

第3回「メンター・アワード2011」受賞者

組織部門 “イキイキ活躍度アップ”メンター制度

【優秀賞】

●全日本空輸株式会社（東京都）

キャリアデザインセミナーとメンター制度で、入社5年目の女性社員を支援

●株式会社オークローンマーケティング（愛知県）

メンターとOJTで、若手層の定着化と中堅層の育てる意識を醸成

●学校法人上智学院上智大学（東京都）

世界各国の研究者がメンターとなって、理工系の女性研究者を育成

※主な取り組み内容は裏面をご参照下さい。

個人部門 “活躍・成長を支えた”メンター

該当なし

以上

第3回「メンター・アワード2011」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＞ 全日本空輸(株) (東京都港区)</p>	<p>キャリアデザインセミナーとメンター制度で、入社5年目の女性社員を支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ○目標となる先輩女性社員の少ない職種(総合職、運航乗務職)の入社5年目女性社員や、キャリア採用者・職掌転換者の女性社員に向け、キャリアデザインセミナーを実施。キャリア目標に向けたアクションプランを実行する中で、同じ悩みを通過してきた先輩(女性管理職層)のアドバイスを気軽に聞ける場の設定や社内ネットワーク作りの支援を目的に、希望者にメンター制度を実施しサポート。 ○メンター制度を本音で話せる場とするため、事務局(人事部)への報告義務を課さず、極力介入しない仕組みで運用している。 ○ライフステージにあったキャリア構築を支援し、女性管理職比率は2008年7.1%、2009年8.0%、2010年8.2%と毎年アップ。等 	<p>業種：空運業 従業員：13,126名 (男性：6,231名、女性：6,895名) メンター制度開始年月：2008年7月</p>
<p>＜優秀賞＞ (株)オークローン マーケティング (愛知県名古屋市)</p>	<p>メンターとOJTで、若手層の定着化と中堅層の育てる意識を醸成</p> <ul style="list-style-type: none"> ○9割が転職者であるためOJTを行うことが難しい組織風土だったが、2004年から新卒者の定期採用を始めたことをきっかけに、教育研修制度及び人材育成のあり方を見直し、2007年からOJTとメンター(管理職手前のリーダー層)による職場内外のダブルサポートを実施。 ○週1回メール・面談・食事など接点を持つほか、月1回メンター・メンティ共に報告書を提出するなど、きめ細かく運用している。 ○その結果、新卒の離職率はメンター制度導入前と比べて1割低下したほか、OJTも定着。また、女性のリーダー昇格割合は、2008年46.4%、2009年80.9%、2010年57.1%と高まった。等 	<p>業種：通信販売事業 従業員：456名 (男性：246名、女性：210名) メンター制度開始年月：2007年4月</p>
<p>＜優秀賞＞ 学校法人上智学院 上智大学 (東京都千代田区)</p>	<p>世界各国の研究者がメンターとなって理工系の女性研究者を育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ○全学の女子学生比率はほぼ半数だが、理工系は女子学生20%弱、女性研究者(教員・研究員)5%弱と少ないため、グローバル社会で活躍する理工系女性研究者育成を目指し、世界各国の研究者をメンターに迎え「グローバルメンター制度」を2009年から開始。 ○「グローバルメンター制度」のほか、理工系女子学生を対象に「学生メンター制度」「卒業生メンター制度」を設け、3段階でメンター制度を実施。研究者・技術者を志願する女性を支援する仕組みを構築。 ○国際社会で活躍する研究者がメンターとなることで、身近で意識啓発を受け、国際舞台に踏み出す足がかりとなっているほか、共同研究へのチャンスが広がりつつある。等 	<p>業種：大学 教員・研究員：505名 (男性：396名、女性：109名) 学生：11,963名 (男性：5,630名、女性：6,333名) メンター制度開始年月：2009年10月</p>