

# 諏訪市人材育成基本方針の改訂に向けた職員アンケート結果

## 1 調査目的

諏訪市人材育成基本方針は平成11年に策定され、その後2度の改訂を経て、現在は平成31年4月改訂の基本方針を活用している。

令和5年12月に人材育成・確保基本方針策定指針が示されたことを受けて、現行の基本方針について時代に合わせた見直しを行い、特に「めざすべき職員像」について職員自身に納得感のある内容とすることを目指して、改めて職員の意識や考え方などを把握し、改訂作業における基礎資料とするため、職員アンケートを実施した。

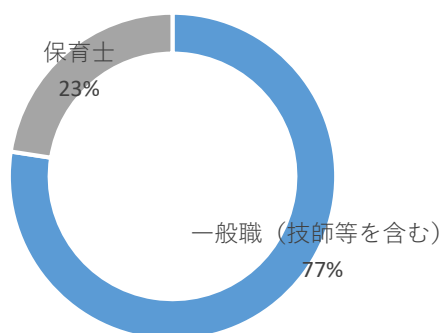
2 調査対象 全職員（療休及び産育休中の職員、会計年度任用職員除く。）456人

3 調査期間 令和7年7月22日（火）～8月5日（火）

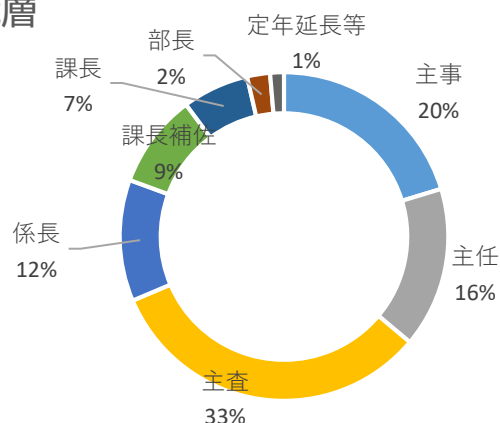
4 回答状況 回答数：443件 / 回答率：97.1%

## 【回答者内訳】

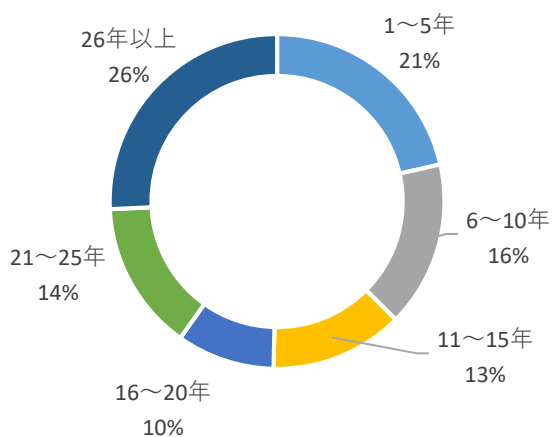
### 1. 職種



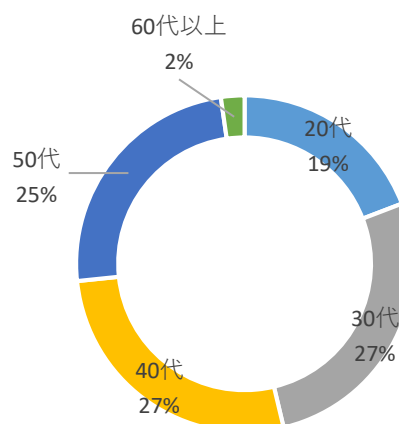
