

各県労働局から情報提供

1. 新潟労働局

- ①建設分野における雇用管理改善に向けて P 1
- ②職場定着に関する取り組み P10
- ③「若者応援宣言企業」及び「若者雇用促進法に基づく認定制度」について P35

2. 富山労働局

- ①新入社員のための「働き方」講座&交流会 P42
- ②職業について学ぼう<建設・土木> P43

3. 石川労働局

- ①建設分野における雇用管理改善に向けて P45

平成28年 3月24日

新 潟 労 働 局

建設分野における雇用管理改善に向けて

平成28年 2月 2日

新潟労働局

建設分野における雇用管理改善に向けて

平成27年8月
厚生労働省

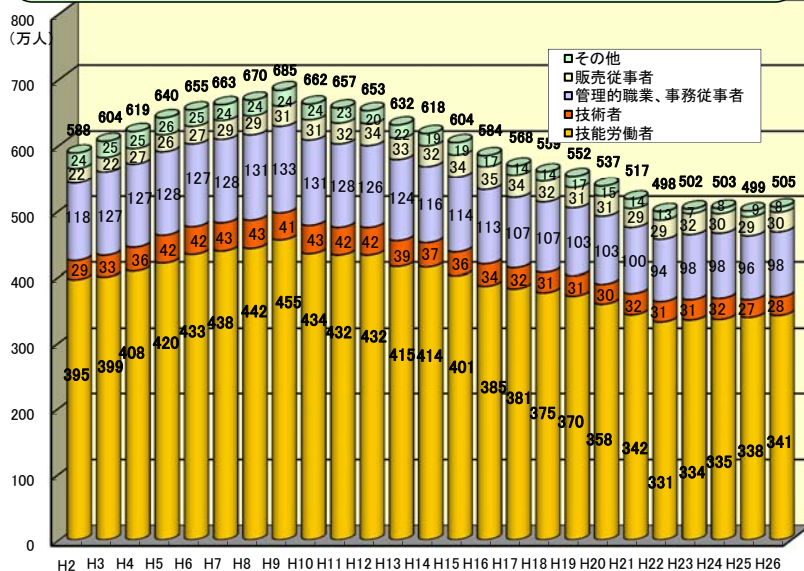
I 建設労働をめぐる情勢

建設分野における就業者の現状

- 技能労働者数は、平成9年の455万人をピークとして平成22年には331万人まで減少。しかし、その後は増加に転じ、平成26年には341万人で10万人増加。
- 建設就業者の高齢化が進行していたが、平成26年は若年労働者の割合が増加。

技能労働者等の推移

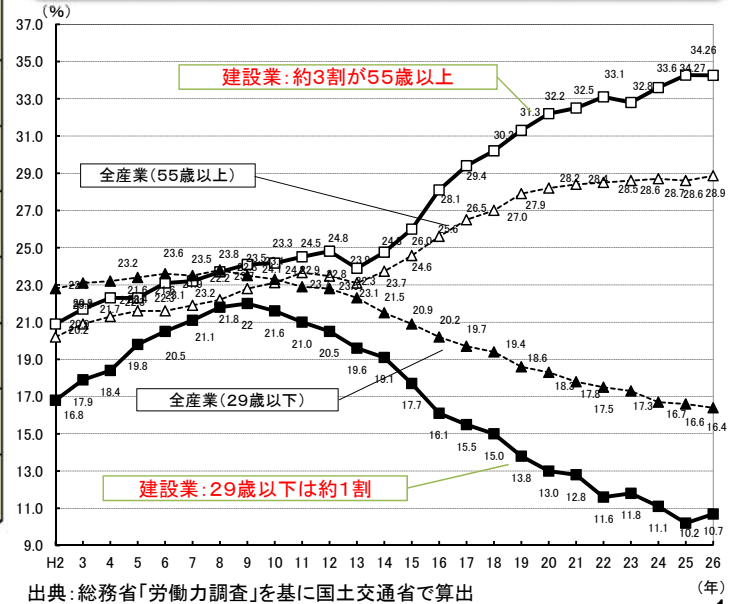
- 建設業就業者： 685万人(H9) → 498万人(H22) → 505万人(H26)
- 技術者： 41万人(H9) → 31万人(H22) → 28万人(H26)
- 技能労働者： 455万人(H9) → 331万人(H22) → 341万人(H26)



出典：総務省「労働力調査」(暦年平均)を基に国土交通省で算出
(※平成23年データは、東日本大震災の影響により推計値。)

建設業就業者の高齢化の進行

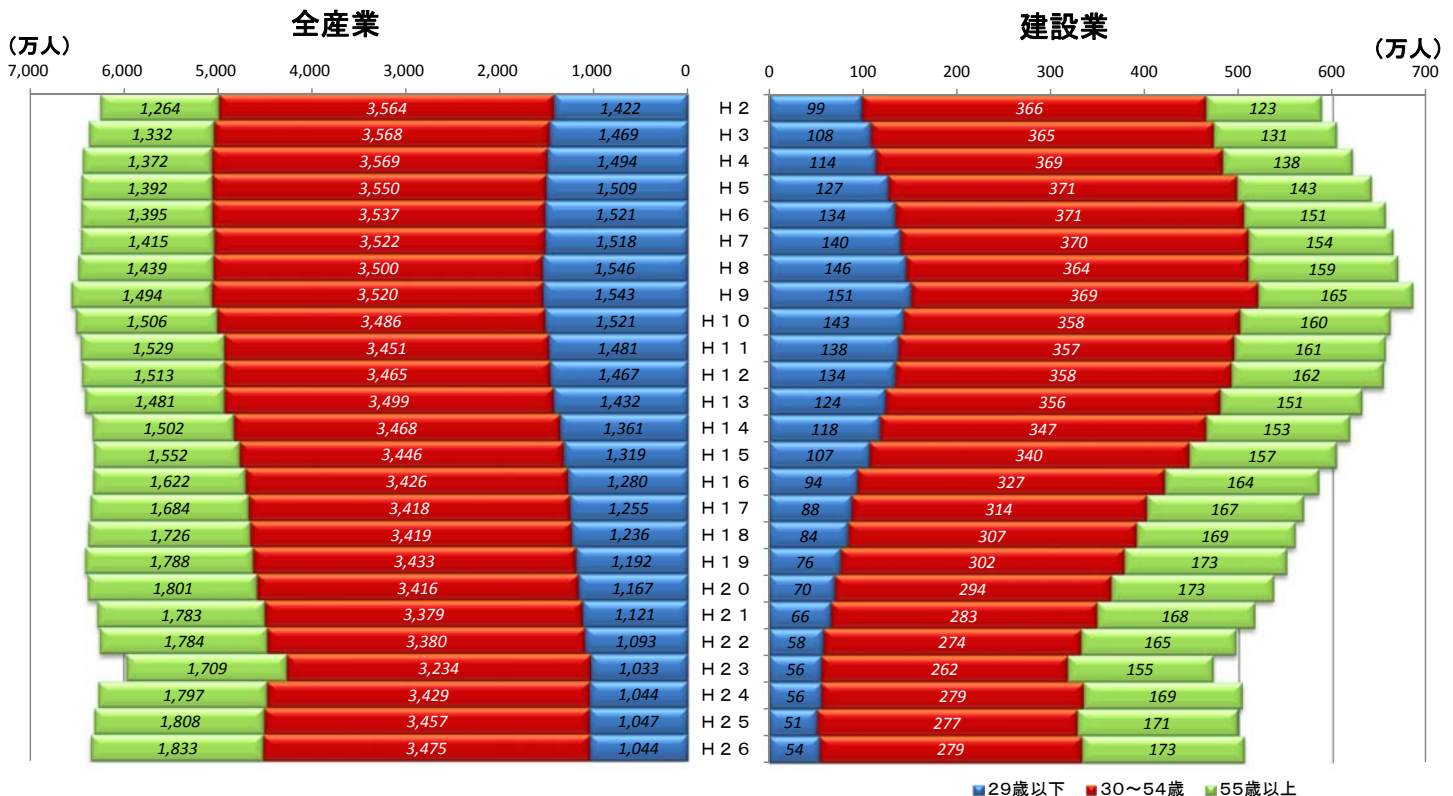
- 建設業就業者は、55歳以上が約34%、29歳以下が約11%と高齢化が進行し、次世代への技術承継が大きな課題。
- ※実数ベースでは、建設業就業者数のうち平成25年と比較して55歳以上が約2万人増加、29歳以下が約3万人増加(平成26年)



出典：総務省「労働力調査」を基に国土交通省で算出

建設業就業者の高齢化と若年者の減少の推移

全産業と比べ、建設業の29歳以下の若年者の減少が著しく、また、30~54歳の層でも、全産業ではほぼ変わらない数であるのに対し、建設業では減少しており、高齢化が進んでいる。



■ 29歳以下 ■ 30~54歳 ■ 55歳以上

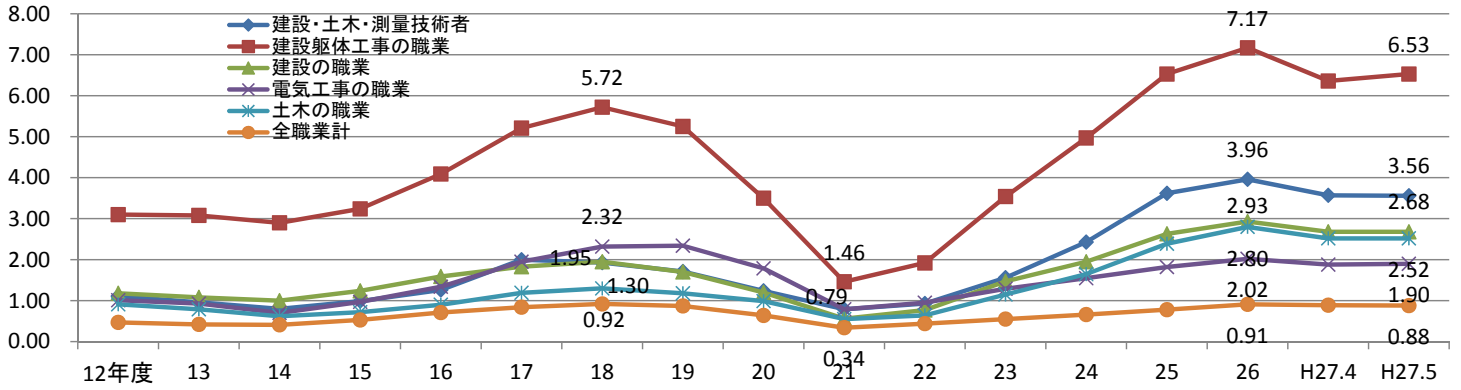
出典 総務省「労働力調査」 ※平成23年は、岩手県、宮城県、福島県を除く全国の結果

建設業関連職種の有効求人倍率の推移

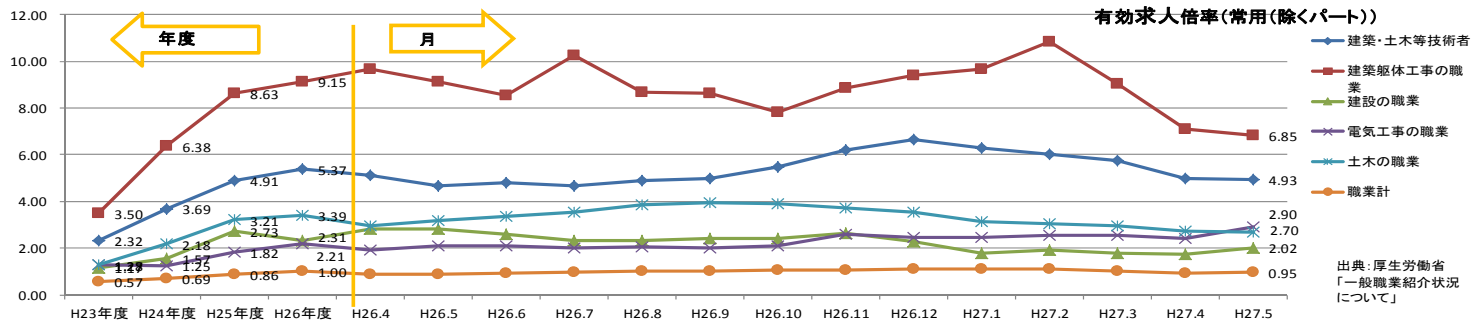
出典：職業安定業務統計

○ 建設業関連職種の有効求人倍率については、景気回復や震災復興需要等により年々上昇傾向にあり、今後、業界における担い手確保に向けて、更なる対策を実施していく必要があります。

全国の場合



新潟県の場合

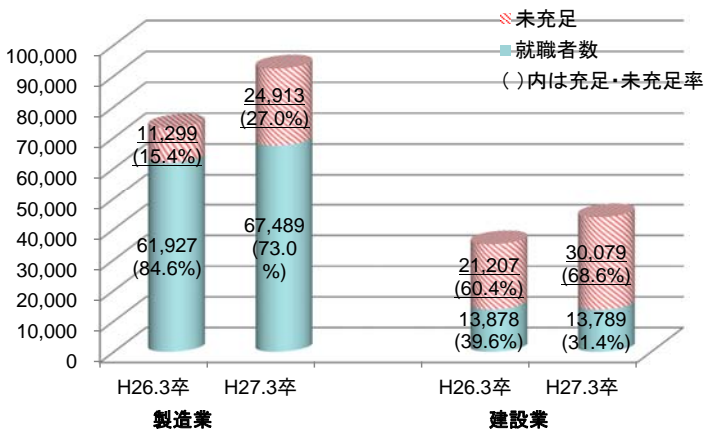


高校卒業者の就職・離職状況

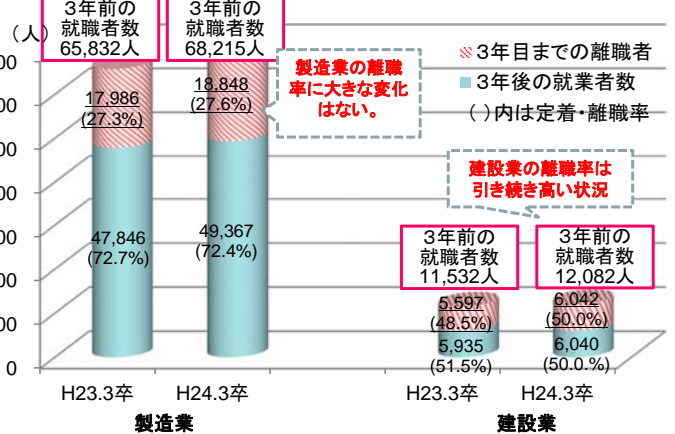
○ 建設業における新規学卒求人(平成27年3月高校卒業生)に対する未充足率は68.6%であり、製造業(27.0%)を大きく上回っている一方で、高校卒業者の3年目までの離職率は50.0%であり、製造業(27.6%)を大きく上回っています。

全国の場合

【新規学卒者(H26.3及びH27.3高校卒業生)の充足状況】



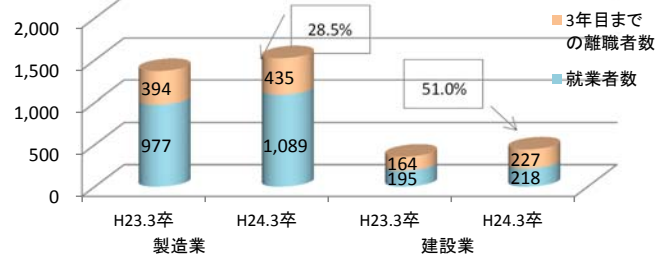
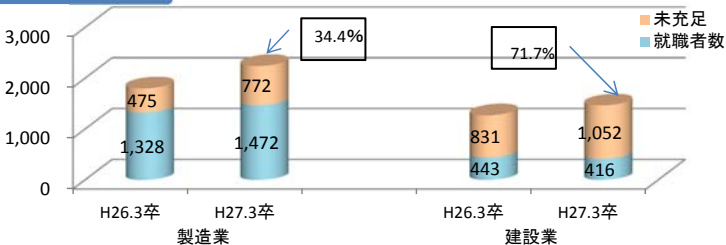
【3年目までの離職率(H23.3及びH24.3高校卒業生)】



出典：厚労省「新規学卒者の労働市場(平成26年度)」

出典：厚労省「新規学卒者の離職状況に関する資料」

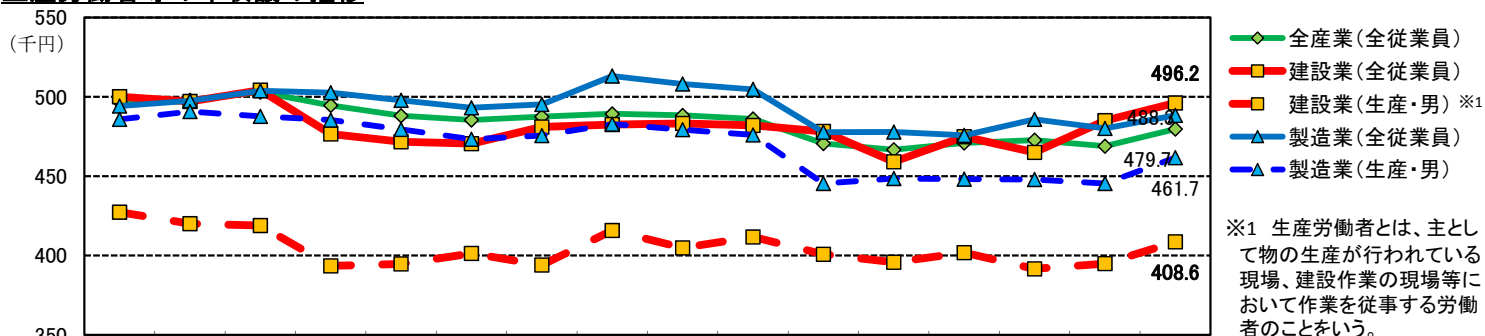
新潟県の場合



建設業における労働環境

○ 建設業の生産労働者(男)の年収額は、全産業や製造業と比較して大きく下回っています。一方で、建設業の労働時間は全産業平均や製造業に比べ長く、完全週休2日制の普及状況は全産業より低いなど、建設分野の雇用環境は他分野に比べ厳しい状況にあります。

生産労働者等の年収額の推移



(出典)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注: 推定年収額=きまって支給する現金給与額×12+年間賞与その他特別給与額

常用労働者の年間総実労働時間(平成26年)

区分	年間総実労働時間
全産業	1,746 時間
建設業	2,066 時間
製造業	1,961 時間

(出典)厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注)事業所規模5人以上を対象

年間総実労働時間=月平均総実労働時間×12か月

完全週休2日制の普及状況(平成26年)

(%)

区分	何らかの週休2日	
	完全週休2日	
全産業(※2)	84.3	46.9
建設業(※2)	87.7	40.3
(参考) 建設業(※3)	35.5	9.4

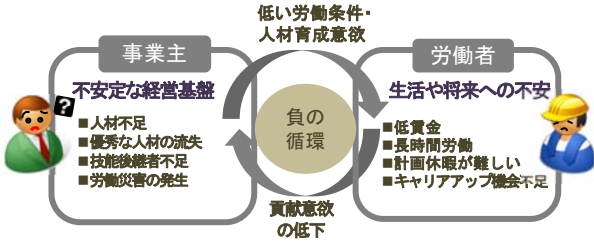
(出典) ※2 厚生労働省「就労条件総合調査」(注:企業規模30人以上)

※3 厚生労働省「建設業における雇用管理把握実態調査」(注:企業規模2人以上)

Ⅱ 建設人材確保・育成に関する取組

建設業分野における「魅力ある職場づくり」に向けて

○ 雇用管理改善による効果



雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」



建設業の活性化、持続的発展

○ 雇用管理改善のための職場における具体的な取組内容

1. 労働条件の見直し

労働者にとって働きがいのある労働条件への改善

- ◎勤務時間の見直し (長時間労働の抑制等)
- ◎休暇等を取しやすい雰囲気 (完全週休2日制の導入、有給休暇の取得促進等)
- ◎給与の改善 (月給制・賞与・諸手当・退職金制度の導入等)
- ◎社会保険の適正加入
- ◎福利厚生充実

2. 職務内容の見直し

労働者が働きやすい職務内容への改善

- ◎安全・清潔な作業環境
- ◎身体的・精神的負担軽減

3. 人材育成制度の充実

労働者が自身の成長や将来への展望を感じられる仕組みの確立

- ◎キャリアパスの確立
能力・専門性の向上の道筋を提示
昇級・昇格制度の整備
- ◎即戦力志向から人材育成へ
企業内における人材育成制度の整備
- ◎女性の活躍促進のための環境整備

働きたいのある「魅力ある職場」の実現

○ 厚生労働省（労働局・ハローワーク等）による主な支援策

①雇用管理制度導入に関する助言・指導

- 専門スタッフによるコンサルティング支援
- ▶雇用管理アドバイザーによる訪問指導
- ▶雇用管理改善啓発セミナー

③ハローワークでのマッチング強化

- 建設人材確保プロジェクト等の推進
- ▶求職者への職業相談・職業紹介
- ▶未充足求人へのフォローアップの徹底
- ▶業界団体と連携した就職面接会等の開催

②能力開発支援による人材育成

- 技術・技能向上に資する能力開発機会を提供して、企業が必要とする人材を育成
- ▶建設労働者緊急育成支援事業
- ▶ものづくりマイスター制度
- ▶建設分野における公共職業訓練

④各種助成金による支援

- 雇用管理改善・人材育成等に取り組む事業主を支援
- ▶建設労働者確保育成助成金
- ▶高齢者雇用安定助成金
- ▶キャリア形成促進助成金等

⑤建設現場の安全管理の徹底

建設業における労働災害防止対策

建設労働者確保育成助成金

◆ 認定訓練の実施を支援

経費助成 補助対象経費の1/6
賞金助成 日額 5,000円

職業能力開発促進法に規定する認定職業訓練または指導員訓練のうち、建設関連の訓練を実施した場合に助成

◆ 技能実習の実施を支援

経費助成 9割 (委託費は8割)
(※被災三県は10割)
賞金助成 日額 8,000円

年労働者の育成と熟練技能の維持・向上を図るため、キャリアに応じた技能実習を実施した場合に助成

- 安衛法に基づく特別教育や教習及び技能講習
- 能開法に規定する技能検定試験のための事前講習
- 建設業法施行規則に規定する登録基幹技能者講習
- 施工管理に関する技術検定の講習 など

◆ 雇用管理制度の導入

制度導入助成 各制度ごと10万円
目標達成助成 定着改善60万円
+入職改善60万円

若年労働者の入職や定着を図るため、就業規則や労働協約を変更することにより雇用管理改善につながる制度を導入し、実際に適用した場合に助成

- 評価・処遇制度 … 職務や職能等に応じた評価・処遇制度、昇進・昇格基準、賃金体系制度の導入 など
- 研修体系制度 … 教育訓練・研修制度の導入など
- 健康づくり制度 … メンタルヘルス相談の導入など
- メンター制度 … 指導・相談役となる先輩(メンター)が若者(メンティ)をサポートする制度の導入

◆ 若年者及び女性に魅力ある職場づくり支援

経費助成 中小2/3
中小以外1/2

若年労働者及び女性労働者の入職や定着を図るため、「若年者及び女性労働者に魅力ある職場づくり」につながる取組を実施した場合に助成

(事業主) 200万円を上限

- 現場見学会や体験実習、インターンシップ等の建設業の魅力若者に伝える取組 など
- 建労法に基づき雇用管理を行う雇用管理責任者の知識の取得及び向上への取組 など
- 女性が活躍できる職種の開発・広報 など

(事業主団体) 団体の規模に応じて上限1千万円または2千万円

- 調査・事業計画策定事業
事業推進委員会を開催し、具体的な事業計画を策定
- 入職・職場定着事業

若年者及び女性の入職や定着に係る諸問題の改善を図る取組 (学生や教員に対する現場見学会や体験学習など魅力を伝える取組、労働者の技能向上を図る取組、評価・処遇制度や時短・休暇制度の普及、技能や雇用管理の表彰実施 など)

◆ その他

広域的な職業訓練の推進活動や新分野へ進出するための訓練、被災三県における作業員宿舎等の確保に対する助成を実施

人材不足分野における人材確保のための雇用管理改善促進事業 実践コース(建設分野)

建設分野における就業者は、全産業を大幅に上回るペースで高齢化が進行しており、将来的な技能労働者の不足が強く懸念されている。

こうした状況の中、労働者の募集と職場定着を促進するためには、事業主自身による職場自体の魅力UP(=「雇用管理改善(※)」)を図っていく必要があることから、雇用管理制度を通じた「魅力ある職場づくり」の必要性やメリット等について広く普及・啓発するとともに、その具体的な取組を促進する。

