

項目	内容
受付日	2014年2月20日
質問	メンター制度について知りたい。
<p>回答 具体的な回答を提示した場合は、その回答事項を記入。データ、事例などを提供した場合は、提供した資料名を記入。</p>	<p>—図書— ○『これからの人材育成研究』 労務行政[編] 2008. 4. 10発行</p> <p>—視聴覚資料— ○『メンター・先輩社員に求められる新入社員の指導・支援の考え方・進め方』 P H P 研究所 [編] 2010制作 DVD</p> <p>—雑誌記事— ○『企業実務 No.731』 2014. 01 日本実業出版社 p48-51 「メンター制度導入とロールモデル設定の実際—女性社員の活躍を促すために—(佐藤道子)</p> <p>○『人材教育 No.296』:2013. 08 日本能率協会 p44-47 「CASE. 2/オリエンタルランド—「強化」ではなく「支援」 組織・多面診断やメンター制度 内省機会と精神的支えを豊富に用意—(東郷治人 中平朋子)</p> <p>○『人材教育 No.288』:2012. 12 日本能率協会 p46- 「企業事例. 2/トッパンフォームズ “教えることで教えられる” 真のリーダー、メンターを生む指導員制度」</p> <p>○『産業訓練 No.656』:2010. 06 日本産業訓練協会 p4-6 「OJTサイクルと連動させたJTのメンター制度(特集 メンターによるOJT指導)」(児島昌行)</p> <p>○『人事労務 No.280』:2012. 06 日本人事労務研究所 p4- 「特集 メンター制度」</p> <p>○『労政時報 No.3823』:2012. 06. 08 労務行政 p27-35 「NTTコムウェア—若手をメンターとし、入社後2年間は職場ぐるみで育成支援。メンター経験で先輩社員も成長—(特集 若手社員を育てる体制づくり—OJT支援、研修、キャリア開発支援などで、職場の育成力強化を図る6社の事例—)」</p> <p>○『労政時報 No.3796』:2011. 04. 22 労務行政 p94- 「初めて新入社員を育てる担当者のための 誌上 メンター研修」(中尾ゆうすけ)</p>
<p>回答プロセス 調査に使った手段・方法を順を追って記入。</p>	<p>先ず「メンター制度」の定義を知ることから始めた。 自館OPACで「メンター」をキーワードに検索すると幾つかの雑誌記事がヒットした。その中からメンター制度に関する記述を探し、メンター制度とは何かを理解することにした。抽出した雑誌記事から “「メンター」制度とは、豊富な知識と職業経験を有した社内の先輩社員が後輩社員に対して一定期間キャリア開発の課題解決を援助して個人の成長を支えるとともに、職場での悩みや問題解決をサポートする活動を言う。” (『企業実務 No.731』 P49から抜粋)ということが分かった。また、記事を追っていくうちに「メンター」制度によく似たものに「コーチング」、「チューター制度」、「ブラザーシスター制度」というものがあった。 「メンター」の呼称は最近使われているようであるが、新入社員研修・育成、社内訓練だけではなくメンタルヘルス関係でも注目されているようである。 メンター制度について事前調査後(一応の知識を得るための)、改めてOJT・企業内訓練などを中心にアプローチした。 提供資料は上記のとおりである。</p>
調査種別	事実調査
質問者区分	社会人