

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/>

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、156か国中120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

社外メンター活用

女性の
意識改革

経営層・
管理職の
意識改革

組織風土
改革

ダイバーシティ
経営の実現

イノベーション
・
企業の進化

女性の管理職(候補)のリーダーシップ&自信形成

多様な部下を育成するスキルを上げる

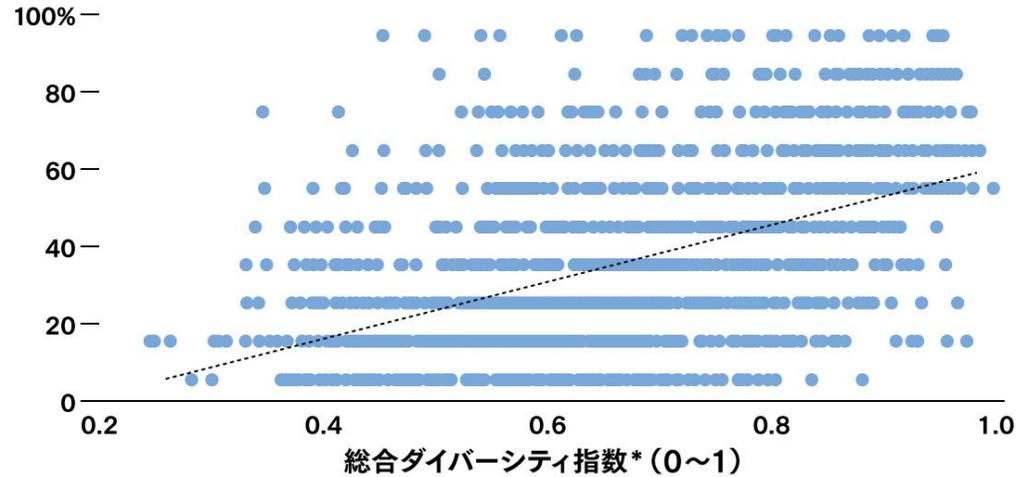
社内メンター制度で人材育成スピードを上げる



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、R²=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ヵ国1600社以上の分析 © HBR.ORG



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 1 1 1

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。世界目を転じると、2000年以降ほとんどの先進経済国で同性婚が実現、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国の中で少数例外となりました。2018年9月在日米国商工会議所は同性婚の法制化を提言、約3年が経過した現在、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：一般財団法人Marriage For All Japan 結婚の自由をすべての人に広げよう）

【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想い

筆者の私たちは元職場の上司・部下で、職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に関連する取り組みを始めました。職場さんはカミングアウト後、自分がかっこも実現を望むのは「同性婚」だと語りました。

「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て、最大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

メール 共有 ツイート Facebook 印刷

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年をめどとし、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。



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！一女性が輝く職場づくり

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増進に関する法律（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9月に改正されました。

法改正により、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務雇用する労働者数10人以上の事業主までに拡大されます。行動計画の策定の現行は志願の志であり、新たな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、スタッフとスタッフでは、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、職場の実情に即した取り組みが求められます。

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 1 1 1

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 L.P.



