

地盤工学会における
メンター制度導入についての検討

2017年 3月

(公社) 地盤工学会

男女共同参画・ダイバーシティに関する委員会

概 要

本報告書では、メンター制度について説明し、海外の学会での適用事例を整理しながら地盤工学会への導入の可能性を検討した。本制度は、成長を望むメンティが、経験を積んだメンターからの助言を受けて成長するものであり、学会内では若手会員とベテラン会員、女性・海外出身者などをつなぐ機会となることも期待される。

地盤工学会の現状分析や若手座談会参加者のアンケート結果から、当委員会では地盤工学会にメンター制度を取り入れることは、学会の魅力向上、会員数増加対策として有効な活動であると考えられる。

また、メンター制度導入について、対象者・目的で優先順位をつけるならば下記のようなになると考えられる。

- 1) 女性・海外出身者のための”ダイバーシティ・メンター制度”
- 2) 地方や中小企業の若手就業者に対するキャリアアップ相談
- 3) 地方や中小企業の技術導入支援制度

すなわち、会員サービスとしては、“ベテラン会員の活躍の場の提供”，“女性・海外出身者の輪の形成”，“若手技術者への技術継承”の3つの効果が期待できる。

ただし、メンター制度導入はこれまでにないシステムなので、円滑な運営のための体制づくりが必要になってくる。そのため、すぐに導入が実現するものとは考えていない。例えば、「メンターの確保」，「メンター・メンティのマッチング方法」，「その後のマネジメント」が課題として挙げられる。これらについての対応案については本文中に記載している。

以上より、すぐにメンター制度を導入することは難しいが、潜在的には会員のメンター制度利用のニーズはあることから、イベント時に働き方などに関する相談コーナーを設けるなど、一日メンター制度のようなものであれば気軽に開催・利用できると考える。今回まとめた内容が会員サービス向上のための一つの方策として、今後、学会事業の企画を行う上での参考になれば幸いである。

以 上

目 次

1.	はじめに	1
2.	メンター(Mentor)制度とは?	2
3.	海外の学会でのメンター制度.....	2
4.	地盤工学会でのメンター制度.....	3
5.	若手及びベテラン会員による座談会におけるメンター制度の議論について	8
6.	まとめ	12
7.	付録	13
	参考文献	17

1. はじめに

本報告書は、メンター制度の調査と、地盤工学会への導入の可能性についての検討をとりまとめたものである。報告書の概要としては、メンター制度について説明し、海外の学会での適用事例を整理しながら地盤工学会への導入の可能性を検討する形をとっている。

先ず初めに、男女共同参画・ダイバーシティに関する委員会（以下、ダイバーシティ委員会）の活動内容とメンター制度検討に至った経緯を以下に紹介する：

(1) ダイバーシティに関する意識の浸透・定着

真のダイバーシティ推進は、組織内の多くの人がある目的と意義を理解し自分の問題として捉えていただかない限り実現は遠い。ホームページや地盤工学会誌など様々な媒体を通じて委員会活動および関連事項を広報する他、研究発表会特別セッションなど関連イベントを継続的に企画する。また、ダイバーシティへの動機付けの一つの方策として、ダイバーシティ推進へ積極的な団体・組織の顕彰制度設立を検討する。

(2) 会員を対象とした具体的支援

様々な立場の方を対象とした座談会を企画し、会員のニーズを把握する。ベテラン会員から若手会員への円滑な世代交代は学会の重要課題のひとつである。

メンター制度は特に(2)で述べた活動に関するものである。この制度は若手、ベテランをはじめ、会員同士をつなぎ、さらにこのつながりによって地盤工学を前進させる画期的な制度と考えられる。

地盤工学会におけるメンター制度について検討する前に、土木学会での若手技術者の意識についてのアンケート結果を紹介する。

土木学会中部支部が実施し、平成24年3月に発表したアンケートの若手技術者の意識調査結果まとめの一部を以下に示す¹⁾：

「若手技術者育成の観点からは、目標とする将来の姿をイメージしながら確実にステップアップすることが重要である。そのために、組織が若手技術者各人の将来像の選択肢を具体的に示し、またそれを参考にして自分の将来のポジションを考えることが若手技術者の成長や育成のために肝要であると考えられる。若手技術者の技術向上の意識は高く、実際に努力をしている様子も伺えることから、経営側はキャリアパスをより積極的に提示していくことが望まれる。またその際には、キャリアパスの提示に留まらず、人事評価も含めた『見える化』や、上司（メンター）と双方向のコミュニケーションを図りながら血の通った人材育成を図る方法がある。アンケート結果からは上司からの指導の認識はそれほど高くないと感じられた。また、キャリアパスについても、仮に示しているとしても当人が認識していないのが実態のようである。」

本アンケートの結果からも日本の若手土木技術者はメンター制度を必要としているものの、各企業・省庁内での体制が十分でないことに加え、直属の上司がメンターとなることが多いため、必ずしも若手技術者とのマッチングが適切でない場合も考えられる。そのため、学会の豊富な人材によるメンタリング制度が有効となる可能性は高いと考える。

2. メンター(Mentor)制度とは？

古代ギリシャではメンターという言葉は、後継者の指導者、理解者、支援者という意味で使われていた。現在は、人生経験や実務経験が豊富な助言者、指導者、後見人、教育者、支援者といった役割を果たす人を包括的に意味する。メンティ(Mentee)またはプロテジェ(Protégés)は被育成者を意味する²⁾。

メンタリングとは人の育成、指導方法の一つであり、メンターが指示や命令ではなく、助言と対話による気づきで、メンティ本人の自発的・自律的な成長を促す方法である。そして、メンタリングを通じて、メンティがメンターから指導・支援される関係のことをメンター制度という³⁾。

3. 海外の学会でのメンター制度

海外ではアメリカの土木学会「American Society of Civil Engineers (ASCE)」やイギリスの「Institution of Civil Engineers (ICE)」がメンター制度を行っている、彼らはメンターやメンティになりたい会員が適した相手と組み合わせるよう Web ツールを開発している(付録 1, 付録 3)。会員はこのツールにログインし、

