

規制改革会議 雇用ワーキンググループ 御中

「雇用の入口」 労働条件明示・情報開示について

2015/2/9
一般社団法人 人材サービス産業協議会

人材サービス産業協議会について

民間人材サービス業界 5団体により運営されている連携横断組織

公益社団法人 全国求人情報協会
一般社団法人 日本人材紹介事業協会
一般社団法人 日本人材派遣協会
一般社団法人 日本生産技能労務協会
一般社団法人 日本エンジニアリングアウトソーシング協会

ミッション

JHRは雇用構造の変化や労働市場の新たな要請に応え、健全かつ円滑な次世代労働市場を創造する

ビジョン

JHRは複雑性を増す労働市場に対峙し、より多くの就業機会を生み出すことに努める
これまで以上に企業の人材活用のパートナーとして、また、個人のキャリア形成のサポーターとして、
両者にバランスのとれたサービス提供を行い、それぞれのニーズを高いレベルで実現させる新たな取り組みを推進

テーマと主な取り組み

人材サービス産業が取り組む5つのテーマ

- 1 マッチング・就業管理を通じたキャリア形成の支援
- 2 採用・就業における「年齢の壁」の克服
- 3 異なる産業・職業へのキャリアチェンジの支援
- 4 グローバル人材の採用・就業支援
- 5 人材育成による人材サービス産業の高度化

主なプロジェクト

- ・キャリア形成支援プロジェクト
- ・キャリアチェンジプロジェクト
- ・人材育成プロジェクト

自主的な取り組みによる情報開示の発展

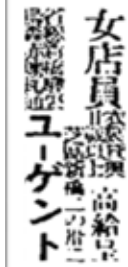
求人広告における自主的な取り組みによる情報開示は、時代とともに発展・進化

年代別の情報量の傾向と主な掲載項目

情報量



新聞求人案内



求人情報誌



項目の統一やフォーマット化により、比較検討が容易に

具体的な仕事や職場の雰囲気などをアピール

求人サイト

希望条件で簡単に検索



'探される'機能の付加
(レジュメ登録、オファーマール、レコメンド等)

出典:求人広告半世紀

情報開示内容の変化	会社概要	社名、連絡先	社名、所在地、事業内容、資本金、創業年、従業員数
	募集要項	職種	職種、応募資格、勤務時間、就業場所 雇用形態(雇用期間の定めの有無がわかること) 賃金(採用時最低額、含まれる手当の内容、残業の場合は金額・時間数) 応募方法(連絡先、担当名、必要書類、面談、選考の場所等) 試用期間(採用時と本採用後で条件が異なる場合は期間と条件)
	勤務状況	-	勤務体系の柔軟性(シフト・休日調整など)
	仕事内容	-	具体的な職務内容
	職場の雰囲気	-	職場の人間関係や雰囲気
	採用状況	-	新卒:採用予定学科、採用数、前年実績 過去採用者実績(学校、経験業界・職種)

【サイト化の影響】

スペース制限がなくなったことにより
各項目の情報量増加、写真点数の増加、
動画化

安心して求職活動ができる
(情報量、理解促進)

入・転職者数の増加
(潜在層が顕在化)

