

「メンター・アワード2009」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】

○P & G（兵庫県）

人材育成ビジョンと連動した全社的・自発的なメンター制度を長年実施

○国立大学法人神戸大学（兵庫県）

女性研究者育成を、学内外（企業・高等教育機関）のメンターで支援

○住友スリーエム株式会社（東京都）

「新しい企業文化の創造」全社プロジェクトから女性社員メンタリングを推進

【特別賞】

○NTTソフトウェア株式会社（東京都）

「仕事と育児の両立」に焦点をあてたメンター制度で女性の就業継続を支援

個人部門 “活躍・成長を支えた”メンター

【優秀賞】

たい ひさえ

○田井 久恵（帝人株式会社 CSR室長 / 帝人グループ 理事）

女性活躍推進室長時代からの相談者や女性管理職などへ継続的な支援

ふかさわ

○深沢 ひとみ（プルデンシャル生命保険株式会社 執行役員）

女性管理職輩出のための全国行脚や個別メンタリングを自主的に実施

（順不同：敬称略）

参考 「メンター・アワード2009」受賞者の主な取組み内容

1. 「組織部門」(順不同)

組織名	取組みのポイント	組織概要
<優秀賞> P&G (兵庫県神戸市)	○人材育成の一環として、20年弱「社内メンター」を全社的に実施。自発的にメンター・メンティの関係を築く組織風土ができており、ほぼ半数の社員がメンター・メンティの経験をもつ。 ○メンターのメンティ育成のための貢献を公平に評価する仕組みづくりにより、積極的・継続的な支援を実現。 ○その結果、女性の役員相等級20%、部長級24%、課長級24%となる他、定着率の低い部署の定着率もアップ。等	業種：化学 従業員：4,636名 (男性:1,743人、女性:2,893人) メンター制度開始年月：1990年代初頭
<優秀賞> 国立学校法人神戸大学 (兵庫県神戸市)	○「メンターラボ」を設置し、研究中断者や経験の浅い女性研究者が、先輩研究者を指名するメンター制度を実施。 ○学内のみでなく、他大学・研究機関・企業と連携を図り、第一線で活躍する男女の研究者がメンターとなり支援。 ○その結果、メンティから、メンターとの対話や交流によるモチベーションの向上、研究助成への応募、各種制度の利用意欲の向上などの声があらわれてきている。等	業種：高等教育・研究 教職員：3,165名 (男性:1,857人、女性:1,308人) メンター制度開始年月：2007年10月
<優秀賞> 住友スリーエム株式会社 (東京都世田谷区)	○「新しい企業文化の創造」をテーマした全社プロジェクトの一環として、女性社員の加速的育成を目的にメンタリングプログラムをスタート。 ○現在、新入社員向けと入社2年目以降マネジャーまでを対象とした2つのメンタリングプログラムを実施。 ○2002年に6人から開始したが、2007年には100名程度が参加。メンターの成長にも効果が出ており、女性管理職も増加。等	業種：化学製品販売 従業員：2,227名 (男性:1,863人、女性:364人) メンター制度開始年月：2002年7月
<特別賞> NTTソフトウェア株式会社 (東京都港区)	○「仕事と育児の両立」に焦点をあてたメンター施策を推進し、メンティが働き続けることを支援することが目的。 ○メンターは「仕事と育児を両立しながら職場で活躍している女性社員」が担当。メンティは希望者全員が受けられるが、特に休職からの復帰者や妊婦になった方に対しては随時申込可能な制度として柔軟に運用している。等	業種：サービスインテグレーション 従業員：1,380名 (男性:1,229人、女性:151人) メンター制度開始年月：2007年10月

2. 「個人部門」(順不同：敬称略)

組織名	取組みのポイント
<優秀賞> 田井 久恵 (帝人株式会社CSR室長／帝人グループ理事)	○初代女性活躍推進室長として相談に乗ったり、関わりを持ったりした女性社員とは、立場が変わった後も、仕事上の関係を離れて相談に乗っているほか、現在では、帝人グループの多くの女性社員の相談相手となっている。 ○特に、まだ少数である女性管理職や候補者に勇気を与え、彼女らが自らの道を見出せるよう支援するなどしており、その効果もあり、帝人グループ女性管理職3倍増計画(20人→60人)が5年間で達成した。等
<優秀賞> 深沢 ひとみ (プルデンシャル生命保険株式会社執行役員)	○創業時半数であった女性管理職が1990年以降減り続け、現在の2割を切る状況を打破するため、社内の女性を元気付ける活動を個人的に行っている。 ○具体的には、管理職になることを拒む全国各地の女性社員に対し、全国行脚し、一人ひとり説得を試みるほか、個別にメンタリングを実施するなど、現在、本社女性リーダー職8名中4名は彼女がメンターとなり、辞めずに組織に貢献する女性管理職育成に効果をあげている。等