職業安定分科会（第213回）	参考資料2
令和7年5月16日	

「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」新旧対照表

「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」新旧対照表

（傍線部分は改正部分）

改定案	現行
３．求職者等が開示・提供を求める情報等 (1)　求職者等が開示・提供を求める情報の内容 （略） ＜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 ※ 残業時間や有給休暇取得率については、配属予定の部署・プロジェクトにおける状況に係る情報を求める意見があった。 ・ 副業・兼業の可否[6] ・ 転勤の有無 （略） 脚注６　副業・兼業について、ヒアリング等では「デジタル系の人材では、副業・兼業の可否も良く聞かれる」といった意見（企業）があった。なお、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２年９月改定・令和４年７月改定））においても、「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」とされている。	３．求職者等が開示・提供を求める情報等 (1)　求職者等が開示・提供を求める情報の内容 （略） ＜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[6] ※ 残業時間や有給休暇取得率については、配属予定の部署・プロジェクトにおける状況に係る情報を求める意見があった。 ・ 転勤の有無 （略） 脚注６　副業・兼業について、ヒアリング等では「デジタル系の人材では、副業・兼業の可否も良く聞かれる」といった意見（企業）があった。なお、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２年９月改定・令和４年７月改定））においても、「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。」とされている。

４．提供に当たっての課題や対応策 (6) 情報の正確性 ○　求職者等においては、提供された情報を信用して、応募等を行う企業等を検討するため、入社後のミスマッチが可能な限り生じないよう、提供する情報は当該企業等における実態に近い、より正確なものである必要がある。例えば、定義等があいまいである情報、長期間にわたって更新がなされていない情報や制度の有無のみでその利用実態が明らかでないもの等は見直す必要がある。 　なお、職業安定法においては、労働者の募集を行う際において求人情報や自社に関する情報の的確な表示が義務付けられており、虚偽の表示又は誤解を生じさせるような記載は禁止されている。 ○　特に、情報の更新については、正確かつ最新の内容に保つことが必要であるが、内容によっては、更新作業に過度の負担を要することも考えられる。 　更新については、企業等の体制等と比較考量しつつ検討することが必要であるが、情報提供に当たっては、更新した時期や次回の更新予定時期を併せて提供するなど、法令を遵守しつつ誠実な対応が求められる。 （略） (7)　求職者等への情報提供に係る支援 ○　厚生労働省においては、企業等における女性活躍推進に係る取組状況や若者の採用状況等の情報について、ワンストップで閲覧できる職場情報総合サイト（しょくばらぼ。以下、単に「しょくばらぼ」という。）を通じて、職場情報の見える化を促進している。	４．提供に当たっての課題や対応策 (6) 情報の正確性 ○　求職者等においては、提供された情報を信用して、応募等を行う企業等を検討するため、入社後のミスマッチが可能な限り生じないよう、提供する情報は当該企業等における実態に近い、より正確なものである必要がある。例えば、定義等があいまいである情報、長期間にわたって更新がなされていない情報や制度の有無のみでその利用実態が明らかでないもの等は見直す必要がある。 ○　特に、情報の更新については、最新の情報であることが望ましいものの、内容によっては、更新作業に過度の負担を要することも考えられる。 　このため、更新頻度については、企業等の体制等と比較考量しつつ検討することが必要である。なお、情報提供に当たっては、更新した時期や次回の更新予定時期を併せて提供するなど、誠実な対応が求められる。 （略） (7)　求職者等への情報提供に係る支援 ○　厚生労働省においては、企業等における女性活躍推進に係る取組状況や若者の採用状況等の情報について、ワンストップで閲覧できる職場情報総合サイト（しょくばらぼ。以下、単に「しょくばらぼ」という。）を通じて、職場情報の見える化を促進している。

