

三分間

THREE MINUTES

～現代における組織開発と人材育成を考える～

# 研修学

THEME テーマ

## メンター制度で離職を防止する

### ■採用には力を入れていても、離職防止は…

労働力人口の減少により、売り手市場となっている採用の現場では、ますます人材確保の競争が激化してきています。また、転職すること自体が以前よりも一般的になり、少しでも「合わないな」と思ったら辞めることを躊躇しない人も増えています。人材確保を使命とする人事担当者にとっては、「採用は難しいのに転職はしやすい」という、非常に難しい状況におかれていると言えます。そのような中で、採用には力を入れているけど、離職防止のための施策についてはあまり行えていない、という人事ご担当者様も多いのではないのでしょうか。

JULY

7

### ■何故、離職の”兆し”に気付けないのか

転職をする理由は様々ですが、転職を打ち明けられた時に、「そんなことを思っていたのか、もっと早く相談してくれればよかったのに」ということはよくあります。価値観が多様化している現在、転職を考えるようになる背景も複雑化してきています。しかし、そういった情報はなかなか人事担当者まで上がってきません。一方現場でも、業務のIT化による対面コミュニケーションの減少や、「プレイングマネージャー化」による部下指導にかかる時間の減少などが原因となり、以前よりも人間関係が希薄になってきています。そのため、悩みをもつ社員が相談したくても相談できないという状況が職場に生まれ、気づいたら転職を決断してしまっているということが起きてしまうのです。

### ■「生き方」や「仕事とは何か」を一緒に考える先輩が求められる

そんな今、改めて「メンター制度」が注目を集めています。メンター制度とは、知識や経験のあるメンター（先輩）がメンティー（後輩）の相談に乗り、キャリア形成の支援や職場における悩みの解決のサポートを行う制度です。メンター制度は、新入社員の育成や定着化だけでなく、中途社員の早期戦力化、女性の活躍推進、経営幹部の育成など様々な目的で活用されています。いわゆる仕事を指導するだけのOJT担当者ではなく、生き方や仕事とは何かを一緒に考えていく先輩という存在です。特にここ数年は、女性の活躍を推進するための手段としてメンター制度を活用する例が増えており、今までにも増して注目する企業・団体が増えています。出産・育児を経験したワーキングマザーがロールモデルとなりメンターとなることで、女性社員の継続的な就業とキャリアの支援を行い、実際に社員の離職率の低下につながったという成果報告もあります。様々な特性や価値観を持った人材が働きやすい環境をつくっていくことが人材の確保につながり、企業の成長につながっていく現在、メンターの重要性は今後ますます高まっていくと考えられます。

PICK UP おすすめ研修のご紹介

### 【公開講座】メンター研修

メンターに求められる「心のサポート」に必要な判断軸と、コミュニケーションスキルを習得する研修です。チームに新しく社員を迎える方、メンターに求められる役割やスキルを学びたい方を対象に、  
①OJTやコーチングとメンターの違い、役割、心構え  
②メンティーとの信頼関係を築くためのコミュニケーションスキル  
③実践的な場面に適した対応方法（ケーススタディ）  
をお伝えします。



お問い合わせはこちら

 0120-800-225

 info\_tokyo@insource.co.jp

インソースホームページ

インソース  検索

www.insource.co.jp



