

令和7年度

「人事行政の課題について」に係る  
委員会調査報告書  
(勤務環境や人事制度等に関する意識調査  
結果報告書)

令和8年2月24日

生駒市議会企画総務委員会

---

## 目次

<b>1</b>	<b>調査の概要</b>	.....	<b>1</b>
(1)	背景と目的	.....	1
(2)	調査経過	.....	1
<b>2</b>	<b>関係課へのヒアリング調査</b>	.....	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>職員へのアンケート調査</b>	.....	<b>3</b>
(1)	調査の概要	.....	3
(2)	結果のまとめ方	.....	3
(3)	結果報告書	.....	4
<b>4</b>	<b>委員の考察</b>	.....	<b>101</b>
<b>5</b>	<b>要望</b>	.....	<b>105</b>
<b>6</b>	<b>その他</b>	.....	<b>107</b>

## 1 調査の概要

### (1) 背景と目的

全国的に、公務員の受験者減少や職員の離職増加が課題となっており、人事院や地方公共団体の人事委員会等が、課題に対応するため様々な施策を展開している。

本市においては、近隣自治体等と比較して採用試験の受験者数は多いものの、若手、中堅職員の離職は決して楽観視できず、職員数の維持に課題がある。

これまで以上に、行政に求められるニーズが多様化、複雑化する状況において、市民サービスを維持、向上させるためには、人材の確保とともに、人材の流出を最小限に食い止めることが必要である。

よって、今回の調査において、本市の人事行政の課題を洗い出し、その課題への対応策を提言することによって、職員の労務環境の改善、離職率の低下につなげることを目的とする。

### (2) 調査経過

日時	調査・ヒアリング内容
令和7年6月17日	企画総務委員会を開催し、「人事行政の課題について」をテーマとすることに決定
令和7年7月1日	担当課に、本市の現状等についてヒアリングを実施
令和7年11月10日 ～11月21日	「勤務環境や人事制度等に関する意識調査」を実施
令和8年2月24日	企画総務委員会を開催し、報告書を取りまとめ、提出を決定

## 2 関係課へのヒアリング調査の実施

令和7年7月1日（火）に、総務部人事課へのヒアリング調査を実施した。

ヒアリング調査の実施に当たり、事前に委員会で取りまとめた質問事項への回答を受けるとともに、提供を受けた資料をもとに、様々な視点からヒアリングを行い、アンケート調査を実施する上で必要となる前提条件を確認し、アンケート調査における回答項目の設定等に活用した。

### 【取りまとめた質問の大項目】

- ①人材確保に関すること
- ②職員及び組織のパフォーマンスに関すること
- ③勤務環境に関すること
- ④総括的質問



ヒアリングの様子(令和7年7月1日)

### 3 アンケート調査

#### (1) 調査の実施

ヒアリング調査や各委員の独自調査の結果をもとに、委員間で協議を重ね、以下のとおり実施することに決定した。

##### ①調査名称

勤務環境や人事制度等に関する意識調査

##### ②調査期間

令和7年11月10日（月）～令和7年11月21日（金）

##### ③対象者

地方公務員法（昭和25年法律第261号）第3条第2項に規定する一般職に属する任期の定めのない常勤職員

##### ④調査形式

Web形式アンケート（無記名）

##### ⑤留意事項

- ・アンケート結果は、個人情報に触れる部分を除いて公開します。
- ・個人情報保護の観点から人物が特定される記述はご遠慮ください。
- ・回答者名が特定されることはなく、回答内容を理由に不利益な取扱いを受けることは一切ありません。
- ・調査結果は、目的外に使用することはありません。

#### (2) 結果のまとめ方

設問ごとのまとめ方については、以下のとおりとする。

##### ○設問1～6(回答者の基本属性)

回答件数及び回答者に占める割合を算出

##### ○設問7以降(5段階評価の選択肢)

各設問における基本属性ごとの回答件数及び評価平均点を算出

※評価平均点については、各設問5点満点（あてはまる5点、ややあてはまる3.75点、どちらともいえない2.5点、あまりあてはまらない1.25点、あてはまらない0点）とし、平均点を算出した。

##### ○設問7以降(複数選択可の選択肢)

各設問における基本属性ごとの回答延べ件数を算出

※基本属性ごとに、最多回答件数の選択肢を太枠で囲い、着色しています。

##### ○設問7以降(自由記述)

記述内容を分類し、分類ごとの主な内容を掲載

### (3) 結果報告書

アンケート調査の結果を、以下のとおり報告する。

設問		ページ
1	所属	6
2	性別	6
3	職区分	6
4	年齢区分	7
5	勤続年数	7
6	職位	7
7	現在の職場環境（施設・設備面）に満足している。	8
8	【7. で「あまりあてはまらない」「あてはまらない」と答えた方にお聞きします。】 現在の職場環境における改善点をご記入ください。	9～12
9	休暇を取得しやすい環境である。	13
10	昼休みなど、休憩できる適切なスペースがある。	14
11	ノー残業デー（振替含む）を実施できている。	15
12	定時退庁を実施できている。	16
13	【11. 12. で「あまりあてはまらない」「あてはまらない」と答えた方にお聞きします。】 実施できていない理由をお選びください。	17
14	【13. で「その他」と答えた方にお聞きします。】 実施できていない理由をご記入ください。	18
15	【幼稚園教諭以外の方にお聞きします。】 時間外勤務は、勤務実態どおり申請できている。	19
16	【課長補佐級以上の方にお聞きします。】 健康管理時間の入力は、勤務環境の改善に反映されている。	20
17	現在の業務量は適正である。	21
18	ワークライフバランスはとれている。	22
19	副業の推進は、日常業務に良い影響を与えている。	23
20	この1年間、自宅等でテレワークをどの程度利用していますか。	24
21	【20. で「利用していない」と答えた方にお聞きします。】 テレワークを利用しない理由はどのようなものですか。	25
22	【21. で「その他」と答えた方にお聞きします。】 テレワークを利用しない理由をご記入ください。	26～27
23	【20. で「利用していない」と答えた方以外の方にお聞きします。】 テレワークにおける業務効率は、通常業務と同等である。	28
24	勤務環境について、気づいたこと、課題や改善点、良い点があればご記入ください。	29～33
25	本市の福利厚生制度（健康診断、休暇制度、互助会など）を理解している。	34
26	過去3年間で実際に利用した福利厚生制度を教えてください。	35
27	【26. で「その他」と答えた方にお聞きします。】 実際に利用した福利厚生制度をご記入ください。	35
28	本市の福利厚生制度は、総合的に満足できる。	36
29	【28. で「あまりあてはまらない」「あてはまらない」と答えた方にお聞きします。】 福利厚生の改善点をご記入ください。	37～38
30	本市の人事評価制度（目標達成度評価、職務行動評価）を理解している。	39
31	正当な人事評価を受けていると感じる。	40
32	上司から人事評価のフィードバックを受ける機会がある。	41
33	評価結果は、能力向上やキャリア形成に活かされている。	42
34	職務行動評価の評価項目や評価基準は、標準職務遂行能力を評価できる内容になっている。	43
35	【34. で「あまりあてはまらない」「あてはまらない」と答えた方にお聞きします。】 職務行動評価の改善点をご記入ください。	44～48

設問		ページ
36	人事評価制度について、気づいたこと、課題や改善点、良い点があればご記入ください。	49～56
37	「V・M・Vを軸とした人材育成基本方針」が策定されていることを知っている。	57
38	【37. で「あてはまる」「ややあてはまる」と答えた方にお聞きします。】 「V・M・Vを軸とした人材育成基本方針」の「生駒市役所・職員が大事にする価値観（バリュー）」に基づく「生駒市職員に求められる考え方や行動」の趣旨や内容を知っている。	58
39	指導職員制度は効果的である。	59
40	業務に役立つ研修が充実している。	60
41	【40. で「あまりあてはまらない」「あてはまらない」と答えた方にお聞きします。】 どのような研修が必要かご記入ください。	61
42	自己啓発助成制度（資格取得支援など）を知っている。	62
43	職員の離職を防止するために必要だと考える施策をお選びください。	63
44	【43. で「その他」と答えた方にお聞きします。】 離職防止に必要な施策をご記入ください。	64～65
45	新規採用職員等の若手職員に必要な研修は何だと思いますか？	66
46	【45. で「その他」と答えた方にお聞きします。】 若手職員に必要な研修をご記入ください。	67
47	新規採用職員が定着するために必要なサポートは何だと思いますか？	68
48	【47. で「その他」と答えた方にお聞きします。】 新規採用職員の定着に必要なサポートをご記入ください。	69
49	人材育成・研修制度について、気づいたこと、課題や改善点、良い点があればご記入ください。	70～71
50	自分の能力や希望が人事配置に反映されている。	72
51	【課長補佐級以上の方にお聞きします。】 繁忙期に他部署からの応援職員で対応することは有効である。	73
52	【51. で「あまりあてはまらない」「あてはまらない」と答えた方にお聞きします】 その理由はどのようなものですか。	74
53	職員配置について、気づいたこと、課題や改善点、良い点があればご記入ください。	75～78
54	現在の仕事に働きがいを感じている。	79
55	組織やチームの一員として尊重されている。	80
56	将来も生駒市役所で働き続けたいと思う。	81
57	【56. で「あまりあてはまらない」「あてはまらない」と答えた方にお聞きします】 理由をご記入ください。	82～83
58	あなたは「この職場を人に勧めたい」と思う。	84
59	モチベーション・働きがいについて、お感じになることがありましたら、ご自由にご記入ください。	85～86
60	意見や提案を上司や同僚に伝えやすい環境である。	87
61	所属内の情報共有やコミュニケーションは適切に行われている。	88
62	令和7年7月1日に施行された「生駒市のハラスメントの防止等に関する条例」を知っている。	89
63	【62. で「あてはまる」「ややあてはまる」と答えた方にお聞きします】 「生駒市のハラスメントの防止等に関する条例」の内容を理解している。	90
64	生駒市のハラスメントの防止等に関する条例第2条第4号に定義されているようなハラスメントのない職場環境である。	91
65	生駒市の組織について、お感じになっていることがありましたら、ご自由にご記入ください。	92～93
66	採用試験の内容は、本市の業務に必要な能力を的確に評価できている。	94
67	採用試験にどのような試験が必要だと思いますか。	95
68	【67. で「その他」と答えた方にお聞きします。】 必要な試験をご記入ください。	96
69	今後、良い人材を確保するために、組織としてどのような取組が必要だと思いますか。	97～98
70	その他、職場環境に関すること、人事施策に関することなど、お感じになっていることを自由にご記入ください。	99～100

### 設問1. 所属

1.	回答件数	割合
経営企画部	6	2%
総務部	19	7%
財務部	11	4%
地域活力創生部	11	4%
福祉部	18	7%
子育て健康部	12	5%
建設部	18	7%
都市整備部	18	7%
教育部(保育園・幼稚園含む)	29	11%
生涯学習部	11	4%
消防本部	45	17%
デジタルイノベーション推進課等(※)	7	3%
答えたくない	55	21%
<b>総計</b>	<b>260</b>	

※デジタルイノベーション推進課・会計課・農業委員会事務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・議会事務局

### 設問2. 性別

2.	回答件数	割合
女性	68	26%
男性	134	52%
答えたくない	58	22%
<b>総計</b>	<b>260</b>	

### 設問3. 職区分

3.	回答件数	割合
一般職(事務職)	142	55%
一般職(技術職)	27	10%
技能労務職	0	0%
保健師	0	0%
保育士	4	2%
幼稚園教諭	8	3%
消防職	44	17%
答えたくない	35	13%
<b>総計</b>	<b>260</b>	

#### 設問4. 年齢

4.	回答件数	割合
29 歳以下	35	13%
30 歳代	42	16%
40 歳代	51	20%
50 歳代	62	24%
60 歳以上	11	4%
答えたくない	59	23%
<b>総計</b>	<b>260</b>	

#### 設問5. 勤続年数

5.	回答件数	割合
1 年未満	13	5%
1～5 年	33	13%
6～10 年	29	11%
11～20 年	31	12%
21～30 年	41	16%
31 年以上	51	20%
答えたくない	62	24%
<b>総計</b>	<b>260</b>	

#### 設問6. 職位

6.	回答件数	割合
主任以下	88	34%
主査・係長	44	17%
主幹	14	5%
課長補佐	20	8%
課長・次長・部長	19	7%
答えたくない	75	29%
<b>総計</b>	<b>260</b>	

設問7. 現在の職場環境(施設・設備面)に満足している。

設問7	現在の職場環境(施設・設備面)に満足している。	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない	評価平均点
	回答件数	31	73	80	47	25	
	回答総数に占める割合	12.1%	28.5%	31.3%	18.4%	9.8%	
性別	女性	14	24	14	9	6	3.08
	男性	13	30	49	28	13	2.52
	答えたくない	4	19	17	10	6	2.61
所属	経営企画部	0	3	1	1	0	3.00
	総務部	4	5	6	3	1	3.03
	財務部	2	0	3	6	0	2.27
	地域活力創生部	1	2	3	4	1	2.27
	福祉部	1	6	6	4	1	2.64
	子育て健康部	5	3	0	2	2	3.23
	建設部	6	3	4	3	2	3.06
	都市整備部	0	6	5	5	1	2.43
	教育部(保育園・幼稚園含む)	3	12	9	4	1	3.02
	生涯学習部	2	5	1	0	2	3.13
	消防本部	5	11	21	5	3	2.78
	デジタルイノベーション推進課・ 会計課・農業委員会事務局・選挙 管理委員会事務局・監査委員 事務局・議会事務局	0	1	4	1	1	2.14
	答えたくない	2	16	17	9	10	2.29
職区分	一般職(事務職)	17	48	33	25	16	2.72
	一般職(技術職)	3	4	10	8	2	2.41
	消防職	5	11	20	5	3	2.78
	保育士	0	2	2	0	0	3.13
	幼稚園教諭	2	2	1	2	1	2.81
	答えたくない	4	6	14	7	3	2.54
	29歳以下	9	10	11	4	1	3.29
30歳代	6	15	12	5	3	2.99	
40歳代	2	17	14	11	6	2.45	
50歳代	6	13	22	13	7	2.46	
60歳以上	1	3	4	2	1	2.61	
答えたくない	7	15	17	12	7	2.56	
勤続年数	1年未満	4	3	4	2	0	3.37
	1~5年	9	10	8	5	1	3.30
	6~10年	2	11	9	3	3	2.77
	11~20年	2	10	10	7	2	2.62
	21~30年	3	8	15	8	6	2.31
	31年以上	5	14	17	9	5	2.63
	答えたくない	6	17	17	13	8	2.50
	主任以下	16	32	24	11	4	3.15
主査・係長	4	11	15	10	4	2.53	
主幹	0	5	2	4	3	2.05	
課長補佐	2	2	9	5	2	2.31	
課長・次長・部長	2	7	6	2	2	2.83	
答えたくない	7	16	24	15	10	2.41	

設問8.【7.で「あまりあてはまらない」、「あてはまらない」と答えた方にお聞きしま

す。】現在の職場環境における改善点をご記入ください。【自由記述】

①. 本庁舎

ア. 空調等

【主な内容】

- ・階、場所、季節によって暑すぎる／寒すぎる
- ・一括管理空調で調整ができない
- ・時間外勤務中に空調が使えない
- ・老朽化による故障
- ・個別空調が必要

イ. 執務スペース

【主な内容】

- ・部署の人数に対してスペースが狭い
- ・机と机の間や通路が狭い
- ・作業用や資機材用のスペースがない

ウ. 休憩スペース

【主な内容】

- ・休憩スペースが不足している
- ・自席は窓口から見えるため休憩できない
- ・食堂がなく不便

エ. 会議スペース

【主な内容】

- ・会議室が常に不足し、予約できない
- ・審議会等の会議運営に影響が出ている
- ・打合せや来客対応用のスペースがない
- ・オンライン会議用ブースが不足している

オ. 施設・設備

【主な内容】

- ・建物、設備が古い
- ・修繕箇所が多い
- ・LED化に未対応
- ・窓やブラインドの破損、汚れ

カ. 衛生面等

【主な内容】

- ・トイレの換気が悪い
- ・会議室の椅子、机が汚れている
- ・害虫の発生

キ. 通信環境・システム

【主な内容】

- ・業務用P Cのスペック不足
- ・オンライン環境の改善を求める
- ・電子決裁、業務システムの使い勝手が悪い
- ・公衆W i - F i の未整備

ク. 什器・備品

【主な内容】

- ・椅子、机が古い
- ・コンセント、ロッカーの不足
- ・電気ポットが使えない

ケ. 文書管理

【主な内容】

- ・紙資料が多く、保管スペースが不足
- ・集中書庫の運用が非効率
- ・県経由事務などの紙文化が残っている
- ・ペーパーレス化が進まない

コ. 窓口・レイアウト等

【主な内容】

- ・窓口配置が市民対応に不向き
- ・ドアノブ等のバリアフリー未対応
- ・勤務時間外に視界を遮断するロールスクリーンを設置してほしい

②. セラビーいこま

ア. 執務スペース

【主な内容】

- ・事務室が狭い
- ・座席の間隔が狭い

- ・動線が確保されておらず、作業効率、安全性に問題がある

#### イ. 換気・空調

##### 【主な内容】

- ・換気できない
- ・人が密集し、空気がこもる
- ・空調を更新してほしい

#### ウ. 通信環境・システム

##### 【主な内容】

- ・ネットワーク環境が弱い
- ・データサーバの容量不足
- ・個人情報扱い、紙中心の業務を行う部署への配慮がない
- ・スキャン設備の増設を求める

### ③. 消防署

#### ア. 施設・設備

##### 【主な内容】

- ・本署庁舎が古い
- ・ガレージ、事務所、各種設備が老朽化している
- ・老朽化の対応に人員が割かれている
- ・早急な建替えを求める

#### イ. 訓練施設

##### 【主な内容】

- ・訓練施設が乏しい

#### ウ. 防火衣等

##### 【主な内容】

- ・防火衣をクリーニングする設備がない
- ・代替の防火衣が用意されていない
- ・洗濯、乾燥設備が不足

#### エ. 通信環境・システム

##### 【主な内容】

- ・アンケート回答に私用携帯電話を使わざるを得ない
- ・Wi-Fi環境が未整備

#### オ. 照明・電気設備

【主な内容】

- ・室内灯がすぐに点灯しない

カ. 衛生面等

【主な内容】

- ・清掃が行き届かず、不衛生
- ・バリアフリー、ユニバーサルデザイン未対応

④. 保育所・幼稚園

ア. 施設・設備

【主な内容】

- ・老朽化により、全体的に汚い
- ・リズム室等の床がボコボコ、ツルツル滑る
- ・バリアフリー未対応
- ・職員用トイレが不足
- ・講師用P Cが不足

⑤. 場所不明

ア. 施設・設備

【主な内容】

- ・執務スペースが狭い
- ・打合せスペースが不足
- ・前後のスペース不足等、労働環境が違法状態で放置されている
- ・施設が古い

イ. 通信環境・システム

【主な内容】

- ・各種業務システムの操作性が悪く、非効率

ウ. その他

【主な内容】

- ・整理整頓が徹底されていない

設問9. 休暇を取得しやすい環境である。

設問9	休暇を取得しやすい環境である。	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない	評価平均点	
	回答件数	66	90	41	33	27		
	回答総数に占める割合	25.7%	35%	16%	12.8%	10.5%		
性別	女性	20	26	8	8	6	3.35	
	男性	26	50	23	19	15	3.00	
	答えたくない	20	14	10	6	6	3.30	
所属	経営企画部	2	2	1	0	0	4.00	
	総務部	6	6	3	3	1	3.36	
	財務部	0	7	3	0	1	3.07	
	地域活力創生部	3	4	2	1	1	3.30	
	福祉部	4	10	3	1	0	3.68	
	子育て健康部	6	3	1	1	1	3.75	
	建設部	7	6	0	2	3	3.33	
	都市整備部	5	5	3	3	1	3.24	
	教育部(保育園・幼稚園含む)	9	7	2	6	5	2.89	
	生涯学習部	3	3	2	2	1	3.07	
	消防本部	7	17	10	7	4	2.94	
	デジタルイノベーション推進課・ 会計課・農業委員会事務局・選挙 管理委員会事務局・監査委員 事務局・議会事務局	1	2	1	1	2	2.32	
答えたくない	13	18	10	6	7	3.06		
職区分	一般職(事務職)	47	51	18	16	8	3.51	
	一般職(技術職)	5	11	4	3	4	2.96	
	消防職	7	15	10	7	5	2.84	
	保育士	0	2	1	0	1	2.50	
	幼稚園教諭	0	2	0	3	3	1.41	
	答えたくない	7	9	8	4	6	2.76	
	年齢区分	29歳以下	13	14	5	2	1	3.79
30歳代		13	17	2	6	4	3.36	
40歳代		11	16	12	6	5	3.05	
50歳代		7	24	9	10	11	2.62	
60歳以上		5	4	1	0	1	3.86	
答えたくない		17	15	12	9	5	3.15	
勤続年数	1年未満	7	4	2	0	0	4.23	
	1～5年	10	12	5	3	3	3.37	
	6～10年	7	15	3	3	1	3.53	
	11～20年	11	8	3	4	5	3.15	
	21～30年	8	12	11	3	6	2.91	
	31年以上	8	20	5	10	7	2.80	
	答えたくない	15	19	12	10	5	3.09	
職位	主任以下	34	33	9	7	5	3.69	
	主査・係長	5	14	10	8	7	2.56	
	主幹	2	6	2	2	2	2.86	
	課長補佐	5	6	4	1	4	2.94	
	課長・次長・部長	2	9	2	4	2	2.83	
	答えたくない	18	22	14	11	7	3.07	

設問10. 昼休みなど、休憩できる適切なスペースがある。

設問10	昼休みなど、休憩できる適切なスペースがある。	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない	評価平均点
	回答件数	52	47	39	57	60	
	回答総数に占める割合	20.4%	18.4%	15.3%	22.4%	23.5%	
性別	女性	8	14	4	18	24	1.84
	男性	36	28	24	24	19	2.86
	答えたくない	8	5	11	15	17	1.88
所属	経営企画部	2	0	0	2	1	2.50
	総務部	5	2	2	8	2	2.50
	財務部	1	1	3	1	5	1.59
	地域活力創生部	1	3	4	1	2	2.50
	福祉部	0	4	2	7	5	1.60
	子育て健康部	1	1	3	4	3	1.77
	建設部	4	1	5	4	3	2.43
	都市整備部	1	3	3	5	5	1.76
	教育部(保育園・幼稚園含む)	2	4	1	7	15	1.25
	生涯学習部	2	6	2	0	1	3.41
	消防本部	26	11	5	1	2	4.11
	デジタルイノベーション推進課・会計課・農業委員会事務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・議会事務局	1	2	2	0	2	2.50
	答えたくない	6	9	7	17	14	1.93
職区分	一般職(事務職)	18	26	23	37	36	2.08
	一般職(技術職)	4	4	5	8	5	2.21
	消防職	25	12	4	1	2	4.12
	保育士	1	0	0	1	2	1.56
	幼稚園教諭	0	1	0	1	6	0.63
	答えたくない	4	4	7	9	9	1.93
	年齢区分	29歳以下	9	8	6	5	7
30歳代		6	11	5	12	8	2.35
40歳代		10	5	8	12	15	2.08
50歳代		15	11	8	10	15	2.52
60歳以上		3	2	1	5	0	2.84
答えたくない		9	10	11	13	15	2.18
勤続年数	1年未満	1	4	3	3	2	2.40
	1～5年	9	4	2	12	6	2.42
	6～10年	6	8	7	3	5	2.80
	11～20年	5	5	7	6	8	2.22
	21～30年	7	4	5	8	14	1.91
	31年以上	16	9	5	11	9	2.80
	答えたくない	8	13	10	14	16	2.15
	職位	主任以下	19	19	12	23	15
主査・係長		10	10	6	7	10	2.59
主幹		3	1	2	3	5	1.96
課長補佐		4	3	4	5	4	2.38
課長・次長・部長		4	3	3	3	6	2.24
答えたくない		12	11	12	16	20	2.13

