

会 議 録

会議の名称	令和6年度第2回 飯塚市行政経営戦略推進審議会
開催日時	令和6年10月3日（木） 13：30～15：10
開催場所	オンライン
出席委員	井澤委員、大久保委員、井川委員、河委員、畠中委員
欠席委員	菅原委員
事務局職員	<p>【行政経営部】 福田部長</p> <p>【業務改善・DX推進課】 中嶋課長、上田課長補佐、野見山係長、仲村係長、伊佐、林、福田</p> <p>【人事課】 落合人事課長、渡邊課長補佐、伊藤係長</p> <p>【財産活用課】 太田課長、畠中課長補佐、藤原</p> <p>【関係職員】 小西総合政策課長、松本財政課長</p>
会議内容	<p>1 開会、審議会成立確認 半数以上の出席を確認し、審議会成立を確認</p> <p>2 議題</p> <p>1. 組織や仕事への貢献意欲向上のための人材育成基本計画の改訂について <各委員から出された主な意見></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ アンケートの量が多く回答するのも大変なので、絞るべき ・ 市長をはじめ上司が変わらないと変わらない、市長の強いコミットメントが必要 ・ 職場風土をよくするのは、目的ではなく手段ではないか ・ 職場内での対話が重要ではないか ・ 人事異動があるので即効性のあるものが必要ではないか <p>2. 庁内におけるデジタル人材育成事業 デジタル人材育成計画策定について <各委員から出された主な意見></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ デジタル人材の育成は難しいので成功事例をまねる、いまあるツールを使い倒すことが必要ではないか ・ 無駄な村度感情をなくすマインドが必要 ・ 市民もあたりまえにデジタルを使えるようにすべきではないか ・ 10年後を見据えて推進人材のキャリアパスも考えるべき

	<p>3 報告事項 財政見通しについては、11/20 の次回審議会で指標見直しとあわせて説明予定 公共施設等総合管理計画について、スケジュールを説明</p> <p>4 閉会</p>
会議資料	<p>1. 組織や仕事への貢献意欲向上のための人材育成基本計画の改訂について</p> <p>2. 庁内におけるデジタル人材育成事業（デジタル人材育成方針案）について</p> <p>3. 財政見通しについて</p> <p>4. 業務スケジュール</p>
公開・非公開の別	<p><input checked="" type="checkbox"/> 1 公開 2 一部公開 3 非公開 (傍聴者 1人)</p>
その他	

【目指す姿】 改訂版の発行

現状・課題

【現状・課題】

現行の飯塚市人材育成基本計画は平成29年以降の改訂を行っておらず、内容に社会的現状との乖離が生じている。総務省からも改正に係る指針が提示されており、改訂が急務となっている。

【改訂業務の進捗状況】

改訂にあたり、前回改訂時（平成28年度）と同様、正規職員を対象としたアンケートを行った。その結果から課題を抽出し、課題解決に向けて、目指す職員像や組織像及び具体的取組を盛り込むこととしている。

現在、課題の洗い出しまでは終了し、具体的取組等の検討及び各論の整理を行っている。

※アンケートの概要

実施期間：令和6年6月20日～28日

実施方法：職員用グループウェアのアンケート機能（一部職員には紙ベース）による回答

対象者：正規職員867人

回答者：755人（未回答者：112人）

回答率：87.08%

方針案

【本市の今後の方向性】

令和7年3月の改訂版発出を予定している。改訂内容の概要については別紙のとおり。

【審議会において意見を聴取したい点】

- ・アンケートへの回答自体をしていない職員や、自己研鑽意欲の低い職員がいることがわかった。このような職員は自己研鑽や人材育成に対し「無関心」ともとれ、そういった職員に、今後の具体的取組としてどのように意識の醸成を図っていくべきか。
- ・改訂内容に盛り込む予定の今後の具体的取組に対し、「検証が可能な形での指標設定」をすることについて（特に「働きやすい職場の雰囲気整備（風通しの良い職場風土）」について）
- ・現在当課で洗い出している課題、目指す人材像や目指す組織像及び具体的取組について、不足している視点、新たな視点がないか。
- ・その他全体的な改訂の方向性について

人材育成基本計画改訂案の概要

「飯塚市人材育成基本計画」（以下、「計画」）は、令和7年3月に改訂版を発出することとし、現在事務を進めておりますが、現時点では文章化を終えた計画案を提出できる状況に至っていないため、審議会への諮問にあたり、本概要を提出します。

計画改訂にあたっては、総務省が令和5年12月に発出した「人材育成・確保基本方針策定指針」（以下、「総務省指針」）を参照しつつ、市として特に重視すべき事項について盛り込みたいと考えています。そのため、6月に実施した職員アンケートの結果から現状を把握し、課題を抽出したうえで、課題解決に向けた方策として、「求められる職員像」や「具体的取組」を位置付け、改訂案とすることを検討しています。

■改訂案の構成と各章における改訂上の懸案事項

I 基本方針

- 1 計画改訂の背景と目的
- 2 計画の位置づけ
- 3 推進体制
- 4 目標設定と進行管理

【構成】

平成28年度以来の改訂に至った背景やその目的、他の上位計画との関連性や市としての計画の推進体制等について記載します。

【懸案事項】

総務省指針には「必要に応じ指標を設定する等、検証・見直しが可能な形で取り組み（以下略）」と記載されていますが、「検証が可能な形での指標設定」が難しいことが懸案となっています。その理由としては主に下記の2点です。

- ① 人材育成や職場環境の整備は職員の意欲向上や意識醸成を図ることがその大きな目的であること
- ② 人材育成は短期間で目に見える成果が出にくいものであること

II 現状分析と課題

- 1 現況・前回改訂以降の主な人事関係施策
- 2 アンケート結果と現状分析
- 3 課題抽出

【構成】

前回改訂以降の主な人事関係施策の振り返りと、本年6月に実施した職員アンケート

の結果から、現状における課題を整理します。

【懸案事項】

アンケート結果から、主な課題を以下の5点としましたが、課題の抽出にあたり不足している視点や、その他の課題についても意見をいただきたいです。

また、下記①について、意識の醸成を図る方策についても懸案となっています。

① アンケートに回答さえない職員（約13%）や、自己研鑽に係る意欲の低い職員（約17%）が一定数いる。

→「学びの必要性」について認識させること

② 自己研鑽への意欲はあるものの、そのための時間を作り出せない職員（38%）がいる。

→「学ぶ、育てる職場風土」を作ること

③ 現在市で整備していない自己研鑽に係る制度等の希望がある。（オンライン研修や資格取得助成等）

→更なる学び、学びの継続への支援策を検討、実施すること

④ 前回アンケート及び改訂から8年以上が経過しているが、「職員に必要な能力」への上位回答に大きな変化が見られない。

→継続した能力向上への取組が必要であることから、特に上位回答となっているコミュニケーション力（460人）と業務改善能力（266人）をどう向上させ続けるか

⑤ 「働きやすい職場」について、職場内のコミュニケーション（610人）と適切な業務量（365人）を求める声が多い。

→職場風土（職場環境）改善策（特に円滑なコミュニケーションと適切な業務量）

Ⅲ 求められる人材像

1 人材育成・確保のテーマ

2 求められる人材像・目指す組織像

3 職員に求められる役割・能力

【構成】

整理した課題をもとに、人材育成のテーマを掲げます。また、求められる人材像に加え、職場風土に言及するため、目指す組織像についても設定したいと考えています。あわせて、求められる人材像の実現のために求められる役割や能力について、職階別に提示します。

【懸案事項】

抽出した課題から、求められる人材と目指すべき組織、職員に求められる役割・能力について、以下の通りとしています。不足する視点がないでしょうか。

（求められる人材像）

① 人を思いやり、市民・職員とのコミュニケーションを大切にし、行動できる職員

② 柔軟性と幅広い視点を持って意欲的に改善できる職員

③ 「みずから」「すすんで」学ぶ職員

(目指す組織像)

- ① 「みんなが働きやすい職場」についてみんなで考えることができる、風通しの良い組織
- ② 目標達成に向け、チームで協力して取り組む組織
(求められる役割・能力) ※職階別能力＝標準職務遂行能力と定義
 - ・ 部長級→政策形成能力、政治的折衝能力、決断力、先見力
 - ・ 課長級→政策実践能力、リーダーシップ、折衝能力
 - ・ 課長補佐・係長級→施策立案能力、指導・育成能力、情報分析能力
 - ・ 主任級→法務能力・課題発見能力・情報収集能力
 - ・ 主事(補)級→基礎的な事務処理能力・法の理解・チームワークの理解・法に則った素直な事務遂行

IV 具体的取組

- 1 人材育成(人事管理を含む)
- 2 人材確保
- 3 職場環境の整備

【構成】

求められる人材像や組織像の実現のための具体的取組みについて、「人材育成」「人材確保」「職場環境の整備」の3項目を大きな柱として、各種取組みを設定します。

【懸案事項】

求められる人材像や組織像の実現のための具体的取組みについて、以下の通りとしましたが、不足する視点がないでしょうか。また、先に懸案事項として述べた「検証が可能な形での指標設定」を鑑みると、より具体的な取組を設定し、盛り込むべきと考えているものの、職場環境整備(特に、働きやすい職場の雰囲気整備)等については概念的な表現にとどまることが考えられ、指標の設定が難しいことが懸案です。

1 人材育成(人事管理を含む)

- ① 人材育成プログラムの提示
- ② 育成手法の改善 ※詳細は別途研修計画にて毎年度策定
 - ・ 研修のオンラインや録画視聴の積極導入の検討
 - ・ e-ラーニングの検討
 - ・ 資格取得助成制度の創設
 - ・ OJT/OFFJTの充実化
- ③ 人事管理
 - ・ 適正配置(ジョブローテーション)の考え方の提示
 - ・ 昇任の考え方の提示
 - ・ キャリア形成支援(キャリアパスの提示やメンター制度(本市では職場指導員制度))

等)

- ・人事評価の活用
- ・管理職の職場内マネジメントの推進
- ・HR (Human Resource) テクノロジーを活用した人事施策の実施検討（人事関連業務におけるデジタル技術の活用の検討）

2 人材確保

- ① （採用情報だけでなく）公務の魅力発信
 - ・広報の工夫
 - ・インターンシップの充実化
- ② 試験方法の工夫
 - ・テストセンター方式の導入検討
 - ・面接方法見直しの検討
 - ・受験要件見直しの検討
- ③ 必要に応じた多様な人材の確保（専門職等）

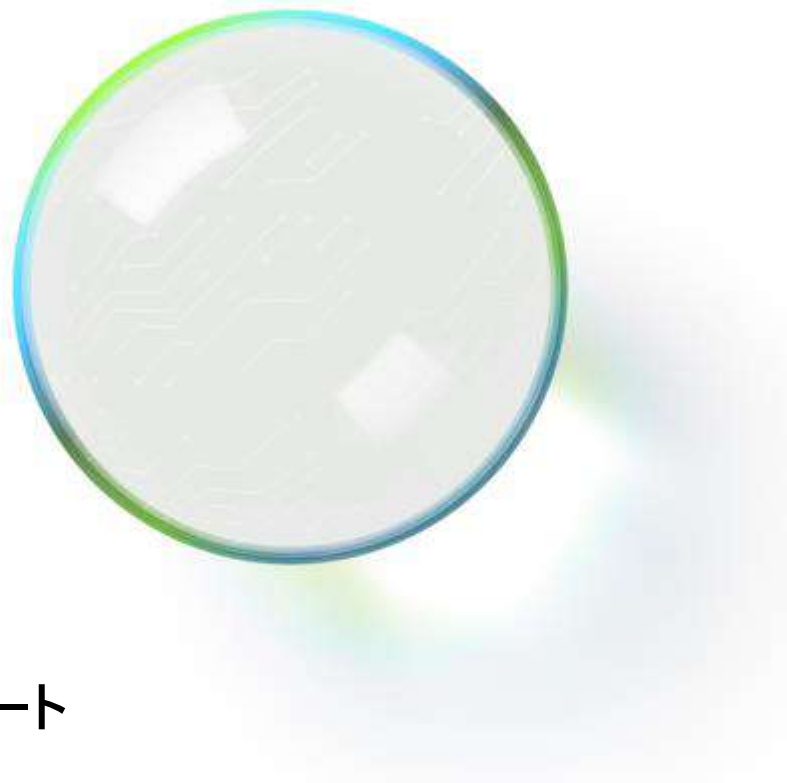
3 職場環境の整備

- ① 職場環境整備
 - ・ワークライフバランス保持に関する対応策
（時間外勤務の削減・休暇取得推進・タイムマネジメント徹底・多様な労働形態等）
 - ・メンタルヘルスを含めた健康管理施策の充実
 - ・ハラスメント防止対策の実施
- ② 働きやすい職場の雰囲気整備
- ③ エンゲージメント把握の検討

V デジタル人材の育成・確保

総務省指針にも記載のある本項目について、飯塚市では、この計画に直接は含めず、別途「飯塚市デジタル人材育成方針」を定めることとします。理由としては、近年のデジタル技術の進歩のスピード感を逃さず、各種取組が迅速かつ柔軟に実施できるよう、随時更新を可能とするためです。そのため、本計画とは別建てで策定されている旨を記載します。

なお、デジタル人材育成方針の策定及び具体的取組の実施は業務改善・DX 推進課が中心となって行いますが、人事課も随時連携を取り、実施します。



飯塚市 人材育成関係アンケート

有限責任監査法人トーマツ
2024年9月

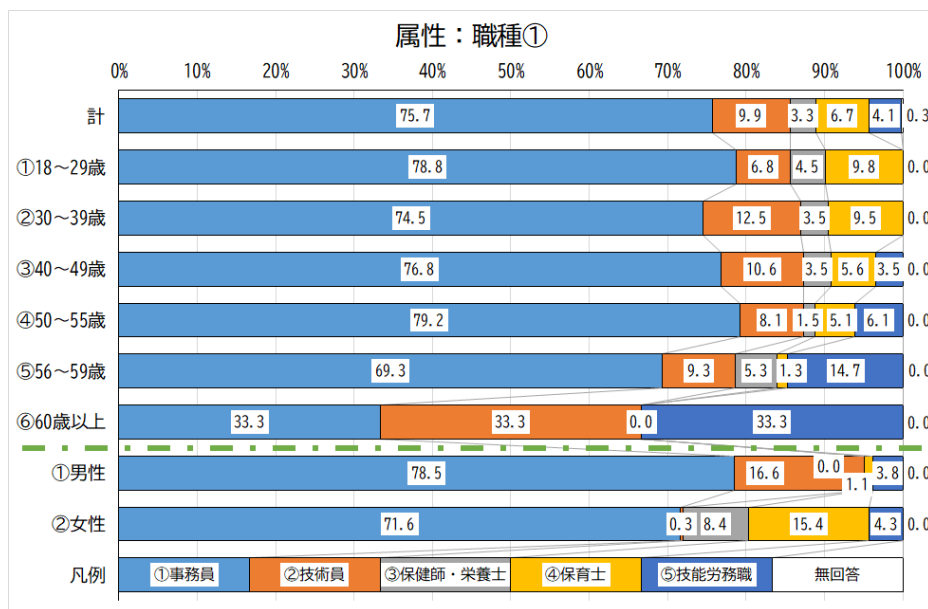
< Confidential >



属性（職種）

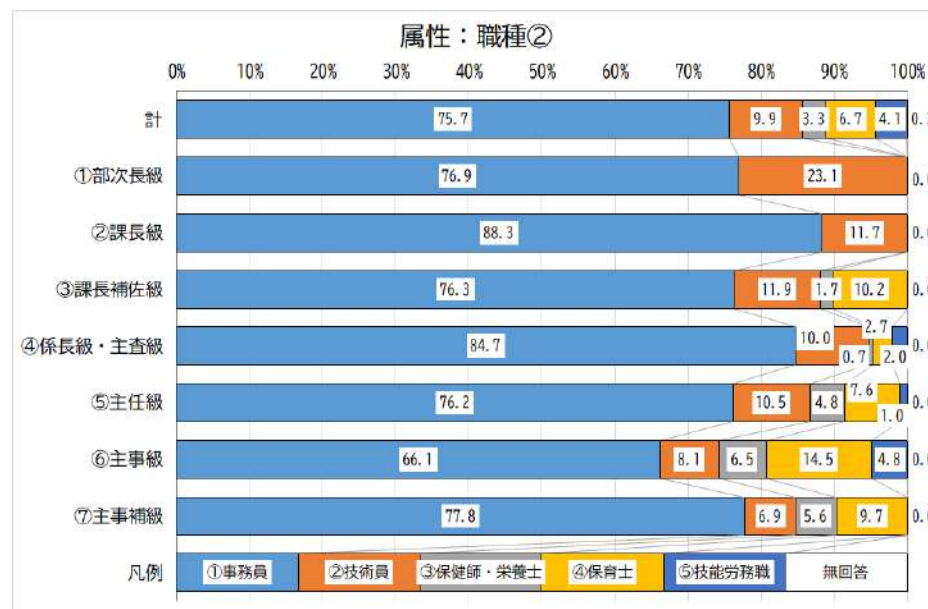
職種×年齢、性別

- 全体の75.7%が事務員で、60歳以上では事務員、技術員、技能労務職が同じ割合となっている。
- 女性のうち、15.4%が保育士となっている。



職種×職位

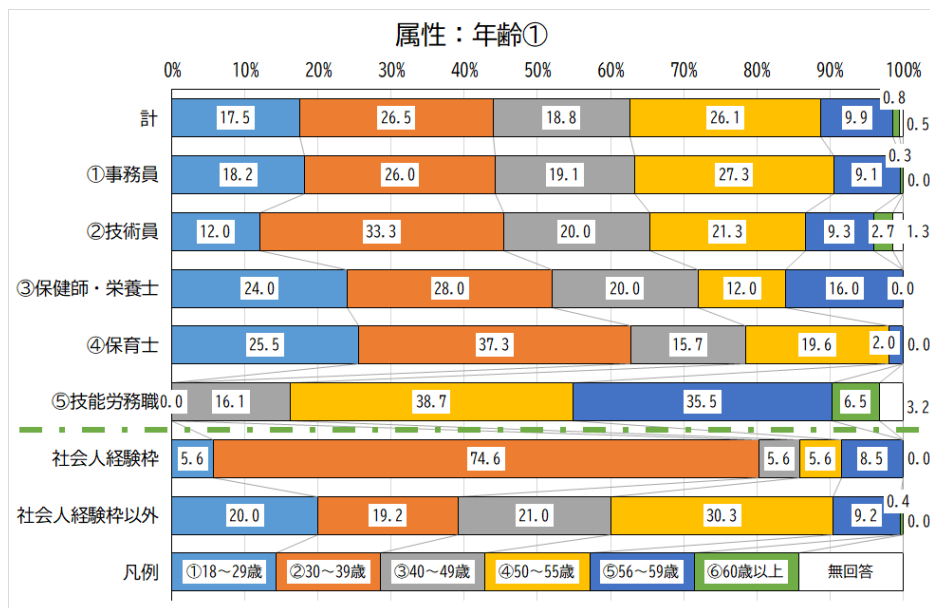
- 主事級では、事務員が66.1%、それ以外は75%以上が事務員となっている。



属性（年齢）

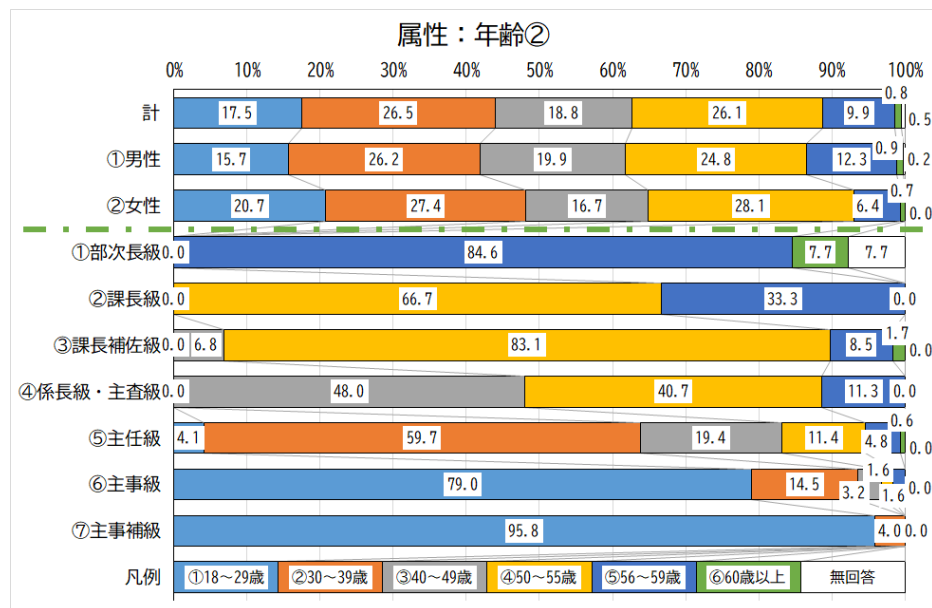
年齢×職種

- 全体で見ると、29歳以下が17.5%、30代が26.5%、40代が18.8%、50～55歳が26.1%、56～59歳が9.9%となっている。
- 保健師・栄養士、保育士は29歳以下が多くなっている。



年齢×職位

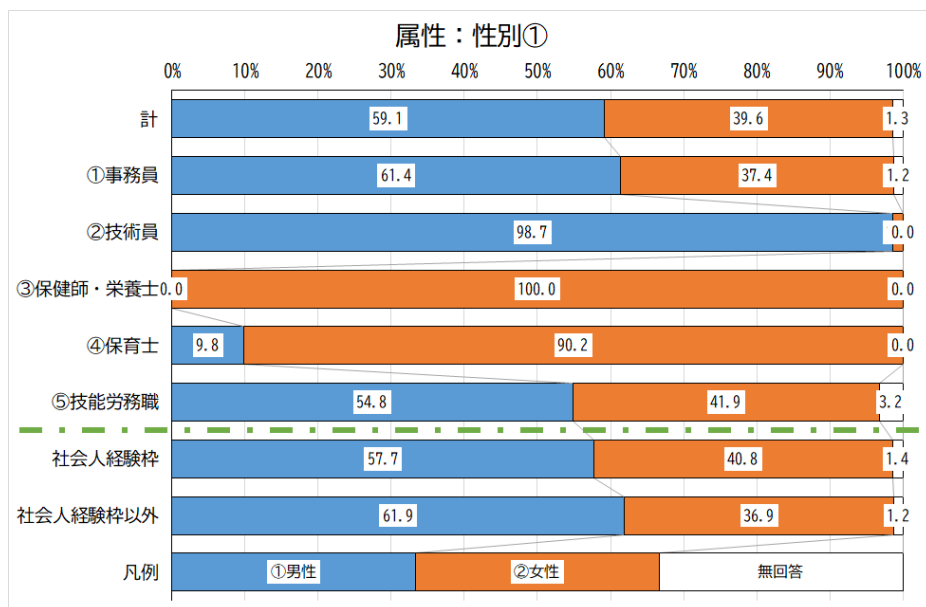
- 性別にみると、男性で56歳以上の割合が多い。
- 職位別では、職位が上がるほど年齢が高くなる。



属性（性別①）

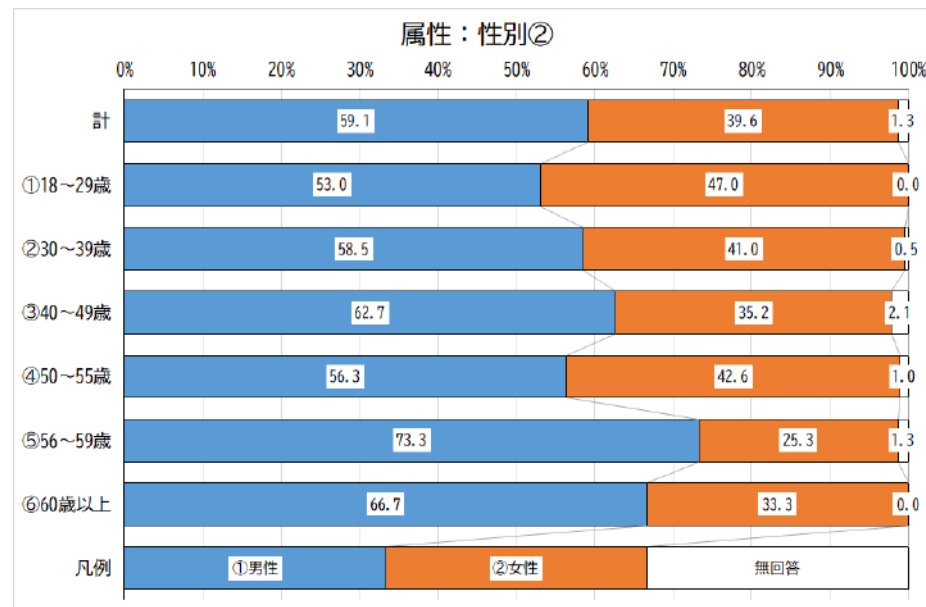
性別×職種

- 全体では、男性が約6割、女性が約4割となっている。
- 技術員はほとんど男性で、保健師・栄養士は全員女性である。保育士は男性が約1割となっている。



性別×年齢

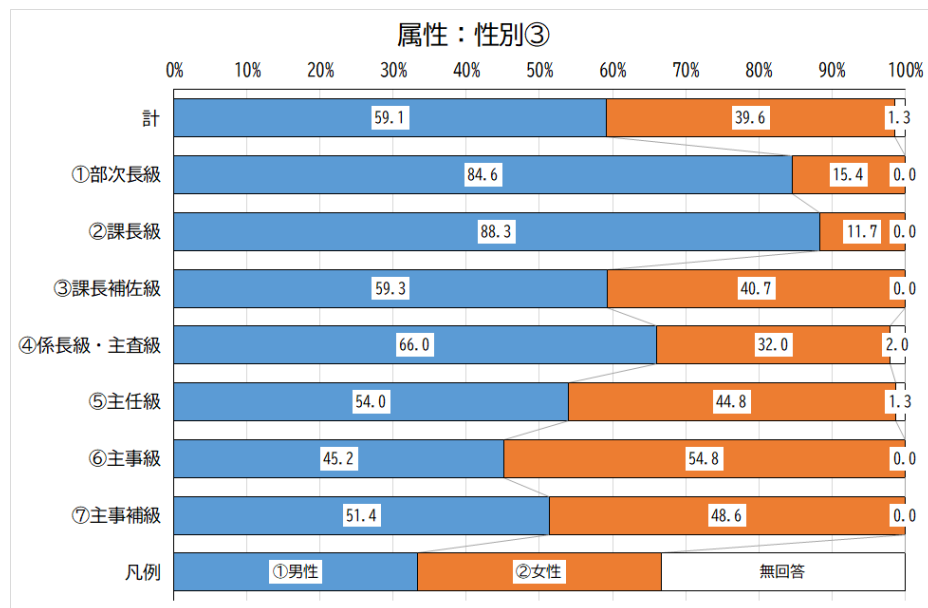
- 56歳以上では、男性の割合が多く、29歳以下では、ほぼ半数となっている。



属性（性別②）

性別×職位

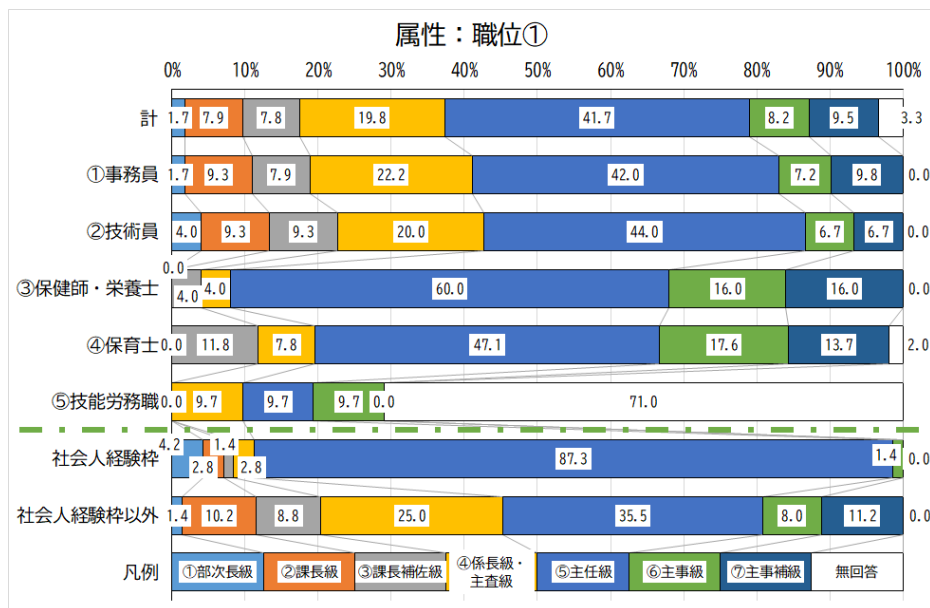
- 職位が上がるにつれて、女性の割合が低くなっている。



属性（職位）

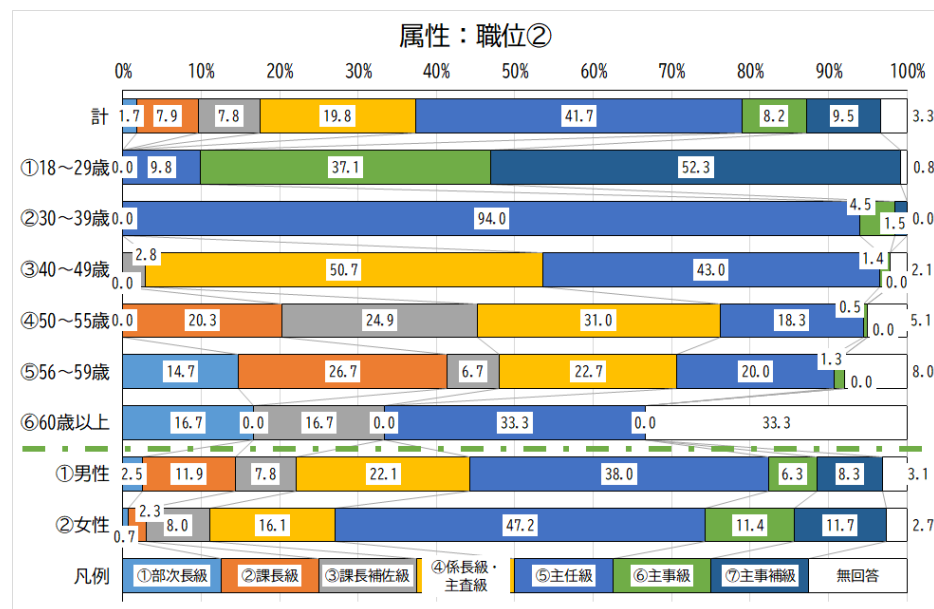
職位×職種

- 全体では、主任級が41.7%と最も多い。
- 社会人経験者採用の87.3%が主任級となっている。



職位×年齢、性別

- 年齢別にみると、年齢が高くなるにつれ、上位の職位の割合が増えている。
- 性別でみると、係長・主査級以上の割合は、男性が44.3%に対し、女性27.1%となっている。

