

「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」の検討状況について

令和 5 年 12 月 21 日

厚生労働省 職業安定局雇用政策課

労働市場情報整備推進企画室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」について

- 「規制改革実施計画」（令和5年6月16日閣議決定）において、「厚生労働省は、労働者がより適切に職業選択を行うため、また、企業にとっては円滑な人材確保を図るため、企業に公表を推奨すべき情報等について検討し、開示の項目や方法を整理した職場情報の開示に関するガイドライン（仮称）を策定するなど、必要な措置を講ずる。」とされている。

※ また、「令和5年度措置」とされている。

- 労働者がより適切に職業選択を行うため、また、企業にとっては円滑な人材確保を図るため、職場情報の見える化を進め、労働市場におけるマッチング機能の向上を図ることが必要。
- そのため、マッチング機能の向上のために、求職者等に対して必要な職場情報の提供の在り方等の検討を行い、企業が職場情報を提供するに当たっての留意事項を整理・公表し、その周知・普及を通じて効果的な情報提供を促進していく。

▶ 「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」を作成することが適当

整理すべき事項（案）

- 既存の法令等に規定されている開示項目
- 求職者等が求める職場情報
- 求職者等への情報提供の在り方 等

→ 企業・求職者等へヒアリング。今後、労働政策審議会の議論を踏まえ、取り組むべき事項として取りまとめて広く周知し、効果的な情報提供を促す。

現状



求職者等

情報提供が不十分



ミスマッチ等の問題が発生



企業

イメージ



求職者等

留意事項を整理

積極的な情報提供



マッチング機能の向上



企業

■ 2022年度 雇用政策研究会「議論の整理」（令和4年7月7日公表）（抜粋）

- 産業構造の変化に柔軟に対応していくためには、労働市場の基盤強化が重要となってくる。労働市場の基盤強化には、職業安定機関等の機能強化とマッチングに資する情報の整理・充実の両面が必要である。このため、ハローワークにおいては、デジタル化を進め、求職者・求人者の利便性を高めつつ、更なる情報提供等を促進することや、民間人材ビジネスと連携を進めることなどにより、再就職支援を更に強化し、効果的に行っていくとともに、労働市場の見える化を推進し、マッチング機能の向上を図ることが重要である。
- 今般、職業安定法が改正されたことによって、民間の求人メディアとハローワークが相互に協力し、労働市場のマッチング機能の質の向上を図ることとされている。求人情報の更なる充実を図り、労働市場の見える化が進められていくことが期待される。特に、求職者からすると、企業における女性の管理職比率や男女の賃金の差異などは、職業選択の観点等からも重要であることから、そうした企業情報の充実も今後は求められる。
- さらに、労働者がより適切に職業選択を行うためには、賃金等のマッチングに資する情報の整理・充実も重要となってくる。例えば、人材確保が主に外部労働市場で行われている職種や非正規雇用労働者等に着眼して、職務・スキルの見える化や、賃金水準の明示を進めることにより、賃金相場の形成等を促進し、マッチング機能の向上を図ることが重要である。

■ 規制改革実施計画（令和5年6月16日閣議決定）（抜粋）

(6) 企業による雇用関係情報の公開に関する方法等の見直し

事項名	規制改革の内容	実施時期
企業による雇用関係情報の公開に関する方法等の見直し	a (略) b 厚生労働省は、労働者がより適切に職業選択を行うため、また、企業にとっては円滑な人材確保を図るため、企業に公表を推奨すべき情報等について検討し、開示の項目や方法を整理した職場情報の開示に関するガイドライン（仮称）を策定するなど、必要な措置を講ずる。	a (略) b: 令和5年度措置

(参考)「職場情報の開示を通じた労働市場の見える化に関する調査研究」について

調査研究の概要

ガイドライン策定のため、委託により、ヒアリング調査（求人掲載企業、転職経験者、民間人材サービス事業者）及び検討会を実施し、求人企業と求職者のマッチングに有用な職場情報やその開示方法等を整理する。

