

沖縄県委託事業  
若年者ジョブトレーニング

# ★若年者の 定着に向けて！

ージョブトレ受入れ企業にみる  
継続雇用と定着のポイントー



若年者ジョブトレーニング事業では、40歳未満の求職者に対して、約1か月間の座学研修を実施した後、企業様に3か月間のOJT（短期雇用契約を締結した職場訓練）をお願いし、その後の継続雇用に繋がっていただく仕組みを取らせていただいております。

過去6年間、未経験の業種・職種に訓練生を受け入れていただいて、雇用の継続やその後の定着に繋がっている企業様の事例を整理して、継続雇用及び定着に繋がるポイントを挙げ、今後の訓練生受入れの参考にさせていただくために、この冊子を発行いたしました。

では、継続雇用及び定着に繋がる6つのポイントをご紹介します。



# Outline

## Point 1

新人に合った研修計画

## Point 2

メンター制度等の導入

## Point 3

定期的な面談の実施

## Point 4

福利厚生 の 充実

## Point 5

経営者・人事・現場の共通認識

## Point 6

ジョブトレ事務局との連携



# Point 1

新人に合った研修計画



## Question 新人育成の悩み



忙しいから出来れば見て覚えて欲しいというのが本音。でも、聞いてくれたら丁寧に教えているはず。それなのに新人くんが急に「辞めます」と言ってきて、、何が悪かったんだろうと悩んでしまいます。

## Note

OJTの3か月間、研修計画を作成いただいておりますが、継続及び定着している企業様の多くは、組織的な研修体制が整っています。それは部門や業種・職種ごとの研修計画を構築しているところが多く、指導員の配置や研修内容（マニュアル等）・スケジュールが明確になってます。中小の企業では、文書化された研修体制、計画がないところでも、一般的な研修スケジュールを用意し、進捗状況を把握しながら研修を進めています。





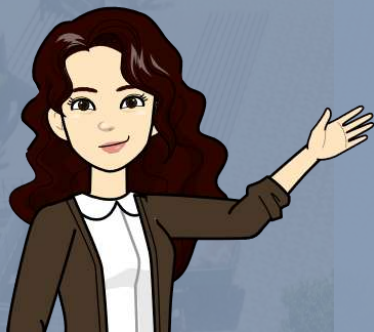
## A社 “初めに電話から”は古い！

まずは難易度の低い業務から、徐々に難しい業務へ難易度をあげる工夫をしています。例えば“電話対応”。新人社員にとってはとても難しい業務の一つ。すぐ受電を任せるのではなく、会社の雰囲気慣れ、社員の名前を覚えた頃に、電話機の使い方、取り次ぎ方を教えて、一日1～2回受電して貰う事から始めています。与えられた業務に苦手意識を持たせないように意識しています。



## B社 段階テストを設けています

未経験からスタートする方も多いので、研修制度を整えています。業種別の研修があり、事務系は2週間～1か月程度、CADは1か月～1か月半程度の期間を設けています。研修終了時には段階テストを設けて理解度を確認し、習熟度に合わせて、実務に入った際の業務難易度を変えるような工夫をしています。



## C社 心構えも会社で伝えます

ビジネスマナー、テクニカル、ロープレといった新人研修を実務に入る前に1か月持つようにしています。新人研修を行う事で仕事に就く心構えが出来、実務に対しての不安も軽減出来ていると思います。現場との調整も大変ですが、新人の方が安心して業務に取り組める事で作業効率アップにも繋がっています。

## Note

スケジュールに沿って研修を進めつつ、更に上手くいくところの特徴は、杓子定規に計画を当てはめるのではなく、個々人の個性や得手不得手、進捗状況に応じて臨機応変に研修を進め、きめ細かい指導を行っているところです。



# Point 2

## メンター制度等の導入



# Question 馴染まない新人



いつまでたっても職場に馴染めず不安そうにしていた新人。社員みんなで指導を行っていたが「相談したくても誰に相談したらいいかわからない」と言って辞めてしまった。新人を定着させるにはどうしたらいいのか？

## Note

メンター制度とは

新人社員や若手社員などの悩みに対して先輩社員が助言する制度のことです。先輩社員などのサポートする側を「メンター」、新人社員などサポートされる(受ける)側を「メンティ」と呼びます。

