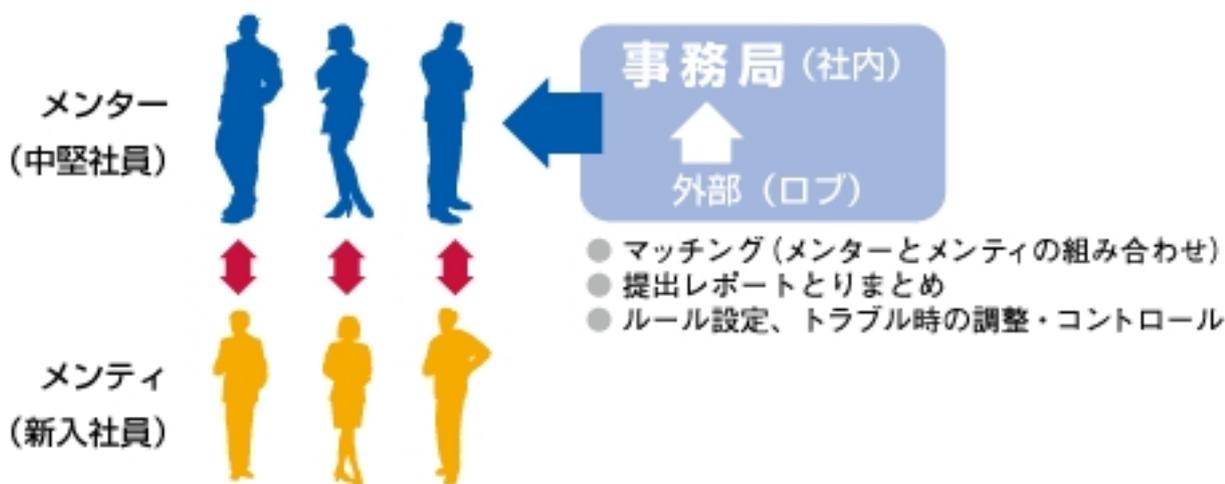


メンター制の「メンター」とは、古代ギリシャ叙事詩『オデュッセイア』で甥っ子に薫陶を与える人物メントル (Mentor) を語源としています。経験豊かな社員 (メンター) が若い社員を育てるシステム構築をご提案します。御社の現状に即したプログラムの立案、運用サポート、効果測定までトータルにお手伝いいたします。

マッチングのポイント

1. メンターとメンティに何らかの共通点を持たせること。
2. メンターがメンティの直接の評価者でないこと。

※ コンセプトにより様々な配慮すべきポイントがあります。



■メンタリングとは

経験豊かな年長者の社員 (メンター) が若手社員 (メンティ) に対して相談相手となり、ルールを決めて一定期間継続して社会や組織で必要なキャリアや知識を伝え、若手社員の人間的成長、精神的成長を支援するものです。コミュニケーションの活性化、心理的なサポートにもつながります。

メンターには特殊な技能はいりません。どなたでもできます。経験豊かな社員が若い社員に普通に接する中でのコミュニケーションを大切にします。週に1、2回会うことで若い社員の抱えている問題について先輩社員が問題解決のアドバイスをします。これが、回を重ねることによって、人材育成と仕事を進めるにあたっての支援となっていきます。

女性同士のメンター制の有効性も認められています。産休を終えた女性社員が、復職した際に子育てのために早く退社する場合など、先輩の支えなどを得る際に有効性が現れています。

うつ状態の人をチェックできる場合もあり、メンタルヘルスの予防策につながる場合もあります。

メンタリングは、メンティの成長以上にメンターのさらなる成長をも促します。株式会社口ブでは、メンターの社員が困った時に相談できる事務局を社内を作り、メンター側の負担を軽減します。米国では、ここ数年大いに注目され、企業、地域社会をはじめ様々な場面で活用されています。

■メンタリング・プログラムとは

企業や学校などで、メンタリングを人為的に生み出すことを目的に構築するさまざまな仕掛けをメンタリング・プログラムと呼びます。メンタリング自体は自然発生的に行なわれている組織もありますが、その傾向が薄い組織や企業ではメンタリング・プログラムを構築し、メンタリングを組織風土として醸成していきます。

・メンタリング導入の目的

1. ミドル層と新入社員のコミュニケーションの向上
2. メンターを得る（メンティの経験）ことで職務満足や、やる気の向上
3. 管理職層のコミュニケーションスキル、管理職マインド、メンターマインドの向上
4. 職場における心身の健康維持、悩みを深刻化させないための一助
5. 人的ネットワークを連鎖的に醸成