安芸西条郵便局
料金後納
ゆうメール

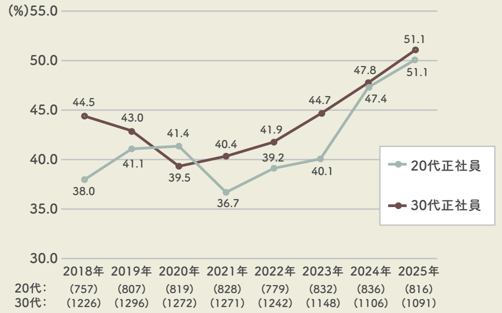
採用の専門家がお届けする経営マガジン

@シナレッジ

:11
vol.155
2025
November

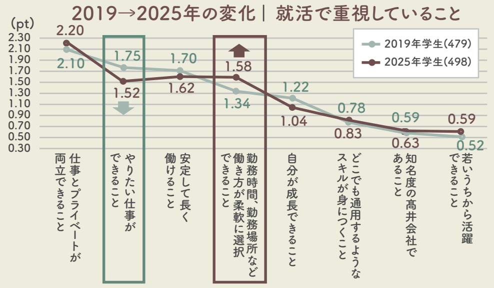
for EXECUTIVE

若手正社員の勤務先以外での学習・自己啓発活動の変化
（とくに何も行っていない割合）



※いずれも2022年から2025年の増加に統計優位差あり（カイ二乗検定）
出所：パーソル総合研究所「働く10,000人の就業・成長定点調査」より筆者作成

2019→2025年の変化｜就活で重視していること



※8項目合計で10点となるよう回答

学ばない若手が増えてきている!?

若い人は成長意欲が実は高い！と昨年まで言われていたニュースが出ていたのですが、最近のデータで若手社員の「学習意欲の低下」は、もはや「学習恐慌」と呼べるほど深刻な状況にあるという記事がありました。

パーソル総合研究所の調査によると、入社する新人の意識として、「仕事を通じて成長したい」という意識が下がっている一方、「働くことはお金を得るための手段に過ぎない」という感覚を持つ若手が約17％増加しているようです。
この傾向は、キャリアアップの「コスパの悪さ」や未婚化による必要年収の低下など、内発的動機付けが低下していることに加え、ハラスメント防止や働き方改革による組織の強制力（外圧）の低下が重なって生じています。
結果として、若手は失敗や対立を避け、「これで合っていますか？」と上司からの具体的な指示や正解を求める「正解待ち」の傾向が強まり、職場で成長やストレッチをしない「コンフォートゾーン（安全地帯）」に留まりがちです。

この現実を受け入れ、育成側がマインドを変える必要があります。若手の自発的な成長意欲に依存せず、むしろ高いレベルのタスクに挑戦させ、失敗と振り返りを支援する「伴走型」の育成へと転換し、いつの間にか成長しているという感覚を持つ環境を今後の人材育成において必要なのではないかと思います。

今月の LINEUP!

採用のお悩み相談室
成長を加速させる鍵！社員が会社を「自分事」にする決算報告会のリアル　執行役員　小濱　亮介

派遣営業の裏側　Vol.3
入寮のトラブル　徳永　裕斗

シナジー × 採用Project
【採用のプロが推す】採用課題解決の特効薬！　樋野　竜乃介

バックオフィスチームの取り組み
担当者依存から脱却！仕組み化による業務の切り離し　長尾　美里

若手社員奮闘記 03　井上　陽菜

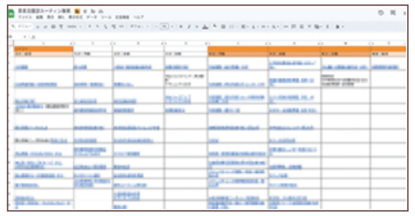
SYNERGY　ぐっとくるを、もっと。

担当者依存から脱却！仕組み化による業務の切り離し

Back office team efforts
長尾 美里

総務や経理の仕事は、担当者に紐づきやすく、上長が業務を把握しにくいという課題があります。たとえば経理業務の試算表の作成などは、最終的に「形」さえ整えば会社としては問題がないため、過程は担当者任せになりがちです。
その結果、現在のやり方を仕組みに落とし込んだり、効率化したりする視点が抜けてしまいます。
そこで弊社では、業務を切り離し、仕組みによって誰でも引き継げる状態をつくる取り組みを進めています。

