

Mentor For

Mentor For 導入事例集

About US

社外・社内のメンターによる 女性リーダー育成のパイオニア ～組織のDE&I推進を中長期で伴走支援～

Mentor Forは、2018年よりメンター事業を開始。

多様な経験と高いスキルを持つメンターを社内外で育成し、メンターによる社員への伴走支援を行っています。

組織におけるDE&I・女性活躍を推進する上で、メンター／メンタリングは有効な打ち手とされています。

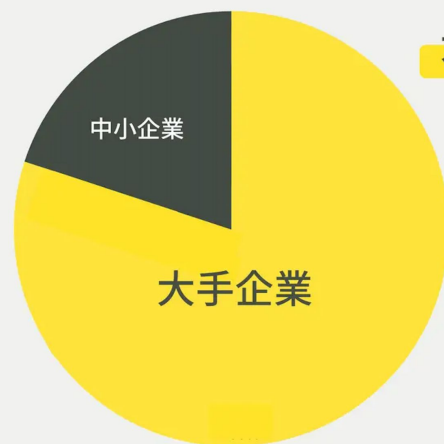
私たちは、メンターを通じて、日本において喫緊の課題である女性リーダーの育成に貢献していきます。



サービス導入企業(一部)のご紹介

製造、金融、不動産、食品、IT、
医薬・ヘルスケア、エネルギー、
自治体、ファッション、メディア
など、大手企業を中心に導入実績多数。

企業規模ごとの割合



大手企業 8割
(1,000人規模以上)



