

## ～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。

### 【休暇制度】

- アニバーサリー休暇
- 推しメン休暇
- 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



### 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

### 【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・・・など

### 【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るかわからない・・・
- 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



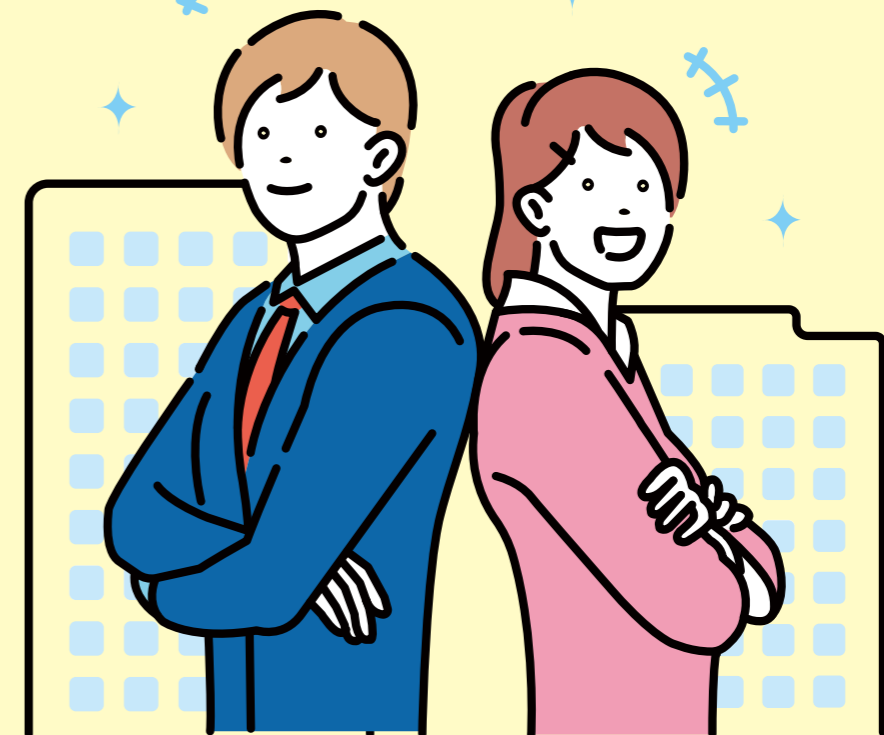
### 【企業内資格制度】

- 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有。

現場から学ぶ

# 定着率向上の 実践事例集

～定着率アップと“成長実感”を両立する!～





沖縄労働局職業安定部  
部長 中島 千勝

《目次》	
ごあいさつ	1
<b>【第1章 はじめに】</b>	
本事業の目的	2
<b>【第2章 令和7年度 セミナー実施概要と受講者の声】</b>	
令和7年度 セミナー実施概要と受講者の声	3-5
<b>【第3章 コンサルティングって何？どんな感じ？】</b>	
コンサル導入企業担当者の「本音」座談会レポート	6-7
<b>【第4章 定着に向けた取組事例】</b>	
取組事例① そらなみ保育園	8-9
取組事例② 株式会社トヨタレンタリース沖縄	10-11
取組事例③ 株式会社キョウリツ	12-13
取組事例④ 有限会社浅海技術	14-15
取組事例⑤ 株式会社ファンズクリエイション	16-17
<b>【第5章 若年者意識調査アンケートとりまとめ】</b>	
医療・福祉業	18-19
製造業	20-21

沖縄県における最近の雇用情勢は、国内外からの入域観光客の増加等に伴い、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4（2022）年3月卒）の3年以内の離職率は、大卒が43.4%（全国平均33.8%）、高卒が49.7%（全国平均37.9%）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、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、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の導入などについて、専門家による個別のコンサルティングや企業向けセミナーを実施しています。

制度を導入した企業からは「職場全体で人材育成や定着という視点の共有ができた」、「社内のコミュニケーションがスムーズにとれるようになった」、「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」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。

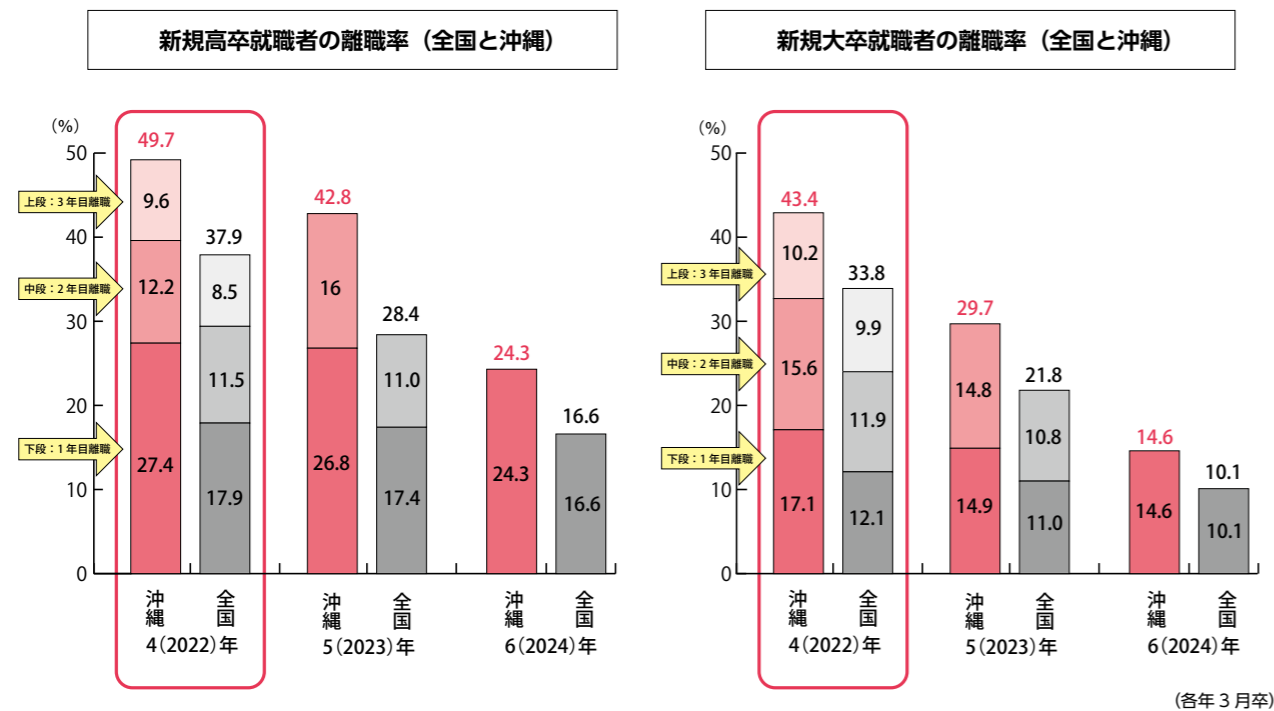
## 沖縄早期離職者定着支援事業の目的

沖縄県においては、大学及び高校卒業生の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4年3月卒業者）の離職状況について ❖



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。

## 社員が活躍し続ける会社へ 採用 育成 定着 のポイント セミナー

対面・Webハイブリッド開催！

令和7年度沖縄早期離職者定着支援事業では、若年層の早期離職防止と定着促進を目的とし、全7回のセミナーを開催いたしました。本章では、各セミナーの概要と、参加された受講者の皆様から寄せられた貴重な声をご紹介します。



### 第1回 組織づくりで成功した企業の秘密。2-6-2の組織最適化セミナー

- 自発的に動く組織の構造を学ぶ
- 県内企業の成功事例を基にした解説

開催日 令和7年5月23日 講師 株式会社ビジョンプロジェクト 代表取締役社長 我那覇 聖氏  
 対象 経営者・管理職・人事担当者

#### 受講者の声

- ❖ 会社の構造に問題があることに気づけたことが大きな収穫でした。人を変えることに集中しすぎていました。
- ❖ 環境や人材が課題と感じている中で組織の基準作りから始める必要性を感じました。
- ❖ 新卒4年目で参加させていただいたのですが、2:6:2など何もわからなかったが、この研修を通して理解し知識を増やすことが出来ました。

### 第2回 エンゲージメントを高める効果的なフィードバック術

- 成長を促す褒め方・叱り方のコツ
- 信頼関係を築く声掛けの具体例

開催日 令和7年6月30日 講師 オー・アンド・オーコミュニケーション代表 大山 美智代氏  
 対象 経営者・管理職・人事担当者

#### 受講者の声

- ❖ フィードバックは、ポジティブシンキングに繋がられるように伝え方を工夫することが大事ということが分かりました。
- ❖ フィードバックの種類を多岐にわたり学びました。会社でもしっかりと活用していきたいです。
- ❖ これまで相手との対話をなんとなくあいまいに返答していた。指摘ばかりのフィードバックになっていたのが、色々な取り組み方を知ることができて良かったです。

