

【MentorFor 独自調査】

# キャリア1on1実施における効果や課題

Mentor For

株式会社Mentor For

<https://mentorfor.jp/>

## ▶ 調査背景

Mentor Forはこれまで人材・組織開発の効果的な手法のひとつとして「キャリア 1on1(※1)」を推奨してまいりました。最近では、リモート環境の加速化や、メンバーの価値観の多様化により、さらに 1on1の必要性が認知されています。そこで、2023年4月、企業の1on1の実施実態を把握し、現場の課題感を探るためにアンケート調査を行いました。

※1 キャリア1on1: 部下や後輩の成長や育成を目的に、その人の能力や長所を伸ばし、活かすための中長期のキャリアをテーマにした対話のこと。

## ▶ アンケート概要

- ・実施期間: 2023年4月10日～2023年4月14日
- ・調査対象: 企業に所属する部長・課長クラス以上
- ・サンプル数: 400
- ・調査方法: WEBアンケート

01

8割近くの部長・課長クラスが  
勤めている企業で「1on1」を実施していると回答

----- P.5

02

業務遂行をスムーズにするために行った1on1でも、  
部下個人の考えや思いが理解できることにメリット

----- P.6-7

03

2大課題は「実施負担に対して効果が実感できないこと」と  
「スキル/知識不足」

----- P.8-9

04

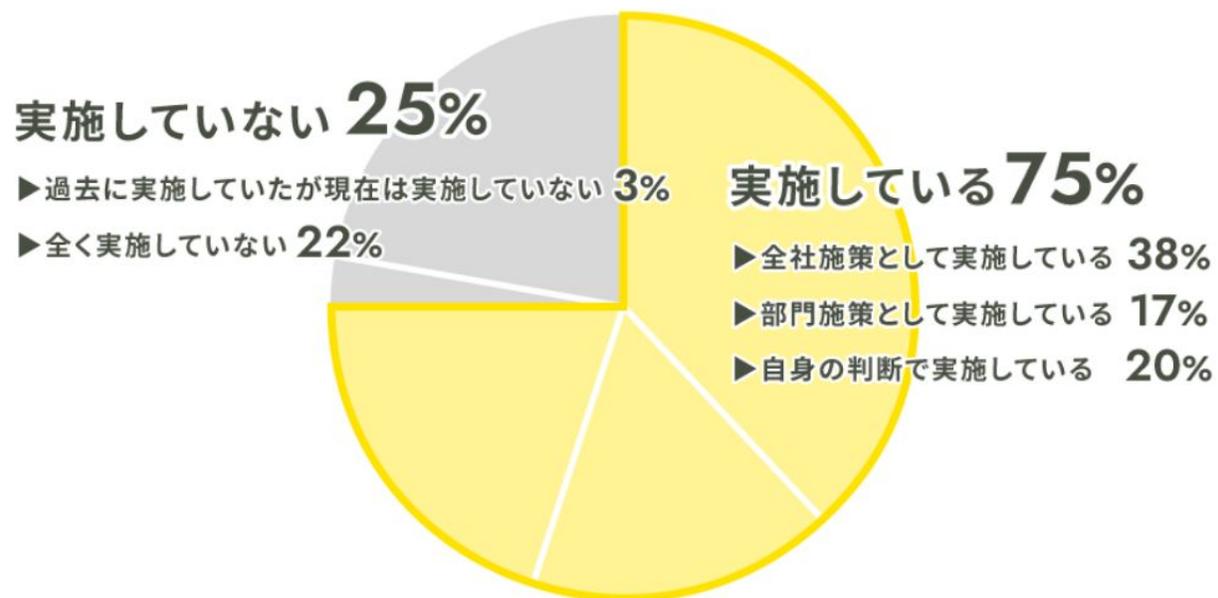
まとめ

----- P.10

# アンケート詳細

## 8割近くの部長・課長クラスが 勤めている企業で「1on1」を実施していると回答

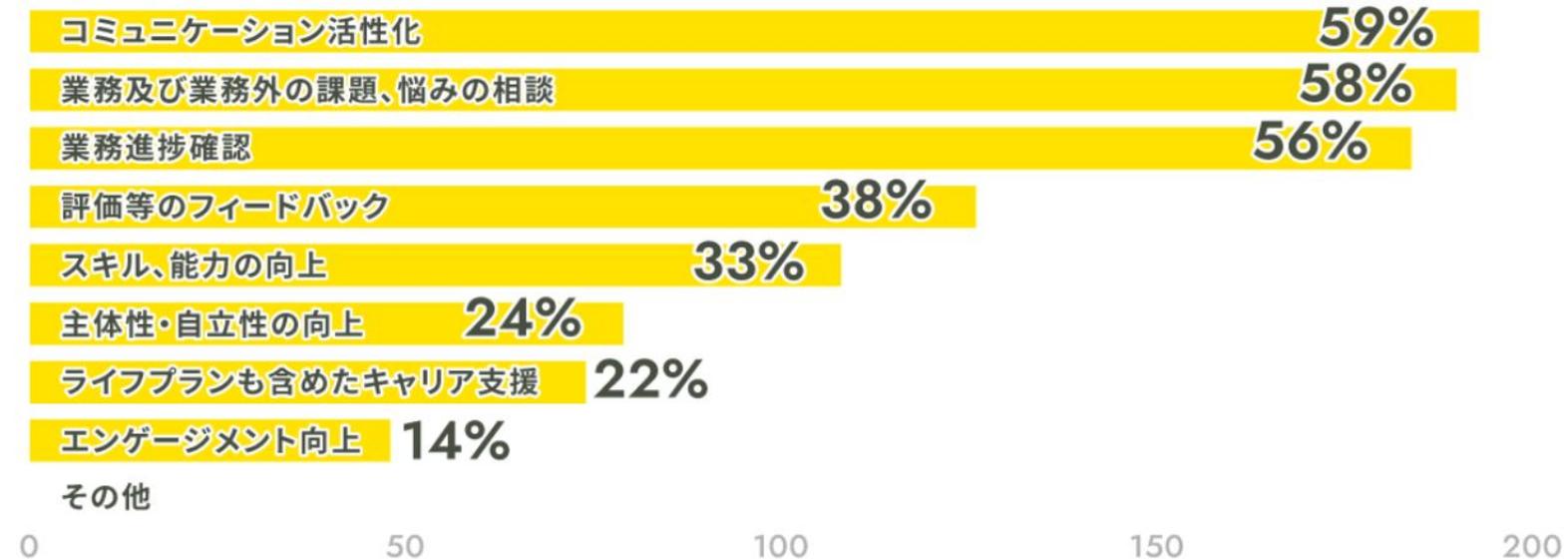
あなたの1on1の実施状況について教えてください。



アンケート対象者に1on1の実施状況について聞いたところ、「実施している (75%)」と8割近くを占め、**大企業を中心に広く一般に実施する傾向があると言えます。**そのうち「会社の施策として実施している (38%)」が最も多く、次いで「自身の判断で実施している (20%)」「部門の施策として実施している (17%)」と続いています。また、「1on1を知らない」と答えた人は1人もいませんでした。

