

項目ID: 29



働き方・働きがい改革/給与制度の構造改革 職員意識調査

がんばる職員が報われる制度に向けて

行財政改革プロジェクト・チーム
働き方改革・働きがい改革等GP
給与制度の構造改革GP

項目ID: 28

令和6年6月に行財政改革プロジェクト・チームが発足し、働き方・働きがい改革等GP（グループ・プロジェクト）、給与制度の構造改革GPが設置されました。

「働き方・働きがい改革GP」では、人材育成基本方針（平成14年3月策定）の改正や人事評価制度の再構築、働きやすさを実感し、前向きにがんばろうと思える職場づくり、「給与制度の構造改革GP」では、「がんばった職員が報われる」給与制度の構築や、職制・昇任昇格管理の適正化等に向けて検討を進めているところです。

つきましては上記検討をすすめるにあたり職員の声を把握させていただきたく、職員意識調査を実施いたします。

業務御多忙の中ご負担をおかけしますが、ご回答のほどよろしくお願いいたします。

【令和6年度職員意識調査の概要】

1. 調査目的

- ・人材育成基本方針を改正するにあたり各職員の意識、各職場の組織風土、マネジメント等における現状と課題について、職員の声を把握するため。
- ・「働き方・働きがい改革等GP」「給与制度の構造改革GP」で検討を進める人事給与諸制度の再構築、適正を図るため。

2. 調査対象

すべての正職員

※市民病院勤務の職員のうち行政職以外の職員（医師・医療技術職・看護師等）、産業高等学校教諭、消防職を除く

※再任用職員、任期付職員、会計年度任用職員、他自治体から派遣されている職員を除く

3. 調査期間

令和6年11月8日（金）から令和6年11月29日（金）まで

4. 回答方法

（1）本フォームから回答ください。（所要時間は20～30分程度）

※回答する場合は、基本的に一度に最後までご回答をお願いいたします。

回答の一時保存機能は、同じ端末かつ同じブラウザでのみ使用可能ですが、一時保存が消えてしまう場合がいくつかありますので、使用は推奨いたしません。

※回答内容については、調査目的以外の用途に使用することはありません。

(2) 回答後は対象職員から庶務担当者へ回答完了の報告をお願いいたします。

5. 添付資料

働き方・働きがい改革等GP、給与制度の構造改革GPの進め方や人事給与諸制度の詳細を確認されたい場合は以下の資料をご確認ください。

★職員向け説明資料（グループウェアの掲示板、アンケート中にもPDFで貼り付けています）

項目ID: 151

[①職員向け説明資料「背景、進め方」.pdf](#)

項目ID: 180

[②職員向け説明資料「人材育成基本方針、人事評価」.pdf](#)

項目ID: 181

[③職員説明会資料「職階、昇任昇格、給与」.pdf](#)

項目ID: 139

項目ID: 140

1.回答者情報入力

【Q1-1】あなたの性別を選択してください。 必須

項目ID: 1

- ☐ 男性
- ☐ 女性
- ☐ 回答しない

【Q1-2】あなたの年齢にあてはまるものを選択してください。 必須

項目ID: 2

- ☐ 18歳～29歳
- ☐ 30歳～39歳
- ☐ 40歳～49歳
- ☐ 50歳～59歳
- ☐ 60歳～

【Q1-3】あなたの職種を選択してください。 必須

項目ID: 20

※保育施設で勤務する保育所看護師・作業療法士・言語聴覚士・理学療法士は「保育士」を選択してください。※保育施設で勤務する給食調理員は「清掃技能員、給食調理員、学校校務員」を選択してください。 必須

