

# Mentor For

【2026年最新調査】

社外メンタリングがもたらす人的資本経営とDEI推進の実証レポート

ー 女性管理職比率向上とリーダーシップ変容の定量インパクト ー

作成日 2026年8月28日

株式会社Mentor For

|       |                                                                                                                                                              |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 調査目的  | 社外メンタリングにおける、導入企業および受講者本人の変化を明らかにする。                                                                                                                         |
| 調査対象  | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 2026年2月までにMentor Forのプログラムをご活用いただいた企業ご担当者様</li><li>・ 2026年2月までにMentor Forの社外メンター1on1をご受講いただいた方（以降、メンティと表記）</li></ul> |
| 調査時期  | 2026年4月～2026年5月                                                                                                                                              |
| 有効回答数 | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 企業ご担当者様：20名（企業n=20）</li><li>・ メンティ：205名（メンティn=205／うち女性リーダー育成目的125名・マネジメント支援目的80名）</li></ul>                          |
| 調査方法  | WEBアンケート                                                                                                                                                     |
| 調査主体  | 株式会社Mentor For                                                                                                                                               |

※以降のスライドでは「企業n=20」「メンティn=205」の略記のみを使用する。個別データで異なる母集団を使う場合は、その都度n数を明記する。

# 数字で見る調査サマリー

- 社外メンタリングは、個人の行動変容と企業の定量指標の両面に効果をもたらしている。

## 女性リーダー育成

55%

女性管理職比率が改善した導入企業

企業n=11

## マネジメント支援

94%

変化を実感した管理職

メンティn=80

## 企業の評価・効果

20社中16社

他社HRサービスとの比較で  
「メンター・講師の質」を評価

約7割

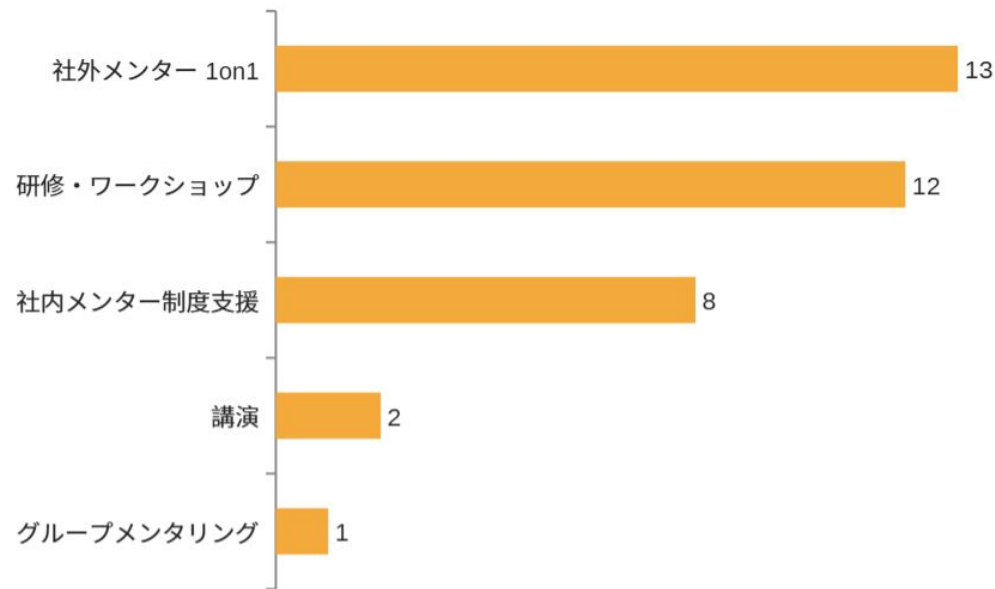
受講後にキャリアアップした女性

メンティn=125

# 企業における社外メンタリング導入状況

- 社外メンタリングは、Mentor Forが提供する施策の中で最も選ばれているプログラムである。
- 導入企業の6割超が、他施策と組み合わせて成果を最大化している。

