

Great Place To Work®



若手が活躍する組織

はどう動いているか

採用・定着・エンゲージメント

を高める企業の実践事例集



若手人材の 採用・定着に困っている経営・人事の方へ。

採用しても早期離職が起きる。育成の仕組みが現場任せになりやすい。
若手の価値観に合うマネジメントやキャリア支援を、どう設計すべきか悩んでいる。
本資料ではそんな企業の経営・人事の方に向けて、2026年版「働きがいのある会社」若手ランキング選出企業の実践事例を紹介します。

この資料でわかること

制度名だけでなく、背景や成果まで見ることで、自社に応用できるヒントを探しやすくしています。

01

取り組み

何を実施し、
どう運用しているか

02

背景・課題

なぜ始めたのか
どんな課題があったのか

03

変化・成果

若手や組織に
何が生まれたのか

取り組みカテゴリ

各取り組みを4つのカテゴリに分類しています。

入社・立ち上がり支援

キャリア形成・成長支援

抜擢・挑戦支援

対話・つながり創出



社内研修制度

入社・立ち上がり支援

株式会社ライフデザイン

業種 その他

従業員数 187名

※調査実施時点

POINT

- ✓ 半年間でMVV・支援スキル・営業・マネジメントなどを体系的に実施
- ✓ 研修を内製化し、未経験でも安心して働ける仕組みに刷新
- ✓ 成長実感の声が増え、新人のリーダー挑戦も広がった

01



取り組みの内容

未経験からでも安心して業務にあたれるように、入社から半年間でMVV研修を対面で6回、支援スキルに関するオンライン研修を24回、対面での営業研修、マネジメント研修、KPI研修、営業研修を実施。
フィードバックとして1on1も事業部長以上が実施してフォローすることで、新卒未経験社員も安心して現場で働ける仕組みになっている。

02



背景・課題

研修制度は外部のEラーニングを中心としていたが、やはりそれだけでは足りないということで本格的に内製化した。
「社員が日本一成長できる福祉企業を目指す」をスローガンにトップからコミットしている。

03



変化・成果

研修が足りないという声は毎年あったが、それが完全になくなった。
アンケートには成長実感があるとの声も増え、リーダー選考会への新人エントリー数も増えた。

アイユーアカデミー

入社・立ち上がり支援

税理士法人アイユーコンサルティング

業種 プロフェッショナルサービス

従業員数 116名

※調査実施時点

POINT

- ✓ 入社後約半年の体系的な研修で、文化・ルール・業務理解を促進
- ✓ 人事面談と上司1on1で入社初期の不安を早期に解消
- ✓ 早期離職の防止とスムーズな職場適応につながった

01



取り組みの内容

新入社員が約半年、様々なカリキュラムを通じてアイユーコンサルティングの文化やルール、業務の基礎理解を深める研修を実施している。
人事との入社3か月面談や上司との1on1を行い、定期的に不安を解消しつつ将来のキャリアビジョンを考える時間を作っている。

02



背景・課題

全国に拠点があるため基本は現場のOJTだったが、採用人数も増えてきたことと、元専門学校の講師をしていたメンバーの入社により、研修をより充実させ、入社後すぐに即戦力となれるように制度を整えた。
結果、研修を一元化することで入社後すぐの疑問の解消や会社ルールの浸透につながった。

03



変化・成果

導入後に、早期の離職がなくなり、会社ルールや業務理解のレベルが上がった。
これまでは「入社後の不明点をすぐに聞けない」「どこに聞いたらいいかわからない」等の声が上がっていたが、それがなくなり若手社員がすぐに環境になじむことができた。

入社1か月目から大活躍できるサポート体制

入社・立ち上がり支援

■ 株式会社三条工務店

業種 不動産

従業員数 94名

※調査実施時点

POINT

- ✓ 配属後すぐに業務へ挑戦し、実践後にフォローする
- ✓ 「まずやってみる」ことで仕事への熱意と理解度を高める
- ✓ 入社1か月目から成果・報酬・実績を得る好循環が生まれた

01



取り組みの内容

新入社員が配属後、すぐに実務に取り組むよう設計している。
必要な同行や研修は実施しつつも、まずはやってみないと覚えない・分からないという考えのもと、実践してもらってから教えることを基本方針としている。

