

令和5年度

地元企業と留萌高校生のマッチング  
調査結果

留萌市地域振興部 経済港湾課 経済振興課係

# 「令和5年度 地元企業と留萌高校生のマッチング」集計結果

## 【調査目的】

現在、地元企業の多くが人材不足を課題として挙げている中で、求人募集をしても人材が集まらない状況（求人と求職希望者のミスマッチ状態）となっている。この問題を解決し、留萌高校で就職を希望する生徒が地元企業で働くことができる環境を構築するため、高校生が就職したいと思う企業の姿と、地元企業が求める人材の調査を行うことで、双方が求める理想との課題を把握し、その課題を解決するための事業展開の資料とする。調査は、地元企業向けと留萌高校生向けの2種類の調査票にて実施する。

## 【調査概要1（地元企業向け）】

調査対象： 留萌商工会議所の会員事業所のうち、平成30年度の調査で回答があった企業から抜粋（588事業所のうち158事業所）

調査期間： 令和5年7月19日～31日

調査方法： 調査対象事業所にアンケート票を送付し、回答はFAXにて返信

配布件数： 158事業所

回答件数： 63事業所（回答率 39.9%）

調査項目：

- ① 事業所の雇用状況
- ② 働き手不足の状況
- ③ 高校生の採用について
- ④ 高校生の資格調査関係
- ⑤ 高校生採用に向けた支援事業について
- ⑥ 人材確保に向けた取り組みについて
- ⑦ 地元企業応援助成事業について
- ⑧ その他、意見・要望について

## 【調査概要2（留萌高校生向け）】

調査対象： 留萌高校3年生（153人）及び保護者

調査期間： 令和5年7月19日～7月31日

調査方法： Googleフォームによる回答

回答件数： 生徒85件（回答率 55.6%）、保護者8件（回答率 5.2%）

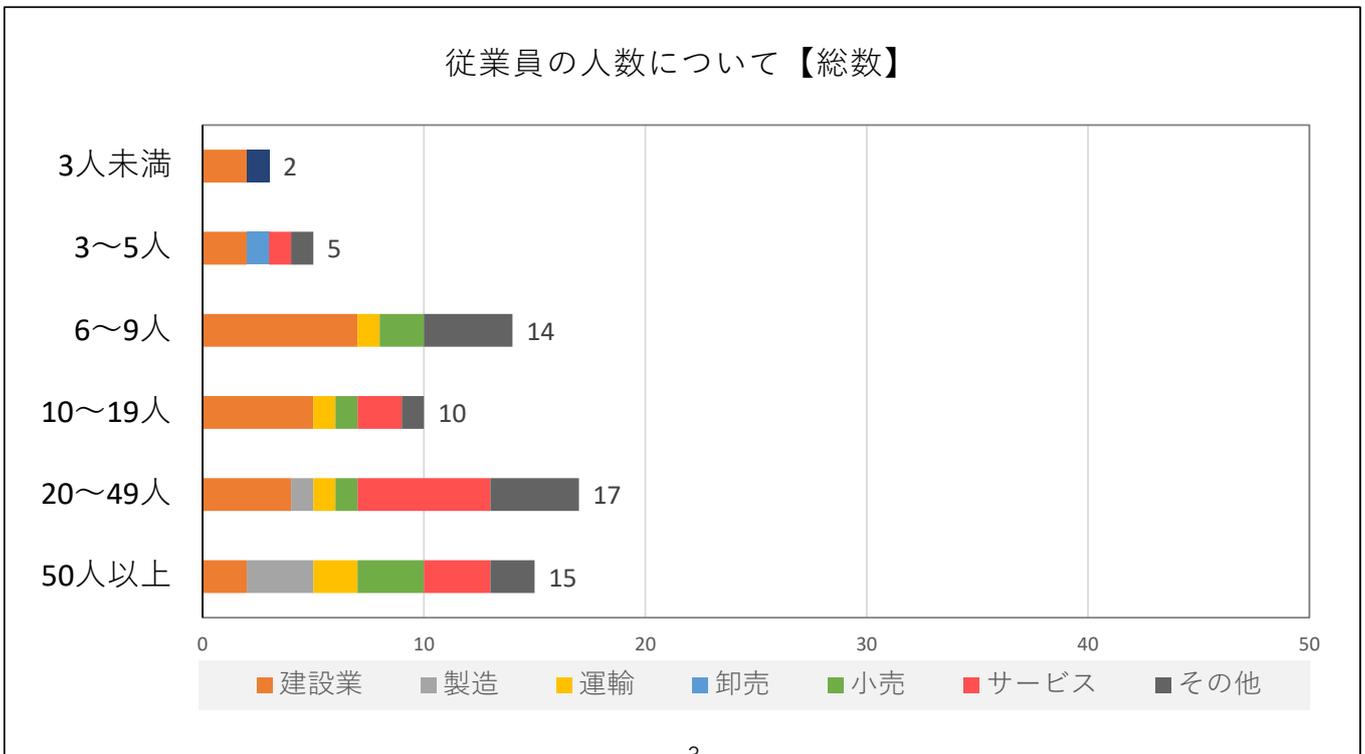
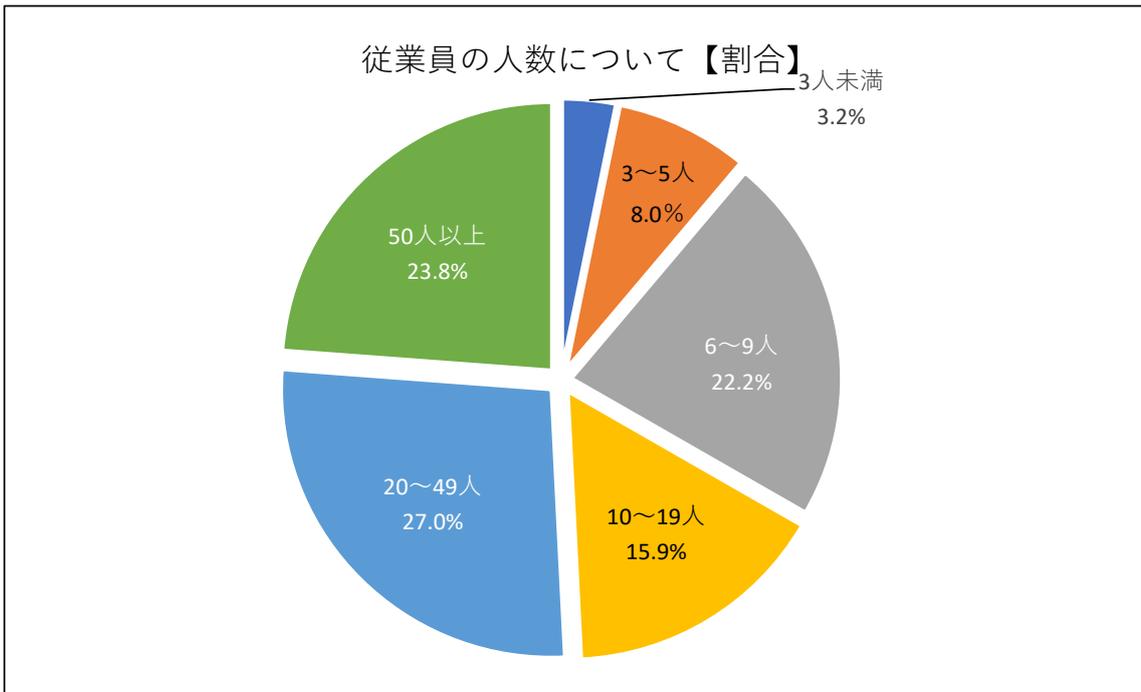
調査項目：

- ① 卒業後の進路、働きたい職業について
- ② 地元企業への就職、地元企業のイメージについて
- ③ 能力向上、企業選択について
- ④ インターンシップ等の活動について
- ⑤ 子どもの地元企業への就職について ※保護者のみ回答
- ⑥ その他、意見・要望について

# (地元企業回答)

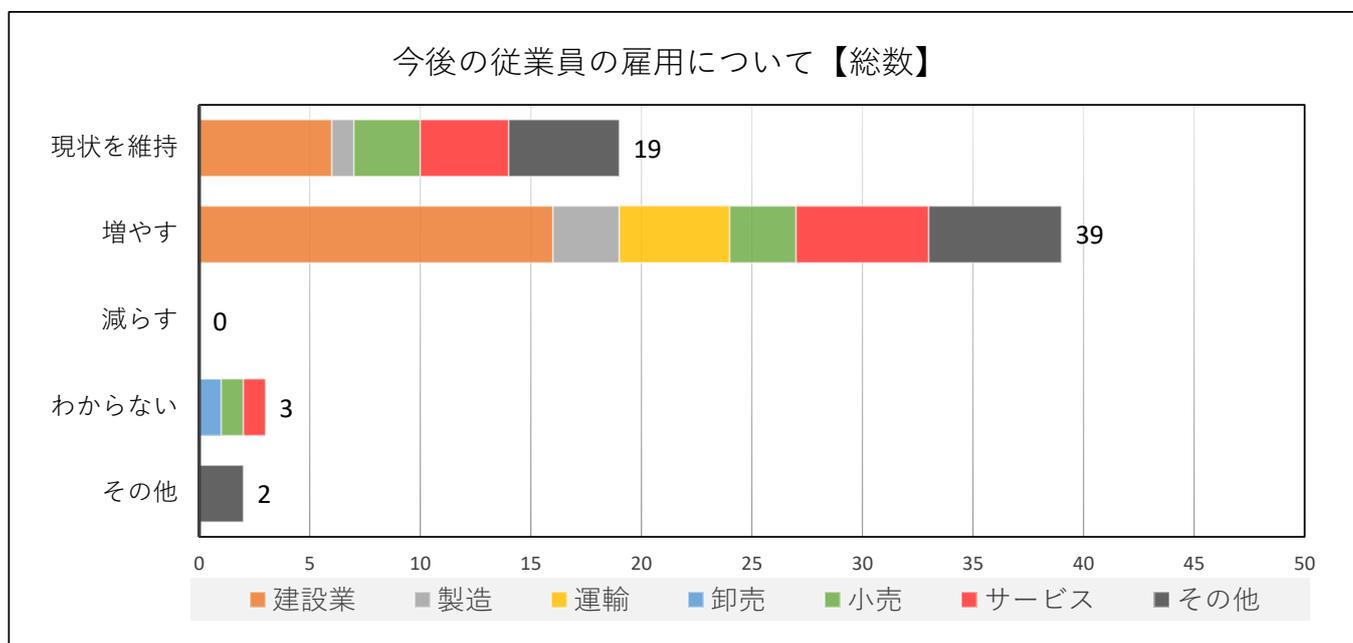
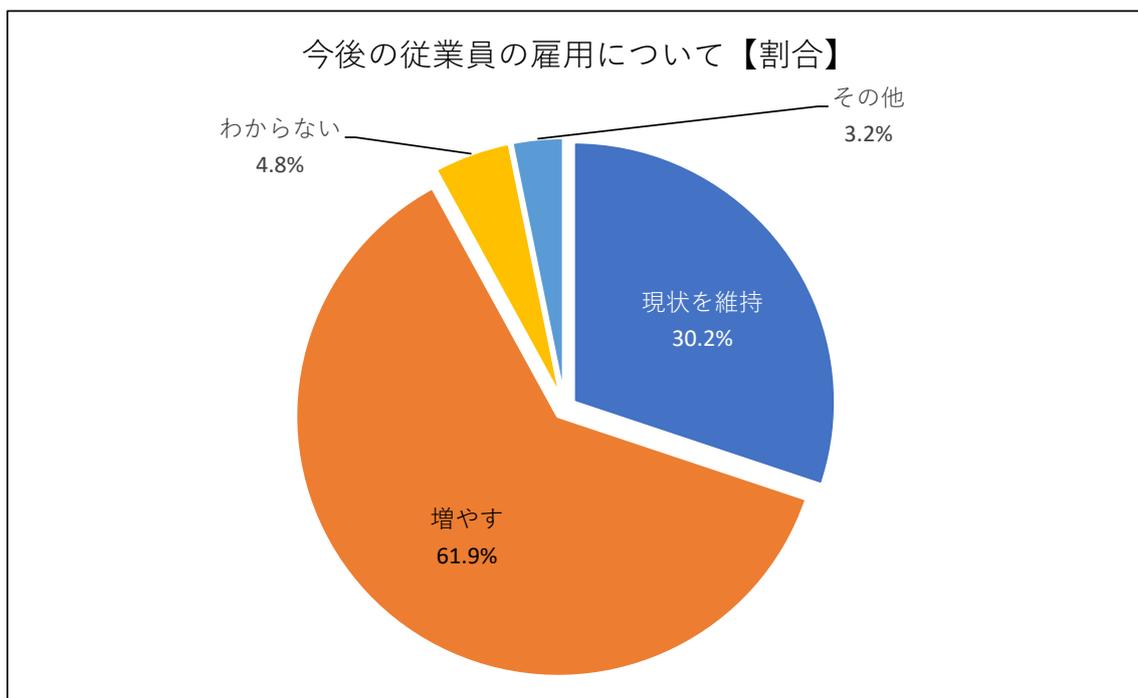
【従業員の数について】

