

事業主各位

高知労働局職業安定部長



公正な採用選考について（お願い）

春暖の候、ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

公正な採用選考をはじめ職業安定行政の推進につきましては、日頃から格別の御理解と御協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、厚生労働省では、応募者の基本的人権を尊重した、公正な採用選考が行われるよう、別紙のとおり採用選考時に配慮すべき事項として「就職差別につながる恐れのある14事項」を定め、雇用主の皆様にご理解、御協力をお願いして参りました。

また、平成28年12月には「部落差別の解消の推進に関する法律」が公布・施行され、国として様々な差別問題の解消に取り組んでいるところです。

しかしながら、依然として、エントリーシートを含む応募書類や面接において、職務内容との関連でその必要性を慎重に検討しないまま一律に健康診断書の提出を求めたり、出生地に関することや家族の状況、職業等を質問するなど、就職差別につながる恐れのある事案が今もなお見受けられます。

採用選考時における「健康診断書」の提出や「健康診断」の実施は応募職種が法的な免許の取得が義務付けられている等、応募者の適性と能力を判断するうえで合理的かつ客観的に必要な場合を除いて実施しないように、また、戸籍謄（抄）本・本籍が記載された住民票謄（抄）本等の採用選考時における提出も、本籍地・出生地による差別につながる危険があるため実施しないことを厳に考慮していただくようお願いいたします。

近年は企業の社会的責任（CSR：Corporate Social Responsibility）が重要視されており、「人権」がその中核課題として位置付けられております。今後、企業は人権尊重や差別撤廃への取組などを含む社会的責任のある行動をどれだけとっているかが更に問われる状況になるものと思われ、万が一、意図しないところであっても就職差別と誤解されるような事案が公になった場合、企業の社会的信用が大きく失墜する恐れもあります。

貴社におかれましても、上記趣旨を御理解いただき、応募者の基本的人権を尊重し、応募者に広く門戸を開くとともに、適性・能力のみを採用基準とし、応募者の適性・能力に関係のない事項を把握しないよう、公正な採用選考の実施について各段の御配慮を賜りますようお願い申し上げます。

なお、県内の大学・短大等に対しても同様の周知（連絡）を行っております。

応募者の基本的人権を尊重した 公正な採用選考をお願いします。

本人の適性・能力に関係のない、本籍・家族（職業、続柄、学歴、収入、資産等）などの本人に責任のない事項や本来自由であるべき思想信条にかかわる事項を、応募書類（エントリーシート含む）や面接などで把握していませんか。

これらを把握することは、就職差別につながる恐れがあり、企業の社会的責任ある活動という観点からも、企業の責任が厳しく問われることとなります。

事業主の皆様におかれましては、応募者の基本的人権尊重の立場から自社の採用選考方法をもう一度見直し、公正な採用選考システムを確立いただきますようお願いいたします。

－ 求人から採用までの12のチェック －

□ 募集にあたって

- 1 採用しようとする仕事に合う人なら、だれでも応募できる条件になっていますか。
(応募・採用の対象を男性のみ・女性のみとしたり、合理的な理由がなく年齢制限を設けていませんか。)
- 2 仕事をする上で関係のない事項—本人の適性・能力以外の事項（家族の職業・家庭状況など）を採用の条件にしてはいませんか。
- 3 応募書類として定められたもの（統一応募書類・JIS規格履歴書）以外に戸籍謄(抄)本・住民票の提出を求めていますか。

□ 面接にあたって

- 4 面接によって何を判断するのか、その基準や方法があらかじめ定められていますか。
- 5 面接にあたって、応募者の基本的人権を尊重するように十分配慮していますか。

□ 選考にあたって

- 6 選考は、応募者の仕事をするための適性・能力の見きわめを基礎に、テストや資料・面接での判断など、総合的に決めていますか。
- 7 家庭状況などの身元（家庭）調査を行っていませんか。
- 8 合理的・客観的に必要が認められない採用選考時の健康診断（病気の確認を含む）を実施していませんか。

