

法務省人企第77号
令和3年4月22日

本省局部課長 殿
法務総合研究所長 殿
出入国在留管理庁長官 殿（参考送付）
公安審査委員会委員長 殿（参考送付）
公安調査庁長官 殿（参考送付）

法務省大臣官房人事課長
（ 公 印 省 略 ）

法務省メンター制度の実施について（依命通達）
標記について、別添「法務省メンター制度実施要領」により実施しますので、制度の趣旨を御理解の上、特段の御配慮をお願いします。

法務省メンター制度実施要領

1 目的

法務省メンター制度は、キャリアメンター制度及び子育てメンター制度から構成するものとする。

キャリアメンター制度は、法務本省及び法務総合研究所（以下「法務本省等」という。）における勤務経験の少ない職員等に対し、先輩職員がキャリア形成（職業生活形成）等について必要な助言、指導を行い、当該職員を側面から支援することによって育成を図ることを目的とする。

また、子育てメンター制度は、男女を問わず、育児休業等から復帰する職員や育児に伴う両立支援制度の利用を予定している職員等の不安を解消すること等のため、育児休業等取得経験者が、これらの職員に対して、必要な助言、指導を行い、円滑な職場復帰やワークライフバランスの実現を側面から支援することを目的とする。

2 実施期間

毎年7月1日から翌年2月末日まで

3 メンター

メンターとは、メンティーに対し、メンタリングを通じて当該メンティーの職場への適応の促進、キャリア形成等について必要な助言、指導を行う先輩職員をいう。

キャリアメンター制度におけるメンターは、原則として次の各号のいずれかに該当し、メンターを希望する者とする。

- (1) 法務本省等での勤務経験を1年以上有し、現に法務本省等で勤務する者
- (2) 現に法務本省等で勤務し、豊富な職務経験を有する者

また、子育てメンター制度におけるメンターについては、上記(1)及び(2)に拘わらず、育児休業等（※）の取得経験のある職員のうちメンターを希望する者とする。

※育児休業、育児短時間勤務及び育児時間、その他の育児にかかわる両立支援制度の取得（利用）経験のある者をいう。以下同様。

4 メンティー

メンティーとは、メンタリングを通じてメンターから助言、指導を受ける職員をいう。

キャリアメンター制度におけるメンティーは、原則として次の各号のいずれかに該当する者とする。

- (1) 新規採用者のうち法務本省等で勤務する者
- (2) 法務本省等で勤務する係長級以下の者のうちメンティーを希望する者

(初めて法務本省等で勤務する者、初めて法務本省等で係長になる者及び女性職員には積極的に本制度を周知すること。)

また、子育てメンター制度におけるメンティーについては、育児休業中の者又は育児休業等を取得する可能性のある職員のうちメンティーを希望する者とする。

5 メンターの役割とメンティーの立場

- (1) メンターは、メンティーを側面から支援するため、メンティーに対する声かけ等、メンティーが相談しやすい雰囲気づくりに努めるとともに、メンティーからキャリア形成、部下の指導・育成、育児にかかわる両立支援制度の利用及びワークライフバランス等、メンティーの職業生活に関するキャリアアップ等についてアドバイスを求められた場合に、自己の経験等を基に助言、指導を行う。
- (2) メンターは、メンタリングの内容について秘密を厳守し、メンティーの同意がなければ、その内容を局部課等の人事担当者を含め他に漏らしてはならない。
ただし、メンターはメンタリングの内容が次の各号のいずれかに該当するときは、メンティーの同意の有無にかかわらず、局部課等の人事担当者又は人事課に速やかに報告する。
 - ア 生命の危険や重大な健康被害に関すること。
 - イ 深刻なハラスメントに関すること。
 - ウ 金銭の貸借が発生すること。
 - エ 不正行為を伴うメンティーの行為に関すること。
 - オ その他メンター以外の者による対処の必要性が大きいと思料されること。

6 メンター候補者及びメンティー候補者の申出・登録等

- (1) メンティー候補者の登録（5月）
 - ア 上記4に記載の要件に該当する者は、メンティー候補者申出書（別紙1又は2）に必要事項を記入し、所属する局部課等の人事担当者に提出する。
 - イ 局部課等の人事担当者は、提出されたメンティー候補者申出書をメンティー候補者一覧表（別紙3）に取りまとめの上、メンティー候補者申出書の写しとともに5月中旬までに人事課に提出する。
 - ウ 人事課は、各局部課等から提出されたメンティー候補者一覧表を取りまとめ、メンティー候補者の要件等を確認の上、メンティー候補者を登録する。
また、メンティーがメンターに相談を希望する内容について、個人が特定できない形で取りまとめ、必要に応じてメンター養成研修等でメンターに配布する。
- (2) メンター候補者の登録（6月）
 - ア 局部課等の人事担当者は、上記6(1)ウにより登録したメンティー候補者の総数の約2倍を目途として、所属職員に対するメンター候補者への登録募

