

Mentor For

**なぜ女性活躍に社外メンターが効果的？**

# About US

## 社外・社内のメンターによる 女性リーダー育成のパイオニア ～組織のDE&I推進を中長期で伴走支援～

Mentor Forは、2018年よりメンター事業を開始。

多様な経験と高いスキルを持つメンターを社内外で育成し、メンターによる社員への伴走支援を行っています。

組織におけるDE&I・女性活躍を推進する上で、メンターメンタリングは有効な打ち手とされています。

私たちは、メンターを通じて、日本において喫緊の課題である女性リーダーの育成に貢献していきます。



**01** 女性活躍の現状と課題

**02** なぜ女性リーダー育成に社外メンターが効果的？

**03** Mentor Forの社外メンター

**04** 社外メンター導入時の注意点

2022年4月より「女性活躍推進法」が改正され、“労働者101人以上の事業主”も義務対象になりました。  
また2023年3月末からは大手企業約4,000社で「人的資本の情報開示」が義務化されました。  
これからは企業規模に関わらず、女性社員の採用、育成、管理職への登用が不可欠となってくるでしょう。

また、この女性活躍は「法律があるから」というよりも、少子高齢化で労働人口が減り、  
マーケットも縮小していく日本社会において、女性をはじめとした様々な属性の人材が活躍していくためには不可欠の要素です。

とはいえ、  
「女性活躍って何をすればいいの？」  
「いろいろやっているけれど、効果が見えない・・・」  
「そもそも女性がリーダーになりたがっていない」  
という話を、あちこちで耳にします。

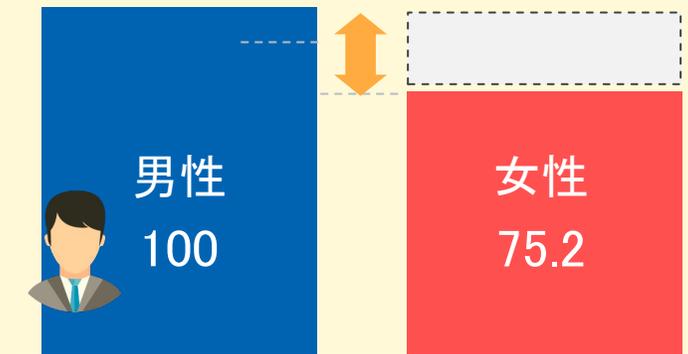
MentorForでは、女性活躍・女性リーダー育成のためのメンター事業を行っていますが、  
なぜ女性リーダー育成にメンターが効果的かということをご紹介していきます。

