

中小企業・小規模事業者向け

建設業・運輸業・製造業のための

技能系社員採用 ハンドブック



現場で働く人材の確保・定着に向けて

はじめに

建設業、運輸業、製造業の業界において、現場で働く社員を育成するために要する期間は長く、その確保・育成を計画的に行なっていく必要があります。しかし、現在、募集しても中々集まらない、採用しても長続きせずに退職してしまうということで、人材不足に陥ってしまう企業が増えています。

そこで、人材募集の際にどのようなPRを行うべきか、また定着のためにどのように職場環境を整えるべきか等に焦点を当てたハンドブックを作成いたしました。

団塊の世代の大量退職や少子化の進展という、人材確保には非常に困難な状況下、本書が建設業、運輸業、製造業の皆様にとって参考となれば幸いです。

東京商工会議所江戸川支部
技能系社員雇用対策事業ワーキンググループ
座長 西野 輝彦

目次

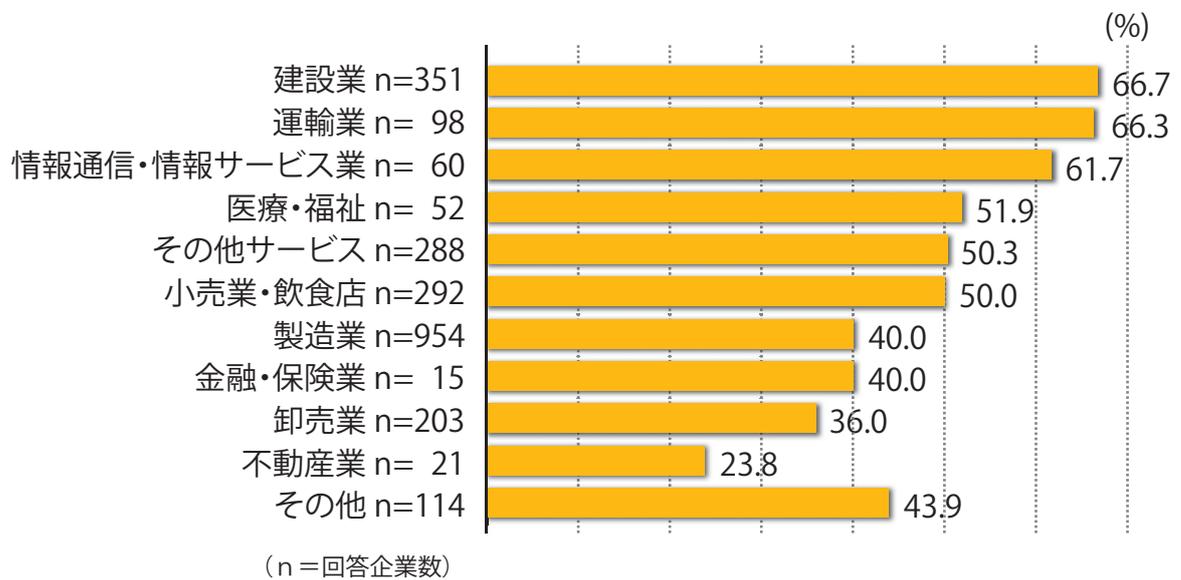
1 建設業・運輸業・製造業を取り巻く雇用の現状	3
2 社員を募集する前に準備をしましょう	7
3 人材募集広告作成のポイント	15
4 選考方法を検討しましょう	20
5 女性の活用を検討しましょう	24
6 外国人の採用時は以下の点に注意しましょう	29
7 非正規雇用労働者採用の特徴を把握しましょう	30
8 人材が定着するよう職場環境を整備しましょう	31
9 会社が受給できる助成金制度	35
10 人材採用・定着事例	36
11 採用支援制度や各機関の紹介	38
12 平成28年1月からマイナンバー制度が始まります	40

1 建設業・運輸業・製造業を取り巻く雇用の現状

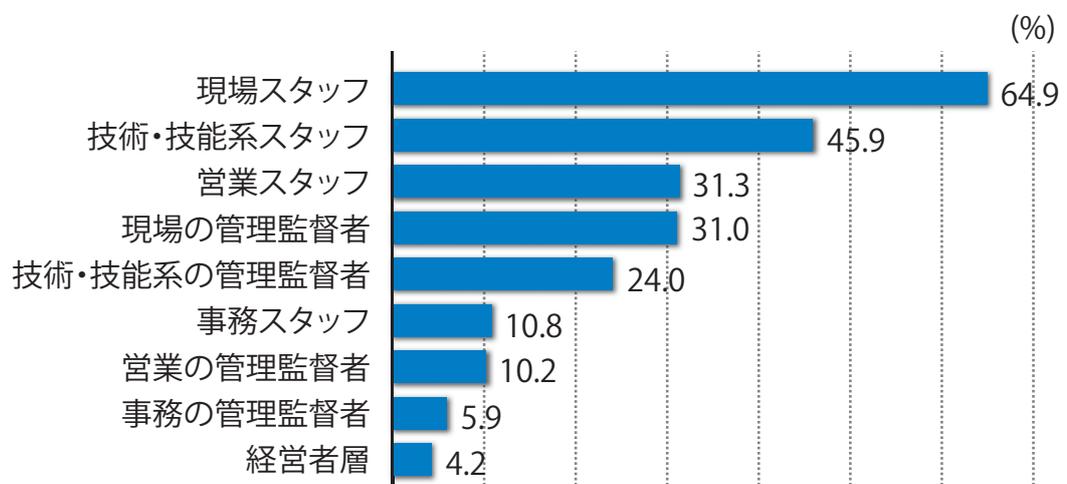
① 昨今の採用事情

人材不足は多くの業種で慢性化しており、全国の中小企業の約半数の企業が「不足している」と回答しています。建設業、運輸業、情報通信・情報サービス業では「不足している」と回答した企業が6割を超えており、不足している人材としては、現場スタッフや技術・技能系スタッフが上位を占めています。

■ 「不足している」と回答した企業の業種



■ 不足している人材の職種



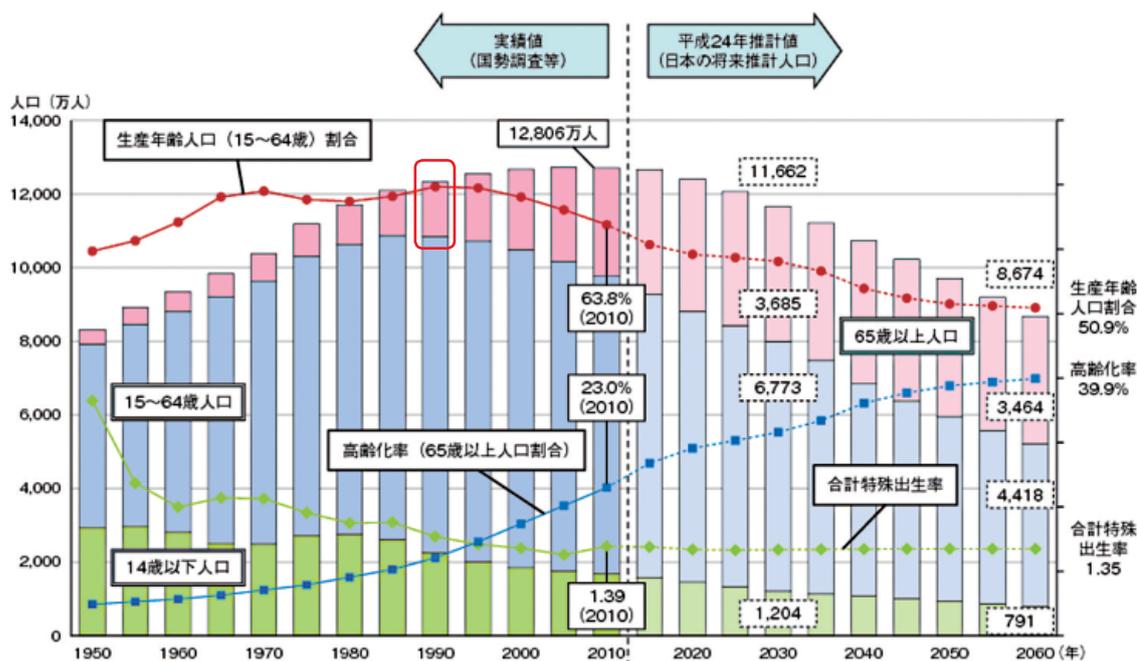
統計元:「労働力不足の影響と対応に関する調査」集計結果 平成26年7月 日本商工会議所

2 難しくなる技能系社員の採用

技能系社員不足の主な要因

① 少子高齢化による人手不足

少子高齢化により生産年齢人口割合は1990年(平成2年)をピークに毎年減少しています。サービス業の増加や、若者の高学歴化により現場の技能系職種を敬遠する動きも見られます。



