

2016年2月22日配布資料

株式会社イー・ウーマン 働く人の円卓会議 会議番号:3378 2016年2月5日～2月12日

<http://ewoman.jp/entaku/info/id/3378/times/4>

## 入社前に知っていれば良かった、と思う情報ありますか？



[議長]佐々木かをり 株式会社イー・ウーマン 代表取締役社長、  
株式会社ユニカルインターナショナル 代表取締役社長

### 1日目の円卓会議の議論は・・・

<http://ewoman.jp/entaku/info/id/3378/times/1>

#### 1日目の投票結果



今週は、就職や転職の際に調べる企業情報について、ディスカッションをしていきたいと思います。  
テーマは「入社前に知っていれば良かった、と思う情報ありますか？」。

「雇用」については課題が山積しており、また、立場によって見える景色も違う。ブラック企業撲滅や労働環境を良くすることは必須ですが、同時に、私個人としては、いわゆる「一般」の働き手がどのように自分を高め、自分を成長させながら貢献していくかにも興味があります。

働き手の視点でも、企業側の視点でも、どのような改革を積み重ねてこの課題を解決すれば、世界的にも教育レベルの高い日本人がより貢献できるのか、経済も生活も発展するのか、という課題です。そのためには、働き手が自分に合った、活躍出来る職場を見つけることが大切だとおもいます。

どうしたら、就職しやすい環境、転職しやすい環境をつくれるのか。

どんな情報が、就職「前」にわかっていたら、良いのか。

企業はどんな情報を公開したら、いい人材を集めることができるのか。

おりしも、昨年8月に成立した女性活躍推進法では、従業員301人以上の企業に女性活躍の情報を公開することを義務づけました。

### 皆さんは、入社前に知っていれば良かった、と思う情報ありますか？

ぜひ国内外のイー・ウーマンピアの皆さんの体験、ご意見、ご提案を教えてください。





## 働いている姿を具体的にイメージできる情報

様々な投稿をありがとうございました。

レッズさんの「**その会社で働いている姿を具体的にイメージできる情報**」ということにつけるかな、と思いますが、シゴパパさんは、とても具体的に投稿くださいました。

- ・離職率(入社後1年、3年、5年、10年)
- ・平均給与(ボーナス含め、入社後3年、5年、10年、20年、30年)
- ・有休消化率(入社後1年、5年、10年、20年)
- ・育児休業取得率と平均取得期間(男女別)

めぐちさんは離職率ではなく、「**離職者の理由**」を、ということですが、それはどんなふう公表されていたらいい、ということでしょうか。選択肢から選ぶようにしてもらって**数値化**しますか？

おくらさんは、「**残業時間の実態**」とのこと。大切な情報ですね。どのように公表されているといいでしょうか。役職別？ 月別？ 平均？ すこし細かく教えてください。18時までと書いていた会社で今、毎日24時まで仕事をしているのでしょうか？もしそうであれば、**労働基準監督署**等にご相談になったらどうでしょうか。

銀木犀さんは、**人材研修の内容や実態**。これも重要な情報ですね。どれだけ**育てる仕組み**をもっているのか、また、**対象は誰なのか**を明確にして公表してもらえると、男女格差含め、様々見えて来そうです。

きらさんの、**給与待遇面**ですが、これは今の法律で**条件明示が義務づけられています**ので、万一明示されていないのであれば、会社に求めてください。本の虫さんの「**勤務除外時間**」というのは法律的には使わない言葉です。会社での通称と思われるかもしれませんが、「**仕事をしてはいけない時間**」ということでしょうか。もう少し様子を教えてください。

みもぎさんは、神奈川県での事例でしょうか。「**技術者として男性社員と同じだけ夜は遅くまで働くのに、女性だけ早く出社し、朝からの電話受付を命じられた**」というのは、現在も続いているのでしょうか？このような「**慣習**」となっている**男女差別**は、どのように公表してもらうのがいいのでしょうか。**女性だけに課されている業務があれば明記**、ということでしょうか？

