

MENTORING NEWS

Vol.6

大阪大学大学院工学研究科環境・エネルギー工学専攻
 文部科学省「魅力ある大学院教育」イニシアティブ
 「実践力向上のメンター制とPBリーダー養成」プログラム事務局
 TEL&FAX 06-6879-7720 URL <http://www.ou-mentor.com>

環境・エネルギー工学専攻では、将来の日本を背負って立つ若手技術者を産学連携で育成することを目指した「実践力向上のメンター制とPBリーダー養成」プログラムを展開しています。メンター制度では、大学院学生は、企業や研究機関に所属する社会人をメンターとして、論文、研究、そして将来のキャリアパス等に関する指導・助言を、1対1で受けています。PBリーダー（Project-based Leader）養成制度では、メンターが参画する研究プロジェクト等に学生自身も参加するチャンスを得て、より実践的にプロジェクト推進やマネジメントを学んでいます。その様子を伝え、メンタリング・プログラム（メンター制）に関する知識情報を提供・共有するべく発行しているのが「MENTORING NEWS」です。

CONTENTS

p.2	スペシャルインタビュー 「日本の若い技術者たちへの大きな期待」 ---	舘 糾 氏 元 (株)カネカ 相談役
p.7	体験記 -----	高田洋輔さん (M2 環境設計情報学領域)
p.6	メンターの目・企業の目 -----	東海明宏 氏 (独)産業技術総合研究所
p.9	メンターの目・企業の目 -----	本井敏雄 氏 兵庫県丹波県民局
p.10	連載 世界のメンタリング 「オーストラリアのメンタリング」 -----	渡辺かよ子教授 (愛知淑徳大学)

メンターの行動とは

メンターは、対話と交流の時間を定期的・継続的にとって、メンティの話を耳を傾け、メンティの求めに応じて助言・指導・支援を行います。こうしたメンタリングに、特有な「技法」があるわけではありません。メンターがメンティをキャリア的および心理・社会的にサポートするという、誠意と善意による「関係性」そのものに重要な意味があるのです。

キャリア的サポートとは、たとえば・・・

- 後見人となって支援する(スポンサーシップ)
- 上層部やパワーのある人に推薦する(推薦)
- 知識・スキル・態度を教える(訓練・コーチング)
- リスクからメンティを守る(保護)
- 挑戦しがいいのある仕事を与える(チャレンジ)

心理・社会的サポートとは、たとえば・・・

- モデルを示す(役割モデル)
- メンティを受け入れ尊重する(受容と確認)
- 心配や悩みごとの相談にのる(カウンセリング)
- 同時代人として交流する(友好)

お知らせ

- MENTORING NEWS 第1～6号は、メンター制Webサイト(<http://www.ou-mentor.com/>)でも公開中です。
- 1月17日(水)13:00～17:00 講演会「メンタリングが拓く技術者の未来～21世紀の技術者の養成・継続研鑽・キャリアパス形成に向けて」
 場所:大阪大学吹田キャンパス 附属図書館吹田分館 視聴覚ホール
 - 基調講演「プロジェクト・ベースド・ラーニングの最新動向とメンター制への期待」 大中 逸雄 氏 (大阪大学名誉教授)
 - 「ものづくりは人づくり、人づくりは自分づくり」 岡 俊成 氏 (ダイキン工業(株) 常務執行役員・生産技術担当役員)
 - 「メンタリング実施企業:実践取組み報告」 打田 浩明 氏 (日本ビューレット・パッカード(株) C&Iビジネスオペレーション本部)
 - パネルディスカッション
- 1月23日(火)18:00～21:00 「環境リスク管理のための人材養成」プログラム特別講演会
 場所:大阪大学中之島センター 10F 佐治敬三メモリアルホール
 - 「リスクマネジメントと企業戦略」 青井 倫一 氏 (慶應義塾大学大学院経営管理研究科 教授)
 - 「リコーにおける技術人材開発システム」 辰巳 進 氏 ((株)リコー グループ技術企画室 参与)
- 12月16日(土)経験の共有と交流を目的とした「懇談会」を開催しました。ご参加くださった皆様にこの場を借りて御礼申し上げます。

事務局からのお願い

- メンティを希望、あるいは興味をお持ちでしたら、気軽に事務局までお問い合わせください。
- どんな小さなことでも構いませんから、疑問・質問・不安などがございましたら、いつでも事務局までご連絡ください。
 (中島) knakajima@see.eng.osaka-u.ac.jp

“共生”と“倫理観”を忘れずに 世界に羽ばたく日本の若い技術者たちへの大きな期待

館 糾 (たち ただす) 氏 元(株)カネカ 相談役

技術者は技術の世界をストイックに追求すれば良いのかというと、そうではありません。モノもコトもそれらを生み出すシステムも高度化・複雑化している昨今、より良い未来、持続可能な社会の実現に向けて、今、私たちがなすべきことは、多分野の英知の融合です。ボーダレスな時代だからこそ、技術者は異分野の知識・人材との積極的な連携による協業をグローバルに志向すべきなのです。

この度、元(株)カネカ相談役の館 糾 氏に、ご多忙の合間を縫ってお時間を頂戴し、80余年の人生と半世紀以上の技術者としての経験から、技術者教育に必要とされること、将来の日本の技術者に期待することなどをうかがうことができました。示唆に富んだ貴重なお話・ご意見をお届けします。

聞き手 : 中島薫(環境・エネルギー工学専攻)

世界に目を向けよう

まずは、ご自身の技術者としての原点をお聞かせいただけますか？

私は、京都大学農学部を卒業した1950年、当時世界の繊維会社である鐘紡(鐘淵紡績(株)/現 カネボウ(株))から分社した鐘淵化学工業(株)(現 (株)カネカ)の第1期生として入社しました。1971年に同社取締役、1989年には初の技術系代表取締役社長に就任しました。

私は旧制高校出身なのですが、その当時に大きな影響を受けた先生がいます。三輪先生です。先生は私に、触媒に関する先端の論文や書籍を読む機会を与えてくれました。限られた情報にすら到達が困難な時代でしたから、そうした文献に触れることは、普通は皆無。こんな研究もあるのか、この着想はおもしろい、などと夢中で読んだことを覚えています。思えばあれが、その後今に至るまで“技術開発”に心骨を注いできた技術者としての私の原点で、科学への志や夢が養われた瞬間でした。