統計元:総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口)、厚生労働省「人口動態統計」

② 熟年技能者の大量離職

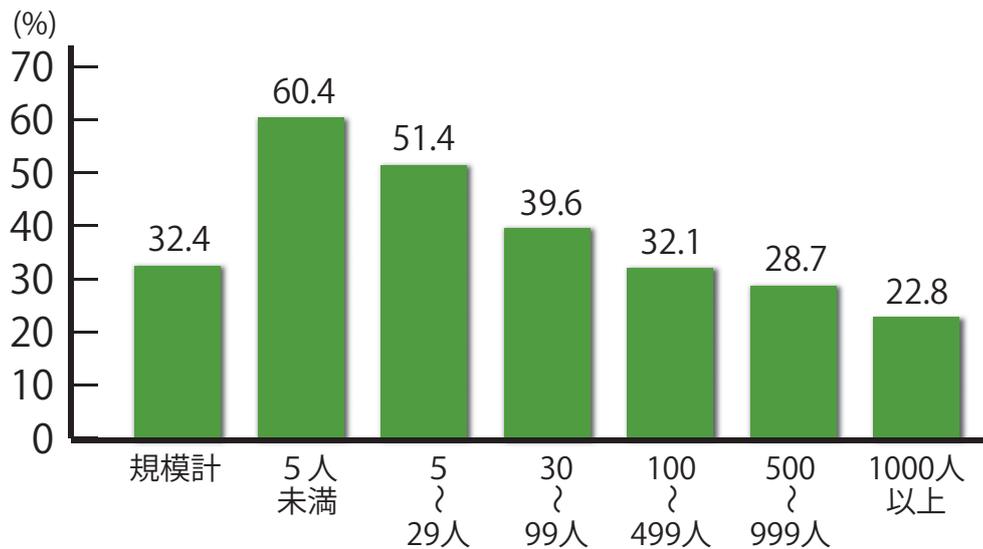
団塊世代(1947年~1949年生まれ)の大量の定年退職により、2007年~2016年頃まで、相当数の退職者が発生することになります。中小零細企業の多くの現場では、熟練技能者の保有する技術は特定の個人に帰属しており、企業内で共有化して保持するようになっていません。

今、団塊の世代がこれまで培ってきた高い技術やノウハウをどのように伝承していくのが大きな課題となっています。

③ 定着率の低さ

現在、新卒が入社3年以内に離職する割合は、中卒で約6割、高卒で約4割、大卒で約3割(中卒64.8%、高卒39.6%、大卒32.4%)とされています。
また、企業規模が小さくなるほど離職率が高くなっています。

■ 入社後3年以内の新規大卒者 企業規模別・離職率



統計元:厚生労働省 新規大学卒業就職者の離職状況(平成23年3月卒業者)

④ 建設・運輸・製造業の業界や労働条件に対する厳しいイメージ

これらの業界では、重量物の運搬などの作業内容や戸外での作業、危険が伴う環境であるなど、いわゆる3Kと呼ばれる職種というイメージが残っています。

参考

東京商工会議所江戸川支部では毎年6月に、高校新卒者を対象とした、企業と高校の就職担当教職員との面接会を実施しています。中でも工業高校の新卒者の人気は大変高く、採用は非常に難しくなっています。
(37ページ参照)



③ 技能系社員の採用・育成・定着に向けて検討すべきこと

採用・育成・定着にあたっては次の3項目が柱になります。

① 採用にあたって留意すること

- 労働条件等の待遇の改善（正社員としての雇用、明確な昇給基準の提示）
- 人材募集の方法の検討（求人方法や求人票の工夫・見直し）
- 会社PRの検討（会社の魅力をアピール）
- 女性・高齢者採用の検討



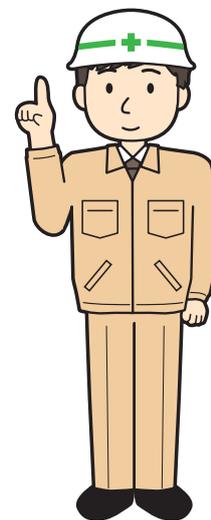
② 育成方法の構築

- 未経験者への教育の充実（研修の実施、先輩社員が教育する企業風土）
- キャリアプランの提示（保有資格やキャリアに応じた優遇策の導入）
- 業務マニュアルの整備



③ 定着率の向上のための各種整備

- 働きやすい労働時間や勤務シフトの導入（短時間勤務、フレックスタイム制の導入）
- 作業環境の見直し（快適な作業空間の提供、清潔感の保持）
- 福利厚生の充実（住宅手当や扶養手当の支給、健康診断の導入）
- 免許等資格取得サポートの充実（資格取得費用の補助、資格保有者への手当の支給）
- 給与水準の確保（他業種と同等の水準、勤続年数に応じた報奨金の導入）



社員に「やりがい・働きやすさ」を持たせている会社が成功しています。

そのためには、達成感を感じる仕組みや、育成・能力開発の制度が必要です。

2 社員を募集する前に準備をしましょう

ステップ1 採用方針を決定する

社員採用に際して、やみくもに人を採用すれば、経費支出が先行し健全な経営ができません。募集前に必ず事業計画と採用方針を明確にしておきましょう。

① 自社の事業の方向性と採用の必要性を再確認

- 「〇年後の事業計画を予想した場合、経験豊富な人材を確保しておくため、今から若手を教育する必要がある」
- 「新入社員が育てばセールスエンジニアとして1人あたり月間〇件契約が取れて、売上は〇百万円となる」
- 「製造ラインでは、受注量をこなすために年間を通して作業者が最低〇〇名程度必要である」

上記のように今後の経営戦略に照らして、何の業務を担う人員が何人必要なのか？人数及び経費を検討します。

② どのような人物を求めるのか？

選考基準があいまいでは、採用担当者の主観に頼ることとなってしまいます。経営者自身がどのような人物を採用したいのかを明確にしておきましょう。

知識、経験、スキルの観点から募集する

- 職種(技術者、ドライバー、工員等)に関する経験や知識
- 業種(建設業・運輸業・製造業)に関する経験や知識
- スキル(オペレーション操作、運転技術等)

能力、資質、考え方の観点から募集する

- コミュニケーション力、協調性などの対人折衝能力がある
- 対人関係は苦手だが、物事に没頭する集中力がある
- 粗野な印象を受けるが、明るく元気がある
- 社会的な常識や礼儀、マナーがある
- 「将来、こうなりたい」という意欲や展望がある



ステップ2-1 募集にあたり発信すべき内容の検討

自社の魅力・強みをしっかりと認識し、大いにアピールしていきましょう。

① 会社概要

- 会社に歴史がある（創業50周年など）
- 従業員の定着率が高い
- 特別な技術や高い国内シェアがある
- 時代にマッチした業種・職種

② 仕事内容

- 仕事内容のおもしろさ、やりがい（8～10ページ参照）
- 教育体制や研修制度が充実している
- 従業員のキャリアプランをはっきり明示している
- 人々の生活や地域に役立っている

③ 労働条件

- 正社員として雇用
- 公平な評価制度と明確な昇給基準がある
- 各種手当が充実している（住宅手当、扶養手当など）
- 有給休暇の消化率が高い

④ 就労環境

- 職場内のコミュニケーションが良好
- 福利厚生が充実している（社宅、育児支援、社員旅行など）
- 安全衛生管理に力を入れている（法定外の健康診断の実施など）
- 休憩室など就業施設が充実している



特に大事な点

- 1 仕事の楽しさや、社内の明るい雰囲気伝える。
- 2 企業としての安心感を伝える。

ステップ2-2 仕事内容の面白さ・やりがいをアピールする

採用に欠かせないのが、業界・職種の魅力を存分にアピールすることです。

建設業

1 自分の仕事が形として残り、国づくりを担っていることを実感できる

完成物が目に見える形で人の生活に役立ち、長い間利用されるのが建設業です。自分の仕事が形として残ることは、大きなやりがいにつながります。また、実際に働いてみると、建設業がより豊かで住みよい国づくりを担っていることが実感できるでしょう。

2 キャリアアップが図れる

建設業に関する資格は多岐にわたり、スキルを積むことで給料もUPします。

3 お客様に喜んでもらったときの感動

公共工事でも民間工事でも、多くのお客様にとって建造物を作ることは大きなイベントです。その重要な場面でお客様や地元の方々に喜んでいただけた時、大きな達成感を味わえます。



運輸業

1 運転が好き

車の運転が好きな人にとっては、日々の運行が楽しく、非常にやりがいがあります。

2 人々の生活を支えているという自負を持って働ける

モノが流れなければ社会は成り立ちません。また、災害時の救助・復旧には欠かせない業種です。

3 成長が見込める業界

近年、ネットショッピング等の発達で運輸業の必要性が更に増しています。また、ドライバーは、お客様と接する機会が多く、取引先の事情に通じることも多いため、様々な提案をして新規業務を開拓するケースもあります。



