

**新規高卒者の  
職場定着に  
関する調査  
結果報告書**

**平成25年度  
宮城県**

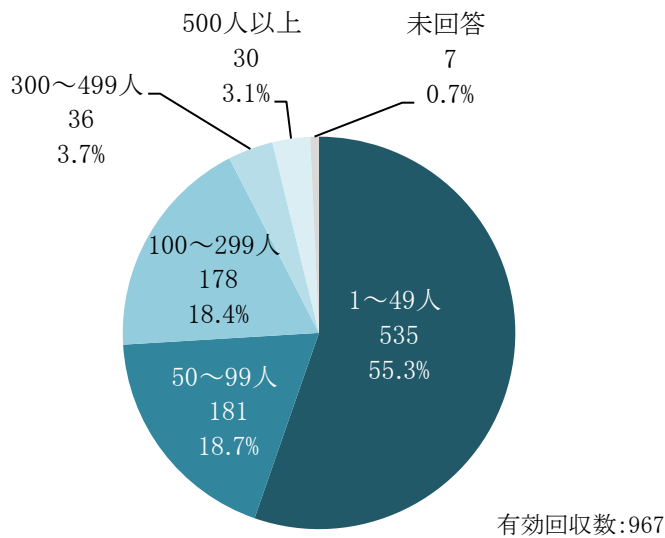
# 目次

<b>I 調査の概要</b> .....	1
1 調査の目的	
2 調査方法	
3 調査期間	
4 調査基準日	
5 調査対象	
6 調査実施主体	
7 回収結果	
<b>II 調査の結果及び結果から見た現状</b>	
1 事業所調査(1・2)の結果 .....	1
(1) 回答事業所データ .....	1, 2
(2) 回答結果 .....	2
① 離職状況(H22～24年度採用者) .....	2, 3, 4
② 事業所から見た高卒者の仕事への意識 .....	5
③ 卒業までに身につけて欲しいこと・高校への要望 .....	6
④ 事業所から見た新規高卒者の経営理念等理解度 .....	7
⑤ 事業所の事業所情報発信状況 .....	7, 8
⑥ 職場定着対策 .....	8, 9
⑦ 従業員研修の実施状況と実施で困っていること .....	9, 10
(3) 事業所からの自由意見 .....	10
① 職場環境づくり、業務内容の理解 .....	10
② 就職面接会、高校への要望、情報発信、人材育成 .....	11
2 従業員調査の結果 .....	11
(1) 回答従業員データ .....	11
(2) 回答結果 .....	12
① 就職先情報の入手状況及び 勤務先を決める際の重視条件 .....	12
② 退職することへの意識 .....	13,14,15
③ 就職活動中に利用した支援策 .....	15
④ 職場での研修の有無 .....	16
⑤ 従業員から勤務先へ望むこと .....	16
<b>III 今後の対策</b>	
1 高校在学中の支援 .....	17
2 就職後の支援 .....	18
<b>IV 参考</b>	
1 事業所調査票1 .....	19
2 事業所調査票2 .....	20
3 従業員調査票 .....	21

〔注〕 報告書中の図表の数値について  
報告書に掲載している図表の数値(アンケート集計値)は、端数を四捨五入している関係で、合計値が一致しない場合があります。



図1 (1)-2 従業員規模別事業所数(事業所調査票1 Q1)



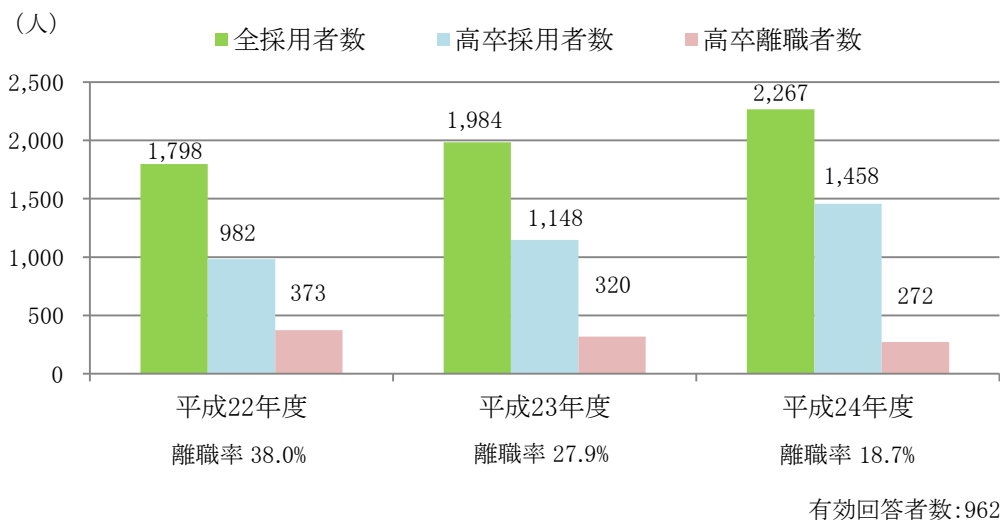
(2) 回答結果

① 離職状況(H22~24年度採用者)

新規高卒者の平成22年度の離職率については、38.0%と3人に1人以上が離職している結果となっており、業種別では飲食店・宿泊業に次いでその他サービス業の離職率が高く、卸売・小売業、製造業は低い結果となっています。(図1(2)①-1、図1(2)①-2)

事業所規模別の離職率については、規模が小さくなるにつれて離職率が高くなる傾向にあります。(図1(2)①-3)

図1(2)①-1 採用者数、離職者数及び離職率(事業所調査票1 Q4)



※ 年度が新しいほど離職率が低くなっているのは、在職期間の長さの違いによるものであるため、年度毎の離職率を比較することはできない。

図1 (2) ①-2 離職率(業種別) (事業所調査票1 Q2,Q4)

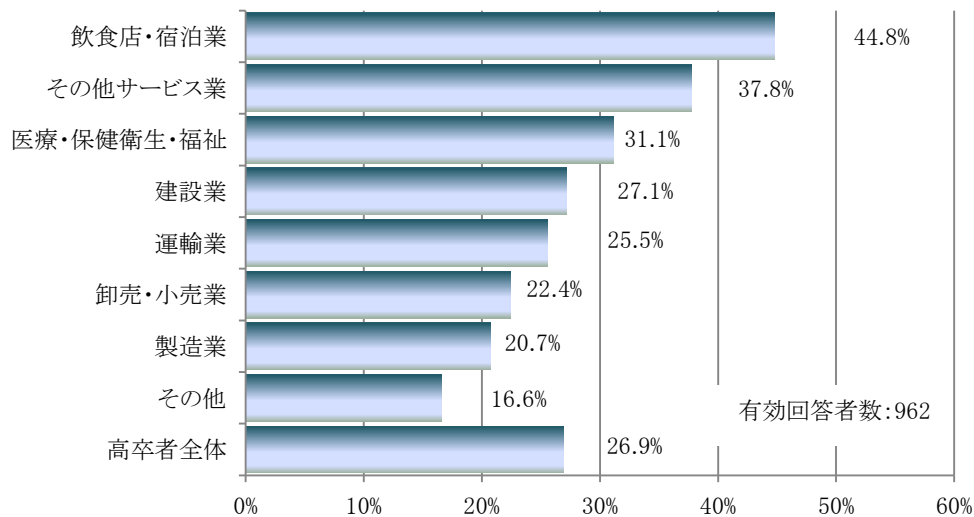
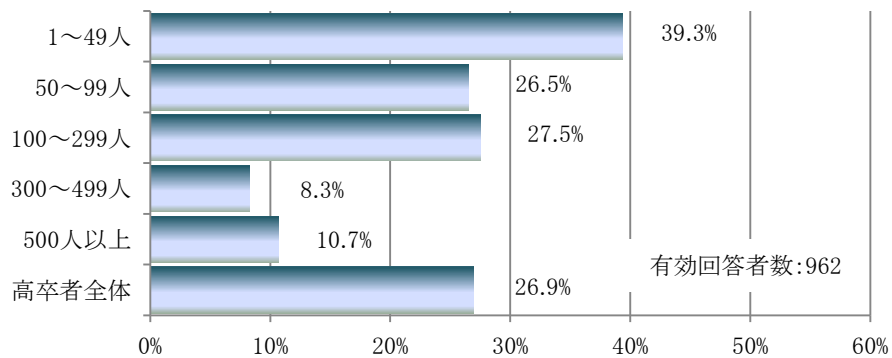


図1 (2) ①-3 離職率(規模別) (事業所調査票1 Q1,Q4)



1年以内の離職率は、15.9%となっており、そのうち6か月までに離職した人の割合は65.0%と、1年以内に離職した人の2人に1人以上であることが分かります。(図1 (2) ①-4)

1年以内の離職率を業種別にみると、6か月までに離職した人の割合は飲食店・宿泊業が最も高く、次いで建設業、その他サービス業の順に高い結果となっており、製造業、卸売・小売業は低い結果となっています。特に、1か月未満の離職率では医療・保健衛生・福祉が高く、3か月では、その他サービス業が高くなっています。(図1 (2) ①-5)

事業所規模別の1年以内の離職率では、規模が小さくなるにつれ、離職率が高くなる傾向にあり、特に「1~49人」規模の事業所については、3か月までの離職率が、高くなっています。(図1 (2) ①-6)

図1 (2) ①-4 1年以内の離職者の離職までの期間(事業所調査票1 Q9)

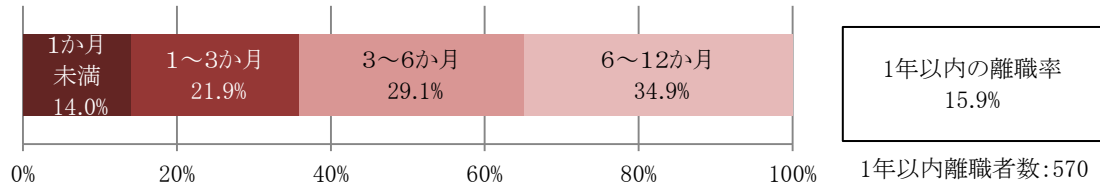


図1 (2) ①-5 1年以内の離職率(業種別)(事業所調査票1 Q2,Q4,Q9)

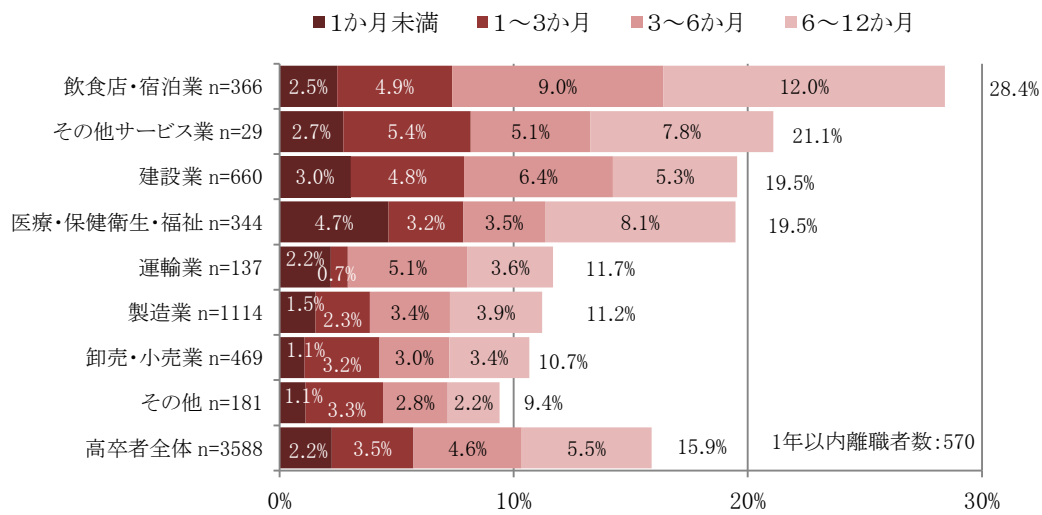
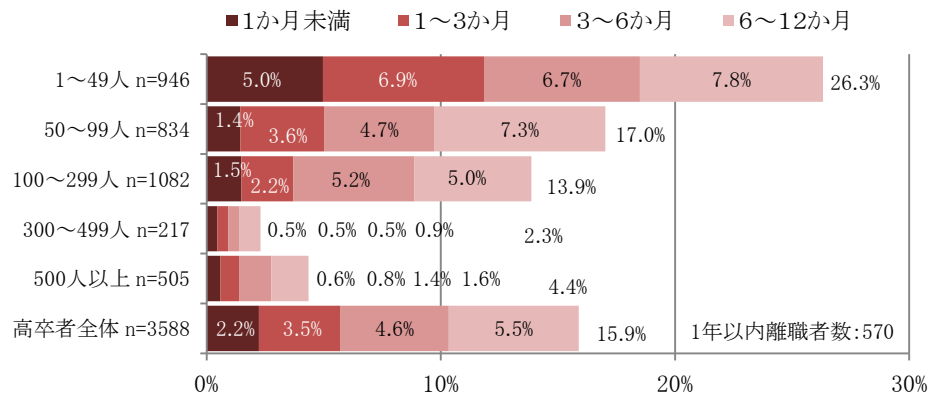