- ・ メンターは自分の専門知識や持っている資格、参加したプロジェクト
- ・ メンティはこれからのキャリアでなりたいものややりたい事

などを入力し、このデータによりマッチングが行われる。また、ASCE ではメンター、メンティ双方に、メンタリングを成功させるための心得を配布している。

ここまで二つの国でのメンター制度は似ているが、異なる部分を以下で紹介する。

- a) ASCE では WEB ページでメンターやメンティになる事の利点が説明され、そして会員に協力を依頼している。メンティにとって「キャリアゴールに達するため自分の手の届かない範囲にいる人からアドバイスを受けることができる」、メンターにとっては「コミュニケーションやマネジメントスキルがアップする良い機会であり、さらに若手技術者がキャリアゴールに達すると土木技術全体が前進する」として ASCE のメンター制度が宣伝されている⁴⁾。

さらに ASCE ではメンターやメンティへのガイダンス書が準備されており(付録 2, 参考文献^{5), 6)}、メンター制度についてもっと知りたい人のために様々な論文や他の機関のリストがホームページに集めてある。

またこのメンター制度に参加した会員からのケースヒストリーが ASCE ブログの一部としてアップされている⁷⁾。

- b) ICE は会員の技術と知識を認める資格を授与する組織でもある。その資格を得るためのプロセスは難しく、以前にこのプロセスを通ったメンターからのメンタリングが必要である。メンター制度はかなり体系だって決まっておき、メンティは四半期ごとに目標を立てメンターに成果を報告することになっている。メンターは報告や年間計画を確認して、もしそのプランを達するために必要なアドバイスができる人や CPD (continuing professional development) コースがあれば紹介したりもする。またメンターはメンティとの面会時間を自分がランクアップするために必要な CPD として獲得する事ができる⁸⁾。

ICE はメンター制度を改善するためにトレーニングプログラム⁹⁾、本¹⁰⁾やウェビナー¹¹⁾ (ウェブ・セミナー) を準備しており、これらの教育教材のいくつかは有料である。最近出来た制度であるため、ケースヒストリーはまだアップされていないが、ICE のメンター制度をテーマとした記事「The importance of mentoring (メンタリングの重要性)」が NCE という土木関係の雑誌に掲載された¹²⁾。

異なる部分もある上記二つのメンター制度であるが、共通項としては以下のことが挙げられた：

- ・ 参加したい会員は自由に参加できる。
- ・ メンターとメンティがスケジュールを決めて定期的に会うことが一番大切であるが、忙しくて会えないなど、どの国でも悩んでいる様子が見受けられた。そこで学会は、実際に会うことが出来なくても電子メール、電話、スカイプ等の色々な方法を使用することを提案している。
- ・ メンティは自分の進みたい道を選び、ゴールに達するためのプランニングをし、やりたいことを説明し、アドバイス受けたいことをメンターに聞く。メンターはメンティの代わりにその人のやりたいことやゴールを決めることは出来ない。

4. 地盤工学会でのメンター制度

地盤工学会の現在の会員構成は図-1に示す。ベテラン世代の男性の数は多い一方、若手は少なく、特に女性の数はベテラン世代も若手も少ない事が分かる。メンターにふさわしい世代の会員は多くいて、まずはメンターになれる会員と若手をつなぐ必要があると考えられる。海外の学会システムを参考に WEB ツールを導入し、メンターとしてベテラン会員 (定義は別途議論が必要。産休・育休期間を含む勤続年数などとするか?) を中心に勧誘し、メンティとしては興味がある会員に登録 (メンターなら自分の専門知識や持っている資格、メンティならこれからのキャリアでなりたいたいものややりたい事を入力してもらう) を促し、マッチング方法としては学会がマッチアップを行ったり、メンターやメンティが自分で相手を見つけたりすることが望ましいと考えられる。

ベテラン世代はロールモデルとして、若手の自分で考えたキャリアパスやゴールに達するためのプランを確認し、例えばプランを見直す、良く出来たプランと思ったら奨励する、不満や悩みを聞く等の様々なサポートを行う。この方式のメンター制度は、若手にとってキャリアアップするための力になるばかりでなく、ベテラン世代にとって地盤工学での最近の進歩をたどる良い機会にもなると考えられる。メンター制度を利用する若手を見て他の若手も学会に興味を持ったり、メンタリングを受けた若手が増えれば、将来的にその若手が学生会員にメンタリングしたりするなど、学生の地盤工学会にとっての興味も高まっていくと予想される。

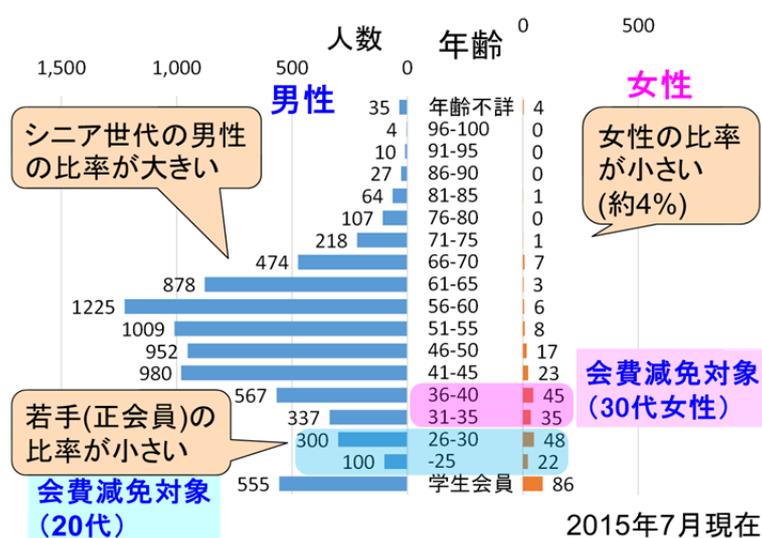


図-1 地盤工学会の会員構成

学会のメンター制度を上手く利用出来れば会員数の増加や、多様な人材から構成される学会となりダイバーシティ的なバランスが良くなると考えられる。ダイバーシティの推進によって多様な人材が参加する学会となれば、幅広いアイデアが生まれ、組織の活性化、さらには地盤工学の進歩につながり、世界中から日本の地盤工学技術者がさらに興味を集めることに繋がると期待される。

