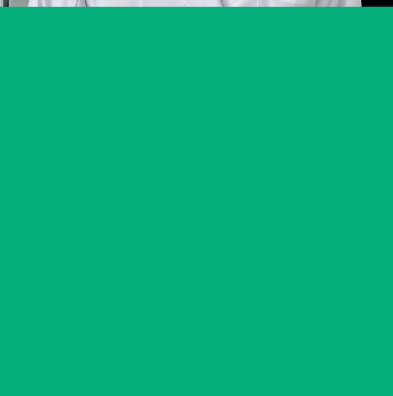
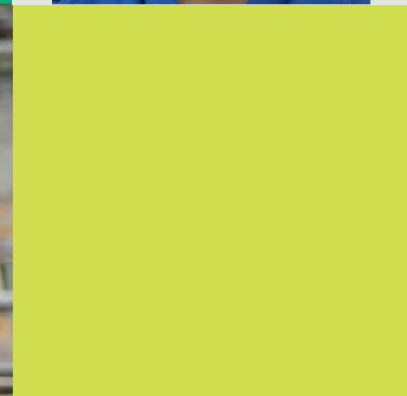




「伸びる・根づく」を  
 実現する  
 中小企業の  
 育成・定着事例集



# はじめに

少子高齢化に伴う人手不足により、中小企業の採用環境は一段と厳しさを増しています。さらに、入社後数年以内の離職率も依然高い水準で推移し、早期に職場を離れる若者も少なくありません。こうした状況下で、若者が働き続けられる環境整備は企業の重要な課題となっています。

厚生労働省では、中小企業と大企業志向の強い若者との間でミスマッチが生じていることを踏まえ、若者の採用・育成に積極的で若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度（ユースエール認定制度）を、2015（平成27）年10月に創設しました。当該認定企業の情報発信を後押しすることで、若者の適職選択や企業が求める人材の円滑な採用を支援しています。

制度創設から10年余りが経ちましたが、本制度の更なる活用に向けて、ユースエール認定企業を中心に、中小企業等25社に対して若者の採用・育成・定着に向けた取組みの実態や課題をヒアリングし、事例集として取りまとめました。この事例集では、地域、業種ごとに、企業がどのような人材育成方針・計画を策定し、具体的な取組みを行っているか、また、その結果、若者の採用、育成、定着に結びついているか、さらに、取組みを進める中で見えてきた課題と対応について、具体的に、わかりやすく紹介しています。

少子高齢化が進む日本において、地域や業種、企業規模によって、本事例集の企業がどのような課題を背景に、どのような取組み・改善を行ったのかを参考にいただき、中小企業の皆様が若者の採用・人材育成・教育訓練・環境整備などの取組みを進めていただく際の一助となりましたら幸いです。

2026年3月

# 目次

はじめに.....	1
1. 事例集の見方.....	3
2. 企業事例紹介.....	5
紹介企業一覧.....	5
企業事例.....	7
3. 中小企業における人材育成のポイント.....	57
4. ユースエール認定制度について.....	59

# 1 事例集の見方

## 本事例集の目的

- 本事例集では、各企業が人材を「育て・根づかせる」ために実施している人材育成の制度や、働きやすい職場環境を整えるための取組みを、背景や工夫しているポイントとあわせて紹介します。
- 若手人材の確保や育成に課題を抱える企業の皆様にとって、「何から取組めばよいのか」、「どのような工夫が効果的なのか」といったヒントを得られる内容となっています。

### 業種・地域

各企業の業種や地域の見出しです。自社に近い事例を探して確認できます。

### SNSなど

企業の日常や雰囲気分かるSNSやウェブサイトです。  
**採用活動や若者世代へのアプローチのヒント**が得られます。

### 基本情報

各企業の基本情報、事業概要について記載しています。

### 事業環境・業界動向

企業が置かれている事業環境（地域性・採用市場・景気動向など）と所属する業界の傾向や課題をまとめています。各企業の取組みが**どのような背景から生まれたのか**を理解するための材料となります。

### 人材育成制度

採用から育成、定着に向けた制度や仕組みを紹介しています。取組みは「採用」、「教育・研修」、「資格・学習支援」、「キャリア・コミュニケーション」、「配属・面談」の5つで内容を整理しています。

### 紹介文

各企業の取組みの特長をご紹介します。

### 事例掲載イメージ

The screenshot shows a company profile page for a '株式会社' (Inc.). The page layout includes:

- Header:** '業種' (Industry) and '地域' (Region) filters, followed by the company name '株式会社' and a logo.
- SNS:** A section for 'SNSなど' (SNS, etc.) with a placeholder for social media links.
- Enterprise Profile:** A section titled '企業プロフィール' (Company Profile) with fields for '業種' (Industry), '創業' (Founding), '所在地' (Location), '資本金' (Capital), '従業員数' (Number of Employees), 'Webサイト' (Website), and 'ユースフル認定初取得年' (Year of Useful Certification). It also includes a '写真' (Photo) field with an 'イラスト' (Illustration) placeholder and a 'ロゴ' (Logo) placeholder.
- Business Overview:** A section titled '事業概要' (Business Overview).
- Business Environment & Industry Trends:** A section titled '事業環境・業界動向' (Business Environment & Industry Trends).
- Human Resource Development System:** A section titled '人材育成制度' (Human Resource Development System) with a list of categories: '採用' (Recruitment), '教育・研修' (Education & Training), '資格・学習支援' (Qualification & Learning Support), 'キャリア・コミュニケーション' (Career & Communication), and '配属・面談' (Assignment & Interview). Each category has a placeholder '・ xxx'.

取組みのきっかけ

企業がどのような課題や状況を起点として行動したのかを紹介しています。**当時の社内の様子や問題の所在を理解**することで、取組みの背景が明確になります。

取組みの方針

取組みを進めるうえで**重視した考え方や、計画の方向性**をまとめています。各企業が大切にしている価値観やスタンスが分かります。

事例掲載イメージ

具体的な取組み

各企業の取組みについて特長的なものをピックアップしています。具体的な取組み背景、また**実施内容から運用面での工夫**などについて紹介をしています。**「何を」、「どのように」行ったのか**、という点から施策のポイントをつかむことができます。

取組みの効果

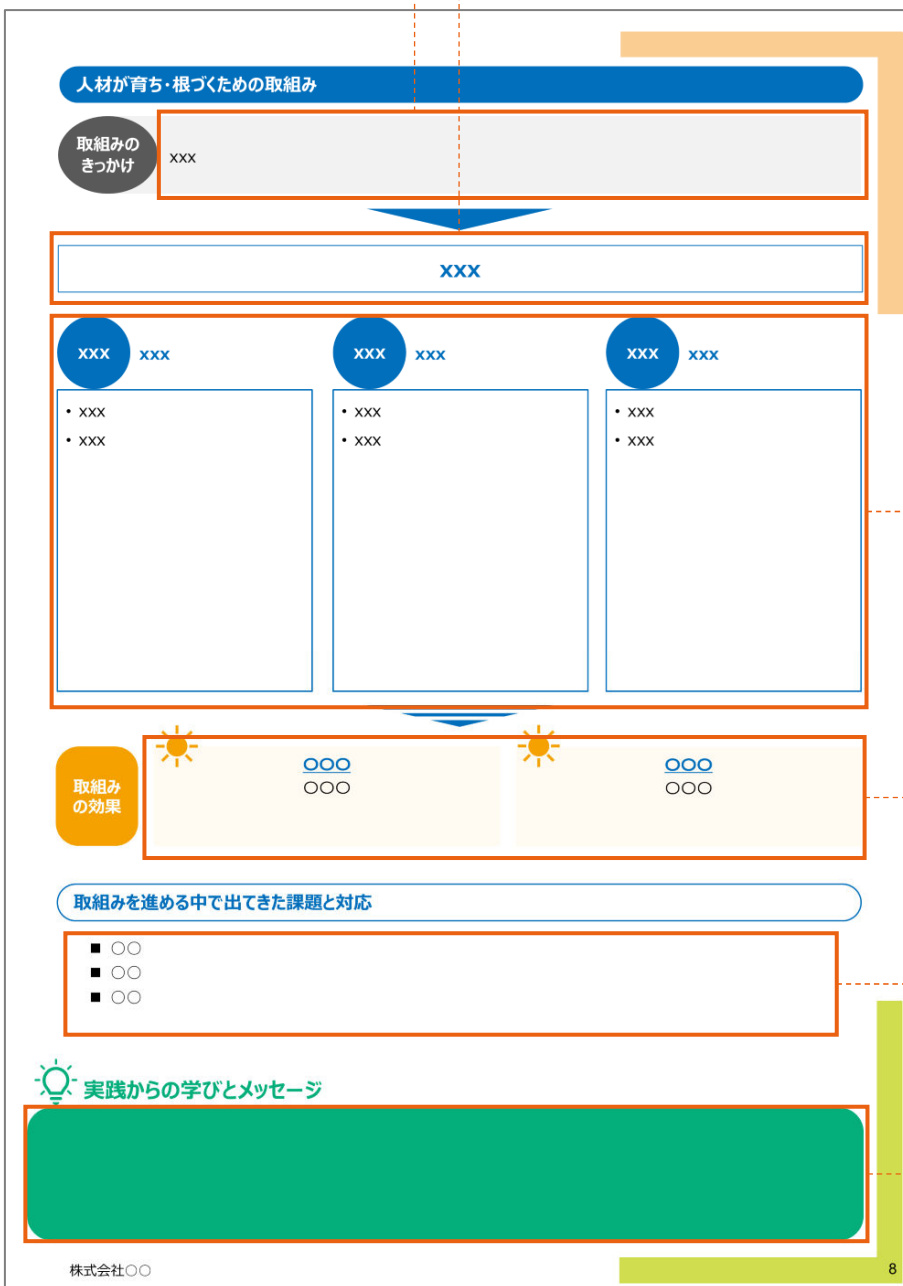
取組みを実施してからの変化や得られた効果について、数字だけではなく、**現場の声**を紹介しています。

取組みを進める中で出てきた課題と対応

取組みを実施していく途中で分かったこと、見直しをした点、今後に向けた課題など、**現場からの学び**をまとめています。

実践からの学びとメッセージ

取組みの中で見えた学びや気づきをメッセージとして紹介しています。実際に取組む企業ならではの**リアルな経験談**が得られます。



## 2

## 企業事例紹介：紹介事例一覧

本章では、人材育成計画の策定、制度の見直しをしようと考えている企業の参考となるよう、企業の事例を紹介しています。企業の取組みの背景や具体的な内容は次の章に掲載しています。

ページ	企業名	所在地	業種・事業内容
7-8	株式会社水倉組	新潟県新潟市	建設業（土木港湾・建築・舗装事業）
9-10	株式会社小池組	和歌山県和歌山市	建設業（総合建設業）
11-12	有限会社サンエク	宮崎県宮崎市	建設業（石工・れんが・タイル・ブロック工事業）
13-14	アシザワ・ファインテック株式会社	千葉県習志野市	製造業（生産用機械製造）
15-16	株式会社ミスズ工業	長野県諏訪市	製造業（精密部品、組立事業）
17-18	三基工業株式会社	愛知県刈谷市	製造業（水門・環境整備事業）
19-20	株式会社イマオコーポレーション	岐阜県関市	製造業（産業機械部品製造）
21-22	株式会社山岡製作所	京都府城陽市	製造業（電子・金属製品）
23-24	株式会社光洋	大阪府東大阪市	製造業（精密ばね）
25-26	株式会社ナスカコンピュータ	北海道札幌市	情報通信業（ソフトウェア開発）
27-28	株式会社ユリーカ	長野県塩尻市	情報通信業（システム開発）
29-30	株式会社YKプランニング	山口県防府市	情報通信業（経営分析システム開発・保守運用）
31-32	株式会社トモエシステム	兵庫県神戸市	卸売業・小売業（機械器具卸売）
33-34	備商株式会社	岡山県岡山市	卸売業・小売業（機械・器具、環境装置）



ページ	企業名	所在地	業種・事業内容
35-36	株式会社アースデザインコンサルタンツ	岩手県大船渡市	学術研究・専門・技術サービス業（土木建築サービス業）
37-38	株式会社ホクト・エンジニアリング	東京都葛飾区	学術研究・専門・技術サービス業（土木建築）
39-40	株式会社テクノアシスト	愛知県西尾市	学術研究・専門・技術サービス業（機械・電子・ソフトウェア設計）
41-42	社会福祉法人明清会	山梨県富士吉田市	医療・福祉（児童・老人・障害者福祉事業）
43-44	社会福祉法人山陰会	長崎県南島原市	医療・福祉（児童・老人・障害者福祉事業）
45-46	株式会社アイベック	富山県富山市	サービス業（その他：非破壊検査、計測・解析）
47-48	イー・バレイ株式会社	愛知県名古屋市	サービス業（その他：機械設計等技術支援）
49-50	山陽環境開発株式会社	岡山県新見市	サービス業（その他：産廃物処理事業）
51-52	宮坂建設工業株式会社	北海道帯広市	建設業（総合建設業）
53-54	秋田製錬株式会社	秋田県秋田市	製造業（亜鉛精錬、カドミウム・硫酸などの製造）
55-56	ダイト株式会社	富山県富山市	製造業（原薬、製剤）

※本事例集では、中小企業22社の事例と合わせて、取組みの参考として大企業3社（宮坂建設工業株式会社、秋田製錬株式会社、ダイト株式会社）の事例を掲載しています。



@MIZUKURAGUMI\_INSTA  
Instagram



@MIZUKURA\_KD.DX  
Instagram

創業100年を超える歴史ある新潟の建設会社。気さくで穏やかな社風に支えられた良好な上司－部下の関係をもとに、人材育成の充実を図っています。

## 企業プロフィール

業種：建設業

設立：1954年（創業：1913年）

所在地：新潟県新潟市西蒲区巻甲5480番地

資本金：1億円

従業員数：196人（2026年2月現在）

Webサイト：<https://www.mizukura.co.jp/>

ユースエール認定取得年度：2025年度



## 事業概要

土木工事、建築工事、舗装工事、港湾工事、下水道工事、ガス・水道工事、造園工事、宅地建物取引を行っています。1913年の創業以来、「建設業は国土開発の基礎産業」を念頭に置き、地元である西蒲原（現在の新潟市西蒲区）を中心に、新潟県下全域で土木、建築、舗装の事業を通じて地域社会の発展のために歩んできました。

## 事業環境・業界動向

新潟市郊外に位置するため、学生・生徒からの認知獲得が課題です。技術系大卒の採用は難しく、高卒・専門卒を中心に採用しています。建設業は資格取得が現場定着の鍵であり、資格取得支援が離職抑制に直結します。働き方改革が進み、残業削減は良い方向に推移しており、ワークライフバランス向上と人材定着の両立を目指す局面にあります。

## 人材育成制度

### 採用

- ・ 営業・事務系は大卒、技術系は高卒・専門学校卒で、技術系は毎年2～4名採用しています。
- ・ 技術系は特定の高校からの採用が中心ですが、社員に先輩がいることは安心感につながっているようです。

### 教育・研修

- ・ 新入社員研修は、社内で1～2日、社外で4～5日実施し、基礎を固めます。社外研修は他社との合同研修です。入社半年後にはフォローアップ研修を実施し、半年間の振り返りや、今後になりたい姿などをグループで討議します。
- ・ 入社3～4年目頃に、階層別研修の一環として外部研修を受け、中堅層としての役割意識を持ってもらいます。
- ・ 最近「建設ディレクターDX推進部」を立ち上げたのを機に、若手を主な対象として「建設DX推進人材育成研修」（ドローンの活用など）や「建設ディレクター育成講座」を導入し、約3ヵ月間eラーニングで受講します。

### 資格・学習支援

- ・ 土木施工管理技士等、業務を行う上で必要な資格は会社として取得を要請し、取得難易度に応じて報奨金を支給するなどの支援を行っています。入社5～6年目時点の資格取得状況を成長の一つの基準としています。

### キャリア・コミュニケーション

- ・ OJTは現場の各部門が担当しています。入社時に各部門で3年間の育成計画を策定し、四半期ごとに成長過程を記録して総務部に提出します。設定する目標／育成レベルは入社年ごとに大きく変わることはなく、概ね毎年同じような内容です。
- ・ 基本的にマンツーマンの育成担当者が付き、3ヵ月ごとに成長状況を本人へフィードバックします。
- ・ メンター制度は特に設けておらず、OJTの中で困りごとの相談なども行っています。

### 配属・面談

- ・ 今後のキャリアプランなどに関する面談は会社として特に行っていませんが、一部の上司は部下と面談を行っています。
- ・ 将来に対する希望などについては、タイミングを見ながら、可能な限り配置転換などの対応を取るようになっています。

## 人材が育ち・根づくための取組み

### 取組みの きっかけ

4～5年前に新卒を数名採用しましたが、数年のうちに複数名が退職しました。それまで当社は「入ってすぐ辞める」人は多くなく、それぞれの退職理由は様々でしたが、この出来事を契機に新入社員研修を拡充しました。

## 外部研修とOJTを組合わせた育成、若手や女性の活躍の場の拡大、働きやすい職場づくり

### 採用

和気あいあいとした社風  
や若手の意見を活かした  
採用

- 採用説明会に若手社員が参加し、和気あいあいとした雰囲気をアピールしています。その様子を見て入社を決めた学生もおり、大切にしたい社風と考えています。
- 昨年末に、入社4年目までの若手社員十数名を対象にアンケートを行いました。その意見を今後の採用活動などで活用していく予定です。

### 育成

外部サービス活用による  
研修推進、若手・女性の  
活躍機会拡大

- 外部サービスを利用して、入社時と入社から半年後に研修を行っています。
- OJTではマンツーマンの育成担当者が付き、3ヵ月ごとに成長の状況を本人にフィードバックしています。
- 「建設ディレクターDX推進部」を新設し、若手や女性の活躍領域拡大を図っています。
- 若手社員を主対象とした「建設DX推進人材育成研修」や「建設ディレクター育成講座」を設けました。

### 職場 環境

働き方改革や制度整備  
等を通じた働きやすい職  
場づくり

- 数年前から働き方改革で週1回のノー残業デー、完全週休二日を行ったことで残業削減が進みました。
- 有給休暇の取得を推進し、若手が休みやすい雰囲気づくりをしています。
- 育休を取得すると給与が下がってしまうことから、男性を含む育休取得促進のために、取得者に10万円の祝い金を支給することにしました。

### 取組み の効果

#### 若年層の定着が安定化

3年以内の離職はほぼゼロが継続し、  
定着率が向上しました。

#### 働きやすさの向上

残業削減が進むと働きやすさを下支え  
する制度の基盤に、働整備が進みました。

## 取組みを進める中で見えてきた課題と対応

- 管理職のプレーヤー比重が高く、時間管理や人材育成といった管理業務に時間を割けていません。年代構成上、プレーヤーとしてやらざるを得ない場合も多いため、どのように管理業務の割合を高めるか、管理業務を行ったことをどう評価していくかなど、対応策の検討を進めています。
- 人材育成体系やOJTの運用に改善の余地があり、見直しを検討しています。
- 会社の認知度不足を解消するため、学生や学校との接点や認知度を強化する方策を検討しています。

## 実践からの学びとメッセージ

上司は部下を思い、その思いは部下に届く。若手は上司に気さくに話しかける。  
当社の「良い雰囲気」の根底には、こうした昔からの社風があります。  
この社風を大事にしなが、様々な取組みに挑戦していきたいと考えています。