□ 採否の決定にあたって

- 9 応募者の適性・能力を総合的に評価した公正な選考結果であったか再点検していますか。
- 10 不採用とする場合、その理由を明確にしていますか。

□ 採用後について

- 11 採用後は、書面により労働条件を明示していますか。
- 12 入社の際や入社後に、戸籍謄(抄)本・住民票などの提出を画一的に義務づけていませんか。

【お問い合わせ】高知労働局職業安定部職業対策課 088-885-6052 またはお近くのハローワークまで
ハローワーク高知 088-878-5329 ハローワーク香美 0887-53-4171
ハローワーク須崎 0889-42-2566 ハローワーク四万十 0880-34-1155
ハローワーク安芸 0887-34-2111 ハローワークいのち 088-893-1225

「採用選考時に配慮すべき事項」

～就職差別につながるおそれがある14事項～

次の①～⑪の事項を、応募用紙(エントリーシートを含む)に記載させる・面接時において尋ねる・作文を課すなどによって把握することや、⑫～⑭を実施することは、就職差別につながるおそれがあります。

◆ 本人に責任のない事項の把握

- ①「本籍・出生地」に関する事
- ②「家族」に関する事(職業・続柄・健康・地位・学歴・収入・資産など)
- ③「住宅状況」に関する事(間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など)
- ④「生活環境・家庭環境など」に関する事

◆ 本来自由であるべき事項(思想信条にかかわること)の把握

- ⑤「宗教」に関する事
- ⑥「支持政党」に関する事
- ⑦「人生観・生活信条など」に関する事
- ⑧「尊敬する人物」に関する事
- ⑨「思想」に関する事
- ⑩「労働組合(加入状況や活動歴など)」「学生運動など社会運動」に関する事
- ⑪「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関する事

◆ 採用選考の方法

- ⑫「身元調査など」の実施
- ⑬「全国高等学校統一応募用紙・JIS規格の履歴書(様式例)に基づかない事項を含んだ応募書類(社用紙)」の使用
- ⑭「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」の実施

(注1)「戸籍謄(抄)本」や本籍が記載された「住民票」を提出させることは①の事項の把握に該当することになります。

(注2)「現住所の略図等」を提出させることは③④などの事項を把握したり⑫の「身元調査」につながる可能性があります。

(注3)⑭は通常、採用選考時において合理的・客観的に必要性が認められない「健康診断書」を提出させることや既往症など病気の確認をすることを意味します

採用選考時の健康診断について

労働安全衛生規則第43条に規定されている「雇入時の健康診断」は、常時使用する労働者を雇い入れた際における適正配置、入職後の健康管理に役立てるために実施するものであって、採用選考時に実施することを義務づけたものではなく、また、応募者の採否を決定するものでもありません。

採用選考時における健康診断の実施は、応募者の適性と能力を判断する上で必要のない事項を把握する可能性があり、結果として、就職差別につながるおそれがあります。

したがって、採用選考時における「健康診断」は、その必要性を慎重に検討し、それが応募者の適性と能力を判断する上で合理的かつ客観的に必要である場合を除いて実施しないようお願いします。

なお、真に必要な場合であっても、応募者に対して検査内容とその必要性についてあらかじめ十分な説明を行ったうえで実施することが求められます。

就職差別につながるおそれのある質問例

「本籍、出生地」に関する質問

- あなたの本籍地はどこですか
- あなたの出生地はどこですか
- あなたのお父さんやお母さんの出身地はどこですか
- あなたの生まれたところはどこですか
- 今のところに来る前はどこに住んでいましたか
- 出身小学校、出身中学校はどこですか
- 帰省先はどこですか
- など

⇒同和関係者や外国人に対する就職差別につながるものです

「家族の学歴、職業、役職、収入」に関する質問

- あなたのお父さんはどこの会社に勤めていますか。どういった役職ですか。
- あなたの家族の職業を教えてください
- あなたの家族の収入はどれくらいですか
- など

「生活環境、家庭環境、家庭の資産」に関する質問

- あなたの家の耕地面積はどれくらいですか
- あなたの住んでいる家や土地は自分のものですか、借家ですか。
- 一戸建てですか、集合住宅ですか。部屋数、畳の数はどれくらいですか
- あなたの家の不動産（田畑、山林、土地）はどれくらいありますか
- など

