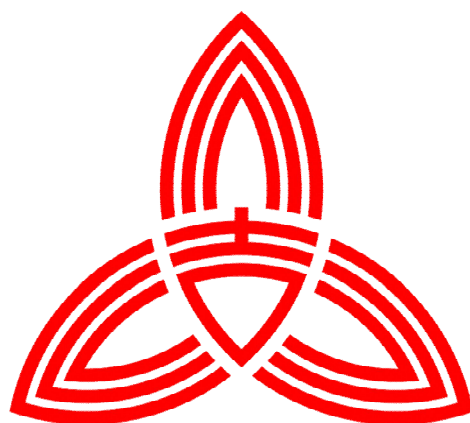


# 吉川市人材育成・確保 基本方針



令和 8 年 3 月改定

平成 3 0 年 3 月改定

平成 1 9 年 3 月策定

吉川市

# 目次

1	人材育成基本方針策定・改定の経緯	1
2	方針の位置付け	2
3	吉川市が求める職員像	2
4	求める職員像に近づくために必要な要素	3
5	人材育成・確保を支える人事マネジメント	5
5-1	職員の成長を支援する人材育成	6
5-2	人を育てる人事管理	9
5-3	働きやすい職場環境整備	11
5-4	多様な人材確保	13
6	推進体制	14
7	基本方針の見直し	15
参考	職員のエンゲージメント・職員研修等意識調査結果	16

# 1 人材育成基本方針策定・改定の経緯

平成9年、職員の能力開発を積極的に推進するため、人材育成に関する基本的な考え方を示す方針を策定することとされ、自治省から方針策定にあたっての指針となる「人材育成基本方針策定指針」が示されました。

本市においても、市が求める職員像を示すとともに、職員の能力向上に向けた取組を体系的に整理するため、平成19年に「吉川市人材育成基本方針」を策定し、平成30年の改定を経て、本方針に基づく人材育成を進めてきました。

こうした中、少子高齢化の進展・生産年齢人口の減少をはじめ、個人のライフプラン・価値観の多様化、大規模災害・感染症等の新たなリスクの顕在化、デジタル社会の進展等により、市を取り巻く状況は大きく変化しています。

また、今後、若年労働力の絶対量が不足し、経営資源が大きく制約されること等が想定される中、複雑・多様化する行政課題に対応する上で、職員の人材育成・確保の重要性は従前にも増して高まっています。

さらに、働き手側の価値観の変化とも相まって、職員の能力を最大限に引き出し、職員一人ひとりがやりがい・成長実感を得られ、多様な働き方を受け入れる職場環境づくりが必須となっています。

これらの地方公共団体を取り巻く環境の変化を踏まえ、令和5年、総務省から新たに人材育成基本方針に盛り込むべき事項が「人材育成・確保基本方針策定指針（以下「国新指針」という。）」により示されたことから、本市においても国新指針を踏まえた見直しを行い、「吉川市人材育成・確保基本方針」として改定することとしました。

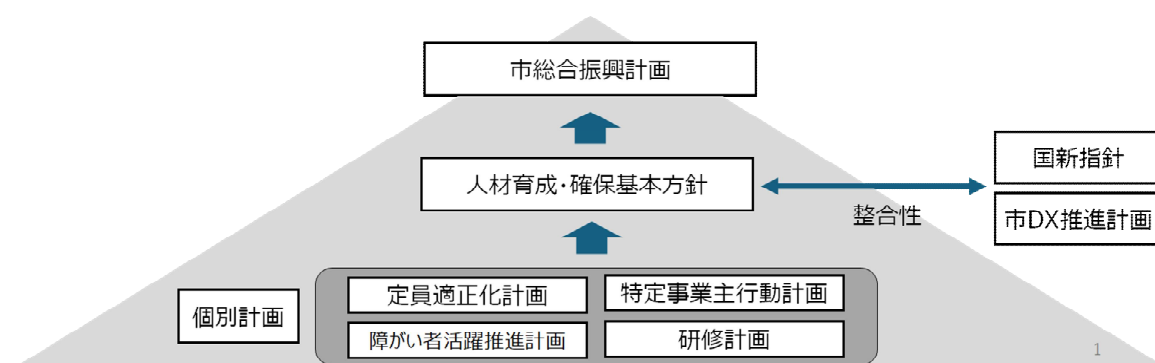
改定後の方針では、従来の「人材育成」に加え、「人事管理」、「職場環境整備」、「人材確保」の視点を取り入れ、より包括的な人事方針として位置付け、これらを一体的に推進していきます。

## 2 方針の位置付け

本方針は、吉川市総合振興計画を上位計画とし、めざすべき将来都市像の実現に向け、市の人事領域全般にわたる理念・方向性を示すものとして位置付けます。

あわせて、個別の人事関連計画と連携し、一貫性のある人材育成・確保のための施策を推進する上位方針として位置付けます。

また、改定にあたっては、国新指針や、吉川市デジタル・トランスフォーメーション（DX）推進計画との整合を図ることとします。



## 3 吉川市が求める職員像

人材育成・確保に向けた取組を進めるにあたり、市が求める職員像を明確にする必要があります。吉川市が求める職員像は「市民の幸福度の向上をめざし、共にまちを想い、共にまちを創る職員」です。

この職員像に近づくように、職員は常に努力していかなければいけません。



### 吉川市が求める職員像

**市民の幸福度の向上をめざし、**

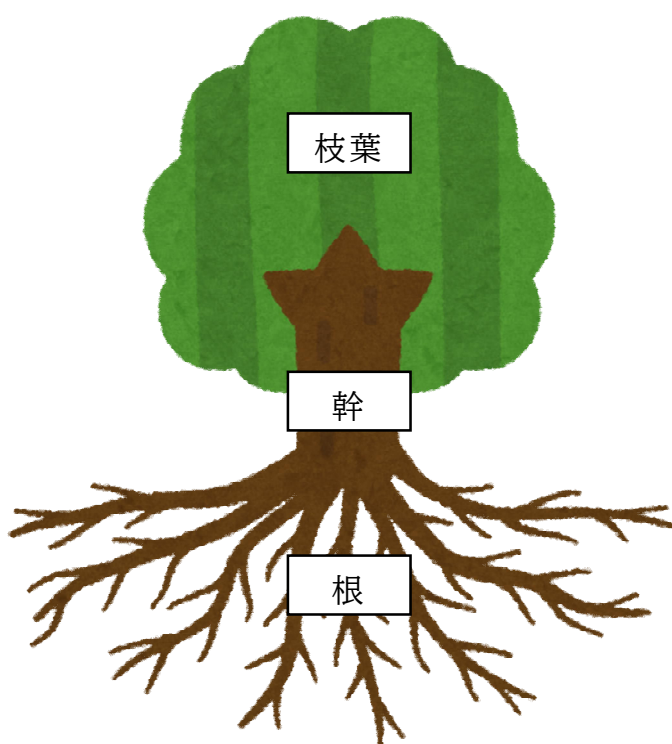
**共にまちを想い、共にまちを創る職員**

## 4 求める職員像に近づくために必要な要素

求める職員像に近づくために必要な要素は多岐にわたることから、効果的に採用や育成を進めていくには、これらを体系的に整理することが重要です。

本市では、必要な要素を「人格的土台」、「姿勢」、「職階に応じた能力」の3つに整理しました。これら3つの要素は、樹木における「根・幹・枝葉」の関係に例えることができます。根である「人格的土台」が強固であれば、幹にあたる「姿勢」が安定し、その結果として、枝葉である「職階に応じた能力」を大きく伸ばすことができます。

本方針ではこれらの要素を、採用時に特に重視する要素と採用後に育成する要素に整理することで、一貫性のある採用と育成を行っていきます。



枝葉	職階に応じた能力	4P 参照
幹	姿勢	スピード感 チャレンジ精神 取捨選択
根	人格的土台	規律性 協調性 積極性 責任感

### (1) 人格的土台

地方公務員として最低限備えていなければならない要素であり、市民からの信頼を得るうえでも不可欠な「人としての基盤」です。本市では、特に重要な要素を次の4つに整理しました。これらは、人事評価における「姿勢評価」の項目としても位置付けています。

規律性	公務員として、法令、コンプライアンス及び職場のルールを遵守し、公正かつ誠実に行動する
協調性	多様な立場の人々と協調し、問題解決に取り組む
積極性	常に職務に対して意欲と熱意を持ち、与えられた業務や困難な課題にも進んで取り組む
責任感	自己の職責を認識し、主体的に役割を果たすとともに、その結果に責任を持つ

採用後に計画的に育成することが最も難しい性質を持つため、採用段階で特に重視します。採用後は、採用時に備えている資質を土台として、日々の業務や職場文化の中でその特性が発揮され、着実に深化するよう支えていきます。

## (2) 姿勢

複雑・多様化する行政課題に対応するためには、「人格的土台」に加えて、日々の業務に取り組む姿勢が重要となります。本市では、特に重視すべき「姿勢」を次の3つに整理しました。

スピード感	変化する状況を的確に見極め、迅速かつ柔軟に業務を遂行するとともに、実施後の周知や効果検証、市民の反応を踏まえた改善までを一連の流れとして実行し、その成果を市民へ確実に届ける
チャレンジ精神	新たな手法や視点を取り入れる等、従来の枠組みや前例にとらわれず挑戦するとともに、業務の原点に立ち返り、本来の目的や課題を見つめ直す視点を持ち、現状にとどまることなく課題解決や業務改善に向けて主体的に取り組む
取捨選択	事業の重要性や優先度を見極め、実施すべき事業を的確に判断するとともに、業務上のしきたりや慣例を不断に見直し、必要に応じて再構築を行う等、業務のイノベーションを推進しながらより効果的な手法を導入する

採用時には、この姿勢を体現できる素養を備えているかを確認し、採用後は、日々の業務における実践や指導を通じて育成し、職場文化としての定着

を図ります。

### (3) 職階に応じた能力

職務を適切に遂行するためには、職階に応じて求められる能力を段階的に身に付けていくことが必要です。本市では、職階ごとに求められる役割及び能力を次のとおり整理しました。これらは人事評価における「業績評価」、「能力評価」の項目としても位置付けています。

職階	求められる役割	求められる能力									
1級 (主事級)	・適切かつ着実な業務遂行 ・係の一員としての協調	知識・技術	業務遂行能力 (質・量)	理解力	表現力	創意工夫	指導力	企画力	交渉力	判断力	統率力
2級 (主任級)	・効果的、効率的な業務遂行 ・後輩職員への積極的な支援、指導										
3級 (係長級)	・組織目標の達成に向けた事業構築、実行 ・部下の指揮監督										
4級 (課長補佐級)	・課長の補佐 ・目標達成に向けた所属内各係・担当の指導、助言										
5級 (課長級)	・課の目標達成に向けた組織の指揮 ・職員一人ひとりの個性・能力に応じた指導・育成										
6級 (副部長級)	・部内、部外の政策調整 ・部内各課の目標達成支援										
7級 (部長級)	・組織の統率 ・経営意識を持った大局的な判断、決断										

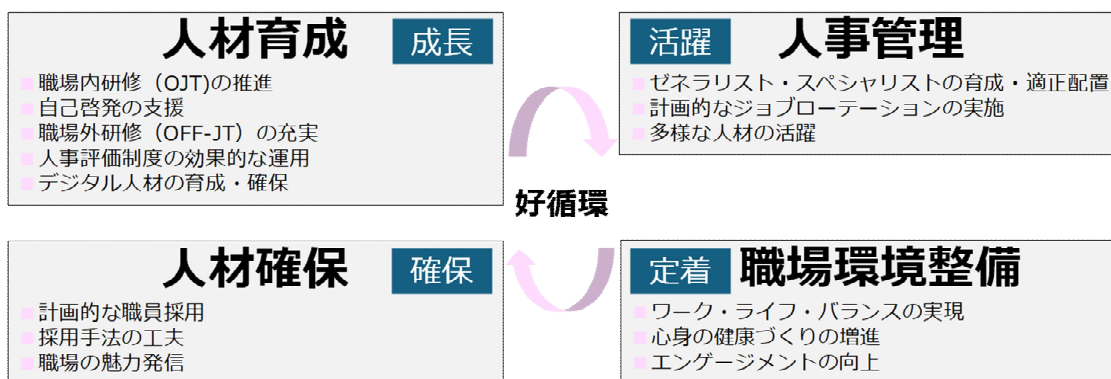
※これらはそれぞれの職階において特に重視する能力であり、上位の職階は下位の職階における能力を持ち合わせているものとします。

採用時には、まず後天的な育成が難しい「人格的土台」や「姿勢」を重視しつつ、職務遂行の基礎となる能力を備えているかを確認します。また、民間企業等での実務経験を有する受験者については、その経験に裏付けられた能力も一定程度評価します。採用後は、研修や日々の業務を通じて役割に応じた能力を磨き、その成果を人事評価により確認しながら、継続的な能力向上につなげていきます。

## 5 人材育成・確保を支える人事マネジメント

求める職員像に近づき、そのために必要な要素を育てていくためには、職員一人ひとりの努力に加え、組織としての計画的かつ体系的な人事マネジメントが不可欠です。

本市では「人材育成」、「人事管理」、「職場環境整備」、「人材確保」の4つの施策を相互に関連付け、一体的に機能させることで、組織と職員の成長につながる好循環の形成を目指します。



具体的には、計画的な人材育成により職員の「成長」を促し、適切な人事配置・処遇によりその「活躍」を支えます。さらに、働きやすい職場環境整備によって人材の「定着」を図るとともに、魅力ある職場として新たな人材「確保」につなげていくサイクルを想定しています。

ここからは、各施策において留意すべき点について示します。

## 5-1 職員の成長を支援する人材育成

社会情勢や行政課題が複雑・多様化する中で、安定的かつ質の高い行政サービスを提供していくためには、職員一人ひとりの能力を継続的に高めていくことが重要です。

そのため、職員が日々の業務、各種研修を通じて成長できる環境を整えるとともに、職員一人ひとりの主体的な学びを支え、組織全体で人を育てるための仕組みを総合的に推進します。

