



職 員 満 足 度  
向 上 プ ラ ン

－ これからの組織・人事給与制度 －

令和7年（2025年）11月

 八 尾 市

I	策定の背景 . . . . . P. 2
II	新たに進める取り組み . . . . . P. 6
III	今後の職員数のあり方 . . . . . P. 25
IV	期間・指標等 . . . . . P. 28
V	参考資料 . . . . . P. 31

# I 策定の背景



# 本市を取り巻く状況

近年、人口減少社会へ本格的に突入する中、若年層を中心とした生産年齢人口（15～64歳）の減少が顕在化しており、雇用の流動性の高まりと相まって、官民ともに大きな問題となっています。本市においても普通退職者の増加など、人材の確保・定着の困難さが増してきています。

また、働き方改革の推進によるワーク・ライフ・バランスの推進や、デジタル化の進展によるDXの推進等により、仕事に対する価値観やライフスタイルの多様化、職場環境の変化等が進んでおり、様々な変化への対応が求められています。

民間企業では人的資本経営※1の考え方が広がるなど、人事戦略の再構築が進んできており、国でも令和7年人事院勧告において、人材確保を喫緊の課題として取り上げ、様々な制度の導入や検討等が提示されるなど、大きな転換点を迎えています。

※1 人材をコストではなく「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営のあり方



## 社会情勢

📊 関連データはP.32参照

- 人口減少社会の到来 ▶ 生産年齢人口の大幅な減少が見込まれています。
- デジタル化の進展 ▶ 行政DXの推進、デジタル人材の育成が求められています。
- 雇用環境の流動化 ▶ 転職・中途採用の増加等、雇用の流動性が高まっています。
- 意識の多様化 ▶ 世代間の価値観・ライフスタイルの変化を踏まえた対応が求められています。
- 人材マネジメントの推進 ▶ 民間企業では、人的資本経営や人材への投資、エンゲージメントの向上など、新たな考え方や取り組みが広がりつつあります。国でも、令和7年人事院勧告において、人材の確保の重要性や様々な制度の導入・検討等が提示されています。



## 八尾市の課題

📊 関連データはP.34参照

- 組織体制 ▶ 職員数が減少する中で、組織の管理スパンや運用の見直しなどが必要となっています。
- 職員数 ▶ 若年層の職員数が少なく、将来の管理・監督職を担う人材の不足が懸念されています。
- 定年引上げ ▶ 今後増加する定年引上げ職員※2の活躍やモチベーション向上が求められています。
- 採用の困難化 ▶ 辞退者の増加（特に専門職）が顕著になっています。
- 普通退職の増加 ▶ 家庭の事情、民間企業・他自治体への転職等による職員の退職が増加しています。
- 病気休職の増加 ▶ メンタル不調による休職者が増加しています。
- 仕事と育児の両立 ▶ 仕事と育児の両立が進み、男性職員も含めた育児休業取得者が増加しており、育児休業取得中の職員補充が課題となっています。
- キャリア支援 ▶ 女性職員の活躍推進等を含め、全ての職員が働きやすい職場づくりやキャリア支援の充実が求められています。

※2 定年年齢引上げ後の60歳を超える職員

# 職員アンケートの結果から

令和6年度に実施した職員アンケートにおいて、仕事のやりがいや人間関係については、次のような結果となりました。

仕事にやりがいを感じている ▶ **約7割**

職場の人間関係は良好である ▶ **約6割**

一方、職員の定着や職場環境等については、次のような課題が明らかになっています（以下は主なもの）。

## 職員の定着や職場環境に関する課題

- 定年まで本市で働いていると思わない ▶ **約4割**（理由は「ワーク・ライフ・バランスの充実した生活ができない」が最多）
- 退職を考えたことがある ▶ **約6割**
- 長く働き続けるために必要なこと ▶ 「仕事と育児・介護の両立のための柔軟な勤務体系」など
- ハラスメントを受けたことがある ▶ **約2割**

また、アンケートに寄せられた様々な意見から、次のような職場環境が求められていることが考えられます。

## 求められている職場環境

- 職員一人ひとりが大切にされる職場
- 職員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスが充実している職場
- 役職を問わず誰もが相談しやすい職場
- 職員同士が互いに協力し、尊重しあえる職場
- 部局や課同士が連携する縦割りのない組織

# めざす姿

社会全体で労働力の減少が続き、人材確保の困難さが増していく中においては、職員一人ひとりが働きがいを感じ、能力を最大限発揮できる魅力ある職場づくりを進めていくなど、今いる職員を大切にすることが重要となります。

変化に強い柔軟な組織・人事体制を構築し、市民サービスの質の向上（市民のウェルビーイング）に貢献するため、その礎となる一人ひとりの職員にとって「働き続けたいと思える組織」、より多くの人に「働く場所として選ばれる組織」をめざし、以下の取り組みを進めます。

社会全体で労働力が減少する中、大幅な正規職員の増員は困難 ▶ 限られた人材の能力を最大限発揮するために…



職員を本市にとって最大の資本と捉え、一人ひとりの職員を大切にする



仕事を通じた個人の成長と自己実現を支援する



性別・年齢に関係なく柔軟な働き方を推進し、多様な視点と能力を活用する



ハラスメント防止対策を徹底する



**エンゲージメント**（組織・仕事への愛着や貢献意欲）を高める  
職場の魅力を高め、より多くの採用志望者に選ばれる



八尾市全体の組織力を高める



めざす姿を実現するための方策として、取り組み等を検討



人材確保・活用



人材育成



職場環境・勤務条件



組織機構・体制



職員数のあり方※

※「八尾市職員数管理目標（令和4年7月策定）の後継

## Ⅱ 新たに進める取り組み

目次

# 新たに進める取り組み

5ページのめざす姿を実現するための方策として、以下の取り組みの検討・導入等を進めます（実施済みのものを含む）。  
また、検討や運用の過程で試行錯誤を重ね、必要に応じて内容の見直し等も行いながら、より良い組織・人事給与制度の構築をめざします。

(★) 庁内の男女共同参画・女性活躍推進に係る取り組みを含むもの

 人材確保・活用	① 採用手法の見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公務員・民間企業等経験者の採用枠の拡大</li> <li>● 採用日を年2回に追加</li> <li>● ジョブ型雇用の導入</li> <li>● ジョブリターン制度の導入</li> <li>● 採用試験期間の短縮による合格発表の前倒し</li> <li>● 配属希望を反映する仕組みの導入（合格者対象）</li> <li>● 採用困難職種確保</li> </ul>
	② 多様な人材の活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 外部専門人材の登用</li> <li>● 技能労務職の行政職転用</li> <li>● 広域連携による人材の活用</li> </ul>
	③ 離職防止策の検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 退職理由分析及び対応策の検討</li> <li>● オンボーディングの充実</li> </ul>
	④ 仕事と育児・介護等との両立支援の強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 育児休業職員等の代替としての正規職員配置 (★)</li> <li>● 育児・介護に関する制度等の周知 (★)</li> </ul>
 人材育成	① 人事評価制度の適正実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人事評価制度の検証・見直し</li> <li>● 評価者・被評価者研修の充実・強化</li> </ul>
	② 優秀な人材の積極登用	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 昇任年次のあり方検討</li> </ul>
	③ 定年引上げ職員の適切な配置	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 定年引上げ職員の意欲を高めるための適切な配置</li> </ul>
	④ 主体的なキャリア形成を重視した取り組みの充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>● キャリアを重視した人事異動制度の検討</li> <li>● 複線型人事制度の導入</li> <li>● 職務分野選択型人事制度の導入</li> <li>● キャリアプラス制度等の導入</li> <li>● キャリアデザインの推進 (★)</li> </ul>
 職場環境・勤務条件	① モチベーション・エンゲージメントの向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ポジティブな感情を伝え合う仕組みの構築や組織風土の醸成 (★)</li> <li>● エンゲージメントや幸福実感度等の定点観測と改善対応</li> <li>● 1 on 1 ミーティングの実施推進</li> <li>● 職員の呼称の見直し</li> <li>● メンタルヘルス対策</li> </ul>
	② 給与制度の見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人事評価の給与への適切な反映</li> <li>● 職務や職責を重視した給与体系等の整備</li> </ul>
	③ 働き方改革の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 過重労働対策（長時間労働の是正・勤務間インターバルの徹底）</li> <li>● 在宅勤務・時差出勤制度の活用</li> <li>● 兼業制度（営利企業従事等制限の許可要件）の見直し</li> <li>● 仕事と健康課題との両立支援 (★)</li> <li>● 年次有給休暇の取得促進</li> <li>● 窓口業務のあり方検討</li> <li>● 軽装勤務の通年化</li> </ul>
	④ コンプライアンスの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ハラスメント対策の強化 (★)</li> <li>● コンプライアンス条例・相談窓口の周知</li> </ul>
 組織機構・体制	① 組織規模の適正化と柔軟な組織運用	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 組織規模の適正化</li> <li>● 柔軟な組織・人事マネジメント</li> <li>● 担当制の検証と見直し</li> </ul>
	② 職制の検証	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ライン職・スタッフ職の整理・検証</li> </ul>

→ クリックすると、該当ページに遷移します。



## 1 採用手法の見直し（1）

民間企業・自治体間における人材獲得競争の激化や雇用の流動性が高まる中、より柔軟かつ戦略的な職員採用を行います。

取り組み	概要	関連アンケート	備考
公務員・民間企業等経験者の採用枠の拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 即戦力としての活躍が期待できる人材の獲得に向け、国家公務員や他の自治体、民間企業等での勤務経験者を対象とした採用試験を実施します。</li> <li>● 本市において優秀な勤務実績のある会計年度任用職員に対し、職務経験者を対象とした採用試験への受験を促します。</li> </ul>		
採用日を年2回に追加	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 雇用の流動性が高まる中、転職者のニーズに柔軟に対応できるよう、4月1日と10月1日の年2回の採用日を設けます。</li> </ul>		
ジョブ型雇用の導入	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 職務内容に基づいて人材を採用・配置する「ジョブ型雇用」の導入検討により、専門性や能力を的確に活かした人員配置を進めます。</li> </ul>		
ジョブリターン制度の導入	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 育児、介護や転職等を理由に退職した職員が、庁外での活動や就業の経験、育児や介護等で得られる視点・価値観等を生かし、即戦力として再び市政に従事する「ジョブリターン制度」の導入検討により、経験や知識を有する人材の確保を図ります。</li> </ul>		



## 1 採用手法の見直し（2）

取り組み	概要	関連アンケート	備考
採用試験期間の短縮による合格発表の前倒し	<ul style="list-style-type: none"><li>● 公務員専願者と民間企業併願者がともに受験しやすくなるよう、試験期間の短縮により合格発表を前倒しします。</li></ul>		
配属希望を反映する仕組みの導入（合格者対象）	<ul style="list-style-type: none"><li>● 意欲やモチベーションが高く、主体的なキャリア形成を希望する受験者を採用できるよう、採用試験の合格者を対象に、配属希望先を確認し、可能な限り反映する仕組みを検討します。</li></ul>		
採用困難職種の確保	<ul style="list-style-type: none"><li>● 採用が困難な職種について、土木・建築職の試験枠への高校卒業程度の追加、大学新卒・社会人試験の年2回実施、リクルーター制度の導入を検討します。</li></ul>		



## 2 多様な人材の活用

既存の人員や外部の人的リソースを有効活用することにより、マンパワーと専門性の補完を進めます。

取り組み	概要	関連アンケート	備考
外部専門人材の登用	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 高度な専門知識や経験を持つ外部専門人材を活用し、複雑化・高度化する行政課題への的確な対応を図ります。</li> </ul>	<a href="#">設問054</a>	
技能労務職の行政職転用	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 業務の民間委託の状況等を踏まえながら、技能労務職の一般行政職等への転用試験制度を運用し、内部人材の積極的な活用と組織体制の効率化を図ります。</li> </ul> <p>※技能労務職の職員数については、①直営と委託とのベストミックス、②現業現場管理体制の確立、③年齢構成を考慮した技能労務職の採用、を考慮して検討を進めます。</p>		
広域連携による人材の活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 自治体間の広域連携の取り組み等により、市域の枠を越えた協力体制の構築を検討することで、広域的な観点からも人材が不足する中で、安定的・効率的な市民サービスの提供を図ります。</li> </ul>		



## 3 離職防止策の検討

職員が安心して長く働ける職場づくりをめざし、退職理由の分析と対応策の検討等を進めます。

取り組み	概要	関連アンケート	備考
退職理由分析及び対応策の検討	<ul style="list-style-type: none"><li>● 普通退職者の退職理由や転職先の類型等の詳細な把握、客観的な退職兆候の分析等を行い、効果的な離職防止策の検討を進めます。</li></ul>	<a href="#">設問017</a> <a href="#">設問020</a>	
オンボーディング※の充実	<ul style="list-style-type: none"><li>● 新たに採用された職員が、早期に組織に定着し、即戦力として経験や能力、知見を存分に発揮できるよう、組織への順応を促進する取り組み（庁内組織の情報や業務の基礎知識等をまとめたオンボーディングキットの作成）を行います。</li><li>● 新任管理職についても、就任当初の不安感を払拭し、円滑に必要な役割を担えるよう、同様の取り組みを実施します。</li></ul>		R5人事院 勧告

※新たに組織に加入した人材が円滑に職場に慣れることで、組織への適応・定着・戦力化を促進するための取り組みのこと。



## 4 仕事と育児・介護等との両立支援の強化

仕事と育児・介護等を両立しやすい環境を構築するため、代替職員の配置・運用の見直しや活用可能な制度等の周知を進めます。

**男女・女活** = 庁内の男女共同参画・女性活躍推進に係る取り組みを含むもの

取り組み	概要	関連アンケート	備考
育児休業職員等の代替としての正規職員配置	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 現在は、主に会計年度任用職員を配置している育児休業職員等代替について、育児休業取得者等が安心して制度を利用できるよう、仕事と育児等の両立の促進及び職場の負担軽減の観点から、正規職員を配置するための仕組みづくりを検討します。</li> </ul>	<a href="#">設問022</a> <a href="#">設問098</a>	<b>男女・女活</b>
育児・介護に関する制度等の周知	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 仕事と育児・介護との両立支援に係る条例改正の趣旨も踏まえ、『育児介護支援ハンドブック』について、より活用しやすい内容に改定し、職員に周知します。</li> </ul>	<a href="#">設問022</a> <a href="#">設問098</a> <a href="#">設問101</a>	<b>男女・女活</b>



## 1 人事評価制度の適正実施

人事評価制度の適正な実施を進め、職員の能力や成果を公正に評価することを通じて、職員の意欲の向上と成長につなげます。

取り組み	概要	関連アンケート	備考
人事評価制度の検証・見直し	<ul style="list-style-type: none"><li>令和8年度から予定している係長以下への実績評価の勤勉手当への反映を見据え、引き続き、人事評価制度（マネジメントサポート制度を含む）の適正な実施に努めます。 （関連：<a href="#">人事評価の給与への適切な反映</a>）</li></ul>	<a href="#">設問071</a>	
評価者・被評価者研修の充実・強化	<ul style="list-style-type: none"><li>公平・公正で納得性の高い制度運用に向け、研修の充実・強化を図ります。</li></ul>		



## 2 優秀な人材の積極登用

職員の能力や実績を的確に評価し、優秀な人材を積極的に登用することを通じ、組織の活性化と業務の高度化への対応等を図ります。

取り組み	概要	関連アンケート	備考
昇任年次のあり方検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>人事評価で特に優秀な職員や、民間企業や他自治体等で一定の経験を有する職員について、早期に上位職階への登用を可能とする仕組みを検討します。</li> </ul>	<a href="#">設問038</a>	R7人事院 勧告

## 3 定年引上げ職員の適切な配置

定年引上げ職員の意欲を高めるための適切な配置を進め、人材の有効活用と組織力の向上を図ります。

取り組み	概要	関連アンケート	備考
定年引上げ職員の意欲を高めるための適切な配置	<ul style="list-style-type: none"> <li>定年引上げ職員が、これまで培った知識・経験等を職務に反映し、引き続き意欲を持って能力を発揮できるよう、本人の意向や経歴・能力等を踏まえ、より適切な配置を行う仕組みを検討します。</li> </ul>		人材育成 基本方針 P.18・19

## 4 主体的なキャリア形成を重視した取り組みの充実（1）

一人ひとりの職員が自身のキャリアを主体的に描くことができ、その意欲や適性に応じたキャリア形成支援のもと成長できる環境づくりを推進します。

取り組み	概要	関連アンケート	備考
<p>キャリアを重視した人事異動制度の検討</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 職員の働き方やキャリアに対する意識の多様化に対応するとともに、多様化・複雑化する市民ニーズに対応するための専門性を高めるため、職員が主体的にキャリアを考え、これに対応できる人事異動制度を検討します。</li> </ul>	<p>設問032</p>	
<p>複線型人事制度の導入</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 職員一人ひとりの強みを最大限生かすため、スタッフ職としての昇任昇格が可能となる複線型人事制度の導入を検討します。（関連：<a href="#">職務や職責を重視した給与体系等の整備</a>、<a href="#">ライン職・スタッフ職の整理・検証</a>）</li> </ul> <p>&lt;イメージ&gt;</p>	<p>設問074</p>	



## 4 主体的なキャリア形成を重視した取り組みの充実（2）

取り組み	概要	関連アンケート	備考
職務分野選択型人事制度の導入	<ul style="list-style-type: none"><li>● 自らの希望する職務分野に軸足を置いた異動を行うことで、職員が中長期的なスパンで主体的にキャリア形成を行うことを可能とし、職員の意欲の向上やキャリアの予見可能性の向上を通じた自己研鑽の促進と高い専門性を持つ人材の育成をめざすため、「職務分野選択型人事制度」の導入を検討します。</li></ul>	<a href="#">設問025</a> <a href="#">設問032</a>	
キャリアプラス制度等の導入	<ul style="list-style-type: none"><li>● 多様な経験による成長や主体的なキャリア形成を図るとともに、人的資源の有効活用により組織を活性化させるため、現所属に籍を置きながら、自らの有する資格・特技・経験等を生かして他所属の業務への従事を可能とする「キャリアプラス制度」及び所属から職員へオファーを出せる仕組み等を検討します。</li></ul>	<a href="#">設問032</a>	



## 4 主体的なキャリア形成を重視した取り組みの充実（3）

**男女・女活** = 庁内の男女共同参画・女性活躍推進に係る取り組みを含むもの

取り組み	概要	関連アンケート	備考
キャリアデザインの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>● キャリアデザイン研修の実施等により、一人ひとりの職員が自分の将来ありたい姿を見出すとともに、人事評価面談等において上司と部下でキャリアアップの共有を進めることで、職員のキャリア支援を推進します。</li> <li>● 職員が、家事・育児・介護とキャリアアップを両立し、主体的に自身のキャリアを考えることができるよう、ロールモデルの設定など、イメージしやすいツールの整備や周知を進めることで、職員のキャリアアップを支援するとともに、管理職等への昇任昇格意欲の向上を図ります。</li> </ul>	<a href="#">設問025</a> <a href="#">設問027</a> <a href="#">設問028</a> <a href="#">設問030</a> <a href="#">設問031</a> <a href="#">設問043</a>	<p><b>男女・女活</b></p>



