

平成23年8月1日

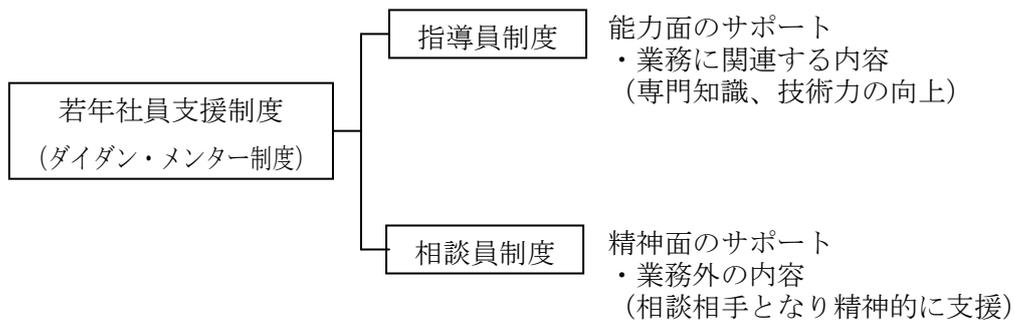
各位

ダイダン株式会社

若年社員支援制度（ダイダン・メンター制度）の本格導入

ダイダン株式会社は、平成23年8月より、若年社員支援制度の一環として、新入社員に対する精神面のサポートを目的とした「相談員制度」を本格導入いたします。この相談員制度は、平成23年2月より一部の事業所で試験的に運用していましたが、今回、全国の事業所で運用を行うことにしたものです。

新入社員に対する専門知識や技術力向上に向けたサポートとしてすでに運用している「指導員制度」と合わせて、「若年社員支援制度（ダイダン・メンター制度）」として運用してまいります。



1. 導入の背景

近年、学校教育のあり方や、インターネットの普及によるコミュニケーションスタイルの変化により、ストレス耐性とコミュニケーション力の低下から、若年層に孤独感や精神的ストレスが原因と思われる体調不良や職場離脱が見られるようになりました。

かつて、各事業所には集合タイプの独身寮があり、クラブ活動やレクリエーション活動が盛んであった時代には、世代や職種を超えた人間関係が形成され、誰にでも気軽に悩みを相談できる環境がありましたが、今後はそれに代わる制度的な支援が必要となっています。

2. 相談員制度の目的

能力面をサポートする指導員とは別に、相談員（メンター）を設けて精神面のサポートを行います。指導員との組み合わせにより、能力面と精神面双方のサポートを行うことで、技術力が高く、ストレス耐性の強い人材の育成を行います。若手社員の育成、離職率の低減（早期退職抑止）、帰属意識の向上が目的です。

3. 相談員制度の概要

原則として、新入社員1名に対し相談員1名の組み合わせとし、指導員とは異なる相談員を選任します。相談員は、入社4年目から課長代理までの先輩社員とします。

相談員の役割は、次のとおりです。

- ①親身になって新入社員の相談事を聴き、問題の自己解決に向けた助言（自らの経験を基に問題解決のヒントを与える）を行う。
- ②問題解決にもっとも適した第三者への仲介役として人脈形成のサポートを行う。
- ③将来の相談員としての意識を持たせる。

実施期間は、研修終了後の8月の新入社員の配属から翌年7月までの1年間とします。この間、相談員は随時新入社員の相談事に応じる他、2カ月に1回定期ミーティングを行い、四半期に1度は事業所内の全グループによる、異職種間の交流や新入社員・相談員同士の交流を目的としたグループミーティングを開催します。このグループミーティングには、相談員と同世代の営業・事務職社員も参加して交流や意見交換を行います。

又、相談員は、年2回業務本部人事部に実施内容を報告します。業務本部人事部は、若年社員支援制度（ダイダン・メンター制度）の事務局として、相談員の教育研修の実施を行う他、報告内容について、必要に応じて外部の専門家からアドバイスを得ながら、相談員、新入社員、所属上長へのフォローを行います。

以上