

## 1on1 ミーティング（メンター制度）の実施について

### 1 背景等

市では、日頃からチームや課内でのOJTや職員研修、さらには人事評価面談を年2回実施するなど、職員の人材育成に取り組んでいる。

この度、仕事等に関して豊富な知識と業務経験を有する先輩職員が相談役となり、仕事の進め方・待遇などの市職員としての基礎や将来のキャリアについて、1on1 の面談により助言し支援するための「1on1 ミーティング（メンター制度）」を令和6年度から実施することとする。

### 2 実施内容

- **対象者** 新採用職員（メンティ）・・・支援を必要とする職員  
先輩職員（メンター）・・・支援を行う職員（4月に事前研修あり）  
(同チーム内主査級以上職員、所属長が指名)
- **ミーティング方法**  
新採用職員（メンティ）と先輩職員（メンター）の「1on1」による対話形式。
- **実施時期** 令和6年4月～9月
- **実施回数** 月1回程度
- **ミーティング結果と効果測定**
  - ・新採用職員（メンティ）は4月に半年後の「ありたい姿」を目標に掲げ、先輩職員（メンター）は目標を共有しミーティングを実施。
  - ・その結果と効果について、人事課が先輩職員（メンター）と新採用職員（メンティ）に対しフォローアップします。

### 3 期待される効果

- ・新採用職員（メンティ）の早期育成及び信頼関係の醸成
- ・先輩職員（メンター）のマネジメント能力及び資質の向上
- ・新採用職員（メンティ）が先輩職員（メンター）としてサポートする側になり、人材育成の連鎖が生まれ、育成が活性化される。
- ・職員間のコミュニケーションと組織の活性化

# アオモリ 1on1ミーティング

～メンター制度～

【マニュアル】

コミュニケーションから始まる組織活性化



青森市総務部人事課 令和6年3月





# はじめに

住民のニーズが多様化し、スピーディさが求められるなか、様々な不安を抱きながら業務を行っている新採用職員が、一日でも早く仕事や組織に馴染み、能力を十分に発揮できる仕組みづくりが必要であることから、本市では「アオモリ1on1ミーティング」を実施します。



# 概要

新採用職員へのOJTの一環として、1on1のミーティングにより、先輩職員が新採用職員の相談役となり助言や指導を行います。

新採用職員へのサポート及び先輩職員の人材育成能力の向上とコミュニケーションによる組織活性化を図ります。

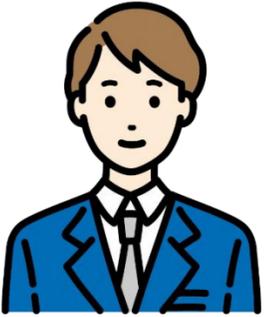
**1on1ミーティング** → 先輩職員と新採用職員による定期的な1対1の対話



- ・ 心理的安全性の確保
- ・ 職員の人材育成 など

# 対象者

## ■ 新採用職員（メンティ）



支援を必要とする職員をメンティと言います。  
毎年度の新採用職員をミーティングの対象とします。

## ■ 先輩職員（メンター）



支援を行う職員をメンターと言います。  
同じチーム内の主査級以上の職員をメンターとします。  
所属長は新採用職員が配属された場合、メンターを選定し（基本は同じチーム内としますが、メンティの人数の多さやメンターの業務量等を考慮し、他チームの職員も可とします）、ミーティングの実施を指示します。

# 1on1ミーティングの 進め方

**事前準備** 日時・場所の確認、テーマを事前に考えるなど。

**①アイス  
ブレイク** 先輩職員は、新採用職員が話しやすい雰囲気づくりに努めてください。（近況、体調面の確認など）

**②前回の  
振り返り** 前回の内容の振り返り、フィードバックなどを行います。  
※初回は制度の説明・目的などを伝えるとともに、「半年後のありたい姿」を目標に設定させてください。

**③ミーティ  
ング** 新採用職員の自律的な成長をサポートします。  
先輩職員は新採用職員の話しをしっかりと聞きましょう。

**④まとめ** 気づきの言語化、行動の促進のため、先輩職員は気づき、感想などを言い、まとめを行います。



# 1on1ミーティングの ポイント



## ■ 頻度・時間

短いスパン（月1回15分程度）で1対1でミーティングを実施します。先輩職員（メンター）はミーティングのスケジュールリングや場所を決めるなど新採用職員（メンティ）の支援を行います。

## ■ 内容

話題は自由です。新採用職員（メンティ）が話したいことを自由に話します。仕事で困っていること、職場での人間関係、将来のキャリア、プライベートのことなど、何でも構いません。相互理解を深めるチャンスです。ただし、お互いミーティングの内容を無断で他の人に話すことのないように気を付けましょう。

## ■ 役割

先輩職員（メンター）は話し聴く側になります。新採用職員（メンティ）が中心（主役）のミーティングです。人事評価（能力評価・業績評価）の評価者面談は縦の関係ですが、1on1ミーティングは横の関係を意識し実施します。



# 事業効果

## ■ コミュニケーションの活性化

仕事に追われ職員間のコミュニケーションが後回しになる傾向があることから、仕事の一環としてミーティングを組み込むことで必然的にコミュニケーションを取る機会が増え、活性化につながります。