さて、カネカは学卒入社でしたので、「技術者としての専門性を持つ」と発起し、1958年、スタートしたばかりの技術士の資格試験((社)日本技術士会)に臨みました。後で聞いた話ですが、なんと、その部門では同年の最高成績での資格取得とのことでした(笑)。日本技術士会では、2001年に技術士CPD(継続教育)をスタートさせています。2004年には科学技術創造立国の実現に向けて「技術士ビジョン21」を策定、それまで“継続教育”としていたCPDを“継続研鑽”としたことで、技術者資格の国際的整合性が一段と進みました。

一方、先頃ベトナムのハノイでAPEC2006閣僚会議が開催さ

れましたが、APEC(Asia-Pacific Economic Cooperation: アジア太平洋経済協力)は1989年に発足、1995年には大阪会合が開かれました。その折、実はオーストラリアから、技術者制度をAPECで共通化しよう、という提案がありました。欧米諸国はすでに、先進国だけでなく開発途上国をも巻き込んで、自国を超えて海外でも通用する技術者制度の整備を進めていました。しかし、この提案に、日本はすぐには対応しませんでした。その理由はここでは述べませんが、これを機に、漸く、日本でも技術者制度の国際化(国際標準化)の“準備”が始まったのです。

1999年、吉川弘之氏(現 JABEE最高顧問)を会長に、日本術者教育認定機構(JABEE: Japan Accreditation Board for Engineering Education)が設立されました。また、革新技術につながる研究開発と知的技術基盤整備を産学官の緊密な連携のもとに総合的・体系的な戦略として推進するべく、(財)化学技術戦略推進機構(JCII)も設立されました。私は発起人の一人ですが、同機構は工業標準化の指定検査機関の認可を受け、国際標準化推進の一翼を担っています。さらに、ISO(国際標準化機構)の現会長は日本人の田中正躬氏((社)日本化学工業協会副会長兼専務理事)ですね。国際標準化の動きが加速すると、私は大きな期待を寄せています。

日本には、技術を“世界基準”で評価するための物差が、残念ながら長らくありませんでした。技術の世界では特に、日本は“内向き”だったのです。大学も含めて教育・育成というものがすべてそうだったとも言えます。しかしお分かりのように、情報も人も金も国境を越えて動く現代社会、世界は経験のないほどのスピードで変化していますね。もはや“内向き”ではいられません。閉塞性は積極的に打破していく必要があるのです。

研究成果を長期的視点で見る姿勢と指標の必要性

大学教育というと、専門性の追求ですが...

大学や大学院といった高等教育では、ひたむきに勉強・研究に励んで専門分野についての知識を深めて専門性を高めることは、もちろん、非常に重要です。特に、私が技術者としての基礎を学び、まい進してきたキャッチアップ型の時代は、既成の枠の中でストイックに追求することが間違いなく奏功しました。そして今がある、と言っても過言ではありません。ところが、日本の大学の学生実験室を見たカナダの技術者資格の認定委員に、「このような学生実験室では国際資格を認定することはできない」と指摘されました。ハツとしましたね。学生こそ、刺激に乏しい閉鎖的な環境ではなく、先端の研究施設・研究環境が必要なのだと言うのです。そして、世界の技術や多様な分野の多彩な人材と触れ合いながら広い視野で物事を見る訓練を積むべきなのだ。

ところで、特に企業においては、先端研究の投資回収には長期視点が不可欠です。これが日本の技術発展の原動力でもあったのですが、近視眼的な成果主義に半ば盲目的に突き進んだことでこうした視点は随分失われてしまった感がありますね。先端研究はなかなか短期的成果を生みにくいので、金をドブに捨てているようなものだ、と見る経営陣もいるほどです。しかし、短期的成果に猛進することは、革新や発展の危機なのです。インキュベーションが奏功してITやバイオ産業の集積を実現した米国でさえも、危機が叫ばれています。ベンチャーは技術革新の担い手であり牽引力のひとつですが、ベンチャーキャピタルが短期的成果を重視するあまり、ベンチャーが育ちにくなってきたというのです。

今後、世界的な競争の中で新たに技術立国を目指すのであれば、研究成果を長期的視点でとらえる姿勢と指標を持つ必要があるでしょう。そういうことも、世界に目を向けていなければ気づかずにどんどん時間が過ぎてしまうんですよ。分からないままに過ぎてしまうことばかりなのです。その意味でもこれからの技術者は、広範囲にアンテナを張ること、多様な人材との接点を大切にすること、国際的な視点でものごとを俯瞰することなどが必要なのです。

専門性の追求とは、視野を狭めることとは意味が違います。逆に、広い視野がなければ専門分野を掘り下げていくことはできないと言えるでしょう。

世界に誇る技術の進展を支えた日本の強み、「QC」

日本の技術者に継承してほしいことはありますか？

米国GEを世界的企業に牽引した「シックスシグマ」は、優れた品質管理手法として有名ですね。後に日本でも紹介され、名だたる企業がこぞってこれを導入しました。実は、GEのシックスシグマは日本のQC(Quality Control)がお手本なのです。QCは日本で追求され、確立されたもの。日本企業はもともと品質管理が得意だったのです。米国ヒューレット・パッカード(HP社)もまた然り。同社は、日本での展開に際して横河電機(株)と提携して日本ヒューレット・パッカード(株)(日本HP)を設立したわけですが、日本HPにおける優れたQCをワールドワイド(グループ全体)に敷衍したのです。その後、HPグループは飛躍的な成長を遂げます。国際競争力に関する有名な「ヤングレポート」(1985年)は、当時のHP社社長J.A.ヤング氏を委員長とする産業競争力委員会によるものですが、同氏こそがHPグループにおけるQC推進のキーマンです。

日本のQCの教え方は、トップダウンではなくボトムアップなのです。この考え方をGEやHPは実行したわけです。日本の文化を米国に持ち込んだと言えます。

(財)日本科学技術連盟による「デミング賞」は、TQM(Total Quality Management)によって顕著な業績向上を成し遂げた企業が厳正に審査され、授与されるものですが、受賞を逃した中にも数多くの好事例があり、各社の取り組みがハイレベルであることがうかがえます。この、「デミング賞」の創設者であるW・エドワーズ・デミング博士の名も、日本で有名になって後、米国で有名になったのです。

QCが真っ先に挙がるとは意外でした。

正に、日本の得意技であり長所なのですが、日本企業や日本の技術者たちに「これ(QC)が強さだ」という認識が薄いように思えて残念でたまりません。QCは、日本にとっての世界的な“強み”ですが、前述のように、内向きだとそれに気づきません。世界に目を向けてこそ、これが“強さ”の源泉になり得るという認識が生まれるのです。

