



宇部市 人財育成 基本方針

「人財が宝」
みんなで作る
SDGs 未来都市
宇部市の持続可能な
まちづくりを担う職員を
育てるために

2019.3

目次

はじめに	1
第1章 人財育成の必要性	
第1節 地方自治体の使命と取り巻く環境の変化	2
第2節 目指すべき組織像	4
第3節 職員の使命と人財育成の目的	5
第2章 人財育成の方向	
第1節 目指すべき職員像	6
第2節 目指すべき職員の行動指針	7
第3節 職員に必要な能力と意識	8
第4節 各職階に求められる役割と能力（標準職務遂行能力）	10
第3章 人を育てる制度や仕組み	
人財育成基本方針の3つの柱	11
■ 柔軟・透明な人事管理制度	
■ 多彩な研修制度	
■ 風通しの良い職場風土の醸成	
3つを柱とする施策と取組（体系図）	12
第4章 人財育成を推進するために	
第1節 職員の役割と責務	14
第2節 管理監督職の役割と責務	14
第3節 人事担当部門の役割と責務	15
おわりに	16

はじめに

今日、少子高齢化や人口減少社会の到来に伴う税収の減少による厳しい財政状況、職員数の減少、情報化の進展、市民ニーズの多様化など、市役所を取り巻く社会環境は大きく変化しています。

本市は、2030年に目指すべき姿として、まちづくりのテーマに「産業力強化・イノベーション創出のまち」、「生きる力を育み、子どもの未来が輝くまち」、「健幸長寿のまち」、「共に創る魅力・にぎわいあふれるまち」、「安心・安全で、快適に暮らせるまち」の5つを掲げ、内閣府において『SDGs未来都市』（全国29都市）に選定されました。

次世代に“希望あふれる未来”をつないでいくため、「市民が安心して暮らせる持続可能なまちづくり」、そして「地域の活性化の実現」に向けて、多様な主体とともに、まさにオール宇部市で全力で取り組んでいるところです。

また、これまでの本市の潜在力を活かした攻めの事業展開が評価され、『中枢中核都市』（全国82都市）に選定されたことは、さらなる地方創生へのステップアップのチャンスと捉えています。

このような状況の中、職員は、「市政を担っているのは自分たちだ」という自覚を持ち、先人たちの“共存同栄・協同一致”の精神（こころ）を引き継ぐとともに、時代に柔軟に対応しながら自らの使命を果たし、市民の期待に応えていかなければなりません。

この基本方針では、「人材」を「人財」と表記しています。組織にとって「人」は「財産」であり、地方自治体の使命を達成する上でその主役となるのは職員です。職員一人ひとりの意欲と能力を最大限に引き出すことで、市民にとって「財（たから）」となる職員を育成し、組織力を向上させることが必要です。

そして、職員がそれぞれの自己実現に向かって、意欲的に仕事に取り組むことが、市民により質の高い行政サービスを提供でき、ひいては、魅力あるまちづくりへとつながっていきます。

そのためには、まずどのような職員を目指し、どのような行動をとるべきか、そのためにはどのような意識や能力が必要なのか、そしてバックアップすべき体制として組織はどうあるべきかを明確にしたのが、この「宇部市人財育成基本方針」です。

今後は、職員一人ひとりがこの基本方針を十分に理解し、「自ら学ぶ」という積極的な姿勢で自己成長しながら、何事にも果敢にチャレンジし続け、変革を実行できる職員が育つ組織となることを期待します。

2019年3月

宇部市長

久保田右子

第1章 人財育成の必要性

第1節 地方自治体の使命と取り巻く環境の変化

地方自治体の使命は、地方自治法にも規定されているとおり「住民福祉の向上」、そして「市勢の発展」であり、このことはいつの時代も変わることはありません。

しかし、近年、急速に進む少子高齢化や格差社会の拡大などにより、市民ニーズの複雑化・多様化に加え、グローバル化の進展やデジタル技術のめざましい発展などの社会環境の変化に伴い、行政を取り巻く環境も大きく変化しています。

