



メンター制度導入とその効果

メンター制度で離職率を改善

大起産業株式会社
経営改革推進室 兼 総務部 二宮俊介

- 会社概要
- 何が問題だったのか
- メンター制度
 - 導入
 - 効果
 - 課題と分析

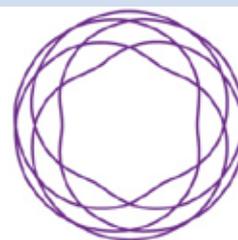
大起産業(株)の概要



- 事業内容 航空宇宙機器や油圧機器などの設計・加工・組立
近年はMRJ開発にも係っている
- 本社 三重県員弁郡東員町山田3725-1
- 事業所 三重県、愛知県、広島県
- 設立 1961年4月13日
- 従業員数 420名

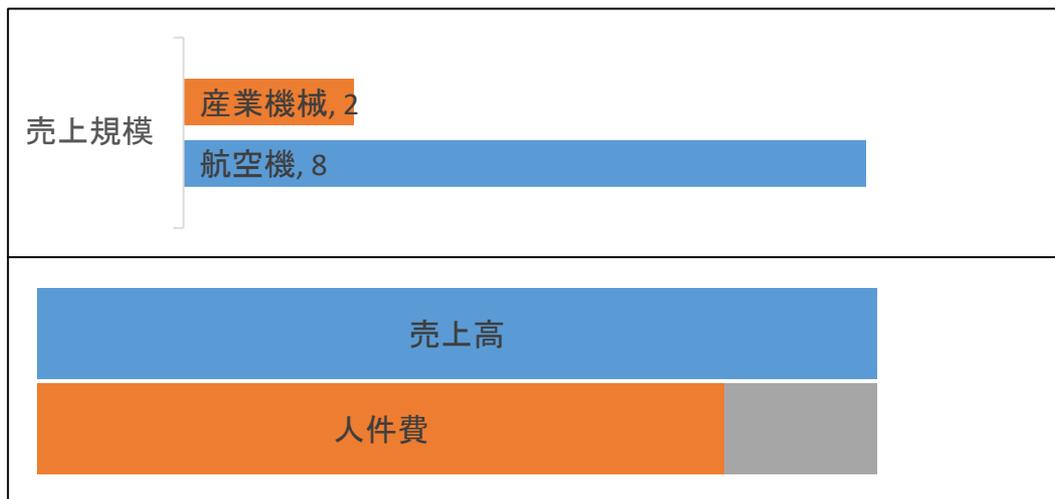
認定

アジアNo.1航空宇宙産業
クラスター形成特区



地域未来牽引企業

何が問題だったのか



航空機事業が
8割を占める



コストの多くは人件費

あるべき姿

生産性の高い社員の定着



現状

- 早期離職により売上に貢献できない
- 社内負荷上昇

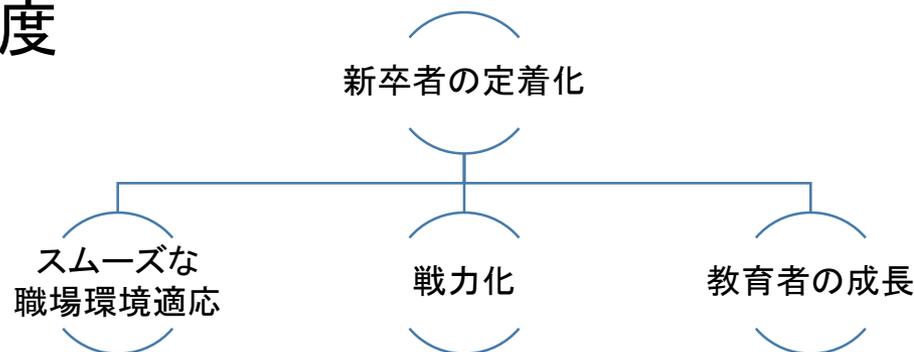
入社年度(新卒)	1年以内退職率	3年以内離職率
2010	25%	50%
2011	17%	30%
2012	10% 平均17%	45% 平均48%
2013	13%	52%
2014	18%	63%

メンター制度



教育担当制度

2015年度導入



- 新入社員に対して年齢が近い先輩社員が教育担当に(1年間)
- 仕事やプライベートなどを相談

導入時ポイント:現場の理解、教育側社員の納得感

工夫

- ✓ 仕事中にコーヒーなどを飲みながら面談(オフサイトミーティング)
- ✓ 新入社員、教育担当者、課長が教育記録を記入し共有
- ✓ 教育担当者への手当をあえて手渡し
- ✓ 新入社員に対して入社時に説明
- ✓ 導入時には全事業所を回り全社員へ直接説明

効果(離職率)



2018年9月30日時点

入社年度(新卒)	1年以内退職率	3年以内離職率	
2010	25%	50%	
2011	17%	30%	
2012	10% 平均17%	45% 平均48%	
2013	13%	52%	導入前
2014	18%	63%	
2015	0%	20%	導入後
2016	0% 平均0%	- 平均27%	
2017	0%	- (参考値)	

