

働く人の定着こそ、企業の成長

若いエネルギーは、未来の会社を、
そしてこの国の将来を支える大木の芽です。
そんな無限の可能性を秘めた若者が、
職場に居場所を見つけられず、力を発揮できないとすると、
私たちの失うものは計り知れません。

若い人が職場に定着できないのは、
ただ、どこかでうまく歯車が噛み合っていないだけなのかもしれません。
会社と若者が、少しずつ歩みよりを見せたとき、
きっと未来は変わっていくはずですよ。
愛知県は、未来を変える活動を、手助けします。

若者職場定着取組企業 事例集

愛知県産業労働部労政局 労働福祉課

TEL : 052-954-6358 FAX : 052-954-6926

E-mail : rodofukushi@pref.aichi.lg.jp



はじめに

人手不足が叫ばれる一方、新規採用者の早期離職は多くの企業で課題となっています。

新規学卒者の卒業後3年以内の離職率は、厚生労働省の平成29年9月の発表によると高卒で約41%、大卒で約32%と依然として高い状態にあります。会社の将来を担う若者の早期離職は、企業経営にも大きな影響を及ぼします。

また、早期離職者にとっては、正規従業員としての再就職は容易ではありません。若者の非正規従業員を減らすためにも、職場定着に対する支援が必要となっています。

そこで愛知県では、若手従業員を職場に定着させるための各企業の取り組みを支援するため、県内企業の人事担当者及びそこで働く若者を対象に、若者の職場定着に関するアンケート調査を実施しました。同時に、従業員の職場定着に力を入れている企業に対し、実際の取り組みに関するインタビューを行い、その概要を事例集として取りまとめました。

少しでも多くの愛知県内の企業の皆様に、本冊子を若手従業員の離職防止と人材育成のためのツールとして役立てていただければ幸いです。

平成30年2月

愛知県産業労働部労政局労働福祉課

目次

Contents

若者の職場定着へ向けた課題

02

企業取組事例

採用

株式会社 JST

03

株式会社 買取王国

04

横山興業 株式会社

05

育成

株式会社 黒田精機製作所

06

株式会社 エネチタ

07

ホンダロジコム 株式会社

08

定着

株式会社 キョウエイファイン

09

株式会社 クラブツ

10

住理工FCシール 株式会社

11

山勝染工 株式会社

12

愛知県の職場定着に関する調査

13

若者の職場定着へ向けた課題

「働きやすい環境づくりに努めて、人材定着を図っているのにうまくいかない」。そんな悩みは、企業と若者との間の「働きやすい」ということへの認識のズレがあるのかもしれませんが。そこを埋めて、より適切な対策をとるために、本事例集では以下の3つのアプローチから課題解決への道筋を探っていきます。

① 入社前後のギャップ

入社してから「思っていた会社と違う」となると、場合によってはその従業員の心は離職に大きく傾きます。入社前後のギャップは可能な限り減らすように努めましょう。それが、「すぐ辞める若手」を減らすことに直結します。

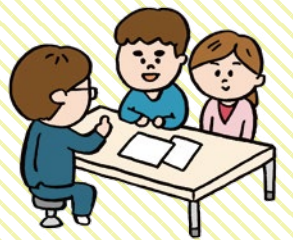
POINT 1
採用

ありのままを伝える工夫を

好事例は
P03から!

面接や説明会で、企業のことを過剰に良く見せても、入社後には必ずそのギャップに気づきます。仕事や会社の実態について、良い面も厳しい面も、ありのままを伝えることが大切です。

そして、それを伝える工夫をすることがさらに重要。企業パンフレットに書いてあることを、わざわざ説明会で話す必要はないのです。形式的な面接に終始せずに対話を重視する、インターンシップを取り入れる、社長自ら想いを語るなど、方法は様々です。



② 職場の人間関係

仕事をする上では、同じ職場で働く人同士のコミュニケーションは欠かせません。事務的なやりとりだけでなく、何気ない雑談で気持ちに余裕が生まれたり、悩みに対してアドバイスをもらったり、「人のつながり」が支えになるケースは多くあります。反対に、どんなに自分に合った仕事でも、毎日顔を合わせる相手とうまくいかなければ大きなストレスにつながるものです。

POINT 2
育成

人間関係を形づくるのは高い人間力

好事例は
P06から!

