

新しい社内コミュニケーションの仕組み 「里親制度」で組織の求心力を高める

SYSTEM

このコーナーでは、企業のユニークな制度や取り組みを紹介します。
今回は、「里親制度」を設けて、新しいコミュニケーションの仕組みをつくっている、経営コンサルティング業のレイス株式会社を紹介합니다。

レイスの「里親制度」とは、新卒社員のメンタルサポートを目的として、社内で擬似家族をつくる制度。新卒社員とは部署が異なる入社3年目以上の社員が「里親」、2年目の社員が「里兄・里姉」、新卒社員2人が「里子」となって家族を形成します。1年間、家族で食事会や旅行、メールでの交換日記を行って交流を深めます。里親は週に一度、制度を運営しているフォローチームに里子の様子を報告する義務があります。

離職率20～30%→5.4%にダウン

なぜ、レイスは里親制度を導入したか？ それは、離職率の高さにあります。同社の新卒社員の離職率は、かつて20～30%で推移していました。その背景にはベンチャー企業ゆえのコミュニケーション不足問題が横たわっていました。

「希望に満ちあふれて入社したのに1年後に燃え尽きている社員をなんとかしたい」という思いから里親制度を導入。制度が確立した2006年では離職率が5.4%までダウンしました。

里親制度による効果は、新卒社員から本音を聞き出せることに尽きます。里親が上司というタテの関係ではなく、他部署の先輩というナナメの関係にあたることも大きく影響しているようです。

レイスではほかにも、仲間への感謝の気持ちを伝える「ラブレター研修」や、毎週水曜日の朝7時からの役員会議に入社1年目の社員でも有志で参加できる「あさなな」など、さまざまなコミュニケーションの仕組みがあります。社員が本音を言い合える仕組みづくりで組織としての求心力を高め、利益を生み出すことに貢献しているようです。