一般的には一人の新人に対して相談相手となる特定の先輩社員をつけて、独り立ちするまでの間サポートを行います。職場内における新たな人間関係の構築とキャリア開発を促進する取り組みです。



## D社 悩みを一人で抱込ませない

気軽に相談できるように、年齢の近い先輩社員をメンターにしています。メンター制度を取り入れたことで社内のコミュニケーションが円滑になり、新人社員は早く職場に慣れることができます。身近に相談できる相手がいるので、新人社員も悩みを一人で抱え込まず、安心できるようです。すぐに先輩社員に相談できるので生産性が上がりミスやトラブルも減りました。



## E社 不安の早期解消に努めています

月に1回1時間程度、メンターとの面談の時間を設けています。定期的な面談を行い仕事の悩みや仕事の進め方の相談にのっています。実務的な課題や、新人社員の抱えている不安や悩みを早期に解消することで、定着力アップにつながっています。



## F社 メンター自身の成長も期待

メンター制度を取り入れて良かった点は、メンターとして指導している社員も成長できることです。新人をサポートする立場になり、新人に対してどのような声かけをしたらいいのか、どのように分かりやすく伝えるかなど工夫することでメンター自身のコミュニケーションスキルや責任感も向上することができました。

## Note

メンターの業務的負荷が増えてしまうことや、メンティとメンターとの相性次第では、信頼関係の構築が難しくなる可能性もあります。メンター制度をどういう目的で導入するかを明確にすることが重要です。運用マニュアルを用意し、制度の目的に合致しかつメンターとしての適性がある人材を選ぶ必要があります。また、全社員に制度の目的や実施内容を周知することで、社内全体に人材育成の視点が根付きメンター制度を効果的に進めることに繋がります。



# Point 3

## 定期的な面談の実施



# Question 新人の本音って？



だいぶ仕事にも慣れきたかなと思ったら急に  
来なくなったり辞めると言い出す新人が増えて  
きた。今度の新人も消極的で向上心が感じ  
られない。「大丈夫？」と聞いても浮かない  
表情。どうしたもんだか、。

## Note

県内企業の多くは、部下を注意・指導する際に  
面談を行うのが一般的だと思いますが、指導・  
注意を行う以外にも、定期的な面談を行うことで、  
問題を事前に発見できたり、報連相がしやすい環境  
ができるなど、コミュニケーションを円滑にするこ  
とが期待できます。

なんでこんな  
簡単なことが  
できないの？



質問しづら  
いなあ、、、  
T-T

どうしよう、  
分からないっ  
て言えない



これくらい  
言わなくてもわ  
かるでしょ？

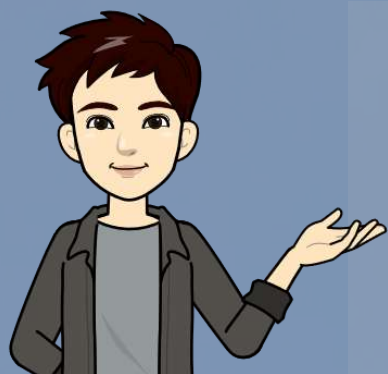






## G社 個々人の目標を共有します

上長と月1~2回、マネージャーと週1回の面談があります。面談では、業務の状況を報告と目標を確認します。目標に向けてどのように行動していけばいいか、先輩社員と一緒に考えます。面談を定期的に行うことで、社員一人一人が目標に向け行動できるようになり、成長につながりました。



## H社 個別に褒める貴重な時間

定期的な面談を行うことで、報連相がしやすい環境ができ、問題を早期に発見することができるようになりました。面談の内容も指導や注意だけではなく、本人の仕事の取り組みや出来るようになったことなど、褒めることを意識して面談を行います。そうすることでモチベーションをあげることができ、より一生懸命に仕事に取り組んでくれるようになりました。



## I社 経営者自ら取組んでいます

社長自ら面談を行っています。普段からコミュニケーションをとるようにしていますが、月に一度、面談時間を設け、本人の不安や課題を共有しています。社員からも社長が気にかけてくれて嬉しいと好評です。チームワークも高まり円滑に指示が通るようになりました。何でも相談できる環境にしたら離職率が減りました。

## Note

OJT中の面談だけではなく、継続雇用後も定期的な面談を実施し、実務的な課題や精神的な不安を取り除き定着に繋げています。実務的な課題については直属の先輩・上司が行い人間関係や精神的な不安などは、人事などの管理部門、小規模の企業であれば経営者自らが直接面談を行うところもあります

