

主催：名古屋市役所 健康福祉局 高齢福祉部 介護保険課



社会福祉施設の労働災害防止 に向けた新たな取り組み

「安全経営あいち[®]」の推進



安全経営あいち[®]

リスクアセスメントを通じPQCD SMEはひとつにできる。

&

プラスセーフ

+Safe

(経営に安全をプラス)

介護労働者の腰痛・転倒対策に取り組みましょう

「職場における腰痛予防対策指針」を参考に 介護職員の腰痛対策に取り組みましょう

厚生労働省では、「職場における腰痛予防対策指針」を策定し、介護職員の腰痛予防対策への啓発・指導を行っています。

令和3年度の介護報酬改定では、介護職員処遇改善加算・介護職員等特定処遇改善加算の算定要件の一つである「職場環境等要件」に基づく取り組みに「介護職員の身体負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施」が設けられました。

この実施についても「職場における腰痛予防対策指針」を参考とするよう周知されています。

腰痛予防対策のポイント

- 施設長等のトップが、腰痛予防対策に取り組む方針を表明し、対策実施組織を作りましょう。
- 対象者ごとの具体的な看護・介護作業について、作業姿勢、重量などの観点から、腰痛発生リスクを評価しましょう。
- 腰痛発生リスクが高い作業から優先的に、リスクの回避・定見措置を検討し、実施しましょう。健康管理、教育にも取り組みましょう。

移乗介助

ベッドから車椅子への介助で、ベッドに座っている利用者を前屈みになって両脇を抱え、立たせようとしたところ、腰に痛みが生じた。



座り直し

車椅子に座っている利用者の座り直しをするため、利用者の脇に手を入れ、引き上げようとしたところ、腰に痛みが生じた。



立ち上がり介助

利用者を前屈みになって両脇を抱え、ベッドから立たせようとしたところ、ベッド脇が狭く、無理な姿勢となり、腰に痛みが生じた。



介護労働者の腰痛・転倒対策に取り組みましょう

(なし)

何もないところでつまずいて転倒、足がもつれて転倒

➤転倒や怪我をしにくい身体づくりのための運動プログラム等の導入(★)

➤走らせない、急がせない仕組みづくり



職場3分
エクササイズ



中災防 転倒
予防セミナー



通路の段差につまずいて転倒

➤事業場内の通路の段差の解消(★)、「見える化」

➤送迎先・訪問先での段差等による転倒防止の注意喚起



設備、家具などに足を引っかけて転倒

➤設備、家具等の角の「見える化」



利用者の車椅子、シルバーカー、杖などにつまずいて転倒

➤介助の周辺動作のときも焦らせない

介助のあとは“一呼吸置いて”から別の作業へ



作業場や通路以外の障害物(車止めなど)につまずいて転倒

➤適切な通路の設定

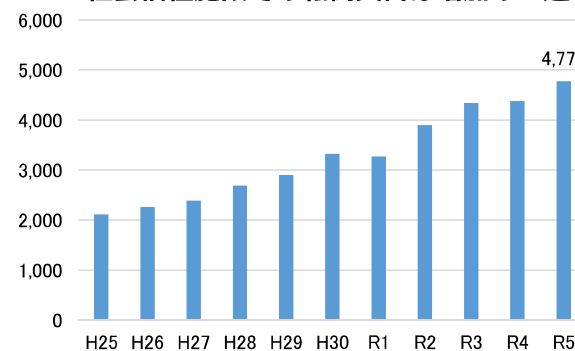
➤敷地内駐車場の車止めの「見える化」



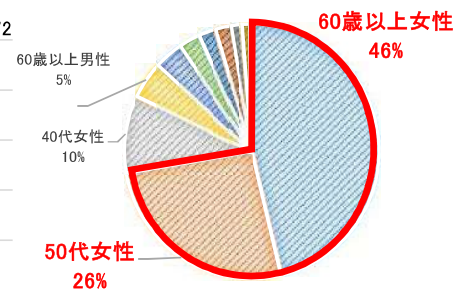
コードなどにつまずいて転倒

➤労働者や利用者の転倒原因とならないよう、電気コード等の引き回しのルールを設定し、労働者に徹底させる

社会福祉施設での転倒災害は増加の一途



性別・年齢別内訳(令和5年)



社会福祉施設での転倒災害による平均休業日数(令和5年)

46.1日

※労働者死傷病報告による休業見込日数

介護労働者の安全衛生対策を進めるために

特に高年齢労働者では行動災害が多発する傾向がみられるため、エイジフレンドリーガイドラインを公表し、高年齢労働者の安全と健康確保をお願いしております。

①高年齢労働者に配慮した職場環境の整備、②年齢労働者の特性を考慮した作業管理（ソフト対策）、③高年齢労働者の健康や体力の状況の把握という構成です。

厚生労働省では補助金を準備して皆様をサポートいたします。

エイジフレンドリーガイドライン (高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン)