## 実施プログラムの集計



企業n=20（複数回答）

## 社外メンタリングとの併用状況

62%

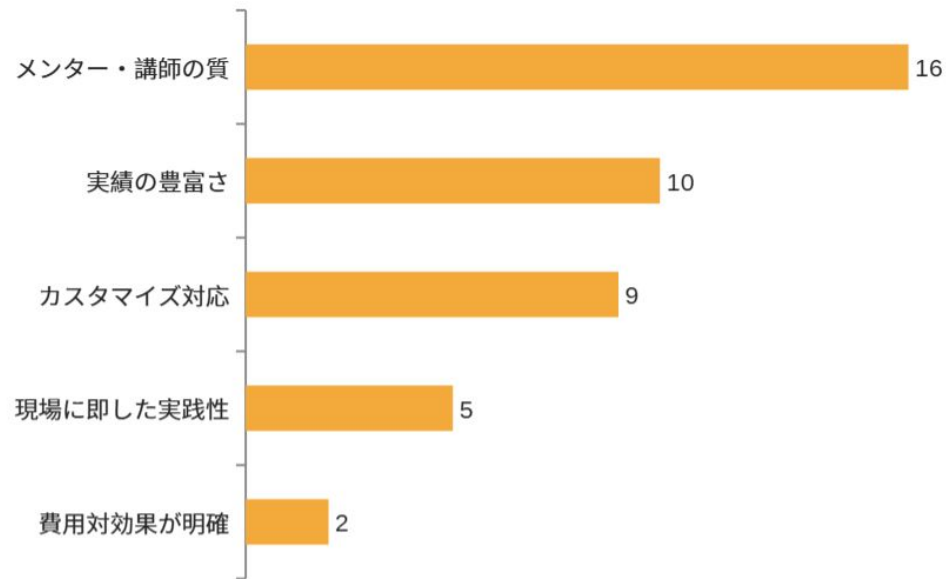
社外メンター1on1実施企業(n=13)のうち  
8社が他施策と併用

|               |    |
|---------------|----|
| 研修・ワークショップと併用 | 7社 |
| 社内メンター制度支援と併用 | 3社 |
| 講演と併用         | 2社 |
| 社外メンタリングのみ    | 5社 |

# 他社HRサービスとの比較で選ばれる理由

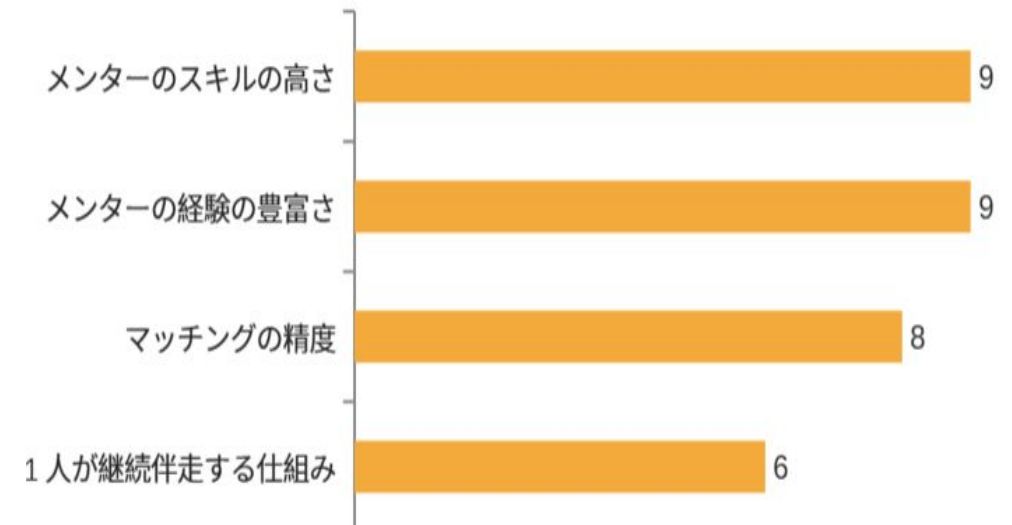
- 他社HRサービスとの比較で最も評価されているのは「メンター・講師の質・信頼性」。
- 社外メンタリングでもメンターのスキル・経験の高さが評価の中心。

