

☆J通信は、お客様の人事・雇用のヒント、職場環境の改善、経営発展のお役に立てるような情報をお伝えしたいと発行しております。

発行/求人情報誌 ジェイウォーム 冒険王 株式会社  
【本 社】那覇市曙 1-16-7 TEL.098-869-3524 http://www.jwarm.net  
【中部営業所】沖縄市諸見里 3-24-1(2F) TEL.098-923-1991 ☒webmaster@bokeno.com

※ご意見・ご要望は採用プランナー・編集部までご連絡下さい

2016.3.1 発行

## 助成金 仕事と家庭の両立支援・女性の活躍推進の為に

活用できる助成金の一部を紹介します。

### 中小企業両立支援助成金

#### I. 代替要員確保コース

- 育児休業を終了した労働者を、原職または原職相当職に復帰させる旨の取り扱いを就業規則などに規定
- 休業取得者の代替要員を確保
- 休業取得者を原職または原職相当職に復帰させた など

支給対象労働者1人当たり	30万円
支給対象労働者が期間雇用者の場合	10万円加算

☆1企業当たり5年間、1年度延べ10人まで

#### 代替要員とは…

育児休業取得者の職務を代替する者であること。  
新たな雇入れまたは新たな派遣により確保する者であること など



#### II. 期間雇用者継続就業支援コース

- 期間雇用者と正社員が同等の要件で利用できる 育児休業制度、育児短時間勤務制度を就業規則に規定
- 期間雇用者の育児休業取得者を原職または原職相当職に復帰させ、6ヵ月以上継続して雇用 など

育児休業取得者	支給額
1人目	40万円
2人目から5人目まで	15万円
休業終了後、 正社員として復職した場合	1人目 10万円加算 2～5人目 5万円加算

☆育児休業を終了した期間雇用者が平成25年4月1日以降平成28年3月31日までに出了事業主が対象となります。

#### III. 育休復帰支援プランコース

- 労働者と面談を実施し、育休復帰プランナーの支援を受けて育休復帰支援プランを作成
- プランの実施により、育児休業予定者の業務の引き継ぎを行い、当該者が3ヵ月以上育児休業(産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業を含む)を取得

育休取得時の支給額 (1企業あたり1回限り)	30万円
---------------------------	------

- プランの実施により、左記の対象となった育児休業取得者の育児休業中に職場に関する情報、資料の提供を実施
- 職場復帰前後に育児休業取得者と面談し、原職または原職相当職に復帰させ、6ヵ月以上継続して雇用

職場復帰時の支給額 (1企業あたり1回限り)	30万円
---------------------------	------

### 女性活躍加速化助成金 女性活躍推進法(H28.4.1施行)にさきがけて、女性の活躍推進に取り組む事業主の方を支援する助成金です。

#### I. 加速化Aコース

「取組目標」を達成した中小企業事業主(※)に対して支給

支給額(1事業主1回限り)	30万円
---------------	------

(※)中小企業事業主…常時雇用する労働者が300人以下の事業主

#### II. 加速化Nコース

「取組目標」を達成した上で「数値目標」を達成した事業主に対して支給

支給額(1事業主1回限り)	30万円
---------------	------

#### Step.1

自社の女性の活躍状況を分析し、課題を見つけます。

☆行動計画を策定する際は次の女性の活躍状況(①～④)を必ず把握する必要があります。

- ① 採用者に占める女性比率
- ② 勤続年数の男女差
- ③ 労働時間の状況
- ④ 管理職に占める女性比率

例えば…

技術職の採用者  
女性は少ないな

女性の離職率  
男性に比べて  
高いな

#### Step.2

課題を見つけたら、課題を解消するための取組内容を決めます。

女性に技術職の魅力伝え、応募者を増やすために理系の女子学生向けの説明会や職場見学会を実施するぞ!

現場帰りの女性が利用できるシャワー室を作って、女性が働きやすい環境を整えるぞ!

