

# 職場情報の開示・提供に関するチェックリスト

(労働関係法令における法定項目)

令和6年10月1日現在

「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」に関連して、法律で定められている情報の開示等に関するチェックリストを作成しました。各項目の対象事業主に該当するかの有無や、開示・提供内容等の詳細は、それぞれの法令やリーフレット等をご参照ください。

※このほか、手引では、有価証券報告書に記載が必須となっている項目や、人的資本可視化指針で企業自身が開示事項を検討する上での参考例をお示ししています。

## 1. 労働者の募集に当たって、開示・提供するもの

### (1) 職業安定法

対象事業主

労働者の募集を行う事業主・求人事業主

掲載場所

求人広告・求人票

労働者を募集する際や職業紹介事業者への求人の申込みの際、次の労働条件を明示しなければなりません。

※求人広告のスペースが足りない等、やむを得ない場合には「詳細は面談時にお伝えします」などと付した上で、労働条件の一部を別途のタイミングで明示することも可能です。この場合、原則、面接などで求職者と最初に接触する時点までに全ての労働条件を明示する必要があります。

※面接等の過程で当初明示した労働条件が変更となる場合は、その変更内容を速やかに明示する必要があります。

【参考URL】 [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/haken-shoukai/r0604anteisokukaisei1.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/r0604anteisokukaisei1.html)

チェック

① 業務内容を明示しているか。

② 契約期間を明示しているか。 ※有期労働契約を更新する場合の基準を含む

③ 試用期間を明示しているか。

④ 就業場所を明示しているか。

⑤ 就業時間を明示しているか。

⑥ 休憩時間について明示しているか。

⑦ 休日について明示しているか。

⑧ 時間外労働について明示しているか。

⑨ 加入保険について明示しているか。

⑩ 受動喫煙防止措置について明示しているか。

⑪ 募集者の氏名または名称を明示しているか。

⑫ 派遣労働者として雇用する場合、「雇用形態：派遣労働者」というように派遣労働者として雇用することを示す旨を明示しているか。

## (2) 青少年の雇用の促進等に関する法律

対象事業主

新卒者等の募集を行う事業主

掲載場所

- ・（幅広く行う情報提供の場合）ホームページ、求人票等
- ・（個別の求めに応じた情報提供の場合）メールまたは書面等

新卒者等を募集する企業に対しては、幅広い職場情報の提供が努力義務とされています。応募者等や求人申込みをしたハローワーク、特定地方公共団体や職業紹介事業者（職業紹介事業者としての学校等を含む）または求人の紹介を受けた者等から求めがあった場合は、次の②（a）～（c）の3類型それぞれについて1つ以上の情報提供が、企業に義務づけられています。

※新卒者等とは

- ・学校、専修学校・各種学校、外国の教育施設に在学する者で、卒業することが見込まれる者
- ・公共職業能力開発施設や職業能力開発総合大学の職業訓練を受ける者で、修了することが見込まれる者
- ・上記学校、施設等の卒業生及び修了者

【参考URL】 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000122234.html>

	チェック
①新卒者等に対して、幅広い職場情報の提供に努めているか。	
②応募者等から求めがあった場合、次の（a）から（c）の3類型それぞれについて1つ以上の情報提供を行っているか。	
（a） 募集・採用に関する状況（提供している項目に○をつけてください。） ※法令で定める情報提供項目ではありませんが、参考値として、可能であれば平均年齢についても情報提供することが推奨されます。	チェック
直近3事業年度の新卒採用者数・離職者数	
直近3事業年度の新卒採用者数の男女別人数	
平均勤続年数	
（b） 職業能力の開発・向上に関する取組の実施状況（提供している項目に○をつけてください。） ※制度として就業規則等に規定されているものでなくても、継続的に実施していて、そのことが従業員に周知されていれば、「有」とされます。	チェック
研修の有無及び内容	
自己啓発支援の有無及び内容 ※教育訓練休暇制度・教育訓練短時間勤務制度がある場合はその情報を含みます。	
メンター制度の有無	
キャリアコンサルティング制度の有無及び内容 ※セルフ・キャリアドック（定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を設定する仕組み）がある場合はその情報を含みます。	
社内検定等の制度の有無及び内容 ※業界団体等が実施する検定を活用する場合も「有」として情報提供されます。	
（c） 職場への定着の促進に関する取組の実施状況（提供している項目に○をつけてください。）	チェック
前事業年度の月平均所定外労働時間の実績	
前事業年度の有給休暇の平均取得日数	
前事業年度の育児休業取得対象者数・取得者数（男女別）	
役員に占める女性の割合及び管理的地位にある者に占める女性の割合	

