応募用紙（様式２）

　　枚中　　枚

 　　　　　 企業等名

|  |  |
| --- | --- |
| 項　目 | 記　入　欄 |
| 取組類型（該当する類型の□に✓をしてください。） | □　⑴ 新規雇用を促進する取組□　⑵ やり甲斐を感じ誇りをもって働ける職場づくりに関する取組□　⑶ 雇用を守る取組□　⑷ 雇用を取り巻く環境と諸課題に対する取組□　⑸ その他の取組 |
| 取組の名称（制度名や正式名、なければ内容を簡潔に記載してください） |  |
| 取組の目的（県外に本社がある企業の場合は、県内支社・事業所としての独自の取組があれば記載してください。） |  |
| 取組開始時期 |  |
| 取組の内容 |  |
| 取組の効果や成果、社員からの評判 |  |
| 特筆事項 |  |

※数値上にその効果があらわれている場合は、具体的な数値などをこちらに記載してください。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 項目 | ◯年度 | ◯年度 |
|  |  |  |
|  |  |  |

※取組がわかる資料を添付してください。（Ａ４サイズで１企業等１５枚以内）

　 応募用紙（様式２）

記入例１

　　枚中　　枚

企業等名　株式会社△△

|  |  |
| --- | --- |
| 項　目 | 記　入　欄 |
| 取組類型（該当する類型の□に✓をしてください。） | □　⑴ 新規雇用を促進する取組□　⑵ やり甲斐を感じ誇りをもって働ける職場づくりに関する取組☑　⑶ 雇用を守る取組□　⑷ 雇用を取り巻く環境と諸課題に対する取組□　⑸ その他の取組 |
| 取組の名称（制度名や正式名、なければ内容を簡潔に記載してください） | 新規採用従業員の離職防止と社員の人材育成 |
| 取組の目的（県外に本社がある企業の場合は、県内支社・事業所としての独自の取組があれば記載してください。） | ・新規採用従業員の離職防止・チームリーダー（係長等クラス）と先輩社員（入社４～６年目）の人材育成 |
| 取組開始時期 | 　令和４年４月（取組継続期間：３年３ヶ月） |
| 取組の内容 | ・新規採用した従業員の早期離職を防止するため、新入社員のトレーナーとして、年齢の近い入社４～６年目の先輩社員とチームリーダーの２人を任命。・先輩社員が実際の仕事を通じて必要な知識・スキルを指導・チームリーダーが月１回新入社員と先輩社員からそれぞれ意見を聞き、新入社員と先輩社員の意思疎通を図る。 |
| 取組の効果や成果、社員からの評判 | ・仕事上の細かな知識やスキルの習得できている。・先輩社員が知識やスキルのみならず人間関係等の悩みをくみ上げ、チームリーダーに伝達し、チームとして意思疎通がうまく図られ、取組２年目から新入社員の離職が減少。・新入社員のからは、仕事に一層のやる気が出てきたとの感想があった。・また、チームの風通しもよくなり、先輩社員やチームリーダーのモチベーションも向上してきた。 |
| 特筆事項 |  |

※数値上にその効果があらわれている場合は、具体的な数値などをこちらに記載してください。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 項目 | 令和５年度 | 令和６年度 |
| 新規採用職員の入社３目までの離職率 | 17.5% | 8.6% |
|  |  |  |

※取組がわかる資料を添付してください。（Ａ４サイズで１企業等１５枚以内）

応募用紙（様式２）　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　枚中　　枚

記入例２

企業等名　株式会社△△

|  |  |
| --- | --- |
| 項　目 | 記　入　欄 |
| 取組類型（該当する類型の□に✓をしてください。） | □　⑴ 新規雇用を促進する取組□　⑵ やり甲斐を感じ誇りをもって働ける職場づくりに関する取組□　⑶ 雇用を守る取組☑　⑷ 雇用を取り巻く環境と諸課題に対する取組□　⑸ その他の取組 |
| 取組の名称（制度名や正式名、なければ内容を簡潔に記載してください） | 受入外国人に対する手厚いキャリアアップ支援 |
| 取組の目的（県外に本社がある企業の場合は、県内支社・事業所としての独自の取組があれば記載してください。） | ・受入外国人がキャリアアップできる仕組みを取り入れ、技能実習から特定技能への移行及び定着支援等、受入外国人のモチベーションと生産性を高めるため |
| 取組開始時期 | 　令和４年６月（取組継続期間：３年１ヶ月） |
| 取組の内容 | ・キャリアアップを図るための日本語学習への支援・働きながら専門学校で学ぶ外国人への学費の一部を補助・学ぶための年間３０日の特別休暇の付与・検定前対策として就業時間内の教習をサポート |
| 取組の効果や成果、社員からの評判 | ・キャリアアップした受入外国人に新たな技能実習生への教育を任せることができるようになった。・教育を任せられる受入外国人の存在により、新たな技能実習生の受入を増やすことができた。・受入外国人がキャリアアップすることで、日本人従業員のモチベーションが上がった。 |
| 特筆事項 |  |

※数値上にその効果があらわれている場合は、具体的な数値などをこちらに記載してください。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 項目 | 令和５年度 | 令和６年度 |
| 外国人受入数 | ３人 | ８人 |
|  |  |  |

※取組がわかる資料を添付してください。（Ａ４サイズで１企業等１５枚以内）