## 1 モチベーション・エンゲージメントの向上

職員が働きがいを感じ、前向きに業務へ取り組めるよう、心理的安全性が高く、風通しの良い組織風土の醸成を進めます。

**男女・女活** = 庁内の男女共同参画・女性活躍推進に係る取り組みを含むもの

取り組み	概要	関連アンケート	備考
ポジティブな感情を伝え合う仕組みの構築や組織風土の醸成	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 職員の自己肯定感や組織への貢献実感の向上につなげることができるよう、日々の業務の中で、上司・同僚・部下の区別なく、感謝や称賛等のポジティブな感情を伝え合う仕組みの構築など、意識の浸透やアクションにつながる取り組みを行います。</li> <li>● 役職や性別に関わらず、多様な人材の意見や視点を尊重し、誰もが活躍できる環境を醸成します。</li> </ul>	<a href="#">設問022</a> <a href="#">設問113</a>	<b>男女・女活</b>
エンゲージメントや幸福実感度等の定点観測と改善対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>● アンケート調査を通じて職員の就業意識等の状況を把握し、エンゲージメントの向上・改善に向けた取り組みの検討を進めます。</li> </ul>	<a href="#">設問014</a>	
1 on 1 ミーティングの実施推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 上司・部下間の信頼関係を構築し、エンゲージメントや心理的安全性の向上を図るため、定期的（月1回程度を目途）に、仕事の進捗やキャリアに対する考え方、心身の健康状態、プライベートなど部下の悩みを聴く取り組みとして1 on 1 ミーティングの実施をさらに推進します。</li> </ul>	<a href="#">設問060</a> <a href="#">設問061</a> <a href="#">設問113</a>	
職員の呼称の見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>● コミュニケーションの取りやすい組織づくりのため、職員同士の呼称について、役職や年齢に関係なく「さん」付けで呼び合うこと等について検討します。</li> </ul>		
メンタルヘルス対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ストレスチェック、研修、職場改善サポートの実施等を通じて、さらなる職員のこころの健康づくりを推進します。</li> </ul>		



## 2 給与制度の見直し

給与制度について、職務内容や職責・成果等に応じ、より納得感のある制度となるよう見直しを進め、職員の意欲向上につなげます。

取り組み	概要	関連アンケート	備考
人事評価の給与への適切な反映	<ul style="list-style-type: none"><li>● 職員のモチベーション向上に資するため、現在、管理職職員に対して実施している人事評価結果の勤勉手当への反映について、係長以下の職員についても実施します。（関連：<a href="#">人事評価制度の検証・見直し</a>）</li></ul>	<a href="#">設問069</a>	
職務や職責を重視した給与体系等の整備	<ul style="list-style-type: none"><li>● 職務や職責の内容を重視し、より実態に即した給与体系等を整備することで、職員の意欲向上を図ります。（関連：<a href="#">複線型人事制度の導入</a>、<a href="#">ライン職・スタッフ職の整理・検証</a>）</li></ul>	<a href="#">設問072</a> <a href="#">設問074</a>	



## 3 働き方改革の推進（1）

職員の働き方改革を推進し、健康を保持しながらそれぞれのライフステージ等に応じて安心して働き、ワーク・ライフ・バランスの推進を図ることができる職場環境の構築や制度の運用等を進めます。

**男女・女活** = 庁内の男女共同参画・女性活躍推進に係る取り組みを含むもの

取り組み	概要	関連アンケート	備考
過重労働対策（長時間労働の是正・勤務間インターバルの徹底）	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 職員の健康保持と業務の生産性向上を図るため、長時間労働の是正と勤務間インターバルの徹底を図ります。</li> </ul>	<a href="#">設問078</a> <a href="#">設問094</a> <a href="#">設問095</a>	
在宅勤務・時差出勤制度の活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 職員のライフスタイルや家庭環境等に応じた柔軟な働き方を支援するため、在宅勤務や時差出勤制度の活用を推進します。</li> </ul>	<a href="#">設問088</a>	
兼業制度（営利企業従事等制限の許可要件）の見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 職員の多様なキャリア形成や自己実現、社会貢献活動等への参画を通じた意欲・能力の向上等を図る観点から、国家公務員における見直しの動向等も注視しつつ、営利企業従事等制限に関する許可要件を見直します。</li> </ul>	<a href="#">設問023</a> <a href="#">設問032</a>	R7人事院 勧告
仕事と健康課題との両立支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 生理休暇を取得しやすい環境整備や更年期障害に係る休暇の検討など、職員が自身の健康課題と向き合いながら働き続けられる環境づくりを進めます。</li> </ul>		<b>男女・女活</b>



## 3 働き方改革の推進（2）

取り組み	概要	関連アンケート	備考
年次有給休暇の取得促進	<ul style="list-style-type: none"><li>● 年次有給休暇の計画的な取得を促進し、働きやすい職場環境の整備と職員の健康保持を推進します。</li></ul>	<a href="#">設問082</a>	
窓口業務のあり方検討	<ul style="list-style-type: none"><li>● 働き方改革の観点から、業務プロセスの見直しや窓口DXの推進等により、市民サービスの維持と職員の業務負担軽減の両立を図ることができるよう、窓口業務のあり方を検討します。</li></ul>	<a href="#">設問078</a>	
軽装勤務の通年化	<ul style="list-style-type: none"><li>● クールビズ期間・ウォームビズ期間にかかわらず、気候や体調に合わせた快適で働きやすい服装により執務を行うことにより公務能率の向上を図るため、軽装勤務の通年化を検討します。</li></ul>		



## 4 コンプライアンスの推進

コンプライアンス条例の施行等を踏まえ、職員のコンプライアンスを推進し、ハラスメントを許さない、風通しの良い組織づくりを進めます。

**男女・女活** = 庁内の男女共同参画・女性活躍推進に係る取り組みを含むもの

取り組み	概要	関連アンケート	備考
ハラスメント対策の強化	<ul style="list-style-type: none"><li>● 研修の実施、相談窓口の周知等により、ハラスメントを許さない組織づくりを進めます。</li><li>● ハラスメントの状況を把握するため、定期的なアンケート調査を実施します。</li><li>● カスタマー・ハラスメントについて、令和7年に成立した労働施策総合推進法の一部改正の趣旨も踏まえ、国家公務員における取り組みも注視しながら、職員を守り、安心して働ける環境づくりを整備します。</li></ul>	<a href="#">設問022</a> <a href="#">設問114</a> <a href="#">設問124</a>	<b>男女・女活</b>
コンプライアンス条例・相談窓口の周知	<ul style="list-style-type: none"><li>● 研修やマニュアルの改定等により条例及び相談窓口の周知を強化し、コンプライアンスの推進による働きやすい職場づくりを進めます。</li></ul>	<a href="#">設問105</a> <a href="#">設問108</a>	



## 1 組織規模の適正化と柔軟な組織運用

実務を担う担当者やマネジメントを担う管理・監督職の減少や、年齢構成が偏在する状況から、今までの組織の規模や管理スパンを継続することが人員体制や組織マネジメントの観点から支障が生じることを想定し、組織規模の適正化に係る検討や柔軟な組織運用を可能とする仕組みの構築等を進めます。

取り組み	概要	関連アンケート	備考
組織規模の適正化	<ul style="list-style-type: none"><li>● 今後の生産年齢人口の減少を見据え、部・課等の管理スパンについて見直し、中長期的な観点から、組織規模の適正化を図ることができるよう検討を進めます。</li></ul>	<a href="#">設問064</a>	
柔軟な組織・人事マネジメント	<ul style="list-style-type: none"><li>● 各部局における業務の繁閑に応じた人事マネジメント制度（職員応援、部内の主査以下職員の配置転換等）の活用を推進します。</li><li>● 組織が所管する業務の量や管理スパンの拡大への対応として、専決権の委譲に係る運用の見直し等、円滑な業務執行を補完する仕組みの検討を進めます。</li></ul>	<a href="#">設問064</a>	
担当制の検証と見直し	<ul style="list-style-type: none"><li>● 担当制が課内の柔軟な人事マネジメントを行う仕組みとして機能しているかを検証し、必要な見直しを行います。</li></ul>	<a href="#">設問064</a>	



## 2 職制の検証

職員の適性や時々の課題に応じたより効率的・効果的な組織・人員体制を構築するため、ライン職とスタッフ職の役割について整理・検証します。

取り組み	概要	関連アンケート	備考				
<p>ライン職・スタッフ職の整理・検証</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ライン職とスタッフ職の必要性を精査し、運用や配置等を見直します。 (関連：<a href="#">複線型人事制度の導入</a>、<a href="#">職務や職責を重視した給与体系等の整備</a>)</li> </ul> <table border="1" data-bbox="588 758 1491 1003"> <tr> <td data-bbox="588 758 777 882">ライン職</td> <td data-bbox="777 758 1491 882">           決裁権を有し、指揮命令系統に属する職や、その職務代理・補佐等を担う職            例) 部長、次長、課長、課長補佐、係長 等         </td> </tr> <tr> <td data-bbox="588 882 777 1003">スタッフ職</td> <td data-bbox="777 882 1491 1003">           決裁権を有さず、与えられた担当事務を掌理する職            例) 理事、特定事務の執行を指示された次長、参事、特定事務の執行を指示された課長補佐、主査 等         </td> </tr> </table>	ライン職	決裁権を有し、指揮命令系統に属する職や、その職務代理・補佐等を担う職 例) 部長、次長、課長、課長補佐、係長 等	スタッフ職	決裁権を有さず、与えられた担当事務を掌理する職 例) 理事、特定事務の執行を指示された次長、参事、特定事務の執行を指示された課長補佐、主査 等	<p><a href="#">設問064</a> <a href="#">設問074</a></p>	
ライン職	決裁権を有し、指揮命令系統に属する職や、その職務代理・補佐等を担う職 例) 部長、次長、課長、課長補佐、係長 等						
スタッフ職	決裁権を有さず、与えられた担当事務を掌理する職 例) 理事、特定事務の執行を指示された次長、参事、特定事務の執行を指示された課長補佐、主査 等						

# Ⅲ 今後の職員数のあり方





# 前提とする考え方・状況

Ⅱに掲げる取り組みを推進し、本市がめざす姿を実現するにあたり、考え方の基礎となる今後の職員数のあり方について、前提とする考え方・状況や今後の方向性を以下のとおり整理します。

## 前提とする考え方・状況

- 令和4年7月に策定した「八尾市職員数管理目標」に基づき、定員適正化の取り組みを進め、目標に掲げていた「令和7年4月1日時点の職員数1,691人（普通会計部門）」に対し、1,670人と目標を大きく上回る形で取り組みが進みました。
- 標準的な職員数※との比較において、本市の特徴として特に多い部門となっていた衛生部門においては、この間、技能労務職の退職不補充を進めながら、ごみ収集の民間委託の導入や行政職への職種転用を行うなど、見直しが進んでいる状況です。
- 一方で、衛生部門を除く他の部門においては、その合計数が標準的な職員数との比較において28人（R6.4.1）下回る状況にあります。
- 育児休業について、男性職員の取得も進んでおり、中堅・若手職員の実働人数が減少しています。
- 職員の採用抑制や若手職員の普通退職の増加などの結果、職員の年齢構成に大きなバラつきが生じています。
- 生産年齢人口の減少により、労働市場の流動化や民間企業、国・他自治体との人材獲得競争が進んでおり、普通退職者や内定辞退者が増加するなど、人材確保が課題となっています。
- 人口減少が進むことで、行政サービスの利用者は長期的には減少する可能性がありますが、当面の間、高齢者数は増加・維持の傾向にあり、市民ニーズの複雑化・多様化や国等から唐突に対応を求められる事業もある中で、行政サービスの総量が減る状況にはありません。

※標準的な職員数：部門別に府内中核市の人口1万人当たりの職員数の平均値を算定し、これを本市の人口規模に置き換えた数値



職員数管理目標策定後の状況の変化や、取り組みの成果を踏まえつつ、  
今後の職員数のあり方に係る方向性を整理



# 方向性

前ページの状況等を踏まえた今後の職員数のあり方に係る方向性を以下のとおりとします。

## 方向性

- 安定した行政サービスの提供ができるよう、必要な職員数の維持・確保に努めます。
- 生産年齢人口の減少により、職員数が減少傾向になることを見据え、行政DXの推進をはじめとした業務の効率化のほか、時代の変化等を踏まえ、優先順位を意識した事業の見直し等による業務量の縮減に弛みなく取り組みます。
- 限られた職員で最大限のパフォーマンスを発揮するとともに、人材の流出防止・定着を図るため、本プランに掲載する取り組み等を通じて、職員のスキルやモチベーション、エンゲージメントの向上を図ります。
- 人材の流出防止や人材確保が課題となっている状況から、職員数の削減目標を掲げることにはしませんが、肥大化について留意し、府内中核市比較等を適宜行いながら、必要数の精査と計画的な採用を進めます。
- 組織体制の維持と持続的な成長を図るため、職員の年齢構成の平準化を図ります。

# IV 期間・指標等





## 期間

令和7年度から令和10年度までの4年間



## 指標

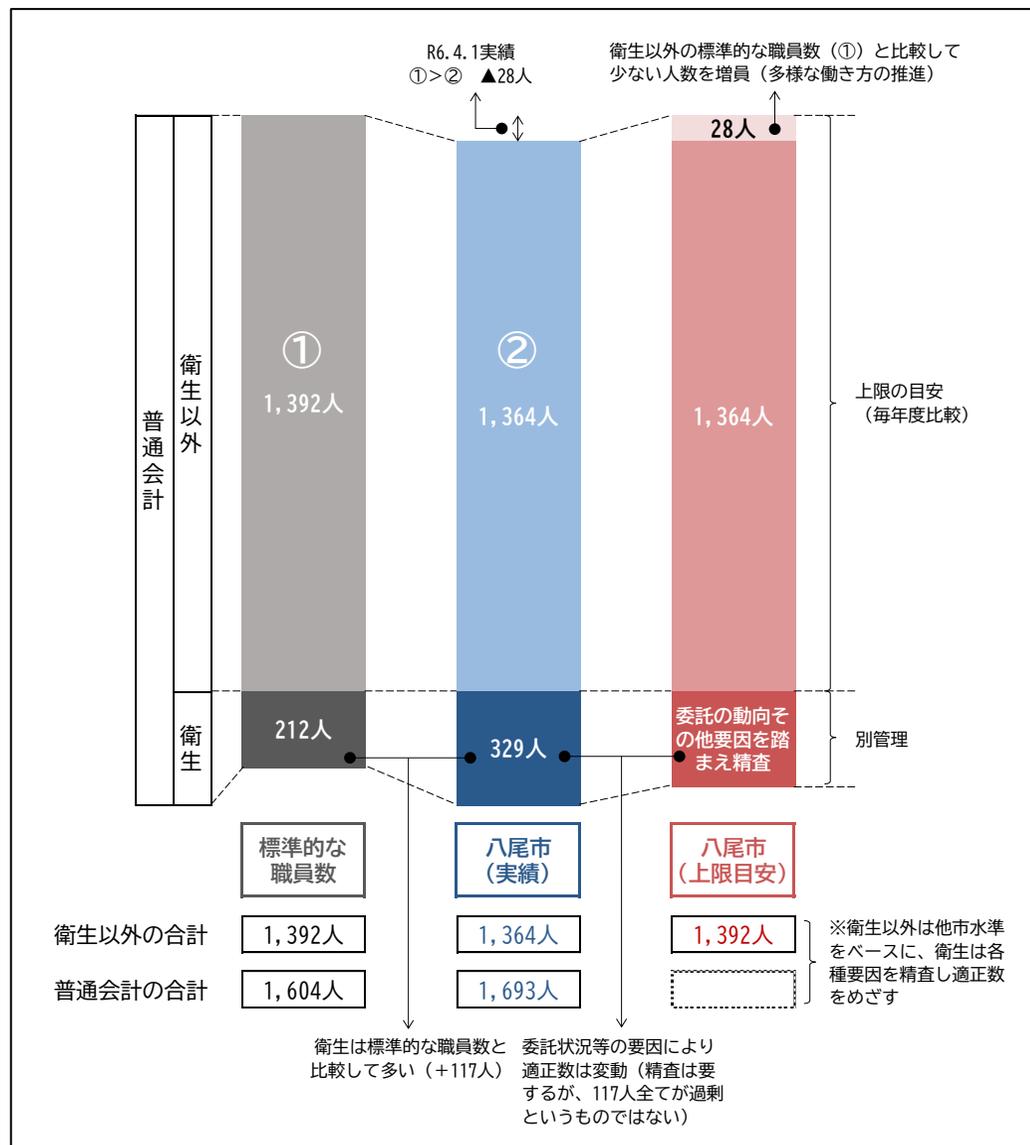
以下に掲げる項目を本プランの実現に向け管理・注視する指標とします。

① 正規職員の職員数 (普通会計)	<ul style="list-style-type: none"><li>● 衛生部門を除く職員数について、「標準的な職員数」(P.26参照)に近づける形で適正化を図ります(R7.4.1の数値上は増員となるが、育児休業代替職員の正規職員配置についてはこの範囲内で対応)。</li><li>● 衛生部門の職員数については、一般ごみ収集業務の民間委託化の状況やその他の要因も踏まえながら、適正化を進めます(イメージは次ページ参照)。</li></ul>
② 会計年度任用職員の職員数	<ul style="list-style-type: none"><li>● 令和7年4月1日時点の人数を上限の目安として管理・適正化を図ります。</li></ul>
③ 総人件費	<ul style="list-style-type: none"><li>● 府内中核市との総人件費比較及びラスパイレス指数により、一定の水準を保つよう管理・適正化を図ります。</li></ul>
④ 年齢構成	<ul style="list-style-type: none"><li>● 職員の年齢構成の平準化に取り組み、平均年齢について府内中核市の中位をめざし適正化を図ります。</li></ul>
⑤ 離職者数	<ul style="list-style-type: none"><li>● 普通退職者数について、状況把握と低減を図ります。</li></ul>
⑥ 職員の組織に対する満足度・愛着度	<ul style="list-style-type: none"><li>● 職員のパフォーマンス向上と離職防止の観点から、組織の課題等を可視化し、エンゲージメントに関する状況把握と向上を図ります。</li></ul>

## 【参考】「P.29 ①正規職員の職員数（普通会計）」の考え方のイメージ（例：R6.4.1）

衛生部門の職員数について、府内中核市比較で本市の職員数が多くなっている要因について詳細な分析を行い、一般ごみ収集業務の民間委託化の状況なども鑑みながら、適正化を進めます。

衛生部門を除く職員数については、標準的な職員数と比較して少なくなっている状況にあり、人件費の総額に留意しながら、育児休業代替職員の正規職員配置なども進め、多様な働き方の推進と適正な人員体制の構築を図ります。



# V 参考資料

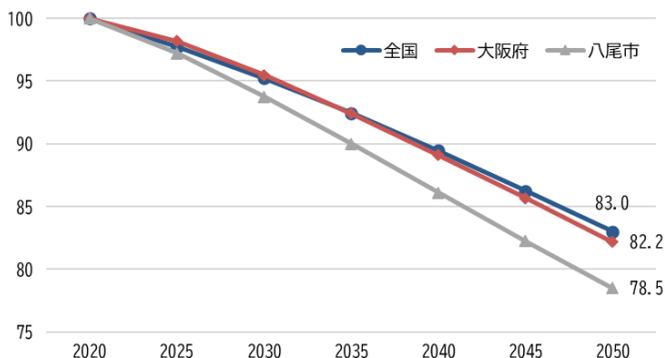
目次



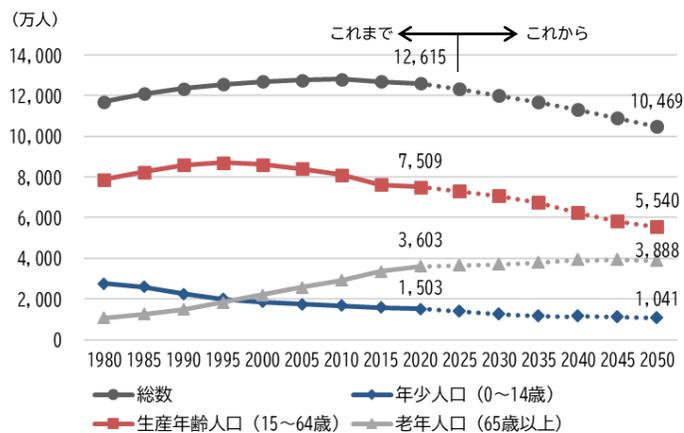
# 社会情勢（人口の推移）

- 2020年の人口を100としたときの2050年の指数について、本市は78.5となっており、全国及び大阪府の傾向以上に人口減少が進む見通しです。
- 2020年に約15.6万人であった本市の生産年齢人口は、2050年に約10.8万人となり、約4.8万人減少する見通しです。

