

Mentor For

登用前後の「不安」を乗り越える！ 女性リーダーが育つメンタリング設計

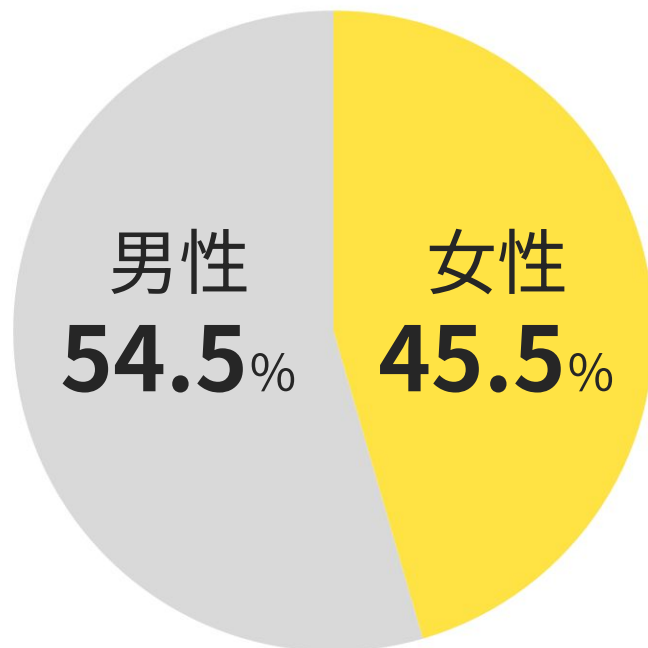
作成日 2026年7月版

株式会社Mentor For

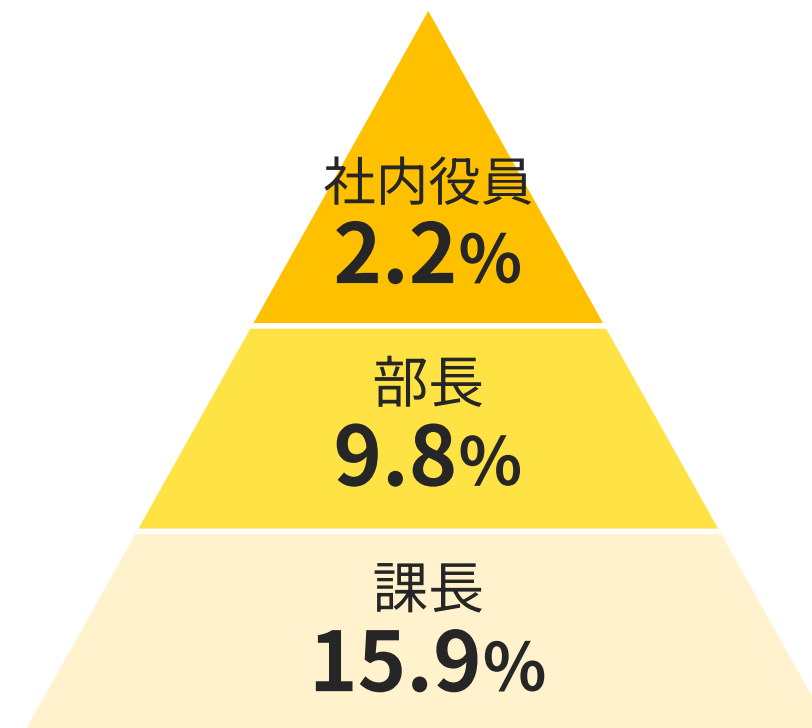
女性管理職比率の現状

- 意思決定層では依然として女性比率は低い
- 候補者不足ではなく、登用の壁がある

就業者全体

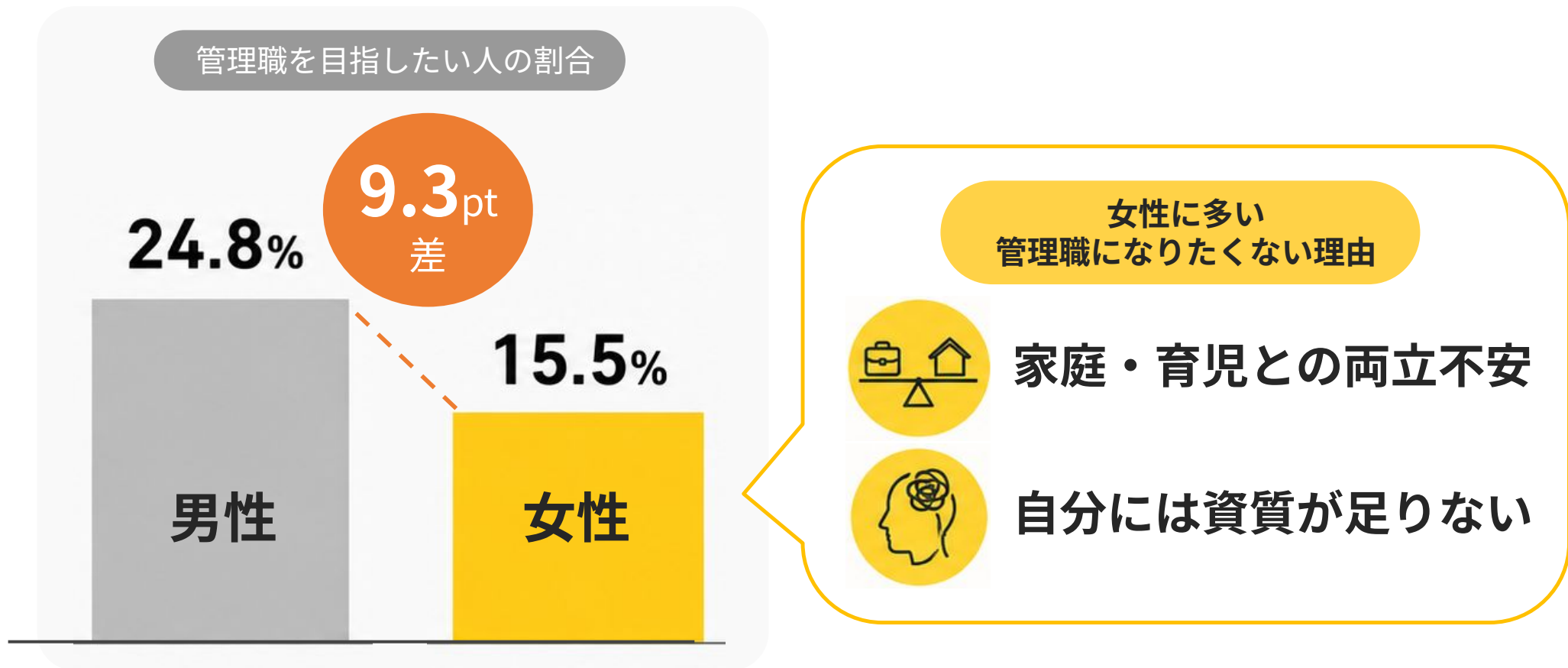


管理職層の女性比率



なぜ女性は男性より管理職志向が低いのか

- 背景には「両立不安」と「自身の資質不足」
- 不安と自信の男女差が挑戦を阻む



女性はロールモデルが少ない

- 身近なロールモデル不在は、管理職像の具体化を妨げる

社内にロールモデルがない（女性） **53.1%**



登用前の壁と、登用後の孤独

- 研修や講演などの単発施策だけでは解消しにくい
- 登用前後での継続な支援が必要



登用前



両立不安



自信がない



ロールモデルがない

登用



登用後



相談相手がいない



弱音を吐けない



Burnoutリスク

燃え尽きリスク

メンタリングが人材育成の鍵になる理由

- ロールモデルとの出会いは、メンタリングがもたらす価値の一つ
- 将来像が見え、挑戦への一歩を支える大きな力となる



将来像が描ける



気づきが得られる



挑戦への後押し



しかし、出会うだけでは変わらない

- 一度きり出会いでは、行動変容は起こりにくい
- 必要なのは、出会い(点)を、継続的な伴走(線)につなげる設計



気づきはある

「素敵だな」「参考になる」
思うことはできる



行動は変わらない

自分の状況に置き換えられず、
次の一步につながらない

行動変容へ導く、継続的な伴走の力

- 信頼できるメンターとの継続的な対話と伴走支援が、行動変容とキャリア成長につながる

不安が「挑戦」へ変わるプロセス



メンタリングの効果

- キャリアアップへの意欲上昇や不安の軽減などのポジティブな変化が見られる

メンタリング前と比べてのポジティブな変化

キャリアアップ
(昇進・スキル向上) への
意欲上昇

85.5%

キャリアプランが明確化

85.5%

管理職を続けること、
または、管理職になることに
対する不安の軽減

70.5%

「社外か社内か」という二択の罭

- 社外メンター・社内メンターは対立概念ではなく、目的に応じて組み合わせる補完関係

社外メンター

利害関係のない立場で
安心して相談でき、視野が広がる

- 本音で話せる
- 視野拡張
- 客観的なキャリア支援

社内メンター

社内事情を知る先輩として