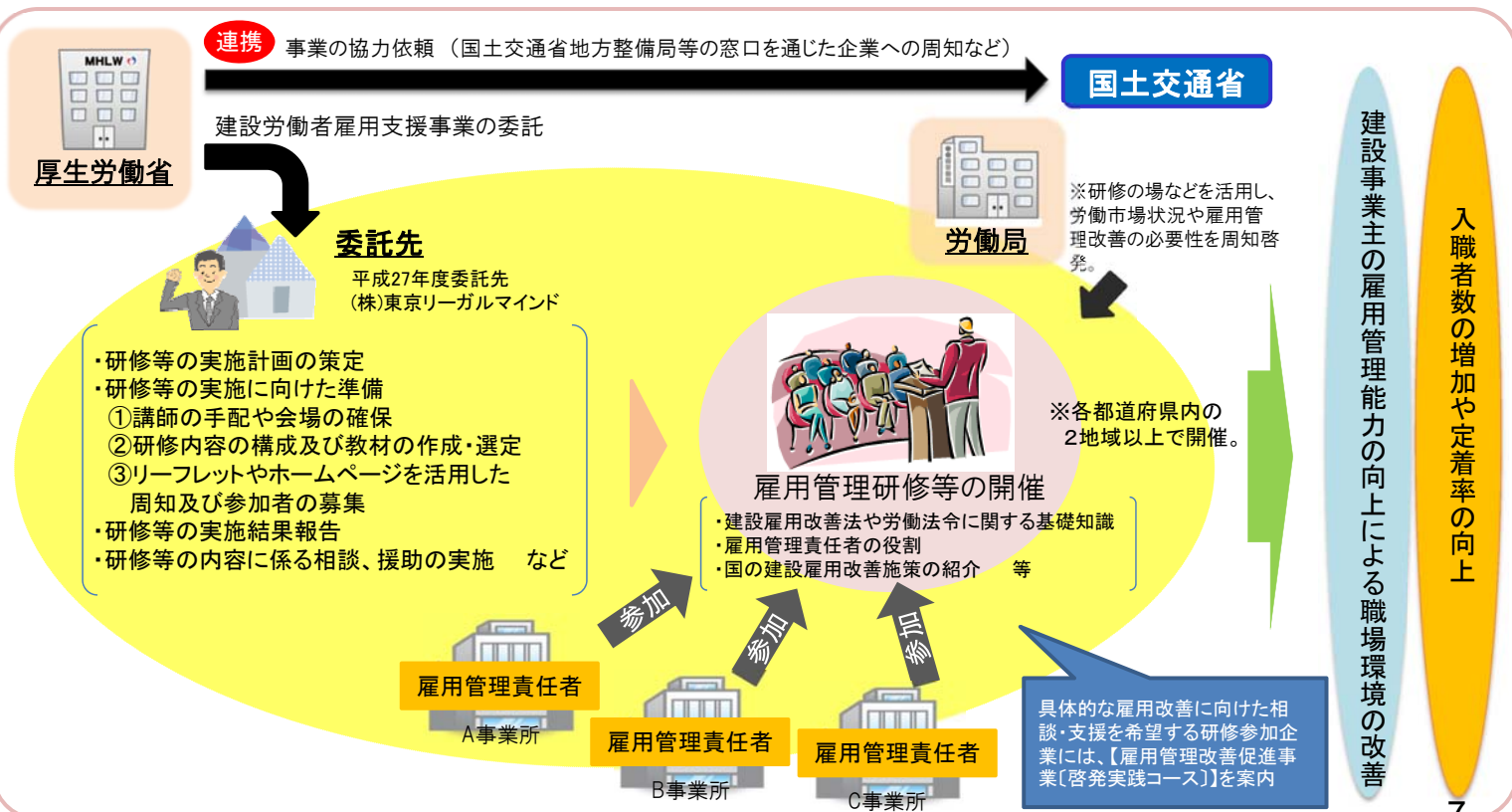
(※) 魅力ある職場づくりのために、人事考課・評価制度や賃金体系制度、諸手当制度のほか、段階的な研修体系制度、健康づくり制度、福利厚生制度などを導入すること。



建設労働者雇用支援事業 (雇用管理研修等の実施)

建設業はその産業特性に起因して雇用関係が不明確であるため、建設労働者雇用改善法は、事業所ごとの「雇用管理責任者」の選任を義務付けるとともに、適正な雇用管理を行うために必要な知識の習得及び向上を図るよう規定。(第5条関係)

こうした中、零細な事業者が多い建設業においては、事業主自らが雇用管理の研修を行うには難しいことから、雇用管理責任者を対象とした研修等を全国で実施している。



Ⅲ 魅力ある職場づくりの好事例

12

建設分野における魅力ある職場づくりの好事例①

会社概要

会社名:ダイニッセイ 本社所在地:千葉県
事業内容:鉄筋工事業
(平成26年9月企業訪問)

課題

○若年労働者にどのように建設業(鉄筋工)の魅力を伝え、興味を持ってもらうか

課題を踏まえて取り組みを実施

取り組みのポイント

取り組み①※:若年技能労働者確保に向けて、工業高校に出向き鉄筋組立講習会を実施。

取り組み②:月給制・社会保険完備による安心して働ける環境の実現。

※取り組みとしては千葉県鉄筋業協同組合を通じて実施。

取り組み①詳細

- ・組合の青年部会が中心となって、7年前から工業高校(東総工業、京葉工業)に出向いて「鉄筋組立講習会」(ものづくり人材育成事業)を実施。
- ・上記2校から毎年、採用実績が出るようになった(そのうちダイニッセイに就職したのは過去6年で5人)。
- ・この取り組みにより、これまで関わりのなかった高校からの人材確保が可能となった。

取り組み②詳細

- ・専門工事業者としては珍しく30年以上月給制を継続し、また社会保険を完備しており、安心して働き続けられる職場を実現。
- ・鉄筋の施工図、工場での先組み、作業所での組立て等を三位一体で取り組むこと等により、職員のレベルアップ、労働力を平準化し、月給制等で生じるコストに対応。
- ・こうした環境の中で、若手の憧れ・目標となる「建設マスター」などの優秀な人材の育成を実現。

建設分野における魅力ある職場づくりの好事例②

会社概要

会社名: 明誠建設 本社所在地: 神奈川県
事業内容: 建築・型枠工事
(平成26年9月企業訪問)

課題

- 技能労働者の高齢化による、今後の人材不足。
- 若年労働者の確保のための処遇改善の必要性。

課題を踏まえて取り組みを実施

取り組みのポイント

取り組み: 将来の型枠技能工と職長を育てるべく、技能労働者(型枠大工)として新卒者を月給制で直接雇用する取組を実施。

取り組み詳細

- ・以前まで技能労働者を外注で確保してきたが、高齢化により、あと数年で労働者が退職し、減少してしまう状態にあるため、若年技能労働者を育てていく必要性を感じ、技能労働者の直接雇用を実施。
- ・育成した技能労働者は一人親方にするのではなく、将来の職長として育てることを想定し、会社によるフォローもしっかりと行っている。
- ・育成方法としては、先輩によるOJT教育や集合教育に加えて、富士教育訓練センターも活用。
- ・独自のマニュアルを作成し、各等級に応じた指導を行っている。
- ・給与については、職長クラスになると年収500～600万円を予定。賞与は、技術の習得度合いなどを見て昇給。技能検定なども評価の参考とする。

14

建設分野における魅力ある職場づくりの好事例③

会社概要

会社名: 近藤建設 本社所在地: 埼玉県
事業内容: 総合建設業
(平成26年9月企業訪問)

課題

- 技能労働者の高齢化進行及び若年労働者の不足。
- 技能労働者の教育訓練システムの必要性。

課題を踏まえて取り組みを実施

取り組みのポイント

- 取り組み①:** 大工志望の高校生の職場見学会では、現場を見てもらい、入ったばかりの先輩、訓練を終えて一人前になった先輩、親方と直接面談する機会を設けている。
- 取り組み②:** 大工志望の者については、数年(ベース4年、長いと6、7年)かけて社内で訓練を実施している。

取り組み①詳細

- ・高齢化が進み、若年労働者が入職しても長続きしない状況にあった。
- ・職人志望の高校生については、現場を見てもらい、入ったばかりの先輩、訓練を終えて一人前になった先輩、親方と直接面談を実施し、やりがいや大工の仕事について、聞く機会を設ける。
- ・この取り組みにより実際の仕事内容を事前に説明することができ、最近では若年者が定着しつつある。

取り組み②詳細

- ・木造建築を取り扱っている関係で大工の確保が重要となっている。
- ・20年以上前から大工が足りなくなることが想定されたため、大工志望の高校生を雇い、社内教育して一人前になるまで育て、大工を確保する取組を実施。
- ・なお、訓練中は正社員として雇用(月給制)となっている。

-9-15

報告事項

機関名・団体名：新潟労働局

<p>件名</p> <p>職場定着に関する取り組み</p>
<p>要旨</p> <p>○「新規高等学校卒業就職者の意識調査」の実施</p> <p>平成 27 年 5 月～6 月にかけて、平成 27 年 3 月新規高等学校卒業生で県内就職を対象に実施した。アンケートについては、就職先企業経由でアンケート用紙を配付してもらい、就職者自身が記入し返信用封筒を活用し直接労働局へ送付してもらっている。</p> <p>結果については、別添のとおり結果を集計し、生徒指導及び職場定着指導等の参考資料として活用している。</p> <p>また、アンケート用紙には、在職中であっても県内ハローワークで相談できる旨を記載しており、相談を希望している者については、ハローワークから連絡（場合によっては就職先を訪問）し相談を実施している。</p> <p>○「しごと応援カード」の配付</p> <p>別添「しごと応援カード」を各ハローワークで作成し、新規学卒及び 35 歳未満の就職者を対象に、就職後であっても職場での悩み等仕事に関することであれば、県内ハローワークで幅広く相談できることを積極的に周知し、安易な離職に繋がらないよう取り組んでいる。</p>

新規高等学校卒業就職者の意識調査

平成 27 年 3 月新規高等学校卒業就職者（県内）の
職場適応状況調査

新潟労働局職業安定部

目 次

第 1 部 調査の概要

1	調査の目的	1
2	調査対象者	1
3	調査期間	1
4	調査内容	1
5	調査方法	1
6	調査票の回収状況	1
7	回収調査票の構成	2
8	調査結果の概要（対前年度比較）	2

第 2 部 調査の結果

質問 1	今の会社を選ぶのに相談した相手はどなたですか？	5
質問 2	今の会社を選んだ理由は何ですか？	5
質問 3	在学中に今の会社の働く条件を確かめてから就職しましたか？	6
質問 4	入社前に会社から会社の様子や入社的心得などについて連絡がありましたか？	7
質問 5	入社後、会社の内容や仕事のことなどについて、教育や訓練などを受けましたか？	8
質問 6	採用された時に労働条件を明記した文書(労働条件通知書・雇入れ通知書など)の交付を受けましたか？	9
質問 7	今の職場の上司や先輩は仕事を親切に教えてくださいか？	9
質問 8	今の職場で「困っていること」や「悩んでいること」はありませんか？	10
質問 9	上司や先輩の中に「困っていること」や「悩んでいること」の相談にのってくれる人がいますか？	11
質問 10	悩みがある(今後あった場合)、誰に相談したいと思いますか？	11
質問 11	今の会社を選んで満足していますか？	12
質問 12	今の会社に長く勤めたいと思いますか？	12
質問 13	就職活動を進める時に参考となったこと	14
質問 14	後輩への就職活動のアドバイス	16

【参考】 新社会人のアンケート用紙（新規高校卒業就職者用）

新規高等学校卒業就職者の意識調査

～平成27年3月新規高等学校（県内）就職者の職場適応状況調査結果～

第1部 調査の概要

1 調査の目的

新規高等学校卒業者の就職後における職場適応指導の一環として、アンケートにより職場適応の状況を把握し、職場定着に向けた問題点の解決を図るとともに、今後の就職前の職業指導に資することとする。

2 調査対象者

平成27年3月新規高等学校卒業で、新潟県内に就職した者

3 調査期間

平成27年5月中旬～6月上旬

4 調査内容

調査票の内容は別添のとおり

5 調査方法

郵送により就職先事業所に調査票を送付し、就職者が記入をした上で同封の返信用封筒により提出を求めた。

回収した調査票の内容により、職場適応指導等の問題を抱える者については、ハローワーク職員や学卒ジョブサポーターが事業所訪問等を実施し、就職者や事業主等に直接会う等の方法により相談・指導・援助を行い問題解決に努めた。

6 調査票の回収状況

単位：人（％）

区分 \ 項目	調査対象者数	調査回収率（％）
本年度計	3, 158	1, 456（46.1％）
前年計	3, 489	1, 618（46.4％）

7 回収調査票の構成

事業所の従業員数（規模）別にみた、集計対象回収調査票（就職者）の状況は次のとおりである。（会社規模未記入の調査票除く）

単位：人（％）

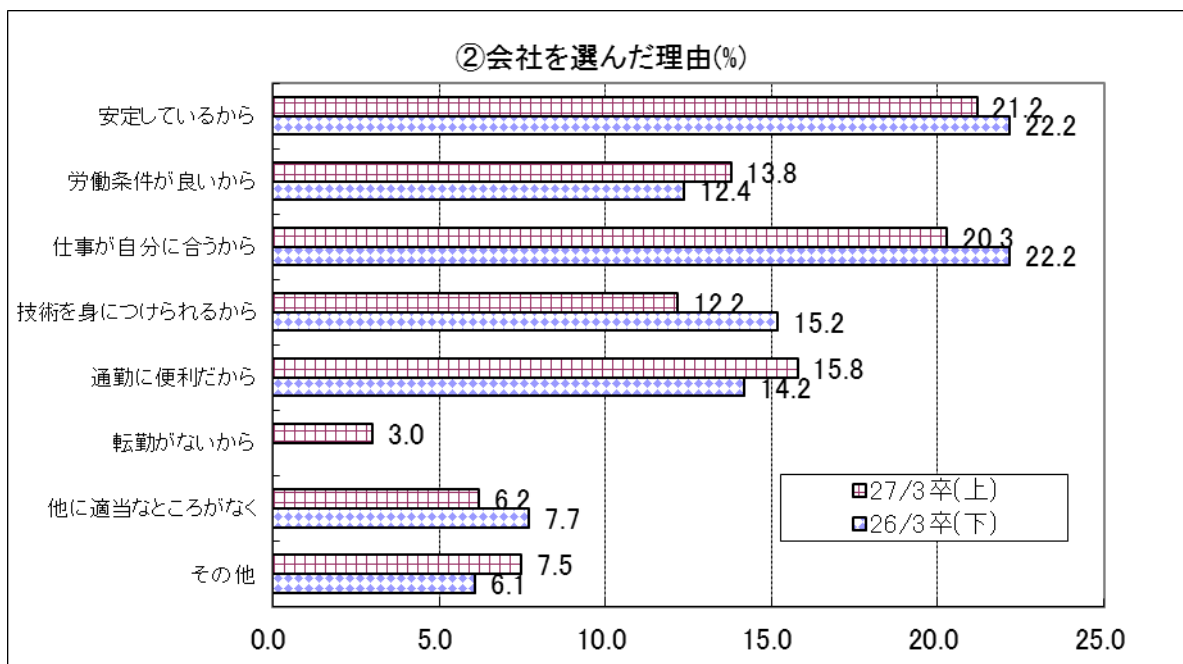
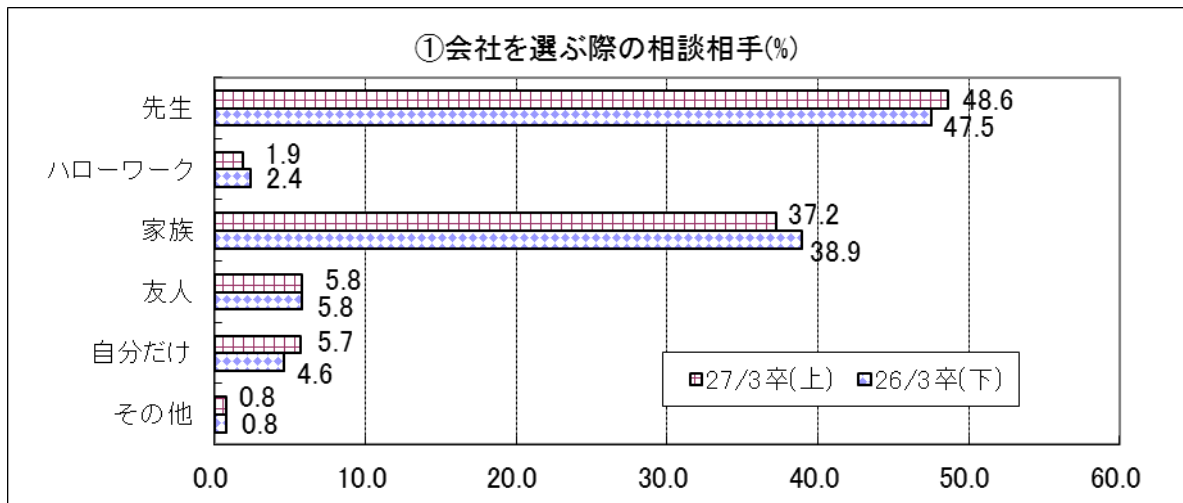
回収調査票	計		1～29人		30～99人		100～299人		300人以上	
	1,456	(100.0)	236	(16.2)	433	(29.8)	424	(29.1)	363	(24.9)
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
	921	535	139	97	259	174	271	153	252	111

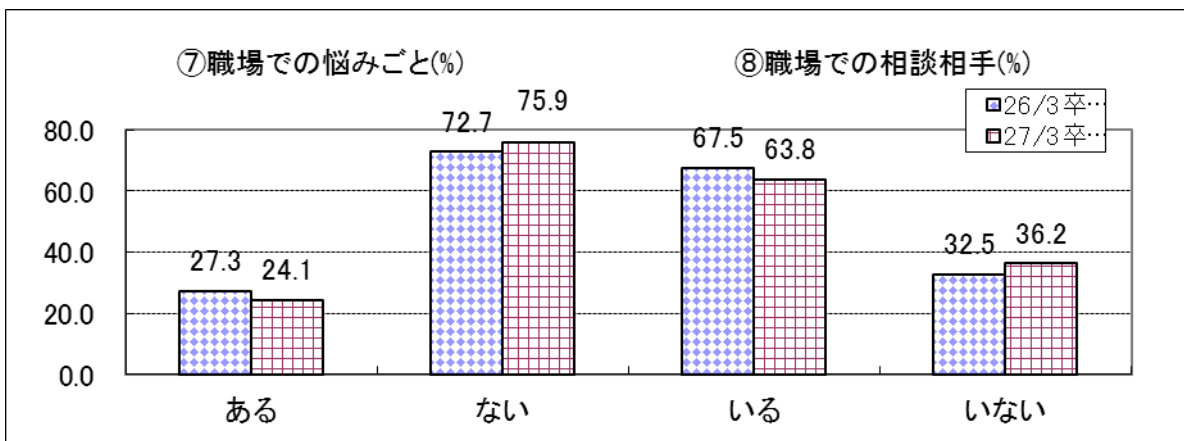
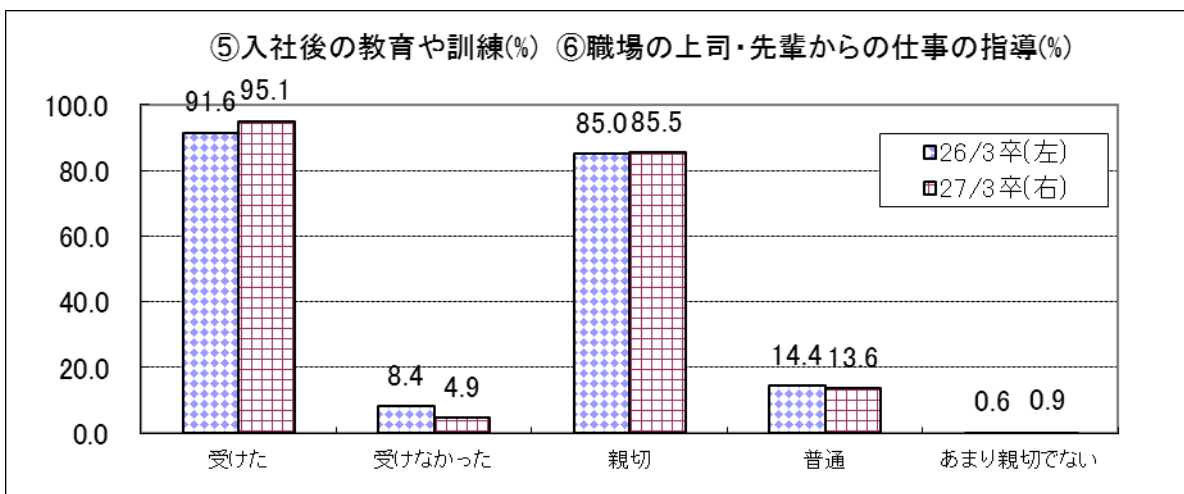
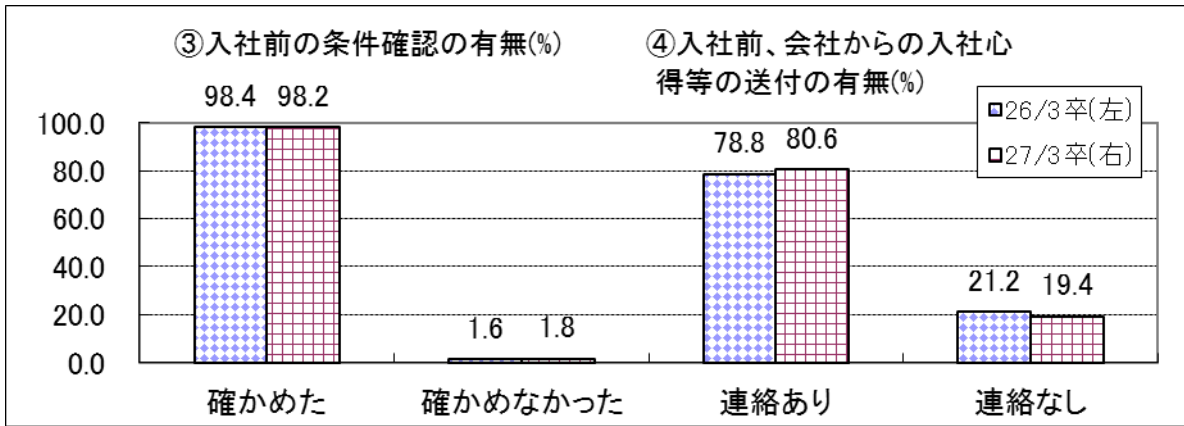
8 調査結果の概要

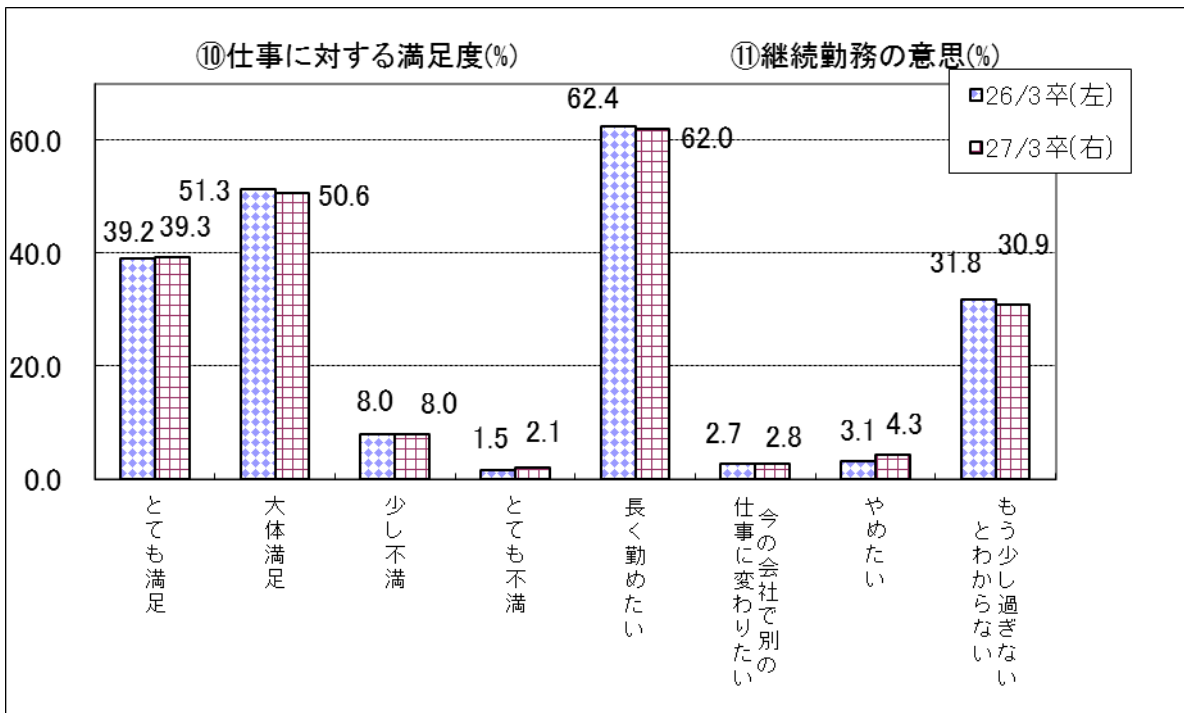
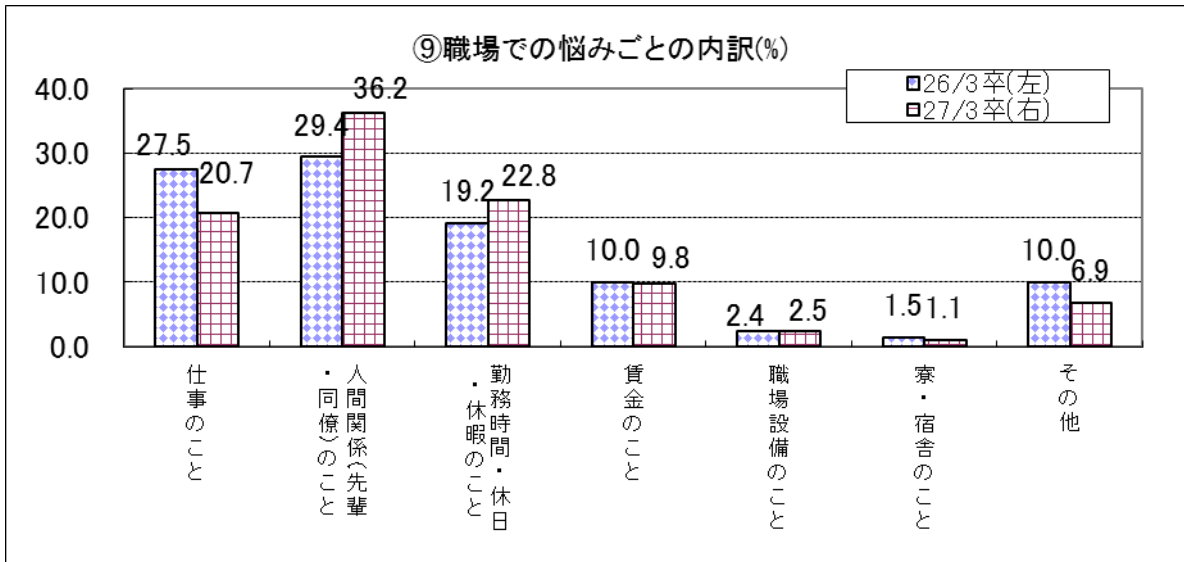
(1) 調査項目