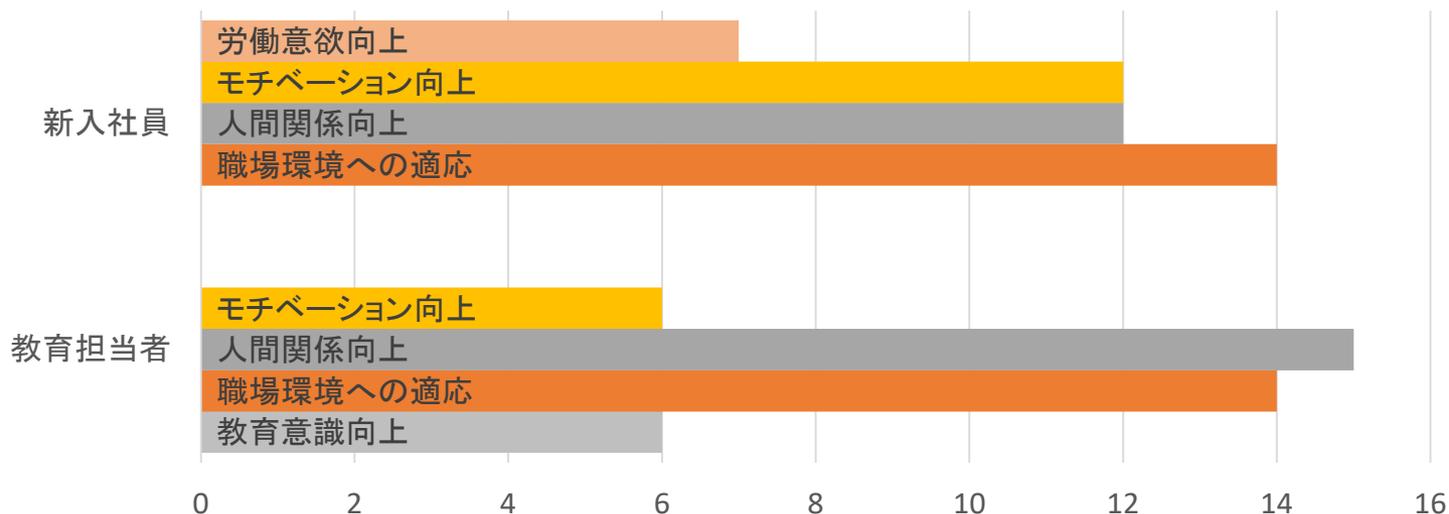
- 1年以内退職率が0%
- 3年以内退職率も減少傾向

効果(意識)



アンケート結果

感じる効果



必要な制度か

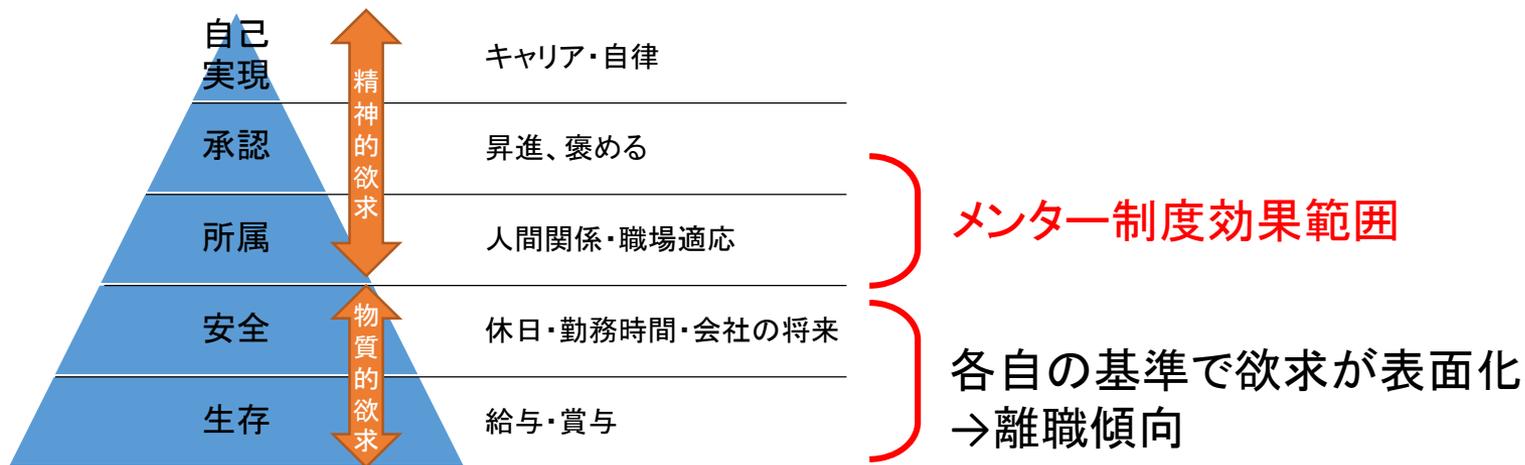


課題と分析



- 2年目以降は効果が薄れる
- 中途社員には効果がほぼ無い

マズロー欲求5段階説



メンター制度は精神的欲求のアプローチに留まる。
物質的欲求を満たせるように給与水準、労働環境、持続的経営
など総合的に仕掛ける必要がある。



ご清聴ありがとうございました