製造業

1 自分でモノを創るよろこび

製造業の魅力は、自分でいろいろなものを創れるということでしょう。自分の創った製品が世に出た時の喜びは格別のものがあります。

2 技術を身に付けることができる

製造業には旋盤・ボール盤・工作機械などの機械を通して加工するもの、製造ライン等の工程管理などの様々な職種があります。優秀な技術を身に付けることができれば、社会生活上、大変有利なパスポートになります。

3 長く働ける

製造業はその気になれば70歳、80歳になっても現役で関わられます。定年退職とは無縁と言われることも多い職業です。



ステップ3 人材募集の方法を決定する

人材募集には様々な方法がありますが、費用と効果を検討して決定しましょう。

① ハローワークでの募集

管轄のハローワークに求人票を出す方法があります。この方法は無料で利用できます。ハローワークでは「若者応援宣言事業」、「求人画像情報」、「各種就職面接会」等、マッチング効率を高める各種取り組みが行われていますので、求人提出の際に窓口でご相談ください。

■ ハローワーク木場

〒135-8609 江東区木場2-13-19

TEL:03-3643-8609(代)

FAX:03-5245-5080

② 求人サイト・求人誌への掲載

多くの求職者(特に若い方)を集めるには有効な方法。求職者がエントリーしやすい利点があります。また、コストも考慮する必要があります。

③ 自社ホームページでの募集

自社ホームページに求人情報を掲載し、電話やメールで応募を受け付ける方法。今は、自分の持つスキルや技術をキーワードに検索する人が多いので、応募者は比較的少ないですが、会社の状況を事前に理解した上での応募が期待できます。

④ 合同企業説明会への参加

ハローワークなど公共機関が実施するものや、民間の人材会社による職業や業界をしばったものなど、多様化しています。応募者と直接面談ができるため、簡易的な面接もあわせて行えます。

⑤ 人材紹介会社の利用

人材要件を伝えることで、要件にマッチした人材の紹介を受けることができます。また、コストを考慮する必要があります。



参考

職場見学会、インターンシップ実施の検討

■ 職場見学会やインターンシップには以下の長所があります。

- 職場を訪れた学生等の応募が期待できる
- 参加者の口コミによる情報発信が期待できる
- 学校との信頼関係を築く足掛かりができる
- 事前に人柄を把握でき、入社後のミスマッチが少ない

■ 職場見学会当日のスケジュール(例)

13:15 ~	受付開始
13:30 ~	人事担当者のあいさつ
13:35 ~13:50	社長メッセージ
13:50 ~14:10	会社技術説明・デモンストレーション
14:10 ~14:40	Q&A (社員より仕事内容や体験談の発表、質疑応答を行います)
14:40 ~14:45	アンケート
14:45	職場見学会終了

■ インターンシップのカリキュラム事例(製造業A社、受入人数3人)

1日目	オリエンテーション(会社概要・安全教育・自己紹介・職場見学等)
2日目・3日目	機械の見学、歯車の加工時に生じるバリ取り、バリを取った歯車の洗浄
4日目・5日目	切粉の回収・歯車の加工(切削加工)・歯車の説明(専門的なことから、基本的なこと)、面取りの作業
6日目	加工時に生じるバリ取り、歯車の加工(切削加工)、床の清掃、まとめ、感想発表及び懇談

コラム

若者を知る

若年人材を採用するにあたっては、“今どきの若者がどのような傾向にあるのか？何を重視しているのか？”を知る必要があります。

以下は東京商工会議所で中小企業経営者や高校の教諭にヒアリングした内容です。

好ましい点

- 素直でまじめ
- 教えたことをきちんとこなすので、教育次第で成長が期待できる
- 長期勤務を希望する
(終身雇用を希望する若者も多い)

懸念する点

- おとなしい、積極性がない、打たれ弱い、集中力がない
- 対人関係に不安がある人が多い

今どきの若者に対する、多くの経営者の方々の感想

「入社後はできるだけ叱ることなく、ほめて伸ばすことが重要!!」

求職時に若者が重視するポイント

1 労働条件等の待遇

給与額、労働時間、休日、資格取得補助など、待遇面は最も重視される部分です。

2 未経験者への教育の充実

未経験者でも、教育を受けながらスキルアップできる体制づくりが大切です。充実した教育体制や社員間で連携する社風があることが不安感を払拭します。

3 仕事を通じて成長を実感

仕事の中で、いかに成長を実感できる感覚を伝えられるかが重要です。キャリアプランを明確に提示し、社員が将来のイメージを描きやすくすると効果的です。

4 仕事への誇り・社会貢献

自分の仕事に誇りを持ち、自分の仕事が社会に貢献しているということが社員のモチベーション向上につながります。

5 定着率がよい

社員が長く勤めている会社は職場の雰囲気良く、仕事にもやりがいがあると捉えられます。

3 人材募集広告作成のポイント

① 視覚に訴えるアピールをしましょう

- 言葉での表現と共に、視覚に訴えることも大変重要です。
- 仕事の様子や職場の雰囲気や伝わる写真を掲載するのも良いでしょう。
(ただし従業員の写真を使う場合は、本人の了承を得てからにしましょう)

② 求人広告は優秀な人材を獲得するための投資です

- 業界紙やネット等への求人広告はキャリア専門職の方や経験者を採用するのに適しており、また、定期的な広告掲載は効果があると言われています。
- ただし、春採用を念頭においたスケジュール、新卒を採用する場合は学生の就職活動スケジュールに合わせる、など掲載時期に工夫が必要です。
- 求人広告費用は「投資」と考えることが重要ですが、費用対効果も考える必要があります。

③ 会社概要を詳しく掲載して信頼性を高めましょう

求人広告の掲載項目例は以下の通りです。

- ① 求人企業・事業主の正式名称および所在地
- ② 事業の内容
- ③ 募集雇用形態
- ④ 労働契約期間
- ⑤ 従事する業務内容
- ⑥ 応募資格
- ⑦ 勤務時間
- ⑧ 賃金(採用時に一律に支払われる最低支給額)
- ⑨ 就業の場所
- ⑩ 始業及び終業の時刻、時間外労働の有無、休憩時間及び休日
- ⑪ 健康保険、厚生年金保険、労災保険及び雇用保険の適用の有無
- ⑫ 応募方法
- ⑬ 採用時と本採用後とで雇用形態や賃金等の条件が異なる場合は、本採用までの期間と条件

上記の内、ハローワークや人材派遣会社などに求人の申し込みをする場合、多くが必要項目となります。

4 求人サイトや専門誌等への掲載事例

求人サイトへの掲載事例

江戸川王子紙業株式会社様

未経験から始める紙断裁機オペレーター<面接1回!> もうすぐ掲載終了

江戸川王子紙業株式会社 正社員

職種未経験OK
業種未経験OK
学歴不問
残業月20h以内
面接1回のみ
転勤なし

学歴も職歴も関係ナシ。未経験から月給24万円。

大きな「紙」を大きな機械で切って、品質を確認して、運ぶ。そんな紙断裁機オペレーターを、当社では未経験から採用して、じっくり育てていきたいと思っています。王子製紙グループの会社で、包装資材の総合サプライ……

仕事内容 「紙」の工場で製造される白板紙の原紙を、断裁機を操作してカット。品質を検査して、所定の位置に移動させるお仕事です。先輩社員が現場で指導していきますので、ご安心ください!

応募資格 学歴不問 <職種・業界未経験、第二新卒、社会人未経験の方、歓迎します!> ♪これまでの職歴は問いません!

給与 月給24万円以上(一律手当含む) + 賞与(年2回) ★交通費全額支給

勤務地 東京都江戸川区東篠崎2-3-2 ※転勤はありません。★マイカー通勤OK



専門誌等への掲載事例

技術が身に付く・資格取得も応援



電気工事士募集

工コ電力の需要拡大の為、業務拡大。
真面目で前向きな方の力を貸してください!!
明るく元気の職場です。

未経験者大歓迎・経験者優遇



業務の内容	新築マンション公共施設の配線工事や空調工事
給与	正社員 ¥200,000～ (経験・能力により優遇)
資格	普通免許・電気工事士資格者は別途手当有 資格取得支援制度有
時間	8:00～17:00 (現場により多少残業有・残業代別途)
休日	日曜日・祝日・ゴールデンウィーク・夏季・年末年始
待遇	交通費全額支給/制服・工具貸与

まずはお電話

株式会社江戸川商工技研 (担当: 技研士部)

03-1234-5678

東京都江戸川区中央7-1-1

⑤ 自社ホームページの活用を再検討しましょう

多くの求職者は会社情報をインターネットで収集します。自社ホームページは、求職者が最も重視する“職場の様子”をPRする効果的な方法です。

会社情報等を一目でわかりやすくした事例

東亜物流株式会社 様

ドライバー 志望のみなさんへ

短期、契約、正社員のドライバー 積極採用中! [詳しくはこちら](#)

Message from Pres
社長 メッセージ
前向きな人求む!