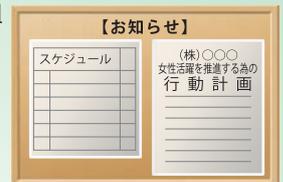
#### Step.3

行動計画を策定し、届出・周知・公表をします。

☆行動計画には下記を盛り込みましょう。

- ① 計画期間
- ② 現状をより良くする数値目標
- ③ 数値目標達成のための取組目標
- ④ 取組の実施時期
- ⑤ 長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組

注意 ※⑤は  
必須です



#### 注意

各助成金には支給申請期間や詳細な要件があります。詳しくは下記までお問い合わせ下さい。

沖縄労働局 雇用均等室

☎098-868-4380

那覇市おもろまち2-1-1  
那覇第2地方合同庁舎1号館3F

#### J通信 編集スタッフより

弊社でも、上記で紹介した中小企業両立支援助成金の「育休復帰支援プランコース」を活用しています。他の育休復帰プログラムより取り組みやすい内容で、職場復帰する社員や総務担当者も負担が少ない印象を受けたようです。

制度を活用し、女性が復帰しやすく活躍できる環境を整えることで、社員の不安を払拭させ、安定した雇用につながるのではないのでしょうか。

仲松さんのお仕事

IT 関連  
サポート業務企業向けにソフトウェアの  
操作説明、IT関連サポート、  
データ作成など取り扱う  
ソフトの  
パンフレット  
です第二営業部 サポート業務担当  
仲松 大貴さん

## Profile

沖縄職業能力開発大学校  
電子情報技術科(2年)  
生産情報システム技術科(2年)にて  
ネットワークやプログラミングなど  
ITの基礎を学び、2013年4月に  
株式会社okicomへ新卒入社。

## 株式会社 okicom 第二営業部 仲松 大貴さんの場合

## 新卒入社の研修内容

## 新入社員研修(1泊2日)

沖縄県中小企業家同友会 主催  
社会人の心得  
ビジネスマナー など

## 基礎研修(3カ月)

電話対応・会社案内・商品説明の  
3つの課題を学び、試験を実施。  
各部署体験(1週間ずつ)

試験は合格するまで  
何度でも受ける

## 部門専属研修

配属される部署にて  
専門的な研修

## Q. 研修の感想をお聞かせ下さい。

基礎研修では課題の電話対応・会社案内・商品説明3つを、わからない箇所は先輩社員に教えてもらいながら試験に向けて勉強します。自分は人見知りなので、最初の頃は積極的に聞けずいたのですが、なかなか合格しないことに焦りを感じ、勇気を出して先輩方に質問して、いろいろと学ばせてもらいました。基礎研修中の3カ月間で3つの課題を合格しないといけませんし、同時期に各部署を1週間ずつ体験する業務研修も受けるので大変でしたが、今となっては有意義な時間だったと感じています。

## Q. 特に業務で役立つ研修は？

試験に合格したその日からすぐにお客様の電話対応をしたので緊張しました。会社案内や商品説明に関しても、お客様からの問い合わせに答えることができ、実際に自分がサポートしていく商品なので、とても役立ったと思います。

## Q. 今後の目標・意気込みは？

お客様に名前を覚えて頂いたり、感謝の言葉を聞けた時はとてもうれしく感じます。さらにステップアップして、先輩方みたいにお客様から指名して頂けるよう信頼を築いていきたいです。その為に電話対応などをより丁寧に、もっと満足してもらえよう新しい技術や知識を学びながら、お客様の困っていらっしゃる内容に対し、提案できる力をつけていきたいです！

## Q. 研修時、新入社員の皆さんの様子はいかがですか？

基礎研修時、新入社員は忙しそうな先輩方に遠慮しがちで、積極的に質問する方が少なく、実際に試験に落ちて自主学習の限界を痛感し、現状を打破すべく先輩社員から学んでいきます。新入社員は「聞く権利」、先輩社員は「教える義務」があり、コミュニケーション能力が試されるわけですが、試験の可否は厳しい面もあります。例えば、受験する新入社員の能力・将来性・可能性を感じ、取って代わって欲しいという面も…。これも愛情あつての厳しさということを本人たちも理解し、それに応えるよう努力してくれます。

## Q. 仲松さんの成長やご活躍についてお聞かせ下さい。

入社した年に、うるま市で未経験の方へ建築3DのCADを教える事業があり、勉強として受講生20名の補助サポートについてもらいました。CADや建築についての知識も足りない状態で、本人も悩んだり苦労していましたが、持ち前の素直さと真面目さで、予習・復習しながら頑張っただけで対応していました。翌年は講師として教える立場となり、本人の成長にもつながったと思います。

