



ソラーレ通信 >>>

>>> 2022.10

発行 >>>

ソラーレ社会保険労務士法人 URL : <http://www.solare-sr.com>

〒140-0011 東京都品川区東大井 5-14-11 セントポールビル 7F

Tel > 03-6712-8889

Fax > 03-6712-8885

Mail > info1web3@solare-sr.com

CONTENTS >>>

1. 採用 > 労働者募集ルールの変更
2. 女性活躍 > 女性の活躍に関する情報公表
3. 提供 > 経営に役立つビジネスレポート
4. コラム > ソラーレスタッフより

1. 採用

労働者募集ルールの変更

求職者が安心して求職活動を行うことができる環境の整備と、マッチング機能の質の向上を目的とした改正職業安定法が10月から施行されました。求人企業向けとしては、「求人などに関する情報の的確な表示義務化」や「個人情報の取り扱いルールの整備」が主な改正内容とされています。

本稿では、求人票の記載内容と実際の労働条件が相違していることに関する厚生労働省の調査結果をご案内するとともに、労働者募集ルールに関する改正内容を概説します。

1. 実際の労働条件との相違に係る申出件数等の実態

厚生労働省では、ハローワークにおける求人票の記載内容と、実際の労働条件との相違についての申出等の件数を毎年公表しています。令和2年度以前5年間に於ける申出等の件数推移は下表の通りです。

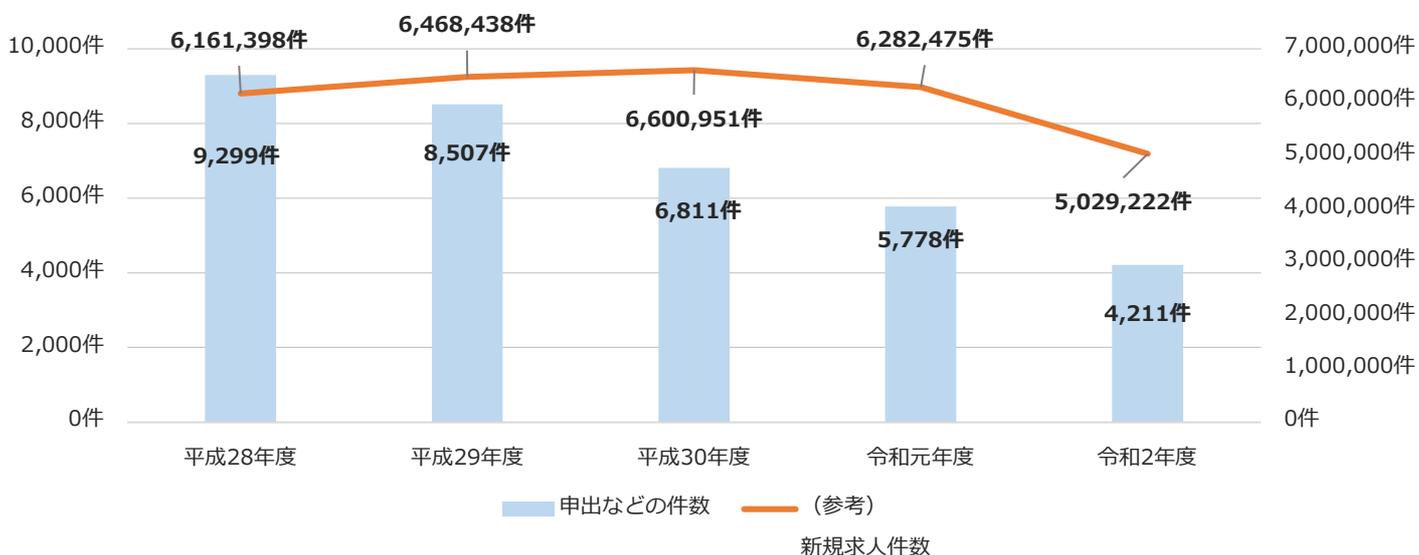
直近の令和2年度は4,211件で、前年度5,778件に比べ減少しています。新規求人件数の減少割合より大きく減ってはおりますが、いまだ相違している企業が

一定数存在していることが確認できます。

また同調査によれば、内容別件数では、「賃金に関すること」が1,114件（27%）で、全体の3割弱を占める結果となっています。

例えば、求人票は「基本給22万円」と記載されていたにもかかわらず、実際の労働条件は「基本給18万円+〇〇手当4万円」であり、その手当が固定残業代であるというものがその典型とされています。

