

市が目指す職員像“ともに考え行動し、ともに成長する自律的な職員”を育成するため、職員の能力向上を図る研修やキャリアアップを支援する制度が充実しています。

調布市人材育成の3本柱

OJT 職場の上司や先輩が日常の業務を通じて、職場の状況に応じた職員の指導や育成を行う体制を整えています。

自己啓発 自主的なスキルアップを支援する制度が充実しています。
通信教育研修 約100種類の講座から選択できます。昇任試験対策にも有効な小論文講座や資格取得の講座が人気です。
自己啓発等休業制度 大学課程の履修や国際貢献活動を希望する職員に対し、職員としての身分を保有したまま職務に従事しないことを認める制度です。

研修制度 経験年数や職層に応じて、必要な知識や能力を習得する研修があります。
 ●市の独自研修 年間約40件実施
 ●東京都市町村職員研修所での他自治体との合同研修

資格取得支援制度 業務に関連する国家資格を取得するのに必要な費用を助成しています。一級建築士や社会福祉士など実務を生かした資格や、ITパスポート等のデジタル化推進に向けた資格取得にチャレンジできます。

入庁10年までのキャリアのイメージ



◆ 研修 (習得できるスキル)

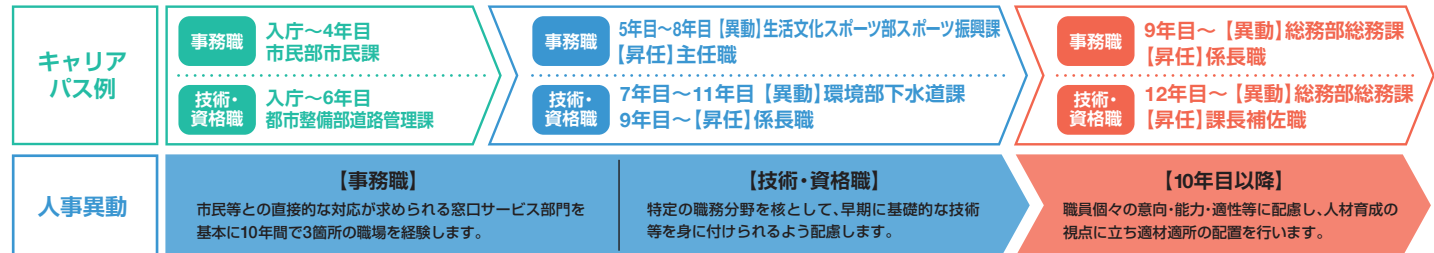
- 1～3年目**
市民サービスの基本となる接遇に関する研修を重点的に行います。
- 接遇スキルアップ研修**
ビジネスマナーや電話応対などの基本的スキルから、相手のタイプに合わせたクレーム応対能力まで市民対応に必要な接遇スキルを身に付けます。
- ビジネスライティング研修**
的確で正しく情報が伝わる文章のポイントを習得します。
- コミュニケーション研修**
価値観の異なる相手を尊重しながら、円滑な関係を築くための効果的なコミュニケーションの方法を学びます。

4～6年目
市政を取り巻く状況を把握し、新たな行政課題に柔軟に対応できる知識や能力を伸ばします。

- リーダーシップ研修**
組織の目標に向かって、チームをまとめて引っ張っていく指導力や連携力を強化します。
- 業務改善研修**
業務の簡素化・効率化を図るため、業務プロセスの図解手法やプロセスの短縮化の方法について学びます。
- キャリアデザイン研修**
自分の知識、経験等を客観的に見つめなおし、組織や周囲の期待を踏まえ、キャリア形成について考えます。

7～10年目
中堅職員として必要な実務能力や組織を円滑に運営していくためのスキルを習得していきます。

- 政策形成能力開発研修**
前例にとらわれない創造的思考能力を開発し、企画立案の手順・技法を習得します。
- コーチング研修**
職場内コミュニケーションの重要性を再認識し、部下のやる気と可能性を引き出すコーチング技術を身に付けます。
- ネゴエーション研修**
立場や意見の異なる相手に対して、相手の意見を汲み取った上で、自分の考えを理解してもらうための交渉トレーニングを行います。



