

# 『就活虎の穴2023』

ワーク・ライフ・バランス 若者雇用促進法  
所定外労働時間数

～5回目／8回シリーズ～

■人生100年時代 『健康寿命』 を実現するための生き方を知る

■ワーク・ライフ・バランスとは何かを正しく知る

■ワーク・ライフ・バランス実現、できる「人」と「企業」の条件を知る

■学卒新人のワーク・ライフ・バランス実現に重要な  
『過重労働 所定外労働時間』の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。

人生100年時代『健康寿命』を実現するための生き方を知る

## 【人生100年時代】

2007年以降に生まれた者の平均寿命は100歳超

日本 2015年 男性80.75歳 / 女性86.99歳  
107歳

## 【健康寿命】

**27年長く生きる、10年以上長く働く**

2018年までの労働関連法や労務・業務の在り方

想定 平均寿命 80歳 / 定年年齢60歳

2019年以降の労働関連法や労務・業務の在り方

想定 平均寿命107歳 / 定年年齢70歳～

人生100年時代『健康寿命』を実現するための生き方を知る

## 【健康寿命を実現するために】

生活習慣の見直し

※食事・睡眠・運動

※働き方

**過重労働による過労死問題  
過労死等防止対策推進法**

## 【働き方】

2018年までの働き方＝生きるために働く

➡高収入を得るために**過重労働**を厭わない

2019年以降の働き方＝健康的に生きるために働く

➡健康寿命を得るために過重労働はしない、させない

# 人生100年時代『健康寿命』を実現するための生き方を知る

✓ 週の労働時間が  
60時間を  
超えていませんか？



✓ 年次有給休暇の  
取得はきちんと  
できていますか？



**STOP! 過労死**

**過労死をゼロにし、**  
健康で充実して  
働き続けることのできる社会へ

✓ 仕事上の  
不安や悩みを  
抱えていませんか？



✓ 勤務間  
インターバル制度を  
ご存知ですか？



毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

厚生労働省  
厚生労働省ホームページ <https://www.mhlw.go.jp>

正しい労働や休暇の取組はこちら  
厚労省 過労死防止 検索

正しい労働や休暇の取組はこちら  
厚労省 過労死防止 検索





人生100年時代『健康寿命』を実現するための生き方を知る

## 【健康寿命の実現＝過労死等の防止から】

過労死等防止のための対策に関する大綱の数値目標(令和3年7月変更)

- ①週労働時間**60時間以上の割合5%以下**(2025)
- ②勤務間インターバル制度
  - ・制度を知らない企業割合5%未満(2025)
  - ・制度を**導入している企業割合15%以上**(2025)
- ③年次有給休暇**取得率70%以上**(2025)
- ④メンタルヘルス対策導入事業場割合80%以上(2022)
- ⑤事業場外資源による相談導入割合90%以上(2022)
- ⑥ストレスチェック集団分析導入割合60%以上(2022)

人生100年時代『健康寿命』を実現するための生き方を知る

## 【健康寿命の実現＝過労死等の防止から】

過労死等防止のための対策に関する大綱の数値目標(令和3年7月変更)

**長時間労働をさせない、しない**

**メンタルヘルス対策に注力する、注力させる**

心身共の健康状態を整えることができる  
健康的に生きる、働く、ことができる  
ワーク・ライフ・バランスの実現

ワーク・ライフ・バランスとは何かを正しく知る

## 【ワーク・ライフ・バランス】

一般訳＝仕事と私生活の調和

具体的＝ライフデザインの実現を**目的**に  
キャリアデザインの実行を**前提**とし  
仕事、私生活の**いずれかに大きく偏ることなく**  
その**両方とも手を抜かず**に取り組むこと

## 【労務・業務の在り方】

◎長時間労働／勤務間インターバル／年次有給休暇

◎生産性向上

◎ワーク・エンゲージメント



ワーク・ライフ・バランスとは何かを正しく知る

## 【ワーク・エンゲージメント】

一般訳＝労使が**相思相愛**の関係であること

具体的＝労働者は使用者の**目標**や**計画**を叶えるために  
使用者は労働者の**目標**や**計画**を叶えるために  
お互いがお互いを想い**共生**する