申出等の件数の推移



※厚生労働省「ハローワークの求人票と実際が異なる旨の申出等」

2. 変更となる労働者募集のルール

1. 求人等に関する情報の的確な表示の義務化

①求人情報や②自社に関する情報の的確な表示が義務付けられます

- ・虚偽の表示・誤解を生じさせる表示はしてはなりません
- ・求人情報を正確・最新の内容に保たなければなりません

※正確かつ最新の内容に保つ義務…以下の措置を行うなど、求人情報を正確・最新の内容に保たなければなりません

- ・募集を終了・内容変更したら、速やかに求人情報の提供を終了・内容を変更する
- ・求人メディア等の募集情報等提供事業者を活用している場合は、募集の終了や内容変更を反映するよう依頼する
- ・いつの時点の求人情報かを明らかにする
- ・求人メディア等の募集情報等提供事業者から、求人情報の訂正・変更を依頼された場合には、速やかに対応する

2. 個人情報の取り扱いに関するルールの整備

求職者の個人情報を収集する際には、求職者等が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に、個人情報を収集・使用・保管する業務の目的を、ウェブサイトに掲載するなどして、明らかにしなくてはなりません

3. さいごに

今回の法改正では「虚偽の表示等を繰り返すような悪質な事業者に対しては立ち入り検査や助言、指導、改善命令等の措置を躊躇なく実施すること」との附帯決議がなされており、求職者保護について今後実効性

を高めていく方向性であることが見て取れます。

過去の求人票のままで、現状と相違している内容が掲載されていないかなども含めて、求職者が安心して応募できるようにするという観点から、自社の採用活動全体を改めて見直してみたいかがでしょうか。

2. 女性活躍

女性の活躍に関する情報公表

厚生労働省は今年7月、「令和3年度雇用均等基本調査」の結果を取りまとめ、公表しました。

本稿では、公表された「令和3年度雇用均等基本調査」の概要を紹介するとともに、関連して「改正女性活躍推進法」に基づき義務化される情報公表などの内容をお伝えします。

1. 令和3年度雇用均等基本調査

「雇用均等基本調査」は、男女の均等な取り扱いや仕事と家庭の両立などに関する雇用管理の実態把握を目的に、全国の企業と事業所を対象に毎年実施されている調査です。

ここでは、令和3年10月1日時点での状況を調査した結果の一部をご紹介します。

【企業調査】正社員・正職員の採用状況

令和3年春卒業の新規学卒者を採用した企業割合は21.3%と、前回調査（令和2年度20.6%）に比べ0.7ポイント上昇しました。採用した企業について採用区分ごとにみると、総合職については「男女とも採用」した企業の割合が45.2%と最も高く、次いで「男性のみ採用」が41.8%となっています。限定総合職では「男性のみ採用」が49.6%と

最も高く、「男女とも採用」は25.6%、「女性のみ採用」は24.8%となっています。一方、一般職では「男性のみ採用」が35.2%、「女性のみ採用」が32.7%となっており、採用状況にあまり差はみられませんでした。

【企業調査】管理職に占める女性の割合

管理職に占める女性の割合は、部長相当職では7.8%（令和2年度8.4%）、課長相当職では10.7%（同10.8%）、係長相当職では18.8%（同18.7%）となりました。規模別にみると、いずれの管理職割合においても10～29人規模が最も高く、部長相当職の女性管理職割合が14.0%、課長相当職が18.2%、係長相当職が23.8%となっています。

【事業所調査】育児休業取得者の割合

育児休業取得者の割合は、女性が85.1%（令和2年度81.6%）、男性が13.97%（同12.65%）となっています。

また、有期契約労働者の育児休業取得者の割合は、女性が68.6%（令和2年度62.5%）、男性が14.21%（同11.81%）となっています。

2. 女性の活躍に関する情報公表の義務化

今年の4月から「改正女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画の策定・届出と情報公表が、101人以上300人以下の企業にも義務化されました。

前項のような自社の女性の活躍に関する状況について、次の項目から1項目以上選択し、求職者等が簡単に閲覧できるように情報公表することが必要とされています。

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	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
<ul style="list-style-type: none">採用した労働者に占める女性労働者の割合男女別の採用における競争倍率労働者に占める女性労働者の割合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または雇用形態の転換実績男女別の再雇用または中途採用の実績	<ul style="list-style-type: none">男女の平均継続勤務年数の差異10事業年度前およ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有給休暇取得率雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

