

最近企業が人材育成の一環としてメンター制度を導入している。メンター制度とはメンター（指導者・支援者）がメンティ（指導される者・支援される者）とペアを組

## ↑ ナビゲーター

み、メンティのキャリア発達を支援して心理的、社会的な成長を促すための取り組みのことである。背景には職場内で業務の効率化、社員の就業形態の多様化により人間関係に変化が起きてコミュニ

◆ 29 ◆

## 働く人と組織

働きやすさの獲得と働きがいの創出

ニケーションが希薄になってきたこと、また管理職が忙しくて部下の人材育成が十分にできていないなどの状況がある。

主な導入例としては、メンター（先輩社員）とメンティ（新入社員）が1対1のペアになって行う新入社員の育成がある。定期的、継続的に面談を実施して、メンターが仕事上の課題や悩みなどの相談に乗り、メンティ自らがその解決に向けて意思決定し、行動できるよう支援していくものである。最終的にメンティが自立していくことを目指

# 身近な社員が心の支えに

す。

積極的に支援を求めることが苦手な新入社員は、気軽に相談できる先輩が身近にいることで安心して仕事に取り組むことができる。結果としてこの制度の導入が新入社員のメンタルヘルス対策や離職対策にもつながる。

一方メンターもメンティとの関わりから新たな気づきを得ることによって、自分自身を見直すことができる。また

マネジメント力、コミュニケーション力などのスキルアップをすることができる。私はかつて在籍していた企業のメンター制度に関わり、事前教育の実施、その後のフォローアップを担当したことがある。そこで確かにこの制度はメンティのためではあるが、

実はメンターの成長にも大きく寄与し、結局お互いが成長をしていくことになることを実感した。

メンター制度は先輩社員と新入社員にだけでなく、先輩、後輩関係である役員と管理職、管理職と中堅社員、中堅社員と若手社員などに対しても実施することができる。

また働き方改革の中で、育児・介護・病気と仕事の両立、女性管理職登用の促進のために、メンターが後輩に働き方や生き方の参考となるお手本（ロールモデル）を示すことが支援となる。最近ではコロナ禍の働き方としてテレワークが普及しているが、この制度を利用すれば上司がいかに複数の部下のマネジメントをするかという課題解決の一助になる。

最後に効果的なメンター制度の運用をするためには、当人同士に任せておくのではなくサポートをする事務局の支えが重要である。

【日本産業力ウンセラ協  
会中部支部会員 産業力ウン  
セライ キャリアコンサルタ  
ント 青少年育成アドバイザ  
ー 丸山悟】

（火曜日掲載）

