

伸ばせ! 若い力

特集

事業の継続と発展には次世代を担う若手人材の確保と育成が不可欠である。一方で、新卒社員には「7・5・3」問題と呼ばれる早期離職の壁が存在し、入社後3年間のうちに一定割合の社員が退職すると言われ、企業にとっては大きな損失となっている。若手社員の早期離職を予防し、定着と即戦力化を図るには、企業としてどのような取り組みが求められるのだろうか。

若手社員の定着と即戦力化

高卒・大卒とも

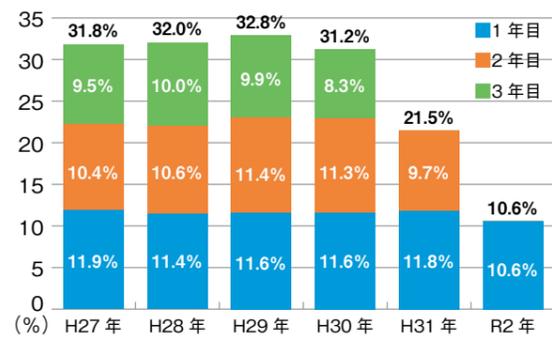
3年以内に3割超が離職

学校を卒業し就職した若者の3年以内の離職率が中卒で7割、高卒で5割、大卒では3割に達することは「7・5・3問題」と呼ばれ、大きな社会問題となっている。

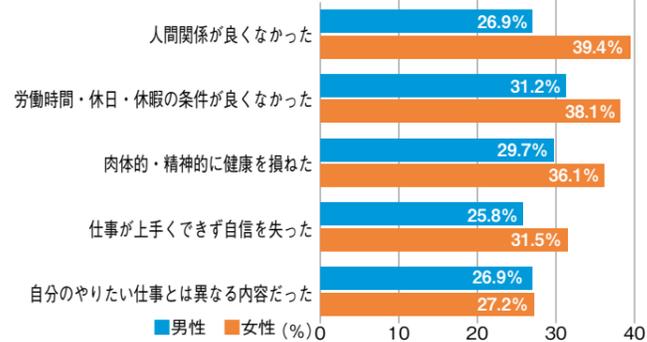
福井労働局の調査によると、平成27年から平成30年に就職した福井県内の高卒者では40%近い離職率を記録。また、大卒者でも30%を超える離職率となっている。(グラフ1)

多くの若者が早期のうちに職場を離れる原因は何か。(独労働政策研究)

グラフ1 新規大卒者の3年以内離職率



グラフ2 初めての正社員勤務先を離職した理由



研修機構が令和元年に実施した「若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」によると、就職後1年以内に離職した若者の離職理由で上位を占めたのが「人間関係」、「労働時間・休日などの勤務条件」、「仕事への自信喪失」という結果となった(グラフ2)。

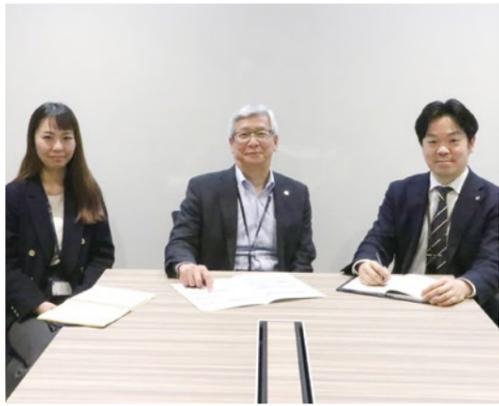
そこで今回は、若手社員の育成や働きやすい職場づくりを通じて、早期離職防止に効果を上げている企業と、社員の戦力アップを後押しする研修機関の取り組みを紹介する。

安心して長く働ける

職場環境づくりのために



(株)江守情報
コーポレート本部
人事部長
酒井宏政氏(中)
経営企画部 副部長
吉村和真氏(右)
経営企画部
杉森末菜氏(左)



公共・企業向けの基幹システムの開発や輸入ソフトウェアの販売事業を行う(株)江守情報では、今年1月に厚生労働省から2つの認定を受けた。若者の採用・育成に積極的な企業を認定する「ユースエール」と、

女性の活躍推進を認定する「えるぼし」で、2つの認定を同時に受けるのは県内初である。

同社では採用活動の際に、自社の業務内容や勤務実態をできるだけ率直に伝える取り組みを行っており、学生向けのインターンシップや会社説明会でも先輩社員が自身の「リアル」を伝えるよう心掛けている。