### 第3回 社員の離職を防止するメンタルヘルスマネジメントセミナー

- ストレスを成長の力に変える手法
- レジリエンスとマインドセットの具体例

開催日 令和7年7月30日 講師 一般社団法人 Bowl 理事 德里 政亮氏  
 対象 経営者・管理職・人事担当者

#### 受講者の声

- ❖ これまで受講したメンタルヘルスの内容で一番わかりやすかったです。
- ❖ 事実と感情に切り分けることで認知、ニーズに気づく「ニーズ」ということばの捉え方が変わりました。
- ❖ 出来事を事実と感情に分けて考えることで、冷静になり自分の価値観や固定観念を考えられるということが一番印象に残りました。

## 第4回 管理者のためのハラスメントセミナー

- ✓ ハラスメントが職場に与えるリスク
- ✓ 自身がハラスメントをしないために大切なこと

開催日 令和7年8月27日 講師 社会保険労務士法人クローバー 比嘉 正人氏  
共催 沖縄県食品産業協議会 対象 経営者・管理職・人事担当者

### 受講者の声

- ❖ ハラスメントの事例共有があり、具体的にどのような時に発生するか理解することができました。
- ❖ パワハラ、セクハラの基準を細かく理解することができました。
- ❖ ハラスメントをしないために大切な3つのポイントを知ることができたので、肝に命じて仕事をしていきます。

## 第5回 リーダーのための思考と態度のセルフメンテナンス講座

- ✓ 「心のクセ」を整えるセルフメンテナンス
- ✓ アドラー心理学に基づく「勇気づけ」の実践

開催日 令和7年9月10日 講師 当事務局コーディネーター 鳥内 かおり 対象 リーダー層

### 受講者の声

- ❖ プラスになるマインドの作り方、相手に失礼のない、圧のない話し方を改めて見直す時間になりました
- ❖ 色々な業種の方とお話できたこと。「良いコト出し」頑張りたいと思います。
- ❖ I(私)メッセージ、ありがとう、嬉しい、助かる、たくさん使おうと思います。

※Iメッセージ：「私は～と感じた」のように自分を主語にする伝え方

## 第6回 持続可能な経営に向け施設・事業所に求められること

- ✓ 自社の離職要因を探る
- ✓ 持続可能な経営のための定着の仕組み

開催日 令和7年9月29日 講師 合同会社 HappyJoy 代表 幸喜 穂乃氏  
共催 沖縄県社会福祉協議会 対象 経営者・管理職・人事担当者

### 受講者の声

- ❖ ワークを通して自法人の課題を言語化できたり、他事業所と共有することができたのが学びになりました。
- ❖ 世代によって価値観が違うことを念頭に入れて、働きやすい環境づくりを行っていくことを大切にします。
- ❖ 7つの世代によって当たり前や価値観が違うことを踏まえて社員と関わっていきます。

## 第7回 信頼関係がカギ！ハラスメントにならない部下育成術

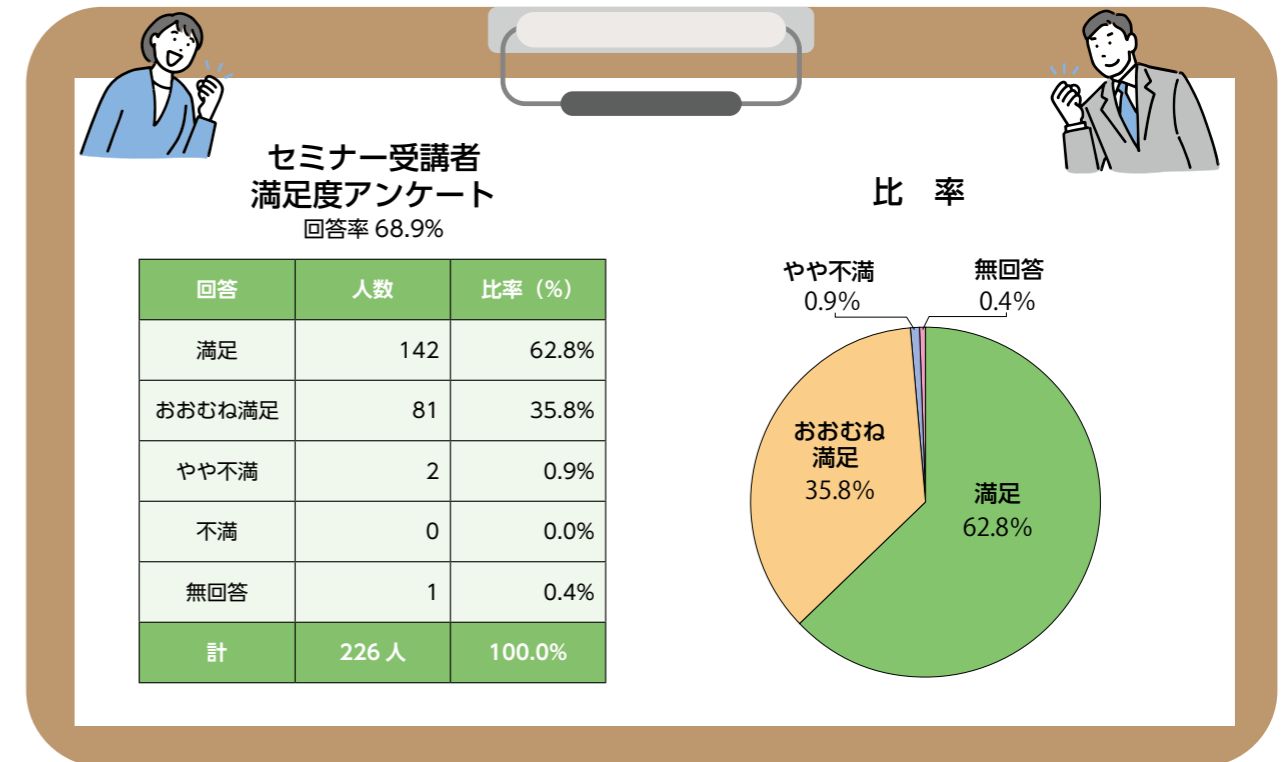
- ✓ アンコンシャス・バイアスとハラスメント
- ✓ アンコンシャス・バイアスによるネガティブな影響を防ぐための3つの対処法

開催日 令和7年10月3日 講師 株式会社 Life is love 代表取締役 比嘉 華奈江氏  
対象 経営者・管理職・人事担当者

### 受講者の声

- ❖ アンコンメモとI(私)メッセージが勉強になりました
- ❖ 部下とのコミュニケーションを取る際の引き出しが増えました。
- ❖ 自分に置き換えて考えられた。伝え方(考え方)のキッカケをもらった。

※アンコンシャス・バイアス：無意識の思い込み ※Iメッセージ：「私は～と感じた」のように自分を主語にする伝え方



この章では、全7回のセミナーで参加者の皆さまが持ち帰った「現場で使える学び」を、セミナー概要と受講者の声として整理しました。

掲載している声は紙幅の都合で一部抜粋ですが、どの回でも共通して、

- ① 相手を尊重した伝え方 (例：Iメッセージ)
- ② 思い込みへの気づき (アンコンシャス・バイアス)
- ③ 安心して対話できる関係づくり



など“明日から試せる工夫”が多く語られています。

実際に、延べ参加者は328名、アンケート回答は226名(回答率68.9%)で、満足度は98.6%(満足62.8%/おおむね満足35.8%)でした。

参加された皆さまにとっては、日々の関わり方を見直し、チームのコミュニケーションを前に進める具体的なヒントを得られたことが成果です。

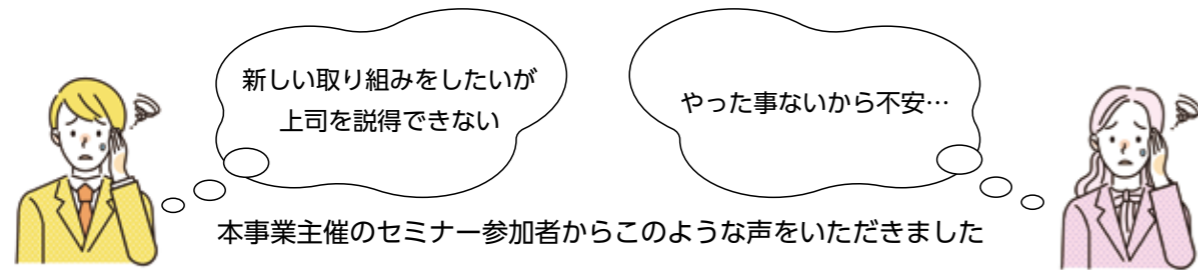
まだ参加されたことがない方にとっても、専門知識は不要で、要点を短時間で掴み、職場で実装しやすい内容になっています。

