

Mentor For

# 導入事例集

## 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～

1万部突破



### 第1章

なぜ今、キャリアの1on1が必要なのか

### 第2章

1on1のルールを知っておこう

### 第3章

深い1on1を実現する2つのスキル①

1on1が変わる！「ディープカンバーセーション」

### 第4章

深い1on1を実現する2つのスキル②

1on1が変わる！「アドバイス」

### 第5章

実際に部下(後輩)と1on1をしてみよう<基礎編>

### 第6章

ケーススタディで考える

うまくいかない1on1の解決法

### 第7章

女性リーダー・管理職育成のためのキャリア1on1

### 第8章

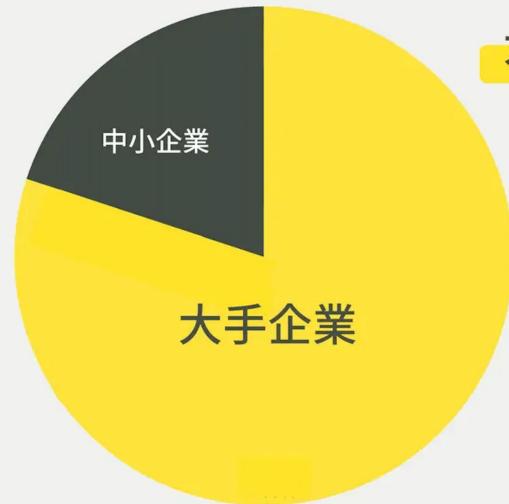
女性との1on1をより効果的に行うために<応用編>



# 導入企業（一部）

業種・業界・規模を問わずにご支援  
継続率の高さが特徴

企業規模ごとの割合



※ANAグループは女性向け講演での導入

## 導入事例

- 1. 社外メンター1on1**
  - 一般社員・管理職候補対象 プログラム
  - 管理職・役員対象 プログラム
- 2. 社内メンター支援**
  - 社内メンター育成研修
  - 社内メンター支援制度

## MHDモエ ヘネシー ディアジオ株式会社様

Mentor Forのプログラムは、一人ひとりのポジティブなアクションに繋がると確信。



【左】モエヘネシーマーケティング部 ヴーヴ・クリコ  
マーケティングマネージャー 中西様  
【右】パブリックアフェアーズ&CSR マネージャー 牧様

### 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  
管理職・経営向け研修

### 01 Mentor Forのサービス導入背景

#### 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。

## ENEOSトレーディング株式会社様

男性管理職の理解不足や無意識バイアスが導入前の課題。  
社外から知見を借り社内全体で意識改革。



代表取締役社長 社長執行役員 田畠様

### 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  
一般社員向け研修  
管理職・経営向け研修

### 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。

## 豊田通商株式会社様

社内で女性管理職のロールモデル不足解消のために導入を決定。「中長期のキャリア展望」「リーダーとしての自信」などのスコアが上昇。



【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

社外メンター1on1  
グループメンタリング

### 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、そういう**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。

## 日本体育大学様

女性コーチの「能力」を伸ばすだけでなく、活躍できる環境のために導入。固定観念にとらわれない思考を身につけるきっかけに。



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 伊藤様

### 目的

オリンピック・パラリンピックなどを目指す女性エリートコーチ育成

### 利用サービス

社外メンター1on1

### 01 Mentor Forのサービス導入背景

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。

受講者を見ていても、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の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。

## アビームコンサルティング株式会社様

DE&I戦略の第一歩として女性リーダー育成に着手。社外メンターの質の高さと経歴の多様性も決め手に。



### 目的

女性リーダーの育成

### 利用サービス

社外メンター1on1

### 01 Mentor Forのサービス導入背景

自社を見ると、女性の活躍の機会は男性と比べると広がっているとはまだまだ言い難い状況です。特にリーダー層の人材が不足しており、ロールモデルとなっていただけの方たちもまだ多くありません。女性リーダーの育成には取り組んではいましたが、よりスピード感をもって根づかせていきたいという背景がありました。

### 02 Mentor Forの選定理由

- 事業会社だけでなく我々と同じコンサルティング業界への支援実績があり、より信頼性があった点
- 社外メンターの方々の質の高さと経歴の多様性が魅力的だった点
- 当社の課題や悩みに対して丁寧かつ柔軟に対応いただけた点

