

# 職場のメンター制度

Case Study [1]~[4]

上下関係にない先輩が若手・女性社員の悩みを聞く

## 人材育成の環境を醸成

「メンター」とは、古代ギリシャの長編叙事詩に登場する賢者「メントル」に由来する。後輩のキャリア形成や人生設計、仕事や私生活の悩みについての相談に乗り、助言する人を指す。相談に乗ってもらう人は「メンティ」と呼ばれる。

メンターの主な要件は人生経験が豊富であること。1980年代に米国企業で始まった制度だが、最近では日本企業でも広まりつつある。先輩社員を「メンター」として相談役に置き、新入社員教育や女性社員の育成、企業風土継承のためなど、幅広く活用する企業が増えてきているのである。

**ニチレイ**では、入社3～5年目の社員がメンターとして新入社員教育に当たる。**伊藤忠商事**のメンター制度は、メンター自身の成長に期待する幹部育成の色合いが強い。**サッポロビール**はメンター制度を長く続けることによって、メンティ（未熟練者）であった社員がその経験をもとにして、よりよいメンターとなる好循環が機能し始めている。また、新潟の中堅企業である**外山産業**では、全社員が

メンターとメンティの輪、メンタリング・チェーンで結ばれコミュニケーションを深めている。

メンターとメンティは友人でもなく、家族でもなく、単なる同僚・先輩でもない。そんな新鮮な関係が企業にどう機能し何を生み出すのか、その効用に注目すべき時期かもしれない。

会社名	導入時期	主な特色
ニチレイ [1]	メンタリング制度 2003年導入	入社3～5年目の社員が、新入社員教育にあたる。入社3年目までの社員の教育プログラム、ファーストキャリア・プログラムの一環。
伊藤忠商事 [2]	メンター制度 2004年導入	将来の経営幹部として期待する女性をメンターとして選定。幹部教育、部下指導の機会を与える。
外山産業 [3]	メンタリング制度 2004年導入	役員をトップとし、入社2年目以降の全社員をメンター・メンティの関係で結ぶ。
サッポロビール [4]	チューター制度 1988年導入	20代後半から30代前半の社員がマンツーマンで新入社員を指導。

(順不同)