設問11. ノー残業デー(振替含む)を実施できている。

設問11	ノー残業デー(振替含む)を実施できている。	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない	評価平均点	
	回答件数	79	59	44	38	35		
	回答総数に占める割合	31%	23.1%	17.3%	14.9%	13.7%		
性別	女性	20	17	13	12	6	3.11	
	男性	43	29	22	17	20	3.05	
	答えたくない	16	13	9	9	9	2.90	
所属	経営企画部	0	0	1	4	0	1.50	
	総務部	9	3	4	3	0	3.68	
	財務部	4	2	1	0	4	2.73	
	地域活力創生部	4	5	2	0	0	3.98	
	福祉部	4	5	2	6	1	2.85	
	子育て健康部	6	3	1	2	0	3.85	
	建設部	8	5	2	1	2	3.61	
	都市整備部	4	7	2	2	2	3.16	
	教育部(保育園・幼稚園含む)	7	4	7	4	7	2.50	
	生涯学習部	1	2	1	5	1	2.13	
	消防本部	16	11	10	0	7	3.32	
	デジタルイノベーション推進課・会計課・農業委員会事務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・議会事務局	2	0	3	1	1	2.68	
	答えたくない	14	12	8	10	10	2.73	
職区分	一般職(事務職)	42	32	22	29	14	3.03	
	一般職(技術職)	11	9	0	3	4	3.43	
	消防職	16	9	10	0	8	3.23	
	保育士	0	1	3	0	0	2.81	
	幼稚園教諭	0	1	1	2	4	1.09	
	答えたくない	10	7	8	4	5	2.98	
年齢区分	29歳以下	10	11	8	3	3	3.29	
	30歳代	14	9	4	10	5	3.01	
	40歳代	12	12	8	9	8	2.78	
	50歳代	20	11	10	8	11	2.94	
	60歳以上	7	2	1	0	1	4.09	
	答えたくない	16	14	13	8	7	3.02	
勤続年数	1年未満	5	6	2	0	0	4.04	
	1～5年	7	6	7	8	5	2.58	
	6～10年	11	7	4	4	2	3.44	
	11～20年	11	4	3	6	7	2.74	
	21～30年	12	10	5	8	5	3.00	
	31年以上	19	9	9	4	8	3.19	
	答えたくない	14	17	14	8	8	2.93	
職位	主任以下	34	24	12	10	8	3.44	
	主査・係長	10	10	7	8	7	2.74	
	主幹	2	4	4	2	2	2.68	
	課長補佐	7	5	1	3	4	3.00	
	課長・次長・部長	7	1	3	4	4	2.70	
	答えたくない	19	15	17	11	10	2.88	

設問12. 定時退庁を実施できている。

設問12	定時退庁を実施できている。	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない	評価平均点	
	回答件数	46	63	42	58	47		
	回答総数に占める割合	18%	24.6%	16.4%	22.7%	18.4%		
性別	女性	9	14	12	23	9	2.33	
	男性	31	39	18	23	22	2.82	
	答えたくない	6	10	12	12	16	2.01	
所属	経営企画部	0	0	2	3	0	1.75	
	総務部	7	3	3	5	1	3.16	
	財務部	3	4	0	0	4	2.73	
	地域活力創生部	1	4	1	2	3	2.27	
	福祉部	0	6	3	8	1	2.22	
	子育て健康部	2	7	1	2	0	3.44	
	建設部	6	3	2	3	4	2.78	
	都市整備部	1	3	2	5	6	1.62	
	教育部(保育園・幼稚園含む)	5	4	5	7	8	2.11	
	生涯学習部	0	0	1	8	1	1.25	
	消防本部	12	20	8	3	2	3.53	
	デジタルイノベーション推進課・会計課・農業委員会事務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・議会事務局	1	1	1	3	1	2.14	
	答えたくない	8	8	13	9	16	2.11	
職区分	一般職(事務職)	22	34	19	43	21	2.44	
	一般職(技術職)	7	4	2	4	10	2.22	
	消防職	11	20	8	2	3	3.47	
	保育士	0	1	1	1	1	1.88	
	幼稚園教諭	0	0	2	2	4	0.94	
	答えたくない	6	4	10	6	8	2.28	
	年齢区分	29歳以下	7	11	7	9	1	3.00
30歳代		5	9	5	13	10	2.08	
40歳代		6	12	8	13	11	2.23	
50歳代		12	15	8	14	11	2.56	
60歳以上		6	2	1	1	1	3.75	
答えたくない		10	14	13	8	13	2.50	
勤続年数	1年未満	3	4	3	3		3.17	
	1～5年	6	8	3	13	3	2.54	
	6～10年	3	8	5	9	4	2.37	
	11～20年	5	6	4	6	10	2.10	
	21～30年	7	7	7	12	7	2.34	
	31年以上	14	14	6	7	8	2.98	
	答えたくない	8	16	14	8	15	2.38	
職位	主任以下	18	26	14	22	8	2.84	
	主査・係長	9	11	5	11	8	2.56	
	主幹	2	3	2	4	3	2.23	
	課長補佐	5	5	2	4	4	2.69	
	課長・次長・部長	1	3	3	7	4	1.81	
	答えたくない	11	15	16	10	20	2.27	

設問13.【11. 12. で「あまりあてはまらない」、「あてはまらない」と答えた方にお聞き  
 します。】実施できていない理由をお選びください。

設問13	実施できていない理由をお選び ください。	業務量が多い	業務量に時期的 な偏りがある	時間外に公務が ある	退庁しづらい雰 囲気がある	その他
	回答件数	90	140	25	16	17
	回答総数に占める割合	31.3%	48.6%	8.7%	5.6%	5.9%
性別	女性	30	45	4	5	6
	男性	36	59	16	5	6
	答えたくない	24	36	5	6	5
所属	経営企画部	3	9	1	0	0
	総務部	4	7	2	1	0
	財務部	4	13	0	0	0
	地域活力創生部	2	5	0	2	1
	福祉部	8	16	0	3	1
	子育て健康部	2	3	0	0	1
	建設部	5	7	3	1	2
	都市整備部	10	7	3	0	2
	教育部(保育園・幼稚園含む)	12	15	2	3	3
	生涯学習部	8	13	5	2	0
	消防本部	4	3	2	0	2
	デジタルイノベーション推進課・ 会計課・農業委員会事務局・選 挙管理委員会事務局・監査委 員事務局・議会事務局	2	7	1	0	0
	答えたくない	26	35	5	5	5
職区分	一般職(事務職)	51	94	13	11	7
	一般職(技術職)	13	12	6	1	2
	消防職	3	3	3	0	2
	保育士	0	1	0	0	0
	幼稚園教諭	6	9	1	2	2
	答えたくない	17	21	2	2	4
	年齢区分	29歳以下	8	20	2	2
30歳代		17	22	3	3	3
40歳代		22	32	4	3	4
50歳代		24	34	10	2	5
60歳以上		0	3	1	0	0
答えたくない		19	29	5	6	5
勤続年数		1年未満	1	1	0	1
	1～5年	14	26	2	1	1
	6～10年	8	11	1	1	2
	11～20年	15	25	3	2	5
	21～30年	19	25	3	2	3
	31年以上	13	20	8	1	3
	答えたくない	20	32	8	8	3
	職位	主任以下	24	49	3	5
主査・係長		16	21	5	2	4
主幹		6	9	1	0	2
課長補佐		8	9	4	1	2
課長・次長・部長		8	13	5	0	1
答えたくない		28	39	7	8	4

設問14.【13.で「その他」と答えた方にお聞きします。】

実施できていない理由をご記入ください。【自由記述】

①. 人員体制

【主な内容】

- ・ 正規職員が少ない
- ・ 職員の休職により業務負担が増加
- ・ 職員の補充が不十分
- ・ 組合の業務を勤務時間中に行う職員がいる

②. 業務量

【主な内容】

- ・ 課内の業務バランスに偏りがある
- ・ 窓口対応に追われ、事務作業の時間がない
- ・ 持ち帰り前提の仕事量
- ・ 業務分担を柔軟に調整できない

③. 会議対応等

【主な内容】

- ・ 議会の定例会、委員会等が長引く
- ・ 議員との打ち合わせが約束通りに終わらない
- ・ 市長協議が時間通りに始まらない
- ・ 休日イベントが多い

④. 組織風土

【主な内容】

- ・ 他課からの問い合わせが時間外にある
- ・ 定時退庁の雰囲気がない
- ・ 管理職に時間外削減の意識がない
- ・ 「残ることが美德」という価値観が根付いている

設問15.【幼稚園教諭以外の方にお聞きします。】

時間外勤務は、勤務実態どおり申請できている。

設問15	時間外勤務は、勤務実態どおり申請できている。	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない	評価平均点	
	回答件数	127	47	19	23	13		
	回答総数に占める割合	55.5%	20.5%	8.3%	10%	5.7%		
性別	女性	33	9	4	11	0	3.90	
	男性	68	30	8	7	7	4.01	
	答えたくない	26	8	7	5	6	3.53	
所属	経営企画部	3	1	0	0	1	3.75	
	総務部	12	4	2	1	0	4.28	
	財務部	7	1	1	1	0	4.25	
	地域活力創生部	6	1	1	0	0	4.53	
	福祉部	10	3	2	0	1	4.14	
	子育て健康部	8	2	0	2	0	4.17	
	建設部	9	3	0	1	1	4.11	
	都市整備部	13	1	1	0	0	4.75	
	教育部(保育園・幼稚園含む)	10	5	0	5	0	3.75	
	生涯学習部	2	2	1	5	0	2.63	
	消防本部	19	14	1	3	4	3.75	
	デジタルイノベーション推進課・会計課・農業委員会事務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・議会事務局	3	2	2	0	0	3.93	
	答えたくない	25	8	8	5	6	3.49	
職区分	一般職(事務職)	77	26	11	14	4	4.00	
	一般職(技術職)	14	4	1	1	1	4.23	
	消防職	19	14	1	3	4	3.75	
	保育士	0	0	0	3	0	1.25	
	幼稚園教諭	0	0	0	1	0	1.25	
	答えたくない	17	3	6	1	4	3.63	
年齢区分	29歳以下	16	9	1	4	0	4.04	
	30歳代	25	7	0	4	3	4.01	
	40歳代	29	5	4	4	0	4.26	
	50歳代	23	12	6	5	5	3.55	
	60歳以上	7	2	1	1	0	4.20	
	答えたくない	27	12	7	5	5	3.64	
勤続年数	1年未満	6	1	1	3	0	3.64	
	1～5年	17	7	1	5	0	4.00	
	6～10年	18	5	0	1	2	4.23	
	11～20年	18	7	1	0	0	4.57	
	21～30年	18	3	6	5	3	3.50	
	31年以上	23	13	4	2	2	4.01	
	答えたくない	27	11	6	7	6	3.51	
職位	主任以下	46	21	4	9	2	4.02	
	主査・係長	21	7	1	6	0	4.04	
	主幹	7	2	0	2	1	3.75	
	課長補佐	10	3	2	0	3	3.68	
	課長・次長・部長	6	4	5	1	1	3.46	
	答えたくない	37	10	7	5	6	3.79	

設問16.【課長補佐級以上の方にお聞きします。】

健康管理時間の入力は、勤務環境の改善に反映されている。

設問16	健康管理時間の入力は、勤務環境の改善に反映されている。	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない	評価平均点
	回答件数	6	11	21	14	18	
	回答総数に占める割合	8.6%	15.7%	30%	20%	25.7%	
性別	女性	1	2	3	1	4	1.93
	男性	4	6	15	9	9	2.12
	答えたくない	1	3	3	4	5	1.80
所属	経営企画部	0	0	0	1	1	0.63
	総務部	0	1	3	0	0	2.81
	財務部	1	1	1	0	2	2.25
	地域活力創生部	0	1	1	1	1	1.88
	福祉部	0	0	0	1	1	0.63
	子育て健康部	0	0	0	0	0	—
	建設部	1	0	4	1	3	1.81
	都市整備部	1	1	2	1	1	2.50
	教育部(保育園・幼稚園含む)	1	1	2	1	1	2.50
	生涯学習部	0	0	2	0	0	2.50
	消防本部	1	3	2	1	3	2.25
	デジタルイノベーション推進課・会計課・農業委員会事務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・議会事務局	0	0	0	1	0	1.25
	答えたくない	1	3	4	6	5	1.78
職区分	一般職(事務職)	2	4	11	7	6	2.04
	一般職(技術職)	2	1	4	3	5	1.83
	消防職	1	3	2	1	3	2.25
	保育士	0	0	1	0	1	1.25
	幼稚園教諭	0	1	0	0	0	3.75
	答えたくない	1	2	3	3	3	1.98
	29歳以下	1	1	0	0	0	4.38
30歳代	2	1	0	0	0	4.58	
40歳代	0	4	4	4	1	2.31	
50歳代	2	4	14	5	12	1.79	
60歳以上	0	0	1	0	0	2.50	
答えたくない	1	1	2	5	5	1.43	
勤続年数	1年未満	0	0	0	0	0	—
	1～5年	1	2	0	1	0	3.44
	6～10年	1	2	0	0	0	4.17
	11～20年	1	0	3	1	0	2.75
	21～30年	1	2	4	5	8	1.44
	31年以上	1	3	12	2	5	2.12
	答えたくない	1	2	2	5	5	1.58
	主任以下	1	2	0	0	0	4.17
主査・係長	3	0	1	0	1	3.50	
主幹	0	0	1	0	1	1.25	
課長補佐	0	5	3	6	5	1.78	
課長・次長・部長	0	2	11	1	4	2.01	
答えたくない	2	2	5	7	7	1.68	

設問17. 現在の業務量は適正である。

設問17	現在の業務量は適正である。	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない	評価平均点
	回答件数	25	55	75	60	37	
	回答総数に占める割合	9.9%	21.8%	29.8%	23.8%	14.7%	
性別	女性	7	13	20	19	6	2.42
	男性	14	31	41	25	21	2.42
	答えたくない	4	11	14	16	10	2.11
所属	経営企画部	0	1	1	2	0	2.19
	総務部	4	5	4	5	0	3.06
	財務部	1	1	5	3	1	2.27
	地域活力創生部	0	2	3	3	2	1.88
	福祉部	0	4	6	6	1	2.21
	子育て健康部	4	5	1	1	1	3.54
	建設部	1	3	4	2	7	1.69
	都市整備部	0	2	3	5	7	1.25
	教育部(保育園・幼稚園含む)	4	6	8	8	3	2.50
	生涯学習部	0	1	5	3	2	1.82
	消防本部	10	14	15	5	1	3.25
	デジタルイノベーション推進課・会計課・農業委員会事務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・議会事務局	0	1	4	1	1	2.14
	答えたくない	1	10	16	16	11	1.90
職区分	一般職(事務職)	12	32	43	34	15	2.43
	一般職(技術職)	0	3	4	7	12	1.15
	消防職	10	13	15	5	1	3.24
	保育士	0	1	1	2	0	2.19
	幼稚園教諭	1	1	2	2	2	2.03
	答えたくない	2	5	10	10	7	1.95
	29歳以下	4	9	12	7	2	2.72
30歳代	5	12	9	12	4	2.56	
40歳代	4	11	13	11	10	2.19	
50歳代	4	9	19	18	11	2.03	
60歳以上	3	4	2	1	0	3.63	
答えたくない	5	10	20	11	10	2.25	
勤続年数	1年未満	3	3	3	2	1	3.02
	1～5年	4	8	9	10	2	2.58
	6～10年	1	8	11	5	3	2.46
	11～20年	3	9	7	5	6	2.42
	21～30年	3	4	9	15	8	1.83
	31年以上	8	9	16	9	7	2.55
	答えたくない	3	14	20	14	10	2.21
職位	主任以下	13	26	25	16	5	2.88
	主査・係長	2	10	12	11	9	2.07
	主幹	2	2	5	1	4	2.23
	課長補佐	3	1	5	5	5	1.97
	課長・次長・部長	2	1	8	5	3	2.11
	答えたくない	3	15	20	22	11	2.10

設問18. ワークライフバランスはとれている。

設問18	ワークライフバランスはとれている。	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない	評価平均点	
	回答件数	39	80	55	51	27		
	回答総数に占める割合	15.5%	31.7%	21.8%	20.2%	10.7%		
性別	女性	11	16	17	16	7	2.65	
	男性	20	48	25	23	13	2.88	
	答えたくない	8	16	13	12	7	2.63	
所属	経営企画部	0	1	1	3	0	2.00	
	総務部	4	7	2	4	1	3.13	
	財務部	2	4	2	3	0	3.07	
	地域活力創生部	1	5	1	2	1	2.88	
	福祉部	2	6	3	6	0	2.79	
	子育て健康部	4	4	1	2	1	3.33	
	建設部	5	4	2	4	3	2.78	
	都市整備部	0	7	2	2	5	2.11	
	教育部(保育園・幼稚園含む)	9	4	7	4	5	2.84	
	生涯学習部	0	2	3	4	1	2.00	
	消防本部	9	18	11	3	4	3.19	
	デジタルイノベーション推進課・ 会計課・農業委員会事務局・選挙 管理委員会事務局・監査委員 事務局・議会事務局	0	2	2	3	0	2.32	
	答えたくない	3	16	18	11	6	2.48	
職区分	一般職(事務職)	21	50	23	35	7	2.90	
	一般職(技術職)	3	8	4	4	7	2.31	
	消防職	9	17	10	4	4	3.15	
	保育士	1	1	2	0	0	3.44	
	幼稚園教諭	1	0	2	2	3	1.56	
	答えたくない	4	4	14	6	6	2.28	
	年齢区分	29歳以下	11	12	9	2	0	3.68
30歳代		7	14	6	9	5	2.77	
40歳代		4	19	10	10	6	2.63	
50歳代		6	15	16	15	8	2.42	
60歳以上		4	5	0	0	1	3.88	
答えたくない		7	15	14	15	7	2.50	
勤続年数	1年未満	5	5	1	1	0	3.96	
	1～5年	9	12	7	3	2	3.37	
	6～10年	3	12	6	5	0	3.13	
	11～20年	3	9	5	7	7	2.26	
	21～30年	2	11	11	12	4	2.34	
	31年以上	9	15	9	9	7	2.76	
	答えたくない	8	16	16	14	7	2.58	
職位	主任以下	21	35	18	10	2	3.42	
	主査・係長	3	14	10	9	6	2.47	
	主幹	0	4	2	5	3	1.88	
	課長補佐	6	4	3	2	4	2.89	
	課長・次長・部長	2	4	5	6	2	2.37	
	答えたくない	7	19	17	19	10	2.40	

設問19. 副業の推進は、日常業務に良い影響を与えている。

設問19	副業の推進は、日常業務に良い影響を与えている。	あてはまる ややあて どちらとも あまりあて あてはまら					評価平均点
		あてはまる	はやあてはまる	いえない	あまりあてはまらない	ない	
	回答件数	16	29	135	26	46	
	回答総数に占める割合	6.3%	11.5%	53.6%	10.3%	18.3%	
性別	女性	3	5	37	6	14	2.06
	男性	11	18	69	13	21	2.36
	答えたくない	2	6	29	7	11	2.07
所属	経営企画部	1	0	3	0	1	2.50
	総務部	1	0	10	0	8	1.58
	財務部	0	1	7	1	2	2.05
	地域活力創生部	0	2	6	2	1	2.27
	福祉部	1	1	12	2	1	2.43
	子育て健康部	0	2	7	1	2	2.19
	建設部	0	1	11	0	6	1.74
	都市整備部	0	1	11	2	3	1.99
	教育部(保育園・幼稚園含む)	3	2	18	1	3	2.55
	生涯学習部	1	1	6	2	1	2.39
	消防本部	7	11	20	4	2	2.98
	デジタルイノベーション推進課・会計課・農業委員会事務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・議会事務局	0	2	1	2	2	1.79
答えたくない	2	5	23	9	14	1.84	
職区分	一般職(事務職)	6	11	77	14	31	2.02
	一般職(技術職)	1	2	15	3	6	1.99
	消防職	7	12	19	3	2	3.05
	保育士	0	1	1	0	1	2.08
	幼稚園教諭	0	0	6	0	1	2.14
	答えたくない	2	3	17	6	5	2.16
	年齢区分	29歳以下	3	7	14	3	5
30歳代		3	5	21	2	10	2.16
40歳代		6	3	26	5	10	2.25
50歳代		2	5	37	7	10	2.13
60歳以上		1	4	6	0	0	3.18
答えたくない		1	5	31	9	11	1.97
勤続年数		1年未満	2	4	6	0	0
	1～5年	4	6	13	2	7	2.42
	6～10年	0	5	14	3	5	2.13
	11～20年	3	2	15	2	9	2.02
	21～30年	2	1	23	5	9	1.94
	31年以上	3	6	33	3	5	2.48
	答えたくない	2	5	31	11	11	2.00
	職位	主任以下	7	14	46	5	13
主査・係長		2	6	22	2	11	2.09
主幹		1	2	9	2	0	2.68
課長補佐		2	2	10	1	5	2.19
課長・次長・部長		0	1	12	2	4	1.91
答えたくない		4	4	36	14	13	2.01

設問20. この1年間、自宅等でテレワークをどの程度利用していますか。

設問20	この1年間、自宅等でテレワークをどの程度利用していますか。	ほぼ毎週	月に数回程度	年に数回程度	利用していない
	回答件数	2	1	17	235
	回答総数に占める割合	0.8%	0.4%	6.7%	92.2%
性別	女性	1	0	3	64
	男性	0	0	5	127
	答えたくない	1	1	9	44
所属	経営企画部	0	0	2	3
	総務部	0	0	2	17
	財務部	0	0	0	11
	地域活力創生部	0	0	2	9
	福祉部	0	0	1	17
	子育て健康部	0	0	1	11
	建設部	0	0	0	18
	都市整備部	0	0	0	16
	教育部(保育園・幼稚園含む)	1	0	1	27
	生涯学習部	0	0	1	10
	消防本部	0	0	0	45
	デジタルイノベーション推進課・会計課・農業委員会事務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・議会事務局	0	0	0	7
	答えたくない	1	1	7	44
職区分	一般職(事務職)	2	1	12	125
	一般職(技術職)	0	0	0	26
	消防職	0	0	0	44
	保育士	0	0	0	4
	幼稚園教諭	0	0	0	8
	答えたくない	0	0	5	28
年齢区分	29歳以下	0	0	0	35
	30歳代	1	0	3	38
	40歳代	0	0	5	45
	50歳代	0	1	1	58
	60歳以上	0	0	0	11
	答えたくない	1	0	8	48
勤続年数	1年未満	0	0	0	13
	1～5年	0	0	1	32
	6～10年	0	0	2	27
	11～20年	1	0	4	26
	21～30年	0	1	3	35
	31年以上	0	0	0	50
	答えたくない	1	0	7	52
職位	主任以下	1	0	3	84
	主査・係長	0	0	3	41
	主幹	0	0	0	14
	課長補佐	0	0	2	18
	課長・次長・部長	0	1	0	17
	答えたくない	1	0	9	61

設問21.【20. で「利用していない」と答えた方にお聞きします。】

テレワークを利用しない理由はどのようなものですか。

設問21	テレワークを利用しない理由はどのようなものですか。	業務上テレワークが難しい	上司・同僚の理解不足	制度や手続きが面倒	自宅の環境が整っていない	テレワークをする必要がない	その他
	回答件数	146	14	33	20	81	29
	回答総数に占める割合	45.2%	4.3%	10.2%	6.2%	25.1%	9%
性別	女性	49	4	5	3	11	10
	男性	70	4	16	16	59	12
	答えたくない	27	6	12	1	11	7
所属	経営企画部	1	0	0	0	1	1
	総務部	8	2	1	2	9	2
	財務部	8	0	1	2	2	2
	地域活力創生部	4	3	2	2	3	1
	福祉部	12	1	1	2	4	2
	子育て健康部	7	0	0	0	3	1
	建設部	12	1	3	3	8	0
	都市整備部	10	1	4	1	6	2
	教育部(保育園・幼稚園含む)	19	1	3	4	7	3
	生涯学習部	8	0	2	0	2	1
	消防本部	24	0	0	2	18	3
	デジタルイノベーション推進課・会計課・農業委員会事務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・議会事務局	5	1	2	1	4	0
	答えたくない	28	4	14	1	14	11
職区分	一般職(事務職)	78	10	18	12	41	20
	一般職(技術職)	19	1	6	5	8	2
	消防職	22	0	0	2	19	3
	保育士	3	0	0	0	2	0
	幼稚園教諭	7	0	1	0	2	1
	答えたくない	17	3	8	1	9	3
年齢区分	29歳以下	21	2	5	3	13	3
	30歳代	27	3	5	3	7	8
	40歳代	36	4	6	3	12	4
	50歳代	33	1	6	7	27	4
	60歳以上	3	0	0	3	9	0
	答えたくない	26	4	11	1	13	10
勤続年数	1年未満	6	1	1	1	5	3
	1～5年	21	2	2	1	10	1
	6～10年	22	3	6	3	5	4
	11～20年	22	1	3	2	5	6
	21～30年	21	2	4	3	11	5
	31年以上	23	0	4	9	30	3
	答えたくない	31	5	13	1	15	7
	職位	主任以下	54	5	9	11	28
主査・係長		26	2	7	4	15	6
主幹		13	0	2	1	2	1
課長補佐		10	1	1	3	7	1
課長・次長・部長		11	0	1	0	9	2
答えたくない		32	6	13	1	20	9

