

1. 基本的な考え方

- 人口減少による労働供給制約の下、個人の働き方へのニーズが多様化する中で、求職者等と企業等のミスマッチを解消し、希望する者の円滑な労働移動を促進するため、職場情報が適切に提供される必要。
 - 求職者等への職場情報の提供は、就職後の早期離職を防止し、企業等における人手不足の解消・生産性の向上に寄与。
- ⇒企業等における職場情報の提供に当たっての課題・対応策や労働関係法令等において定められている開示項目を整理。**

2. 労働関係法令等における開示・提供項目等

○労働関係法令等による企業等の情報の開示項目を下記により整理

(1) 労働者の募集に当たり開示・提供するもの

労働条件（職業安定法）、募集・採用状況や職業能力の開発・向上及び職場定着の促進に関する取組状況（若者雇用促進法）

(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

中途採用者数の割合（労働施策総合推進法）、育児休業の取得状況（育児介護休業法）、プラチナくるみん取得企業の次世代育成支援対策の実施状況（次世代育成支援対策推進法）、女性の活躍状況（女性活躍推進法）等

(3) 資本市場において公表する非財務情報（人的資本関係）

人材育成・社内環境整備の方針、女性管理職比率等（企業内容等の開示に関する内閣府令）等

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（例示）

企業・業務に関する情報	企業の安定性、事業・業務内容、習得できるスキル、入社後のキャリアパス
環境に関する情報、労働条件等	在宅勤務、テレワーク、副業・兼業の可否、女性の活躍状況、育児休業等の取得状況、短時間勤務等
その他	転職者の場合は、経験者採用等割合・離職率、研修制度等 非正規雇用労働者の場合は、就職後のキャリア形成、正社員転換制度の有無・実績等

(2) 提供する情報の単位

ミスマッチ防止の観点から、所属する予定の**部署**や担当する予定の**プロジェクトチーム単位**等での情報であることが望ましい

(続き) 「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」の概要

4. 提供に当たっての課題や対応策

(1) 職場情報の提供時期・提供方法

ウェブサイト、求人票や募集広告での開示のほか、多様な提供方法がある

- ✓ 企業説明会、選考前の面談等における提供
- ✓ 選考に係る面接の場での提供

- ✓ 職業紹介事業者を經由して提供
- ✓ 所属予定部署職員等との意見交換、職場見学の実施

(2) 提供する情報の量

過度に多い情報の提供は、①かえってわかりづらく、②必要以上に応募者を絞り込む可能性がある
⇒情報の性質等に合わせて、上記(1)の多様な提供方法を活用しながら提供することも有効

(3) 資本市場における人的資本に関する情報の活用について

資本市場において開示が進められている人的資本に関する情報を労働市場向けに活用することも有効

(4) 数値情報の提供

法令によるものではなく、任意に提供する数値情報は内容が不明確だと求職者等の誤解を招く可能性がある
⇒用いている数値の定義、算出方法を明示

(5) 実績が低調な取組等に係る情報の提供

採用活動上、不利な影響をおよぼす可能性が懸念される情報も誠実に提供することが望ましい
⇒情報提供に当たり、取組状況、経年変化、KPI、今後の方針等を併せて提供

(6) 情報の正確性

求職者等へ提供する情報は、入社後のミスマッチが可能な限り生じないように、より実態に近い正確な内容を反映したものである
必要があり、定義等があいまいな情報、長期間にわたり更新されていない情報等は見直す必要がある

⇒過度の負荷にならない範囲で情報を更新するとともに

更新した時期等を併せて提供。導入している制度等はその有無だけでなく、利用状況等も併せて提供

(7) 求職者等への情報提供に係る支援

ウェブサイトの更新やウェブサイト構築に係る負担が大きい場合や
その他より幅広い情報提供を希望する場合

⇒しよくばらぼの活用

(8) 中小企業等における情報発信

人材確保に向けた職場環境の整備等に取り組んでいる情報等、
積極的な発信が効果的

⇒しよくばらぼの活用