▶ 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

1

リーダー&ライフ両立経験を持つプロフェッショナルな女性メンター

プロメンター養成スクールを卒業&選抜された女性の社外メンターが勢揃い。
女性社員の自信形成や両立課題に伴走し、リーダーとしての成長を後押しします。

2

2000セッション*を超える女性リーダー(候補)との1on1データと知見

1on1セッションのログ、メンティアンケートなどのデータと、多くの女性社員と向き合ってきたからこそわかるリアルな知見があります。*2022年3月現在

3

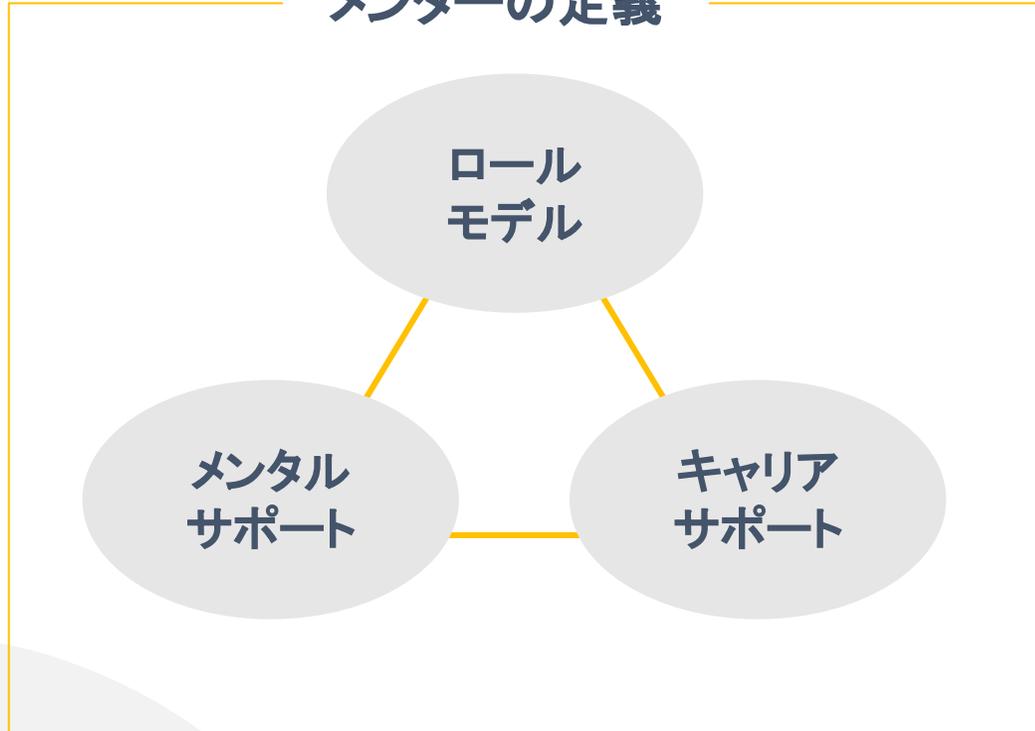
データと独自のアルゴリズムによる高いマッチング精度

メンタリングにおいて最も重要なのが、メンターとメンティのマッチングです。
Mentor Forは、過去のデータと丁寧なヒアリングを実施。独自のアルゴリズムにより最適なメンターをマッチングします。満足度は、95.8%。