### 2. 職層



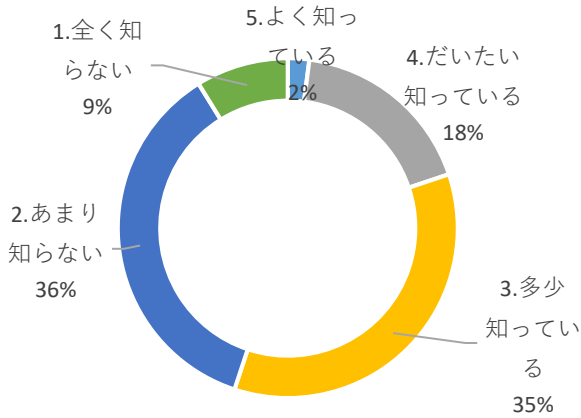
### 3. 勤続年数



### 4. 年代

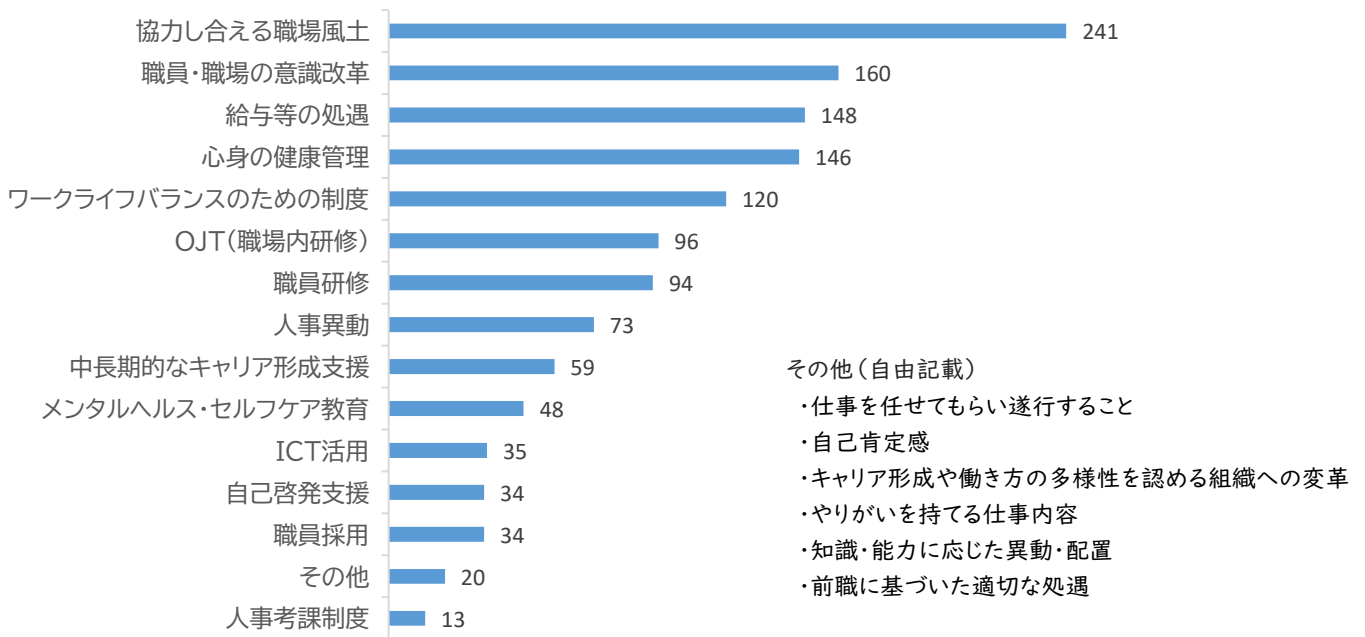


1. 現在の人材育成基本方針について知っていますか。



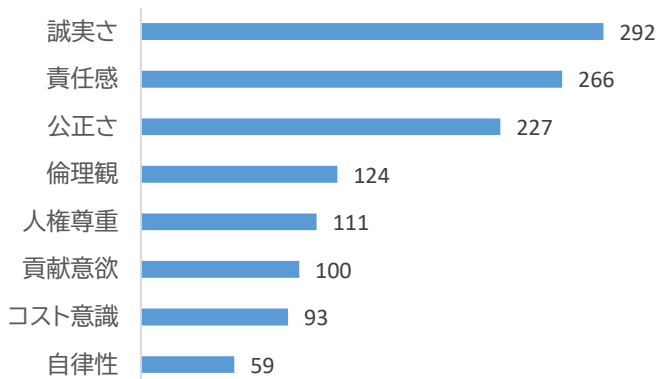
	主事	主任	主査	係長	課長補佐	課長	部長	定年退職等
よく知っている	0	0	0	2	2	2	3	0
だいたい知っている	8	3	23	15	7	17	5	1
多少知っている	28	28	44	22	23	6	2	3
あまり知らない	45	32	59	12	7	4	0	1
全く知らない	9	7	18	2	2	0	0	1

2. あなたが職場において能力を発揮し、公務員として成長するために重要と感じる項目を3つ選んでください。

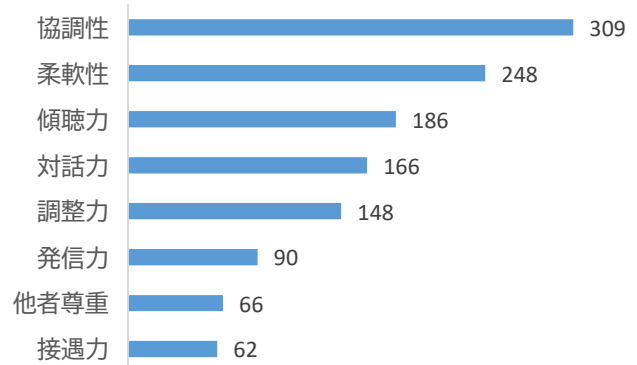


3. わたしたちが「めざすべき職員像」について、どんな要素が重要と考えますか。下記のキーワードから、特に大事だと思うものを項目別にそれぞれ3つまで選択してください。

