『就活虎の穴2023』

社員の成長 若者雇用促進法
キャリアコンサルティング制度の有無

～3回目／8回シリーズ～

■職業人生設計＝キャリアプラン、その重要性を知る

■キャリアプランと関係が深い、キャリアパスを知る

■キャリアプラン実現支援＝キャリアコンサルティングを知る

■学卒新人の成長に有効なキャリアコンサルティングを知る

■学卒新人の成長に有効な『キャリアコンサルティング制度』の運用状況を確認する方法を知ろう

※講演で用いた資料はデータで提供します。

職業人生設計＝キャリアプラン、その重要性を知る

【人生100年時代】 著書『LIFE SHIFT100年時代の人生戦略』

先進国の2007年生まれ以降の平均寿命は100歳超

【人生設計が必須】 人生設計＝ライフプラン

●みなさんの親世代は人生80年時代を生きて来た
※生きるために必要なことに違いがある

●定年も60歳から65歳へ引き上げられた
※2030年には70歳（雇用継続5年付き）へ引上予定

●年金も60歳受給開始では100％受給できない
※確定拠出年金制度が導入されている

職業人生設計＝キャリアプラン、その重要性を知る

【ライフプラン】 ●●●歳の時、どのように生きたいか
自分が、手に入れる、実現する、等の計画を立てる

【計画】
目的／目標を達成する
時期、方法、予算、等を具体的客観的にまとめたもの

職業人生設計＝キャリアプラン

【豊かに生きるための7要素】
生きがい／健康／家族／仲間／趣味／経済力／仕事

職業人生設計＝キャリアプラン、その重要性を知る

【キャリアプラン】 ●●歳の時、仕事を通じて何を手に入れるか
自分が、手に入れる、実現する、等の計画を立てる

【仕事を通じて手に入れるもの】

報酬　1．経済的報酬＝お金
2．心理的報酬＝知識、技術、資格、実績、評価
仲間、信頼、感謝、自信、満足
体力、精神力、胆力、生きがい

キャリアパス＝就業先でのキャリアプラン達成目標

キャリアプランと関係が深い、キャリアパスを知る

【キャリアパス】 働き方と出世のマップと道のりを可視化したもの

・職務の種類やコース（総合職／専門職）とランク
・職位（課長、部長、等）の種類とランク
・報酬（基本給、手当、賞与、等）の種類とランク

手に入れるための条件や方法などが示されている

【キャリアパスの必要性】 **2つの目的を叶える**

企業：人材の早期の離職や独立を防ぎ、戦力化する
社員：①就業先へ自分自身の存在価値を示す
②自分自身のライフプランを達成する

キャリアプランと関係が深い、キャリアパスを知る

【キャリアパス　働く者にとってのメリット】

①自己分析しながら、計画的にスキルアップできる

②挫折しにくい、意欲的に働くことができる

③ライフプランの進捗を確認しながら働くことができる

④ワーク・ライフ・バランスを充実させることができる

【ワーク・ライフ・バランス】 仕事と私生活の調和

ライフプラン実行の在り方

仕事、私生活のいずれにも偏り過ぎない

仕事、私生活のいずれにも全力投球、手を抜かない

キャリアプラン実現支援、キャリアコンサルティングを知る

【キャリアコンサルティング】

働く者を対象に、ライフプランの実現を目的に
キャリアプランの在り方やその実行方法などについて
【●●】が行う『指導』や『支援』などのこと

【●●＝キャリアコンサルタント：国家資格】

参考　厚労省「キャリア形成サポートセンター」
全国44か所、土日祝日夜間対応、オンライン有り

キャリアコンサルタント数
2021年　約6万人から 2024年　約10万人へ

学卒新人の成長に有効なキャリアコンサルティングを知る

【教育制度として実施】

★キャリアコンサルティング制度が就業規則に規定
★キャリアパスが人事制度に明示
★キャリアコンサルタントの有資格者が行う
※無資格、経験少、の先輩や上司では役不足
★人事総務、直属上司や部署の管理者も情報共有
★★コンサルティングの前に「あなたの分析」を実施
★まず、ライフプランニング
★次に、キャリアプランニング
★★セルフ・キャリアドックを実施している