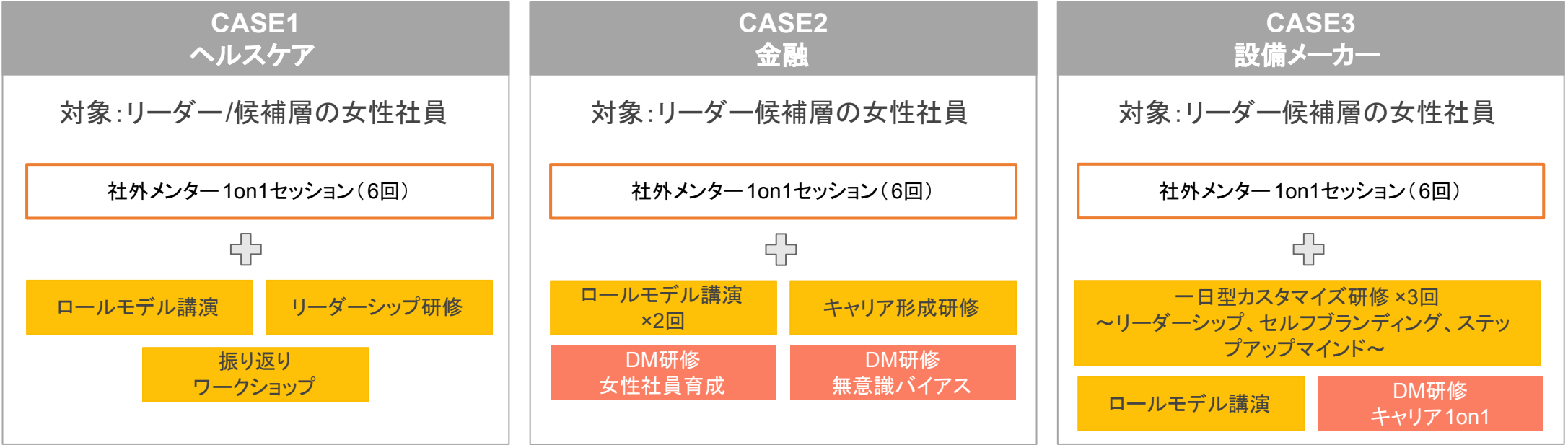
※ANAグループは女性向け講演での導入

導入事例

01 女性社員の自信・意欲

① 社外メンター×研修による中期プログラム

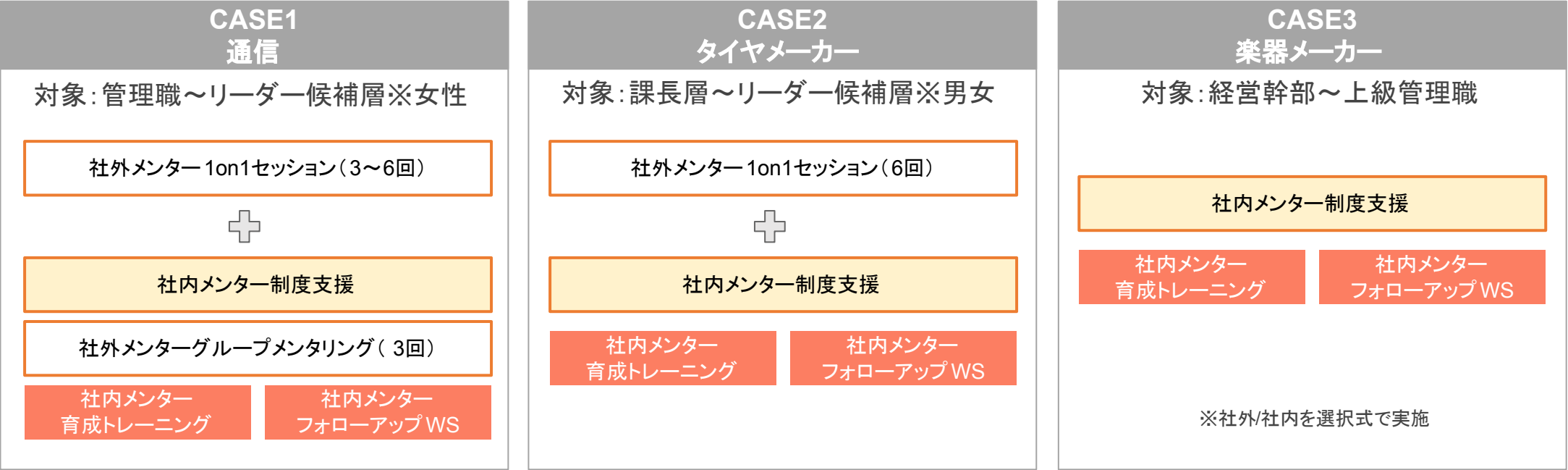
- 対象: リーダー候補層の女性社員
- 施策: 社外メンター1on1と並行し、対象メンティでの集合研修の実施により、共に学びネットワーキングを醸成
- 期間: 半年～1年



01 女性社員の自信・意欲

② 社外メンター×社内メンター育成・制度化

- 社内メンター対象：管理職層、リーダー候補層
- 施策：社内メンター候補となるリーダー層へ社外メンター 1on1によるメンタリング体験 + メンター育成研修を実施
終了後、社内メンターとしてリーダー候補層へのメンタリングを提供。メンター経験による効果も。
- 期間：半年～



01 女性社員の自信・意欲

02 トップ・役員・管理職
のコミットメント

③ スポンサーシップ制度

- 対象: 役員層(スポンサー)、リーダー層女性社員(メンティ)
- 施策: 役員層へスポンサーシップ研修を実施後、次世代経営層となる女性リーダー層へ 1on1を実施
役員層へのDE&I、女性活躍の理解、実践につながる
- 期間: 半年～

CASE1 建設業	CASE2 半導体メーカー	CASE3 倉庫・輸送関連業
対象: 執行役員	対象: 役員・上級幹部	対象: 役員
社内メンター制度支援	社内メンター制度支援	社内メンター制度支援
社内メンター 育成トレーニング	スポンサーシップ トレーニング	社内メンター 事前研修
社内メンター フォローアップWS		社内メンティ 事前研修
		社内メンター 育成トレーニング
		社内メンティ 事後WS
		社内メンター フォローアップWS