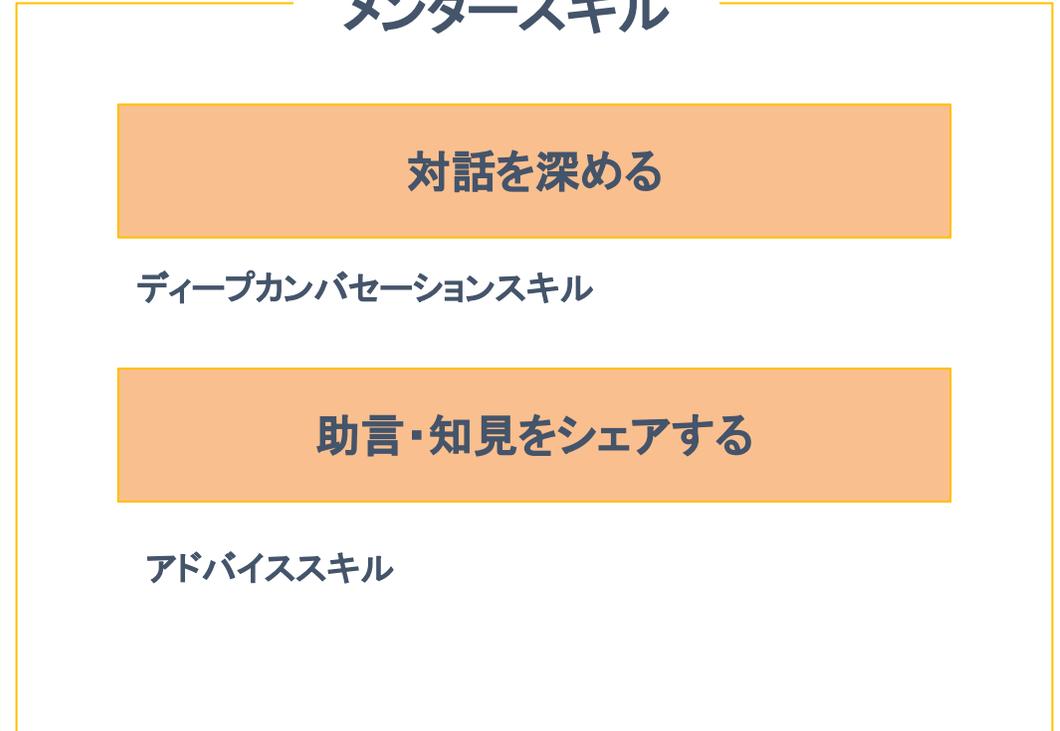
メンタリングとは

- 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



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



キャリアメンターに特化した資格
保持者^(※)



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



20時間
実技



厳しい
選抜試験



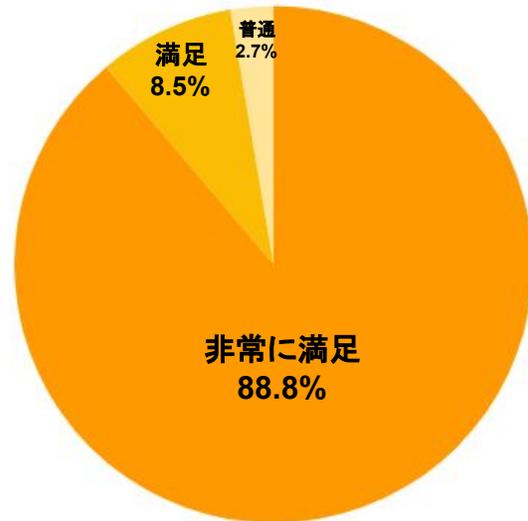
企業への
ご紹介

※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)

