

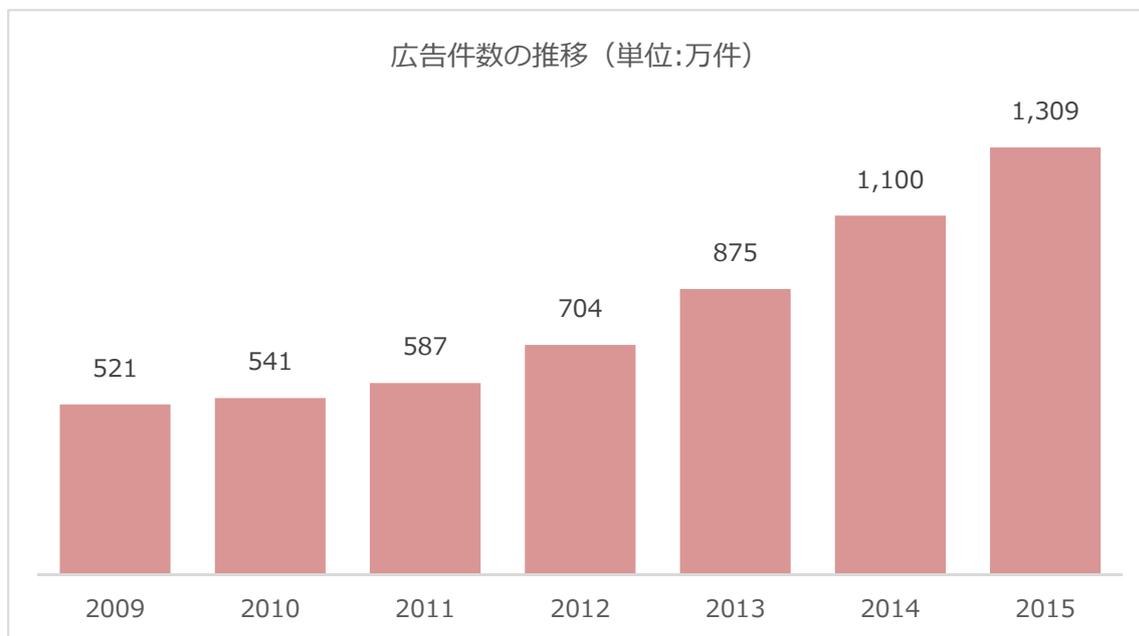
全求協会員 65 社の求人メディアでは 固定残業や職場情報の提供促進を実施します。

公益社団法人全国求人情報協会（理事長：丹澤直紀）は、若者雇用促進法で募集主に義務付けられている『固定残業』や『職場情報』の提供が促進されるよう、会員 65 社が募集主に働きかけます。

- ・固定残業や職場情報の提供に関する募集主の義務についてまとめたリーフレットを求人広告の掲載を考えている企業へ配布します。
- ・固定残業制を採っている場合は『手当の金額』『時間』『超過した場合は追加支給する旨』を明記することとし、12月1日以降に明記がない場合は掲載をお断りします。2017年新卒募集については、12月1日以降に新規掲載される場合に適用となります（2018年新卒は完全適用）。
- ・新卒における職場情報（『募集・採用』『職業能力の開発・向上』『雇用管理』の3類型）の明記は、2017年新卒において既に促進していますが、今回あらためて募集主への働きかけを行い、そこで得られた情報等を基に2018年新卒向け情報メディアでの対応方針を、推進する項目の強化などについて9月を目途に検討する予定です。

【背景】

2015年10月1日以降、若者雇用促進法が順次施行され、募集主に固定残業代等や職場情報を表示するよう義務づけられました。求人サイトや情報誌等のメディアは、同法において表示の義務は課されていませんが、募集主に対する情報開示の社会的要請が非常に強くなっており、年間1300万件の求人情報を提供している当協会の会員が自主的に情報提供の促進に取り組むことにより、情報提供促進に貢献できるとみています。



お問い合わせ先／公益社団法人全国求人情報協会 業務部・佐藤日出男 Tel03-3288-0881 h-sato@zenkyukyo.or.jp
公益社団法人全国求人情報協会（理事長：丹澤直紀 略称：全求協）は、1985年2月に設立。全国のフリーペーパー・折込求人紙・有料求人情報誌・求人サイトを運営・発行する65社の会員で構成されており、自主規制のための掲載基準作成、求人情報に関する苦情・相談業務や調査・研究などの活動を実施。会員の年間求人広告件数は1300万件（2015年）にのぼる。

《取組方針》

全国求人情報協会は、「信頼できる求人情報を一人ひとりに」というミッションステートメントに則り、若者雇用促進法における固定残業や職場情報がより多くの募集主から提供されるよう以下の取り組みを行うことを決定しました。