本市においては、2018年に『SDGs未来都市』に選定され、「人財が宝」みんなでつくる「宇部市SDGs推進事業」を進めており、持続可能なまちづくりを目指していますが、高齢化や人口減少、社会保障関係経費の増加など市政の状況も日に日に変化し、課題が山積しています。

その一方、職員構成は大きく変容し、就業意識やライフスタイルも様々で、勤務形態の多様化も進んでいます。若手職員を中心に「仕事と生活との調和（ワーク・ライフ・バランス）」志向も高くなってきており、様々なバックグラウンドを有する有為の人財を活かして、弾力性・柔軟性を持った組織力の強化につなげていかなければなりません。

また、2018年7月に公表された総務省の「自治体戦略2040構想研究会」の報告書においては、今後、自治体の経営資源が制約される中、公共サービスを的確に実施するためには、AIやロボティクス等の破壊的技術を積極的に活用し、業務の自動化・省力化を図ることで、より少ない職員で効率的に事務を処理する体制の構築が欠かせないことが示されています。

このため、本市でも、庁舎の建て替えを契機に、現行の業務プロセスを抜本的に見直す業務改革（BPR）を進めるとともに、ICT等を活用した更なる業務の効率化を進めることにしています。

これらの業務の効率化等により、職員は企画立案業務や住民への直接的なサービス提供など、職員でなければできない業務に集中すべきという「スマート自治体」論もあり、業務の質や職員に求められる能力も変化しつつあります。

こうした変化に対応しながら、さらに行政サービスの質を向上させていくためには、直面する様々な課題に即応できる高度な知識・能力を備えた人財の育成が必要となります。

職員一人ひとりの多様なニーズを柔軟に受け止めながら、継続的に能力や専門性を高め、意欲を持って生き生きと職務に従事できる人財を育てることが、結果的に、行政へのニーズに対し、迅速かつ的確に応えられ、ひいては、市民の信頼を得ていく基盤につながります。



市役所新庁舎イメージ

第2節 目指すべき組織像

地方自治体の使命である「住民福祉の向上」と「市勢の発展」を果たすため、組織が向かうべき方向として、本市の『目指すべき組織像』を次のとおり定めます。

自立、成長、発展し続ける組織

地方自治体を取り巻く厳しい環境の中で、持続可能なまちづくりを進めていくためには、地方自治体が自立し、そして成長、発展していかなければなりません。

そのために本市が行うべき4つの指針を以下のとおりとします。

1 本市独自の政策の企画及び選択と検証

本市の課題を解決するために独自の政策を企画、実践し、そしてPDCAサイクルによる検証をしっかりと行うことにより、行政効果の最大化と本市の特色を活かしたまちづくりを行います。

2 社会情勢の変化に対応できる住民福祉の推進

地方自治体の使命は今も昔も変わりませんが、社会経済環境の変化やデジタルテクノロジーの急速な進歩等により、その達成方法は目まぐるしく変わっています。

新しい時代の流れをすばやく把握し、その変化に沿った対応をします。

3 住みよく、安心・安全に生活できる社会の構築

市民の安全を第一としたまちづくりを進めるとともに、人口流出の抑制や他都市からの移住・定住人口を増やしていくため、本市が「住んでみたい街」「住み続けたい街」と思われるような、住みやすく魅力あるまちづくりに努めます。

4 市民パワーを結集し、「オール宇部市」による協働体制の推進

まちづくりの主役は市民です。市民が自ら暮らす地域のことを考え、主体的に行動することが求められます。市民パワーを結集するためには、行政も地域の一員として、市民目線で協働することが必要であり、職員は市民としっかりコミュニケーションをとり、鋭い市民感覚を持ちます。

第3節 職員の使命と人財育成の目的

市職員の使命は、本市の目指すべき組織像『自立、成長、発展し続ける組織』を実現するため、人的資源の質の向上と組織力の強化に取り組み、先に掲げた4つの指針を推進・実行することです。

