

## みんなでグッジョブ運動の取り組み状況アンケート集計(傘下企業)

貴団体でみんなでグッジョブ運動はどの程度浸透していますか。			23
1 主旨・目的は概ね浸透している	7	30%	
2 運動名は浸透している	7	30%	
3 浸透していない	5	22%	
4 わからない	4	17%	

県民運動として取り組む中、みんなでグッジョブ運動のネーミングにつ			23
1 非常によい	5	22%	
2 まあよい	15	65%	
3 わかりにくい	1	4%	
4 替えたほうがよい	2	9%	

わかりにくい、替えたほうがよい理由又は替わる名前があれば教えてください

インパクトがもっと強ければいいと思う。

Let's Employ レッツ・エンブロイ:皆で雇用を推進しよう!

グッジョブの意味がわからない。

すでにこのネームで進めているのだから、このままで良い。

貴団体で、みんなでグッジョブ運動を始める前と現在とで、雇用問題等に対する意識の変化はみられますか。			23
1 大きく変わった	0	0%	
2 ある程度変わった	9	39%	
3 変わらない	12	52%	
4 わからない	2	9%	

みんなでグッジョブ運動で県民の就業意識の向上は感じられますか。			23
1 大きく向上している	2	9%	
2 ある程度向上している	7	30%	
3 変わらない	9	39%	
4 低下している	0	0%	
5 わからない	5	22%	

貴団体の日頃の業務の中でみんなでグッジョブ運動を意識することはありますか。			23
1 常に意識している	2	9%	
2 ときどき意識している	10	43%	
3 特に意識したことはない	11	48%	

みんなでグッジョブ運動で特に力を入れるべき対策は何ですか。(3つまで選択し、優先順に下記にその番号を記入してください。)

	67		1位	2位	3位
1 雇用の場の創出・拡大	19	28%	15	2	2
2 雇用の安定・維持	13	19%	2	8	3
3 求職者支援(ミスマッチの解消)	5	7%	1	2	2
4 雇用環境の改善	13	19%	2	4	7
5 キャリア教育の推進	6	9%	1	2	3
6 企業や組織の人材育成	8	12%	1	4	3
7 県民意識の喚起(広報啓発)	3	4%	1	1	1

そのために具体的な施策は何ですか。

・企業誘致(制度の充実) 利便性+経済的メリット+ ・求職者支援(職業訓練,スキル向上) ・若年者教育(高校生からのキャリア教育)
環境・エネルギー等、新たな産業の創出。福祉・介護分野のマンパワー拡充策。 求職者や企業にとって、利用し易い職業訓練・助成制度の整備。 小学生から大学生まで一貫したキャリア教育を継続すること。
受注環境整備(適正価格、仕事量、利益率改善等)企業経営の安定と、仕事量の増加により雇用増加がみこまれます。事業へらして、雇用だけしなさいというのはおかしい。
企業が安定しなければ雇用の拡大は出来ないので、助成金融、政策などによるデフレを解消し企業の安定を図る。
ミスマッチを解消すべく、入社面接における具体的な勤務体制、仕事の内容等について詳しく説明している。
景気対策の予算を組んで企業活動の活性化を促す。
・キャリア教育の一環とし、業界説明会や企業説明会の開催実施
景気回復

行政での取り組み強化
継続的雇用等の為の助成金等の充実
景気対策、地場産業育成
経済の活性化
県外での雇用のキャパティは限られているので、県外での就職を促進する。その為に、県外の大学進学者への奨学金は助成金等の援助、また各大学でのキャリアセンターでの県外企業での斡旋の取組等の強化(県外へのインターンシップ派遣や県外企業の沖縄での就職説明会の増加)など、若年層の県外志向を高める。 また、中長期にはアジア圏における沖縄の優位性を強調した政策の打ち出して、将来の雇用の確保を考える必要がある。 観光産業も中国の富裕層を取り込めるように中国語の話せる従業員を増やす努力が必要である。
積算担当部署の設置等
・雇用創出・拡大につながる事業とその成功例の紹介 ・企業や組織での人材育成のモデル事業
・採用を増加させた企業へ県から補助金をだす。 ・就業意識を高めるために学校の授業で「働くことの意義」や「働きがい」等について講義を行う。
県外企業の誘致やコンテナターミナルなどの新たな取組みにもチャレンジすることで人材も育つし、雇用環境の改善にもつながると思っています。