一方で、これまで日本でのメンター制は、会社・役所内で上司が相談にのるという形で実施されてきたため、新たに導入する意義が高くないのではないかと懸念もある。しかし、飲みニュケーションに代表される情報交換は少なくなっており、特に数が少ない女性技術者にとっては、社内での相談相手が見つからないという問題も指摘されており、キャリア形成のみにとどまらない相談員制度の需要はあると考えられる。以下に委員会で議論された具体的な適用案として挙げられた4案について紹介し、同時に問題点をまとめる。

① 諸外国と同様のメンター制度

内容： 技術士，地盤品質判定士などの資格取得（キャリアアップ）に係るアドバイスを
行う。具体的な学習指導ではなく，メンティの学習計画などを一緒に立てたり，本
の紹介などのアドバイスをする。

メンター： ベテラン会員のみではなく，広く担当してもらう必要がある。

メンティ： 希望する全ての学会員

利点：

1. 海外学会での実績があるため，導入に当たっての手本が存在する。
2. 技術士等の取得に関して社内に十分な支援者がいない中小の企業等で，需要が見込まれる。

問題点：

1. マッチングシステムの構築，メンターおよびメンティの教育制度の確立など，人的
および費用面でのコストがかかる。
→ASCEのような簡易マニュアルの整備は必須。講習会の開催も必要か？
2. 日本では会社内において研修などの社員教育が行われているが，必ずしもすべての
分野の専門家が在籍しているとは限られないので，社内のみでは十分な教育が行え
ない場合がある。また，比較的規模の小さい企業では充実した教育制度が設けられ
ないという声も聞こえる。そのため，メンター制度利用がみこまれる企業規模が限
定されることから，利用者が少ないのではないかという懸念がある。
→中小企業でどこまでの需要があるかの事前ヒアリング，アンケートの実施が必要
か？
3. 海外ではメンターの確保にも苦勞しており，CPD付与などのインセンティブの検
討が必要。
4. 勤続年数（産休・育休期間を含む）や資格の有無などをメンター資格とする？
→メンティの年齢制限は必要か？（あまり若い人ではなく経験のある人）

② 中小企業等を念頭においた若手技術指導を目的としたメンター制度

内容： 社員数等の問題で若手教育まで十分にできない企業等において，希望する技術項
目（例えば，軟弱地盤対策など）について，経験豊かなベテラン会員が指導する。

メンター： ベテラン会員が中心（プロジェクト参加経験が重要か）

メンティ： 希望する全ての学会員

利点：

1. 対象を絞り込むため，参加者を募りやすい。
2. 資格取得ではなく，個別の技術項目に関する”指導”を行うもので，本人の主体性
に任せるいわゆるメンター制度よりは，日本では理解が得られやすい可能性がある。

問題点：

1. 通常のメンター制度よりも踏み込んで、技術的な解説が必要。資料の準備などの負荷が大きい。
2. 企業の技術漏洩に対する配慮が必要で、メンターの所属企業の理解を得る必要がある。
3. 専門的な内容になるため、人材や項目の偏りが大きくなる可能性がある。
4. メンター個人への CPD 付与などの他にメンター所属企業に対するインセンティブの検討が必要。
5. 技術課題に踏み込むために、問題が起こった場合の責任の所在をはっきりさせる必要がある。

③ 女性（若手）・海外出身技術者に対する相談を目的としたメンター制度

内容： 一部大手企業を除けば女性社員が極めて少ないために、キャリア形成に対する相談相手がいないという問題があり、これを解決するために女性技術者を育てた経験のある技術者にメンターになってもらう。内容は結婚・出産・子育て時のキャリアの維持の仕方や、諸外国の制度と同様な資格取得に対するアドバイスが考えられる。飲みニュケーションの少なくなった現在では男性若手技術者にも当てはまるかもしれない。また、グローバル化に伴い海外出身の技術者も増えてきているが、女性技術者と共通する課題があり、本案のメンター制度に馴染むと考えられる。

メンター： それぞれの問題に実績・理解のある会員。相談内容により経験豊富でなくても可。

メンティ： 主に女性会員，海外出身会員

利点：

1. 大企業であっても女性技術者はまだ少なく、後述「若手座談会」においても、業界横断的な相談制度，ロールモデルの提供に対する要望は強かったことから、最も実現可能性が高い案と言える。
2. 同様のことは外国籍の技術者に対しても共通と考えられ、ダイバーシティの観点からも有意義な取り組みと捉えられ、会員獲得につながる可能性がある。
3. 比較的若手のメンターでも十分に対応できる場合があり、人材確保の点でも有利。

問題点：

1. 男女共同参画問題に関わる相談内容が多いと予想されることや海外出身者がメンティとなるため、対応経験があり、理解のあるメンターであることが必要。女性技術者自身、日本で就業している海外出身技術者自身にメンターになってもらうことが求められる。
2. マッチングが重要で、面談中のケアも必要。
→海外事例のように WEB マッチングシステムなどの導入が可能か検討する必要がある。

→通常 1 対 1 での制度であるが、複数のメンターで対応することにより、負担を軽減することが可能かもしれない。

3. メンターへの CPD 付与などのインセンティブの検討が必要。

④ 学生に対する相談を目的としたメンター制度

内容： 将来の技術者像やキャリアパスを知ることで、就職活動に役立てる。

メンター： ベテラン会員が中心～若手会員

メンティ： 希望する学生会員

利点：

1. 学生会員の獲得につながる。
2. 年齢の近いメンターでも対応可能な場合があり、人材確保に有利。
3. 中小優良企業などに目を向けるきっかけとなり、業界の活性化につながる。

問題点：

1. 単なる就職勧誘になったり、卒論・修論の質問コーナーになったりしない工夫が求められる。
2. 各大学・高専でも OB を呼んで講演会などを開いており、企業のインターンシップ制度がある中で、学会が就職支援を行うメリットがあるか？
3. マッチングが重要。（海外事例のように WEB マッチングシステムなどの導入が可能か？）
4. メンターへの CPD 付与などのインセンティブの検討が必要。

