

# 若者の職場定着セミナー

株式会社 細谷地

# HR-DX戦略

## 健康経営宣言 健康経営優良法人（経済産業省）

従業員の心と体が健康で、会社の業績が健全であること。

ユースエール認定

3年未満の離職率

月間平均残業時間

有給休暇の消化率

育児休業の取得率

ヒューマンリソース

採用活動

人事考課

ヘルスケア

エンゲージメント

細谷地アカデミー

新入社員研修

年代別研修

役職別研修

業界別研修

バックオフィス

勤怠管理システム

基幹システム

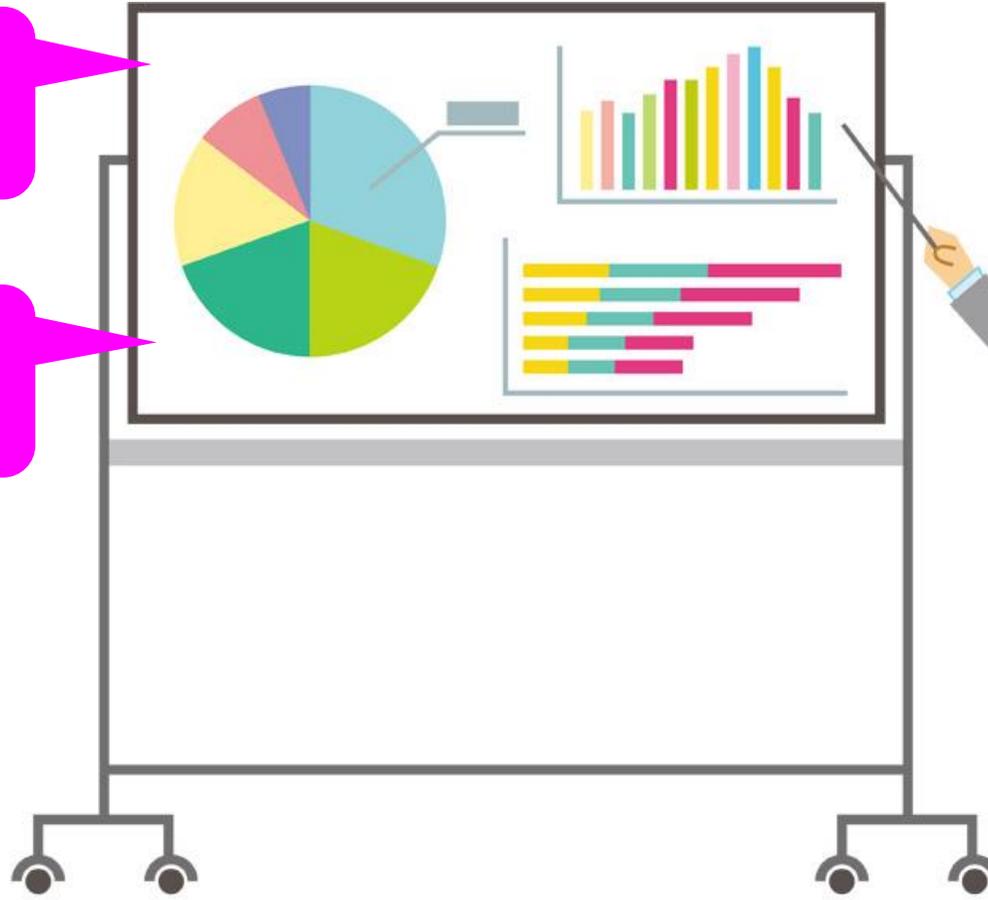
グループウェア

会計人事ソフト

# ユースエール認定 4つの条件

①離職②残業  
③有給④育児

9年間の推移



実績をグラフで  
見てみましょう。

# ① 入社3年未満の離職率

6  
5  
4  
3  
2  
1  
0

辞めたい奴は誰もいない！ 会社は社員の人生を背負う。

H25年4月 H26年4月 H27年4月 H28年4月 H29年4月 H30年4月 R1年4月 R2年4月 R3年4月

## ② 月平均の残業時間

25.0  
20.0  
15.0  
10.0  
5.0  
0.0



H25年4月 H26年4月 H27年4月 H28年4月 H29年4月 H30年4月 R1年4月 R2年4月 R3年4月

### ③ 有給休暇の消化率

100%  
90%  
80%  
70%  
60%  
50%  
40%  
30%  
20%  
10%  
0%

そもそも有給休暇は誰のもの？ 会社 or 社員？

H25年4月 H26年4月 H27年4月 H28年4月 H29年4月 H30年4月 R1年4月 R2年4月 R3年4月

## ④ 育児休業取得率

子供がいるから地域に未来がある。子育てを応援しよう！



H25年4月

H26年4月

H27年4月

H28年4月

H29年4月

H30年4月

R1年4月

R2年4月

R3年4月

# 人口オーナス期へ突入

人口が減少？

みんなで危機感を共有しましょう。

10年後は何人？

人手不足で廃業？

# 採用環境は今よりも、もっと悪くなる！

## 01 人材不足

- 労働人口の減少による採用市場の激化（人口流出、近隣への移住）
- 高い能力や専門知識を兼ね備えた人材の不足（優秀な人材の流出）

## 02 社員の高齢化

- 新卒雇用難と若者の離職（管外就職、若者の大都市圏への流出）
- 定年退職年齢の延長（仕事の領域が減少、中途採用の高齢化）

## 03 社会の変化

- 育児や介護との両立（リモートワーク、テレワーク、時短勤務、休業）
- デジタル社会への対応（ソサイティ5.0、IT人材、ITリテラシー、DX）

## 04 経営環境の変化

- 市場の縮小（人口減少、世帯数の減少、同居家族減少）
- 労働環境への意識変化（離職、働きがい、エンゲージメント、社員満足度）

# 「魅力的な会社づくり」を始めよう！



# 「社員とその家族の幸せ」を考えよう！



家族との  
団らん

家族や恋人  
と旅行



子供の  
イベント

趣味  
スポーツ



# 働き方改革の「3要素」

制度

ツール

風土

「ダイバーシティ&インクルージョンの土台作り」

# ① 離職対策

## 人事3原則

1. 優秀な人を採用する
2. 優秀な人材に育てる
3. 優秀な人財を辞めさせない

# 離職への具体策



保護者様との信頼関係（入社前の会食会、入社後の面談）



スキルより人格形成を優先（オーバーワーク対策、先輩上司のOJT）



メンター制度で安心して仕事（年の近い先輩、定期的なヒアリング）



自由に希望の部署が選べる（本人と保護者様と相談、2年間は体験就業扱い）

# まとめ

① 社員ごとの適性とペースを大切に

② 柔軟な発想で価値観をかえる

③ 経営幹部の理解と率先垂範



ご清聴ありがとうございました。

Thank you.