日本はアジアの中でいち早く近代化を遂げました。それを支えたQCノウハウをアジアに、そして世界に輸出していくべきでしょう。その時に肝に銘じておかななくてはいけないことは、日本では当然のこと(慣習)であってもその国では通用しないことが

多々あるということです。法律、商慣習、知財管理、国民性などを知らないことが大きなリスクになります。

例えば、QCは一夜にして成るものではありません。技術者・技能者に脈々と受け継がれ、研ぎ澄まされてきたわけです。日本では、上司が部下に教えたり、同僚同士が教え合ったりすることは当たり前でしょう？ 島国であった歴史的背景もあるのでしょうが、技術の伝承やノウハウの共有、つまり、上下左右で“教える”ことをいとわない国民性があるとされます。「部下にノウハウを教えたなら自分が追いやられてしまうから教えない」とか“教わる”ものではない」という発想の国も少なくありませんが、それではQCはままなりません。“教え、教え合う”は日本の文化であり技術伝承の強み。これを活かして、“教え、教え合う”ことをベースにした人材育成・技術伝承のモデルを示すべきです。

極論だと言われそうですが、私は、若い人は開発途上国でのボランティアなどを義務化したらどうかと思っているほどです。先進国は、先進国の論理で開発途上国に技術協力を行いがちなのですよ。なぜ、途上国が環境悪化を省みずに経済成長を一途に追求するのか。開発途上国の文化や生活の現状を肌身に感じる体験をしておくべきではないかと思うのです。

日本のリードに世界も注目

特にアジアにおいて、日本が技術の点でリーダーシップを發揮すべき分野は？

日本の省エネ・省資源における技術やノウハウは、世界をリードするものですし、その達成度は抜きん出ていると言えるでしょう。真剣に取り組んできた結果であり、まさに世界に誇るべき日本の“強み”です。このテーマが、今や一国で取り組むテーマではなくなっているというのは周知のことですから、リーダーシップを發揮して、丁寧に技術支援にあたってほしいですね。例えば、日本における酸性雨の原因物質の30%は中国由来だとも言われています。その中国は今、河川の水質を始めとする水の問題も抱えていますね。北京周辺の急激な砂漠化も危惧されていることのひとつで、北京郊外、中心部から約40Km地点まで乾燥地帯が迫ってきているとも言われています。黄河の漁獲量は、乱獲の影響もあり、1960年代の10分の1になってしまいました。省エネは、なんとかアジアに定着させたいと思うのです。

また、日本は世界に先駆けて少子高齢社会に突入しています。これも世界にモデルを提示すべきことですよ。隣国の中国

も少子高齢化が進んでいます。日本がモデルを提示できること、提示を期待されていることは山ほどあるでしょう。

工学分野では、例えば、ノーベル賞を取れるかどうかで研究や人材の良し悪しを判断しようとする傾向もありますが、そうした賞は、単なる「結果」に過ぎません。受賞の前に日本の優れた技術者として成すべき(目指すべき)大切なことがあるのです。まずはアジアでの“共生”を目指して技術面でのリーダーシップを發揮してほしいと思います。重要なのは、有能な人材がいかにか夢を持って研究や開発に励めるかということ。結果はその後についてきます。この“夢”や夢を持った技術系人材が、昨今の日本には、諸外国に比べて少ないように思うのです。

“共生”をキーワードに技術革新に挑む

私は、終戦の年、実は長崎に居ました。8月1日にたまたま実家(京都)に帰されましてね、九死に一生を得ました。長崎の原爆の悲劇はとても身近なのです。原爆は非道。あってはなりません。しかし、エネルギーとしての原子力は別です。最も環境に優しいエネルギーのひとつなのです。日本は、世界唯一の被爆国であり、かつ、省エネ・省資源を実現している国だからこそ、原子力について国民と適切に、そして丁寧にコミュニケーションを図って理解を促進することや、原子力エネルギーの技術開発に真摯に取り組むことは、使命だと思います。この分野で世界をリードするだけでなく持続可能な社会のグローバルスタンダードを築いていくことは、日本が担うべき役割、日本だからこそ担える役目なのです。

技術開発・研究をリードすると一口に言っても、イメージする方向性が十人十色ではないでしょうか？

そのときのコンセプトの根幹は、間違いなく“共生”です。人と人、企業と企業、国と国、地球と人...すべてに当てはまります。例えば、科学技術開発や研究というと産業界では大企業をイメージしがちですよ。でも、明言しますが、持っている技術の優位性は会社規模の大小ではありません。1社で抱え込もうとするのではなく、共生の理念のもとに知を結集して、技術を核に産業集積を試みるべきではないでしょうか。

日本では、地域の産業集積力がまだまだ弱いと言えます。それでも例えば、再生医療は関西地区に先端的研究施設が集まり、世界的な技術集積が叶いそうです。しかし残念ながら関西の企

業や人材は、どうも東京を志向しがちです。もっと地元関西に軸足を置いて、産業を興すべく協業してほしいと、常々思っています。関西には関西の文化、風土があり、それを活かしていくべきですし、そのためには“地元(自分が軸足を置く地域)に誇りを持つ技術系人材”を育成する必要があります。

先にも述べたように、私が技術者として学び育ってきた時代は、経済も科学技術も欧米諸国を目標にしたキャッチアップ型の時代でした。今は、世界に向けて日本から科学技術を発信する時代です。とりわけ環境・エネルギーの分野では、アジアやBRICsにおいて技術開発を積極的に牽引することが期待されています。技術流出とネガティブにとらえて技術の囲い込みに精力を傾けるのではなく、日本だからこそ、“教える”文化を活かして、未来に向けて“共生”の視点で科学技術の発展に努めるべきなのです。是非、異分野のいろいろな人が一緒になって持続可能な社会を目指してほしいですね。そして、“共生”の新しい技術振興スキームのグローバルスタンダードの確立を目指してほしいと思います。

技術者のたまご達、起業家たちに夢を託す...未来への期待

大学における人材育成、産学連携での人材育成について一言お願いします。

繰り返しますが、大学には、ノーベル賞を何人出したかや科学誌『Nature(ネイチャー)』に何人取り上げられたかを競う嫌いがありますが、どうか、有能な人材の育成や夢を持った人材の育成で競っていただきたいです。

