

## ～人材定着と企業の成長を目指した取組事例～

企業の成功には、優れた人材の定着が不可欠です。  
当事業では、コーディネーターが皆様の課題を丁寧にヒアリングした上で、課題に応じた専門の講師を無料で派遣いたします！お気軽にご相談下さい！



### < キャリアパス制度 >

社員が主体的に目標に向かうための取り組みを促すシステム。どのような仕事をどれだけ経験し、どのようなスキル・能力を身に付け、どのようなレベルに到達すれば、どのように昇進できるのかなどについてアドバイスいたします。

### < 表彰制度 >

- お客様・取引先・地域の人・家族喜ばれたカード
  - MVP 表彰
  - 改善提案制度
  - 読書推進制度
- ※表彰とは異なりますが、社内メンバー間でのサンクスカード／ありがとうカードなど

### < 休暇制度 >

- アニバーサリー休暇
- 押しメン休暇
- ボランティア休暇
- 健康管理のための休暇
- 家族と過ごすための休暇（お祝い・看護など用途自由）
- 育児・介護・治療との両立を支援する休暇
- キャリアアップを支援するための休暇など

### < メンター制度 >

具体的な導入方法や導入事例、メンター候補者へのレクチャーなどをお伝えします！

### < 研修制度・リーダー育成カリキュラム策定 >

どのような階層に向けてどのような研修を導入するかなどのご相談なども OK！  
チームビルディング / ファシリテーション / コミュニケーション  
ハラスメント / メンタルヘルス / 1on1 ミーティング・・・etc

### < 人事評価・考課制度・目標管理制度 >

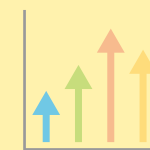
- 1) これから導入したいけど、どのように構築していいのかわからない・・・
- 2) 従業員に個人目標を決めてもらい、その進捗や達成度合いによって人事評価を決めるマネジメント方法など

### < 企業内資格制度 >

- 1) 資格試験の受験料や更新料、勉強のための研修参加費や書籍費用などを全額あるいは一部補助
- 2) 企業が定める資格を取得した場合にお祝い金や合格奨励金を支給  
特定の資格を所持している場合基本給に資格手当を乗せるケースなどもある



小さな取り組みで  
職場が生まれ変わる！



誰もが成長を実感できる！

## 定着率アップ＆ モチベーション向上の ヒント・事例集



## 《目次》 >>

ごあいさつ・・・・・・・・・・・・・2

## 【第1章】 >> はじめに

本事業の目的・・・・・・・・・・・・・3

## 【第2章】 >> 調査結果について

若年者意識調査結果・・・・・・・・・・・・・4

## 【第3章】 >> 定着に向けた取組事例

取組事例① 船越認定こども園・・・・・・・・・・10

取組事例② 沖縄県メモリアル協会・・・・・・・・14

取組事例③ 浦添市社会福祉協議会・・・・・・・・16

取組事例④ trinity・・・・・・・・・・・・・18

取組事例⑤ A 保育園・・・・・・・・・・・・・20

取組事例⑥ ランタナ興産株式会社・・・・・・・・22

取組事例⑦ 合同会社 壱番座・・・・・・・・・・24

ハラスメント防止に向けて・・・・・・・・・・26

組織診断チェックリスト&

定着支援のテンプレート集・・・・・・・・・・27

雇用に関する助成金制度のご案内・・・・・・・・28

雇用に関する相談窓口のご案内・・・・・・・・29

沖縄労働局職業安定部  
部長 中島 千勝



沖縄県における最近の雇用情勢は、入域観光客の増加等急激な需要回復に伴い、求職者1人あたりの求人数を示す有効求人倍率が連続して1倍を超え、多くの産業において人手不足感となっており、労働力確保及び生産性向上が重要な課題となっています。

そのような中で、沖縄の新規学卒就職者（令和3（2021）年3月卒）の3年以内の離職率は、大卒が41.2%（全国平均34.9%）、高卒が51.2%（全国平均38.4%）と大卒、高卒ともに全国平均を大きく上回っており、離転職を繰り返すケースも多く、若年者のキャリア形成にとって大きな損失であるとともに、企業にとっても人材確保・教育訓練コスト等の負担増加に繋がっています。

この背景には、コロナ禍を経てリモートワークなどの働き方の変化により、上司・部下・同僚とのコミュニケーション不足や職場の中で相談できる相手がいない等、職場の人間関係が希薄化し、新入社員や若手社員が孤立しがちな状況であることが大きな要因の一つとしてあると考えています。

企業経営において労働者はかけがえのない財産であり、企業の発展のためには若者の職場定着や人材育成を進めて企業の生産性を向上させ、働きやすい職場環境を実現することが非常に重要と考えます。

このため、沖縄労働局では、「沖縄早期離職者定着支援事業」として経営マネジメントノウハウを有する民間企業に委託し、業界団体や企業に対して、職場定着に向けた経営課題の解決等の支援、従業員の職場定着に効果が見込まれる制度等の導入支援を行っています。例えば、新入社員等の仕事の悩みについて上司以外の先輩社員が相談・サポートする「メンター制度」やその他の人事労務管理制度等の導入について、セミナーや個別支援によるコンサルティングを実施しています。

制度を導入した企業からは「社内全体のコミュニケーションがとても活発になった」、「今回の取組みにあたり、これまで見えてなかった事や見ようとしなかった事が自ずと認識できるようになった」、「従業員への質問を工夫して、『話していいんだ』という空気感が作れるようになってきた」等といった声が多く寄せられており、制度導入により新入社員等の職場定着が図られるだけでなく、組織全体の活性化も期待できます。

貴社においても、本冊子の取組みを参考に是非、若年者層を中心とした職場定着の取組みを始めてみませんか。



## 沖縄早期離職者定着支援事業の目的

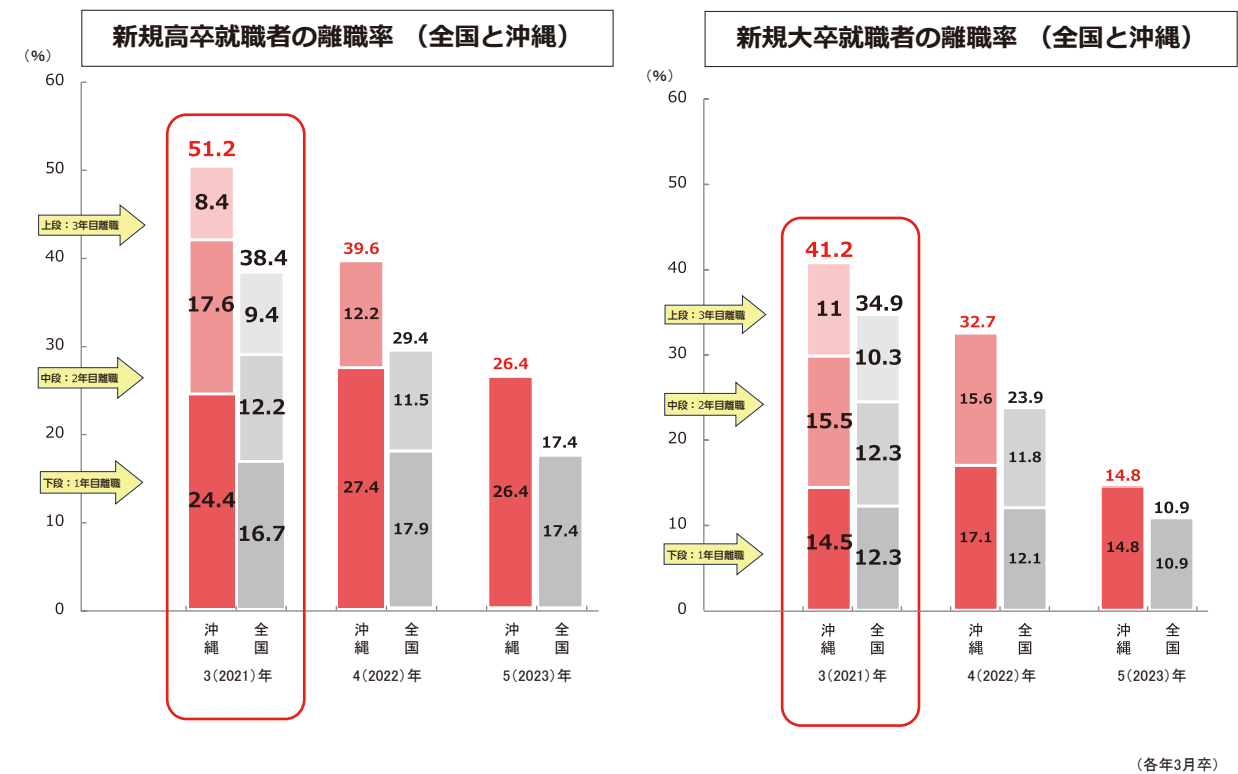
沖縄県においては、大学及び高校卒業者の3年以内の離職率が高いこと、非正規従業員の割合も全国平均と比較すると高いことが課題となります。

また、若年者を中心として安易な離職・転職を繰り返す者も多く、県全体の失業率を押し上げる要因となっています。こうした状況を改善するためにも、事業所内の人材育成や就職後の定着支援を進めていく取組みはますます重要となっています。

本事業では、その代表的な手法として「メンター制度」をはじめ、若年者の職場定着に有効な人事労務管理制度導入に向けた実践的なセミナーやコンサルティング（個別相談）を実施するとともに、事業所内への周知、意識啓発を図ることによって、沖縄県内の若年者の職場定着、安定雇用の促進を目指しています。

### 新規学卒就職者（令和3年3月卒業者）の離職状況について

資料：沖縄労働局（令和6年11月リリース）



- 注1) 各年3月末卒業生対象  
 注2) 3年目までの離職率は、四捨五入の関係で1年目、2年目、3年目の離職率の合計と一致しないことがある。  
 注3) 事業所が雇用保険の加入手続きを遡って行った等の理由により、1年目、2年目、3年目で若干の変動がある。  
 注4) 離職率は離職した都道府県で計上されるため、必ずしも沖縄県で採用された者の離職を意味するものではない。





## 第2章 調査結果について

### 若年者意識調査結果

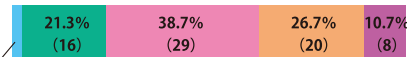
本事業において、若年者の雇用に関する現状の課題や、問題点の整理を行うことを目的とし、若年労働者の職業観に関する意識・満足度を図る調査を行いました。本調査の概要は、以下のとおりです。

- 1 調査の対象：沖縄県内の建設業、製造業、運輸業に従事する35歳未満の就業者
- 2 調査時期：令和6年5月～令和7年3月
- 3 調査方法：記入式（調査票郵送・FAX）またはWEB入力式

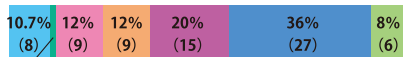
### 【建設業】

#### 回答者属性

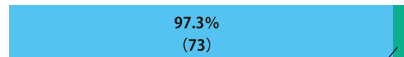
##### 【年齢】



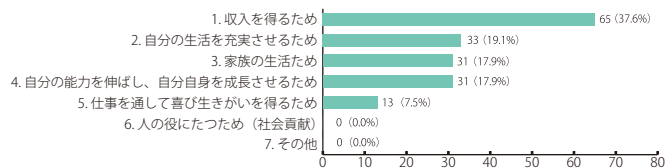
##### 【勤続年数】



##### 【勤務形態】

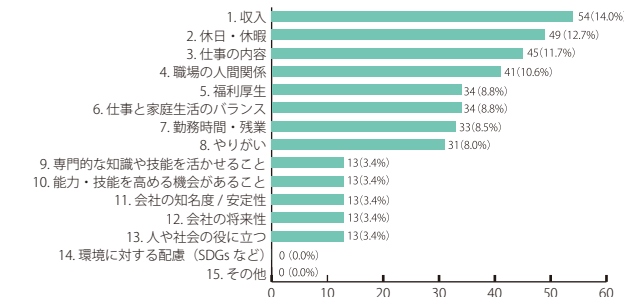


#### Q1. あなたの働く理由はなんですか？（複数回答可）75件の回答



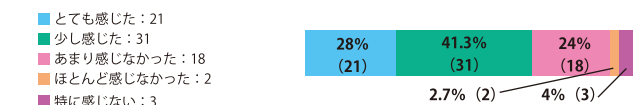
「収入を得るため」が37.6%と最も多く、次に「自分の生活を充実させるため」が19.1%、「家族の生活のため」「自分の能力を伸ばし、自分自身を成長させるため」が同率で17.9%となった。充実した生活を送るために必要なお金を稼ぐ一方で、自己研鑽にを目的としていることにも注目していることが窺える。

#### Q2. 働くうえで重視している事はなんですか？（複数回答可）386件の回答



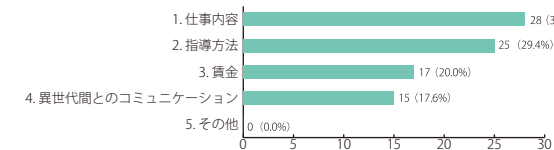
働く理由と同じ「収入」が最も多く14.0%となった。次に「休日・休暇」が12.7%、「仕事の内容」が11.7%となっている。また、「能力・技能を高める機会があること」「専門的な知識や技能を活かせること」の回答が低いことから、上昇志向よりも安定志向の傾向があることが窺える。

#### Q3-①.入社前と入社後でギャップを感じましたか？75件の回答



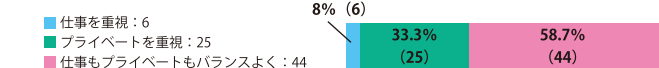
「とても感じた」「少し感じた」が合わせて69.3%と多く、「感じなかった」に分類される回答は合計30.7%となった。入社前と入社後でギャップを感じる傾向にあるため、入社前に会社概要や仕事内容を理解・納得してもらった状態で入社してもらうことが必要とえられる。