項目	建設業	製造	運輸	卸売	小売	サービス	その他	総数	割合
3人未満	2	0	0	0	0	0	0	2	3.2%
3～5人	2	0	0	1	0	1	1	5	8.0%
6～9人	7	0	1	0	2	0	4	14	22.2%
10～19人	5	0	1	0	1	2	1	10	15.9%
20～49人	4	1	1	0	1	6	4	17	27.0%
50人以上	2	3	2	0	3	3	2	15	23.8%
合計	22	4	5	1	7	12	12	63	100.0%



【今後の従業員の雇用について】

項目	建設業	製造	運輸	卸売	小売	サービス	その他	総数	割合
現状を維持	6	1	0	0	3	4	5	19	30.2%
増やす	16	3	5	0	3	6	6	39	61.9%
減らす	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
わからない	0	0	0	1	1	1	0	3	4.8%
その他	0	0	0	0	0	0	2	2	3.2%
合計	22	4	5	1	7	11	13	63	100.0%

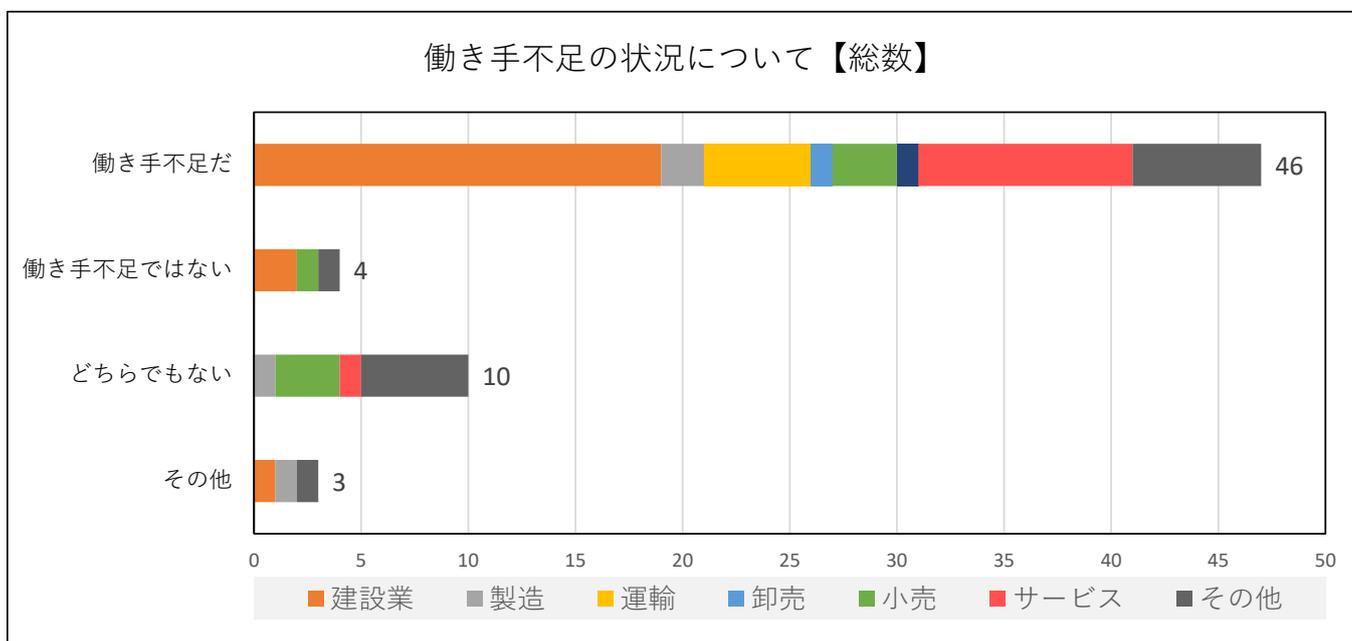
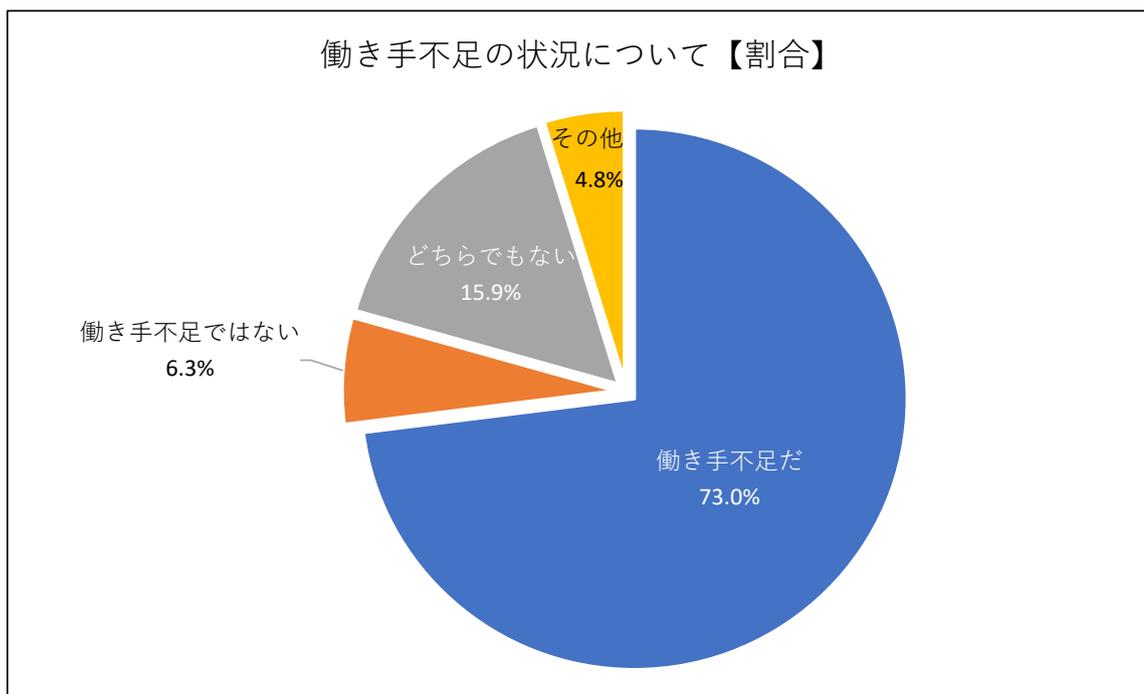


- <その他>
- ・人員は足りているが若手育成の観点から入社希望者がいれば増やす
  - ・売上増加で増員

## ②働き手不足の状況

【働き手不足の状況について】

項目	建設業	製造	運輸	卸売	小売	サービス	その他	総数	割合
働き手不足だ	19	2	5	1	3	10	6	46	73.0%
働き手不足ではない	2	0	0	0	1	0	1	4	6.3%
どちらでもない	0	1	0	0	3	1	5	10	15.9%
その他	1	1	0	0	0	0	1	3	4.8%
合計	22	4	5	1	7	11	13	63	100.0%

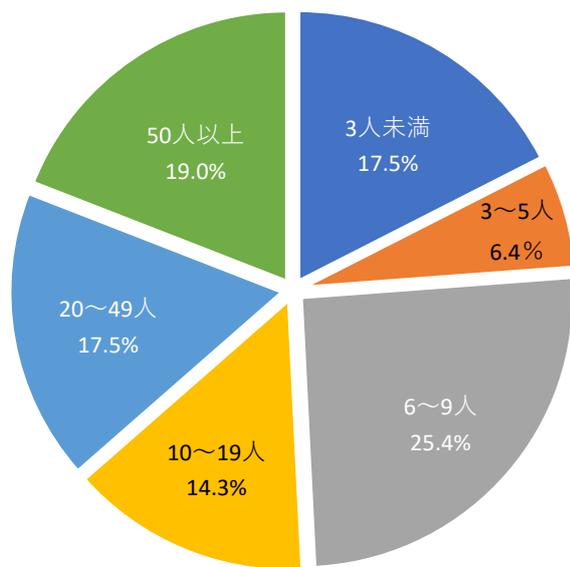


<その他> ・世代交代、人材育成が必要  
 ・どちらかといえば不足している

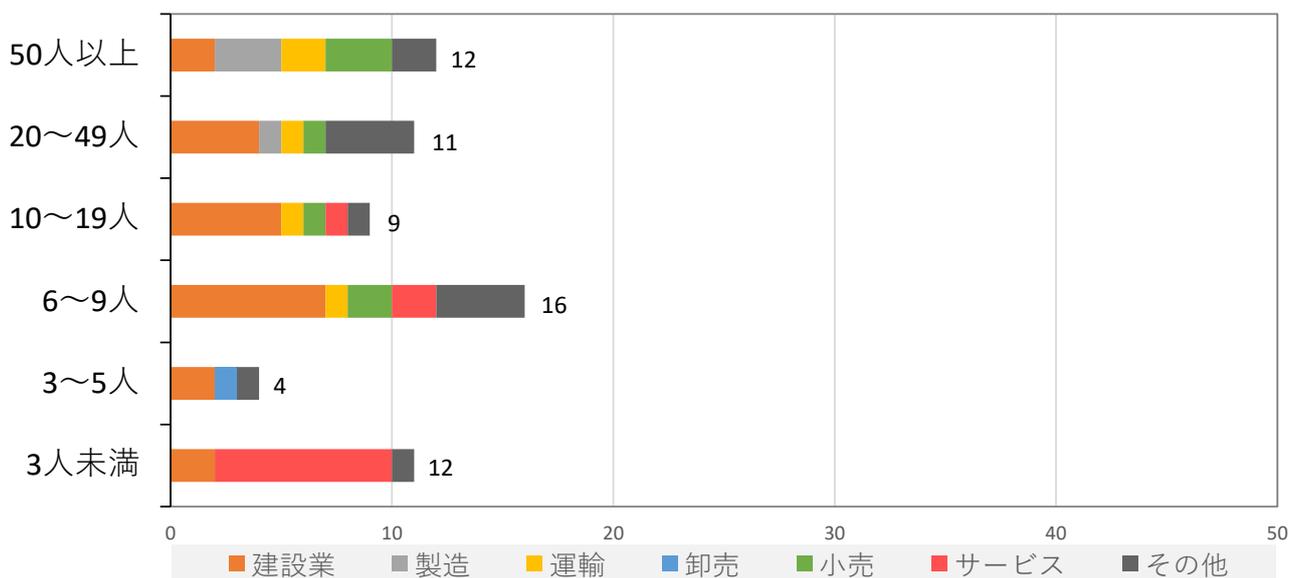
【不足人数について】

項目	建設業	製造	運輸	卸売	小売	サービス	その他	総数	割合
3人未満	2	0	0	0	0	8	1	11	17.5%
3～5人	2	0	0	1	0	0	1	4	6.4%
6～9人	7	0	1	0	2	2	4	16	25.4%
10～19人	5	0	1	0	1	1	1	9	14.3%
20～49人	4	1	1	0	1	0	4	11	17.5%
50人以上	2	3	2	0	3	0	2	12	19.0%
合計	22	4	5	1	7	11	13	63	100.0%