図1 (2) ①-6 1年以内の離職率(規模別)(事業所調査票1 Q2,Q4,Q9)



## ② 事業所から見た高卒者の仕事への意識

新規高卒者について、その対応に苦慮した事例では、「無断欠勤・突然退職」、「親からの苦情」等が多くなっており、採用した事業所が一般常識やマナーといった社会性の欠如に苦慮していることが伺えます。(図1 (2) ②-1)

また、現在も在職している人と離職者の違いについては、在職者には「仕事への覚悟・やりがい」を持っていると見ているに対し、離職者には「仕事に対する意欲不足」が見られるとした回答が多い結果となっています。(図1 (2) ②-2)

図1 (2) ②-1 対応に苦慮した事例(事業所調査票2 Q5)

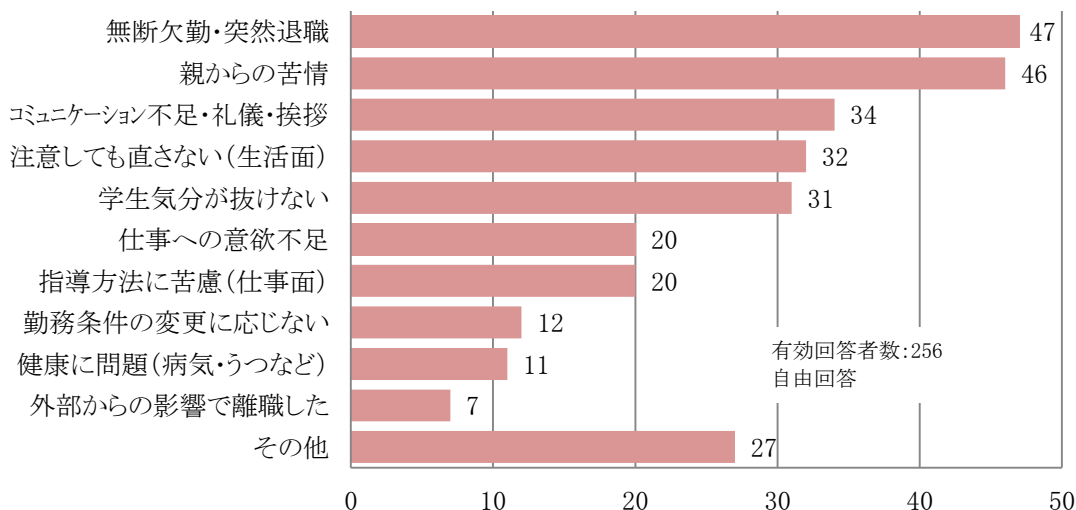
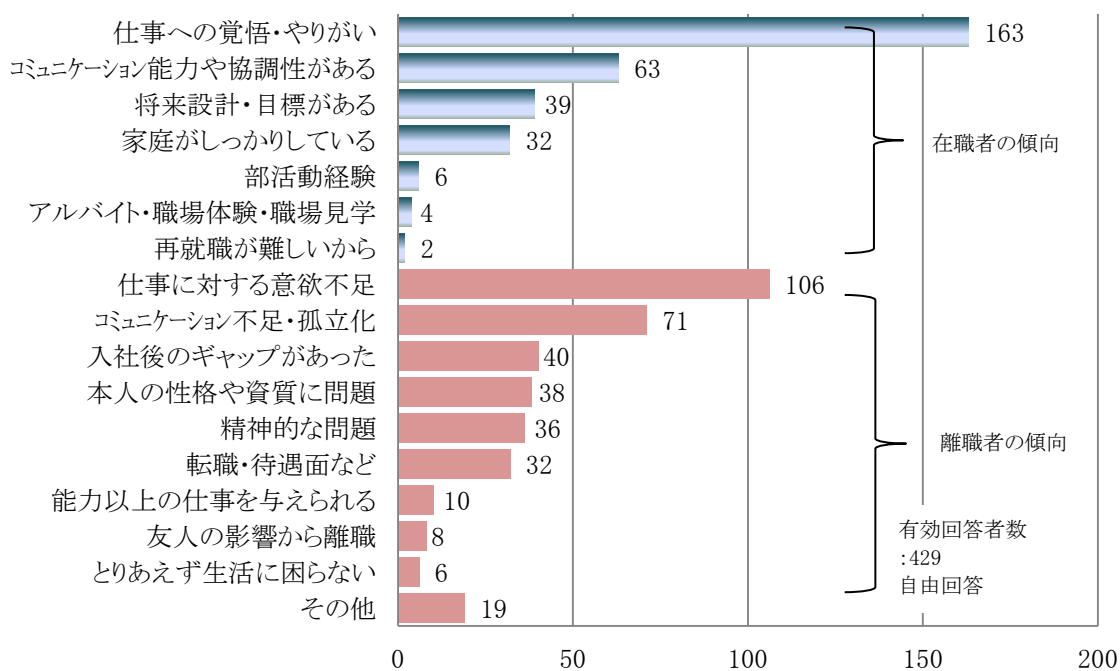


図1 (2) ②-2 離職者と在職者の違い(事業所調査票2 Q6)



### ③ 卒業までに身につけて欲しいこと・高校への要望

新規高卒者に卒業までに身につけてほしいことへの回答として、「一般常識・道徳・人間性の教育」、「挨拶・礼儀・言葉遣い」がともに多く、「コミュニケーション能力」、「働く意味・心構え」がそれに次ぐ結果となっています。(図1 (2) ③-1)

また、高校側に希望することについても、同じ傾向となっています。(図1 (2) ③-2)

図1 (2) ③-1 卒業までに身につけてほしいこと(事業所調査票2 Q7)

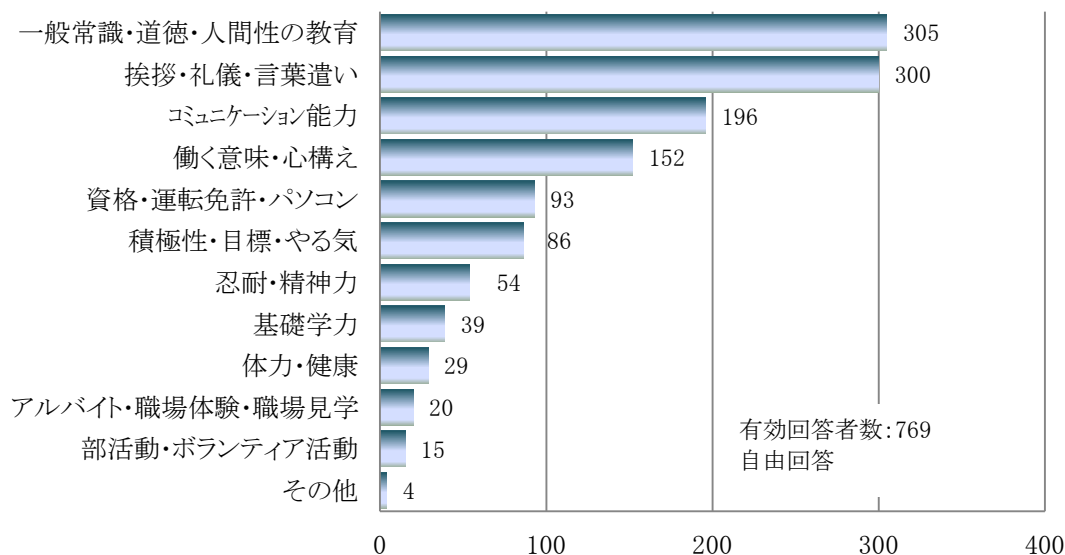
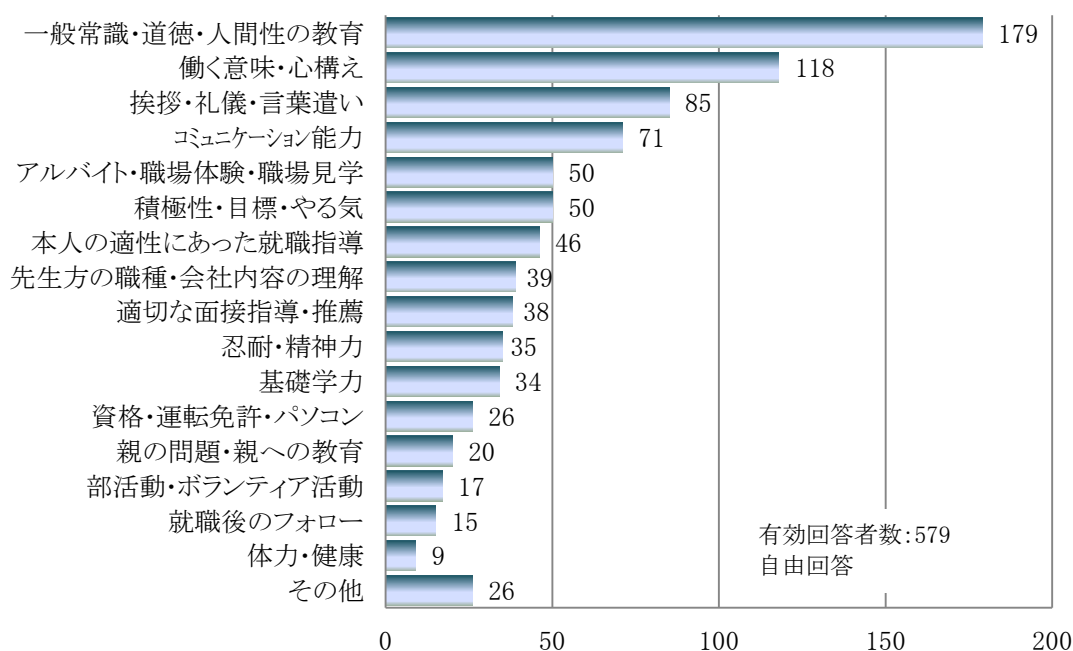


図1 (2) ③-2 高校への要望(事業所調査票2 Q8)



#### 【その他の回答例】

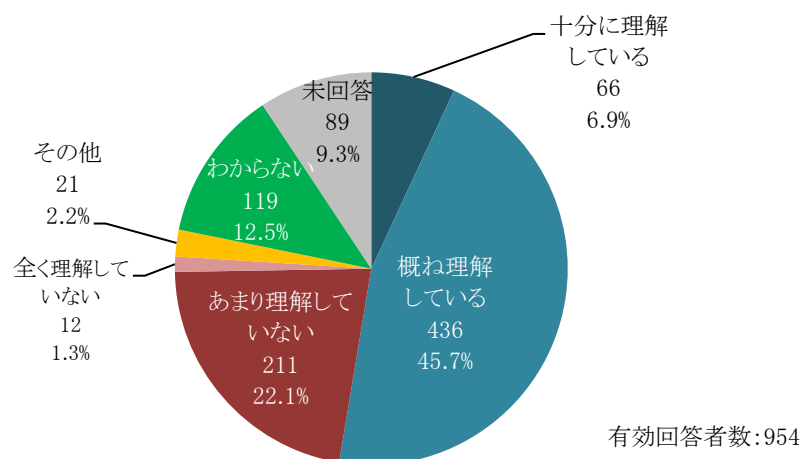
- ・人柄がわかる正直な推薦文が欲しい。
- ・高校と企業との情報交換を密にして欲しい。



#### ④ 事業所から見た新規高卒者の経営理念等理解度

新規高卒者の経営理念等についての理解度は、「あまり理解していない」、「全く理解していない」と回答した事業所が、23.4%となっています。（図1（2）④）

図1（2）④ 新規高卒者の経営理念等理解度(事業所調査票2 Q2)



