

職場に関する情報を発信し、

# よりよい採用活動の参考に「手引」をご活用ください

～「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」を策定しました～

個人のニーズが多様化する中、労働者とのミスマッチの防止や人手不足の解消に向けて、職場情報を適切に開示・提供いただくことが有効です。このたび、よりよい採用活動のための参考となるよう「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」を策定しました。

入社前後の職場に対する印象のギャップを可能な限り解消することで、**労働者の離職率低下やエンゲージメント向上の一助となることが期待**できます。このためには、**求職者等が就職前に収集する情報の充実を図ることが重要**です。

※法令により開示が定められている項目についてはP3以降をご参照ください。

求職者等が求める情報には、例えば次のような情報があります。

厚生労働省が実施したヒアリング調査の結果などでは、次のような情報が多く求められていることがわかりました。  
※令和5年度厚生労働省委託調査におけるヒアリング結果より

## ■ 企業等・業務に関する情報

- ・企業等の安定性
- ・事業、業務内容
- ・業務により取得できるスキル
- ・入社後のキャリアパス

## ■ 職場環境に関する情報

- ・在宅勤務、テレワークの可否
- ・女性活躍の状況
- ・男性育休取得率
- ・育児休業や短時間勤務等に関する制度
- ・職場の雰囲気や社風
- ・社員の定着率

## ■ 労働条件・勤務条件

- ・賃金（昇給等の中長期的な見通し含む）
- ・所定外労働時間（残業時間）、所定労働時間
- ・有給休暇取得率
- ・副業、兼業の可否
- ・転勤の有無

## ■ その他

【転職者の場合】

- ・経験者採用等割合
- ・経験者採用等の離職率
- ・研修制度
- ・オンボーディング制度
- ・フォロー体制
- ・過去に同部署に入社した人の経歴

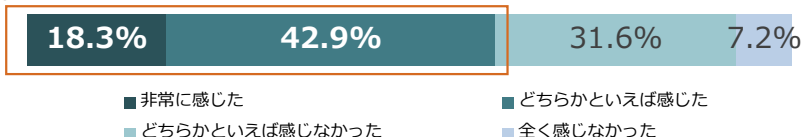
【非正規雇用労働者の場合】

- ・就職後のキャリア形成（昇給制度及び教育訓練の有無等）
- ・正社員転換制度の有無および正社員転換実績

※求職者等は、所属する予定の部署やプロジェクトチーム単位、採用区分単位等の情報といった「**部署単位等の情報**」へのニーズがあります。

(参考) 6割を超える求職者が、入社後に不都合なギャップを感じています。

Q. 入社後に不都合なギャップを感じましたか？



※令和2年度厚生労働省委託事業調査より  
前職が非正規の者 (n=2064) に対するヒアリング

## 1. 企業や職場に関する情報は、いつ、どのように提供するのがよいですか？

求職者等への職場情報の提供は、**ウェブサイトや求人票、募集広告、企業説明会や選考前の面談、選考に係る面接、職業紹介事業者経由**、などの方法が考えられます。

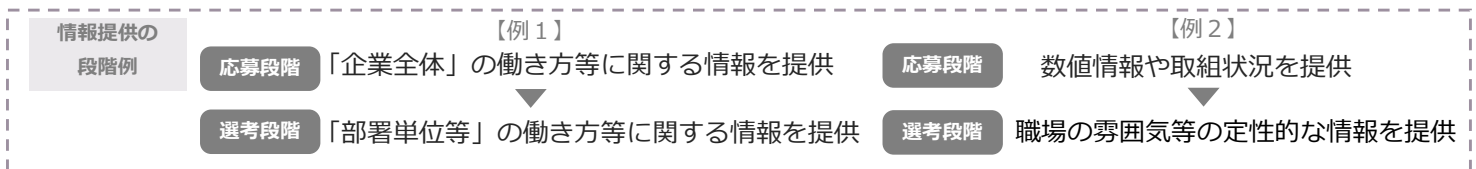
求職者等によっては、選考への影響を懸念し、働き方などに関する質問を控えることも予想されます。賃金、労働時間、キャリア形成等に関する情報については、ウェブサイト等への掲載、企業説明会や面談等の場で予め提供することや職業紹介事業者を経由して提供することなどをご検討ください。