## 株式会社小池組



@koikegumi\_official  
YouTube



@KOKEGUMI\_OFFICIAL  
Instagram

和歌山県下を商圏とする建設会社。助成金や専門教育機関など外部のリソースを積極的に活用しながら、自社ならではの人材育成に取り組んでいます。

## 企業プロフィール

業種：建設業

設立（改組）：1944年（創業：1908年）

所在地：和歌山県和歌山市六番丁26番地

資本金：9,800万円

従業員数：58人（2026年2月現在）

Webサイト：<https://koikegumi.net/>

コースエール認定取得年度：2023年度



## 事業概要

総合建設業として、公共工事から民間工事まで幅広く、土木工事および建築工事全般を手掛けています。長寿企業の秘訣は「社員を大切にすること」。創業時からの信頼や実績をもとに、常に新しいことに挑戦し、更なる成長を目指しています。企業理念「DO ONE'S BEST QUALITY（常に最善を尽くし、最良の品質を）」をモットーに、全社員が一体となって工事に取組んでいます。

## 事業環境・業界動向

地方の建設業は慢性的な人材不足が続く、特に大卒・高専卒の採用は非常に難しい状況にあります。近年は教育施策に加え、働き方改革による残業是正や休みやすさの確保、賃金改定など労働条件の改善も、離職防止に不可欠となっています。

## 人材育成制度

## 採用

- 採用は高校生が中心となっており、現場見学や、業務で使用しているBIMシステムの貸与・利用指導、CAD講習等の授業協力を通じて応募動機を醸成しています。
- 入社後の保護者面談で教育ロードマップを保護者にも説明し、入社後のイメージや期待との齟齬を無くすようにしています。

## 教育・研修

- 入社後は約2週間の社内研修に続き、外部機関（三田建設技能研修センター）で社会人基礎研修を受講します。
- 1年目は富士教育訓練センターで約2か月の基礎研修を実施、2～3年目には約1か月の中級研修で実地力を高めます。4～9年目はハタコンサルタントにて新任現場責任者育成（3か月・オンライン）、10～20年目は現場代理人育成（6か月）を受講する段階的な育成体系を整えています。
- 幹部候補は3か月の幹部育成コースを受講、継続的にキャリア形成を支援しています。

## 資格・学習支援

- 技能講習やセミナー情報を全社共有し、必要な講習は会社から積極的に本人に受講を促しています。
- 資格取得は自発申請を尊重し、施工管理技士取得に向けた勉強会の開催や、施工管理技士以外も含めた受験費用負担等の支援を行っています。
- 外部研修で得た学びは、毎月の共有会で社内に展開し、定着や現場での活用につなげています。

## キャリア・コミュニケーション

- 新入社員研修の2週間は2年目社員が付き添い、日常支援と相談窓口を担っています。
- 複数部門の先輩が研修に参画し、配属前から話しやすい関係性を形成しています。
- 2年目社員が行う新入社員への指導は、新入社員研修のカリキュラム構成や、内容、必要なテキスト等を早期から準備するとともに、先輩社員が2年目社員に対して指導ポイントを助言しサポートをしています。

## 配属・面談

- 異動希望があれば部門長も交えて個別に協議します。希望や適性により、部門をまたいだ異動も検討しています。

## 人材が育ち・根づくための取組み

### 取組みの きっかけ

取組みのきっかけ・背景は離職率の高さでした。採っては辞め、採っては辞めというのが続き、ほとんど定着しない時期が続きました。「後進の育成は我々の仕事の一つ。教育することが大事」という社長の言葉を受けて、教育に力を入れるようになりました。

## 個別性に配慮した育成と、外部研修・社内共有による学習文化づくり

### 採用

学校や保護者と連携、  
採用から定着まで一貫  
支援

- ・ 高校とは現場見学会や授業協力を継続して実施し、「この先輩と働きたい」という応募動機を醸成しています。
- ・ 高校生は学校推薦での入社が多いため、保護者の方々の会社理解を目的として約10年前から入社後に保護者面談を実施し、認識のすり合わせを行っています。
- ・ 現在は内定時または入社前後に教育ロードマップを説明し、当社理解と期待の齟齬を抑制しています。

### 育成 1

2年目社員の伴走と多  
部署の参画で、相談先  
を増やす

- ・ 新入社員研修の2週間は2年目社員が付き添い、日常支援と相談対応を行っています。
- ・ 2年目社員は指導をするため先輩社員から助言を受けています。後輩を育成することで先輩社員の成長にもつながっています。
- ・ 部門横断で先輩社員が研修に参加し、相談相手を広げています。
- ・ 部署間の交流の場として合同勉強会を開催、若手社員と中堅社員のコミュニケーションを促進。

### 育成 2

外部の専門機関を積極  
的に活用した長期育成  
ロードマップ

- ・ 育成のロードマップに基づく体系化された研修で、建築・土木の基礎、実践力まで段階的に習得します。
- ・ 研修ではオンラインを取り入れ、現場業務と学習の両立を可能にしています。
- ・ 受講者の声をもとに研修内容や受講時期を見直し、フィードバックを踏まえて改善を続けています。
- ・ 毎月の共有会で学びを社内に還元しています。

### 取組み の効果

#### 安定的な採用の継続

学校側から認知も高まり、  
工業高校経由の採用が継続できています。

#### 定着率の向上

ユースエール取得や働き方改革への取組みが  
実を結び、現在の水準を維持しています。

## 取組みを進める中で見えてきた課題と対応

- 研修効果の可視化が難しく、PDCAの設計・測定が課題となっています。内容や受講タイミングの見直しをはじめ、継続的な改善を行っています。
- 技術習得や学習は自分で行うものだという考えはありましたが、会社継続のために必要なことだという点を個別に話し合いながら社員には理解を求めています。
- 教える側の負荷が指摘された時期もありましたが、今では部下の成長が自身の負担軽減につながる実感が広がっています。また外部の力の活用で過度な負担を避けています。

## 実践からの学びとメッセージ

外部専門機関の積極的活用などを通じて「育成への投資」を見える化すると、社内の意識や本気度が高まります。また、同年代の先輩が新入社員に伴走することは、新入社員の不安解消とともに先輩社員の学びと成長の機会にもなります。



@sunex\_miyazaki  
YouTube



@SUNEX\_RECRUIT\_OFFICIAL  
Instagram

職人を「誇れる仕事」として復権させたい—その思いのもとに、家族的な関係性を基礎としながら、安心して働ける職場づくりや若手を育てる仕組みづくりを推進しています。



## 企業プロフィール

業種：建設業  
 設立：1999年  
 所在地：宮崎県宮崎市高岡町高浜331番地2  
 資本金：300万円  
 従業員数：21人（2026年2月現在）  
 Webサイト：<https://sunex.co.jp/>  
 ユースール認定取得年度：2019年度（2021年度から再取得）

## 事業概要

個人顧客向けの外構・エクステリアの設計・施工等を行っています（設計、プランニング、CAD、施工、エクステリア、新築外構、ガーデンリフォーム、坪庭、駐車場工事、テラス・カーポート、ウッドデッキ、物置・鉄骨ガレージ、スロープ工事）。

## 事業環境・業界動向

建設様式の変化に伴って左官職人の需要が低下し、その影響で後進の育成システムも崩れ、熟練職人の減少や高齢化が進んでいます。また、人口減少により、市場自体も縮小しています。業界の働く環境も、給与制度や社会保険等が十分に整備されていない職場があるなど、働き手にとって魅力的とはいえない状況にあります。

## 人材育成制度

### 採用

- ・ 県や労働局などの企業説明会に年間約30回参加し、面談機会の確保に努めています。
- ・ 専任の広報担当を配置し、InstagramやYouTubeで仕事の魅力や日常を継続的に発信して認知を高めています。

### 教育・研修

- ・ 入社直後から宮崎高等技術専門校へ2年間通学してもらい、基礎技能を体系的に習得します。
- ・ 学校終了後から技能試験までの4か月は終業後に自主練を実施、先輩の自主的な指導で合格率を高めています。
- ・ 全工程のマニュアルを作成しています。作成過程も社員の学びの機会となり、担当外の社員の現場理解も深めています。
- ・ 中小企業同友会に参加し、新人・中堅・幹部などの勉強会機会を設け、他社交流で視野とスキルを伸ばします。

### 資格・学習支援

- ・ 創業初期から自己啓発支援に取り組み、学ぶ文化を定着させています。資格取得は全額会社負担で、直接業務に関連しない資格も意欲に応じ計画的に支援します。
- ・ エクステリアプランナー等の任意での資格取得を推奨し、設計意図理解と施工品質を高めます。また、施工管理などの受験を後押しし、多能工化とキャリアの選択肢を広げています。

### キャリア・コミュニケーション

- ・ メンターを付けつつ全員でフォローをする風土を醸成し、「気にかけている」というメッセージを出していき、承認と見守りを徹底しています。特に1年目はキャリア面談で適応状況を丁寧に把握し、トラブルを未然に防ぎます。
- ・ 役職付与と権限移譲で自律運営を促し、役職が人を育てる循環を作ります。

### 配属・面談

- ・ 左官基礎を学んだ上で土木・左官・アルミ・造園の各班を選択し、多能工化を目指します。
- ・ 上司が日常的に声掛けし悩みを把握しています。人間関係に応じて、メンターを変更することもあります。
- ・ より関係性の近い先輩や副社長が不満や要望などの受け止め役となる体制に改め、社員の声を吸い上げています。
- ・ 経営者と幹部社員で昇級可否を適宜協議し、成長度に応じた処遇判断を行います。

## 人材が育ち・根づくための取組み

### 取組みの きっかけ

左官職人を必要とする工事の需要縮小や職人の高齢化などで若手不在が深刻化し、事業継続の危機感から直接雇用と人材育成に舵を切りました。

## 学校教育と先輩の自発的指導で早期成長、手厚い支援で心理的安全性を確保

### 育成 1

早期教育と言語化された指導で仕事の意義と楽しさを可視化

- 入社後の学校教育と自主練によって、基礎技能を早期に習得できる体制となっています。
- インターン受入れを契機に言語化や口頭指示の重要性が高まり、「言葉で教える」文化が定着しました。
- 指導の言語化によって仕事の意味が可視化され、魅力や楽しさがより理解しやすくなりました。
- 体系的な教育と丁寧な指導により、若手が自信を持って成長できる環境が整えられています。

### 育成 2

役割付与と権限委譲で責任感と成長を引き出す

- 組織体制の整備により課長・班長へ責任を付与し、自律的に調整を行いながら仕事を進めています。
- 役職を付与したことで若手社員の責任意識の高まりと成長が促進されました。
- 階級については、一人ひとりの成長度合いを確認し、経営者と幹部社員とで柔軟に判断をしています。
- 社員が自ら動き成長する「自律型組織」を実現しています。

### 職場 環境

安定した処遇と温かい支援文化で安心して働ける環境づくり

- 生活基盤の安心を確保するため、直接雇用を前提に長期的な雇用を行っており、福利厚生満足度も高い状態を維持しています。
- 職能給・資格給・役職手当によって処遇を制度化しています。
- 家族的な温かさのある見守り文化が定着しています。本音を引き出せる相談体制も整っているため、心理的に安心して働ける環境となっています。

### 取組み の効果



#### 一人ひとりの技術と定着率の向上

技能試験はほぼ全員合格。  
2年間の学校（高等技術専門学校）を卒業した後の離職者は現在ゼロです。



#### 外部評価の高まり

同業者から良い会社という評価を得て、仕事に磨きがかかっています。また、お客様からの感謝が直接届くことで、誇りとモチベーションが高まっています。

## 取組みを進める中で見えてきた課題と対応

- 育成制度を整えても成長スピードに個人差があることで、育成する側からは、なかなか成長しない人に対する不満の声が出た時期もありました。しかし、時間がかかっても丁寧な仕事を重視し、長い目で育つ環境を整え、見守る育成スタンスを確立することで、個別最適の成長支援を進めています。
- 採用が最大の課題となっており、仕事の魅力を伝えること自体が難しくなっています。そこで、採用が組織の成長ステップと密接にリンクすることを踏まえ、最優先でリソースを投下し、SNS等の媒体活用による広報強化、宮崎県中小企業家同友会での共同求人や合同入社式など採用チャネルの強化策を進めています。



## 実践からの学びとメッセージ

環境を整えれば人は自発的に成長します。安定した処遇と居場所、言語化された教育、横のつながり、そして任せる文化が、誇りと定着を生みます。労使でなく人として向き合い、約束を実行し信頼を積み上げることが肝要です。

ASHIZAWA RECRUITMENT  
Instagram

理念の共有と実践を着実に進めて、丁寧な採用活動でミスマッチの最少と定着の最大を実現しています。

## 企業プロフィール

業種：製造業

設立：2002年（創業：1903年）

所在地：千葉県習志野市茜浜 1-4-2

資本金：9,000万円

従業員数：167人（2026年2月現在）

Webサイト：<https://ashizawa.com/>

ユースエール認定取得年度：2016年度



見えないことで、未来を拓く

**Ashizawa**

## 事業概要

創業123年の機械メーカーで、かつては蒸気機関車を製造し、ここ30～40年は粉をナノサイズまで微細化する粉砕機を手がけています。現在はナノサイズ微粒子を扱うお客様への技術サポートや、粉砕機・分散機（ビーズミル）などの産業用粉体機器の開発・製作・メンテナンス、さらに機器を用いた受託加工を行っています。

## 事業環境・業界動向

ニッチなメーカーであることから、景気の波に左右されることなく、継続して新卒採用を実施し、理系（機械系）出身者だけでなく、幅広い人材の力を事業の展開に活かすため、全学部・全学科から採用しています。

## 人材育成制度

### 採用

- 入社後の教育を前提として、企業理念や会社への理解と認識合わせを丁寧に実施して、入社した社員を全員で見守り、教育していく姿勢を大切にしています。

### 教育・研修

- 新入社員は3か月間で全部署を回るローテーション研修を実施し、入社後の早い段階から仕事理解を進めています。
- 階層別の教育については決められた計画があり、若手研修、マイスター研修、全社研修など、役割に応じた学習機会を提供しています。
- 管理職研修・メンタルヘルス研修など、外部研修も活用しています。

### 資格・学習支援

- 資格取得は就業時間内・企業負担で実施し、体系的に管理しています。
- 取得した資格は社内へのアウトプット（研修講師や制度改善）につなげることで、組織全体の学びを高めています。

### キャリア・コミュニケーション

- 個人の育成目標として、通期・半期のそれぞれの期間で「何に取り組むか」「できるようになるか」を上長と相談して、スキル向上計画を提出し、スキルの習熟・向上につなげています。
- 上長との定期的な面談で進捗を確認、職能に基づく体制づくりとスキル向上に向け、同一の指標で目標管理を行います。

### 配属・面談

- ローテーション研修終了後に社長面談を行い、適性と希望を踏まえて配属を決定しています。
- 社長・部長・課長の複数段階の面談により、目標設定やキャリアの方向性を支援しています。
- キャリア情報は可視化し、経営層において共有されており、異動の検討にも活用しています。

## 人材が育ち・根づくための取組み

### 取組みの きっかけ

事業展開に伴う採用拡大に伴い、人材が多様化する中で社員同士の相互理解やフォローが不足する場面があり、定着率が低下した時期がありました。

## メンター制度をはじめとした制度の導入・見直しを実施

### 採用

経営者自ら動く“採用”  
でアンマッチを防ぐ

- ・ 社長が採用の最初から最後まで関与し、会社の理念と個人の価値観の一致を丁寧に確認しています。
- ・ 内定まで6回の来社機会を設け、理念や会社の雰囲気を知ってもらうことを徹底しています。
- ・ 採用方針を定め、採用数ではなく採用基準を重視しています。
- ・ 採用後の育成を前提として、「できるか」ではなく、「一緒に実践したいか」で確認しています。

### 育成 1

2年間のメンター制度で  
伴走支援と管理職の入り口教育

- ・ 入社1～2年目の社員を対象に先輩社員が月1回の対話支援を行っています。
- ・ 本音を話しやすい環境を整備しています。
- ・ 必要な情報は本人同意を得て全体で共有することで、フォローにつながっています。
- ・ メンター側にとっては、管理職への準備段階としての役割も担っています。

### 育成 2

新卒の一括育成と多能  
工化を軸に、育成の循環  
と理念の体現を促す

- ・ 多様なバックグラウンドを持つ社員が早期に活躍できる土台をつくり、適材適所の配置を実現しています。
- ・ 育てる文化が組織に根付き、翌年には教える側へ成長していく循環が生まれています。
- ・ 長年の継続により理念が組織文化として浸透し、エンゲージメントの向上につながっています。
- ・ 人材に合わせた仕事の分割や役割を整え、適材適所を実現しています。

### 取組み の効果



#### 定着率の向上

メンター制度の定着効果もあり、3年後定着率は100%を維持しています。



#### 働きがいの実感

エンゲージメント調査では、主体性・創造性などが外部平均を上回り、企業理念に対する理解の結果も高くなっています。

## 取組みを進める中で見えてきた課題と対応

- 管理職と若手社員のコミュニケーションの取り方や言葉の使い方・捉え方にギャップを感じています。そのため、丁寧なコミュニケーションを双方が意識することと合わせて、説明力の強化を進めています。
- 管理職への志向が低下している傾向が見られています。小さな経験を積み重ねて、前段階から役割への意識を持つことができるような工夫を行っています。
- 組織規模の拡大に伴いマネジメントにも変化が求められると考え、キャリアの見える化や制度の柔軟性向上の取組みを進めていきたいと考えています。



## 実践からの学びとメッセージ

「社員は財産」という考えのもと、採用から育成・評価・働き方まで理念を体現。  
だれもが学び続け、適材適所で価値を生む組織づくりを。

## 株式会社ミスズ工業



©株式会社ミスズ工業  
YouTube

若手の継続採用と、入社後の体系的で充実した学びで個人の成長を支え、風通しのよい職場風土で若手の定着を図っています。

## 企業プロフィール

業種：製造業

設立：1965年

所在地：長野県諏訪市四賀3090

資本金：100,000,000円

従業員数：259人（2026年1月現在）

Webサイト：<https://www.misuzu.co.jp/>

ユースエール認定取得年度：2018年度



## 事業概要

部品組立事業（金属部品試作～量産、金型設計～組立）、組立受託事業（COF実装における設計～量産）、ロボティクスソリューション事業（生産用装置・自動化装置の設計～製作）の3事業を行っています。



## 事業環境・業界動向

リーマンショックの影響により2016年まで新卒採用を中止しており、社員の年代構成に偏りが起こっておりました。景気回復により新卒採用を再開しましたが、売り手市場になっていることもあり、働き方改革を推進し、若手社員の採用を積極的に行っています。

## 人材育成制度

## 採用

- ・2018年から、新卒は定期的に採用しています。30代の人数が少ないため、中途採用も行っています。
- ・学生時代からつながりをもってもらうため、インターンシップを導入しています。高卒採用では、就業体験や企業見学も受け付けています。

## 教育・研修

- ・新入社員研修（1週間）、選抜研修・希望研修・職能別研修等、育成段階に応じた様々な研修を準備し、業務時間内に受講してもらっています。
- ・担当者制のOJTで、業務単位で、若手からベテランまで適切な先輩社員によるきめ細かな指導を行っています。

## 資格・学習支援

- ・資格取得支援や報奨金、資格取得による昇給制度を設けています。
- ・通学制、通信制の学習について、費用を補助しています。

## キャリア・コミュニケーション

- ・部品検査や製造など、各工程で求められるスキルを職場別に作ったスキルレベル一覧表があり、成長への道を可視化、スキルレベル一覧表とリンクした社内の検定もあります。
- ・若手社員は、育成計画を上司との1 on 1面談で相談し、キャリアプランシートを作成します。シートは、次年度・中期（3年後）でのキャリアプランを書いています。年度の終わりにキャリアプランの面談を行って確認をしています。
- ・若手社員には、職場で課題に感じることなどの改善提案を提出すること義務づけ、改善のために考えることを習慣化させています。