従業員の不足人数について【割合】



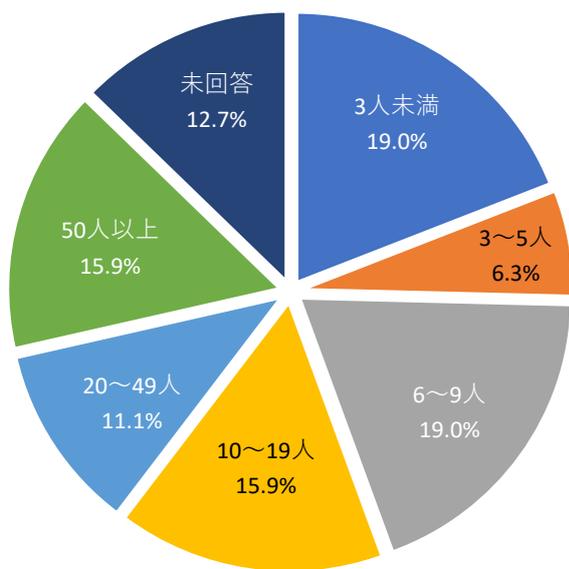
従業員の人数について【総数】



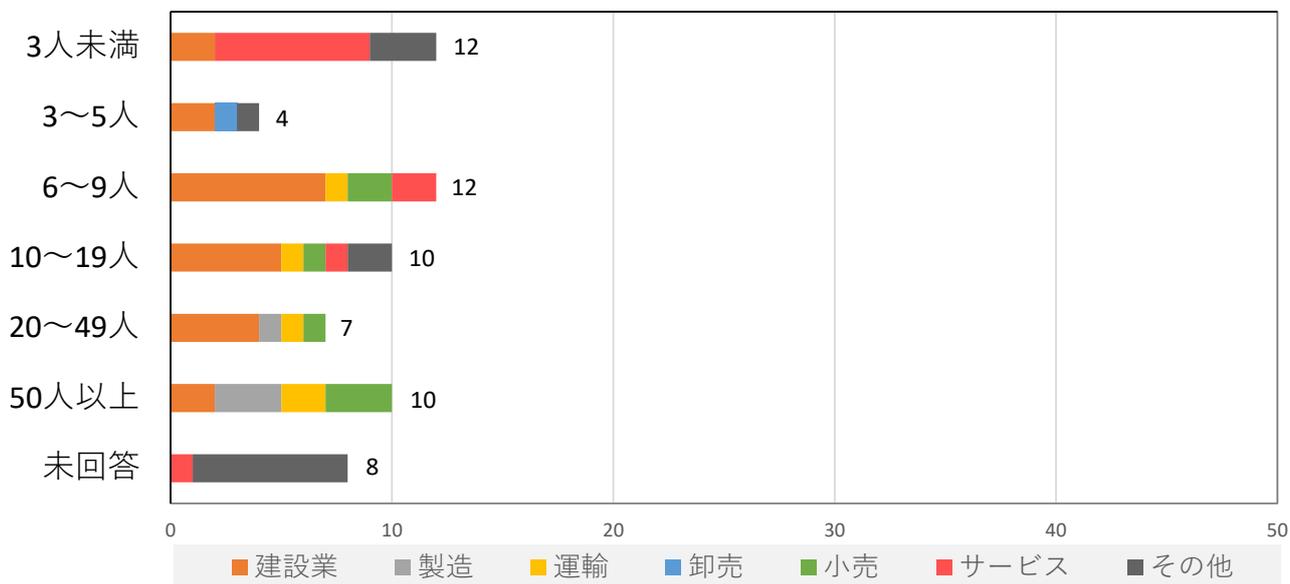
【今後の採用予定人数について】

項目	建設業	製造	運輸	卸売	小売	サービス	その他	総数	割合
3人未満	2	0	0	0	0	7	3	12	19.0%
3～5人	2	0	0	1	0	0	1	4	6.4%
6～9人	7	0	1	0	2	2	0	12	19.0%
10～19人	5	0	1	0	1	1	2	10	15.9%
20～49人	4	1	1	0	1	0	0	7	11.1%
50人以上	2	3	2	0	3	0	0	10	15.9%
未回答	0	0	0	0	0	1	7	8	12.7%
合計	22	4	5	1	7	11	13	63	100.0%

今後の採用予定人数について【割合】



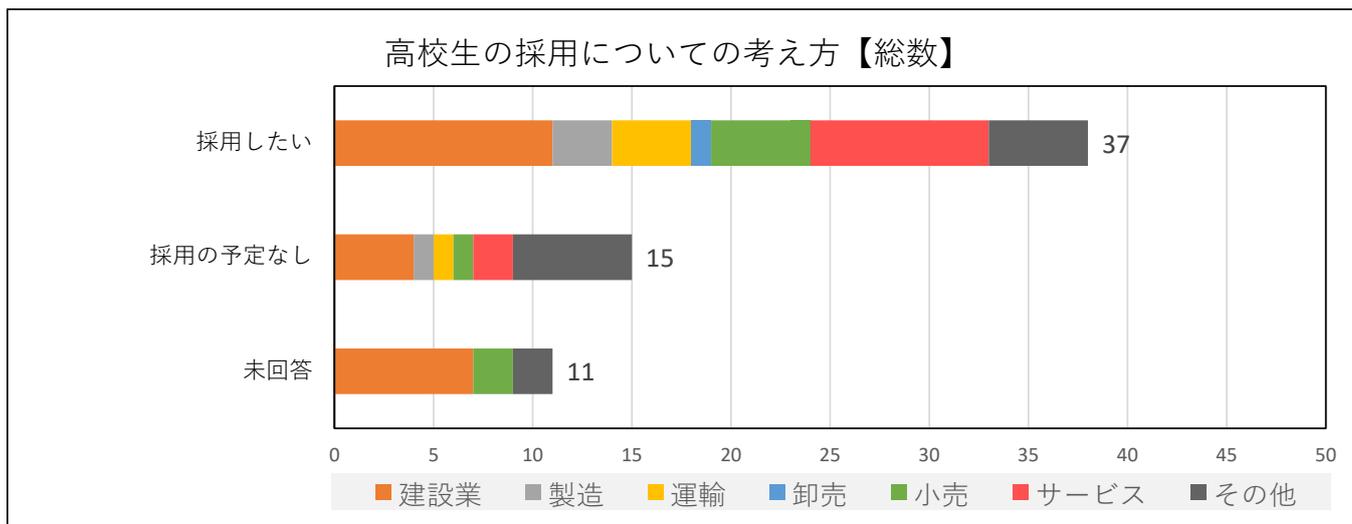
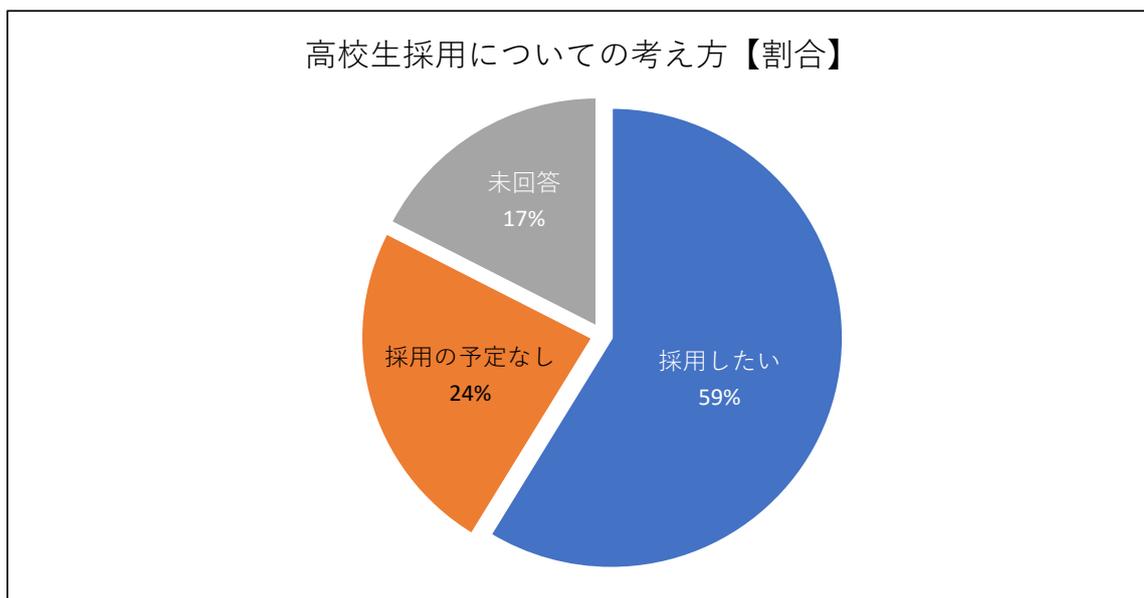
従業員の人数について【総数】



### ③ 高校生の採用について

#### 【高校生採用についての考え方】

項目	建設業	製造	運輸	卸売	小売	サービス	その他	総数	割合
採用したい	11	3	4	1	4	9	5	37	58.7%
採用の予定なし	4	1	1	0	1	2	6	15	23.8%
未回答	7	0	0	0	2	0	2	11	17.5%
合計	22	4	5	1	7	11	13	63	100.0%



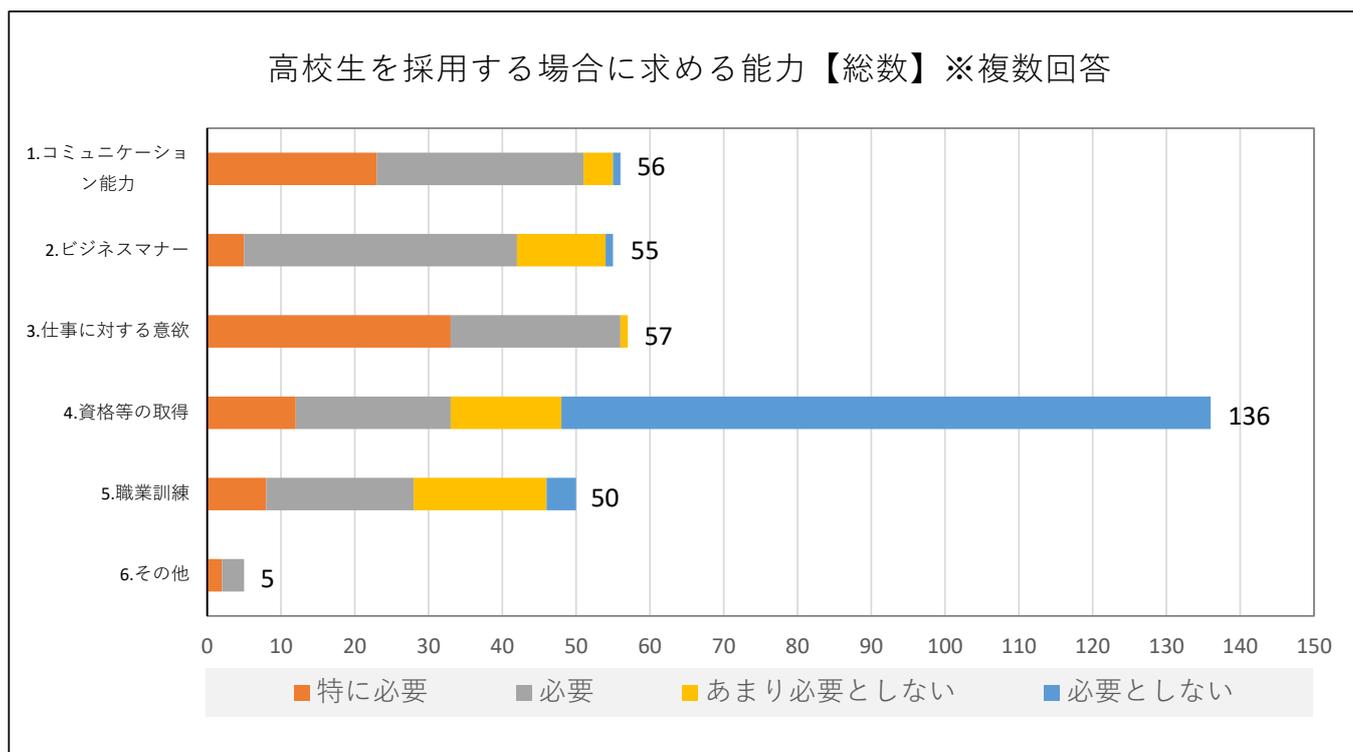
#### 【採用予定なしの理由】

- ・免許（運転手）、資格取得に時間を要する（今後、教育含め、検討したい）
- ・運転手及び高所作業のため
- ・本部で一括採用しているため。
- ・工事量の確保が不透明の為
- ・人員が足りているため
- ・中途採用希望のため
- ・育成担当者が不在
- ・増員するタイミングではないため
- ・保育士資格が必須のため
- ・中型免許が必要なため
- ・現有数を維持
- ・現状で問題なし

