

積極的な交流が スキルUPへの近道。

都市整備局
総合交通政策部交通政策課

主査 **高橋 岳太**
[新潟県新潟市出身]
平成25年度採用(土木)

技術職は工事の発注や監督などで「現場」に携わる機会があり、自分の業務が道路や公園、上下水道や建物といった、目に見える成果につながるものが魅力の一つ。その業務は、自分一人の力で進めることが難しく、上司や同僚に相談したり、関係する部署と連携したりしながら進めることが重要です。私自身、道路部局では工事監督業務、下水道部局では予算管理業務など、異動の度に経験のない業務を担当してきましたが、分からないことは積極的に周りの先輩や他部署に聞いて回り、日々の業務の中で経験を積むことで、さまざまな業務に対して臨機応変に対応できるようになってきたと感じています。また、周囲から頼られたり、上司に業務方針を提案できるようになったときは、自分の成長を感じることもありました。今は係長職になったため、自分のことだけではなく、周囲の職員の様子も気にかけるように心掛けています。今後はさらに、周囲から信頼されるためのマネジメント能力やコミュニケーション能力を磨いていきたいと思っています。



担当した業務が生活に直結していることを感じられるのが何よりのやりがいだと語る高橋さん。

杜の都・仙台で 働くということ



試行錯誤の繰り返しで自分を最も成長させてくれた、と当時を振り返る佐藤さん。



新規採用で配属になった保護課で、ケースワーカーとしての仕事のやりがいを実感した私は、その後、生活保護業務の取りまとめ部署に配属になり、地域や担当者によって異なっていた対応の仕方を共通化するため、各区のケースワーカーたちと一緒に生活保護制度に関する勉強会を開催していました。勉強会の精度を上げるために各地で開催されるセミナーや研究会にも参加しましたが、そこである大学の先生から手紙でアドバイスをいただき、とても励まされた記憶があります。現在は課をまとめる立場として、職員が気持ちよく働けるよう日々考えながら業務にあたっています。つい手助けしてしまうのですが、しすぎてしまっただけは部下のためにならない。進行管理を徹底し、トラブルがあったときに責任を持って対応すること、そしてこれまで蓄積してきた知識や経験を伝えていくことが、今後の私の役目だと感じています。

努力する姿は 誰かが必ず 見てくれている。

子供未来局
児童相談所保護支援課
課長 **佐藤 令子**
[仙台市出身]
平成7年度採用(事務)

私のこれまでと、これから

my past and future



MY POINT

熊本地震の発生を受け、下水道部局の職員を現地に派遣する業務を担当し、他都市とのつながりの重要性を改めて実感。

MY POINT

係長職に昇任。自分のことだけでなく、周りの職員の様子も気にかけるようになりました。

MY POINT

社会構造改革による福祉制度の転換期に、多職種の方と協働して難題に取り組んだことが大きな学びに。

MY POINT

係長職に昇任。部下が安心して気持ちよく働けるにはどうしたらいいかを考えるようになりました。

2013

入庁
建設局道路部
東西線推進事業課

MY POINT

多くの課題をチームで乗り越え、地下鉄東西線の開業に合わせて、アクセス道路や駅前広場を完成させたことが印象的でした。

2016

建設局下水道経営部
下水道計画課

2020

都市整備局市街地整備部
市街地整備課



2022

現職

1995

宮城野区福祉部
保護課

1998

健康福祉局社会課

2001

財政局財政課

2002

青葉区保健福祉センター
障害高齢課

2006

企画市民局文化振興課

2009

健康福祉局総務課

2011

子供未来局児童相談所

2013

健康福祉局
障害者総合支援センター

2017

若林区保健福祉センター
保護課



部下を信頼して仕事を任せること、私が見つ知識や経験を伝えていくことで、後進の育成につなげていきたいと思っています。

2022

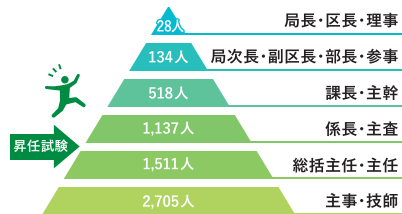
現職



COLUMN

みなさんの成長をサポート!

仙台市の昇任と研修制度



※「令和4年度等級等ごとの職員数の公表」における行政職給料表の職員数

異動サイクルの目安は3～5年

毎年4月に定期人事異動を行っています。異動サイクルは、3～5年を目安に行われることが多く、特に事務職については、人材育成のため、若いときから幅広い仕事を体験するように配慮しています。ただし、専門知識を必要とする部署では、同じ部署に勤める年数が多少長くなることもあります。なお、各職員が自分のやりたい仕事などを申告できる自己申告の制度があります。

昇任試験を突破し係長職以上へ

一般的な昇任は上のとおりです。事務、福祉、土木、建築、機械、電気、衛生、化学などの職種では、係長職への昇任試験があります。消防吏員の場合、消防士-消防副士長-消防士長-消防司令補-消防司令-消防司令長-消防監-消防正監-消防司監の9階級となっており、消防士長-消防司令補-消防司令の各階級へは、昇任試験が行われています。

仙台市の研修制度

職員研修所では、勤務年数や昇任昇格に合わせて必要な知識・スキルの習得や能力の向上を図る「基本研修」や、意識改革・意欲向上、業務遂行能力、コミュニケーション能力、折衝・交渉能力、政策形成能力向上を図る「特別研修」などが行われています。また、高度で専門的な知識や公務員としての意識を習得するための国内派遣研修、海外諸都市の行政実情などを理解し国際感覚をかん養する海外派遣研修といった「派遣研修」も実施されています。配属先などでは、上司や先輩職員からの日常業務を通じた指導や、各局区・業務主管課などによる「職場研修」が充実しています。さらに、市政に関する調査研究、または職務に必要な知識・技能の習得などを目的として勤務時間外に自主的に研修を行う場合の「自主研修」の支援も行っています。

新規採用職員研修 年3回

採用1年目には、配属先で担当業務を身につけるとともに、職員研修所などで新規採用職員研修を受講し、市職員として必要な知識・スキルを段階的に習得します。

前期[4月]

市の仕事、コンプライアンス、接遇マナーや仕事の進め方など、市職員としての基礎知識を学びます。

中期[8月]・後期[12月]

市職員としての行動規範、職務の基本的知識、仕事を実践するための心構えやスキル、これからのキャリア形成について学びます。

