

若手社員の職場定着支援事業



取組事例集

平成28年3月発行

はじめに

人材は、企業経営の「要」と言われますが、高校卒業者の4割、大学卒業者の3割が3年以内に初職を辞めています。多くの企業が、若手社員の早期離職に悩んでいる現状です。

埼玉県ではこうした状況を改善するため、県内企業100社を対象に若手社員の職場定着支援事業を実施しました。その結果、働きやすい職場づくりに配慮している企業と、そうでない企業では職場定着に大きな違いがあることが分かりました。

定着率の高い企業は、若手社員の働きやすい環境をつくるために、人事制度の見直しや社員育成のための研修に熱心に取り組んでいます。その結果、社員全体のモチベーションも高まるという好循環を生んでいます。

一方、職場環境の改善を後回しにしている企業では、社員が育つ前に離職してしまい慢性的な人手不足に陥っていました。

また、上司や先輩社員の意識や接し方が若手社員のやる気や継続力に大きな影響を与えることも明らかになりました。

企業が持つ社風や慣習を変えることは簡単ではないかもしれませんが、しかし目まぐるしく変わる経営環境の中で、人材育成を大切にしている企業こそが生き残ることができるといっても過言ではありません。

この「取組事例集」は、支援企業の事例から特に優れたものをご紹介します。これらを参考に、若手社員だけでなく、全ての社員の方々が力を発揮できる職場環境をつくっていただければ幸いです。

平成28年3月

埼玉県産業労働部就業支援課



埼玉県マスコット
「コバトン」&「さいたまっちゃん」

目次

I 事例紹介

株式会社とだか建設（総合工事業）	P 2
株式会社金子製作所（はん用機械器具製造業）	P 3
株式会社ヒシヌママシナリー（生産用機械器具製造業）	P 4
協和界面科学株式会社（業務用機械器具製造業）	P 5
吉原鉄道工業株式会社 久喜工場（輸送用機械器具製造業）	P 6
東上ガス株式会社（ガス業）	P 7
小山企業株式会社（倉庫業）	P 8
牛山電工株式会社（機械器具卸売業）	P 9
株式会社富士文具（その他の卸売業）	P10
社会福祉法人 親愛会（社会保険・社会福祉・介護事業）	P11

II 若手社員の職場定着支援事業の概要	P12-13
---------------------	--------

III 埼玉県からのお知らせ	P14-15
----------------	--------



- 埼玉県さいたま市見沼区中川 166-4
- 代表取締役 戸高 康之
- Tel 048-682-0088
- 従業員数：52 名
- <http://www.todakakensetu.co.jp/>

事業内容

土木建築工事の設計、監督及び施工。

PR

「確かな土木技術で、より良い地域社会づくりに貢献する」という理念のもと、都市土木全般に取り組んでいます。注目されている「無電柱化工事」を得意としています。

社員定着化のための取組

① 資格取得のための「講習費用」、合格時の「お祝い金」を支給

1級土木管理技士や1級管工事施工管理技士の資格を取得するための講習参加費用やテキスト費用は会社負担とし、資格取得を応援しています。資格取得者は、グループ会社全員が集う場で表彰され、資格の難易度や業務関連度に応じた「お祝い金」が合格時に支給されます。

② 半期に一度の Will Plan 面談実施

半期に1回、上司と面談し個別の目標を立てます。半期終了後、目標の達成に対して上司との面談があります。自分の仕事を振り返り、上司からのフィードバックも踏まえて、何ができ、何ができなかったのか、今後の課題について若手社員自身が気づくことで、その後の成長につながります。

③ 繁忙期の残業時「まかない」制度

建設業の繁忙期にあたる12月～3月の間、週に2回、晩御飯が食べられる「まかない」制度があります。カレーライスや生姜焼きなどの温かいご飯が食べられるので若手社員から好評です。

社長・人事担当者の声

毎年、必ず新入社員を受け入れています。みんな年の近い仲間であり、ライバルでもあるため、互いに切磋琢磨しながら成長できる環境があります。それだけでなく、人材教育には投資を惜しみません。若くして一人前になれるので、一人ひとりが会社に影響を与える、大変やりがいのある働き方ができます。



