



社長のための 経営雑学

新しい時代を切り拓く実践経営情報紙

第212号

平成 29年 4月 27日(木)

発行 久保総合会計事務所

〒536-0006

大阪市城東区野江4丁目11番6号

TEL (06) 6930-6388

FAX (06) 6930-6389

社長や執行役員を若手社員が教育する!? 資生堂「リバースマンター制度」導入の狙い

新年度を迎えたこの時期、マネジメント層は新入社員やチームの新メンバーへの教育に腐心する。では、マネジメント層はどうやって学べばいいのだろうか。とりわけ、役員クラスは難しい。外部の研修やセミナーに頼らざるを得ないだろう。外部の研修は、プロがカリキュラムを組んでおり内容は充実しているが、自社にフィットした内容を学ぶのは難しい。そして、身につけたスキルを試すのはどうしても“ぶっつけ本番”になる。

そうした課題をクリアする試みを資生堂がスタートした。社長を始め執行役員までの役職者約20名に、一人ひとりメンターをつける「リバースマンター制度」を導入したのだ。メンターを務めるのは20～30代の若手社員。つまり「若手社員が社長を教育する」状況が生まれた。若手社員が教えるのは、スマートフォンやSNSの使い方など。役員たちは、学んだ内容を担当部門で活用しなければならない。まさに、立場が逆になったメンター制度というわけだ。若手社員はコミュニケーションスキルが磨けるとともに、経営層と接することで自らの会社のことをより深く知ることができる。役員たちも、若手の好みや行動を理解することで商品マーケティングに応用できるほか、その立場になると滅多に体験できない「教えられる」立場になることで、マネジメントスキルをさらに高められるだろう。