

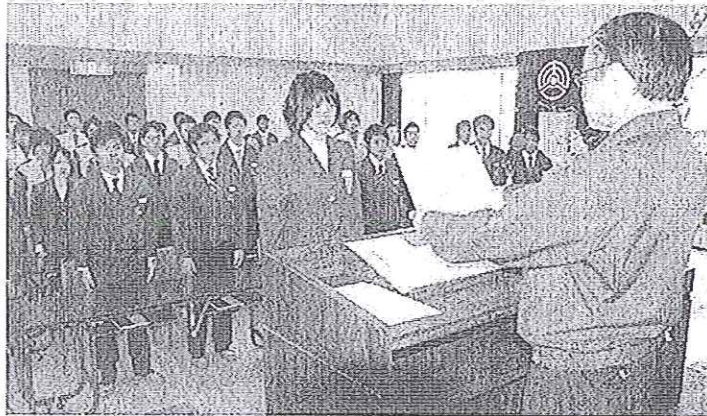
輸送経済

THE YUSO-KEIZAI

第2861号 昭和24年4月23日(第三種郵便物認可)

9/8

平成21年
(2009)
(火曜日)
週刊



メンター制度を導入

西濃
運輸

若手社員交流で活性化

西濃運輸(本社・岐阜県大垣市、那須野島隆社長)は八月、社内での活性化と若手社員の成長を目的にメンター(助言者)制度を導入。同世代の先輩社員が若手社員の仕事上や私生活の悩みを聞き、きめ細かくアドバイスを行う。互いのコミュニケーションを深めることで成長を促す。

(谷 應)

年齢が離れた管理職が手本となり若手社員への助言を行う仕組みは一般企業で見られる。西濃が今回取り入れた制度は、年の差が小さい先輩が「兄弟」の立場で助言していくのが特色。

助言を受けるメンターは入社二三年目の社員。総合職として入り一年目の現場研修を終え、各部署に配属された若手社員四十三人全員だ。

メンターは、入社四、五年目の総合職社員の中から入社し現場研修を終えた若手社員の成長を同世代の先輩が支える。その仕組みを整えた(4月1日の入社式)

から人事部が推薦した本社勤務の二十二人。一人のメンターがそれぞれ二人のメンターに付き、一週間に最低一度は面会、メール、電話などの手段で交流する。社内便による交換日誌も活用。

心の内を語り合い悩みを解決することで、若手社員が先輩社員から助言を受けるメンター制度を構築。実施した人事部では、「後輩を懸命に指導し成長をサポートすること」で、助言するメンター社員の士気も向上させる。

(注)メンターは「助言者、指導者、顧問」という意味。仕事やキャリアの手本となり後輩の良きサポート役を担う。

社員の仕事に取り組み意欲やコミュニケーション能力を高める。離職防止にもつながる。

部署の枠越え 人的交流深化

メンター制度を構築・

開始し一カ月たち、参加した社員は「業務の環境として取り組み、大変新鮮な印象を受けている。後輩社員に自らの経験を話し、少しでも成長の支えになりたい」と話している。