※メンターは一部男性も所属しています。メンティが女性の場合は同性のロールモデルとして女性メンターをアサインします。

メンタリングの3つの主効果

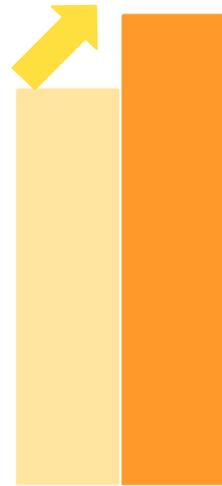
メンター満足度の高さ



受講生の97.3%が「非常に満足・満足」と回答

パフォーマンス向上

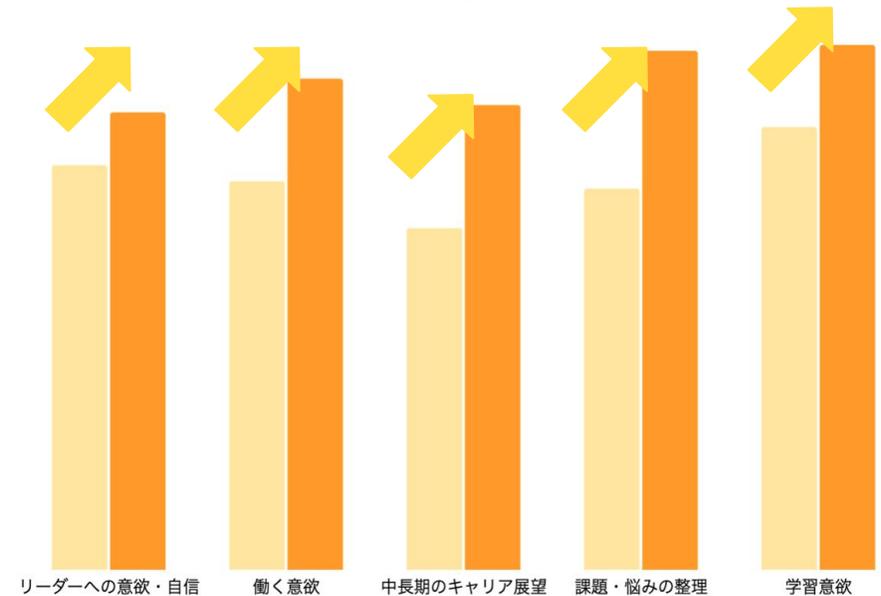
■メンタリング前 ■メンタリング後



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9.03ポイント上昇

意欲や自信などが向上

■メンタリング前 ■メンタリング後



メンタリング前後でそれぞれの現状について~10段階で
行った自己評価

※ 期間内に終了・集計した1on1の結果より算出(集計期間:2019年4月~2022年3月までに報告書まで作成した案件n=1252/ 現在進行中・報告書作成前の案件は含めず)

社外メンターサービス導入企業(一部)

Mentor
For



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



BRIDGESTONE
Solutions for your journey



パーソルキャリア



Manulife



住友ゴム工業株式会社
SUMITOMO RUBBER INDUSTRIES, LTD.



KANAOKA
PACKAGING EVOLUTION



豊田通商
TOYOTA TSUSHO



日本体育大学
Nippon Sport Science University



土佐ガス



うんといい世界へ
ウノログ



トレーニング・講演・ワークショップ導入企業(一部)



大樹生命
日本生命グループ

女性の活躍推進加速化事業



日本政策投資銀行
Development Bank of Japan



Panasonic



三菱地所



TERAKOYA
GROUP



Chuo Nittochi
中央日本土地建物グループ



他、ネスレ日本、ENEOSトレーニング、地方自治体、外資金融、外資ヘルスケア
外資コンサル、エネルギー等、大手企業での社外メンター導入実績多数

組織横断 メンティ女性リーダー交流会

社外メンター1on1プログラムにご参加いただいた女性メンティの方向けに、組織を超えたネットワーキングの場を提供しています。

<目的>

- Mentor Forの社外メンター1on1プログラムという共通体験を通じて、組織を超えたネットワーク形成
- 利害関係を超えて共に学び、共感しあえる「ピアメンタリング」の関係性を形成する
- リアル・等身大の女性管理職に出会う
- 日本の女性管理職のロールモデル不足・孤独を解消し、ジェンダーギャップ 解消に貢献する

<内容>

対象 : 社外メンタープログラム導入の各社の女性メンティ(原則管理職・管理職候補の方)

内容 : オンラインで、交流やピアメンタリングを実施

テーマ : キャリア形成、マネジメント、ライフプランなど、幅広いテーマで毎回設定

開催頻度: 2ヶ月に1回(2022年は、1.3.5.7.9月に開催予定)

費用 : 無料

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

① 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

1on1メンタリング

グループメンタリング

② 社内メンター制度支援

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、伴走

社内メンター
育成トレーニング

社内メンター制度
運用支援

社内メンター
フォローアップ

③ 管理職向け

職場におけるD&Iや部下育成に必要なメンタースキル、リーダーシップのプログラム

ダイバーシティマネジメント
トレーニング
(無意識バイアス/女性部下育成/インクルーシブリーダーシップ)

マネジメント向け
メンタースキルトレーニング
(キャリア1on1 e-learning / 部下に向き合うメンタースキル研修)

④ 女性社員向け

サーベイを利用するリーダーシップ、女性に向けたキャリア形成研修、ロールモデルによる講演など

リーダーシップと自己認識
トレーニング(サーベイ付き)