# 業務遂行をスムーズにするために行った1on1でも、 部下個人の考えや思いが理解できることにメリット

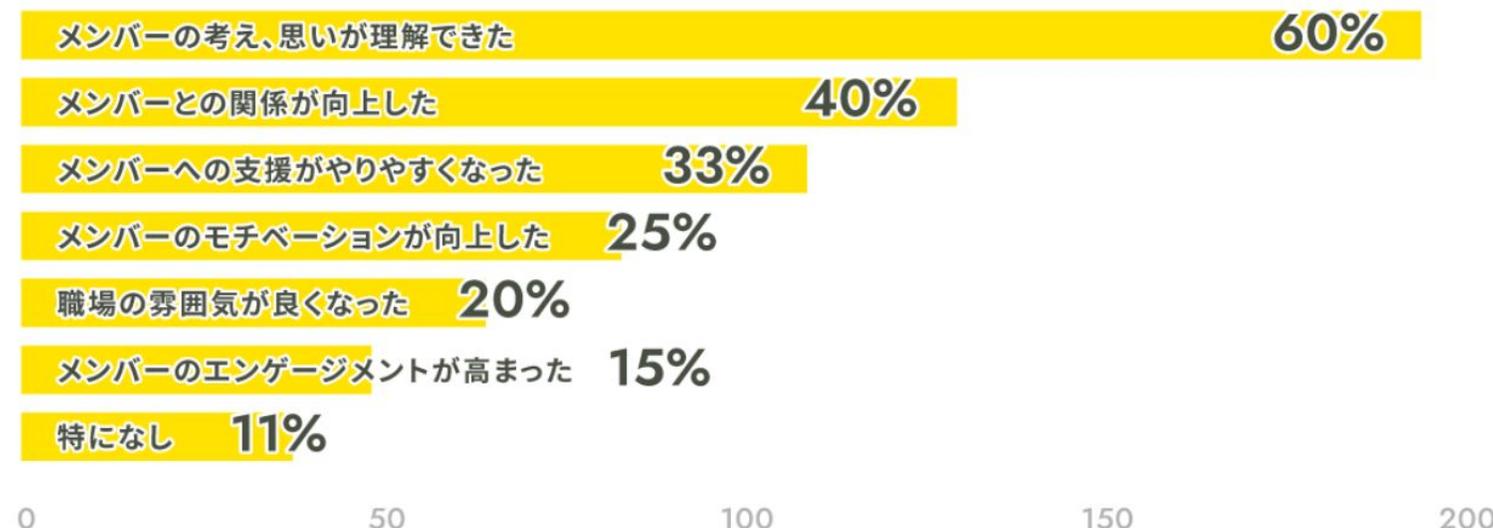
部下との1on1の実施目的について、あてはまるものをすべて教えてください。



1on1の目的について質問したところ「コミュニケーションの活性化(59%)」「業務および業務以外の課題、悩み相談(58%)」「業務進捗確認(56%)」など日頃の業務遂行がスムーズにすることが主目的であることがわかりました。

# 業務遂行をスムーズにするために行った1on1でも、 部下個人の考えや思いが理解できることにメリット

部下との1on1で実施してよかったことをすべて教えてください。

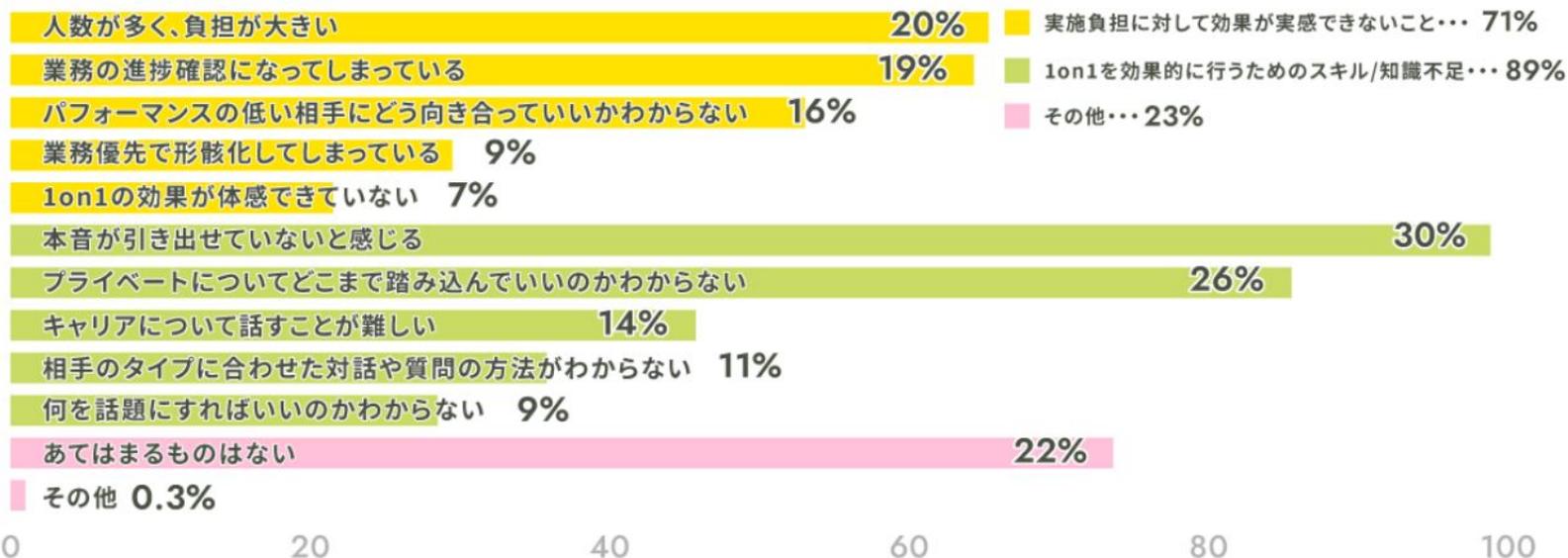


実感している1on1の効果としては、「メンバーの考え、思いが理解できた (60%)」「メンバーとの関係が向上した (40%)」「メンバーへの支援がやりやすくなった (33%)」となり、**日頃複数人での会話では気づけなかった部下個人の考えや思いが理解できることにメリットを感じている傾向が強い**ことがわかりました。

