

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

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.メンター事業
 - 社外メンターマッチング
 - 社内メンター制度支援
- 2.女性活躍・DE&I推進支援事業
 - コンサルティング
 - 講演、研修、トレーニング

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

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

ビジネス・キャリアメンター協会
キャリアメンターの育成・スクール運営



Mentor For

女性社員の 意識改革

- プロの女性メンターによる女性管理職(候補)へのメンタリング
- 組織を超えた女性メンティネットワーク

経営層・ 管理職の 意識改革

- 多様な部下を育成するスキル、マインド
- キャリア1on1メンタースキル
 - ダイバーシティマネジメント

組織風土 改革

組織の文化を変える

- 社内メンター/クロスカンパニーメンタリング導入・制度支援
- 管理職・経営層へのメンタリング

ダイバーシティ 経営の実現

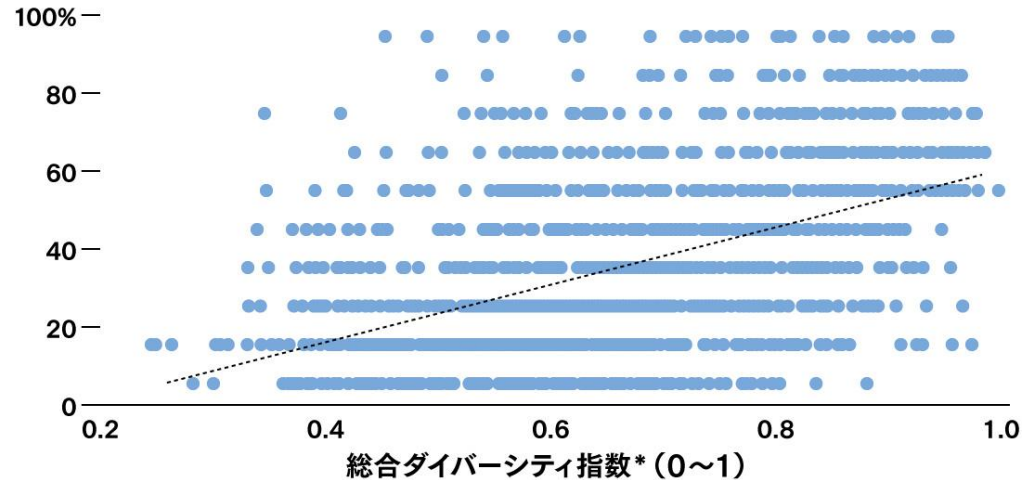
イノベーション
・
企業の進化



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、 $R^2=0.257$ (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

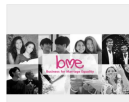


160以上の企業・団体が「同性婚」賛同、共通して挙げる“企業視点のメリット”とは何か

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月在日本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」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）（出典：一般社団法人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、最大で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 [有料会員登録]

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「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。

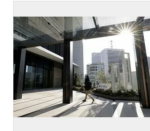
法改正により、2022年4月からは、行動計画の策定や情報公表の義務となる事業主の範囲を常時雇用する労働者数10人以上の事業主までに拡大されます。行動計画の策定の現行は志願の心であり、新たな対象となる事業主の皆さんは改めて確認してみてください。

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.