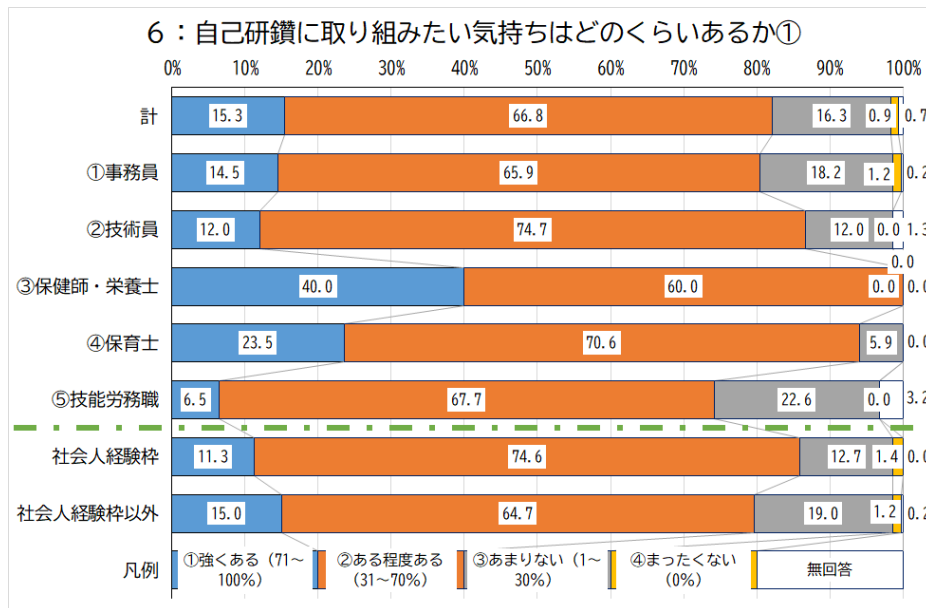


問6：自己研鑽（自主的な学び）に取り組みたい気持ちはどのくらいありますか

問7：（6で①②を選択した方にお尋ねします）実際に自己研鑽に取り組んでいますか

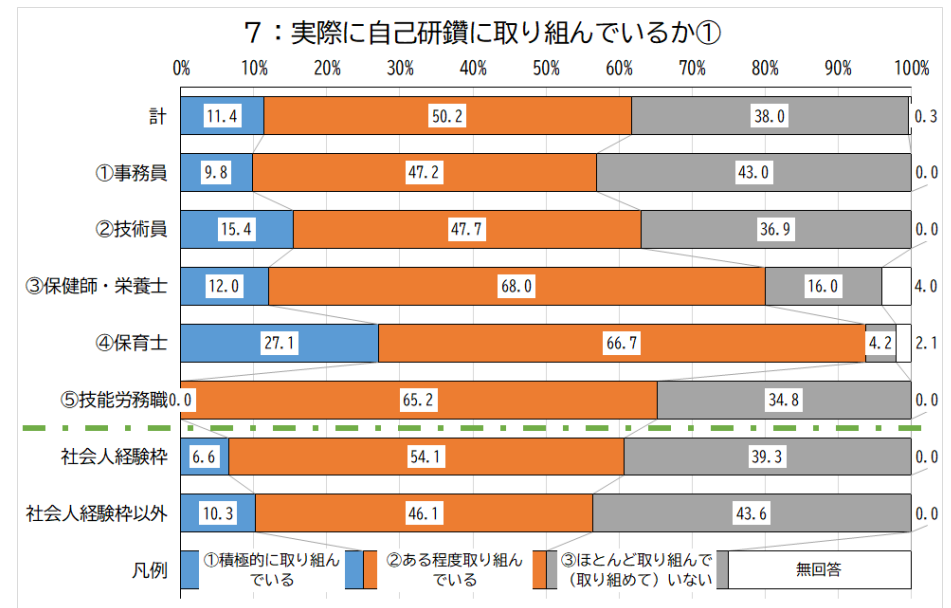
取り組みたい気持ちはどのくらいあるか（職種）

- 自己研鑽に関し、強くあるとの回答が15.3%、ある程度あるとの回答が66.8%となっている。
- 強くあるとの回答は、職種別にみると、保健師・栄養士、保育士で高く、技能労務職で低くなっている。また、社会人経験者以外の方が高くなっている。



実際に取り組んでいるか（職種）

- 実際に取り組んでいるかについて、保健師・栄養士、保育士で取り組んでいる割合が高くなっている。
- 社会人経験者以外の方が高くなっている。



問6：自己研鑽（自主的な学び）に取り組みたい気持ちはどのくらいありますか

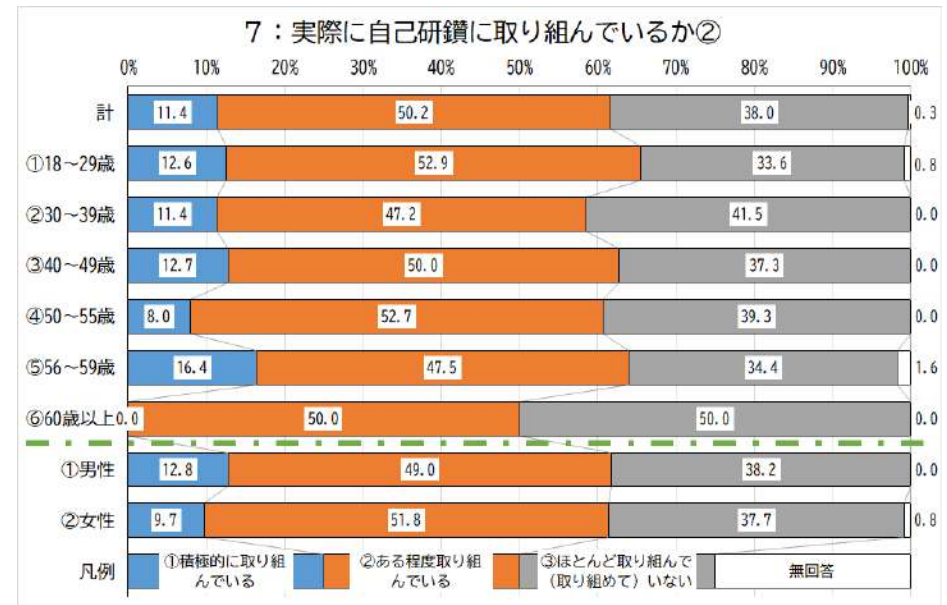
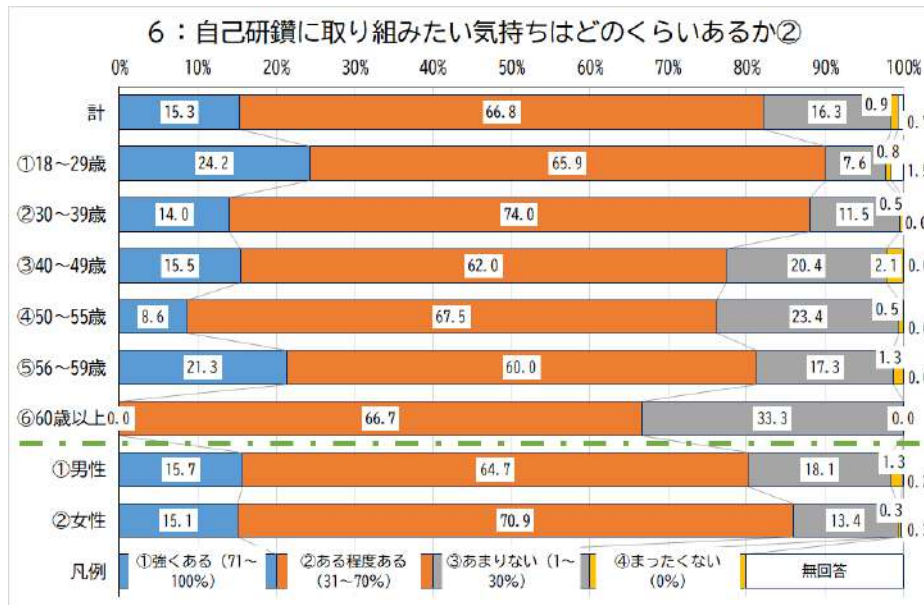
問7：（6で①②を選択した方にお尋ねします）実際に自己研鑽に取り組んでいますか

取り組みたい気持ちはどのくらいあるか（年齢、性別）

- 年齢別にみると、若年層ほど意欲は高い。
- 性別にみると、強くあるとの回答に差はないが、ある程度あるとの回答は女性の方が多い。

実際に取り組んでいるか（年齢、性別）

- 年齢別にみると、ほとんど差はない。
- 性別にみると、ほとんど差はない。



問 6：自己研鑽（自主的な学び）に取り組みたい気持ちはどのくらいありますか

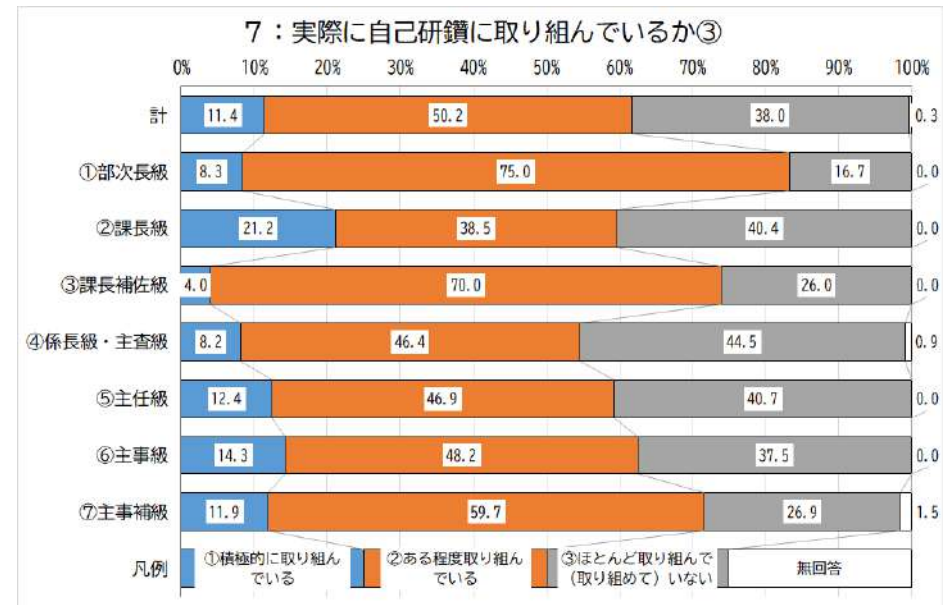
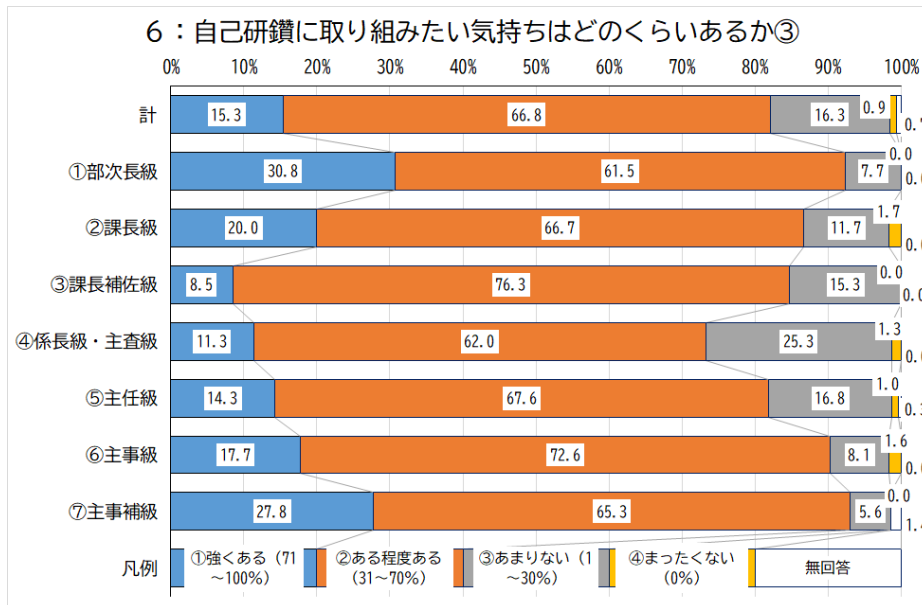
問 7：（6で①②を選択した方にお尋ねします）実際に自己研鑽に取り組んでいますか

取り組みたい気持ちはどのくらいあるか（職位）

- 職位別にみると、あまりないという回答は、係長級・主査級で最も多く、そこから職位があがる、下がるにつれて少なくなっている。

実際に取り組んでいるか（職位）

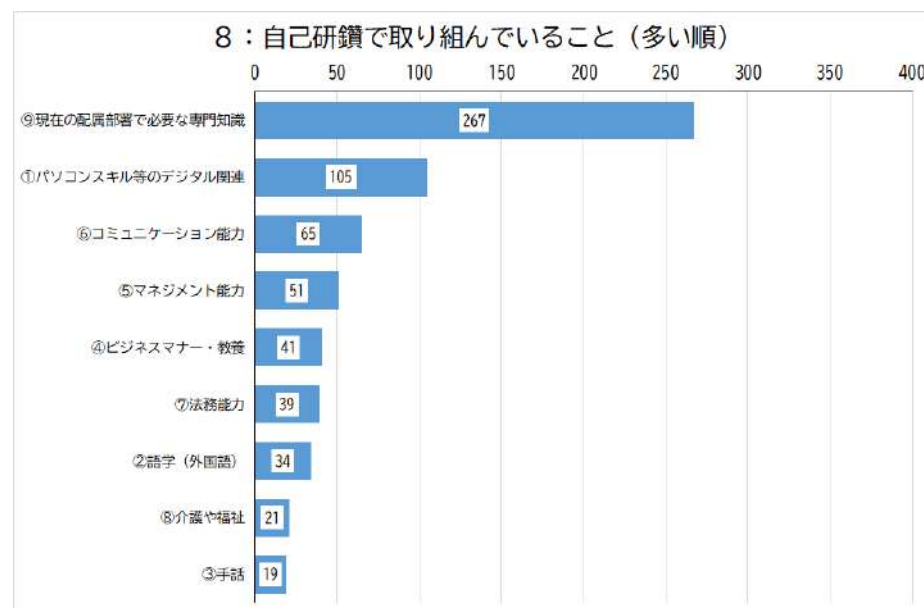
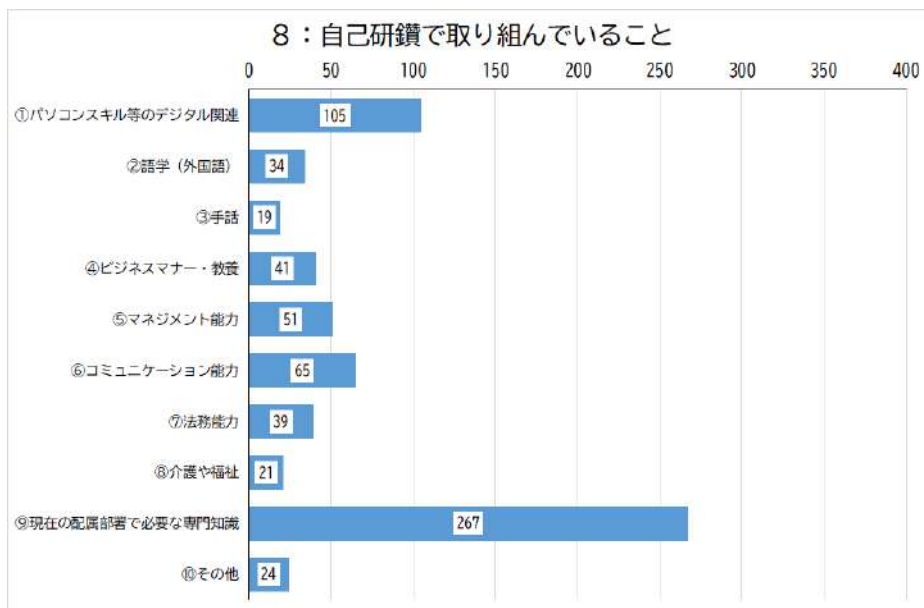
- 職位別にみると、取り組んでいる割合は、部次長級が最も高く、次いで課長補佐級であり、係長級・主査級以下では、職位が下がるにつれて高くなっている。



問 8 : (7で①②を選択した方にお尋ねします) 自己研鑽として主に取り組んでいることはどんなことですか

取り組んでいること

- 取り組んでいることについては、「現在の配属部署で必要な専門知識」という回答が最も多く、デジタル関連、コミュニケーション能力などが多くなっている。
- 現在の配属部署で必要な専門知識は、どの属性でも多くなっている。
- マネジメント能力、法務能力に関しては、職位があがるにつれて多くなっている。
- ビジネスマナーは若年層が高く、デジタル関連は30代、係長級・主査級で高くなっている。



問 8 : (7で①②を選択した方にお尋ねします) 自己研鑽として主に取り組んでいることはどんなことですか

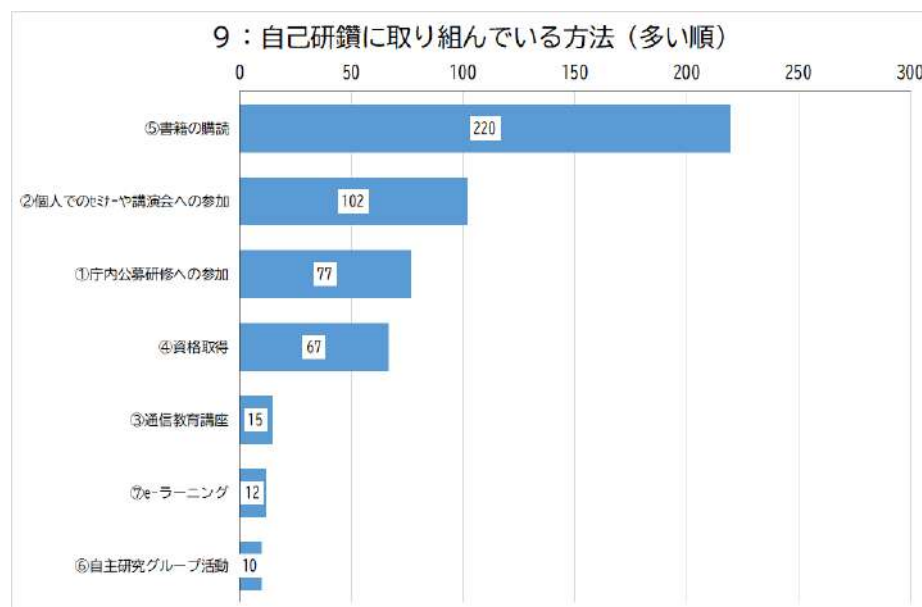
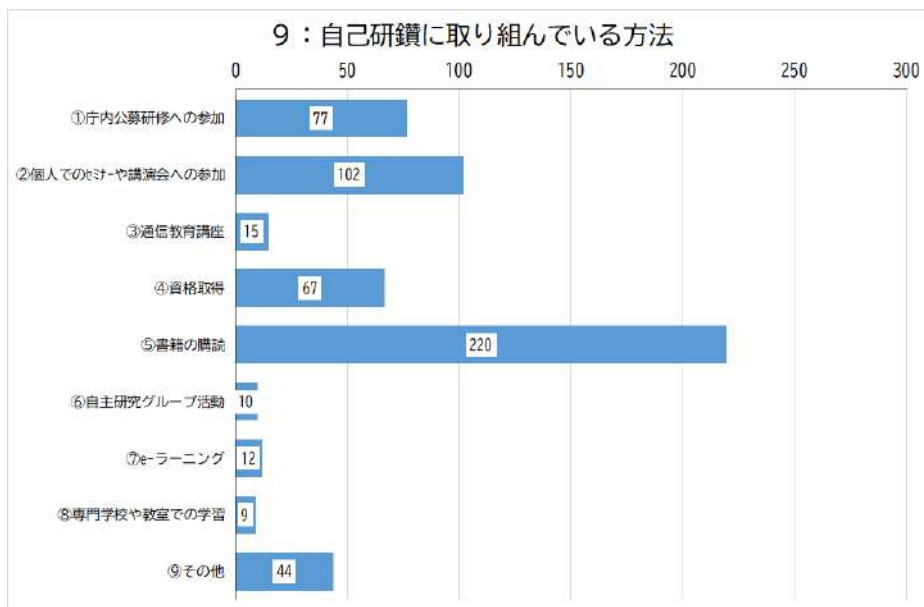
取り組んでいること (クロス集計)

		質問8：自己研鑽で取り組んでいること									
		①パソコンスキル等のデジタル関連	②語学(外国語)	③手話	④ビジネスマナー・教養	⑤マネジメント能力	⑥コミュニケーション能力	⑦法務能力	⑧介護や福祉	⑨現在の配属部署で必要な専門知識	⑩その他
計	計	27.4	8.9	5.0	10.7	13.3	17.0	10.2	5.5	69.7	6.3
職種	①事務員	32.8	11.8	5.0	13.4	16.0	17.9	14.1	5.0	63.7	5.7
	②技術員	24.4	0.0	0.0	2.4	19.5	12.2	4.9	2.4	65.9	14.6
	③保健師・栄養士	25.0	15.0	0.0	5.0	5.0	0.0	0.0	10.0	100.0	5.0
	④保育士	4.4	0.0	13.3	6.7	0.0	24.4	0.0	6.7	93.3	4.4
	⑤技能労務職	13.3	0.0	0.0	6.7	0.0	13.3	0.0	13.3	73.3	0.0
	無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
社会人	社会人経験枠	32.4	16.2	13.5	5.4	10.8	21.6	18.9	10.8	64.9	5.4
	社会人経験枠以外	32.9	11.1	3.6	14.7	16.9	17.3	13.3	4.0	63.6	5.8
年齢	①18～29歳	25.6	12.8	9.0	23.1	1.3	25.6	5.1	3.8	60.3	3.8
	②30～39歳	39.8	8.7	7.8	6.8	4.9	12.6	13.6	5.8	72.8	8.7
	③40～49歳	29.0	5.8	4.3	10.1	18.8	14.5	7.2	1.4	72.5	2.9
	④50～55歳	20.9	8.8	1.1	6.6	24.2	14.3	12.1	7.7	73.6	5.5
	⑤56～59歳	12.8	7.7	0.0	7.7	23.1	17.9	12.8	10.3	69.2	12.8
	⑥60歳以上	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
性別	①男性	34.2	6.8	1.8	12.6	17.6	17.6	14.0	3.2	62.2	8.1
	②女性	17.7	12.0	9.5	8.2	7.6	15.8	4.4	8.2	81.0	3.2
	無回答	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3
職位	①部次長級	0.0	0.0	0.0	10.0	60.0	50.0	20.0	0.0	70.0	10.0
	②課長級	25.8	9.7	0.0	3.2	38.7	16.1	19.4	6.5	64.5	9.7
	③課長補佐級	16.2	8.1	0.0	16.2	37.8	16.2	13.5	8.1	73.0	8.1
	④係長級・主査級	35.0	11.7	5.0	8.3	18.3	13.3	6.7	5.0	68.3	1.7
	⑤主任級	31.4	7.8	6.5	6.5	3.9	11.1	11.8	5.2	73.9	8.5
	⑥主事級	25.7	8.6	5.7	0.0	5.7	11.4	0.0	2.9	74.3	5.7
	⑦主事補級	22.9	12.5	8.3	35.4	0.0	35.4	8.3	4.2	58.3	2.1
	無回答	22.2	0.0	0.0	11.1	0.0	33.3	0.0	22.2	55.6	0.0

問9：（7で①②を選択した方にお尋ねします） どのような方法で自己研鑽に取り組んでいますか

取り組んでいる方法

- 書籍の購読が多く、ついで、個人でのセミナー等への参加、庁内公募研修への参加、資格取得が多くなっている。
- 書籍の購読が、どの属性でも多くなっている。
- 庁内公募研修への参加は、若年層、保健師・栄養士、保育士で多くなっている。
- 個人でのセミナー等への参加は、保健師・栄養士、保育士で多く、また、40代以上で多くなっている。
- 資格取得は、技術員で多くなっている。



問9：（7で①②を選択した方にお尋ねします） どのような方法で自己研鑽に取り組んでいますか

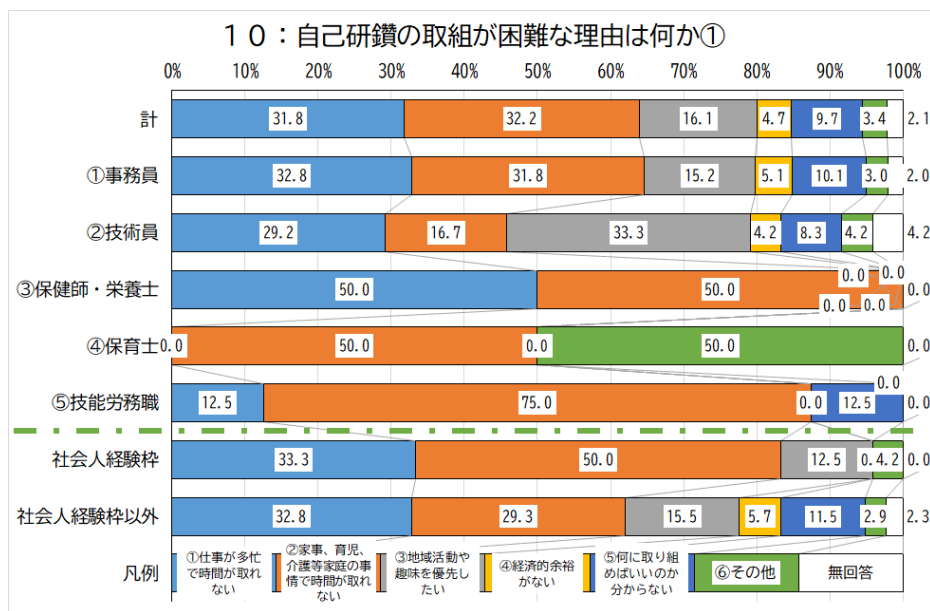
取り組んでいる方法（クロス集計）

		質問9：自己研鑽に取り組む方法								
		①庁内公募研修への参加	②個人でのセミナーや講演会への参加	③通信教育講座	④資格取得	⑤書籍の購読	⑥自主研究グループ活動	⑦eラーニング	⑧専門学校や教室	⑨その他
計	計	20.1	26.6	3.9	17.5	57.4	2.6	3.1	2.3	11.5
職種	①事務員	17.6	22.1	5.0	17.2	61.8	3.4	3.8	1.9	12.2
	②技術員	22.0	14.6	2.4	48.8	51.2	0.0	0.0	4.9	4.9
	③保健師・栄養士	40.0	40.0	0.0	5.0	60.0	0.0	5.0	5.0	5.0
	④保育士	31.1	57.8	0.0	0.0	48.9	0.0	2.2	2.2	13.3
	⑤技能労務職	0.0	26.7	6.7	6.7	20.0	6.7	0.0	0.0	20.0
	無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-
社会人	社会人経験枠	18.9	27.0	2.7	27.0	64.9	5.4	8.1	2.7	10.8
	社会人経験枠以外	17.3	21.3	5.3	15.6	61.3	3.1	3.1	1.8	12.4
年齢	①18～29歳	33.3	14.1	1.3	14.1	50.0	1.3	1.3	1.3	9.0
	②30～39歳	26.2	23.3	3.9	23.3	56.3	1.9	6.8	1.0	12.6
	③40～49歳	18.8	31.9	5.8	21.7	69.6	2.9	0.0	5.8	13.0
	④50～55歳	7.7	34.1	4.4	11.0	58.2	5.5	3.3	1.1	11.0
	⑤56～59歳	7.7	33.3	5.1	17.9	51.3	0.0	2.6	5.1	12.8
	⑥60歳以上	50.0	50.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
性別	①男性	18.0	22.5	1.8	22.1	58.1	3.2	3.2	2.3	11.3
	②女性	22.8	32.3	7.0	10.8	57.0	1.9	2.5	2.5	12.0
	無回答	33.3	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0
職位	①部次長級	10.0	30.0	0.0	0.0	60.0	0.0	0.0	10.0	10.0
	②課長級	9.7	29.0	3.2	19.4	61.3	0.0	0.0	3.2	3.2
	③課長補佐級	13.5	37.8	8.1	8.1	70.3	8.1	5.4	0.0	10.8
	④係長級・主査級	15.0	25.0	8.3	23.3	63.3	1.7	1.7	1.7	18.3
	⑤主任級	20.9	29.4	3.3	20.9	58.8	2.6	5.2	3.3	11.1
	⑥主事級	17.1	25.7	0.0	17.1	48.6	0.0	2.9	0.0	11.4
	⑦主事補級	43.8	14.6	2.1	10.4	45.8	2.1	0.0	2.1	10.4
	無回答	0.0	0.0	0.0	11.1	22.2	11.1	0.0	0.0	11.1