#### ⑤ 事業所の事業所情報発信状況

採用募集に際し、「就職面接会等での説明」が最も多く、次いで「ホームページ」、「採用募集案内パンフレット」の順となっています。「就職面接会」以外で「就職実習・職場見学」、「学校訪問」といった直接、高校生に会社の情報を伝えることは少ない状況にあります。（図1（2）⑤-1）

一方、採用募集において利用した支援策については、「ハローワークからの情報提供」、「高校からの情報収集」が半数を超えています。（図1（2）⑤-2）

図1（2）⑤-1 高校生への事業所情報発信手段(事業所調査票2 Q1)

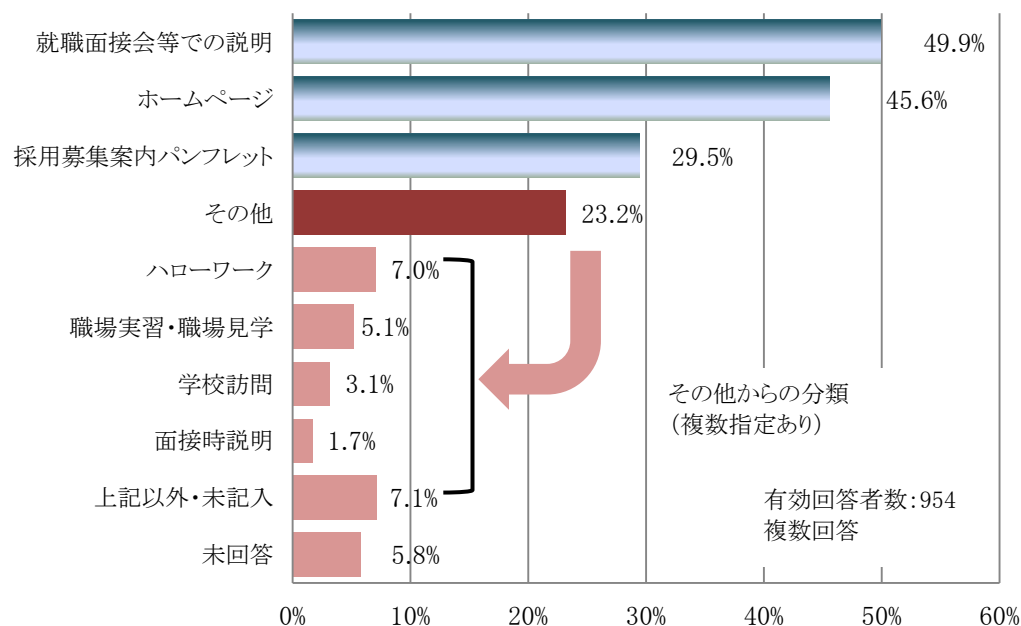
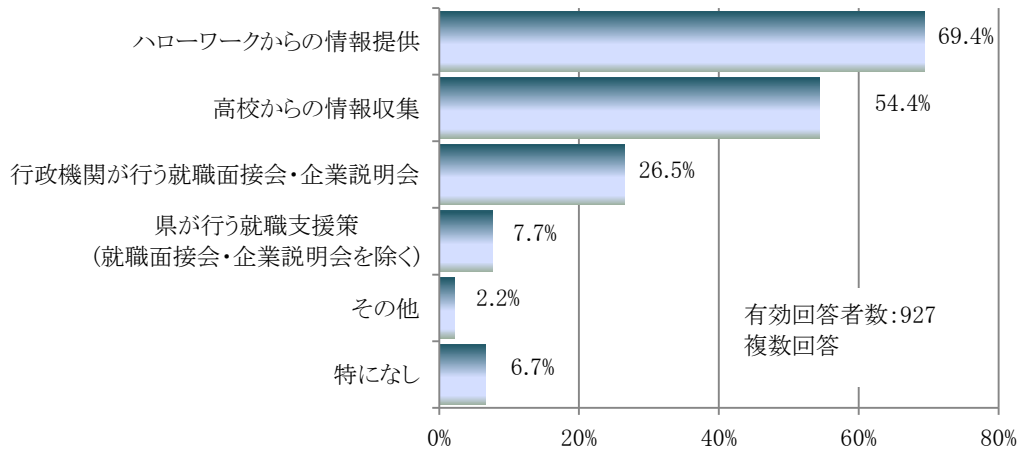


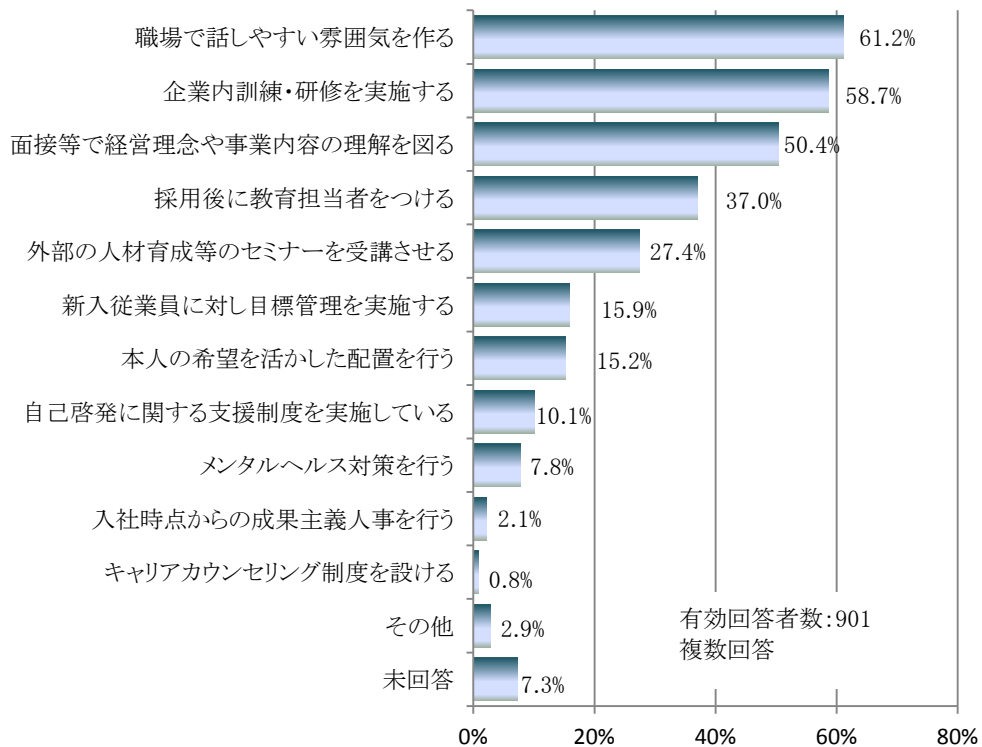
図1 (2) ⑤-2 利用した支援策(事業所調査票1 Q7)



⑥ 職場定着対策

事業所が職場定着対策として取り組んでいることでは、「職場で話しやすい雰囲気を作る」が61.2%、次いで「企業内訓練・研修を実施する」「面接等で経営理念や事業内容の理解を図る」の順に多い結果となっています。(図1 (2) ⑥)

図1 (2) ⑥ 職場定着対策(事業所調査票1 Q11)



## 【その他の回答例】

- ・常に声をかけている。
- ・個々に面談(試用期間後)。
- ・家族と面談し、協力を仰ぐ。
- ・6ヶ月に1回、全従業員対象の面談。
- ・月1度のヒアリング実施。
- ・1人1人の負担減、中途採用、派遣の受入。
- ・本人のできる範囲の仕事をさせる。
- ・仕事をまかせる。
- ・メンター制度を実施している。
- ・研修期間を長く取ったり、周りで声かけ等心掛けるなど、孤立しない様配慮している。
- ・朝礼で挨拶の練習を毎日行って、お客様に対してそして自分を変えることを行っている。
- ・休日を増やす検討をしている。
- ・育児休業を取得しやすい環境作り。
- ・資格取得の金銭面助成。
- ・資格取得、賃金アップ、手当の充実。
- ・経験に応じて資格取得の付与。
- ・理念と考え方の教育。

## ⑦ 従業員研修の実施状況と実施で困っていること

新規採用者への従業員研修について、8割の事業所が実施しています。そのうち50人以上の事業所では9割以上が研修を受講させているのに対し、50人未満の事業所は7割に留まっています。(図1(2)⑦-1、図1(2)⑦-2)

また、従業員研修の実施について、困っていることとして、研修生側の意識の欠如等に次いで、研修材料や方法に苦慮しているといった回答が多い結果となっています。(図1(2)⑦-3)

図1(2)⑦-1 新規採用従業員研修の受講有無(事業所調査票2 Q11)

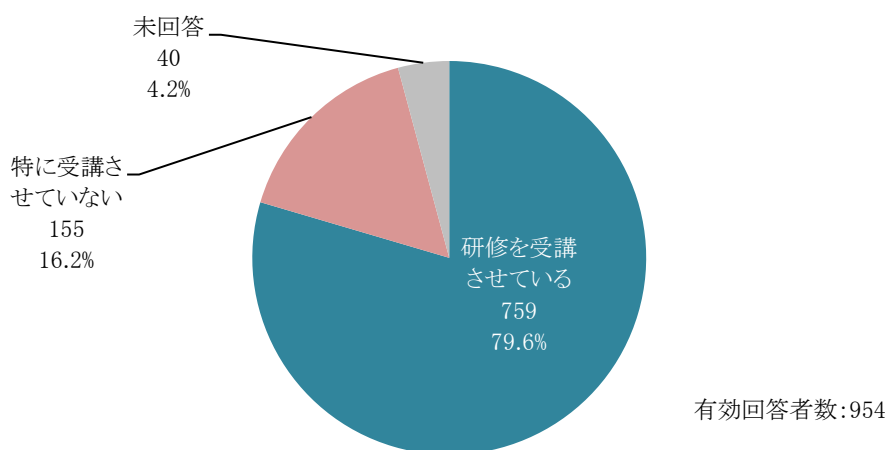


図1 (2) ⑦-2 新規採用従業員研修の受講有無(規模別)  
(事業所調査票1 Q1, 事業所調査票2 Q11)

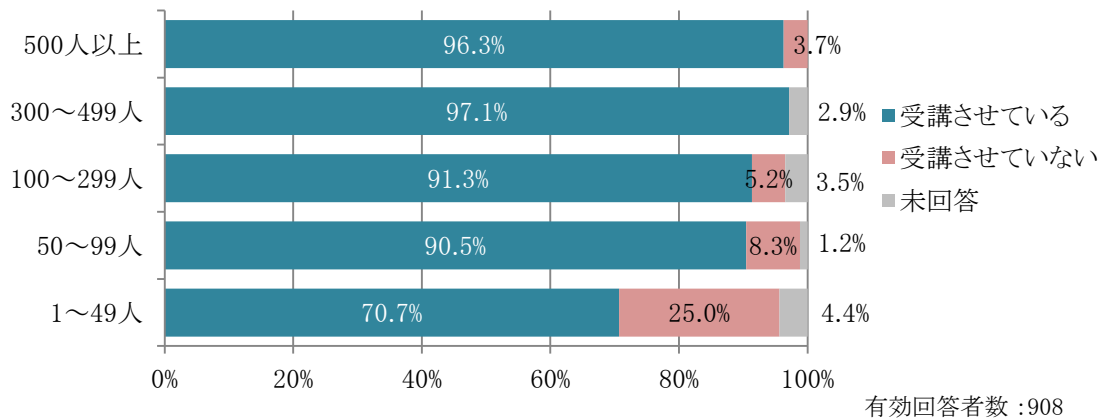
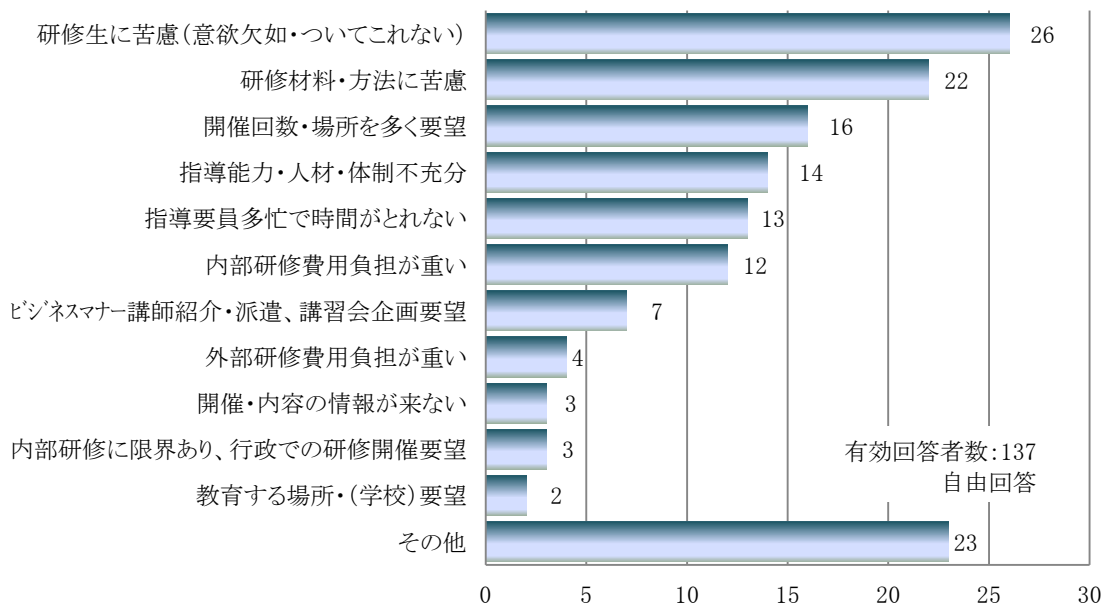