⑤ 共通課題の解決に向けて

共通する課題は、1)メンターの確保、2)マッチング方法、3)その後のマネジメント、といえる。

まず、1) メンターの確保は、メンターとなるメリットを感じてもらうため、メンター個人もしくは所属企業に CPD 付与などのインセンティブを与えることが考えられる。またボランティアでの参加は厳しいとの声も聞かれるので、企業内で業務として認められるような働きかけが必要である。さらに、ベテラン会員を中心に担っていただくことで、ある程度の確保は可能と考える。

次に、2) マッチング方法については、メンターの特長、メンティの困っていること、要求を登録してもらい、ニーズに合った相手をマッチングさせる必要がある。またメンターを複数とすることで、バランスの良いアドバイスが得られように配慮することも考えられる。ASCE で配布しているようなメンター、メンティ双方のガイドラインの策定も必須であると考えられる。A4 で 3～4 枚であるので、日本語では 2 枚程度の簡単なものでよいが、講習会などの実施は検討する必要があるだろう。ASCE のパンフレットの一例を示す

と、「互いに尊敬の念を忘れないこと」，「メンターは途中で話を遮らない」，「メンティを卑下するような発言をしない」，「レスポンスは早くする」，「学会等で直接会う時間も作る」などで，メンティは「自分のゴールをはっきりさせる」，「メンターは全てを解決してくれるわけではないことを理解すること」などが挙げられており，マッチングを成功させるためにはメンティにメンターを選ばせることも有効とあった。

3)その後のマネジメントとして，苦情処理も含めたマネジメント組織が必要とされるが，学会事務局だけでは当然対処できないため，新たな組織を策定する必要があると思われる。ひとつの解決方法として，マネジメント組織やマッチング方法，ガイドラインの作成もベテラン会員自身に担っていただくことが考えられる。ベテラン会員同士の意思統一を図り，情報交換をした上でメンター制度を運用していくことが望ましいと考えている。

ダイバーシティ委員会では，例年実施している「若手座談会」を2016年度はベテラン会員と合同で開催し，メンター制度について討論を行い，今後の方向性の検討を行ったので，次章にその結果を示す。

5. 若手及びベテラン会員による座談会におけるメンター制度の議論について

2016年6月19日，地盤工学大会議室にて「第4回若手座談会」が”世代間交流座談会”と銘打って実施された。その際にメンター制度に関するアンケート及びワールドカフェ形式の座談会のトピックとして扱ったので，その内容を紹介する。表-1に参加者の内訳を示すが，地盤工学会の女性比率よりはかなり高い女性参加率となっており，40歳未満の若手がベテランの倍以上という構成であった。

表-1 第4回若手座談会参加者内訳

	男性	女性	合計
ベテラン(40歳以上)	8	3	11
若手(40歳未満)	16	12	28
合計	24	15	39

まず，事前アンケート（男性39名，女性10名）の結果として，「メンティとして参加したい・参加したかったか」という設問に関しては図-2のような結果となった。同様に「メンターとして参加したいか」という設問に関しては図-3のような回答が得られた。

メンティーとして参加したい(したかった)か？

(被育成者)

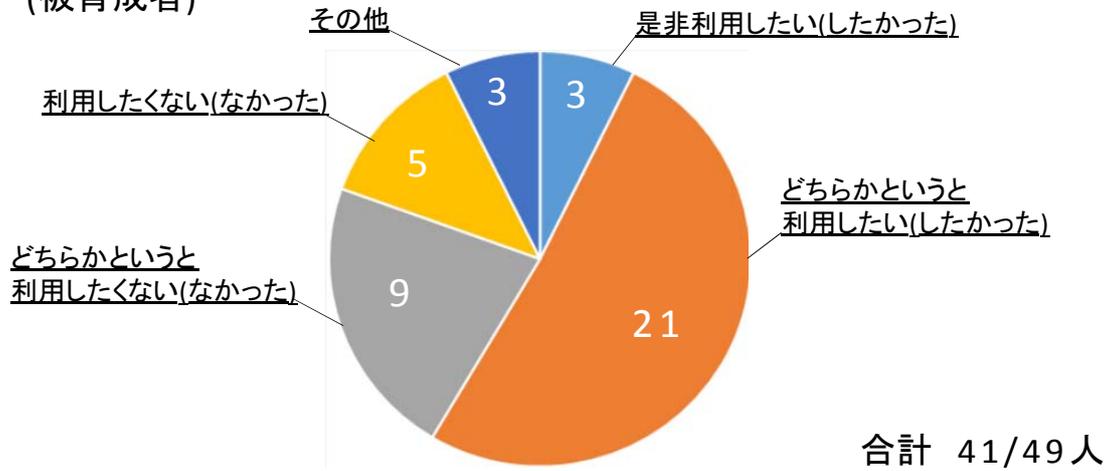


図-2 メンティとして参加したい・参加したかったか？

自由意見としては、下記が挙げられた。

- 制度をよく理解していないこともあり、必要性を感じられない。
- 39歳以下ですが、若手ギリギリなのでメンターをお願いするような歳でもないと思います。

メンターとして参加したいか？

(指導者)

