



ユースエール認定通知書交付式を開催しました!



平成29年9月5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、まとしま工業株式会社に対する認定通知書交付式を開催しました。



前列左から、職業安定部長 十川昌明、まとしま工業株式会社代表取締役 川久保了様、長崎労働局長 小玉剛、後列左から、ハローワーク佐世保所長 松澤克政、職業安定課長 林田耕



小玉 長崎労働局長からの挨拶

本日は、これから、「まとしま工業株式会社」様に対するユースエール認定通知書交付式を行います。代表取締役の川久保様におかれは、わざわざ労働局までお越しいただき、感謝申し上げます。

また、今回、「まとしま工業株式会社」様におかれましては、長崎県内において初のユースエール認定企業であります。

今回の認定に対し、心よりお祝いを申し上げます。



(地元テレビ局からの取材を受ける局長)

ユースエールは、若者の採用や育成に積極的で、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認定する制度であります。認定された企業にとっては、働きやすい職場であることのアピールや企業のイメージアップにつながり、若く優秀な人材の確保や定着が期待できるというメリットがあるわけですが、行政としても、責任をもって若者に就職をお勧めできる企業を認定するというものであり、他の企業には、認定された企業を是非とも見習っていただきたいと考えております。

しかし、それだけに、その認定基準については、かなり高い水準で設定しております。

「まとしま工業株式会社」様が、建設業という雇用管理の面で難しい業種であるにもかかわらず、ユースエール認定を受けられたのは、若者が働きやすい職場づくりのために日頃から大変な努力をされた結果であると承知しております。

そのご努力に対して大いに敬意を表するものでありますし、また、今後ともより一層、若者を大切にする社風を作り続けていただきたいと考えます。

現在、人口減少への対応は全国的な課題であります。長崎県では、人口の自然減だけでなく、若者を中心に人口が県外に流出するという社会減が大きな問題であり、若者の県内就職と定着の促進が、非常に重要であります。

この課題の解決のためには、若者に対する働きかけも重要であります。若者が職場に定着して県内で安心して働くためには、県内の企業が、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であります。

しかし、長崎県においては、労働時間を中心に雇用管理の面でまだまだ課題が多い状況にあります。

長崎労働局としては、今回の県内第1号のユースエール認定を契機に、この認定制度の周知にさらに努め、基準を満たす企業の認定を計画的に増やしていくとともに、今回の認定自体も広くPRし、「まとしま工業株式会社」様のような県内の優良な企業を知っていただくことなどにより、若者の県内企業への就職と定着を一層促進していく考えであることを申し上げて、私の挨拶といたします。

まとしま工業川久保様からの挨拶

まとしま工業株式会社 代表取締役の川久保です。

本日はこのような認定式を開催していただき感謝申し上げます。

若者の働き方に対する意識の変化や地方における人口減少が進む中で、「若者の労働力確保」が非常に厳しい現状であると感じています。

特に土木・建設業界は深刻な状況であり、この業界に対するイメージUPが強く求められています。



(まとしま工業株式会社 川久保代表取締役)

そのためには、今以上に職場環境の整備・改善等を行い土木・建設業界の魅力を幅広く発信していくこと重要であると考えています。

今回の認定を機会に、当社のみではなく、業界全体のイメージUPに繋がることを強く期待しています。

また、当社が一番大事にしている「社員は家族」という気持ちを大切にしながら、今後も若者が笑顔で働ける「魅力ある職場づくり」に励んでいこうと思います。

本日は誠に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。まとしま工業株式会社では、有給休暇の年平均取得日数15.6日(取得率84.3%)、月平均所定外労働時間19.9時間、男性の育児休業取得実績あり、でした。

認定通知書交付後の懇談

認定通知書の交付後に懇談を行いました。その概要については以下のとおりです。

【小玉局長】

○ユースエール制度をどこでお知りになりましたか。また、この制度をお知りになって、どのように感じられましたか。

【川久保代表】

○ハローワークから制度周知にかかる案内文をいただき知りました。

もう少し具体的な内容を知りたいと思いハローワークに問い合わせを行いました。

若者の労働力確保が厳しい状況の中で、企業の魅力を知って頂くための取組として活用できるのではないかと感じました。



【小玉局長】

○今回の認定についてどのように感じておられますか、また、どのように、PR、活用したいと考えていらっしゃいますか。

【川久保代表】

○今回認定を受けたことに対してはうれしく思いますが、現在の労働環境を更に改善しながら継続していくことが大事だと考えています。

働きやすい会社としてPRすることで若者の応募者が増えることにつながれば一番いいと思いますが、それ以外にも、社員の定着率の向上にもつながればいいと考えています。

また、建設業界に対するイメージUPに少しでも貢献できればと思います。

【小玉局長】

○有給休暇の取得に取組む上で、どういうところに苦労されましたか。

【川久保代表】

○天候に左右されやすい業種であることから、仕事にメリハリをつけることを心がけるとともに、社員が取得しやすい雰囲気づくりなどの醸成に努めています。

【小玉局長】

○男性の育児休業の実績があるわけですが、この取得に際して、社内で工夫されたのはどういうところでしょうか。

【川久保代表】

○現場の行程等について配慮を行うことで、本人にも安心して取得してもらうよう心がけました。短期間の取得でしたので、今後はもう少し長期間取得できるように考えていきたいと思っています。

【小玉局長】

○有給休暇と育児休業についてお聞きしましたが、これらの雇用管理の取組みについて、従業員の方の反応はいかがですか。

【川久保代表】

○社員には働きやすい職場であると感じてもらっていると思います。

【小玉局長】

○労働局に対しての要望等はございますか。

【川久保代表】

○業界全体が人手不足であり、若者の土木・建設業に対するイメージがあまり良くないと感じています。

この業界の「面白さ・やりがい」などを伝えたい、例えば、弊社は法面工事を主に行っていますが、工事が災害を未然に防ぐことにつながり、人々の命を守っていると自負しています。これは大きなやりがいであるとも思っています。こういった業界の魅力を若い方達に知っていただけるような取組みを積極的に行っていただければありがたいです。

【小玉局長】

○最後に、これから就職する若者、特に学生や生徒に対してのアドバイスをお願いします。

【川久保代表】

○就職活動で悩みや焦りなどを感じている方が多いと思いますが、周りに流されず「自分らしさ」を大事にして頑張ってもらいたいと思います。就職活動は「自分を見つめ直す良いチャンス」だと思います。

また、私は社会人の先輩として、先代社長から受け継がれている「社員は家族」という気持ちを大事にしながら、若い方たちと一緒に頑張っていきたいと思っています。

【小玉局長】

○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。