

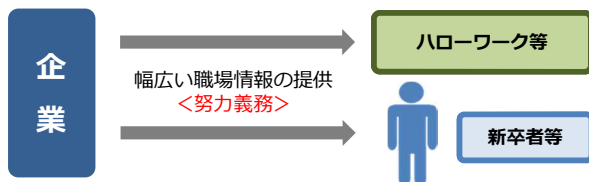
## 就労実態等に関する職場情報を 企業に求めることができるようになります！

新規学校卒業段階でのミスマッチによる早期離職を解消し、若者が充実した職業人生を歩んでいくため、労働条件を的確に伝えることに加えて、若者雇用促進法において、平均勤続年数や研修の有無及び内容といった就労実態等の職場情報も併せて提供する仕組みがスタートします。

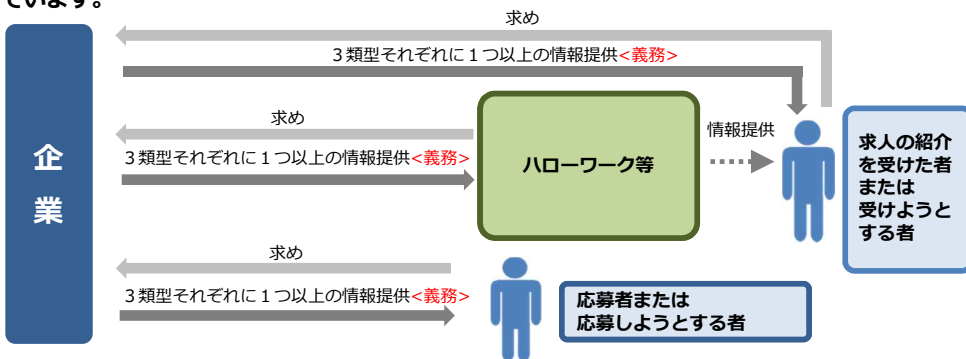
応募段階で企業の労働環境や就労実態を十分に理解した上で、自分に合った就職先を選択できるよう、この仕組みを活用しましょう。

### 情報提供の仕組み

- 新卒者等（※）の募集を行う企業に対しては、幅広い職場情報の提供が努力義務とされています。



- 応募者等や、求人申込みをしたハローワーク・職業紹介事業者（職業紹介事業者としての学校を含む）または求人の紹介を受けた者等から求めがあった場合は、次ページの（ア）～（ウ）の3類型それぞれについて1つ以上の情報提供が、企業に義務づけられています。



指針（P4参照）において、情報提供項目（裏面参照）の全てについて、ホームページでの公表、会社説明会での情報提供、求人票への記載などにより、積極的に情報提供を行うことが望ましいと定められています。

※ 新卒者等の範囲は以下の通りとなります。

ただし、当該募集・求人の対象外となっている場合は、情報提供の求めを行うことができません。

- ① 学校（小学校及び幼稚園を除く）、専修学校・各種学校、外国の教育施設に在学する者で、卒業することが見込まれる者
- ② 公共職業能力開発施設や職業能力開発総合大学の職業訓練を受ける者で、修了することが見込まれる者
- ③ 上記①、②の卒業者及び修了者

### 情報提供項目

|                                    |  |
|------------------------------------|--|
| (ア) 募集・採用に関する状況※ <sup>1</sup>      | 過去3年間の新卒採用者数・離職者数  |
|                                    | 過去3年間の新卒採用者数の男女別人数   |
|                                    | 平均勤続年数   |
| (イ) 職業能力の開発・向上に関する状況※ <sup>2</sup> | 研修の有無及び内容  |
|                                    | 自己啓発支援の有無及び内容<br>※ 教育訓練休暇制度・教育訓練短時間勤務制度がある場合はその情報を含む。                                |
|                                    | メンター制度の有無  |
|                                    | キャリアコンサルティング制度の有無及び内容<br>※ セルフ・キャリアドック（定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を設定する仕組み）がある場合はその情報を含む。 |
|                                    | 社内検定等の制度の有無及び内容※ <sup>3</sup>  |
| (ウ) 企業における雇用管理に関する状況               | 前年度の月平均所定外労働時間の実績  |
|                                    | 前年度の有給休暇の平均取得日数  |
|                                    | 前年度の育児休業取得対象者数・取得者数（男女別）   |
|                                    | 役員に占める女性の割合及び管理的地位にある者に占める女性の割合  |

※<sup>1</sup> 法令で定める情報提供項目ではありませんが、参考値として、可能であれば平均年齢についても情報提供するよう、企業に推奨しています。

※<sup>2</sup> 制度として就業規則等に規定されているものでなくても、継続的に実施していて、そのことが従業員に周知されていれば、「有」として情報提供されます。

※<sup>3</sup> 業界団体等が実施する検定を活用する場合も「有」として情報提供されます。

### 提供される情報の範囲

1. 募集・求人を行う雇用形態の区分に応じ、企業全体の雇用形態別（※）の情報が提供されます。また、採用区分や事業所別などの詳細情報についても追加情報として提供するよう、企業に推奨しています。

※いわゆる正社員の募集・求人については、正社員である労働者に関する情報が提供されます。また、期間雇用者や派遣労働者等、いわゆる正社員以外の雇用形態での募集・求人については、正社員以外の直接雇用の労働者全てに関する情報が提供されます。

※（ウ）の「役員に占める女性の割合及び管理的地位にある者に占める女性の割合」については、募集・求人の雇用形態に関わらず、企業に雇用される全ての労働者に関する情報となります。