一方で、**1on1が部下のエンゲージメントやモチベーションの向上に繋がっていると実感している人は 3割以下と少ない**ことも垣間見える結果となりました。

## 2大課題は「実施負担に対して効果が実感できないこと」と「スキル/知識不足」

部下との1on1実施における課題について、あてはまるものをすべて教えてください。

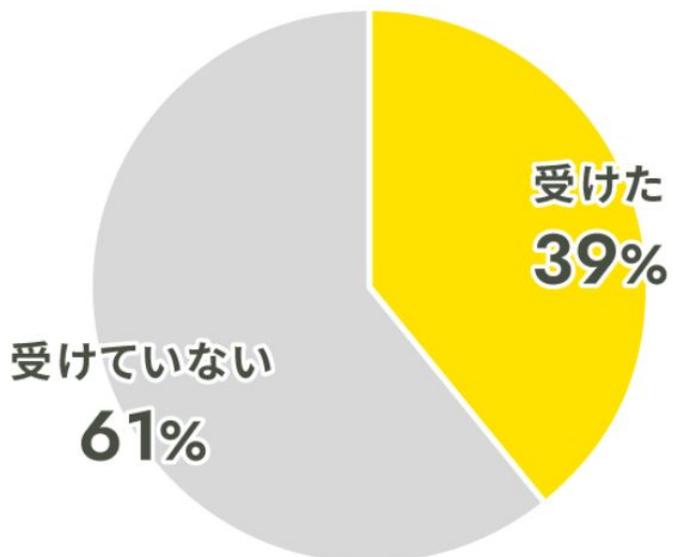


1on1の課題としては、「本音が引き出せない(30%)」「プライベートについてどこまで踏み込んでいいのかわからない(26%)」「パフォーマンスの低い相手にどう向き合っているかわからない(16%)」「キャリアについて話すことが難しい(14%)」が上位にあがっています。1on1の目的が日頃の業務遂行のための内容になり、**ライフも含めたプライベートや中長期のキャリアのこと、個人の本音など踏み込んだ「キャリア1on1」としての時間にできていない傾向**が結果に反映されました。

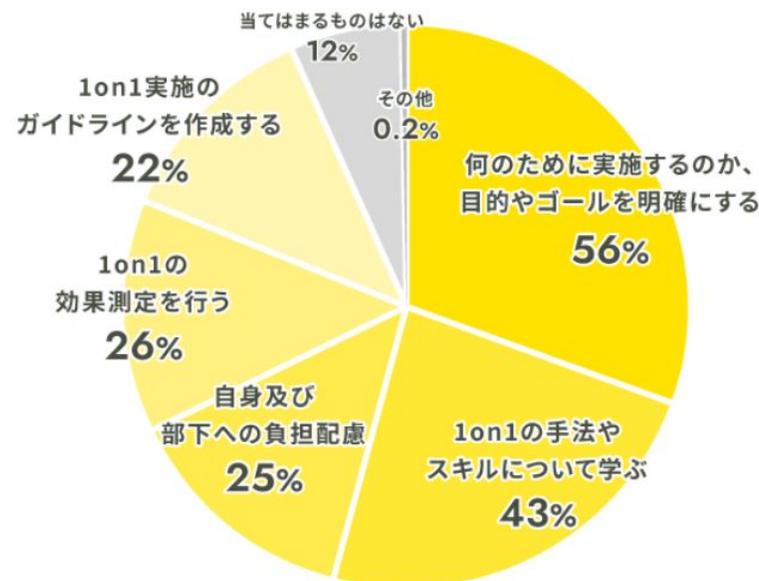
また、大きくカテゴライズすると2大課題は、「人数が多く、負担が大きい」「業務優先で形骸化してしまっている」など実施負担に対して効果が実感できないこと※図黄色と「本音が引き出せていないと感じる」「プライベートどこまで踏み込んでいいのかわからない」など **1on1を効果的に行うためのスキル/知識不足**※図緑が2大課題として浮彫りになりました。

## 2大課題は「実施負担に対して効果が実感できないこと」と「スキル/知識不足」

部下との1on1実施にあたり、レクチャーや研修などを受けられましたか。



部下と1on1を実施するにあたり何が必要と思われますか。



部下と1on1を実施するにあたり必要と感じることは、多い順に「何のために実施するのか、目的やゴールを明確にする。(56%)」「1on1の手法やスキルについて学ぶ(43%)」「自身および部下への負担配慮(25%)」「1on1の効果測定を行う(25%)」「1on1実施のガイドラインを作成する(22%)」という回答結果となりました。

多くの企業で1on1が実施され、一般に浸透している一方で、実施するための一定の負担に対して、効果を実感できていないことや、**効果的な実施をするために1on1を行うスキルや経験が不足している実態が見える結果となりました。**