グリーン・ケミストリー(GC:Green Chemistry)が今、米国で急伸しています。大手企業は軒並みこの概念を経営に採り入れています。日本でもその機運が高まりつつあります。このGCですら、最初から多くの賛同を得ていたわけではありません。日本ではGCを和訳することから始まりました。すべては、“訳の分からないこと”への興味や夢から始まるのです。学生が“訳の分からないこと”に志を持って取り組めるよう、学生を支えてほしいのです。日本は今、GCを超える概念としてグリーン・サステナブル・ケミストリー(GSC:Green & Sustainable Chemistry)を提唱し、世界に発信しています(資料)。嶋本伸雄教授(国立遺伝学研究所)が世界で初めて提唱したナノバイオも注目です。関西地区ではバイオメディカル分野を中心とした新しい研究開発拠点として彩都(さいと)ライフサイエンスパークが登場し、先端研究のための大規模施設が建設されつつあります。大事なのはそこで“なに”をやるかで、その“なに”は若い人たちの夢に託したいのです。

課題はなんですか？

大学に是非ともカバーしていただきたいのは、工業倫理や構想力です。日本が技術において世界をリードしていくのに重要なキーワードとして、「倫理観」を挙げたいと思います。米国ではすでに工業倫理を学ぶことが一般化されています。しかし、日本では技術者が倫理を学ぶ機会が規定されていません。技術を学び、研究する過程で、人間として倫理観を養うことが重要です。倫理観とは何か。すなわち、持続可能な社会に向けた“謙虚さ”、です。地球ができて45億年。資源枯渇をはじめ、生存が脅かされるなど、地球環境は危機に直面しています。わずかな

<資料> グリーン・サステナブル ケミストリー(略称:GSC)とは

出所:GSCネットワークWebサイト URL <http://www.gscn.net/>

GSC活動とは

化学に関わる者が自らの社会的責任を自覚し、化学技術の革新を通して“人と環境の健康・安全”を目指し、持続可能な社会の実現に貢献していくことを目的とした世界的な活動

GSCの理念

化学に係わるものは自らの社会的責任を自覚し、化学技術の革新を通して“人と環境の健康・安全”を目指し、持続可能な社会の実現に貢献する

GSCの定義

製品設計、原料選択、製造方法、使用方法、リサイクルなど製品の全ライフサイクルを見通した技術革新により、“人と環境の健康・安全”、“省資源・省エネルギー”などを実現する化学技術

GSCの行動指針

- (1) 製品の全ライフサイクルを見通して、「人と環境の健康・安全」を最重要視して経済効率の高い製品の設計・製造方法の確立を目指す。
- (2) 副生成物や排出物の低減、リサイクルおよび環境浄化などに貢献する製品・技術を開発する。
- (3) 資源・エネルギーの消費低減、および資源の循環的利用を実現する。
- (4) 枯渇性資源への依存度を低減し、再生可能資源の積極的使用と再生利用を推進する。
- (5) 産学官、業際・学際および国際連携を積極的に推進する。
- (6) 社会の信頼性を高めるために情報の収集・開示および対話に積極的に取り組む。
- (7) GSC理念を浸透させるために教育・啓発活動に積極的に取り組む。

GSCネットワークとは、20を超える化学系の学会・団体および国立研究所により、2000年3月に設立された任意団体

資源で豊かに生きるためには、命をいただいている、という謙虚さを、是非とも忘れないでほしいと思います。

他方、昨今の企業・組織は、アナログ発想のできる人材を切望しています。全体を掴む力、全体を構想する力、点をつないで線にしてそれを面にする力、大きく絵を描ける力です。

先に述べたように、旧制高校の学生だった頃に先生が所蔵している触媒に関する本を読ませてもらったあの時は、嬉しかったですよ。内容は難しいし、触媒の道と決めていたわけでもなかったのですが、自分で手に入れられる本ではないから一生懸命読む。そこに、エポックメイキングな発見もありました。このように、今まで否定されていたり、注目されずに見過ごされていた技術も、環境や社会の変化により肯定化されること、急激に前進することがあります。そのターニングポイントは、一人よりも二人、二人よりも三人でさまざまな角度から観察すれば、一層的確に感じ取れるはずですよ。異質な人材が集まって多方面から専門情報を提供し合うのです。換言すれば、英知の結集。そ

れを“構想する”。まさしく、“サイエンスは複合”なのです。

そして、もう一度言いますが、若い人は、ぜひ、“夢”を持ってください。研究というのは、まさに“継続は力なり”です。この“夢”が、きっと、継続の原動力になりますから。上司から研究のストップがかかっても簡単には諦めないぐらいの気概がほしいですね(笑)。ただ、専門性という聞こえはいいのですが、実は狭容性と表裏一体です。大学における技術研究活動は専門性を磨くプロセスだと言えますが、幅広い視野でチャレンジすることが重要だということを肝に銘じておく必要があります。

このところ、関西でもアリーステージへの投資が活発化してきています。「志(こころざし)ファンド」「ひょうごエンジェルファンド」「魁(さきがけ)」「大阪エンジェルファンド」「棧(かけはし)」などが相次いで登場しました。大学内起業家を支援する枠組みも全国に登場し始めています。こうした動きによってベンチャー育成に拍車がかかったらいいと思います。

ありがとうございました。

プロフィール

たち ただす
館 糾 氏

1950年京都大学農学部卒業、鐘淵化学工業(株)(現(株)カネカ)入社。1971年同社取締役、1989年代表取締役社長に就任。初の技術系社長として技術研究開発の強化や積極的な海外戦略を展開。1994年代表取締役会長、1999年相談役。化学工学会、近畿化学協会、日本化学会の会長、(社)クラブ関西理事長、関西経済連合会常任理事、大阪工業会副会長、関西工学教育協会会長、などを歴任。(財)化学技術戦略推進機構(JCII)発起人であり、後に会長を務める。1995年にはベルギー王国より王冠勲章コマンドール章を受章。現在、日本イスラエル商工会議所関西本部理事長。また、母校京都大学の卒業生のネットワーク化にも尽力。大阪京大クラブの会長を務めるほか、2006年11月には学部ごとの同窓会組織を束ねた京都大学同窓会が設立されたが、その役員にも任命されている。同窓会の設立には、学内外から大きな期待が寄せられている。京都大学が法人化移行時には外部評価委員も務めた。また、会長を務めた(社)近畿化学協会(1919年創立)では近年、化学技術アドバイザー制度をスタートさせている。氏の志が実を結び、技術人材タンクとして、退官した教員や企業をリタイヤした人材などの専門家のネットワーク化が実現した。同協会では、関西圏の工学系専門家の連携により工学倫理の書籍「技術者による実践的工学倫理 - 先人の知恵と戦いから学ぶ」も刊行している(2006年)。さらに、大阪国際サイエンスクラブの経営者級の技術サロンの世話役も務め、技術者のネットワーク化と技術伝承・技術者育成に力を注ぐ。



