

社外メンターマッチングサービス
Mentor For
サービスご紹介資料

Mentor For

株式会社Mentor For

<https://mentorfor.jp>

1. Mentor Forについて
2. サービス・事例



Mentor Forについて

ダイバーシティ&インクルージョンを、経営戦略に

プロフェッショナルな社外メンターが社員のキャリアとリーダーシップを加速

日本初の社外メンター育成・マッチングサービス **Mentor For**(メンターフォー)は、2018年より、メンターの育成、並びに、企業の女性管理職育成のためのマッチングサービスを展開しています。

労働人口の減少や、Covid-19の影響によるリモートワークの加速など、企業を取り巻く環境は大きく変化しています。その様な状況下、企業が継続的に成長をしていくためには、多様な人材を活かしていくことが必須となります。

Mentor Forは、日本のジェンダーギャップ指数が、153か国中121位という現状を踏まえ、女性管理職育成を起点に、『ダイバーシティ&インクルージョン』を企業の経営戦略としていくことをミッションとしてサービスを提供していきます。



私たちが目指すこと

キャリア形成のプロ、社外メンターの知見を活用。
女性管理職育成を起点に
企業のイノベーション創出と進化をリード

イノベーション
・
企業の進化

ダイバーシティ
経営の実現

社外メンター活用

組織風土
改革

経営層・管
理職の
意識改革

社内メンター制度で人材育成スピードを上げる

女性の
意識改革

多様な部下を育成するスキルを上げる

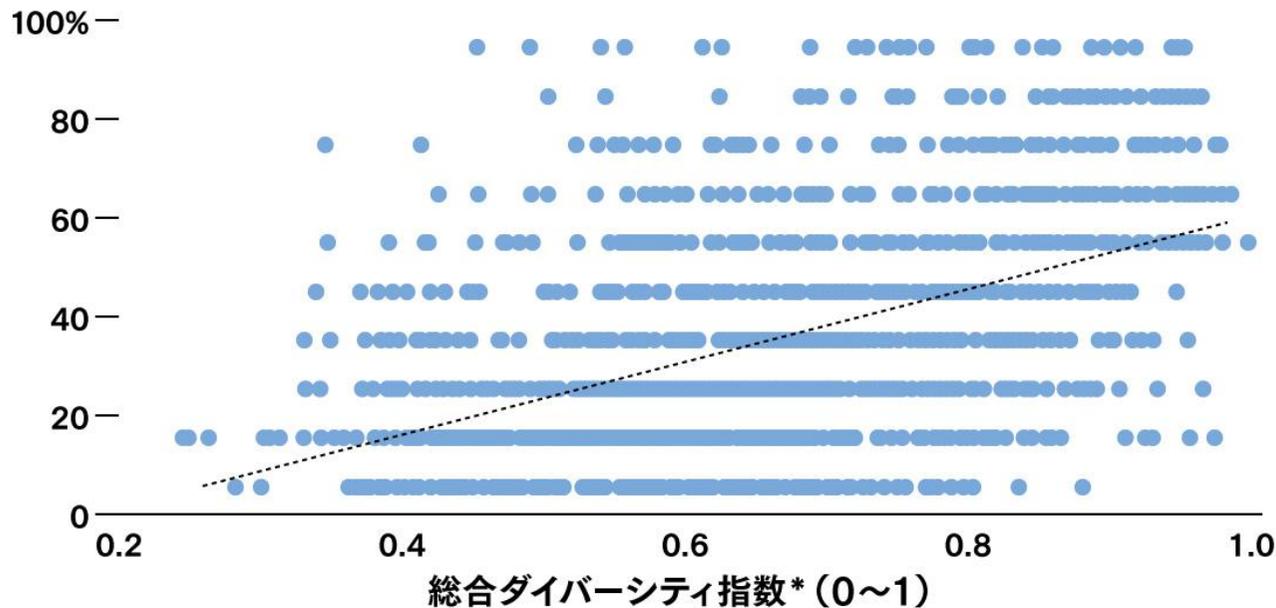
女性の管理職(候補)のリーダーシップ&自信形成



経営課題としての DE&I、ジェンダーギャップ

ダイバーシティが平均以上の企業は、イノベーションによる収益の割合も高い

発売3年以内の製品によるイノベーションが収益に占める割合



注：N=1,606、 $R^2=0.257$ (有意水準 $P=0.001$)、*総合ダイバーシティ指数はBlau指標のダイバーシティの6要素(出身国、他の業界で働いた経験、キャリアパス、性別、学歴、年齢)の平均