図1 (2) ⑦-3 新規採用従業員研修で困っていること(事業所調査票2 Q14)



### (3) 事業所からの自由意見

#### ① 職場環境づくり、業務内容の理解

##### 【職場環境づくり】

- ・定期的に面接等を行っている。声かけを意識的に行っている。
- ・未成年の為、懇親会等に出席させる際の法令遵守や席の配置など孤立しないよう気配りしている。
- ・イベント等を開催し、職場内の融和を図っている。
- ・悩み事を相談、対処してくれる先輩社員の育成を課題点としている。
- ・メンタルヘルス対策を実施しておりますが、高卒者が相談の対象になる傾向が多い。親御さんの理解・協力が少々希薄であるところが見受けられる。

##### 【業務内容の理解】

- ・入社前に、短期アルバイトとして店での業務に慣れて貰う、ということ数年より行っている。
- ・勤務時間帯が、朝早い為、とくに冬場など厳しいのでハローワークを通して見学、説明を聞いてもらってから応募してもらっている。

## ② 就職面接会、高校への要望、情報発信、人材育成

### 【就職面接会】

・合同就職面接会を職種別・地域別に行って欲しい。

### 【高校へ要望】

- ・高校の進路指導担当者と直接話せる機会を増やして欲しい。
- ・高校で職業観、人生観を学ぶ時間を増やして欲しい。

### 【情報発信】

- ・地域でも中小企業でも素晴らしい企業があるということを発信できる場を提供して欲しい。
- ・この業界はどんな仕事をしているか、知らないで入ってくるケースが多く、入社して簡単に辞めていく。良く仕事内容を研究して欲しい。

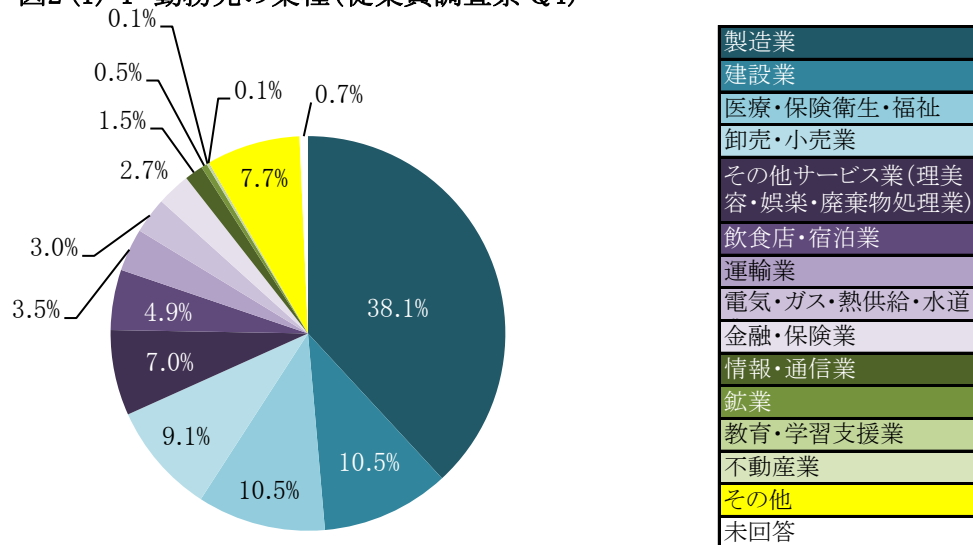
### 【人材育成】

- ・新規高卒者の同年代の人たちが交流を図れる場を設けていただきたい。
- ・新規採用、各種研修の多数回開催を要望しています。人材育成には時間がかかる為、アドバイスが欲しい。
- ・本人が希望する仕事と実際のギャップが大きいほど、離職率が上がる。長時間の研修に莫大な費用がかかるので、財政的な支援が欲しい。
- ・助成金を研修などの為に欲しい。
- ・研修の関係で、新卒のときだけでなく、2～3年後にもフォロー研修をして欲しい。

## 2 従業員調査の結果

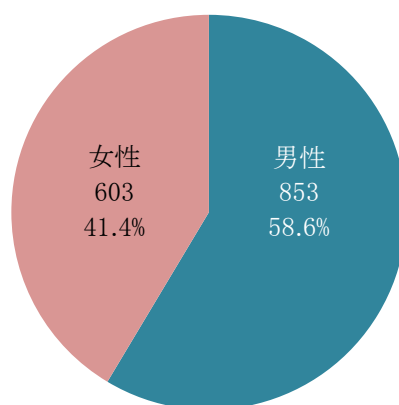
### (1) 回答従業員データ

図2 (1)-1 勤務先の業種(従業員調査票 Q4)



有効回収数:1456

図2 (1)-2 従業員の性別(従業員調査票 Q1)



有効回収数:1456

## (2) 回答結果

### ① 就職先情報の入手状況及び勤務先を決める際の重視条件

就職活動中の情報収集については、「あまり入手できなかった」「ほとんど入手できなかった」が全体の20.7%となっています。(図2 (2) ①-1)

また、就職活動の際に高校生が重視した条件では、「仕事の内容」に次いで「勤務先・通勤の便」「給料・賃金」の順に多く、「昇進やキャリアの将来性」、「能力開発の機会があるか」というスキルアップ面については少ない結果となっています。(図2 (2) ①-2)

図2 (2) ①-1 就職先情報の入手状況(従業員調査票 Q8)

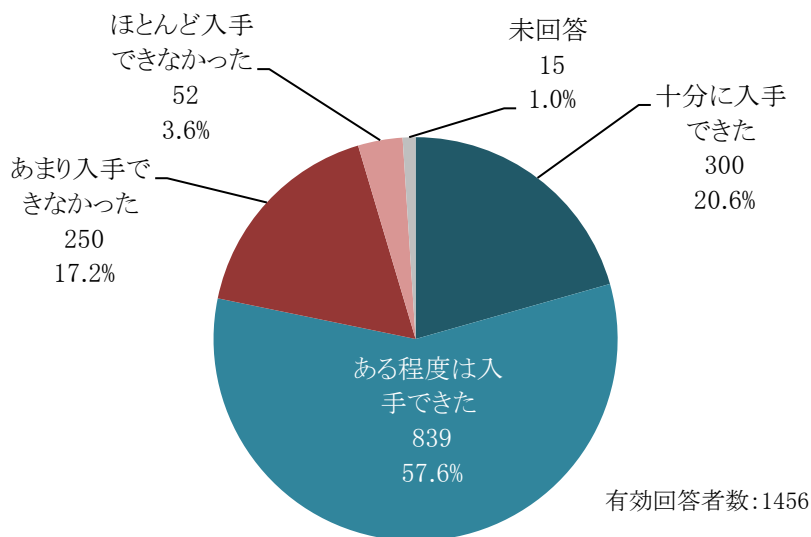
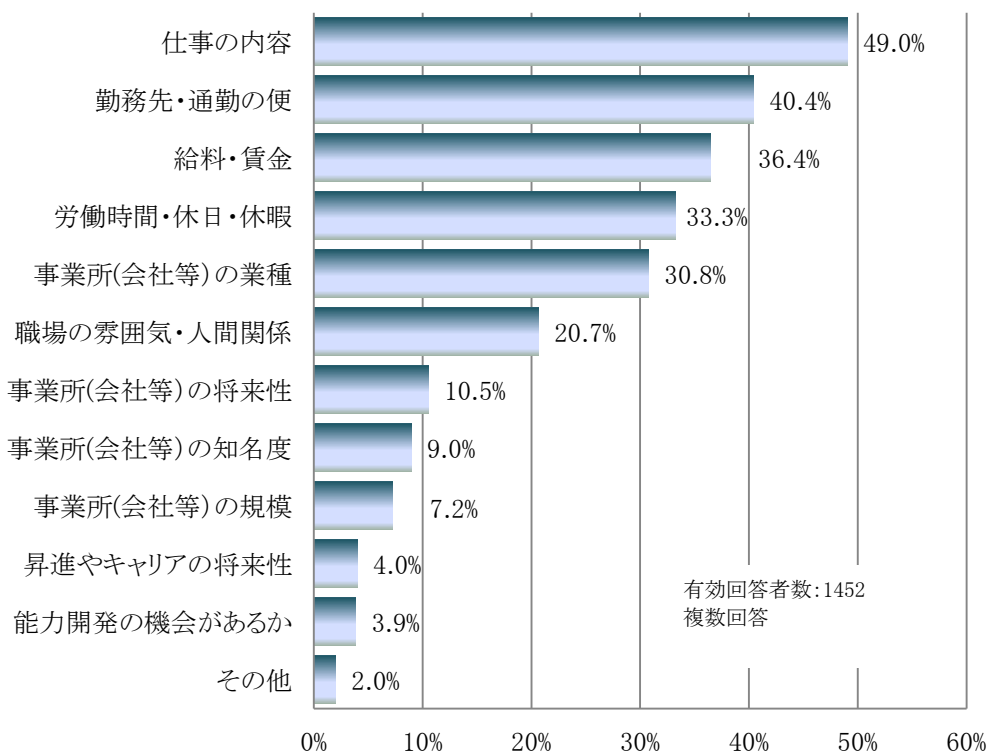


図2 (2) ①-2 勤務先として重視した条件(従業員調査票 Q7)



## ② 退職することへの意識

退職したいと思ったことのある人は、「よくある」「たまにある」が全体の56.4%となっており、半数以上の新規高卒者が退職を考えたことがあるという結果となっています。（図2 (2) ②-1）

また、最初に退職したいと思った時期については、平成22年度に就職した人で退職したいと思ったことのある人のうち、65.5%の人が就職して1年くらいまでに、退職したいと思ったことがあるという結果となっています。（図2 (2) ②-2）

図2 (2) ②-1 退職したいと思ったことがあるか(従業員調査票 Q12)

