

受付日

求人申込書 新卒採用(年3月卒) 中途採用
 (幼稚園・保育所・こども園・施設等)

求人先	ふりがな		設立	西暦	年	月
	法人名 園・施設名		設置別	学校法人・社会福祉法人・個人 ・その他 ()		
	所在地	〒 電話： ホームページ 有・無	施設区分	幼稚園・保育所・こども園・施設 ・その他 ()		
	最寄駅	線 駅 徒歩 分/バス 分	園児数	5歳児 名 (クラス)		
	ふりがな			4歳児 名 (クラス)		
	園・施設長 代表者			3歳児 名 (クラス)		
	採用担当 部署	部署： 氏名： 電話： 役職：		2歳児 名 (クラス)		
				1歳児 名 (クラス)		
0歳児 名 (クラス)						
書類提出先	〒	職員数 (当校卒)	教諭・保育士 名 (名)			
			職員 名 (名)			
			合計 名 (名)			
求人条件	求人職種 求人数	幼稚園教諭 (正職員・臨時) 名	臨時の場合	雇用期間： 年 カ月		
		保育士 (正職員・臨時) 名	臨時の場合	雇用期間： 年 カ月		
		その他 () 名	初任給			
	勤務予定地 (最寄駅)		基本給	円		
			手当	円		
			手当	円		
	勤務時間	平日： 時 分～ 時 分	手当	円		
		土曜： 時 分～ 時 分	手当	円		
		早出・遅出出勤 有・無 時間外勤務 有・無	合計	円		
	休日	・日曜日・土曜日・祝日・曜日・月 回	賞与	年 回 カ月		
年間休日数： 日 夏季： 日 年末年始： 日 初年度有給： 日		昇給	年 回 %			
その他	自宅通勤： 分以内 自宅外通勤：可・不可・要相談 寮：有・無	通勤費	・全額・定額 (円まで)			
	マイカー通勤 (自動車 可・不可/バイク 可・不可)	加入保険	・健康・厚生・雇用・労災・他 ()			
採用試験	説明会	月 日 場所：	事前見学	可・不可 事前連絡：要・不要		
	提出書類	履歴書・卒業見込み証明書・成績証明書	提出方法 提出期限	郵送・持参・学校経由 月 日・随時		
		資格取得(見込み)証明書 幼稚園教諭・保育士				
		その他 ()				
	選考方法	・書類選考・筆記 (一般常識・作文・専門・語学) ・論作文	携行品	・学生証 (身分証明書) ・筆記用具		
		・適性検査・面接 (個人・集団) ・保育実習		・体操着 ・上靴 ・ピアノ教則本		
		・実技：歌唱・ピアノ・リズム・体育・絵画・造形		・弁当 ・印鑑		
・その他 ()		・その他 ()				
試験日程 試験会場	1次 月 日 時 分～ 時 分 (場所：)					
	2次 月 日 時 分～ 時 分 (場所：)					
採否通知	月 日まで 学校宛・本人宛・学校と本人両方					
【求人条件に係る特記事項】						

受付No. 青少年雇用情報シート 有 ・ 無 学校法人 三橋学園 電話 (047) 423-7311
 自己申告書 有 ・ 無 船橋情報ビジネス専門学校 電話 (047) 425-1051
 FAX (047) 422-1251

青少年雇用情報シート（企業全体での【 正社員 / 正社員以外 】に関する情報です）

※海外支店等に勤務している労働者については除外した情報となります

事業所名					記入日： 年 月 日
------	--	--	--	--	------------

1 募集・採用に関する情報

		企業全体の情報			【 】に関する情報		
		前年度	2年度前	3年度前	前年度	2年度前	3年度前
①	直近3事業年度の新卒者等の採用者数	人	人	人	人	人	人
	直近3事業年度の新卒者等の離職者数	人	人	人	人	人	人
②	直近3事業年度の新卒者等の採用者数（男性）	人	人	人	人	人	人
	直近3事業年度の新卒者等の採用者数（女性）	人	人	人	人	人	人
③	平均継続勤務年数	年			年		
※	従業員の平均年齢 (参考値として、可能であれば記載してください。)	歳			歳		

2 職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況

①	研修の有無及びその内容	有・無	
②	自己啓発支援の有無及びその内容	有・無	
③	メンター制度の有無	有・無	
④	キャリアコンサルティング制度の有無及びその内容	有・無	
⑤	社内検定等の制度の有無及びその内容	有・無	

3 職場への定着の促進に関する取組の実施状況

		企業全体の情報		【 】に関する情報	
		女性	男性	女性	男性
①	前事業年度の月平均所定外労働時間	時間		時間	
②	前事業年度の有給休暇の平均取得日数	日		日	
③	前事業年度の育児休業取得者数／出産者数	人	人	人	人
④	役員及び管理的地位にある者に占める女性の割合	%	%	%	%

※ ④については、雇用形態に関わらず企業全体における割合を示しています

雇用保険適用事業所番号

自己申告書

年 月 日

私どもは、この求人申込みの時点において、ハローワークにおける求人不受理の対象に該当いたしません。

*ハローワークにおける求人不受理の対象とは、以下のチェックシートのチェック欄に1つでも該当する場合をいいます。

事業所名 _____

事業所所在地 _____

代表者名 _____ (印)

- 対象条項など、求人不受理制度の内容について厚生労働省のリーフレット『労働関係法令違反があった事業所の新卒求人は受け付けません!』(LL291115首01)により確認し、理解しました。