# Point 4

## 福利厚生の充実



# Question 応募が少ない！



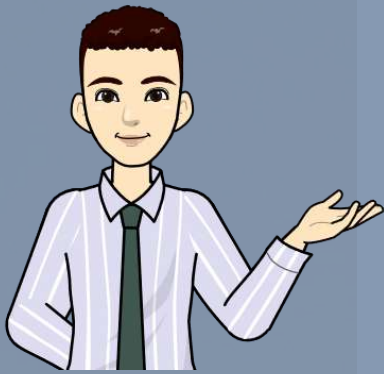
ハローワーク、求人誌、ホームページ、様々な媒体で求人広告を出しても反応がイマイチ。給与面は他社よりいいはずだけど、応募者が来ない！社員に聞いてみても反応がなく。求職者や社員は何を求めているんだろう・・・

## Note

ジョブトレでは、企業を選ぶ際の優先順位をアンケートしていますが、毎年最上位に上げられるのが福利厚生面の週休二日制です。

また、産休・育休制度があるだけでなく実際に取りやすいこと。特に若い女性が挙げる企業選択の優先順位の高いポイントです。制度があっても実際には取れないところ、あるいは妊娠したら辞めるのが慣例になっているところは、どうしても敬遠されてしまいます。育休を希望する男性も少なくないです。





## J社 週休1日を辞めました

完全週休2日制度をとっています。  
創業当初から週休1日が当たり前といった社風でしたが、若い社員が育ちにくい環境だったと思います。  
ですが、作業効率や生産性を見直し、社員に休日として還元出来るようになりました。今後も週休2日制度を継続し、社員の定着やプライベートの充実に繋げ、社員満足度を向上させていきたいと思っています。



## K社 フレックスタイム制の導入

フレックスタイム制を実施しています。  
通勤面でどうしても規定の出社時間に間に合わない、逆に早く着いてしまう場合にも、業務時間内でご本人の生活スタイルにあった勤務時間を設定しています。  
また、急な予定（お子さんのご病気等）が入った場合にも有効な制度になっています。社員一人一人が働きやすい環境を作る事で、余計なストレスもなく業務に集中して貰えます。



## L社 制度だけでなく実績をつくる

産休・育休制度の充実ですね！  
産休育休を終えて仕事に復帰して貰えるように、日ごろから業務をマニュアル化し、欠員が出てでも対応出来るように整備しています。仕事と育児を両立し生き生きと働いている先輩をみて後輩の目標となり、社員全体のモチベーションをキープ出来ています。目指せ！復職率100%です！

## Note

「鉄は熱いうちに叩け」のことわざもあり若者には厳しいトレーニングや指導も時には必要ですが、一方で、福利厚生の実施も多くの若者を引き付ける重要な要素となっています。

また、給与や成長といったものよりも、「社内の雰囲気が良い」など同僚や上司との関係性を重視する若者が多い傾向が見られます。

# Point 5

経営者・人事・現場の共通認識



## Question 社員の定着



将来を見据えて若返りを図りたいが、新人を採用してもなかなか定着しない。育てていきたい思いで採用して期待も大きいですが、イマドキの若者はやる気や根気が足りていないんじゃないか・・・

## Note

まず、継続及び定着に繋げている企業様に共通するポイントは、ジョブトレとの窓口となる人事や総務といった管理部門だけでなく、経営者や訓練生と直接接する現場の管理者や指導者、先輩、同僚に至るまで、未経験者を受け入れて育てるという意識を共有していることです。三者が、見守る、育てるという共通認識を持つことが非常に重要なポイントになっています。





## M社 経営者

新入社員を育てるという意識を現場、人事とも共有しています。経営側の方向性と現場側の意見が食い違うと、新入社員教育に悪影響を及ぼします。直接新入社員と関わる事が少ない分、定期的に指導担当者から育成の現状をヒヤリングし、認識のズレが生じないようにしております。また、新入社員への声かけも重要だと考えます。私自身が笑顔で声をかける事が新入社員との距離を縮め信頼関係を築く近道だからです。