- 活力(体力・精神力・回復力)を**常に発揮**
- 熱意(プライド・チャレンジ)を**常に発揮**
- 没頭(集中力・注意力・再現性)を**常に発揮**

ワーク・ライフ・バランス実現、できる「人」と「企業」の条件を知る

## 【ワーク・ライフ・バランス 実現できる人】

### ☑夢や目標をもっている

☑自己啓発に取り組んでいる

☑人生100年時代を理解している

☑ライフデザイン＝人生設計をしている

☑ライフデザインの実現を目指して生きている

☑キャリアデザイン＝職業人生設計をしている

☑キャリアデザインを実践している

☑ワーク・エンゲージメントを前提に働いている

☑社会人基礎力を発揮している

ワーク・ライフ・バランス実現、できる「人」と「企業」の条件を知る

## 【ワーク・ライフ・バランス 実現できる企業】

☑経営理念に具体的な社会貢献を掲げている

☑社員等の自己啓発を支援している

☑人生100年時代に適した制度や規程を運用している

☑社員等のライフデザインを把握している

☑社員等のライフデザイン実現に則した人事をしている

☑社員等のキャリアデザインを把握している

☑社員等のキャリアデザイン実現に則した人事をしている

☑ワーク・エンゲージメントを前提に経営している

☑社会人基礎力を発揮を評価している

学卒新人のワークライフバランス実現に重要な『過重労働 所定外労働時間』の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できるよう、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

- 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<sup>(※)</sup>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できるよう、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。
- 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

(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  
前年度の年次有給休暇の平均取得日数

『若者雇用促進法』  
質問対応義務／公開努力義務



学卒新人のワークライフバランス実現に重要な

# 『若者雇用促進法』 青

## 青少年雇用情報シート

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				本求
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	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	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	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	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				

⑤求人申込みを行っている  
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

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				本求人に関する追加情報【                      】の情報 ⑤							
①	前事業年度の月平均所定外労働時間	時間				時間							
②	前事業年度の有給休暇の平均取得日数	日				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	／	人	男性	／	人
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については雇用形態に関わらず企業全体における割合を示しています。					

## 「企業全体の情報」

①【40】時間以上は要注意

②【10】日未満は要注意

## 「本求人に関する追加情報」

①左欄より多い時間数は要注意

②左欄より少ない日数は要注意



## 学卒新人のワークライフバランス実現に重要な『過重労働 所定外労働時間』の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。

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

学卒新人のワークライフバランス実現に重要な『過重労働 所定外労働時間』の状況を確認する方法を知ろう

## ■キャリア採用（中途採用）の募集情報を確認する

キャリア採用の募集では、  
昭和や平成の働き方を好む求職者を対象に  
「残業で稼げる」のようなキーワードで  
勧誘している企業もたくさんあります。

マイナビ転職、リクナビ転職、などの転職サイトで検索！

学卒新人のワークライフバランス実現に重要な『過重労働 所定外労働時間』の状況を確認する方法を知ろう

## ■国の認証等の取得状況を確認する

経産省「健康経営優良法人認定」

厚労省「安全衛生優良企業認定」

厚労省「くるみん認定」

厚労省「えるぼし認定」

これらの認定は、過重労働防止が認定条件となっています。

行政機関の専用サイトを検索！

企業公式ホームページや公式SNSを検索！

# 『就活虎の穴2023』

ワーク・ライフ・バランス 若者雇用促進法  
所定外労働時間数

～質疑応答・意見交換～

次回、第6回は7/4(月)19時～20時

# 『就活虎の穴2023』

ワーク・ライフ・バランス 若者雇用促進法  
所定外労働時間数

～インターンから～

次回、第6回は7/4(月)19時～20時