

長時間労働の削減

年休取得の促進・休暇

時間・場所等の多様な働き方

多様な人材の活躍

# 1. 若手の活躍推進

労働力人口が減少する中で、企業が事業活動を維持し発展させるためには、若手従業員が企業に貢献できる人材に成長できるよう、「育成」して「定着」を図ることが重要です。「採用」だけでなく、その後の「育成」や「定着」についても一貫性を持った取組が不可欠であり、これにより人材が育ち、組織が活性化していきます。

（県内の実践企業での主な成果）

- ・メンター制度や社長との茶話会の開催で、若手従業員の悩みや不安を取り除いた結果、離職率が大幅に下がり、モチベーション向上につながった。

このような企業に  
オススメ！

☑ 若手従業員が活躍できる組織を作りたい

☑ 若手従業員の離職を防ぎたい

☑ 組織が活性化する取組をしたい

## ■ 標準手順 ■ 若手の活躍推進の具体的なポイント

若手従業員が早期離職している企業では、求める人材を「採用」した後に、「育成」できていない問題と、育成しても「定着」せずに辞めていく問題が生じています。ここではその問題を確認し、効果的に「育成」・「定着」を図るためのポイントを紹介합니다。

### 「育成」に関する問題

- 慢性的に人手不足が続く職場では、上司自らも大量の業務を抱えており、若手の指導育成等のマネジメントが後回しにされがちです。
- また、人手不足とともに業務の自動化等によって、仕事内容が見えにくくなるケースもあり、従来の「仕事を見て覚える」OJT が機能しづらい職場が増えています。

### 「定着」に関する問題

- 国の調査結果では、若者が会社を辞めた理由の上位は、労働時間や賃金の条件以外に、人間関係や仕事内容への不満となっています。
- こうした状況の中、キャリアパスを明確に提示して将来展望を示せない場合や、社内での自分の役割・貢献・価値を確認できるような処遇ができない場合には、若手従業員の早期離職につながっていきます。

### 【ポイント1】 マネジメントの見直し

- 現場の管理職にとって、若手従業員の育成は「重要だが緊急ではない」として後回しにされがちな仕事です。育成の時間を意識的に確保するようにマネジメント業務を見直しましょう。[⇒別ページ「業務分析による効率化」参照]
- 併せて、業務の「見える化」で若手を含めたチーム全体のレベルアップを目指しましょう。[⇒別ページ「チームの底上げ（能力開発）参照]

### 【ポイント2】 主体的なキャリア開発支援

- 若手従業員には、単に業務知識や技能開発の研修を受けさせるだけでなく、本人が働き方で大切にしていることや企業から求められる役割や責任を確認し合い、自らのキャリア形成を支援する個別面談等の機会を設けて、自律した社会人へと成長を促すことが重要です。

【支援例】 ①これまでのキャリアを振り返り、自分自身に対する自己理解（気づき）を深める。  
②自分が「できること(can)」「やりたいこと(want)」「やるべきこと(must)」を明確にする。  
③上司やメンターとの相談・面談を通じて、今後のキャリア・ライフプランを立てる。

- 併せて、若手従業員の自律性を高めるため、ワーク・ライフ・バランスの実現をサポートしましょう。[⇒別ページ「多様な働き方の推進」参照]

【ポイント】 若手従業員は、「自分は会社から育てられている」「自分は成長している」と実感できることで、会社への信頼性や帰属意識が高まります。

## ■ 企業実践事例 ■ 二村自動車株式会社（卸売・小売業／従業員 111 名／広島市）

取組前

- 新卒採用の若年層において毎年退職者が出ており、若手従業員の定着が組織の課題となっていた。

取組内容

**若手従業員の声に耳を傾け、悩みや不安を取り除く制度と心のケアで、会社への定着を後押し。**

- <<取組①>> 若手従業員のフォローの一環としてメンター制度を導入。リクルーターとして採用活動に携わる3名をメンターに任命し、メンター研修を実施。メンターは若手従業員と順次面談し、彼らの悩みや相談ごとを丁寧にフォロー。
- <<取組②>> 定着促進と意見収集を目的に、入社4年未満の若手従業員と社長による懇談会（茶話会）を実施。

取組後  
(成果)

- 若手従業員の離職率が半減。
- 会社として、若手従業員の意見を積極的に聴き取る場を設けたことで、会社への愛着や帰属意識が高まり、若手従業員のモチベーションアップにもつながった。



専門コンサルタントの  
ここがポイント！

異なる価値観を持つ若手従業員を理解し、時代の変化に合わせた姿に

- 近年では、若い世代を中心に、プライベートをより重視する傾向が強くなっています。会社や経営者、上司等は、若手従業員の意見に素直に耳を傾け、異なる価値観にも理解を持つことが必要です。ただし、理解して受け止めるだけでなく、**会社が大切にしていること（会社のビジョンやミッション等）を共感してもらえよう、自らの言葉で具体的に伝えることも必要**です。