

|       |                                |       |                           |
|-------|--------------------------------|-------|---------------------------|
| 市区町村名 | 愛知県西春日井郡豊山町 <sup>とよやまちょう</sup> | 担当部署  | 総務部 総務課                   |
|       |                                | 電話番号  | 0568-28-0395              |
|       |                                | 所属メール | jinji@town.toyoyama.lg.jp |

## 1 取組事例名

メンター制度の実施～職員だれひとり取り残さない事業～



## 2 取組期間

令和4年度～（継続中）

## 3 取組概要

○本町では、職場における職員の孤立や精神的不安を解消するため、メンター制度を導入・実施しています。主に若手職員（メンティ）を対象とし、その一人ずつに精神的なサポートを行う「メンター」を選任しています。

○メンターはメンティに対してメンタリングを実施し、メンティの異変にいち早く気付くセンサー的な役割を担ってもらいます。異変を察知した場合は、その旨を事務局に報告し、その後に必要なサポートに繋がります。

- ・メンター（Mentor）…新入職員や若手職員の相談に乗り、メンタル面に特化してサポートを行う人
- ・メンティ（Mentee）…メンターからサポートを受ける側
- ・メンタリング（Mentoring）…対話によってメンターがメンティの精神的サポートを行うこと

## 4 背景・目的

○本町では、ここ数年、特に採用後数年の若手職員の離職率が増加しており、心の不調を訴える職員も増加していました。その要因は必ずしも仕事によるものだけとは限らないものの、一人で悩みを抱え、孤立してしまうような環境を改善する必要があると考え、**職場における職員の精神的不安や孤立を解消するために**、「メンター制度」を試行的に実施することとしました。

○サポートを行う側の職員を「メンター」、相談する側の職員を「メンティ」とし、対話を通じて信頼関係を築きながら、精神的なサポート（メンタリング）を行います。

メンターはメンティの異変にいち早く気付く「センサー」的な役割を担うことで、その後に必要なサポートに繋げることを目的としています。

## 5 取組の具体的内容

○本町のメンター制度は、次の流れで実施していきます。

### ～ メンターとメンティのマッチングまで ～

- ①毎年度、メンター対象者は、自分自身のメンターとして適切と思われる職員を、メンター候補者の中から選任し、事務局へ希望報告を行います。  
※メンター候補者で、体調不良等による都合でメンターの役割を担うことが難しい場合は、あらかじめ事務局に申し出て辞退することができます。
- ②事務局は、その報告に基づいてメンターとメンティのマッチングを行います。
- ③事務局は、メンター及びメンティの双方にマッチングの結果を通知します。

### ～ メンタリングの実施 ～

#### 【日時・場所・手法について】

- ・メンターとメンティで決定します。  
※双方が話しやすい雰囲気でのコミュニケーションを取ります。  
→対話、メール、電話、交換日記 等 何でもOKです。

#### 【メンタリングを実施する回数について】

- ・毎月1回以上の実施を推奨します。  
※双方の合意の下であれば、メンタリングの実施を見送りしても構いません。

#### 【メンタリングの内容について】

- ・特に指定はありませんので、自由にコミュニケーションを取ります。  
※メンターは、メンタリングの内容を記録する必要はありません。

#### 【メンタリング実施後について】

- ・メンターは、メンタリングの実施日時を事務局へ報告します。  
※メンターから見てメンティに異変を感じた場合は、速やかに事務局へ報告します。



### POINT①



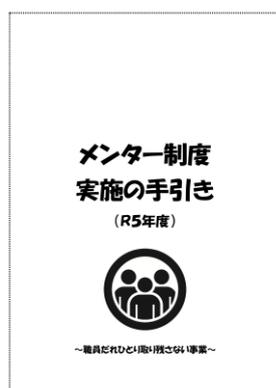
- ・メンター対象者…町長・副町長・教育長を含むすべての正規職員。必ずしも年上や先輩である必要はなく、信頼して相談できそうな相手であれば、同期でも年下でも選任可能
- ・メンティ対象者…①主任級以下の職員は必須  
②①以外で、メンターからのメンタリングを希望する職員
- ・メンター候補者を選任する際の希望報告は、複数人を挙げるすることができます。
- ・メンターに選任された場合は、原則断ることはできません。そのため、1人のメンターが複数のメンティを受け持つ場合があります。



## POINT②



- ・メンター×メンティの組合せは、公表しません。
- ・メンタリングを進めていく中で、メンティにとってマッチングされたメンターが適切でないと感じた場合は、メンティからの希望により、途中で変更することができます。



メンター制度実施の手引きを作成し、職員全員に配付しています。

## 6 特徴（独自性・新規性・工夫した点）

○サポートする役割を担うメンターについては、所属はもちろん、年上や年下、先輩・後輩に関係なく選任することを可能としています。あくまでも「メンティが信頼してコミュニケーションを取ることができる相手を選任する」とすることで、コミュニケーションを取りやすい環境・条件としています。

## 7 取組の効果・費用

- 普段、なかなか話す機会が無い状況であったものが、コミュニケーションを取るきっかけとなっている。
- 定期的にコミュニケーションが図られ、相談する相手がいることの安心感や、日々の不安の解消に繋がっている。

（参考）初年度（令和4年度）に実施したアンケートより

＜意見の一例＞

- ・定期的にコミュニケーションを取るきっかけとなり、表面上ではわからないメンティの考えや思いを確認できた。
- ・メンターとメンティの組合せが同期であったため、遠慮なく話すことができた。
- ・当初は職場の人間関係で悩んでいたメンティが、メンタリングを続けていくうちに良い状態へ変わっていったため、メンターとして何かしら関与ができたのであれば、とても意義があった。
- ・自分が相談しやすい相手をメンターとして選任できるため、話がしやすい。
- ・話す機会があるだけでも日々の不安の解消になり、相談相手がいることの安心感があった。

## 8 取組を進めていく中での課題・問題点（苦勞した点）

- 初年度はメンタリングの回数を「毎月1回の実施を必須とする」としていたものの、メンター及びメンティ双方が忙しく、時間を取ることが難しいとの声があった。そのため、次年度からは「毎月1回以上の実施を推奨する」とし、メンタリングの必要がなければ毎月必ず実施する必要はない形へ変更した。
- 令和5年度においては、メンター及びメンティそれぞれの心得等について学ぶ研修を実施した。

### <今後の課題>

- 職場内でメンタリングを実施しようとする、プライベートが確保できる場所（会議室等）の数が限られているため、実施場所を確保するのに苦勞するとの声や、日程調整に苦勞するとの声が挙がっていること。
- メンターとなった職員について、メンティから相談があった際にどこまで踏み込んで良いのかといった不安の声も挙がっているため、事務局としてもフォローを強化していく必要がある。

## 9 今後の予定・構想

- 活発にコミュニケーションが図られ、気兼ねなく相談する相手がいる職場であれば、本来は必要のない制度である。しかし、悩みを抱えていたり、孤独感を感じている職員がいるのであれば、この制度が何かしらの一助となるかもしれないため、引き続き実施していく。

## 10 他団体へのアドバイス

- 本町は職員数約160名程度の小規模自治体であるため、全ての職員の顔、名前等も把握できている状態です。そのため、事務局においてメンターとメンティのマッチングを行うことができますが、職員数の多い自治体においては、事務局の負担も増えてしまうため、マッチングの手法を検討する必要があると思われます。

## 11 取組について記載したホームページ

- ・特にありません