

Mentor For ホワイトペーパー I

# 社内メンターと社外メンターの違い

Mentor For

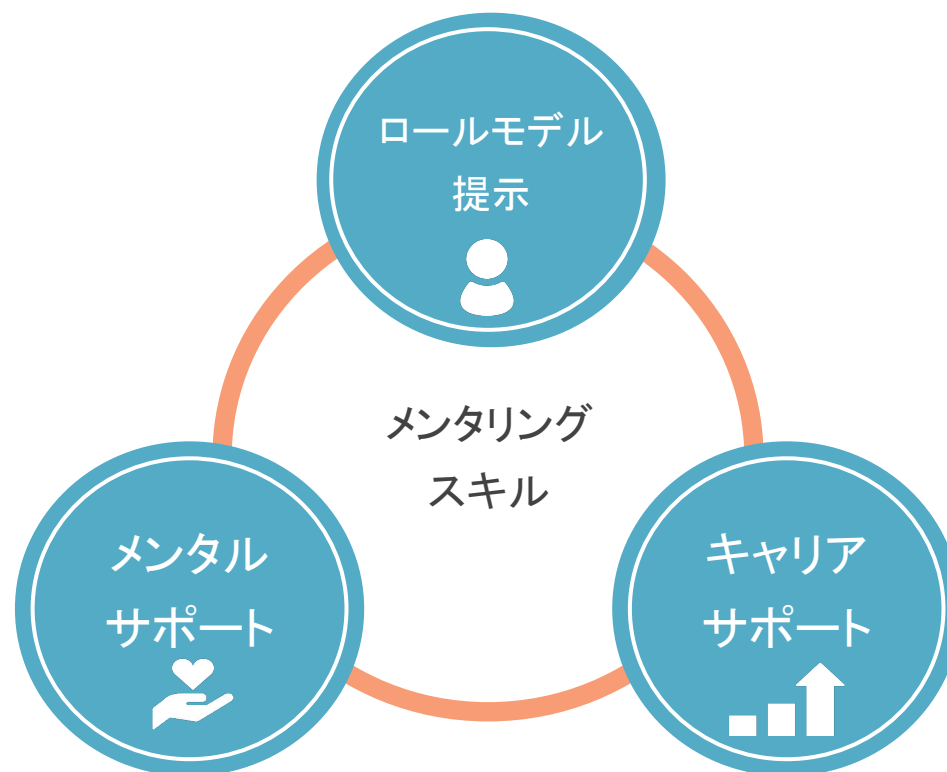
株式会社Mentor For

<https://mentorfor.jp/>

- |    |                             |     |
|----|-----------------------------|-----|
| 01 | メンター、メンタリングとは               | 3~4 |
| 02 | 社内メンターと社外メンターの違い            | 5   |
| 03 | 「社内・社外」メンターのメリット・デメリット      | 6   |
| 04 | 社外メンター・社内メンター、どちらが女性活躍に効果的？ | 7   |

## 01 メンター・メンタリングとは

- 人生やキャリアのちょっと先をいく先輩として定義しています。
- ロールモデル的存在でもあり、かつ、そのような存在がメンタリサポート・キャリアサポートを行ってくれることです。
- メンタリングとは、メンターが自らの経験を元に、メンティ(メンタリングを受ける人)のキャリアの課題解決や成長支援を行うこと。また、対話を通じた対人支援のことを指しています。



メンターとその他の類似役割

|                      |   |
|----------------------|---|
| コーチ<br>Coach         | 対話を通じて、その人が自分の中にある答えを見つけることを支援すること。<br>コーチ自身はアドバイスしません。                             |
| カウンセラー<br>Counsellor | メンタルケアを目的に、専門知識や心理療法を用いながら、その人の精神・心理的な悩みが解決するよう支援すること。                              |
| ティーチャー<br>Teacher    | 主に知識を教えることによって、その人の成長を支援すること。   |
| スポンサー<br>Sponsor     | 人脈・情報・金銭などの提供を通して、その人の昇進や社会的成功を支援すること。  |
| ロールモデル<br>Role Model | 自身にとっての理想像、「あの人のようになりたい」という観点で具体的な行動や考え方の模範・手本となること。                                |
| メンター<br>Mentor       | 対話を通じて、その人が自分の中にある答えを見つける支援をすること。<br>必要に応じて、メンター自身の経験や知識をアドバイスしたり、フィードバックを行ったりもします。 |

