



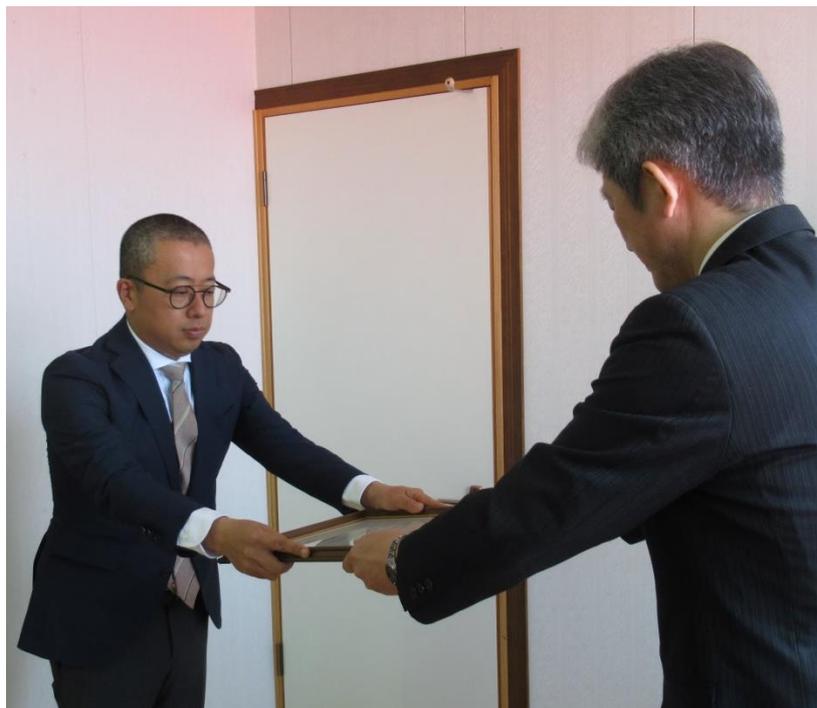
## ユースエール認定通知書交付式を開催しました!



平成 31 年 3 月 15 日、長崎労働局では、若者雇用促進法に基づく「ユースエール認定企業」として、有限会社 山崎マークに対する認定通知書交付式を開催しました。



左から長崎公共職業安定所西海出張所長 塩見勇、(有)山崎マーク 専務取締役 古家奈々子 様、(有)山崎マーク 代表取締役 山崎秀平 様、長崎労働局長 金成真一、職業安定部長 十川昌明



## 金成 長崎労働局長からの挨拶

本日は、ユースエール認定通知書交付式につきましてお時間と場所をご提供いただきありがとうございます。

長崎県においては、人口減少、少子高齢化が進んでおり、若者の県内就職が重要なテーマとなっています。

県内の企業が「魅力ある職場づくり」に努めることで、次の世代を担う若い優秀な人材を確保するとともに、その若者が職場に定着して県内で安心して働くためには、労働時間や休暇などの面を含め、就業環境の一層の充実による「魅力ある職場づくり」を進めていくことが不可欠と考えております。

今回、「有限会社 山崎マーク」さまにおかれましては、長崎県で7件目のユースエール認定企業となりました。このユースエール制度については、認定基準をクリアするためには雇用管理の面で相当に高いハードルがあります。「有限会社 山崎マーク」さまが、ユースエール認定を受けられたのは、日頃より若者が働きやすい職場づくりについて大変な努力をされた結果だと思えます。

昨年末に開催しました「ながさきしごとみらい博」では、体験コーナーを実施していただき学生からも大変好評であったと聞いておりますし、来週19日には高校1・2年生を対象とした「西海市企業研究会」にも出展いただく予定と伺っております。今後ともより一層、若者を大切に作る社風を作り続けていただきたいと思います。

長崎県においては、全国に比べ中小企業が多く、有給休暇の取得や残業時間等の雇用管理の面でまだまだ遅れている状況であります。

長崎労働局としても、今回の認定を広くPRし、県内の優良な企業を知っていただくことで、県内就職率の向上につなげていきたいと考えています。

今後も、若者が働きやすい「魅力ある職場づくり」を続けていただくことを祈念いたしまして、私の挨拶に代えさせていただきます。



(長崎労働局長 金成真一)

## 有限会社山崎マーク 山崎様からの挨拶

本日は、このような認定式の間を設けていただきまして、誠にありがとうございます。

私たちは地方の中小企業ではございますが、若い人たちの力や地域における雇用の充実などを、私たちのできる範囲でやり続けて、今後若い人たちが就職する際に地元の企



(有限会社山崎マーク 山崎代表取締役)