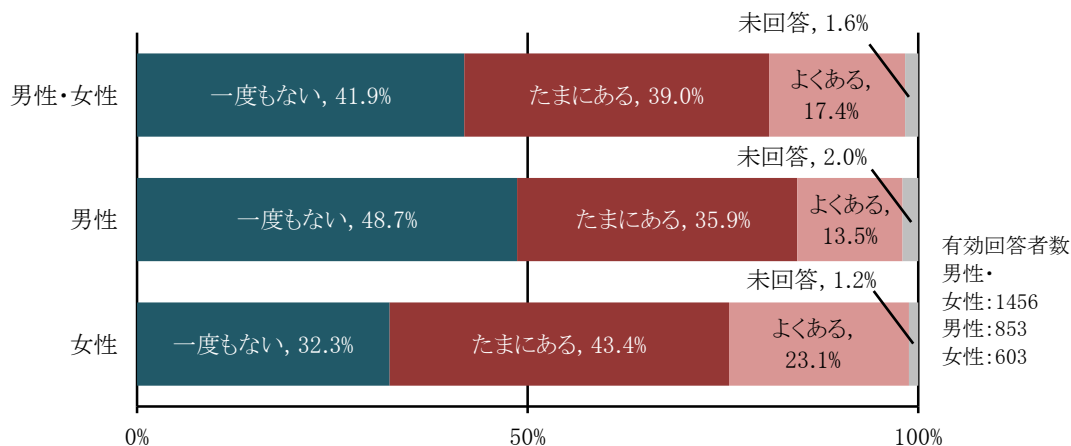
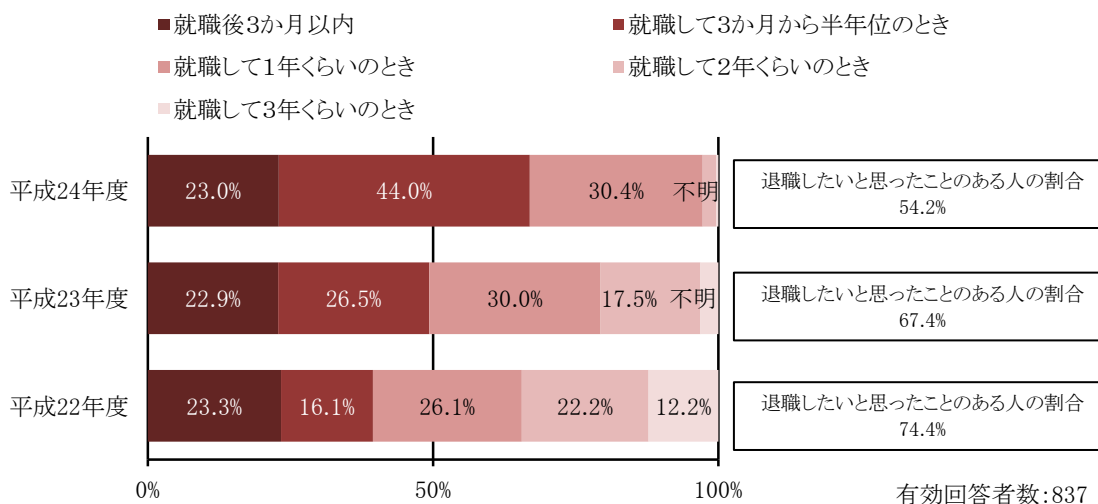


図2 (2) ②-2 最初に退職したいと思った時期(従業員調査票 Q2,Q13)



退職したいと思ったときに悩んだ内容としては、「職場の人間関係」が最も多く、次いで「労働時間・休暇・休日」「給料・賃金」となっており、働く環境や待遇のものが多く結果となっています。（図2 (2) ②-3）

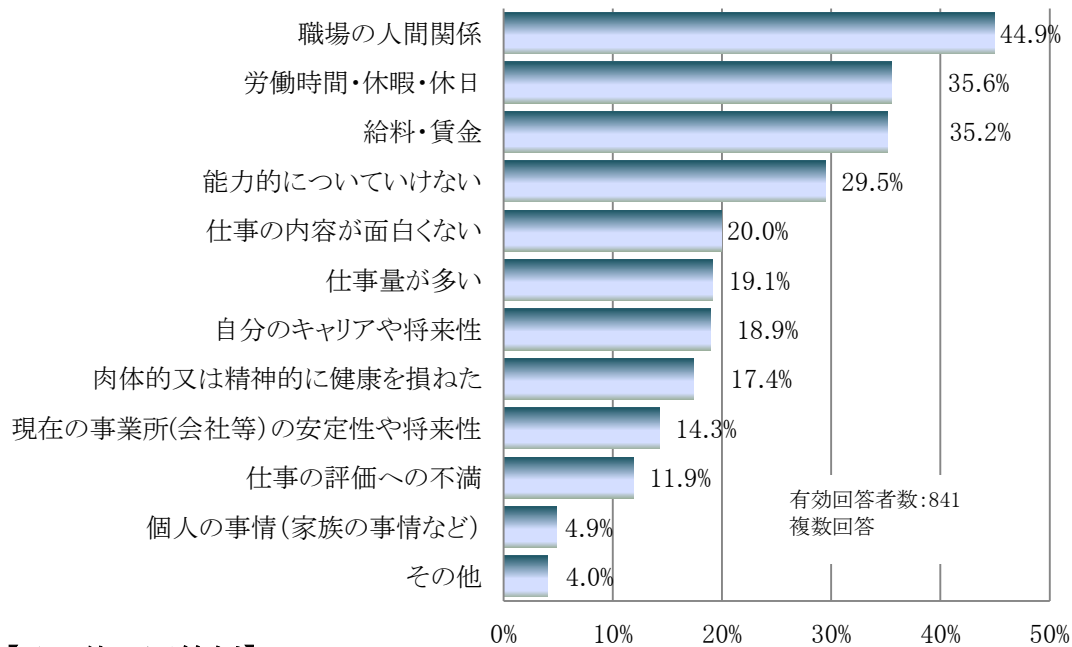
また、その際に退職を思いとどまった理由は、「退職すると生活に支障がでるから」に次いで、「転職先が見つからなかったから」という理由が多い結果となっています。（図2 (2) ②-4）

さらに、退職したいと思った時の相談相手については、「家族」に次いで「友人・知人」が多く、一方、「高校の先生・相談員」は少ない結果となっています。（図2 (2) ②-5）

また、「誰にも相談しなかった」という人も、23.8%となっており、相談しない人も相当数いることがわかります。

※ 年度が新しいほど離職率が低くなっているのは、在職期間の長さの違いによるものであるため、年度毎の離職率を比較することはできない。

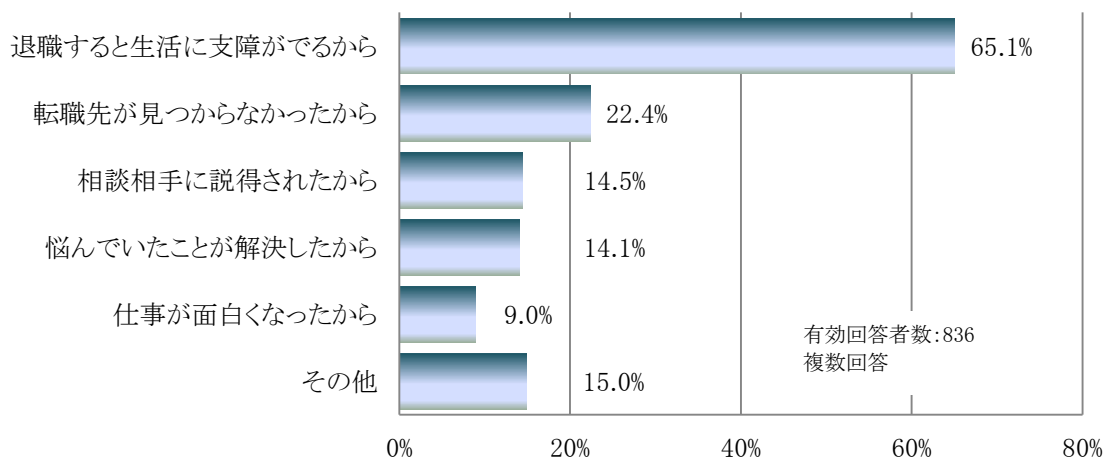
図2 (2) ②-3 退職したいと悩んだ内容(従業員調査票 Q14)



【その他の回答例】

- ・上司から求められるものに対し、しっかり対応できず不安に思った。
- ・趣味の活動が忙しくなってきた。
- ・他の職種も体験してみたいとなった。
- ・同年代の従業員がいない。
- ・年上の人を動かさないといけない立場であったため、精神的に疲れる。
- ・復興の仕事が多く、技術が学べない。

図2 (2) ②-4 退職を思いとどまった理由(従業員調査票 Q16)

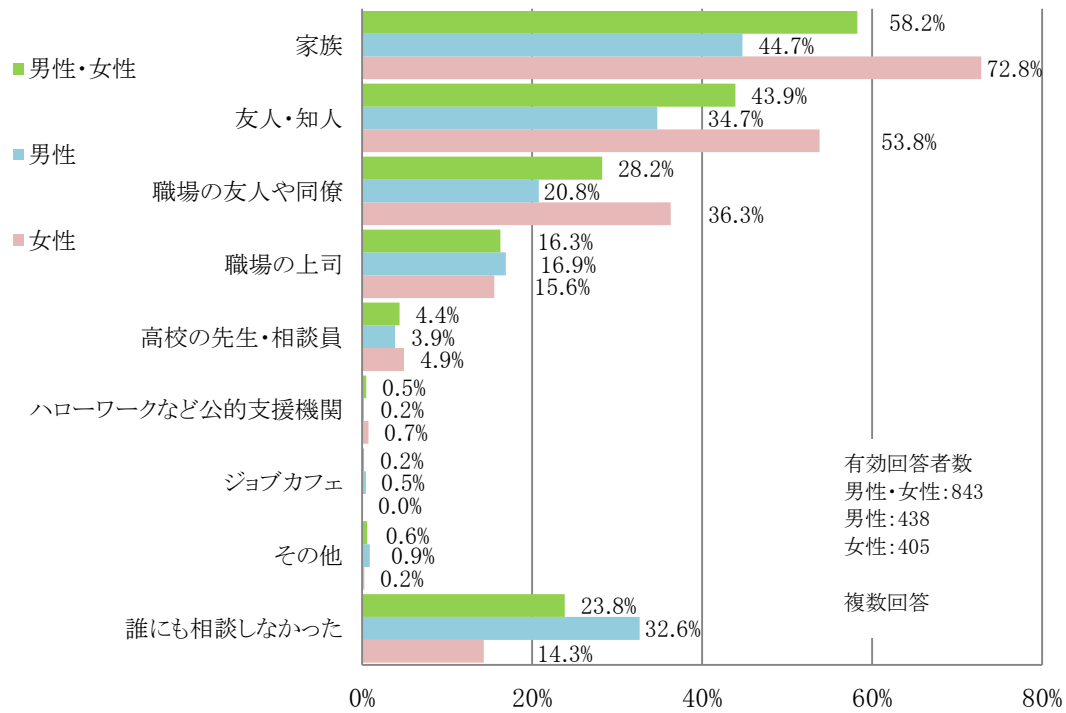


【その他の回答例】

- ・経歴に傷をつけることになるため。
- ・自分なりに改善策を考え、もう少し頑張ってみようと思ったから。
- ・一度逃げたらその先でも逃げる。続けていれば仕事を覚えられるから。
- ・悩み自体が小さい事に気付けた。
- ・親に心配かけたくないから。
- ・「そんな理由で辞めたらどこにいても一緒だ」と言われたことがあったから。
- ・実務経験がないと資格がとれないから。
- ・今は耐える時期なのかもしれないと感じたから。
- ・簡単に帰るわけにいかなかったから。
- ・職場の人達は苦手だったが、お客様が親切であったので続けてこれた。
- ・本社から期待されると知って、戦力でありたいと思ったから。



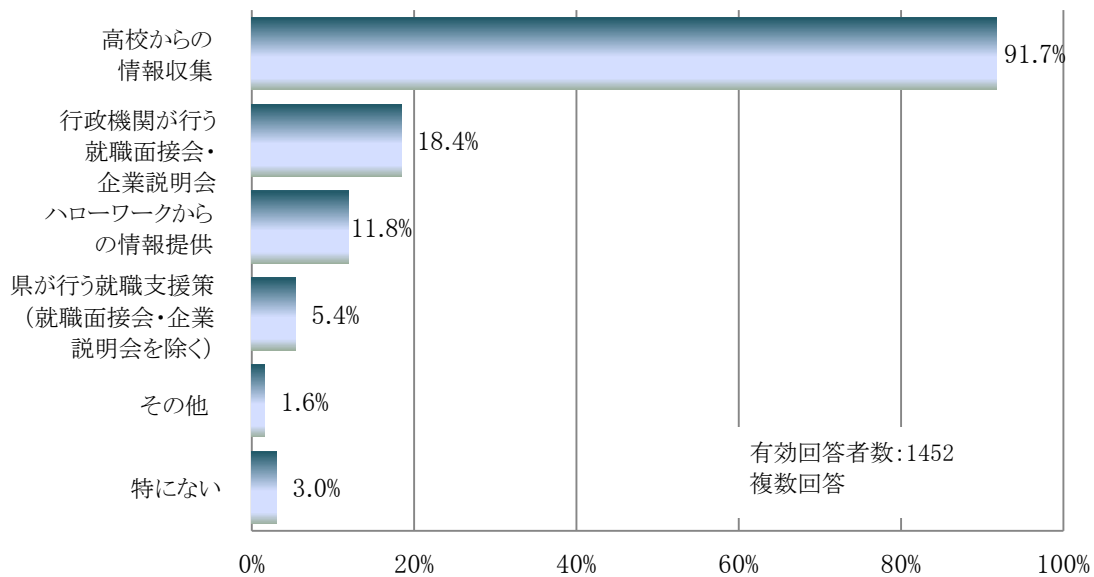
図2 (2) ②-5 退職したいと思った時の相談相手(従業員調査票 Q15)



