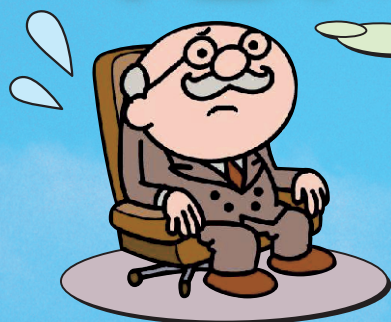


あなたの会社を 元気にします！



社員のモチベーションが低下気味
早期離職が多く人材が育たない
部下をどう育成・指導していいのかわからない
社内コミュニケーションの希薄化

社内の活力不足を感じている企業さまに、宜野湾市商工会よりお知らせです。
上記のような問題を解決して『元気な会社』にしませんか？

あなたの会社へ無料で専門家を派遣します！

宜野湾市商工会では本島中部地区を対象に、無料で企業に専門家を派遣し研修会・アドバイス等の支援を行っています。ぜひこの機会にご活用ください。(裏面は申込書になっています。)



専門家による無料相談・支援内容

- 業績アップのコツ（経営トップ、幹部研修等）
- コミュニケーションスキル（傾聴のこつ等）研修
- 社員の離職防止・職場定着に関する相談など
- 幹部候補者の育成支援
- 社員のやる気・モチベーション向上への支援
- 「メンター制度・目標管理制度」説明会の実施



※メンター制度とは

先輩社員（メンター）が、若手社員（メンティ）と継続的に交流することにより、業務上の不安や悩みの解消を図り、さらに私的相談にも応じ、精神的な支えとなることを主眼に置いた人材育成手法。

～良い職場環境は良いコミュニケーションから～

詳しくは宜野湾市商工会までお気軽にお問い合わせ下さい。

相談・支援は
無料です！

問い合わせ先

宜野湾市商工会 事業名：沖縄早期離職者定着支援事業

☎(098)897-0111

受付▶ 平日 午前8時30分～午後5時15分（土日、祝祭日は除く）

《協力》

沖縄商工会議所、うるま市・北谷町・嘉手納町・読谷村・北中城村・金武町・宜野座村・恩納村の各商工会

メンター制度 Q&A



若手や優秀な社員の離職を防ぎたい…
将来を担う幹部候補を育てたい…
コミュニケーションを向上させるには…
こんな時は商工会にご相談を！
無料で専門家を派遣します。

若手の早期離職率が高い沖縄県

沖縄県は、大学及び高校卒業者の3年以内の離職率が全国に比べて高いことと、若者を中心に安易に離転職を繰り返す人が多いことが、県内の高失業率の大きな要因となっています。

入社後1～3年で辞めてしまう早期離職者の影響は、採用・教育コストの増加、生産性の低下、組織風土への影響等多岐に及び、企業の競争力を低下させる問題となっています。

若手や優秀な社員の離職を防ぐには

若手が早期離職する理由として「職場の人間関係がづらい」、「仕事上のストレスが大きい」、「仕事が面白くない」などがあり、その背景には、近年、企業における同僚や上司・部下との交流が希薄になり、職場での相談相手がいないなど、職場の人間関係に潤いがなく、新人・若手社員が孤立しやすくなっていることが大きな要因と考えられ、その対策として「**メンター制度**」が注目されています。

Q1 メンター制度って何？

年齢の近い身近な先輩社員(場合によっては中堅社員・経営者層)が、新人・若手社員と継続的に交流し、業務上の不安や悩みの解消を図り、さらに私的な相談にも応じることによって精神的な支えとなることに主眼を置いた人材育成手法です。

新人・若手社員の職場への定着化・早期戦力化を進めていくために、「**メンター制度**」の導入が有効だといわれています。

Q2 メンターとは？メンティとは？

「メンター制度」では、新人・若手社員の仕事の悩みや不安に効果的なアドバイスをしてくれる先輩社員を「**メンター**」、支援を受ける新人・若手社員を「**メンティ**」と呼びます。

メンターには特別な才能や資格は必要ありません。

メンターとしての簡便なトレーニングを受けることと、必要なルールを遵守すればメンターになることができます。

Q3 具体的にどんなことをするの？

メンター(先輩社員)は、メンティ(新人・若手社員)との面談日を、定期的(週1回～月1回ペース)に設け、仕事の悩みや不安について相談を受けます。

メンターは、メンティの話を聞き、問題解決のために自身の経験などからアドバイスを行います。メンティの担当する業務の意義・役割を考えさせ、業務目標の設定を手伝い、「一人で考え、自主的に行動できる」ようになるまで、サポートします。

