

Mentor For

5分でわかる！成果に繋げる女性活躍研修とは

～課題と事例から見る効果的なアプローチを徹底解説～ ②研修設計編

作成日 2026年7月

株式会社Mentor For

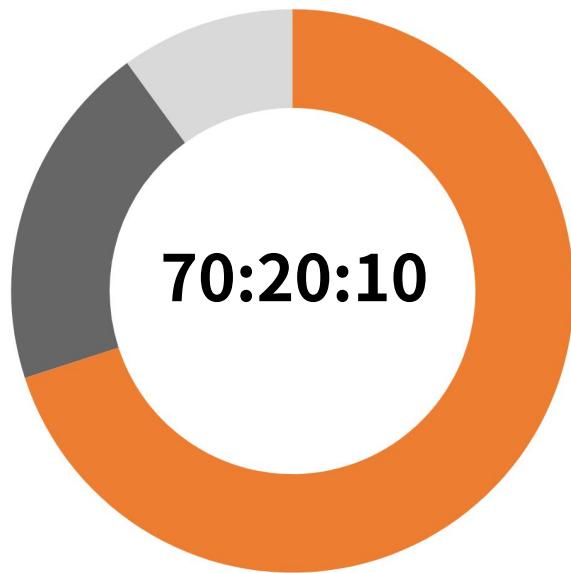
御社の研修、こんな「あるある」に陥っていませんか？

- アンケートの満足度は「非常に高い」。しかし、その後に変化が見られない
- 「いい話だった」という感想は出るが、具体的なアクションに繋がっていない
- 女性社員の意識は高まったが、現場に戻ると上司の無理解で熱量が冷めてしまう
- 研修の準備（集客・会場設営）に忙殺され、肝心の「定着」まで手が回らない