労働条件の条件改善

求職時に重視する情報

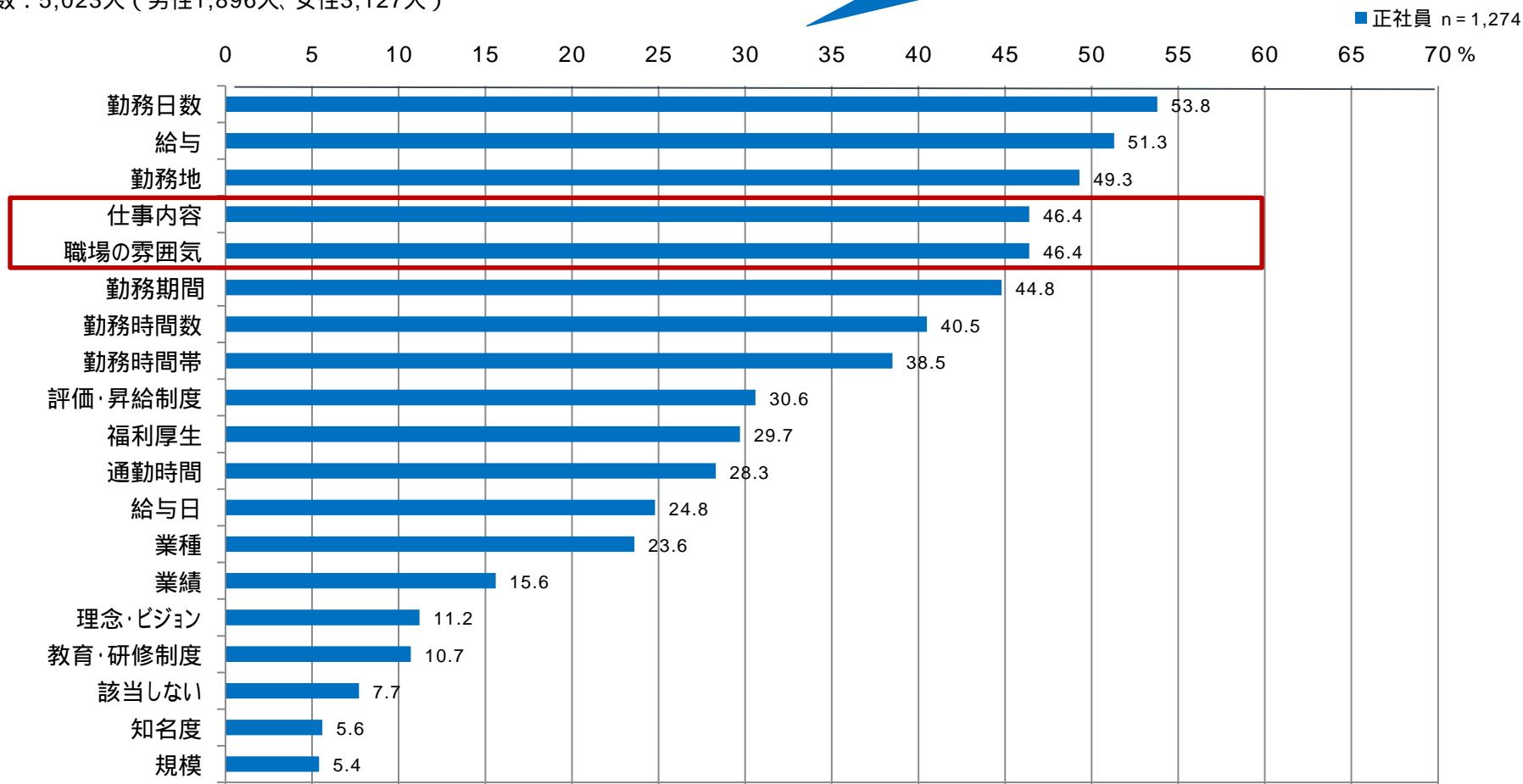
次回求職時には、「仕事内容」「職場の雰囲気」を約半数が重視すると回答

今後の仕事を探す時の重視度

< 調査概要：求職者の動向・意識調査2015 >

- ・調査期間：2015年9月3日～9月16日（インターネット調査）
- ・調査対象：15～69歳までの男女（全国）、1年以内に「仕事探し」をした人
- ・サンプル数：5,023人（男性1,896人、女性3,127人）