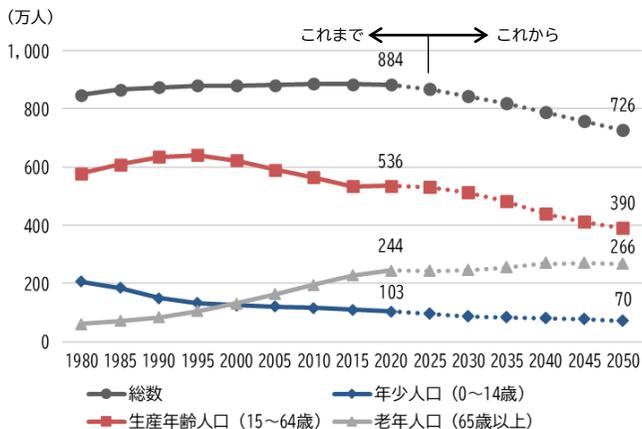
### 2020年の人口を100としたときの指数



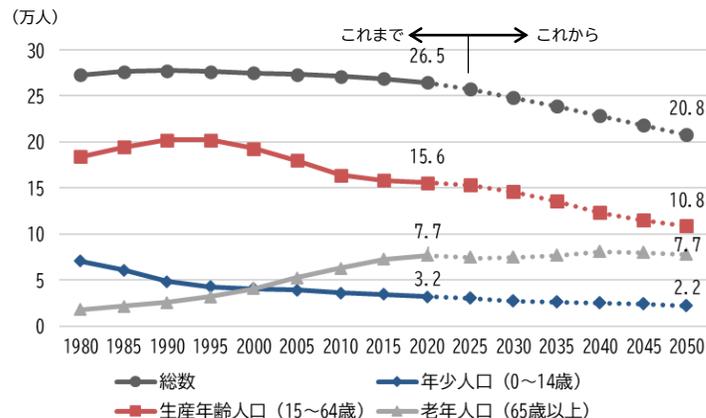
### 全 国



### 大 阪 府



### 八 尾 市

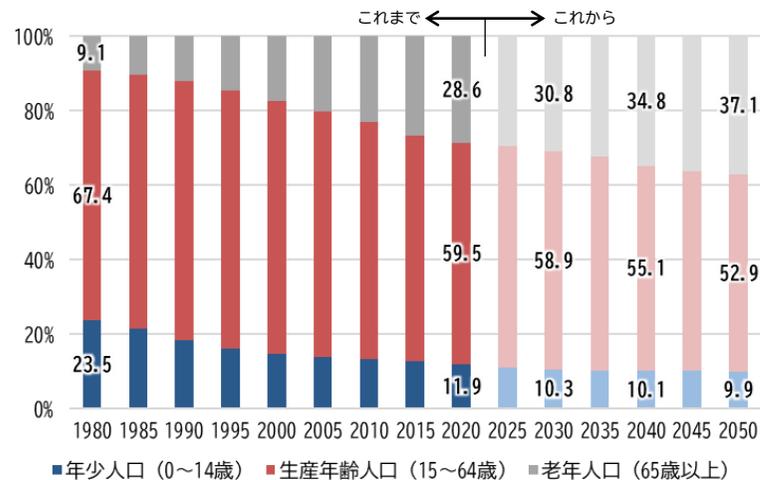




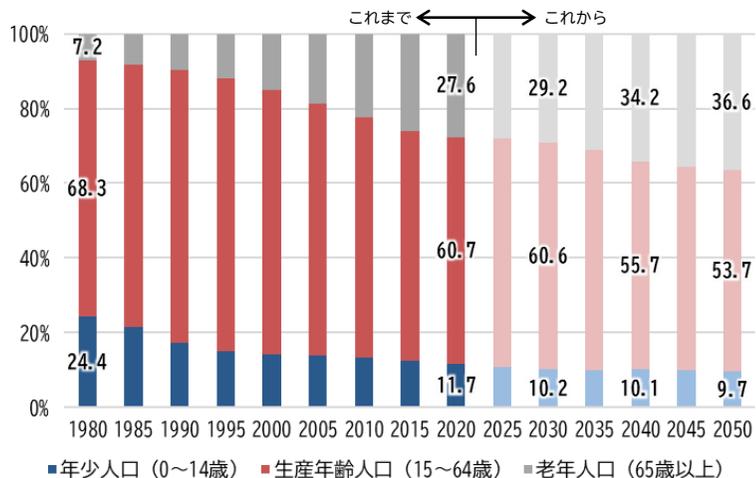
# 社会情勢（人口構成の推移）

- 生産年齢人口の割合について、全国、大阪府及び本市のいずれも、2020年は約6割ですが、2050年には約5割まで減少する見込みです。

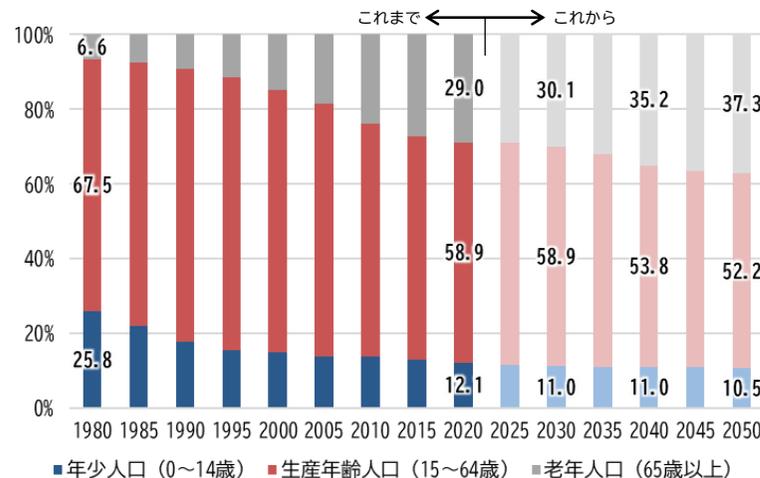
### 全 国



### 大 阪 府



### 八 尾 市





# 八尾市の現状（部門別職員数の推移）

（各年度4月1日時点）

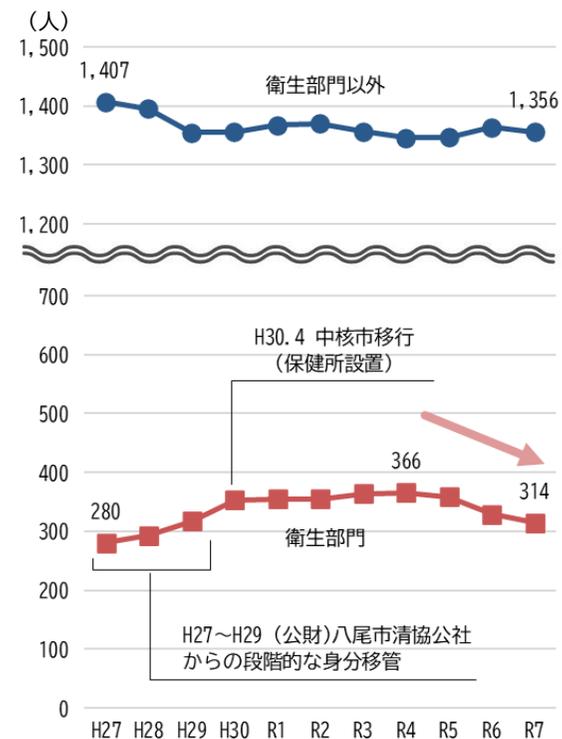
部 門		H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
普通会計部門	議 会	15	15	15	15	15	16	15	13	13	13	13
	総務・企画	313	305	297	298	300	312	302	296	289	290	287
	税 務	77	75	72	67	68	69	69	67	67	67	67
	民 生	365	367	365	382	416	404	413	416	417	434	427
	衛 生	280	293	317	353	355	355	364	366	358	329	314
	労 働	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	農林水産	7	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7
	商 工	17	15	13	14	15	14	13	13	12	13	14
	土 木	175	170	155	147	149	150	143	144	149	147	138
	計	1,251	1,251	1,245	1,287	1,329	1,331	1,331	1,327	1,317	1,305	1,272
教 育	180	184	172	169	140	138	130	127	129	128	135	
消 防	256	253	255	253	254	256	260	258	259	260	263	
小 計	1,687	1,688	1,672	1,709	1,723	1,725	1,721	1,712	1,705	1,693	1,670	
公営企業等会計部門	病 院	469	479	488	499	488	510	524	543	529	531	545
	水 道	77	81	79	79	74	75	75	72	68	63	
	下 水 道	48	49	43	41	37	35	38	35	34	32	34
	そ の 他	53	49	52	49	48	50	49	51	54	52	44
	小 計	647	658	662	668	647	670	686	701	685	678	623
総 合 計	2,334	2,346	2,334	2,377	2,370	2,395	2,407	2,413	2,390	2,371	2,293	

職員数管理目標 (普通会計部門職員数)	計 画 値	1,710	1,701	1,691
	実績との差	▲ 5	▲ 8	▲ 21 → 目標達成

		H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
再 掲 (普通会計)	衛生部門以外	1,407	1,395	1,355	1,356	1,368	1,370	1,357	1,346	1,347	1,364	1,356
	衛生部門	280	293	317	353	355	355	364	366	358	329	314

- 八尾市職員数管理目標（令和4年7月策定）において、令和7年4月1日時点の職員数（普通会計）の目標値を1,691人としていましたが、21人少ない1,670人となり、目標を達成しました。
- 衛生部門は、技能労務職の退職不補充、ごみ収集の民間委託導入、行政職転用等により、見直しが進んでいます。

衛生部門以外と衛生部門の推移



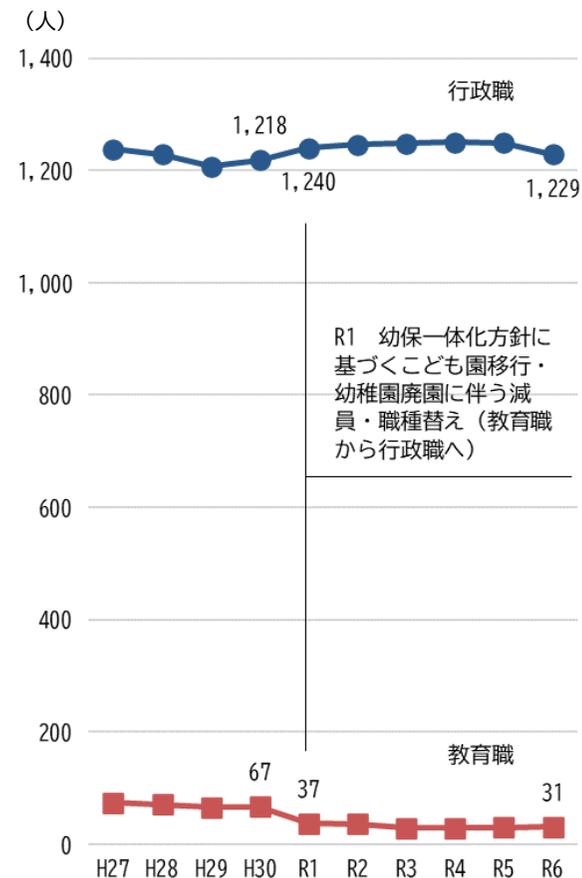


# 八尾市の現状（職種別職員数の推移）

- 技能労務職の主な増加要因は、公益財団法人八尾市清協公社の解散によるし尿収集業務の直営化等によるものです（現在は、前述のとおり見直しが進んでいます）。
- 医療職の主な増加要因は、市立病院の医師・看護師等の増員のほか、健康まちづくり宣言の推進に係る保健師の増員及び保健所の設置による増員によるものです。
- 教育職の主な減少要因は、幼保一体化方針に基づくこども園移行・幼稚園廃園に伴う減員・職種替え（教育職から行政職へ）によるものです。

（各年度4月1日時点）

職種	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
行政職	1,238	1,229	1,207	1,218	1,240	1,246	1,248	1,250	1,249	1,229
技能労務職	251	266	266	267	270	270	271	268	261	253
医療職	513	525	538	569	566	585	597	608	590	594
消防職	258	255	257	256	257	258	262	258	260	264
教育職	74	71	66	67	37	36	29	29	30	31
合計	2,334	2,346	2,334	2,377	2,370	2,395	2,407	2,413	2,390	2,371





# 八尾市の現状（府内中核市の職員数の推移）

（各年度4月1日時点・普通会計部門）

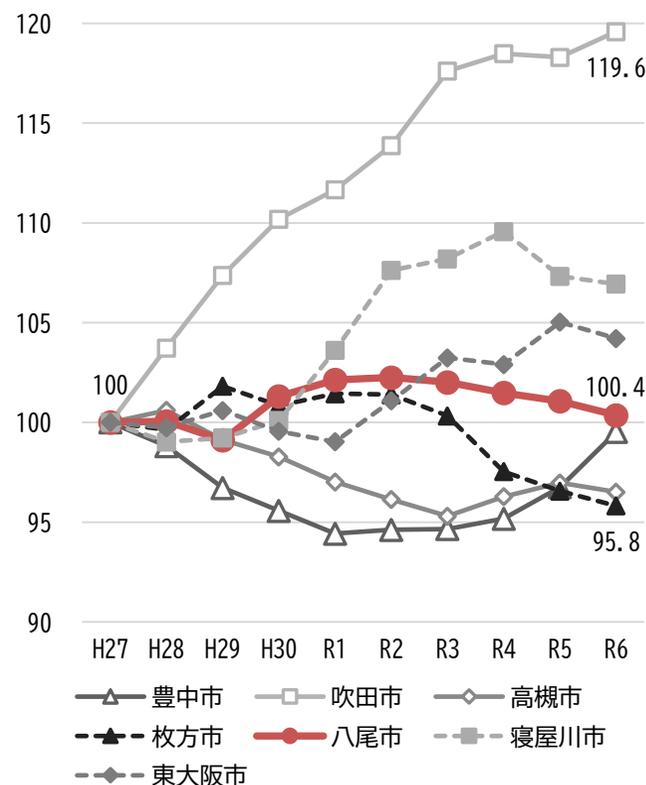
	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
豊中市	2,528	2,498	2,445	2,416	2,387	2,392	2,393	2,406	2,446	2,516
吹田市	2,169	2,250	2,329	2,390	2,422	2,470	2,551	2,570	2,566	2,594
高槻市	2,148	2,161	2,129	2,111	2,084	2,065	2,047	2,068	2,083	2,073
枚方市	2,152	2,144	2,191	2,170	2,183	2,182	2,159	2,099	2,078	2,062
八尾市	1,687	1,688	1,672	1,709	1,723	1,725	1,721	1,712	1,705	1,693
寝屋川市	1,024	1,014	1,016	1,025	1,061	1,102	1,108	1,122	1,099	1,095
東大阪市	2,687	2,680	2,703	2,675	2,661	2,716	2,774	2,765	2,822	2,800

【中核市移行】吹田市：R2.4.1 八尾市：H30.4.1 寝屋川市：H31.4.1

平成27年度の職員数（普通会計）を100としたときの10年間の指数の推移

	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
豊中市	100	98.8	96.7	95.6	94.4	94.6	94.7	95.2	96.8	99.5
吹田市	100	103.7	107.4	110.2	111.7	113.9	117.6	118.5	118.3	119.6
高槻市	100	100.6	99.1	98.3	97.0	96.1	95.3	96.3	97.0	96.5
枚方市	100	99.6	101.8	100.8	101.4	101.4	100.3	97.5	96.6	95.8
八尾市	100	100.1	99.1	101.3	102.1	102.3	102.0	101.5	101.1	100.4
寝屋川市	100	99.0	99.2	100.1	103.6	107.6	108.2	109.6	107.3	106.9
東大阪市	100	99.7	100.6	99.6	99.0	101.1	103.2	102.9	105.0	104.2

● 平成27年度の職員数（普通会計）を100としたときの10年間の指数について、本市では、全体としてはほぼ横ばいですが、令和2年度から減少傾向となっています。





# 八尾市の現状（標準的な職員数との比較）

- 令和6年4月1日時点の類似団体（府内中核市）との比較から、本市の人口規模における標準的な職員数（C）を算出し、同日時点の本市の職員数（D）と比較した結果、その差異（E）は、令和3年4月1日時点（F）と比較して、総務・企画部門が61人⇒44人に、衛生部門が140人⇒117人に、全体が113人⇒89人に改善しました。
- 衛生部門を除いた場合は、標準的な職員数より28人少ない状況となっています。

部 門	府内中核市 職員数実数 平均値 【A】	人口1万人あたり職員数		標準的な職員数 (B×本市人口/ 10,000) 【C】	本市の職員数実数 (R6.4.1時点) 【D】	標準的な職員数と 実数との差異 【E】(D-C)	標準的な職員数と 実数との差異 ※R3.4.1時点 【F】
		府内中核市平均値 (A/平均人口× 10,000) 【B】	八尾市 (D/本市人口× 10,000)				
議 会	14.2	0.4	0.5	10	13	3	5
総務・企画	344.3	9.4	11.6	246	290	44	61
税 務	98.3	2.6	2.7	67	67	0	0
民 生	597.8	15.9	15.8	415	434	19	9
衛 生	299.5	8.1	14.0	212	329	117	140
労 働	4.8	0.1	0.2	3	5	2	2
農林水産	10.3	0.3	0.3	8	7	▲ 1	▲ 1
商 工	17.0	0.5	0.5	12	13	1	1
土 木	221.7	5.9	5.5	154	147	▲ 7	▲ 11
一般行政部門 計	1,608.0	43.2	51.0	1,127	1,305	178	206
教 育	312.0	8.3	5.0	216	128	▲ 88	▲ 89
消 防(※)	405.0	10.0	10.0	261	260	▲ 1	▲ 4
普通会計部門 計	2,325.0	61.5	66.0	1,604	1,693	89	113
衛生以外				1,392	1,364	▲ 28	▲ 27

※ 比較対象市＝府内中核市（豊中市、吹田市、高槻市、枚方市、寝屋川市、東大阪市）

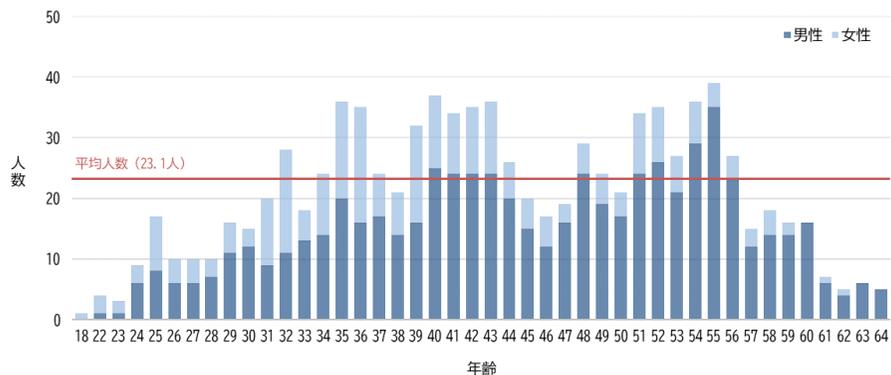
※ 消防部門については、枚方市及び寝屋川市が一部事務組合による実施のため、両市を除く4市の平均値で算定



# 八尾市の現状（年齢構成・平均年齢）

- 20歳代の若手層が顕著に少ない状況です。
- 30歳代から40歳代前半にかけては、若干のバラつきはあるものの、人数の多い年齢層となっていますが、育児休業や育児に伴う時短勤務が多いと思われる世代であり、女性比率も比較的高いことから、任用数と実働数との差が大きくなっていることが推察されます。
- 現状をベースに10年後の職員数を推測する（下記のグラフを右側に10年分スライドさせる）と、40歳以上の職員数は一定数保たれますが、30歳代の職員が少ない状況となり、係長等の監督職を担う層の不足が懸念されます。
- 60歳以上の職員数の比率が高くなることが想定され、定年引上げ職員の役割についても検討する必要があります。
- 本市職員（一般行政職）の平均年齢については、令和3年度以降、府内中核市平均を上回る数値で推移しています。