【高校生を採用する場合に求めるものは】

※複数回答

項目	特に必要	必要	あまり必要としない	必要としない	総数	割合
1.コミュニケーション能力	23	28	4	1	56	15.6%
2.ビジネスマナー	5	37	12	1	55	15.3%
3.仕事に対する意欲	33	23	1	0	57	15.9%
4.資格等の取得	12	21	15	88	136	37.9%
5.職業訓練	8	20	18	4	50	13.9%
6.その他	2	3	0	0	5	1.4%
合計	83	132	50	94	359	100.0%



- <その他>
- ・※ビジネスマナーというより最低限の礼儀
  - ・一般常識、コンプライアンス他
  - ・誠実性
  - ・入社してから取得（資格）

#### ④ 高校生の資格調査関係

【高校生を採用する場合に必要な資格や職業教育】

※複数回答

資格・職業教育等	回答数	割合	高校生 取得可能	パワースホで 取得可能	留明高校で 取得可能	その他 取得要件など
普通自動車免許	44	28.9%	○			18歳以上
小型特殊自動車免許	1	0.7%	○			16歳以上
大型特殊自動車免許	6	3.9%	○			普通自動車免許
危険物取扱者免状	5	3.3%	○		○	乙・丙は制限なし
簿記検定	5	3.3%	○	○	○	
漢字検定	1	0.7%	○	○	○	
英語検定	0	0.0%	○		○	
ビジネス文書事務検定	1	0.7%	○	○	○	
情報処理検定	4	2.6%	○		○	
ITパスポート試験	0	0.0%	○			
電子会計実務検定	0	0.0%	○	○		
電卓検定	1	0.7%	○		○	
販売士検定	0	0.0%	○			
医療事務検定	0	0.0%	○	○		
介護職員初任者研修	1	0.7%	○	○		
介護福祉士実務者研修	0	0.0%	○	○		
パソコン初歩講座	12	7.9%	○	○		
電気工事士	3	2.0%	○		○	
特殊無線技士	0	0.0%	○		○	
電気工事施工管理技術検定	1	0.7%	○		○	17歳以上
建築施工管理技術検定	6	3.9%	○		○	17歳以上
CAD検定	7	4.6%	○		○	
消防設備士	2	1.3%	○		○	乙のみ制限なし
ガス溶接技能講習	4	2.6%	○	○		18歳以上
アーク溶接特別教育	4	2.6%	○	○		18歳以上
玉掛け技能講習	8	5.3%	○	○		18歳以上
小型車両系建設機械（整地等）特別教育	7	4.6%	○	○		18歳以上
締固め機（ローラー）特別教育	4	2.6%	○	○		18歳以上
伐木等作業従事者特別教育（チェーンソー）	2	1.3%	○	○		18歳以上
刈払機取扱作業車安全教育	2	1.3%	○	○		18歳以上
振動工具取扱作業車安全教育	3	2.0%	○	○		18歳以上
足場の組立等の作業従事者特別教育	6	3.9%	○	○		18歳以上
その他	12	7.9%				
合計	152					

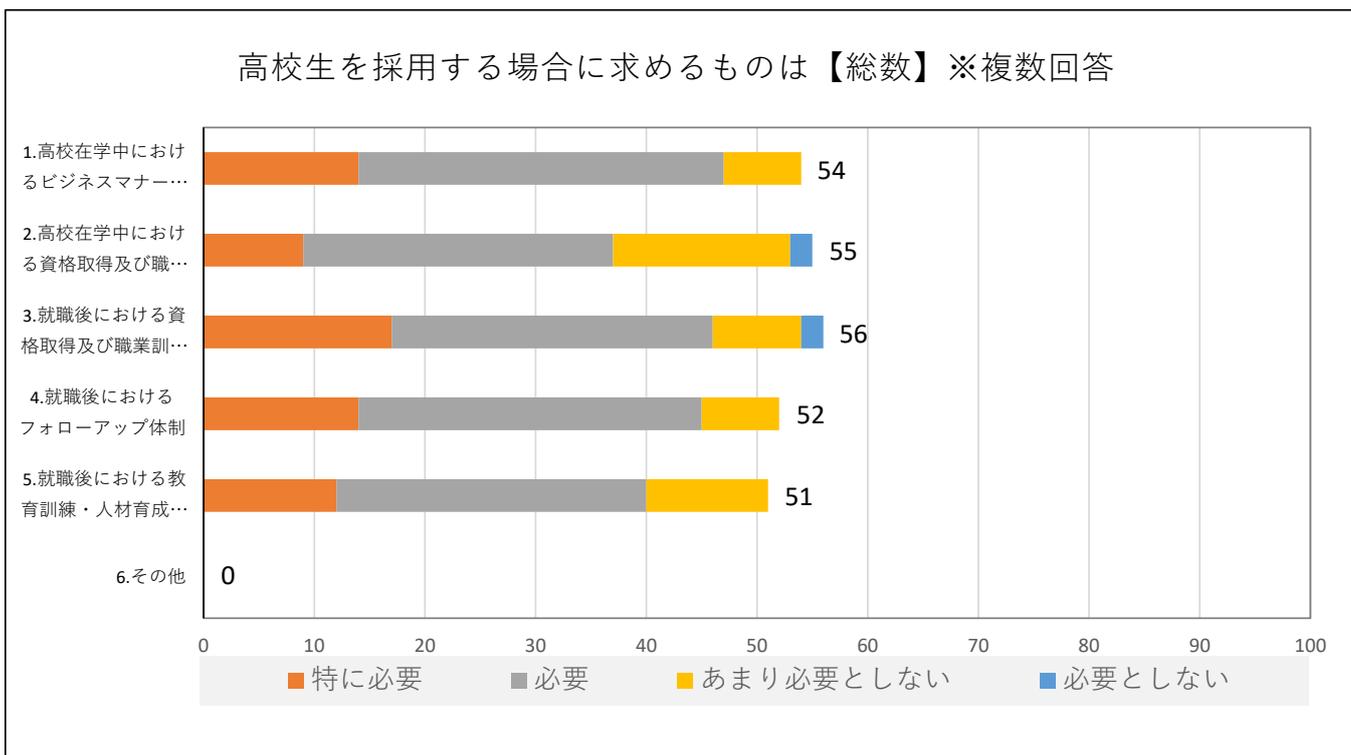
<その他> ・土木施工管理技術検定 ・フォークリフト技能講習 ・小型移動式クレーン技能講習  
 ・石綿作業特別教育 ・車両系建設機械技能講習  
 ・フルハーネス特別教育 ・ヘルパー2級 ・設備の会社なので設備工事に関する教育・資格

## ⑤高校生採用に向けた支援事業について

【高校生を採用する場合に求めるものは】

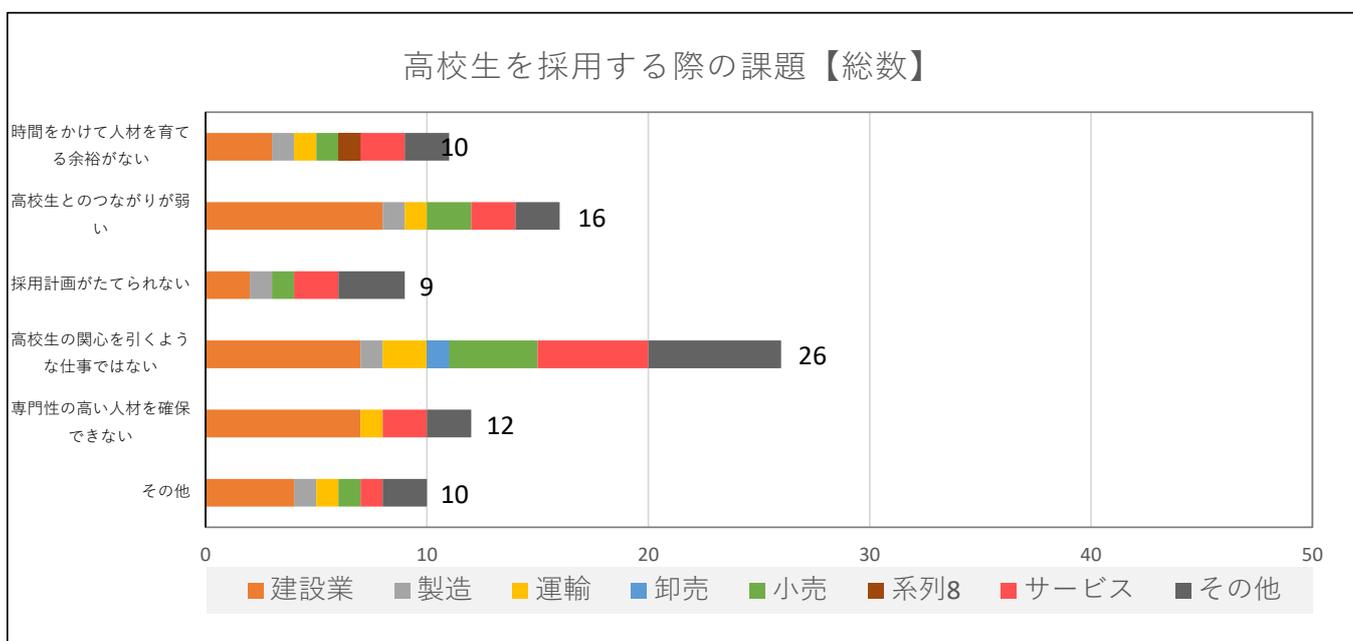
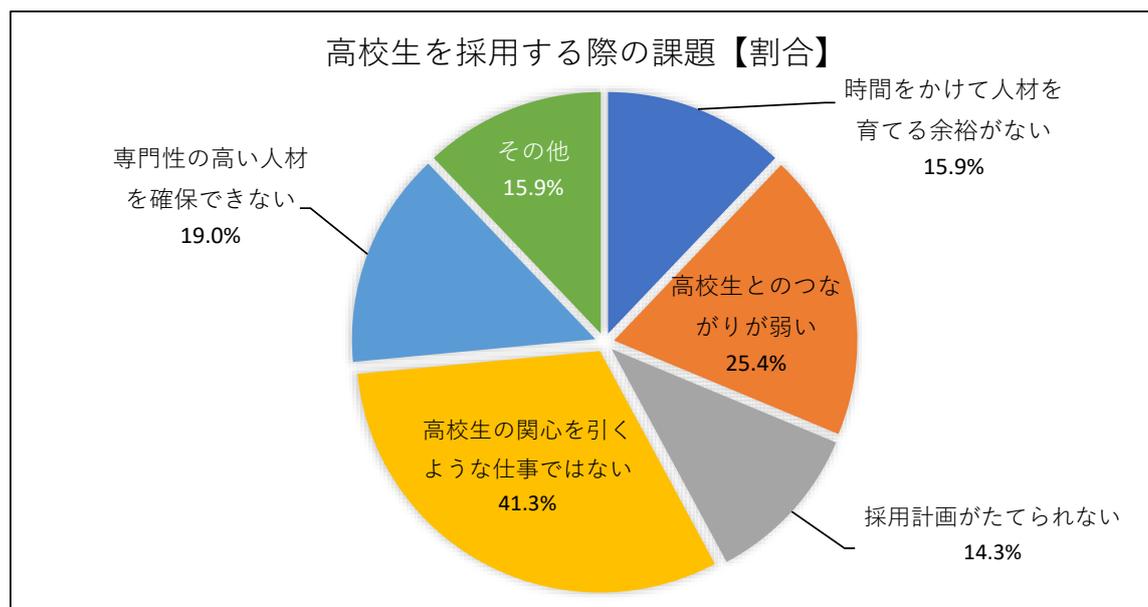
※複数回答

項目	特に必要	必要	あまり必要としない	必要としない	総数	割合
1.高校在学中におけるビジネスマナーの取得や人間力を高める訓練	14	33	7	0	54	15.0%
2.高校在学中における資格取得及び職業訓練に対する補助金制度	9	28	16	2	55	15.3%
3.就職後における資格取得及び職業訓練に対する補助金制度	17	29	8	2	56	15.6%
4.就職後におけるフォローアップ体制	14	31	7	0	52	14.5%
5.就職後における教育訓練・人材育成事業	12	28	11	0	51	14.2%
6.その他	0	0	0	0	0	0.0%
合計	66	149	49	4	268	74.7%



