

企業情報の公表に関する現在の取組及び検討している事項について

法令で情報開示が義務づけられている情報（雇用・労働分野）

法令名	条項	開示対象情報	対象企業	ポータルサイト等
労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）	第27条の2 第1項	直近の3事業年度（※1）の各年度について、採用した正規雇用労働者の中途採用（※2）比率。 ※1 「直近の3事業年度」とは、事業年度における正規雇用労働者の採用活動が終了し、正規雇用による中途採用者の状況を「見える化」することができる状態となった最新の事業年度を含めた3事業年度を指す。 ※2 「中途採用」とは「新規学卒等採用者以外」の雇入れを指す。	常時雇用する労働者が300人を超える事業主 ※「常時雇用する労働者」とは、雇用契約の形態を問わず①期間の定めなく雇用されている者、②過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者、のいずれかを満たす労働者を指す。	職場情報総合サイト しょくばらぼ https://shokuba.mhlw.go.jp/ ※公表は原則として自社のホームページの利用等を指すが、「職場情報総合サイト「しょくばらぼ」」の利用も含まれる
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）	第8条 第3項	一般事業主行動計画（策定時又は変更時）	常時雇用する労働者が101人以上の事業主	女性の活躍推進企業データベース https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/ ※施行通達において、公表の方法としてデータベースや自社ホームページ等の利用を例示している（データベースの活用は任意）
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）	第9条、 第13条 第2項	認定基準または特例認定基準として定める項目に関する実績	認定一般事業主（えるぼし認定企業）、 特例認定事業主（プラチナえるぼし認定企業）	女性の活躍推進企業データベース https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/ ※施行通達において、女性の活躍推進企業データベースで公表することを要件としている

法令で情報開示が義務づけられている情報（雇用・労働分野）

法令名	条項	開示対象情報	対象企業	ポータルサイト等
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）	第20条	①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績（女性採用割合、管理職割合、男女の賃金の差異等） ②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績（平均勤続年数、育休取得率等） ①②の情報公表項目から選択して公表	常用労働者数101人以上の事業主 ※ 常用労働者数301人以上の事業主は「男女の賃金の差異」の公表は必須。併せて、その他の①②の項目からそれぞれ1つ以上選択して公表。 ※ 常用労働者数101人以上300人以下の事業主は①②の項目全体から1つ以上選択して公表。	女性の活躍推進企業データベース https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/ ※施行通達において、公表の方法としてデータベースや自社ホームページ等の利用を例示している（データベースの活用は任意）
育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)	第22条の2 ※令和5年4月1日施行予定	男性の「育児休業等の取得割合」又は「育児休業等と育児目的休暇の取得割合」	常時雇用する労働者の数が1,000人を超える事業主	両立支援のひろば https://ryouritsu.mhlw.go.jp/ ※施行通達において、公表の方法として両立支援のひろばや自社ホームページ等の利用を例示している（両立支援のひろばの活用は任意）
次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)	第12条第3項	一般事業主行動計画（策定又は変更時）	常時雇用する労働者の数が101人以上の事業主	両立支援のひろば https://ryouritsu.mhlw.go.jp/ ※施行通達において、公表の方法として両立支援のひろばや自社ホームページ等の利用を例示している（両立支援のひろばの活用は任意）

法令で情報開示が義務づけられている情報（雇用・労働分野）

法令名	条項	開示対象情報	対象企業	ポータルサイト等
次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)	第15条の3第2項	一般事業主行動計画の策定・届出の代わりとして、「次世代育成支援対策の実施状況」（※男性の育児休業等取得者割合や女性の継続就業者割合等8項目）	特例認定企業（プラチナくるみん認定企業）	両立支援のひろば https://ryouritsu.mhlw.go.jp/ ※施行通達において、両立支援のひろばで公表することを要件としている。

中途採用に関する情報公表について

- 人生100年時代において職業生活の長期化が見込まれる中、労働者の主体的なキャリア形成による職業生活の更なる充実や再チャレンジが可能となるよう、中途採用に関する環境整備をさらに推進していくことが必要である。
- このため、中途採用に関する情報の公表を求めることにより、企業が長期的な安定雇用の機会を中途採用者にも提供している状況を明らかにし、中途採用を希望する労働者と企業のマッチングを促進していく。

改正の内容(令和3年4月1日施行)

- 大企業(労働者数301人以上)に対し、「正規雇用労働者の採用者数に占める正規雇用労働者の中途採用者数の割合」の定期的な公表を義務付ける。

※経年的に企業における中途採用実績の変化を把握するため、直近3事業年度の割合を公表(省令事項)。

※企業のホームページ等の利用などにより、求職者が容易に閲覧できる方法により公表(省令事項)。

■参考1: 成長戦略実行計画(令和元年6月21日閣議決定)(抄)