設問22.【21.で「その他」と答えた方にお聞きします。】

テレワークを利用しない理由をご記入ください。【自由記述】

①. 雰囲気・文化の醸成

【主な内容】

- ・ 課内で誰も利用していない
- ・ 制度が浸透、理解されていない
- ・ 管理職からのあと押しがない

②. 業務内容

【主な内容】

- ・ 窓口、現場対応、個人情報の取扱い等、業務の性質上できない
- ・ 紙媒体が多く、PCだけで業務が完結しない
- ・ 電話による相談対応が多い

③. 設備等

【主な内容】

- ・ テレワーク用PCの台数が少ない
- ・ 端末の使用手続きが面倒
- ・ 制度、手続きが分かりにくい

④. 業務効率

【主な内容】

- ・ 職場で業務した方が効率がいい
- ・ テレワークは業務量と質が低下する印象
- ・ 出勤者の負担が増加する

⑤. 業務管理

【主な内容】

- ・ 自宅での勤怠管理が難しい
- ・ 自宅では会議や調整業務が完結しない
- ・ 職員間の連携が難しい

⑥. 通信環境等

【主な内容】

- ・ 自宅の光熱費補助がない
- ・ 業務効率向上のため、スマホ貸与を希望

⑦. その他

【主な内容】

- ・入庁1年目で、自宅のできる業務が少ない
- ・同僚や市民に会うのが楽しみ

設問23.【20.で「利用していない」と答えた方以外の方にお聞きします。】

テレワークにおける業務効率は、通常業務と同等である。

設問23	テレワークにおける業務効率は、通常業務と同等である。	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない	評価平均点
	回答件数	9	13	37	17	34	
	回答総数に占める割合	8.2%	11.8%	33.6%	15.5%	30.9%	
性別	女性	5	5	7	3	6	2.50
	男性	1	7	23	9	25	1.54
	答えたくない	3	1	7	5	3	2.24
所属	経営企画部	1	0	0	0	1	2.50
	総務部	0	0	4	2	2	1.56
	財務部	0	0	2	0	3	1.00
	地域活力創生部	1	1	3	0	0	3.25
	福祉部	1	1	3	3	1	2.22
	子育て健康部	0	2	2	1	1	2.29
	建設部	1	0	1	1	8	0.80
	都市整備部	1	1	3	1	2	2.19
	教育部(保育園・幼稚園含む)	1	1	3	2	2	2.08
	生涯学習部	0	0	1	1	1	1.25
	消防本部	0	3	6	1	7	1.62
	デジタルイノベーション推進課・会計課・農業委員会事務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・議会事務局	0	0	3	0	1	1.88
	答えたくない	3	4	6	5	5	2.23
	職区分	一般職(事務職)	7	10	22	11	14
一般職(技術職)		1	0	3	2	9	1.00
消防職		0	3	6	0	8	1.54
保育士		0	0	0	0	0	—
幼稚園教諭		0	0	1	0	2	0.83
答えたくない		1	0	5	4	1	2.05
年齢区分		29歳以下	0	3	4	2	3
	30歳代	4	3	3	5	9	1.88
	40歳代	0	0	11	3	5	1.64
	50歳代	0	4	8	1	13	1.39
	60歳以上	0	1	2	0	1	2.19
	答えたくない	5	2	9	6	3	2.50
	勤続年数	1年未満	0	1	1	1	0
1～5年		1	2	4	4	4	1.83
6～10年		1	2	3	3	5	1.70
11～20年		2	1	6	2	6	1.84
21～30年		1	2	7	0	8	1.67
31年以上		0	3	9	1	9	1.59
答えたくない		4	2	7	6	2	2.50
職位		主任以下	4	6	13	4	10
	主査・係長	0	1	7	3	8	1.32
	主幹	0	0	2	1	2	1.25
	課長補佐	0	1	4	1	5	1.36
	課長・次長・部長	0	1	2	1	4	1.25
	答えたくない	5	4	9	7	5	2.38

設問24. 勤務環境について、気づいたこと、課題や改善点、良い点があればご記入ください。

さい。【自由記述】

①. 一般職

ア. 人員体制・業務量

【主な内容】

- ・ 全体的な人手不足
- ・ 窓口担当や専門職、出先機関職員が不足している
- ・ 正規職員が不足している
- ・ 中堅職員が少なく、係長級の負担が大きい
- ・ 新規事業増加と業務の取捨選択不足
- ・ 恒常的な残業

イ. 人事異動・組織運営等

【主な内容】

- ・ 職員配置が適材適所ではない
- ・ 短期異動、引継ぎ不足
- ・ 年齢構成、男女比の偏り
- ・ 管理職の成り手不足
- ・ 「島流しの」配置への不満

ウ. 労働時間

【主な内容】

- ・ 恒常的な残業
- ・ 隠れ残業、暗黙の申請ルールがある
- ・ 残業削減のための努力が評価されない
- ・ 業務の質より時間優先の風潮

エ. テレワーク

【主な内容】

- ・ 業務内容による部署間の実施格差
- ・ 特定職員のみ利用することへの不満
- ・ 妊娠、子育て、介護への有効性評価
- ・ 原則禁止、限定利用を求める
- ・ 端末、環境整備の不足

オ. オフィス環境・設備

【主な内容】

- ・会議室不足
- ・机、モニター配置が悪い
- ・休憩スペース、食堂がない
- ・空調問題
- ・セキュリティ、個人情報配慮不足

カ. ハラスメント・組織風土

【主な内容】

- ・（市長含む）パワハラ指摘
- ・私語、騒音指摘
- ・人事課が模範となるべき

キ. ワークライフバランス

【主な内容】

- ・部署間で休暇取得に差がある
- ・強制閉庁日などの制度的な後押しが必要
- ・子の看護、感染症時の勤務困難
- ・フレックス制拡大の要望

ク. DX推進

【主な内容】

- ・紙運用が残っている
- ・小さな改善が放置されている
- ・テレワーク時のアクセス、端末の不足

ケ. 技術職・専門職

【主な内容】

- ・技術職の採用不足
- ・離職防止策の不足

コ. 公務へのマイカー利用

【主な内容】

- ・災害、選挙時における私用自動車の利用
- ・補償、事故時の責任の所在が不明確

②. 消防職

ア. 人員体制

【主な内容】

- ・ 人員が常にギリギリで、病休等が生じると即破綻する
- ・ 人手不足で、年休が取得できない
- ・ 定年延長で高齢職員の割合が増加し、人員不足で安全管理上危険がある
- ・ 災害対応に必要な人員が確保できていない

イ. 業務量等

【主な内容】

- ・ 同じ役職でも、業務量に大きな差がある
- ・ やらない職員は評価され、業務が集中する職員はミスを叱責され、評価が上がらない
- ・ 言いやすい、真面目な職員に業務が集中する
- ・ 現場の実態にそぐわない働き方改革

ウ. 休暇制度

【主な内容】

- ・ 出動隊の勤務運用に無理がある
- ・ 24時間勤務により、本来業務に支障が出る
- ・ 上司によっては、子の看護休暇を取得しにくい

エ. 処遇

【主な内容】

- ・ 災害対応に見合う手当がない
- ・ 手当月1000円では、救命士の需要に釣り合わない
- ・ 救急係と警備係で手当差が小さすぎる
- ・ 処遇の低さが、士気の低下や離職につながっている

オ. 労働時間

【主な内容】

- ・ 移動時間も時間外と認めてほしい
- ・ 時間外の扱いが不透明

カ. 組織風土等

【主な内容】

- ・ 職場環境が悪い
- ・ 休暇取得等への嫌味、圧力がある
- ・ 現状維持を悪とする風潮に疑問がある

### ③. 保育士・幼稚園教諭

#### ア. 労働時間

##### 【主な内容】

- ・時間外勤務削減の意識が低い
- ・「残業せず帰れ」と言われるが、業務量は増えている
- ・持ち帰り前提の業務分担
- ・管理職が時間外勤務の実態把握、是正をしない
- ・ワークライフバランスを意識した業務体制を求める
- ・実態どおりの時間外勤務を申請しにくい職場風土

#### イ. 休暇制度

##### 【主な内容】

- ・有給休暇をほとんど使えない
- ・担当クラスの業務があり、平日に病気以外で休みが取れない
- ・制度があっても、現場任せでは取得できない
- ・使いやすい年休の制度化を求める

#### ウ. ハラスメント

##### 【主な内容】

- ・管理職の不機嫌ハラスメントにより、休みが取得できない
- ・管理職の姿勢や言動が職場環境を大きく左右している

#### エ. 業務量

##### 【主な内容】

- ・業務量がそもそも多い
- ・課内の業務バランスが悪い
- ・今後の業務配分を見直したい

#### オ. 人間関係

##### 【主な内容】

- ・先輩職員からの声かけに、精神的に支えられている
- ・辛さはあるが、頑張ろうと思える環境
- ・緊張感と安心感が両立した職場

#### カ. 処遇

##### 【主な内容】

- ・現行の手当制度は、実際の労働時間を適切に反映できていない

- ・人事課、幼保こども園課、各園長、労働組合が連携する協議の場が必要

#### ④. 不明

##### ア. 人員体制

###### 【主な内容】

- ・人員不足により、全員が揃わなければ日常業務が回らない
- ・人員不足のまま新規事業が追加され、現場は限界
- ・適切な人員配置のため、増員が必要
- ・人員不足が、労働環境悪化の根本原因になっている

##### イ. 休暇制度

###### 【主な内容】

- ・人員体制や調整が難しく、実質年休を取得できない
- ・リフレッシュ目的で休める仕組みがほしい
- ・週休3日制などの柔軟な勤務体系を求める
- ・休まない前提で業務が設計されている

##### ウ. 市長・議員対応

###### 【主な内容】

- ・市長の時間管理が甘く、職員の時間とモチベーションを損ねている
- ・市長との会議の遅延、中止による再調整が非効率
- ・議員からの過度、詳細な質問により、職員が委縮
- ・議員の言動により、管理職が委縮し、職場が「無難に何もしない」雰囲気になっている

##### エ. 労働環境

###### 【主な内容】

- ・休憩スペースがなく、自席で休憩を強いられる
- ・交代制の休憩時間等、基本的労働条件が未整備
- ・民間経験者から見て、法令軽視の状態に強い違和感がある

##### オ. その他

###### 【主な内容】

- ・業務用PCの性能が低い
- ・不正防止等のため、非正規職員を含めた人事異動の制度が必要
- ・ワークライフバランスの言葉が先行し、背景や根拠が軽視されている

設問25. 本市の福利厚生制度(健康診断、休暇制度、互助会など)を理解している。

設問25	本市の福利厚生制度(健康診断、休暇制度、互助会など)を理解している。	あてはまる					評価平均点
		あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない	
	回答件数	68	134	38	13	1	
	回答総数に占める割合	26.8%	52.8%	15%	5.1%	0.4%	
性別	女性	18	41	4	4	0	3.86
	男性	39	64	21	7	1	3.76
	答えたくない	11	29	13	2	0	3.61
所属	経営企画部	2	3	0	0	0	4.25
	総務部	9	8	2	0	0	4.21
	財務部	0	7	3	0	0	3.38
	地域活力創生部	3	6	1	1	0	3.75
	福祉部	3	12	1	1	1	3.54
	子育て健康部	1	7	3	1	0	3.33
	建設部	5	6	3	4	0	3.33
	都市整備部	8	6	1	2	0	3.97
	教育部(保育園・幼稚園含む)	7	19	2	1	0	3.88
	生涯学習部	0	7	2	2	0	3.07
	消防本部	16	22	7	0	0	4.00
	デジタルイノベーション推進課・会計課・農業委員会事務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・議会事務局	2	3	1	0	0	3.96
	答えたくない	12	28	12	1	0	3.70
職区分	一般職(事務職)	30	77	21	9	1	3.64
	一般職(技術職)	9	12	3	3	0	3.75
	消防職	17	20	7	0	0	4.03
	保育士	3	1	0	0	0	4.69
	幼稚園教諭	2	6	0	0	0	4.06
	答えたくない	7	18	7	1	0	3.67
年齢区分	29歳以下	7	18	2	5	1	3.45
	30歳代	12	25	3	2	0	3.90
	40歳代	14	26	8	2	0	3.80
	50歳代	19	31	9	2	0	3.87
	60歳以上	4	5	2	0	0	3.98
	答えたくない	12	29	14	2	0	3.62
勤続年数	1年未満	0	6	1	5	1	2.40
	1～5年	9	21	0	2	0	3.95
	6～10年	6	17	4	1	0	3.75
	11～20年	11	13	6	1	0	3.87
	21～30年	14	21	4	1	0	4.00
	31年以上	16	24	9	1	0	3.88
	答えたくない	12	32	14	2	0	3.63
職位	主任以下	20	52	7	6	1	3.72
	主査・係長	13	21	6	4	0	3.72
	主幹	2	8	3	1	0	3.48
	課長補佐	4	11	5	0	0	3.69
	課長・次長・部長	9	8	2	0	0	4.21
	答えたくない	20	34	15	2	0	3.77

設問26. 過去3年間で実際に利用した福利厚生制度を教えてください。【複数回答可】

設問26	過去3年間で実際に利用した福利厚生制度を教えてください。	健康診断	育児休業	介護休業	短時間勤務制度	自己啓発支援制度	こころの相談室	職員互助会	その他	利用していない
	回答件数	153	16	10	10	5	15	178	6	18
	回答総数に占める割合	37.2%	3.9%	2.4%	2.4%	1.2%	3.6%	43.3%	1.5%	4.4%
性別	女性	50	4	4	6	0	5	41	2	2
	男性	72	10	4	2	2	4	94	4	13
	答えたくない	31	2	2	2	3	6	43	0	3
所属	経営企画部	2		1	1	1	0	3	1	1
	総務部	12	1	1	1	0	1	14	0	1
	財務部	6		1	1	0	0	10	0	1
	地域活力創生部	8	1	0	0	0	2	7	1	1
	福祉部	10		2	0	0	1	11	0	1
	子育て健康部	10	2	1	2	1	0	4	0	0
	建設部	10	1	1	0	0	2	10	0	1
	都市整備部	12	1	1	0	1	1	14	2	0
	教育部(保育園・幼稚園含む)	22	2	1	2	0	3	21	0	1
	生涯学習部	7		0	1	0	0	7	0	1
	消防本部	24	3	0	0	0	0	30	1	5
デジタルイノベーション推進課・会計課・農業委員会事務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・議会事務局	3	2	0	0	0	0	5	0	1	
答えたくない	27	3	1	2	2	5	42	1	4	
職区分	一般職(事務職)	90	15	7	10	4	5	96	2	8
	一般職(技術職)	13	1	2	0	0	3	20	2	2
	消防職	24	4	0	0	0	0	29	1	5
	保育士	3	0	0	0	0	1	3	0	0
	幼稚園教諭	7	0	0	0	0	1	6	0	0
	答えたくない	16	0	1	0	1	5	24	1	3
年齢区分	29歳以下	31	1	0	0	0	1	15	0	2
	30歳代	33	12	3	7	2	2	19	3	5
	40歳代	26	2	3	2	0	2	43	0	2
	50歳代	27	1	4	0	1	2	49	1	6
	60歳以上	6	0	0	0	0	0	10	0	0
	答えたくない	30	4	0	1	2	8	42	2	3
勤続年数	1年未満	8	0	0	0	0	0	5	0	0
	1～5年	27	1	1	1	0	0	16	1	1
	6～10年	23	8	1	3	1	3	11	1	5
	11～20年	19	5	2	4	1	1	26	2	1
	21～30年	23	1	3	1	1	2	29	0	5
	31年以上	19	1	1	0	0	2	45	1	3
	答えたくない	34	4	2	1	2	7	46	1	3
職位	主任以下	69	11	3	7	2	3	47	2	4
	主査・係長	23	3	2	1	1	0	33	1	3
	主幹	10	0	1	0	0	2	9	1	1
	課長補佐	8	1	2	1	0	0	17	0	1
	課長・次長・部長	8	0	0	0	1	2	15	1	4
	答えたくない	35	5	2	1	1	8	57	1	5

設問27. 【26. で「その他」と答えた方にお聞きします。】

実際に利用した福利厚生制度をご記入ください。【自由記述】

- インフルエンザワクチン接種補助
- リロクラブ（福利厚生倶楽部）
- 部分休業・子の看護休暇

設問28. 本市の福利厚生制度は、総合的に満足できる。

設問28	本市の福利厚生制度は、総合的に満足できる。	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない	評価平均点	
	回答件数	24	98	90	27	12		
	回答総数に占める割合	9.6%	39%	35.9%	10.8%	4.8%		
性別	女性	8	31	18	7	1	3.23	
	男性	12	49	48	14	8	2.91	
	答えたくない	4	18	24	6	3	2.82	
所属	経営企画部	0	3	1	0	1	2.75	
	総務部	5	6	4	4	0	3.29	
	財務部	0	6	3	2	0	2.95	
	地域活力創生部	1	4	4	0	2	2.73	
	福祉部	2	10	5	0	0	3.53	
	子育て健康部	0	6	4	1	0	3.07	
	建設部	1	6	9	1	1	2.85	
	都市整備部	3	5	4	3	1	2.97	
	教育部(保育園・幼稚園含む)	4	9	10	5	0	3.04	
	生涯学習部	0	5	4	1	0	3.00	
	消防本部	6	19	17	0	3	3.19	
	デジタルイノベーション推進課・会計課・農業委員会事務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・議会事務局	0	3	3	1	0	2.86	
	答えたくない	2	16	22	9	4	2.57	
職区分	一般職(事務職)	8	58	45	21	5	2.89	
	一般職(技術職)	2	8	10	4	2	2.69	
	消防職	6	19	16	0	3	3.21	
	保育士	2	0	1	0	0	4.17	
	幼稚園教諭	1	4	3	0	0	3.44	
	答えたくない	5	9	15	2	2	2.99	
年齢区分	29歳以下	5	17	9	2	0	3.45	
	30歳代	4	19	9	9	1	2.98	
	40歳代	3	21	17	5	2	2.97	
	50歳代	6	21	26	5	3	2.95	
	60歳以上	1	7	2	0	1	3.30	
	答えたくない	5	13	27	6	5	2.66	
勤続年数	1年未満	1	7	3	0	1	3.23	
	1～5年	6	16	9	1	0	3.55	
	6～10年	1	12	8	6	1	2.77	
	11～20年	2	13	12	2	1	3.04	
	21～30年	3	15	13	7	2	2.81	
	31年以上	7	19	19	2	3	3.13	
	答えたくない	4	16	26	9	4	2.65	
職位	主任以下	7	42	25	10	2	3.11	
	主査・係長	4	20	13	5	0	3.18	
	主幹	0	7	5	1	1	2.86	
	課長補佐	2	5	9	1	3	2.63	
	課長・次長・部長	3	9	5	2	0	3.36	
	答えたくない	8	15	33	8	6	2.70	

設問29.【28.で「あまりあてはまらない」、「あてはまらない」と答えた方にお聞きします。】福利厚生の改善点をご記入ください。【自由記述】

①. 健康診断

【主な内容】

- ・健康診断は福利厚生ではなく、自治体の責務と明確に位置付けるべき

②. 育児・介護休業

【主な内容】

- ・人員不足のため、残る職員の負担が大きい
- ・周辺職員への配慮から、理想の期間、育児休業を取得できない
- ・育児、介護等の事情を人事課に伝えても、配慮されないケースがある
- ・制度を実際に使える環境が整っていない
- ・子育て支援は手厚いが、それを支える職員への配慮が不足している

③. 短時間勤務制度

【主な内容】

- ・いい制度だが、業務量や職場の雰囲気により、実際には定時に帰れない
- ・業務が他の職員に集中し、負担が偏る
- ・フレックスタイム制の導入、拡充を求める
- ・生理休暇は、理解不足等で取得しにくく、啓発や運用改善が必要

④. 自己啓発支援制度

【主な内容】

- ・補助の内容、対象が不明確で、周知不足
- ・現部署に関係するもののみが対象で、本来の自己啓発の趣旨に合わない
- ・資格化されていない学び、実践が対象外
- ・補助上限が低く、実情に合わない
- ・国家資格については、補助上限の引き上げを求める

⑤. こころの相談室

【主な内容】

- ・制度の有無より、安心して利用できる環境づくりが必要

⑥. 職員互助会

【主な内容】

- ・人間ドックの補助額が低い

- ・配偶者、被扶養者の人間ドック助成の縮小、廃止は、家族の健康支援を軽視している
- ・互助会は、職員の会費のみで運営され、雇用主の関与が弱い
- ・レクリエーション等が減少し、魅力が低下
- ・売店事業の赤字、福利厚生事業の費用対効果に疑問
- ・労働組合の福利厚生との重複を解消し、スリム化を求める
- ・掛け金の引き下げ、運営の最小化を求める

⑦. その他

【主な内容】

- ・休日出勤の代休、清算のルールに不満
- ・有給休暇の取得に、心理的、慣行的ハードルがある
- ・家賃補助、地域手当の増額を求める
- ・誕生日休暇、長期連続休暇等、独自性のある制度を求める
- ・福利厚生施策のアンケートが、反映されていない
- ・昼休みにゆっくり過ごせる快適な休憩スペースを求める
- ・リロクラブ（福利厚生倶楽部）の廃止、他社への切り替え、ポイント制度導入等の検討を求める

設問30. 本市の人事評価制度(目標達成度評価、職務行動評価)を理解している。

設問30	本市の人事評価制度(目標達成度評価、職務行動評価)を理解している。	あてはまる ややあて どちらとも あまりあて あてはまら はまる はまる いえない はまらない ない					評価平均点
		あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない	
	回答件数	50	121	58	15	9	
	回答総数に占める割合	19.8%	47.8%	22.9%	5.9%	3.6%	
性別	女性	9	33	16	4	2	3.34
	男性	29	61	28	8	7	3.41
	答えたくない	12	27	14	3	0	3.57
所属	経営企画部	2	2	1	0	0	4.00
	総務部	6	4	7	1	1	3.36
	財務部	1	6	1	1	1	3.13
	地域活力創生部	3	6	1	0	1	3.64
	福祉部	0	7	8	3	0	2.78
	子育て健康部	0	6	4	2	0	2.92
	建設部	5	6	4	1	2	3.26
	都市整備部	6	5	5	0	0	3.83
	教育部(保育園・幼稚園含む)	8	13	3	1	3	3.48
	生涯学習部	0	8	2	0	0	3.50
	消防本部	8	24	9	3	1	3.47
	デジタルイノベーション推進課・会計課・農業委員会事務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・議会事務局	0	5	1	1	0	3.21
	答えたくない	11	29	12	2	0	3.63
職区分	一般職(事務職)	22	67	35	9	5	3.33
	一般職(技術職)	7	10	6	1	2	3.41
	消防職	8	24	8	3	1	3.49
	保育士	3	0	0	0	0	5.00
	幼稚園教諭	2	4	1	0	1	3.44
	答えたくない	8	16	8	2	0	3.60
年齢区分	29歳以下	3	17	7	6	1	3.05
	30歳代	7	23	9	2	1	3.48
	40歳代	12	20	14	0	3	3.47
	50歳代	19	26	9	3	3	3.65
	60歳以上	2	4	4	0	1	3.18
	答えたくない	7	31	15	4	0	3.40
勤続年数	1年未満	0	1	8	3	1	2.12
	1～5年	6	16	7	3	0	3.48
	6～10年	5	15	6	2	1	3.41
	11～20年	4	17	5	1	3	3.25
	21～30年	13	19	6	1	1	3.81
	31年以上	14	22	8	2	3	3.57
	答えたくない	8	31	18	3	0	3.42
職位	主任以下	13	41	23	8	2	3.29
	主査・係長	5	21	10	2	5	3.05
	主幹	5	7	1	0	1	3.84
	課長補佐	6	7	5	1	1	3.50
	課長・次長・部長	10	7	1	0	0	4.38
	答えたくない	11	38	18	4	0	3.49

設問31. 正当な人事評価を受けていると感じる。

設問31	正当な人事評価を受けていると感じる。						評価平均点
		あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない	
		30	81	103	17	22	
	回答件数	30	81	103	17	22	
	回答総数に占める割合	11.9%	32%	40.7%	6.7%	8.7%	
性別	女性	11	20	26	4	4	3.08
	男性	13	50	52	7	10	2.96
	答えたくない	6	11	25	6	8	2.52
所属	経営企画部	1	1	1	0	2	2.25
	総務部	5	5	4	1	4	2.89
	財務部	1	5	1	2	1	2.88
	地域活力創生部	2	1	6	1	1	2.73
	福祉部	2	3	13	0	0	2.99
	子育て健康部	0	1	9	2	0	2.40
	建設部	1	5	7	2	3	2.43
	都市整備部	1	9	6	0	0	3.36
	教育部(保育園・幼稚園含む)	5	9	11	1	2	3.13
	生涯学習部	1	6	3	0	1	3.18
	消防本部	5	22	14	2	2	3.22
	デジタルイノベーション推進課・会計課・農業委員会事務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・議会事務局	0	1	6	0	0	2.68
	答えたくない	6	13	22	6	6	2.67
職区分	一般職(事務職)	17	39	61	8	14	2.83
	一般職(技術職)	0	12	10	2	2	2.79
	消防職	5	22	13	2	2	3.24
	保育士	2	1	0	0	1	3.44
	幼稚園教諭	1	1	4	0	1	2.68
	答えたくない	5	6	15	5	2	2.77
年齢区分	29歳以下	8	9	18	0	0	3.39
	30歳代	5	21	10	3	3	3.15
	40歳代	5	15	20	2	5	2.85
	50歳代	5	17	28	5	6	2.70
	60歳以上	1	4	5	0	1	2.95
	答えたくない	6	15	22	7	7	2.63
勤続年数	1年未満	0	1	12	0	0	2.60
	1～5年	9	15	6	2	0	3.71
	6～10年	3	11	11	0	3	2.99
	11～20年	3	13	9	0	4	2.97
	21～30年	2	13	18	2	5	2.66
	31年以上	6	14	21	4	5	2.80
	答えたくない	7	14	26	9	5	2.68
職位	主任以下	15	25	43	0	3	3.21
	主査・係長	3	17	13	3	6	2.74
	主幹	1	5	7	0	1	2.95
	課長補佐	2	5	7	2	4	2.44
	課長・次長・部長	2	6	7	2	2	2.76
	答えたくない	7	23	26	10	6	2.76

