

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/>

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、企業の主に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。

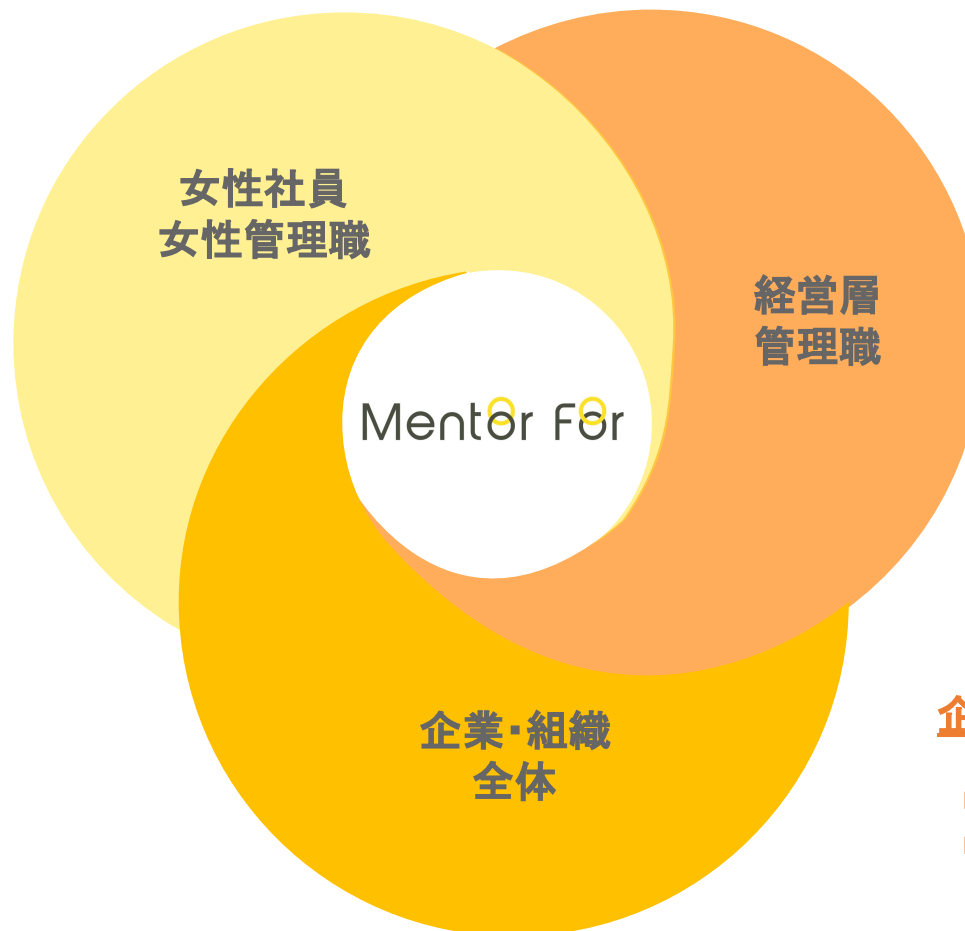
その様な状況下、企業が継続的に成長をしていくためには、多様な人材を活かしていくことが必須となります。

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。

女性活躍推進を起点に、組織のDE&I、継続的な成長を支援します

女性管理職・候補

- 女性管理職・候補への社外メンターマッチング
(1on1・グループメンタリング)
- 社内外で自信やリーダーシップを高めるワークショップ・トレーニング



経営層・管理職

- 多様なメンバー育成のためのダイバーシティマネジメントトレーニング
- DE&Iを後押しするスポンサーシップ制度導入
- 管理職・経営層への社外メンター 1on1

企業・組織全体

- 社内メンター育成・メンター制度導入
- 社員のキャリア自律を促す 1on1制度導入、スキル支援

DE&I、女性活躍推進・女性管理職育成に向けて



組織風土、文化

- 現状把握、データ取得・分析
- 経営を巻き込んだDE&I推進体制、トップコミットメント
- 一貫性のあるメッセージ発信
(インターナル/アウターナルの統一)
- KPIを設定し、開示し、測定し続ける
- 経営層・管理職・現場の意識改革、継続的なトレーニング
- 無意識バイアス・マイクロアグレッションの排除