株式会社金子製作所

— 全社員アンケートから制度の改善を図る —



- 埼玉県さいたま市岩槻区古ヶ場 1-3-13
- 代表取締役社長 金子 晴房
- Tel 048-794-8111
- 従業員数：98名
- <http://www.t-kaneko.co.jp>

事業内容

精密切削加工

- ・医療機器用部品加工（主に内視鏡部品等）
- ・航空機用部品加工（主に航空機エンジン部品・機体部品・宇宙ロケット部品等）



PR

加工している医療機器部品も航空機部品も人命にかかわる大切な部品であり、その用途は大きく社会に貢献しています。また、機械任せにはできない、人の技術と知恵が必要な分野でもあり、日々「もっといいものを」と精進しています。

社員定着化のための取組

① 若手社員のキャリア形成

当社が製造する部品類は、高精度な加工技術が必要です。技術習得まで長い時間を要するため、計画的な人材育成により、若手社員が将来に向けたキャリア形成を描けるようにしていくことが重要であるとする社風があります。

② 中堅社員の外部研修参加

若手を受け入れる側である中堅社員の教育が大切であると考えています。積極的に外部研修を活用し、中堅社員の成長に力を入れています。

③ 目標設定の明確化と三者面談による振り返り

資格等級ごとの職務遂行能力基準の他、行動基準を設定することにより、目標を明確にし、上司と部下が一緒になって目標設定を行っています。また、半期ごとの振り返りは人事担当者も加えた三者面談を実施し、コミュニケーションの促進を図っています。

④ 全社員を対象としたアンケートの実施

これで完璧だという人事制度、教育方針はないと考えています。全社員を対象としたアンケートを年に1回実施し、改善を重ねながらより良い制度の構築を目指しています。

社長・人事担当者の声



代表取締役社長
金子 晴房氏

創業からものづくりへの誇りとこだわりを持ち、60年間歩んで来ました。入社後すぐにものづくりに携われるので、ものづくりをしている実感を実早い段階で持てます。取り扱っているものは医療・航空と人命に関わるものであり、責任が大きい分、大きなやりがいもあります。欧米等への部品供給も行っており、当社のものづくりをこれからも世界へ発信していきます。



- 埼玉県比企郡嵐山町鎌形 3123 ● 代表取締役社長 菱沼 省三 ● Tel 0493-62-3311
- 従業員数：74名 ● <http://www.hishinuma.jp>

事業内容 自動車・IT 機器・電機・住宅・装飾・玩具等の精密部品を生産するためのマザーマシンである、ヒシヌマブランドのダイカストマシンメーカー。



PR オリジナル技術を武器に、日本の小型ダイカストマシン市場でトップクラスのシェアがあります。アジアを中心に世界各地に拠点・代理店を有し、「ヒシヌマブランド」を展開しています。

社員定着化のための取組

① 入社前のミスマッチ防止

ミスマッチ防止のため、会社説明会から入社試験を本社にて実施します。実際に働く部署や先輩社員を紹介しながらの工場見学では、会社の環境などが感じ取れます。また、複数回来社してもらうことで、自分の活躍する姿をイメージできると思います。

② 安心して働くためのヒアリングを実施

入社1ヶ月までは、困ったことや、入社後感じたこと、日常生活のことなど些細なことでも、話を聞く時間を設けています。2ヶ月目以降は1ヶ月に1回のペースで話を聞いています。実際に入社1ヶ月の社員の意見をもとに、業務改善に至った実績があります。

③ 有給休暇の取得奨励

有給休暇は入社後3ヶ月後から取得可能です。有給休暇の消化率100%を目指し、個別に消化目標を立てています。新入社員でも気兼ねなく取得できる環境です。夏期休暇とは別に連続休暇を取得できる制度もあり、ワークライフバランスに配慮した就業も可能です。

④ 多面的な評価システム

昇給・賞与査定は、上司だけからの評価ではなく、自己評価と他部署上司からの総合的な評価を元にしています。一方的な査定にならないよう、双方が評価に納得した上で決定します。

社長・人事担当者の声

今年創業60周年を迎えます。現社員数74名の内、新卒採用者が50%、中途採用者が50%です。定着対策は経営の柱とし、ミスマッチ防止対策により、入社3年以内の転職率は5%未満です。公私ともに豊かな人生を実現する、前向きな姿勢と才能に期待いたします。