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

約3000セッション^{*}の女性リーダー(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12月現在

3

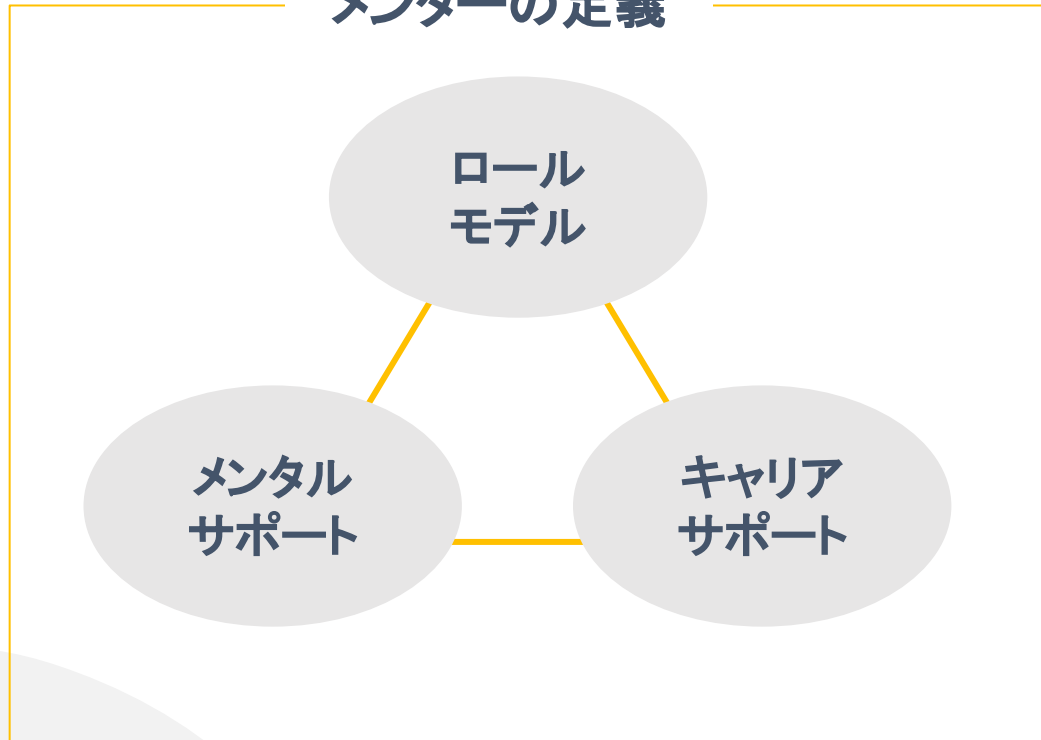
データと独自のアルゴリズムによる高いマッチング精度

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、97.3%。

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

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



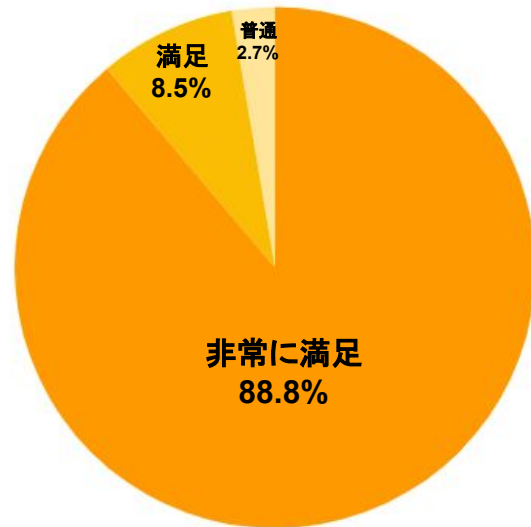
企業への
ご紹介