02 トップ・役員・管理職
のコミットメント

03 DE&I浸透・風土醸成

④ ダイバーシティマネジメント研修

- 対象: 役員層、管理職層
- 施策: 役員層、管理職層への DE & I、女性活躍の理解、腹落ちと行動につながる実践的トレーニング各種

CASE1 通信	CASE2 総合ファイナンス	CASE3 ホテル
対象: 役員	対象: 役員、管理職 ※リーダー層女性社員向けも並行	対象: 管理職
無意識バイアス研修	スポンサーシップ トレーニング	営業系向け 無意識バイアス研修
女性部下育成研修	女性部下育成研修	管理系向け 無意識バイアス研修
対象: 管理職	セルフブランディング 研修	
キャリア1on1研修		
インクルーシブ リーダーシップ研修		
心理的安全性研修		
対象: 技術部門役員		
DE&I事前研修		
DE&Iと女性活躍WS 基礎・入門		

参加した女性管理職がプログラムに満足し、感謝してくれることもあり導入して非常に良かったと思っています。



【左】人事本部ダイバーシティ推進課木戸 あかり様
【右】SDGs推進室 日下部 奈々様



目的

女性管理職比率の向上

利用サービス

社外メンター1on1
社内メンター制度構築
管理職向けダイバーシティマ
ネジメントトレーニング他

01 3つのステップでサービスを活用

- 1、社内の女性管理職に社外メンターをつけてメンタリングの価値を体験
- 2、社内メンターになる研修を受講してもらう
- 3、社内メンターとして活動開始、後輩女性のメンタリングをしてもらう
社内メンターとしてデビューしたあとも社外メンターがフォロー

02 導入後感じた、社外メンターの魅力や価値

多様なメンターの方々が登録されていて、メンティへのマッチングをかなり配慮していただいています。メンティの希望をいろいろお伝えし、応えていただいています。社内だけではなく選択肢として非常に魅力を感じています。

03 マネジメントのジェンダーギャップ解消について

このような社内外のメンター施策が女性活躍施策のひとつになるのは非常に良いと思うし、メンターをする側を受ける側も相互に影響し合い成長し合う風土づくりにもつながり、この日本や組織の状態に合っていると思います。

女性リーダーの育成には Mentor Forのメンタリングサービスが最適だと感じ、導入に至りました。



MHD
MOËT HENNESSY DIAGEO

【左】モエヘネシーマーケティング部ヴァーヴ・クリコ
マーケティングマネージャー 中西麻衣子様
【右】パブリックアフェアーズ&CSR マネージャー 牧陽子様

目的

組織全体でのDE&I
ウーマンエンパワメントの実現

利用サービス

社外メンター1on1
階層別ワークショップ

01

1、社内のジェンダーギャップによる女性の働きやすさ等の課題

社員の70%が男性、特に営業部門は90%が男性社員で構成されている

2、ジェンダーギャップは国内全体の問題であり、

まずは社内でDE&Iの取り組みを行い、意識を浸透させていこうと決断

02

Mentor Forの選定理由

女性リーダーの育成にはMentor Forのメンタリングサービスが最適だと感じ、導入に至りました。全社への導入に先駆けてメンタリングを受けた際、**メンターと心理的距離が近く、等身大に対話できる時間だったと印象に残っています**。

03

1on1のメンタリングプログラムは、社内公募で希望した15名の女性社員を対象に行います。また、**女性社員に限らず全社でのワークショップも 2つに分けて実施します**。Mentor Forのサービスを通じて、女性社員の自信に繋がれば嬉しいです。