代表取締役会長 菱沼 有二氏



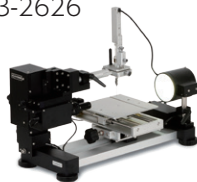
協和界面科学株式会社

— 仕事と育児の両立を支援 —



- 埼玉県新座市野火止 5-4-41 ● 代表取締役 亀井 信一 ● Tel 048-483-2626
- 従業員数：63名 ● <http://www.face-kyowa.co.jp>

事業内容 理学科学機器（接触角計、表面張力計、摩擦計など）の開発、製造、販売。



PR 界面科学測器の専門メーカーとして、お客様が安心して使用できる信頼性の高い測定器を提供。研究開発、品質保証の現場で生じる問題解決を支援します。

社員定着化のための取組

① 記念日休暇制度

自身やご家族の誕生日、結婚記念日等個人的な記念日を1日設定し、毎年有給で休める制度。私生活の充実と心身のリフレッシュを推進しています。

② 有給休暇の取得促進と定時退社の推奨

年次有給休暇消滅 2ヶ月前に対象者とその上司に取得を勧奨することにより、高い有給休暇取得率を得ています。また、原則として残業を禁止にすることで、社員は計画的に仕事を進める意識が高まり、定時退社を可能にしています。

③ 社内勉強会の実施

外部講師を招いた界面科学に関わる基礎知識勉強会をはじめ、社長や顧問、先輩社員が講師となる商品知識勉強会、ものづくり勉強会を毎月行い、学ぶ機会を大切にしています。

④ 仕事と育児の両立を支援

育児休業、育児短時間勤務、看護休暇、学校行事休暇など制度が充実。男性社員も利用実績があります。仕事と育児の両立を高い水準で推進している企業として厚生労働省より県内第1号のプラチナくるみん認定を受けました。

社長・人事担当者の声



総務課長
亀井 真帆氏

自然科学に興味がある方、万物の界面現象の謎を解明しましょう。男女共に働きやすい会社で、グローバルニッチトップ企業を目指しています。男性のみならず、リケジョが活躍できる会社です。



吉原鉄道工業株式会社 久喜工場

— 若手社員が中心となる活気のある職場 —



- 埼玉県久喜市大字樋ノ口 828
- 代表取締役社長 小宮山 憲一
- Tel 0480-21-0801
- 従業員数：50名
- <http://www.yoshiwara.co.jp/>

事業内容 鉄道機械信号用品の専門メーカーです。列車の線路を切り替える「ポイント」に使用される「転てつ付属装置」を自社で開発・製造。

PR 鉄道インフラの設置及び日々の安全運行には当社の製品が不可欠であり、長年高いシェアを維持し継続的に収益をあげています。台湾新幹線を始めとする、日本が主導する海外鉄道事業案件においても欠くことのできない役割を果たしています。

社員定着化のための取組

① インターンシップの受入れ

専門学校等と連携し、インターンシップによる学生の受け入れを積極的に行い、入社前から仕事の内容や職場の雰囲気を理解してもらっています。

② 活気ある職場づくり

ベテラン社員の熟練技術を若手社員に伝えることは、ものづくりの会社にとって大きな課題です。各製造部門のREAL ENGINEER(真の技術者)を育て上げる取り組みにより、若手社員のやる気を引き出し、技術の伝承がスムーズに行われています。100年を超える業歴がありますが、社員の平均年齢は、32歳と若返りを図ることができました。

③ 残業ゼロを目標とした勤務時間の管理

年度末の繁忙期においても計画的に製造を行っており、残業ゼロを目標に勤務時間の管理に努めています。

④ 資格取得の奨励

資格取得奨励制度を導入し、社員の資格取得を支援しています。合格者には規定に基づき、奨励金の付与があります。また、全社員の名刺に取得した資格名を印字したり、工場の受付にも資格名つきの名札を掲示し、社員に誇りを持ってもらっています。

社長・人事担当者の声



代表取締役社長
小宮山 憲一 氏

工場を支える従業員は約 50 人、平均年齢は 32 歳と、若手社員が中心です。社員は自ら毎年目標を設定し、各種国家試験に挑戦し技能向上を競っており、これは当社製品群のグッドデザイン賞 3 回の受賞に結びついています。これからも積極的に若手社員の能力開発に努め、世界に誇る「安全・正確・快適」という日本の鉄道技術の足元を守り続けなければならないという決意のもと、日々の生産活動をしていきます。