- ☐ 事務職
- ☐ 技術職、専門職
- ☐ 清掃技能員、給食調理員、学校校務員
- ☐ 保育士
- ☐ 幼稚園教諭

項目ID: 21

※事務職：一般事務、精神保健福祉業務等、手話等、学芸業務等、他

※技術職、専門職：土木技術員、建築技術員、電気技術員、化学技術員、情報処理職、保健師、理学療法士、作業療法士、他

【Q1-4】差し支えなければあなたの所属課を教えてください。（任意回答）

項目ID: 22

※事務職、技術職以外は、配属先を選択してください。※部のみの回答も可能です。



【Q1-5】あなたの本市での勤続年数について、あてはまるものを選択してください。 必須

項目ID: 23

- ☐ 5年未満
- ☐ 5年～10年未満
- ☐ 10年～20年未満
- ☐ 20年～30年未満
- ☐ 30年以上

【Q1-6】あなたの職階を選択してください。（事務職・技術職、専門職） 必須

項目ID: 25

※次長など部長級は「部長」を選択してください。 必須

- ☐ 職員
- ☐ 主任
- ☐ 主査
- ☐ 担当長
- ☐ 主幹
- ☐ 参事
- ☐ 課長
- ☐ 部長

【Q1-6】あなたの職階を選択してください。（清掃技能員、給食調理員、学校校務員） 必須

項目ID: 167

- ☐ 職員
- ☐ 主任
- ☐ 主査
- ☐ 担当長
- ☐ 主幹

【Q1-6】あなたの職階を選択してください。（保育士・保育所看護師） 必須

項目ID: 168

- ☐ 職員
- ☐ 主任
- ☐ 主査
- ☐ 保育所長代理
- ☐ 保育所長

【Q1-6】あなたの職階を選択してください。（幼稚園教諭） 必須

項目ID: 169

- ☐ 教諭・主任教諭
- ☐ 教頭
- ☐ 園長

項目ID: 74

項目ID: 35

あなたの職場や業務について教えてください

項目ID: 141

2.職場や業務

【Q2-1】職場内でのコミュニケーションが十分にとれており、気軽に話し合える雰囲気である。 必須

項目ID: 49

- ☐ そう思う ☐ どちらかといえばそう思う ☐ あまりそう思わない ☐ そう思わない

【Q2-2】職場内の課題や目標が明確になっており、職員それぞれが自分のやるべきことを理解している。

必須

項目ID: 50

- ☐ そう思う ☐ どちらかといえばそう思う ☐ あまりそう思わない ☐ そう思わない

【Q2-3】自分の仕事だけをするのではなく、他の職員を助けたり協力しあっている。 必須

項目ID: 51

- ☐ そう思う ☐ どちらかといえばそう思う ☐ あまりそう思わない ☐ そう思わない

【Q2-4】セクショナリズム（組織内の各部門が互いに協力せず、自分たちの権限や利害にこだわり、外部からの干渉を排除しようとする排他的な傾向）に掟われず、市民や市全体の利益のために、連携・協力しあっている。 必須

