

第1次千葉市人材育成・活用アクションプラン
【令和5～7年度】

令和5年5月
千葉市

目次

第1章 「第1次千葉市人材育成・活用アクションプラン」とは.....	1
1 千葉市人材育成・活用基本方針	1
2 第1次千葉市人材育成・活用アクションプラン	1
(1) 策定の趣旨	1
(2) 経緯	1
(3) 計画期間	1
(4) 進捗管理	1
第2章 施策	3
1 人事施策	3
(1) 採用	3
(2) キャリア形成	4
(3) 人事評価	6
(4) 処遇（昇任・昇格、給与）	7
(5) 目標によるマネジメント	8
2 職員研修	9
(1) 職場研修	9
(2) 職場外研修	10
(3) 自主研修	11
(4) 人事交流	12
3 組織づくり	13
(1) 多様な職員の活躍	13
(2) ワーク・ライフ・マネジメント	14
(3) 貢献意欲の向上	15
(4) コンプライアンス	16
(5) 良好なコミュニケーション	17
4 健康管理	18
(1) こころの健康づくり	18
(2) からだの健康づくり	19
(3) 過重労働対策	20

第1章 「第1次千葉市人材育成・活用アクションプラン」とは

1 千葉市人材育成・活用基本方針

「千葉市人材育成・活用基本方針」は、千葉市の職員の育成と活用に関する組織的・戦略的な取組の方向性を示す中長期的な方針です。

方針では、主に次の3点を明らかにしています。

- ・ 千葉市に求められる人材像
- ・ 千葉市が目指すべき組織像
- ・ 人材像・組織像の実現に向けた施策の方向性

2 第1次千葉市人材育成・活用アクションプラン

(1) 策定の趣旨

このアクションプランは、「人材育成・活用基本方針（令和5年3月改定版）」において提示された「人材像・組織像の実現に向けた施策の方向性」を具体化するために策定する、千葉市の人材育成・活用に関する実施計画です。

方針においては、「人材像」と「組織像」から導かれる人材育成・活用に関する課題を「人事施策」、「職員研修」、「組織づくり」、「健康管理」の4つの観点から整理しています。この整理に基づき明らかにされた施策の方向性を具体化します。

(2) 経緯

平成31年3月に策定した「第3次千葉市人材育成・活用アクションプラン」については、「第3次千葉市人材育成・活用アクションプラン【改訂版】」として令和4年度まで期間の延長をし、実施してきました。

令和5年3月には、「千葉市人材育成・活用基本方針」の改定を行ったため、これに伴う第1次「千葉市人材育成・活用アクションプラン」を令和5年度からの3年間を計画期間として策定するものです。

※過去のアクションプラン

	第1次アクションプラン (平成23～25年度)	第2次アクションプラン (平成27～30年度)	第3次アクションプラン (平成31～令和4年度)
計画	49	60	63
実施済み	43	60	63
実施率	87.8%	100%	100%

(3) 計画期間

令和5年度から令和7年度までの3年間を計画期間とします。

(4) 進捗管理

毎年度、個々の施策の進捗状況をチェックし、状況の変化によって工程や内容の見直しを行うとともに、その結果を職員に公表します。

「千葉市への愛着と誇り」【第1章】



「人が育ち、人が生きる組織へ」【第2章】



人材像【第3章】



組織像【第4章】



施策の方向性【第5章】

1 人事施策	2 職員研修	3 組織づくり	4 健康管理
採用	職場研修	多様な職員の活躍	こころの健康づくり
キャリア形成	職場外研修	ワーク・ライフ・マネジメント	からだの健康づくり
人事評価	自主研修	貢献意欲の向上	過重労働対策
処遇（昇任・昇格、給与）	人事交流	良好なコミュニケーション	
目標によるマネジメント		コンプライアンス	



千葉市人材育成・活用アクションプラン（実施計画）

第2章 施策

1 人事施策

(1) 採用

施策の方向性 (基本方針)	<p>将来を担う人材の確保は極めて重要な課題です。生産年齢人口が減少する中、複雑・多様化する行政課題に的確に対応できる有為な人材が求められており、そのためにはより多くの受験者を確保することが必要です。</p> <p>○千葉市で働くことの魅力を積極的に発信するなど、より効果的な募集活動を行います。</p> <p>○行政を取り巻く環境の変化を踏まえ、多様で有為な人材を確保できるよう、受験資格や試験方法等の見直しを図ります。</p> <p>○千葉市で働くイメージを持てるよう、インターンシップ制度を充実させます。</p>			
アクションプラン	施策名	目的	内容	所管課
	職員募集活動の充実	・多様で有為な人材の確保	・SNS・就職情報サイトの活用や採用説明会の充実を図る他、他部署とも連携しながら、本市で働くことの魅力を積極的にPRする。 ・受験者層より若い世代に働きかけるキャリア教育により、将来千葉市役所を職場として選択するイメージ作りにも取り組む。	人事委員会事務局
	受験間口の拡大	・多様で有為な人材の確保	・公平・公正でかつ開かれた試験とするため、受験資格や試験日程の見直し等により、受験者が受験しやすい環境を整える。	人事委員会事務局
	採用試験制度の充実	・受験者の能力の的確な評価	・受験者の能力を的確に評価できるよう、採用試験の試験科目、配点、評価基準等の見直しを行う。	人事委員会事務局
インターンシップ制度の充実	・千葉市で働くイメージの醸成 ・より多くの受験者の確保	・具体的に千葉市で働くイメージが持てるよう、また、受験者の確保につながるよう、受入先、日数、業務内容などを定期的に見直し、インターンシップの内容をより充実させる。	人材育成課(育)/人事委員会事務局	