※厚生労働省リーフレット「令和4年4月1日から女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出、情報公表が101人以上300人以下の中小企業にも義務化されます」（令和4年1月）

3. さいごに

情報公表が義務化された企業規模は101人以上とされていますが、100人以下の企業でも、女性活躍・両立支援に積極的に取り組み、ポジティブな結果を得ている企業もあります。

厚生労働省が紹介している好事例集では、「男性中心の営業部門における女性の積極的採用」と「働きやすい職場づくり」に取り組んだ、ガスサービス業の会社の事例が掲載されています。本企業は、昼休みを含め3時間まで中抜けできる中抜け休憩制度や子どもを

連れた出勤を可能にし、子育てによる離職への対策にも取り組みました。ホームページを見ると、平均残業時間や男女比、女性活躍や子育てに関する状況を公表しており、その効果もあってか女性の応募者も増えているとのことでした。

これから企業の現状について積極的に情報を発信していくことは、従業員の採用に際してより重要な要素となっていくことでしょう。この事例を参考にして、企業規模に関わらない情報公表を考えてみるきっかけとしていただければ幸いです。

Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、1ページ目の「労働者募集ルールの変更」に関連する豆知識をお伝えします。



Q. 「誤解を生じさせる表示」とはどのような表示を指すのでしょうか。

A. 本文中に記載している固定残業代の記載例のほか、厚生労働省のリーフレットでは、以下のようなことが例として挙げられています。

業務内容：職種や業種について、実際の業務の内容と著しく乖離する名称を用いること

× 営業職中心の業務を「事務職」と表示する

× 契約社員の募集を「試用期間中は契約社員」など、正社員の募集であるかのように表示する

募集者の氏名または名称：求人企業とグループ企業が混同されるような表示をすること

× A社のグループ会社B社の求人を「A社は高度なITエンジニアのスキルを持った方を必要としています」と表示

モデル収入例：必ず支払われる基本給のように表示すること。 × 【給与】400万円～【モデル給与】1000万円～

3. 提供

『経営に役立つビジネスレポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けする“ビジネスレポート”は、経営に役立つ情報が満載です！
 ビジネスにおける経営戦略、企画・営業、広報、人事管理などのマネジメントに
 関連する情報から、法改正やデジタル化の進展といったビジネストレンドに関する
 情報まで、多岐にわたる内容を取り揃えております。

以下のレポートの中からご興味のあるテーマがございましたら、弊所あてに
 お気軽にご連絡ください。ご希望のレポートを“無料”にてお届けいたします！



今月のおすすめビジネスレポート

レポート番号	タイトル	内容
#40064 (全5ページ)	【業務効率化】誤変換や誤字脱字を減らそう	<ul style="list-style-type: none"> ・誤変換や誤字脱字、恥をかいたことはありませんか？ ・誤変換の原因と対処法は？ ・日本語の文章校正に便利なツールやサービスは？ 等
#60329 (全6ページ)	【事業承継】 経営者の認知症など 不測の事態に対応できる「民事信託」	<ul style="list-style-type: none"> ・認知症はオーナー経営者の重大なリスク ・認知症対策としての民事信託の活用例 ・民事信託の設定方法
#60340 (全4ページ)	【中小企業のためのBCP】 重要な情報（データ/書類）をバックアップしよう	<ul style="list-style-type: none"> ・データや書類のバックアップが不可欠な理由 ・データをバックアップする3つの方法 ・書類をバックアップする2つの方法 等
#80133 (全8ページ)	【SDGs】（前編） 中小企業がSDGsで「稼ぐ」ための3つのステージ	<ul style="list-style-type: none"> ・中小企業はSDGsで利益を出せませす ・SDGsの考え方や仕組みの最重要ポイント ・第1ステージ：社内の活動を全てSDGsにひも付ける ・第2ステージ：SDGsに関する自社の強みと課題を明確にして活動方針を決める
#80135 (全7ページ)	【インタビュー】 有事こそ社会貢献！ 中小企業が地域の防災を担う方法	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の防災を担って社会貢献を ・社内向けの防災活動を地域住民向けに拡大する ・自社の事業の延長線上で可能なことから防災活動を行う ・改めて確認しておきたい中小企業が地域の防災を担う意義 ・継続した取り組みにするために知っておきたいこと