実務家としての経験が豊かで、プロとしてメンタリングスキルも有する
魅力的な女性メンターの方が揃っていました



代表取締役社長 社長執行役員 田畑敏様

目的

女性リーダーの育成
男性管理職の意識改革

利用サービス

社外メンター1on1
ロールモデル講演
管理職向けダイバーシティマ
ネジメントトレーニング

01 Mentor Forのサービス導入背景

女性活躍の目標を掲げつつも、女性社員からは「制度はあるけれど、キャリアパスの問題はあまり解消されていない」という声も。石油業界は男性が圧倒的に多いとはいえ、能力も可能性もある女性社員が管理職に登用されていないのは、見えていないジェンダーバイアスや壁があるからではないか と思っていたのです。

02 Mentor Forの選定理由

これまでの取り組みで感じていた以下2つの課題をクリアできる と考えたからです。

- 1、男性のリーダー・管理職のダイバーシティへの理解不足や無意識バイアス
- 2、現状では女性社員に寄りそえるマネジメントができていないこと。

03 今後の展望

会社が持つ最大の資産は、やはり「ヒト」。「女性が活躍しています」「産休・育休など制度が充実しています」といくら会社パンフレットで謳っても、現場で実際の活用を推進・実行しつづける人がいなければ、建前だけになってしまい意味がありません。より多くの優秀な「ヒト」を惹きつけていくためにも、本気で女性活躍を推進していきます。

「中長期のキャリア展望」「リーダーとしての自信」など、
複数の回答項目のスコアに上昇が見られました。



【左】人事部グローバルDE&I推進グループ中井様
【右】グループリーダー横山様



目的

女性活躍推進

利用サービス

グループメンタリング
1on1メンタリング

01 Mentor Forのサービス導入背景

メンターを務める部長クラスの役職者はほとんどが男性のため、メンティである社員が抱えがちな、女性特有のライフイベントによる悩みや壁の解消が難しい ケースもありました。また、「社内でロールモデルがいない、見つけづらい」という女性社員の意見 も挙がっていました。

02 Mentor Forの選定理由

- 1、代表の池原さんをはじめMentor Forスタッフの皆さんから、DE&I、特にジェンダーギャップ解消への強い想い を感じたこと
- 2、多様かつ豊富なキャリアを積んできた社外メンターの存在 に心強さを感じたこと

03 Mentor For導入の効果

メンタリング後に実施したアンケートでは、「中長期のキャリア展望」「リーダーとしての自信」など、複数の回答項目のスコアに上昇 が見られました。今後のキャリアに対して、前向きな姿勢を育む手助けの一つになっていると言えるのではないのでしょうか。社外メンターの方々がじっくり向き合ってくださったからこそ、そういったモヤモヤが一つひとつ解きほぐされていった のだと思います。

共に制度をつくっていく「パートナー」として、Mentor Forの力を
お借りしたいと考えました。



目的

女性リーダーの育成

利用サービス

社外メンター 1on1
キャリアワークショップ
メンタリングワークショップ

01 Mentor Forのサービス導入背景

毎年行っている社員の意識調査では、管理職にステップアップしたいと意欲をもつ女性社員はあまり見られず、その要因の一つとして「社内にもロールモデルがない」との声が上がっていました。また、社内メンター制度を導入していたものの「社内のメンターには話しづらい内容もある」といった意見もありました。

02 Mentor Forの選定理由

- 1、対応の安心感
- 2、外国人社員にも対応可能なバイリンガルのメンターが揃っていたこと
- 3、女性の多様な働き方を支援してくれる姿勢

03 Mentor For導入の効果

メンタリングを受けたあと、実際に将来管理職になった際の行動を想像できるようになったり、業務の役割が広がったりする社員も出てきました。また「第三者にキャリアの悩みを相談したい」という声を受けて社外メンタリング導入を実現できたことは、社員のエンゲージメント向上にもつながっています。

