

新入社員の定着促進に メンター制度が効果的な理由



なぜ、新入社員・若手社員が早期に離職するのか？
それは、“職場がつまらないから”かも知れません



前置き

「思っていた仕事とちがった」

「自分がやりたいことではなかった」

という若手社員の声をよく聞きます。

退職理由としてもっともらしいですが、本当なのでしょうか？

メンター制度の導入の支援をして感じるのは「辛い」「つまらない」「ただ大変なだけ」という組織は、間違いなく離職率は高いということです。逆に、定着が進んでいる企業では「働いていて楽しい」「少なくともつまらなくはない」という声が出始めています。

楽しい職場のキーワードは、「**コミュニケーション**」です。

昨今「情報共有がされてない」「コミュニケーションが足りない」という課題を耳にしますが、まずはその捉え方を再考する必要があります。

< 目次 >

- 前置き
- 「情報共有がされていない」とは？
- 「コミュニケーションが足りていない」とは？
- 新入社員を“仲間”として迎え入れる
- メンタリングでコミュニケーションを育む

「情報共有がされていない」とは？



仕事で共有すべきなのは、「タスク」「納期」といった表層的な情報であると思っはいませんか。多くの仕事は、時間、場所や当事者の状況など、刻々と変化していきます。大きく状況が変化した場合に、その仕事の意味や背景をよく理解していなければ、対応ができません。よって、定型的な仕事の情報共有だけではなく、次のような仕事の情報共有が必要です。

- ① その仕事の存在する理由、考え方、背景
- ② 仕事のコツ、個別の取引先・顧客の状況やクセ
- ③ アクシデント時の対応の仕方、考え方

1～3のような情報を日頃から共有できれば、
若手社員は次のようになります。



仕事の中身をよく理解し、
その仕事に興味関心が湧く



難しい状況に対応できると、
自分の成長が実感できる

「コミュニケーションが足りていない」とは？



コミュニケーションを単なる「ハウ・レン・ソウ」と思っはいませんか。それも、もちろん大切ですが、同時に「メンバー同士が理解し合う」というコミュニケーションも大切です。メンバー同士がサポートし合う「ワンチーム」になるためには必要不可欠なことです。

では、どのようなことを相互に理解するのでしょうか？

- ① メンバーの性格や得意分野、不得意なことなど
- ② メンバーの目指す姿、将来の夢など
- ③ メンバーの体調、生活環境、趣味など

「えっ、ここまで！」と思う方も多いでしょう。しかし、人は機械ではありませんし、それぞれが、職場以外の生活・人生があり、それは、職場でのパフォーマンスに大きく影響します。お互いに個人的理解が深ければ、自然と、助けたり助けられたりできるものなのです。そのような職場から下記のような楽しさが生まれていきます。



サポートし合う、フォローし合う
体験の素晴らしさが味わえる



働く仲間に興味関心が湧き
友人としての時間を送れる

新入社員を“仲間”として迎え入れる

私たちは、職場を、仕事を、効率化しようとするあまり、無くしてはいけないうまで剥ぎ取ってしまったようです。早期退職の多い職場は、コミュニケーションに問題があり、つまらない職場になっているのではないのでしょうか。



私たちは、社会の中で、コミュニケーションを取り合うことで生活し、毎日を送っています。職場では、仕事を通じたコミュニケーションが中心ですが、それだけでは、何か満たされないと思う人がいてもおかしくないでしょう。なぜなら、職場のメンバーには、家族や友人がおり、仕事以外の活動もあります。職場のメンバーとも、仕事以外のコミュニケーションを取り合って、職場の人間関係を育むことは普通のことなのです。

まずは、新入社員に対しては、仲間意識をもって接することから始めてください。

職場は、仕事を通してだけの関係ではない。

新入社員を、一人の“仲間”として迎え入れる。

メンタリングでコミュニケーションを育む

メンタリングは、公私関係なく、一人の人間として向き合い、自由な対話をする事です。新入社員には、メンタリングでは、自由にコミュニケーションを取る機会を持つようにしてあげましょう。その場で、感じていること、疑問に思っていることを聴いてあげましょう。ポイントは、「**プライベートの話を、メンターから、新入社員に話すこと**」です。そうすることで、新入社員は、「仕事以外の話もしていいんだ！」と感じ、自由な話をするきっかけとなります。



まずは、メンタリングで、自由に話す場をつくることで、徐々に、職場でも、自由闊達にコミュニケーションを取るようになるでしょう。そうすれば、離職する原因にもなりかねない悩みがあっても、少なくとも、メンタリングの場で、その心の中を話してくれるようになります。メンタリングを継続することで、職場でも、メンタリング同様、自由闊達なコミュニケーションができるようになり、新入社員が生き生きと働くようになります。

プライベートの話を、メンターから、新入社員に話す

■ 無料説明会のご案内

メンター制度導入のポイント・メンター／メンタリングの基礎知識の理解をねらいとした「メンター制度無料説明会」を開催しています。導入のポイントや他社事例の紹介、また、メンターやメンタリングの基礎知識をお伝えします。さらに、簡単なワークを体験していただき、メンタリングの必要性と楽しさを実感していただきます。既にメンター制度を導入された企業・団体様もどうぞご参加ください。

当説明会は(株)プレスタイムと

NPO 法人日本メンター協会との共催です。

お申込：

https://presstime.co.jp/program/mentor_free/



所在地 〒104-0061 東京都中央区銀座 7-17-2
アーク銀座ビルディング 7F

設立 1975年 8月 19日

代表者 代表取締役社長 藤田 恵介

取引銀行 みずほ銀行 三菱 UFJ 銀行

取引先 企業、学校（小、中、高、大学）、
自治体等の諸団体（約 3,000）、個人（多数）

お問合せ フリーダイヤル：0120-033-796

代表：03-6264-1181

Mail：info@presstime.co.jp

Web：https://presstime.co.jp