1年以内求職活動者（正社員）に
今後（次回）仕事探しをする際に
重視する情報を聴取



求職プロセスにおける情報齟齬の実態__求職者認知（正社員）

「仕事内容」は全プロセスで齟齬が最も発生しやすい
 本来、プロセスが進むほど齟齬は解消するが「賃金」「残業」「勤務時間・日数」「休日」は解消していない

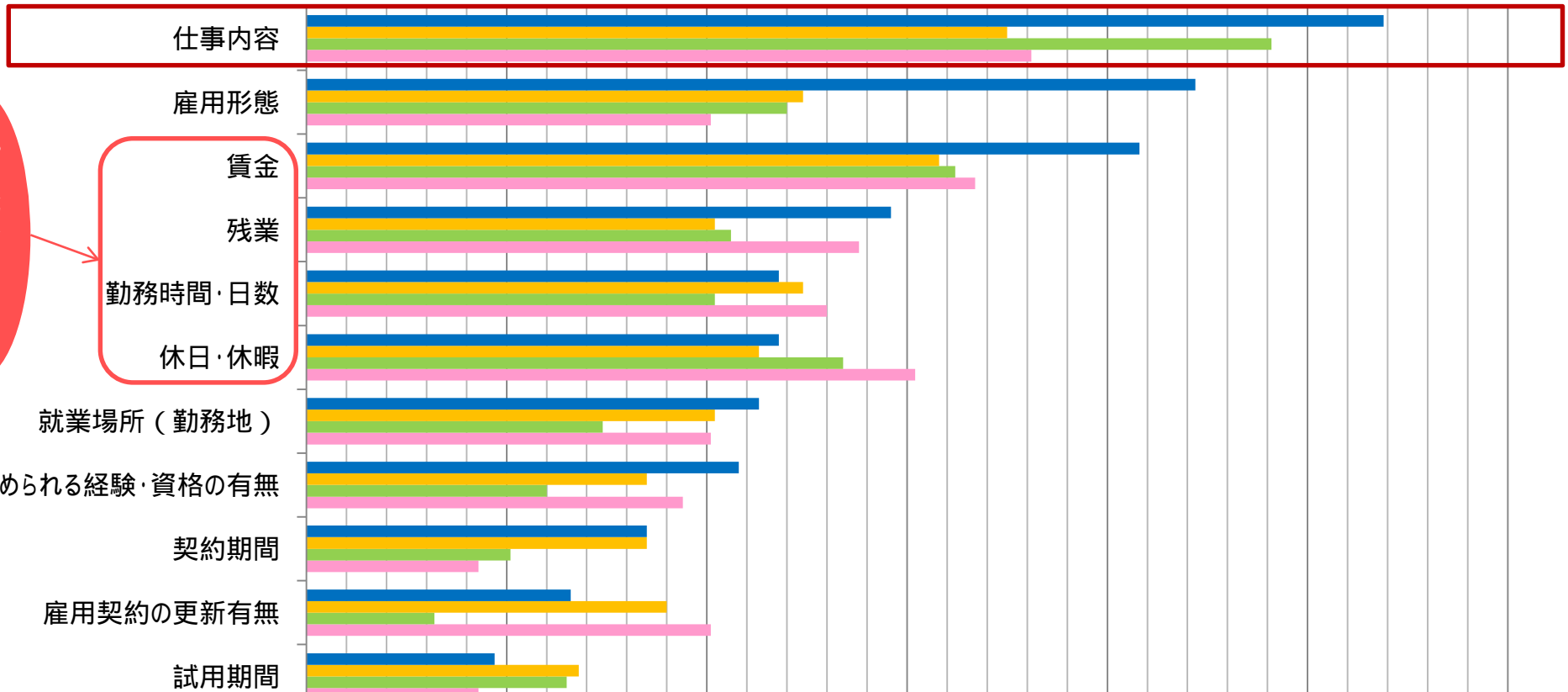
求職者が認知している齟齬（全体計）

< 調査概要：求職プロセスにおける情報ニーズ、齟齬の実態調査 >
 ・調査方法：調査期間：2016年1月18～21日（インターネット調査）
 ・調査対象：直近1年以内に「仕事探し」をした人
 ・サンプル数：2,591人