- ア 在学中における就職先決定等の状況
- イ 事業所の受入体制と職場適応指導の状況
- ウ 就職者自身の仕事に対する満足度、職場での悩み等についての事項
- エ 就職活動の参考となったこと、後輩への就職活動のアドバイス

(2) 概要（対前年度比較）







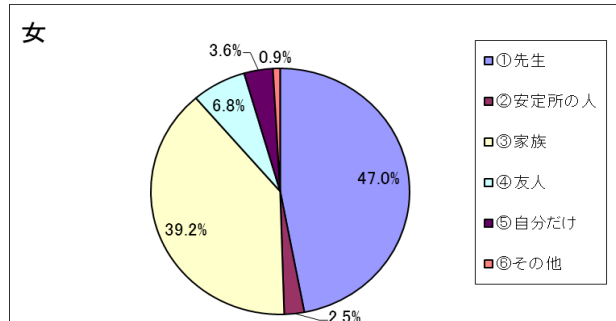
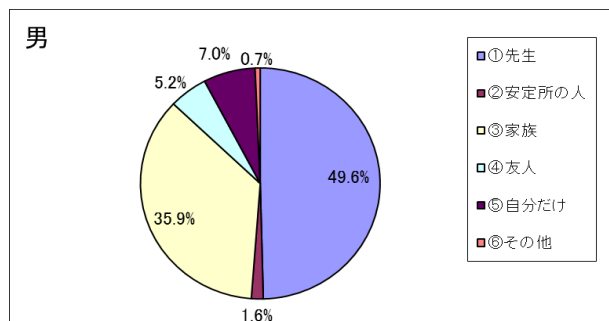
第2部 調査の結果

質問1 今の会社を選ぶのに相談した相手はどなたですか？

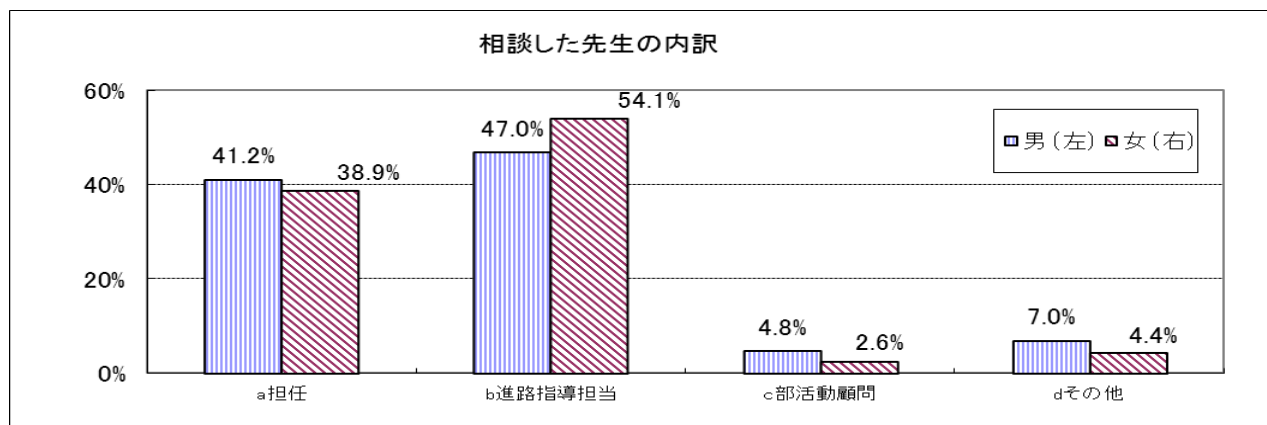
《全体》

単位：%

①先生	②ハローワークの人	③家族	④友人	⑤自分だけで	⑥その他
48.6	1.9	37.2	5.8	5.7	0.8



男女計では、1位が「先生」と答えた者で48.6%（前年度47.5%）、2位は「家族」と答えた者で37.2%（前年度38.9%）となっており、昨年同様の結果となっている。より身近に接する者と相談し、就職先を決定している傾向となっている。

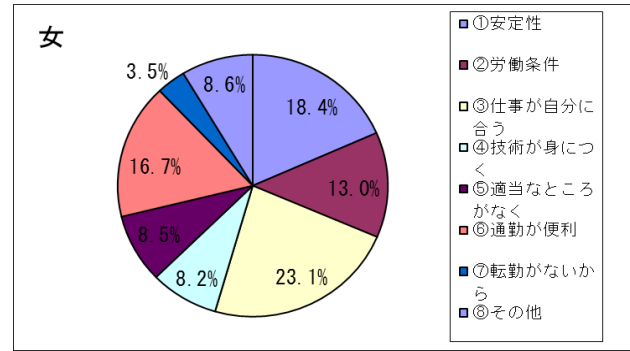
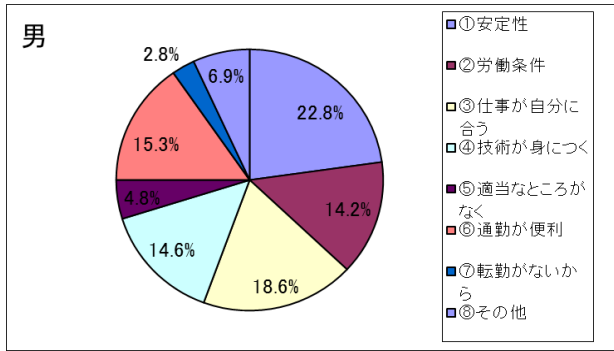


男女とも、担任または進路指導担当との相談割合の合計が約90.6%となっており、生徒の就職先決定に大きな影響を与えている。

質問2 今の会社を選んだ理由は何ですか？

単位：%

項目	区分	計	規模別			
			1~29人	30~99人	100~299人	300人以上
① 安定しているから		21.2	12.0	14.6	24.2	30.8
② 労働条件が良いから		13.8	12.0	13.0	14.6	16.1
③ 仕事が自分にあっていいから		20.3	20.8	23.1	19.2	18.2
④ 技術が身につけられるから		12.2	19.8	14.8	10.1	7.7
⑤ 他に適当なところなかったから		6.2	7.1	7.7	5.4	4.1
⑥ 通勤に便利だから		15.8	14.6	16.8	18.0	12.2
⑦ 転勤がないから		3.0	4.6	2.9	2.1	3.0
⑧ その他		7.5	9.1	7.1	6.4	7.9



男女計では、1位は「安定しているから（21.2%（前年度 22.2%）」）、2位は「仕事が自分に合っているから（20.3%（前年度 22.2%）」）、3位は「通勤に便利だから」で15.8%（前年度 14.2%）となっている。

規模別では、「安定しているから」と回答した者は大規模企業ほど割合が高くなっており、「技術が身につけられるから」と回答した者は少人数規模の企業ほど割合が高くなっている。なお、「仕事が自分に合っているから」との回答については、企業規模による差はあまり見られなかった。

また「他に適当なところがなく」は男性が4.8%となっているが、女性は8.5%となっており、就職先決定あたり男性に比べて女性がミスマッチの影響を受けていると考えられる。

質問3 在学中に今の会社の働く条件を確かめてから就職しましたか？

(1) 在学中に労働条件を確かめたかどうかについて

単位：%

区分 項目	計	男	女	規模別			
				1~29人	30~99人	100~299人	300人以上
確かめた	98.2	98.1	98.4	97.5	97.2	99.3	98.6
確かめなかった	1.8	1.9	1.6	2.5	2.8	0.7	1.4

労働条件を確認していない者は1.8%と前年度（1.6%）より微増となった。

就職後の早期離職を防ぐ観点からも、在学中の労働条件確認について、引き続き高等学校及びハローワークにおいて指導が必要である。

(2) 労働条件を確かめた方法について

単位：%（複数回答あり）

区分 項目	計	男	女	規模別			
				1~29人	30~99人	100~299人	300人以上
求人票	79.1	78.6	80.0	83.6	79.3	79.5	78.2
求人一覧表	7.2	6.6	8.2	8.2	7.4	6.5	5.8
パンフレット	13.7	14.8	11.8	8.2	13.3	14.0	16.0

企業規模に関係なく、求人票による労働条件の確認の割合が最も高くなっている。

また、企業規模が大きくなるほど、パンフレットも活用し労働条件を確認する割合が高くなっている。複数資料によって労働条件を確認することが適切な就職先選択には必要であることについて、引き続き高等学校及びハローワークにおいて指導が必要である。

(3) 職場見学の実施について

単位：％

区分 項目	計	男	女	規模別			
				1～29人	30～99人	100～299人	300人以上
面接前に 見学した	92.8	93.3	91.9	89.1	94.6	94.8	91.0
内定後に 見学した	2.9	2.7	3.2	2.6	2.7	2.2	3.9
見学をし なかった	3.4	3.1	4.0	8.3	2.7	2.0	2.8
会社の都合で できなかった	0.9	0.9	0.9	0.0	0.0	1.0	2.3

面接前に見学した者は92.8%と前年度(90.3%)より増加した。

なお、企業選択に当たり、実際の仕事内容を自分自身で確認することが仕事内容の一層の理解につながり、また、入社後の職場定着へも効果があることから、今後も面接前の職場見学の積極的な取り組みについて、高等学校及びハローワークで引き続き指導していく必要がある。

質問4 入社前に会社から会社の様子や入社的心得などについて連絡がありましたか？

(1) 連絡があったかどうかについて

単位：％

区分 項目	計	男	女	規模別			
				1～29人	30～99人	100～299人	300人以上
あった	80.6	81.7	78.8	75.6	78.5	81.4	85.8
なかった	19.4	18.3	21.2	24.4	21.5	18.6	14.2

(2) 連絡の回数について

単位：％

区分 項目	計	男	女	規模別			
				1～29人	30～99人	100～299人	300人以上
1回	51.3	51.4	51.2	62.7	57.2	52.2	38.6
2回	25.5	23.8	28.4	16.7	24.2	27.2	30.2
3回以上	13.2	15.2	9.6	10.3	8.5	12.5	22.0
その他	10.0	9.6	10.8	10.3	10.1	8.1	9.2

連絡の有無では、男女計で80.6%が入社前に会社概要などの連絡をうけており、前年度の78.8%を1.8ポイント上回っている。

会社規模別では、企業規模が大きくなるほど、連絡を受けた者の割合が高くなっている。

連絡の回数では1回が最も多く、企業規模が大きくなるほど複数回の連絡を受けている傾向となっている。

入社前に内定企業から会社概要等が案内されることは、就職に対して抱えている不安の解消につながることから、学業の負担にならないような配慮の下、引き続き会社概要等の配付が定着するように企業への指導に努める必要がある。

質問5 入社後、会社の内容や仕事のことなどについて、教育や訓練などを受けましたか？

(1) 教育や訓練を受けたかどうかについて

単位：%

項目	区分	計	男	女	規模別			
					1～29人	30～99人	100～299人	300人以上
受けた		95.1	94.9	95.4	86.1	94.8	97.9	97.8
受けなかった		4.9	5.1	4.6	13.9	5.2	2.1	2.2

教育や訓練を受けた者は、95.1%となっており、前年度の91.6%と比べ3.5ポイント上回った。また、企業規模別では、従業員規模が大きくなるほど教育や訓練を受けた者の割合が高くなっている。

なお、入社後に仕事内容について不安や悩みを抱えている者も多いことから、一層の教育や訓練等を充実することが職場定着には必要である。

(2) 訓練を受けた場合の日数や内容について

単位：%

項目	区分	計	男	女	規模別			
					1～29人	30～99人	100～299人	300人以上
1日程度		7.6	6.7	9.1	11.4	11.8	7.1	2.4
1～3日程度		14.0	12.1	17.2	17.8	18.7	14.2	6.6
3日～1週間程度		14.8	15.1	14.4	14.6	12.6	15.4	15.7
1～2週間程度		15.8	15.2	16.8	9.7	13.4	17.7	20.2
2週間～1ヶ月程度		16.2	16.8	15.2	15.1	16.8	18.0	13.5
1ヶ月以上		31.6	34.1	27.3	31.4	26.7	27.6	41.6
講義中心		33.2	34.2	31.4	22.5	29.9	37.2	42.1
実習中心		25.0	24.5	26.0	34.9	31.7	22.8	12.7
講義・実習半分ずつ		41.8	41.3	42.6	42.6	38.4	40.0	45.2

企業規模に関係なく、1ヶ月以上の訓練期間が最も割合が高くなっているが、「1日程度」、「1～3日程度」の短い訓練期間は、100人未満の企業において、100人以上の企業に比べ割合が高くなっている。

訓練内容は、「講義・実習半分ずつ」の割合が高くなっている。

また、「講義中心」は300人以上、「実習中心」は1～29人で割合が高くなっており、「講義・実習半分ずつ」は企業の規模に関係なく実施割合は高くなっている。

質問6 採用された時に労働条件を明記した文書

(労働条件通知書・雇入れ通知書など)の交付を受けましたか？

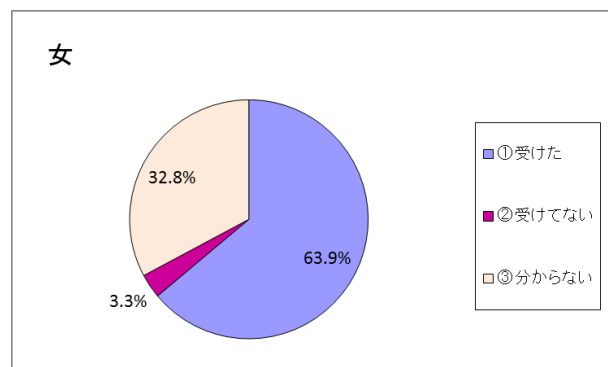
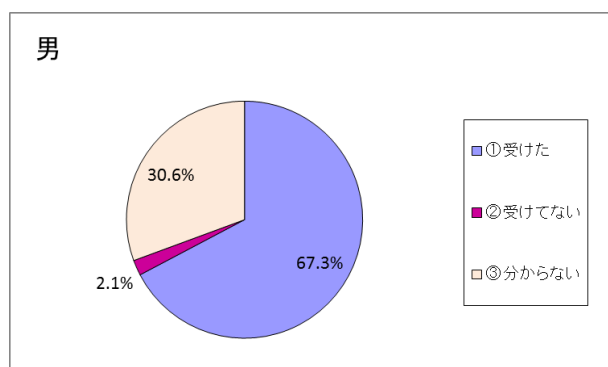
単位：％

項目	区分	計	男	女	規模別			
					1～29人	30～99人	100～299人	300人以上
受けた		66.0	67.3	63.9	63.2	65.3	69.9	65.9
受けてない		2.6	2.1	3.3	4.3	2.8	2.2	1.4
分からない		31.4	30.6	32.8	32.5	31.9	27.9	32.7

今年度から質問項目に追加したものである。

採用された時に労働条件を明記した文書（労働条件通知書等）の交付を受けた者は、合計で 66.0%となったが、受けていない者も 2.6%いることから、採用後のトラブルを避けるためにも労働基準法に基づき労働条件通知書等を交付するよう企業に指導する必要がある。

また、分からないと回答した者も 31.4%いることから、高等学校とハローワークが連携し労働法制の普及促進に努める必要がある。



男性で 67.3%、女性は 63.9%が交付を受けており、男女別で同様の傾向となった。

質問7 今の職場の上司や先輩は仕事を親切に教えてくださいか？

単位：％

項目	区分	計	男	女	規模別			
					1～29人	30～99人	100～299人	300人以上
親切である		85.5	87.6	82.0	81.3	85.8	86.3	87.9
普通である		13.6	11.8	16.6	17.4	12.8	13.5	11.6
あまり親切でない		0.9	0.6	1.4	1.3	1.4	0.2	0.5

「親切である」と回答した者は、前年度の 85.0%と比べ 0.5 ポイント上回った。

また、親切であると回答する割合は、企業規模に関係なく高くなっている。

質問8 今の職場で「困っていること」や「悩んでいること」はありませんか？

(1) 悩み等があるかどうかについて

単位：％

項目	区分	計	男	女	規模別			
					1～29人	30～99人	100～299人	300人以上
ある		24.1	19.8	31.3	29.5	23.8	22.0	22.1
ない		75.9	80.2	68.7	70.5	76.2	78.0	77.9

悩み等が「ある」と答えた者は、前年度の27.3%と比べ3.2ポイント下回った。

また、悩み等が「ある」と答えた女性は31.3%（前年度32.2%）と前年度を下回っているが、昨年同様に女性の方が悩み等を持っている割合が高くなっており、職業選択に係る適切な助言等が必要である。

(2) 悩み等の内容について

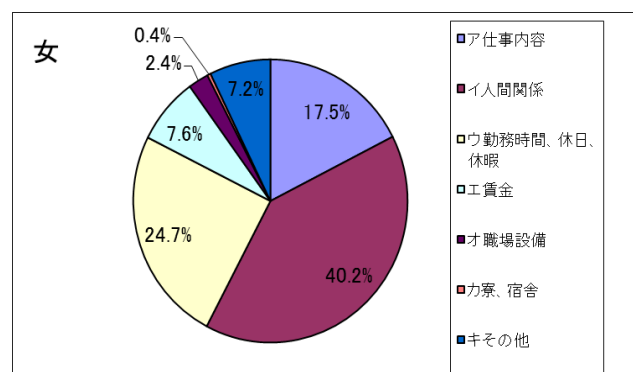
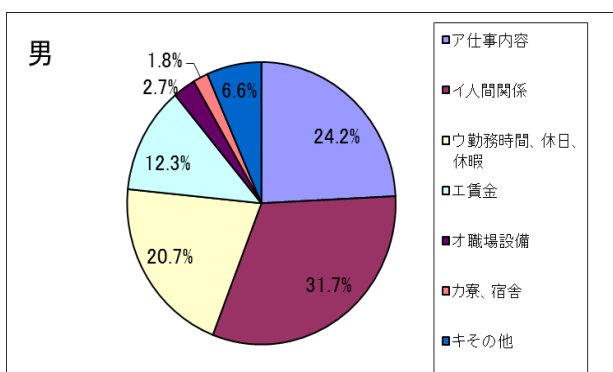
単位：％

項目	区分	計	規模別			
			1～29人	30～99人	100～299人	300人以上
仕事内容		20.7	19.5	19.2	20.2	21.4
人間関係（先輩・同僚）		36.2	43.7	33.6	38.5	34.7
勤務時間、休日、休暇		22.8	17.2	21.9	22.0	25.5
賃金		9.8	8.1	16.4	5.5	7.1
職場設備		2.5	1.2	2.7	2.8	3.1
寮、宿舎		1.1	0.0	0.7	0.9	3.1
その他		6.9	10.3	5.5	10.1	5.1

昨年同様、人間関係で悩みを抱えている者の割合が全体では最も高く、前年度の29.4%より、6.8%上回っている。

また、人間関係で悩みを抱えている者の割合は会社規模に関わらず高くなっており、特に、30人未満の企業に勤務している者の割合が、43.7%（前年度23.9%）となり、前年度を19.8%も上回っている。

なお、従業員規模が大きい企業に勤務している者の方が、勤務時間・休日・休暇、賃金に悩みを抱えている傾向が見られる。



悩み等の傾向は、男性、女性とも同様であるが、女性の方が人間関係に対する悩みを抱えている割合がかなり高くなっている。

質問9 上司や先輩の中に「困っていること」や「悩んでいること」の相談にのってくれる人がいますか？

単位：％

区分 項目	計	男	女	規模別			
				1～29人	30～99人	100～299人	300人以上
いる	63.8	65.5	60.9	64.9	63.8	62.8	63.2
いない	36.2	34.5	39.1	35.1	36.2	37.2	36.8

相談にのってくれる人が「いる」と答えた者は63.8%で、前年度の67.5%と比べ3.7ポイント下回った。

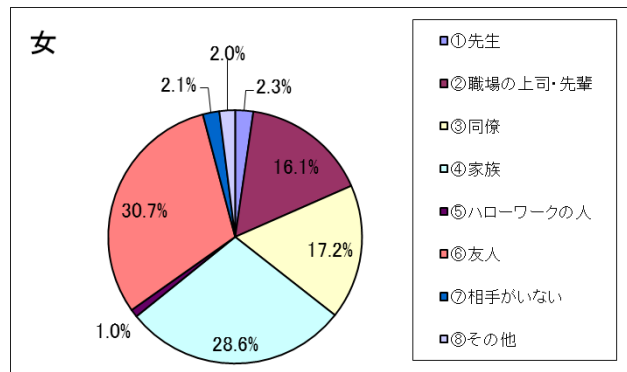
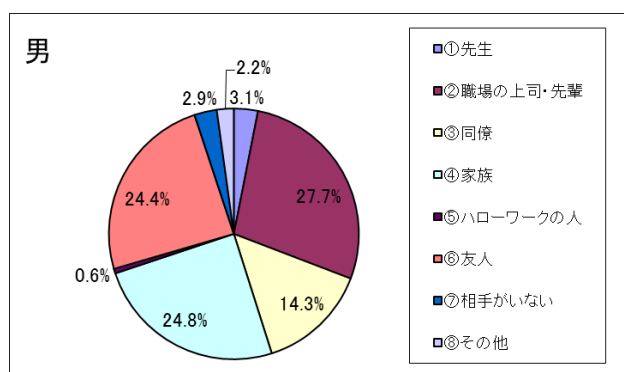
会社内に身近な相談相手がいることにより、抱えている悩み等が解消され職場定着にも良い影響を与えることから、それらに配慮した職場環境作りが必要である。

質問10 悩みがある（今後あった場合）、誰に相談したいと思いますか？

単位：％

区分 項目	計	男	女	規模別			
				1～29人	30～99人	100～299人	300人以上
先生	2.8	3.1	2.3	4.2	2.4	2.6	2.5
職場の上 司・先輩	23.2	27.7	16.1	24.1	24.2	23.5	21.7
同僚	15.4	14.3	17.2	6.4	12.7	19.2	19.5
家族	26.2	24.8	28.6	28.6	27.2	26.0	24.7
ハローワ ークの人	0.7	0.6	1.0	0.6	1.5	0.3	0.3
友人	26.9	24.4	30.7	30.2	27.1	24.5	26.5
いない	2.6	2.9	2.1	2.5	2.6	2.3	2.8
その他	2.2	2.2	2.0	3.4	2.3	1.6	2.0

全体では「友人」が最も多く、次いで「家族」「職場の上司・先輩」、となっており、普段、接する機会が多い者との相談を望んでいる。



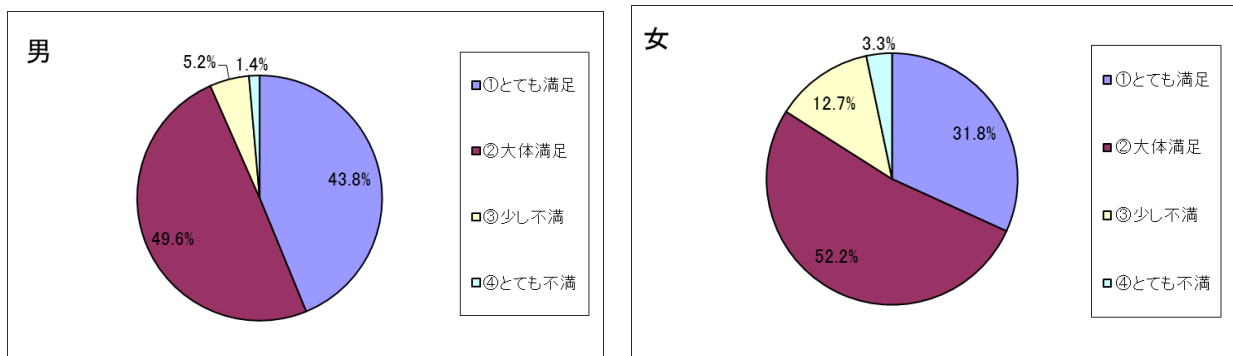
男女とも同じ傾向ではあるが、男性は「職場の上司・先輩」が最も多く、次いで「家族」「友人」となっている。女性は「友人」が最も多く、次いで「家族」「職場の上司・先輩」となっている。