## N社 現場担当者

解っているだろうといった憶測で指導するのではなく、簡単な業務でも丁寧に説明する事から始めます。本人の反応を見ながら指導スピードを調整。現時点の習熟度を上司、人事と共有し、育成方法を検討していきます。指導の際特に心掛けているのは、出来た事を「誉める」事です。成果を認められる事が新入社員の自信となり、モチベーションアップにもなりますからね。また、指導担当者が不在の場合も想定し、誰にでも質問しやすい環境づくりを心掛けています。



## O社 人事担当者

何か困った事があつたらすぐに相談して貰える窓口を意識し、入社の際には業務以外の事もなるべくヒヤリングするようにしています。社員の不安を取り除く事も定着に繋がる育成の一つだと思います。現場担当者から日々の様子も確認しながら、一緒に見守っているというスタンスをとっています。

### Note



うちはのんびり人を育てる余裕はないんだよ！（社長）



自分のことでも忙しいのに、新人の面倒なんかできません！（先輩）



「じゃあ、何故私を採用したの？」とか、「私はこれからどうしたらいいの？」と混乱

# Point 6

ジョブトレ事務局との連携



## Question 継続的な育成



ジョブトレから受け入れ後に継続雇用となった新人だが最近笑顔が無く元気がない。時々遅刻もするしやる気が感じられず本当に弊社で働く気があるのか・・・。厳しく指導して良いものでしょうか？

## Note

特に、定着率の高い企業は、OJT終了後も事務局との連絡を密にしていることが大きな特徴として挙げられます。

事務局には「最近様子がおかしいが、何も言わないので話を聞いて欲しい」とか

「退職したいと周囲に漏らしているようだが、原因が分からないので話を聞いて欲しい」などの相談が企業から寄せられることもあります。





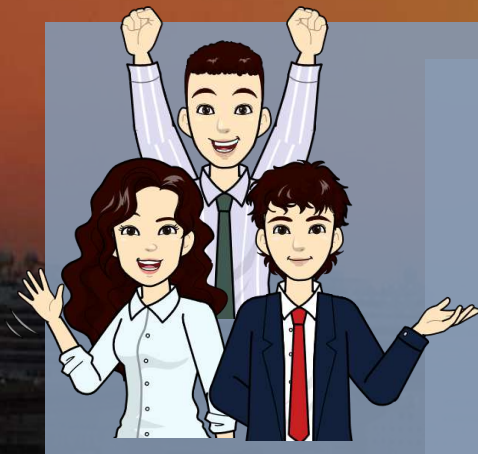
## ジョブトレ 企業開拓員

今年度は振り返り面談で、月に1回程度、コーディネーターと会社に訪問し、直接指導担当者様と訓練生の情報を共有する機会を設けていただきました。仕事に取り組む様子や指導の内容、嬉しい報告など訓練生の情報を詳細に共有することができました。ジョブトレ・指導担当者様・訓練生の3者が指導の内容や目標・課題を共通認識ができることによって、早期に問題を解決し、長期雇用に繋がっています。



## P社 人事担当

担当コーディネーターの皆さんは弊社をはじめ、各企業の雰囲気をよくご存じです。各企業と訓練生が合っているか、事前に相談や入念な面談をすることで訓練生が不安なく、就職することができ、定着にも繋がっています。訓練生や卒業生に声かけをしてくれたり、頑張っている様子を会社に見に来てくれたりするので、訓練生にとっては嬉しく、働く意欲にも繋がっています。



## ジョブトレ コーディネーター

企業様から頂ける訓練生の様子や本人から不安や悩みの相談があった場合等、少しでも気になる事があれば企業を訪問し声かけや面談をさせて頂いています。その面談内容を企業様へフィードバックし双方からフォロー。そうする事で定着に繋がっていると感じています。企業様の協力もあり訓練生の成長を見守る事が出来、とても感謝しています！

## Note

卒業後、数年経過した訓練生に向けて「期待以上に成長しているから、ぜひ褒めて欲しい」などの嬉しい連絡もあります。このように卒業後も企業と事務局が連携して卒業生を見守ることも、その後の定着に大きく寄与していると思われれます。



LET'S JOB-TRAINING  
OKINAWA



## 沖縄県委託事業 若年者ジョブトレーニング



〒900-0016 那覇市前島2-21-13 ふそうビルディング11F

TEL: 098-866-3611

FAX: 098-866-3612

WEB: <http://www.jobtore.jp>

Facebook: <https://www.facebook.com/jobtore>

Twitter: <https://twitter.com/oubojobtore>



ホームページ 公式LINE