## 他社HRサービスとの比較評価点



企業n=20（複数回答）

## 社外メンタリングについて評価できる点



社外メンター1on1実施企業n=13（複数回答）

## 企業ご担当者様の声

「取り組み初期の頃から、当社の課題を的確に把握頂いた上で継続的に有効なアドバイスをいただいた」

「女性管理職が一人もいない状態から、女性管理職候補者の育成に大きく役立った」

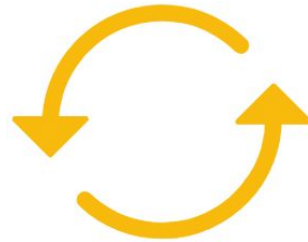
# 組織のDEI推進を中長期で伴走支援

- Mentor Forは、個人（女性リーダー育成・マネジメント支援）と組織（変革の仕組み化）の両面を中長期で伴走支援している。



女性リーダー育成

p.7, p.10 参照



変革の仕組み化

p.9 事例参照



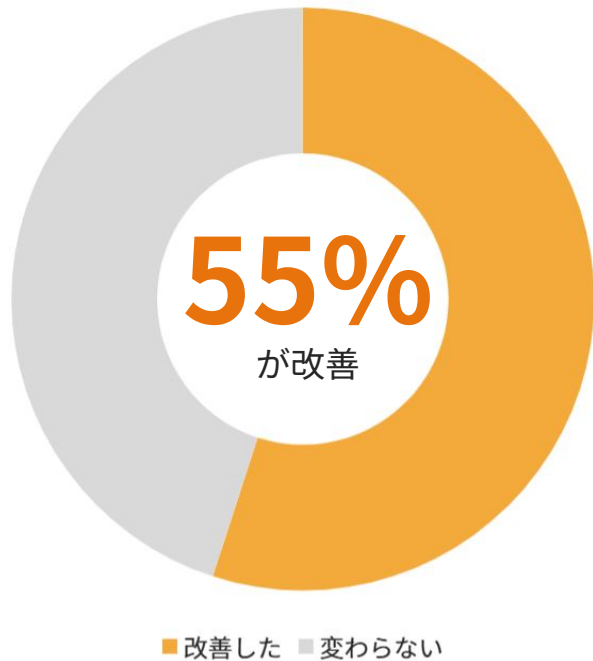
マネジメント支援

p.11 参照

# 女性管理職比率の変化

- 社外メンタリング導入企業の過半数で、女性管理職比率が改善している。

## 女性管理職比率の変化



企業n=11（「わからない」2社を除く）

## 改善企業の平均増加ポイント

+2.4pt

平均増加ポイント（導入時点 → 現在）

実数を回答した企業n=6

### 企業ご担当者の声

「女性のエンパワーメントは、組織活性にも効果があった」

「幹部候補に社外メンタリングを実施し、2名が役員へ登用された」

# 組織全体を巻き込むことで、女性リーダー育成や風土改革が加速

- A社：複数階層にアプローチし、女性管理職比率が2倍に。
- B社：社外メンタリングが社内のスポンサーシップ制度へ発展し、1on1の風土が定着。

## 事例A社

(金融・従業員数1000人～)

管理職候補者本人への支援にとどまっていた



上長・役員など複数階層を巻き込み、  
**女性管理職比率が  
導入前から2倍に**

## 事例B社

(製造・従業員数30000人～)

個人への社外メンター1on1からのスタート

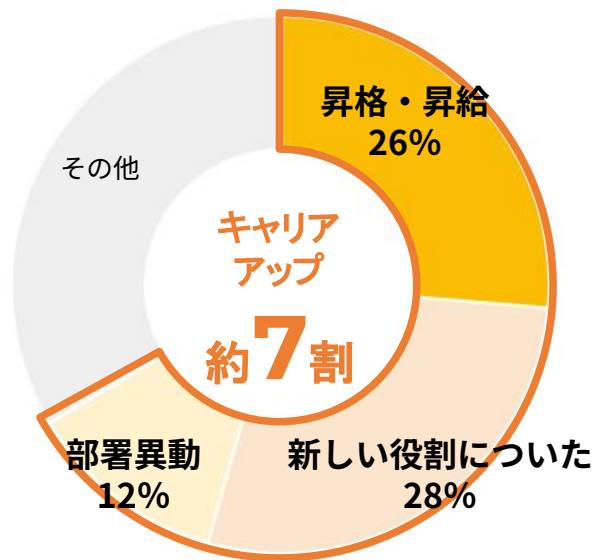


スポンサーシップ制度・役員研修へ発展し、  
「キャリア1on1」が  
**社内の共通言語**として定着

# 女性リーダー候補者の変化（1/2）

- 女性リーダー育成目的の受講者の約7割が、昇格・昇給や新しい役割などキャリアアップに繋がる変化を経験。

## 終了後のキャリアアップ内訳



### メンティの声

「リーダーへの就任について、前向きに捉えられるようになった」  
「自身の過去を振り返り、強み・弱みを理解し、今と未来を考える機会になった」  
「自分の強みややりがいを整理でき、行動を起こすきっかけになった」