次回はぜひ、貴社の課題感(人材定着、関係性、マネジメントの悩み)に照らしながら参加をご検討ください。



## 第3章 コンサルティングって何？どんな感じ？

コンサル導入企業担当者の「本音」座談会レポート | 2025年12月1日開催



組織づくりにおいて、このような悩みを抱えている担当者の方が多いのではないのでしょうか。今回は、同じような課題を抱えながらも、外部の支援事業をうまく活用して組織改革の第一歩を踏み出した3社の担当者にお集まりいただきました。「コンサルタント」という外部の専門家を入れることに、社内の抵抗や不安はなかったのか？現場のリアルな「本音」を座談会形式で実施しました。

ファシリテーター 我那覇 聖 氏 株式会社ビジョンプロジェクト 代表取締役社長

パネリスト



山端 洋介 氏  
株式会社那覇ミート 管理部部長



与那覇 正樹 氏  
社会福祉法人鳳友福祉会 つなぐ認定こども園園長



外間 桜子 氏  
株式会社光文堂コミュニケーションズ  
営業統括本部プランニング室社長付課長



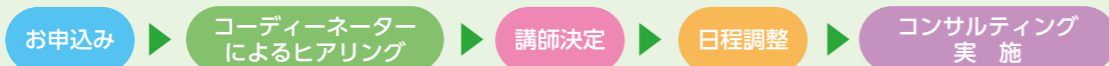
テーマ ※一部抜粋

Theme 1

### Q：正直、「コンサル」導入にハードルの高さや不安は感じませんでしたか？

- ❖ 「やはり「コンサル」という響きに、最初は少し敷居の高さを感じていました。自分たちに合うのだろうか、と。でも、「4回まで無料」という条件なら、リスクなく自社との相性を試せる、という感覚で踏み出せました。」(我那覇様)

本事業のコンサルティングの流れ



Theme 2

### Q：ぶつかった「社内の壁」。課題はどこにありましたか？

- ❖ 部署間での「情報共有の壁」や温度差があり、それが離職につながっていました。(外間様)
- ❖ 社内に付度する文化があり、社員が「自律型」になり切れていないことも課題でした。(山端様)

## 現場と経営はどう動いた？

「小さな一歩」が組織を変える！

Theme 3

### Q：どうやって「上司」や「社内」を説得しましたか？

- ❖ 事前に根回しをして“味方”を増やしておき、プロジェクトが通った後は、あくまで「現場の功績」として共有することで、社内の協力を得やすくしました。(山端様)

Theme 4

### Q：導入してみて、実際に変化はありましたか？

- ❖ 公的機関の事業であるという“安心感”が、導入の大きな後押しになりました。(外間様)
- ❖ 変化としては、若手社員が意見を言いやすい空気が生まれ、組織内で前向きな対話が増加したことを実感しています。(我那覇様)



座談会まとめ

～ファシリテーターからの一言（我那覇聖氏）～

- ❖ 今回の共通点は「まずは動いてみた」こと。最初から全体を変えようとせず、スモールステップで試し、手応えを掴んでから広げることが成功の近道です。
- ❖ 支援事業は4回まで無料。本格的に社内に取り入れる前に「本当に役に立つか？」をテストする場としても最適です。



Point! ～編集後記

座談会の中で、「コンサルタント＝ハードルが高い／自社に合うか心配」というイメージを持っていた、という意見に共感する声が多くありました。確かに「コンサルティング」という言葉に対し、少し身構えてしまったり、慎重になる企業は少なくありません。だからこそ、まずは公的な支援事業（無料）を入口に、社員定着につながる制度づくりを考えてみる。そんな進め方が、結果的にいちばん確実なのかもしれません。



## 【取組事例①】そらなみ保育園

## 離島の「孤独」を「絆」に変える。久米島で育む、等身大の伴走支援

離島という特有の環境、そして新人ならではの孤独。そらなみ保育園が導入したのは、“心”の距離を縮めることにフォーカスしたメンター制度でした。メンティ自らが先輩を選ぶ「リクエスト方式」の採用や、地域社会を味方につけるための細やかな配慮など、同園ならではの定着支援の秘訣に迫ります。

## 企業概要

【所在地】：沖縄県島尻郡久米島町字仲泊 862-33  
 【業種】：保育業 【従業員数】：43名  
 【インタビュー回答者】 園長 仲村 好浩 先生・主任保育士 糸数 剛 先生・  
 メンター /R 先生・A 先生

## Management View

## ■ 園長・主任が語る導入の背景と組織の新人が抱える「孤独」を「安心」へ変えるために

仲村園長は、島外から入職した新人職員が、知り合いのいない環境で一人暮らしをしながら働く中で、ふとした瞬間に見せる寂しそうな表情を以前から気にかけていました。「離職を減らす上ではメンター制度が一番の近道。職員の相互理解が深まり、コミュニケーションが取りやすくなることは、保育の質を守るための大切な投資」と考え、導入を決定しました。

## ■ 「相性」を最優先したマッチングの妙

当園では、年度明けの5月から制度をスタートさせます。最初の1ヶ月間は、新人に職場の先輩たちの様子を観察してもらい、その上で「お話ししてみたい先輩」をリクエストしてもらう形式を採用しました。糸数主任は、「これまでは職場に慣れるまでに時間がかかっていたが、本人が選んだ先輩と関わることで、自分を出すスピードが格段に早まった」と、その効果を語ります。

## ■ 離島ならではの「周囲の目」を先回りしてケア

狭い島内では、勤務時間中に職員が園外に出ることで、保護者から「仕事に遊んでいるのでは？」と誤解される懸念があります。そこで園だよりを通じ、「若手育成

のための大切な対話の時間」であることを事前に周知しました。さらに糸数主任は、外出するクラスに代替のパート職員を配置するなど、現場の負担を補い、メンターが後ろめたさを感じずに対話に集中できる環境を整えました。

## Field View

## ■ 現場のメンターが語る等身大の伴走。「理想」よりも「話しやすさ」を大切に（メンター R 先生）

2年目でメンターを任されたR先生は、当初「自分ができるか」という不安を感じていました。本来のメンター制度はメンティに7割話してもらうのが理想とされますが、R先生は「後輩との話しやすさ」を第一に考慮。あえて自分の失敗談を織り交ぜるなど、仕事の話とプライベートの話を半分ほど混ぜてラフに話せる雰囲気を作りました。かつて「悩んでいた時期があった」というメンティから、「あの時、先輩がいてくれて本当によかった」と笑顔で打ち明けられた瞬間、R先生自身も「やってよかった」と強いやりがいを感じたと言います。空港のカフェや海辺で過ごす時間は、メンティの心を開くだけでなく、メンター自身の成長とリフレッシュの場にもなっています。

## ■ 「自己開示」で築く、共感と信頼の絆（メンター A 先生）

当園の卒園児であり、島に戻ってきたA先生は、メンティからの指名を受けて役割を担いました。県外出身のメンティに対し、趣味の「海」の話などを通じて積極的に自分の悩みも打ち明ける「自己開示」を行い、対等な信頼関係を目指しました。「二人きりの時間を持つことで、集団の中では見えない相手の良さや本音に触れることができた」と語るA先生。二人で出かけるほど仲が深まったことは、日々の保育における連携にも大きなプラスの影響を与えています。

## ■ 【今後の展望】受け継がれる「支援のDNA」

今回の取組を通じて、園全体が明るくなり、職員間のコミュニケーションが活性化しました。また、支援を受けたメンティが「次は自分がメンターになってみようかな」と話が出たり、良い循環が生まれています。仲村園長は、「次年度は新人だけでなく、全職員がメンタリングを行える体制にしたい」と、さらなる組織活性化への展望を語ります。

## Hint : そらなみ保育園の定着ポイント

- 1 「相性」重視のリクエスト制  
メンティが選ぶことで、最初から壁のない関係を構築。
- 2 徹底したリスクケア  
離島ならではの「周囲の目」に対応した勤務体制を構築。
- 3 「園外」という非日常の活用  
空港、海、カフェなど、役割から解放される場所を対話の場に設定。

## Interview 後記

久米島は島内が広くはないため、保護者の目が気になる特有の環境にあります。その中で園だより等を通じメンタリングへの理解を広め、職員が堂々と対話できる空気感を作った取り組みは、他園にも非常に参考になる好事例です。

また、メンターお二人の底抜けに明るい笑顔と温かなエネルギーが、不安なメンティを支える大きな力になったと感じました。そらなみ保育園の「人を大切にする文化」が、根付いていることを実感したインタビューでした。

