

新人に手厚いフォローを

新入社員が入社して、半年がたとうとしている。入社後半年が経過するころは、仕事に慣れることで緊張感が薄れ、いわゆる「中だるみ」が起きたり、入社当初に抱いていた期待と現実とのギャップに気がつき、モチベーションが下がったりする時期だ。

また、昨年同様に今年の新入社員も、コロナ禍によるさまざまな活動制限のもとに社会人生活が始まった。オンラインによる研修や在宅勤務など、想定していなかった形でのスタートとなり、従来以上に手厚いフォローアップが必要だと考える。

私が企業の人材教育支援を行う中で、コロナ禍で入社した新入社員の傾向や課題として感じていることがある。オンラインでの研修受講や在宅勤務により、会社という組織への帰属意識、同期や先輩とのつながりが希薄になりがちではないか。また、オンライン研修の特性上、内容は知識の習得が中心になりやすい。実践することや現場の緊張感、指導者の温かみは肌で感じるものであり、オンラインではなかなか実感しにくい。そして、通常なら自然に生まれる雑談ができず、ちょっとした不満や不安をため込みがちになる。それがメンタル不調を招いたり、最悪の場合離職に至ったりすることも懸念される。

ベテラン社員が新入社員をフォローするにあたり、まずは新入社員に興味を持ち、変化に敏感になってほしい。在宅勤務中であれば、「快適なりモート環境なのか」「孤独を感じていないか」など、今の働き方をどのように感じているのか話をしっかりと聞いてあげてほしい。そして、新入社員には研修や面談を実施し、半年間を振り返る機会を与えることが大切だ。客観的に自分を捉えることで、新たな目標を見出し、それがモチベーションにつながるからだ。

(会員事業部 主任研究員 奥田 千夏)