

**社外メンター活用
新入社員向けプログラムのご提案**

Mentor For

株式会社Mentor For

<https://mentorfor.jp/>

新型コロナウイルス感染症拡大の影響によりリモートワークの導入は増加し、入社者のオンボーディングにおいてもオンライン対応が進んでいます。

それにより、新入社員について、学生から社会人への意識変化や社内の人間関係が十分に構築できないまま在宅勤務となるなどにより、自己効力感やエンゲージメントの低下など、影響が現れてきています。

課題1

コミュニケーションの不全

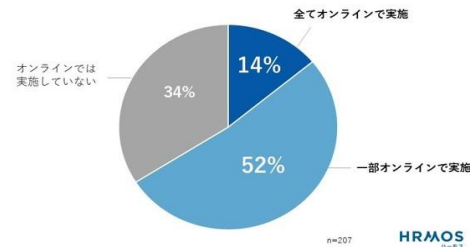
課題2

キャリア展望の不安

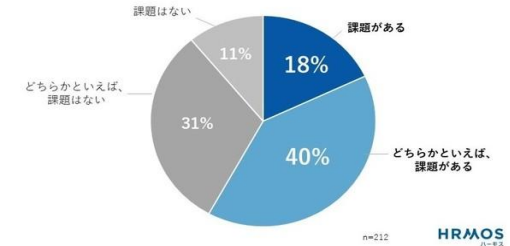
課題3

自己効力感、モチベーションの低下

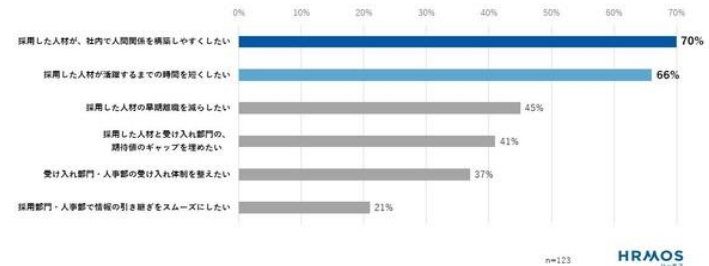
Q.あなたの勤務先では、入社者のオンボーディングをオンラインで実施していますか？



Q.あなたの勤務先では、採用活動から入社後のオンボーディングに課題はありますか？



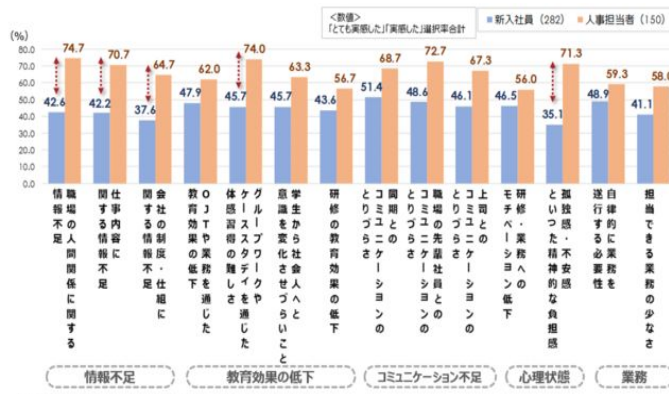
課題がある／どちらかといえば課題があると回答した方は、具体的にどのような点を改善したいですか？ ※複数回答可



なぜメンターが必要か

その1 新入社員には、 在宅勤務の影響が顕著に現れる

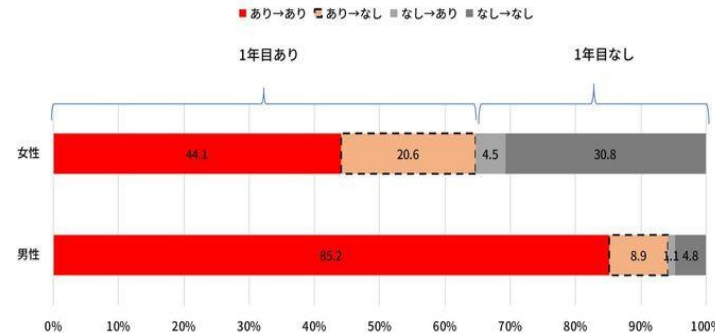
在宅勤務による新入社員への影響



出所：パーソル総合研究所
「新卒入社者のオンボーディング実態調査(コロナ禍影響編)」

その2 女性社員のキャリア・昇進意欲は、 2年目で減退する

入社1年目から2年目にかけての管理職志向の変化



※女性n=305/男性n=440
※第一回調査もしくは第二回調査で、「管理職になることが想定されていない職種である」と回答した者は除外
※あり＝「目指したい」＋「どちらかという目指したい」、なし＝「どちらかという目指したくない」＋「目指したくない」
※出所：独立行政法人国立女性教育会館2017「女性の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究」より一部を改変