良好な人間関係を築くために必要なのは、相手を認め、受け入れるだけの人間力です。会社には様々な人がいます。上司と部下に、世代間のギャップがあるのは当然です。男女や家庭の事情の違いもあるでしょう。それらを考慮して、相手の立場に立って物事を考えるのが「思いやり」です。

人材育成においては、技術面だけではなく、そういった人間力を育てることも意識しましょう。そうすることで、従業員同士がお互いを思いやり、助け合える職場がつけられていくはずです。



③ 安心して働ける環境

いくらやりがいのある仕事でも、「毎日夜中まで残業で体力がもたない」「いざという時にも休みがとれない」「子どもができたなら退職するしかない」「いつも理不尽な叱責を受ける」という職場では、腰を据えて力を発揮することはできません。小さな不満や心配事でも、積み重なれば辞める要因になってしまうのです。

POINT 3
定着

「良い環境の定着」が、人の定着につながる

好事例は
P09から!

福利厚生、適切な労働時間や賃金、産休・育休など、基本的な労働環境が整っていることは、従業員が安心して働くための絶対条件とも言えます。その上で、時代の流れや従業員一人ひとりに合ったワーク・ライフ・バランスを考えていくことが大切です。

そして、さらにその制度や考え方を特別なものとして扱うのではなく、「当たり前」の企業文化として定着させることが肝心です。その中で育った従業員が、次の世代にバトンを渡し、「人が定着する企業」として安定した経営へとつなげていくことができるのです。



イキイキと働ける人材採用の秘訣

自分たちの仕事を、もっとオープンにする

●JST 代表取締役社長 西 智彦

学生が社会を学ぶ場 「JST未来塾」

名古屋で30年以上の実績をもつ海外旅行専門の代理店、JST。西智彦社長と、執行役員の村瀬裕介さんが、普通の旅行会社とは一味違ったJST独自の取り組みや、定着する人材採用の秘訣について語ってくれました。

JSTは、西社長自身も経験した海外での貴重な学びの体験を、多くの学生に届けたいと、「旅は学びの原点」をコンセプトにして起ち上げた旅行代理店です。そのため、学生の旅行や留学、ボランティアなどに特に力を入れています。

そんなJSTが実施しているのが、JSTを通して海外を経験した学生が、社会に出る上での考え方や生き方を学ぶ機会を得られる「JST未来塾」。そこでは、学生と企業を結びつけるイベントやインターンシップ、企業向けのモチベーションアップの

研修など、様々な企画を実施しています。そして、その最大の特徴は、それらの企画の運営を学生が行うということ。その経験は、**卒業前から実際の仕事の現場に立ち、社会で働くことの厳しさや楽しさを学ぶための、最高の教材になるのです。**

会社をオープンにすれば ギャップは解消される

そして、この「JST未来塾」こそが、JSTの採用にとっても重要な鍵となっています。

もともと採用を目的に始めた活動ではありませんが、JSTは、基本的に未来塾参加者から新卒採用を行います。**JSTは学生の考え方や得意分野を、学生はJSTの雰囲気や大変さ・楽しさを、それぞれ知った上で採用・入社を決めることができる。**結果、お互いが十分に納得した選択になります。

この取り組みを通じて、西社長が

大切だと感じているのは、まず学生たちの希望を、未来塾の活動の中で徹底的にヒアリングすること。そして、自分たちの仕事を社会や学生たちにオープンにすることだと言います。

企業説明会という形式的な形ではなく、**企業として学生とつながる場を作ることで、自然に学生とお互いを理解し合う機会が生まれる。結果、入社前後のギャップは大きく解消することができます。**