(2) キャリア形成

<p>施策の方向性（基本方針）</p>	<p>職員は、自らの成長を感じながら仕事に対するやりがいを高めていくため、組織から求められる役割と組織目標を認識したうえで、キャリア形成をしていく必要があります。また、組織は、キャリア目標の実現に向けて行動する職員一人ひとりの力を組織の力につなげていくため、キャリア形成支援を充実させる必要があります。</p> <p>○職員一人ひとりが組織で活躍できるよう、キャリア形成を考える機会を提供します。</p> <p>○キャリア形成に対する職員の志向と組織としての人材ニーズとを最大限に合致させることで、職員の納得性の向上と適材適所の人事配置の両立を図ります。</p> <p>○職員が、自らの能力や適性を活かし、携わりたい業務や職位に挑戦し、成長することができるしくみの充実を図ります。</p> <p>○職員の各分野における成長機会を充実させ、本人の意向や適性を活かすとともに、専門性にも留意し、総合力を有する職員の育成を図ります。</p>																			
<p>アクションプラン</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="199 763 370 819">施策名</th> <th data-bbox="370 763 694 819">目的</th> <th data-bbox="694 763 1321 819">内容</th> <th data-bbox="1321 763 1474 819">所管課</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="199 819 370 1014"> <p>キャリア形成を考える機会の提供</p> </td> <td data-bbox="370 819 694 1014"> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリア形成に対する意識の向上 ・キャリア形成支援 </td> <td data-bbox="694 819 1321 1014"> <ul style="list-style-type: none"> ・上位の役職の仕事内容ややりがいを知り、また、上位の職員と交流できる機会を設ける。 ・職員一人ひとりが、キャリアプランを具体的に描けるよう、キャリア形成支援を充実させる。 </td> <td data-bbox="1321 819 1474 1014"> <p>人事課／人材育成課(育)</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="199 1014 370 1207"> <p>キャリア形成を支援する研修の充実</p> </td> <td data-bbox="370 1014 694 1207"> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリア形成支援 </td> <td data-bbox="694 1014 1321 1207"> <ul style="list-style-type: none"> ・個々の職員のキャリア形成を支援するための研修を実施する。 ・昇格意欲の向上につながる研修を実施する。 </td> <td data-bbox="1321 1014 1474 1207"> <p>人材育成課(育)</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="199 1207 370 1682"> <p>専門能力が必要とされる分野に携わる職員（スペシャリスト）の育成</p> </td> <td data-bbox="370 1207 694 1682"> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリア形成支援(モチベーションの向上、能力を最大限に発揮できる業務への配置) ・高度な専門能力が必要とされる分野への人材の確保 </td> <td data-bbox="694 1207 1321 1682"> <ul style="list-style-type: none"> ・高度な専門能力が必要とされる分野を検証する。 ・特定の専門的分野での従事を前提に採用された事務職のキャリアパスを検討・策定する。 ・職員の意向や適性を踏まえ、同分野・類似分野間の積極的な異動等を行う。 ・ベテラン職員の知識・経験の伝承を進める。 ・高齢期職員の働き方の一つとして、職員の希望や過去の配置等も考慮し、培った経験を含めたスペシャリストとしての活躍も選択できる機会を設ける。 </td> <td data-bbox="1321 1207 1474 1682"> <p>人事課</p> </td> </tr> </tbody> </table>	施策名	目的	内容	所管課	<p>キャリア形成を考える機会の提供</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア形成に対する意識の向上 ・キャリア形成支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・上位の役職の仕事内容ややりがいを知り、また、上位の職員と交流できる機会を設ける。 ・職員一人ひとりが、キャリアプランを具体的に描けるよう、キャリア形成支援を充実させる。 	<p>人事課／人材育成課(育)</p>	<p>キャリア形成を支援する研修の充実</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア形成支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・個々の職員のキャリア形成を支援するための研修を実施する。 ・昇格意欲の向上につながる研修を実施する。 	<p>人材育成課(育)</p>	<p>専門能力が必要とされる分野に携わる職員（スペシャリスト）の育成</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア形成支援(モチベーションの向上、能力を最大限に発揮できる業務への配置) ・高度な専門能力が必要とされる分野への人材の確保 	<ul style="list-style-type: none"> ・高度な専門能力が必要とされる分野を検証する。 ・特定の専門的分野での従事を前提に採用された事務職のキャリアパスを検討・策定する。 ・職員の意向や適性を踏まえ、同分野・類似分野間の積極的な異動等を行う。 ・ベテラン職員の知識・経験の伝承を進める。 ・高齢期職員の働き方の一つとして、職員の希望や過去の配置等も考慮し、培った経験を含めたスペシャリストとしての活躍も選択できる機会を設ける。 	<p>人事課</p>			
施策名	目的	内容	所管課																	
<p>キャリア形成を考える機会の提供</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア形成に対する意識の向上 ・キャリア形成支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・上位の役職の仕事内容ややりがいを知り、また、上位の職員と交流できる機会を設ける。 ・職員一人ひとりが、キャリアプランを具体的に描けるよう、キャリア形成支援を充実させる。 	<p>人事課／人材育成課(育)</p>																	
<p>キャリア形成を支援する研修の充実</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア形成支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・個々の職員のキャリア形成を支援するための研修を実施する。 ・昇格意欲の向上につながる研修を実施する。 	<p>人材育成課(育)</p>																	
<p>専門能力が必要とされる分野に携わる職員（スペシャリスト）の育成</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア形成支援(モチベーションの向上、能力を最大限に発揮できる業務への配置) ・高度な専門能力が必要とされる分野への人材の確保 	<ul style="list-style-type: none"> ・高度な専門能力が必要とされる分野を検証する。 ・特定の専門的分野での従事を前提に採用された事務職のキャリアパスを検討・策定する。 ・職員の意向や適性を踏まえ、同分野・類似分野間の積極的な異動等を行う。 ・ベテラン職員の知識・経験の伝承を進める。 ・高齢期職員の働き方の一つとして、職員の希望や過去の配置等も考慮し、培った経験を含めたスペシャリストとしての活躍も選択できる機会を設ける。 	<p>人事課</p>																	

