

【独自調査】社外メンターに相談経験のある女性社員約70人を調査

メンタリング後に管理職昇任・昇給など

「ポジティブな変化があった」6割近くに達する

企業のD&I(Diversity & Inclusion)推進を目的とした、社外メンターの育成・マッチングを行う株式会社Mentor For(東京都渋谷区・代表取締役:池原真佐子、以下 Mentor For)は、当社が提供する社外メンターによるメンタリングプログラムを受けた女性社員を対象としたアンケート調査を実施いたしました。その結果、**メンタリング後に管理職就任・昇任などの「ポジティブな変化があった」と回答した女性社員は6割近くに達しました。**メンタリングがキャリアについての具体的なアドバイスを受ける機会となり、その結果、企業内でも自社の強みを活かして貢献していきたいというモチベーション向上に繋がっていることが明らかになりました。

社外メンターのメンタリングを受けた女性社員

1. メンタリング終了後に**昇任・昇給があった55.3%**
2. 社外メンターとのメンタリングは、**キャリアの俯瞰や部下への貢献意欲向上に繋がる機会に**
3. 女性のキャリアを考える上で「**身近なロールモデル**」「**相談できる仕組み**」が求められている

■調査背景

Mentor Forは、これまで企業で働く女性管理職、リーダー候補を中心に2000セッション以上の社外メンタープログラム(※)を提供してきました。メンティ(=相談する女性社員)のプログラム前後の具体的な変化を把握する上で、メンタリング終了後の中長期でのメンティの状況を追跡調査する必要があると考えました。本調査はメンタリングプログラム終了後3ヶ月以上が経過したメンティに絞って今回初めて実施いたします。

※ 社外メンタープログラム:通常はオンラインにて月1回60分のメンタリングを6~10回に分けて実施。

■アンケート概要

調査期間:2022年4月21日~2022年5月10日

調査対象者:Mentor Forの社外メンタープログラム終了後、3ヶ月以上が経過したメンティ(女性社員)

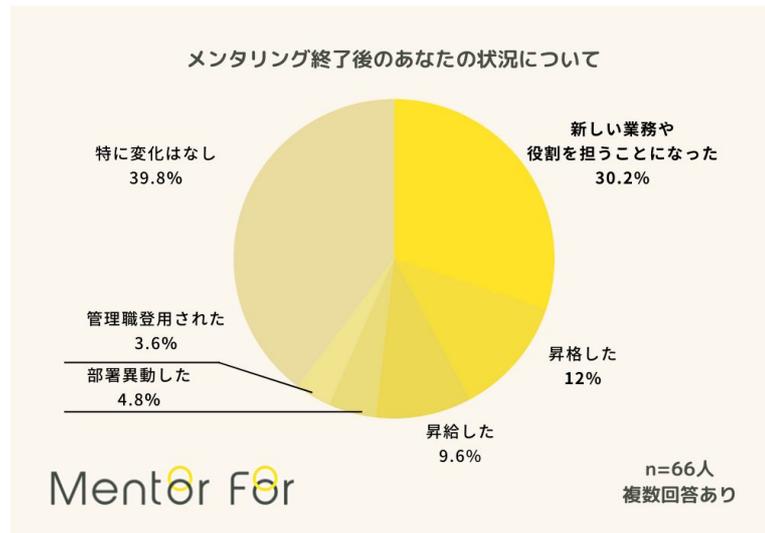
(2019年4月以降メンタリングプログラムを完了したメンティのみに回答いただき、継続中のメンティは対象外としていただきます)

