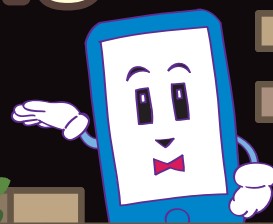


本当に人を大事にしている 会社の見分け方

2021



社員1人1人のモチベーションを大事にする会社



安定した仕事につくためには、 「どんな仕事をするか？」よりも、 「どんな人と一緒に仕事をするか？」が重要!!

皆さんは就活の際にどんな基準で応募する会社を選びますか？

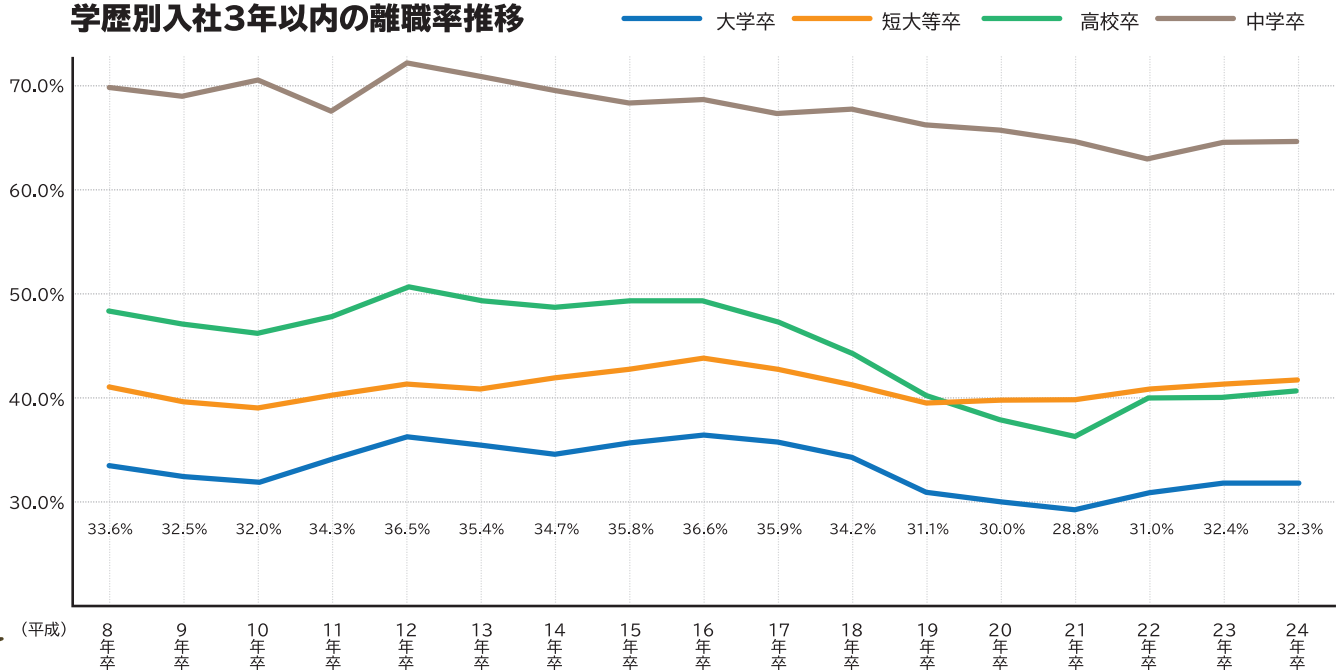
- 安定感のある大手企業や知名度のある会社
- 給与や休日などの労働条件が良い会社
- 自宅から通いやすい場所にある会社
- 学校で学んだことや趣味などで得た知識や経験を活かせる仕事(業界)

人によっていろいろな考え方があるとは思いますが、いずれの場合であってもアルバイト先を選ぶ時とは異なり、せつかく正社員で入社するのであれば、できれば将来にわたって長く安定して働ける会社(職場)に就職したいと希望されているでしょう。

下図は、新卒で入社したけど3年以内に退職してしまった人の割合を学歴別に表したグラフです。中卒の約7割、高卒の約5割、大卒の約3割の人が、皆さんと同じように「長く安定して働ける会社(職場)で就職したい」と思って入社したにもかかわらず、残念ながら入社3年以内に退職してしまっているのが現実です。

この数値は、「就職氷河期」と呼ばれる厳しい就活の時も、コロナ前の「売り手市場」と呼ばれる就活が比較的容易だった時も大きな変化はなく、景気の変動にかかわらずここ20年近く退職する割合は変わっていません。このようなミスマッチ現象は、子供の七五三に例えて「753現象」と呼ばれています。

学歴別入社3年以内の離職率推移



求人情報の業種や職種・労働条件だけで判断すると入社3年以内にやめてしまうかも？

厚生労働省HP「新規学卒者の離職状況」

せつかく入社した会社を3年以内に辞めてしまった理由を調査したデータを見ると、その多くは実は労働条件などよりも入社した会社で働いている人との人間関係があわなかったという原因のほうが多いようです。

つまり、長く安定した仕事(職場)で働ける会社を探すためには、前述のような業種・職種・労働条件(給与・休日など)よりも、「自分にあつた人が働いているのか」ということを知ることが重要なのではないのでしょうか。



ミスマツ子の人物タイプは、 求人広告には掲載されていないため、 実際に働いている人と会って話をすることが重要!!

下図は求人広告などに掲載されている各社の「求める人物像」です。

皆さんが「自分にあった人が働いているかどうか」を知りたいと思って下図のデータを見ても、見極めることができないですね。

つまり、求人広告だけを見ても自分にあった会社を探すことはできません。会社説明会やインターンシップなどを活用して、実際に働いている人と会って1社1社「どんな人が働いているのか」ということを見極めていくことが大切だと私たちは考えます。

順位	求める人物像	うち小規模企業 中小企業 大企業			企業数と割合	単位:社(全10,082社)
		小規模企業	中小企業	大企業		
1	意欲的である	(1,235)	3,909	1,034	49.0%	(4,943)
2	コミュニケーション能力が高い	(812)	2,942	954	38.6%	(3,896)
3	素直である	(890)	2,668	576	32.2%	(3,244)
4	真面目、または誠実な人柄である	(540)	1,686	360	20.3%	(2,046)
5	明るい性格である	(447)	1,545	380	19.1%	(1,925)
6	専門的なスキルを持っている				15.6%	(1,573)
7	行動力がある				13.5%	(1,359)
8	前向きな考え方ができる				10.6%	(1,071)
9	創造性がある				10.3%	(1,039)
10	主体性がある				10.2%	(1,031)
11	忍耐力がある				9.7%	(982)
12	精神的にたくましい				8.9%	(899)
13	問題意識が高い				8.6%	(865)
14	情熱を持っている				7.0%	(706)
15	リーダーシップがとれる				6.6%	(669)
16	好奇心が強い				5.6%	(569)
17	成長志向が強い				5.1%	(510)
18	バイタリティがある				3.0%	(304)
19	型にはまらない考え方ができる				1.9%	(187)
20	国際感覚を持ち合わせている				1.6%	(160)
21	はっきりとした個性がある				0.9%	(88)
22	革新力がある				0.8%	(82)
23	勇気がある				0.8%	(77)
	その他				2.0%	(206)

会社説明会やインターンシップを活用して
できるだけ多くの人と会って
話をすることが重要

帝国データバンク「人材確保に関する企業の意識調査」



まだ「やりたいことが見つからない」という方へ

「就活は事前準備が必要」という先生や先輩からのアドバイスを聞いて、まずは業界研究などを行って自分のやりたいことを見極めてから応募しようと思っているかもしれませんが、求人広告や会社HPをいくら調べても、自分にあった長く働ける会社かどうかはわかりません。

したがって、やりたいことが見つからないのなら、業界や職種に関係なく時間の許す限りできるだけ多くの会社の説明会やインターンシップに参加して、「まだ自分のやりたいことが見つからないので、いろいろな人とお会いして勉強したいです」と正直にお話ししながら、自分のやりたいことを見つけていくのも1つの方法です。

中途半端な知識や情報で業界や職種を絞って就活を行うよりも、先入観がない分、様々な会社を応募することができるので、自分にあった会社を見つける早道かもしれませんよ。

まずは、自分が働く上で大事にしたい 価値観を明確にしよう!!