5minutes! Introduction for 5-minute
5分で分かる 東亜物流!

Working of toa
東亜物流の 仕事内容

People Development
東亜物流の 人材育成

Numerical Angle
数字でみる 東亜物流!

Message from senior
先輩社員の インタビュー

Welfare of toa
東亜物流の 福利厚生

Photography of toa
写真でみる 東亜物流!
楽しく仕事をしよう!

会社や社員の様子をわかりやすくした事例

島村運輸倉庫株式会社 様

① 社員の1日

社員の1日の仕事の流れを詳しく紹介することにより、求職者は業務内容や社風を把握することができ、自分が働くイメージがわきます。



② 商品完成ストーリー

商品の受注から完成までの工程を紹介し、その商品自体の魅力で求職者をひきつけます。建築・建設系、「ものづくり」の企業様にオススメです。



③ 当社の施設自慢

施設のこだわりの箇所や、実際に施設を利用している社員からの“お気に入りポイント”を紹介することで、そこで働くイメージをし易くなります。



本社打合せルーム



健康スポーツ大会を開催

④ 職場紹介

職場の仕事や懇親会などのイベント時の風景、サービス・商品などの写真を掲載することで、求職者は自分が働くイメージを膨らまします。



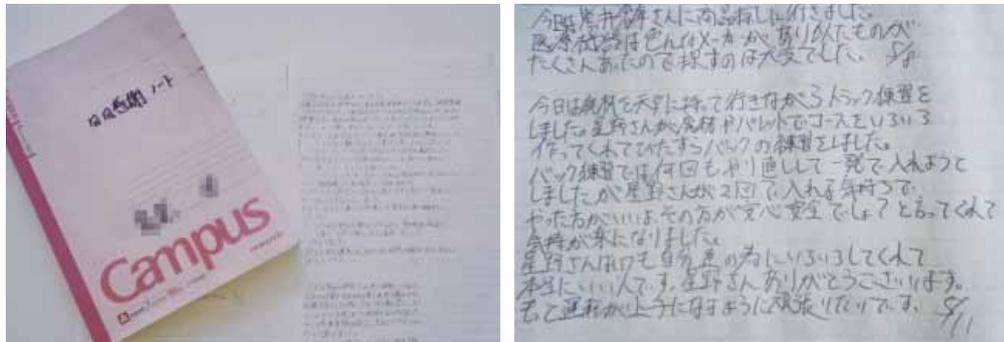
年2回行っている荒川クリーンエイド



経営計画発表会を開催

⑤ 社員の“ホントの”ところ調査

社長と若手社員の交換日記の事例。社員の本音が様々な視点からわかります。一方で業務上の問題点の早期発見や、生産性向上のヒントをつかむこともあります。



⑥ 担当者からのメッセージ

会社がどういう想いで採用しているのか、どんな人を求めているかを伝え、会社のビジョンでひきつけます。



月1回の安全会議の様子

例

- 何ごとにも前向きな方を希望
- ゼロからの出発で結構。
あとは先輩社員や上司の指導でしっかりと学んでほしい。
- 風通しの良い会社です。
仕事に加えて社内懇親会や各種イベントで会社全体を楽しんでほしい。

など

4 選考方法を検討しましょう

- 選考方法には筆記試験と面接試験の二つがあります。
- 筆記試験には、学力検査や適性検査、作文などがあります。
- 面接では、履歴書・職務経歴書などでは分からない個人的な特性を質疑応答の中で確認します。

主な選考方法とその特長

1. 書類選考

① 履歴書

基本的な個人情報、転職回数が多い場合はその理由、前職の退職理由がきちんと記載されているか、健康状態は記載されているか等を確認します。

② エントリーシート

履歴書と同じような個人情報のほか、志望動機や自己PRなど多岐にわたる項目の設定が可能で、応募者の人物像を明確にします。

③ 職務経歴書

主に職歴と身につけているスキルを確認するために有効です。

2. 筆記試験

④ 一般常識テスト

入社後に必要な知識や学力を確認するために有効です。

⑤ 適正診断テスト

行動傾向など面接ではわかりにくい部分の補完が可能で、入社後の配属、育成時の参考資料としても活用できます。

3. 面接

⑥ 面接

一般的な個人面接のほか、集団面接やグループ討議では、それぞれの応募者について比較観察が可能です。



前職の退職理由について

- 通常の事例
平成〇年〇月 株式会社〇〇 一身上の都合により退職
- 注意を要する事例
平成〇年〇月 株式会社〇〇 退職



前職を解雇で辞めている可能性があります。
面接時にしっかりと確認しましょう。

面接について

新卒採用の面接におけるポイント

① 応募者がリラックスできるようにしましょう

応募者が緊張していると、一番大事な応募者の「素」の状態を見ることができません。

② 面接官も応募者に選考されているという意識で臨みましょう

面接官の態度や印象で、応募者の会社に対するイメージが決まってしまうことが非常に多く見られます。謙虚なスタンスで採用活動に臨むようにしましょう。

③ 自社が欲しい人材は他社も欲しいもの。積極的に口説きましょう

欲しい人材に対し、採用側は「自社の魅力」や「自社に入社したらこんなに良いことがある」ということを熱意をもって口説く必要があります。内定後のフォローにも留意が必要です。

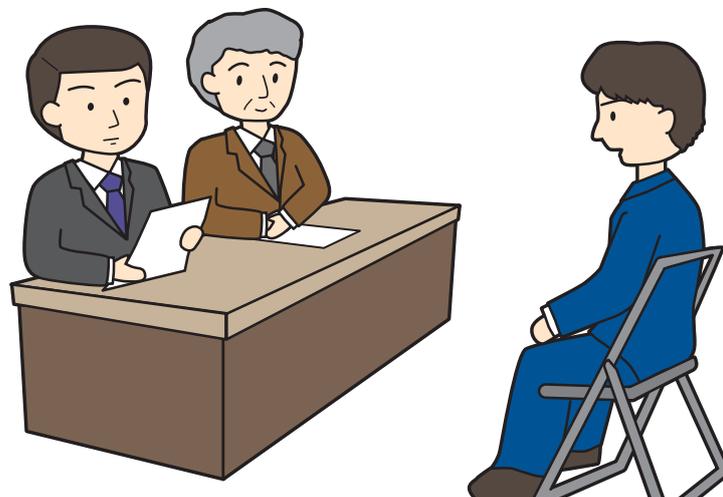
中途採用の面接におけるポイント

① 条件・待遇面の確認

- 応募者は給与や待遇面を重視しています。
- 希望額を尋ねるだけでなく、「現在の年収」と「最低限度額」もはっきりと確認しておきましょう。

② 入社時期についての確認

- 現在勤務中の応募者に対しては、入社時期についても必ず確認しましょう。
- 現職にて慰留されて辞められない場合もあります。現職での引継ぎ状況やプロジェクトの終了時期なども忘れずに確認しましょう。





印象の良かった面接

- 対応が丁寧で話しやすかった。
- 会社のことを多く話してくれ、その会社についてよく知ることができた。
- 会社の良いところだけではなく、問題点にも触れ、改善策を熱く語ってくれた。
- 話を良く聞いてくれ、自分を振り返る良い機会になった。
- 面接だけでなく、電話対応なども丁寧で好感を持った。



印象の悪かった面接

- 面接官が忙しかったようで、面接の途中に携帯電話で話を始めた。
- 面接官が5人もいて、緊張してうまく話せなかった。
- 10分弱の面接で落とされ、第一印象だけで決めていると感じた。
- 面接官の質問の意味が分からなかったことが度々あった。
- 圧迫面接の趣旨は理解できるが、やはり会社の印象は悪くなってしまった。

面接質問集

どんなことを質問すればよいのか、人となりを見抜く事例です。

- 自己紹介をしてください。
- 仕事をする上で重要視していることは何ですか？
- 当社のサービスや商品についてどう感じますか？
- 苦手な人と仕事をするとき、あなたはどのように対応しますか？
- 業務に携わるとき、一人とチーム、どちらが好きですか？
- ご自身の強み・長所は何ですか？
- これまでに挫折したことは？そのとき、どう対処しましたか？
- あなたの今後の課題は何ですか？
- 退職後ブランクがありますが、なぜですか？
- 退職理由は何ですか？
- あなたを採用するメリットは何だと思えますか？
- 今までにご自身が成長したと実感したときはありますか？
- 日頃学んでいること、勉強していることはありますか？
- 今後の人生設計はどのように考えていますか？

