



上尾ロータリークラブ

2023-2024年度R.I.テーマ

世界に希望を生み出そう

第3016回 例会

2024. 6. 13

会長あいさつ



2023-2024年度 長沼 大策会長

週報 No.2258
発行 2024年 6月 20日

2023-2024年度
会長 長沼 大策
幹事 坂本 忠光
副会長 門崎 由幸
副幹事 齋藤 哲雄
編集責任者・公共イメージ向上委員会
委員長 尾花 正明

ビジター
さいたま新都心RC 直前会長
(株)日本メンタリング・マネジメント協会
代表取締役 鈴木 秀一様

行事予定
6月27日 最終例会
(家族例会)
於: ステラ・デル・
アンジェロ (北与野)

7月 1日 新年度事業計画発表
会長所信表明

7月11日 VTT事業準備報告
VTT事業予定説明

7月18日 クラブフォーラム①
前年度事業報告
前年度決算報告

7月28日 納涼例会
於: 極楽湯 上尾店

皆さん、こんにちは。本日もご出席いただきありがとうございます。報告からです。2月にIM、3月にIMゴルフが行われ、その報告書の制作を桶川イブニングRCさんからご依頼いただき、デジタル版で作らせていただきました。皆さんにはメールで送らせていただきます。それから地区で問題があり、幸手・蓮田・久喜RCさんの連名による「説明会」が本日開かれる予定でしたが、急遽中止になりました。詳細は私わかりません。進展がありましたらまたご報告いたします。

さて本日の例会主題は、さいたま新都心RC直前会長で、(株)日本メンタリング・マネジメント協会 代表取締役の鈴木秀一先生による卓話です。鈴木先生とは地区の公共イメージ部門に Outreach の時に一緒にいたこともあり、私が鈴木先生と初めて会ったのは2015年、先生がロータリアンになる前、さいたま市ニュービジネス大賞というビジネスコンテストの事務局業務を委託されていた時です。鈴木先生はコンテスト応募者の事務手続きを行いながら、応募内容のブラッシュアップを手伝っていらつしやる「メンター」という役目を行っていました。私も応募者の一人で、まあ応募内容は最終選考まで残りませんでしたけど、私の拙い応募内容でも、まるでビジネス大賞を狙える企業かのように、丁寧にやる気を高めていただきました。だから私は、鈴木先生のことを「先生」と呼んでいます。先生はほんとに頼りになる存在で、「メンター」という存在を意識するようになりました。「メンター」と似た言葉に「メンタル」があります。「メンタル」というのは皆さんもご存じのように精神面や、心の持ちよう、という意味になります。今年度のゴードン・マッキナリーRI会長の会長イニシアチブに「メンタルヘルスの優先」とあるように、体の健康ではなく、こころの健康状態をよくする診療項目です。メンタルヘルスクリニックに行くくと大勢の患者さんが待合室にいらつしやいますね。それほど現代は心を病んでいる方が多いということです。一方、鈴木先生の会社にある「メンタリング」は、知識や経験の豊かな人々が現時点で経験の少ない人々（メンティ）に対して、キャリア・成功体験の実現のために、個別にキャリアや心理・社会的な側面から行う支援行動



ROTARY CLUB OF AGEO

のことを指します。この知識や経験の豊かな人々のことを「メンター」と呼びます。私が読んだ自己啓発の部類の本に、生きるうえで「メンター」を持ちましょう、とありました。知識や経験の成功者に指示を仰げば、人生で成功できるからです。私にとって鈴木先生はメンターのひとりですが、上尾ロータリークラブの先輩方や仲間たちもメンターだと思っています。私が人生で迷ったときに正しい道、成功に通じる道を案内してくれるからです。皆さんと一緒に、私は幸せだなあと感じています。いつもありがとうございます。本日はメンターの中のメンター、専門家の鈴木先生にお話しをいただきます。本日もどうぞよろしくお願いいたします。

長は出席のほどお願いいたします。
◇年度計画書をたぐいま作成しています。各委員長には方針を提出していただく心配されているかと思いますが、私の会長方針を含めて、各委員長方針を作らせていただきました。今月末頃になってしまいますが、次年度理事・役員・委員長予定者会議を行って、各委員長さんにご説明をさせていただきますのでよろしくお願いいたします。