現在は設計事務所のお客様へ建築CADの指導などが中心ですが、担当外の土木ソフトにも対応しています。お客様からの問い合わせで、わからない内容でも一歩踏み出して、まずは「聞いてみる」ことから始めるように指導するうちに、不慣れな土木系にも少しずつ理解が深まったようです。努力している分、力はついているので、もっと自信を持つと良いと思います。今後は、今の調子を維持しながら建設業界の知識をさらに深め、持ち前の誠実さや真面目さ、細かい心配りでお客様の心をつかんでいってほしいです。後輩のお手本となるよう先輩社員としての活躍を期待しています！

## Q. 新卒採用の成果についてお聞かせ下さい。

入社時期の育成カリキュラムは形ができているので、4年目・5年目と立ち立ちできた時、互いに切磋琢磨しながら共育(共に育つ)し合える雰囲気(環境)づくりを支援していきたいです。

新入社員の成長を感じた時はとても嬉しいですし、それが会社の活性化にもつながっているため、新卒採用は毎年実施しています。忘れていた初心の気持ちを思い出すきっかけになったり、元気をもらったりと、たくさんの刺激を受けているんですよ。

2008年 全体会議 &amp; 大掃除にて



## その他、イベント・勉強会など

新入社員歓迎イベント『歩け歩け大会』では名護～那覇の約65kmの道のりを歩き、自分の限界にチャレンジ！

ビジネス誌「商工につぼん」の『べいす』という冊子を用いて、先輩社員が講師となり自由にディスカッション。社員ひとり一人との接点の場を設ける。

## 採用担当者にインタビュー

積算データ品質対策室  
部長 末吉 厚子さん

## info.

株式会社 okicom

宜野湾市大山1-17-1 TEL.098-898-5335 <http://www.okicom.co.jp>

※2015.4/1 沖縄コンピュータ販売(株)から社名を変更

ITコンサルタント システム開発(各種)、各種システム販売・運用サポート  
ネットワーク・サーバ構築、データ作成サービス

新卒者や未経験者を一から育てるのは大変です。しかし、研修を充実させることで教える側にも良い経験ができ、先輩社員とのコミュニケーションも深まります。ここでは、新卒採用を行い、職場の活性化に成功している企業をご紹介します。



新垣さんのお仕事

### 食品包装など 包装資材の営業

クライアントとデザイナーとの間に立ち、お菓子などの食品の軟包装(※1)の企画・提案を手掛ける

私が作った  
パッケージ  
です



営業部 第1課  
新垣 美沙季さん

#### Profile

山形の芸術大学 映像学科を卒業後、県主催の映像産業人材育成プロジェクトに参加。2012年4月入社

(※1)軟包装とは…  
フィルムを主体にした包装  
食品包装などに多用される

## 総合包装 株式会社 営業部 第1課 新垣 美沙季さんの場合

### 新卒入社研修の内容

#### 社外教育訓練

沖縄県中小企業家同友会 主催  
新入社員研修(1泊2日)  
新人フォローアップ研修会(全6回)

日本人事 株式会社 主催  
経営講座  
「いい会社をつくりましょうの会」

新卒だけでなく  
先輩社員も任意で参加

#### 社内教育訓練

所属部署研修  
各部署研修  
(組織の理解を深める)

入社後1年間、  
新入社員は  
週1回の朝礼で  
3分間スピーチ

### Q. 研修期間中はいかがでしたか？

社内研修では所属する営業部の先輩社員に同行したり、週1回の朝礼3分間スピーチでは「伝える力」などコミュニケーション能力を鍛えることができました。研修に社長が参加されたのは驚きましたが(笑)、他にも驚いたのが家庭訪問です。自宅にいられて会社の創業から現状など話してくださったので、両親も私がどんな会社に勤めているか理解が深まり、安心してくれました。勉強会の「いい会社をつくりましょうの会」では業種・業界の異なる他社様のお話を伺い、いろんなヒントを頂き、とても為になっています。