第3章 全世代型社会保障への改革

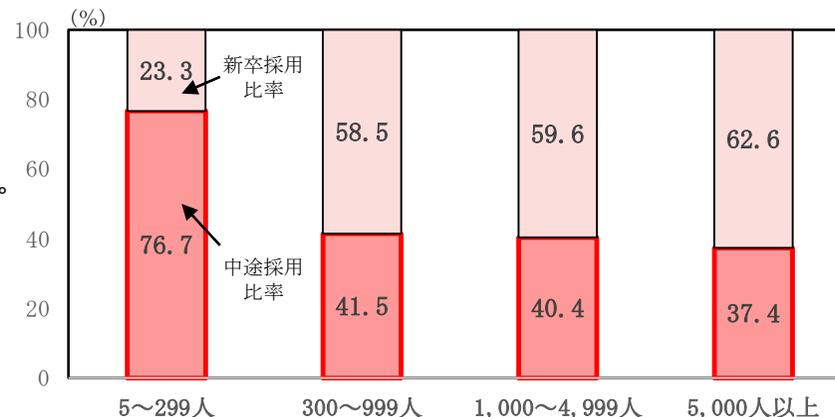
2. 中途採用・経験者採用の促進

(2) 対応の方向性

人生100年時代を踏まえ、働く意欲がある労働者がその能力を十分に発揮できるよう、雇用制度改革を進めることが必要である。特に大企業に伝統的に残る新卒一括採用中心の採用制度の見直しを図ると同時に、通年採用による中途採用・経験者採用の拡大を図る必要がある。

このため、企業側においては、採用制度及び評価・報酬制度の見直しに取り組む必要がある。政府としては、個々の大企業に対し、中途採用・経験者採用比率の情報公開を求めるといった対応を図る。

■参考2: 新卒・中途採用者の比率(2017年度)



資料出所: 全世代型社会保障検討会議(第4回)の基礎資料より引用。(従業員数)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律概要（民間事業主関係部分）

1 基本方針等

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- ▶ 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定（努力義務）。

2 事業主行動計画等

次の(1)・(2)について、**常用労働者数が101人以上の事業主は義務、100人以下の事業主は努力義務**

(1) 企業におけるPDCAを促し、女性活躍の取組を推進

⇒ 自社の女性の活躍に関する**状況把握・課題分析**、及びこれを踏まえた**行動計画の策定・届出・公表**

（指針に即した行動計画を策定・公表（労働者への周知含む） ※常用労働者数301人以上の事業主は、男女の賃金の差異の把握が義務化

☞ 行動計画の必須記載事項

▶**目標**（省令で定める項目に関連した定量的目標） ▶**取組内容** ▶**実施時期** ▶**計画期間**

(2) 女性の職業選択に資するよう、企業の**情報公表**を促進

⇒ 女性の活躍に関する情報公表

☞ 情報公表の項目（省令で規定）

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績、②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績について、

- ▶常用労働者数301人以上の事業主（義務） ①から男女の賃金の差異を含めた2項目以上と②から1項目以上（計3項目以上）を公表
- ▶常用労働者数101人以上300人以下の事業主（義務） ①及び②の全ての項目から1つ以上公表
- ▶常用労働者数100人以下の事業主（努力義務） ①及び②の全ての項目から1つ以上公表

(3) **認定制度によるインセンティブ**の付与

⇒ 優良企業を認定し、認定マーク「えるぼし」「プラチナえるぼし」の利用を可能に

☞ 認定基準は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、省令で規定

(4) **履行確保措置**

⇒ 厚生労働大臣（都道府県労働局長）による報告徴収・助言指導・勧告
情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることとする。



3 その他（施行期日等）

- ① 制定時：平成27年9月4日公布・施行（事業主行動計画等に関する部分は平成28年4月1日施行）。10年間（令和7年度末まで）の時限立法。
- ② 改正時：令和元年6月5日公布、令和2年6月1日施行（状況把握・目標設定については令和2年4月1日施行、101人～300人事業主への適用拡大については令和4年4月1日施行）。
- ③ 改正法施行（令和2年6月1日）5年後の検討。
- ④ 省令等改正（301人以上事業主について、男女の賃金の差異の把握・公表を義務化：令和4年7月8日公布・同日施行）

