

業 種	トラック
取組分野	情報伝達及びコミュニケーションの確保
テ ー マ	先輩社員が新人社員をサポートする「メンター制度」に関する取組み
取組の狙い	メンター制度を導入することで、新入社員の定着率向上を図るとともに、社員に人を育てなければいけないという意識を持たせる
具体的内容	<p>1. 課題・背景</p> <p>富山県高岡市に本社を置くトナミ運輸株式会社では、将来の労働人口不足に対する危機感を持っており、内勤管理部門の人材だけでなく、ドライバー、特に大型ドライバーの不足に対して強い危機感を持っている。</p> <p>また、世代が変わっていく中で、人の価値観も変化しており、従来持ち合わせてきた考えだけでは、新入社員の理解は得られないと考えている。</p> <p>2. 取組概要（解決策）</p> <p>このため、これらの問題の解決策として、平成 29 年から「メンター制度」（上司とは別に指導・相談役となる先輩社員が新人社員をサポートする制度）を導入し、以下の取組を行っている。</p> <p>① 先輩社員をメンターに設定することで、入社直後の不安や、相談窓口として新入社員の不安の払しょくを図る。</p> <p>② メンターの主な役割は、相談役・声掛け役としている。コミュニケーションを会社側から取っていくことで、新入社員が馴染みやすい雰囲気を作っている。</p> <p>③ 毎月 1 回食事に行く時間を設けさせている。目的は、仕事に限らず、プライベートな話題など、仕事に縛られない話をする場を設けることで、会社に親しんでもらえるよう活動している。</p> <p>④ メンターの設定条件は、できるだけ歳の近い先輩社員であり、上司ではない人。メンターが合わないと感じられたら、変更することも可としている。</p> <p>⑤ メンター設定期間は半年間。</p> <p>⑥ メンターに毎月活動報告書を提出させている。そこには、所属長のコメント欄もあり、メンターをキッカケに事業所全体で、人を育てていく意識を育んでいきたい。</p>
取組の効果	<p>「メンター制度」を導入してから 2 年が経過するが、取り組んできた結果、以下のような効果が認められた。</p> <p>① 新入社員の早期離職が減少してきている。</p> <p>② 事業所が全体的に新入社員に対し、積極的に関わるようになってきた。また、プライベートな話題も引き出せるようになり、それらに応じた具体的な行動が出来るようになってきた。</p> <p>③ 特に内勤管理部門（＝新卒学生）は初めての社会人生活という事もあり、声を掛けてくれる先輩が近くにできて、入社 1 年以内の離職は大</p>

	<p>幅に減少した。</p> <p>一方で、事業所によっては取り組みの温度差があり、全体に浸透が出来ていない部分があることを認識している。</p> <p>今後も積極的にメンター制度に関する研修やメンター自身に対する研修を実施して、社員の意識の向上を図っていく。</p>
事業者名	トナミ運輸株式会社 人事部