多様な人材が活躍するためのキャリア形成支援	<ul style="list-style-type: none"> ・引き上がる定年までのモチベーション維持と活躍を見据えたキャリアプラン作成支援 ・登用を見据えた女性職員へのキャリア形成支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢期職員（役職定年含む）が、早い時期から高齢期のキャリア形成について考える機会を設けるとともに、役職定年後における業務の進め方等の変化に対応できるよう必要な支援を行う。 ・女性職員については、ライフイベントにより能力開発の機会を逸しないよう、自身の今後のキャリアを考える研修を実施するほか、異動等による多様な職務経験を付与する機会を設ける。 	人事課／人材育成課(育)
人材マネジメントのためのツールの充実	<ul style="list-style-type: none"> ・効果的な人材マネジメント ・キャリア形成支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・人材マネジメントやキャリア形成支援に役立つよう、職場情報シート、研修履歴、ミーティングなど既存のツールを充実させるとともに、活用を促す。 ・職員の自主的・自律的な学びを、組織目標の達成に結び付けるための仕組みづくりを検討する。 	人材育成課(育)
職員の各分野における成長機会の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・各分野において必要な専門性の確保 ・総合力を有する職員の育成 	<ul style="list-style-type: none"> ・専門性を高めるための学習機会を充実させる。 ・若手職員のマネジメント能力の向上につながる研修の機会を充実させる。 ・専門職等の育成を担当する部署間で、育成に係る情報を共有する機会を充実させる。 	人材育成課(育)

(3) 人事評価

<p>施策の方向性 (基本方針)</p>	<p>人事評価は、上司が部下の業績や能力を評価し、その結果を人材育成・活用と公正な処遇に活かすという、非常に重要な役割を担うものです。</p> <p>職位に応じた業績・能力を適正に評価し、組織における個々の職員のキャリア形成に活かしていきます。</p> <p>○第3章で提示した「人材像」、「役割」、「能力」及び「行動」を踏まえた考課基準を基に人事評価を行います。</p> <p>○制度の運用を改善し、評価の公平性・透明性と職員の納得性の向上を図ります。</p> <p>○評価プロセスにおける上司と部下のコミュニケーションの促進、多面的な評価、評価者のスキルの向上などを通じて、「人材育成」の機能の強化を図ります。</p>			
<p>アクションプラン</p>	<p>施策名</p>	<p>目的</p>	<p>内容</p>	<p>所管課</p>
<p>人事評価制度の活用と改善</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成機能の強化 ・人事考課制度に係る公平性・透明性、職員の納得性の向上 	<ul style="list-style-type: none"> ・被考課者への研修内容を工夫し、人事考課制度の理解を深める。 ・研修を通じて、考課者の面接技法を含む考課技術の向上を図る。 ・人事考課制度の人材育成機能を高めるため、必要に応じ、制度の改善を図る。 	<p>人事課</p>	
<p>多面評価の更なる活用</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・多様な視点での評価による人材育成機能の強化 ・人事評価制度の理解促進 	<ul style="list-style-type: none"> ・被評価者のマネジメント能力の向上など、能力や資質の向上につながるよう、被評価者の上司が、評価結果を効果的に活用できるよう制度運用の改善を図る。 ・評価者となる職員に、制度の目的や評価結果の活用方法の理解促進（周知）を図り、評価結果の質を高めることで人材育成ツールとしての効果を向上させる。 	<p>人事課</p>	

