



## メンター・メンティ制度

- 管理職候補の女性職員に対し、役員や支店長クラスの管理職がメンターに
- 外部講師に一部委託しており、メンターへのメンタリング指導等を実施

# 研修・交流会 # 相談体制 # 選抜での育成 # ネットワーク構築

### 導入理由

女性支店長の数値目標を掲げたが、女性支店長に登用する前の段階（＝管理職）の数が増えないことが課題であった。まずは管理職層を増やすにあたり、課長クラスを対象にメンターをつけることで指導も交えながら相談体制を整備するべく導入。メンターとの面談を通じ、キャリアを考えワンステップ上を目指してもらおう。

### 対象者

メンティ：管理職候補の課長クラスの女性職員（人事が選抜）  
メンター：役員や支店長クラスの管理職

### 内容

- ・女性管理職候補の中で選抜された職員に対し、役員や支店長クラスの管理職がメンターとなり、半年間、月に1回面談をおこなう育成サポート。面談の日時や場所はメンター・メンティ間で調整してもらおう。
- ・メンター・メンティ制度に選ばれた女性職員とその上司同席のもと、人事から今回選んだ理由を説明し、参加してもらっている。
- ・外部講師に一部委託しており、メンターへのメンタリング指導、メンター・メンティそれぞれへの面談などを実施してもらっている。
- ・人事は心理的安全性を考慮し、実施報告を共有してもらうのみで、詳細な内容は報告を受けないようにしている。
- ・先輩メンティとの交流の機会を作っている。
- ・本制度の期間の最後には、メンター・メンティが集まり、メンティが「自身のキャリア」について発表する場を設けている。

### 効果

- 《第1期》メンティ8名中、5名昇格  
（内訳：次長➡支店長・所長4名、調査役➡次長1名）  
《第2期》メンティ6名中、3名昇格  
（内訳：課長➡次長3名）
- ・スタート時点では消極的だった職員が、期間を終える頃には自身のキャリアビジョンを持てるようになった。

### 利用者の声

- ・会社が私の事を認めてくれ、期待を感じることで、ステップアップし管理職を目指したいと思えるようになった。