設問32. 上司から人事評価のフィードバックを受ける機会がある。

設問32	上司から人事評価のフィードバックを受ける機会がある。	あてはまる					評価平均点
		あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない	
	回答件数	87	85	49	21	13	
	回答総数に占める割合	34.1%	33.3%	19.2%	8.2%	5.1%	
性別	女性	20	21	14	7	4	3.37
	男性	51	47	20	9	6	3.70
	答えたくない	16	17	15	5	3	3.35
所属	経営企画部	2	3	0	0	0	4.25
	総務部	8	3	5	3	0	3.55
	財務部	6	1	3	0	1	3.75
	地域活力創生部	3	2	3	3	0	3.07
	福祉部	2	9	5	2	0	3.26
	子育て健康部	1	4	6	1	0	3.02
	建設部	5	7	2	1	3	3.19
	都市整備部	8	5	3	0	0	4.14
	教育部(保育園・幼稚園含む)	5	12	5	3	4	2.97
	生涯学習部	5	5	1	0	0	4.20
	消防本部	25	17	2	1	0	4.33
	デジタルイノベーション推進課・会計課・農業委員会事務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・議会事務局	0	2	3	1	0	2.71
	答えたくない	17	15	11	6	5	3.26
職区分	一般職(事務職)	42	43	30	16	8	3.35
	一般職(技術職)	8	9	6	0	3	3.41
	消防職	25	16	2	1	0	4.35
	保育士	1	3	0	0	0	4.06
	幼稚園教諭	2	1	2	2	1	2.66
	答えたくない	9	13	9	2	1	3.49
年齢区分	29歳以下	8	13	7	4	3	3.18
	30歳代	14	19	4	3	2	3.69
	40歳代	17	12	11	7	1	3.46
	50歳代	23	24	8	2	4	3.73
	60歳以上	4	3	3	1	0	3.64
	答えたくない	21	14	16	4	3	3.49
勤続年数	1年未満	1	2	8	2	0	2.69
	1～5年	7	16	3	5	2	3.30
	6～10年	11	12	3	2	1	3.79
	11～20年	11	11	4	2	1	3.75
	21～30年	12	11	10	4	3	3.28
	31年以上	23	18	5	2	2	3.95
	答えたくない	22	15	16	4	4	3.46
職位	主任以下	24	34	18	6	5	3.45
	主査・係長	16	14	8	4	1	3.66
	主幹	6	6	1	0	1	3.93
	課長補佐	9	3	4	3	1	3.50
	課長・次長・部長	7	8	2	0	2	3.68
	答えたくない	25	20	16	8	3	3.47

設問33. 評価結果は、能力向上やキャリア形成に活かされている。

設問33	評価結果は、能力向上やキャリア形成に活かされている。	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない	評価平均点	
	回答件数	13	51	102	49	38		
	回答総数に占める割合	5.1%	20.2%	40.3%	19.4%	15%		
性別	女性	5	14	22	15	9	2.33	
	男性	6	32	52	24	19	2.33	
	答えたくない	2	5	28	10	10	2.02	
所属	経営企画部	0	1	1	2	1	1.75	
	総務部	2	2	8	3	4	2.17	
	財務部	1	0	5	2	3	1.82	
	地域活力創生部	1	2	5	2	1	2.50	
	福祉部	1	2	9	5	0	2.43	
	子育て健康部	0	2	5	4	1	2.08	
	建設部	1	3	9	1	4	2.22	
	都市整備部	0	6	7	2	1	2.66	
	教育部(保育園・幼稚園含む)	2	7	9	6	5	2.28	
	生涯学習部	1	4	3	2	1	2.73	
	消防本部	2	15	17	8	3	2.64	
	デジタルイノベーション推進課・会計課・農業委員会事務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・議会事務局	0	1	2	2	1	1.88	
	答えたくない	2	6	22	10	13	1.89	
職区分	一般職(事務職)	5	22	55	31	25	2.06	
	一般職(技術職)	1	7	10	4	4	2.36	
	消防職	2	15	17	7	3	2.67	
	保育士	1	2	1	0	0	3.75	
	幼稚園教諭	1	1	1	3	2	1.88	
	答えたくない	3	4	18	4	4	2.42	
	年齢区分	29歳以下	2	9	10	8	5	2.32
30歳代		1	14	15	5	7	2.41	
40歳代		4	8	17	12	7	2.24	
50歳代		3	10	26	14	8	2.21	
60歳以上		0	4	4	1	2	2.39	
答えたくない		3	6	30	9	9	2.17	
勤続年数		1年未満	1	1	10	1	0	2.69
	1～5年	2	10	8	9	4	2.39	
	6～10年	1	7	11	4	5	2.28	
	11～20年	2	7	9	4	7	2.20	
	21～30年	1	5	15	11	8	1.88	
	31年以上	3	15	19	6	7	2.53	
	答えたくない	3	6	30	14	7	2.17	
職位	主任以下	3	21	34	17	11	2.33	
	主査・係長	2	10	12	8	11	2.03	
	主幹	0	5	5	3	1	2.50	
	課長補佐	2	3	7	2	6	2.06	
	課長・次長・部長	2	4	8	4	1	2.63	
	答えたくない	4	8	36	15	8	2.24	

設問34. 職務行動評価の評価項目や評価基準は、標準職務遂行能力を評価できる内容  
 になっている。

設問34	職務行動評価の評価項目や評価基準は、標準職務遂行能力を評価できる内容になっている。	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない	評価平均点
	回答件数	10	58	116	40	28	
	回答総数に占める割合	4%	23%	46%	15.9%	11.1%	
性別	女性	3	14	30	11	7	2.40
	男性	5	37	58	19	14	2.50
	答えたくない	2	7	28	10	7	2.20
所属	経営企画部	1	0	0	3	1	1.75
	総務部	1	3	10	2	3	2.30
	財務部	1	1	3	4	2	1.93
	地域活力創生部	1	4	2	2	1	2.75
	福祉部	1	2	14	1	0	2.71
	子育て健康部	0	3	7	2	0	2.60
	建設部	1	4	9	2	2	2.50
	都市整備部	0	5	9	2	0	2.73
	教育部(保育園・幼稚園含む)	1	6	12	7	3	2.28
	生涯学習部	0	3	7	0	1	2.61
	消防本部	2	18	19	2	3	2.90
	デジタルイノベーション推進課・ 会計課・農業委員会事務局・選 挙管理委員会事務局・監査委 員事務局・議会事務局	0	2	1	3	0	2.29
	答えたくない	1	7	23	10	12	1.91
	職区分	一般職(事務職)	5	25	64	26	17
一般職(技術職)		0	7	12	5	2	2.40
消防職		2	18	19	2	3	2.90
保育士		0	2	1	1	0	2.81
幼稚園教諭		0	2	2	3	1	2.03
答えたくない		3	4	18	3	5	2.39
年齢区分		29歳以下	1	11	16	4	3
	30歳代	1	13	19	6	2	2.65
	40歳代	5	8	21	8	6	2.45
	50歳代	0	14	28	13	6	2.27
	60歳以上	0	4	5	1	1	2.61
	答えたくない	3	8	27	8	10	2.19
勤続年数	1年未満	0	2	11	0	0	2.69
	1～5年	3	12	12	5	1	2.92
	6～10年	0	11	11	3	4	2.50
	11～20年	1	6	11	5	5	2.19
	21～30年	2	5	18	9	6	2.13
	31年以上	0	15	23	7	5	2.45
	答えたくない	4	7	30	11	7	2.29
職位	主任以下	3	26	41	10	6	2.65
	主査・係長	0	13	18	6	6	2.35
	主幹	2	2	8	1	1	2.77
	課長補佐	1	4	9	2	4	2.25
	課長・次長・部長	0	6	6	5	2	2.30
	答えたくない	4	7	34	16	9	2.16

設問35.【34.で「あまりあてはまらない」、「あてはまらない」と答えた方にお聞きしま

す。】職務行動評価の改善点をご記入ください。【自由記述】

①. 一般職（管理職）

ア. 主観性・相対性

【主な内容】

- ・上司の主観で評価される
- ・調整評価で理由なく評価を下げられる
- ・絶対評価ではないため、部署ごとに人数調整されている
- ・上司が変わると評価が大きく変わる
- ・人事評価以外の印象や噂話が昇格、異動に影響している

イ. 評価基準・項目

【主な内容】

- ・評価者ごとに基準がバラバラ
- ・「市民目線」などの抽象的項目をどう評価すべきかわからない
- ・普段の業務と結び付けてイメージしづらい

ウ. 個別性・多様性

【主な内容】

- ・一律の評価軸では、職務の特性や働き方の違いを反映できない
- ・個々の取組や性格を理解して評価してもらえない

エ. 評価スキル

【主な内容】

- ・管理職向けの評価研修がなく、評価方法と実際の運用にかい離がある

オ. 制度の運用方法

【主な内容】

- ・職務行動は、大きく変動しないため、目標達成度と一本化するべき
- ・年2回の人事評価は、事務が煩雑

カ. 評価への信頼

【主な内容】

- ・上司に媚びを売る人やイエスマンが評価される
- ・人望や協調性が正当に評価されていない

②. 一般職（管理職以外）

ア. 業務実態・特性の反映

【主な内容】

- ・職務の違いが考慮されていない画一的な評価
- ・義務的、任意的事務で求められる能力が異なる
- ・窓口業務中心の部署に制度が合っていない
- ・部署の特性によって、あてはまらない項目がある
- ・職務行動評価のために仕事をしているわけではない

イ. 評価項目

【主な内容】

- ・「生駒愛」等、抽象的過ぎて自己評価に困る
- ・抽象的な項目を見直すべき

ウ. 公平性・客観性

【主な内容】

- ・評価者によって同一基準で評価されていない
- ・管理職試験のための点数調整等、恣意的な運用
- ・好き嫌いで結果が左右されている

エ. 制度の形骸化・実効性

【主な内容】

- ・最終的に調整評価されるため、制度が形骸化している
- ・形式的に実施されているだけで、制度が形骸化している

オ. 目的・評価観

【主な内容】

- ・多くの市役所業務で重要な事務処理の正確性、迅速性が評価されない
- ・公務員に合った評価制度を考えるべき

カ. 事務負担

【主な内容】

- ・評価シート作成に時間を要し、時間外に作業する
- ・入力頻度が多く、負担になる

キ. 結果の検証

【主な内容】

- ・市長の最終決裁だけでなく、庁内で結果を検証する仕組みが必要

③. 一般職（答えたくない）

#### ア. 評価基準・評価軸

##### 【主な内容】

- ・階級レベル到達を判断する明確な評価軸がない
- ・評価点や評定の意味が分からない
- ・主観的にしか評価できない
- ・評価項目が抽象的
- ・上司によって評価が変わる

#### イ. 公平性・透明性

##### 【主な内容】

- ・結果的に理事者等によって調整される
- ・部署の平均点まで下げられる
- ・個人の能力が正当に評価されていない
- ・恣意的な決定が行われている

#### ウ. 評価項目

##### 【主な内容】

- ・「生駒愛」を指標にされても、自己評価はかわらない
- ・項目が抽象的
- ・項目に現場の意見が反映されていない

#### エ. 評価結果

##### 【主な内容】

- ・職員間の評価差が小さい
- ・声の大きい職員が高く評価されやすい
- ・周囲からの評価が給与・賞与に反映されない
- ・評価が、人事異動やキャリア形成に活かされていない

#### オ. 制度運用

##### 【主な内容】

- ・平均点に調整される
- ・職務行動評価を廃止すべき

#### カ. 事務負担

##### 【主な内容】

- ・記入に手間がかかる
- ・課員数の多い部署では、評価者の負担が大きい

- ・簡易な評価方法への変更を求める

キ. フィードバック

【主な内容】

- ・フィードバックを受ける機会があるのは良い

④. 消防職

ア. 職種・業務特性

【主な内容】

- ・業種によっては、達成が困難な項目がある
- ・事務職と同様の行動が求められており、評価しにくい

イ. 業務量

【主な内容】

- ・同じ役職でも、業務量に差がある
- ・仕事が一部の職員に集中し、多忙な中でミスが起きると、叱責され、評価されない

ウ. 人員・組織体制

【主な内容】

- ・新たな取組みを求められるが、人員は増えない
- ・働き方改革の恩恵は、一部の職員しか受けられない

⑤. 保育士・幼稚園教諭

ア. 職種・業務特性

【主な内容】

- ・幼稚園業務には該当しない項目が多い
- ・市役所の業務と性質が大きく異なり、記入しにくい
- ・数値化できる内容が少なく、毎年同じような内容になる

イ. 公平性・信頼性

【主な内容】

- ・管理職を増やしたい時のみ、評価が上がる
- ・評価者によって、評価の厳しさが変わる

ウ. 事務負担

【主な内容】

- ・提出期限が行事前になることが多く、残業や持ち帰り作業が発生する
- ・長期休暇中の実施を求める

エ. フィードバック

【主な内容】

- ・評価結果をフィードバックで見たことがほとんどない

⑥. 不明

ア. 公平性・客観性

【主な内容】

- ・所属や上司によって評価に偏りがある
- ・ハラスメントをする上司の場合、適正に評価されない懸念がある

イ. 評価項目

【主な内容】

- ・抽象的な項目で、評価しづらいため、具体的な内容への見直しを求める

ウ. 業務特性

【主な内容】

- ・職務内容と項目が適合しない
- ・良い行動をしてもあてはまらない項目が多い

エ. 制度

【主な内容】

- ・評価自体が不要

設問36. 人事評価制度について、気づいたこと、課題や改善点、良い点があればご記入

ください。【自由記述】

①. 一般職（管理職）

ア. 公平性・客観性

【主な内容】

- ・人が人を評価することには限界がある
- ・部署、評価者によって基準や点数分配が異なり、正当な評価ではない
- ・二次評価で恣意的な調整がある
- ・相対評価的な運用は、評価の趣旨から逸脱している

イ. 事務負担

【主な内容】

- ・評価対象者が多く、評価、面談に膨大な労力と時間を要する
- ・期間が短く、一次評価者に過剰な負担がいく
- ・評価作業のために、本来業務に支障が出ている

ウ. 簡素化・統合

【主な内容】

- ・項目や入力箇所が多く、簡素化してほしい
- ・目標達成度評価と統合した方が良い
- ・文字入力を総合評価のみとする等、負担軽減が必要

エ. 目的・意義

【主な内容】

- ・制度の目的が不明確
- ・制度が形骸化している
- ・上司だけでなく、部下や同僚からの評価を重視するべき

オ. 業務特性

【主な内容】

- ・クレーム対応や調整業務等、数値化できない仕事が多い
- ・成果が見えにくい公務の特性上、平均的な評価に集中しがち
- ・1～3級や技能職員に目標達成度評価はなじまない
- ・職務内容と評価項目が合っていない

カ. 評価者の役割

【主な内容】

- ・ 仕事ぶりを最も把握している係長級を一次評価者にすべき
- ・ 主幹級が評価者にならない理由が不明
- ・ 一次評価者に責任と負担が集中しすぎている

#### キ. 研修

##### 【主な内容】

- ・ 評価者向け研修が不足し、評価の質がバラバラ
- ・ 職員の気持ちや職務環境に配慮した評価ができていない

#### ク. 制度運用・システム

##### 【主な内容】

- ・ 入力フォームが使いづらい
- ・ 人事評価の時期がずれていて、事務が煩雑になる

### ②. 一般職（管理職以外）

#### ア. 公平性・恣意性

##### 【主な内容】

- ・ 結論ありき、バランス調整の評価が行われている
- ・ 他職員との兼ね合いで評価を下げられたことがある
- ・ 抜てきしたい職員を高く評価するなど、評価操作が疑われる
- ・ ハードな部署では評価が伸びにくく、公平さを欠く
- ・ 高評価の職員は引き抜かれるため、意図的に低く評価される
- ・ 実態は相対評価になっている

#### イ. 事務負担

##### 【主な内容】

- ・ 評価者の業務量が非常に多く、負担が大きい
- ・ 人員の多い部署では、評価作業が困難
- ・ 目標数、入力回数が多く、通常業務を圧迫している
- ・ フィードバックや面談が大きな負荷になっている
- ・ 突発業務、人員減による負担増加等が評価に反映されない

#### ウ. 制度の形骸化

##### 【主な内容】

- ・ 評価することが目的化しており、改善等につながらない
- ・ 制度の実効性を感じられない
- ・ 人材育成や組織力向上という本来の目的が達成されていない

- ・制度の効果を検証、測定した結果が示されていない

#### エ. 評価項目

##### 【主な内容】

- ・自治体業務は、目標化、点数化が難しい
- ・不測の事態等への対応が評価に反映されない
- ・標準職務遂行能力の評価が、大枠すぎて機能していない
- ・目標設定のハードルが個人の裁量に委ねられ、公平性を欠く

#### オ. 評価の反映

##### 【主な内容】

- ・評価が、給与、賞与、昇格に大きく反映されない
- ・管理職になる、ならない以外のキャリアパスが用意されていない
- ・複線型人事制度や専門職的キャリアがないことで、人材が定着しない
- ・評価が、モチベーション向上につながっていない

#### カ. 評価者の資質

##### 【主な内容】

- ・評価に、真剣に向き合う上司が少ない
- ・評価を上位でねじ曲げられ、やる意味がない
- ・管理職の能力不足により、部下に過剰な負担を強いている

#### キ. 簡素化・統合

##### 【主な内容】

- ・目標達成度評価と職務行動評価を統合すべき
- ・評価項目を減らし、負担を軽減してほしい
- ・形式的な入力作業を減らすべき

#### ク. フィードバック・面談

##### 【主な内容】

- ・結果のフィードバック、面談が行われていない
- ・面談が任意扱いで、制度として担保されていない
- ・フィードバックを必須にすべき

#### ケ. 上司評価制度

##### 【主な内容】

- ・部下から見た上司評価をもっと精密に行うべき
- ・人事異動や管理職配置に、部下からの評価を反映させるべき

③. 一般職（答えたくない）

ア. 公平性・恣意性

【主な内容】

- ・ 評価者によって基準が異なっている
- ・ 上位職の感情や主観が昇格に影響している
- ・ 一方的な評価で、納得感がない
- ・ 目立つ職員が評価され、地道な職員は評価されにくい
- ・ 特定部署、特定職員に評価が偏っている疑念がある

イ. 事務負担

【主な内容】

- ・ 所属職員の多い部署では、評価事務の負担が極めて大きい
- ・ 課長補佐不在の部署では、課長に負担が集中している
- ・ 被評価者数の偏りは組織構成の問題だが、改善が必要
- ・ 評価、面談に時間を割けず、形式的になりがち

ウ. 業務特性

【主な内容】

- ・ 公務は、民間のように業績が数値化しにくい
- ・ 地方公務員ならではの評価ポイントが設定されていない
- ・ パフォーマンスは環境要因が大きく、組織マネジメントが重要
- ・ 優秀な職員が環境要因で疲弊し離職する現状を評価で捉えられていない

エ. 評価項目

【主な内容】

- ・ 健康管理時間等、業務実態を無視した項目がある
- ・ 脆弱な人員、過大な業務量により評価が下げられるのは理不尽
- ・ 自己評価の尺度が個人で異なり、適切に補正されない
- ・ 評価が点数付けに偏っている

オ. 結果の開示

【主な内容】

- ・ 自分が全体でどの位置にいるのか不明
- ・ 評価分布や部署別結果が職員に開示されていない
- ・ A評価を受けた部署が公表されていない
- ・ 評価結果を管理職だけが把握している状況は問題

#### カ. 制度の形骸化

##### 【主な内容】

- ・制度が形式的に運用され、実質的に機能していない
- ・評価のための評価になっている
- ・採点作業として消化され、成長や改善につながっていない

#### キ. フィードバック・面

##### 【主な内容】

- ・面談が実施されていないケースがある
- ・忙しさを理由に省略され、本来の意義が失われている
- ・面談の実施は、様々なことを話し合える機会であり、価値が高い

#### ク. 簡素化・統合

##### 【主な内容】

- ・職務行動評価と目標達成度評価の統合を求める
- ・評価事務の負担軽減が必要

#### ケ. 評価の反映

##### 【主な内容】

- ・職位にふさわしいかを評価項目に入れるべき
- ・ポストありきの人事が行われているように感じる
- ・評価が適切な配置、昇格判断に使われていない

#### コ. 処遇

##### 【主な内容】

- ・評価されても給与差がなく、年功序列が強い
- ・責任の増加に見合う処遇がなく、評価の意味が薄い
- ・若手、中堅職員の退職増加は、評価制度への不信が影響している

### ④. 消防職

#### ア. 制度の負担感

##### 【主な内容】

- ・制度自体が職員にとって大きな負担になっている
- ・作業が業務を圧迫しており、制度疲労が生じている

#### イ. 業務特性

##### 【主な内容】

- ・出勤対応を含む時間外勤務が評価達成を困難にしている

- ・市民の安全確保のための業務が、評価低下につながるのは不合理
- ・業務特性を踏まえた評価項目の見直しが必要

#### ウ. 簡素化・統合

##### 【主な内容】

- ・目標達成度評価と職務行動評価の二重評価は手間が大きい
- ・評価をどちらか一方に集約すべき

#### エ. 評価の反映

##### 【主な内容】

- ・人事評価が昇任、昇格に十分反映されていない
- ・結果を人事処遇にもっと活用すべき

#### オ. 評価基準

##### 【主な内容】

- ・理解が不十分な職員が、過大に自己評価している
- ・自己評価の妥当性を補正、確認する仕組みが必要

#### カ. 評価者の適格性

##### 【主な内容】

- ・意欲のない職員を評価者（係長）にすること自体が問題
- ・意欲、能力に欠ける職員は降格させる仕組みが必要
- ・不適切な評価者の中で、意欲ある職員が不当に評価されている可能性

### ⑤. 保育士・幼稚園教諭

#### ア. フィードバック・面談

##### 【主な内容】

- ・中間面談やフィードバック面談が行われていない
- ・知らぬ間に結果だけが返ってくる状態で、納得感がない

#### イ. 評価項目

##### 【主な内容】

- ・職務内容が数値化できず、目標設定や自己評価が困難
- ・制度が業務特性に合っていない

#### ウ. 上司評価制度

##### 【主な内容】

- ・上司からの一方向評価ではなく、部下が上司を評価する仕組みが必要
- ・管理職の裁量が過大で、職場の心理的負担が大きい

エ. 方向性の事前共有

【主な内容】

- ・市のバリューや管理職が求める価値観等が年度初めに共有されない
- ・評価以前に、期待水準や方向性を明確にする必要がある

⑥. 不明

ア. 評価項目

【主な内容】

- ・実態に即した評価項目になっていない
- ・VMVや市民ファースト等、項目の意味合いや狙いが不明確
- ・どのような人物像、行動を求めているのかが不明確

イ. 業務負担

【主な内容】

- ・課員が多い部署では、評価事務が膨大で時間外勤務が増加する
- ・本来業務に支障が出ている
- ・記載作業が多く、手間や心理的負担が大きい

ウ. 評価者の資質

【主な内容】

- ・実直に行われた評価が、理由不明のまま最終調整で変更される
- ・中間管理職の評価努力が無意味になり、制度への信頼を損ねている
- ・最終調整者が現場を見ないまま、評価を変更しているように感じる

エ. 制度の形骸化

【主な内容】

- ・期限直前の形式的作業になっている
- ・人間関係の悪化を避けるため、評価が甘くなりがち
- ・能力向上、人材育成につながっていない
- ・制度の根本的な見直しと簡素化が必要

オ. 公平性・評価文化

【主な内容】

- ・ボス型評価者の場合、立場の弱い職員が不当に評価される恐れがある
- ・自己評価が高い者が有利になる構造を懸念
- ・多様な業務や立場の苦勞が十分に反映されない