項目ID: 52

- ☐ そう思う ☐ どちらかといえばそう思う ☐ あまりそう思わない ☐ そう思わない

【Q2-5】職員それぞれが、常に問題意識を持ちながら、前向きに業務に取り組んでいる。 必須

項目ID: 53

- ☐ そう思う ☐ どちらかといえばそう思う ☐ あまりそう思わない ☐ そう思わない

【Q2-6】 職場環境や業務に関する改善や工夫を提案、実行しやすい雰囲気である。 必須

項目ID: 54

☐ そう思う ☐ どちらかといえばそう思う ☐ あまりそう思わない ☐ そう思わない

【Q2-7】 ハラスメント（相手の嫌がることをして不快感を覚えさせる行為全般：パワハラ、セクハラ等）の防止が徹底されている。 必須

項目ID: 55

☐ そう思う ☐ どちらかといえばそう思う ☐ あまりそう思わない ☐ そう思わない

【Q2-8】 適材適所の人員配置が行われている。 必須

項目ID: 56

☐ そう思う ☐ どちらかといえばそう思う ☐ あまりそう思わない ☐ そう思わない

【Q2-9】 社会情勢や環境の変化に対応できている 必須

項目ID: 57

☐ そう思う ☐ どちらかといえばそう思う ☐ あまりそう思わない ☐ そう思わない

【Q2-10】 職員間の業務量や業務内容に不公平感がない（特定の人に仕事が偏ったりしていない）。

必須

項目ID: 58

☐ そう思う ☐ どちらかといえばそう思う ☐ あまりそう思わない ☐ そう思わない

【Q2-11】 業務に必要な情報、知識、能力の習得や共有が積極的に行われている。 必須

項目ID: 59

☐ そう思う ☐ どちらかといえばそう思う ☐ あまりそう思わない ☐ そう思わない

【Q2-12】 異動等の人の入れ替わりに左右されず、円滑に業務ができる環境が整っている。（例：業務マニュアル作成や引継ぎが適切になされている） 必須

項目ID: 60

☐ そう思う ☐ どちらかといえばそう思う ☐ あまりそう思わない ☐ そう思わない

項目ID: 145

項目ID: 179

あなたの上司のマネジメントの状況について教えてください

項目ID: 142

3.上司のマネジメント

「3.上司のマネジメント」は回答不要です。次ページへ進んでください。

<以下の【Q3-1】～【Q3-7】は、「担当長・主幹・参事」の行動をみて答えてください。>

【Q3-1】部下が自由に発言できる雰囲気作りを行い、部下からの意見や提案を前向きに受け入れている。

必須

項目ID: 62

☐ そう思う ☐ どちらかといえばそう思う ☐ あまりそう思わない ☐ そう思わない

【Q3-2】リーダーシップ（責任感、決断力、判断力、コミュニケーション力等）があり、部下への指示が具体的かつ明確である。 必須

項目ID: 63

☐ そう思う ☐ どちらかといえばそう思う ☐ あまりそう思わない ☐ そう思わない

【Q3-3】目標や課題を部下と共有した上で、目標達成や課題解決に向けたスケジュール・プロセスを適切に管理している。 必須

項目ID: 64

☐ そう思う ☐ どちらかといえばそう思う ☐ あまりそう思わない ☐ そう思わない

【Q3-4】業務内容を正確に把握した上で、部下の職位、経験、能力等に応じて適切かつ柔軟に業務の割振りを行っている。 必須

項目ID: 65

☐ そう思う ☐ どちらかといえばそう思う ☐ あまりそう思わない ☐ そう思わない

【Q3-5】人材育成意識が高く、積極的に知識やノウハウを継承したり、部下のチャレンジや研修等の参加を後押ししている。 必須

項目ID: 66

☐ そう思う ☐ どちらかといえばそう思う ☐ あまりそう思わない ☐ そう思わない

【Q3-6】自身の職務に関する新たな知識や能力の習得に積極的である。 必須

項目ID: 67

☐ そう思う ☐ どちらかといえばそう思う ☐ あまりそう思わない ☐ そう思わない

【Q3-7】 難易度の高い仕事に挑戦したり、積極的に業務の改善や変革に取り組んでいる。 必須 項目ID: 68

☐ そう思う ☐ どちらかといえばそう思う ☐ あまりそう思わない ☐ そう思わない

項目ID: 176

<以下の【Q3-8】～【Q3-15】は、「所属長（課長等）」の行動をみて答えてください。
>

【Q3-8】 部下が自由に発言できる雰囲気作りを行い、部下からの意見や提案を前向きに受け入れている。

必須

項目ID: 75

☐ そう思う ☐ どちらかといえばそう思う ☐ あまりそう思わない ☐ そう思わない
☐ 業務上の接点がないため、答えられない

【Q3-9】 リーダーシップ（責任感、決断力、判断力、コミュニケーション力等）があり、部下への指示が具体的かつ明確である 必須

項目ID: 76

☐ そう思う ☐ どちらかといえばそう思う ☐ あまりそう思わない ☐ そう思わない
☐ 業務上の接点がないため、答えられない

【Q3-10】 所属課の状況を正確に把握した上で、課内事業の優先順位や方針等についての的確な意思決定を行っている。 必須

項目ID: 77

☐ そう思う ☐ どちらかといえばそう思う ☐ あまりそう思わない ☐ そう思わない
☐ 業務上の接点がないため、答えられない

【Q3-11】 所属課の目標や方向性を明確化した上で部下と共有し、部下の目標設定やその進捗管理を適切に行っている。 必須

項目ID: 78

☐ そう思う ☐ どちらかといえばそう思う ☐ あまりそう思わない ☐ そう思わない
☐ 業務上の接点がないため、答えられない

【Q3-12】 課内の適材適所の人員配置や適正な業務の割振りを図るなど働きやすい環境を構築し、部下のモチベーション維持・向上に努めている。 必須

項目ID: 81

☐ そう思う ☐ どちらかといえばそう思う ☐ あまりそう思わない ☐ そう思わない
☐ 業務上の接点がないため、答えられない

【Q3-13】部下の資質を的確に把握し、適切なアドバイスを行うなど、積極的に人材育成に取り組んでいる。 必須