#### Q3-②.どのような点でギャップを感じましたか？（複数回答可）85件の回答



「仕事内容」が合わせて32.9%と最も多く、次に「指導方法」が29.4%、「賃金」が20.0%となっている。「面接時だけでなく、入社前に既存社員の方を交えたカジュアル面談を設けるなど、相互理解の工夫が必要だと考える。

#### Q4.仕事とプライベートどちらを重視しますか？75件の回答



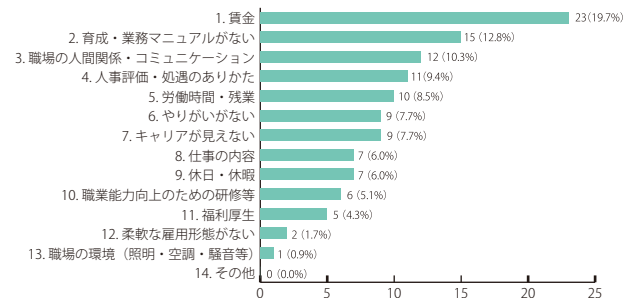
「仕事もプライベートもバランスよく」が58.7%と多く、「プライベートを重視」という回答が33.3%と「仕事を重視」の8.0%よりも多くなった。仕事を重視するという方は少数となり、プライベートも充実できる働き方を求めていることが窺える。

#### Q5-①.現在の仕事に満足していますか？75件の回答



上記で「いいえ」「どちらでもない」と回答した方

#### Q5-②. その理由は何ですか？（複数回答可）117件の回答

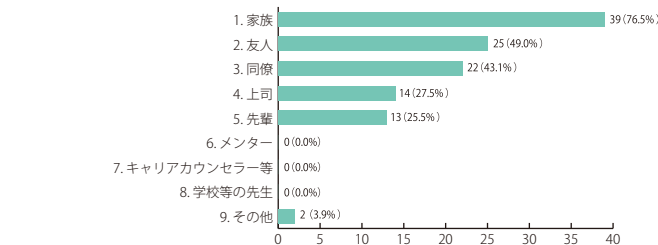


45.3%が「はい」と回答。「いいえ」が20.0%、「どちらともいえない」が34.7%となった。満足していない理由として、「賃金」が最も多く19.7%、次に「育成・業務マニュアルがない」が12.8%「職場の人間関係・コミュニケーション」が10.3%、「人事評価・処遇のありかた」が9.4%となった。「働くうえで重視していること」で上位となる「収入・賃金」の満足度が低い結果となっている。また、「職場の人間関係・コミュニケーション」については、以降の問いにある「離職を考えた理由」でも2割弱の方が「職場の人間関係・コミュニケーション」と回答していることから、離職につながる要因として注意していく必要があると考える。

#### Q6-①.働く上で悩みを相談する相手はいますか？75件の回答



#### Q6-②.相談相手は誰ですか？（複数回答可）51件の回答

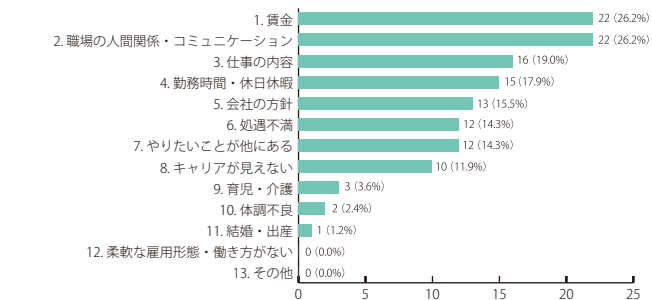


65.3%が相談する相手がいると回答し、相談相手は「家族」が最も多く76.5%と半数近くを占め、続いて「友人」49%、「同僚」43.1%「上司」が27.5%となっており、プライベート、仕事とどちらにも相談相手がいる傾向にあることが分かる。一方で、「相談する相手がいない」と回答した方が13.3%となっている。約1割と少数ではあるが、悩みを相談したり、コミュニケーションが取りやすい機会や環境を意識的に作っていくことが必要になってくると考える。

#### Q7-①.これまで離職を考えたことがありましたか？75件の回答

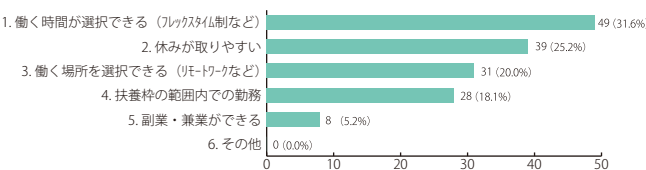


#### Q7-②.その理由は何ですか？（複数回答可）84件の回答



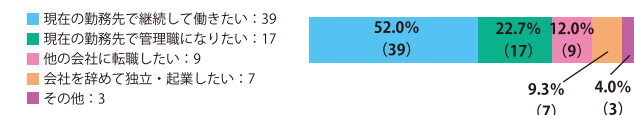
61.3%と半数以上が離職を考えたことがあると回答。最も多かった理由が「賃金」「職場の人間関係・コミュニケーション」が同率で26.2%。続いて、「仕事内容」が19%、「勤務時間・休日休暇」が17.9%、と上位を占める。「働く理由」や「働くうえで重視すること」でも賃金や勤務時間・休日休暇など、収入や労務管理関係が上位に挙がっており、従業員が満足して働ける環境づくりや離職防止につなげるためには、この項目が重要になると考える。

#### Q8. 「このような働き方があれば望ましい」と思うことがあれば教えてください。（複数回答可）155件の回答



「働く時間が選択できる」が31.6%と最も多く、「休みが取りやすい」が25.2%、「働く場所を選択できる（リモートワークなど）」が20.0%と上位を占める。柔軟に仕事を行い、プライベートの時間を充実させたい傾向があると推察できる。企業としてワークライフ・バランスをどのように取っていくかが、従業員満足度向上のカギとなることが窺える。

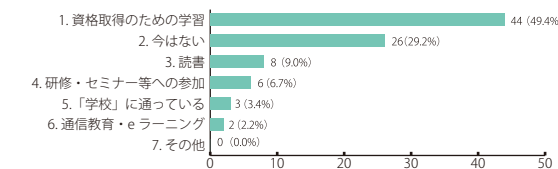
#### Q9. 今後どのようなキャリアを考えていますか？75件の回答



【その他回答】  
・送っている。・賃金が上がらないなら転職したい。  
・仕事内容や賃金、福利厚生など、現在働いている職場よりいいところがあれば、転職したいと考えている。

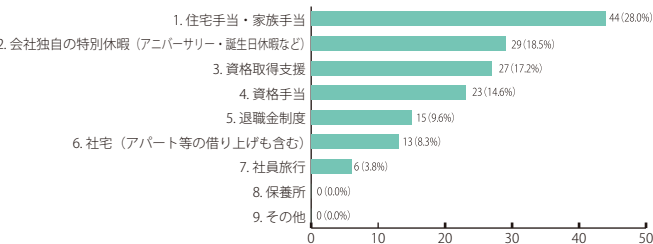
「現在の勤務先で継続して働きたい」が52.0%と約半数を占めており、「現在の勤務先で管理職になりたい」が22.7%、「他の会社に転職したい」が12.0%となっている。離職を考えている比率は半数以上いたが、転職・独立・企業などを考えている比率は25.3%となっている。

#### Q10. 勤務先以外での学習や自己啓発活動として、行っていることはありますか？（複数回答可）89件の回答



「資格取得のための学習」が49.4%を占めており、半数近くがスキルアップに向けての行動を行っている。継続して学習や自己啓発の必要性を啓蒙していくことが必要と考える。

#### Q11.会社に望む福利厚生があれば教えてください。（複数回答可）157件の回答

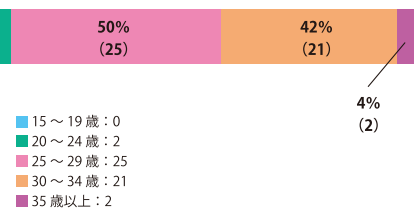


住宅・家族手当（28.0%）と会社独自の特別休暇（18.5%）の要望が突出し、生活基盤やワーク・ライフ・バランスを重視する声が多い。資格支援や退職金制度、社宅、社員旅行、保養所などにもニーズがあり、多様な福利厚生が求められていることが窺える。

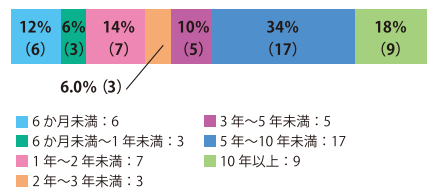
## 【製造業】

### 回答者属性

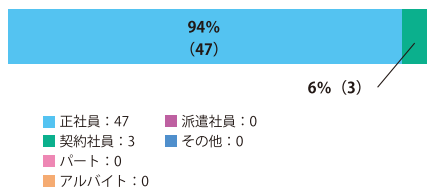
#### 【年齢】



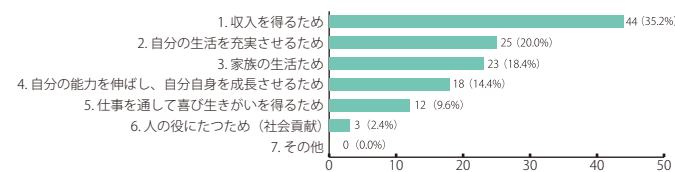
#### 【勤続年数】



#### 【勤務形態】

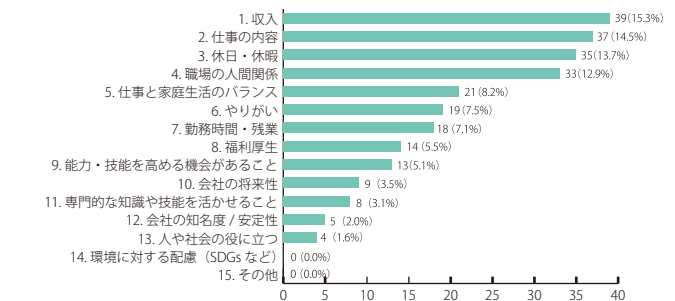


### Q1.あなたの働く理由はなんですか？（複数回答可）125件の回答



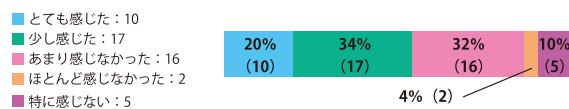
「収入を得るため」が 35.2%と最も多く、次に「自分の生活を充実させるため」が 20.0%、「家族の生活のため」が 18.4%、「自分の能力を伸ばし、自分自身を成長させるため」が 14.4%となった。充実した生活を送るために必要なお金を稼ぐ一方で、自己研鑽も目的としていることにも注目していることが窺える。

### Q2.働くうえで重視している事はなんですか？（複数回答可）255件の回答



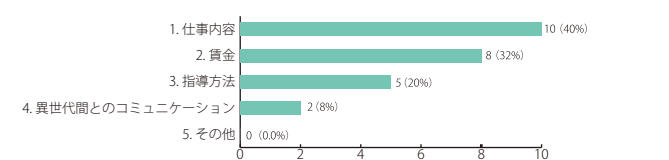
働く理由と同じ「収入」が最も多く 15.3%となった。次に「仕事の内容」が 14.5%、「休日・休暇」が 13.7%となっている。また、「能力・技能を高める機会があること」「専門的な知識や技能を活かせること」の回答が低いことから、上昇志向よりも安定志向の傾向があることが窺える。

### Q3-①.入社前と入社後でギャップを感じましたか？50件の回答



「とても感じた」「少し感じた」が合わせて 54%と多く、「感じなかった」に分類される回答は合計 46%となった。入社前と入社後でギャップを感じる傾向が高い傾向にあるため、入社前に会社概要や仕事内容を理解・納得してもらった状態で入社してもらうことが必要と考えられる。

### Q3-②.どのような点でギャップを感じましたか？（複数回答可）25件の回答



「仕事内容」が合わせて 40.0%と最も多く、次に「賃金」が 32.0%、「指導方法」が 20.0%となっている。面接時だけでなく、入社前に既存社員の方を交えたカジュアル面談を設けるなど、相互理解の工夫が必要だと考える。

### Q4.仕事とプライベートどちらを重視しますか？50件の回答



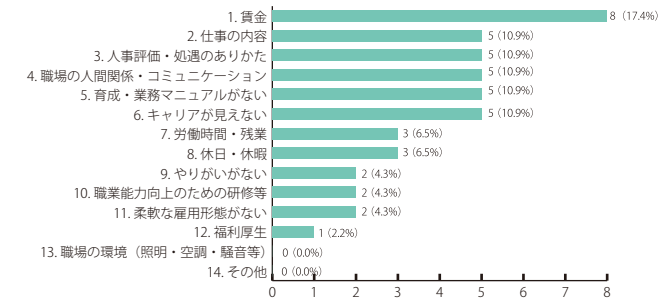
「仕事もプライベートもバランスよく」が 62.0%と多く、「プライベートを重視」という回答が 34.0%と「仕事を重視」の 4.0%よりも多くなった。仕事を重視するという方は少数となり、プライベートも充実できる働き方を求めていることが窺える。

### Q5-①.現在の仕事に満足していますか？50件の回答



上記で「はい」「どちらでもない」と回答した方

### Q5-②.その理由は何ですか？（複数回答可）46件の回答



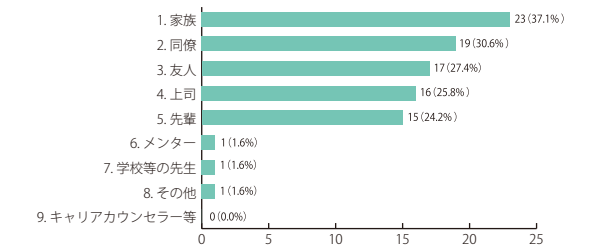
【その他回答】  
・暇ね満足だが、就業してまだ日が浅いため、その他としています。