2. 海外支店等に勤務している労働者については除外した情報となります。

## 企業に情報提供を求める方法

企業がホームページでの公表、会社説明会での提供、求人票への記載などにより、自主的・積極的に情報提供を行うことが望ましいとされていますが、あらかじめ公表されていない場合は、以下の方法で情報提供を求めることができます。

- ① 就職情報サイト経由や企業の採用ホームページ等で、いわゆるプレエントリー（※）をする。  
※ ここでいうプレエントリーとは、正式な応募の前に、採用情報・資料を請求するために、特定の企業に対して氏名、学校名、連絡先等を登録することを指します。
- ② 以下の事項をメールまたは書面にて企業に対して伝える。
  - (ア) 氏名
  - (イ) 連絡先（住所またはメールアドレス）
  - (ウ) 所属学校名、在学年または卒業年月
  - (エ) 情報提供を希望する旨ただし、説明会や面接等の場面では、(エ)のみを口頭にて企業に伝えることで、情報提供を求めることができます。また、事前に企業へ履歴書を提出している場合等においては、電話にて(ア)から(エ)の事項を企業に対して伝えることで、情報提供を求めることができます。
- ③ 公共職業安定所、職業紹介事業者（学校を含む）が取り扱っている求人については、当該公共職業安定所、職業紹介事業者から企業に求めてもらう。  
ご自身で企業に情報提供を求めることもできます。その場合、②と同じ方法で企業に求めることになります。

情報提供の仕組みは、新卒者等の適職選択と、企業が求める人材の円滑な採用を支援することを目的とするものです。就労実態等の職場情報提供の仕組みを通じて、就職活動を行う皆さまと企業の双方向の理解が深まるよう、丁寧なコミュニケーションを心がけましょう。また、企業から提供された情報について、転用するといったこと（例えば、SNSへの投稿など）のないよう、適切に取り扱ってください。

## ハローワークの相談窓口

ハローワークでは情報提供の仕組みに関して、ご相談をお受けしています。例えば、以下のようなケースでお困りの場合は、最寄りのハローワークへご相談ください。

- ・ 企業に対して情報提供を求めたにも関わらず、情報が提供されない場合
- ・ 特定の項目の職場情報を求めたにも関わらず、それとは異なる情報が提供された場合
- ・ 求めを行ったことを理由とする不利益な取扱いがされた場合
- ・ 職業紹介事業者が取り扱う求人に関し、職業紹介事業者から情報提供がされない場合
- ・ 就職支援サイトに情報が掲載されていない場合 など

なお、不利益な取扱いに関する情報については、次ページのQ & Aをご参照ください。

## Q 「求めを行ったことを理由とする不利益な取扱い」として企業がとるべきではない行為とはどのようなものですか？

A 企業は様々な採用選考基準で採否を判断しており、不採用となったことのみで、不利益な取扱いがされたとはいえませんが、法の趣旨に鑑み、不利益取扱いを行っていると思われるようなものも含め、以下のような行為は行わないよう、ハローワークでは企業への周知を行っています。

【典型的な不利益取り扱いの例】

- ・ 情報提供を求めた者に対してのみ、説明会等の採用選考に関する情報を提供しないこと。

【不利益取扱いが疑われるような紛らわしい例】

- ・ 説明会において、情報提供を求める行為をマイナスに評価している言動を行うこと。
- ・ 面接において、当該応募者が情報提供を求めた事実に触れること。等

不利益取扱いに関するご相談がある場合には、  
最寄りのハローワークにお気軽にご連絡ください。

<参考>

「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」における関連規定

<事業主等が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置（指針第二の二）>

- (一) ホームページ等での公表、会社説明会での提供又は求人票への記載等により、青少年雇用情報の全ての項目について情報提供することが望ましいこと。
- (二) 新卒者等が具体的な項目の情報提供を求めた場合には、特段の事情がない限り、当該項目を情報提供することが望ましいこと。
- (三) 情報提供の求めを行った新卒者等に対して、当該求めを行ったことを理由とする不利益な取扱いをしないこと。
- (四) 情報提供の求めに備え、あらかじめ提供する情報を整備しておくことが望ましいこと。  
また、その求めがあった場合には、速やかな情報提供に努めること。

<職業紹介事業者等が青少年の雇用機会の確保及び職場への定着促進のために講ずべき措置（指針第四の四）>

- (一) **職業紹介事業者**は、新卒者等求人の申込みを受理する際に、求人者に青少年雇用情報の提供を求めるとともに、全ての青少年雇用情報を提供しよう働きかけ、新卒者等に対する職業紹介に活用することが望ましいこと。また、職業紹介事業者は、就職支援サイトを運営する場合は、事業主の青少年雇用情報について、可能な限り全ての項目が掲載されるように取り組むこと。  
求人者の申込みを受理する段階で提供がなされていない青少年雇用情報について、新卒者等から職業紹介事業者に対して個別に照会があった場合は、職業紹介事業者から求人者に対して当該紹介に係る青少年雇用情報の提供を求めることが望ましいこと。この場合において、当該照会を行った新卒者等に関する情報を求人者に明示する必要はないことに留意すること。
- (二) **募集情報提供事業者**は、自らの運営する就職支援サイトに、新卒者等募集を行う事業主の青少年雇用情報について、可能な限り全ての項目が掲載されるように取り組むこと。

詳しくは、都道府県労働局またはハローワークへお問い合わせください。  
また、この制度に関してご相談がある場合は、最寄りのハローワークへご連絡ください。 4