(4) 処遇（昇任・昇格、給与）

<p>施策の方向性 (基本方針)</p>	<p>職員の能力や適性、仕事に対する意欲を組織のパフォーマンスの向上につなげていくためには、給与、昇任・昇格等において、職員の能力や業績に見合った公平・公正な処遇がなされるとともに、意欲と能力のある職員が、より責任あるポストにチャレンジすることができるしくみが必要です。</p> <p>○職員の能力・業績を、よりの確に給与や昇任・昇格に反映します。</p> <p>○年齢、性別等を問わず、能力、経験、意欲を兼ね備えた人材を、積極的に責任あるポストに抜擢していきます。</p> <p>○公平性・公正性という観点から、勤務実績が著しく良くない職員に対するより厳正な対応を図ります。</p>			
<p>アクションプラン</p>	<p>施策名</p>	<p>目的</p>	<p>内容</p>	<p>所管課</p>
	<p>女性職員の活躍支援・登用</p>	<p>・性差にとらわれることなく、すべての職員が活躍できる組織づくり</p>	<p>・女性職員活躍推進プランに基づき、女性職員の管理職への登用を進める。</p>	<p>人事課</p>
	<p>人材公募制度の活用</p>	<p>・能力・意欲ある人材の登用</p>	<p>・職位型、職務型、再任用型の人材公募制度を継続するとともに、必要に応じて制度の改善を図る。</p>	<p>人事課</p>
	<p>人事考課結果の処遇への活用</p>	<p>・公平・公正な処遇</p>	<p>・人事考課結果を給与等へ適切に反映させるとともに、必要に応じて制度の改善を図る。</p>	<p>人事課</p>

(5) 目標によるマネジメント

<p>施策の方向性 (基本方針)</p>	<p>個々の職員の意欲と能力を組織の成果に結びつけるためには、組織としての目標を明らかにすることが不可欠です。また、その組織目標を踏まえて、職員一人ひとりが自らの担当業務や能力開発に関する目標を設定することで、自主性・自律性が発揮されるとともに、目標達成に向けた計画的な業務の遂行と、より効果的な業務遂行への改革・改善が期待されます。</p> <p>○局区・部・課・班の各組織単位と個々の職員が、それぞれ目標を設定して相互に共有するとともに、定期的にその達成状況を振り返って、担当業務や能力開発を計画的に行う仕組みを充実させます。</p>			
<p>アクションプラン</p>	<p>施策名</p>	<p>目的</p>	<p>内容</p>	<p>所管課</p>
	<p>目標による マネジメントの充実</p>	<p>・組織目標の達成に参画することによる、働き甲斐(やりがい)と納得性の向上</p>	<p>・目標設定や進捗管理の面接等での適切な動機付けと育成指導により、組織貢献や能力開発に関する意欲・意識向上を図る。 ・組織目標や個人目標のPDCAサイクルの実施により、成功体験を積みながら、自主・自律的な計画的業務遂行能力と業務改善への意識向上を図る。</p>	<p>人事課</p>
	<p>トップマネジメント層からビジョンを直接届ける取組の推進</p>	<p>・個々の職員の意欲・能力の組織目標達成への結びつけ</p>	<p>・市長等から組織ビジョンを職員に直接届ける機会をより多く設ける。</p>	<p>人材育成課(育)</p>

2 職員研修

(1) 職場研修

施策の方向性 (基本方針)	<p>日常の職務遂行を通じた能力開発である職場研修は、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であり、組織を挙げて取り組むべきものです。</p> <p>組織目標の達成に貢献する人材を育成し、組織のパフォーマンスを向上させるためには、職場研修の定着・活性化を図ることが必要です。</p> <p>○日常の業務遂行を通じた能力開発に重点をおき、職場研修の定着・活性化を図ります。</p> <p>○管理監督職に加え、後輩の育成指導の担い手となる中堅職員に対する意識づけを徹底し、職場研修を実践するために必要な能力の習得に対する支援を重点的に行います。</p> <p>○新規採用職員に対し、基本的な知識や技能の早期習得、職場への早期適応を支援し、集中的・計画的な育成を図るため、職場外研修と連携しつつ、職場研修を実施します。</p>			
アクシヨンプラン	施策名	目的	内容	所管課
	職場研修支援の強化	・職場研修の定着・活性化	・職場研修支援に係るツール・コンテンツを充実させる。	人材育成課(育)
	中堅職員の育成指導能力の強化	・中堅職員の意識づけの徹底と能力の向上	・後輩育成の担い手となる中堅職員に対し、職場研修の実践に必要な能力の習得に係る研修の機会を充実させる。	人材育成課(育)

