

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)

- ・ **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

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。

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、実態は連日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たら、タフじゃない自分はその業界に近づけなかったと思う

人材育成に対する姿勢を（銀木犀・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。

- 「離職者の理由」 「残業時間の実態」 「勤続年数」
- 人材研修の内容や実態
- 給与待遇 > 条件明示が法律で義務付け

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う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。

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。

- **ヒアリング**
- **会社の体験や見学 > 大人のインターン**

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。

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もないのか、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ならないのか、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っていると思います。

- **取締役の男女比**
- **管理職におけるプロパーの割合**

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では。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。

NPOか厚労省でまとめては?(銀木犀・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に載せるかしたらどうでしょうか。

- **第三者機関で比較公表**
- **NPOが行うか厚労省のHPに載せる**

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！

NO

評価基準 (もろりん・兵庫県・44)

新卒の入社前では見せられても理解できなかったかもしれませんが、もし今転職するなら、その会社の評価基準や評価方法を知りたいです。言葉でこんな人募集！と書かれるよりも、本当に望まれている人材像が分かると思います。今はこうだけど、将来はこういうことが望まれるのかなど。但し大問題は、その評価基準が本当に価値を持って運用されているか…….でしょうか。どうやって確かめればいいのかわかりません。

- **職務記述書**
- **「評価基準や評価方法」**

YES

誇れる点を入社後気づいた(Linden・海外・その他・40)

スイスで昨年秋に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。人材派遣を通じ前職場の人事部と直属の上司へも直接電話連絡があり、私の仕事や性格などのレファレンスも求められました。こちらから得る情報より会社・人材派遣が私に求める質問・情報の方が圧倒的に多かったです。

「いい環境」の定義(真打ち・栃木県・46)

議長の質問は、知りたい事前情報が凝縮されているように思う。「あなたにとって、何が良い環境だと考えますか」、この問いを社員に投げかけた結果を知りたい。力を存分に発揮できる環境か・賃金・良好な人間関係(同僚、上司)・制度の充実度……。良い環境に対する捉え方は、人それぞれ。どのような部分に重きを置いて働いているか、忌憚ない各々の思いを是非知りたい。

- **前職場の人事部と直属の上司へも直接電話**
- **私の仕事や性格などへのレファレンス**
- **社員に「あなたにとって、何が良い環境か？」の質問結果**

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ので、それ以外で、後進のために、より良い環境を作りたいです。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います。

- **いくら情報開示しても実際の現場や直属の上司で労働状況は異なる**
- **「働くこと = 貢献すること」**
- **求職者の情報開示も重要**
- **「働きやすい」 = 自分が貢献し毎日成果を出せる場所**

いい労働環境、ベストマッチを作るために



- 労働条件 x 労働環境
(評価、将来性、カルチャー、慣習など)
* ストーリーや動画
- 自己スキル x 貢献するマインド
* リファレンス
- インターン、職場体験、有期雇用