若年者の就業意識を高めるためにどの時期から対策が必要だと思いますか。		
	23	
1小学生から	6	26%
2中学生から	6	26%
3高校生から	11	48%
4大学(短大・専修)生から		0%

その時期に効果的な施策は何ですか。
・実際に働いて体験する(アルバイト、研修等)お金を得る事の大変さを実感させる。 ・自分自身を見つめ直す(自己分析)向・不向の理解
両親の意識が低いので、子どもと共に学校や地域で取り組む必要がある。「なんとかなる」という風潮があるので、努力しないと厳しい現実が待ち受けていることを認識させる必要がある。
就業体験(最低賃金(100円/Hとか...)でも、対価を与えることで、働く大変さと意義がわかるのでは?)
最低でも週に1回程度、お金の流れや企業の仕組みを、株などを使って授業を行う。
授業の中で取り入れたほうが良いと思う
授業のカリキュラムに取り入れる 職場体験を増やす
自治体等による広報活動。職場見学・体験就業など。
体験学習
ジョブシャドウイング事業は導入期の事業として有効。
職場体験学習、父母職場見学など
インターンシップや、企業紹介、ボランティア等、社会と接する機会を増やすことにより、世の中のしくみ、就業意識を高める。
・職場見学(ジョブシャドウイングを含む)や職場体験
職場体験などの充実
インターンシップ
ジョブシャドウや職場体験インターンシップは有効だと思います。

みんなでグジョブ運動推進計画の「行動計画 1.主体別取り組み」において、各主体に求められている主体的に取り組む基本事項について

	21	
1常に意識し事業(業務)を実施している	10	48%
2意識しているが具体的な事業実施に至っていない	6	29%
3特に意識していない	5	24%

2又は3を選択された方その理由を教えてください

インターンシップの受入等は協力しているがそれ以外については、現状では困難。
職場的において、実施できる人員の体制ができていない
当財団の事業はほとんど国・県の事業を受託して実施している。そのため、事業の実施に当っては、関連団体や企業、求職者に対し、グジョブ運動の周知に努めているところである。また、担当の嘱託員にも、会議等で意識の啓発に努めている。
協会本部がかなり意識しながら具体的に取り組んでいると思う
・一企業では限界がある。社会全体で取り組む必要がある。 ・県外志向が強すぎる。県外には優良な企業も多いし、優秀な人材も沢山いるので、もっと県外に出ること推奨すべきである。
・新規採用計画(平成20年5月策定)については、経済状況等の変化等により、当初計画通りには実施に至っていない。
新規の採用等がないため
予算もなく、企業経営が厳しい現状で、雇用の創出は難しい。
雇用の拡大が図れない為
運動の前に景気回復対策を優先すべきHPは、ニートは開かない(意欲ある者は既に就職している)
考える(意識する)余裕がない

みんなでグジョブ運動の主体的な取り組みとして、貴団体が独自に取り組んでいることはありますか。

	23	
2検討中	8	35%
3特にない	2	9%
4わからない	12	52%
1わからない	1	4%

1又は2を選択された方どのような取り組みですか。

社員の自発性・積極性を引き出すための勉強会を実施
各部署での技術職の充実など
当初は社内託児所の設置による働きやすい環境づくりと離職率の低下を目指して取り組んでいたが、頓挫し保留となっている。その後、新たな取組を立てないまま現状に至っている。
雇用期間満了の方で、次の仕事が決まってない方がいたら、別の部署、もしくはグループ会社内で出来るだけ雇用継続するように情報収集、交換を行っています。
キャリアセンターにおいて、若年者に対する就活支援 カリヤ教育支援 保護者に対する意識啓発等の事業に取り組んでいる。
・小学生での職場見学、中学生での職場体験、高校生での就業体験の実施 ・就職希望者に対するビジネスマナー講座の実施 ・県立高校就職指導担当者による県外求人開拓と定着指導 ・就職相談体制充実のためのジョブサポーター(賃金職員)などの配置
インターンシップ
・インターンシップ、職場体験の受入 ・研修制度による人材育成