## 02 社内メンターと社外メンターの違い

- 社内メンターと社外メンターの一番の違いは、「だれがメンタリングをするのか」という点です。
- 直接的な関係の「ありなし」「社内/社外」に分類したのが下記の図になります。

|    | 直接的な関係「あり」   | 直接的な関係「なし」  |
|----|--|---|
| 社内 | <ul style="list-style-type: none"><li>■ 会社の上司 × 部下</li><li>■ 会社の同部署の先輩 × 後輩</li></ul>              | <ul style="list-style-type: none"><li>■ 社内メンター × メンティ</li><li>■ 会社の他部署の先輩 × 後輩</li></ul>                  |
| 社外 | <ul style="list-style-type: none"><li>■ 会社契約の外部メンター × メンティ</li></ul> <p>(例: Mentor Forの社外メンター)</p> | <ul style="list-style-type: none"><li>■ プライベートな関係におけるメンター × メンティ</li></ul> <p>(例: 大学時代の恩師、自分で雇ったメンター)</p> |

### 03 「社内・社外」メンターの、メリット・デメリット

|    | 直接的な関係「あり」 |  | 直接的な関係「なし」 |   |
|----|------------|--|------------|---|
| 社内 | メリット       | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 業務、業界、会社に詳しい</li> <li>■ 日頃からよく見てくれる</li> </ul>  | メリット       | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 業務、業界、会社に詳しい</li> <li>■ 直の上司よりも話しやすい</li> </ul>  |
|    | デメリット      | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ メンタースキルにばらつき</li> <li>■ 直属なので本音を言いにくい</li> <li>■ 評価に直結</li> </ul>                                   | デメリット      | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ メンタースキルにばらつき</li> <li>■ 社内なので本音が言いにくい</li> <li>■ どこかで話が漏れる不安がある</li> </ul>             |
| 社外 | メリット       | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ メンタースキルが担保される</li> <li>■ 本音が言いやすい</li> <li>■ 会社の事情をある程度知っている</li> <li>■ 適した人をマッチングしてもらえる</li> </ul> | メリット       | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ メンタースキルが担保される</li> <li>■ 本音が言いやすい</li> <li>■ 自由に選べる</li> </ul>                         |
|    | デメリット      | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 担当企業・顧客の業務、業界、会社の情報はある程度持っているが、上司のように日常の仕事を見ているわけではない</li> <li>■ 会社予算に左右される</li> </ul>              | デメリット      | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 業務、業界、会社に精通しているわけではない</li> <li>■ 自分で雇った場合は自費負担</li> <li>■ 沢山いる中から選定することが難しい</li> </ul> |

## 社外メンター・社内メンター、どちらが女性活躍に効果的？

- 社内の状況・目的に応じて柔軟に両立、または使い分けをすることが効果的です。

社内にロールモデル人材が居ないので  
社外人材を活用したい

社外メンターを活用して  
女性管理職・候補のエンパワメント

ある程度メンター人材が社内に居るので  
社内メンター制度を運用したい

メンティとしての体験＋メンタリングスキルの学習  
の2点の設計が、定着・発展するための  
社内メンター制度設計のコツ

# 「メンター×女性リーダー育成」といえばMentor For



Mentor Forでは、企業・組織における女性社員の育成におけるノウハウを豊富に持っています。

プロフェッショナルで、多様な人生経験と組織のリーダー経験のある社外メンターが揃っています。

また、社内メンター制度の導入・定着支援の実績も多数。



## まずはお気軽にご相談ください！



[contact@mentor4.jp](mailto:contact@mentor4.jp)



<https://mentorfor.jp/>



# Mentor For

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