

2026 年 8 月 28 日

報道機関各位

アデコ株式会社
イオン株式会社
オリックス生命保険株式会社
株式会社 QVC ジャパン
シチズン時計株式会社
株式会社 SUBARU
TOPPAN ホールディングス株式会社
パナソニック コネクト株式会社
明治ホールディングス株式会社
株式会社ルネサンス

10 社が企業の垣根を超えて女性のキャリア開発を支援 4 期目を迎える「クロスメンタリング」を実施

アデコ株式会社（以下、アデコ）とイオン株式会社（以下、イオン）、オリックス生命保険株式会社（以下、オリックス生命保険）、株式会社 QVC ジャパン（以下、QVC）、シチズン時計株式会社（以下、シチズン時計）、株式会社 SUBARU（以下、SUBARU）と TOPPAN ホールディングス株式会社（以下、TOPPAN HD）、パナソニック コネクト株式会社（以下、パナソニック コネクト）、明治ホールディングス株式会社（以下、明治HD）、株式会社ルネサンス（以下、ルネサンス）は、女性のキャリア開発支援のため、企業横断型の「クロスメンタリング」を、10 社合同で推進してまいります。本取組は 2023 年度に 3 社でスタートし段階的に参画企業を拡大。4 期目を迎える 2026 年度は 10 社での実施となり、これまでの参加者は累計 104 名（メンター・メンティー合計）にのぼります。



■クロスメンタリングの特徴

「クロスメンタリング」とは、メンター（支援、助言する人）とメンティー（支援・助言を受ける立場の人）を他企業同士で組み合わせた、企業横断型のキャリア開発支援の取組となります。

本取組は、女性社員のキャリア開発と企業横断のネットワーク構築を通じて、自社における次世代リーダーの育成や日本社会全体におけるジェンダー平等の促進を目指しています。メンター全員を女性とし、各社の事務局メンバーが主体となって企画・運営することで、参加者一人ひとりの経験や課題に応じた丁寧なマッチングを実現しています。また、個別メンタリングに加え、多様なロールモデルや他社参加者との交流機会を設けることで、新たな気づきや学びを得られる機会を提供しています。

これまでの参加者からは、「社外の方との対話だからこそ、所属や立場を超えて自己開示できた」「1つ上の役職を担う自信がついた」「メンター自身にとっても、他社の人材育成を通じ大きな学びがあった」といった声が寄せられており、双方にとって満足度の高い結果が得られています。

さらに、今年6月には過去3期の参加者を対象としたアルムナイ（同窓会）交流会を開催し、プログラム終了後も持続的な関係性を築ける仕組みづくりにも挑戦しています。

■取組背景

政府は、2023年6月に公表した「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023」（女性版骨太の方針2023）において、東証プライム市場上場企業における女性役員の比率を、2030年までに30%以上にするという目標を掲げています。一方、2025年の女性役員比率は17.7%^{*1}にとどまっており、日本全体として女性役員の比率を高めるためには、企業における女性活躍推進の取組を一層強化することが求められています。

経済産業省の調査では、女性リーダーの育成に向けた課題として、リーダーシップを発揮する機会やロールモデルの不足、上司・経営層による理解や支援の不足などが指摘されており、個社の取組の加速を促す仕組みづくりだけでなく、企業横断的な取組の主導と両面からの支援が重要とされています。^{*2}

2022年に経済産業省が実施した「女性リーダー確保のためのクロスカンパニーメンタリングの実施環境整備に向けた課題調査事業」の試行プログラムに参加した3社（アデコ、パナソニック コネクト、ルネサンス）は、他企業との繋がりによって得られた学びやネットワーク形成の有効性を実感し、2023年度より自主運営によるクロスメンタリングを開始しました。その後、参加企業を段階的に拡大し、2026年度は当該プログラムを10社で実施します。

^{*1} 内閣府「女性役員情報サイト」<https://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/yakuin.html>