集を行う。特に、育児休業等の取得経験のある職員については、男女を問わず積極的な登録募集を行う。

イ 上記3に記載の要件に該当する者は、メンター候補者申出書（別紙4又は5）に必要事項を記入し、所属する局部課等の人事担当者に提出する。

ウ 局部課等の人事担当者は、提出されたメンター候補者申出書をメンター候補者一覧表（別紙6）に取りまとめの上、メンター候補者申出書の写しとともに6月上旬までに人事課に提出する。

エ 人事課は、各局部課等から提出されたメンター候補者一覧表を取りまとめ、メンター候補者の要件等を確認の上、メンター候補者を登録する。

(3) マッチングのための面談及びメンタリングの組合せ（6月）

ア 局部課等の人事担当者は、各メンター制度のメンティー候補者の希望及びメンター候補者の経験等を考慮し、メンタリングの組合せ案をメンター候補者及びメンティー候補者に提示する。この際、メンティーが、複数のメンターとのマッチングを希望する場合やキャリアメンター制度及び子育てメンター制度の両方にメンティー候補者の申出を行っている場合は、複数の組合せ案（同じメンター制度内でのマッチングに限る。）を提示することとして差し支えない。また、メンターの意向を踏まえ、同一のメンターに複数のメンティーをマッチングしても差し支えない。

なお、メンティー候補者の希望により、他の局部課等のメンター候補者との組合せが必要な場合には、当該メンティーの所属する局部課等の人事担当者は人事課に相談することとし、人事課が当該局部課等間の調整を行う。

イ メンター候補者及びメンティー候補者において日程調整を行い、マッチングのための面談を実施する。メンター候補者及びメンティー候補者は、マッチングのための面談終了後、メンタリングの組合せの適否につき、速やかに局部課等の人事担当者に報告する。

ウ 面談の結果、メンタリングの組合せが適当であると判断された場合には、局部課等の人事担当者はメンタリングの組合せ案を人事課に提出する。

面談の結果、メンタリングの組合せが適当でないと判断された場合には、局部課等の人事担当者において、新たなメンタリングの組合せ案を提示し、再度面談を行う。

エ 人事課は、局部課等から提出のあったメンターとメンティーの組合せを人事課長において指名し、メンター及びメンティーの所属する局部課等の人事担当者に当該組合せを通知する。

オ 各局部課等の人事担当者は、メンターに対して、上記6(1)ウで提出されたメンティー候補者申出書のうち、対応するメンティーの「2 メンターに相談を希望する内容」について情報提供する。

(4) メンター養成研修（6月下旬）

メンターとして指名された者は、メンター養成研修を受講しなければならない。ただし、人事院又は法務省のメンター養成研修を受講した経験のある者は、

この限りでない。

なお、業務の都合上やむを得ない事情等により、メンタリング開始までに人事院又は法務省のメンター養成研修を受講していない者は、メンタリング期間中に必ず人事院のメンター養成研修を受講する。

7 メンタリング（7月～翌年2月）

- (1) 人事課及び局部課等の人事担当者は、職員に対し、メンター制度の周知を図る。
- (2) メンター及びメンティーにおいて日程調整を行い、面談、メール、メッセージ及び電話等適宜な方法でメンタリングを行う。
- (3) メンタリングは、原則として1か月に1回、庁舎内で勤務時間内に実施することとするが、メンティーの要望や相談の内容等に応じて変更して差し支えない。
- (4) メンター及びメンティーは、メンタリングに支障が生じるおそれのある事態が発生した場合には、局部課等の人事担当者又は人事課に申し出ることができる。申出を受けた局部課等の人事担当者又は人事課は、メンタリングの円滑な実施が図られるよう適切な措置を講ずる。
- (5) メンターとメンティーの組合せに問題があり、適正なメンタリングが行われないおそれがあるときは、メンター又はメンティーからの申出により、局部課等の人事担当者又は人事課は、メンター、メンティーの双方に個別に事情を説明し、新しい組合せに変更することができる。この場合には、上記6(3)に準じた手続による。

8 メンター又はメンティーの異動

- (1) メンターの異動
年度途中において、メンターが法務本省等以外へ異動したときは、所属する局部課等の担当者は、上記6(3)に準じた手続により、マッチング等を行う。
- (2) メンティーの異動
ア 年度途中において、メンティーが法務本省等以外へ異動したときは、所属する局部課等の担当者は、その氏名及び異動日を人事課に報告する。
イ 年度途中において、上記4(1)又は(2)に該当することとなった者について、所属する局部課等の人事担当者はメンター制度の周知を行い、上記6(3)に準じた手続により、マッチング等を行う。