働く高齢者の特性に配慮したエイジフレンドリーな職場を目指しましょう。



中小企業事業者の皆さまへ

令和6年度(2024年度)版

「令和6年度エイジフレンドリー補助金」のご案内

補助金申請受付期間 令和6年5月7日～令和6年10月31日

	① 高年齢労働者の 労働災害防止対策コース	② 転倒防止や腰痛予防のための スポーツ・運動指導コース	③ コラボヘルスコース
対象事業者	- 労災保険に加入している中小企業事業者 かつ、1年以上事業を実施していること - 役員、派遣労働者を除く、以下の労働者を雇用していること - 高年齢労働者(60歳以上)を常時1名以上雇用している - 対象の高年齢労働者が補助対象に係る業務に就いている	労働者を常時1名以上雇用している(年齢制限なし)	
補助対象	1年以上事業を実施している事業場において、高年齢労働者の身体機能の低下を補う設備・装置の導入その他の労働災害防止対策に要する経費(機器の購入・工事の施工等)	労働者の転倒防止や腰痛予防のため、専門家等による運動プログラムに基づいた身体機能のチェック及び専門家等による運動指導等に要する経費	事業所カルテや健康スコアリングレポートを活用したコラボヘルス等、労働者の健康保持増進のための取組に要する経費
補助率	補助率：1/2	補助率：3/4	
補助上限額	上限額：100万円 (消費税を除く)		上限額：30万円 (消費税を除く)



第14次労働災害防止推進計画

■ 計画のねらい

（１）計画が目指す社会

- ・ **自律的でポジティブな安全衛生管理**を促進し、働く人々の安全・健康確保を通じ、企業、社会の**ウェルビーイング（Well-being）**を実現する。

（２）計画期間

- ・ 2023年度から2027年度までの5か年を計画期間とする。

（３）計画の目標

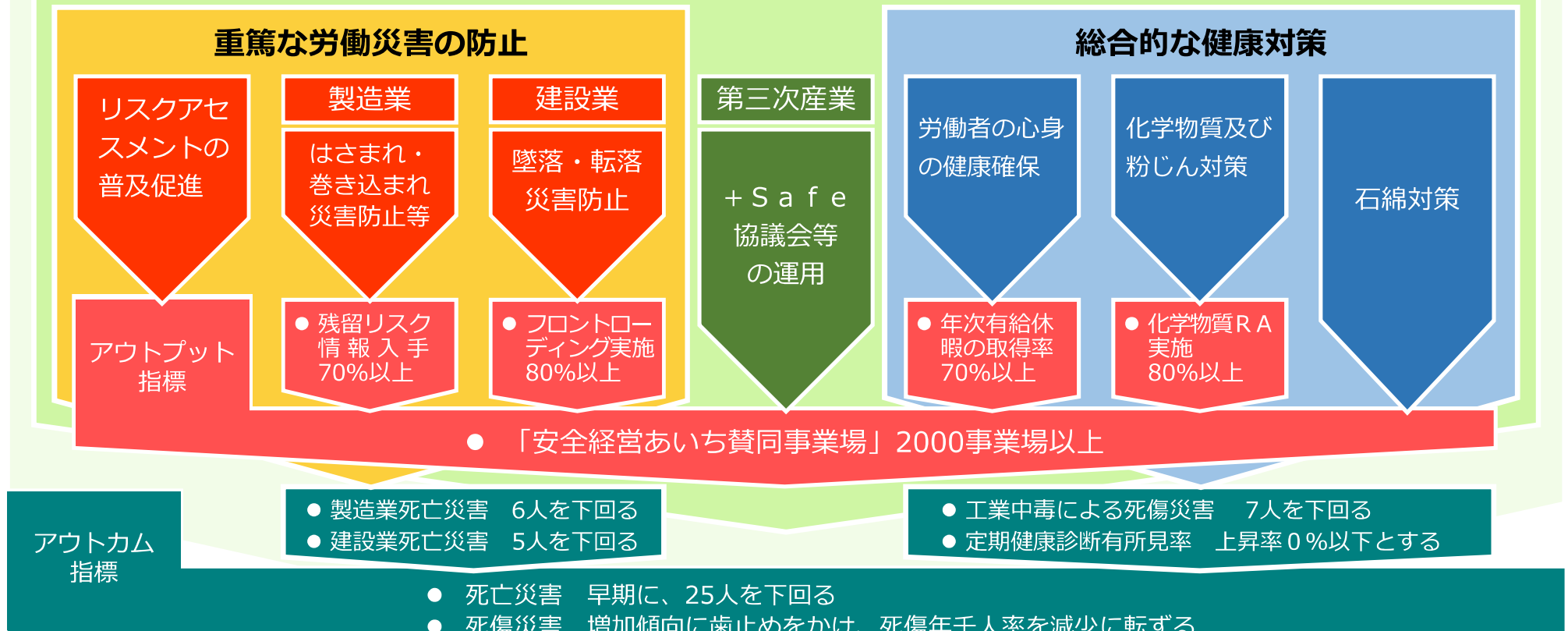
- ・ 愛知労働局、事業者、労働者等の関係者が一体となって、一人の被災者も出さないという基本理念の実現に向け、各指標を定め、計画期間内に達成することを目指す。