問10：（7で③を選択した方にお尋ねします） 自己研鑽の取り組みが困難な理由は何ですか

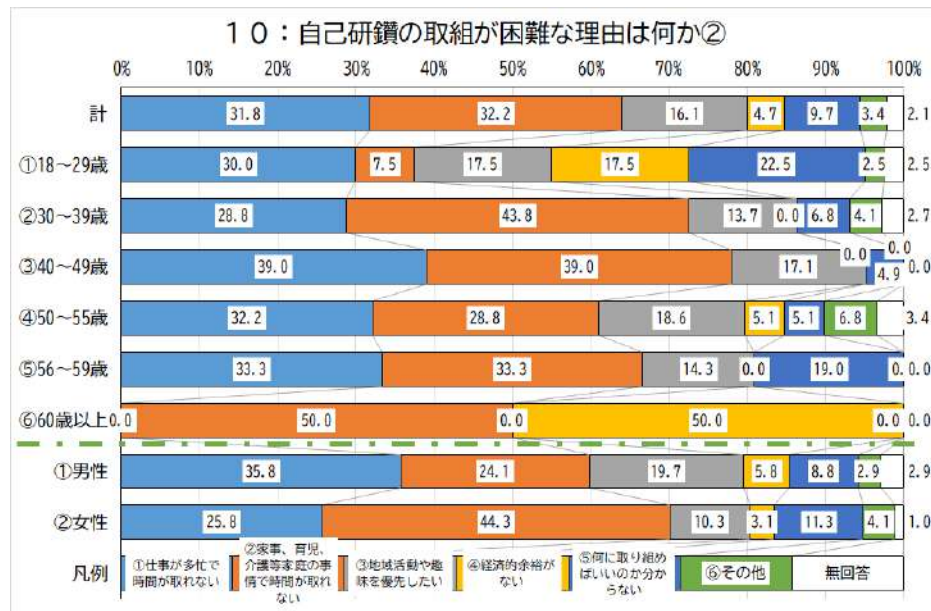
自己研鑽が困難な理由（職種）

- 仕事が多忙で時間が取れない、家庭の事情で時間が取れないという理由が多い。
- 社会人経験枠採用では、何に取り組めばよいか分からないという理由は少ない。



自己研鑽が困難な理由（年齢、性別）

- 29歳以下では、他の年齢層と比べ、経済的余裕がないという回答が多い。
- 女性では家庭の事情で時間が取れないという理由が男性よりも多い。



問10：自己研鑽の取り組みが困難な理由は何ですか（続き）

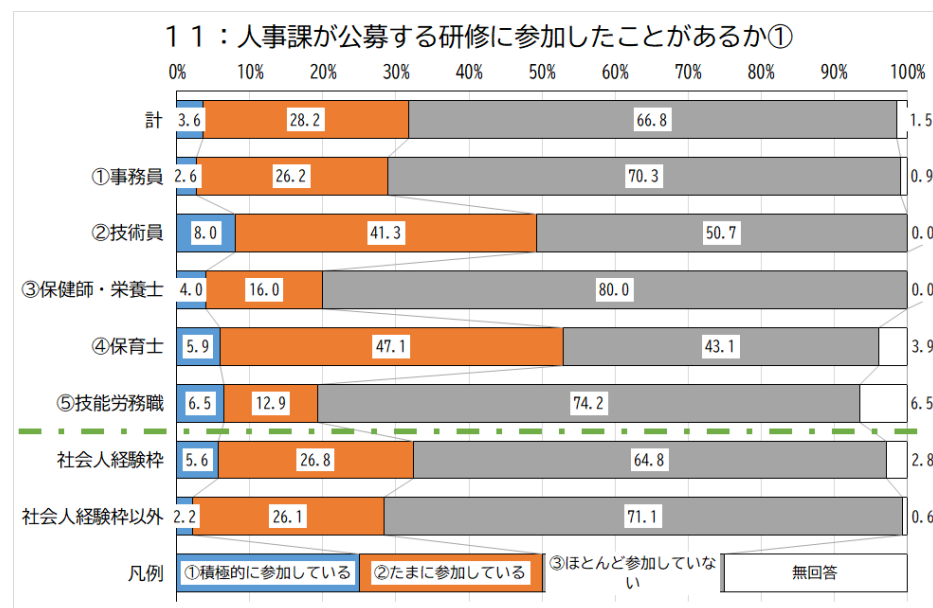
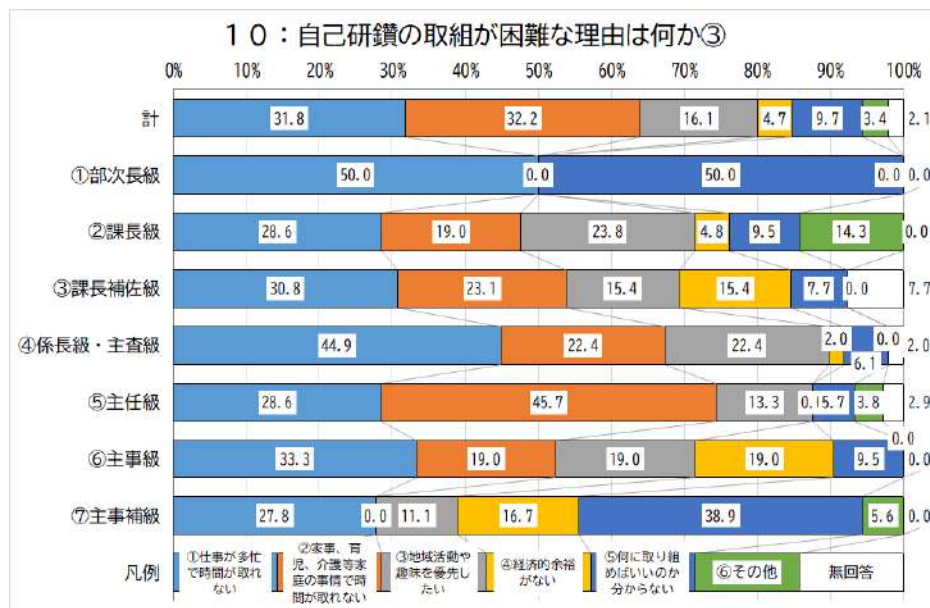
問11：人事課が公募する研修に参加したことはありますか

自己研鑽が困難な理由（職位）

- 職位別にみると、主事補、主事、課長補佐級で、経済的理由が多く、主任級で家庭の事情が多くなっている。

公募研修への参加実績（職種）

- 全体的にほとんど参加していないという回答が多い。
- 職種別では、技術員、保育士で参加割合が高くなっている。



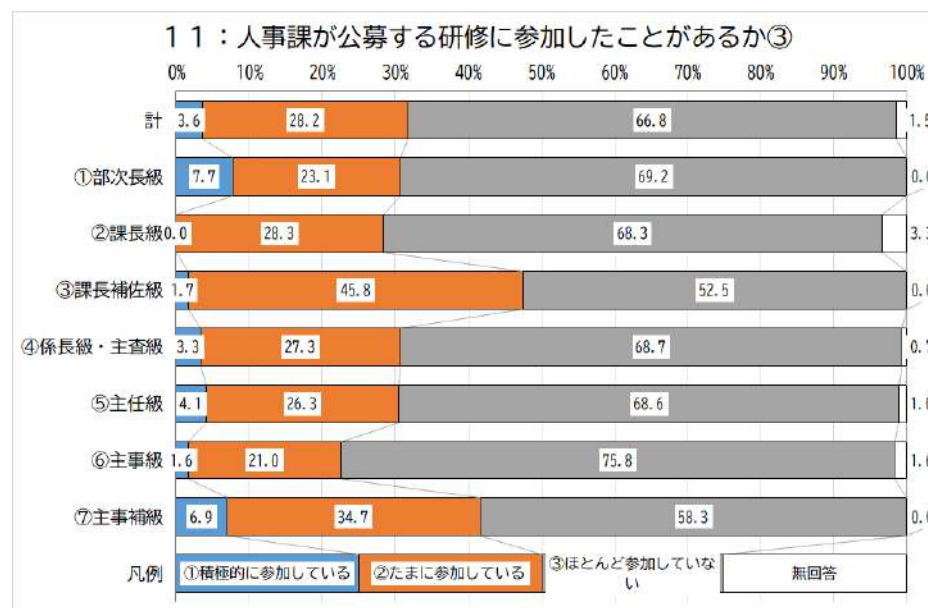
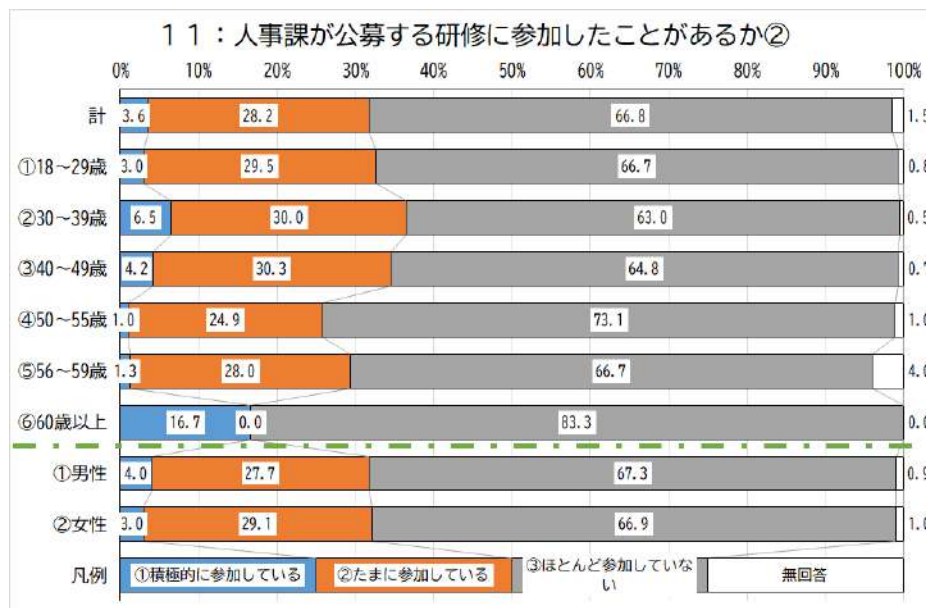
問11：人事課が公募する研修に参加したことはありますか

公募研修への参加実績（年齢、性別）

- 年齢別にみると、50歳以上で少ないほか、大きな差はみられない。
- 性別には、大きな差は見られない。

公募研修への参加実績（職位）

- 職位別では、課長補佐級、主事補級で多くなっている。



問12：（11で①②を選択した方にお尋ねします）公募研修に参加する理由は何ですか

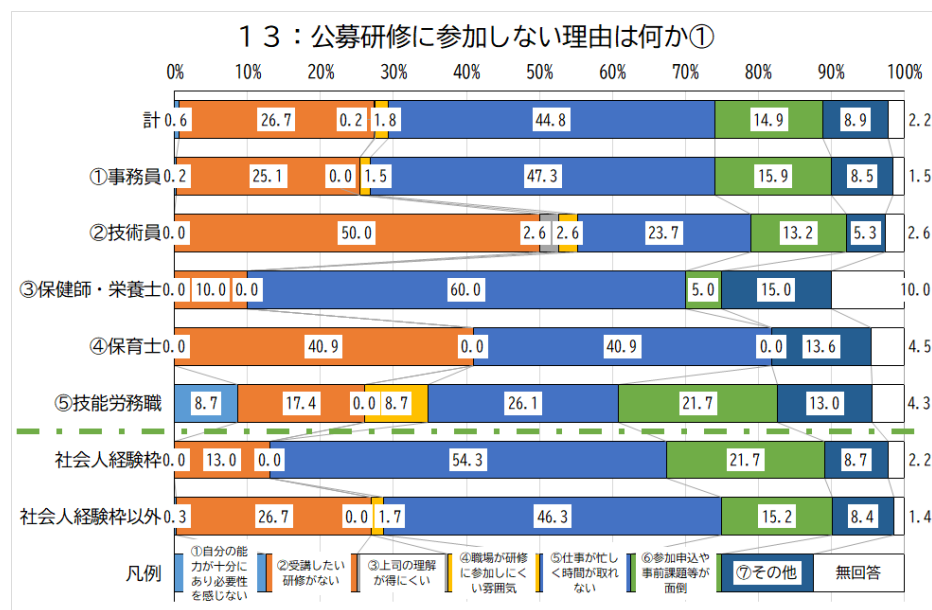
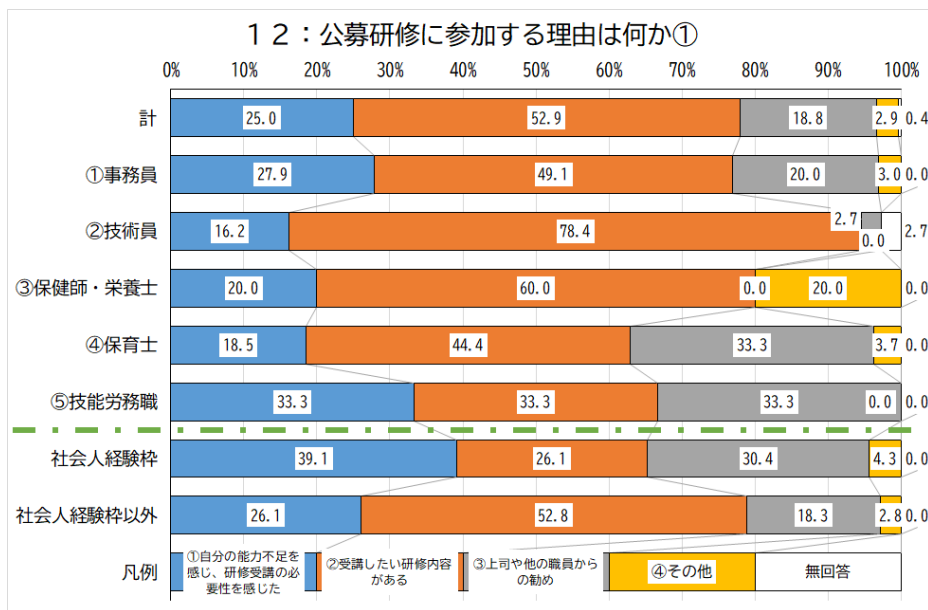
問13：（11で③を選択した方にお尋ねします）公募研修に参加しない理由は何ですか

公募研修に参加する理由（職種）

- 公募研修に参加する理由として、受講したい研修内容があるとの回答が最も多く半数を超えている。
- 職種別では、技術員、保健師・栄養士で研修内容をあげる回答が多く、保育士では上司等からの勧めが多い。

公募研修に参加しない理由（職種）

- 公募研修に参加しない理由として、仕事が忙しく時間が取れないという回答が最も多い。
- 職種別では、技術員、保育士で、受講したい研修がないとの回答が多い。



問12：（11で①②を選択した方にお尋ねします）公募研修に参加する理由は何ですか

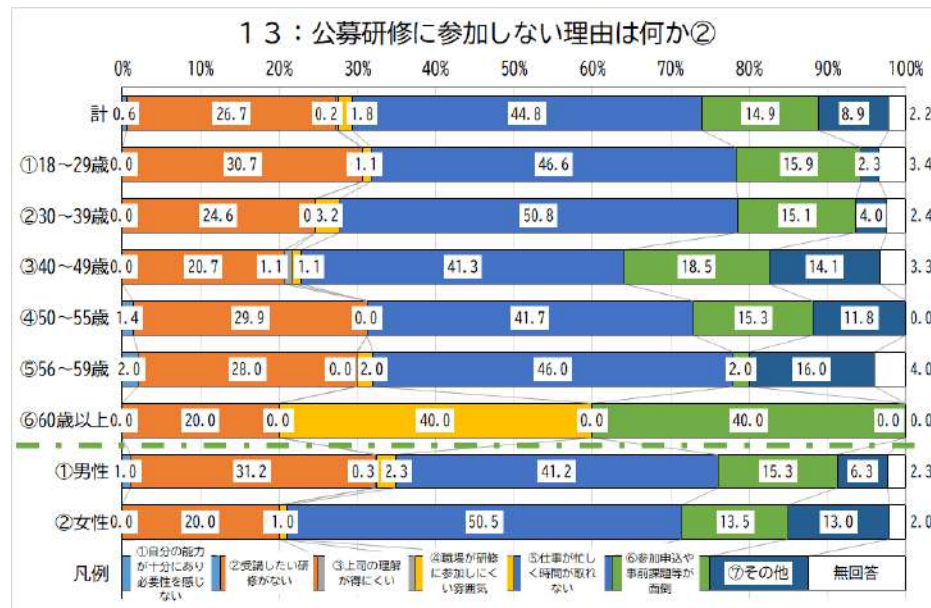
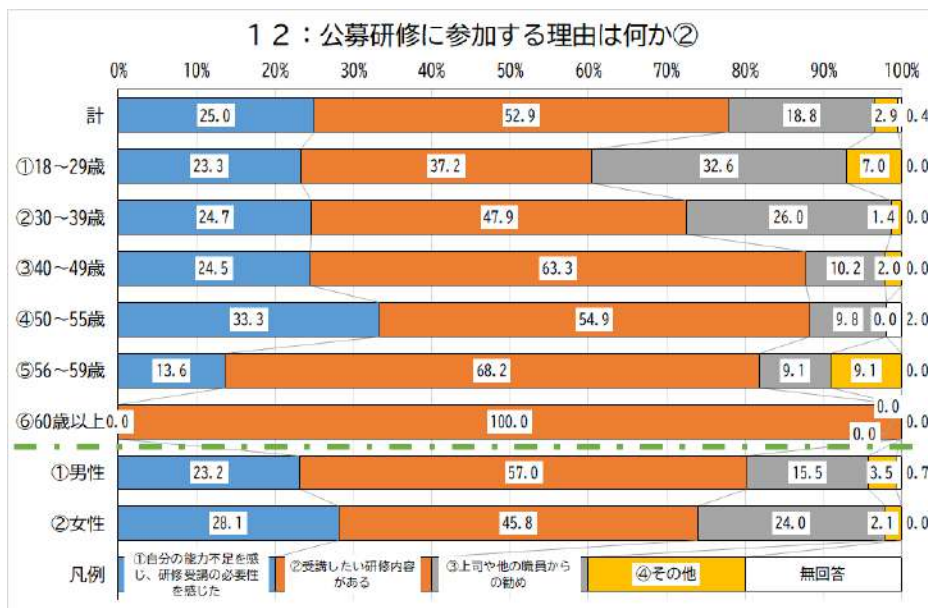
問13：（11で③を選択した方にお尋ねします）公募研修に参加しない理由は何ですか

公募研修に参加する理由（年齢、性別）

- 年齢別にみると、若年層では、上司や他の職員からの勧めが多くなっている。
- 性別にみると、男性の方が受講したい研修内容があるとの回答が多くなっている。

公募研修に参加しない理由（年齢、性別）

- 年齢別にみると、40歳代で受講しない研修がないとの回答が多い。
- 性別にみると、男性で受講したい研修がないとの回答が多い。



問12：（11で①②を選択した方にお尋ねします）公募研修に参加する理由は何ですか

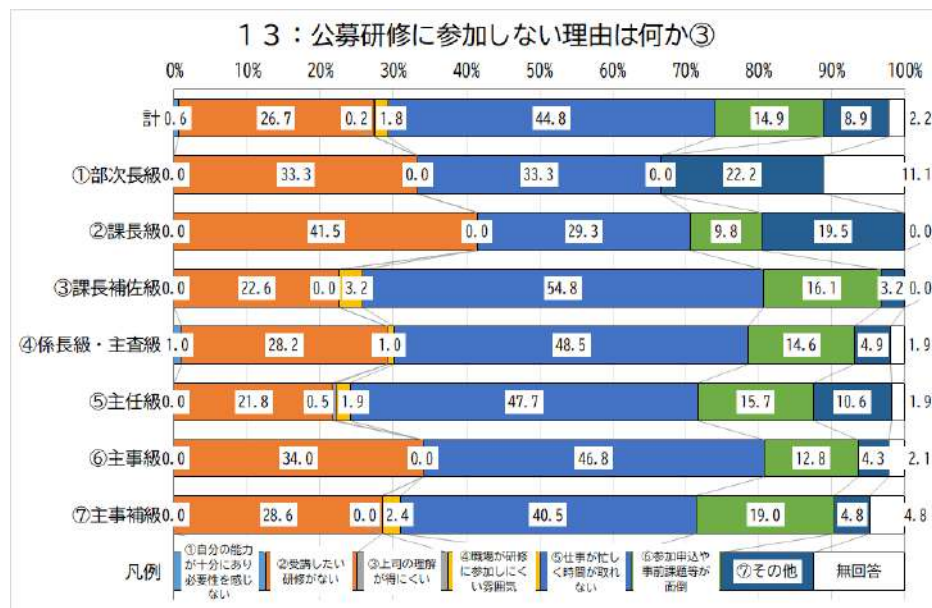
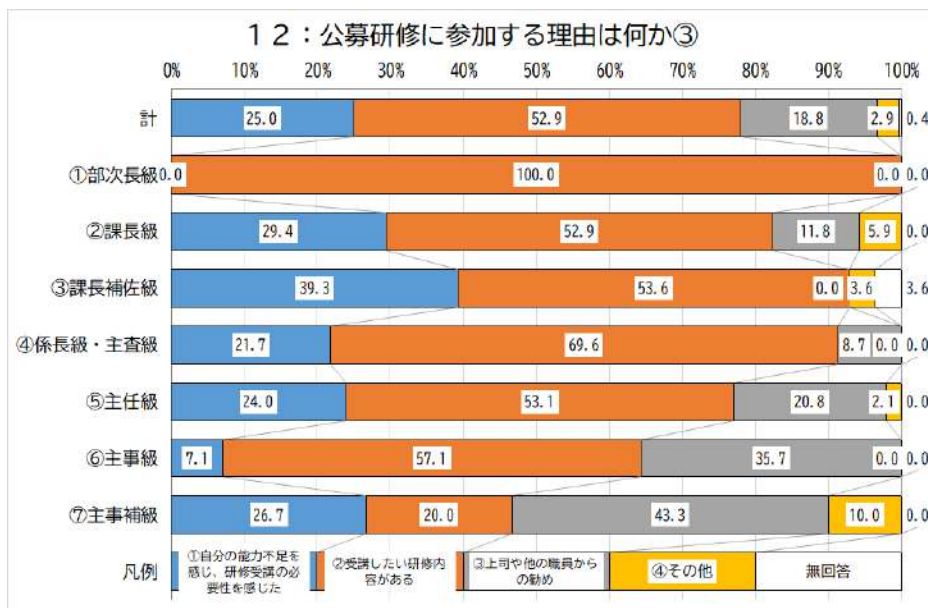
問13：（11で③を選択した方にお尋ねします）公募研修に参加しない理由は何ですか

公募研修に参加する理由（職位）

- 職位別にみると、主事補級では上司や他の職員からの勧めとの回答が多くなっている。

公募研修に参加しない理由（職位）

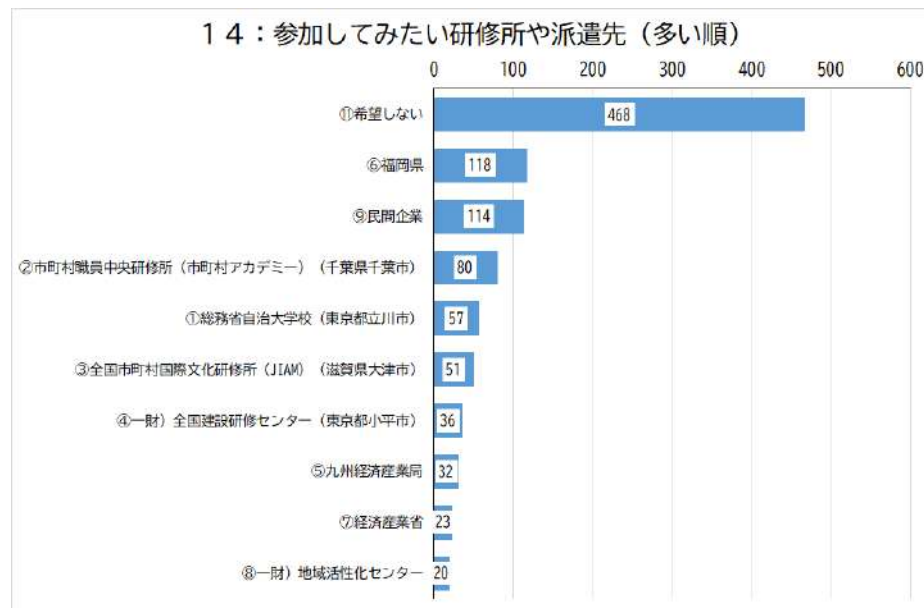
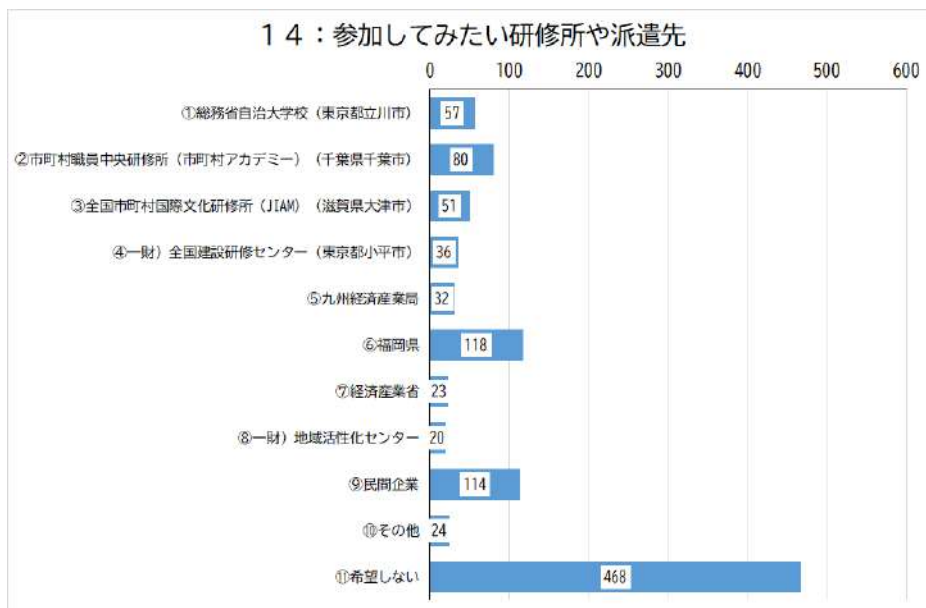
- 職位別にみると、課長級で、受講したい研修がないとの回答が多い。



問14：遠方（県外）の研修所での研修や職員の長期派遣についておたずねします 参加してみたい研修所や派遣先を選んでください

参加してみたい研修

- 参加してみたい研修所は派遣先について、希望しないとの回答が最も多くなっている。
- 希望先としては、福岡県、民間企業が多くなっており、ついで、市町村アカデミーなどの全国的な研修施設があげられている。
- どの属性でも希望しないという回答が多い。
- 年齢別、職位別にみると、若年層ほど希望する割合が高くなっている。



問14：遠方（県外）の研修所での研修や職員の長期派遣についておたずねします 参加してみたい研修所や派遣先を選んでください

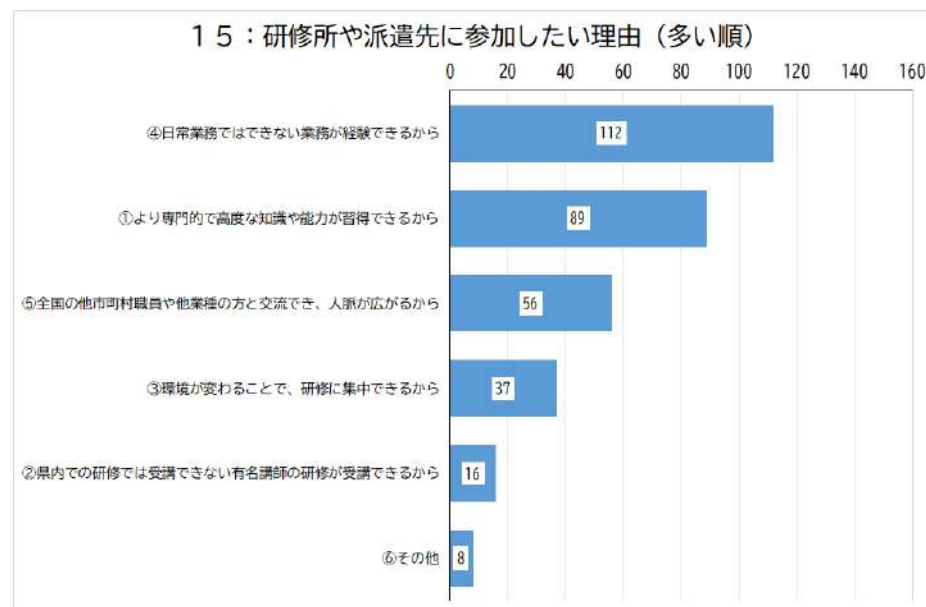
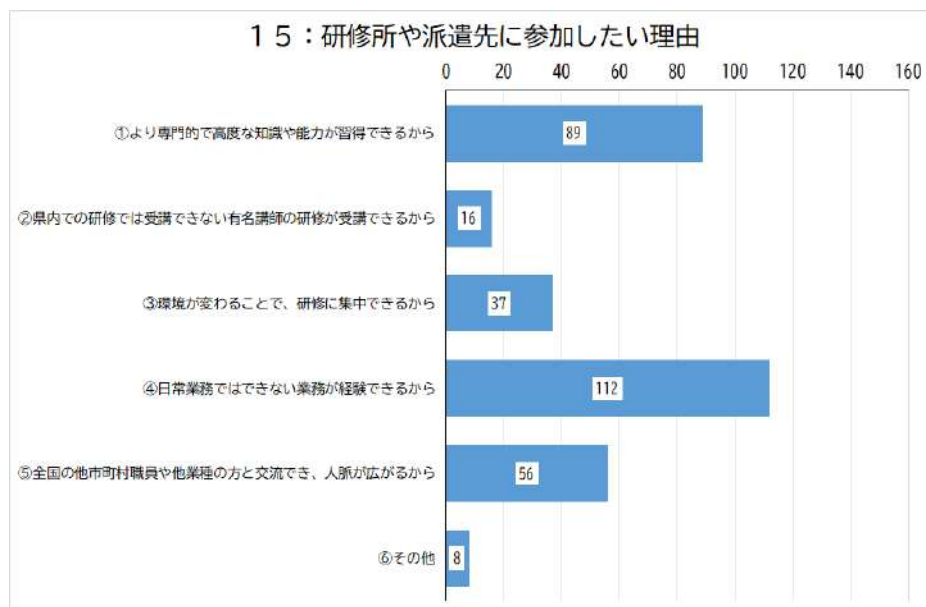
参加してみたい研修（クロス集計）