チューター制度

新規採用職員の指導・相談体制の強化を図るために、職場で選任したチューター(先輩職員)が相談役となり、職場全体で新規採用職員の能力開発やサポートを行う制度を導入しています。

チューターの役割... 市職員としての仕事の基本やビジネスマナーの指導、業務上必要な知識や技能の習得の指導、職場に慣れるための生活全般の相談・アドバイス

稲沢さん(チューター)への質問

Q.先輩職員から見て、仕事ぶりはどうでしたか?
 A. 松岡さんは、入庁当初から、ちゃんと理解してから仕事を進めようという意識をしっかりと持っていると感じました。説明を聞いても理解ができなかったことは分かるまで質問してくれず、マニュアルなどもよく確認しているの、すぐに色々なことを覚えてくれました。協働推進課では施設管理を担当しており、日々、様々な事務処理やトラブルがあればその対応が発生しますが、きちんと進行管理をして、ひとつひとつ丁寧に対応ができています。市民の方にもハキハキと明るく対応ができていて、新入職員とは思えない程しっかりしていると思いました。

Q.どんなことに気をつけて、指導してきましたか?
 A. 仕事で使う用語などは、初めは分からないものが多いと思うので、例えや具体例を示して分かりやすく説明するようしていました。また、説明する時は、そのように

なる根拠や考え方をきちんと伝えることを心がけました。私と松岡さんは担当業務が異なりますが、何か問題が起きた時や立て込んでいた時には声をかけ、難しい問題や大変なことは係全体でフォローできる体制があるということが伝わるように意識しました。

Q.チューター制度があり、よかったなと思った点について
 A. 私自身、チューターをしていて、業務を教える前に根拠が正しいかを改めて確認することで、復習や間違いに気づききっかけになりました。松岡さんは何事も着手が早く、仕事がとても丁寧なので、私も見習う部分がたくさんあり、とても良い刺激を受けました。チューター制度は、新入職員は誰に相談すれば良いか明確になり不安が軽減すると思いますし、チューター自身も仕事を楽しい機会になるものだと思います。

松岡さんへの質問

Q.1年目は、どんな仕事をしてきましたか?
 A. 私が所属している協働推進課地域コミュニティ係では、コミュニティ施設である地域福祉センター・ふれあいの家・ふじみ交流プラザの施設管理を行っています。その中で私は、地域福祉センターの担当をしており、施設維持管理、関係機関との調整、利用者懇談会の開催等の業務をしています。その他に、関係各課からの通知の課内周知、照会への回答をする庶務的な業務も担当しています。

Q.チューターがいて、よかったなと思った点について
 A. 私にとって、仕事に関わらず、わからないことや新生活で不安なことについて相談ができる心強い存在です。入庁当初は右も左もわからない状態で不安ばかりでしたが、稲沢さんはそんな私を日頃から気にかけて、何かわからないことや困っていることがないかと声をかけてくださいました。仕事に対する姿勢や電話応対、窓口対応の方法は稲沢さんを見て学ぶことができ、社会人としての基礎を身につけることができました。

Q.今後、どんな成長をしていき、どんな仕事をしてみたいですか?
 A. 協働推進課の上司や先輩職員は、担当業務に関わらず広い視野で課内の状況を把握してフォローやアドバイスをしてください。私も上司や先輩職員を見て学び、広い視野で物事を捉え、課内の状況を把握しながら行動するとともに、業務改善をしていける職員になりたいと考えています。市役所の業務は多種多様で部署によって全く異なることが多いので、様々な部署を経験し多くの知識と経験を積み重ねられる仕事だと思います。私は、様々な部署で市民の生活を支える仕事がしたいです。