求職活動プロセスを4カテゴリーに分類。各プロセスで発生している齟齬を集計



0 5 10 15 20 25 30 %



プロセス後半での説明が重要な項目

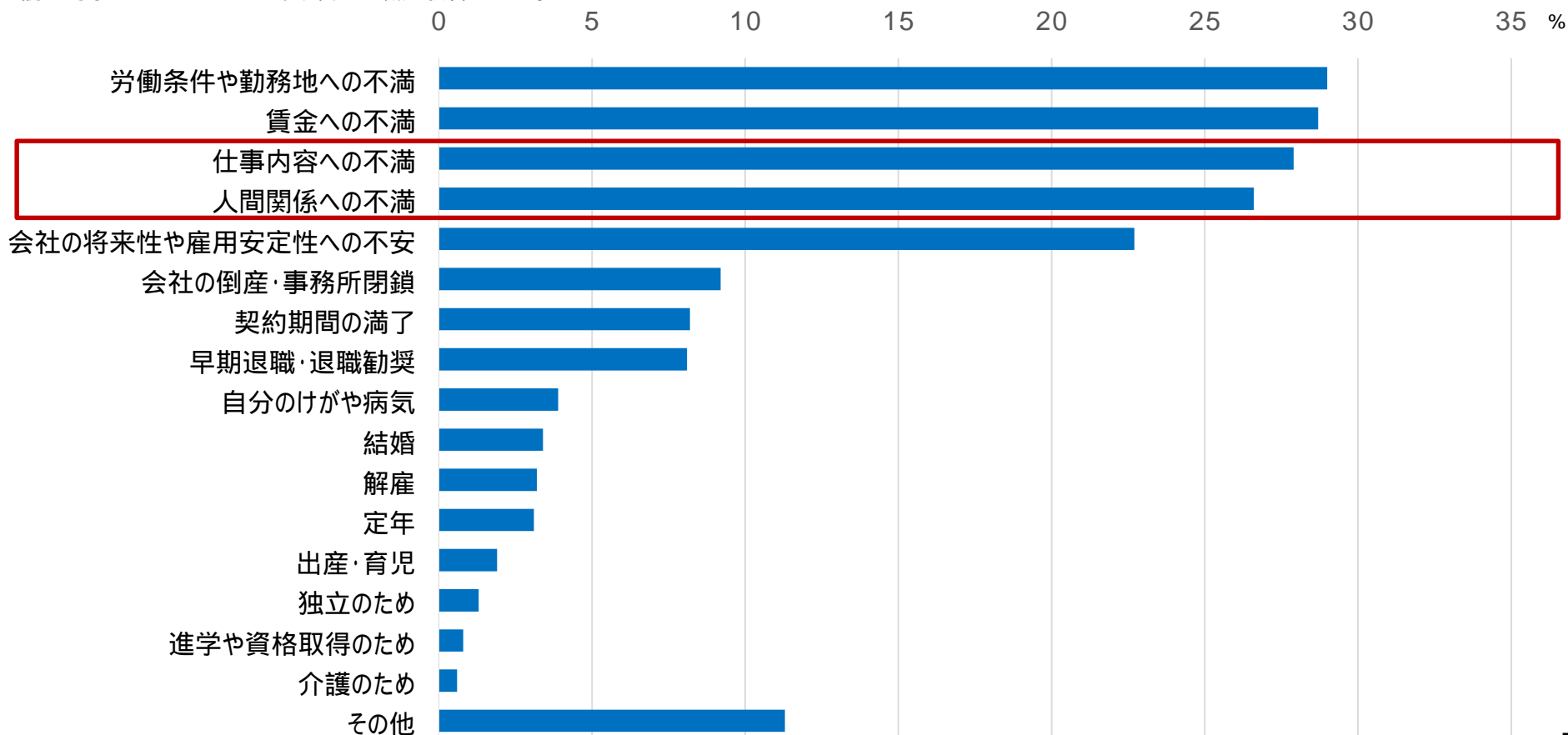
離職理由（正社員）

労働条件、賃金に並んで「仕事内容」「人間関係」の不満が上位

求職者が認知している齟齬（全体計）

< 調査概要：ワーキングパーソン調査 2014 >

- 調査方法：インターネット調査
- 調査対象母集団：首都圏 2014年8月最終週時点就業者18～69歳の男女。（学生除く）
- 調査期間：2014年9月4日～9月11日
- 調査対象：直近2年以内の退職経験者 n=621



