

Mentor For 導入事例集

Mentor For

株式会社Mentor For

<https://mentorfor.jp/>

Mentor Forが目指すこと

Mentor
For

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



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。

導入事例紹介

社外メンターサービス導入企業(順不同・一部)

他、**地方自治体、外資金融、外資ヘルスケア、外資食品**等、大手企業での社外メンター導入実績多数

Mentor
For



SoftBank



三井住友トラスト・パナソニックファイナンス



パーソルキャリア



トレーニング・講演・ワークショップ導入企業



女性管理職育成 組織のDE&I推進

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

お客様事例

MHDモエ ヘネシー ディアジオ株式会社 様



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。



MHD
MOËT HENNESSY DIAGEO

【左】モエヘネシーマーケティング部ヴァーヴ・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。

女性管理職

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

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

「中長期のキャリア展望」「リーダーとしての自信」など、
複数の回答項目のスコアに上昇が見られました。



【左】人事部グローバルDE&I推進グループ中井様
【右】グループリーダー横山様



目的

女性活躍推進

利用サービス

グループメンタリング
1on1メンタリング

01 Mentor Forのサービス導入背景

メンターを務める部長クラスの役職者はほとんどが男性のため、メンティである社員が抱えがちな、女性特有のライフイベントによる悩みや壁の解消が難しいケースもありました。また、「社内でロールモデルがいない、見つけづらい」という女性社員の意見も挙がっていました。

02 Mentor Forの選定理由

- 1、代表の池原さんをはじめMentor Forスタッフの皆さんから、DE&I、特にジェンダーギャップ解消への強い想いを感じたこと
- 2、多様かつ豊富なキャリアを積んできた社外メンターの存在に心強さを感じたこと

03 Mentor For導入の効果

メンタリング後に実施したアンケートでは、「中長期のキャリア展望」「リーダーとしての自信」など、複数の回答項目のスコアに上昇が見られました。今後のキャリアに対して、前向きな姿勢を育む手助けの一つになっていると言えるのではないのでしょうか。社外メンターの方々がじっくり向き合ってくださったからこそ、そういったモヤモヤが一つひとつ解きほぐされていったのだと思います。

女性社員

グループメンタリング

リーダーとしての自信

女性社員

1on1メンタリング

中長期のキャリア展望

社員一人ひとりの自分らしい働き方、自
身が望むキャリアや活躍の形の実現

共に制度をつくっていく「パートナー」として、Mentor Forの力をお借りしたいと考えました。



目的

女性リーダーの育成

利用サービス

社外メンター 1on1
キャリアワークショップ
メンタリングワークショップ

01 Mentor Forのサービス導入背景

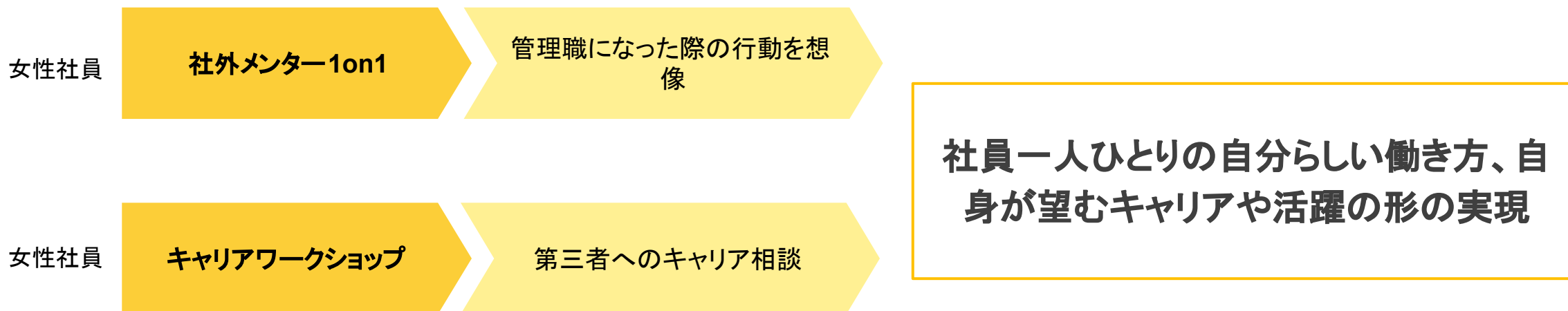
毎年行っている社員の意識調査では、管理職にステップアップしたいと意欲をもつ女性社員はあまり見られず、その要因の一つとして「社内にもロールモデルがない」との声が上がっていたのです。また、社内メンター制度を導入していたものの「社内のメンターには話づらい内容もある」といった意見もありました。