9 アンケート調査（翌年3月）

メンター、メンティー及び局部課等の人事担当者は、メンタリングの実施状況等についてのアンケートを人事課に提出する。

事 務 連 絡
令和3年4月22日

本省局部課人事担当者 殿
法務総合研究所人事担当者 殿
出入国在留管理庁人事担当者 殿（参考送付）
公安審査委員会委員長 殿（参考送付）
公安調査庁人事担当者 殿（参考送付）

法務省大臣官房人事課補佐官
（ 企 画 担 当 ）

法務省メンター制度の実施について

標記については、「法務省メンター制度実施要領」（以下「要領」という。）によるほか、運用に当たっては、下記事項に留意願います。

記

1 メンター候補者及びメンティー候補者

- (1) 要領3(2)の「豊富な職務経験を有する者」とは、補佐・専門官級以上の者をいう。
- (2) 要領4(1)の「新規採用者」とは、令和3年4月1日付けで採用となった者をいう。
- (3) 人事担当者自身がメンター候補者及びメンティー候補者の申出を行うことは差し支えない。
- (4) キャリアメンター制度及び子育てメンター制度の双方にメンティー候補者の申出を行うことは差し支えない。

2 メンティー候補者への周知

法務本省等で勤務する者に対して、別添「メンター制度のお知らせ」の配付等により、メンター制度を必ず周知すること。

3 登録申出

要領6(1)アにより提出されたメンティー候補者申出書（要領別紙1又は2）をメンティー候補者一覧表（要領別紙3）に取りまとめの上、メンティー候補者申出書の写しとともに5月中旬までに人事課に提出すること。

なお、メンターについては、メンティー候補者の登録後、メンティー候補者の総数の約2倍を目途に、所属職員に対するメンター候補者への登録募集及び調整を行う。要領6(2)イにより提出されたメンター候補者申出書（要領別紙4又は5）をメンター候補者一覧表（要領別紙6）に取りまとめの上、メンター候補者

申出書の写しとともに別途指定する日（6月上旬）までに人事課に提出すること。

4 メンター養成研修

要領6(4)のメンター養成研修は6月下旬頃の実施を予定しているが、今後の新型コロナウイルス感染症の状況に鑑み、対面型式とするか否か等を含め、別途連絡する。

5 メンタリングの実施

(1) メンター及びメンティーは、あらかじめ所属する上司の許可を得てメンタリングを行うこと。また、メンタリングを勤務時間外に行うときは、当該時間は超過勤務時間の対象となるので留意すること。

(2) 各メンタリングにおける相談内容の例としては、次のようなものが考えられる。

ア 周囲の人間関係に関する相談

イ 仕事への取り組み方に関する相談

ウ キャリアアップに関する相談

エ 仕事と家庭の両立に関する相談

オ 部下の指導・育成に関する相談

カ 育児休業からの職場復帰に関する相談

キ 育児休業等の取得に関する相談

6 アンケート

要領9のアンケートについては、人事課から実施日及び実施方法等について別途連絡する。

7 その他

「法務省・出入国在留管理庁・公安審査委員会・公安調査庁特定事業主行動計画（アット・ホームプランープラス ONE -）」（平成28年3月31日法務大臣・公安審査委員会委員長・公安調査庁長官決定，令和3年4月1日改正）において、女性職員が抱える悩みや心配事の相談，育児休業から復帰する職員の職場復帰に係る不安の解消ができる体制づくり及び今後ますます増加する男性職員の育児休業等の取得に係る環境整備として、メンター制度の積極的な活用が挙げられていることを踏まえ、男女を問わず働きかけを積極的に行うこと。

併せて、本要領を適宜修正するなどして、地方機関においてメンター制度の導入を検討すること。

メンター制度のお知らせ

本省勤務となった皆様の中には、新たな職場環境、仕事の内容、仕事と生活の両立等、期待とともに不安をお持ちの方もいらっしゃるかもしれません。

そうした方々の一助といたしまして、法務省では「メンター制度」を実施していますので、積極的に利用してください。

●メンター制度（キャリアメンター制度・子育てメンター制度）とは？

キャリアメンター制度とは、勤務経験の少ない後輩職員（メンティー）に対して、先輩職員（メンター）が相談に乗り、これまでの経験等に基づき助言等を行う制度です。相談内容は、周囲の人間関係、仕事への取り組み方、キャリア形成、仕事と家庭の両立等に関するものなどで、メンティーが決められます。

子育てメンター制度とは、育児休業等取得経験者が、男女を問わず、育児休業等から復帰する職員や育児に伴う両立支援制度の利用を予定している職員等の不安を解消すること等を目的に、必要な助言、指導を行う制度です。

