

令和7年度 職場適応に関するアンケート（事業所担当者用）結果まとめ

野辺地公共職業安定所

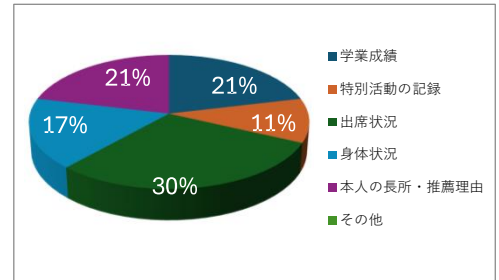
アンケート実施期間：令和7年4月1日～令和8年3月31日 アンケート回答事業所数：18社

1. 応募書類について

① 調査書の内、特に重視する項目はどこですか（複数回答可）

項目	事業所数
学業成績	10
特別活動の記録	5
出席状況	14
身体状況	8
本人の長所・推薦理由	10
その他	0

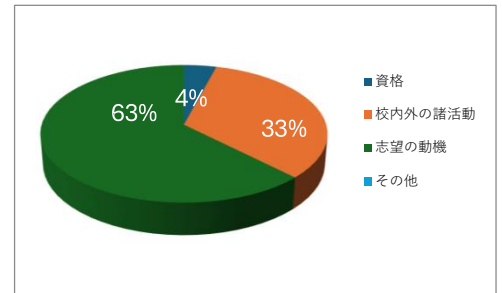
(47)



② 履歴書の内、特に重視する項目はどこですか（複数回答可）

項目	事業所数
資格	1
校内外の諸活動	8
志望動機	15
その他	0

(24)

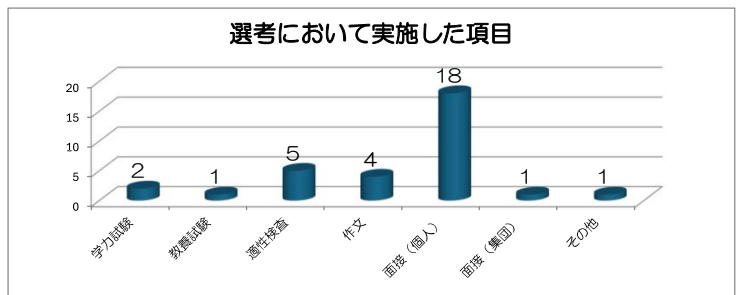


2. 選考について

① 実施した項目はつぎのいずれですか（複数回答可）

項目	事業所数
学力試験	2
教養試験	1
適性検査	5
作文	4
面接（個人）	18
面接（集団）	1
その他	1

(32)



3. 研修等について

① 採用内定後に研修を実施しましたか

項目	事業所数
した	13
しない	5

(18)

* 研修期間

期間	事業所数
1日以内	1
3日以内	2
7日以上	9

(12)

* 研修実施時間

実施時間	事業所数
勤務時間内	11
勤務時間外	1
在学中	2

(14)

* 研修内容

内容
<ul style="list-style-type: none"> ポータルスキル研修（安全・衛生・社会人基礎力・ビジネスマナー等）。 OJT教育（現場・実務対応力）。 介護業務全般（排泄介助・入浴介助・食事介助等）。 採用内定者に対し、12月初旬、各校に Outreach して入社までに実施する事項（提出書類、健康診断等）及びそのスケジュール並びに入社後の新入社員研修等について直接説明する。 基礎知識、心がまえ。 社外研修への参加および社内研修。 縫製機器を使用する実務研修。 新入社員研修（電話対応、報連相の仕方、労働安全、コンプライアンス等）。 工業に関する基礎、安全教育、工具の名前、図面の見方、パソコン教育、核分裂と核融合の違い、工業に関する実習等。 内定者たちと若手社員の雑談会。 内定者VS社員のゲーム。 現在の学力確認テスト。 社会人に必要な知識、業務に必要な基礎知識を教育し、法に定める教育を実施している。 理念や業務について、実践形式でロールプレイなど。 会社概要、基本業務知識、社内ルール、電気配線基礎知識、CAD操作他。

4. 新卒者等からの相談について

① 採用後に、新卒者等から仕事や人間関係等の悩みごと等の相談がありましたか

項目	事業所数
あった	6
なかった	12

(18)