様々なご提案がありました。が、**どのように公表**されていたら、いいでしょう。

**数値化**されるものであれば、どの企業も同じ基準で数値を出さないと比較ができませんが、一方で、自社の特長を表現しようと思ったら、**必ずしも同じ指標でなくてもいい**かもしれません。

私は、たとえば「**勤続年数**」というのも、必ずしも長ければいいのか？という疑問を持ち考えています。「**勤続**」の定義を、正社員とせずに、契約社員やアルバイトもいれたらいいのかもしれませんが、**中途採用の率**や社内での**昇進の様子**、もいいかもしれません。その他、**LGBT**や**国籍等**はどのようなでしょう。

さらにおたずねします。**どんな情報が事前にあつたら、転職しやすい**でしょうか。**就職、転職時に知りたい情報はどんなこと**でしょうか。また、**どこに、どのような形で公表されている**といいでしょうか。

現在の社員の声であれば、文字も可能だし、写真も、また、ビデオも可能でしょう。皆さんの体験、考えを **statement** でお待ちしております。

### **YES** 生の声を聞きたい(レズ・埼玉県・35)

その会社で働いている姿を具体的にイメージできる情報が欲しいです。例えば、働いている方から仕事のやりがい、大変さ、職場の実態について生の声を聞く機会があると嬉しいです。採用担当者の説明、HP の先輩社員の紹介は良い情報に偏りがちです。OB、OG がいる職場ばかりではありません。私も今の会社を受ける時は先輩がいなくて、求人票と採用担当者の説明から働くイメージを作りましたが、実際は良くも悪くも違いました。事前に聞くことができれば、ミスマッチを防げたと思います。

### **YES** 離職者の理由が知りたい！(めぐっち・福岡県・46)

離職者の理由は、企業側としては開示したくない情報だと思います。パートナーの転勤、転職のためなど理由は様々だと思いますが、要はその会社に魅力がなかったという事に尽きると思います。会社はその事実気づき、何かアクションをおこなっているのでしょうか。問題を放置している会社は何を決定するにもスピード感がない会社なので、そういうことが最初にわかっていたら、私は入社しません。

### **YES** 離職率、給与、有給、育休取得率(シンゴパパ・静岡県・48)

入社する時はほとんど気にしていませんでしたが、今にして思えば、以下の情報程度は知っておいた方が良かったです。・離職率(入社後1年、3年、5年、10年)・平均給与(ボーナス含め、入社後3年、5年、10年、20年、30年)・有休消化率(入社後1年、5年、10年、20年)・育児休業取得率と平均取得期間(男女別)

### **YES** 残業時間の実態(おくらん・東京都・32)

残業時間の実態を知りたかった。募集要項には18時までと書いていたが、実際は連日24時まで。休みもなく数カ月働くと心身に異常が出てきた。そんな実態を知っていれば、タフじゃない自分はその業界に近づかなかったと思う。

### **YES** 人材育成に対する姿勢を(銀木厚・長崎県・55)

私は会社でなく大学教員として転職してきたので一般的ではありませんが、働く人一人ひとりの成長を促す機会をどのように作っている組織なのか、垣間見ると良かったです。大学では能力開発がほぼすべて自助努力に任せられ、経済的にも時間的にも、そして体力的にも厳しいことが結構あります。また、組織の人材活用に対する姿勢の情報があると助かります。後になって「最も封建的で男性社会の組織」ということがわかって苦労しました。

### **YES** 勤務除外時間(本の虫・大阪府・44)

勤務除外時間を事前に知りたかったです。現在の派遣先は、始業前と就業後の15分ずつが勤務除外時間になっています。昼休みが45分間のため残業する場合は就業直後に15分の休憩を取らなくてはならず、仕事の流れが途切れてしまうことに不満を感じています。事前にこのことを知っていたら、今の派遣先には行かなかったです。