協働推進課 稲沢さん(右) 松岡さん(左)

働き方改革・多様な人材が活躍できる職場づくり

調布市では育児・介護に関する制度の充実だけでなく、ワーク・ライフ・バランスが実現できるよう柔軟な勤務制度などの整備に加え、定時退庁の励行、年次有給休暇等の取得や男性職員の育児休業の取得促進などを進めています。

休暇等の取得の推進 年次有給休暇の平均取得日数 **15.4日** 男性職員の育児休業取得率 **73.3%** 出産支援休暇の取得率 **100%**

柔軟で多様な働き方ができる環境づくりの推進

変則勤務 時間外勤務縮減、定時退庁推進及びワーク・ライフ・バランス推進に向けた10パターンの変則勤務を試行実施しています!勤務の開始・終了時間を10パターンから選択し、柔軟な働き方をすることができます。

	7時	8時	9時	10時	11時	12時	13時	14時	15時	16時	17時	18時	19時	20時	21時
①							勤務時間	7:30~16:15							
②							勤務時間	8:00~16:45							
③						休憩	勤務時間	8:30~17:15							
④						休憩	勤務時間	9:00~17:45							
⑤						休憩	勤務時間	9:30~18:15							
⑥							勤務時間	10:00~18:45							
⑦							勤務時間	7:00~15:45							
⑧							勤務時間	10:30~19:15							
⑨							勤務時間	12:00~20:45			休憩				
⑩							勤務時間	12:30~21:15			休憩				
							勤務時間	13:00~21:45			休憩				

在宅勤務型テレワーク 貸出PCから職場のPCを遠隔操作し、幅広い業務(個人情報等を除く)を、職員が自宅で行えるテレワークを試行実施しています。

実施場所・実施単位 職員の自宅で時間または1日を単位として実施



男性の育児休業の取得を推進

育児休業を取得した男性職員へのインタビュー(総務部管轄課 後藤さん(建築職))

産後バ育休 令和3年8月10日~令和3年9月1日 育児休業 令和3年12月27日~令和4年1月4日

■ 育児時休業を取得しようと思ったきっかけは?

4月に異動したばかりの職場だったため、1年間の業務の流れが読めず、育休を取得できるのか戸惑いがありましたが、一緒に子育てをしたいと思い取得しました。期間については、産院の退院に合わせて取得しました。また、9月から予算積算業務があると聞いており、そこまでには戻る必要があったため、この期間にしました。

■ 取得する際の職場の反応はどうでしたか? 担当業務の調整はどうしましたか?

異動してきたばかりの私に、「おめでとう」と言ってくれたことを覚えています。担当業務については、年間のスケジュールが年度当初に示されたので、そのスケジュールを元に自分で調整をし、関係業者等には事前に不在になる旨を伝えておきました。

■ 育児休業を取得してみて

子どもは昼夜問わず泣き出すか分からず、数時間ごとに対応することは体力的に大変で、子育ては24時間勤務だと感じました。一方で、新生児から生後1か月まで、24時間一緒に子育てができたことは貴重な経験となりました。



女性職員の活躍を推進

多様な視点を市政経営に反映させ、市民サービスの向上につながる観点から、女性職員のキャリア形成を支援する取組を進めています。

● 女性職員のキャリア支援の取組例

- 女性のキャリア自律促進研修** 女性職員を対象に自分らしい強みを見出し、経験の積み重ねを自身のキャリアとして前向きに捉えることで、キャリアを主体的に考える研修です。
- ナイスボス・グッドパートナー研修** 管理職に対し、性別や障害の有無によらず、すべての職員がいきいきと働ける職場づくりに向けた理解を深める研修です。
- プレワーキングママセミナー** 育児休業中の職員の仕事復帰に向けた不安を軽減するため、育児支援制度の説明や、先輩ママ、復帰同期ママとの懇談を行うセミナーです。



プレワーキングママセミナーの様子