公正な採用選考基準

採用選考時においては応募者の基本的人権を尊重し、職務遂行に必要な適性・能力を基準として選考を行わなくてはなりません。

以下の①～⑪のような質問や、⑫～⑭を実施することは就職差別につながる恐れがあります。

- ① 本籍・出生地に関する事
- ② 家族に関する事
(職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など)
- ③ 住宅状況に関する事
(間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設など)
- ④ 生活環境・家庭環境などに関する事
- ⑤ 宗教に関する事
- ⑥ 支持政党に関する事
- ⑦ 人生観・生活信条などに関する事
- ⑧ 尊敬する人物に関する事
- ⑨ 思想に関する事
- ⑩ 労働組合・学生運動など社会運動に関する事
- ⑪ 購読新聞・雑誌・愛読書などに関する事
-
- ⑫ 身元調査などの実施
- ⑬ 全国高等学校統一応募用紙・JIS規格の履歴書(様式例)に基づかない事項を含んだ応募書類(社用紙)の使用
- ⑭ 合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施

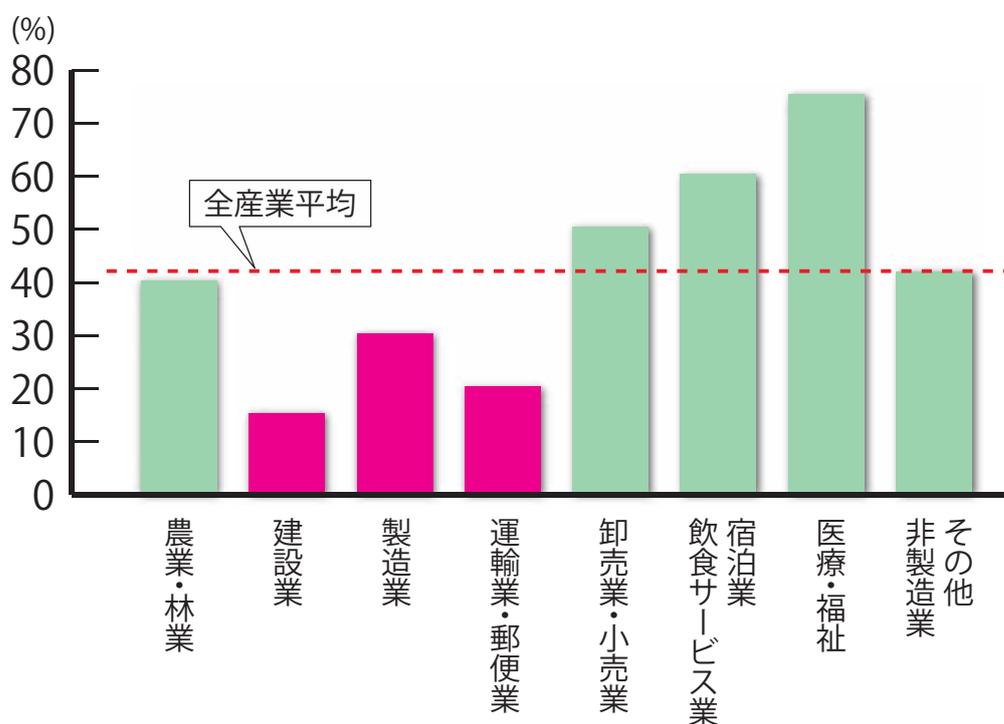


5 女性の活用を検討しましょう

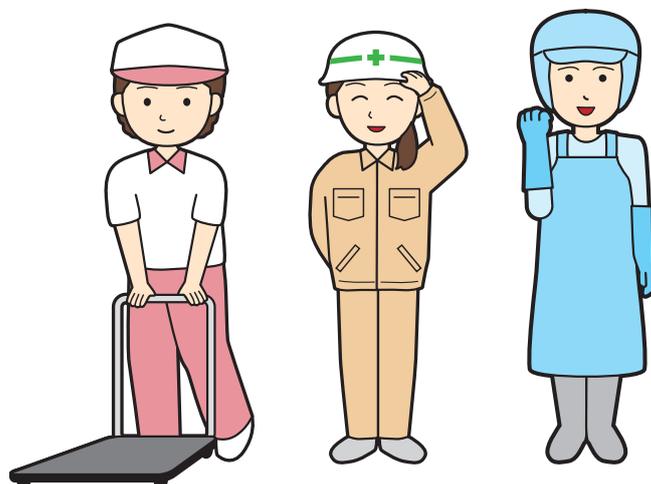
人口減少社会の到来や団塊世代の退職等の中、女性の労働力活用は極めて重要なテーマであると言えます。

しかしながら、以下の表の通り、建設業、製造業、運輸業等では女性の活用が中々進んでいないのが現状です。

■ 産業別の女性の就業者割合 (2013年平均)



統計元：内閣府「日本経済2014-2015 -好循環実現に向けた挑戦-」



企業にとっての女性を積極的に活用するメリット

- 多くの場合、家庭における消費の決定権を女性が持っています。女性の視点を活かした提案を採用することは、会社にとって大変有益です。
- 女性活用に積極的に取り組む企業は、採用面でも求職者に対して良いアピールとなります。
 - ・ 女性が働き続けるための環境や制度が整っている。
 - ・ 男女の差が無く、仕事の成果が評価される企業である。

メリット 1 会社のイメージアップにつながります

- 企業の規模に関わらず、女性活用に積極的に取り組む会社は良いイメージが定着していきます。
- “女性の技能系社員が働きやすく活躍している会社”として、企業の採用PRにおいてもプラスに働きます。

メリット 2 会社全体の活性化につながります

- 職場の雰囲気がよくなり、男性社員にとっても、のびのびと力を発揮できる環境となります。
- 会社の中で多様な人材が尊重され、活かされる風土ができ上がります。

メリット 3 営業力がアップします

- 企業からみると、女性のニーズを捉えて商品やサービスを創り出すのは簡単ではありません。女性のライフスタイルや感じ方と異なる男性目線だけでは、対応に限界があります。
- 女性ならではの視点から生み出される意見やアイデアを商品やサービスに反映させることで、営業力の強化につながります。

メリット 4 人材不足が解消します

- 従来からの慣習で、女性が活躍できるチャンスを狭めているのであれば、それをもう一度見直してみましょう。女性でも無理なくできる仕事を明確化することにより、女性の能力を最大限に発揮してもらうことができます。

女性の活用に取り組んでいる企業事例

ケース 1 製造業A社

上司推薦だった管理職への登用制度を見直し、人事考査基準や昇進・昇格基準を明確化して労働者全員に周知。男女の差別なく、各種研修や教育訓練への参加、昇進昇格試験へのチャレンジを奨励。



男女にかかわらず能力次第で昇進するようになり、社員全体の意識向上につながった。

ケース 2 運輸業B社

配偶者の転勤を機に退職する女性が多かった。そのため、配偶者の転勤が発生した時はグループ会社の職場を視野に含めて異動を配慮するようになった。



就業継続する女性が増加。また、長く勤めることで管理職となる女性が増加し、女性社員のやる気が向上、職場が活性化した。

ケース 3 製造業C社

将来の幹部候補となるよう、今まで採用のなかった大卒女性を積極的に採用。大卒女性達はお互いに励まし合って職務を遂行した。会社は彼女達の活躍する状況をホームページで積極的に紹介。



理系女子学生の人気企業ランキングに入ると共に、男女を問わず意欲的な学生からの応募が増加した。

ケース 4 卸売業D社

“「男性でなければできない仕事」「女性でなければできない仕事」など基本的にあるはずはない”との社長の方針の下、男性ばかりの卸売市場で働く「せり人」に女性を登用。



「顧客が何を求めているか」という目線で、提案型の営業を行う女性の姿勢に男性社員も刺激を受けた。男女共に切磋琢磨することで、売上増加に結びついた。

女性を活用する際の疑問点にお答えします

女性の応募が少ない

Q 女性の応募が少なくて困っています。女性の応募を促進する効果的なアピール方法について教えてください。

A 就職先を選ぶ際の大きな決め手は“その会社で明るく元気に働く自分の姿が想像できるかどうか”という点です。自社採用サイトになるべく沢山の女性社員を起用し、日常の働く姿を紹介することが効果的なアピールとなります。

女性は退職が早いから…

Q せっかく女性の採用数を増やしても、採用後に結婚・出産・夫の転勤等で退職するケースが多いのですが、どうしたらよいでしょうか。

A 優秀な女性を取り逃がさないためにも、育児休業制度、短時間勤務制度など、継続就業をバックアップする人事制度の充実を図ることが必要です。そして、管理職登用も見据えたキャリアパスの提示が大切です。