### 03 Mentor For導入の効果

メンタリング実施後、メンティ1期生のシニアマネージャーからは前向きなコメントが次々に寄せられました。

Mentor Forの社外メンターの方々には、女性シニアマネージャーが抱えるキャリアの悩みに、同じ目線で寄り添って問題をひもとき、本人が解決の糸口を見つける支援を行っています。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。

## 株式会社カナオカホールディングス様

ジェンダーや国籍を問わないD&Iを経営戦略に。  
女性管理職のロールモデルとして社外メンターとの対話が「自信」に。



【左】管理本部長 岸本様  
【右】人事総務部主任 白坂様

### 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

### 01 Mentor Forのサービス導入背景

多様なバックグラウンドを持つ方々の受け入れ機会が増えている中、**社内にいる管理職約90名のうち女性はまだ数人のみだ**というのが現状です。これまで以上に、ジェンダーや国籍によらず、だれもが同じように**働きがいのある環境**をつくっていくことが急務であると考えました。

### 02 Mentor Forの選定理由

多様なキャリアやライフイベントの経験を持つ社外メンターの方が豊富に揃っていらっしゃる点です。**社内のメンティ対象者の全員と面談の上、一人ひとりに合った社外メンターの方をマッチングしていただきました。**その丁寧なプロセスに「社員が抱える個別の悩みに対応してもらえそうだ」と、大きな安心感がありました。

### 03 Mentor For導入の効果

メンティである社員の皆さんから**非常に高い満足度を得られました**。これまでには社内で業務の相談はできても、ライフイベントを含めた中長期的なキャリアに関する相談はなかなかしづらかったのだと思います。一步先をゆく人生の先輩として、**社外メンターの方々からアドバイスをいただける機会は貴重**だったという声が多数寄せられました。

## エーザイ株式会社様

メンタリングで「マインド」「パフォーマンス」に大きな変化。自らの強みを活かした社内提案も増加。



人財開発本部 タレントディベロップメント部 松井様

### 目的

女性の活躍推進の課題への働きかけ  
若い女性組織長の活躍の幅の拡充

### 利用サービス

社外メンター1on1

### 01

### Mentor Forのサービス導入背景

「**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きました。

### 02

### 導入後感じた、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。

## 導入事例

1. **社外メンター1on1**
  - 一般社員・管理職候補対象 プログラム
  - 管理職・役員対象 プログラム
2. **社内メンター支援**
  - 社内メンター育成研修
  - 社内メンター支援制度

ソフトバンク株式会社様

個々に寄り添った社外メンター施策で女性特有の  
“自信の無さ”を解消。女性管理職からの評判も  
好感度。



【左】人事本部 ダイバーシティ推進課 木戸様  
【右】SDGs推進室 日下部様

## 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  
社内メンター制度支援  
管理職・経営向け研修

## 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る**。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る。**社内だけではない選択肢**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。

## マニュライフ生命保険株式会社様

女性の多様な働き方を支援してくれる姿勢や対応の安心感を評価し導入。  
将来管理職になった際の行動を想像できるようになり、業務の役割が広がる社員も。



### 目的

女性リーダーの育成

### 利用サービス

社外メンター1on1  
一般社員向け研修  
社内メンター育成研修

### 01 Mentor Forのサービス導入背景

毎年行っている社員の意識調査では、管理職にステップアップしたいと意欲をもつ女性社員はあまり見られず、その要因の一つとして「社内にロールモデルがない」との声が上がっていたのです。また、社内メンター制度を導入していたものの「社内のメンターには話しづらい内容もある」といった意見もありました。

### 02 Mentor Forの選定理由

- 1、対応の安心感
- 2、外国人社員にも対応可能なバイリンガルのメンターが揃っていたこと
- 3、女性の多様な働き方を支援してくれる姿勢

### 03 Mentor For導入の効果

メンタリングを受けたあと、実際に将来管理職になった際の行動を想像できるようになったり、業務の役割が広がったりする社員も出てきました。また「第三者にキャリアの悩みを相談したい」という声を受けて社外メンタリング導入を実現できたことは、社員のエンゲージメント向上にもつながっています。