### 行政職の年齢構成（令和7年4月1日時点）



### 府内中核市職員（一般行政職）の平均年齢の推移

	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
豊中市	40.4	41.3	41.9	42.4	42.3	43.0	43.2	43.3	43.4	43.2
吹田市	43.2	42.1	41.8	41.8	42.0	42.3	41.8	41.8	41.7	41.7
高槻市	39.3	39.2	39.5	39.9	40.5	40.8	41.2	41.5	41.8	42.3
枚方市	43.4	43.5	43.7	43.9	43.8	44.2	44.1	44.1	43.8	43.8
<b>八尾市</b>	<b>39.8</b>	<b>39.9</b>	<b>40.6</b>	<b>41.0</b>	<b>41.7</b>	<b>41.9</b>	<b>42.5</b>	<b>43.1</b>	<b>43.8</b>	<b>44.4</b>
寝屋川市	42.6	42.9	42.8	42.6	42.1	41.8	41.6	41.5	42.1	42.1
東大阪市	41.0	41.2	41.7	41.5	41.2	41.2	41.3	41.2	41.5	41.8
平均	41.4	41.4	41.7	41.9	41.9	42.2	42.2	42.4	42.6	42.8
平均との差	▲ 1.6	▲ 1.5	▲ 1.1	▲ 0.9	▲ 0.2	▲ 0.3	0.3	0.7	1.2	1.6

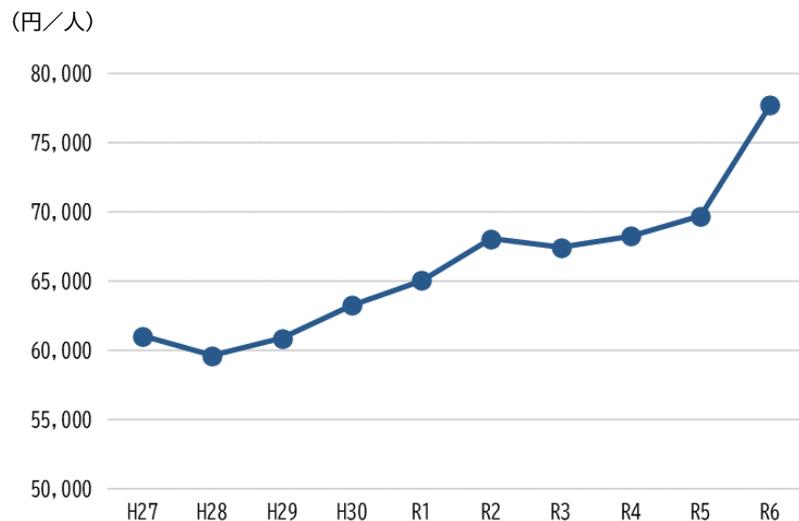


# 八尾市の現状（人件費の推移）

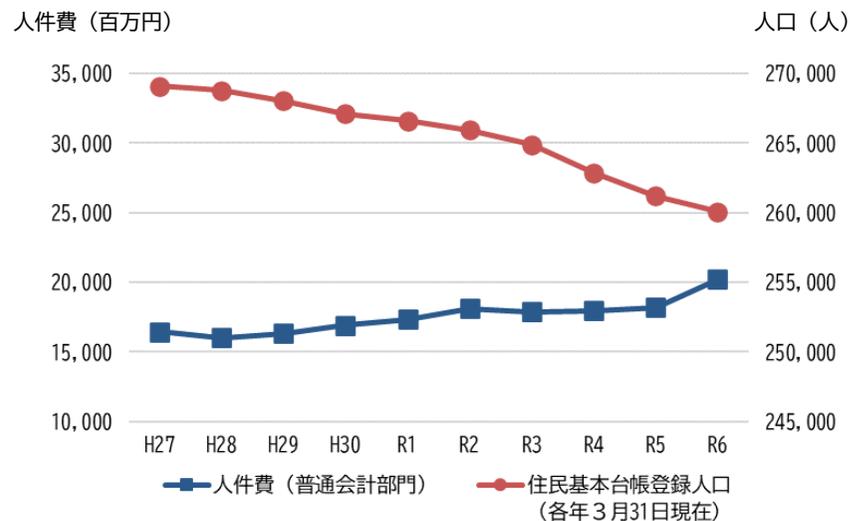
- 人口減少が進む中でも、人事院勧告による増額改定等の影響により、人件費は増加傾向となっています。

	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
人件費（普通会計部門） （単位：百万円）	16,417	16,017	16,308	16,887	17,338	18,096	17,860	17,941	18,196	20,209
住民基本台帳登録人口 （各年3月31日現在）	269,068	268,755	268,013	267,080	266,593	265,908	264,867	262,875	261,197	260,074
人口1人当たりの人件費 （単位：円）	61,014	59,597	60,848	63,228	65,035	68,054	67,430	68,249	69,664	77,705

### 人口1人当たりの人件費の推移



### 人件費及び人口の推移





# 八尾市の現状（府内中核市の人件費の推移）

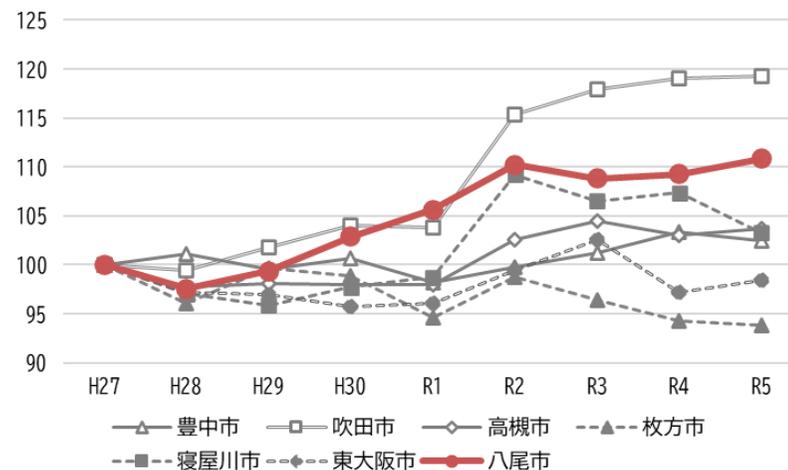
- 平成27年度の人件費（普通会計）を100とした場合、府内中核市7市中5市において、人件費は増加傾向です。

府内中核市の人件費（普通会計）の推移（単位：百万円）

	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
豊中市	26,647	26,942	26,536	26,827	26,166	26,580	26,961	27,551	27,308
吹田市	22,192	22,059	22,581	23,074	23,033	25,589	26,173	26,406	26,472
高槻市	20,227	19,761	19,842	19,806	19,812	20,749	21,138	20,826	20,974
枚方市	21,595	20,755	21,514	21,339	20,425	21,324	20,813	20,356	20,260
寝屋川市	10,586	10,270	10,149	10,342	10,451	11,557	11,275	11,365	10,932
東大阪市	27,711	26,923	26,853	26,511	26,630	27,563	28,406	26,924	27,272
<b>八尾市</b>	<b>16,417</b>	<b>16,017</b>	<b>16,308</b>	<b>16,887</b>	<b>17,338</b>	<b>18,096</b>	<b>17,860</b>	<b>17,941</b>	<b>18,196</b>

平成27年度の人件費（普通会計）を100としたときの指数の推移

	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
豊中市	100	101.1	99.6	100.7	98.2	99.8	101.2	103.4	102.5
吹田市	100	99.4	101.8	104.0	103.8	115.3	117.9	119.0	119.3
高槻市	100	97.7	98.1	97.9	97.9	102.6	104.5	103.0	103.7
枚方市	100	96.1	99.6	98.8	94.6	98.7	96.4	94.3	93.8
寝屋川市	100	97.0	95.9	97.7	98.7	109.2	106.5	107.4	103.3
東大阪市	100	97.2	96.9	95.7	96.1	99.5	102.5	97.2	98.4
<b>八尾市</b>	<b>100</b>	<b>97.6</b>	<b>99.3</b>	<b>102.9</b>	<b>105.6</b>	<b>110.2</b>	<b>108.8</b>	<b>109.3</b>	<b>110.8</b>

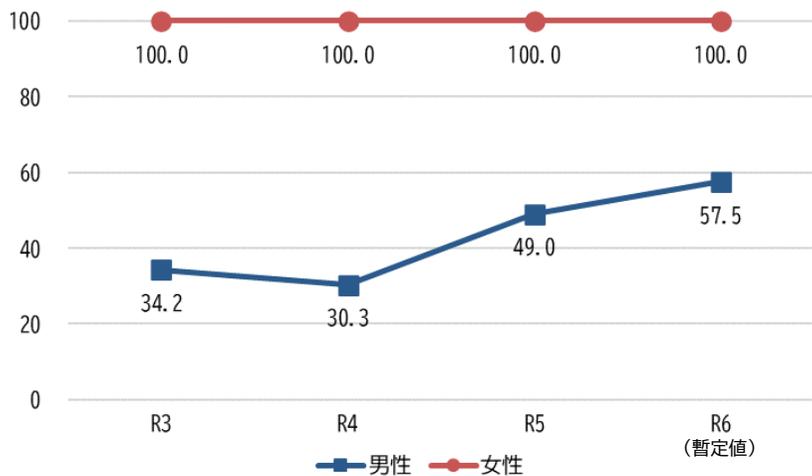




# 八尾市の現状（育児休業取得率の推移）

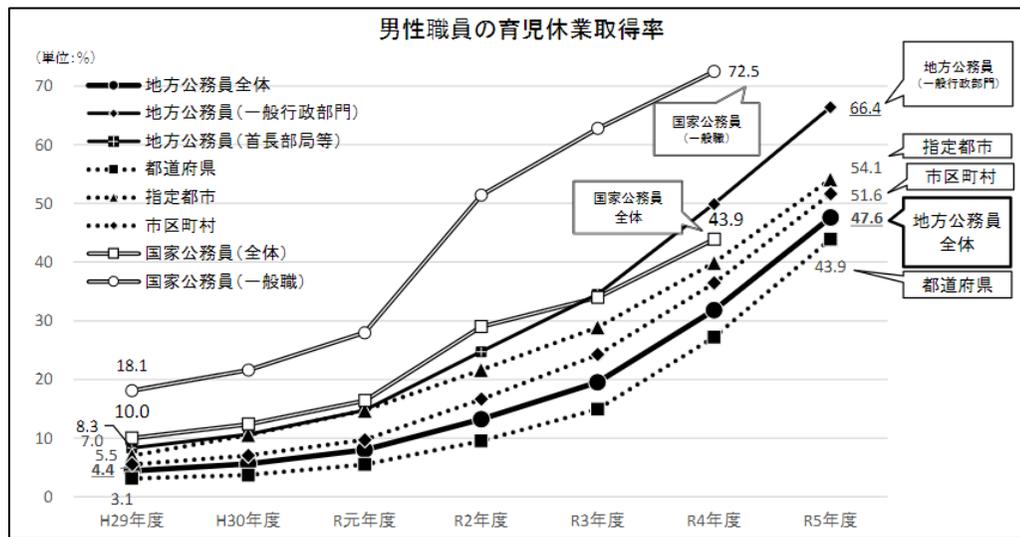
- 本市の女性正規職員の育児休業取得率は、100%を維持しています。
- 男性正規職員の育児休業取得率は、本市・公務員全体のいずれも増加傾向にあります。

### 正規職員の育児休業の取得率（単位：％）



（出典：八尾市特定事業主行動計画（後期）の進捗状況）

### 【参考】国家公務員・地方公務員全体



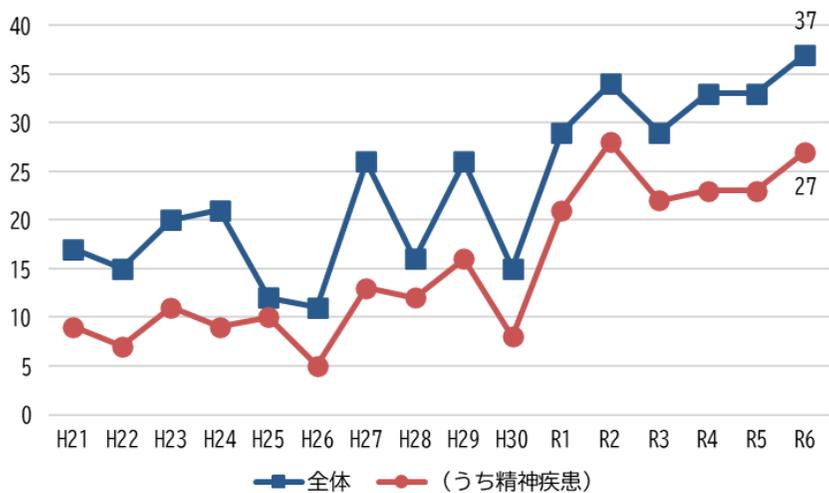
（出典：令和5年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果の概要）



# 八尾市の現状（休職）

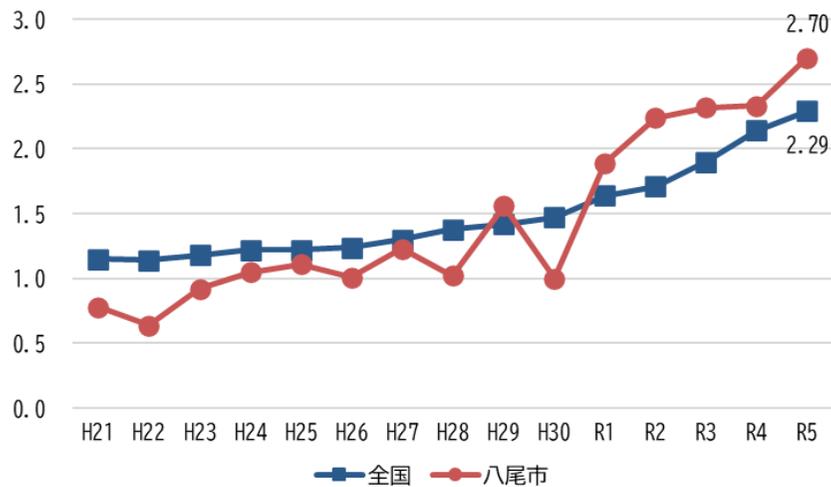
- 休職者数は増加傾向です。
- メンタルヘルス不調による休暇取得者の割合は、近年は全国よりやや高い割合で推移しています。

### 市職員（消防・病院・水道・教育含む）の休職状況（単位：人）



（出典：予算決算常任委員会資料）

### メンタルヘルス不調による休暇取得者数（30日以上）（単位：%）



（出典：八尾市職員こころの健康づくり計画資料）



# 八尾市の現状（退職者）

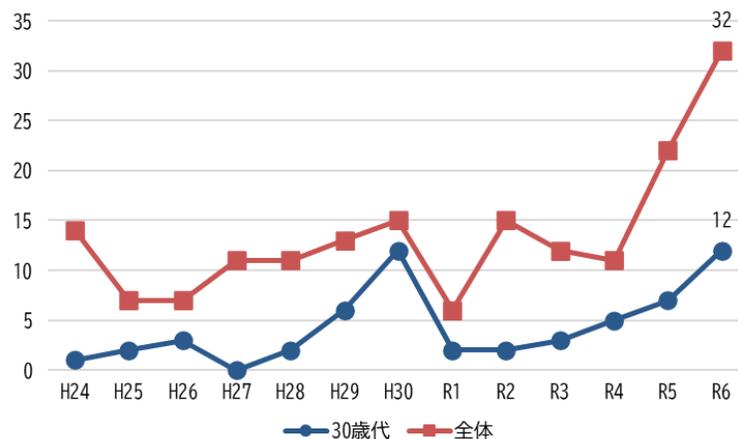
- 退職者数は増加傾向にあり、中でも30歳代の退職が多くなっています。
- 令和6年度は、定年前早期退職制度の休止の影響等により、50歳代の退職者数が増加しています。

### 行政職員の退職者数（単位：人）

	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
20歳代	4	2	1	4	7	5	2	2	5	3	1	3	3
30歳代	1	2	3	0	2	6	12	2	2	3	5	7	12
40歳代	5	1	1	0	0	2	0	0	2	5	2	5	5
50歳代	4	2	2	7	2	0	1	2	6	1	3	4	11
60歳代												3	1
全体	14	7	7	11	11	13	15	6	15	12	11	22	32

※市長部局・市議会事務局・行政委員会事務局の普通・早期退職者（保育教諭・医療職除く）

（出典：予算決算常任委員会資料）



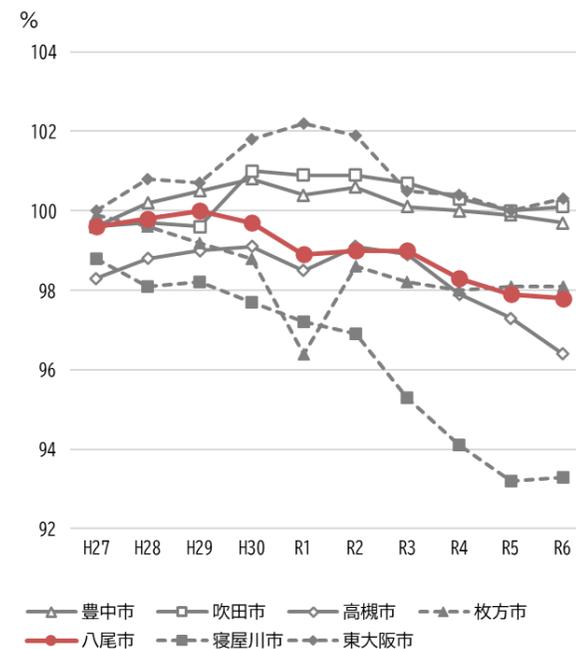


# 八尾市の現状（ラスパイレス指数）

- 本市の近年のラスパイレス指数は、府内中核市の中位で推移しています。

## 府内中核市のラスパイレス指数の推移

	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
豊中市	99.6	100.2	100.5	100.8	100.4	100.6	100.1	100.0	99.9	99.7
吹田市	99.6	99.7	99.6	101.0	100.9	100.9	100.7	100.3	100.0	100.1
高槻市	98.3	98.8	99.0	99.1	98.5	99.1	98.9	97.9	97.3	96.4
枚方市	99.9	99.6	99.2	98.8	96.4	98.6	98.2	98.0	98.1	98.1
<b>八尾市</b>	<b>99.6</b>	<b>99.8</b>	<b>100.0</b>	<b>99.7</b>	<b>98.9</b>	<b>99.0</b>	<b>99.0</b>	<b>98.3</b>	<b>97.9</b>	<b>97.8</b>
寝屋川市	98.8	98.1	98.2	97.7	97.2	96.9	95.3	94.1	93.2	93.3
東大阪市	100.0	100.8	100.7	101.8	102.2	101.9	100.5	100.4	100.0	100.3
府内中核市平均	99.4	99.6	99.6	99.8	99.2	99.6	99.0	98.4	98.1	98.0
平均との差	0.2	0.2	0.4	▲ 0.1	▲ 0.3	▲ 0.6	0.0	▲ 0.1	▲ 0.2	▲ 0.2
全団体平均	99.0	99.3	99.2	99.2	99.1	99.1	99.0	98.9	98.8	98.8



※ラスパイレス指数：全地方公共団体の一般行政職の給料月額を同一の基準で比較するため、国の職員数（構成）を用いて、学歴や経験年数の差による影響を補正し、国の行政職俸給表（一）適用職員の俸給月額を100として計算した指数