1. 若者雇用促進法における募集情報提供事業者としての責務を果たし、必要な連携・協力を行います。
2. 固定残業代の表示を促進するため、12月1日より表示がない募集主の広告は掲載しません。
参考：固定残業に関して表示する項目
①固定残業代の金額 ②その金額に充当する労働時間数 ③固定残業代を超える労働を行った場合は追加支給する旨 ※2016年12月以降はこの①～③の表記がない場合は掲載をお断りします。
3. 求人広告・求人情報を掲載する募集主・企業への周知啓発を強化します。
65社の会員及び取引のある広告代理店の営業担当者（約7万人）を通じ、募集主・企業へ若者雇用促進法における情報提供の義務を周知し、求人広告・求人情報への表示を促進します。
4. 職場情報（3類型）の表示促進をより進めるための検討を行います。
・2018年新卒の掲載項目の新たなルールの検討については本年9月を目途に検討を進め、新ルールを募集主・企業に周知開始します。

※協会としても引き続き、会員社による求人企業への周知・啓発を推進していきますが、行政による指導・掲載企業の積極的な職場情報公開への取組みの強化が望まれます。

別紙 1. 情報開示が求められる項目と協会の方針

提供する情報	対象	施行	項目	義務	全国求人情報協会の対応
固定残業	青少年が応募する可能性の求人(新卒含む)	2015.10.1	求人広告の給与において固定残業代を含む金額を表示する場合※1 ①固定残業代の金額 ②その金額に充当する労働時間数 ③固定残業代を超える労働を行った場合は追加支給する旨※2を記載する。	・ 求人者/指針により、明示しなければならない ・ 職業紹介事業者、募集情報提供者(求人メディア)/指針により、求人者の固定残業明示が適切に履行されるよう措置を講じなければならない	・ 募集主への周知啓発を強化する。 ・ 2016年12月1日以降、表示がない場合は掲載しない ※各会員の自社採用の求人については直ちに表示を行う
職場情報	新卒(卒後3年以内含む)	2016.3.1	(ア) 募集・採用に関する状況 ・ 過去3年間の新卒採用者数・離職者数 ・ 過去3年間の新卒採用者数の男女別人数 ・ 平均継続年数 (ア)の参考値として、可能であれば平均年齢についても情報提供する。	・ 求人者/学生から請求があればア～ウごとに1つ以上義務。 ※請求がなくても幅広い提供の努力義務 ・ 職業紹介事業者/すべての青少年雇用情報を提供するように働きかけ、新卒者等に対する職業紹介に活用することが望ましい。 ・ 募集情報提供者(求人メディア)/可能な限りすべての項目が掲載されるように取り組む	【2017 新卒】 3 種類の項目を掲載明示促進項目に設定(2016年4月) 啓発ツール納品(2016年7月予定) 【2018 新卒】 9月に方針決定予定
			(イ) 職業能力の開発・向上に関する状況※3 ・ 研修の有無及び内容※4 ・ 自己啓発支援の有無及び内容(教育訓練休暇制度・教育訓練短時間勤務制度がある場合はその情報を含む。) ・ メンター制度の有無 ・ キャリアコンサルティング制度の有無及び内容※5 ・ 社内検定等の制度の有無及び内容		
			(ウ) 企業における雇用管理に関する状況 ・ 前年度の月平均所定外労働時間の実績 ・ 前年度の有給休暇の平均取得日数 ・ 前年度の育児休業取得対象者数・取得者数(男女別) ・ 役員に占める女性の割合及び管理的地位にある者に占める女性の割合		

※1 給与金額に含まず手当として表記する場合も同様。

※2 求人情報誌や折込求人紙の広告スペースに制限がある場合には、募集主は法に準じて情報提供する旨を表示したうえで③のみ省略は可。

※3 制度として就業規則に規定されているものでなくても、継続的に実施していて、そのことが従業員に周知されていれば、「有」として可。

※4 研修は、具体的な対象者や内容を提供する。

※5 セルフ・キャリアドック(定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を設定する仕組み)がある場合や業界団体等が実施する検定を活用する場合も「有」として可。