○ ウェブサイトの更新に係る負担が大きい場合やウェブサイトを構築することが困難な場合その他より幅広く求職者等への情報提供を求める場合は、本サイトの活用が考えられる。 ※　しょくばらぼは、働き方や採用状況に関する企業等の職場情報を検索・比較できるサイトであり、掲載は無料となっている[15]。 脚注 15　法人番号を持つ全ての企業等が登録でき、「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その他多様な情報を一覧化している。	○ ウェブサイトの更新に係る負担が大きい場合やウェブサイトを構築することが困難な場合その他より幅広く求職者等への情報提供を求める場合は、本サイトの活用が考えられる。 ※　しょくばらぼは、働き方や採用状況に関する企業等の職場情報を検索・比較できるサイトであり、掲載は無料となっている。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[15]である。 脚注 15　現行、「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」のいずれかのサイトに掲載されている企業等の情報を一覧化している。令和６年度中に、しょくばらぼをこれらの３サイト利用企業等に限らず活用できるようにすること等の機能の充実を行う予定。

別表１
労働者の募集に当たって開示・提供する必要があるもの

（★）法令により開示・提供義務のあるもの

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 ・業務の変更の範囲 ・労働契約の期間 ・試用期間 ・有期労働契約を更新する場合の基準 ・就業場所 ・就業場所の変更の範囲 ・始業・終業時刻等 ・賃金 ・社会保険等の適用 ・使用者の名称 ・派遣労働者である場合はその旨 ・受動喫煙防止措置 ※1 労働者の募集を行う者が広告等により労働者の募集に関する情報を提供するときは、虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならず、正確かつ最新の内容に保たなければならない。 ※2 犯罪実行者の募集との誤解を生じさせないよう、インターネットや SNS 等で労働者を募集する際には氏名（名称）・住所・連絡先・業務内容・就業場所・賃金を記載する必要がある。	・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	

別表１
労働者の募集に当たって開示・提供する必要があるもの

（★）法令により開示・提供義務のあるもの

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 ・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 ・使用者の名称 ・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（一部★） （昭和 45 年法律第 98 号）	新卒者等の募集を行うに当たっては、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。 ④ 募集・採用に関する状況 ・直近３事業年度の新卒採用者数・離職者数等 ⑤ 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 ⑥ 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） 【方法】 インターネット等（*2） 【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（一部★） （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の申込みに当たり、企業の求める人材像、採用選考に当たって重視する点、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通しなど、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	

青少年の雇用の促進等に関する法律（一部★） （昭和 45 年法律第 98 号）	新卒者等の募集を行うに当たっては、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事業年度の新卒採用者数・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） 【方法】 インターネット等（*2） 【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の申込みに当たり、企業の求める人材像、採用選考に当たって重視する点、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通しなど、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	

別表２
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又は公表することが望ましいとされているもの

（★）法令により開示義務のあるもの

法令名称	開示内容	対象事業主	開示方法
（略）			
育児休業、介護休業等育児又は家族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又は ・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 300 人を超える事業主	インターネット等
次世代育成支援対策推進法（★） （平成 15 年法律第 120 号）	② 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及び女性有期雇用労働者の割合 ・フルタイム労働者及び 25～39 歳のフルタイム労働者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 ・男性の育児休業取得期間の延伸のための措置等 ・女性労働者の継続就業率 ・育児を行う労働者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	③ 常時雇用する労働者の数が 100 人を超える事業主 ④ 特例認定事業主（プラチナくるみん認定事業主）	インターネット等 （*1）
（略）			

(*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の効果が期待され、「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。

（略）

指針等名称	内容
（略）	
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６年４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、労働者に対し雇入れ直後からテレワークを行わせることとする場合には、雇入れ直後の就業の場所として、また、その労働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、変更の範囲として、（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。」

別表２
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又は公表することが望ましいとされているもの

（★）法令により開示義務のあるもの

法令名称	開示内容	対象事業主	開示方法
（略）			
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又は ・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	インターネット等
次世代育成支援対策推進法（★） （平成 15 年法律第 120 号）	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）	インターネット等 （*1）
（略）			

(*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。

（略）

指針等名称	内容
（略）	
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。