項目ID: 82

- ☐ そう思う ☐ どちらかといえばそう思う ☐ あまりそう思わない ☐ そう思わない
☐ 業務上の接点がないため、答えられない

【Q3-14】所属課の責任者として、組織目標を達成するための課題解決策を積極的に提言・実行している。 必須

項目ID: 83

- ☐ そう思う ☐ どちらかといえばそう思う ☐ あまりそう思わない ☐ そう思わない
☐ 業務上の接点がないため、答えられない

【Q3-15】セクショナリズムに捉われず、市民や市全体の利益のために、関係部署との連携・協力・調整を積極的に行っている。 必須

項目ID: 84

- ☐ そう思う ☐ どちらかといえばそう思う ☐ あまりそう思わない ☐ そう思わない
☐ 業務上の接点がないため、答えられない

項目ID: 175

<以下の【Q3-16】～【Q3-21】は、「部長級（理事含む）」の行動をみて教えてください。>

【Q3-16】経営責任職として、市政全般に対する政策議論等に参画し、市が決定した方針や策定した計画の実現に努めている。 必須

項目ID: 86

- ☐ そう思う ☐ どちらかといえばそう思う ☐ あまりそう思わない ☐ そう思わない
☐ 業務上の接点がないため、答えられない

【Q3-17】リーダーシップ（責任感、決断力、判断力、コミュニケーション力等）があり、部下への指示が具体的かつ明確である 必須

項目ID: 87

- ☐ そう思う ☐ どちらかといえばそう思う ☐ あまりそう思わない ☐ そう思わない
☐ 業務上の接点がないため、答えられない

【Q3-18】所属部の状況を把握した上で、部内人員の適正な配置、部内事業の優先順位、方針等について的確な意思決定を行っている。 必須

項目ID: 88

- ☐ そう思う ☐ どちらかといえばそう思う ☐ あまりそう思わない ☐ そう思わない
☐ 業務上の接点がないため、答えられない

【Q3-19】 所属部の目標や方向性を明確化した上で部下と共有し、部下の目標設定やその進捗管理を適切に行っている。 必須

項目ID: 89

- ☐ そう思う ☐ どちらかといえばそう思う ☐ あまりそう思わない ☐ そう思わない
☐ 業務上の接点がないため、答えられない

【Q3-20】 所属部の責任者として、組織目標を達成するための課題解決策を積極的に提言・実行している。 必須

項目ID: 90

- ☐ そう思う ☐ どちらかといえばそう思う ☐ あまりそう思わない ☐ そう思わない
☐ 業務上の接点がないため、答えられない

【Q3-21】 セクショナリズムに捉われず、市民や市全体の利益のために、関係部署との連携・協力・調整を積極的に行っている。 必須

項目ID: 91

- ☐ そう思う ☐ どちらかといえばそう思う ☐ あまりそう思わない ☐ そう思わない
☐ 業務上の接点がないため、答えられない

項目ID: 177

<あなたの上司の行動をみて答えてください。>

【Q3-1'】 部下が自由に発言できる雰囲気作りを行い、部下からの意見や提案を前向きに受け入れている。

必須

項目ID: 157

- ☐ そう思う ☐ どちらかといえばそう思う ☐ あまりそう思わない ☐ そう思わない

【Q3-2'】 リーダーシップ（責任感、決断力、判断力、コミュニケーション力等）があり、部下への指示が具体的かつ明確である。 必須

項目ID: 158

- ☐ そう思う ☐ どちらかといえばそう思う ☐ あまりそう思わない ☐ そう思わない

【Q3-3'】 目標や課題を部下と共有した上で、目標達成や課題解決に向けたスケジュール・プロセスを適切に管理している。 必須

項目ID: 159

☐ そう思う ☐ どちらかといえばそう思う ☐ あまりそう思わない ☐ そう思わない

【Q3-4'】業務内容を正確に把握した上で、部下の職位、経験、能力等に応じて適切かつ柔軟に業務の割振りを行っている。 **必須**

項目ID: 160

☐ そう思う ☐ どちらかといえばそう思う ☐ あまりそう思わない ☐ そう思わない

【Q3-5'】人材育成意識が高く、積極的に知識やノウハウを継承したり、部下のチャレンジや研修等の参加を後押ししている。 **必須**

項目ID: 161

☐ そう思う ☐ どちらかといえばそう思う ☐ あまりそう思わない ☐ そう思わない

【Q3-6'】自身の職務に関する新たな知識や能力の習得に積極的である。 **必須**

項目ID: 162

☐ そう思う ☐ どちらかといえばそう思う ☐ あまりそう思わない ☐ そう思わない

【Q3-7'】難易度の高い仕事に挑戦したり、積極的に業務の改善や変革に取り組んでいる。 **必須** 項目ID: 163

☐ そう思う ☐ どちらかといえばそう思う ☐ あまりそう思わない ☐ そう思わない

項目ID: 73

項目ID: 36

あなた自身のことを教えてください

項目ID: 178

4.モチベーション・やりがい等について

【Q4-1】あなたは、岸和田市に対して愛着があると思いますか **必須**

項目ID: 92

☐ そう思う ☐ どちらかといえばそう思う ☐ あまりそう思わない ☐ そう思わない

【Q4-2】あなたは、岸和田市役所で働くことで自分が成長できていると思いますか。 **必須**

項目ID: 93

☐ そう思う ☐ どちらかといえばそう思う ☐ あまりそう思わない ☐ そう思わない

【Q4-3】あなたは、今、やりがいを感じたり、高いモチベーションを保ちながら、仕事ができていると思いますか。 **必須**

項目ID: 94

☐ そう思う ☐ どちらかといえばそう思う ☐ あまりそう思わない ☐ そう思わない

【Q4-4】あなたが考える「働くモチベーション」は何ですか。あなたの考えと合うものを選んでください（最大3つまで選択可）。その他を選択した場合は、内容を入力してください。 **必須**

