

人事ご担当者様へ

ご挨拶

平素は、帝京大学医療技術学部柔道整復学科学生の就職活動にご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

本学は、2008年に柔道整復学科を設置し、2012年に大学院修士課程柔道整復学専攻を開設して以来、自然環境に恵まれた宇都宮市で帝京大学の教育指針である「実学」、「国際性」、「開放性」を身につけた柔道整復師の育成に努めております。お陰様で、接骨院や医療機関、介護関連機関はもとより、スポーツや健康関連企業を中心に一般企業様からも卒業生をご採用頂き、卒業生の活躍に対して高い評価を頂いております。これも偏に皆様方のご理解とご指導の賜物であり重ねてお礼申し上げます。

さて、本学科卒業予定者のほとんどが3月に実施される柔道整復師国家試験を受験し、卒業と同時に社会福祉主事任用資格を取得します。また、アスレティックトレーナー課程または教職課程を修めた学生は、日本スポーツ協会認定アスレティックトレーナー資格や保健体育教員免許を取得して医療・スポーツ・教育を中心に幅広い分野での就職を希望しております。つきましては、本学学生の求人につき引続き格別なご高配を賜りたくよろしくお願い申し上げます。

帝京大学医療技術学部柔道整復学科学科長
帝京大学大学院医療技術学研究科柔道整復学専攻長
近藤 福雄

求人の申込について

帝京大学への求人申込は、貴社（貴院）が求人受付サイト「求人受付 NAVI」に直接ご登録頂く事で完了します。また、柔道整復学科ではこの方法に加え、従来からある紙媒体の求人票を大学キャリアサポートセンターに郵送または FAX でお送り頂く方法、Email に PDF や Excel ファイル形式の求人票を添付してお送り頂く事でも受け付けております。郵送、FAX、あるいは Email で頂いた求人票は本学で「求人受付 NAVI」に登録し、学生がインターネット経由で閲覧できるようにしております。

- 求人受付ナビを利用する場合 <http://www.kyujin-navi.com/uketsuke/>

「求人受付 NAVI」は、帝京大学を含む複数の大学が採用している求人受付システムです。企業様は無料で複数の大学、学科、職種に概して一括して求人票を提出する事ができます。本システムに登録した学生は頂戴した求人票をインターネット経由で閲覧する事ができます。

● **貴社作成の求人票をご利用の場合**

下記の宇都宮キャンパス求人票受先に「郵送」、「FAX」または「Email」で求人票をお送りください。柔道整復師、アスレティックトレーナーなど資格要件がある場合には必ず求人票に明記してください。なお、会社案内等の資料がある場合には郵送で求人票に同封して郵送で送りください。

● **本学柔道整復学科作成の求人票を利用する場合**

次ページの「求人票（柔道整復学科）」にご記入いただき、下記の宇都宮キャンパス求人票受先に「郵送」、「FAX」または「Email」で求人票をお送りください。なお、会社案内等の資料がある場合には求人票に同封して郵送で送りください。

● **「自己申告書」の提出について**

「青少年の雇用の促進等に関する法律」により求人を受け付ける際に「自己申告書（チェックシート）」による確認が必要となりました。求人票と併せてご提出くださいますようお願いいたします。

求人票受付・お問合せ先

● 郵送	〒320-8551 栃木県宇都宮市豊郷台 1-1 帝京大学宇都宮キャンパス キャリアサポートセンター
● 電話	028-627-7215
● FAX:	028-627-7219
● Email	recruit@riko.teikyo-u.ac.jp

求人票 (柔道整復学科)

求人年度		年度	記入日		年	月	日
求人先	フリガナ				設 立	年	月
	名 称				従業 員数	男 女	人 人
	所 在 地	(〒)					
	連 絡 先	電話() FAX() http:// Email					
	代 表 者 名				勤務地		
	事 業 内 容	☐ 柔道整復 ☐ 鍼灸 ☐ アスレティックトレーニング ☐ 医業 診療科() ☐ 介護・福祉() ☐ その他()			名称、所在地、最寄駅名など		
雇用条件	勤 務 開 始	年 月 日より			希望勤務年数 年以上		
	資 格 等 (職 種)	☐ 柔道整復師 ☐ アスレティックトレーナー ☐ 社会福祉主事 ☐ 機能訓練指導員 ☐ その他()					
	雇 用 形 態	☐ 正規 ☐ 契約 ☐ アルバイト ☐ その他()					
	給 料	基本給	☐ 月額(円) ☐ その他()				
		試用期間	☐ 無 ☐ 有 (期間:)				
		アルバイト	☐ 無 ☐ 有 (日給・時給等:)				
	手 当 等	☐ 無 ☐ 有			加 入 保 険 等	☐ 無 ☐ 有 (健康・年金・労災・雇用)	
	賞 与	☐ 無 ☐ 有			退 職 金 制 度	☐ 無 ☐ 有	
	昇 給	☐ 無 ☐ 有			宿 舎 施 設	☐ 無 ☐ 有	
	交 通 費	☐ 無 ☐ 有			そ の 他		
勤務時間	平 日	時 分 ~ 時 分位まで			昼休: ☐ 有 (約 分) ☐ 無		
	土 曜	時 分 ~ 時 分位まで			昼休: ☐ 有 (約 分) ☐ 無		
	休 日	☐ 週休()日 ☐ ()週()休 ☐ 有給休暇(年間 日)					
		備考()					
申込方法	見 学	就職前事前見学 ☐ 無 ☐ 有					
	応 募 書 類	☐ 履歴書 ☐ 卒業(見込)証明書 ☐ 成績証明書 ☐ 健康診断書 ☐ 免許証() ☐ その他()					
	選 考 方 法	☐ 面接 ☐ その他()					
	応 募 先	連絡先・担当者()					
補足事項	貴院(社)の特徴など自由にご記入ください。						

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

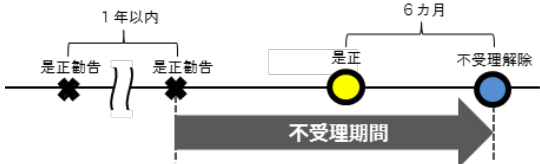
(1) 過去1年間に2回以上同一の対象条項違反行為により、
労働基準監督署からは是正勧告を受け、



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。



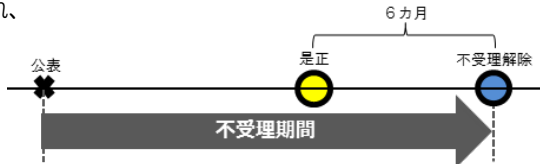
(2) 違法な長時間労働を繰り返している企業として企業名が公表され、



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



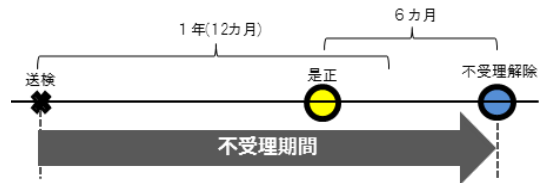
a 当該違反行為を是正していない。



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

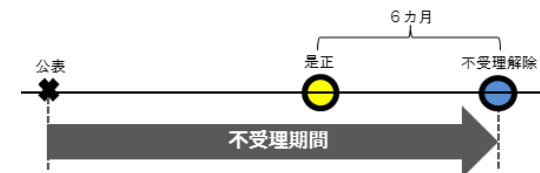
(1) 対象条項違反の是正を求める勧告又は改善命令に従わず、
企業名が公表*され、



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。