令和5年3月

愛知 Aichi Labour Bureau 労働局



「安全経営あいち賛同事業場制度」の運用



計画のねらい

- 自律的でポジティブな安全衛生管理を促進
- 働く人々の安全・健康確保を通じ、企業、社会のウェルビーイング（Well-being）を実現

ポジティブな安全管理へ

これまで

これから（既に）

- 終身雇用で知識・経験を豊富に蓄積
- 労働者の高い知見を頼りにした、日本独自の現場管理活動



- 外国人労働者、派遣労働者の割合が増加。終身雇用の減少
- 知識・経験豊富な労働者の退職
知見に頼る方法は限界に

第三次産業+ Safe協議会とは

- 対象（次の主要3業種に対して各々設置）
県内に多店舗（施設）展開する企業の本社または中核となる支店
構成企業数、小売業協議会 10社、社会福祉施設協議会 11社、飲食店協議会 11社
- 協議内容
各々の業種に特徴的な労働災害防止のための具体的手法と各店舗等での実施方法や実施にあたっての問題点の集約など

これまでは、安全を確保するためには、作業がやりにくくなり、作業効率や生産性が低下し、余計なルールが作られ、結局作業ルールを無視して災害が発生するなど、負のスパイラルとなる例が散見されました。現場での作業等の源流（根源・その理由）に目を向け調査把握することは、安全性の向上と生産性等の向上が同義であることの理解を促進し、もって経営者の安全への前向きな取組を促すきっかけとなることを目指します。

2025年1月までの
行事お知らせ

安全衛生トピックス

1 「安全経営あいち」推進大会2024 を開催

事業運営と労働災害防止を一体的に捉える機運を醸成するため、令和7年1月27日にNiterrra日本特殊陶業市民会館フォレストホールにて推進大会を開催します。

安全経営あいちにご賛同いただき、経営と一体的に安全衛生管理を進めることで、企業価値を向上させる取組を紹介する予定です。

2 異業種交流会 を開催

業種の垣根を超えた異業種の交流事業として、①7月4日開催の愛知産業安全衛生大会で、「運ぶ」をテーマとした改善事例を展示。②11月19日にウインクあいちで開催する産業保健フォーラムの後に産業保健ラウンドテーブル（座談会）を開催し、各社の担当者と膝を突き合わせた意見・情報交換を予定。

3 第三次産業の労働災害防止協議会の名称を「+Safe協議会」へ

増加を続ける第三次産業の労働災害防止のため、これまで愛知労働局が行ってきた第三次産業主要三業種（小売業・社会福祉施設・飲食店）に対する労働災害防止協議会の名称を「+Safe協議会」へ改称し、経営と一体となった安全管理の理解促進のため、寄添い型の支援体制を強化します。



+Safeとは？

安全経営あいち賛同事業場制度



WEB 単独受講（1事業場ごと）

- 申込みいただいた事業場に、URL を通知します。リスクアセスメント等についての説明動画を、WEB にてご覧いただきます（料金不要）。
- 講義内容への質問は行えません。

受講要件

- リスクアセスメントは、事業者の責において行われるものであることから、事業者がリスクアセスメントの推進に前向きであり、その意志に基づき受講されることが必要です。

受講準備

- 配信は YouTube で行います。YouTube を視聴可能な環境をご用意ください。
- 受講者を一堂に集めて受講させるか、URL を通知の上、分散して受講させるかを定め、受講のために必要な手配を行ってください。

申込み

- あらかじめ受講日を決めた上で、WEB 申込みを行ってください。後日、URL を通知します。
- URL の通知は、期日を決めて行っているため、申込みから間が開く場合があります。ご了承ください。

出前講座受講の上
で賛同登録を

詳しくは
コチラ↓



安全経営あいち®
リスクアセスメントを通じたPQOOSMEの推進。

賛同事業場
登録証

安全経営あいち賛同事業場登録番号第 _____ 号
登録年月日 令和 ____ 年 ____ 月 ____ 日

事業場名 _____
所在地 _____

安全経営あいち賛同事業場であることを証します。

愛知労働局長

本登録により、裏面「通常使用権許諾書」のとおり、商標登録番号第 6662347 号及び第 6662348 号の商標権について、通常使用権を設定することを許諾します。

あいち安全経営本舗®
リスクアセスメントを通じたPQOOSMEの推進。

ハローワークのサービス

◆全国で求人を公開します。

申し込まれた求人は、全国のハローワークやインターネット（ハローワークインターネットサービス）を通じて広く公開します。（詳細は3頁参照）

◆事業所のPR情報を求職者に提供します。

事業所の外観、職場風景、取扱商品などの画像情報や事業所からのメッセージといったPR情報などについて、ハローワーク内に設置されたパソコン（検索・登録用端末）やハローワークインターネットサービスで公開します。求人票だけでは伝わらない事業所の情報を伝えることにより、的確な人材募集が可能となります。

◆ハローワークが作成する求人情報誌もあります。

各ハローワークで、求職者向けの求人情報冊子を作成し、配布しています。

◆応募が増えるような求人条件の提案や雇用管理に関する提案をします。

求人条件はいつでも見直しができます。わかりやすい求人票や魅力ある求人票の作成、求人条件の見直しなど、お気軽にご相談ください。

◆豊富なデータに基づく情報を提供します。

募集する職種について、地域にはどのくらいの求職者がいるのかなど、地域の労働市場の状況について、バランスシート（職種別の求人数・求職者数を並べたデータ）などを提供しています。