### Q. 社風や職場の雰囲気についてお聞かせ下さい。

弊社は役職がある方でも名前前で呼ぶルールがあり、例えば「社長」ではなく「宮城さん」と呼びます。おかげで目上の方にも話しかけやすく、わからないことなど質問しやすい雰囲気です。名前前で呼び合うことで親しみがわき、コミュニケーションも取りやすいので、心地良くのびのびと仕事ができます。

### Q. 今後の目標・意気込みは？

自分は一般的な営業スタッフと違い、芸大で学んだことを仕事に活かせるので、お客様とデザイナーさんの架け橋となるように頑張ります！また入社して5年目になるので、先輩を引っ張っていけるように成長したいです！

## 採用担当者にインタビュー

### Q. 新卒採用を行うようになったきっかけは？

以前は、即戦力を求めていたので中途採用のみでした。ある日、飛び込みで養護学校の先生がインターンシップの依頼で来社され、その熱意に押されて受け入れることになったんです。採用予定はなかったのですが、インターンシップに参加した生徒さんから「是非御社で働きたい」という手紙をもらい、養護学校の先生からも熱心に職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援や助成金の説明などを伺い、初めて新卒を受け入れることにしました。その際に採用した方は、今も戦力として活躍していますよ！

### Q. 新垣さんの成長やご活躍についてお聞かせ下さい。

学生時代に培ったデザイン力を活かし、お菓子などの食品軟包装の企画・提案を中心に活躍しており、女性ならではのソフトな印象でお客様からの信頼も厚く、親しみをこめて「美沙季ちゃん」と呼ばれています。これからも明るい笑顔と提案力で、お客様に喜ばれる営業活動を期待しています！

### Q. 新卒採用の成果についてお聞かせ下さい。

若いフレッシュな方は新しい風を吹き込んでくれますし、会社の雰囲気が明るくなり活気も出てきました。例えば、長年勤務する先輩社員は指導しながらも柔軟な姿勢で新入社員から新しいことを吸収したりと、共に学び・共に育つ「共育」の社内風土が浸透しています。新卒を採用することで新しい社風が生まれていることを、私を含め社員も皆実感しており、研修や勉強会の成果もあって「お客様視点で業務に取り組む」という経営理念に対する理解も深まっています。

おかげで新卒入社の方の定着率も良く、今まで採用した15名のうち13名は在職しています。以前は営業部での女性採用はありませんでしたが、今後は女性比率を部署全体の1/3くらいまで増員することが目標です。新垣さんのような向上心を持った方が活躍できる場を増やし、社内をより活性化したいと考えています！



代表取締役 宮城 勇さん

(※2)写真背景の壁に飾られている  
みんなの夢・希望ボード

### 社内・社外での取り組み

#### 社内活動

カイゼン活動44(良し)作戦！  
社内ありがとうメッセージボード  
ルーティン目標(社員各自で目標設定)  
→毎日できたかチェック、月ごとに集計  
大樹会(社内勉強会)  
みんなの夢・希望ボード(※2)

#### 社外活動

協会会社との事業報告会・親睦会(PAL会)  
地域清掃活動  
中部トリムマラソン参加



ありがとうメッセージボードには社員同士の「感謝」の気持ちがいっぱい！



カイゼン活動44(良し)作戦では改善前後の画像付きで報告書を掲示

### 部門横断のチーム(ヨコ型の組織づくり)

各部署から2~3名ずつのチーム編成で、部署の垣根をなくす。  
※週1回定期的なミーティングで情報交換・共有

#### info.

総合包装 株式会社  
西原町字小那覇1181 TEL.098-946-5411  
<http://www.sogo-hoso.co.jp>

包装資材、包装機械、食品機械・物流機器等の販売  
ISO9001・HACCP、ISO22000のシステム構築支援



# ブラックバイトと呼ばれる項目は？

実際に学生が経験した不当な扱い (全国調査結果) を参考にチェック！

春は卒業・入学など、学生を中心にアルバイトの方の入れ替わりが増える時期。各業界で人手不足が叫ばれる中、学生アルバイトの方も大切な人財です。より長く続けてもらう為に、下記の調査結果を参考に働く環境を見直してみてもいいのではないでしょうか？