		質問14：参加してみたい研修										
		①総務省 自治大学 校（東京 都立川 市）	②市町村 職員中央 研修所 （市町村 アカデ ミー） （千葉県 千葉市）	③全国市 町村国際 文化研修 所 （JIAM） （滋賀県 大津市）	④一財） 全国建設 研修セン ター（東 京都小平 市）	⑤九州経 済産業局	⑥福岡県	⑦経済産 業省	⑧一財） 地域活性 化セン ター	⑨民間企 業	⑩その他	⑪希望し ない
計	計	7.5	10.6	6.7	4.8	4.2	15.6	3.0	2.6	15.1	3.2	61.9
職種	①事務員	9.8	12.8	8.6	3.3	5.4	15.0	4.0	3.5	15.4	2.6	62.6
	②技術員	1.3	6.7	1.3	22.7	1.3	17.3	0.0	0.0	13.3	4.0	53.3
	③保健師・栄養士	0.0	4.0	0.0	0.0	0.0	40.0	0.0	0.0	24.0	16.0	48.0
	④保育士	0.0	0.0	2.0	0.0	0.0	17.6	0.0	0.0	11.8	2.0	64.7
	⑤技能労務職	0.0	3.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.9	3.2	80.6
	無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
社会人	社会人経験者	9.9	21.1	11.3	8.5	8.5	21.1	4.2	7.0	25.4	4.2	49.3
	社会人経験者以外	9.8	11.6	8.2	2.6	5.0	14.2	4.0	3.0	14.0	2.4	64.5
年齢	①18～29歳	17.4	15.2	6.8	9.1	6.8	32.6	7.6	3.0	22.7	3.0	39.4
	②30～39歳	11.0	14.5	8.0	7.5	8.0	22.5	5.5	4.5	21.0	3.5	53.5
	③40～49歳	2.1	11.3	8.5	2.8	2.8	11.3	0.7	2.1	12.7	4.2	66.9
	④50～55歳	3.0	5.6	6.1	1.5	0.5	4.1	0.0	1.0	7.1	2.0	78.2
	⑤56～59歳	4.0	5.3	2.7	2.7	2.7	8.0	1.3	2.7	13.3	4.0	70.7
	⑥60歳以上	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0
性別	①男性	7.8	10.7	6.5	6.7	5.6	17.4	4.0	3.1	17.0	2.7	59.5
	②女性	7.4	10.4	7.4	2.0	2.3	13.4	1.7	2.0	12.4	4.0	65.9
	無回答	0.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0	50.0
職位	①部次長級	0.0	0.0	0.0	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	23.1	0.0	69.2
	②課長級	6.7	5.0	6.7	1.7	3.3	5.0	1.7	1.7	11.7	1.7	73.3
	③課長補佐級	1.7	6.8	10.2	3.4	1.7	5.1	0.0	0.0	5.1	1.7	76.3
	④係長級・主査級	2.7	12.7	6.7	2.0	1.3	6.7	0.7	3.3	7.3	4.0	72.0
	⑤主任級	7.9	10.5	7.0	5.4	6.0	19.0	4.1	3.2	17.8	4.1	60.0
	⑥主事級	12.9	11.3	3.2	6.5	4.8	24.2	6.5	1.6	27.4	1.6	50.0
	⑦主事補級	20.8	18.1	9.7	11.1	6.9	36.1	5.6	4.2	19.4	2.8	33.3
	無回答	0.0	4.0	0.0	0.0	0.0	4.0	0.0	0.0	12.0	0.0	72.0

問15：（14で⑪以外を選択した方にお尋ねします） 参加したい理由は何ですか

参加したい理由

- 研修所や派遣先に参加したい理由として、日常業務ではできない業務が経験できるからとの回答が最も多く、より専門的で高度な知識や能力が習得できるからとの回答が多くなっている。
- 日常業務ではできない経験に関しては、係長級・主査級以下の職位で多くなっている。
- 専門的・高度知識の習得に関しては、職位があがるほどその割合が高くなっている。



問15：（14で⑪以外を選択した方にお尋ねします） 参加したい理由は何ですか

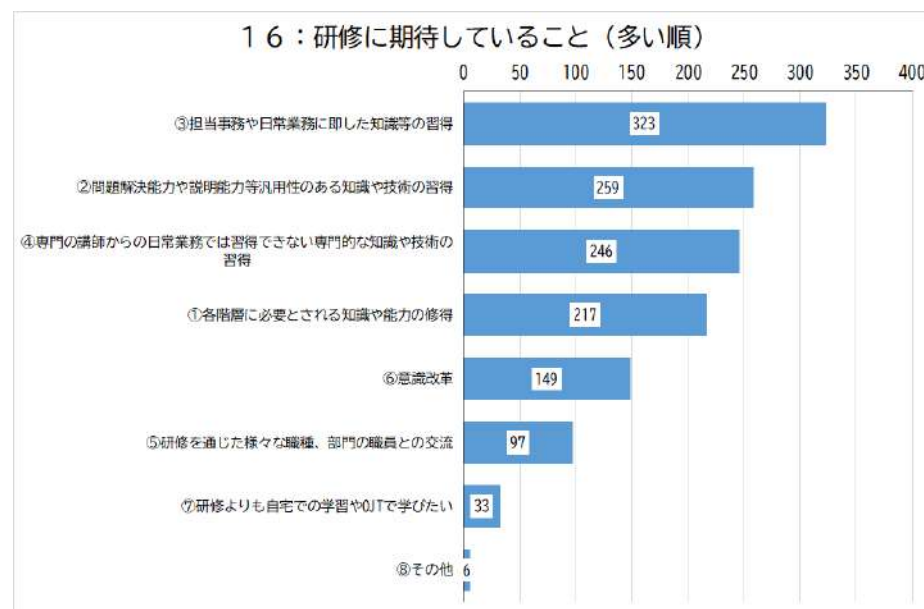
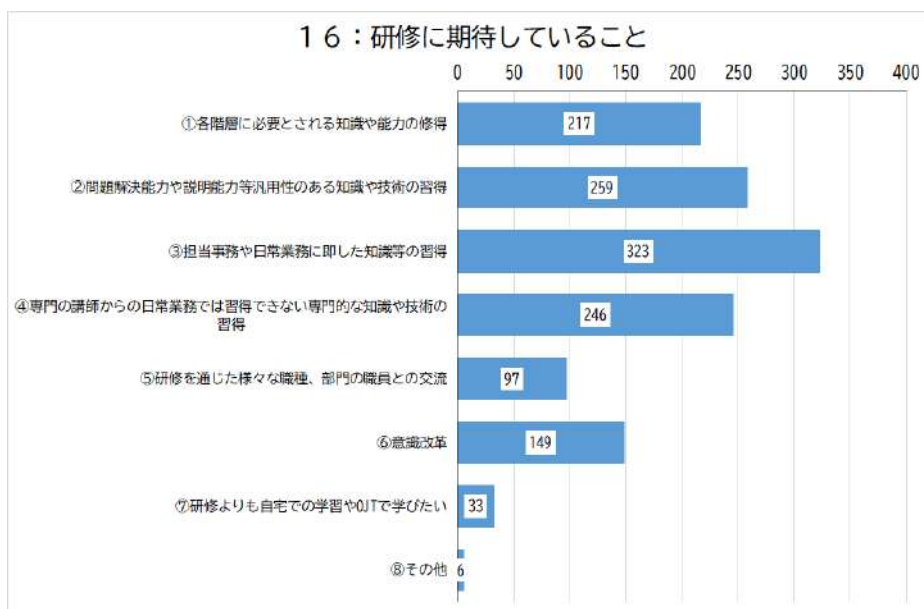
参加したい理由（クロス集計）

		質問15：参加したい理由					
		①より専門的で高度な知識や能力が習得できるから	②県内での研修では受講できない有名講師の研修が受講できるから	③環境が変わること、研修に集中できるから	④日常業務ではできない業務が経験できるから	⑤全国の他市町村職員や他業種の方と交流でき、人脈が広がるから	⑥その他
計	計	30.9	5.6	12.8	38.9	19.4	2.8
職種	①事務員	32.2	6.5	14.0	44.9	22.9	2.8
	②技術員	31.4	0.0	8.6	17.1	2.9	0.0
	③保健師・栄養士	38.5	0.0	7.7	30.8	0.0	7.7
	④保育士	16.7	11.1	16.7	27.8	27.8	5.6
	⑤技能労務職	16.7	0.0	0.0	16.7	16.7	0.0
	無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
社会人	社会人経験者	25.0	2.8	13.9	44.4	30.6	5.6
	社会人経験者以外	33.7	7.3	14.0	44.9	21.3	2.2
年齢	①18～29歳	23.8	5.0	7.5	37.5	18.8	0.0
	②30～39歳	33.3	5.4	17.2	50.5	23.7	4.3
	③40～49歳	38.3	6.4	19.1	40.4	19.1	4.3
	④50～55歳	27.9	7.0	9.3	27.9	20.9	0.0
	⑤56～59歳	40.9	4.5	9.1	18.2	4.5	9.1
	⑥60歳以上	-	-	-	-	-	-
	無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
性別	①男性	30.4	5.5	12.7	38.7	17.7	2.8
	②女性	32.4	5.9	13.7	41.2	23.5	2.9
	無回答	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
職位	①部次長級	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	25.0
	②課長級	50.0	18.8	25.0	25.0	18.8	6.3
	③課長補佐級	35.7	0.0	0.0	28.6	21.4	0.0
	④係長級・主査級	38.1	2.4	16.7	40.5	21.4	2.4
	⑤主任級	32.5	6.3	15.9	42.9	20.6	4.0
	⑥主事級	19.4	3.2	9.7	41.9	6.5	0.0
	⑦主事補級	25.0	6.3	6.3	37.5	25.0	0.0
	無回答	14.3	0.0	0.0	14.3	14.3	0.0

問16：自身が研修を受講する際に研修全般に期待していることは何ですか

研修に期待していること

- 研修に期待していることとして、担当事務や日常業務に即した知識等の習得との回答が最も多く、そのほか、知識や技術の習得に関する回答が多くなっている。
- 専門的な知識や技術の習得に関しては、保健師・栄養士、保育士で多くなっている。
- 意識改革に関しては、部次長級、課長級で多くなっている。



問16：自身が研修を受講する際に研修全般に期待していることは何ですか

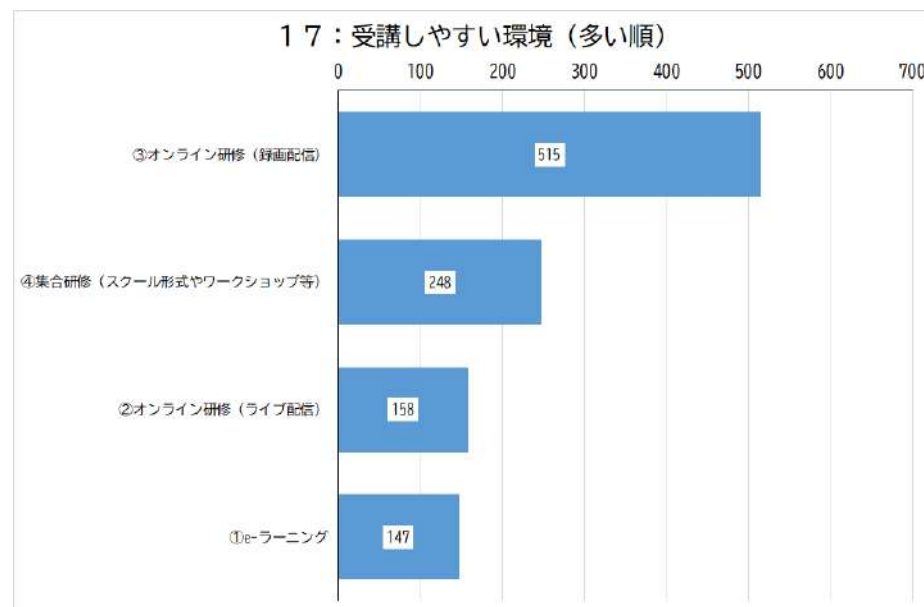
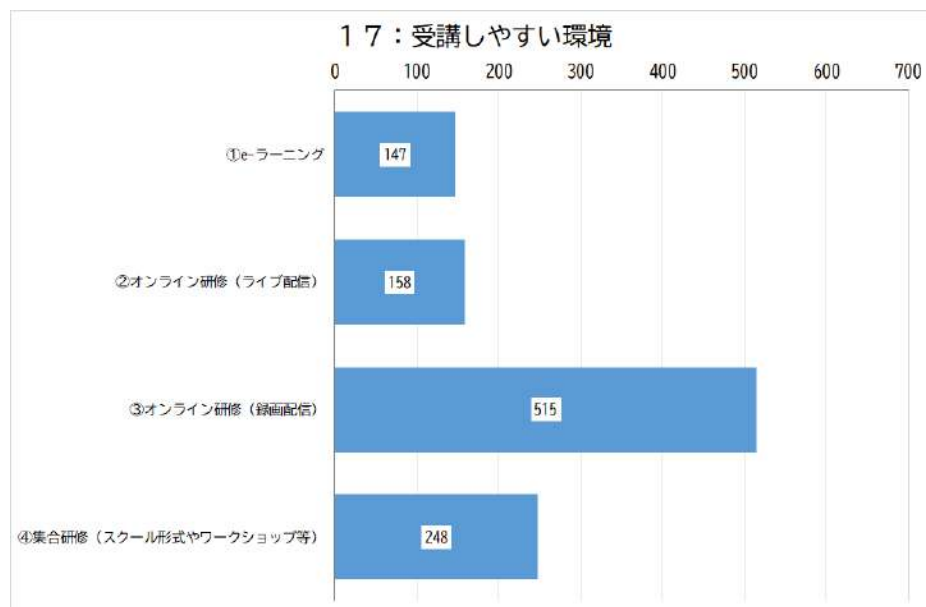
研修に期待していること（クロス集計）

		質問16：研修に期待していること							
		①各階層に必要とされる知識や能力の修得	②問題解決能力や説明能力等汎用性のある知識や技術の習得	③担当業務や日常業務に即した知識等の習得	④専門の講師からの日常業務では習得できない専門的な知識や技術の習得	⑤研修を通じた様々な職種、部門の職員との交流	⑥意識改革	⑦研修よりも自宅での学習やOJTで学びたい	⑧その他
計	計	28.7	34.3	42.7	32.5	12.8	19.7	4.4	0.8
職種	①事務員	30.9	38.3	45.3	27.4	14.2	19.2	4.7	0.7
	②技術員	25.3	30.7	33.3	34.7	9.3	18.7	4.0	0.0
	③保健師・栄養士	20.0	12.0	60.0	76.0	12.0	4.0	0.0	0.0
	④保育士	23.5	25.5	33.3	72.5	7.8	27.5	3.9	2.0
	⑤技能労務職	12.9	3.2	22.6	22.6	6.5	32.3	3.2	3.2
	無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
社会人	社会人経験者	29.6	38.0	45.1	22.5	18.3	26.8	2.8	0.0
	社会人経験者以外	31.1	38.3	45.3	28.1	13.6	18.2	5.0	0.8
年齢	①18～29歳	32.6	39.4	55.3	35.6	21.2	9.8	5.3	0.0
	②30～39歳	30.0	38.5	48.5	40.0	11.5	17.0	3.5	0.5
	③40～49歳	26.8	36.6	46.5	31.0	4.9	21.8	4.9	0.7
	④50～55歳	27.9	32.0	29.4	27.4	12.7	24.4	2.0	1.5
	⑤56～59歳	26.7	20.0	37.3	28.0	14.7	26.7	9.3	1.3
	⑥60歳以上	0.0	0.0	16.7	0.0	50.0	50.0	16.7	0.0
	無回答	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
性別	①男性	31.3	33.6	39.4	29.3	13.9	23.3	4.3	0.7
	②女性	25.4	35.5	48.2	38.1	11.4	15.1	4.7	1.0
	無回答	10.0	30.0	30.0	10.0	10.0	0.0	0.0	0.0
職位	①部次長級	46.2	23.1	7.7	23.1	7.7	46.2	0.0	0.0
	②課長級	43.3	36.7	13.3	30.0	15.0	36.7	6.7	0.0
	③課長補佐級	35.6	40.7	22.0	25.4	15.3	23.7	1.7	1.7
	④係長級・主査級	29.3	29.3	44.7	25.3	8.0	18.0	5.3	2.0
	⑤主任級	23.8	36.2	51.1	37.1	11.7	18.7	3.5	0.6
	⑥主事級	29.0	35.5	46.8	41.9	8.1	4.8	4.8	0.0
	⑦主事補級	33.3	38.9	55.6	34.7	31.9	13.9	6.9	0.0
	無回答	12.0	8.0	16.0	16.0	4.0	32.0	4.0	0.0

問17：研修について、受講しやすい環境はどの研修形式ですか

受講しやすい環境

- 研修の受講しやすい環境として、オンライン研修（録画配信）との回答が最も多くなっている。
- オンライン研修（録画配信）は、どの属性でも多くなっている。
- 集合研修については、年齢が若いほど多くなっている。



問17：研修について、受講しやすい環境はどの研修形式ですか

受講しやすい環境（クロス集計）

		質問17：受講しやすい環境			
		①e-ラーニング	②オンライン研修 (ライブ配信)	③オンライン研修 (録画配信)	④集合研修 (スクール形式やワークショップ等)
計	計	19.4	20.9	68.1	32.8
職種	①事務員	21.9	21.2	66.6	35.3
	②技術員	13.3	30.7	57.3	26.7
	③保健師・栄養士	24.0	20.0	88.0	28.0
	④保育士	11.8	13.7	90.2	25.5
	⑤技能労務職	0.0	6.5	74.2	19.4
	無回答	0.0	0.0	0.0	0.0
社会人	社会人経験者	43.7	21.1	57.7	45.1
	社会人経験者以外	18.8	21.2	67.9	33.9
年齢	①18～29歳	17.4	22.0	60.6	45.5
	②30～39歳	30.0	25.0	67.5	36.5
	③40～49歳	22.5	24.6	70.4	26.8
	④50～55歳	9.6	14.2	73.1	28.9
	⑤56～59歳	17.3	18.7	68.0	25.3
	⑥60歳以上	0.0	33.3	66.7	16.7
	無回答	0.0	0.0	25.0	0.0
性別	①男性	19.2	23.3	61.3	34.7
	②女性	20.1	18.1	79.3	30.4
	無回答	10.0	0.0	40.0	20.0
職位	①部次長級	15.4	15.4	53.8	23.1
	②課長級	16.7	18.3	71.7	30.0
	③課長補佐級	13.6	15.3	78.0	20.3
	④係長級・主査級	17.3	18.0	68.7	30.0
	⑤主任級	24.8	26.0	68.6	33.3
	⑥主事級	22.6	14.5	71.0	32.3
	⑦主事補級	12.5	25.0	55.6	55.6
	無回答	0.0	0.0	64.0	20.0

問18：自主研究グループについて、あなたの考えに近いものを選んでください

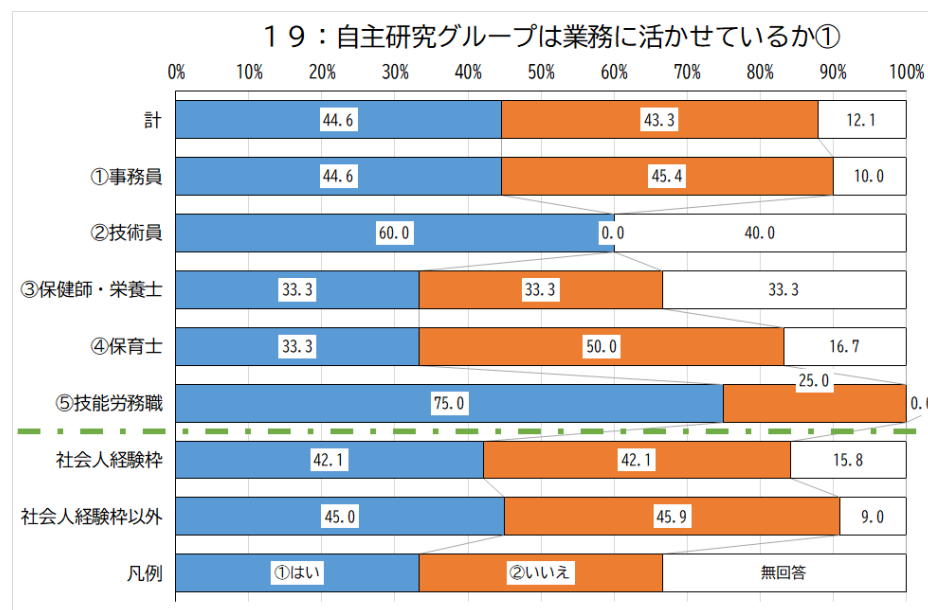
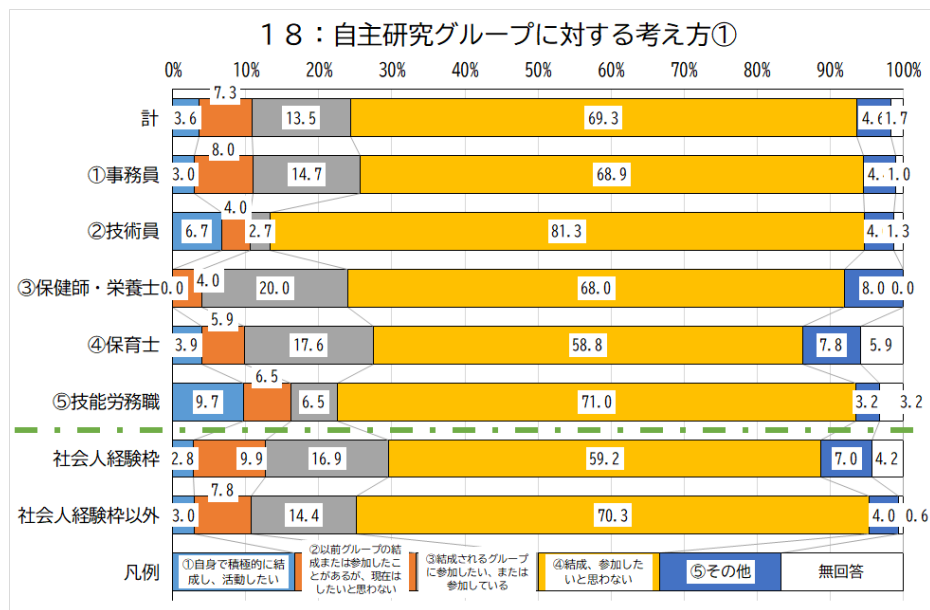
問19：（18で②③を選択した方）グループでの研究成果は業務に活かせていますか

自主研修グループに対する考え方（職種）

- 結成、参加したいと思わないという回答が最も多く約7割となっている。
- 活動意向、参加意向をみると、技術員で少なくなっている。

業務に活かせているか（職種）

- 自主研究グループの成果を業務に活かせているかについては、無回答も多くなっているが、全体的にみると、はい、いいえの回答はほぼ同数となっている。



問18：自主研究グループについて、あなたの考えに近いものを選んでください

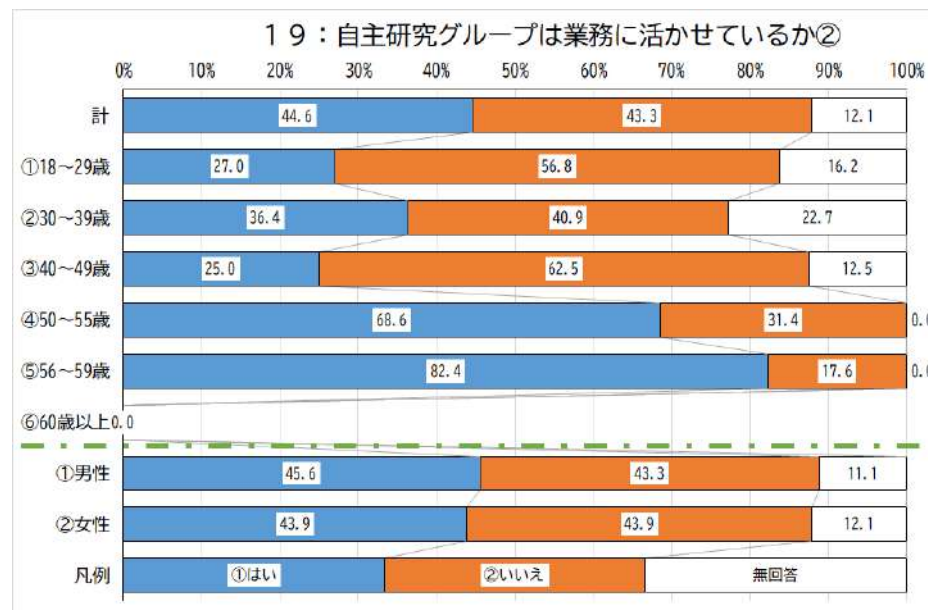
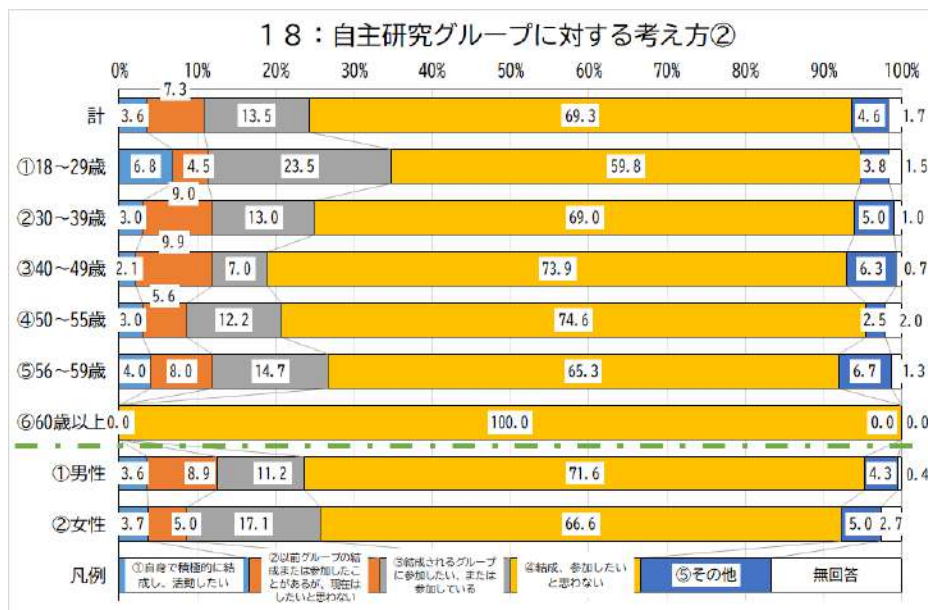
問19：（18で②③を選択した方）グループでの研究成果は業務に活かせていますか

自主研修グループに対する考え方（年齢、性別）

- 年齢別にみると、40歳代が参加意向が最も少なく、年齢がさがる、あがるにつれて多くなっている。
- 性別にみると、女性の方が参加している割合が高い。

業務に活かせているか（年齢、性別）

- 年齢別にみると、無回答が多いが、49歳以下では、いいえとの回答が多く、50歳以上では、はいとの回答が多くなっている。
- 性別にみると、差は少ないが、女性の方が、はいとの回答が多くなっている。