02



背景・課題

入社後に長々と研修を行っても、結局は仕事をやってみないと分からないし覚えられないという課題があった。実際にやってみた上で分からないところをフォローしていく方が、仕事への熱意や理解度が高かった。実際の新入社員の様子としても、壁にぶつかりながらも頑張っ取り組むことが見えたため、継続している。

03



変化・成果

入社1ヶ月ですぐに結果を出す社員も多くいる。
新入社員であっても、任された仕事の結果を出すために努力し、その結果が大きな報酬や実績として自身に返ってくることを期待している。そのような人にとっては、稀で恵まれた環境だと考えている。
経験をしながら日々を過ごすと、大きな成長を遂げ、叶えたい夢や目標を叶えることができ、充実した生活ができるという好循環が生まれている。

配属の自由

キャリア形成・成長支援

株式会社ディスコ

業種 製造・生産

従業員数 — (大規模部門)

※調査実施時点

POINT

- ✓ 新入社員と受入部署の意思・納得に基づき配属を決定
- ✓ 社内通貨「Will」を使い、希望部署の仕事を受注して理解を深める
- ✓ 配属後のミスマッチを抑え、文理を越えたキャリア選択が広がった

01



取り組みの内容

会社が一方的に配属先を決めるのではなく、新入社員と受入部署の意思と納得に基づいて所属を決める仕組み。新人研修後に所属するアプリケーション大学(AP大)で、社内通貨「Will」を用いて希望部署の仕事を受注し、多様な業務を経験しながら職場理解と先輩社員との信頼関係を深め、合意により配属を決定する。この「選び、選ばれる」関係により、ミスマッチを抑え、納得して働き始められる環境を実現する。

02



背景・課題

従来の会社主導による配属では、新入社員が仕事や職場を十分に理解しないまま、希望と異なる部署で働く可能性があり、不納得や働きがいの低下につながる課題があった。また、受入部署も仕事ぶりや適性を把握しにくく、双方にミスマッチが生じるおそれがあった。そこで、新人研修後に所属するAP大で実際の仕事を体験し、相互理解と信頼を深めた上で、双方の納得に基づき所属を決める「配属の自由」を導入した。

03



変化・成果

「配属の自由」により、新入社員は実務を通じて自らの適性や志向を見極め、本人と受入部署の双方が納得した上で所属を決められるようになった。互いの理解と信頼を深めてから決定するため、配属後のギャップやミスマッチの抑制にもつながっている。また、文系出身者の35%が理系職種に就くなど、学生時代の専攻や文理の枠を越えて、本人の可能性を生かしたキャリア選択が広がっている。

多様な人財開発プログラム

キャリア形成・成長支援

日本ストライカー株式会社

業種 ヘルスケア

従業員数 1,166名

※調査実施時点

POINT

- ✓ キャリアステージに合わせた人財育成プログラムを内製化
- ✓ 「期待されるリーダーシップ」を明文化し、個々の強みを伸ばすことを支援
- ✓ 主体性・部門横断のつながり・エンゲージメント向上に寄与

01



取り組みの内容

社員のキャリアステージに合わせて一人ひとりの成長に寄与する人財育成プログラムの多くを内製化し、タイムリーに提供している。

チームのリーダーだけでなく、一人ひとりがリーダーシップを発揮できる職場を目指し、グループや自身でのリサーチ、事前課題などを組み合わせたパーソナルリーダーシッププログラム「iDrive(アイドライブ)」など様々なプログラムを提供している。

02



背景・課題

ストライカーでは、求める人財像を「期待されるリーダーシップ(Leadership Expectations)」として明文化している。

組織やプロセスのリーダーだけでなく、「自分の業務に責任を持つ、自分自身のリーダー」もその1つである。

そのリーダーシップを育み、それぞれのキャリアステージにおいて個々の強みをさらに伸ばすために自社開発した。

03



変化・成果

申し込み開始後すぐに定員へ達することもあるほどの人気プログラムで、参加者からは「視野が広がった」「学んだことを意識し実践につなげたいと思った」など前向きな声が寄せられている。主体性や部門横断のつながり強化、エンゲージメントの向上にもつながっている。

自社研修受講支援制度

キャリア形成・成長支援

アチーブメント株式会社

業種 教育・研修

従業員数 232名

※調査実施時点

POINT

- ✓ 自社提供研修を社員が無料で受講可能
- ✓ キャリアプランや人生の目的を明確にする土台づくりを支援
- ✓ 目標達成能力・人間関係・主体性の向上につながった