業務引継ぎの流れ



1. 業務の内容を明らかにする
業務の棚卸しを行い、自分がどのくらいの業務を抱えているかを把握。

2. 業務の仕訳
「なくせる業務」「自分でなければできない業務」「他の人でもできる業務」の3つに分類。

3. 業務フロー図の作成
業務の始まりと終わりを明確にし、全体像を共有。

4. マニュアルの作成
業務の具体的なやり方を詳細に記録。

5. ルールの作成
業務を進める上で必要なルールを定め、誰が行っても同じ品質で遂行できるようにする。

弊社の取り組み

弊社ではまず、業務一覧を業務の特性ごとに仕訳し、それぞれに業務フローを作成しました。
さらに、引き継ぐ業務については2025年2月号でご紹介した Teachme Biz を活用してマニュアルを作成。
ルールの管理には Notion を利用し、日々の業務改善に役立てています。
これにより、担当者依存から脱却し、スムーズな引継ぎと効率的な業務運営を目指しています。

若手社員　奮闘記 03

今月の担当は 新入社員 井上 陽菜 です

入社以来、特定技能外国人の業務に携わり、お客様である企業様と日々向き合っています。

その中で今一番の課題だと感じているのが、お客様へのヒアリングです。特に介護施設様へ伺う機会が多く、「深刻な人手不足」や「採用した人材の定着」といったお悩みを伺ったり、「外国籍人材の雇用に興味がある」といったご相談を受けたりします。
お客様の理想や現状を深く理解し、最適なご提案をするための大切な時間なのですが、気づけば質問ばかりの「事情聴取」のようになってしまうことがありました。

そんな時、上司から「一方的な提案ではなく、まずはお客様の視点に立つことが大切だ」と教わり、実践してみたのですが、今度は手順をこなすことに必死になってしまい…。
お客様一人ひとりの状況に合わせた対応の難しさを改めて感じています。
この壁を乗り越えるには、お客様ごとの悩みに合った提案ができるだけの、知識の引き出しが不可欠だと痛感しています。
特定技能は法改正も多く、常に学びが求められる分野です。
お客様である企業様、そして働く外国籍の方、双方にとって最善のご提案ができるよう、多角的な視点を養い日々知識をアップデートしていきたいです。

Go for it!

発 行　株式会社シナジー
〒739-0041 東広島市西条町寺家6840-1 アロフトユーカリ1F
TEL：082-493-8601　FAX：082-493-8612

HP
Instagram
SYNERGY1995_OFFICIAL
facebook
たいせつにしますプライバシー 27000275

採用の
お悩み
相談室

成長を加速させる鍵！社員が会社を「自分事」にする決算報告会のリアル

執行役員　小濱 亮介

あなたの会社では、会社の業績や財務状況が社員にとってブラックボックス化し、「頑張っても自分の給料がどうなるか分からない」という状態に陥っていませんか。社員が数字を理解できず、会社への帰属意識が薄れてしまうと、組織全体が同じ目標に向かって進むことが難しくなります。

当社の「決算報告会（上・下半期報告会など）」は、社員が会社の成績や目標達成の進捗を認識するための重要な場として、15年以上前から実施されています。ここで共有される数字は、私たちがお客さんから喜ばれた数や市場から受けた評価を可視化した「成績表」です。
この数字をオープンにすることで、社員は会社の現状と目指すビジョンとの差分を明確に認識し、が生まれます。
さらに、私たちは経営判断のスピードを上げるため、今後は報告会を年2回から四半期（3ヶ月）に1回へと変更し、早期にPDCAを回す仕組みを強化します。

自社の成績をオープンにし、会社も個人も成長する方向性を共有することが、企業成長の鍵です。会社の状態と個人の給与・成長が連動していることを明確にすることで、私たちは全員で「なくてはならない会社」を目指します。まずは、自社の成績を正直に発表し、同じ方向性を共有する場を設けることから始めましょう。

この内容についてさらに詳しく知りたい方は、こちらのQRコードから動画に飛んでみてください。YouTubeでの動画発信を始めました。
毎週水曜19時30分に投稿を予定していますので、ぜひご覧ください。

派遣営業の裏側　Vol.3

入寮のトラブル

徳永 裕斗

派遣社員で働く方の中には県外から引っ越される方も少なくありません。

そんなとき、派遣会社が行っているのが寮の手配です。寮は派遣社員にとって新生活の拠点となる大切な場所であり、快適な環境を整えることが派遣会社の大切な役割となっています。

初期費用の支払いはもちろん、リース家電の準備・運搬、ガスの契約といった業務を入社までに行っていきます。
また、入寮時の立ち会いや生活用品の初期セットアップなど派遣社員が安心して新生活をスタートできるようサポートしています。
たくさんのリソースを使用するため、入寮希望者は特に厳しく面接をする傾向にあります。
過去の実績や勤務姿勢、コミュニケーション能力などを総合的に判断し、長期間安定して勤務できる人材かどうかを見極めます。

それでも、時々あるのが「飛ぶ=所在確認ができなくなる」という事態です。
お客様から入寮しているスタッフが現場に来ていないとご連絡をいただくと多くの派遣営業マンは血の気が引くことでしょう。電話での連絡が取れず、寮に行けば誰もおらず寮内が汚い状態でいなくなっていることもあります。