※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

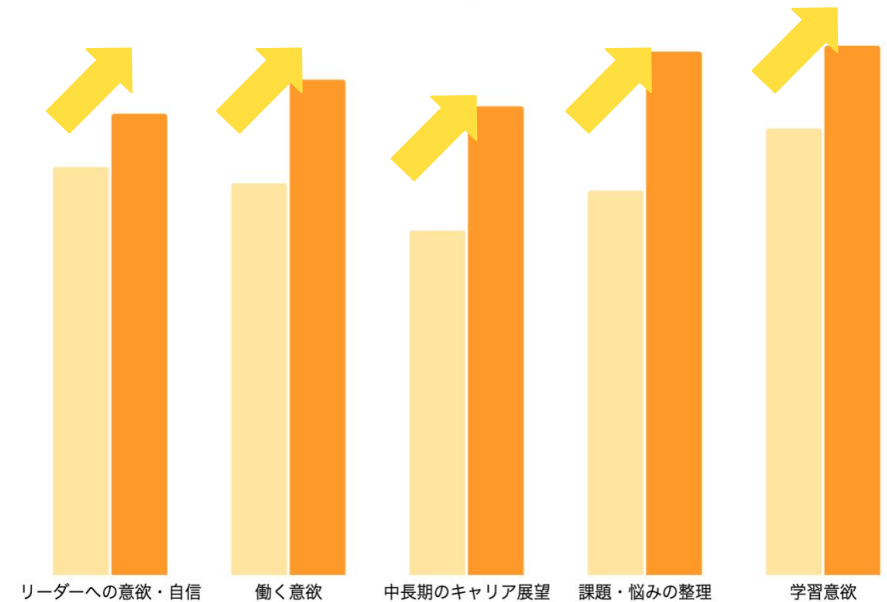
■メンタリング前 ■メンタリング後



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

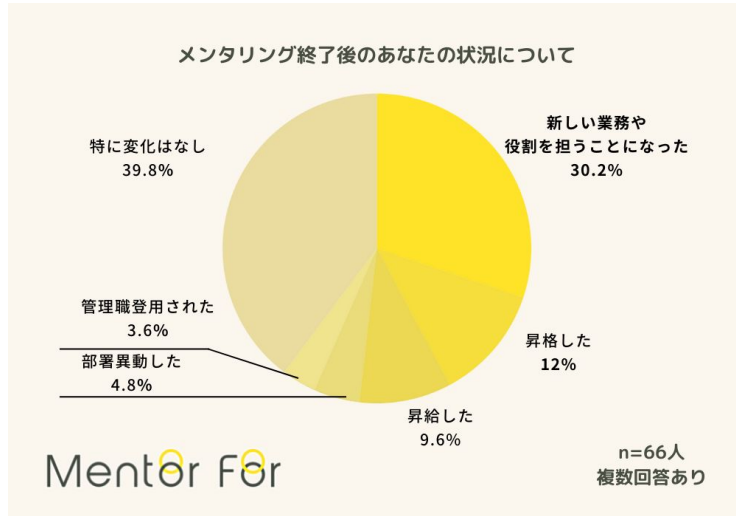
■メンタリング前 ■メンタリング後



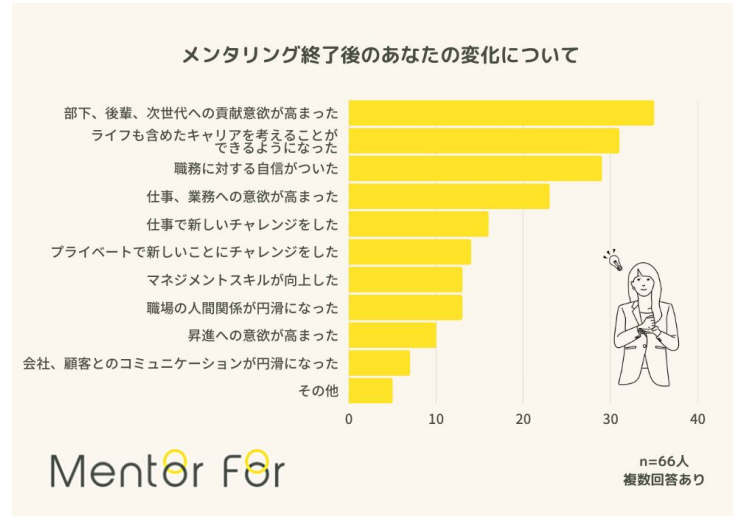
メンタリング前後でそれぞれの現状について~10段階で
行った自己評価

※ 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)

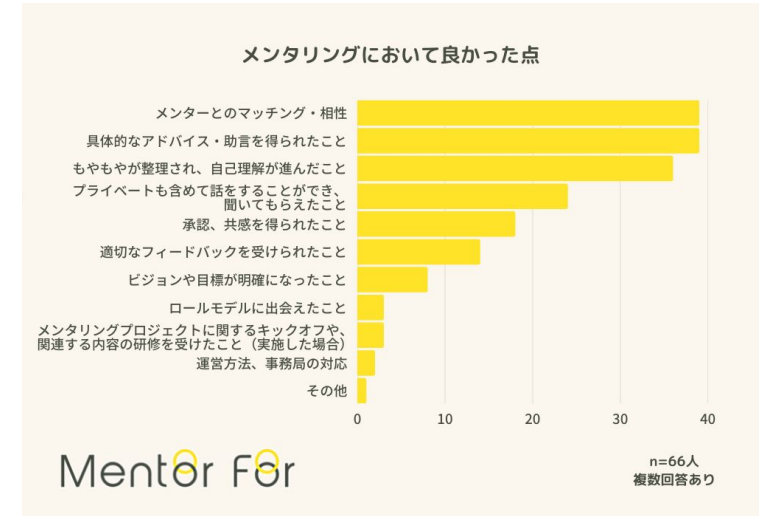
メンティの変化(メンタリング後の追跡調査)



