

# 人材育成・研修制度

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。

**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充実しています。

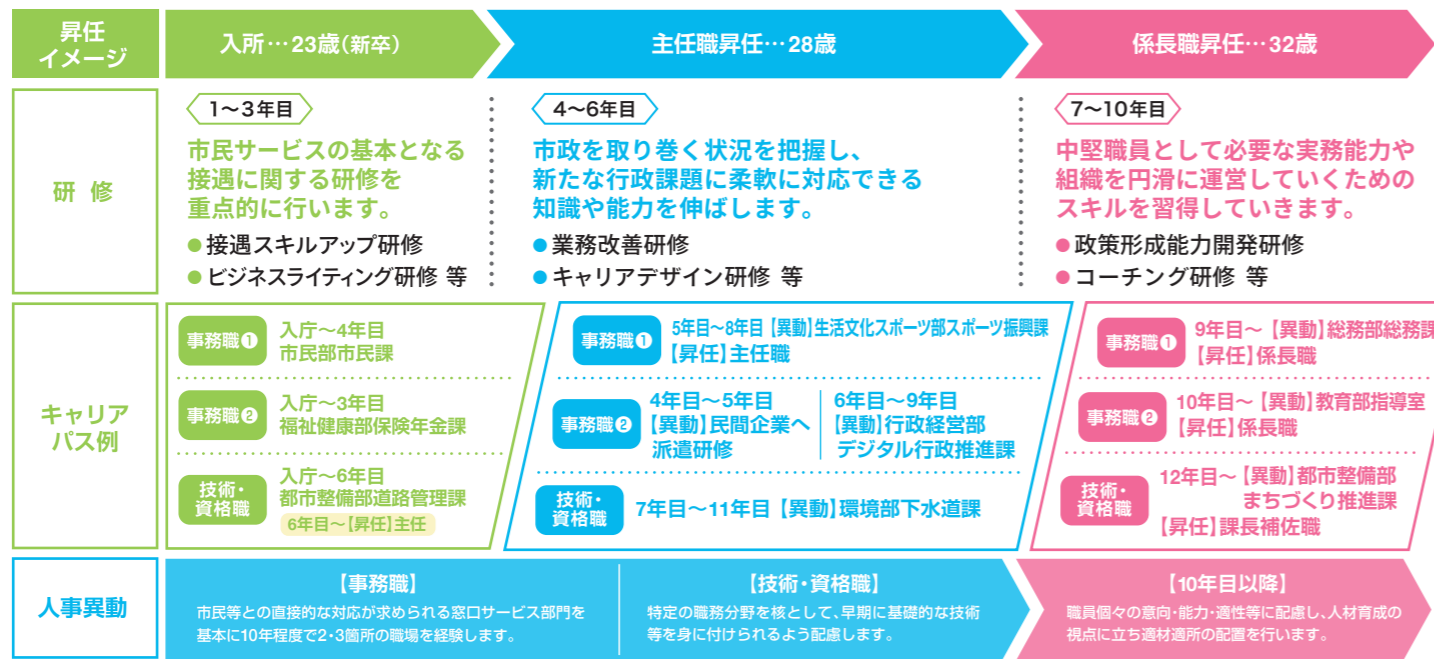
- 市の独自研修 年間約40件実施
- 東京都市町村職員研修所での他自治体との合同研修

**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。

**資格取得支援制度** 業務に関連する国家資格を取得する際の費用を助成しています。一級建築士や、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



## 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



納税課 小南さん(右) 門真さん(左)

### チューター(小南さん)への質問

**Q. 後輩の成長を感じた瞬間**

**A.** 入庁当初は、業務内容や対応方法が分からず、先輩職員から指示されたとおりに文書作成や市民対応をしていました。それが今では、自分で方針を考えたうえでチューターをはじめとした先輩職員に助言を求め、対応するようになっていく姿をみて日々成長を感じています。また、基本的な電話や窓口対応は一人ですべて対応することができるようになり頼もしく感じています。

**Q. チューター制度があり良かった点や感想を教えてください**

**A.** 私自身も新人職員だった時にチューター制度を利用しましたが、事前に相談してくれる方が決まっていて、声をかけてもらえることはとても嬉しく、心強かったです。また、チューターの立場で業務を教えるにあたり、根拠法令や市民応対等について改めて確認するきっかけになりました。そういった意味で、チューター制度は新人職員の育成につながるだけでなく、チューターの指導力や知識向上にもつながる制度であると感じました。

