

Mentor For ホワイトペーパーⅢ

なぜ女性活躍に 社外メンターが効果的？

Mentor For

株式会社Mentor For

<https://mentorfor.jp/>

01 女性活躍の現状と課題

4~7

02 なぜ女性リーダー育成に社外メンターが効果的？

8~10

03 社外メンター導入時の注意点

11

はじめに

「女性活躍推進法」が2022年4月より改正されるにあたって、“労働者101人以上の事業主”も義務対象になります。これによって、大企業のみならず、中小企業においても、女性社員の採用、育成、管理職への登用が不可欠となってくるでしょう。

また、この女性活躍は「法律があるから」というよりも、少子高齢化で労働人口が減り、また、マーケットも縮小していく日本社会において、女性をはじめとした様々な属性の人材が活躍していくためには不可欠の要素です。

とはいえ、

「女性活躍って何をすればいいの？」

「いろいろやっているけれど、効果が見えない・・・」

「そもそも女性がリーダーになりたがっていない」

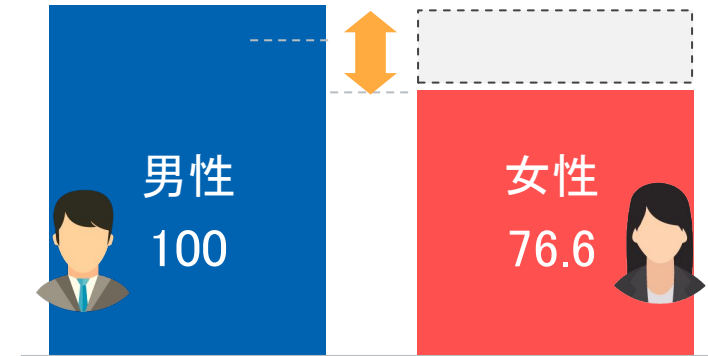
という話を、あちこちで耳にします。

MentorForでは、女性活躍・女性リーダー育成のためのメンター事業を行っていますが、なぜ女性リーダー育成にメンターが効果的かということをご紹介していきます。

■ ジェンダーギャップ 指数(2021年)



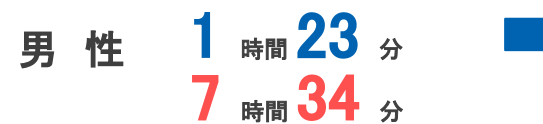
■ 給与格差(正社員)