「会社説明会やインターンシップを活用して、できるだけ多くの会社の人との出会いの中から自分の価値観とあった人が働いている会社を見極めよう」と言っても、自分が働く上で大事にしたい価値観すらよくわからなくて不安を感じる人もいるかもしれません。

そんな人のために「モチベーションリソース(やる気の源泉)を活用したタイプ分類」をご紹介します。

どんな仕事についたとしても、順風満帆な時ばかりではなく大変なことや辛いことは必ずあります。「もう

こんな会社(仕事)やめてやる」と思う時もあるでしょう。そんな時に「転職してしまうと今のお給料はもらえないかも」「新しい職場では今のような良い仲間を作ることができないかも」などといった踏みとどまれる理由を持っている人は、後で後悔するような安易な転職を繰り返さなくてすみますし、職場の多少の苦労は乗り越えていくことが可能になります。踏みとどまれる理由は、人によって異なります。それこそがあなた自身が大事にしたい価値観なのではないでしょうか。

1 企業型

モチベーションリソース

1	2	3	4	5	6
15	3	3	3	3	3

概要 大事にしたい価値観

企業の魅力
企業規模・業界地位・業績・経営ビジョン・経営者の魅力

モチベーションゲージ

UP ○ 会社が安定・成長している

○ 会社の方針が好き

DOWN × 業績が厳しい

× 会社の方針に納得いかない

2 職場型

モチベーションリソース

1	2	3	4	5	6
3	15	3	3	3	3

概要 大事にしたい価値観

職場の好感度
職場の雰囲気や仲間との関係性・コミュニケーションなど

モチベーションゲージ

UP ○ 職場の雰囲気が良い

○ 気の合う仲間がいる

DOWN × 職場がギスギスしている

× 嫌いな人がいる

3 仕事型

モチベーションリソース

1	2	3	4	5	6
3	3	15	3	3	3

概要 大事にしたい価値観

仕事の喜び
仕事自体の魅力や顧客との関係性など

モチベーションゲージ

UP ○ 自分に合った仕事

○ お客様に喜ばれている

DOWN × 仕事がおもしろくない

× お客様から苦情が来る

4 処遇型

モチベーションリソース

1	2	3	4	5	6
3	3	3	15	3	3

概要 大事にしたい価値観

評価・待遇
処遇(給与・福利厚生)の良さと評価の在り方など

モチベーションゲージ

UP ○ 上司に評価されている

○ 給与・福利厚生が良い

DOWN × 上司に評価されない

× 給与が安い、待遇が悪い

5 成長型

モチベーションリソース

1	2	3	4	5	6
3	3	3	3	15	3

概要 大事にしたい価値観

成長実感
育成の仕組みや挑戦する機会など自己成長できる実感

モチベーションゲージ

UP ○ 研修制度が充実

○ チャレンジできる機会がある

DOWN × 誰も教えてくれない

× 同じ仕事の繰り返し

6 生活型

モチベーションリソース

1	2	3	4	5	6
3	3	3	3	3	15

概要 大事にしたい価値観

家族・趣味
プライベート時間の充実や家族からの評価・期待

モチベーションゲージ

UP ○ プライベート時間が充実

○ 家族が期待、誇りに思ってくれる

DOWN × 休日出勤や残業が多い

× 家族が反対している

今回、働く上で大事にしたい価値観を上表のように6つのタイプに分類してみました。

右ページの「チェックシート」などを活用して、まずは自分が1番大事にしたい価値観を考えてみましょう。上記6つのタイプで紹介している条件は、すべて働く上で満たされていたほうがよいものばかりです。

誰だって安定した会社で、職場の人間関係もよく、仕事もやりがいがあって、お給料も高く、キャリアアップの

ための資格なども取れて、プライベートも充実していたほうがよいに決まっています。

しかし、どんな人間にでも良い点や悪い点があるように、どんな会社でもすべてが水準以上にそろっている会社は存在しません。したがって、自分が大事にしている価値観が満たされていれば、他の条件は多少水準以下であったとしても我慢する覚悟があれば、自分にあった会社で長く働くことができると思います。



モチベーションリソース チェック表

下の質問に答えて、自分が大事にしている
価値観(モチベーションリソース)を見極めよう!!

			とても そう思う	どちらか といえばそう思う	どちら でもない	どちらか といえば反対	全く理解 できない	得点	合計
1 企業型		1	安定企業に入社できるのであれば、 残業や休日出勤が多くても構わない。	5	4	3	2	1	
		2	好きなことができて給料が高くて、 契約社員だと将来が不安だから応募しない。	5	4	3	2	1	
		3	会社(経営者)の考え方が好きなので、 給料や休日などの労働条件が悪くても転職しない。	5	4	3	2	1	
2 職場型		4	職場の人間関係が良ければ、正社員でなくても構わない。	5	4	3	2	1	
		5	職場の人間関係が悪ければ、 今よりも条件(給与・休日)が悪くなくても転職する。	5	4	3	2	1	
		6	仕事は単調で将来性はないけど、 一緒に働く仲間が良ければ耐えられる。	5	4	3	2	1	
3 仕事型		7	好きな仕事ができているれば、 職場の人間関係が多少悪くても構わない。	5	4	3	2	1	
		8	残業や休日出勤が多くても、 好きな仕事を続けることができるなら我慢できる。	5	4	3	2	1	
		9	自分に合わないと思う仕事に人事異動になったら、 保証されている地位を捨てても転職する。	5	4	3	2	1	
4 処遇型		10	給料や福利厚生がしっかりしている会社ならば、 仕事の内容は何でも良い。	5	4	3	2	1	
		11	現在の職場の人間関係が悪くても、 転職して給料が下がるなら転職しない。	5	4	3	2	1	
		12	早く帰れても給料が少ないくらいなら、 残業や休日出勤手当で稼げる会社の方が良い。	5	4	3	2	1	
5 成長型		13	将来資格取得や独立ができる環境であれば、 職場の人間関係は気にしない。	5	4	3	2	1	
		14	自分の将来のためなら、業務外でも勉強したい。	5	4	3	2	1	
		15	給料は安くても、将来ステップアップできる 経験が積めるなら我慢できる。	5	4	3	2	1	
6 生活型		16	早く帰れるならば、正社員でなくても構わない。	5	4	3	2	1	
		17	職場の人間関係が良くても、 残業や休日出勤が多い会社なら転職する。	5	4	3	2	1	
		18	高い給料がもらえるよりも、早く帰れる方が良い。	5	4	3	2	1	

質問1~3の合計が
一番多いあなたは... **1 企業型**
▶ P.5~6



質問16~18の合計が
一番多いあなたは... **6 生活型**
▶ P.15~16



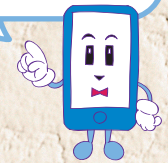
質問4~6の合計が
一番多いあなたは... **2 職場型**
▶ P.7~8



全部がそろっている会社は
存在しないので、まずは
自分の価値観を絞ることが重要



上記の質問に答えて、
得点が高かったタイプの
ページを読んでみよう!!