## 2. 情報提供に当たって留意点はありますか？

### ■ 提供する情報の量は検討を

ウェブサイトで提供する情報量が多すぎるとわかりづらくなり、内容が伝わらない可能性があります。法定の開示項目以外の情報については、採用サイトや求人票では企業のアピール事項を掲載し、それ以外の情報は別のサイトページへの遷移や上記1による方法により提供することが考えられます。

※詳細かつ幅広い情報の開示は応募段階で一定のマッチングが行われ、選考過程の円滑化が図られるというメリットがある一方で、必要以上に応募者を限定してしまう可能性も考えられます。いつ・どのように情報提供を行うかは企業等の人材戦略等に応じてご検討ください。



### ■ 数値情報を提供する際は数値の定義などを補足

数値情報は、取組の状況を端的に示すことができますが、求職者等が誤解しないよう、用いる数値の定義や算出方法の注記等を補足しましょう。

### ■ 提供する情報は正確に

提供する情報は、入社後のミスマッチが可能な限り生じないよう、企業等の実態に近い、より正確なものである必要があります。定義等があいまい、長期間更新がないなどの情報は見直しをお願いします。

提供する情報には**最終更新時期や次回の更新予定**を示す、導入している制度等に関する情報を提供する場合には、**制度の整備の有無と合わせてその利用状況に関する情報も提供**しましょう。

### ■ 実績が低調な取組でも誠実な情報提供を

実績が低調な取組に関する情報は、採用活動上、不利な影響を及ぼす懸念もありますが、求職者等が求める情報を提供しない場合、不信感を抱かせることがありますので、誠実な対応が望まれます。

**改善に向けた取組の状況、経年変化、今後の方針と併せて情報提供**することにより、求職者等の理解を促すことができます。

## 3. 中小企業等も積極的な情報発信をお願いします

中小企業等においては、人材確保に向け、**ワークライフバランスの推進や福利厚生の充実、人材育成・研修の充実等、職場環境の整備**に向けて取り組んでいる企業等が見られます。

企業等のPRの観点からも、こうした取組に関する情報を、提供が可能なものから**積極的に発信**していくことが重要です。

### ※ 投資家向けに開示している「人的資本に関する情報」の活用する場合は・・・

資本市場では、**人的資本・多様性に関する情報の開示**に向けた取組が進められています。これらの開示項目のうち、「離職率」や「人材開発」、「エンゲージメント」などは求職者等も関心を寄せる項目と考えられます。

こうした情報を求職者等へ提供するにあたっては、①法人全体の情報を、配属予定部署等に関する情報に加工して提供する、②採用サイトや求人票等では、人的資本に関する情報を掲載したウェブサイトのリンクを設置し、求職者が自らの関心に応じて閲覧できるようにするなど工夫をするとよいでしょう。

# 情報提供に職場情報総合サイト「しよくばらぼ」をご活用ください！

「しよくばらぼ」は、「若者雇用促進総合サイト」、「女性の活躍推進企業データベース」、「両立支援のひろば」に掲載されている**企業等の情報を求職者等に総合的・横断的に提供するウェブサイト**です。