出所：ボストン コンサルティング グループによる8カ国1600社以上の分析

© HBR.ORG

日本の現状



「男性版産休」新設、最大4週間...改正育児・介護休業法など成立

2021/06/03 22:43

男性の育児休業（育休）取得を促す改正育児・介護休業法などが3日の衆院本会議で、全会一致で可決、成立した。子どもが生まれてから8週間以内に最大4週間の休みを取得できる「出生時育児休業」（男性版産休）の新設が柱となる。夫婦が協力して子育てに取り組めるようにする狙いがある。来年4月以降、順次導入する。



国会議事堂

男性版産休は1回か2回に分けて取得でき、原則として2週間前までに会社に申し出る。今回の法改正では、子どもが1歳になるまでに原則1回しか取れなかった育休のあり方も見直し、2回に分けて取れるようにする。これにより、男性は妻の出産や退院などの時期に合わせ、最大で4回に分けてまとまった休みを取ることが可能になる。

男性版産休の導入に合わせ、企業に対して男性従業員に休みの取得を個別に促したり、制度の説明をした

管理職の女性比率、2030年に40%超へ 経団連目標

経団連 + フォローする

2020年10月2日 22:00 [有料会員限定]

📌 保存

📧 📄 🐦 📘 📌

経団連は近くまとめる独自の成長戦略で、企業の管理職に占める女性比率を40%超とする数値目標を掲げる。達成時期は2030年をめぐり、会員企業に積極的な女性登用を促す。厚生労働省によると国内企業は現状で11%台にとどまり、欧米だけでなく多くの新興国と比べても女性の活躍が遅れている。

これまで経団連は女性登用については企業ごとの自主行動計画として、数値目標は各社の判断に委ねてきた。今回は一律で定め、日本企業の人材の多様性の乏しさに危機感を示す。



経団連

出産や子育てがキャリアに影響しないよう、雇用慣行の抜本的な見直しを各社に求める。終身雇用ではなく「人材の流動化」をテーマに掲げる。中途採用の比率を拡大して能力で評価する給与体系への移行を促す。デジタル化の進展に合わせ、人材の再教育に投資することも求める。

国に対しても「指導的地位に占める女性比率を40%超にするよう求める。政府はかねて掲げた20年に30%との目標を達成できる見通しがたがわずに延期した。より高い目標設定を要請し、背中を押す。

160以上の企業・団体が「同性婚」賛同、共通して挙げる“企業視点のメリット”とは何か

6/28(月) 6:10 配信 14 📄 🐦 📘

ビジネス+IT

ここ数年LGBTQに関する理解が緩やかに進み、同性間の婚姻（同性婚）について、耳にすることが多くなりました。2021年3月には「同性婚を認めない現行法が憲法の平等原則に違反する」と札幌地方裁判所が判断し、広くメディアで報道されました。世界に目を転じると、2000年以降ほとんどの先進経済圏で同性婚が実現、わずか20年の間に日本は、中国・インド・ロシア・韓国と並び、グローバル先進経済圏の中で少数例外派となりました。2018年9月在日米商工会議所は同性婚の法制化を提言、約3年弱が経過した現在、同性婚の法制化に賛同する企業・団体数は163社に達しています（2021年6月3日現在）。企業が同性婚に賛同する理由について考えます。



同性婚の法制化に賛同する企業を可視化するキャンペーン「Business for Marriage Equality」。賛同する企業・団体数は163社に達している（2021年6月3日現在）。（出典：一般社団法人Marriage For All Japan・結婚の自由をすべての人に プレスリリース）

【詳細な図や写真】次ページでは、世界における日本の位置づけを図で解説します

●ある当事者社員の同性婚への思い

筆者の私たちは元職場の上司・部下で、稲場さんからのカミングアウトをきっかけとして社内外でLGBTQに関連する取組みを始めました。稲場さんはカミングアウト後、自分がかもとも実現を望むのは「同性婚」だと語りました。

ソフトバンク、女性管理職の比率を3倍に引き上げー2035年度まで

6/22(火) 10:20 配信 4 📄 🐦 📘

Bloomberg



Bloomberg

（ブルームバーグ）：ソフトバンクは22日、女性管理職の比率を2035年度までに約3倍にする目標を設定したと発表した。

同社は役員や外部の有識者などで構成する「女性活躍推進委員会」を7月1日に発足する。

(c)2021 Bloomberg LP.