経験者としてのアドバイス、第三者としてのアドバイス ～メンター制度で感じた大きな魅力

環境共生型のまちづくりプロジェクトに参画

私の専門は、建物のみならずその周辺の環境も含めて統合的に設計する環境デザインであり、デザインの関係者は多岐に渡ります。その中で行政が果たす役割は非常に大きく、行政といかにコラボレーション(協調)するかが最適なデザインをする秘訣だとも言えます。

現在、研究の一環で、滋賀県近江八幡市にて民間企業が事業主体として推進する環境共生型のまちづくりプロジェクト「小舟木エコ村プロジェクト」に参画しています。私が実際に担当させて頂いているのは、起工式で関係者にビジョンを紹介するための映像を製作しています。

このプロジェクトにおいても、やはり、行政の果たす役割は非常に重要です。当プロジェクトは、“環境共生”がセールスポイントの住宅地開発であり、新しい取り組みも多いのですが、新しいということは既存事例がないということであり、行政にとっても解釈が難しく、許可をしづらいという問題があります。そういった中で、計画案がいかに魅力的かということをも具体的に示す必要があります。その一環で行政との協議の中で、言葉だけではなくコンピューターグラフィックス等により計画の可視化された映像を使用することもあります。私も社員の方も、その新しい取り組みがいかに魅力的であるかということ伝えるために、綺麗なところばかりを見せがちです。兵庫県の社会基盤整備のキーマンであるメンターは、自らの行政での経験を基に「水道や

ガスなどのインフラはどうなっているか」「道路舗装はどうなっているのか」等、行政の方が気にするところを次々と指摘して下さいました。行政で長年経験を重ねてきたからこそできるアドバイスだと思います。行政で長年経験を重ねてきたからこそできるアドバイスだと思います。



高田さんのメンター。兵庫県の社会基盤整備の要職を担っている。

第三者のアドバイスの重要性

映像製作は、事業を推進する民間企業の社員の方と細かく協議しつつ、指導教官にアドバイスを頂きながら進めています。私の指導教官も含め、社員の方も、それぞれ自分の立場があるため、指摘しにくいこともあると思います。そのような状況下で、まったく利害関係の無いメンターから頂ける率直な意見は何よりも貴重で、狭くなりかけていた視野を広くしてくれます。指導教官のアドバイスはもちろん大事ですが、長い間同じ環境で指導を受けていると、ついつい思考方法が指導教官色に染まってしまうこともあるかと思います。そのような時に、メンターの忌憚りの無い、時には厳しくも冷静な意見を聞くことで、思考に柔軟性が生まれたかと思っています。ここに第三者としてのアドバイスのありがたみを感じました。

そして何よりも、メンターの人間性に触れること、これが一番の勉強となっています。職場での明るい立ち振る舞いを実際に拝見し、指導者のあるべき姿を考えさせられました。不定期でのメンタリングのアポイントメントにも嫌な顔せず、時にはメンターから明るく声をかけて下さる、そんな人間としての器の大きさを見習いたい、と痛感しております。



高田 洋輔 M2
環境・エネルギー工学専攻
環境設計情報学領域



現在開発中の滋賀県近江八幡市の小舟木エコ村プロジェクト 鳥瞰イメージ

企業人、組織人、研究者、そして人生の先輩であるメンターの方々に、ビジネス&研究視点や姿勢、技術系人材の育成への期待・ご意見などを率直に語っていただく、「メンターの目・企業目」。1999年の米国で“メンター”の言葉に出会ったという東海明宏氏((独)産業技術総合研究所)。現在、産業技術のリスク評価の推進という重要なテーマに臨むにあたり感じているメンター(メンター制)の役割・意義について語っていただきました。



とうかい あきひろ
東海 明宏 氏

(独)産業技術総合研究所 化学物質リスク管理研究センター
水圏環境評価チーム長

1988年 大阪大学大学院工学研究科環境工学専攻博士課程修了(工学博士)。5つの大学での勤務を経て、現在、(独)産業技術総合研究所 水圏環境評価チーム長、日本リスク研究学会 副会長。リスク評価・管理の実務と研究開発に従事。リスク評価管理技術研究開発のグランドデザインを手掛ける。

日本の命運を握る産業技術のリスク評価

産業技術のリスク評価

本来、政府による規制はシビルミニマムを決めるものであり、それを越える水準で生産活動をするための仕組みが自主管理といえよう。自主管理のためには、生産工程(廃棄を含めた)製品のリスク評価・管理が必要であり、これまでの、その役割を官に依存してきた体質からの脱却が求められている。企業自らがリスク評価・管理のもとで生産活動をしていく時代となった。

リスク評価は、単なる技術文書の作成ではない。規制側、それを受ける側、そしてそれを取り巻く関係者に対する『助言』とならねばならない。利害の異なる関係者を納得させるには、あらためて、それを作る人をいかに創るかの視点を大事にしたい。

メンターの風景

私が初めてメンターという言葉を知ったのは、今から13年前、1993年秋のことである。当時、米国のカーネギーメロン大学に滞在しており、教官を対象としたセミナーに参加したときにこの言葉を知った。このセミナーは、学生・大学院生が抱え込んだ問題を相談に乗りながらいかにして解決したか、その経験を語り合う場であった。メンターという聞き慣れないことばに新鮮な響きを感じた。文字通り、「それに生活を捧げている」と表現できるような教官が居られたことが、メンターの風景として記憶に残っている。その方は、自宅も含め、常に学生に対してド

アを開ける、ということを実践されていた。このような行動を教官に取らしめる力が、「メンター」という言葉には込められているのだと思う。

コーチング

現在、公的研究機関では、研究員同士がお互いにコーチし合うという場面が多い。このような場合、共通の目標に向かって、それぞれの得意分野や受けてきた教育・経験を共有し合うことが大事である。しかし、容易に共有にまでは至らない。共有に至る過程において必要と思うことが、3つある。“尊重”、“受諾”、そして“場”である。

尊重とは、互いの受けた教育、仕事の成果を尊重し合うことである。または、意義を認めると言い換えてもよい。互いに批判的な議論は、必要ではあるが、別の場を設ければよい。

受諾とは、双方の仕事の枠組み・方法・成果を受け入れることである。この点でも、つい批判的になりがちであるが、ほんの一点でも、自分が手掛けていないことがあればそれを受諾することが、知識や経験を提供する側にとっても受け入れる側にとってもプラスになるだろう。