調査方法:WEBアンケート

サンプル数:66

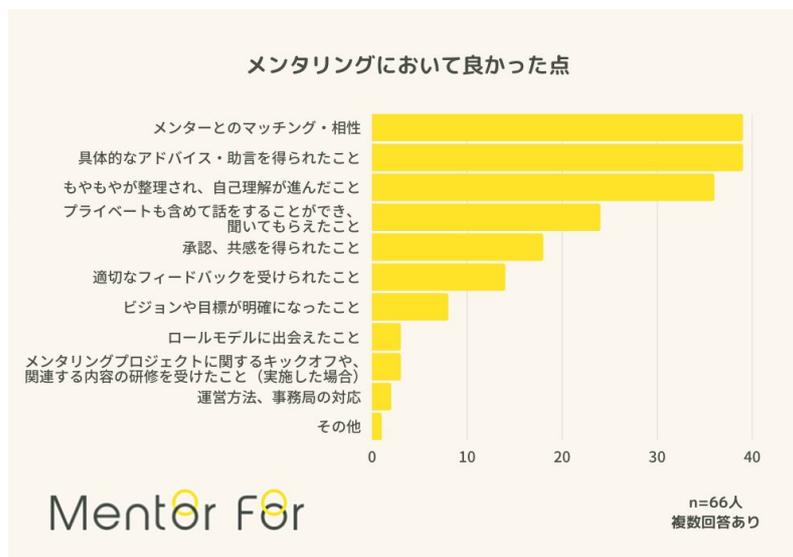
<調査結果の詳細>

1. メンタリング終了後、昇任・昇給などキャリアアップに繋がったメンティは6割近く



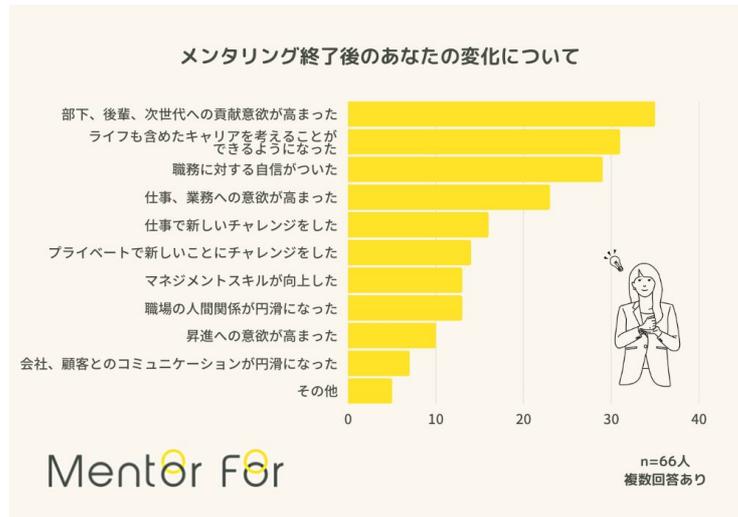
メンタリング終了後の状況について質問したところ、管理職登用された(3.6%)をはじめ、新しい業務やポジションを任せられたり、昇格・昇給するなどポジティブな変化があったと回答したメンティが6割近く(55.3%)に達しました。

2. メンティのキャリア特性・ニーズを把握した上で相性の良いメンターとのマッチングが、重要なポイントに



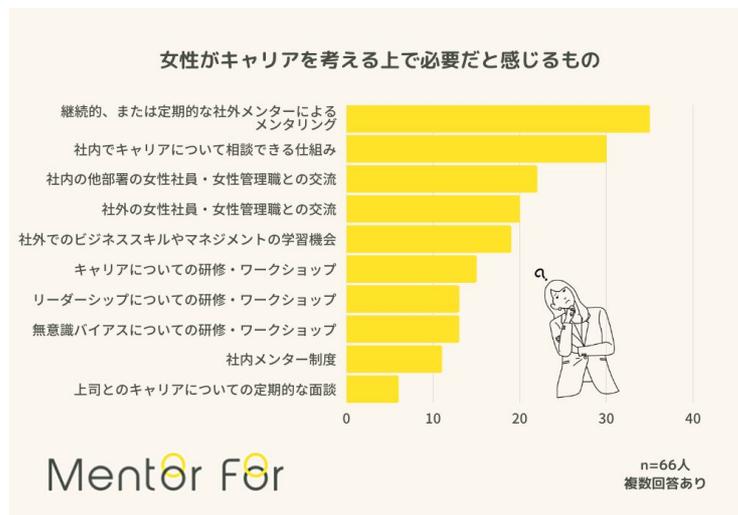
メンタリングにおいて良かった点で最も多く回答があったのは「メンターとのマッチング・相性(20.9%)」「具体的なアドバイス・助言を得られたこと(20.9%)」、続いて「もやもやが整理され、自己理解が進んだこと(19.3%)」でした。Mentor Forではメンタリング開始前にメンティへの個別のヒアリングを元に適切なメンターをマッチングしています。本調査から、メンティのプライベートも含めた相談役として相性の良いメンターの存在が重要であることが改めて明らかになりました。