一般事業主行動計画の策定・届出・公表及び情報公表について

1 一般事業主行動計画の策定・届出・公表

ステップ1>>自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

- ・自社の女性の活躍に関する状況を、以下の基礎項目（必ず把握すべき項目）を用いて把握。
- ・把握した状況から自社の課題を分析。
(注1) 事業主にとって課題があると判断された事項については、選択項目）を活用し、原因の分析を深めることが有効。

基礎項目	・採用した労働者に占める女性労働者の割合（区） ・男女の平均継続勤務年数の差異（区）	・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況 ・管理職に占める女性労働者の割合
------	---	--

(注2) 常用労働者数301人以上の事業主は、男女の賃金の差異（全労働者、正規、パート・有期）の把握も必須。
(注3) (区)の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要。

ステップ2>>一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表

- ・ステップ1を踏まえて、(a)計画期間、(b)数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施時期を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定。
- ・一般事業主行動計画を労働者に周知
- ・一般事業主行動計画を外部へ公表
(趣旨) 求職者等が事業主の姿勢や取組を知ることができるようにするとともに、事業主間で効果的な取組等を情報共有できるようにするため

ステップ3>>一般事業主行動計画を策定した旨の届出

- ・一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届出。

ステップ4>>取組の実施、効果の測定

- ・定期的に、数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価。

2 女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について、以下の項目から選択し、情報公表
(趣旨) 求職者等が事業主の姿勢や取組を知ることができるようにするため

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
- ・男女別の採用における競争倍率(区)
- ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
- ・係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・役員に占める女性の割合
- ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績
- ・男女の賃金の差異（全・正・パ有）

② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- ・男女の平均継続勤務年数の差異
- ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ・男女別の育児休業取得率(区)
- ・労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)
- ・有給休暇取得率
- ・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)

併せて、左記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能。
○女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
○労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要

- (注)
- ①「(区)」の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要。
 - ②「(派)」の表示のある項目については、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要。
 - ③「男女の賃金の差異」については、全労働者、正規雇用労働者、パート・有期雇用労働者の区分で公表を行うことが必要。

えるぼし認定、プラチナえるぼし認定

- **えるぼし認定**：一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、**女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である**等の一定の要件を満たした場合に認定。
 - **プラチナえるぼし認定**：えるぼし認定企業のうち、**一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である**等の一定の要件を満たした場合に認定。〈令和2年6月〜〉
- ➡ 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める**認定マーク「えるぼし」又は「プラチナえるぼし」**を商品などに付すことができる。また、**プラチナえるぼし認定企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除される。**

<p>プラチナ えるぼし</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。 ● 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。(※) ● プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること(※) ● 女性活躍推進法に基づく情報公表項目(社内制度の概要を除く。)のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。(※) <p>※実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要</p>
<p>えるぼし (3段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。
<p>えるぼし (2段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。
<p>えるぼし (1段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。

女性の活躍推進企業データベース

女性活躍推進法に基づく情報公表の方法として、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」の利用を例示している（活用は任意）

<https://positive-youritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



※えるぼし認定、プラチナえるぼし認定の基準を満たすための公表は「女性の活躍推進企業データベース」の活用が必須

<トップページ>



Company

企業担当者の方

- 業界内・地域内での自社の位置づけの確認
- 求職者や学生の方に自社の取組の訴求



▶ 企業担当者の方

Recruit

学生・求職者の方

- 気になる会社の「働き方」の情報入手
- 「えるぼし」など、認定を受けた企業情報の入手



▶ 学生・求職者の方

<情報公表画面のイメージ>

データの最終更新日：2021年12月14日 日

企業名	A社（〇〇業） ♡ お気に入り
所在地	〇〇県▲▲市■ 1-2-3
法人番号	1234567890123
業種	
企業規模	
企業認定等	
均等・両立推進企業表彰	 <input type="radio"/> 均等推進企業部門 平成××年度 厚生労働大臣優良賞
公共調達資格情報	
企業PR	

働きがいに関する実績（女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供）

採用した労働者に占める女性労働者の割合	(総合職) 23% (一般職) 71%
採用における男女別の競争倍率	(総合職) 男性:30倍、女性:43倍 (一般職) 男性:11倍、女性:23倍
採用における競争倍率の男女比	

育児・介護休業法に基づく公表

育児休業等取得状況の公表

概要

常時雇用する労働者数が1,001人以上の事業主は、公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度における、男性の①「育児休業等の取得割合」又は②「育児休業等及び育児目的休暇の取得割合」を年1回公表することが義務づけられている。

開示の趣旨

企業自ら積極的な取組を進めていくという社会的な機運を醸成し、男性の育児休業取得を進めるため。

制定・改正の経緯

令和3年6月に育児・介護休業法が改正され、男性の育児休業取得の促進を目的として、育児休業等の取得状況の公表の義務化についても新設された。令和5年4月1日から施行予定。