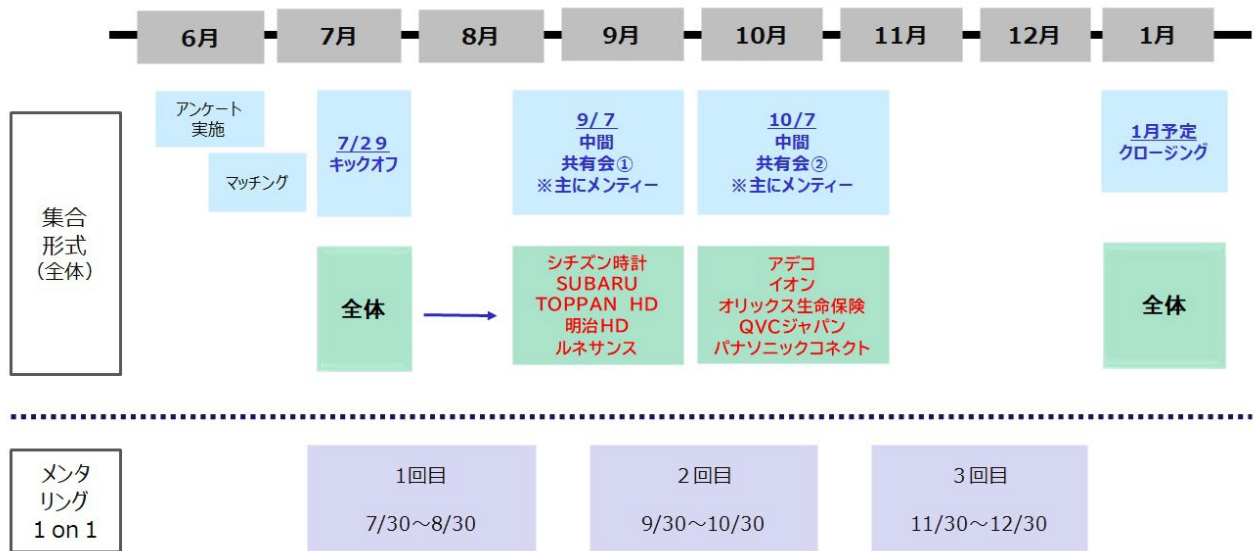
^{*2} 経済産業省「令和4年度 女性リーダー確保のためのクロスカンパニーメンタリングの実施環境整備に向けた課題調査事業報告書」https://www.meti.go.jp/meti_lib/report/2022FY/000555.pdf

■実施目的

- 女性のキャリア開発の支援：女性社員がキャリアの目標を達成するための支援の提供
- ネットワーキングの構築：メンタリングペア、横のつながりによる相互支援の関係性構築
- 日本社会におけるDE&Iをリード：社会全体のジェンダー平等の促進

■実施概要

- 参加者：
メンター（部長クラス以上の女性）メンティー（課長クラスの女性）各社2名（10社計40名）
- 実施スケジュール：2026年7月～2027年1月（約7か月間）



1 on 1 を原則対面にて3回行い、中間共有会では2グループに分かれてメンティー同士での学びの共有やロールモデル講演を予定しています。

■キックオフミーティング実施

7月29日には、クロスメンタリングの参加者が集まり、キックオフミーティングが開催されました。参加企業10社を代表し、TOPPAN HD 執行役員 人事労政本部長 奥村英雄氏より参加者へ激励の言葉が贈られた後、メンター・メンティーの顔合わせやグループディスカッション等が行われました。グループディスカッションでは、参加者が将来のキャリアやリーダーシップへの思いを共有し、本プログラムを通じて得たい学びや成長の方向性について意見交換を行い、参加者同士の理解を深めました。