お気軽にご用命ください

TEL >>> 03-6712-8889
 FAX >>> 03-6712-8885

貴社名		ご担当者様	部署・所属
所在地	〒		
E-mail		Tel	
ご希望のレポート番号			

※ご記入いただきました個人情報は、ビジネスレポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。



竹中 幹夫

先日、3歳の娘の七五三の写真撮影でスタジオに行きました。娘は服に対するこだわりが強い方で、朝起きたときや夜寝るときに親が選んだ服を着ないことがあるので、自分で着る服を選ばせています。そんな娘に「ドレスや着物を着て写真を撮るんだよ」と伝えると大喜びで、七五三の写真撮影をかなり楽しみにしていたようです。

機嫌が悪くなると物凄声で泣きわめく娘が、当日は2時間近く立ちっぱなしにもかかわらず、文句も言わず撮影を楽しんでいました。また4年後、同じ笑顔を見られるように親として頑張りたいと思います。



野々山 環

今年の1月下旬から、ソーラーレのYouTubeチャンネルにハラスメント関連動画の公開を始め、これまで月1~2本ペースで続けています。

1月当初は、20人を少し超える程度だったチャンネル登録者数が、ついに先日100人に達しました！

決して100人で大騒ぎしているわけではないのですが、自分達が地道に続けているものを目にして頂ける人が増えて、その結果、チャンネル登録をポチって下さる人が少しずつ増えてきての100人だと思うと、ちょっと感慨深いものがあります。

とはいえ、ここはあくまで通過点なので、次の目標200人に向けて、これからも、有益な情報をわかりやすくお届けできるように精進してまいります。

「え？何？ソーラーレってYouTubeやってるの？」と思われた方、ぜひ一度覗いて頂けたらうれしいです(*^^*)

ソーラーレ社会保険労務士法人 YouTube チャンネル

<https://www.youtube.com/channel/UCeaNNXXj4PDSHywR2ULoa3g>



佐々木 良

9月の下旬の3連休を利用して家族旅行に行きました。行先は、京都・大阪です。

久しぶりの家族旅行と初の大阪観光のため家族4人とても楽しみにしていました。

初日は大阪観光、2日目は京都観光、3日目に大阪に戻りUSJ観光と計画して3日間を楽しんできました。自分が旅行の内容を計画しましたが、行きたいところがたくさんあって決めるのが大変でした。とくに京都は観光スポットがたくさんあり、また観光したいと思う魅力のある街でした。



関根 智樹

先月9月のはじめ頃から右肩の調子が悪く、腕を上にあげると、角度によってかなり鋭い痛みが走ります。(>_<)

カイロプラクティックに通ったり、教えてもらったストレッチポールを使ってストレッチ運動をしたりしていますが、日によって痛みの度合いが異なり、割と平気に過ごせる日もあれば、少し動かすだけでも鋭い痛みが続いて出たりする日もあります。

早く直したいのですが、地元で人気のある整形外科に土曜日行ったものの、ものすごい数の人が先に来ていたため入り口まで来て入るのを諦めました。

早く直したいので、何か良い治療法がありましたら、是非教えてください。



堀内 和希

少しずつ寒くなってきましたね。皆さん料理はされますか？ 私はほとんどしないのですが、最近料理をしたい願望にかられています。お酒が好きなのでそれにあうおつまみを作りたいだけなのですが。。これから少しずつレパートリーを増やしていきたいと思います。

またただ料理をするだけでなく栄養学についても少し勉強をして、子供にもちゃんとした料理をふるまえたらいいなと思っております。



山岡 真太郎

10月、肌寒い季節になりましたが、皆様はいかがお過ごしでしょうか。

今月は、最近読んだ本についての感想をお届けしたいと思います。

内容としては、仕事に対する満足度の高い職場とはどういう職場なのかといったものでした。そして、それは「何をしても恥ずかしいと思わないような空気がある職場」のことではないかと著者は述べていました。また、常に「自分はここにいていい」と感じられるようなコミュニケーションが行われている職場のことだとも述べていました。

何か行動をするたびに注意されたり、失敗したらすぐに文句を言われる環境だと挑戦する心が失われてしまいます。

社員に本来の力を発揮してもらうためには、ポジティブなメッセージを送り続ける必要があります、それも一度ではなく、何度も伝える必要があるようです。

もちろん良い職場でも、問題があれば叱ることもあります。そこは叱ってもいい。でも、その前提条件が事前にポジティブなメッセージを送り続けているということなのです。日頃からポジティブなメッセージを送っているからこそ、ネガティブなメッセージが生きてくるのです。ポジティブなメッセージを日々浴びているからこそ、叱られても頑張ろうと思えるのです。叱られても腐らずに戻ってこられるのです。とても勉強になりました。