### （1）職場内研修（OJT）の推進

職員の育成においては、日常業務を通じて知識や技能を身につける職場内研修（OJT）が最も重要な役割を果たします。

上司や先輩職員による指導・助言を通じて、意図的かつ計画的なOJTを実施し、職員の業務遂行能力の向上を図ります。

あわせて、指導にあたる職員の育成に対する意識の向上や指導力の向上に取り組む、職場全体で人を育てる体制づくりを進めます。

### （2）自己啓発の支援

職員が自らのキャリアや課題意識に基づき主体的に学ぶことは、能力向上や専門性の深化につながります。

本市では、自己啓発を職場内におけるOJTを補完し、職員一人ひとりの関心やキャリア形成の方向性に応じた学びを広げる取組として位置付け、各種自主研修制度や資格取得助成制度等を通じて、学び続ける意欲を後押しします。

### (3) 職場外研修（OFF-JT）の充実

職階に応じた知識・技能を体系的に習得するためには、職場外研修（OFF-JT）の活用が重要です。また、研修を通じて出会う他部署の職員や他自治体職員、講師との交流は、多様な視点や価値観に触れる機会となり、意識改革や能力向上につながります。

これらを踏まえ、OFF-JTは、職場内でのOJTでは補いきれない共通・専門的な知識の習得や、視野の拡大を図る手段として位置付けます。

階層別研修については、職員一人ひとりの職階や経験年数に応じて求められる役割を明確にし、段階的な能力向上を図ります。

特別研修や派遣研修については、専門性の高い知識や先進的な取組を学ぶ機会として積極的に活用し、時代の変化や行政課題の高度化に対応した知識・技能の習得及び行政内外のネットワーク構築につなげます。

あわせて、多くの職員が参加しやすい研修とするため、政策室は庁内ニーズを踏まえた効果的かつ魅力的な研修を企画・実施するとともに、研修内容の見直しや取捨選択を適宜行います。また、限られた時間の中でより効果的・効率的に研修を実施できるよう、動画研修やオンライン研修等の非対面型研修の活用も推進していきます。

### (4) 人事評価制度の効果的な運用

人事評価制度は、職員の能力や成果を適切に評価するとともに、職員の成長を支援するための重要なツールです。

上司が人事評価制度を通じて、部下の強みや課題、組織への貢献状況を的確に把握し、適切なフィードバックを行うことで、職員の主体性や意欲を引き出し、成長につなげていきます。

あわせて、職階ごとに求められる役割や能力と連動した評価を行うとともに、評価の公正性及び納得性を確保し、評価結果が人材育成の観点から適切に活用されるよう制度運用の改善に努めます。

## (5) デジタル人材の育成・確保

社会情勢の急速な変化の中、限られた職員数で複雑化・高度化する行政課題に的確かつ迅速に対応するためには、デジタル技術を有効に活用した業務変革を推進し、行政サービスの質を向上させる必要があります。

本市では、全職員がそれぞれの業務に応じてデジタル技術を活用できることを基本とし、デジタルスキルのレベルに応じた役割分担のもと、DX※を推進します。

そのため、専門的な知識を有する職員を計画的に育成・確保するとともに、全職員が、「デジタルに関する知識を有し、課題解決に向けた取組を推進する職員」として、デジタル技術を日常業務に活かすことができるよう、DX推進の意識醸成と継続的なスキル向上を図ります。

### ※DX（デジタル・トランスフォーメーション）

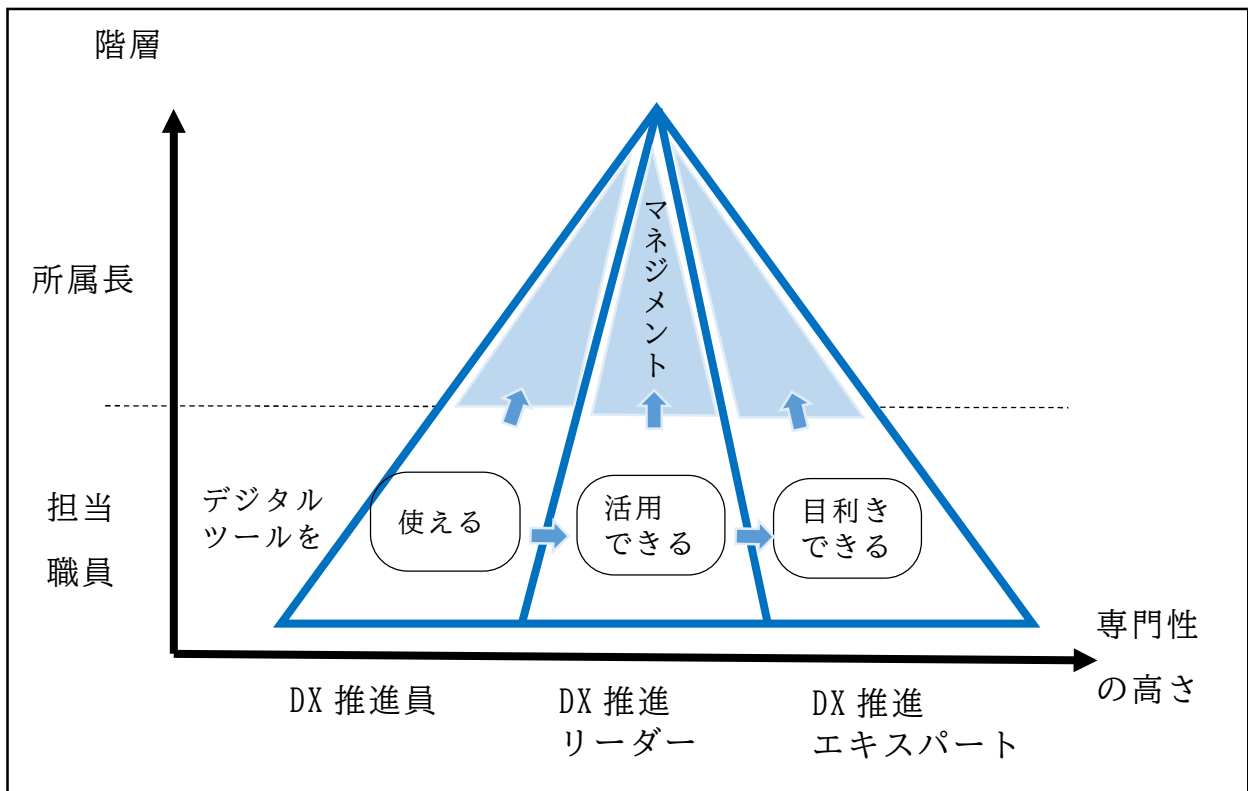
デジタル（Digital）と変革を意味するトランスフォーメーション（Transformation）により作られた造語で、様々なモノやサービスがデジタル化により便利になったり効率化され、その結果デジタル技術が社会に浸透することで、それまでには実現できなかった新たなサービスや価値が生まれる社会やサービスの変革。

### 【デジタルに関する各職員の役割】

役割	配置目標	求められる役割	育成・確保策
DX推進エキスパート	情報政策を立案する部署の職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>デジタルツールの「選定」「活用」「要件整理、発注」に関し、専門的な知見をもって対応する。</li> <li>市全体のDXの取組を技術的・実務的な観点からサポートする。</li> <li>民間事業者（ベンダー）と各部署の橋渡し役を担う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>計画的な人事配置により、デジタルスキルに関するスペシャリストを育成する。</li> <li>職員採用における情報処理枠の実施により、専門的な知識・経験を有する人材の確保を図る。</li> </ul>
DX推進リーダー	各課1名以上	<ul style="list-style-type: none"> <li>DX推進エキスパートのサポートを受けながら、所属部署におけるDXの取組を具体的に推進する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>DXに関する事例等の情報収集を行い、専門的な知識の習得に努める。</li> <li>デジタルに関する専門知識を習得するための環境整備を行う。</li> </ul>

DX 推進員	上記以外 の全職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>デジタルに関する基礎的な知識を有し、日常業務の中でDXを意識して実践する。</li> <li>市民サービスに関連したシステム等の説明をわかりやすく行う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修や日常業務を通じて、DX推進に必要な基礎的なデジタル知識やスキルの習得に努める。</li> </ul>
所属長 ※上記に加えた役割		<ul style="list-style-type: none"> <li>組織全体の方向性を踏まえ、所属部署のDXの取組をマネジメントする。</li> <li>意欲ある職員の挑戦を後押しし、DXを積極的に推進する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修等を通じて組織のDX推進において果たすべき役割への理解を深める。</li> </ul>

【イメージ】



## 5-2 人を育てる人事管理

職員一人ひとりが能力を発揮し、組織として最大の成果を上げるためには、組織全体の状況を踏まえつつ、職員の成長を中長期的に支える人事管理が不可欠です。

本市では、組織の課題や人員構成等を見据えながら、経験の積み重ねや専門

性の形成を通じて職員を育成し、その力を組織の成長につなげる人事管理を進めます。

#### (1) ゼネラリスト・スペシャリストの育成・適正配置

社会情勢の変化や行政課題の複雑・多様化に対応するためには、幅広い経験を積み、行政全体を見渡す視野を持つゼネラリストと、特定領域で高度な専門的知識・経験を有するスペシャリストの双方を、バランスよく育成・配置することが重要です。

このような考え方のもと、職員一人ひとりの適性や意欲を踏まえ、必要に応じて専門性を活かせる配置ができるよう配慮します。

特に、専門職としての知識・経験が求められる分野（福祉、土木、建築、デジタル分野等）においては、専門職の確保が容易でない状況であることから、一般行政職の職員であっても本人の希望や適性を踏まえ、リスクリングやスキルアップによって高めた専門性を活用できるような人事配置ができるよう努めます。

#### (2) 計画的なジョブローテーションの実施

一般行政職においては、入庁後に分野の異なる様々な部署を経験し、多様な市民、関係機関、職員と関わりながら業務にあたることで、行政の幅広い業務への理解を深めるとともに、多角的な視点や幅広い人間関係を養うことができます。そのため、入庁後10年間については概ね3年周期で3部署を経験させることで、市職員としての基礎力を身につけてもらいます。その後は、ゼネラリストとして幅広く活躍する道と、特定分野で専門性を高めスペシャリストとして活躍する道とを、本人の希望や適性を考慮しつつ、可能な範囲で人事配置に反映できるよう努めます。

一方で、ジョブローテーションには将来のキャリアを描きにくいという課題もあります。メンター制度による先輩職員からの支援や、キャリア形成を後押しする研修等を通じて、仕事へのモチベーションや昇任意欲の向上を図ります。

加えて、定期的なジョブローテーションを円滑に行うためには、それに対応できる組織体制の確保が求められます。業務の属人化を防ぐ観点から、引継ぎの在り方や業務の整理・見える化等について各所属において検討を行

い、異動が生じた場合においても業務を円滑に継続できる環境づくりに努めます。

また、技師、保育士、保健師等の専門職については、配置先が特定分野に限られているため、専門領域での経験を継続的に積むことができるよう、専門性の維持・強化に配慮した配置を行います。こうした経験の蓄積を通じて、専門性の深化やキャリア形成を支援していきます。

### (3) 多様な人材の活躍

女性の管理職登用の推進や障がい者職員の特性に配慮した人事配置等、多様なバックグラウンドを持つ職員の活躍を支援する体制を強化し、組織の持続的な成長に繋がります。

## 5-3 働きやすい職場環境整備

全ての職員が仕事への意欲を持ち、安心して働き続けられる職場環境は、組織の力を最大限に発揮するための基盤です。

このため、市では、職員一人ひとりが能力を十分に発揮できるよう、働きやすい職場環境づくりを進め、人材の定着を図ります。

### (1) ワーク・ライフ・バランスの実現

仕事や生活のあり方に関する価値観の多様化により、ワーク・ライフ・バランスを重視する職員が増加しているほか、性別や年代を問わず、育児や介護等の様々な事情を抱える職員が安心して働き続けられる環境の整備が求められています。このため、本市では、全ての職員がライフステージにかかわらず能力を最大限に発揮し、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら意欲的に働くことのできる職場環境の整備を進めます。

その実現に向け、国家公務員における制度改正や職員のニーズを踏まえ、仕事と家庭の両立支援制度の充実を図るとともに、時差出勤等による柔軟な働き方を推進します。

あわせて、上記制度について職員への周知や取得勧奨を行い、制度が利用しやすい職場風土の醸成を図ります。

また、長時間労働の是正に向け、業務の進め方の見直しを進めるとともに、所属長を中心とした適正な労務管理を徹底します。

さらに、休業・休暇や短時間勤務を行う職員がいる職場においては、業務分担や職員配置、人事評価のあり方にも留意し、職員相互の理解のもとで働き続けられる環境づくりを進めます。

## (2) 心身の健康づくりの増進

職員が心身ともに健康な状態で能力を発揮し、安心して働き続けられる職場とするため、計画的な休暇の取得促進、ノー残業デーの徹底、長時間勤務者に対する医師による面接指導、勤務時間の適正な管理等により、職員の心身の健康の保持・増進を図ります。

地方公共団体においては、近年メンタルヘルス不調による休職者が増加傾向にあります。心身に不調を来すと、その能力を十分に発揮することができなくなることから、健康診断等による身体面の健康管理に加え、ストレスチェックや研修等を通じたメンタルヘルス対策に積極的に取り組み、心身の不調の未然防止や早期発見・早期対応を図ります。

あわせて、メンタルヘルス不調により休職した職員については、円滑な職場復帰に向けた支援を行い、安心して復職できる環境づくりを進めます。

また、ハラスメントは、職員の能力発揮や公務能率を低下させるだけでなく、職場環境を悪化させ、市政運営にも重大な支障をきたしかねません。このため、「職員のハラスメントの防止等に関する要綱」に基づき、全ての職員がハラスメントに対する自覚と認識を高め、相互に尊重し合う良好な信頼関係のもとで業務を行うことができる環境づくりを進めます。あわせて、カスタマーハラスメントに対しても、組織として適切に対応できる体制を整備し、職員が安心して職務に専念できる環境を確保します。