**YES** 女性だけ早めの出社だった(みもぞ・神奈川県・47)

まだ女性がフルで働いていない珍しい分野で就職。女性の先輩も少なからずおられたが、早朝は電話が集中し、秘書だけでは電話対応ができないからと、新人の私ともう一人の女性だけ早く出社し、朝からの電話受付を命じられた。新人時は会社に意見することができず享受。些細なことだが、技術者として男性社員と同じだけ夜は遅くまで働くのでとても辛かった。当時すでに男女平等の時代。男性が電話に出ても良いはず。事前にその問題が分かっていたら、同期で話し合い、持ち回りにしたのにと思った。

**YES** 雇用条件の確認(きら・香川県・43)

今の職場では、派遣社員から正社員に、その前の職場は季節バイトから常勤のパートに変わりました。仕事内容や職場の雰囲気などはわかっていましたが、給与待遇面が曖昧なまま変わってしまったので、雇用条件を事前にきちんと知っておきたかったと思います。

**NO** 変化についていく(れみい・埼玉県・51)

私が入社した約30年くらい前は、今のように情報があふれていなかったもので、入社前に知らされた内容は賃金や勤務形態、勤務地、簡単な勤務内容、福利厚生くらいだったと思います。それでも入社してから知っておきたかったと思った情報は、特になかったかと思います。日々世の中も会社も変化していますから、入社前情報と現在とはかなり違っています。入社後はこの変化についていくことも必要だと思っています。ただ、情報はあっても困るものではないので企業側がいろいろ開示することは賛成です。

### 3日目の投票結果



## 転職者に出世の道があるのか

たくさんの投稿をありがとうございます。

cheetan さんの具体例、わかりやすいですね。単純な男女の人数だけでなく、「**男女の働き方の違い**」がわかる情報。「営業部では外勤は男性、内勤は女性。調達部のバイヤーは男性で女性はアシスタントです。取締役秘書は、兼務も含めすべて女性」は衝撃的です。

私が大学生の頃、1社、**就職説明会**に行ったことを思い出しました。就職人気ランキングトップ3に入っていたその企業は女子大生を集めて「我が社は女性を活躍させる」と言ったのです。でもホールで見せられたビデオは、女子社員だけ制服。男性はスーツ。男性が立ちあがりながら電話で何か熱心に交渉している、その隣に、制服女子がメモを渡しているというモノでした。私は、最終面接まで行きましたが、このビデオの影響が大きく、辞退。既に大学生のアルバイトとして男女格差なく仕事をしていた私には、あまりに不自然に見えたのです。

それでも入社する人はたくさんいるのですから、ビデオを見せたことは「**情報開示**」としてとてもいいことだったと思います。会社はそれぞれの**考え方や社風**があるのですから、堂々とそれを見せて、その環境を選ぶ人を集めればいい、ということだと思います。

それら**開示される情報**を、マカロン 71 さんの提案のように、**自社 HP で公開**、ということもあるでしょうし、一部は、emi☆さんの「**第三者機関で比較公表**」、銀木犀さんの「NPO が行うか厚労省の HP に載せる」ということも考えられるでしょう。**第三者機関で公表**するものは、法律に則っているかを含めて**数値で表せるような情報**の一部であり、自社の WEB で公表するものは、もう少しその会社をわかってもらえるような**空気感、職場の雰囲気**を伝えるもの、**可能性**を見せるもの、となるのでしょうか。

ちょうど転職活動中という、るんちんさんが、職場の雰囲気について投稿くださいました。**トイレで会話を聞く**、のは素晴らしい！ エレベータや廊下など、様子が分かるシーンはいろいろありますね。おれんじ 78 さんの「**一般の社員**」のストーリーを知りたい、というのも同じ視点でしょう。ただ、これはルール化するのは難しいですね。十人十色。従業員の人柄や、その日の精神状態などによっても違うでしょうし、一般とは何か？という問題がある。**採用する側は、成果を上げる人**を採用したいのですから、常に上を見て欲しいとも願っているはず。**従業員を大事**にしている指標とは、どのようにしたら、**数値化**、または**ストーリー化**できるでしょうか。

ですから、n.dan さんご提案の「**学生のように会社の体験や見学**ができたりするシステム」は重要だと考えます。私自身も、**大人のインターン**、または、**就職前アルバイト**などができたらいいのに、と思うのです。

