

# 定着コンサルティング

# 事例 ⑩ 生活関連サービス業（クリーニング業）

[会社情報]

■従業員数 / 63名(パート・その他含む) ■男女比 / 男5 : 女5  
■平均年齢 / 正社員 43 歳 パート・その他 45 歳

## (1) 現状

◇ 学卒の採用を数年前からスタートしており、過去には難しかった入社時からの正社員登用も今では実現出来ている。また、残業時間の削減や、休日はシフト制となっているが、若手社員が希望の日に休日が取れるよう、環境改善にも意欲的に取り組んでいる。しかし、若手社員に対する接し方や育成方法が定まっておらず、理由がわからないまま離職に繋がっている状況があり、若手社員の定着については苦慮している。

## (2) ヒアリングから見えてきた課題

- ① ロールモデルになるような中堅社員がいないため、自身の将来のキャリアに対する不安が強い。
- ② コミュニケーション不足
  - ・ 業務上やそれ以外の悩みを相談出来る先輩がいない。
  - ・ 若手の正社員と一緒に働くのは、パート社員などの雇用形態の異なる社員が多いため、意識の相違が大きい。
- ③ 仕事量に波があり、体力的に続けられるか不安になり退職に至る。

### 【 中堅社員と若手社員の意思の疎通が難しい 】

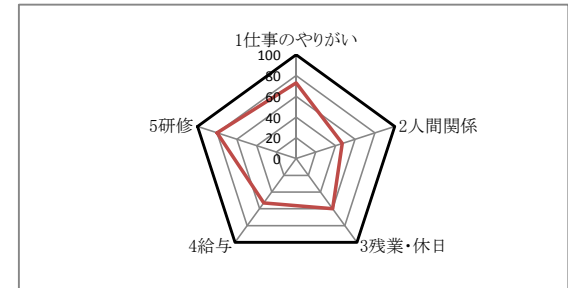
## (3) 課題解決のための実施策

- \* メンター制度の導入（入社3年目の社員を、入社1年目の社員のメンターとして指導育成。）
  - ・ 入社1年目の社員の仕事やプライベートの悩み相談役として配置した。
- \* 新入社員研修・中堅社員研修の実施（主にコミュニケーションについての研修）
  - ・ 中堅社員研修では50代のリーダーにも参加してもらい、若手社員に対する接し方などを再確認した。

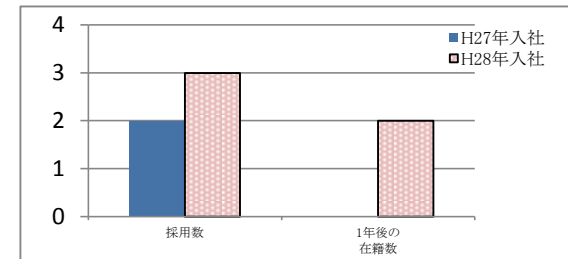
## (4) 採用担当者の声

今回、定着コンサルティングを受けたことで、若手社員が定着に至るにあたり何が必要なのかということが理解出来ました。今までの離職は、若手社員が仕事や人間関係に悩んだ時に相談できる先輩や上司がおらず、会社に対するストレスをためて結果的には我慢できなくなり、次々に辞めていってしまうという流れが続いていたように思います。定着コンサルティングで実施したメンター制度の導入は、若手社員の孤立を防ぎ社内のコミュニケーション向上に非常に有効的だと思います。これを、自社の特徴の1つとして根付かせていくことと、役職者、中堅社員の勉強会を定期的実施していくことで、人材育成、定着支援に今後とも邁進していきたいと思っています。

《若手社員の仕事に対する満足度チャート》



《入社1年後の在籍数》



※ 平成27年入社社員の1年後在籍数は0だったが平成28年入社社員の1年後の在籍数は2名。在籍率67%だった。