また、入社半年後、2年目、3年目にはフォローアップ研修を実施。

自身の取り組みを振り返るとともに、同期入社の人と話し合う場を設けることで、自身の立ち位置を確認し、将来を見つめ直す機会にしている。この研修では、上司の管理職から励ましの手紙を受け取るサプライズもあり、若手社員が「自分のことをしっかり見てくれている」という実感に繋がっているという。普段の業務でも、先輩社員が若手社員に積極的にアドバイスしたり、相談に乗ることで、部署内の絆を深めることや、残業時間の短縮にも結び付けている。

こうした取り組みの結果、2018年から3年間で16名の新卒学卒者を採用し、離職者はゼロ、社員1人あたりの所定外労働時間も月



明るく開放的な休憩・ビジネススペースを新たに設置

平均12・1時間を達成し、ユースエールの認定を受けた。

ソフト面だけでなく、ハード面の整備にも取り組んでおり、今年3月には主にシステム開発の主要拠点である丸岡オフィスを全面的に改装。社員同士が触れ合いながら休憩と業務ができる広々とした快適な空間を提供し、コミュニケーションの強化を通じて、仕事上のヒントを得たり社員同士の関係を深めて欲しいと考えている。

「わが社は人が財産」と話す人事部長の酒井さん。「これからも安心して長く働ける職場環境づくりに努めていきたい」と話している。

誇りを持って仕事ができる

職場を目指す



(株)TOKO
総務部 総務グループ
チームリーダー
川端 理照 氏



店舗や公共施設向けにイスタールカーテン(折りたたみ式扉)の企画、設計、製造、販売事業を行う(株)TOKOでは、令和2年度に働きやすく、子育てや介護と仕事の両立ができる職場づくりを推進する企業として福井県から「社員ファースト企業」の認定を受けた。

同社では対外的な知名度と従業員

満足度の向上を図るため企業プラン
ドの構築を目指しており、「労働環
境の整備」と「社員の学び直し」に
関する取り組みが認定の対象ボイ
トとなった。

新卒に加えて中途入社の手も多
い同社では、社員の育成・定着のた
めに「メンター（助言者）制度」を
導入。新卒・中途に関わらず入社後
1年間は、メンター役の先輩が毎日
若手社員と面談し、プライベートな
ことまで悩み事の相談に応じてい
る。メンター役にはあえて異なる部
署の先輩社員をあてがうことで、若
手が気兼ねすることなく相談でき
る環境を整え、心の負担やプレッ



機能性と美しさを兼ね備えたイスターカーテン

社員の戦力アップを後押し



（独）高齢・障害・求職者
雇用支援機構福井支部
ポリテクセンター福井
生産性センター業務課長
山下 満氏（右）
訓練課長
乾 勝典氏（左）



ポリテクセンター福井では、スキ
ルアップを図り就職を目指す「求職
者訓練」と、中小企業の従業員を対
象とした「在職者訓練」を実施して
いる。

在職者訓練は、業務の遂行に必要
な高度な技能と知識を習得すること

を目的とした「能力開発セミナー（ハ
ロートレーニング）」と、企業の生
産性を向上させるために必要な知識
やスキル等を習得するための「生産
性向上支援訓練」に大別される。

能力開発セミナーは、主にものづ
くり分野の技術習得に向けたカリ
キュラムで構成されている。毎年、
企業のニーズに合わせてコースが設
定され、今年度は「機械系」、「電気・
電子系」、「居住系」の3つのカテゴ
リーでセミナーが実施される。

また、能力開発セミナーは開催日
程や講習内容に企業の希望を取り入
れたオーダーメイド型で開催するこ
とも可能である。

訓練課長の乾さんは「新入社員か
ら主任・係長クラスまで、生産性向
上を目指す現場づくりに活用して欲
しい」と呼び掛けている。

受講した企業からは「多能工を目
指し、幅広い知識・技術の習得が出
来た」、「技能・技術だけでなく、従
業員の意欲の向上に結び付いてい
る」など、研修の成果に対する感想
が寄せられている。