検討会委員

※ 50音順、敬称略 ◎は座長

梅崎 修	法政大学キャリアデザイン学部 教授
◎大湾 秀雄	早稲田大学政治経済学術院 教授
奥村 英雄	TOPPANホールディングス株式会社 執行役員 人事労政本部長
神林 龍	武蔵大学経済学部経済学科 教授
藤井 薫	株式会社リクルートHR統括編集長
西谷 歩	富士通株式会社Employee Success本部 Workforce Management室 マネジャー
諸星 裕美	オフィスモロホシ社会保険労務士法人 代表社員
渡部 大輔	一般社団法人人材サービス産業協議会 担当部長

開催実績

- ・第1回（令和5年6月1日）：ヒアリングについて（全体方針／先行調査）
- ・第2回（令和5年8月1日）：先行ヒアリングの実施について報告
- ・第3回（令和5年9月26日）：ヒアリング中間報告、職場情報の開示等について議論
- ・第4回（令和5年10月30日）：ヒアリング結果報告、職場情報の開示等について議論

ヒアリングの主な結果①

情報開示に対する基本的な考え方

- 採用手法が多様化し、企業側から求職者（潜在的な求職者候補）にアプローチしていく手法が一般化していくと、ますます企業からの情報発信は重要になっていくと考えている。（企業）
- 情報開示がないこと自体がマイナスのイメージを与えることはある。（転職経験者）
- 職場情報の開示は最低限にして、詳細は面談で説明している。（企業）

多くの求職者が求める項目

- 残業時間や有給取得率は気にされる。（企業）
- 育児休業や短時間勤務等、子育て支援に関する問い合わせは多い。（企業）
- 中途採用者の割合は気になる。（転職経験者）
- 同世代入社者のインタビューも参考とした。（転職経験者）
- 在宅勤務の可否やテレワークの可否、実施状況については、コロナ禍以降問合せが増えている。（企業）
- 人材育成に関する情報として、入社後企業がどのような支援をし、当人がどのようなキャリアを描けるのかは重要な情報。（企業） など

提供に当たっての一般的な課題や対応策

（提供単位に関する意見）

- 残業時間や有給休暇取得率については問合せが多い。ただし、求職者が知りたがっているのは「自分が配属される部署」の実態。（企業）
- 面接に採用部門の社員も出席すること、内定後に面談を実施することで、配属予定部署のリアルな情報や雰囲気求職者に伝えている。（企業）

（人的資本開示*に関する意見）

- 現在、サイトで開示しているのは定性情報が中心だが、人的資本開示は求職者に対しても効果があるものだと考えており、今後は人的資本開示の文脈も踏まえて定量情報の開示も検討中である。定性情報を裏付ける情報を開示したい。（企業）
- 人的資本開示については、現在全社で進めているが、労働市場向けの開示についてはまだ議論していない。（企業）

（定量データ等に関する意見）

- 実績が低調な定量データについては、解釈も含めて提示しなければ数値の開示は難しい。（企業）
- ◆ 実績が低調な定量データの補足として、定性的な説明を記載することが解決として考えられる。（民間人材サービス事業者）

（自社に不都合な情報に関する意見）

- 社会から選ばれる企業になる、という目的の下、経営層の方針としては、「とにかくまず開示。開示をしたうえで理由を補足として書いていく」というのが基本方針。マイナスに取られうる残業時間等も積極的に開示している。（企業）
- 求職活動の入口段階での精緻なマッチングによる応募者の減少を避けるために、ネガティブにとらえられ得る情報を積極的に開示する方針はとっていない。（企業）

※ 人的資本開示：経営者・従業員・投資家等による相互理解を深めるため、「人的資本の可視化」を目的として、令和4年8月に内閣官房で「人的資本可視化指針」が策定されたほか、上場企業等は、有価証券報告書において、2023年3月期決算から「人材育成方針」「社内環境整備方針」や、「男女間賃金格差」、「女性管理職比率」、「男性育児休業取得率」を記載することとなっている。

