

女性経営幹部育成のためのメンター制度の導入

2023年9月28日
関西電力株式会社

当社は、部長級以上の女性経営幹部の育成を図るための新たな施策として、2023年度下期から、役員による「メンター制度」を導入します。

本制度は、当社の役員がメンター^{※1}となり、課長級の女性従業員（メンティ^{※2}）に対して、キャリアに関する意識改革や能力伸張を目的に、一定期間直接的なサポートを行うものです。

2022年4月に策定した「関西電力グループ ダイバーシティ&インクルージョン推進方針」の実現に向けて、当社グループは、従業員一人ひとりが生き活きと活躍し、能力を最大限発揮できるよう、多様なキャリアパスや「働き方」が実現できる社内環境の整備に取り組んでいます。

当社は本制度を通じて、女性従業員が自身の能力とリーダーシップを最大限発揮し、経営幹部としてより一層活躍できる環境を整えてまいります。また、役員自らがメンターとなることで、メンター側にも新たな気づきをもたらし、多様な視点を経営判断に活かすことにもつなげていきます。

当社グループは、多様な価値観や発想を組織の力にすることで、お客さまや社会のご期待にお応えする、競争力のある企業グループの実現を目指してまいります。

※1：指導者や助言者、相談者などを意味する。

※2：メンターからサポートを受ける立場の者を指す。

以上

添付資料：女性経営幹部育成のためのメンター制度の概要

メンター制度の概要

【目的】

- ・女性従業員が自身の能力とリーダーシップを最大限発揮し、経営幹部としてより一層活躍できる環境を整える。
- ・役員自らがメンターとなることで、メンター側にも新たな気づきをもたらし、女性従業員の視点や経験を組織全体に広げ、多様な視点を経営判断に活かすことにもつなげていく。

【実施内容】

- ・役員（執行役常務以上）がメンターとなり、課長級の女性従業員（メンティ）に対し、キャリアに関する意識改革や能力伸張を目的に、一定期間直接的なサポートを行う。
- ・具体的には、メンティの目標実現に向け、現在の行動の把握と変容に向けたメンタリング（対話）を、4ヶ月間程度の実施期間中に月1～2回程度行う。

【実施イメージ】

