



# 富山県 「就職氷河期世代等活躍支援事業」 活用事例集

〈就職氷河期世代とは〉

一般的な就職氷河期世代の定義は概ね 1993(H5) 年～2004(H16) 年に学校卒業期を迎えた世代(2022 年 4 月現在、大卒で概ね 40～51 歳、高卒で概ね 36～47 歳)を指すが、本事業においては労働局の方針に沿って概ね 35 歳以上 54 歳以下の方で正社員雇用の機会に恵まれなかった方や、新型コロナウイルスの影響により職を失った方など広く対象とする。

# トナミ運輸株式会社

- 事業内容 貨物自動車運送事業、貨物利用運送事業、倉庫業、コンピュータによる情報処理、ソフトウェアの開発・販売、損害保険代理業、物品販売ならびに委託販売等
- 所在地 本社／高岡市昭和町 3-2-12
- 事業所 北陸地区、関東地区、信越地区、中京地区、関西地区、中国地区、流通センター、引越センター、航空・国際支店、通運事業所、整備工場、製品インフォメーションセンター
- 設立 2008年(平成20年)10月1日／創業 1943年(昭和18年)6月1日
- 資本金 100億円

**募集職種** ドライバー職(大型車・集配車)、倉庫オペレーター職、自動車整備職

### ▶ 就職氷河期世代を採用する背景

今回の事業に参加する事を決めた背景にあるのは、兼ねてよりのドライバー不足と時間外労働時間の上限規制、いわゆる「2024年問題」への対策も兼ねてこの世代の積極採用に取り組む事が必要だったからです。新卒者の採用も実施していますが、それと並行して即戦力となり得る世代の採用にも舵を切りました。

### ▶ 就職氷河期世代を採用する上での社内体制や制度の変更

未経験者にも門戸を開くために免許取得費用の会社負担や、福利厚生面の充実はもちろんの事、この世代は家族を持つ方も多いのでご家族に対する制度も追加しました。お子さんの入学時にはランドセルをプレゼントしたり、図書券を提供する制度を追加したり些細な事ではありますが、社員を大切に思う気持ちを形で伝える工夫をしています。

経験者向けには、ドライバー職候補として活躍したいと考える方向けの動画の作成にも取り組み、他社には無い当社の魅力を伝える事に注力しています。

### ▶ 就職氷河期世代を定着させるために

経験の有無を問わず研修センターにおいて3日間研修を実施し、その後現場で先輩社員に同行OJT研修を実施しています。研修結果については複数名の担当がその内容を確認しフィードバック。入社3ヶ月間は先輩社員をメンターとして新入社員のフォローを実施。会社が費用を負担して食事をしながら業務に関する悩み事などのフォロー体制を仕組化して離職防止・定着化に向けた取り組みを行っています。

### ▶ 就職氷河期世代に求めていること

当社ではドライバーの事を「営業乗務員」や「運行乗務員」と呼んでいます。現場でのコミュニケーション力という観点ではこの世代の方々には社会経験を十分に積んでいる方が多いので即戦力として活躍してくれています。新卒者も含めた若い世代との社内コミュニケーションも上手にとって頂き、経験・技能の伝承にも期待していますし、求めているところでもあります。

# 株式会社グリア

- 事業内容 高齢者・障害者福祉事業
- 所在地 富山市七軒町 1-10
- 事業所 認知症対応型共同生活介護 『グループホーム 利田の家』  
就労継続支援 A 型事業所『ほまれの家』
- 設立 2009年(平成21年)2月17日
- 資本金 300万円
- 従業員数 29名(うち正社員9名、パート20名)

**募集職種** 介護職員

### ▶ 就職氷河期世代を採用する背景

当社は、40代の従業員が多い職場である事や入居されている高齢者にとって氷河期世代の方は娘や息子と同世代となる事もあって、この世代の中途入社の方とは意思疎通も取りやすい環境でもあります。業務の経験や資格が無くても、すんなり環境に馴染んで頂ける事から以前より積極的に採用を進めています。ちなみに、今後益々この業界の人手不足は深刻化すると考えていますので外国人材の採用などにも取り組んでいます。

### ▶ 就職氷河期世代を採用する上での工夫

この世代の方々は、十分な社会経験を積んでいます。入居者の方々もさまざまな経歴や趣味嗜好をお持ちの方がいます。だからこそ採用基準に資格や経験を求めすぎる事はありません。未経験・無資格であったとしても周りには資格があるスタッフが多いので、入社後に自然と資格やスキルを身に着けたいくなるような環境づくりに努めています。

### ▶ スキル向上や定着に向けての工夫

未経験で入社された方が定着して頂くには、働きながら技能・経験を積んで頂くことによってご自身が成長を実感できるように会社としてサポートしていく事が大切だと考えています。まず、研修は積極的に取り入れています。介護技術研修を1~2ヶ月に1度のペースで実施しているほか、社外研修会にも参加できる体制を整えています。研修会参加日は当然出勤扱いとなります。また、未経験者を積極採用していますので、資格取得支援制度も整えています。入社前には必ず職場見学して頂きます。面接にも時間をかけて業務内容も明確に伝えている事も安定した定着率につながっている要因の一つだと思います。

### ▶ 就職氷河期世代に求めていること

この世代の方は、前職で管理職を経験されていた方も多いため組織としてまとめるリーダーとしての役割にも大きく期待しています。50代からスタートしても5年、10年と活躍して頂けますし、働くスタッフも利用者様も地域の方が多いため地域との繋がりも強くなります。これからも地域貢献を果していきたいと考えています。

# 株式会社メガネのハラダ

- 事業内容 メガネ・補聴器・時計・ジュエリーの販売
- 所在地 本店／富山市総曲輪 3-2-29
- 事業所 店舗／富山県 19 店舗、石川県 10 店舗、福井県 5 店舗
- 設立 1975 年（昭和 50 年）「創業 93 年（昭和 4 年）」
- 資本金 1,800 万円
- 従業員数 190 名（男 86 名、女 104 名）

**募集職種** 店頭販売職、事務職

## ▶ 就職氷河期世代を採用する背景

当社のお客様の年齢層は幅広い事から、スタッフの年齢構成も幅広く採用を展開しています。新卒採用も強化していますが、氷河期世代を含めた中途採用も推し進めています。平均年齢も 33.6 歳とバランスがとれた採用が出来ています。

## ▶ 就職氷河期世代を採用する上で工夫している事

採用にあたって一番重要視しているのは『人物（面接）重視』という事です。この世代の方であっても前職迄の職歴ではなく、意欲がある方であれば積極的に採用しています。スキルは入社後に身に付けて頂ければ大丈夫だと考えています。定年を 65 歳に設定している事もこの世代の方々が応募しやすい要因の一つかもしれません。50 歳から入社したとしても 15 年は働ける訳ですから、60 歳定年との差は大きいかもしれません。ハローワークなども積極的に利用しています。『人物（面接）重視』なので求職者の方と直接話ができる合同企業説明会には積極的に参加するようにしています。

## ▶ 就職氷河期世代の定着に向けての工夫

新卒者も毎年 20 名採用枠で活動していますが、中途入社の方と新卒入社の方との研修内容を変えています。中途育成専門の研修員を配置しており、社会経験を既に持っている方に合った内容に都度ブラッシュアップしています。当社は北陸エリアで 34 店舗展開をしていますが、配属店舗は自宅から 30 分圏内の店舗への配属を基本としております。尚且つご本人が希望されない限り県外転勤はありません。面接会で県外転勤の有無について心配される方が多い印象がありますのでそのように配慮しています。

