

秋入社の社員が職場に目立つ今、入社した彼らが早々と職場に見切りをつけて職するのを防ぐため、メンターを決めて彼らを迎える企業が増えている。メンターはギリシャ神話の老賢人「メントル」を語源とし、仕事面だけでなく、人生の師になる人との意味も持つ。しかし現実には教育係と区別のない会社が多いようだ。

「メンターとは、入社当初に、面倒を見てくれた。だが、研修後は没交渉だ。連絡を取っている人がいるかもしれないが、僕には特に必要ないと感じた」と冷めた表情だ。

しかし、たった一度の食後は、メンターからの連絡はなかった。谷岡さん自身も「尊敬はできるが、立場も上すぎるし、結局は社内の人。自分が本当にやりたいことすべてはさらけ出せない、限りがある」と感じ、積極的には連絡をしなかった。

相手に魅力なし

メンターがやるべきことをこなしても、若手がメンターを必要としないこともある。「あまり人に自分のことを話したいとは思わない。会社指定のメンターは、特に目標にしたいと思わず、正直、魅力を感じなかった」。大手IT企業に勤める福沢裕樹さん(仮名、29)は五年前に大学院卒で入社した時を振り返る。

研修時、福沢さんを含む新人七人のグループに一人のメンターが指定された。違う部署の課長(男性、当時35)で、「出世頭で、かなり忙しそう」(福沢さん)だったが、研修課題をこなすための二時間以上のミーティング八回すべてに出席

「メンター制を導入したい」と相談に来る企業が二年ほど前から急に増えた」と驚く。半面「あたかもOJT(職場内訓練の一部のように、キャリア的機能のみを重視

企業、OJTと混同も

メンター制度

活用に戸惑い

「仕事と人生の師」のはずが… 現実はずの教育係

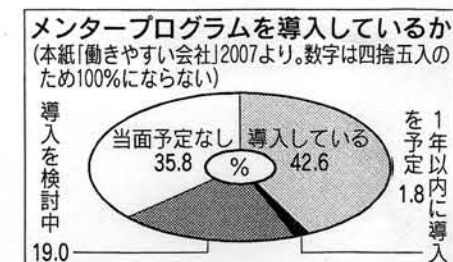


日本メンター協会が開いた「メンター制度導入のための説明会」(大阪市中央区)

「メンターとメンティ(指導を受ける側)の信頼関係の構築が第一」と強調する。関係構築なしには、転職など人生コースの変更も含めたアドバイスは難しく、そこに指定メンター制導入の難しさがある。

社外で自ら探す

本来の趣旨からすればメンターは何も社内で探す必要はない。若手の中には社内外を問わず「これぞ」と



メンター制度を見直す企業が出ています。新生銀行はメンター自身の評価に連動した評価を始めた企業の一例だ。同行では三事業部が導入し、うち二事業部は二〇〇六年、OJT会もあるという。

改善に着手の例も

業部の延長として同じ職場内の先輩がメンターになる制度からメンターを指名、以降一同行が悩みを話し合う機会をば」と話す。

日本経済新聞が七月下旬に主要企業三百九十九社に聞いたところ、四二・六%の企業が「後輩社員に対するメンタープログラムを導入している」と答えている。制度に頼るだけではなくメンターには若手の師となろうとする自覚、メンティーには自らメンターを探さなければならない姿勢が必要であることを忘れてはならないだろ。

長期療養後の職場復帰

公務員のA男さん(38)は、現在休職中だ。昨年春に経理部門へ異動となり、国の補助金の集計をしていたが、しばしば数値が合わず、深夜帰宅の毎日だった。その年の秋、突然急激な疲労感、疲労感に襲われ仕事ができないう状態となり、やむなく休職となった。

こころのサプリメント



イラスト・ろぎ ふじえ

当初は起きていたのも辛く、一日中寝てばかりだったが、春が過ぎ夏が来て、身体が少しずつ動くようになり、自分のペースで生活できるようになった。ところが秋に入り、せっかく整ってきた睡眠のリズムがガクンと崩れた。主治医から「急な季節の変化に身体がついていかなかったただだから心配ない」と言われた

復帰を考えたが、心の問題から経済まで幅広く相談できる相手が身近にいるのが望ましい。何らかの事情で医師と意思の疎通ができない場合、それに代わる専門家(保健師、カウンセラーなど)を見つけ、支援してもらうと心強い。(ピースマインド臨床心理士 谷地森 久美子)

医師・専門家とよく相談

A男さんが、表情は暗い。「少し元気になると、欲が出て現状にいらつく。妻も、そんなに休んでくじに

ならないのかと心配している。自分でもそろそろ復帰の時期だと思っただが、仕事への意欲が不十分だ」と

費が多い。休職中の給料・賞与カットは、焦りや不安をおおることがある。だが、経済的な理由で十分に検討することなく復帰を急ぐと、その分再発の可能性を高める危険性がある。