## ジェンダーギャップ指数



参考: 男女共同参画局  
『[男女共同参画に関する国際的な指数](#)』

## 男女間賃金格差



参考: 男女共同参画局  
『[男女間賃金格差\(我が国の現状\)](#)』

## 働く女性の負担の大きさ

専業主婦世帯数 582万

共働き世帯数 1,529万

約2.6倍

## 1日の家事負担

男性 1時間54分

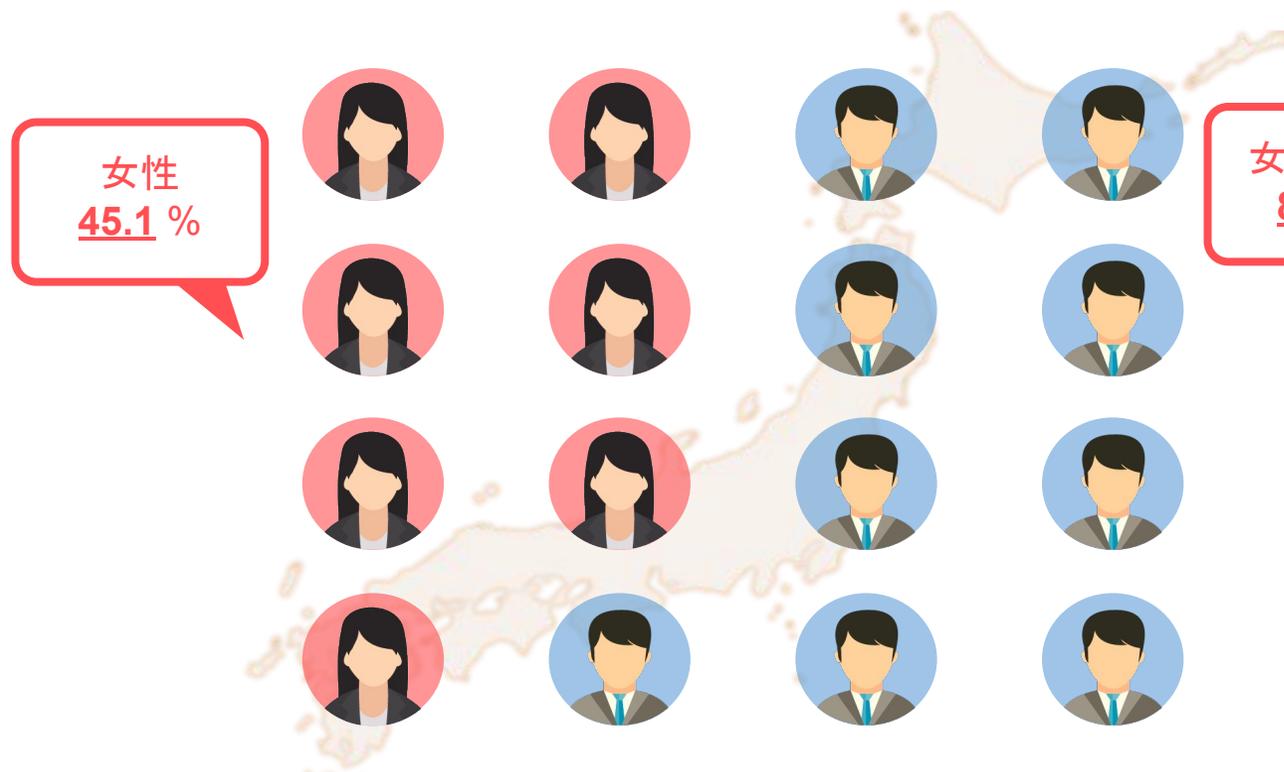
女性 7時間28分

約3.9倍

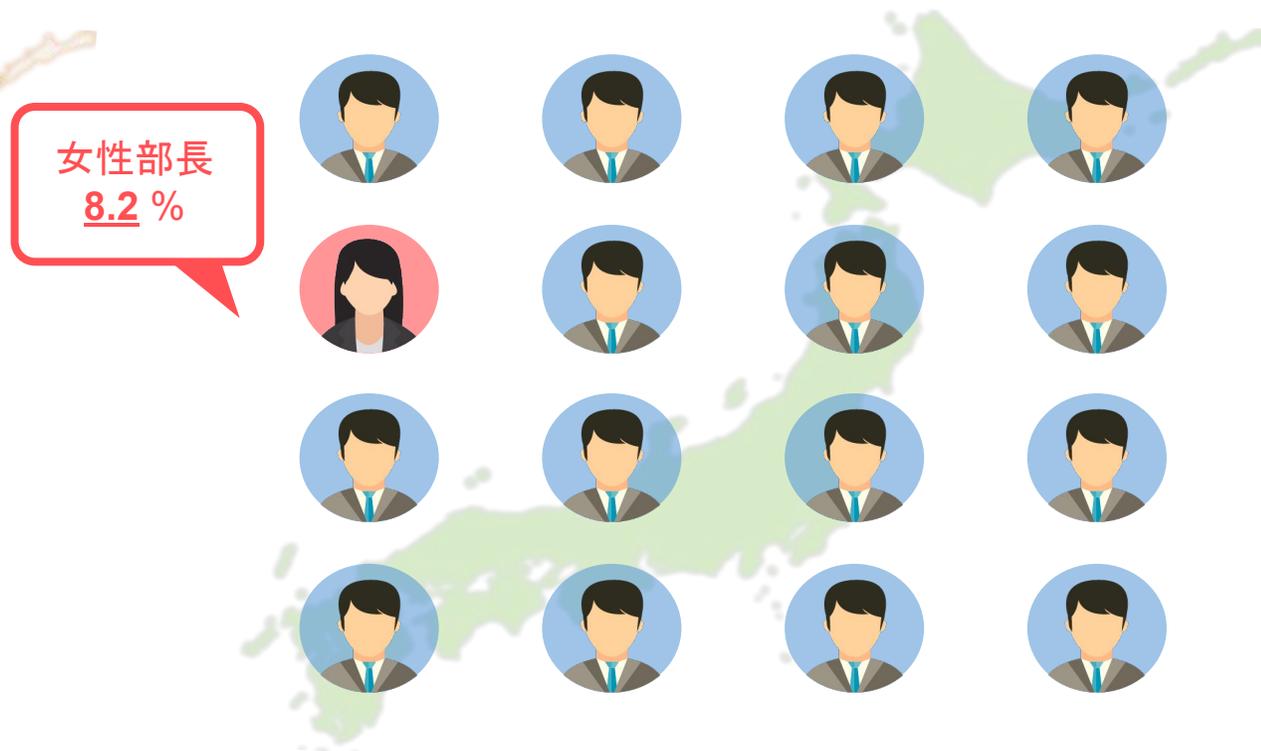
参考: 保健指導リソースガイド  
『[【社会生活基本調査】男性の家事・育児などの時間は過去最長](#)』