学卒新人の成長に有効なキャリアコンサルティン

【教育制度として実施】

★キャリアコンサルティング制度が

★キャリアパスが人事制度に明示

★キャリアコンサルタントの有資格

※無資格、経験少、の先輩や上

★人事総務、直属上司や部署の管

★★コンサルティングの前に「あなた

★まず、ライフプランニング

★次に、キャリアプランニング

★★★セルフ・キャリアドックを実施

セルフ・キャリアドックとは

1 セルフ・キャリアドックの定義

セルフ・キャリアドックとは、企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の支援を実施し、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組、また、そのための企業内の「仕組み」のことです。

従来の主な人材育成施策は、組織の視点に立った組織にとって必要なマインドやスキル、知識の獲得を目指すという観点から行われてきました。これに対して、セルフ・キャリアドックは、企業・組織の視点に加えて、従業員一人ひとりが主体性を発揮し、キャリア開発を実践することを重視・尊重する人材育成・支援を促進・実現する仕組みです。この仕組みでは、中長期的な視点で従業員一人ひとりが自己のキャリアビジョンを描き、その達成のために職業生活の節目での自己点検や実践に活用する取組プロセスを提供することになります。

4

学卒新人の成長に有効な『キャリアコンサルティング制度』の運用状況を確認する方法を知ろう

情報提供項目

（ア）募集・採用に関する状況※1	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※2	研修の有無及び内容
	自己啓発支援の有無及び内容 ※　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 ※　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※3
（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

