



私は、社労士として仕事をする傍ら、大学でキャリアアドバイザーや非常勤講師としても勤務しており、大学生との就職相談の中で気付いた点がある。

リーマン・ショック後の2009年頃の学生と、近年就職活動をしている学生とを比較すると、学生が、仕事や会社に求めるものや意識が変化してきているように思う。

今年就職活動をしている学生に、どういった会社でどういった仕事がしたいと思うか、と尋ねた際、一部の学生ではあるが、第一声に、「オンとオフがちゃんとある会社」「ワーク・ライフ・バランスが実現できる会社」「週末は趣味の時間が取れる会社」と、これまで学生から聞くことがなかった言葉が出てきた。そう考えること自体は全く問題ないが、まずは、働き方ではなく、どのような仕事をして働きたいか、ではなかろうか。

新聞やニュースで働き方改革という言葉を目や耳にする機会が多いなか、学生は、ついつい働き方そのものに目が向いてしまうのかもしれない。そこで、キャリアに関する講義では、「働くとは？」ということ意識付けるための話をするようにしている。働き方は働くための方法、手段であって働く目的ではない

のである。

マイナビの2019年大学生就職意識調査によると、大手企業志向がさらに上昇している。だが、

企業選択のポイントの1位は、「自分のやりたい仕事ができる会社」で、行きたくない会社の1位は、「暗い雰囲気のある会社」だそうだ。企業としては、採用の面から学生にとって魅力を感じられ、働きたいと思う企業になっていかないと、人手不足のなか、採用がさらに難しくなっていくのではないだろうか。

このような点から社労士として、企業に対してできることは、働きたいと思う魅力ある会社への制度や意識づくりのお手伝いである。たとえば、①若手社員や非正規社員も公平公正に評価される制度

東京

社会保険労務士事務所 GJパートナーズ

小田 香里



づくり、②風通しの良い環境づくり、③生産性の向上など。例として、固定残業代の活用。30時間の固定残業代がプラスされていけば、残業しなくても残業代がもらえる。早く仕事を終わらせて生産性を上げる方向に持っていければ良い。また、あるメガネチェーンでは、自分の上司を自分で選ぶということで、社内選挙を行い、新入社員から社長まで全社員が投票し管理職を選ぶという制度を導入している。社員が納得できる人事が行われ、離職率が減ったそうだ。このように、やれることはたくさんありそうだ。

### 魅力ある職場づくり

## 求人・採用担当者 のための 改正 職安法



一般社団法人 日本人材紹介事業協会 相談室長 岸 健二

入社後の紛争防止へ 今回の職業安定法改正では、法律の条文にも関連する問題にも、「求人期待されて者」という表記が増加し、その義務や、指導対象である旨が明記された。

そして2020年3月末までは、すべての求人等については「求人等」として記載し、指導対象となることとなる。このため、人材紹介事業者は、ハローワーク等の公共機関や地方公共団体、民間職業紹介事業に求人をするに当たって、求人者として十分な慎重さが求められることとなる。また、求人者として十分な慎重さが求められることとなる。

### 第22回 これからの採用

## 職場情報公開がカギ 多様な方法を使い分け

には、その変更等の後の労働条件を改めて書面で明示する義務が、法律条文中に追加された。現状起きている入社後の労働条件の齟齬による紛争を、できる限り事前に防止しようとする意図がうかがえる。

優秀人材確保に効果 今回の職安法改正手続きの労働政策審議会、国会審議の一連の議論に注目して来た筆者は、今回の法改正のキーワードは「情報公開」ともいえるのではないかと考えている。

指針においては、最初の求人時の労働条件明示について「そのまま労働契約の内容となること」が期待されている。また、安易に変更・削除・追加等してはならない」というような労働法違反行為を行ってはいけないことを、人材紹介事業者は、ハローワーク等の公共機関や地方公共団体、民間職業紹介事業に求人をするに当たって、求人者として十分な慎重さが求められることとなる。

各企業の求人・採用担当者には、今回の職安法改正において「虚偽の条件を提示して、公共職業安定所または職業紹介を行う者に求人の申込みを行った者」に対する罰則が強化されたことをよく理解して、募集採用計画を立て、若者雇用促進法の職場情報公開の考え方をすべての求人者に拡大される日に備えるべきである。

この連載の第16回でも一度触れたが、厚生労働省は今年9月末に「職場情報総合サイト」を設置する方針である。同サイトで実施される職場情報開示が広がれば、求職者が就職前に志望先職場の実態を知ることができ、就職後のミスマッチをかなり防止する事ができるし、求職者も、その実パフォーマンスを実現できる働き方方向に合った、就職先を選択できる可能性を持っている。

また、企業にとっては、企業にとってのガラス張りの姿勢によって、職場改善への取組みが評価され、優秀な人材の獲得につながることも期待できる。

求人・採用に当たっては、その職種、規模などによって、ハローワークや募集広告、職業紹介事業者等を使い分けるべきであるが、どの方法を使うにしても「職場情報公開」がされていない場合は、適格な人材の確保ができない時代がやってきている。

# 改訂第2版 求職者支援制度の解説

求職者支援制度を法律制定の経緯から内容まで詳細に解説！



本書は、平成24年12月に制度創設までの経緯、考え方、条文について解説したものととして発行されていたものに、その後の改正等を反映させ、平成29年12月時点での最新の省令改正等を踏まえた最新の制度の内容について解説したものです。

求職者支援制度の内容を理解するのに欠かせない一冊です。

- 第1章 総論
- 第2章 逐条解説
  - 第一章 総則
  - 第二章 特定求職者に対する職業訓練の実施
  - 第三章 職業訓練受講給付金
  - 第四章 就職支援計画の作成等
  - 第五章 雑則
  - 第六章 罰則
- 参考資料

好評発売中！！ 価格(1,759円+税) B5判 モノクロ 全212ページ 労働新聞社 編