実際に、こうした方法での採用を始めてから、若手の定着率は15%ほど増加したそうです。

業種の枠にとらわれることなく、企業の方から学生にアプローチすることが、結果的に「定着する採用」を生むという好例です。



株式会社JST
西智彦さん(写真左)
代表取締役社長
村瀬裕介さん(写真右)
執行役員
所在地/愛知県名古屋市中区
電話番号/052-264-0300



デスクにはお客さんからの手紙がズラリ



イキイキと働ける人材採用の秘訣

採用のカギは自社の「ファン」をつくること

●買取王国 人材開発室 室長 後藤 覚

「仲間」としてやる気を アップさせる仕組み

愛知県を中心に、東海地方から関西地方まで展開している中古品買い取り・販売店、買取王国。人材開発室室長の後藤覚さんに、会社と従業員との関係や採用についてのお話をうかがいました。

買取王国の長谷川社長が従業員に対して長年言い続けているのは「誰とどのバスに乗るか?」ということだそう。**同じ理念やビジョンを共有できる人とともに前に進んでいくことが大切だ**という考え方です。

そして、同じバスで目標に向かう仲間は平等な関係。アルバイト従業員を「パートナーさん」と呼ぶところにも、「店は店長や正社員だけでなく、みんなで作る」という買取王国の社風が表れています。その考え方に基づいて各店舗、店長自身も自ら店舗に立ちます。そうして「**規範とスタンス**」の手本を従業員に見せることで、



定着率は大きくアップしたそうです。

また、買取王国では、従業員のモチベーションアップのための取り組みも様々。長谷川社長は、毎日ノート1ページにびっしりと従業員への激励のメッセージを書いて、全店舗にFAXしています。

また、パートナーさんに対しても、一人ひとりの名刺をつくって固定客をつけることでやりがいを感じてもらったり、社内研修を実施したりと、同じところを目指す仲間としてやる気につながる仕組みを確立しています。

外からも中からも ファンが会社を支える

買取王国が採用のポイントとしてあることのひとつが、「買取王国のファン(ユーザー)」。宝探しを題材にした、ワクワクする店舗づくりからファンが生まれ、そこで働くことの楽しさも感じさせることに成功しているの

が買取王国です。**もともと買取王国のファンだった従業員とそうでない従業員とでは、圧倒的に前者のほうが定着率が良いそうです。**

全国的に有名な大手通販ショップからの内定を断って、買取王国への入社を決めた方がいるという話を、後藤さんがしてくれました。これもまさに、「ファン」を大切にしてきた成果が、採用面でも発揮された例と言えるでしょう。

もう一つ印象的だったのは、店長の異動を聞いて、自らもついていたと申し出たスタッフがいるというお話です。

これらは、買取王国の「会社と人」「人と人」のつながりを象徴する、買取王国「らしい」エピソードなのではないでしょうか。



株式会社買取王国
後藤覚さん
人材開発室 室長

所在地/愛知県名古屋市港区
電話番号/052-304-7851

イキイキと働ける人材採用の秘訣

自社の社風、求める人を明確にして採用する

●横山興業 代表取締役社長 横山 栄介

社風をよく理解して、会社に合う人を探る

豊田市で、自動車のシート部品製造や建築建材の加工・販売、自社商品BIRDYの生産・販売などの事業を行っている横山興業。社長の横山栄介さんにお話をうかがいました。

横山社長が従業員から感じる横山興業の社風は「親切・丁寧・優しい」だそうです。それは、一見すると甘いようにも聞こえるかもしれませんが、そうではありません。親切で、丁寧で、優しくあるためには、相手の立場や気持ちを汲み取る感覚と心が必要。決して簡単なことではないのです。

この社風が表れているのが、新入社員への教育方針。仕事の仕方はもちろん、何よりも「この会社で働いて自分自身も幸せになるためには、社会人としてどういう心持ちで仕事に臨むべきか」というところに主眼を置いて教育するのだそうです。ま

