

ちょうどいい、ちょうふ



調布市の人口

241,074人



調布市の面積

21.58km²



職員数

1,335人

多すぎず、少なすぎないちょうどいい規模感です。この規模感だからこそ、人の顔が見え、自然と職員同士のつながりが生まれる職場です。つながりが生まれることで、部署を超えた連携もとりやすい風土があります。

本庁舎のアクセス

新宿から20分の
調布駅が最寄



調布駅→徒歩5分

駅近だから通勤がしやすく、朝夕にゆとりのある時間を確保することができます。また、駅前には商業施設が充実しており、働きながら生活しやすい環境が整っていることも魅力です。転勤等の心配がないため、生活スタイルを大きく変える必要がなく、安心してキャリアを積むことができます。

時間外勤務時間数

26市平均
12.1時間/月

一般職員
1人あたり 7.69時間/月



毎週水曜日のノー残業デーや午後7時消灯デー、毎月0（ゼロ）のつく日の管理職率先定時退庁日「管理職ゼロデイ」を実施し、定時退庁に努めるほか、会議の効率化やデジタル技術を活用した業務改善等、業務の効率化による時間外勤務時間数の縮減を図り、働き方改革に取り組んでいます。

男性の育児休業取得率

100.0% 26市平均
80.7%



育児と仕事の両立支援制度が充実しており、長期で育児休業を取得する職員も増えてきています。

年次有給休暇の平均取得日数

15.7日 26市平均
15.17日



1年間に20日間取得することができ、使い切れなかった日数を次年度に繰り越すことができます。仕事とプライベートのバランスを取りながら長く働けます。

働き方改革・多様な人材が活躍できる職場づくり

調布市では職員ひとり一人が能力を十分に発揮し、活躍できるよう、様々な職場環境の整備に取り組んでいます。

取組例① 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

勤務の開始・終了時間を8パターンから選択できる変則勤務を試行実施しています。

テレワーク

職員が自宅で行えるテレワークを試行実施しています。

※変則勤務・テレワークともに回数の上限あり

取組例② 生活と仕事の両立支援

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、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。

産後パパ育休

お子様の出生後8週間以内に最大4週間まで育児休業を取得することができる制度です。

プレワーキングママセミナー、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プレワーキングママセミナーと、子育て中のママ職員が集まり、復職後の仕事と子育てとの両立や今後の自身のキャリアアップを考えるワーキングママセミナーを実施しています。

ナイスボス・グッドパートナー研修

管理職を対象に、性別や障害の有無を問わず、すべての職員がいきいきと働ける職場づくりに向けに理解を深め、マネジメント能力の向上を目指す研修です。

パパ育休取得者インタビュー

令和6年1月29日～
2月18日（21日間）

■ 育児休業を取得しようと思ったきっかけは何ですか？

出産後の女性の体調が戻るまでに1～2か月かかると聞いていました。子供が生まれて1か月は、妻が実家に里帰りする予定としていたので、実家から自宅に戻るタイミングで、妻が休む時間を確保することに加え、自身も一人で育児をできるようにしたいと思い、育児休業を取得しようと考えていました。ちょうど、「産後パパ育休」が産後8週間まで取れる制度だったので、当該制度を活用することにしました。

■ 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？

育児休業の相談を含め、あたたかく受け入れてくれました。育児休業期間にかかる業務を棚卸し、育児休業取得前までに終わらせること、復帰後対応することなどを整理し、担当者や上司に引き継ぎました。

■ 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？

出産から育休期間を経て、父親としての自覚が強くなったように感じました。日中、妻と息子がどんな様子で過ごしているかなと仕事をしながらも想像できるように、家に帰ってから、今日は、息子はどんな様子だったとか、こういう動きをしてあげると妻が助かるかなとか考えが及ぶようになりました。



人材育成・研修制度

調布市人材育成の3本柱

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。



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
- 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。一級建築士のほか、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。

チューター制度

新規採用職員の相談・指導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

チューターへの質問

Q. 後輩の成長を感じた瞬間

A. 当初は電話や窓口での市民の方への対応に不安があるように見えたが、回数を重ねるごとに問い合わせに対し柔軟に対応ができるようになりました。現在では、積極的に電話応対を行うようになり、納税相談や問い合わせに臨機応変に対応しています。また差押や執行停止等の滞納整理についても慣れ、処分の件数も着実に増やしています。整理方針に迷った際には係長等に相談し方針を決めるなど頼もしく感じています。

Q. どんなことに気をつけて、指導してきましたか？

A. 話しかけやすい雰囲気づくりを心がけました。納税課では法律に基づく滞納処分のため、覚えるべき法令が多く、私自身も入庁時に苦労しました。納付相談や窓口対応など多様な状況に応じた対応が求められるため、いつでも質問しやすい環境を大切にしました。また相手に伝わりやすい言葉選びを意識し、コミュニケーションを図りました。税は専門用語が多く何もわからない状況から学ぶため、理解しやすい説明を心がけました。

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. 私自身も入庁時に納税課でチューター制度を利用しましたが、業務内容や日常での様々な相談事をチューターにすることができ、とても心強い存在が身近にいました。またチューターの立場として、私自身も積極的に電話や窓口対応に取り組み、先輩として自ら模範を示してこうと意識をしました。仕事内容について十分に理解した上で後輩へ伝えられるように、業務内容について改めて自身の振り返りを行うことができました。

これから入社する後輩へのメッセージ

入庁時は分からないことが多く不安でしたが、身近なチューターをはじめ周囲の職員が優しくサポートしてくれます。調布市は充実した研修や働きやすい制度が整い有給取得や助成も多様で、ワークライフバランスのとれた環境です。

後輩職員への質問

Q. 1年目は、どんな仕事をしてきましたか？

A. 納税課は、市税の適正な収納管理と滞納整理を主な業務として担っています。具体的には、市税の収納状況を把握し、納税者の納付状況を整理・管理します。滞納税の発生時には督促状の送付や電話連絡などの催告業務を行い、滞納税の早期回収に努め、市税収納率の維持・向上に向けた取り組みを推進しています。納税者からの問い合わせ対応では、納税方法や納付期限の案内、納付書の再発行などを行うほか、電話や窓口で納付の相談に応じています。

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. 入庁し、初めは何もかもわからない状態でしたがチューターが常に横でサポートしてくださり、困ったことがあればすぐに助けていただきました。すぐに助けていただけるからこそ初めての業務でもどんどん進めていくことができました。納税課の普段の業務についてはもちろん、職員として何かわからないことがあればすぐに聞ける先輩がいるというのはとても心強く、大変ありがたいことです。これからも優しく頼もしい先輩の姿を目指して日々業務に励んでいきます。

これから入社する後輩へのメッセージ

入庁して、初めは緊張と不安でいっぱいでしたが、チューターや先輩方にたくさん助けていただきながら業務をこなす中で少しずつ慣れていきました。仲の良い同期もでき、プライベートもしっかり楽しめるのでとても恵まれている環境だと感じています。



チューター

後輩職員