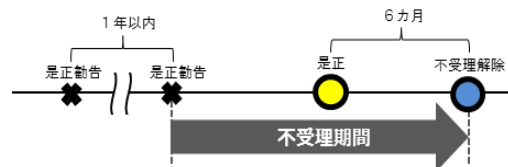
チェックシート

以下の求人不受理の対象に該当する場合は、チェック欄にし点(「✓」)を記入してください。なお、以下のうち1つでも該当する場合は、ハローワークにおける求人不受理の対象となります。

1. 労働基準法および最低賃金法関係

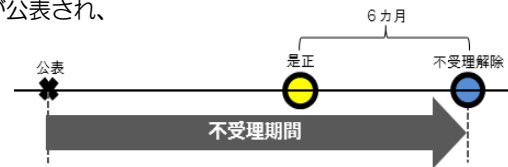
- (1) 過去1年間に2回以上同一の対象条項違反行為により、労働基準監督署から是正勧告を受け、

- a 当該違反行為を是正していない。
 b 是正してから6カ月が経過していない。



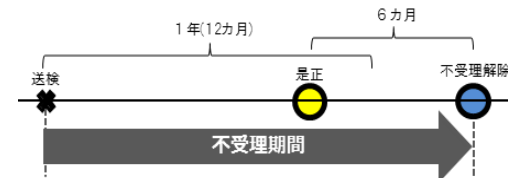
- (2) 違法な長時間労働を繰り返している企業として企業名が公表され、

- a 当該違反行為を是正していない。
 b 是正してから6カ月が経過していない。



- (3) 対象条項違反行為に係る事件が送検かつ公表され

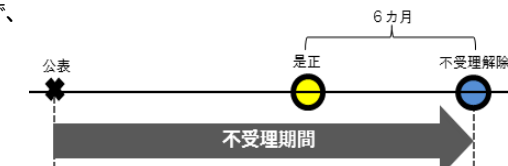
- a 当該違反行為を是正していない。
 b 送検後1年(12カ月)が経過していない。
 c 是正してから6カ月が経過していない。



2. 職業安定法、男女雇用機会均等法および育児・介護休業法関係

- (1) 対象条項違反の是正を求める勧告又は改善命令に従わず、企業名が公表^{*}され、

- a 当該違反行為を是正していない。
 b 是正してから6カ月が経過していない。



^{*}職業安定法第48条の3第3項、男女雇用機会均等法第30条または育児・介護休業法第56条の2の規定による。

3. 項目1および項目2共通

- (1) 求人不受理期間中に再度同一の対象条項違反により、
①労働基準監督署による是正勧告、
②需給調整事業課(室)による助言や指導、勧告、
③雇用均等室による助言や指導、勧告を受けており、その後、

- a 当該違反行為を是正していない。
 b 是正してから6カ月が経過していない。

求人不受理の対象となる規定【具体的な対象条項】

1. 過重労働の制限などに対する規定

長時間労働や賃金不払い残業などに関する法違反は、若者の円滑なキャリア形成に支障をきたす恐れがあるため、以下の規定を対象としています。

- ・ 強制労働の禁止
(労働基準法第5条)
- ・ 賃金関係 (最低賃金、割増賃金等)
(労働基準法第24条、第37条第1項及び第4項、最低賃金法第4条第1項)
- ・ 労働時間
(労働基準法第32条)
- ・ 休憩、休日、有給休暇
(労働基準法第34条、第35条第1項、第39条第1項、第2項、第5項及び第7項)

2. 仕事と育児等の両立等に関する規定

仕事と育児等の両立等を理由とした不適切な取扱いがなされる場合は、若者の継続就業が困難となることがあるため、以下の規定を対象としています。

- ・ 出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等
(男女雇用機会均等法第9条第1項、第2項及び第3項、第11条の2第1項)
- ・ 妊娠中、出産後の健康管理措置
(男女雇用機会均等法第12条、第13条第1項)
- ・ 育児休業、介護休業等の申出があった場合の義務、不利益取扱いの禁止等
(育児・介護休業法第6条第1項、第10条、第12条第1項、第16条、第16条の3第1項、第16条の4、第16条の6第1項、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第25条、第52条の4第2項、第52条の5第2項)
- ・ 所定外労働等の制限
(育児・介護休業法第16条の8第1項、第16条の9第1項、第17条第1項、第18条第1項、第19条第1項、第20条第1項、第23条第1項、第2項及び第3項、第26条)
- ・ 妊産婦の坑内業務の制限等
(労働基準法64条の2第1号、第64条の3第1項、第65条、第66条、第67条第2項)
- ・ 男女同一賃金の原則
(労働基準法第4条)
- ・ 性別を理由とする差別の禁止、セクハラ等
(男女雇用機会均等法第5条、第6条、第7条、第11条第1項)

3. その他、青少年に固有の事情を背景とする課題に関する規定

新卒採用においては、募集から採用・就業までの期間が長く、募集段階から労働条件に変更が生じやすいことから、就業前に労働条件を確認することが重要であるため、労働者の募集及び求人の申込み並びに労働契約締結時の労働条件の明示規定を対象としています。また、年少者に関する労働基準の規定も対象としています。

- ・ 労働条件の明示
(労働基準法第15条第1項及び第3項、職業安定法第5条の3第1項 (労働者の募集を行う者に係る部分に限る。)、第2項及び第3項)
- ・ 年少者に関する労働基準
(労働基準法第56条第1項、第61条第1項、第62条第1項及び第2項、第63条)

※労働基準法の規定については、労働者派遣法第44条(第4項を除く。)の規定により適用する場合を含む。

※男女雇用機会均等法の規定については、労働者派遣法第47条の2の規定により適用する場合を含む。

※育児・介護休業法の規定については、労働者派遣法第47条の3の規定により適用する場合も含む。