「住居とその環境、家族関係」に関する質問

- あなたの住んでいる地域はどんな環境ですか
- あなたの自宅付近の略図を書いてください
- 家の付近の目印となるのは何ですか
- あなたの家庭の雰囲気はどうか。家庭は円満ですか
- 別居家族、死亡された家族はいますか
- お父さん（お母さん）がいないようですがどうしてですか
- お父さん（お母さん）は病死ですか。死因、病名はなんですか。
- お父さんは養父となっていますがなぜですか
- お父さん、お母さんの学歴は
- など

⇒本人の努力によって解決できない問題であり予断と偏見が働き就職差別につながるおそれがあります。

「思想、信条、尊敬する人物、支持政党、加入団体」などに関する質問

- 学生運動をどう思いますか
- 労働組合をどう思いますか
- あなたの信条としている言葉は何ですか
- 家の宗教はなんですか。あなたは神や仏を信じる方ですか
- 政治や政党に関心がありますか
- あなたの家庭は何党を支持していますか
- 尊敬する人物を教えてください
- あなたはどんな本を愛読していますか
- あなたの家（あなた）は何新聞を読んでいますか
- など

⇒憲法で保障されている個人の自由権に属する事項で基本的人権の侵害につながるおそれがあります。

「女性」に限定しての質問

- 今つき合っている人はいますか
- 結婚の予定はありますか
- 結婚、出産しても働き続けられますか
- 何歳ぐらいまで働けますか
- 自宅からの通勤ができますか
- スリーサイズはどれくらいですか
- など

⇒男女雇用機会均等法の趣旨に違反する採用選考につながるおそれがあります。

その他

- 持病はありませんか。既往症はありますか
- 賞罰はありませんか
- など

⇒予断や偏見につながる個人情報収集となるおそれがあります。

面接時における適切な質問内容の例

I 導入質問

面接に当たり、応募者の緊張をほぐすために、応募者が答えやすい身近な質問から始めます。いわばウォーミングアップとしてとらえるものです。

- (例) ○Aさんですね。長い間おまたせしました。どうぞ（椅子に）おかけください。
○昨夜はよく眠れましたか。今朝は何時に起きましたか。待っている間は何を考えていましたか。
○何か趣味をもっていますか。何かスポーツをやっていますか。

II 一般的（本）質問

応募者の適性・能力を判定するための質問ですが、企業の特質、採用職種などを考慮して定めてください。

- (例) ○当社の第一印象はどうでしたか。
○あなたが、当社を希望されたのは、どんな理由からですか。
○応募に際し、当社のことを調べてみましたか。
○当社に対して、どんな感じ（イメージ）を持っていますか。
○当社の特色や業務内容、製品を知っていますか。
○自分の得意とする学科（科目）は何ですか。学生時代に打ち込んだものは何ですか。
○何か特技・資格がありますか。（特技・資格がある場合は、種類、取得時期などについて質問）
○過去にお勤めしていたようですが、どんなお仕事をしていたのですか。
○どんな仕事をしてみたいと思いますか。
○当社以外に応募している会社がありますか。
○自分のセールスポイントはどんなところだと思いますか。あなたの長所は何だと思いますか。
○初対面の人の顔を覚えるのは得意ですか。初めての人と話をすることが苦になりませんか。
○仕事は、立って（座って）することが多くなりますが大丈夫ですか。
○仕事の関係で車を運転することがありますが、どの位のキャリアがありますか。
○あなたは「働く」ということについてどのように考えていますか。
※この他にその職務についての専門的な知識等について質問しましょう。

III 情報交換

従事する職務の内容、残業の有無、勤務形態、転勤、賃金等労働条件を説明し、本人に労働条件の確認等をさせます。

- (例) ○1ヶ月に△時間位残業があります、1ヶ月に△日位出張がありますがよろしいですか。
○県内・県外の営業所へ転勤することがありますが、よろしいですか。
○3交替勤務ですが、通勤は問題ないですか。家族の方は了解しておられますか。
○こちらからお尋ねすることは以上ですが、何か質問又は入社後の希望・条件などありますか。