女性の社会進出、女性活躍、ジェンダーギャップの解消、D&Iに対して心から挑戦している想いに私たちは共感し、導入に至りました



女性エリートコーチ育成プログラム事業責任者
コーチングエクセレンスセンター長 伊藤雅充教授

目的

オリンピック・パラリンピックなど
ナショナルチームクラスでの活躍を
目指す女性エリートコーチ育成の
「女性エリートコーチ育成プログラム」

利用サービス

社外メンター 1on1

01 女性エリートコーチへの キャリアメンタープログラム導入の背景

女性コーチの「能力」を伸ばすだけでなく、プラスアルファで女性コーチが活躍できる環境を整えることは重要だと考えています。そこで、私たちが得意とするスポーツコーチング分野のメンタリングに加え、Mentor Forの女性メンターに、女性コーチのキャリア形成、両立不安の解消などの支援を依頼しました。

02 本プログラムによる変化や感想

「知らなかった世界を知れるとても良い機会になった。」という感想がありました。受講者を見ていても、スポーツ界における「固定観念」や「制約」など、発想や思考の枷になるものを取り外して考えられるようになった、アウトオブボックス思考ができるようになったことは、大きな変化だと感じます。

03 導入後感じた社外メンターサービスの魅力や価値

私たちのリクエストやニーズに合わせて、プログラムをカスタマイズし、一緒に作ってくれるところも大きな魅力でした。既存のプログラムで対応しようとする他社とは大きく違い、きめ細やかな調整をしてくださり、大変感謝しております。

女性シニアマネージャーが抱えるキャリアの悩みに、社外の方ならではの視点で新たな気づきを与えて頂いている点が非常に心強いです。



目的

女性リーダーの育成

利用サービス

社外メンター 1on1

01 Mentor Forのサービス導入背景

自社を見ると、女性の活躍の機会は男性と比べると広がっているとはまだまだ言い難い状況です。特にリーダー層の人材が不足しており、ロールモデルとなっていたいただける方たちもまだ多くありません。女性リーダーの育成には取り組んでいましたが、よりスピード感をもって根づかせていきたいという背景がありました。

02 Mentor Forの選定理由

- 1、事業会社だけでなく我々と同じコンサルティング業界への支援実績があり、より信頼性があった点
- 2、社外メンターの方々の質の高さと経歴の多様性が魅力的だった点
- 3、当社の課題や悩みに対して丁寧かつ柔軟に対応いただけた点

03 Mentor For導入の効果

メンタリング実施後、メンティ1期生のシニアマネージャーたちからは前向きなコメントが次々に寄せられました。

Mentor Forの社外メンターの方々には、女性シニアマネージャーが抱えるキャリアの悩みに、同じ目線で寄り添って問題をひもとき、本人が解決の糸口を見つける支援を行っていただいています。社外の方ならではの視点で新たな気づきを与えて頂いている点が非常に心強い です。

株式会社カナオカホールディングス 様

Mentor For

社外メンターの方々からアドバイスをいただける機会は貴重だったという声が多数寄せられました。



【左】管理本部長岸本様
【右】人事総務部主任白坂様



目的

女性管理職比率の向上

利用サービス

社外メンター 1on1

01 Mentor Forのサービス導入背景

多様なバックグラウンドを持つ方々の受け入れ機会が増えている中、社内にいる管理職約90名のうち女性はまだ数人のみというのが現状です。これまで以上に、ジェンダーや国籍によらず、だれもが同じように働きがいのある環境をつくっていくことが急務であると考えました。

02 Mentor Forの選定理由

多様なキャリアやライフイベントの経験を持つ社外メンターの方々が豊富に揃っている点が、社内のメンティ対象者の全員と面談の上、一人ひとりに合った社外メンターの方をマッチングしていただきました。その丁寧なプロセスに「社員が抱える個別の悩みに対応してもらえそう」と、大きな安心感がありました。

03 Mentor For導入の効果

メンティである社員の皆さんから非常に高い満足度を得られました。これまでは社内で業務の相談はできても、ライフイベントを含めた中長期的なキャリアに関する相談はなかなかしづらかったのだと思います。一歩先をゆく人生の先輩として、社外メンターの方々からアドバイスをいただける機会は貴重だったという声が多数寄せられました。