(2) 職場外研修

<p>施策の方向性 (基本方針)</p>	<p>人材育成課における集合研修や外部の研修機関への派遣等によって行う職場外研修は、職務の遂行に必要な能力を体系的に習得するために、重要な役割を果たします。</p> <p>職場外研修は、職員が、職場とは異なる環境で他の受講者とともに集中して学ぶことで、新たな気づきや刺激を得る貴重な機会となります。</p> <p>○第3章で提示した「人材像」、「役割」、「能力」及び「行動」を踏まえ、公務員としての基礎的な能力を定着させるほか、専門的な知識・技能を習得できるよう、職員研修のプログラムを定期的に再編し充実させます。</p> <p>○人事施策との連動を強化し、職員のキャリア形成を支援する機能を高めていきます。</p> <p>○職場研修との連携による若手職員(採用～4年目)に対する集中的・計画的な育成と、管理監督職のマネジメント能力(組織運営能力・育成指導能力)向上に重点的に取り組みます。</p>			
<p>アクションプラン</p>	<p>施策名</p>	<p>目的</p>	<p>内容</p>	<p>所管課</p>
	<p>集合研修の充実</p>	<p>・効果的な研修の実施 ・計画的な能力開発</p>	<p>・公務員として必要な能力・行動を定着させるための研修を実施する。 ・プログラムを随時見直し、必要な研修を実施する。</p>	<p>人材育成課(育)</p>
	<p>部門研修の充実</p>	<p>・各分野におけるスペシャリストの育成</p>	<p>・各分野における部門研修の実施を支援することで、職員の専門性を確保する。</p>	<p>人材育成課(育)</p>
	<p>派遣研修の充実</p>	<p>・高度で専門的な知識の習得 ・他自治体職員等との交流</p>	<p>・プログラムを定期的に見直し、効果的な研修派遣を実施する。</p>	<p>人材育成課(育)</p>
	<p>キャリア形成を支援する研修の充実(再掲)</p>	<p>・職員のキャリア形成の支援</p>	<p>・個々の職員のキャリア形成を支援するための研修を実施する。 ・昇格意欲の向上につながる研修を実施する。</p>	<p>人材育成課(育)</p>
	<p>管理監督職のマネジメント能力の強化</p>	<p>・組織運営能力・育成指導能力の向上</p>	<p>・管理監督職として必要なマネジメント能力の向上に関する研修を行う。</p>	<p>人材育成課(育)</p>
	<p>民間企業、大学等との連携による人材育成の実施</p>	<p>・民間企業、大学等との共創</p>	<p>・異なる視点や価値観、スキルを持つ主体と共に、課題を解決できる職員を育成するための研修を行う。</p>	<p>人材育成課(育)</p>

(3) 自主研修

施策の方向性 (基本方針)	<p>職員が勤務時間外に自発的に行う自主研修は、最も基本的な能力開発の方法であり、個々人のニーズに合わせて学習の内容や手段を選択することができることから、特に、応用的・専門的な知識や技能の習得に大きな効果を発揮します。また、ライフスタイルに合わせて、各自のペースで学習することができるというメリットがあります。</p> <p>○学習管理システム(C-Learning)、夜間講座などを充実させ、職員が自ら学べる環境を提供します。</p> <p>○職務に必要な資格の取得や学び直しなど、より幅広いニーズに柔軟に応えることができるよう、支援制度を充実させます。</p> <p>○個々の職員の取組を組織目標へと方向づけ、自主研修によって習得した能力を仕事やキャリア形成に結びつけていきます。</p>			
アクションプラン	施策名	目的	内容	所管課
	学習管理システム(C-Learning)の活用	・自主研修の充実 ・非常時にも継続可能な研修システムの構築	・C-Learningによる自主研修コンテンツを充実させる。	人材育成課(育)
	夜間講座の充実	・自主研修の充実	・多様でタイムリーなテーマの夜間講座を実施する。	人材育成課(育)
	自主研修支援制度の活用促進	・自主研修の充実	・個々の職員の事情やニーズに応じ選択が可能な、通信教育講座・eラーニング、通学講座の受講支援、資格取得支援、自主研修グループ制度、課題研修等の活用を促進する。	人材育成課(育)
人材マネジメントへの自主研修履歴の活用	・自主研修の充実 ・効果的な人材マネジメント	・自主研修によって習得した能力を、組織目標の達成やキャリア形成に結び付けるための仕組みづくりを検討する。	人材育成課(育)	

(4) 人事交流

<p>施策の方向性 (基本方針)</p>	<p>国や民間企業等との人事交流は、派遣者本人にとって、視野の拡大や柔軟な発想力の向上に資するとともに、千葉市職員としての責任感や自覚を高めるなど、人間的な成長にも大きな効果を発揮します。また、千葉市全体にとっても、派遣の成果のフィードバックを受けることによって、新たな着眼点からの課題の発見や、派遣を通じて得たノウハウの活用、組織の活性化などが期待されます。</p> <p>○国、自治体等との相互交流、民間企業への派遣等、継続的な人事交流を図ります。</p> <p>○人事交流の経験者から、より効果的なフィードバックを受け、多くの職員にその効果を還元し、波及させるための取組を行います。</p>			
<p>アクションプラン</p>	<p>施策名</p>	<p>目的</p>	<p>内容</p>	<p>所管課</p>
<p>国、自治体及び民間企業等との人事交流</p>	<p>・視野の拡大 ・交流による成果(知識、経験等)の職員への波及</p>	<p>・国、自治体及び民間企業等との人事交流を実施し、帰庁後、交流を通じて習得した知識や経験を最大限に発揮できる配置を行うとともに、交流の成果を庁内に波及させるための取組を行う。</p>	<p>人事課／人材育成課(育)</p>	