64.0%が「はい」と回答。「いいえ」が 8.0%、「どちらともいえない」が 28.0%となった。満足していない理由として、「賃金」が最も多く 17.4%、次に「仕事内容」「人事評価・処遇のありかた」「職場の人間関係・コミュニケーション」「育成・業務マニュアルがない」「キャリアが見えない」が同率で 10.9%となった。「働くうえで重視していること」で上位となる「収入・賃金」の満足度が低い結果となっている。同率項目が 5 つあることから、仕事内容やコミュニケーション関係で満遍なく満足を得られていない結果となっている。

### Q6-①.働く上で悩みを相談する相手はいますか？50件の回答

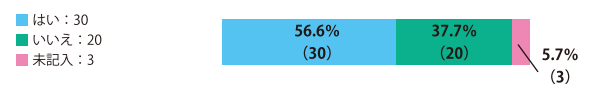


### Q6-②.相談相手は誰ですか？（複数回答可）62件の回答

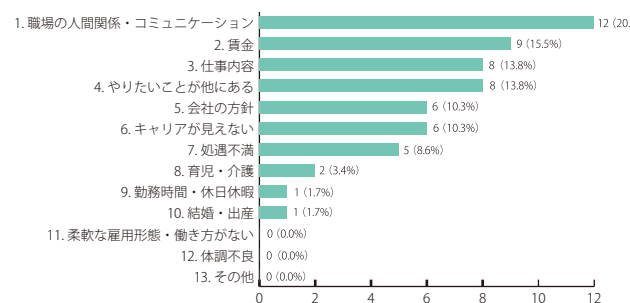


76.0%が相談する相手がいると回答し、相談相手は「家族」が最も多く 37.1%と半数近くを占め、続いて 76.0%が相談する相手がいると回答し、相談相手は「家族」が最も多く 37.1%と半数近くを占め、続いて傾向にあることが分かる。一方で、「相談する相手がない」と回答した方が 12.0%となっている。約 1 割と少数ではあるが、悩みを相談したり、コミュニケーションが取りやすい機会や環境を意識的に作っていくことが必要になってくると考える。

### Q7-①.これまで離職を考えたことがありましたか？53件の回答

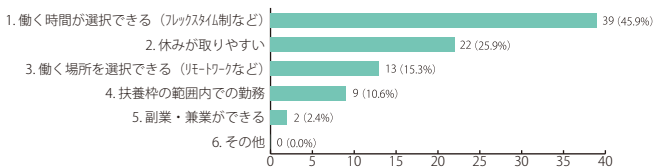


### Q7-②.その理由はなんですか？（複数回答可）58件の回答



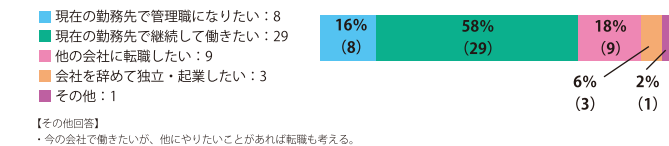
56.6%と半数以上が離職を考えたことがあると回答。最も多かった理由が「職場の人間関係・コミュニケーション」で 20.7%。次に「賃金」で 15.5%となっている。続いて、「仕事内容」「やりたいことが他にある」が同率で 13.8%、「会社の方針」「キャリアが見えない」が同率で 10.3%と上位を占める。「働く理由」や「働くうえで重視すること」でも賃金やコミュニケーションなど、収入やどのように仕事をするか、が上位に挙がっており、従業員が満足して働ける環境づくりや離職防止につなげるためには、この項目が重要になると考える。

### Q8.「このような働き方があれば望ましい」と思うことがあれば教えてください。（複数回答可）75件の回答



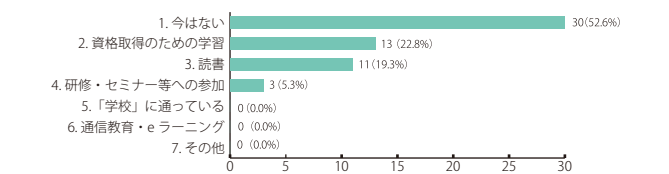
「働く時間が選べる」が 45.9%と最も多く、「休みが取りやすい」が 25.9%、「働く場所を選べる（リモートワークなど）」が 15.3%、「働く場所を選べる（リモートワークなど）」が 15.3%と最も多く、「休みが取りやすい」が 25.9%、「働く場所を選べる（リモートワークなど）」が 15.3%と最も多く、企業がとしてワークライフ・バランスをどのように取っていくかが、従業員満足度向上のカギとなることが窺える。

### Q9.今後どのようなキャリアを考えていますか？75件の回答



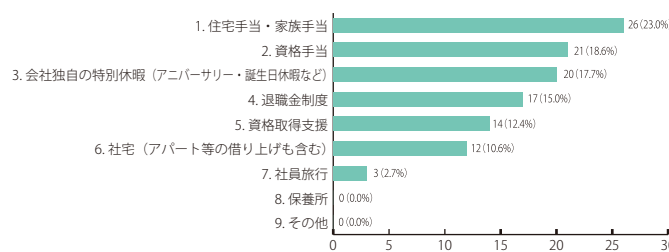
「現在の勤務先で継続して働きたい」が 58%と約半数を占めており、「現在の勤務先で管理職になりたい」が 16%、「他社に転職したい」が 18%となっている。離職を考えている比率は半数以上だが、転職・独立・企業を考えている比率は 6%となっている。

### Q10.勤務先以外での学習や自己啓発活動として、行っていることはありますか？（複数回答可）57件の回答



「今はない」 52.6%を占めており、半数以上がスキルアップに向けての行動は行えていない。一方で、「資格取得のための学習」が 22.8%あるため、一定数必要性を感じている層もいる。継続して、学習や自己啓発の必要性を啓蒙していくことが必要と考える。

### Q11.会社に望む福利厚生があれば教えてください。（複数回答可）113件の回答



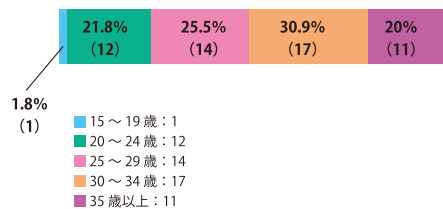
住宅・家族手当（28.0%）と資格手当（18.6%）の要望が突出し、生活基盤や自己成長への評価を重視する声が多い。会社独自の特別休暇や退職金制度、社宅、社員旅行、保養所などにもニーズがあり、多様な福利厚生が求められていることが窺える。



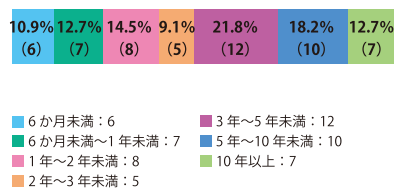
## 【運輸・郵便業】

### 回答者属性

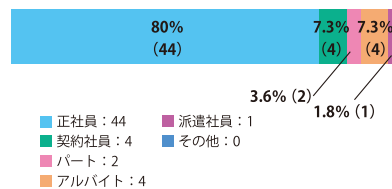
#### 【年齢】



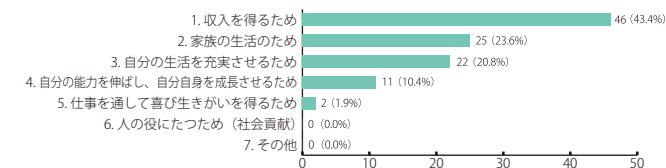
#### 【勤続年数】



#### 【勤務形態】

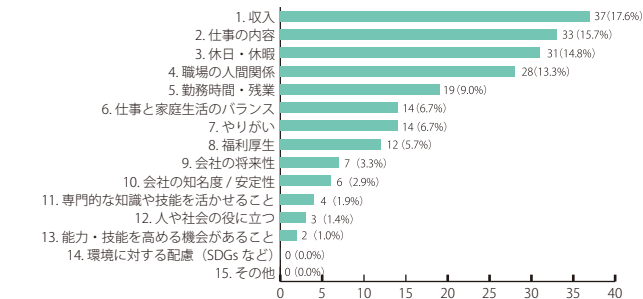


### Q1.あなたの働く理由はなんですか？（複数回答可）106件の回答



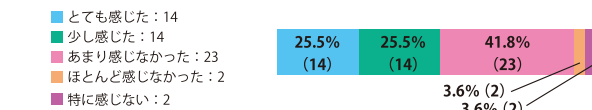
「収入を得るため」が 43.4%と最も多く、次に「家族の生活のため」が 23.6%、「自分の生活を充実させるため」が 20.8%となった。充実した生活を送るために必要なお金を稼ぐ一方で、自己研鑽にも注力していることが窺える。

### Q2.働くうえで重視している事はなんですか？（複数回答可）210件の回答



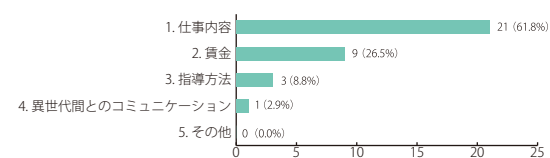
働く理由と同じ「収入」が最も多く 17.6%となった。次に「仕事の内容」が 15.7%、「休日・休暇」が 14.8%となっている。また、「専門的な知識や技能を活かせること」「能力・技能を高める機会があること」の回答が低いことから、上昇志向よりも安定志向の傾向があることが窺える。

### Q3-①.入社前と入社後でギャップを感じましたか？ 55件の回答



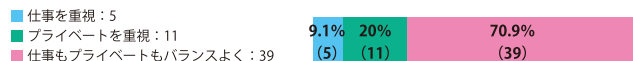
「とても感じた」「少し感じた」が合わせて 50.1%と半数近くを占め、「感じなかった」「ほとんど感じなかった」の 45.5% と同等となった。これまで以上にギャップを感じる比率を改善させるためにも、入社前に会社概要や仕事内容を理解・納得してもらった状態で入社してもらうことが必要と考えられる。

### Q3-②.どのような点でギャップを感じましたか？（複数回答可）34件の回答



「仕事内容」が 61.8%と最も多く、次に「賃金」が 25.7%、「指導方法」が 8.8%となっている。面接時だけでなく、入社前に既存社員の方を交えたカジュアル面談を設けるなど、相互理解の工夫が必要だと考える。

### Q4.仕事とプライベートどちらを重視しますか？ 55件の回答



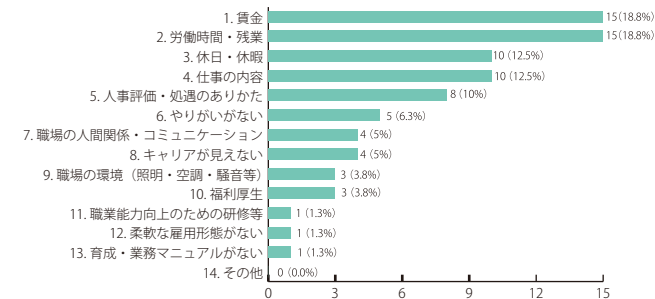
「仕事もプライベートもバランスよく」が 70.9%と多く、「プライベートを重視」が 20.0%と「仕事を重視」の 9.1%を大きく上回った。仕事を重視するという方は少数となり、プライベートも充実できる働き方を求めていることが窺える。

### Q5-①.現在の仕事に満足していますか？ 55件の回答



上記で「いいえ」「どちらでもない」と回答した方

### Q5-②.その理由は何ですか？（複数回答可）80件の回答

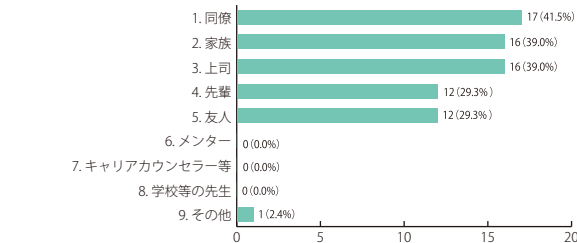


43.6%が「はい」と回答。「いいえ」が 10.9%、「どちらともいえない」が 45.5%となった。満足していない理由として、「賃金」と「労働時間・残業」が 18.8%と最も多く、次に「休日・休暇」「仕事の内容」が 12.5%、「人事評価・処遇のありかた」が 10.0%となっており、「働くうえで重視していること」で上位となる「収入・賃金」の満足度が低い結果となっている。また、「労働時間・残業」については、以降の問いにある「離職を考えた理由」でも 3 割弱の方が「勤務時間・休日」と回答していることから、離職につながる要因として注意していく必要があると考える。

### Q6-①.働く上で悩みを相談する相手はいますか？ 55件の回答

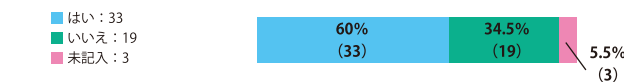


### Q6-②.相談相手は誰ですか？（複数回答可）41件の回答

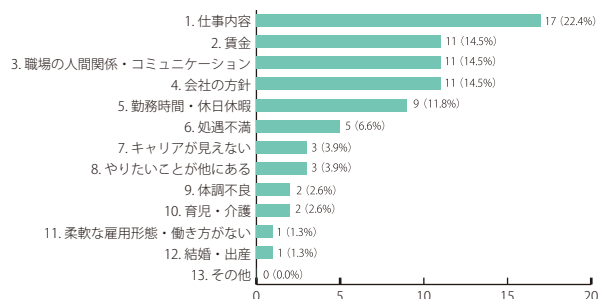


72.7%が相談する相手がいると回答し、相談相手は「同僚」が最も多く 41.5% で、続いて「家族」「上司」が同率で 39.0% と半数以上を占め、続いて「先輩」「友人」が 29.3% となっており、プライベート、仕事とどちらにも相談相手がいる傾向にあることが分かる。一方で、「特に相談したいと思わない」と回答した方が 12.7%となっている。約 1 割強と少数ではあるが、悩みを相談したり、コミュニケーションがしやすい機会や環境を意識的に作っていくことが必要になってくると考える。