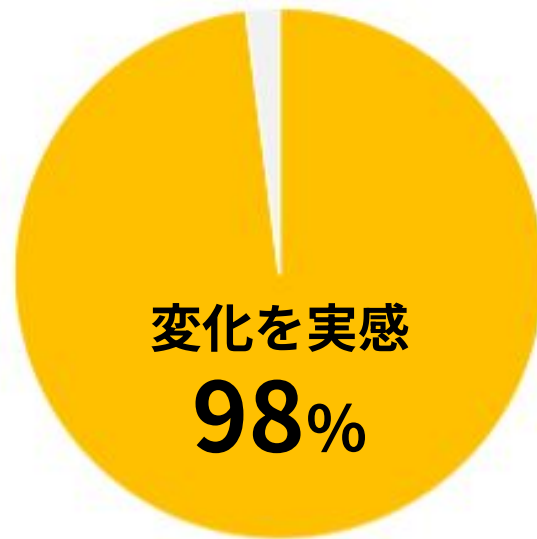
メンティ（女性リーダー育成目的）n=125

※「部署異動」と回答した15名中14名（93%）は、p10「変化や成長」の項目でもポジティブな回答をしている

## 女性リーダー候補者の変化（2/2）

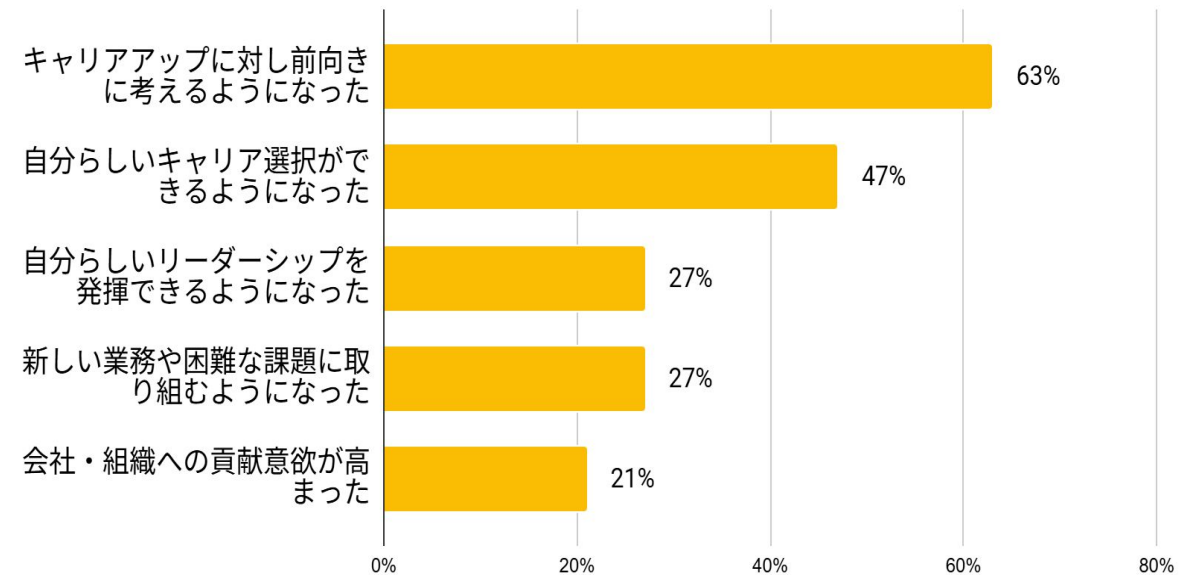
- 女性リーダー育成目的で社外メンタリングを受けたメンティの94%が、ポジティブな変化を実感。