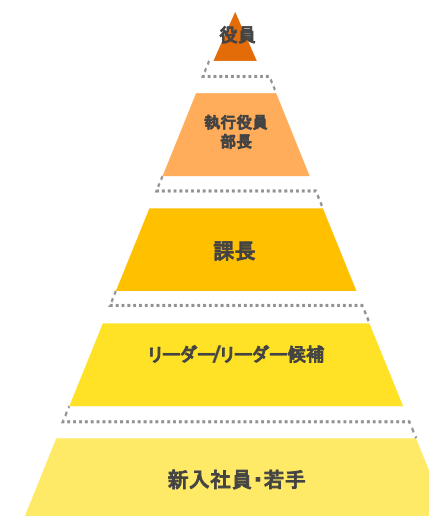
女性社員への働きかけ

- 働きやすさの整備(時間、場所)、育児・介護等の両立支援
- ステータスに合わせた、個にフォーカスするキャリア形成支援(働きがい)
- 期待をかけ意欲を上げる／不安を払拭する
- 自信・リーダーシップ形成の機会創出
- スポンサー・メンター制度の導入
- 組織内外のネットワーク作り



制度・機会

- 時間、場所を制限しない働き方
- 評価、昇給・昇格制度の見直しと、各フェーズにおける無意識バイアスの排除
- 意識的な選抜、育成(機会・経験の提供)
- タレントプールに多様性を持たせる
- キャリアの相談先構築



階層ごとに施策を丁寧に行い、
パイプラインを構築することが重要です。

サービス導入企業(一部ご紹介)



他、食品、金融、不動産、トイレタリー、エネルギー、ヘルスケア等、大企業での導入実績多数



(個人向け)プロメンター育成スクール

ビジネス・キャリアメンターアカデミーでは、プロのメンターを育成しています。
資格取得後、実践・選抜を経て、Mentor For公式メンターへ。

 Career Mentor Academy



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

メンター育成研修

社内メンター制度運用支援

メンターフォローアップ

経営層向け
スポンサーシップ研修

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
研修

(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、セルフブランディングなど

リーダーシップ研修
(サーベイ付き)

若手・一般社員向け
Leadership & Business
Communication (全7回)

セルフブランディング研修

管理職・候補向け
Step Up プログラム(全4回)

キャリア形成研修

⑤ e-learning

全社員向け「無意識バイアス」e-learning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。

社外メンター

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

4000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。
※2023年4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%。

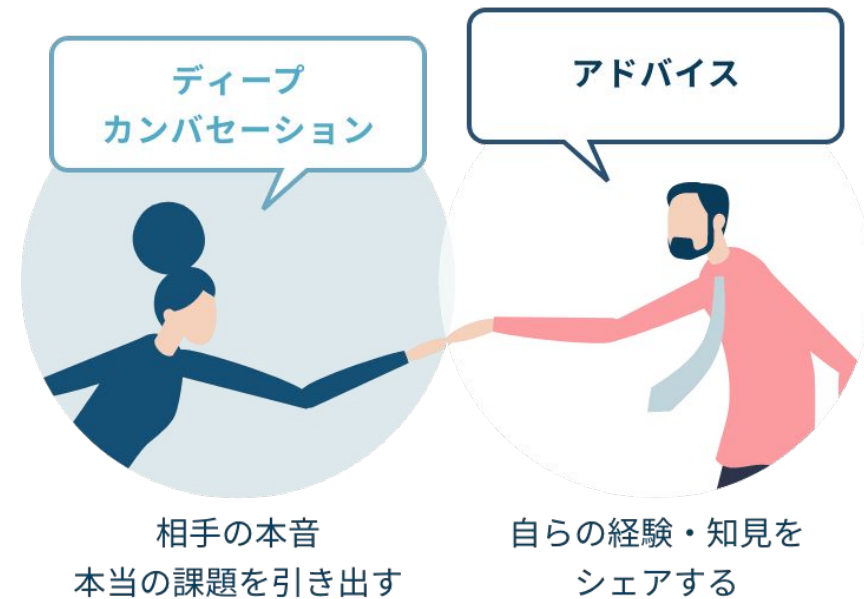
メンタリングとは

- ・ 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」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、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