## 【高校生を採用する際の課題】

項目	建設業	製造	運輸	卸売	小売	サービス	その他	総数	割合
時間をかけて人材を育てる余裕がない	3	1	1	0	1	2	2	10	15.9%
高校生とのつながりが弱い	8	1	1	0	2	2	2	16	25.4%
採用計画がたてられない	2	1	0	0	1	2	3	9	14.3%
高校生の関心を引くような仕事ではない	7	1	2	1	4	5	6	26	41.3%
専門性の高い人材を確保できない	7	0	1	0	0	2	2	12	19.0%
その他	4	1	1	0	1	1	2	10	15.9%
合計	31	5	6	1	9	14	17	83	131.7%

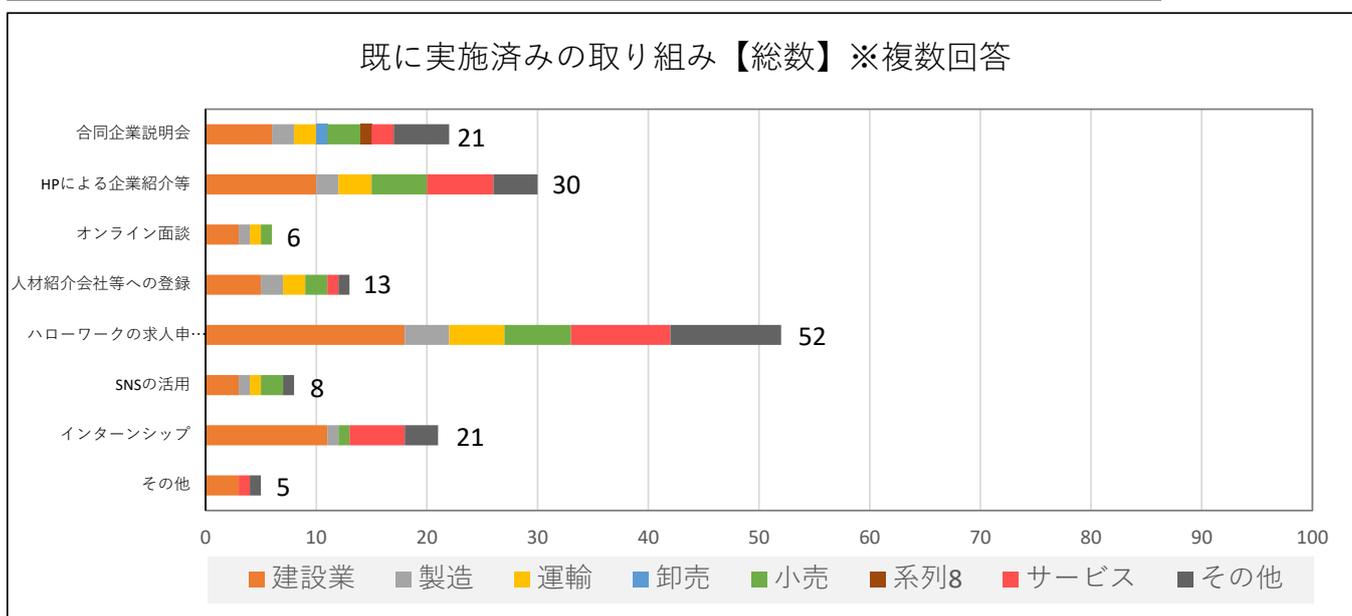
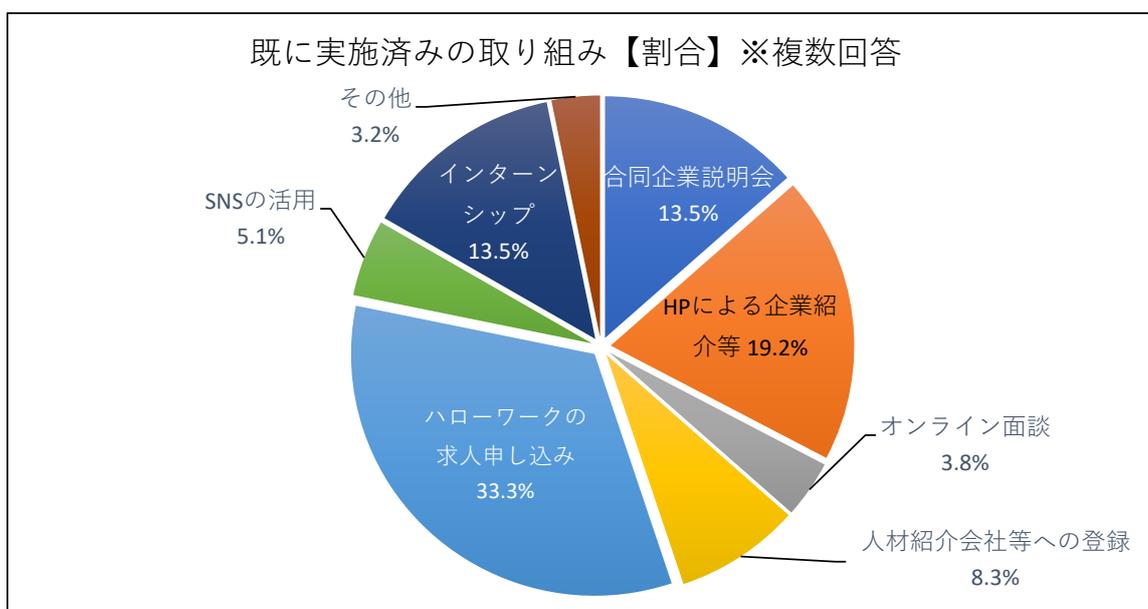


- <その他> ・休日、週休2日ではない。 ・個別にあたっている。
- ・警備業務は工事によって仕事量が少なく仕事量の安定性を欠くため離職される可能性があります
  - ・18才（高卒生）で取得できない免許、資格がある ・応募がない
  - ・金融機関を志望する生徒が少ない。 ・介護職を希望する生徒が少ない

## 【高校生に限らず、人材確保に向けた取り組み】

〈既に実施済みの取り組み〉

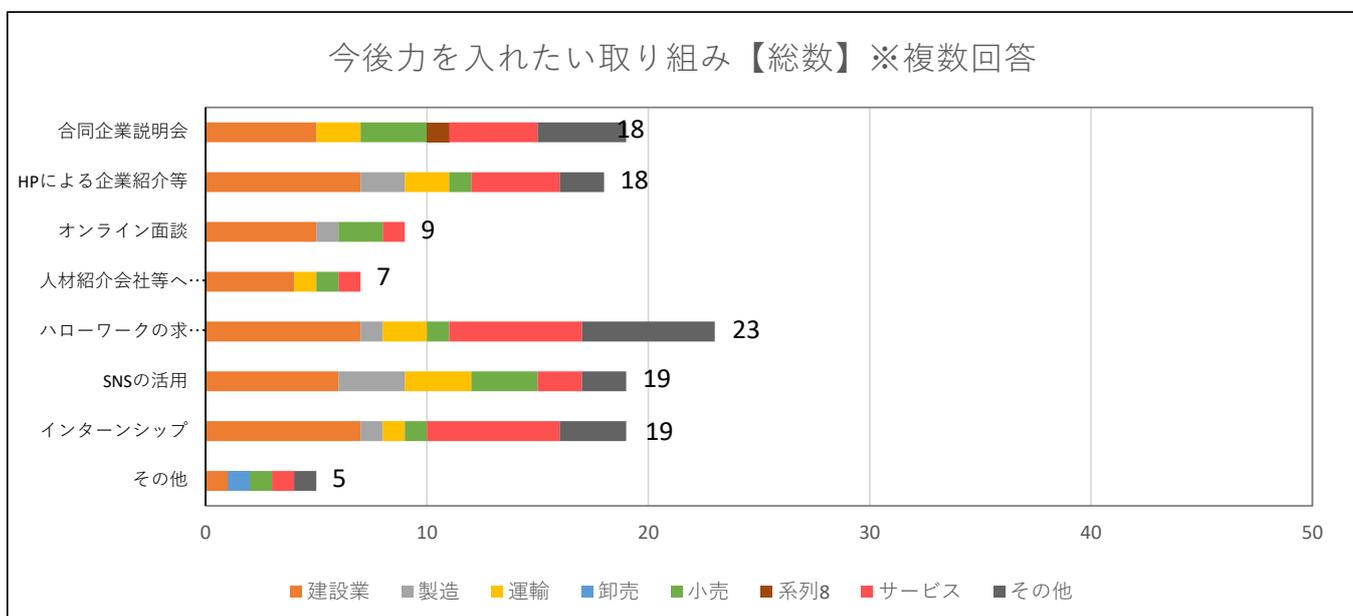
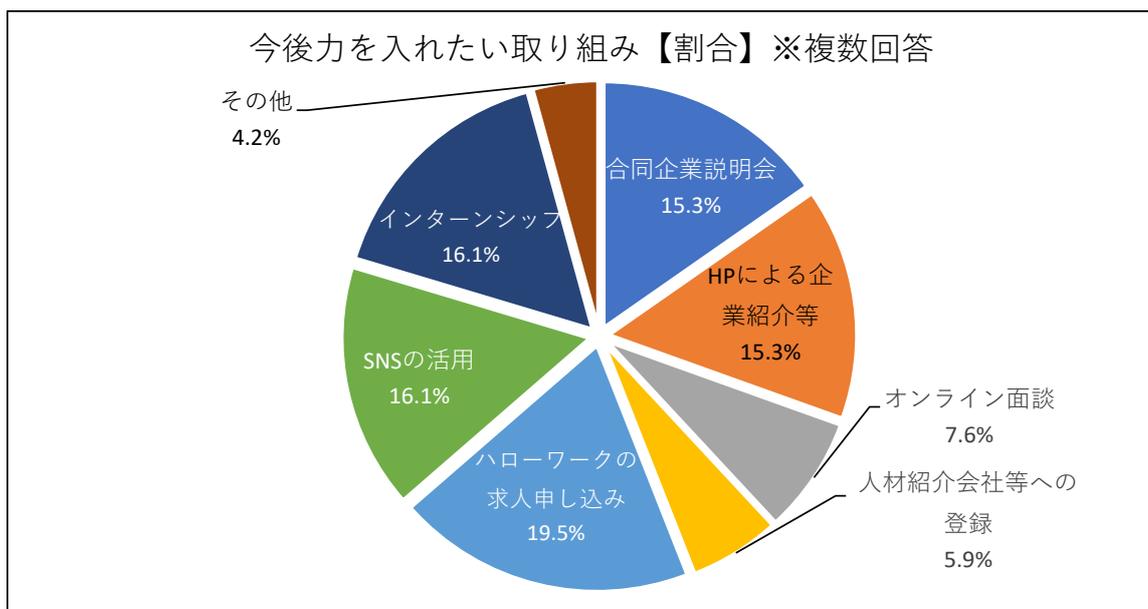
項目	建設業	製造	運輸	卸売	小売	サービス	その他	総数	割合
合同企業説明会	6	2	2	1	3	2	5	21	33.3%
HPによる企業紹介等	10	2	3	0	5	6	4	30	47.6%
オンライン面談	3	1	1	0	1	0	0	6	9.5%
人材紹介会社等への登録	5	2	2	0	2	1	1	13	20.6%
ハローワークの求人申し込み	18	4	5	0	6	9	10	52	82.5%
SNSの活用	3	1	1	0	2	0	1	8	12.7%
インターンシップ	11	1	0	0	1	5	3	21	33.3%
その他	3	0	0	0	0	1	1	5	7.9%
合計	59	13	14	1	20	24	25	156	247.6%



<その他> ・ M&A ・ 新卒を採用したことはない ・ 社員募集の広告  
 ・ 興味のある人に短期で入ってもらい（アルバイト）体験してもらう

〈今後力を入れたい取り組み〉

項目	建設業	製造	運輸	卸売	小売	サービス	その他	総数	割合
合同企業説明会	5	0	2	0	3	4	4	18	28.6%
HPによる企業紹介等	7	2	2	0	1	4	2	18	28.6%
オンライン面談	5	1	0	0	2	1	0	9	14.3%
人材紹介会社等への登録	4	0	1	0	1	1	0	7	11.1%
ハローワークの求人申し込み	7	1	2	0	1	6	6	23	36.5%
SNSの活用	6	3	3	0	3	2	2	19	30.2%
インターンシップ	7	1	1	0	1	6	3	19	30.2%
その他	1	0	0	1	1	1	1	5	7.9%
合計	42	8	11	1	13	25	18	118	187.3%