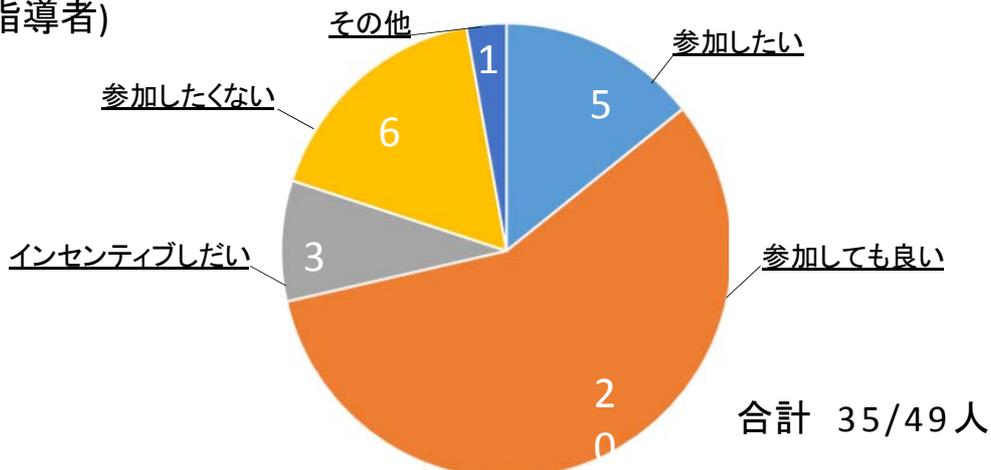


図-3 メンターとして参加したいと思うか？

同様に自由意見としては、下記のものが挙げられた。

- 所属企業から業績成果のひとつとして認められ、人事評価に反映されるなら参加しても良い。
- 所属組織において業務として認められるような体制があれば参加してもよいと思います。ボランティアベースのみでは、現役中は少し厳しいと感じています。退職後であれば、「参加してもよい」との回答です。
- 自分のことを助言者・指導者と思うのは、老害，恩着せがましいと思う。変化が激しいこの時代に過去の成功例は役に立たない。むしろ，若手が自由に出来るように「サポート」することが大事では？

メンティ，メンター共に半数程度は利用したい，またはなっても良いと答えているが，事前アンケートであるために，制度への馴染みが薄い中で具体的な制度内容を示していないために，戸惑いが多い印象である。逆に言えば，目的を絞り込み，制度を明確化することによって利用しやすくなる可能性はあると感じられた。また，自由意見でメンターになるには所属機関の理解が不可欠であり，現役中は厳しいのではないかということで，インセンティブを付与することとベテラン会員の協力は不可欠であるといえる。

以下に座談会中の意見をまとめたものを取り上げるが，メンター制度導入に向けて大いに参考になるものであった。

「若手（だったとき）の悩み」

- やりたいことと業務内容が噛み合わない。（利益優先の研究しか出ない）
- 自由度が低く，じっくり勉強する時間がない。
- 人が辞めると業務が激化する。
- 成果を出しても仕事が増える。
- 転職について相談する相手がいない。
- 女性が少なく，相談する相手がいない。
- 目の前の業務をこなすだけで，全体像が見えない。

「ベテランの悩み，将来の不安」

- 徹夜など昔と同じ働き方を求めるとパワハラになる。
- 産休明けの女子社員が望まない部署で復帰すると，お互いに気を遣って不幸になる。
- 世の中の変化が早くついていくのに精一杯で，悩む暇がない。
- 定年が伸び，70歳までのライフプランを考える必要があるため，自身がベテランになった気がしない。

「メンター制度について」

- 大手企業ではすでに社内で実施されている。比較的規模の小さな企業をターゲットに実施するのは有意義ではないか。
- 同じ企業内で女性が少ないので、結婚・出産・介護の時期などの相談をしたい。
- 実際に言うと、面談場所や時間をどうするかといった物理的な問題が生じる。
- 現場見学会・学会の飲み会で等で実施するのが良いのではないか。

座談会の結果を見ても、当委員会の提案どおり、優先順位としては以下のようにになると考えられる。

- 1) 女性・海外出身者のための”ダイバーシティ・メンター制度”
- 2) 地方や中小企業の若手就業者に対するキャリアアップ相談
- 3) 地方や中小企業の技術導入支援制度

メンターの確保がいずれのケースでも問題にはなるが、女性技術者や海外出身者は自身が悩んだ経験が多いため協力的であること、また必ずしもプロジェクトの経験が豊富でなくても良い場合も多いと考えられることから、メンターの確保も他のケースに比較すると実施しやすいのではないかと考えられる。2. のキャリアアップ相談では、メンターとしてベテラン会員の活躍が大いに期待できる。メンターの負担軽減を考え、複数のメンターによる助言制度というのも一考に値すると考えられる。

6. まとめ

本報告書では、メンター制度について説明し、海外の学会での適用事例を整理しながら地盤工学会への導入の可能性を検討した。本制度は、成長を望むメンティが、経験を積んだメンターからの助言を受けて成長するものであり、学会内では若手会員とベテラン会員、女性・海外出身者などをつなぐ機会となることも期待される。

地盤工学会の現状分析や若手座談会参加者のアンケート結果から、当委員会では地盤工学会にメンター制度を取り入れることは、学会の魅力向上、会員数増加対策として有効な活動であると考えられる。

また、メンター制度導入について、対象者・目的で優先順位をつけるならば下記のようなことになると思われる。

- 1) 女性・海外出身者のための”ダイバーシティ・メンター制度”
- 2) 地方や中小企業の若手就業者に対するキャリアアップ相談
- 3) 地方や中小企業の技術導入支援制度

すなわち、会員サービスとしては、“ベテラン会員の活躍の場の提供”，“女性・海外出身者の輪の形成”，“若手技術者への技術継承”の3つの効果が期待できる。

ただし、メンター制度導入はこれまでにないシステムなので、円滑な運営のための体制づくりが必要になってくる。そのため、すぐに導入が実現するものとは考えていない。例えば、「メンターの確保」，「メンター・メンティのマッチング方法」，「その後のマネジメント」が課題として挙げられる。これらについて、以下のような対応案が挙げられる。

「メンターの確保」には、メンターとなるメリットを感じてもらうため、メンター個人もしくは所属企業にCPD付与などのインセンティブを与えることが考えられる。さらにベテラン会員を中心に担っていただくことで、ある程度の確保は可能と考える。