## (3) エンゲージメントの向上

職員一人ひとりが働きがいや意欲を持ち、役職を問わず市政に主体的に関わることができる職場づくりは、組織力の向上や人材の定着につながります。

このため、職員の働きがいや意欲、組織に対する思い入れや愛着等の「職員のエンゲージメント」を把握する調査を定期的実施し、その結果を各種人事施策や職場環境の改善に活用していきます。

## 5-4 多様な人材確保

少子化の進行や採用環境の変化により、地方公共団体を取り巻く人材確保の環境は一層厳しさを増しています。

このような状況の中で、将来にわたり安定的に行政サービスを提供していくためには、多様な人材を計画的に確保していくことが重要です。

本市では、必要な人材を継続的に確保できるよう、採用の在り方や手法を工夫するとともに、職場の魅力を効果的に発信する取組を進めます。

### (1) 計画的な職員採用

行政需要に的確に対応し、全ての職員が働きやすい職場環境を実現するため、業務量に応じた職員数の適正化を基本としつつ、働き方改革の推進や、年齢構成の平準化、定年延長制度の施行に伴う職員の働き方の変化等にも配慮し、「吉川市定員適正化計画」に基づき、中長期的な観点から計画的な職員採用と適正な定員管理に努めます。

### (2) 採用手法の工夫

人材獲得競争が激化する中で、多様な人材を安定的に確保していくため、採用試験の日程や要件、試験方法を適宜見直し、受験者の負担軽減を図ることで、より多くの人材が公務に挑戦しやすい環境づくりを進めます。なお、試験内容の見直しに当たっては、負担軽減を図る一方で、公務員として必要な標準職務遂行能力や適性を適切に評価できるよう留意します。

あわせて、人材の流動化を様々な知識や経験を有する人材を獲得する好機と捉え、民間企業等での職務経験を有する人材の採用を積極的に進めるとともに、元市職員を対象としたカムバック採用を実施し、培われた知識や経験を再び本市の行政運営に活かします。

さらに、会計年度任用職員、任期付職員、再任用職員及び外部人材等の様々な任用形態や人材活用の在り方についても検討し、状況に応じた柔軟な人材活用を通じて、効率的な行政運営を図ります。

### (3) 職場の魅力発信

多くの就職先の中から「吉川市職員」として働くことを選んでもらうためには、職場としての魅力を積極的かつわかりやすく発信していくことが重要

です。

このため、インターンシップや職場訪問の充実、SNS等を活用した情報発信、民間の就職支援サービスを活用した広報等、様々な手法により本市の魅力効果を効果的に発信します。これらの取組を通じて、本市の認知度やイメージの向上を図り、採用市場において「選ばれる自治体」としての評価を高め、優秀な人材の確保につなげていきます。

## 6 推進体制

本方針を着実に推進していくため、「職員」、「所属長」、「政策室」、「特別職」の役割と責任を明確にし、相互に連携して実行力のある推進体制を整備します。

### (1) 職員

職員一人ひとりが目指す職員像を意識し、常に高い学習意欲と問題意識を持って自己研鑽に努めます。

また、働きやすい職場づくりを担う一員として、職員間のコミュニケーションを活発に行い、上司や同僚等と相互に協力しながら、職務を通じて得た知識・技術・技能を周囲に共有することで、職場の活性化に努めます。

さらに、職員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスを意識し、健康に留意することで、自らが持つ能力を最大限発揮できるよう努めます。

### (2) 所属長

各部署の所属長は、人材育成の要として、日常の業務を通じて所属職員の資質や能力、育成状況を把握し、OJTや人事評価制度等を活用した計画的な能力向上を支援します。

また、日常的な職場運営を通じて、業務量の平準化や円滑なコミュニケーションの確保等に努め、所属職員の心身の健康やワーク・ライフ・バランスに配慮した職場マネジメントを行い、職員が安心して能力を発揮できる職場環境の整備に努めます。

### (3) 政策室

人材育成をはじめ、採用、人事評価、人事配置、働き方や健康管理等に関

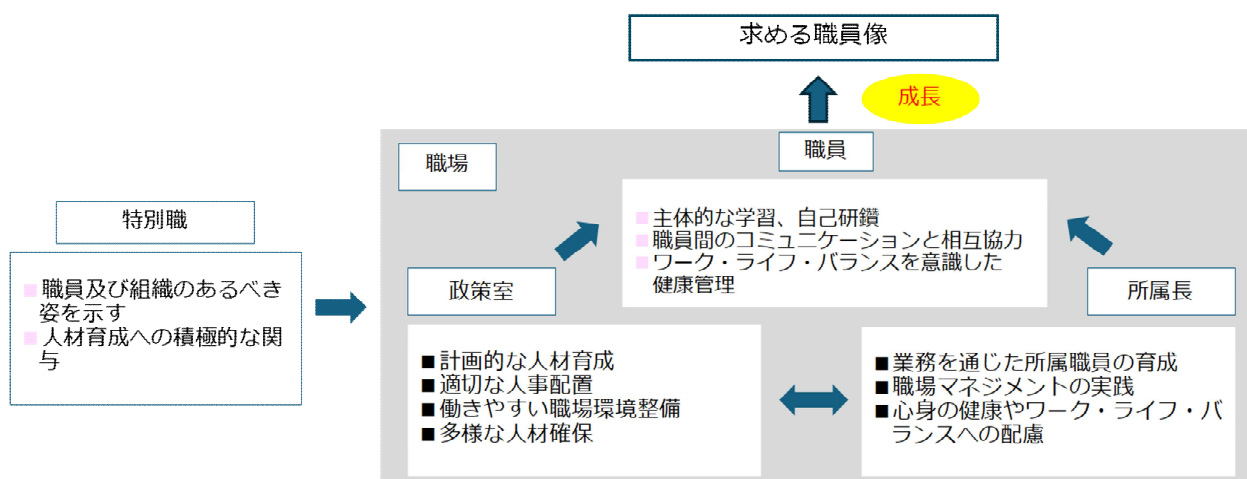
する人事施策全般について、全庁的な視点から企画及び制度設計を担い、継続的な見直しと改善を行います。

また、これらの各種制度について適切な運用を図るとともに、所属長と連携し、職員が能力を発揮し安心して働くことができる職場環境づくりを支援します。

#### (4) 特別職

市長、副市長及び教育長は、職員及び組織のあるべき姿を示し、その実現に向けた全体的な方向性を明確にするとともに、人材育成の取組に積極的に関与し、その推進を図ります。

#### 【相関図】



## 7 基本方針の見直し

本方針は、吉川市総合振興計画の策定に合わせて改定を図るほか、必要に応じて適宜見直しを行っていきます。

## 参考 職員のエンゲージメント・職員研修等意識調査結果

### 1 調査内容

#### (1) エンゲージメントについて

職員が熱意を持って仕事に取り組んでいるか、組織に対してどの程度愛着を持っているか、自身の成長実感はあるか等を把握するための調査。

#### (2) 職員研修について

人材育成上の課題や研修に係る市職員の意向等を把握するための調査。

#### (3) 子育て・介護支援、働き方に関するアンケート

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく吉川市特定事業主行動計画に基づき、子育て支援に関する制度利用及び周知度を把握し、取組の進捗状況を確認するとともに、介護に関する制度の周知度を把握するための調査。

### 2 対象

全職員（病気休職等職員、特別職、会計年度任用職員及び派遣受入職員を除く）

### 3 調査方法

Webアンケート方式（埼玉県電子申請システムを活用）

### 4 期間

令和6年12月9日（月）から令和7年1月17日（金）まで

### 5 回答状況

回答者数：288人（回収率：68.4%）

## 【調査結果（要約）】

### 1 エンゲージメントについて

職位別に見ると、高い数字を示しているのは管理職級、最も低い数字を示しているのは主任級でした。

エンゲージメントが低い状態は、仕事へのやりがいや組織への愛着の低下を招き、離職リスクが高まる可能性があります。また、業務改善に向けた主体的な提案や組織への貢献意欲が低下し、業務効率化やサービス向上のための取組が進みにくくなることも懸念されます。

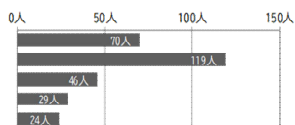
特に主任級職員は、現場の中核を担い、若手職員と上司をつなぐ重要な役割を担っています。この層のエンゲージメントが低下すると、職場全体の活力の低下や、若手職員の育成機会の減少を招くおそれがあります。さらに、昇任意欲の低下を通じて、将来の管理職層の育成にも影響を及ぼす可能性があります。

実際に主任級職員の退職が増加傾向にあることを踏まえると、この層に対する重点的な支援や育成の取組が重要であると考えられます。

問18 この職場に愛着がありますか？

○総計

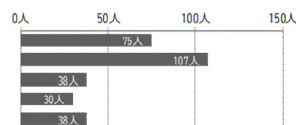
選択肢	人数	構成比
① ある	70	24.3%
② どちらかと言えばある	119	41.3%
③ どちらかと言えばない	46	16.0%
④ ない	29	10.1%
⑤ わからない	24	8.3%



問19 「吉川市職員」という仕事に誇りを持っていますか？

○総計

選択肢	人数	構成比
① 持っている	75	26.0%
② どちらかと言えば持っている	107	37.2%
③ どちらかと言えば持っていない	38	13.2%
④ 持っていない	30	10.4%
⑤ わからない	38	13.2%



○職位別

選択肢	主事級		主任級		係長級		管理職級	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
① ある	19	16.8%	15	19.2%	8	21.1%	28	47.5%
② どちらかと言えばある	50	44.2%	31	39.7%	17	44.7%	21	35.6%
③ どちらかと言えばない	21	18.6%	12	15.4%	7	18.4%	6	10.2%
④ ない	12	10.6%	14	17.9%	1	2.6%	2	3.4%
⑤ わからない	11	9.7%	6	7.7%	5	13.2%	2	3.4%

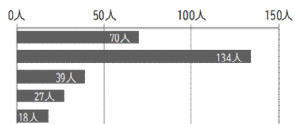
○職位別

選択肢	主事級		主任級		係長級		管理職級	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
① 持っている	19	16.8%	9	11.5%	9	23.7%	38	64.4%
② どちらかと言えば持っている	47	41.6%	31	39.7%	15	39.5%	14	23.7%
③ どちらかと言えば持っていない	22	19.5%	10	12.8%	4	10.5%	2	3.4%
④ 持っていない	8	7.1%	15	19.2%	5	13.2%	2	3.4%
⑤ わからない	17	15.0%	13	16.7%	5	13.2%	3	5.1%

問20 現在の仕事にやりがいを感じていますか？

○総計

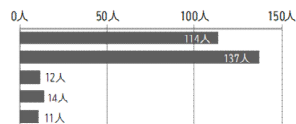
選択肢	人数	構成比
① 感じている	70	24.3%
② どちらかと言えば感じている	134	46.5%
③ どちらかと言えば感じていない	39	13.5%
④ 感じていない	27	9.4%
⑤ わからない	18	6.3%



問22 現在の所属で仕事について学び、成長する機会があったと思いますか？

○総計

選択肢	人数	構成比
① そう思う	114	39.6%
② どちらかと言えばそう思う	137	47.6%
③ どちらかと言えばそう思わない	12	4.2%
④ そう思わない	14	4.9%
⑤ わからない	11	3.8%



○職位別

選択肢	主事級		主任級		係長級		管理職級	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
① 感じている	20	17.7%	12	15.4%	8	21.1%	30	50.8%
② どちらかと言えば感じている	59	52.2%	33	42.3%	20	52.6%	22	37.3%
③ どちらかと言えば感じていない	16	14.2%	14	17.9%	6	15.8%	3	5.1%
④ 感じていない	10	8.8%	14	17.9%	2	5.3%	1	1.7%
⑤ わからない	8	7.1%	5	6.4%	2	5.3%	3	5.1%

○職位別

選択肢	主事級		主任級		係長級		管理職級	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
① そう思う	48	42.5%	24	30.8%	13	34.2%	29	49.2%
② どちらかと言えばそう思う	56	49.6%	36	46.2%	21	55.3%	24	40.7%
③ どちらかと言えばそう思わない	3	2.7%	5	6.4%	1	2.6%	3	5.1%
④ そう思わない	1	0.9%	8	10.3%	3	7.9%	2	3.4%
⑤ わからない	5	4.4%	5	6.4%	0	0.0%	1	1.7%

## 2 職員研修関係

### (1) 市の求める職員像、資質等について

市の求める職員像や、求められる能力・姿勢、資質については、70%以上の職員が「知っている」と回答しており、一定程度の浸透が確認できました。

一方で、これらを日々の業務の中で実践できていると回答した職員は約半数にとどまっており、理念の理解と行動との間に乖離が見られる状況となっています。このため、職員一人ひとりが職員像を自らの業務に結び付けて意識し、実践につなげていくよう、今後さらに働きかけていく必要があります。

職位別に見ると、「知っており、意識して行動している」と回答した割合は管理職級で最も高く、主任級で最も低い結果となりました。主任級職員は、現場の中核を担うとともに、後輩職員の指導的立場にあることから、この層における理解と実践の向上が、組織全体への浸透を図る上での重要な課題といえます。

問38 人材育成基本方針で定める、求める職員像及び職員に求められる能力や姿勢を知っていますか？

- ・吉川市が求める職員像  
「市民の幸福の向上をめざし、共にまちを想い、共にまちを創る職員」
- ・求める職員像に近づくために、職員に求められる能力や姿勢
  1. 総合振興計画に掲げる、まちづくりの基本理念を理解すること
  2. 常に問題意識を持ち、これまでの枠にとらわれずチャレンジすること
  3. スピード感を持って業務を成し遂げ、その結果を市民に伝えること
  4. 業務の一つひとつを見直し、取捨選択して業務に取り組むこと
  5. 様々な経験を経ながら、自ら感性を磨き続けること

○総計

選択肢	人数	構成比
① 知っており、意識して行動している	146	50.7%
② 知っているが、意識して行動はしていない	95	33.0%
③ 知らない	47	16.3%