IV 結び

最後に、気持ちを張りつめ続けている応募者の気持ちを考えて、労をねぎらう言葉が欲しいものです。

- (例) ○いろいろ聞かせて頂き有難うございました。それでは、これで終わります。
○採否結果は、△日頃までに文書で連絡します。ご苦労さまでした。

面接の評価基準について（基準の明確化）

【判定基準の一例】

評価項目	評価基準（プラス）	評価基準（マイナス）	評 定
理解力 表現力	<ul style="list-style-type: none"> * 話すことに統一性があり要領よく話す * 用語が適切である * 言語が明瞭である * 思っていることを十分に述べる 	<ul style="list-style-type: none"> * 論理一貫せず矛盾が多い * 用語が不適切である * 言語が不明瞭である * 「ハイ」、「イエエ」のみに終始する 	A:
			B:
			C:
			(点)
行動力 指導性	<ul style="list-style-type: none"> * 気力がある * 説得力があり、計画的である * 向上心と研究心がある * 行動的であり、決断力がある 	<ul style="list-style-type: none"> * 気力がない * その場限りである * 優柔不断である 	A:
			B:
			C:
			(点)
職場適応性 堅実性	<ul style="list-style-type: none"> * 温和で親しみやすい * 快活である * 人の意見を尊重する * 自立心が旺盛である * 芯があり、しっかりしている * 辛抱強い 	<ul style="list-style-type: none"> * すぐ感情を表し、独断的である * 極度の内気で神経質である * 自己本位である * 依頼心が強く、意志が弱い * 自信過剰である * 頼りない * 気まぐれ、あきっぱい 	A:
			B:
			C:
			(点)
知識 学力	<ul style="list-style-type: none"> * 専門知識を習得し相手にわかりやすく説明できる 	<ul style="list-style-type: none"> * 相手にわかりやすく説明できない 	A:
			B:
			C:
			(点)
総評			

◆求職者等の個人情報の取扱い

職業安定法では、労働者の募集業務の目的の達成に必要な範囲内で、募集に応じて労働者になろうとする者等の個人情報を収集、保管、使用しなければならない旨規定しています。

また、併せて、法に基づく指針が公表され、原則として収集してはならない個人情報等を規定しています。

次の個人情報の収集は原則として認められません

- 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項
 - ①家族の職業、収入、本人の資産等の情報（税金、社会保険の取扱い等労務管理を適切に実施するために必要なものを除く。）
 - ②容姿、スリーサイズ等差別的評価に繋がる情報
- 思想及び信条
人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書
- 労働組合への加入状況
労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

☆個人情報を収集する際には、本人から直接収集又は本人の同意の下で収集することが原則です☆

- 違反行為をした場合は、職業安定法に基づく改善命令を発出する場合があります。
- 改善命令に違反した場合は、罰則（6カ月以下の懲役又は30万円以下の罰則）が科せられる場合もあります。

◆公正採用選考人権啓発推進員の選任をお願いします

●公正採用選考人権啓発推進員制度

事業主各位が同和問題をはじめとする人権問題についての正しい理解と認識のもとに、公正な採用選考を行っていただくため、一定規模以上（常時使用する従業員の数が50人以上である事業所等）の事業所について、人事担当者責任者など採用選考に関して相当の権限を有する方の中から「公正採用選考人権啓発推進員」を選任していただいています。

●公正採用選考人権啓発推進員の役割

就職の機会均等を確保するという観点に立ち、次の事項について中心的な役割を担います。

☆採用方針をはじめ、求人（募集）活動、選考基準、選考方法、採否決定等について点検し、差別のない公正な採用選考システムの確立を図っていただくこと。

☆職業安定行政機関との連絡の窓口になっていただくこと。

☆公正採用人権啓発推進員研修会への参加、その他当該事業所において必要とする対策の樹立及び推進に関する業務を遂行していただくこと。

●公正採用選考人権啓発推進員の選任・異動

推進員が選任された場合又は人事異動等で推進員が変更になった場合は、公共職業安定所に次ページの公正採用選考人権啓発推進員選任（異動）報告書を提出していただきます。

新規学校卒業予定者を募集される皆さんへ

求人のおしり

1. 新規学校卒業者を募集する場合には

○ 新規高等学校卒業者

① 求人申込みについて

新規高等学校卒業者を対象とした求人は、求人事業所管轄の職業安定所へ「求人申込書(高卒)」により申込みしてください。 ※事業主の親族関係者以外の縁故募集や直接募集、委託募集は行ってはならないこととなっています。