- 埼玉県志木市本町 3-1-61
- 代表取締役社長 清水 宏之介
- Tel 048-471-2311
- 従業員数：232名
- <http://www.tojogas.co.jp>

事業
内容

各種高圧ガスの供給および販売、住宅設備機器の販売 他。

PR

LPガスをはじめとするエネルギーをお届けし、また、「素敵 快適 創造企業」として、豊かで楽しい暮らしと社会を支える笑顔のインフラストラクチャー企業でありたいと努力しています。

社員定着化のための取組

① 全社員との面談を実施

人事総務課が全社員との面談を年1回実施。人事希望や要望等をヒアリングするなどして、社員の声を各種人事制度の運用に反映しています。

② 資格取得の支援

業務に必要な各種ガス関連資格については、自己啓発補助制度を整備し、取得後には毎月手当を支給することにより、早期取得を支援しています。

③ イベント企画による社員間の連携

定期的で開催しているお客様に対する感謝イベントでは、若手社員が企画して出し物を実演することにより、社員間の連携や一体感を強固にしています。社員同士の絆が深まるとともに、仕事への前向きな姿勢を引き出しています。

④ 人材育成体制への取組

今回、埼玉県の事業を利用し、キャリアコンサルタントが若手社員11名との面談により把握された共通の課題(どの拠点でも同じ基準で労務管理が行われること等)を会社として認識し、対応していくことになりました。今後はブラザー・シスター制度とともに、総務の先輩社員を中心に若手社員との面談を行い、悩みの共有化と改善策を一緒に模索していくことを予定しています。

社長・人事担当者の声



代表取締役社長
清水 宏之介氏

共通課題はもとより、個別の課題(人間関係等)が職場に与える影響も改めて認識しました。今後も現場の長と人事総務部門が協力して改善に努めていきたいと思えます。



- 埼玉県戸田市氷川町 1-9-9
- 代表取締役 小山 嘉一郎
- Tel 048-441-2240
- 従業員数：62 名
- <http://www.kym.co.jp/>

事業内容

倉庫業、不動産賃貸業、一般区域貨物自動車運送業、損害保険代理業。



PR

昭和 40 年の創業以来、皆様の生活に密着したサービスを心掛け、物流を通して社会に貢献して参りました。お客様にとって安全・確実な管理・迅速・的確な対応をモットーに信頼される『総合物流企業』を目指し、社員一丸となって全力を尽くして参ります。

社員定着化のための取組

① 育成風土づくりの工夫

「1年で新卒新入社員を定着させて早期に戦力化する」という目標の下、入社 3~5 年の若手社員は新卒新入社員の OJT (*) 担当者の経験を通じて、初めてリーダーシップやマネジメントを体験。OJT 担当者の経験が将来的に管理者として役に立つことを意識させ、リーダーシップを発揮する経験が与えられます。

② OJT で早めに手を打つ

OJT では新入社員に仕事を教える方法、ほめ方、ねぎらい方、注意指導の与え方といったコミュニケーションのほか、OJT 担当者自身の経験を活用するものがあります。年末の繁忙期などの「山」を乗り切るため、「早めに手を打つ」ことが重要というセオリーを、OJT 担当者の経験を元に指導します。

③ 情報の共有化が育む組織全体の OJT 文化

社員育成には、組織全体で若手社員を育成する文化が育まれています。新入社員が毎日20分かけて作成した「業務日誌」は、育成経験豊富な役職者が自由に閲覧でき、OJT 担当者が気づかない問題に対し、双方にアドバイスができる仕組みです。時には対面での指導や、日誌へのコメントをするなど、若手社員の成長を支援しています。

*OJT(On the Job Training)：実務を通じた社員教育

社長・人事担当者の声



代表取締役
小山 嘉一郎氏

小山企業株式会社は昭和 40 年創業、埼玉県戸田市に本社を構える総合物流会社です。「商品にとっての一流ホテルを目指す」を掲げるスローガンには、「①お客様をもてなすように商品を取り扱う、②顧客の要望に沿った安全・安心のサービスを提供しよう、③たくさんのリピーターをつくろう」という思いが込められています。自らの成長が会社のステップアップに繋がっていくことに、大変やりがいのある仕事です。

