

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～

①現状と課題編

About US

社外・社内のメンターによる 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～

Mentor Forは、2018年よりメンター事業を開始。

多様な経験と高いスキルを持つメンターを社内外で育成し、メンターによる社員への伴走支援を行っています。

組織におけるDE&I・女性活躍を推進する上で、メンター/メンタリングは有効な打ち手とされています。

私たちは、メンターを通じて、日本において喫緊の課題である女性リーダーの育成に貢献していきます。



御社の女性活躍推進、こんな「停滞」してませんか？

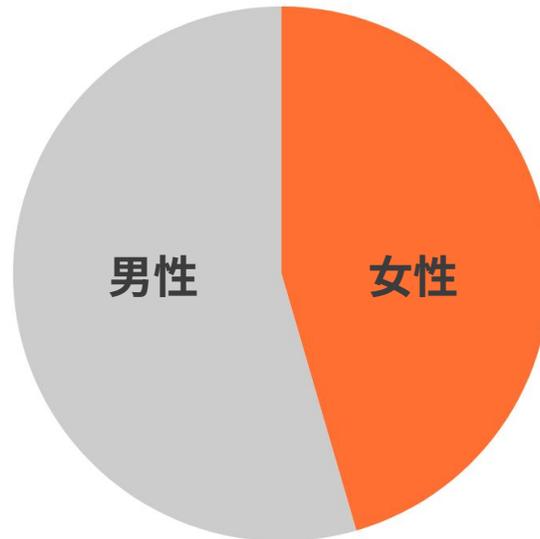
- 女性社員を優遇する施策なのではないかと不平等感がある
- 制度は整っているはずなのに、管理職を目指す女性が増えない
- 「候補者」として名前は挙がるが、本人に打診すると辞退されてしまう
- 女性社員に研修をしているのに、なかなか効果が出ない