○職位別

選択肢	主事級		主任級		係長級		管理職級	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
① 知っており、意識して行動している	56	49.6%	26	33.3%	20	52.6%	44	74.6%
② 知っているが、意識して行動はしていない	44	38.9%	26	33.3%	12	31.6%	13	22.0%
③ 知らない	13	11.5%	26	33.3%	6	15.8%	2	3.4%

問40 職員に求められる4つの資質を知っていますか？

- ・4つの資質
  1. チャレンジ、2. スピード感、3. 取捨選択、4. ファシリテーション力

○総計

選択肢	人数	構成比
① 知っており、意識して行動している	137	47.6%
② 知っているが、意識して行動はしていない	81	28.1%
③ 知らない	70	24.3%

○職位別

選択肢	主事級		主任級		係長級		管理職級	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
① 知っており、意識して行動している	49	43.4%	27	34.6%	19	50.0%	42	71.2%
② 知っているが、意識して行動はしていない	42	37.2%	18	23.1%	9	23.7%	12	20.3%
③ 知らない	22	19.5%	33	42.3%	10	26.3%	5	8.5%

(2) 研修参加への意欲、職場の雰囲気づくり・配慮について

研修に対する考えについて、「様々な研修に積極的に参加している」又は「仕事に活かせる研修があれば参加している」と回答した職員は合計で71.5%となっており、全体として研修参加に対する意欲は高い傾向にあります。

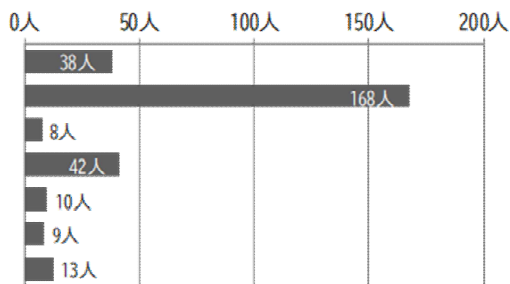
一方で、「業務が忙しく、参加したくても参加できない」との回答も一定数見られ、研修参加を阻害する要因として業務の繁忙が影響している状況が確認されました。このため、研修に参加しやすい職場環境の整備に加え、動画研修やオンライン研修等を活用した研修方法の工夫、研修内容の充実や講座数の取捨選択等、より効果的・効率的な研修の実施が求められます。

また、研修に参加しやすい雰囲気づくりや配慮がされているかについては、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答した職員が83.0%と高い水準となりましたが、職位別にみると主任級が最も低い結果となっています。主任級は、係長級への昇任を見据え、幅広い知識や経験の蓄積が求められる層であることから、この層における研修参加環境のさらなる改善が今後の課題といえます。

問45 研修に対する考えをお聞かせください。

○総計

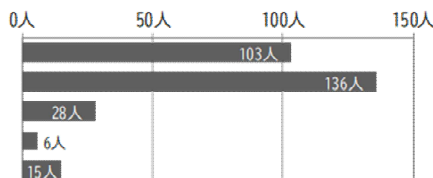
選択肢	人数	構成比
① 様々な研修に積極的に参加している	38	13.2%
② 仕事に活かせる研修があれば参加している	168	58.3%
③ どのような研修に参加したらよいかわからない	8	2.8%
④ 業務が忙しく、参加したくても参加できない	42	14.6%
⑤ 研修に興味を感じないので参加したくない	10	3.5%
⑥ その他	9	3.1%
⑦ わからない、特になし	13	4.5%



問44 現在の所属では、研修に参加しやすい雰囲気づくりや配慮がされていると思いますか？

○総計

選択肢	人数	構成比
① そう思う	103	35.8%
② どちらかと言えばそう思う	136	47.2%
③ どちらかと言えばそう思わない	28	9.7%
④ そう思わない	6	2.1%
⑤ わからない	15	5.2%



○職位別

選択肢	主事級		主任級		係長級		管理職級	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
① そう思う	44	38.9%	24	30.8%	10	26.3%	25	42.4%
② どちらかと言えばそう思う	56	49.6%	28	35.9%	26	68.4%	26	44.1%
③ どちらかと言えばそう思わない	7	6.2%	15	19.2%	2	5.3%	4	6.8%
④ そう思わない	2	1.8%	2	2.6%	0	0.0%	2	3.4%
⑤ わからない	4	3.5%	9	11.5%	0	0.0%	2	3.4%

### (3) 人材育成の手法について

自身の能力向上に大きく関わったと思うものとして、最も多く挙げられたのは「上司や先輩からの指導・助言」でした。また、上司や先輩が部下や後輩を「育成しようとしている」と回答した割合は77.7%と高く、職場内において人を育てる風土が一定程度醸成されているといえます。

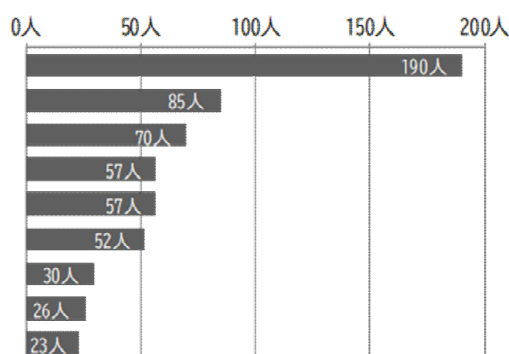
今後の人材育成においても、日常業務を通じたOJTを重視し、上司・先輩職員が積極的に育成に関わる姿勢を維持・強化していくことが重要であると考えられます。

また、「人事異動が自身の能力向上に大きくかかわった」との回答も多く見られました。計画的なジョブローテーションを通じて多様な業務経験を積み、広い視野や知識、人間関係を形成していくことは、職員個人の成長に加え、組織全体の成長につながるものといえます。

問41 これまで自分の能力向上に大きくかかわったと思うものは何ですか？（3つまで選択）

○総計

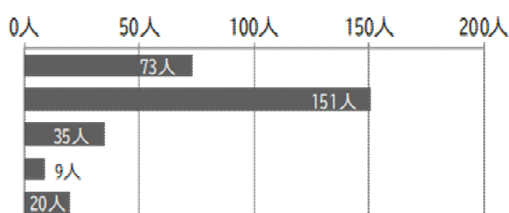
選択肢	人数	構成比
① 上司や先輩からの指導・助言 (職場内研修、OJT含む)	190	66.0%
② 人事異動	85	29.5%
③ 同僚や友人からの刺激	70	24.3%
④ 政策室主催の研修	57	19.8%
⑤ 研修機関への派遣研修	57	19.8%
⑥ 自己啓発	52	18.1%
⑦ 自身が講師をした経験	30	10.4%
⑧ わからない、特になし	26	9.0%
⑨ その他	23	8.0%



問42 あなたの職場では、上司や先輩が部下や後輩を育成しようとしていますか？

○総計

選択肢	人数	構成比
① 熱心に育成しようとしている	73	25.3%
② ある程度育成しようとしている	151	52.4%
③ あまり育成しようとしていない	35	12.2%
④ 全く育成しようとしていない	9	3.1%
⑤ わからない	20	6.9%



○職位別

選択肢	主事級		主任級		係長級		管理職級	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
① 熱心に育成しようとしている	35	31.0%	12	15.4%	10	26.3%	16	27.1%
② ある程度育成しようとしている	54	47.8%	41	52.6%	20	52.6%	36	61.0%
③ あまり育成しようとしていない	14	12.4%	10	12.8%	6	15.8%	5	8.5%
④ 全く育成しようとしていない	1	0.9%	6	7.7%	1	2.6%	1	1.7%
⑤ わからない	9	8.0%	9	11.5%	1	2.6%	1	1.7%

### 3 子育て・介護支援、働き方について

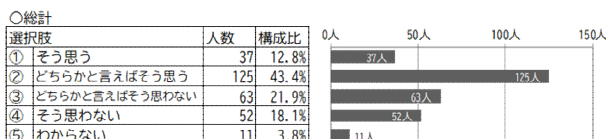
#### (1) ワーク・ライフ・バランスについて

労働時間と私生活のバランスが取れているかについて、「どちらかと言えばそう思わない」「そう思わない」と回答した職員が40.0%、また、年間の休日・休暇の取得に対する満足度についても28.5%が同様の回答となっており、ワーク・ライフ・バランスの実感には個人差がある状況が確認されました。さらに、各種休暇制度を気兼ねなく利用できるかについても、同様の回答をした職員が33.4%おり、制度の利用環境について今後一層の工夫を進めていく必要があります。

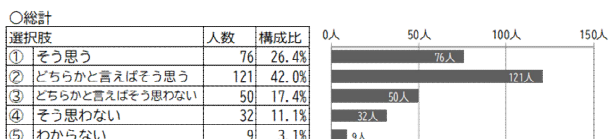
育児や介護と仕事の両立支援制度については整備が進み、取得者数も着実に増加していることから、制度の活用を支える職場運営の在り方を見直すことで、さらなる効果が期待されます。

今後は、業務分担の工夫や職場内での相互支援の促進を図りながら、休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めることで、すべての職員がワーク・ライフ・バランスを保ちつつ、意欲的に働くことができる職場の実現につなげていくことが重要です。

問32 労働時間は適切で、私生活とのバランスも取れていると思いますか？



問33 年間の休日、休暇の取得には満足していますか？



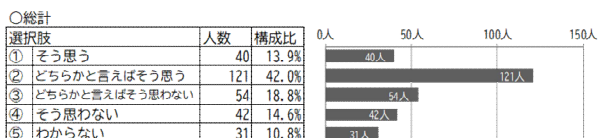
○職位別

選択肢	主事級		主任級		係長級		管理職級	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
① そう思う	19	16.8%	4	5.1%	3	7.9%	11	18.6%
② どちらかと言えばそう思う	50	44.2%	35	44.9%	9	23.7%	31	52.5%
③ どちらかと言えばそう思わない	23	20.4%	16	20.5%	13	34.2%	11	18.6%
④ そう思わない	18	15.9%	18	23.1%	12	31.6%	4	6.8%
⑤ わからない	3	2.7%	5	6.4%	1	2.6%	2	3.4%

○職位別

選択肢	主事級		主任級		係長級		管理職級	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
① そう思う	31	27.4%	20	25.6%	7	18.4%	18	30.5%
② どちらかと言えばそう思う	52	46.0%	26	33.3%	16	42.1%	27	45.8%
③ どちらかと言えばそう思わない	15	13.3%	19	24.4%	9	23.7%	7	11.9%
④ そう思わない	12	10.6%	9	11.5%	6	15.8%	5	8.5%
⑤ わからない	3	2.7%	4	5.1%	0	0.0%	2	3.4%

問36 育児休業や特別休暇等の制度を気兼ねなく利用できると思いますか？



○職位別

選択肢	主事級		主任級		係長級		管理職級	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
① そう思う	45	39.8%	28	35.9%	17	44.7%	31	52.5%
② どちらかと言えばそう思う	24	21.2%	14	17.9%	7	18.4%	9	15.3%
③ どちらかと言えばそう思わない	16	14.2%	17	21.8%	5	13.2%	4	6.8%
④ そう思わない	14	12.4%	11	14.1%	1	2.6%	5	8.5%
⑤ わからない	4	3.5%	4	5.1%	3	7.9%	5	8.5%

## (2) 制度周知について

子育て・介護支援制度がきちんと周知されているかについて、子育て支援に関する制度については24.0%、介護支援に関する制度については43.8%の職員が「どちらかと言えばそう思わない」「そう思わない」と回答しており、特に介護支援制度については、今後さらなる周知の充実を図る余地があることが確認されました。

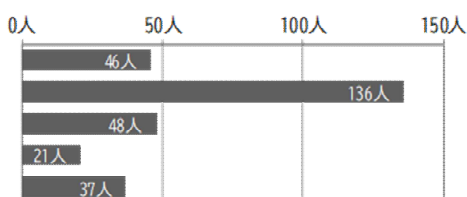
制度自体は既に整備されており、必要となる場面に応じて適切に活用されるためには、職員が早い段階から制度内容を理解していることが重要です。

このため、利用意向が生じる前から職員が制度を具体的にイメージできるよう、政策室と所属長が連携し、研修や庁内周知の機会を通じて、制度内容をわかりやすく継続的に周知していくことにより、制度の認知向上と円滑な利用促進が期待されます。

問35 子育て支援に関する制度がきちんと周知されていると思いますか？

○総計

選択肢	人数	構成比
① そう思う	46	16.0%
② どちらかと言えばそう思う	136	47.2%
③ どちらかと言えばそう思わない	48	16.7%
④ そう思わない	21	7.3%
⑤ わからない	37	12.8%



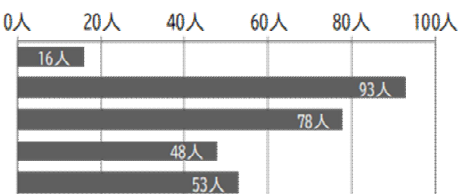
○職位別

選択肢	主事級		主任級		係長級		管理職級	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
① そう思う	12	10.6%	14	17.9%	5	13.2%	15	25.4%
② どちらかと言えばそう思う	46	40.7%	31	39.7%	25	65.8%	34	57.6%
③ どちらかと言えばそう思わない	26	23.0%	11	14.1%	6	15.8%	5	8.5%
④ そう思わない	10	8.8%	8	10.3%	2	5.3%	1	1.7%
⑤ わからない	19	16.8%	14	17.9%	0	0.0%	4	6.8%

問37 介護支援に関する制度がきちんと周知されていると思いますか？

○総計

選択肢	人数	構成比
① そう思う	16	5.6%
② どちらかと言えばそう思う	93	32.3%
③ どちらかと言えばそう思わない	78	27.1%
④ そう思わない	48	16.7%
⑤ わからない	53	18.4%



○職位別

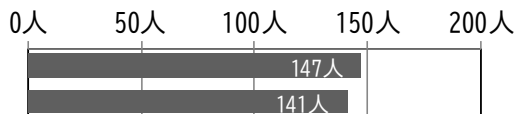
選択肢	主事級		主任級		係長級		管理職級	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
① そう思う	4	3.5%	4	5.1%	3	7.9%	5	8.5%
② どちらかと言えばそう思う	26	23.0%	18	23.1%	16	42.1%	33	55.9%
③ どちらかと言えばそう思わない	42	37.2%	17	21.8%	8	21.1%	11	18.6%
④ そう思わない	15	13.3%	22	28.2%	8	21.1%	3	5.1%
⑤ わからない	26	23.0%	17	21.8%	3	7.9%	7	11.9%