### Q7-①.これまで離職を考えたことがありましたか？ 55件の回答

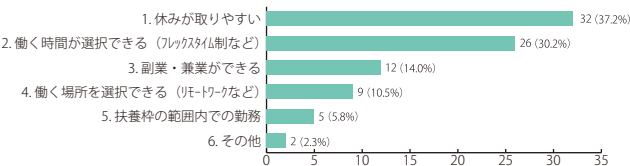


### Q7-②.その理由はなんですか？（複数回答可）76件の回答



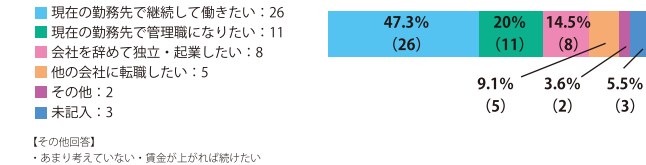
60.0%と 6 割が離職を考えたことがあると回答。最も多かった理由が「仕事内容」で 22.4%。続いて、「賃金」「職場の人間関係・コミュニケーション」「会社の方針」が 14.5%、続いて「勤務時間・休日休暇」と上位を占める。「働く理由」や「働くうえで重視すること」でも賃金や勤務時間・休日休暇など、収入や労務管理関係が上位に挙がっており、従業員が満足して働ける環境づくりや離職防止につなげるためには、この項目が重要になると考える。

### Q8.「このような働き方があれば望ましい」と思うことがあれば教えてください。（複数回答可）86件の回答



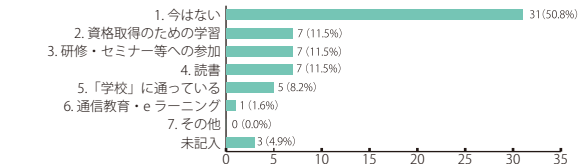
「休みが取りやすい」が 37.2%と最も多く、「働く時間が選べる」が 30.2%、「副業・兼業ができる」が 14.0%と上位を占める。柔軟に仕事を行い、プライベートの時間を充実させたい傾向があると推察できる。企業としてワークライフ・バランスをどのように取っていくかが、従業員満足度向上のカギとなることが窺える。

### Q9. 今後どのようなキャリアを考えていますか？ 55件の回答



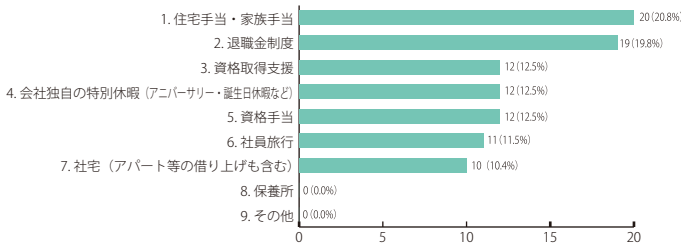
「現在の勤務先で継続して働きたい」が 47.3%と約半数を占めており、「現在の勤務先で管理職になりたい」が 20.0%、「会社を辞めて独立・起業したい」が 14.5%となっている。離職を考えている比率は半数以上いたが、転職・独立・企業を考えている比率は 23.6%となっている。

### Q10. 勤務先以外での学習や自己啓発活動として、行っていることはありますか？（複数回答可）61件の回答



「今はない」が 50.8%を占めており、スキルアップに向けての行動は行えていない。学習や自己啓発の必要性を啓蒙していくことが必要と考える。

### Q11.会社に望む福利厚生があれば教えてください。（複数回答可）96件の回答



住宅・家族手当（20.8%）と退職金制度（19.8%）の要望が突出し、生活基盤や将来の安心を重視する声が多い。資格支援や特別休暇、社員旅行、社宅、保養所などにもニーズがあり、多様な福利厚生が求められていることが窺える。





## 第3章 定着に向けた取組事例①

### メンタリングにお邪魔してみました！メンター＆メンティ インタビュー

所在地：沖縄県南城市玉城船越 939 番地  
業 種：保育業  
従業員数：31 名

#### 船越認定こども園

インタビュー回答者：メンター A さん(保育士約 30 年)・メンティ B さん(新卒：保育士 1 年目)

- 本日はお忙しい中ご協力いただき本当にありがとうございます。早速ですがメンターさんへ質問です。貴園にはメンターとメンティは現在何名いますか？また、メンタリングの組み合わせはどのようにして決めましたか？

メンター A さん／ 私達の園には今年 3 名の新卒保育士が入职しました。なので彼女達がメンティとなりますね。それぞれにメンターが 1 対 1 でつくので、メンター 3 人メンティ 3 人。組み合わせはメンター同士で話し合って決めた感じですね。

- ありがとうございます。ではメンタリングはどのくらいのペースで、また、どんなところで、どのようなルールで行っていますか？

メンター A さん／ 月 1 回のペースで園児たちが午睡している時間を活用して行っています。期間は 1 年間。時間は約 1 時間、園の車で園外に行って戻ってきます。今回のカフェは 2 回目。他にも園の近くにある近所の大型ショッピングセンター内にあるカフェだったり。天気がいい時には奥武島で天ぷらを食べながら海を眺めながらメンタリングすることもあります(笑) 園からは飲食代として毎回 1,500 円支給していただいています。

- 海を眺めながらのメンタリングはとても癒されそうです！園からの支給もありたいですね。  
- ではメンティさんへの質問です。最初にこのメンター制度の話を聞いた時、どう思いましたか？

メンティ B さん／ 初めて聞くけど何だろう？おもしろそう！って感じでした(笑) 実は私、普段は人見知りするタイプなんです。が、船越認定こども園での実習の時、A 先生のクラスで 1 週間お世話になったんです。なので、気心知れた A 先生がメンターと聞き、とても安心しました。

- なるほど。確かにメンタリング中のお話を伺っていてもとてもリラックスして話せているなぁという印象を受けました。実際メンタリングをやってみてどうですか？



シャイなメンティさんですが、後ろ姿は撮影許可をいただく事ができました。メンターさんの朗らかで包み込むような温かい笑顔がとても印象的！

メンティ B さん

メンター A さん

メンティ B さん／お蔭様でとてもいい息抜きになります。今はクラスが別々(0 歳児と 5 歳児でフロアも違う)、上のフロアに上がってしまったら、一日中下のフロアに降りる事もなかなかなく、話すタイミングが全くないの。  
メンター A さん／そうだねー、早番になった時ぐらいだね？だからメンタリングの時に 0 歳児のクラスの様子も聞けたりできるのはとてもいいなと思います。

- メンタリングはお仕事の話が多いですか？それともプライベートのお話もされますか？

メンティ B さん／はい、プライベートの話も結構してます(笑)・・・ここでは言えませんが(笑)

- 確かに。メンタリング時の話をお聞きしてみても、フレンドリーな感じだなあ～友達みたいな感覚で・・・敬語とかないところがまた面白いなあと思っていました。

(お二人そろって) アハハ！

- ではメンターさん。こういったところを意識してメンタリングを行っていますか？

メンター A さん／ そうですね・・・楽しく過ごしてくれたらいいな。この時間でちょっとでもリフレッシュしてくれたらいいな・・・みたいな？  
メンティ B さん／ お陰様でめっちゃリフレッシュできています！  
メンター A さん／ 私もりリフレッシュできています(笑)

- お互いがリフレッシュできているようで何よりです。ところで、最初に園から「メンター制度をスタートする」と聞いた時、メンターさんは不安な点などありましたか？

メンター A さん／ 不安は全く感じていなかったです。だっておしゃべりすればいいって聞いていたし、そこは得意分野なので！(爆笑) 私、メンター役に真っ先に手を挙げて立候補しましたもん(笑) メンタリング終了後は他の保育士から「今日はどこに行って来たのー？」などと声かけてくれるんですよ。



南城市にあるほっこりとしたカフェ。味は本格的なのにリーズナブル。園からも近いのでメンタリングでも何度か利用しているそう。



- メンターさんのお人柄の良さがにじみ出ていますね。では、やってみて「よかったな」と感じた点があれば教えて下さい。

メンター A さん／私、18 の息子がいるんですね。息子と B さん達の世代って年齢も近くて。息子もそろそろ社会に出ていく年代ですが、新人を大事に育てるって自分の息子にも通じるところがあると思うんですよね。社会に出たら私は背中を押すしかないけど、周りのいろんな人に大きくしてもらおうだろうなと思ったら、メンティのこの子たちへの接し方とかも親心ですよ・・・だから本当に大事に育てないかなといけないな、と思っています。

メンティ B さん／ 嬉しいですね・・・。

- なんだか温かい気持ちになりました。それでは逆にやってみて難しいなと思うことはありますか？

(お二人で口をそろえて) 時間の確保ですねー。  
メンター A さん／ 同じクラスの先生が休みに入ったら、調整した日時をさらに調整したり。おおよそのシフトが出たらどっちか一方が「この日は OK だよ」と日にちを設定して相手に渡し、そこから更に同じクラスの先生と相談してこの日なら OK っていうのを園に提出して調整・・・となると、結局月の後半になっちゃいます。

- 日程調整も結構大変なんですね。それでもメンター制度はやった方がいいと思いますか？

メンター A さん／ 是非やった方がいいと思います！他の園でもおすすめします！（力強く）

- 力強いお言葉をありがとうございます。それではメンティさん、今年度でメンティを卒業することになります。また新たな保育士さんが入职しますが、メンターをやりたい、とは思いますか？

メンティ B さん／ はい、是非やってみたいですー！この制度に助けられているというか・・・息抜きをさせていただいているし、仕事でもプライベートでも何でも話せて、明日からまた頑張ろうと思えます。次は自分がそっち側(メンター側)になって新人さんをサポートするのもいいなって思います！

- 頼もしいメンターさんになりそうですね。では新人さんにはメンター制度についてどのように伝えますか？

メンティ B さん／ 初めてやる仕事でバタバタする事もあるけど、息抜き・・・話せる時間もあるよって。次のメンティさんも多分、私のように「何それ？」って言うかもしれないけど(笑) やって見たら楽しいよ！みたいな感じで伝えます。フフフ。

- メンティさんを体験したメンターさんだからその気づきがありそうですね。それではメンターさん、メンティさんのビフォアアフターや成長について、感じた事があれば教えてください。

メンター A さん／クラスが違うので、直接的な成長はなかなか見ることができないけど、周りから「すごく頑張っている」という声が耳に入ってくるので、そこはやっぱり嬉しいですね。親のような気持ち。そして、50 代と 20 代の人がかうやって時間を共有できるっていうのも素晴らしい制度だなと思うし・・・もちろん若い人同士もまたいろんなお話があるんだろうし。うん。いい制度だと思います。



店舗の前で。仲良し親子のような雰囲気のお二人でした。次回のメンタリングにもこっそり同席したくなりました。

- ありがとうございます。それではメンターさん、メンティさんへのメッセージをお聞かせ下さい。

メンター A さん／ B 先生はこのまま変わらず・・・そのままだいいんじゃない？  
メンティ B さん／ そうですか？(照)  
メンター A さん／うん、朗らかだし優しいからねー。ほんわかしてるけど、でも話してるとやっぱり芯はちゃんとあるんだなって感じるし。保育に対してのお話もしっかり聞けたので・・・はい、しっかり成長してます！  
メンティ B さん／ ありがとうございます！  
メンター A さん／メンタリングが 1 年で終わっちゃうのも寂しいんだけどさ。また気軽に行きましょ！

- 最後にメンティさん、メンターさんへのメッセージをお聞かせ下さい。

メンティ B さん／月一でしか関われないのに、なんだか毎日喋ってるような感じで、一緒に時間を過ごせて何でも話せる・・・本当のお母さんのような存在です。  
メンター A さん／はい、娘ができましたー！よかったー！(笑)  
メンティ B さん／アハハ！おしゃべりは好きなので・・・これからゆるーくおしゃべりしながら美味しいもの食べに行きましょう！  
メンター A さん／ごはん食べに行ったりするのいいね！

- お二人ともありがとうございました！

《インタビュー後記》

一般的にメンターは年齢が近い同性を配置するのですが、今回はメンター制度導入の初年度という事もあって、ベテラン保育士の中から立候補を募ったとの事。メンターのお人柄もあって、年齢を感じさせないメンタリングが行われて、とてもいい関係性が構築できているな、と実感。船越認定こども園の取り組みは、様々な事業所の参考になると強く感じました。

尚、次年度は年齢の近いメンターの設置も検討したい、との事でした。





## 第3章 定着に向けた取組事例①-2

### ～メンター制度を導入した船越認定こども園 管理職の皆さまに聞いてみました～

#### ◆園長

平成 23 年に南城市の保育所を私共が引き継ぎましたが、その際の条件が「既存の職員もそのまま引き継いでほしい」というものでした。当時はベテラン保育士の方が多く、若手の保育士は募集を出してもなかなか採用できませんでした。それもあり、若手の方向けの定着に向けた取り組みが必要だと考えていたところ、メンター制度の存在を知りました。

メンター制度を導入した当初は、私や職員は正直、期待と不安が半々といった感じでしたが、職員からメンタリングの様子を聴くと、思った以上にいい方向に進んでいると実感しています。また、現在メンティでもある新卒の職員の方が次年度の内定が決まっている新卒の方々を誘ってくれたりと好循環が生まれておりますが、他園からは「新卒が採用できず大変困っている。だから 2 年連続で 3 名計 6 名も採用できるのはなかなかないことだ」と聞いています。同事業を活用して、大山先生のご指導のもと、素晴らしい取り組みができていていると思っています。もうひとつ大事なことから、導入にあたって主幹やスーパーメンター、OJT 担当の先生など皆さんがとても頑張ってくれたことです。本当にありがとうございます。