牛山電工株式会社

— 現場の社員の声を聞き、経営に活かす —



- 埼玉県川越市問屋町 6-1
- 代表取締役社長 吉田 忠将
- Tel 049-224-5331
- 従業員数：63 名
- <http://www.ushiyama-denko.co.jp>

事業内容 電設資材、住宅設備、防災設備、セキュリティー設備機器を取り扱っています。



PR 川越地区で50年を超える老舗電設資材卸売業者です。各種メーカーのものを幅広く扱い、またプロショップ「ベンリーセブンセブン」を併設し、地域の皆様に貢献しております。

社員定着化のための取組

① 社員の声を活かす経営方針

社員の声を聞き経営に活かす経営方針です。社員が記録する日報を社長が確認し、社員からの要望事項があれば担当役員に対応指示を出すことがあります。これまで、社内禁煙がルール化されるなど、社員の声が職場環境の改善に活かされています。

② 女性活用プロジェクトの立ち上げ

県のウーマノミクスに賛同し、女性活用プロジェクトを立ち上げてきました。女性社員同士の交流により、女性目線による改革を実現してきました。これにより男女問わず、社内改革に対して発言できる環境が醸成されています。

③ ノー残業デー、社内禁煙の実現

ノー残業デーを週に1回設定し、社内禁煙をルール化するなど、より良い職場環境を実現しています。

④ 若手社員に対するアドバイスの実施

埼玉県の職業定着支援事業を活用して多くの社員がキャリアコンサルタントからアドバイスを受けました。アドバイスにより、社員それぞれが前向きに仕事に励んでいます。

社長・人事担当者の声



代表取締役社長
吉田 忠将氏

当社は、入社された皆様が定年まで働き続けられる会社を目指しています。そのために、職場環境や人間関係には、特段の配慮をしております。現場の意見を吸い上げ、また悩みがあれば、職種に関係なく、親身になって相談を受ける体制づくりを行っています。お役立ち精神で、地域に貢献し、会社も社員も日々成長する会社を目指しています。

株式会社富士文具

— 売場づくりを通じ、新たなキャリアを実現 —



- 埼玉県川口市戸塚東 3-20-20
- 代表取締役 石田 義明
- Tel 048-297-2767
- 従業員数：73 名
- <http://www.fujibungu.co.jp>

事業内容 全国のホームセンターやドラッグストア、スーパー等のお取引先に、文具、事務用品、オフィス家具等の商品を販売。最近ではネット販売も始めています。

PR 個人のセンスや知識を活かした仕事ができるので、企画力やクリエイティブ力が磨かれ社員の成長につながります。

社員定着化のための取組

① 職務の充実

社員に能力を発揮してもらうため、責任と権限を与えているので、自分のセンスや知識を存分に活かして文房具の売場を作れます。売場づくりを通じて新しいキャリアを実現することができます。

② イン트라ネットでの情報の共有化

イントラネット上の「社内掲示板」を通じて、社内イベントや連絡事項等をいつでもどこでも閲覧できるようにし、情報の共有化を図っています。営業担当者はノートPCにより、外出先から簡単にアクセスできます。この「社内掲示板」を使って災害時などの際には従業員全員の安否確認を行います。

③ 親睦会の開催

営業所等の職場が分散しているため、社内の親睦を図るイベントを実施。決算後に行う社員総会、仕入先も集う新年会、ボウリング大会、ゴルフコンペなど盛りだくさんです。

④ 資格取得の奨励

今回の事業でキャリアコンサルタントによる面談を実施したところ、業務関連資格を取得したいというニーズがありました。そこで県の資格取得支援を活用し、通信講座を受講して資格取得に取り組んでいます。今後も資格取得を奨励し受講料の一部を負担することで、社員のスキルアップを支援していきたいと考えています。

社長・人事担当者の声



代表取締役
石田 義明氏

第一に明るく元気で健康であること。また、基本的な挨拶はもちろん、礼儀正しく、性格的に裏表のない人物を求めています。入社後は店舗販売をはじめ、商品管理（物流）などの研修をしっかりと行い、実践から得られた知識を今後の業務に活かしてもらいます。皆さん一人ひとりの個性を大切に伸ばして行ける配属先を検討します。つらいことも楽しいこともあるはずですから、メリハリをつけてしっかりと仕事をしていただきたいと思います。