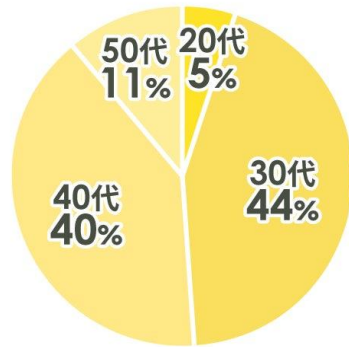
企業への
ご紹介

※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

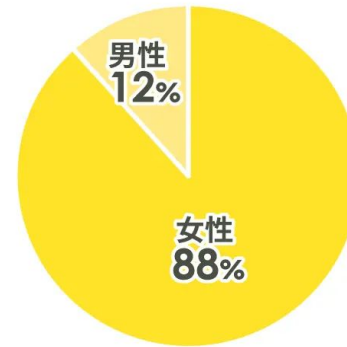
メンティ延べ 700人、累計セッション時間も4000時間超。

1. メンティの年齢 (集計対象444人)



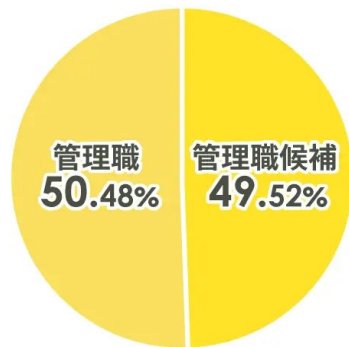
Mentor For

2. 男女比 (集計対象560人)



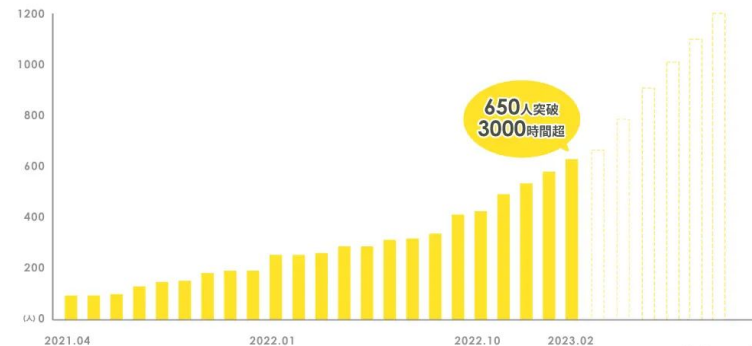
Mentor For

3. 管理職比率 (集計対象521人)