02 Mentor Forの選定理由

- 1、対応の安心感
- 2、外国人社員にも対応可能なバイリンガルのメンターが揃っていたこと
- 3、女性の多様な働き方を支援してくれる姿勢

03 Mentor For導入の効果

メンタリングを受けたあと、実際に将来管理職になった際の行動を想像できるようになったり、業務の役割が広がったりする社員も出てきました。また「第三者にキャリアの悩みを相談したい」という声を受けて社外メンタリング導入を実現できたことは、社員のエンゲージメント向上にもつながっています。



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 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。

女性コーチ
向け

社外のキャリアメンター
1on1

ワークも含めた
キャリア形成

女性コーチ
向け

専門知識(社内)メンター
1on1

スポーツコーチング分野の
メンタリング

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

女性シニアマネージャーが抱えるキャリアの悩みに、社外の方ならではの視点で新たな気づきを与えて頂いている点が非常に心強いです。



目的

女性リーダーの育成

利用サービス

社外メンター 1on1

01 Mentor Forのサービス導入背景

自社を見ると、女性の活躍の機会は男性と比べると広がっているとはまだまだ言い難い状況です。特にリーダー層の人材が不足しており、ロールモデルとなっていたいただける方たちもまだ多くありません。女性リーダーの育成には取り組んではいましたが、よりスピード感をもって根づかせていきたいという背景がありました。

02 Mentor Forの選定理由

- 1、事業会社だけでなく我々と同じコンサルティング業界への支援実績があり、より信頼性があった点
- 2、社外メンターの方々の質の高さと経歴の多様性が魅力的だった点
- 3、当社の課題や悩みに対して丁寧かつ柔軟に対応いただけた点

03 Mentor For導入の効果

メンタリング実施後、メンティ1期生のシニアマネージャーたちからは前向きなコメントが次々に寄せられました。

Mentor Forの社外メンターの方々には、女性シニアマネージャーが抱えるキャリアの悩みに、同じ目線で寄り添って問題をひもとき、本人が解決の糸口を見つける支援を行っていただいています。社外の方ならではの視点で新たな気づきを与えて頂いている点が非常に心強いです。

お客様事例

株式会社カナオカホールディングス 様



社外メンターの方々からアドバイスをいただける機会は貴重だったという声が多数寄せられました。



【左】管理本部長岸本様
【右】人事総務部主任白坂様



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

01 Mentor Forのサービス導入背景

多様なバックグラウンドを持つ方々の受け入れ機会が増えている中、**社内にいる管理職約90名のうち女性はまだ数人のみだというのが現状です。**これまで以上に、ジェンダーや国籍によらず、だれもが同じように働きがいのある環境をつくっていくことが急務であると考えました。

02 Mentor Forの選定理由

多様なキャリアやライフイベントの経験を持つ社外メンターの方々が豊富に揃っている点がです。**社内のメンティ対象者の全員と面談の上、一人ひとりに合った社外メンターの方をマッチングしていただきました。**その丁寧なプロセスに「社員が抱える個別の悩みに対応してもらえそうだ」と、大きな安心感がありました。

03 Mentor For導入の効果

メンティである社員の皆さんから**非常に高い満足度を得られました。**これまでは社内でも業務の相談はできても、ライフイベントを含めた中長期的なキャリアに関する相談はなかなかしづらかったのだと思います。一歩先をゆく人生の先輩として、**社外メンターの方々からアドバイスをいただける機会は貴重だったという声が多数寄せられました。**

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 導入後感じた、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。

社内メンター育成・制度構築

女性シニアマネージャーが抱えるキャリアの悩みに、社外の方ならではの視点で新たな気づきを与えて頂いている点が非常に心強いです。



(写真左から)株式会社ブリヂストンDE&I・組織開発部の文傳様・増谷様・花岡様



目的

女性社員の活躍

利用サービス

社外メンター 1on1
社内メンター育成トレーニング
社内メンター制度支援

01 Mentor Forのサービス導入背景

現在、社員のうち9割が男性。社内で女性がますます能力を発揮して活躍してもらうにあたって、**ロールモデルの少なさに課題**を持っておりました。会社として制度を整えたり、リーダー層・管理職のマネジメントを見直したりすることと並行して、**女性社員本人の意識の変革にも取り組みたい**と考えたのです。