社会福祉法人 親愛会

— 充実の研修制度と人材育成体制 —



- 埼玉県川越市中台南 2-15-10
- 理事長 矢部 薫
- Tel 049-246-6800
- 従業員数：236 名
- <http://www.sinaikai.or.jp/>

事業内容 障がい者を対象とした福祉サービスの提供、高齢者を対象とした福祉サービスの提供、障がい者支援施設、特別養護老人ホーム、その他障害福祉サービスの運営。

PR 法人理念である「生きるを支える」をモットーに、家族、利用者一人ひとりの人生を応援し、常に質の高い支援、介護を目指しています。福祉サービスを介して、日々の生活に喜びを感じ、笑顔あふれる人生を支えることが当法人の使命です。

社員定着化のための取組

① 充実した研修制度・人材育成体制

入職時は先輩職員がしっかり研修を行います。また、職員教育はキャリアに応じた専門研修をはじめ、国家資格対策にも力を入れています。たとえば、介護福祉士資格取得のため法人内で講座を開催しており、講座を受講した職員は試験の合格率が 8 割と高い実績を誇っています。

② ワークライフバランスに配慮した福利厚生

“育児・介護休業”をはじめ、“リフレッシュ休暇”、出産や育児、介護など家庭の状況に合わせて働き方を変えられる“職種間転換制度”を設けています。また、夏は事業所対抗ボウリング大会、秋はスポーツイベントと、職員の家族も参加できる内容で交流を図っています。

③ 多様な事業所経験

入所施設現場で働く支援員や介護職員だけでなく、利用者が通ってくる通所事業所の支援員(*)や、利用者や御家族の話を聞く相談員など、様々な職種があります。多様な事業所での経験を通して視野を広げることができます。

*支援員：障がい者の生活をサポートする仕事

社長・人事担当者の声

親愛会は若い職員が多く活躍できる職場です。皆さんが安心していきいきと働けるよう、内定者同士の交流の機会を設け、また先輩職員が質問にお答えするなど、採用後から入職後までサポートします。



若手社員の職場定着支援事業の概要

埼玉県では県内企業100社を対象に、中小企業診断士、社会保険労務士、キャリアコンサルタントのアドバイザーを派遣し、各々の会社の状況に合わせて、若手社員の職場定着のための支援に取り組みました。

(1) 若手社員 育成研修

新入社員研修

対象者：新入社員

研修内容

- ① ビジネスマナーのおさらい
- ② コミュニケーション力の向上
- ③ グループ討議（仕事の悩みと解決方法）
- ④ 個人演習

若手社員の受入れ指導法研修

対象者：若手社員の上司、先輩社員、メンター

研修内容

- ① 若手社員の受入れ・指導の全体像
- ② 指導育成の基本
- ③ 教え方を身につける
- ④ マインド面の指導法を身につける
- ⑤ タイプにあわせた対応
（指導者の4タイプ、若手社員の4タイプ）

若手社員フォローアップ研修

対象者：入社後1～3年目の若手社員

研修内容

- ① 職場で期待される役割と心構え
- ② 仕事を円滑にするコミュニケーション
- ③ これからの目標設定と挑戦課題を考える



グループワークに挑戦



名刺交換が初めての方もいます

(2) 階層別研修

若手社員の定着化のためには、経営者をはじめ管理職、職場の先輩、メンター等の関係者が、職場内のコミュニケーションや若手社員の育成など立場に応じた適切な知識を持つことが重要です。そのために、右記の内容に関する研修への参加を支援しました。

研修内容

- ・ リーダー育成
- ・ 部下指導、コーチング
- ・ 管理職レベルアップ、意識改革
- ・ 取締役、管理者の役割 など

(3) 資格取得支援

資格取得は知識やスキルの習得のみならず、自己有用感^(*)を高めることから、若手社員の意欲向上に重要な対策です。「小さな成功体験の積上げ」の観点から、働きながらでも取得しやすく、実務に関連する資格を取得するための支援をしました。