た、「多くの先輩に触れて、横山興業に早く馴染んでほしい」という思いで、各部署を1ヶ月かけて回るローテーション研修を実施しています。

そして、横山興業に合う人は、「親切・丁寧・優しい」という社風の中で、「創意無限・脱皮成長」の社是を力強く実践できる人。大切なのは、その**自社の社風をよく理解して採用活動に臨むこと**だと、横山社長は言います。

では、採用の時点でそれを見極めるには？との質問に対しては、「常に自社に合ったやり方を探しながら場数を踏むことが大切で、採用活動ができる人を育てることが重要」と訴えます。**場数を踏んだ担当者が、経験の浅い担当者に対して「この会社に合う人材、求める人材」を明確にしなが**ら意見を交わし、**共に採用活動をする**。そうして、社風に合う人を見極める目をしっかり養っていくのです。

社風に合った人と、社風に合ったやり方で

横山興業には、育成のための取り組みとして、職場でのOJTや入社6ヶ月後のフォローがあります。それらは「親切・丁寧・優しい」という土台があって生きるもの。

採用でも同じで、まずは「親切・丁寧・優しい」という土台をチェックした上で、能力や意欲といった部分を見ていくことが大切です。

採用においては「こんな力に長けた人が欲しい」という狙いももちろん重要ですが、**その土台として、「社風に合うか」という視点も忘れてはならない**ということ、強く感じさせてくれる事例でした。



横山興業株式会社
横山 栄介さん
代表取締役社長

所在地 / 愛知県豊田市
電話番号 / 0565-88-7010



人間力をつくる育成の秘訣

学び続ける姿勢が、人を育てる

●黒田精機製作所 代表取締役社長 黒田 敏裕

良い品質の裏には必ず良い「人」がいる

黒田精機製作所は、自動車のブレーキやエンジン部品を中心に取扱っているメーカー。

黒田社長の「**良い品質の製品を作り続けるには、まず人を育てることが大切**」という考えの経営のもと、ここ約3年もの間、正社員の定着率100%という結果を残しています(2017年12月現在)。

従業員の定着のために具体的に行っていることのひとつに、一人ひとりに合わせた柔軟な人事異動があります。**各々の適性や要望、事情をよく考慮して、人事配置を決定することで、従業員は安心して働くことができます**。

また、自発的な品質管理活動を促進するQCサークル、会社のことを知る自社理解研修などの社内イベントも積極的に開催し、この会社でステップアップするための環境を整



QC活動の様子

えています。

新卒者向けの会社説明会では、入社前後のギャップを減らすため、社長自ら登壇してメッセージを伝えます。飾らず、会社の様々な面をオープンに話すその姿勢も、新入社員の定着に大きな効果を発揮しているのでしょう。

幹部の教育と自分自身への教育

従業員一人ひとりの教育はもちろんですが、特に黒田社長が自らの手で力を入れて実施しているのは、幹部教育。複数ある工場拠点に赴き、社長の思いや考え方を定期的に共有しています。

そして、**幹部に部下育成の権限を与えることで、「自分が部下を育てている」という自負が生まれ、責任感を持って部下と接するようになる**とのこと。幹部の方たちが育成に向き合う意識もきっと高まるでしょう。企業と



タイやメキシコからもQC活動に参加

いう組織のあり方を俯瞰で見る、経営者ならではの視点と言えるかもしれません。

また、黒田社長はご自身の教育も忘れません。「**私の仕事は、良い品づくりを行う中で、人を創ることと勉強することです**」との言葉通り、自ら多くの**セミナーや研修に参加されている**そうです。

どんな人でも、口だけの人にはついていきたくはないでしょう。反対に、組織を率いるトップ自身が自分よりも努力していれば奮起するもの。

社長という立場に甘んじることなく、ご自身が常に学び、考え、行動する姿が、従業員の方々を惹きつける大きな要因になっているように感じました。



株式会社黒田精機製作所
黒田 敏裕さん
代表取締役社長

所在地 / 愛知県名古屋瑞穂区
電話番号 / 052-811-3106