質問 1 1 今の会社を選んで満足していますか？

単位：%

区分 項目	計	男	女	規模別			
				1～29人	30～99人	100～299人	300人以上
とても満足	39.3	43.8	31.8	37.8	37.4	39.3	43.9
だいたい満足	50.6	49.6	52.2	47.6	50.0	52.8	49.7
少し不満	8.0	5.2	12.7	12.0	9.1	6.9	5.8
とても不満	2.1	1.4	3.3	2.6	3.5	1.0	0.6

「とても満足」「だいたい満足」の合計で 89.9% となっており、前年度の 90.5% を 0.6 ポイント下回った。



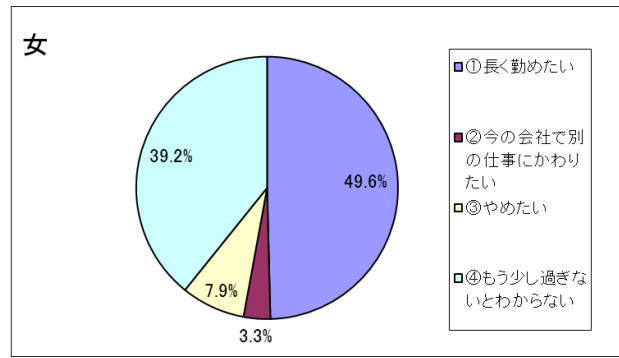
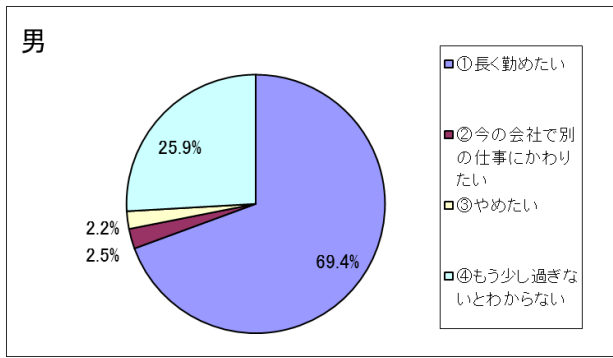
男性は 93.4%、女性は 84.0% が「とても満足」「だいたい満足」と回答しており、男性の方が、より満足感を感じ仕事をしている傾向がみられる。

質問 1 2 今の会社に長く勤めたいと思いますか？

単位：%

区分 項目	計	男	女	規模別			
				1～29人	30～99人	100～299人	300人以上
長く勤めたい	62.0	69.4	49.6	54.0	59.9	62.8	70.2
今の会社で別の仕事に変わりたい	2.8	2.5	3.3	2.1	2.8	1.9	4.7
やめたい	4.3	2.2	7.9	6.4	6.0	2.4	1.7
もう少し過ぎないとわからない	30.9	25.9	39.2	37.5	31.3	32.9	23.4

「長く勤めたい」「今の会社で別の仕事に変わりたい」と答えた者が 64.8% で、前年度の 65.1% に比べ 0.3 ポイント下回った。



男女別では、男性の方が「長く勤めたい」と考えている者の割合が高くなっている。
 なお、男女とも「もう少し過ぎないとわからない」と回答した者の割合も高い傾向にあるため、積極的にコミュニケーションを取りながら職場定着を促進することが必要である。

質問 1 3. 就職活動を進める時に参考となったこと

内容
学校での授業、勉強。学校での活動。(プログラム作成や、作成するための段取りとか参考になった。)
進路の先生の指導や担任の先生の話し合いの時の言葉や相談時のアドバイス、その他の先生方の色々な教えや話、助言や意見をたくさん聞けたこと。講習に来て下さった方の言葉。
学校の進路指導室で、進路指導担当の先生との面談や話し合い。自分に合った職種などを相談した時は、アドバイスなど大変参考になったと思います。(それで内定をもらえたと思う。)
就職指導担当の先生の、アドバイスや社会人としてのマナーの話。
自分の能力に合った仕事の情報を、先生が持ってきてくれる。また、会社について、どんな業務内容なのか聞けたのは、役に立ちました。色々なことを教えてくれて、勧めてくれる。
部活動顧問の話。
進路指導室内にあった去年(過去)の先輩達の就職活動を経験した時の記録(“面接は、へたった。”など)や入社試験のレポートやメモ、コメント、報告書や、その時もらったパンフレット等、履歴書の書き方、過去の就職先一覧などの情報は参考にすべし。
同じ学校のOBである方々の声。
(社会人になった学校の)先輩からの話(学校の先輩が、たくさんその会社に行っていたこととか)、(行きたい会社に行った先輩の)アドバイス、経験談。あるいは、会社の状態や近況などの情報を聞くことです。言葉もかけてもらえた。
同じ部活動の先輩で、職種は違うが話を聞き、参考になった。
高校卒業して就職した人達からの意見。
他企業に、違う職種で就職した先輩の勉強法が、のちに役に立った。
友人の話やアドバイス。(友人が行った職場見学の時のことや、自分に合った仕事を聞いてみることも良いと思いました。)
周囲の大人(家族や親戚、担任)の意見、助言、アドバイス、話や情報は、よく聞くこと。相談をして分からないことも聞く。対談。後押し。
家族の教えやアドバイス。(母)親の言葉や経験談と意見。両親の話と希望。親との会話と相談。兄・姉からのアドバイス。(介護職についている)母のアドバイスや助言。家族の紹介。
友人以外にも話せる(年上の)知り合いの人がいるだけで違う。身近な人の体験談、経験談。
先輩や知り合いが、同じ職場にいたので、実際に働いている人からのアドバイスや助言、仕事の内容、やりがいなどを聞いたこと。
その会社に勤めている(勤めていた人)の話や意見、職場の印象を聞いたり、情報を参考にしました。
家族とか、自分より長く生きている人のアドバイス。
周りからの意見を聞くのが、良かった時があります。(働いている知人の会社の労働の情報とか。)
沢山の色々な人の、色々な沢山の意見や考えを積極的に聞く。相談する。アドバイスをもらう。
困ったことがあったら、早急に相談すること。分からないことは、とにかく調べる。何事も早めに、積極的に、自分から行動すること!
他者からの評価を含め、自分がどういう人間(性格等)なのか、客観的に見るということで、自分自身をしっかり考えるということができ、見つめ直すことが出来た。
色々な就職活動を経験した人に、話を聞くこと。
自分の周囲の人が、どんな仕事に就いているか聞いた。
ハローワークの優しい人達の言葉や、仕事についても説明などの話をたくさん聞けたこと。(ハローワークの人が、学校に来てくださった時の話とか、他の会社見学を勧めてくれたこととか。)参考になりましたね。あと、面談、面接指導等の熱心指導。
スマホのアプリで求人が調べられて、それをハローワークに持って行くと、自分で調べられたり、調べてもらったり、気になるところとか、ハローワークの方が、電話などで調べてくれて、教えてくれたこと。説明してくれたこと。
学校で行った就職に関する講義(礼の仕方、元気な声を出すこと)などのセミナー、(社会とはどういうことかということが知れた)進路ガイダンス、求人票の見方などの就職ガイダンス、夏季の就職準備ガイダンスでのお話。地域の就職説明会等が、役に立った。
ビジネスマナーについての授業。
(入社前の)合同企業ガイダンス、会社説明会、企業説明会に行くこと。積極的に参加したこと。直接、色々な会社の方から説明(企業内容)や話を聞けたこと。会社の雰囲気も知れたことを参考にした。(社長の説明会が参考になった。)
過去の試験の傾向を知る面接講座や、面接セミナー。
(学校に置いてある面接の内容などが書いてある先輩方のレポートなどを参考にしながら)面接練習をしました。とても参考になりました。
面接練習を何度も行い、本番時に、緊張しすぎないようにすること。(面接練習は、5回以上した方が良いと感じた。)
学校(進路指導担当)の先生や、色々な先生との(1対1)面接指導。
何人かで、一緒に面接練習をすると、自分には考えつかなかった対応の仕方を学べます。特に、志望先が違う場合、良いなと思ったものは、真似しても良いと思います。
面接練習の動作の確認や、言葉づかいは、普段の自分の行動を確認することが出来ました。
日頃の生活態度が、就職にも出ると言われたので、日頃の生活態度、あいさつから見直すことができた。
就職では、あいさつが大切なので、しっかりあいさつをしていきたいと思います。また、敬語の使い方などの言葉づかい等の礼儀作法、規律、身だしなみ、態度など、基本的なことを大事にと、先生に言われたことは、参考になりました。
一般常識の問題集や試験内容の確認、面接の参考書。題名を忘れたけど就職の本(などを、自分で買った)。
自己PRを上手く表現している人達を参考に、自己PRを上手く書くことが出来ました。(作文でも)

質問 1 3. 就職活動を進める時に参考となったこと

内容
新聞を読むこと。ニュースなどを見ること。(流行りのものなどを知っておくこと。)
面接(会社)での対応。(身なりや、言動、人の目を見て話すこと、笑顔で明るく話すことなど。)
人事部のHPのコメントのページが、面接の際の参考となった。
職場見学の際に、現場で働いている先輩社員に仕事の内容などをしっかりと聞き、質問させていただいた。会社や職場の(作業)環境、雰囲気(人が親切であること)など感じる事等、それが企業を選ぶ一番の参考となった。
自分の興味のある企業の職場見学は、実際に行ってみると、会社の対応で、印象が変わるし、お店の雰囲気も分かるので、行って損はなかったです。どんな仕事をしているのか確認出来たので、行けたことが大きかったです。とても重要だと思います。
会社見学の際の説明会では、たくさん質問すること。自分に合いそうなものは何か考えて、自分が働きたいという意欲があるか確かめる。
(面接前の求人票を参考にした)企業見学、職場見学、施設見学、工場見学は、気になったところや、行きたい所は、必ず、たくさん行った方がいい。(自分の目で確かめるのが大事。しかし、良い面しか見れないが・・・)
(中学・高校で)職場体験(社内体験)に行き、実際に働いている人の話を聞くこと。
高校2年生の時に、希望した職種と場所によって決まるインターンシップという3日間の職場体験をするという機会があり、そこで、今の会社がいいと思った。
(学校の)インターンシップに参加させていただいたことで、仕事の内容への理解が深まり、自分がどういった仕事をしていきたいのか、明確になり、参考になった。また、そこでの態度が評価されたこと。
デュアルシステムの体験。(就業体験)
バイト経験(仕事が、バイトと違うところ)や、今まで自分が経験したことが、参考になりました。
就職する会社への、ボランティアの参加。
曾祖母の介護経験。祖母がきっかけで、入社しようと思った。
面接や試験に関するインターネット(ネットワーク)の情報。
ネットでの、向いている職種の診断や、ネット求人。
新卒のみを募集している企業は、大事にしてくれる傾向があるという情報。
その会社からいただいた資料、パンフレットをよく見たり、CMや、Webサイト(ホームページ、ブログ、Facebook)をパソコンで、会社の掲げる理念や、どんな仕事かなど調べました。
資料や情報をたくさん手に入れて、情報収集して、細かく会社の内容(経営理念や、信条など)を調べたこと。求人票やパンフレットも参考に、入社したい会社のことを、詳しく調べて、よく知っておいた方がいいです。必要なことだと思います。
様々な企業の求人票、パンフレット、ホームページ(公式サイト)をよく見て、説明会や見学に積極的に参加することで、その場の空気が感じられ、他の会社とは、どんな違いがあるのか、比較しながら決めることが出来るということが大事なんだなと思いました。
(学校からもらったり、ハローワークからの)求人票
求人票の内容や、パンフレットなどをちゃんと見くらべながら、学校(に送られてくる)情報と、担任や進路指導の先生のお話しをもとに、いろんな先生のアドバイスとともに相談して、勧められたことだから、決めたこと。
求人票の内容が明確であるかなど、求人票をよく読み、しっかり見て、色々な条件などの内容を確認する。求人票だけを信じないで、先生とかから話を聞いたりすること。良い会社だと、見極めること。
求人一覧表
求人票で、職種、場所、労働条件、仕事内容、お金(賃金・給料・基本給・ボーナス)と、労働(仕事)内容、労働時間、休み(休日、休暇)、会社の設備、会社の将来性などの求人情報が、確認できたことと、安定しているか否か、倍率、(前年の新入社員の退職数とかの)離職率などの(昨年の)データが、確認できたこと。先生にも聞いたりして参考にした。
地元であることと、家から職場までの距離、通勤の利便さ、家に近いこと、仕事の内容、年間の休日数。
労働組合があるところに行く。残業時間が書いてないところには、行かない。
自分が人見知りなので、人数が少ないところや、自分に合っているなって思ったから、決めました。
しっかりと求人票などを見て、自分の好きな作業かどうか、自分のやりたいことかどうか、自分に合った仕事かどうか、習ったことを、活かせるかどうかを確認。自分が長く続けられるところに就職する。
友達や担任が、私に合っているとってくれたこと。
色々な会社があり、迷ってしまった。自分のやりたい職業、興味を持った職業があったら、職場見学に積極的にいった方がいいと思います。
自分は何に興味があるのか、何をしたいのか。その職のやりがい何かを、自分で理解すること。
求人票や職場見学はとても大切であるが、それ以上に、興味のあるものを優先した方が、自分のためになる。自分のやりたい事を、沢山見つけて、やろうということ。(自分の心、自分の意思)
社会人準備セミナー。色々。
社会の大変さや、コミュニケーション能力の大切さが分かった。“報告”、“連絡”、“相談”(ほうれんそう)も大切。
働くことは甘くない。だけど、自分のために頑張らないといけないことが、働いてみて感じた。そして、仕事はつらいけど、慣れてくれば、やりがいとか感じてくること。
(よく)覚えてないです。忘れた。思いつかないです。よく分からない。分かりません。
特になし。
進学する必要が無かったので。

質問 1 4. 後輩への就職活動のアドバイス

内容
進学校に進んでいる人の場合、周りも進学だし、先生も進学を勧めますが、それだけが全てではありません。過程でしかないです。最終的には、皆が職に就くので、合う職があれば、働きながら学ぶのも有りだと思います。自分が一番輝ける場で、誰かのためになれる場で、働いてください。
もし、途中で進学から就職に変えた人がいるなら、聞いてほしいです。フリーターでいようと考えず、正社員になろうとしてください。そっちの方が絶対にいいです。あと何がしたいんだろうと悩むと思いますが、その時は、求人票と、職場見学で職場の雰囲気を選ぶのもいいですよ。最後まで諦めずに頑張ってください。
(工場で働く時など、作業のための計算があったりするので、勉強は大事。基礎を大切に。
高校で学ぶ学科の重要性を認識してもらいたい。勉強が必要ないと思っている人達は、後悔する！
勉強することも大切だけど、仕事はまず、人としての基本である身だしなみと、あいさつがもっとも大切で、大事だと思います。
早めに、コツコツ勉強し、勤めたい会社を決めると良いと思う。経験上、成績2割、面接8割かな。両方、頑張ってください。
日頃から勉強をしっかり頑張ってやって、成績を上げれば、良いことが待っていると思う。信じて勉強し、評定平均を上げましょう。(学校の中間、期末テストで良い点をとって、評定をあげる。)第一志望のところに内定をもらい、就職してください。
遅刻、欠席をしない、学校を休まないこと。高校で学んだことや、忍耐力を発揮しよう。制服をきちんと着るなど、日頃の生活をきちんとすること。仕事を始める前(学校在学中)に、身体を壊さないように。高校生は、明るさが大事です。皆勤も目指して、頑張ってください。
部活を頑張り、辞めずに最後まで続ける。勉強と部活を両立させることは、大切です。顧問から教わったことなどが、強みになります。(運動部だといえます。)(けがはしないようにする。)あと、受けられることが出来る資格は、出来るだけ受けて、取れるだけ資格取得をしておくといい。自己アピール出来るものを増やす。好きなことを見つける。出来ることをしておく。(分かる実績を残しておく。)
学生生活を楽しんでおくこと。高校生活のうちに、何か一つの目標に向かってやれるものを見つけてほしい。卒業して、社会に出た時、必ず役に立つ。そして、自らがやりたいことを仕事としてやるためには、まず自分を知らう!! 調べられることは、事前に調べて、しっかり情報を集める。
あいさつなどのコミュニケーションを、普段から多くとるように、身につけておくべきです。本当に大切なので。話が出来ると人になるといえます。
高校で学んだことは、とても大事で、やらなくていいことは無いので、後になって後悔しないように、今のうちに、どんどん、色々な出来ることをして、やり抜くことだと思う。自分をよく知り、自分に合った職場を選んでください。教えてもらったことを、ちゃんとしてください。
ガイダンスや就職説明会は、大事にした方がいい。きちんと受けて、とにかく先生の話を、ハローワークの人の話を聞いていれば、ためになる話が必要ある。アドバイスを活かして、就職活動を頑張ってください。
担任が、進路担当だと、学校の評価ばっか気にして、本人が本当に行きたい会社に行けないと思います。進学だとしても同じです。実際、私は、「時間が無いから。」など、軽く脅され、就職先を選ばざるおえず、結果がこれです。皆さんは、頑張ってください。
担任の先生や進路指導の先生、家族や先輩、友人に、自分から、アドバイスを積極的に聞きに行きましょう。分からないことや、困ったこと、悩みがあったら、すぐに相談する。何事も積極的に、自分から動くようにしてください! その方が、手取り早い。インターネットも活用して、下調べはしっかりと行ってください。
毎日、進路指導室へ行き、先生の話を聞き、先生方に相談し、情報を聞いた方がいいです。先輩の残した資料が、参考になるよ!(色々な)人の話をしっかり聞いて、理解するまで聞くと、それも参考になります。将来、自分がどうしたいかを、よく考えてください。受け身の姿勢ではいけません。
就職先を決める時、「したいことは何ですか?」とか、最初に言われ、「そこから決めましょう。」とどいてほしい人が言われると思いますが、仕事をしたことも無いので、そもそも分からないと思いますので、少しでも何かに興味を持ったことから決めていくと良いと思う。
興味のあることを、第一に優先して、早めに目標を立てて、早めに進路を固めて、備えて、仕事を決めてほしい。会社を、選ぶことを先延ばしにすると、良い会社が無くなっていくので、早く選ぶことが大切。目標に向かって努力した方がいい。
自分が何に興味を持っているのかを理解し、就職活動をしっかり取り組む。適当に決めず、自分が好きなことを仕事に出来たら、1番良いと思います。自分が何になりたいかを、今のうちから、しっかりと十分に考えておくことが大切だと思います。沢山情報を持っておいた方が、選択肢が広がります。
自分がしたいこと、自分に合っていること、活かせることを早く見つけ、どんな職業が向いているか、こういう仕事に就きたいと、よく考えて、はっきりさせて決めることが大事。物事は、何でも早めに決断するのが良いと思います。
自分が、接客か、裏方かなど、ある程度、自分に向いているものを理解しておくことが大切だと思う。その上で、自分が少しでもやりたいと思うことをしっかりと、慎重によく考えて、自分に自信を持って、頑張ってください。
自分は、就職活動を始めたのが遅かったので、進路を決めるのに、時間がかかった。なるべく早く行動して、色々な情報収集をした方がいいと思います。行きたい場所を、自分で探し、職場見学してから、面接を受けてください。数回、行きたい企業や職場を決めておく。準備を怠らないこと。早ければ早いほど良い。
楽な仕事なんてないから、まず、自分がどういう仕事に就きたいかを明確に決め、行きたい会社のことをよく調べる。早めに準備をして、行動は早くから積極的にする。見学に行った時は、いっぱい質問をする。時間がなく質問出来なかつたら、パンフレット、インターネットで会社の情報を集めて、調べてから、就職先を決定した方がいいと思います。自分の希望する会社に就けるよう、頑張ってください。後悔しないようにしてほしいです。
本格的に始まるのは夏休みくらいからですが、時間が足りないと思うので、早めに自分の就職先を考えて、しっかりと家族、(進路指導担当の)先生に相談しましょう。今の状態を考えて、どこが適しているかと考えて、早めに自分に適した会社を決めて、勉強しておいた方がいいと思います。就職したいところの情報を得ることは、とても大切だと思います。知識をつけること。焦らずに取り組むこと。自分のやりたいことをやること。他人に流されないこと。諦めずに頑張れ。
しっかりと自分の意思は言う。言いたいことは、言った方がいいと思う。人の意見に流されず、自分の意思で、勤めたいと思った会社に入った方がいい。
自分の意思も大事だと思いますが、自分だけで考えても分からない時もあると思うので、親や先生の意見を聞いて、就職活動をする、色々な意見や考えが聞けて、よいと思います。
悩んでいる時は、他者に相談し、職場見学には必ず行って、それらのことを踏まえ、自分自身で応募する企業を決めること。冷静に考えればよいと思います。
就職活動は大変だけど、一人で悩まないで、自分一人だけで考えて決めず、色々な人(先輩、先生、家族、知人)に相談するといえます。色々な人の多くの意見を聞いて、良く考えて、決めた方がいいです。頑張ってください。
自分の長所と短所を理解しておく。自分の苦手なところを見つければ、どんな仕事なら出来るか、見えてくると思います。
自分の長所を活かした仕事を探すことを、オススメします。自分に合わないと思ったら、違う企業を探した方がいいと思います。
オープンキャンパスなどみたく、職場体験があったら積極的に参加し、まずはやってみて、職場見学にも行ってみる。さらに、自分の行きたい会社じゃなくても、色々なことを知れるし、行きたいところの違いを知れるので、とても良い。
アルバイトをして、社会を知るのも良い。そういう経験も社会勉強になるので大切。そこから得た知識も強みになります。周りから、仕事の話聞いたって、自分に合う仕事を探すのも良いと思います。
自分が今まで体験したことが、仕事の役に立つことがあります。私は、高校3年の夏休みに、会社にバイト行って、実際に仕事をした経験が、会社を決める上で、とても役に立ったので、そういうことが出来るなら、積極的にやるといいと思います。しっかりと就職先を選んだ方が、自分のためですよ。
仕事は、バイトと混同されがちですが、一つ一つに、大きな責任が付ききますから、しっかりと自分の仕事に責任を持って、精一杯、頑張るといって心構えをすれば良いと思います。
求人票を見るだけでは分からないことも発見できるので、興味のある会社の説明会には、積極的に行く。ちゃんと見学に行く。情報収集をする。そして、自分のやりたいことを見つけれればよいと思います。
すぐに決めて、失敗するより、じっくり調べて、考えて、成功する方がいい。そのために、たくさんの企業の説明を聞いて、周りに相談して決めると良い。自分は決めるのが遅かったけれど、しっかりと時間をかけて、悩んで、悩んで、自分がしたい仕事を見つけて、決めたらうがよい。就職先は、急がず、あわてず、焦らず、ゆっくり、自分に合っているかなどをよく考えて、将来続けていけるかどうかをきちんと考えてほしい。しっかりと時間をかけて、あわてずに決めた方がいい。一生行く道になるかもしれないから。そうして決まったら、それからは、早めに行動する。
働くのは、思っている以上に、簡単なことじゃないので、沢山悩んで、色々な方向から、探してみてください。自分の将来に関わる大事な選択なので、適当に決めず、しっかりと考えて、選んで、決めて、就職活動をしてほしい。
気になったり、興味が少しでもある会社は、何社でも見学に行って確認した方がいいと思います。求人票だけ見ても、雰囲気は分からないし、実際に仕事をしている姿も見る事が出来て、自分がその会社に、もし入ったらと想像してみたり、イメージしてみると良いと思う。職場見学に行くのと、行かないのでは、全然違う。