私の会社はいつも求人をしており、今も毎日採用試験等をしていますが、試験と面接だけでなく、もし、採用テストの一貫として3日でも1週間でも仕事をしてもらえたらいいのに、と思うことは多々あります。応募者が知りたい「**会社の雰囲気**」もわかっもらえるし、会社側も、**求職者のスキル**等がわかるので、この制度を導入できたら、とくに小さな会社だと**転職のミスマッチ**は少なくなるのでは、と思います。**大人のインターン**、どうでしょう。

ただ**転職前の情報**に関しては、DiamondBar さんの「**転職者に出世の道があるのかないのか**」に、つきる気がしています。「**管理職に占めるプロパー社員の割合**」で、その会社の自由度は確かにわかる。**取締役に転職者がいるのか**、ということでもすぐにわかりますね。

また、szkmtk さんの**研修**についても、同様です。「**数少ない中途採用者は各人毎に調整しており不透明**」。**転職者に研修があるのか**等も、会社の様子を知ることができます。

このような**ミスマッチ**を少なくするために、香港から、もはよしえさんの、投稿が届きました。「人材紹介会社を通すことが多く、ミスマッチが少ない」というご指摘。**人材紹介会社**は、本当にその企業を熟知しているのか。これも課題ですね。親身になって、自社のことを学習して人材を紹介してくれる紹介会社がとても少ないと、私自身日々実感しています。**人材紹介会社の教育等**も大切かもしれません。

いろいろな情報がありますが、マカロン 71 さんのように、まず、「企業が、**自社 HP にて、望むスキルや仕事内容**をかなり具体的に」は、本丸ですね。どんな仕事ができる人を望んでいるのかということを明確にすること。これが何より大切です。では、どのくらい具体的に、どのような表現で、これを伝えたいのでしょうか。**どのように評価**しましょう。

いくら**情報開示**しても、その時の上司や会社の状態によっても違ってくるのですから、働き手としては、ゆみ子さんの言う通り、「どう折り合いをつけていくか」「**誰もが労働環境作りのパイオニア**であることが大切」は、私も 100% 同感です。

私は、「**働くこと＝貢献すること**」だという考えで仕事をしてきています。ですからもし私自身が新しい仕事を引き受けるのなら、知りたいことは、**自分への期待や、どんな可能性があるのか**、ということです。つまり**貢献し続ける準備のある自分**を、どのくらい**活用してもらえる環境**なのかということ。アパート探しではないのですから、条件ばかり確認して「**いい環境**」を選ぶのではダメで、選んだ時点でスタートで、あとは課題があっても、自分の貢献をする、毎日成果を出す、ということが働き手のつとめです。

そもそも「**いい環境**」というのは、何なのでしょう。海外で「仕事のできない人を抱え続ける日本企業には魅力がない」と、優秀な外国人人材は転職していつてしまうという現実をみました。「**いい環境**」とは何でしょう。私は「**自分が最高に貢献出来る環境**」だと思いますが、そのために知っておく必要がある情報って何なのでしょう。

次回、金曜日サイトアップが最後の円卓会議です。

**転職前に知りたい情報について、具体的に、どんなことをどんな方法で知りたいか。または、今つとめている自分の会社のこんないい点を宣伝できたらいい人が集まるのではないかと考えている点があれば、それも教えてください。いい会社って、なんででしょうか。そして、転職活動中の不便や疑問もあればお寄せください。**

たくさんの視点、おまちしています。

## YES ちょうど転職活動中 (るんちん・東京都・43)

15 年ぶりに転職活動をしている中で、特に女性が長く働ける環境かはわかりにくいと感じます。私自身は面接の際にトイレで同じ 40 代くらいの女性がどうい会話をしているか意識してみたり、面談の中で女性の(管理職数以外に)キャリアを会社・中間管理職がどう考えているかをヒアリングしています。勤続年数より職種転換の様子、退職理由の詳細として退職者に対してどういう思いがあるか(退社してこういう活躍をしているなど)等々、従業員を大事にしている指標ができるといいと思います。