項目ID: 95

- ☐ 仕事の目的・目標の達成
- ☐ 給料や手当
- ☐ 自分の成長や能力向上
- ☐ 自分の長所や知識、経験の活用
- ☐ 仕事とプライベートの両立
- ☐ 上司や同僚との人間関係
- ☐ 上司や周囲からの評価
- ☐ 地域社会や地域経済への貢献
- ☐ 様々な人や組織との交流
- ☐ その他

【Q4-5】あなたは仕事をしている中でどのようなときに、最もやりがいや満足感を感じますか。あなたの考えと合うものを選んでください（最大3つまで選択可）。その他を選択した場合は、内容を入力してください。 **必須**

項目ID: 96

- ☐ 困難な仕事をやり遂げたとき
- ☐ 仕事の成果を評価してもらったとき
- ☐ 市民から感謝されたとき
- ☐ 責任ある仕事を任されたとき
- ☐ 日々の行動を認めてもらったとき
- ☐ 給与が上がったとき
- ☐ 昇任したとき
- ☐ 自己啓発・自己学習を行ったとき
- ☐ 有益な研修を受講したとき
- ☐ その他

5.キャリア形成・評価について

【用語の説明】

昇任：今よりも上の役職に就くこと（⇔降任）

（例）担当員⇒主任、主査⇒担当長、課長⇒部長

昇格：給料表上の等級が上がること（⇔降格）。昇任とセットの場合が大半だが例外もあります。

※参事⇒課長は昇任にあたりますが、給料表の等級は変わらないため、昇格にはあたりません。

【Q5-1】あなたは、自分の昇任・昇格についてどのように考えていますか。 必須

項目ID: 97

- ☐ 昇任・昇格したい
- ☐ どちらかというと昇任・昇格したい
- ☐ どちらでもよい（職場で必要ならば昇任・昇格してもよい）
- ☐ どちらかというと昇任・昇格したくない
- ☐ 昇任・昇格したくない

【Q5-2】前問で「昇任・昇格したい」「どちらかというと昇任・昇格したい」と答えた方にお聞きします。そのように思う理由は何ですか。（最大3つまで選択可）その他を選択した場合は、内容を入力してください。 必須

項目ID: 98

- ☐ 年収を上げたい
- ☐ 自分の可能性を追求したい
- ☐ 明確な目標をもって仕事がしたい
- ☐ 新たな経験・スキルを積みたい
- ☐ 仕事をするうえで必要不可欠
- ☐ 周りに認められたい
- ☐ その他

【Q5-3】前問で「どちらかというと昇任・昇格したくない」「昇任・昇格したくない」と答えた方にお聞きします。そのように思う理由は何ですか。（最大3つまで選択可）その他を選択した場合は、内容を入力してください。 必須

項目ID: 99

- ☐ 責任と給与が比例しないから
- ☐ 昇任・昇格してもあまり給与が上がらないから
- ☐ 昇任・昇格に興味がないから

- ☐ 自分に向いていないと思うから
- ☐ やりたくない仕事が増えそうだから
- ☐ 労働時間が増えそうだから
- ☐ 責任や重圧に耐えられないから
- ☐ 昇任・昇格しない方が楽だから
- ☐ 部下の育成や管理に苦慮しそうだから
- ☐ 健康上の理由
- ☐ 家庭の事情
- ☐ その他

【Q5-4】あなたは、今の役職から降任・降格したいと思いますか。あなたの考えにあてはまるものを1つ選択してください。 必須

項目ID: 100

- ☐ 降任・降格したい
- ☐ どちらかという而降任・降格したい
- ☐ あまり降任・降格したくない
- ☐ 降任・降格したくない

【Q5-5】前問で「どちらかという而降任・降格したい」「降任・降格したい」と答えた方にお聞きします。そのように思う理由は何ですか。（最大3つまで選択可）その他を選択した場合は、その内容を入力してください。 必須

項目ID: 101

- ☐ 責任と給与が比例していないから
- ☐ 自分に向いていないと思うから
- ☐ やりたくない仕事が増えたから
- ☐ 労働時間が増えたから
- ☐ 責任や重圧に耐えられないから
- ☐ 降任・降格した方が楽だから
- ☐ 部下の育成や管理に苦慮しているから
- ☐ 健康上の理由
- ☐ 家庭の事情
- ☐ その他

【Q5-6】あなたの仕事や能力に対して、上司は適切な評価をしていると思いますか。 必須

項目ID: 102

- ☐ そう思う

- ☐ どちらかといえばそう思う
- ☐ あまりそう思わない
- ☐ そう思わない
- ☐ 現時点で評価されたことがない

【Q5-7】あなたは、部下の仕事や能力を適切に評価できていると思いますか。 必須

項目ID: 103

- ☐ 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
- ☐ 現時点で評価したことがない

【Q5-8】前問で「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」と答えた方にお聞きます。そのように思う理由は何ですか（最大3つまで選択可）。その他を選択した場合は、その内容を入力してください。 必須