## ～ 講師からの一言 ～

オー・アンド・オーコミュニケーション  
代表 大山 美智代氏



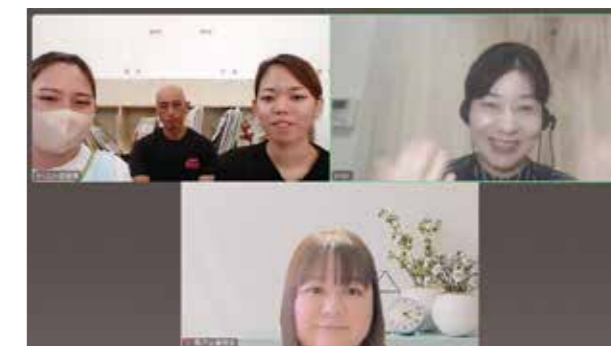
制度を導入するにあたり、全職員の理解を得ることはもちろん、メンターの不安を払拭し、メンティの気持ちを優先しつつ、園外の方へも周知するなど、細やかな配慮で丁寧に進める努力が際立つ事例でした。次年度全職員がリフレッシュタイムを享受する新制度がもたらす効果も楽しみにしています！島内、島外の多彩な職員が織りなす温かくエネルギッシュな職場環境が唯一無二の保育園としての成長を底支えることと期待しております。



そらなみ保育園外観



コンサルティングの様子



今年度メンターを担っていただいたお二人

## 【取組事例②】株式会社 トヨタレンタリース沖縄

### 「階層別研修」と「評価項目」の整理で、人財育成の確固たる土台を構築！

グループ全体の制度統一を見据え、一人ひとりの「現在地」を  
分かりやすく共有できる仕組み作り。

#### 企業概要

【所在地】：沖縄県那覇市赤嶺 2-13-1  
【業種】：レンタカー事業、カーリース事業、保険代理店業  
【従業員数】：310名  
【インタビュー回答者】 総務部 次長 上地 義正 様

#### 相談のきっかけ・課題

弊社では、店長の業務が多岐にわたり、育成のための時間を十分に確保することが難しくなっていた事が課題のひとつとなっていました。次世代を担うメンバーに『目指すべき指標』を分かりやすく示し、自発的な成長を促す環境をどう整えていくか。人財育成の質をより高めるための土台作りが必要だと考えたのが、本事業活用のきっかけです。

また、これまでの研修は単発になりがちで、評価との連動が弱く、教育を実務に活かす仕組み作りを模索していました。社員が「今の自分の立ち位置」や「次に目指すべきステップ」を明確に理解し、主体的に成長を実感できるような、トータルな育成体制の構築が必要だと考えていました。

#### 取組内容

今回のコンサルティングでは、専門家の助言のもと、「土台」作りに注力しました。

##### ① 「求める人材像」の言語化：

各等級に求められる要件を整理し、リーダーにどのような行動や思考が求められるのかを改めて定義しました。

##### ② 評価項目の「3段階」整理：

社員が自分自身の現在地を直感的に把握できるよう、評価項目を3つのグレードに分類しました。

##### ③ 階層別研修の体系化：

定義した人材像に基づき、学んだことが実際の評価やキャリアアップに繋がる一貫性のある教育体系を設計しました。

#### 取組の効果

今回の取組を通して、全部門において評価項目を整理し、評価者間での共有までを完了させることができました。

トライアルとして評価シートを面談等で活用した際には、社員から「どう成長できるのかが明確になった」「分かりやすい」といった声が上がリ、目指すべき方向性のすり合わせに大きな効果があることを実感しました。現場の声を反映した評価指標が完成したことは、組織にとって大きな一歩となりました。

#### 今後の展望

令和8年度は人事評価制度の見直しの時期と

重なり、今回のコンサルティングを通して基礎作りはできたと考えておりますので、新しい人事評価制度の運用にあたっては評価シートを活用していきたいと思っております。

新たな人事評価制度が固まり次第、今回作成した評価項目や視点を最大限に活かし、実効性のある運用をスタートさせる計画です。沖縄トヨタグループの一員として、グループ全体のシナジーを最大限に活かしながら、弊社社員一人ひとりがより高いモチベーションを持って成長し続けられる職場環境を共に実現してまいります。



コンサルティングの様子

#### ～ 講師からの一言 ～

株式会社 Life is Love  
取締役 比嘉 秀一 氏



働く一人ひとりを大切に想い、日々の取り組みが成長成果として実感できるような目安（評価軸）の作成として、評価項目を、スタッフの現状と成長への期待値を、ヒアリングを通して、一覧にまとめて頂きました。評価軸を作る事は、人材育成における期待値の言語化と、直接的な振返り、声掛け、成長支援を可能にします。

今回は、これからどのような人材で溢れた職場、チームにしていくのか、関係者で話し合い、描く過程が重要な時間、機会になったと見ています。



社員の皆様

#### 評価項目シート

★この表を使う目的（重要）  
このシートは、人を一方的に評価・序列化するためのものではありません。  
「今どこができていますか」  
「次に何ができるようにすればよいか」を本人と評価者が共通認識として持つためのツールです。

等級	目安年数	A.お客様対応 B.態度・姿勢 C.苦情対応	A.向上心 B.積極性 C.責任感
G1	② ●年 以上 基礎実践レベル	A.お客様、同僚や先輩、上司に笑顔で元気な挨拶を習慣化している B.苦情対応が解決出来ない場合、先輩上司へ報告相談している。 C.丁寧な言葉使いや正しい敬語を使っている	A.依頼された業務を快く引き受けている B.資料や提出物は不偏なく期日までに提出している C.積極的に先輩や後輩をサポートしている
	① ●年 基礎理解レベル	A.お客様、同僚や先輩上司に笑顔で元気な挨拶をしている B.苦情や分からない質問があった場合は上司への報告相談を行っている。 C.感謝と謝罪は言葉に出して気持ちを伝えている。	A.日頃より成長を意欲して努力している B.指示された業務に前向きに取り組んでいる C.積極的自分出来る業務を行っている

各評価項目の見方（A・B・C）  
評価項目はA・B・Cの3項目に分かれており、それぞれ「どのレベルの行動ができていますか」を確認します。  
例：G1②のスタッフを想定した場合  
項目A（電話対応） → G2①レベルの対応ができていれば、高評価とします。  
項目B（態度・姿勢） → 行動が一段階下のG1①相当であれば、そのレベルの評価とします。  
項目C（苦情対応などの現場対応） → G2①相当の行動が見られれば、評価は「3～4」といった形で説明できます。  
このように、項目ごとに強み・課題を切り分けて評価できる点が特徴です。

評価項目シート ※一部抜粋

## 【取組事例③】株式会社キョウリツ

### コンクリート製造に関する専門技術を有する事業を展開

#### 企業概要

【所在地】：沖縄県うるま市石川東恩納 1406-99  
【業種】：コンクリート製造業  
【従業員数】：84名  
【インタビュー回答者】 専務取締役 内山 忠明 様

#### 相談のきっかけ・課題

当社では、毎年のように中途採用者の離職者が発生しており、特に入社後2～3年で退職されるケースが多いことが課題でした。新卒社員は比較的定着しているものの、成長の過程で伸び悩む若手も少なくなく、人材定着と企業経営の安定の両立に課題を感じていました。

また、自社の状況、ウィークポイントについて、「何となく分かってはいるが整理しきれていない」状態が続いており、これまで我々現場からトップ層に何度か課題提起を行っても、十分に伝わらず空振りに終わっていたという背景もありました。

#### 取組内容

本事業を活用し、第三者の視点から自社の現状を客観的に診断し、言語化・可視化することから取り組みをスタートしました。また、外部専門家の視点で、課題を「業務の流れ・役割分担・意思決定・情報共有」といった切り口で整理・可視化してもらえたことで、社内課題を全体像として捉え直すことができました。

あわせて、私と中堅リーダー層を交えたグループディスカッションを実施し、「自社が見

直すべき点」だけでなく、「今の自分にできること」を各自が明確にする機会を設けました。第三者がファシリテーターとして入ることで、目的を見失わず、建設的な議論を行うことができました。

加えて、従来から取り組んでいる資格取得を軸とした人材育成についても整理を行い、コンクリート製造に関する技術資格の取得支援や、定期的な勉強会の実施を継続しています。

#### 取組の効果

これまで社内で共有しきれていなかった「業務量の偏り」「採用実績」「取引先稼働日との不一致による停滞」といった課題が整理・可視化され、トップ層にも具体的に共有できた結果、次年度から週休2日制へ移行する方針が決定しました。