質問 1 4. 後輩への就職活動のアドバイス

内容
仕事内容や、賃金も大切ですが、例えば同じ事務でも、勤める会社によって全く異なる。職場見学をして、職場の雰囲気を知り、実際にその会社に働いている(知り合いの)先輩の人柄や、働き方を見た上で、会社を決められると良いと思う。自分に合っているかが一番大切だと思う。
自分のやりたいことが決まっているのなら、その分野の会社をたくさん見て決める。いいと思った所は、どんどん職場見学して、自分の目で見てと分かることがあるし、親やその他の大人に、会社の評判を聞くことで、分かることも多い。そして面接を受ける。迷っていたら、誰かに先を越されて、終わってしまう。あと、職場見学に行く時は、身だしなみを良くすること。
会社や職場の雰囲気が分かるから、会社見学・職場見学は、とても大事だと思います!!! 多くの会社に積極的に必ず行くこと。将来的な給料など、分からないことや疑問があれば、聞いたら聞いておいた方がよい。その会社に関わっている人の話も聞き、質問し、情報を得ること。自分が行きたい会社の内容を知っておいた方がよい。
求人票を多く見て、最初から絞らずに、しっかり調べて、沢山情報収集して、色々な職場に見学に行き、その時に自分の思ったことを質問したりして、積極的に色々な情報を得て、どんなことをしているのかなど、企業について知り、しっかりと考えて決めるといいと思う。悔いの無いように、面倒くさがらずに、自分がやりたい仕事を見極めるべき。
少しでも興味があって、気になる企業は、先生に話を聞いたり、求人票をすみずみまで見て、確認し、事前に下調べをきちんとして、どのようなところが情報を得て、必ず、ちゃんと職場見学をして(最低でも、1回は、絶対に行くべき)、しっかり見てから、決め方がいいと思います。ただ、仕事を選ぶ際は、自分だけの判断で決めないこと。何度も面接練習をして、自信をつけて頑張ってください。自分が就きたいところに就く。
自分が勤めたいと思った所は、色々興味のあることを、自ら積極的に調べ、面接前に、必ず企業見学・職場見学をし、年齢層、建物の様子などを、自分の目でよく確かめてください。あとは、求人(一覽)表で、色々な会社とを比較し、休日数、残業時間を見比べるのも参考になります。
多くの色々な会社の求人票等を見比べて、見学もたくさん行って、仕事内容や作業の流れを理解し、雰囲気をしっかり自分の目で見て、感じてから、働いている人達を見てどう思うかも考えて、自分に向いているかどうかをしっかりと考えながら、よく吟味して、就職先を決める。会社選びは、しっかりと見極める方がいいと思う。
人間関係が難しい職場(福祉施設)なので、実際に行って、雰囲気を感じると良い。
どの仕事も大変だけど、色々探して、しっかりと情報収集して、先生の話をよく聞いて、学校の資料を最大限に利用して、求人票などで、どんな仕事内容なのか、勤務時間、休日をよく確かめて、自分に合った職業(仕事)を見つけて、それを選んでほしい。やりたいことをよく考えて、しっかりと決めること! それが自分のためになると思います。合わないとき長く続きません。無理をしないように、体調管理をしっかりと。
自分のことを見つめ直して、自分の性格に合った職業を見つけてほしいです。自分らしさを出せる職場でないと、長続きしないと私は思うので、本当に楽しめる仕事を見つけてください。そのために、色々な職場を見学してみて、色々な人に会社のことを聞いてみて、興味があるか、自分に合っているかを、自分でよく考えると良いと思います。あと、メモは取った方がいい。
働いて、お金をもらうということは、非常に大変なので、自分が今後も、興味、意欲、関心を持って働ける、自分に合う、きちんとした職を選んでください。一生働きたい場所を見つけてください。
通勤方法、距離、寮かアパートか実家か等は意外と大事。何とかなるだろうと思っていると、余計な悩みや負担を抱えることにもなりかねないので、長く続きそうだと思う仕事を、何個か候補にした上で、自分のニーズに合ったところを選択した方がいいと思う。すぐ辞めると、次の職に就きづらくなると思う。
職種や給料だけでなく、それより何よりも自分が好きな、本当にやりたい、なりた職業業を、情報収集して、出来るだけ探して、いい会社を見つけて、職場見学をして、仕事を選んで就いた方がいいと思います。好きで長く続けられるかで決めた方がいい。不満にならないよう、長く勤めてほしいです。楽しくやってください。
通勤しやすいことも大切だけど、それだけで選ぶのではなく、仕事内容など、きちんと分かった上で、面倒くさがらずに、ちゃんと仕事を選んで、就職先を決めた方がいい。時間がかかっても、自分に合った仕事、職場がいいですよ。好きな仕事をやった方が、楽しくなるし、長く続くと思います。
どうしても、これじゃなきゃダメだと思って、職を探す。妥協せずに、行きたい会社に挑戦してください。入社したい会社への思いは強く! "Boys be ambitious"
興味が無くても、少し首を突っ込んでみて、情報を収集し、視野を広げよう。やりたい仕事が無かったら、やってみたい仕事を見つけたらいいと思います。
ずっと続けられる仕事を選んでください。楽そうだからとか、友達と同じところがいいからという理由で選ぶと、やりがいもなく、仕事を楽しく続けるのは、無理だと思います。
就職したい職場を、よく知るように努力すること。本当にしたい仕事か良く考えること。学校より長く関わる場所なので、自分が、頑張れるところを選ぶ方がいい。
給料の金額が多いとか、休みが多いから、友達がいるからなどの理由で、会社をすぐに決定してしまうと、実は、仕事が過酷な会社もあるので、よく考えて決めてほしいです。自分の勤める会社を、良く調べて、よく知ること。自分が本当に就きたい仕事を、落ち着いて選んでください。この会社で働きたいと思う会社にする。お金より大切なものはあります。周りの人からの情報収集は大切に。
その会社で働いている、1つ、2つ上の方に話をしっかりと聞くこと。説明会で、とても雰囲気良さそうにしているところは、高確率でブラック企業。昇給はしっかりしているのか、年いくら程なのかを、しっかりと調べること。
軽い気持ちで、賃金とかだけで、なんとなく適当に就職先を決めてはいけない。あとで後悔します。どんな仕事をしたいのかなど、よく考えて、ずっとやっていけて、やりがいのある職場(場)を真面目にちゃんと選んでほしい。誇りに思える会社を選んでほしいです。家族とかに相談すること。簡単に決めない。
入社してすぐに辞めることは、中々出来ないから、ちゃんと自分で決めた場所就職した方がいいです。そのためには、仕事内容や、製造している製品など、詳しく調べると、なお良いです。
求人情報をいっぱい見ていた方がいい。資料をよく読み、求人票は、すみからすみまで、くまなくしっかりとチェックした方が、より良い職場を見つけられると思います。また、先生や家族としっかりと話し、アドバイスを聞いて、真剣に考えながら就職活動を進める。
本当に、条件の良い会社を見つけてみましょう。大きい企業は、安定してて良いとか。未来性のある企業とか。お金(給料)をよく確かめ、安定した休みがあり、休みが多いかどうか。家の近いかどうか。そういう会社に行った方がいい。残業時間は、適度にある会社の方がいい。
求人票などの書類だけでは、会社の雰囲気は分からないので、職場見学などで、社員の様子や、どんな仕事なのか、社内はどんな感じなのかを見ておくといい。あとは、ネットでホームページ等を調べて、自分でよく考えて決めることが大切だと思います。求人票の内容だけで、判断しないこと。
求人票にとらわれず、実際に自分の目で確認することが大切。ちゃんと会社のことも調べて、周囲(先輩や先生)の人の話も聞いた方がいいと思います! 求人票は、あてにならない!! 大人(職場の人)の言うことも、信頼ならない。
求人票を見ているだけでは見えてこないものが、企業説明会や見学をすることにより、多く見えます。給料がいい、通勤しやすいというのも大切かもしれませんが、自分に合った会社。こなら頑張れると思える会社は、見ないと分かりません。焦らずに、今の時期を有効に使い、自分に合った会社を見つけ、採用通知をいただけるよう努力をしてください。結果は必ずついてきます。
求人票と同じ内容で働けるはずがないです。休日や残業とかだつて、多少、変わることはあります。求人票だけで仕事内容を判断しない。そもそも求人票に書かれていることは、全部が本当のことじゃないし、絶対でもないのだから、気をつけて。良いことより、悪いことを探すこと。仕事の裏まで知った上で、決めるべき。求人票だけに頼らない方がいい。
求人票や企業見学だけでは、仕事は分からない。入社する前と、入社した後のイメージが変わるので、そこを踏まえて、会社を選んでほしい。入社後を考えておかないと、後悔します。部署によっては、仕事内容が全く違うことを認知しておくべきだと思います。慎重に選ぶこと!!
仕事内容は、求人票では曖昧な部分も多々あるので、会社の見学を早めに、積極的にしっかりとやって、分からないことや、気になったところは、積極的に質問し、しっかりと聞くことが大切です。
仕事内容、勤務時間、保険とかの労働条件をしっかりと確認、把握して、会社についてよく調べ、ちゃんと理解してから決めて、就職活動を始めた方がいいと思います。会社見学をきちんと行う。そして面接とかするべきだと思います。
求人票の内容をしっかりと把握すること。またここ数年間での離職者数などに目を向けるのが、大事だと思います。離職率が高い場合、会社の内部や労働条件に何かあると思った方がいい。会社選びは慎重に考えてやったほうがいい。
基本的には、一度入社したら、長く勤めると思うので、求人票をよく見て、これから何十年も働く職場になるかもしれないし、自分の人生が左右されるか、決まるとも言えるので、本当に自分のやりたいことなのか、自分に合っているかどうか真剣に考えてから、慎重に就職するかを決めた方がいい。努力もしてください。
就職したいところでも、本当に自分に合っているか、自分がやりたいことか、本当にその会社や職で良いのかよく調べて、確かめて、よく考えべきだと思います。役に立てることを考えて、決めていくのが良いと思います。悔いのない会社を選ぶべき。そのための視野を広げた方がいい。
会社のことをたくさん知ってから、先生や家族とよく話し合っ、やりたいだけじゃなく、自分がやっていけるかどうかをちゃんと考えて、決め方がいいですよ。自分にとって適切な仕事を、しっかりと選択してもらいたい。

質問 1 4. 後輩への就職活動のアドバイス

内容
両親や先生に相談するのも良いですが、自分が入りたいと思ったところの面接を受けた方がいいと思います。興味があるか、好きな仕事に就いた方がいい。壁にあたった時や、不満があっても立ち直りやすいと思う。自分の就きたい職業を決めて、後悔の無いように、就いてほしい。頑張れば、頑張った分だけ、自信が持てるので、頑張ってください。
自分の行きたい職種が少なくても、諦めずに、待っていて。自分に適した仕事は、必ずあります。頑張って、いい所を見つけて！
設備や雰囲気だけで、物事を決めずに、人の話も良く聞いて、本当に自分がやりたいと、本気で思った職種を選んで就いてほしい。自分が本当にしたいと思った会社に入るのが、一番だと思います。真面目に選ばないと、行き詰まり、後悔するから、気をつけて！
本当に行きたいところに行った方がいいと思う、色々な可能性や、先のことをよく考えて、仕事を選んだ方がいいと思う。自分が本当にその会社に入りたいのかは、会社のことをたくさん調べてみることで分かることもある。簡単に仕事を選ぶと、本当に後悔するということ。(迷ったら、辞めろ。)
自分のやりたい仕事ができる会社を選んだ方が、絶対いいです。じゃないと、絶対後悔します。会社についてよく調べ、自分のやりたいことを、最後まで探してほしい。
自分の好きなことを、仕事にすると良い。もしも、自分の好きな仕事をやるために、お金が必要ならば、1年でも5年でも稼いでから、スタートしても遅くはないと思います。勇気を出してください。
最近、夢を見つけれない人が多いですが、自分のやりたいこと見つけれれば、そんなに難しくはないです。やりたいことをすれば、人生は楽しくなります。
自分を信じて、進みたい道に行くこと。自分がやりたい職種を目指す。自分の夢は、しっかりと大切にしたい。どうにかかなと思います。目標は大きく、やりたい仕事をやれば、GOOD!!
自分に合わないと思っても、してみると楽しいと感じる場合もあります。やりたいことは、職場の中で見つかったりします。知りたいことを、どんどん聞いて、発見を増やすことが大事だと思います。
無理に周りと合わせずに、自分で決めた職につくと良いと思います。最終的な決断は、自分で決定して、誇りを持って仕事に就けるようにしてください。不安もあると思いますが、頑張ってください！
どのような手順で、試験を受けられるのか、まずは、自ら調べて、そのことを伝えられるようにした上で、相談を受けに行く。
とにかく、自分が一番やりたい仕事を考えてみてください。職場見学があれば、積極的に参加をし、職場の雰囲気を感受取ってください。面接時は、元気なあいさつ、受け答え、きちんとした服装が大切になります。特に、日常からスカート丈を短くしている女子生徒は、スカート丈にも気をつけてください。皆さんが、第一志望の企業に内定をいただけることを祈っています。
自分は、面接間近になってから準備をしたので、かなり大変でした。なので、早め早めの行動、準備がとても大事だと思いました。面接などでは、こんな質問が来るだろうと予測するよりも、どんな質問が来ても対応できるようにしておく方が良いと思います。それと、就職先の会社について、詳しく調べることがかなり重要です。
進路活動には、積極的に参加してください。面接練習は繰り返し真剣に行ってください。出来るだけ多く、数をこなして慣れた方がいいし、最低10回はした方がいい。しっかりと受け答えが出来るように、会社の情報を自分で調べた方がいい。面接練習は、すごく大切だと思います。今からでも遅くないし、沢山しても損は無いです。色々な人からアドバイスをもらおうと思います。後悔しないように、本番に備えて頑張ってください。
一般常識の知識を、今のうちから勉強しておき、学科試験がある場合は、最低限、過去に出題された問題は、解けるようにしておく。ちゃんと予習をすること。去年の質問内容を確認して、面接練習を何度も、色んな人と、しっかりとすべきだと思います。一回、一回を大切に、ちゃんと行っていれば、大丈夫です。大事な時は、第一印象。
これまで経験してきたことを、面接で、しっかりと話せるよう、自己PRは、早めに考えておく。字をきれいにする練習や、作文練習をして、作文力を身に付けておく。作文が出来れば、面接でも対応しやすいので、話す内容を、作文にまとめる練習をすると良い。
先輩の過去に受けた時の報告書を見ることをお勧めします。そのデータをもとに、早めに勉強を始めて、対策を立てた方がよい。面接、作文の練習は、早いうちからする。会社のことは、ホームページで見たりして、よく調べて、本当に、自分に合っているか、再確認する。
ニュースや新聞を見たりして、情報を得る。本も読んでおいた方がいい。就職試験の時のために、自分と向き合って、自己分析し、理解しておくことが大切。職場見学には行った方がいいし、色々な会社を見るべき。また、1対1の面接練習ではなく、1対3〜5くらいの人数での面接練習をした方がいい。人の意見も、しっかりと聞く。
言葉づかいや、生活態度を良くする。どんなに隠そうとしても、日々の生活習慣は、良くも悪くも面接に出ます。今からでも悪いところを、一つ一つ見直していったら、結果はついてくると思います。
工場見学など、実際の仕事を見学できる機会を、積極的に利用することで、面接で話せる内容が増え、自分のことをアピールしやすくなりました。興味のある企業へは、進んで見学に行くとうれしいと思います。一発で合格したかったら、誰よりも調べて、面接の練習をし、自分が一番入りたい会社に、誰よりも自分をしっかりとアピールしてください！
積極的に、会社へ意欲をアピールすることが大切!!高卒だから…なんて思わないで、チャレンジすること。頭が悪くて、知識がなくても、面接では、人柄もしっかりと見てくれるので、元気とやる気があれば、大丈夫です。諦めないで頑張ってください。
自分が入りたい企業について知り、なぜこの会社を選んだのかを、入りたい動機(志望動機)をしっかり考えて、しっかり、しゃべれるようにしておく。進学校からの就職の場合、なぜ、進学を選ばずに就職なのかを、相手が納得できるように言うようにしておく方が良いと思います。
面接では、部活や学校生活、資格などの質問をされるので、答えられるように、練習しておく。それでも、予想の10倍きつかったし、学校で練習した通りには進まないと思っておいた方がいいかもしれない。本番で失敗しないよう、真剣に、その場の対応が大事。落ち着くことが、最優先。
面接では、第一印象がとても大切で重要なので、当日に備えて練習をしておきましょう。そして、身だしなみ。髪形も整えておく。どんなに不安でも、面接の時は、元気良くハキハキと、笑顔で、あいさつや返事をしっかりとすればいいと思います。(印象を残し、自分を覚えてもらうこと。)自分の行きたい職場に行けるように、ちゃんと頑張ってください。
(大きい声での)あいさつと笑顔一番大切で、大事だと思う。忘れないですること。礼儀はしっかりとしとこと。高校のうちから、意識して生活してください。一般常識を身につけましょう。
面接の時は、笑顔でさわやかに質問に答えていけるようにしてみようと思った。技術よりも、言葉づかいや挨拶をしっかりと出来るようにしておく。自分のことを、しっかりと伝える。とにかく元気良く、ハキハキと話す。愛想が大事。明るく望んでください!
試験の時は、あまり緊張せず、落ち着いて、リラックスして、笑顔で、自分が会社の方に伝えたいこと、話したいことをしっかりと言う。(自分がどんな工場で働くのか、聞いてみるとか。)
面接官とのコミュニケーションが大事、自分の気持ちを、素直に伝えること、自分を作らないで、素直になることが大切だと思います。ありのままの自分で挑むこと。面接を頑張って、しっかりと行えば、何とかなるし、受かる。
まずは、あいさつ、服装、言葉づかいなど、基本的なことを完璧にしましょう!そして、自分が希望する会社の情報を、職場見学や説明会などを通して、たくさん集めましょう。面接などは、とにかく練習!たくさん練習するほど、良くなります!あと、社会が今、どう動くか知ると、役に立ちます。
あいさつは、出来ないためです。常日頃から、日常の中で敬語などしっかりと日本語を使う。、礼儀、礼節は大切です。知っていて当たり前、最低限のマナーは、覚えるべきです。特に言葉づかいと、所作等、身につけておけるだけ、身につけましょう。身なりもしっかりしてほしい。
何度面接に落ちても、めげずに、何度もチャレンジしてください。何度失敗しても、諦めないことが大事。新しい目標を見つけること。成るようになります。全力で頑張ってください。
自分は初め、進学を希望していたのですが、先生の勧めで、就職に変えました。面接練習をする時間が少なく、苦労したことが多くあったのですが、内定をいただくことが出来ました。後輩の皆さんも、苦労すること多くあると思いますが、頑張ってください。
行きたい企業の人物を目指すだけでなく、教養も、一社会人として大切であるため、日々の努力が大切である。自分から、常に改善点があると考え、向上心を持って取り組めば、問題は無いはず。頑張ってください。
今やれることを、必死に頑張ってください。内定がゴールではないので、その先に向かって、元気に頑張る。人脈は、広げておいた方がいい。早く社会人になろう。
目標があれば、大丈夫だと思います。努力次第。やる気と気合いと根気と勇気。なんとかなる。色々仕事はあるので、自分の夢に向かって、羽ばたけ。頑張って取組んでください。為せば成る!
人生が決まるので、生半かな気持ちで、就職に挑まないこと。慎重に、真剣に就職活動を行う。常に責任感を持って、行動する。とにかく手を抜かず、気持ちをしっかりと強く持つ。頑張るしかない。
しっかりと自分と向き合って、あまり気負わず、気を張り過ぎず、程良い緊張感はある程度、無理をせず、気持ちを楽に持って、就職活動を頑張ってください。
最初は何事も大変だし、何かと大変だけど、(面倒くさいと思わずに、数ヶ月の我慢なので、)とにかく頑張ってください!!笑顔を忘れずに!!

質問 1 4. 後輩への就職活動のアドバイス

内容
この先が分からなくて、不安だと思うところもあると思いますが、緊張しないで、自分に自信を持って、自分の長所をたっぷりと売り込んで、やってやる！くらいの気持ちで就職活動を、頑張ってください。(当たって砕ける。)
思ったより就職は、とても大変で、色々疲れます。最初はつらいかもしれないし、悩んだり、難しいこともあると思いますが、体調に気をつけて、無理をしすぎないようにして頑張ってください。
緊張するかもしれないけど、早く就職が決まるように、積極的に、失敗を恐れず、明るく、元気に、最後まで頑張ってください。自分を信じてあげてください。
言われたことを、きちんとする。最後まで全力で、諦めないで、様々なことに挑戦してみる。妥協しないで努力することが大事かな？自分らしさを忘れずに!!! 頑張ってください。
一発で決まることが無かったとしても、一度落ちてしまっても、落ち込まず、決して諦めず、その会社とは縁がなかったと思って、気持ちを切り替え、なるべく早く次の行動に移ることが大切だと思います。自分のやりたいことを見つけてください。一生懸命、頑張ってください。
落ちるとばかり思わずに、自信を持って、諦めない姿勢で、就職活動を続けることが大切だと思います。周囲の人の雰囲気、のめれないようにすると良いと思います。大変なことがあっても、くじけず、頑張ってください。自分に負けないでください。
不安がらずに前向きに、物事や将来を考えるといいと思う。恥ずかしがらずに、一生懸命取り組みれば、頑張った分だけ、結果が出ます。準備は大変だけど、内定をいただいた後は、達成感がすごいです。
実際に働いてみると、何もわからない。まだ新人なので、何も言えない。
会社に入ると、どこで誰が見ているか分かりません。たとえ、プライベートでも、気をつけてください。
社会人は、学生だったころと比べると、甘くないです。とても大変で、厳しいので、心の準備を。社会人になる前に、時間や提出期限を守るようになっておいた方がいいです。社会人は、学生とはまるで違う。我慢が必要。学生気分のままでは就職すると、大変です。
入社して、すぐ辞めることはしないでください。上司は、期待を込めて接しているから。
働いてみて、やっとなことの大変さが分かったので、十分な心構えが必要だと思った。見学は、行けるなら、絶対に行った方がいい。
他人から見たら、たいしたことないような事で、悩むようになります。また、外から見ると会社と、入ってから見る会社は、ギャップがあります。就職するなら、それなりの覚悟が必要だと思います。
つらいことがあるけど、それが“働く”ということなので、どんなことも諦めずに、長く続けることが大切です。(最後まで、頑張ってください。)
就職をして、初めは、分からないことだらけで不安だと思うが、分からないことは、しっかり聞いてメモをとるようにすること。上司、先輩、同僚のみんな人間関係を良くすることで、仕事が楽しくなるかもしれません。沢山の友達と協力して、頑張ってください。てきぱきと、動けるようにしてほしいです。
失敗やミスはするものだけど、同じミスを、(あまり)しないように心がける。なぜミスをしたかが分からないと、同じミスをする。
あらかじめ、介護の勉強をしておいた方がいい。“介護職員初任者研修”なら、在学中もとれるから、オススメです。施設へボランティアに行くのもいいと思います。
偉そうに言えないけれど、介護という仕事はとても大変で、体力も使う仕事なので、一度やると決めた以上、その決心を貫き通してください。
名刺の渡し方、受け取り方を知っておいた方がいいと思います。元気に、ニコニコしていれば、先輩とも仲良く、お客さんとも話しやすいですよ。
職語を知っていると、仕事がスムーズになる。(組立て)
建設会社は、つらくて大変な毎日ですが、その分、自分に大きな利得を得ることが出来ます。その分の技術、信頼、給料も就いてくるので、建設業は面白いですよ。暑い所や、寒い所が大丈夫な人は、来て下さい。
大変だけど、思っているよりも、会社は楽しいです。楽しく仕事が出来れば、大丈夫だと思う。
笑顔でやれば、何事も楽しく出来る。社会人になったら、隠し事などはしないこと。
専門学校に行くより、こっち(就職)に来た方がいいと思います。
進学したい気持ちがある人は、そちらも良く調べて、後悔ないように、決定してください。オープンキャンパスに、行っていただいた方がいい。
高卒じゃなく、大学に行った方がいい。
特になし。

新社会人のアンケート用紙（新規高校卒業就職者用）

ハローワーク・新潟労働局

このアンケートは新潟労働局・ハローワークの職員以外には見せませんので、安心して、ありのままを教えてください。また、ご記入いただいたアンケートは『あなたが直接、同封の返信用封筒により、この「新社会人のアンケート用紙（新規高校卒業就職者用）のみ送付」してください。

氏名		男・女	出身校	
			高等学校	
勤務先会社名・店舗名	仕事内容		従業員数（該当に○印）	
			A 1～29人	B 30～99人
			C 100～299人	D 300人以上

※安定所記入欄	担当者	産業分類	勤務先管轄ハローワーク

★自分の考えに合う「答え」の番号に○印を付けてください。（ ）のところも教えてください。

質問	回答
1 今の会社を選ぶのに相談した相手はどなたですか？	①先生 →（該当に○印）【a 担任 b 進路指導担当 c 部活動顧問 d その他】 ②ハローワーク ③家族 ④友人 ⑤自分だけで ⑥その他（具体的にカッコ内に記入） 〔 〕
2 今の会社を選んだ理由はなんですか？	①安定しているから ②労働条件がよいから ③仕事が自分にあっていてから ④技術を身につけられるから ⑤他に適当な所がなかったから ⑥通勤しやすいから ⑦転勤がないから ⑧その他（具体的にカッコ内に記入） 〔 〕
3 在学中に、今の会社の働く条件を確かめてから就職しましたか？ また、職場見学をしましたか？	①確かめた →（該当に○印）【a 求人票 b 求人一覧表 c パンフレット】 ②確かめなかった ----- 《職場見学について》 ①面接前に職場見学をした ②内定後に職場見学をした ③職場見学をしなかった ④会社の都合でできなかった
4 入社前に、会社から会社の様子や入社的心得などについて連絡はありましたか？	①あった →（該当に○印）【a 1回 b 2回 c 3回 d その他】 ②なかった