また、賃金や就業時間をはじめとする求人条件についての相談も受け付けています。

◆各種助成金制度をご案内します。

若年者、高年齢者、障害者など、労働者の新たな雇入れ、雇用の安定、人材育成に取り組む事業主に対して、様々な助成金を用意しています。詳しくは窓口にご相談いただくか、パンフレット「雇用・労働分野の助成金のご案内」をご覧ください。

◆就職面接会・会社説明会を開催しています。

ハローワークの会議室を使用して行う小規模なものや地方自治体との共催によるものなど、さまざまな形で就職面接会や会社説明会を開催しています。また、会社見学会なども企画します。

求人申込みの基本

- 求人は、**事業所所在地を管轄するハローワーク**にてお申し込みください。
- ハローワークインターネットサービスに、求人者マイページを開設すると、マイページからお申し込みいただけます。
- **初めて求人を申し込む場合は、事業所登録の手続きが必要です。**
- 求人は、**職種別、就業場所別、雇用形態別、フルタイム・パートタイム別**にお申し込みください。
- 法令に違反する内容が含まれているもの、雇用関係でないもの、必要な条件が明示されていないもの等は受理できません。
- ハローワークの職業相談・職業紹介サービスをご利用いただく場合には、右の二次元コードを読み取り、ご確認ください。



求人申込み～採用までの手続きの流れ

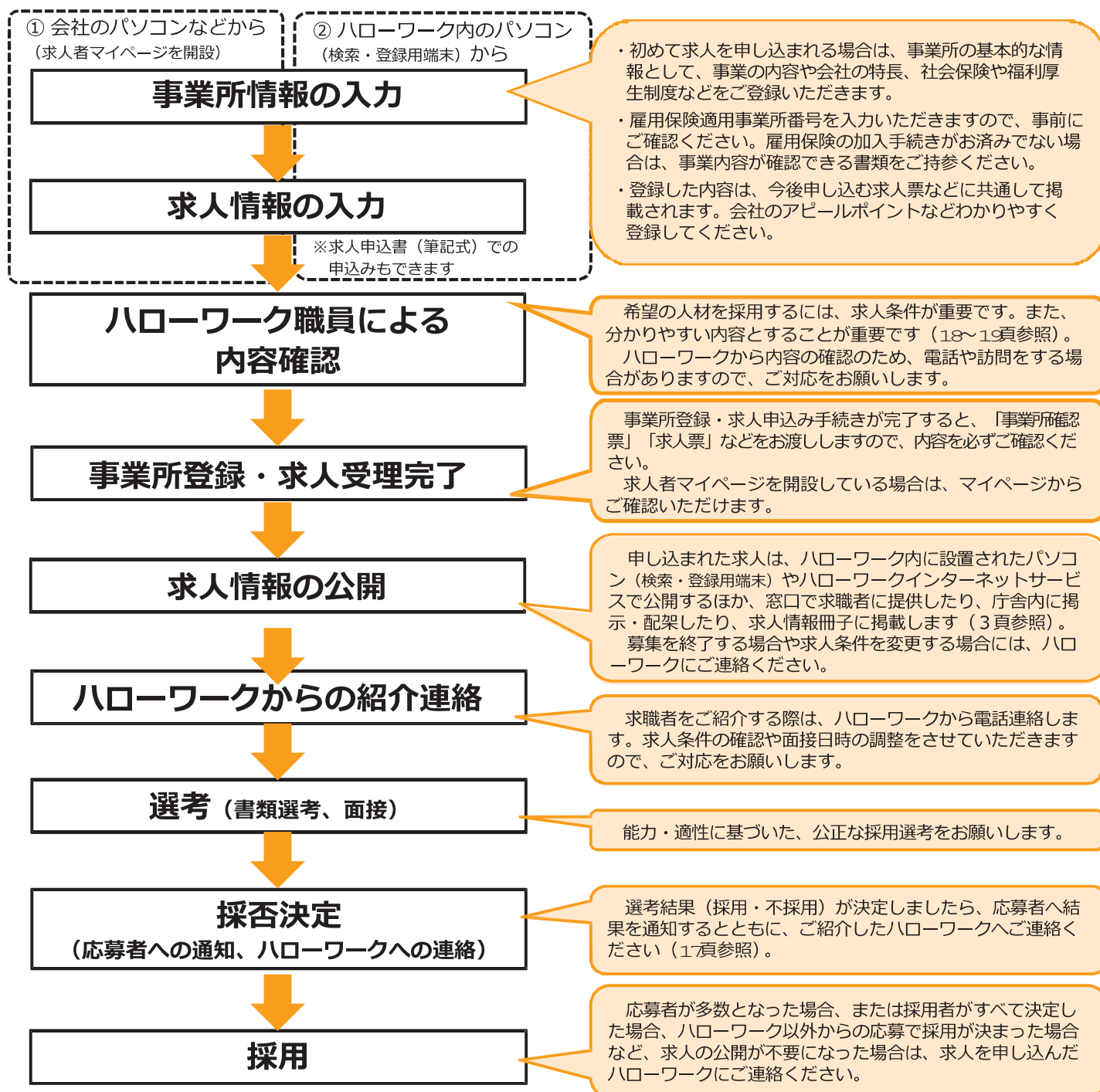
求人の申込み方法には、次の方法があります。

方法①：会社のパソコンなどから「ハローワークインターネットサービス」上で「求人者マイページ」（5頁参照）を開設し、事業所情報や求人情報を入力（仮登録）し申し込む。