同じくみんなでグッジョブ運動推進計画の「2.産学官連携によるモデル事業の検討・実施」の取り組みとして、インターンシップ協議会の設置やジョブシャドウイングを実施していますが、なお産業界、教育機関、行政、地域及び家庭で取り組むべき施策はどのようなことが考えられますか。

現状の課題・取組策の共有・意見交換
企業としては、会社訪問の受入れを行う。教育機関は、様々な職種の人を招いて子供達に話をしてもらう。地域・家庭では、親の仕事内容や、仕事の大変さ、楽しさを子供に伝える。
産業界： 定着の取組強化(新卒採用の研修や、資格取得等の取組強化) 雇用環境の改善(低賃金の改善、勤務時間の短縮等) 教育機関：しっかりした就活(業種、企業選択ができるキャリア教育)の推進
・産業界、教育関係者(学校現場代表も含む)、行政の情報交換。業界毎に、生徒の動向等、業界が求める人材等についての共通理解を図りながら、ミスマッチ解消や早期離職率の改善を図る。(特に、観光業や情報通信業)
地域に非営利の支援組織を作り、専門スタッフを派遣するなどして、企業の負担が大きくなることを考えた施策。
農業や漁業、環境に関し研究追求し、予算確保し、仕事をつくりだしていくことが雇用の増大につながると考えます。
景気回復

産学官が連携して実施しているジョブシャドウイングについて	22	
1事業内容など概ね知っている	9	41%
2名前は聞いたことがある	7	32%
3わからない	6	27%

ジョブシャドウイング事業における貴団体の協力・連携可能な事項について(3つまで選択し、優先順に下記にその番号を記入してください。)	29				
1産学官連携による実行委員会を立ち上げた際の委員としての参加	4	14%	1	3	
2実際のモデル事業における事務局への職員派遣・運営補助	2	7%	2		
3団体事務局等で実際に児童生徒を受け入れる	6	21%	4	2	
4児童・生徒を実際に引き受けてくれる傘下の団体や企業の推薦・選定	6	21%	2	1	3
5団体の広報誌や連絡文書等を通じた引き受け団体や企業の応募に係る周知広報への協力	7	24%	3	2	2
6ジョブシャドウイング中における児童生徒の送迎及び巡回監視等	0	0%			
7その他	4	14%	4		
業務上顧客情報を取り扱うため調整が必要					
特になし(業種的・キャラ的に無理ではないか?)					
支部独自では難しい					

みんなでグッジョブ運動の広報啓発について	22	
1十分行われている	9	41%
2もっと広報啓発すべきである	10	45%
3縮小したほうがよい	3	14%

どのような媒体を強化し広報啓発したほうがよいか。(複数回答可)	27	
1テレビ	8	30%
2ラジオ	3	11%
3新聞	8	30%
4街頭	2	7%
5HP	1	4%
6雑誌	1	4%
7各企業の広報誌	4	15%
8その他		0%

広報啓発の方法としてより効果的な方法があれば教えてください。

広報の効果確認を具体的に行ってからが良いのでは(基本目標の達成状況)
テレビやラジオで多数の方、家族団らんの中で放映されると仕事の会話が出てきて、意識も高まるかと思います。
テレビ・ラジオ・新聞等でのCMの他、各種イベントで取り上げてもらう。あるいは、月1回はニュース番組で取り上げてもらう等の協力要請を行う。