項目ID: 104

- ☐ 現在の評価方法では、適切に評価できない
- ☐ 評価基準があいまいなため、適切に評価できない
- ☐ 極端な評価をつけづらい
- ☐ 自身の評価スキルが不足している
- ☐ 部下の仕事を把握しきれていない
- ☐ その他

項目ID: 137

項目ID: 105

組織像や人材育成・確保、給与や評価の制度等について、あなたの考えを教えてください。

項目ID: 107

6.理想の組織像や職員像について

現在、プロジェクト・チーム（以下「PT」）では、人材育成・確保基本方針の改定作業を行っています。PTでは、方針に掲げる岸和田市として目指すべき理想の組織像や職員像について、以下のように考えています。

- ・組織像：目標達成・課題解決に向け総力をあげて取り組み、地域とともに着実に成長する組織
- ・職員像：①岸和田市の職員としての誇りと信念をもち、常に岸和田の未来を見据え挑戦し続ける職員
②地域の実情を把握し、市民のために、市民目線で信頼される仕事ができる職員
③計画性・実行性をもって、自ら考え行動し、いきいきと活躍できる職員
»職員像は、役職に関係なく岸和田市職員としてのあるべき姿と考えてください。

【Q6-1】あなたは「岸和田市人材育成基本方針」を知っていますか。 必須

項目ID: 106

- ☐ 概ね内容も理解している
- ☐ 見たことがある
- ☐ 知っているが内容は把握していない
- ☐ 知らなかった

【Q6-2】PTが考える目指すべき組織像は、あなたがイメージする理想の組織と重なりますか。 必須

項目ID: 108

- ☐ 重なる
- ☐ 概ね重なる
- ☐ あまり重ならない
- ☐ 重ならない

【Q6-3】前問で「あまり重ならない」「重ならない」と答えた方にお聞きします。PTが考える目指すべき組織像について、欠けている言葉や表現、考え方があれば教えてください。（あなたがイメージする理想の組織像にはあって、PTが考える組織像にはないもの）（任意・自由記述 ※400字以内） 必須

項目ID: 109

0 / 400

【Q6-4】PTが考える目指すべき職員像は、あなたがイメージする理想の職員と重なりますか。 必須

項目ID: 110

- ☐ 重なる
- ☐ 概ね重なる
- ☐ あまり重ならない
- ☐ 重ならない

【Q6-5】前問で「あまり重ならない」「重ならない」と答えた方にお聞きします。PTが考える目指すべき職員像について、欠けている言葉や表現、考え方があれば教えてください。（あなたがイメージする理想の職員像にはあって、PTが考える職員像にはないもの）（任意・自由記述 ※400字以内） 必須

項目ID: 111

0 / 400

項目ID: 156

7.人材育成・確保について

【Q7-1】あなたが「人材育成」の手段として特に重要と思うものを3つまで選んでください。その他を選択した場合は、その内容を入力してください。 必須

項目ID: 112

- ☐ 役職ごとに求められる役割や必要な能力の明確化・浸透
- ☐ 役職、職種、部署ごとの育成プログラムの整備
- ☐ キャリアパスの明示やキャリア相談会の実施
- ☐ 職員の特性や能力を活かした人事異動
- ☐ 人材育成を意識したジョブローテーション
- ☐ 職場内での積極的な指導や研修実施
- ☐ 外部研修や外部派遣の充実
- ☐ 専門人材、外部人材の活用
- ☐ 職場以外での自己啓発
- ☐ その他

【Q7-2】あなたが「人材確保」の手段として特に重要と思うものを3つまで選んでください。その他を選択した場合は、その内容を入力してください。 必須

項目ID: 113

- ☐ ハラスメント防止策の強化
- ☐ 快適な職場環境（設備等）の整備
- ☐ テレワークの推進
- ☐ 副業の解禁と基準の整備
- ☐ 専門人材、外部人材の活用
- ☐ 能力や仕事の成果に応じた給与・処遇
- ☐ 福利厚生の充実
- ☐ 時間外勤務、サービス残業の削減
- ☐ 採用手段の多様化
- ☐ 公務についてのPR
- ☐ その他

8.人事評価制度について

人事評価制度（本市では人事考課制度）は以下の①②で構成される

①「能力評価（本市では能力考課）」職員の職務遂行にあたっての姿勢や態度、職務遂行上発揮した能力、身につけている知識・技術
を評価 ※本市では課長以下全員が毎年実施

