

ご利用にあたっての注意事項

職業安定法施行規則に基づき、募集時などに明示すべき労働条件がございます。2024年4月から、求職者に対して明示しなければならない労働条件の追加（従事すべき業務の変更の範囲、就業場所の変更の範囲、有期労働契約を更新する場合の基準）がございます。また、固定残業代制を採用する場合等を含め、求職者へ情報が適切に伝えられるようご確認いただき、求人内容のご検討をお願いいたします。

※改正法等に関する詳細については、厚生労働省のホームページにてご確認をお願いいたします。

<求人票のお申込み、公開について>

- 求人広告の公開日は、お申込み、貴社にて求人票のご登録、弊社でお申込み内容を確認いたしました上で確定いたします。お手続きの締め切り日を過ぎますと、公開日のご希望に添えない場合がございますのでご了承のほどお願いいたします。
- ひとつの雇用形態につき、求人票1枚のご登録が必要となります。
- 求人票のスペースが足りず、明示すべき労働条件を記載できない場合には、「詳細は面談の時にお伝えいたします」などと書いた上で、初回の面接等、求人者と求職者が最初に接触する時点までに、全ての労働条件の明示をお願いいたします。
- 求人票は雇用契約書ではありませんので、採用時には求職者へ書面の交付によって労働条件の明示をお願いいたします。また、最低賃金を下回る求人広告はお受けいたしかねますのでご確認いただき、給与の明示をお願いいたします。
- 求人広告の公開後にやむを得ず修正の必要が生じた場合や公開を取り下げる場合は、お手数ではございますが弊社求人広告係までご連絡をお願いいたします。

（求人広告係 E-mail : kai_staff@o-hara.group）

<求人広告の内容について>

- 求人広告への掲載写真は、内容によって公開できないものもありますのでご注意をお願いいたします。オフィスビル外観などの使用については、管理会社に使用可否のご確認をお願いいたします。
- 著作権・肖像権の侵害に当たる写真や不快に感じる写真の掲載はいたしかねます。また社員の方の写真については、ご本人にご確認いただきましてから掲載をお願いいたします。

<その他>

- 求人広告は求人情報を公開することを目的とするものであり、応募者数、採用をお約束するものではございません。
- 応募条件が厳しすぎますと、マッチする応募者が少なくなる場合がございます。募集条件を事前にご検討いただきますようお願いいたします。
- 求人広告を通じての採用活動において生じた各種トラブル、ならびに入社後のトラブルにつきましては、弊社は一切の責任を負いません。
- 求職者のご応募を含め、応募書類の送付や面接等は当事者同士の意思によるものとなりますので、あらかじめご了承のほどお願いいたします。