② 求人申込書記載内容について

仕事の内容については、どのような機械、機器、道具を使って、どのような仕事をするか、具体的に記入してください。「超過勤務の実態」「固定残業代の詳細」「福利厚生制度の詳細や利用状況」「入社後の処遇(研修内容、将来の待遇、転勤、営業ノルマの有無等)」等につきましても、可能な限り補足事項欄や特記事項欄等に記入してください。

※県内高校の生徒であっても自宅が遠方の場合には一人暮らしが必要な場合がありますので、住宅手当や入居可能な寮はもろん、住宅に関する補助等の相談が可能な場合もぜひ記入してください。

③ 学校への訪問等について

職業安定所への求人申込み後、職業安定所の確認印を押印した求人票(高卒)を交付しますので、確認印が押印された求人票の写しを各高等学校へ送付又は持参してください。

④ 応募について

応募書類は全国統一応募書類のみとなります。採用選考開始日から9月30日までは、1人1社応募となります(採否結果通知が送付されるまでは次の応募ができません)。そのため、採用選考につきましても、出来る限り早期選考・早期通知をお願いします。※10月1日からは事業所の了解のもと複数応募(1人2社以内)が可能となります。

⑤ 選考方法の明示及び選考結果の通知について

面接を複数回行う場合(いわゆる2次面接など)は、必ず求人票にその旨を記載してください。選考方法を追加・変更される場合は、できるだけ早く学校に文書で通知するようお願いいたします。

採否は選考後速やかに決定し、出身学校長へ遅滞なく文書で通知してください。**(採否結果を本人に直接送付することや、本人に直接伝えることはしないでください。)** 標準的な選考期間:1週間~10日間程度

不採用の場合は、今後の生徒指導、職業紹介に役立てますので、具体的、詳細な理由を出身学校へ必ずお知らせください(応募書類は出身校へ必ず返送してください)。

⑥ 採用内定後の生徒への連絡について

生徒が卒業するまでの間は、学校を通じて行うようお願いいたします。

⑦ 入社(採用)日について

入社(採用)日は、できるだけ3月20日以降4月1日までにお願いします。

* 定時制・通信制課程生徒に対する配慮について

定時制や通信制高等学校卒業者は、修学年限等の制度を除いては、全日制課程と同等異なるところがありません。種々の困難な条件を克服しながらも、旺盛な勤労意欲と積極的な勤勉意欲に燃えて頑張っているこれらの勤労学生に対しては、全日制と同様に応募の機会を与えていただくようお願いするとともに、採用後もこれらの生徒が希望をもって働けるよう、格別のご援助をお願いします。



○ 新規大学等卒業者（短大・高専・専修含む）

① 求人申込みについて

新規大学等卒業者を対象とした求人は、求人事業所管轄の職業安定所へ「求人申込書(大卒)」により申込みしてください。各学校へ直接求人申込みを行うこともできます。職業安定所に申し込まれた大卒等求人については、全国の新卒応援ハローワーク及び職業安定所やハローワークインターネットサービスで公開することができます。

また、希望により職業紹介事業を行う地方自治体や民間職業紹介事業者に、オンラインにより求人情報を提供することができます。

② 大学等卒業予定者の採用・就職活動に係る取扱いについて

現在、大学生等の就職活動の早期化・長期化により正常な学校教育の実施が困難になっていることから、大学等卒業予定者の採用・就職活動にあたっては、大学側は「大学、短期大学及び高等専門学校卒業予定者に係る就職について(申合せ)」、企業側は「新規学卒者の採用・選考に関する企業の倫理憲章」をそれぞれ定め、双方を尊重した採用活動・就職の取扱いを行っておりますので、採用選考活動の早期開始の自粛など、倫理憲章の遵守についてよろしくお願いします。なお、採用選考期日等につきましては、下図をご確認願います。

2. 新規学校卒業者の採用選考期日等一覧

中学校・高等学校	中学校	高等学校	注意事項
求人受理の開始 ※公共職業安定所のみ求人受理	6月1日以降	6月1日以降	事業所管轄職業安定所に申込みしてください。
求人公開の開始	7月1日以降	7月1日以降	7月1日以降事業所から各学校に送付。学校訪問も原則として求人票公開以降となります。
学校からの推薦(応募)開始	1月1日以降	9月5日以降 (10月1日以降1人2社まで応募可能)	求人者独自の社用紙は使用できません。
採用選考開始	1月1日以降	9月16日以降	学校からの推薦後速やかに選考し、学校あてに採否通知をお願いします(本人への通知は不可)。
入社日	4月1日以降	できるだけ3月20日以降 4月1日まで	学校・本人への通知は文書にてお願いします。

