

Mentor For

社内メンターと社外メンターの違い

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。

Mentor For



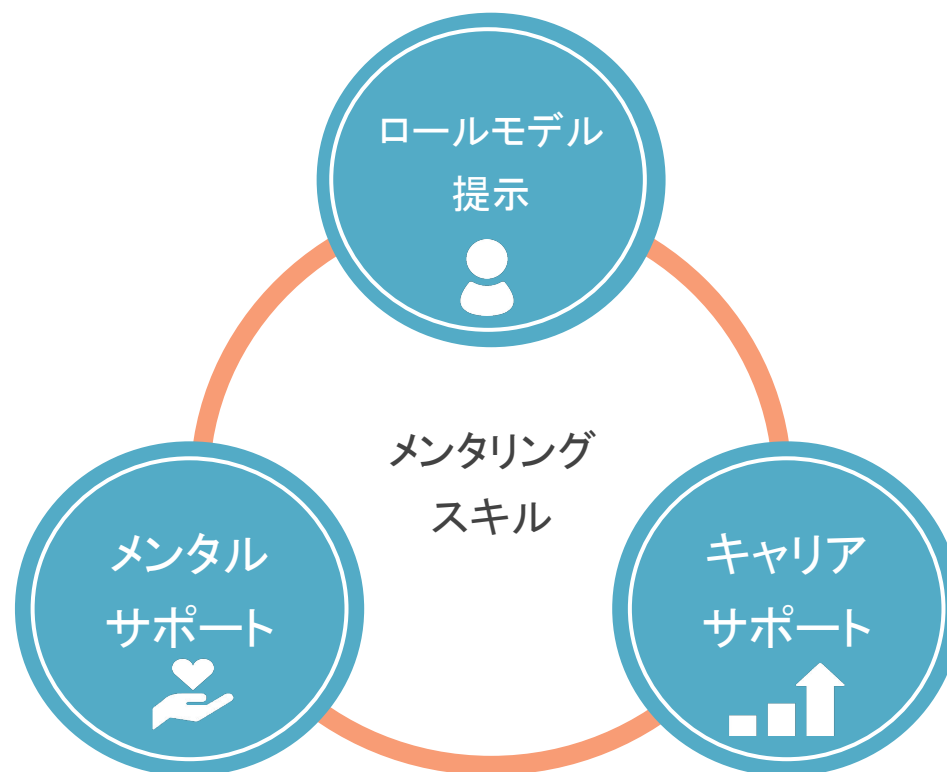
01 メンターとは何か

02 社内メンターと社外メンターの違い

03 社外・社内メンターの、メリット・デメリット

04 社外・社内メンター、どちらが女性活躍に効果的？

- 人生やキャリアのちょっと先をいく先輩として定義しています。
- ロールモデル的存在でもあり、かつ、そのような存在がメンタリサポート・キャリアサポートを行ってくれることです。
- メンタリングとは、メンターが自らの経験を元に、メンティ(メンタリングを受ける人)のキャリアの課題解決や成長支援を行うこと。また、対話を通じた対人支援のことを指しています。



メンターとその他の類似役割

コーチ Coach	対話を通じて、その人が自分の中にある答えを見つけることを支援すること。 コーチ自身はアドバイスしません。
カウンセラー Counsellor	メンタルケアを目的に、専門知識や心理療法を用いながら、その人の精神・心理的な悩みが解決するよう支援すること。
ティーチャー Teacher	主に知識を教えることによって、その人の成長を支援すること。
スポンサー Sponsor	人脈・情報・金銭などの提供を通して、その人の昇進や社会的成功を支援すること。
ロールモデル Role Model	自身にとっての理想像、「あの人のようになりたい」という観点で具体的な行動や考え方の模範・手本となること。
メンター Mentor	対話を通じて、その人が自分の中にある答えを見つける支援をすること。 必要に応じて、メンター自身の経験や知識をアドバイスしたり、フィードバックを行ったりもします。

02 社内メンターと社外メンターの違い

- 社内メンターと社外メンターの一番の違いは、「だれがメンタリングをするのか」という点です。
- 直接的な関係の「あり/なし」「社内/社外」に分類したのが下記の図になります。

	直接的な関係「あり」	直接的な関係「なし」
社内	<ul style="list-style-type: none">■ 会社の上司 × 部下■ 会社の同部署の先輩 × 後輩	<ul style="list-style-type: none">■ 社内メンター × メンティ■ 会社の他部署の先輩 × 後輩
社外	<ul style="list-style-type: none">■ 会社契約の外部メンター × メンティ <p>(例: Mentor Forの社外メンター)</p>	<ul style="list-style-type: none">■ プライベートな関係におけるメンター × メンティ <p>(例: 大学時代の恩師、自分で雇ったメンター)</p>

※出典: 一般社団法人ビジネス・キャリアメンター協会

	直接的な関係「あり」		直接的な関係「なし」	
社内	メリット	<ul style="list-style-type: none"> ■ 業務、業界、会社に詳しい ■ 日頃からよく見てくれる 	メリット	<ul style="list-style-type: none"> ■ 業務、業界、会社に詳しい ■ 直の上司よりも話しやすい
	デメリット	<ul style="list-style-type: none"> ■ メンタースキルにばらつき ■ 直属なので本音を言いにくい ■ 評価に直結 	デメリット	<ul style="list-style-type: none"> ■ メンタースキルにばらつき ■ 社内なので本音が言いにくい ■ どこかで話が漏れる不安がある
社外	メリット	<ul style="list-style-type: none"> ■ メンタースキルが担保される ■ 本音が言いやすい ■ 会社の事情をある程度知っている ■ 適した人をマッチングしてもらえる 	メリット	<ul style="list-style-type: none"> ■ メンタースキルが担保される ■ 本音が言いやすい ■ 自由に選べる
	デメリット	<ul style="list-style-type: none"> ■ 担当企業・顧客の業務、業界、会社の情報はある程度持っているが、上司のように日常の仕事を見ているわけではない ■ 会社予算に左右される 	デメリット	<ul style="list-style-type: none"> ■ 業務、業界、会社に精通しているわけではない ■ 自分で雇った場合は自費負担 ■ 沢山いる中から選定することが難しい

04 社外メンター・社内メンター、どちらが女性活躍に効果的？

社外・社内、いずれも非常に有効ですが、社内の状況・目的に応じて柔軟に両立、または使い分けをすることが重要です。

社内にロールモデル人材が居ないので社外人材を活用したい

社外メンターを活用して
女性管理職・候補のエンパワメント

メンター人材が社内に居るので社内メンター制度を運用したい

メンティとしての体験＋メンタリングスキルの学習を設計することが
定着・発展するための
社内メンター制度設計のコツ

Mentor Forの社外/社内メンター・スポンサー制度種類

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)

「メンター × 女性リーダー育成」といえば Mentor For

Mentor Forでは、企業・組織における女性社員の育成におけるノウハウを豊富に持っています。

プロフェッショナルで、多様な人生経験と組織のリーダー経験のある社外メンターが揃っています。

また、社内メンター制度の導入・定着支援の実績も多数。



まずはお気軽にご相談ください！



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](#)