「満足度は高いが、現場は変わらない」この理由を紐解きます

成長を支える「70:20:10」の法則

- 成長に必要な学習配分は、7割は業務経験、2割は他者からの指導、1割は研修や自己学習です



ロミンガーの法則（70:20:10モデル） 人材育成の学習配分モデル

- 70%：経験（実務・アサインメント）
- 20%：対話（上司や他者からの助言・フィードバック）
- 10%：学習（研修・読書・eラーニング）

研修は「種まき」であり、その1割の効果を最大化するには
経験と対話（70:20）との連動が重要です

1回限りのやりっぱなし研修の限界

- 人は学んだ直後に忘却が始まり、1ヶ月後には8割を忘れてしまいます

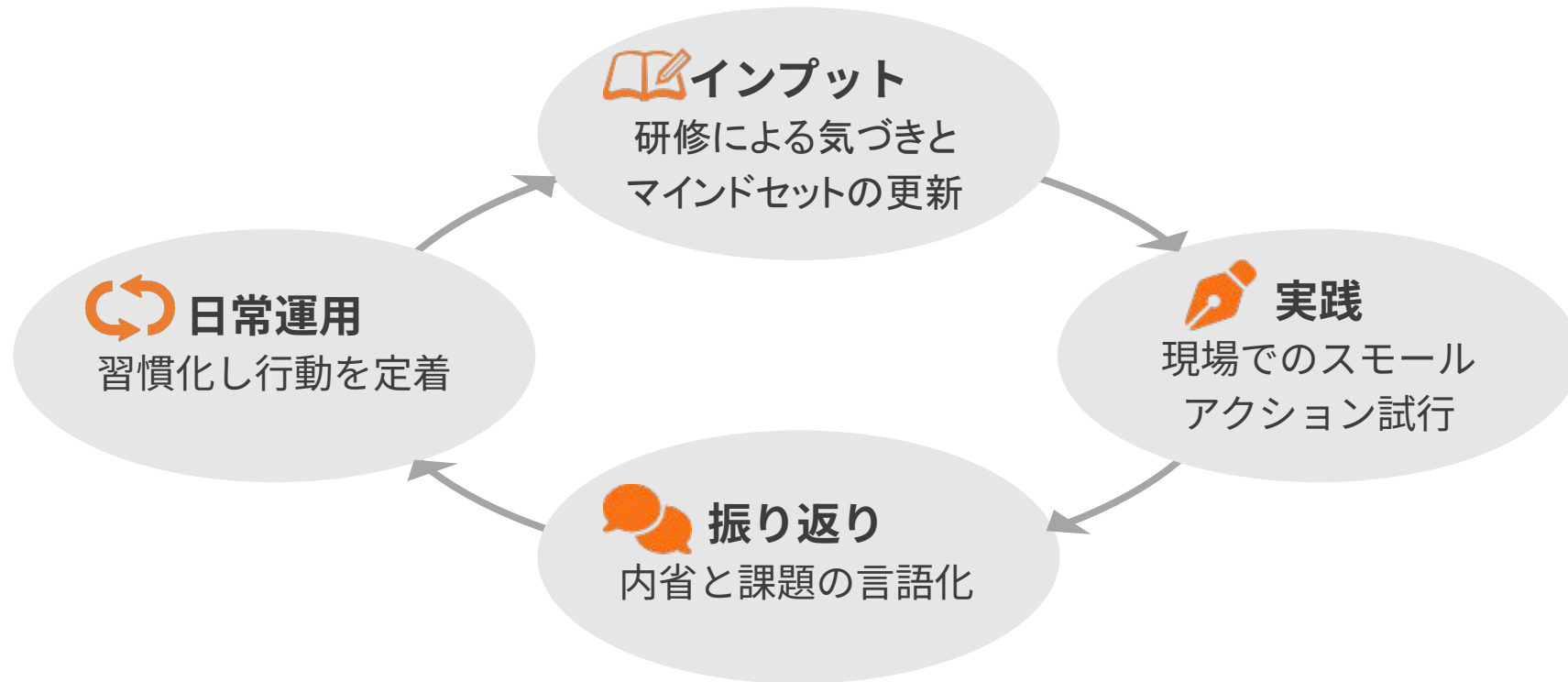


20分後・・・	42%忘れる
1時間後・・・	56%忘れる
1日後・・・	74%忘れる
1カ月後・・・	79%忘れる

研修を1回受けただけでは、すぐに忘れてしまいます
知識の定着には、日常の「実践」と「対話」による繰り返しの内省が不可欠です

学びを「行動」に変える、行動変容サイクル

- 「学び」を日常の「行動」として定着させるため、4つのアクションを繰り返します



この行動変容サイクルを
女性社員・管理職（上長）で同時に回していくことが重要です

制度設計のポイント

- 研修効果を高めるために押さえるべき、制度設計のポイントです



対象者への事前動機付け

「なぜ選ばれたのか」への回答
人事が対象者に直接、期待と選抜理由を語ることで、受講意欲は劇的に変化します
納得して取り組むことで育成効果が高まります



インプットと実践

研修と宿題をセットに
研修直後に現場での1on1やキャリアシート作成を課し、学んだことを即座に試行させます



内省と振り返り

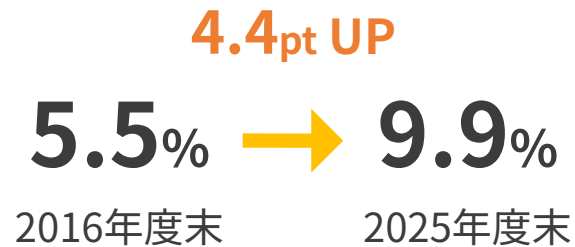
社外メンターの活用
利害関係のない第三者との対話により、社内では得られない客観的な自己認識を深めます

事例：メンター制度を起点に全層で意識醸成

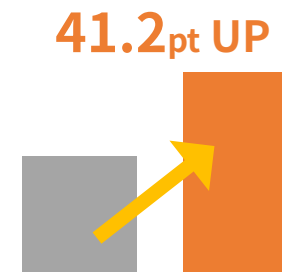
- 複数階層を同時に動かすことで、挑戦行動と支援行動が相互に強化されます
- 研修とメンタリングを組み合わせることで、継続的な行動変容サイクルが生まれます