※高卒者の推薦開始、採用選考開始は高等学校就職問題検討会議(3月開催:全国高等学校長協会・主要経済団体・厚労省・文科省)での取り決めにより行っています。

大学・短大・高専・専修学校	大学側申合せ・企業側倫理憲章	公共職業安定所での取扱い
広報活動の開始	3月1日以降	—
求人受理の開始	自主的判断	2月1日以降
求人の展示・公開の開始	自主的判断	4月1日以降
選考活動の開始	6月1日以降	—
学校推薦の開始	6月1日以降	—
正式内定の開始	10月1日以降	—

※大学側は「大学、短期大学及び高等専門学校卒業予定者に係る就職について(申合せ)」、企業側は「新規学卒者の採用・選考に関する企業の倫理憲章」をそれぞれ定め、双方を尊重した採用活動・就職の取扱いを行っています。

3. 公正な採用選考をめざして

公正な採用選考を行うためには、本人の能力・適性などと直接関係のないと考えられることについて書類の提出を求めたり、採用選考の過程において質問や記入を求めることのないようお願いします。

4. 募集の中止、募集人員の削減、採用内定取消しについて

事業主が新規学校卒業者に係る募集の中止及び募集人員の削減(大学・短大・高専・専修学校については、当初の募集人員より30人以上かつ、3割以上減じようとする場合に限る。)、採用内定取消し並びに入職時期繰下げを行おうとする場合には、あらかじめ職業安定所及び学校に対してその旨を通知する義務があります。また、平成21年1月に職業安定法施行規則が一部改正されたことにより、採用内定取消しを行った場合(2年以上連続しての内定取消しを行った場合・同一年度内に10名以上の内定取消しを行った場合・事業活動の縮小を余儀なくされていると明らかに認められない内定取消しを行った場合など)には、企業名が公表されることがありますので、ご注意願います。

5. 「青少年の雇用の促進等に関する法律(若者雇用促進法)」について

少子化に伴い労働力人口が減少する中、若者が安定した雇用の中で経験を積みながら職業能力を向上させ、働きがいを持って仕事に取り組んでいくことができる社会を築くことは、全員参加型社会の実現を図り、我が国全体の生産性の向上を図る上で、ますます重要な課題となっています。

若者雇用促進法は、若者の適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置等を規定した法律です。若者の雇用・育成に関わる関係者の皆さまにおかれては、この法律をご理解いただき、若者が時代を担うべき存在として活躍できる環境整備に向けて取り組むようお願いいたします。

6. 「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」について(事業主等指針を抜粋)

1. 事業主などが青少年の募集や採用に当たって講じるべき措置

- 青少年が適切に職業選択を行い、安定的に働くことができるように、労働条件などの明示などに関する事項を遵守すること。
- 固定残業代(名称にかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金)を採用する場合は、固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うことなどを明示すること。(裏面の記載例参照)
- 学校卒業見込者等については、特に配慮が必要であるため、当初明示した条件を変更し、削除し、又は当初明示した条件に含まれない従事すべき業務の内容等を追加することは不適切であること。
- 原則として、学校卒業見込者等については採用内定時に労働契約が成立する場合、採用内定時までに労働条件の明示及び変更等明示が書面により行われることとされていることに留意すること。
- 採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定取消しは無効とされることに十分に留意し、採用内定取消しを防止するため、最大限の経営努力などを行うこと。
やむを得ない事情により採用内定の取消しを行う場合には、当該取消しの対象となった新規学校卒業予定者の就職先の確保について最大限の努力を行うこと。
- 事業主などは、青少年雇用情報の提供に当たって、次に掲げる事項に留意すること。
 - (一) ホームページなどでの公表、会社説明会での提供又は求人票への記載などにより、青少年雇用情報の全ての項目について情報提供することが望ましいこと。
 - (二) 学校卒業見込者などが具体的な項目の情報提供を求めた場合には、特段の事情がない限り、当該項目を情報提供することが望ましいこと。
 - (三) 情報提供の求めを行った学校卒業見込者などに対して、当該求めを行ったことを理由とする不利益な取扱いをしないこと。
 - (四) 情報提供の求めに備え、あらかじめ提供する情報を整備しておくことが望ましいこと。また、その求めがあった場合には、速やかな情報提供に努めること。