転職活動の流れ（中途正社員の場合）

転職活動では、数多くの情報を比較検討し、入社に向けて絞り込みをしている

同一項目でもプロセスにより必要な詳細レベルが変化

転職活動の流れと情報内容の変化

流れ	平均社数	会社概要	募集要項	勤務状況	仕事内容	職場の雰囲気	採用状況
情報収集	多数		例：給与	例：残業、休日	例：営業		
		仕事内容や給与、待遇など希望にあうものを幅広く確認					
		規模（大手、中小） 業種 知名度	現年収レベルと比較 （高いor同じor下がる）	現在の勤務量と比較 （残業、休日が多いor同じor少ない）	商品・サービス 顧客（法人or個人）	会社の雰囲気 （和気藹々、競争風土、老舗orベンチャー）	募集人数
応募	5.7社	自分の希望に一致する仕事か？出来る仕事か？の絞り込み					
		主な取扱商品・サービス 事業戦略 ミッションビジョン	おおよその年収	おおよその時間・日数 残業（月残業時間数） 休日（年間休日数）	商品・サービス（コモディティorプレミアム型） 顧客（ルートor新規）	勤務者の属性 （年齢、性別、タイプ）	過去採用者レベル （経験業種、職種、学歴、属性）
面接選考	2.9社	実際に働けるか、自分にあう組織文化風土かも確認					
		会社の将来性、 雇用安定性	年収の内訳（給与額、 各種手当と金額、賞与）	残業・休日出勤手当の詳細（支給範囲と金額） 休日（長期休暇、有給 取得状況）	具体的な商品や取引先 営業目標、インセンティブ	組織風土・文化への適合性（職場の雰囲気、人間関係）	
内定	80%は1社	最終的な詳細条件を確認					
			内訳詳細（基本給、手当などの額と算出方法） 支給基準・条件詳細（賞与、昇進昇給、交通費）	制度の詳細 残業・休日出勤（手当の算出方法） 休日（休暇申請手続き）	配属先の決定		
入社							

- ・求職者の活動プロセスに応じた、最適な情報開示（量と質）が大切
- ・求職者の求めに応じた情報開示。企業はいつでも対応できるように準備を行う
- ・入社前には書面で明示し、相互で確認を行うことが重要

求人広告に関する求職・就業者からの苦情内容

苦情内容の分類

苦情集計期間 (2014.10.1 ~ 2015.9.30)

