

平成22年2月26日

「メンター・アワード2010」優秀賞の受賞について

富国生命保険相互会社（社長 秋山智史）は、総合職新入職員を対象とした人材開発制度「メンター制度」において、財団法人日本生産性本部が主催する第2回「メンター・アワード2010」の「組織部門」で「優秀賞」を受賞しました。当社のメンター制度が独自性を持ち、創意工夫に富んでいることが評価され、今回の受賞につながりました。

第2回「メンター・アワード2010」

主催：ワーキングウーマン・パワーアップ会議／財団法人日本生産性本部

【表彰式】

日時：平成22年2月18日（木）

場所：女性と仕事の未来館（東京・田町）

表彰式後のパネルディスカッション(テーマ：女性活躍を応援する組織とメンター)で、当社人事部人材開発グループ課長、鬼澤英生がパネリストを務めました。

【表彰式の様子】

財団法人日本生産性本部会長、ワーキングウーマン・パワーアップ会議顧問の牛尾治朗氏から当社取締役執行役員の林敏広が表彰を受けました。



※メンター：新入職員など後輩職員に対し、職務上の相談にとどまらず、個人的な問題まで広く相談に乗り、助言を与える先輩職員のこと。

【評価のポイント】

- 全国の支社に配属されることが多い新入職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」でチームを構成している。テーマ設定もチーム単位で行い、新入職員全員をサポートしている。
- 制度導入により、新入職員の成長のほか、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。
- 新入職員への綿密な個別対応への関心も高まり、採用者（総合職）の女性割合は、平成18年度には8.3%であったが、平成21年度には14.6%に増加した。

当社では、総合職を対象に当社ならではのさまざまな特色を持つ「メンター制度」を平成18年度から導入しています。

【当社のメンター制度の特徴】

①公募制

当社のメンター制度は、公募によって成り立っています。メンターは上司や人事担当者からの指名や推薦ではなく、立候補によって選ばれます。したがってモチベーションは非常に高く、指名制で発生しがちな「やらされ感」は全くありません。

②シニアメンター制度の導入による「チーム・メンター」

管理職層からの「自分たちもメンター制度に参加したい」との声を受け、平成19年度から「シニアメンター制度」を導入しました。シニアメンターは「メンターをフォローするメンター」であり、活動を進める中で生じるメンターの悩みを聞き、アドバイスを送る立場です。シニアメンターも全て公募により選ばれており、メンターとともに1つの「チーム」として活動しています。

③新入職員の所属以外の先輩がメンターに

新入職員(メンティ)に対して1人のメンターがつきますが、必ず新入職員の所属以外の先輩がメンターとなります。業務上の評価や利害関係がなく、何でも率直に相談できる点が、新入職員にも大変好評です。

④メンターの能力向上を図る研修制度

メンターとメンティとの活動は、基本的に電話で行います。電話での活動は相手の顔が見えず、直接話すよりも難しいものです。そこで当社では、「コーチング研修」を定期的を実施し、メンターの能力向上を図っています。



「コーチング研修」の様子



シニアメンター・メンター・メンティ集合写真

以 上