01



取り組みの内容

自社がお客様に提供している研修プログラムを、社員が無料で受講できる制度。
経営者やトップアスリートが活用する実践的なカリキュラムを体系的に学ぶことで、問題解決能力の向上や、キャリアプランの明確化など、一個人として自己実現をしていくための土台を築くことができる仕組みとなっている。

02



背景・課題

若手社員が自社商品への理解を深めると同時に、仕事へのモチベーションを維持し、長期的なキャリアを描ける環境を作ることを目的として導入されている。
単なる業務知識の習得だけでは、目の前の仕事に追われて自信を失ったり、将来への不安を抱いたりしがちである。
人生の目的を明確にし、主体性を持って仕事に向き合い、高い目標に挑戦しながらも、安心して自己成長を楽しめる環境の基盤を作ることが必要だった。

03



変化・成果

受講した若手社員には物事の捉え方の肯定的な変化が見られ、目標達成能力が大きく向上した。
結果として業務の業績向上につながっているだけでなく、自身のライフプランの明確化や、組織内外における良好な人間関係の構築という成果も生まれている。
公私の充実を実現したことで若手が生き生きと主体性を発揮するようになり、働きがい、生きがいのある環境づくりにつながっている。

エンジニアのスキルアップ・キャリアアップに全振りした経営体制

キャリア形成・成長支援

株式会社ココロザシ

業種 情報技術

従業員数 127名

※調査実施時点

POINT

- ✓ 得意領域80%・チャレンジ領域20%の配置設計
- ✓ 書籍・Udemy・生成AI・AWSなどスキルアップ支援を充実
- ✓ 離職率5.6%、プロジェクト満足度平均80%を維持

01



取り組みの内容

社員に任せる業務は、本人の希望も伺った上で、80%は得意領域・20%はチャレンジ領域というような、難易度が高すぎず低すぎないプロジェクトを設計。常に新しいことにチャレンジし成長できる環境を用意している。

また、技術書籍、Udemy購入の全額補助、生成AI利用に関する月額料金のサポート、AWSのアカウント付与など、業務外にいつでもスキルアップできるよう福利厚生面を充実させている。

02



背景・課題

IT業界は全体的に会社都合などの外的要因により、理想のキャリアを歩めていないエンジニアが多い印象が強い。この現状を変え、希望通りのキャリアを築けるエンジニアを増やしたいと考え、ココロザシは2019年に設立した。エンジニアのキャリア形成とスキルアップを最重要視することが、エンジニアのモチベーションを高め、結果的に顧客への高品質なサービス提供や自社の事業成長にも繋がると考えている。

03



変化・成果

常にやりたいことや新しいことに挑戦できる環境を用意しているため、2019年設立以降の離職率が5.6%(IT業界平均12%)とエンジニアの離職率が非常に低い。また、毎月のプロジェクト満足度調査では平均80%とエンジニアのやりがいが高い水準を維持している。

EVERYWELL WORKWELL

キャリア形成・成長支援

 natural tech株式会社

業種 小売

従業員数 36名

※調査実施時点

POINT

- ✓ スキル・働き方・事業領域の3軸で本人の希望に柔軟に対応
- ✓ 心地よい環境で「やりたいこと」に取り組める状態を重視
- ✓ 高い従業員満足度と低い離職率につながっている

01



取り組みの内容

1. スキルセット軸: 広告運用/新製品開発にトライしたい、など皆様のチャレンジ意欲をできる限りサポートしている。希望のポジションへの転換など柔軟に対応している。
2. 働き方軸: 体調の問題で在宅を増やしたい/子育ての事情で〇〇時にはMTGできない、などライフスタイルに合わせて最適な働き方を応援している。
3. カテゴリー軸: マタニティ/シニア/スキンケア領域に関わってみたい、など転籍も柔軟に対応している。

02



背景・課題

natural techでは労働時間よりも一人一人のパフォーマンス向上が、結果としてビジネス成長に不可欠だと考えている。
そのためにも、本人が最も心地よい環境で「やりたいこと」に取り組める状況が重要である。
努力は好きには勝てない。一人一人の働きがいに寄り添うことが近道だと考えている。