質 問		回 答	
就職してからのこと	5 入社後、会社の内容や仕事のことなどについて、教育や訓練などを受けましたか？（教育や訓練などを受けた場合は、その期間と内容は？）	①受けた →（主な内容 a 講義中心 b 実習中心 c 講義・実習半分づつ） ア 1日程度 イ 1～3日程度 ウ 3日～1週間程度 エ 1～2週間程度 オ 2週間～1ヶ月程度 カ 1ヶ月以上 ②受けなかった	
	6 採用された時に労働条件を明記した文書（労働条件通知書・雇入れ通知書など）の交付を受けましたか？	①受けた ②受けてない ③わからない	
	7 今の職場の上司や先輩は仕事を親切に教えてくれますか？	①親切である ②普通である ③あまり親切ではない	
	8 今の職場で「困っていること」や「悩んでいること」はありませんか？	①ある →ア 仕事の内容（具体的にカッコ内に記入） [イ 人間関係（上司・先輩・同僚） ウ 勤務時間、休日、休暇のこと エ 賃金のこと オ 職場設備のこと カ 寮、宿舎のこと キ その他（具体的にカッコ内に記入）] ②ない	
	9 上司や先輩の中に「困っていること」や「悩んでいること」の相談にのってくれる人がいますか？	①いる（具体的な相談相手をカッコ内に記入） [] ②いない	
	10 悩みがある（今後あった）場合、誰に相談したいと思いますか？	①先生 →（該当に○印）【a 担任 b 進路指導担当 c 部活動顧問 d その他】 ②職場の上司・先輩 ③同僚 ④家族 ⑤ハローワーク ⑥友人 ⑦相談したい相手がいない ⑧その他（具体的にカッコ内に記入） []	
	11 今の会社を選んで満足していますか？	①とても満足 ②だいたい満足 ③少し不満 ④とても不満 不満の理由（具体的にカッコ内に記入） []	
	12 今の会社に長く勤めたいと思いますか？	①長く勤めたい ②今の会社で別の仕事にかわりたい ③やめたい ④もう少し過ぎないとわからない	
	13 就職活動を進める時に参考となったこと		
	14 後輩への就職活動のアドバイス		
その他	15 ハローワークでは在職中でも仕事に関する相談を行っておりますので、相談を希望する場合は住所等を記入してください。（※希望しない場合でもハローワークから連絡する場合があります。） なお、 <u>早急に相談したい場合は、最寄りのハローワークへ自ら直接相談してください。</u>	住 所	
		電話番号	
		メールアドレス	
		連絡時の要望など	

○アンケートにご協力ありがとうございました。

しごと応援カード

新しい職場でお仕事をするあなたを応援します！

新しい職場で、悩むようなことがあったら、下記の窓口をご利用下さい。
一人で悩まずご相談下さい。きっと解決の道が見えてきます。

ハローワーク●●

住 所: ●●市●●町●-●-●

電話番号: ●●●-●●●-●●●●

開庁時間: ●時●●分~●時●●分(月~金曜)

その他、裏面窓口もご利用下さい。

しごと応援カード

その他の相談窓口(労働基準監督署等の公的機関)

解雇、賃下げ、賃金不払い、パワハラなど職場のトラブルをご相談下さい。

●●総合労働相談コーナー(●●労働基準監督署内)

住 所: ●●市●●町●-●-●

電話番号: ●●●-●●●-●●●●

開庁時間: ●時●●分~●時●●分(月~金曜)

雇用均等、セクハラ、育児・介護両立等の相談窓口

新潟労働局雇用均等室

住 所: 新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館4階

電話番号: 025-288-3511

開庁時間: 8時30分~17時15分(月~金曜)

法的トラブル解決の総合相談所

法テラス新潟 電話番号: 050-3383-5420

報告事項

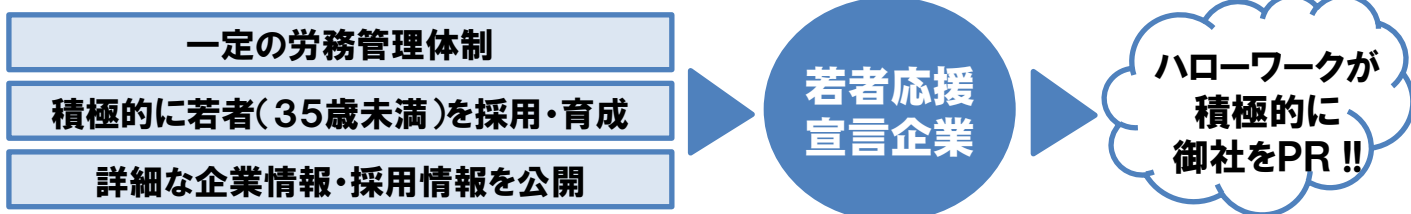
機関名・団体名：新潟労働局

件名	「若者応援宣言企業」及び「若者雇用促進法に基づく認定制度」について
要旨	<p>○「若者応援宣言企業」（詳細は、別添リーフレット参照）</p> <p>一定の労務管理の体制が整備されており、若者（35歳未満）のための求人を提出し、若者の採用・育成に積極的であり、通常の求人情報よりも詳細な企業情報・採用情報を積極的に公表する中小企業を「若者応援宣言企業」として、積極的にPR等を行う事業です。</p> <p>【メリット】</p> <p>(1) 「若者応援宣言企業」の名称を使用でき、若者の育成・採用に積極的であることを対外的にアピールできます。</p> <p>(2) 厚生労働省が運営するポータルサイト「<u>ユースエール認定企業・若者応援宣言企業検索システム</u>」等に企業情報を掲載しますので、会社の魅力を広くアピールすることができます。</p> <p>(3) 就職面接会などについて積極的に案内しますので、若者と接する機会が増え、より適した人材の採用を期待できます。</p> <p>(4) より詳細な企業情報を公表できますので、業務内容・雰囲気・業務内容がイメージしやすくなり、若者の職場定着が期待できます。</p> <p>○「若者雇用促進法に基づく認定制度」（詳細は、別添リーフレット参照）</p> <p>若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定し、企業が求める人材の円滑な採用等を支援していく制度です。</p> <p>なお、認定企業は、事業所単位ではなく企業単位であり、常時雇用する労働者が300人以下の中小企業が対象となります。</p> <p>【メリット】</p> <p>(1) 自社の商品、広告などに<u>認定マーク</u>の使用が可能となり、<u>認定を受けた優良企業であることを対外的にアピール</u>することができます。</p> <p>(2) 厚生労働省が運営するポータルサイト「<u>ユースエール認定企業・若者応援宣言企業検索システム</u>」等に企業情報を掲載しますので、会社の魅力を広くアピールすることができます。</p> <p>(3) 「トライアル雇用奨励金」「キャリア形成促進助成金」「キャリアアップ助成金」について、一定額が加算されます。</p> <p>(4) 就職面接会などについて積極的に案内しますので、若者と接する機会が増え、より適した人材の採用を期待できます。</p> <p>(5) より詳細な企業情報を公表できますので、業務内容・雰囲気・業務内容がイメージしやすくなり、若者の職場定着が期待できます。</p>

「若者応援宣言企業」になりませんか？

「若者応援宣言企業」とは・・・

一定の労務管理の体制が整備されており、若者(35歳未満)を対象とした求人を提出または募集を行っており、通常の求人情報よりも詳細な企業情報・採用情報を積極的に公表する中小企業を「若者応援宣言企業」として、都道府県労働局・ハローワークが積極的にPR等を行う事業です。



「若者応援宣言企業」になると、どんなメリットがあるの？

1	若者の職場定着が期待できます	ハローワークに提出される通常の求人情報に比べて、より詳細な企業情報・採用情報を公表できますので、御社の職場環境・雰囲気・業務内容がイメージしやすくなり、より適した人材の応募が見込まれ、採用後の職場定着が期待できます。
2	御社の魅力をアピールできます	厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業等に関するポータルサイト「ユースエール認定企業・若者応援宣言企業検索システム」※1等に企業情報を掲載しますので、御社の魅力を広くアピールできます。
3	就職面接会などへの参加機会が増えます	就職面接会などの開催について積極的にご案内しますので、若年求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用が期待できます。
4	「若者応援宣言企業」を名乗ることができます	「若者応援宣言企業」の名称を使用し、若者の育成・採用に積極であることを対外的にアピールすることができます。※2

※1 ポータルサイトのURL：<http://www.wakamono-saiyou-ikusei.go.jp/search/service/top.action>

※2 ただし、「若者応援宣言企業」を宣言できる期間は原則、宣言した日が属する年度の末日までです。継続して「若者応援宣言企業」を宣言する場合は、改めて求人等を提出し、宣言基準の確認を受けてください。

どんな企業が「若者応援宣言企業」になることができるの？

次の1から7の基準(宣言基準)をすべて満たす中小企業であれば、宣言できます。

1	学卒求人※3など、若者対象の正社員※4の求人申込みまたは募集を行っていること
2	若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること
3	下記の雇用情報項目について公表していること 【新卒者や35歳未満の若者の採用者数・離職者数、研修内容、前年度の月平均所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数(男女別)】
4	過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと
5	各種助成金の不支給措置を受けていないこと
6	過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと
7	重大な労働関係法令違反を行っていないこと 等

※3 大卒等求人については、「既卒3年まで応募可」であることが必要です。

※4 ここでいう正社員とは、直接雇用であり、雇用期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者(役員を除く)に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいいます。



「若者応援宣言企業」になるまでの流れ

① 求人提出又は募集

ハローワーク等の職業紹介機関に学卒求人・一般求人を提出、または自社で学卒者や若者を募集

※直接雇用で、期間の定めがない、いわゆる正社員の求人・募集であることが必要です。
さらに、必要な経験が「不問」であることも必要です。

② 「宣言基準」の確認

- 若者の採用や人材育成に積極的に取り組んでいること
- 雇用情報項目を公表していること
- 重大な労働関係法令違反を行っていないこと **ほか**

※宣言書などによって「宣言基準」を確認させていただきます。

③ 若者応援宣言

「若者応援宣言企業」として厚生労働省のポータルサイトなどで企業情報を公開

- 宣言された日から原則、その日が属する年度の末日まで「若者応援宣言企業」の名称を使用できます。

企業情報(PRシート)掲載例

このような情報が若者の採用・育成に積極的な企業等に関するポータルサイトなどに掲載されます。

若者応援宣言企業PRシート



事業所名	(フリガナ) ニホンワカモノケンキュウジョ (株) 日本若者研究所		写真1	写真2	写真3				
所在地	111-1111 千代田区九段南1-1								
事業内容	ネットワーク技術やセンサ技術など当社の特長ある技術アセットと幅広いS1ノウハウ・顧客アセットを融合し、国内外の金融機関などに向けて、安全、安心で効率的な社会ソリューションを提供します。								
従業員数	10	事業所番号	2522-3456789						
正社員の募集、 定着状況	新卒者等 ※1			新卒者等以外(35歳未満)			社長や先輩職員からのメッセージ 社長 将来、会社の先頭に立つてもらえるような方からの応募をお待ちしています。 先輩職員 未経験でもやる気のある方大歓迎です！		
	募集状況 ※2	前年度	2年度前	3年度前	前年度	2年度前		3年度前	
	採用者数	(男性)	10	10	10	10		10	社長のメッセージ
		(女性)	10	10	10	10		10	
	(合計)	20	20	20	20	20		20	
定着者数	10	15	20	10	15	20			
平均継続勤務年数	20.5 年		前年度の有給休暇の 平均取得日数	7 日/年			求める人物像・ 選考基準	元気が良くチャレンジ精神旺盛な方	
前年度の育児休業の 取得状況 ※3	(男性)	10 人 / 10 人		前年度の月平均 所定外労働時間	(月平均)		20 時間	福利厚生制度	社会保険、社員旅行
	(女性)	20 人 / 20 人						インターン シップ受入	<input checked="" type="checkbox"/> 可 <input type="checkbox"/> 否 ・実施できる内容： 介護補助業務作業 ・受入可能時期： 1月 ・受入人数： 20
役員・管理職の女性割合	(役員)	20 %		(管理職)	20 %			職場見学・職場 体験の受入	<input type="checkbox"/> 可 <input checked="" type="checkbox"/> 否 ・実施できる内容： 職場見学 ・受入可能時期： 12月 ・受入人数： 10
研修制度	新人研修							出張講話の可否	<input checked="" type="checkbox"/> 可 <input type="checkbox"/> 否 求人番号 <u>11111-11111111</u> <u>11111-11111111</u>
自己啓発 支援制度	技能免許取得費用負担							非正規の職場 情報 ※4	育児休業取得率50% 所定外労働時間実績5時間
キャリア・コンサル ティング制度	キャリア・コンサルティング							備考	ユースエール認定を目指して、有給休暇所得日数アップのための「月1休暇」運動を推進中。
メンター制度	<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	社内検定制度							
企業HP	http://www.mhlw.go.jp/								
企業採用ページ	http://www.mhlw.go.jp/								

○事業所PRシートをご覧になった方へ！
この事業所PRシートは、35歳未満の方を対象とした内容（「若者応援宣言企業」）となっております。予めご了承下さい。
○事業所番号、求人番号はハローワークで求人を受理した場合に記載されます。なお、既に充足している場合、求人番号が空欄になるかリンク先においてその旨表示されます。

- ※1 新規学校卒業生及び既卒3年以内の者で新規学校卒業生と同等の処遇を行う正社員に就職をした者。
- ※2 正社員の募集を行った年度に○を付している。
- ※3 直近の3事業年度の取得実績について記載。【男性】育児休業等の取得者数/配偶者が出産した男性労働者の数【女性】期間内の取得者数/出産した労働者の数（対象者なしの場合は「-」）。
- ※4 非正規労働者の採用状況、有給休暇取得状況、所定外労働時間実績等についての自由記述欄。



詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

(H27.11)

若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な中小企業を応援します！

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度が平成27年10月からスタートしました。

認定した企業に対して情報発信を後押しすることなどによって、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図ります。

Q 「ユースエール認定企業」として認定を受けると、どんなメリットがありますか？

A ユースエール認定企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

1	ハローワークなどで重点的PRを実施	「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」などの支援拠点で認定企業を積極的にPRすることで、若者からの応募増が期待できます。また、厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「ユースエール認定企業・若者応援宣言企業検索システム」（4ページ参照）などにも企業情報を掲載しますので、御社の魅力を広くアピールすることができます。
2	認定企業限定の就職面接会などへの参加が可能	各都道府県労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて積極的にご案内しますので、正社員就職を希望する若者などの求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用を期待できます。
3	自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能	認定企業は、若者雇用促進法に基づく認定マークを、商品や広告などに付けることができます。認定マークを使用することによって、若者雇用促進法に基づく認定を受けた優良企業であるということを対外的にアピールすることができます。
4	若者の採用・育成を支援する関係助成金を加算	若者の採用・育成を支援するため、認定企業が次の各種助成金を活用する際、一定額が加算されます。 ①キャリアアップ助成金 ②キャリア形成促進助成金 ③トライアル雇用奨励金 (裏面参照)



<認定マーク>

Q どのような企業が認定企業になることができますか？

A 裏面に記載されている認定基準を全て満たす中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）であれば、認定企業となることができます。

Q 認定企業になるには、どうすればよいですか？

A 認定企業となるためには、各都道府県労働局へ申請が必要です。裏面の認定基準を満たしていることを確認した後、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。

※申請書などの提出は、ハローワークを経由して行うことができる場合があります。また、認定基準を満たしているかどうかを確認するための書類をご提出いただきます。詳細は、各都道府県労働局へお問い合わせください。

<認定基準>

1	学卒求人※ ¹ など、若者対象の正社員※ ² の求人申込みまたは募集を行っていること
2	若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること
3	右の要件をすべて満たしていること <ul style="list-style-type: none"> ・「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること ・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下 ・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下または週労働時間が60時間以上の正社員の割合が5%以下 ・前事業年度の正社員の有給休暇の年平均取得率が70%以上または年平均取得日数が10日以上 ・直近3事業年度において、男性労働者の育児休業などの取得者が1人以上または女性労働者の育児休業等の取得率が75%以上※³
4	右の雇用情報項目について公表していること <ul style="list-style-type: none"> ・直近3事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数★、男女別採用者数、35歳未満の採用者数・離職者数★ ・研修内容★、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定などの制度の有無とその内容、平均勤続年数、役員・管理職の女性割合 ・前事業年度の月平均の所定外労働時間★、有給休暇の平均取得日数★、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別）★
5	過去3年間に認定企業の取消を受けていないこと
6	過去3年間に認定基準を満たさなくなったことによって認定を辞退していないこと※ ⁴
7	過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと
8	過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと
9	暴力団関係事業主でないこと
10	風俗営業等関係事業主でないこと
11	各種助成金の不支給措置を受けていないこと
12	重大な労働関係等法令違反を行っていないこと

※1 大卒等求人については、「既卒3年以内の既卒者の応募可」であることが必要です。

※2 正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいいます。

※3 男女ともに育児休業などの取得対象者がいない場合は、育休制度が定められていれば可とします。また、「くるみん認定」（子育てサポート企業として厚生労働省が定める一定の基準を満たした企業）を取得している企業については、くるみんの認定を受けた年度を含む3年度間はこの要件を不問とします。

※4 3、4の基準を満たさずに辞退した場合、再度基準を満たせば辞退の日から3年以内であっても再申請が可能です。

★ 3ページに説明

<若者の採用・育成を支援する関係助成金の加算措置について>

各助成金の詳細については、厚生労働省ホームページ「事業主の方のための雇用関係助成金」をご覧ください。

URL：http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/

雇用関係助成金 **検索**

1. キャリアアップ助成金

認定企業が35歳未満の有期契約労働者などを正規雇用などへ転換する場合、1人当たり最大50万円のところ、10万円を加算し60万円を支給する。

◆支給額は企業規模などにより異なる。また、「多様な正社員コース」を活用した場合も10万円の加算措置あり。

2. キャリア形成促進助成金

認定企業が「若年人材育成コース」（採用後5年以内の35歳未満の若年労働者に対して職業訓練を実施）を活用した場合、経費助成率を最大1/2から2/3に引き上げる。

◆助成率は企業規模などにより異なる。

3. トライアル雇用奨励金

認定企業が35歳未満の対象者に対しトライアル雇用を実施する場合、月額最大4万円のところ、5万円を支給する（最長3カ月間）。

<事業年度末に認定申請を行う事業主の方へ>

- ご注意 -

認定に当たっては認定日における直近の事業年度で要件を満たしている必要があり、要件確認のため、事業年度終了後1カ月以内に確認書類を提出していただく必要があります。

また、事業年度が3月末の事業主の方が3月に認定を受けた場合、新事業年度が開始した4月に改めて確認書類の提出が必要となります。

認定申請に当たっては各企業の事業年度も勘案の上、申請を行っていただくようお願いします。

<認定マークについて>

右の認定マークは、「ユースエール認定企業」であることを表すマークです。マーク中の「〇〇年度認定」は、認定を受けた年度を表しています。

認定企業は、事業年度ごとに認定基準を満たしているかの確認を受けることになっているため、認定基準をいつから満たし続けている企業なのかマークから分かります。



<認定マーク>

Q 新設企業などこれから認定取得を目指している企業への措置はありますか？

A 若者雇用促進法に基づく認定基準（数値基準等）を満たしていないものの、若者の採用・育成に積極的な中小企業について、都道府県労働局、ハローワークが積極的にマッチング支援を行う事業として「若者応援宣言企業」という制度があります。

若者応援宣言企業になるためには、

- ①若者対象の正社員求人・募集を行っており、
- ②若者の採用・育成に積極的に取り組み、
- ③一定の労務管理体制の要件を満たし^{※1}、
- ④通常の求人情報よりも詳細な企業情報・採用情報^{※2}を公表することが必要です。

※1 前ページの認定基準のうち、5以降の基準を満たすことが必要です。

※2 前ページの認定基準のうち、4の★の情報を公表することが必要です。

Q 「若者応援宣言企業」になると、どんなメリットがありますか？

A 若者応援宣言企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

1	若者の職場定着が期待	ハローワークに提出される通常の求人情報に比べて、より詳細な企業情報・採用情報を公表できます。これによって、御社の職場環境・雰囲気・業務内容がイメージしやすくなり、より適した人材の応募が見込まれ、採用後の職場定着が期待できます。
2	ハローワークなどで重点的PRを実施	厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「ユースエール認定企業・若者応援宣言企業検索システム」（4ページ参照）などに企業情報を掲載しますので、御社の魅力を広くアピールできます。
3	就職面接会などへの参加の機会が増加	就職面接会などの開催についてハローワークから積極的にご案内するので、若年求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用が期待できます。
4	「若者応援宣言企業」の使用が可能	「若者応援宣言企業」の名称を使用し、若者の育成・採用に積極的であることを対外的にアピールすることができます。*

※ 「若者応援宣言企業」を宣言できる期間は原則、宣言した日が属する年度の末日までです。

継続して「若者応援宣言企業」を宣言する場合は、改めて求人などを提出し、宣言基準の確認を受けてください。

❗ 若者応援宣言企業は、ユースエール認定企業と違い、助成金の加算措置が受けられないほか、認定マークも使用することができません。

<「ユースエール認定企業・若者応援宣言企業検索システム」について>

全国のユースエール認定企業や若者応援宣言企業の情報を掲載しているサイトです。

個別企業ごとに企業概要、雇用管理の状況、求職者に向けたメッセージなどを掲載することで、積極的な企業情報の発信と若者とのマッチングを促進していきます。



「ユースエール認定企業・若者応援宣言企業検索システム」

URL : <https://www.wakamono-saiyou-ikusei.go.jp/search/service/top.action>

ユースエール認定企業・若者応援宣言企業検索システム **検索**

<企業情報（PRシート）例>

このような情報がユースエール認定企業・若者応援宣言企業検索システムなどに掲載されています。

企業名		(フリガナ) カスミガセキセイサクショ		写真1		写真2		写真3		
所在地		〒111-4111 千代田区霞ヶ関0-0-0								
事業内容		金属・非金属材料を用いて、自動車部品のプレス、溶接、組立、塗装及び金型器具の設計・試作の加工から量産までの一貫生産を行っています。								
従業員数		200		事業所番号		2522-3456789				
正社員の募集、 定着状況	新卒者等 ※1			新卒者等以外(35歳未満)			(社長) 「最先端の技術と真心でお客様の信頼に応え、より良い社会に貢献する」を社是としています。共感して下さる方のご応募をお待ちしています。 (先輩職員) 当社には若い人も多く、活気があります。社内はコミュニケーションが活発ですので、すぐに溶け込むことができると思います。分からないことがあれば丁寧に教えますので、何でも聞いて下さい！			
	募集状況 ※2	前年度	2年度前	3年度前	前年度	2年度前				3年度前
	採用者数	10	10	10	10	10				10
	定着者数	20	19	18	20	18				18
平均継続勤務年数	20.5 年		前年度の有給休暇の 平均取得日数		10 日/年		求める人物像・ 選考基準 ものづくりに興味のある方。協調性と意欲、向上心のある方。 自ら考え行動できる方。まじめで集中力のある方。			
前年度の育児休業の 取得状況 ※3	1 人 / 10 人		前年度の月平均 所定外労働時間		(月平均) 20.0 時間					
役員・管理職の女性割合	20.0 %		(管理職)		20.0 %		福利厚生制度 各種社会保険完備、財形貯蓄制度、勤続表彰、単身用住宅			
研修制度	新人研修(入社前研修、各職場でのOJT社内教育、教育機関での講習受講)、安全教育		インターン シップ受入		(可) 否		・実施できる内容: 現場での実務研修 ・受入可能時期: 1月 ・受入人数: 20			
自己啓発 支援制度	技能免許取得費用負担		職場見学・職場 体験の受入		(可) 否		・実施できる内容: 会社概要の説明 ・受入可能時期: 12月 ・受入人数: 10			
キャリア・コンサル ティング制度	キャリア・コンサルティング		出張講話の可否		(可) 否		求人番号 1111-111111 1111-111111			
メンター制度	(有) 無		社内検定制度		社内認定制度(品質)		非正規の職場 情報 ※4 女性育児休業取得率50% 所定外労働時間実績5時間			
企業HP	http://www.mhlw.go.jp/		備考							
企業採用ページ	http://www.mhlw.go.jp/									

○事業所PRシートをご覧になった方へ！
この事業所PRシートは、35歳未満の方を対象とした内容(ユースエール認定企業)となっております。予めご了承下さい。
○事業所番号、求人番号はハローワークで求人を受理した際に記載されます。なお、既に充足している場合、求人番号が空欄になるかリンク先においてその旨表示されます。

※1 新規学校卒業者及び既卒3年以内の者で新規学校卒業者と同等の処遇を行う正社員に就職した者。
※2 正社員の募集を行った年度に○を付している。
※3 直近の3事業年度の取得実績について記載。【男性】育児休業等の取得者数/配偶者が出産した男性労働者の数【女性】期間内の取得者数/出産した労働者数(対象者なしの場合は「—」)。
※4 非正規労働者の採用状況、有給休暇取得状況、所定外労働時間実績等についての自由記述欄。

詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。

新人社員のための

概ね入社1年未満の新人

「働きかた」講座 & 交流会

若者の職場定着支援セミナー

入社してすぐなのに…
もうやめたい?!

➡ 現状を振り返り
うまくいっていること
いっていないことを再発見

仕事の悩み
誰に相談
したら良いんだろう?

➡ キャリアカウンセラーによる
働く基本や仕事のルールを
アドバイス

最近
やる気がでない
けどどうしたんだろう?

