

NHKさいたま  
野田 綾

一方、新人の退社は会社にとっても大きな損失です。埼玉県内の社員54人の物流会社では、かつて多い時には、新人の半数が3年も満たずに退社していました。



今年の新入社員は6人。離職を防ぐために始めた対策は、新人1人ずつに先輩社員を指導役としてつけ、手厚くサポートすることです。



新人の指導役の先輩社員、池田康志さん。担当しているのは、この春大学を卒業したばかりの新人です。この日はフォークリフトの操作について、つきっきりで細かな技術を教えます。



さらに会社全体でサポートしようと、定期的に先輩社員と幹部が集まり、新人への対応を議論します。



池田さんが「まだ自分でいろいろな仕事を探そうという感じには受けられない」と新人についての感想を話すと、ベテランの社員が「もっと任せた方が伸びるかもしれない。できるだけ変化のある仕事を、少しずつ押しつけていったほうが、伸びが早いかもしれない」とアドバイスしていました。



また、新人のメンタル面をサポートしているのが、先輩社員と毎日行う「交換日誌」です



新人は、日中口には出せなかった疑問などを書き込みます。これに対して、先輩社員の池田さんは、自身の経験を踏まえ丁寧にアドバイスします。

「まだ余裕がないです」などと漏らす新人に、池田さんは「まあ、数をこなせば大丈夫」などと返事を返していました。



毎日の「交換日誌」は、悩みや不安など新人の微妙な心の変化も把握でき、会社をあげたサポートがしやすくなるといいます。

池田さんは「叱って気持ちを落とさないように、やさしめで伝えるようにしています」と話していました。



一方、新入社員も「その場ではなかなか言えないことも、ここに書いた次の日にはコメントをいただけたら、とても参考になり、すごくありがたいです」と、笑顔を見せていました。



かつては、先輩の姿を見せ、新人に仕事を覚えさせていたというこの会社。手厚い取り組みで、2人に1人いた新人の退職者は、ここ数年、4人に1人と抑えられています。



小山忠副社長は「人の気持ちを察しながら育てていく、戦力化していくというのは、私たちにとっては最終的には大きなプラスにもなる。本人にとっても、成長のスピードを速めるという利点が当然出てくると思う」と話していました。

た。