その3 OJT担当の負担軽減、スキル向上、 社外知見の活用

「社会人人生は最初の上司で決まる」
「入社後3年間で受けた指導が、その後の成長角度を決める」

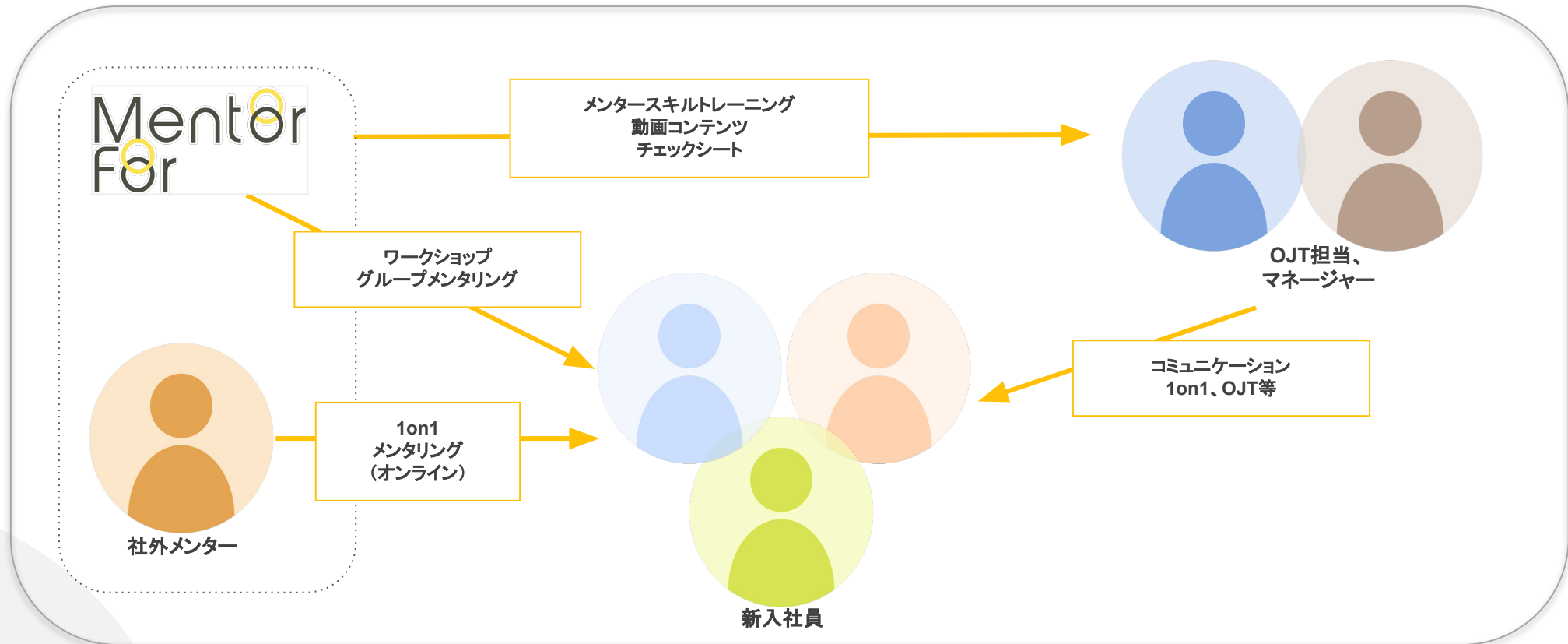
と言われるように、新入社員の成長は OJT担当の関わり方に大きく左右されます。OJT担当は、若手社員であることも多く、自身も成長途中であり、手探りでの OJTを行っていることが散見されます。人材育成に必要なスキルを身につけることは本人にとっても有効であり、また実務面ではなくキャリア醸成などに社外メンターの知見を活用することで負担軽減にも繋がります。

リモートワーク下での新入社員のオンボーディングには、情報面、心理面でこれまで以上の工夫が求められます。また、女性やその他多様な人材に対する適切なアプローチをするには、受け入れ側であるOJT担当、マネージャー等の意識・スキルの向上も重要です。優秀人材の育成・定着のためには個に向き合うメンター施策が非常に有効です。