03



変化・成果

配属後も相談しやすい環境がある、目指したいキャリアを目指せる、違うことにチャレンジできる、などかなり良い反響がたくさんある。
結果として離職は1年を通じてほとんどなく、非常に高い従業員満足度を達成できている。

行動規範 - 8Rules - 迷わずチャレンジしよう

抜擢・挑戦支援

株式会社ノースサンド

業種 情報技術

従業員数 ー（大規模部門）

※調査実施時点

POINT

- ✓ 行動規範に「迷わずチャレンジしよう」を明記、「まよチャレ」の名称で浸透
- ✓ 正しいチャレンジによる失敗は責めず、改善まで支援
- ✓ 若手の早期リーダー・飛び級昇格など夢あるキャリアが生まれた

01



取り組みの内容

行動規範(8Rules)の中に「迷わずチャレンジしよう」と掲げており、
・迷ったときはチャレンジしよう
・失敗を早く多く経験することが成功への近道である
・正しいチャレンジによる失敗は誰も責めない
と、年齢問わずチャレンジすることを推奨している。
また、「まよチャレ」という略称でも親しまれており、日々の会話の中でも多く話す・聞く機会があるため、新規入社者にもすぐに浸透していく環境が整っている。

02



背景・課題

チャレンジをすることで失敗を早く経験することができ、失敗を早く多く経験することが成功への近道となると考えているからである。
ただし、失敗したときは
・原因は自分にある、他人のせいにならない
・何が問題だったのかを考え、改善し、高速PDCAをフル回転させる
と、失敗を成功につなげるところまでを明文化しており、成功するまで応援したいとも考えている。

03



変化・成果

年齢やポジションに関わらず、
・若手がチャレンジする
・上司が任せる
文化が浸透し、驚くような成果をあげる若手社員が多く在籍している。
その結果、新卒3年目で数十人の部下を抱えるリーダーになったり、飛び級でマネージャーに昇格したりと、夢あるキャリアを歩む社員が増えている。
さらには、それを見た若手が次は自分だ、とさらにチャレンジをする好循環が生まれている。

挑戦・成長を支える育成・評価制度

抜擢・挑戦支援

株式会社フロンティアホールディングス

業種 不動産

従業員数 260名

※調査実施時点

POINT

- ✓ 年次不問でポテンシャルと成長意欲を尊重し、挑戦機会を提供
- ✓ 本社専門部署や先輩の伴走で挑戦を孤立させない
- ✓ 表彰や社内コミュニケーションツールを通じて若手の挑戦と貢献を可視化

01



取り組みの内容

フロンティアホールディングスは「年次不問で、成長意欲やポテンシャルを尊重し、挑戦の機会を与える」風土である。その挑戦を絶対に孤立させず、会社とチームが総力で支える。

現場の業務を本社の専門部署「BASE」に集約し、営業に集中できる環境を作り、先輩のロープレや同行など徹底的に伴走。

1年目の4月から7件成約する社員もあり、半期評価で早期昇格も可能である。自らの意志で挑み、掴む成長を1年目から全力でバックアップする。

02



背景・課題

フロンティアホールディングスでは、若手社員が成長するためには、失敗を恐れず積極的に挑戦できる環境が重要だと考えている。

能力不足や経験不足による失敗は咎めず、意識でできることを大切にしている。

社長も「1年目は前だけ向いて元気に出社してくれたらそれでよい」と発信しており、小さな達成や成長、お客様や仲間への貢献を実感できる機会を意図的に設計し、挑戦を後押ししている。

03



変化・成果

入社1年目で社長賞を受賞する社員や、1年目からグレードアップする社員、5年目で店長へ昇格する社員も誕生している。

また、1・2年目社員向けの表彰、前向きな1年目社員を称えるポジティブ賞、感謝や称賛を伝え合う社内ツール「レコグ」を通じ、営業成果だけでなく日々の挑戦や貢献も称賛している。

その結果、主体的に挑戦する若手社員が増えている。

NEW WAVE (全従業員参加型 ボトムアップ新規事業提案コンテスト)

抜擢・挑戦支援

株式会社SHO-SAN

業種 広告＆マーケティング

従業員数 149名

※調査実施時点

POINT

- ✓ 雇用形態・部署を問わず新規事業を構想・提案できる制度
- ✓ 構想から事業計画化、伴走支援、経営陣プレゼンまで一貫設計
- ✓ 提案3件が新規事業化し、若手の昇格事例も生まれた