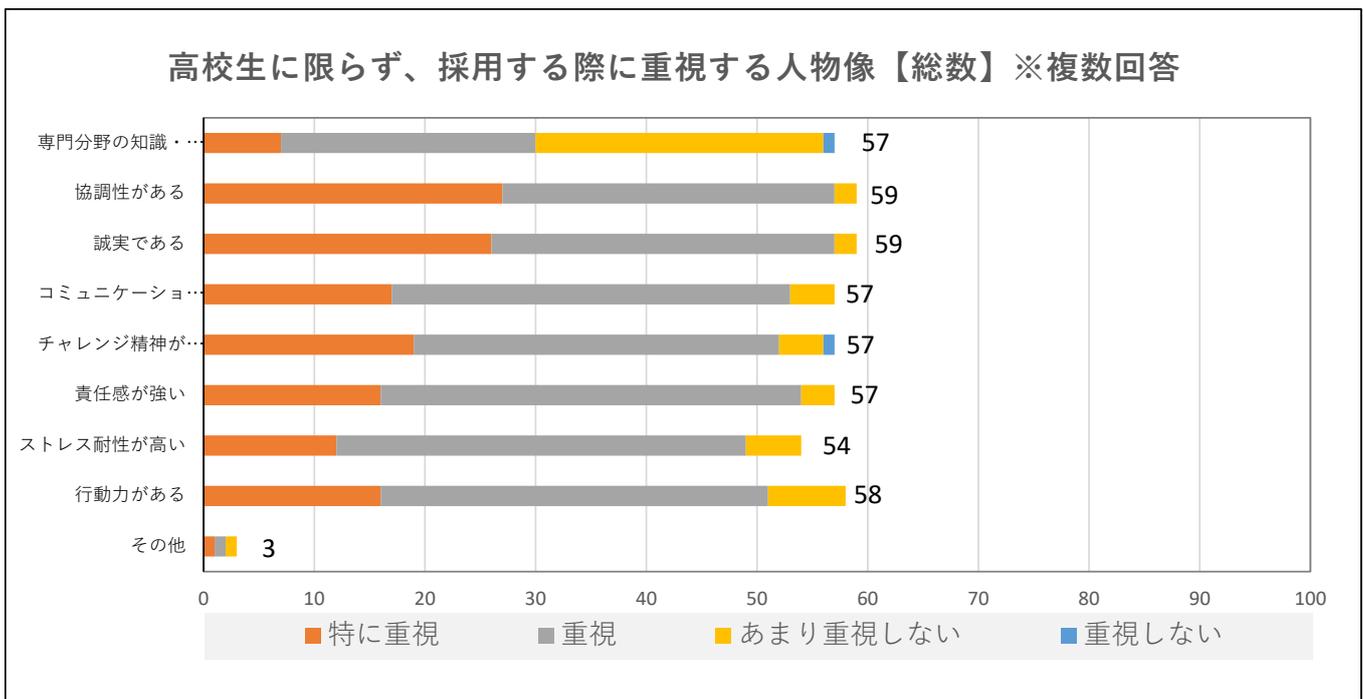


- <その他>
- ・受入対応が難しいが、ドライバー志望者がいればぜひ検討したい
  - ・本店に確認しないとわかりません
  - ・新卒を採用したことはない

## 【高校生に限らず、採用する際に重視する人物像】

※複数回答

項目	特に重視	重視	あまり重視しない	重視しない	総数	割合
専門分野の知識・技術等が高い	7	23	26	1	57	15.9%
協調性がある	27	30	2	0	59	16.4%
誠実である	26	31	2	0	59	16.4%
コミュニケーション能力が高い	17	36	4	0	57	15.9%
チャレンジ精神が高い	19	33	4	1	57	15.9%
責任感が強い	16	38	3	0	57	15.9%
ストレス耐性が高い	12	37	5	0	54	15.0%
行動力がある	16	35	7	0	58	16.2%
その他	1	1	1	0	3	0.8%
合計	141	264	54	2	461	128.4%



- <その他> ・学ぶ姿勢、過信し過ぎない  
 ・一般常識、コンプライアンス他 ・遵法精神

## 【採用時におけるPRポイント、強み】

- ・バックホン、ブルドーザー、クレーンなど80台以上の建設機械を保有している利点を活かし、自社施工による機動力の高さが御社の強みとなっています。国土交通省が推進する「i-construction」の施策をいち早く取り入れ、ICT技術を活用し建設工事現場の生産性向上を図っています。
- ・当社は創業97年 港湾工事を専門とする建設業者です。全国には建設会社はたくさんあれど、港湾潜水士が在籍している事や、大型のクレーン船を所有し会海上や水中での工事を得意とする、全国でも数少ない海に特化した建設会社です。
- ・サポート体制の強化
- ・強固な財務基盤
- ・人材育成（資格取得支援等）
- ・創立70年の経歴で培った木造建築の施工管理技術をもって、お客様のニーズを第一に思い、少数精鋭で運営する会社です。
- ・たくさんの現場に行けて、色々な事（建設物を0から作る）が学べます。
- ・従業員が少ないのでおたがいにコミュニケーションがとりやすい。ベテラン社員が多いので高い技術が力が修徳できる。
- ・大手計装工事会社傘下企業なので、安定した経営です。人材育成にも力を入れており、親会社へ出向してスキルを学んだり、OJTでの実習によって技術力を身に付けられます。
- ・人が生活する上で、なくてはならないライフラインを守る仕事をしています。
- ・人々の生活に必要な仕事です。特に施行管理技士は人材不足で、資格取得に向けて、全面的にサポートします。
- ・道内全域にグループ会社も含めた拠点を持ち、状況によっては希望に応じた地域での勤務も検討できます。
- ・働きやすい職場作りを進めており、離職率は他社に比べて低いと言われております。
- ・有休がとりやすい。
- ・正當に評価される。
- ・自分の努力が給料に直接反映される。
- ・ブランド保有、安定経営、海外業務、福利厚生充実・拡充ほか。
- ・創業25年
- ・賞与2回+期末手当
- ・業務が多様、車種も様々
- ・市外に営業所あり。
- ・当社は架装（車の荷台等を製作）工場を有し、お客様ステップ要望に応じてか位置からトラックの荷台、冷蔵冷凍車、レッカー車等を製作しています。管内唯一の大型フレーム修正機、レーザー溶接機、大型燻付塗装ブース等最新の整備で、仕事をしています。
- ・弊社は、プラント業界に係る工場製作、現場施工を行う会社です。様々な知識や技術が必要な仕事で覚えることも多く、最初は大変ですが、一度身に付けた知識・技術は生涯役に立つものばかりです。また、採用時に資格や職業教育がなくても、入社後に一から教育し、順番に資格取得を目指してもらうので、必要なことは興味とやる気だけで大丈夫です。資格取得費用は全て会社で負担します。
- ・〈就労後の資格取得助成制度の充実〉配偶部署により異なりますが、準中型免許や大型自動車免許、各種資格の取得を会社費用で出来ます。
- ・創業130年以上の歴史を持ち地域に定着した企業であり定定した実績を上げています。従業員のスキルアップの為の各種講習会や資格取得のための積極的支援、バックアップ等実施しています。

- ・昭和24年創業以来、市民のライフラインを守るため、社員一丸となって、安定成長しています。20代から70代まで幅広い年代が活躍しています。必要な資格は働きながら取得できます。
- ・ここ数年、コロナ禍であっても、毎年売上を続伸している状態であることから、リノベーションにより価値を高め、宿泊者に間接的な還元を行う運営を行っている。また、環境問題に対する取組として、アメニティ類の製品をエコに配慮したものに交換している。
- ・留萌管内で初の自動チェックインシステムを導入し、短期、中期、長期の工事関係者、ビジネスマン、観光客のそれぞれのニーズに特化したホテルを実現しています。今後はまだまだ需要は伸びると予想されることから次のステップも視野に入れて行きたいと考えます。
- ・地域の医療介護を支えるやりがいのある仕事である。
- ・職員同士のコミュニケーションが良くとれており、職場の雰囲気が良い。
- ・未経験者にも手厚くOJTができる。
- ・専門知識や技術はとくに必要ありません。どんな方でも受け入れます。景気に左右されず安定しているところも強みです。
- ・介護の職場で働いてみたいという方は歓迎します。
- ・留萌・旭川・岩内で3施設運営していますが、全ての施設で、それぞれの地域において、最後の1つまで入居者、従業員のコロナ感染者を出さなかったぐらい対策ができています。
- ・完全週休2日制で年間休日数124日、その他有給休暇平均取得日数は15.3日です。そのような環境のもと、もとより道北（宗谷、上川）を主な仕事場として地域に貢献できる仕事を行ってきています。健康で活力あふれた職場環境の中で健全な企業として頑張っています。また相談のもと、技術力取得に伴い企業委託生として会社に所属しながら1年間、札幌工科専門学校へ進学できる取り組みも行っております。
- ・資格取得も補助制度があり、本人負担が少ないです。
- ・カラカミホテルリゾートとの保養所契約をしており関連ホテルを安く宿泊できます。
- ・弊社は様々な業務（職種）がありますが、繋がりを大切にしています。普段の業務でかわりがなくても、お互いヘルプなどで関わり、「みんなで」という意識で業務につくようにしています。
- ・ゴミ分別（収集前）→ゴミ収集→収集後仕分→処分場へ搬入→現場清掃⇒常に繋がっていく事を意識し、「ALLコバヤシ」「I LOVE kobayashi」で取り組んでいます。
- ・週休2日制や、有給休暇取得日数の点で強み。住宅手当等福利厚生も充実している。
- ・合併による大型化により安定した経営をしている。



## 【その他ご意見】

### ●合同企業説明会について

- ・1回切りではなく、年数回行ってほしいです。1回の面接だけでは、お互いに初対面で緊張したなかでの会話なのでお互いに伝えたいこと、聞きたいことが十分ではないと思う。また、生徒さんにとっても選択肢の幅が広がると思うし、話を聞いてみたら意外な業種に興味を持つ可能性もあるのでお願いしたい。
- ・企業説明会に参加していて、いつも思うことだが、生徒さんの情報が全く無い状態かつ限られた時間の中で、1から情報を引き出すのはなかなか難しいと思う。事前に情報があれば生徒さんのアピールポイントや今までどんな活動をしてきたかを知れるので、より具体的な話を出来ると思います。
- ・資格取得や職業訓練などを実施した生徒さんは情報開示してほしい。名前は伏せても良いが、〇〇科に在籍、部活やクラブ活動、学校内や部活での役（生徒会や〇〇部キャプテンなど）興味のあることや特技、進みたい分野や保有資格など限られた時間内で出来るだけ生徒さんへの確かな企業アピールを提供できると思います。また、取得している資格があるのであれば、企業のどの分野で活用出来るかなども説明できるので、生徒さんにとってもイメージが付きやすいのではないのでしょうか。
- ・合同企業説明会において参加企業が多く抽選となり、落選した企業も数多くあると思いますので、第2回とか多くの企業が参加できるようにしてほしい。また、合同企業説明会において、3年生だけではなく1年、2年生の参加させてほしい。
- ・合同企業説明会は業種ごとにカテゴライズして実施していきたい。
- ・抽選でもれる企業等が無いよう工夫して頂きたい。
- ・このような取り組みをもっと分かりやすいように発信して、周知できるようにしてほしい。また、合同企業説明会を複数回実施してほしい。
- ・市と企業が連携し、就職希望者（新卒）と企業説明会よりも簡単に触れ合える場を設けてほしい。すでに行っているところであれば情報提供を分かりやすくしてほしい。

### ●Uターン、Iターンについて

- ・Uターン、Iターンの就職マッチングについてお願いできればと思います。
- ・卒業生のUターン等、高校に情報あれば共有していただきたい。
- ・Uターン・Iターン希望者の支援等をさらに広くPRしてほしい。住居の斡旋や卓司の支援等他自治体に負けない位の留萌ならではの対策をアピールし、一時的ではなく移住から定住までのサポートを充実させてほしい。
- ・7月20日に留萌振興局において初めて合同企業説明会に参加しましたが、女子は本気度を感じるが男子は全々感じませんでした。しかし、以前より、地元就職したいと言う生徒が増えた印象があります。