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割近くに上る



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となっている



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

※Mentor For 2022年5月自社調査(N=66)

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)

社外メンターサービス導入企業(順不同・一部)



他、ENEOSトレーディング、エネルギー、地方自治体、外資金融、外資ヘルスケア、外資食品
外資人事コンサル等、大手企業での社外メンター導入実績多数



トレーニング・講演・ワークショップ導入企業



L&M (Leaders & Mentors) プログラム

～組織横断 メンティ女性リーダーの交流と学びのプログラム～

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、学びの機会を提供しています。

<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
- 次世代に向けた、ロールモデル・メンターとして、互いに学び、成長する
- 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 : **1. 年に6回の交流会** (2022年度下期は、11,1,3月に開催予定)

キャリア形成、マネジメント、ライフプランなど、幅広いテーマを毎回設定します

2. 年に2回の勉強会 (2022年度下期は、2月に開催予定)

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

L&Mプログラム
(メンタリングを受講した女性社員の組織横断コミュニティ)

② 社内/クロスカンパニーメンター制度支援

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

メンター育成トレーニング

メンターフォローアップ

社内/クロスカンパニーメンター制度運用支援

③ 管理職・経営向け

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)

キャリア1on1トレーニング
(キャリア1on1 e-learning / 研修)

経営層向け
スポンサーシップトレーニング

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、セルフブランディングなど

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

セルフブランディング

若手・新任リーダー向け
Leadership & Business
Communication プログラム
(全7回)

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、役割意識を診断。現状把握を行います。

カスタマイズ

DE & I、女性活躍など、イベント・セミナーを企画から運営、実施までパッケージでご提供します。

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

参加した女性管理職がプログラムに満足し、感謝してくれることもあり導入して非常に良かったと思っています。



【左】SDGs推進室 日下部 奈々様
【右】人事部ダイバーシティ推進課 木戸 あかり様



目的

女性管理職比率の向上

利用サービス

- 社外メンター1on1
- 社内メンター制度構築
- 管理職トレーニング 他

01 3つのステップでサービスを活用

- 1、社内の女性管理職に社外メンターをつけてメンタリングの価値を体験
- 2、社内メンターになる研修を受講してもらう
- 3、社内メンターとして活動開始、後輩女性のメンタリングをしてもらう
社内メンターとしてデビューしたあとも社外メンターがフォロー

02 導入後感じた、社外メンターの魅力や価値

多様なメンターの方々が登録されていて、メンティへのマッチングをかなり配慮していただいています。メンティの希望をいろいろお伝えし、応えていただいています。社内だけではなく選択肢として非常に魅力を感じています。

03 マネジメントのジェンダーギャップ解消について

このような社内外のメンター施策が女性活躍施策のひとつになるのは非常に良いと思うし、メンターをする側を受ける側も相互に影響し合い成長し合う風土づくりにもつながり、この日本や組織の状態に合っていると思います。

STEP1 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

STEP2 母集団形成

女性管理職
候補

グループ
メンタリング

社内メンター制度運用支援

社内メンター
1on1

STEP3 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

女性リーダーの育成にはMentor Forのメンタリングサービスが最適だと感じ、導入に至りました。



【左】モエヘネシーマーケティング部グーヴ・クリコ
マーケティングマネージャー 中西麻衣子様
【右】パブリックアフェアーズ&CSR マネージャー 牧陽子様

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1on1
階層別ワークショップ

01

1、社内のジェンダーギャップによる女性の働きやすさ等の課題

社員の70%が男性、特に営業部門は90%が男性社員で構成されている

2、ジェンダーギャップは国内全体の問題であり、

まずは社内でDE&Iの取り組みを行い、意識を浸透させていこうと決断

02

Mentor Forの選定理由

女性リーダーの育成にはMentor Forのメンタリングサービスが最適だと感じ、導入に至りました。全社への導入に先駆けてメンタリングを受けた際、メンターと心理的距離が近く、等身大に対話できる時間だったと印象に残っています。

