

■勤務条件


| | |
|-------|--|
| 初任給 | 総合職(2022年度): 大学院卒(修士) 月給252,000円 大学卒(学部) 月給232,500円 高専卒(専攻科) 月給232,500円 高専卒(本科) 月給203,800円 |
| 諸手当 | 時間外手当、家族手当、通勤手当ほか |
| 給与改定 | 年1回(4月) |
| 賞与 | 年2回(6月、12月) |
| 勤務地 | 国内各事業所、海外 |
| 募集職種 | ◆サービスエンジニア：半導体製造・評価装置、電子顕微鏡、分析装置、医用機器、計測制御システムなどの技術サービス(メンテナンス・ソリューション) ◆サービスメニュー・ツール設計開発：サービスエンジニアが使用するツールの開発、IoT技術を活用したリモートサービスの導入など ◆管理系(財務)：予算・実算管理、決算、税務、取引先与信、輸出管理など |
| 勤務時間 | 標準 8時50分～17時30分(フレックスタイム制有) |
| 休日・休暇 | 土曜日、日曜日(完全週休2日制)、祝日、年末年始、創立記念日 年間休日123日(2022年度)、有給休暇(24日)、リフレッシュ休暇、 出産・育児・介護休暇など |
| 福利厚生 | |
| 各種保険 | 健康保険、厚生年金保険、雇用保険、労災保険 |
| 各種制度 | 住宅支援制度、退職金制度、企業年金制度、財形貯蓄制度、 各種団体保険制度、公的資格取得奨励制度、社員褒賞制度 など |
| 諸施設 | 单身寮、八ヶ岳山荘、健康保険組合の契約保養施設 |

■求める人物像

下記に一つでも当てはまる方

- ・最先端装置に携わりたい方
- ・直接お客様と接したい方
- ・お客様の課題を解決したい方
- ・国内・海外で活躍したい方

■募集と選考

| | | |
|--------|--|---|
| 採用選考学科 | ◆サービスエンジニア：電子・電気・機械・物理・化学・情報系、その他理系 ◆サービスメニュー・ツール設計開発：電子・電気・機械・情報系 ◆管理系(財務)：文理不問 |  |
| 採用予定人員 | 約30名 | |
| 応募方法 | 右記URLまたはQRコードよりエントリー https://job.axol.jp/jn/s/hfd_24/entry/agreement | |
| 提出書類 | 履歴書、エントリーシート、成績証明書(履修履歴)、卒業見込証明書、健康診断書 (学校推薦の方は推薦状) | |
| 選考方法 | WEB適性テスト(言語、計数、適性)、面接 | |
| 選考場所 | すべてWEBで実施予定(使用ツール: Microsoft Teams) ※状況によって変更となる可能性あり | |

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 | 株式会社日立ハイテクフィールドイング | 求人番号 | | 記入日 | 令和4年 10月 20日 |
|------|--------------------|------|--|-----|--------------|

| 1 募集・採用に関する情報 | | 企業全体の情報 | | | 【 <u>正社員</u> / 正社員以外 | | |
|---------------|--------------------------------------|------------|-------------|-------------|----------------------|-----------|-----------|
| ① | 直近3事業年度の新卒者等の採用者数 | 前年度 28人 | 2年度前 30人 | 3年度前 32人 | 前年度 人 | 2年度前 人 | 3年度前 人 |
| | 直近3事業年度の新卒者等の離職者数 | 前年度 0人 | 2年度前 1人 | 3年度前 7人 | 前年度 人 | 2年度前 人 | 3年度前 人 |
| ② | 直近3事業年度の新卒者等の採用者数（男性） | 前年度 23人 | 2年度前 24人 | 3年度前 20人 | 前年度 人 | 2年度前 人 | 3年度前 人 |
| | 直近3事業年度の新卒者等の採用者数（女性） | 前年度 5人 | 2年度前 6人 | 3年度前 12人 | 前年度 人 | 2年度前 人 | 3年度前 人 |
| ③ | 平均継続勤務年数 | 21.0 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。) | 44.2 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 | <input checked="" type="radio"/> 有・無 | 新入社員導入教育、顧客対応力強化教育、メンタルヘルス講座 他 |
| ② | 自己啓発支援の有無及びその内容 | <input checked="" type="radio"/> 有・無 | TOEIC受験料補助、公的資格取得奨励金、通信教育奨励金等 |
| ③ | メンター制度の有無 | <input checked="" type="radio"/> 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・ <input checked="" type="radio"/> 無 | |
| ⑤ | 社内検定等の制度の有無及びその内容 | <input checked="" type="radio"/> 有・無 | 電工作業資格認定試験 |