🏠 ホーム > 報道・広報 > 広報・出版 > 厚生労働 案内 > 来年4月1日から改正女性活躍推進法が全面施行されます！ー女性が輝く職場

来年4月1日から改正女性活躍推進法が全面施行されます！ー女性が輝く職場づくりー

テーマ：改正女性活躍推進法 その1

昨年6月から順次施行されている「改正女性活躍推進法」。一般事業主行動計画の策定や情報公表が義務となる事業主の範囲が拡大される来年4月に向けて、女性が活躍する職場をつくるためのヒントを、法改正の内容解説とあわせて紹介します。

女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号））は、すべての女性が輝く社会づくりを進めるため、2015年に成立した法律です。同法は2019年5月に改正されました。

法改正より、2022年4月からは、行動計画の策定や情報公表の義務となる事業主の範囲を常時雇用する労働者数101人以上の事業主までに拡大されます。行動計画の策定の義務は左図のとおりです。新たに対象となる事業主の皆さんは改めて確認してみてください。

なお、ステップ1とステップ4では、必要に応じて労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見交換等を実施するなど、職場の実情の把握に努めましょう。



Mentor Forのソリューション

女性の意識改革

社外メンターによるメンタリングやワークショップなどを通じて女性のキャリア不安払拭、自信とリーダーシップ開発を行います

経営層・管理職の意識改革

社外メンターによるメンタリングやトレーニングを通じて女性を含む部下育成に不可欠な、アンコンシャス・バイアスの払拭ダイバーシティマネジメントスキル開発を行います
また、管理職として必要なメンタリングスキルの習得も有効です

