

Mentor For

若手社員(新卒 5年目以内)に特化した キャリアメンタープログラムのご案内

Mentor For 紹介

メンターによる 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～

社外メンターの第一人者として、

これまで累計1万時間の1on1を提供。

社外メンタープログラム、社内メンター制度支援など、

組織の人材育成、組織開発、DE&I推進を伴走支援。



導入企業 (一部)



- 若手対象メンタープログラム事例も豊富
- 導入企業の 8割が大手企業 (※)
- 業種・業界・規模を問わずご支援

※従業員数 1000 名以上 / ANAグループは女性向け講演での導入

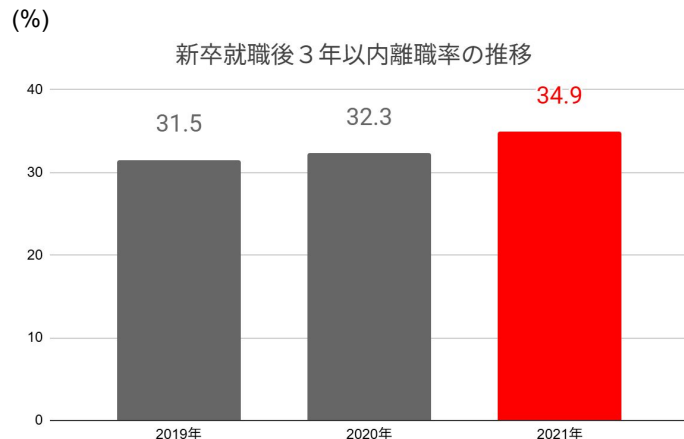
若手社員の課題と離職防止

若手社員の職場定着における社会的課題

キャリア観や働き方の変化等を背景とした離職と、若手の育成体制における限界は、多くの組織で共通課題です。

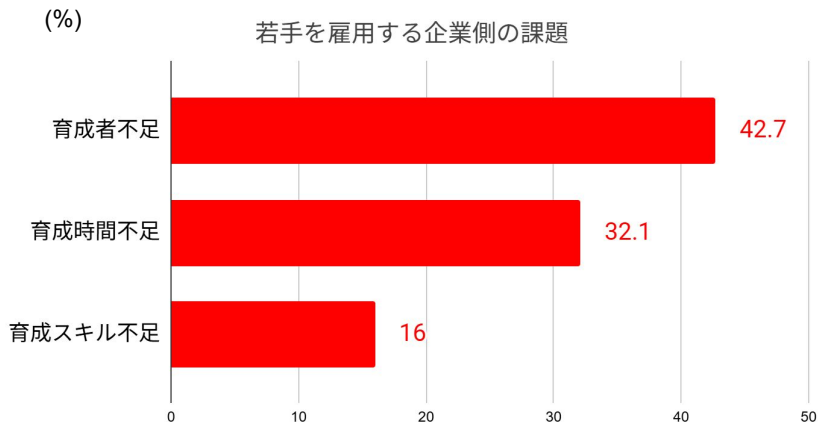
新卒入社後3年以内の離職率

若手社員の離職は依然として深刻



若手社員を支援する体制の課題

育成する人・時間・スキルの限界



若手社員の離職防止に向けて

若手が離職してしまう理由は、
「職場環境」や「働き方」といった表面的なものだけではありません。



「この先どう成長していけるのかが見えない」
「仕事のモチベーションが見つからない」
「ライフイベントと両立するイメージが持てない」等 ...

個々の本音をくみ取り、真の課題に寄り添った支援 が求められています。

一時的な対処ではなく、真の課題に向き合う仕組みをつくりましょう。

そうすることで、
若手が「この会社で成長したい」と考え、活躍できる組織につながります。

プログラム内容

『若手社員向け 離職防止メンタープログラム』

新卒5年目までの若手社員を対象に、実務経験の豊富な **社外メンター** が1on1で伴走。
若手の離職防止・エンゲージメント強化を支援します。また、若手社員向け **社内メンター** も支援可能です。