3 組織づくり

(1) 多様な職員の活躍

施策の方向性 (基本方針)	<p>組織の活力を維持し、時代の変化に応じて多様化する市民ニーズに的確に応えていくためには、女性職員をはじめ、すべての職員がその能力をいかんなく発揮することができる組織づくりが必要です。</p> <p>また、施策の立案や運用に、多様な視点や感性を活かしていくことが不可欠です。</p> <p>○職員の多様な特性を踏まえた人材育成を推進します</p> <p>○多様な職員が活躍できる勤務環境の整備を図ります。</p> <p>○職員が互いに尊重し、認め合い、協力し合える組織づくりに取り組みます。</p>			
アクションプラン	施策名	目的	内容	所管課
	ライフステージの変化に応じたキャリア継続支援	・多様な職員のキャリア継続支援	・ライフステージの変化(出産、育児、介護、更年期、病気等)に応じたキャリア継続の支援につながる研修等を実施する。	人材育成課(育)
	シニア期の職員の活躍支援	・多様な職員のキャリア形成支援	・シニア期の職員の健康管理、キャリアプラン、働き方、自身に期待される役割等を考える研修を充実させる。	人材育成課(育)
	テレワークの活用推進	・柔軟で多様な働き方の実現	・必要なときにテレワークができる環境を整え、柔軟で多様な働き方の実現を支援する。	人材育成課(育)
	互いに尊重し、認め合う意識の醸成	・多様な職員のキャリア形成支援	・多様性への理解を深める研修や、相手の特性に合わせたコミュニケーションスキルを習得するための研修を実施する。	人材育成課(育)
	障害のある職員に対する配慮	・多様な人材の活躍	・障害のある職員が障害特性や個性に応じて、職務に取り組み、活躍できるよう、本人申告や職場ヒアリング等により配慮すべき事項を把握し、業務マッチング・配置を行う。 ・障害者職員相談窓口の設置等により、障害のある職員からの相談に的確に対応する。	人事課 / 給与課

(2) ワーク・ライフ・マネジメント

施策の方向性 (基本方針)	<p>職員が持てる力を最大限に発揮して活躍するためには、心身ともに健康で、やりがいや充実感をもって働きながら、家庭や地域で過ごす時間、自己啓発に係る時間なども充実させ、自ら成長していくことが必要です。家庭生活で様々な事情を抱える職員を含むすべての職員が、仕事と家庭生活のどちらかを選択するような考え方ではなく、仕事と家庭生活を共に充実させ、職員自身も更に成長できる環境づくりが必要です。</p> <p>○仕事の効率化と時間外勤務の縮減に継続的に取り組んでいきます。</p> <p>○職員の抱える多様な事情を受け入れ、職員間での支援や協力がなされる環境づくりを推進します。</p> <p>○仕事と家庭生活の両立のための各種制度を、必要な時に適切に利用できるよう、職員自身の計画的かつ効率的な業務遂行と自身のキャリア形成も踏まえた制度利用についての意識づけを図ります。</p>			
アクションプラン	施策名	目的	内容	所管課
	ワーク・ライフ・マネジメントの実現	・両立支援制度利用の意識付け ・仕事と家庭生活の両立のための職場環境の整備	・周囲と協力しながら業務を進める必要性やキャリア形成も踏まえた両立支援制度の利用についての意識づけを図る。 ・職員の多様な事情を踏まえた仕事と家庭生活の両立に向けた職場環境の整備を促進する。	給与課
	改善意欲・改善力向上	・改善・改革意欲の醸成 ・改善・改革力の向上による仕事の効率化	・業務改善につなげるため、改善マインドを高める研修や、業務のDX推進等の改善スキル向上を目的とした研修を実施する。	業務改革推進課／人材育成課(育)

(3) 貢献意欲の向上

施策の方向性 (基本方針)	<p>千葉市で働くことが職員一人ひとりにとって自己実現を図る手段となるよう、職員の働きがいや意欲を引き出し、それを組織のパフォーマンスの向上・活性化につなげていく必要があります。</p> <p>○千葉市に愛着と誇りをもってまちづくりを進める職員を育成します。</p> <p>○職員が、目標設定、実行、自己評価などを自ら設定し、組織目標の達成に取り組むことにより、働きがいと貢献意欲の向上を図ります。</p> <p>○職員の市政や職務への自発的な貢献意欲を把握し、組織課題の解決につなげます。</p>			
アクションプラン	施策名	目的	内容	所管課
	トップマネジメント層からビジョンを直接届ける取組の推進(再掲)	・個々の職員の意欲・能力の組織目標達成への結びつけ	・市長等から組織ビジョンを職員に直接届ける機会をより多く設ける。	人材育成課(育)
	組織目標の共有による職場の一体感の醸成	・組織目標の達成への貢献意欲の向上	・組織目標を共有し、意識して業務に取り組むための仕組みづくりを検討する。	人材育成課(育)／人事課
	千葉市の魅力等を発信することができる職員の育成	職員の千葉市への「愛着と誇り」の醸成	・研修等で、「千葉市の魅力」等を考える機会を設ける。	人材育成課(育)
自発的な貢献意欲の向上	職員の千葉市への「愛着と誇り」の醸成	・職員の市政や業務への自発的な貢献意欲を把握するためのアンケートを実施し、その結果を組織課題の解決につなげる。	人材育成課(育)	