キャリア形成トレーニング

D&I、女性社員向け
イベントパッケージ

リリース予定

⑤ e-learning

全社員向け「無意識バイアス」、管理職向け「キャリア1on1」をeラーニングで提供します。

⑥ サーベイ(女性活躍組織診断)

自社の組織の状況を社員のキャリア形成、役割意識の設問により診断。現状把握を行います。

⑦ 新入社員向けメンタープログラム

新入社員のオンボーディングを社外メンターが支援。OJT担当・マネージャーのメンタースキル向上も。

女性管理職育成に向けたパイプライン構築施策

必要な対策

経営視点獲得・次世代育成の意欲喚起

マネジメントの知見獲得

マネジメントの知見獲得・不安の解消

管理職への挑戦意欲の喚起・
自分らしいリーダーシップの獲得

ライフイベントとの両立不安の軽減

リーダーへの意欲喚起

無意識バイアスの払拭



キャリア支援

1on1
メンタリング

1on1
メンタリング
+
グループ
メンタリング

グループ
メンタリング

スキル支援

インクルーシブ
リーダーシップ

部下に向き合う
メンタースキル

フィードバック
スキル

リーダーシップと自己認識

キャリア形成
トレーニング

ロールモデル講演

経営・管理職向け
各種トレーニング

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

> 社内メンター育成

女性
管理職

社外メンター
1on1

メンタースキル
トレーニング

社内メンター
フォローworkshop

> 母集団形成

女性
管理職候補

グループ
メンタリング

社内メンター
1on1

社内メンター制度運用支援

> 組織風土改革

管理職
(男女)

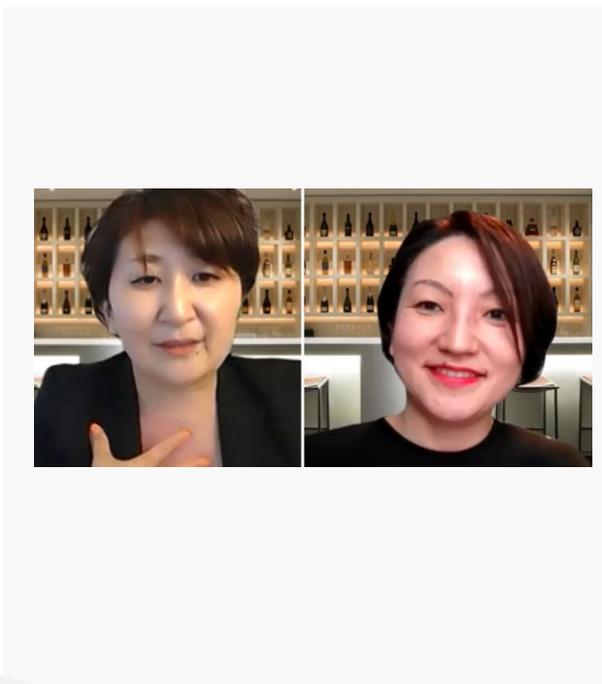
男性役員への
社外メンター
1on1

メンタースキル
トレーニング

女性部下育成
トレーニング

無意識バイアス
トレーニング

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

ENEOSTレーディング株式会社様



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、ロールモデル講演、トレーニング

女性社員

社外メンター
1on1

女性リーダーの個別支援

ロールモデル講演
ワークショップ

女性リーダーの意識付け

男性管理職

トレーニング
バイアス・女性部下育成

男性の管理職の意識改革

女性活躍推進・
管理職増加施策
と男性社員の
意識改革で組織
全体の底上げ

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

お客様事例

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



社外メンターだからこそ、新しい視点や意見をもらえる



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

(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での取材にて)

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)

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



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

Mentor For

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/>

法人様向けセミナー、イベントなど開催しております。

[詳細はこちら](#)

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