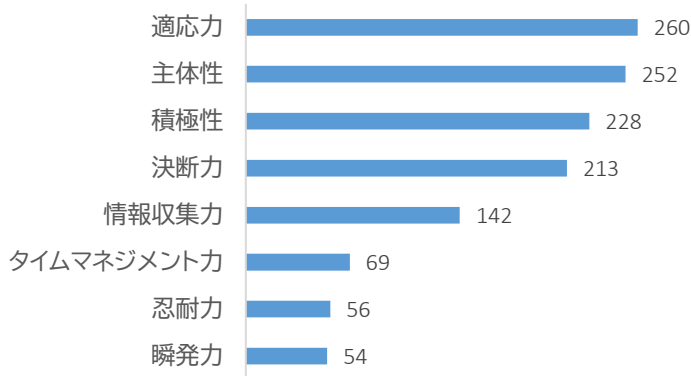
3-1. 基本姿勢



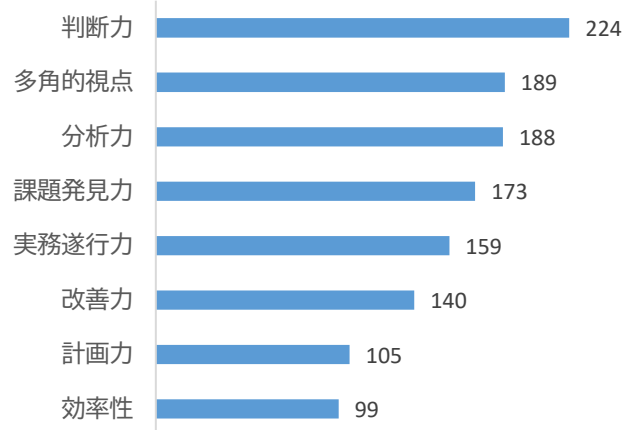
3-2. 対人関係・コミュニケーション



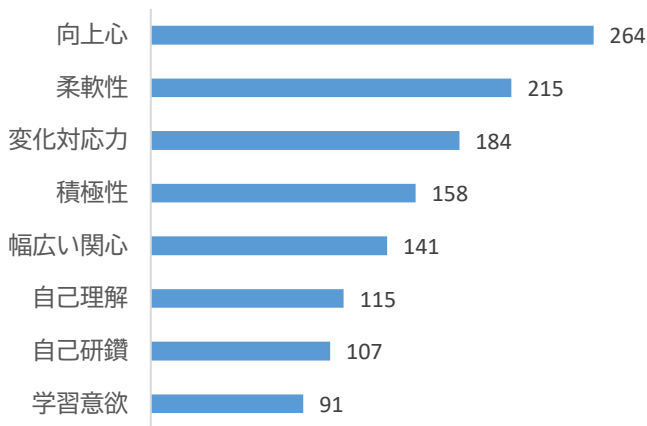
### 3-3.行動力



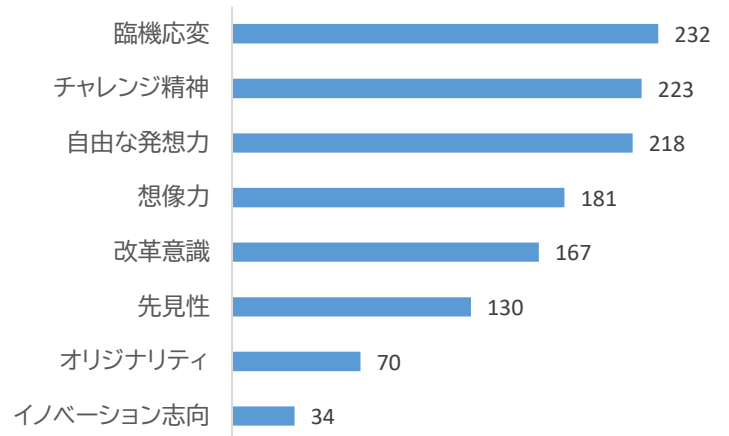
### 3-4.課題解決力



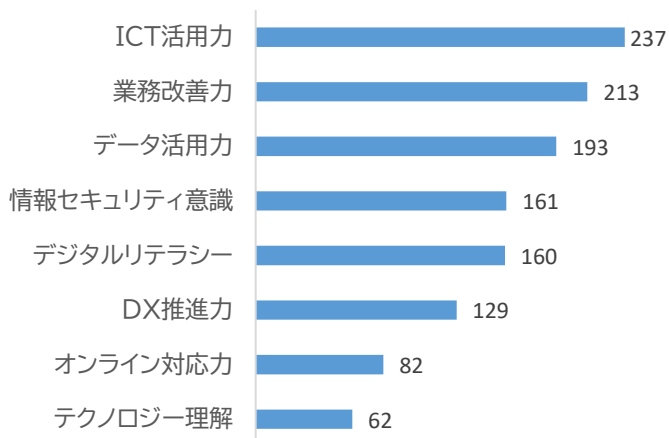
### 3-5.成長・学び



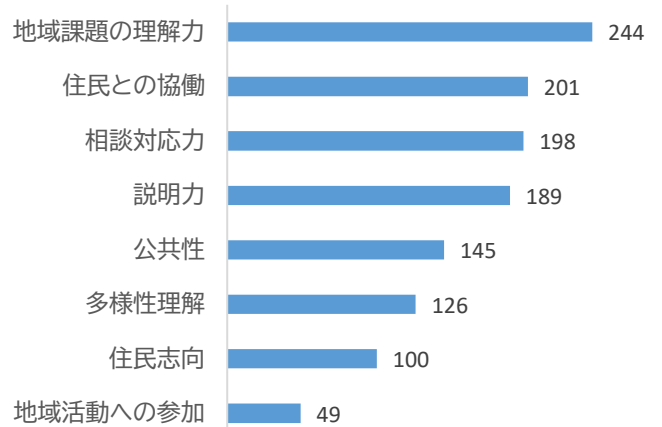
### 3-6.創造・挑戦



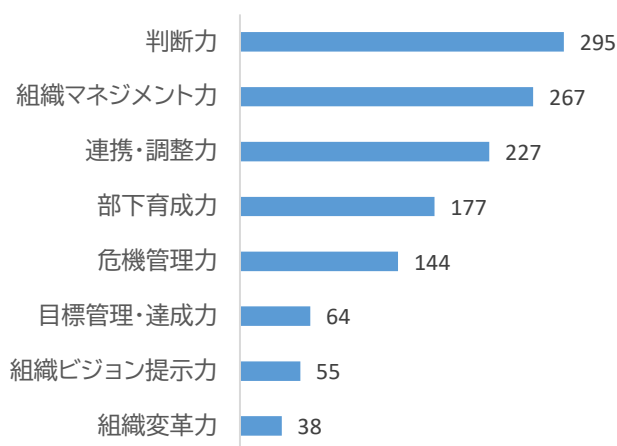
### 3-7.ICT・時代適応



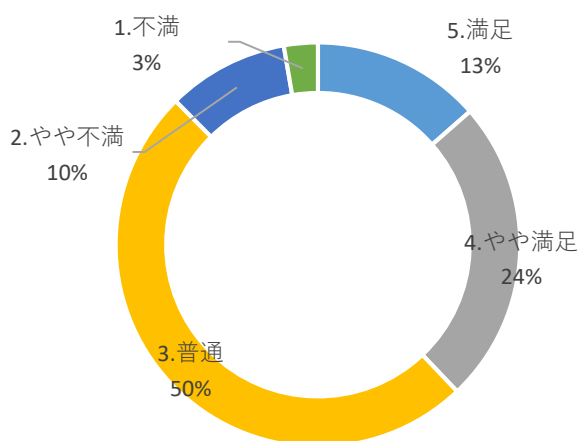