方法②：ハローワーク内に設置されたパソコン（検索・登録用端末）で、事業所情報や求人情報を入力（仮登録）後に、窓口で申し込む。

※ 求人申込書（筆記式）もご用意しています。

※ ハローワークに求人を出したことがある場合（事業所登録手続きが完了している場合）は、事業所情報の入力（仮登録）は省略されます。



求人者マイページのご案内

◆求人者マイページとは

求人者マイページは、求人サービスをオンライン上で受けられる事業者向けの専用ページです。ハローワークインターネットサービスからオンライン上で開設できます。

＜ご利用いただけるサービス内容＞

●求人の申込み

- ・会社のパソコンから求人情報を入力し、求人を申し込むことができます（求人仮登録）。申し込み済の求人データを活用して求人を申し込むこともできます。古い電話番号などが残らないようご注意ください。
- ・申込み内容は、ハローワークで確認後に受理・公開します。

●申し込んだ求人内容の確認・変更や求人の募集停止、事業所情報の変更など

- ・申込み内容をハローワークで確認します。

●事業所の外観、職場風景、取扱商品などの画像情報の登録・公開

- ・登録できる画像情報は10ファイルまでです（サイズ：1ファイルにつき2MBまで。形式：JPG、GIF、PNG、BMP）。
- ・ハローワークで確認後に公開します。

●ハローワークからオンラインで職業紹介を受けること（オンラインハローワーク紹介）

- ・オンラインで提出された志望動機や応募書類を管理・確認できます。

●求職者からの応募を直接受けること（オンライン自主応募）

- ・オンライン自主応募はハローワークによる紹介ではないため、ハローワーク等の紹介を要件とする助成金の対象外です。
- ・オンラインで提出された志望動機や応募書類を確認・管理できます。

●ハローワークからご紹介した求職者（応募者）の紹介状の確認、選考結果（採用・不採用）の登録

- ・求人無効から3か月後の月末までマイページから選考結果の登録が可能です（ハローワークへの選考結果登録後から1週間経過した場合はできません）。
- ・求職者マイページを開設していない応募者には、選考結果を電話等で直接ご連絡いただく必要があります。
- ・求職者のご紹介後、2週間経過した時点で選考結果が登録されていない場合は、「選考結果未入力通知」メールが届きます（システムによる自動送信）ので、選考結果の登録をお願いします。

●メッセージ機能（求職者（応募者）とのやりとり）

- ・メッセージをやりとりできるのは、相手方の求職者が「求職者マイページ」を開設している場合に限られます。
- ・応募者とのマイページ上のやりとりができるのは、求人無効後の3か月後の月末までです（ハローワークへの選考結果登録後から1週間が経過した場合はできません）。

●求職情報検索・直接リクエスト

- ・ハローワークに登録している求職者のうち、経歴、専門知識、資格や希望条件など求職情報を求人者にPR（公開）することを希望している方々の情報（氏名、連絡先などの個人が特定される情報を除く）を検索できます（有効中の求人がある場合に利用できます）。
- ・検索の結果、貴社の求人条件に合致する方がいた場合は、ハローワークと相談の上、ハローワークから該当する求職者へご連絡することが可能です（相談の結果、ご希望に添えない場合もあります）。また、ハローワークを介さずに、応募してほしい求職者のマイページにメッセージと応募を検討してほしい求人の情報を直接送付できます（直接リクエスト）。直接リクエストは、求人者マイページを開設し、応募受付方法について「オンライン自主応募の受付」を可とする有効中の求人について行うことができます。

求人申込み（仮登録）の入力画面イメージ

＜マイページ開設手順＞

- ・開設を希望する方は、ログインアカウントとして使用する事業所のメールアドレスをご用意ください。以下のいずれかの方法で開設することができます。

1. ハローワークにアカウント登録して開設する方法

ハローワークに事前にアカウントとして使用するメールアドレスを登録し、ハローワークインターネットサービスにアクセスして「パスワード登録」をすること等により、マイページが開設できます。