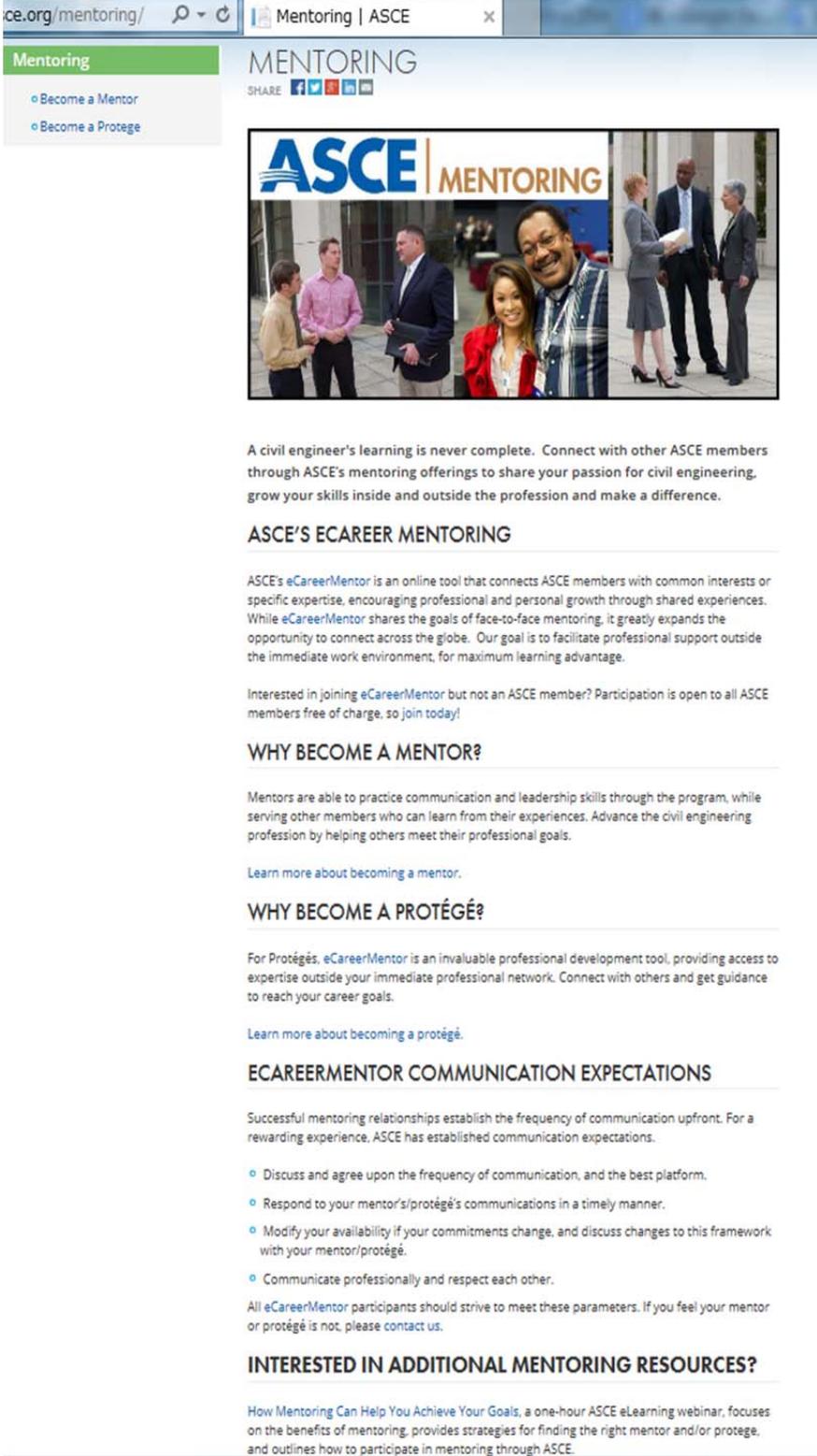
「メンター・メンティのマッチング方法」は、メンター、メンティの登録内容から、ニーズに合った相手をマッチングさせ、またメンターを複数とすることでバランスの良いアドバイスが得られように配慮することも考えられる。さらに、メンター、メンティ双方のガイドラインの策定、講習会の開催が必須であると考えられる。

「その後のマネジメント」については、苦情処理も含めたマネジメント組織が必要とされる。学会事務局だけでは対処できないため、新たなマネジメント組織やマッチング方法、ガイドラインの作成などを行う組織として、メンターの主体となるベテラン会員に担っていただくこともひとつの解決方法と考える。

以上より、すぐにメンター制度を導入することは難しいが、潜在的には会員のメンター制度利用のニーズはあることから、イベント時に働き方などに関する相談コーナーを設けるなど、一日メンター制度のようなものであれば気軽に開催・利用できると考える。今回まとめた内容が会員サービス向上のための一つの方策として、今後、学会事業の企画を行う上での参考になれば幸いである。

7. 付録

付録1 American Society of Civil Engineers (ASCE)におけるメンター制度 ASCE Mentoring^[4]



ce.org/mentoring/ Mentoring | ASCE

Mentoring

- Become a Mentor
- Become a Protege

MENTORING

SHARE



ASCE MENTORING

A civil engineer's learning is never complete. Connect with other ASCE members through ASCE's mentoring offerings to share your passion for civil engineering, grow your skills inside and outside the profession and make a difference.

ASCE'S ECAREER MENTORING

ASCE's eCareerMentor is an online tool that connects ASCE members with common interests or specific expertise, encouraging professional and personal growth through shared experiences. While eCareerMentor shares the goals of face-to-face mentoring, it greatly expands the opportunity to connect across the globe. Our goal is to facilitate professional support outside the immediate work environment, for maximum learning advantage.

Interested in joining eCareerMentor but not an ASCE member? Participation is open to all ASCE members free of charge, so join today!

WHY BECOME A MENTOR?

Mentors are able to practice communication and leadership skills through the program, while serving other members who can learn from their experiences. Advance the civil engineering profession by helping others meet their professional goals.

[Learn more about becoming a mentor.](#)

WHY BECOME A PROTÉGÉ?

For Protégés, eCareerMentor is an invaluable professional development tool, providing access to expertise outside your immediate professional network. Connect with others and get guidance to reach your career goals.

[Learn more about becoming a protégé.](#)

ECAREERMENTOR COMMUNICATION EXPECTATIONS

Successful mentoring relationships establish the frequency of communication upfront. For a rewarding experience, ASCE has established communication expectations.

- Discuss and agree upon the frequency of communication, and the best platform.
- Respond to your mentor's/protégé's communications in a timely manner.
- Modify your availability if your commitments change, and discuss changes to this framework with your mentor/protégé.
- Communicate professionally and respect each other.