また、学ぶ姿勢に共感したベテラン社員が、50代・60代であっても資格取得に挑戦し、その姿を若手社員に示してくれたことは大きな成果です。「やればできる」というメッセージが社内に広がり、世代を超えた前向きな空気が生まれています。

#### 今後の展望

組織づくりや人材定着は、結果が出るまでに時間がかかる困難な道ではありますが、本事業を通じて今歩んでいる道が「正しい道」であるという確信を持つことができました。

今後は評価制度の導入を進め、現在伸び悩んでいる職員の成長を後押しし、その成果を適切に還元できる仕組みを整えていきたいと考えています。4回にわたるコンサルティングを通じて、自社としての羅針盤がより明確になりました。これからも試行錯誤を重ねながら、人材の成長と社員の幸福を両立できる企業を目指していきます。

#### ～ 講師からの一言 ～

株式会社 Edift  
代表取締役 太田 守尚氏



本事業を通じて印象的だったのは、課題を「感覚」ではなく、言語化・可視化することで週休二日制導入に繋げていった点です。自社のウィークポイントを客観的に捉え直し、トップ層とも共有できたことが、週休2日制への移行という具体的な意思決定につながったことは、大きな成果だと感じています。

また、資格取得や勉強会などの人材育成を通じて「学び続ける姿勢」が社内に根付き始めている点も非常に重要です。特に、ベテラン社員が年齢に関係なく学び、挑戦する姿は、若手社員にとって強いメッセージとなり、組織全体に良い循環を生み出しています。

人材定着や組織づくりは短期間で結果が出るものではありませんが、今回の取り組みを通じて、時間はかかるものの確実に前進している状態をつくることができましたと感じています。今後、評価制度の導入とあわせて、社員一人ひとりの

成長と成果が正しく認識・還元されていくことで、より持続的な組織へと発展していくことを期待しています。



株式会社キョウリツ 外観



本事業のコンサルティングミーティングに参加された皆さま



早期離職定着支援について議論している様子

## 【取組事例④】 有限会社 浅海技術

### 「自由打刻勤務制 = 柔軟な出勤体系」と「車両規定」の整備でリスクを未然に防ぐ！

～従業員の不安を解消し、少人数組織ならではの機動力と安心感を両立～

#### 企業概要

【所在地】：沖縄県那覇市首里末吉町4丁目5-20 浅海ビル101  
【業種】：測量全般・磁気探査・レーダー探査・土質調査・不動産  
売買管理・古美術・中古車販売  
【従業員数】：8名  
【インタビュー回答者】 営業部長 木下 桜 様

#### 相談のきっかけ・課題

弊社では今年度、労務管理面で未整備だった箇所の改善を積極的に進めています。まずは勤怠管理に着手しました。これまでは出勤はエクセルで管理していましたが、2023年11月から勤怠管理アプリを導入したことで、一人ひとりの稼働状況を正確に管理・把握できる体制を構築しました。

一方で、就業規則や明確な諸規定がまだ整っていない点は、行き当たりばったりの対応になってしまうのが大きな懸念材料でした。特に現場仕事の要となる「直行直帰」については、従業員との面談などの際、ガソリン代の扱いなどについて意見が挙がっていました。このままでは従業員の不安を放置することになり、会社側の大きな経営リスクにもなりかねないと考え、労務環境をよりクリアにするために専門家への相談を決めました。

#### 取組内容

専門家のコンサルティングを受けながら、既に運用を開始していた「柔軟な出勤体系」の整理と、2月からの運用を目指す「車両使用規定」の策定という二本柱で改革を進めました。

##### 実態に合わせた「柔軟な出勤体系」の改善：

渋滞を避け効率的に業務を開始できるよう、当初は「朝7時から10時の間」で出勤時間を選択できる制度を試験導入しました。しかし運用した結果、全従業員が8時30分までには自発的に出勤していることが分かったため、実態に合わせ選択幅を「朝7時から8時30分まで」へ変更しました。この見直しは、従業員のリズムに合わせるだけでなく、早朝から長時間オフィスを稼働させる

ことによる光熱費の無駄を省き、コスト削減を図るといふ経営判断も含まれています。

##### 「車両使用規定」の策定と負担を最小化した車両管理：

現場への直行直帰や車両利用をルール化するため、新たに規定を作成しました。事業者として法的義務の対象外であることを踏まえ、従業員の負担最小化を最優先に、運行記録を「日付・時間」「運転者」「出発時オドメーター」「アルコール判定結果」の最低限の必須項目に絞り込みました。これらを「1枚の様式」に統合し、出発前に一括記載する運用に統一します。

##### 通勤手当の自動算定構想：

勤怠管理アプリの機能を活用し、超過距離を5km刻みで勤怠データに紐づけられるようにしました。距離に応じて交通手当を追加支給できる仕組みです（例：10km = 150円）。この操作は従業員自身でも管理側でも行える運用とし、現場・管理双方の負担が少ない導入を目指します。

#### 取組の効果

規定をわかりやすく整理し、専門家（コンサルタント）の「お墨付き」を得たことで、経営者自身の迷いが解消されただけでなく、従業員との信頼関係にも大きな変化が生まれました。

##### 従業員の安心感とコスト意識：

出勤時間の選択幅を最適化したことで、「渋滞を避けて早く出社し、その分早く帰れる」というメリットを維持しながら、組織としての規律も保たれています。従業員からも「どうせ早く起きていたので、早く帰れるのはありがたい」という好意的な声が多く、会社としてもオフィス稼働時間を適正化することで光熱費の削減に繋がると

いう、双方にとって良い結果が得られました。

##### マネジメントの進化：

コンサルティングの中で「悩みや困りごとは、社員にも相談してみよう」と助言を受け、実際に社内で相談してみました。

その中で、かつて大規模組織で約100名規模のチームを率いていた社内メンバーの言葉をきっかけに、管理者が現場へ足を運ぶ重要性を改めて認識しました。これまでなかなか現場に行くことができませんでしたが、社内のメンバーから「管理者として進捗を確認する機会として現場を訪れ、その際に日頃の労をねぎらってみては？」とアドバイスをいただき、早速実践したところ、現場スタッフとの心の距離がぐっと縮まったように感じております。

##### 透明性の向上：

従業員から上がった疑問に対し、「今、ルールを整備しているから待っていてね」と具体的に進捗を伝えられるようになり、組織全体の風通しが改善されました。

#### 今後の展望

新規定リリースとアルコールチェックの導入に向け、最終調整を行っていきます。今後は夏季のエアコン代など季節ごとの光熱費変動も注視しつつ、出勤時間の調整幅を精査するなど、経営の健全化と働きやすさを両立させた運用ルールを確立していく予定です。

また、今回お世話になった平田先生からの知見を引き続き取り入れ、少人数だからこそできる「社員一人ひとりのキャリアと生活を守るマネジメント」を継続します。規模が拡大し「10人の壁」に達した際にも、全員が「この会社で働き続けたい」と確信できるような、自動成長していく組織づくりを目指します。

今後も他制度の導入を進め、職員の成長を後押しし、その成果を適切に還元できる仕組みを整えていきたいと考えています。今回のコンサルティングを通じて、自社としての羅針盤がより明確になりました。これからも試行錯誤を重ねながら、人材の成長と社員の幸福を両立できる企業を目指していきます。

#### ～講師からの一言～

おもしろ社会保険労務士事務所  
代表 平田 勇次氏



浅海技術様は、就業規則の作成義務（従業員10名以上）が生じる前の段階から、自発的に「働く環境を整える」という高い意識を持って取り組まれました。特に車両規定については、多くの企業が曖昧にしがちな、自家用車

の業務利用や直行直帰に伴う事故責任・保険のリスクに対し、真正面から向き合い「車両使用規定」として明確にルール化されました。単にルールを増やすだけでなく、ITツールの機能を賢く使いこなし、運用側の事務負担を最小限に抑えながら従業員の心理的安全性を高めたこの手法は、人手不足に悩む小規模事業所にとって極めて再現性の高い好事例です。

また、那覇特有の交通渋滞という地域課題を「柔軟な出勤体系」で解決しようとする試みや、管理者自らが現場へ足を運び、汗を流す従業員を直接「ねぎらう」という双方向のコミュニケーションの変革も、組織全体の信頼関係を深める大きな原動力となっています。

経営者の「課題を素直に学び、躊躇なく実行に移す圧倒的なフットワークの軽さ」が、将来の組織拡大を見据えた強固な土台（DNA）を着実に作り上げていることを確信しています。



コンサルティングの様子



社員の皆様

直行直帰	距離 ≤ 5km
直行直帰	5 < 距離 ≤ 10km
直行直帰	10 < 距離 ≤ 15km
直行直帰	15 < 距離 ≤ 20km
直行直帰	20 < 距離 ≤ 25km
直行直帰	30 < 距離 ≤ 35km
直行直帰	25 < 距離 ≤ 30km