03

今後の展望

1on1のメンタリングプログラムは、社内公募で希望した15名の女性社員を対象に行います。また、女性社員に限らず全社でのワークショップも2つに分けて実施します。Mentor Forのサービスを通じて、女性社員の自信に繋がれば嬉しいですね。



DE&Iに向けた
全方位的組織風土改革

実務家としての経験が豊かで、プロとしてメンタリングスキルも有する魅力的な女性メンターの方が揃っていました



代表取締役社長 社長執行役員 田畑敏敏様

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1on1
ロールモデル講演
管理職向けトレーニング

01 Mentor Forのサービス導入背景

女性活躍の目標を掲げつつも、女性社員からは「制度はあるけれど、キャリアパスの問題はあまり解消されていない」という声も。石油業界は男性が圧倒的に多いとはいえ、能力も可能性もある女性社員が管理職に登用されていないのは、見えていないジェンダーバイアスや壁があるからではないかと思っていたのです。

02 Mentor Forの選定理由

これまでの取り組みで感じていた以下2つの課題をクリアできると考えたからです。

- 1、男性のリーダー・管理職のダイバーシティへの理解不足や無意識バイアス
- 2、現状では女性社員に寄りそえるマネジメントができていないこと。

03 今後の展望

会社が持つ最大の資産は、やはり「ヒト」。「女性が活躍しています」「産休・育休など制度が充実しています」といくら会社パンフレットで謳っても、現場で実際の活用を推進・実行しつづける人がいなければ、建前だけになってしまい意味がありません。より多くの優秀な「ヒト」を惹きつけていくためにも、本気で女性活躍を推進していきます。

女性管理職

社外メンター1on1

女性リーダーの
個別支援

女性社員

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

女性の社会進出、女性活躍、ジェンダーギャップの解消、D&Iに対して心から挑戦している想いに私たちは共感し、導入に至りました



女性エリートコーチ育成プログラム事業責任者
コーチングエクセレンスセンター長 伊藤雅充教授

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 1on1

01 女性エリートコーチへの キャリアメンタープログラム導入の背景

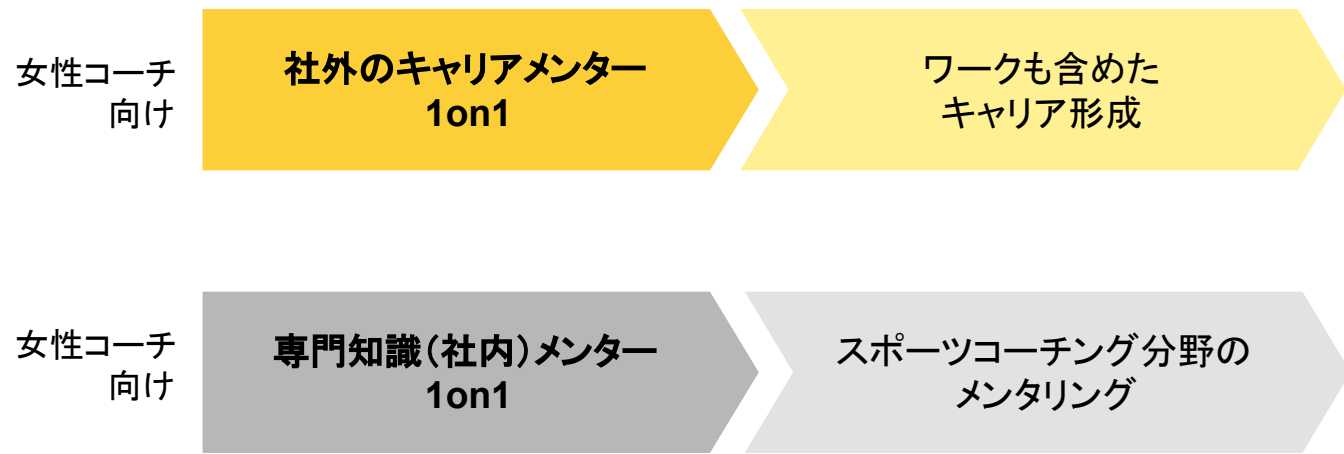
女性コーチの「能力」を伸ばすだけでなく、プラスアルファで女性コーチが活躍できる環境を整えることは重要だと考えています。そこで、私たちが得意とするスポーツコーチング分野のメンタリングに加え、Mentor Forの女性メンターに、女性コーチのキャリア形成、両立不安の解消などの支援を依頼しました。