*自己有用感：組織等において自分の存在価値を感じること

支援した主な資格

- ・ フォークリフト・簿記
- ・ 玉掛け
- ・ 高所作業車
- ・ 高圧ガス製造保安責任者
- ・ ファイナンシャルプランナー
- ・ 秘書検定
- など

若手社員の職場定着支援事業の概要

(4) キャリアコンサルタントによる面談

社員が離職を考える原因として、例えば、上司や先輩との人間関係についての悩みや、「会社で将来のキャリアを描けない」といった悩みを持つ場合には、悩みの当事者となる会社（上司）には相談しづらい場合が想定されます。そのような場合には、第三者であるキャリアコンサルタントによる面談が有効です。

面談実施による効果例

① 会社に相談し人間関係が改善された例

社内の人間関係に悩み、退職を考えているとの相談があった。信頼のおける役員に相談するようアドバイスし、本人が役員に相談し問題が解決した。現在は前向きに仕事に取り組んでいる。

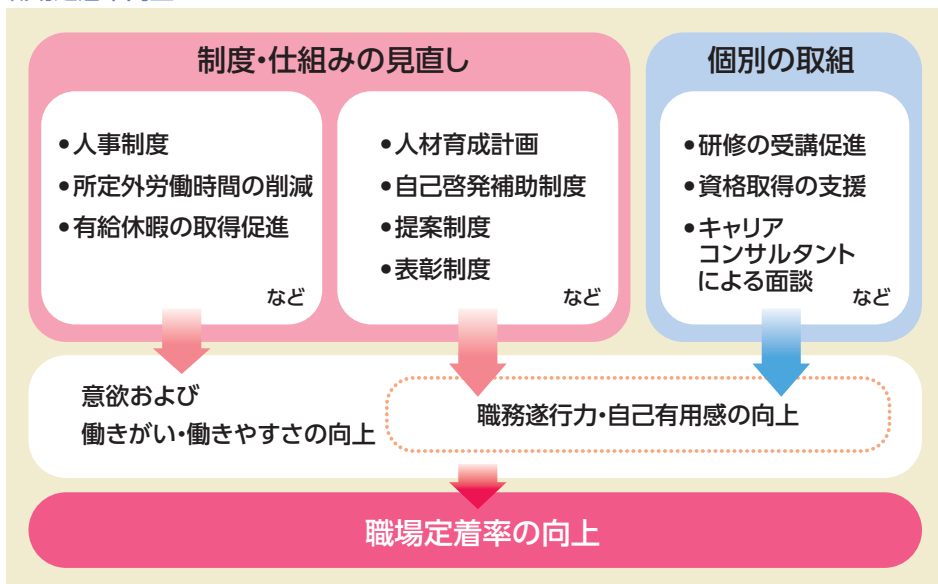
② 会社が制度として対応に取り組んだ例

大半の若手社員とキャリアコンサルタントが面談し、共通課題を会社にフィードバックした。今後は先輩社員が中心となって若手社員と面談を行い、改善策に取り組むこととなった。

(5) 会社の諸制度の見直し

人事制度や人材育成は、社員の意欲や働きがい・働きやすさを向上させるうえで大変重要です。本事業では、企業の経営者や人事部長が、アドバイザー（中小企業診断士および社会保険労務士）からの提案により、諸制度の見直しに取り組みました。

職場定着率向上のプロセス



社員のスキルアップはお任せください!

県では、企業の皆さまのスキルアップをサポートする技能講習を実施しています。
新入社員教育・各種資格取得対策などに、ぜひご活用ください。

選べる3タイプ

メニュー型	オーダーメイド型	派遣型
多彩な講習メニューから選んで受講できます (例: ITスキルアップ、資格取得対策など)	貴社のニーズに合わせた講習を設定できます (夜間や土日の講習も可能です)	いつもの設備・環境で講習が受講できます (講師が御社に伺い講習を実施します)

講習内容の一例

※これ以外にも様々な講習を実施しています。ぜひご相談ください。

講習名	講習時間／受講料	講習内容
新入社員向け 工具入門研修	12時間／¥3,000	機械加工に必要な手工具の取扱い方法や測定機器による測定方法について、基本的な知識・技能を習得します。
ホームページ作成	12時間／¥2,000	Webの基礎知識やWebページで写真やイラストを活用する方法を学びます。
第二種電気工事士 技能試験準備講習	18時間／¥6,700	技能試験候補問題13課題を実際に配線し、試験合格を目指す講習です。