### 3-8. 対市民・地域



### 3-9. マネジメント・統率



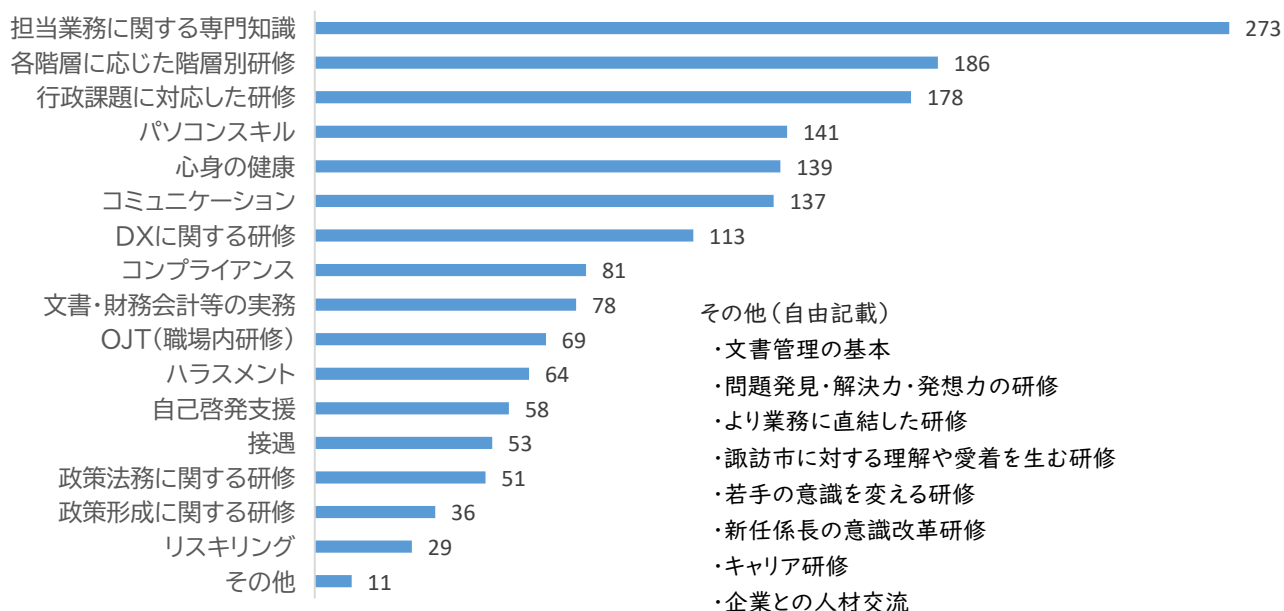
#### 4. 現在の職員研修に対する満足度を教えてください。



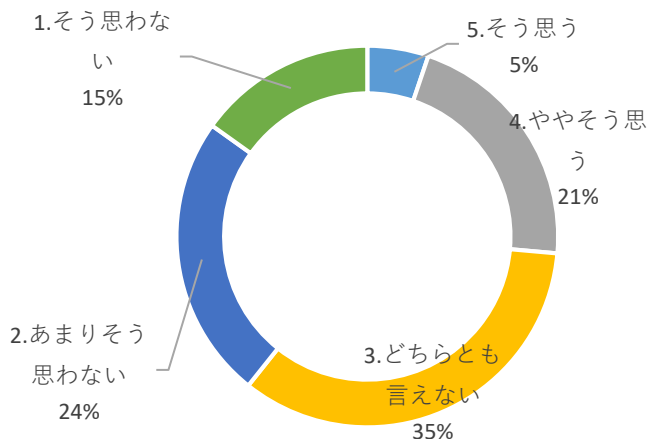
#### 4-2. どうしたら満足度が上がりますか。

- ・希望する研修を受けられるようにする
- ・指名されるとモチベーションが下がるので指名をやめる
- ・指名した理由を説明する
- ・業務に直結した内容の研修を増やす
- ・専門的な内容の研修を増やす
- ・ICT、DXの研修を増やす
- ・契約事務、会計事務等の基礎を学ぶ研修をする
- ・マンネリ化した内容・講師を刷新する
- ・幅広い内容から選べるよう研修の選択肢を増やす
- ・短時間（半日程度）の研修を増やす
- ・オンライン研修を自席で受けられるようにする
- ・職員の受講意識の向上を図る