01



取り組みの内容

雇用形態(社員・インターン生含む)や部署を問わず、全従業員が新規事業を構想・提案できる制度。

①構想→②事業計画化→③伴走支援→④経営陣への最終プレゼン、という一連のプロセスを設計し、予選通過チームには社員がサポーターとして伴走。

評価基準はビジョンとの整合性・独自性・事業性の3点で、部署横断・世代横断の混成チームでの挑戦を可能にしている。

02



背景・課題

事業開発は一部の役職者が担うもので、若手は「任された業務をこなす立場」に留まりがちだった。

挑戦意欲があっても、自ら事業を構想・提案する機会がない—この構造自体が課題だと考え、雇用形態や部署を問わず全従業員が事業づくりに挑戦できる場を整備。

「自ら機会をつくり、キャリアを主体的に設計する人材」を育てる仕組みとして本制度を立ち上げた。

03



変化・成果

SNS部署限定の第1回に35件の提案が集まり、社内に眠る挑戦意欲が可視化された。

全部署に拡大した第2回では、インターン生を含むチームがグランプリを受賞。

提案のうち3件が実際に新規事業として立ち上がり、提案者自身が中核メンバーとして推進、入社約1年で昇格する例も生まれている。

「自ら創った機会がキャリアを前進させる」好循環が、挑戦を当たり前にする文化を育てている。

「手を挙げる文化」で主体的に社員が未来を描く

抜擢・挑戦支援

株式会社イベント21

業種 その他

従業員数 91名

※調査実施時点

POINT

- ✓ 委員会・プロジェクトのリーダーを立候補制で決定
- ✓ 若手が組織づくりや地域社会への価値創出に参画
- ✓ 「自分たちが会社を創っている」実感が働きがいに

01



取り組みの内容

役職や年次に関わらず、社員が主体的に組織づくりへ参画できるよう、14の委員会・8つのプロジェクトを運営している。

リーダーは立候補制で決定し、委員会・プロジェクトのビジョンや戦略は各長が主体的に策定する。

委員長やプロジェクトリーダーには入社2～3年目の若手社員も多く挑戦し、自分の想いや強みを生かして会社や地域社会へ価値を生み出す経験を通じて、働きがいを自ら生み出している。

02



背景・課題

人財育成とは理念実現の主体者を増やすことだと考えている。

しかし、与えられた仕事をこなすだけでは、働きがいを自ら生み出すことも、理念を実現する主体者になることもできない。

そのため、一人ひとりが自分のビジョンと会社のミッションを重ね合わせ、自ら手を挙げて挑戦し、誰もが主体者として活躍できる環境が必要だと考えた。

03



変化・成果

若手社員からの主体的な提案により、多くの制度が生まれている。

役職や年次に関係なく挑戦できる環境の中で、自ら手を挙げて挑戦する文化が定着し、「自分たち自身が会社を創っている」という実感が働きがいにつながっている。

また、委員長やプロジェクトリーダー、支店長公募などへ自ら挑戦する若手社員も増えた。

その結果、過去最小の離職率を実現し、主体者が育つ組織文化が定着している。

入社前からフライングスタート「Legaseed Academy」

抜擢・挑戦支援

株式会社Legaseed

業種 その他

従業員数 57名

※調査実施時点

POINT

- ✓ 内定者時代から実務・研修・OJTを開始
- ✓ 育成・挑戦・評価・報酬を一貫して設計
- ✓ 20代で執行役員就任や、社員平均粗利2,400万円という高い生産性を実現

01



取り組みの内容

内定者時代から実務・研修・OJTを開始し、入社時にはお客様の前に立てる状態を目指している。
基礎知識を習得する社内認定試験「Legaseed Academy」に合格することを入社条件とし、実践力を養成。
入社後も年齢や社歴に関係なく役職に挑戦できる「フライングゲット制度」や、成果・役割に応じて報酬を決定する「報酬合意制度」を導入し、育成・挑戦・評価・報酬を一貫して設計している。

02



背景・課題

一人ひとりの可能性を最大限に引き出すため、会社が一方的に組織やキャリアを決めるのではなく、社員自身が組織づくりの当事者となることを大切にしている。
そのため、制度は経営陣だけで決めるのではなく、現場社員の声をもとに改善を重ねながら構築してきた。
挑戦する意思と成果を尊重し、社員一人ひとりが主体的に成長できる環境をつくることが、お客様への提供価値を高め、組織全体の成長につながると考えている。

