

## 会員の広場



### リバースメンタリング

川渡 秀一（東京）

最近リバースメンタリングの記事を目にしました。従来のメンタリングは年長者・先輩社員がその経験を基に若者・新入社員を教育する事を意味するが、リバースメンタリングとは文字どおりその逆です。すなわち若者・新入社員がシニアの管理者エグゼクティブに

教えるというものです。GEの元CEOジャックウェルチが、自分を含めたエグゼクティブがインターネットを使いこなせるよう研修に取り入れたのが始めと言われます。ここ10年来、特に米国では、多くの企業で経営手法の一つとして広く採用され定着してきているそうです。その背景にはIT技術の進歩、ミレニウム世代（21世紀初頭生まれの世代）が社会の中核の勢力、最大の労働人口層を構成するに至ったという事情があるようです。シニアの管理者やエグゼクティブは、デジタルネイティブでIT技術を自由に駆使する彼等から新しい技術を効率よく学ぶと同時にその考えを理解しマーケティング、経営にも生かそうという側面もあると言われています。

現在日本でも米国と同様に急速なIT技術の進歩、インターネットの普及が社会生活、企業経営に大きな影響を与えています。現実には新しい技術の知識や理解度にはジェネレーション間で大きな差があります。効率的な経営を行う為には管理者・経営者にもこの分野についての知識が必要で、そのギャップを埋める対策が求められます。シニア社員が自分自身で知識の習得に努めたり、必要に応じて若い社員に聞くやり方を超えて、若い社員がメンターになり、シニア管理者に継続的にIT、インターネットの技術を教えて行くリバースメンタリングの考え方は有効に思えます。この考えを制度化し上手く活用できればシニア管理者は効率的に技術知識を習得で

きるだけでなく、その過程で若い世代の考えを肌で理解して適切なマネジメントにつながることも期待できます。同時に教える側の若者のコミュニケーション能力も磨くチャンスになるはず。現在日本でも一部の企業がリバースメンタリングの制度を導入しているようですが、今後導入する企業は増えると思えます。その際大事な事は、自由にものを言える企業風土がある事、学ぶ側も教える側も謙虚な気持ちで柔軟な態度でこの制度を受け入れる姿勢でしょう。

私自身も毎日スマホを手放せない生活を送っていますが、もっと効果的に使いこなし、世界を広げるためにも若いメンターを探さなければと考えている次第です。