例会主題

～人を育てる～

メンタリング・マネジメントによる人財育成

(株)日本メンタリング・マネジメント協会 代表取締役 鈴木秀一様

本日はよろしくお願いたします。私の会社の名前に「メンタリング・マネジメント」と入っていますが、まだまだこの言葉は世の中に普及していません。また似たような業界ではコーチングやビジネスコーチという方がありますが、こちらはコーチング手法を使ったもので、目標や夢を導いていく存在ですが、私たちはその手前、手法ではなく「姿勢」を中心に行っているのがメンタリングです。本日は改めて、人生の先輩方の前でお話しするのは恐縮ですが、何か1つでも参考になればうれいと思います。



本日は2つのことをお話しいたします。1つ目は「不可能を可能にする自立型姿勢とは」で、2つ目は「人をやる気にさせるメンタリング」です。自分自身が自立型姿勢でチャレンジしていくのは当然ですが、皆さんの部下や周りにいる方をどうやってやる気にさせるか、どうやってモチベーションをメンタリング・マネジメントとしてお伝えさせていただいています。

私たちは企業研修などをさせていただく中で「手法」と「姿勢」を別々に考えさせていただいています。ビジネス上で、販売しているモノは誰から買っても同じでも、「あの人が買いたい」というのがあると思います。その理由として、売り手がどんな手法で売っているのかは変わらないと思いますが、どんな姿勢で顧客に対して向き合ってくるのかというところで、選ばれるか選ばれないかが結構あると思います。今話しているのは「手法」と「姿勢」の

幹事報告

坂本 忠光 幹事

◇4月に起こった台湾東部地震の支援へのお礼が届いています。当クラブは会員数×5,000円＝175,000円を送金したところ、当地区内で支援額がいちばん多いクラブとなりました。
◇ロータリー青少年交換プログラム派遣学生募集の案内が届いています。海外での留学経験を積みたい学生さんがいましたらお知らせください。



委員長報告

親睦活動委員会 山崎亮一委員長

最終例会の申込期限が17日(月)になっていますので、未回答の方のお申込みをお待ちしております。なおご家族の方にご参加いただきたく重ねてお願い申し上げます。



門崎 由幸 会長エレクト

◇2024-25年度3部門合同セミナーのご案内です。7月15日(月・祝)、クラブ管理運営、会員増強維持、公共イメージの3部門のセミナーが大宮ソニックシティ小ホールで開催されます。次年度委員



違いのことで、「姿勢」をクローズアップしてお伝えしています。大事なものは掛け算であることで、どんなに手法が良くても、姿勢が良くないと(0だど)、結果的には掛け算なので0になってしまいます。マイナスになってしまうケースもあります。逆に姿勢がプラスだと、手法とセットで相乗効果になり、それが成果として表れます。

理職の方は悩んでいるのですが、メンタリング・マネジメント(メンター制度)が日本に導入され、通常の仕事の上下関係とは別の存在として相談役を設けて、そこで人を育てること、仕事の生産性を高めていくことを分けて活動する企業さんも増えてきました。

「メンター」の語源について簡単に説明させていただきます。古代ギリシャ時代、ホメロスの叙事詩「オデッセイア」の登場人物で、テレマコス王子の良き指導者、良き理解者、良き支援者としての役割を果たした「メンートル」という人物が語源です。英語になった時に、人を育てる存在＝「メンター」と言われるようになりました。

それで私たちが伝えている「自立型人材」の特徴は、他人に依存せず、自分に依存する考え方、そして自己管理ということで、目標を自分で管理して、自己責任をもち、自分で活動し、他人の評価を気にせず自分自身を評価でき、さらに他者の支援までできるところにあります。よく日本人がリーダー役に求める人物像になるのではないかなと思います。

本日のテーマはメンタリング・マネジメントなんですけど、メンターによって社員一人一人の無限の可能性を引き出し、企業の生産性を最大限に高めるマネジメントと紹介させていただいています。私はもう1つ会社を持っていて、そちらには社員が20名ほどいて、私が外に出ている時も会社の中で生産活動してもらっています。私は社員たちを信頼して生産活動を任せていますが、うまくいく時もあれば、うまくいかない時もありません。どうしたら生産性がもっともつと上がっていくか、やる気になかなければなりません。そうした時にメンタリング・マネジメントの手法を使いながら社員たちと接しています。よく比較としてあげられるのが管理型マネジメント(コントローラー・マネジメント)で、上から指導するような言い方になってきます。「メンター」も「コントローラー」も影響を与える存在に変わりありません。ですが、「メンター」の方は「自立型人材」と言って、人を育てることが目的です。片や「コントローラー」の方は、生産性や品質を高めることが目的です。マネジメント手法はどちらがいいというのではなく、両方を必要として人を育てながら、そしてスキル・能力を高めていくセット＝車の両輪を使いながら人材育成をしていきます。往々にして過去の人材育成ではこれらが一緒に説明されていたんですね。リーダーとマネージャーという2つの言葉を聞いたことがあると思いますが、日本では混同して語られがちです。でも海外ではリーダーとマネージャーは役割が全然違います。日本ではマネージャーがリーダーの役割をすることが多く、管