#### ◆スーパーメンター

私は今年度メンターのサポートを行うスーパーメンターの役割を担っておりました。今年は運用初めという事もあってベテランの保育士さんにメンターの役割を依頼したのですが、そのおかげか、大きなトラブルもなくスーパーメンターとしての役割は特になかったです。その代わり、メンタリングに行く職員を気持ちよく送り出せるような工夫として「いってらっしゃい!」「おかえり～、何食べてきたの?」などと声かけし、メンタリングで外出する保育士が気おくれしないよう、園の雰囲気づくりに配慮していました。令和 7 年度は、今年度メンティだった保育士がメンターになる事を希望しているとも聞いております。職歴が比較的浅い、という意味では、スーパーメンター役割の役割は少し増えるかもしれません。メンターが一人で抱えないよう寄り添っていこうと思っています。

#### ◆主幹

私は主にメンター制度の運営統括や全体のシフト管理を行っています。本来メンター制度は年齢が近い同性が望ましいとされますが、今年度は初年度ということもあって

「やってみたい」とおっしゃっていただいた先生も含めて経験豊富な保育士にメンターを依頼しました。ベテランだからこそ小さな疑問にすぐ答えられる。それがメンティの大きな安心感に繋がっているような印象を受けています。答えは出さずに自分で考えてもらう・・・もちろんありますが、質問しやすい関係性の構築というのは、メンター制度を通じて生まれてきている事のひとつではないかと思っています。

一方で運営にあたって難しいことのひとつに、保育士の時間の確保があります。午睡時間を利用して約 1 時間行っておりますが、双方のどちらか片方が家族の事情などで急にお休みになる事もあります。ただ、そんな中でも「大丈夫ですよー」と言える関係性ができてきたのは嬉しいことです。メンティ自身の思いやりも育ってきたように思えます。

導入にあたっては、最初に大山先生や同事業のコーディネーターからのアドバイスがあったからこそ、職員全体で意識が向いたというのも正直ありました。人間なので、何かをやることに不安を感じるのは当然ですが、職員から様々な意見が出た時にお二人がサポートして下さったことで、みんなで前向きに進んでいけたことがすごく嬉しかったです。

また、先程園長先生からお褒めの言葉をいただきましたが、私達は聴く事しかできない。忙しいと気持ちに余裕がなくなる事もありますが、私達自身も周りにサポートしてもらったからこそメンター制度が園に定着してきたと思っています。

#### ◆園長

令和 7 年度は、我々の次の目標である「全職員を対象としたメンター制度」をスタートし、定着させることです。私自身もメンティになって、若い方の思いを聞きたいと考えています。運用にあたっては、新たなガイドラインや予算面など、まだまだクリアしなくてはならない課題はありますが、求人募集などにコストをかけるよりは、その分を職員の皆さんに還元し、さらに地域にも貢献できるような園にすることが我々の使命だと感じています。

### ～ 講師からの一言 ～

大山 美智代 氏

オー・アンド・オーコミュニケーション 代表



忙しい業務の中メンター制度を定着させるには全職員の協力があってこそ！素晴らしい組織内の関係性を作り上げている園だと感銘を受けました。先輩方の支援を受けたメンティが次世代の新人を支援するという流れが脈々と続き「園の DNA」となることを期待しております。また、園長がおっしゃるような従来のメンタリングの役割を逆転させた、若手が先輩に助言を行う「リバーズメンター制度」を含めた職員全員がメンティになる制度を是非実現させてほしいと願っております。変化する保育理論、若い親御さんへの対応等々先輩保育士も悩みはあるかと思いますが、様々な世代が考え方、指導方法を共有、理解、学び合いながら更なる「船越こども園イズム」を創造されること・・・楽しみにしております。



## メンター制度について

### メンター制度とは？

「メンター制度」は、人材育成・職場定着に効果的として注目されている制度で、豊富な知識と職業経験がある社内の先輩社員（メンター）が、後輩社員（メンティ）に対して行う個別支援活動です。キャリア形成上の課題解決を援助して個人の成長を支えるとともに、職場内での悩みや問題解決をサポートする役割を果たします。コミュニケーションを通じて信頼関係を構築し、新入社員・若手社員をサポートする環境を組織的な「仕組み」として整えるものです。

### ～メンターのイメージ～

- ① 仕事の面でも、プライベートの面でも安心して相談できる人
- ② どのような相談でも、共に悩み、考え、支え、称えてくれる人
- ③ できる範囲で、有形無形問わず、力になってくれる人
- ④ 特別に振る舞うことはせず、ありのままの態度で接してくれる人
- ⑤ 同じ目線で、フラット(対等)な立場で対話してくれる人
- ⑥ メンティーと共に成長する人

いろいろなことを  
安心して相談でき、  
前向きな気持ちに  
させてくれる人

### メンター制度導入のステップ

メンター制度は、企業の社風や規模、社員の実情などに応じて様々な制度設計・実施方法があります。実施しながらでも必要に応じて見直すなど、人事担当部署と社員同士が無理なく続けられるような形にしていくことが重要です。

※本事業では専門家の派遣も行っており、それぞれ企業に合った取組みについてサポートしていますのでお気軽にご相談下さい。

#### Step.1

社内担当者設置と  
制度設計・社内周知

・人事担当部署とメンター担当者の支援内容や役割の共有。例えば、実施期間・面談の時間と頻度（終業時間内に実施）・秘密の保持・問題が起きた時の対処法 等  
・メンター制度を会社の施策として発信することは、全社的な制度の浸透と定着を図るうえで重要であり、安定的・効果的な実施は、関係者（メンター、メンティ、それぞれの上司、同僚等）の理解に支えられます。そのため、制度の目的や運用方法等について十分な周知を行います。

#### Step.2

メンターの選定  
(必要に応じてメンター養成)

メンターは完璧な人格者である必要はありません。メンティにとって少し先を進み、自分だけでは対処できないことにアドバイスをくれる相談相手であればよいのです。メンターの選定方法は様々な考え方があるため、職場の実情等を踏まえて検討します。

#### Step.3

メンター、メンティの  
マッチングと両者への説明

メンター制度の目的と意義、メンタリングとは何か、運用ルールや進め方、等説明を行います。

#### Step.4

メンタリング(面談)活動

メンターは、「聞き上手の職場の友人」を目指しましょう。自身の社会人 1 年目の失敗談や不安だった気持ちを話すことも、関係作りには効果的です。説教は NG です。

### 重要ポイント！

経営層ならびに人事担当部署は、メンター開始後は、メンター、メンティに任せきりにするのではなく、一定期間後に実施状況を把握し、メンタリングが機能しているかを確認することが望まれます。また、実施期間が終了した後は、実施結果を分析し、運用や制度そのものについて改善を図っていくことで、企業の実績に応じた効果的な制度へ充実していきます。





## 第3章 定着に向けた取組事例②

### 公益財団法人 沖縄県メモリアル整備協会

所在地：沖縄県島尻郡南風原町字兼城 123 番地  
業 種：サービス業  
従業員数：51 名

インタビュー回答者：管理本部長兼事務局長 齋藤学さん・係長 西村聡美さん

### 『キャリアパス』制度で理念に基づく“役割”と“スキル”を明確に！ 人財育成の更なる強化と女性管理職のロールモデルの構築を目指して。

#### 相談のきっかけや課題

弊会では近年、人事評価制度の再構築や沖縄県人材育成企業認証制度の認証取得など、人財育成の強化に取り組んでおりました。取り組みの中で新任の女性リーダーが多数生まれましたが、組織内における実際の女性管理職のロールモデルが少ないことに気づき、将来へのモチベーションへの影響を懸念しておりました。そんな中、沖縄早期離職者定着支援事業の案内チラシの中で「キャリアパス制度」のワードを拝見し、より良い組織づくりの新たな一手として本事業を活用することになりました。

#### 取組について

まずはキャリアパス制度導入の目的や活用シーンを明確にするところからスタートいたしました。当初は若手社員や女性のロールモデル明示が主な目的でしたが、コンサルティングの中で様々な活用シーンがあることに気づき、募集・採用面接時の提示や人事考課時の個人面談の際などにもキャリアパスの活用を想定することにしました。

目的設定後は、まずはキャリアパスに明示する項目を何にするかを決めていきました。明示する項目としては等級定義の内容をベースに「職位」「求められる役割」「研修制度」としました。元々、職位と役割については等級定義に明記されていたものの、役割については定義の箇条書きに近いものになっていたため、各職位に求める「核」となる役割は何なのかをシンプルに明示し、ステップアップしていくイメージが付きやすいキャリアパス構成にすることにしました。核となる役割を精査す

る際は、弊会の「理念」と「求める人物像」に紐づけするイメージで各職位ごとに求める役割を順位付けし、その順位の意図をシェアしながらディスカッションを行いました。ディスカッションを通して、各職位ごとの核となる役割をまとめ、「成長」「リーダーシップ」「人財育成」など各職位のテーマも設定しました。

求める役割を精査した後は、各職位ごとで実施をしている研修内容を組み込み、本事業コンサルティングサポートを通して弊会のキャリアパスの基本構成が完成しました。

#### 取組の効果

職員へキャリアパスについて説明してからまだ日が経っていないため、具体的な効果の検証はできていませんが、発表時の反応自体は受け入れてくれている様子でしたので、今後の運用を楽しみにしています。

キャリアパスで求められるスキルと、職員が認識する自身のスキルにギャップがあった場合、そのギャップはむしろ成長要素だと思いますので、その成長要素を人事評価制度と上手く連動させて行きたいとおもっております。

今回のキャリアパス制度の構築過程において、これまでの各制度の棚卸や課題点を見直すきっかけにもなりました。また、改めて理念の深堀をすることができ、弊会としての求める人物像・価値観というものがキャリアパスを通して表現ができたと思っています。キャリアパスを活用して、職員の将来へのモチベーションアップへの効果はもちろん、組織における共通認識の強化にも繋がると感じています。

#### 今後の取組について

キャリアパスのブラッシュアップもできたらと思っています。例えば育児・介護などの期間を考慮した上でのキャリアモデルを描いたり、キャリアパスへ追加する項目（経験年数や給与など）も検討して行きたいと思っています。今後はくるみん・えるぼし・ユースエールなどの認証取得も目指していききたいと思っています。

さらに職員のこれまでのキャリアや面談内容などの人事データをシステム化してタレントマネジメントを行いたいと思っています。システム化による人財育成の強化・効率化はもちろんのこと、弊会が最も大事だと考えている『人』についてより取組みを進めたいと思っています。弊会の理念とも繋がる場所ですが、チャレンジ・成長において発生するトライアンドエラーの“エラー”を、チャレンジしている証拠として評価していく、そんな会社によりしていきたいと思っています。

#### ～ 講師からの一言 ～

太田 守尚 氏  
株式会社 Edift 代表取締役

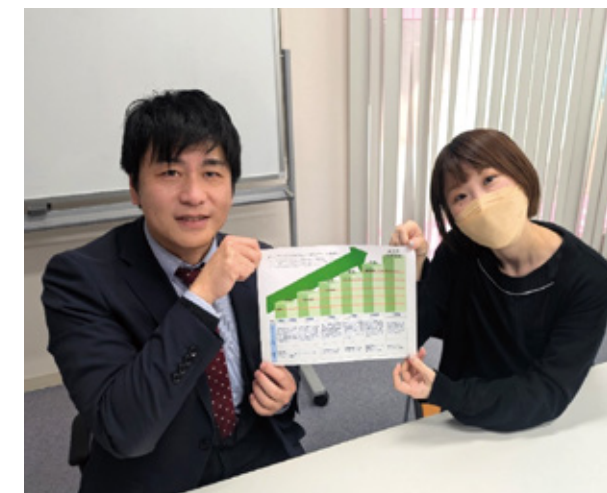


沖縄県メモリアル整備協会様、この度はお手伝いをさせていただき、誠にありがとうございました。今回のキャリアパス制度の導入は、社員自身のキャリアの見通しが見えるだけでなく、会社から求められる役割やスキルが明確になることにより、現状と理想のギャップから具体的な目標設定が立てやすくなるかと思います。採用時から人事考課の際など、様々な場面で今回作成いたしましたキャリアパスをご活用いただければと思います。

貴会が大事にされている「人」、そして「チャレンジ」の文化が今後もより醸成されていくことを楽しみにしております。この度は担当させていただき、誠にありがとうございました。



本社ビル



管理本部の齋藤氏・西村氏と完成したキャリアパスの一部



メモリアルパーク





## 第3章 定着に向けた取組事例③

### 社会福祉法人 浦添市社会福祉協議会

所在地：沖縄県浦添市仲間 1-10-7  
業 種：福祉業  
従業員数：68 名

インタビュー回答者：企画総務課企画総務 1 係 係長 山城 梢子さん

体系づけられた研修で、中間層と管理職と一緒に共通認識を持つ場づくりを体感し、年間を通した階層別の研修の必要性や重要性を確認。共通認識を持つことや心理的安全性があると議論が活性化することを実感し、それらを土台に次年度の階層別研修導入で一人ひとりのキャリアアップに繋げる！

#### 相談のきっかけや課題

当会は補助金や委託事業運営の関係上、単年度毎での職員配置（採用）に留まっており、安定した職員採用・育成が難しい現状があります。ここ 5 年ほどは毎年正規職員を採用していますが、それ以前は 10 年ほど採用ができない時期があり、現状の年齢構成にはばらつきがあります。

また、5 年以内に現管理職のほぼ全員が定年を迎えますが、次世代の育成が十分とはいえません。今後法人の中核を担っていく係長職については、現場対応と嘱託職員・パートタイマーの業務管理等を兼務せざるを得ない現状があります。適正な業務量の中で働きやすい環境づくりを推進しながら、職員一人ひとりがキャリアアップできる職場づくりを目指すため、相談させていただきました。