屋外作業が多く危険…

Q 屋外作業が多く、危険な作業環境なので、女性には厳しい職場です。女性に定着してもらうためのよい方法はありますか。(建設業)

A 足場の作り方、重量物の取扱い、寒中における暖のとり方、体調への配慮、更衣室やトイレの問題等について、出来るだけ女性側の視点に立った配慮を行う必要があります。女性へのヒアリングを積極的に行なって改善しましょう。

力仕事・深夜勤務もある運転業務で

Q 運転業務は力仕事や深夜勤務がある上、当社では「男性の仕事」と「女性の仕事」を区分する考え方が男性従業員の側にあります。そのため、女性の職域を拡大したり、登用するのは難しい状況にあります。どのような取組みから始めたらよいでしょうか。(運輸業)

A 運転業務を男性の聖域とするのではなく、男女が共に働く職場であるという前提で就労時間を管理したり、安全衛生・労働環境に関する改善に取り組んでみてください。男性にとっても大きな待遇改善につながり、長期的に見れば定着率の改善など、会社全体の生産性向上にもつながっていくはずです。

女性ドライバー採用の取組み

Q 運転手に女性が少ないので、女性ドライバーを増やしたいが、応募数が少ない状況です。女性の運転手を採用するためにどのような取組みをしたらよいでしょうか。(運輸業)

A 女性の就業環境の改善・整備だけではなく、先ず“企業として女性ドライバーの採用を拡大する必要性”について事前に社員に説明し、社内の理解を得ておくことが必要です。そして複数女性を同時採用するなど、戦略的に採用拡大していくことが効果的です。バスやタクシーなどの公共交通機関は、それを先取りしている業界といえるでしょう。



6 外国人の採用時は以下の点に注意しましょう

国内の外国人雇用は増加傾向にあります。外国人雇用を検討する場合に、以下の注意点を念頭におきましょう。

注意点

- ① 就労可能な人材かどうかを在留カードで確認しましょう。
 - ② 地域社会における文化・習慣の違いによる摩擦の発生に配慮しましょう。
 - ③ 不法就労等に気を付けましょう。
 - ④ 外国人の雇い入れと離職の際は、ハローワークへの届出が必要です。
- 外国人の募集方法としてハローワーク(外国人雇用管理アドバイザー・仕事情報ネット)、東京外国人雇用サービスセンター、民間人材紹介会社の利用があげられます。
 - また、外国人を雇用する場合、就労させようとする仕事の内容が在留資格の範囲内の活動か、在留期間を過ぎていないかを確認する必要があります。

確認方法

- 在留カードで「在留資格」や「在留期間」を確認します。裏面も確認します。



在留資格で就労可能かどうかを確認します。

資格外活動許可を受けたときの許可内容

7 非正規雇用労働者採用の特徴を把握しましょう

非正規社員とは、契約社員、パートタイマーなどの非正規雇用形態で働く従業員の事をいいます。多くは有期雇用契約となります。

契約社員、パートタイマー

■ 契約社員

雇われる期間を決めて雇用される従業員をいいます。

■ パートタイマー

1日の所定労働時間又は1週間の所定労働日数が、正社員よりも短い従業員をパートタイマーといいます。



パートタイム労働法により、パートタイマーは通常の社員への転換を推進するための措置を講ずる必要があります。

(措置:新たに社員を募集する際に、現在勤務するパートに社員募集について通知をする。パートから正社員へ転換するための試験制度を設ける等)

ご存じですか？ 労働契約法の改正

平成25年4月1日に、**労働契約法**(平成19年法律第128号)第18条に規定するいわゆる無期転換ルールにより、契約社員、パートタイマーなどの有期雇用で勤務されている従業員の方について次のような制度が発足しました。



平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約において、通算5年が経過する平成30年4月1日以後に労働者の申込みがあった場合は、無期労働契約に転換する必要があります。

(平成25年3月31日以前から雇用の方は、平成25年4月1日が起点となります)

■ 「第二種計画」とは…

ただし、この無期転換ルールには、定年再雇用の場合の例外があります。例えば、定年が60歳・再雇用して最長65歳まで雇用という、一般的な雇用方法の場合、例外の認定を受ければ、定年退職後の再雇用者については、無期転換ルールの適用を受けないということが可能です。この認定を受けるための計画を「第二種計画」といいます。定年後も勤務されている従業員がいる場合は、「第二種計画」を提出して認定を受けるという選択も考えられます。

❖ 詳細につきましては、厚生労働省HPをご参照ください。

8 人材が定着するよう職場環境を整備しましょう

作業環境

① 安全衛生

- 保安措置の複線化(チェック方法の見直し、安全設備、警報装置の新設・更新)
- 十分な休養時間(過重労働の根絶)

② 快適性

- 整理整頓の徹底
- 事業所全体の受動喫煙の防止
- 作業場の空調、寒暖、照明、騒音の見直し・改善
- 制服・作業服の貸与

賃金

会社に対する不満が多いのが賃金(給与や賞与)など待遇面の不満です。

③ 賃金水準

- 昇給の有無、基準の明確化
- 同業他社や地域の同規模他社との比較

④ 手当の有無

- 貢献度や負荷に応じた評価の工夫

相談しやすい職場づくり

⑤ 新入社員の受け入れ

- 職場環境へ馴染めるよう気遣いが望めます。
(笑顔で挨拶、教育担当の取り決め、声掛けの励行等)

⑥ 相談しやすい職場作り

- 教育担当以外にもさまざまなことを気軽に相談できる相談担当を決めておくといでしょう。

⑦ 上司の指導

- まず部下の言葉に耳を傾ける姿勢が必要です。
- 叱るよりもほめることが重要です。
- 相談しやすい雰囲気を作ることは、問題発生時の速やかな発見や対応にもつながります。

労働時間

⑧ 就業時間

- 労働時間の短縮 → 作業手順・工程管理等の見直し
- 多様な就業ニーズへの配慮 → 曜日・時間帯の選択範囲の拡大

⑨ 休日・休暇

- 有給休暇の取得促進
- 新たな休暇制度の導入(誕生日休暇など)

雇用形態

⑩ 有期雇用契約よりも正社員として採用する

従業員が安心して能力を発揮でき、業績の向上につながるとともに、地域における企業イメージの向上、優秀な人材の確保につながります。

福利厚生

⑪ 様々な支援の形

- 福利厚生が充実している会社では社員の生活に安心感ができるため、長期の人材定着が期待できる。
- 定期健康診断の実施、人間ドックの受診支援等
- 従業員の自己啓発やスポーツ活動等への支援
- 衛生的な男女別施設の整備(トイレ、更衣室、休憩室、シャワー)
- 仕事と家庭の両立支援(託児所費用の補助等)

諸規程の整備

⑫ 就業規則、賃金規定の整備

- 公平な労使間のルールを明示した規定を整備することにより、「従業員を大切にしている会社」として、アピールできます。

⑬ 労働契約書

- 会社のルールを示し、会社と従業員の「言った、言わない」の問題を防ぐとともに、新しく入社する従業員に「ルールのしっかりした会社である」という意識を持たせることもできます。

労働契約書の作成例

契約書は必ず書面で!

労働契約書

あなたを正社員として採用するにあたっての労働条件は、次のとおりです

雇用期間	平成XX年4月1日から期間の定めなし（試用期間：採用から3か月）															
勤務場所	本社営業部 ただし業務の都合により転勤を伴う異動を命じることがある															
仕事の内容	営業に関する業務およびこれに付随する業務 ただし業務の都合により変更を命じることがある。															
始業・終業時刻 及び休憩時間	1. 始業[9時00分] 終業[18時00分] 休憩[12時00分から 13時00分までの60分] 業務の都合により変更することがある。 詳細は、就業規則による。 2. 早出・所定時間外労働・あり（許可制）															
休 日	土曜日、日曜日、国民の祝日、年間120日 休日出勤月1日程度有り。															
休 暇	年次有給休暇（計画的付与あり）、育児・介護休暇、慶弔等の特別休暇 詳細は、就業規則による。															
賃 金	<table border="0"> <tr> <td>基本給</td> <td>200,000円</td> <td></td> </tr> <tr> <td>能力手当</td> <td>42,360円</td> <td></td> </tr> <tr> <td>定額残業手当</td> <td>83,640円</td> <td>（4.5H相当分として支給）</td> </tr> <tr> <td>通勤手当</td> <td>5,000円</td> <td></td> </tr> <tr> <td>合 計</td> <td>331,000円</td> <td></td> </tr> </table> <p>法定時間外125%増、法定休日135%増、深夜25%増、60H超25%増</p> <ul style="list-style-type: none"> ・賃金締切日 毎月15日 支払日 当月25日（休日の場合はその前日） ・控除、その他賃金の支払い、計算方法は賃金規程による。 ・銀行口座への振込に同意する。ただし退職等最後の支払時は通貨払とする場合がある ・昇降給：能力査定により毎年4月（昇給しない場合もある） ・賞与：毎年7月および12月（勤続6か月以上。業績・能力により支給しないこともある） ・退職金：あり 詳細は退職金規程による 	基本給	200,000円		能力手当	42,360円		定額残業手当	83,640円	（4.5H相当分として支給）	通勤手当	5,000円		合 計	331,000円	
基本給	200,000円															
能力手当	42,360円															
定額残業手当	83,640円	（4.5H相当分として支給）														
通勤手当	5,000円															
合 計	331,000円															
退職・解雇に 関する事項	定年：60歳到達時以後の最初の賃金締切日。65歳までの再雇用制度あり。 自己都合退職：退職する1か月前までに届出ること。ただし業務引継ぎ必須。 解雇：普通解雇・懲戒解雇 詳細は、就業規則による															
社会保険	労災保険 雇用保険 健康保険 厚生年金保険 加入あり。															
その他	1.甲及び乙は、相互の人格を尊重し、相互協力して誠実に社業の発展に努めなければならない。2.甲及び乙は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、これを濫用することがあってはならない。3.乙は甲の指揮に従い誠実勤勉を旨とし、甲の定める就業規則を遵守し労働する。また、勤務中は、不正の行為はもちろん、許可を得ないで他の事業に従事するようなことをしてはならない。4.乙は、職務上に知り得た秘密は、在職中はもちろん、退職後においても決して他に漏洩してはならない。5.この契約にない事項については、就業規則に定めるところによる。															