社内で活躍するための支援が得意

- 組織・業界情報の提供
- 社内人脈への接続

女性リーダー育成の循環モデル

- 社外メンターで育成したリーダーが、次世代を育てる社内メンターとなる
- 一人の登用支援で終わらせず、次世代を育てる組織文化へ定着させることが重要

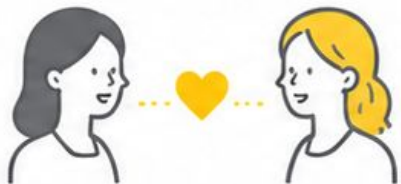


Mentor Forは、制度設計から定着まで伴走します

- 数多くの企業を支援してきたノウハウを展開し、個社ごとにカスタマイズ
- 社外・社内の両面から女性リーダー育成を支援し、組織文化の定着まで伴走

01

社外メンター
マッチング



質の高い社外メンターが
本音の対話と気づきを提供

02

社内メンター
育成研修



メンタースキルを学び、
社内の支援力を強化

03

制度設計・運用
サポート



目的・設計から運用まで
成功に向けて伴走支援

04

フォローアップ・
効果検証



継続的なフォローと可視化で
定着と成果を最大化

高いスキルを有する、豊富なメンタープール

- 管理職・役員経験やキャリアとライフの両立など、多様なテーマに対応
- メンタースクールで3ヶ月の育成⇒人柄・スキル両面で選抜



安藤 知子

大手自動車メーカーを経て、外資系消費財メーカーの日本人の副社長へ。日・欧・米のグローバル企業において経営・マーケティング・戦略人事を経験した後に、複数の日本の上場企業の社外取締役を歴任。経営幹部や女性リーダーのメンターとしても長年活動。



小齊平 康子

複業業界で転職・買収・再建・出向を経験。大手通信会社で子会社の代表取締役を務めた後、事業戦略立案を担う統括部長に就任。管理職を含む部下の男性育休取得率は100%を達成。レジリエンスの実体験も豊富。



水澤 一葉

大手通信会社のエンジニア職から企画職へ。時短勤務で課長・部長職への育休復帰を経験。現在は統括部長として、3階層70名超のマネジメントに従事。多様な職場運営と女性キャリア支援に強み。



松本 圭

エンタメ系企業にて国内外の販売企画・営業戦略部門を経験。香港赴任を経て、現在はセールスのグローバル組織の日本統括シニアディレクター。チーム運営に留む管理職へのメンタリングにも定評がある。



宮本 義隆

大手広告代理店などでの営業・経営経験を活かし、戦略と現場をつなぐ支援を得意とする。子会社経営者として女性管理職比率を向上させた実績あり。心理学、コーチング、メンタリング、ワークショップ等の資格多数保有。



中山 理香

ウェブマーケティング・人事・上場企業などを経て、人事戦略部長と執行役員として組織の急成長を牽引。シングルマザーとして育児と経営を両立しながら、現在は代表取締役および社外取締役として活動中。



原 ゆかり