奥村 英雄氏



会場の様子



メンターとメンティーの顔合わせ



グループディスカッション

■各社コメント

【アデコ】執行役員 Country Head of HR, Japan 兼 ピープルバリュー本部長 鶴見 順子

Adecco Group は「Making the future work for everyone.」をグローバル共通のパーパスとして掲げ、働き手が将来に対する展望を持ち、必要な能力の開発を行いながら活躍することができる環境の創出に取り組んでいます。当社では、さらなる女性活躍の推進をはじめとする Diversity Equity & Inclusion (DE&I) の推進を、多様性に富んだ企業文化を醸成しながらこのパーパスを実現するための重要な経営施策と位置付け、取組を進めております。今回、10 社合同で実施するクロスメンタリングに参加できることを大変嬉しく思います。本プログラムを通じて得られた学びや成果を、社内外に発信することで、プログラムの参加者だけでなく、企業や業界の枠を超えた女性活躍の推進やインクルーシブな職場環境の醸成に貢献してまいります。

【イオン】執行役 人事・サステナビリティ担当 岡田 尚也

当社グループは、「一人ひとりの笑顔が咲く 未来のくらしを創造する」というグループ未来ビジョンのもと、多様な人材が能力を最大限発揮できる組織づくりを進めています。

DE&I は、持続的な成長と新たな価値創造を支える重要な経営戦略であり、女性活躍の推進もその重要な取組の一つです。本年度は、参画企業が 10 社へと広がり、これまで以上に多様な業界・企業のリーダーとの交流や学びの機会が実現しました。企業の垣根を越えた対話や相互理解を通じて得られる新たな視点は、参加者一人ひとりの成長だけでなく、組織の変革や価値創造、次世代リーダーの育成にもつながるものと期待しています。学びやつながりが、それぞれの職場での新たな挑戦や変革を後押しし、多様な人材が活躍できる環境づくりにつながることを願っています。

今後も、多様な視点を活かしながら、お客さまや地域社会に新たな価値を創造し続ける組織を目指してまいります。

【オリックス生命保険】人事・総務副本部長 人事部長 加藤 紘一

オリックス生命保険では、キャリアは会社から与えられるものではなく、一人ひとりが自分事として考え、自ら切り拓いていくものだと考えています。今回のクロスメンタリングは、企業や業種の垣根を越えた対話を通じて、多様な価値観や経験に触れ、自分自身の可能性を広げ、新たな挑戦への一步を踏み出す機会です。相手の話を真摯に聴き、違いを受け止め、自分なりに考え抜き、次の行動につなげていく。その積み重ねこそが、周囲を巻き込み、より良いものを生み出す力になると考えています。本取組を通じて、参加者一人ひとりが新たな気づきと学びを自らの成長に変え、その変化を周囲にも広げていくことを期待しています。当社はこれからも、一人ひとりの挑戦と成長を後押ししてまいります。

【QVC ジャパン】人事部ディレクター ピープルファンクション 日本・中国 大瀧 弓将

当社では、一人ひとりが主体的にキャリアを描き、自分らしいリーダーシップを発揮できる環境づくりを大切にしています。女性リーダーの育成と女性活躍の推進は、多様な視点や経験を持つ人材がそれぞれの強みを生かしながら成長し、可能性を広げていくための重要な取組です。今回のクロスメンタリングは、異業種のリーダーとの対話を通じて新たな視点や気づきを得られる貴重な機会だと考えています。参加者には、視野を広げ、自身の可能性やキャリアの選択肢を再発見し、自信を持って次の挑戦へ踏み出してほしいと思います。企業の枠を超えた学びとつながりが、多様な人材が活躍できるインクルーシブな社会の実現につながることを期待しています。

【シチズン時計】常務取締役 人事部担当 宮本 佳明

当社では、「豊かな未来（とき）をつなぐ」という経営ビジョンのもと、多様性を尊重し、社員一人ひとりがより一層能力を発揮して輝ける組織環境を作ることが経営の責務と考え、DE&Iを推進しています。合同クロスメンタリングは、企業や業界の枠を越えた対話を通じて、多様な価値観や経験に触れ、視野を広げる貴重な機会です。当社も継続して参加する中で、参加者同士のネットワーク形成や視野の拡大、自分らしいリーダーシップへの気づきなど、多くの成果が生まれています。今年は参加企業も10社となり、学び合いの輪がさらに広がります。本プログラムが参加者一人ひとりの新たな挑戦を後押しするとともに、組織や企業の枠を越えた価値創造につながることを期待しています。

