

# キャリアアップ サポート Careerup Support

## 千葉市の研修制度

### 新規採用職員への支援

新規採用職員が安心して職務に取り組み、各職場で力を発揮できるように、採用後4年間で千葉市職員としての基礎を築く重点育成期間と位置付け、集中的に研修を実施します。



千葉市職員としての意識の確立を図り、職務上直ちに必要となる基礎的知識・心構え、職場への適応能力を養うため、採用直後に研修を実施します。また、その後は9月と2月にフォローアップ研修を実施するなど、職務に必要な知識等の習得機会を設けています。

### 多様な研修

#### 必修研修

同じ役職・階層に属する職員を対象に、その役職・階層としての職務遂行に共通して必要とされる基本的知識を付与することを目的として、新規採用職員から段階的に研修を実施しています。

#### 選択研修

職位に応じて特に必要性が高まる能力を養成するため、説明・調整能力、課題解決・企画能力、業務遂行能力等の様々な分野における研修を実施しています。

#### 派遣研修

より高度で専門的な知識や技術を習得するため、国・県などの研修専門機関への派遣研修を実施しています。また、幅広い視野や柔軟な発想力を身につけるために、他の自治体、民間企業等への派遣や合同での研修を実施しています。

#### 自主研修

勤務時間外の自発的な能力開発を支援するため、職員が自由に学習できるeラーニングコンテンツの庁内システムへの掲載や、通信教育講座・eラーニング・通学講座の受講費用の一部、職務に必要な資格取得のための受験料の助成などを行っています。また、夜間を活用した講座、市政課題を研究するため、先進都市の視察調査費等を助成する課題研修、自主研修グループ活動に対する支援なども行っています。

### メンター制度



新規採用職員 メンティ 令和5年度採用 観光MICE企画課 Aさん

私は受験の際に千葉市職員募集パンフレットで、このメンター制度があることを知っていたので、入庁前の不安が少なかったです。Bさんは、私がいつどのような質問をしても丁寧に答えてくださり、入庁初日からとても心強かったです。また、Bさんが率先して電話応対や市民対応の姿を見せてくださり、実際の対応の流れを間近で見られたおかげで、自分も自然と対応できるようになってきたと自負しています。さらに、メンター制度があることで小さな疑問がすぐに解決でき、突発的なトラブルに瞬時に対応できる体制が整っているため、私自身安心して業務に取り組むことができました。これから千葉市職員を目指す皆さん、この素晴らしい職場環境が整った千葉市役所でぜひ一緒に働きましょう。



育成指導担当職員 メンター 平成22年度採用 観光MICE企画課 Bさん

私とAさんの担当業務の一つに、「千葉湊大漁まつり」の事務局としての仕事があります。このお祭りは、多くの関係者の協力があるため、初めて成り立つ行事であるため、調整力が求められます。Aさんには、関係者と真摯に向き合うことの大切さを意識してもらいながら、調整に当たってもらっています。また、Aさんの素直で真面目に仕事に取り組んでいる姿勢を見て、私自身も入庁した頃を思い出し、新鮮な気持ちで仕事に取り組むことができるようになりました。千葉市には、千葉湊大漁まつりだけではなく、千葉市民花火大会や、親子三代夏祭りなど、魅力的なイベントがたくさんあります。入庁する皆さまの力によって、これらのイベントに新しい風が吹くことを期待しております。

## 人事制度

### 新規採用職員の配属

事務職の場合、主に市民と接する機会が多い第一線（本庁事業部門や区役所等）への配属が基本となります。また、技術職や専門職の場合は、それぞれの専門技術に関連した部署に配属されます。

### 昇任

採用後の昇任は、ジョブローテーション期間を経た上で勤務成績などを考慮し、能力主義に基づいた選考により行われます。意欲のある職員を登用するため、主査、課長補佐、課長、部長（区長）職への立候補制度による昇任も行っています。また、女性職員の登用も積極的に進めています。

### 自己申告制度

職員の異動に関する意向、業務適性等を把握するために、自己申告シートの作成や上司との面接等を行う制度です。業務の満足度や今後経験したい部署など、自分の意向を伝えることができます。国の機関や民間企業等への派遣を希望することも可能です。