### ●その他就職全般について

- ・学校におけるインターンシップも希望してもなかなか学生が集まらず、企業のPRもできません。会社訪問とか別の方法での生徒との面談の機会を作ってほしい。
- ・企業は人なりの言葉があるように、社員となる人の質ややる気、行動力が最も重要です。面接でその辺りが解るなら採用もし易く、お互いミスマッチや短期離職を防げるようになります。本人がどの分野に興味を持ち、どういう事をやりたいのか？会社に入ってから自身の生活を想像してみたか？本人のやる気はいつまで続きそうなのか？主体性はあるのか？やる気の養成は？職業訓練か？支援事業か？そうしたノウハウを教えて頂ける機会が先ずは欲しいです。入社してから、こんな人だと思わなかった…。が何人も居る会社は、持続可能な会社でしょうか？会社のValueは出るのでしょうか？
- ・今後はドライバーのみならず、事務員や管理者も不足してくるものと思われる。
- ・医療介護人材を今後どの様に確保して行く考えか市の展望をお聞きしたい（修学金以外で…）

・高校卒業時に取得できない免許（大型自動車他）があり、取得からも経験が必要なため、教育機関等を考えると、新卒採用よりもキャリア採用がメインとなってしまふ。しかし、応募者が少なく、業界で少ない人員を採りあいとなり、高齢化も進んでいるため、新卒者を採用し育てていくという事も検討していかなければならないが、労働時間や休暇日数、環境等、魅力がある業界とは言えず、厳しい状況である。

・高校生と企業の就職マッチングもだいじですが、留萌の地元企業の意識の弱さ、コンプライアンス、宿泊業者の衛生管理が他地域と比べ非常に弱いことがわかりました。新しい風を入れ津ことで業界の意識の底上げになればと思い参入いたしました。せっかく地元就職したのに入口では良いこと言っていたのに、入ってみるとずさんな仕事を見てガッカリしかねないと思います。留萌市と関係機関（保健所）とタッグを組み助成するだけでなく、新卒者が自信を持って働ける環境を作ってほしいと考えます。







問 11. 高校生に限らず、採用する際に重視する人物像についてお教え下さい  
(該当箇所に○を付けてください)

	特に重視	重視	あまり重視 しない	重視しない
①専門分野の知識・技術等が高い				
②協調性がある				
③誠実である				
④コミュニケーション能力が高い				
⑤チャレンジ精神が高い				
⑥責任感が強い				
⑦ストレス耐性が高い				
⑧行動力がある				
⑨その他 ( )				

問 12. 採用時における貴社の PR ポイント、強みについてお教えください (自由記載)

問 13. 地元企業や創業者のチャレンジを応援する「留萌市地元企業応援助成事業」の中で、市外開催の合同企業説明会や学生のインターンシップ受け入れの際への助成を行う「人材確保等支援助成金」があることを知っていますか

- ① 知っている    ② 知らない



←留萌市 HP  
ガイドブック

問 14. 上記「留萌市地元企業応援助成事業」(人材確保等支援助成金)の活用についてお教え下さい

- ① 今後活用したい    ② 既に活用している    ③ 活用を考えていない

問 15. 問 14 で、③を選択した方にお尋ねします。理由を教えてください (複数回答可)

- ① 助成要件が厳しい    ② 助成金額が低い    ③ 申請手続きが難しい  
④ 助成金を必要としていない    ⑤ 提出書類が多い  
⑥ その他 ( )

問 16. その他、就職マッチングをはじめ、資格や職業訓練、支援事業等に対するご意見がありましたら記入下さい。

ご協力ありがとうございました。

ご記入いただきました調査用紙は **令和5年7月31日(月)** までにFAXにて、ご送信下さいますようお願いいたします。

**FAX 0164-42-4273**

問い合わせ先

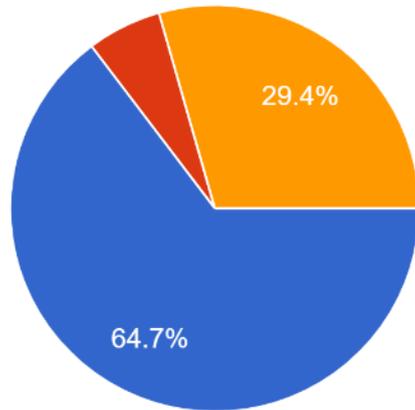
留萌市地域振興部経済港湾課経済振興係

峨家・堀・石塚 TEL 0164-42-1840

## (高校生回答)

問1. あなたの学科について教えてください

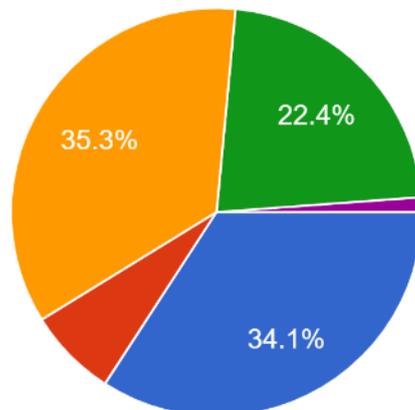
85件の回答



- ①普通
- ②電気・建築
- ③情報ビジネス

問2. 現時点での高校卒業後の進路希望を教えてください

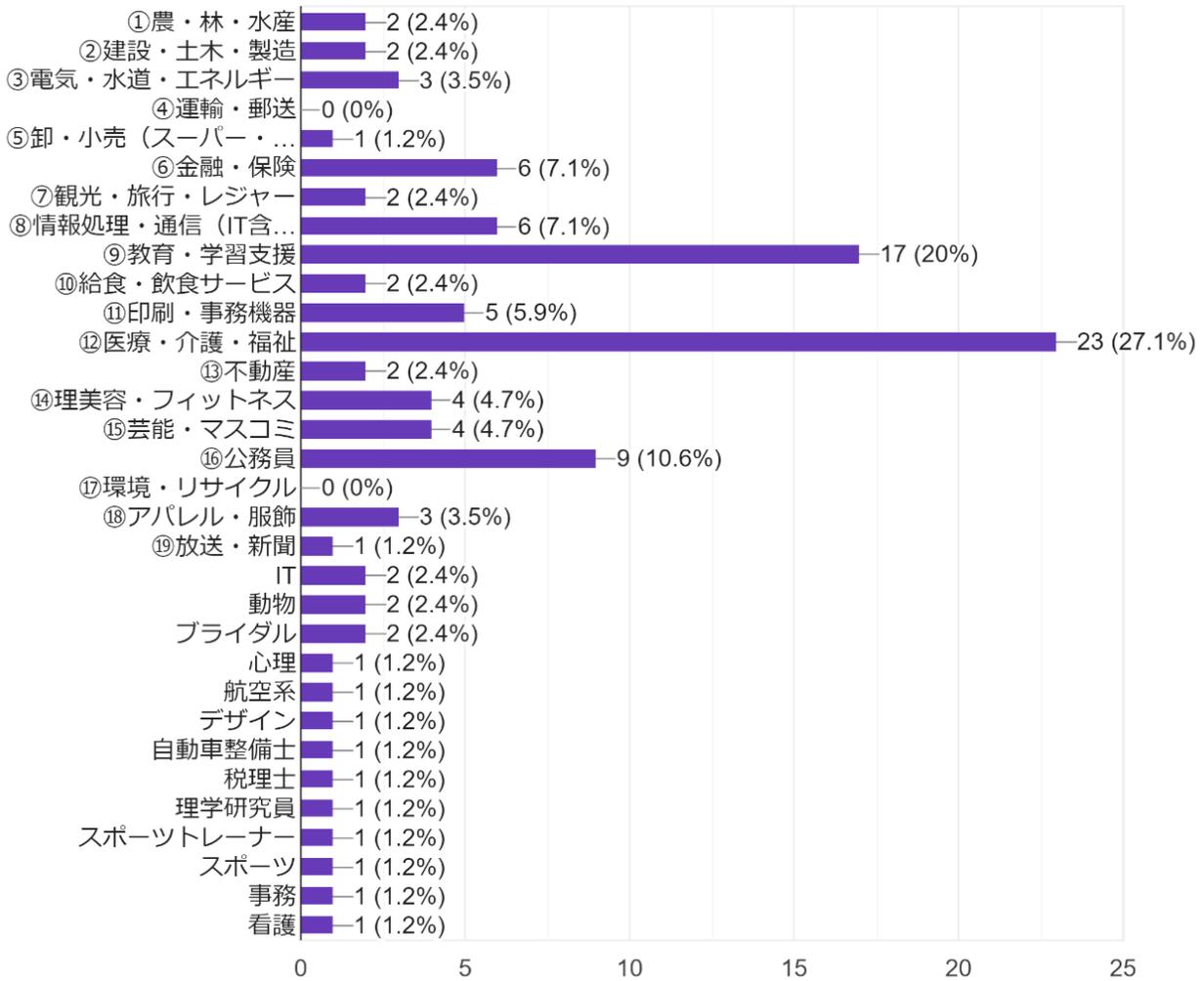
85件の回答



- ①大学
- ②短期大学
- ③専門学校
- ④就職
- ⑤わからない

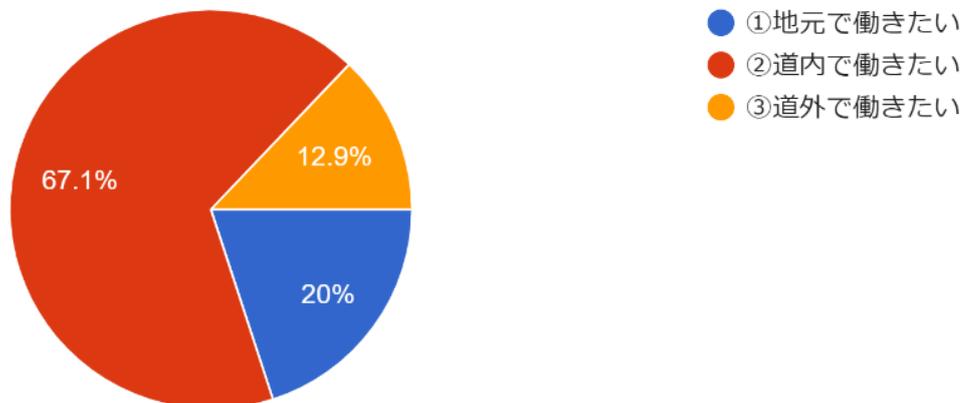
問3. 将来、働きたい又は興味を持っている仕事について教えてください（2つまで選択）

85件の回答



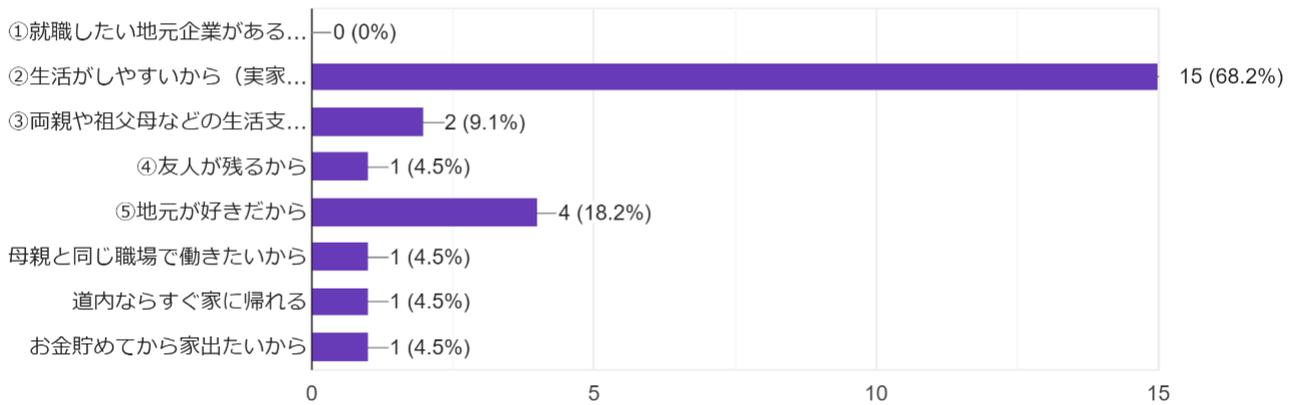
問4. 将来、就職するにあたり、地元（留萌市・留萌管内）で働きたいですか

85件の回答



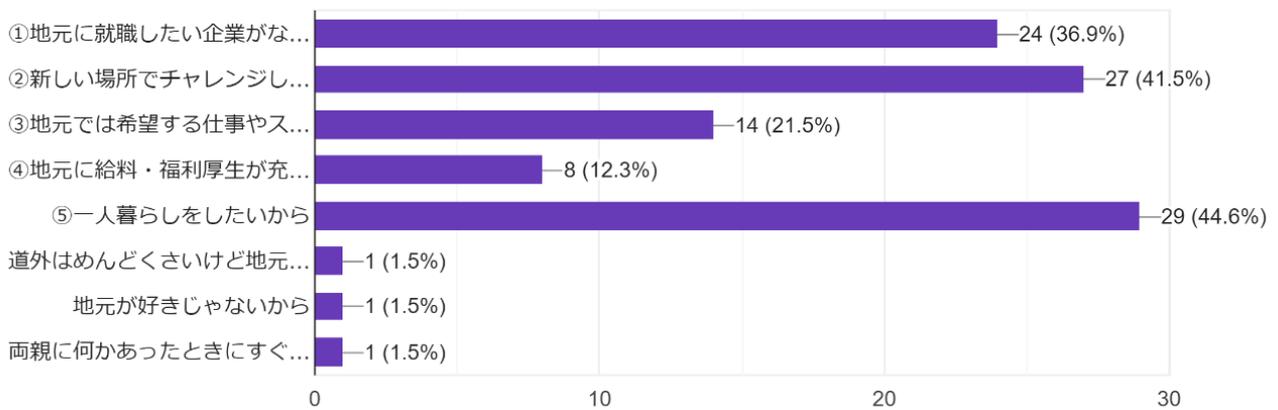
問5. 問4で、①を選択した方にお尋ねします。理由を教えてください（複数回答可）