3.メンタリングは自身のキャリアを振り返り、職場への貢献意欲が高まるポジティブな機会に



メンタリング終了後の変化については、「**部下、後輩、次世代への貢献意欲が高まった(17.9%)**」が最も多く、続いて「**ライフも含めたキャリアを考えることができるようになった(15.8%)**」「**職務に対する自信がついた(14.8%)**」という結果でした。メンタリングを通して自身のキャリアや強みを振り返り、職場や部下への貢献意欲が高まるポジティブな変化がわかる結果となりました。

4. 女性がキャリアを考える上で必要なことは社内外での相談できる機会・仕組み・交流



女性がキャリアを考える上で必要だと感じるものについては、「**継続的、または定期的な社外メンターによるメンタリング(19.0%)**」が最も多く、続いて「**社内でキャリアについて相談できる仕組み(16.3%)**」、「**社内の他部署の女性社員・女性管理職との交流(12.0%)**」でした。

研修やワークショップといったキャリアに関するインプットの機会よりも、社内外で相談・交流できる身近なロールモデルとの対話の機会が必要とされていることが明らかとなりました。

最後に、より女性社員や女性管理職が自分らしく働くために必要だと思う知識や機会、施策についての自由回答では「社内外問わずに多種多様なロールモデルが身近にいること」「他者との女性管理職との交流が必要」といった社内に留まらない相談環境を求める意見が多く寄せられました。一部抜粋して下記にまとめます。

【主な回答者の声】

「女性のキャリア育成を取り巻く環境は多様性に富んでいます。そのため単一のロールモデルを見ても、自身とは背景が異なるので参考にならないケースが多いと思います。社内外問わず、多種多様な背景でキャリアを積むロールモデルを知る機会が必要だと思います(40代・女性社員)」

「ロールモデル探しではなく、自分探しが大切だと思います。他社を見ることで自分の気づきが得られる可能性があるのも、その意味で社内外での女性管理職との交流があるといいと思いました。(40代・女性管理職)」

「自分自身と向き合うことが大切だということは理解しつつも、何かと理由をつけてやらずに過ごしてしまっているのも、自身のキャリアプランや人生プランを集中して考えるための時間を確保できる機会が必要と感じます。(30代・女性管理職)」

株式会社Mentor For 取締役・公式メンター 宮本 桃子 コメント



当社としては、初めて、社外メンターとのメンタリング終了後の追跡調査を実施することができました。

これまで行ってきた、社外メンターとの1on1セッション前後での、自己理解の深まりやキャリア意欲の向上といったデータに加え、その後のキャリアにおいて、ステップアップやチャレンジをしていること、より意欲やエンゲージメントが高まっていることがわかり、社外メンターの効果を更に検証することができました。

今後は、継続的に調査を進めるとともに、メンターの質・多様性の確保やマッチング精度の向上を行い、多くの企業におけるDE&I浸透、女性活躍推進に貢献してまいります。

株式会社Mentor For(メンターフォー)について

設立 : 2014年9月(旧社名 株式会社MANABICIA)

代表 : 池原 真佐子

事業内容: メンター育成、社外メンターマッチング、社内メンター制度構築支援、組織のD&I推進コンサルティング、研修・講演

住所: 〒150-0042 東京都渋谷区宇田川町37-11 大久保ビル503

HP: <https://mentorfor.jp/>