情報開示の取組

- ・都道府県労働局を通じた周知及び履行確保
- ・男性の育児休業取得促進に関するシンポジウムにおける周知
など

次世代育成支援対策推進法に基づく公表

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の公表

概要

常時雇用する労働者数が101人以上の事業主は、労働者の仕事と子育てに関する一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局に届出を行うとともに、一般への公表、労働者への周知が義務づけられている。

開示の趣旨

事業主が他の企業における取組事例を知ることができ、自社の取組に活かすことができるため。また、求職者等の企業選択に資するため。

プラチナくるみん認定企業における「次世代育成支援対策の実施状況」の公表

概要

プラチナくるみん認定企業は、一般事業主行動計画の策定・都道府県労働局への届出の代わりに、「次世代育成支援対策の実施状況」（男性の育児休業等取得者割合や女性の継続就業者割合等8項目）について、毎年少なくとも1回、公表日の前事業年度における状況について公表を行う必要がある。

開示の趣旨

平成26年4月に次世代育成支援対策推進法が改正され、高い水準の両立支援に関する取組を行っている企業を評価しつつ、継続的な両立支援の取組を促進する仕組みとして、プラチナくるみん認定制度が創設された。平成27年4月1日から施行されている。

制定・改正の経緯

次世代育成支援対策推進法については、平成17年4月1日より施行されている。平成26年度末までの時限立法であったが、法改正より、有効期限が令和7年3月31日まで10年間延長された。

情報開示の取組

都道府県労働局を通じた履行確保

制定・改正の経緯

次世代育成支援対策推進法については、平成17年4月1日より施行されている。平成26年度末までの時限立法であったが、法改正より、有効期限が令和7年3月31日まで10年間延長された。

情報開示の取組

プラチナくるみん認定企業として、

- ・企業PRができること
- ・認定マークの使用ができること

※なお、プラチナくるみん認定企業は、情報公表を怠った場合や、公表した内容について、同じ項目で2年連続で基準を満たさなかった場合等には、認定取消となる。

くるみん認定・プラチナくるみん認定・トライくるみん認定・プラスについて

認定の概要

- ① 企業が次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づいた一般事業主行動計画の策定・届出を行い、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、「子育てサポート企業」として認定（くるみん認定・トライくるみん認定）
- ② くるみん認定・トライくるみん認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業に対しては、より優良な「子育てサポート企業」として認定（プラチナくるみん認定）
- ③ くるみん等の認定を受けた企業が、不妊治療と仕事との両立にも積極的に取り組み、一定の認定基準を満たした場合、3種類のくるみんにそれぞれ「プラス」認定を追加
- ④ 認定基準を満たさなくなったり、次世代法に違反したりした等の場合に、認定取消しの対象となる。

主な認定基準

くるみん・プラチナくるみん・トライくるみん（共通）

- ◆ 女性の育児休業取得率 75%以上
- ◆ 労働時間数
フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 45時間未満
全労働者の月平均時間外労働 60時間未満



認定実績（令和4年6月末時点）

- ◆ くるみん認定企業 3,861社
 - ◆ うち、プラチナくるみん認定企業 491社
- 【目標：令和7年までにくるみん企業 4,300社】

・ 少子化社会対策大綱
（令和2年5月29日閣議決定）
・ 第5次男女共同参画基本計画
（令和2年12月25日閣議決定）

認定企業への優遇措置

- ◆ 商品や広告等へのマーク使用
- ◆ 公共調達の加点評価
- ◆ くるみん助成金
- ◆ 両立支援等助成金におけるインセンティブ
- ◆ 日本政策金融公庫による低利融資

実績と政府目標

- 民間企業の男性の育児休業取得率
現状：13.97%（令和3年）
- 男性の育児休業取得率の政府目標
目標：30%（令和7年）

（少子化社会対策大綱（令和2年5月閣議決定）等）12

くるみん H19.4.1～

◆ 男性の育児休業等取得率

育児休業 10%以上
又は
育児休業 + 育児目的休暇
20%以上

※男女の育児休業等取得率を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」
（<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>）
で公表していること