一方、生産性向上支援訓練は社内
全体の課題解決に分野を広げ、今年
度は「売上げ増加」、「生産・業務プ

企業の将来を見据えた 若手の定着と育成を

今年3月期の福井県内の有効求人
倍率は2倍を超え、新卒・中途を問
わず、企業にとって人材の採用・確
保は以前にも増して難しい状況が続
いている。

しかし、将来に向けて次世代を担
う若手人材の定着と育成は、避けて
通れない課題である。

冒頭にある離職理由に関する調査
結果にも表れている通り、入社間も
ない若者は人間関係や業務の遂行に
つまづき、悩みがあっても誰にも相
談できずに抱え込んでしまうことが
少なくない。

そこで今一度、社内における若手
人材のサポート体制の充実や、働き
やすい職場環境・ルール整備に目を
向け、若者の離職防止に取り組んで
もらいたい。加えて、各種の研修カ
リキュラムを活用して、本人の業務
内容に適した育成・研鑽を通じて戦
力化を図ることで、社員一人一人が
自社で働くことへの誇りやモチベー
ションを高め、企業業績の向上に結
びつけていただきたい。



課題や対象に合わせ多彩な研修メニューが準備されている

ロセスの改善」など4つのカテゴ
リーでカリキュラムが用意されてい
る。対象も「初任者対象研修」から「管
理者層研修」まで幅広い階層の研修
が設定されている。

こちらも能力開発セミナーと同様
にオーダーメイドによる開催が可
能。各分野で指導経験豊富な専門家
が講師を務める。

生産性センター業務課長の山下さ
んは「会社全体で課題解決への意識
や手法を学んでもらい、社員の意欲
向上や企業業績のアップに活かして
欲しい」と話している。

シャアの軽減に努めている。

また、社員同士の絆を深めるため
に「サンクスカード制度」を導入。
先輩・後輩を問わず感謝の意を示す
カードを手渡すことで、社員同士の
繋がりが増し、社内のコミュニケーション
の活性化にも一役買っている。こう
した活動の結果、若手社員の離職率
はここ数年低い水準をキープできて
いるという。

一方、社員の学び直しや向上心に
応えるため、社外で開催される研修
にも積極的に社員を派遣。受講料を
会社が負担するとともに、社員の自
己啓発活動に対しては最大5万円の
助成や、業務と関連が深い資格の取
得に関しては資格手当を支給して、
社員のスキルアップを全面的にサ
ポート。助成や支給を受ける社員が
毎年増えている。

総務部チームリーダーの川端さん
は「こうした取り組みを通じて、社
内での会話が増え、意見や提案を出
し合うムードや、研修への参加、資
格取得に対する意欲が高まっている
」と手ごたえを感じており、「社員
が誇りを持って、働き甲斐を感じ
ながら仕事ができる職場を目指して
いきたい」と抱負を語っている。

採用・定着・育成を通じた 企業ブランドの向上を

企業のブランド価値を高め、採
用力や販売力の向上を図り、企業
の成長をサポートしている(株)グロ
ウプスの賀川泰成社長から、社員
の定着と育成に向けて企業が取り
組むべきポイントを伺った。



(株)グロウプス
代表取締役 賀川 泰成 氏

オンラインの説明会や面接が増
え、学生と会社の双方がお互いの
実態が把握できないまま入社・採
用を決めることも多くなった。そ
の結果、入社後の「ミスマッチ」
も増えた。企業には働き方や業務
内容に関して先輩社員などからリ
アルな実態をしっかりと伝え、企
業理念やビジョンに共感してもら
える人材を採用してもらいたい。
また、新入社員は学生時代とは

全く異なる環境で孤独を感じた
り、自信を失うことも多い。そこ
で、周囲のサポートが大きな励ま
しとなる。メンター制度を採用入
れ、若手社員の孤独感や悩みを和
らげることで、社員の定着に効果
を上げる企業も増えている。
一方で、現代の若者は沢山の
情報の中で生まれ育った世代で
ある。そこに「習うより慣れる」
「見て覚えろ」の手法は通用しな
い。Eラーニングなどが在社・在宅
でも学べる環境が整備され、近年
は社外機関の研修メニューも充実
している。「学び」は「できる自
信」を生み、「更なる高みへの想い」
や「生産性アップ」への好循環へ
と辿り着く。企業には教え・育て
ることに加え、社員の価値感への
理解と支援をぜひお願いしたい。
こうした企業の取り組みが、従
業員満足度（ES）の向上と自社
で働くことへの誇りへと繋がり、
更なる企業ブランドの向上へと続
くものである。企業のトップから
現場の社員まで会社全体で企業ブ
ランド・企業価値の向上に努めて
もらいたい。