問18：自主研究グループについて、あなたの考えに近いものを選んでください

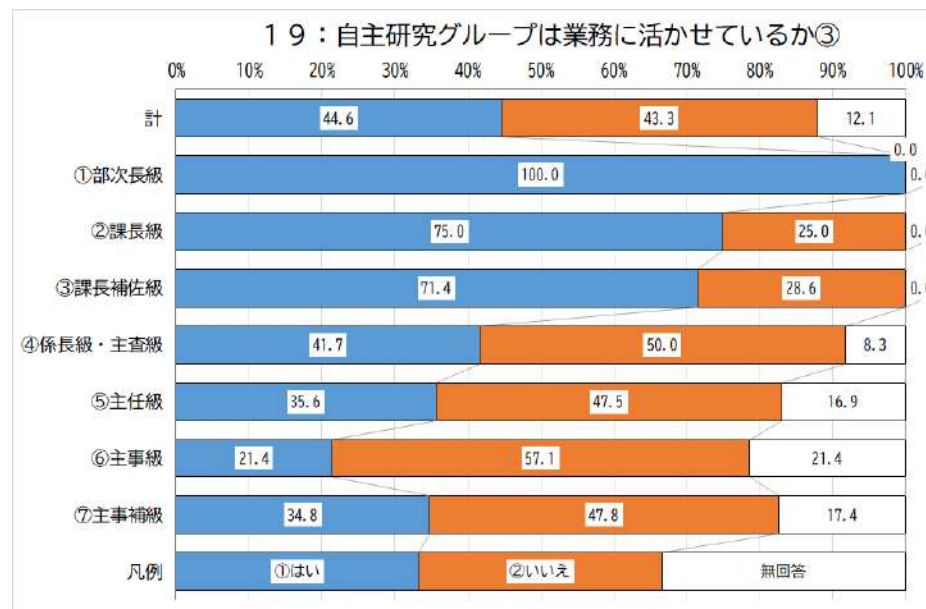
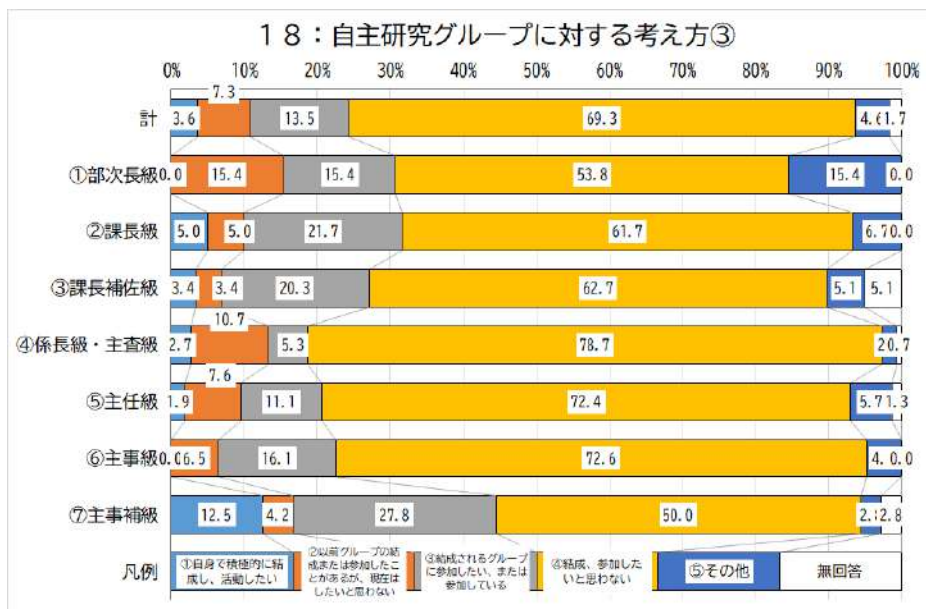
問19：（18で②③を選択した方）グループでの研究成果は業務に活かせていますか

自主研修グループに対する考え方（職位）

- 職位別にみると、係長級・主査級で参加している割合が最も低く、参加意向も最も低い。

業務に活かせているか（職位）

- 職位別にみると、係長級・主査級以下では、いいえという回答が多く、課長補佐級以上では、はいという回答が多くなっている。

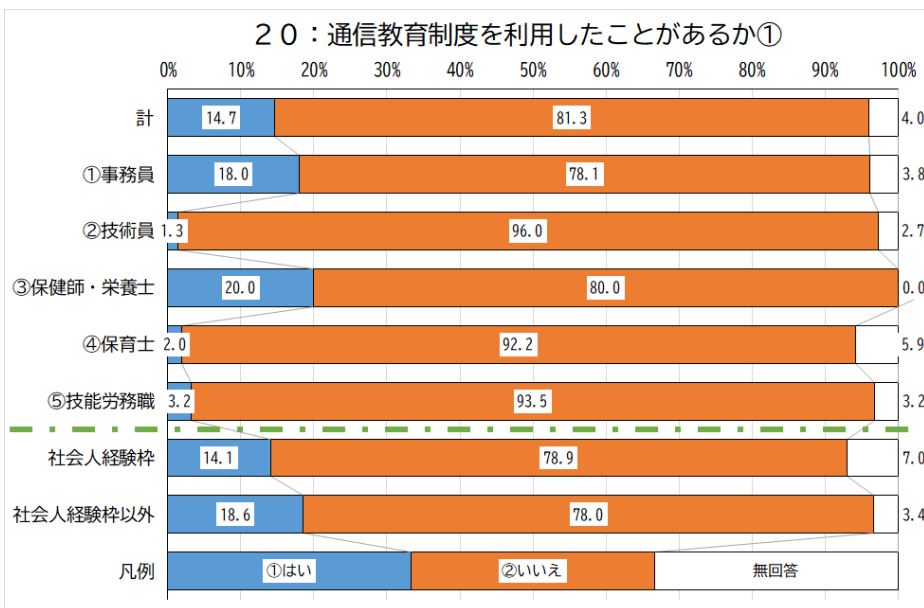


問20：人事課の通信教育制度を利用して学習したことがありますか

問21：（20で①を選択した方）通信教育での学習内容は業務に活かしていますか

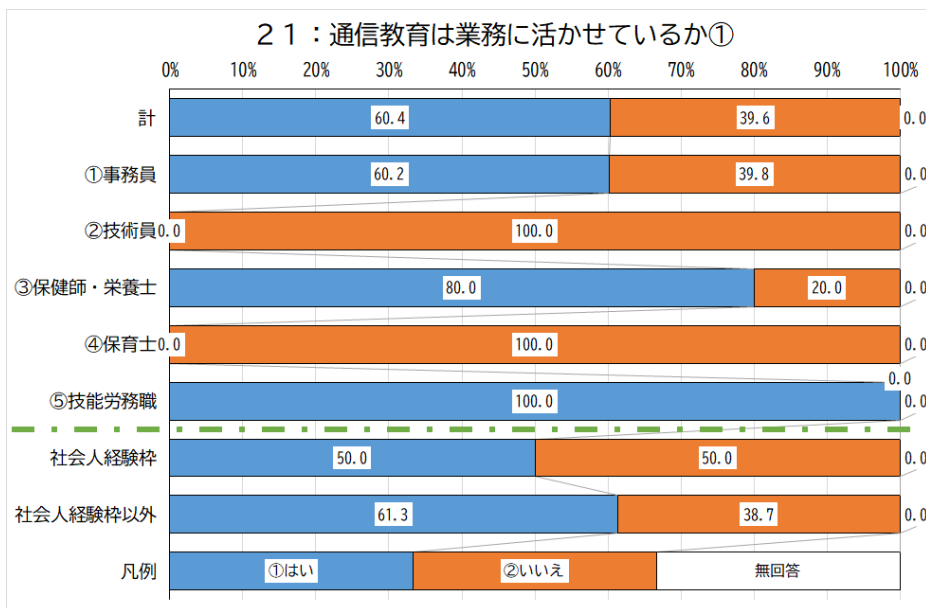
通信教育の利用実績（職種）

- 通信教育制度の利用実績について、利用したことがあるという回答は、全体の14.7%となっている。
- 職種別にみると、事務員と保健師・栄養士が2割程度と比較的多くなっている。



業務に活かしているか（職種）

- 通信教育の学習内容を業務に活かしているかについて、全体では6割が、はいと回答している。
- 職種別にみると、保健師・栄養士、技能労務職で、はいとの回答が多く、技術員、保育士ではいいえとの回答である。



問20：人事課の通信教育制度を利用して学習したことがありますか

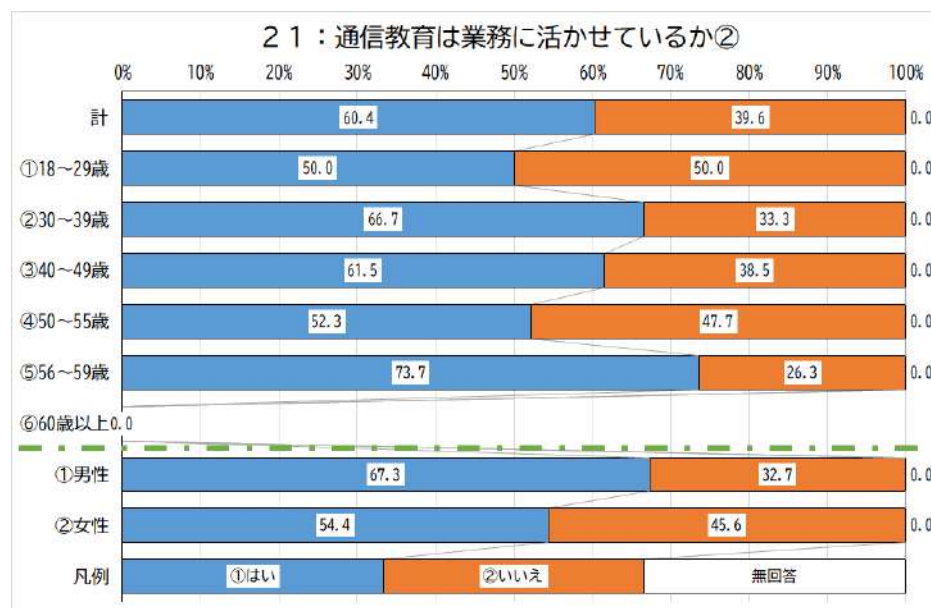
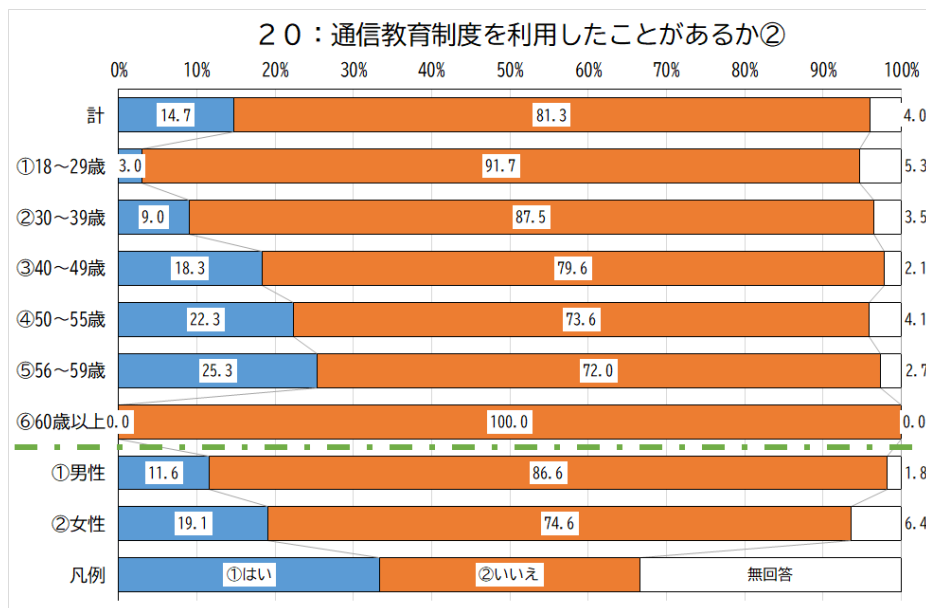
問21：（20で①を選択した方）通信教育での学習内容は業務に活かしていますか

通信教育の利用実績（年齢、性別）

- 年齢別にみると、年齢が上がるにつれて利用したことがあるとの回答が多くなっている。
- 性別にみると、女性の方が利用実績が多い。

業務に活かしているか（年齢、性別）

- 年齢別には、30～49歳と56歳以上で、はいという回答が多く、29歳以下と50～55歳で少ない。
- 性別にみると、男性の方が、はいという回答が多い。



問20：人事課の通信教育制度を利用して学習したことがありますか

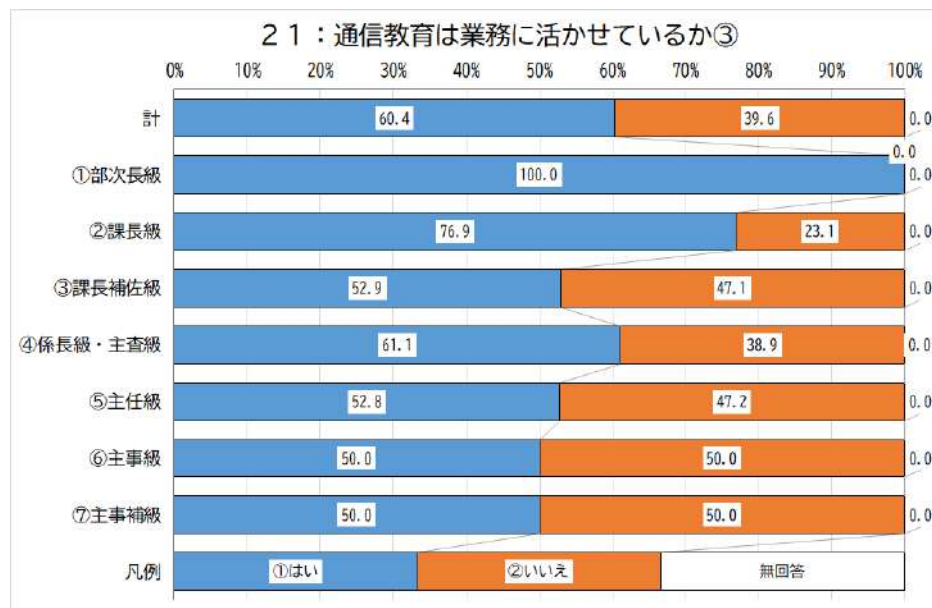
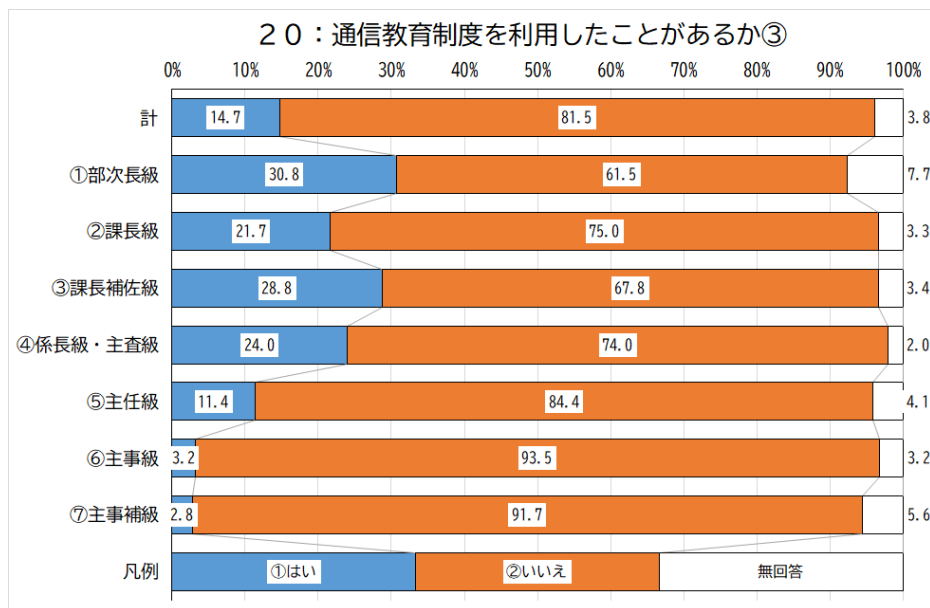
問21：（20で①を選択した方）通信教育での学習内容は業務に活かしていますか

通信教育の利用実績（職位）

- 職位別にみると、職位があがるにつれて、利用したことがあるとの回答が多くなっている。

業務に活かしているか（職位）

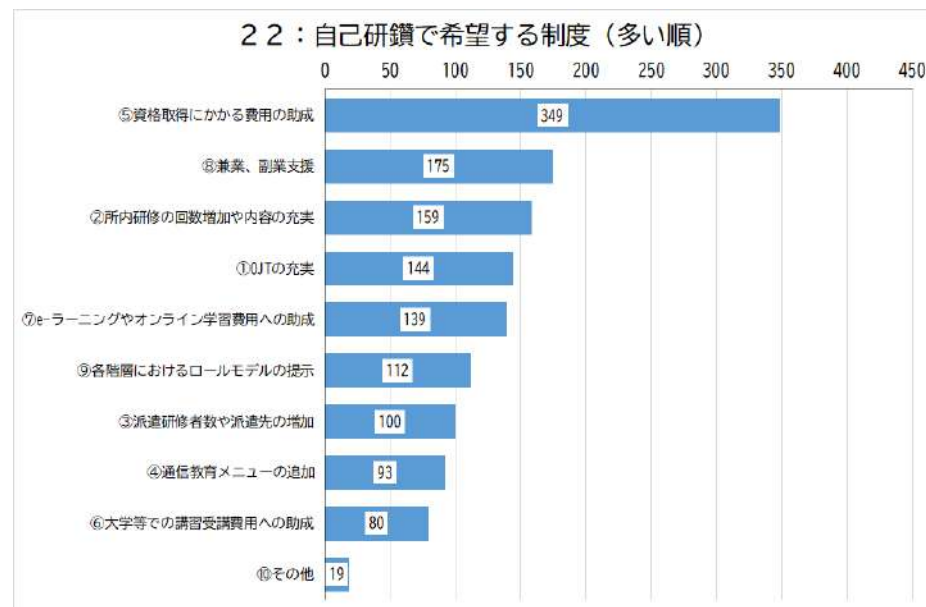
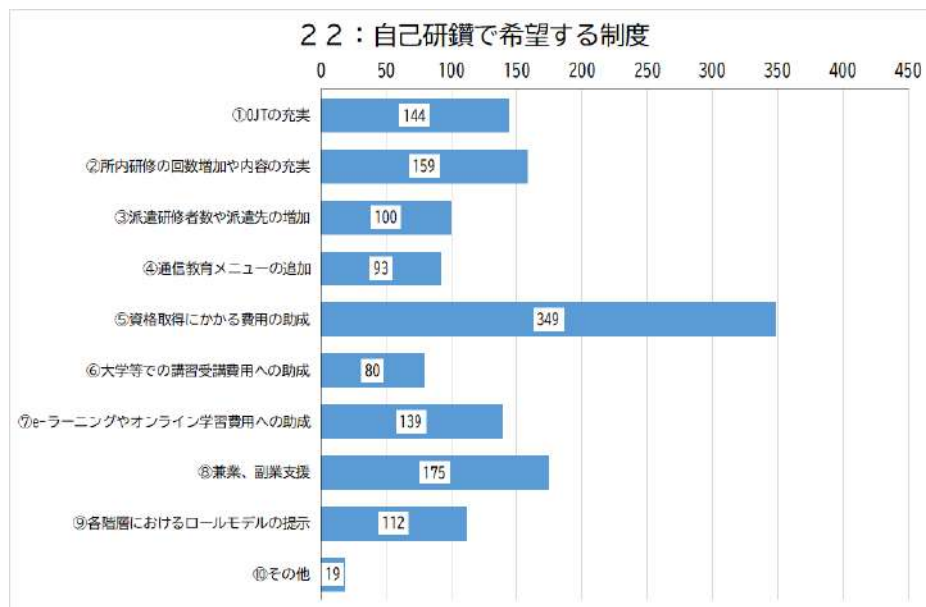
- 職位別にみると、課長級以上では、はいという回答が多い。



問22：あなたの自己研鑽にあたり、希望する制度は何ですか

自己研鑽で希望する制度

- 自己研鑽で希望する制度として、資格取得にかかる費用の助成が最も多くなっている。
- 資格取得にかかる費用の助成については、どの属性でも多くなっている。
- 兼業、副業支援については、若年層で多くなっている。



問22：あなたの自己研鑽にあたり、希望する制度は何ですか

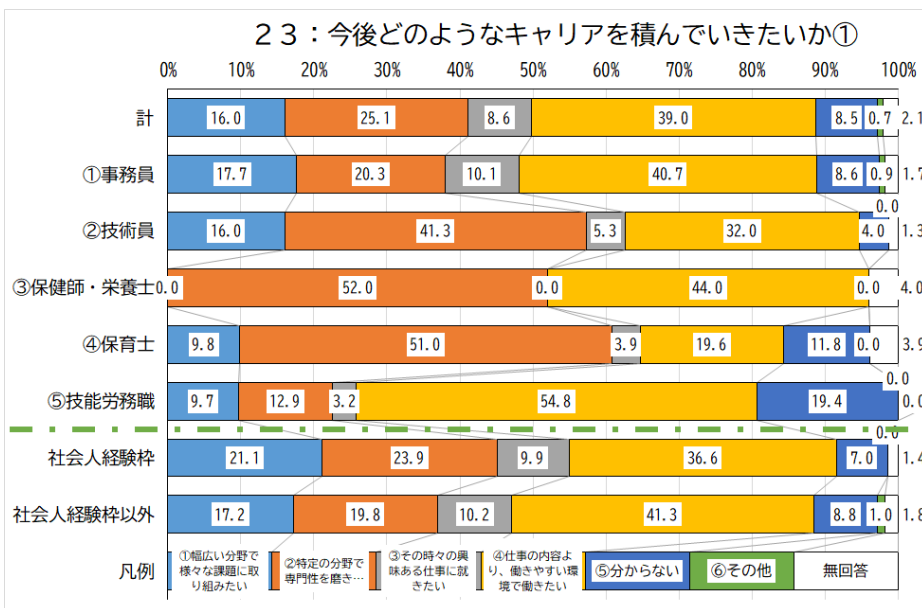
自己研鑽で希望する制度（クロス集計）

		質問22：自己研鑽で希望する制度									
		①OJTの充実	②所内研修の回数増加や内容の充実	③派遣研修者数や派遣先の増加	④通信教育メニューの追加	⑤資格取得にかかる費用の助成	⑥大学等での講習受講費用への助成	⑦eラーニングやオンライン学習費用への助成	⑧兼業、副業支援	⑨各階層におけるロールモデルの提示	⑩その他
計	計	19.0	21.0	13.2	12.3	46.2	10.6	18.4	23.1	14.8	2.5
職種	①事務員	19.9	22.4	14.0	13.6	44.8	10.8	18.9	24.5	17.1	1.9
	②技術員	13.3	17.3	20.0	10.7	65.3	4.0	8.0	21.3	8.0	1.3
	③保健師・栄養士	28.0	24.0	12.0	16.0	44.0	28.0	24.0	12.0	12.0	8.0
	④保育士	19.6	17.6	2.0	3.9	41.2	9.8	29.4	15.7	7.8	7.8
	⑤技能労務職	9.7	9.7	0.0	3.2	35.5	9.7	12.9	22.6	3.2	3.2
	無回答	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
社会人	社会人経験者	29.6	26.8	12.7	16.9	45.1	9.9	19.7	28.2	19.7	2.8
	社会人経験者以外	18.6	21.8	14.2	13.2	44.7	11.0	18.8	24.0	16.8	1.8
年齢	①18～29歳	23.5	31.8	16.7	9.1	53.0	8.3	13.6	28.8	16.7	0.0
	②30～39歳	22.0	20.0	16.5	15.5	49.0	10.5	24.0	27.5	15.5	4.0
	③40～49歳	16.2	12.7	12.7	8.5	38.0	15.5	21.8	22.5	12.0	3.5
	④50～55歳	14.7	20.3	10.7	13.2	42.1	8.1	16.8	17.3	16.2	3.0
	⑤56～59歳	21.3	22.7	5.3	16.0	56.0	13.3	10.7	18.7	10.7	0.0
	⑥60歳以上	16.7	33.3	16.7	0.0	16.7	0.0	0.0	16.7	33.3	0.0
	無回答	0.0	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0
性別	①男性	20.6	20.6	15.2	9.8	46.1	10.3	15.4	25.5	15.0	1.6
	②女性	17.1	22.1	10.0	16.4	46.5	11.4	22.7	18.4	14.4	3.7
	無回答	10.0	10.0	20.0	0.0	40.0	0.0	20.0	60.0	20.0	10.0
職位	①部次長級	15.4	30.8	23.1	0.0	38.5	15.4	7.7	23.1	15.4	0.0
	②課長級	16.7	25.0	13.3	20.0	50.0	11.7	13.3	13.3	25.0	0.0
	③課長補佐級	15.3	16.9	13.6	18.6	40.7	10.2	22.0	20.3	22.0	1.7
	④係長級・主査級	16.0	16.7	12.0	8.7	44.0	10.7	19.3	19.3	13.3	3.3
	⑤主任級	19.7	20.0	12.7	14.9	46.0	11.1	21.3	26.3	14.0	3.5
	⑥主事級	22.6	25.8	16.1	6.5	64.5	16.1	19.4	24.2	8.1	1.6
	⑦主事補級	29.2	34.7	16.7	6.9	45.8	5.6	9.7	25.0	16.7	0.0
	無回答	8.0	4.0	4.0	4.0	24.0	0.0	8.0	28.0	4.0	4.0

問23：あなたは今後どのようなキャリアを積んでいきたいですか

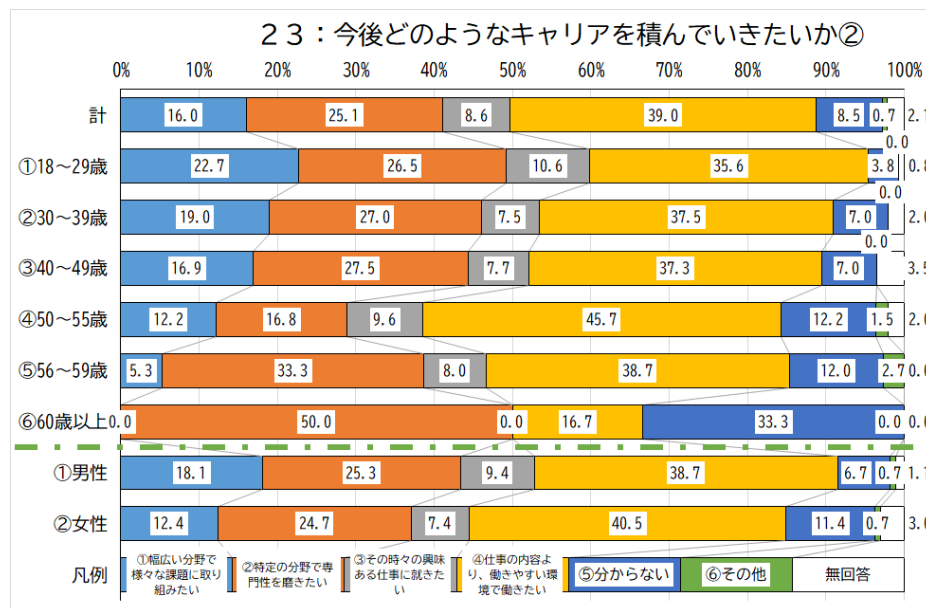
今後のキャリア意向（職種）

- 今後のキャリア意向について、全体では仕事の内容より、働きやすい環境で働きたいという回答が最も多くなっている。
- 職種別では、技術員、保健師・栄養士、保育士では、専門性を磨きたいという回答が多くなっている。



今後のキャリア意向（年齢、性別）

- 年齢別にみると、様々な課題に取り組みたいという回答が年齢が上がるにつれて少なくなっている。
- 性別にみると、大きな差はないが、様々な課題に取り組みたいという回答について、女性の方が少なくなっている。

