

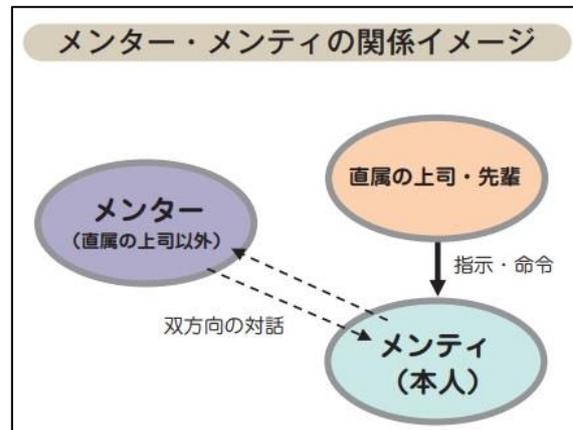
## メンター制度の実施について

新入職員の成長を支援するため、中堅職員の指導力向上のため、人が人を育てる風土醸成のため、メンター制度を実施します。

### 【メンター制度とは】

「メンター制度」とは人材育成の手法の一つで、経験豊富な先輩「メンター」が、未熟練者の後輩「メンティー」と定期的・継続的に交流し、対話（メンタリング）を行うことによってメンティー自身の自発的成長を支援するものです。取り組みのキーワードとしては、「引き出す」「導く」「傾聴する」「支援する」といった意識が重視され、「指導する」「指示する」といった考え方は用いられません。

似たような制度に「エルダー制度」がありますが、「エルダー制度」では仕事面・業務スキルの修得に重点を置くのに対し、「メンター制度」では、精神面・キャリア形成のサポートを主として考えます。



出典：厚生労働省  
「メンター制度導入・ロールモデル普及マニュアル」

メンター制度	エルダー制度
精神面のサポート	仕事面のサポート
自立を支援	業務成果を重視
キャリア全体を見る	具体的業務を見る

### 【本学導入の目的】

- ・新入職員の成長をより良い形で支援する  
(精神的サポートをも含めることによってエンゲージメント(※)向上を目指す)  
※「エンゲージメント」…組織への愛着
- ・中堅職員の指導力向上
- ・人が人を育てる風土を醸成する

### 【人材育成ビジョンとの連関】

#### 目指すべき人材像

#### ①自らを律し、異なる背景を持った他者と創発的協働ができる人材

メンティー側…メンターとの温かな人間関係をとおして自分の考えを発出しやすくし、協働の下地とする。

メンター側…メンティーの可能性をいかに引き出すか等考えることをとおして、協働を牽引できる能力を培う。

#### ②幅広い教養・豊かな感性を備え事業をデザインできる人材

両者ともに…相手との対話をとおして新たな価値観と出会い、人としての幅を広げる。

#### ③生涯をかけて学び続け、変化し続けることができる人材

両者ともに…他者に積極的に関わることで変化していく自分自身を感じる。

### 【内容】

#### ◆運用期間

4月1日～9月30日

#### ◆メンターとメンティーのペアリング

- ・メンターは、メンティーの境遇を理解できるバックグラウンドを持った年長者から選出。

#### ◆メンターのミッション

##### ・メンティーの精神的なサポートを行う

不必要な不安や緊張を解きほぐし、前向きに仕事に取り組めるような状況をつくる。

##### ・メンティーが自分自身で意思決定し、行動を起こせるよう支援する

「どう振る舞えばいいかわからない。誰に聞けばいいのかわからない」といった迷いに対して、方法や考え方の選択肢を提示し、メンティーが自分で決められるように導く。

##### ・メンティーの今後のキャリア形成の可能性を引き出す

「あんなことをやってみたい。こんな人になりたい」というポジティブな想いを導く。

#### ◆メンティーのミッション

##### ・大学職員として今後どのようなキャリアを築いていくのか、長期的視点を持てるようになる

「あんなことをやってみたい。こんな人になりたい」という想いを持てるようになる。

##### ・メンターに対して主体的に関わる

「メンターが何かしてくれるだろう」と受身になるのではなく、主体的に関係を作り、周りの人と共に成長することを意識する。

##### ・自分自身で意思決定し、行動を起こせるようになる

情報を直接受け取る“Q&A方式”で本制度を捉えるのではなく、情報へのアクセスの仕方を学び、一人立ちへのステップとする。

#### ◆メンターに行ってもらうこと

##### ・メンタリングの実施 (週1回30分間の対話)

日時はメンターとメンティーで相談の上決定。業務時間内に行ってください。会話内容の詳細については報告を求めませんが、どのような関わり方をしたのか、どのような課題があるのかは、下記メンターミーティング／メンティーミーティングでご報告いただく予定です。

##### ・メンターミーティング／メンティーミーティングへの出席

6月上旬、8月上旬、10月上旬の3回を予定。メンタリングの状況や課題点を共有します。守秘義務に基づき、具体的な会話の内容は共有しません。

##### ・事前事後の各種状況調査委へのご協力（アンケート・インタビュー等）

よりよいメンター制度構築のために行います。

以 上