➡ グループワークを通して
悩みや疑問
その解決方法を共有

時間 9:30～12:30

※特別セミナーは9:30～15:30まで

参加費 無料

定員 各10名(申込順)

場所 ヤングジョブとやま セミナールーム

申込方法 電話でお申し込みください (TEL 076-445-1996)

開催日程 月1回、土曜日

特別セミナー

平成27年

10/10(土)

9:30～15:30

11/14
(土)

12/12
(土)

平成28年

1/9
(土)

2/13
(土)

特別セミナー

3/12(土)

9:30～15:30

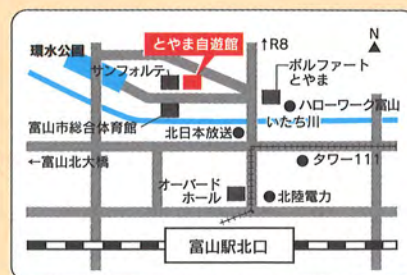
【お問合せ】

ヤングジョブとやま (富山県若者就業支援センター)

TEL.076-445-1996

富山市湊入船町9-1 とやま自遊館2階

ヤングジョブとやま 検索



主催：富山労働局・ハローワーク・ヤングジョブとやま

卒業予定のみなさんへ

職業について学ぼう<建設・土木>

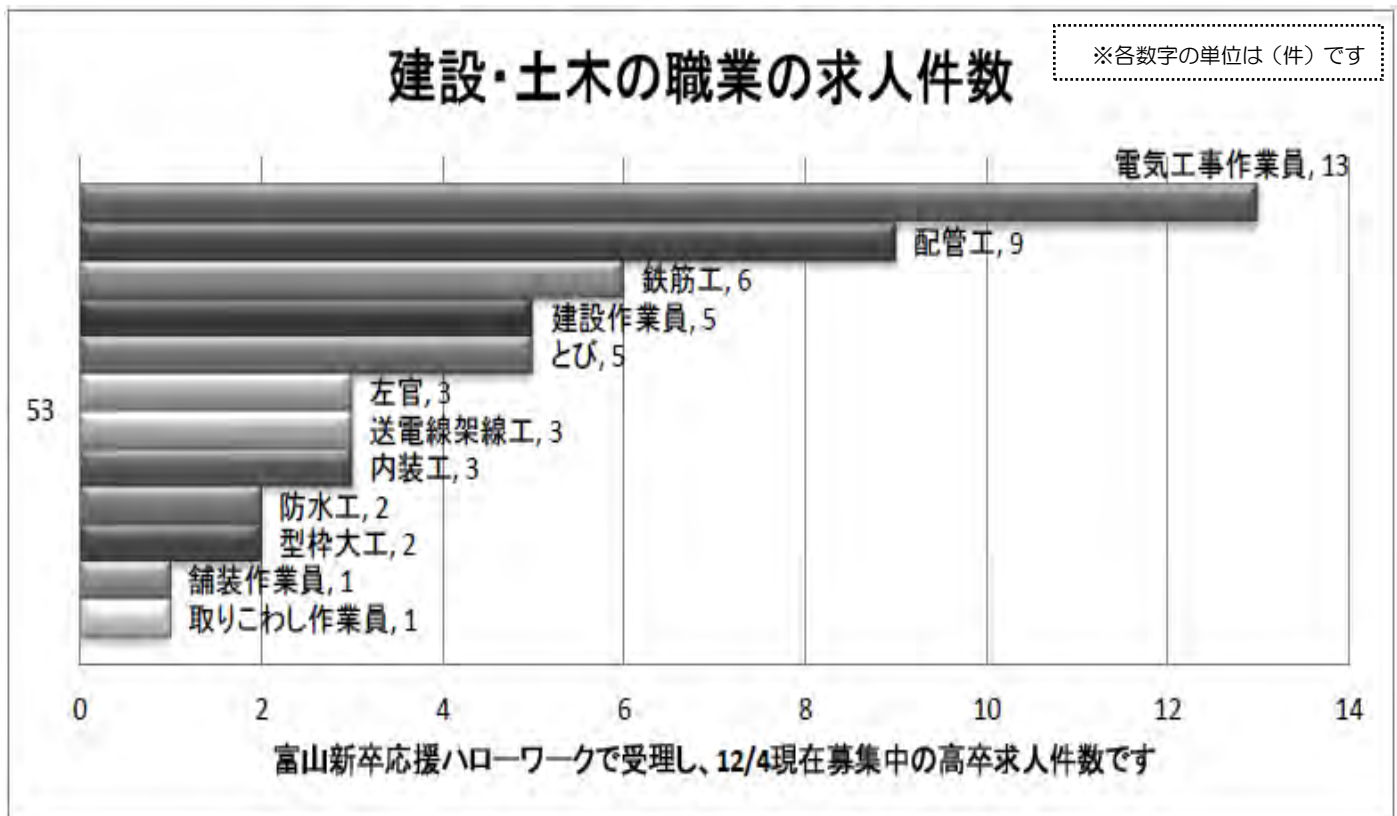
皆さんは、建設・土木の職業について、どんなイメージを持っていますか？どんなことを知っていますか？「屋外の重労働だから体力的にキツイ」という声はよく聞かれますが、実際に建設・土木の仕事をしている人は体力のある若い人ばかりではありません。中には女性が就いている仕事もあります。

今回は、建設・土木に焦点をあてて、その職業について考えてみたいと思います。会社の経営者や働いている人たちにインタビューを行い、現場の生の声もお届けします！



建設・土木の仕事にはどんな種類があるの？

下のグラフを見てください。

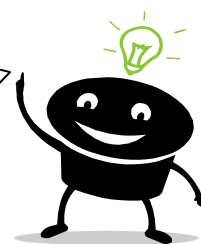


それぞれどんな仕事か、どんな場所で活躍しているか、就くためにはどうしたらよいか、皆さんはいくつ知っていますか？裏面では、件数上位3つ(電気工事作業員、配管工、鉄筋工)について簡単に説明します。その他の職種については、ハローワークのホームページ(ハローワークインターネットサービス)の職業解説でも調べることができますので見てみてください。

裏へ続く！

1. **電気工事**…電気の通る道と、電気を利用する設備を作る仕事です。電力会社から送電される電気を変圧する変電設備の据付けをはじめ、建物の各階へ電気を送る電線の敷設と配線、コンセントや照明器具の取付、電話線や放送通信設備工事などを行います。
2. **配管工**…私たちが生活している建物や、働いている工場などの内外には、給排水管・ガス管・換気、消火設備などが設けられており、それらの配管工事を行います。主に金属や樹脂でできた管を切断したり曲げたりして必要な場所に取り付けていきます。
3. **鉄筋工**…構造物の中で最もよく使われる、鉄筋コンクリート構造の鉄筋を加工して組み立てる仕事です。図面を見て、使用する鉄筋のサイズや形状・本数を拾い出し、正確な寸法に切断や曲げなどの加工を施し順序良く取り付けることが求められます。

人々の生活に欠かせない大事な仕事なんだね！
仕事に就くにあたって特別な学歴や資格はあまり必要とされないことが多い。現場作業で必要な技能を身につけながら、将来役立つ資格取得を目指すんだ。技術を身につけたり資格をとることで仕事の幅は広がり、人をまとめる職長や管理者の仕事ができるようになるよ。



高卒で始められる大事な仕事だとわかるけど、現場は辛い仕事じゃないかな？続ける自信があるかと言われると不安だよ…

会社の経営者や現場で働く人に直接聞いてみました！

現場の仕事はキツイですか？

体を動かす仕事で重量物もあるので、ある程度の体力は必要です。暑い日も寒い日もあります。でも多くの場合は体力は徐々に養われ、環境への慣れや熟練で辛さは軽減できます。

工事の進行状況や天候に左右されることは避けられませんが、日曜休業が定着し労働時間短縮が進み、機械化や効率化により、以前に比べると身体的負担は減ってきました。

若い人が定着するための工夫はありますか？

安全に安心して仕事を覚え、成長してもらいたいので、無理強いはいしません。本人との相談や、本人の希望を聞くことを大切にしています。

また、資格取得は会社が積極的に支援し、かかる経費や時間は会社が負担しています。

建設・土木の職業のやりがいは何ですか？

なんとと言っても、地図に残る仕事ができること、人々の生活に欠かせないものを作り守っているという実感です。また、現場の様々な仕事を覚え、資格を取り、管理者として現場を任せられたり、大きな物件を作り上げたりするようになると、建設・土木業の面白さは格段に増します！専門職の誇りも持てるようになります。

いかがでしたか？

「新卒応援ハローワーク」では皆さんの就職活動を応援しています！
遠慮なくご相談ください。

富山市湊入船町6-7サンフォルテ2F
 TEL:076-444-8305



建設分野における雇用管理改善に向けて

平成 28 年 2 月

石川労働局職業安定部

建設分野における雇用管理改善に向けて

平成27年8月
厚生労働省

I 建設労働をめぐる情勢

建設分野における就業者の現状

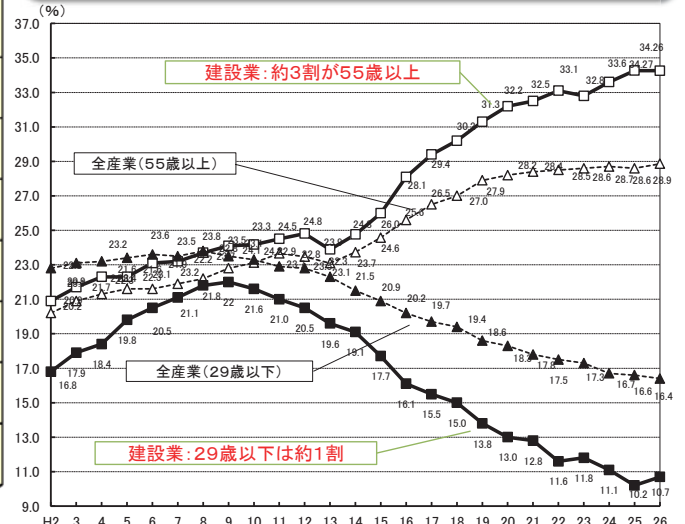
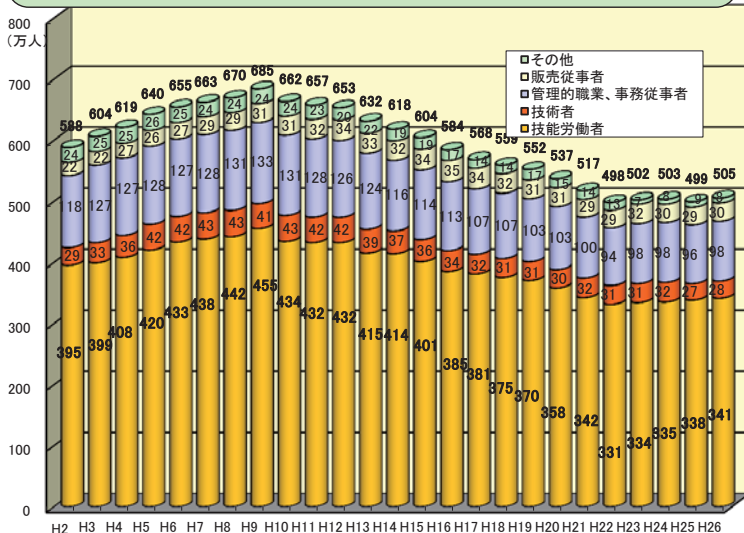
- 技能労働者数は、平成9年の455万人をピークとして平成22年には331万人まで減少。しかし、その後は増加に転じ、平成26年には341万人で10万人増加。
- 建設就業者の高齢化が進行していたが、平成26年は若年労働者の割合が増加。

技能労働者等の推移

- 建設業就業者： 685万人(H9) → 498万人(H22) → 505万人(H26)
- 技術者： 41万人(H9) → 31万人(H22) → 28万人(H26)
- 技能労働者： 455万人(H9) → 331万人(H22) → 341万人(H26)

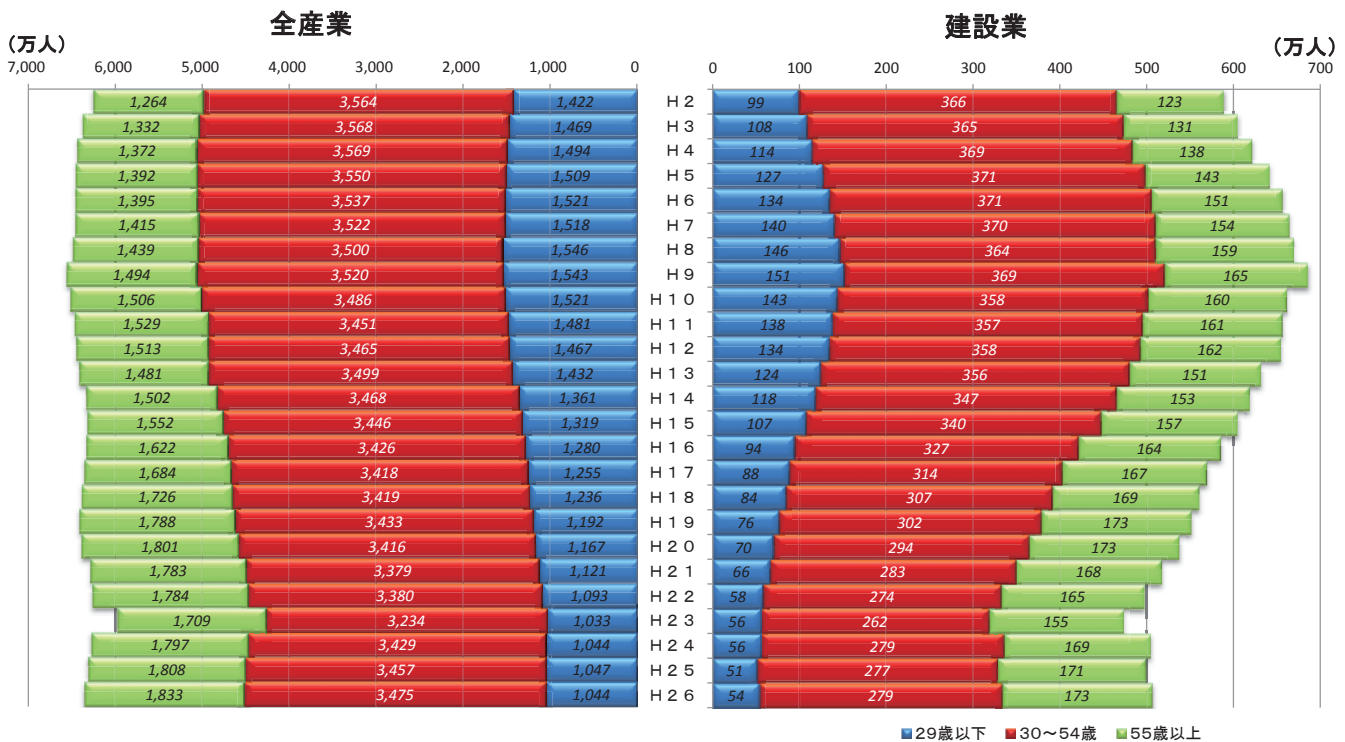
建設業就業者の高齢化の進行

- 建設業就業者は、55歳以上が約34%、29歳以下が約11%と高齢化が進行し、次世代への技術承継が大きな課題。
※実数ベースでは、建設業就業者数のうち平成25年と比較して55歳以上が約2万人増加、29歳以下が約3万人増加(平成26年)



建設業就業者の高齢化と若年者の減少の推移

全産業と比べ、建設業の29歳以下の若年者の減少が著しく、また、30～54歳の層でも、全産業ではほぼ変わらない数であるのに対し、建設業では減少しており、高齢化が進んでいる。



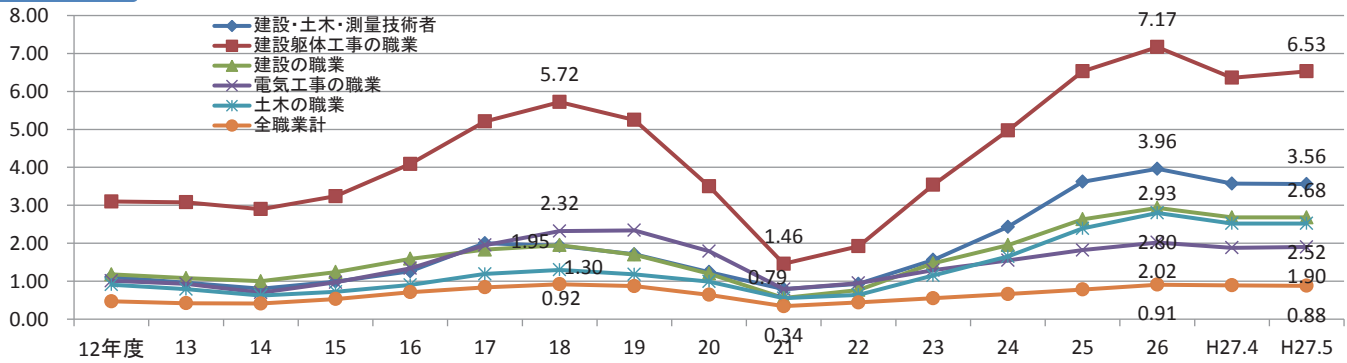
出典 総務省「労働力調査」 ※平成23年は、岩手県、宮城県、福島県を除く全国の結果

建設業関連職種の有効求人倍率の推移

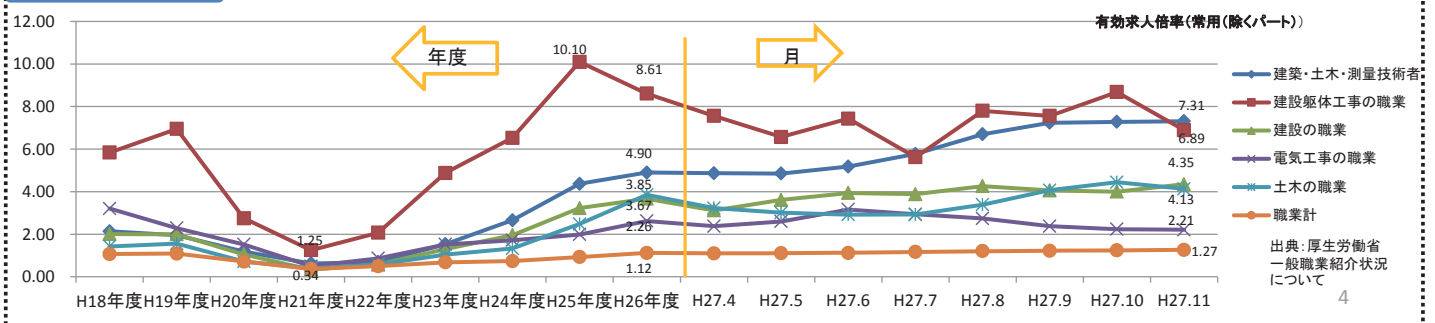
出典: 職業安定業務統計

○ 建設業関連職種の有効求人倍率については、景気回復や震災復興需要等により年々上昇傾向にあり、今後、業界における担い手確保に向けて、更なる対策を実施していく必要があります。

全国の状況



石川県の状況

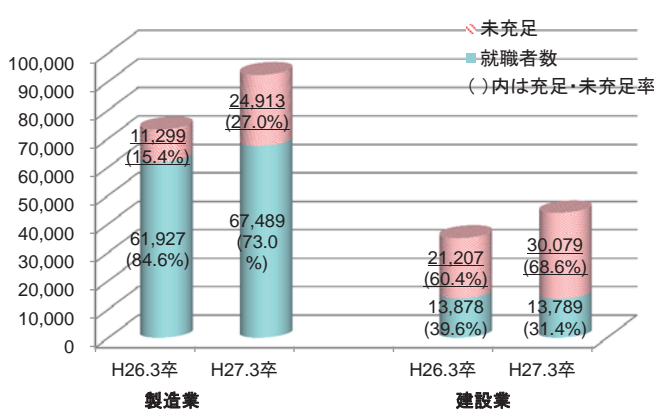


高校卒業者の就職・離職状況

○ 建設業における新規学卒求人(平成27年3月高校卒業生)に対する未充足率は68.6%であり、製造業(27.0%)を大きく上回っている一方で、高校卒業生の3年目までの離職率は50.0%であり、製造業(27.6%)を大きく上回っています。

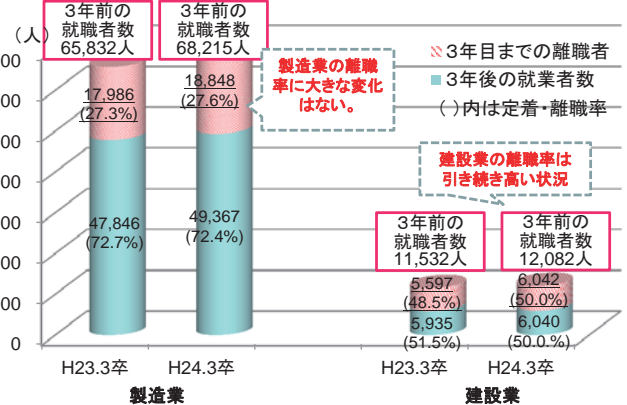
全国の状況

【新規学卒者(H26.3及びH27.3高校卒業生)の充足状況】



出典: 厚労省「新規学卒者の労働市場(平成26年度)」

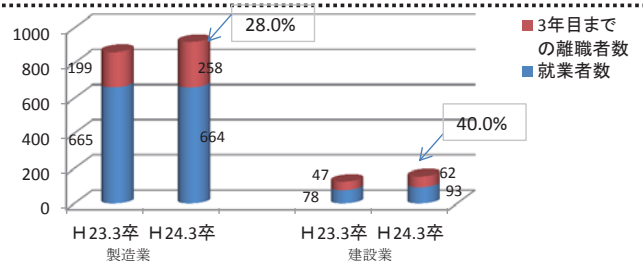
【3年目までの離職率(H23.3及びH24.3高校卒業生)】



出典: 厚労省「新規学卒者の離職状況に関する資料」

石川県の状況

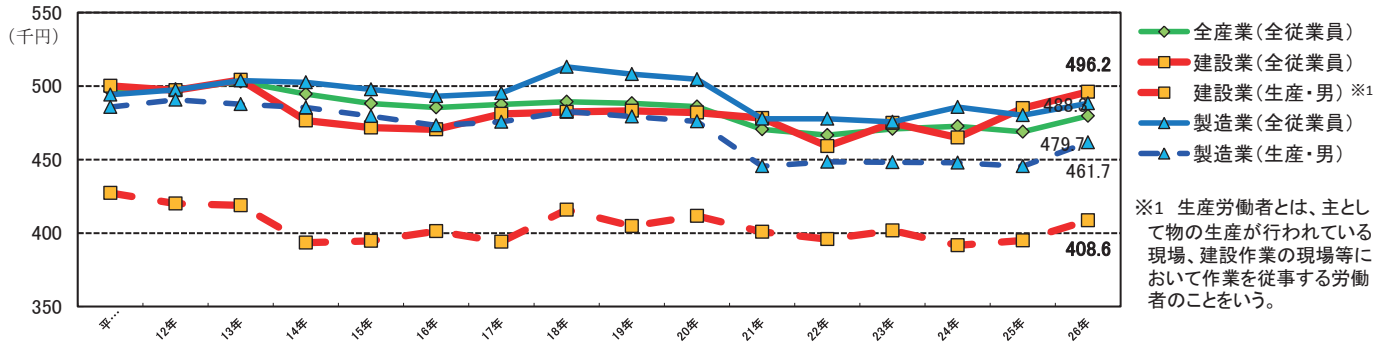
● 石川県における建設業の新規学卒求人(平成27年3月高校卒業生)に対する未充足率は74.7%であり、製造業(35.0%)を大きく上回っている一方で、高校卒業生の3年目までの離職率は40.0%であり、製造業(28.0%)を大きく上回っています。



建設業における労働環境

○ 建設業の生産労働者(男)の年収額は、全産業や製造業と比較して大きく下回っています。一方で、建設業の労働時間は全産業平均や製造業に比べ長く、完全週休2日制の普及状況は全産業より低いなど、建設分野の雇用環境は他分野に比べ厳しい状況にあります。

生産労働者等の年収額の推移



(出典)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注: 推定年収額=きまって支給する現金給与額×12+年間賞与その他特別給与額

常用労働者の年間総実労働時間(平成26年)

区分	年間総実労働時間
全産業	1,746 時間
建設業	2,066 時間
製造業	1,961 時間

(出典)厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注)事業所規模5人以上を対象

年間総実労働時間=月平均総実労働時間×12か月

完全週休2日制の普及状況(平成26年)

(%)

区分	何らかの週休2日	
	完全週休2日	
全産業(※2)	84.3	46.9
建設業(※2)	87.7	40.3
(参考) 建設業(※3)	35.5	9.4

(出典) ※2 厚生労働省「就労条件総合調査」(注:企業規模30人以上)

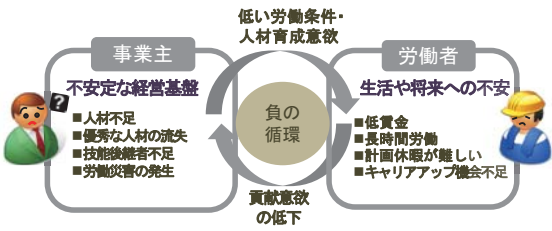
※3 厚生労働省「建設業における雇用管理把握実態調査」(注:企業規模2人以上)

