

住 所：東京都世田谷区玉川台 2-33-1

ホームページ：http://solutions.3m.com/ja_JP/WW2/Country/

従業員数：2,227 人（内訳：男性 1,863 人 女性 364 人）

業 種：化学製品販売

1. 具体的な取組み・支援の主な内容

2002 年から女性社員の加速的育成を目的としてメンタリングプログラムをスタートした。役員、事業部長がメンターとなり、キャリア、仕事に関するさまざまな悩みを共有し、メンティー自身で整理し行動をおこす、あるいは上級管理職の考え方を学び自らのキャリアについて考えることができる。メンタリング期間は月に 1 回 1 時間程度を目安に実施している。

女性社員に対するメンタリングプログラムが社内で認知され 2007 年からは全社に導入している。現在は新入社員、入社 2 年目以降マネジャーまでと部長以上で将来の幹部候補者を対象とした 3 つのメンタリングプログラムが実施されている。

現在の運用方法は、
メンター公募→メンティー公募→人事によるペアリング→オリエンテーション→メンタリング開始、となっている。（新入社員の場合は全員参加している）

メンティーからメンターの変更を依頼することができる仕組みにしている。上司とメンターとは異なる。上司には育成の責任があり、その育成は OJT を通じて行われる。メンターにも育成責任はあるが、その責任は間接的であり、あくまでも支援活動という位置づけである。

2002 年 6 人からスタートしたが 2007 年は 100 人程度がメンタリングプログラムに参加した。

2. 取組み・支援に至る経緯・理由

女性活用の推進に取り組むようになったきっかけは、1999 年に 21 世紀に向けて「どんな会社になりたいか」、「人事制度はどうあるべきか」、「社員にとっての誇れる企業風土とは」、といったテーマで役員から一般社員までが参画したワーキングチームの活動からである。

女性活用に関する意見としては、「女性の管理職があまりにも少ないこと」、「当時の人事制度が主に学歴で一般職と総合職で分かれ、女性が多い一般職の優秀人材が、総合職になれない」といった不満が多く聞かれた。このような意見に基づくワーキングチームの答申を元に人事本部が主体になり具体的なプラン作りを始め、2000 年から「新しい企業文化の創造」をテーマに全社プロジェクトがスタートした。

その中で特に女性活躍推進のプロジェクトがスタートし、メンタリングプログラムも 2002 年から開始した。

3. 取組み・支援による具体的効果

メンターにとってもよい結果を招いた。メンターからは「楽しかった」、「元気をもらった」との報告も聞かれた。例えば、子育てをしながら働いている女性の意見を直接耳にしたりするので、メンターにとっても貴重な意見を聞く機会になるからである。

開始から半年程度経過すると、「メンティーが”このようなことをしたい”、と積極的な社員に成長していくのがはっきりと分かり、大変誇らしく思った」といった声も聞かれた。

メンティーの方も、「正体を知っている足長おじさんである」と評価している。

例えば、「仕事に悩んでいる時に廊下ですれ違った際、以前のメンターから”元気か”と声をかけてもらったことで、認知してもらっていると感じた」、「仕事に関して客観的なアドバイスをもらうことができた」、「アドバイスを受けたことを仕事に活かすことができた」、「相談することにより自分の考えを整理することができた」、「自分のキャリアについて考えるようになった」、「事業部長クラスの人考え方を学んだ」、「必ず見守ってもらえるという感覚を得た」、等の意見が聞かれた。

また、女性管理職数のアップにも効果があった。