03



変化・成果

制度の浸透により、年齢や社歴ではなく成果で評価される文化が定着した。
20代で執行役員に就任した社員や、20代で年収1,000万円を実現した社員も誕生している。
新卒社員が約8割、平均年齢28～29歳という若い組織でありながら、社員一人当たり平均粗利2,400万円という高い生産性を実現。
挑戦を後押しする仕組みが、社員の成長とお客様への高い提供価値の両立につながっている。

実力抜擢制度

抜擢・挑戦支援

株式会社ミギナメウエ

業種 プロフェッショナルサービス

従業員数 ー（小規模部門）

※調査実施時点

POINT

- ✓ 年齢・在籍年数ではなく当事者力と伸びしろを重視
- ✓ 入社後3か月の集中育成と半年間の高頻度1on1で伴走
- ✓ 若手の早期マネジメント登用・新規事業責任者抜擢が生まれた

01



取り組みの内容

抜擢を運ではなく「設計された成長プロセス」の結果と位置づけ、年齢・在籍年数で判断せず当事者力と伸びしろを重視し、入社後3ヶ月の集中育成と「守破離」のステップで一人前まで導く。
入社半年は毎日30～60分の上長との1on1で振り返り、伴走していく。

02



背景・課題

ミギナメウエでは「チームワーク」を大切にする文化が社内に浸透している。
教育制度を設計するにあたりこの考えを反映させた結果、伴走型の成長プロセスを設計し、年齢や年数で抜擢するのではなく、当事者として挑戦し伸び続ける人に機会を渡す仕組みが必要だと考えた。

03



変化・成果

社員平均26.8歳・マネージャー平均約28歳という若い組織で、入社1年前後でプレイングマネージャー、数年で新規事業責任者に抜擢されるという事例が複数出ている。

We Talk

対話・つながり創出

■ 株式会社ナハト

業種 広告＆マーケティング

従業員数 325名

※調査実施時点

POINT

- ✓ 1on1を「二人の今と未来を話す時間」として再定義
- ✓ 現場を主役に据え上司が後ろから支える「逆ピラミッド式」への変革
- ✓ 安心感が熱量を高め、早期リーダー抜擢にもつながった

01



取り組みの内容

従来、「1on1」が持つ上司との対立的な印象を排除し、二人の今と未来を話す時間として「We Talk」名称と定義を刷新した。
バリューである「IはWE（私ごとはみんなごと）」に基づき、上司が後ろから挑戦を支えるプロデューサーとして対話。メンバーが組織の求める人物像（自考・自行・自燃など）を体現し、自身の成長を仲間や組織の勝利へ繋げられるよう、日々の評価対話を通じて日常の運用に落とし込んでいる。

02



背景・課題

急激な企業成長のなかで個人の資質への依存（属人化）が進み、若手のキャリアや成長の方向性が不明確になる課題があった。
従来の管理主体の組織ではZ世代の自律を促せないため、現場を主役に据え上司が後ろから支える「逆ピラミッド式」へ変革。
階層を5つへ圧縮して意思決定を高速化し、メンバーが主体性や信頼を育む「見えないBS」の構築へ向け、管理から価値創造へと人事組織のあり方を見直す必要があった。

03



変化・成果

「We Talk」の導入により若手が主役となり、主体的な挑戦が急増。
さらに、日常の対話では抱え込みがちなキャリアの悩みも、人事が本人のありたい姿に寄り添う「ジョブトーク」が受け皿となり、若手の孤立や不安が解消された。
「自分ごととして伴走してくれる仲間がいる」という安心感が組織の熱量を高め、エンゲージメントの向上や、早期のリーダー抜擢といった確かな成長成果へと繋がっている。

緩やかな繋がりを創出する 多面的コミュニケーション施策

対話・つながり創出

テックタッチ株式会社

業種 情報技術

従業員数 167名

※調査実施時点

POINT

- ✓ オフィス増床を機に、有志チームが交流施策を拡充
- ✓ ランチ会企画・ランチ代補助・自販機・1on1マッチング等で部署横断の接点を設計
- ✓ 自然な交流が日常化し、若手が先輩や役員に話しかけやすくなった