# 職員アンケート

目的	本プランの策定に当たり、職員一人ひとりが日々何を感じ、今後のキャリアについてどのように考えているのか等を把握するため。																
対象者	水道局を除く全職員（会計年度任用職員を含む。）																
実施期間	令和6年11月7日（木）から同年12月2日（月）まで																
回答方法	インターネットのアンケートフォーム																
回答者数	<table border="1"><thead><tr><th>区分</th><th>職員数(人) (令和6年4月1日時点)</th><th>回答数(人)</th><th>回答率(%)</th></tr></thead><tbody><tr><td>会計年度任用職員以外</td><td>2,348</td><td>1,563</td><td>66.6</td></tr><tr><td>会計年度任用職員</td><td>1,386</td><td>628</td><td>45.3</td></tr><tr><td>合計</td><td>3,734</td><td>2,191</td><td>58.7</td></tr></tbody></table> <p>（属性や回答する選択肢によって、回答する設問数は異なります。）</p>	区分	職員数(人) (令和6年4月1日時点)	回答数(人)	回答率(%)	会計年度任用職員以外	2,348	1,563	66.6	会計年度任用職員	1,386	628	45.3	合計	3,734	2,191	58.7
区分	職員数(人) (令和6年4月1日時点)	回答数(人)	回答率(%)														
会計年度任用職員以外	2,348	1,563	66.6														
会計年度任用職員	1,386	628	45.3														
合計	3,734	2,191	58.7														

※職員アンケートの全設問の回答結果については、『令和6年度職員アンケート結果報告書』をご参照ください。





# 職員アンケート

No.	分類	設問	回答																				
020	就業意欲	<p>この5年程度の間に、八尾市を離職（転職）しようと思ったことがありますか。 【1つ選択】</p> <p>関連取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● <a href="#">離職防止策の検討</a></li></ul>	<p>✓ 全体の6割超が、離職を考えている（考えていた）と回答しています。</p> <p>✓ 男性より女性の方が、離職を考えている（考えていた）と回答した割合が高くなっています。 （男性：約55% &lt; 女性：約66%）</p> <table border="1"><caption>離職を考えている割合の比較</caption><thead><tr><th>性別</th><th>はい（今も考えている）</th><th>はい（過去に考えたが、今は考えていない）</th><th>いいえ</th></tr></thead><tbody><tr><td>全体 (n=1,178)</td><td>35.0%</td><td>26.2%</td><td>38.8%</td></tr><tr><td>男性 (n=545)</td><td>29.4%</td><td>25.1%</td><td>45.5%</td></tr><tr><td>女性 (n=585)</td><td>39.0%</td><td>27.2%</td><td>33.8%</td></tr><tr><td>回答しない (n=48)</td><td>50.0%</td><td>27.1%</td><td>22.9%</td></tr></tbody></table> <p>□ はい（今も考えている）   ■ はい（過去に考えたが、今は考えていない）   ▣ いいえ</p>	性別	はい（今も考えている）	はい（過去に考えたが、今は考えていない）	いいえ	全体 (n=1,178)	35.0%	26.2%	38.8%	男性 (n=545)	29.4%	25.1%	45.5%	女性 (n=585)	39.0%	27.2%	33.8%	回答しない (n=48)	50.0%	27.1%	22.9%
性別	はい（今も考えている）	はい（過去に考えたが、今は考えていない）	いいえ																				
全体 (n=1,178)	35.0%	26.2%	38.8%																				
男性 (n=545)	29.4%	25.1%	45.5%																				
女性 (n=585)	39.0%	27.2%	33.8%																				
回答しない (n=48)	50.0%	27.1%	22.9%																				



# 職員アンケート

No.	分類	設問	回答																																																		
022	就業意欲	<p>長く働き続けるために必要だと思うことは何ですか。 【3つまで複数選択可】</p> <p><b>関連取り組み</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 仕事と育児・介護等との両立支援の強化</li> <li>●モチベーション・エンゲージメントの向上</li> <li>●コンプライアンスの推進</li> </ul>	<p>✓ 「給料の増額」に次いで「働きながら子育てや介護をしやすいとする柔軟な勤務体系」を選択した割合が2番目に高くなっています。</p> <p>✓ 男性より女性の方が、「時短勤務制度の充実」「働きながら子育てや介護をしやすいとする柔軟な勤務体系」を選択した割合が高くなっています。</p> <table border="1"> <caption>回答結果の割合 (%)</caption> <thead> <tr> <th>回答内容</th> <th>全体 (n=1,178)</th> <th>男性 (n=545)</th> <th>女性 (n=585)</th> <th>回答しない (n=48)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>給料の増額</td> <td>66.2%</td> <td>62.9%</td> <td>69.6%</td> <td>62.5%</td> </tr> <tr> <td>時短勤務制度の充実</td> <td>16.0%</td> <td>7.9%</td> <td>23.2%</td> <td>20.8%</td> </tr> <tr> <td>希望する所属への異動</td> <td>24.9%</td> <td>26.6%</td> <td>23.2%</td> <td>25.0%</td> </tr> <tr> <td>兼業・副業の緩和</td> <td>19.4%</td> <td>23.7%</td> <td>15.4%</td> <td>18.8%</td> </tr> <tr> <td>人間関係の改善</td> <td>33.8%</td> <td>36.5%</td> <td>31.5%</td> <td>31.3%</td> </tr> <tr> <td>ハラスメントの防止</td> <td>26.8%</td> <td>33.2%</td> <td>19.5%</td> <td>43.8%</td> </tr> <tr> <td>リモートワークの充実</td> <td>7.5%</td> <td>8.1%</td> <td>7.0%</td> <td>6.3%</td> </tr> <tr> <td>働きながら子育てや介護をしやすいとする柔軟な勤務体系</td> <td>42.2%</td> <td>33.8%</td> <td>50.8%</td> <td>33.3%</td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td>10.3%</td> <td>10.5%</td> <td>9.6%</td> <td>16.7%</td> </tr> </tbody> </table>	回答内容	全体 (n=1,178)	男性 (n=545)	女性 (n=585)	回答しない (n=48)	給料の増額	66.2%	62.9%	69.6%	62.5%	時短勤務制度の充実	16.0%	7.9%	23.2%	20.8%	希望する所属への異動	24.9%	26.6%	23.2%	25.0%	兼業・副業の緩和	19.4%	23.7%	15.4%	18.8%	人間関係の改善	33.8%	36.5%	31.5%	31.3%	ハラスメントの防止	26.8%	33.2%	19.5%	43.8%	リモートワークの充実	7.5%	8.1%	7.0%	6.3%	働きながら子育てや介護をしやすいとする柔軟な勤務体系	42.2%	33.8%	50.8%	33.3%	その他	10.3%	10.5%	9.6%	16.7%
回答内容	全体 (n=1,178)	男性 (n=545)	女性 (n=585)	回答しない (n=48)																																																	
給料の増額	66.2%	62.9%	69.6%	62.5%																																																	
時短勤務制度の充実	16.0%	7.9%	23.2%	20.8%																																																	
希望する所属への異動	24.9%	26.6%	23.2%	25.0%																																																	
兼業・副業の緩和	19.4%	23.7%	15.4%	18.8%																																																	
人間関係の改善	33.8%	36.5%	31.5%	31.3%																																																	
ハラスメントの防止	26.8%	33.2%	19.5%	43.8%																																																	
リモートワークの充実	7.5%	8.1%	7.0%	6.3%																																																	
働きながら子育てや介護をしやすいとする柔軟な勤務体系	42.2%	33.8%	50.8%	33.3%																																																	
その他	10.3%	10.5%	9.6%	16.7%																																																	



# 職員アンケート

No.	分類	設問	回答
023	就業意欲	<p>副業・兼業（庁外で報酬を得て働くこと）をやりたいと思いますか。やりたいと思う理由は何ですか。 【1つ選択】</p> <p><b>関連取り組み</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <a href="#">働き方改革の推進（1）</a></li> </ul>	<p>✓ 6割超が何らかの兼業をやりたいと回答しています。</p> <p>全体(n=1,178)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>□ 収入の増加</li> <li>▨ 人脈の構築</li> <li>▨ 現在の業務に役立つ</li> <li>▨ 今後のキャリアプランを考えるため</li> <li>■ やりたいとは思わない</li> <li>▨ スキル・能力の向上</li> <li>□ 地域貢献</li> <li>▨ 自分のモチベーション向上のため</li> <li>▨ 家業の継承や不動産の相続</li> <li>▨ その他</li> </ul>
025	キャリア	<p>自身のキャリアビジョンについて、どのように考えていますか。 【1つ選択】</p> <p><b>関連取り組み</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <a href="#">主体的なキャリア形成を重視した取り組みの充実（2）</a></li> <li>● <a href="#">主体的なキャリア形成を重視した取り組みの充実（3）</a></li> </ul>	<p>✓ ゼネラリスト志向（約15%）よりスペシャリスト志向（約38%）の割合が高くなっています。</p> <p>全体(n=1,178)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>□ 様々な分野を経験し、幅広く一定以上の知識や技術・能力を持つゼネラリストとして経験を積みたい</li> <li>▨ 特定の行政分野・職務分野に軸足を置きながら、ある程度は他の分野の経験もしたい</li> <li>▨ 特定の行政分野・職務分野に関する深い知識や専門的な技術・能力を持つスペシャリストとして経験を積みたい</li> <li>□ 業務内容にこだわるよりも働きやすい職場環境の中で業務に従事したい</li> <li>□ 特に考えていない</li> <li>▨ その他</li> </ul>



# 職員アンケート

No.	分類	設問	回答																																																		
027	キャリア	<p>将来の昇任・昇格について、あなたの考えに近いものを選んでください。 【1つ選択】</p> <p><b>関連取り組み</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●主体的なキャリア形成を重視した取り組みの充実(3)</li> </ul>	<p>✓ 男性より女性の方が、昇任・昇格したいと回答した割合が低くなっています。(男性：約50%&gt;女性：約38%)</p> <p>✓ 30歳未満・30歳代では、「プライベートと調和がとれる範囲で昇任・昇格したい」と回答した割合が高くなっています。</p> <p><b>性別</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>性別</th> <th>回答しない</th> <th>昇任・昇格にはこだわらない</th> <th>プライベートと調和がとれる範囲で昇任・昇格したい</th> <th>できる限り昇任・昇格したい</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>全体(n=1,178)</td> <td>10.4%</td> <td>25.0%</td> <td>31.3%</td> <td>33.3%</td> </tr> <tr> <td>男性(n=545)</td> <td>10.8%</td> <td>38.5%</td> <td>37.6%</td> <td>13.0%</td> </tr> <tr> <td>女性(n=585)</td> <td>2.9%</td> <td>34.9%</td> <td>38.8%</td> <td>23.4%</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>年齢</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年齢</th> <th>回答しない</th> <th>昇任・昇格にはこだわらない</th> <th>プライベートと調和がとれる範囲で昇任・昇格したい</th> <th>できる限り昇任・昇格したい</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>全体(n=1,178)</td> <td>6.9%</td> <td>36.2%</td> <td>37.9%</td> <td>19.0%</td> </tr> <tr> <td>30歳未満(n=126)</td> <td>7.1%</td> <td>56.3%</td> <td>23.8%</td> <td>12.7%</td> </tr> <tr> <td>30歳代(n=306)</td> <td>5.9%</td> <td>45.1%</td> <td>35.6%</td> <td>13.4%</td> </tr> <tr> <td>40歳代(n=382)</td> <td>7.6%</td> <td>37.2%</td> <td>40.6%</td> <td>14.7%</td> </tr> <tr> <td>50歳以上(n=364)</td> <td>6.9%</td> <td>20.6%</td> <td>42.0%</td> <td>30.5%</td> </tr> </tbody> </table> <p> <input type="checkbox"/> できる限り昇任・昇格したい  <input checked="" type="checkbox"/> プライベートと調和がとれる範囲で昇任・昇格したい  <input checked="" type="checkbox"/> 昇任・昇格にはこだわらない  <input type="checkbox"/> 特に考えていない </p>	性別	回答しない	昇任・昇格にはこだわらない	プライベートと調和がとれる範囲で昇任・昇格したい	できる限り昇任・昇格したい	全体(n=1,178)	10.4%	25.0%	31.3%	33.3%	男性(n=545)	10.8%	38.5%	37.6%	13.0%	女性(n=585)	2.9%	34.9%	38.8%	23.4%	年齢	回答しない	昇任・昇格にはこだわらない	プライベートと調和がとれる範囲で昇任・昇格したい	できる限り昇任・昇格したい	全体(n=1,178)	6.9%	36.2%	37.9%	19.0%	30歳未満(n=126)	7.1%	56.3%	23.8%	12.7%	30歳代(n=306)	5.9%	45.1%	35.6%	13.4%	40歳代(n=382)	7.6%	37.2%	40.6%	14.7%	50歳以上(n=364)	6.9%	20.6%	42.0%	30.5%
性別	回答しない	昇任・昇格にはこだわらない	プライベートと調和がとれる範囲で昇任・昇格したい	できる限り昇任・昇格したい																																																	
全体(n=1,178)	10.4%	25.0%	31.3%	33.3%																																																	
男性(n=545)	10.8%	38.5%	37.6%	13.0%																																																	
女性(n=585)	2.9%	34.9%	38.8%	23.4%																																																	
年齢	回答しない	昇任・昇格にはこだわらない	プライベートと調和がとれる範囲で昇任・昇格したい	できる限り昇任・昇格したい																																																	
全体(n=1,178)	6.9%	36.2%	37.9%	19.0%																																																	
30歳未満(n=126)	7.1%	56.3%	23.8%	12.7%																																																	
30歳代(n=306)	5.9%	45.1%	35.6%	13.4%																																																	
40歳代(n=382)	7.6%	37.2%	40.6%	14.7%																																																	
50歳以上(n=364)	6.9%	20.6%	42.0%	30.5%																																																	



# 職員アンケート

No.	分類	設問	回答															
028	キャリア	<p>将来、どの職階まで昇任・昇格したいと考えていますか（現在の補職以上の昇任・昇格を望まない場合は現在の補職を選択してください）。</p> <p>【1つ選択】</p> <p>関連取り組み</p> <p>●主体的なキャリア形成を重視した取り組みの充実（3）</p>	<p>✓ 男性より女性の方が、「昇任・昇格したくない」「特に考えたことはない」と回答した割合が高くなっています。（男性：約44% &lt; 女性：約67%）</p> <table border="1"> <caption>Stacked Bar Chart Data: Career Aspirations</caption> <thead> <tr> <th>性別</th> <th>昇任・昇格したくない</th> <th>特に考えたことはない</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>全体 (n=1,178)</td> <td>14.0%</td> <td>42.4%</td> </tr> <tr> <td>男性 (n=545)</td> <td>6.1%</td> <td>37.2%</td> </tr> <tr> <td>女性 (n=585)</td> <td>19.5%</td> <td>47.9%</td> </tr> <tr> <td>回答しない (n=48)</td> <td>25.0%</td> <td>33.3%</td> </tr> </tbody> </table> <p>         □ 部長級（部長、理事など）    ▨ 次長級    ▩ 課長級（課長、参事など）          □ 課長補佐級    ▨ 係長級    □ 主査級          ▨ 昇任・昇格したくない    ■ 特に考えたことはない       </p>	性別	昇任・昇格したくない	特に考えたことはない	全体 (n=1,178)	14.0%	42.4%	男性 (n=545)	6.1%	37.2%	女性 (n=585)	19.5%	47.9%	回答しない (n=48)	25.0%	33.3%
性別	昇任・昇格したくない	特に考えたことはない																
全体 (n=1,178)	14.0%	42.4%																
男性 (n=545)	6.1%	37.2%																
女性 (n=585)	19.5%	47.9%																
回答しない (n=48)	25.0%	33.3%																



# 職員アンケート

No.	分類	設問	回答																																																								
030	キャリア	<p>設問28で「係長級」「主査級」「昇任・昇格したくない」と回答した方にお聞きします。管理職への昇任を希望しない理由は何ですか。</p> <p>【複数選択可】</p> <p>関連取り組み</p> <p>●主体的なキャリア形成を重視した取り組みの充実(3)</p>	<p>✓ 男性より女性の方が、「仕事とプライベートの両立困難」「仕事と育児・介護の両立への支障」を選択した割合が、いずれも1割以上高くなっています。</p> <table border="1"> <caption>回答理由別の割合 (単位: %)</caption> <thead> <tr> <th>理由</th> <th>全体 (n=398)</th> <th>男性 (n=126)</th> <th>女性 (n=249)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>自分には管理職としての能力がないと感じるため</td> <td>56.8%</td> <td>54.0%</td> <td>65.2%</td> </tr> <tr> <td>やるべき仕事が増えると感じるため</td> <td>37.7%</td> <td>31.0%</td> <td>39.4%</td> </tr> <tr> <td>責任が重くなると感じるため</td> <td>47.5%</td> <td>41.3%</td> <td>49.4%</td> </tr> <tr> <td>現状に満足しているため</td> <td>10.8%</td> <td>9.3%</td> <td>13.0%</td> </tr> <tr> <td>仕事とプライベートの両立が困難になると感じるため</td> <td>56.0%</td> <td>49.4%</td> <td>65.2%</td> </tr> <tr> <td>育児・介護等が必要な家族があり、課長補佐級以上になると仕事と家庭の両立に支障が生じると思うため</td> <td>28.6%</td> <td>20.6%</td> <td>32.5%</td> </tr> <tr> <td>出産等による長期休暇等により、キャリアが寸断され、もう課長補佐級以上になれないと思うため</td> <td>3.5%</td> <td>1.0%</td> <td>4.8%</td> </tr> <tr> <td>周りに目標となる職員がおらずイメージがわからないため</td> <td>12.3%</td> <td>9.6%</td> <td>14.3%</td> </tr> <tr> <td>職責に見合うだけの待遇ではないと感じるため</td> <td>43.2%</td> <td>43.2%</td> <td>55.6%</td> </tr> <tr> <td>議会対応に不安等を感じるため</td> <td>19.1%</td> <td>15.3%</td> <td>21.7%</td> </tr> <tr> <td>何となく大変そうだと感じるため</td> <td>6.0%</td> <td>2.4%</td> <td>8.7%</td> </tr> <tr> <td>課長補佐昇任考査の負担が大きい</td> <td>15.1%</td> <td>13.5%</td> <td>17.4%</td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td>5.5%</td> <td>5.6%</td> <td>5.2%</td> </tr> </tbody> </table> <p>□全体 (n=398)        ■男性 (n=126)        ▨女性 (n=249)        □回答しない (n=23)</p>	理由	全体 (n=398)	男性 (n=126)	女性 (n=249)	自分には管理職としての能力がないと感じるため	56.8%	54.0%	65.2%	やるべき仕事が増えると感じるため	37.7%	31.0%	39.4%	責任が重くなると感じるため	47.5%	41.3%	49.4%	現状に満足しているため	10.8%	9.3%	13.0%	仕事とプライベートの両立が困難になると感じるため	56.0%	49.4%	65.2%	育児・介護等が必要な家族があり、課長補佐級以上になると仕事と家庭の両立に支障が生じると思うため	28.6%	20.6%	32.5%	出産等による長期休暇等により、キャリアが寸断され、もう課長補佐級以上になれないと思うため	3.5%	1.0%	4.8%	周りに目標となる職員がおらずイメージがわからないため	12.3%	9.6%	14.3%	職責に見合うだけの待遇ではないと感じるため	43.2%	43.2%	55.6%	議会対応に不安等を感じるため	19.1%	15.3%	21.7%	何となく大変そうだと感じるため	6.0%	2.4%	8.7%	課長補佐昇任考査の負担が大きい	15.1%	13.5%	17.4%	その他	5.5%	5.6%	5.2%
理由	全体 (n=398)	男性 (n=126)	女性 (n=249)																																																								
自分には管理職としての能力がないと感じるため	56.8%	54.0%	65.2%																																																								
やるべき仕事が増えると感じるため	37.7%	31.0%	39.4%																																																								
責任が重くなると感じるため	47.5%	41.3%	49.4%																																																								
現状に満足しているため	10.8%	9.3%	13.0%																																																								
仕事とプライベートの両立が困難になると感じるため	56.0%	49.4%	65.2%																																																								
育児・介護等が必要な家族があり、課長補佐級以上になると仕事と家庭の両立に支障が生じると思うため	28.6%	20.6%	32.5%																																																								
出産等による長期休暇等により、キャリアが寸断され、もう課長補佐級以上になれないと思うため	3.5%	1.0%	4.8%																																																								
周りに目標となる職員がおらずイメージがわからないため	12.3%	9.6%	14.3%																																																								
職責に見合うだけの待遇ではないと感じるため	43.2%	43.2%	55.6%																																																								
議会対応に不安等を感じるため	19.1%	15.3%	21.7%																																																								
何となく大変そうだと感じるため	6.0%	2.4%	8.7%																																																								
課長補佐昇任考査の負担が大きい	15.1%	13.5%	17.4%																																																								
その他	5.5%	5.6%	5.2%																																																								