カ. 評価の反映

【主な内容】

- ・希望や業務改善提案をしているが、異動等にどの程度活用されているのか分からない
- ・希望どおりにならないことは理解するが、参考にしたか否かについての説明、フィードバックを求める

キ. 制度の肯定

【主な内容】

- ・級ごとに求められるレベルが整理されており、制度設計自体は良い
- ・給与連動が弱い点は課題だが、運用の難しさは理解できる

ク. 本庁機能

【主な内容】

- ・制度を設計する側が現場を見ず、伝聞で制度運用していると感じる
- ・人材育成等の課題を把握できていないまま、現場任せになっている
- ・外向けアピールのための制度ではないかという疑念

設問37. 「V・M・V を軸とした人材育成基本方針」が策定されていることを知っている。

設問37	「V・M・Vを軸とした人材育成基本方針」が策定されていることを知っている。	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない	評価平均点
		98	78	50	16	13	
		38.4%	30.6%	19.6%	6.3%	5.1%	
	回答件数	98	78	50	16	13	
	回答総数に占める割合	38.4%	30.6%	19.6%	6.3%	5.1%	
性別	女性	19	19	12	10	7	3.12
	男性	55	41	27	5	5	3.78
	答えたくない	24	18	11	1	1	3.93
所属	経営企画部	3	2	0	0	0	4.50
	総務部	6	4	5	2	2	3.16
	財務部	3	3	3	0	1	3.38
	地域活力創生部	5	3	3	0	0	3.98
	福祉部	1	7	5	5	0	2.78
	子育て健康部	2	3	4	2	1	2.81
	建設部	8	6	2	1	1	3.82
	都市整備部	10	6	1	0	0	4.41
	教育部(保育園・幼稚園含む)	9	7	5	2	6	2.97
	生涯学習部	6	3	2	0	0	4.20
	消防本部	19	12	10	3	1	3.75
	デジタルイノベーション推進課・会計課・農業委員会事務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・議会事務局	2	3	2	0	0	3.75
	答えたくない	24	19	8	1	1	4.01
	職区分	一般職(事務職)	47	45	31	9	7
一般職(技術職)		12	9	4	1	1	3.89
消防職		20	11	9	3	1	3.81
保育士		2	1	0	0	1	3.44
幼稚園教諭		2	1	0	2	3	2.03
答えたくない		15	11	6	1		4.02
年齢区分	29歳以下	9	11	10	2	2	3.35
	30歳代	18	11	9	3	1	3.75
	40歳代	20	13	8	6	3	3.53
	50歳代	23	21	11	3	3	3.69
	60歳以上	3	1	3	2	2	2.61
	答えたくない	25	21	9	0	2	3.97
勤続年数	1年未満	4	3	2	4	0	3.17
	1～5年	10	9	7	4	2	3.32
	6～10年	14	6	8	0	1	3.88
	11～20年	8	11	5	4	3	3.19
	21～30年	19	14	6	0	1	4.06
	31年以上	17	15	11	3	4	3.45
	答えたくない	26	20	11	1	2	3.90
職位	主任以下	25	25	23	10	4	3.32
	主査・係長	13	14	8	3	6	3.21
	主幹	6	6	1	0	1	3.93
	課長補佐	10	5	5	0	0	4.06
	課長・次長・部長	13	5	1	0	0	4.54
	答えたくない	31	23	12	3	2	3.87

設問38.【37.で「あてはまる」、「ややあてはまる」と答えた方にお聞きします。】

「V・M・Vを軸とした人材育成基本方針」の「生駒市役所・職員が大事にする価値観(バリュー)」に基づく「生駒市職員に求められる考え方や行動」の趣旨や内容を知っている。

設問38	「V・M・Vを軸とした人材育成基本方針」の「生駒市役所・職員が大事にする価値観(バリュー)」に基づく「生駒市職員に求められる考え方や行動」の趣旨や内容を知らない。	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない	評価平均点
	回答件数	57	91	38	10	9	
	回答総数に占める割合	27.8%	44.4%	18.5%	4.9%	4.4%	
性別	女性	11	23	5	5	1	3.56
	男性	30	53	20	3	5	3.63
	答えたくない	16	15	13	2	3	3.49
所属	経営企画部	2	2	1	0	0	4.00
	総務部	5	3	2	1	1	3.54
	財務部	1	4	3	0	0	3.44
	地域活力創生部	2	7	2	0	0	3.75
	福祉部	0	5	5	2	0	2.81
	子育て健康部	1	5	0	2	1	2.92
	建設部	3	8	2	1	0	3.66
	都市整備部	6	6	4	1	0	3.75
	教育部(保育園・幼稚園含む)	6	8	3	0	0	3.97
	生涯学習部	4	5	0	0	0	4.31
	消防本部	14	15	3	2	2	3.78
	デジタルイノベーション推進課・会計課・農業委員会事務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・議会事務局	0	5	1	0	0	3.54
	答えたくない	13	18	12	1	5	3.34
職区分	一般職(事務職)	24	55	18	6	4	3.54
	一般職(技術職)	8	10	4	2	0	3.75
	消防職	14	15	3	2	2	3.78
	保育士	1	2	0	0	0	4.17
	幼稚園教諭	1	2	0	0	0	4.17
	答えたくない	9	7	13	0	3	3.24
年齢区分	29歳以下	3	10	6	3	0	3.24
	30歳代	9	16	3	3	1	3.63
	40歳代	12	19	8	0	0	3.88
	50歳代	16	25	7	1	2	3.77
	60歳以上	2	3	1	0	1	3.39
	答えたくない	15	18	13	3	5	3.31
勤続年数	1年未満	1	2	2	2	0	2.86
	1～5年	4	14	2	1	0	3.75
	6～10年	8	9	4	2	0	3.75
	11～20年	3	11	6	1	1	3.30
	21～30年	13	18	5	0	0	4.03
	31年以上	13	17	5	2	3	3.59
	答えたくない	15	20	14	2	5	3.35
	職位	主任以下	14	25	13	6	1
主査・係長		5	20	4	2	2	3.41
主幹		3	8	2	0	0	3.85
課長補佐		6	7	3	0	1	3.75
課長・次長・部長		11	6	2	0	0	4.34
答えたくない		18	25	14	2	5	3.46

設問39. 指導職員制度は効果的である。

設問39	指導職員制度は効果的である。	あてはまる					評価平均点
		あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない	
	回答件数	38	86	101	14	15	
	回答総数に占める割合	15%	33.9%	39.8%	5.5%	5.9%	
性別	女性	10	20	30	3	4	3.04
	男性	20	52	45	7	8	3.15
	答えたくない	8	14	26	4	3	2.95
所属	経営企画部	1	1	2	0	0	3.44
	総務部	2	5	11	0	1	2.96
	財務部	3	4	4	0	0	3.64
	地域活力創生部	4	3	3	1	0	3.64
	福祉部	1	8	7	2	0	3.06
	子育て健康部	2	3	6	0	1	3.02
	建設部	3	6	6	2	1	3.06
	都市整備部	1	9	4	1	1	3.13
	教育部(保育園・幼稚園含む)	2	7	18	0	1	2.90
	生涯学習部	2	4	3	1	1	3.07
	消防本部	10	19	11	2	3	3.36
	デジタルイノベーション推進課・会計課・農業委員会事務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・議会事務局	2	1	3	0	1	3.04
	答えたくない	5	16	23	5	5	2.75
	職区分	一般職(事務職)	20	44	58	8	8
一般職(技術職)		3	12	7	3	2	3.01
消防職		10	20	9	2	3	3.41
保育士		0	2	2	0	0	3.13
幼稚園教諭		1	1	4	0	1	2.68
答えたくない		4	7	21	1	1	2.94
年齢区分	29歳以下	11	14	10	0	0	3.79
	30歳代	6	17	16	2	1	3.24
	40歳代	4	17	15	4	7	2.69
	50歳代	10	20	23	3	5	3.05
	60歳以上	0	3	8	0	0	2.84
	答えたくない	7	15	29	5	2	2.93
勤続年数	1年未満	3	4	6	0	0	3.46
	1～5年	5	15	11	1	1	3.33
	6～10年	7	10	8	2	2	3.28
	11～20年	2	12	13	1	1	3.06
	21～30年	6	13	12	2	6	2.85
	31年以上	7	17	23	1	2	3.15
	答えたくない	8	15	28	7	3	2.87
職位	主任以下	19	28	35	4	2	3.32
	主査・係長	3	20	12	1	7	2.82
	主幹	0	9	5	0	0	3.30
	課長補佐	5	5	5	2	2	3.09
	課長・次長・部長	3	8	7	0	1	3.29
	答えたくない	8	16	37	7	3	2.83

設問40. 業務に役立つ研修が充実している。

設問40	業務に役立つ研修が充実している。	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない	評価平均点	
	回答件数	9	72	137	19	19		
	回答総数に占める割合	3.5%	28.1%	53.5%	7.4%	7.4%		
性別	女性	5	24	29	4	5	2.87	
	男性	3	38	72	12	8	2.65	
	答えたくない	1	10	36	3	6	2.43	
所属	経営企画部	1	1	2	1	0	3.00	
	総務部	1	4	11	1	2	2.57	
	財務部	1	3	5	2	0	2.84	
	地域活力創生部	0	6	3	1	1	2.84	
	福祉部	0	8	10	0	0	3.06	
	子育て健康部	0	5	4	2	1	2.60	
	建設部	0	4	11	1	2	2.43	
	都市整備部	0	7	8	2	0	2.87	
	教育部(保育園・幼稚園含む)	4	7	16	0	1	3.08	
	生涯学習部	0	3	7	0	1	2.61	
	消防本部	2	17	24	1	1	3.00	
	デジタルイノベーション推進課・会計課・農業委員会事務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・議会事務局	0	2	3	2	0	2.50	
	答えたくない	0	5	33	6	10	2.01	
職区分	一般職(事務職)	2	35	76	14	13	2.49	
	一般職(技術職)	0	10	13	2	2	2.69	
	消防職	2	17	23	1	1	3.01	
	保育士	1	2	1	0	0	3.75	
	幼稚園教諭	3	2	2	0	0	3.93	
	答えたくない	1	6	22	2	3	2.50	
年齢区分	29歳以下	2	15	14	1	3	2.93	
	30歳代	0	15	22	4	1	2.77	
	40歳代	1	16	22	9	1	2.68	
	50歳代	4	14	35	3	5	2.68	
	60歳以上	0	2	9	0	0	2.73	
	答えたくない	2	10	35	2	9	2.37	
勤続年数	1年未満	1	5	5	1	1	2.88	
	1～5年	2	18	11	1	1	3.22	
	6～10年	0	10	14	2	3	2.59	
	11～20年	0	8	18	3	1	2.63	
	21～30年	0	11	21	4	4	2.47	
	31年以上	4	11	30	2	3	2.78	
	答えたくない	2	9	38	6	6	2.40	
職位	主任以下	2	30	46	5	5	2.77	
	主査・係長	1	16	18	6	2	2.73	
	主幹	0	6	7	0	1	2.86	
	課長補佐	1	4	12	1	2	2.56	
	課長・次長・部長	3	6	8	1	1	3.09	
	答えたくない	2	10	46	6	8	2.36	

設問41. 【40. で「あまりあてはまらない」、「あてはまらない」と答えた方にお聞きしま

す。】どのような研修が必要かご記入ください。【自由記述】

①. 具体的な研修

ア. 実務研修

【主な内容】

- ・ 法制研修
- ・ 技術職向けの技術的研修
- ・ 財務・会計研修
- ・ 契約事務研修の開催時期早期化と大規模化
- ・ 地方自治法・公務員法研修
- ・ 文書管理。情報公開研修
- ・ プロジェクトマネジメント研修
- ・ 事業企画研修

イ. 基礎的研修

【主な内容】

- ・ パソコンスキル（Word・Excel）研修
- ・ 接遇（カスタマーハラスメント）研修
- ・ 公務員としての基礎知識研修
- ・ 思考力・判断力研修
- ・ エンゲージメント向上研修
- ・ 他課の業務を理解し合う研修

②. その他

【主な内容】

- ・ 外部研修に参加しやすい雰囲気を醸成してほしい
- ・ 体系的な研修カリキュラムが必要
- ・ 集合研修だけではなく、業務マニュアルの庁内共有が必要
- ・ 実績づくりのための研修が多い
- ・ 職員同士で本音を話し合える場が必要

設問42. 自己啓発助成制度(資格取得支援など)を知っている。

設問42	自己啓発助成制度(資格取得支援など)を知っている。	回答割合					評価平均点
		あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない	
	回答件数	57	83	60	33	24	
	回答総数に占める割合	22.2%	32.3%	23.3%	12.8%	9.3%	
性別	女性	15	23	10	11	9	2.94
	男性	27	42	40	13	11	3.07
	答えたくない	15	18	10	9	4	3.19
所属	経営企画部	2	1	1	0	1	3.25
	総務部	6	6	4	1	2	3.36
	財務部	1	6	3	1	0	3.30
	地域活力創生部	3	2	4	1	1	3.07
	福祉部	0	10	1	6	1	2.64
	子育て健康部	3	3	2	1	3	2.71
	建設部	3	7	4	1	3	2.92
	都市整備部	6	8	0	2	1	3.68
	教育部(保育園・幼稚園含む)	3	5	10	7	4	2.33
	生涯学習部	2	4	1	3	1	2.84
	消防本部	10	12	17	2	4	3.11
	デジタルイノベーション推進課・会計課・農業委員会事務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・議会事務局	1	5	1	0	0	3.75
	答えたくない	17	14	12	8	3	3.29
	職区分	一般職(事務職)	30	46	26	24	14
一般職(技術職)		7	12	5	1	2	3.47
消防職		10	13	15	2	4	3.15
保育士		0	0	2	0	2	1.25
幼稚園教諭		1	3	1	2	1	2.66
答えたくない		9	9	11	4	1	3.27
年齢区分	29歳以下	2	11	4	7	11	2.00
	30歳代	9	12	12	5	4	3.01
	40歳代	14	14	10	8	4	3.15
	50歳代	14	25	17	3	2	3.44
	60歳以上	2	2	6	1	0	3.07
	答えたくない	16	19	11	9	3	3.28
勤続年数	1年未満	1	2	3	4	3	1.92
	1～5年	0	6	10	9	8	1.78
	6～10年	8	12	3	3	3	3.32
	11～20年	8	8	7	5	3	3.02
	21～30年	14	14	9	1	2	3.66
	31年以上	10	20	17	2	1	3.40
	答えたくない	16	21	11	9	4	3.24
職位	主任以下	15	23	20	15	15	2.61
	主査・係長	8	15	14	5	2	3.13
	主幹	3	5	3	1	2	3.04
	課長補佐	5	8	5	1	1	3.44
	課長・次長・部長	6	8	3	1	1	3.62
	答えたくない	20	24	15	10	3	3.33

設問43. 職員の離職を防止するために必要だと考える施策をお選びください。【複数回

【答可】

設問43 職員の離職を防止するために必要だと 考える施策をお選びください。	職場環境(施設・設備面)の向上										給与・待遇改善										福利厚生 寮の充実										市内公募 制度										キャリアアップ 副業の推進										研修機会の充実										多様な働き方の推進										上司等との定期的な面談										透明性の高い評価制度										社内コミュニケーションの活性化										その他																																																																																														
	224	154	95	19	37	42	40	99	31	88	83	49	23.3%	16.0%	9.9%	2%	3.9%	4.4%	4.2%	10.3%	3.2%	9.2%	8.6%	5.1%	224	154	95	19	37	42	40	99	31	88	83	49	23.3%	16.0%	9.9%	2%	3.9%	4.4%	4.2%	10.3%	3.2%	9.2%	8.6%	5.1%	224	154	95	19	37	42	40	99	31	88	83	49	23.3%	16.0%	9.9%	2%	3.9%	4.4%	4.2%	10.3%	3.2%	9.2%	8.6%	5.1%	224	154	95	19	37	42	40	99	31	88	83	49	23.3%	16.0%	9.9%	2%	3.9%	4.4%	4.2%	10.3%	3.2%	9.2%	8.6%	5.1%	224	154	95	19	37	42	40	99	31	88	83	49	23.3%	16.0%	9.9%	2%	3.9%	4.4%	4.2%	10.3%	3.2%	9.2%	8.6%	5.1%	224	154	95	19	37	42	40	99	31	88	83	49	23.3%	16.0%	9.9%	2%	3.9%	4.4%	4.2%	10.3%	3.2%	9.2%	8.6%	5.1%																																																			
性別	女性	55	35	26	0	4	7	12	36	10	22	21	13	男性	122	82	42	11	17	24	19	38	13	46	44	21	答えたくない	47	37	27	8	16	11	9	25	8	20	18	15																																																																																																																																																												
所属	経営企画部	5	2	2	1	3	1	2	2	2	2	3	1	総務部	16	8	7	0	1	1	0	3	1	5	6	5	財務部	10	5	2	1	3	1	2	4	0	5	3	1	地域活力創生部	8	4	5	1	4	2	2	5	1	4	5	3	福祉部	14	15	4	0	0	2	2	10	2	5	4	4	子育て健康部	9	8	6	1	2	2	3	8	3	2	4	2	建設部	16	11	7	0	1	1	0	5	0	4	5	1	都市整備部	15	9	8	3	4	1	3	7	3	7	10	5	教育部(保育園・幼稚園含む)	26	19	10	1	1	6	3	14	4	9	7	6	生涯学習部	9	5	4	2	3	4	2	5	2	6	5	1	消防本部	45	32	16	0	2	11	5	11	2	10	9	1	デジタルイノベーション推進課・選	6	5	1	1	2	1	4	2	2	5	4	1	会計課・農業委員会事務局・選	45	31	23	8	11	9	12	23	9	24	18	18	管理委員会事務局・監査委	120	78	55	13	26	25	26	63	19	48	52	30	員事務局・議事事務局	23	15	8	3	5	1	4	7	5	10	11	5
	職区分	一般職(事務職)	44	32	15	0	1	11	5	11	2	10	8	1	一般職(技術職)	4	3	2	0	0	1	1	2	1	1	1	0	消防職	5	3	1	0	0	0	0	1	0	3	1	3	保育士	23	24	17	1	11	5	4	15	4	16	10	10	幼稚園教諭	32	24	17	1	11	9	12	23	9	24	18	18	答えたくない	45	31	23	8	11	9	12	23	9	24	18	18																																																																																																																				
	年齢区分	29歳以下	40	22	18	4	6	9	3	21	8	13	12	6	30歳代	43	29	18	4	14	6	14	19	8	19	14	15	40歳代	50	33	12	3	3	5	8	13	4	17	22	15	50歳代	10	6	2	0	0	2	2	2	2	5	5	0	60歳以上	49	40	28	7	13	9	8	23	7	23	19	12	答えたくない	11	8	4	0	1	2	4	6	3	3	5	0																																																																																																																				
		1年未満	30	22	16	0	3	11	4	22	4	11	10	5	1~5年	26	17	11	4	7	6	17	4	13	9	2	2	6~10年	28	20	14	3	5	4	1	10	2	9	9	7	11~20年	35	20	11	1	11	3	10	9	5	12	8	13	21~30年	42	26	9	1	0	5	5	10	3	17	21	8	31年以上	52	41	30	9	13	10	10	25	10	23	21	14	答えたくない	82	55	41	6	6	21	10	45	8	29	24	7																																																																																																							
		職位	主任以下	39	23	11	2	7	5	5	17	9	15	13	7	主査・係長	12	8	4	0	2	2	2	1	1	4	5	6	主幹	16	11	4	3	6	3	7	4	2	10	6	5	課長補佐	13	11	5	0	1	0	5	7	3	2	11	5	課長・次長・部長	62	46	30	8	15	11	11	25	8	28	24	19	答えたくない	82	55	41	6	6	21	10	45	8	29	24	7																																																																																																																			

設問44.【43.で「その他」と答えた方にお聞きします。】

職員の離職を防止するために必要だと考える施策をご記入ください。【自由記述】

①. ハラスメントに関する施策

【主な内容】

- ・パワーハラスメント防止対策を強化してほしい
- ・ハラスメント行為への適切な対応を求める

②. 人事施策

【主な内容】

- ・きれいごとばかりの採用広報（説明会・ポスター等）をやめる
- ・余裕のある人員配置
- ・職員離職を前提とした組織構成・人事戦略
- ・人事異動スパンの短期化
- ・属人化防止のため、業務マニュアル作成の義務化
- ・職員の希望部署への配属
- ・産休・育休職員の所属に対する人的フォロー
- ・手当の見直し・拡充
- ・人事課の各部署ヒアリングの実施

③. 管理職向け施策

【主な内容】

- ・管理職のワークライフバランス確保
- ・管理職の非プレイヤー化

④. 市長の姿勢

【主な内容】

- ・市長が職員と対話する姿勢が必要
- ・理不尽なトップダウン案件を削減してほしい
- ・管理職を振り回すような思い付きの指示をやめてほしい

⑤. 議会への意見

【主な内容】

- ・議員の振る舞いが、職員離職に影響していることを自覚してほしい
- ・議会对応の資料づくり等、生産性のない仕事をさせないでほしい

⑥. その他

### 【主な内容】

- ・ 個人の背景や社会情勢から、離職防止は不可能
- ・ 内内の変な風習をなくす
- ・ 細かい独特のこだわりによって仕事が増える
- ・ 様々な不公平感の是正
- ・ 心理的安全性や業務上必要な指導・アドバイスに対する理解を深める
- ・ 就業場所以外に相談できる場所がほしい

設問45. 新規採用職員等の若手職員に必要な研修は何だと思いますか？【複数回答

可】

設問45	新規採用職員等の若手職員に必要な研修は何だと思いますか。	ビジネスマナー研修	コミュニケーション研修	政策立案研修	コンプライアンス研修	法制研修	メンタルヘルスマスクア研修	ロジカルシンキング研修	総合計画に關する研修	パソコンスキル研修	その他
	回答件数	151	162	43	116	102	109	55	40	83	17
	回答総数に占める割合	17.2%	18.5%	4.9%	13.2%	11.6%	12.4%	6.3%	4.6%	9.5%	1.9%
性別	女性	38	43	11	23	27	29	12	7	22	2
	男性	77	85	20	67	52	52	28	19	42	8
	答えたくない	36	34	12	26	23	28	15	14	19	7
	経営企画部	3	3	2	1	5	2	1	2	1	0
	総務部	10	11	5	9	9	6	1	2	4	3
	財務部	5	5	0	5	4	5	3	1	4	1
	地域活力創生部	8	7	4	7	5	5	7	2	3	0
	福祉部	10	14	4	7	7	9	1	1	4	0
	子育て健康部	5	7	3	4	7	5	5	2	8	0
	建設部	12	13	1	10	9	7	4	3	5	0
	都市整備部	12	12	4	7	11	5	5	4	7	2
	教育部(保育園・幼稚園含む)	17	16	4	8	6	15	6	4	9	2
	生涯学習部	9	8	3	7	4	5	4	2	6	0
	消防本部	24	32	1	20	6	19	2	3	11	1
	デジタルイノベーション推進課・会計課・農業委員会事務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・議答事務局	5	4	1	1	3	4	2	2	3	1
	答えたくない	31	30	11	30	26	22	14	12	18	7
職区分	一般職(事務職)	81	83	29	64	69	56	40	22	48	13
	一般職(技術職)	19	19	5	14	14	8	7	6	8	1
	消防職	23	32	1	19	6	19	2	3	10	1
	保育士	3	3	0	1	0	2	0	0	2	0
	幼稚園教諭	5	4	0	0	0	6	0	0	2	0
	答えたくない	20	21	8	18	13	18	6	9	13	2
	29歳以下	22	24	5	12	11	19	9	3	19	0
	30歳代	23	27	3	14	19	15	10	4	14	3
	40歳代	29	29	8	23	21	25	11	7	19	3
	50歳代	38	40	10	29	21	21	8	10	8	6
	60歳以上	6	8	2	5	4	4	2	1	2	0
	答えたくない	33	34	15	33	26	25	15	15	21	5
	1年未満	8	9	4	8	5	5	4	2	5	0
	1～5年	17	21	4	13	12	17	7	2	17	1
	6～10年	17	16	4	7	7	13	7	5	11	2
	11～20年	19	19	3	12	17	15	7	2	13	1
	21～30年	25	26	8	17	19	15	6	10	7	3
	31年以上	28	34	5	24	14	16	7	5	7	4
	答えたくない	37	37	15	35	28	28	17	14	23	6
	主任以下	48	56	13	32	33	41	19	10	41	4
	主査・係長	25	25	5	17	14	18	8	4	13	3
	主幹	10	10	0	5	4	6	2	0	2	0
	課長補佐	12	11	7	10	10	6	6	5	5	2
	課長・次長・部長	14	18	2	7	8	8	4	3	2	0
	答えたくない	42	42	16	45	33	30	16	18	20	8