年間の休日数を明記するとわかりやすい

賃金の内訳は正確に!

労働契約書についての説明と就業規則を遵守するよう説明を受けました。

平成 XX 年 4 月 1 日

甲 東京都江戸川区中央 7-1-1
株式会社 江戸川商工技研

代表取締役 技能 太郎 ㊟

乙 住所 東京都江戸川区西葛西 9-3
氏名 山田 作造 ㊟

お互いに署名し2通作成しましょう

人材の確保・育成・定着に関する好事例集

定着率が高い事例 1

製造業 A 社 従業員数45名

採用前に業務内容をしっかりと説明、 スキルアップのために会社が技能検定制度を設けているケース

- 事前に仕事内容の説明を十分に行う。その上で「この仕事をやってみたい」と思う人で、地元の方を採用。Uターン者も適性があれば採用する。
- 技術力を客観的に評価するため、派遣社員・正社員とも技能検定制度を採用。
- 先輩が後輩をマンツーマンで指導し、技能検定の合格を目指す。合格すれば祝金を出し、手当をつける。これにより技術レベルが上がり、同時に定着率も上がった。

定着率が高い事例 2

製造業 B 社 従業員数97名

地元密着型の採用。本人の希望を考慮した適材適所の人材配置を行っているケース

- 新卒採用は特定の高校との間に採用ルートを築いている。人材募集の手段が限られる中小企業ではこうした手段が有効。新卒者に対して最初からあまり多くを期待しすぎないようにして、3年くらいかけてじっくり育てる。
- 入社時の研修で本人の希望も聞いて配属を決める。以後も本人の希望にできるだけ配慮し、会社として人材の有効活用を常に念頭においている。

女性に配慮している事例

卸売・小売業 O 社 従業員数59名

仕事と家庭の両立のためにみんなでサポートしているケース

- 家庭の事情等、本人の希望に基づいて正社員を一時的にパート勤務に変え、勤務時間を短縮するケースがある。
- 産休・育休取得時は他店から応援要員を手配する。そのため普段から応援体制を整備。
- 薬剤師は人材が不足気味のため貴重な存在である。育児休職は最大1年半。本人に働きたいという意思があれば出来るだけ早めのフルタイム勤務を目指してもらう。

独自の取組みをしている事例

製造業 R 社 従業員数93名

障害者とのコミュニケーションを重視し、戦力化をはかるというケース

- 新卒者は主に支援学校から採用。
- 入社後すぐに辞めてしまった障害者の方がいたが、当時は意思疎通がうまくいっていなかった可能性がある。
- このため社員課を新設し、手話通訳を通じて聴覚障害者の相談を聞く場等を設けた。やがて相互理解も深まり、定着率が上がった。会社としてこうしたコミュニケーションを重視している。

9 会社が受給できる助成金制度

事業主の方のための雇用関係助成金の一例について紹介します。

■ 特定求職者雇用開発助成金

高齢者(60歳以上65歳未満)、障害者等の就職が特に困難な方を雇い入れた事業主に支給されます。
(65歳以上の方を雇入れた場合も支給されることがあります)

■ 試行雇用(トライアル雇用)奨励金

就職が困難な特定の求職者を試行的に短期間雇用(原則3か月)する場合に支給されます。

■ キャリアアップ助成金(正規雇用等転換コース)

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するための助成金です。正規雇用への転換、処遇改善などの取組みを実施した事業主に対して支給されます。

■ 建設労働者確保育成助成金

中小建設事業主や中小建設事業主団体が、建設労働者の雇用の改善や建設労働者の技能の向上等をはかるための取組みを行った場合に助成を受けることができます。

■ 両立支援等助成金(女性活躍加速化助成金)

女性活躍推進法(H28.4.1施行)に基づき創設。
自社の女性活躍に関する「数値目標」、「数値目標」の達成に向けた取組内容(取組目標)等を盛り込んだ「行動計画」を策定します。
取組みを実施して「取組目標」を達成した事業主及び、数値目標を達成した事業主に対して支給されます。

❖ 詳細につきましては、厚生労働省HPをご参照ください。



10 人材採用・定着事例

定着事例 ①

島村運輸倉庫株式会社

代表取締役…嶋村 文男

所在地…江戸川区松江1-9-15

業種…運輸倉庫業

従業員数…38名

年商…5億8,400万円

- ◆採用は学校訪問やハローワークが中心
- ◆会社に共感していただくことが一番大事



① できるだけ新卒採用で一から育てる

- 当社は新規採用を積極的に行なっています。
- 平成27年度入社で沖縄から高校卒業生を2名採用しました。
- 親元を離れて生活する社員のために、社員寮を準備し、ご家族へのフォローも小まめに行なっています。
- 新入社員教育は会社全体で大切に行なっています。
- 社内で健康スポーツ大会やバーベキューを催して、会社に馴染んでもらっています。
- 社長と交換日記をして、お互いのコミュニケーションを密度高く行なっています。

② 中途採用はアンケートでしっかり確認

- 中途採用に関しては、面接前に志望動機や本人の志向などを詳細に質問するアンケートを実施し、人となりがわかるようにしています。
- その結果、社長面接までに辿りつく人はかなり少なくなります。
- 経験上、人が足りないから採用するというのは良い結果につながりません。慌てて採用活動をしなくてもすむように人員管理には特に注意しています。

③ 会社の考えや雰囲気共感していただくことが一番大事

- 当社に入社した後の自分の姿を想像できるように、自社ホームページで社内での生活をなるべく詳しく情報発信しています。
- そのため、ホームページを見て応募するケースが多くあります。
- 当社の社是である“日々感謝”の気持ちで毎日を前向きに働ける方、大歓迎です。



第10回しまむら感謝祭を開催

定着事例 ②

彌生チーゼル工業株式会社

代表取締役社長 … 細田 健

所在地 … 江戸川区臨海町4-3-1

業 種 … 自動車整備業

従業員数 … 30名

年 商 … 5億5,000万円

- ◆ インターンシップで毎年1名新卒を採用
- ◆ 性格の明るい人歓迎!
- ◆ 地元採用を重視



1 インターンシップの受け入れ

- 当社では毎年、地元の工業高校からインターンシップを受け入れています。
- インターンシップの受け入れは簡単ではありませんし、社内の理解が必要です。
- しかし、インターンシップを続けた結果、現在、毎年1名の新卒採用ができています。
- 当社の仕事や雰囲気をも十分に理解した上で志望され、入社するので、すぐに会社に溶け込んでくれミスマッチもほとんどありません。
- 地元の卒業生なのでホームシックもなく、ご家族も安心です。

2 人柄重視

- 当社の中途採用で重視するのは人柄です。
- とにかく明るくて元気のある人を採用したいというのが当社の希望です。
- そのような方がいれば職場も明るくなり、みんなで困難を克服する雰囲気が出来上がります。

3 現在の採用事情

- 現在、高校の新卒を採用するのは大変な難関ですし、中途採用を募集しても中々応募はありません。
- そこで、常時、ハローワークに求人を出しています。加えて人材紹介会社やメーカーに依頼するなど、あらゆる伝手を頼り、様々な採用ルートを確認しています。
- 若い人を採用していかなければ企業は継続しません。そのため、いつも真剣に採用活動をしています。