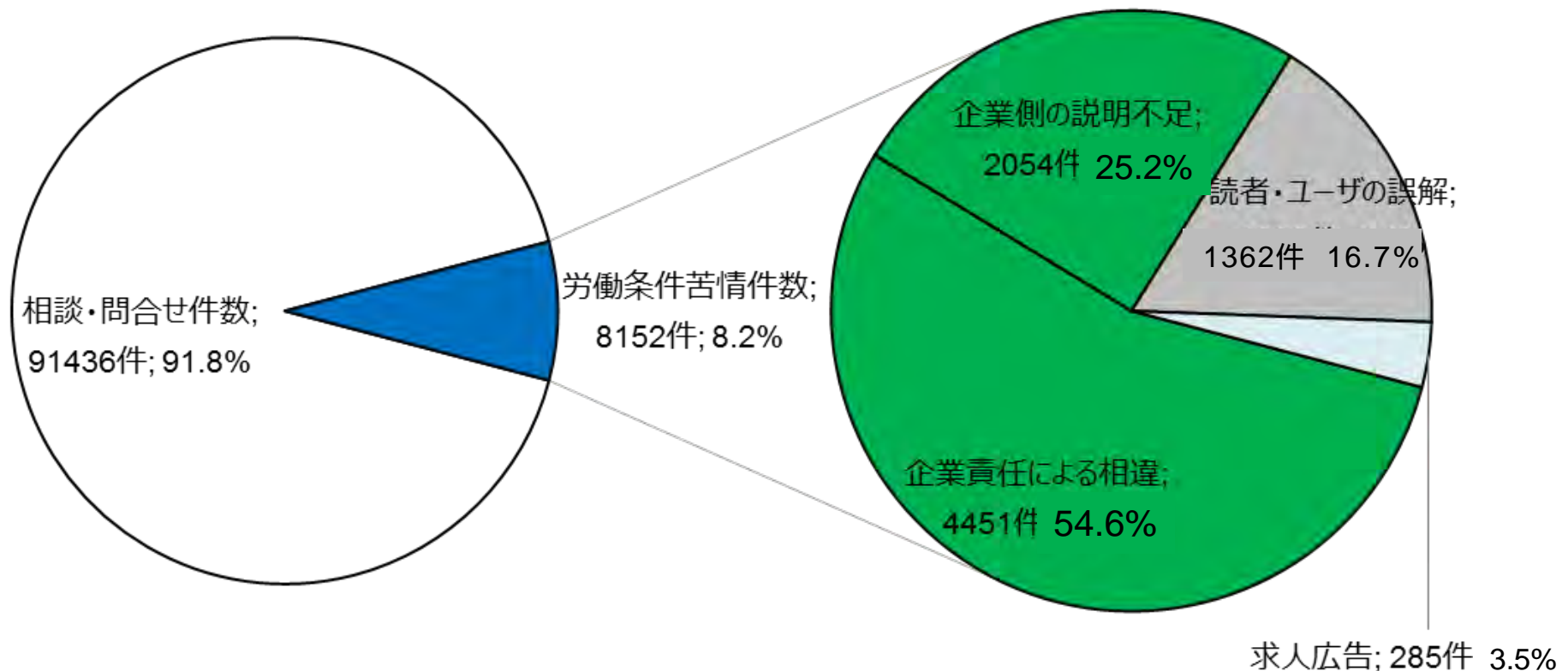
大分類	割合	内容	割合	主な項目	割合
広告表示関連	60.8%	広告表示 (全般/試用期間以外)	55.4%	給与	9.2%
				勤務時間	8.9%
				応募資格	6.9%
				職種・仕事内容	5.5%
		その他 (応募方法等)	6.0%		
		広告表示 (試用期間)	5.4%	給与	3.4%
その他	0.5%				
失礼・非常識な発言・対応	9.7%				
応募時トラブル	18.1%	応募段階でのトラブル全般	18.1%	締切後の掲載続行	1.1%
				面接・説明会すっぱかし	0.8%
				給与・時間外手当不払い・賃金減額	3.3%
法律違反	15.3%	労働基準法違反	7.8%	解雇・解雇予告不払い	0.5%
				内定取消	0.4%
				その他	3.6%
				男女雇用機会均等法違反	2.8%
		雇用対策法違反	4.2%		
		その他 法律違反	0.5%		
その他	5.8%	個人情報取扱不備	1.4%		
		不当差別	1.1%		
		暴行・セクハラ	0.4%		
		倒産	0.1%		
		その他 入社後トラブル	2.9%		

求人広告に関する相談・苦情の原因

労働条件に関する苦情の内、79.8%は企業側の説明不足や相違（誤った情報提示）が原因

求人広告に関する苦情の内容と原因

公益社団法人全国求人情報協会が実施した会員企業10社に対するアンケート結果（平成27年）



参考：ハローワーク求人票も同様に**81%**は企業責任

厚生労働省調べ（12年度は試行的調査）