

株式会社エイブル：求人票

2026年 3月卒対象

会 社 概 要	本社所在地 (書類提出先)	東京都港区元赤坂1-5-5 元赤坂SFビル (4F) TEL : 03-5414-7032 FAX : 03-5414-7065			
	事業内容	不動産賃貸仲介事業 不動産管理事業 不動産仲介関連事業 他			
代表者	代表取締役社長 吉田 晴雄	人事担当	人材開発部 新卒採用担当		
設立日	1979年 7月				
資本金	8,000万円	従業員数	3,706人		
年商	486億600万円	株式	非上場		
支社・支店	直営：437店舗（札幌・仙台・首都圏・東海・近畿・広島・福岡・鹿児島 /うち外国籍顧客専門店：7店舗） 海外：5店舗				

求 人 要 件	職種	総合職 (お部屋探しのサポート、物件(資産)を持つオーナー様の資産価値向上の為の運用方法のご提案業務からのスタートになります)								
	採用予定人数	全国 190名程度	既卒	○	留学生	○	大学院 ○			
	勤務地	全国の直営店舗（原則、転居を伴う配属・転勤はありません）								
		※U・Iターン可（他エリア希望の方は別途ご相談下さい）								
	雇用形態	正社員		必須資格	普通自動車免許（AT限定可）					
	勤務時間	10：00～18：30			日本語能力試験N1相当のレベル（外国籍の方）					
	初任給	宅建なし	宅建あり	休日	月6～12日/年間休日111日					
	基本給	¥170,500	¥170,500	有給休暇	初年度 10日					
	営業手当	¥50,020	¥55,130	賞与	年2回					
	営業職群手当	¥25,000	¥25,000	昇給	有（人事考課による）					
	資格手当		¥20,000	通勤費	月額 33,000円まで					
	計	¥245,520	¥270,630	資格手当	宅地建物取引士手当/月額20,000円支給 他					
	残業代	固定残業代あり（営業手当に含む） 1ヶ月33時間分 固定残業時間を越える時間外労働、休日労働、深夜労働に対して支払われる賃金の有無： 有り								
	福利厚生	社会保険完備、各種祝い金（結婚・出産・入学・経年勤続）、各種見舞金（慶弔・災害・入院・通院） 各種社員割引（会社所有保養所・契約リゾート施設・飲食店・娯楽施設等 優待サービス会社と提携）								
	制度	育児休業・時短勤務・生理休暇・特別休暇・介護休業・転勤者社宅・慶弔見舞金・退職金・宅建合格PJ・FA 他								
	応募方法	採用マイページ（下記QRコード）よりエントリー下さい。								
	選考フロー	～ 3月よりオンライン説明会を開催～ 説明会→アンケート提出・適性検査→面接複数回予定（地域・時期によって異なります）								

We are able to do anything. ~エイブルでなら、もっとできることがある~

エイブルの社名は「be able to (できる)」に由来しています。これまで様々な「業界初」にチャレンジし、お客様に喜んで頂けるサービスの提供に力を注ぎました。

私たちの仕事は、大家さんと入居者さんを繋ぐ仲介役です。お部屋探しのお手伝いや物件をお持ちの大家さんの賃貸経営の相談に乗ったり、リノベーションの提案等も行います。幅広い知識を持って双方のお客様の「住まい」や「暮らし」の提案を行っています。

入居者様と大家様双方から「ありがとう」と言ってもらえるやりがいと喜びの大きい仕事です。

感謝される仕事に就きたい、人の役に立つ仕事に就きたいという方、お待ちしています！



マイナビ 2026



自己申告書

2025/1/15

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 株式会社エイブル

事業所所在地 東京都港区元赤坂1-5-5 元赤坂SFビル

代表者名 吉田 晴雄



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。

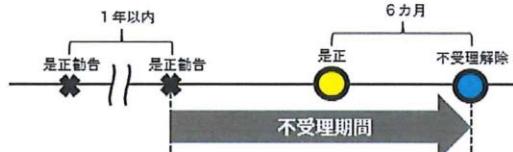
チェックシート

以下の求人不受理の対象に該当する場合は、チェック欄にレ点（「✓」）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

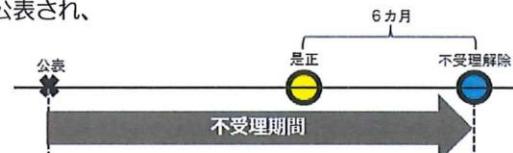
(1) 過去1年間に2回以上同一の対象条項違反行為により、労働基準監督署から是正勧告を受け、

- a 当該違反行為を是正していない。
 b 是正してから6ヶ月が経過していない。



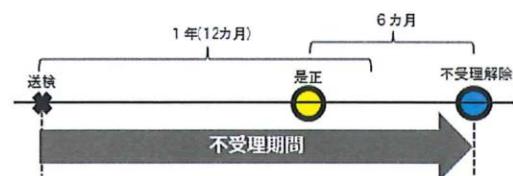
(2) 違法な長時間労働を繰り返している企業として企業名が公表され、

- a 当該違反行為を是正していない。
 b 是正してから6ヶ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ヶ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ヶ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ヶ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、介護休業等の申し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）
- ・妊娠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。

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	株式会社エイブル	求人番号			記入日・令和6年6月17日
------	----------	------	--	--	---------------

1 募集・採用に関する情報

		企業全体の情報				【】に関する情報		
①	直近3事業年度の新卒者等の採用者数	前年度	157	2年度前	190	3年度前	186	前年度
	直近3事業年度の新卒者等の離職者数	前年度		2年度前		3年度前		2年度前
②	直近3事業年度の新卒者等の採用者数(男性)	前年度	79	2年度前	98	3年度前	73	前年度
	直近3事業年度の新卒者等の採用者数(女性)	前年度	78	2年度前	92	3年度前	113	2年度前
③	平均継続勤務年数	9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。)	38.2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	有・無	<内定者> 安全運転講習の実施 損害保険販売資格試験の受験 <入社後> 各地域にて各種研修の実施あり (安全運転講習、業界理解、社会人マナー、仲介業務研修、接客ローブレ 等) 資格取得支援制度・お祝い金(宅地建物取引士、賃貸経営管理士) 階層別研修 店長候補生研修(Able Business School) コンプライアンス研修 管理職研修(Able Management College)
②	自己啓発支援の有無及びその内容	有・無	業務に資するとして会社が認めた資格(宅地建物取引士、賃貸不動産経営管理士等)について取得及び登録費用の補填
③	メンター制度の有無	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・無	
⑤	社内検定等の制度の有無及びその内容	有・無	仲介及び管理事業に関する知識の社内検定(地域により若干異なる場合あり)

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			【〇〇区分】に関する情報	
①	前事業年度の月平均所定外労働時間	時間			時間	
②	前事業年度の有給休暇の平均取得日数	9日			日	
③	前事業年度の育児休業取得者数／出産者数	女性 30/30 人	男性 5/53人	女性	男性	
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	管理職			

※ 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