ヒアリングの主な結果②

(正確性に関する意見)

- 掲載するためのデータを作ることが難しい。多くの定量データを掲載していけると良いのだろうが、正確性や更新の問題などもある。(企業)
- ◆ 離職率の定義について、分母や分子の考え方が企業ごとで異なり、解釈が難しい。(民間人材サービス事業者)

(情報量に関する意見)

- 企業の採用ホームページは簡単に確認していた。ただし、情報量が過剰であるため、詳しくは目を通していない。(転職経験者)
- ホームページの更新は手間がかかり手が回らないのが実情。体制上の問題がある。(企業)

(多様な提供方法に関する意見)

- 職業紹介事業者には、一般に開示していない内容も含めて幅広く情報を渡している。(企業)
- 本当に求められる情報はカジュアル面談※等により直接求職者へ伝えている。(企業)
- カジュアル面談で必要な情報を聞いてから選考を受けるかを検討した。カジュアル面談が設定されていない企業は、そもそも受ける対象から外していた。(転職経験者)
- 面接における逆質問で各社へ同じ質問(課題に感じることは何か等)を問いかけ、反応も含め比較の対象とした。(転職経験者)
- 採用選考の中で重要なのは、職場(工場)見学。この過程が本人の仕事に対する理解の深化とお互いの認識合わせにおいて重要な役割を果たしている。(企業)
- 内定後に面談を実施することで、配属予定部署のリアルな情報や雰囲気や求職者に伝えている。(企業)
※ カジュアル面談とは、一般的に選考に影響しないことを前提に行われる、形式ばらない面談のことをいう。

(採用サイト等に関する意見)

- ESGデータブックの「S:社会(Social)」の項目にて労務関連データは収集・開示している。現在、採用サイトからESGデータブックへのリンクや転載はないが、リンクを掲載するという発想はあるかもしれない。(企業)

(中小企業における情報提供に関する意見)

- 中小企業の場合、情報発信そのものは非常に重要だと考えている。(企業)
- ◆ 従業員数50人以下の中小企業などでは、企業のホームページが十分に整備されていないことも多く、ホームページでの情報開示は進んでいない。自社担当者との面談が主な情報伝達の間となる。(民間人材サービス事業者)

⇒ よりよい職場選択のために**求職者等が求める情報は多様**であり、**企業もこれらの情報提供の必要性を認識**しているものの、情報の開示・提供に当たって**企業側は様々な課題**を有している。
企業の課題を整理し、労働市場における**マッチング機能の向上に資するよう、手引を作成**する

(ヒアリング概要)

- 職場情報の開示を通じた労働市場の見える化に関する調査研究(厚労省委託事業)の中で、令和5年6月から12月にかけて、委託先・厚労省においてヒアリングを実施。
- 求人掲載企業(15社)、転職経験者(10名)、民間人材サービス事業者(10社)に実施。

有識者の意見及びヒアリングを踏まえた

「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」の構成のイメージ（案）

1. 基本的な考え方

以下の基本的考え方の下、各論を整理し、取りまとめる。

- 企業が求職者等に提供する情報や提供のタイミング等は多様であり、また、求職者等の求める情報についても、興味や価値観によって様々である中、企業が求職者等に提供する情報や提供のタイミングを一律に定めることは難しい。一方、可能な限り求職者等の求める情報を提供していくことが重要。
このため、各企業がよりよい採用活動を行う上での一助となるよう、多くの求職者等が求める職場情報や、提供に当たっての一般的な課題や対応策を整理していく。