## 【調査集計結果】

### 属性

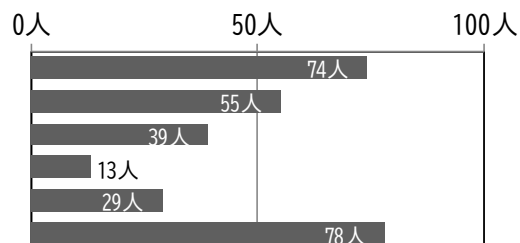
1 性別を選択してください。

選択肢	人数	構成比
① 男性	147	51.0%
② 女性	141	49.0%



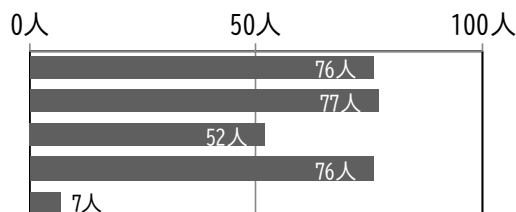
2 勤続年数を選択してください。

選択肢	人数	構成比
① 5年未満	74	25.7%
② 5～10年未満	55	19.1%
③ 10～15年未満	39	13.5%
④ 15～20年未満	13	4.5%
⑤ 20～25年未満	29	10.1%
⑥ 25年以上	78	27.1%



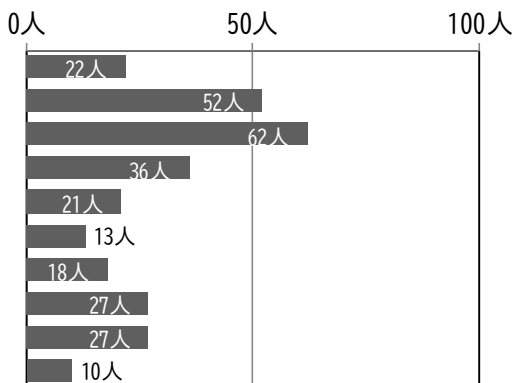
3 年齢を選択してください。

選択肢	人数	構成比
① 10、20代	76	26.4%
② 30代	77	26.7%
③ 40代	52	18.1%
④ 50代	76	26.4%
⑤ 60代	7	2.4%



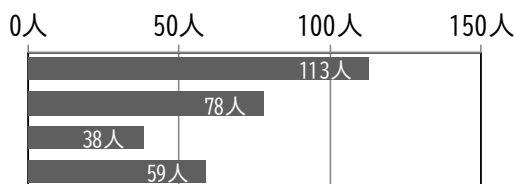
4 所属部署を選択してください。

選択肢	人数	構成比
① 政策室	22	7.6%
② 総務部	52	18.1%
③ こども福祉部	62	21.5%
④ 健康長寿部	36	12.5%
⑤ 市民生活部	21	7.3%
⑥ 産業振興部	13	4.5%
⑦ 都市計画部	18	6.3%
⑧ 都市建設部	27	9.4%
⑨ 教育部	27	9.4%
⑩ その他部に属さない部署	10	3.5%



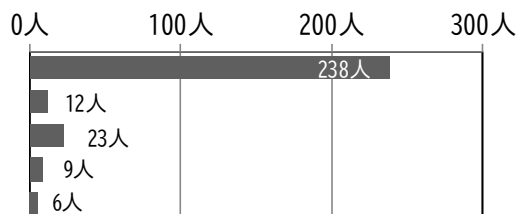
5 職位を選択してください。

選択肢	人数	構成比
① 主事級	113	39.2%
② 主任級、副主査※1	78	27.1%
③ 係長級（副主査を除く）※2	38	13.2%
④ 課長補佐級以上※3	59	20.5%



6 職種を選択してください。

選択肢	人数	構成比
① 一般事務	238	82.6%
② 技師	12	4.2%
③ 保育士	23	8.0%
④ 保健師・看護師	9	3.1%
⑤ その他	6	2.1%

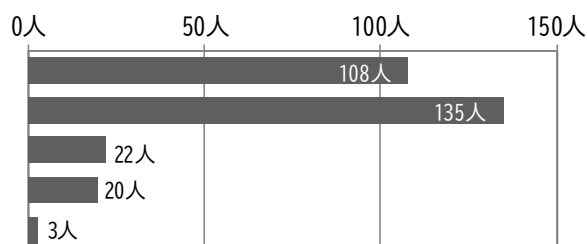


- ※1…以降、主任級とする
- ※2…以降、係長級とする
- ※3…以降、管理職級とする

問7 あなたは職場内で気軽に相談できる人がいると思いますか？

○総計

選択肢	人数	構成比
① そう思う	108	37.5%
② どちらかといえばそう思う	135	46.9%
③ どちらかといえばそう思わない	22	7.6%
④ そう思わない	20	6.9%
⑤ わからない	3	1.0%



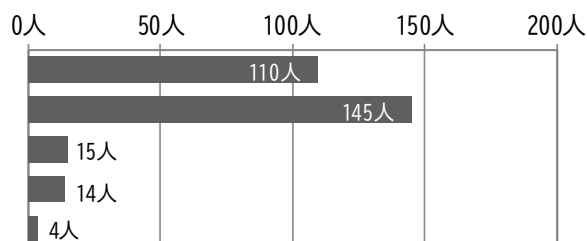
○職位別

選択肢	主事級		主任級		係長級		管理職級	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
① そう思う	46	40.7%	23	29.5%	11	28.9%	28	47.5%
② どちらかといえばそう思う	55	48.7%	36	46.2%	20	52.6%	24	40.7%
③ どちらかといえばそう思わない	9	8.0%	7	9.0%	4	10.5%	2	3.4%
④ そう思わない	2	1.8%	11	14.1%	3	7.9%	4	6.8%
⑤ わからない	1	0.9%	1	1.3%	0	0.0%	1	1.7%

問8 わからないことや悩みを上司に気軽に相談できますか？

○総計

選択肢	人数	構成比
① 相談できる	110	38.2%
② どちらかといえば相談できる	145	50.3%
③ どちらかといえば相談できない	15	5.2%
④ 相談できない	14	4.9%
⑤ わからない	4	1.4%



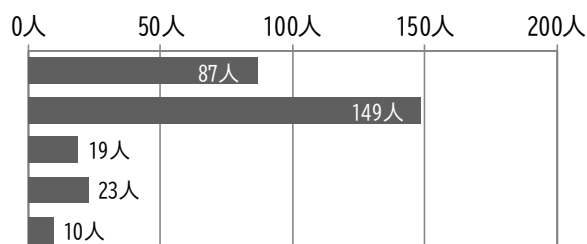
○職位別

選択肢	主事級		主任級		係長級		管理職級	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
① 相談できる	48	42.5%	24	30.8%	14	36.8%	24	40.7%
② どちらかといえば相談できる	58	51.3%	38	48.7%	20	52.6%	29	49.2%
③ どちらかといえば相談できない	5	4.4%	7	9.0%	2	5.3%	1	1.7%
④ 相談できない	1	0.9%	7	9.0%	2	5.3%	4	6.8%
⑤ わからない	1	0.9%	2	2.6%	0	0.0%	1	1.7%

問9 職場の人間関係には満足していますか？

○総計

選択肢	人数	構成比
① 満足している	87	30.2%
② どちらかと言えば満足している	149	51.7%
③ どちらかと言えば満足していない	19	6.6%
④ 満足していない	23	8.0%
⑤ わからない	10	3.5%



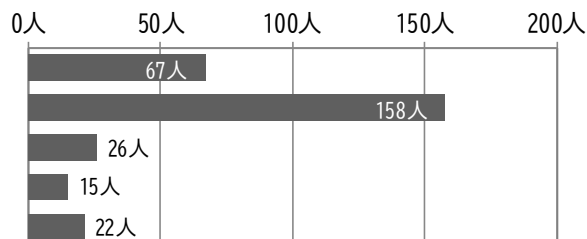
○職位別

選択肢	主事級		主任級		係長級		管理職級	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
① 満足している	41	36.3%	11	14.1%	7	18.4%	28	47.5%
② どちらかと言えば満足している	60	53.1%	46	59.0%	21	55.3%	22	37.3%
③ どちらかと言えば満足していない	3	2.7%	4	5.1%	6	15.8%	6	10.2%
④ 満足していない	6	5.3%	12	15.4%	3	7.9%	2	3.4%
⑤ わからない	3	2.7%	5	6.4%	1	2.6%	1	1.7%

問10 職場で自分の意見が尊重されていると思いますか？

○総計

選択肢	人数	構成比
① そう思う	67	23.3%
② どちらかと言えばそう思う	158	54.9%
③ どちらかと言えばそう思わない	26	9.0%
④ そう思わない	15	5.2%
⑤ わからない	22	7.6%



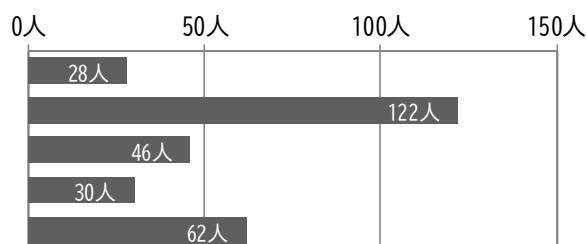
○職位別

選択肢	主事級		主任級		係長級		管理職級	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
① そう思う	27	23.9%	11	14.1%	6	15.8%	23	39.0%
② どちらかと言えばそう思う	64	56.6%	42	53.8%	24	63.2%	28	47.5%
③ どちらかと言えばそう思わない	7	6.2%	10	12.8%	3	7.9%	6	10.2%
④ そう思わない	4	3.5%	7	9.0%	3	7.9%	1	1.7%
⑤ わからない	11	9.7%	8	10.3%	2	5.3%	1	1.7%

問11 あなたは職場から期待されていると思いますか？

○総計

選択肢	人数	構成比
① そう思う	28	9.7%
② どちらかと言えばそう思う	122	42.4%
③ どちらかと言えばそう思わない	46	16.0%
④ そう思わない	30	10.4%
⑤ わからない	62	21.5%



○職位別

選択肢	主事級		主任級		係長級		管理職級	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
① そう思う	8	7.1%	3	3.8%	5	13.2%	12	20.3%
② どちらかと言えばそう思う	52	46.0%	28	35.9%	15	39.5%	27	45.8%
③ どちらかと言えばそう思わない	19	16.8%	14	17.9%	7	18.4%	6	10.2%
④ そう思わない	10	8.8%	12	15.4%	5	13.2%	3	5.1%
⑤ わからない	24	21.2%	21	26.9%	6	15.8%	11	18.6%

問12 自分の待遇（役職等）、職場からの評価に満足していますか？

○総計

選択肢	人数	構成比
① 満足している	71	24.7%
② どちらかと言えば満足している	121	42.0%
③ どちらかと言えば満足していない	21	7.3%
④ 満足していない	18	6.3%
⑤ わからない	57	19.8%



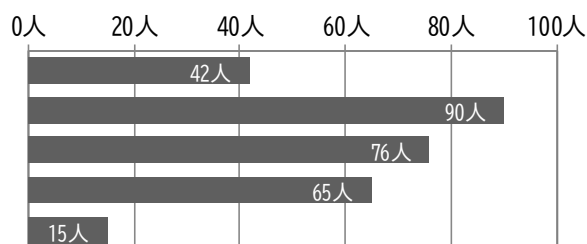
○職位別

選択肢	主事級		主任級		係長級		管理職級	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
① 満足している	27	23.9%	14	17.9%	8	21.1%	22	37.3%
② どちらかと言えば満足している	51	45.1%	32	41.0%	16	42.1%	22	37.3%
③ どちらかと言えば満足していない	7	6.2%	7	9.0%	5	13.2%	2	3.4%
④ 満足していない	3	2.7%	4	5.1%	6	15.8%	5	8.5%
⑤ わからない	25	22.1%	21	26.9%	3	7.9%	8	13.6%

問13 自分の給与に満足していますか？

○総計

選択肢	人数	構成比
① 満足している	42	14.6%
② どちらかと言えば満足している	90	31.3%
③ どちらかと言えば満足していない	76	26.4%
④ 満足していない	65	22.6%
⑤ わからない	15	5.2%



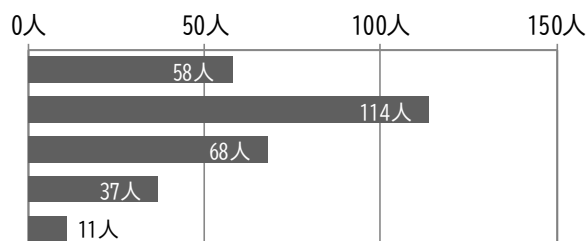
○職位別

選択肢	主事級		主任級		係長級		管理職級	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
① 満足している	11	9.7%	6	7.7%	10	26.3%	15	25.4%
② どちらかと言えば満足している	27	23.9%	23	29.5%	12	31.6%	28	47.5%
③ どちらかと言えば満足していない	45	39.8%	18	23.1%	4	10.5%	9	15.3%
④ 満足していない	27	23.9%	24	30.8%	10	26.3%	4	6.8%
⑤ わからない	3	2.7%	7	9.0%	2	5.3%	3	5.1%

問14 働きやすいオフィス環境が整えられていると思いますか？

○総計

選択肢	人数	構成比
① そう思う	58	20.1%
② どちらかと言えばそう思う	114	39.6%
③ どちらかと言えばそう思わない	68	23.6%
④ そう思わない	37	12.8%
⑤ わからない	11	3.8%