01



取り組みの内容

2026年2月のオフィス増床を機に、有志の「コミュニケーションワーキングチーム」による施策を拡充。
オフィスフリースペースで月1回、新入社員や若手も参加しやすい10名程度のランチ会を企画するほか、ランチ代補助制度「TT Lunch」、2人社員証タッチで無料になる「AKG自販機」、Slack botの1on1マッチング「Donut」も展開。部署を超えて自然に繋がれるしかけを多数構築している。

02



背景・課題

事業拡大と人員増加が続くなか、2026年2月に本社オフィスを8階に増床し執務スペースを拡大した一方、事業部増により社員間の物理的距離は広がった。
有志のコミュニケーションワーキングチームは以前から交流施策に取り組んできたが、特に若手社員が他部署の先輩や役員と接点を持ちにくくなる懸念があり、増床を機に活動を拡充。
フラットな風土のもと、若手が部署を超えて自然と交流できる環境づくりが必要だった。

03



変化・成果

多様な施策の並走により自販機利用率は毎月90%超を維持し、ランチ補助等を起点とした自然な交流が日常化。物理的ゆとりを確保した上で、ライトなイベントを通じ心理的密接性を高めることで親密性の深化が促進された。
若手からは「各種施策を機に、普段関わらない先輩や役員にニックネームでフランクに話しかけられるようになった」と好評で、高い熱量で挑戦できる風土が維持されている。

人格を育み感謝を届ける「感謝カード」プロジェクト

対話・つながり創出

株式会社アンジェラックス

業種 ヘルスケア

従業員数 64名

※調査実施時点

POINT

- ✓ 新卒社員が感謝カードを手書きで手渡し、感謝を習慣化
- ✓ 短期成果偏重から、人格と信頼関係を育む教育へ転換
- ✓ ボトムアップで文化が広がり、在り方を語る会話が増えた

01



取り組みの内容

新卒社員に自身の「在り方宣言」と個別のカラーで印刷した「感謝カード」を配布し、先輩や同僚、家族へ感謝が湧いた際、相手の目を見て手書きで手渡す取り組み。
義務ではなく自発性を重視し、店舗の先輩からもカードを返す双方向の設計にした。
デジタル時代に敢えてアナログな形で感謝を伝えることで、上下関係を超えた温かい交流を生み、日常の中に感謝を伝える習慣を根付かせている。

02



背景・課題

かつて短期的な成果を重視した育成を行った際、若手が定着せずエステの本質的価値を伝えきれない課題があった。
一方で長期在籍者は成長への恩返しを理由に挙げており、教育の本質を見直す契機となった。
数字目標やスキル獲得に偏った短期的な研修ではなく、社会人として周囲を尊重できる人格を育み、日常の中に感謝や信頼関係を根付かせて長期的に活躍できる土台を作りたいという想いから開始した。

03



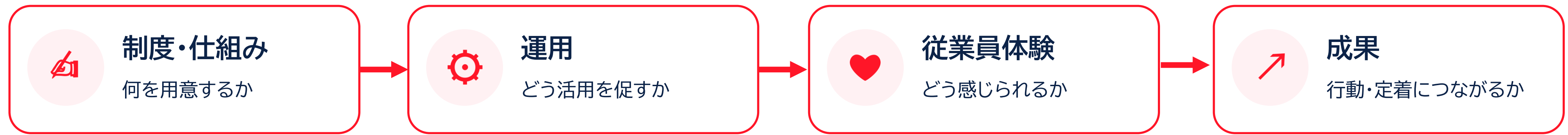
変化・成果

感謝を伝える習慣から、会社に合わせるのではなく「自分自身がどうありたいか」へと若手の目的意識が変化した。
外的評価に捉われず誠実さを意識する成長基盤が築かれ、先輩や店長も初心を思い出すなど、数字中心だった会話に在り方を語り合う質的变化が生まれている。
活動は他店舗へも自発的に波及して組織全体に定着。
ボトムアップで文化が動き出し、長期的な信頼関係が構築される成果に繋がっている。