2. 多くの求職者が求める項目

- ※ ヒアリングにおいては、労働関係法令に基づきで開示されている項目では、残業時間や有給休暇取得率、男女別の育児休業取得率等の情報を求める意見、法令の開示項目以外では、在宅勤務・テレワーク、時短勤務等、副業兼業などの職場環境に関する情報を求める意見、転職経験者では、中途採用者の割合などの特定の情報を求める意見があった。

3. 提供に当たっての一般的な課題や対応策

(1) 提供の内容

- **提供単位**
部署単位・プロジェクト単位等で職場情報を提供することについて
- **人的資本開示※等として提供されている項目**
人的資本開示※等として開示されている項目を労働市場に対して提供することの有効性及び有効な項目について
- **定量データ等**
定量データ等を開示・提供する際の留意点について
- **実績が低調な取組などの自社に不都合な情報の開示・提供**
自社に不都合な情報を提供することの必要性や当該情報を提供するタイミング、留意点について
- **情報の正確性**
不正確な職場情報の提供を防止する取組について
- **情報量**
適正な職場情報の提供の量について

(2) 提供の方法

- **多様な提供の方法やタイミング**
カジュアル面談や内定後の面談等の多様な手法を活用した、求職者等への情報提供について
- **採用サイト等との連動**
採用サイト等や求人票等と人的資本開示※の情報の導線を作ることの有効性及び留意点について

(3) その他

- **中小企業における対応**
中小企業が職場情報提供を進めるに当たっての留意点及び対応について
- **現行の法定開示項目の整理**

※ 人的資本開示：経営者・従業員・投資家等による相互理解を深めるため、「人的資本の可視化」を目的として、令和4年8月に内閣官房で「人的資本可視化指針」が策定されたほか、上場企業等は、有価証券報告書において、2023年3月期決算から「人材育成方針」「社内環境整備方針」や、「男女間賃金格差」、「女性管理職比率」、「男性育児休業取得率」を記載することとなっている。

(参考) 職場情報総合サイト (しょくばらぼ) の運用等

1 事業の目的

- 意欲ある個人が能力を最大限活かすことが出来るよう、円滑な労働移動を推進することは、持続的な賃上げにつながる好循環を生み出すカギとなるものであり、希望する労働者が主体的に安心して労働移動できるよう支援していくことが重要。
- 企業の職場情報※を求職者、学生等に総合的・横断的に提供することにより、職業選択を支援して労働市場のマッチング機能を強化していく。また、企業が労働市場で選ばれるために雇用管理改善（働き方改革、人材育成、女性活躍等）に積極的に取り組むインセンティブを強化していく。
※ 採用状況に関する情報、働き方に関する情報、女性の活躍に関する情報、育児・仕事の両立に関する情報、能力開発に関する情報など

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

- 企業の職場情報を求職者、学生等に総合的・横断的に提供するためのウェブサイト「**職場情報総合サイト (しょくばらぼ)**」を運営。
- 既存の事業（女性活躍等）で提供している職場情報を収集等した上で、求職者、学生等に対して検索、**企業間の比較を容易にする一覧化の仕組み**を提供する。

実施主体：委託事業（民間事業者）
事業実績：職場情報総合サイトへの掲載
企業数 102,788件 (R5.12.1)

今後の拡充内容（予定）

【課題】

- 現行、「しょくばらぼ」へは**主要3サイト※に掲載されている企業のみ掲載となる。**

※「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」

- また、**掲載元サイトの情報以外に入力可能な情報が限定されている。**

【拡充内容】

- 主要3サイトに掲載されていない企業（=**すべての企業**）も、「しょくばらぼ」への**掲載が可能な仕組み**とする。
- 職場情報の開示に係る記載について、**自由度の高い記載**ができる仕組みとする。

<検索結果のイメージ（現行サイト）>

職場情報の確認

企業詳細ページから、企業の基本情報と詳細な職場情報を確認することができます。

▼ 企業詳細ページ



複数の企業の比較

選択した複数の企業の職場情報を並べて比較することができます。

▼ 企業間比較ページ