Mentor For

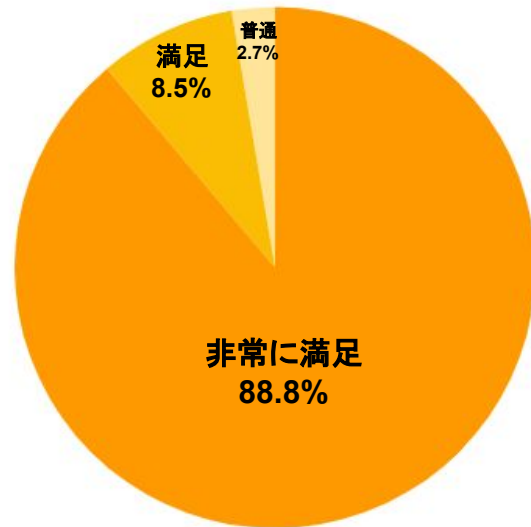
4. 増加推移



Mentor For

メンタリングの3つの主効果

メンタリング満足度の高さ



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

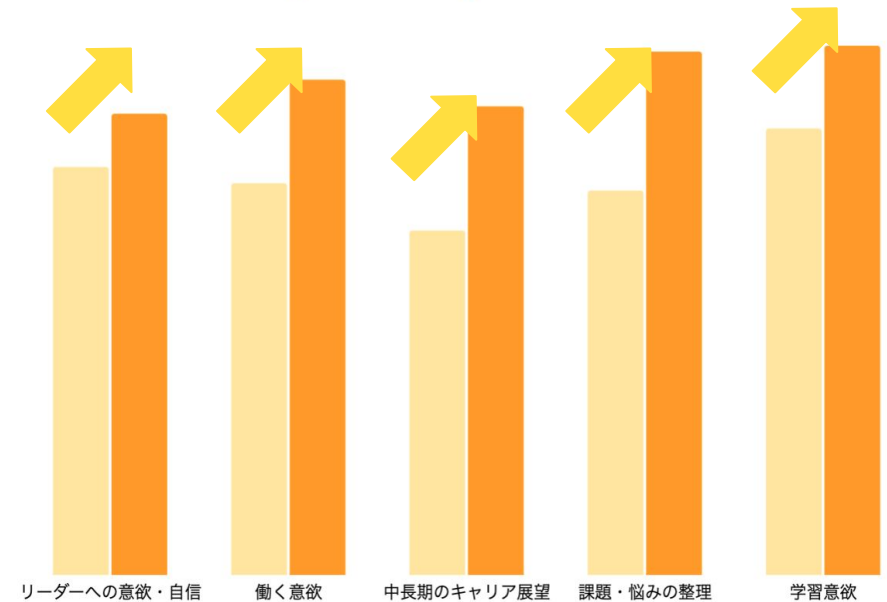
■メンタリング前 ■メンタリング後



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

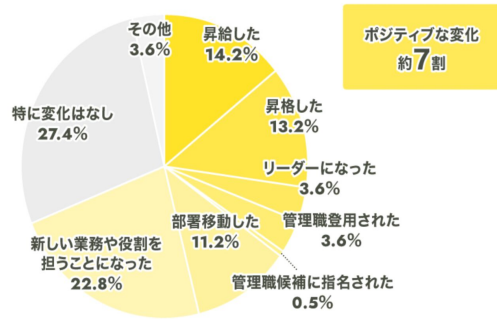


メンタリング前後でそれぞれの現状について~10段階で
行った自己評価

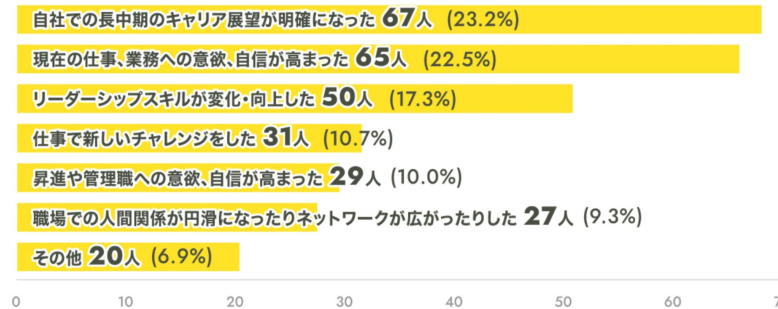
※ 期間内に終了・集計した1on1の結果より算出(集計期間: 2019年4月~2022年3月までに報告書まで作成した案件n=1252/ 現在進行中・報告書作成前の案件は含めず)

メンティの変化(メンタリング後の追跡調査)

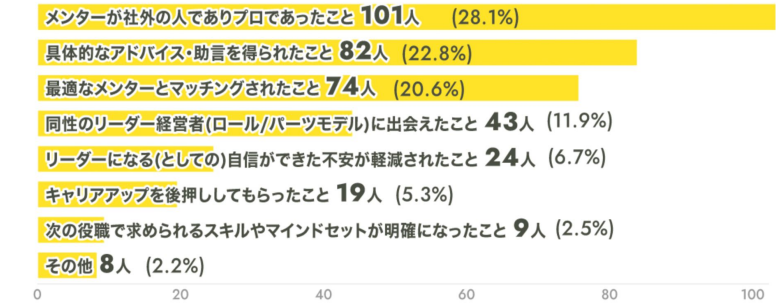
メンタリング終了後のあなたの状況について



メンタリング終了後のあなたの変化について



メンタリングにおいて、よかった点



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7割

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

経験豊富な社外のメンターに具体的な助言を得ることでキャリア展望や意欲・自信が向上

※Mentor For 2023年7月自社調査 (N=129)