■ 働く女性の負担の大きさ



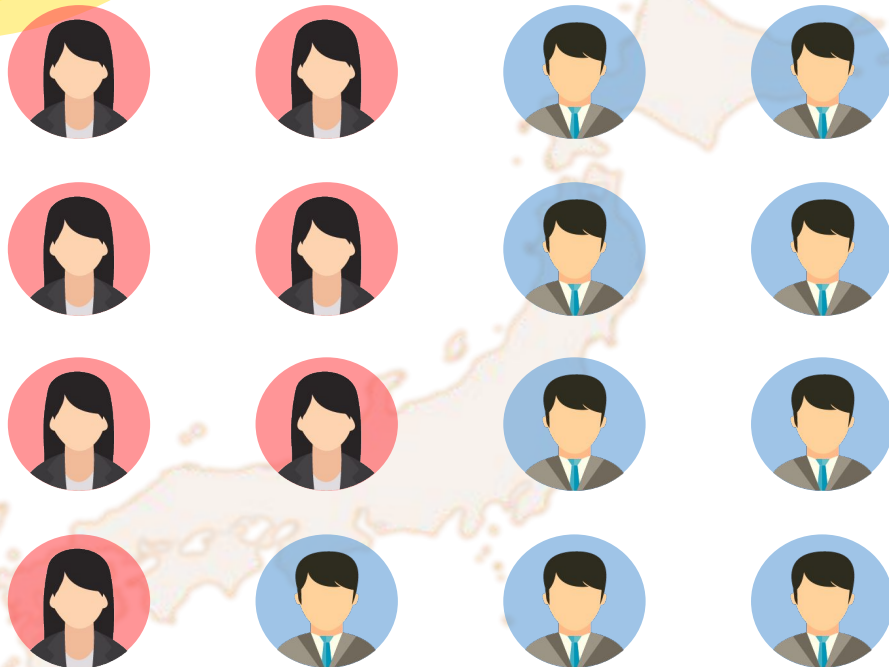
1日の家事負担



働く女性は増えているのに、組織の意思決定層に女性は少ない

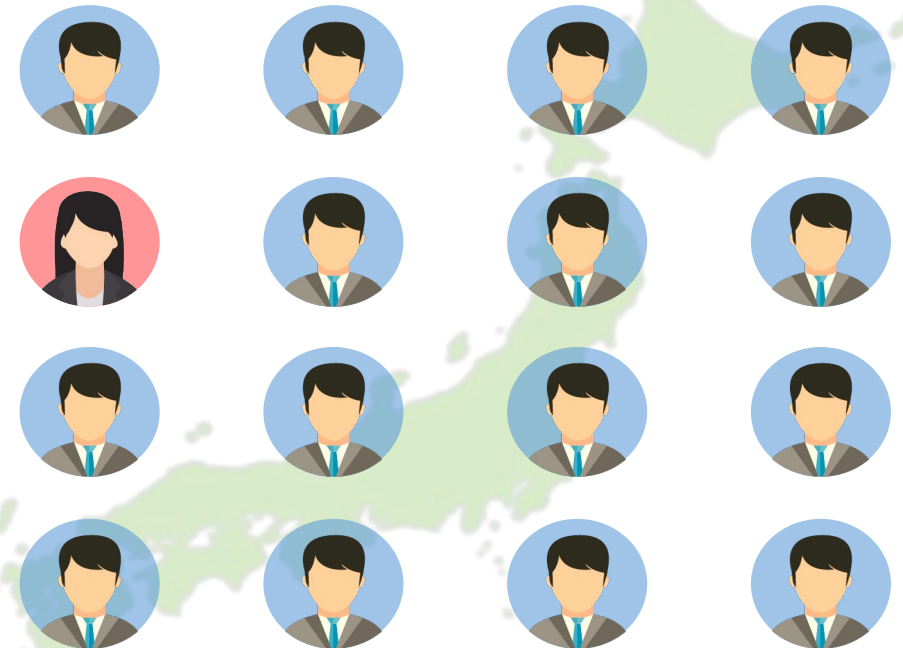
就業人口における女性の割合 (2020)

女性
44.5 %

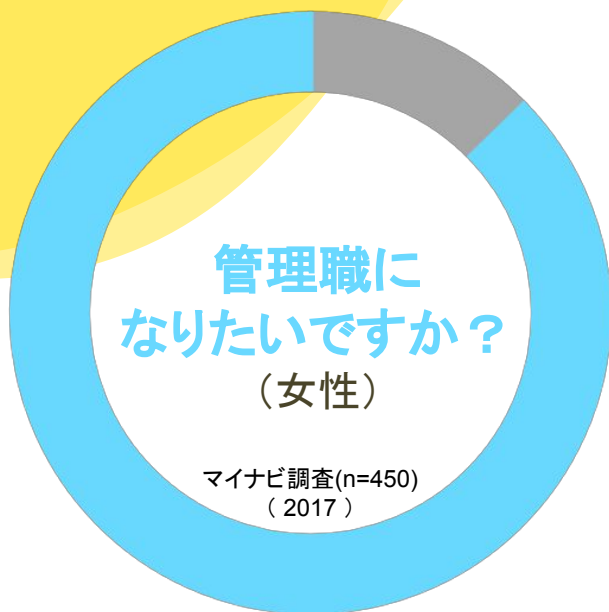


部長職における女性の割合 (2020)