# 職員アンケート

No.	分類	設問	回答																																												
031	キャリア	<p>設問28で「昇任・昇格したくない」と回答した方にお聞きます。どのような取組があれば昇任・昇格に前向きになれると思いますか。 【複数選択可】</p> <p><b>関連取り組み</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●主体的なキャリア形成を重視した取り組みの充実(3)</li> </ul>	<p>✓ 全体では、「管理職の業務内容の見える化」を選択した割合が高くなっています。</p> <p>✓ 男性より女性の方が、「育児休業中や復帰後のフォローの充実」「多様な働き方に対する各職員への意識啓発」「課長補佐昇任考査の負担軽減」を選択した割合が1割ほど高くなっています。</p> <table border="1"> <caption>回答割合 (単位: %)</caption> <thead> <tr> <th>回答内容</th> <th>全体 (n=165)</th> <th>男性 (n=39)</th> <th>女性 (n=114)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>育児休業中や復帰後のフォローの充実</td> <td>11.5%</td> <td>2.6%</td> <td>12.3%</td> </tr> <tr> <td>多様な働き方に対する各職員への意識啓発</td> <td>17.0%</td> <td>10.3%</td> <td>20.2%</td> </tr> <tr> <td>職員自身のキャリアに対する意識啓発</td> <td>4.2%</td> <td>0.0%</td> <td>6.1%</td> </tr> <tr> <td>課長補佐昇任考査の負担軽減</td> <td>12.1%</td> <td>5.1%</td> <td>14.9%</td> </tr> <tr> <td>先輩職員のキャリアパスや経験談等のモデル事例の紹介</td> <td>7.9%</td> <td>5.1%</td> <td>8.8%</td> </tr> <tr> <td>自分でキャリア(専門分野)を選択できる</td> <td>13.9%</td> <td>12.8%</td> <td>15.8%</td> </tr> <tr> <td>上位職階の収入の増加</td> <td>26.7%</td> <td>33.3%</td> <td>33.3%</td> </tr> <tr> <td>管理職の業務内容の見える化</td> <td>31.5%</td> <td>25.6%</td> <td>34.2%</td> </tr> <tr> <td>特になし</td> <td>32.7%</td> <td>38.5%</td> <td>41.7%</td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td>9.1%</td> <td>15.4%</td> <td>25.0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>     □全体(n=165)      ■男性(n=39)      ▨女性(n=114)      □回答しない(n=12)   </p>	回答内容	全体 (n=165)	男性 (n=39)	女性 (n=114)	育児休業中や復帰後のフォローの充実	11.5%	2.6%	12.3%	多様な働き方に対する各職員への意識啓発	17.0%	10.3%	20.2%	職員自身のキャリアに対する意識啓発	4.2%	0.0%	6.1%	課長補佐昇任考査の負担軽減	12.1%	5.1%	14.9%	先輩職員のキャリアパスや経験談等のモデル事例の紹介	7.9%	5.1%	8.8%	自分でキャリア(専門分野)を選択できる	13.9%	12.8%	15.8%	上位職階の収入の増加	26.7%	33.3%	33.3%	管理職の業務内容の見える化	31.5%	25.6%	34.2%	特になし	32.7%	38.5%	41.7%	その他	9.1%	15.4%	25.0%
回答内容	全体 (n=165)	男性 (n=39)	女性 (n=114)																																												
育児休業中や復帰後のフォローの充実	11.5%	2.6%	12.3%																																												
多様な働き方に対する各職員への意識啓発	17.0%	10.3%	20.2%																																												
職員自身のキャリアに対する意識啓発	4.2%	0.0%	6.1%																																												
課長補佐昇任考査の負担軽減	12.1%	5.1%	14.9%																																												
先輩職員のキャリアパスや経験談等のモデル事例の紹介	7.9%	5.1%	8.8%																																												
自分でキャリア(専門分野)を選択できる	13.9%	12.8%	15.8%																																												
上位職階の収入の増加	26.7%	33.3%	33.3%																																												
管理職の業務内容の見える化	31.5%	25.6%	34.2%																																												
特になし	32.7%	38.5%	41.7%																																												
その他	9.1%	15.4%	25.0%																																												



# 職員アンケート

No.	分類	設問	回答																				
032	キャリア	<p>主体的なキャリア形成のために今後実施してほしいことは何ですか。【複数選択可】</p> <p><b>関連取り組み</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●主体的なキャリア形成を重視した取り組みの充実(1)</li> <li>●主体的なキャリア形成を重視した取り組みの充実(2)</li> <li>●働き方改革の推進(1)</li> </ul>	<p>✓ 「本人希望をより重視した人事異動」を選択した割合が最も高くなっています。次いで、「特定の行政分野・職務分野に軸足を置いたキャリア形成が可能となる制度の創設」「副業可能業務の拡大など業務外で活動・経験できる範囲の拡大」「様々な所属の業務を知る・体験する機会の充実」の順となっています。</p> <table border="1"> <caption>キャリア形成に関する取り組みの割合</caption> <thead> <tr> <th>取り組み</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>本人希望をより重視した人事異動</td> <td>54.2%</td> </tr> <tr> <td>課長補佐昇任考査の見直し(受験科目、受験開始年齢など)</td> <td>11.0%</td> </tr> <tr> <td>特定の行政分野・職務分野に軸足を置いたキャリア形成が可能となる制度の創設</td> <td>26.9%</td> </tr> <tr> <td>公募制度の充実</td> <td>6.4%</td> </tr> <tr> <td>様々な所属の業務を知る・体験する機会の充実</td> <td>20.2%</td> </tr> <tr> <td>国・他の自治体等への派遣拡大</td> <td>9.3%</td> </tr> <tr> <td>研修や自己啓発支援などのメニューの充実</td> <td>12.9%</td> </tr> <tr> <td>副業可能業務の拡大など業務外で活動・経験できる範囲の拡大</td> <td>23.6%</td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td>3.8%</td> </tr> </tbody> </table> <p>全体(n=1,178)</p>	取り組み	割合	本人希望をより重視した人事異動	54.2%	課長補佐昇任考査の見直し(受験科目、受験開始年齢など)	11.0%	特定の行政分野・職務分野に軸足を置いたキャリア形成が可能となる制度の創設	26.9%	公募制度の充実	6.4%	様々な所属の業務を知る・体験する機会の充実	20.2%	国・他の自治体等への派遣拡大	9.3%	研修や自己啓発支援などのメニューの充実	12.9%	副業可能業務の拡大など業務外で活動・経験できる範囲の拡大	23.6%	その他	3.8%
取り組み	割合																						
本人希望をより重視した人事異動	54.2%																						
課長補佐昇任考査の見直し(受験科目、受験開始年齢など)	11.0%																						
特定の行政分野・職務分野に軸足を置いたキャリア形成が可能となる制度の創設	26.9%																						
公募制度の充実	6.4%																						
様々な所属の業務を知る・体験する機会の充実	20.2%																						
国・他の自治体等への派遣拡大	9.3%																						
研修や自己啓発支援などのメニューの充実	12.9%																						
副業可能業務の拡大など業務外で活動・経験できる範囲の拡大	23.6%																						
その他	3.8%																						
038	キャリア	<p>成績が特に優秀な職員や、入庁の年齢は遅いが社会人採用で一定の経験を有しており入庁後も優秀な職員を対象に、昇任・昇格を早めることについて、どう思いますか。【1つ選択】</p> <p><b>関連取り組み</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●優秀な人材の積極登用</li> </ul>	<p>✓ 9割以上が「実施すべき」「どちらかといえば実施すべき」と回答しています。</p> <table border="1"> <caption>昇任・昇格を早めることについての回答割合</caption> <thead> <tr> <th>回答</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>実施すべき</td> <td>50.2%</td> </tr> <tr> <td>どちらかといえば実施すべき</td> <td>41.3%</td> </tr> <tr> <td>実施すべきではない</td> <td>6.2%</td> </tr> <tr> <td>どちらかといえば実施すべきではない</td> <td>2.4%</td> </tr> </tbody> </table> <p>全体(n=1,178)</p>	回答	割合	実施すべき	50.2%	どちらかといえば実施すべき	41.3%	実施すべきではない	6.2%	どちらかといえば実施すべきではない	2.4%										
回答	割合																						
実施すべき	50.2%																						
どちらかといえば実施すべき	41.3%																						
実施すべきではない	6.2%																						
どちらかといえば実施すべきではない	2.4%																						



# 職員アンケート

No.	分類	設問	回答																														
043	キャリア	<p>女性の管理・監督職への登用が進んでいると思いますか。 【1つ選択】</p> <p><b>関連取り組み</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <a href="#">主体的なキャリア形成を重視した取り組みの充実(3)</a></li> </ul>	<p>✓ 「進んでいる」「どちらかというに進んでいる」の割合は、男女で大きな差はありませんが、「どちらかというに進んでいない」「進んでいない」の割合は、男性の方が高くなっています。(男性：約35%&gt;女性：約20%)</p> <table border="1"> <caption>進んでいるに関する回答割合</caption> <thead> <tr> <th>性別</th> <th>進んでいる</th> <th>どちらかというに進んでいる</th> <th>どちらかというに進んでいない</th> <th>進んでいない</th> <th>分からない</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>全体(n=1,178)</td> <td>12.3%</td> <td>36.4%</td> <td>18.5%</td> <td>9.0%</td> <td>23.8%</td> </tr> <tr> <td>男性(n=545)</td> <td>12.5%</td> <td>37.8%</td> <td>23.9%</td> <td>11.4%</td> <td>14.5%</td> </tr> <tr> <td>女性(n=585)</td> <td>12.1%</td> <td>35.2%</td> <td>14.0%</td> <td>6.7%</td> <td>32.0%</td> </tr> <tr> <td>回答しない(n=48)</td> <td>12.5%</td> <td>35.4%</td> <td>12.5%</td> <td>10.4%</td> <td>29.2%</td> </tr> </tbody> </table> <p>□ 進んでいる      □ どちらかというに進んでいる      □ どちらかというに進んでいない □ 進んでいない      □ 分からない</p>	性別	進んでいる	どちらかというに進んでいる	どちらかというに進んでいない	進んでいない	分からない	全体(n=1,178)	12.3%	36.4%	18.5%	9.0%	23.8%	男性(n=545)	12.5%	37.8%	23.9%	11.4%	14.5%	女性(n=585)	12.1%	35.2%	14.0%	6.7%	32.0%	回答しない(n=48)	12.5%	35.4%	12.5%	10.4%	29.2%
性別	進んでいる	どちらかというに進んでいる	どちらかというに進んでいない	進んでいない	分からない																												
全体(n=1,178)	12.3%	36.4%	18.5%	9.0%	23.8%																												
男性(n=545)	12.5%	37.8%	23.9%	11.4%	14.5%																												
女性(n=585)	12.1%	35.2%	14.0%	6.7%	32.0%																												
回答しない(n=48)	12.5%	35.4%	12.5%	10.4%	29.2%																												
054	人材の確保・活用	<p>外部人材（フリーランス、副業人材等）について、あなたの職場で活用したいと思いますか。 【1つ選択】</p> <p><b>関連取り組み</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <a href="#">多様な人材の活用</a></li> </ul>	<p>✓ 2割超が「業務があるので活用したい」と回答しています。</p> <table border="1"> <caption>業務があるので活用したいに関する回答割合</caption> <thead> <tr> <th>性別</th> <th>業務があるので活用したい</th> <th>業務はないが活用したい</th> <th>業務はあるが活用したくない</th> <th>業務がないので活用できない</th> <th>分からない</th> <th>その他</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>全体(n=998)</td> <td>23.6%</td> <td>4.5%</td> <td>13.1%</td> <td>4.1%</td> <td>53.3%</td> <td>1.3%</td> </tr> </tbody> </table> <p>□ 業務があるので活用したい      □ 業務はないが活用したい      □ 業務はあるが活用したくない □ 業務がないので活用できない      □ 分からない      □ その他</p>	性別	業務があるので活用したい	業務はないが活用したい	業務はあるが活用したくない	業務がないので活用できない	分からない	その他	全体(n=998)	23.6%	4.5%	13.1%	4.1%	53.3%	1.3%																
性別	業務があるので活用したい	業務はないが活用したい	業務はあるが活用したくない	業務がないので活用できない	分からない	その他																											
全体(n=998)	23.6%	4.5%	13.1%	4.1%	53.3%	1.3%																											



# 職員アンケート

No.	分類	設問	回答																						
060	人材育成	<p>あなたが上司に求めることは何ですか。 【複数回答可】</p> <p>関連取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>モチベーション・エンゲージメントの向上</li> </ul>	<p>✓ 部下は上司に対して、また上司は部下に対して、積極的なコミュニケーションを求める割合が高くなっています。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>回答内容</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>所掌事務の進捗状況を的確に把握し、迅速な意思決定を行うこと</td> <td>59.1%</td> </tr> <tr> <td>所掌事務の高度な専門性や知識を積極的に身につけること</td> <td>17.9%</td> </tr> <tr> <td>相手の意見を真摯に受け止めながら、主張すべき点はふれずに主張すること</td> <td>47.0%</td> </tr> <tr> <td>部下の資質や能力を的確に把握し、積極的に育成指導すること</td> <td>41.7%</td> </tr> <tr> <td>固定観念や前例にとらわれず、業務改善や改革に向けた取組を行うこと</td> <td>37.6%</td> </tr> <tr> <td>困難な課題の解決に対して、柔軟に粘り強く対応すること</td> <td>27.3%</td> </tr> <tr> <td>円滑な業務執行のため、積極的にコミュニケーションを図ること</td> <td>45.8%</td> </tr> <tr> <td>公務員としての高い自覚を持ち、常に法令遵守を意識しながら業務に取り組むこと</td> <td>14.5%</td> </tr> <tr> <td>担当者間で公平な業務分担を行うこと</td> <td>35.2%</td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td>2.7%</td> </tr> </tbody> </table> <p>(n=1,178)</p>	回答内容	割合	所掌事務の進捗状況を的確に把握し、迅速な意思決定を行うこと	59.1%	所掌事務の高度な専門性や知識を積極的に身につけること	17.9%	相手の意見を真摯に受け止めながら、主張すべき点はふれずに主張すること	47.0%	部下の資質や能力を的確に把握し、積極的に育成指導すること	41.7%	固定観念や前例にとらわれず、業務改善や改革に向けた取組を行うこと	37.6%	困難な課題の解決に対して、柔軟に粘り強く対応すること	27.3%	円滑な業務執行のため、積極的にコミュニケーションを図ること	45.8%	公務員としての高い自覚を持ち、常に法令遵守を意識しながら業務に取り組むこと	14.5%	担当者間で公平な業務分担を行うこと	35.2%	その他	2.7%
回答内容	割合																								
所掌事務の進捗状況を的確に把握し、迅速な意思決定を行うこと	59.1%																								
所掌事務の高度な専門性や知識を積極的に身につけること	17.9%																								
相手の意見を真摯に受け止めながら、主張すべき点はふれずに主張すること	47.0%																								
部下の資質や能力を的確に把握し、積極的に育成指導すること	41.7%																								
固定観念や前例にとらわれず、業務改善や改革に向けた取組を行うこと	37.6%																								
困難な課題の解決に対して、柔軟に粘り強く対応すること	27.3%																								
円滑な業務執行のため、積極的にコミュニケーションを図ること	45.8%																								
公務員としての高い自覚を持ち、常に法令遵守を意識しながら業務に取り組むこと	14.5%																								
担当者間で公平な業務分担を行うこと	35.2%																								
その他	2.7%																								
061	人材育成	<p>あなたが部下や後輩に求めることは何ですか。 【複数回答可】</p> <p>関連取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>モチベーション・エンゲージメントの向上</li> </ul>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>回答内容</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>所掌事務の進捗状況を的確に把握し、適切な報告や相談を行うこと</td> <td>52.1%</td> </tr> <tr> <td>所掌事務の高度な専門性や知識を積極的に身につけること</td> <td>28.6%</td> </tr> <tr> <td>相手の意見を真摯に受け止めながら、主張すべき点はふれずに主張すること</td> <td>25.0%</td> </tr> <tr> <td>固定観念や前例にとらわれず、業務改善や改革に向けた取組を行うこと</td> <td>35.0%</td> </tr> <tr> <td>困難な課題の解決に対して、柔軟に粘り強く対応すること</td> <td>37.4%</td> </tr> <tr> <td>円滑な業務執行のため、積極的にコミュニケーションを図ること</td> <td>52.9%</td> </tr> <tr> <td>公務員としての高い自覚を持ち、常に法令遵守を意識しながら業務に取り組むこと</td> <td>25.5%</td> </tr> <tr> <td>担当する業務を責任感をもって遂行すること</td> <td>62.3%</td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td>1.5%</td> </tr> </tbody> </table> <p>(n=1,178)</p>	回答内容	割合	所掌事務の進捗状況を的確に把握し、適切な報告や相談を行うこと	52.1%	所掌事務の高度な専門性や知識を積極的に身につけること	28.6%	相手の意見を真摯に受け止めながら、主張すべき点はふれずに主張すること	25.0%	固定観念や前例にとらわれず、業務改善や改革に向けた取組を行うこと	35.0%	困難な課題の解決に対して、柔軟に粘り強く対応すること	37.4%	円滑な業務執行のため、積極的にコミュニケーションを図ること	52.9%	公務員としての高い自覚を持ち、常に法令遵守を意識しながら業務に取り組むこと	25.5%	担当する業務を責任感をもって遂行すること	62.3%	その他	1.5%		
回答内容	割合																								
所掌事務の進捗状況を的確に把握し、適切な報告や相談を行うこと	52.1%																								
所掌事務の高度な専門性や知識を積極的に身につけること	28.6%																								
相手の意見を真摯に受け止めながら、主張すべき点はふれずに主張すること	25.0%																								
固定観念や前例にとらわれず、業務改善や改革に向けた取組を行うこと	35.0%																								
困難な課題の解決に対して、柔軟に粘り強く対応すること	37.4%																								
円滑な業務執行のため、積極的にコミュニケーションを図ること	52.9%																								
公務員としての高い自覚を持ち、常に法令遵守を意識しながら業務に取り組むこと	25.5%																								
担当する業務を責任感をもって遂行すること	62.3%																								
その他	1.5%																								