- 事業主は、既卒者についても、新規学校卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定するとともに、当該条件の設定に当たって、既卒者が卒業後少なくとも3年間は応募できるものとするなどの措置を講じるよう努めること。

2. 事業主が青少年の職場への定着促進のために講じるべき措置

- 事業主は、青少年の職場への定着を図り、その能力を有効に発揮することができるようにする観点から、研修や職業訓練などを通じて、青少年の仕事に対する能力を高めるための措置を講じるように努めること。

〈参考〉時間外労働について固定残業代制を採用している場合の記載例

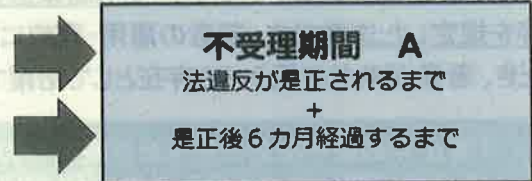
- 1 基本給(××円)
- 2 □□手当(時間外労働の有無にかかわらず、○時間分の時間外手当として△△円を支給)
- 3 ○時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給
 - ※ 「□□」には、固定残業代に該当する手当の名称を記載してください。また、□□手当に固定残業代以外の手当を含む場合には、固定残業代分を分けて記載してください。
 - ※ 深夜労働や休日労働について固定残業代制を採用する場合も同様です。

7. 求人の不受理について

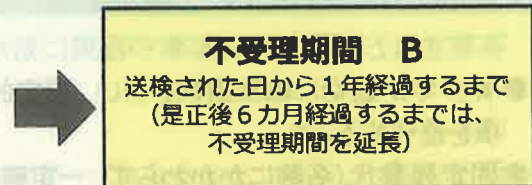
平成28年3月1日以降、労働基準法などの労働関係法令の規定に違反し、是正勧告を受けたり、公表されたりした場合に、新卒者等(※1)であることを条件とした求人が不受理の対象となります。

1. 労働基準法と最低賃金法に関する規定

- (1) 1年間に2回以上同一条項の(※2)違反について是正勧告を受けている場合
- (2) 違法な長時間労働を繰り返している企業として公表された場合

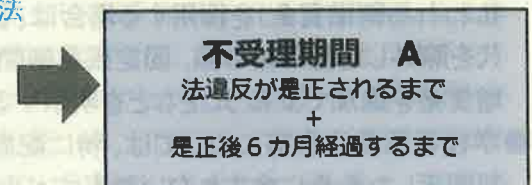


- (3) 対象条項違反により送検され、公表された場合



2. 職業安定法、男女雇用機会均等法及び育児介護休業法に関する規定

- (1) 法違反の是正を求める勧告に従わず公表された場合



※1 新卒者等の範囲は以下の通りです。

- ① 学校(小学校及び幼稚園を除く)、専修学校、各種学校、外国の教育施設に在学する者で、卒業することが見込まれる者
- ② 公共職業能力開発施設や職業能力開発総合大学の職業訓練を受ける者で、修了することが見込まれる者
- ③ 上記新卒求人に応募できる①、②の卒業生及び修了者

※2 同一条項とは項レベルまで同一のものをいい、例えば、労働基準法第37条第1項を1年に2回以上違反している場合をいいます。

詳しくは、高知労働局又はお近くのハローワークにお問い合わせください。

高知労働局 職業安定課	TEL(088)885-6051
ハローワーク高知(学卒コーナー)	TEL(088)878-5342
ハローワーク香美	TEL(0887)53-4171
ハローワーク須崎	TEL(0889)42-2566
ハローワーク四万十	TEL(0880)34-1155
ハローワーク安芸	TEL(0887)34-2111
ハローワークいの	TEL(088)893-1225