#### 取組について

これまで研修は単発で行っていましたが、今回のコンサルティングを通して研修計画を整備したり、体制の見直しを行う事にいたしました。幸喜講師からは「次世代を担う職員を育てる」ために必要な知識やスキルや、中堅から管理職に向けて、「組織とは」「管理とは」などについてどう伝えるかアド

バイスをいただきました。この点についてはこれまでインプットされずに組織運営されていたことを共通認識として自覚し、今後の階層別の研修体系にも組み込めるよう助言していただきました。

また、人材育成やマネジメントにも必要となるタスクブレイクダウンについては、今後のマニュアルづくりや人事評価にも活用することも可能となるので、それぞれが使いこなせるよう学びました。

#### 取組の効果

共通認識を持つ場を 2 回設けた後、振り返りのアンケートを実施しました。参加した職員からは「係長・管理職のゴールが同じだと理解しやすい」「相手の意見も聞けて良かった」「自分の行動の癖を具体的に知ることができた」「管理職として必要なスキルを確認できた。自分の足りないところも改めて気づけた。まずはそこから取り組んでみたい」「目標・課題をしっかり言語化・見える化すること、実践すること」などの感想があり、係長・管理職が同じ時間を過ごす事で、心理的安全性が保たれた中で目標を共有することができました。環境が整っていないことには、自己開示も難しいですよ。

#### 今後の取組について

今回じっくりとコンサルティングに入っていただくことで、改めて現状と課題を把握し、未来に向けた取り組みを職員一丸となって考えることができました。

今後は階層別研修として係長・管理職研修を実施し、一人ひとりのキャリアアップにつなげていけるような取り組みを実施していく予定です。

#### ～ 講師からの一言 ～

幸喜 穂乃 氏  
合同会社 Happy Joy 代表



今回のコンサルティングでは、次世代リーダーを担う職員の育成に向け、体系的な研修の整備や組織やマネジメントについて整理を進めました。特に、中間層と管理職が共通認識を持つ場を設けたことで、心理的安全性の重要性を体感し、議論が活性化することを実感していただけたと思います。この経験を土台に、年間を通した階層別研修の必要性を確認し、一人ひとりのキャリアアップにつなげる取り組みへと発展しています。

今後も、職員の成長と組織の発展を支える仕組みづくりをサポートしていければと思います。



浦添市社会福祉協議会外観



コンサルティングの様子



浦添市社会福祉協議会の皆さん



### 第3章 定着に向けた取組事例④

所在地：沖縄県豊見城市渡橋名 289-36-101  
業 種：サービス業  
従業員数：6 名

インタビュー回答者：代表 鳥飼 兼矢さん

trinity

美容業の常識を覆す改革を進めてきた中、今後想定されるケースなども踏まえ、自社の就業規則や労務管理についても助言いただき安心材料に。技術が残る美容業は一生できる仕事で可能性も無限大。時代に合わせた価値観、働き方、やりがいなどに柔軟に対応し、更なるバージョンアップを目指す！

## 相談のきっかけや課題

美容室は労働時間、休み、残業など過酷な労働環境といわれ、私自身もその中で働いてきた経緯があります。例えば営業前や営業後に行う練習レッスン、休日も勉強会や練習会（そこは自主参加ですが）などがあったりします。給料に反映されるわけではないが、やらないと上手くはならないし、チャンスはないし・・・。

私は独立・開業し経営していく中で、少しでも職場環境を良くしたいという思いがあり、これまでも常に改善してきました。営業時間は以前より短縮（以前は 9 ～ 19 時でしたが現在は 9 ～ 18 時）、残業時間も削減（営業時間内に練習できるよう工夫している）、美容業界未経験の方には、営業時間内にスクーリング（通信教育を受けている生徒が学校や指定の会場で直接授業を受けること）に通うこともできるようにしております。その上で、今後想定される自社や同業他社のトラブルなどをお聞きし、グレーなことがあればホワイトに変えていくために、専門家に相談し、しっかり勉強したいと思ったのがきっかけです。

## 取組について

元々就業規則はあるのですが、作成してから時間も経っているので、現状にあったものなのか、不備はないか、こんな追加項目があった方がいいなどのアドバイスがあればいただきたいと平田先生にお伝えしました。あわせて、過去にトラブルになったことのあるサービス業の事例や改善策などについても伺いました。続いて、自社の思いや価値観、ルールに関すること、就業規則ではない社内ルールなどについても相談いたしました。

また、弊社では新年度に人事評価と連動した賃金制度の導入を予定しており、ある程度構築できておりますが、昇給と連動させるための人事評価をどのように整備したらよいかなどについても相談いたしました。役職や職務は既に決まっているので、現行の役職や職

務（アシスタント→ジュニアアシスタント→スタイリストと 3 つの職務キャリア）に応じた賃金体系を洗い出し、1 段階上がるために身に付ける知識や資格、およびその経験年数をキャリアパスとして具体化し、それぞれの職務に応じて賃金を連動させることなどを学びました。その際、参考資料として厚生労働省「職業能力評価基準・エスティマティック業」を用い、たたき台として自社に合った評価基準とするようアドバイスをいただきました。事業所内のキャリアの高め方が明確になると従業員の定着率が高まるとおっしゃっていました。

それから労務管理についてもアドバイスいただきました。具体的には年次有給休暇の取得方法、変形労働時間制の考え方、フレックスタイム制導入検討について相談しました。ただ、フレックスタイム制は労働時間を労働者に委ねる制度で、仮に予約が入っている場合に予約時間に必ず就業させる場合はフレックスタイム制とは認められないことになども教えていただきました。

## 取組の効果

今回のコンサルティングを通じて、現行の就業規則で問題ないことがわかり安堵いたしました。就業規則は予期せぬトラブルを防ぎ、会社を守る・・・という意味での安心感がありますね。その他とても参考になりました。今回のように、専門の人に相談できたりとか、確認できるのはすごくいいことだと思いますね。

弊社では元々、人材の定着に向けて様々な取り組みを行っています。季節毎にまとまった休みを取るなどの工夫はスタッフからも好評で、「働きやすい」「押し活で県外に行けるのでありがたい」などの声も耳にします。業界の常識を覆した「営業時間内に練習する環境を作り、残業ほぼゼロ」も「自分の時間ができて嬉しい」と聞きます。

また、少し内容とはずれるかもしれませんが、スタッフとのミーティングで、会社の就業規則・理念・方向性や、会社がスタッフに対して提供できること、スタッフにこうなってほしいという思い、こういう行いは美

しくないよね、と認識を共有することができたので、よかったと思っています。

## 今後の取組について

まずは楽しんで仕事をして欲しいというのが大前提にあります。美容師は専門職ですが、憧れて入って来る方達も多いと思います。その熱を絶やさないように色々なチャンスをあげたいと考えております。とは言え、職種の性質上、修行時代が長かったりもします。今でこそ1年の所もあるが、平均だと3年とか。なので、美容師全般の業務ができて初めて一人前、ではなく、ケアリストやカラーリスト、ストレーターなどの専門職を設け、プロフェッショナルとしての自覚と自信を身につけてほしい。好きなこと、得意なことを伸ばしてあげる事が、早い段階でスタイリストになれる近道だと思っています。徐々にジュニアスタイリスト、スタイリスト、トップスタイリストへと成長してほしいです。今後、私自身はプロデュース業になって来るのかな。私たちの世代が当たり前だと思ってたこと、例えば夜遅くまで練習するのは当然だという古い価値観は若い世代には当たり前ではないですから。今後は店舗拡大なども視野に入れているので、新卒も積極的に採用していきたいですね。

価値や賃上げなどもあり、経営する側としては難題も増えています。ですが、美容業は若い世代が活躍する職場だと思ってます。技術は残るので一生できる仕事ですし可能性も無限大なので、簡単には辞めてほしくないです。時代に合わせた価値観、働き方、やりがいなどに柔軟に対応し、会社もバージョンアップさせていきたいです。

～ 講師からの一言 ～

平田 勇次 氏

おもろ社会保険労務士事務所  
代表



職場環境改善に取り組み、働きやすい環境を目指して改革を進めている姿勢が素晴らしいです。美容業界の慣例にとらわれず営業時間短縮や残業削減、営業時間内での練習機会の確保などの取り組みは、従業員の定着率向上につながるでしょう。

また、人事評価制度と賃金制度を連動させ、キャリアアップの道筋を明確にすることで、従業員が成長を実感できる仕組みを整えている点も評価できます。厚生労働省の「職業能力評価基準」を活用し、評価制度を構築している点も人材育成の強みになると思います。法令を遵守し、より安心できる職場環境を整える取り組みは重要です。今後も就業規則の見直しと人材定着の取組を続けることで、働きやすい環境が維持されることを期待しています。



店舖外觀



代表の鳥飼氏（上段左端）とスタッフの皆さん

[illegible]

人材育成に用いているオリジナルの  
曼荼羅チャート

期	日	時	科目	講義内容	担当教員
1	4月27日	15:00~17:00		外国人として 外国人へ 学生生活の過ごし方・国際的な行事など (英語の練習)	
2	4月28日	15:00~17:00		外国人として 外国人へ 学生生活の過ごし方・国際的な行事など (英語の練習)	
3	4月29日	15:00~17:00		外国人として 外国人へ 学生生活の過ごし方・国際的な行事など (英語の練習)	
4	4月30日	15:00~17:00		外国人として 外国人へ 学生生活の過ごし方・国際的な行事など (英語の練習)	
5	5月10日	15:00~17:00		英語活用 (1) 外国文化 (全教)	
6	5月17日	15:00~17:00		英語活用 (1) 外国文化 (全教)	
7	5月17日	15:00~17:00		英語活用 (2) 外国文化 (全)	
8	5月17日	15:00~17:00		英語活用 (2) 外国文化 (全)	
9	5月18日	15:00~17:00		英語活用 (2) 外国文化 (全)	
10	5月18日	15:00~17:00		英語活用 (2) 外国文化 (全)	
11	5月24日	15:00~17:00		英語活用 (2) 外国文化 (全教)	
12	5月24日	15:00~17:00		英語活用 (2) 外国文化 (全教)	
13	5月24日	15:00~17:00		英語活用 (2) 外国文化 (全教)	
14	5月24日	15:00~17:00		英語活用 (2) 外国文化 (全教)	
15	5月31日	15:00~17:00		外国人生活について	
16	5月31日	15:00~17:00		外国人生活について	
17	5月31日	15:00~17:00		外国人生活について	
18	5月31日	15:00~17:00		外国人生活について	
19	5月31日	15:00~17:00		外国人生活について	
20	5月31日	15:00~17:00		外国人生活について	
21	5月31日	15:00~17:00		外国人生活について	
22	5月22日	15:00~17:00		外国語検定	
23	5月26日	15:00~17:00		英語・アジア・パシフィック	
24	5月26日	15:00~17:00		英語・アジア・パシフィック	
25	5月26日	15:00~17:00		英語・アジア・パシフィック	
26	5月26日	15:00~17:00		英語・アジア・パシフィック	
27	5月31日	15:00~17:00		英語・アジア・パシフィック	
28	5月31日	15:00~17:00		英語・アジア・パシフィック	
29	5月31日	15:00~17:00		英語・アジア・パシフィック	
30	5月31日	15:00~17:00		英語・アジア・パシフィック	

スクーリングでは専門知識以外の  
ビジネスマナーなども学べる





## 第3章 定着に向けた取組事例⑤

### A 保育園

インタビュー回答者：園長先生

良かれと思ってやった事が裏目となり、園の運営が立ち行かない事態に。コンサルティングを通じて、職員自身も主体的に動くようになりV字回復！2025年度はバースデー休暇もサプライズ導入し、心身ともにさらに働きやすい職場づくりを目指す！

#### 相談のきっかけや課題

これまで風通しの良い職場を目指し組織づくりをして順調に職場改善を進めており、「うちの園はうまくいっている」と思っていました。そんな中、全体の連携を円滑にするために、職員からの要望もあった連携係を設置したのですが、ふとした職員の言葉や態度から職員間の考え方にズレが生じ、想定外の方に。さらにトラブルに発展してしまい、人間関係も職場の雰囲気もあつという間に悪くなってしまう羽目に。運動会などの大きな行事でも禍根は残ったまま実施・・・そしてとうとう離職者まで出てしまい、今まで順調だと思っていた園の運営がうまく立ち行かなくなり、途方に暮れてしまいました。

私自身が状況を把握できていなかった事に気づかされ大きなショックを受けたためか、メンタルも不安定になり声が出せない状況に。そんな中、以前この事業でもお世話になった大城先生を思い出し、すぐるような思いで連絡いたしました。

#### 取組について

事の成り行きを大城先生に説明したところ、励ましの言葉をいただき、思わず涙が止まりませんでした。閉ざしていた私の心がゆっくりと開き、私も心機一転、組織を再構築していきたいと決意した事を覚えています。コンサルティングでは、最近の職場トラブル等の労働相談の傾向や保育専門職が陥りやすいリーダーシップ

とマネジメントについて解説を行っていただき、働き続けたい職場づくりのためのグランドルール・目線合わせなどを学びました。

また、別の回では話し合いの中で退職に至った職員とのディスコミュニケーションの件が出てきたので、感情のもつれから起こるコミュニケーションの弊害について参加者全員で考え、共有いたしました。その他にも園長や副園長、主任のそれぞれの業務改善に向けたアドバイスやマニュアル作成のための資料提供を行っていただきました。