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)

<https://prtmes.jp/main/html/rd/p/00000035.000037706.html>

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**

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

社内メンター制度 スポンサー制度

社内メンター制度、スポンサー制度

社内メンター制度、スポンサー制度の制度づくり、運営、育成に伴走します。

	社内メンター制度	スポンサー制度	社外メンター制度
実施する側	社内の先輩・管理職	社内の役員	プロの社外メンター
受ける側	育成対象の女性社員	育成対象の女性社員(ミドル以上)	育成対象の女性社員
主な目的	中長期のキャリア形成 キャリア上の課題解決 社内にロールモデルを得る	中長期のキャリア形成 経営目線・視座向上 昇進昇格の支援獲得	左記全般

社内メンター、スポンサーに必要な知識・スキルをご提供

- DE&I、女性のキャリアに関する知識
- メンタリングスキル(信頼関係構築・傾聴・深堀・助言・クロージング)

研修・トレーニング

1

最先端のDE&I、女性活躍の研究やデータ+独自のコンテンツ

国内外の研究やデータを活用しながら、これまでの知見を生かした Mentor For独自のコンテンツを作成しています。企業・組織の状況に応じたカスタマイズ、講師のアサインを行います。

2

豊富な研修実績と高い評価・継続率

大企業を中心とした企業における研修を数多く実施。
満足度、継続率※ともに90%超と、高い評価をいただいております。

※満足度(2022年4月~2023年6月、N=48件のアンケート結果) 継続率(2021年3月~2023年6月、N=198件のうち、2回以上実施の企業)

3

メンタープログラムとの併用によるシナジー効果

社外メンタープログラムによる女性管理職・社員(メンティ)へのアプローチと並行して、経営・管理職向けのトレーニングを行うことで、メンティへの支援体制の強化につながり効果が期待されます。

経営、管理職、女性社員 各階層でのトレーニング展開

多様な部下と向き合うダイバーシティマネジメント

DE&Iに向けたマインドセット、スキルセットの習得。リーダーとしての振る舞い、言動を知る、学ぶ。

女性部下育成

無意識バイアス

インクルーシブ
リーダーシップ

部下とのキャリア1on1トレーニング

キャリア1on1トレーニング
(書籍付き)

フルカスタマイズでのご提案も可能です。ご相談ください。

経営、管理職、女性社員 各階層でのトレーニング展開

女性社員のリーダーシップ・キャリア形成 研修・ワークショップ

対象、状況に合わせた研修、ワークショップを提供しています。

リーダーシップ・自信

キャリア形成

セルフブランディング

ロールモデル講演
ワークショップ

フルカスタマイズでのご提案も可能です。ご相談ください。

事例

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
- 管理職向けダイバーシティマネジメントトレーニング他

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。

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。

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
管理職向けダイバーシティマ
ネジメントトレーニング

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。

「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D&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。受講者を見ても、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。

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。

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)

以前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。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。そして管理職への自信が持てました、

マニユライフ生命保険株式会社
A様(Diamond Onlineの取材にて)

ISO30414が指標とする11領域

領域	内容
①コンプライアンスと倫理	苦情、懲戒処分、外部のトラブルなど
②コスト	人件費、雇用に関わる費用
③ダイバーシティ（多様性）	雇用主・労働者の多様性（年齢・性別・障がいの有無等）
④リーダーシップ	経営層への信頼・リーダーシップの開発など
⑤企業文化	従業員の自発性・満足度・定着率
⑥企業の健康・安全・福祉	労働災害による損失時間や事故件数など
⑦生産性	従業員一人当たりの利益率
⑧採用・異動・離職	従業員の採用・離職率・重要ポジション登用率など
⑨スキルと能力	従業員の教育費用・時間などの取り組み活動
⑩後継者育成計画	後継者の有効率・カバー率・準備率など
⑪労働力確保	総従業員数（外部も含む）・休職者数など

3. ダイバーシティ(多様性)
のみならず、

4. リーダーシップ

5. 企業文化

8. 採用・異動・離職

9. スキルと能力

10. 後継者育成計画

にも貢献していきます。

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。

[お申し込みはこちら](#)

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