## ■ 心理的安全性※の確保

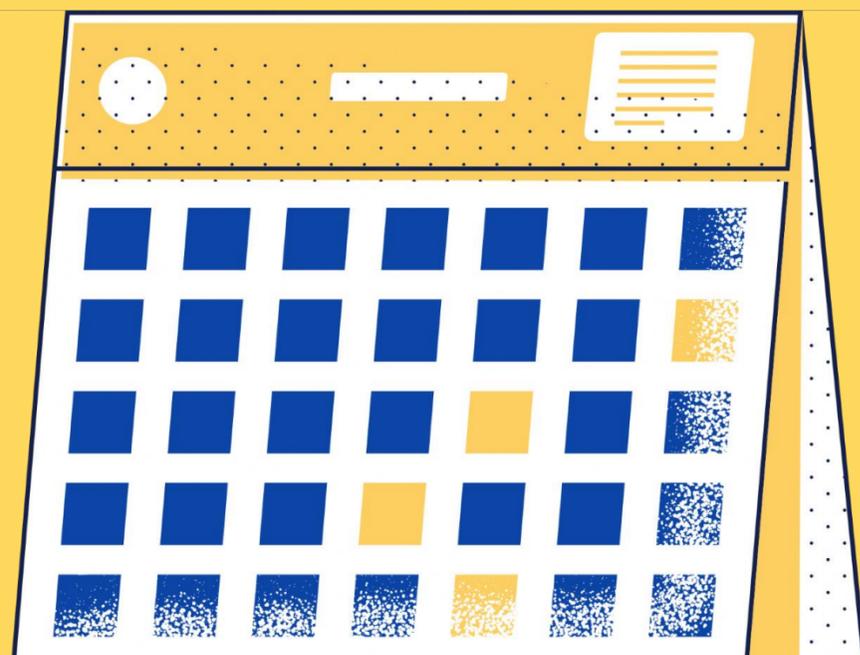
コミュニケーションが活性化することで、心理的安全性が確保され、新採用職員が働くことに対する心の不安が取り除かれ、仕事に対するモチベーションがアップします。

※心理的安全性とは、組織の成果に向けた率直な意見や素朴な質問、違和感への指摘などを誰でも気兼ねなく安心して発言できる状態のことをいいます。

## ■ 相互の人材育成

先輩職員（メンター）のマネジメント能力及び資質の向上を図ります。また、新採用職員（メンティ）の成長を促すとともに、今後、メンティがメンターとしてサポートする側に回ることで、人材育成の連鎖が生まれ、人材育成が活性化されます。

# 年間 スケジュール



- **4月①：メンターの選定**  
新採用職員が配属された所属について、所属長が原則、主査級以上の職員をメンターとして選定します。  
メンティは半年後の「ありたい姿」を目標に設定します。
- **4月②：研修の受講**  
メンティに対しては、4月1週目（予定）の新採用職員研修（前期）で、制度の趣旨等を学びます。  
メンターに対しては、4月2～3週目（予定）に3時間程度の研修を実施し、メンターとしての心構え等を学びます。
- **4月～9月：ミーティングの実施**  
月1回ミーティングを実施します。（テーマは自由）  
ミーティング後は「1on1ミーティング（メンター制度）活動記録シート（様式1・2参照）」をメンター及びメンティがそれぞれ作成します。（感想などを記入）
- **10月：実施報告**  
ミーティングの結果や感想について、人事課に報告をします。  
別途アンケートフォームを送信しますので、期日まで（別途通知）にメンター及びメンティそれぞれで入力してください。
- **1月：フォローアップ**  
メンティに対しては、新採用職員研修（後期）で、1on1ミーティングを実施した結果や感想について共有します。  
メンターに対しても、同様にメッセージ等で共有します。

# Q&A

■ Q1：新採用職員以外でも1on1ミーティングを実施してよいか。

A1：希望や必要があれば、新採用職員以外でも実施してかまいません。

例えば、初めての異動を経験した中堅職員や、初めてTLになった職員なども実施してもよいです。TLがメンティの場合、課長がメンターとなるなど、柔軟な対応を宜しくお願いします。

■ Q2：実施回数に制限はあるのか。

A2：上限回数はありませんが、最低でも月1回実施し、4月から9月で最低6回実施してください。

ただし、繁忙期等で所属で実施できないと判断したときは、閑散期に実施するなど工夫してください。

■ Q3：同じチームの主事級職員がメンターとなってもよいか。

A3：主査級以上は、必修研修であるマネジメント研修において、後輩指導、コーチング等に関する研修も実施していますので、基本的には、主査級以上をメンターとしてください。ただし、配置の関係等で難しい場合は、中堅職員研修を終えた主事級（高卒程度8年目・大卒程度6年目・社会人等職務経験者5年目以上）でも構いません。

■ Q4：メンターを途中で変更してもよいか。

A4：メンティorメンターからの変更の要請や、メンターの病休・育休等が発生した場合は、

所属長の判断で変更しても構いません。新たなメンターへは、旧メンターが引き継げる場合は

引き継いでください。ただし、プライベートな内容を引き継ぐ場合は事前にメンティから承諾を得てください。

■ Q5：実施する場所はどのような場所がよいか。

A5：会議室やカウンターなど、周りに職員がいない状況でミーティングを実施するのが好ましいです。



## 最後に

「青森市人材育成基本方針」に掲げる「求められる職員の姿」を目指すため、新たに本制度を設け、今後の青森市を担う新採用職員に対し、人材育成の一環として実施します。

人材育成を推進していくためには、業務に直結した日頃の実践的な職場内での指導・研修（OJT）が最も重要かつ効果的であります。

組織全体で新採用職員をサポート・育成していきましょう。

## 問い合わせ

青森市総務部人事課  
マネジメント推進チーム  
[TEL:017-734-5790](tel:017-734-5790)  
[017-734-5011](tel:017-734-5011)