#### 取組の効果

まず驚いたのが、私が言わなくてもいなくなった職員の業務を事務所内（副園長・主任・事務員・栄養士・看護師など）の職員が協力してくれた事です。各クラスの応援に入ってくれ、子供達の安全な保育を守ってくれました。これまでは、保育の場と事務所の業務ははっきりと分けられていたのですが、「困った時に助けてくれた」という上記の流れを受け、今度は現場の保育士も積極的に他のクラスを応援したり、「職員のヘルプできます！」と率先して声かけするようになりました。もしかしたらこれまでも「手伝いたい」と思っていたけど、あえて言わなかった（言えなかった？）のかもしれない。現在は職員同士の関係性や園内の空気も良くなった事をとても実感しております。

#### 今後の取組について

今まで行っていた4つ「1. 日々の朝礼簿に園長コメント 2. 毎月のお給料日に、園長室でお菓子パーティをしながら職員の面談 3. 新年度に行う職員との食事会&プレゼント 4. 職員へのお誕生日カード」に加え、2025年度は新たに「バースデー休暇」を有休として付与する事に。実はまだ職員にも話しておらず、新年度のサプライズです（笑）園の理念なども組織全体に浸透できるよう職員に共有し、職員・園児・保護者・地域に積極的に反映されるように今後も頑張っていきます！

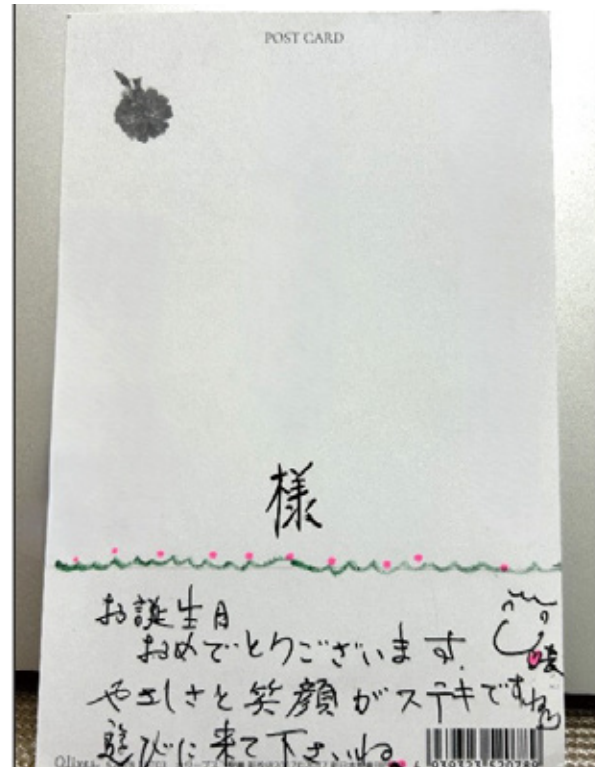
#### ～ 講師からの一言 ～

大城 朝野 氏  
働き方、暮らし方、  
経営研究所 ハタワークス 代表

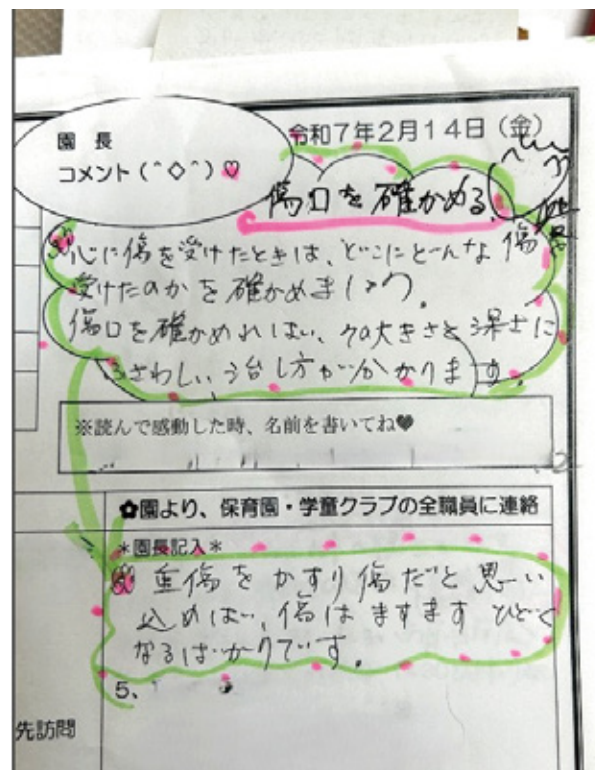


今回のコンサルティングを受けた際にコロナ期間中、集合研修など行えなかった弊害もあったと感じました。保育の業界は、コロナ期間を通し、IT化が一気に進み、行事の必要性や開催方法の見直し等様々な働き方改革が起こりました。そんな目まぐるしい変化の中で一緒に働く多様な背景の方々を理解できない未熟な言動がハラスメントに該当する場合があります。労働相談の9割がハラスメントで最近では、従業員間で起こっています。

経営者や管理者は、組織を良くするために自分を磨き続けていますが、メンバーである職員も「仕事は、一人ではできない。組織で仕事をする」ことを学ぶ必要があると感じたケースでした。



育休中の職員へのポストカード  
※氏名等は一部加工処理しております。



日々の朝礼簿の園長コメント  
※一部加工処理しております。

朝礼簿の園長コメントを書く際に参考になっている参考文献





## 第3章 定着に向けた取組事例⑥

### ランタナ興産株式会社 ホテルランタナ那覇国際通り

所在地：沖縄県那覇市松尾 2-8-1  
業種：ホテル業  
従業員数：70 名

インタビュー回答者：副支配人 徳門 徹さん

「夢ノート」を用いた 1on1 ミーティングを導入した事により、外国人材の想いが浮き彫りに。2025 年度 6 月導入を目標に「組織を自動成長させていくエンジンにする」と位置づけした人事制度を新たに導入予定！

#### 相談のきっかけや課題

当ホテルは 2019 年に「国際通り」と「松山」の 2 店舗で運営をスタートし、約 5 年が経過しました。スタッフの約 7 割を外国人が占めており、その人材育成も順調に進み当初の期待を上回る成長振りを見せてくれてはいますが、その中でもモチベーションの高いスタッフと、そうでもないスタッフがいることに気がつくようになりました。メンバーの誰かが組織に対してモヤモヤ感を感じ始めている折、「一体何が原因なのだろうか」という疑問が生じてた為、今回の相談に至りました。

#### 取組について

宮城講師のコンサルティングで支援のツールとして「夢ノート」を提供いただき、活用法などについて教えていただきました。次に夢ノートについてスタッフに説明し、内容を考えてもらい、その後 1on1 ミーティングを実施、スタッフの現在の心境や心の変化などを丁寧にヒアリングしていきました。本来であればスタッフ自身に内容を記入していただきたいところですが、外国人スタッフの中には日本語は話せても書くのが苦手な方もいらっしゃるので、管理者でまとめていきました。

「夢ノート」の項目としては 5 つ ①入社前の目標や現在の目標／②目標があればその目標を達成するのに必要なこと／③達成度合／④未達成目標に対してのアプローチ／⑤日本語の勉強時間／⑥最も重視している仕事のモチベーションとさまであります。その結果、モヤモヤ感の正体が自然に表面に浮かび上がってきました。スタッフの声で一番多く挙がった課題や意見は、①自分自身では仕事を頑張っているけれど評価されていないようだ／②もっと成長したい意思はあるが評価制度がないので、明るいキャリアパスが描けない／③自分自身のスキルをもっとレベルアップしてどこ

でも活躍できる人材になりたい／④将来はネパールと日本の懸け橋になり、ビジネスを立ち上げたい等。夢ノートを活用し 1on1 ミーティングを実施した事で、彼らの心の声が浮き彫りになってきたと感じました。また、弊社には元々評価制度自体がなかったのですが、今回の取組を通じて彼らの成長への意思と評価とのギャップを埋める必要性を感じ、その後「人事評価制度」の策定が最善ではないかという結論に達しました。現在はその導入に向けて準備をしております。宮城講師からも人事制度のポイントや、やる気の上がる評価制度、ポイント制の導入等のお話も頂きました。如何にして社内の活性化を図るかの視点を管理職含め教えて頂きました。私たちもモチベーションが上がり、社内風土の改革に着手している最中です。

#### 取組の効果

「夢ノート」を活用しての 1on1 ミーティングを行うことにより、スタッフのモチベーションやホテルに対する意識の向上が確認できました。日本語検定にチャレンジし、中には合格する方もいたり。長期的な視点では 10 年後に永住権を取って、このまま沖縄で長く働きたいという声も多く聞こえてきたり。改めて個々の思いの強さや、成長度合い、スキルアップが確認できた事で次なる人財戦略の道筋が見えてきました。スタッフも今の思いと 10 年後の未来について話せたことにより未来志向へと考え方が変化し、明るくなってきたような印象を受けています。

また、経験者でもこなすのが難しいような調整・折衝を必要とする業務があるのですが、外国人スタッフの中にはさっとこなせる方もいて。最近ではそこまでやれるようになったんだと感心するところもあります。国籍は関係ないですね。どの人種が優れている、ではないですから。私共評価者自身も国籍問わずの目線でしっかり見ないといけないという想いや人材育成を頑張らなくてはという想いも芽生え、非常に勉強になっています。

#### 今後の取組について

人事制度を「組織を自動成長させていくエンジンにする」と位置づけし、2025 年度 6 月導入を目標にしています。まず各部署の仕事の棚卸から始まり評価基準、キャリアマップ（厚生労働省から発出している宿泊業向けのものを活用）を作成、社員のレベル設定、評価と賃金制度の連動等を年度ごとに目標を定め、作成して行く予定です。上記にあわせて「チャレンジシート」も作成。人材育成制度とチャレンジシートの両方を基準にして評価し、彼らの成長を後押ししていきたい。あるべき姿としては「人材育成を通じた経営目標の達成や成長支援を通じてのやる気、やりがいのある職場環境」を目指しております。

外国人材は長期で働くことを目標にしており、真面目で、勤勉、成長意欲が強いことが特徴です。彼らに明るいビジョンを描いてもらい、成長とともに会社の発展にも寄与してもらいたいと思っています。

#### ～ 講師からの一言 ～

宮城 俊彦 氏  
株式会社 DREAM CONNECT 代表取締役



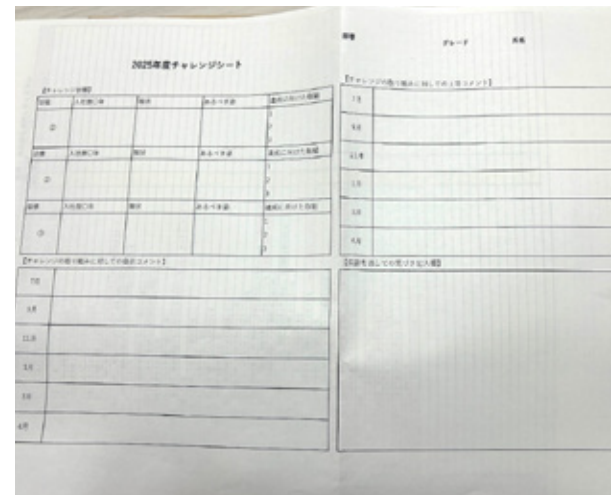
今回、ランタナ興産株式会社様を担当させていただき、初回コンサル時から外国人材を受け入れる温かい気持ちが伝わってまいりました。同時に、受入から 5 年が経過し、業務レベルとしては申し分ないと評価できる一方で、モチベーションの維持向上に悩まれている部分が垣間見え「外国人材の本意」を探ることから始めることとし、弊社が独自で活用している「夢ノート」の活用を打診した次第です。

外国人材は私たち日本人とは違い「在留資格」という定められた期間・活動においてキャリア形成の必要があり、雇用企業側の理解が必須となるからこそ、本意に触れることから始まります。自身が何のために、何を行っていて、何を指すのか等をアウトプットすることは、外国人材本人にとっても有益な時間となります。

「夢ノート」をご活用なさって、今後も人材育成と定着を推進していただけますと幸いです。



コンサルティングの様子



チャレンジシート

A さん	【入社前の目標】 2016 年来沖（学生） →2020 年（他リゾートホテル勤務） →2022 年 9 月/現在 30 歳 ホテルランタナ入社 →40～45 才 永住権申請予定  【現在の目標】 ①接客が好きなので、もっとスキルをアップしたい → 評価 5 ②エージェントの仕事覚え、実績を上げる。 →評価 5 ③与えられた仕事は完璧にやり遂げる →評価 5 ④いろんな仕事にチャレンジして自分のスキルを高めていきたい。常に成長したい。  【現在の目標】 ①マネジメント力をつけたい → 評価 4 ②コミュニケーションをとり人間関係を円滑にする。 →評価 5 ③アルバイト生の定着率、モチベーション UP ④リーダーになりたい。自分が仕事にチャレンジして成果をあげたら評価してほしい。  【勉強・スキルアップ】 ・日本語の勉強は継続している。漢字の本を買って勉強している。 ・仕事のやり方やクレーム処理、電話応対などを勉強したい。  【副支配人見立て】 ・会社への不満等は口にする事なく、与えられた仕事は完璧にこなしていています。本人も自分の成長にとっても興味があり。自分が成長することが会社の成長につながれば良いという考え方を持っています。 接客が好きで、コミュニケーションを良好に保つスキルも見られます。将来的（40～45 才）にはネパールでビジネスを展開したいと思っているようです。彼の持ち味は「コミュニケーション力」「達成する力」「考え抜く力」「観察力」が優れているように感じました。不平不満を行っている暇があったら、自己成長に目を向けるという考え方を持っているようです。前回の○○○○のさばきは、流石でした。リーダーの資質ありと評価します。
------	--