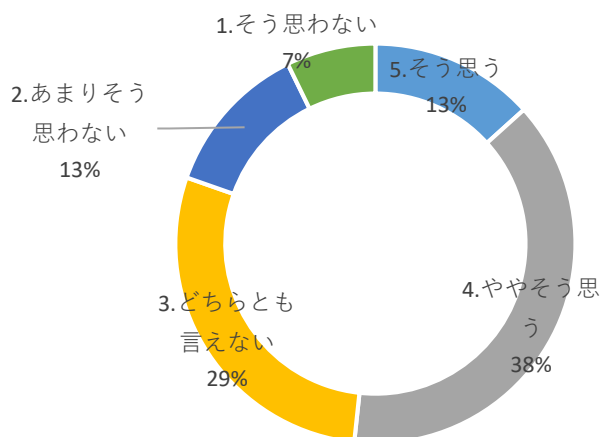
#### 5. 諏訪市の人材育成の観点から、今後どのような研修が重要と考えますか。



6. 人事考課が人材育成に活かされていると思いますか。



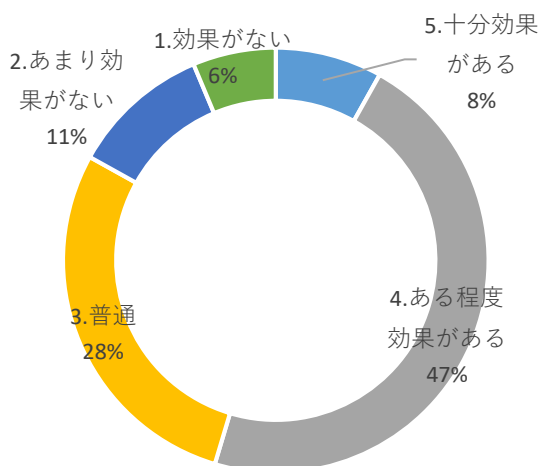
7-1. 面接において、育成の視点でフィードバックがされていると思いますか。



○その理由を教えてください。

- ・面接自体を受けていない
- ・上司次第で人による
- ・上司の希望を言われるだけで形骸化している
- ・面接目的が不明確で評価を伝えるだけになっている
- ・一方的で対話になっていない
- ・業務達成の視点しかなく、キャリアを理解していない
- ・どう成長してほしいのかという課題・改善の指摘がない
- ・面接後も何を目指せばよいのかわからない
- ・自分の課題を整理し業務に活かしている
- ・よい点、苦手な点を一緒に確認できアドバイスがもらえる
- ・モチベーションの向上につながっている
- ・自分ではわからない気づきを得られる

7-2. 被考課者の立場で、面接の効果についてどう考えますか。



○その理由を教えてください。

1 効果がない

- ・上司との関係性によって面接の効果は変わる
- ・形骸化しており中身を伴わないため
- ・考課者が面接の目的を正しく理解していないから

2 あまり効果がない

- ・上司との信頼関係がないと効果を得にくい
- ・具体的なアドバイスをもらえたことがないため
- ・日々の業務の中でも話ができていくから

3 普通

- ・機会がないと話ができないので、面談があるおかげで話ができる
- ・ほめてもらえると指摘があってもいろいろな視点から見てもらえると思うが、指摘ばかりだと気持ちが上がらない

4 ある程度効果がある

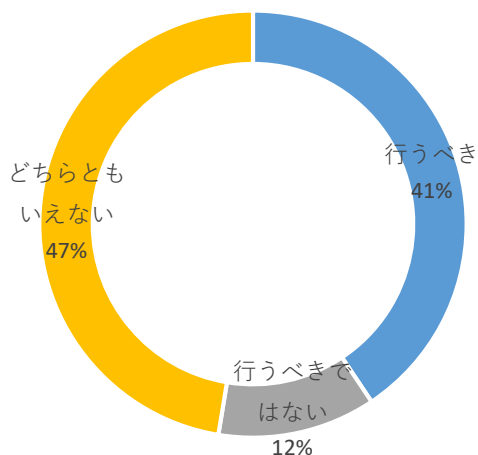
- ・振り返りや今後の業務を確認でき進むべき方向がはっきりする
- ・具体的な目標や課題が見えてくる
- ・普段できない改まった話ができる

5 十分効果がある

- ・評価と課題を客観的な視点で指摘してくれる点が良い

8.人事考課の処遇への反映についてどう思いますか。

○その理由を教えてください。



行うべき

- ・人事考課制度は処遇への反映を行わないと形骸化する
- ・がんばっている人が報われる組織にするため反映すべき
- ・モチベーションのために反映すべき
- ・これだけのコスト(時間・労力)をかけているので反映しない
- ・選択肢はない

どちらともいえない

- ・反映がどのさされているのかよくわからないから
- ・全庁的に均一の評価がされているのか不安
- ・本当に公平性があるのか疑問
- ・考課者の考え方によって評価の差が大きいのではと感じるから