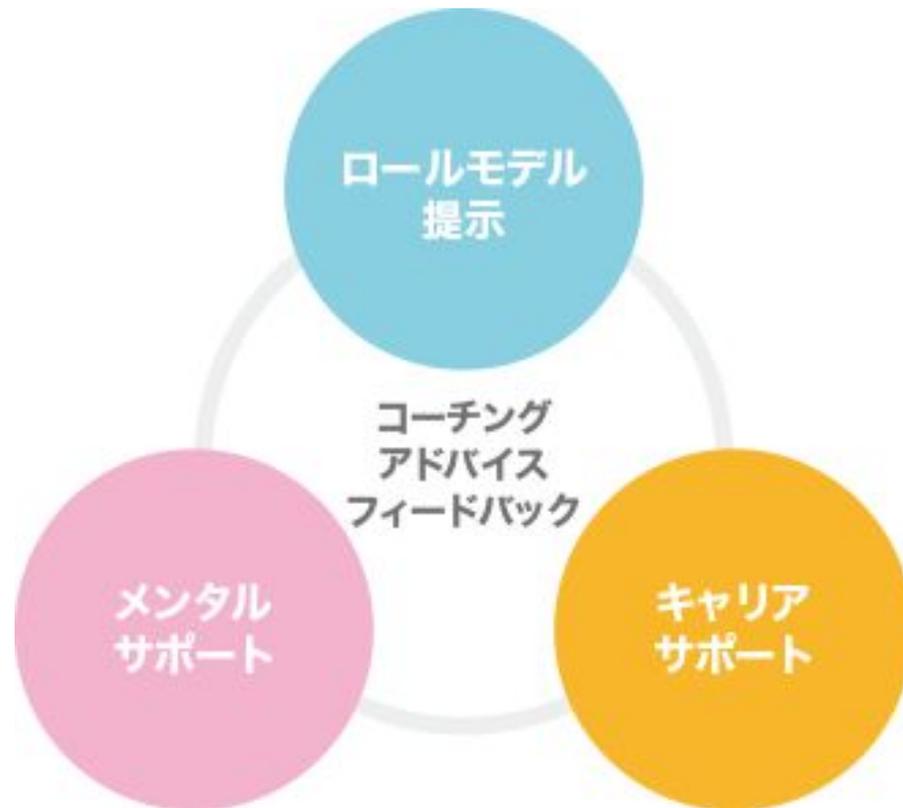
組織風土改革

社内メンター育成・制度導入、メンター制度の浸透を通じて部署を超えて学び育て合う風土醸成、人材育成のスピードアップを目指します

メンタリングとは

- メンタリングとは、「メンター」との対話のこと。
- 「コーチング」で思考整理をし、「アドバイス・フィードバック」でメンターの知見を共有します。

メンターの定義



メンタリングの、メンティへの効果

(メンティ:メンタリングを受ける人)

職務満足度の向上

キャリア志向の高まり *

リーダーシップ開発 *

* メンターがメンティの職場状況を理解していること、家庭と仕事の両立課題について理解し支援することが前提

Mentor Forのメンターの特徴

リーダー経験



多彩なライフイベント経験



ウィメンズキャリアメンター®
有資格者



Variety
メンターの多様性

- 年齢30～60代
- 業種(大手、外資、ベンチャー、メーカー、NPO・・・)
- 職種(経営、営業、技術・・・)
- ライフイベント(出産、子育て、介護、転勤帯同・・・)

Quality
高品質メンタリング

3ヶ月
講習
※1



20時間
実技



厳しい
選抜試験



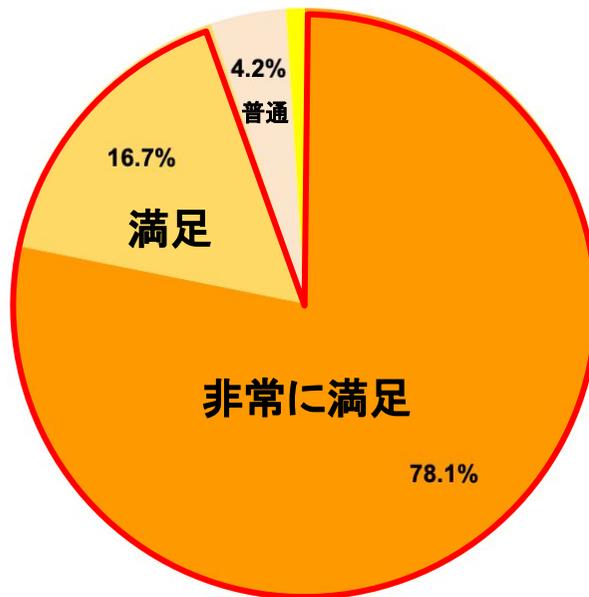
企業への
ご紹介

(ウィメンズキャリアメンター®)

ウィメンズキャリアメンター®=女性のキャリア支援に特化したプロメンター養成スクールで発行する資格(当社運営)