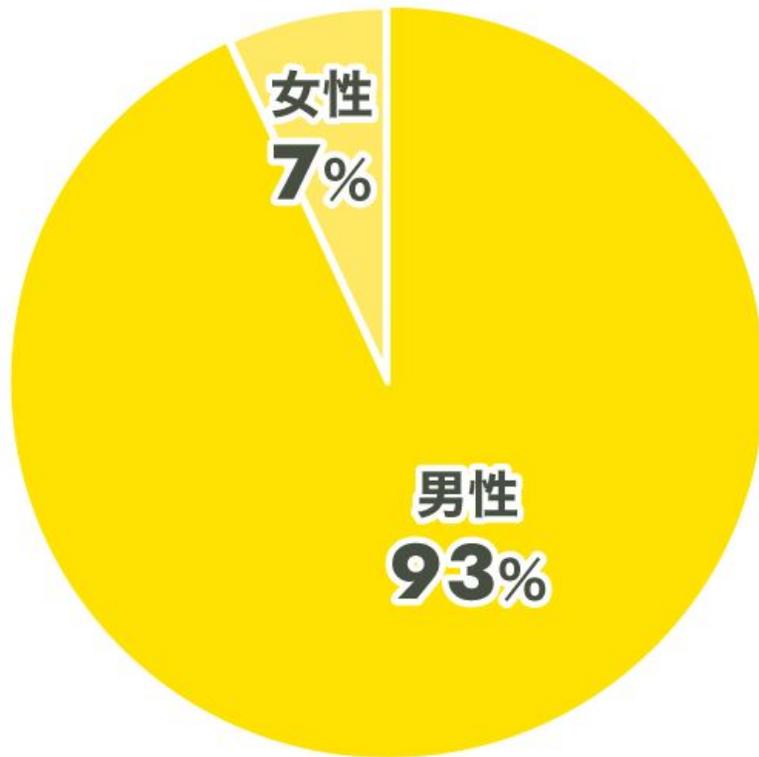
1on1を形骸化させないためにも目的やゴールを明確にすること。  
合わせて、**1on1の手法やスキルを習得するまたは、スキルのある1on1のプロフェッショナルの存在を活用するなど上手な1on1の提供が不可欠です。**

Mentor For では代表池原の著書「女性部下・後輩をもつ人のための1on1の教科書」をベースとしたキャリア1on1トレーニングを企業向けに提供しております。  
また、社外メンターマッチングサービスを通じて、効果的な1on1および日本企業の人材・組織開発に貢献してまいります。