## 配属・面談

- ・上期と下期に面談（目標設定と成果確認）を行い、半期ごとの評価を行っています。

## 人材が育ち・根づくための取組み

### 取組みの きっかけ

社内の年次構成にゆがみを認識。新卒採用を促進するため、採用要件や育成を強化する必要がありました。

## 個人の成長意欲や挑戦する姿勢を大切にキャリアの可視化 風通しのよい職場環境で若者が定着し、職場が活気づいています

### 採用

インターンシップや職場体験を取り入れ、経験を問わず新卒を継続採用

- 継続的な採用を重視し、新卒を採用し続けています。
- インターンシップを重視し、学生時代からのつながりを作っています。
- 未経験者、文系・理系問わず受け入れ、未経験者は入社後に育成する体制を強化しています。
- 高校1～2年から就業体験や企業見学を受け入れ、認知向上を図っています。

### 育成

スキルレベル一覧と年5回の面談で目指すキャリアを可視化

- 新入社員はOJTとOff-JTにより育成段階に応じて知識を学びます。
- スキルレベル一覧表と社内検定で成長段階を可視化しています。
- 年2回（上期と下期）の成果評価と年度末の能力評価があり、年度末には短・中期のキャリアプランを作成、面談します。
- 外部コンサルタントがメンターとしてメンタルヘルスに関する相談に応じています。

### 職場環境

職場の課題を提案、主体的に解決する風土で生産性も向上

- 「さん」づけで呼ぶなど、職位を問わず話しかけやすい風土です。
- 若手社員に改善提案を義務付け、改善思考を習慣化させています。
- 5～6人の小集団活動で業務改善策を検討し、実施しています。
- 育休復職率は100%、男性も当たり前前に育休を取っています。働き続けやすい風土の中、改善提案で生産性も向上し、残業時間は減っています。

### 取組み の効果

#### 低い離職

話しかけやすい職場風土と、体系化された教育制度で若手社員の離職は低いです。

#### 活気ある職場

主体的な改善風土で残業時間は減少しても生産性は向上。若手社員が定着し、職場は活気づいています。

## 取組みを進める中で見えてきた課題と対応

- オンライン形式の研修は、一方的な受講になり、研修効果の判定が難しいという課題がみつき、社内での集合型研修の仕組みを見直し、研修の効果（具体的な行動変容や、上司によるフィードバック）がみえるようにしています。
- 30歳前後の社員（5～10年目）の離職が目立つようになってきました。主な離職理由は職種変更の希望（専門性・仕事の規模）と賃金です。キャリアプラン面談で希望をきき、仕事をかえる等の対応をしていますが、その年代の社員に対する魅力づけを図ることを考える必要があると考えています。

## 実践からの学びとメッセージ

離職防止には入社後のサポートや働き続けるための魅力づけが重要。  
キャリアの相談、充実した育成体制や活気ある風通しのよい職場風土等、  
賃金以外の所属価値を



採用サイト

水門のエキスパートとして地域を支えています。ニッチな業界のため、経験者採用はほぼ不可能。社員は自社でじっくり育てます。

## 企業プロフィール

業種：製造業

設立：1967年

所在地：愛知県刈谷市東境町住吉65番地 2

資本金：4500万円（授權資本 6000万円）

従業員数：72人

Webサイト：<http://www.sanki-k.ne.jp/>

ユースエール認定取得年度：2023年度



## 事業概要

「水門」をオーダーメイドで作る会社です。治水や防災に関わる重要インフラである水門を中心に、河川設備の設計・製造・据付・管理までを一気通貫して行っています。公共事業を主とし、確かな技術力と豊富な経験で地域に貢献しています。

## 事業環境・業界動向

水門を扱う同規模の会社は愛知で3社、全国でも50社程度しかありません。災害の増加で仕事は増える一方ですが、会社は増えておらず、また簡単に始められるものでもありません。「地域を守るのは自分たちだ」という気持ちで仕事をしています。ニッチな業界のため、経験のある技術者を確保するのは難しい状況です。自社で育てていくことに積極的に舵を切りました。

## 人材育成制度

### 採用

- 新入社員には、宿泊を伴う外部研修を実施しています。色々な会社の新入社員が集まる中で、ビジネスマナー等をしっかり教えてもらっています。

### 教育・研修

- 営業や設計といったセクションを、2週間単位で約2か月間かけて順番に体験してもらいます。
- その後、仮配属という形で1年間、本配属部署を想定した関連部署にて工場研修を行います。当社の仕事はほとんどがオーダーメイドのため、実際に現場に行き、自分の目で見て覚えてもらうことが重要です。
- 年に1回、全社員が集まる全体会議を行っています。各部門からの業務の進捗状況の共有に加えて、ハラスメント研修を実施しています。

### 資格・学習支援

- 水門の工事にあたっては、一級・二級土木施工管理技士の資格を保有する主任技術者が必要であるため、全員の資格取得を目指しています。まず外部講習に参加することで意識を高め、その後約1ヶ月間、勤務時間内において、1日2～3時間ほど勉強してもらいます。水門工事は夏場が閑散期になるので、この時期を有効に活用しています。
- 溶接、クレーンなど各部署の業務に関わる資格も取得することを推奨しています。溶接などは自社で作った試験片を使い、仕事の合間に練習しています。
- 上記の他、工場長を講師としたISOの研修、水門の据付現場を1日かけて見て回る実地研修、他の営業所に出向いての研修、などを実施しています。

### 配属・面談

- 仮配属後は定期的に面談を行います。本人が仮配属先や本配属先の仕事についてどういう気持ちでいるのか、配属についてどう考えているかを直接ヒアリングし、本配属を最終的に決めていきます。

## 人材が育ち・根づくための取組み

### 取組みの きっかけ

高齢化の進行により、今後、技術者が退職していくことは必至。技術者の減少で仕事が取れなくなってしまうことに危機感がありました。若手の採用を強化し、技術の継承を図ろうと考えました。

## 採用は若者から学ぶ。入社後はじっくり育てる。

### 採用

#### 若手社員に教わり 採用を強化

- ・ 残業の多さや、有給休暇が取りにくいことなど、働き方を抜本的に変えなければ新しい人が入ってこないという認識があり、ユースエール認定の取得に合わせて取り組みました。
- ・ 社長自ら、若手に若者ならではの視点を聞き取ったうえで、説明会の資料作りを行いました。
- ・ 採用ページはスマホ対応にし、内容も若い方を意識して、残業時間や有給休暇の取得実績が一目で分かるようにしています。

### 育成

#### 若手の育成に 時間を惜しまない

- ・ 若い方たちが企業選びに教育制度を重視するため、「安心教育システム」で3年間かけて教育していることをホームページで訴求しています。1年で放り出したりしない、という本気度を示しています。
- ・ 以前は「勉強は家に帰ってやれ」という会社でしたが、就労時間内に勉強するようにしました。若い社員ほど会社で勉強するのを当たり前に感じています。

### 職場 環境

#### 仮配属の仕組みが 風通しの良さを醸成

- ・ 本配属の前に仮配属をすると、その部署に「もっと居たい」と言う社員も現れます。仮配属の仕組みは、仕事を覚えさせる学習効果だけでなく、仕事への興味を湧かせる効果もあります。
- ・ また関連する部署を体験することで、コミュニケーションが取れるようになるのも大きいです。本配属後も相談しやすく、横のつながりが仕事に活かされていると感じます。

### 取組み の効果



#### 新卒採用目標の達成

年間2名の新卒採用目標をこの5年着実に達成。  
会社の安定感が魅力のようです。



#### 高い有休取得率

有給休暇の取得日数14.7日、取得率82.4%。  
(2024年度、全従業員対象)

## 取組を進める中で見えてきた課題と対応

- 「技術は盗むもの」と教わったベテランは、若い人材への教え方に迷いがあります。言葉遣いが厳しかったりもします。本人は丁寧なつもりでも、教わる側はそう受け取らないこともあり、難しさを感じます。ハラスメント講習を取り入れて改善しようとしています。
- 新入社員を採用し始めて5年。以前に比べて、教える世代と教わる世代の年齢がだんだん近くなってきており、変化を期待しています。直近の先輩を教育係として配置できればと思っています。



## 実践からの学びとメッセージ

若い方たちは企業選びに教育制度を重視する。  
当社では「安心教育システム」により3年間かけて教育することをアピール。



採用サイト

社員の声も、社長の想いも届き合う—双方向の風通しの良さで、人を育て、組織を進化させる制度と環境をつくっています。

## 企業プロフィール

業種：製造業

設立：1935年

所在地：岐阜県関市千疋2002

資本金：9,000万円

従業員数：284人（2026年2月現在）

Webサイト：<https://www.imao.co.jp/>

ユースエール認定取得年度：2019年度



## 事業概要

機械周辺機器のメーカーで、「ハンドルのイマオ、クランプのイマオ」として業界では高い知名度を持ち、機械要素部品の分野で国内トップシェアを誇ります。1935年の創業以来、ハンドル車、握り等の標準機械部品の製造販売、海外製品の輸入販売、CAD等情報商品の開発販売や欧州ライフスタイル製品の輸入・販売などへと事業を拡大してきました。



## 事業環境・業界動向

エンゲージメントを高め、社員の働きがいややりがいを高めることの重要性が社会的に広がっていく中で、当社のトップもその考え方に共感し、エンゲージメントを高める取組みを進めてきました。その過程で、様々な制度についても見直しを図ってきました。

## 人材育成制度

### 教育・研修

- 新入社員研修は、外部研修を受講後、営業職と技術職については1年間の研修期間に様々な部署を回り、仕事や製品について学びます。
- フォローアップ研修では、会社の仕組みを理解した段階で、会社の経理などを知る研修を実施しています。
- 部署配属後は、各部署においてカリキュラムを作り、スキルアップ研修などを実施しています。
- 階層別研修では、同年代・同役職などで集まって、共通のワークをしたりしながら考え方を共有し、横のつながりをつくる機会を提供しています。
- 日々の研修については、総務人事部門にレポートをあげてもらっています。
- 各部署で社員ごとの成長目標の一覧を作成しており、総務人事部門にフィードバックしてもらい、確認をしながら必要に応じて管理職と話を進めています。

### 資格・学習支援

- 自己啓発支援制度については、必要な資格取得だけでなく、スキル向上を目的とした資格取得や外部研修の受講についても後押ししています。
- 特に資格に関しては、報奨金制度や費用負担の軽減などの支援をしています。
- フォローアップ研修や社内講習会では、社員が講師になり会計や情報システムなどを学ぶ機会があります。

### キャリア・コミュニケーション

- キャリアコンサルティング制度では、社内のキャリアコンサルタントが年2回の面談を行い、成長を後押ししています。
- ブラザーシスター制度を2022年から実施しており、若手社員の「教える側」の教育機会にもなっています。
- 年1回、隔年で社長・担当役員との面談があり、率直な考えや意見を直接話す機会となっています。

## 人材が育ち・根づくための取組み

### 取組みの きっかけ

社長のリーダーシップによる2019年頃からのエンゲージメントを高める取組みをきっかけに、社員のニーズや課題を吸い上げて、会社の制度に反映してきました。

## 双方向のコミュニケーションを軸に、制度や環境の整備を推進

### 育成

#### キャリアコンサルティング 制度

- ・ 所属部門の部門長との面談が年2回必須で、最初に「どうしていくのか」を話し合い、途中では進捗を確認しています。
- ・ 日常的なフォローは各部署で対応をしています。
- ・ 個人の得意不得意を踏まえて部内の最適化を図り、部長が検討し、対応をしています。
- ・ 年に1回、隔年で社長・担当役員と面談し、成長を見守っています。

### 育成

#### ブラザー・シスター制度 (メンター制度)

- ・ 新入社員全員に対して実施。同じ部署の20～30代の若手先輩社員が3人で担当します。
- ・ 7月から翌年3月まで月1回ずつ合計9回、30分から1時間程度面談を実施しています。
- ・ 内容は基本的に自由ですが、最近では仕事に関連するお題を出して話し合いや考えの共有をしています。
- ・ 先輩社員の考えに触れ、学びや気づきを得る機会にもなっています。

### 職場 環境

#### 調査の実施とフィードバックで働きやすい環境づくり

- ・ 月に1回エンゲージメント調査を実施。変化を追うことで早期の対策が可能になっています。
- ・ 社長が必ず回答する社内アンケートを記名式で実施しています。内容や回答の公開は記入者の希望に合わせて。出てきた要望に関しては必ず会社がリアクションをする仕組みとなっています。
- ・ 賞賛のメッセージと少額の報奨を送りあうピアボーナス制度で、社員同士が日々の感謝を伝え、社内で共有しています。

### 取組み の効果



#### 働きやすさ・やりがいの向上

ピアボーナス制度などもあり、エンゲージメントスコア・承認スコアが上昇しています。人の仕事への理解も進み、働きやすさが向上しています。



#### 生産性の向上

意見を伝えやすい環境で仕事自体にも好影響が生まれており、残業時間減少の取組みもあり業務効率化が進んでいます。

## 取組みを進める中で見えてきた課題と対応

- 残業せずに就業時間内でいかに効率的に業務をこなすかということが進む中、仕事との兼ね合いで研修時間の確保が難しいです。また、同じ階層同士で話をする機会も作りたいです。
- これまでの管理職層が定年になり切替期を迎えていますが、新任の管理職は、対話を通じ理解を得ながら進むという今の時代のスタイルにギャップを感じ、管理職としての立ち位置やあり方に課題を抱えています。さらに下の年代は部門によっては層が薄く、次期リーダーの育成に課題があります。
- 集合研修は、個々のニーズや理解度が異なり、それぞれにフィットしたものの提供が難しいです。一方、個人個人に任せてしまうと、学びの時間は主体的には作られにくいため、どこまで人事側が関与すべきかも難しいです。



## 実践からの学びとメッセージ

現場の声が土台となり、トップの強い思いを軸にして、人も会社も持続的に成長する。





@YAMAOKA\_RECRUIT\_  
Instagram

体系立てられた丁寧な教育で、“モノづくりが好きな人”が成長できる環境をつくっています。

## 企業プロフィール

業種：製造業

設立：1954年（創業：1938年）

所在地：京都府城陽市平川横道93

資本金：6,240万円

従業員数：227人（2026年2月現在）

Webサイト：<https://www.yamaoka.co.jp/>

ユースエール認定取得年度：—



## 事業概要

1938年に京都市内でプレス加工事業を開始し、1954年に会社を設立。精密プレス金型、樹脂成形金型、精密プレス加工、各種自動化設備の製作を主力事業としており、半導体・電子部品・医療・自動車・宇宙産業向けなど、多様な分野に精密製品を供給しています。

## 事業環境・業界動向

製造業でも人手不足の状況はあり、省人化や自動化の動きは進んでいます。理工系の学生の採用は難しい面もあり、現在は「モノづくりが好きな人」を基準として採用を考えています。

## 人材育成制度

### 採用

- ・若手社員を主体とした採用プロジェクトを組み、新卒採用のためのアプローチを強化しています。
- ・採用SNSの運用を2年目の社員が担当して、自社の理解を促進しつつ、多様な視点からの発信を進めています。

### 教育・研修

- ・若手社員への技術継承を目的として、個人が必要に応じて希望して選択できる自社講習体系を整備しています。
- ・外部のリーダー教育や異業種交流研修へ選抜メンバーを派遣し、管理職の育成にも取り組んでいます。

### 資格・学習支援

- ・自己啓発として、技能検定等も行っています。
- ・技術の向上を目的に「スーパー職人制度」を運用し、資格・技能・品質・速度・不良率・指導姿勢などを総合的に評価しています。

### キャリア・コミュニケーション

- ・個人テーマとして60歳以下の全社員がそれぞれ年間を通して取り組む内容について設定をしています。
- ・面談を通して、育成内容を設定しながらフォローアップを中心としてコミュニケーションを積極的に行っています。
- ・従業員代表の会で全社的な意見を集約し、「すぐ実施・検討・見送り」の方針で経営層が対応しています。

### 配属・面談

- ・夏と冬の賞与時期に個別キャリア面談を実施しており、OJTや日常会話でのフォローを重視しています。
- ・配置換えは多能工化を中心に進めており、別工程を希望する社員には1年間のトライアル期間を設けています。
- ・評価は現場→係長→課長→部長のステップで集約し、納得感の醸成に向けて評価者教育を継続しています。

## 人材が育ち・根づくための取組み

### 取組みの きっかけ

2000年頃から、「技術の承継を大切にする」方針へ転換し、「人づくりも企業経営の一つ」として取組みを始めました。

## ベテラン社員を講師とした自社講習を中心に育成の取組みを強化

### 育成

#### 独自の教育システム 「山岡技能経営」

- 現在130プログラム、ビジネススキルから技術まで幅広い内容を準備しています。
- 技能検定用の内容も揃えています。
- 年間に3つまで受講が可能で、必須のものもあれば、個人が必要に応じて希望して参加しているものもあります。
- 必須のものは入社からの時期や昇格のタイミングで指定して受講しています。
- 講師は社員で、社外講習の受講やライセンスを取得するなどをして、教材を準備して作成しています。

### 評価

#### 学びが評価と成長に直結する 個人テーマと「スーパー職人制度」

- 個人テーマとして60歳以下の全社員が自己成長・業務改善・自己啓発・業務連動の4領域で取組む目標を設定しています。
- テーマについては活動結果発表と成果報告を行い、発表そのものを評価の対象としています。
- 学び→実践→発表→フィードバックのサイクルを評価に繋げています。
- 技術については「スーパー職人制度」で年に1回、金・銀・銅の区分に定員制で認定しています。
- 資格や技能、品質・速度、指導姿勢など総合評価をしています。

### 取組み の効果



#### 定着率の向上

市場の流動化にともない、離職者が増えている面もありますが、相対的には採用と合わせてバランスがとれています。



#### 成長の実感

「スーパー職人制度」で1年ごとに認定。特に35歳未満の社員を対象に「金のたまご」枠で成長の早い若手も顕彰して成長への推進力を向上しています。

## 取組みを進める中で見えてきた課題と対応

- 評価を取り入れ、運用を続けていく中で納得感をどのように保っていくかが課題として見えてきました。そこで、評価者に対する継続的な教育を実施し、評価の質と公平性の向上に努めています。
- 若手社員の中長期的な育成に難しさを感じています。モチベーションの向上や継続につながるよう、キャリアのモデルケースやロードマップを示し、将来像を描ける環境づくりを進めています。



## 実践からの学びとメッセージ

取組みは“続けること”で力となり、日々の改善が質を磨く。  
現場の実態と仕組みのギャップに気づいた時が変え時。



@koyo\_spring  
X



@KOYO\_SPRING  
Instagram

人も組織も仕組みも、時間と手間をかけて育て上げ、技をつないでいく伴走型の育成をしています。

## 企業プロフィール

業種：製造業

設立：1966年

所在地：大阪府東大阪市布巾町4丁目3番19号

資本金：1,000万円

従業員数：43人（2026年2月現在）

Webサイト：<https://koyo-co.co.jp/>

ユースエール認定取得年度：2019年度



## 事業概要

ガス器具向けのばね製造からスタートし、その後自動車・家電・産業機器へと事業領域を拡大を進めています。現在は、これら幅広い分野で使用される精密小物ばねや薄板ばね、金属プレス品の設計・開発・製造を手がけています。東大阪の製造業の集積地に位置し、熟練技能と精密加工技術を強みとしています。



