

メンター制度を活用した新入社員研修とその成果
～制度運営者、研修参加者それぞれの立場から～

京都府 ゆう薬局グループ

船戸一晴、近藤良祐、池田明美、杉野由美子、
湯浅映里、杉山晶、新井優、堀川利治

【はじめに】

メンターとは、「助言者、師匠、教育者、後見人」を意味し、後輩のキャリア形成や人生設計、仕事や私生活の悩みについての相談に乗り、助言する人を指す。相談に乗ってもらう人はメンティと呼ばれる。メンター制度は、近年人材育成の手法として注目され、職員の意欲・定着率向上などを目的とし、徐々に企業の公式な人事制度として取り入れられるようになってきている。人間関係の希薄化が進む社会情勢の中、関係を意図的に設定することで、後輩が先輩から学び、先輩が後輩の面倒を見る雰囲気を作り、部下を育てることが組織の発展に不可欠であるということを実感的に認識できる環境を復活させる役割が期待されている。

ゆう薬局グループでは、2005年度より新入社員研修の一環としてメンター制度を導入している(制度名：パートナー研修)。今回は昨年度の研修内容を中心に、その成果と課題について報告する。

【目的、方法】

新人(メンティ)に近く職場(原則別店舗)の先輩薬剤師をパートナー(メンター)として指名しペアを組む。パートナーは新人と初回に合意目標を設定し、原則月1回面談を継続して行うことで、勤務状況や悩みなどを聞き取り新人の現状を把握する。また、新人の目標設定と現状での問題点を把握・検討し、問題解決のためのプロセスを共有する。

パートナーは新人のキャリア形成をサポートすることにより、コミュニケーション能力と問題解決能力の向上を目指す。新人においてはパートナーとの関係を通じて表現力・コミュニケーション能力を養い、社会人・会社員・薬剤師として1年目で身に着けるべき技能・考え方・態度を現場OJT、他の研修と相互に補完し合いながら習得する。

【結果、考察】

2007年度のパートナー研修においては、メンター制度を社内に定着させる事に重点を置いた。そのなかで、すべてのペアが年間を通して取り組みが継続できた点、当事者から自らの成長や制度上の効果を実感できたといった声が多く寄せられた点は成果といえる。今後研修経験者が増えることにより、今まで以上に組織の中に『人を育てる』意識を定着化することができると考えている。

2008年度は年間を通じた取り組みの質とモチベーションの維持 社内全体へ研修内容・意義を浸透させるための取り組み 対象ペア18組(昨年度8組)に対する効果的な制度運営の3点をポイントに据え、更なる制度の改善に取り組んでいるところである。