「人を育てる」とは「育成なくして指導なし」だと思います。すなわち、人を育てるということは、単に知識や手法を身に付けさせるだけではなく、それらを最大限に活かして、いかなる問題や困難も乗り越えて、夢や目的を実現することができる人材を育てることです。ということで「指導」と「育成」の違いですが、指導とは管理型マネジメントに近い考え方、育成とは、やる気にさせることが目的なので、教えるのではなく、見せて理解させることになりませう。山本五十六の名言「やってみせ、言っただけ聞かせ、させてみせ、ほめてやらねば、人は動かじ。話し合い、耳を傾け、承認し、任せてやらねば、人は育たず。やっている、姿を感謝で見守って、信頼せねば、人は実らず。」は育成型に近いのではないかと思います。

さて依存型人材から自立型人材へ変えていくメンターの役割ですが、その過程には、見本→信頼→支援という順があります。人をやる気にさせるには、まず見せるんですね。率先師範で見せて、信頼させる。そして、本人をやる気にさせていくんですね。手とり足とり支援をして、どのタイミングで手を放すのかも大切だと思います。

人をやる気にさせる(充実)の6つの条件がありますので紹介します。

- ① 明確な目標(夢) ② 困難、
- ③ 努力 ④ あきらめない
- ⑤ 自発性 ⑥ 仲間

この6つは組織・プロジェクトの中に必ずある要素です。この中の「⑤自発性」というのが実はいちばん大事です。

尊敬されるリーダーの条件

【三つの行動基準】「見本」「信頼」「支援」

- 【第一条】
-常に部下のお本となって行動せよ
-夢を持ち、あきらめずにチャレンジし続ける姿を見せよ
- 【第二条】
-部下に期待せず、信頼せよ
-部下に任せ、その責任はすべて取れ
- 【第三条】
-難しい仕事、誰もやりたがらない仕事を楽しくてやれ
-困難を楽しみ、不可能を可能にするところを見せよ
- 【第四条】
-部下からの相談には、喜んで乗れ
-自分の仕事よりも、部下からの頼まれ事を優先せよ
- 【第五条】
-学ぶ姿勢を見せよ。それは、部下から学ぶことである。
-部下の長所から学び、部下の短所は自分の出番
-部下を成長させることよりも、自分が成長する姿を見せよ

- 【第六条】
-怒るなら、尊敬されてからにせよ
-部下は尊敬している人の話を聞く
- 【第七条】
-部下と議論するな、説得するな、部下を感動させよ
-感動こそが、部下をやる気にさせる
- 【第八条】
-自分の成功よりも、部下の成功を喜べ
-仕事とは、部下を成功させるためにするもの
- 【第九条】
-すべてのことに感謝せよ
-いっしょに仕事ができるだけで、毎日部下に感謝せよ

Copyright ©2023 Japan Mentoring Management Association. All rights Reserved.

最後に「尊敬されるリーダーの条件」をお伝えしておきます(画像)。私はこの条件を日々実践させていただいています。

なお私のもう1つの会社で本の寄付を募っています。ご寄付いただいた本は、障がい者の社会参加を推進するために活用させていただいてますので、ご協力のほどお願い申し上げます。

本日はご清聴いただきありがとうございました。



スマイル 鈴木様、卓話を披露いただきありがとうございました!!

樋口会員 鈴木様、ようこそ! 卓話ありがとうございます!
結婚祝 ありがとうございます! 6月5日で丸23年になりました。

長沼会長/門崎副会長/坂本幹事/齋藤哲雄副幹事/大塚信郎会員/
村岡会員/尾花会員/深澤会員/藤村会員/宇多村会員/
齋藤修弘会員/大木崇寛会員/山崎会員/寺脇会員/木田会員/荒井会員

出席率	
会員数	34
出席免除	4
出席対象者	30
出席者数	18
	60.00%