(4) コンプライアンス

施策の方向性 (基本方針)	<p>コンプライアンスの推進は、市民との信頼関係・協力関係の構築や、職員が持てる力を最大限に発揮できる職場環境の形成にとって不可欠なものです。</p> <p>私たち職員は、全体の奉仕者である誇りと自覚を持ち、公務の内外を問わず、法令遵守はもちろんのこと、社会情勢や市民意識を踏まえたなかで、適切に行動していく必要があります。</p> <p>○職員倫理条例等、既存の制度が形骸化することのないよう、厳格な運用を行うとともに、職員への意識づけの反復・継続と厳正な対応を図ります。</p> <p>○公平な市政運営を妨げることとなる要求に対し、的確な対応を行うことができる能力や体制の強化を図ります。</p> <p>○ハラスメントの防止・排除に継続的に取り組みます。</p>			
アクションプラン	施策名	目的	内容	所管課
	ハラスメント防止対策の実施	・ハラスメントの防止・排除	・ハラスメントの防止・排除のための研修、事例の周知を行うとともに相談体制の充実を図る。	人材育成課(健)
	風通しの良い職場づくり	・コミュニケーションの活性化	・様々な形式によるミーティング等を活用し、組織内のコミュニケーション活性化を図る。	人材育成課(育)
公務員倫理に関する研修の充実	コンプライアンス意識の醸成	・公務員倫理研修を実施し、千葉市職員としての心構えを意識させる。	人事課	

(5) 良好なコミュニケーション

<p>施策の方向性（基本方針）</p>	<p>市民との距離が近いことは基礎自治体の大きな特徴であり、直接、市民と相対してサービスを提供することが、その業務の多くを占めています。私たち職員には、良好なコミュニケーションのもと、市民に寄り添った対応が求められます。</p> <p>また、職員同士の良好なコミュニケーションは、組織で仕事をする上で不可欠であり、チームワークの醸成、情報の共有、良好な職場環境の形成などにとって、極めて重要な役割を果たしています。</p> <p>○「市役所の仕事の基本は市民サービスの提供である」との認識のもと、すべての職員が市民対応の重要性を理解し、正確・迅速かつ心のこもった対応を旨とする組織づくりを推進します。</p> <p>○職員同士が、職位や所属に関わらず、仕事の意義・目的に関する認識や担当業務の進捗・問題点等を十分に共有することができるよう、コミュニケーションの機会を意識的に確保し、率直に意見を交わすことができる組織づくりを推進します。</p> <p>○職場同士が連携・協力し、貢献し合う関係の構築を目指して、職場横断的なコミュニケーションの活性化に重点的に取り組みます。</p> <p>○より多くの職員が有為な意見やアイデアを提案し、施策に反映する取組を強化します。</p>			
<p>アクションプラン</p>	<p>施策名</p>	<p>目的</p>	<p>内容</p>	<p>所管課</p>
<p>市民対応・ 接遇能力の 向上</p>	<p>・市民との信頼関係の構築</p>	<p>・相手の意図を汲みとり、相手に寄り添った丁寧な対応をするための研修を実施し、市民対応・接遇能力の向上を図る。</p> <p>・C-Learning、デリバリー研修、接遇マニュアル等を活用し、接遇能力の向上を図る。</p>	<p>人材育成課(育)</p>	
<p>コミュニケーションの 活性化支援</p>	<p>・職場横断的なコミュニケーションの活性化</p>	<p>・研修におけるグループワークやCHIPS等を用い、意識的に他部署の職員とコミュニケーションをとる機会を充実させる。</p>	<p>人材育成課(育)</p>	
<p>風通しの良い職場づくり(再掲)</p>	<p>・コミュニケーションの活性化</p>	<p>・様々な形式によるミーティング等を活用し、組織内のコミュニケーション活性化を図る。</p>	<p>人材育成課(育)</p>	
<p>未来志向の醸成</p>	<p>・改善・改革意欲の醸成、改善・改革力の向上</p>	<p>・職場でフラットな意見交換を行いながら、あるべき姿からの逆算思考(未来志向)で改善・改革が進めることができるよう、庁内向けニュースレター等を活用し、未来志向の醸成を図る。</p>	<p>業務改革推進課</p>	

