

中部の エンゲージメント 戦略

< 11 >

自動車部品製造のアイコクアルファ(本社稲沢市祖父江町、樋田克史社長)は、新入社員が入社後5年間にわたり、他部署のマネージャークラスの社員にさまざまな相談に乗ってもらう「親子制度」を導入している。子にとって親は、普段の職場で直接の関わりはなくても、遠くから自身の成長や活躍を見守ってくれる、心強い存在となっている。

(黒川鈴子)

アイコクアルファ「親子関係に」

制度の名称は「夢親制度」だ。仕事と直接関わりのない他部署同士の新入社員と、40〜50代の課長以上の社員が親子関係を結ぶ。親は子からさまざまな悩みを聞いたり、キャリア実現の相談に乗ったりする。1人年間5千円を上限に、会社外で行った食事の飲食代を会社が補助する。

親の対象となる課長以上のマネージャー層は約50人。アイコクアルファには平均で年20人程度が新卒入社し、親1人あたり最大で5人の若手社員を子として預かる。5年が経つと「卒親式」を通じて子の成長を称えたりする。

親の役割として「仕事を通じて、子の夢の実現を手伝う」、「若手の早期退職をなくす」ことなどが明文化されている。具体的な行動プランは定めていないが、例えば社

若手とベテラン 連携で成長見守る



親社員が子の職場を訪問する

内報を通じて子の活躍を知れば連絡を入れたりするなど、遠くから活躍を

安心感がモチベーション向上に

見守る存在だという。夢親制度は、若手の離職率低下を目的として2



5年が経つと「卒親式」を開く

004年に創設。当初は10年スパンと長く、直属の上司が親を務めていたが、18年に現行の制度に移行した。新入社員の直近3年以内の離職はゼロだという。

部署や入社年次が異なる、いわば「兄弟姉妹」との交流も深く、親によつてはOBOG会も存在する。人事担当の伊藤剛氏は「同期や同じ部署の先輩、上司以外の社員が、自分のことを気にかけてくれ、見守ってくれているという安心感が、部署でのモチベーションにつながるのでは」とみる。現在は親が子の職場を訪問するなどの取り組みもある。伊藤氏は「親子の接点を増やす施策をもっと取り入れていきたい」と話す。

(毎週火曜日に掲載)