



# 千葉市職員採用説明会 「人材育成」

---

## 千葉市の人材育成とは

総務局総務部人材育成課

令和6年3月3日（日）

## 千葉市人材育成・活用基本方針

【改定版】

～ 人が育ち、人が生きる組織へ ～

令和5年3月

千葉市

## コンセプト

人が育ち、人が生きる組織へ

① 千葉市への愛着と誇りを持ち、市民に信頼される職員

② 多様な主体と連携し、共創する職員

③ 変化をとらえ、改革・改善に取り組む職員

④ 自ら成長し、組織目標達成に貢献する職員

## ① 千葉市への愛着と誇りを持ち、市民に信頼される職員

- 千葉市に愛着や誇りをもって、千葉市のまちづくりを進めるとともに、魅力を発信していくこと。
- 市政を担うプロフェッショナルとして高い倫理観をもって、全力で職務に取り組むことで、市民との信頼関係を築くこと。

## ② 多様な主体と連携し、共創する職員

- 市民、企業、市民団体など多様な主体と、目標設定の段階から連携し、異なる視点や価値観のもとで、共に課題解決策を創り上げていくこと（共創）。
- 良好なコミュニケーションに基づき、多様な主体と協力関係を築き、まちづくりを進めていくこと。

## ③ 変化をとらえ、改革・改善に取り組む職員

- 変化を的確にとらえ、千葉市をよりよくするためのチャレンジを楽しみ、改革・改善に取り組むこと。

## ④ 自ら成長し、組織目標達成に貢献する職員

- 自らのキャリアを考え、自主的・自律的な取組によって能力を高めること。
- 組織における自分の役割や担当業務の位置づけを的確に理解し、自らの能力を最大限に発揮して、組織目標の達成に貢献すること。

- ① 職員が目指すべき目標が明確な組織
- ② 職員の実績や能力を的確に評価する組織
- ③ 職員同士が信頼・協力し、率直に意見を交わす組織
- ④ 職員が果敢にチャレンジする組織
- ⑤ 職員が仕事や学習を通じた成長を実感する組織
- ⑥ 職員が心身ともに健康で仕事に打ち込む組織

## ① 職員が目指すべき目標が明確な組織

個々の職員が目指すものと、組織が目指すものとを合致させ、個々の職員の仕事や能力を組織の成果に結びつけるためには、市全体の目標を頂点として、局区・部・課・班の各組織単位の目標を明確にし、相互に共有すること。

## ② 職員の実績や能力を的確に評価する組織

職員が自主性・自律性を発揮して仕事や能力開発に取り組むためには、実績や能力が的確に評価されるとともに、評価のフィードバックを通じて、自らの強みや適性を見出し、それらを最大限に活かして活躍できること。

## ③ 職員同士が信頼・協力し、率直に意見を交わす組織

組織を円滑に機能させ、活性化するために、タテ・ヨコの関係を問わず、職員同士が良好なコミュニケーションに基づく信頼関係・協力関係を築くとともに、業務や市政運営のあり方について率直に意見を交わせること。

## ④ 職員が果敢にチャレンジする組織

市政の変革に向けて、改革・改善を推し進めていくためには、チャレンジすることを楽しみ評価する風土を根づかせ、前例に捉われない柔軟な発想や創造性を、具体的な施策に積極的に取り入れていくこと。

## ⑤ 職員が仕事や学習を通じた成長を実感する組織

職員が自らのキャリア形成に向けて自主性・自律性を発揮するためには、質・量ともにそれにふさわしい仕事と学習の機会が与えられるとともに、仕事や学習を通じた成長を実感できること。