行うべきではない

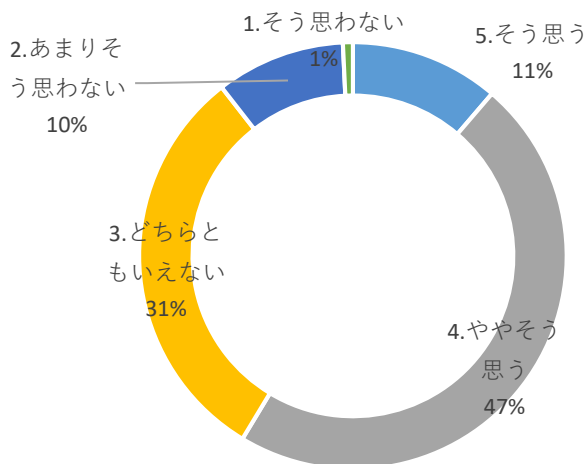
- ・絶対評価が不可能なので反映するべきではない
- ・考課者の価値観に左右されるため

9.現在の人事考課の精度を維持したまま、書式に変更を加える場合、改善した方がよいのはどのような点ですか。

- ・人事考課システムの導入。
- ・ラジオボタン等で入力時間を短縮できるようにする。
- ・行動記録の簡素化。
- ・◎を○だけにする。
- ・データ提出にする。
- ・(部下から上司を評価する)相互考課の実施。

10.現在の「考課要素」や「着眼点」は人材育成の目的と合っていると思いますか。

○その理由を教えてください。



1 そう思わない

- ・そもそも人事考課が人材育成につながるか疑問

2 あまりそう思わない

- ・人を判断するのに、決まった項目では難しいし迷う。
- ・形式的なものになっている

3 どちらともいえない

- ・職層が違う職員がそれぞれ担当した際に、評価軸と業務の重さがマッチしないため
- ・時代によって見直しが必要だが、内容が少し古いと感じる
- ・専門性に対する評価項目や基準があいまい