## 株式会社ブリヂストン様

女性活躍推進に向け「社内メンター制度」を検討。キャリアとライフの両立への不安を払拭し女性管理職比率の向上へ。



【左】DE&I・組織開発部 文傳様  
【中央】DE&I・組織開発部 増谷様  
【右】DE&I・組織開発部 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、ベストな形と一緒に考えながら提案もしてくださいました。**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](#)

## 住友ゴム工業株式会社様

女性リーダーの育成における「ロールモデル不在」を解消。社内メンターを育成するための知見を持つパートナーとしてMentorForを導入。



【左】人材開発部 D&Iメンター施策リーダー 鶴野様  
【中央】執行役員人事部長 井川様  
【右】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  
社内メンター制度支援  
一般社員向け研修

### 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、重責ではありますで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と浸透させていけるのではないかと、期待しています。

## JFEエンジニアリング株式会社様

社内メンター制度構築のために社外メンターを導入。社外だからこそその視点で、社内メンター、メンティの双方から高い評価。



【左】人事部ダイバーシティ推進室 室長 黒岩様  
【右】人事部ダイバーシティ推進室 渡邊様

### 目的

女性リーダーの育成

### 利用サービス

社外メンター制度支援

### 01 Mentor Forのサービス導入背景

ダイバーシティに関する取り組みの一環で、**経営層をメンターとする社内メンター制度**を導入することで、女性活躍推進の後押しとなる活動にできないかと考えました。しかし、社内でメンタリング制度を導入するのは当社にとって初めてのこと。そこで経験や知識を豊富に持つプロの力を借りできないかと考えました。

### 02 Mentor Forの選定理由

女性社員のリーダーシップ育成に特化されたプログラム内容をはじめ、豊富な経験や実績を有している点などが魅力に映りました。そして何より**最大の決め手は、支援内容のカスタマイズ性の高さ**です。事前相談の段階でていねいに確認してくださり、支援内容も柔軟に、**当社にとって最適な形になるよう組み合わせを提案いただきました。**

### 03 Mentor For導入の効果

導入の効果をもっとも実感できたのは、**全期間のプログラム完了後に実施したアンケートの集計結果を確認した時**でした。メンティとメンターの双方から高い評価を得られた理由として、メンティにとって直属の上司ではない役員がメンターを担ったことがポイントの1つに挙げられそうです。**斜めの関係性**だからこそ**本音で話すことができた**。そういう背景があるのだと思います。

## ヤマハ株式会社様

「女性社員・女性リーダーの相談場所をつくりたい」の思いでメンター制度を導入。導入後自分らしいリーダーシップのマインドセットにつながったと実感。



【左】人事部 人材・組織開発グループ 安永様  
【中央】人事部 人材・組織開発グループ 太田様  
【右】人事部 人材・組織開発グループ 諸治様

### 目的

- ・女性社員が相談できる環境づくり
- ・自分らしいリーダーシップの支援

### 利用サービス

- 社外メンター1on1
- 社内メンター制度支援

### 01 Mentor Forのサービス導入背景

ヤマハでは働きやすさの面で一定の成果を上げていた一方、**意思決定の場でのジェンダー平等には改善の余地**がありました。女性管理職比率の低さや「相談できる相手がない」という声を受け、**メンター制度を導入**しました。**制度を機能させるための解決策を提案**いただいたことで、開始にあたっての不安は解消できました。

### 02 本プログラムによる変化や感想

メンタリングを通じて、**自分らしいリーダーシップのあり方を見つめ直す機会**となりました。「私なりのリーダーを体現していければよいと前向きになれた」「諦めていたキャリアを再び考えるきっかけになった」など、**意識や行動の変化**が生まれました。**社内調査でも動機づけ指数が導入前の2倍に向上**する成果が見られました。

### 03 導入後感じた社外メンターサービスの魅力や価値

社外メンターは、社内の立場や評価から離れて安心して話せる存在として大きな価値がありました。**多様な経験を持つメンターとの対話を通じて、自分らしいリーダー像やキャリアの方向性を客観的に見つめ直す**ことができました。メンティ一人ひとりに寄り添いながら成長を支援する伴走力が、ヤマハの風土づくりにも良い影響を与えています。



Mentor For

 contact@mentor4.jp

 <https://mentorfor.jp/>