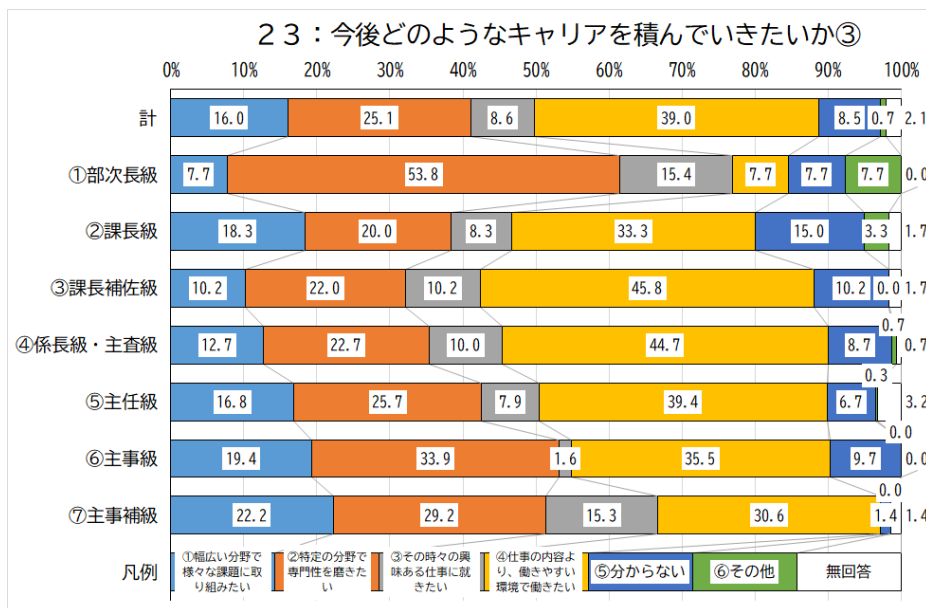


問23：あなたは今後どのようなキャリアを積んでいきたいですか（続き）

問24：配置管理はどうあるべきだと思いますか

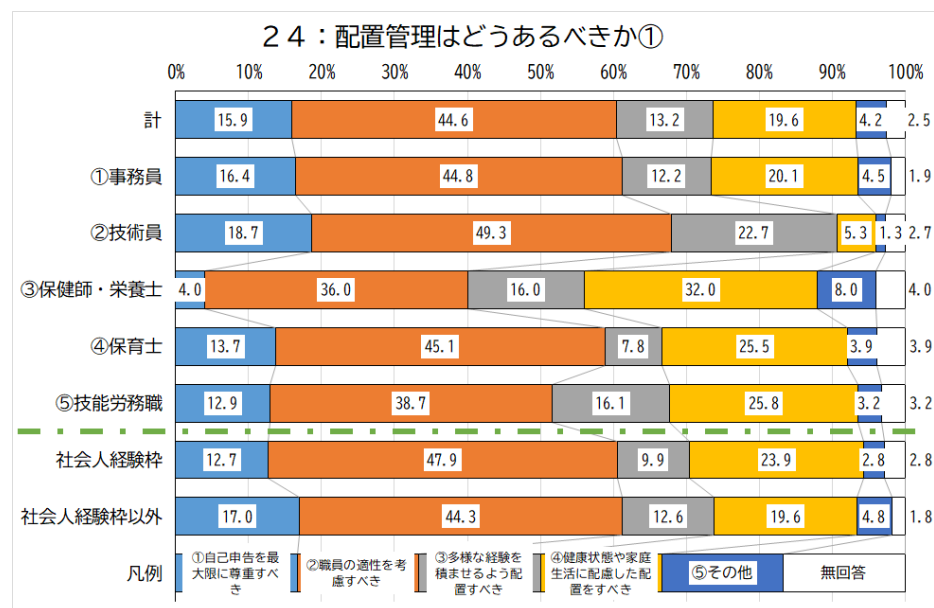
今後のキャリア意向（職位）

- 職位別にみると、課長補佐級以下では、職位が下がるにつれて、様々な課題に取り組みたいという回答が多くなっている。



配置管理のあるべき姿（職種）

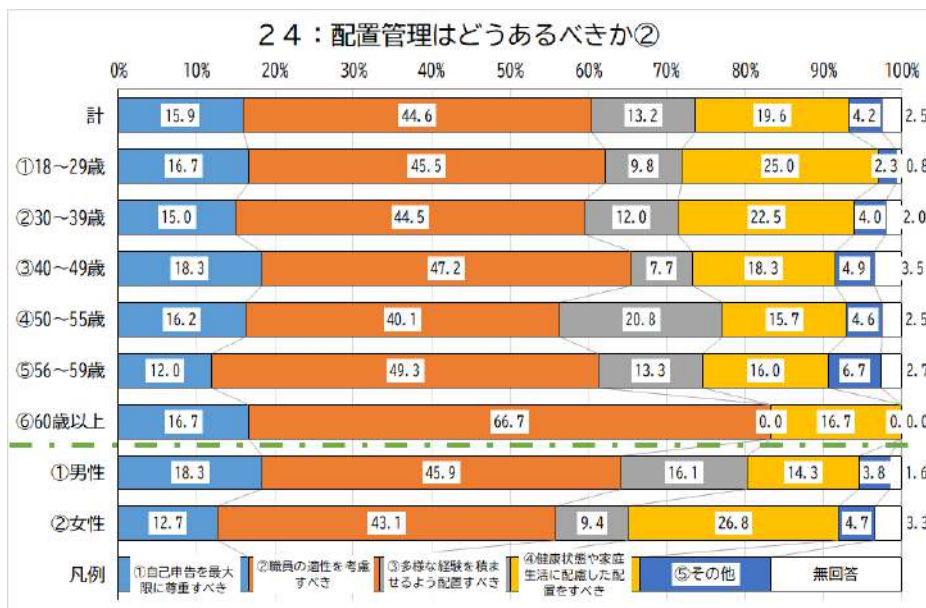
- 配置管理はどうあるべきかについて、全体でみると、職員の適性を考慮すべきという回答が最も多くなっている。
- 職種別にみると、保健師・栄養士について、自己申告を最大限に尊重すべきという回答が少なくなっている。



問24：配置管理はどうあるべきと思いますか

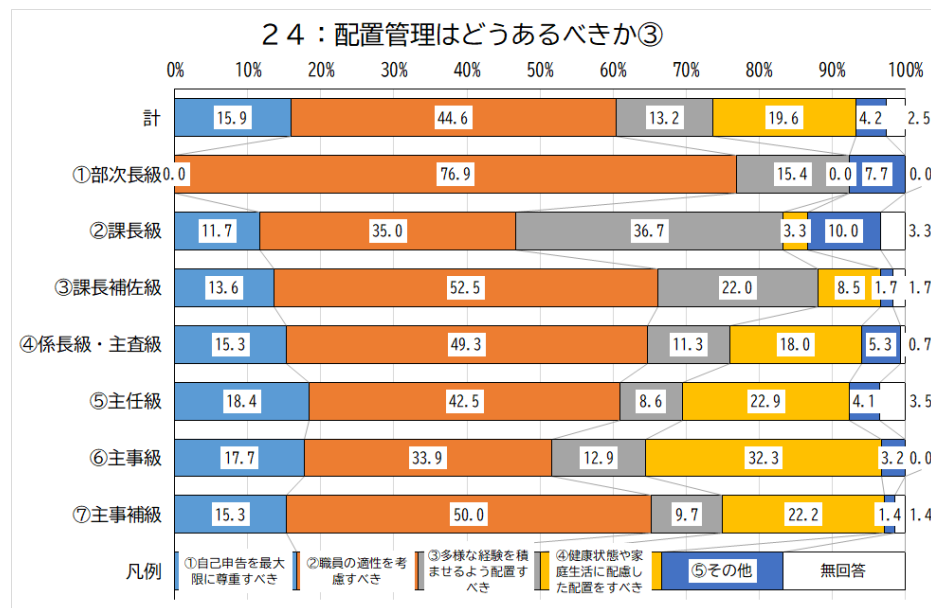
配置管理のあるべき姿（年齢、性別）

- 年齢別にみると、60歳以上を除き、大きな差は見られないが、50～55歳で、多様な経験を積ませるよう配慮すべきという回答が多くなっている。
- 性別にみると、健康状態や家庭生活に配慮した配置をすべきという回答が女性で多くなっている。



配置管理のあるべき姿（職位）

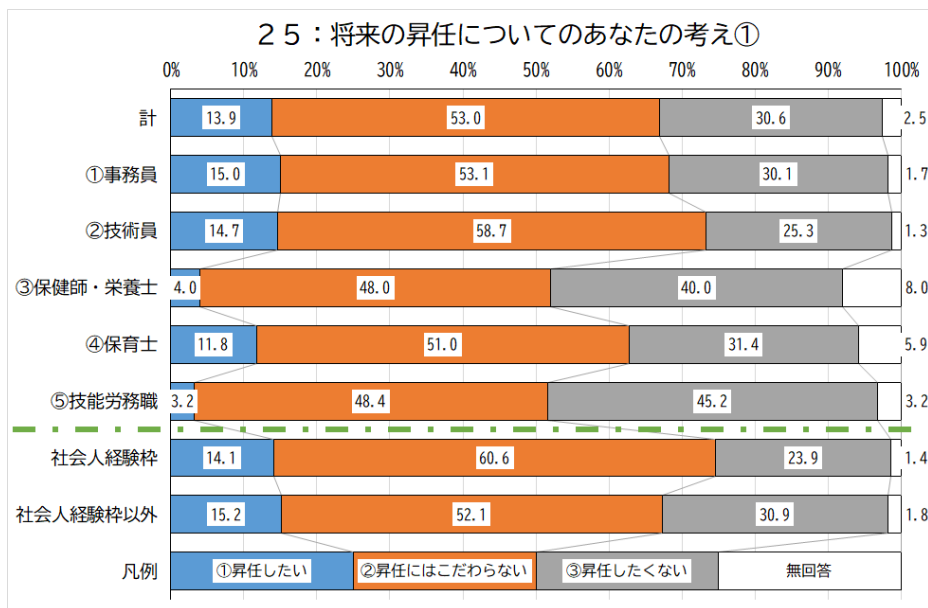
- 職位別にみると、主事級で、健康状態や家庭生活に配慮した配置をすべきという回答が多く、課長級で、多様な経験を積ませるよう配慮すべきという回答が多くなっている。



問25：将来の昇任についてあなたの考えに近いものを選んでください

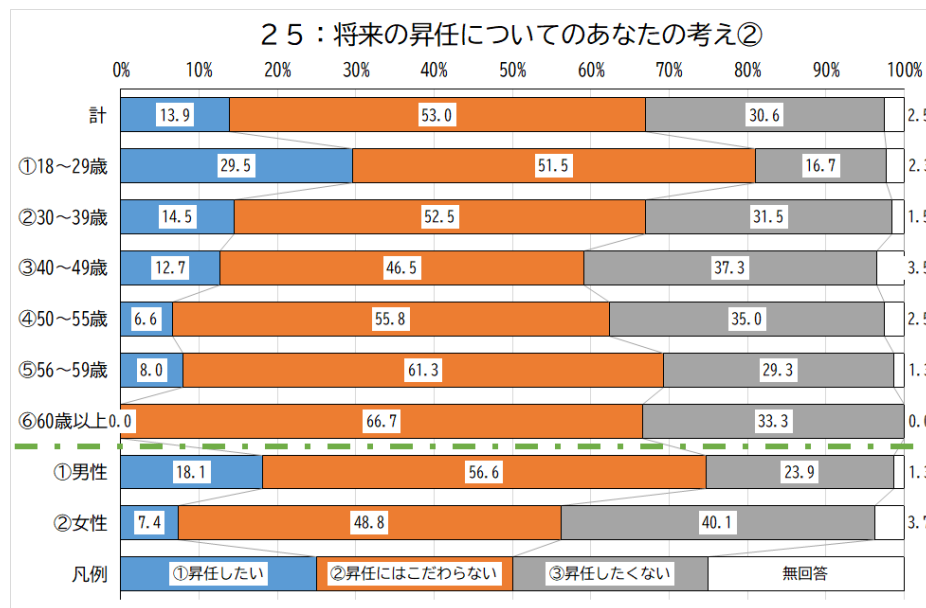
将来の昇任についての考え方（職種）

- 将来の昇任についての考え方について、全体では、昇任にこだわらないという回答が最も多くなっている。
- 職種別にみると、保健師・栄養士、保育士、技能労務職で、昇任したくないという回答が多い。



将来の昇任についての考え方（年齢、性別）

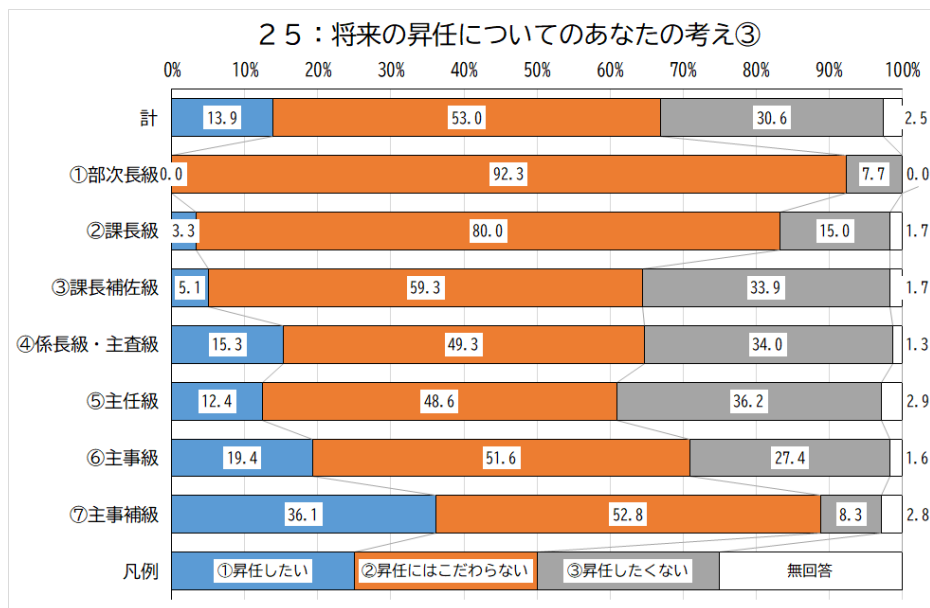
- 年齢別にみると、若年層では昇任したいという回答が多い。
- 性別にみると、昇任したいという回答は男性の方が多くなっている。



問25：将来の昇任についてあなたの考えに近いものを選んでください

将来の昇任についての考え方（職位）

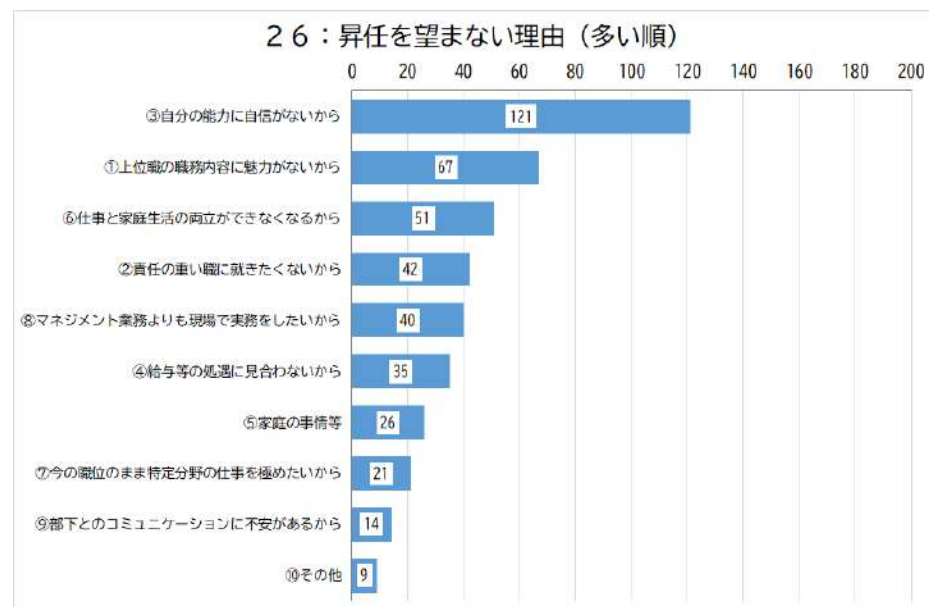
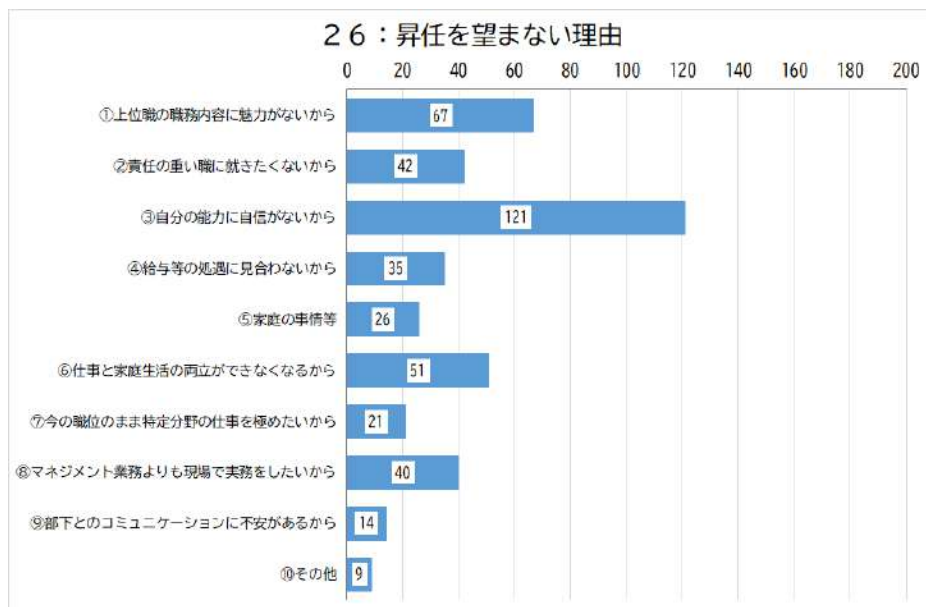
- 職位別にみると、主事補級では36.1%が昇任したいと回答しており、職位が上がるにつれて少なくなっている。



問26：（25で③を選択した方）昇任を望まない理由は何ですか

昇任を望まない理由

- 昇任を望まない理由として、自分の能力に自信がないからという回答が最も多くなっている。
- 上位職の職務内容に魅力がないからという回答は、年齢が若いほど多くなっている。
- 仕事と家庭生活の両立ができなくなるからという回答は、保育士、主事級で多くなっている。



問26：（25で③を選択した方）昇任を望まない理由は何ですか

昇任を望まない理由（クロス集計）

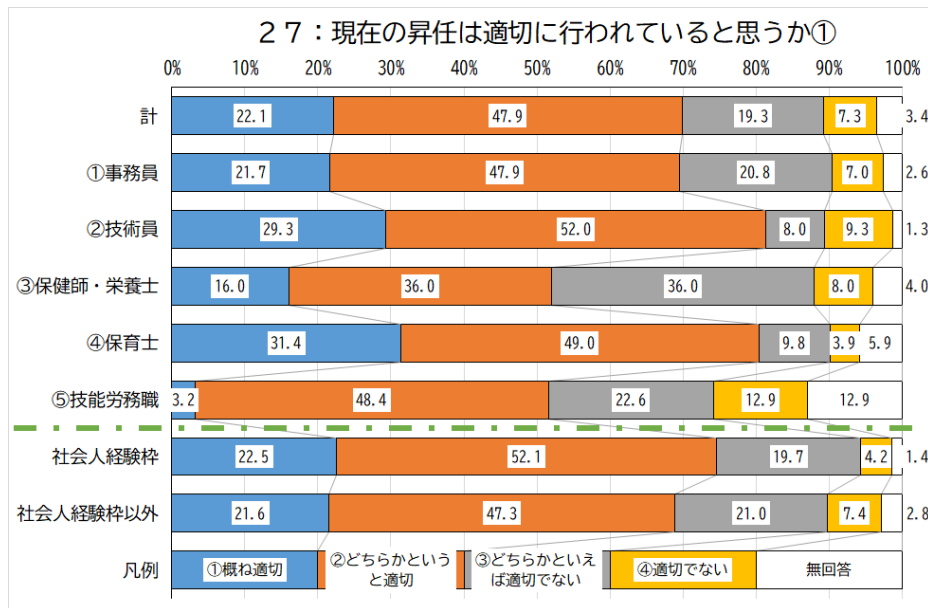
		質問26：昇任を望まない理由									
		①上位職の職務内容に魅力がないから	②責任の重い職に就きたくないから	③自分の能力に自信がないから	④給与等の処遇に見合わないから	⑤家庭の事情等	⑥仕事と家庭生活の両立ができなくなるから	⑦今の職位のまま特定分野の仕事の仕事を極めたいから	⑧マネジメント業務よりも現場で実務をしたいため	⑨部下とのコミュニケーションに不安があるから	⑩その他
計	計	29.0	18.2	52.4	15.2	11.3	22.1	9.1	17.3	6.1	3.9
職種	①事務員	27.3	19.2	55.2	18.0	12.8	22.7	5.2	16.3	7.0	3.5
	②技術員	31.6	15.8	57.9	5.3	15.8	5.3	15.8	26.3	5.3	5.3
	③保健師・栄養士	30.0	10.0	30.0	10.0	0.0	20.0	40.0	20.0	0.0	0.0
	④保育士	25.0	31.3	56.3	12.5	6.3	43.8	18.8	18.8	0.0	0.0
	⑤技能労務職	50.0	0.0	21.4	0.0	0.0	14.3	14.3	14.3	7.1	14.3
	無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
社会人	社会人経験者	41.2	29.4	64.7	11.8	29.4	23.5	11.8	17.6	5.9	5.9
	社会人経験者以外	25.8	18.1	54.2	18.7	11.0	22.6	4.5	16.1	7.1	3.2
年齢	①18～29歳	36.4	40.9	45.5	9.1	0.0	18.2	18.2	18.2	0.0	0.0
	②30～39歳	36.5	17.5	44.4	27.0	14.3	31.7	9.5	19.0	3.2	3.2
	③40～49歳	28.3	17.0	52.8	11.3	13.2	26.4	3.8	22.6	0.0	1.9
	④50～55歳	26.1	15.9	62.3	13.0	8.7	18.8	7.2	11.6	14.5	2.9
	⑤56～59歳	13.6	9.1	54.5	4.5	18.2	0.0	18.2	18.2	4.5	13.6
	⑥60歳以上	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0
	無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	①男性	36.4	16.8	43.9	26.2	7.5	14.0	8.4	18.7	3.7	4.7
	②女性	22.5	20.0	60.0	5.8	14.2	30.0	10.0	15.8	7.5	3.3
	無回答	25.0	0.0	50.0	0.0	25.0	0.0	0.0	25.0	25.0	0.0
職位	①部次長級	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	②課長級	22.2	11.1	66.7	33.3	0.0	0.0	11.1	0.0	22.2	11.1
	③課長補佐級	20.0	25.0	80.0	5.0	15.0	10.0	5.0	10.0	15.0	0.0
	④係長級・主査級	33.3	11.8	52.9	15.7	13.7	17.6	5.9	17.6	5.9	3.9
	⑤主任級	25.4	20.2	53.5	15.8	12.3	26.3	7.9	21.1	4.4	3.5
	⑥主事級	41.2	17.6	35.3	23.5	11.8	47.1	23.5	23.5	0.0	0.0
	⑦主事補級	16.7	66.7	50.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0
	無回答	53.8	0.0	15.4	0.0	0.0	15.4	15.4	7.7	7.7	15.4

問27：現在の昇任は適切に行われていると思いますか

問28：今後の昇任はどうあるべきだと思いますか

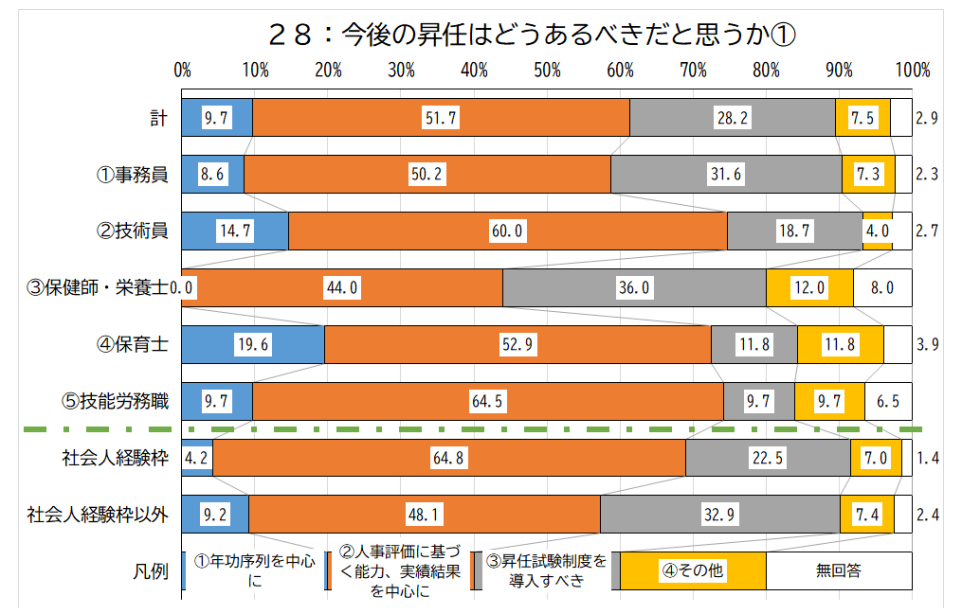
現在の昇任の適切性（職種）

- 現在の昇任が適切に行われていると思うかについて、全体では、概ね適切とどちらかという適切を合わせると約7割となっている。
- 職種別では、技術員、保育士では適切という回答が多く、保健師・栄養士、技能労務職で少なくなっている。



今後の昇任のあるべき姿（職種）

- 今後の昇任はどうあるべきだと思うかについて、人事評価に基づく能力、実績結果を中心という回答が最も多く半数を超えている。
- 職種別では事務員、保健師・栄養士で昇任試験を導入すべきという回答が3割を超えている。

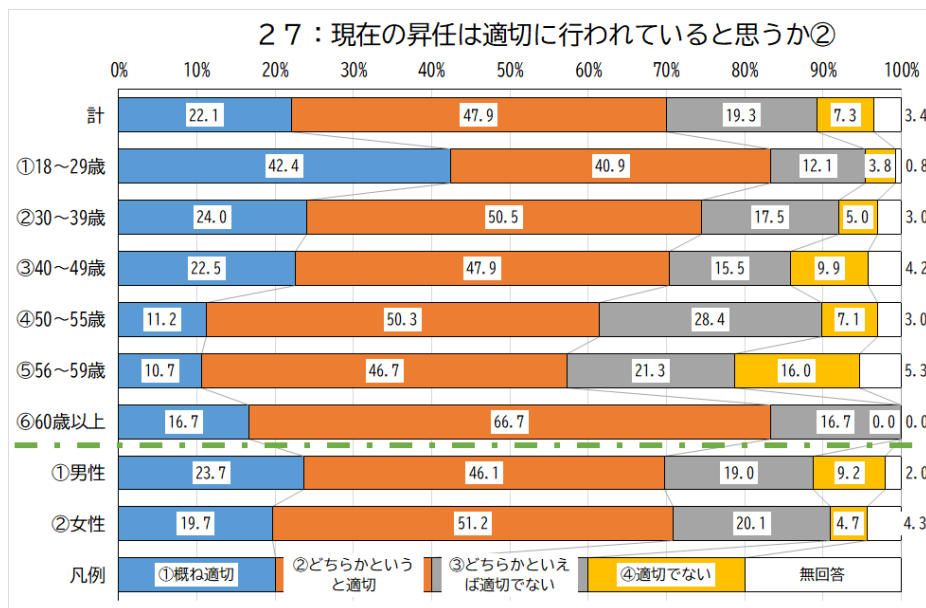


問27：現在の昇任は適切に行われていると思いますか

問28：今後の昇任はどうあるべきだと思いますか

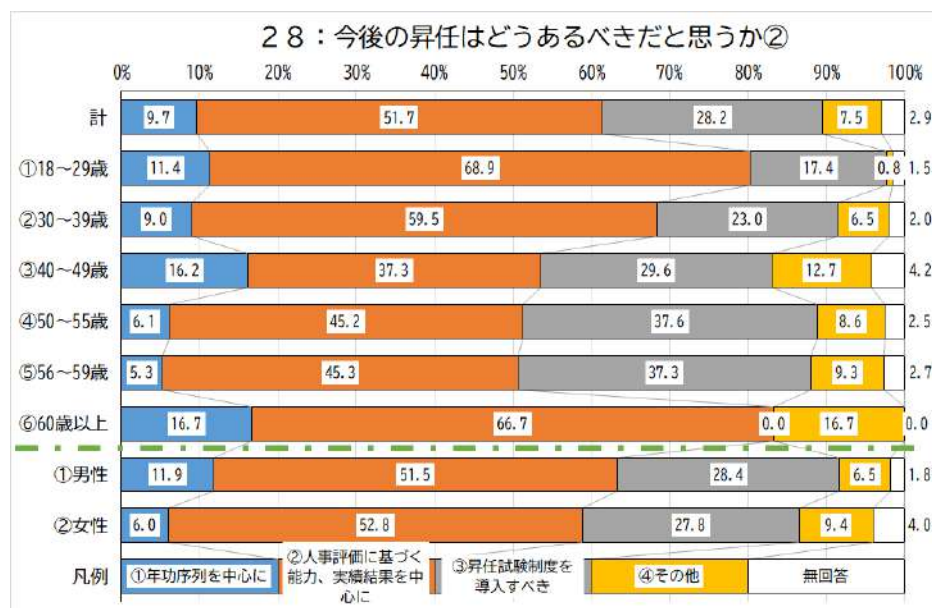
現在の昇任の適切性（年齢、性別）

- 年齢別にみると、年齢が若いほど適切という回答が多くなっている。
- 性別にみると、大きな差は見られないが、適切でないという回答は男性が多い。



今後の昇任のあるべき姿（年齢、性別）

- 年齢別にみると、50代で昇任試験を導入すべきという回答が多く、40代で年功序列を中心にと回答が他よりも多くなっている。
- 性別にみると、大きな差は見られないが、年功序列を中心にと回答が男性で多くなっている。

