

# LEARNING REPORT

エム・デー・ビー株式会社

# LEARNING INNOVATION AWARDS 2025

人と組織の未来創り®にたずさわる全ての挑戦者へ  
想いと、勇気と、情熱を高めたい。

ラーニングイノベーションアワード®とは

一筋縄ではいかない組織開発・人材育成において、優れた取り組みをされている企業を表彰し、その取り組み事例や知見を広く共有する、リアルとオンラインライブのハイブリッドイベントです。本レポートはこうした優れた取り組みの事例をご紹介します。  
人と組織の未来創り®にたずさわる全ての挑戦者の一助となることを願っております。



客先常駐でも、つながり強化と成長支援で  
新人・若手社員の入社後3年間離職率が大幅に低下。

1. 教育担当者による1on1で「つながり」強化
2. 成長実感の獲得を促す育成プランの構築とフォローアップで離職率0%を達成
3. 各年次のあるべき姿を反映した、体系的なカリキュラム構築がカギ

ご利用サービス

2005年 Biz CAMPUS Basic

エム・デー・ビー株式会社

事業内容：官公庁、金融、通信、流通分野など向けのシステムインテグレーションサービス事業や、  
地図関連事業者など向けのデジタルコンテンツサービス事業、  
さらには多様な社会的ニーズに対応するライフスタイルサービス事業(wanekoなど)を展開

従業員数：185名

本社：東京都

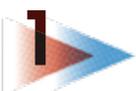
企業サイト：<https://www.mdb.co.jp/>



システム企画室グループマネージャー/  
情報処理安全確保支援士

後藤 勇輝 氏

# 客先常駐でも、つながり強化と成長支援で 新人・若手社員の入社後3年間離職率が大幅に低下。



## 教育担当者による1on1で 「つながり」強化

——新人・若手社員の育成と定着の取り組みについてお伺いします。まずは、取り組みを始めたきっかけを教えてくださいませんか。

**後藤** 以前から「新人・若手が辞めてしまう」という課題感があったのですが、採用・教育担当者への着任を機に調査したところ、入社3年以内に半分以上の新入社員が辞めている実態がわかりました。これが、取り組みを始めたきっかけです。

また、当時から全社の従業員数を増やす方針が掲げられており、方針達成には何が必要かを考えた結果、「入社3年目までの離職を防ぐ」取り組みに至りました。

——会社の方針に沿って課題を分析した結果、若

手の離職防止を推進されたのですね。具体的な離職率を教えてくださいませんか。

**後藤** 毎年約10名を新卒採用し、半数近くが3年以内に離職していました。離職の理由の1つには、当社の業態ゆえの「若手と当社とのつながり」の弱さがあったと考えています。

当社は、社員各自がお客様の職場に入っていく勤務体系です。仲間として迎え入れてくださるお客様ばかりですが、同じ会社の社員が少ない環境での勤務となるため、若手と当社とのつながりは弱くなりがちでした。

——いわゆる「客先常駐」の業態に伴う課題があったのですね。具体的にどのように対策されたのでしょうか。

**後藤** 採用・教育担当者と若手が定期的な1on1を行う制度を導入しました。現場配属を控えた1年

目の7月からスタートし、2年目までは毎月1回、3年目では3カ月に1回のペースで実施しています。雑談に近い形で不安や不満を吸い上げ、上司や他の社員と連携したり、研修で得た学びを活かすようフォローしたりする支援を行っています。



## 2

## 成長実感の獲得を促す 育成プランの構築と フォローアップで離職率0%を達成

—実際に、どのような不安を抱えているのでしょうか。また、そこからどのように解消へと導いているのでしょうか。

**後藤** 不安の内容は人それぞれですが、「働いても成長できていない実感がない」と悩む若手は少なくありません。そのため、1on1では入社直後は持っていなかった知識やスキルを、研修や指導を通じてどれだけ習得し、現場でどれだけ発揮できているか、一人ひとりに合わせて伝えるようにしています。



また、1on1以外にも、先輩社員とつながるブラザー・シスター制度や、上司からフィードバックを受けるキャリア面談があり、多面的につながりを感じられるようにしています。

