

『就活虎の穴2023』

社員の安心 若者雇用促進法
メンター制度の有無

～4回目／8回シリーズ～

■働き方改革推進＋新型コロナで職場が抱える問題を知る

■メンター、メンタリングとは何かを知る

■学卒新人の安心に有効なメンター制度を知る

■学卒新人の安心に有効な『メンター制度』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。

学卒新人の早期離職問題、なぜ？

【学生】

自分の能力を把握する機会＝年に数回、学校が提供

- ・試験
- ・レポート など

【社会人】

自分の能力を把握する機会＝会社のしくみしだい

※成果や実績は管理されるが、能力把握までは...

※目標管理や人事評価はあるが、能力把握までは...

何をどのレベルで習得したら良いの？＝不安

学卒新人の早期離職問題、なぜ？

【学校】

自分と大きな年の差がある人はいない

※いたとしても僅かであり、交流が必須ではない

※同世代の文化や価値観がベースとなっている

【会社】

自分と大きな年の差がある人がいる、むしろ多い

※交流が必須

※世代により異なる文化や価値観が共存している

多様な人たちとの関わりが必須＝心的ストレス

学卒新人の早期離職問題、なぜ？

【学校】

学業以外にも自分と気が合う仲間と過ごす機会が有る

- ・部活
- ・サークル など

【会社】

自分と気が合う仲間と過ごす機会は、ほとんど無い

※職場では業務だけ

※同好会やサークルがある会社は稀

入社歴が浅いと、人間関係は狭い範囲＝不満

働き方改革推進＋新型コロナで職場が抱える問題を知る

□目の前の業務生産性向上を優先するあまり
新人若手の育成が疎かになっている

専門職

※時間外労働時間の削減＋年次有給休暇取得促進
＝管理者を含む中堅ベテランが業務改善に必死
＝原則、育成は就業時間中にしかできない

□テレワーク等により人間関係の希薄化が進んでいる

※温もりのある労務や業務の管理ができない
＝表情や雰囲気、態度から心の状況を察していたが...
＝周囲との関わりにより、孤独を感じずにいられたが...

メンター、メンタリングとは何かを知る

【メンター】 **本来はメンティーが選ぶ人**

メンティーに対して、**メンタリング**を行う存在

※メンティー：メンタリングを受ける者

【**メンタリング**】

- 情報提供
- 相談対応
- コーチング など

小中高校の

- ・保健室の先生
- ・スクールカウンセラー
- ・部活の顧問／先輩

メンティーにとって、良き理解者、という存在

学卒新人の安心に有効なメンター制度を知る

★人事制度の一環となっている ▲ブラザーシスター制度

★入社3年以内などに限定されていない

★メンターが中堅社員（入社5年程度）に限定されていない

【メンタリング】 メンタルヘルスケアがセットになっている

●情報提供：業務に限定しない、会社や業界など、
幅広い社会の情報を提供するしくみ

●相談対応：公私にわたる相談に対応するしくみ

●コーチング：指示や代行ではなく、自立を促すしくみ

学卒新人の安心に必要な『メンター制度』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 <small>※ 教育訓練時間給付制度からの情報を含む。</small>
	メンター制度の有無 <small>※ 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。</small>
	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しよう、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

- 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しよう、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。
- 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。

情報提供項目

(イ) 職業能力の開発・向上に関する状況

メンター制度の有無

『若者雇用促進法』
質問対応義務／公開努力義務

学卒新人の安心に必要な『メンター制度』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

事業所名		記入者		連絡先	
1 募集・採用に関する情報		企業全体の情報			
①	直近3事業年度の新卒等の採用者数	前年度	2年度前	3年度前	前年度
	直近3事業年度の新卒等の離職者数	前年度	2年度前	3年度前	前年度
②	直近3事業年度の新卒等の採用者数（男性）	前年度	2年度前	3年度前	前年度
	直近3事業年度の新卒等の採用者数（女性）	前年度	2年度前	3年度前	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			
2 職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況		④求人申込みを行っていない追加情報として極力記			
①	研修の有無及びその内容	有・無			
	就業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	メンター制度の有無及びその内容	有・無			
⑤	社内検定等の制度の有無及びその内容	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	日			
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	／	男性	／
④	役員及び管理的位置にある者に占める女性の割合	役員	%	管理職	%

✓「有・無」の有に○

✓支援の内容に

◎メンター制度あり

※ブラザーシスター制度 ▲

○人事制度として

一次メンター（中堅等）

二次メンター（管理者等）

に関する記載があること

学卒新人の安心に必要な『メンター制度』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選否を判断しており、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、不利益な取扱いを行っていると思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。

【典型的な不利益な取扱いの例】

- ・ 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。

【不利益な取扱いが疑われるようなおそれのある例】

- ・ 説明会において、情報提供を求めた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。

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』

社員の安心 若者雇用促進法
メンター制度の有無

～質疑応答・意見交換～

次回、第5回は6/18(土)10時～11時

『就活虎の穴2023』

社員の安心 若者雇用促進法
メンター制度の有無

～就活プチ情報 企業SNSの観方と注意事項～

次回、第5回は6/18(土)10時～11時

『就活虎の穴2023』

社員の安心 若者雇用促進法
メンター制度の有無

～インターンからのご案内～

次回、第5回は6/18(土)10時～11時