勤怠管理アプリ画面

## 【取組事例⑤】株式会社 ファンズクリエイション

### 「キャリアパス」の可視化と「キャリアアップ助成金」で成長を後押し！

クリエイターが将来の目標を描き、長く安心して働ける環境へ。

#### 企業概要

【所在地】：沖縄県那覇市字松川 309-1 703

【業種】：web サイト制作、動画制作、web 広告、システム開発

【従業員数】：11 名

【インタビュー回答者】 代表取締役 中村 隆司 様

#### 相談のきっかけ・課題

以前は社内の職種区分が「デザイナー」と「プログラマー」の2種類のみで、昇給・昇進の基準や詳細なステップが不明確でした。そのため、従業員の「次はどうかすればいいのかわからない」という成長意欲を十分に引き出せていない課題がありました。また、過去に契約社員から正社員へ登用した実績がありながら、知識不足により助成金の申請機会を逃していた経緯もあり、会社としてしっかりとした仕組み（正社員登用制度）を構築し、助成金なども活用しながら長く働ける環境を整えたいと考えていました。

#### 取組内容

##### ■ 専門家の助言による「正社員転換の標準フロー」の構築

コンサルティングでは、単に申請手続きを行うだけでなく、人材定着に繋がる仕組みづくりについて詳細なアドバイスを受けました。まず、有期雇用期間（6ヶ月以上）を経て正社員へ転換し、賃金を3%以上増額した際に活用できる助成金の要件に基づき、自社の採用計画に合わ

せた「正社員転換の標準フロー」を作成。これまでは3ヶ月だった試用期間を、コンサルタントの助言を受けて6ヶ月に見直し、じっくりと適性を見極めた上で正社員へ登用する確実な運用ルールへと変更しました。

##### ■ 就業規則や雇用契約書の整備とリスク管理

制度導入にあたり、雇用契約書や就業規則、賃金台帳などの現状を確認して、整備を行いました。講師からは助成金を申請する際の確認事項などのアドバイスを受け、確実に申請ができるように、事前チェックリストの活用についても学びました。これにより、単発の申請ではなく、継続的に運用できる社内体制を整えることができました。

##### ■ 従業員の声を反映したキャリアパスの可視化

従業員の意見も取り入れながら、社内のキャリアパスを再構築しました。職種ごとのスキルや経験に応じた目標を細分化して「見える化」し、管理職からの視点を踏まえたステップも追加。従業員一人ひとりのスキルアップに合わせて、個人・社内双方のキャリアパスを半年に1回見直す運用ルールも決めました。

#### 取組の効果

助成金に関しては、今後活用するための環境整備を行った段階のため、大きな変化はありませんが、社内体制が整ったことで、安心して新たな人材を迎え入れる準備ができたと感じています。

キャリアパスに関しては、明確にしたことで従業員から「目標ができてよかった」「いつまでに何のスキルを身につければ次のステップに進めるかがわかった」という声が上がリ、漠然としていた将来像がクリアになったことでモチベーション向上に繋がっています。

#### 今後の展望

令和8年度は新卒社員を1名採用しました。今後は構築したキャリアパスを定期的に見直し、本人のスキルアップや会社の状況に合わせて柔軟に運用していく予定です。

また、リモートワークが中心となる当社では、希薄になりがちなコミュニケーションをどう補完していくかも鍵となります。新卒社員へのOJTやメンター的な関わりを含め、技術面だけでなくメンタル面でも安心して長く働ける環境づくりを推進していきます。

#### ～ 講師からの一言 ～

オフィス渡久地  
代表 渡久地 美宇氏



キャリアパスを明確にすることは、従業員一人ひとりが将来の姿を具体的に描きながら成長していくための重要な取り組みです。

各コンサルティングでは、キャリアパスの可視化と正社員転換の仕組みを整備することで、従業員の目標意識の向上と、企業として計画的に人材育成を進める体制づくりが図られました。

今後も制度を継続的に運用しながら、クリエイターが安心して長く働き、成長できる職場環境づくりにつながることを期待しています。



業務の様子



社員の皆様

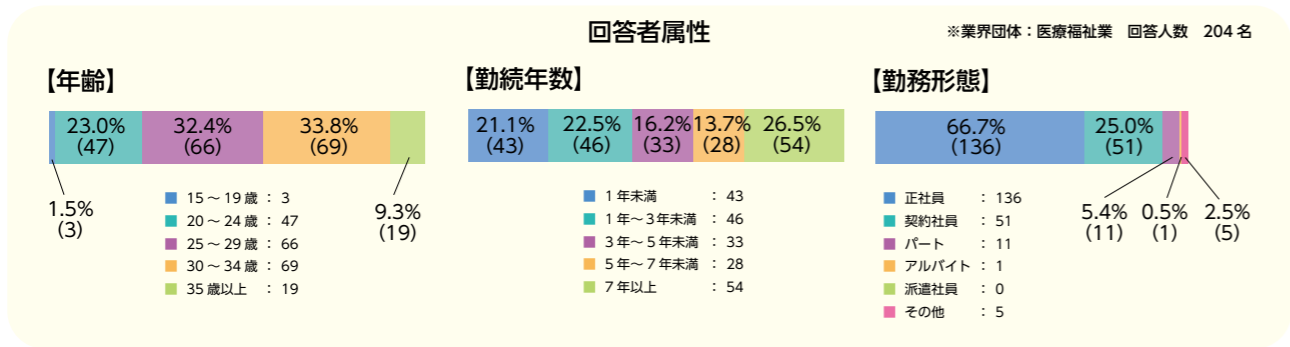
# 第5章 若年者意識調査アンケートとりまとめ

※具体的な記述は一部抜粋しております。

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。

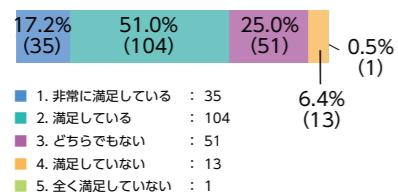
- 1 調査の対象：沖縄県内の医療・福祉業、製造業に従事する35歳未満の就業者
- 2 調査時期：令和7年5月～12月
- 3 調査方法：記入式（郵送・FAX・メール）またはWEB入力式

## 医療・福祉業



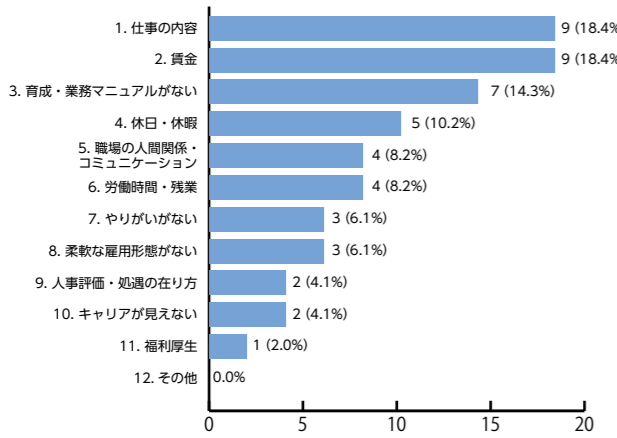
### Q1-① 現在の仕事にどの程度満足していますか？

5段階いずれかに○をつけて下さい。(204件の回答)



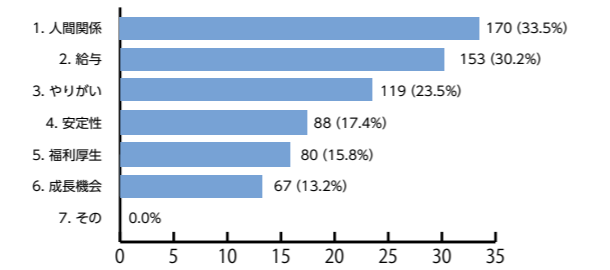
仕事に対し高い満足度（68.2%）を示す一方、「どちらでもない（25.0%）」層が潜在的な離職リスク層であり、この中層層を満足層へ引き上げるための積極的な支援が定着率向上の鍵となる。

### Q1-② Q1で「2. 満足していない」または「1. 全く満足していない」と回答した方へその理由は何ですか？（複数回答可）（49件の回答）



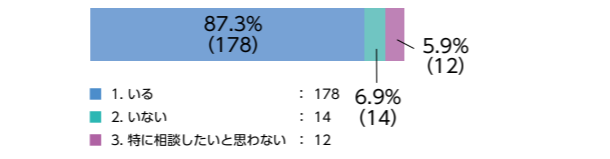
不満要因は「仕事の内容（18.4%）」「賃金（18.4%）」「育成・業務マニュアルがない（14.3%）」の3点に集中しており、特に賃金と業務内容の改善、体系的な教育体制の整備が定着に向けた最優先課題である。

