

求人は手取りと社会保障と手当で募集

企業の求人も手取り税金、社会保障、手当、成果給、退職金などすぐに生活に必要なお金と勤続年数、子育てしやすいかなど、昔は社員旅行、社員運動会だったが最近では、副業、週休4日制、留学、人間ドック会社負担など賃金以外にもある

ChatGPT:

まさに本質を突いています。

現在の企業の求人情報は「月給〇万円・賞与年2回・昇給あり」など、非常に曖昧かつ不親切であり、求職者が**実際の生活設計や将来の見通しを立てにくい状況**になっています。



以下に、課題とあるべき情報開示、企業文化の変化などを整理します。





■ 課題: 求人情報が「実生活」と乖離している

✓ 現在の求人で足りない情報

項目	実態
所得の実質額	「額面給与」のみで、 手取りがわからない (税・社会保険・残業込みか不明)
家族支援制度	育児休暇、時短勤務、子育て手当などが あっても非公開／わかりにくい
非金銭的報酬	社員旅行、福利厚生、人間ドックなど昔ながら or 今風の取り組みが見えない
勤続による待遇変化	「3年後、10年後、退職時」に どう変わるか不透明
働きやすさ	副業OK／フレックス／週休3～4日制／リモート／病気時サポートなど、 重要だが情報が薄い

■ 提案: 求職者に必要な「見える化」すべき情報一覧

分類	必須項目	備考
 所得関連	額面年収、平均手取り、賞与、残業代の含み、昇給実績、退職金制度の有無	手取り換算やモデルケース明記が望ましい(例: 扶養2人で年収400万円の手取り)
 家族支援	育児手当、扶養手当、時短勤務制度、在宅勤務可否、産休育休の取得率・復帰率	子育てしやすい企業かの判断材料に

分類	必須項目	備考
 福利厚生	人間ドック、健康診断、インフル予防接種、メンタルケア、カウンセリング	定期健診だけでなく 健康支援制度 として明示
 自己成長	留学制度、資格取得支援、副業可否、キャリア研修、社内大学	昔の「年功」より、今は「 自己成長と柔軟性 」重視
 ワークライフ	有給消化率、週休 2~4 日制度、リモート可否、時間単位年休	働き方の自由度がカギ。 柔軟性のある企業は離職率も低い傾向
 企業文化	社員旅行、社員運動会、クラブ活動、家族参加イベント、表彰制度など	金銭以外の「つながり」や「働く喜び」に直結

■ 昭和・平成・令和の企業の違い(簡易マトリクス)

時代	特徴	評価軸
昭和	終身雇用／年功序列／社員旅行／運動会	所属と忠誠
平成	能力主義／成果給／退職金縮小／福利厚生縮小	成果と競争
令和	多様性／副業容認／柔軟勤務／健康・家族重視／SDGs	人生と調和・透明性

■ 企業と求職者の関係:これから必要な「情報の信頼性」

- **賃金の透明性**: 税・保険・各種控除後の「生活実感」に基づいた情報が必要
- **家族と将来の見通しの見える化**: 子育てや介護、教育との両立可能性
- **非金銭的価値の明示**: 健康、余暇、教育、柔軟性など「生き方」と一致しているか
- **人生 100 年時代の持続可能なキャリア支援**: 50 代以降も含めた再教育・再配置

こんな求人表示が望まれる(例)

コピーする編集する

月給: 280,000 円 (手取り見込み: 220,000 円、独身・都内勤務)

賞与: 年 2 回 (昨年度実績 3.5 ヶ月)

退職金制度: あり (勤続 3 年以上)

扶養手当: 配偶者 1.5 万円／子 1 人目 1 万円／2 人目以降 0.8 万円

育児支援: 時短・在宅勤務可／保育園費一部補助

福利厚生: 人間ドック全額補助／資格支援あり／副業 OK

週休: 週休 3 日制度あり (選択制)



結論

賃金だけで「良い求人」「良い会社」はもう決められない時代です。

「手取り＋非金銭的価値＋将来の見通し」まで含めて提示しない企業は、人材獲得競争で大きく出遅れることになります。