## YES 子育てのしやすさ (n.dan・広島県・41)

入ってみてからわかったことです。時間調整しやすかったり、場合によっては会社へ連れて来ることができたりと、自分の気持ちの負担が軽く現在仕事できています。社風だったりするので、個別に聞いてみるくらいで、数値化や公表はしにくい内容に感じます(制度としてあるわけではない)。学生のように会社の体験や見学ができたりするシステムがあるとよいと思います。

## YES スキルと仕事内容を明確に！(マカロン71・京都府・45)

企業の方々が、望まれるスキルや入社後の仕事内容について、かなり具体的に情報をいただくと転職しやすいと私は思っております。前職では、入社前に全く聞いていなかった仕事を数多くこなさなくてはならず、キャリアアップできたのは良かったのですが大変でした。事前にわかっていたら、苦手なことは入社前に勉強し、自分のスキルでは無理な仕事内容を条件とされる企業は応募しないなど対策が立てられるのではないかと考えております。情報はHPに掲載が良いと思います。

## YES 男女別業務比(cheetan・千葉県・46)

私の職場では、営業部と調達部に男女の働き方の違いが大きく表れています。営業部では外勤は男性、内勤は女性。調達部のバイヤーは男性で女性はアシスタントです。主たる業務が二人一組で進められる部署の男女別業務比が公開されると、女性社員に対する企業の考え方が見えると思います。また、取締役クラスになれば秘書の付く企業も多いと思いますが、取締役秘書の男女比もわかると参考になると思います。ちなみにわが社の取締役秘書は、兼務も含めすべて女性です。

## YES プロパーと中途の割合(DiamondBar・東京都・47)

プロパーが主体なのかそうでないのか、人数の比率がわかると参考になります。自分が少数派になるのかわからないのか、それによって覚悟の度合いが違ってくるように思うからです。私の会社でも、「中途(入社)」という差別っぽい表現で転職者を表したりしていました。管理職に占めるプロパー社員の割合もわかると、転職者に出世の道があるのかわからないのかわかっていいと思います。

## YES ストーリー(おれんじ78・神奈川県・37)

最近各社の採用ページに、現役社員の方がストーリー形式で書かれているものが増えていますね。わかりやすくよいと思う反面、やや“お手盛り”の感じがします。ここがやりにくいといった悪い部分も含めて書かれていると自由な社風を感じる一面もありますが、もっと客観的に、たとえば新聞記事として書かれているとうれしいです。ニュースで見るのはほぼトップ社員の記事なので、一般の社員がどうかに興味があります。

## YES 新卒と中途採用との差を明記(szkmtk・東京都・35)

研修や福利厚生や昇進プロセスに関して、新卒と中途採用で差をつけている点は事前に開示してほしい。新卒入社が多い会社では特に、数少ない中途採用者は各人毎に調整しており不透明な場合もある。自身もキャリア採用された後に新卒社員との扱われ方の差に驚いた経験があり、入社前に細かく交渉してすり合わせができれば満足度が下がることが防げたと思います。ケースバイケースだから公表が難しいければ、採用通知と併せて明記があれば入社に合意する段階で把握できてよいと考えます。

## YES 知りたい情報はたくさんあります(emi☆・東京都・41)

事前に知っておきたいのは「男女比・年令分布(すべての雇用形態)、中途採用率、離職率、離職年令分布、役職別の有給・代休取得率・残業時間、年次別平均給与、研修制度、評価方法」等々たくさんあります。情報は、会社発信とは別に第三者機関で比較公表されていると検討し易いのは。転職経験者ですが、職場実態について、役員からの説明だけだったので、現場の一般社員からヒアリングしたかった。応募者がヒアリングする人(部署、年令、性別、雇用形態等)を選べれば、なお良かった。