# 職員アンケート

No.	分類	設問	回答																														
064	組織	<p>【係長以上】組織機構において、課題と感ずることはありますか。 【複数回答可】</p> <p><b>関連取り組み</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 組織の規模適正化と柔軟な組織運用</li> <li>● 職制の検証</li> </ul>	<p>(n=503)</p> <table border="1"> <tr><td>部・課・係等が担当する業務範囲が広い</td><td>49.9%</td></tr> <tr><td>部・課・係等が担当する業務範囲が狭い</td><td>2.8%</td></tr> <tr><td>組織間の縦割り・セクショナリズムの存在</td><td>34.2%</td></tr> <tr><td>係の担当制が本来の目的どおりに機能していない</td><td>21.3%</td></tr> <tr><td>年度途中の新たな課題等への対応が困難（組織の柔軟性に欠ける）</td><td>16.5%</td></tr> <tr><td>察察に応じた組織間の応援体制が機能していない</td><td>17.7%</td></tr> <tr><td>ライン職とスタッフ職の役割が不明確</td><td>14.1%</td></tr> <tr><td>特に課題は感じていない</td><td>7.4%</td></tr> <tr><td>その他</td><td>5.0%</td></tr> </table>	部・課・係等が担当する業務範囲が広い	49.9%	部・課・係等が担当する業務範囲が狭い	2.8%	組織間の縦割り・セクショナリズムの存在	34.2%	係の担当制が本来の目的どおりに機能していない	21.3%	年度途中の新たな課題等への対応が困難（組織の柔軟性に欠ける）	16.5%	察察に応じた組織間の応援体制が機能していない	17.7%	ライン職とスタッフ職の役割が不明確	14.1%	特に課題は感じていない	7.4%	その他	5.0%												
部・課・係等が担当する業務範囲が広い	49.9%																																
部・課・係等が担当する業務範囲が狭い	2.8%																																
組織間の縦割り・セクショナリズムの存在	34.2%																																
係の担当制が本来の目的どおりに機能していない	21.3%																																
年度途中の新たな課題等への対応が困難（組織の柔軟性に欠ける）	16.5%																																
察察に応じた組織間の応援体制が機能していない	17.7%																																
ライン職とスタッフ職の役割が不明確	14.1%																																
特に課題は感じていない	7.4%																																
その他	5.0%																																
069	給与制度 (給与反映等)	<p>人事評価の結果を係長級以下の勤奨手当に反映させることについて、どのように考えますか。 【1つ選択】</p> <p><b>関連取り組み</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 給与制度の見直し</li> </ul>	<p>✓ 全体の6割超が肯定的な回答です。 ✓ 若い世代ほど肯定的な回答の割合は高くなり、30歳未満では、8割超が肯定的な回答です。</p> <table border="1"> <tr><th>年齢層</th><th>反映させるべきである</th><th>どちらかといえば反映させるべきである</th><th>どちらかといえば反映させるべきではない</th><th>反映させるべきではない</th></tr> <tr><td>全体(n=998)</td><td>30.6%</td><td>35.7%</td><td>18.3%</td><td>15.4%</td></tr> <tr><td>30歳未満(n=90)</td><td>42.2%</td><td>43.3%</td><td>11.1%</td><td>3.3%</td></tr> <tr><td>30歳代(n=273)</td><td>38.8%</td><td>33.7%</td><td>14.3%</td><td>13.2%</td></tr> <tr><td>40歳代(n=318)</td><td>28.9%</td><td>39.6%</td><td>17.3%</td><td>14.2%</td></tr> <tr><td>50歳以上(n=317)</td><td>21.8%</td><td>31.2%</td><td>24.9%</td><td>22.1%</td></tr> </table> <p> <input type="checkbox"/> 反映させるべきである      <input checked="" type="checkbox"/> どちらかといえば反映させるべきである  <input checked="" type="checkbox"/> どちらかといえば反映させるべきではない      <input type="checkbox"/> 反映させるべきではない </p>	年齢層	反映させるべきである	どちらかといえば反映させるべきである	どちらかといえば反映させるべきではない	反映させるべきではない	全体(n=998)	30.6%	35.7%	18.3%	15.4%	30歳未満(n=90)	42.2%	43.3%	11.1%	3.3%	30歳代(n=273)	38.8%	33.7%	14.3%	13.2%	40歳代(n=318)	28.9%	39.6%	17.3%	14.2%	50歳以上(n=317)	21.8%	31.2%	24.9%	22.1%
年齢層	反映させるべきである	どちらかといえば反映させるべきである	どちらかといえば反映させるべきではない	反映させるべきではない																													
全体(n=998)	30.6%	35.7%	18.3%	15.4%																													
30歳未満(n=90)	42.2%	43.3%	11.1%	3.3%																													
30歳代(n=273)	38.8%	33.7%	14.3%	13.2%																													
40歳代(n=318)	28.9%	39.6%	17.3%	14.2%																													
50歳以上(n=317)	21.8%	31.2%	24.9%	22.1%																													



# 職員アンケート

No.	分類	設問	回答										
071	給与制度 (給与反映等)	設問69で「どちらかといえば反映させるべきではない」「反映させるべきではない」と回答した方にお聞きします。反映させるべきではないと考える理由は何ですか。 【複数回答可】  関連取り組み ● <a href="#">人事評価制度の適正実施</a>	✓ 「人事評価の公平性が感じられない」と回答した割合が高くなっています。  <table border="1"><thead><tr><th>理由</th><th>割合</th></tr></thead><tbody><tr><td>モチベーションの低下に繋がる</td><td>46.0%</td></tr><tr><td>人事評価の公平性が感じられない</td><td>72.7%</td></tr><tr><td>自治体職員には馴染まない</td><td>40.7%</td></tr><tr><td>その他</td><td>6.2%</td></tr></tbody></table>	理由	割合	モチベーションの低下に繋がる	46.0%	人事評価の公平性が感じられない	72.7%	自治体職員には馴染まない	40.7%	その他	6.2%
理由	割合												
モチベーションの低下に繋がる	46.0%												
人事評価の公平性が感じられない	72.7%												
自治体職員には馴染まない	40.7%												
その他	6.2%												
072	給与制度 (給与反映等)	自分の仕事内容や責任に見合った給与を受けていると感じますか。 【1つ回答】  関連取り組み ● <a href="#">給与制度の見直し</a>	✓ 半数以上が肯定的な回答をしています。  <table border="1"><thead><tr><th>回答</th><th>割合</th></tr></thead><tbody><tr><td>□ そう思う</td><td>10.0%</td></tr><tr><td>■ どちらかといえばそう思う</td><td>44.7%</td></tr><tr><td>▨ どちらかといえばそう思わない</td><td>32.1%</td></tr><tr><td>□ そう思わない</td><td>13.2%</td></tr></tbody></table>	回答	割合	□ そう思う	10.0%	■ どちらかといえばそう思う	44.7%	▨ どちらかといえばそう思わない	32.1%	□ そう思わない	13.2%
回答	割合												
□ そう思う	10.0%												
■ どちらかといえばそう思う	44.7%												
▨ どちらかといえばそう思わない	32.1%												
□ そう思わない	13.2%												



# 職員アンケート

No.	分類	設問	回答										
074	給与制度 (ライン・スタッフ)	ライン職とスタッフ職の管理職手当に差をつけることをどう思いますか？ 【1つ選択】 関連取り組み <ul style="list-style-type: none"><li>● <a href="#">主体的なキャリア形成を重視した取り組みの充実(1)</a></li><li>● <a href="#">給与制度の見直し</a></li><li>● <a href="#">職制の検証</a></li></ul>	✓ 半数以上が「現行のままでよい」と回答しています。 <table border="1"><caption>回答結果 (n=232)</caption><thead><tr><th>回答</th><th>割合</th></tr></thead><tbody><tr><td>□ ライン職が高くてよい</td><td>47.4%</td></tr><tr><td>■ スタッフ職が高くてよい</td><td>1.3%</td></tr><tr><td>▣ 現行のままでよい</td><td>51.3%</td></tr></tbody></table>	回答	割合	□ ライン職が高くてよい	47.4%	■ スタッフ職が高くてよい	1.3%	▣ 現行のままでよい	51.3%		
回答	割合												
□ ライン職が高くてよい	47.4%												
■ スタッフ職が高くてよい	1.3%												
▣ 現行のままでよい	51.3%												
078	勤務時間	現在の労働時間は適切であると思えますか。 【1つ選択】 関連取り組み <ul style="list-style-type: none"><li>● <a href="#">働き方改革の推進(1)</a></li><li>● <a href="#">働き方改革の推進(2)</a></li></ul>	✓ 6割以上が肯定的な回答をしています。 <table border="1"><caption>回答結果 (n=1,178)</caption><thead><tr><th>回答</th><th>割合</th></tr></thead><tbody><tr><td>□ そう思う</td><td>27.3%</td></tr><tr><td>■ どちらかといえばそう思う</td><td>35.9%</td></tr><tr><td>▣ どちらかといえばそう思わない</td><td>25.4%</td></tr><tr><td>□ そう思わない</td><td>11.4%</td></tr></tbody></table>	回答	割合	□ そう思う	27.3%	■ どちらかといえばそう思う	35.9%	▣ どちらかといえばそう思わない	25.4%	□ そう思わない	11.4%
回答	割合												
□ そう思う	27.3%												
■ どちらかといえばそう思う	35.9%												
▣ どちらかといえばそう思わない	25.4%												
□ そう思わない	11.4%												



# 職員アンケート

No.	分類	設問	回答
082	勤務時間	休暇を取得しやすい職場環境であると思いますか。 【1つ選択】 関連取り組み ● <a href="#">働き方改革の推進（2）</a>	✓ 7割以上が肯定的な回答をしています。 <p>0% 20% 40% 60% 80% 100%</p> <p>□ そう思う            ■ どちらかといえばそう思う            ▨ どちらかといえばそう思わない            □ そう思わない (n=1,178)</p>
088	勤務時間	本市における在宅勤務の制度を知っていますか。 【1つ選択】 関連取り組み ● <a href="#">働き方改革の推進（1）</a>	✓ 5割以上が「知らない」と回答しています。 <p>0% 20% 40% 60% 80% 100%</p> <p>□ 知っている            ■ 知らない (n=1,178)</p>
094	勤務時間	勤務間インターバル制度を知っていますか。 【1つ選択】 関連取り組み ● <a href="#">働き方改革の推進（1）</a>	✓ 6割以上が「知らない」と回答しています。 <p>0% 20% 40% 60% 80% 100%</p> <p>□ 知っている            ■ 知らない (n=1,178)</p>
095	勤務時間	勤務間インターバル制度を導入した方が良いと思いますか。 【1つ選択】 関連取り組み ● <a href="#">働き方改革の推進（1）</a>	✓ 約38%が「導入した方が良い」と回答しています。 <p>0% 20% 40% 60% 80% 100%</p> <p>□ 導入した方が良い            ■ 導入する必要はない            ▨ 分からない (n=1,178)</p>



# 職員アンケート

No.	分類	設問	回答																																																																																																																					
098	育児・介護	<p>仕事と育児が両立できる職場環境になっていると思いますか。 【1つ選択】</p> <p><b>関連取り組み</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <a href="#">仕事と育児・介護等との両立支援の強化</a></li> </ul>	<p>✓ 「なっていない」と回答した割合は、全体では3割ほどですが、正規職員、中堅層（主査級～課長補佐級、30歳代～40歳代）、小学生以下の子どもを養育している人などでは4割以上となっており、世代や養育の有無などによって捉え方が異なっています。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">属性</th> <th>回答対象者</th> <th>なっている</th> <th>なっていない</th> <th>分からない</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="2">全体</td> <td>2,191</td> <td>34.7%</td> <td>32.6%</td> <td>32.7%</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">職種</td> <td>会計年度任用職員以外</td> <td>1,563</td> <td>31.2%</td> <td>40.8%</td> <td>28.0%</td> </tr> <tr> <td>会計年度任用職員</td> <td>628</td> <td>43.5%</td> <td>12.3%</td> <td>44.3%</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">補職</td> <td>その他</td> <td>1,172</td> <td>37.5%</td> <td>23.2%</td> <td>39.2%</td> </tr> <tr> <td>主査級</td> <td>399</td> <td>29.6%</td> <td>43.4%</td> <td>27.1%</td> </tr> <tr> <td>係長級</td> <td>259</td> <td>26.3%</td> <td>51.4%</td> <td>22.4%</td> </tr> <tr> <td>課長補佐級</td> <td>182</td> <td>30.2%</td> <td>43.4%</td> <td>26.4%</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">年齢</td> <td>部長級・次長級・課長級</td> <td>179</td> <td>44.1%</td> <td>32.4%</td> <td>23.5%</td> </tr> <tr> <td>30歳未満</td> <td>219</td> <td>32.4%</td> <td>25.6%</td> <td>42.0%</td> </tr> <tr> <td>30歳代</td> <td>495</td> <td>32.5%</td> <td>42.0%</td> <td>25.5%</td> </tr> <tr> <td>40歳代</td> <td>625</td> <td>33.6%</td> <td>40.6%</td> <td>25.8%</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">性別</td> <td>50歳以上</td> <td>852</td> <td>37.3%</td> <td>23.1%</td> <td>39.6%</td> </tr> <tr> <td>男性</td> <td>958</td> <td>31.3%</td> <td>39.4%</td> <td>29.3%</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>1,156</td> <td>38.0%</td> <td>26.2%</td> <td>35.8%</td> </tr> <tr> <td rowspan="6">養育</td> <td>回答しない</td> <td>77</td> <td>27.3%</td> <td>45.5%</td> <td>27.3%</td> </tr> <tr> <td>未就学児</td> <td>403</td> <td>35.0%</td> <td>50.1%</td> <td>14.9%</td> </tr> <tr> <td>小学生</td> <td>479</td> <td>37.6%</td> <td>43.2%</td> <td>19.2%</td> </tr> <tr> <td>中学生</td> <td>269</td> <td>36.8%</td> <td>35.3%</td> <td>27.9%</td> </tr> <tr> <td>高校生</td> <td>232</td> <td>40.1%</td> <td>29.3%</td> <td>30.6%</td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td>207</td> <td>40.1%</td> <td>21.7%</td> <td>38.2%</td> </tr> <tr> <td>なし</td> <td>1,080</td> <td>31.6%</td> <td>27.9%</td> <td>40.6%</td> </tr> </tbody> </table>	属性		回答対象者	なっている	なっていない	分からない	全体		2,191	34.7%	32.6%	32.7%	職種	会計年度任用職員以外	1,563	31.2%	40.8%	28.0%	会計年度任用職員	628	43.5%	12.3%	44.3%	補職	その他	1,172	37.5%	23.2%	39.2%	主査級	399	29.6%	43.4%	27.1%	係長級	259	26.3%	51.4%	22.4%	課長補佐級	182	30.2%	43.4%	26.4%	年齢	部長級・次長級・課長級	179	44.1%	32.4%	23.5%	30歳未満	219	32.4%	25.6%	42.0%	30歳代	495	32.5%	42.0%	25.5%	40歳代	625	33.6%	40.6%	25.8%	性別	50歳以上	852	37.3%	23.1%	39.6%	男性	958	31.3%	39.4%	29.3%	女性	1,156	38.0%	26.2%	35.8%	養育	回答しない	77	27.3%	45.5%	27.3%	未就学児	403	35.0%	50.1%	14.9%	小学生	479	37.6%	43.2%	19.2%	中学生	269	36.8%	35.3%	27.9%	高校生	232	40.1%	29.3%	30.6%	その他	207	40.1%	21.7%	38.2%	なし	1,080	31.6%	27.9%	40.6%
属性		回答対象者	なっている	なっていない	分からない																																																																																																																			
全体		2,191	34.7%	32.6%	32.7%																																																																																																																			
職種	会計年度任用職員以外	1,563	31.2%	40.8%	28.0%																																																																																																																			
	会計年度任用職員	628	43.5%	12.3%	44.3%																																																																																																																			
補職	その他	1,172	37.5%	23.2%	39.2%																																																																																																																			
	主査級	399	29.6%	43.4%	27.1%																																																																																																																			
	係長級	259	26.3%	51.4%	22.4%																																																																																																																			
	課長補佐級	182	30.2%	43.4%	26.4%																																																																																																																			
年齢	部長級・次長級・課長級	179	44.1%	32.4%	23.5%																																																																																																																			
	30歳未満	219	32.4%	25.6%	42.0%																																																																																																																			
	30歳代	495	32.5%	42.0%	25.5%																																																																																																																			
	40歳代	625	33.6%	40.6%	25.8%																																																																																																																			
性別	50歳以上	852	37.3%	23.1%	39.6%																																																																																																																			
	男性	958	31.3%	39.4%	29.3%																																																																																																																			
	女性	1,156	38.0%	26.2%	35.8%																																																																																																																			
養育	回答しない	77	27.3%	45.5%	27.3%																																																																																																																			
	未就学児	403	35.0%	50.1%	14.9%																																																																																																																			
	小学生	479	37.6%	43.2%	19.2%																																																																																																																			
	中学生	269	36.8%	35.3%	27.9%																																																																																																																			
	高校生	232	40.1%	29.3%	30.6%																																																																																																																			
	その他	207	40.1%	21.7%	38.2%																																																																																																																			
なし	1,080	31.6%	27.9%	40.6%																																																																																																																				



# 職員アンケート

No.	分類	設問	回答																																			
101	育児・介護	<p>仕事と介護が両立できる職場環境になっていると思いますか。 【1つ選択】</p> <p>関連取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>仕事と育児・介護等との両立支援の強化</li> </ul>	<p>✓ 約35%が「なっていない」と回答しています。</p> <p>全体(n=2,191)</p> <table border="1"> <tr> <th>回答</th> <th>割合</th> </tr> <tr> <td>なっている</td> <td>19.2%</td> </tr> <tr> <td>なっていない</td> <td>34.7%</td> </tr> <tr> <td>分からない</td> <td>46.1%</td> </tr> </table> <p>□ なっている   ■ なっていない   ▨ 分からない</p>	回答	割合	なっている	19.2%	なっていない	34.7%	分からない	46.1%																											
回答	割合																																					
なっている	19.2%																																					
なっていない	34.7%																																					
分からない	46.1%																																					
105	コンプライアンス	<p>あなたは八尾市職員倫理条例※<sup>1</sup>、職員倫理マニュアル※<sup>2</sup>について知っていますか。 【1つ選択】</p> <p>※1 現・八尾市職員のコンプライアンスの推進に関する条例 ※2 現・八尾市職員コンプライアンスマニュアル</p> <p>関連取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>コンプライアンスの推進</li> </ul>	<p>✓ 補職が上位になるにつれて、「知っており、内容も把握している」と回答した割合が高くなっており、特に非管理職への内容の周知が課題となっています。</p> <p>全体(n=2,191)</p> <table border="1"> <tr> <th>階級</th> <th>人数</th> <th>知っており、内容も把握している</th> <th>知っているが、内容は把握していない</th> <th>知らない</th> </tr> <tr> <td>全体</td> <td>2,191</td> <td>39.0%</td> <td>45.5%</td> <td>15.5%</td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td>1,172</td> <td>27.2%</td> <td>49.1%</td> <td>23.6%</td> </tr> <tr> <td>主査級</td> <td>399</td> <td>33.6%</td> <td>56.6%</td> <td>9.8%</td> </tr> <tr> <td>係長級</td> <td>259</td> <td>52.1%</td> <td>42.1%</td> <td>5.8%</td> </tr> <tr> <td>課長補佐級</td> <td>182</td> <td>67.6%</td> <td>29.7%</td> <td>2.7%</td> </tr> <tr> <td>課長級～部長級</td> <td>179</td> <td>79.9%</td> <td>18.4%</td> <td>1.7%</td> </tr> </table> <p>□ 知っており、内容も把握している   ■ 知っているが、内容は把握していない   ▨ 知らない</p>	階級	人数	知っており、内容も把握している	知っているが、内容は把握していない	知らない	全体	2,191	39.0%	45.5%	15.5%	その他	1,172	27.2%	49.1%	23.6%	主査級	399	33.6%	56.6%	9.8%	係長級	259	52.1%	42.1%	5.8%	課長補佐級	182	67.6%	29.7%	2.7%	課長級～部長級	179	79.9%	18.4%	1.7%
階級	人数	知っており、内容も把握している	知っているが、内容は把握していない	知らない																																		
全体	2,191	39.0%	45.5%	15.5%																																		
その他	1,172	27.2%	49.1%	23.6%																																		
主査級	399	33.6%	56.6%	9.8%																																		
係長級	259	52.1%	42.1%	5.8%																																		
課長補佐級	182	67.6%	29.7%	2.7%																																		
課長級～部長級	179	79.9%	18.4%	1.7%																																		