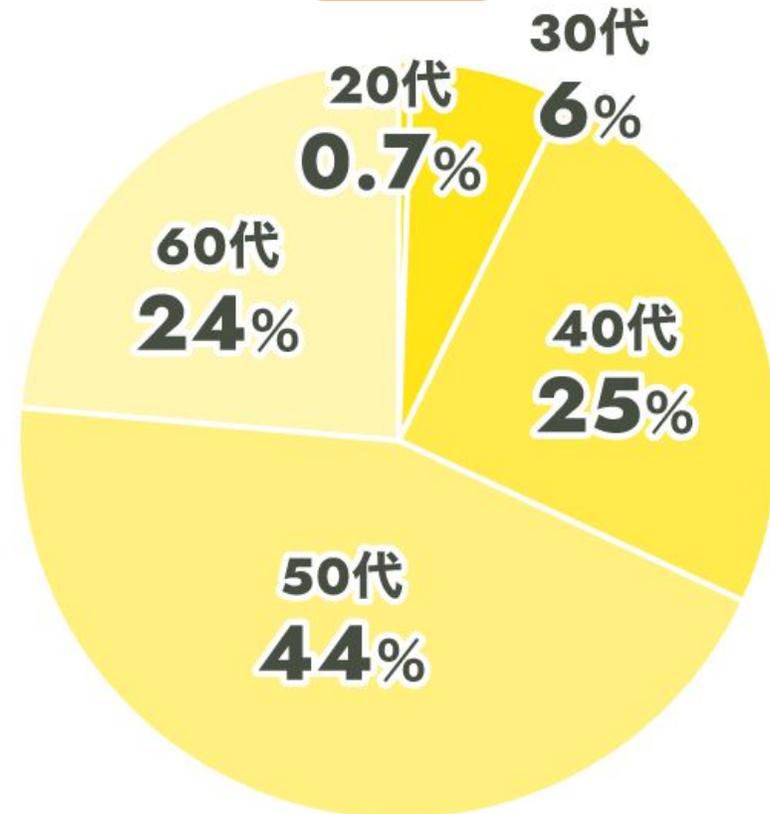
## 回答者属性

# 回答者属性

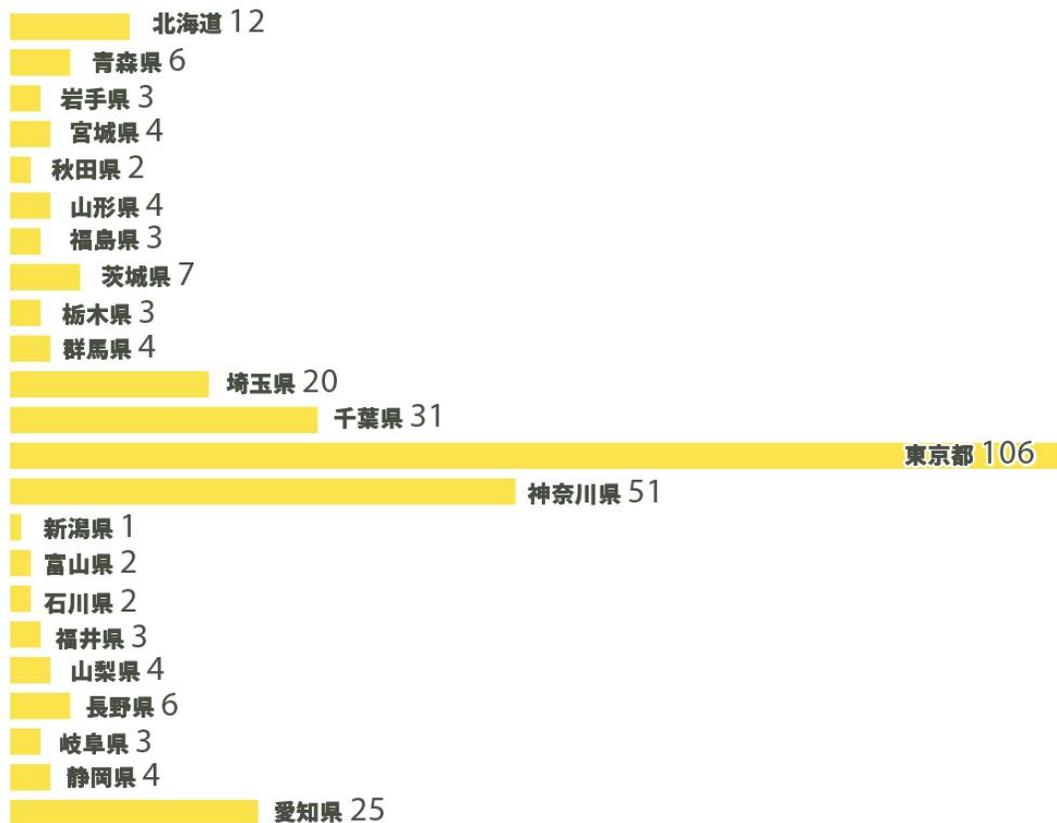
性別



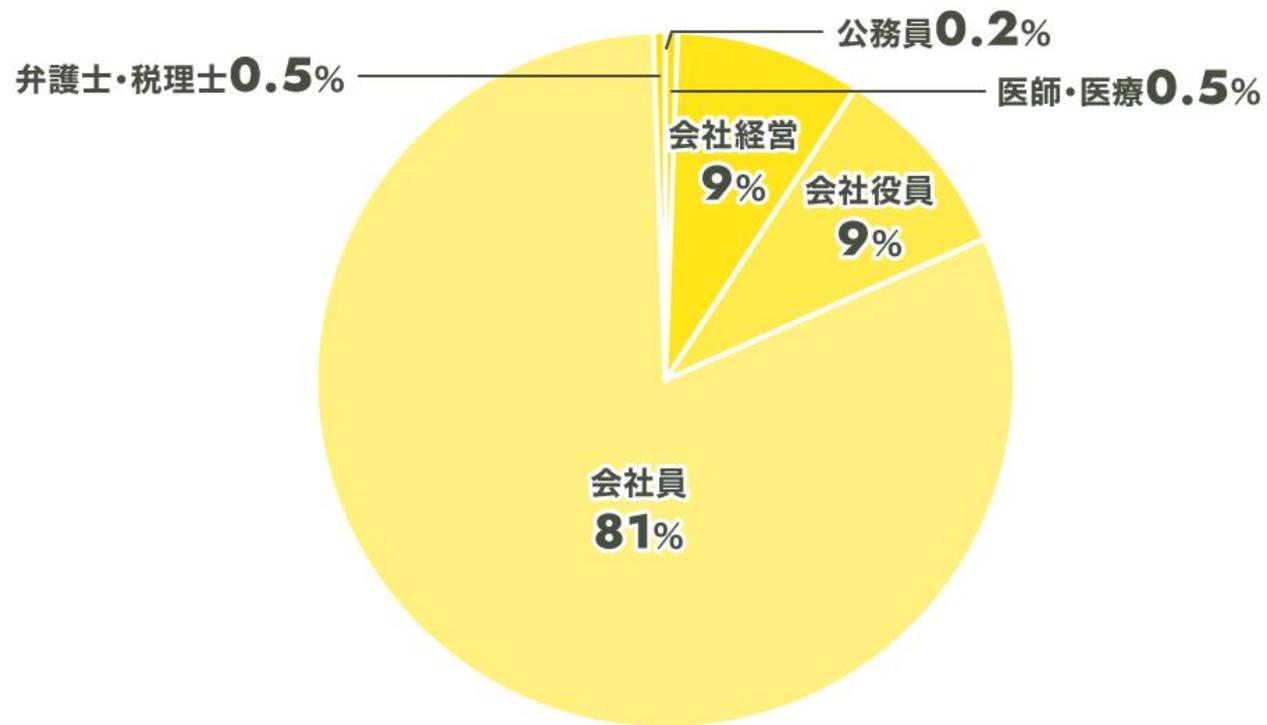
年齢



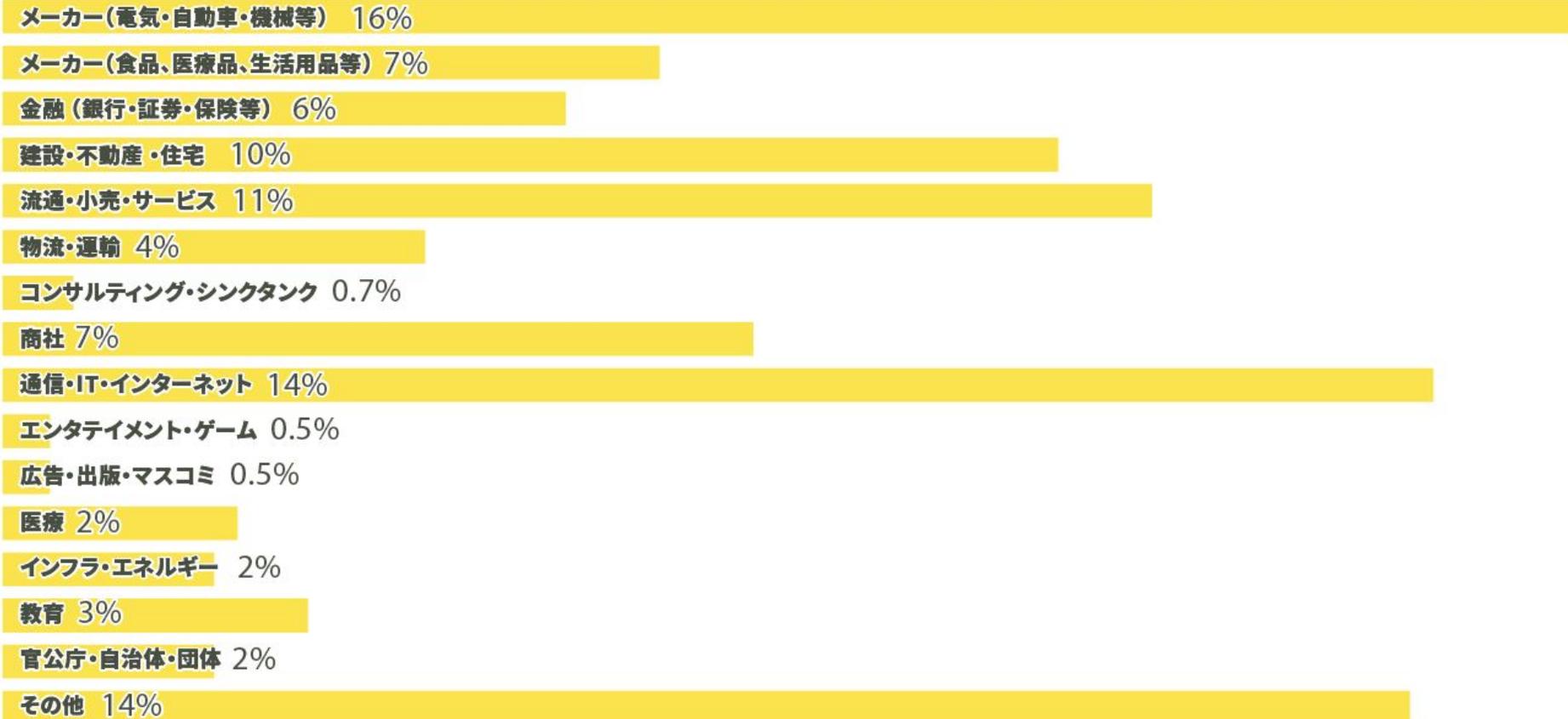
## お住まいの都道府県



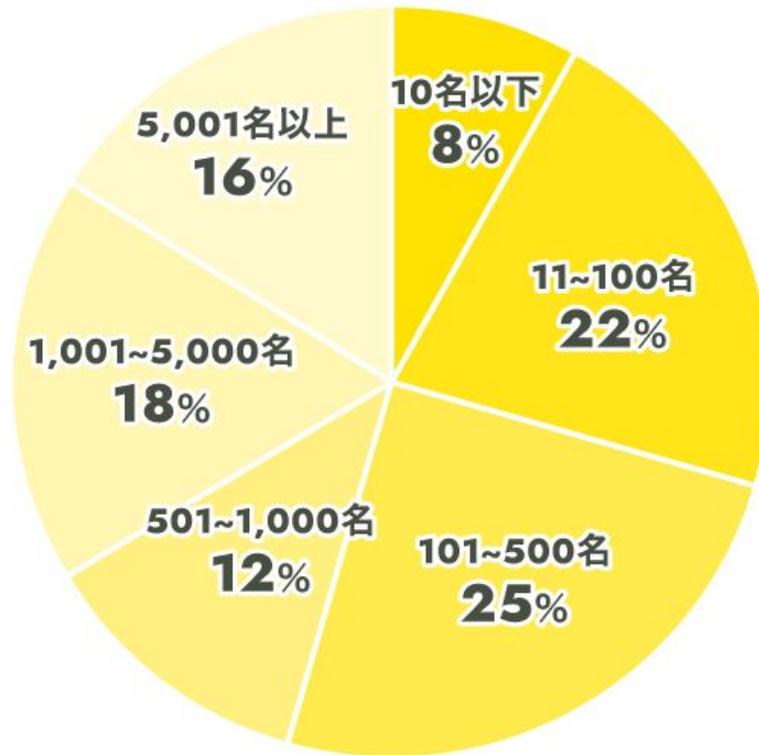
## 職業



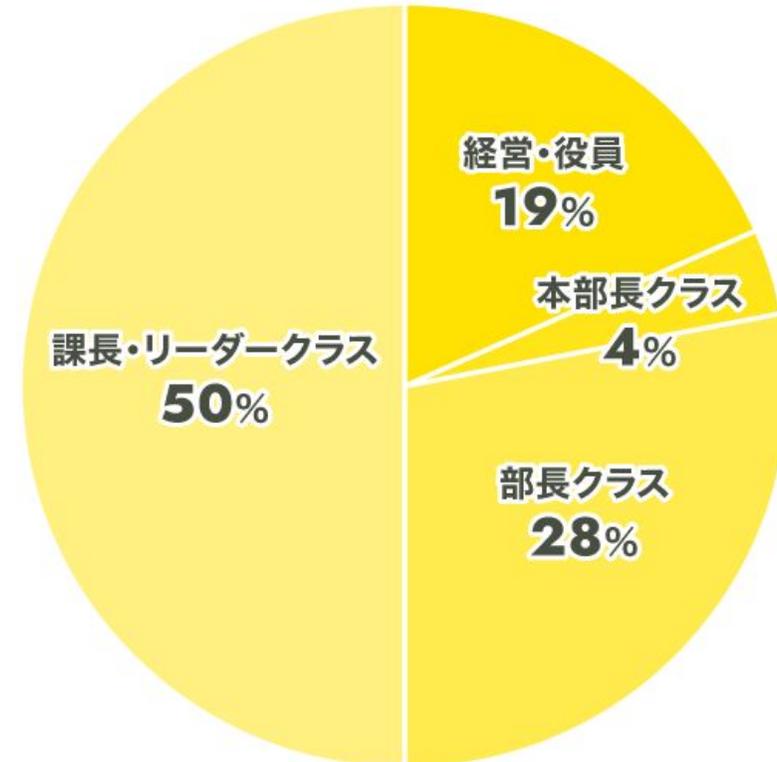