## YES NPO か厚労省でまとめては？(銀木厚・長崎県・55)

表面的な制度の充実ではなく、例えば「男性育児休暇取得率」など、制度は整えていても本当に社員が利用できる空気なのかどうか分かる指標が必要だと思います。残業時間数、中途採用率、昇進も男女別に明らかにしてもらいたいです。それによって男女差別の程度がすけて見えてくると思います。また、このような情報は自社の HP などでは都合のいいことしか載せないと思うので、NPO が行うか厚労省の HP に載せるかしらどうでしょうか。

**NO** 誰でもパイオニアであること(ゆみ子・愛知県・34)

入社説明会で人事がいくら説明しても、実際の現場や直属の上司で労働状況は異なります。そんな時に、どう折り合いをつけていくか。働きぶりや個人の交渉によることが多いように思います。色々なデータは、会社が公表していますで、それ以外で、後進のために、より良い環境を作ってあげたいです。そして、人は三者三様の生活状況や考え方があるので、誰しもが労働環境作りのパイオニアであることが大切だと思っています。

**NO** 勤続年数が指標にならない香港(もはよしえ・海外・その他・34)

在香港の日系企業に入社前、基本的な雇用条件など知っておきたいことは全部伝えられたと思います。香港での就職は人材紹介会社を通すことが多く、ミスマッチが少ないことも影響するかもしれません。残業は本当に必要がある時にしか課せられず、定時になったらさっさと帰るのが香港スタイル。他に条件がいい職場を見つけるとすぐに転職する人が多かったり、早期退職を選択する人もあり、勤続年数が短くてもマイナスに捉えられることはあまりないようです。

- 会議 4 日目 <http://ewoman.jp/entaku/info/id/3378/times/4>



## ■ 成果をあげる職場環境と貢献マインド

本日もたくさんの具体例、ありがとうございました。

めぐっちさんの「**制度が整っている**」ことは、たしかに重要ですね。その、どの制度を公表してもらうのか。さらに「**社員が使えているかどうか**」をどう公表するのか。企業側はいい情報を自主的に発表することで人が集まりますから、**どんどん公開した方がいい**のでしょうね。

banana5 さんの数々の具体例も感謝です。その中の「**外国人や転職者の比率**」は、**役職や階級別に**でいると、どのくらい**オープンな会社**かわかりますね。そして「**実際に話を聞く機会**」。anastasiayano さんも「**実際のオフィスを見る**」と書かれていますが、やはり重要ですね。昨日までの議論ででてきた、**大人のインターン**と類似している考え方だと思います。

つまり、就職活動中に、いくつかの企業で**インターン**をする、**アルバイト**をする、または**見学**をする。社員食堂がある企業だったら、社員食堂を 3 回まで解放、なんてしたらどうでしょう。「入社前に、**社員食堂**をお試ください」と書いてある企業があったら、食堂やメニューがいいということだけでなく、「どの社員の話も聞いてください」ということになり、**働く人たちの志**さえ見える、いい案かもしれません。

szkmtk さんの「**詳細な職務記述書**(ジョブディスクリプション)」は、そのとおりですが「**詳細**」といっても全ては書けないですから、どのように書くかは熟考しなくてはなりませんね。

「書いてないから、しない」という従業員がでてくるのも問題です。たとえば、ある程度のジョブディスクリプションに加えて、もろりんさんのご提案の「**評価基準や評価方法**」を一緒に説明できたら、どうでしょう。仕事の上でどんな点が重要なのが見えてきそうですね。そもそも、働き手も、**社則**を事前に読んでから入社、というのはどうでしょう。内定前に読んで、理解して、合意して署名してからその企業の入社試験を受ける。**互いにルールが明確**だといいのでしょう。

「**働きやすい**」とは、**自分が貢献し続けられる場所**、つまり、**毎日成果を出せること**だと思います。

**規制改革**という視点で考えると、就職や転職をスムーズにしていくために、**企業がどんな情報を開示**したらいいのか、**どんな職場環境**を提供するのか、ということですし、**働き手個人**にとっては、自分に与えられた環境で、**どれだけ成果を出せるのか**、ということでしょう。