■ 他社事例を、自社で機能する仕組みに変えるには？

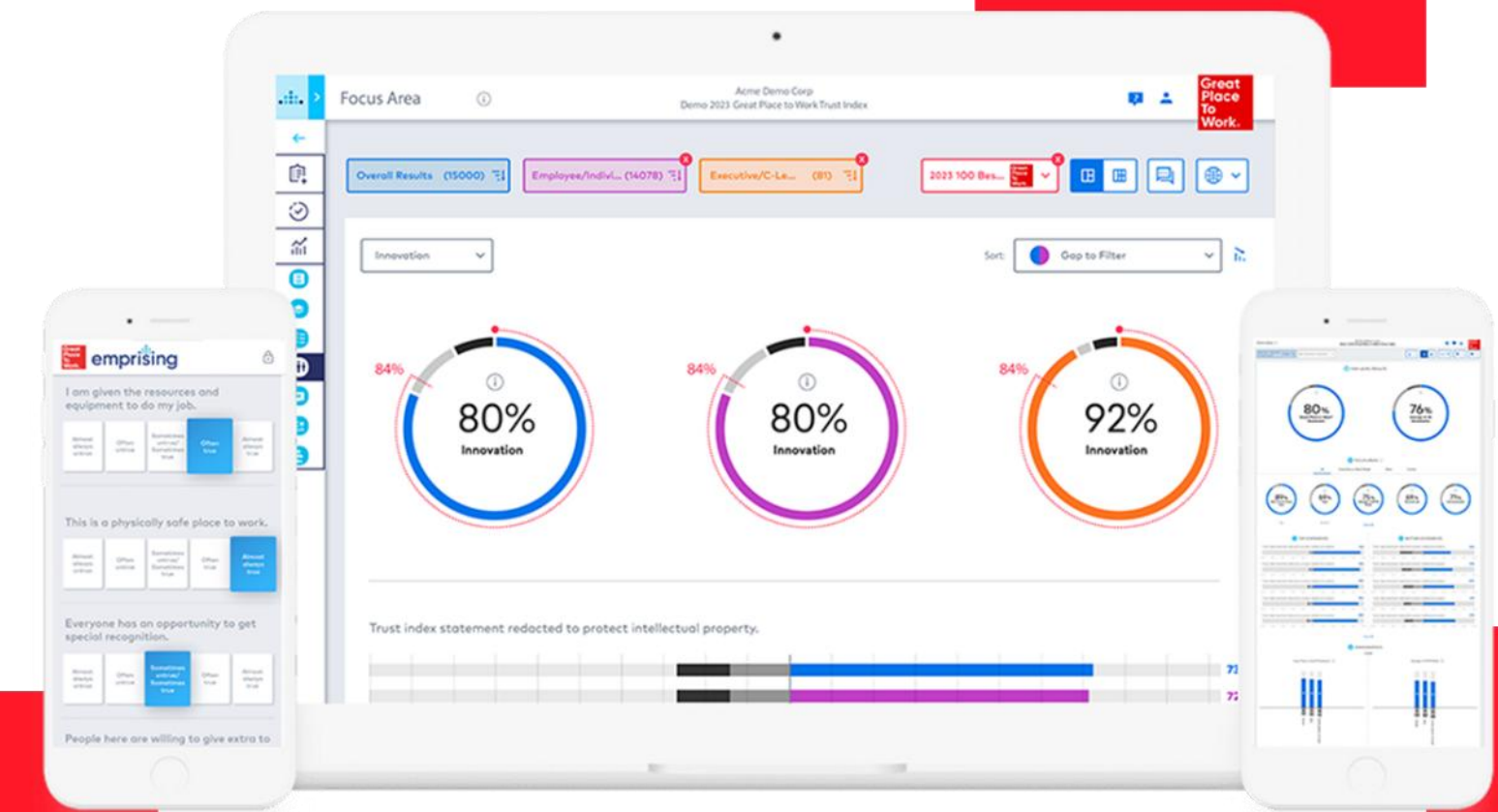
大切なのは、制度があるかではなく、
従業員の良い体験につながっているかです。

他社事例は「ヒント」に過ぎません。自社の組織カルチャーと従業員体験を起点に設計してはじめて、制度は機能します。
貴社の現状を一緒に整理しませんか？



Great Place To Work®がご支援できること

- ✓ 制度や仕組みが従業員のよい体験につながりやすい組織のあり方を、世界約170ヶ国共通のモデルで定義
- ✓ 調査モデルに基づく60問のサーベイで、従業員の生の声を可視化し、貴社の優先課題・強みを言語化
- ✓ 経営陣への提言、部長層向けワークショップなどカルチャー変革に必要な第一歩を支援



資料請求・お問い合わせはこちら



お問い合わせ・資料請求フォーム

