



## 慶應義塾大学ビジネス・スクール

# メンタリング・プログラムと企業

5

「組織の中でキャリアを歩む人は、その途上で遭遇する様々なキャリア上の課題に対し、“人との関係性”によって対処することができる。将来の幹部候補生としてのキャリアを順調に歩んでいる若者には、経験を積んだシニア・マネジャーによる支援が必要である。これ以上の出世が望めない段階（キャリア・プラトー）にさしかかった中年期の人は、同じような困難に直面している友人と経験を分かち合うことによって、組織人としての宿命をどのよ  
うに受け止めていったらよいかを学ぶ。これまで女性があまり進出してこなかった仕事でキャリアを追求している女性の専門家は、先輩でより経験の深い女性と語り合うことで自らのキャリアのモデルとなる生き方を見つけ心の安らぎを得る。定年退職を間近に控えた人は、自分より若くて経験の少ない、組織の今後を担う若者に自らの知識や経験を伝えることによ  
って満足と尊厳の感覚を得る。」 — Kathy Kram, 1985 *Mentoring at Work* より

10

15

「私はデラウェアのすべての子どもに成功して欲しいと思っています。私たちの州デラウェアに住む学生・生徒・児童のうち、ある人たちは家庭において必要な励ましや注目を受けておりません。政府だけでなく、私たちデラウェアに住む人々は、それに対して何かができます。私は、成熟した大人である皆さんにデラウェア中の学校や、危機的状況にある若者と  
ともにあるメンターとなっただき、私とともに活動していただくことをお願いいたします。どうか、それを必要としている子どもたちのためにメンターとして、私の推進する運動  
に参加してください。」 — デラウェア州知事 トム・カーパー (<http://www.delawarementoring.org>)

20

25

「私はジェルミーの医者になりたいという気持ちを深めようとしてきました。昨年夏、我々はシカゴ大学で医学に興味を持つ学生のためのプログラムがあることを知り、ジェルミーがこのプログラムに参加できるように、そのプログラム事務局に手紙を書きました。費用の不足分600ドルは私の会社が埋めてくれました。私の同僚は、ジェルミーが身なりを整えられるようにと、上着、シャツ、ネクタイを持ってきてくれました。彼は秋にはミシガン大

30

---

このケースは、慶應義塾大学ビジネス・スクールの渡辺直登教授によって作成された。作成にあたってはM24期生、中島薫・加藤強両君の助力があった。