# 働く女性は増えているのに、組織の意思決定層に女性は少ない

## 総労働人口における女性の割合 (2023)

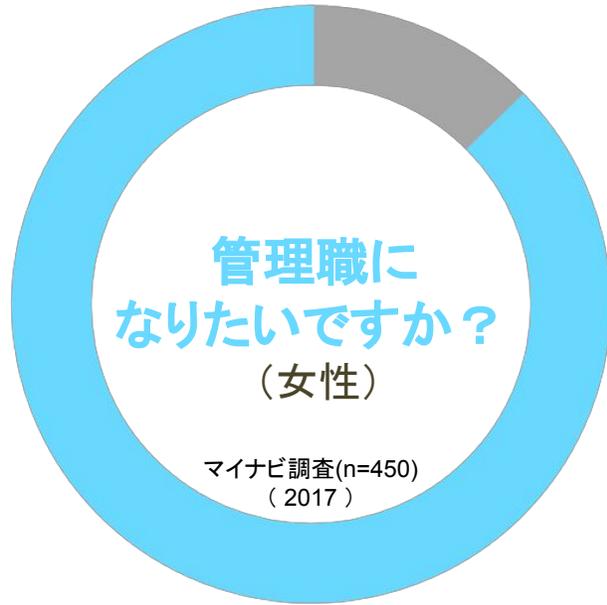


## 部長相当職に占める女性の割合 (2022)



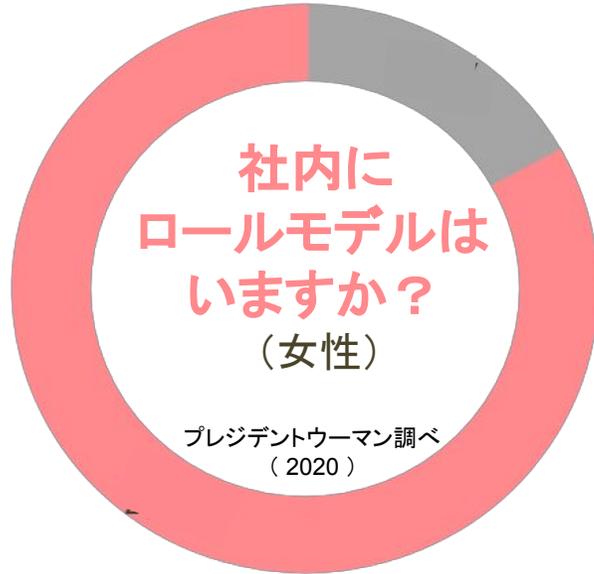
参考『厚生労働省 雇用の分野における女性活躍推進等に関する参考資料』より作成

# 女性が管理職になりたがらないのは ロールモデル的なメンター(相談相手)の不在も一因

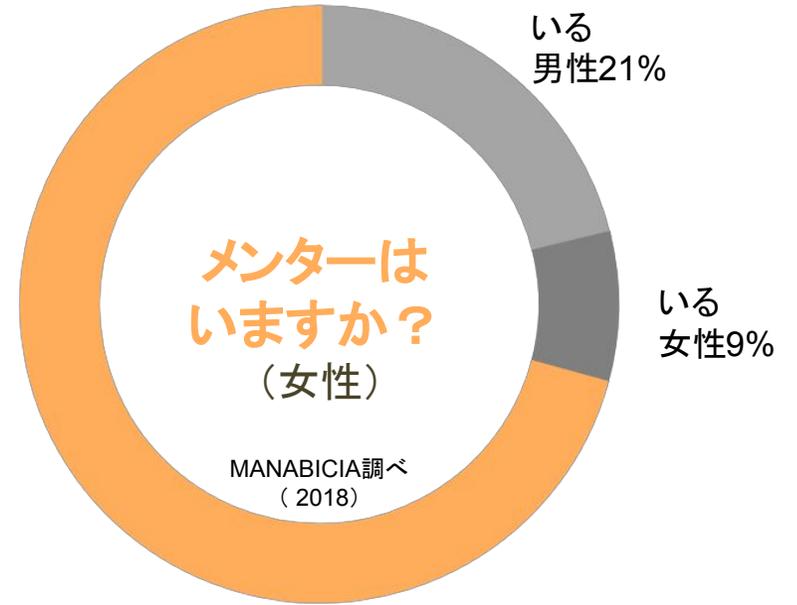


なりたくない  
87.3%

「そもそも活躍している女性が少ない」  
「育児・不妊治療・介護・配偶者転勤なども両立している  
女性管理職は更に少ない」



いない  
83%

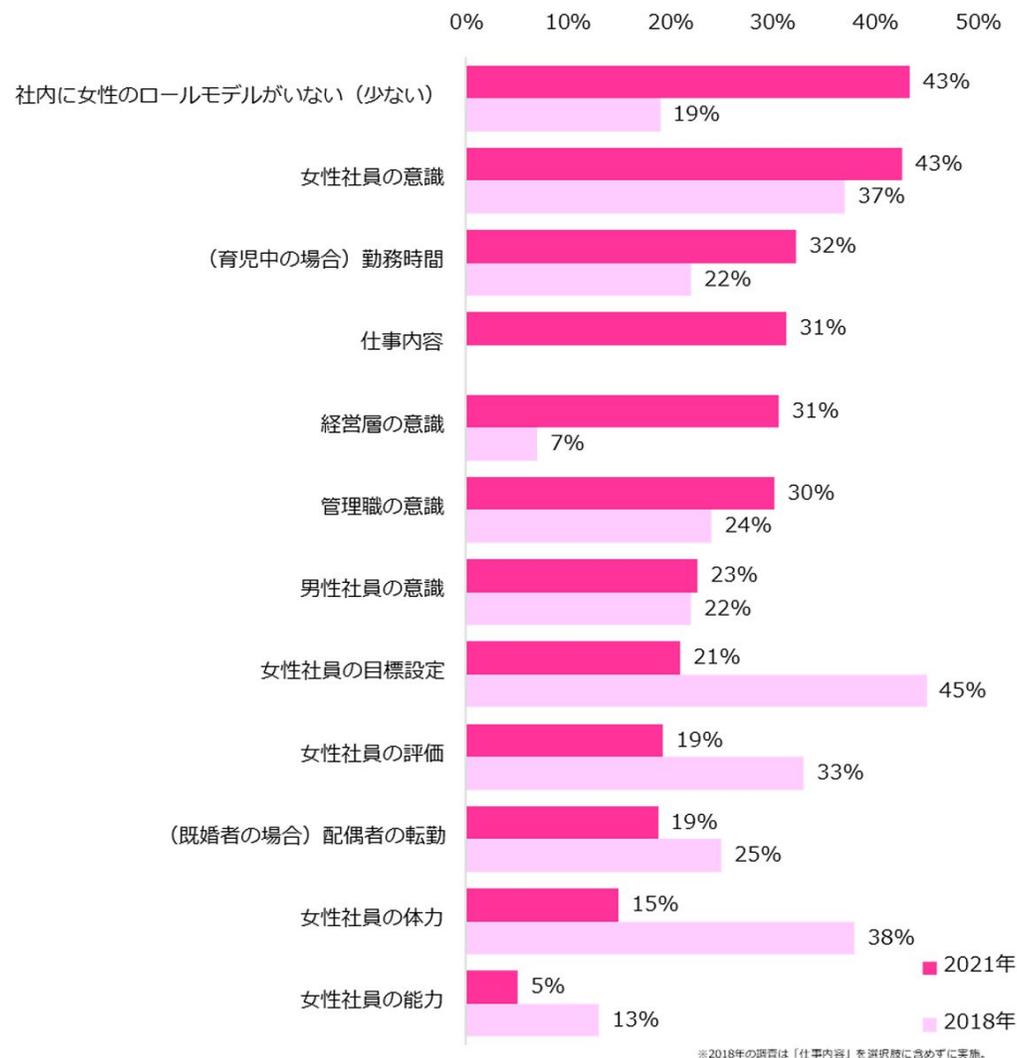


いない  
70%

「社内、特に男性上司・先輩には  
女性特有の話は相談しづらい  
わかってもらえない」

# 働く女性は増えているのに、組織の意思決定層に女性は少ない

企業における女性社員の活躍推進における課題は「ロールモデルの不在」が大幅に増加し、2018年時の課題第1位だった「女性社員の目標設定」と入れ替わり。



引用：400社に聞いた「企業の女性活躍推進」実態調査 2021—『人事のミカタ』アンケート—（エン・ジャパン株式会社，2021/3/21）

## 02 なぜ女性リーダー育成に社外メンターが効果的？

Mentor Forの社外メンターは、キャリア・ライフの様々な経験を積んだ女性リーダーの「ロールモデル」的存在で、かつ、多様性で等身大の女性たち

### リーダー経験



### 多彩なライフイベント経験



### 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 ...

ロールモデルでもある女性メンターが、  
プロフェッショナルなメンタースキルを持って、女性一人ひとりのキャリアに寄り添います。  
(Mentor Forの社外メンターは、資格保持者 & 選抜されたプロフェッショナル)

キャリアメンターに特化した  
資格保持者



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

1

多様なロールモデルに出会うことで、リーダーへの自信・意欲の増加

2

個々に寄り添うメンタリングで、課題解決が早まる

3

リーダー経験あるメンターから知見を学べ、成長が早まる

参考:

女性の昇進意向を引き出すには、

- 男性よりも 明確なコミュニケーションやきっかけが必要
- 自己肯定および自己成長がキーワード

出典: マッキンゼー日本支社の調査結果と今後の企業における女性活躍推進に向けた提言

## 03 Mentor For 社外メンター実績

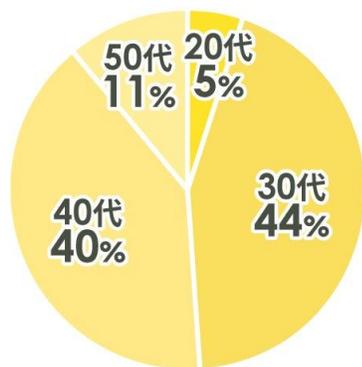
### ▶ メンティの属性

30-40代の女性社員を中心とした、**9000時間超**のセッション実績。

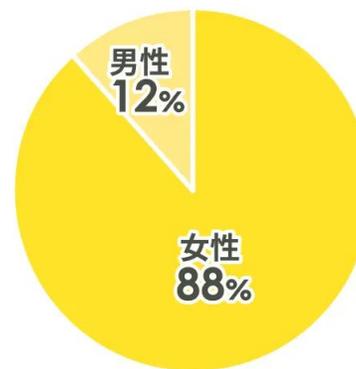
- ・管理職候補への自信形成、キャリア意欲の醸成
- ・管理職への更なるキャリアアップ、マネジメント課題の解決 等、幅広くご利用いただいています。

また、女性以外の社員へのキャリア支援としてのご利用も増加しています。

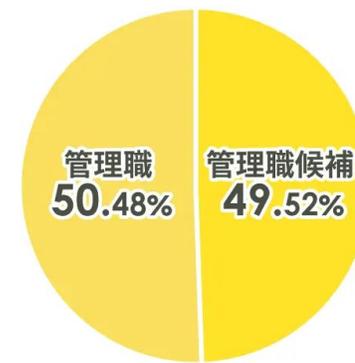
1. メンティの年齢 (集計対象444人)



2. 男女比 (集計対象560人)



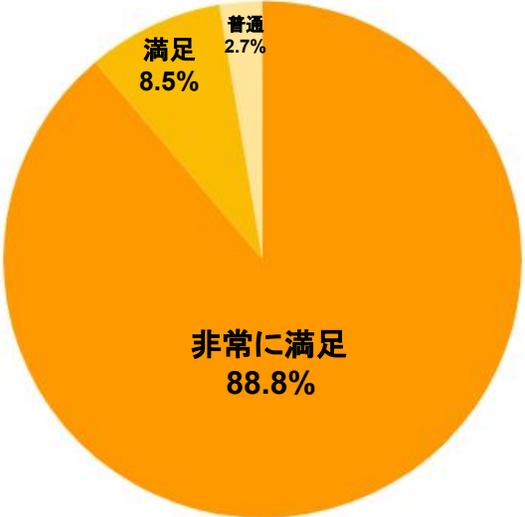
3. 管理職比率 (集計対象521人)