## 所属する企業の業種



## 従業員規模



## 役職



# MentorFor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

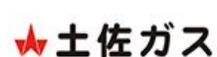
### 代表

池原 真佐子

# サービス導入企業(一部ご紹介)



他、自動車、食品、金融、トイレタリー、エネルギー、商社、ヘルスケア、ラグジュアリーブランド等 大企業での導入実績多数



※ANAグループは女性向け講演での導入

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。

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。

# お客様(メンティ)の声



(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**130**以上の掲載実績 (2023/5/16時点)

DBJ等のビジネスコンテストでも評価されています



## 直近の掲載実績

- ◆2023-01-24 Forbes Japan BrandVoice [アントレプレナーの熱い想いに伴走するEY Privateが、2つのアワードの先に描く社会の姿](#)
- ◆2023-02-07(本誌)2023-04-14 (Web) VERY [「申真衣さん『メンターの存在がキャリアを拓ききっかけに』見つけ方とは？」](#)
- ◆2023-04-20 東洋経済オンライン [「1on1面談」口下手な部下と話が弾む最強のコツ 飲み会も減少、コミュニケーションどう取る？](#)
- ◆2023-04-27 IT media エグゼクティブ [ビジネス書著者が語るリーダーの仕事術](#)
- ◆2023-05-03 朝日新聞 [社内には知見がない、どうすれば？「何それ」から始まったメンター](#)

## 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いております

# 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](#)

Mentor For