## 事業環境・業界動向

ばね業界では、既存製品を多様な新規製品へ柔軟に適用する機会が増えており、技術力はもちろん、提案力やスピーディーな対応力が求められています。技術については社員の年齢層のバラつきから継承に課題を感じてきました。

## 人材育成制度

### ● 教育・研修

- ばね基本講習や技能検定講習などを体系的に実施することで、基礎から専門技術まで、段階的に習得できる体制を整備しています。
- OJTを軸に日常的に技術指導を行い、個人のペースに合わせた指導体制を整えています。
- 外部セミナーの活用を進め、毎年の必須受講に加え自主参加も奨励し、レポートの提出を求めることで学びの定着を促しています。
- ベテラン社員による若手社員への実践的な技能指導を重視し、資格では学ぶことができない熟練の技能を伝えています。

### ● 資格・学習支援

- OJTや社内講習を通じて、技能検定や資格取得を積極的にサポートしています。

### ● キャリア・コミュニケーション

- 年単位での人材育成計画を策定し、個人毎に個別目標を設定し、上長が進捗確認とフィードバックを行っています。
- 新入社員に対するメンター制度は1年間実施しています。月に1～2回/30～90分程度の面談を実施し、技術だけではなくコミュニケーションについてフォローしています。
- 評価制度を継続的にブラッシュアップし、部下の育成に関する取組みについても上司の評価項目として反映しています。

### ● 配属・面談

- 技術面の成長や進捗の個人差を踏まえて配置転換ではなく、育成計画や目標設定を調整をしています。
- 月に1～2回の上長との個別面談を実施しています。
- 話し方や聞き方の研修を行うことで、面談を含めたコミュニケーション能力の向上を促進しています。

### 取組みの きっかけ

会社の体制見直しの中で人材育成計画を含めて、人事・評価・教育計画を再設計しました。

## 熟練の技術の継承のため、中長期的な人材育成計画の実施

### 育成

#### 個人のペースに合わせた 人材育成計画と目標設定

- 年度ごとに人材育成計画を策定し、個人目標を設定しています。
- 目標設定と進捗管理のために、月1～2回の面談を実施しています。
- 半期ごとに評価者会議を実施して客観性を保ち、制度をブラッシュアップをしています。
- 資格といった結果が残る目標を設定することで、意欲を高く持ち続けることができるような仕組みとなっています。
- 学ぶ順、内容、スケジュールを可視化して、自律的に取り組むことを後押ししています。

### 評価

#### 「着眼点表」で客観的で 透明性が高い評価

- 目標・業務遂行を客観的に評価する指標である「着眼点表」を作成しています。
- 半期ごとに立てた目標の評価者会議を実施しています。複数名で共有して、議論の上で最終評価を決定しています。
- 導入初期は計画立案や評価で時間や手間が多く、負担も多くなりましたが、制度のブラッシュアップを重ねて目標設定・計画の立案力が蓄積して効率的に運用ができています。
- 部下の育成業務についても、教育に関する評価の対象としています。

### 取組みの 効果



#### 定着率の向上

若年層の離職はほぼなく、入社3年以内の定着率は高い状態を維持しています。



#### 意欲と技術レベルの向上

目標設定と資格取得を重視した育成方針で意欲も技術も向上しています。



#### 育成が学習の一つに

部下の育成自体が社内の学習サイクルとして機能し、教える側の成長にも繋がっています。

## 取組みを進める中で見えてきた課題と対応

- 制度変更当初は育成側の負担が大きく、時間・手間ともに大きな負荷となりました。そこで、評価制度のブラッシュアップとノウハウの蓄積を進め、現在では、負荷は軽減されてきています。
- 部署間の横のつながりが弱く、コミュニケーション不足が見えてきました。連携を促す取組みを進め、情報共有しやすい環境づくりを考えています。
- 丁寧な育成を実現するための組織体制が課題として見えてきました。無理なく指導できる体制の検討や役割分担の見直しなどを進めています。



## 実践からの学びとメッセージ

「人に喜んで仕事をしてもらう」という想いのもと、透明性と客観性を大切に  
技術も仕組みも丁寧に磨き上げ、育て続けていく。

## 株式会社ナスカコンピュータ



採用情報

IT業界でも残業時間は7時間。働きやすさの実現と、若いときから挑戦できる機会をつくり、若手社員の定着につなげる。

## 企業プロフィール

業種：情報通信業

設立：1994年

所在地：北海道札幌市中央区大通西3丁目11番地 北洋ビル10F

資本金：1,000万円

従業員数：57人（2026年2月現在）

Webサイト：<https://www.nazcacomputer.com/>

ユースエール認定取得年度：2016年



## 事業概要

札幌市を起点に、ソフトウェア開発、システム構築、アウトソーシング事業を行っています。企業に対する自社コンサル型一括受注と、公共や企業のシステム開発支援を行っています。



## 事業環境・業界動向

IT、システム開発は、従来、厳しい労働環境でしたが、当社は、早い段階から、残業時間などの労働環境の改善に取り組み始めました。そのタイミングで、ユースエール認定制度を知り、労働環境整備に取り組みました。

## 人材育成制度

## 採用

- ・新卒採用は、未経験者、文系出身者を積極的に採用しています。
- ・求職者に向けては、半日間の短期インターンシップも実施し、会社を理解してもらうようにしています。

## 教育・研修

- ・IT未経験の多い新入社員は、社外の合同研修に参加し、わからないことを質問できる力をつけてもらっています。
- ・若手社員が主導で情報交換や勉強会を行い、学習の継続を図っています。横断的な案件の報告会もあり、ベテランの社員も参加し、若手社員との接点になっています。

## 資格・学習支援

- ・資格取得は事前申請式で受験料を会社が補助し、合格時は、資格の難易度に応じて褒賞を行い、昇格につなげていきます。

## キャリア・コミュニケーション

- ・人事担当者（1人）が、採用時から、入社後の社員全員と、それぞれに合ったコミュニケーションをとりながら、伴走支援をしています。信頼関係をつくり、若手社員が孤立しないようにしています。他に、若手社員が孤立しない工夫として、若手社員だけのコミュニティーもつくっています。

## 配属・面談

- ・200項目を超える評価表があり、資格も入れて技術面から、コミュニケーション等の項目も入っています。評価表に基づき、年2回のキャリアプランの評価を行います。キャリアプランは個々人に合わせた内容となっています。

## 人材が育ち・根づくための取組み

### 取組みの きっかけ

システム開発の厳しい労働環境の改善のためにユースエールの認定取得に挑戦しました。

## 人事担当者が採用段階からかわり、個別の成長をフォロー 交流機会や挑戦できる機会を用意し、若手社員の意欲を喚起

### 採用

未経験者を積極採用、  
重視するのはコミュニケーション力

- 文系・IT未経験者も積極的に採用。チームで動くシステム開発だからこそ、コミュニケーション力を採用において重視しています。
- ハローワークとユースエール認定制度の相乗効果で、道外の応募者が増えています。
- 職種柄、繁忙期やシフト勤務があることも説明、納得して入社いただくため、ミスマッチはほぼありません。

### 育成

人事責任者が若手社員  
を個別にフォローし続ける

- 新人研修は対面型の外部研修で、未経験者に「質問力」をつけて頂き、職場に戻って、端的に質問して学ぶスタイルをつくっています。
- 人事責任者が若手社員全員のメンターのような存在となり、個々に合わせたコミュニケーションを取り、若手社員が孤立しないようにしています。
- 若手主導での情報交換の場、勉強会、学習の報告会があり、職種を超えた学びの場をつくっています。

### 環境

メリハリのある働き方と  
挑戦できる環境を用意

- 働くときは働き、帰れるときは帰るという文化が浸透し、残業時間が、かつては月50時間近くだったのが、現在は7.1時間に短縮しました。男女ともに、育児休業も自然に受け入れられる風土です。
- 挑戦を歓迎し、早期成長を応援する前向きな組織文化の中で、20代の若手社員が活躍しています。「できるならどんどんやってみればよい」という雰囲気があります。

### 取組み の効果

#### 働きやすさと挑戦

仕事の状況によってメリハリのある働き方ができること、若いうちから挑戦できる風土で定着率は高いです。

#### 未経験でも挑戦できる

質問力、コミュニケーション力を強化する教育と人事責任者のきめ細かい伴走支援によって若手人材が成長しています。

## 取組みを進める中で見えてきた課題と対応

- 新規学卒者の減少により、採用の未来がみえないことが課題と感じています。未経験者も積極的に採用することや、ユースエール認定を活用した採用に取り組んでいます。
- 人事責任者が若手社員全員のメンターとして対応することは、現在の規模感ではできていますが、人数的な限界がきたときの手段を考える必要があると思っています。



## 実践からの学びとメッセージ

未経験でも活躍できるIT業界をつくるには、未経験者の質問力の強化と、相談しやすく、孤立しない組織風土づくり、若いうちから挑戦できる機会をつくること。

## 株式会社ユリーカ



企業サイト

40年以上の歴史を持つ独立系システム開発会社。地域に根差した事業、地域に根差した採用を行っています。

## 企業プロフィール

業種：情報通信業

設立：1981年

所在地：長野県塩尻市広丘野村1688-1広丘ショッピングタウン3階

資本金：2,400万円

従業員数：60人

Webサイト：<https://viva-eureka.com/>

ユースエール認定取得年度：2020年度



## 事業概要

1981年設立の独立系システム開発会社。業務基幹システムの受託開発やニアショア開発、Web系システム開発、農業テック事業などを展開しています。約60名の体制で、高品質なシステムとセキュリティ（ISMS取得）を強みに地域密着型のITサービスを提供しています。



## 事業環境・業界動向

IT業界におけるエンジニア不足は長野県においても顕著です。採用はコロナ禍以降、特に厳しくなっています。地方は大手ベンダーの下請けの仕事が多く、長時間労働が常態化しやすい面もあります。

## 人材育成制度

## 採用

- ・新卒には外部の研修会社のオンライン研修を3か月受講してもらっています。
- ・1年間のメンター・メンティ制度を導入しています。先輩社員と2週間に1回面談を行っています。新人の安心感の醸成につながっており、教える先輩社員にとっても学びになっています。

## 教育・研修

- ・「外に出て学ぶ」を方針にしており、自治体や商工会議所が主催する集合研修に積極的に参加してもらっています。社内の先輩から学ぶことも多くありますが、社外のネットワークを活用したコミュニティ・ラーニングも重要だと考えています。

## 資格・学習支援

- ・資格取得支援として報奨金制度があります。また社長賞として社外のイベントへの参加や登壇、勉強会の開催等の自発的な取り組みを称える表彰制度があります。

## キャリア・コミュニケーション

- ・社員がエンジニアとして進みたい方向と担当するプロジェクトが合致しないことが起きますが、なるべくそのようなミスマッチが起きないように上司と1 on 1を行っています。また、個人の今後のキャリアだけでなく、仕事での経験を上司のフィードバックも加えつつ振り返ることで、経験を教訓にする機会としても活用しています。

## 配属・面談

- ・自己申告で異動希望を出したり、経験したいプロジェクトに手挙げしたりする仕組みがあります。希望を叶えるために知識が足りなければそのことを伝え、社員が納得して自ら勉強をすることにつながっています。

## 人材が育ち・根づくための取組み

### 取組みの きっかけ

忙しすぎて徹夜組が出るような働き方が長く続き、優秀な人がどんどん辞めていく状況に。企業にシステム導入による効率化を提案する立場の我々が、何十時間も残業してはいけないだろうという思いがありました。

まずは採用を強化、そのうえで育成に取り組む。人材強化に投資する経営判断も後押し。

### 採用

デジタル化の推進と  
若手参加の採用活動

- デジタルを活用して業務効率を進めました。次第に残業が減り、有給休暇を取得してもらえるようになりました。
- 若手を採用するための取組みとして、高校生に対する採用活動に加え、中学生向けにキャリア教育の授業を行っています。若手のエンジニアが先生をしていて、自身の学びにもつながっています。

### 育成

様々な場を育成機会と  
捉えて活用

- メンター・メンティ制度は先輩社員の育成の機会になっています。「教える時が一番育つ」という言葉を実感します。先輩社員が初心を取り戻してモチベーションを高めてくれています。
- 社内行事を社員発案で積極的に開催しています。開催までのプロセスも学習の機会と捉えています。

### 職場 環境

情報共有による  
働きやすい職場づくり

- 「分報」と名付けたチャットスペースを常に開いておき、困ったらつぶやけるようにしています。若手の「先輩、ちょっといいですか」と声をかける負担を軽減しながら、先輩がサポートできるようにしています。
- 個人の業務目標を全社員で共有しています。様々な人材がいる中でお互いの目標達成を助け合うことや、宣言することで達成意欲が湧くことを期待しています。

### 取組み の効果

#### 採用力の向上

人口減少に伴い応募数が減少する中でも年間10名程度の採用を確保できています。

#### 良好なエンゲージメント

スコアは他社平均をやや上回る状態です。  
(ただしスコア自体よりも要因となる課題を把握し、上司の面談に活かしてもらうことを重視しています)

### 取組を進める中で見えてきた課題と対応

- マネージャー層の負担軽減や部下の育成力の向上が課題です。メンバーが育ち、自立自走できるようになれば、マネージャー層の負担軽減につながるため、メンバーの育成はその意味でも重要です。
- 人材の持つスキルの可視化や事業への活用が課題です。今後取り組んで行こうとしています。
- 人間関係は出来たので、成長を促す厳しいフィードバックもできるようになりたいです。それを事業の成長につなげていけるよう、今後取り組んでいきます。



### 実践からの学びとメッセージ

世代間の価値観の違いは避けられない。若年層との違いに気づき、望んでいることを知るためにも、まずは関わる機会を増やすことが大事。

YKPLANNING\_RECRUIT  
Instagram

「自社でつくり、自社で届ける」強みを活かし、若手社員の力を活かした採用活動と働きやすい環境整備で、会社の魅力を積極的に発信しています。

## 企業プロフィール

業種：情報通信業

設立：1986年

所在地：山口県防府市佐波1丁目13番1号

資本金：3,000万円

従業員数：54人（2026年2月現在）

Webサイト：<https://www.yk-planning.com/>

ユースエール認定取得年度：2025年度



## 事業概要

前身の行本会計事務所の時代から自社業務の効率化に向け、独自のシステム開発に取り組み、その経験を基に会計事務所および一般企業向けに企画・開発から導入支援、保守運用まで一貫して提供しています。経営数値の可視化を支援する「bixid（ビサイド）」は2026年に導入3.5万社を突破し、複数の特許取得とともに、現場課題に根ざしたプロダクト・サービスを展開しています。

## 事業環境・業界動向

様々な業種・業界でDXの進展やリモートワークの定着が進む中で会計業務に関しても同様の流れが続いています。その中で、事業拡大に伴い継続的な採用を進めてきました。

## 人材育成制度

### 採用

- ・ 自社発信を積極的に行い、自社サイトなどを経由した応募も増えてきています。

### 教育・研修

- ・ web研修を全社員が毎月受講しており、さらにレイヤーに応じた研修体系を整備しています。
- ・ 外部研修の活用を進め、教育機会の拡充に取り組んでいます。
- ・ OJTによる実務スキル習得を進め、日々の進捗管理やフォローアップの体制を構築しています。
- ・ プロジェクトによって他部署との連携が必要となるため、他部署研修を1週間ほど実施しています。

### 資格・学習支援

- ・ 会計知識などの学習サポートを実施しており、「顧客の悩みや相談を理解できる力」を身につけることを重視しています。
- ・ 資格取得支援として、ITや会計に関する資格の受験費用補助や一部の資格については教材を提供しています。

### キャリア・コミュニケーション

- ・ 入社時からどのキャリアを目指すかを明確にし、役職と給与を連動させた体系的な人事制度を策定しています。
- ・ 半期ごとの面談で振り返りを実施し、育成計画を設定しています。

### 配属・面談

- ・ 各部署のマネージャーが日常の育成・評価を担当しています。そしてマネージャーを管掌役員がサポートする二層体制で成長を後押ししています。
- ・ 半期、あるいは四半期ごとの面談で上司と相談をしながら、適性と希望に沿った人事配置に取り組んでいます。

## 人材が育ち・根づくための取組み

### 取組みの きっかけ

事業の拡大に向けた人材確保のための採用活動を強化した結果、入社する社員が増えてきました。これにより、これまで以上に社員の育成体制の強化が必要であることが明確になってきました。

## 採用から始まり、育成全体を再設計、線をつながれた仕組みづくり

### 採用

採用サイト×SNS応募  
経路を“自社発信”へ

- 採用サイトの作成にあたっては、デザインや内容など、社内人材の力をそれぞれ活かしています。
- 会社の状況を表す“数字”と働く社員の姿など“人”の両面を発信する広報を継続しています。
- 3年ほど継続する中で、採用活動時に応募数などの効果を実感できるようになってきました。
- 若い世代の就職活動に関する情報収集を続け、若手社員の意見も取り入れながら発信を行っています。

### 評価

評価・キャリアの見える化  
に向けた全社での設計

- 等級・役職・給与・目標を一体で設計し、職種や経験年数に応じて成長を後押しします。
- 本人評価を含め4段階評価とすり合わせ会議で公平で透明性の高い評価体制を整えています。
- 求められるスキル・行動を明確化し、キャリアの見通しを持てる仕組みを構築しています。
- 目標に沿った育成計画を設定して、半期ごとの面談で振り返ります。

### 職場 環境

現場の状況に合わせた柔軟な働き方

- 育児・介護などのライフステージに合わせた勤務制度を整備し、一人ひとりに合った働き方を選択できます。
- 経営層が現場の状況を把握し、実態に即したルールを柔軟に整備しています。
- 役員との距離も近く、意見や要望を直接伝え、検討・実現されることもあります。
- 役員や他部署の社員とも活発なコミュニケーションを促す施策を積極的に取入れています。

### 取組み の効果

#### 定着率の向上

採用は増えている中でも  
定着率は90%台を維持し、  
3年以内離職は少数です。

#### 働きやすい環境

テレワークや柔軟な働き方が浸透する中でも、  
コミュニケーション不足を防ぐための丁寧なフォロー  
を行い、安心して働ける環境となっています。

## 取組みを進める中で見えてきた課題と対応

- 制度や仕組みの変更に対しての現場の反応が懸念となっています。そこで、代表からの発信や丁寧な説明を重ねることで、理解促進と納得感の醸成を図っています。
- 取組みを始めるための最初の一步を踏み出すことが難しい状況がありました。他社の事例収集、県や関係機関など外部の力の積極活用を進めています。
- 組織の規模拡大に対応できる組織づくりが今後も必要であると考え、取組みを進めています。

## 実践からの学びとメッセージ

「人が成長し、企業が成長する」  
等級・評価・学習の見える化で、挑戦と学びを通じて成長できる環境づくり。

## 株式会社トモエシステム

トモエシステム採用担当  
公式LINE

トップのリーダーシップのもと、働き方改革と人材育成を両輪で進めたことで好循環が生まれ、若手の定着率が上昇し、昇進スピードも加速化。生産性も上がり、2024年度は過去最高の売上を記録しました。