2. インターネットからオンラインで開設する方法

ハローワークインターネットサービスからアカウントとして使用するメールアドレスを登録し、開設することもできます（マイページを開設するには事業所登録が必要です）。

※メールの受信を制限している場合は、パスワード登録手続きを行う前に「system@mailhelloworkmhiw.go.jp」からの受信を許可してください。

ハローワークインターネットサービスはこちら



オンラインでの開設手順などの参考情報はこちら



<求人者マイページの利用に当たっての留意事項>

- ◆ 求人者マイページの利用を希望する場合は、ログインアカウントとして**事業所のメールアドレスが必要**となります。
- ◆ 求人者マイページを開設するに当たり、**利用規約及びプライバシーポリシーの内容に承諾・同意いただく必要**があります。
- ◆ ログインアカウントとして使用するメールアドレス及びパスワードは、利用者の責任において管理し、第三者に開示、貸与及び譲渡しないでください。
- ◆ **有効中の求人がない場合は、求職情報検索など求人者マイページの一部の機能が利用できません。**
- ◆ 求人者マイページは、利用規約に定める目的の範囲内で利用するものとし、ハローワークにおける職業紹介業務の運営を著しく妨げる行為を行った場合、マイページは利用できなくなります。
- ◆ ハローワークからご紹介した求職者の選考結果について、未登録の件数が一定数を超える場合、求人者マイページの一部機能の利用が制限されます。
- ◆ 事業所の移転等に伴い管轄ハローワークが変わる場合などは、求人者マイページ上に保有している情報は引き継がれませんので、あらかじめご了承ください。
- ◆ 求人者マイページの利用を停止したい場合は、求人者マイページから退会手続きを行ってください。退会手続き完了後31日経過後に、求人者マイページ（登録している情報を含む。）が完全に消去されます。退会手続きを行わない場合でも、求人無効日から5年以内に求人の申込みがない場合は、求人者マイページ（登録している情報を含む。）は自動的に消去されます。

詳細は、「ハローワークインターネットサービスにおける求人者マイページ及び求職者マイページの利用規約」および「プライバシーポリシー」をお読みください。

オンラインハローワーク紹介

- 求人者マイページを通じて、ハローワークからオンラインで職業紹介を受けるサービスです。求人者マイページ上で、応募者の志望動機や応募書類の確認、応募者との連絡、採否結果入力まで、一貫した管理が可能となります。

オンライン自主応募

- ハローワークインターネットサービスの求人情報を見て、求職者がハローワークを介さずに、マイページを通じて直接応募することができるサービスです。マイページ上での管理は上記と同じですが、ハローワーク紹介ではないため、募集要件に合致しない方も応募する場合があります。また、**ハローワーク等の職業紹介を要件とする助成金（※）の対象にはなりません**のでご注意ください。

（※） 特定求職者雇用開発助成金、トライアル雇用助成金、地域雇用開発助成金

直接リクエスト

- 求人者マイページから求職情報検索を行い、自社求人に応募してほしい求職者に、マイページを通じてメッセージと応募を検討してほしい求人の情報を直接送付することができるサービスです。
- 求人者からの直接リクエストを受けて求職者がハローワークを介さず求人へ応募した場合、ハローワークによる職業紹介に該当しないため、ハローワーク等の職業紹介を要件とする助成金（※）の対象外です。求職者の応募方法は指定できないため、助成金の対象とならない前提で直接リクエストを行ってください。

（※） 特定求職者雇用開発助成金、トライアル雇用助成金、地域雇用開発助成金

ハローワークからのお願い

～求人申込み、採用・選考に当たっての留意事項～

求人者と求職者の間で募集・採用にあたってのトラブルが増えています。このページでは、特に求職者から相談の多いものをまとめました。

トラブル防止のためにも、募集・採用に当たってのルールのご順守をお願いするとともに、求職者にわかりやすく誤解のないような内容、説明をお願いします。

職種・就業場所・雇用形態など

求職者の声

- 面接の際、応募した求人とは別の職種で採用したい、と言われました。いきなり言われても困るのですが、
- 面接に行ったら、休日や就業時間など、求人票に記された労働条件と異なる説明を受けました。

ハローワークからのお願い

求人条件を正確に示すことは、職業安定法第5条の3に定められた求人者の義務です。採用予定の仕事の「仕事の内容」「就業時間」「休日」「就業場所」「雇用期間」などの条件は正確に明示いただきますようお願いいたします。また、応募者を採用する場合にはこれらの**求人票に記した条件を順守する**ようお願いいたします。

求人票に記した条件と異なる職種について採用をご希望の場合は、別の求人として分けてお申し込みください。

賃 金

求職者の声

- 面接で、求人票に記された賃金よりも低い賃金を示されました。このような低い賃金を示してもよいのでしょうか。

ハローワークからのお願い

「賃金」も職業安定法第5条の3で正確に明示することが求人者の義務とされています。求人票・求人情報の「賃金」欄の下限額は、応募基準を最低限満たす人を採用した場合に支払う予定の金額を記入してください。また、採用した場合は、「賃金」欄で示した金額は順守してください。

なお、賃金について、未経験者・無資格者の場合は「△円以上」、経験者・有資格者の場合は「○円以上」という場合がありますが、その場合の賃金の下限額は低い方の「△円」としたうえで、「dその他の手当等付記事項」欄や「求人に関する特記事項」欄に経験・資格別の賃金額を詳しく記載してください。

また、試用期間を設ける場合には、求人申込書の「試用期間」の欄に試用期間中の賃金額などの条件をできるだけ詳しく記載してください。

必要な経験など

求職者の声

- 求人票には経験不問とあったのに、面接では経験が必要と言われました。初めから求人票に書いてあれば、わざわざ面接まで行かなかったと思います。

ハローワークからのお願い

応募者は、求人票に記された条件に合っているかどうかを判断したうえで応募しています。途中で条件を変更することは応募者の期待を裏切ることになりますので、安易に変更しないようにして下さい。トラブルにならないためにも、最初の条件設定が重要です。