業から選択する選択肢に入れていただく活動を続けていきたいと思います。今回この認定を頂いたことで、より一層力を入れていきたいと思っております。

本日はありがとうございました。

## 認定通知書交付式終了後の懇談の様子

内容については以下のとおりです。

### 【金成局長】

○ユースエール制度をどこでお知りになりましたか。

### 【山崎マーク】

○一番最初は西海所長からの制度の紹介です。はじめは私たちに関係があるのかなと思いました。実は去年から高校生の求人を強化していたというところもあり、今後必要だろうということで、今まで参加していなかった求人説明会を実施したところ、そこに参加していた高校生のひとりが今年4月からうちの方に来たいと言って来て若者雇用につながりました。このような若者向けの認定制度は、地方で会社をやっていくにあたり必要になっていくのかなと思いました。若い人たちが働きやすい環境を作っていくといけないという思いもありましたので、所長にアドバイスを頂きながら申請をしました。



### 【金成局長】

○高校生の採用という話も出ましたが、実際今の状況はどうでしょうか。

### 【山崎マーク】

○実は高校生の新卒というのは今回が初めてです。今までは地域の主婦の方が中心でやっていました。今回を機に、継続して新卒をとっていきたいと思っていますし、来週の地域の説明会にも積極的に出ていきます。継続していかないと定着も難しいと思っていますので、今回限りでなく継続性を持って続けていきたいと思っています。

### 【金成局長】

○今回のユースエールのPRをどのように繋げていこうとお考えですか。

### 【山崎マーク】

○まずは来週のイベントで「ユースエール」をうたって企業アピールができるということです。私たちが持っている会社の魅力とは別に、第三者の目線で認定していただいたというのは、高校生の方もそうですし、保護者の方にとってもきちんと整備をしている会社だということがわかる、ひとつ大きな力なのではないかなと思います。

【金成局長】

○有給休暇の取得に取り組むうえで、苦勞されたところがありますか。



(有限会社山崎マーク 古家専務取締役)

【山崎マーク】

○特に取り組んだということではなく、例年のことです。次の4月から有給休暇を5日取るというように変わると思っていますが、うちは基本取っていただいていたので、そう変わることはないです。うちは主婦の方が多いので学校行事でお休みするとか、男性の方がやはりどちらかという取得は少ないので、男性の方が新しい制度の中でもっと取得が増えていくのではないかと思います。

○うちは主婦の方が多く、夕方には帰らないといけなないので残業できない環境だったわけです。今までそれが普通だった中で、時代がうちの制度に寄ってきたという方が正しいですし、無理して有休休暇を取ったわけではなく自然な流れだったので、私たちは今回の有休休暇の義務化に対して抵抗もなかったですし、大きく制度を変える必要もなかったです。もともとの社風が時代に沿ってきて、よかったなと思っています。

【金成局長】

○労働局に対しての要望等がありますか。

【山崎マーク】

○今回ご縁と言いますか、認定制度も知ることができましたし、今後ますます労働局さんとのやりとりも増えていくと思います。特に今回若い人を入れるにあたって課題だと感じるものが、入った後の教育です。中小企業は人事課など新入社員を教育する部門が基本的になく、社内の中で作るというのは現実的には難しいので、外部の方のセミナーや新人教育を受けさせていただき情報交換をし、まずは新入社員の方の定着をしていきたいと思っています。そういう意味で力添えをしていただけたら、私たちは助かります。

○労働局としては今回のユースエール認定を契機として、より広く周知することにより、今後も認定企業を増やし、若者が働きやすい環境づくりに努めていきたいと考えます。本日はありがとうございました。



ユースエールの認定を受けるためには、人材育成方針及び教育訓練計画の策定、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定着状況、正社員の所定外労働時間の実績、正社員の有給休暇の取得実績、男女労働者の育児休業等の取得実績など、各種要件をクリアした優良な中小企業である必要があります。

有限会社山崎マークでは、有給休暇の年平均取得日数10.6日、月平均所定外労働時間5.3時間、育児休業取得率100%でした。

## 工場見学&トートバッグ作成体験

私どもの会社は衣類にマークをつけるという特殊な部類に入る会社です。事業規模としては長崎県で一番大きく、創業は40年です。一般の方の目には触れない企業ですが、仕事自体の認知も広げていき、若い人たちにも知っていただきたいです。商品を作った状態で売るというよりは、お客さんとやり取りしないと出来上がらない仕事になります。生地の厚みや色などアナログな部分が多いので、対面でやることが多いかなと思います。問い合わせは全国からあるので、今後仕事を広げていきたいと思っています。

今の時期は体操服の時期です。今日長崎県の高校の合格発表だったので、それを皮切りに荷物が山のように入荷し、4月の頭には販売です。長崎・佐賀・福岡の高校を担当しており、今からうちの中では走り回る状態になります。見学していただいたら荷物が山になっているのがわかると思います。



細かい作業も集中して行います。



お下がりでもらった体操服の  
名前を変える作業です。



倉庫には体操服がいっぱい。



トートバッグ作り体験です



説明を受けて



丁寧にプリントしていきます  
機械で乾かして…



きれいにできました☆