幅広い情報提供が可能となるほか、ハローワークインターネットサービスと連携しているため、より少ない作業負担で求職者等に対する情報提供ができます。

※現在、上記の3サイトに掲載されている企業の情報を転載していますが、**令和6年度中に幅広い企業等の情報を掲載できるよう改修を行う予定**です。

本改修前にしよくばらぼへの掲載をご希望の場合は、**上記3サイトのいずれかに掲載いただくことが必要**です。



■ 職場情報総合サイト（しよくばらぼ）  
<https://shokuba.mhlw.go.jp/>

## <検索結果のイメージ>



## 法令等による開示項目一覧

### 1. 労働者の募集に当たって開示・提供する必要のあるもの

- 法令により開示・提供義務のあるもの
- インターネット等で広く開示が求められるもの

法令名称	開示内容	対象事業主等
職業安定法 (昭和22年法律第141号)	職業紹介、労働者の募集等に当たり、下記の労働条件を明示しなければならない。 ・業務内容 ・労働契約の期間 ・使用者の名称・試用期間 ・就業場所 ・始業・終業時刻等 ・賃金 ・社会保険等の適用 ・派遣労働者である場合はその旨 ・受動喫煙防止措置 ・業務の変更の範囲※1 ・就業場所の変更の範囲※1 ・有期労働契約を更新する場合の基準※1 ※1 令和6年4月1日から追加されるもの。 ※2労働者の募集に関する情報については、虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならない。また、労働者の募集を行う者等においては、労働者の募集に関する情報について、正確かつ最新の内容に保たなければならない。	・公共職業安定所 ・職業紹介事業者 ・労働者の募集を行う者等 【明示する時期】 ・職業紹介事業者への求人の申込 ・自社の募集広告等
職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針 (平成11年労働省告示第141号)	・広告等により提供する求人等に関する情報は、求職者等に誤解を生じさせるような表示としないこと。また、当該情報を正確かつ最新の内容に保つこと。 ・明示する従事すべき業務の内容等は、虚偽または誇大な内容としないこと。 ・固定残業代を採用する場合は、固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法などを明示すること。 ・労働者の募集に関する情報を提供するに当たっては、当該情報の時点を明らかにすること。等	
青少年の雇用の促進等に関する法律 (昭和45年法律第98号)	新卒者等の募集を行うにあたっては、新卒者等に対し、下記事項を提供するよう努めなければならない。また、新卒者等の求めがあった場合は、提供しなければならない。 ①募集・採用に関する状況（直近3事業年度の採用採用者数・離職者数等） ②職業能力の開発・向上に関する取組の実施状況（研修の有無及び内容等） ③職場への定着の促進に関する取組の実施状況（前事業年度の月平均所定外労働時間の実績等） ※1 ①から③の職場情報について幅広い提供を努力義務としている。求人への応募者又は応募の検討を行っている者から求めがあった場合や、ハローワーク等に対して求人申込みを行い、ハローワーク等から求めがあった場合は、①から③のそれぞれについて、1つ以上の情報提供を義務付けている。 ※2 募集段階等において、ホームページでの公表、会社説明会での提供、求人票への記載等による自主的・積極的な情報提供を求めている。応募者等から個別の求めがあった場合には、メール又は書面による情報提供を行うこととしている。	新卒者等の募集を行う事業主（規模問わず） ※1 【提供する時期】 募集段階等※2
青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針 (平成27年厚生労働省告示第406号)	※「職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針」に規定する内容に加え、以下の内容について規定。 ・募集者等は、青少年の募集又は求人への申込みに当たり、企業の求める人材像、採用選考にあたって重視する点、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を青少年等に対し明示するよう努めること。 ・採用後の就業場所や職務内容等を限定した採用区分については、それぞれの選択肢ごとのキャリア形成の見直しなど、将来のキャリア展望に係る情報開示を積極的に行うこと。等	




● 労働者の募集の有無にかかわらず定期的な公表が求められるものまたは公表することが望ましいとされているもの

法令名称	開示内容	対象事業主
労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律 (昭和41年法律第132号)  	正規雇用労働者の採用者数に占める正規雇用労働者の中途採用者数の割合	常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主
育児休業、介護休業等育児又は介護を行う労働者の福祉に関する法律 (平成3年法律第76号)  	育児休業の取得の状況 ・男性の育児休業等の取得率または ・男性の育児休業等及び育児目的休暇の取得率	常時雇用する労働者の数が1,000人を超える事業主
次世代育成支援対策推進法 (平成15年法律第120号)    (*1)	①一般事業主行動計画 ・計画期間 ・次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標 ・対策内容及びその実施時期 ②一般事業主行動計画の策定・届出の代わりとして、「次世代育成支援対策の実施状況」 ・育児休業等をした男性労働者の割合 ・育児目的休暇制度の具体的内容 ・育児休業等をした女性労働者の割合 ・短時間勤務制度等の措置の内容 ・フルタイム労働者1人当たりの法定時間外労働 ・法定休日労働の合計時間数 ・1か月当たり法定時間外労働が60時間以上の労働者数 ・所定外労働削減のための措置等 ・女性労働者数の割合 ・育児を行う女性労働者等の活躍に向けたキャリア形成支援等のための取組に係る計画	①常時雇用する労働者の数が100人を超える事業主 ②特例認定事業主（プラチナくるみん認定事業主）
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (平成27年法律第64号)    (*5)	①一般事業主行動計画(*2) ・計画期間 ・数値目標 ・取組内容及びその実施時期 ②次の(1)及び(2)の情報の区分ごとに定める事項(*3) (1) 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績 ・採用した労働者に占める女性労働者の割合 ・男女別の採用における競争倍率 ・管理職に占める女性労働者の割合 ・男女の賃金の差異 等 (2) 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績 ・男女の継続勤務年数の差異 ・男女別の継続雇用割合 ・男女別の育児休業取得率 ・労働者の一月当たりの平均残業時間 ・有給休暇取得率 等	①労働者数が100人を超える事業主(*4) ②労働者数が100人を超える事業主（300人超の会社は(1)から男女の賃金の差異を含め2つ以上、(2)から1つ以上の計3つ以上(*3)、101人～300人の会社は(1)(2)全体から1つ以上)

