

2024年4月職業安定法改正に伴う 求人票の記入方法について

公益社団 日本看護協会
中央ナースセンター課

1. 2024年4月職業安定法改正について

①改正内容（労働条件明示について）

求人企業・職業紹介事業者等が労働者の募集を行う場合・職業紹介を行う場合等には、募集する労働者の労働条件を明示することが必要です。

2024年4月1日からは、改正前の労働条件等の明示の内容に新たに以下3点の事項についても明示することが必要となります。

求人企業からこれらの情報が適切に伝えられているかご確認ください。

2024年4月から追加される項目

① 従事すべき業務の変更の範囲※

② 就業場所の変更の範囲※

③ 有期労働契約を更新する場合の基準 （通算契約期間または更新回数の上限を含む）

※ 「変更の範囲」とは、雇入れ直後にとどまらず、将来の配置転換など今後の見込みも含めた、締結する労働契約の期間における変更の範囲のことをいいます。

出典：<https://www.mhlw.go.jp/content/001114111.pdf>

改正前：労働条件等の明示の内容

- イ 労働者が従事すべき業務の内容に関する事項
- ロ 労働契約の期間に関する事項（期間の定めの有無、期間の定めがあるときはその期間）
- ハ 試みの使用期間（以下「試用期間」という。）に関する事項（試用期間の有無、試用期間があるときはその期間）
- ニ 就業の場所に関する事項
- ホ 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項
- ヘ 賃金（臨時に支払われる賃金、賞与及び労働基準法施行規則第8条各号に掲げる賃金を除く。）の額に関する事項
- ト 健康保険法による健康保険、厚生年金保険法による厚生年金、労働者災害補償保険法による労働者災害補償保険及び雇用保険法による雇用保険の適用に関する事項
- チ 労働者を雇用しようとする者の氏名又は名称に関する事項
- リ 労働者を派遣労働者として雇用しようとする旨
- ヌ 就業の場所における受動喫煙を防止するための措置に関する事項

出典：<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/001081053.pdf>

2. 求人票の記入場所・記入例

①eナースセンター求人票について

①～③の労働条件明示追加事項につきましては、下記のとおり求人票に記入してください。

労働条件明示追加事項	eナースセンター求人票記入欄
①従事すべき業務の変更の範囲	その他雇用上の特記事項
②就業場所の変更の範囲	勤務先施設のPR/特記事項など
③有期労働契約を更新する場合の基準 (通算契約期間または更新回数の上限を含む)	その他雇用上の特記事項

■就業場所の変更の範囲について

雇入れ直後にとどまらず、将来の配置転換など今後の見込みも含めて、就業場所の変更の範囲を「勤務先施設のPR/特記事項など」の欄に記入してください。詳しくは、ナースセンター求人登録についてP9をご確認ください。

記入例の見方

求人施設登録・求人登録の項目について、記載上の注意点がある項目に解説を入れています。

常勤	期間に定めのない雇用 ※パートタイマーでも期間に定めがない場合は常勤としてください。
非常勤	期間に定めのある1ヵ月以上の雇用
臨時	期間に定めのある1ヵ月未満の雇用 ※求人票(臨時)をご利用ください。

求人票(常勤・非常勤)記入例

1. 施設情報について

I 施設情報	
採用施設名(※)	フリガナ イリヨウホウジンセンカクカイ マルマルビョウイン 新療養人△△△ 〇〇病院
採用施設住所(※)	〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都港区区神宮前〇〇番

◆「採用施設名」「住所」「担当者」「電話番号」などについて
法人本部(本社)が別にある場合でも、人事の決定者が業務所長位であれば、事業所(本店)

①就業場所の変更の範囲について

➡変更の範囲がある場合は、「勤務先施設のPR/特記事項など」の欄に記入してください。

記入例 就業場所(変更の範囲) : 原則、●●市内

勤務先施設の変更の範囲がある場合は、「勤務先施設のPR/特記事項など」の欄に必ず記入してください。

◆「勤務先施設のPR/特記事項など」
開設準備中(オープン前)の施設の職員を募集する場合は、求職者にその旨が分かるよう記入してください。

2. 求人票の記入場所・記入例

■ 有期労働契約を更新する場合の基準について (通算契約期間または更新回数の上限も含む)

非常勤（期間に定めのある1か月以上の雇用）、
臨時雇用（期間が1か月未満の雇用）について契約の更新の有無や基準、
上限等を「その他雇用上の特記事項」の欄に記入してください。詳しくは、ナースセンター求人登録についてP11、12をご確認ください。

3. 雇用形態（期間）について

II 求人情報

雇用形態(※)	① 常勤(期間に定めのない雇用) (<input checked="" type="radio"/>) 正規の雇用 () 正規以外の雇用
	2. 非常勤(期間に定めのある1か月以上の雇用)
派遣求人の種類(※)	① 該当しない 2. 紹介予定派遣 3. 紹介予定以外の派遣