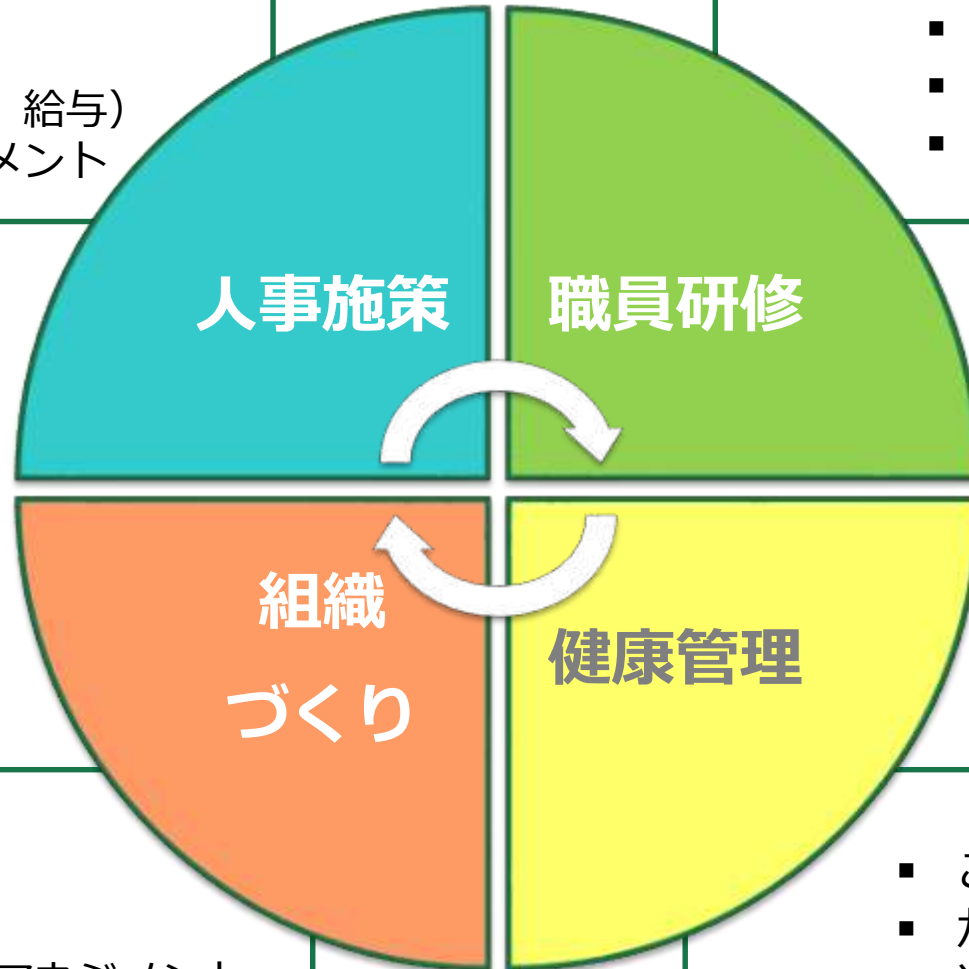
## ⑥ 職員が心身ともに健康で仕事に打ち込む組織

職員が心身ともに健康で、安心して仕事に打ち込むためには、職員に対する安全配慮義務が確実に果たされるとともに、自らの健康管理に対する組織的なサポートを受けられること。



- 採用
- キャリア形成
- 人事評価
- 処遇（昇任・昇格、給与）
- 目標によるマネジメント

- 職場研修
- 職場外研修
- 自主研修
- 人事交流



- 多様な職員の活躍
- 貢献意欲の向上
- コンプライアンス
- ワーク・ライフ・マネジメント
- 良好なコミュニケーション

- こころの健康づくり
- からだの健康づくり
- 過重労働対策

## 職場外 研修とは

- ・本市の施設（研修所等）で行う研修や市の施設以外の研修機関で行う研修。
- ・職場を離れて、普段関わらない職員（時には外部の人）と受講することで、刺激を受けることができる。

## 市の施設で行う研修（例）

- ・＜**必修**研修＞ 新規採用職員研修、中堅職員研修、課長研修 等
- ・＜**選択**研修＞ クレーム対応研修、政策形成・企画立案研修 等
- ・＜**特別**研修＞ 特別セミナー

## 市**以外**で行う研修（例）

- ・海外派遣研修
- ・市町村アカデミーでの派遣研修
- ・千葉県自治研修センターでの派遣研修
- ・自治大学校での派遣研修
- ・民間企業派遣研修
- ・異業種交流「まくはリンピック」

採用から4年間は **重点育成期間!**

研修を集中的に実施しています!!

## 新規職員 採用研修

採用1年目は、  
様々なことを学ぶ  
1年間です。

## 採用2年目 研修

問題解決・基礎

## 採用3年目 研修

キャリアデザイン

## 採用4年目 研修

セレクト制

## 【4月】全体研修・班別研修 5日間

職員としての心構え

基礎的知識

職場への適応能力  
(接遇・仕事の基本)