02 本プログラムによる変化や感想

「知らなかった世界を知れるとても良い機会になった。」という感想がありました。受講者を見ていると、スポーツ界における「固定観念」や「制約」など、発想や思考の枷になるものを取り外して考えられるようになった、アウトオブボックス思考ができるようになったことは、大きな変化だと感じます。

03 導入後感じた社外メンターサービスの魅力や価値

私たちのリクエストやニーズに合わせて、プログラムをカスタマイズし、一緒に作ってくれるところも大きな魅力でした。既存のプログラムで対応しようとする他社とは大きく違い、きめ細やかな調整をしてくださり、大変感謝しております。



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

メンタリング後のアンケートでは前向きなコメントが多く寄せられ、メンティ社員にとっても良い影響をもたらしてくれていると感じます。



【左】組織・人事変革コンサルティング部門プリンシパル 照山様
【右】部門代表 山内様



01 Mentor Forのサービス導入背景

事業が順調に成長するとともに組織の規模が拡大し、プロジェクト統括やメンバー育成を担うマネージャー以上の人数も増えてきました。会社としても“**個の成長**”へのさらなる**支援をしたい**と考え、**ライフコーチング**に近い形で提供することで、個人の人生そのものに役立てることをゴールにしたかったのです。

02 Mentor Forの選定理由

- 1、**Mentor Forが擁する社外メンターの方々が多彩な経歴や知見をお持ちで、**あらゆる角度からキャリアの支援をいただけそうだと感じたこと
- 2、「女性活躍推進」も当社の重要な経営戦略の一つである中、Mentor Forの**皆様はその領域において豊富な知見をお持ちであること**

03 Mentor For導入の効果

メンタリング後のアンケートでは、「上司には言いづらかった個人的な想いや悩みを話せた」「育児と仕事の両立に悩んでいたが、メンターから気づきを得たことで解消されつつある」など、**前向きなコメントが多く寄せられています**。Mentor Forによるメンタリングプログラムは、社外メンターとの対話を通じて自己認識を深め、新たな視点に気づききっかけをもたらしてくれると思います。

目的

組織の拡大、多様化
リモートワーク下でのマネジメントの
レベルアップ
並びにエンゲージメントの向上

利用サービス

社外メンター 1on1
マネジメント向けメンタースキルトレーニング
インクルーシブリーダーシップトレーニング

管理職

社外メンター1on1

自身のキャリア、
マネジメントに向き合う

管理職

マネジメント向け
メンタースキルトレーニング

部下とのコミュニケーション向上、
多様なメンバーと向き合う
リーダーとしてのマインドセット

管理職

インクルーシブリーダーシップ

多様な人材を活かす
マネジメントの質向上

あえて“社外メンター”を選んだ理由として非常に大きな魅力の1つとなったのは、「**心理的安全性が担保されている**」という点でした。



人財開発本部タレントディベロップメント部
松井 洋子様



目的

意思決定層にいる女性の活躍推進の課題への
明確な働きかけ
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1on1

01 社外メンタープログラム導入の目的

「**意思決定層にいる女性の活躍推進の課題により明確に働きかける**」という目的があります。一般的にポジションがある人ほど相談しにくい傾向があるため、社外の方であれば心理的安全性が担保された中で相談できる場所をご提供いただけるのではないかと考え、社外メンタープログラムを導入させていただくことにしました。

02 導入后感じた、社外メンターの魅力や価値

MentorForの社外メンターの方は、経験豊かで、コーチング的な要素だけではなく、その多様な経験からティーチングをしてくれます。そのバランスがすごく素晴らしい。メンターへの教育がしっかりしている点も、MentorForの大きな一つの特徴だと思いました。

03 本プログラムによる変化

マインド面では、「**自らが何かを発信しなければいけない**」という気持ちに切り替わりました。パフォーマンス面では、メンターが、私の強みを的確に教えてくださっていたので、自らの強みを活かした提案数も増え、提案内容の採用率も上がるようになりました。

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](#)

会社概要



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.メンター事業

社外メンターマッチング

社内メンター制度支援

2.女性活躍・DE&I推進支援事業

コンサルティング

講演、研修、トレーニング

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