

令和5年度末時点 青少年雇用情報の公開について

株式会社西條設計コンサルタント

青少年雇用情報の公開について

- 2016年(平成28年)3月1日から、労働条件を的確に伝えることに加えて、平均勤続年数や研修の有無及び内容といった就労実態などに関する職場情報を新卒者等に提供することが、青少年の雇用の促進等に関する法律によって、義務づけられました。
- この仕組みにより、新卒者等が企業の就労実態などを理解した上で応募してくるようになります。ミスマッチによる早期離職を解消し、若者が充実した職業人生を歩んでいくための適職選択の支援だけでなく、企業が求める人材の円滑な採用にも役立つとされています。
- 弊社では、法律の趣旨を考慮し、各種情報を公開することとしました。弊社に対する理解を深めていただければ幸いです。

1 募集・採用に関する情報

各年度の新卒者の採用数(男女別)、離職者数

年次	企業全体の情報				技術職に関する情報			
	採用者数(名)			離職者数(名)	採用者数(名)			離職者数(名)
	男性	女性	合計		男性	女性	合計	
2020年度(令和2年度)	0	0	0	0	0	0	0	
2021年度(令和3年度)	1	0	1	0	1	0	0	
2022年度(令和4年度)	0	0	0	0	0	0	0	
2023年度(令和5年度)	0	0	0	0	0	0	0	

1 募集・採用に関する情報

各年度の従業員の平均勤続年数及び平均年齢(各年次4月1日時点)

年次	企業全体の情報		技術職に関する情報	
	平均勤続年数(年)	平均年齢(歳)	平均勤続年数(年)	平均年齢(歳)
2020年度(令和2年度)	12.8	48.8	12.7	44.4
2021年度(令和3年度)	14.1	49.7	13.6	45.2
2022年度(令和4年度)	13.9	50.0	13.6	45.5
2023年度(令和5年度)	15.1	50.7	14.9	45.9
2024年度(令和6年度)	15.1	51.3	14.7	46.6

2 職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況

①研修の有無及びその内容 **有**

- 入社初年度は、3つの技術部門を1年かけてローテーションします。
- この他、新入社員研修、経験年数や能力・役職に合わせてOJT・トレーナー研修、中堅社員研修、管理職研修、評価者研修などを実施する他、業務能力の向上を目的にコミュニケーション研修や、ロジカルシンキング・ロジカルライティング研修などを実施します。

②自己啓発支援の有無及びその内容 **有**

- 内部研修及び外部研修として専門技術研修を実施します。(社内技術研修は定期及び不定期開催)
- 専門資格の取得支援制度があり、資格取得に要した費用は会社が負担します。
- 各種講習会、研修会費用なども会社が負担します。

③メンター制度の有無 **有**

- 先輩社員がメンターとなり、能力開発や職業生活に関する相談に乗ります。

④キャリアコンサルティング制度の有無及びその内容 **有**

- キャリアプランに合わせて、担当者と面談を行います。
- 人事制度には、必要な経験・資格などを明記しており、適宜必要な研修も受講できます。

⑤社内検定制度の有無及びその内容 **有**

- 社内検定では有りませんが、役職に応じて必要な資格を人事制度で明確にしています。

3 職場への定着の促進に関する取組の実施状況

各年度の月平均所定外労働時間

年次	企業全体の情報(時間/月)	技術職に関する情報(時間/月)
2020年度(令和2年度)	6.6	7.3
2021年度(令和3年度)	8.5	9.4
2022年度(令和4年度)	10.2	11.3
2023年度(令和5年度)	10.0	11.4

3 職場への定着の促進に関する取組の実施状況

役員及び管理的地位にある者に占める女性の割合

年次	役員		管理職	
	女性/全体(名)	割合(%)	女性/全体(名)	割合(%)
2020年度(令和2年度)	1/5	20.0%	1/8	12.5%
2021年度(令和3年度)	1/5	20.0%	1/8	12.5%
2022年度(令和4年度)	1/5	20.0%	1/8	12.5%
2023年度(令和5年度)	1/5	20.0%	1/8	12.5%