そして、職員としての使命を果たすためには、目指すべき組織像を実現することのできる意欲と能力を持つ職員を育成することが不可欠です。

今後は、深刻に進み続ける人口減少社会への対応や飛躍的に進歩するデジタルテクノロジーの積極的な活用が求められます。併せて人口減少は、市政運営に必要な税収減をもたらします。これらの時代のトレンドに対応し、限られた予算で持続的に市民サービスを提供するためには、真に公務として担うべきコア業務を明確にし、組織をスリム化して「少数精鋭の体制づくり」を行うとともに、コア業務に求められる知識・能力・スキル等に対応できる人財を確保・育成することが重要です。

さらに市政には、プロフェッショナルリティを備えたプロ職員が求められます。プロ職員を育成していくためには、何よりも職員の「自ら学び続ける」姿勢が大切です。

このような状況の中、市民の期待に応え、市勢を発展させていくためには、職員一人ひとりが積極的に自己の研鑽に努め、持てる能力を最大限に発揮しなければなりません。これを束ね結集させ、組織力を強化することが市民サービスの向上へとつながります。

また、自分が組織に所属し、仲間から必要とされていることを実感できれば、安心して新しいことに挑戦することができます。その挑戦が成功すれば、達成感が生まれ、自信がつき、さらに他人を思いやる余裕が生まれ、組織が正のスパイラルにより輝き、大きな成果に結びつきます。

組織にとって、「人」はもっとも重要な経営資源であり、最大の資産であることを念頭に、職員の意欲と能力を引き出すため、人財育成の仕組みを構築し、組織的に推進することにより、地方自治体の使命である住民福祉の向上と市勢の発展のため、時代の変化に柔軟に対応でき、全力で創造・改革していく職員の育成に努めます。

第2章 人財育成の方向

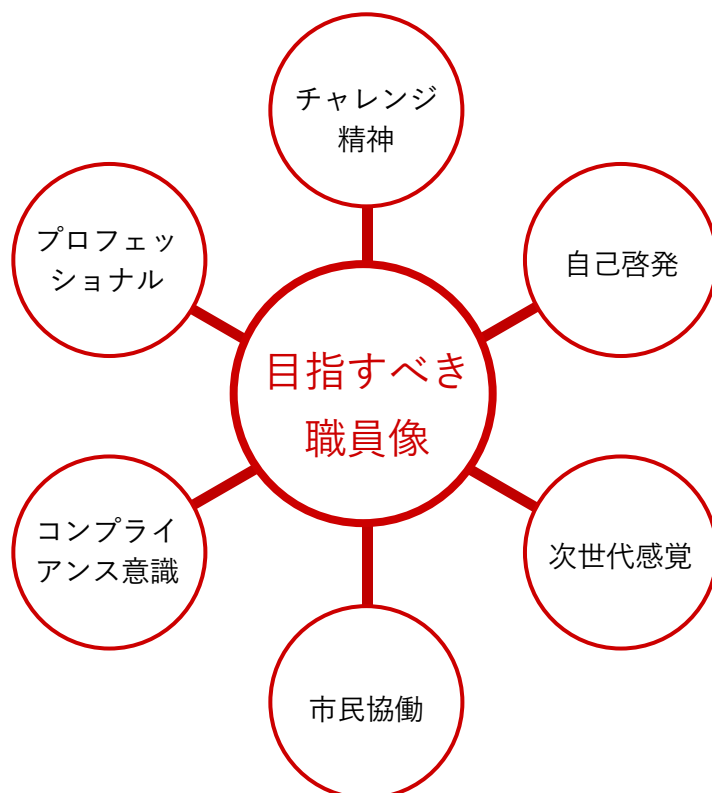
第1節 目指すべき職員像

本市が目指すべき組織像を実現するためには、職員一人ひとりが使命と責任を自覚するとともに、鋭い時代感覚を持たなければなりません。また、積極的に地域に飛び込んでいき、新たな課題を見出し、その解決に向けて市民と共に創造・改革していくという強い意志と実行力が必要です。