Mentor Forのソリューション



プロフェッショナルな**社外メンター**が、新入社員一人一人の課題に向き合いオンボーディングを支援。仕事への意欲、キャリア展望を高めます。ワークショップなどで新人同士のネットワークも強化。人材育成に有効な、**メンタリングスキル(※)**や**D&I**を意識するマインドをOJT担当やマネージャーが身につけることで、社外・社内両面でのサポートを実現します。



Mentor For『新入社員メンタープログラム』

プログラム内容

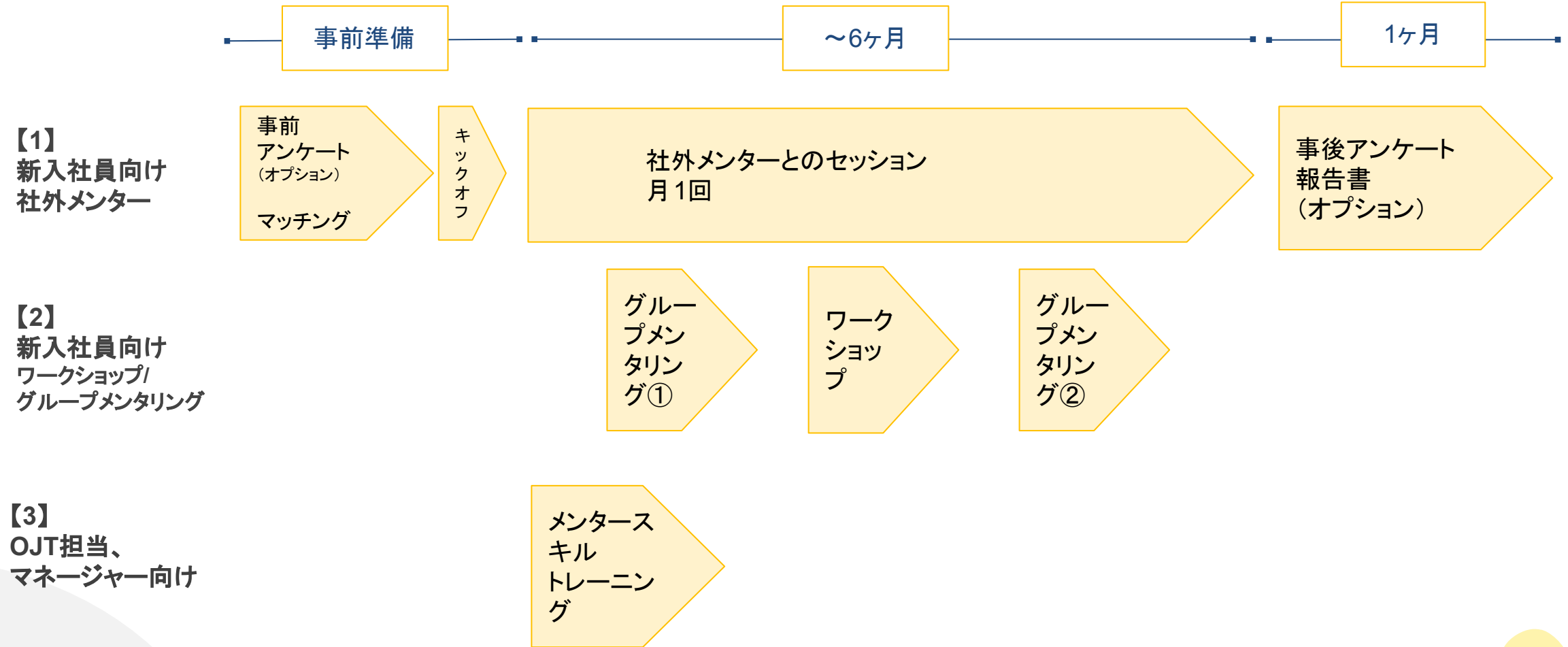
1. Mentor Forの社外メンターを、新入社員とマッチング。毎月1回の1on1を半年間～実施
2. 新入のOJTを行う先輩社員、管理職への「メンタースキルトレーニング」動画+チェックシートを提供
3. 新入向けキャリアワークショップ、グループメンタリング実施
4. 月次のレポートニング、事前事後のアンケートによる効果測定