3 職場への定着の促進に関する取組の実施状況

| 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 | | | 【 <u>正社員</u> / 正社員以外 | | |
|------------------------|------------------------|--------------|---------------|---------|----------------------|---|--|
| ① | 前事業年度の月平均所定外労働時間 | 23.6 時間 | | | 時間 | | |
| ② | 前事業年度の有給休暇の平均取得日数 | 18.1 日 | | | 日 | | |
| ③ | 前事業年度の育児休業取得者数／出産者数 | 女性 2 / 2人 | 男性 6 / 20人 | 女性 人 | 男性 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 | 役員 0 % | 管理職 2.3 % | | | | |

※ 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

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となる求人不受理の対象のいずれにも該当いたしません。

事業所名 株式会社日立ハイテクフィールディング

事業所所在地 東京都港区虎ノ門一丁目17番1号

代表者名 人事勤労部 部長 久和 貴彦



- 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！』（LL281226派若01）により確認し、理解しました。

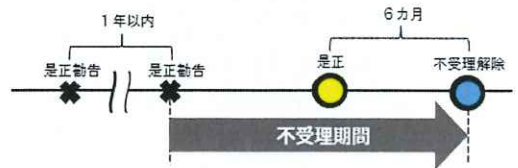
チェックシート

以下の求人不受理の対象に該当する場合は、チェック欄にシ点（「✓」）を記入してください。
 なお、平成28年3月以降に以下の違反行為のうち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. 労働基準法及び最低賃金法関係

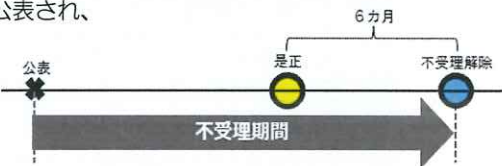
(1) 過去1年間に2回以上同一の対象条項違反行為により、労働基準監督署から是正勧告を受け、

- 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。



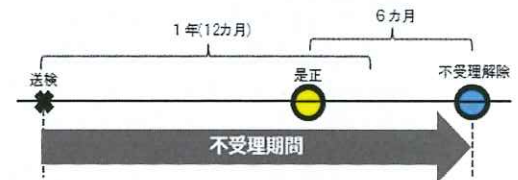
(2) 違法な長時間労働を繰り返している企業として企業名が公表され、

- 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

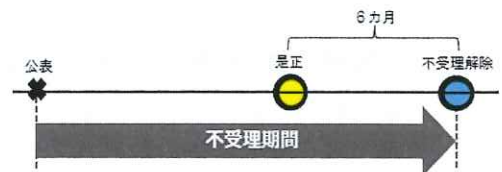
- a 当該違反行為を是正していない。
 b 送検後1年が経過していない。
 c 是正してから6カ月が経過していない。



2. 男女雇用機会均等法及び育児・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。



※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及び項目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

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。

【具体的な対象条項】

- ・ 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、年次有給休暇
（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）

※これらの規定を労働者派遣法第44条(第4項を除く。)の規定により適用する場合を含む。

2. 性別や仕事と育児などの両立などに関する規定

性別や仕事と育児などの両立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。

【具体的な対象条項】

- ・ 妊娠・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3項、第11条の2第1項）
- ・ 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）
- ・ 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(同法第16条、第16条の4、第16条の7において準用する場合を含む。)、第12条第1項、第16条の3第1項、第16条の6第1項、第16条の8第1項(同法第16条の9第1項において準用する場合を含む。)、第16条の10、第17条第1項(同法第18条第1項において準用する場合を含む。)、第18条の2、第19条第1項(同法第20条第1項において準用する場合を含む。)、第20条の2、第23条第1項～第3項、第23条の2、第25条、第26条、第52条の4第2項(同法第52条の5第2項において準用する場合を含む。))

※これらの規定を労働者派遣法第47条の3の規定により適用する場合を含む。

- ・ 男女同一賃金の原則（労働基準法第4条）
- ・ 妊産婦の坑内業務の制限等
（労働基準法第64条の2(第1号に係る部分に限る)、第64条の3第1項、第65条、第66条、第67条第2項)

※これらの規定を労働者派遣法第44条(第4項を除く。)の規定により適用する場合を含む。

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。

【具体的な対象条項】

- ・ 労働条件の明示（労働基準法第15条第1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）

※これらの規定を労働者派遣法第44条(第4項を除く。)の規定により適用する場合を含む。