そこで、本市職員の『目指すべき職員像（あるべき姿）』を次のとおり設定しました。

**宇部市の発展と市民福祉の向上のために
全力で創造、改革、市民協働する職員**

『目指すべき職員像』を実現するために、次の6つの行動指針を定め、職務行動のよりどころとして定着を図ります。



第2節 目指すべき職員の行動指針

チャレンジ精神

柔軟な発想で失敗を恐れず、新しいことや改善につながることに取り組むという強い意志を持って、何事にも挑戦します。

プロフェッショナル（高いスキル）

市政のプロフェッショナルとして高い専門性や得意分野を持ち、企画・改革・解決を成し遂げます。

自己啓発

常に学ぶという姿勢で、職員自らの意志で自分の能力を開発し、精神的な成長や人間性を高め、自己実現を達成します。また、仕事にやりがいを持ち、高いモチベーションを発揮します。

コンプライアンス意識（高い倫理観）

法令を遵守するとともに、内部統制を強化し、「正直に」「正確に」「正式に」公務を行います。また、高い倫理観と人権意識を持ち、公正・公平・誠実に対応します。

次世代感覚

変化する社会情勢に常にアンテナを張り、情報を収集するとともに、鋭い感覚と柔軟性を持ち、時代に即応した政策を立案・実現・検証します。

市民協働

市政を担う市職員であるという自覚のもと、地域住民の一員として積極的に地域に飛び込み、市民とコミュニケーションを取りながら、共に考え、課題を解決していきます。

第3節 職員に必要な能力と意識

職員一人ひとりの能力の伸長は、個人の「自ら学ぶ姿勢」が何よりも基盤となります。個人の能力を高め、監督職（リーダー）によりリーダーシップが発揮されて組織がまとまり、さらに管理職の高いマネジメント能力により適正な行政運営が行われることが、大きな成果につながってきます。

全ての職員が「目指すべき職員」となるためには、次の能力と意識を身につけることが求められます。

職員に求められる能力

基礎的職務遂行能力

本市の様々な職務を遂行する上で必要となる基礎的な能力です。

正確かつ迅速に職務を遂行する能力や、人と良好な関係を築く能力、また、それぞれの業務に必要な専門性を深めることも大切です。

接遇能力、協調性・コミュニケーション能力
文章表現力
専門的知識・技術
交渉力、判断力、理解力
行動力、状況対応能力

政策形成能力

現状とあるべき姿を認識し、まずは課題の分析を行った上でアイデアを具体的な政策に結びつけ、課題解決に取り組む能力です。広い視野を持って、若いうちから意識して身につける必要があります。

情報収集・活用能力
課題形成能力
企画・立案能力

リーダーシップ能力

リーダーとは、その組織の求心力となる人で、その役割は、組織の中でみんなを束ね、統率することです。リーダーシップとは、その統率力、つまり「この人についていこう」と思わせ、人々をまとめていく能力です。目標を掲げて新たな方向に人を向かわせ、職員を変革に巻き込みながら実行していく強力なリーダーシップを備えたリーダーが必要です。

革新力、指導統率力
関係性強化能力※
論理的判断能力
課題認識・解決能力
計画立案能力
対人関係能力
リスク認識能力

※関係性強化能力とは、職員一人ひとりに関心を持ち、認め、理解しようとする姿勢を持ち、事実に基づき職員の「貢献・協調・努力」を認めることで、職員との関係を強化し、職場を良好に機能させる能力