プラチナくるみん H27.4.1～

◆ 男性の育児休業等取得率

育児休業 30%以上
又は
育児休業 + 育児目的休暇
50%以上

※プラチナくるみん認定後、男女の育児休業等取得率など「次世代育成支援対策の実施状況」を毎年公表しなければならない。

トライくるみん R4.4.1～

◆ 男性の育児休業等取得率

育児休業 7%以上
又は
育児休業 + 育児目的休暇
15%以上

R4.4.1～

くるみんプラス



プラチナくるみん
プラス



トライくるみん
プラス



また、不妊治療と仕事とを両立しやすい職場環境整備に取り組む企業には、「プラス」認定もあります。

両立支援のひろば

プラチナくるみん認定企業については、厚生労働省の運営する「両立支援のひろば」において、「次世代育成支援対策の実施状況」を公表する必要がある。

<トップページ>

仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト
両立支援のひろば

お問合せ サイトマップ 検索について 印刷について

企業の

次世代法に基づく
一般事業主行動計画を公表しましょう！

令和4年4月1日から、くるみん認定及びプラチナくるみん認定の認定基準等が改正されました！新しい認定制度もスタートします！詳しくはこちらからご覧ください。

自社の行動計画・取組を登録・修正する
「プラチナくるみん認定企業による次世代育成支援対策の実施状況の公表」「くるみん認定申請のための育児取得状況の公表」「育児・介護休業法に基づく育児取得状況の公表」も「登録・修正する」ボタンから

登録・修正する > 登録メールアドレスを変更する >

企業の行動計画・取組を検索する
企業名、所在地、業種等から検索できます。

検索はこちら >

企業検索が可能

<公表画面イメージ>

厚生労働省
次世代育成支援対策の実施状況（プラチナくるみん認定企業）

プラチナくるみん認定年	2022年認定
プラチナくるみんプラス認定	
公表年月日	2022年 月 日
公表事業年度（※1）	2022年 月 日 ~ 2023年 月 日
公表前事業年度（※2）	2021年 月 日 ~ 2022年 月 日
公表前々事業年度（※3）	2020年 月 日 ~ 2021年 月 日
公表前事業年度において育児休業等（※4）をした男性労働者数	人
公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者数に対する、公表前事業年度において育児休業等をした男性労働者数の割合	%
公表前事業年度において、配偶者が出産した男性労働者数に対する、公表前事業年度において育児休業等をした男性労働者数及び育児目的休暇制度（※5）を利用した男性労働者数の合計数の割合	%
育児目的休暇制度の具体的内容	
公表前事業年度において出産した女性労働者数に対する、公表前事業年度において育児休業等をした女性労働者数の割合	%
公表前事業年度において、フルタイムの労働者等1人あたりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数	1月：時間 2月：時間 3月：時間 4月：時間 5月：時間 6月：時間 7月：時間 8月：時間 9月：時間 10月：時間 11月：時間 12月：時間
公表前事業年度において、平均した1か月あたりの時間外労働時間が60時間以上である労働者数	人

プラチナくるみん認定企業のページには、「次世代育成支援対策の実施状況」の公表がなされている



2022年度雇用政策研究会「議論の整理」において、労働市場の見える化に言及している。

2022年度 雇用政策研究会「議論の整理」
資料2より抜粋

<仕組みの考え方>

- マーケット調整機能を向上させるためには、これまでのハローワーク等を通じた再就職支援に加え、企業における職場情報や、職業のタスクの見える化を図ることで、労働者のジョブサーチコストを引き下げることが重要である。こうした取組は、マーケット調整機能の向上だけでなく、労働者の自律的なキャリア形成や職業選択にも資するものであり整備が急がれる。

<具体的な政策の方向性>

- 産業構造の変化に柔軟に対応していくためには、労働市場の基盤強化が重要となってくる。労働市場の基盤強化には、職業安定機関等の機能強化とマッチングに資する情報の整理・充実の両面が必要である。このため、ハローワークにおいては、デジタル化を進め、求職者・求人者の利便性を高めつつ、更なる情報提供等を促進することや、民間人材ビジネスと連携を進めることなどにより、再就職支援を更に強化し、効果的に行っていくとともに、労働市場の見える化を推進し、マッチング機能の向上を図ることが重要である。
- 今般、職業安定法が改正されたことにより、民間の求人メディアとハローワークが相互に協力し、労働市場のマッチング機能の質の向上を図ることとされている。求人情報の更なる充実を図り、労働市場の見える化が進められていくことが期待される。特に、求職者からすると、企業における女性の管理職比率や男女の賃金の差異などは、職業選択の観点等からも重要であることから、そうした企業情報の充実も今後は求められてくる。
- さらに、労働者がより適切に職業選択を行うためには、賃金等のマッチングに資する情報の整理・充実も重要となってくる。例えば、人材確保が主に外部労働市場で行われている職種や非正規雇用労働者等に注目して、職務・スキルの見える化や、賃金水準の明示を進めることにより、賃金相場の形成等を促進し、マッチング機能の向上を図ることが重要である。