設問46.【45.で「その他」と答えた方にお聞きします。】

若手職員に必要な研修をご記入ください。【自由記述】

●具体的な研修

ア. 実務研修

【主な内容】

- ・ 会計、財務、契約、税務、文書管理研修
- ・ 地方自治法、地方公務員法等の法令研修
- ・ 政策立案研修
- ・ O J T 研修
- ・ 庁外、業界外との協働研修

イ. 基礎的研修

【主な内容】

- ・ 生駒市の歴史や地理の研修
- ・ 都市計画の座学及び現地研修
- ・ パソコンスキル研修
- ・ ビジネス基礎研修
- ・ コンフリクトマネジメント研修
- ・ ジェンダー研修

設問47. 新規採用職員が定着するために必要なサポートは何だと思いますか？【複数

【回答可】

設問47	新規採用職員が定着するために必要なサポートは何だと思いますか。	メンター制度	定期面談	業務の見える化	チーム内のフォロー	人事評価制度の透明化	その他
	回答件数	102	89	110	192	58	21
	回答総数に占める割合	17.8%	15.6%	19.2%	33.6%	10.1%	3.7%
性別	女性	17	23	35	56	12	6
	男性	61	44	50	95	32	9
	答えたくない	24	22	25	41	14	6
所属	経営企画部	2	2	4	3	2	0
	総務部	4	6	6	16	1	1
	財務部	3	0	6	8	5	2
	地域活力創生部	6	6	5	9	3	1
	福祉部	9	6	9	17	4	1
	子育て健康部	5	6	7	11	0	0
	建設部	6	5	6	17	2	0
	都市整備部	6	6	9	15	7	1
	教育部(保育園・幼稚園含む)	6	14	15	21	4	4
	生涯学習部	3	2	4	8	2	0
	消防本部	28	13	15	27	8	2
	デジタルイノベーション推進課・ 会計課・農業委員会事務局・選 挙管理委員会事務局・監査委 員事務局・議会事務局	5	4	5	4	3	0
答えたくない	19	19	19	36	17	9	
職区分	一般職(事務職)	52	53	62	112	31	11
	一般職(技術職)	10	10	11	23	10	1
	消防職	29	13	14	27	6	2
	保育士	0	2	0	3	1	0
	幼稚園教諭	1	3	5	7	0	2
	答えたくない	10	8	18	20	10	5
年齢区分	29歳以下	18	15	14	27	6	4
	30歳代	17	18	21	34	7	3
	40歳代	21	17	23	42	14	5
	50歳代	23	15	26	44	16	2
	60歳以上	3	7	3	8	1	1
	答えたくない	20	17	23	37	14	6
勤続年数	1年未満	9	10	5	13	2	0
	1～5年	13	12	15	28	4	2
	6～10年	13	9	11	19	9	2
	11～20年	12	11	16	26	7	4
	21～30年	16	12	14	30	9	3
	31年以上	16	15	22	36	12	2
	答えたくない	23	20	27	40	15	8
	職位	主任以下	38	37	36	71	19
主査・係長		20	12	19	33	9	4
主幹		6	5	4	12	1	2
課長補佐		7	6	11	16	8	2
課長・次長・部長		8	9	9	13	3	0
答えたくない		23	20	31	47	18	8

設問48.【47.で「その他」と答えた方にお聞きします。】

新規採用職員の定着に必要なサポートをご記入ください。【自由記述】

①. 職場の雰囲気醸成

【主な内容】

- ・先輩職員と部署の垣根を超えた交流の場
- ・若手の意見が尊重される組織風土の醸成
- ・上司や先輩職員が生き生きとしている空気感の醸成

②. 相談体制

【主な内容】

- ・配属理由を説明し、納得感を持ってもらう面談
- ・指導職員制度の強化
- ・いつでも業務の相談が気軽にできる仕組み

③. ハラスメント

【主な内容】

- ・パワーハラスメントのない環境整備
- ・行き過ぎた指導をなくす

④. 人事施策

【主な内容】

- ・組織全体の人員確保
- ・年齢層の近い職員を配置する
- ・採用基準の明確化
- ・地元出身者の採用

⑤. 議会への意見

【主な内容】

- ・議会对応の資料づくり等、生産性のない仕事をさせないでほしい

⑥. その他

【主な内容】

- ・働きやすいオフィス環境の整備
- ・柔軟な働き方の推進
- ・労働組合活動の活性化
- ・常識的な感覚を持つ真面目な人間の採用
- ・メンターへのインセンティブ付与

設問49. 人材育成・研修制度について、気づいたこと、課題や改善点、良い点があれば

ご記入ください。【自由記述】

①. 人材育成

ア. 新規採用職員

【主な内容】

- ・ 新規採用職員研修が短く、配属後の負担が大きい
- ・ 社会人採用職員に対する研修の充実
- ・ 業務の力量や年齢差の大きい部署への配属はやめてほしい
- ・ 新規採用職員を受け入れる側に対するフォローが不足している
- ・ 入庁後1年間を通じたフォロー体制の整備

イ. 組織体制

【主な内容】

- ・ 計画的な人事異動による人材育成
- ・ 職員の希望に配慮した人事異動
- ・ 研修内容を内部共有する仕組み
- ・ 市民本位の政策立案ができる職員の育成
- ・ 1 on 1 ミーティングの導入
- ・ 主査、係長級の職制に応じた差の拡大
- ・ 複線型人事制度の導入
- ・ 具体性のある人材育成基本方針の策定
- ・ 余裕のある人員配置
- ・ 定時退庁の徹底

②. 研修制度

【主な内容】

- ・ 外部講師を招いた研修の充実
- ・ 外部研修への参加推奨
- ・ 研修費用の予算増額
- ・ 社会人大学院のMBAコース受講支援
- ・ 将来的に役立ちそうな資格の取得支援
- ・ 勤務延長職員を対象としたパソコンスキル等の研修
- ・ 他部署の事業を共有する機会
- ・ 最低限の法制、財務会計、文書管理研修

- ・長期的に勤務する職員を大事にした研修プログラム

③. その他

【主な内容】

- ・仕事の在り方の見直し
- ・障がい者枠採用者に対する研修の充実

設問50. 自分の能力や希望が人事配置に反映されている。

設問50	自分の能力や希望が人事配置に反映されている。	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない	評価平均点
	回答件数	22	76	98	24	31	
	回答総数に占める割合	8.8%	30.3%	39%	9.6%	12.4%	
性別	女性	8	19	29	5	6	2.84
	男性	12	44	49	10	17	2.73
	答えたくない	2	13	20	9	8	2.31
所属	経営企画部	1	1	3	0	0	3.25
	総務部	2	7	8	0	2	2.96
	財務部	0	3	5	2	1	2.39
	地域活力創生部	1	1	5	1	3	2.05
	福祉部	1	7	8	1	1	2.92
	子育て健康部	1	5	5	0	0	3.30
	建設部	2	5	6	1	3	2.65
	都市整備部	2	5	4	2	4	2.43
	教育部(保育園・幼稚園含む)	4	7	13	2	3	2.80
	生涯学習部	2	1	5	1	1	2.75
	消防本部	5	19	16	1	3	3.13
	デジタルイノベーション推進課・会計課・農業委員会事務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・議会事務局	0	2	2	2	1	2.14
	答えたくない	1	13	18	11	9	2.16
職区分	一般職(事務職)	10	39	56	15	16	2.61
	一般職(技術職)	2	10	6	3	6	2.45
	消防職	5	18	17	1	3	3.10
	保育士	1	0	2	0	1	2.50
	幼稚園教諭	2	0	5	0	1	2.81
	答えたくない	2	9	12	5	4	2.50
	年齢区分	29歳以下	4	9	14	6	1
30歳代		4	13	17	3	4	2.80
40歳代		6	15	18	4	7	2.73
50歳代		5	16	25	4	11	2.50
60歳以上		1	5	4	0	1	3.07
答えたくない		2	18	20	7	7	2.52
勤続年数	1年未満	3	6	3	0	1	3.46
	1～5年	7	10	12	1	1	3.35
	6～10年	2	3	14	4	5	2.19
	11～20年	2	15	10	1	3	2.98
	21～30年	0	8	21	3	8	2.16
	31年以上	5	17	18	3	7	2.75
	答えたくない	3	17	20	12	6	2.48
	職位	主任以下	9	28	36	8	4
主査・係長		3	14	16	2	8	2.56
主幹		0	4	8	0	2	2.50
課長補佐		4	6	4	2	4	2.75
課長・次長・部長		3	4	7	0	5	2.50
答えたくない		3	20	27	12	8	2.46

設問51.【課長補佐級以上の方にお聞きします。】

繁忙期に他部署からの応援職員で対応することは有効である。

設問51	繁忙期に他部署からの応援職員で対応することは有効である。	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない	評価平均点
	回答件数	9	24	19	9	7	
	回答総数に占める割合	13.2%	35.3%	27.9%	13.2%	10.3%	
性別	女性	0	2	2	1	2	1.96
	男性	7	14	11	6	3	2.99
	答えたくない	2	8	6	2	2	2.88
所属	経営企画部	1	1	0	0	0	4.38
	総務部	0	0	1	2	0	1.67
	財務部	0	1	0	1	0	2.50
	地域活力創生部	0	3	1	1	0	3.00
	福祉部	0	2	0	1	0	2.92
	子育て健康部	0	1	0	0	0	3.75
	建設部	2	3	1	0	1	3.39
	都市整備部	1	0	3	1	0	2.75
	教育部(保育園・幼稚園含む)	0	2	2	0	0	3.13
	生涯学習部	0	0	0	0	2	0.00
	消防本部	4	0	4	0	2	3.00
	デジタルイノベーション推進課・会計課・農業委員会事務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・議会事務局	0	2	0	0	0	3.75
	答えたくない	1	9	7	3	2	2.73
	職区分	一般職(事務職)	2	16	4	8	2
一般職(技術職)		2	4	4	1	1	3.02
消防職		4	0	4	0	2	3.00
保育士		0	0	1	0	0	2.50
幼稚園教諭		0	0	1	0	0	2.50
答えたくない		1	4	5	0	2	2.71
年齢区分		29歳以下	0	1	1	0	0
	30歳代	0	2	0	0	0	3.75
	40歳代	3	6	2	1	0	3.65
	50歳代	5	9	10	6	6	2.53
	60歳以上	0	0	1	0	0	2.50
	答えたくない	1	6	5	2	1	2.83
勤続年数	1年未満	0	0	0	0	0	—
	1～5年	0	3	1	0	0	3.44
	6～10年	0	2	1	0	0	3.33
	11～20年	2	0	0	0	0	5.00
	21～30年	1	9	3	5	2	2.63
	31年以上	3	4	9	3	4	2.45
	答えたくない	3	6	5	1	1	3.20
職位	主任以下	0	2	1	0	0	3.33
	主査・係長	0	2	0	0	1	2.50
	主幹	0	1	0	0	0	3.75
	課長補佐	5	6	5	1	2	3.22
	課長・次長・部長	1	5	6	4	3	2.30
	答えたくない	3	8	7	4	1	2.93

設問52.【51.で「あまりあてはまらない」「あてはまらない」と答えた方にお聞きします】その理由はどのようなものですか。【自由記述】

①. 人員体制

【主な内容】

- ・ どこも人員に余裕がない
- ・ 閑散期がなく、相互に応援できない
- ・ 応援職員を出す所属の負担が増える

②. 知識・技能

【主な内容】

- ・ 知識や経験を備えた応援職員がいない
- ・ 応援職員の教育に時間が必要
- ・ 専門的な業務を任せられず、単純作業のみになる
- ・ 業務経験のある応援職員に負担が集中する

③. その他

【主な内容】

- ・ 根本的な業務の平準化にならない
- ・ 各部から一律何人という融通方法は公平性がない

設問53. 職員配置について、気づいたこと、課題や改善点、良い点があればご記入ください。

さい。【自由記述】

①. 課長補佐級以上

ア. 昇格

【主な内容】

- ・補佐級や係長級が不在の組織があるが、若手をどんどん登用すべき

イ. 人員不足

【主な内容】

- ・絶対的な人員不足の状況で、退職者を見越した人員確保が必要
- ・採用数を増やしてほしい
- ・優秀な職員ほどやめていく状況に危機感を持つ必要がある

ウ. 人事異動

【主な内容】

- ・周期的に異動を行い、様々な経験をさせることで、不公平感の軽減や市役所業務への理解を深めることができる
- ・職員の得手、不得手を把握し、部署によってエキスパートが必要

エ. 職員配置

【主な内容】

- ・実務を把握している係長、主幹級へのヒアリングが必要
- ・組織全体の課題解決のため必要な人材要件の定義ができる人材が必要
- ・窓口部門の人員配置が軽視されている
- ・課長や補佐の係長兼務は無理がある
- ・技術職の二重配置で、業務の属人化や業務停滞リスクの回避ができ、知識の継承が可能となる

オ. 組織体制

【主な内容】

- ・職員数に比して部署数が多すぎる
- ・上位職は、課員の頑張りが分からず、危機感が足りない

②. 主幹級以下

ア. 昇格

【主な内容】

- ・新婚職員を係長級にすることは、産休、育休を取得する可能性が高く、課内への影響が計り知れない
- ・業務の配慮が必要な時短勤務を希望する職員を昇格させる現状に疑問

#### イ. 人員不足

##### 【主な内容】

- ・適正な人員が配置されていない
- ・プロ人材ではなく、駒となる職員が必要
- ・技術職員の実働人数は10年で半減しており、危機的な状況
- ・庁内副業のように、他部署へ応援職員を派遣することは有効
- ・人員を確保し、信賞必罰を徹底する
- ・併任、兼務に無理があり、人員不足は明白
- ・欠員に対する補充が不十分
- ・安全確保のため、職員の配置基準を常に満たすようにしてほしい

#### ウ. 人事異動

##### 【主な内容】

- ・評価、キャリア形成、配属の連動が見えず、納得感がない
- ・長期在籍する職員の能力の多様性が失われている
- ・希望、適性、各事情が考慮されていない
- ・特定職員への依存防止のため、定期的なローテーションが必要
- ・直近の課税課への人員増は評価する
- ・人事異動において、希望を聞くことは好ましくない
- ・真面目にコツコツやる職員のやる気を削ぐ職員配置になっている
- ・技術職の異動を活発に行い、知識の偏りを防ぐべき
- ・課内の事情を無視し、未経験者だらけの部署にするのはやめてほしい
- ・4月1日異動にする必要性が分からず、引継ぎ期間としての予告も必要
- ・ジョブローテーションが機能していない

#### エ. 職員配置

##### 【主な内容】

- ・新人の配属先が少人数部署では、係長の業務量が増え、負担になる
- ・職場によって、年齢的な偏りがひどい
- ・病休明けの職員がいる部署へ、増員等の配慮が必要
- ・時間外勤務の多い、少ない部署は明白であり、配置バランスが悪い

- ・スキルや能力を活かせる配置になっていない
- ・所属の年齢層が高すぎる
- ・時間外の多さだけで業務量を量らないでほしい

#### オ. 組織体制

##### 【主な内容】

- ・所属職員が少数の室等、分けているメリットを感じない
- ・全ての課で定時退庁が当たり前になってほしい
- ・幼稚園業務のうち、市役所で代替できる業務は対応してもらいたい
- ・言ったもの勝ちではなく、文句を言う余裕もない人に目を向けてほしい
- ・管理職の係長兼務は、個人や部下の負担が増える
- ・モチベーション低下防止のため、中途採用以外の単独主査を廃止すべき

### ③. 答えたくない

#### ア. 人員不足

##### 【主な内容】

- ・担当制の職場で、どんなに体調不良でも休めない
- ・産休、育休、病休に対応する欠員補充がない

#### イ. 人事異動

##### 【主な内容】

- ・若手は様々な業務を経験してもらい、中間層からは意向を反映した適材適所に一定期間在籍させるべき
- ・問題のある職員により、周りの職員が異動せざるを得ない状況になる
- ・理事者による一部職員への恣意的な勤務延長や厚遇人事等の特別扱いがあり、不公平でアンフェアな人事が行われている
- ・管理職の見解を信用した人事異動を行ってほしい
- ・定期的な人事異動は、非効率で無駄
- ・管理職の人事異動は方針の変化等があるため、慎重にしてほしい

#### ウ. 職員配置

##### 【主な内容】

- ・必要な部署に必要な人員は配置されない
- ・職員の育成計画に基づく配置ならば、納得感を得やすい
- ・配置に偏りがあり、根拠が不透明なため、納得感がない
- ・時間外の多い部署への配置を増やしてほしい

- ・職員配置の平均年齢化を図るべき
- ・兼務ではなく、単独補佐、係長を配置すべき
- ・窓口部門への配置を増やしてほしい
- ・専門性が必要な部署は、複数職員を常に配置してほしい

## エ. 組織体制

### 【主な内容】

- ・課や係が多すぎる
- ・言うだけで責任を取らない人が上にいる
- ・部署が多く、担当者が少人数になれば、業務破綻のリスクが高くなる

設問54. 現在の仕事に働きがいを感じている。

設問54	現在の仕事に働きがいを感じている。	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない	評価平均点	
	回答件数	42	95	62	34	21		
	回答総数に占める割合	16.5%	37.4%	24.4%	13.4%	8.3%		
性別	女性	13	29	11	10	4	3.19	
	男性	23	46	35	15	12	3.01	
	答えたくない	6	20	16	9	5	2.79	
所属	経営企画部	1	4	0	0	0	4.00	
	総務部	2	6	10	0	1	3.03	
	財務部	0	5	3	2	1	2.61	
	地域活力創生部	2	2	1	4	2	2.27	
	福祉部	0	10	6	2	0	3.06	
	子育て健康部	2	8	0	0	2	3.33	
	建設部	4	4	5	2	2	2.94	
	都市整備部	2	7	2	4	2	2.72	
	教育部(保育園・幼稚園含む)	9	10	6	3	1	3.49	
	生涯学習部	3	5	1	1	0	3.75	
	消防本部	13	14	10	4	4	3.28	
	デジタルイノベーション推進課・会計課・農業委員会事務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・議会事務局	0	3	4	0	0	3.04	
	答えたくない	4	17	14	12	6	2.52	
職区分	一般職(事務職)	16	59	35	20	9	2.98	
	一般職(技術職)	2	10	5	4	5	2.50	
	消防職	13	14	9	4	4	3.30	
	保育士	2	1	1	0	0	4.06	
	幼稚園教諭	5	2	1	0	0	4.38	
	答えたくない	4	9	11	6	3	2.69	
年齢区分	29歳以下	8	14	5	7	1	3.25	
	30歳代	9	18	9	3	3	3.30	
	40歳代	9	22	9	6	3	3.21	
	50歳代	6	21	16	10	7	2.69	
	60歳以上	2	2	7	0	0	3.18	
	答えたくない	8	18	16	8	7	2.76	
勤続年数	1年未満	4	5	3	0	1	3.56	
	1～5年	11	15	2	4	1	3.67	
	6～10年	5	9	7	6	0	3.10	
	11～20年	7	12	7	2	3	3.23	
	21～30年	2	17	9	7	4	2.69	
	31年以上	6	17	16	6	5	2.83	
	答えたくない	7	20	18	9	7	2.73	
職位	主任以下	18	34	21	10	4	3.25	
	主査・係長	7	14	14	2	5	2.98	
	主幹	2	8	0	3	1	3.13	
	課長補佐	6	5	4	3	2	3.13	
	課長・次長・部長	3	9	2	4	1	3.09	
	答えたくない	6	25	21	12	8	2.66	

設問55. 組織やチームの一員として尊重されている。

設問55	組織やチームの一員として尊重されている。	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない	評価平均点	
	回答件数	46	109	70	16	14		
	回答総数に占める割合	18%	42.7%	27.5%	6.3%	5.5%		
性別	女性	16	27	18	4	2	3.45	
	男性	23	60	35	7	7	3.30	
	答えたくない	7	22	17	5	5	2.97	
所属	経営企画部	2	3	0	0	0	4.25	
	総務部	5	6	6	1	1	3.36	
	財務部	0	5	5	1	0	2.95	
	地域活力創生部	1	5	1	2	2	2.61	
	福祉部	1	11	6	0	0	3.40	
	子育て健康部	3	7	2	0	0	3.85	
	建設部	5	7	4	0	1	3.60	
	都市整備部	2	9	6	0	0	3.46	
	教育部(保育園・幼稚園含む)	8	8	11	2	0	3.45	
	生涯学習部	3	4	2	1	1	3.30	
	消防本部	9	22	10	1	3	3.42	
	デジタルイノベーション推進課・会計課・農業委員会事務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・議会事務局	0	4	1	2	0	2.86	
	答えたくない	7	18	16	6	6	2.83	
職区分	一般職(事務職)	25	62	35	11	7	3.28	
	一般職(技術職)	3	12	10	0	1	3.27	
	消防職	9	22	9	1	3	3.44	
	保育士	2	1	1	0	0	4.06	
	幼稚園教諭	3	2	2	1	0	3.59	
	答えたくない	4	10	13	3	3	2.84	
年齢区分	29歳以下	8	20	5	1	1	3.68	
	30歳代	12	20	9	1	0	3.78	
	40歳代	9	19	16	4	2	3.23	
	50歳代	8	25	17	5	5	3.04	
	60歳以上	1	5	3	1	1	2.95	
	答えたくない	8	20	20	4	5	2.98	
勤続年数	1年未満	3	4	3	1	2	2.98	
	1～5年	10	18	4	1	0	3.90	
	6～10年	6	16	5	1	0	3.71	
	11～20年	9	11	10	1	0	3.63	
	21～30年	4	16	13	3	3	2.98	
	31年以上	7	21	14	4	4	3.08	
	答えたくない	7	23	21	5	5	2.95	
職位	主任以下	21	43	19	3	1	3.65	
	主査・係長	6	18	12	2	5	3.02	
	主幹	3	7	4	0	0	3.66	
	課長補佐	5	6	6	1	2	3.19	
	課長・次長・部長	4	9	3	2	1	3.36	
	答えたくない	7	26	26	8	5	2.88	

設問56. 将来も生駒市役所で働き続けたいと思う。

設問56	将来も生駒市役所で働き続けたいと思う。	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない	評価平均点
		45	71	79	26	32	
		17.8%	28.1%	31.2%	10.3%	12.6%	
	回答件数	45	71	79	26	32	
	回答総数に占める割合	17.8%	28.1%	31.2%	10.3%	12.6%	
性別	女性	9	23	18	5	10	2.81
	男性	28	40	35	14	15	2.99
	答えたくない	8	8	26	7	7	2.57
所属	経営企画部	1	1	3	0	0	3.25
	総務部	4	6	6	2	1	3.16
	財務部	2	3	2	2	2	2.61
	地域活力創生部	3	1	1	3	3	2.27
	福祉部	3	7	6	1	0	3.38
	子育て健康部	4	3	3	0	2	3.23
	建設部	4	3	6	0	4	2.72
	都市整備部	3	3	7	1	2	2.81
	教育部(保育園・幼稚園含む)	4	10	10	3	2	2.97
	生涯学習部	1	4	3	1	2	2.61
	消防本部	10	17	10	3	5	3.17
	デジタルイノベーション推進課・会計課・農業委員会事務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・議会事務局	1	3	3	0	0	3.39
	答えたくない	5	10	19	10	9	2.31
	職区分	一般職(事務職)	22	42	43	15	16
一般職(技術職)		4	4	10	2	6	2.40
消防職		10	16	10	3	5	3.15
保育士		2	2	0	0	0	4.38
幼稚園教諭		2	2	2	1	1	2.97
答えたくない		5	5	14	5	4	2.58
年齢区分	29歳以下	7	12	8	3	3	3.14
	30歳代	7	14	15	4	2	3.10
	40歳代	7	15	16	6	6	2.78
	50歳代	10	15	20	4	11	2.69
	60歳以上	4	3	4	0	0	3.75
	答えたくない	10	12	16	9	10	2.57
勤続年数	1年未満	5	3	4	0	1	3.56
	1～5年	9	12	9	1	2	3.45
	6～10年	6	7	7	5	2	2.96
	11～20年	2	9	11	5	4	2.50
	21～30年	3	17	10	3	6	2.76
	31年以上	11	12	17	3	7	2.93
	答えたくない	9	11	21	9	10	2.50
職位	主任以下	20	27	26	8	4	3.25
	主査・係長	6	13	12	3	9	2.62
	主幹	1	7	4	0	2	2.95
	課長補佐	5	3	8	1	3	2.88
	課長・次長・部長	6	3	5	3	2	3.03
	答えたくない	7	18	24	11	12	2.45

設問57.【56.で「あまりあてはまらない」「あてはまらない」と答えた方にお聞きしま

す】理由をご記入ください。【自由記述】

①. 29歳以下

【主な内容】

- ・パワハラへの対応が酷く、組織に失望している
- ・地域手当減少や退職者の増加等の状況に何の対策も講じない現体制では働きたくない
- ・他にやりたいことがある
- ・生駒市独自の魅力を感じず、魅力的な自治体は他にもたくさんある