マネジメント能力

組織を管理していく上で必要とされる能力です。人財と財源を有効活用し、組織全体を牽引しつつ、行政経営を進めていくために必要な能力です。

職階が上がるほど、この能力の発揮が期待されます。

※職場環境構築能力とは、職場間の協力体制、職場内のチームワークの構築に向けて、良好な職場環境づくり、組織風土改革を進める能力

業務運営能力
統率力
職場環境構築能力※
指導育成能力

行政経営能力

行政の運営を「経営」と考え、目標を管理し成果を上げるために必要な能力です。

目標管理能力
調整能力、評価能力
危機管理能力

職員に求められる意識

担当業務の内容や性質、職階などにかかわらず、すべての職員が当然に身につけなければならないものです。職員自身が常に自覚するとともに、職場での啓発や職員研修などにより、意識の高揚を図ります。

チャレンジ・向上意欲
自己成長意欲
スピード感覚
倫理観、次世代感覚
プロ意識、市民協働
コスト意識、人権意識
チームワーク、帰属意識

第4節 各職階に求められる役割と能力（標準職務遂行能力）

職 階	基本的な役割	必要な能力
部長・次長職 市政の推進者、 部内の統括責任者	ア) 市政の推進者として、社会情勢等を注視しながら、長期的な視点に立った方針等を決定し、政策形成の中心的役割を担う。 イ) 市議会等において、市民に対する説明責任を果たす。 ウ) 部内の統括責任者あるいは補助者として、部内の予算・人事管理を掌握し、部内の管理運営を行う。	<p>基礎的職務遂行能力</p> <p>政策形成能力</p> <p>リーダーシップ能力</p> <p>マネジメント能力</p> <p>行政経営能力</p>
課長・ 課長補佐職 課所管業務の 進行管理者、 課内の人事管 理者	ア) 政策を実現するため、担当課としてなすべき課題を調査研究し、企画立案する。 イ) 担当課に課せられた使命を着実に実行するため、関係機関との連携、調整を行う。 ウ) 課内の責任者あるいは補助者として、組織目標に向かって課内職員が一丸となって行動するようリーダーシップを発揮するとともに、人財育成が図れる職場風土を醸成する。	
係長職 係所管業務の 進行管理者、 係員等の指導 育成者	ア) 係所管業務を完遂するために必要となる高度な知識を習得するとともに、係員等の監督を行い、計画的かつ効率的に実行する。 イ) 困難な局面が予測される場合は、上司、係員等と事前の準備を十分に行う。 ウ) 安定した組織を構築するためには、現場職員の資質向上が不可欠であり、指導統率・育成能力を身に付け、これにあたる。	
主任職 専門的な業務 の遂行者、 係統率の補助 者、 係員の指導援 助者	ア) 中堅職員として、専門的な知識・技術を習得し、円滑に業務を遂行するとともに、問題点を洗い出し、業務改善すべきことがあれば上司に提案する。 イ) 市民への対応に際して、トラブルが発生しないよう、業務に関しての情報収集を継続して行い、内容を把握した上で積極的に活用する。 ウ) 係員を指導援助しながら、関係性強化能力を発揮し、上司の指示・命令を正確に理解させるなど、上司と係員の間の事務調整を密に行う。	
係員 日常業務の 遂行者	ア) 担当業務に必要な基礎的知識・技術を習得し、与えられた職務を正確かつ迅速に遂行する。 イ) 市民に対しては、公正・公平・誠実に対応し、理解が得られるようにするためコミュニケーションを十分にとるよう心がける。 ウ) 公務員としての自覚を持ち、規律を遵守し、他の職員と協調して組織目標の達成に貢献する。	

※職場の職員の人数や構成により、各必要な能力の割合は変化します。また、各職階により求められる能力の内容は異なります。

第3章 人を育てる制度や仕組み

本市を担う「目指すべき職員」を育成するためには、職員一人ひとりの個性と自主性を尊重し、適性や能力を最大限に伸ばすための取組が必要です。

育成・活用面では職員一人ひとりの強みを育み、活かすよう、人財を個別に見て、「個」の力を最大限に引き出すとともに、組織力の最大化と生産性を向上させます。

しかし、能力開発の基本は「自己啓発」です。職員には自らのキャリアを自律的・主体的に考え、選択し、プロ職員としての強みを確立していくことが求められます。

また、そうして能力を伸ばして、より高度な職務に就き、その働きぶりを適正に評価されて達成感を得ることが、仕事へのやりがいにもつながっていきます。

組織が求める人財像及び知識・能力を明確にし、目指すべき到達目標を具体的に示していき、その上で職員の能力の伸長・発揮の度合いを適切に評価し、処遇やより責任のある職への異動に反映します。