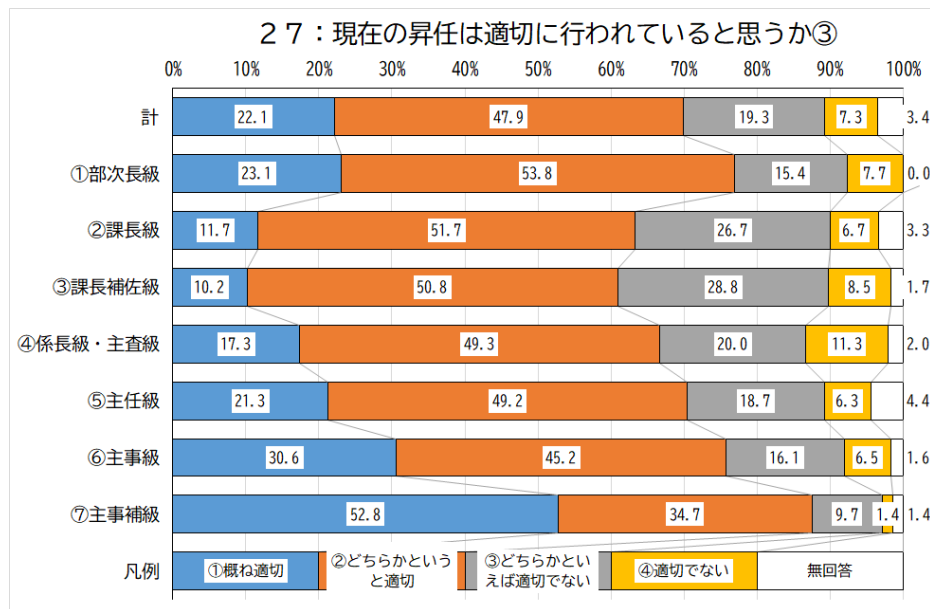


問27：現在の昇任は適切に行われていると思いますか

問28：今後の昇任はどうあるべきだと思いますか

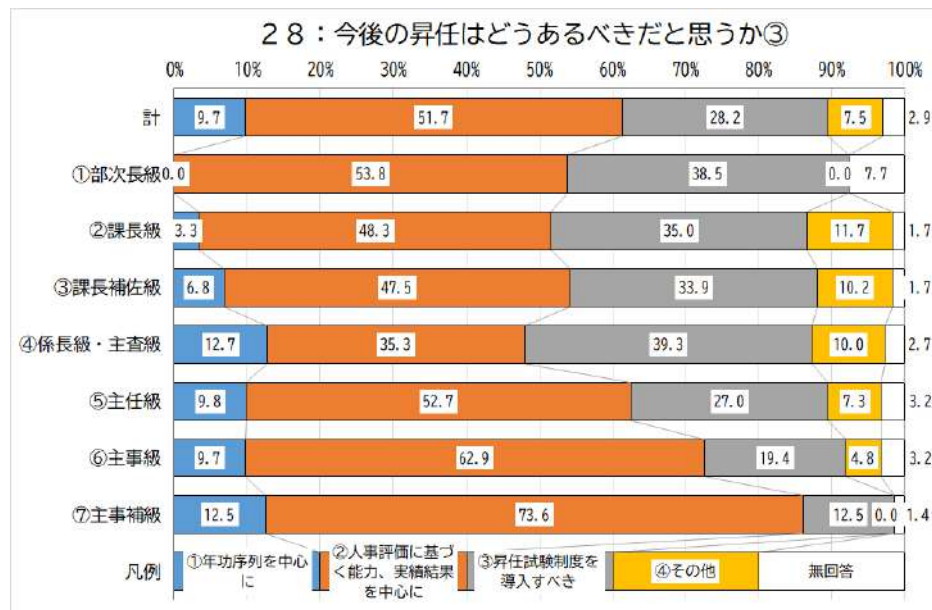
現在の昇任の適切性（職位）

- 職位別にみると、主事補級から課長級にかけて職位があがるにつれて、適切という回答が少なくなっている。



今後の昇任のあるべき姿（職位）

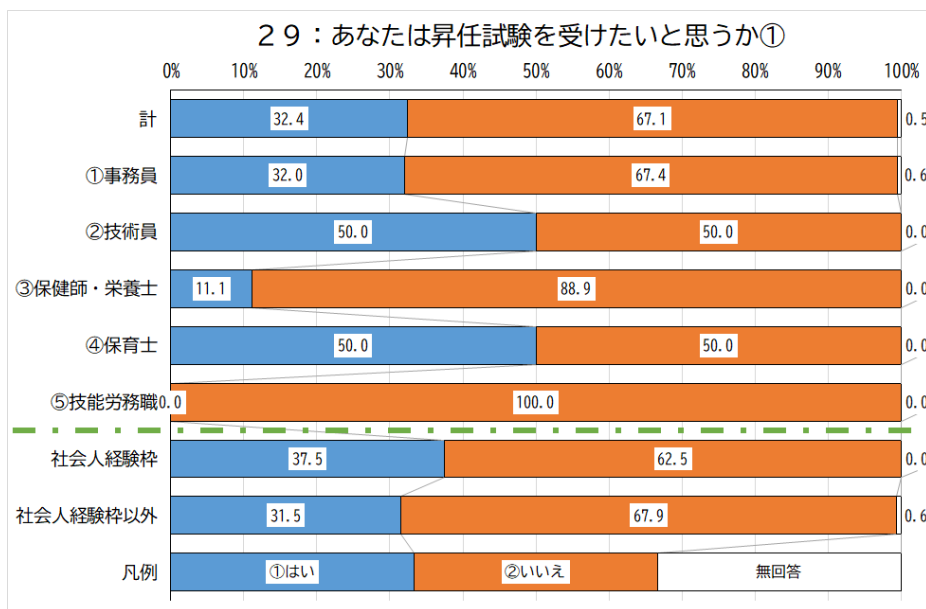
- 職位別にみると、係長級・主査級以上で昇任試験を導入すべきという回答が多くなっている。



問29：（28で③を選択した方）あなたは昇任試験を受けたいと思いますか

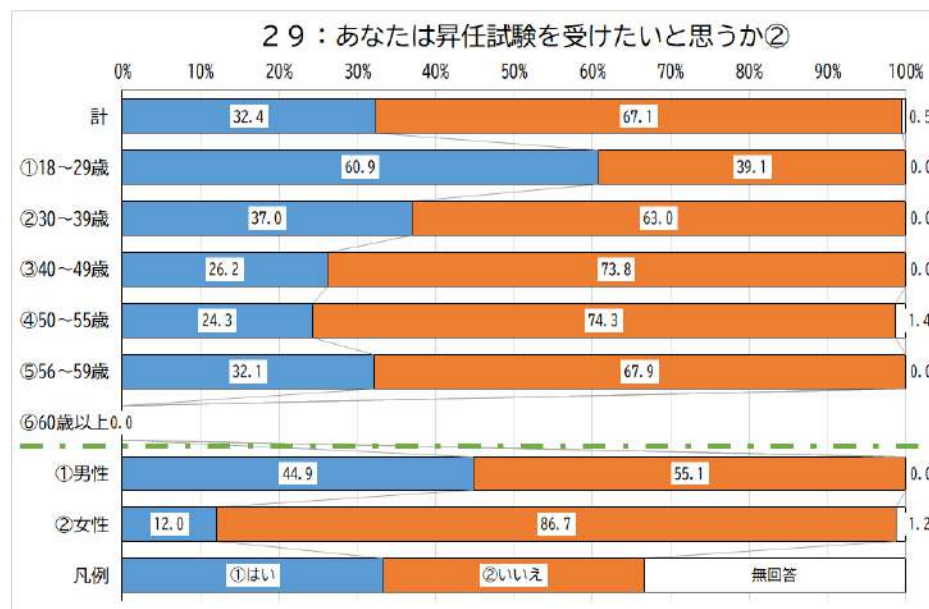
昇任試験の受験意向（職種）

- 昇任試験を受けたいと思うかについて、全体では32.4%がはいと回答している。
- 職種別にみると、技術員、保育士で多く、保健師・栄養士、技能労務職で少なくなっている。



昇任試験の受験意向（年齢、性別）

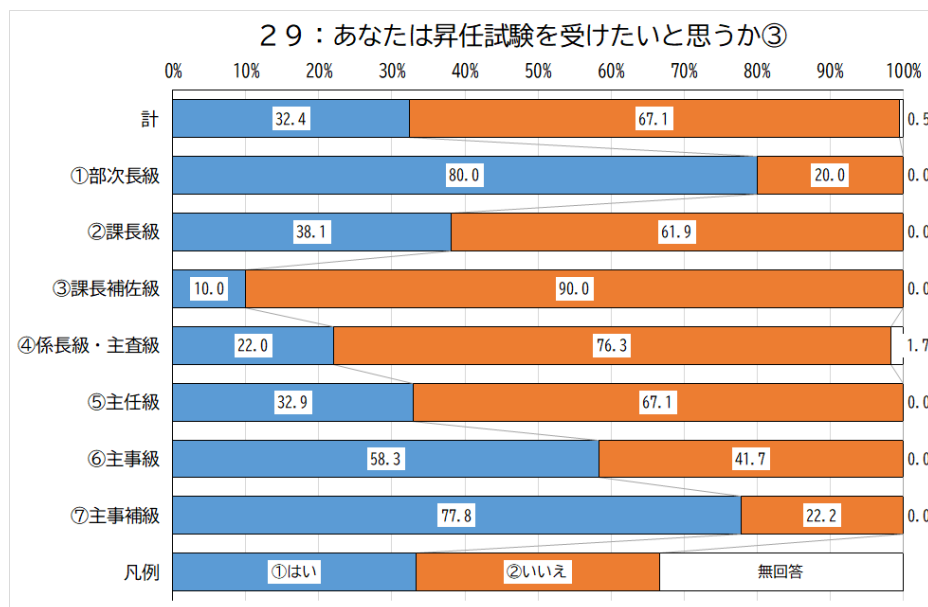
- 年齢別にみると、29歳以下では60.9%と多くなっている。
- 性別でみると、男性が44.9%なのに対して、女性は12.0%となっている。



問29：（28で③を選択した方）あなたは昇任試験を受けたいと思いますか

昇任試験の受験意向（職位）

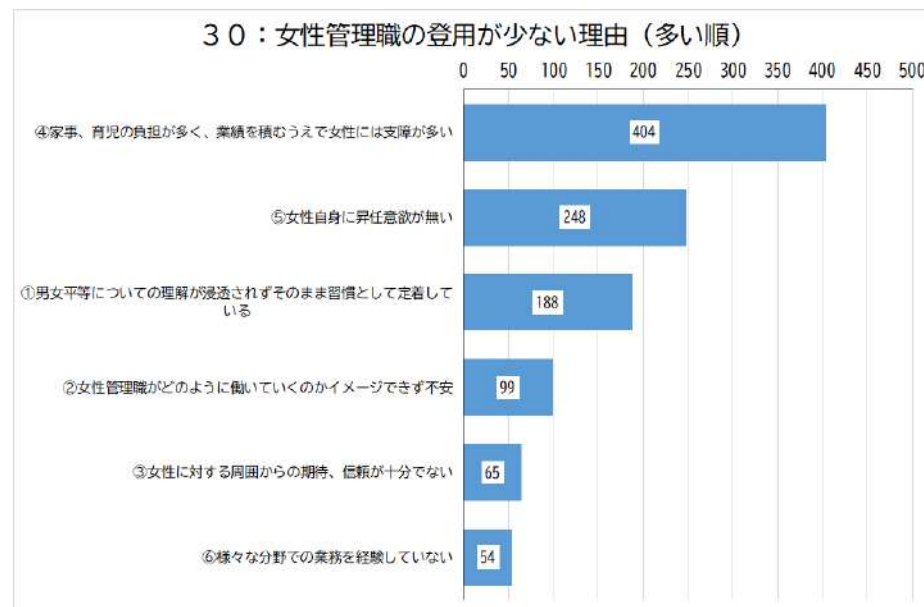
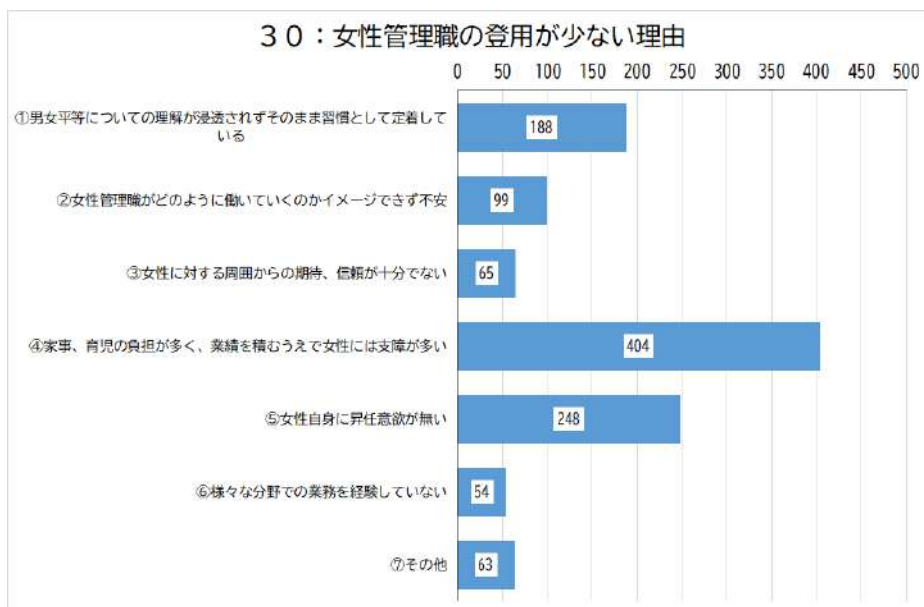
- 職位別にみると、主事補級では77.8%と最も多く、課長補佐級にかけて職位が上がるにつれて少なくなっている。



問30：女性管理監督職の登用が少ないのはなぜだと思いますか

女性管理監督職の登用が少ない理由

- 女性管理監督職の登用が少ない理由について、家事、育児の負担が多く、業績を積むうえで女性には支障が多いという回答が最も多くなっている。
- 家事育児の負担が多いという回答は、若年層、女性で特に多い。
- 男女平等についての理解についての回答は、保育士で多い。



問30：女性管理監督職の登用が少ないのはなぜだと思いますか

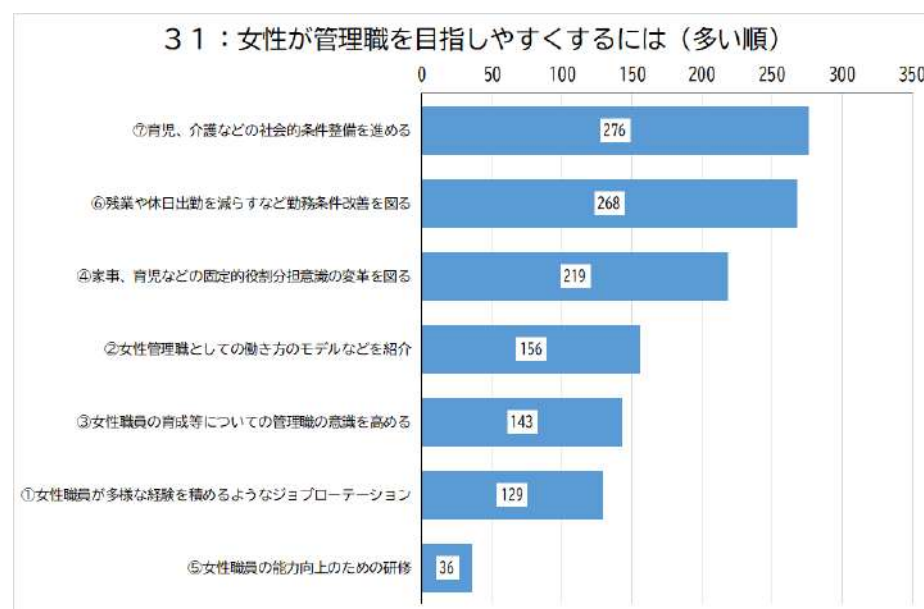
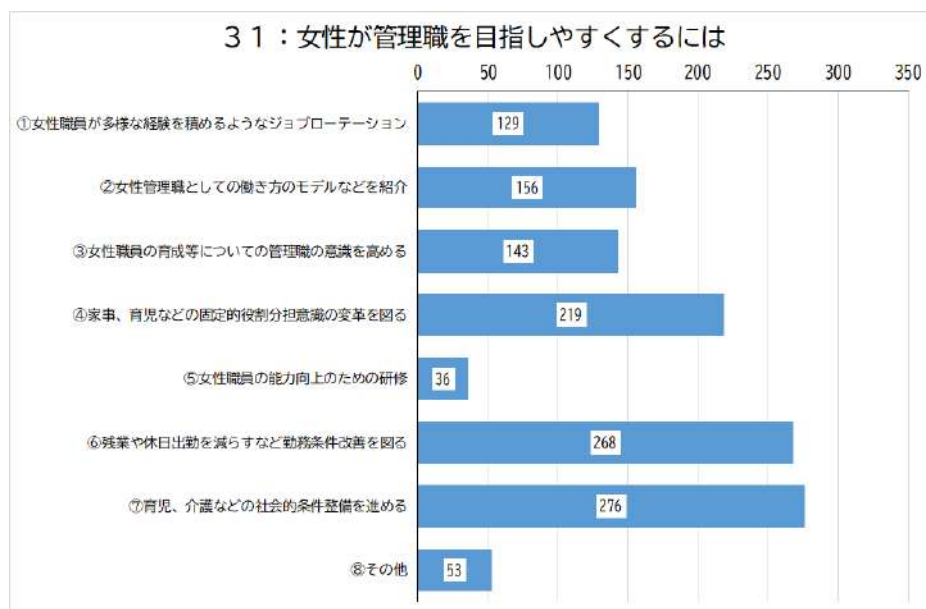
女性管理監督職の登用が少ない理由（クロス集計）

		質問30：女性管理職が少ない理由						
		①男女平等についての理解が浸透されずそのまま習慣として定着している	②女性管理職がどのように働いていくのかイメージできず不安	③女性に対する周囲からの期待、信頼が十分でない	④家事、育児の負担が多く、業績を積み重ねで女性には支障が多い	⑤女性自身に昇任意欲が無い	⑥様々な分野での業務を経験していない	⑦その他
計	計	24.9	13.1	8.6	53.4	32.8	7.1	8.3
職種	①事務員	23.1	13.6	8.4	53.7	36.4	7.5	9.6
	②技術員	21.3	13.3	5.3	60.0	30.7	5.3	1.3
	③保健師・栄養士	28.0	4.0	16.0	72.0	12.0	12.0	12.0
	④保育士	41.2	19.6	15.7	41.2	13.7	0.0	5.9
	⑤技能労務職	38.7	0.0	3.2	41.9	19.4	9.7	3.2
	無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0
社会人	社会人経験者	22.5	16.9	7.0	57.7	32.4	1.4	9.9
	社会人経験者以外	23.2	13.2	8.6	53.1	36.9	8.4	9.6
年齢	①18～29歳	38.6	14.4	7.6	68.2	11.4	1.5	5.3
	②30～39歳	25.0	15.5	7.5	55.0	35.0	4.5	7.5
	③40～49歳	18.3	14.1	9.2	52.8	40.1	3.5	12.7
	④50～55歳	19.8	12.7	11.7	49.7	37.6	12.7	7.6
	⑤56～59歳	28.0	5.3	5.3	37.3	37.3	13.3	10.7
	⑥60歳以上	16.7	0.0	0.0	50.0	33.3	33.3	0.0
	無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	25.0	0.0
性別	①男性	26.4	11.6	6.9	45.2	34.0	6.9	11.2
	②女性	23.1	15.7	11.0	65.9	31.1	7.0	4.3
	無回答	10.0	0.0	10.0	50.0	30.0	20.0	0.0
職位	①部次長級	23.1	0.0	0.0	38.5	46.2	7.7	15.4
	②課長級	21.7	20.0	6.7	26.7	43.3	15.0	11.7
	③課長補佐級	13.6	8.5	15.3	47.5	47.5	18.6	8.5
	④係長級・主査級	21.3	9.3	11.3	50.7	48.7	8.0	10.7
	⑤主任級	22.2	16.2	7.6	55.9	30.8	5.4	8.3
	⑥主事級	37.1	9.7	8.1	71.0	16.1	1.6	1.6
	⑦主事補級	44.4	13.9	8.3	69.4	4.2	1.4	6.9
	無回答	28.0	4.0	0.0	36.0	20.0	8.0	4.0

問31：今後女性が管理監督職を目指しやすくするには何が必要と思いますか

今後女性が管理監督職を目指しやすくするには

- 今後女性が管理監督職を目指しやすくするには、育児、介護などの社会的条件整備を進める、残業や休日出勤を減らすなど勤務条件改善を図るといった回答が多くなっている。
- 多様な経験を積めるようなジョブローテーションについては、保健師・栄養士、課長級及び課長補佐級が多い。
- 勤務条件の改善については、女性で特に多い。



問31：今後女性が管理監督職を目指しやすくするには何が必要と思いますか

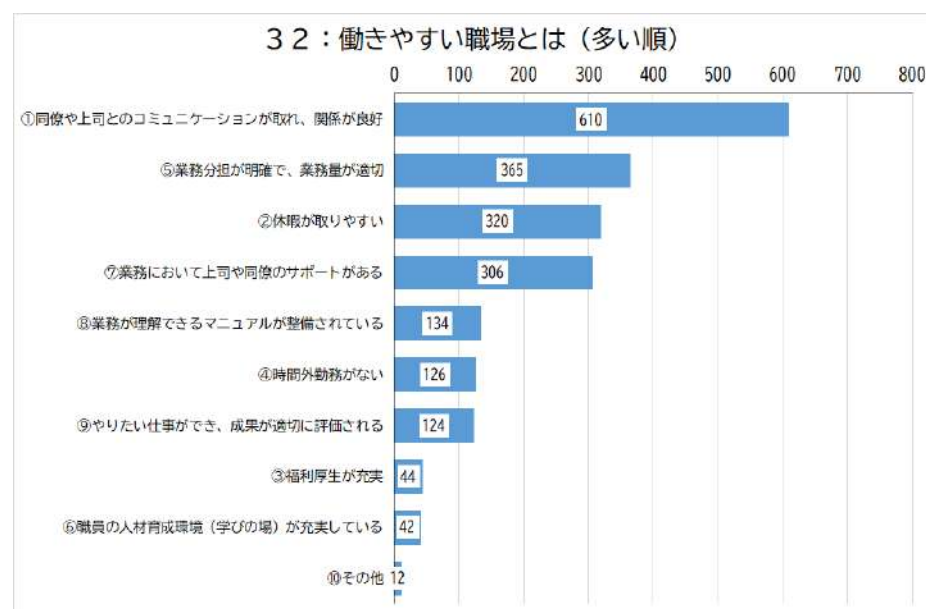
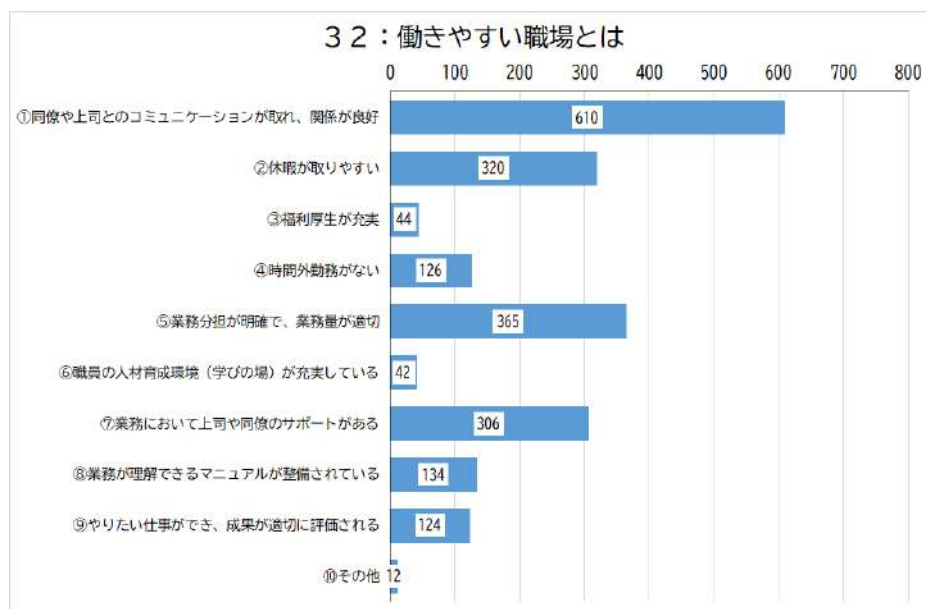
今後女性が管理監督職を目指しやすくするには（クロス集計）

		質問31：女性管理職を目指しやすくするには							
		①女性職員が多様な経験を積めるようなジョブローテーション	②女性管理職としての働き方のモデルなどを紹介	③女性職員の育成等についての管理職の意識を高める	④家事、育児などの固定的役割分担意識の改革を図る	⑤女性職員の能力向上のための研修	⑥残業や休日出勤を減らすなど勤務条件改善を図る	⑦育児、介護などの社会的条件整備を進める	⑧その他
計	計	17.1	20.6	18.9	29.0	4.8	35.4	36.5	7.0
職種	①事務員	17.1	21.5	19.8	28.5	4.7	36.4	35.0	8.4
	②技術員	12.0	21.3	25.3	41.3	5.3	21.3	36.0	2.7
	③保健師・栄養士	40.0	8.0	20.0	28.0	8.0	32.0	44.0	4.0
	④保育士	9.8	21.6	9.8	23.5	2.0	54.9	45.1	3.9
	⑤技能労務職	19.4	12.9	3.2	19.4	6.5	25.8	48.4	0.0
	無回答	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
社会人	社会人経験者	8.5	25.4	15.5	33.8	1.4	38.0	43.7	9.9
	社会人経験者以外	18.4	21.0	20.4	27.7	5.2	36.1	33.7	8.2
年齢	①18～29歳	13.6	25.8	21.2	37.1	3.0	37.9	40.9	2.3
	②30～39歳	11.0	20.5	17.5	26.5	3.5	40.0	46.0	7.5
	③40～49歳	19.7	26.8	12.7	27.5	6.3	38.0	33.1	7.7
	④50～55歳	20.3	14.7	22.3	30.5	6.6	31.0	27.9	9.6
	⑤56～59歳	24.0	17.3	24.0	20.0	4.0	28.0	33.3	6.7
	⑥60歳以上	16.7	16.7	0.0	50.0	0.0	33.3	50.0	0.0
	無回答	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
性別	①男性	17.7	23.5	22.6	29.3	4.3	28.4	33.6	7.6
	②女性	16.4	16.7	13.7	28.1	5.7	45.8	40.8	6.4
	無回答	10.0	10.0	10.0	40.0	0.0	40.0	40.0	0.0
職位	①部次長級	15.4	23.1	15.4	23.1	0.0	30.8	46.2	15.4
	②課長級	30.0	16.7	30.0	25.0	5.0	25.0	16.7	13.3
	③課長補佐級	30.5	13.6	33.9	23.7	6.8	30.5	23.7	6.8
	④係長級・主査級	19.3	22.0	18.0	31.3	6.7	36.7	30.7	6.0
	⑤主任級	12.4	20.6	15.9	27.3	4.4	37.5	42.2	8.6
	⑥主事級	6.5	24.2	21.0	40.3	3.2	40.3	37.1	4.8
	⑦主事補級	19.4	25.0	16.7	33.3	2.8	43.1	47.2	0.0
	無回答	20.0	16.0	4.0	20.0	4.0	8.0	40.0	0.0

問32：あなたにとって「働きやすい職場」とはどういう職場だと思いますか

「働きやすい職場」とは

- 働きやすい職場について、コミュニケーションが良好な職場という回答が最も多い。
- 休暇が取りやすいについて、保育士、若年層で多くなっている。



問32：あなたにとって「働きやすい職場」とはどういう職場だと思いますか

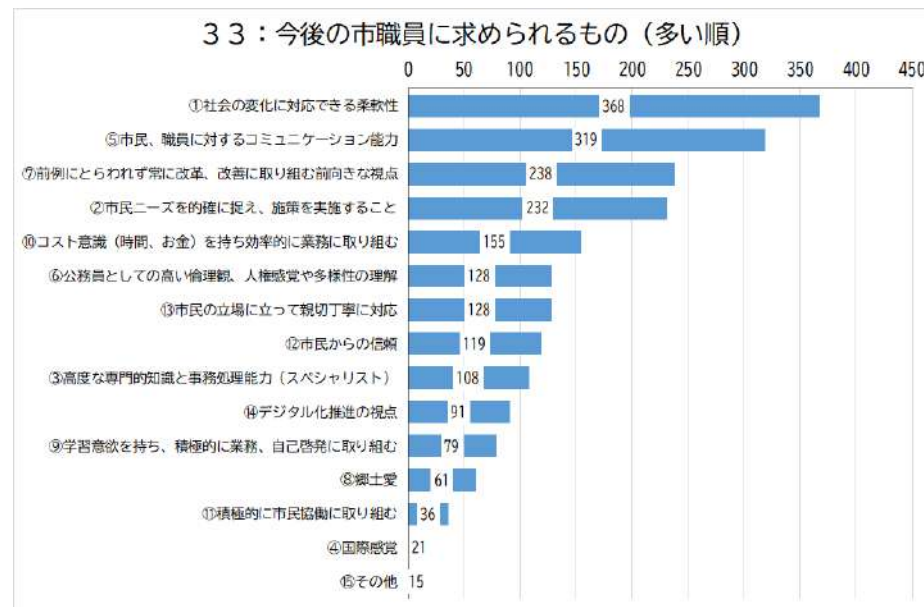
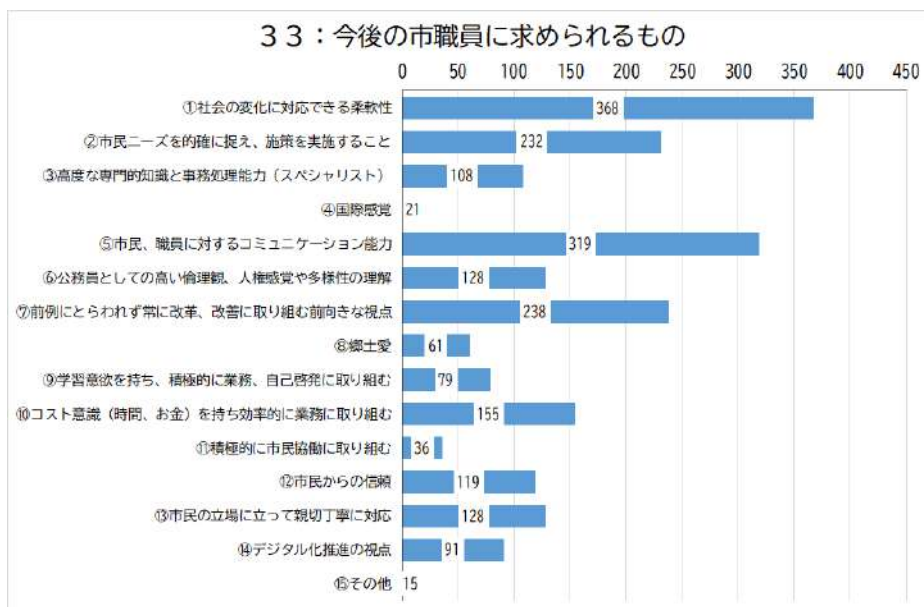
「働きやすい職場」とは（クロス集計）