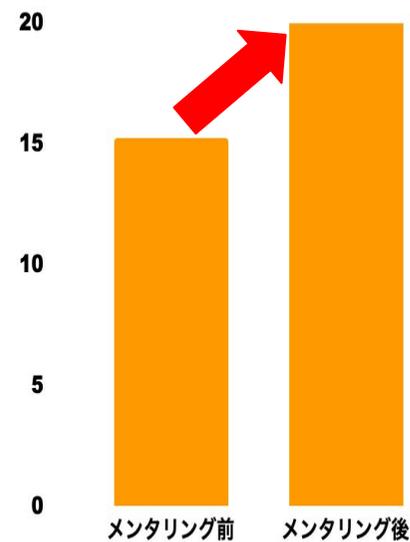
メンタリングの3つの主効果

高い満足度



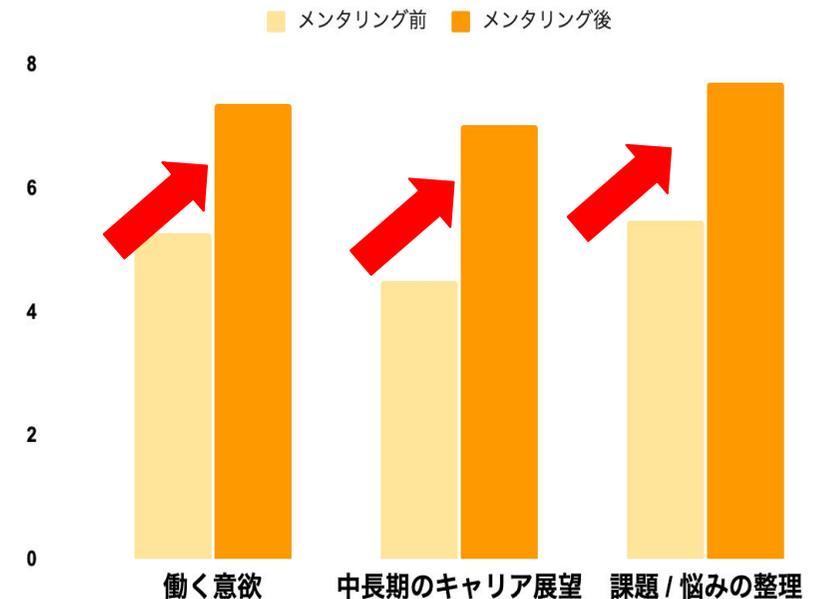
受講生の**94.8%**が
「非常に満足・満足」と回答

パフォーマンス向上



仕事のパフォーマンスに影響を与えるとされる
動機指数 (ToMo指数) のスコアが
メンタリング前後で5.168ポイント上昇

課題・悩みの整理、働く意欲、 キャリア展望が向上



メンタリング前後でそれぞれの現状について 1~10段階で自己評価を行った結果、上記3項目が**2ポイント以上上昇**

※女性管理職(候補)育成目的でMentor Forを組織導入した 法人案件603セッションの結果より算出
(集計期間:2019年4月~2022年6月)

社外メンターサービス導入企業(一部)



三井住友トラスト・パナソニックファイナンス



SoftBank

MHD
MOÛT HENNESSY DIAGEO

Manulife



日本体育大学
Nippon Sport Science University



KANAOKA
PACKAGING EVOLUTION

土佐ガス



豊田通商
TOYOTA TSUSHO



フェユノハリ

上記に加え、

外資金融、コンサルティング会社(人事& IT系2社)人材エージェント、
エネルギー関連会社等

幅広い業界、大手企業での社外メンター導入実績多数

研修・講演・ワークショップ
導入企業(一部)



女性の活躍推進加速化事業

- ANAグループ(女性社員向けワークショップ)
- 東京都女性の活躍推進化事業
- 三菱地所(講演)
- Facebook Japan(女性社員向けワークショップ)

上記に加え、

戦略系コンサルティング会社、ITベンチャーなど、
導入実績多数

メディア掲載

日経新聞を始め**100**以上の掲載実績 (2020/5/21時点)

DBJ等のビジネスコンテストでも評価されています

日本経済新聞
朝刊・夕刊 ストーリー

トップ 速報 経済・金融 政治 ビジネス マーケット テクノロジー 国際 オピニオン スポーツ 社会

社外メンター、女性社員支える
マナビシアなど企業に派遣
経験を「共有」 同性上司の不足映す
2019/12/23付 | 日本経済新聞 朝刊

仕事のアドバイスや悩み相談に応じるメンター（助言者）を企業に派遣するスタートアップが増えている。目立つのは女性社員を対象にしたサービスだ。企業は重要ポストへの登用などで女性の意欲を引き出そうとしているが、相談に乗れる女性の上司がまだ少ない実情を映す。新興勢が社外メンターのサービスを競い、働きやすい職場づくりを支

0テレNEWS24

「育休」からの職場復帰サポートする取り組みも

安藤知子さん(59)

