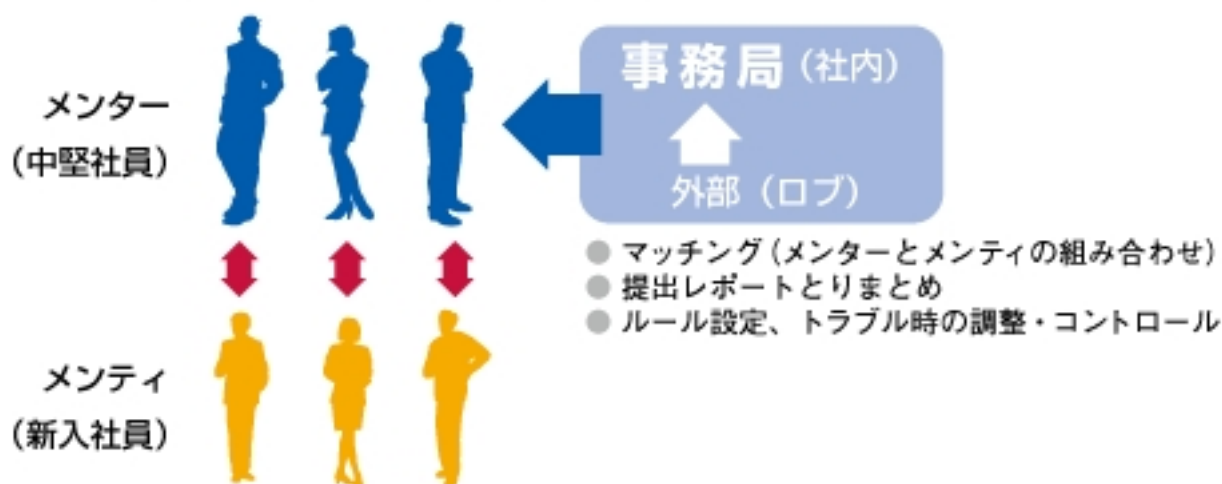


メンタリング・プログラムのイメージ

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。



メンタリングプログラム

一般的なメンター制と人材育成型の違い

一般的なメンター制 人材育成型 (ロブ型)

- | | | | |
|-------------------|--------------------------|----|--|
| 1. | 若手社員への技術伝承 | 1. | 若手職員 |
| 2. | 歳の近い先輩 (話しやすい先輩) との会話。 | 2. | 困ったこと、知らないことを教えてくれるベテラン職員による「働くこと」のアドバイス |
| ⇒ 若手が解決できる範囲での対応 | 2. | | |
| 3. | 仕事の仕方等の教育 (慰めやコーチングではない) | 3. | 広い観点からのアドバイス |
| 4. | 先輩の教育の為に研修を行う | 4. | 組織の体制や文化の理解 |
| 5. | 最終的な目的は従業員満足度の向上 | 5. | 業務の効率化 |
| 6. | 居心地のよさからの離職防止 | | |
| ⇒ やりがい等からではない為受身的 | 6. | | |
| 7. | 事務局はあまり機能させない。 | | |
| お互いの自主性で実施。 | 7. | | |

ロブのメンタリングプログラムの特徴

1. 必要事項に徹した時間をかけない事前研修を提供
2. 実際の運営中のフォローを丁寧に！
⇒ 充実した事務局機能の提供
3. 頻繁なモニタリング／メルマガ（新聞）発行による各ペアが今、必要としている支援の提供
4. MSIの併用により、職場の課題にあった各自の人材育成型メンタリングプログラムの構築支援が可能
5. 専門家のフォローによる心身面の不調の早期対応へ

効果事例

A社：300人規模製造業

5年前、4つの階層間の3段階メンター方式を全社員に導入

⇒若手社員の会社への参画意欲の向上

社員間のコミュニケーションが活発化

⇒会社全体の離職者数の大幅減

5年前：60人/年⇒8人/年に！

B社：4000人規模の事業場（エネルギー関連）

2年前、若手社員対象に導入

⇒若手社員の世代を超えたコミュニケーション向上

⇒若手社員の離職者数 導入前の1/3に！

メンタリングプログラム導入の目的・対象

1. 対象：プロテジェ（メンティ）：御社若手社員

メンター：ベテラン社員（できれば経験15年以上のベテラン）

2. 目的

- (1) 若手社員の人材育成
- (2) ベテラン社員の部下育成を含めた組織マネジメント力の向上
- (3) 職場の活性化
- (4) 心身の負担の高い若手社員への早期対応

3. 期待される効果

- (1) 若手社員の帰属意識の向上⇒離職者数の低下
- (2) 若手社員、ベテラン社員双方の人材育成
 - 新入社員のコミュニケーションを活性化し、コミュニケーションを通じて職場・社会適応力を向上
 - ミドル層と新入社員のコミュニケーションの向上
 - メンターを得る（プロテジェを経験する）ことで新入社員の職務満足・やる気の向上
 - 管理職層のコミュニケーションスキル、管理者マインド、メンターマインドの向上
 - 職場における心身の健康維持、悩みを深刻化させない為の一助
 - 社内でのメンタリングプログラムによる人的ネットワークを連鎖的に醸成

会社を超えてグループ企業間での実施も可⇒グループ内の人的ネットワーク醸成にも寄与