## 2. 定期的に公表するもの

### (1) 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

**対象事業主** 常時雇用する労働者が301人以上の事業主

**掲載場所** インターネット等

常時雇用する労働者が301人以上の企業の事業主は、求職者が容易に閲覧できるかたちで「直近の3事業年度の各年度について、採用した正規雇用労働者の中途採用比率」を公表することが必要です。  
公表はおおむね年1回、公表した日を明らかにして、インターネットの利用やその他の方法で行います。

※「常時雇用する労働者」：雇用契約の形態を問わず、①②のいずれかを満たす労働者

①期間の定めなく雇用されている者、

②過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者または雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

※「直近の3事業年度」：事業年度における正規雇用労働者の採用活動が終了し、正規雇用による中途採用者の状況を「見える化」することができる状態となった最新の事業年度を含めた3事業年度

※「中途採用」：「新規卒卒者等採用者以外」の雇入れ

【参考URL】 [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/tp120903-1\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/tp120903-1_00001.html)

チェック

① 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を公表しているか。

### (2) 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

**対象事業主** 常時雇用する労働者が1001人以上の事業主

**掲載場所** インターネット等

常時雇用する労働者が1,001人以上の企業の事業主は、男性労働者の育児休業等の取得状況を年1回公表することが必要です。

※「常時雇用する労働者」：

・期間の定めなく雇用されている者

・過去1年以上引き続き雇用されている者または雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

【参考URL】 <https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001029776.pdf>

チェック

① 男性の 育児休業等の取得割合 または 育児休業等と育児目的休暇の取得割合を公表しているか。

### (3) 次世代育成支援対策推進法

**対象事業主** 常時雇用する労働者が101人以上の事業主

**掲載場所** インターネット等

常時雇用する労働者が101人以上の企業の事業主は、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出る必要があります。  
また、この行動計画について、一般への公表と労働者への周知が義務づけられています。

【参考URL】 <https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>

チェック

①一般事業主行動計画（プラチナくるみん認定企業除く）を公表しているか。

②プラチナくるみん認定企業の場合、「次世代育成支援対策の実施状況」（年1回）を公表しているか。

## (4) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

**対象事業主** 常時雇用する労働者が101人以上の事業主

**掲載場所** インターネット等

常時雇用する労働者が101人以上の企業の事業主は、自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析を行い、行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出る必要があります。  
また、女性の活躍に関する情報の公表が必要です。  
なお、この情報公表については、常時雇用する労働者数の規模により、義務づけられている項目数等が下記のとおり異なります。

【参考URL】 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

		チェック
①	一般事業主行動計画を公表しているか。	
②	次の(a)及び(b)の情報の区分ごとに定める項目を、労働者数により下記のとおり公表しているか。 ・常時雇用する労働者の数が101人～300人の企業の事業主⇒(a)、(b)全体から1つ以上の項目 ・常時雇用する労働者の数が301人以上の企業の事業主⇒(a)から男女の賃金の差異を含めた2項目以上、(b)の区分から1項目以上を選択し、3個以上の項目	
(a)	女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供（公表している項目に○をつけてください。）	チェック
	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	
	労働者に占める女性労働者の割合	
	係長級にある者に占める女性労働者の割合	
	管理職に占める女性労働者の割合	
	役員に占める女性の割合	
	男女別の職種又は雇用形態の転換実績	
	男女別の再雇用または中途採用の実績	
	男女の賃金の差異	
(b)	職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備（公表している項目に○をつけてください。）	チェック
	男女の平均継続勤務年数の差異	
	10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の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	
	雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間	
	有給休暇取得率	
	雇用管理区分ごとの有給休暇取得率	

### 【参考】法令で情報開示・提供の定めはないが、求職者等が求める情報の例

企業・業務に関する情報	企業等の安定性、事業内容、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、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など）、有給休暇取得率、副業・兼業の可否、転勤の有無
その他	<p>【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 ※新たに採用した人員を受け入れ、組織の一員として活躍できるよう支援する制度</p> <p>【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及び正社員転換実績</p>

※求職者等が求める情報は様々ですが、上記は厚生労働省が実施したヒアリングで得られた結果です。  
また、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を提供していくことも有効です。