**3 日目の会議**の際に「**誰でもパイオニアであること**」とゆみ子さんが投稿されているように、**仕事は人がつくる**ものですから、**毎日環境は変化**するでしょう。経営側に様々要求することの一方で、働き手も、**自らを律して**、人々の中で自分がどれだけ毎日成果を出しているのかを厳しく見つめ行動する必要があると思います。スイスからの Linden の投稿にもあるように、企業側に情報公開をもとめるだけでなく、これからは、**求職者の情報開示**も重要になるでしょう。

真打ちさんは「**あなたにとって、何が良い環境**だと考えますか、の問いを**社員に投げかけた結果**を知りたい」との投稿。これは**各企業がすぐに始められる**ように思います。本質であり、**一番の情報**かもしれません。

私が委員をつとめる、**内閣府・規制改革会議**では、**2016 年 2 月 22 日(月)**に、「**就職、転職前の情報は十分**

か ～良い職場選びのために～」というテーマで「公開ディスカッション」をします。インターネット中継もありますし、会場に一般傍聴席もあります。

どうしたら貢献できる職場を選べるのか。どう改善したら転職をスムーズにする仕組みづくりができるのか。改革していきたいと思います。今週、皆さんからお寄せ頂いた数々の提案もご紹介させていただきたいと思います。ぜひ当日もご参加ください。1週間、ありがとうございました。

## 第3日目までに届いている投稿から・・・

### **YES** 自分が働くであろう職場を見る (anastasiayano・海外・その他・31)

情報が大切だというのは同意見です。ただ雰囲気が良い等というのは主観が入るため、話す方の「良い」が自分にとって良いかどうかは必ずしも一致するわけではないのが難しいところではないでしょうか。私は就職活動を終えて2社で迷っている際に、どちらの会社も実際のオフィスを見ることができました。「百聞は一見に如かず」でした。全ての会社が可能ではないかもしれませんが、紙面上の情報よりも自分で感じた直感を信じて正解だったと確信しています。

### **YES** 子育て中の社員の実態を知りたい (banana5・神奈川県・38)

子育てと両立できるかは重要なポイントだと思います。無理はできないが頑張りたい自分が知りたい情報は、フレックスや在宅ワークが名実ともに利用できるか、評価制度、子育て支援の制度や活動、育休取得率&期間、女性管理職比率、外国人や転職者の比率。子育て中の社員(様々な職種、管理職も)がどのように仕事をしているかというストーリー的な情報もよくHPにあります。もっと多数の事例を知りたいし、実際に話を聞く機会も欲しい。業務内容など同じようにしっかり実態を知りたい情報です。

### **YES** 楽な仕事ではなく楽しい仕事 (szkmtk・東京都・35)

転職前に知りたい情報は、自分のスキルが求められる・活かせるかどうかと、それに見合う待遇が用意されているか。具体的には「詳細な職務記述書(ジョブディスクリプション)」と「給与、研修(育成投資)、福利厚生」があるとよい。採用通知や異動の打診という提案の段階で双方が認識するのが、いいタイミングだと考えます。育児休業中の今、「楽な仕事ではなく楽しい仕事ができる」会社への復帰を心待ちにしています！

### **YES** 使える制度かどうか？ (めぐっち・福岡県・46)

福利厚生の制度にしても、制度はあるだけではなく、使える制度でないと意味がありません。学生さんにはよくわからないかもしれませんが、労働組合があり、制度を作るのも大変です。大きな企業は簡単に制度を作ったり、変更するのも簡単ではない事を踏まえると、既に制度が整っている企業というのは恵まれた会社だと言ってよいと思います。あとは、「社員が使える制度にしていく」という取組みを重ねていく。なかなか手応えがありそうなプロジェクトで魅力を感じませんか？

### **YES** 誇れる点を入社後気づいた (Linden・海外・その他・40)

スイスで昨秋に3度目の転職をしました。多国籍の同僚が集いますが性別、国籍関係なく平等な採用とワーキングマザー率が非常に高いことは誇れることだと思います。求人広告の学歴条件と私のに差がありましたが、職歴と今後私ができる貢献内容を伝え、現職を得ることができました。人材派遣を通じ前