②. 30歳代

【主な内容】

- ・中間管理職を担う世代の退職が増えており、今後負担が偏ると感じる
- ・係長級の退職者続出の状況で、自分も転職を考える
- ・業務負担が年々増加しているが、対策が不十分で将来に不安がある
- ・業務が複雑化する中、入庁当時感じていたやりがいが減り、同世代の多数離職に不安を感じる

③. 40歳代

【主な内容】

- ・待遇のいい場所へ転職したいくらい、組織の骨格が揺らいでいる
- ・人手不足で、家庭との両立が難しく、将来に希望が持てない
- ・仕事量は増えるが地域手当が減額される等、中堅が辞めていく状況で先は暗い
- ・常に離職するという緊張感で働きたい
- ・管理職や再任用職員の部下等への指導方法がふさわしくない
- ・公立の幼児教育を大切にしてもらえず、勤労意欲をなくしている
- ・将来の人員配置が見込めず、負担が大きくなることが予想される

④. 50歳代

【主な内容】

- ・役職定年が近づき、別の生き方を考える時期にきている
- ・パワハラが横行し、むしろそうした人が評価されている
- ・ハードで、体力的に限界が近づいている
- ・自己申告が叶ったことがない

- ・機嫌次第で話ができない市長に気を使いながら協議に行くのは苦痛
- ・他市町村の職員と話し、生駒市が相当ブラックだと感じた
- ・能力やスキルが活かせず、生駒市以外で活かす選択肢を考える
- ・管理職の人間関係が悪い
- ・今後、職場環境や人員が改善される見込みがなく、負担が増える

⑤. 答えたくない

【主な内容】

- ・自己実現のため
- ・有望な若手の離職が多く、このまま働き続けることに疑問を抱いている
- ・給与と業務のバランスがとれていない
- ・昇級したら耐えられないかもしれない
- ・所属部署次第
- ・不透明な人事が存在することへの不信感
- ・マスコミ受け、市長が喜ぶか、議員から突っ込まれないかの視点で事業が構築されており、やり方に疲弊している
- ・上司による理不尽かつ不公正な指示への不満が、継続勤務意向の低さに表れている
- ・議会が、チェック機関として一部への利益誘導や違法性が疑われる業務の強要等の問題是正に取り組んでほしい
- ・住民、他自治体、事業者からの信頼を得られていない
- ・頑張っても正当な評価を受けられない
- ・高圧的な発言や態度、単純な質問を執拗に行う等、議会における対応の改善が必要
- ・職員が尊重されていないと感じる

設問58. あなたは「この職場を人に勧めたい」と思う。

設問58	あなたは「この職場を人に勧めたい」と思う。	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない	評価平均点	
	回答件数	16	46	107	43	42		
	回答総数に占める割合	6.3%	18.1%	42.1%	16.9%	16.5%		
性別	女性	3	17	27	7	13	2.31	
	男性	11	25	53	26	16	2.40	
	答えたくない	2	4	27	10	13	1.88	
所属	経営企画部	0	0	2	2	1	1.50	
	総務部	2	3	10	2	2	2.57	
	財務部	0	3	2	3	3	1.82	
	地域活力創生部	1	2	2	3	3	1.93	
	福祉部	1	5	9	3	0	2.78	
	子育て健康部	2	2	6	0	2	2.71	
	建設部	1	1	7	3	5	1.76	
	都市整備部	0	5	8	2	2	2.43	
	教育部(保育園・幼稚園含む)	0	7	15	3	4	2.33	
	生涯学習部	1	3	2	1	4	2.05	
	消防本部	6	11	17	6	5	2.69	
	デジタルイノベーション推進課・会計課・農業委員会事務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・議会事務局	0	0	5	2	0	2.14	
	答えたくない	2	4	22	13	11	1.85	
	職区分	一般職(事務職)	9	21	61	27	22	2.21
一般職(技術職)		0	3	11	4	7	1.75	
消防職		6	11	15	7	5	2.67	
保育士		0	3	1	0	0	3.44	
幼稚園教諭		0	3	2	1	2	2.19	
答えたくない		1	5	17	4	6	2.16	
年齢区分	29歳以下	3	8	15	4	5	2.50	
	30歳代	4	7	17	9	5	2.38	
	40歳代	4	12	15	11	8	2.33	
	50歳代	3	7	27	11	12	2.04	
	60歳以上	1	3	7	0	0	3.07	
	答えたくない	1	9	26	8	12	2.03	
勤続年数	1年未満	2	5	4	0	2	2.98	
	1～5年	6	10	12	3	2	3.07	
	6～10年	2	3	12	5	6	2.05	
	11～20年	0	5	12	9	5	1.94	
	21～30年	0	8	15	5	11	1.89	
	31年以上	4	7	24	9	6	2.35	
	答えたくない	2	8	28	12	10	2.08	
職位	主任以下	9	19	39	9	11	2.59	
	主査・係長	2	6	16	9	10	1.95	
	主幹	0	2	7	3	2	2.05	
	課長補佐	3	3	7	2	5	2.31	
	課長・次長・部長	1	5	5	5	3	2.24	
	答えたくない	1	11	33	15	11	2.08	

設問59. モチベーション・働きがいについて、お感じになることがありましたら、ご自由

にご記入ください。【自由記述】

①. 課長補佐級以上

【主な内容】

- ・ 仕事上のフォロー不足による孤立、人間関係が原因で離職している印象
- ・ 働きがいは、自身で見つけるものだが、管理職のリードが重要
- ・ なくてはならない仕事をしており、働きがいがある
- ・ 理事者の考えについていけない
- ・ モチベーションが上昇するような給与体系の整備が必要
- ・ パワハラが横行し、モチベーションが上がらない
- ・ 仕事内容は面白いが、時間外や休日出勤等、今後の人生に疑問がある
- ・ やりたい仕事に就くことが、一番のモチベーションになる
- ・ 困難な課題を乗り越えた経験を積めるよう、管理職が誘導してほしい
- ・ 長時間の会議や打ち合わせへの対応、数字や制度だけを聞く質問、威圧的な質問等、精神的負担が大きいため、議員の質向上を求める
- ・ 人事評価が不透明で恣意的な運用をされ、働きがいを感じられない

②. 主幹級以下

【主な内容】

- ・ 給与体系の改善を求める
- ・ 人間関係、コミュニケーションが大事
- ・ 能力に応じた異動や評価が必要
- ・ 人事制度に不満がある
- ・ 誰のためにしているか分からない業務が多く、削減や見直しが必要
- ・ 強引なトップダウンの改善
- ・ 他市消防と同様に出勤手当を支給してほしい
- ・ 地味な業務の大切さを若手に認識してもらいたい
- ・ 新しいことへの提案は理由なく否定され、ミスは叱責されるため、目立たないように過ごしている
- ・ 多忙な状況が長期化し、将来が見えない
- ・ 休みやすさとワークライフバランスがモチベーションになる
- ・ 人員の配置不足による業務負担増加等の影響が大きい
- ・ 恣意的な人事異動やパワハラ、職員間の足の引っ張り合い

- ・他の職員に負担をかけたくないとこの思いで仕事を続けている
- ・開庁時間の短縮はとても良い
- ・丁寧な引継ぎ制度や快適な職場環境が必要
- ・庁舎を新築することで、モチベーションが上がる

③. 答えたくない

【主な内容】

- ・理事者からのモチベーション低下をまねく発言が多々あり、現状把握に努めてほしい
- ・売り手市場の中、各人が尊重されているのか検証する必要がある
- ・目立たない業務を行う職員に対する理事者の評価が低すぎる
- ・不透明な評価や異動が存在する
- ・定年後の働き方についての見直し
- ・組織優先主義の現状に愛想を尽かしている
- ・上司と議会の意識を変えなければ、職員が委縮し、モチベーションが上がらない
- ・議員の発言や振る舞いがモチベーションを低下させている
- ・政治的パフォーマンスに寄与することが過大評価され、公務員としての優先順位に違和感がある
- ・重要な課題に関する職員間での議論を深める機会が必要
- ・良好な人間関係が必要
- ・自分のことしか考えていない職員が多い
- ・担当業務が市の発展に寄与している実感がない

設問60. 意見や提案を上司や同僚に伝えやすい環境である。

設問60	意見や提案を上司や同僚に伝えやすい環境である。	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない	評価平均点	
	回答件数	51	112	60	18	14		
	回答総数に占める割合	20%	43.9%	23.5%	7.1%	5.5%		
性別	女性	16	28	16	4	3	3.43	
	男性	29	57	30	10	6	3.38	
	答えたくない	6	27	14	4	5	3.06	
所属	経営企画部	3	2	0	0	0	4.50	
	総務部	5	7	6	1	0	3.55	
	財務部	1	6	4	0	0	3.41	
	地域活力創生部	3	2	3	1	2	2.84	
	福祉部	3	12	2	1	0	3.68	
	子育て健康部	3	5	3	1	0	3.54	
	建設部	5	8	2	1	1	3.60	
	都市整備部	3	8	5	0	1	3.38	
	教育部(保育園・幼稚園含む)	5	12	8	2	2	3.19	
	生涯学習部	5	3	1	1	1	3.64	
	消防本部	9	21	8	4	3	3.31	
	デジタルイノベーション推進課・会計課・農業委員会事務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・議会事務局	0	5	1	1	0	3.21	
	答えたくない	6	21	17	5	4	2.97	
	職区分	一般職(事務職)	32	61	30	11	6	3.41
一般職(技術職)		4	13	8	0	1	3.41	
消防職		8	21	8	4	3	3.27	
保育士		1	2	1	0	0	3.75	
幼稚園教諭		1	3	2	0	2	2.66	
答えたくない		5	12	11	3	2	3.07	
年齢区分	29歳以下	5	19	7	3	1	3.36	
	30歳代	12	21	4	5	0	3.69	
	40歳代	11	21	10	2	6	3.23	
	50歳代	10	25	19	2	4	3.23	
	60歳以上	2	5	3	1	0	3.41	
	答えたくない	11	21	17	5	3	3.20	
勤続年数	1年未満	3	6	2	0	2	3.27	
	1～5年	9	15	6	3	0	3.64	
	6～10年	8	13	3	4	0	3.62	
	11～20年	9	15	4	0	3	3.59	
	21～30年	4	19	12	2	2	3.17	
	31年以上	10	19	16	3	2	3.30	
	答えたくない	8	25	17	6	5	3.01	
職位	主任以下	22	41	16	7	1	3.59	
	主査・係長	5	18	11	3	6	2.88	
	主幹	4	9	0	0	1	3.84	
	課長補佐	5	7	6	1	1	3.38	
	課長・次長・部長	4	9	5	0	1	3.49	
	答えたくない	11	28	22	7	4	3.11	

設問61. 所属内の情報共有やコミュニケーションは適切に行われている。

設問61	所属内の情報共有やコミュニケーションは適切に行われている。	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない	評価平均点	
	回答件数	44	122	57	16	11		
	回答総数に占める割合	17.6%	48.8%	22.8%	6.4%	4.4%		
性別	女性	17	18	17	10	3	3.19	
	男性	19	74	29	3	4	3.48	
	答えたくない	8	30	11	3	4	3.28	
所属	経営企画部	3	2	0	0	0	4.50	
	総務部	5	9	3	1	1	3.55	
	財務部	2	8	1	0	0	3.86	
	地域活力創生部	2	3	5	1	0	3.18	
	福祉部	2	11	4	1	0	3.47	
	子育て健康部	4	2	5	1	0	3.44	
	建設部	4	9	0	1	2	3.44	
	都市整備部	4	6	5	0	1	3.44	
	教育部(保育園・幼稚園含む)	4	10	10	3	2	2.97	
	生涯学習部	3	3	2	2	0	3.38	
	消防本部	4	29	9	2	1	3.42	
	デジタルイノベーション推進課・ 会計課・農業委員会事務局・選 挙管理委員会事務局・監査委 員事務局・議会事務局	0	4	1	1	0	3.13	
	答えたくない	7	26	12	3	4	3.20	
職区分	一般職(事務職)	32	59	29	13	4	3.43	
	一般職(技術職)	3	13	8	0	1	3.35	
	消防職	4	28	9	2	1	3.41	
	保育士	1	3	0	0	0	4.06	
	幼稚園教諭	0	2	3	1	2	2.03	
	答えたくない	4	17	8	0	3	3.24	
年齢区分	29歳以下	7	18	5	4	1	3.43	
	30歳代	13	19	6	4	0	3.72	
	40歳代	7	19	17	3	2	3.18	
	50歳代	5	36	14	2	2	3.35	
	60歳以上	1	5	2	1	1	3.00	
	答えたくない	11	25	13	2	5	3.28	
勤続年数	1年未満	2	5	3	2	0	3.23	
	1～5年	9	12	8	3	1	3.45	
	6～10年	8	14	2	4	0	3.66	
	11～20年	9	12	6	1	2	3.54	
	21～30年	2	20	13	3	0	3.19	
	31年以上	5	29	10	1	4	3.27	
	答えたくない	9	30	15	2	4	3.29	
職位	主任以下	22	38	14	8	3	3.50	
	主査・係長	5	17	15	4	2	3.05	
	主幹	2	9	3	0	0	3.66	
	課長補佐	3	11	3	1	2	3.25	
	課長・次長・部長	3	11	4	0	0	3.68	
	答えたくない	9	36	18	3	4	3.27	

設問62. 令和7年7月1日に施行された「生駒市のハラスメントの防止等に関する条例」

を知っている。

設問62	令和7年7月1日に施行された「生駒市のハラスメントの防止等に関する条例」を知っている。	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない	評価平均点	
	回答件数	74	113	42	17	8		
	回答総数に占める割合	29.1%	44.5%	16.5%	6.7%	3.1%		
性別	女性	20	27	10	7	2	3.56	
	男性	36	62	22	8	4	3.62	
	答えたくない	18	24	10	2	2	3.71	
所属	経営企画部	3	2	0	0	0	4.50	
	総務部	9	3	6	0	0	3.96	
	財務部	1	6	2	1	1	3.07	
	地域活力創生部	4	3	2	2	0	3.52	
	福祉部	1	12	3	2	0	3.33	
	子育て健康部	2	5	2	1	2	2.92	
	建設部	3	10	3	0	1	3.53	
	都市整備部	6	7	3	1	0	3.82	
	教育部(保育園・幼稚園含む)	7	13	4	4	1	3.41	
	生涯学習部	2	6	1	1	1	3.30	
	消防本部	16	18	8	3	0	3.81	
	デジタルイノベーション推進課・会計課・農業委員会事務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・議会事務局	1	4	1	0	1	3.21	
答えたくない	19	24	7	2	1	3.87		
職区分	一般職(事務職)	35	63	23	10	8	3.46	
	一般職(技術職)	8	13	4	1	0	3.85	
	消防職	16	18	7	3	0	3.84	
	保育士	1	1	0	2	0	2.81	
	幼稚園教諭	3	4	1	0	0	4.06	
	答えたくない	11	14	7	1	0	3.83	
年齢区分	29歳以下	6	12	8	7	2	2.96	
	30歳代	13	19	5	3	1	3.72	
	40歳代	12	25	10	1	2	3.60	
	50歳代	19	31	8	2	0	3.90	
	60歳以上	2	3	3	2	1	2.84	
	答えたくない	22	23	8	2	2	3.84	
勤続年数	1年未満	2	4	4	2	1	2.88	
	1～5年	5	14	9	3	2	3.14	
	6～10年	11	10	4	3	0	3.79	
	11～20年	6	15	6	2	1	3.46	
	21～30年	15	18	5	0	1	3.97	
	31年以上	15	23	7	4	1	3.68	
	答えたくない	20	29	7	3	2	3.77	
職位	主任以下	20	33	19	10	4	3.30	
	主査・係長	8	21	8	3	3	3.31	
	主幹	4	9	1	0	0	4.02	
	課長補佐	7	11	2	0	0	4.06	
	課長・次長・部長	9	9	1	0	0	4.28	
	答えたくない	26	30	11	4	1	3.82	

設問63.【62.で「あてはまる」「ややあてはまる」と答えた方にお聞きします】

「生駒市のハラスメントの防止等に関する条例」の内容を理解している。

設問63	「生駒市のハラスメントの防止等に関する条例」の内容を理解している。	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない	評価平均点	
	回答件数	39	95	48	15	3		
	回答総数に占める割合	19.5%	47.5%	24%	7.5%	1.5%		
性別	女性	10	21	18	5	0	3.33	
	男性	17	50	26	6	3	3.38	
	答えたくない	12	24	4	4	0	3.75	
所属	経営企画部	2	1	2	0	0	3.75	
	総務部	2	7	6	0	0	3.42	
	財務部	1	6	1	0	0	3.75	
	地域活力創生部	2	4	1	0	0	3.93	
	福祉部	0	5	6	1	0	2.92	
	子育て健康部	1	2	3	1	0	3.04	
	建設部	2	7	2	1	1	3.27	
	都市整備部	4	3	4	3	0	3.21	
	教育部(保育園・幼稚園含む)	3	11	8	1	1	3.23	
	生涯学習部	2	3	2	2	0	3.19	
	消防本部	11	17	5	1	0	3.90	
	デジタルイノベーション推進課・会計課・農業委員会事務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・議会事務局	0	3	2	1	0	2.92	
	答えたくない	9	26	6	4	1	3.53	
職区分	一般職(事務職)	16	51	28	9	2	3.33	
	一般職(技術職)	4	9	7	2	1	3.21	
	消防職	11	17	5	1	0	3.90	
	保育士	1	0	1	1	0	2.92	
	幼稚園教諭	1	5	2	0	0	3.59	
	答えたくない	6	13	5	2	0	3.61	
年齢区分	29歳以下	4	5	5	3	1	3.06	
	30歳代	6	14	10	4	0	3.31	
	40歳代	8	21	12	2	0	3.52	
	50歳代	8	30	12	1	1	3.53	
	60歳以上	1	1	3	0	1	2.71	
	答えたくない	12	24	6	5	0	3.64	
勤続年数	1年未満	1	2	2	1	0	3.13	
	1～5年	3	7	7	4	1	2.90	
	6～10年	5	8	6	2	0	3.45	
	11～20年	4	10	8	0	0	3.52	
	21～30年	7	22	6	2	1	3.55	
	31年以上	6	21	12	0	1	3.47	
	答えたくない	13	25	7	6	0	3.60	
	職位	主任以下	11	21	17	6	2	3.22
主査・係長		5	15	9	4	0	3.30	
主幹		0	9	4	0	1	3.13	
課長補佐		3	9	4	0	0	3.67	
課長・次長・部長		7	9	3	0	0	4.01	
答えたくない		13	32	11	5	0	3.59	

設問64. 生駒市のハラスメントの防止等に関する条例第2条第4号に定義されている

ようなハラスメントのない職場環境である。

設問64	生駒市のハラスメントの防止等に関する条例第2条第4号に定義されているようなハラスメントのない職場環境である。	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない	評価平均点
	回答件数	35	70	100	26	22	
	回答総数に占める割合	13.8%	27.7%	39.5%	10.3%	8.7%	
性別	女性	12	21	23	5	5	3.07
	男性	13	38	54	16	11	2.75
	答えたくない	10	11	23	5	6	2.82
所属	経営企画部	1	1	2	0	1	2.75
	総務部	3	5	10	1	0	3.16
	財務部	3	1	4	2	1	2.84
	地域活力創生部	1	4	4	1	0	3.13
	福祉部	1	7	7	2	0	3.01
	子育て健康部	4	4	3	0	0	3.86
	建設部	5	5	4	1	3	3.06
	都市整備部	3	5	4	4	1	2.87
	教育部(保育園・幼稚園含む)	4	8	9	5	3	2.72
	生涯学習部	1	4	4	0	2	2.73
	消防本部	2	13	21	5	4	2.61
	デジタルイノベーション推進課・会計課・農業委員会事務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・議会事務局	0	3	3	0	1	2.68
	答えたくない	7	10	25	5	6	2.67
職区分	一般職(事務職)	25	38	48	16	10	2.97
	一般職(技術職)	3	9	10	4	1	2.92
	消防職	2	13	20	5	4	2.61
	保育士	1	2	1	0	0	3.75
	幼稚園教諭	0	3	2	1	2	2.19
	答えたくない	4	5	19	0	5	2.61
	年齢区分	29歳以下	4	8	15	3	4
30歳代		6	16	11	8	1	3.04
40歳代		6	13	19	6	4	2.79
50歳代		8	19	22	6	6	2.85
60歳以上		1	3	4	2	1	2.61
答えたくない		10	11	29	1	6	2.89
勤続年数	1年未満	2	4	5	0	1	3.13
	1～5年	7	8	11	4	2	3.05
	6～10年	2	9	13	2	2	2.81
	11～20年	3	10	9	6	3	2.66
	21～30年	4	11	19	3	3	2.81
	31年以上	7	17	15	6	5	2.88
	答えたくない	10	11	28	5	6	2.79
	職位	主任以下	12	26	30	11	6
主査・係長		5	7	21	6	5	2.53
主幹		2	7	3	2	0	3.30
課長補佐		4	6	6	1	3	2.94
課長・次長・部長		3	8	5	1	2	3.09
答えたくない		9	16	35	5	6	2.80

設問65. 生駒市の組織について、お感じになっていることがありましたら、ご自由にご

記入ください。【自由記述】

①. 主査・係長級以上

ア. 職場風土・人間関係

【主な内容】

- ・全庁的に余裕がない
- ・職員同士のつながりの希薄化、コミュニケーション不足
- ・風通しが悪い
- ・縦割り意識が根付いている

イ. 人員配置

【主な内容】

- ・部署間の人員配置のバランスが悪い
- ・正規職員が少ない
- ・採用人数が少ない
- ・技術職のベテランと新人をセットで配置してほしい

ウ. ハラスメント

【主な内容】

- ・ハラスメント被害への対応に不満がある
- ・庁内でパワハラが横行している
- ・ハラスメントに対する知識・意識が不足している
- ・ハラスメントの有無が組織体制に反映されていない
- ・ハラスメント被害を受けている

エ. 人事行政

【主な内容】

- ・健康管理時間を組織体制に反映させてほしい
- ・管理職の処遇改善を求める
- ・社会人採用職員が優遇されている
- ・窓口部門を大事にしてほしい

オ. 組織の体系

【主な内容】

- ・イベントばかりの部署が多く、内容が重複している
- ・業務のバランスが悪い

カ. その他

【主な内容】

- ・職員数の年代差が大きい（特に技術職）
- ・退職者の多さを危惧している

②. 主任級以下

ア. 人員配置

【主な内容】

- ・人員体制が厳しい（特に窓口部門）
- ・正規職員が少ない

イ. その他

【主な内容】

- ・頻繁に組織を改編しないでほしい
- ・係長級の業務負担が大きい
- ・議員・職員の立ち振る舞い、言動が気になる

③. 答えたくない

ア. 組織の体系

【主な内容】

- ・以前より閉塞感が増している
- ・上司の顔色をうかがう組織風土になっている
- ・職員不足により、有事対応ができない
- ・批判ではなく、対話をするべき

イ. ハラスメント

【主な内容】

- ・上司のハラスメント行為により、組織の士気が低下している

ウ. 市長の姿勢

【主な内容】

- ・職員の意見に耳を傾けるなど、対話する姿勢が必要
- ・日常の態度から、職員が委縮している

設問66. 採用試験の内容は、本市の業務に必要な能力を的確に評価できている。

設問66		採用試験の内容は、本市の業務に必要な能力を的確に評価できている。					評価平均点
		あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない	
回答件数		6	57	139	29	20	
回答総数に占める割合		2.4%	22.7%	55.4%	11.6%	8%	
性別	女性	4	21	33	6	3	2.82
	男性	0	28	71	19	13	2.34
	答えたくない	2	8	35	4	4	2.50
所属	経営企画部	0	2	2	1	0	2.75
	総務部	0	3	11	3	2	2.24
	財務部	0	1	5	4	1	1.93
	地域活力創生部	0	4	4	2	1	2.50
	福祉部	0	3	14	0	0	2.72
	子育て健康部	1	4	4	2	1	2.71
	建設部	0	1	13	2	2	2.15
	都市整備部	0	6	8	3	0	2.72
	教育部(保育園・幼稚園含む)	2	8	18	0	1	2.93
	生涯学習部	2	2	6	0	1	2.95
	消防本部	0	13	24	3	4	2.56
	デジタルイノベーション推進課・会計課・農業委員会事務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・議会事務局	0	1	6	0	0	2.68
	答えたくない	1	9	24	9	7	2.20
	職区分	一般職(事務職)	3	28	77	18	12
一般職(技術職)		0	6	14	5	2	2.36
消防職		0	13	23	3	4	2.56
保育士		2	2	0	0	0	4.38
幼稚園教諭		0	3	5	0	0	2.97
答えたくない		1	5	20	3	2	2.50
年齢区分		29歳以下	2	10	18	1	3
	30歳代	0	16	20	4	2	2.74
	40歳代	2	10	28	5	5	2.48
	50歳代	0	13	34	9	5	2.38
	60歳以上	0	3	5	1	2	2.27
	答えたくない	2	5	34	9	3	2.36
	勤続年数	1年未満	1	4	7	0	0
1～5年		2	10	17	1	3	2.77
6～10年		0	10	15	1	2	2.72
11～20年		0	8	15	7	1	2.46
21～30年		0	10	20	5	5	2.34
31年以上		0	9	29	7	5	2.30
答えたくない		3	6	36	8	4	2.41
職位		主任以下	3	22	48	7	6
	主査・係長	1	11	23	5	4	2.50
	主幹	0	4	8	1	1	2.59
	課長補佐	0	4	10	2	4	2.13
	課長・次長・部長	0	7	8	3	1	2.63
	答えたくない	2	9	42	11	4	2.39