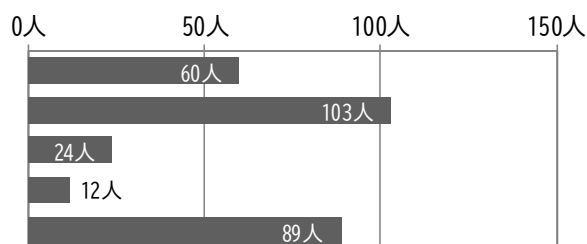
○職位別

選択肢	主事級		主任級		係長級		管理職級	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
① そう思う	23	20.4%	11	14.1%	5	13.2%	19	32.2%
② どちらかと言えばそう思う	54	47.8%	26	33.3%	14	36.8%	20	33.9%
③ どちらかと言えばそう思わない	22	19.5%	19	24.4%	13	34.2%	14	23.7%
④ そう思わない	11	9.7%	19	24.4%	5	13.2%	2	3.4%
⑤ わからない	3	2.7%	3	3.8%	1	2.6%	4	6.8%

問15 自分の今まで歩んできたキャリアに満足していますか？

○総計

選択肢	人数	構成比
① 満足している	60	20.8%
② どちらかと言えば満足している	103	35.8%
③ どちらかと言えば満足していない	24	8.3%
④ 満足していない	12	4.2%
⑤ わからない	89	30.9%



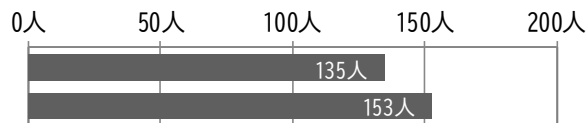
○職位別

選択肢	主事級		主任級		係長級		管理職級	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
① 満足している	23	20.4%	10	12.8%	7	18.4%	20	33.9%
② どちらかと言えば満足している	34	30.1%	28	35.9%	15	39.5%	26	44.1%
③ どちらかと言えば満足していない	8	7.1%	7	9.0%	6	15.8%	3	5.1%
④ 満足していない	5	4.4%	4	5.1%	1	2.6%	2	3.4%
⑤ わからない	43	38.1%	29	37.2%	9	23.7%	8	13.6%

問16 憧れている職員、目標としている職員はいますか？

○総計

選択肢	人数	構成比
① いる	135	46.9%
② いない	153	53.1%



○職位別

選択肢	主事級		主任級		係長級		管理職級	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
① いる	63	55.8%	31	39.7%	17	44.7%	24	40.7%
② いない	50	44.2%	47	60.3%	21	55.3%	35	59.3%

問17 自分が今思い描いている将来のキャリアイメージはありますか？

○総計

選択肢	人数	構成比
① ある	101	35.1%
② ない	187	64.9%



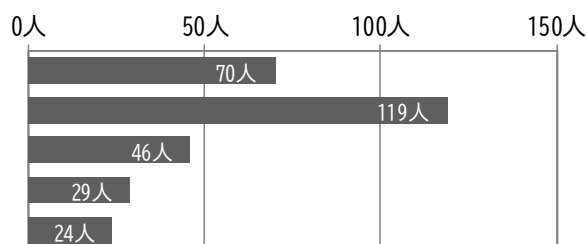
○職位別

選択肢	主事級		主任級		係長級		管理職級	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
① ある	35	31.0%	23	29.5%	15	39.5%	28	47.5%
② ない	78	69.0%	55	70.5%	23	60.5%	31	52.5%

問18 この職場に愛着がありますか？

○総計

選択肢	人数	構成比
① ある	70	24.3%
② どちらかと言えばある	119	41.3%
③ どちらかと言えばない	46	16.0%
④ ない	29	10.1%
⑤ わからない	24	8.3%



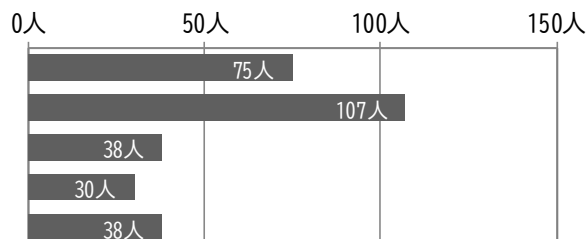
○職位別

選択肢	主事級		主任級		係長級		管理職級	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
① ある	19	16.8%	15	19.2%	8	21.1%	28	47.5%
② どちらかと言えばある	50	44.2%	31	39.7%	17	44.7%	21	35.6%
③ どちらかと言えばない	21	18.6%	12	15.4%	7	18.4%	6	10.2%
④ ない	12	10.6%	14	17.9%	1	2.6%	2	3.4%
⑤ わからない	11	9.7%	6	7.7%	5	13.2%	2	3.4%

問19 「吉川市職員」という仕事に誇りを持っていますか？

○総計

選択肢	人数	構成比
① 持っている	75	26.0%
② どちらかと言えば持っている	107	37.2%
③ どちらかと言えば持っていない	38	13.2%
④ 持っていない	30	10.4%
⑤ わからない	38	13.2%



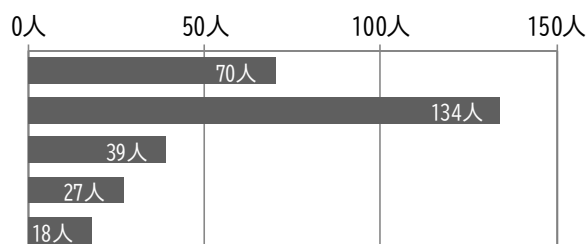
○職位別

選択肢	主事級		主任級		係長級		管理職級	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
① 持っている	19	16.8%	9	11.5%	9	23.7%	38	64.4%
② どちらかと言えば持っている	47	41.6%	31	39.7%	15	39.5%	14	23.7%
③ どちらかと言えば持っていない	22	19.5%	10	12.8%	4	10.5%	2	3.4%
④ 持っていない	8	7.1%	15	19.2%	5	13.2%	2	3.4%
⑤ わからない	17	15.0%	13	16.7%	5	13.2%	3	5.1%

問20 現在の仕事にやりがいを感じていますか？

○総計

選択肢	人数	構成比
① 感じている	70	24.3%
② どちらかと言えば感じている	134	46.5%
③ どちらかと言えば感じていない	39	13.5%
④ 感じていない	27	9.4%
⑤ わからない	18	6.3%



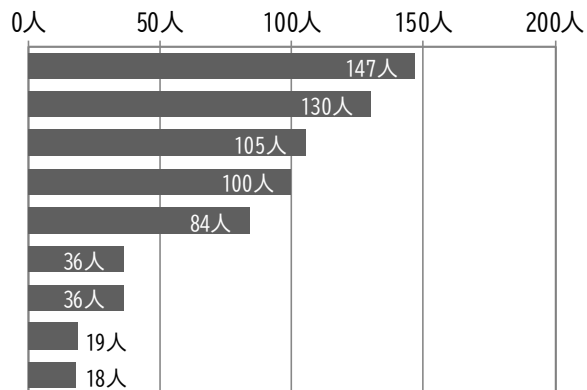
○職位別

選択肢	主事級		主任級		係長級		管理職級	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
① 感じている	20	17.7%	12	15.4%	8	21.1%	30	50.8%
② どちらかと言えば感じている	59	52.2%	33	42.3%	20	52.6%	22	37.3%
③ どちらかと言えば感じていない	16	14.2%	14	17.9%	6	15.8%	3	5.1%
④ 感じていない	10	8.8%	14	17.9%	2	5.3%	1	1.7%
⑤ わからない	8	7.1%	5	6.4%	2	5.3%	3	5.1%

問21 どんなときに仕事のやりがいを感じますか？（3つまで選択）

○総計

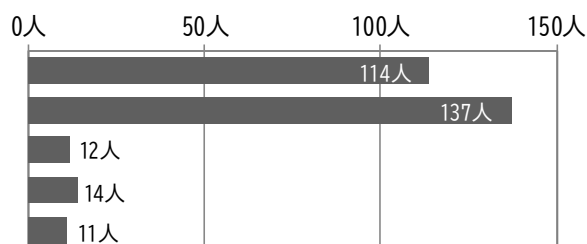
選択肢	人数	構成比
① 住民に感謝されたとき	147	51.0%
② 困難な仕事をやり終えたとき	130	45.1%
③ 自分のスキル・経験を活かしたとき	105	36.5%
④ 自分の成長を実感できたとき	100	34.7%
⑤ 上司・同僚・部下に自分の仕事を認められたとき	84	29.2%
⑥ 住民との協働により、課題が達成できたとき	36	12.5%
⑦ 給料日	36	12.5%
⑧ わからない、やりがいを感じることはない	19	6.6%
⑨ その他	18	6.3%



問22 現在の所属で仕事について学び、成長する機会があったと思いますか？

○総計

選択肢	人数	構成比
① そう思う	114	39.6%
② どちらかと言えばそう思う	137	47.6%
③ どちらかと言えばそう思わない	12	4.2%
④ そう思わない	14	4.9%
⑤ わからない	11	3.8%



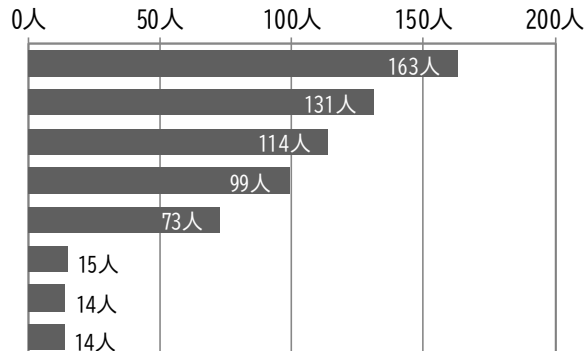
○職位別

選択肢	主事級		主任級		係長級		管理職級	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
① そう思う	48	42.5%	24	30.8%	13	34.2%	29	49.2%
② どちらかと言えばそう思う	56	49.6%	36	46.2%	21	55.3%	24	40.7%
③ どちらかと言えばそう思わない	3	2.7%	5	6.4%	1	2.6%	3	5.1%
④ そう思わない	1	0.9%	8	10.3%	3	7.9%	2	3.4%
⑤ わからない	5	4.4%	5	6.4%	0	0.0%	1	1.7%

問23 自身の成長を実感するのはどんなときですか？（3つまで選択）

○総計

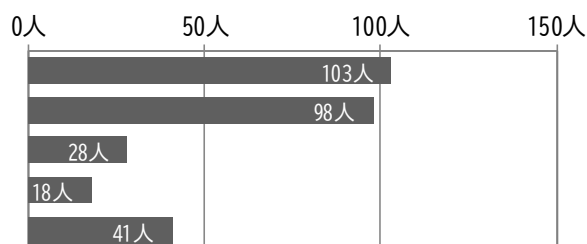
選択肢	人数	構成比
① 困難な業務をやり遂げたとき	163	51.0%
② 業務に慣れたと感じるとき	131	45.1%
③ 目標を達成したとき	114	36.5%
④ 上司・同僚・部下に自分の仕事を認められたとき	99	34.7%
⑤ 住民に感謝されたとき	73	29.2%
⑥ その他	15	12.5%
⑦ 昇任したとき	14	12.5%
⑧ わからない、成長を実感することはない	14	6.6%



問24 これまでの問いを踏まえ、吉川市役所で長く働きたいと思いませんか？

○総計

選択肢	人数	構成比
① 働ける限り働きたい	103	35.8%
② 時期は未定だが、しばらくは働きたい	98	34.0%
③ 3～5年以内に退職、転職したい (定年到達は除く)	28	9.7%
④ 1年以内に退職、転職したい (定年到達は除く)	18	6.3%
⑤ わからない	41	14.2%



○職位別

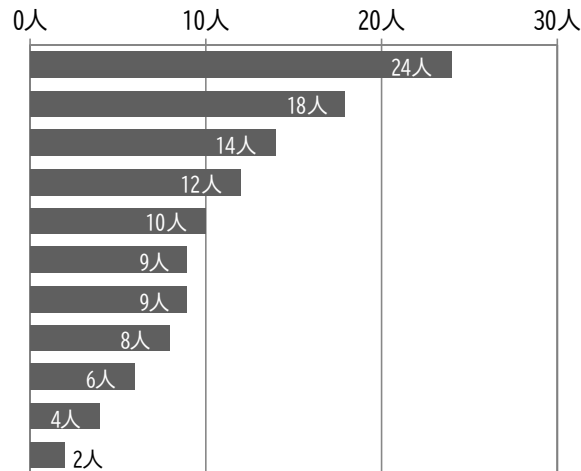
選択肢	主事級		主任級		係長級		管理職級	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
① 働ける限り働きたい	41	36.3%	27	34.6%	10	26.3%	25	42.4%
② 時期は未定だが、しばらくは働きたい	38	33.6%	27	34.6%	14	36.8%	19	32.2%
③ 3～5年以内に退職、転職したい (定年到達は除く)	12	10.6%	9	11.5%	3	7.9%	4	6.8%
④ 1年以内に退職、転職したい (定年到達は除く)	8	7.1%	5	6.4%	3	7.9%	2	3.4%
⑤ わからない	14	12.4%	10	12.8%	8	21.1%	9	15.3%

問25 退職、転職を考えた理由はなんですか？（複数選択可）

○総計

n=46

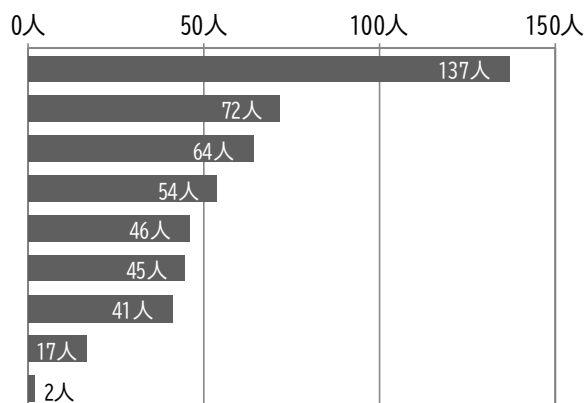
選択肢	人数	構成比
① 業務量が多い	24	52.2%
② 給与面に不満がある	18	39.1%
③ 人間関係が嫌だ	14	30.4%
④ 家庭の事情（結婚、育児、介護等）	12	26.1%
⑤ この職場では成長できない	10	21.7%
⑥ 待遇（役職等）、評価に不満がある	9	19.6%
⑦ その他	9	19.6%
⑧ 他にやりたい仕事がある	8	17.4%
⑨ 体調不良	6	13.0%
⑩ 仕事が辛い、向いていない	4	8.7%
⑪ 職場が遠い	2	4.3%