4 健康管理

(1) こころの健康づくり

施策の方向性 (基本方針)	<p>近年、全国的に地方公務員の精神疾患による長期休職者の増加が続いています。千葉市においても、病気休職者のうち精神疾患が原因となっている者が8割を超え、また、20代～30代の経験年数の少ない若手職員の割合が高い状況となっており、メンタルヘルス対策の重要性はますます高まっています。</p> <p>○ストレスチェックの実施など精神疾患を未然に防止するための取組(一次予防)を重点的に行います。</p> <p>○こころやからだに不調を感じる職員や仕事等で悩みを抱える職員に対し、早期支援につなげるための相談窓口の充実や、関係者の連携を図り、多面的な支援(二次予防)を行います。</p> <p>○休職者等に対し、より効果的な職場復帰支援(三次予防)を行います。</p> <p>○ストレスチェックの集団分析結果の活用や研修等を通じて、管理監督職による職場環境の積極的な改善を促します。</p>			
アクションプラン	施策名	目的	内容	所管課
	こころの健康づくり計画の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・メンタルヘルス不調に対する組織的対応の体系化 ・職員の心の健康の保持 	<ul style="list-style-type: none"> ・こころの健康づくり計画を推進し、職員の心の健康の保持を図る。 	人材育成課(健)
	ストレスチェック検査結果の活用	<ul style="list-style-type: none"> ・うつ病をはじめとする精神疾患の未然防止 ・集団分析結果を活用した職場環境の改善 	<ul style="list-style-type: none"> ・ストレスチェック検査の集団分析結果を活用し、職場毎の心理的な負担の程度を把握することにより、職場環境の改善につなげる。 	人材育成課(健)
	職場復帰支援の体制強化	<ul style="list-style-type: none"> ・休職者等の円滑な職場復帰 	<ul style="list-style-type: none"> ・休職中から産業保健スタッフとの面接を行うとともに、職場や人事管理部門とも連携を図りながら、復職を支援する。 ・復職後は、「しごとコンシェルジュ」の定期面談や、巡回保健指導等による継続支援を実施する。 	人材育成課(健)
	相談窓口の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の精神的負担の軽減 	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の身近な相談先として、「なんでも悩み相談」や「しごとコンシェルジュ」、「巡回保健指導」等の相談方法の拡充を図る。 	人材育成課(健)
セルフケアの推進	<ul style="list-style-type: none"> ・うつ病をはじめとする精神疾患の未然防止 	<ul style="list-style-type: none"> ・職員が自身のストレスに気づき、対処できる方法を身に着けるため、セルフケアに関する研修の実施や情報提供等を行う。 	人材育成課(健)	

(2) からだの健康づくり

<p>施策の方向性 (基本方針)</p>	<p>40歳以上の職員を対象として実施した「生活習慣病予防健診」(令和3年度)では、63.6%に及ぶ受診者が、何らかの検査項目について基準値外と診断されました。また、定年引上げにより、疾病リスクが高まるシニア期職員の増加が見込まれます。</p> <p>長期療養が必要となる悪性新生物(がん)や、心臓疾患、脳血管疾患等につながる生活習慣病等への対策を、より一層進めていく必要があります。</p> <p>○生活習慣病の予防に重点を置き、食生活や運動等の生活習慣の改善に関する意識啓発を図ります。</p> <p>○職員それぞれの健康課題に対応するため、年齢、性差等を考慮した健康支援を行います。</p>			
<p>アクションプラン</p>	<p>施策名</p>	<p>目的</p>	<p>内容</p>	<p>所管課</p>
	<p>保健指導の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の生活習慣の改善、生活習慣病の予防 ・職員の健康維持 	<ul style="list-style-type: none"> ・定期健康診断に基づく保健指導に加え、不定愁訴を訴えている職員に対しても、保健指導を実施し、予防的アプローチを強化する。 ・定期健康診断等で所見のある職員に対して、継続的に支援する。 	<p>人材育成課(健)</p>
	<p>定期健康診断受診率向上</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の健康維持 ・職員の疾患の早期発見 	<ul style="list-style-type: none"> ・定期健康診断及び人間ドックの未受診者について、所属長を通じて受診勧奨する等により受診率を向上させる。 	<p>人材育成課(健)</p>
	<p>健康教育の充実</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の健康維持 	<ul style="list-style-type: none"> ・生活習慣病などの身体の病気に関する研修等を実施し、病気に対する理解を深める。 ・健診返却時に、疾病予防に関するパンフレット等により情報提供し、職員の健康維持を図る。 	<p>人材育成課(健)</p>
	<p>シニア期職員への健康支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の健康維持 	<ul style="list-style-type: none"> ・シニア期職員に対する介護予防、認知症予防等を含めた健康管理研修を実施する。 	<p>人材育成課(健)</p>
	<p>性差を考慮した健康支援の充実</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の健康維持 	<ul style="list-style-type: none"> ・性差と加齢により変化するからだの症状を周知し、更年期への理解を促す。また、女性特有の健康課題について情報発信を行い、自身の健康への理解を深めるとともに、健康維持増進を図る。 	<p>人材育成課(健)</p>

(3) 過重労働対策

施策の方向性(基本方針)	長時間労働は、心身の疲労の蓄積により、職員のこころとからだの健康やモチベーションに悪影響をもたらすだけでなく、脳血管疾患や心臓疾患、うつ病等の精神疾患の発症との関連性も指摘されています。 ○過重労働がメンタルヘルスに及ぼす影響も考えながら、産業医によるより効果的な面接指導を実施します。 ○過重労働が心身に及ぼすリスクに対する管理職の意識啓発を行います。			
アクションプラン	施策名	目的	内容	所管課
	過重労働者に対する面接指導の実施	・過重労働による心身の故障の予防 ・過重労働の防止	・過重労働者に対する産業医による面接指導の積極的な受診を促す。	人材育成課(健)
	過重労働に関する制度の周知	・部下の過重労働に対する管理職のリスク意識の向上 ・過重労働の防止	・新任所属長を対象に、部下の過重労働に対する安全配慮義務の必要性やリスクに対する認識を高めるための研修を実施する。	人材育成課(健)

注釈 【所管課】 人材育成課(育) …人材育成課育成研修班
 人材育成課(健) …人材育成課健康管理班