キャリア支援の会社からメンター(相談役)が定期的に訪問

ソフトバンクの女性「出世頭」、心ない言葉から救った相手 「社外メンター」が広げる可能性

11/19(火) 7:12配信 **47 NEWS**

社外メンターの橋本由美さん(右)と話すソフトバンクの久保田桃子さんは6月、東京船内

ソフトバンクの課長久保田桃子さん(33)は課長職になって早くも3年目だ。所属は「営業第三本部、第1営業統括部、東関東営業部 営業1課」。首都圏のソフトバンクショップ運営のサポートや、代理店の新規開拓を担う。この部署の課長19人のうち、女性は久保田さんただ一人。若い社員が多い社内で「出世頭」ともいえる存在だ。そんな彼女も、かつては男性の上司や同僚から心ない言葉をかけられ、プレッシャーと不安から自分を見失いかけた時期があったという。それを乗り越え、エースとして活躍する彼女を支えたのは何だったのか、探った。

ジャーを務め、数百人を率い

転職・育児…本音で相談

他社の事例が参考に

女性のキャリアアップに威力を発揮、「社外メンター」が人気の理由

女性社員に特化した社外メンターサービス

メンターという言葉を耳にする方も、最近、ビジネスの場でよく聞かれる言葉だが、先輩・相談者・後継者といった意味を持つ。

グランプリ賞
女性起業家 200万円(賞金)

第5期 受賞者決定

受賞内容を見る

2019年8月30日授賞式にて

- 新聞社** 日本経済新聞読売新聞東洋経済新聞日刊工業新聞中部経済新聞東京新聞西日本新聞信濃毎日新聞四国新聞神戸新聞京都新聞東奥日報
- TV ONLINE** News every(日本テレビ)/日テレNEWS(日本テレビ)/47NEWS/日経doors/日経DUAL/Yahoo! NEWS/livedoor NEWS/DIAMOND ONLINE/HUFFPOST/Woman type
- 雑誌** Domani/くらしと仕事 **他 多数取材していただきました**

1. Mentor Forについて
2. サービス・事例



サービス 全体像

組織の状況、課題を丁寧に捉え、適切なサービスをカスタマイズして提供します

社外メンター

キャリア、ライフで多様な経験を持ち、トレーニングを受けた女性社外メンターによるメンタリング

トレーニング プログラム

多くの企業で実績と評価を受けているトレーニング、プログラム

講演 ワークショップ

ロールモデルによる講演、キャリア形成、自信などテーマに合わせたワークショップ

社内メンター制度

社内でのメンター制度を導入し、継続していくための仕組みづくり支援

1on1メンタリング

メンタースキル
トレーニング

ロールモデル講演

社内メンター制度
導入・定着支援

グループメンタリング

ダイバーシティマネジメント
プログラム
(無意識バイアス編/
女性部下育成編)