* 相談があった場合、その内容及び対応

内容及び対応
<ul style="list-style-type: none"> 本人からの申出は無かったが、業務の指導をしていく中で本人へ確認したところ、利用者様が思うような介助ができず、厳しく注意されることがあるとの事。これらに関しては、時間をかけて利用者様に寄り添う介助ができるようにならなければいけない為、指導する職員も正しく丁寧な介助ができるよう指導しています。 髪の色、髪型、ピアス、化粧を自由にさせて欲しい。 聞きづらい雰囲気があると相談されたので、上長にお伝えし、環境作りの提案をした。 身体の病気の件（手術、入院等）。 自動車免許について。 今の仕事を早く覚えるためにはどうしたらよいか。 新卒者同士でケンカをしてしまったがどう和解決したらよいか。 人間関係での悩みごと等の相談があった。所属先上長、人事担当者との個別面談を複数回に実施した。 社員全員に「自己申告書」を提出してもらい個人面談を実施しているが、それでも相談率はなかった。

5. 職場定着につながった独自の取り組み

内容 (自由記述)
<p>・OJT教育</p> <p>チーム全体で教育し、実務の教育を計画的に実施。フィードバックでフォローするなど一年間を教育中心に対応している。</p> <p>・1.内定から入社までの間のきめ細かな対応（採用担当者との信頼関係構築）2.新入社員研修の充実（基本事項の座学教育、先輩社員帯同によるOJT）3.新入社員研修後、1つの業務を習得後に次の業務に配置するよう配慮。</p> <p>・個人面談、極細かなサポート。</p> <p>・個人の能力に合わせて柔軟な指導・研修を行っている。</p> <p>・外部の人事コンサルと連携し、対応の仕方を教えてもらった。</p> <p>・ショートメッセージを使い、常に気にかけていることを理解させ、相談しやすい雰囲気をつくっている。</p> <p>・組織適正診断を活かした育成。</p> <p>・2.4時間対応の悩み相談。</p> <p>・入社数ヶ月後に心理士との面談を実施、本人のメンタル不調等がないかチェックしている。</p> <p>・マンツーマンリーダーをつけて新入社員の面倒を見るようにしている。また個人面談を1回/年実施している。</p> <p>・現職人とのコミュニケーション。</p> <p>・賃金と休日、やりがい。</p> <p>・組織で1つの目的を明確にすることにより、何のために今の仕事をやるのか分かりやすくなり、やりがいに繋がった。</p> <p>・同世代のおしゃべりできる人がいたことは1つあると思います。</p>

6. 新卒者等の送り出し元である、ハローワーク・学校・父母等に対して、ご意見・ご要望等がありましたら、ご記入願います。

①ハローワークに対して (自由記述)
<p>・企業が学生にPRする場が欲しい。</p> <p>・応募書類提出（9/5）から選考解禁（9/16）までの期間が短く、採用試験準備（会場・日程等）の余裕がないので、もう少し期間的余裕を確保していただければ、受験者、担当教諭様にご迷惑を掛ける事が少なくなると思料します。</p> <p>・現場（会社）の理解に努力することが大切だと思われる。</p> <p>・求人説明会から採用に繋がることが多いのですごく助かっています。</p> <p>・やる気など本人の素直な意見を尊重して希望している職場に適しているかしていないかの見極めはお願いしたい。</p>

②学校に対して (自由記述)
<p>・地元企業を紹介、知ってほしい。</p> <p>・何か不安要素がある生徒さんの場合は隠さず、教えていただきたい。</p> <p>・生徒の適正を活かして欲しい。大企業向き、中小企業向きがそれぞれあると思いますので。</p> <p>・採用後も育成についての相談も聞いてくれて助かっています。</p> <p>・社会に出てから人との付き合いなどで悩まないような講話などしてくれたら良いかと思います。</p> <p>・一生懸命面接の準備をしている点はほめてあげたいですが、型どおりの受け答えに関してはマイナスイメージです。</p>

③父母等に対して (自由記述)
<p>・生徒の適正を活かして欲しい。大企業向き、中小企業向きがそれぞれあると思いますので。</p> <p>・さまざまなフォローをしていただけて助かっています。</p> <p>・ご父兄方にも説明させていただく機会があれば会社についてご理解いただけたらと思いますが、そのような場がありません。</p> <p>・会社に入った時点で預かっているようなもので、慣れるまでは心配かと思うけど会社に任せてくれたら良いと思う。</p>

7. 採用した新卒者等に関わらず、最近の若年者に対する意見がありましたら、ご記入ください。

内容 (自由記述)
<p>・昭和の経営思想は令和では通用しない事を実感する。</p> <p>・コミュニケーション・自己発信があまり無く、考えていることが読み取りにくい。</p> <p>・休みや自分の時間も大切ですが、会社、社会、家族を支える責務を理解して欲しい。</p> <p>・若年者といってもそれぞれ個性があるのでこれからも尊重しながら育成します。</p> <p>・自分から仲間に入っている感じです。職場の受入体制を整えておくのも良い事です。意外に年齢が高い人ほど若い子とのやり取りが上手だと思ってます。</p>