### 受講後の変化



メンティ（女性リーダー育成目的）n=125

### 具体的な変化の内訳



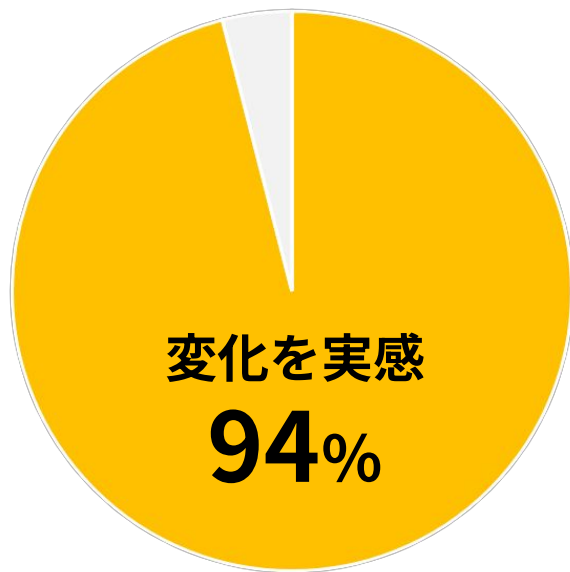
複数回答

# 管理職の変化

- マネジメント支援目的で社外メンタリングを受けた管理職の94%が、ポジティブな変化を実感。

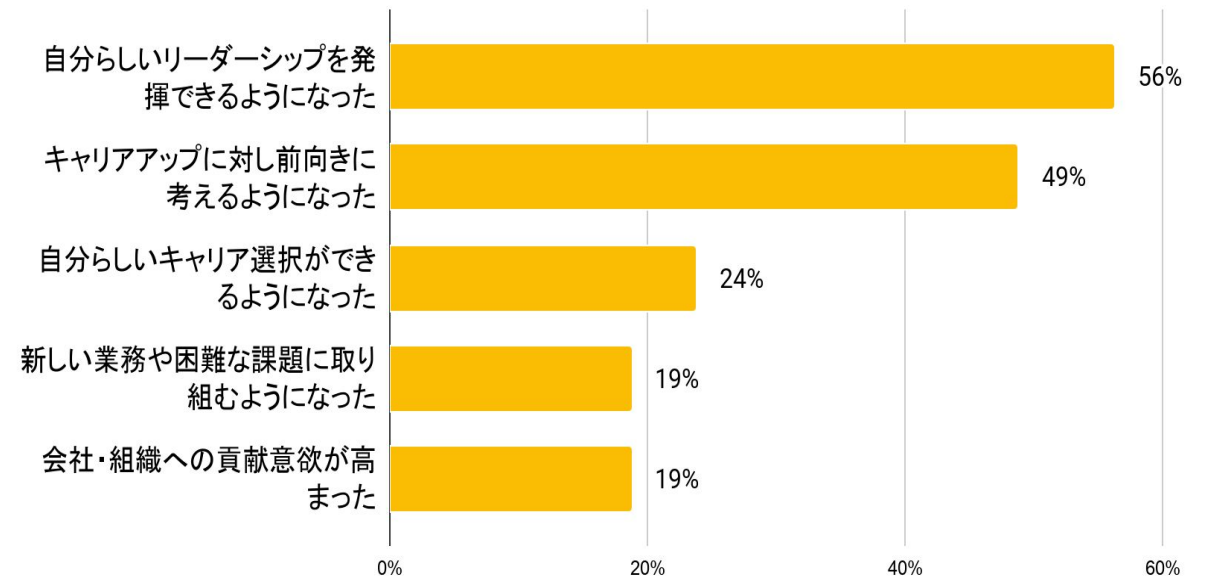
※p.10とは別の回答者群（マネジメント支援目的の受講者、男女問わず）が対象。

## 受講後の変化



メンティ（マネジメント支援目的）n=80

## 具体的な変化の内訳



複数回答

# 社外メンターの継続伴走によるメンティの変化プロセス

- 対話を重ねるほど、目先の悩みから「組織への貢献」へと視野が広がっていく傾向。
- 成果を重視する場合は、6回以上の継続伴走を推奨する。



## 5～6回目

### 中長期のキャリア・組織貢献を見据える

“管理職への登用に、積極的な思いを持てるようになりました”  
“疲弊していたが、余裕を持ってマネジメントできるようになりました”

## 3～4回目

### 内省が深まり、周囲に目が向き始める

“面談を重ねる中で、気づき、自己理解を深めるきっかけになりました”  
“自分の強みややりがいを整理でき、行動を起こすきっかけになりました”

## 1～2回目

### 目先の問題に向き合う

“非常につらい時期でしたが、話を聞いていただけたことに感謝しています”  
“部下を持って初めて直面した不安や悩みを相談し、非常に助けられました”

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](mailto: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