また、途中で求人条件を変更した場合、求人票上の求人条件の変更が必要となりますので、必ずハローワークにご連絡ください。

ハローワークでは、最近の雇用情勢等を踏まえて、見込まれる応募者数などを考慮した条件設定などのアドバイスをしていますのでご相談ください。

- ◆ 求人票に記された労働条件は、そのまま採用後の労働条件となることが期待されています。
- ◆ やむを得ず、条件を変更しなければならない場合は、求職者が労働契約を締結するかどうか考える時間が確保されるよう、求職者に対し、可能な限り速やかに変更内容を明示しなければなりません。また、ハローワークにもご連絡ください。
- ◆ また、求職者から変更する理由などについて質問された場合には、適切に説明してください。

応募者との面接選考

求職者の声

- 職歴が浅く、文章を書くのは得意ではありません。実際に会って、この仕事への熱意を見て判断してほしいのですが。

ハローワークからのお願い

人柄や意欲などは、書面ではなかなか伝わらないことがあります。面接していただくことで、応募書類以上の情報が得られる可能性が高まります。ぜひ、応募者の方との面接機会を確保いただくようお願いいたします。

公正な採用選考

求職者の声

- 家族の職業や生活環境、愛読書など、適性・能力には関係のないことを聞かれ、困惑しました。

ハローワークからのお願い

公正な採用選考を行うには、職務遂行上必要な適性・能力に基づいて採用選考を行うことが必要です。本人に責任のない事項や本来自由であるべき事項など、応募者の適性・能力とは関係ない事柄を把握すること自体が就職差別につながるおそれがありますので、このような事柄を面接等で質問しないようお願いします。

ハローワークでは、公正な採用選考に関する詳しい資料もご用意しておりますので、ご相談ください。

詳しくは公正採用選考特設サイト（<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/>）をご覧ください。



選考結果の連絡

求職者の声

- 求人票に記された選考結果通知までの日数を過ぎても、面接を受けた事業所から連絡が来ません。

ハローワークからのお願い

求職者は、選考の結果を不安な気持ちで待っています。また、選考結果の連絡があるまでは、他の事業所への応募を控える人もいます。**選考結果はできる限り早く（求人票の「選考結果通知」欄で示した日数は順守して）通知してください。**また、何らかの理由で遅れる場合は、速やかに「遅れる」旨を連絡してください。

また、**選考結果は必ず応募者本人に直接連絡するとともに、ハローワークにもご連絡をお願いします。**（求人者マイページを開設されている場合、求人者マイページから連絡することができます。）

不採用の理由

求職者の声

- 事業主から、不採用の理由として性別や年齢を告げられました。これは法律違反ではないでしょうか。

ハローワークからのお願い

労働者の募集・採用については、性別や年齢にかかわらず均等な機会を与えなければなりません（男女雇用機会均等法、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律）。このため、求職者の能力・適性に基づく選考をお願いします。

求職者に対し、経験や能力、適性が採用基準に達していないことを伝えるにいくため、性別や年齢を不採用理由として告げていたケースがありますが、これは法律違反にあたりトラブルの原因となりますので、ご注意ください。

また、応募者の今後の就職活動のためにも、できる限り不採用理由をお伝えください。

応募書類の返却

求職者の声

- 不採用になったら、履歴書や職務経歴書は重要な個人情報なので返却してほしいと思います。どのように扱われているか不安です。

ハローワークからのお願い

履歴書や職務経歴書は、採用選考のために応募者個人から求人者に提示された情報であり、重要な個人情報が多く記されています。個人情報保護の観点からも、不採用者に対して、選考結果通知とともに返却いただきますようお願いいたします。

やむを得ず返却が困難な場合は、あらかじめ応募者に「返却しないこと」「廃棄方法」を説明し、目的外で利用されることのないよう、また、個人情報漏えいされない確実な方法にて廃棄するよう、適切な取扱いをお願いします。

労働条件の明示

求職者の声

- 採用の連絡を受けましたが、具体的な労働条件の説明がありません。

ハローワークからのお願い

使用者が労働者を採用するときは、労働契約の締結に際し、賃金、労働時間その他の労働条件を書面などで明示しなければなりません（労働基準法第15条）。求人票に記された労働条件はそのまま採用後の労働条件となることが期待されますので、安易に変更してはならないこととされています（やむを得ず変更する場合には求職者に対し、労働契約締結前に変更内容を明示することが必要です。）。求人票に記された内容との相違がないこと、および必要事項をきちんと明示するためにも労働条件通知書を交付してください。

労働条件通知書のモデル書式（29頁参照）は、厚生労働省のホームページからダウンロードできるほか、ハローワークの窓口でもお渡ししています。

求人条件の見直しや働きやすく、魅力ある職場づくり

求職者の声

- やってみたい仕事ですが、将来、長く続けていけるか不安です。

ハローワークからのお願い

応募してもらうだけでなく、採用した従業員の方に長く働いていただくことも重要です。

応募者が「この会社で働いてみたい」と思う求人条件や説明内容に見直したり、仕事と育児や介護との両立支援制度を整備したりするなど、従業員の多様なニーズに対応する働き方ができるような、働きやすく、魅力ある職場づくりに取り組みましょう。