### Q2 働き続ける上で重視していることは何ですか？（複数回答可）（507件の回答）



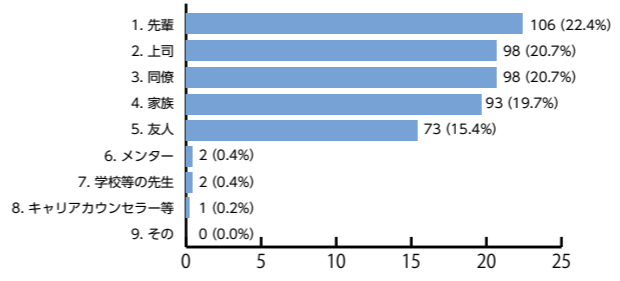
働き続ける上で最も重視するのは「人間関係（33.5%）」と「給与（30.2%）」であり、心理的な満足と経済的な安定が定着の二大要因である。チームワークと処遇改善の重要性を改めて示しているとも考えられる。

### Q3-① 業務上の困難や悩みがあるとき、社内で相談できる人はいますか？（204件の回答）



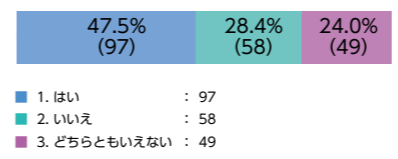
「87.3%」が「社内に相談相手がいる」と回答しており、職場内の人間関係やサポート体制は良好であると評価できる。一方で、「いない」「相談したいと思わない」層が12.7%存在するため、この層への相談窓口の周知や信頼性向上が課題である。

### Q3-② 相談相手はどなたですか？（複数回答可）（473件の回答）



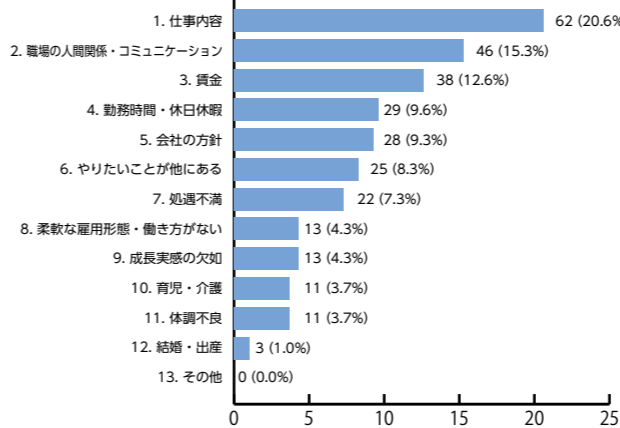
相談相手は「先輩（22.4%）」「上司（20.7%）」「同僚（20.7%）」といった社内関係者が上位を占め、職場内の人間関係が機能していることが分かる。一方で、「家族（19.7%）」や「友人（15.4%）」といった社外の親しい関係者への相談も「35.1%」と多く、公私両面でのサポート体制の重要性が示されている。

### Q4-① これまで離職を考えたことがありましたか？



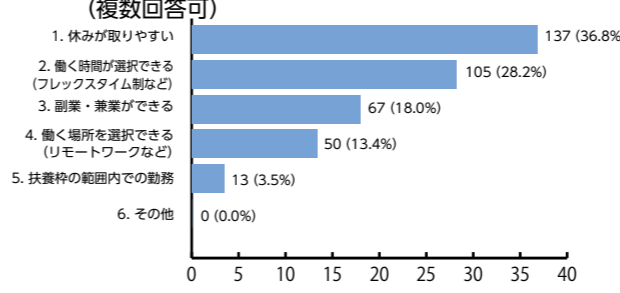
約半数（47.5%）が離職を考えた経験があり、潜在的な離職意向が高いことが示されている。この結果は、先に確認された「仕事への不満要因」への具体的な対策を急ぐ必要性を示唆している。

### Q4-② その理由は何ですか？（複数回答可）



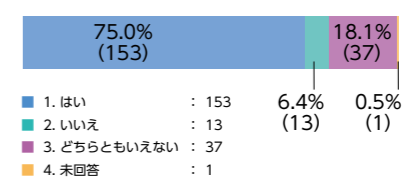
離職検討の主要因は「仕事内容（20.6%）」「職場の人間関係・コミュニケーション（15.3%）」「賃金（12.6%）」の3点に集中。特に仕事内容と人間関係が離職意向に強く影響しており、これら職場環境の質的改善が離職防止に直結すると考えられる。

### Q5 「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）



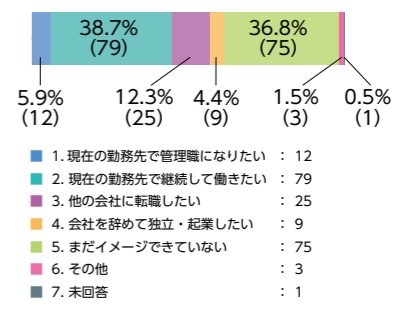
「休みが取りやすい（36.8%）」ことと「働く時間が選べる（28.2%）」ことを強く望んでおり、ワークライフバランスの確保が最も重要な要素。また、「副業・兼業（18.0%）」への関心も高く、多様な働き方へのニーズが顕著である。

### Q6 スキルアップや成長のための機会（研修、資格取得支援など）は十分に提供されていると感じますか？



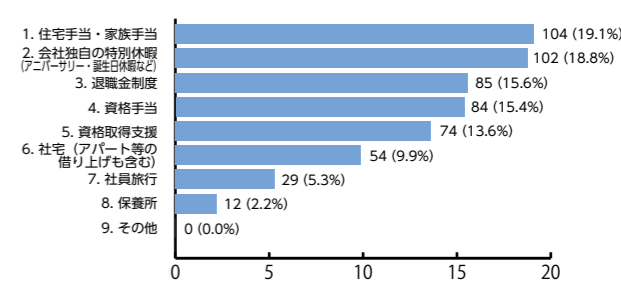
「75.4%」がスキルアップや成長の機会が十分に提供されていると回答しており、教育・育成体制への満足度は非常に高い。この強みを活かし、キャリアパスの明確化と運動させることで、さらなる定着率向上が期待できる。

### Q7 今後どのようなキャリアを考えていますか？



約半数が「現在の勤務先で管理職になりたい」「現在の勤務先で継続して働きたい」と回答しており、高い定着意向が確認できる。一方で、「まだイメージできていない」層も約4割と多く、この層への具体的なキャリアパス提示が今後の定着支援の鍵となる。

### Q8 会社に望む福利厚生があれば教えてください。（複数選択可）



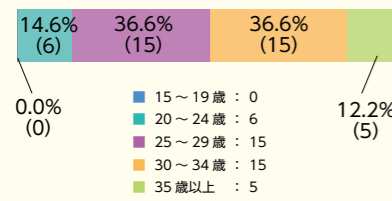
「住宅・家族手当（19.1%）」「特別休暇（18.8%）」「退職金制度（15.6%）」が上位を占め、生活の安定と私生活の充実と直結する制度へのニーズが高い。これらは、給与水準の改善と並ぶ処遇改善の重要な柱であると考えられる。

# 製造業

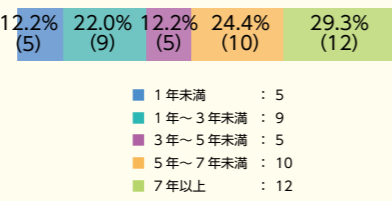
## 回答者属性

※業界団体：製造業 回答人数 41名

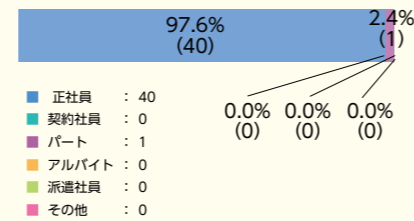
### 【年齢】



### 【勤続年数】

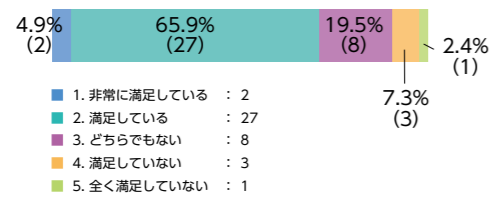


### 【勤務形態】



## Q1-① 現在の仕事にどの程度満足していますか？ 5段階いずれかに○をつけて下さい。

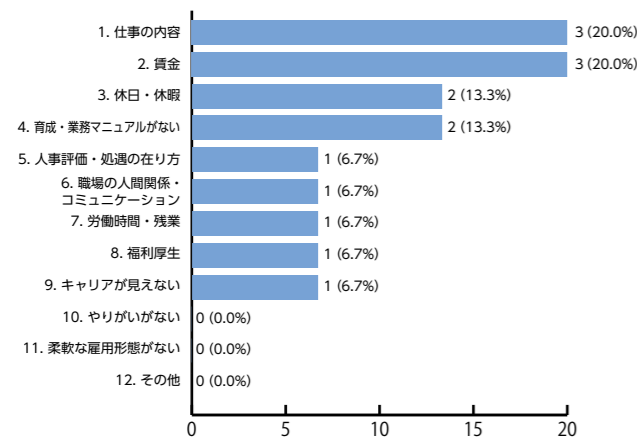
(41件の回答)