②「実績評価（本市では実績考課）」年度当初等期首に自身が設定した「重点目標」の目標達成状況を評価。※本市では担当長以上の
み実施

【岸和田市人材育成基本方針で示されている人事考課の取組方針】

・能力・実績主義を基本とし、職員のチャレンジ精神、積極性を引き出す制度をめざす

【人事考課マニュアルで示されている制度の役割等】

・能力考課の役割：自分の能力を正しく知り、自己啓発（自主的に学習すること）を促す

・実績考課の役割：組織内で価値・目標が共有され、各職員が協力しあいながらそれぞれの役割をきちんと果たす

・考課結果の活用方法：昇任・昇格の判断材料や人事異動のデータとして活用し年功序列でなく能力・実績を重視した適材適所の人材
活用をめざす

「8.人事評価制度について」は回答不要です。次ページに進んでください。

【Q8-1】本市の人事考課制度は、「能力・実績主義を基本とし、職員のチャレンジ精神、積極性を引き出す制度」になっていると思いますか。 必須

- ☐ そう思う
- ☐ どちらかといえばそう思う
- ☐ あまりそう思わない
- ☐ そう思わない
- ☐ 勤続年数が浅いため、答えられない

【Q8-2】本市の能力考課は、「自分の能力を正しく知り、自己啓発（自主的に学習すること）を促す」という職員の能力を高めるための役割を果たしていると思いますか。 必須

- ☐ そう思う
- ☐ どちらかといえばそう思う
- ☐ あまりそう思わない
- ☐ そう思わない
- ☐ 勤続年数が浅いため、答えられない

【Q8-3】本市の目標管理による実績考課は「組織内で価値・目標が共有され、各職員が協力しあいながらそれぞれの役割をきちんと果たす」という組織マネジメント向上の役割を果たしていると思いますか。

必須

項目ID: 117

- ☐ そう思う
- ☐ どちらかといえばそう思う
- ☐ あまりそう思わない
- ☐ そう思わない
- ☐ 実績考課を実施したことがないため答えられない

【Q8-4】本市では、人事考課の結果が「年功序列ではなく、能力・実績を重視した適材適所の人材活用をめざす」ために活用されていると思いますか。 必須

項目ID: 118

- ☐ そう思う
- ☐ どちらかといえばそう思う
- ☐ あまりそう思わない
- ☐ そう思わない
- ☐ 勤続年数が浅いため、答えられない

【Q8-5】あなたは、人事考課の結果をどのように活用すべきだと思いますか。特に重要と思うものを3つまで選んでください。その他を選択した場合は、その内容を入力してください。 必須

項目ID: 119

- ☐ 人材育成
- ☐ 人員配置
- ☐ 昇任・昇格への直接反映
- ☐ 給与（昇給や勤勉手当）への直接反映
- ☐ 分限処分（降任、免職、停職、降給）
- ☐ その他

【Q8-6】あなたが、本市の人事考課制度について、感じていることがあればおしえてください。（任意・自由記述 ※ 4 0 0 字以内）

項目ID: 120

0 / 400

項目ID: 155

9.昇任・昇格管理/職制について

【用語説明】

職階：主任、主査、担当長、主幹、参事、課長、部長等の階級・役職

【Q9-1】あなたは、昇任について何を重視して決めるべきだと思いますか。特に重要と思うものを3つまで選んでください。その他を選択した場合は、その内容を入力してください。 必須

項目ID: 121

- ☐ 能力と実績
- ☐ 年齢や勤続年数
- ☐ 昇任試験制度
- ☐ 所属長の意見
- ☐ 所属長以外の者（上司、同僚、部下等）の意見
- ☐ 本人の意向
- ☐ その他