外交関連の官庁勤務から商社勤務、アフリカ NGO 運営、そして起業へ。現在はコンサルタントや複数企業の社外取締役として活躍。国際保健・公衆衛生学修士号を持ち、米国ミネソタ認定講師資格も保有。



中野 敬子

安全保障関連の官庁で15年の国際業務経験を持つ。現在、米系企業日本代表として異文化理解研修/コンサルをリード。経営幹部や女性リーダーの成長を積極的に支援。



山崎 幸子

製造業におけるシステムエンジニアを始め、生産技術、品質・環境、企画部門を経験。育児と両立しながら男性社会でキャリアを積み、社内初の女性執行役員に就任。



海野 肇

教育サービス企業で31歳でリーダー就任後、30年以上の管理職を歴任。人材開発部長、経営企画・マーケティング執行役員を務める。年間380名のキャリア相談に対応。現在は独立し1on1支援を行う。



児玉 美恵子

大手電機メーカーグループ会社に就職。営業を経て、人材開発部門へ異動。管理職研修やキャリアデザイン室の立ち上げに携わる。その後、キャリアカウンセラーとして東京都女性活躍推進事業に従事。現在は独立。



東樹 侑子

大手外資系日用品・製薬企業にて、日米両国でブランドマネジメント・マーケティング業務に携わる。互いのキャリアを尊重した夫婦別居や、子連れでの海外単身赴任を経験。



明田 晴広

医療機器メーカーで技術開発部門からグローバルCT・MRIプロジェクトのリーダーを経て、マーケティング・営業推進本部長を歴任。100名規模の組織を統括し、現在は医療系スタートアップの支援や研修を実施中。



荻原 直保子

外資系企業において、医療機器開発のエンジニアを経て、現在は部門長。文化の違いを乗り越えた双方向コミュニケーションを重視し、世界で通用する人材育成と組織運営を推進。日英バイリンガルのメンター。



清田 大介

大手保険会社で営業/人事部門のゼネラルマネジャーを務め、全国規模で1on1やキャリア面談を数多く実施。現在はフリーランスのキャリアメンターとして活動。

貴社の現状・課題感を伺い、
今後の方向性を整理する無料相談を実施しています。
まずは無料の個別相談でお気軽にお問い合わせください。

無料相談のご予約は
こちらをクリック



contact@mentor4.jp



<https://mentorfor.jp/>

Mentor For

会社

株式会社Mentor For

親会社 株式会社学研ビジネスブレインズ
(株式会社学研ホールディングス)

設立

2014年9月1日
(2018年9月よりメンター事業開始)

所在地

東京都品川区

代表者

池原真佐子

事業内容

- 社外メンターマッチング
- 社内メンター制度支援
- 組織開発コンサルティング・研修
- 個人向けメンタースクール ([BCMA](#))

直近の受賞歴

「日本のサービスイノベーション2025」選出
「HRアワード2026」入賞

