

● 専門解説

メンタリング導入の手引

～高い人材育成効果が見込める仕組み作りと進め方～

大浦総合研究所 大浦 勇三

■全人格的な成長を持続的に動機付ける

イノベーション（創造的革新）の時代には、技術／スキル、知識や経験、ノウハウを、一人ひとりが、持続的・効率的に学習できるかどうかで事業の成否が決まる。そこでは、モチベーションがキーになる。モチベーションは、達成感、責任感・権限委譲、他者からの評価などの「動機付け要因」と、仕事環境、給与・福利厚生、雇用保証などの「衛生要因」に分類できる（F. ハーズバーグ）。その中で、動機付け要因を高めるポイントは生身の人間同士の一対一の対応にある。メンタリングは、この動機付け要因を通じて「キャリア開発」「技術／スキル向上」「自己実現」などを図る。技術／スキル、知識や経験、ノウハウの習得は、中・長期的に高い成熟度を期す全人格的なものだ。目先の頑張りで120%の力を出そうとするのではなく、100%の力を着実に出せる組織を作ることが重要になる。持続的な学習と成長を通じてキャリア開発、技術／スキル向上、自己実現などを目指すメンタリングが、いよいよ表舞台に登場する。

1 今なぜメンタリングが必要か

- 1.1 新時代に求められる人材像
- 1.2 プロフェッショナルの条件

2 メンタリングの特徴とメリット

- 2.1 メンタリングとは
- 2.2 ヒューマンスキルの重視
- 2.3 メンタリングの機能と人的ネットワークの強化
- 2.4 メンタリングの特徴と活用分野
- 2.5 メンタリングの形態

3 メンタリング・プログラムの流れ

- 3.1 メンタリング・プログラムの構成と内容
- 3.2 メンタリングの活用（例）
- 3.3 組織的な取り組みの重要性

4 メンタリングの留意点と成功ポイント

- 4.1 メンタリングにおける留意点
- 4.2 メンタリングをよりよい方向へ導くポイント

■大浦 勇三（おおうら ゆうぞう）

大浦総合研究所 代表

兼「LLPモバイル」有限責任事業組合 代表

(<http://www.mmjp.or.jp/oura/>)

早稲田大学卒業、筑波大学大学院修了。

米大手コンサルティング会社 アーサー・D・リトル 首席コンサルタントを経て現職。

主担当領域は、経営改革／企業再生、経営戦略&情報通信技術（ICT）戦略策定、業務改革／組織改革、研究開発／商品開発マネジメント、マーケティングマネジメント、ナレッジマネジメント、イノベーションマネジメント、顧客リ

レーションシップマネジメント、サプライチェーンマネジメント、人材教育／人材育成、コーチング&メンタリング、プロジェクト&プログラムマネジメント、ベンチャービジネス支援等。

著書は、「イノベーション・ノート」（PHP研究所）、「ITプロジェクトマネジャーのためのコーチング入門」（ソフトリサーチセンター）、「図解 ナレッジ・カンパニー」（東洋経済新報社）、「IT技術者キャリアアップのためのメンタリング技法」（ソフトリサーチセンター）など多数。

電子メール：oura@office.email.ne.jp