# 職員アンケート

No.	分類	設問	回答																					
108	コンプライアンス	<p>コンプライアンス違反が疑われる事案を見聞きした際の相談窓口を知っていますか。 【1つ選択】</p> <p>関連取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● <a href="#">コンプライアンスの推進</a></li></ul>	<p>✓ 補職が上位になるにつれて、「知っている」と回答した割合が高くなっており、特に非管理職への内容の周知が課題となっています。</p> <table border="1"><caption>回答割合の推移</caption><thead><tr><th>職種</th><th>知っている (%)</th><th>知らない (%)</th></tr></thead><tbody><tr><td>全体 (n=2,191)</td><td>71.1%</td><td>28.9%</td></tr><tr><td>その他 (n=1,172)</td><td>80.6%</td><td>19.4%</td></tr><tr><td>主査級 (n=399)</td><td>74.9%</td><td>25.1%</td></tr><tr><td>係長級 (n=259)</td><td>62.5%</td><td>37.5%</td></tr><tr><td>課長補佐級 (n=182)</td><td>50.5%</td><td>49.5%</td></tr><tr><td>課長級～部長級 (n=179)</td><td>33.5%</td><td>66.5%</td></tr></tbody></table> <p>□ 知っている ■ 知らない</p>	職種	知っている (%)	知らない (%)	全体 (n=2,191)	71.1%	28.9%	その他 (n=1,172)	80.6%	19.4%	主査級 (n=399)	74.9%	25.1%	係長級 (n=259)	62.5%	37.5%	課長補佐級 (n=182)	50.5%	49.5%	課長級～部長級 (n=179)	33.5%	66.5%
職種	知っている (%)	知らない (%)																						
全体 (n=2,191)	71.1%	28.9%																						
その他 (n=1,172)	80.6%	19.4%																						
主査級 (n=399)	74.9%	25.1%																						
係長級 (n=259)	62.5%	37.5%																						
課長補佐級 (n=182)	50.5%	49.5%																						
課長級～部長級 (n=179)	33.5%	66.5%																						



# 職員アンケート

No.	分類	設問	回答																																																																																																																																																	
113	ハラスメント	<p>あなたは、現在の職場の人間関係について、どのように感じていますか。 【1つ選択】</p> <p>関連取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>モチベーション・エンゲージメントの向上</li> </ul>	<p>✓ 全体では、6割超が肯定的な回答（「大変良好だと思う」＋「良好だと思う」）をしていますが、別の設問において、やりがいがない、定年まで働いていると思わない、離職を考えている、休暇を取得しやすいと思わない、ハラスメントを受けたことがある、と回答している人は、全体と比較して肯定的な回答の割合が低くなっており、職場の人間関係との相関がみられます。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>設問</th> <th>属性等</th> <th>回答対象者</th> <th>A 大変良好 だと思う</th> <th>B 良好だ と思う</th> <th>C どちらとも いえない</th> <th>D 良好では ない</th> <th>A+B 肯定的</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>-</td> <td>全体</td> <td>2,191</td> <td>13.1%</td> <td>50.9%</td> <td>26.0%</td> <td>9.9%</td> <td>64.1%</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">014</td> <td rowspan="4">やりがい</td> <td>ある</td> <td>266</td> <td>24.4%</td> <td>52.3%</td> <td>18.0%</td> <td>5.3%</td> <td>76.7%</td> </tr> <tr> <td>どちらかといえばある</td> <td>617</td> <td>10.2%</td> <td>58.3%</td> <td>24.5%</td> <td>7.0%</td> <td>68.6%</td> </tr> <tr> <td>どちらかといえばない</td> <td>215</td> <td>6.0%</td> <td>36.3%</td> <td>38.1%</td> <td>19.5%</td> <td>42.3%</td> </tr> <tr> <td>やりがいがない</td> <td>80</td> <td>8.8%</td> <td>28.8%</td> <td>26.3%</td> <td>36.3%</td> <td>37.5%</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">017</td> <td rowspan="4">定年まで働いていると思うか</td> <td>思う</td> <td>273</td> <td>17.6%</td> <td>54.6%</td> <td>20.5%</td> <td>7.3%</td> <td>72.2%</td> </tr> <tr> <td>どちらかといえば思う</td> <td>453</td> <td>12.6%</td> <td>58.5%</td> <td>22.1%</td> <td>6.8%</td> <td>71.1%</td> </tr> <tr> <td>どちらかといえば思わない</td> <td>310</td> <td>10.0%</td> <td>42.3%</td> <td>31.9%</td> <td>15.8%</td> <td>52.3%</td> </tr> <tr> <td>思わない</td> <td>142</td> <td>8.5%</td> <td>38.7%</td> <td>33.1%</td> <td>19.7%</td> <td>47.2%</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">020</td> <td rowspan="3">離職（転職）を考えたことがあるか</td> <td>はい（今も）</td> <td>412</td> <td>9.5%</td> <td>42.5%</td> <td>31.1%</td> <td>17.0%</td> <td>51.9%</td> </tr> <tr> <td>はい（過去に）</td> <td>309</td> <td>10.0%</td> <td>55.3%</td> <td>23.6%</td> <td>11.0%</td> <td>65.4%</td> </tr> <tr> <td>いいえ</td> <td>457</td> <td>17.1%</td> <td>55.6%</td> <td>22.1%</td> <td>5.3%</td> <td>72.6%</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">082</td> <td rowspan="4">休暇を取得しやすい環境か</td> <td>思う</td> <td>349</td> <td>26.4%</td> <td>52.1%</td> <td>14.6%</td> <td>6.9%</td> <td>78.5%</td> </tr> <tr> <td>どちらかといえば思う</td> <td>504</td> <td>7.9%</td> <td>56.3%</td> <td>26.8%</td> <td>8.9%</td> <td>64.3%</td> </tr> <tr> <td>どちらかといえば思わない</td> <td>221</td> <td>4.5%</td> <td>48.9%</td> <td>33.9%</td> <td>12.7%</td> <td>53.4%</td> </tr> <tr> <td>思わない</td> <td>104</td> <td>4.8%</td> <td>26.0%</td> <td>39.4%</td> <td>29.8%</td> <td>30.8%</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">114</td> <td rowspan="2">ハラスメントを受けたことがあるか</td> <td>ある</td> <td>449</td> <td>6.0%</td> <td>28.7%</td> <td>34.5%</td> <td>30.7%</td> <td>34.7%</td> </tr> <tr> <td>ない</td> <td>1,742</td> <td>15.0%</td> <td>56.7%</td> <td>23.8%</td> <td>4.6%</td> <td>71.6%</td> </tr> </tbody> </table>	設問	属性等	回答対象者	A 大変良好 だと思う	B 良好だ と思う	C どちらとも いえない	D 良好では ない	A+B 肯定的	-	全体	2,191	13.1%	50.9%	26.0%	9.9%	64.1%	014	やりがい	ある	266	24.4%	52.3%	18.0%	5.3%	76.7%	どちらかといえばある	617	10.2%	58.3%	24.5%	7.0%	68.6%	どちらかといえばない	215	6.0%	36.3%	38.1%	19.5%	42.3%	やりがいがない	80	8.8%	28.8%	26.3%	36.3%	37.5%	017	定年まで働いていると思うか	思う	273	17.6%	54.6%	20.5%	7.3%	72.2%	どちらかといえば思う	453	12.6%	58.5%	22.1%	6.8%	71.1%	どちらかといえば思わない	310	10.0%	42.3%	31.9%	15.8%	52.3%	思わない	142	8.5%	38.7%	33.1%	19.7%	47.2%	020	離職（転職）を考えたことがあるか	はい（今も）	412	9.5%	42.5%	31.1%	17.0%	51.9%	はい（過去に）	309	10.0%	55.3%	23.6%	11.0%	65.4%	いいえ	457	17.1%	55.6%	22.1%	5.3%	72.6%	082	休暇を取得しやすい環境か	思う	349	26.4%	52.1%	14.6%	6.9%	78.5%	どちらかといえば思う	504	7.9%	56.3%	26.8%	8.9%	64.3%	どちらかといえば思わない	221	4.5%	48.9%	33.9%	12.7%	53.4%	思わない	104	4.8%	26.0%	39.4%	29.8%	30.8%	114	ハラスメントを受けたことがあるか	ある	449	6.0%	28.7%	34.5%	30.7%	34.7%	ない	1,742	15.0%	56.7%	23.8%	4.6%	71.6%
設問	属性等	回答対象者	A 大変良好 だと思う	B 良好だ と思う	C どちらとも いえない	D 良好では ない	A+B 肯定的																																																																																																																																													
-	全体	2,191	13.1%	50.9%	26.0%	9.9%	64.1%																																																																																																																																													
014	やりがい	ある	266	24.4%	52.3%	18.0%	5.3%	76.7%																																																																																																																																												
		どちらかといえばある	617	10.2%	58.3%	24.5%	7.0%	68.6%																																																																																																																																												
		どちらかといえばない	215	6.0%	36.3%	38.1%	19.5%	42.3%																																																																																																																																												
		やりがいがない	80	8.8%	28.8%	26.3%	36.3%	37.5%																																																																																																																																												
017	定年まで働いていると思うか	思う	273	17.6%	54.6%	20.5%	7.3%	72.2%																																																																																																																																												
		どちらかといえば思う	453	12.6%	58.5%	22.1%	6.8%	71.1%																																																																																																																																												
		どちらかといえば思わない	310	10.0%	42.3%	31.9%	15.8%	52.3%																																																																																																																																												
		思わない	142	8.5%	38.7%	33.1%	19.7%	47.2%																																																																																																																																												
020	離職（転職）を考えたことがあるか	はい（今も）	412	9.5%	42.5%	31.1%	17.0%	51.9%																																																																																																																																												
		はい（過去に）	309	10.0%	55.3%	23.6%	11.0%	65.4%																																																																																																																																												
		いいえ	457	17.1%	55.6%	22.1%	5.3%	72.6%																																																																																																																																												
082	休暇を取得しやすい環境か	思う	349	26.4%	52.1%	14.6%	6.9%	78.5%																																																																																																																																												
		どちらかといえば思う	504	7.9%	56.3%	26.8%	8.9%	64.3%																																																																																																																																												
		どちらかといえば思わない	221	4.5%	48.9%	33.9%	12.7%	53.4%																																																																																																																																												
		思わない	104	4.8%	26.0%	39.4%	29.8%	30.8%																																																																																																																																												
114	ハラスメントを受けたことがあるか	ある	449	6.0%	28.7%	34.5%	30.7%	34.7%																																																																																																																																												
		ない	1,742	15.0%	56.7%	23.8%	4.6%	71.6%																																																																																																																																												



# 職員アンケート

No.	分類	設問	回答																																																																																																																																
114	ハラスメント	<p>あなたは本市において、この1年間にハラスメントを受けたと感じたことはありますか。 【1つ選択】</p> <p>関連取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <a href="#">コンプライアンスの推進</a></li> </ul>	<p>✓ 全体では、2割超がハラスメントを受けたことがあると回答していますが、中堅層（主査級、30歳代）、やりがいがない、定年まで働いていると思わない、離職を考えている、休暇を取得しやすいと思わない、と回答している人は、ハラスメントを受けたことがあると回答した割合が、全体と比較して高くなっており、ハラスメントを受けたこととの相関がみられます。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>設問</th> <th>属性等</th> <th>回答対象者</th> <th>受けたことがある</th> <th>受けたことはない</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>-</td> <td>全体</td> <td>2,191</td> <td>20.5%</td> <td>79.5%</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">002</td> <td rowspan="2">職種</td> <td>会計年度任用職員以外</td> <td>1,563</td> <td>22.5%</td> <td>77.5%</td> </tr> <tr> <td>会計年度任用職員</td> <td>628</td> <td>15.6%</td> <td>84.4%</td> </tr> <tr> <td rowspan="5">003</td> <td rowspan="5">補職</td> <td>その他</td> <td>1,172</td> <td>18.6%</td> <td>81.4%</td> </tr> <tr> <td>主査級</td> <td>399</td> <td>28.6%</td> <td>71.4%</td> </tr> <tr> <td>係長級</td> <td>259</td> <td>23.2%</td> <td>76.8%</td> </tr> <tr> <td>課長補佐級</td> <td>182</td> <td>17.0%</td> <td>83.0%</td> </tr> <tr> <td>部長級・次長級・課長級</td> <td>179</td> <td>14.5%</td> <td>85.5%</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">004</td> <td rowspan="4">年齢</td> <td>30歳未満</td> <td>219</td> <td>16.9%</td> <td>83.1%</td> </tr> <tr> <td>30歳代</td> <td>495</td> <td>25.7%</td> <td>74.3%</td> </tr> <tr> <td>40歳代</td> <td>625</td> <td>20.8%</td> <td>79.2%</td> </tr> <tr> <td>50歳以上</td> <td>852</td> <td>18.2%</td> <td>81.8%</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">014</td> <td rowspan="4">やりがい</td> <td>ある</td> <td>266</td> <td>16.9%</td> <td>83.1%</td> </tr> <tr> <td>どちらかといえばある</td> <td>617</td> <td>19.6%</td> <td>80.4%</td> </tr> <tr> <td>どちらかといえはない</td> <td>215</td> <td>31.2%</td> <td>68.8%</td> </tr> <tr> <td>やりがいがない</td> <td>80</td> <td>38.8%</td> <td>61.3%</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">017</td> <td rowspan="4">定年まで働いていると思うか</td> <td>思う</td> <td>273</td> <td>16.5%</td> <td>83.5%</td> </tr> <tr> <td>どちらかといえば思う</td> <td>453</td> <td>18.8%</td> <td>81.2%</td> </tr> <tr> <td>どちらかといえば思わない</td> <td>310</td> <td>26.8%</td> <td>73.2%</td> </tr> <tr> <td>思わない</td> <td>142</td> <td>35.9%</td> <td>64.1%</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">020</td> <td rowspan="3">離職（転職）を考えたことがあるか</td> <td>はい（今も）</td> <td>412</td> <td>29.4%</td> <td>70.6%</td> </tr> <tr> <td>はい（過去に）</td> <td>309</td> <td>26.9%</td> <td>73.1%</td> </tr> <tr> <td>いいえ</td> <td>457</td> <td>13.1%</td> <td>86.9%</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">082</td> <td rowspan="4">休暇を取得しやすい環境か</td> <td>思う</td> <td>349</td> <td>16.9%</td> <td>83.1%</td> </tr> <tr> <td>どちらかといえば思う</td> <td>504</td> <td>20.0%</td> <td>80.0%</td> </tr> <tr> <td>どちらかといえば思わない</td> <td>221</td> <td>29.0%</td> <td>71.0%</td> </tr> <tr> <td>思わない</td> <td>104</td> <td>37.5%</td> <td>62.5%</td> </tr> </tbody> </table>	設問	属性等	回答対象者	受けたことがある	受けたことはない	-	全体	2,191	20.5%	79.5%	002	職種	会計年度任用職員以外	1,563	22.5%	77.5%	会計年度任用職員	628	15.6%	84.4%	003	補職	その他	1,172	18.6%	81.4%	主査級	399	28.6%	71.4%	係長級	259	23.2%	76.8%	課長補佐級	182	17.0%	83.0%	部長級・次長級・課長級	179	14.5%	85.5%	004	年齢	30歳未満	219	16.9%	83.1%	30歳代	495	25.7%	74.3%	40歳代	625	20.8%	79.2%	50歳以上	852	18.2%	81.8%	014	やりがい	ある	266	16.9%	83.1%	どちらかといえばある	617	19.6%	80.4%	どちらかといえはない	215	31.2%	68.8%	やりがいがない	80	38.8%	61.3%	017	定年まで働いていると思うか	思う	273	16.5%	83.5%	どちらかといえば思う	453	18.8%	81.2%	どちらかといえば思わない	310	26.8%	73.2%	思わない	142	35.9%	64.1%	020	離職（転職）を考えたことがあるか	はい（今も）	412	29.4%	70.6%	はい（過去に）	309	26.9%	73.1%	いいえ	457	13.1%	86.9%	082	休暇を取得しやすい環境か	思う	349	16.9%	83.1%	どちらかといえば思う	504	20.0%	80.0%	どちらかといえば思わない	221	29.0%	71.0%	思わない	104	37.5%	62.5%
設問	属性等	回答対象者	受けたことがある	受けたことはない																																																																																																																															
-	全体	2,191	20.5%	79.5%																																																																																																																															
002	職種	会計年度任用職員以外	1,563	22.5%	77.5%																																																																																																																														
		会計年度任用職員	628	15.6%	84.4%																																																																																																																														
003	補職	その他	1,172	18.6%	81.4%																																																																																																																														
		主査級	399	28.6%	71.4%																																																																																																																														
		係長級	259	23.2%	76.8%																																																																																																																														
		課長補佐級	182	17.0%	83.0%																																																																																																																														
		部長級・次長級・課長級	179	14.5%	85.5%																																																																																																																														
004	年齢	30歳未満	219	16.9%	83.1%																																																																																																																														
		30歳代	495	25.7%	74.3%																																																																																																																														
		40歳代	625	20.8%	79.2%																																																																																																																														
		50歳以上	852	18.2%	81.8%																																																																																																																														
014	やりがい	ある	266	16.9%	83.1%																																																																																																																														
		どちらかといえばある	617	19.6%	80.4%																																																																																																																														
		どちらかといえはない	215	31.2%	68.8%																																																																																																																														
		やりがいがない	80	38.8%	61.3%																																																																																																																														
017	定年まで働いていると思うか	思う	273	16.5%	83.5%																																																																																																																														
		どちらかといえば思う	453	18.8%	81.2%																																																																																																																														
		どちらかといえば思わない	310	26.8%	73.2%																																																																																																																														
		思わない	142	35.9%	64.1%																																																																																																																														
020	離職（転職）を考えたことがあるか	はい（今も）	412	29.4%	70.6%																																																																																																																														
		はい（過去に）	309	26.9%	73.1%																																																																																																																														
		いいえ	457	13.1%	86.9%																																																																																																																														
082	休暇を取得しやすい環境か	思う	349	16.9%	83.1%																																																																																																																														
		どちらかといえば思う	504	20.0%	80.0%																																																																																																																														
		どちらかといえば思わない	221	29.0%	71.0%																																																																																																																														
		思わない	104	37.5%	62.5%																																																																																																																														



# 職員アンケート

No.	分類	設問	回答						
124	ハラスメント	<p>あなたは本市において、この1年間に、部下、同僚、上司などにハラスメントをしたかもしれない、と感じる言動をしたことはありますか。</p> <p>【1つ選択】</p> <p>関連取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● <a href="#">コンプライアンスの推進</a></li></ul>	<p>✓ 全体の約7%が「ハラスメントをしたと感じたことがある」と回答しています。</p> <table border="1"><caption>ハラスメントに関する回答結果</caption><thead><tr><th>回答内容</th><th>割合</th></tr></thead><tbody><tr><td>ハラスメントをしたと感じたことがある</td><td>6.7%</td></tr><tr><td>ハラスメントをしたことはない</td><td>93.3%</td></tr></tbody></table> <p>□ ハラスメントをしたと感じたことがある   ■ ハラスメントをしたことはない</p>	回答内容	割合	ハラスメントをしたと感じたことがある	6.7%	ハラスメントをしたことはない	93.3%
回答内容	割合								
ハラスメントをしたと感じたことがある	6.7%								
ハラスメントをしたことはない	93.3%								

## －より良い職場づくりをめざして－

本プランは、急速に進む社会の変化や人材確保の困難さといった課題に直面する中で、職員一人ひとりが働きがいと満足感を得られる魅力ある職場づくりを進めていくための指針です。

ここに掲げた取り組みは、単に制度や仕組みを整えることが目的ではなく、職員が「働きたい」と思える環境をつくり、能力を発揮できるようにすることをめざしています。

私たちの仕事は、市民の暮らしを支え、未来を形づくる大切な役割を担っています。時には困難に直面する場面もありますが、それを乗り越えて、仕事をやり遂げた時の達成感是非常に大きいものとなります。そして、そのためにはまず職員自身が風通しの良い環境の中で安心して働き、やりがいを感じられることが必要不可欠です。

「働きたい組織」「働く場所として選ばれる組織」を実現していくことが、市民に信頼される組織であり続けることにもつながっていきます。本プランを出発点として、職員一人ひとりが主体的に関わり、互いに支え合いながら、より良い職場づくりを進めていきましょう。

---

## 職員満足度向上プラン

### －これからの組織・人事給与制度－

令和7年（2025年）11月発行

八尾市総務部人事課・総務部職員課・政策企画部行政経営改革課

刊行物番号 R7-122

---