



LEARNING INNOVATION AWARDS

HOT LEARNING REPORT 10

株式会社 フルライフケア



OJT仕組み化の部



株式会社フルライフケア

超高齢化社会を迎え、高齢者を取り巻く環境やニーズも多様化してきております。そんな社会情勢において、私達は介護が必要な方だけではなく、事業の枠を超え地域の方々が“充実した生活・人生(FULLLIFE)”を送って頂けるよう“寄り添い(CARE)”地域社会に貢献していきます。「トータルケアを通して“私たちに出会えてよかった”と思っていただけるように」

事業内容：訪問介護事業所／居宅介護支援事業所／有料老人ホーム運営／
サービス付き高齢者向け住宅運営／障がい支援事業／福祉用具貸与・販売事業所
医療・看護事業／有料職業紹介事業／土地有効活用事業／社会奉仕事業

従業員数：463名

本社：大阪市中央区

企業サイト：<https://f-flc.co.jp/company/>

若手の定着率90%を実現した 成長支援施策



Topics

1

若手社員が自社での成長ビジョンを描ける研修計画の作成とは

2

研修を実務に繋げるための受講後の取り組み

3

一人ひとりの状況に合わせた成長支援のポイント

取り組みのロードマップ

2016年から取り組んできた育成を見直しました。本資料では、特に教育計画の見直し後の取り組みに焦点をあてて事例をご紹介します。

橙字はラーニングエージェンシーが支援した取り組み

2016年～

- ✓ 全社員が学ぶ機会として
定額制集合研修(Biz CAMPUS Basic)を導入

2021年10月～

- ✓ 作成した教育計画を展開し、研修受講を開始
- ✓ 受講後には事後課題シートを人事とマネージャーに提出

公開型研修
導入

教育計画の
見直し

研修受講

研修受講後の
フォロー

2021年7月～9月

- ✓ 事業内容を鑑み、コロナ禍中の会場研修の参加が難しく、
集合研修からオンライン研修(Biz CAMPUS Live)
へ切り替え
- ✓ 新入社員を中心に、自由に学ぶスタイルから
3年間の教育計画に基づいた研修利用へ変更

2023年～

- ✓ 研修後の振り返り支援のために人事と
マネージャーによる若手との面談実施
- ✓ 人事と若手の定期的な面談の実施
- ✓ 人事とマネージャーの会議にて
「新入社員の成長度合い」を共有

Topicsと取り組みの詳細

若手社員が自社での成長ビジョンを描ける研修計画の作成とは

1

業界特有の若手社員の定着率の低さに悩んでいました。その要因の1つとして、学ぶ環境はあるものの、若手社員が自社で成長していく姿が描けていないことがあるのではないかと仮説をたてました。そこで、若手の定着には自社で成長していく中長期的なビジョンを見せることが必要であると考え、会社の求める人材像から必要なスキルを洗い出して

3年間の教育計画を作成しました。これが功を成し、若手(入社後3年間)の定着率を向上させることができました。

研修を実務に繋げるための受講後の取り組み

2

「1」の計画を形骸化させず、かつ研修を受講して終わりにしない仕組みを作るために、マネージャーと共に現場に即したルールを策定しました。具体的には、研修受講後に受講者から人事とマネージャー(現場)へ事後課題シートを提出してもらい、その後人事とマネージャーの双方からコメントをするというルールです。事後課題シートには「どのような

学びを得たか」「その内容をどのように業務に活かすか」の2点を書いてもらうことで、やるべきことを明確化し学びの加速に繋がっています。更にその1ヶ月後に、実践結果を記載した報告書を提出してもらい、人事と受講者で面談を行っています。

一人ひとりの状況に合わせた成長支援のポイント

3

若手社員(1~3年目)の仕事への不安を払拭し、マネージャーが適切な育成方法を把握するために、2つの取り組みを行いました。1つ目は、本人と採用の時から関わっていた人事担当者が個別面談で気楽に話せる場を提供することです。これにより、一人ひとりに合わせて業務・プライベート問わず不安の払拭を実現することができました。2つ目は、

面談実施後に人事とマネージャーとの全体会議を開き、メンバーの成長状況の共有・今後の育成方法の対話を行うことです。これにより現場でどのような教育をする必要があるのかを明確にすることができました。こうした人事と現場の密な連携が入社後3年間の定着率を向上させることにつながったと考えています。

取り組みの中でご活用いただいている
ラーニングエージェンシーのサービス

- 定額制オンライン研修 Biz CAMPUS Live

取り組み前後の変化

Before

- 若手の成長スピードは配属先の業務で関わる現場社員に依存してしまうケースがありました
- その結果、成長実感を感じられる経験が乏しく業務や学びに対しても消極的になってしまう方もいました
- 2018年～2020年入社した方々の3年間の定着率が50%でした

After

- 人事とマネージャーの密な連携により配属先に左右されることがなく、新卒の成長スピードがアップして早期戦力化するようになりました
- 研修や面談を通じて、成長実感を感じられる経験が増えることで、新入社員が主体的に動けるようになりました
- 2021年～2023年入社した方々の3年間の定着率が90%にUPしました

マネージャーの声

- 研修と実務を結び付けることができているので、若手の成長スピードが格段に上がってきていると感じます
- 研修後のフォロー(事後課題シートの提出、人事とマネージャーからのシートへのコメント、人事との定期的な面談)によって、若手の成長を促す「場」が提供できている結果、若手とのコミュニケーションの量が増えました
- 新施設の立ち上げに貢献できる新卒社員が増えました

担当者からのメッセージ



今回、若手社員の定着率が上がった大きな要因は、現場(マネージャー)との連携を強くすることができたからだと思います。連携を強くできた理由は「伝えるだけでなく、根気強く・繰り返し関わるようにしたこと」だと思います。新卒採用、労務などの仕事もありますが、時間をとって関わることで「若手社員の重要性」、「新卒社員への教育の大切さ」など人事が考えていることを、マネージャーの方々に理解いただけたと思います。人を採用することの難しさ、採用できた方に働きつけていただくことの大変さを日々感じますが、ご縁があった新卒・若手社員により良い仕事生活を送っていただけるように、新卒・若手社員と現場(マネージャー)との連携強化に努め、双方に今後もサポートしていきたいと思っています。

担当コンサルタント コメント

「教育には人事がもっと関わるべき」という話は「理想論」に聞こえてしまいます。実行には、「組織の壁(事業部とのパワーバランス)」や「現場のことは現場に任せるのが一番」という心理、そもそも「採用・人事」自身の業務負担(ほぼ通年採用業務に追われる)があり、簡単に進められるものではないからです。この「理想論」に向き合い、継続して取り組まれることで「最適解」として結果をだされているフルライフケア様の取り組みには頭が下がります。「現場と人事の関係性を変えていきたい」、「人事が取り組むべきことを知りたい」というご企業様にフルライフケア様の取り組みがご参考になれば幸いです。