問26 吉川市役所の職場の魅力はなんだと思いますか？（複数選択可）

○総計

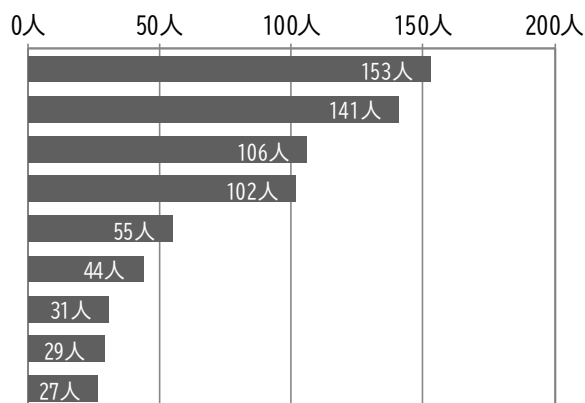
選択肢	人数	構成比
① 職員同士の距離の近さ（特別職を含む）	137	47.6%
② 休暇・休業制度が充実している、取得しやすい環境である	72	25.0%
③ 住民との距離が近い	64	22.2%
④ わからない、魅力はない	54	18.8%
⑤ 魅力的な職員がいる	46	16.0%
⑥ 働きやすいオフィス環境が整えられている	45	15.6%
⑦ 自分の声が仕事に反映されやすい	41	14.2%
⑧ その他	17	5.9%
⑨ 給与が高い	2	0.7%



問27 職場の魅力向上のために取り入れた方がいいと思う制度はありますか？（複数選択可）

○総計

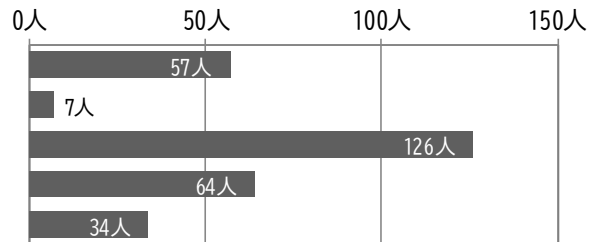
選択肢	人数	構成比
① 勤務時間の柔軟化（時差出勤、フレックスタイム等）	153	53.1%
② 開庁時間の短縮	141	49.0%
③ 人事評価結果の給与（給料、勤勉手当）への反映	106	36.8%
④ テレワークの導入	102	35.4%
⑤ 服装・髪型・髭等の柔軟化、自由化	55	19.1%
⑥ その他	44	15.3%
⑦ 部署を超えたレクリエーションイベントの実施（飲み会、スポーツ大会等）	31	10.8%
⑧ 互助会各種給付金の拡充	29	10.1%
⑨ わからない、特になし	27	9.4%



問28 将来の昇任について、あなたの考えに近いものを選択してください。

○総計

選択肢	人数	構成比
① できる限り昇任したい	57	19.8%
② ある程度の職位まで昇任したい (下に具体的な職位を記入してください)	7	2.4%
③ 昇任にはこだわらない	126	43.8%
④ 昇任したくない	64	22.2%
⑤ わからない	34	11.8%



ある程度の職位まで昇任したい<記述回答>

- ・課長級 3名
- ・係長級 2名
- ・主任級 1名
- ・その他（第3者の評価による） 1名

○職位別

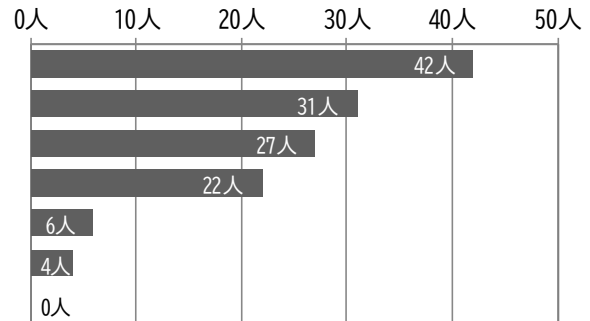
選択肢	主事級		主任級		係長級		管理職級	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
① できる限り昇任したい	22	19.5%	10	12.8%	7	18.4%	18	30.5%
② ある程度の職位まで昇任したい (下に具体的な職位を記入してください)	2	1.8%	1	1.3%	0	0.0%	4	6.8%
③ 昇任にはこだわらない	57	50.4%	22	28.2%	19	50.0%	28	47.5%
④ 昇任したくない	18	15.9%	37	47.4%	7	18.4%	2	3.4%
⑤ わからない	14	12.4%	8	10.3%	5	13.2%	7	11.9%

問29-1 昇任したいと思う理由はなんですか？（3つまで選択）

○総計

n=64

選択肢	人数	構成比
① より大きな視点で仕事ができる	42	65.6%
② 仕事の決定権がある	31	23.5%
③ 部下の人材育成、マネジメントに興味がある	27	20.5%
④ 上位職の待遇（給与等）に魅力を感じる	22	16.7%
⑤ 年齢とともに昇任するものだと考えている	6	4.5%
⑥ その他	4	3.0%
⑦ わからない、特になし	0	0.0%

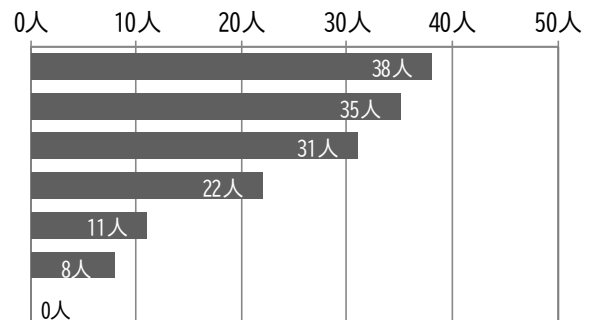


問29-2 昇任したいと思わない理由はなんですか？（3つまで選択）

○総計

n=64

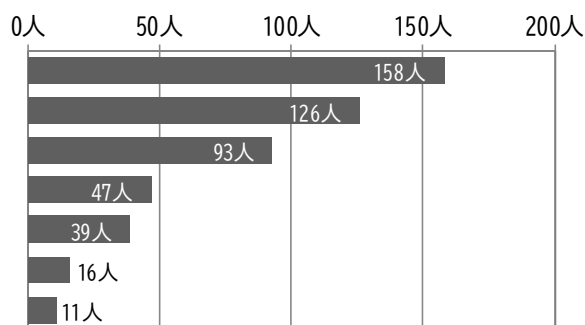
選択肢	人数	構成比
① 仕事と私生活が両立できなくなる	38	26.2%
② 自分の能力に自信がない	35	24.1%
③ 責任の重い職に就きたくない	31	21.4%
④ 上位職の待遇（給与等）に魅力を感じない	22	15.2%
⑤ その他（下に内容を記載してください）	11	7.6%
⑥ 部下の人材育成、マネジメントに興味がない	8	5.5%
⑦ わからない、特になし	0	0.0%



問30 理想の昇任（係長級以上）の方法を選択してください。（複数選択可）

○総計

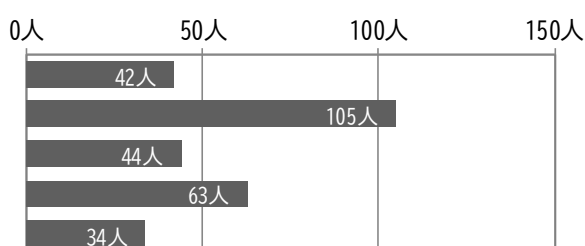
選択肢	人数	構成比
① 人事評価	158	54.9%
② 昇任試験	126	43.8%
③ 上司の推薦	93	32.3%
④ 自己推薦	47	16.3%
⑤ わからない、特になし	39	13.5%
⑥ その他	16	5.6%
⑦ 一定年齢到達	11	3.8%



問31 所属内の「時間外勤務の管理適正化」に対する意識は変化していると思いますか？

○総計

選択肢	人数	構成比
① そう思う	42	14.6%
② どちらかと言えばそう思う	105	36.5%
③ どちらかと言えばそう思わない	44	15.3%
④ そう思わない	63	21.9%
⑤ わからない	34	11.8%



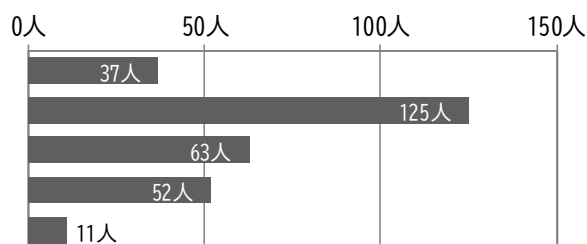
○職位別

選択肢	主事級		主任級		係長級		管理職級	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
① そう思う	15	13.3%	9	11.5%	1	2.6%	17	28.8%
② どちらかと言えばそう思う	42	37.2%	27	34.6%	11	28.9%	25	42.4%
③ どちらかと言えばそう思わない	19	16.8%	7	9.0%	11	28.9%	7	11.9%
④ そう思わない	22	19.5%	20	25.6%	14	36.8%	7	11.9%
⑤ わからない	15	13.3%	15	19.2%	1	2.6%	3	5.1%

問32 労働時間は適切で、私生活とのバランスも取れていると思いますか？

○総計

選択肢	人数	構成比
① そう思う	37	12.8%
② どちらかと言えばそう思う	125	43.4%
③ どちらかと言えばそう思わない	63	21.9%
④ そう思わない	52	18.1%
⑤ わからない	11	3.8%



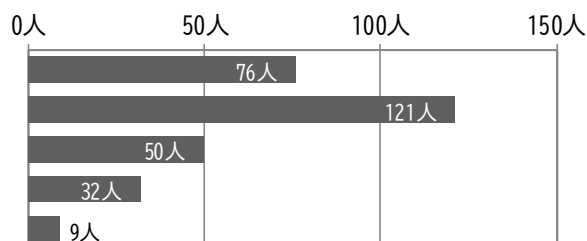
○職位別

選択肢	主事級		主任級		係長級		管理職級	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
① そう思う	19	16.8%	4	5.1%	3	7.9%	11	18.6%
② どちらかと言えばそう思う	50	44.2%	35	44.9%	9	23.7%	31	52.5%
③ どちらかと言えばそう思わない	23	20.4%	16	20.5%	13	34.2%	11	18.6%
④ そう思わない	18	15.9%	18	23.1%	12	31.6%	4	6.8%
⑤ わからない	3	2.7%	5	6.4%	1	2.6%	2	3.4%

問33 年間の休日、休暇の取得には満足していますか？

○総計

選択肢	人数	構成比
① そう思う	76	26.4%
② どちらかと言えばそう思う	121	42.0%
③ どちらかと言えばそう思わない	50	17.4%
④ そう思わない	32	11.1%
⑤ わからない	9	3.1%



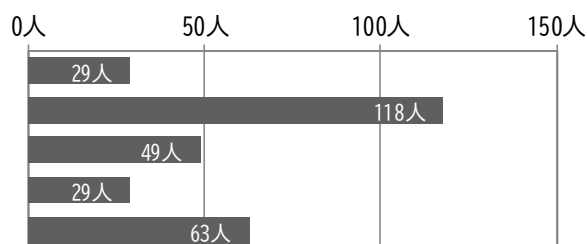
○職位別

選択肢	主事級		主任級		係長級		管理職級	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
① そう思う	31	27.4%	20	25.6%	7	18.4%	18	30.5%
② どちらかと言えばそう思う	52	46.0%	26	33.3%	16	42.1%	27	45.8%
③ どちらかと言えばそう思わない	15	13.3%	19	24.4%	9	23.7%	7	11.9%
④ そう思わない	12	10.6%	9	11.5%	6	15.8%	5	8.5%
⑤ わからない	3	2.7%	4	5.1%	0	0.0%	2	3.4%

問34 男性職員が進んで子育てに参加していると感じますか？

○総計

選択肢	人数	構成比
① そう思う	29	10.1%
② どちらかと言えばそう思う	118	41.0%
③ どちらかと言えばそう思わない	49	17.0%
④ そう思わない	29	10.1%
⑤ わからない	63	21.9%



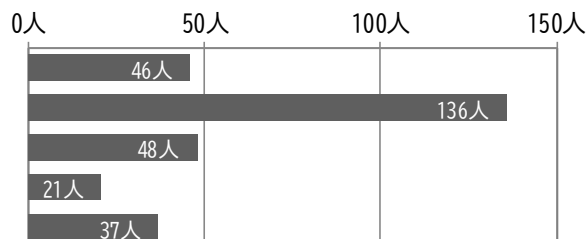
○職位別

選択肢	主事級		主任級		係長級		管理職級	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
① そう思う	16	14.2%	8	10.3%	1	2.6%	4	6.8%
② どちらかと言えばそう思う	38	33.6%	22	28.2%	22	57.9%	36	61.0%
③ どちらかと言えばそう思わない	17	15.0%	15	19.2%	10	26.3%	7	11.9%
④ そう思わない	12	10.6%	11	14.1%	2	5.3%	4	6.8%
⑤ わからない	30	26.5%	22	28.2%	3	7.9%	8	13.6%

問35 子育て支援に関する制度がきちんと周知されていると思いますか？

○総計

選択肢	人数	構成比
① そう思う	46	16.0%
② どちらかと言えばそう思う	136	47.2%
③ どちらかと言えばそう思わない	48	16.7%
④ そう思わない	21	7.3%
⑤ わからない	37	12.8%