質問13~15の合計が
一番多いあなたは... **5 成長型**
▶ P.13~14



質問7~9の合計が
一番多いあなたは... **3 仕事型**
▶ P.9~10



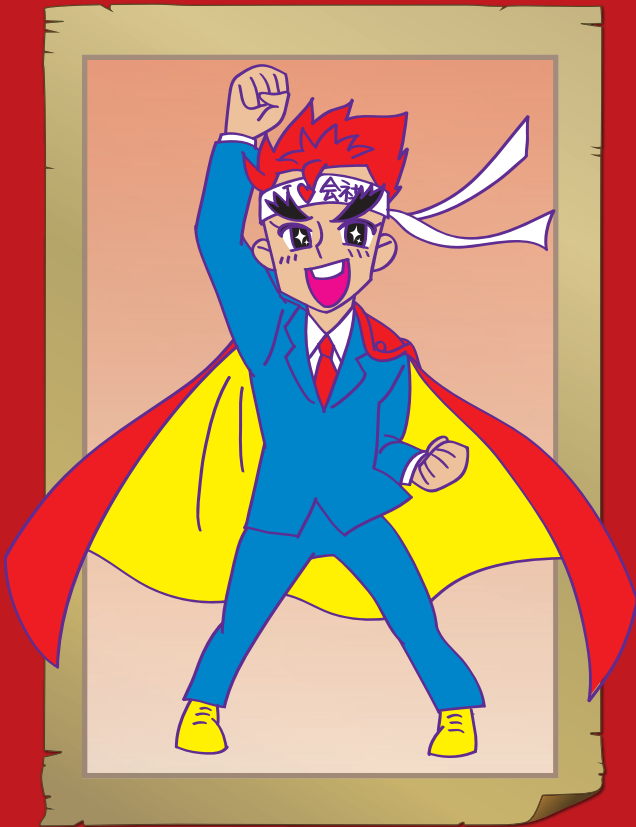
質問10~12の合計が
一番多いあなたは... **4 処遇型**
▶ P.11~12



1

企業型モチベーションリソース

の人が活躍しやすい職場



企業型モチベーションリソースとは？

具体的な仕事内容や労働条件(給与・休日など)よりも**どんな企業に所属しているか**が重要なタイプ



例えばこんな考え方の人



安定した会社・売上げが伸びている会社で働きたい😊

ベンチャー企業や次々と出店している会社で、自分の力を試してみたい💡



CSR活動(社会貢献活動)に積極的な会社など、社会的意義が高い会社で働きたい！

会社の企業理念(経営方針)や社長の考え方が好き😊



「今貰っている給料じゃ正直言って割に合わないくらい仕事は大変だけど、この会社の方針が好きだから、みんなでこの会社を盛り上げたいんだよね」

企業型モチベーションリソースが強いタイプは、経営者や管理職じゃなくても、こんな言葉をきれいごとではなく本音で熱く語っているような人たちで、会社側からも将来の幹部候補として期待されている人が多いことが特徴です。

彼らは会社訪問に来た皆さんに対しても、会社の良い点ばかり話をして強引に勧誘するようなことはなく、課題点に関しても正直に話してくれる。しかもそれを単なる愚

痴で終わらせることなく、本気で自分たち自身で変えようと頑張っている人たちが多い。

求人情報の中でも、お給料や休日など自分もらえる環境に注目するのではなく、企業理念や経営者からのメッセージなどを見て、その会社の“儲かっている仕組み”に注目し、できるだけ多くの会社訪問に行って、「将来的に自分もこんな人になれるとうれしいな」、「こんな人たちと一緒に会社が抱える課題を解決していきたい」と思った人と出会えたら、その会社こそ企業型モチベーションリソースの強いタイプが「長く働くことができる自分にあった会社」なのかもしれません。



就活時にこんなところに注力!!



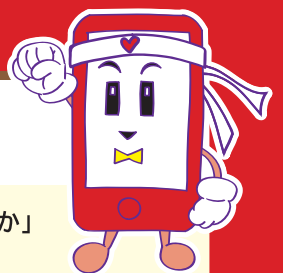
会社HPの「**企業理念**」や「**経営者からのメッセージ**」を読み込み、疑問に感じたことや魅力に感じたことを担当者にぶつける。



「どんなお客様がいて、どんな競合(同業他社)に対して、どんな強みで勝っている会社なのか」ということに対して、**自分自身が具体的なイメージができるまで**質問する。



意中の会社が見つかったら、複数の同業他社を先に応募して、意中の会社との違いを**自分なりに仮説を立てて**から応募する。



高齢化社会の波に乗って業績は絶好調!! でもそれだけじゃ満足できない

株式会社シルバーとっぴ 宮内 謙一 36歳(入社11年目)



当社は、介護・福祉用品の販売・レンタルを行っている会社です。高齢化社会の追い風を受け、1988年創業以来常に右肩上がりに業績は伸び続け、今では従業員100名超、売上高20億円弱の千葉県内では知る人ぞ知る超優良企業と呼ばれるようになりました。

しかし社長は「このままでは“成長”ではなく、“膨張”だ」と今の好調な業績に満足していません。確かに創業時は介護保険制度もない時代で業界も未成熟だったため、ここまでは先見の明で業績を伸ばし続けてきました。しかし、今では様々な会社が参入してきています。レ



ンタル業界はメーカーではないので、お客様にしてみれば同じ商品を様々な会社で購入することができます。そんな中で選ばれ続けるためには、現状のやり方に満足することなく、常にお客様のニーズの変化を考えて対応していくことができる社員を育成し、「商品は他社よりも多少高くても、自分たちの要望を常に考えてくれるシルバーとっぴと契約したい」と言われるようにならなければいけません。

このような考え方を社員に徹底するために、2013年企業理念を軸として社員の具体的な行動基準まで示したクレド(ラテン語で「志」「信条」「約束」を意味する言葉)を作成。それが単なるお題目で終わらないように、

10名~15名の部署の垣根を超えたメンバーで、軽食を食べながら日々の業務がクレドに反していないか振り



返ったり、お客様のニーズの変化に対応できているかといったことを考える「クレドコンパ」を毎月2時間実施しており、これは全社員どんなに通常業務が忙しくても必須参加です。導入当初は、「そんなことをやるよりも、目の前の仕事のほうが大事」と反発して退職する人までで

てしまいましたが、ようやく社員にも浸透してきました。実は本音でいうと僕もそうだったのですが、入社前には介護業界のことに全く興味がなくても構いません。でも入社後は常に現状のやり方に満足せず、お客様である病院・介護施設や要介護者とそのご家族の立場になって新しいサービスはできないかということと一緒に考えてほしいと思います。

当社で活躍する人物タイプ

1

企業型

5

成長型

毎月1回(2時間)全社員必須参加の「クレドコンパ」という研修会があり、会社の方針や日々の業務に関して疑問に感じたことを部署の垣根を超えたメンバー同士で共有する場がある。



早期離職リスクの高い人物タイプ

4

処遇型

個人の業績よりも納品・フォローまで含めた会社全体でお客様の満足度を高めることを重視した考え方のため歩合や報奨金など個人の業績と直接連動した手当はほとんどない。



profile

株式会社シルバーとっぴ

千葉市稲毛区長沼原町654-1 勤務地 千葉市稲毛区

介護・福祉用具のレンタル

<http://www.silvertop.org/office/chiba> 043-215-1555



2

職場型モチベーションリソース

の人が活躍しやすい職場



職場型モチベーションリソースとは?

一緒に働く人との人間関係を
何よりも重視するタイプ



例えばこんな考え方の人



家族よりも長い時間を過ごすのだから、
居心地の良い職場がよい😊

自分が困ったときに助け合えるような
仲間がいるところがよい♥



直属の上司や同僚から頼りにされる
ことが何よりもうれしい😊

仕事内容や労働条件には不満があるが、今の
仲間を捨ててまで転職したいとは思えない



いくら「人間関係がよい」、「定着率が高い」と言っても、「居心地の良い職場」というのは人によって千差万別なので、自分にあっているかどうかはわかりません。和気あいあいとした雰囲気でもプライベートでも一緒に遊びに行くような仲間が好きな人もいれば、お互いに余計な干渉はせず仕事に集中できるような雰囲気が好きな人もいます。直属の上司でも、愚痴や悩みごとを親身になって聞いてくれるような人もいれば、厳しいけれど的確な指示やアドバイスで「この人についていけば、自分が成長できる」と実感できるような人もいます。

したがって職場型モチベーションリソースが強いタイプは、求人情報や面接の話だけで判断せず、必ず会社見学やインターンシップを受け入れてくれる会社の中から自分にあった会社を選ぶことが重要です。

もちろん会社には様々なタイプの人たちが働いているので、会社見学やインターンシップに行ってもすべての人と出会えるわけではありません。しかし、皆さんが出会う人は、少なくとも会社側が「こんな人になってほしい」と思っている“会社の代表”が登場しているので、「この人と一緒に仕事をするのはきついな」と直感的に感じた時には、たとえ労働条件がよかったり、早くに内定をもらったとしても、辞退して他の会社にチャレンジしたほうがよいかもしれません。

過去の経験上、「入社前に出会った人は良かったけど配属先の人はイマイチだった」という話は時々聞きますが、「入社前に出会った人はイマイチだったけど、思ったよりも配属先の人は良かった」という話はほとんど聞いたことはありません。



就活時にこんなところに注力!!



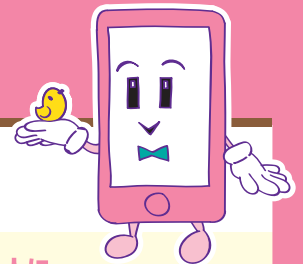
求人情報や面接の話だけで判断せず、必ず会社見学やインターンシップを利用して、自分の直感を信じて、「出会った人と一緒に働いていけそうか」を判断する。



会社見学やインターンシップに行った時には、勇気を出して自分から積極的に周囲の人にあいさつをしたり話しかけるようにしましょう。そして相手から返答がない場合には“要注意”



自分に話しかけてくれる人だけでなく、職場の人同士で話している雰囲気も要チェック!!



労働条件だけで会社を決めると後悔してしまうかもしれませんよ

株式会社ヤマナカゴーキン 関 龍太郎 21歳（入社3年目）



小学校の時、先生が「これからの時代はよい学校に行ってもよい会社に入っても仕事がなくなる時代が来るから、“手に職”をつけたほうがよい」という話をされて、元々それほど勉強も好きじゃなかったので大学に行く気はなく、高校は工業高校の電気・電子学科に行きました。高校の就活は、大学生のように色々と応募することはできなかったですし、求人票を見ても正直どの会社が良いのか全然わかりませんでした（笑）。

就活では今の会社だけでなく、もう1社会社訪問をしています。そちらの会社のほうが会社規模も大きく、労働条件もよかったので実は本命でした。しかし会社訪問の時、現場スタッフの人たちがみんなまじめで黙々と仕事をしている姿を見て、「なんか機械になったみたい」と思っちゃいました。



今の会社は自分たちにも気さくに声をかけてくれる社員もいたし、働いている時にも社員同士で笑顔で話している姿などを見て、「条件は良くないけど、どうせ長い時間働くなら、自分にはこの会社の雰囲気のほうがいいや」

と直感的に思って決めました。

入社前から「チームワークが大事」と言っていただけあって、最初の1ヶ月は、大卒の人も含めて10名弱で集合研修。研修後にみんなで食事にとりあえず同期の結束ができました。その後2日～4日ずついろんな部署を



1ヶ月かけて回って、面談の上でようやく仮配属。その2ヶ月後に再度面談して正式に配属が決まります。他の部署に配属になった同期の話を知っていると、いろんなタイプの上司がいるので、会社側も能力だけでなく相性まで見て慎重に配属部署を決めてくれたんだと本当に感謝しています。2年目の時、普段は月間残業時間は30時間くらいなのに倍以上残業があって体力的にきつい時期があったんですけど、今の職場の人たちと一緒にじゃなかったら、正直言うと辞めていたかもしれません（笑）。

高校時代の友達と会って、当時目先の給料や休日だけで決めてしまっ、入社後苦労していたり辞めてしまったりしている話を聞くと、あの時現場訪問した時の雰囲気です今の会社を選んで本当に良かったと思っています。

当社で活躍する人物タイプ

2 職場型

入社3ヶ月かけて1人1人上司との相性なども考えながら慎重に配属。その後も人事による定期的なフォロー面談や「エルダー制度」など1人1人のモチベーションとチームワークを重視したマネジメントを行っている。



早期離職リスクの高い人物タイプ

6 生活型

通常は月間残業時間は30時間程度だが、繁忙期には70時間弱の残業時間になることもある。但し、残業手当は固定ではなく、時間で支払われているので、繁忙期の月収は高い。



profile

株式会社ヤマナカゴーキン

千葉県佐倉市大作2-11-2 勤務地 佐倉・大阪本社（東大阪）・広島（東広島）

自動車部品を中心とした鍛造用金型メーカー

<https://www.yamana-eng.co.jp/> ☎ 043-398-3492



3

仕事型モチベーションリソース

の人が活躍しやすい職場



仕事型モチベーションリソースとは？

自分がやりたい仕事につけるなら、
**雇用形態や労働条件に
こだわらないタイプ**



例えばこんな考え方の人



好きな仕事をやっている時には、
時間を忘れて没頭してしまう 😊

仕事のやりがいや苦労話を聞いていると、
「自分もやってみたい」と思った ✨



希望の仕事につけるなら、最初は“弟子入り”
のような厳しい条件でも構わない 😊

現場から離れなければいけないようならば、
たとえ管理職に出世するのでも嫌だ 😊



「自分の趣味や学校で学んできたことを仕事にしたい」という話を時々聞きますが、経験上あまりおススメできません。

たとえばゲームが好きでゲームプログラマーになった人で、「仕事上ずっとゲームのことがばかり考えているので、プライベートでゲームを楽しめなくなった」という話はよく聞きます。また正直言って学校で学んだ程度の知識や経験は、残念ながら社会では通用しません。したがって、就職しても学び続ける覚悟がないと長続きはしないと思います。

しかし、小さいころから憧れていた仕事で、そのためには好きなことも我慢して頑張ってきたという人ならば、雇用形態や細かな労働条件などは関係なく、まずはアルバイトやアシスタントからでもよいので憧れていた仕事に

ついていく人の近くで働くことをおススメします。

一方、就活の段階で「やりたいことが見つからない」という人でも、仕事型モチベーションリソースが強くなる人もいます。会社見学やインターンシップで出会った人の仕事のやりがいや苦労話を聞いているうちに、全く興味のなかった仕事でも「全然知らなかったけど意外と面白そうな仕事かも・・・」と思える仕事に出会えるかもしれません。

みなさんの就活前の段階での知識や経験、知っている仕事の種類などは非常に限られています。したがって、最初から業界や職種を限定して応募するよりも、自分の先入観を捨てて、様々な仕事についている人の魅力や苦労話を聞いてみるのが重要だと思います。



就活時にこんなところに注力!!



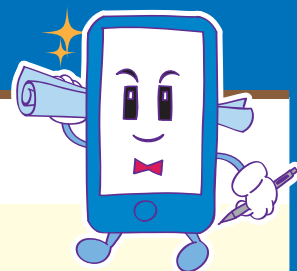
希望の仕事についている人に、仕事の魅力ややりがいだけでなく、
苦労話や辞めたいと思った時の話などネガティブな情報も入手する。



最初から自分が希望する仕事ばかり応募するのではなく、**現段階では興味がない仕事の話**もできるだけ多く聞いた上で、どんな仕事につくべきか最終的に判断する。



仕事内容に本気でこだわるなら、雇用形態や細かな労働条件は度外視して、
憧れている仕事についている人の近くで働いてみる。



1度辞めて転職したけど、 やっぱり今の会社に戻ってきちゃいました

松本ESテック株式会社 赤松 恭祐 38歳 (再入社1年目)



小さいころからプラモデル作りなど指先を使った細かい作業が好きだったので、高校は工業高校の機械科に行きました。就活は「家から近い」というだけで、正直言ってあまり考えずに今の会社を決めたんですが、入社後自分には結構あっている仕事だなと実感しました。

当社は自動車や家電のモーターコア製品の製造・加工を行っています。お客様の様々なニーズに合わせて、各工程ごとに数種類の機械を使って生産しているんです。

最初は先輩社員について機械の使い方を教えてもらいましたが、1人前になると基本的に1人でその機械を任されて生産する。そしてその機械が使いこなせるようになると、次は別の機械の使い方を教えてもらう。何かゲームで難易度の高いボスキャラを倒してステージをクリアしていくような感覚で仕事自体はとても面白かったです。

担当する工程のすべての機械を使いこなせるようになった頃、管理職になりました。最初は責任が重そうで自信がなかったんですが、機械に触ったこともない新人が自分と同じように興味をもって成長していく姿を見るとすごく充実していました。



しかし今から約3年前に、仕事が入りすぎて残業がめっちゃ多くなり、メンバーもみんな疲弊していました。上司に人の補充をお願いしても、「募集はしているけど応募がない」と全く改善されない。ちょうど親の介護もしなければならなくなり、公私ともどうしたらいいかわからなくなって、逃げ出すように会社を辞めました。

それから2年ほどは運送や倉庫のアルバイトをしながら親の見守り介護をしていたのですが、以前の同僚が同業他社に転職していて、「前の会社よりも楽だから」と誘われて入社しました。確かに以前と比べて仕事も楽しし労働条件も悪くありませんでしたが、なんか自分じゃなくてもできるような仕事ばかりで物足りなさを感じていました。

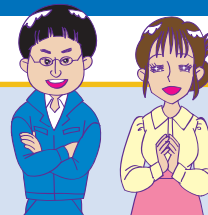
そんな時に今の会社でまだ頑張っている同僚から「人も補充されて前のような無茶な大変さはなくなったので戻ってこないか」と誘われて、戻ることを決意。正直言うと労働条件的には悪くなったのですが、やっぱり今の会社のほうが充実感があります。これからは、「しくじり先生」じゃないけれど、自分の失敗談なども話しながら、新しい人を育てていきたいと思っています。



当社で活躍する人物タイプ

3 仕事型

2 職場型

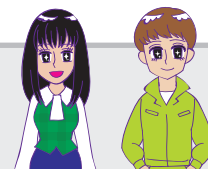


機械に触ったことがないような人でも、他の会社に転職可能な“一生使える”技術を身につけることができるし、会社を離れてもつきあっているような仲間もできる。

早期離職リスクの高い人物タイプ

6 生活型

4 処遇型



お給料は同業他社と比べてそれほど高いわけではないし、以前ほどではないにしても、お客様の発注が重なった時にはどうしても残業や休日出勤が多くなってしまおう。

profile

松本ESテック株式会社

千葉県花見川区幕張町2丁目7714番地 **勤務地** 幕張本社・白井・山形県(鶴岡)

電磁鋼帯加工技術に特化したモーターコア製造

<https://www.m-est.co.jp/> ☎ 043-273-7174



4

処遇型モチベーションリソース

の人が活躍しやすい職場



処遇型モチベーションリソースとは？

「どうせ仕事をするなら、やっぱり給料が高い会社が良い」と思うタイプ



例えばこんな考え方の人



手当がつかならば、残業や休日出勤は嫌じゃない 😊

業績がよい人も悪い人も評価に差がないのは納得がいかない 😞



お給料よりも、できるだけ早く責任のある仕事を任されるようになりたい 💎

自分の成果を認めてくれる会社があれば、転職も考える 😊



求人票や民間の求人サイトに表記されている給料は、月々固定で支払われる最低の金額で実際にもらえる給料とはかなり差があるケースも多いので、処遇型モチベーションリソースの強いタイプは、表記上の給料金額に惑わされることなく、実際に支払われている給料を確認する必要があると思います。

たとえば、残業や休日出動手当が時間で支払われることなく固定給に含まれているケースも多くなっていますし、賞与は会社や個人の業績によって変動するので開示されていないケースがほとんどです。さらに営業職の場合、業績に応じた歩合給や報奨金の有無によって収入は大きく変わります。

しかし、これらは会社説明会や面接の場では、「必ずもらえる」という誤解を避けるために、質問しても具体的な金額は答えていただけないと思われま。したがって、インターンシップや会社見学などで出会った現場に人に対して、「自分

が将来の目標にしてがんばりたいので、〇〇さんご自身の実際の残業手当や賞与を含んだ年収の目安を教えてくださいませんか」と勇気をもって直接本人の実績を質問するとよいと思います。一般的にはこのような質問はタブーとされているので、中には教えてくださらなかったり、悪い印象を与えて不採用になるリスクもありますが、処遇型モチベーションリソースの強いタイプが活躍する職場であればきちんと答えてくれると思います。

安易な気持ちで質問することは避けたほうがよいですが、不採用を恐れて入社後に後悔するくらいなら「お給料の詳細を答えてくれなかったり不採用にする会社は、処遇型の自分にはあわない会社だ」と求人票ではわからない自分にあった会社の見極めポイントとして割り切って活用するのも1つの方法だと思います。



就活時にこんなところに注力!!



求人票などに記載されている固定給の金額に惑わされず、残業手当や賞与・報奨金など変動する手当も含めた金額で判断する。



会社説明会や面接では教えてもらえないので、会社見学やインターンシップで出会った現場の人に本人のお給料を聞いてみる。



会社によって昇格時の給料は差が激しいので、若手社員だけでなく管理職の人などにも確認すると、将来の収入イメージがつく。



介護職だって年収500万円は夢じゃないし、子育てしながら働けるんです

社会福祉法人泉寿会 染谷 貴美子 30歳(入社10年目)



就職フェアでたまたま着席した時の担当者が感じがよかったです。職場見学に行ったら、自分のような新卒採用が中心なので若い世代が多く、定着率も抜群にいいことが分かったので入社を決意しました。

入社して初めて知ったのですが、月々の給料は他の介護施設とそれほど変わらないのですが、賞与年2回など合計100万円近くが別にもらえることがわかりました。なぜこんなにもらえるのか先輩に聞いたら、介護職に対しては「処遇改善手当」という名目で国から助成金が出ているそうなんです。多くの施設では少しでも求人広告の月給が高く見えるように月給の中に入れて支払っているそうなんです。



しかし、当社では先代の創業者の時代から「若い人は月給で払ってしまうと貯金をせず全部使ってしまう、結婚や車・住宅など大きな買い物をするときに苦労する」という考えのもとで、月々の給料とは別に国からの助成金や賞与は支払っているそうです。だから、大きな声では言えないのですが、職場に不満をもって転職しよ

うとした同僚が、他の施設に応募すると年収が大幅に減ることがわかって転職するのをやめたり、一度転職した人が戻ってくるケースもあるくらいなんです(笑)。

さらに私は入社2年目に結婚して3年目に子供が生まれたんですが、時短社員制度というのがあって小学校3年生までは9時~16時勤務や週4日勤務などを選択することができ、その場合でも賞与は3~4割カットされますが、月々のお給料は変わらないんです。しかも「子供が小さい時は急な病気で休まなければいけない時も多いから、他の人にシフトを代わってもらうのを頼みづらい」という理由でシフトから外れて友軍として他の施設や部署のヘルプ要員にしてくれるなど至れり尽くせりです。これも職場の人間関係が良すぎて職場結婚が多く、結婚後も2人ともそのまま施設で働いているケースも多いため、ママさんに無理をさせると家に帰って旦那さんが怒られるからという噂もあります(笑)。



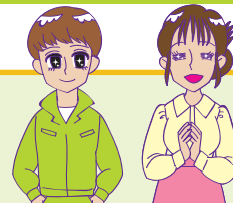
介護業界って低賃金で仕事もきつく離職率が高いというイメージがありますが、一度遊びに来て私たちの話を聞くと、みなさんのイメージが変わるかもしれませんよ。

当社で活躍する人物タイプ

4 処遇型

2 職場型

求人広告の月給は他社と差はないが、給料とは別に賞与などで100万円近くもらえる上に、職場結婚が多くなるほど人間関係が良好で定着率が抜群に良い。



早期離職リスクの高い人物タイプ

1 企業型

「新しい介護職」を目指して、職員同士で色々と議論しながら社内の制度や仕組みを次々と改善中なので、聞く人によって考え方が違ったりして混乱する場面もあるかもしれません。



profile

社会福祉法人 泉寿会

千葉県市若葉区中田町1044-55 勤務地 千葉県市若葉区

介護福祉施設の運営

<http://senjyu-kai.com/> ☎ 043-228-5900





成長型モチベーションリソースとは？

「資格が取れる」、「将来的に独立できる」
など仕事を通して自己成長する
ことを重視するタイプ



例えばこんな考え方の人



将来は独立したいので、そのための経験や
知識・資金が得られる会社に入社したい

資格取得支援制度などを活用して、
他の会社でも通用する力を身につけたい



若い時からリーダーなど責任のある仕事
を任されて、自分を成長させたい

現状に甘んじることなく、リスクを恐れず
常に新しいことにチャレンジしていきたい



「終身雇用制が崩壊した」、「今ある仕事の多くはAIにとられてしまう」などと言われている現在、成長型モチベーションリソースの強いタイプは、「1つの会社で安定した生活をしたい」というよりも、仕事を通じて他の会社でも通用するような資格や経験を得て、“手に職”を身につけたいと考えるタイプや、同じ会社の中で働いていたとしても、現状のやり方に満足せず、常に新しいやり方にチャレンジしていきたいと考えているタイプです。

このようなタイプの人は、給料や休日といった目先の労働条件よりも資格取得支援制度や独立支援制度など「将来他の会社でも通用する知識や経験を身につけることができるかどうか」という点に注目して会社選びを行ったほうがよいですが、実際には通常業務に追われて支援制

度を活用している社員はほとんどいないというケースもあるので、単に求人情報の表記だけでなく実際に会社を訪問して、活用実態を確認する必要があると思います。

また、「ベンチャー企業に入社すれば新しいことにチャレンジできる」と考えている人もいますが、中には「創業社長の考えた成功モデルを上司の指示に従って推進していくだけで、自分自身は新しいことにチャレンジできる環境ではない」というケースもあるので事業内容だけで判断するのも要注意です。

いずれにせよ、求人情報の記載だけで判断せず、実際の現場の社員と会って話を聞いて、自分自身が資格取得や新しいアイデアをチャレンジできる環境かどうかを見極めることが重要だと思います。



就活時にこんなところに注力!!



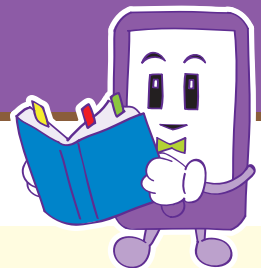
「資格取得支援制度」や「独立支援制度」は、会社が用意している制度の内容を確認するだけでなく、**実際の利用実態を確認する。**



ベンチャー企業の場合には、**自分自身のアイデアを活かせる環境かどうかを確認する。**



求人情報の表記だけで判断せず、会社訪問やインターンシップを活用して**実際に利用した社員の苦勞話**など聞いて判断する。



最初は全く興味がなくても、会社を知れば「警備業」のイメージが変わるかもしれませんよ

株式会社日警保安 中山 剛 29歳(入社7年目)



警備業ってゴリゴリの体育会系や武道出身者がたくさんいるイメージがありますよね。当社はオフィスビルや大規模商業施設などの施設警備の仕事が8割強。残りはイベントなどの警備が中心なので、いわゆるガードマンや建設&工事現場などでの交通誘導などの仕事はほとんどありません。したがって、来場されるお客様との対応も多いので、接客・サービス業経験者が多いのが特徴です。



近年は女性の入社も多く、今年度の新卒8人の男女比は同数。中には観光ビジネス専門学校出身者でホテルでの勤務を希望していたけど、昨年度はコロナの影響でホテル関連の募集が大幅に減ってしまったため内定がもらえず、少しでもホテルのような接客サービス関連につきたいということで入社した人もいます。

実は僕自身も大学では心理学を学び、将来は臨床心理士や心理カウンセラーになるのが夢だったのですが、突然親が倒れてしまって大学院進学をあきらめなければならなくなってしまい、今後の進路に悩んでいるところでたまたま出会っただけで、警備になんて全く興味はあ

りませんでした(笑)

入社後初めて知ったのですが、社長は常々「警備業は接客業である」と言っていて、人材育成に非常に力を入れており、千葉と東京の自社研修センターで年間100回以上の様々な研修が行われています。命を預かる仕事ですから、防犯・消防・救命といった警備に必要な資格取得はもちろんのことですが、ビジネスマナーや接客関連など様々な研修が用意されています。最初は正直言って「警備に必要なの？」と疑問に思いましたが、実際に現場に出てみると来場される方々との対応は非常に多岐にわたり、その対応が悪いと取引先の会社にクレームが入ってしまう。だから自分が決められた仕事を淡々とこなすだけでなく、施設で働く他の会社のスタッフの方々との連携も含めてチームワークがすごく大事なんだなと実感しました。

さらに3年前から幹部候補生に対して「日警保安塾」を開催。2か月に1回全9回にわたって、現場だけでなく事業全体を見ることができる管理職としての知識を身につけることができます。僕は1期生だったのですが毎回課題が出されて大変でしたが、今本部スタッフとして仕事をする上で幅広い知識が身についたと思っています。

当社で活躍する人物タイプ

5 成長型

千葉・東京の自社研修センターでは、警備関連だけでなく接客・ビジネスマナーなど多岐にわたる研修が年間100回以上開催される。さらに幹部候補生に対する「日警保安塾」では管理職として幅広い知識が学べる。



早期離職リスクの高い人物タイプ

6 生活型

商業施設やイベント会場などの警備が中心のため、土日や祝日など、出社となることが多い。



profile

株式会社日警保安(日警保安グループ)

千葉市花見川区花園1-8-6 勤務地 千葉本社、首都圏各地の商業施設など

総合安全サービス(施設警備など)

<http://www.nikkeihoan.co.jp> ☎ 043-275-4039



6

生活型モチベーションリソース

の人が活躍しやすい職場



生活型モチベーションリソースとは？

子育てやプライベートなど
私生活の充実を重視するタイプ



例えばこんな考え方の人



仕事内容がつまらなかったり、お給料は安くてもいいので、早く帰れるほうがよい



平日はいくら残業しても構わないが、休日はしっかり休みたい😊



親や家族が安心する仕事につきたい🎵



どんなに魅力的な仕事でも、私生活を犠牲にしてまではやりたくない😞



求人情報に記載されている勤務時間や休日は、会社で定められた規則を記載しているだけで、残業や休日出勤などは含まれていないので、実際の勤務実態を反映したものではありません。特に新入社員が始業時間ギリギリに出勤したり、自分の仕事が終わったらさっさと帰ることをよしとしない先輩社員もまだまだ多くいるのが現状なので、生活型モチベーションリソースが強いタイプの人は、求人情報だけで会社を選ぶのは非常に危険だと思います。しかし、面接の段階で残業や休日出勤などの実態について質問すると「仕事をやる気がない」と悪印象を残してしまうリスクがあるので、なかなか聞きづらいのが現状です。したがって、会社見学やインターンシップなどを活用して、現場で働いている社員の人に残業や休日出勤なども含めた実際の勤務実態を直接確認することをおすすめします。万が一現場で働いている社員すら勤務実態を話してくれなかったり、相手に悪い印象を残してしまったりしても、そこは

生活型モチベーションリソースの強いタイプが活躍しにくい職場だと割り切って、辞退したほうがよいかもしれません。

最近私生活の充実を優先して、派遣やアルバイトを選択する人も増えています。確かに時給制でサービス残業はないし、20代であれば正社員よりも割の良い仕事はたくさんあると思います。しかし、30代半ばを過ぎても専門的なスキルやリーダー経験などがないと仕事の選択の幅が一気に狭くなり苦勞している人たちもたくさん見してきました。これは正社員であっても同様です。終身雇用の崩壊が叫ばれている中、必ずしも最初に入社した会社で一生働き続けることができるとは限りません。したがって、生活型モチベーションリソースの強いタイプは、目先の仕事と私生活のバランスだけでなく、仮に今の仕事がなくなっても、他社で採用されるスキルや経験を身につけているかどうかを常に自分自身で点検することを忘れないようにしましょう。



就活時にこんなところに注力!!



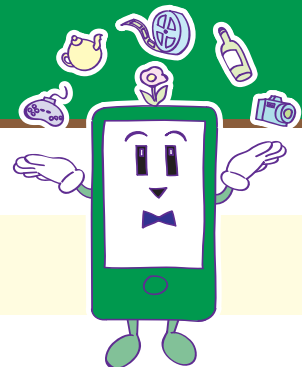
求人情報に記載されている勤務時間や休日だけで判断しない。



会社見学やインターンシップなどを活用して、現場で働いている人に勤務実態について直接確認して、教えてくれない場合には辞退する。

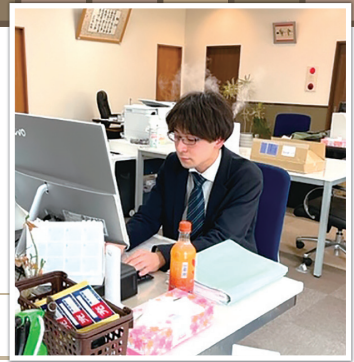


目先の仕事と私生活のバランスだけでなく、他社で通用するスキルや経験を身につけることができる環境かどうかを確認する。



高校を卒業して1人暮らしをしたい人にとっては最適な職場です

株式会社プラントベース 菅谷 光明 23歳 (入社2年目)



IT専門学校を卒業して希望通りのIT企業に入社したのですが、過度の残業と通勤時間の長さから体調を崩して退職。そこで会社選びの価値観を変えて、自宅から無理なく通える事務職で探していたところ今の会社に出会えました。当社は名もない小さな会社ですが、食材などを貯蔵するサイロのメンテナンスに特化した日本で数少ない企業で、取引先は誰もが知っている超大手食品メーカーが中心なので、すごく安定しているなと思ったのが決め手でした。



仕事は、過去の経験を活かして事務所内のIT関連や会社HPの制作を中心とした総務・人事全般。仕事の1つに成田オフィスの2階にある社員寮の管理がありました。

正直言うと「バス・トイレ・キッチン共同の集合寮なんて古くなくてイマドキはやらない」と思っていたのですが、これが高校新卒で1人暮らしをしたい人には大人気で、6部屋は常に満室状態。新しい入居希望の人が出たら古い人からお願いして出て行ってもらっている時もあるほど。そこで

今回入居している社員に人気の秘密を聞いてみました。

まず第1に現場の仕事は朝が早いのが大変なのですが、寮に住めば「通勤時間0分」。万が一寝坊しても部屋に来て起こしてもらえます(笑)。これは子供の初めての1人暮らしで不安なご家族の方々にも安心してもらえます。

次に「家賃が光熱費込みで3万円」。成田近辺のアパートの家賃相場よりも3万円くらい安い。つまり、求人情報に掲載されているお給料よりも実質的に3万円高い会社に入社したこと一緒なので、最初の給料が安い頃にはすごく大きいそうです。



最後に1人暮らしをして掃除が面倒なバス・トイレ・キッチンは共同なので会社側がいつも清潔にしてくれています。

さらにワンルームタイプなので、集合寮で不安なプライベートスペースも十分確保できていますし、仕事の悩みや愚痴は共有スペースでTVを見ながらくつろいでいる先輩がいたら相談に乗ってもらえたりするので職場の仲間ともいち早く打ち解けることができます。

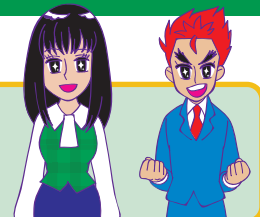
高校を卒業したら1人暮らしをしたいと考えている人は一度会社訪問に来てみてください。