平成30年4月1日から

障害者雇用義務の対象に精神障害者が加わります

「障害者が地域の一員として共に暮らし、共に働く」ことを当たり前にするため、すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。

平成30年4月1日から、障害者雇用義務の対象として、これまでの身体障害者、知的障害者に精神障害者が加わり、あわせて法定雇用率も変わります。

障害者の雇用により、以下のことが期待されます ※裏面の事例もご参照ください。

共生社会の実現

・ 障害に関係なく、意欲や能力に応じて、誰もが職業を通して社会参加できる「共生社会」の実現につながります。

労働力の確保

・ 障害者の「できること」に目を向け、活躍の場を提供することで、企業にとっても貴重な労働力の確保につながります。

生産性の向上

・ 障害者がその能力を発揮できるよう職場環境を改善することで、他の従業員にとっても安全で働きやすい職場環境が整えられます。

法定雇用率が、平成30年4月1日から以下のように変わります

事業主区分	法定雇用率	
	現行	平成30年4月1日以降
民間企業	2.0% ⇒	2.2%
国、地方公共団体等	2.3% ⇒	2.5%
都道府県等の教育委員会	2.2% ⇒	2.4%

※ 今回の変更に伴い、障害者雇用義務の民間企業の範囲が、従業員50人以上から45.5人以上に変わります。

あわせて、精神障害者である短時間労働者の算定方法が変わります

精神障害者の職場定着を促進するため、法定雇用率制度や障害者雇用納付金制度において、精神障害者である短時間労働者(※)に関する算定方法を、以下のように見直します。

精神障害者である短時間労働者であって、
雇入れから3年以内の方 又は
精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の方
かつ、
平成35年3月31日までに、雇い入れられ、
精神障害者保健福祉手帳を取得した方

雇用率算定方法

〔対象者
1人につき〕 **0.5 → 1**

※左記の条件を満たしていても対象にならない場合もあります。詳細は、ハローワークにお尋ねください。

※ 1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である方です。

▶ 精神障害者が企業で活躍している事例

事例 1

障害のある方ができない仕事はないと思っています。

＜精神障害者が従事している業務：事務＞
グループ会社の事務代行・契約書管理・印刷関係など



企業の担当者の声

採用当初は職域確保に苦労しましたが、1部門ずつ研修、説明、部門に即した業務の例示を繰り返し行った結果、障害のある方に適した業務を確保しました。

当社には多くの仕事がありますが、障害のある方ができない仕事はないと思っています。会社の工夫と本人のモチベーション次第で様々なことが実現でき、双方にメリットがあります。今では、障害のある方のためだけに新たな仕事を創る必要はないと感じています。

事例 2

障害者雇用は、
自分たちの仕事を見直すことができる良い刺激です。

＜精神障害者が従事している業務：接客＞
喫茶店のホール・厨房・レジ業務



企業の担当者の声

障害者雇用については、自分達の仕事を見直すことができる良い刺激になると考えています。朝の挨拶で社員それぞれの調子分かるのですが、例えば、自分の思いをあまり言葉にしない社員に対しては、様子を見て声をかけるなどの対応をしています。日常的に何でも話してもらうことが重要だと考えているので、社員同士で話し合ってもらうこともあります。

▶ 各種支援策があります！ お近くのハローワークにお問合わせください

雇用する時	<ul style="list-style-type: none"> ● トライアル雇用助成金 ハローワーク等の紹介により、一定期間試用雇用を行う事業主に対して助成金が支給されます。精神障害者の場合は、平成30年4月から試用雇用開始から3か月間は月額最大8万円、4か月目から6か月目までは月額最大4万円に拡充予定です。（現行は3か月間、月額最大4万円） ● 特定求職者雇用開発助成金 ハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して助成金が支給されます。例えば、中小企業には240万円（助成期間3年）が支給されます。
定着に向けて	<ul style="list-style-type: none"> ● ジョブコーチの派遣 事業主に対して、働く障害者本人が力を発揮しやすい作業の提案や、障害特性を踏まえた仕事の教え方などのアドバイスを行い、障害者の職場適応に向けた支援を行います。 ● 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の開催 企業の従業員が、精神障害についての基礎知識や、一緒に働くために必要な配慮などを1時間程度で学ぶことができます。ハローワークから講師が事業所に出向く出前講座もあります。