## ジョブローテーション

ジョブローテーションとは、「計画や方針に基づいて定期的に人事異動を行うこと」です。千葉市では、採用後一定期間（上級の場合は約10年）は、ジョブローテーション期間として概ね3～4年ごとに人事異動を行い、複数の業務内容・部署を経験することで、職員が自らの能力や適性を見だし、伸ばしていけるよう図っています。



### 人材公募制度\*

特定の業務に従事することを希望する職員を募集し、適任者を当該業務の所管課に配置する制度です。  
⇒挑戦したい業務や部署を指定し、自ら応募することが可能です。

指定する職位（課長・主査等のポスト）に就く職員を募集し、適任者を当該職位に配置する制度です。  
⇒上位のポストに立候補することができます。

\*いずれも応募には要件があります。

## 派遣・研修REPORT

### 01 派遣先 ▶ 厚生労働省 派遣期間：令和4年4月1日～令和5年3月31日

#### 広い視野で見えてきたもの

国全体を視野に入れた考え方に関心があり、派遣を決意しました。厚生労働省では、障害福祉サービスに関する業務のうち、国会答弁資料の作成や、県議団等からの陳情対応、民間と連携した調査研究事業、数十億円単位の補助金の執行等を担当しました。補助金の執行は、一見平等に見える分配方法でも、自治体の規模や特性によって偏りがでることもあり、執行方針の検討に苦労しました。一方で、一つの仕事でも多角的に捉えることの重要性を学びました。これは補助金の執行に限らず、様々な分野で活用できる考え方であり、今後の千葉市での業務においても、派遣を通じて得た国からの視点と市民からの視点等、多方面の意見を踏まえながら、業務を行っていきたいと思います。



令和元年度採用

#### 両立させた国派遣とユニファイドサッカー

私は、大学3年生の頃にユニファイドサッカーに出会い、以来この活動を続けてきました。ユニファイドサッカーとは、知的障害のある人（アスリート）と知的障害のない人（パートナー）がチームメイトとなり、一緒にサッカーをする、スペシャルオリンピックス独自の取り組みです。厚生労働省派遣時に私はユニファイドサッカー日本代表に選出され、帰任後、ベルリンで行われた世界大会に出場し優勝しました。仕事との両立が難しい時期もありましたが、厚生労働省においても千葉市においても私の活動を理解し、応援していただきました。

\*スペシャルオリンピックスとは、知的障害のある人たちに様々なスポーツトレーニングと成果発表の場を提供し、「オリンピック」の名称使用が正式に認められている国際的なスポーツ組織です。



### 02 研修先 ▶ まくはリンピック 研修期間：令和4年10月12日～令和4年12月2日

#### まくはリンピックで得た幅広い視野

まくはリンピックは、千葉市と千葉市幕張新都心地区に拠点を置く企業による、若手職員・社員のキャリア開発を目的とした異業種交流研修です。私は、入庁4年目という早い時期に本研修に参加することが自身のさらなる成長に繋がると考え、参加を決めました。今回の研修では主に「海浜幕張地域から広がる豊かさ」をテーマにグループで検討を重ね、提案する企画を議論し取りまとめ、発表しました。参加中は、通常業務と研修を両立させることに苦労もしましたが、おかげで日々の業務における時間の有効活用能力がより身につきました。そして何よりも、参加を通して物事を捉える視野を広げることができ、今後はその広がった視野で業務に取り組み、より一層千葉市政に貢献していきたいです。



令和元年度採用

市長からの挨拶  
政令指定都市千葉市について P02～

千葉市の魅力紹介マップ  
P04～

千葉市の施策紹介  
P06～

技術職の施策紹介  
P08～

管理職・職種を超えて活躍する先輩インタビュー  
P10～

千葉市の職種紹介  
先輩インタビュー  
P12～

ワーク＆ライフ  
勤務条件・福利厚生  
P18～

研修・人事制度  
派遣・研修レポート  
P20～

千葉市の庁舎紹介  
P22～

受験案内入手方法  
お問合せ  
裏表紙