支援期間は、約半年～1年が適当といわれています。

このようにメンターが、メンティを支援(面談・アドバイス・指導)することを「**メンタリング**」といいます。

Q4 メンタリングの効果は？

メンティの成長だけでなく、メンターも先輩として指導・支援する立場になることで大きな励みになり成長のきっかけになります。

メンタリングを通してコミュニケーションが改善され、チームワークをとり仕事を進めるようになります。

Q5 コーチング、カウンセリングとの違いは？

「コーチング」とは、コーチが相談者(クライアント)が本来持っている、能力、強み、個性を引き出し、クライアントの目標実現、問題解決をサポートするための手法です。

「カウンセリング」とは、学業や生活、人間関係などで悩みや適応上の問題をもつ人に対して、心理学的な資料や経験に基づいて援助することです。

「メンタリング」は、その状態・状況に応じて、コーチング的関わり、カウンセリング的、またはコンサルティングティーング的関わり等様々な関わりで支援をします。

Q6 メンターのメリット

さまざまなタイプのメンティの性格や問題意識を把握・指導することで、マネジメント技術(部下の管理・育成能力)の向上を図れます。

メンティとの交流を通して、新しい情報収集や学習の機会ができ、自己啓発・自己革新につながります。

Q7 メンティのメリット

- 仕事への取り組み方を学び、問題解決能力を身につけることができます。
- 自己洞察力、対人関係スキルが高まり、職場でのコミュニケーションが良くなります。
- 会社へのより深い理解ができ、即戦力化が期待できます。

メンター制度 Q&A



若手や優秀な社員の離職を防ぎたい…
将来を担う幹部候補を育てたい…
コミュニケーションを向上させるには…
こんな時は商工会にご相談を！
無料で専門家を派遣します。

若手の早期離職率が高い沖縄県

沖縄県は、大学及び高校卒業者の3年以内の離職率が全国に比べて高いことと、若者を中心に安易に離転職を繰り返す人が多いことが、県内の高失業率の大きな要因となっています。

入社後1～3年で辞めてしまう早期離職者の影響は、採用・教育コストの増加、生産性の低下、組織風土への影響等多岐に及び、企業の競争力を低下させる問題となっています。

若手や優秀な社員の離職を防ぐには

若手が早期離職する理由として「職場の人間関係がづらい」、「仕事上のストレスが大きい」、「仕事が面白くない」などがあり、その背景には、近年、企業における同僚や上司・部下との交流が希薄になり、職場での相談相手がないなど、職場の人間関係に潤いがなく、新人・若手社員が孤立しやすくなっていることが大きな要因と考えられ、その対策として「メンター制度」が注目されています。

Q8 メンター制度導入の効果は

- 離職率の低下（若手・優秀な人材の流出防止）
- 社員のやる気、モチベーション向上
- 社内コミュニケーションの向上
- 幹部候補の育成
- メンタルヘルス対策

新人・若手社員の育成のためだけでなく、組織の活性化や社員のやる気を引き出すために**メンター制度**を導入する企業が増えています。

メンター制度の特色

メンターがメンティを成長させ、成長したメンティが次期メンターとなって、また多くの社員をメンタリングします。このように社員が社員を育成することにより、強い組織づくりを目指すことができます。

Q9 メンター制度を導入するには

まず 個別相談・支援を受けることをお勧めします。
宜野湾市商工会より**無料で専門家を派遣します。**

専門家を企業に派遣して、企業内でメンター制度の説明を行い、企業内でメンター養成講座を実施し、関連する就業規則等の整備についてのアドバイスを行います。

相談・支援は無料です。

個別支援の内容例

- 「メンター制度」導入までの流れの説明
- 各企業の需要に応じた「メンター制度」導入方法の策定
- 就業規則に関する相談
- メンター養成研修会の開催
- メンタリング手法の解説
- 人事労務管理に関する研修会の開催

Q10 メンター制度導入のステップ



Q11 沖縄早期離職者定着支援事業とは

（事業の趣旨）

産業構造や若年者の就業意識の変化等に伴い、若年者の早期離職傾向が続いています。

沖縄県は全国に比べて大学及び高校卒業者の3年以内の離職者が多いことや若年者を中心とした安易な離転職を繰り返す者が多いことが、県内の高失業率の大きな要因となっています。

こうした状況の改善を行うため、企業経営者等の雇用する側に対して、若年者の職場定着のための取り組みの重要性とその効果を伝えていくとともに、その代表的な手法となる「メンター制度」導入支援を行い、「メンター制度」の普及・啓発を行うことにより、雇用失業情勢の改善を図ることを目的としています。