## 企業プロフィール

業種：卸売業・小売業

設立：2011年（創業：1947年）

所在地：兵庫県神戸市兵庫区大開通7丁目1-17

資本金：1,000万円

従業員数：97人（2026年2月現在）

Webサイト：<https://tomoe-system.co.jp/>

ユーザー認定取得年度：2020年度

## 神戸から世界へ

私たちはショベルカー全世界販売台数の30%に関わる専門商社です

L TOMOE



## 事業概要

建設機械を中心とした産業機械部品の専門商社。国内外に800社以上の取引先を有し、取扱アイテムは8,000以上。1947年の創業以来、国内外の多くの取引先と強固な信頼関係を構築しており、主軸の油圧ショベルカー市場では全世界生産台数の約30%、国内ではほぼ100%に関わっています。

## 事業環境・業界動向

2020年以降、採用環境は学生の重視する点が「働きやすさ」へとシフトし、就職活動の早期化・長期化も進んでいます。選考段階での情報比較が増え、企業側は制度や風土の可視化が不可欠となりました。同社は働き方改革と認定取得をてこに発信を強化し、エントリー増を実現しました。

## 人材育成制度

## 採用

- ・ユーザー認定取得後は応募者から働きやすい企業と認識され、エントリー数が伸びています。
- ・内定を出した後も会社の情報提供と相談対応を継続し、辞退やミスマッチの抑制に努めています。

## 教育・研修

- ・新入社員研修は内製化し、オンボーディング期間を半年間で設定しています。
- ・配属先の上司と先輩社員で育成チームを組み、OJTの目標と計画を月次で作成します。人事も伴走し、月次のフィードバックで定着を支援します。
- ・階層別・テーマ別研修を多数用意し、外部セミナーも会社負担で受講できます。研修は経営戦略と連動して企画します。
- ・展示会視察や工場視察等で自社の商品を実際に見て、理解を深める機会を設けています。

## 資格・学習支援

- ・おすすめ講座をイントラで案内するとともに、社員のリクエストによる外部講座受講も会社が費用を負担しています。
- ・若手の営業職中心の月例勉強会を実施し、上長も参加して学習を後押しします。

## キャリア・コミュニケーション

- ・教え方研修を全社で展開し、「共通言語化」を図るとともに、言語化・振り返りを促進します。
- ・四半期1on1（部署により月例）で目標進捗と育成課題について上司と対話します。キャリア目標・能力開発目標は本人と上司で共有し自律形成を促します。
- ・キャリアシートを試験的に始め、3年後の目標とプランを共有しています。

## 配属・面談

- ・配属転換の希望は会社の方針を加味しながら迅速に対応し、海外への配属希望も実現しています。

## 人材が育ち・根づくための取組み

### 取組みの きっかけ

2016年から人材採用を目的に働き方改革を進めていました。改革に着手する前は、若年者の離職率が業界平均よりやや高く、特に、入社して日の浅い若手はそれよりもさらに高い状態でした。また、女性社員が離職せずに働き続けられる環境整備等が大きな課題でした。

## 離職を解決するためのベンチマークの一つとして、ユースエール認定取得を目指す

### 採用

内定段階からの丁寧な  
すり合わせでミスマッチを  
回避

- ・ 内定期間中も、手紙や対面の懇親会で、仕事の内容だけでなく、社内の雰囲気や社員の人柄についても伝えています。
- ・ 就職活動が早期化・長期化し、「自分に合う会社探し」に悩むことが多くなっていることから、内定を出した後もしっかり情報を提供して相談にのっています。
- ・ 入社後に、自分の認識と実際の適性のギャップが生じた時等に、人事が相談に乗っています。

### 育成

OJTを「目標設定→計  
画→振り返り」で運用。  
教え方の向上にも注力

- ・ 入社前の面談や採用試験の情報をもとに配属先の上司や先輩社員が育成チームを作り、OJTのゴールと計画を月次で作成します。
- ・ 計画に沿って遂行し、最初の情報共有や月次のフィードバックで人事の採用担当もフォローします。
- ・ 指導側が、自分がかつて教えられたやり方で教えてしまう傾向があったため、教え方を学び「共通言語化」するための研修を導入しました。

### 評価

自発的なキャリア形成を  
重視し、上司との多面的  
な話し合いを徹底

- ・ 四半期に1回は、1on1で目標のフィードバック面談を行っています。部署によっては月1回実施しています。概ね1回1時間程度です。
- ・ 仕事の進捗や成果の評価だけでなく、能力開発目標の進捗、キャリア上会社が知っておくべき事項など、色々なテーマで話をしています。
- ・ キャリアシートには、3年後のキャリア目標と達成へのプラン、申告しておくべき事項を自由に記載します。

### 取組み の効果

#### 若手社員の定着・急成長

エントリー数が倍増するとともに、若手定着・世代構成の平準化が進展。20代でのマネージャー登用・海外赴任が増え、成長機会が拡大

#### 生産性の向上

社員の定着率や育成方法の改善に加え、労働時間削減やIT導入の効果などもあり、生産性が向上し、2024年度は過去最高の売上

## 取組みを進める中で見えてきた課題と対応

- 新卒入社と中途入社が半々で、当社のやり方で育ってきた社員とそうではない社員との間で文化的な違いが生じる場合があります。今後の会社の成長に向けて、両者を融合していきたいです。
- 人材育成の体系化やスキルマップの明文化などが出来ていないため、各職種と等級ごとにスキル内容とレベルを定義したスキルマップを策定し、どうしたら今の仕事でさらに成長できるかを社員に示すとともに、スキル評価を行っていく予定です。
- 研修のメニュー（バリエーション）は豊富ですが、業務優先となるため、一人当たりの年間受講数はそこまで多くないです。負荷のかからない範囲で受講してもらえるようにしていきたいです。

## 実践からの学びとメッセージ

人への投資を継続し、働き方改革と自律的なキャリア形成支援を両輪で回すことが採用力と業績向上に直結します。「学び方」の習得、「教え方」の共通化、実物に触れる学習、対話に基づく配属により、若手が成長できる環境を創出しています。



@BISHO\_KOHO  
Instagram

専門性の高い職種のため、社員教育を未来への投資として長期的視野で捉え、充実させています。

## 企業プロフィール

業種：卸売業・小売業

設立：1952年

所在地：岡山県岡山市南区福成2丁目19番6号

資本金：2,800万円（自己資本8億円）

従業員数：63人（2026年2月現在）

Webサイト：<https://www.okayama-bisho.co.jp/>

ユースエール認定取得年度：2023年



## 事業概要

機械設備の専門商社として、公共インフラ設備や民間工場のプラント設備に携わり、販売・設置から一貫したアフターメンテナンスで地域に貢献しています。販売及設置工事（環境装置・鋳造機械・工作機械・電気機械・計量機器・輸送機械）、試験機・油圧、空圧機器・鉄鋼製品及金属製品・ダイヤモンド工具の販売、古物営業（機械器具類）を展開しています。



BISHO CO., LTD.

備商株式会社

## 事業環境・業界動向

地元に密着した機械専門商社。ハードな労働環境が常態化していた業界の中で急速に世代交代が進み、人の育成の重要性を再認識しました。100周年に向けさらなる飛躍を目指し、次代のリーダーを育成できる人事制度構築に着手しています。

## 人材育成制度

### 採用

- ・新卒採用は、コミュニケーション力・成長意欲・誠実さなどの人間性を重視した採用活動をしています。
- ・専門知識が求められる業種であるため、第二新卒・高等専門学校（機械・電気系）の採用も強化しています。
- ・インターンシップ・会社見学で会社を知ってもらう工夫をしています。

### 教育・研修

- ・新入社員研修、階層別研修を社内外で行っています。
- ・話題となっているテーマ、必要なテーマに関して、土曜日を中心に全社員を対象とした勉強会を年4回行っています。
- ・社内教育プログラム「備商スマイルアカデミー」を発足して、個々人のスキル向上と成長を図り、業務に還元しています。
- ・近い年齢の先輩が教育係となり、きめ細かなOJTを行って仕事を覚えていきます。

### 資格・学習支援

- ・研修は業務時間内を基本として積極的に受講できます。
- ・資格取得支援制度として、資格取得にかかる費用は、取得にかかる交通費も含めて会社が負担します。
- ・資格合格者には社内表彰を行い、報奨金・資格手当を支給します。

### キャリア・コミュニケーション

- ・入社後、1か月毎を目安としてすべての部門を経験し、適性と希望を踏まえて配属先を決定します。
- ・別の部署の年齢の近い先輩がメンターとなり、月1回、相談事や情報収集等自由に意見交換できる機会を設けています。
- ・中途採用の採用力強化および若手社員のモチベーション維持のために、評価を細かく反映できる等級制度を導入しています。

### 配属・面談

- ・新入社員は、3部門の仕事を1か月ずつ経験した上、適性と希望を踏まえて配属しています。
- ・月に一度、所属のグループリーダーとの1 on 1面談を行っています。

## 人材が育ち・根づくための取組み

### 取組みの きっかけ

創業70年を節目に、100周年に向けて、ミッション・ビジョン・バリューを見直しました。未来を見据え、人事制度も改革を始めました。

## 専門性の高い仕事のため、個人の希望・適性に応じた配属に加え、スキルアップ支援と人材育成に取り組んでいます

### 採用

採用段階では、専門スキルより、人間性を重視しています

- 専門性の高い職種であり、入社後の育成が主となるため、採用時は、コミュニケーション力・成長意欲・積極性・誠実さなどの人間性を重視しています。
- 高等専門学校、特に指定学科卒の学生の採用にも力を入れています。
- 資格支援制度を推進し、成長意欲のある人を採用しています。

### 育成

適性と希望で配属、主体的な学びの場と挑戦意欲を上げる学習支援

- 年4回、全社員が揃う土曜日に、必要なテーマの講座を受講することで、スキルアップと共に、全社で話題の共有ができる仕組みになっています。
- 研修は業務時間内に受講でき、資格取得費用は会社負担、合格時は報奨金と資格手当を支給します。
- 新卒社員は全ての部署を経験した上で、適性と希望で配属されます。
- 先輩社員によるOJTや他部署の先輩社員とのメンター面談により、悩みの解決や人間関係の構築を行っています。

### 職場環境

柔軟な職場環境を整えて、働きやすさや対話を促進しています

- 育児休業中の社員をフォローする社員に育児休業代替支援手当としてを月1万円支給しています。
- スマイルアカデミーという社内教育プログラムを業務時間内に開催しています（書道、英会話、ドローンなど）。
- 部の垣根を超えた委員会活動を行っています（環境美化など）。
- 集中力向上のための職場BGMやフレグランスを取り入れながら、半フレアドレス化や在宅勤務を促進するなど、環境整備を行っています。

### 取組みの 効果

#### 若手社員の離職率ゼロ

資格取得支援が魅力。面談での対話や、資格取得に向けたコミュニケーションも活発化していることが要因です。

#### やってみようからの制度改革

育休中の社員のフォロー者への手当、職場の物理的な環境整備等、様々な制度・工夫を始め、社員の職場満足や定着に結びついています。

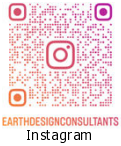
## 取組を進める中で見えてきた課題と対応

- 研修時間の確保と、研修への取組み姿勢を全社で統一していくことが課題です。研修計画を週次で検討する中で、経営層から研修の意義や重要性を繰り返し全社に発信して意識付けするなどの対策を講じています。
- 社内の評価基準やキャリアビジョンをより明確にするため、人事考課と等級制度が連動した評価制度を整備しています。
- 社員教育には時間が掛かることの認識を経営陣と現場の双方が持つことが重要です。長期的な視点で教育計画を立てながら進めていきたいと思っています。

## 実践からの学びとメッセージ

社員教育は未来への投資であり、長期的な視点で進めていくことが重要。そのためには、経営陣だけでなく、社員全員が学びの重要性を理解することが必要です。「やってみよう」精神—まずは実際に取組んでみることで見えてくるものがあります。

# 株式会社アースデザインコンサルタンツ



EARTHDESIGNCONSULTANTS  
Instagram

業務の基盤となる自立的な学びの深化と、共有を支える仕組みと計画で育つ環境を整える。

## 企業プロフィール

業種：学術研究・専門・技術サービス業  
 設立：1968年（創立：1963年）  
 所在地：岩手県大船渡市赤崎町字石橋前 6 番地 8  
 資本金：3,000万円  
 従業員数：74人（2026年 2 月現在）  
 Webサイト：<https://www.k-giken.co.jp/>  
 ユースエール認定取得年度：2018年度



## 事業概要

道路・河川・港湾などの社会資本整備に関わる調査・計画・設計を中心に、測量調査、地質調査、建設コンサルタント、補償コンサルタント、情報システム開発（WebGIS）など幅広い技術サービスを提供しています。UAVによる空中写真撮影や地盤・水環境調査、公共施設の維持管理などにも対応し、地域の防災・減災と持続可能なまちづくりに貢献しています。



## 事業環境・業界動向

公共事業の縮小期には採用抑制が続きましたが、2011年の東日本大震災の後は、復旧・復興の関係で業務が急増し、臨時社員を入れたり、臨時雇用から正社員採用へ転換して乗り切りました。しかし、震災関連が落ち着くと、資格保有者の高齢化などで教育・継承の必要性が高まり、業務量が落ち着いた頃を見計らって、若手人材の育成の取組みを開始しました。

## 人材育成制度

### 採用

- ・若手社員の提案で2016年に発足した「若手の会」のメンバーが説明会に参加し、等身大の魅力を学生に伝えています。
- ・インターンで若手との懇談の機会を設け、入社後イメージの醸成を図っています。

### 教育・研修

- ・入社時、半年後、1年後、3年後の節目に外部研修を段階的に配置し、基礎力を底上げしています。
- ・人材教育や育成については総務が中心となって調整し、技術研修については各部署で検討、実施しています。
- ・年3.5回の受講目標を設定し、業務時間内での参加が周囲の支援で継続できるようにしています。
- ・外部研修についても、外の環境を知る機会として積極的に活用しています。受講後は、復命書と社内フィードバック研修で学びを全社共有し、技術力アップを図ります。

### 資格・学習支援

- ・会社の意向と本人の希望を踏まえて上司が資格取得計画を立て、外部研修や社内レビューを組み合わせ支援しています。
- ・社員個人から取得の希望が出た資格についても支援をしています。
- ・測量士・技術士等の難関資格については、数年単位の長期的な計画を個人に提示して取り組むケースもあります。
- ・資格取得支援として、報奨金・手当増額・受験費用負担などを実施し、スキルアップを後押ししています。

### キャリア・コミュニケーション

- ・年1回の自己申告書で、今後のキャリアの希望や異動希望について把握しています。
- ・毎年社長面談で、全社員がそれぞれキャリアや今の想い、改善要望などを伝える機会があります。
- ・メンター制度では基本的に1年間を目安に、他部署の先輩をメンターに任命し、月1～2回の面談を実施しています。報告は会社に報告すべきものだけに簡素化して心理的安全性を担保します。

### 配属・面談

- ・年に2回の人事考課があり、考課後の上司とのフォロー面談で次期の重点行動をすり合わせます。

## 人材が育ち・根づくための取組み

### 取組みの きっかけ

震災関連の業務が落ち着いた頃に社員の年齢層が上がり、事業を行う上で管理や業務を主となって行える人材を育てていく必要性が高まりました。

## コミュニケーションを重視しつつ、学ぶ機会と学びの定着を計画的に実施

### 育成 1

#### 充実した研修機会と徹底した振り返り

- 研修内容を共有するため、受講後に復命書を提出。上司が先に内容を確認・コメントし、課内の人達に復命書を見せながら、必要な人を集めたフィードバック研修を行います。
- 研修の受講目標は一人当たり年3.5回（社内研修・社員全体研修を含む）を設定しています。
- 業務時間内に参加するため、業務を分担してフォローをする体制をとっています。

### 育成 2

#### コミュニケーションの相性重視のメンター制度

- 入社時の情報を踏まえ、相性をみて他部署の若手先輩社員（5～7歳程度上）をメンターとしています。
- 最初の半年間は月2回、慣れてきたら1回に減らして1時間ほどの面談を1年間実施しています。
- 業務の進め方や困りごとなど内容は自由にしています。
- メンターには毎月1回報告書で詳細な内容は伏せて所感などの情報を提出してもらっています。

### 育成 3

#### 自主的な組織「若手の会」

- 「若手の会」は、若手社員の提案で2016年に発足しました。
- 年4回の勉強会・交流会を実施し、技術力向上とメンバー間のつながりを強化しています。
- テーマは技術から、ライフプランなど幅広く扱っています。
- 2022年から導入したメンター制度と連携して、入社1年目社員の不安解消・早期離職防止を実現（メンター面談開始1年後のメンター・メンティー双方へのアンケート結果で満足度100%）しています。

### 取組み の効果

#### 定着率の安定

若手社員も定着し、入社3年以内の離職者は0です。若手社員が活躍している姿を見て入社を希望した人もいます。

#### 意欲の向上

資格取得のモチベーションが高まり、取得者も増えています。実際に、資格取得によって受注につながったこともありました。

## 取組みを進める中で見えてきた課題と対応

- 30代後半～40代前半の層が薄く、世代間の橋渡しが不足しており、コミュニケーションが十分とれているか不安があります。若手・ベテランの価値観差を埋める仕掛けが必要となっています。
- 橋渡し世代の不足のために世代間ギャップがあり、上司と部下の関係が表面的には上手くやれていても、上司が部下を十分にフォローできているか、部下が本音ではどう感じているかが不透明です。
- 部署間で業務負荷の不均衡感があり、不満が顕在化しています。即戦力の採用が難しい中、どのように配置・支援を迅速化していくかが課題です。



## 実践からの学びとメッセージ

「開かれた成長機会」として、研修は、個人や会社のスキルアップだけでなく、資格取得への投資、外部からの企業理解にも繋がります。また、若手の挑戦を支えることで、若手のモチベーション向上に繋がり、会社全体が成長し続けられます。

# 株式会社ホクト・エンジニアリング



発注者支援業務を通して河川や道路などのインフラを支えます。  
風通しの良い社風を大事にしながら、技術支援にも力を入れています。

## 企業プロフィール

業種：学術研究・専門・技術サービス業  
 設立：1990年  
 所在地：東京都葛飾区亀有3丁目10-2 泉ビル2F  
 資本金：1,000万円  
 従業員数：145人  
 Webサイト：<https://www.hokuto-eng.com/>  
 ユースエール認定取得年度：2024年度



## 事業概要

発注者支援業務を通して河川や道路などのインフラを支えています。国土交通省をはじめとする官公庁、民間の公共事業を支援しています。関東地方整備局における発注者支援業務はその中核を担っています。近年、九州地方整備局の発注者支援業務も受注しており、今後さらなる受注の拡大を目指しています。



## 事業環境・業界動向

河川や道路の補修や作り替えが必要になると、国土交通省の土木職員が調査、測量、設計、施工を外部に発注しますが、当社はそのうち施工に関する業務を支援しています。発注者支援業務はニッチな業務で、一般にあまり知られていないため、採用には苦労しています。

## 人材育成制度

### 教育・研修

- 若手・中堅社員には、外部研修を活用し社会人として必要なスキルを習得してもらっています。異なる業種の方とディスカッションする場もあり、社員には様々な気づきを得る機会にしてもらっています。
- ドローン訓練、3DCAD研修、建設業特化の生成AI導入など、業務の要件には入っていないものの、将来的には必須になると思われるスキルの習得に努め、業務の効率化・生産性の向上を目指しています。

### 資格・学習支援

- 「ホクト塾」という自社独自の講習会を開催しています。技術士の資格を有する社員が講師となり、資格取得を目指す社員への指導・アドバイスを行っています。土曜日を中心に活動しており、希望者は誰でも受講することが可能です。受講者の試験合格率は90%を超えています。