女性部長
8.5 %

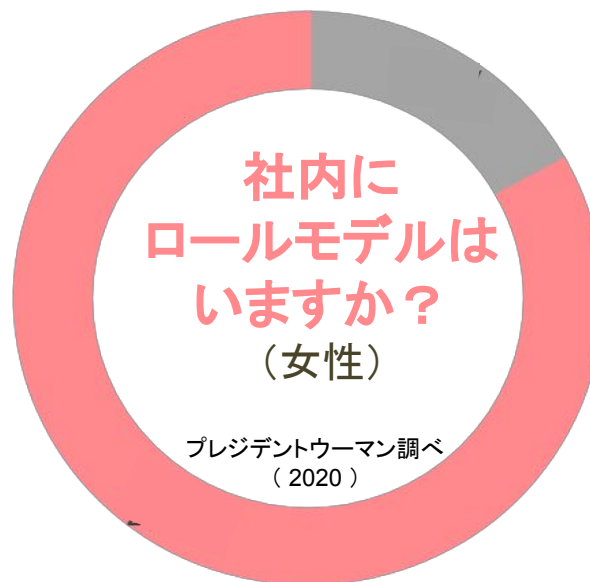


女性が管理職になりたがらないのは ロールモデル的なメンター(相談相手)の不在も一因

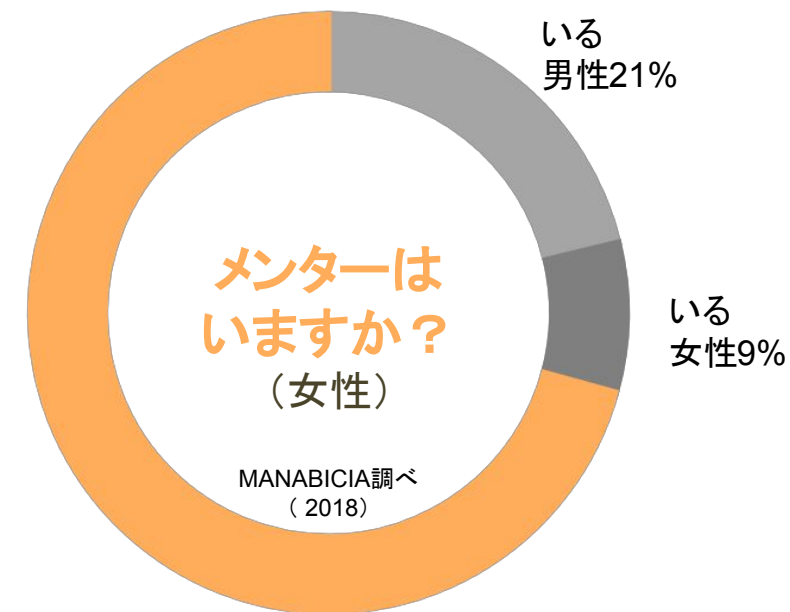


なりたくない
87.3%

「そもそも活躍している女性が少ない」
「育児・不妊治療・介護・配偶者転勤なども両立している
女性管理職は更に少ない」



いない
83%

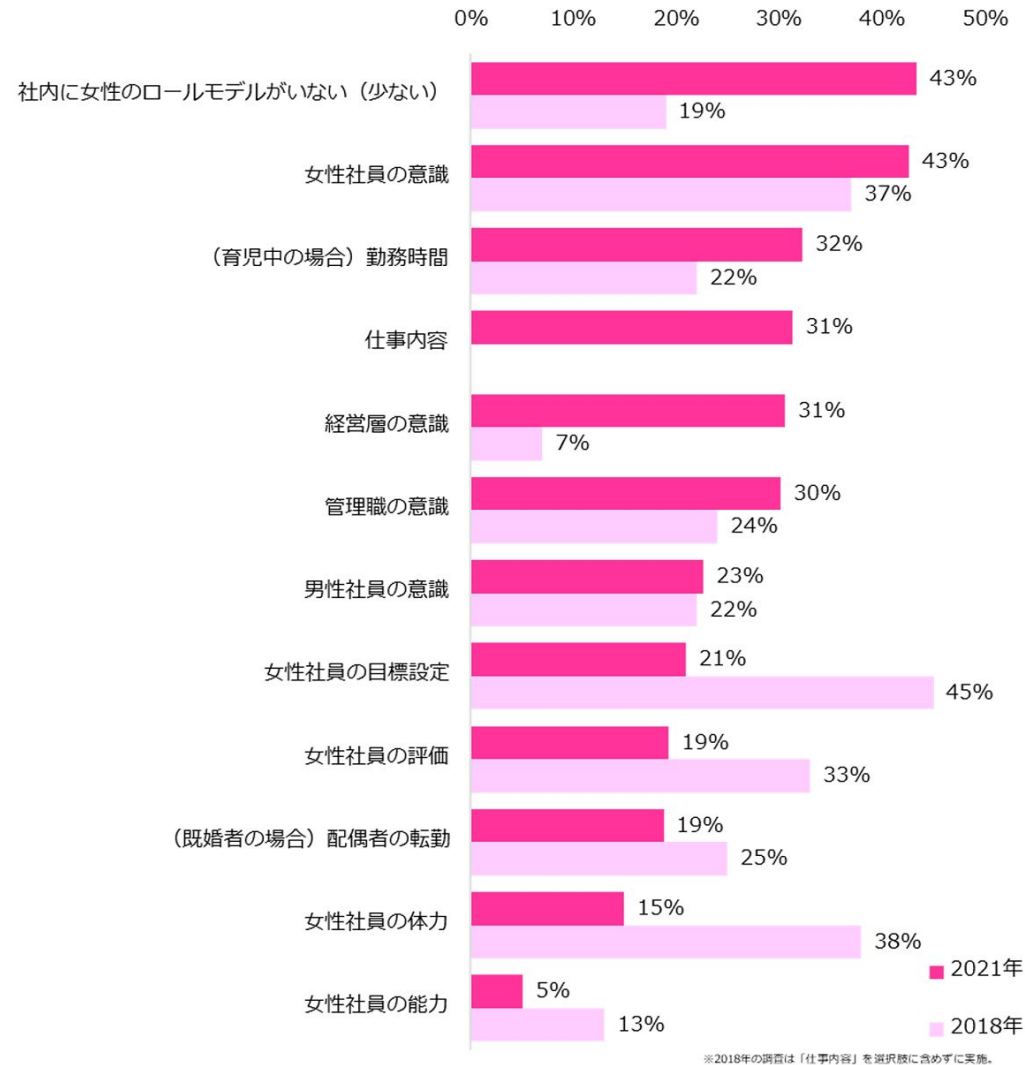


いない
70%

「社内、特に男性上司・先輩には
女性特有の話は相談しづらい
わかってもらえない」

多くの企業で「ロールモデル不足」は深刻

企業における女性社員の活躍推進における課題は「ロールモデルの不在」が大幅に増加し、2018年時の課題第1位だった「女性社員の目標設定」と入れ替わり。



- Mentor Forの社外メンターは、キャリア・ライフの様々な経験を積んだ女性リーダーの「ロールモデル」的存在で、かつ、多様性で等身大の女性たち

リーダー経験



多彩なライフイベント経験



- 30～60代
- 仕事の経験
 - 業種: 大手、外資、ベンチャー、メーカー、公務員、NPO・・・
 - 職種: 経営、営業、技術、研究開発・・・
- ライフイベント
 - 出産、子育て、独身、DINKS、介護、転勤帯同・・・

- ロールモデルでもある女性メンターが、
プロフェッショナルなメンタースキルを持って、女性一人ひとりのキャリアに寄り添います。