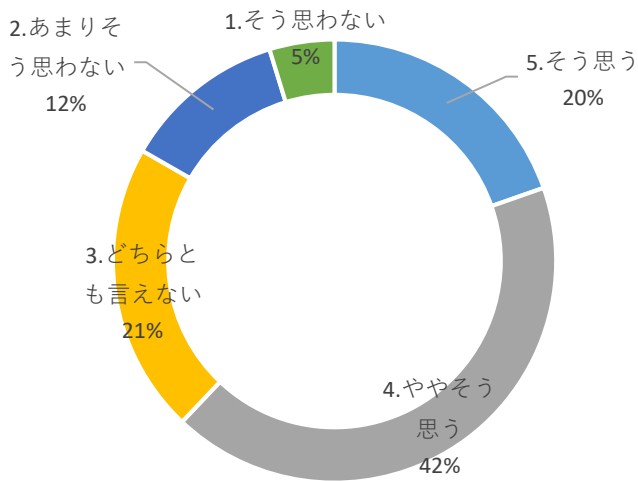
4 ややそう思う

- ・考課の項目が網羅され目的に合っていると感じる
- ・見るポイントなど参考にしている
- ・DXなど時代に合った着眼点の追加が必要

5 そう思う

- ・着眼点があるからこそ、様々な視点でみることができる

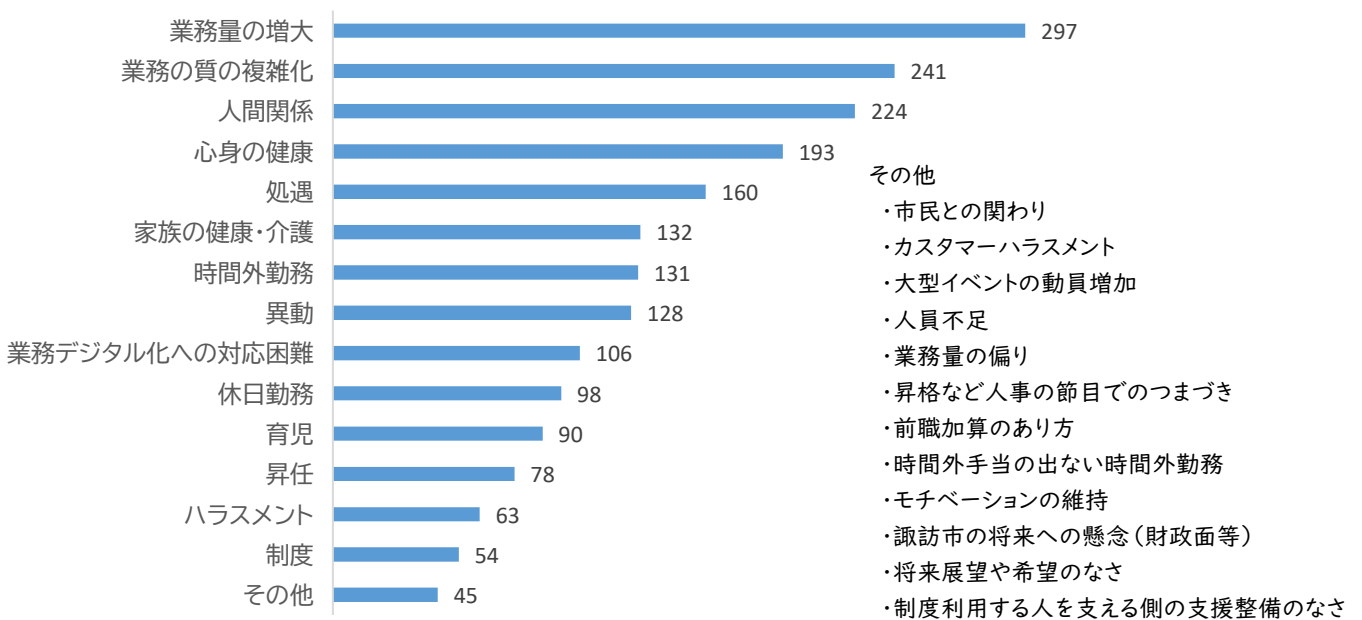
11. あなたの職場は「心理的安全性」が高いと思いますか。



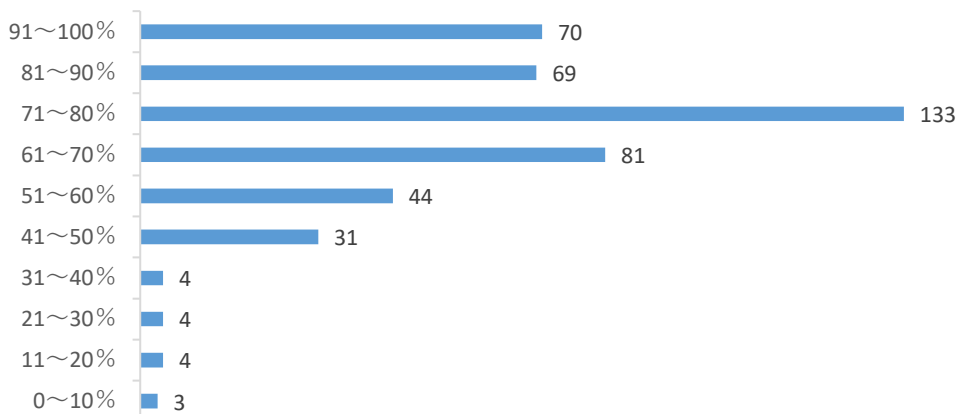
○その理由を教えてください。

1. そう思わない
  - ・意見や考えを安心していえる職場とは到底思えないため
  - ・上司の物言いが強く言いたいことが自由に言える雰囲気ではない
2. あまりそう思わない
  - ・発言しにくい雰囲気がある
  - ・悪いことを率直に伝え合えるという状態ではないため
3. どちらとも言えない
  - ・良いことはいくらでも言えるが悪いことを伝えるのに気を遣う
  - ・個人差があり、言いづらいと思う人思わない人が混在している
4. ややそう思う
  - ・内容によっては悩む場合もあるが、何でも聞いてくれる上司と同僚がいるから
  - ・課内・係内での人間関係が比較的良好なため
5. そう思う
  - ・困ったことがあれば気にかけてくれ、一緒にやってもらえるし、意見を言っても否定されない
  - ・それぞれの職員と気兼ねなくコミュニケーションが取れるため

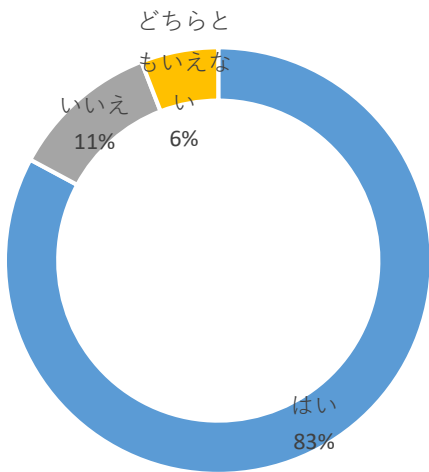
12. 諏訪市役所で働き続ける際の障壁があるとすれば何ですか。あてはまるものをすべて教えてください。



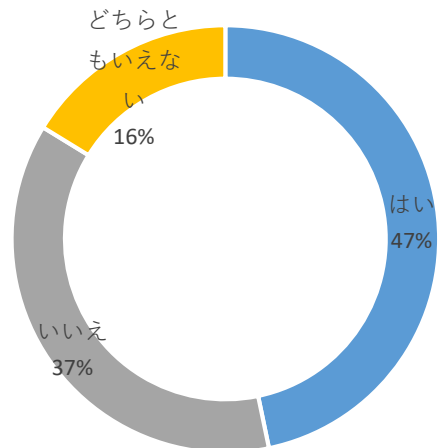
13. 病気やけがのない状態を100%として、あなたの「この4週間の仕事の出来」は何%くらいでしたか。