設問67. 採用試験にどのような試験が必要だと思いますか。【複数回答可】

設問67	採用試験にどのような試験が必要だと思いますか。	グループワーク										その他
		書類審査	SPI3を含む 適正検査	体力検査	個別面接	集団面接	小論文	一般教養	専門教養	その他		
		111	114	49	172	74	43	87	100	60	15	
		13.5%	13.8%	5.9%	20.8%	9%	5.2%	10.5%	12.1%	7.3%	1.8%	
性別	回答件数	28	29	4	49	21	12	24	24	18	1	
	回答総数に占める割合	13.5%	13.8%	5.9%	20.8%	9%	5.2%	10.5%	12.1%	7.3%	1.8%	
	女性	11	8	4	10	9	2	6	8	6	0	
	男性	17	21	0	39	12	10	18	16	12	1	
	答えたくない	2	3	0	3	2	1	3	2	1	0	
所属	経営企画部	11	8	4	10	9	2	6	8	6	0	
	総務部	3	4	2	8	3	1	5	3	3	1	
	財務部	5	5	2	7	5	5	3	7	4	0	
	地域活力創生部	9	7	0	13	6	4	8	5	4	0	
	福祉部	5	4	0	7	3	1	5	3	2	1	
	子育て健康部	8	9	2	14	4	0	6	5	2	1	
	建設部	12	8	2	13	5	5	4	5	6	0	
	都市整備部	8	13	1	22	10	5	12	8	5	2	
	教育部(保育園・幼稚園含む)	8	6	2	10	5	5	4	7	2	0	
	生涯学習部	17	18	27	29	9	4	10	17	3	2	
職区分	消防本部	4	4	2	5	3	2	2	4	1	0	
	デジタルイノベーション推進課・会計課・農業委員会事務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・議事事務局	19	25	5	31	10	8	19	25	21	8	
	答えたくない	65	66	10	92	45	25	50	55	32	10	
	一般職(事務職)	15	11	4	20	6	5	7	7	8	2	
	一般職(技術職)	17	18	27	30	10	5	10	17	3	2	
	消防職	1	2	0	4	0	1	2	2	2	0	
	保育士	1	1	1	7	6	2	5	3	3	0	
	幼稚園教諭	12	16	7	19	7	5	13	16	12	1	
	答えたくない	18	22	4	27	9	5	14	10	1	1	
	29歳以下	17	22	5	34	16	4	14	11	5	4	
30歳代	20	18	9	28	16	8	18	18	12	3		
40歳代	24	20	16	44	16	10	20	30	20	2		
50歳代	7	2	3	7	3	3	0	1	4	0		
60歳以上	25	30	12	32	14	13	21	30	18	5		
勤続年数	答えたくない	7	6	0	11	5	4	4	1	2	0	
	1年未満	17	17	5	27	12	4	14	7	2	1	
	1～5年	13	15	3	21	10	3	8	7	1	2	
	6～10年	11	14	4	18	7	3	12	11	5	2	
	11～20年	17	14	10	26	11	9	12	25	17	2	
	21～30年	17	15	16	32	16	6	16	20	14	2	
職位	31年以上	29	33	11	37	13	14	21	29	19	6	
	答えたくない	45	46	13	61	26	11	28	27	11	3	
	主任以下	17	14	10	29	17	9	12	18	9	2	
	主査・係長	5	5	3	11	4	1	8	6	4	0	
	主幹	7	7	5	14	7	5	7	6	4	3	
	課長補佐	8	7	3	13	5	2	6	9	10	0	
課長・次長・部長	29	35	15	44	15	15	26	34	22	7		
	答えたくない	29	35	15	44	15	15	26	34	22	7	

設問68.【67.で「その他」と答えた方にお聞きします。】

必要な試験をご記入ください。【自由記述】

①. 主査・係長級以上

【主な内容】

- ・リファレンスチェック
- ・SPI以外の適正検査
- ・人間力やメンタル面を量る試験や面接
- ・実務を体験させる

②. 主任級以下

【主な内容】

- ・生駒市の歴史や地理
- ・公務員に必要な法制知識
- ・面接ではなく、対話を重視した面談

③. 答えたくない

【主な内容】

- ・従来の公務員試験
- ・長期のインターンなど、実務を体験させる
- ・面接回数を増やす
- ・公職者が採用プロセスに関与しない仕組みが必要

設問69. 今後、良い人材を確保するために、組織としてどのような取組が必要だと思

ますか。【自由記述】

①. 主査・係長級以上

ア. 職員採用

【主な内容】

- ・入庁後のギャップを生まないために、マイナス面を含めた広報が必要
- ・業務内容が分かる職名で募集する
- ・研修内容・体制の明示
- ・大学との採用連携（特に技術職）
- ・現状に危機感を持ち、採用人数を確保すべき（特に技術職）

イ. 組織づくり

【主な内容】

- ・職員が定着するような組織づくりが必要
- ・プライベートを大切にできるように定時退庁を徹底する
- ・複線型人事制度の導入
- ・ジョブローテーション頻度の緩和
- ・公務員に必要な知識に関する研修の充実

ウ. 待遇

【主な内容】

- ・給与、各種手当の充実
- ・福利厚生 of 充実
- ・専門性の高い資格等を有する職員の給与割増
- ・地域手当の近隣府県との格差是正

エ. その他

【主な内容】

- ・人材確保だけでなく、業務のスリム化を図るべき

②. 主任級以下

ア. 職員採用

【主な内容】

- ・適切な人員確保を求める
- ・新卒採用を充実させる
- ・SNSを活用した採用PRをするべき

- ・公務員の仕事について理解を深める場が必要
- ・入庁後のギャップを生まないために、マイナス面を含めた広報が必要

イ. 組織づくり

【主な内容】

- ・研修、先輩のフォロー強化
- ・職員に寄り添う職員の育成

ウ. 待遇

【主な内容】

- ・給与、地域手当の増額
- ・福利厚生の見直し

③. 答えたくない

ア. 職員採用

【主な内容】

- ・他市町村の行政職にアプローチする
- ・公務員の安定性や今後の取組を発信する
- ・公職者が採用プロセスに関与しない仕組みが必要
- ・長期インターンの実施
- ・待遇面の差別化
- ・現場がどのような人材を求めているかヒアリングしてほしい
- ・新卒採用を充実させる

イ. 組織づくり

【主な内容】

- ・現在の職員を大事にしてほしい
- ・職員ファーストの取組
- ・職員が成長できる研修やキャリア開発の充実

ウ. 待遇

【主な内容】

- ・給与、各種手当の充実
- ・市独自の給与体制（手当）の創設

設問70. その他、職場環境に関する事、人事施策に関する事など、お感じになって

いることを自由にご記入ください。【自由記述】

①. 主査・係長級以上

ア. 人事施策

【主な内容】

- ・各課の実情を反映した人事異動を求める
- ・人事異動に自己申告が反映されていない
- ・プロ人材ではなく、窓口業務を担える人材は必要
- ・人事評価制度の見直しを求める
- ・長時間残業や休暇取得率の低さを問題視すべき
- ・人材育成に計画性がないと感じる

イ. その他

【主な内容】

- ・市民にわかりやすい課名に変更してほしい

②. 主任級以下

ア. 人事施策

【主な内容】

- ・十分な引継ぎ期間確保のため、人事異動の内示を早めてほしい
- ・職員、職場の実情に合わせた人員配置を求める
- ・社会人採用の募集情報と配属後の職務内容にギャップがある
- ・正規職員の増員を求める

イ. 職場環境

【主な内容】

- ・空調設備の更新が必要
- ・休憩場所を確保してほしい
- ・庁舎の古さでモチベーションが下がる

ウ. ハラスメント

【主な内容】

- ・組織内でパワーハラスメントが横行している
- ・加害者への適切な処分と被害者に寄り添う対応を求める

③. 答えたくない

ア. 人事施策

【主な内容】

- ・職員が理解、納得できる人事異動と採用経過システムを構築してほしい
- ・市内在住者の採用拡大
- ・自動車運転免許取得を採用条件に加えてほしい
- ・採用だけではなく、今いる職員を大切にしてほしい

イ. 議会

【主な内容】

- ・議会と理事者、議会内の関係性が、市のイメージを下げている
- ・組織の健全化のため、このアンケート結果を有効に活用してほしい

ウ. ハラスメント

【主な内容】

- ・スメハラ対策をしてほしい
- ・ハラスメント事案への対応に倫理観が欠如している

エ. その他

【主な内容】

- ・地方自治法等をしっかりと学ぶ機会が必要
- ・メンタルケア施策の充実を求める
- ・業務の無駄や費用の削減に取り組むべき

## 4 委員の考察

### ○ 職場環境（施設面）について

- ・ 現在、各地の自治体では「働き方についてのアンケート」「職員満足度アンケート」などといった調査を継続的に進めている事例が見受けられる。
- ・ ハード面（施設、設備等）については、市の初回調査の結果に基づき改善計画を立て、進捗を管理していくことが望ましい。
- ・ 設問10の「昼休みなど、休憩できる適切なスペースがある」について、消防本部を除き著しく低い評価が多い。設問53の自由記述にある「職員数に比して部署数が多すぎる」「課や係が多すぎる」とも関連しているのではないかと考える。業務内容の整理・スリム化が必要である。
- ・ 執務スペースが狭いことについては、庁舎等の建替えというわけにはいかないが、まずはオフィス改革を推進するためにもDX化を加速化させる必要があるのではないかと。
- ・ 休憩スペースがないことについては、地下食堂が執務スペースに変わり、休憩スペースが庁舎内にも近隣にもほとんどなく、ON/OFFの切替えができていない。仕事のストレスを発散する機会もなく、精神衛生上、問題が多い。市役所敷地内の屋外スペースや市役所前遊休地を活用して休憩スペースを設置する、議会フロアを活用するなど、できることから取り組むべきである。
- ・ 会議室の不足についての指摘が多くあったが、議会の閉会中に委員会室を活用してもいいのではないかと。

### ○ 職員の不足について

- ・ 職員の補充も大事だが、それ以前に不要な業務の洗い出しと優先度の検討を行い、業務量を削減することが必要ではないかと。
- ・ 離職を防ぐには、市長や議員を含めたハラスメント防止、また発生時の速やかで適切な対応も求められる。また、有給休暇の取得や定時退庁をしにくい雰囲気になっていないか、管理監督者も注意を払わなければならない。一部部署において、時間外勤務手当をつける時間を制限されるなど、あってはならない指導が行われていることは問題であり、人事課から管理職に通知を徹底すべきである。
- ・ 設問39の指導員制度については、どちらともいえないが最も多いが、40歳代以下の評価は比較的良いことから、職員育成としては効果があるのではないかと。
- ・ 設問43の職員の離職防止については、給与・待遇改善が最も多く、次に職場環境（施設・設備面）の向上である。その次に来るのは、30歳代以下と女性は「多様な働き方の推進」であり、ここに着目して改善を進められたい。また、設問44の自由記述に、改善についての具体的提案があり、大いに参考にされたい。

- ・ 設問53の職員配置についての自由記述には、絶対的な人員不足、課長・補佐の係長兼務は無理、技術職員不足、業務内容・業務量・年齢的な偏りや職員の事情を考慮しない人員配置など、現場からの悲鳴や適正な配置の必要性を訴える声が聞こえる。人の量を確保し、質を高め必要がある。「城は人」であり、マンパワーというソフトが最も重要である。なお、4月1日に異動の必要性について疑問が出されている。6月議会の後に異動すること（退職時期も関連）も含め、これまでの慣例に捉われない検討も必要ではないかと考える。
- ・ 設問17の「現在の業務量は適正である」について、50歳代、21～30年、課長補佐がもっとも低い。ここにしわ寄せが来ていると考えられ、深堀が必要である。

#### ○職員採用について

- ・ 社会人枠採用に対するプロパー職員の不満、社会人枠採用職員の採用前と入庁後のギャップが少なくなく、仕事のモチベーションの低下、再転職につながっている。人材確保が困難な状況下にあっては、業種を超えた採用も避けられないが、社会人枠採用時の説明会において、自治体と民間企業との違いをきちんと説明しておくこと、社会人枠採用職員とプロパー職員との溝を埋めるための相互理解に向けての取組が必要ではないか。
- ・ 新規採用職員の定着については、設問45の必要な研修で、①コミュニケーション研修、②ビジネスマナー研修は共通しており、③については多少のばらつきがあるがコンプライアンス研修である。また、設問47のサポートについては、チーム内のフォローがダントツである。次いで業務の見える化と30歳代以下では定期面談とあり、寄り添う姿勢が求められる。また、設問49の自由記述も参考にされたい。新人研修の充実やフォロー体制の整備が大切である。

#### ○福利厚生について

- ・ リロクラブへの評価が低い。より、職員の要望に合ったメニューを用意すべきではないか。
- ・ 過去3年間で実際に利用した制度において、こころの相談室は15人が利用、すなわち回答者260人の約5.8%が利用している。この点については一般的な職場における利用者数と比較してどのような状況か、専門家の意見を伺いたい。多いようであれば原因を探り、より適切な対応を検討する必要があると考える。

#### ○人事評価について

- ・ 評価する側もされる側も過度の負担になっていることが伺われるほか、管理職試験を受けるために評価を上げたり、最終的に理事者で評価が変わるなど、何のための評価がわからない、業務内容と評価基準が合っていない、評価が主観

的といった指摘がある。「ためにする」評価になっていないか、客観的な指標となっているか、透明性、公平性が確保されているか、検証するとともに、職種や業種の特徴を考慮した評価指標を設定すべきである。

- ・ 人事評価制度については、設問31～34の、32以外でどちらともいえない、が最も多く、改善の必要性が相当高いと感じる。この点は、設問35、36での自由記述を参考にすべきである。特に、「生駒愛」など評価基準のあいまいさ、制度を形骸化する謎の点数調整や調整評価、管理職向けの評価研修がないといった指摘がある上、評価に相当時間をとられるなど、課題が多い。数字で表すことが困難な公務員の仕事の評価に何が相応しいのか、根本的に再検討が必要ではないか。
- ・ 上記とも関連すると考えるが、設問50の「自分の能力や希望が人事配置に反映されている」について、どちらともいえないが最も多い。特に主任以下で、困難な点はあるが、情報の把握と理由説明の点で課題があるのではないか。これは、職員の離職防止についても関連すると思われるので、重要である。

#### ○職員研修・育成について

- ・ 公務員としての責任と義務を考える、公務員としての基本となる法務や業務の基本スキルを身につけられる研修を求める意見が少なくない。自身のしごとが市民福祉の向上につながると、誇りを感じることができるよう、根本的な心構えを説く研修を取り入れられないか。
- ・ 設問39の指導員制度については、どちらともいえないが最も多いが、40歳代以下の評価は比較的良いことから、職員育成としては効果があるのではないか。
- ・ 研修については、設問40で「業務に役立つ研修が充実している」について、どちらともいえないが最も多く、設問41の自由記述を参考に検討されたい。
- ・ 設問41で充実していると答えた(81人)31.5%に対し、どちらともいえない(147人)57%、あまりあてはまらない、あてはまらないの合計は(38人)14%を合計すると(185人)71%となることから、研修の充実が求められる。
- ・ 自己啓発助成制度については、知っているかどうかを質問したが実際に利用したかどうかまでは聞いていない。(140人)54%が知っているとは回答したが、保育士、29歳以下、勤続年数5年以下では評価平均点が2以下となっており、周知が不十分な可能性をうかがわせた。
- ・ 設問45「若手職員に必要な研修について」は多い順からコミュニケーション研修(260人中162人が必要)62%、ビジネスマナー研修(151人)58%、コンプライアンス研修(116人)45%、メンタルヘルス研修(109人)42%と、具体的業務以前の職員としての基本的素養ともいえる研修が求められている点に着目し、人材育成につなげる必要があると思われる。

- ・ また、職員採用試験において、これらの点を判断する必要性があるのではと思われる。
- 職場の推奨意欲について
- ・ 幼稚園教諭からは、休暇の取得、ノー残業デーの実施、定時退庁の実施、ワークライフバランス、「この職場を人に勧めたい」、情報共有・コミュニケーションについてで、低い評価がされている。現場の状況を的確に把握し、適切な対処が早急に必要である。これは、生駒市の子育て施策の推進にとっても重要な課題である。
  - ・ 設問58の「この職場を人に勧めたい」と思うかで、どちらともいえないが最も多く、2点前後が多いのには危機感を持つ。是非とも、設問59の自由記述を参考に早急な改善を求める。
- 人材育成基本方針について
- ・ 設問37、38は「V・M・Vを軸とした人材育成基本方針」に関する質問であるが、この人材基本方針はそれまでの人材基本方針とは異なり、p3「生駒市職員に求められる考え方や行動」として、信用力、協創力、心理的安全性を構成要素とする、人間力を挙げている。特に、心理的安全性については「(中略)「心理的安全性」は新しい言葉に聞こえるかもしれませんが、お互いに自分らしく意見を率直に言い合える関係は業務を進める上での基盤となります。言いたいことがあるのにその場の雰囲気を押されて言えない、周りの顔色をうかがいながらおそるおそる発言する、あるいは、他者が発言しにくいような威圧的な態度をとるなど、心理的安全性が低い組織では、人が人と直接コミュニケーションするのをできるだけ避けようとしています。そして、心理的安全性が欠如したチームでは真に生産性のある施策は生まれません。このような組織では新しい取り組みは当然難しくなるでしょう。心理的安全性を高めることは上司だけの仕事ではありません。職員一人ひとりが率直な対話を自分から始め、周りの人にもそれを促すように積極的に関わることが求められます。」と、ハラスメントの防止につながる重要な視点が示されている。
- 今回のアンケート調査に対する回答の中には、ハラスメントが疑われる意見も散見されたが、上記の心理的安全性について、理事者・管理職・一般職員が十分認識していれば、防ぐことができた事案もあると考えることから、人材育成基本方針の認知度及び理解度の向上に向けた取組がより一層必要ではないか。
- その他の考察
- ・ ソフト面の調査は毎年度、継続的に実施し改善を図っていくことが必要かと考える。

## 5 要望

### ○ 人員の確保及び適正配置について

多種多様な課題(休暇取得や定時退庁の難しさ、過大な業務量とそれに起因するハラスメント等)が寄せられたが、その多くは、人員不足(特に正規職員)が根底にあり、一刻の猶予もない危機的な状況と考える。

また、人員不足は、適正な人員配置を阻害し、業務への影響、キャリア形成や人材育成に支障を及ぼしているとの指摘があった。

よって、人員の確保及び適正配置について、以下の3点を要望する。

1. 「給与・待遇改善」「職場環境(施設・設備面)の向上」「多様な働き方の推進」について改善を求める意見が多く寄せられた。

各自由記述の具体的な提案を参考に、ハラスメント対策を含めた早急な改善を求める。

2. 「課や係が多すぎる」との意見が多く寄せられた。

業務量の適正さに対する評価が低かった中高年の課長補佐級等、一部の職員に過度な負担を強いている可能性があり、業務内容及び組織の整理・スリム化を早急に進めることを求める。

3. 人員配置においては、業務遂行における適正性、職員のキャリア形成や組織としての持続可能性を鑑みるとともに、配置根拠の明示やジョブローテーションの方向性を示し、職員が納得感を持って業務に当たることができる仕組の整備を求める。

### ○ 人事評価制度について

現行の人事評価制度においては、評価者となる管理職級職員からは「評価基準のあいまいさ」「制度の形がい化を助長する点数調整」「評価事務の負担」「評価者向け研修の必要性」等、被評価者となる一般職員からは「画一的で職務の違いが考慮されていない」「上司の主観、恣意的な運用」等の意見が多く寄せられた。

また、評価結果は能力向上やキャリア形成に活かされているかを問う質問に対し、肯定的回答は約25%にとどまった。

職員が正当に評価されていないと感じている状況では、組織に対する不信感を生み、モチベーションの低下や離職につながる悪循環を生み出すと考える。

以上のことから、人事評価制度の実情を見極め、職区分の差異を反映する等、より良い制度の構築に向けた抜本的な見直しを求める。

また、評価を活用した人事配置や配置理由の説明等、職員の初心、希望、状況に配慮した人事配置をより一層強化することを求めるとともに、中長期的な視点のもと、5年～10年後の将来像を実現できるようなキャリアプラ

ンを描き、そこに向けてサポートしていくことができる仕組みを構築するよう求める。

○ 新規採用職員の定着について

職員の離職防止、とりわけ新規採用職員の早期離職を防止するため、以下の3点を要望する。

1. 30歳代以下の職員から求める声の多い定期面談の実施等、新人に寄り添い、フォローする体制をより充実させることを求める。
2. 現行の指導職員制度の評価はおおむね良好であり、職員の育成やフォロー体制として一定の効果があると考えられることから、さらなる充実を求める。
3. 既に社会人枠採用をはじめとした様々な取組を実施し、人員確保に尽力している状況であることは、これまでの各議員の一般質問、委員会審査や本調査におけるヒアリングで確認をしているが、現状の取組だけでは、職員の定着につながっていない。

実施中の取組における効果を検証・改善し、採用試験前と採用後のギャップを埋める取組や採用後の社会人枠採用職員とプロパー職員の相互理解につながる取組を求める。

○ 休憩スペースについて

現在、職員が昼休み等で利用できる休憩スペースが不足しているという意見が多く寄せられた。

その要因として、本庁舎における休憩スペースとして利用されてきた地下旧食堂スペースの執務室化や多目的室（地下職員休憩スペース）の利用停止が考えられる。

自らの意思で選択している場合は別として、市民の目につく自席で休憩せざるを得ない状況は、電話対応や窓口対応を求められる可能性があり、休憩場所としては不適切と考える。

適切な休憩は、生産性向上や職員間のコミュニケーション促進等、様々なメリットがあることから、業務から離れ、リラックスできる環境の整備について、空き会議室の活用等、早急な対策を求める。

○ 空調設備について

フロアごとに管理されている空調設備について、適切な室温管理ができていないという意見が多く寄せられた。

根本的な解決には、庁舎そのものを見直す必要があり、将来的な庁舎の建替えの際には、改めてその時点の職員の意見を丁寧に聴取し、快適な勤務環境を

確保すること及び現状への対策として、ハード・ソフトの両面から検討し、真摯に対応することを求める。

○ アンケート結果の活用及び継続的な調査について

今回のアンケート調査に対する回答総数は260件であった。

7月1日のヒアリング時の資料では、令和6年度は851人（産休等を含む数）となっていることから、対象者数を800人とみなし、1職員1回答とした場合、アンケートは32.5%の職員の声に当たる。

今回、貴重な意見が多く寄せられたことを踏まえ、以下の2点を要望する。

1. 未回答の職員の中には、時間的余裕がない等の理由で回答できなかった人もいると思われる。今回のアンケートの回収率は3割程度ではあるが、自由記述に寄せられた様々な声を真摯に受け止め、改善すべきは改善し、市民及び職員に良い形で還元することを求める。
2. 人事施策における課題抽出、組織としての方向性や方針決定の根拠となるよう、職員を対象としたアンケート調査を定期的・継続的に実施することを求める。

## 6 その他

○ 議会に対する意見について

今回のアンケート調査において、議会及び議員に対し寄せられた様々なご意見については、議長を通じ、全議員に共有する。

また、企画総務委員会のみならず生駒市議会として、議会及び議員の資質をより一層向上させるような取組の推進について、議長に対し申し入れることとする。

併せて、市民の負託を受けて行われている議会及び議員の調査活動に対し、職員の理解を得られるような取組の推進についても、議長に対し申し入れることとする。

なお、共有に当たっては、回答者の基本属性等は取り除き、個人の特定につながりかねない部分に十分配慮することとする。

○ 理事者に対する意見について

理事者に対しては、執務や職員への対応について改善を求める意見が寄せられたことから、意見を取りまとめ、議長を通じ、理事者に提出する。

なお、提出に当たっては、回答者の基本属性等は取り除き、個人の特定につながりかねない部分に十分配慮することとする。

生駒市議会企画総務委員会

委員長 恵比須幹夫 副委員長 加藤裕美

委員 伊木まり子 委員 塩見牧子

委員 浜田佳資 委員 吉村善明

委員 森雄亮