このことを踏まえて、人財育成基本方針の具体策の体系としては「柔軟・透明な人事管理制度」、「多彩な研修制度」、「風通しの良い職場風土の醸成」の3つを柱としました。

大切なのは、どれか一つに重点を置くのではなく、それぞれを連携させ職員の意識を高め、組織に定着させることです。

人財育成の主役は職員本人です。3つの柱は、自らが成長しようとする職員と、それを支援する組織を相乗的に築き上げるためのものです。

人財育成基本方針 3つの柱

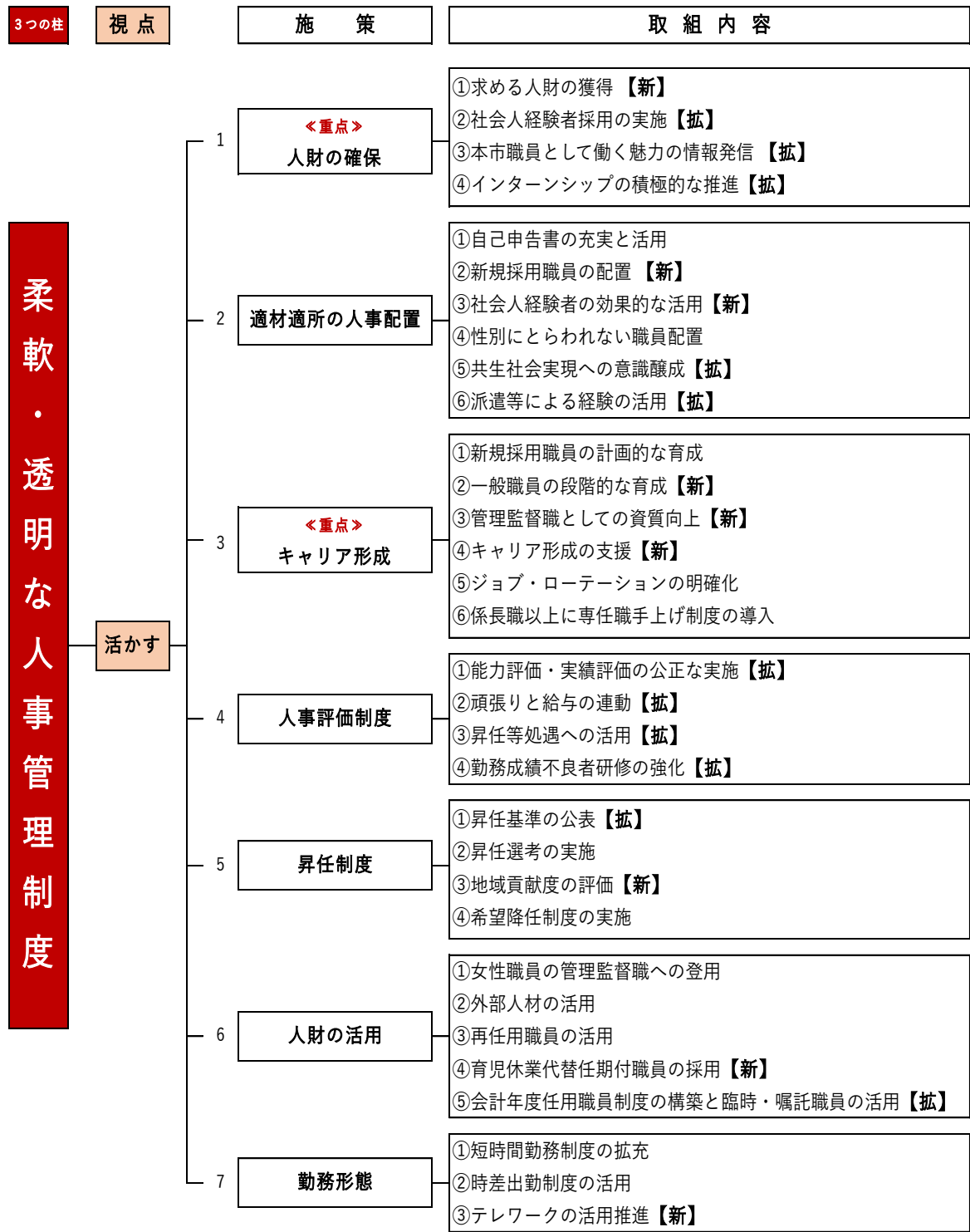
柔軟・透明な
人事管理制度

多彩な研修制度

風通しの良い
職場風土の醸成

組織にとって、「人」は最大の資産であり、人にとって「組織」は自己実現の場であり、組織の中で人は能力を伸ばし、生きがいを見つけていきます。組織には、人生の多くの時間を過ごす職員生活が豊かなものとなるよう、仕事を通じた個人の成長と自己実現を支援していく場であることが求められます。

3つを柱とする施策と取組（体系図） ※具体的な取組については別添参照



多彩な研修制度

伸ばす

- 8 **<重点>**
職員研修体制の強化
 - ①人財育成研修の充実【新】
 - ②人財育成型グループ活動の推進【新】
 - ③研修ガイドブックの作成
 - ④職員研修だより（しょくぶら）の発行
- 9 OJT（職場研修）の推進
 - ①庁外講師研修の推進
 - ②朝礼等を活用した職場研修の実施
 - ③業務マニュアル作成の徹底
- 10 派遣研修の拡充
 - ①民間派遣研修の実施
 - ②国・県等への派遣研修の拡充
 - ③職員派遣等による人事交流の推進【拡】
- 11 自己啓発研修制度の充実
 - ①自己啓発研修への支援【拡】