# 社外メンター 実績

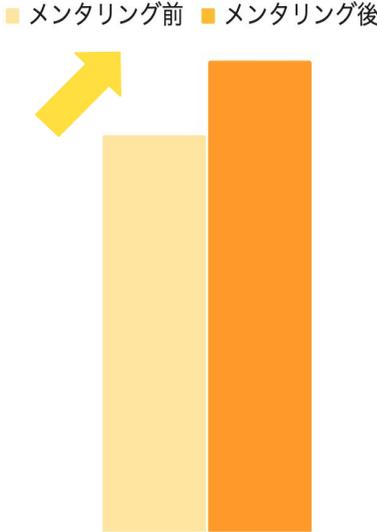
## ▶ メンタリングの効果

### メンタリング満足度



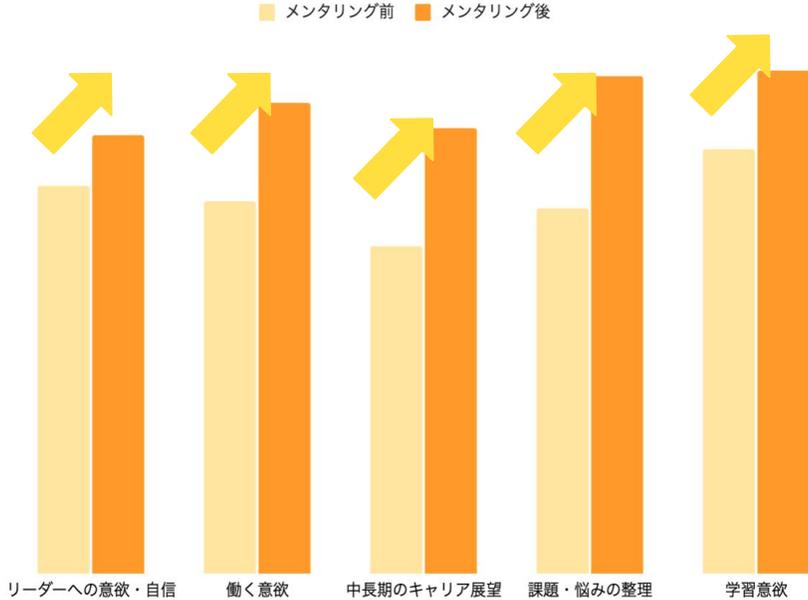
受講生の**97.3%**が「非常に満足・満足」と回答

### パフォーマンス向上



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**

### 意欲や自信の向上

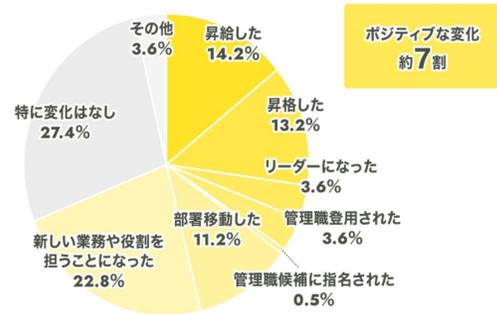


メンタリング前後でそれぞれの現状について~10段階で  
行った自己評価

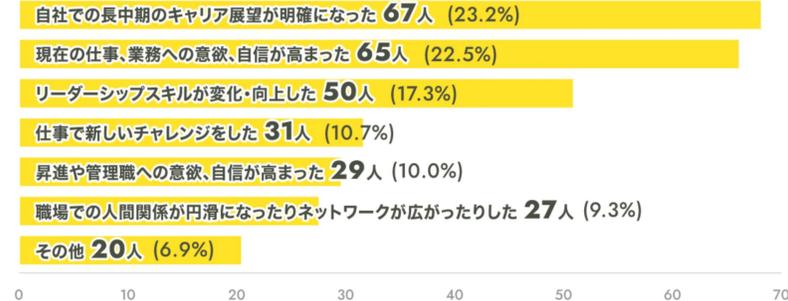
# 社外メンター 実績

## ▶ メンタリング後のメンティの変化(追跡調査より)

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>

# 社外メンター 実績

## ▶ 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取材)

## その他

女性には女性特有の事情や悩みがありま、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。(外資金融 / 法務リーダー / 女性)



### 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

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)

「社外メンター」という、会社の上司でも同僚でもなく、家族や友人などプライベートな関係性のない立場の方との対話は、いつも新鮮な気づきをもらえました。社外メンターとして示唆にあふれるヒントをたくさんくださったおかげです。(コンサルティングファーム / ダイレクター / 女性)

## 04 社外メンター導入時の注意点

社外メンターを導入するには、以下の点で注意が必要です。

- ① 女性社員にメンター・メンタリングの意味や活用方法をしっかりと伝えておくこと。
- ② 経歴や年齢だけではなく、相性やキャリア課題に合うメンターをマッチングすること。

Mentor Forでは、ライフ・キャリアの様々な経験を積んだプロの社外メンターを企業にご紹介しており、女性社員への動機付け、マッチングに関しても豊富なノウハウを持っています。



**まずはお気軽にご相談ください！**



[contact@mentor4.jp](mailto:contact@mentor4.jp)



<https://mentorfor.jp/>



**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(2018年~)

社外メンターマッチング /社内メンター制度支援

メンター育成スクール運営

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



contact@mentor4.jp



<https://mentorfor.jp/>

導入事例は、[こちら](#)  
お役立ち資料は、[こちら](#)