		質問32：働きやすい職場とは									
		①同僚や上司とのコミュニケーションが取れ、関係が良好	②休暇が取りやすい	③福利厚生が充実	④時間外勤務がない	⑤業務負担が明確で、業務量が適切	⑥職員の人材育成環境（学びの場）が充実している	⑦業務において上司や同僚のサポートがある	⑧業務が理解できるマニュアルが整備されている	⑨やりたい仕事ができ、努力や成果が適切に評価される	⑩その他
計	計	80.7	42.3	5.8	16.7	48.3	5.6	40.5	17.7	16.4	1.6
職種	①事務員	80.4	39.7	4.9	17.7	53.0	5.1	43.7	19.9	15.2	1.7
	②技術員	84.0	44.0	5.3	12.0	42.7	9.3	34.7	12.0	17.3	0.0
	③保健師・栄養士	92.0	32.0	0.0	4.0	60.0	4.0	40.0	20.0	16.0	4.0
	④保育士	76.5	70.6	19.6	19.6	23.5	7.8	27.5	9.8	17.6	2.0
	⑤技能労務職	77.4	48.4	3.2	16.1	9.7	3.2	19.4	3.2	32.3	0.0
	無回答	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0
社会人	社会人経験者	85.9	45.1	4.2	18.3	45.1	8.5	42.3	19.7	22.5	1.4
	社会人経験者以外	79.6	38.9	5.0	17.6	54.1	4.6	43.9	20.0	14.2	1.8
年齢	①18～29歳	81.8	52.3	10.6	10.6	51.5	5.3	53.0	25.8	9.1	0.8
	②30～39歳	82.0	53.0	5.5	21.0	55.0	8.0	32.5	16.5	12.5	1.5
	③40～49歳	75.4	36.6	3.5	16.2	48.6	4.9	40.1	19.7	16.2	2.8
	④50～55歳	81.7	34.0	5.6	18.8	42.1	5.1	42.6	13.7	20.3	1.5
	⑤56～59歳	85.3	30.7	2.7	12.0	44.0	2.7	37.3	14.7	26.7	1.3
	⑥60歳以上	66.7	33.3	0.0	16.7	33.3	0.0	33.3	16.7	50.0	0.0
	無回答	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0
性別	①男性	80.5	42.7	5.8	16.6	50.1	5.4	38.5	17.0	17.4	1.6
	②女性	81.3	42.5	5.7	16.7	45.8	5.7	44.1	18.7	14.7	1.3
	無回答	70.0	20.0	10.0	20.0	40.0	10.0	20.0	20.0	20.0	10.0
職位	①部次長級	100.0	15.4	0.0	7.7	61.5	0.0	53.8	0.0	30.8	0.0
	②課長級	81.7	35.0	3.3	8.3	41.7	3.3	51.7	11.7	20.0	1.7
	③課長補佐級	88.1	25.4	5.1	18.6	55.9	10.2	39.0	10.2	23.7	0.0
	④係長級・主査級	79.3	34.7	4.0	20.0	46.7	3.3	36.0	18.0	20.7	2.0
	⑤主任級	78.7	47.6	5.7	18.4	51.1	6.7	37.8	19.0	13.7	1.9
	⑥主事級	80.6	51.6	9.7	14.5	59.7	4.8	41.9	17.7	8.1	3.2
	⑦主事補級	83.3	54.2	11.1	11.1	41.7	6.9	56.9	29.2	8.3	0.0
	無回答	76.0	36.0	4.0	16.0	4.0	0.0	20.0	8.0	36.0	0.0

問33：今後の市職員に求められるものは何だと思いますか

今後の市職員に求められるもの

- 今後の市職員に求められるものについて、社会の変化に対応できる柔軟性という回答が最も多い。
- 人権感覚や多様性の理解について、保健師・栄養士、保育士で多くなっている。



問33：今後の市職員に求められるものは何だと思いますか

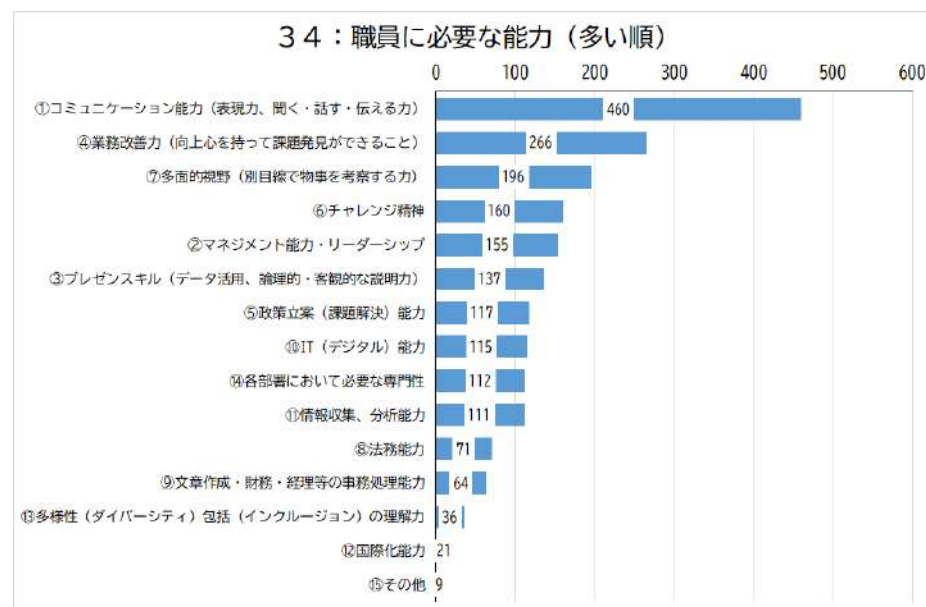
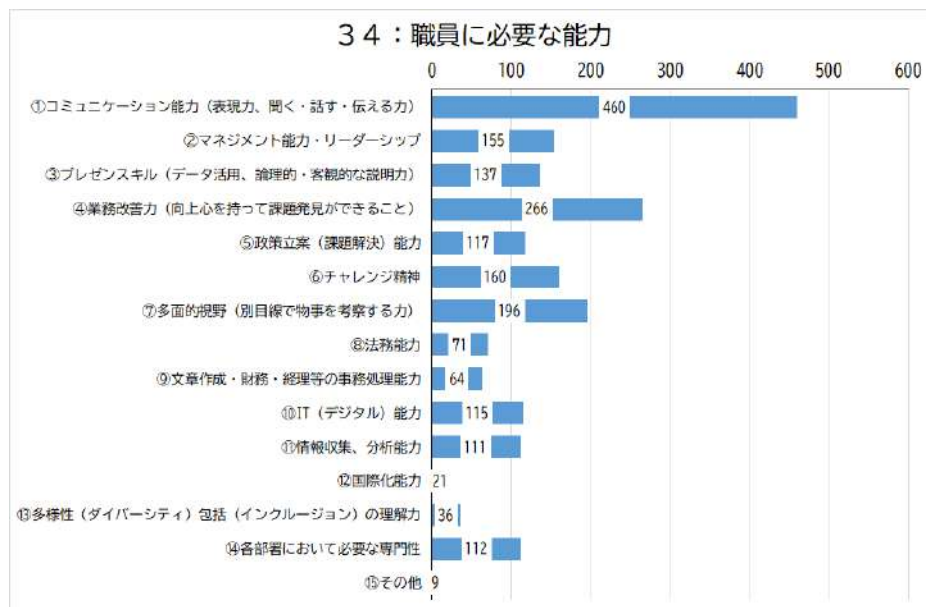
今後の市職員に求められるもの（クロス集計）

		質問33：市職員に求められるもの														
		①社会の変化に対応できる柔軟性	②市民ニーズを的確に捉え、施策を実施すること	③高度な専門的知識と事務処理能力（スペシャリスト）	④国際感覚	⑤市民、職員に対するコミュニケーション能力	⑥公務員としての高い倫理観、人権感覚や多様性の理解	⑦前例にとらわれず常に改善、改善に取り組む前向きな視点	⑧郷土愛	⑨学習意欲を持ち、積極的に業務、自己啓発に取り組む	⑩コスト意識（時間、お金）を持ち効率的に業務に取り組む	⑪積極的に市民協働に取り組む	⑫市民からの信頼	⑬市民の立場に立って親切丁寧に対応	⑭デジタル化推進の視点	⑮その他
計	計	48.7	30.7	14.3	2.8	42.2	16.9	31.5	8.1	10.4	20.5	4.8	15.7	16.9	12.0	2.0
職種	①事務員	49.7	30.9	15.0	3.0	42.8	16.3	33.9	8.2	10.0	22.2	5.8	15.2	15.0	13.5	2.4
	②技術員	41.3	33.3	22.7	2.7	45.3	5.3	33.3	9.3	16.0	24.0	2.7	14.7	13.3	8.0	0.0
	③保健師・栄養士	48.0	36.0	12.0	4.0	36.0	32.0	8.0	4.0	24.0	20.0	0.0	8.0	24.0	12.0	0.0
	④保育士	52.9	31.4	2.0	2.0	45.1	37.3	23.5	3.9	7.8	3.9	2.0	19.6	19.6	9.8	2.0
	⑤技能労務職	45.2	16.1	0.0	0.0	25.8	12.9	16.1	12.9	0.0	9.7	0.0	29.0	51.6	0.0	0.0
	無回答	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
社会人	社会人経験者	53.5	31.0	18.3	5.6	36.6	15.5	43.7	2.8	5.6	23.9	4.2	15.5	8.5	15.5	0.0
	社会人経験者以外	49.1	30.9	14.6	2.6	43.7	16.4	32.5	9.0	10.6	22.0	6.0	15.2	16.0	13.2	2.8
年齢	①18～29歳	48.5	40.2	12.1	6.1	47.7	19.7	29.5	6.1	6.8	22.0	4.5	21.2	15.9	14.4	0.8
	②30～39歳	58.0	28.0	20.0	2.0	39.0	13.5	36.0	3.5	15.5	25.0	2.5	10.5	13.0	18.0	2.5
	③40～49歳	45.8	28.2	13.4	2.8	44.4	13.4	31.7	13.4	7.7	21.1	6.3	14.8	16.2	11.3	2.8
	④50～55歳	46.2	28.4	10.7	1.5	40.1	17.8	31.5	10.7	7.6	19.8	5.1	15.2	21.8	9.6	1.0
	⑤56～59歳	36.0	34.7	12.0	2.7	41.3	26.7	26.7	8.0	17.3	9.3	6.7	22.7	18.7	1.3	4.0
	⑥60歳以上	66.7	0.0	16.7	0.0	83.3	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	33.3	16.7	0.0	0.0
	無回答	25.0	25.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
性別	①男性	44.3	32.4	15.9	3.8	41.6	14.3	34.7	9.2	9.6	22.4	5.8	17.4	17.0	14.8	2.5
	②女性	54.5	29.1	11.7	1.3	43.5	21.1	27.1	6.4	11.7	18.1	2.7	13.7	17.4	8.0	1.3
	無回答	70.0	0.0	20.0	0.0	30.0	10.0	20.0	10.0	10.0	10.0	20.0	0.0	0.0	10.0	0.0
職位	①部次長級	30.8	46.2	15.4	0.0	38.5	15.4	30.8	0.0	23.1	23.1	15.4	15.4	15.4	0.0	15.4
	②課長級	40.0	26.7	21.7	5.0	48.3	15.0	45.0	8.3	10.0	13.3	6.7	23.3	13.3	8.3	1.7
	③課長補佐級	47.5	32.2	6.8	0.0	50.8	28.8	35.6	10.2	11.9	16.9	5.1	11.9	15.3	3.4	0.0
	④係長級・主査級	50.0	32.0	10.7	2.7	42.0	12.7	32.7	15.3	9.3	20.0	6.7	14.0	18.0	12.0	2.7
	⑤主任級	49.8	28.6	17.1	2.2	38.7	16.5	31.1	5.4	12.4	23.2	3.5	12.7	15.6	15.6	2.2
	⑥主事級	54.8	32.3	14.5	3.2	35.5	17.7	32.3	1.6	9.7	22.6	3.2	16.1	12.9	12.9	0.0
	⑦主事補級	47.2	41.7	12.5	6.9	55.6	22.2	23.6	9.7	5.6	22.2	5.6	23.6	20.8	12.5	1.4
	無回答	48.0	12.0	4.0	0.0	32.0	8.0	8.0	8.0	0.0	4.0	0.0	32.0	40.0	0.0	0.0

問34：問33で選択した「求められるもの」を身に付けるために、職員に（あなたに）必要な能力は何だと思いますか

職員に必要な能力

- 職員に必要な能力について、コミュニケーション能力という回答が最も多い。
- マネジメント能力は、課長補佐級以上で多くなっている。



問34：問33で選択した「求められるもの」を身に付けるために、職員に（あなたに）必要な能力は何だと思いますか

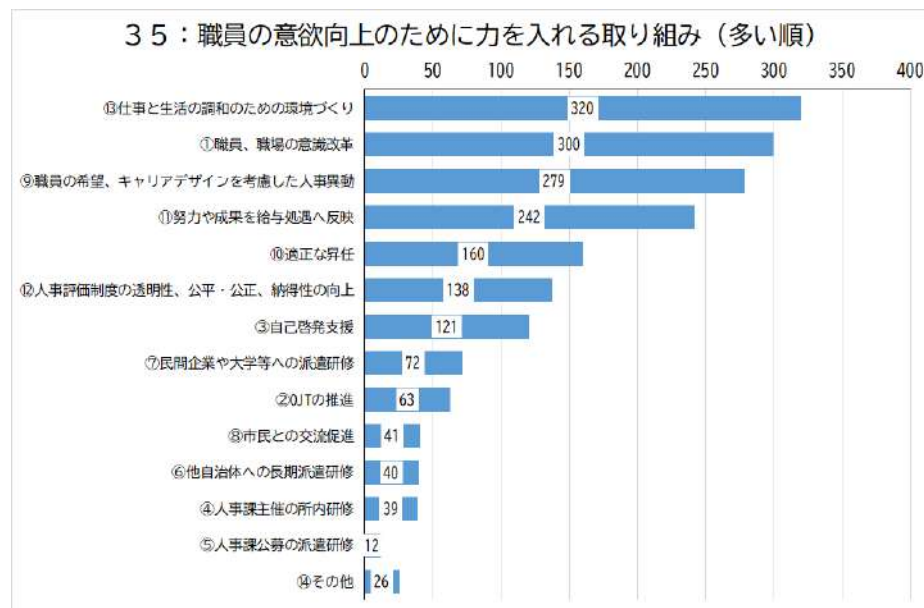
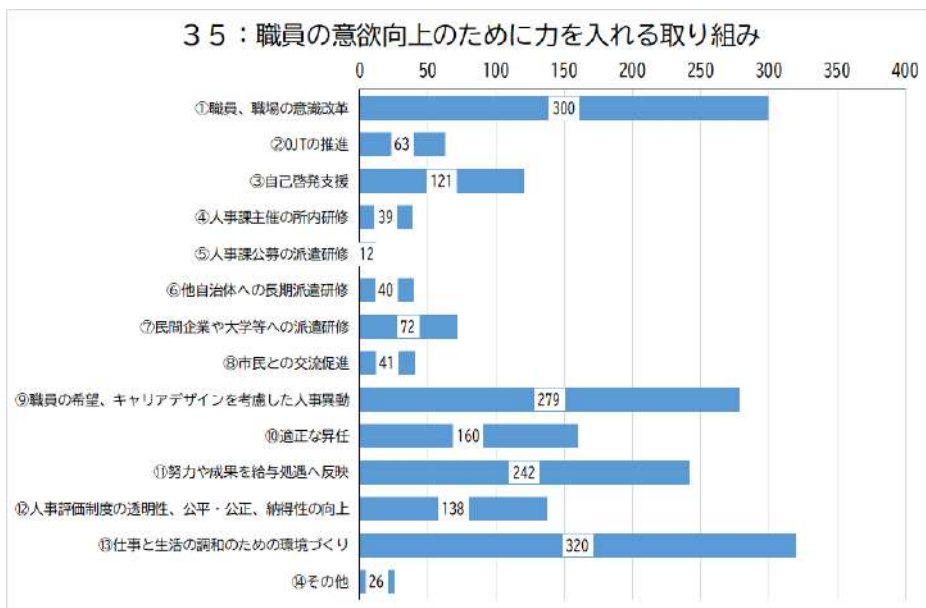
職員に必要な能力（クロス集計）

質問34：職員に必要な能力		①コミュニケー ション能力（表現 力、聞く・話 す・伝える 力）	②マネジ メント能 力・リー ダーシッ プ	③プレゼ ンスキル （データ 活用、論 理的・客 観的な説 明力）	④業務改 善力（向 上心を持 って課 題発見が できるこ と）	⑤政策立 案（課題 解決）能 力	⑥チャレ ンジ精神	⑦多面的 視野（別 目線で物 事を考察 する力）	⑧法務能 力	⑨文章作 成・財 務・経理 等の事務 処理能力	⑩IT（デ ジタル） 能力	⑪情報収 集、分析 能力	⑫国際化 能力	⑬多様性 （ダイ バーシ ティ）包 括（イン クルー ジョン） の理解力	⑭各部署 において 必要な専 門性	⑮その他
計	計	60.8	20.5	18.1	35.2	15.5	21.2	25.9	9.4	8.5	15.2	14.7	2.8	4.8	14.8	1.2
職種	①事務員	59.3	20.5	18.4	36.7	17.5	19.9	27.3	11.2	10.0	17.1	15.2	3.0	5.4	13.5	1.0
	②技術員	62.7	18.7	21.3	33.3	16.0	33.3	24.0	5.3	8.0	9.3	18.7	1.3	0.0	14.7	1.3
	③保健師・栄養士	56.0	24.0	20.0	36.0	8.0	8.0	24.0	8.0	4.0	8.0	24.0	0.0	4.0	32.0	4.0
	④保育士	76.5	33.3	15.7	29.4	2.0	23.5	25.5	2.0	0.0	9.8	3.9	2.0	7.8	19.6	2.0
	⑤技能労務職	67.7	3.2	6.5	19.4	6.5	19.4	9.7	0.0	0.0	6.5	6.5	6.5	0.0	19.4	0.0
	無回答	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
社会人	社会人経験枠	60.6	18.3	12.7	46.5	15.5	25.4	33.8	14.1	11.3	21.1	7.0	4.2	2.8	9.9	0.0
	社会人経験枠以外	59.1	20.8	19.2	35.3	17.8	19.2	26.3	10.8	9.8	16.6	16.4	2.8	5.8	14.0	1.2
年齢	①18～29歳	69.7	11.4	13.6	40.9	12.1	23.5	26.5	13.6	12.9	15.2	18.2	6.1	12.1	18.2	0.0
	②30～39歳	54.0	16.0	20.0	41.5	15.0	23.0	25.0	13.0	9.5	22.5	16.5	1.5	3.5	15.0	1.5
	③40～49歳	57.0	21.1	24.6	35.2	21.1	19.0	23.2	6.3	5.6	14.1	12.7	2.1	2.8	15.5	1.4
	④50～55歳	65.0	28.4	18.8	27.4	15.7	16.2	27.4	6.6	6.6	12.7	12.2	2.5	2.5	14.2	1.0
	⑤56～59歳	60.0	28.0	8.0	29.3	10.7	26.7	30.7	6.7	8.0	5.3	16.0	1.3	5.3	10.7	2.7
	⑥60歳以上	83.3	0.0	0.0	33.3	16.7	50.0	16.7	0.0	16.7	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0
無回答	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
性別	①男性	59.3	21.9	17.0	35.6	18.6	25.1	25.5	8.9	10.1	16.6	15.9	3.6	4.0	13.4	1.6
	②女性	63.9	18.7	19.1	35.5	11.4	15.4	27.1	10.0	6.4	12.0	13.0	1.7	6.0	16.7	0.7
	無回答	40.0	10.0	40.0	10.0	0.0	20.0	10.0	10.0	0.0	50.0	10.0	0.0	0.0	20.0	0.0
職位	①部次長級	61.5	53.8	0.0	15.4	30.8	38.5	15.4	7.7	7.7	0.0	15.4	0.0	7.7	0.0	15.4
	②課長級	68.3	40.0	15.0	38.3	21.7	25.0	31.7	5.0	13.3	3.3	13.3	3.3	1.7	8.3	0.0
	③課長補佐級	61.0	42.4	23.7	30.5	20.3	18.6	27.1	1.7	5.1	3.4	18.6	0.0	6.8	10.2	1.7
	④係長級・主査級	60.0	22.0	20.7	31.3	22.0	20.0	31.3	8.0	5.3	16.7	12.0	2.0	3.3	12.7	1.3
	⑤主任級	56.5	16.2	20.3	37.8	12.4	21.3	24.1	11.1	8.6	20.6	14.3	1.9	2.9	16.5	1.0
	⑥主事級	62.9	4.8	8.1	43.5	12.9	16.1	29.0	9.7	9.7	9.7	17.7	1.6	4.8	17.7	1.6
	⑦主事補級	72.2	15.3	15.3	34.7	9.7	25.0	22.2	18.1	15.3	18.1	20.8	9.7	18.1	22.2	0.0
	無回答	64.0	4.0	12.0	20.0	4.0	16.0	8.0	0.0	0.0	8.0	4.0	8.0	0.0	12.0	0.0

問35：職員の意欲向上についてどのような取り組みに力を入れるべきと思いますか

職員の意欲向上のため力を入れる取り組み

- 職員の意欲向上のため力を入れる取り組みについて、仕事と生活の調和のための環境づくりが最も多い。ついで、意識改革、人事異動が多くなっている。



問35：職員の意欲向上についてどのような取り組みに力を入れるべきと思いますか

職員の意欲向上のため力を入れる取り組み（クロス集計）

		質問35：職員の意欲向上に必要な取り組み														
		①職員、職場の意識改革	②OJTの推進	③自己啓発支援	④人事課主催の所内研修	⑤人事課公募の派遣研修	⑥他自治体への長期派遣研修	⑦民間企業や大学等への派遣研修	⑧市民との交流促進	⑨職員の希望、キャリアデザインを考慮した人事異動	⑩適正な昇任	⑪成果を給与処遇へ反映	⑫人事評価制度の透明性、公平・公正、納得性の向上	⑬仕事と生活の調和のための環境づくり	⑭その他	
計	計	39.7	8.3	16.0	5.2	1.6	5.3	9.5	5.4	36.9	21.2	32.0	18.3	42.3	3.4	
職種	①事務員	38.5	8.7	14.7	5.8	1.6	5.2	10.0	6.6	41.6	22.0	30.9	19.2	43.7	3.3	
	②技術員	40.0	6.7	26.7	2.7	4.0	8.0	14.7	1.3	17.3	17.3	45.3	10.7	37.3	1.3	
	③保健師・栄養士	44.0	4.0	24.0	4.0	0.0	12.0	4.0	4.0	28.0	32.0	32.0	16.0	24.0	12.0	
	④保育士	45.1	11.8	17.6	3.9	0.0	2.0	3.9	0.0	29.4	13.7	35.3	21.6	51.0	3.9	
	⑤技能労務職	51.6	3.2	6.5	3.2	0.0	0.0	0.0	0.0	3.2	19.4	19.4	16.1	16.1	32.3	3.2
	無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
社会人	社会人経験枠	36.6	11.3	11.3	2.8	1.4	5.6	18.3	7.0	40.8	21.1	47.9	15.5	38.0	2.8	
	社会人経験枠以外	38.7	8.4	15.2	6.2	1.6	5.2	8.8	6.6	41.7	22.2	28.5	19.8	44.5	3.4	
年齢	①18～29歳	34.1	12.1	20.5	8.3	3.0	11.4	8.3	9.1	43.2	25.8	36.4	13.6	35.6	1.5	
	②30～39歳	38.0	11.5	14.0	4.0	1.0	6.5	12.0	2.0	39.5	19.0	42.5	16.0	43.5	4.5	
	③40～49歳	40.8	9.2	16.9	3.5	2.8	4.9	7.0	5.6	32.4	19.7	28.9	16.2	47.2	6.3	
	④50～55歳	40.6	3.6	13.2	6.1	0.5	2.0	8.1	5.6	39.1	21.3	23.4	22.8	46.7	3.0	
	⑤56～59歳	46.7	4.0	20.0	4.0	1.3	1.3	13.3	6.7	26.7	22.7	28.0	25.3	32.0	0.0	
	⑥60歳以上	83.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	16.7	16.7	16.7	50.0	0.0	
	無回答	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
性別	①男性	39.4	9.2	15.2	5.4	2.0	6.9	11.0	6.5	32.9	21.3	35.8	19.5	40.7	4.0	
	②女性	40.5	6.4	17.4	4.7	1.0	3.0	7.0	3.7	44.1	21.4	26.8	16.4	44.8	2.7	
	無回答	30.0	30.0	10.0	10.0	0.0	0.0	20.0	10.0	0.0	10.0	20.0	20.0	40.0	0.0	
職位	①部次長級	61.5	7.7	15.4	7.7	7.7	0.0	15.4	15.4	7.7	30.8	38.5	23.1	30.8	0.0	
	②課長級	50.0	10.0	20.0	8.3	1.7	6.7	18.3	6.7	30.0	20.0	26.7	21.7	38.3	1.7	
	③課長補佐級	45.8	1.7	8.5	3.4	0.0	0.0	8.5	6.8	40.7	23.7	35.6	25.4	44.1	1.7	
	④係長級・主査級	40.7	4.7	15.3	4.0	1.3	4.0	8.7	6.7	30.0	24.7	26.7	19.3	48.0	4.7	
	⑤主任級	36.8	9.2	16.5	4.1	1.3	5.4	9.5	2.9	41.0	18.1	36.2	18.4	43.8	4.4	
	⑥主事級	40.3	11.3	17.7	1.6	0.0	6.5	4.8	1.6	37.1	24.2	38.7	14.5	40.3	1.6	
	⑦主事補級	31.9	15.3	19.4	12.5	5.6	12.5	9.7	13.9	48.6	22.2	29.2	11.1	34.7	1.4	
	無回答	40.0	4.0	8.0	8.0	0.0	0.0	4.0	4.0	16.0	20.0	4.0	12.0	28.0	4.0	

デロイト トーマツ グループは、日本におけるデロイト アジア パシフィック リミテッド および デロイト ネットワーク のメンバーであるデロイト トーマツ 合同会社ならびにそのグループ法人（有限責任監査法人 トーマツ、デロイト トーマツ リスク アドバイザリー 合同会社、デロイト トーマツ コンサルティング 合同会社、デロイト トーマツ ファイナンシャル アドバイザリー 合同会社、デロイト トーマツ 税理士 法人、DT 弁護士 法人 および デロイト トーマツ グループ 合同会社を含む）の総称です。デロイト トーマツ グループは、日本で最大級の プロフェッショナル グループ のひとつであり、各法人がそれぞれの適用法令に従い、監査・保証業務、リスク アドバイザリー、コンサルティング、ファイナンシャル アドバイザリー、税務、法務等を提供しています。また、国内約30都市に約2万人の専門家を擁し、多国籍企業や主要な日本企業をクライアントとしています。詳細はデロイト トーマツ グループ Web サイト、www.deloitte.com/jp をご覧ください。

Deloitte（デロイト）とは、デロイト トウシュート マツ リミテッド（“DTTL”）、そのグローバル ネットワーク 組織を構成するメンバーファームおよびそれらの関係法人（総称して“デロイト ネットワーク”）のひとつまたは複数 を指します。DTTL（または“Deloitte Global”）ならびに各メンバーファームおよび関係法人はそれぞれ法的に独立した別個の組織体であり、第三者に関して相互に義務を課しまたは拘束させることはありません。DTTL および DTTL の各メンバーファームならびに関係法人は、自らの作為および不作為についてのみ責任を負い、互いに他のファームまたは関係法人の作為および不作為について責任を負うものではありません。DTTL はクライアントへのサービス提供を行いません。詳細は www.deloitte.com/jp/about をご覧ください。

デロイト アジア パシフィック リミテッド は DTTL のメンバーファームであり、保証有限責任会社です。デロイト アジア パシフィック リミテッド のメンバーおよびそれらの関係法人は、それぞれ法的に独立した別個の組織体であり、アジア パシフィック における100を超える都市（オークランド、バンコク、北京、ベンガルール、ハノイ、香港、ジャカルタ、クアラルンプール、マニラ、メルボルン、ムンバイ、ニューデリー、大阪、ソウル、上海、シンガポール、シドニー、台北、東京を含む）にてサービスを提供しています。

Deloitte（デロイト）は、監査・保証業務、コンサルティング、ファイナンシャル アドバイザリー、リスク アドバイザリー、税務・法務などに関連する最先端のサービスを、Fortune Global 500® の約9割の企業や多数のプライベート（非公開）企業を含むクライアントに提供しています。デロイトは、資本市場に対する社会的な信頼を高め、クライアントの変革と繁栄を促し、より豊かな経済、公正な社会、持続可能な世界の実現に向けて自ら率先して取り組むことを通じて、計測可能で継続性のある成果をもたらすプロフェッショナルの集団です。デロイトは、創設以来175年余りの歴史を有し、150を超える国・地域にわたって活動を展開しています。“Making an impact that matters”をパーパス（存在理由）として標榜するデロイトの45万人超の人材の活動の詳細については、www.deloitte.com をご覧ください。



IS 669126 / ISO 27001



BCMS 764479 / ISO 22301

IS/BCMSそれぞれの認証範囲は
こちらをご覧ください

<http://www.bsigroup.com/clientDirectory>

Member of
Deloitte Touche Tohmatsu Limited