③ 就職活動中に利用した支援策

就職活動において利用した支援策については、「高校からの情報収集」が9割以上となっています。(図2 (2) ③)

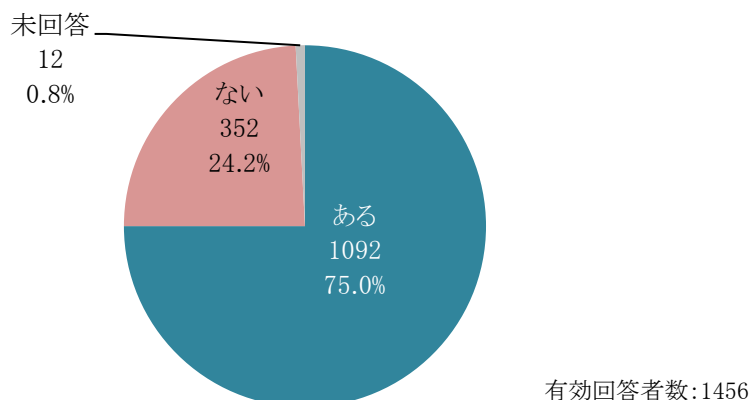
図2 (2) ③ 就職活動中に利用した支援策(従業員調査票 Q11)



#### ④ 職場での研修の有無

新規採用者への従業員研修については、全体の75.0%が受講しているという結果となっています。（図2 (2) ④）

図2 (2) ④ 職場での研修の有無(従業員調査票 Q21)



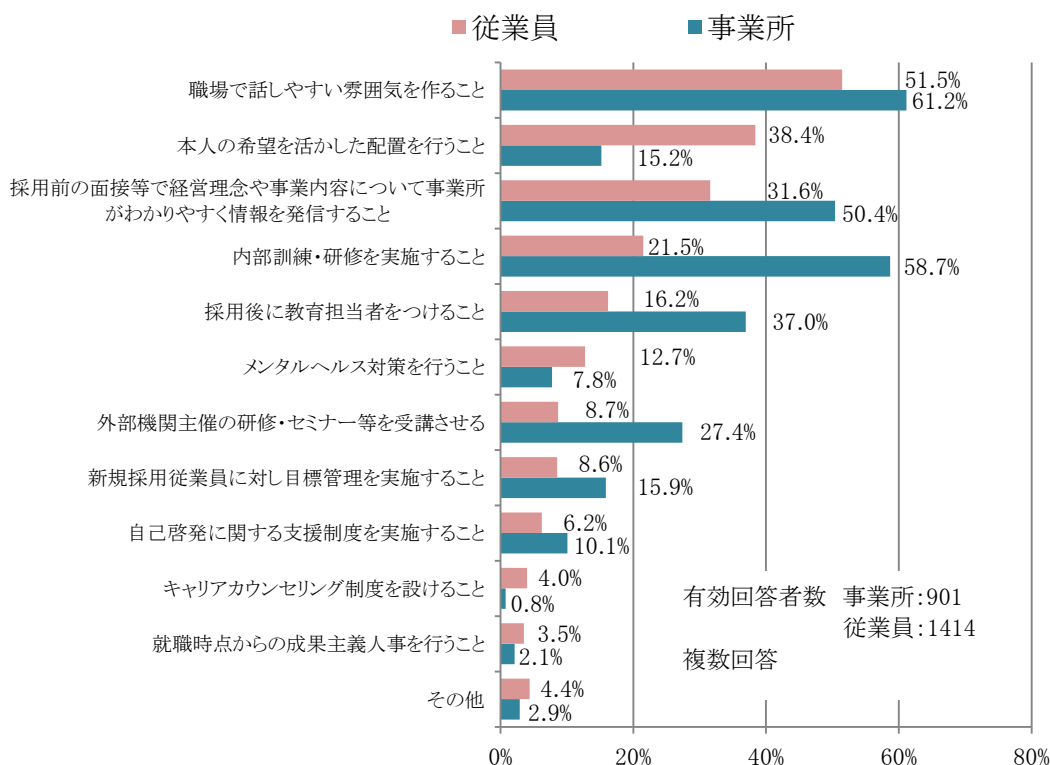
#### ⑤ 従業員から勤務先へ望むこと

従業員が勤務先に実施してほしい対策(労働条件以外)については、「職場で話しやすい雰囲気を作ること」が51.5%となっており、次いで「本人の希望を活かした配置を行うこと」「採用前の面接等で経営理念や事業内容について事業所がわかりやすく情報を発信すること」の順に多い結果となっています。

一方、事業所が職場定着として取りくんでいることでは、同様に「職場で話しやすい雰囲気を作ること」が最も多い結果となっています。次いで「企業内訓練・研修を実施する」「面接等で経営理念や事業内容の理解を図る」の順となっています。（図2 (2) ⑤）

従業員が勤務先に望むことと事業所の職場定着対策の結果が、必ずしも一致していないことが分かります。

図2 (2) ⑤ 事業所の職場定着対策・従業員が勤務先へ望むこと  
(従業員調査票Q20,事業所調査票1 Q11)



### Ⅲ 今後の対策

#### 1 高校在学中の支援

##### (1) 現状と課題

###### ① 新規高卒者の一般常識や仕事に対する意欲の欠如等

- 調査結果によると、事業所は、新規高卒者に対して、一般常識、道德等の欠如や挨拶・礼儀等が不十分であること、さらに、退職した新規高卒者に対しては、仕事に対する意欲の欠如も指摘しています。

###### ② 新規高卒者の情報収集及び事業所の情報発信の不足

- 新規高卒者の2割を超える人が、就職活動中の企業情報収集を十分にできなかったと回答しています。
- 企業の情報発信手段としては、就職面接会やホームページが多く、職場実習・見学、学校訪問といった事業所と高校生が十分に直接接する機会が少なくなっています。また、事業所の約4分の1が、新規高卒者は経営理念等を十分理解していないと回答しており、高校生と企業間の情報発信・収集に課題があることが想定されます。
- こうした現状は、高校の進路指導者と直接話せる機会を増やしてほしい、という事業所から高校への要望が見られることから、読み取ることができます。新規高卒者の中には、企業等の情報収集や研究が不十分なまま就職先を決定し、就職したため、結果として採用後、早期に離職してしまっている人がいると推察されます。

##### (2) 現在の取組

###### ① 高校生が一般社会常識や仕事に対する意識を学ぶ機会の提供

- 高校生及びその保護者・教員を対象とした職業理解や職業観醸成を目的としたキャリア教育セミナーや工場見学会等を開催するとともに、就職が内定した高校生を対象として、就職に際し必要となるマナーや一般常識、社会人としての心がまえを学ぶみやぎ高校生入社準備セミナー等を開催しています。

###### ② 高校生による企業情報収集と企業の情報発信への支援

- 高校生による企業情報収集及び事業所による情報発信機会を提供するため、就職活動を行う高校生を対象として、企業説明会や合同就職面接会等を開催しています。
- 就職総合支援員が事業所を訪問し、高校が求める企業情報や採用情報を収集する新規高卒者就職総合支援事業を実施しています。
- 企業の採用情報の発信方法等の見直しについて、アドバイスを行う専門家を事業所へ派遣し、事業所の魅力を効果的に高校生へ発信する中小企業魅力発信支援事業を実施しています。

##### (3) 今後の方向性

###### ① キャリア教育の一層の充実

- 高校卒業までに、社会性を身につける研修や働く意味と心構えを学ぶためのキャリア教育の一層の充実を図ります。

###### ② 十分な企業情報入手のための支援

- 事業所の採用募集パンフレットやホームページ等の情報発信手段・内容の見直しを行うためのアドバイザーを事業所へ派遣し、高校生が適切な時期に十分な企業情報を入手できるよう支援します。
- 高校の進路指導者と企業の人事担当者による情報交換会の開催や、職場実習・見学の機会を拡充し、高校と高校生が企業から直接情報を得られるよう支援します。

## 2 就職後の支援

### (1) 現状と課題

#### ① 小規模事業所等における高い離職率

- 調査結果によると、事業所規模が小さいほど、新規採用者に対する研修を受講させる機会が少なくなっており、また、新規高卒者の離職率も高くなっています。これは、事業所規模が小さいため、同期生など年齢が近い同僚が少ないことや、マンパワー不足等により研修を実施する余力がないこと、新規採用者の人材育成に対するノウハウを有していないことなどが要因として想定されます。また、「飲食店・宿泊業」や「その他サービス業（理美容・娯楽・廃棄物処理業）」等特定の業種で離職率が高くなっています。

#### ② 従業員の早期離職への意識と相談できにくい職場環境

- 平成22年度採用者を見ると、7割を超える人が仕事を辞めたいと思つたことがあります。そのうち6割を超える人が採用後1年目までの早い時期に辞めたいと思っています。辞めたいと思つた主な理由としては、職場の人間関係や労働時間・休暇・休日、給料・賃金などの労働条件で悩んだことが原因となっています。
- 辞めたいと思つたときに相談した相手は、約6割が家族、約4割が友人・知人となっており、一方、職場の友人や同僚は3割、職場の上司は2割を下回っています。また、2割を超える人が誰にも相談しなかったという結果となっています。

### (2) 現在の取組

#### ① 新規採用者を対象とした支援

- 職場定着対策として、就職直後や就職後半年経過時等の早い時期に、社会人としての一般常識等を学び仕事の目標づくりを行う新規採用者向けの職場定着セミナーを開催しています。

#### ② 事業所(人事担当者)を対象とした支援

- 事業所側への支援として、事業所の人事担当者を対象とした採用力向上セミナーや育成力・職場定着セミナーを実施し、就職後の新人教育方法等の研修を行っています。

### (3) 今後の方向性

#### ① 個々の事業所の状況に応じた支援

- 中小企業を対象に、新規採用者や事業所の人事担当者へのセミナーを行うほか、採用後早い段階から、事業所へアドバイザーを派遣し、人事担当者への支援や社員へのカウンセリング等、個々の事業所の状況に対応した支援を行います。

#### ② 企業の垣根を越えた支援

- 身近な地域で気軽に相談できる相手確保するという視点から、地域において、新規高卒者が業種・職種の垣根を越え参加できる研修会や定着率が高い他事業所の事例発表会の開催、事業所間での情報交換の場の設定等、職場定着に向けたより効果的な取組を事業所が実施できるよう支援します。

# IV 参考

## 1 事業所調査票1

### 新規高卒者の職場定着に関する調査【事業所調査】

～ご記入にあたってのお願い～

- 本調査は、宮城県が実施するもので宮城労働局及び県内ハローワークの協力のもと新規高卒者の職場定着に関して実施するものです。  
本県における新規高卒者の職場定着率は全国平均と比べ低く、早期離職未然防止策が求められていることから、新規高卒者の職場定着に係る県内企業及び従業員の状況や考え方の現状を把握し、今後の職場定着に対する支援策検討の基礎資料とするため、県内事業所及び入社後1年目から3年目までの新規高卒就職者を調査対象として実施します。御多忙のところ誠に恐縮ですが、是非御協力をお願いいたします。
- 調査の結果は、統計的に集計・分析にのみ活かし、貴事業所のお名前や個々の回答をそのままの形で公表することは一切ありませんので、ありのままを御回答ください。
- 同封している調査票は事業所調査票(1・2)と従業員調査票の3種類と返信用封筒6部です。  
・事業所調査は「事業所調査票1」及び「事業所調査票2」の2種類で各1部が同封されています。  
「事業所調査票1・2」は主に人事・採用担当者の方に御回答いただくようお願いいたします。調査票1は御記入後、同封の返信用封筒で御返送ください。調査票2は、後日、県が本調査の実施を委託する事業者が事業所様を訪問の上、聞き取り調査をさせていただきます。(または御記入いただき調査票1とともに御返送いただいても結構です)  
・従業員調査は「従業員調査票」の1種類で5部が同封されています。「従業員調査票」は平成22年度、23年度、24年度に就職した各年3月新規高卒者の正規従業員の方に、調査票と返信用封筒をセットで1部ずつお渡しいただき御記入ください。御記入後は従業員の方が直接返信用封筒で御返送いただきます。  
※なお、従業員調査票が不足する場合には、本調査票を送付させていただいた後、県が本調査を委託する事業者より、調査への協力依頼に関するお電話をさせていただきますので、その際に不足部数をお申し出ください。郵送又は訪問させていただき不足部数を送付いたします。
- 設問への御回答は、選択肢がある場合は番号を○で囲み、それ以外の場合は適宜御記入ください。選択した回答により、矢印で関連設問を誘導している部分以外は、すべての設問に御回答ください。
- この調査票は、事業所様(雇用保険適用事業所)単位でお答えください。  
※事業所情報、調査等で知り得た情報の取り扱い及び情報の管理については宮城県が責任をもって行うものとし、それらの情報については本調査の目的以外には一切使用することはありません。
- 回答の御記入が завершиましたら、返信用封筒で、平成25年9月30日(月)までに郵便ポストに投函してください。