📌特徴

- 女性管理職向け社外メンターマッチング、実績 700セッションで培ったナレッジ
- 管理職・リーダー経験、ライフイベントなど多様な経験を持つ質の高い女性の社外メンター
- ビジネスパーソンとして、働く女性として、ロールモデルになるメンターによる充実の 1on1
- 受け入れ側のOJT担当やマネージャー向けメンタースキルトレーニングは、繰り返し視聴できる動画コンテンツとチェックシートを提供。多様な人材育成の妨げとなるアンコンシャスバイアスなどもレクチャーし、D&Iの知見もアップ
- 受講後の満足度高、職務意欲向上などの実績・効果
- 丁寧なマッチング、きめ細やかなフォロー体制
- 大手、外資企業などの社外メンター導入実績
- キャリアメンターを育成・輩出する 一社)ビジネス・キャリアメンター協会と提携

※当社社外メンターは女性となりますが、メンティ(メンタリングを受ける方)の性別は問いません

実施のマイルストーン



プランニング、料金

貴社の状況、計画をヒアリングし、
適切なプランをご提案いたします。
内定者向けの提供も可能です。

 contact@mentor4.jp

➤ **メンタリングとは**

➤ **メンタリングの3つの効果**

➤ **Mentor Forのメンターの特徴**

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。
- 「ディープカンバセーション」による思考整理、「アドバイス(ティーチング)」によりメンターの知見を共有します。

メンターの定義



メンタースキル

対話を深める

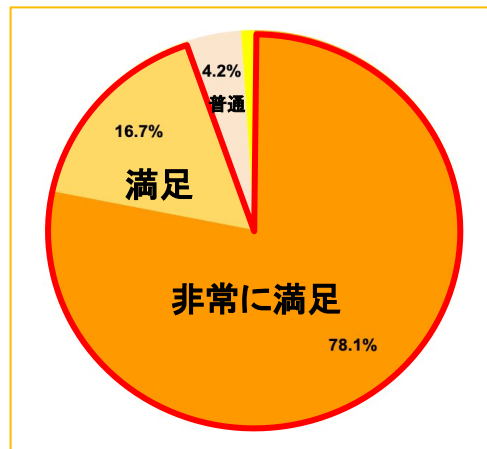
ディープカンバセーションスキル

助言・知見をシェアする

アドバイススキル

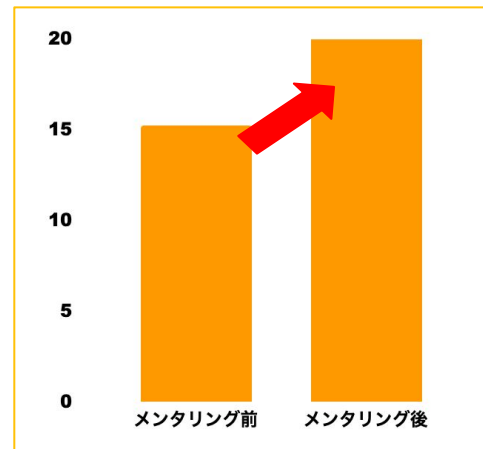
メンタリングの3つの効果

高い満足度



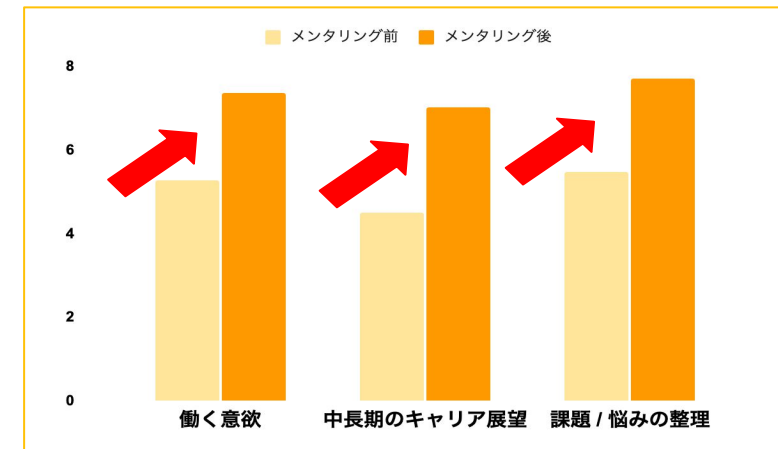
受講生の**94.8%**が「非常に満足・満足」と回答

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**

働く意欲、課題・悩みの整理、 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セッションの事前事後アンケートより(集計期間:2019年4月~2021年6月)

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、企画・・・)
- 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

ダイバーシティを、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

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.組織開発コンサルティング
- 2.メンター事業

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