All eCareerMentor participants should strive to meet these parameters. If you feel your mentor or protégé is not, please contact us.

INTERESTED IN ADDITIONAL MENTORING RESOURCES?

How Mentoring Can Help You Achieve Your Goals, a one-hour ASCE eLearning webinar, focuses on the benefits of mentoring, provides strategies for finding the right mentor and/or protege, and outlines how to participate in mentoring through ASCE.

ASCE eMentoring for Career Success

A Guide for Mentors to Develop Successful Relationships through ASCE's eCareerMentor Program.

Building one-on-one relationships to create a better work environment, enhance technical and managerial excellence, advance careers, and leverage knowledge and experience of participating engineers — online!

The American Society of Civil Engineers (ASCE) is committed to helping advance the careers of each ASCE member at every career stage. Mentoring programs provide a critical venue to nurture one-on-one learning relationships to ensure effective mentoring becomes common to the culture of our profession and is available to all interested engineers.

While all mentoring programs share similar goals and guidelines for both mentors and protégés, the relatively new and increasingly popular online mentoring relationship affords unique opportunities as well as its own challenges in forging mutually beneficial relationships. ASCE is proud to offer our members a new Web-enabled mentoring opportunity through the eCareerMentor program now available at careers.asce.org/eMentor.

This innovative new mentoring initiative provides civil engineers in all stages of their careers with a software tool to seek and be matched with others in the profession interested in sharing ideas and exchanging career guidance and advice through a mentoring relationship. While the eCareerMentor program is specifically a "matching" vehicle for our members and NOT the means through which the mentoring actually takes place, we encourage participants to forge relationships on the eCareerMentor site to be conducted via the most mutually beneficial method including e-mail, phone and face-to-face.

To help new mentors gain an early advantage in the online mentoring experience, ASCE has developed this short guide to jumpstart what we hope will be a mutually beneficial and successful relationship between our member mentors and protégés. As an ASCE Mentor, we thank you for your participation in our eCareerMentor program. We welcome your input, ideas, and feedback as you and your protégés gain insight and experience in mentoring.

Mentoring Tips & Strategies Guide for ASCE Protégés

The rewards of mentoring in the profession of civil engineering are immense — for both mentors with practice experience, management skills or a technical expertise and protégés eager to learn and gain insight. Great civil engineers can and need to be constantly developed and nurtured through effective and ongoing mentoring and training programs to ensure the vital transfer of knowledge.

Mentoring Tips & Strategies Guide for ASCE Protégés has been developed as a starting point and reference for our ASCE protégés who are entering a mentoring relationship (whether online through eCareerMentor or in-person using other ASCE mentoring resources) and for those already engaged in a mentoring relationship through ASCE and wanting to expand its career development value.

ASCE's mentoring programs and resources (www.asce.org/mentoring) are designed to help all civil engineers share their aspirations, questions, and insights with each other. A variety of tools are available that provide guidance toward achieving career and personal goals.

The differences between mentoring and e-mentoring

The use of technology is what sets e-mentoring apart from traditional mentoring programs. ASCE's e-mentoring program is conducted via the Internet through ASCE's eCareerMentor secure Web site. While ASCE's eCareerMentor shares the goals of face-to-face mentoring — establishing a trusting, nurturing, positive relationship between the mentor and protégé — it greatly expands the opportunity for ASCE members from across the globe to find a mentoring relationship that is ideally suited to each participant's career goals.

Your greatest responsibility in the e-mentoring relationship is to yourself. Make sure that you are doing everything you can to get as much as you can from your relationship with your ASCE eCareerMentor. The more you invest in this relationship, the greater the returns.

Understanding Mentoring: A Two-Way Journey

Mentoring —is fundamentally a two-way relationship. Whether it happens online, in person, over the telephone or some combination of any of these means of communication, to achieve success, you and your mentor must understand that it requires both of you to make your mentoring experience a positive and effective one.

For your part, discuss the following with your mentor to jumpstart your discussions:

- What have I done in my past that makes me a better civil engineer?
- What are my strengths and weaknesses, personally and professionally?

付録 3 Institution of Civil Engineers (ICE)におけるメンター制度

Institution of Civil Engineers (ICE) Mentoring ^[8]

ers-and-professional-development/careers-advice-for-civil-engineers/one-to-one-learn



One-to-one learning and mentoring

Our mentoring scheme pairs members who are looking for guidance and advice with experienced engineering professionals.



Mentoring can be vital to your development, whether you're being mentored or sharing your experience with others as a mentor yourself.

Why join?

Our mentor scheme can help you achieve your goals wherever you are in your career.

Support to become professionally qualified

Use our online platform to help you find a mentor to guide and support you through initial professional development or, as a mentor yourself, to support a young engineer to achieve qualification. Once you have made the connection, our guide to [mentor-supported training](#) will explain how to take this forward successfully.

After qualification

Once you have qualified as EngTech, IEng, CEng or MICE, you can use the scheme to support your ongoing career development. Our online platform will help to match mentors and mentees, based on their interests and areas of common interest and experience. As a mentee you can specify the type of knowledge and expertise you would like to improve, so you can search for the right mentors.

As a mentor, you can showcase your experience and expertise (mentoring also counts as CPD). We also offer online resources, advice and guidance to help you make the most of the mentoring scheme.

