

# 自分に合った就職先の検討に職場情報を確認しましょう

## ～職場情報の提供に関する企業向けの「手引」を参考に～

企業等が採用活動において職場に関する情報の提供を行う際、参考にするための「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。

この手引をもとに、皆さまが企業研究や職場選択を行うために情報を収集する際のポイントをリーフレットにまとめましたので、参考としてご活用ください。

### 1. そもそも法令で開示・提供することになっている情報は？

現在の法令では、次の情報を企業等が開示することとされています。募集広告やインターネットにより確認しましょう。

#### 労働条件（職業安定法）

※労働者の募集を行う事業主等が対象です。

- ・業務内容 ・労働契約の期間
- ・就業場所、就業場所の変更の範囲
- ・始業・終業時刻等 ・所定外労働時間の有無
- ・賃金 ・社会保険等の適用 など

△犯罪実行者（「闇バイト」）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（電話番号等）・業務内容・就業場所・賃金を記載する必要があります。

#### 職場の就労実態に関する情報（若者雇用促進法）

※新規学卒者等の募集を行う事業主等が対象です。

- ・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）
- ・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）
- ・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）



求人・募集広告などに掲載

求人・募集広告、若者雇用促進総合サイトなどに掲載

#### 育児休業等に関する情報

（育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法）

- ・男性の育児休業等の取得率  
※常時雇用する労働者が300人を超える事業主が対象です。
- ・仕事と子育ての両立に関する行動計画 など  
※常時雇用する労働者が100人を超える事業主が対象です。



#### 女性の活躍状況に関する情報（女性活躍推進法）

※常時雇用する労働者が100人を超える事業主が対象です。（開示項目は企業規模等により異なります。）

- ・男女の賃金の差異
- ・女性の活躍に向けた取組の実績（※）や行動計画（※）  
女性採用者の割合、男女別の育児休業取得率、1月あたりの平均残業時間 など



企業等のサイト、「両立支援のひろば」「女性の活躍推進企業データベース」などに掲載

この他、労働者の採用者数に占める中途採用者数の割合（正規雇用労働者）も、インターネット等で公表することとされています（労働施策総合推進法）。  
※常時雇用する労働者が300人を超える事業主が対象です。

### 2. 職場選択のために収集する情報にはどんなものがありますか？

求職者等が職場選択に当たって求める情報は様々ですが、厚生労働省が実施したヒアリング調査などでは、法令で定められた開示項目以外に、次のような情報を求めているという結果が得られました。これらを参考にご自身の興味・関心などに応じて、必要な情報を収集してください。

#### ■ 企業等・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

### 3. いつ、どのように情報を得ることができるでしょうか？

企業等は、

※法令に定めのある情報は、その法令の定める方法で開示することとされています。

- ・ウェブサイトや求人票、募集広告への掲載
- ・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



などの機会を通じて自社のアピールを行っています。

また、所属予定部署の社員との意見交換を設けたり、職場見学を実施している企業等もあります。求職者等の皆さんは、これらのタイミングで情報収集することができ、質問などをする機会もあります。

また、ハローワークや職業紹介事業者を利用している場合は、これらの機関を通じて質問することも可能です。



情報提供は、**求職者・学生の皆さまの職場選択と、企業等の相互理解のため**になされるものです。**丁寧なコミュニケーションを心がけるとともに、提供された情報を転用する（SNSへの投稿など）ことのないよう、適切に取り扱ってください。**

### 4. 情報を確認するときのポイントはありますか？

- 数値情報を確認するときは、**用いられている数値の定義（どのような数値か）や算出方法も確認**してみましょう。例えば、離職率など、企業等が任意で開示・提供している情報の場合、算出に当たって用いられる分母が企業ごとに異なることもあります（新規採用者数や全従業員数など）。用いる分母次第で、離職率として算出される数値に違いがありますので企業間での比較を行う際などには注意が必要です。
- 収集した情報が必ずしも最新のものではない場合もありますので、**得られた情報の更新時点**を確認しましょう。
- 企業等は職場環境を改善するための取組を日々行っています。離職率その他の企業等における取組の実績を確認するときは、**経年変化、今後の方針などを併せて確認**することで、企業等における取組への姿勢や状況を理解することができます。

#### ※ 上場企業等は、投資家向けに「人的資本に関する情報」を開示しています

上場企業等は、**人的資本・多様性に関する情報の開示**に向けた取組を進めています。これらの開示項目には、「離職率」や「人材開発」、「エンゲージメント」など、企業等の選択に当たって参考になる情報があります。企業全体の現状や今後の方針など参考にすることができます。

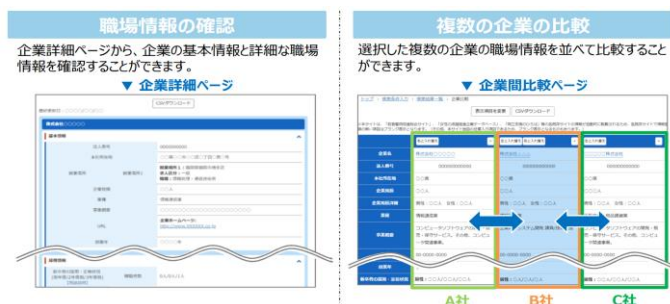
### 企業情報が一覧で確認できる職場情報総合サイト「しよくばらぼ」をご活用ください！

「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**企業等の情報を総合的・横断的に提供し企業間の比較ができるウェブサイト**です。

※ 法人番号を持つすべての企業等が情報を掲載することが可能です。

※ 上記の3サイトに掲載されている情報のほか、「テレワーク制度」や「正社員転換制度」等の多様な情報を幅広く提供しています。

<検索結果のイメージ>



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



厚生労働省  
職場情報総合サイト  
**しよくばらぼ**

■ 「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」はこちら

<https://www.mhlw.go.jp/stf/jyuhou.html>