別紙2-1. 求人広告における求人情報適正化に向けた近年（2014年以降）の取り組み

2014年度の取り組み

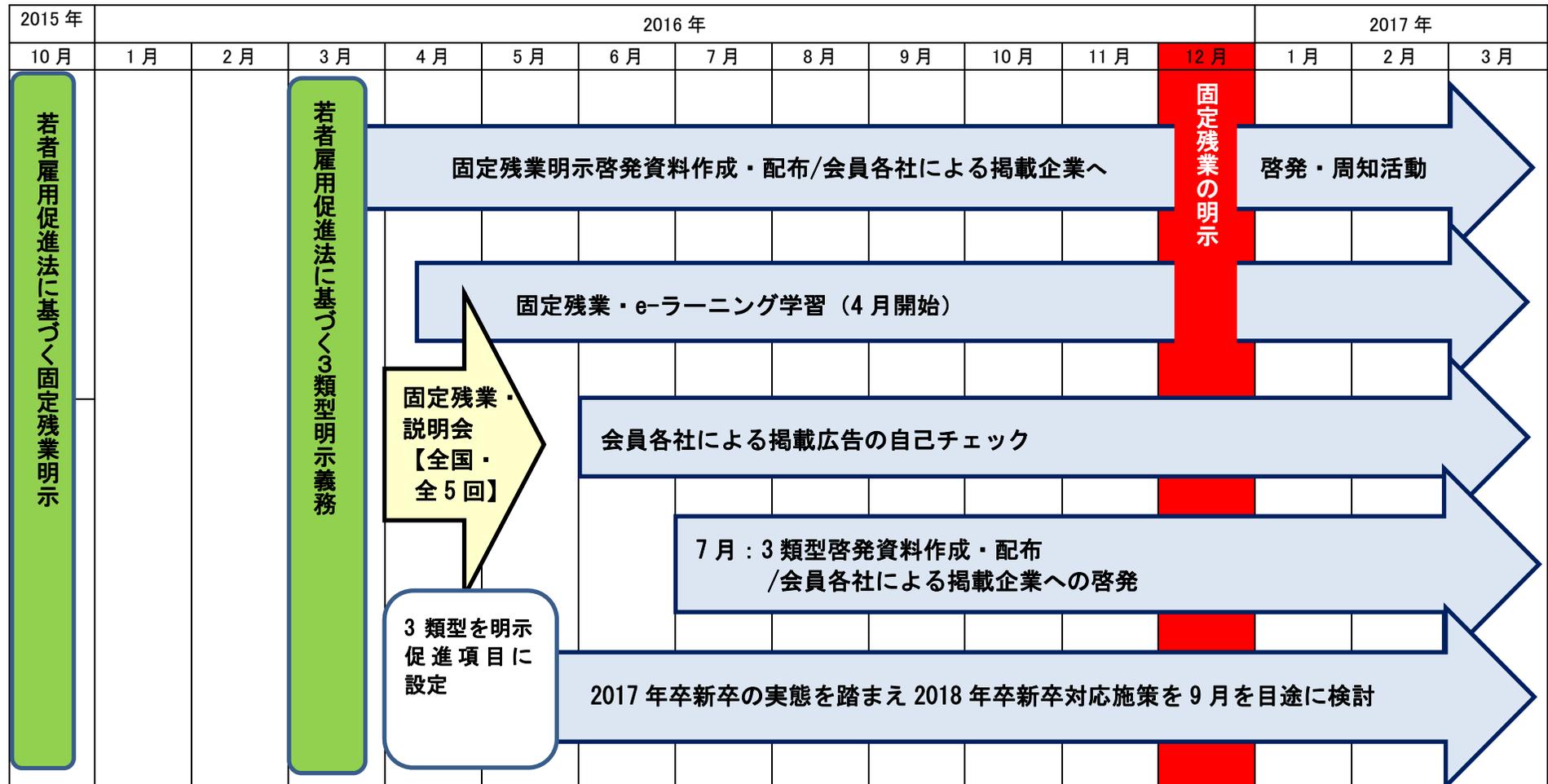
- 4月：Q&Aでわかる求人・雇用の基礎知識（H26年度版）【冊子】
- 7月：新卒就職活動に関する取り組み資料
（大学向け・企業向け）配布
- 7月：より良い人材と出会うためのワンポイント
【ビラ7種・26年度版】
- 11月：2014年卒学生の就職活動の実態に関する調査
調査報告書【冊子】
- 11月：就職・採用活動開始時期変更の円滑な実施に向けた
民間就職メディア事業者の取り組み【冊子】
- 11月：募集・採用の基礎知識
（H26年度版）【冊子】
- 3月：求人広告取扱者試験制度における受験者がのべ4万人突破。
Q&Aでわかる求人・雇用の基礎知識（H27年版）【冊子】

2015年度の取り組み

- 6月：求職者ニーズに沿った掲載基準を改定【リリース】
- 7月：より良い人材と出会うためのワンポイント
【ビラ7種・27年度版】
- 11月：募集・採用の基礎知識（H27年度版）【冊子】
- 2月：はじめてアルバイトするときは（求職者向け）
よりよいアルバイト・パートの仕事を見つけるために【PDF】
- 2月：アルバイト・パートの採用成功・定着のために（求人者向け）
適切なアルバイト・パート採用をおこなうために【PDF】
- 3月：Q&Aでわかる求人・雇用の基礎知識（H28年版）【冊子】



別紙 2-2. 求人情報適正化に向けた本年度の取組みとスケジュール



- その他
- 3月：Q&A でわかる求人・雇用の基礎知識の冊子
 - 7月：より良い人材と会うためのワンポイントチラシ7種（予定）
 - 11月：募集・採用の基礎知識の冊子（予定）