02 Mentor Forの選定理由

Mentor Forの皆さまはコンタクト当初から非常に真摯かつ親身に相談に乗ってくださいました。当社の課題に寄り添っていただきつつ、ベストな形を一緒に考えながら提案もしてくださったんです。**コミュニケーション面の安心感が決め手**となり、Mentor Forに伴走をお願いしたいと考えました。

03 Mentor For導入の効果

走り出したばかりの施策のため、本格的な効果検証はこれからですが、**社内各所から「非常に良い取り組みだね」とうれしい声を早速もらっています**。実際の当事者であるメンターやメンティが、それぞれの部門長や担当役員にも自らの活動を積極的に伝えているので、経営会議でも話題にのぼるほど。

[▼ブリヂストン女性社員と当社メンターとの対談記事はこちらから](#)

共に制度をつくっていく「パートナー」として、Mentor Forの力をお借りしたいと考えました。



(写真左から) 人材開発部D&Iメンター施策リーダー 鶴野様
執行役員 人事部長 井川様
人事部 D&Iプロジェクトリーダー 梅村様

目的

女性リーダーの育成

利用サービス

社外メンター 1on1
社内メンター育成トレーニング
社内メンター制度支援
女性社員向けワークショップ

01 Mentor Forのサービス導入背景

グループ内のアンケートで「組織体質」の課題が問題になりました。そこでスキル面の支援だけではなく、会社としてもっと一人ひとりの社員のキャリアや働き方に向き合わなければいけないと考え、Mentor Forの力をお借りしながら「メンター制度」を導入しようと決めました。

02 Mentor Forの選定理由

社内メンター候補者が良質なメンタリング体験を積めるかという点と、メンター制度設計のノウハウを持っているか、という2点を重視していましたが、Mentor Forは経験豊富な多数のメンターを擁しており、良質なメンタリング体験を提供いただけると感じました。

03 Mentor For導入の効果

1期生のメンバーは、とても意欲的に取り組んでくれています。自身が学びを得ることに加え、社内へ「メンター制度」を波及させていくという役割は、重責ではありますが期生のメンバーのモチベーションにもつながっていると感じます。「メンター制度」を住友ゴム全体にしっかり浸透させていけるのではないかと、期待しています。

管理職のキャリア形成支援

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



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

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。

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

メンバーのメンタル面のケアだけでなく、よりイキイキと働ける働き方環境を構築・促進することにも役立つと考えています。



代表取締役社長CEO 北村俊樹様



目的

シニアマネージャーへの
フォローアップ

利用サービス

社外メンター 1on1
インクルーシブリーダーシップ
トレーニング

01 Mentor Forのサービス導入背景

上場に向けて採用を強化したことから社員数は200名弱にまで増加。役割が集中する傾向にあるシニアマネージャーに向けた、新たな人事施策の拡充も不可欠だと考えましたが、シニアマネージャー向けのフォローアップ体制が整っていませんでした。

02 Mentor Forの選定理由

他社への導入実績が豊富で信用度も高かったためです。代表を務める池原さんのご経歴も拝見しました。キックオフの際にも簡単なワークを体験させていただきましたが、その時も「これならぜひお願いしたい」という感覚を持つことができました。

03 Mentor For導入の効果

定期報告のレポートには「自分が無意識に考えていることに気づけた」「漠然と思っていたことを言語化できた」などの感想が多く、メンバーの言語化が進んでいる感触があります。Mentor Forの社外メンタープログラムの活用はメンバーのメンタル面のケアだけでなく、よりイキイキと働ける働き方環境を構築・促進することにも役立つと考えています。



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

日本経済新聞

社外メンター、女性社員支える
マナビシアなど企業に派遣
経験を「共有」 同性上司の不足映す

転職・育児…本音で相談

0テレNEWS24

キャリア支援の会社から
メンター(相談役)が定期的に訪問

47 NEWS

ソフトバンクの女性「出世頭」、心ない言葉から救った相手
「社外メンター」が広げる可能性

女性のキャリアアップに威力を発揮、「社外メンター」が人気の理由

女性起業家
グランプリ賞
200万円
第5期
受賞者決定

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](#)

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

Mentor For