

-新入社員の成長を促進する！- 「メンター育成教育」のご提案

コロナ禍で定着したニューノーマルな働き方において、新入社員は先輩や上司と接する機会が減りがちです。また、社内コミュニケーションの減少が新入社員のモチベーションやメンタルヘルスに悪影響を与えていることは、多くの調査会社が公表しています。そのため、新入社員研修をオンラインで実施している企業では、コミュニケーションを多く取ることができるよう、その内容や運営に工夫を凝らしているのではないのでしょうか。

しかし、こういった対応は研修期間中だけでなく、現場配属後も続けていく必要があります。ある調査会社によると、昨年転職した人の退職時期は「3ヶ月以内」が約2割、「6ヶ月以内」が約6割だったそうです。さらに、転職理由については「現場での人間関係が悪い」が1位となっており、配属後のコミュニケーションがより重要になっていることを示す結果となりました。そこで、この状況を改善する方法として再び注目されているのが「メンター制度」です。

メンターは、業務や人間関係についてメンタル面でのサポートを中心にするため、コロナ禍におけるその効果には大きな期待が持てます。新入社員も本音で相談できる先輩がいれば心強く、仕事への取り組み意欲が高まることでしょう。

しかし、このメンター制度には注意すべき点が多くあります。例えば、新入社員の不満や愚痴に対してメンターが安易に同調してしまうと、「自分の考えは間違っていないんだ」と思い込んでしまいます。これでは、組織のルールや規律、上司の指示が遵守されなくなりかねません。メンターがこのような対応を取ってしまうのは、制度導入の目的を正しく理解できていないことが一因であると考えられます。一般的にメンター制度導入の目的は「社員の離職防止」とも言われています。しかし、本来あるべき目的は「会社ビジョン実現に不可欠な、若手社員の成長を促進する」ではないのでしょうか。そのためにも、メンターに選ばれた社員は、単に同調するのではなく、対話によって気づきを与え、自律的な行動を促していかなければなりません。

弊社では、実技訓練を中心とした指導スキルの強化により、メンター育成のお手伝いを行うことが可能です。

メンター育成研修 内容例
◆メンター制度の目的と自身の役割理解 ◆メンターの失敗指導例 ◆対話スキル（①質問力②傾聴力③確認力④共感力） ◆成長指導対話ロールプレイング ※研修内容は、ご要望に合わせて作成します

是非、ご興味・ご質問のある方は、下記からご連絡下さい。



> お問い合わせはこちら