

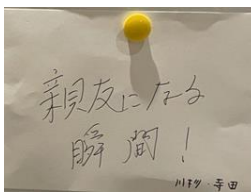
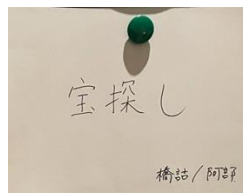
【参考】企業における実践事例（出光興産×東京海上日動）



- ジェンダーギャップ解消の取組みの一つとして、以下2点を目的に2023年6月から実施。
 - ① メンター（経営幹部）・メンティ（女性管理職）の成長
 - メンティ：視野拡大・視座向上と共に、昇進意欲向上や自律的なキャリア形成に繋げる
 - メンター：ジェンダーギャップ解消へ寄与すると共に、多様な人材育成のヒントを得る
 - ② 業界を超えた女性管理職同士のネットワーク及び人材育成の継承を担うプラットフォームの構築
- 両社からメンティ（部長・課長クラス）メンター（取締役・執行役員などの経営幹部）各8名を選出。多角的視点によるマッチング、メンター・メンティ教育・フォローアップの徹底、ネットワーキング等を重視したプログラムの構築・展開により、メンター・メンティ双方の意識・行動変革に資する取組みとなった。
- 2024年度からは、当該取組みの目的に賛同する参画企業を増やし、企業の枠を超えたジェンダーギャップ解消の取組みを、企業発信で広げていく。



出光興産×東京海上日動
クロスメンタリング参加者
最終報告会の様子
(2023年12月)



「私達にとってクロスメンタリングとは？」

＜メンティの声＞

- ・ 社外だからこそ安心して自己開示・言語化が進み、課題整理・自身の内省につながった。
- ・ 目の前の壁にばかり気がいていたが、メンターから“壁を超えた先の姿は？”との問いで、自分が何をしたいのか、どんな世界を見たいのか、具体的に考えることが出来た。
- ・ 自分がこの会社を作っていくために、今この部署で何ができるのかをしっかりと考えていくというメンタリティが変わった。

＜メンターの声＞

- ・ 「ジェンダーの鎧」を着ているメンティの心持ちを感じ、この鎧を取り除く環境づくりや姿勢が大事だと感じた。
- ・ メンタリングを通じて、自身の持つアンコンシャスバイアスやジェンダーギャップへの気づきにつながった。
- ・ 社外と言う環境の中で多様性との対峙経験を積むことができた。
- ・ メンタリングから得た多くのヒントを、部下育成等に活かしている。

ご参考：最終報告会プレスリリース ([クリック](#))