



LEADER

理事長 長谷川 恵一 氏

学校法人エール学園では、他者支援による自己実現を理念とし、その浸透に時間をかけて取り組むとともに、「メンタリング制度」を導入。お互いに助け合い、高め合える関係の構築により、結果として、女性の社員比率、管理職比率が増加している。

## 理念の浸透、メンタリングで他者支援の風土を醸成

### ■背景・きっかけ:

「なりたい自分、つくす自分」をモットーとする同法人。なりたい自分として自己実現、つくす自分として他者支援を掲げ、お互いが共に活かし合い、高め合って生きていけるような共生共創社会を創造できる人材の育成を理念としている。この理念を、朝礼発表会等を通して、地道に継続して、社員に浸透させるよう努めてきた。

そして、さらなる他者支援による自己成長を目指そうと、10年前に「メンタリング制度」を導入。同法人では、メンタリング教育事業を実施しているが、組織内でもメンタリングを活用することにした。

### ■取組内容・効果:

「メンタリング制度」とは、メンターと呼ばれる経験豊かな年長者が、組織内の若年者と定期的に交流し、対話や助言によって本人の自発的な成長を支援するもの。若年者への支援を通じ、メンター自らの成長も狙っている。国際メンターシップグラジュエートスクールのメンタリング教育プログラムを修得し、仕事でもプライベートでも実践できるように心がけている。

理念の浸透と「メンタリング制度」導入の相乗効果により、女性活躍のために特別な人事施策を行ってきたわけではないが、女性社員の採用や登用にもプラスとなっている。

2000年に23%だった女性の職員比率は現在37%にまで伸び、離職率も低い状況である。また、女性管理職は2000年にはいなかったが、今では4人にまで増加する(管理職比率37%)など、数字にも着実に表れてきている。

### ■今後の展望と課題

長谷川理事長は、「理念が浸透するには非常に時間がかかるが、手応えを感じている。助け合う風土ができれば、制度をつくることはあまり難しくない」と考えている。

育児や介護に直面する職員が出てきても、職員同士がフォローできる風土を活かし、柔軟に対応していきたいとしている。

### 中小企業の実践 ポイント

- 理念を時間をかけて浸透させる
- 「メンタリング制度」の導入



学内でのメンタリング研修



ダイバーシティ推進 産官学連携  
「国際人財活用ネットワーク交流会」



地域の方々とエール学園留学生との落書き消去活動

### 【企業データ】

代表者	長谷川 恵一	会社設立年	1967年	従業員数	44人
本社所在地	大阪府大阪市浪速区難波中3-13-1	ホームページ	<a href="http://www.ehle.ac.jp/">http://www.ehle.ac.jp/</a>		
事業内容	専門学校、予備校、日本語学校の運営と生涯教育プログラムの実施				