場とは、以上のコミュニケーションの姿を、参加を望む人がいれば拒まない、すなわち第三者が見ている場で行うことである。このような場のしつらいが、形式的ではあるが、意外と重要である。こうして、

互いの経験を共有し合うことが可能となる。経験の共有が、1+1が2以上の成果を生むための素地となる。

メンターに学ぶ

私が、職場でのコミュニケーションにおいて日頃気に掛けていることは、このようになど平凡なことである。しかしながら、公的研究機関に求められるミッションは、問題解決のための知識・技術の統合プロジェクトがほとんどであるため、個が全体を支配することは、極めて稀にしかあり得ない。ただし個々のメンバーが、それぞれ全体を把握していなければ、そのプロジェクトは顔のないものになってしまう。メンターは、その語源のとおり、前提として、経験者が導く・引き出す、といった行為を必要とするが、コーチングは、むしろ関係者間のチャンネルを通じた自己発見過程とも言い換えられる。日本の国際的役割は、リスク管理を内蔵した産業技術システムの品質によるとすれば、その命運は、メンターとコーチングを通じた人的資本の維持に尽きるといってよい。

当時、学内では、日本の成功から学ぶセミナーが、ビジネススクールを中心に頻繁に開催されていた。その案内のピラには、日の丸のバックに、漢字の「改革」や「KAIZEN」といった文字が躍っていた。当時の日本に学ぼうとする風景があった。

成熟した大人にとって、異なる世代との継続的な接触・交流であるメンターとしての経験は、大人としての役割を再認識する重要な機会であると言われています。本井敏雄氏(兵庫県丹波県民局)は、メンターとしてメンティとコミュニケーションを図ることを通して得ているという、“メンティからも刺激を受け、メンティとともにメンターも育つ”という実感を語ってくださいました。メンタリングの根源的な意義とも言える、奥深いコメントです。



もとい としお
本井 敏雄 氏

兵庫県 丹波県民局 県土整備部長兼柏原土木事務所長

1951年大阪府生まれ

1977年大阪大学大学院工学研究科土木工学専攻修了。同年、兵庫県採用となり、道路建設課、関西国際空港(株)、空港整備課、技術企画課等を経て、2006年より現職。

2005年大阪大学大学院博士後期過程単位取得退学

社会基盤整備におけるコミュニケーションの大切さ

信頼の確立とコミュニケーション

私たち行政の人間が、工事に関する説明会や用地交渉のために地元に出向いた際に、その工事とは全く関係のない過去の工事について「いつまで工事やとるんや」「ちっとも言うこと聞いてくれへん」などという罵声にも近い苦情や要望を聞くことがよくあります。工事説明や用地交渉以前に、過去の工事について行政が工期をちゃんと説明してこなかったり、地元の方とのなんらかの行き違いなどが原因かと思えます。この段階では、行政に対する信頼は「ゼロ」と言わざるをえません。公共事業にまつわる談合や汚職といったネガティブな報道が多い中で、社会基盤整備の現場でも、行政に対する信頼を得ることが最も重要な課題になっています。

自分の考えや立場を相手にわかってもらうには、なんらかのコミュニケーションが必要となりますが、私たちは、この「コミュニケーションが必要で大切だ」ということにあまり気がついていなかったのではないかと反省しています。世の中、家族・夫婦間に始まって、学校教育現場、地域社会、職場、果ては国家間の争点の解決に至るまで、およそ人間社会はコミュニケーションによって成り立っている(所詮、人間はひとりでは生きていけない)わけですから、社会基盤整備を進める上で、分かりやすい情報の発信、交換、共有によって関係者の正しい理解を得るための

コミュニケーションが大切なことは火を見るより明らかです。況や、信頼確立のためをや、です。

情報の整備と表現

こうして私は、行政に身を置く者として、よりよいコミュニケーションのための情報の整備や表現のあり方について勉強したく思い、環境工学科(故笹田剛史名誉教授)の門を叩きました。現在、社会基盤整備の構想・計画という初期段階から3次元のコンピュータグラフィックスにより情報整備することやその表現について勉強を続けています。罵声に近い苦情ができるだけ出ないように、必要な社会基盤整備が円滑に行えるよう、行政として信頼を確立しつつ、よりよいコミュニケーションを実現していきたいと思っています。

そんな私が、なぜかメンターになって、メンティと一緒にプロジェクトに関する情報の整備や表現(CGやVR)について考えているところです(写真)。

ハンサムで英語が得意なナイスガイのメンティから最新の技術を教えてもらった



作成したCGの例

り、特徴のあるプロジェクトの内容を紹介してもらったりと、いろいろ刺激を受けています。

私からは、彼の研究の方向や内容できるだけ客観的に見て、社会人としてという先輩としてという組織の人間としてというか、つまりは偉そうに意見や提案を言っています。その時のポイントは、プロジェクトに関する情報がいかに相手の立場にたった分かりやすい表現になっているか、です。

しかし、「相手の立場」とはどういう立場か、「分かりやすい」とはどういうことかなどは常に自問自答のネタであり、また永遠の課題のようにも思え、その解決策を考えることが、メンティとともにメンターも育つ共通の目標のようになっていきます。メンティさん、ありがとう。



プロジェクト現地にメンティと



研究室にてメンティと

オーストラリアにおけるメンタリング

メンタリングの研究者である渡辺かよ子教授(愛知淑徳大学)による連載、「世界のメンタリング」。第6回は、オーストラリアにおけるメンタリングの発展経緯と現況をご紹介します。オーストラリアのメンタリング運動は、民間と政府の両輪によって1990年代から現在に至る20年足らずの間に興隆もたらされた。特に、青少年支援を目的に各省が独自に展開してきたメンタリング・プログラムは、それぞれ興味深い。近年は、第三者機関による評価も行われており、その成果が客観的に確認されつつあるという。

全体動向

青少年支援の補完を目的に

今日の世界のメンタリング運動の中心は米国にあり、その影響は各国に広がっている。米国ならびに各国のメンタリング・プログラムの成果を精査しながら、オーストラリアは自国に適したメンタリング運動を展開している。

オーストラリアのメンタリング運動が本格的に興隆した1990年代には、国際化の進展による不確実性とその国内・地域経済への影響、女性と男性の仕事と家族役割の変化、旧来の地域コミュニティによって提供されていた安定性の崩壊を背景に、青少年問題が顕在化していた。1990年代当時、深刻化する青少年問題への対応として興隆してきたオーストラリア各地におけるメンタリング・プログラムの論拠は、他の西欧諸国と同様、オーストラリアの青少年が、子どもから大人として独り立ちする際に遭遇している種々の困難の克服に向けた支援の必要性、とりわけ、近年大幅に低下してきている青少年が周囲の大人から与えられる日常的なインフォーマルな支援を補完する必要性にあった。