(\*1) 指針において、①の一般事業主行動計画は、就労希望者の企業選択に資すること等効果が期待され、「両立支援のひろば」や自社のホームページ等で公表することが期待されるものとされている。  
 (\*2) 計画を定めるに当たり、採用した労働者に占める女性労働者の割合、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合等を把握した上で、必要に応じて、派遣労働者に占める女性労働者の割合、男女別の配置の状況、男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況、柔軟な働き方に資する制度の利用実績、取得した有給休暇取得率等を把握することが求められる（女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等に関する省令第2条）。  
 (\*3) 労働者数が300人を超える会社は、2022年7月以降に、男女の賃金の差異の公表義務が追加的に課されている。  
 (\*4) 常時雇用する労働者のことを言う。以下も同じ。  
 (\*5) 指針において、①の一般事業主行動計画は、求職者等のため、「女性の活躍推進企業データベース」等や自社のホームページ等で公表することが求められるものとされている。また、②の情報の公表は、指針において、「公表の意義は、就職活動中の学生等の求職者の企業選択を通じ、(略)市場を通じた社会全体の女性の活躍の推進を図ることにある」とされている。

指針等名称	内容
労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずる措置に関する指針 (平成13年厚生労働省告示第296号)	・職務等の内容およびその遂行に必要な職業能力に関する情報 ・労働者の配置に係る基本的方針およびその運用状況に関する情報 ・人材育成に係る基本的方針およびこれに基づき行う職業訓練、職業能力検定等に関する情報 ※「可能な限り求職者に対しても提供するよう努めること」とされている。
副業・兼業の促進に関するガイドライン (平成30年1月策定(令和4年7月改定))	「企業は、労働者の多様なキャリア形成を促進する観点から、職業選択に資するよう、副業・兼業を許容しているか否か、また条件付許容の場合はその条件について、自社のホームページ等において公表することが望ましい。」
テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン (平成30年2月策定(令和3年3月改定))	「使用者は、労働契約を締結する際、労働者に対し、就業の場所に関する事項等を明示することとなっており、労働者に対し就労の開始日からテレワークを行わせることとする場合には、(略)自宅やサテライトオフィスなど、テレワークを行う場所を明示する必要がある。 また、労働者が就労の開始後にテレワークを行うことを予定している場合には、使用者は、テレワークを行うことが可能である場所を明示しておくことが望ましい(※)。」 ※令和6年4月から、契約期間中にテレワークを行うことが通常想定される場合は、就業の場所の変更の範囲としてテレワークを行う場所の明示が必要となる。

● 資本市場において企業等が提供する非財務情報（人的資本関係）

指針等名称	内容	対象事業主
企業内容等の開示に関する内閣府令 (昭和48年大蔵省令第5号)  	有価証券報告書における「サステナビリティに関する考え方および取り組み」欄において、人的資本、多様性に関する開示として、 <b>人材の多様性の確保を含む人材育成の方針や社内環境整備の方針等を必須記載事項</b> とする。また、女性活躍推進法等に基づき、「 <b>女性管理職比率</b> 」、「 <b>男性の育児休業取得率</b> 」および「 <b>男女の賃金の差異</b> 」を公表している会社およびその連結子会社に対し、これらの指標の記載も必須とする。	金融商品取引所に上場されている有価証券の発行者
人的資本可視化指針	以下で示す開示事項は、指針を活用して企業自身が開示事項を検討する上での参考例として紹介するものである。 【開示事項例】 ・育成（リーダーシップ、育成、スキル／経験） ・流動性（採用、維持、サクセッション） ・健康・安全（精神的・身体的健康、安全） ・コンプライアンス／倫理 ・エンゲージメント ・ダイバーシティ（ダイバーシティ、非差別、育児休業） ・労働慣行（労働慣行、賃金の公正性、福利厚生等）	

