

中経 論壇

三十三総研副社長
伊藤 公昭



わが国の少子高齢化は現状からさらに進展し、総人口の3割が高齢者となる、いわゆる2030年問題まで5年を切った。国内市場の縮小と地方の過疎化および国内総生産の減少、社会保障費の増大、深刻な労働力不足と人件費の高騰、技術・ノウハウの伝承不足による競争力の低下など各方面に亘る様々な社会問題の顕在化が予想される。それぞれの組織責任者は目前のことと捉え、可及的速やかに対策を講ずる必要がある。本稿では、組織の継続性の

観点から、中小企業では未だ導入率の低いメンタリングについて解説する。メンタリングは、経験の浅い個人であるメンティと経験の豊富な個人であるメンターとの対人関係で、その目標は、メンティの個人的・職業的な発達を促進することにあると米国の組織行動学者キャシー・クラムは言う。両者の対話を通して、メンティ自身が気づき、答えを見つけていく指導方法であるメンタリングにおいて、対話の内容は、仕事の進め方や中長期的なキャリア形成、ワークライフバランス、職場の人間関係、プライベートに関することなど多岐にわたる。

「2030年問題」への対応(上)

メンターには、悩めることができる。

みや不安の打ち明け メンタリングは、「キャリア易さを配慮して他部署など少し離れた部署の比較的年齢の近い先輩を充てるのが一般的で、メンターが一方的に教えるという形ではなく、保護や助言、対話を重ねるなかで、メンティ本人が気づきを得る。

また、メンターは、効果的なメンタリングに向けて、傾聴手法、フィードバック手法、目標設定と定期的な進捗管理手法、課題解決と成長促進に関わる手法、関係性の構築手法を身につけなければならず、メンター自身の成長促進につながる。

メンタリングの目的は、自主性の高い人材の育成にあり、成員定着支援、女性活躍支援、リーダー・マネジャーの育成支援、コミュニケーションの活性化、メンタルヘルス対策、組織の理念・スキル・技術の伝承などさまざまな効果が期待

メンタリングの導入は、メンターに業務以外の負担を強いることとなるため、組織幹部が二の足を踏むことは重々理解しつつも、成員の定着と組織力の向上を目指し、検討する余地は十分あると考える。

メンタリングで成員の定着を

