

## 「メンタリング制度」の今後の方向性について

### 1 概要

メンタリング制度の基本的な仕組みは、メンティ（相談者）が仕事をする上での悩みや課題などについて、メンター（指導員）に相談したり助言を求めたりしながら、自ら解決する力を付けていくもので、相談や助言を行っていく過程をメンタリングといいます。キャリア・カウンセリングにも似た特徴があり、メンティ（相談者）の成長をサポートするものです。

### 2 目的

女性職員の問題解決力やモチベーションを高め、その成長をサポートすることにより、本市における男女共同参画の推進に寄与するために実施します。

### 3 対象

- (1) メンター：指導員  
女性管理職の職員（部長級、課長級及び課長補佐）を指名
- (2) メンティ：相談者  
採用後3年以上経過した女性職員（担当者～係長・主査）  
（定員（メンター職員許容数）がオーバーした場合は、係長・主査を優先）

### 4 メンタリング制度の経過

平成20年度・「男女共同参画モデル事業所づくり計画2.0」（平成20年度～平成24年度）において、女性管理職比率向上を目的として、メンター制度導入が取組内容に掲載されました。計画は、平成20年度・21年度に検討、平成22年度から開始しました。

- ・「女性職員の活躍促進のための検討プロジェクトチーム」（平成21年2月～平成22年3月）の活動報告において、女性の選考試験受験者の増加に向けた取組提案としてメンター制度を当面、女性のみを対象として実施する旨が記載されました。

平成22年度 制度開始

令和2年度・令和3年度 新型コロナウイルス感染症の影響により中止しました。  
今後の方向性について検討。

### 5 メンタリング制度において期待される主な効果

- ・部課横断的な制度なので、所属を超えた職員との交流ができることにより業務で関わりのない職員との横の繋がりが形成でき、直接相談する機会もできる。
- ・女性管理職率の向上
- ・キャリア形成や問題解決のサポート
- ・若手職員の離職の抑制
- ・管理職職員の能力向上

## 6 制度上の現在の主な課題等

- ・メンタリングを行った後の次の効果への繋がりが困難。
- ・性別を問わずメンタリング制度を利用できるように対象範囲を広げる。
- ・人事情報を持っていないため、制度のキーポイントであるメンター（指導員）との人選やメンティ（相談員）とのマッチングが困難。
- ・メンター（指導員）候補のなり手不足養成。また、メンターに男性も加える。

## 7 今後の方向性について

性別を問わず利用でき、人材育成の仕組みとして活用していくよう関係課と検討する。

## 8 メンタリング参加人数推移

年度	メンター（指導員）		メンティ （相談者）
		うち新規	
平成 22 年度	7	7	7
平成 23 年度	4	0	5
平成 24 年度	6	3	6
平成 25 年度	8	3	8
平成 26 年度	6	1	6
平成 27 年度	7	1	7
平成 28 年度	5	2	5
平成 29 年度	1	1	1
平成 30 年度	1	0	1
令和元年度	4	3	4
令和 2 年度	コロナで中止		
令和 3 年度	コロナで中止		
計	49	21	50

- ・平成29年度までは、メンティ対象者は女性係長の職員のみ対象
- ・平成30年度から、メンティ対象者は採用後3年以上経過した職員に拡充

### （参考）過去の参加者の主な声

- メンター**  
（指導員）
- ・自分自身も勉強になった。
  - ・制度が目指す効果や結果を早急に期待するのは難しい。
  - ・双方のモチベーションアップにつながることで実感できた。
  - ・男女による機会の均等が図られれば良いと考える。男女ともに対象にし、研修制度に組み込んだほうが良い。
- メンティ**  
（相談者）
- ・自分の直属の上司にはなかなか相談しにくいことも相談できた。
  - ・少し距離を置いた立場にいるメンターと気軽に話せて良かった。
  - ・人間関係の幅が広がった。
  - ・特別感が出てしまうので利用者が増えにくいのでは。誰もが利用できる制度にしてはどうか。