

第2回「メンター・アワード2010」受賞者の主な取り組み内容

○「組織部門」

組織名	取り組みのポイント	組織概要
<p>＜優秀賞＞ 富国生命保険 相互会社 (東京都千代田区)</p>	<p>メンターと「シニアメンター」のチームで新入社員全員を支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ○全国の支社に配属される新入社員の孤独感を軽減するため、公募制により自ら応募してきたメンターとメンターをフォローする「シニアメンター」でチームを構成。テーマ設定もチーム単位で行い、新入社員全員をサポートしている。 ○制度導入により、新入社員の成長のほか、メンター自身の成長や若手層の人的ネットワーク構築によるモチベーションアップ、更には企業風土、企業文化等の明文化できないDNAを引き継ぐという効果もあらわれている。 ○新入社員への綿密な個別対応への関心も高まり、採用者の女性割合は、2006年8.3%から2009年14.6%に増加した。等 	<p>業種：生命保険業 従業員：13,836名 (男性:2,031人 女性:11,805人) メンター制度開始年月 ：2006年4月</p>
<p>＜優秀賞＞ キリンホールディングス 株式会社 (東京都中央区)</p>	<p>メンティが次のメンターとなる「メンタリング・チェーン」を展開</p> <ul style="list-style-type: none"> ○女性総合職の継続就業と女性経営職のキャリア支援を目的に、メンタリングをスタート。プロテジェ(メンティ)経験者である女性経営職が、次のメンターになっていく「メンタリング・チェーン」の仕組みを作り、制度を拡充している。 ○メンタリング経験者が増えることで、社内に女性活躍推進の理解者と支援者が増えるほか、メンター同士が後輩のキャリア支援を相談し合うなど、メンタリングの輪が拡大。 ○その結果、総合職女性社員の5年目離職率が大幅に低下するほか、女性経営職比率が2006年1.7%から2009年3.0%に増加した。等 	<p>業種：グループの経営 戦略・経営管理等 従業員：単社263名、 グループ36,554 (単社:男性:173人、 女性:90人) メンター制度開始年月 ：2008年2月</p>
<p>＜優秀賞＞ 日本ハム株式会社 (東京都品川区)</p>	<p>異なる所属の組合せの「クロスメンター制度」でメンティの視野拡大</p> <ul style="list-style-type: none"> ○社全体として、女性活躍を推進する2つのプログラム研修で受講者をバックアップする役割としてメンターを配置しており、課題解決のための広い視野での助言やネットワーク面での援助を行い、受講生の仕事意欲の向上につながっている。 ○事業本部の独自プログラムでは、メンターとメンティは、製造部門と営業部門で組合せる「クロスメンター制度」を取り入れており、立ち位置の異なる業務の中でのサポートが可能となり、視野の拡大や双方の業務上のプラス効果を出している。 ○ポジティブアクション目的のプログラム導入後、女性管理職の割合は2006年0.8%から2009年2.3%にアップした。等 	<p>業種：食品製造販売 従業員：4,607名 (男性:2,741人、 女性:1,866人) メンター制度開始年月 ：2005年4月</p>