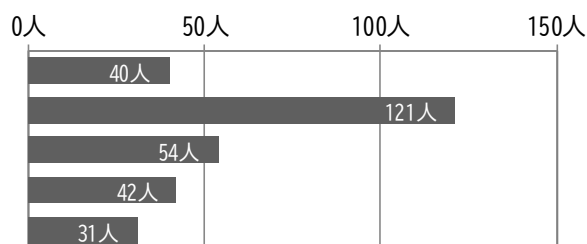
○職位別

選択肢	主事級		主任級		係長級		管理職級	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
① そう思う	12	10.6%	14	17.9%	5	13.2%	15	25.4%
② どちらかと言えばそう思う	46	40.7%	31	39.7%	25	65.8%	34	57.6%
③ どちらかと言えばそう思わない	26	23.0%	11	14.1%	6	15.8%	5	8.5%
④ そう思わない	10	8.8%	8	10.3%	2	5.3%	1	1.7%
⑤ わからない	19	16.8%	14	17.9%	0	0.0%	4	6.8%

36 育児休業や特別休暇等の制度を気兼ねなく利用できると思いますか？

○総計

選択肢	人数	構成比
① そう思う	40	13.9%
② どちらかと言えばそう思う	121	42.0%
③ どちらかと言えばそう思わない	54	18.8%
④ そう思わない	42	14.6%
⑤ わからない	31	10.8%



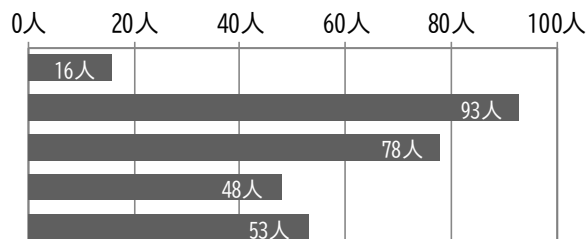
○職位別

選択肢	主事級		主任級		係長級		管理職級	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
① そう思う	14	12.4%	8	10.3%	8	21.1%	10	16.9%
② どちらかと言えばそう思う	45	39.8%	28	35.9%	17	44.7%	31	52.5%
③ どちらかと言えばそう思わない	24	21.2%	14	17.9%	7	18.4%	9	15.3%
④ そう思わない	16	14.2%	17	21.8%	5	13.2%	4	6.8%
⑤ わからない	14	12.4%	11	14.1%	1	2.6%	5	8.5%

問37 介護支援に関する制度がきちんと周知されていると思いますか？

○総計

選択肢	人数	構成比
① そう思う	16	5.6%
② どちらかと言えばそう思う	93	32.3%
③ どちらかと言えばそう思わない	78	27.1%
④ そう思わない	48	16.7%
⑤ わからない	53	18.4%



○職位別

選択肢	主事級		主任級		係長級		管理職級	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
① そう思う	4	3.5%	4	5.1%	3	7.9%	5	8.5%
② どちらかと言えばそう思う	26	23.0%	18	23.1%	16	42.1%	33	55.9%
③ どちらかと言えばそう思わない	42	37.2%	17	21.8%	8	21.1%	11	18.6%
④ そう思わない	15	13.3%	22	28.2%	8	21.1%	3	5.1%
⑤ わからない	26	23.0%	17	21.8%	3	7.9%	7	11.9%

問38 人材育成基本方針で定める、求める職員像及び職員に求められる能力や姿勢を知っていますか？

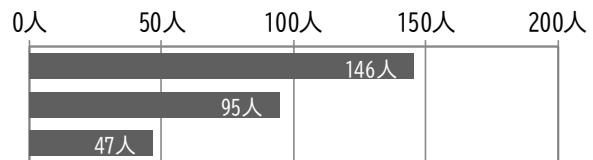
・吉川市が求める職員像

「市民の幸福の向上をめざし、共にまちを想い、共にまちを創る職員」

- ・求める職員像に近づくために、職員に求められる能力や姿勢
  1. 総合振興計画に掲げる、まちづくりの基本理念を理解すること
  2. 常に問題意識を持ち、これまでの枠にとらわれずチャレンジすること
  3. スピード感を持って業務を成し遂げ、その結果を市民に伝えること
  4. 業務の一つひとつを見直し、取捨選択して業務に取り組むこと
  5. 様々な経験を経ながら、自ら感性を磨き続けること

○総計

選択肢	人数	構成比
① 知っており、意識して行動している	146	50.7%
② 知っているが、意識して行動はしていない	95	33.0%
③ 知らない	47	16.3%



○職位別

選択肢	主事級		主任級		係長級		管理職級	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
① 知っており、意識して行動している	56	49.6%	26	33.3%	20	52.6%	44	74.6%
② 知っているが、意識して行動はしていない	44	38.9%	26	33.3%	12	31.6%	13	22.0%
③ 知らない	13	11.5%	26	33.3%	6	15.8%	2	3.4%

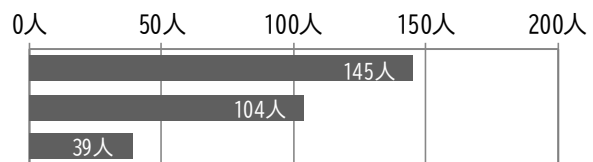
問39 市のまちづくりに関する3つの視点を知っていますか？

・3つの視点

1. 幸福実感、2. 持続可能性、3. 共働

○総計

選択肢	人数	構成比
① 知っており、意識して行動している	145	50.3%
② 知っているが、意識して行動はしていない	104	36.1%
③ 知らない	39	13.5%



○職位別

選択肢	主事級		主任級		係長級		管理職級	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
① 知っており、意識して行動している	53	46.9%	21	26.9%	22	57.9%	49	83.1%
② 知っているが、意識して行動はしていない	50	44.2%	32	41.0%	12	31.6%	10	16.9%
③ 知らない	10	8.8%	25	32.1%	4	10.5%	0	0.0%

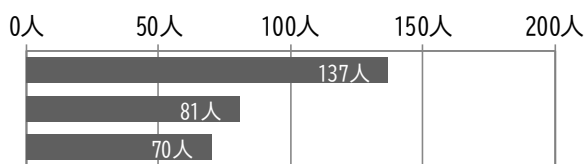
問40 職員に求められる4つの資質を知っていますか？

・4つの資質

1. チャレンジ、2. スピード感、3. 取捨選択、4. ファシリテーション力

○総計

選択肢	人数	構成比
① 知っており、意識して行動している	137	47.6%
② 知っているが、意識して行動はしていない	81	28.1%
③ 知らない	70	24.3%



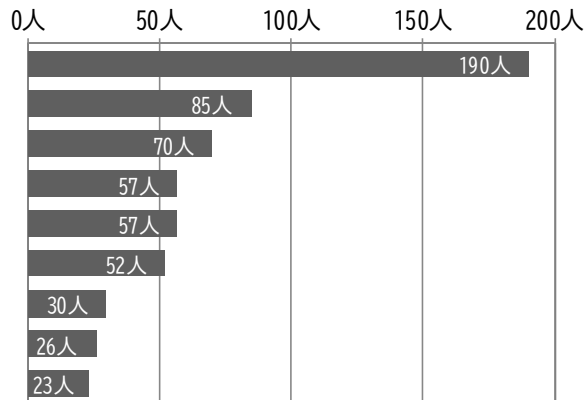
○職位別

選択肢	主事級		主任級		係長級		管理職級	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
① 知っており、意識して行動している	49	43.4%	27	34.6%	19	50.0%	42	71.2%
② 知っているが、意識して行動はしていない	42	37.2%	18	23.1%	9	23.7%	12	20.3%
③ 知らない	22	19.5%	33	42.3%	10	26.3%	5	8.5%

問41 これまで自分の能力向上に大きくかかわったと思うものは何ですか？（3つまで選択）

○総計

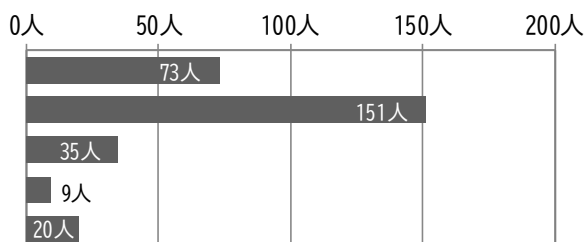
選択肢	人数	構成比
① 上司や先輩からの指導・助言（職場内研修、QJ含む）	190	66.0%
② 人事異動	85	29.5%
③ 同僚や友人からの刺激	70	24.3%
④ 政策室主催の研修	57	19.8%
⑤ 研修機関への派遣研修	57	19.8%
⑥ 自己啓発	52	18.1%
⑦ 自身が講師をした経験	30	10.4%
⑧ わからない、特になし	26	9.0%
⑨ その他	23	8.0%



問42 あなたの職場では、上司や先輩が部下や後輩を育成しようとしていますか？

○総計

選択肢	人数	構成比
① 熱心に育成しようとしている	73	25.3%
② ある程度育成しようとしている	151	52.4%
③ あまり育成しようとしていない	35	12.2%
④ 全く育成しようとしていない	9	3.1%
⑤ わからない	20	6.9%



○職位別

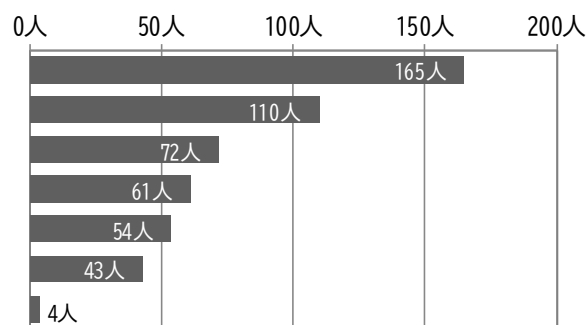
選択肢	主事級		主任級		係長級		管理職級	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
① 熱心に育成しようとしている	35	31.0%	12	15.4%	10	26.3%	16	27.1%
② ある程度育成しようとしている	54	47.8%	41	52.6%	20	52.6%	36	61.0%
③ あまり育成しようとしていない	14	12.4%	10	12.8%	6	15.8%	5	8.5%
④ 全く育成しようとしていない	1	0.9%	6	7.7%	1	2.6%	1	1.7%
⑤ わからない	9	8.0%	9	11.5%	1	2.6%	1	1.7%

問43-1 どのように育成が行われていますか？（3つまで選択）

○総計

n=224

選択肢	人数	構成比
① 仕事の中で指摘や注意をしている	165	73.7%
② 信頼して仕事を任せている	110	49.1%
③ 仕事の成果を評価している	72	32.1%
④ 会議や協議の場に積極的に参加させている	61	27.2%
⑤ 積極的に研修を受講するよう勧めている	54	24.1%
⑥ 定期的に目標や成果を確認している	43	19.2%
⑦ その他	4	1.8%

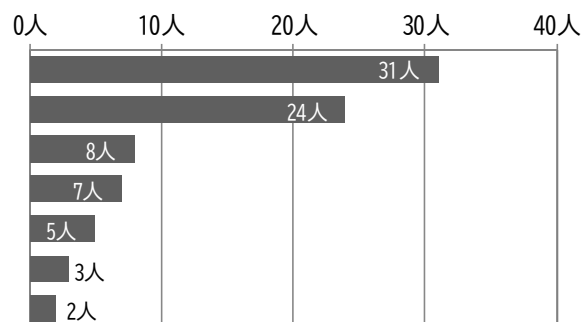


問43-2 育成が行われていないのはなぜだと思いますか？（3つまで選択）

○総計

n=44

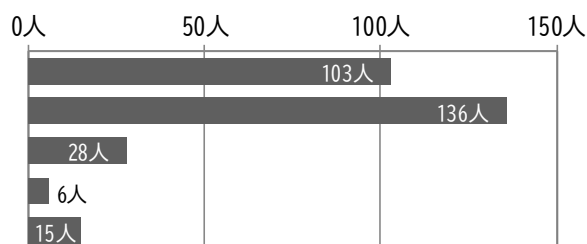
選択肢	人数	構成比
① 上司・先輩の業務が忙しく、そこまで手がまわらない	31	70.5%
② 上司・先輩が人を育成する意識が薄い	24	54.5%
③ その他	8	18.2%
④ 部下・後輩に向上心がない人が多い	7	15.9%
⑤ 上司・先輩が今まで部下や後輩の育成をしたことがないので、指導の仕方がわからない	5	11.4%
⑥ 研修に参加させることに対して消極的	3	6.8%
⑦ 育成する必要がない	2	4.5%



問44 現在の所属では、研修に参加しやすい雰囲気づくりや配慮がされていると思いますか？

○総計

選択肢	人数	構成比
① そう思う	103	35.8%
② どちらかと言えばそう思う	136	47.2%
③ どちらかと言えばそう思わない	28	9.7%
④ そう思わない	6	2.1%
⑤ わからない	15	5.2%



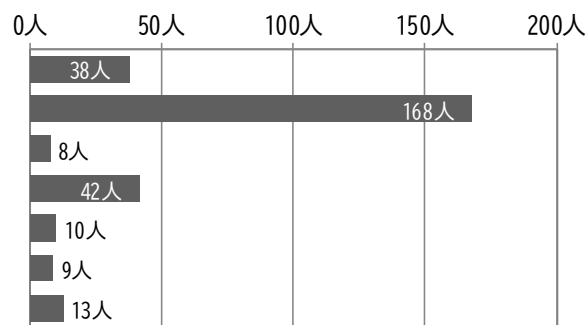
○職位別

選択肢	主事級		主任級		係長級		管理職級	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
① そう思う	44	38.9%	24	30.8%	10	26.3%	25	42.4%
② どちらかと言えばそう思う	56	49.6%	28	35.9%	26	68.4%	26	44.1%
③ どちらかと言えばそう思わない	7	6.2%	15	19.2%	2	5.3%	4	6.8%
④ そう思わない	2	1.8%	2	2.6%	0	0.0%	2	3.4%
⑤ わからない	4	3.5%	9	11.5%	0	0.0%	2	3.4%

問45 研修に対する考えをお聞かせください。

○総計

選択肢	人数	構成比
① 様々な研修に積極的に参加している	38	13.2%
② 仕事に活かせる研修があれば参加している	168	58.3%
③ どのような研修に参加したらよいかわからない	8	2.8%
④ 業務が忙しく、参加したくても参加できない	42	14.6%
⑤ 研修に意義を感じないので参加したくない	10	3.5%
⑥ その他	9	3.1%
⑦ わからない、特になし	13	4.5%



---

---

令和 8 年 3 月

吉川市 政策室 職員担当

---

---