プログラム概要

新卒5年目までの若手社員を対象に、実務経験の豊富な
社外メンター(※)が1on1で半年間～伴走。

※社内メンター制度も支援可能

上長の育成負担をカバーし、ひとりひとりの課題解決、エンゲージメント向上などを支援します。

＜対象＞新卒～5年目の若手社員

＜内容＞社外メンターと半年～1年間、毎月1on1を実施

※社内メンターの場合、設計・運用・実行・定着まで支援

＜効果測定＞事前事後にサーベイを実施し、レポートを提供

特徴・期待される効果



エンゲージメント
向上

200社超の実績から生まれたメンタープログラムを若手層に最適化。離職防止と組織エンゲージメント向上を同時に実現。



個のキャリア成長と
上長負担の軽減

受講者の7割以上がキャリアアップを実現。上長の育成負担を軽減しながら、1on1や伴走支援の質を高めます。



自社にフィットする
設計支援

社外・社内メンターの選定から対象層の定義まで、組織の目的や文化に合わせた最適な制度設計を伴走支援します。

Mentor Forの社外メンターと社内メンター制度支援の違い

それぞれの特徴があるため、個社事情に沿った制度運用の見極めが重要です。

	社外メンター	社内メンター制度支援
内 容	<ul style="list-style-type: none">・ 社外メンター（次頁参照）による 1on1・ 1時間*6回以上/人の1on1を、月1回ペースで実施	<ul style="list-style-type: none">・ 社内メンターによる 1on1・ 回数・頻度は実施企業によって異なる
メリット	<ul style="list-style-type: none">・ 利害関係がないため、本音を引き出しやすい・ 初年度から安定した成果・ 短期間で初回メンタリング実施可能・ 個別事情に最適なメンターの確保・ 企業事務局の負担軽減	<ul style="list-style-type: none">・ 社内事情や文化への理解・ 会社文化に合わせた柔軟な設計・ 自社に合った仕組み蓄積・ 内製によるコスト軽減・ 社内ネットワーキングにつながる
欠 点	<ul style="list-style-type: none">・ 社内事情への理解に時間を要する・ 相談者1人あたりのコスト負担・ 社内合意が浅いと、制度が根付きにくい	<ul style="list-style-type: none">・ 情報漏洩やハラスメントのリスク・ メンタースキルや成果のばらつき・ メンターの負担増加

社外メンター

社外メンターは、「安心して話せる相談相手」として、若手社員の可能性を広げるプロフェッショナルです。
全員が研修(約30時間)を受講済み、かつ5段階の審査を通過しており、人柄・品質面でも安心いただけます。

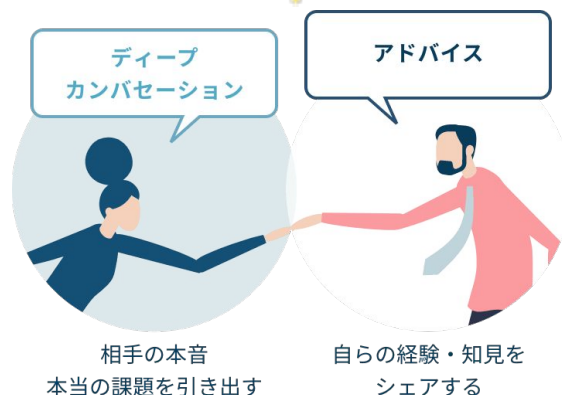
メンターの定義

ロール(パーツ)モデル
人生の先輩として
キャリア支援の対話ができる



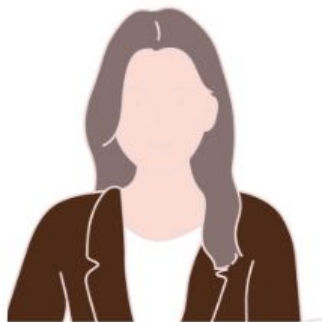
メンタリングスキル

本音や気づきを引き出した上で
メンターの経験からアドバイスも行う



社外メンターの一例

現役社員が多数在籍し、豊富な実務経験を強みとしています。
培ったスキルでメンティの内省を進め、キャリア、意欲、エンゲージメントの向上に繋がります。
同じメンターが半年～1年間伴走するため、**メンティの成長プロセスに寄り添った伴走**が可能です。



女性・20代

営業・マーケティング・人事を並行し新卒最速で係長へ。MVP受賞後燃え尽き症候群になったことから、キャリアについて学ぶ。メンタリングとキャリアコンサルタントの資格を持つ。



女性・40代

大手製造業でエンジニアと企画職を経験。横断案件で社長賞を受賞。育児をしながら、管理職として専門性や性別、年齢、国籍の異なる部下を束ねる。



男性・40代

大手不動産会社課長。設計・工事監理からアセットマネジメント、DX推進まで幅広く経験。二人育児と両立しながら、全社タスクフォースのリーダーとしてチームを牽引。

社外メンターで期待される効果

これまでに実施した10,000時間以上のセッションでは、エンゲージメント向上や、行動変容が見られました。

キャリアの意欲・解像度



受講者の85%「キャリアへの意欲が向上」
「キャリアプランが明確になった」

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 5.46ポイント上昇

具体的な行動変容

新しい学びなどを開始した 182人(48.9%)

上司とキャリアについて対話した 140人(37.6%)

新しい業務や案件に挑戦した 124人(33.3%)