 - ②自主研究グループ活動の活性化
 - ③自己啓発等休暇制度の周知
 - ④人事異動インセンティブ制度の検討
 - ⑤修学助成制度の導入

風通しの良い職場風土の醸成

育てる

- 12 組織目標と情報の共有
 - ①組織目標の共通認識
 - ②個人目標の設定と課題の共通認識
 - ③定期的な部・課・係会議の促進
 - ④組織目標達成のための部署間連携の強化
- 13 人を育てる
職場風土の醸成
 - ①職員が職員を育てる職場づくり【新】
 - ②部下を育てる意識改革「イクボス宣言」【新】
 - ③管理監督職のマネジメント力の発揮
 - ④職場内ジョブ・ローテーションの実施
 - ⑤メンター制度の活用【拡】
 - ⑥自学・研修の推進

つながる

- 14 地域活動等への参加促進
 - ①様々な行事やイベント等への積極的な参加【新】
 - ②地域活動や地域の自主運営団体等への協力【新】
 - ③ボランティア休暇の利用促進
- 15 **<重点>**
働き方改革の推進
 - ①意識付けの徹底
 - ②マネジメントによる時間外勤務の縮減【拡】
 - ③A I ・ I C Tを活用した業務改善【新】
 - ④場所にとられない働き方【新】
 - ⑤業務のフラット化と応援体制
 - ⑥職員の健康保持のための制度導入【新】
 - ⑦子育て・介護支援制度の推進
 - ⑧育児休業の取得促進【拡】
 - ⑨計画指定年休の取得促進【新】

支える

- 16 心と体の健康
 - ①健康診断・人間ドック・がん検診等の受診促進
 - ②ストレスチェックの活用【新】
 - ③メンタルヘルス対策【拡】
 - ④職場復帰への支援【拡】
 - ⑤安全衛生委員会の充実
 - ⑥ハラスメント対策の強化【拡】