### キャリア・コミュニケーション

- 資格を取り、業務の経験を積んでいくことがキャリアになると考えています。ひとつの資格を取っても、次の資格を取るのに5年等の実務経験が必要になるので、若手には早めに資格を取るよう勧めています。

### 配属・面談

- 次年度にどの業務がどれだけあるか想定しきれないため、必ずしも期待に沿うことはできませんが、スイートスポットを広めにとって個々の希望を聞くようにしています。

## 人材が育ち・根づくための取組み

### 取組みの きっかけ

もともと資格取得の支援など、現場の技術者を大事にする傾向が強かったですが、総務系も強化していきたくてという思いの中で、東京都の認定や健康経営の認定などを積極的に取得するようになりました。

## 福利厚生を手厚くし、まずは社員の生活を楽に。ついで技術力の向上を支援。

### 職場 環境

働きやすい雰囲気醸成し  
成長の土台を作る

- 社員への還元を大事にしています。ここ数年の急激な物価高騰に対応するため、賃上げを行い、福利厚生も少しずつ手厚くしてきました。給料や福利厚生など、生活を楽にする方策をまず行い、その後で研修等を充実させる方が良いと思っています。
- 「若手活躍委員会」という任意の集まりがあります。イベントの企画や会社への提案をしてくれていて、イベントには会社から補助を出しています。就業場所が異なり、普段なかなか会えない社員同士が話せる貴重な機会になっています。
- 年次有給休暇とは別にライフサポート休暇を用意するなど、休みを取りやすくしています。お互いをサポートし合う雰囲気作りにも活かしています。
- ウォーキングイベント（1か月間で1日平均8千歩歩いたら1万円分のポイントを贈呈）なども実施。やってもマイナスにならない施策を意識しています。社長はこうした提案を柔軟に取り入れてくれています。

### 育成

手厚い技術支援で  
社員一人ひとりの成長を促す

- 「ホクト塾」は、真面目で向上心が高い若手に積極的な学習支援を提供したいという思いからスタートしました。塾長が社員に個別に声掛けをして、参加を促しています。会社では資格手当も支給しています。
- ドローン訓練、3DCAD研修、生成AI研修などの技術研修には多くの社員が参加しています。業務に直結しないものもあり、研修成果の測定は難しいですが、最新の技術に触れたい技術者の要望に応えることで、社員満足の効果もあるのではないかと思います。

### 取組み の効果



#### 定着率の高さ

離職率は1～5%の間ぐらいで推移。  
理由も、親の介護などやむを得ないものが  
ほとんどでした。



#### 満足度は良好を維持

満足度調査の結果は良好。必ずしも離職率と  
相関しませんが、コメントを今後の施策に  
活かそうとしています。

## 取組を進める中で見えてきた課題と対応

- 採用に関して、理工学部土木学科などターゲットが元々絞られているので、母数の少なさをどう補っていくのかは課題です。人材紹介の手数料が上がっているため、手法として使いにくさが出てきています。自力の採用を強化しているところです。
- 育成については、ドローンや3DCADのような、すぐ使うとは限らない技術に関して、どういうレベルの研修を継続すべきかが悩ましいです。目標設定がしづらく、効果が見えづらいのが課題です。



## 実践からの学びとメッセージ

働きやすさは経営陣の考え方や制度の設計次第で変えられる。  
働きやすさは従業員にとっても、企業にとっても成長に繋がる。



@technoassist  
YouTube

進化の激しい自動車業界。技術力と人間力の向上に取り組んでいます。

## 企業プロフィール

業種：学術研究・専門・技術サービス業  
 設立：1990年（創業 1985年）  
 所在地：愛知県西尾市吉良町白浜新田南五六21番地  
 資本金：1,000万円  
 従業員数：96人  
 Webサイト：<https://www.technoassist.co.jp/>  
 ユースエール認定取得年度：2024年度



## 事業概要

自動車産業において、各種車載製品や生産設備・治具等の設計を一括して請け負う技術会社です。安全・安心の追求のみならず、環境に配慮した開発や、自動運転、IoT など先進システムにも対応しています。事業領域は多岐にわたります。

## 事業環境・業界動向

自動車産業は近年目覚ましいスピードで進歩を続けています。外部の環境変化に順応し続けるため、当社では人材育成の基本方針として、普遍技術と最先端技術、双方のレベル向上を目指しています。

## 人材育成制度

### 採用

- 新人社員には入社前に、ビジネスパーソンとして必要な内容を通信教育と外部講師による集合型の研修で行っています。
- 入社後はビジネスマナーや専門基礎を学んだ後、職種ごとに教育担当をつけたOff-JTを2か月間行っています。その後は実際の業務につきながらOJTで育成しています。
- ブラザー・シスター制度という形で、若手の社員が月1度は新入社員と面談をしています。困りごとなどを把握し、それを新入社員が所属するチーム全体で共有のうえ、サポート・改善しています。

### 教育・研修

- 品質教育、製品教育、DX研修、コミュニケーション研修、機密教育、管理職研修などがあります。
- 技術に関しては、1年を通してひとつずつ、ステップを踏みながら覚えていってもらいます。ツール操作であれば入って2か月ほどで基本的なところを覚えてもらい、業務をやりながら徐々にレベルを上げてもらいます。幅広い分野でもあるので3年経っても覚えることはあります。DXやAIなど新しいツールも次々と変わっていくので、日々勉強してもらっています。

### 資格・学習支援

- 資格取得に向けた教育としては、資格を取りたい人を募り、会社でトレーニングをしています。自ら希望する場合と上司から促すケースがあります。強制ではありませんが、仕事に必要な資格は極力取得するように働きかけています。
- 会社が指定した資格を取得した社員にはお祝い金を支給します。毎月の手当も資格のランクごとに設定しています。

### キャリア・コミュニケーション

- 近年会社方針として、社員一人ひとりが自らのキャリアビジョンを描くことを掲げました。一部の部署からですが、徐々に実践を始めています。

## 人材が育ち・根づくための取組み

### 取組みの きっかけ

創業以来、「一人も辞めない会社」を目指してきました。転職が当たり前の時代になっても、その理想は変わりません。

## 最後定年を迎えたときに「うちの会社に入ってよかった」と皆に思ってもらえる会社になりたい

### 職場 環境

#### つながりを育む 職場風土改善の取組み

- 中期経営計画に「活気ある風土づくり」を掲げて取り組んできました。外部講師を招き、元マサチューセッツ工科大学のダニエル・キム教授が提唱する成功循環モデルの「関係性の質」を向上することから始めています。
- 会社で方針を掲げ、全社的に取り組む中で、部署によっては「自分たちはこの項目を大切にしよう」と、自発的に取り組む内容を決める動きも出始めています。
- 業務以外のコミュニケーション活動として親睦会もあります。社員が持ち回りで委員になり、イベントを企画してくれています。イベントへの社員の参加も多いです。

### 評価

#### “見てもらえている”を実感できる 評価の仕組み

- 業績とは別に、取り組んだことを称える目的で、その年一番頑張った人を表彰する制度を設けています。
- 人事考課には部下育成の項目があり、それを評価する仕組みがあります。事業ミーティングでどのような働きかけをしたか等、様々な場面で上司の行動を見るようにしています。また自己申告シートで社員が自分でアピールできる仕組みにしてあり、取りこぼしを防いでいます。
- 厳密にやりすぎるとあら探しになり、関係性を悪化させてしまう懸念があります。何が正しいかよりも、考え方をしっかり伝えていくようにしています。お互いの話をしっかり聞き、考えをわかってもらう。「お互い様」を大切にしています。

### 取組み の効果

#### 組織風土が改善

75%以上の社員が、以前に比べ風土が良くなっていると感じていました。

#### お客様からの評価が向上、受注も増加

様々な取組みから、社員のモチベーションが上がり、前向きな成長がみられるようになりました。

## 取組を進める中で見えてきた課題と対応

- 次のリーダーの育成が課題です。役職に就きたい、マネジメントをやりたいと思う社員が減っています。一人ひとり育成課題が異なるので、その人に合った研修を行っています。例えば、異業種のリーダー候補が集まる研修に参加してもらい、研修後に、職場でどう生かすかを上司と相談しながら取り組んでもらうなどしています。



## 実践からの学びとメッセージ

ベテランと若手とでは価値観が異なる。  
話し合いながら互いの価値観を理解しようとする姿勢が大事。

## 社会福祉法人明清会



法人サイト

丁寧な育成で、地域に貢献する福祉のプロを育成、社員ファーストの対応で、職場への帰属心を高めています。

## 企業プロフィール

業種：医療・福祉  
 設立：2003年  
 所在地：山梨県富士吉田市上吉田字熊穴4584  
 資本金：－  
 従業員数：189人（2026年2月現在）  
 Webサイト：<http://www.mswc.or.jp/>  
 ユースエール認定取得年度：2021年



## 事業概要

地域に根差した高齢者・児童・障害者の3領域にわたる事業を展開しています。第一種社会福祉事業・第二種社会福祉事業（主に介護事業・保育事業）特別養護老人ホーム・ショートステイ・デイサービス・保育園・児童発達支援センター・障がい者生活介護等。総合型の福祉施設も運営しています。

## 事業環境・業界動向

職員ファーストを貫いているため、福祉人材が不足する環境の中でも離職率は低く、学校からの推薦や職員からの紹介で、採用もできています。

## 人材育成制度

## 採用

- 職員からの紹介での採用を行っています。職員との関係性もあり、定着にもつながっています。
- 離職率が低く、安心できる職場というイメージが広がり、学校からの推薦も広がっています。

## 教育・研修

- 未経験者が多いので、独り立ちするまでを長くみています。学生から、まずは社会人になること、その上で、介護職としての専門性をつけていく、と段階にゆとりをもたせた育成をしています。
- 各種研修（採用時・フォローアップ・専門）があり、1年目～3年目のフォローアップ研修で各ステージの悩みを把握し、対応しています。
- 法人内研修、外部研修は、就業時間内で受講ができるようにしています。

## 資格・学習支援

- 資格取得支援として、受験料や資格取得にかかる費用を補助しています。研修のための休暇制度も設けています。
- 自己啓発支援や、キャリアチャレンジ制度を用意しています。

## キャリア・コミュニケーション

- 職員をじっくりと育成するため、個々に合わせて、柔軟なスキルアップ計画を立て、就業形態の相談にもなっています。
- 「社員ファースト推進チーム」という仕組みがあり、仕事とリスキングの両立や、腰痛ケア、子どもを連れた就業、不妊治療や慢性疾患の子どもがいる場合の休暇等、様々な要望を制度化しています。

## 配属・面談

- 新卒3年以内の職員には、必要に応じて、メンター面談をおこない、個人のペースに合わせて仕事をアサインしています。
- エルダー制度：5人の職員でユニットをつくり、10人の介護者にあたっています。チームユニットの人数を少なくすることで、相談しやすい環境をつくっています。

## 人材が育ち・根づくための取組み

### 取組みの きっかけ

継続的な人材の確保に向けて、ユースエール認定の申請を通して、課題の発見や確認に活用し、よりよい職場づくりを目指しました。

## 職員の満足なくしてご利用者の満足はないという理念で、 職員の育成・キャリア形成・職場環境の整備に取り組んでいます

### 採用

職員紹介や試用期間  
で信頼・安心の上での  
採用

- ・若手の採用は、現職員からの紹介が多く、信頼関係を基盤にしているため、定着につながっています。
- ・個々の希望に合わせて、パートタイムからのスタートや、試用期間を設ける等、未経験者が安心して働き始められる仕組みをつくっています。
- ・高卒生や、資格のない方も受け入れています。資格や経験よりも、「共にがんばっていきたい」と思える人柄を重視しています。

### 育成

じっくりと時間をかけて  
個々のペースで育成

- ・未経験者もいるため、社会人としての基礎から育成し、介護の専門職員へと段階をもたせた方針で育成しています。
- ・3年目まではフォローアップ研修や面談を行い、メンターをつけて、介護職への適応を支援しています。
- ・スキルや仕事については、モデルプランはつくりず、一人ひとりのスピードに合わせてじっくりと育成しています。

### 環境

職員のニーズを柔軟にす  
いあげ、制度化

- ・介護者10人を5人の職員で担当。小さいチームで、職員同士が相談しやすい環境を作っています。
- ・「社員ファースト推進チーム」では理事長に直接、制度化の提案ができます。例えば、子連れ就業、介護職のため腰痛ケア、働きながら学べるサバティカル制度をつくりました。
- ・職員のライフイベントに合わせて働き方を柔軟にしています。職員同士が互いにフォローしあっています。

### 取組み の効果



#### 採用の安定

離職率が低く、安心できる職場として、紹介による安定した採用ができています。高校からも安心できる職場として評価を頂いています。



#### 高い定着率

相互に助けあえる風土、職員主体の制度提案、職員のライフイベントや成長意欲に合わせた柔軟な対応で職員の定着を実現させています。

## 取組みを進める中で見えてきた課題と対応

- 制度を整える中で、様々な要望や報告があるため、管理職の力、企業の体力が必要です。職員が安心して働ける環境を実現することに集中して考えています。
- 介護はデリケートでシリアスな場面があり、精神的な負担もあります。そのため、小さなチームを編成し、チームの中で助け合い、穏やかで安定した雰囲気の中で仕事に臨んでいます。



## 実践からの学びとメッセージ

職員一人ひとりを大切にすること、それぞれのペースや事情に合わせた育成や対応で、職員が安心して長く働ける職場づくりを。

## 社会福祉法人山陰会



©社会福祉法人山陰会  
YouTube



FUGENTASUKARU  
Instagram

福祉の仕事をライフワークとしてとらえる人材を育てるために、楽しさ・感動・挑戦を大切にした風土づくりと、IT活用による作業効率化で人でしかできない福祉の仕事に集中できる環境をつくっています。

## 企業プロフィール

業種：医療・福祉

設立：1965年

所在地：長崎県南島原市深江町戊2975-9

資本金：-

従業員数：150人（2026年2月）

WEBサイト：<https://www.yamakage-kai.com/>

ユースエール認定取得年度：2020年



## 事業概要

「通う」「暮らす」「育む」「働く」という4つの柱を中心に、ゼロ歳児から高齢者まで、障害の有無に関わらず、切れ目のない支援を行っています。通う：生活介護や日中活動の場の提供、暮らす：グループホームや入所施設の運営、育む：保育園や学童保育等の児童福祉、働く：就労継続支援事業所での就労サポート。



## 事業環境・業界動向

福祉領域は人材不足ですが、どんな人でもよいわけではありません。生活のための「ライスワーク」ではなく、福祉の仕事を「ライフワーク」として担う人材でないと、よい福祉はできないと考え、働きやすい職場づくりを大切にしています。

## 人材育成制度

## 採用

- SNSで福祉の仕事の素晴らしさを発信し、月間20～50万の閲覧があります。SNSも得意な職員が作成しています。

## 教育・研修

- 年次や専門性、キャリアパスに応じた様々な研修（外部・e-learning）を準備しています。研修は業務時間内に受講、日当や宿泊費も含めた受講費用は法人がすべて負担しています。職員の関心に応じたアート・運動などの研修も、法人負担で受講できるようにしています。

## 資格・学習支援

- 資格取得に必要な資金を前借できる制度があります。取得時には祝金、資格手当を出し、そこから返済できる仕組みをつくっています。
- 自己啓発支援：研修や学習機会について職員に情報提供し、受講希望者には法人負担で費用や時間を提供しています。
- e-learningで福祉業界に特化した講座を準備しています。ビジネスマナー等、幅広く学べる講座も探しています。

## キャリア・コミュニケーション

- キャリアパス応援制度（Y-ZAP）：年2回の面談で、職員のキャリアパスを把握し、到達するためのトレーニングを行っています。目標を設定し、半年後に16の評価項目に対して達成度を振り返り、メンターからのフィードバックを受けます。
- 360度評価（グッジョブカード）：年に1回、6つの分野について、職員のよいところを互いに投票しています。

## 配属・面談

- 1 on 1面談を、リーダーとは毎月、管理者とは2～3か月毎に実施し、相互のコミュニケーションをとっています。リーダーとは日常業務についての内容。管理者との面談で、キャリアパスや適性を見極め、仕事のアサインにつなげています。
- メンター制度：8人のチームにリーダーが2人いて、6人のメンターになっています。

## 人材が育ち・根づくための取組み

### 取組みの きっかけ

職員が、福祉の仕事に誇りをもって、モチベーション高く働き続けられるためには、働きやすさと環境整備が重要と考え、「ユースエール」等の制度を活用して仕組みをつくることにしました。

## 経営者が率先して現場に入り、仕組みを動かす。「みんなにプラス」を大切に

### 採用

SNSを通して福祉の仕事の素晴らしさを発信

- 福祉の仕事をライフワークとして考える人材を探しています。そのため、SNSを活用して、福祉の仕事の素晴らしさを発信しています。Instagramで月間20～50万PVを獲得しています。SNSに詳しい職員が専任で対応しています。

### 育成

面談で業務とキャリアパスを支援、心理的安全性のある風土の中で育つ

- リーダーとメンバーで、毎月、30分程度の1 on 1面談を行っています。管理者とも2～3か月に1回実施し、悩みに気づき、ポテンシャルを発見しています。
- キャリアの目標を設定し、到達するためのトレーニングに重点をおき、半年ごとに達成度を振り返っています。
- 年に一度、職員で互いをポジティブに評価（投票）する仕組みをつくり、自己肯定感を高めています。

### 職場環境

プラスを実感できる制度づくりと物理的な職場環境も重視

- コミュニケーションツールやAI、ロボットを導入して現場の負担を減らし、職員が人にしか提供できない仕事に集中できるようにしています。その結果、年間3人分の仕事が省力化できました。
- 物理的な環境も重視し、5S活動（整理・整頓・清掃・清潔・躰）を行い、清潔な職場をつくり、規律ある仕事につなげています。
- 北欧の住環境を参考にご利用者がリラックスして過ごせる環境（不快刺激を低減）をつくることで職員も支援がしやすい職場を作っています。

### 取組みの 効果



#### 若年層の定着率の向上

面談で悩みをキャッチ。福祉職への自信をつける制度で離職率は全体で15%あったのが、5年前から年2%ずつ減少。若年層は100%定着。



#### 職場環境の改善

ロボットやAI技術を活用し、生産性を向上。人でしかできない仕事と研修の時間を捻出できました。

### 取組みを進める中で見えてきた課題と対応

- 最初は、職員の関心も得られず、苦労しましたが、園長みずから現場に入り、直轄組織からムーブメントを起こして波及させていきました。成功のポイントは、「みんなにプラス」。残業時間の減少などプラスを実感することで、人は動き始めます。
- 仕事に対する考えかたが、世代や、立場によってバラバラだと感じます。新しい日本人の働きかたの指標づくりが必要だと考えています。
- 制度だけでなく、働くことで楽しさ・感動・挑戦を味わえるような、ソフト面も重要です。「働きやすさ」から「働きがい」へと仕事や職場の風土を変えていきたいです。



### 実践からの学びとメッセージ

制度だけではよい組織はつukれない。自分らしさが肯定される環境と、楽しさ・感動・挑戦のあるやりがいに満ちた風土が伴ってこそよい職場になり、人材が定着します。

## 株式会社アイペック



採用サイト

様々な取組みをチームを起点に横展開し、それぞれの現場に合ったコミュニケーションで働きやすい環境を実現しています。

## 企業プロフィール

業種：サービス業（その他）

設立：1976年

所在地：富山県富山市中田1丁目113-1

資本金：3,000万円

従業員数：78人（2026年2月現在）

Webサイト：<https://www.j-ipec.co.jp/>

ユースエール認定取得年度：2025年度



## 事業概要

社会インフラの「非破壊検査」「調査・診断」「IoT 予防保全」を行う技術企業です。橋や道路、トンネル、発電設備などを“壊さず調べる”専門技術で、地域の安全と安心を支えています。近年はIoT技術を活用した新サービスにも挑戦しており、社員がいきいきと成長できる働きやすい職場づくりにも力を入れています。