※１　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。

※２　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。

※３　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。

情報提供における留意事項

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。

8

情報提供項目

（イ）職業能力の開発・向上に関する状況

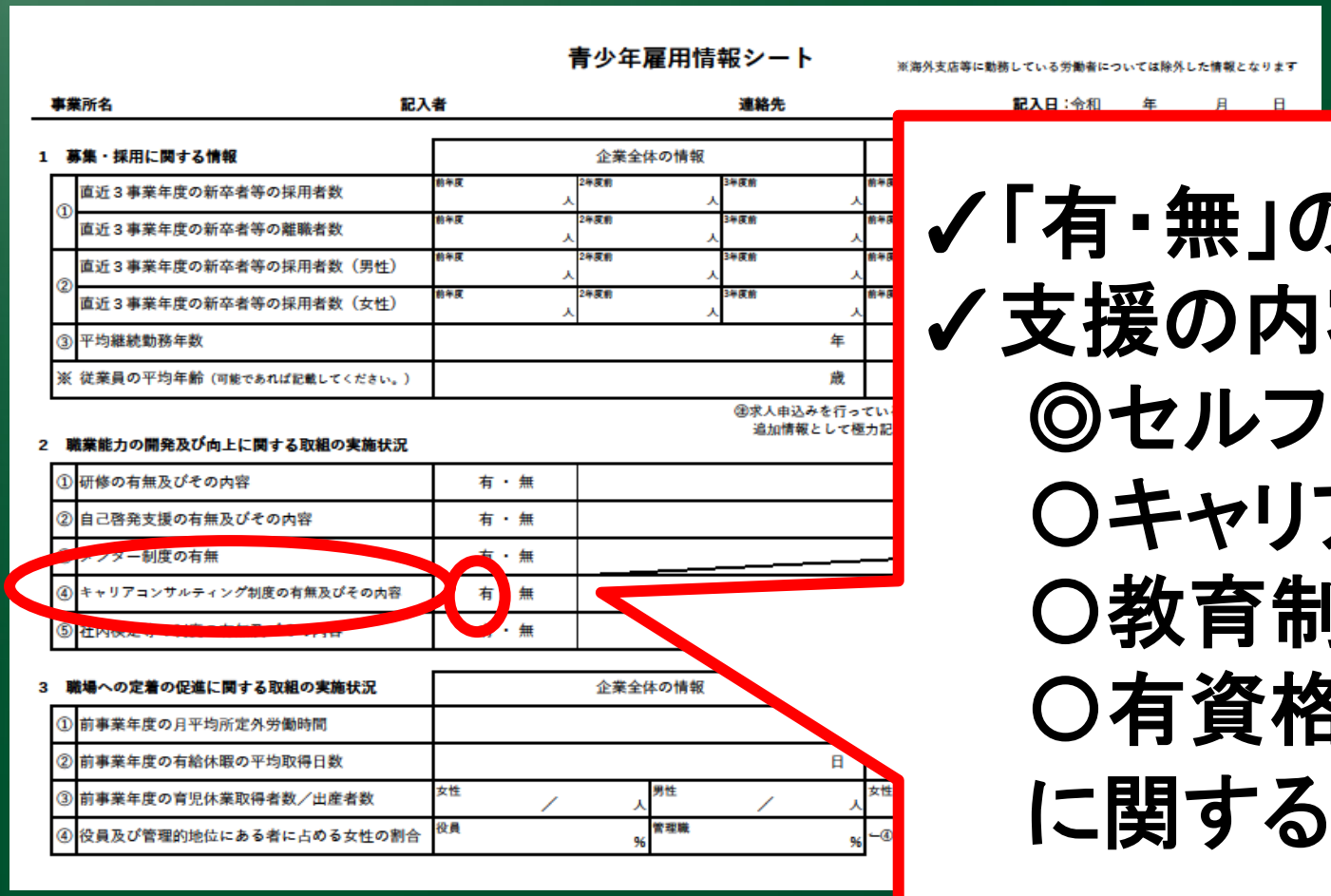
キャリアコンサルティング制度の有無及び内容

『若者雇用促進法』

質問対応義務／公開努力義務

学卒新人の成長に有効な『キャリアコンサルティング制度』の運用状況を確認する方法を知ろう

『若者雇用促進法』 青少年雇用情報シート 義務



青少年雇用情報シート

※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

事業所名　記入者　連絡先　記入日：令和　年　月　日

1　募集・採用に関する情報

		企業全体の情報			
①	直近３事業年度の新卒者等の採用者数	前年度 人	2年度前 人	3年度前 人	前年度
	直近３事業年度の新卒者等の離職者数	前年度 人	2年度前 人	3年度前 人	前年度
②	直近３事業年度の新卒者等の採用者数（男性）	前年度 人	2年度前 人	3年度前 人	前年度
	直近３事業年度の新卒者等の採用者数（女性）	前年度 人	2年度前 人	3年度前 人	前年度
③	平均継続勤務年数	年			
※	従業員の平均年齢（可能であれば記載してください。）	歳			

㊟求人申込みを行ってい
追加情報として極力記

2　職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況

①	研修の有無及びその内容	有・無	
②	自己啓発支援の有無及びその内容	有・無	
③	メンター制度の有無	有・無	
④	キャリアコンサルティング制度の有無及びその内容	有・無	
⑤	社内検定	有・無	

3　職場への定着の促進に関する取組の実施状況

		企業全体の情報			
①	前事業年度の月平均所定外労働時間				
②	前事業年度の有給休暇の平均取得日数	日			
③	前事業年度の育児休業取得者数／出産者数	女性 ／ 人	男性 ／ 人	女性	
④	役員及び管理的地位にある者に占める女性の割合	役員 %	管理職 %	←④	

✓「有・無」の有に○

✓支援の内容に

◎セルフ・キャリアドックあり

○キャリアパスあり

○教育制度として規定

○有資格者が担当

に関する記載があること

学卒新人の成長に有効な『キャリアコンサルティング制度』の運用状況を確認する方法を知ろう

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 ハローワーク、特定地方公共団体や職業紹介事業者（学校を含む）が取り扱っている求人については、当該ハローワーク、特定地方公共団体や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

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疑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。

9

①本人が就職情報サイト経由や企業の採用HP等でプレエントリーする

②本人がメールまたは書面にて企業に対して伝える

③ハローワークや学校を通じてメールまたは書面、電話等にて企業に情報提供を求める

『就活虎の穴2023』

社員の成長 若者雇用促進法
キャリアコンサルティング制度の有無

～質疑応答・意見交換～

次回、第4回は6/6（月）19時～20時

『就活虎の穴2023』

社員の成長 若者雇用促進法
キャリアコンサルティング制度の有無

～就活プチ情報 2023就活フェア傾向～

次回、第4回は6/6（月）19時～20時

『就活虎の穴2023』

社員の成長 若者雇用促進法
キャリアコンサルティング制度の有無

～就活プチ情報 2023採用傾向～

次回、第4回は6/6（月）19時～20時

『就活虎の穴2023』

社員の成長 若者雇用促進法
キャリアコンサルティング制度の有無

～インターンからのご案内～

次回、第4回は6/6（月）19時～20時