11 採用支援制度や各機関の紹介

① 東京商工会議所の人材採用メニューのご案内

① 高校新卒者を対象とした就職情報面接会：毎年6月開催（江戸川支部）

主に城東地区の高校の就職担当の教職員と、高卒者・専門卒者を採用予定の企業が面接方式で懇談するものです。

② 合同会社説明会：年数回開催（人材支援センター）

就職活動中の学生に対して、直接、自社の魅力や採用に関するPRを行なうことができます。

③ 企業と学校法人との就職情報交換会：年3回開催（人材支援センター）

企業の人事・採用担当者と大学・専門学校の就職支援担当者などが参加し、採用・就職に関する情報交換・名刺交換ができます。

④ 東商・ミドル人材Next（人材支援センター）

中堅層人材（主に30～40代）への求人情報を無料でご登録いただけます。
※本メニューの利用条件の詳細については必ず事前に問い合わせ願います。

⑤ 就職じゃぱん（人材支援センター）

日本の大学等に在籍している外国人留学生を対象とした求人情報サイトに求人情報を掲載できます。

※本メニューの利用条件の詳細については必ず事前に問い合わせ願います。

❖ 詳細につきましては、東京商工会議所HPをご参照ください。

- 上記①……担当：東京商工会議所江戸川支部 [TEL:03-5674-2911]
- 上記②～⑤…担当：東京商工会議所人材支援センター [TEL:03-3283-7640]

② 公益社団法人 東京労働基準協会連合会のご案内

当連合会では、安全衛生法に基づく東京労働局登録教習機関として、法令で定められている各種の技能講習をはじめ、特別教育やその他安全衛生教育を実施しています。

- ① 技能講習…フォークリフト、玉掛け、ガス溶接、小型移動式クレーン等
- ② 特別教育…自由研削、アーク溶接、高所作業車、低圧電気、粉じん等
- ③ 受験準備…第1種衛生管理者、特例第1種衛生管理者、X線作業主任者等
- ④ その他……職長教育、安全衛生推進者、安全管理者選任時研修等

❖ 詳細につきましては、東基連Webサイトをご覧ください。「東基連」で検索!

■ 公益社団法人 東京労働基準協会連合会

〒132-0021 東京都江戸川区中央1-8-1 内宮ビル
TEL:03-5678-5556 FAX:03-5678-6433 Eメール:toiawase@toukiren.or.jp

③ 都立城東職業能力開発センターを活用ください

都内最大規模の職業訓練施設

東京都産業労働局では、求職者・在職者向けの職業訓練や中小企業の人材育成を支援する地域の拠点として、都内に4つの職業能力開発センターを設置しています。

平成27年4月、城東地域の人材育成の拠点として、都立城東職業能力開発センターは、同足立校を統合の上、江東区亀戸から足立区綾瀬へ移転オープンしました。延床面積は約1万3,000㎡あり、都立の職業訓練校で最大規模となっており、また、環境に配慮してLEDランプや、太陽光パネルを導入し、多摩産材の利用促進も図っております。平日の昼間に求職者向けの訓練として、建築設備系、ものづくり系を中心に、13科目を設置し、3Dプリンターやレーザー溶接機など、技術の革新に対応した最新の訓練設備を使用しています。



1年コース	電気工事科、木工技術科、若年者就業支援科(塗装コース)、アパレルパタンナー科、実務作業科
6ヶ月コース	溶接科、住宅内外装仕上科、建築設備施工科、電気設備管理科、ビル管理科、介護福祉用具科
4ヶ月コース	わかもの人財養成科
2ヶ月コース	ジョブセレクト科

江戸川校もご利用ください

城東管内には、機械金属加工・機械製造等、ものづくり系科目を設置した江戸川校もあります。こちらも是非ご利用ください。

2年コース	機械加工科、自動車整備工学科、メカトロニクス科
1年コース	環境分析科
6ヶ月コース	介護サービス科、グリーンエクステリア科
短期(約2週間)	建設人材育成科(鉄筋コース、型枠コース)



有為な人材をあなたの企業で活かしてみませんか

ハローワークと同様に、無料職業紹介権があり、企業の皆様と直接相談をしながら職業紹介を行うことができます。求人は随時受付けておりますので、新人採用の際には、技術技能を身につけた訓練生の採用を是非ご検討ください。また、昼休みの時間を利用した会社説明会を行っております。就職支援推進員まで、ご一報ください。

見学は随時受け付けています

センターでは、中小企業、商工関係団体、教育機関の方々にご視察をいただいています。施設見学、求人申込みは、随時対応しています。また、研修・検定等への施設無料貸出サービスや、ご希望・ご要望に応じた講習会を企画・実施するなど、企業・事業主の皆様の活動を、全面的に支援しています。

■ 城東職業能力開発センター

電話：03-3605-6140 <http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/vsdc/joto/>

■ 江戸川校

電話：03-5607-3681 <http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/vsdc/edogawa/>

4 江戸川区産業ナビのご案内

江戸川区では、区内産業や店舗を紹介する「えどがわ産業ナビ」にて、求人情報も取り扱っています。職種や雇用形態等の条件で求人情報を検索できます。

江戸川区 生活振興部産業振興課

〒132-8501 東京都江戸川区中央一丁目4番1号

TEL:03-5662-0525 FAX:03-5662-0812

The screenshot shows the 'Edogawa Industry Navigator' website. At the top, there is a logo and the text '江戸川区の企業・お店が満載のデータベース'. Below this is a search section with the following fields and options:

- キーワード**: A text input field.
- 職種**: A list of job categories with checkboxes:
 - 管理的職業(管理職)
 - 専門的・技術的職業(研究・化学・看護士・保育士等)
 - 事務的職業(一般事務・経理等)
 - 販売の職業(販売・レジ等)
 - サービスの職業(接客・給仕・理美容師・調理等)
 - 保安の職業(警備・ビル管理等)
 - 農林漁業の職業(造園・植木等)
 - 生産工程の職業(製造・加工・組立・検査等)
 - 輸送・機械運転の職業(タクシー運転手・トラック運転手等)
 - 建設・採掘の職業(大工・鉄筋工・土木作業等)
 - 運搬・清掃・包装等の職業(清掃・洗い場等)
- 雇用形態**: Radio button options for 一般(フルタイム), 一般(パート), and 臨時(アルバイト).
- 賃金**: A dropdown menu and a text input field for salary, followed by '円～'.

At the bottom of the search section is a '検索' (Search) button. To the right of the search section are two buttons: '事業所情報' (Business Information) and '空き店舗情報' (Vacant Store Information).

12 平成28年1月からマイナンバー制度が始まります

平成28年1月からマイナンバー制度がスタートし、給与計算や社会保険手続き等において、会社でも番号管理が必要となります。①マイナンバーの取得 ②利用・提供 ③ 保管・破棄 ④ 安全管理措置 の4つの項目について対策が必要です。万が一、情報漏えいがあると会社も罰則を受けることがあります。会社の担当者はしっかりと理解をして運用するようにしましょう。詳細は、「マイナンバー 内閣府」で検索すると個人向けや事業者向けの動画で確認することができます。

また、「マイナンバー 江戸川区」で検索すると、事業者向け専用ページにつながります。事業者規模別マイナンバー対策やセミナー情報等を確認することができます。

東京商工会議所江戸川支部

技能系社員雇用対策事業ワーキンググループメンバー（順不同・敬称略）

座長	西野 輝彦	株式会社イチグミ 代表取締役 (東京商工会議所 江戸川支部 建設不動産分科会長)
副座長	森本 勝也	東亜物流株式会社 代表取締役 (東京商工会議所 江戸川支部 交通運輸分科会長)
委員	高橋 映治	株式会社京橋健診センター 代表取締役 (東京商工会議所 江戸川支部 商業分科会長)
委員	守 伸之	守製鋌株式会社 代表取締役 (東京商工会議所 江戸川支部 工業分科会長)
委員	彦田 義敬	江戸川区 生活振興部 産業振興課長
委員	東 均	木場公共職業安定所 所長
委員	小林 俊文	東京都立城東職業能力開発センター 所長
委員	中川 丈二	江戸川労働基準協会 事務局長
委員	金田 栄治	一般社団法人江戸川工場協会 事務局長
委員	山本 昌之	東京都社会保険労務士会 江戸川支部長

中小企業・小規模事業者向け
建設業・運輸業・製造業のための
技能系社員採用ハンドブック
(東京都地域持続化支援事業)

発行月：平成28年1月
発行行：東京商工会議所江戸川支部
〒134-0091
東京都江戸川区船堀4-1-1 タワーホール船堀 3階
電話 03-5674-2911
URL <http://www.tokyo-cci.or.jp/edogawa/>
印刷・製本：小川印刷株式会社

※無断転載・複製を禁ずる