## 事業環境・業界動向

日本全国で社会課題となっているインフラの老朽化に向き合うためには、人材の確保が欠かせません。社会的意義の大きな仕事だからこそ、一人ひとりがやりがいを感じ、安心して仕事を続けられる環境づくりを大切にしています。

## 人材育成制度

## 採用

- 非破壊検査は、学生のうちに学べる機会が限られている分野です。そのため、入社後に基礎から学んでいくことを前提としています。説明会や会社見学の場では、その点をしっかりとお伝えし、安心してもらえるよう心がけています。

## 教育・研修

- 複数分野で活躍できる高度技術者の育成を目的として、資格取得支援と実務を組み合わせた体系的な教育訓練（OJT + Off-JT）を実施しています。
- 検査種目に応じて知識・技術が必要となることから、一人ひとりの適性を見ながら、幅広く経験を積む育成や、特定分野を深く極める育成を進めています。

## 資格・学習支援

- 資格取得に向けて、勉強に集中できる場所の確保や勉強時間に対する手当の支給など、積極的な自己啓発環境を整えています。
- さらに資格取得にかかる費用負担の軽減や各種手当の支給など、取得を後押しする支援制度を充実させています。

## キャリア・コミュニケーション

- 入社後3年間は、同じ部署と他部署の先輩社員2名がメンターとして付き、月1回の面談を通じて仕事や成長を継続的にサポートします。半年に1回、アンケートをとり、その声を反映し、より良い育成環境づくりに反映しています。
- 人事考課は、公正性・透明性を確保しながら、成長につなげることを重視したプロセスで行い、納得感のある評価となるよう丁寧に取り組んでいます。

## 配属・面談

- 自己申告書を年1回作成し、社長に対して直接、意見や配置に関する希望を伝える機会を設けています。
- 職務に応じた育成・評価制度のもと、上司と面談を重ねながら、一人ひとりの成長プランを共有しています。

## 人材が育ち・根づくための取組み

### 取組みの きっかけ

業務の忙しさから十分なコミュニケーションが取れず、自身のキャリアを描きにくいと感じる声があった時期に、離職者が増加したことがあり、体制の見直しをするきっかけとなりました。

## 新社屋移転をはじめ、職場環境・組織体制・制度を総合的に見直し

### 育成 1

#### 学び続けられる環境で学びと成長の接続

- ・ 社内に自習スペースを設け、時間外の自己啓発手当を支給し、学び続けられる環境を整えています。
- ・ 資格が業務に直結することを丁寧に説明し、継続的に学ぶ意識づくりを行っています。
- ・ 技術の継承を目的とした社内プロジェクト「技術継承プロジェクト」を立上げ、社内で学習用アプリを開発し、バックアップ体制を構築しています。
- ・ 学習文化が根つき、資格の合格者・合格率の向上に繋がっています。

### 育成 2

#### 計画と対話で自律的な成長を促す育成サイクル

- ・ 上司との育成面接で、目標及び資格取得計画を設定しています。
- ・ 「〇年後に目指してほしい姿」を示し対話を行いながら、将来を見据えた育成を進め、半期ごとには2名体制でフィードバック面談を実施し、本人が自ら考え、言葉にするプロセスを重視しています。
- ・ 標準的なスキルアップ計画を策定した上で、それを基に、長期的な視点で個人特性に応じた育成の調整を行っています。

### 職場 環境

#### 社員参加型の働きやすく助け合える環境づくり

- ・ DXの推進や柔軟な働き方により、社員一人ひとりが働きやすい環境を主体的に整えています。
- ・ 情報や悩みを可視化・共有することで、自然とフォローし合える雰囲気をつくっています。
- ・ 複数人での社外活動を支援する補助制度を設けています。
- ・ 毎日、小グループでの朝会・夕会を通じて、業務タスクや悩みを共有し、日常的な対話を大切にしています。

### 取組み の効果



#### 意見が循環する組織風土づくり

風通しの良い雰囲気のもと、社員の意見が活発に出ることで課題が見え、対応につながる好循環が生まれています。



#### 定着率の向上

新卒の定期採用の継続もあり、20代の社員層が厚くなっています。生産性向上の取組みの成果を活かし、社員への待遇面の還元にも力を入れています。

## 取組みを進める中で見えてきた課題と対応

- 採用において応募者数の確保が難しく、十分な候補者を確保しにくい状況があります。バーチャル会社訪問の導入や教育機関との関係性強化に取り組み、将来を見据えた採用基盤づくりを進めています。
- コミュニケーションが不足し、意見が出にくい雰囲気が生じる場面もありました。総務担当からの積極的な声かけや、相談しやすい環境づくりを通じて、信頼関係の醸成に努めています。
- リーダークラスとなる社員の育成に課題を感じています。マネジメント力向上のための研修実施に加え、育成行動を評価対象に組み込み、行動変容につながる仕組みを整えています。



## 実践からの学びとメッセージ

積極的なコミュニケーションと社員一人ひとりが主体となって成長できる環境から、「誇りを持って働くことができる会社」としてさらなる成長を。



イー・バレイ 採用担当  
公式LINE

自社開発した教育教材で、未経験者の即戦力化を図っています。

## 企業プロフィール

業種：サービス業（その他）

設立：2000年

所在地：愛知県名古屋市昭和区福江2丁目9番33号 名古屋ビジネス  
インキュベータ白金

資本金：1,500万円

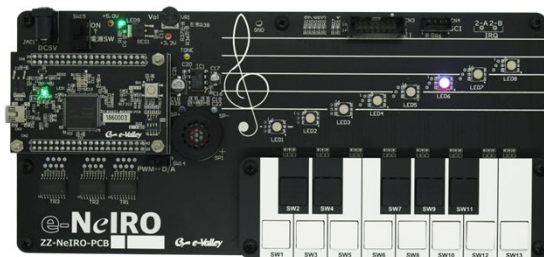
従業員数：134人

Webサイト：<https://e-valley.co.jp/>

コースエール認定取得年度：2015年度

## 事業概要

「技術を通して新しい価値を創造し、多くの人に幸せを提供したい」という理念のもと設立しました。機械設計・組込制御・電子回路設計・ITソフトウェア開発における技術支援事業・自社製品開発・次世代ロボット研究開発事業を営んでいます。大学との共同研究でハプティックインターフェイスを開発し、2010年度には総務大臣賞を受賞しました。



## 事業環境・業界動向

認定を取得する2015年度以前は、他の技術系アウトソース企業と同様に定着率が低迷していました。当社では離職率が20%に近い状態で、1年未満の早期離職者の割合が高く推移していました。人材の採用にも苦戦していました。

## 人材育成制度

### 採用

- 未経験でもエンジニアとして活躍できることを目的とした研修を行っています。特徴としては研修キットを自社開発。例えば組み込みソフトエンジニア向けには「e-NeIRO」を開発し、電子オルガンを題材としたモノづくりの一連の流れであるV字開発工程（構想・設計・コーディング実装・テスト）を体得する技術研修を実施しています。e-NeIROは商品化し、教育機関で利用いただいています。

### 教育・研修

- 階層別教育として、外部の研修機関が提供する100以上のメニューを、社員が自由に受講できるようにしています。タイムマネジメントやビジネスライティング、交渉力といった社会人スキルを習得するためのものがあります。
- 研修は業務時間内に行ってもらっています。仕事には波があるので、上長と調整して受講していただいています。研修にかける時間は本人に任せています。

### キャリア・コミュニケーション

- キャリアについては、「キャリアプラン研修制度」を設けており、「技術専門コース」「技術マネジメントコース」「事業化推進コース」の3つのコースから、社員が自ら希望するコースを選択できるようになっています。会社設立当初からある制度です。
- 技術だけがキャリアではないと考えています。キャリアはその人がたどってきた歴史、考え方、人との接し方、コミュニケーション能力など、その全てです。階層別教育を通して苦手をひとつずつ克服し、キャリアを伸ばしてもらいたいと思います。

### 配属・面談

- 異動は、本人が希望すれば異動できるシステムがあります。本人が希望を出す場合もあれば、上司から「レベルアップのためにこの部署に行ってみないか」という提案もあります。

## 人材が育ち・根づくための取組み

### 取組みの きっかけ

経験者を優先して採用していましたが、離職率が高く、定着に課題を抱えていました。また採用にも苦戦していました。

経験の有無ではなくチャレンジ精神と素質で採用。自社で育てる方針へ舵を切る。

### 採用

現場の理解を得ながら  
未経験者採用に転換

- 技術の経験がなくてもチャレンジ精神と素質を重視するよう、採用基準を見直しました。
- この舵取りには教育に対する社内の協力が必要でしたが、社内理解もあり推進することができました。
- 地元以外にも全国の求職者へ直接会いに行く採用を行っています。
- 20～30代の未経験の若者採用に力を入れた結果、10年経過後の年齢構成比もバランスが取れた分布になりました。

### 育成

独自の教材開発で  
即戦力化を推進

- 個々の状態に合わせた、即戦力として活躍できる教育プログラムを構築して導入しました。
- 以前の研修は知識習得が主だったため、現場に入り問題にぶつかった際になかなか立ち上がれない課題が生じていました。V字開発工程を一通り体験する研修に切り替えたところ、自ら対策まで導けるようになりました。間違いなく若手の定着に結びついたと思います。

### 職場 環境

女性も無理なく働ける  
環境づくり

- 有給休暇の取得促進、法定を上回る育児休業制度の整備、在宅勤務制度の整備等を行い、女性エンジニアも働きやすい環境の構築を目指しました。
- ワークライフバランスの推進を行い、男女関係なく社員が働きやすいよう社員の声に耳を傾けながら就業規定の改定を積極的に進めました。

### 取組み の効果



#### 応募者の質が向上

大変さは伝え、それでもやりたいという方に  
応募いただくことができています。



#### チャレンジする社員が増加

会社が環境を提供することでチャレンジが増加。  
よい循環が生まれています。

### 取組を進める中で見えてきた課題と対応

- スキル管理が難しい状況です。スキルマップの作成（可視化・標準化）に今後取り組んでいきます。
- 若手に比べてミドル層の研修受講率が低くなっています。ミドル層は業務が多忙で自分の教育に時間が割けておらず、会社が向かおうとしている方針に対し、必要な技術が何で、どの機関で研修が受けられるかといった情報収集～展開ができていないことが一因と考えられます。ミドル層への情報提供を今後行っていきます。
- チームリーダー等の管理職、次期リーダー候補の育成が課題です。チーム間の競争促進を目的とした5人くらいの小グループによる組織体制に対して、組織力を高める取組みを今後検討していきます。



### 実践からの学びとメッセージ

当社の成功事例は自社開発した組込みソフト教育教材「e-NeIRO」。多くの社員が携わり熱い想いを形にできたことは、会社にとっても大きな達成です。

## 山陽環境開発株式会社



@NIMIKIREI  
Instagram

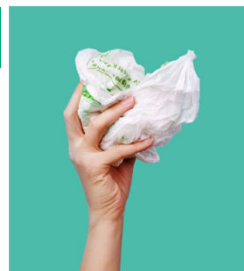


@ecoworks-hd  
YouTube

働き方を選べる仕組みと、共に学び、成長しあう活動を軸に、若手人材の採用と定着をめざす。

## 企業プロフィール

業種：サービス業（その他）  
 設立：1985年（創業1972年）  
 所在地：岡山県新見市高尾 2304-1  
 資本金：2,000万円  
 従業員数：26人（2026年2月現在）  
 Webサイト：<https://sanyokirei.com/>  
 ユースエール認定取得年度：2017年



RAISE  
YOUR  
HAND



## 事業概要

創業54年、岡山県を中心に、産業廃棄物・一般廃棄物の収集・運搬、中間処理、リサイクルをはじめ、特殊車両を用いた道路や工場の排水設備などの清掃、災害復旧に取り組んでいます。クリーンセンターを持ち、多種多様な品目に対応しています。

## 事業環境・業界動向

岡山県を中心に、事業の対象範囲が中国地方に拡大し、専門性も高めながら、若手社員を増やす必要性を感じています。働きかたを選べる仕組みや、育成のためのさまざまな施策をつくり、取り組んでいます。

## 人材育成制度

## 採用

- ・ 自社サイトやInstagram（SNS）、ユースエール認定を活用し、事業を知っていただく工夫をしています。

## 教育・研修

- ・ 社員の約半数はドライバーで一同に会することが難しいため、研修は短時間で複数回おこなっています。
- ・ 新入社員研修は、協力会社と合同で開催し、より多くの刺激が得られるようにしています。
- ・ コミュニケーション・トレーナーの資格を取得するなど、社内に講師ができる人材を増やしています。
- ・ 「共有活動」として、社員が社外で学んだ知識を社内で講師となって還元することで、学びの定着と、相互に学びあえる仕組みをつくっています。
- ・ スポーツ少年団のコーチ・監督や、公民館活動のリーダー等、地域活動に参加することも学びと考えています。

## 資格・学習支援

- ・ 資格の取得にかかる費用を会社が全額補助しています。
- ・ 社内研修のためのテキスト・書籍の購入を支援し、学びを促進しています。

## キャリア・コミュニケーション

- ・ 働きかたを、早期成長型／ワークライフバランス型から、上司・人事と相談の上で選ぶことができます。早期成長型は、祝日などにしかない仕事や設備のメンテナンスを通じて、早期成長の機会を提供しています。

## 配属・面談

- ・ 入社後、1年間は1～2年先輩がメンターとしてつき、最低1か月に一度の面談を行っています。

## 人材が育ち・根づくための取組み

### 取組みの きっかけ

時代の変化の中で、求職者の仕事や働き方に対する考え方が多様化し、ひとつの制度を全員に当てはめることが難しくなり、働き方や、教育方法の仕組みを整える必要がありました。

## 働き方を選べるしくみと「共育活動」を通じて、人材育成に取り組む

### 採用

働き方を選べる仕組みで  
多様なキャリアに対応

- 多様性に対応し、働きかたを「早期成長型」と「ワークライフバランス型」から選べる制度を導入し、応募者層を増やしています。
- ユースエール認定を採用活動で活用してから、応募者が九州から関西圏に広がっています。
- 障害者雇用も始めています。

### 育成

一方通行の学習から、学  
びあう仕組みで成長

- 新入社員教育は、協力会社と合同で行い、同期の少なさをカバーしています。研修は、短時間・複数回行い、参加しやすくしています。
- 「共育（きょういく）」：外部で学んだ内容を、講師となって社内に伝える仕組みをつくっています。教えることで知識が定着し、相互に気づきと刺激を与えています。
- 「郷育（きょういく）」：地域活動を通して学びと成長を促しています。

### 定着

メンター面談で課題の早  
期発見、孤立感を防止

- メンターとして1～2年次上の先輩がつき、月に1回以上の面談をして、悩みや不安を早期に把握して対応。心理的な孤立感を感じない環境をつくっています。先輩社員の育成力向上も図っています。
- 5S活動（整理・整頓・清掃・清潔・躰）を行い、安全で衛生的な環境を整えるとともに、生産性も向上させています。

### 取組み の効果

#### 採用の拡大

ユースエール認定の活用と、働きかたを選べる制度で応募者が増加。新卒社員を毎年採用できています。

#### 7割が「いい会社」と回答

きめ細かい面談や、相互に学びあう仕組み、コミュニケーションに力を入れた結果、社員の7割が「いい会社」と感じています。

## 取組みを進める中で見えてきた課題と対応

- 若手社員向けの研修を増やしたため、ベテランの社員には理解を得るようにしています。
- 社員全員が「ワークライフバランス型」を選ぶと仕事が回らなくなるため、上司・人事と相談の上、選んでもらいます。「早期成長型」の社員には成長の機会も与え、賃金にも差をつけています。
- 働き方を選べる仕組みを導入した結果、仕事の刺激が足りないと感じる社員もいます。個人面談を通してニーズを把握したり、相互学習や地域での学びを活性化して対応しています。
- 若手社員への伝え方を具体的にしないと伝わらない課題を感じ、指導ははいいいえで答えられるレベルまで具体的に伝えるようにしました。結果、ベテランも含めて理解が深まりました。

## 実践からの学びとメッセージ

教育は時間がかかる、そして継続していくことが重要。個社での教育が難しいときは、周囲の会社と協力して取り組む、学習しやすい体制にするなどの工夫を。



© 宮坂建設工業株式会社-u9d  
YouTube

北海道に根差す老舗の総合建設企業。時代に合わせた人材育成方法を取り入れながら、若手の自主的な成長を促しています。

## 企業プロフィール

業種：建設業  
 設立：1922年  
 所在地：北海道帯広市西13条南14丁目1番地2  
 資本金：1億円  
 従業員数：295人（役職員数328人）（2026年2月現在）  
 Webサイト：<https://www.miyasaka-cc.co.jp/>  
 ユースエール認定取得年度：—



## 事業概要

北海道帯広市に本社を置く1922年創業の総合建設会社。土木・建築の総合建設業、一級建築士事務所、宅地建物取引業を手掛けています。創業者の遺訓「世の為人の為につくせ」の精神のもと、地域社会への貢献を目指し、防災をはじめとする多様な活動を行っています。これまでに33回開催してきた「地域防災訓練」は、1日で約5,600名の市民が来場する大規模な取り組みです。



## 事業環境・業界動向

北海道内の土木・建築系学生は母集団が約100人規模と極めて小さく、道外大手の参入もあり獲得競争が激化しています。実際の現場の様子を知ってから入社してもらうよう、当社では、現場見学や対面接点を強化し、ミスマッチ抑止を図っています。現在は少人数体制のため、負荷軽減と事業拡大のために採用継続と育成強化の両立が重要課題になっています。

## 人材育成制度

### 採用

- 採用競争は激しさを増していますが、地元就業志向の学生に誠実に対応し、安定的な採用を継続できています。
- 現場で働く上司・先輩との相性を重視し、対面での説明や現場見学・実地型インターンを拡充しています。

### 教育・研修

- 新入社員は外部で2週間・社内で1週間の研修を経て部署に配属され、OJTを通じて実務を学んでいきます。
- 年間約30日の研修で仕事観や責任感を育て、新卒、1・3・5・10年目の階層別研修を体系化して実施しています。
- 若手が自走できるよう、作業指示では仕事の全体像や目的を伝える教育方針を取り入れています。

### 資格・学習支援

- 施工管理技士などの必須資格は社内研修・就業時間内の勉強会・時間調整で取得を後押しします。
- 技術士・一級建築士の上級資格は、外部校への通学を最長2年間補助し、会社が費用の半額を助成しています。

### キャリア・コミュニケーション

- 若手成長モデルシートで年次ごとの到達点を可視化し定期的に評価を行います。自己評価と上司評価をすり合わせながら現場間で引き継ぎます。
- 年2回の評価面談（人事／業績）で多段階評価とフィードバックを行います。

### 配属・面談

- 技術系は各部署2～3名でOJTを行い、メンター付与は部門長が判断し、現場上司・先輩が主体的に指導します。
- 上司は仕事の全体像を示す指示を徹底し、次工程を自律的に考える姿勢を育てます。
- 社員からキャリア変更（現場→事務職など）の希望があった場合は、面談を通じて人事と現場が調整し、配属変更が行われる場合もあります。