夢ノートの一部と管理者評価





## 第3章 定着に向けた取組事例⑦

### 合同会社 壱番座

所在地：沖縄県宮古島市西里304番地  
業種：サービス業  
従業員数：4名

インタビュー回答者：代表 洲鎌 敏光さん

**システムの導入により業務を効率化！従業員の入れ替わりが激しい飲食業界だが、助成金を活用しながらさらに自社の強みを多く築くことで、新入社員の自己成長を支える文化を形成。従業員にとって喜びを感じられる職場づくりを目指す！**

#### 相談のきっかけや課題

壱番座は元々両親がやっていた居酒屋です。コロナ禍の影響を受け一時休業していましたが、私が島に戻ってきた事をきっかけにリニューアルオープンいたしました。その後、紆余曲折あり従業員が退社。人手不足が続いたことで、これからの運営に不安を感じ、何かしらの対策が必要だな、でもどこに相談したら・・・と悩んでいました。そんな中、知人と何気なく「今会社がこんな感じで大変」と話していた際、本事業の無料コンサルティングの話を聞きました。知人から「会社づくりのために相談できる場所を作った方がいいと思うからは非やった方がいいと思うよ」とアドバイスを受け、私自身も「これから社員を確保するにあたって組織づくりを見直すいい機会」だと思ったため、コンサルティングを受けるに至りました。

#### 取組について

事前ヒアリングを通して自社の状況や自分では気づけなかった潜在的な課題を知ることができました。例えばこれまでは一人で全部やらなきゃいけないっていう気持ちも強かったので、スタッフのシフト作りや給料計算なども、自分でパソコンに打ち込んで作成していましたが、コンサルティングの際、講師の渡久地先生から給与計算の無料システムなどをご紹介いただき、活用法などのアドバイスをいただいた事で業務を効率的にこなせるようになりました。また、新しい従業員が入社した際にスムーズに成長できるように、キャリアアップ制度についてやその申請方法などについて

具体的なアドバイスをいただきました。2月にアルバイトから契約社員になった方もいますし、実力を身につけて9月に正社員になった時に活用できるよう、今まさに準備を進めているところです。

#### 取組の効果

「自分対従業員」ではなく、「会社対従業員」として俯瞰してみる力が少しずつついてきたように感じます。また、従業員に対する役割もしっかり明確になってきました。また、自分の時間にゆとりができた事で自分と向き合う時間が増えました。そして心に余裕ができた事で従業員と向き合う時間も増え、彼らとのコミュニケーションがスムーズにとれるようになりました。これまでもミーティングなどで一人一人と話す時間は作っていましたが、「最近どう？」など上辺だけの話しかしていなかったのですが今は「なぜこの会社に長く働いているのか」や「これからどうしていきたいのか」など本人が考えているキャリアや会社の未来の話などもできるようになりました。2月に契約社員になった彼は20歳とまだ若いのですが、異業種から飲食業界に転職し、頑張ってくれています。最近家族が増えた事もあり、責任感も伴って少しずつ成長していると感じています。本人も仕事が楽しいと言ってってくれています。

実は今、事業の展開で新たな動きがあるのですが、彼をはじめとして私の考えに賛同してくれる仲間が他にもいて、同じ目標に向かって進めるのはとても嬉しいですね。まだ始まったばかりではありますが、少しでもその光が見えてるのはいいなと思います。

#### 今後の取組について

ゆくゆくは就業規則なども整えていきたいです。飲食業界は従業員の入れ替わりが激しい環境ですが、自社の強みを多く築くことで、従業員にとって喜びを感じられる職場を目指しております。そのために、さまざまな制度やシステムを導入し、周囲のサポートを最大限に活用して相談を重ねながら、組織全体の雰囲気によりポジティブになれることを目指してまいります。

今後は宮古島だけではなく島外や県外、海外も含めて飲食に限らず何かしらを展開したい気持ちがあります。一方で、宮古島は今、多くの島外や県外の方が事業を展開している事もあり、元々の住人である宮古島の人々が少し元気がないように感じる事が多々あります。せっかく「宮古島」というブランドの島に住んでいるのだから、私達が活躍する事が宮古島の人々の一歩・・・いや半歩でも前進できる力になれば。宮古の人が誇りを持って輝ける場づくりをしたいと考えております。

#### ～講師からの一言～

渡久地 美宇氏  
オフィス渡久地 代表



会社として取り組むべき課題に対して優先順位をつけ、一つ一つアドバイスを行いました。新しい施策に取り組むことは大切ですが、そのスピードや内容についていけない従業員が離職してしまうことは避けなければいけないことを伝えました。

飲食店という業種上、離職率が高いことありますが定着を図るため有期雇用者を正社員に登用するキャリアアップ助成金について提案し、実施に当たっては概要説明から計画書の提出までお手伝いしました。

代表者の作業負担を減らすために勤怠管理システムを提案し導入したことと、従業員に一定の責任を与えたことで、それぞれが自覚をもって働く意識づけができたと思います。

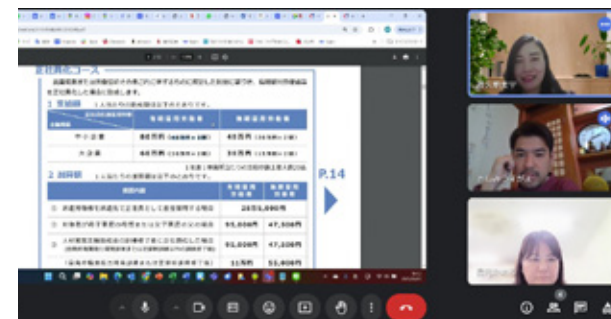
今後も積極的な取り組みを続けていただくことを期待しております。



インタビューにご協力いただいた洲鎌氏



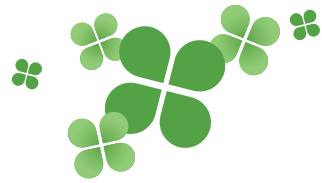
従業員の皆さま



オンラインコンサルティングの様子



## ハラスメント防止に向けて



比嘉 正人 氏  
社会保険労務士事務所クローバー 統括部長  
特定社会保険労務士  
キャリアコンサルタント 産業カウンセラー

平成 25 年に国連が日本に勧告したことをご存知でしょうか？長時間労働などが原因の過・過労自殺について、国連が日本政府に「懸念」を示した上で、立法措置を含む新たな対策を講じるよう勧告されています。

勧告の要旨ですが、「多くの労働者が長時間労働に従事していることと、過労死や精神的なハラスメント（嫌がらせ）による自殺が職場で発生し続けていることを懸念する」「長時間労働の防止を強化することや、労働時間の制限に従わない場合は制裁を科すよう求めた上で、「必要な場合は、職場におけるあらゆるハラスメントの禁止・防止を目的とした立法、規制を講じるよう勧告する」となっています。

長時間労働に加えてハラスメント防止が日本の課題であることが指摘されています。グローバルな動きも受けて、国内でも各種法改正を進めてきました。

### ハラスメントの種類

ハラスメントとは、いろいろな場面での“嫌がらせ、いじめ”。他者に対する発言・行動等が、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えることとされています。近年は、様々なハラスメントが定義され、一説によると 50 種類以上分類されているようです。主なものは、セクハラ・パワハラ・マタハラ・モラハラ・アカハラ・ジェンハラなどです。

### ハラスメントをした結果、 会社に生じる不利益

職場におけるハラスメントの判例では、

高額な賠償命令が下っています。パワハラ自殺で 5,400 万円、セクハラ訴訟では解決金 1,300 万円で和解（内加害男性が半額負担）したケースもありました。

また、マタハラに関する訴訟も増えています。さらに数字には表れにくいですが、ノウハウが失われ、それまで人材育成に費やした会社の手数も無駄になり、残った社員の負担が増えます。また、SNS で悪評がたち、企業イメージが落ち応募希望者が減り、残った社員が会社に愛想を尽かし優秀な社員から辞めていき、顧客へのサービスの質が低下し、顧客が離れる…負のスパイラルが発生します。

### 時代の変化と共に変わるハラスメント

ハラスメント防止に関する相談を受けることも増えてきましたが、「こんなことまで気にしないといけないのか」と言われます。ジェネレーションギャップをお感じの方も多いと思われます。時代と共に価値観が変化し、今後も変わり続けます。企業として時代の変化に対応する柔軟な姿勢が求められます。

### コンサルティングのご案内

「管理職の威圧的な態度で従業員が委縮している」「管理職が指導を怖がっている」このようなことでお困りではありませんか？本事業では、企業に訪問し、課題抽出、解決に向けた取り組みを行っております。ぜひご活用下さい。

## 組織診断チェックリスト & 定着支援のテンプレート集

### 組織定着を高める2つのチェックリスト

#### ✓ 早期離職を防ぐ10のポイント

新入社員や若手スタッフが安心して働き続けられる職場づくりのための診断ツールです。  
10の視点から現状をチェックし、早期離職のリスク要因を把握して改善につなげます。

#### ✓ あなたの会社の心理的安全性は十分か

社員が長く働きたくなる組織のポイントを、複数の観点から見直せるチェックリストです。定着率アップのために必要な要素を洗い出し、具体的な改善策を検討するきっかけを提供します。

#### ✓ 以下のポイントをおさえて 組織診断を成功させましょう

- ・定期的にチェックを実施する
- ・結果はオープンに共有する
- ・小さな改善を継続する



<https://kop-okl.com/2466.html>

### 定着支援のテンプレート集

#### ✓ 1on1面談クオリティーチェック

- ・面談の質向上と信頼関係の強化
- ・フィードバックのタイミングや内容を評価

#### ✓ 自己評価シート

- ・自己成長・業務改善のための評価ツール
- ・目標達成度や改善点を明確にするチェックリスト

#### ✓ 業務の引き継ぎ評価シート

- ・スムーズな業務引き継ぎを実現する評価シート
- ・担当者間の連携強化と情報共有を促進する評価基準を明示

#### ✓ 以下のポイントをおさえて テンプレートを活用しましょう

- ・まずは気軽に使ってみる
- ・定期的に見直して効果を検証する
- ・フィードバックを基に改善を重ねる



<https://kop-okl.com/2472.html>

組織の定着率を高める第一歩は、『現状の正しい把握』と『具体的なアクション』から始まります。

2つのツールを活用して、「離職防止」と「組織力向上」に向けて具体的な行動をスタートしましょう。

チェックリストで見つけた課題を、テンプレートを使って解決に向けて動きましょう。

組織定着の好循環は、『診断 → 改善計画 → 実践』を繰り返すことで実現します。

QRコードorURLでアクセスし、今すぐ最初の一步を踏み出しましょう。

雇用に関する助成金制度のご案内

助成金の名称	内容
トライアル雇用助成金	職業経験が不足する方を試行的に雇用し、正規雇用への移行を支援する制度です。
特定求職者雇用開発助成金	高齢者・障害者など就職困難な方を雇用した事業主に支給される助成金です。
地域雇用開発助成金	雇用が少ない地域で事業所を新設・拡充し、地域雇用を創出する企業を支援します。
人材開発支援助成金	事業主が雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識や技能の習得を目的とした職業訓練等を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成します。
キャリアアップ助成金	非正規社員の正社員化や処遇改善を通じて、従業員のキャリア形成を支援する制度です。
人材確保等支援助成金	働きやすい職場環境づくりを行い、従業員の定着率向上を目指す事業主を支援します。

お問い合わせ先「沖縄労働局 助成金センター」 TEL：098-868-1606

助成金の名称	内容
働き方改革推進支援助成金	勤務時間の短縮や柔軟な働き方の導入で、生産性向上を図る企業を支援する制度です。
業務改善助成金	生産性向上や設備導入により最低賃金の引き上げを目指す中小企業を支援します。
両立支援助成金	仕事と育児や介護を両立できる職場環境の整備・運用を行う事業主を支援します。

お問い合わせ先「沖縄労働局 雇用環境・均等室」 TEL：098-868-4403

※参考 厚生労働省人材育成に関する事例集（出典：厚生労働省HP）

●地域で活躍する中小企業の採用と定着成功事例集



●「グッドキャリア企業アワード」好事例集



雇用に関する相談窓口のご案内

窓口一覧	主な相談内容
ハローワーク那覇 TEL:098-866-8609	<ul style="list-style-type: none"><li>・従業員の募集に関する相談</li><li>・新卒者の募集に関する相談</li><li>・管理職・技術職・専門職の募集に関する相談</li><li>・高齢者・障害者・外国人等の雇用管理に関する相談</li><li>・雇用保険の加入手続きについて</li><li>・育児休業給付について</li><li>・介護休業給付について</li><li>・高年齢者継続雇用給付について</li><li>・教育訓練給付について</li><li>・助成金に関する簡易的な相談</li></ul>
ハローワーク沖縄 TEL:098-939-3200	
ハローワーク名護 TEL:0980-52-2810	
ハローワーク宮古 TEL:0980-72-3329	
ハローワーク八重山 TEL:0980-82-2327	
那覇労働基準監督署 TEL:098-868-8008	
沖縄労働基準監督署 TEL:098-982-1263	<ul style="list-style-type: none"><li>・労働保険に関する相談</li><li>・賃金に関する相談</li><li>・労働時間に関する相談</li><li>・労働条件（休日・休暇など）に関する相談</li><li>・職場の安全衛生に関する相談</li><li>・労働者の健康管理に関する相談</li><li>・解雇、賃金不払いに関する相談</li></ul>
名護労働基準監督署 TEL:0980-52-2691	
宮古労働基準監督署 TEL:0980-72-2303	
八重山労働基準監督署 TEL:0980-82-2344	
沖縄労働局 雇用環境・均等室 TEL:098-868-4380	<ul style="list-style-type: none"><li>・職場における男女の均等な処遇に関する相談</li><li>・職場におけるセクシャルハラスメントに関する相談</li><li>・母性健康管理に関する相談</li><li>・育児・介護休業等に関する相談</li><li>・パートタイム労働に関する相談</li></ul>
沖縄労働局 総合労働相談コーナー TEL:098-868-6060	<ul style="list-style-type: none"><li>・労働問題に関する相談</li></ul>