D&I / キャリア / リーダーシップ
ワークショップ

インクルーシブ
リーダーシッププログラム

お客様事例

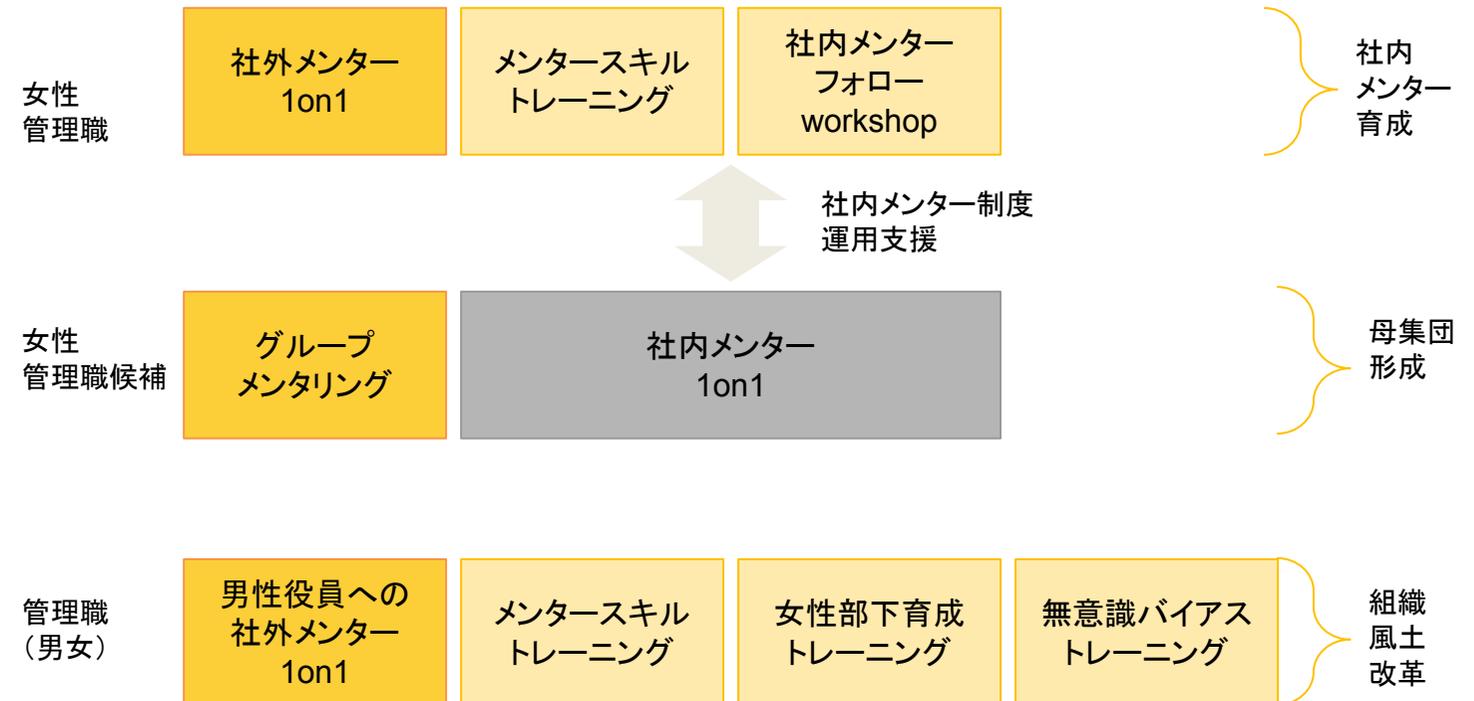
各事例の詳細は当社webサイトよりご覧いただけます

ソフトバンク株式会社様



目的: 女性管理職比率の向上

利用サービス: 社外メンター、社内メンター制度構築、管理職トレーニング



お客様事例

MHDモエ ヘネシー ディアジオ株式会社様

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、ワークショップ

女性
社員

社外メンター
1on1

女性リーダーの
個別支援

中間
管理職

ワークショップ

(主に)男性の
管理職の巻き込み

トップ
マネジメント
経営層

ワークショップ

経営層の巻き込み

全社員

講演

全社員の巻き込み

DE&Iに向けた
全方位的
組織風土改革



お客様事例

日本体育大学様



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

女性向け

社外の
キャリアメンター
1on1

専門知識(社内)
メンター
1on1

各メンティに2種類のメンターを配置し
キャリア形成と能力開発を W支援

エーザイ株式会社様



目的: 意思決定層にいる女性の活躍推進の課題への明確に働きかけ
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

女性向け

社外メンター
1on1

女性管理職の
育成支援

お客様(メンティ)の声

メニュー キーワードで検索 大人の「働く・学ぶ・遊ぶ」を撮る 日経AR/A

仕事 学び 美容・健康 お金 人間関係 暮らし



(社外の方は)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での取材にて)

社外メンターだからこそ、新しい視点や意見をもらえる

DIAMOND online 特集 連載 書籍 週刊

女性社員に特化した
社外メンターサービス



社内メンター制度を導入する企業は増えているが、社外メンター、それも女性メンターは女性社員の満足度が高い

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。業務へのアドバイスは役に立ち感謝していますが、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。

マニユライフ生命保険株式会社
A様(Diamond Onlineの取材にて)

ご相談・ご連絡先

まずはお気軽にご相談ください！

貴社の課題に合わせて、他社様事例や具体的な料金も含めたサービス詳細を弊社よりご案内させていただきます。



contact@mentor4.jp



<https://mentorfor.jp/>

会社概要

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へ会社名変更)

事業

1. 組織開発コンサルティング
2. **メンター 事業 Mentor For**

住所

東京都渋谷区宇多川町37-11 大久保ビル503

代表

池原真佐子

Mentor For

<https://mentorfor.jp>