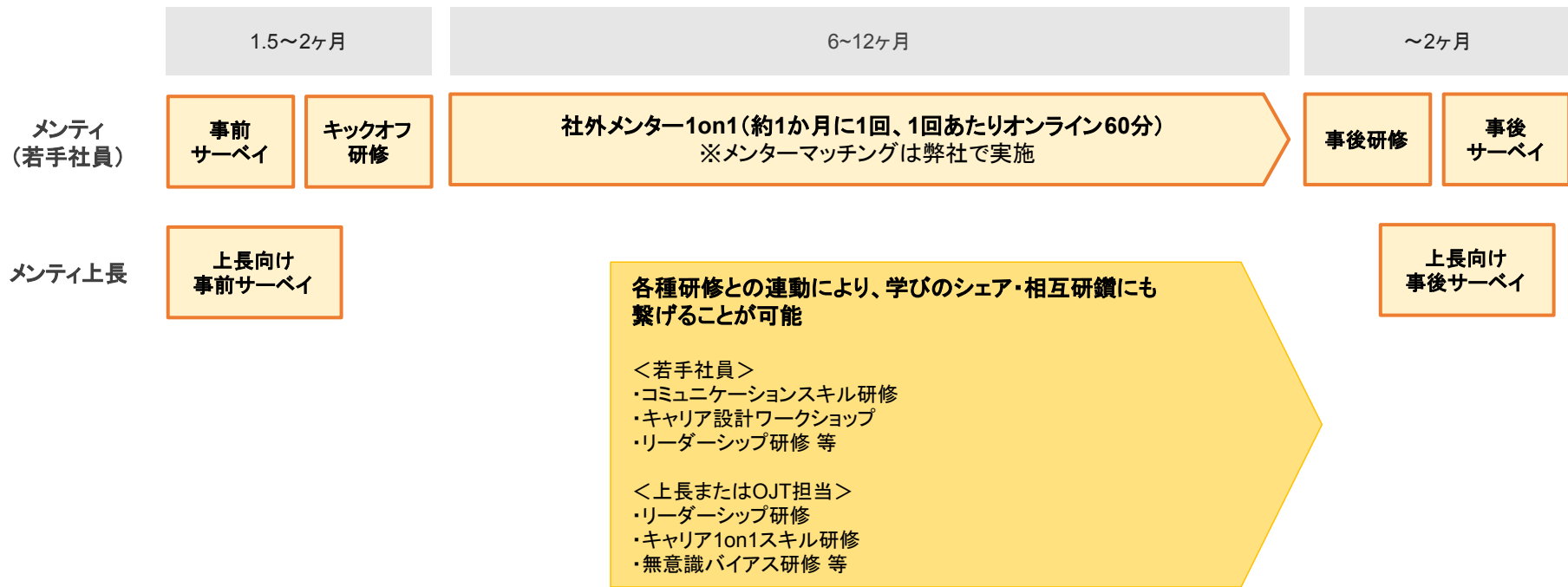
昇進・異動を希望した 59人(15.9%)

その他(部下との対話、業務改善等) 21人(5.6%)

経験豊富なメンターに具体的な助言を得て
具体的な行動が変化

若手向け 社外メンタープログラム モデルプラン

社外メンターの実施回数は、対象年次・貴社ご希望にあわせてご提案いたします。
若手、上長それぞれに研修を組み合わせることで総合的なプログラムにすることも可能です。



社内メンター制度支援

メンターサービスの第一人者として、社内メンター制度においても設計・運用・実行・定着までご支援します。

制度成功に重要なポイント



導入事例

大手化学メーカー A社様

目的

組織活性化、若手のキャリア開発

メンティ対象

若手社員（新卒2年目以下）

利用サービス

制度設計、運用支援、
メンター・メンティ向け研修

対象者の声

・キャリアイメージや不安を共有し、今と理想のギャップを埋めるヒントを得られた（メンティ）
・研修講師のアドバイスが実務にも参考になった（メンター）

地方自治体 B社様

目的

キャリア意識や視野拡大の支援

メンティ対象

若手社員（新卒4年目以下）

利用サービス

制度設計、メンターフォロー、
メンター・メンティ向け研修

対象者の声

・不安に思っていたことやキャリアプランについて、前向きな姿勢で考えられるようになった（メンティ）
・キャリアの考えを聞き、思考を促すスキルが身についた（メンター）

若手向け社内メンタープログラム モデルプラン

社内メンタープログラムの場合、設計・運用・実行・定着まで支援いたします。



まずはお気軽にご相談ください

貴社の状況に最適なプログラムをご提案いたします。

お問い合わせ、ご相談 :contact@mentor4.jp

Mentor For