あえて“社外メンター”を選んだ理由として非常に大きな魅力の1つとなったのは、「心理的安全性が担保されている」という点でした。



人財開発本部タレントディベロップメント部
松井 洋子様



目的

意思決定層にいる女性の活躍推進の課題への
明確な働きかけ
特に若い女性組織長の活躍の幅を
さらに拡充するため

利用サービス

社外メンター 1on1

01 社外メンタープログラム導入の目的

「意思決定層にいる女性の活躍推進の課題により明確に働きかける」という目的があります。一般的にポジションがある人ほど相談しにくい傾向があるため、社外の方であれば心理的安全性が担保された中で相談できる場所をご提供いただけるのではないかと考え、社外メンタープログラムを導入させていただくことにしました。

02 導入后感じた、社外メンターの魅力や価値

MentorForの社外メンターの方は、経験豊かで、コーチング的な要素だけではなく、その多様な経験からティーチングをしてくれます。そのバランスがすごく素晴らしい。メンターへの教育がしっかりしている点も、MentorForの大きな一つの特徴だと思いました。

03 本プログラムによる変化

マインド面では、「自らが何かを発信しなければいけない」という気持ちに切り替わりました。パフォーマンス面では、メンターが、私の強みを的確に教えてくださっていたので、自らの強みを活かした提案数も増え、提案内容の採用率も上がるようになりました。

女性シニアマネージャーが抱えるキャリアの悩みに、社外の方ならではの視点で新たな気づきを与えて頂いている点が非常に心強いです。



(写真左から)株式会社ブリヂストンDE&I・組織開発部の文傳様・増谷様・花岡様



目的

女性社員の活躍

利用サービス

社外メンター 1on1
社内メンター育成トレーニング
社内メンター制度支援

01 Mentor Forのサービス導入背景

現在、社員のうち9割が男性。社内で女性がますます能力を発揮して活躍してもらうにあたって、**ロールモデルの少なさに課題**を持っておりました。会社として制度を整えたり、リーダー層・管理職のマネジメントを見直したりすることと並行して、**女性社員本人の意識の変革にも取り組みたい**と考えたのです。

02 Mentor Forの選定理由

Mentor Forの皆さまはコンタクト当初から非常に真摯かつ親身に相談に乗ってくださいました。当社の課題に寄り添っていただきつつ、ベストな形を一緒に考えながら提案もしてくださったんです。**コミュニケーション面の安心感が決め手**となり、Mentor Forに伴走をお願いしたいと考えました。

03 Mentor For導入の効果

走り出したばかりの施策のため、本格的な効果検証はこれからですが、**社内各所から「非常に良い取り組みだね」とうれしい声を早速もらっています。**実際の当事者であるメンターやメンティが、それぞれの部門長や担当役員にも自らの活動を積極的に伝えているので、経営会議でも話題にのぼるほど。

[▼ブリヂストン女性社員と当社メンターとの対談記事はこちらから](#)

共に制度をつくっていく「パートナー」として、Mentor Forの力をお借りしたいと考えました。



(写真左から) 人材開発部D&Iメンター施策リーダー鶴野様
執行役員人事部長 井川様
人事部 D&Iプロジェクトリーダー梅村様



目的

女性リーダーの育成

利用サービス

社外メンター 1on1
社内メンター育成トレーニング
社内メンター制度支援
女性社員向けワークショップ

01 Mentor Forのサービス導入背景

グループ内のアンケートで「組織体質」の課題が問題になりました。そこでスキル面の支援だけではなく、会社としてもっと一人ひとりの社員のキャリアや働き方に向き合わなければいけないと考え、Mentor Forの力をお借りしながら「メンター制度」を導入しようと決めました。

02 Mentor Forの選定理由

社内メンター候補者が良質なメンタリング体験を積めるかという点と、メンター制度設計のノウハウを持っているか、という2点を重視していましたが、Mentor Forは経験豊富な多数のメンターを擁しており、良質なメンタリング体験を提供いただけると感じました。

