



http://job.yomiuri.co.jp (次回は10日発行) You & Yomiuri しごと

良き先輩 **メンター** に相談

メンター 語源はギリシャ語に由来し、「良き指導者」の意味。メンター制度は米国で始まったとされ、直属の上司以外の管理職などが相談相手になり、仕事の進め方や今後のキャリア形成などについて助言する。メンターが支援することをメンタリング、受け手はメンティと呼ばれる。

メンターの金子剛一(左)と話す大川博子さん(東京都世田谷区の住友スリーエム本社で) * 清水敏明撮影



直属以外が助言



直属の上司でない先輩社員が、後輩たちの相談相手になる「メンター制度」を採用する企業が増えている。女性や若手社員を対象にするケースが多い。背景には、企業で職場の人間関係が希薄になってきていることなどがある。新入社員への離職を防ぎ、人材育成にもつなげる制度として効果が期待されている。(経済部 西原和紀)

副社長が心の支え
化学製品メーカーの住友スリーエム(東京)に勤める大川博子さん(30)は2年前、メンターの金子剛一(副社長63)に、「働きながら大学院で勉強してみたい」と打ち明けた。「本気なら早い方がいい。今年受けてみなさい」
金子副社長の一言でそれまでの迷いが吹っ切れた。大川さんはすぐに筑波大学の大学院を受験し合格。2005年秋

職場の人間関係向上

離職防止、人材育成に効果も

から、夜間や土曜日に経営学を学び始めた。さらに昨年、希望して歯科用製品の部署から自動車産業システム事業部に異動した。これも、金子副社長と話すうちに会社を広く知ることができるようになり、「海外のフリーエム(3M)の同僚とも一緒に仕事したい」と考えるようになったからだという。同社のメンター制度は、利用を希望する社員に、役員や事業部長を1対1で割り当てる仕組みを採用した。大川さんは当初、副社長がメンターになったと聞き、「そんなに偉い人に、何でも話せるだろうか」と戸惑った。だが、副社長室を訪ねると親身に話を聞いてくれた。月1回のペースで会い、回を重ねるごとに信頼関係が深まった。今では、金子副社長の存在が、大きな心の支えになっているという。同社は02年から女性社員を対象にメンター制度を導入した。05年には男性にも広げた。これまでは希望する人に限られていたが、4月からは入社1、2年目の約1000人全員に、入社3、7年目の先輩をメンターとして付ける。人材マネジメント部長のアキレス美知子さんは「制度の効果を上げるためには、メンターに人を育てる熱意があるかどうかが重要になる。最初は会社が制度を用意するが、将来は、自然に後輩が先輩に相談できるように社内の雰囲気を作れば良い」と話す。

サイトで選べる

マイクロソフト日本法人(東京)も、新人や中途採用者向けにメンター制度を取り入れている。社内向けのインターネットサイトで世界中の約8000人のメンターを紹介しており、相談する側がメンターを選ぶ。社長を含む役員が、部長級のマネージャークラスにキャリア形成などを支援する制度もある。日本、米国など8か国で計45人のメンターとなっている米国人執行役のヴァイン・アミンさん(44)は「メンター側も成長できる。社内のいろいろな分野の情報も得られ、組織がうまく運営されているかどうかを知ることできる」と制度のメリットを強調する。

伊藤忠商事は、女性の幹部候補を育てるために導入した。入社2年目以降の女性総合職を対象に、30、50歳代の中堅女性社員が結婚や育児、人間関係などの悩みを聞く。まずほこりレポート銀行も離職率が高い女性総合職を会社に定着させようと、05年4月から導入した。初年度は1対1方式だったが、06年度は新人5人に中堅のメンター2人を付けるグループ方式に変更した。

職場のコミュニケーション不足は、民間企業だけの問題ではない。政府も各省庁でメンター制度の導入を目指している。人事院は06年9月からメンターを養成するための研修を始めた。文部科学省は4月から、若手職員ら約3000人を対象に制度を導入する。

企業のメンター制度導入を支援している日本メンター協会(東京都港区)によると、国内では外資系を中心に50社程度がメンター制度を導入している。協会が2、3月に3回、制度の概要や導入の方法などを解説する説明会を開いたところ、約200社が参加したという。大沢邦雄会長は「関心を持

各省庁でも 導入の動き



メンター研修で話し合う文科省の職員たち(3月26日、東京都千代田区で)

つ企業は増えているが、社員をつなぎ留めることだけが目的では制度は定着しない。