このような事態が発生すると、寮の清掃や原状回復、未払い家賃の処理など、多くの後処理業務が発生してしまいます。

お客様へ迷惑をおかけしてしまうことはもちろんのこと、派遣会社としても多くのリスクを抱える入寮希望者のご紹介は今後も大きな課題になることでしょう。

この問題に対応するため、最近では入寮前の事前研修や定期的な面談、生活サポート体制の強化など、様々な取り組みを行う派遣会社も増えてきています。派遣社員と企業の双方にとって良い関係を築くためには、住環境の整備とフォロー体制の充実が欠かせないのです。

シナジー
×
採用Project

【採用のプロが推す】採用課題解決の特効薬！

樋野 竜乃介

『広島県採用手法向上ハンズオン支援補助金』徹底解説

貴社の採用活動は順調でしょうか？特に新卒採用においては、「良いインターンシップが実施できない」「内定辞退に悩まされている」といった、専門的なノウハウが求められる課題が多く聞かれます。そこで今月は、広島県内の中小企業の皆様の採用力を確かなものにするための、強力な支援策「広島県採用手法向上ハンズオン支援補助金」をご紹介します！

補助金の概要と目的

この補助金は、広島県が、県内中小企業等の採用力向上を図り、主に新卒大学生の県内就職を促進することを目的に開始したものです。県が登録したコンサルタント事業者の支援を受け、自社の採用手法を構築・向上させる事業に対し、その経費の一部を補助します。

対象企業： 広島県内に本社等を有し 、新卒の採用実績（過去3年間）と採用計画（今後3年間）を持つ中小企業等が対象です 。**補助率・上限：補助対象経費の1/2**を補助し 、**上限は40万円**です。

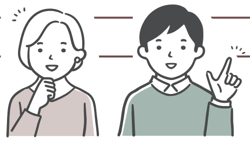
どのようなことができるのか？（ハンズオン支援の内容）

この補助金の最大の特長は、「ハンズオン（伴走）支援」の名が示す通り、単なる費用補助ではなく、**プロのコンサルタントによる実践的なノウハウ提供**が受けられる点です。
支援内容は、貴社の課題に応じて以下の3つのプログラムから選択できます。

●**インターンシップ充実プログラム：**プログラムの作成・実施、採用リクルーターの育成 、実施後の応募へのつなげ方など、インターンシップを核とした一連の流れを構築します 。
●**内定辞退抑制プログラム：**内定者つなぎ止め企画の作成・実施 、内定辞退防止のためのリクルーター育成など、定着に向けた手厚いフォロー体制を築きます。
●**総合支援プログラム：**上記2つに加え、採用ターゲット・ペルソナの明確化、相互理解が深まる採用選考面接の作成や面接官の育成、採用基準の作成など、総合的な採用体制のブラッシュアップを図ります 。

特に、**採用ターゲットの設定**から**内定者フォロー**に至るまで、新卒採用に必要なあらゆる要素をプロの視点で構築できる点が、この支援の大きな強みです。

活用するメリットと得られる成果



メリット1　新卒採用のノウハウを確実に入手できる

「何から手を付けて良いかわからない」という状態から脱却し、専門家が持つ最新の採用トレンドや成功事例に基づいた、**自社に合った採用戦略**を構築できます。これにより、試行錯誤の時間を大幅に削減し、採用成功の確度を向上できます。

メリット2　企業の負担軽減と実行のスピードアップ

この補助金は、なんと**コンサルタント事業者が申請手続きを行う**仕組みになっています。煩雑な行政手続きの手間が大幅に軽減されるため、企業様は採用活動の実行に集中でき、スピード感を持って採用力を強化できます。
また、補助によりコスト負担も半減します。

メリット3　若手人材の獲得と定着率の向上

インターンシップから内定フォローまで、一貫して専門的な支援を受けることで、単なる採用成功だけでなく、相互理解が深まった状態での入社が実現しやすくなります。結果として、**若手人材の獲得と定着率の向上**という、採用における二大目標の達成に大きく貢献します。

最後に ── 当社シナジーにお任せください！

この度、皆様に朗報です。**当社シナジーは、この「広島県採用手法向上ハンズオン支援補助金」の対象となるコンサルタントとしての認定を正式に受けております。**補助金の活用を成功させるには、事業計画の精度が非常に重要です。
当社では、認定コンサルタントとして、補助金の**申請代行**から、貴社に最適なプログラムの立案、実行に至るまで、トータルで貴社をサポートいたします。新卒採用を成功させ、企業成長を加速させるこのチャンスをぜひ活用しませんか？
まずは、お気軽に当社シナジーにご相談ください。貴社に最適な活用プランをご提案させていただきます。

採用に関するオンライン無料相談会実施中！

お申込み
フォームは
こちらから！