- この調査についての御照会先
- 【調査票の返送等について】 スリープロ株式会社 (県が本調査実施を委託する事業者)  
tel: 022-722-3986
- 【本調査の趣旨・内容等について】 宮城県 経済商工観光部 雇用対策課 雇用推進班  
tel: 022-211-2772 fax: 022-211-2769

### 新規高卒者の職場定着に関する調査【事業所調査票1】

- I 貴事業所の事業概要及び採用状況等についてお聞きします。
- Q1 貴事業所の全従業員数(パート・アルバイト・契約社員等の非正規従業員を含む。派遣労働者は含まない。)はおよそ何人ですか。  
全従業員数(貴事業所単体)約           人
- Q2 貴事業所の主たる業種についてお答えください。(○は1つつけてください)
- |                 |           |                     |
|-----------------|-----------|---------------------|
| 1 鉱業            | 6 運輸業     | 11 医療・保健衛生・福祉       |
| 2 建設業           | 7 卸売・小売業  | 12 教育・学習支援業         |
| 3 製造業           | 8 飲食店・宿泊業 | 13 その他サービス業(理美容・娯楽) |
| 4 電気・ガス・熱供給・水道業 | 9 金融・保険業  | ・廃棄物処理業)            |
| 5 情報・通信業        | 10 不動産業   | 14 その他( )           |
- Q3 現在の貴事業所の正規従業員構成についてお答えください。(およその数字を御記入ください)該当者がいない場合は「0」を記入してください。

正規従業員数	年齢階層別構成				
	20歳未満	20歳以上 ～30歳未満	30歳以上 ～40歳未満	40歳以上 ～50歳未満	50歳以上
人	人	人	人	人	人

- Q4 平成22年度、23年度及び24年度の各年度に採用した正規従業員のうち新規学卒者の採用状況及び定着状況についてお答えください。該当者がいない場合は「0」を記入してください。

採用年度	正規従業員(新卒採用)		
	新規学卒者全員の人数 (各年3月卒) A	Aのうち高卒 B	BのうちH25.9.1以前に離職した者 C
H22	人	人	人
H23	人	人	人
H24	人	人	人

- II 貴事業所の高校生の採用状況についてお聞きします。
- Q5 貴事業所が高校生を採用する理由についてお答えください。該当するものすべてに○をつけてください。
- |                      |                      |
|----------------------|----------------------|
| 1 若い風を吹き込みたいため       | 7 社会(地域)貢献のため        |
| 2 従業員の年齢バランスに考慮するため  | 8 必要なスキル・資格を取得しているため |
| 3 過去にも多数採用しているため     | 9 その他( )             |
| 4 教育をしやすいため          | 10 特に理由はない           |
| 5 新しい人材を採用し技術継承を図るため |                      |
| 6 体力を必要とする職種のため      |                      |

- Q6 高校生の採用に当たり採用のポイントについて該当するものうち重視の程度が高いものから3つまでお答えください。
- |                         |                       |
|-------------------------|-----------------------|
| 1 明るく前向きであること           | 6 コミュニケーション能力があること    |
| 2 しつかりとしたビジョンを持っていること   | 7 挨拶や敬語が使えること         |
| 3 自分自身を強くアピールできること      | 8 学力のあること             |
| 4 運動、クラブ活動を積極的に活動してきたこと | 9 採用実績のある高校の生徒であること   |
| 5 学校の欠席日数が少ないこと         | 10 通勤が可能か(長距離通勤は避けたい) |
|                         | 11 その他( )             |

- Q7 採用募集の際、利用した支援策についてお聞かせください。あてはまるすべてに○をつけてください。
- |                             |             |
|-----------------------------|-------------|
| 1 ハローワークからの情報提供             | 4 高校からの情報収集 |
| 2 行政機関が行う就職面接会・企業説明会        | 5 その他( )    |
| 3 県が行う就職支援策(就職面接会・企業説明会を除く) | 6 特になし      |

- Q8 採用計画はいつくらいに決定しているかお聞かせください。○は1つつけてください。
- |                             |                 |
|-----------------------------|-----------------|
| 1 求人募集年度の前年から               | 4 特に決めず随時必要があれば |
| 2 求人募集年度の求人票受付日前(例年6/20頃)から | 5 その他( )        |
| 3 求人募集年度の求人票受付日後から          |                 |

- III 貴従業員の職場定着対策についてお聞きします。
- Q9 上記Q4のB欄「高卒」採用者のうち、H25.9.1以前に既に離職した方がいる場合(Q4・C欄に記載有)にお答えください。離職した方は、採用後どのくらいの期間で離職しましたか。

採用から離職までの期間	～1か月	1～3か月	3～6か月	6～12か月	12～24か月	24～36か月
人数						

※人数の合計はQ4・C欄の合計数と一致します

- Q10 上記Q4のB欄「高卒」採用者のうち、H25.9.1以前に既に離職した方がいる場合(Q4・C欄に記載有)にお答えください。離職した方の離職理由についてお答えください。該当するもの、考えられるものすべてに○をつけてください。
- |                 |                      |
|-----------------|----------------------|
| 1 給与・賞金に不満      | 8 事業所の経営方針等が合わない     |
| 2 労働時間や休日・休暇に不満 | 9 能力開発の機会が少ない        |
| 3 職場の人間関係に不満    | 10 キャリアアップのため        |
| 4 仕事がつらい        | 11 肉体的又は精神的に健康を損ねた   |
| 5 能力的についていけない   | 12 家族の事情             |
| 6 仕事が目白くない      | 13 解雇した(普通解雇、整理解雇含む) |
| 7 仕事の評価への不満     | 14 全く理由が思い当たらない      |
|                 | 15 その他( )            |

- Q11 貴事業所では、従業員(高卒)の職場定着対策としてどのようなことに取り組んでいますか。実際に取り組んでいるものすべてに○をつけてください。
- |                                      |                       |
|--------------------------------------|-----------------------|
| 1 採用前の面接等で経営理念や事業内容について理解を図るよう工夫している | 7 自己啓発に関する支援制度を実施している |
| 2 本人の希望を活かした配置を行う                    | 8 職場で話しやすい雰囲気を作る      |
| 3 入社時点からの成果主義人事を行う                   | 9 採用後に教育担当者をつける       |
| 4 新人従業員に対し目標管理を実施する                  | 10 キャリアカウンセリング制度を設ける  |
| 5 企業内訓練・研修を実施する                      | 11 メンタルヘルス対策を行う       |
| 6 外部の人材育成等のセミナーを受講させる                | 12 その他( )             |
|                                      | 13 特に何も取り組んでいない       |

- Q12 貴事業所で、高卒新規採用従業員の職場定着に関して苦労されていること、課題等がありましたら、御自由にお書きください。

- Q13 本調査に回答いただいた方についてお伺いします。
- 貴事業所名称: \_\_\_\_\_
- 所属・部署: \_\_\_\_\_
- お役職: \_\_\_\_\_ お名前: \_\_\_\_\_

調査は以上で終了です。  
この調査票1枚ごとに、あわせて返信用封筒を1部お送りしていますので、御記入いただきましたら、そのまま調査票を返信用封筒に入れて、9月30日(月)までに投函してください。

なお、「事業所調査票2」は、調査員が事業所様を訪問させていただき、御担当者様から直接聞き取りをさせていただく予定ですが、御担当者様に御記入いただき、本「事業所調査票1」とあわせて御返送いただいても結構です。訪問させていただく場合は、調査員が事前に御連絡をさしあげた上、御協力をお願いさせていただきます。  
是非、御協力を賜りますようお願い申し上げます。

御協力ありがとうございました。

## 2 事業所調査票2

新規高卒者の職場定着に関する調査【事業所調査票2】

### <本調査票の御回答方法についての御説明>

本調査票【事業所調査票2】は、以下①②のいずれかの方法により御回答願います。

- ① 調査員（県が本調査実施を委託する事業者）が事業所様を訪問した上、御担当者から聞き取り  
※訪問させていただく場合は、調査員が事前に御連絡をさせていただきます。
- ② 御担当者が記入後返送  
※御記入いただいた【事業所調査票1】とともに返信用封筒にて9月30日（月）までに投函  
してください。

### I 貴事業所の名称

### II 貴事業所の経営理念等の情報発信について

Q1 新規高卒者の採用に際し、貴事業所の経営理念や社風など貴事業所の「情報」をどのような方法で高校生へ発信しているかお聞かせください。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 ホームページ
- 2 採用募集案内パンフレット
- 3 就職面接会等での説明
- 4 その他（ ）

Q2 採用された新規高卒者は、貴事業所の経営理念等について十分に理解していると思えますか。○をつけてください。

- 1 十分に理解している
- 2 概ね理解している
- 3 あまり理解していない
- 4 全く理解していない
- 5 その他（ ）
- 6 わからない

### III 新規高卒生を採用した印象などについて（採用実績がある事業所様がお記入ください）

Q3 新規高卒生を採用した印象についてお聞かせください。

Q4 採用した新規高卒者の勤務態度などについてお聞かせください。

Q5 以前に、採用した新規高卒者の対応に苦慮した事例（例：従業員の親からの苦情）がありましたらお聞かせください。

Q6 新規高卒生を採用し、既に離職した方と現在も在職している方の両方おられた事業所様では、その違い（例：意識の持ち方や本人の性質等）はどのようなことにあると思えますか。

### IV 高校への要望などについて

Q7 新規高卒者に、高校を卒業するまでに身につけてほしいことはどのようなことですか。

Q8 高校側には何を希望されますか。

### III 新規高卒者の採用予定について

Q9 平成26年3月新規高卒者の採用を予定していますか。○をつけてください。

- 1 採用予定
- 2 採用予定はない
- 3 検討中

Q10 採用予定がない理由についてお聞かせください。あてはまるすべてに○をつけてください。

- 1 これまでの採用者に良い印象が持てなかったため
- 2 教育に経費を要するため
- 3 即戦力でないため
- 4 以前募集したが、応募がなかったため
- 5 そもそも採用の予定がないため
- 6 その他（ ）

### IV 人材育成について

Q11 貴事業所では、人材育成のため採用後に新規採用従業員研修を受講させていますか。○をつけてください。

- 1 研修を受講させている
- 2 特に受講させていない

Q12 新規採用従業員研修はどのような方法で行っていますか。あてはまるすべてに○をつけてください。

- 1 内部（社内）研修
- 2 外部団体主催研修  
（経済団体等農社登録団体）
- 3 行政機関主催研修
- 4 その他（ ）

Q13 受講させていない理由をお聞かせください。あてはまるすべてに○をつけてください。

- 1 内部（社内）研修制度がないため
- 2 外部団体主催研修は費用がかかるため
- 3 外部団体主催研修の情報がわからないため
- 4 特に研修の必要を感じないため
- 5 その他（ ）

Q14 新規採用従業員研修の実施について困っていることがありましたらお聞かせください。

### VII 行政への御意見・御要望

Q15 新規高卒者の職場定着について、行政への御意見・御要望がありましたら御記入ください。

調査は以上で終了です。

御協力ありがとうございました。

### 3 従業員調査票

#### 新規高卒者の職場定着に関する調査 【従業員調査】

～ご記入にあたってのお願い～

1 本調査は、宮城県が実施するもので宮城労働局及び県内ハローワークの協力のもと新規高卒者の職場定着に関して実施するものです。  
本県における新規高卒者の職場定着率は全国平均と比べ低く、早期離職未然防止策が求められていることから、新規高卒者の職場定着に係る県内企業及び従業員の状況や考え方の現状を把握し、今後の職場定着に対する支援策検討の基礎資料とするため、県内企業及び入社後1年目から3年目までの新規高卒者就職者を調査対象に実施します。御多忙のところ誠に恐縮ですが、是非御協力をお願いいたします。