## 人材が育ち・根づくための取組み

### 取組みの きっかけ

人口減少下で採用対象となる母集団が減り続ける中、採用依存から育成重視へと舵を切りました。

## 成長の見える化 × 緩やかな交流設計 × 現場体験と研修強化で、 育つ・話せる・続けられる職場へ

### 育成

外部研修と就業内学習  
で資格取得を加速し、早期活躍へ

- ・ 必須資格は社内研修や就業時間内の勉強会、業務調整による時間確保で取得を後押ししています。
- ・ 施工管理技士は社内研修・オンライン勉強会などの支援で、合格率7～8割を維持しています。
- ・ 難関資格の費用補助などで、長期的なキャリア形成を支えています。
- ・ 資格取得は自己責任に委ねず、会社が学習時間を融通し、上司や先輩も講師役として伴走する学習文化が根付いています。

### 評価

「若手成長モデルシート」と面談で成長を評価

- ・ 若手成長モデルシートで年次ごとの到達点を可視化し、定期的に自己評価と上司評価を照合します。
- ・ 現場異動時は評価を上司間で引継ぎ、一貫した育成を行います。
- ・ 年2回評価面談で多段階の評価プロセスでフィードバックを行い、本人と会社の認識をすり合わせています。
- ・ 幹部候補は部門推薦で幹部塾に参画し、役割意識やリーダーシップを段階的に強化しています。

### 職場環境

「緩やかな交流の設計」  
で相談しやすさと信頼が育つ環境づくり

- ・ 匿名ホットラインや会食制度により、日常的に相談・交流できる機会を確保し、心理的に話しやすい環境を整えています。
- ・ 自主性を尊重することで、対話と信頼形成を促します。
- ・ 年2回の全社懇親会に加えて、現場毎の会食を福利厚生として制度化し、関係構築の場を広げています。
- ・ 失敗共有を促す環境づくりで、日常の学びとチーム連携を高めています。

### 取組み の効果

#### 定着率の向上

直近3年の新卒42名中離職者は3名で、  
定着率93%と良好な状態を維持しています。

#### 交流の活性化

参加自由の交流制度で出席率が向上し、  
現場の風通しと連携が強まりました。

### 取組みを進める中で見えてきた課題と対応

- 北海道全域で仕事があり、泊まり込み現場も多いため、20代後半～30代前半のミドル層では仕事とライフイベントの両立が難しくなるケースがあり、サポートのあり方を考えています。
- 若手の上昇志向が弱まり、率先して組織を引っ張る人材が減ってきているという課題がありました。これに対して、各部門から推薦された幹部候補が参加する幹部育成塾を設置し、外部講師の力も借りながらリーダー人材の計画的育成を進めています。

### 実践からの学びとメッセージ

採用難の今こそ、採用だけでなく入社後の育成に投資を。  
将来を見据え、今すぐ手を打たねば人材は来なくなる。  
そして、定着の基本は「話ができる・相談できる」風通しのよい風土づくり。



採用情報

現場での業務改善を通じた育成に注力。様々な機会を「振り返りの場」と捉えることで、学びを促進しています。

## 企業プロフィール

業種：製造業  
 設立：1971年  
 所在地：秋田県秋田市飯島字古道下川端217-9  
 資本金：50億円  
 従業員数：414人  
 Webサイト：<https://dowa-akitazinc.co.jp/>  
 ユースエール認定取得年度：2015年度



## 事業概要

国内最大規模、世界でも屈指の亜鉛製錬所。DOWAグループの事業子会社としてグループのコンビナートの中核を担っています。亜鉛の年間生産量は20万tと日本一。※2025年にグループ3社を吸収合併したことにより、ユースエール認定基準（常時雇用する労働者が300人以下）を「卒業」しました。



## 事業環境・業界動向

認定取得前の2008～09年、いわゆる「リーマンショック」の頃は当社の生産にとっても厳しい時期でした。生産力は現在よりも低く、不良率も高い状態でした。経営合理化のため早期退職を募ったところ、想定以上の退職者が出ました。従業員数が大幅に減ったことで生産性を高める必要性に迫られました。

## 人材育成制度

### 採用

- ・メンター制度を設けています。新入社員に入社3年目ぐらいの若手をつけ、相談に乗るようにしています。新入社員と先輩社員の双方の育成を目的にしています。

### 教育・研修

- ・当社の育成は、S活動と改善提案、そして小集団活動という業務改善を通じて行うことを主眼としています。
- ・S活動は5S活動（職場環境を「整理・整頓・清掃・清潔・しつけ」の5つの視点で改善する手法）とTPS（無駄を徹底して排除するトヨタの生産方式）を合わせた活動です。当社ではこの考え方をもとに労働生産性の追求を図っています。
- ・改善提案は、提案を考課者が採点して点数付けするものです。社員の自発的な改善提案の機会になっています。
- ・小集団活動は、いわゆるQC活動です。5人ぐらいで1グループを構成します。都度リーダーを決めて、責任を持ちながら失敗もできる場になっています。以前は「こういう問題があったのでこう改善した」で済ませていましたが、前後で「サークルレベル診断」を行い、どの能力が上がったかの振り返りをするように運用を変更しました。

### 資格・学習支援

- ・国家資格取得奨励金制度があり、難しい資格を取得した社員に金一封を支給しています。

### 配属・面談

- ・異動希望は人事考課制度の中で出すことができます。ただし上長に直接言いにくい社員もいます。当社で実施しているESアンケートは記名式で、コメントも書けるようになっていたため、別の部署への興味などが書かれていることがあります。コメントは上長には読めないよう配慮されています。コメントを書いた社員には人事から個別にメールをして対応しています。

## 人材が育ち・根づくための取組み

### 取組みの きっかけ

経営悪化により人員削減を余儀なくされ、労働生産性を高める必要性に迫られました。

## 様々な機会を「振り返りの場」と捉え、社員が育つ環境を整える

### 採用

正直採用で  
ミスマッチを防ぐ

- 以前は応募倍率が高いことを良しとしていましたが、ミスマッチを生み、若者が多く離職しました。正直に会社を見てもらい、それでも良いと思ってくれる人に応募してもらうように考え方を変えました。応募者は減りましたが目標人数は採用できています。
- 社長方針にも「人を大事にしていくこと、それによって採用競争力を高めること」が大きく打ち出されています。社長は現場にきて社員にアドバイスしてくれています。

### 評価

人事考課は振り返りの場  
であり育成の手段

- 人事考課も振り返りの場と捉えています。以前は給与を決めるための制度という認識が強かったですが、考課者に「主眼は育成で、評価・考課がそれに従属する」と伝え、面談を通していかに振り返らせられるかが大事だと伝えました。
- ESアンケートを導入し、その中に面談の実施状況を確認する項目を入れました。「これは考課者の通信簿」だと伝え、育成の意識を高めてもらうように働きかけました。

### 職場 環境

様々な機会に  
振り返りを実践

- 朝のミーティングひとつとっても振り返りの場となります。人材育成を担当している者として、育てるとか開発するという表現はおこがましいと思っています。きっかけを与える、促進、支援してあげることで精いっぱい感じます。
- ESアンケートではコメントを書いた人に個別にメールをしています。メールすると、本当に見ていることが伝わり、コメントの真意をキャッチボールすることができます。

### 取組み の効果



#### 一人当たりの残業時間が減少

2015年は21時間→年に0.5時間ずつ減少  
→2024年は16.2時間に。



#### 満足度が上昇

「秋田製錬で働くことに満足していますか」の問いに  
「満足している」は60%程度（2015年）  
→70%程度（2024年）

## 取組を進める中で見えてきた課題と対応

- これまでは生産性を高めるために、効率化や働き方を改善して母数のインプット（労働投入量）を減らすことに注力してきました。しかし合併により人数が増えたことによって、これまでのやり方では限界があると感じています。これまで通り分母のインプットを減らす努力を続けながら、分子のアウトプットを増やすこともやっていく必要性を感じています。人が機械に合わせるのではなく機械が人に合わせるような、設備投資を含めた新たな取組みを検討していきます。



## 実践からの学びとメッセージ

1. 人事には不確実なことがたくさんある。だから一歩目を早く動くべき。
2. 人事の取組みはトライ & エラー。絶え間ない挑戦を繰り返さないといけない。
3. 「やり方」より「あり方」。手段はたくさんあるが社員への愛情や100年続ける覚悟が大事。



企業サイト

企業風土と制度の相乗効果で、成長が続く安定した循環を生み出す。

## 企業プロフィール

業種：製造業

設立：1942年

所在地：富山県富山市八日町326番地

資本金：71億8,619万円(2025年5月末)

従業員数：995人（2026年2月現在）

Webサイト：<https://www.daitonet.co.jp/>

ユースエール認定取得年度：—



## 事業概要

1942年、富山家庭薬の東南アジア向け輸出統制会社として大東亜薬品  
 交易統制株式会社として設立。原薬から製剤まで開発・製造をしており、  
 特に医薬品製造ではジェネリックや先発薬、OTC薬の受託も行っています。  
 2010年東証二部上場し、2011年東証一部、2022年には東証プライム市場へ移行しました。



## 事業環境・業界動向

医薬品の安定供給や品質管理の面から、製造や品質管理の部門を中心に労働力不足が課題として、業界全体に広く続いています。

## 人材育成制度

### 採用

- 研究開発職と品質管理職の2コースでインターンを2日間日程で夏・冬それぞれで5回程度開催しています。業務体験から、先輩社員との座談会の内容構成となっています。

### 教育・研修

- 新人～管理職まで階層別に必要スキルやマインドセットを獲得できる教育体系を整備しています。
- OJTを基盤として、集合研修・専門研修も組み合わせ、ビジネススキルやキャリアなどの能力開発を補完しています。
- eラーニングを用いて、ビジネススキルから製造現場の作業など幅広い学習が可能な環境を整えています。

### 資格・学習支援

- 希望する外部研修に参加をすることも可能となっています。
- 必須の資格はありませんが、業務上有用な資格は2回まで受験費用の会社負担を実施しています。

### キャリア・コミュニケーション

- メンター制度では年齢の近いメンターを割り当て、計画を人事側から提示して進めつつ、先輩社員に自由に考え動いてもらえる部分も確保しています。
- コンピテンシー評価を導入し、等級制度と合わせて各等級の要件・職務定義・求める成果を明確化して共有しています。
- 評価シートをそれぞれ個人が持ち、年1回の評価を直属上司から3段階での評価を行っています。

### 配属・面談

- 自己申告書により社員一人ひとりの希望を確認、上司や人事との面談を通じてキャリア形成を図っています。
- 社内公募制度は募集部門があるタイミングで実施しています。
- セコンドメント制度として、希望すれば本部長同士の合意に基づき一定期間研修が可能となっています。

## 人材が育ち・根づくための取組み

### 取組みの きっかけ

2010年の上場をきっかけに、人材育成の取組みを進める中で、教育体系や人事制度の入替えを実施。

## 風通しの良い風土を大切に、自立して学ぶ環境づくり

### 育成

#### スキル標準化と学習しやすい環境 e-ラーニング「Daito Learning」

- 5分程度の動画で、テーマはビジネススキルから製造現場まで幅広い内容を整備しています。
- 特に現場作業の手順や試験方法などの動画を各現場が作成して用意しているものもあります。
- ノウハウの共有、スキルの標準化、人への聞きづらさの解消を目的としています。
- スマホで視聴が可能のため、必要な時に必要な人が必要なタイミングで学べる環境となっています。
- 工場の取組みで成果が出たものを全社展開しています。

### 職場 環境

#### 風通しの良い風土と制度 の両輪

- 上司や人事へ直接意見を言いやすい、話しやすい風通しの良い風土が根付いており、その文化を大切にしています。
- 自己申告制度で、年に1回、異動の希望やキャリアの考え方について個人の想いを出してもらい、必要に応じて本人とのヒアリングも実施しています。
- 提案制度で日々の働く環境などについても意見を提出することができ四半期に1回会社が回答をしています。
- メンター制度についても若手社員からの声で導入をしました。

### 取組み の効果



#### 制度の基盤整備から運用へ

人事制度の整理が進み、枠組みの明確化から組織の状況を分かりやすく把握できる状況が整えられています。



#### 心理的安全性の確保

風通しのよさやコミュニケーションの機会の多さから、不安を軽減する仕組みが整っています。

## 取組みを進める中で見えてきた課題と対応

- 組織改編に伴いチームの連携強化が必要となりました。対面でのコミュニケーションの機会を積極的に作っています。また、これまで異なる制度や仕組みの中で行っていた業務を、一定の猶予期間を設けつつ、慎重にすり合わせを行っています。
- 業務の多忙化により、情報共有や価値観の共有が不足する懸念が高まっています。ミッション・ビジョン・バリューの設定、組織としての共通理解を醸成する取組みを進めています。



## 実践からの学びとメッセージ

目の前の課題を一つずつ確実に解決していく。  
日々の積み重ねと共通理解の醸成を通じて、組織としての一体感を形成する。

## 3

# 中小企業における人材育成のポイント

## 調査から見たポイント

### 【人材育成計画の策定前】

- 採用難・人材確保の課題
- 従業員の年齢構成による組織体制のバランスの乱れ、技術継承の課題

### 【方針の変更】

- 経営方針の転換
- 人材育成や教育への投資強化と体系化
- 賃金体系、人事制度、社内規定の見直し

## 導入した制度・計画のポイント

- 体系的研修と自発的学習支援を組み合わせた制度の整備は、若手の成長意欲と専門性の双方を高め、挑戦し学べる環境を組織として再現可能にします。
- 中小企業にとっては、採用難や人材流動化への備えとして、戦略的に人材を内製化する基盤づくりが重要です。
- 体系的な研修運用と明確な役割分担により、実務と学習が結び付いた継続的な育成が可能となります。
- 評価・面談で進捗を見える化し、メンター支援や部門横断の協働を重ねることが、自発的な学びと改善が循環する組織づくりへとつながります。
- キャリア対話を軸に、研修・教育制度・面談を結びつけることで若手の成長実感が高まり、意向把握や相談先の多様化が学習継続とキャリア理解を後押しします。
- 心理的に相談しやすい環境づくりと多面的なコミュニケーションを組み合わせることで、個々の適性に合った育成が進み、離職抑制や自律的成長への流れが生まれます。
- 若手の適性や希望を踏まえた柔軟な配置は、ミスマッチを避けつつ学習意欲を高め、成長機会を広げる基盤となります。
- 探索的な異動、選択可能な働き方、社内外の挑戦機会を組み合わせることで、自発的な学びと実務経験が連動し、キャリア形成の主体性を引き出す循環を創り出せます。
- 多能工化・DX、人材の専門性育成、将来像の明示、制度整備を一体で設計することで、育成施策と企業戦略の間に一貫した流れが生まれます。
- 若手が自律的に学び、組織が必要とする能力へ自然に収斂していく循環を整えることが、継続的な成長基盤の形成につながります。

### 導入した取組みの例

#### 研修

- 階層別・年次別研修
- 専門研修
- 集合型の全社研修会（年1回）
- 外部研修への参加助成
- 勤務時間内の研修機会の確保

#### 資格取得支援

- 取得費用の補助
- 学習場所・時間の確保と手当の支給
- 学習サポートの提供
- 取得計画の策定

#### 実務型育成

- OJT
- ベテラン従業員からの技術指導
- 標準スキルマップを用いた個別の育成計画の策定
- 目標の可視化と定期的な進捗管理

#### 伴走支援

- メンター制度
- 1on1
- 複数名体制での面談
- グループ単位でのコミュニケーション



## 取組みの効果



## 残る課題と今後への示唆

- 採用難や若手の適応力・人材育成方法の多様化によって人材育成基盤が揺らぎ、現場では世代間の価値観の差や業務逼迫も相まって人材育成機会の確保が難しくなっています。管理職の人材育成力や組織的な連携不足もこれら課題を固定化させやすく、企業は個別最適な育成設計と協働体制の再構築を同時に進める視点が求められています。
- 体系的な研修運用と明確な役割分担により、実務と学習が結び付いた継続的な育成が可能となります。さらに、評価・面談で進捗が見える化し、メンター支援や部門横断の協働を重ねることで、自発的な学びと改善が循環する組織づくりへとつながります。



## 人材育成の5つのポイント

### キャリアパスの明確化

等級要件や昇格基準、役割期待を明確にして全員で共有することで、成長の方向性が見えやすくなり、評価への納得感や公平性が高まります。

### スキルの可視化・育成制度

業務に必要なスキルを整理・可視化することで、全体の把握が容易になり、個々の状況に応じた適切な支援が可能になります。

### 社内流動性

従業員の成長意欲に合わせた配置や多面的な成長機会の提供により視野が広がり、専門性と多能化の両輪で成長の循環が生まれます。

### エンゲージメント・定着

こまめな様子の把握で不安や不満を早期に察知し、迅速なフォローと承認を通じて、心理的安全性を高めることができます。

### 経営層の関与

経営層の傾聴と丁寧な発信によって現場が動きやすくなり、中長期での目線を揃えることで一丸となって取組みを続けられます。

意欲の向上

心理的安全性の向上

企業の持続的な成長

現場の負荷軽減

離職率の低下

## 4

## ユースエール認定制度について

## ◆ ユースエール認定制度とは

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度です。

## 認定取得によるメリット

- ① ハローワーク等で重点的にPRを実施しています。
- ② 認定企業限定の就職面接会などに参加が可能です。
- ③ 自社の商品や広告に認定マークが使用できます。
- ④ 日本政策金融公庫の低金利融資を受けることができます。
- ⑤ 公共調達に際して、加点評価を得ることができます。

ユースエール  
認定マークイメージキャラクター  
「エールベア」

詳細はこちらをご確認ください

## ◆ ユースエール認定企業になるには

対象：中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）

条件：●若者向けの正社員求人を行っていること

→新卒・既卒3年以内が応募可能となっている。

●若者の採用・育成に積極的に取り組んでいること

→人材育成方針・教育訓練計画を作成している。

●働きやすさ・定着に関する基準を満たしていること

→直近3事業年度の新卒枠採用正社員の離職率が20%以下 ※採用3～4人なら1人以下の離職  
(新卒枠採用者がいない場合は不問)

→月平均残業が20時間以下 かつ 月60時間以上の残業者がゼロ

→有休休暇の取得率が70%以上 または 平均10日以上取得

→直近3事業年度の育児休業取得実績（男性1人以上 または 女性75%以上）

(対象者ゼロでも制度があれば可能)

●次の内容について情報を開示していること

→直近3事業年度の採用・離職実績。研修内容、メンター制度、自己啓発支援、キャリア相談、社内検定

→前事業年度の残業時間、有休休暇取得日数、育児休業取得率、女性管理職比率など

あてはまるか確かめたい企業の方は、

▶ ユースエール認定到達度診断へ



どのような認定企業があるか知りたい方は、

▶ 若者雇用促進総合サイトへ



## ◆ 問い合わせ先

ご相談・お問い合わせは、お近くの都道府県労働局にご連絡ください。

**「伸びる・根づく」を実現する  
中小企業の育成・定着好事例集**

厚生労働省 人材開発統括官付  
若年者・キャリア形成支援担当参事官室  
〒100-8916 東京都千代田区霞が関1-2-2  
TEL:03-3587-0331 FAX: 03-3502-8932

**【免責事項】**

本冊子に掲載情報の正確性については万全を期しておりますが、厚生労働省は、利用者が本冊子の情報を用いて行う一切の行為について何ら責任を負うものではありません。（2026年3月作成）



各企業の若者の採用・育成の取組については、  
厚生労働省ホームページ（若者雇用促進総合サイト）もご覧ください。

若者雇用促進総合サイト