第4章 人財育成を推進するために

人財育成を有機的に推進するには、職員、管理監督職、人事担当部門が各々の役割と責任を認識し連携をとりながら、目指すべき職員像に向かって努力することが必要です。

第1節 職員の役割と責務

職員一人ひとりが、市民から信頼され多様化・複雑化する行政ニーズに対し、いかに対応していくかについて、常に課題意識を持ち、「自ら考え行動する職員」として、能力や意識を高めるとともに、職務上の知識の習得に努めることが重要です。

自らが業務の目的を理解し、目標を立てて取り組むとともに、過去の先例や考え方に過度にとらわれることなく、柔軟な発想と行動力で業務に携わることにより、自己実現を果たし、職場のチームワークとの相乗効果で組織力を向上させることが大切です。

第2節 管理監督職の役割と責務

人を育てる職場環境づくりを目指す上で、管理監督職が果たすべき役割は非常に大きく、部下や後輩の指導育成・健康管理が重要な責務であるとの自覚が不可欠です。職場全体で人財育成を行う職場風土の醸成に努めるとともに、自らの意識、態度、行動等が、部下職員の意欲や職場の雰囲気には大きな影響を与えることを十分認識して行動することが重要です。

日々の職務を通じて、所属職員を指導、育成する職場研修は、人財育成を推進する上では非常に重要なことです。日々職員とのコミュニケーションを密にして、個々の職員の個性を尊重するとともに、職員の能力が活かされるよう指導する必要があります。

管理監督職は、この責務を十分に認識して職務を遂行することが必要であるとともに、他の職員の模範となるよう、自ら自己研鑽に努めることが重要です。

また、行政改革の推進による職員数の減少に伴い、職員の年齢構成に歪みが生じており、管理監督職に就く前から、先を見据えた部下育成能力やマネジメント力の向上を図ることが必要です。

第3節 人事担当部門の役割と責務

組織全体が活力に満ちたものとなるには、人事担当部門が、人財育成に関する基本的方策を適切に選択し、全職員がその方策の内容や方向性を十分理解することが重要です。

そして、職員の能力を効果的かつ効率的に向上させるため、職員一人ひとりが主体的にキャリア形成し、能力開発に取り組むよう支援するとともに、職員の能力・適性が最大限発揮される仕組みづくりに向け、人財育成の取組の充実を図る必要があります。

できる限り、職員の“思い”を汲み、反映できる人事制度の構築を目指し、公平、公正で、納得性のある人事行政の運営を目指します。

また、職員の職歴や勤務成績、能力、資格、自己申告などの個人情報を一元化することで、職員の「見える化」を推進し、人財育成に活用するとともに、適正な人事管理にも十分に反映させることに努めます。

おわりに

市政を取り巻く社会経済環境が大きく変化する中において、基礎自治体として適正な行政運営を行うために、新しい自治体運営の担い手となるべき職員を育成することが急務です。さらに、目指すべき職員の育成や人財マネジメントの推進をこれまで以上に迅速かつ的確に進めていく必要があります。

この基本方針を効果的に進めていくために、実現の方策に掲げた個別の取組事項を推進し、適宜改善等の措置を講じ、更なる社会情勢等の変化に柔軟に対応していかなければなりません。

各制度や仕組みが有効に機能し、未来の人財を育成するためには、これらを実際に運用する職員の意識を高めることが重要となります。

そのためには、職員一人ひとりがこの「宇部市人財育成基本方針」について十分認識し、宇部市の発展と市民福祉の向上を目指し努力することが必要です。



宇部市人財育成基本方針
2019年3月

発行 宇部市総務財務部人事課

宇部市常盤町一丁目7番1号

TEL 0836-34-8129

FAX 0836-22-0686

Mail syokuin@city.ube.yamaguchi.jp

HP <http://www.city.ube.yamaguchi.jp/>