参照・出典  
全国の大学生を対象としたアルバイトの実態調査  
(2014年7月)ブラック企業対策プロジェクト

## 全国の大学生を対象としたアルバイトの実態調査より

- ▶ 3割弱の学生が週20時間以上のアルバイト就労
- ▶ 4人に1人が会社の都合で勝手にシフトを入れられている  
不当な扱いの経験率は7割弱。
- ▶ 労働条件を記載した書面を渡されていない学生で  
高い結果となっている。

### 不当な扱いの経験率(%)

経験した **66.9%** 経験していない **33.1%**

### 労働条件を記載した書面の交付状況(%)

渡された **57.5%**

- ・渡され保管している
- ・渡されたが保管していない を含む

渡されなかった **27.5%**

- ・書面を見せられたが渡されず
- ・書面はなく口頭での説明のみ
- ・書面も口頭説明もなし を含む

よく覚えていない **13.2%**

無回答 **1.6%**



学生が経験した不当な扱い(全国調査結果)をもとに作成した

CHECK!

### ブラックバイトのチェック項目

- 相談なしに希望していないシフトに入れたことがある
- 実際の労働条件が、募集の際に提示した労働条件と異なる
- 準備や片づけの時間の賃金を支払わない
- シフトや勤務日数・勤務時間を一方的に減らしたことがある
- 1日に6時間を超えた労働で休憩時間がない
- 仕事が延びても残業代を時間通り支払わないことがある
- ミスをした分を支払わせたことがある
- 商品やサービスの買い取りを強要したことがある
- 残業代を割増賃金にしていない
- 給与明細書を渡していない
- 就業規則をいつでも確認できるようにしていない
- 労働条件を記載した書面を渡していない

4分の1の学生は  
会社や店の都合で  
シフトを勝手に変えられている。  
特に飲食店で高い割合。

### 労働基準法における 休憩時間について

6時間～8時間以内 → 少なくとも45分  
8時間を超える場合 → 少なくとも1時間  
労働時間の途中に与える義務があります。

休憩は1度にまとめて  
取らなければいけないわけではなく、  
例えば  
「8時間の間に、30分の休憩時間を2回」  
というように、分割でもOKです。

過度な責任を負わされたり、長時間労働や休日が少ないなどの理由で、学業との両立ができない学生も少なくはないようです。なかには、試験が近づいた際の休日・シフトを調整し、働きやすい環境へ取り組む企業や店舗も増えていますので、参考にしてみてください。

## 編集後記

今回は中面に見開きで、新卒採用・研修を積極的に取り組まれている企業を2社紹介させて頂きました。

株式会社okicomさんでは、研修のロープレで上司の方が厳しいお客様役を演じながら「どう対応すべきか」のヒントをいろんな場面や言葉の端々に出されても、必死な新入社員の方は見逃していた...という話を伺いました。一生懸命でよという上司の愛情が伝わるエピソードで、今では笑える思い出になっているそうです。

総合包装さんでは、養護学校の先生と生徒さんの熱意がきっかけとなり新卒採用を開始し、社風も改善され、会社全体の活性化につながったそうです。何がきっかけになるか、やってみないとわからないと改めて感じたお話でした。

新卒採用の取り組みと成果がとても参考になりますので、まだ読まれてない方は、是非ご覧ください！ (編集スタッフ 野嶋)

ジェイウォーム  
採用プランナーの

## 採用アップにつながる話。

那覇東エリア担当の親泊です。  
最近、欲しい物があり、WEBで商品を探していたのですが、イマイチよくわからず、「実物を見たい」と思い、結局お店に行ってしまいました... (笑)

営業活動をする中で同じような印象を受けたことがあり、お客様の店舗でスタッフさんに取材した際、働きたいと思った理由を聞くと、「面接時に見学もでき、明るい雰囲気だったから」ということでした。

確かに、求職者が「実物(実際に働く職場)」を見ることで『求人広告だけでは伝えきれない職場の雰囲気などがわかる』『入社後イメージしやすくなる』など、様々な効果が期待でき、マッチング率が高まるかもしれません。

ですから、体験入社や見学ができる場合は、求人広告内に入れることを是非オススメします！もし体制が整っていないのなら、これを機会に検討してみてもいいのではないでしょうか？