【Q9-2】あなたは、現在の昇任管理の在り方について、より客観的かつ明確な基準があった方がよいと思いますか。 必須

項目ID: 122

- ☐ そう思う
- ☐ どちらかといえばそう思う
- ☐ あまりそう思わない
- ☐ そう思わない
- ☐ 勤続年数が浅いため、答えられない

【Q9-3】あなたは、希望降任制度（自身の意向により降任すること）は必要だと思いますか。 必須

項目ID: 126

- ☐ そう思う
- ☐ どちらかといえばそう思う
- ☐ あまりそう思わない
- ☐ そう思わない
- ☐ 勤続年数が浅いため、答えられない

【Q9-4】あなたは、本市の職制について、異なる職階であるにも関わらず、役割や職責の違いが不明確なケースがあると思いますか。

（例）主任と主査、担当長と担当主幹、調整主幹と調整参事等 必須

項目ID: 164

- ☐ そう思う
- ☐ どちらかといえばそう思う
- ☐ あまりそう思わない
- ☐ そう思わない
- ☐ 勤続年数が浅いため、答えられない

【Q9-5】本市の昇任の在り方について感じていることがあればおしえてください。（任意・自由記述 ※ 400字以内）

項目ID: 123

0 / 400

※回答不要、非表示設定※【Q9-6】本市の職階の在り方について感じていることがあればおしえてください。（任意・自由記述 ※ 400字以内）

項目ID: 165

非公開設定となっており、回答者に表示されていませんでした。

0 / 400

項目ID: 154

項目ID: 148

10.給与・処遇について

【用語説明】

昇給：基本給が上がることです。定期昇給（本市では1月1日付）と昇格による昇給の2種類があります。

【Q10-1】あなたは、職員の能力や実績が適切に処遇（昇格、昇給、期末勤勉手当、管理職手当等）に反映されていると思いますか。 必須

項目ID: 124

- ☐ そう思う
- ☐ どちらかといえばそう思う
- ☐ あまりそう思わない
- ☐ そう思わない
- ☐ 勤続年数が浅いため、答えられない

【Q10-2】あなたは、職員の能力や実績を今よりも処遇（昇格、昇給、期末勤勉手当、管理職手当等）に反映させるべきだと思いますか。 必須

- ☐ そう思う
- ☐ どちらかといえばそう思う
- ☐ あまりそう思わない
- ☐ そう思わない
- ☐ 勤続年数が浅いため、答えられない

【Q10-3】本市の現在の給与制度（基本給、昇給、期末勤勉手当、管理職手当、その他各種手当等）について、感じていることがあればおしえてください。（任意・自由記述 ※400字以内）

項目ID: 127

0 / 400

項目ID: 153

項目ID: 149

11.職場環境・働き方について

【Q11-1】あなたの職場は休暇を取得しやすいと思いますか。

必須

項目ID: 128

- ☐ そう思う
- ☐ どちらかといえばそう思う
- ☐ あまりそう思わない
- ☐ そう思わない

【Q11-2】あなたの職場は時間外勤務が多いと思いますか。

必須

項目ID: 129

- ☐ そう思う
- ☐ どちらかといえばそう思う
- ☐ あまりそう思わない
- ☐ そう思わない

【Q11-3】前問で「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と答えた方にお聞きします。時間外勤務が多い原因について、思い当たるものを3つまで選んでください。その他を選択した場合は、その内容を入力してください。 必須

項目ID: 131

- ☐ 業務が非効率
- ☐ デジタル化が不十分

- ☐ 不公平な業務配分
- ☐ 休職者・離職者の増加
- ☐ 業務量の増加、業務の複雑化
- ☐ 必要性の低い残業申請・指示
- ☐ 業務遂行能力の低下
- ☐ 日中の窓口や電話対応
- ☐ その他

【Q11-4】あなたが時間外勤務削減のために必要だと思う取組について、特に重要と思うものを3つまで選んでください。その他を選択した場合は、その内容を入力してください。 必須

項目ID: 132

- ☐ 残業内容の適正な管理
- ☐ 担当者間での適切な業務配分
- ☐ 人員配置の適正化
- ☐ 繁忙期における他部署からの応援体制
- ☐ 所属部署内における柔軟な応援体制
- ☐ 業務効率化やデジタル化
- ☐ 民間委託の活用
- ☐ 来庁者対応や電話対応時間の短縮
- ☐ その他

【Q11-5】あなたは定年まで本市で働きたいと思いますか。 必須

項目ID: 130

- ☐ そう思う
- ☐ どちらかといえばそう思う
- ☐ あまりそう思わない
- ☐ そう思わない

【Q11-6】前問で「そう思わない」「あまりそう思わない」と答えた方にお聞きします。その理由について、思い当たるものを3つまで選んでください。その他を選択した場合は、その内容を入力してください。 必須

項目ID: 133

- ☐ 給与が少ないため
- ☐ 長時間労働があるため
- ☐ すでに十分働いたため
- ☐ 仕事にやりがいを感じられないため

非公開設定となっており、
回答者に表示されていませんでした。

- ☐ 人間関係・職場環境が悪いため
- ☐ 組織風土が合わないため
- ☐ 仕事と家庭の両立が難しいため
- ☐ 自身の心身の体調面での不調のため
- ☐ 魅力的な仕事に就きたいため
- ☐ キャリア展望が望めないため
- ☐ その他

【Q11-7】 職場環境や働き方について、感じていることがあればおしえてください。（任意・自由記述 ※ 4 0 0 字以内）

項目ID: 134

0 / 400

項目ID: 152

項目ID: 150

12.総合

【Q12-1】 あなたはP Tで検討を進めている人事給与制度改革についての説明会や懇話会があれば参加したいと思いますか。 必須

項目ID: 135

- ☐ そう思う
- ☐ どちらかといえばそう思う
- ☐ あまりそう思わない
- ☐ そう思わない

【Q12-2】 人事給与制度改革について、あなたがP Tのメンバーに伝えたいことがあればおしえてください。（任意・自由記述 ※ 4 0 0 字以内）

項目ID: 136

0 / 400