「非常に満足している」「満足している」が「70.7%」と仕事に対し高い満足度を示す一方、「どちらでもない(19.5%)」層が潜在的な離職リスク層であり、この中立層を満足層へ引き上げるための積極的な支援が定着率向上の鍵となる。

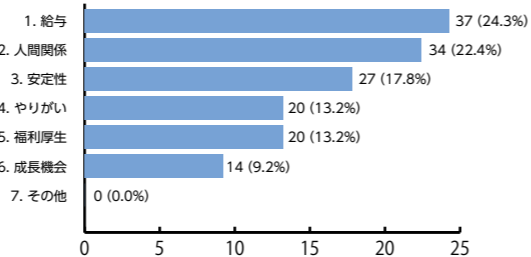
## Q1-② Q1-①で「2. 満足していない」または「1. 全く満足していない」と回答した方へ

その理由は何ですか？ (複数回答可) (15件の回答)



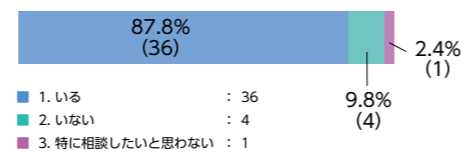
不満要因は「仕事の内容(20.0%)」「賃金(20.0%)」の2点が上位に位置しており、特に賃金と業務内容の改善、休日・休暇、体系的な教育体制の整備が定着に向けた最優先課題である。

## Q2 働き続ける上で重視していることは何ですか？ (複数選択可) (152件の回答)



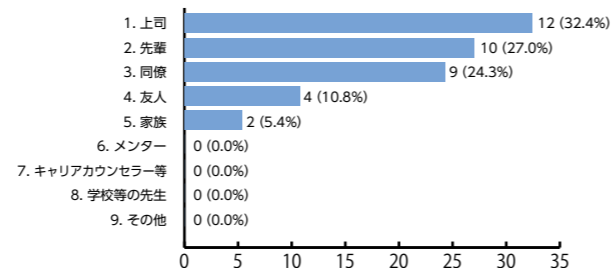
働き続ける上で最も重視するのは「給与(24.3%)」と「人間関係(22.4%)」であり、経済的な安定と心理的な満足が定着の二大要因である。安定性とやりがいの重要性についても示した結果となっている。

## Q3-① 業務上の困難や悩みがあるとき、社内で相談できる人はいますか？ (41件の回答)



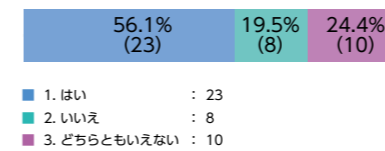
87.8%が「社内に相談相手がいる」と回答しており、職場内の人間関係やサポート体制は良好であると評価できる。一方で、「いない」「相談したいと思わない」層が12.2%存在するため、この層への相談窓口の周知や信頼性向上が課題である。

## Q3-② 相談相手はどなたですか？ (複数選択可) (37件の回答)



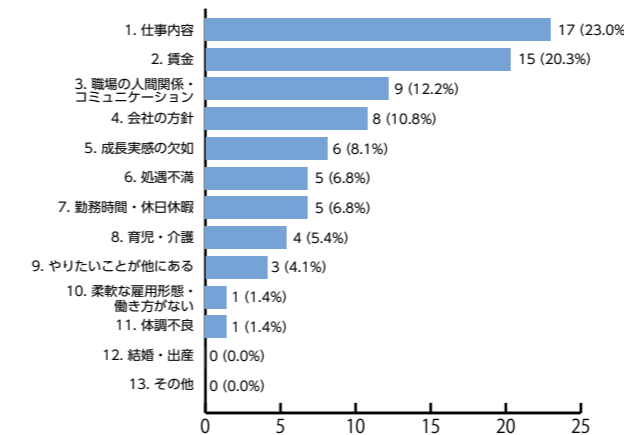
相談相手は「上司(32.4%)」「先輩(27.0%)」「同僚(24.3%)」といった社内関係者が上位を占め、職場内の人間関係が機能していることが分かる。一方で、「友人(10.8%)」や「家族(5.4%)」といった社外の親しい関係者への相談も「16.2%」となっており、公私両面でのサポート体制の重要性が示されている。

## Q4-① これまで離職を考えたことがありましたか？ (41件の回答)



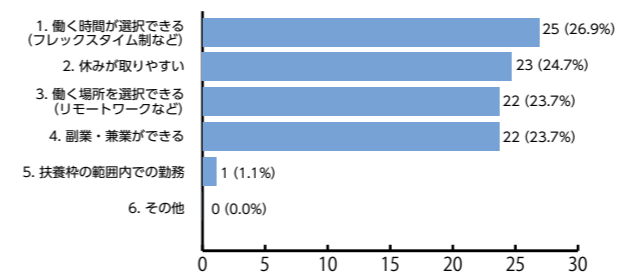
約半数以上の「56.1%」が離職を考えた経験があり、潜在的な離職意向が高いことが示されている。この結果は、先に確認された「仕事への不満要因」への具体的な対策を急ぐ必要性を示唆している。

## Q4-② その理由はなんですか？ (複数回答可) (74件の回答)



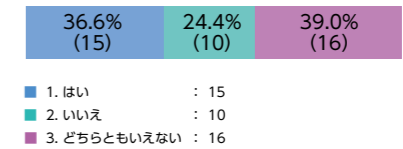
離職検討の主要因は「仕事内容(20.3%)」「賃金(20.3%)」の二点に集中。他にも人間関係と会社の方針が離職意向に影響しており、これら職場環境の質的改善が離職防止に直結すると考えられる。

## Q5 「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) (93件の回答)



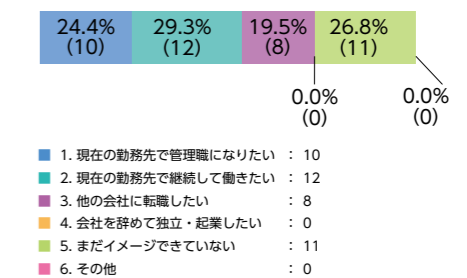
「働く時間が選択できる(26.9%)」ことと「休みが取りやすい(24.7%)」ことを強く望んでおり、ワークライフバランスの確保が最も重要な要素。また、「副業・兼業(23.7%)」と「働く場所を選択できる(23.7%)」への関心も高く、多様な働き方へのニーズが顕著である。

## Q6 スキルアップや成長のための機会(研修、資格取得支援など)は十分に提供されていると感じますか？ (41件の回答)



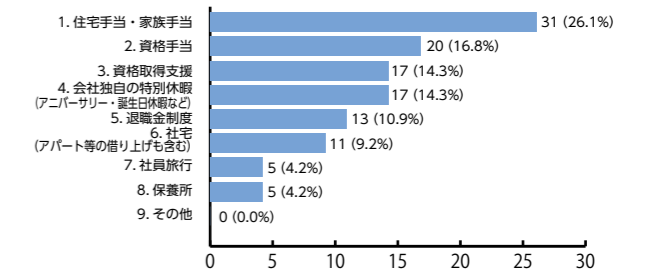
「36.6%」がスキルアップや成長の機会が十分に提供されていると回答しているが、一方で「いいえ」「どちらとも言えない」が合わせて63.4%であることから教育・育成体制への満足度はまだ高いとは言えない。教育・育成体制への投資・充実化を図ることで、さらなる定着率向上が期待できる。

## Q7 今後どのようなキャリアを考えていますか？ (41件の回答)



「53.7%」が「現在の勤務先で継続して働きたい(管理職としても含む)」と回答しており、高い定着意向が確認できる。一方で、「まだイメージできていない」層も26.8%と多く、この層への具体的なキャリアパス提示が今後の定着支援の鍵となる。

## Q8 会社に望む福利厚生があれば教えてください。(複数選択可) (119件の回答)



「住宅・家族手当(26.1%)」「資格手当(16.8%)」が上位を占め、生活の安定と自身のスキルの充実化に直結する制度へのニーズが高い。これらは、給与水準の改善と並ぶ処遇改善の重要な柱であると考えられる。