(Mentor Forの社外メンターは、資格保持者 & 選抜されたプロフェッショナル)

キャリアメンターに特化した
資格保持者(※)



3ヶ月
講習



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®資格(株式会社Mentor For発行)、及び、
BCMA認定キャリアメンター®資格(一般社団法人ビジネス・キャリアメンター協会発行)

その結果...

- 1 多様なロールモデルに出会えることで、リーダーへのイメージが湧く
- 2 個々に寄り添うメンタリングで、課題解決が早まる
- 3 リーダー経験あるメンターから知見を学べ、成長が早まる

参考:

女性の昇進意向を引き出すには、

- 男性よりも明確なコミュニケーションやきっかけが必要
- 自己肯定および自己成長がキーワード

出典: マッキンゼー日本支社の調査結果と今後の企業における女性活躍推進に向けた提言

03 社外メンター導入時の注意点

社外メンターを導入する際には、以下の点で注意が必要です。

① 女性社員にメンター・メンタリングの意味や活用方法をしっかりと伝えておくこと。② 経歴や年齢だけではなく、相性やキャリア課題に合うメンターをマッチングすること。

Mentor Forでは、ライフ・キャリアの様々な経験を積んだプロの社外メンターを企業にご紹介しており、女性社員への動機付け、マッチングに関しても豊富なノウハウを持っています。



まずはお気軽にご相談ください！



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