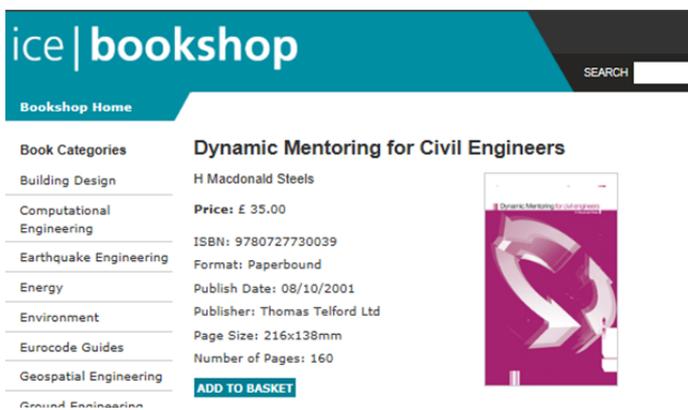
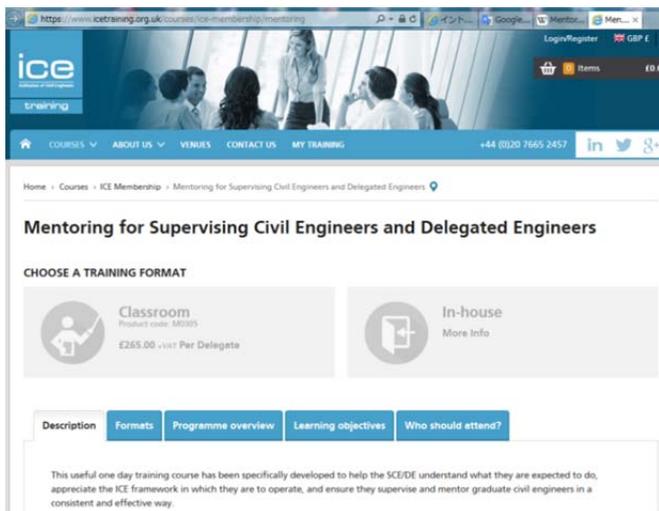
Sounds great - how do I join?

Joining the mentoring scheme is easy using our online match making service.

- Set up your account in our [online system](#)
- Complete your profile
- Mentees - search the system to find a suitable mentor and contact them with a proposal for mentoring
- Mentors - review proposals and choose whether to accept suggested matches
- Once you both agree to the match, you can begin your mentoring relationship

[Join our mentoring scheme today](#)

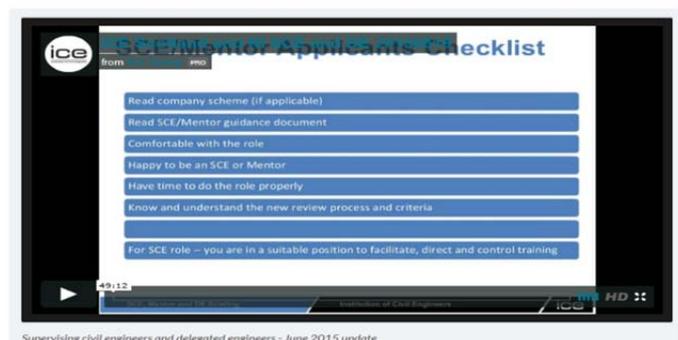
付録4 ICEのメンター制度トレーニング⁹⁾や本¹⁰⁾ (有料) やウェビナー¹¹⁾ (無料)



Supervising civil engineers and delegated engineers - June 2015 update

18 June, 2015

Contact: donna.surgeoner@ice.org.uk



参考文献

1. 土木学会中部支部：土木分野における若手人材育成に関する検討委員会報告書，2012.
<http://www.jsce-chubu.jp/chosa/H23/Report201203.pdf>
2. 大阪大学大学院工学研究科 環境エネルギー工学専攻：実践力向上のメンター制と PB
リーダー養成プログラム，大阪大学大学院工学研究科 環境エネルギー工学専攻 HP.
<http://www.see.eng.osaka-u.ac.jp/me/>
3. MS-Japan：3分でわかる最新人事コラム「メンター制度」，第91回，2017.12.17，
MS-Japan HP.
<http://www.jmsc.co.jp/word/column/no91.html>
4. ASCE：MENTORING, ASCE HP. <http://www.asce.org/mentoring/>
5. ASCE：ASCE eMentoring for Career Success -A Guide for Mentors to Develop
Successful Relationships through ASCE's eCareerMentor Program.-, ASCE HP.
http://www.asce.org/uploadedFiles/Education_and_Careers/Mentoring/Content_Pieces/asce-mentor-guide.pdf
6. ASCE：Mentoring Tips & Strategies Guide for ASCE Protégés, ASCE HP.
http://www.asce.org/uploadedFiles/Education_and_Careers/Mentoring/Content_Pieces/asce-protege-guide.pdf
7. ASCE：Build a Mentor Relationship in ASCE's eCareerMentor Program by Guest,
ASCE HP.
<http://blogs.asce.org/build-a-mentor-relationship-in-asces-ecareermentor-program/>
8. ICE：ICE mentoring - pairing mentors and mentees, ICE HP.
<https://www.ice.org.uk/careers-and-professional-development/careers-advice-for-civil-engineers/one-to-one-learning-and-mentoring>
9. ICE：Mentoring for Supervising Civil Engineers and Delegated Engineers, ICE HP.
<https://www.icetraining.org.uk/courses/ice-membership/mentoring>
10. H. MacDonald Steels：Dynamic mentoring for civil engineers, ICE Virtual Library,
2001. <http://www.icevirtuallibrary.com/content/book/100314>
11. ICE：Supervising civil engineers, mentors and DEs – May 2016 briefing and
update, 2016.
<https://www.ice.org.uk/careers-and-professional-development/professional-qualification-elearning/supervising-civil-engineer-and-delegated-engine>
12. Richard Kirk：The importance of mentoring, Webvision，2015.
<http://www.nce.co.uk/ice/the-importance-of-mentoring/8679324.article>

メンタートレーニング関係

ICE

- H. MacDonald Steels : Dynamic mentoring for civil engineers, ICE Virtual Library, 2001. <http://www.icevirtuallibrary.com/doi/book/10.1680/dmfce.30039>
- ICE : Mentoring for Supervising Civil Engineers and Delegated Engineers, ICE HP. <https://www.icetraining.org.uk/courses/ice-membership/mentoring>

ASCE

- ASCE : ASCE eMentoring for Career Success -A Guide for Mentors to Develop Successful Relationships through ASCE's eCareerMentor Program.-, ASCE HP. http://www.asce.org/uploadedFiles/Education_and_Careers/Mentoring/Content_Pieces/asce-mentor-guide.pdf
- ASCE : Mentoring Tips & Strategies Guide for ASCE Protégés, ASCE HP. http://www.asce.org/uploadedFiles/Education_and_Careers/Mentoring/Content_Pieces/asce-protege-guide.pdf