22件の回答



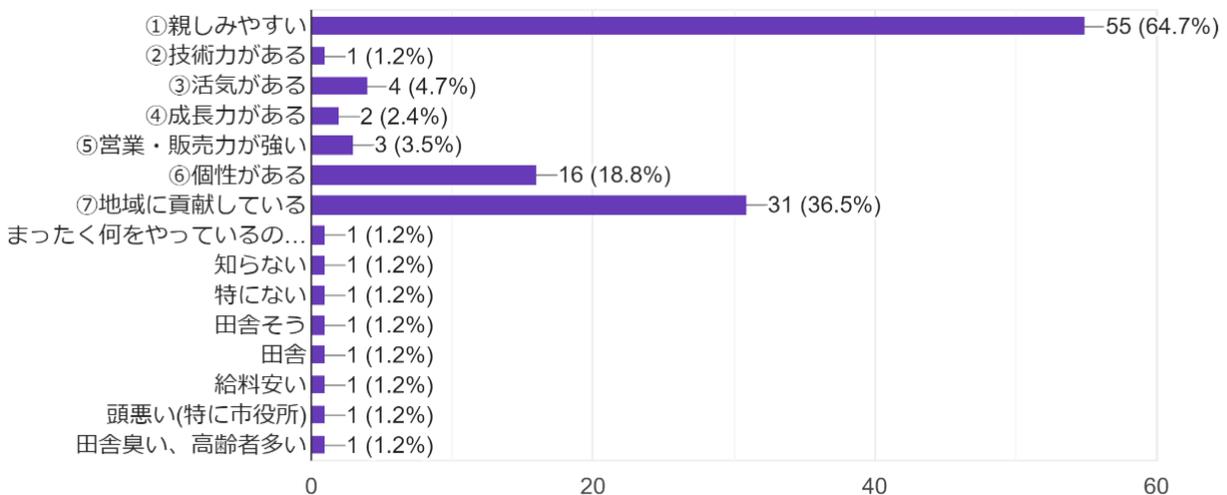
問6. 問4で、①以外を選択した方にお尋ねします。理由を教えてください（複数回答可）

65件の回答



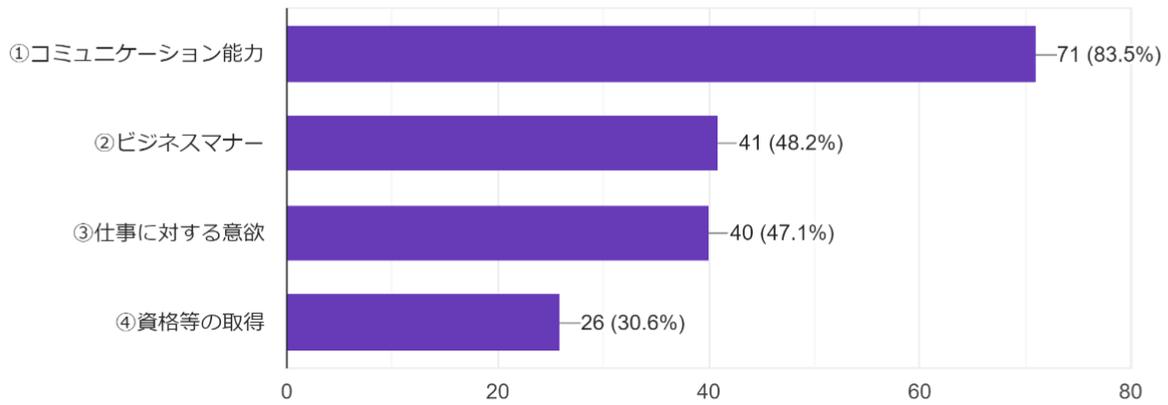
問7. 地元企業のイメージについて教えてください（複数回答可）

85件の回答



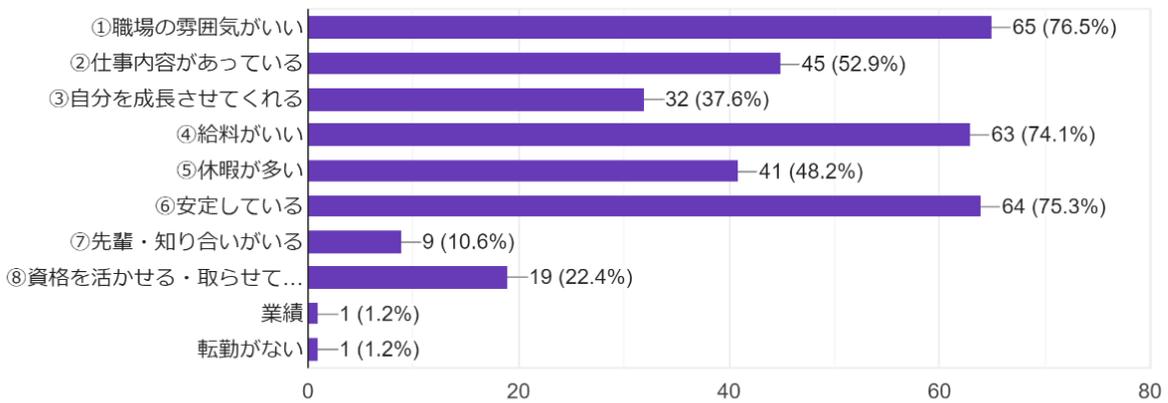
問 8. 将来、就職するにあたり、どのような能力を高めたいと思いますか（複数回答可）

85 件の回答



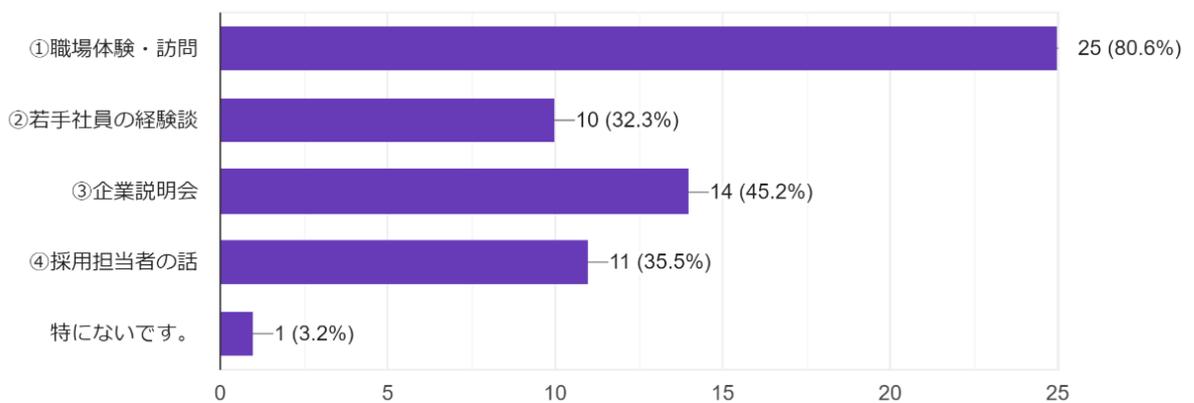
問 9. 働きたいと思う企業を選ぶにあたり、重視することは何ですか（複数回答可）

85 件の回答



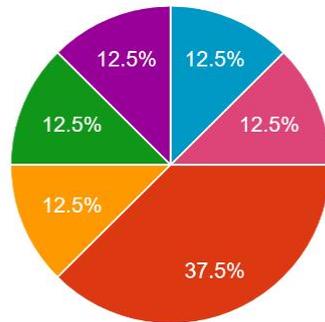
問10. 問 2 で、④就職を選択した方にお尋ねしま...たい活動について教えてください（複数回答可）

31 件の回答



## (保護者回答)

問1. お子さんが、将来就職するにあたり、地元（留萌市・留萌管内）で働いてもらいたいですか  
8件の回答



- ①地元で働いてもらいたい
- ②どちらかという働いてもらいたい
- ③地元で働いてもらいたくない
- ④どちらかという働いてもらいたくない
- どこへでも
- どちらでもない
- どちらでも、働く場所があるなら

問2. 問1の理由について教えてください(自由記載)

7件の回答

- ・自分が自信をもってやっていける所であればどこへ行っても応援します
- ・進学先を卒業後の希望職種が地元にあるかどうか
- ・地元の方が安心だから
- ・生まれ育った場所のため
- ・本人に任せている
- ・都会の方が働きやすいから
- ・過疎化だから

問3. その他、地元への就職等に対するご意見がありましたらご記入下さい(自由記載)

1件の回答

- ・留萌に戻って就職しようと思う町作りと雇用体制



問6. 問4で、①以外を選択した方にお尋ねします。理由を教えてください（複数回答可）

- ① 地元で就職したい企業がないから
- ② 新しい場所でチャレンジしたいから
- ③ 地元では希望する仕事やスキルを身につけることができないから
- ④ 地元で給料・福利厚生が充実した企業がないから
- ⑤ 一人暮らしをしたいから
- ⑥ その他（ ）

問7. 地元企業のイメージについて教えてください（複数回答可）

- ① 親しみやすい
- ② 技術力がある
- ③ 活気がある
- ④ 成長力がある
- ⑤ 営業・販売力が強い
- ⑥ 個性がある
- ⑦ 地域に貢献している
- ⑧ その他（ ）

問8. 将来、就職するにあたり、どのような能力を高めたいと思いますか（複数回答可）

- ① コミュニケーション能力
- ② ビジネスマナー
- ③ 仕事に対する意欲
- ④ 資格等の取得
- ⑤ その他（ ）

問9. 働きたいと思う企業を選ぶにあたり、重視することは何ですか（複数回答可）

- ① 職場の雰囲気がいい
- ② 仕事内容があっている
- ③ 自分を成長させてくれる
- ④ 給料がいい
- ⑤ 休暇が多い
- ⑥ 安定している
- ⑦ 先輩・知り合いがいる
- ⑧ 資格を活かせる・取らせてくれる
- ⑨ その他（ ）

次の設問は、問2で、④就職を選択した方にお尋ねします。①②③⑤を選択した方は終了です。

問10. 問2で、④就職を選択した方にお尋ねします。

就職するにあたり、在学中に体験しておきたい活動について教えてください（複数回答可）

- ① 職場体験・訪問
- ② 若手社員の経験談
- ③ 企業説明会
- ④ 採用担当者の話
- ⑤ その他（ ）

以下の設問は、保護者の皆様にお尋ねします。

問11. お子さんが、将来就職するにあたり、地元（留萌市・留萌管内）で働いてもらいたいですか

- ① 地元で働いてもらいたい
- ② どちらかという働いてもらいたい
- ③ 地元で働いてもらいたくない
- ④ どちらかという働いてもらいたくない
- ⑤ その他（ ）

問12. 問11の理由について教えてください（自由記載）

問13. その他、地元への就職等に対するご意見がありましたらご記入下さい（自由記載）

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました