

# 進路相談員だよ！

第8号(保護者・教職員向け)  
令和4年12月19日発行  
北海道教育庁根室教育局

## 「企業が求める人材」とは！

※知ってお子さん(生徒)の就職活動に役立てよう

◎企業の高校新卒者に対するニーズや、企業が採用～雇用継続のために努力している内容を知りましょう。

【高校新卒者の実態例】

①叱られることに慣れていないから、すぐ落ち込んでしまい仕事にならない。

②言われたことしかやらない。

③仕事に慣れてきても、次に何をやらなければならないか自分から動こうとしない。

④人の話を聞かず、相手に確かめず、勝手に判断してしまう。

⑤人の話を理解しているかどうか、反応がなく不安になる。

⑩会社では複数の人間が働いており、それぞれの役割があって、チームワークで働いているという意識がない。

⑪基本的な漢字の読み書きができない。

⑩自分の失敗やできないことを周りのせいにする。

⑨取引先様や職場の上司に対して、敬語を使うことができない。

⑥仕事のやり方に対して自分の思いがあるのは評価できるが、新人のうちは指導する先輩のやり方を素直に学ぶ姿勢が必要。

⑦ミスしても謝らない。

⑧働いてお金を頂いているという意識が薄い。



【以上を踏まえて企業は高校新卒者に次のような能力を求めている】

【「働き方改革」も併せ企業は雇用環境を良好に保つために努力しています】

### コミュニケーション能力

- ・コミュニケーション能力がある
- ・頭の良し悪しよりも性格が良い

### 責任感

- ・打たれ強い

### 基礎学力

- ・最低限の基礎学力がある
- ・最低限の漢字能力がある

### 元気・礼儀・礼節

- ・挨拶ができる

### 勤労意欲

- ・労働意欲がある
- ・将来設計が出来ている

### 積極性

- ・仕事に取り組む積極性がある
- ・当社の業務が好きである
- ・やる気があって気持ちよく働く

- ①若い者の労務管理に気を遣っている。
- ②業務上「いじめ」が無いよう常に確認している。
- ③給与・休日・産休・育休等の福利厚生を中心とした労務改善の実施。
- ④残業時間の短縮。
- ⑤社費による資格取得促進。
- ⑥採用後、給与を支給し専門学校へ行かせ資格を取らせている。
- ⑦新入社員は土日と休日とし仕事現場も近隣としている。
- ⑧新入社員に対しては怒らない。
- ⑨なるべく褒めて使う。
- ⑩本人の向き不向きによって部署を変更している。
- ⑪パワハラ、セクハラ等ハラスメントが無いよう社員教育も含め気を遣っている。

【これらを踏まえ生徒を育て指導してください】

- ①「社会人」の認識の植え付け
  - ・社会との関り中で一定の責任を持って生活
  - ・自分で働いて生計を立て自立
  - ・国や自治体のルールを守って生活
- ②「社会人基礎力」をつける
  - ・前に踏み出す力(アクション)
  - ・考え抜く力(シンキング)
  - ・チームで働く力(チームワーク)
- ③「コミュニケーション能力」をつける。
- ④打たれ強い人間にする
  - ・失敗をしても立ち上がって挑んでいく力をつける。