◆「雇用形態」

常勤のうち、「正規の雇用」は例えばフルタイム、「正規以外の雇用」はフルタイムに比べて短時間勤務、週所定労働日数が少ない勤務があります。

◆非常勤について

契約の更新の有無や基準、上限等を「その他雇用上の特記事項」に記入してください。

「派遣求人の種類」

紹介予定派遣、それ以外の派遣求人の登録を希望する場合は、必ずいずれかをご選択ください。

雇用形態で「非常勤」を選択した方は以下の項目を記入してください。

② 有期労働契約を更新する場合の基準について (通算契約期間または更新回数の上限も含む)

➡「その他雇用上の特記事項」の欄に記入してください。

- 例1) ・有期雇用の更新有（契約期間満了時の業務量、勤務成績により判断）。
・通算の契約期間は4年を上限とする。
- 例2) ・契約の更新有（自動的に更新する）。
・契約の更新回数は3回を上限とする。
- 例3) ・契約の更新無

2. 求人票の記入場所・記入例

■ 従事すべき業務の変更の範囲について

将来の配置転換など今後「業務内容の変更」が見込まれる場合は「その他雇用上的特記事項」の欄に記入してください。

詳しくは、ナースセンター求人登録についてP11、12をご確認ください。

4. 業務内容と変更の範囲について

業務内容(※)	<input type="checkbox"/> 病棟看護	<input type="checkbox"/> 外来看護	<input type="checkbox"/> 手術室看護
	<input type="checkbox"/> ICU(集中治療室)	<input type="checkbox"/> CCU(冠疾患集中治療室)	<input type="checkbox"/> NICU(新生児集中治療室)
	<input type="checkbox"/> MFICU(母体・胎児集中治療室)	<input type="checkbox"/> 助産業務(分娩介助を主とする助産ケア)	<input type="checkbox"/> 救命救急
	<input type="checkbox"/> 人工透析	<input type="checkbox"/> 緩和ケア	<input type="checkbox"/> 相談・指導
	<input type="checkbox"/> 退院調整	<input type="checkbox"/> 医療安全担当	<input type="checkbox"/> 看護管理
	<input type="checkbox"/> 小児		
	<input type="checkbox"/> 訪問看護	<input type="checkbox"/> ケアマネジメント	<input type="checkbox"/> 介護施設等での看護
	<input type="checkbox"/> 地域保健	<input type="checkbox"/> 健康管理(学校保健室/企業・大学の健康管理室/保育園など)	
	<input type="checkbox"/> 検診	<input type="checkbox"/> 救護(イベント)	<input type="checkbox"/> 旅行添乗
	<input type="checkbox"/> 教育	<input type="checkbox"/> 臨床実習指導	<input type="checkbox"/> 通信添削指導員
	<input type="checkbox"/> 治験	<input type="checkbox"/> 研究・開発	<input type="checkbox"/> 広報・企画
	<input type="checkbox"/> 営業・販売	<input type="checkbox"/> 事務	<input type="checkbox"/> その他 _____

雇入れ直後の「業務内容」を選択してください。
また、将来の配置転換など今後「業務内容の変更」が見込まれる場合は、「その他雇用上的特記事項」に記入してください。

③ 従事すべき業務の変更の範囲について

➡「その他雇用上的特記事項」の欄に記入してください。

記入例 業務内容の変更の範囲：外来看護、手術室看護

3. その他法改正について

2024年4月から改正障害者差別解消法が施行され、事業者による障害のある人への「合理的配慮の提供」が義務になります。求人施設が、障害のある人に実施している合理的配慮があれば、「その他雇用上的特記事項」の欄に記入してください。詳しくは、ナースセンター求人登録についてP12をご確認ください。

障害者差別解消法が変わります！

令和6年4月1日から


合理的配慮の提供が義務化されます！

令和3年に障害者差別解消法が改正され、事業者による障害のある人への**合理的配慮の提供が義務化**されました。
障害のある人もない人も、互いにその人らしさを認め合いながら共に生きる社会の実現に向け、事業者の皆さまもどのような取組ができるか、このリーフレットを通じて考えていきましょう！

改正後	行政機関等	事業者
不当な差別的取扱い	禁止	禁止
合理的配慮の提供	義務	努力義務 ⇒ 義務

目次

- 表紙 1
- 共生社会の実現に向けて 2
- 合理的配慮の提供とは 4
- 「合理的配慮」には対話が重要です！ 6
- 不当な差別的取扱いとは 8
- 障害のある人へ適切に対応するためのチェックリスト 10
- 困ったときは 12



出典：https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai_leaflet-r05.html