



# メンター制度で人を伸ばす!

## ～革新的仕組みと育成マネジメントのすべて～

ソフィアコンサルティング株式会社 田添 忠彦

### ■対話による「関係の変化」がカギ

先輩（メンター）と後輩（メンティー）の間で行われるリラックスした対話。それを定期的積み重ねていくメンタリング（メンター制度）。初めのうちは誰もが、「まあ、ちょっとした相談だね」、「コミュニケーションには役立つかもね」という程度に軽く考えていました。ところが、実際にはどうでしょう。組織コミュニケーションを充実させ、キャリア開発を進めるためのメンタリングは、すでに多くの企業で行われるようになりました。それどころか、一定の仕掛けを施してマネジメントすれば、人材育成（能力開発）としても、驚くべき効果が挙がる事が確認されてきています。対話の中では、人と人との関わり方が変化します。その「関係の変化」こそが人材育成を革新するキーファクターだったのです。では、その「仕掛け」とは、「マネジメント」とは何なのか？

本稿は、「AtoZ解説」として、各業界の主要企業での実践例をもとに、メンター制度を人材育成策として活用する方法を一通り詳しく紹介しています。約20年に及ぶ様々な試行を経て、企業の人材マネジメントは今なお模索が続いています。とりわけ、集合研修を中心とした育成分野は、最も課題が山積している領域でしょう。現状打開のヒントを、さらにはその具体策を、ここから必ず掴んでいただけることでしょう。

### [CONTENTS]

A	メンタリング（メンター制度）とは何か？
B	どのような目的で行うのか？
C	人材育成におけるポイントは？
D	従来型の教育研修と何が違うのか？①
E	従来型の教育研修と何が違うのか？②
F	従来型の教育研修と何が違うのか？③
G	学習・成長の成果は、どう捉えるのか？
H	具体的にどんな効果が生まれるのか？
I	「振り返り」とは、どのようなことか？
J	現状の教育研修の何が問題なのか？
K	メンターをどう選べばよいか？
L	メンター人材が不足する時はどうすればよいか？
M	メンターへの動機付けをどう確保すればよいか？
N	メンターは活動に満足するのか？
O	どのような人材層に適しているのか？
P	どのように活動ペアを作るべきか？
Q	メンターとメンティーの相性が合わないことはないのか？
R	個別ペアの活動をどう支援すべきか？
S	活動の見通しをどう組めばよいか？
T	個々の対話はどう進めるのか？
U	なぜアクションプランが重要なのか？
V	上司による指導（OJT等）と矛盾をきたさないか？
W	事業拠点が分散しているが、どうすればよいか？
X	学習するとは、要するにどのようなことなのか？
Y	企業の競争力は高まるのか？
Z	メンタリングは、どのような潮流の中にあるのか？



田添 忠彦（たぞえただひこ）

ソフィアコンサルティング株式会社 代表取締役社長。  
立命館大学文学部卒。大手電子部品メーカー人事部、国内コンサルティングファーム2社の取締役、パートナーを経て現職。上場・中堅企業を対象とした組織人事体制改革、人材マネジメント、人材育成戦略、評価・報酬運用に関するコンサルティング実績多数。診断・戦略立案から制度導入・運用、教育研修まで一貫したサポートが特徴。

<http://www.philosophia.co.jp>   [inquiry@philosophia.co.jp](mailto:inquiry@philosophia.co.jp)   tel 03-6454-0951