

第4回「メンター・アワード2012」受賞者

“組織のイキイキ活躍度をアップする”メンター制度表彰【優秀賞】

●第一生命保険株式会社（東京都）

全国の女性職員をカバーした「メンターネットワーク」を構築

●株式会社高島屋（大阪府）

入社4年目の主任と10年目前後の課長を組合わせた制度を実施

●国立大学法人名古屋大学（愛知県）

メンター・メンティ向けのガイド作成により、自己応募者が増加

“私とメンター”作文/エッセイによるメンター個人表彰【入選】

(メンティからの応募に基づき選考)

●細野 靖幸 ((株)村田製作所 デバイス事業本部 センサ事業部 事業企画部部長)

ボランティア・メンターで女性の活躍を支援

(敬称略)

※主な取り組み内容は裏面をご参照下さい。

以 上

第4回「メンター・アワード2012」受賞者の主な取り組み内容

○ “組織のイキイキ活躍度をアップする”メンター制度表彰

組織名	取り組みの主なポイント	組織概要
<優秀賞> 第一生命保険(株) (東京都千代田区)	<u>全国の女性職員をカバーした「メンターネットワーク」を構築</u> ○管理職候補の女性職員がダイバーシティ推進者となり、女性職員の意識改革・行動改革の牽引役として、次のステップに向けたアドバイスを実施。さらに、そのダイバーシティ推進者にも、上位メンターとして所属を越えた「ブロックリーダー」を配置して、全女性職員をカバーする「メンターネットワーク」を構築。 ○その結果、女性管理職は継続的に増え、2007年部長3名(0.8%)、課長級129名(5.3%)から、2011年部長7名(1.3%)、課長級167名(6.8%)と増加。係長クラスに占める女性の割合も上昇。 ○また、上位職位に前向きな女性職員の割合が増加(2008年28.7%から2011年42.8%へ)。等	業種：生命保険業 従業員：56,908名 (男性：5,481名、女性：51,427名) メンター制度開始年月：2009年4月
<優秀賞> (株)高島屋 (大阪府大阪市)	<u>入社4年目の主任と10年目前後の課長を組合わせた制度を実施</u> ○入社から専門能力の発揮段階までの10年間を若手人材の育成期間と設定・明確化し、主任進級の翌年(入社4年目)の社員をメンティ、入社10年目前後の課長をメンターとするメンタリング制度を実施。 ○円滑な制度運用に向けて、制度や期待役割に対する理解を深めるための事前ガイダンスの実施や、メンタリングスキルを向上させるための研修を実施。 ○職制以外に社内ネットワークが広がるほか、女性管理職の一定割合の輩出にも繋がっている(2011年22.8%)。等	業種：百貨店業 従業員：5,432名 (男性：2,770名、女性：2,662名) メンター制度開始年月：2009年10月
<優秀賞> 国立大学法人 名古屋大学 (愛知県名古屋市)	<u>メンター・メンティ向けのガイド作成により、自己応募者が増加</u> ○入職後3年目までの教員に対して、中堅教員がメンターとなる「教員メンタープログラム」を2005年から導入。メンター・メンティのためのガイドを作成し、メンターとメンティによる主体的な取組みを効果的に支援。 ○自己応募型(一部は指名型)であるが、プログラムの意義が着実に浸透し、プログラム利用者は年々増加。 ○管理職(教授・事務職員課長級など)に占める女性の割合が2009年6.7%、2010年6.8%、2011年7.3%と増加。また、教員に占める女性の数も、2009年194名(11.3%)、2010年197名(11.7%)、2011年201名(11.7%)と増加。等	業種：大学 教職員：4,287名 (男性：2,646名、女性：1,641名) 学生：16,597名 (男性：11,471名、女性：5,126名) メンター制度開始年月：2005年4月

○ “私とメンター” 作文/エッセイによるメンター個人表彰(メンティからの応募に基づき選考)

メンター名	取り組みの主なポイント
<入選> 細野 靖幸 ((株)村田製作所 デバイス事業本部 センサ事業部 事業企画部部長)	<u>ボランティア・メンターで女性の活躍を支援</u> ○10年以上前から働く女性のキャリア相談に積極的にのり、複数の女性社員(社外も含む)のメンターをボランティアで実施。 ○前向きに話を聞き、大きな視点からの確かなアドバイスを返すメンタースタイルで、メンティからの評判は非常に高い。メンタリングの最後に必ず「宿題」を出し、今後の指針を示す。