オーストラリアの青少年問題の深刻さを象徴するのが、自殺問題である。1978年から1996年には青年男子の自殺率が倍増する一方、15歳から16歳の青年女子の自殺未遂による入院は男子の3倍となり、当時、オーストラリアの青少年の自殺率は世界第5位と見積もられた。青少年の高い自殺率の背景には、家族環境の変化、学校への適応問題や雇用状況の変化、不法薬物使用の広がり等による健康悪化の問題が介在していることが知られている。「青少年は、その年齢、経験不足、発達段階により、常にある程度は“危機的状況”にある。しかしながら今日、彼らへのソーシャルサポートと指導には、特別なギャップが存在している。孤立、抑鬱、拒否、孤愁、自らの存在価値を見出せない思いを様々な程度に感じている青少年の割合がますます増加している」と、『*Young People and Mentoring: Towards a National Strategy*』(2004)は総括している。

こうした状況にあって、Werner等による1980年代に展開された人

渡辺 かよ子

愛知淑徳大学現代社会学部教授 /

大阪大学大学院工学研究科環境・エネルギー工学専攻特任教授

生の危機とレジリエンスに関する研究成果は、子どもの成長発達過程における大人との関係性が提供する「保護」の重要性を強調した。子どもや青少年の生活における支援的大人との関係性の決定的重要性は日常生活においてよく知られ、両親以外の大人との親密な支援的関係性による、時に人生を転換させるような絶大な影響力に関する文献も古今東西、多数存在している。メンタリング・プログラムは自然なインフォーマルなメンタリングを複製し、青少年に見知らぬ大人との支援的関係性を提供するものであり、青少年の学びを援助し、教育や訓練、雇用に関する十分な情報と理解に基づいた決定ができるよう支援しようとするものであった。

オーストラリアにおける萌芽的プログラム

1990年代にオーストラリア各地で叢生したメンタリング・プログラムは、すでに1970年代にその萌芽的プログラムが活動を開始していた。1976年に保護者が開始した学校でのボランティア活動である「Learning Assistance Program(LAP)」ならびに1980年代に設立されたBBBSオーストラリアである。LAPは、生徒の学習支援に向けた、生徒・ボランティア・教員・スタッフの連携によるプログラムであり、毎週1セッション、生徒の特異な必要に応じた活動計画についてコーディネーターと生徒とで工夫をこらしながら、生徒に対して1対1の支援を行っている。1995年には約1,000校で1万人のボランティアを擁する運動となった。一方、BBBS(Big Brothers Big Sisters)は、百年にわたるメンタリングの伝統を持つ米国からの影響下、1980年当初メルボルンで試行プログラムとして実施された後、1982年にBBBSオーストラリアが設立され、両親以外の大人からの援助が必要な7歳から17歳の青少年に、通常12ヵ月以上、週4~6時間のメンタリングを行った。

LAPならびにBBBSによる萌芽的メンタリング運動に基礎づけられ、1990年代には前述の深刻化する青少年問題への対応として、各種のメンタリング・プログラムが本格的に始動した。1994年には「The

School Volunteer Program(SVP)」が開始され、高齢者メンターによる異世代メンタリングが学校でのボランティア活動の一環として展開されるようになった。1998年には、The Smith Familyが「Learning for Lifeプログラム」において、読解困難な生徒のための識字メンタリング・プログラムを実施し、これが後の「student 2student (student to student)プログラム」の原型となっている。1999年には、非行や退学等真っ当な人生から外れる危機にある中高校生向け就業支援型メンタリング・プログラムも開始されている。

1999年には教育訓練青少年問題省の委託による「International Year of Older Persons Mentoring Research Project」が出版され、メンタリングに関する詳細なレビュー、ならびに米国、英国、カナダ、イスラエルでのメンタリング・プログラムの分析がなされた。同報告の“Older Person”は高齢者という意味ではなく、メンティよりも年長という、より広範で比較的な意味合いで用いられている。同報告書はオーストラリア国内に少なくとも200のメンタリング・プログラムが存在し、これらのうち学校に基盤を置くプログラムは45あることを確認している。

Mentoring Australia 結成を契機に

1990年代のメンタリング運動の興隆とメンタリングの調査研究は、2000年のNational Mentoring Association of Australia(通称Mentoring Australia)の結成によって更なる進化を遂げた。Mentoring Australiaは、多様な形態のメンタリングにおける最良の実践を促進するための良質の指導性と専門的支援ならびに国家的焦点を提供することを使命として結成され、オーストラリアにおける青少年向けメンタリング運動の中核組織となっている。Mentoring Australiaは、メンタリングを「より経験のある人物が経験のない人物の目標の明確化ならびにその成就に向けた援助を含む、相互に有益な関係性」と定義し、有効なメンタリングを次のように描写している。

メンティの必要に焦点づけられた関係性

心を砕いて世話をする支援的関係性の育成

すべてのメンティが自身の持つ最高最良の潜在力の発展奨励
活気ある地域コミュニティのパートナーシップを発展させるための戦略

一方、1999年には青少年の独り立ちに向けた就業支援を目指すYouth Pathways Action Plan Taskforceが首相によって設立され、メンタリング運動は民間ならびに政府の双方から推進されるようになり、新たな進化の段階を迎えている。Mentoring Australiaの

結成とその活動に象徴される民間でのメンタリング運動の発展、ならびに2001年に発表された首相による青少年生き方行動計画特別委員会(Prime Minister's Youth Pathways Action Plan Taskforce)の報告書によって、メンタリング運動は2001年以降、青少年の就業支援に向けた大規模な国家戦略の中核へ変貌を遂げた。同特別委員会は、青少年の自立にとっての教育と雇用の重要性を強調し、就業支援のための各機関の連携強化の必要性を訴えると共に、すべての青少年に信頼し、支援・指導・世話を求めることができる少なくとも一人の安定した大人の存在が必要であり、青少年向けの移行支援サービスを向上させる必要性、ならびにメンタリングが困難に遭遇している青少年の生活に重大な違いをもたらさうと述べ、構造化されたメンタリング・プログラムの推進を提言した。

国家を挙げてメンタリング・プログラムの整備を推進

上記報告書を受け、2002年に家族コミュニティサービス省が「Mentor Marketplaceプログラム」を開始した。それは、新しいメンタリング活動の確立と成果をあげている現存プロジェクトの成長発展を援助することによってメンタリングの効果を確定拡張し、企業や学校、地域コミュニティにおけるメンタリング文化の発展を目指している。同プログラムは、3年間に27のメンタリング・プロジェクトに400万ドルの補助金を交付し、メンタリング運動の全国的展開に強力な指導力を発揮している。