【SUBARU】執行役員 CHRO 人事総務本部長 草深 英行

SUBARU は、「笑顔をつくる会社」をありたい姿に掲げています。その実現には、人財一人ひとりが能力を最大限発揮できる環境づくりが不可欠です。当社は、従業員一人ひとりの多様な価値観を尊重し、DE&Iの推進を重要な経営課題の一つと位置付け、取組を進めています。なかでも女性リーダーの育成には企業の枠を超えた学びや交流の機会が重要だと考えています。多様な経験や知見に触れることができるクロスメンタリングは自社だけでは得られない学びや視点をもたらす意義深い取組です。本プログラムを通じて、参加者一人ひとりの成長と企業を越えたつながりが新たな変革の力となることを期待するとともに、参加企業の皆様とともに、多様な人財が活躍できる社会の実現を目指し、より多くの笑顔につなげていきます。

【TOPPAN HD】執行役員 人事労政本部長 奥村 英雄

当グループは、人財の多様性が価値創造の源泉であると捉え、DE&I推進施策を展開しております。中でも、女性活躍推進には長らく取り組み続けていますが、女性の更なる活躍を目指すにあたり、女性の、もしくは、個社の課題として取り組むのではなく、女性の活躍という課題を介して、社会全体の変容を促す時期にきたように感じます。本年、このクロスメンタリングへの参加により、企業が力を合わせて変わっていきこうとしている事、また、性別を超え、一人ひとりが変容していく必要があることへの理解とその先の行動変容が促されることを願っています。

【パナソニック コネクト】SVP CHRO 兼 人事総務本部 マネージングダイレクター、最高健康責任者 新家 伸浩

当社では「健全なカルチャーが経営の根幹である」との考えのもと、DE&Iを人的資本経営の重要な基盤として推進しています。4年目を迎えるクロスメンタリングが、今年10社へと輪を広げていることを大変嬉しく思います。企業や業種を越えた対話は、参加者が自身の経験や強みを見つめ直し、今後のキャリアを主体的に考える貴重な機会です。女性が多様なロールモデルや社外の仲間と出会い、自らの可能性を広げていくことは、個人の成長と組織の持続的な成長の双方につながるものと考えています。本取組が、女性のキャリア形成を後押しし、誰もが自分らしく力を発揮できる社会づくりへ広がることを期待しています。

【明治HD】執行役員 CHRO グループ人財戦略部長 関根 利泰

明治グループは、経営戦略と連動した人財戦略に基づき、「挑戦と成長を続け、世界の食と健康をリードするプロフェッショナルな人財」の育成を進めています。私たちは、多様な人財がそれぞれの強みや個性を生かしながら、自律・挑戦・成長・共創し続けることが、新たな価値創造につながると考えています。本クロスメンタリングプログラムは、企業の枠を越えた対話を通じて、多様な視点や価値観に触れ、参加者一人一人が自身の可能性を広げる貴重な機会です。参加者の挑戦と成長を後押しするとともに、各社と共に、誰もが活躍できる社会の実現に貢献してまいります。

【ルネサンス】代表取締役社長執行役員 望月 美佐緒

当社は「生きがい創造企業」として、すべての世代のお客様に健康で快適なライフスタイルを提案しています。お客様一人ひとりが異なる生きがいや価値観を持っているからこそ、多様な視点や経験を尊重し合いながら、新たな価値を共に創る「共創」の姿勢を大切にしています。クロスメンタリングは、企業や業界の垣根を越えた対話を通じて、新たな視点や気づきを得るとともに、互いの挑戦を応援し合えるつながりを育む貴重な機会です。この取組が、参加者一人ひとりの Well-being の実現やキャリアの可能性を広げる機会となること、ここで得た気づきやネットワークが新たな挑戦への後押しとなり、当社における多様な人材の活躍と新たな価値創造につながることを願っています。

以上