—2005年からALL DIFFERENTの定額制集合研修「Biz CAMPUS Basic」をご利用いただいています。育成の取り組みについても教えてください。

**後藤** 入社1～3年目までの育成にBiz CAMPUS Basicを活用しています。教育担当者が1on1を行っていることを活かし、カリキュラム通りに受講が進められるようフォローしています。

受講率が低い時期もありましたが、ALL DIFFERENTのコンサルタントと協議しながら、当社が注力すべき育成対象層や受講すべき研修テーマを定め、カリキュラムを設計することで運用しやすくなり、受講率を改善できました。現在では3年目までの社員が3カ月に1回の頻度でBiz CAMPUS Basicを受講しています。

—会社とのつながりを創る制度の導入と、カリキュラムに沿った受講フォローアップの結果、どのような効果があったのでしょうか。

**後藤** 2025年4月時点で、入社後3年間の離職率が0%になりました。現在1～3年目社員21人は1人も辞めていません。

—素晴らしい成果ですね。定量的な効果以外に、何か影響はありましたか。

**後藤** 若手の声にスピーディーに対応できるようになりました。社会人生活に不慣れた若手は会社に声を上げにくいこともあります。一人ひとりとのつながりを強化してこまめに声を拾い、時には営業を通して現場のお客さまとも連携しながら、上司、先輩社員、教育担当者が一体となって不安解消を支援できるようになりました。

また、部署独自に社員の声を聴く取り組みが始まるなど、全社的な変化にもつながっています。新人・若手とひとくくりせず、一人ひとりと向き合う風土・文化が醸成され始めています。

## 3

## 各年次のあるべき姿を反映した、体系的なカリキュラム構築がカギ

— 人材育成の取り組みで全社の風土変革を主導されたのですね。最後に、今回の取り組みで良かったポイントや、今後の展望についても教えてください。

**後藤** 1on1などの面談では、無理に不安や不満を聞き出そうとするのではなく、「何かあれば相談できる場」と若手に認識される関係構築を心掛けたのが良かったと考えています。また、入社3年目までの研修カリキュラムの構築も効果的でした。1年目にはこの知識を、2年目にはこの立ち居振る舞いという思いを、Biz CAMPUS Basicの幅広い研修テーマに反映することで、当社が各年次に身につけてほしい知識やスキルを学べる研修カリキュラムを構築できました。ALL DIFFERENTのコンサルタントからはサービス導入後ももっと良い活用ができるよう、支援や提案を定期的にいただけるので、その年の新人や若手に合わせてブラッシュ

アップできています。

今後は、マネージャー層との連携を強化することで、入社3年間離職率0%にとどまらず、4年目・5年目社員へのアプローチを行っていきたいと考えています。



システム企画室 グループマネージャー/  
情報処理安全確保支援士

### 後藤さまからのメッセージ

採用は厳しく、しかも入社した新人は早期に離職してしまう。情報通信業界にはそんな困難な状況があります。しかし、そんな状況だからこそ、せっかく入社してくれた新人・若手の一人ひとりを成長できる場へつなげていきたいという思いを持って日々取り組んでいます。時間はかかるかもしれませんが、地道な取り組みこそ一番の近道なのだと感じています。

## 組織開発・人材育成を通して、 多くの企業さまの持続的な成長を支援しています。

—— 私たちが選ばれる理由



### 私たちの使命は「社員の意識や行動を変え、組織を変えること」

「研修の提供」だけにとどまらず、「学び」の可能性を探求し続け、「人と組織の未来創り®」を真にリードできる伴走者として、お客さまに長く貢献してまいります。



### 専任コンサルタント制による深い理解と本質的な解決策の提案

一人が営業・講師・コンサルティングを担当する業界唯一のスタイルを貫くことで、お客さまのお悩みを深く理解します。現場で真に求められる解決策を提案し、お客さまと伴走します。



### 組織開発・人材育成に関する調査分析に裏付けされた知見

「人と組織の未来創り®」に関する様々な調査・研究活動を行っています。データに基づいた最適な解決策をご提供し、お客さまの組織開発をサポートします。



日本マーケティングリサーチ機構調べ/調査概要:2021年4月ブランドイメージ調査

／ まずはお気軽にお問い合わせください ／

お問い合わせはこちらから



ALL DIFFERENT 株式会社

☎ 03-5222-5111  
✉ ad-info@all-different.co.jp



\*記載されている社名、サービス名などの固有名詞は登録商標です。なお、本文および図表中において、必ずしも商標表示(®、TM)は付記していません