一方、司法省は全国犯罪防止プログラムの一環として、2001年に原住民系青少年の非行防止のためのメンタリング・プログラム「Panyappi」を設立すると共に、翌2002年には犯罪防止のための早期介入政策としてのメンタリング・プログラムに関する調査研究に着手した。国内外の関連文献ならびにオーストラリア国内の21のプログラムを分析対象とした2003年に出された報告書は、参加者募集、スクリーニング、マッチング、双方への事前指導、モニタリング、プログラム評価に優れた成果を生み出す要件を総括し、より良い実践に向けた情報交換のための関係者による全国ワークショップ会議の開催、優れた実践に関するマニュアル作成、現行のメンタリング・プログラムの評価ならびにプログラムへの財源確保を勧告している。

さらに2004年には、Mentoring Australiaが青少年向けメンタリング・プログラムの発展とそれが繁栄する環境確立のため、国家戦略としてのメンタリング・プログラムの整備と支援を勧告した。2005年には前述の「Mentor Marketplaceプログラム」への第三者機関による評価に関する最終報告書が出され、メンタリング・プログラムの効果について、多くは短期評価が不可能であるものの、全般的に各利害関係者に良好な成果をあげていることが確認されている。

技術者向けメンタリング・プログラム

前述のようなメンタリング運動の全体的動向にあって、2001年には、オーストラリアにおいては技術者養成に向けたメンタリング・プログラムも開始され、専門職協会による技術者を目指す学生向けのプログラムや年齢段階を問わない全構成員向けプログラム、および大学が提供するプログラムが展開している。専門職協会では、オーストラリア採掘冶金機構(Australian Institute of Mining and Metallurgy, AusIMM)等が、地域ならびに全国的なメンタリング・プログラムを提供し、メルボルン大学やクイーンズランド大学、ニューサウスウェールズ大学の石油工学専攻等でも卒業生や上級生をメンターとするキャリア発達支援のためのメンタリング・プログラムを提供している。メンターは、メンタリング活動をCPD(Continuing Professional Development)として申請することができる。

プログラム事例

AusIMM National Mentoring Program

オーストラリア採掘冶金機構が2003年に会員の意見により開始した全国的なメンタリング・プログラム。メンタリングを「自身を取り巻く環境をよりよく理解し、キャリアと生活全般の上達を助け支援し、日常経験から学ぶことを援助する行為」として、知識や経験、スキルを共有発展させ、異なる観点、メンティ・メンター両者が共有する関心や問題の理解を得るものとしている。新任技術者をはじめ全ての年齢層の会員にメンター、やメンティとなる機会を提供し、メンタリングのガイドラインやマニュアルも完備している。オーストラリア採掘冶金機構のアデレード支部では2002年に一旦終了した支部独自のプログラムを2005年に再開し、サウスオーストラリア大学とアデレード大学の3年生と優等生向けにメンタリングを提供している。

Engineering Mentoring Program at the University of Melbourne

メルボルン大学工学部におけるメンタリング・プログラム。1986年に「工学における女性」プログラムとして開始され、1990年代後半に男子学生も受け入れるようになって今日に至っている。工学部の学生に特化された技術者養成のための同プログラムは全学的なメンタリング・プログラムと連携して参加募集や特別企画を開催している。メルボルン大学は、メンタリングをメンターとメンティ双方に互恵的なパートナーシップにおいて指導と支援を提供するものとし、工学

専攻の学生に2つのタイプのメンタリング・プログラムを提供している。上級の学士課程学生がメンターとなって入学直後の学期中、新入生を個別に支援する「新入生メンタリング・プログラム」と、卒業2年前ないしは最終学年の学生向けの「キャリア・メンタリング・プログラム」である。

「新入生メンタリング・プログラム」では、新入生と上級生メンターは、導入行事への参加、学期中の4回のフォローアップ・ミーティングへの参加、メンタリング・グループにおける明確な目標と目的の確立、プログラム評価への参加が義務付けられている。新入生とメンターには、学部長からメンタリング・プログラムへの参加を承認賞賛する手紙と証明書が贈られる。プログラムへの申し込み期限は、当該学期の第一週末となっている。

「キャリア・メンタリング・プログラム」では4月から11月にかけて、大学院生ないしは実務で活躍するエンジニアがメンターとなって、学生が大学から職場へ円滑な移行ができるよう援助を提供している。双方にメンタリングのガイドラインが記されたブックレットが配布され、メンタリングの関係性の発展促進に供されている。メンターとメンティは、導入行事、参加同意書、定期的交流(年・学期ごとに4回までのミーティング、その間にメールないしは電話をできれば月1回)、専門的発達目標の設定、プログラム評価への参加、が義務付けられている。同プログラムは、全学的なメンタリング・プログラムである。「キャリア・メンター・コネクション」の一環をなしている。メンティからの申し込みが参加可能なメンターの数を上回り、特に留学生がメンタリング・プログラムへの参加を熱望し、女性メンターも多数参加している。

工学部の「キャリア・メンタリング・プログラム」を包含する全学の「キャリア・メンター・コネクション」は、建築、土地食料資源、風景建築、経済商業、不動産建設、医療、農村教師、都市計画等のキャリアに向けた多種のプログラムを提供している。学生は大学にいながらにして、自身のキャリア選択の幅を発見し、その源から直接、被雇用者集団に関する洞察と経験を得ることができ、個人的専門職的なネットワークを発展させ、自身のキャリア目標に向かって進んでいくために自身の専門研究をいかに用いるかを学び、その行程において支援され、激励を受け、新しいスキルを学び、さらには自身の雇用可能性を向上させることができる、という。一方、チューターやカウンセラーではないメンターは、メンティの雇用という結果を保証するものではないが、これまでの「恩返し」の機会としてのメンタリングは、メンターに、将来の同僚の人格的専門職的発達に貢献し、学生が適切なキャリアパスを歩む「就業準備」を確保させ、実践的役割において大学と関わり、新しいスキルを通じて自身の専門的発達を高め、経験に関する承認を受け、自身の知識を再検討し、現行カリキュラムと学問動向について学ぶ、という利益をもたらしているという。

次号は、「日本におけるメンタリング」です。ご期待ください。
バックナンバー
第4回(4号)「米国におけるメンタリング」
第5回(5号)「英国におけるメンタリング」