**これらは、決して本人たちの意欲や能力の問題ではなく、
制度だけでは解決できない、構造的な問題があります**

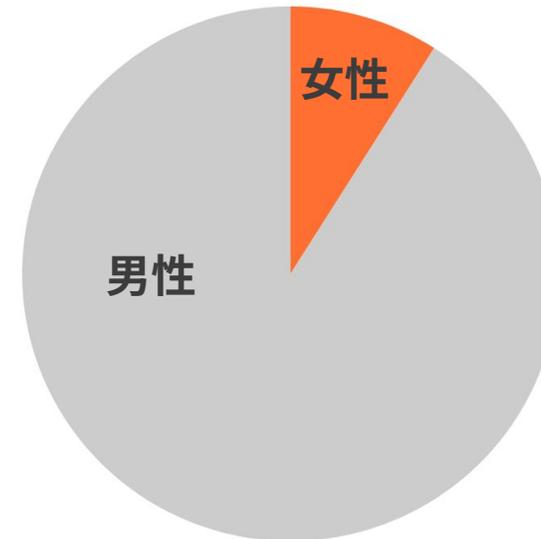
女性活躍推進の必要性：データでみる日本の現状

働く人の半分は女性なのに、意思決定層である女性管理職の比率は1割程度

就業女性比率45.5%



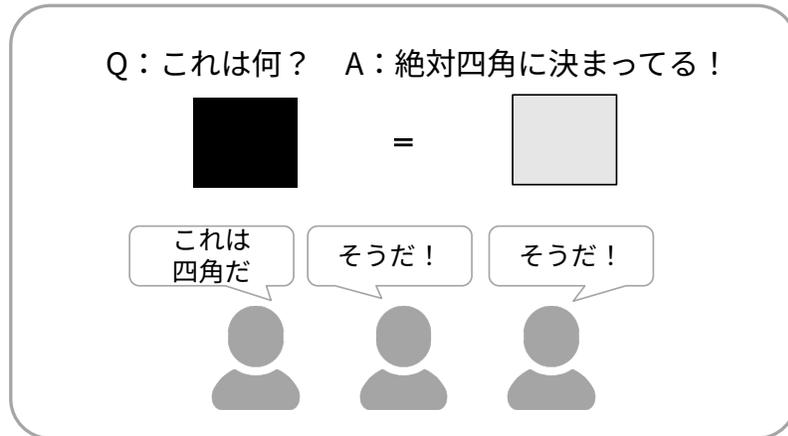
女性管理職比率13%



女性活躍推進の必要性：同質化のリスクと集団浅慮

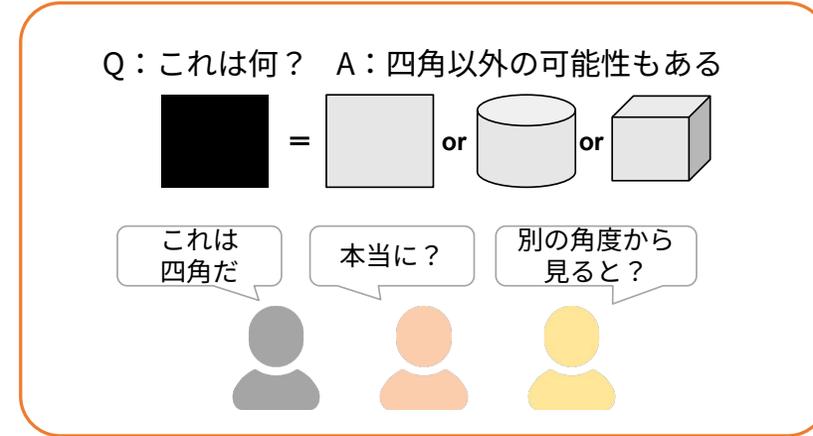
「集団浅慮（グループシンク）」とは、似た者同士の集団において批判的な検討が不十分になる現象

同質化した集団



市場変化に気づきにくく、
異なる意見が出づらい
判断が保守化しがち

多様性のある集団



異なる視点で変化に気づき、
多様な意見が出る
革新的な判断ができる

**経営判断の精度を高めるための戦略として、
女性をはじめとして意思決定層の多様化は必要不可欠です
その一歩目である女性活躍がなぜ進まないのでしょうか?**

女性活躍を阻む、構造的な「見えない3つの壁」

この見えない壁は多くの組織にあり、女性のキャリアを阻んでいます

1. ロールモデル不在の壁

- 「家庭を犠牲にして働く男性型モデル」しか身近にいない環境
- 「あの人のようにはなれない（なりたくない）」という思いが管理職への意欲を阻害し、多様なサンプルがないことで自己効力感を低下させる