メンターは、人事院又は法務省が実施するメンター養成研修を受講し、相談内容の守秘義務が課せられています。制度の詳細な内容については、「資料」を御覧ください。

●メンティーを希望する場合どうすればいい？

「メンティー候補者申出書」に必要事項を記載の上、本省局部課等の人事担当者に 月 日（ ）必着で提出してください。

●登録したらどうなるの？

各メンティーにつきメンター候補者を選定し、マッチングのための面談を実施します。その結果、マッチングが適当となった場合、正式にメンター・メンティーの組合せが成立します（6月頃）。

7月以降、概ね月1回程度、メンタリング（面談、メール、メッセージ及び電話等）を実施します。

なお、メンタリングの結果、「自分の聞きたいこととメンターの話せることが合わない・・・」等の場合、本省局部課等の人事担当者又は大臣官房人事課企画第二係に申し出ていただければ、新たにマッチングを行うことができます。

●メンタリングについて

実施日時・場所・方法（面談、メール、メッセージ及び電話等）は、当事者で調整し決定します。

原則として勤務時間内に実施します（あらかじめ、上司の了解が必要です。）。

メンティーの声

- ・初めて本省勤務で不安なことも多かったですが、お話しできる相手ができるということ自体がありがたかったです。
- ・メンタリングで業務にとらわれずに相談することができ、有益だったと思います。
- ・普段はお話することのない補佐級の職員の方と気軽に相談させていただくことができ、良かったです。

資料 人事院メンター養成研修資料（抜粋）

メンターとは

- 自分の経験(仕事の仕方や取組など)をもとに、メンティーと呼ばれる後輩等に対し、良き指導者、良き理解者、良き助言者、良き支援者の役割を果たす人。
- 仕事上の成長のために、自分の経験を基に助言し、指導(コーチ)してくれる先輩

メンター:mentor
ギリシャ神話の「オデッセウス」に登場する人物の名前
オデッセウス王の友人で、王の息子(オディッセウス)の養育と後見を託された人物
良き指導者、良き理解者、良き助言者、良き支援者の役割を果たす人
メンティー:mentee
メンタリングを受ける側の人のこと

5

メンタリング:メンターが及ぼす機能

知識や経験が豊かな人が、その知識や経験が相対的に浅い人に対して行う
キャリア的、心理・社会的支援
一定期間継続して行うもの

昔から師匠と弟子、上司と部下、先輩と後輩、教師と生徒、親方と弟子などの関係の中に自然に存在している機能

(注 メンタリング:mentoring メンタルヘルス:mental health)

6

メンタリングの働き

職業人・社会人として

仕事面

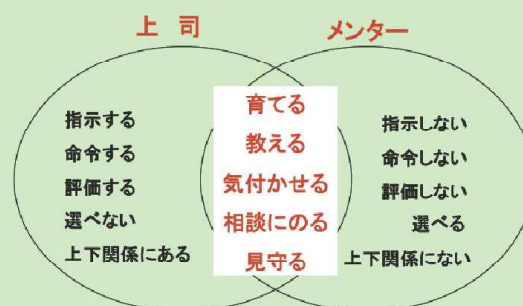
- 成長を具体的に支援する
- 仕事や人生の、目標やゴールを見極める手助けをする
- 仕事に関する知識、ノウハウ、情報を伝える
- チャレンジやリスク回避の手助けをする

生活・心理面

- ロールモデルになる
- 肯定的な関心を持っていることを示す
- 親身になって相談に乗る
- 上司部下に限らない人間関係を持つ

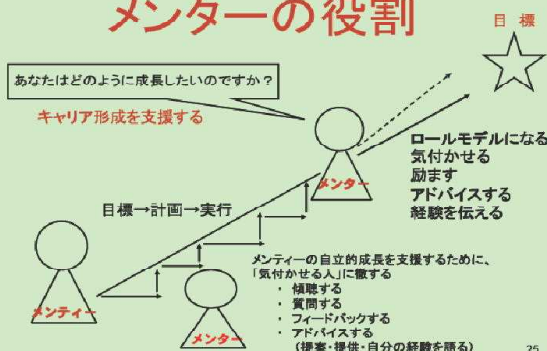
8

上司とメンターの違い



21

メンターの役割



25

メンターがいると

- 安心する
- 元気になる
- 自信がつく
- 勇気が出る
- 考えや視野が広がる
- 応援してもらえる
- がんばろうと思える



18

メンターが関与すべきでないこと

- 生命の危機や重大な健康被害に関すること
- 業務に大きく関わること
- 深刻なセクシュアル・ハラスメント等に関すること
- お金の貸し借りが発生すること
- 不正が伴うメンティーの行為
- その他本人、組織、社会に悪影響をおよぼすこと

26

メンターのタブー

- 指示する、命令する
- 自分の価値観や成功体験を押し付ける
- サポートどおりにしなかった際、感情的になる
- 自分の子分にする
- 育成しないで逃げる、突き放す
- できないことまで約束する、抱え込む

守秘義務を守らない

27