



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。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と、「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く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ないでしょう。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。