## 【5月～6月】消防・災害対応研修 3日間

## 【10月】新規採用職員福祉施設研修 1日間

## 【9月・2月】新規採用職員フォローアップ研修 半日～1日間

これまでの振り返り

今後の仕事のすすめ方

仕事力強化

# 重点育成期間：2～4年目

**採用2年目研修**  
問題解決・基礎  
1日間

- ▶ 職務上の問題・課題を発見し共有するための手法を習得し、その問題・課題を認識することを学ぶ。

**採用3年目研修**  
キャリアデザイン  
1日間

- ▶ これまでの職務経験を振り返り、自分自身の特性やスキルを把握した上で、今後のキャリアを考える。

**採用4年目研修**  
セレクト制  
半日～1日間

- ▶ ロジカルライティング研修、業務改善研修など  
中堅職員に向けて必要な能力を養う研修ラインナップの中から  
1つを選択して受講する。

## 目的

異なる文化や組織に身を置き、視野の拡大や柔軟な考え方を習得し、市政へフィードバックすること。

▼▼▼以下は、これまでの主な派遣先です▼▼▼

### 国省庁・自治体

- ・総務省
  - ・厚生労働省
  - ・経済産業省
  - ・内閣府
  - ・東京都
- など

### 民間企業

- ・イオンリテール株式会社
  - ・株式会社三菱総合研究所
  - ・東日本高速道路株式会社
  - ・東日本旅客株式会社千葉支社
  - ・株式会社千葉銀行
  - ・ジェフユナイテッド株式会社
- など

## まくはリンピックとは？

幕張新都心地区に拠点を置く企業と千葉市の若手職員の、**異業種交流研修**

【令和5年度の参加団体（計6団体）】 ※以下、五十音順

- ・イオン株式会社
- ・株式会社千葉興業銀行
- ・東日本電信電話株式会社（NTT東日本）
- ・株式会社ウェザーニューズ
- ・千葉市
- ・富士通Japan株式会社

### ▼▼▼参加者の声▼▼▼

新たな知識・視点を得ることができました！

同世代の民間企業の方と共に活動することで、自分の足りない箇所を確認できました。



## 職場 研修とは

- ・**普段の職場**で職員の能力開発を行う研修。
- ・職務の遂行に必要な知識、技能、態度等の習得に欠かせないもの。

▼▼▼ 普段から行う業務上の指導に加えてこんな制度があります ▼▼▼

## メンター制度

- ・新規採用職員に「組織的・計画的」に育成・指導を行う制度
- ・メンター＝指導役（先輩）
- ・メンティ＝新規採用職員
- ・メンターはメンティの一番身近な職員として、「**良き相談役**」の役割も担う。

## デリバリー研修

- ・職場で行う勉強会をサポート。
- ・希望する職場へ講師を派遣。
- ・「市民の信頼を得るために職員が守るべきこと」
- ・「認知症サポーター養成講座」  
など 多数のメニューを用意。



## 自主 研修とは

- ・勤務時間外に自発的に行う研修。
- ・個々人のニーズに合わせて多様な学習内容や手段を選択することが可能。
- ・勉強や視察に要した費用の助成も実施。

### 通信教育・eラーニング・資格取得支援

- ・簿記、ITパスポート、TOEICなど  
庁内業務全般で役に立つ資格
- ・専門職の業務で活用できる資格など

### 自主研修グループ

- ・5人以上の職員がグループとなり、  
自主的・継続的に行う研修

### 課題研修

- ・千葉市の課題解決のため、グループで  
先進事例がある自治体への視察等

### 夜間講座

- ・勤務時間後に、様々なテーマに沿って  
講座を実施
- ・テーマは毎年庁内から募集して決定

### 学習管理システム (C-Learning)

- ・人材育成課が所管する必修・選択研修のコンテンツ受講
- ・自主研修コンテンツの受講
- ・部門研修の実施・受講 等

## 在宅勤務・サテライトオフィス

- ・自宅（チャットやWeb会議可）
- ・サテライトオフィス（区役所や東京事務所など）

## 時差出勤

- ・6つの勤務時間を用意
- ・業務との調整がつく範囲内で、好きな勤務時間を選ぶことが可能  
例) 7:30～16:15    8:30～17:15    9:30～18:15    など

## CHIPS！（改善運動）

- ・身近な改善アイデアをみんなで共有して、仕事の効率化とコミュニケーションを深める取り組み
- ・あなたのアイデアが活かされます！

## 第1次予防－未然防止－

- ・メンタルヘルスに関する研修の実施
- ・ストレスチェック検査の実施と産業医面接への連携 等

## 第2次予防－早期発見・対応－

- ・なんでも悩み相談の実施
  - ・しごとコンシェルジュの配置
- ※新規採用職員や昇任初年度は重点的に相談を受け付けています

## 第3次予防－職場復帰支援－

- ・心理職等によるサポート