

エルダー制度のご紹介

せっかく入社した新卒新人が1年以内に辞めるのは、会社にとっても本人にとっても、もったいないことです。

A社の事例

新卒新人採用数 15人
1年以内に辞めた人数 8人
1年定着率 46.6%

エルダー制度導入後



新卒新人採用数 15人
1年以内に辞めた人数 1人
1年定着率 93.3%

B社の事例

新卒新人採用数 5人
1年以内に辞めた人数 3人
1年定着率 40.0%

エルダー制度導入後



新卒新人採用数 6人
1年以内に辞めた人数 0人
1年定着率 100.0%

C社の事例

新卒新人採用数 30人
1年以内に辞めた人数 4人
1年定着率 86.6%

エルダー制度導入後



新卒新人採用数 28人
1年以内に辞めた人数 1人
1年定着率 96.4%

エルダーは新人のお兄さんお姉さん

エルダーは新人のメンタルをカバー

エルダーは新人の指導員ではない

導入パッケージ

エルダーハンドブック、エルダー長レクチャー、エルダー人選助言、エルダー研修会(2回)、エルダー/新人対面式運営、交換日記、エルダー活動報告書

継続支援

毎月のエルダー会議運営支援、エルダー長への助言、社内調整、各エルダーへの個別フォロー、辞めそうな新人への個別カウンセリング、懇親会企画

実績とノウハウ

他社の導入・成功実績の詰まったエルダーハンドブック、研修パッケージ、各種行事運営ノウハウ

エルダー制度のシステム化

毎月のエルダー会議運営支援によるエルダー活動の習慣化、システム化、エルダーの成長

企業文化の醸成

新人・後輩を大切にす、声をかける企業文化の醸成・定着