みんなでグッジョブ運動推進月間(7月)における取り組みについて		23
1とても満足している		0%
2まあ満足している	5	22%
3改善を要する	2	9%
4わからない	16	70%

3を選択された方どのような改善や見直しが必要ですか。

企業が主体的に参加する方法、内容等、検討したらどうでしょう。

企業の経営事業対策を優先すべき

現行のグッジョブ表彰のあり方について		23
1現行の方法でよい	5	22%
2改善を要する	2	9%
3わからない	16	70%

2を選択された方 どのような改善や見直しが必要ですか。

表彰決定のプロセスや理解等が、あまり周知されていない。

推進本部及び幹事会の運営のあり方(取り組み)について		22
1このままでよい	5	23%
2見直す必要がある	1	5%
3わからない	16	73%

2を選択された方どのような見直しが必要ですか。

事務局報告だけでなく、企業サイドの取組事例発表があれば、より主体的な動きが期待できるのではないか。

みんなでグッジョブ運動を更に推進するために推進本部(幹事会)の運営で連携を強化すべき事項などがあれば記入してください。	
活動内容の周知や、ジョブシャドーやインターンシップ活動をもっと紙面で紹介するなど、広告会社などをまきこんでアピールしてはどうでしょうか？	
産業振興分野とはどのように連携されているのでしょうか。	
景気対策	
現在は、ミスマッチの解消のための求職者支援策やキャリア教育の推進等の意識啓発がメインであり、雇用の場の創出・拡大のための具体策が今後、必要になると思われる。	

みんなでグッジョブ運動は平成22年度までの予定ですが、平成23年度以降も継続実施したほうがよいですか。		22
1継続実施したほうがよい	11	50%
2継続実施する必要はない	3	14%
3わからない	8	36%

2を選択された方その理由を教えてください。

・企業や経済団体に対して、雇用創出に繋がるような国、県等の補助事業の説明会を実施する。  
・雇用の場の創出・拡大のための具体策の検討(企業誘致や新事業創出及び既存産業の振興等の具体的施策の策定)。

単に継続を前提とするのではなく、一定期間の実績を精算しそれを踏まえて判断すべきだと思います。

国内・県内経済の景気動向が不透明

無意味

企業が採用できるために、仕事を増やしたり、新たな事業を立ち上げて、採用枠を増やすことに運動を変えた方が現実的対応を考えます。

世界不況の中、雇用情勢が最悪を迎えている時期に、期限到来ということで中止することはないのでは、雇用安定の道筋が見えるまで、継続すべき。

その他、自由意見をお書きください。

・基本目標の達成状況が不明。(HP)でも分からない。運動の目標達成状況はHPで公開するべきでは(トップページへ)

当社、従業員の雇用の安定・維持だけで精いっぱいというのが正直なところです。  
このような取組がなされているのは知っていますが、現状ではなかなか協力することが難しいです。

雇用労政課と連携し、国・県で実施している事業の効果を検証したらどうでしょう。時間軸と項目軸別に体系化し、今、集中すべき事業に、限られた資金、マンパワーを投入するなど、事業にメリハリをつけた方が良いのでは。

ダイヤモンドが出演しているTV放送はとても良いと思う。もっと地元の芸能人タレントを起用し広報する方が良いと考える。

景気が悪すぎる将来に向けて、仕事が確保出来るかどうか不安の中での職員の雇用は考えられない。特に建設業

失業率の改善は採用する企業が増加しなければ、無意味であり、目的を見直す必要が大である。

倒産件数、(公共)予算の減少、人員整理、賃金カット等会社存続のため勤務している中小企業に対し、雇を促進することはおかしいと思います。売上アップし、業績が帯びている企業への働きかけの強化を希望します。

「みんなでグッジョブ運動」の趣旨には賛成であり協力したいが、現実的には雇用環境は悪化しており、雇を維持することすら困難な状況で新たな雇を創出出来る状況ではない。少なくとも、現在雇用している従業員の職場環境を整えて離職率を減減させることが精一杯であることを理解して頂きたい。