

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、重要なが情報が薄い

■ 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、残業代の込み、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」に直接結

■ 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

④ 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ことになります。