

人事の実務的・実践的な課題解決にフォーカスした

人事実践セミナーのご案内

意欲に燃えて4月に入社した新入社員が、キャリアのスタートラインで躓き、短期間で退社してしまう…。採用や教育の担当者にとって残念かつ深刻な出来事ですが、その社員のキャリアにとっても、また会社にとっても多大な損失です。

キャリアアップしたい、今の会社では先が見えないといったキャリアに関する悩みから、給与・待遇、職場の人間関係、仕事合わない等、そこには退社に至る様々な理由やギャップがあるでしょうが、いずれにしろ若年人口が減少し続け、慢性的な人手不足が叫ばれる中、将来の貴重な中核人材に育てたいと考え採用した企業側にとっても、これは大変な痛手です。

こうした若手社員の早期離職を防止するために、人事として打つべき手は多方面にわたりますが、そのひとつである「メンターの活用と養成」について、今回のセミナーは取り上げます。若手社員の採用・教育の責任者の方々に是非お勧めしたい、実習も交えたセミナーですので、奮ってご参加下さい。

参加を希望される方は、裏面の申込書に必要事項を記載の上、お申込み下さい。

2016年5月次プログラムのご紹介

大切な若手社員の早期離職を防ぐための 「メンター養成講座」

日時：2016年5月24日(火) 14:30～18:00

場所：パナソニックグループ本部ビル1F研修室

(〒100-8228 東京都千代田区大手町2-6-4)

※セミナー終了後、情報交換・名刺交換会を予定しております。

軽食と飲み物をご用意致しますので、お時間の許す範囲で是非ご参加下さい。

新卒者の早期退職は753(しちごさん)と言われ、中卒の7割、高卒の5割、大卒の3割が入社3年以内に退職しています。直近のデータで見ても2012年入社の大卒新入社員は、2015年時点で32.3%、つまり3人に1人が退職しています。

この経済的損失は、直接的には採用コスト+育成コストの1/3ですが、上司や先輩のかけた労力と精神的ダメージ、職場のモラルダウン、想定外の欠員によるマイナス等々、見えざるコストも含めれば若手採用育成コストの半分以上が失われてしまうとも言われています。

この背景には、転職を支援するサービスが増えたことや、就活の悪しき影響など様々な要因がありますが、そのひとつに「社内に相談相手がない」という問題があります。仕事で壁に当たり、迷い、悩むことは誰もが経験するところですが、その時に相談する相手の有無や、その相談相手の質は、その判断に決定的な違いを生みます。

とはいえ、人材流動化の現代において、昔のような上下関係や先輩後輩の関係は望むべくもなく、ざりとてキャリアカウンセラーは数居が高く、結局、ネットで知った転職斡旋会社が一番相談しやすいというようなことになりがちです。

一方でメンター制度は、時間がとられる、やり方が分からない、責任が持てない、直属の上司との関係はどうなるのか等、問題が多いことも事実です。特にうつ病などメンタル面が見極めができないと危険な場合もありますので、一定の知識とトレーニングが必要です。

今回のセミナーではメンター制度の概要と事例をご紹介します。よく起こりがちな問題点とその対策、またメンターに求められるスキルについて、基本的な部分を実習を交えてご紹介致します。

講師プロフィール

※もう一名、産業界の先生にもご登壇頂く予定です。



一般社団法人キャリアメンターネットワーク
理事長
目黒昭一郎氏

日米欧を代表する3つの大企業で要職を歴任。新規事業の立ち上げ・事業再編等を成功させた後、実業を離れ、大学教授として後進育成に取り組む。

1968年慶応義塾大学卒業、帝人株式会社、現プリストル・マイヤーズ株式会社(代表取締役副社長)、バイエルメディカル株式会社(代表取締役社長～会長)を経て、現在は麗澤大学経済社会総合研究センター客員教授、大学発バイオベンチャー協会幹事、日本ヘルスサポート学会理事。



一般社団法人キャリアメンターネットワーク
専務理事
堀口卓志氏

株式会社ドラゴン・ラボラトリーズ代表取締役社長、千葉商科大学サービス創造学部客員講師、JADE日本リメディアル教育学会会員、一般社団法人オープンイノベーション促進協議会正会員。

立教大学卒業。コンサルタント会社に入社し、組織開発および企業内人材育成に従事。2006年次世代人材育成・事業承継・新規事業の3つを柱に、株式会社ドラゴン・ラボラトリーズ設立。2008年より千葉商科大学サービス創造学部客員講師。2011年よりボランティアで大卒無業者のキャリア支援を行う。