### 先輩職員(門真さん)への質問

**Q. 1年目は、どんな仕事をしましたか?**

**A.** 納税課では、市民の皆様からお預かりする市税の収納管理を行っています。その中で私が所属する整理係では、市税収納率の維持や向上に向けた滞納整理事務を担当しています。具体的には、市民の皆様からの納税相談や、未納がある方への文書・電話による催告に取り組んでおり、納税者の皆様の信頼を損なうことの無いよう、適正な収納管理に努めています。

**Q. チューターがいて良かった点やエピソードを教えてください**

**A.** 入庁時から、納税課での業務はもちろん、職員として働く上で分からないことや困ったことがあれば、小南さんがサポートしてくださいました。特に納税課での業務は、法律に基づいて行う業務が多く、税金についても何も知らない状態からのスタートでしたが、一から丁寧に業務を教えてくださいました。尊敬する先輩がチューターとして一番近くにいるので、小南さんの姿から毎日たくさんの学びを得ることができています。

# 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、良いワーク・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



## 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。

**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



## 子育てと仕事の両立支援を後押し

### 育児に関する主な制度

<b>育児休業(※無給)</b> ※条件を満たした場合、共済組合から育児休業手当金の支給有 満3歳までの期間で育児に専念するために取得できる休業	<b>育児時間(有給)</b> 1歳6か月までの子を育てるために、1日2回 各45分まで取得できる休暇	<b>子育て部分休暇(無給)</b> 小学校第3学年までの子を育てるために、30分単位で取得できる休暇	<b>時間外勤務及び深夜勤務の制限</b> 小学校就学前の子を養育するために、一定時間数まで時間外時間数を制限し、深夜の時間帯に勤務しないことを請求できる制度
<b>子どもの看護等休暇(有給)</b> 中学校就学前までの子の監護等のために取得できる休暇	<b>部分休業(無給)</b> 小学校就学前の子を養育するために、30分単位で取得できる休業	<b>時間外勤務の免除</b> 小学校就学前の子を養育するために、時間外勤務の免除を請求できる制度	

### 育児休業を取得した男性職員へのインタビュー

**産後パパ育児** 令和5年12月下旬~令和6年1月末  
**育児休業** 令和6年10月末~令和7年4月  
**育児休業等の取得期間** 約7ヶ月

■ 取得する際の職場の反応はどうか? 担当業務の調整はありましたか?

とにかくおめでとうと祝福してくれました。係長と相談して育休期間を決めた後、育休期間中のスケジュールやタスクを時系列でわかるように整理したうえで、育休までに自分が処理した内容・育休中に処理してほしい内容のメモを共有し、不在期間の業務が滞らないようにしました。

■ 育児休業を取得して、自分自身で変わったところはどこですか?

変わったところは大きく2つあります。1つ目は行動を考える際の視点が増えたこと、そして2つ目は同じ時間内でこなせることが増えたことです。行動を考える際の視点は、これまでは自分やパートナーのことを考えて行動していましたが、第一に子どものことを考えてからパートナー、最後に自分の順に考えるようになりました。ご飯は何を作るか、そのタイミングはどうするか、買い物はどこにいづくのか、その間の家事はいつやるのか、全てまず子どもの日々のリズムの変化を考えて行動しています。2つ目の同じ時間内でこなせることが増えたことは、主に家事と仕事についてです。これまでの生活で使っていた一日24時間と、子どもが生まれてからの24時間では時間配分が大きく変わるので、子どもが落ち着いた瞬間に、「この時間で洗い物終わらせる!」「この時間で食事の準備終わらせる!」や、「ここまで抱っこしながらやって、落ち着いたら一気にやろう」などを考える必要がありました。仕事についても、係長からは「育休前と比較して作業の密度が増した」との評価をいただきました。



### キャリア支援・子育てと仕事の両立支援

**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。

**パパセミナー** 男性育休の取得率向上・男性の育児について情報提供を目的として、パパセミナーを実施しています。男性の育児休業や育児参加制度を説明するとともに、先輩パパの体験談を聞くことができます。