II 建設人材確保・育成に関する取組

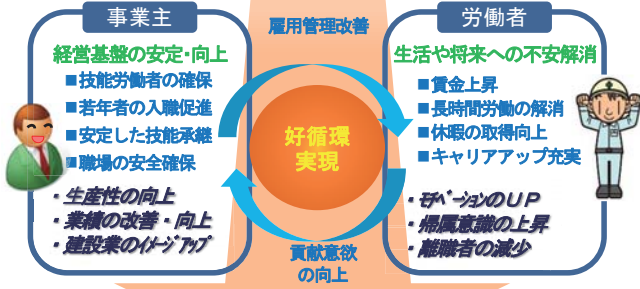
建設業分野における「魅力ある職場づくり」に向けて

○ 雇用管理改善による効果

○ 雇用管理改善のための職場における具体的な取組内容



雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」



建設業の活性化、持続的発展

1. 労働条件の見直し

労働者にとって働きがいのある労働条件への改善

- ◎勤務時間の見直し（長時間労働の抑制等）
- ◎休暇等を取得しやすい雰囲気（完全週休2日制の導入、有給休暇の取得促進等）
- ◎給与の改善（月給制・賞与・諸手当・退職金制度の導入等）
- ◎社会保険の適正加入
- ◎福利厚生充実

2. 職務内容の見直し

労働者が働きやすい職務内容への改善

- ◎安全・清潔な作業環境
- ◎身体的・精神的負担軽減

3. 人材育成制度の充実

労働者が自身の成長や将来への展望を感じられる仕組みの確立

- ◎キャリアパスの確立
能力・専門性の向上の道筋を提示
昇級・昇格制度の整備
- ◎即戦力志向から人材育成へ
企業内における人材育成制度の整備
- ◎女性の活躍促進のための環境整備

働きがいのある「魅力ある職場」の実現

○ 厚生労働省（労働局・ハローワーク等）による主な支援策

①雇用管理制度導入に関する助言・指導

- 専門スタッフによるコンサルティング支援
- 雇用管理アドバイザーによる訪問指導
- 雇用管理改善啓発セミナー

②能力開発支援による人材育成

- 技術・技能向上に資する能力開発機会を提供して、企業が必要とする人材を育成
- 建設労働者緊急育成支援事業
- ものづくりマイスター制度
- 建設分野における公共職業訓練

③ハローワークでのマッチング強化

- 建設人材確保プロジェクト等の推進
- 求職者への職業相談・職業紹介
- 未充足求人へのフォローアップの徹底
- 業界団体と連携した就職面接会等の開催

④各種助成金による支援

- 雇用管理改善・人材育成等に取り組む事業主を支援
- 建設労働者確保育成助成金
- 高齢者雇用安定助成金
- キャリア形成促進助成金 等

⑤建設現場の安全管理の徹底

建設業における労働災害防止対策

建設労働者確保育成助成金

◆ 認定訓練の実施を支援

経費助成 補助対象経費の1/6
賞金助成 日額 5,000円

職業能力開発促進法に規定する認定職業訓練または指導員訓練のうち、建設関連の訓練を実施した場合に助成

◆ 技能実習の実施を支援

経費助成 9割（委託費は8割）
（※被災三県は10割）
賞金助成 日額 8,000円

年労働者の育成と熟練技能の維持・向上を図るため、キャリアに応じた技能実習を実施した場合に助成

- 安衛法に基づく特別教育や教習及び技能講習
- 能開法に規定する技能検定試験のための事前講習
- 建設業法施行規則に規定する登録基幹技能者講習
- 施工管理に関する技術検定の講習 など

◆ 雇用管理制度の導入

制度導入助成 各制度ごと10万円
目標達成助成 定着改善60万円
十人職改善60万円

若年労働者の入職や定着を図るため、就業規則や労働協約を変更することにより雇用管理改善につながる制度を導入し、実際に適用した場合に助成

- 評価・処遇制度 … 職務や職能等に応じた評価・処遇制度、昇進・昇格基準、賃金体系制度の導入 など
- 研修体系制度 … 教育訓練・研修制度の導入など
- 健康づくり制度 … メンタルヘルス相談の導入など
- メンター制度 … 指導・相談役となる先輩（メンター）が若者（メンティ）をサポートする制度の導入

◆ 若年者及び女性に魅力ある職場づくり支援

経費助成 中小2/3
中小以外1/2

若年労働者及び女性労働者の入職や定着を図るため、「若年者及び女性労働者に魅力ある職場づくり」につながる取組を実施した場合に助成

（事業主）200万円を上限

- 現場見学会や体験実習、インターンシップ等の建設業の魅力を若者に伝える取組 など
- 建労法に基づき雇用管理を行う雇用管理責任者の知識の取得及び向上への取組 など
- 女性が活躍できる職種の開発・広報 など

（事業主団体）団体の規模に応じて上限1千万円または2千万円

- 調査・事業計画策定事業
事業推進委員会を開催し、具体的な事業計画を策定
- 入職・職場定着事業
若年者及び女性の入職や定着に係る諸問題の改善を図る取組（学生や教員に対する現場見学会や体験学習など魅力を伝える取組、労働者の技能向上を図る取組、評価・処遇制度や時短・休暇制度の普及、技能や雇用管理の表彰実施 など）

◆ その他

広域的な職業訓練の推進活動や新分野へ進出するための訓練、被災三県における作業員宿舎等の確保に対する助成を実施

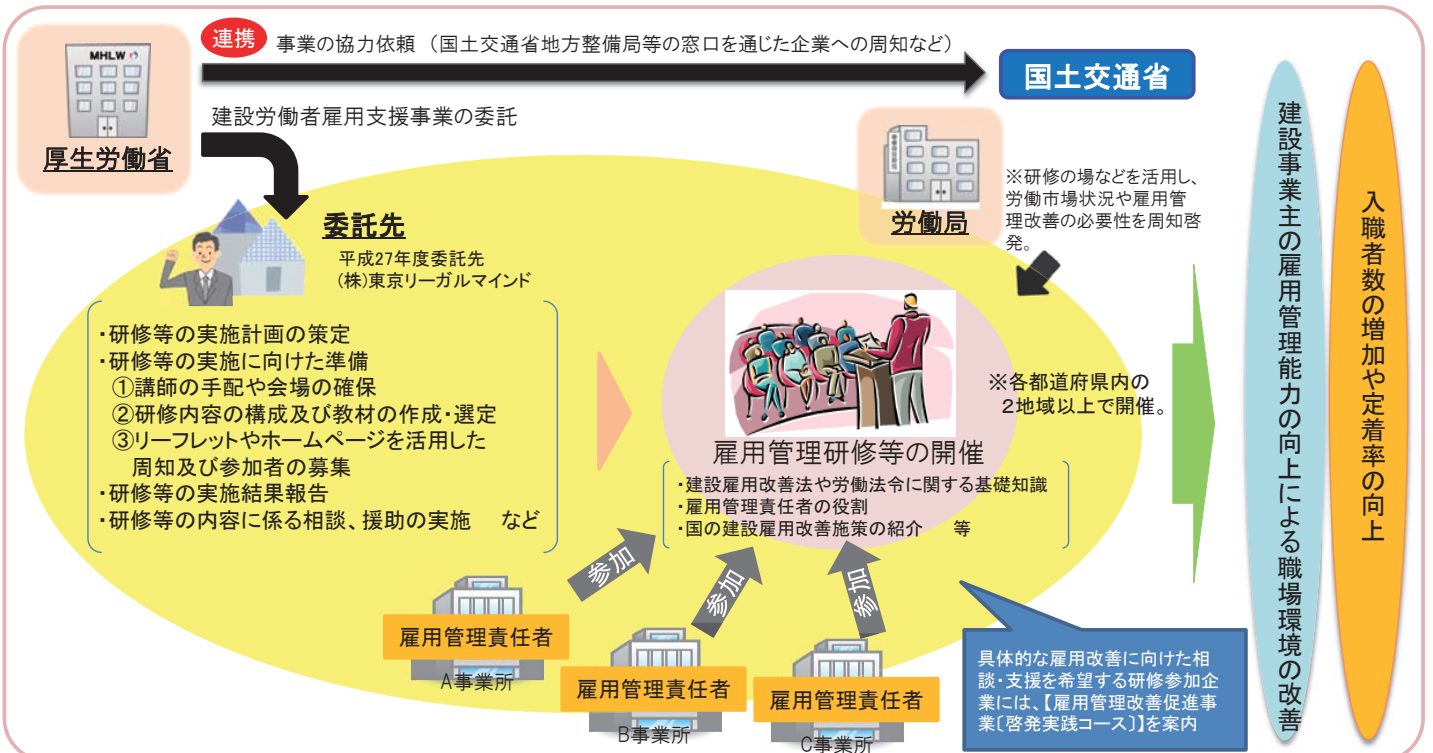
人材不足分野における人材確保のための雇用管理改善促進事業 実践コース(建設分野)

建設分野における就業者は、全産業を大幅に上回るペースで高齢化が進行しており、将来的な技能労働者の不足が強く懸念されている。こうした状況の中、労働者の募集と職場定着を促進するためには、事業主自身による職場自体の魅力UP(=「雇用管理改善(※)」)を図っていく必要があることから、雇用管理制度を通じた「魅力ある職場づくり」の必要性やメリット等について広く普及・啓発するとともに、その具体的な取組を促進する。
 (※) 魅力ある職場づくりのために、人事考課・評価制度や賃金体系制度、諸手当制度のほか、段階的な研修体系制度、健康づくり制度、福利厚生制度などを導入すること。



建設労働者雇用支援事業 (雇用管理研修等の実施)

建設業はその産業特性に起因して雇用関係が不明確であるため、建設労働者雇用改善法は、事業所ごとの「雇用管理責任者」の選任を義務付けるとともに、適正な雇用管理を行うために必要な知識の習得及び向上を図るよう規定。(第5条関係)
 こうした中、零細な事業者が多い建設業においては、事業主自らが雇用管理の研修を行うには難しいことから、雇用管理責任者を対象とした研修等を全国で実施している。



Ⅲ 魅力ある職場づくりの好事例

12

建設分野における魅力ある職場づくりの好事例①

会社概要

会社名:ダイニッセイ 本社所在地:千葉県
事業内容:鉄筋工事業
(平成26年9月企業訪問)

課題

○若年労働者にどのように建設業(鉄筋工)の魅力を伝え、興味を持ってもらうか

課題を踏まえて取り組みを実施

取り組みのポイント

取り組み①※:若年技能労働者確保に向けて、工業高校に出向き鉄筋組立講習会を実施。

取り組み②:月給制・社会保険完備による安心して働ける環境の実現。

※取り組みとしては千葉県鉄筋業協同組合を通じて実施。

取り組み①詳細

- ・組合の青年部会が中心となって、7年前から工業高校(東総工業、京葉工業)に出向いて「鉄筋組立講習会」(ものづくり人材育成事業)を実施。
- ・上記2校から毎年、採用実績が出るようになった(そのうちダイニッセイに就職したのは過去6年で5人)。
- ・この取り組みにより、これまで関わりのなかった高校からの人材確保が可能となった。

取り組み②詳細

- ・専門工事業者としては珍しく30年以上月給制を継続し、また社会保険を完備しており、安心して働き続けられる職場を実現。
- ・鉄筋の施工図、工場での先組み、作業所での組立て等を三位一体で取り組むこと等により、職員のレベルアップ、労働力を平準化し、月給制等で生じるコストに対応。
- ・こうした環境の中で、若手の憧れ・目標となる「建設マスター」などの優秀な人材の育成を実現。

13

建設分野における魅力ある職場づくりの好事例②

会社概要

会社名: 明誠建設 本社所在地: 神奈川県
事業内容: 建築・型枠工事
(平成26年9月企業訪問)

課題

- 技能労働者の高齢化による、今後の人材不足。
- 若年労働者の確保のための処遇改善の必要性。

課題を踏まえて取り組みを実施

取り組みのポイント

取り組み: 将来の型枠技能工と職長を育てるべく、技能労働者(型枠大工)として新卒者を月給制で直接雇用する取組を実施。

取り組み詳細

- ・以前まで技能労働者を外注で確保してきたが、高齢化により、あと数年で労働者が退職し、減少してしまう状態にあるため、若年技能労働者を育てていく必要性を感じ、技能労働者の直接雇用を実施。
- ・育成した技能労働者は一人親方にするのではなく、将来の職長として育てることを想定し、会社によるフォローもしっかりと行っている。
- ・育成方法としては、先輩によるOJT教育や集合教育に加えて、富士教育訓練センターも活用。
- ・独自のマニュアルを作成し、各等級に応じた指導を行っている。
- ・給与については、職長クラスになると年収500~600万円を予定。賞与は、技術の習得度合いなどを見て昇給。技能検定なども評価の参考とする。

14

建設分野における魅力ある職場づくりの好事例③

会社概要

会社名: 近藤建設 本社所在地: 埼玉県
事業内容: 総合建設業
(平成26年9月企業訪問)

課題

- 技能労働者の高齢化進行及び若年労働者の不足。
- 技能労働者の教育訓練システムの必要性。

課題を踏まえて取り組みを実施

取り組みのポイント

取り組み①: 大工志望の高校生の職場見学会では、現場を見てもらい、入ったばかりの先輩、訓練を終えて一人前になった先輩、親方と直接面談する機会を設けている。

取り組み②: 大工志望の者については、数年(ベース4年、長いと6, 7年)かけて社内で訓練を実施している。

取り組み①詳細

- ・高齢化が進み、若年労働者が入社しても長続きしない状況にあった。
- ・職人志望の高校生については、現場を見てもらい、入ったばかりの先輩、訓練を終えて一人前になった先輩、親方と直接面談を実施し、やりがいや大工の仕事について、聞く機会を設ける。
- ・この取り組みにより実際の仕事内容を事前に説明することができ、最近では若年者が定着しつつある。

取り組み②詳細

- ・木造建築を取り扱っている関係で大工の確保が重要となっている。
- ・20年以上前から大工が足りなくなることが想定されたため、大工志望の高校生を雇い、社内教育して一人前になるまで育て、大工を確保する取組を実施。
- ・なお、訓練中は正社員として雇用(月給制)となっている。

15

若者の職場定着への取組み好事例です！

— 早期離職を防ごう！人は会社の宝です。 —

若者の短期間での離職について理由・事情は様々ですが、一般的に若者が早期に離職することは、職業経験の蓄積や職業能力の向上を阻害するものであり、企業としても採用計画・活動に悪影響を及ぼすこととなります。どちらにしても、双方にとって決して望ましいものではありません。そこで若者の定着をはかる為に、実際に企業で行っている取組みをご紹介します！

求職者があげる「離職理由」トップ5

- 仕事上のストレスが大きい(27.2%)
- 労働時間が長い(20.4%)
- 職場の人間関係がづらい(19.4%)
- 給与に不満(16.0%)
- 肉体的・精神的に健康を損ねた(15.4%)

企業の目から見ると、首をひねる部分もあるかもしれませんが、一方で、昨今問題となっている「若者の使い捨て」をする企業もあり、その理由は一概に「今の若者は我慢が足りない」とだけでは言い切れない部分もあります。また、若者自身も早期離職より、就業継続を望んでいます。下記は「離職を思いとどまった理由」です。

離職を思いとどまった理由 (複数回答)

辞めると生活できないから(45.1%)	悩んでいたことが解決したから(10.1%)
希望の転職先が見つからなかった(25.5%)	相談相手に説得されたから(9.0%)
★ 職場の人間関係が良好だから(24.2%)	家族の反対があったから(7.9%)
転職すると収入が減ると思ったから(14.3%)	★ 仕事が面白くなったから(7.4%)
理由は無いが、なんとなく辞めなかった(10.1%)	★ 希望にあった職場に配置転換できた(4.3%)

企業が実際に取り組んでいる「若者定着策」トップ5

- 企業内訓練を実施する(40.8%)
- 本人の希望を活かした配置を行う(33.9%)
- 若者が職場で話しやすい雰囲気を作る(33.3%)
- 職場の作業環境を改善する(31.0%)
- 自己啓発に関する支援制度の実施(30.5%)

★印の理由は、何かしら職場環境がプラスに転じたことで離職を思いとどまったケースです。一方で、企業側が若者を受け入れて、若者の考えに耳を傾ける「受容力・育力」が企業風土としてあるか否かが、重要なカギといえるでしょう。左記は、企業が実際に取り組んでいる「定着策」のトップ5です。

次項では、金沢管内の各企業で若者の職場定着に実際に取り組んでいる好事例をご紹介します！！

参照アンケート：JILPT「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」より抜粋

金沢新卒応援ハローワーク・金沢市石引4-17-1 本多の森庁舎

ある調査では、『人を育てる雰囲気』について、入社当初、仕事上の質問ができる上司・同僚の有無で、「指導者がいなかった」=「人を育てる雰囲気ではない」との認識を抱く傾向があるようです。一方、このメンター制度では、メンターは「自分の価値観を押し付けない」「相手の立場に立つて考える」「メンターと完璧ではない(カウンセラーではない。独りで抱え込まない)」等の注意が必要で、メンター社員に事前研修を受けさせ、後輩指導役として更なる成長を図る企業が多いようです。

取組その2 研修制度

一般土木建築工事業／社員規模35名

月に1回、スキルアップ勉強会の実施。工務勉強会 ①現場代理人対象 ②若手社員対象(①には、②も参加)

- ・社内外より講師を招き、若手社員のスキルアップを図る。
- ・社員同士の横のつながりが深まり、仕事や社風に早くなじめている。

これイイ!

木造建築工事業／社員規模197名

- ・営業職の新入社員は1年間研修期間とし、育成担当の指導を受けながら徐々に現場・実践に慣れてもらうことで、じっくりと学ぶ期間を設ける。
- ・新入社員、2年目、3年目の社員は、定期的フォローアップ研修を行い各々の意見を言える場を設ける。

これイイ!

通信機械器具・関連機械器具製造業／社員規模185名

- ①新卒社員は入社後 約3ヶ月間、全職場を巡回。様々な業務を経験し、先輩たちと交流。
- ②その後2ヶ月間、定時後に品質管理の基礎を学習する。

- ・会社の概要を理解し、業務に対する関心が深まる。
- ・仕事に取り組む姿勢が良くなり、企業人としての自覚が芽生える。

これイイ!

木造建築工事業／社員規模63名

- ①新人研修：入社後半年間、週2回 計64回実施。社会人としての常識から社内規定、業務内容をしっかりサポート。更に月1回フォーラム大学を開校。即戦力になる為のフォローをする。
- ②価値観研修：月に1度 全店・全社員で実施。研修後に他店・他部署の社員と、上司・部下関係なくランチミーティングを行う。普段なかなか話ができない方と、楽しいランチをとることで社員同士のコミュニケーションを図る。
- ③上司面談：年に1度 社長面談や、定期的上司と面談を実施。色々な相談、報告がしやすい環境を作っている。
- ④社内研修制度の一環として、次年度の新卒者の会社説明会を担当。責任者として担当することで次年度は先輩になるという責任感が生まれ、モチベーションが高まる。

- ・半年間、徹底した勉強会をすることで社会人としての自覚が生まれ、仕事も早く覚えることができ、自信をもって仕事ができるようになった。
- ・社内のコミュニケーションが良くなることで、明るく元気に仕事ができるようになった。
- ・目標設定ができ、それに向かって前向きに取り組むようになった。

これイイ!

取組その1 メンター制度 (エルダー/ブラザー制度)

新入社員(メンティ)に対し、メンターと呼ばれる先輩社員が専属でつき アドバイス等を行う教育システム。メンターの他、エルダー、ブラザー(どちらもお兄さん、お姉さんの意)など呼称は様々だが、いずれも後輩の問題や悩み、不安に対して先輩が経験に基づいてアドバイスやサポートを行い、問題の解決や成長を支援する。期間やフィードバック方法は企業により様々だが、制度実施期間後も、何でも気軽に相談できる「組織として密接な人間関係構築」を目指す一方、指導役に任命された先輩社員の成長を促す効果もある。

「ブラザー制度」実施

1年間、先輩社員がマンツーマンで指導。ブラザーは週1回新入社員と面談。仕事の悩みや人間関係についてヒヤリングを実施。更にブラザーも、月1回の「ブラザー報告会」を行い互いに指導面での悩みを話し合う。

食品製造・販売業／社員規模460名

効果アリ!

- ・新入社員の定着率が上がった。昨年入社した6名は全員在籍し、皆元気に出勤している。

「メンター制度」実施

同じ職場の上司・先輩ではなく、直接の利害関係がなく、且つ相談者の業務内容や、置かれた状況をよく理解している先輩社員が担当。通常のJTでは、上司や先輩から一方的にものを教えてもらう位置関係になるのに対し、メンターとメンティが同じ方向に進みながら、メンターの少し後ろを歩くような位置関係をイメージしている。

自動車小売業／社員規模319名

効果アリ!

- ・若手をメンタル面からサポートする事で日々のモチベーションの向上や、退職の抑制といった効果が現われている。
- ・「教える立場のメンターも、自ら率先垂範する事でメンター役の社員の成長にもつながっている。

「エルダー制度」実施

- ①入社後、約3ヶ月を研修期間とし、その間、毎日の活動を日報で「本人→エルダー→上司→社長」まで回覧。
- ②エルダーは必ず日報にコメントを記入。研修が終了した後、再度面接を行い、本人の希望を優先して配属を決定。
- ③エルダーは1年間、仕事・プライベートも含め、相談に乗りしっかりと面倒をみる。

電気機械器具製造業／社員規模86名

効果アリ!

- ・エルダーは、研修後も引き続き日報にアドバイスを記入しサポート。エルダーとの関係は1年を過ぎた後も継続して続いている。その事で、仕事上の悩みを早期に発見し対応している。

「ブラザー制度」実施

入社後半年間、本人及びブラザーは毎月計画書を作成。月末に仕事に対する振り返りを「本人→ブラザー→上司」へとコメント付きで報告し、フィードバックを細かく指導。不明な点は相談で取りこす。

- ・基本的に入社2年目の社員がブラザーを担当。新入社員時代にわからなかったことや不安だったことなど、ブラザー自身が経験したことなので、新入社員の指導にも、より親身に分りやすく対応することができる。(なおブラザーは、事前に新入社員に対しての指導・育成プログラムを受講済)
- ・また、ブラザーは新入社員と年齢が近いので、仕事以外の点でも話が合い、考え方も近くなるため、ブラザー制度を卒業した後もずっと親しい先輩・後輩という関係が続いており、同世代での結束力が強まっている。

食品製造・販売業／社員規模280名

効果アリ!

- ・新入社員の不安や、不明な点を早期に掘り起こしているため、離職率が少なくなってきた。
- ・新入社員育成に対し責任を持つことにより、ブラザー社員の育成にもつながっている。

取組その3 福利厚生制度の充実

「福利厚生」というと有休などを思い浮かべますが、各社オリジナリティー溢れる工夫を凝らした取組を実施されているようです。企業の個性が光る制度をご紹介します！

一般廃棄物処理業／社員規模113名

- ・労働組合と協力し、当社組合が加盟する自治労主催の「独身者パーティー」や交流会に積極的に参加。異性や異業種との交流を深め、プライベートを充実させる事で仕事にやる気と意欲を起こしてもらう。
- ・ソフトボール大会やボウリング大会を開催。職場の仲間同士の絆を深めるよう心がける。
- ・仕事以外の悩み等話し掛けてくれるようになり、心を開き、打ち解けていくようになった。
- ・仕事に対しても連帯感が生まれ、現場でも助け合うようになった。

効果アリ!

広告業／社員規模85名

- ・毎週一残業デー実施。バーベキューなどの親睦会
- ・BGMとしてFMラジオを利用。
- ・職場の雰囲気が良くなった。

効果アリ!

通信機械器具・関連機械器具製造業／社員規模185名

- ・6月初旬 金沢城マラソン、8月初旬 白山登山には、新入社員全員が参加。レクリエーションを通して幹部・先輩達との親交を深める。
- ・職場の雰囲気、人間関係に早く馴染むことができ、円滑に仕事をすすめる一助となっている。

効果アリ!

とび・土工・コンクリート工事業／社員規模24名

- ・土曜日、先輩社員の講義を実施。
- ・金曜昼、新入社員の作る昼食会。
- ・交換日誌の作成。(社内回覧等)
- ・茶道の教育(月1~2回、社内及び外部にて)
- ・毎月イベント参加
- ・野菜の育成 (社内プランターにて育成)
- ・楽しく仕事に取り組んでもらえている。
- ・コミュニケーションが良くなり、人間関係良好な環境が形成できた。
- ・離職率が低い。(この7年間 離職者は1名程)

効果アリ!

取組その4 資格取得補助

資格者数が業務上、重要となる企業は多くあります。資格取得の費用助成や、勉強しやすい職場環境を整備するなど、若者支援の実践的取組のひとつといえます。

老人福祉・介護事業／社員規模232名

- ・介護関連の資格取得(介護職員初任者研修は必須)において、支援体制を整備。
- ・受講料の半額企業負担、受講生への貸付制度。(本人負担分:受講料の1/2についても貸付制度あり。2年間で返済すればよい)
- ・教育専任者を設置。資格取得に向けて、理解・知識修得が図れる。

効果アリ!

- ・まだ2年目の取組みですが、以前に比べて定着率上昇。
- ・業務に対して自信が持て、積極性が出てきた。
- ・上位資格に対しても意欲的。モチベーションがアップ。