※受講料は1人当たりの金額です。

ご利用要件

メニュー型

対象者 在職中の方 会場 高等技術専門学校
講習日数 2～10日間程度 受講料 ¥2,000～

オーダーメイド型・派遣型

対象者 県内の中小企業の事業主及びその従業員
会場 高等技術専門学校(オーダーメイド型)
申込み企業など(派遣型)
講習時間 1講習当たり12～30時間(年間20日まで)
受講料 (学科167円/時間、実技375円/時間)×受講者数
テキスト代等は、別途ご負担いただきます。

ご利用者様の声

企業から<派遣型講習>

講師の方は、技術のみならず経験・知識も豊富で、中堅・若い社員たちに経験談などを交えてわかりやすくご指導いただきました。製造業にありがちな「仕事は見て覚えろ」ではなく、「技術は指導しながら伝承する」という社風に進化し、社員間のコミュニケーションも良くなりました。

受講生から<メニュー型講習>

今後の業務に活用できるITスキルを習得できました。実践に必要なテクニック等も指導してもらえ、さっそく職場で役立っています。

お申込み・お問い合わせ

埼玉県産業労働部産業人材育成課
TEL 048-830-4598(直通)

埼玉県 技能講習

検索

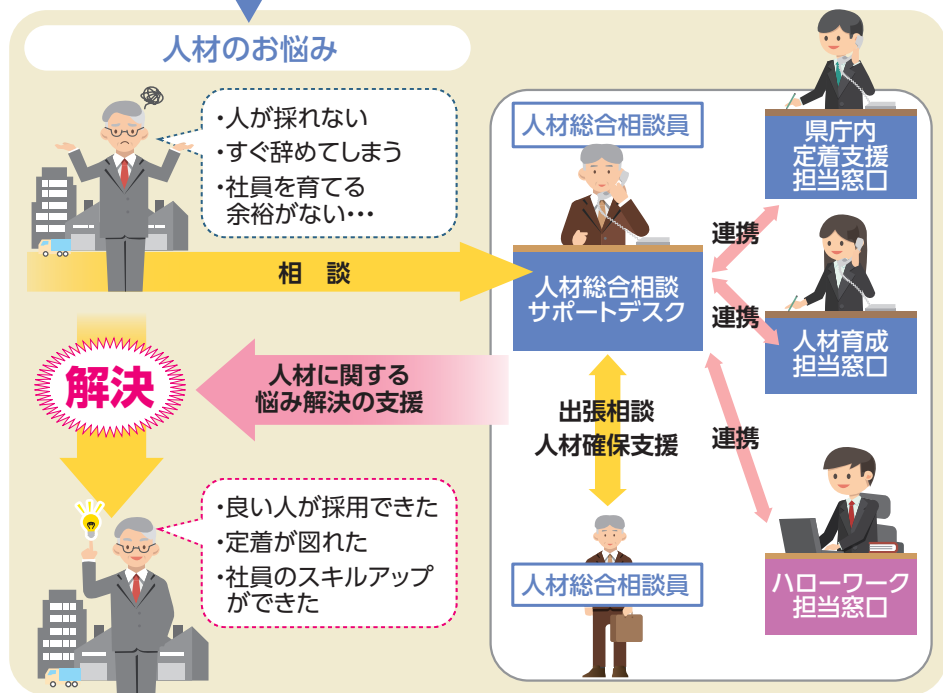
人材総合相談サポートデスクのご案内

埼玉県では、
企業の「人材」に関するさまざまなご相談をお受けする
「人材総合相談サポートデスク」を設置します。



埼玉県マスコット
「コパトン」&「さいたまっちゃん」

ご相談の流れ



相談受付はこちらです(まずはお電話で)

受付電話 **048-830-4542** (産業労働部就業支援課内)

受付時間 平日の 8:30 ~ 17:15 ※ご要望に応じ、直接貴社に訪問してご相談に応じることできます。

取組事例集

〈問合せ先〉 埼玉県産業労働部就業支援課
〒330-9301 さいたま市浦和区高砂3-15-1
電話：048-830-4538 / FAX：048-830-4851
E-mail：a4530@pref.saitama.lg.jp

〈受託先〉 リそな総合研究所株式会社