- 業 種：通信
- 目 的：女性管理職候補層の意識変革、DE&I推進・社内メンター制度定着
- 施 策：社外メンター1on1・社内メンター制度・研修(経営層/管理職/女性管理職候補)
- 効 果：DE&I推進を全社展開
 - 2018年～メンター制度を起点に全層で意識醸成
 - 女性管理職登用の加速とDE&I推進基盤の確立

全社女性管理職比率※1



研修に参加した
女性社員の管理職意欲※2



モデルプラン：課題と解決策

- 目的：管理職候補女性社員のキャリア意欲・自信を醸成

課題①女性社員の自信欠如

「私には無理」という謙遜や不安から、チャレンジを躊躇している

「気づく」「肯定する」

自身の強みを再認識し、リーダー像の正解は一つではないことに**気づく**。自分の持ち味を**肯定する**マインドセットを研修で醸成します

課題②管理職の支援課題

女性社員への関わり方に悩んでおり、手探りの支援をしている

「理解する」「引き出す」

無意識の偏見を**理解**し、対話を通じて本音を**引き出す**スキルを研修で習得することで、支援の型を確立します

**本人と管理職を同時にアップデートすることで、
育成効果と組織全体の推進力を最大化します**

モデルプラン：6か月育成スケジュール

- 目的：管理職候補女性社員のキャリア意欲・自信を醸成

対象 / 月	1ヶ月目	2ヶ月目	3ヶ月目	4ヶ月目	5ヶ月目	6ヶ月目
社外1on1	キックオフ (合同研修)	毎月個別メンタリングによる継続支援				事後WS (振り返り)
女性社員		気づく ステップアップマイ ンド研修	【宿題・実践】 上司1on1	踏み出す リーダーシップ研修	【宿題・実践】 ワークシート	
管理職	理解する 無意識バイアス研修	対話する 女性部下研修	【宿題・実践】 部下1on1で 期待を伝える	引き出す インクルーシブ リーダーシップ研修	【宿題・実践】 ワークシート	事後報告会 (共有・合意)

■ 研修 ■ メンタリング ■ 事後WS/報告会

研修とメンタリングを段階的に組み合わせ、行動変容を定着させます
 上長との1on1を定期化し、プログラム終了後も
 自律的に行動変容サイクルが回り続ける状態を目指します

【参考】女性社員向け研修例

- 自分の軸・強みを言語化し、次のステップへ踏み出すマインドを醸成します

01.ステップアップマインド

キャリアと向き合い、自分らしい道を描く力を養う。
前向きな展望に視点を切り替え、
主体的にステップアップする力を演習で育む。

現状問題：キャリア展望が描けない

期待効果：自分らしいキャリアを描ける

02.自分らしいリーダーシップ

女性が陥りがちなリーダーシップ課題を踏まえ、
自分らしいリーダーシップを発揮するスキルを磨く。

現状問題：挑戦への不安、自信がない

期待効果：リーダーシップ確立、影響力発揮

03.ロールモデル講演・ワークショップ

ロールモデルの生き方を知り、キャリアのヒントを見つける。
自分の歩み・強みを振り返り、一歩踏み出す自信を得る。

現状問題：ロールモデルがない

期待効果：キャリアアップの意欲向上

【参考】 管理職向け研修例

- “支援するリーダー”としての意識・行動変化を促進させ、心理的安全性を高めます

01.女性部下育成

女性のキャリア課題を的確に捉え、
現場で活用できるマネジメントスキルを身につける。

現状問題：部下への関わり方がわからない

期待効果：成長を促す対話ができる

02.無意識バイアス

無意識バイアスに気づき、理解を深め、
対応方法を学ぶことで、個と組織の成長を促進。

現状問題：配慮が機会を奪っている

期待効果：公平で柔軟な判断ができる

03.インクルーシブリーダーシップ

多様性や包摂の概念から理解し、
マネジメントやメンタリングに直結する実践力を強化。

現状問題：多様性を活かしきれていない

期待効果：心理的安全性あるチームづくり

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