舟越 紘子

先月の3連休、夫の母が大阪から遊びに来ました。久々におばあちゃんに会えたため子どもたちは大喜びしていました！夫の母は43年間働いていましたが、昨年リタイヤして今は悠々自適な生活をしています。

今回の来訪では仕事をしていた時の話も色々伺いました。その中で仕事をしている時は周りがたくさん助けてくれたので環境にとっても感謝していること、仕事に対しては誠実に取り組んでいたという話がとても心に残りました。このお話を聞いて襟を正される思いとなりました。リタイヤまで道のりは長いですが、気を引き締めて頑張っていきたいと思います。



大谷 裕美

先日、4月から娘と主人と通っている「親子ダンス」のスクール全体でのイベントがありました。まさかの出演となり、毎日焦って練習をしました。こんなに緊張するのは子供の頃のピアノの発表会以来な気がします。はじめは不安でしたが沢山練習して踊れるようになってくると楽しくなってきました出演した仲間とも絆が深まり楽しかったです。

最近は夕食の準備中に踊りながら支度するのがストレス解消となっております♪



樋田 美奈子

過ごしやすい季節となりました！この1ヶ月間は、社労士試験も一段落したので、読書の秋ということで、「ルース・ベイダー・ギンズバーグ アメリカを変えた女性」という本を読みました。ルース・ベイダー・ギンズバーグ（R B G）とは、アメリカ連邦最高裁史上2人目の女性裁判官であり、2020年9月18日に87歳で亡くなるまでその任を務めた女性です。平等の実現に向けて戦う姿勢やユーモアのある発言で国中の尊敬と支持を集めました。特に1970年代の弁護士時代に男女差別を撤廃するために訴訟に取り組んだ彼女のキャリアは、今女性が普通に働き、男性同様の給与をもらう、そんなスタンダードな時代を創ったのです。私が印象的だった男女差別を撤廃する裁判の弁論で、「私は、自分の性を優遇するよう頼んでいるのではありません。ただ、男性の皆さん、私たちの首を踏みつづけている、その足をどけてください」という女性参政権運動家として活動したサラ・グリムケの言葉を引用し、女性の保護を意図とする法律が実際には女性の保護を妨げている事を訴えたのです。

ジェンダー平等が叫ばれる昨今、ジェンダー平等にまつわる課題と解決に向けた取り組みを社会保険労務士業に関わる者として出来ることを考えていきたいと思います。



村井 玲二郎

日を重ねるごとに涼しくなり、汗をかくことも少なくなった今日この頃、みなさまはいかがお過ごしでしょうか。私は先日、新宿の大久保公園で催されていた「激辛グルメ祭り」に行ってきました。新型コロナウイルス感染症が完全に収束したとは言えないまでも、社会的にはひとまず落ち着きを取り戻したこともあって、3年ぶりの開催とのことでした。感染症対策も万全の会場には、ジャンル問わず様々な辛いものグルメのお店がキッチンカーで軒を連ねており、どこもスパイシーな香りを放っていました。

私は激辛カレーとファイヤーラーメンなるものを食べたのですが、旨味を感じられる辛さでも美味しくいただきました。たまには、辛いものを食べて汗を流すのも良いですね。



大谷 雄二

今月は、部下の発案によるビジョンキャンプを実施しました。

最初は一昨年の5月に実施する予定でしたが、コロナによって2年超の延期になりました。そして、ついに実現することが出来ました。

ソーラーのビジョンキャンプとは何かと申しますと、キャンプして会社のビジョンについて語り合い、そして個人のビジョンを語り合おうという取り組みです。場所は「さがみ湖プレジャーフォレスト」という遊園地に隣接する「PICA さがみ湖」というキャンプ場にしました。

都心から電車でアクセスしやすいからです。

今回はテントではなく、ログキャビンを借りました。2時間の研修の後にBBQをしながらビジョンを語り合う予定でしたが、ただの飲み会になってしまいましたw

久しぶりのリアル宴会だったので、それも仕方ないか。。

それでも、とても楽しく有意義な時間を過ごすことが出来ました。