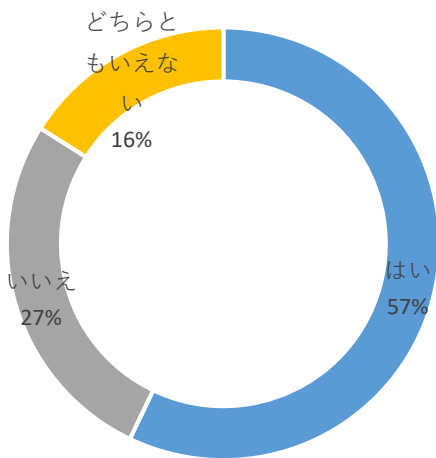
14-1. 毎日、朝食をとっている。



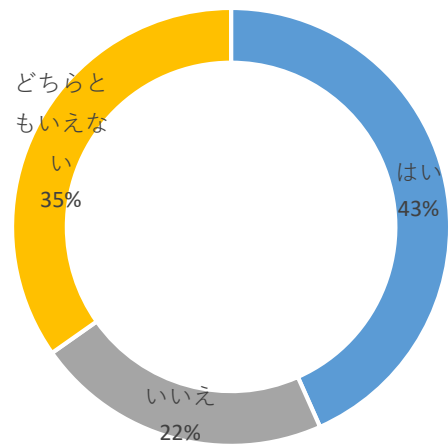
14-2. 適度な運動を週に1回以上行っている。



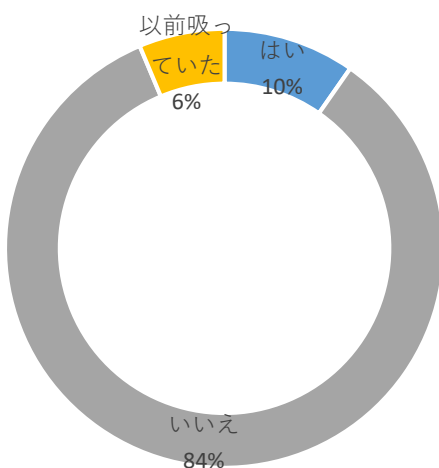
14-3. 1日の平均睡眠時間は6時間以上である。



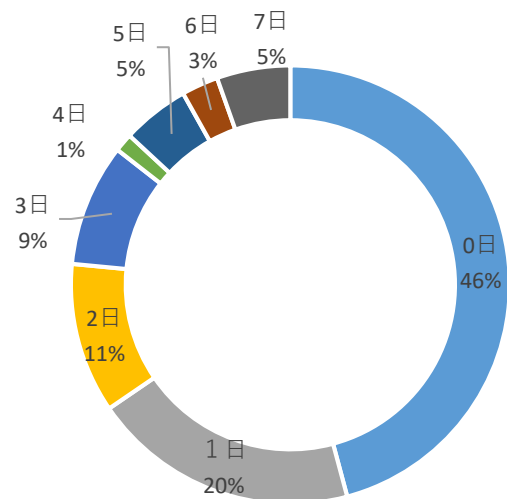
14-4. 健康診断の結果や保健指導に基づいて生活改善している。



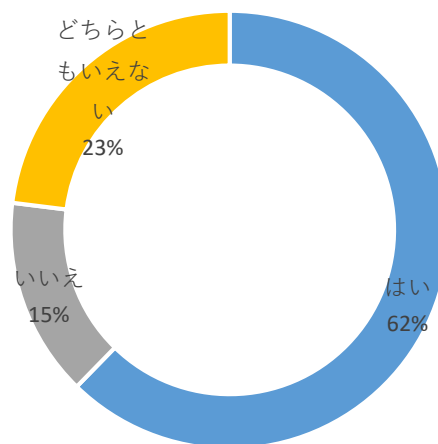
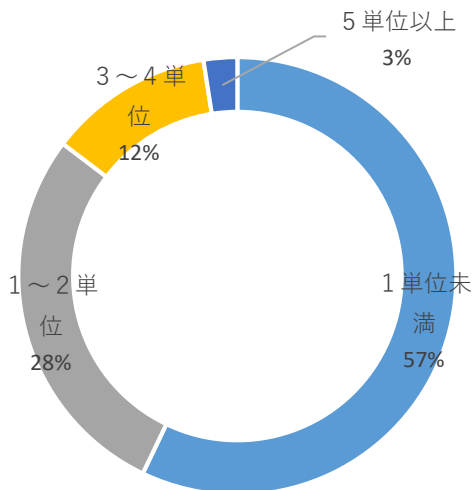
14-5. 喫煙習慣がある。(電子タバコ含む)



14-6. 週に平均何日飲酒しますか。

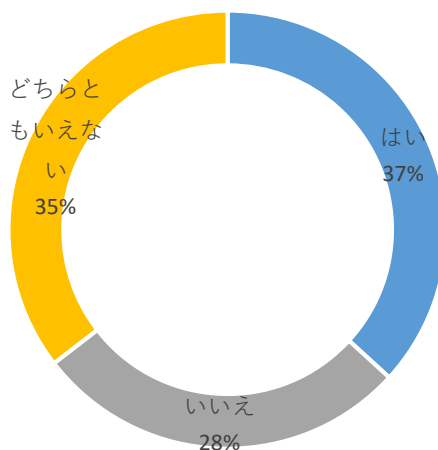
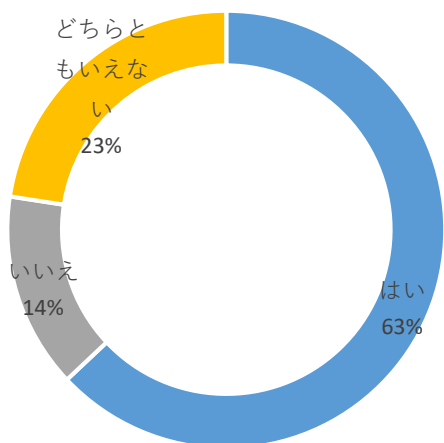


14-7. 飲酒する場合、1回に飲む量はどのくらいですか。15-1. 勤務時間・残業時間は健康に影響を与えない範囲である。



15-2. 休暇を取得しやすい職場である。

15-3. 職場の業務量や役割分担は適切である。



15-4. 必要な時に気軽に相談できる人がいる。

15-5. 相談できる人がいる場合、それは誰ですか。(複数回答)

