

## 従業員エンゲージメント向上に関する取組

### CASE：メンター制度

所属組織を超えた人間関係の構築や人財育成意識の早期醸成に寄与させることを目的として、2022年度に、入社3年目以上35歳以下の総合職・エリア職社員の希望者をメンター、新入社員をメンティとする、メンター制度を導入しました。

#### 【メンター制度の目的と効果】

メンティー：先輩社員との対話によるサポート・不安の解消、社内の人脈形成、  
人脈形成による業務・社内の理解度促進

メンター：OJT以外での後輩育成経験の場、他部署の人との繋がり、  
傾聴力・質問力などのコミュニケーション能力向上

#### // メンター制度について

**【メンター制度とは？】**  
一般的に他配属部署の比較的年齢に近い先輩社員が相談役となり、若年層社員の仕事上における悩みなどを聞き、サポートを行うこと  
\*先輩社員を「メンター」、若年層社員を「メンティー」と呼ぶ。

**【メンター制度の目的と効果】**  
メンティー：先輩社員との対話によるサポート・不安の解消、社内の人脈形成、人脈形成による業務・社内の理解度促進  
メンター：OJT以外での後輩育成経験の場、他部署の人とのつながり、傾聴力や質問力などのコミュニケーション能力向上  
\*OJTとの違い OJTは自部署の先輩・上司が指導役となり指導・教育を行います。メンターは部署関係なく先輩社員が相談役として接します。

**【制度概要】**  
メンティー対象者：新入社員  
メンター対象者：入社3年以上35歳以下総合職・エリア職社員の希望者  
期間：10月～翌年9月  
※6ヶ月を1クールとし、クールが変わるタイミングでメンター・メンティーの組み合わせを変更  
内容：メンティーとメンターが月に1回15分ほど対話を行う  
\*対話内容の例）メンティーの相談事、仕事内容の紹介など  
▶▶▶ メンティー1人：メンター1人、もしくは複数人での組み合わせとします。◀◀◀  
事前にメンティー・メンター双方の性格・価値観診断を受けていただき、その結果をマッチングをして、組み合わせを決定します。

**メンティー参加者からのご感想**  
・他部署の仕事内容、働き方を知ることができ、**新入社員なりに視野が広がった！**  
・メンターの方が積極的にコンタクトをとって下さり、**良好な関係性が築けた！**  
・いざとなったときに相談できる先輩がいる**安心感**を感じられた。  
・部署の先輩には言いつづかいなどを相談できるうえに、客観的な意見をくださるため、**気が付けられることや励まされること**が多かった。

**メンター参加者からのご感想**  
・毎月面談をすることで、メンティーの業務での努力が更新されていくのを感じ、**自身も成長しようという気持ち**になった。  
・他部署のメンティーの話を聞く機会があったことで、**新入社員目線での疑問点を改めて学ぶ機会**となった。ここで学んだことが、日々の業務の中でも横のつながり、そして後輩への指導に活用できると感じたとともに、**別視点で会社の課題点**に気づけた。  
・**新入社員と話すことで刺激**を受けることも多く、特に自部署に新人や2年目の社員がいない主任世代にはおすすめです！



メンター制度についての案内