2. ネットワーク・支援格差の壁

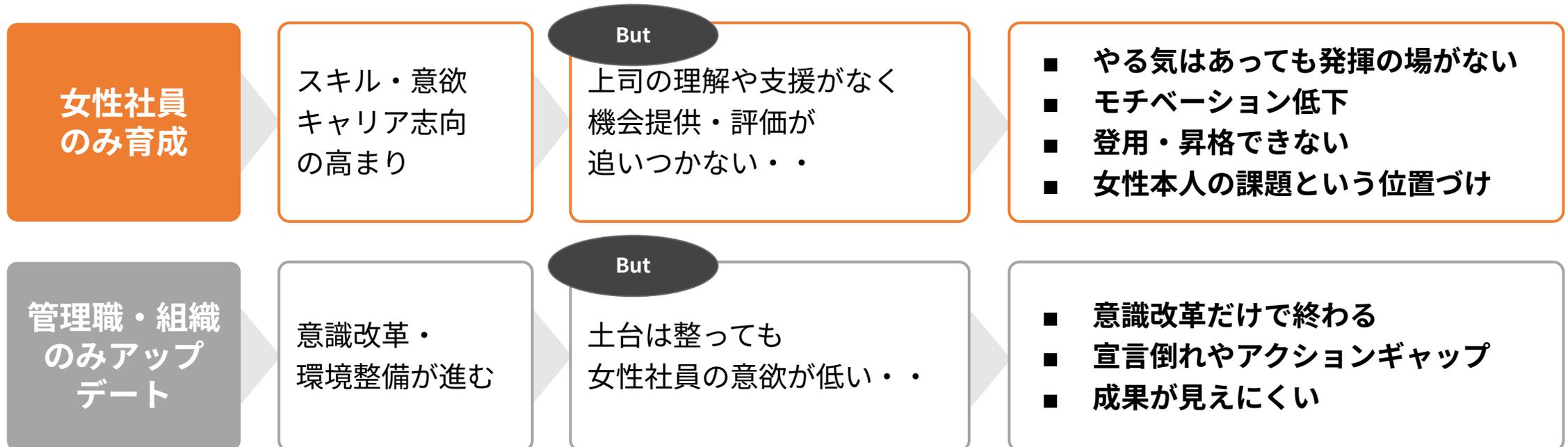
- 喫煙所や飲み会など非公式な場で重要な意思決定や情報共有が行われる「オールド・ボーイズ・ネットワーク」
- インフォーマルな繋がりから疎外されることで、成長に必要な「生の情報」や「チャンスの予兆」を受け取れない

3. 無意識バイアス

- 日本は特に性別役割意識（ジェンダーバイアス）が強い
- 「女性は〇〇に向かない」「負担をかけないように」との思い込みが、本人の意思に関わらずキャリア機会を狭める

「見えない壁」がある中での育成リスク

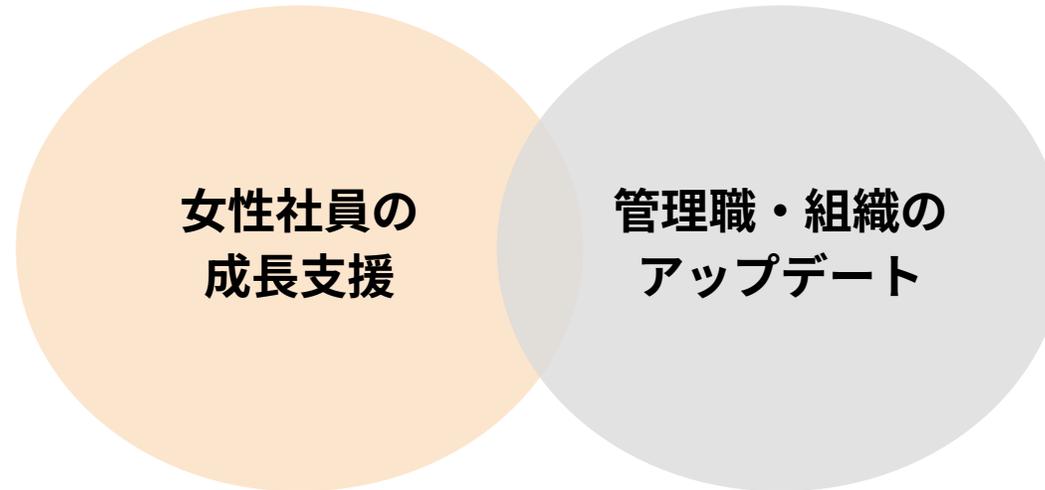
壁を残したまま育成すると、女性本人と管理職・組織のズレや摩擦を生み、離職リスクを招きます



解決への戦略：女性と管理職・組織への同時介入

「女性活躍を阻む壁」は個の努力だけでは越えられません

管理職・組織全体がアップデートすると同時に、女性社員の成長支援をすることが必要です



では、どのように同時介入し、育成を進めればいいのでしょうか？
【研修設計編】で具体的なアプローチを解説します

Mentor For



contact@mentor4.jp



<https://mentorfor.jp/>

女性活躍研修や研修設計の詳細は、お気軽にお問合せください

