

令和6年4月9日  
庁議資料

メンター制度変更点について

	変更前	変更後
新任係長メンター制度	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 職員課への実施報告は <u>メンター</u>から報告</li><li>・ <u>少なくとも2か月に1回のペース</u>で面談を実施</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 職員課への実施報告は <u>メンティ</u>から報告</li><li>・ <u>基本は2か月に1回のペース</u>で面談を実施 ※1</li></ul>
新規採用職員メンター制度		
新規採用職員育成シート	採用から4箇月後まで記入	採用から <u>3箇月</u> 後まで記入
週間報告書	採用から6箇月後まで記入	採用から6箇月後まで記入 <u>ただし、一定条件を満たす新規採用職員については作成期間3箇月を選択可とする。※2</u>

※1 期間内のうち少なくとも4回は面談を実施するものとし、実施頻度は柔軟に変更できるものとする。

※2 条件「入庁前に3年以上社会人経験を積んだ職員」

また、3箇月終了後は、OJT推進リーダー（係長）及び管理職（所属長）の最終承認により終了する。

## 新任係長メンター制度に関するアンケート

対象者：令和5年4月1日付け係長職昇任者4名（回答4名）

①-1 当該制度の利用について満足していますか。

満足2人、やや満足2人、やや不満0人、不満0人

①-2 上記を選んだ理由

- ・当初は不安な時もあったため、どのような姿勢で仕事に望んだらよいかを気軽に聞くことができ、良かったです。
- ・実務的な話を遠慮なく聞くことができたので、とても良い機会でした。悩みに寄り添ってくれる方がいることは心強く、また、職員課を通さず、直接自分からメンターとなる係長を決められるというところも良かったです。良い意味で複数の係長が浮かび悩んだが、それは自分が困ったときに相談できる方でもあるので贅沢な悩みだと感じ、自分の環境は恵まれていると実感することができました。
- ・前任の係長でもあり、業務上の相談や係内マネジメントの観点で状況を共有しやすく、実情に沿った相談ができ御指導いただけました。
- ・メンターを自分で選出できた点が良かったです。また、面談に臨む前に、今一度自分の業務や取り巻く環境を考えることができたため、とても有意義でした。

②当制度に対して、意見や改善点等

- ・繁忙期になると、面談の時間を捻出するのが難しい期間があったため、面談実施の間隔をもう少し柔軟に対応できると良いと感じました。
- ・期間として、少し長いと感じました。メンター制度が任意の制度であるならば、面談実施の報告が必要なのか疑問でした。メンターの係長に申し訳ないと思ってしまうため、そこが気がかりでした。実績として記録するために必要かもしれないが、負担なのではないかと思います。
- ・自分のスケジュール管理の問題だが、都度面談の日程を決めるのではなく、当初から面談の日程をまとめて12月分まで決めておくべきでした。また、新任側にはメリットしかないが、メンターとなる係長には負担に感じることもあるため「一回30分まで」という決まりはとても良いと感じました。改善点としては、メンターとなる係長に、何かわかりやすいメリットがあるとより良いと思います。
- ・今回メンターを依頼した動機は、相談をするのにこの上ない必然性があったため深く考えることがなかったが、仮に前任の係長という考えがなかったら、どなたにお願いするかは少し悩んでいたかと思います。
- ・前任の係長だと、メンターという関係性がなくとも事務引継ぎやアドバイスを仰ぐ場面が多々あると思うので、前任の係長は敢えて外した方が、制度上の成果は得やすいのかもしれない。

※令和5年4月1日付け係長職昇任者7名のうち当該制度を4名が利用し、同10月1日付け係長職昇任者2名のうち1名が利用中。

## 新任職員メンター制度アンケート

対象数：令和4・5年度入庁正規職員 28人（回答27人）

①-1 新規採用職員の早期育成のためメンター制度（主任・主事をメンターとして職場におけるフォロー体制や週間報告書で報告した事項等を含めてメンターからコメントをもらいました）がありました。いかがでしたか。

とてもよかった17人、まあまあよかった8人、あまりよくなかった1人、全くよくなかった1人

①-2 上記を選んだ理由

- ・メンターに業務の習得状況などについて確認してもらうことができ、自らの業務の振り返りができて良かった。ただ、週間報告書を業務の時間内に書くことができず、持ち帰り自宅で書いている。先輩職員も時間内にはできなかつたと話していたため、多くの新規採用職員にとって毎週の報告書の作成は負担なのではないか感じた。頻度が少なくなればその分、負担が減るのではないかと思います。
- ・疑問点や不安点を相談しやすかったです。気軽に相談できたり、日々気にかけてくださるので、安心して業務を覚えることができています。
- ・先輩方からの評価だけでなく、業務に対する考え方や視点についても学ぶことができました。
- ・コメントをいただくことで、直すべき箇所や良かった箇所を知ることができ、仕事のモチベーションが上がりました。
- ・今足りないところや、普段の保育中にどこに注目すれば良いか細かく教えていただけたのでとても勉強になりました。
- ・メンター制度は良かったが、週間報告書の作成の負担が大きかったです。一年目で初めてのことが多い中、週間で報告書の作成は負担が大きいです。その時間を少しでも担当する業務の習熟の時間に費やす方が有意義だと思いました。報告書自体が必要ないと思いますが、せめて月間にする方が新規職員の負担軽減になるかと思っています。
- ・週間報告書の分量と期間が多いように感じられました。4か月目以降、新規で取り組むことも多くはなく、内容が被ってしまうことが多々ありました。
- ・困ったときに頼れる人がいて心強かったです。私の場合は主任の方だったので、より安心して相談できたと思います。慣れない業務をしながら週間報告を書くのは大変でしたが、自分の学んだ内容の復習にもなり、良かったと思いました。
- ・毎月コメントをいただくことが出来て、励みになりました。
- ・報告書の作成に苦労しましたが、文書作成の勉強になりました。日々の業務の振り返りや改善点を見つけることができました。
- ・分からないことを質問でき、誰に聞けばいいのかが定まっていると聞きやすいです。
- ・メンター制度そのものは良いと思いますが、週間報告書が負担でした。1週間では業務の進捗や習熟度に変化がない場合も多く、もう少し間隔を空けてはどうかと思います。
- ・疑問に感じたことなどを、上司の方にご確認頂ける良い機会でした。
- ・メンターになれる方が係に少なかったため、隣の係の方にもメンターになっていただきましたが、業務が全く違うため、内容のチェックやコメントがとても大変だったと思われます。記入して提出する側は、毎週、毎月提出が必要なため、プレッシャーがあり、とても大変でした。