

3ヶ月の新入社員研修が、 社員の定着率向上に寄与

S社の退職率は会社全体で、年に10%程度。入社後、3年以内の離職率で見ると、7~9%となっている。一般的に“七五三現象”^{*1}と言われる入社後3年間の離職率と比べて、極めて低い率となっている。「離職率の低い要因を考えると、やはり、入社後3ヶ月に渡って実施する研修が大きいと思う。働く目的や仕事の楽しさ、仲間の大切さを、理屈ではなく、体で実感したことが、いい意味で影響しているのではないかと人事担当者は分析する。また、「落ち込んだり、モチベーションが低下した時など、研修でできた仲間が、お互いに助け合ったり、支援しているようだ」というように、3ヶ月間共に研修で学んだ仲間が、落ち込んだ時に、大きな心の支えとなっている。

チューター制度が、 新入社員の悩みの受け皿に

S社は、入社後1~3年の社員が、新入社員をマンツーマンで指導する“チューター制度”を導入している。指導期間は、概ね一年程度で、前年入社した社員が、教える立場になるケースもあるという。「教える作業も個人のスキルアップになる。役職になったとき、部下を育てる使命もあるので、トレーニングとしての目的もある」というように、指導力を育成するという目的も合わせ持っている。現場の負担については、「余力のある人間がチューターを担当するなど、柔軟に運用している」ため、現場では、さほど負担感を感じずに同制度が運用されている。

「プライベートの悩み、人間関係の悩みなど、一番近い人に相談しているようだ」と、人事担当者も認識するように、新入社員のさまざまな悩みの受け皿としての役割をチューターが担っている。

先にふれた新入社員研修同様、このチューター制度も、新入社員の定着率向上に効果をあげているようである。