当社で活躍する人物タイプ

6 生活型

1 企業型

名もない会社だけど日本に数少ない特殊技術で、取引先は大手食品メーカーが中心なので超安定企業。社員寮を完備しているので、1人暮らしを始めたい高校新卒にはご家族も安心できる最適な職場。

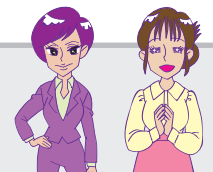


早期離職リスクの高い人物タイプ

5 成長型

2 職場型

毎年若干名しか採用しないので同期の仲間と一緒に競い合って成長していくという環境ではないけど、気の合う仲間はできるし、弊社独自開発の技術があるので、“一生食べていける仕事”だよ。



profile

株式会社プラントベース

千葉県成田市三里塚53-2 勤務地 成田・岡山本社(倉敷)・宮崎(都城)

サイロメンテナンス事業

<http://plant-base.com/> ☎ 0476-35-3160



「本当に人を大事にしている会社」は、会社の魅力だけでなくネガティブ情報(会社の課題など)も開示してくれる

いかがでしょうか？

紙面の関係上、実際に会って直接話を聞くよりは情報は少なかったかもしれませんが、少なくとも一般の求人情報に書かれてあるような会社の宣伝だけでなく、「能力はあっても早期離職リスクが高いタイプ」も含めて会社のネガティブ情報を正直に開示してくれていることが分かったかと思います。

どんな人にも“良い点”と“悪い点”はあり、個人によって“気があうタイプ”もいれば“気があわないタイプ”もいるように、会社にも魅力だけでなく課題もあり、“長く活躍しやすいタイプ”もあれば“早期離職しやすいタイプ”もあります。しかし、一般の求人情報は、広く応募者を集めるためのものなので、ネガティブ情報はほとんど書いてありません。

したがって、求人情報に書かれてある労働条件や会社の魅力といった“良い点”だけを見て判断せず、会社訪問やインターンシップなどを活用して、実際に働いている社員の人たちから話を聞き、自分自身の価値観とあったタイプが活躍している職場かどうかを見極めることが重要です。

万が一、実際に働いている人に来て、勇気を出して質問したにもかかわらず、答えをにごされてしまったり、相手に悪い印象を与えて不採用になるようなことがあっても、「それは自分の価値観にあわない会社なのだから、入社しても長続きしないかもしれない」と割り切って、仮に内定をもらっても辞退したほうが良いかもしれませんね。

最終的に応募(入社)するかどうかは別として、**できるだけ多くの人と話をすることが重要**



本当に人を大切にしている会社の見分け方

STEP
1

業種や職種などにこだわらずいろんな人に来て、自分が大事にしている価値観(モチベーションリソース)を見極める。

Attention 6タイプすべてがそろっている会社は存在しない!!

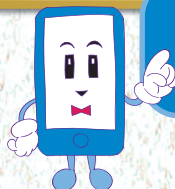
STEP
2

実際に働いている人に来てたら、会社の魅力だけでなく課題に関する不採用になることを恐れず、勇気をもって質問する。

Attention 会社の魅力しか話してくれないところは要注意!!

STEP
3

最終的に応募(入社)するかどうかは別として、実際に働いている人と会った会社の“活躍しやすいタイプ”と“能力はあっても早期離職リスクの高いタイプ”を自分なりに仮説を立てる。



千葉県内に**180社以上**の会員会社があるので、あなたの近くにもきっとあります!!



どうやって質問したらよいか不安な人は、私たちに連絡すれば どんな質問にも優しく答えてくれる会社をご紹介します

「千葉県採用力向上サポートプロジェクト」では、「リクルーター養成ゼミ」という千葉県内の優良企業の採用担当者向けの講座を通して、ミスマッチ防止のための様々な施策を提供しています。したがって、最終的に皆さんが希望する会社かどうかはわかりませんが、少なくとも下記のように会社の魅力だけでなくネガティブ情報も正直に開示してくれる「本当に人を大切にする会社」ばかりです。






私たちにご連絡いただければ、この「リクルーター養成ゼミ」受講企業の一覧を差し上げます。この冊子でご紹介した6社をはじめとして様々な業種・職種の会社が県内に180社以上あるので、皆さんの近くにもきっとありますよ。

「千葉県中小企業サポートプロジェクトからの紹介で」と言えば、優しく対応してくれますよ



受講企業の特徴

リクルーター養成ゼミ

1. 民間の求人サイトには掲載されていない千葉県内の地元優良企業が多い 
2. 現在活躍している若手社員と早期離職してしまった社員を分析して、学歴や能力と関係なく、自社で活躍できる独自の人材タイプを特定している 
3. 経営陣が考える会社の魅力だけでなく、実際の現場で働く社員を取材して彼らが考える会社の魅力や課題をリアルに伝えようとしている 
4. ミスマッチを防止するために、会社の魅力情報だけでなく、ネガティブ情報(会社が抱えている課題など)も誠実に応募者に開示している 
5. 自社に強引に勧誘することなく、応募者1人1人が納得ができる就職活動を行うことができるようにサポートをする採用担当者(リクルーター)がいる 

アルバイトや中途採用の場合は「欠員補充」がほとんどなので、内定が決まると即入社しなければいけないケースが多いため、新卒採用の就職活動のように、長期間かけているんな会社を見て回ることができるのは、

実は一生に1回きりのチャンスなんです。

色々大変なことや面倒なこともあります。今後の長い仕事人生のためにも、このチャンスを活かして、内定獲得だけでなく、できるだけ多くの仕事と触れあえる機会になることをお祈りしています。

就職支援やキャリア支援の担当者の方々へ

この冊子の趣旨に共感して、授業などのテキストとしてご活用を検討して下さる場合には、お気軽にご連絡くださいませ。冊数に限りがあるかもしれませんが、無償でご提供させていただきます。

また、各学校に講師を派遣して、この冊子の内容をワークショップ型で体感しながら楽しく学べるセミナープログラムもご用意しています。

さらに、この冊子でご紹介した6社以外にも、趣旨に賛同して下さった企業が千葉県内に180社以上ございます。様々な業種や職種の会社がございますので、学内合同会社説明会やインターンシップ先としてご活用いただければ幸いです。

その他、当事業では、千葉県内の学校と地元優良企業の懸け橋となる様々な新しいサービスに取り組んでおります。ご興味がある場合には、お気軽に下記までご相談くださいませ。

バックナンバーのご紹介

本当に人を大事にしている 会社の見分け方

2020

コロナの中でも従業員を守った中小企業



コロナの中でも頑張る企業の取組調査

中小企業人材採用・魅力発信サポート事業(千葉県補助事業)

千葉県商工会議所連合会 千葉県商工会連合会 共催

本当に人を大事にしている会社の見分け方 2020

～コロナの中でも従業員を守った中小企業～

一般社団法人 千葉県商工会議所連合会 中小企業人材採用サポートグループ
千葉県採用力向上サポートプロジェクト事務局

☎ 043-222-8170 📠 043-222-8171 ✉ chiba-10@cfcci.or.jp

HATARAKU de **ちば**

＼ 5分で分かる！企業の魅力発信動画サイト /
🌐 <https://chiba-saiyoryoku.jp/hataraku/>



◆監修◆ 株式会社トリムタブ 代表取締役 岸守 明彦

✉ hitaha0907@gmail.com