03 Mentor For導入の効果

1期生のメンバーは、とても意欲的に取り組んでくれています。自身が学びを得ることに加え、社内へ「メンター制度」を波及させていくという役割は、重責ではありますが期生のメンバーのモチベーションにもつながっていると感じます。「メンター制度」を住友ゴム全体にしっかり浸透させていけるのではないかと、期待しています。

JFEエンジニアリング株式会社 様

Mentor For

Mentor Forからの支援があったことで、
初めての取り組みながら円滑な運営ができたと感じています。



(写真左から)人事部ダイバーシティ推進室長 黒岩様
人事部ダイバーシティ推進室 渡邊様



目的

女性リーダーの育成

利用サービス

スポンサーシップ研修
スポンサーフォローアップ研修

01 Mentor Forのサービス導入背景

ダイバーシティに関する取り組みの一環で、**経営層をメンターとする** 社内メンター制度を導入することで、女性活躍推進の後押しとなる活動にできないかと考えました。しかし、社内でメンタリング制度を導入するのは当社にとって初めてのことで、そこで経験や知識を豊富に持つプロの力をお借りできないかと考えました。

02 Mentor Forの選定理由

女性社員のリーダーシップ育成に特化されたプログラム内容をはじめ、豊富な経験や実績を有している点などが魅力に映りました。そして何より**最大の決め手は、支援内容のカスタマイズ性の高さ**です。事前相談の段階でいねいに確認してくださり、支援内容も柔軟に、当社にとって**最適な形になるよう組み合わせを提案いただきました。**

03 Mentor For導入の効果

導入の効果をもっとも実感できたのは、全期間のプログラム完了後に実施したアンケートの集計結果を確認した時でした。メンティとメンターの双方から高い評価を得られた理由として、メンティにとって直属の上司ではない役員がメンターを担ったことがポイントの1つに挙げられそうです。**斜めの関係性だからこそ本音で話すことができた。**そういった背景があるのだと思います。

▶ メンティの声



(社外の人)は私のことや仕事内容を詳しく知らないからこそ、逆に新しい視点や意見をもらうことができました。

ソフトバンク株式会社
プロダクト&マーケティング統括コミュニケーション本部
本部長 宮園香代子さん(日経ARIA取材)

その他

女性には女性特有の事情や悩みがありま、なかなか相談しにくい状況でした。社外メンターは人生経験が豊富な女性でして、話していくうちに自分の問題が徐々に見えてきました。(外資金融 / 法務リーダー / 女性)



以前男性の上司が社内メンターになり、いろいろと相談に乗ってもらいました。女性には女性特有の事情や悩みがあります。それらに関しては、なかなか相談しにくい状況でした。社外メンターは人生経験が豊富な女性でして、話していくうちに自分の問題が徐々に見えてきました。そして管理職への自信が持てました。

マニライフ生命保険株式会社
A様(Diamond Onlineの取材)

「社外メンター」という、会社の上司でも同僚でもなく、家族や友人などプライベートな関係性のない立場の方との対話は、いつも新鮮な気づきをもらえました。社外メンターとして示唆にあふれるヒントをたくさんくださったおかげです。(コンサルティングファーム / ダイレクター / 女性)

Company Info

会社名 株式会社 Mentor For(メンターフォー)

設 立 2014年(2021年4月1日にMentor Forに社名変更)

事 業

1.メンター事業(2018年～)

社外メンターマッチング /社内メンター制度支援

メンター育成スクール運営

2.女性活躍・DE&I推進支援事業

コンサルティング

講演、研修、トレーニング

住 所 東京都渋谷区宇田川町 37-11 大久保ビル 503

代 表 池原 真佐子

Mentor For



contact@mentor4.jp



<https://mentorfor.jp/>

導入事例は、[こちら](#)
お役立ち資料は、[こちら](#)