

ベンチャー企業が急成長していく際に大きな落とし穴となるのが「組織づくり」です。高い商品力や営業力といった組織としての能力は、短期的には自立できますし、また組織運営において大きな力にはなりますが、組織力を継続していく推進力にはなりません。

このような環境での組織づくりには、次の3つのポイントが重要です。

1つ目は、離職率を下げる仕組みが組み込まれていることです。

人が定着しない組織は多くのロス(損失)を生み出します。採用コストはもちろん、人が職場からいなくなることによる目に見えないマイナスのエネルギーなど、損失は計り知れません。

2つ目は、組織の理念(ミッション)や価値(バリュー)が浸透する仕組みが内在されていることです。知識やスキルレベルは、常に刷新され、それに伴い新しい内容を学ばなければなりません。ですが、そのことに振り回され過ぎる傾向が強くなっています。小手先の内容ではなく、組織の大きな方向性(理念)や大切にしている信条(価値)を理解して仕事に取り組みることが望まれます。

これは、各社員が、「生き方」のよりどころになる思想(コンセプト)を持って仕事をするようにによって、一人一人

## ベンチャーに最適な「メンター制度」に注目

が、能力や意欲を高めることができるからです。また、同時に、社員間の相乗効果を生み出すことが容易にできる素地をつくるためでもあります。

3つ目は、メンタルヘルスの対策が講じられていることです。現在、多くの職場で、仕事の内容や人間関係の問題による精神的なストレスで悩む人が増えています。

考えられる要因としては、経営環境の変化のスピードの加速化、人間関係の希薄化、業務に必要な知識・スキルの多様化と変化などがあげられますが、これらは、特にベンチャー企業にとっては、避け難い問題です。

組織がこの問題を抱えだすと、その解決に大きなエネルギーを要すると同時に、多大なエネルギー損失になります。

では、前述の3つのポイントをすべて網羅し、解決してくれる組織づくりは存在するのでしょうか。もちろん1つの制度だけではありませんが、この時代に合った方法論が存在します。それが、「メンター制度」です。

同制度は、社内で支援する社員と支援される社員とがペアをつくり、一定期間ルールにのっとりて共に課題達成や問題解決に取り組む仕組みです。欧米では一般的な制度として普及しています。日本ではまだ知られていないようです。

しかし、同制度の導入によって、離職率を劇的に下げた企業や組織目標の達成に役立てた企業などが最近多く出て注目を浴びています。

コストをかけずに組織内で構築できるコストのかからない方法としても、同制度はベンチャー企業にとって最適とされます。(大野雅之)



《おおの・まさゆき》日本の大学で教育学専攻後、渡米。州立オレゴン大学大学院修了。海外の教育機関や教育プログラム実践者を訪問し、グローバルな

教育モデルを模索。東洋と西洋を統合するホリスティック教育を研究・開発。現在、統合共育研究所所長。企業の人材教育の分野でモチベーションを高める独自の手法を開発。多くの企業向けにメンター制度の導入コンサルティングの実績を持つ。