正社員求人での募集を

求職者の声

- 正社員として採用してもらえたら応募したいのですが・・・。

ハローワークからのお願い

ハローワークに登録している求職者の約7割が正社員での就職を希望しています。また、我が国は少子高齢化の進展等により、労働力は減少に転じています。今後の事業経営の活性化を図る観点からも、また、「中長期的な人材育成」「技術・技能のスムーズな伝承」「社員のモチベーションアップ」等からも、正社員での募集には企業としてのメリットも少なくありません。ぜひ、**正社員での募集**をご検討ください。

ハローワークでは、求人をお申し込みいただいた事業主の皆さまが、その求人にあった人材と出会うことができるよう、人材の募集に関するさまざまなご相談をお受けしています。お気軽にご相談ください。

応募したくなる求人を！

わかりやすい求人で、スピーディな人材確保

ハローワークでは、皆さまからいただきました求人情報を、お仕事を探している求職者の方々にご提供し、貴社のご希望にあう方をご紹介します。

求人票上で、貴社と求人内容の魅力をも十分にアピールし、採用したいと考えている人材像を正確に示すことによって、貴社の求人情報が多くの方の目にとまり、応募者を増やすことにつながります。

ハローワークの窓口では、人が集まりやすい求人票の作成方法のアドバイスを行っています。ぜひご相談ください。

ハローワークの人材確保支援の詳しい内容はこちらから



申し込み内容をチェックしてみましょう！

●会社（事業所）の情報は十分ですか？

- | | |
|----------------------------------|----------|
| ①「事業内容」は最近の会社の状況を反映していますか。 | YES ・ NO |
| ②「会社の特長」をわかりやすくアピールした内容になっていますか。 | YES ・ NO |
| ③「地図」はわかりやすいものとなっていますか。 | YES ・ NO |
| ④ 各種保険制度や退職金などの情報も漏れなく記載されていますか。 | YES ・ NO |
| ⑤ 会社のホームページがある場合、アドレスは記載されていますか。 | YES ・ NO |

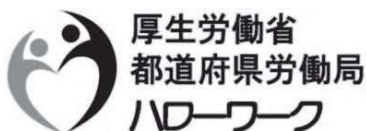
●仕事の内容をチェックしてみましょう。

- | | |
|------------------------------------|----------|
| ⑥ 具体的な仕事内容がイメージできるような表現となっていますか。 | YES ・ NO |
| ⑦ 必要な資格、技能、経験などがわかりやすく記載されていますか。 | YES ・ NO |
| ⑧ 未経験者応募可の場合、専門用語を使用しない表現となっていますか。 | YES ・ NO |
| ⑨ 試用期間がある場合、その間の労働条件は明示されていますか。 | YES ・ NO |

●初めて見る方の目線でチェックしてみましょう。

- | | |
|------------------------------------|----------|
| ⑩ 誤字、脱字がなく、文章のつながりにも違和感のない表現ですか。 | YES ・ NO |
| ⑪ コンパクトにまとめ、誰にでも見やすい内容となっていますか。 | YES ・ NO |
| ⑫ 信頼できる会社であるというイメージや親しみやすさが伝わりますか。 | YES ・ NO |
| ⑬ 他の従業員や第三者に見てもらい、印象をチェックしてみましょう。 | YES ・ NO |

お問い合わせ先：



令和6年5月発行 無断転載を固く禁ず。

事業主のみなさま
ご存じですか？

使わないと
もったいない!!?



ハローワーク 人材確保・就職支援 コーナー

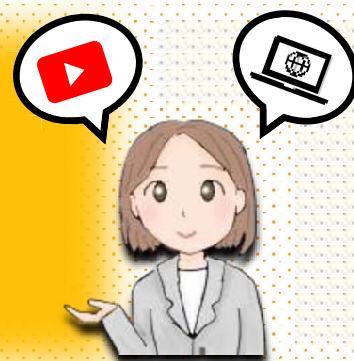
福祉・建設・警備・運輸関係に特化した人材を
募集したい関係事業主の方のためのコーナーです。



こんな時にオススメ！



就職支援コーディネーターの担当職員が
求人の充足に向けたプランを作成したり、
職場環境の魅力をアピールする方法について
アドバイスします。



- ☆事業所訪問等、求人条件の見直し等の求人充足支援
- ☆事業所見学会や就職面接会等の開催を通じた、マッチング支援

ハローワーク名古屋東

〒465-8609
名古屋市名東区平和が丘1-2
TEL 052(774)1115(代表)
部門コード 32#

ハローワーク名古屋中

〒460-0860
名古屋市中区錦2丁目14-25
ヤマイチビル3階
TEL052(855)3740 (代表)
部門コード 48#

ハローワーク名古屋南

〒456-8503
名古屋市熱田区旗屋2-22-21
TEL : 052 (681)1211
部門コード46#

ハローワーク豊橋

〒440-8507
豊橋市大国町111
豊橋地方合同庁舎 1 階
0532 (81) 0375

ハローワーク一宮

〒491-8509
愛知県一宮市八幡4-8-7
一宮労働総合庁舎内
0586 (45) 2048