2 調査の結果は、統計的に集計・分析にのみ活用し、あなた様の個人情報に他には漏れることは一切ありませんのでそのまま御回答ください。

3 この「従業員調査票」は、正規従業員で、平成22年度、23年度、24年度に就職した各年3月新規高卒者の方に、御回答くださいますようお願いいたします。御記入後は従業員の方が直接返信用封筒で御返送ください。

4 設問への御回答は、選択肢がある場合は番号を○で囲み、それ以外の場合は適宜御記入ください。選択した回答により、矢印で関連設問を誘導している部分以外は、すべての設問に御回答ください。

5 回答の御記入が終わりましたら、返信用封筒で、平成25年9月30日(月)までに郵便ポストに投函してください。

○ この調査についての御照会先  
【調査票の記入方法・締切・返送等について】 スリープ株式会社 (県が本調査実施を委託する事業者)  
Tel : 022-722-3986  
【本調査の内容・趣旨等について】 宮城県 経済商工観光部 雇用対策課 雇用推進班  
Tel : 022-211-2772 Fax : 022-211-2769

#### 新規高卒者の職場定着に関する調査 【従業員調査票】

##### I あなたについてお聞きします。

- Q1 あなたの性別についてお聞きします。いずれかに○をつけてください。  
1 男性 2 女性
- Q2 あなたが現在の勤務先に採用されたのはいつですか。□□□□に数字を記入してください。  
採用 : 平成 □□□□ 年 □□□□ 月
- Q3 高校生のとき、アルバイトをしたことがありますか。○をつけてください。  
1 ある 2 ない

- Q11 就職活動中に、利用した就職活動支援策は何ですか。あてはまるすべてに○をつけてください。  
1 ハローワークからの情報提供 4 高校からの情報収集  
2 行政機関が行う就職面接会・企業説明会 5 その他( )  
3 県が行う就職支援策(就職面接会・企業説明会を除く) 6 特になし

##### IV これまで退職したいと思ったことがあるかについてお聞かせください。

- Q12 現在の勤務先を退職したいと思ったことがありますか。○をつけてください。  
1 よくある 2 たまにある 3 一度もない ⇨ Q17へ
- Q13 最初に退職したいと思ったのはいつ頃でしたか。いずれか一つに○をつけてください。  
1 就職後3か月以内 4 就職して2年くらいのとき  
2 就職して3か月から半年位のとき 5 就職して3年くらいのとき  
3 就職後1年くらいのとき
- Q14 その際に、悩んだ内容は何ですか。あてはまるすべてに○をつけてください。  
1 現在の事業所(会社等)の安定性や将来性 7 給料・賃金  
2 自分のキャリアや将来性 8 労働時間・休暇・休日  
3 仕事の内容が面白くない 9 職場の人間関係  
4 仕事の評価への不満 10 個人の事情(家族の事情など)  
5 仕事量が多い 11 肉体的又は精神的に健康を損ねた  
6 能力的についていけない 12 その他( )
- Q15 その際に、誰かに相談しましたか。あてはまるすべてに○をつけてください。  
1 職場の上司 6 高校の先生・相談員  
2 職場の友人や同僚 7 ジョブカフェ  
3 家族 8 ハローワークなど公的支援機関  
4 親・兄弟姉妹 9 その他( )  
5 友人・知人 10 誰にも相談しなかった
- Q16 その際に、退職を思いとどまった理由は何ですか。あてはまるすべてに○をつけてください。  
1 退職すると生活に支障がでるから 5 相談相手に説得されたから  
2 転職先が見つからなかったから 6 その他( )  
3 仕事が面白くなったから  
4 悩んでいたことが解決したから

##### II 現在のあなたの仕事についてお聞きします。

- Q4 あなたの現在の勤務先の事業所の主たる業種についてお聞かせください。あてはまるもの一つに○をつけてください。  
1 鉱業 6 運輸業 11 医療・保健衛生・福祉  
2 建設業 7 卸売・小売業 12 教育・学習支援業  
3 製造業 8 飲食店・宿泊業 13 その他サービス業(理美容・ファッション・美容・健康) 14 その他( )  
4 電気・ガス・熱供給・水道業 9 金融・保険業  
5 情報・通信業 10 不動産業
- Q5 現在の勤務先での仕事の内容についてお聞きします。主なものに○をつけてください。  
1 専門・技術的な仕事 4 営業(外回り)の仕事 7 運輸・通信の仕事  
2 事務の仕事 5 保安の仕事 8 製造の技能工  
3 販売の仕事 6 サービスの仕事 9 その他( )
- Q6 あなたは現在の勤務先で仕事や悩みを相談できる人はいますか。○をつけてください。  
1 いる 2 いない

##### III 現在の勤務先に就職するときの活動等についてお聞かせください。

- Q7 就職活動の際に重視した条件は何ですか。重視した程度の高順に3つ以内に○をつけてください。  
1 事業所(会社等)の業種 5 昇進やキャリアの将来性 9 仕事の内容  
2 事業所(会社等)の規模 6 能力開発の機会があるか 10 職場の雰囲気・人間関係  
3 事業所(会社等)の知名度 7 給料・賃金 11 勤務先・通勤の便  
4 事業所(会社等)の将来性 8 労働時間・休日・休暇 12 その他( )

- Q8 Q7で選んだ重視した条件について、就職活動中に、それらの情報を十分に入手できましたか。いずれか一つに○をつけてください。  
1 十分に入手できた 3 あまり入手できなかった  
2 ある程度は入手できた 4 ほとんど入手できなかった

- Q9 現在の勤務先を決めるときに、誰かに相談しましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。  
1 親・兄弟姉妹・親戚 3 高校の先生・相談員 5 その他( )  
2 友人・知人 4 ハローワークなど公的支援機関 6 誰にも相談しなかった

- Q10 現在の勤務先は第1希望でしたか。○をつけてください。  
1 第1希望 2 第1希望でない

##### V 今後の仕事についてお聞かせください。

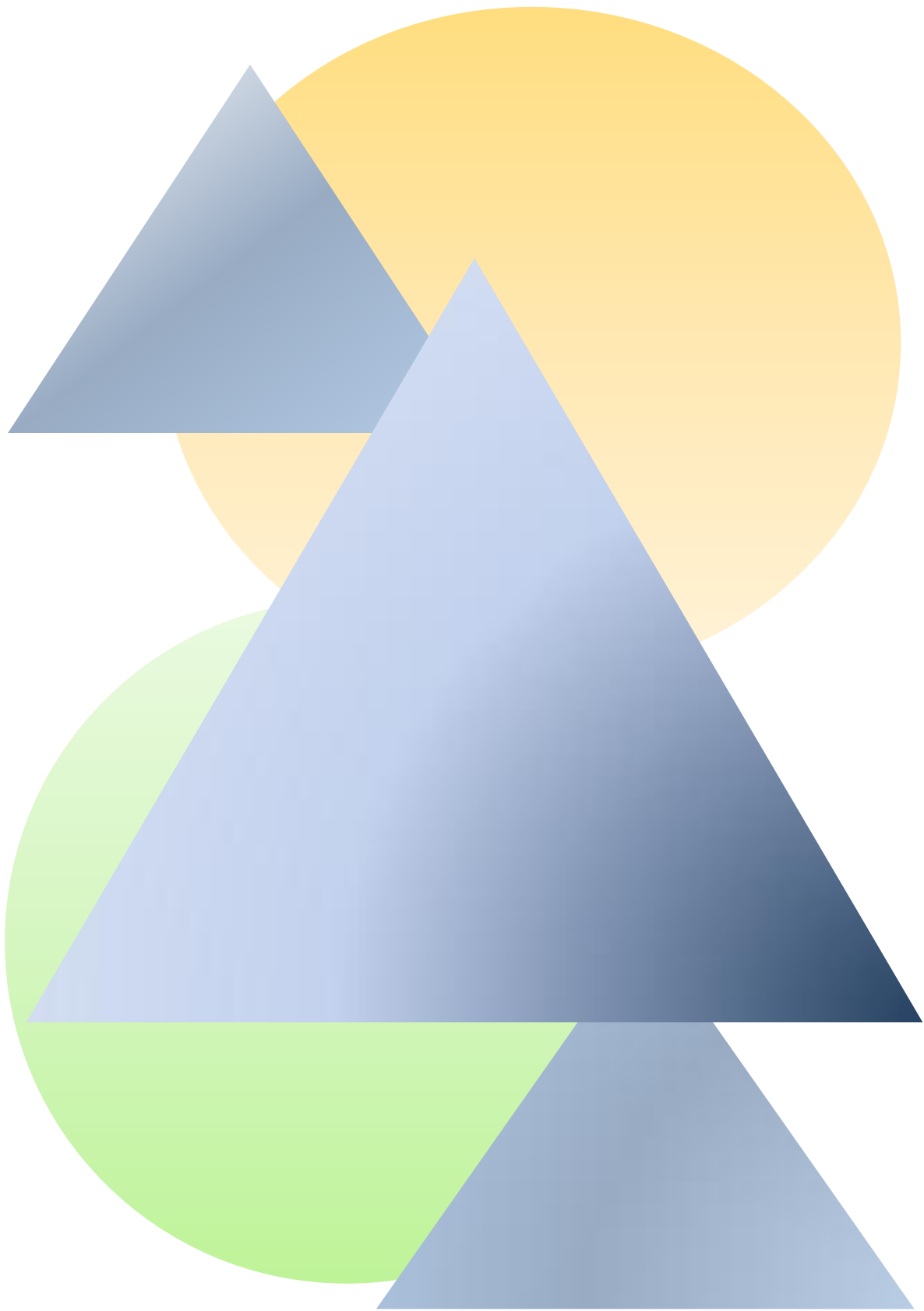
- Q17 あなたは現在の自分の仕事に満足していますか。○をつけてください。  
1 大変満足している 3 どちらかといえば不満 5 わからない  
2 どちらかといえば満足 4 大変不満
- Q18 今の勤務先の良いところを教えてください。あてはまるすべてに○をつけてください。  
1 事業所の規模 5 能力開発の機会がある 9 職場の雰囲気・人間関係  
2 事業所の知名度 6 給料・賃金 10 勤務地・通勤の便  
3 事業所の将来性 7 労働時間・休日・休暇 11 その他( )  
4 昇進やキャリアの将来性 8 仕事の内容
- Q19 あなたは今後も現在の勤務先で働きたいですか。○をつけてください。  
1 たぶこの事業所(会社等)でこのまま働き続ける 4 特になし  
2 転職したい 5 その他( )  
3 いずれ独立し開業したい
- Q20 現在の勤務先で、あなたが今後も働き続けるため、また新しく就職する人のために、勤務先には労働条件(給料・賃金や労働時間等)以外でどのような対策を実施してほしいですか。3つ以内に○をつけてください。  
1 採用前の面接等で経営理念や事業内容について事業所がわかりやすく情報を発信すること 7 自己啓発に関する支援制度を実施すること  
2 本人の希望を活かした配置を行うこと 8 職場で話しやすい雰囲気を作ること  
3 就職時点からの成果主義人事を行うこと 9 採用後に教育担当者をつけること  
4 新規採用従業員に対し目標管理を実施すること 10 キャリアカウンセリング制度を設けること  
5 内部訓練・研修を実施すること  
6 外部機関主催の研修・セミナー等を受講させる 11 メンタルヘルス対策を行うこと  
12 その他( )

##### VI 職場での研修などについてお聞かせください。

- Q21 あなたは、現在の勤務先に就職後、新規採用者のための内部研修又は外部機関の主催による研修などを受けたことがありますか。○をつけてください。  
1 ある 2 ない

調査は以上で終了です。  
この調査票1枚ごとに、あわせて返信用封筒を1部お送りしていますので、御記入いただきましたら、そのまま調査票を返信用封筒に入れて、9月30日(月)までに投函してください。

御協力ありがとうございました。



平成25年度  
新規高卒者の職場定着に関する調査結果報告書  
宮城県 経済商工観光部 雇用対策課