

特集



新人の定着を図る

少子化が進む中で、人材確保を課題とする警備業が新卒社員を採用し育成する取り組みは、極めて重要である。一方で、新社会人には悩みが付きものだ。周囲に相談できないまま孤立し、早期離職してしまう事態を防がなければならぬ。新人と先輩社員がコミュニケーションを深めることで定着促進を図る警備会社3社の取り組み「メンター制度」取材した。

【都築孝史】

メンター制度は、新入社員に対して、直属の上司とは別に年齢の近い先輩社員が業務を指導するほか、メンタル面を気遣って言葉を掛け、気軽に相談に乗るなどしてサポートする仕組みだ。メンターは「助言者」を意味する。

年の近い先輩と良好な人間関係を築くことで、上司には言いにくいことも打ち明けやすくなるという。多くの業種で以前

に比べて先輩が新人の面倒を見る雰囲気は希薄になったとされる中、警備会社にもメンター制度の導入が広がっている。

新卒社員は「生え抜き」として自社の企業理念を理解して成長し、長期的に企業の核となることが期待されている。社会人生活1年目で、仕事に慣れることができない、職場の人間関係に溶け込めないといった悩みや不安を抱えている場合

に、周囲が早めに気付いて話し合い、問題があれば解決に向けて組織的に対応することで突然の退職を予防することができると。

特に昨年来、コロナ禍によって新入社員歓迎会などの行事が制限される状況にあって、社員同士の親密な関係づくりは、職場環境整備の大切な一環となるものだ。

広がるメンター制度

ことで、離職防止の効果が生まれています」と語る。

採用活動で高校に配布したチラシ（津軽警備保障提供）

業務部の吉田勇太郎は「制度を取り入れたことで、



「ブラザー・シスター・ノート」生かす

が、それぞれ入社3〜5年目の先輩社員10人と、業務のこなどをノートに書いてやりとりしている。

ノートの活用について、後輩社員は▽仕事の疑問点からプライベートなことまで、職場では言いづらいこと、聞きづらいことも書くことができ、不安に思うことなどを書いて先輩と共有し、的確なアドバイスをもらって役立っている」と話す。

一方、先輩社員は▽兄弟姉妹のような信頼関係が生まれ、他の人には相談しにくいことも話し合えるようになった▽物事をノートに記述することは、業務についての知識の再確認につながり、聞き間違いなどを防ぐことができる」と感想を話した。

出雲空港で保安検査業務に従事する女性隊員のノートでは「検査員同士で練習している時はスムーズにできるのに、お客さまを前にすると緊張して声が小さくなってしまふ」との相談に対して、先輩の女性隊員は自分の体験を振り返りながら「緊張しないコツについてアドバイスした。同社の新卒社員の定着率は、制度の導入前は5〜6割だったが、現在は7割以上に向上している。

人事担当者は「メールやLINEは便利な一面、すぐ返信しなければ」という気持ちになりがち。ノートならその日の出来事を振り返って、じっくり書くことができ、文章を読んで相手の気持ちをよく考える中で、互いの理解や親密さがより増すと思います」と手書きの利点を述べた。

企業警備保障（島根県松江市、後長佑社長）の新入社員は、先輩社員とペアを組み、交換日記のように一冊のノートを共有する。名付けて「ブラザー・シスター・ノート」。同社が2014年から導入したメンター制度の一環で、昨年春に入社した男女社員10人

研修でスプリンクラーについて説明を受ける新入社員（企業警備保障提供）