

チューター制度 導入マニュアル



※チェックリストに従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。
※当資料は、2025年5月時点の内容となっております。最新の情報はの資料等をご確認ください。

チューター制度の概要

チューターの役割	新入社員・若手社員に対し、先輩社員が1対1で業務遂行に必要な知識・スキル、ビジネスマナー、企業文化・慣習などを指導します。	
メンターとの違い	チューター	業務遂行に焦点（比較的短期）。
	メンター	キャリア形成、モチベーション維持など、より広範な助言（比較的長期）。

チューター制度導入のメリット

個別最適化された指導	1対1のため、新入社員の理解度やペースに合わせた丁寧な指導が可能です。質問しやすく信頼関係を構築しやすいです。
早期の職場適応	密なコミュニケーションを通じて、新入社員が仕事や職場環境に早期に慣れることを支援します。
定着率の向上・離職防止	不安や不満を解消しやすく、安心して働ける環境を提供できます。モチベーション向上に繋がり、定着率を高めます。

チューター制度導入のプロセスと留意点

チューターへの教育・研修	指導スキル向上のための研修を実施します。
--------------	----------------------

成長に合わせた指導計画	新入社員の成長段階に応じた指導内容・方法を準備します。
仲介役の設置	チューターと新入社員のペアリング（性格・相性を考慮）や関係性の調整を行う担当者を配置します。
相性の重要性和関係性の モニタリング	• ペアリング時の相性を慎重に検討しましょう。 • 導入後も関係性を継続的に見守り、必要に応じて介入（相談、ペア変更など）できる体制を整備しましょう。

