



「若手社員」の自主性を引き出す
「働きかけ」を考える ⑥

ケーススタディ「メンタリング」その4
技術系・新入社員の場合

お客さまに、そして後輩に
「私はこう生きていくんだー」と
誇れる自分づくり



日本の大学で教育学を専攻した後、渡米。州立オレゴン大学大学院卒業後、アメリカ、イギリス、カナダ、オーストラリア、ニュージーランド等さまざまな国の教育機関や教育プログラム実践者を訪問し、グローバルエデュケーションモデルを模索。東洋思想、インド思想などとの出会いから東洋と西洋を融合するホリスティック教育を目指し、広範囲の教育ツールを研究。2002年に国際メンターシップ協会を発足させ、「メンタリング」の普及と研究に力を注いでいる。活動としては、「現場中心主義」をモットーとし、学校教育と企業の人材教育の両分野で価値のブレークスルーを通じてモチベーションを高める独自の手法を用い、研修、講演などを行っている。コンサルティング分野では、ミッションマネジメント、メンタリングシステム導入、コーチングセールス導入、企業の企画/戦略の作成、商品企画、などを手がける。また、米国のI MA(国際メンタリングアソシエーション)やI S P I(国際パフォーマンス改善協会)の正会員として人材育成の分野において国際的な活動も続けている。



国際メンターシップ協会理事
国際メンターシップ大学院大学
設立準備室室長
大野 雅之
Masayuki Ohno

入されており、入社したすべての新入社員に対して、先輩社員のメンターがつくことになっています。今回は、KCCSの京都本社でS

前号までは、事例として、事務職系、営業職系での新入社員に対するメンタリング、そして中小企業での新入社員のキャリアアビジョンをどうメンタリングで支援するかという内容をご紹介させていただきました。

今月号では、技術系の社員のメンタリングの事例をご紹介させていただきます。

新入社員 メンタリング事例



京セラコミュニケーションシステム株式会社

4月号でもご紹介させていただきましたが、京セラコミュニケーションシステム株式会社(以降KCCSと省略させていただきます)では、三年前から、メンタリングが制度として導



メンター
佐野 旭さん



メンティ
堺 大樹さん

E(システム・エンジニア)をされているメンティ(堺大樹さん23歳と、同じくSEをされているメンター(佐野旭さん26歳)の二人が、約五カ月間のメンタリングを通してどのように変化されたかを、取材させていただきました。

単なる仕事の スキルではなく 仕事の「方向性」や 「理念」を伝えるには



●課題

特に技術系の現場では、仕事の内容の知識が重要視され、その仕事全体のコンセプトや仕事に対する姿勢といったようなことは、なかなか伝えるのが難しい。

メンターへの インタビューより



メンティに伝えたい内容
SEは、お客さまを見て
仕事をしてほしい

大野 メンターとして、メンティに一番伝えたい内容は何ですか？

メンター SEの仕事というのは、一つのシステムをつくるのが主な仕事なのですが、新入社員はプログラマーということで、一本のプログラムをつくることに集中するんです。

自分のつくったものが、問題なく動く、早く動く、そのことだけを考えているんですね。そこしか見ていないことが問題なんです。実は、SEはそんなものじゃなくて、お客さまを見ていないと駄目なんです。

大野 メンタリングで、それを伝えたいわけですね。

メンター はい。普通は、SEになって、二〜三年目になると、システムの大半を任せられるようになります。

そうすると、問題などが生じて、現場でお客さまと触れるようになるんですね。実際、お客さまと直接やりとりをするようになり、クレームなどを聞き、そして、判断を求められた時に、やっとお客さまの本当の顔が見えるんです。でも、問題が起きてからでは遅い。

できるだけ早いうちに、そのことをメンティに伝えることが重要なんです。

メンティへの インタビューより



メンターから得たもの
お客さまに満足いただく
ことの難しさ

って何に役立っていますか？

メンティ 仕事の方向性を知るのが役立っています。自分がどういう知識を身につけていったらよいか迷っている時などに、適切なアドバイスをもらったりしています。

例えば、私が今、取り組んでいる『Java』という言語について、社内では将来的にどういう位置付けになるかなど、長期的な視点に立った内容が多くあります。

大野 具体的に聞かせてください。
メンティ 一人前のSEとは、お客さまの希望を理解して、お客さまに満足していただけるシステムをつくることなんです。

最初は、簡単に満足していただけたと思っていました。

でも、実際には、いろんな選択肢があるなかで、お客さまにとって最善のチョイスをしないといけないんです。それはとても難しいですね。そのことに気づかせていただきました。

「メンタリング」とは、知識や経験の豊かな人々(メンター)が、まだ未熟な人(メンティ)に対して、キャリア形成や、心理・社会的な側面から、一定期間継続して行う支援活動の全般を意味する。

メンターへの インタビューより



自分の中の変化 メンターとなり、 初めて知る「上司の心」

大野 メンタリングを進めることで、

自分自身に変化はありますか？

メンター 自分は、入社以来いろん

な人から指導してもらいました。

でも、昔、先輩から言われた時には

理解できなかった内容がたくさ

んありました。

今は、自分が上司から聞いた言

葉を、知らず知らずのうちにメン

テイに使っているんですね。その

言葉を発することで、「こんな気

持ちで、上司が言っていたのか」

ということを再確認できました。

メンターになってから成長した

と思いますね。コミュニケーション

の大切さ、言葉の大切さが実感

できました。自分が困った時にかけら

れた言葉が忘れられません。

「そういう言葉を多くかけられる

人になりたいし、メンティにもそ

うなってほしい」と思います。

今回の 取材を終えて



「『生きていくんだ！』
と語れる自分に

今回の取材を終えて強く感じたこ

とは、メンタリングによってメンタ

ー、メンティ共に多くの学びがあり、

特に、『生き方』レベルの理念的な

内容が伝わり、会社の中で好循環が

生まれるということです。

メンタリング制度を体験して、自

分の中に起こった変化をメンター、

メンティ共に次のように語ってくれ

ました。

メンティ 入社した当時は、何も考

えずに普通に生きていけばいいと

思っていました。メンターや先

輩と話をしていくうちに、「俺は

こう生きていくんだ」という人

生観を持っている人が多くいらし

て、自分には、そこが欠けている

と思いました。

自分にメンティができた時には、

「俺は、こういうふう生きてい
るんだ」ということを語れるよ
うになりたいと思います。

メンター メンターになってから、

新入社員を意識するようになりま

した。

以前は、新入社員が入っても誰

かが面倒を見るだろうと思ってい
ましたし、何かを伝えようとか教
えようとはあまり思わなかったん
です。

しかし、最近では意識が変わり、
新入社員に対して（メンティ以外で

も、声をかけるようになりました。

会社概要

京セラコミュニケーションシステム株式会社

- 設立：平成7年9月22日
- 資本金：4億8,589万円
- 売上高：515億6,400万円(2002年度)
- 社員数：1,184名(平成15年6月末現在)
- 事業内容：ITアウトソーシング事業・

ITソリューション事業・IPサービス事業・
ITプラネットフォーム事業・IT商品事業・
通信エンジニアリング事業・
経営コンサルティング事業他

- 本社：〒612-8450
京都市伏見区竹田烏羽殿町6(京セラ本社ビル内)
TEL.075-623-0311(代)
URL <http://www.kccs.co.jp/>