

諮問内容に関する資料集

平成 28 年度

市川市市政戦略会議

《目 次》

I. 組織と職員に関すること

- ①組織のイメージ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 1
- ②組織図・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 2
- ③組織編制と定員管理・・・・・・・・・・・・・・・・ P 4
- ④一般事務職員数の推計・・・・・・・・・・・・・・・・ P 1 1
- ⑤一般事務職採用者数等と管理職試験実施状況・・・・・・・・ P 1 2

II. 人材育成等に関すること

- ①行(財)政改革大綱と実施計画・・・・・・・・ P 1 4
- ②平成 28 年度 市川市職員研修計画 (概念図)・・・・・・・・ P 2 2
- ③職員意識調査 (モラールサーベイ) のアンケート結果・・・・・・・・ P 2 3

III. 職場環境の整備に関すること

- ①市職員のワークライフバランスの実現に関する関係計画と取組内容・・・・・・・・ P 6 0
- ②部別時間外勤務の状況・・・・・・・・ P 6 3
- ③休暇等の取得状況 (年次休暇、育児休業、介護休暇)・・・・・・・・ P 6 4
- ④男女共同参画に関するアンケートの結果・・・・・・・・ P 6 7
- ⑤「職員みんなで支え合い計画 (第二次)」数値目標の達成状況 5 年推移・ P 7 4

IV. その他

- ①一般会計における当初予算と事業数・・・・・・・・ P 7 6

Ⅰ．組織と職員に関すること

- ①組織のイメージ
- ②組織図
- ③組織編制と定員管理
- ④一般事務職員数の推計
- ⑤一般事務職の採用者数等と管理職試験実施状況

①組織のイメージ

組織規模

2 2 部 3 室 1 1 6 課 6 担当室 (平成 28 年 4 月 1 日現在)

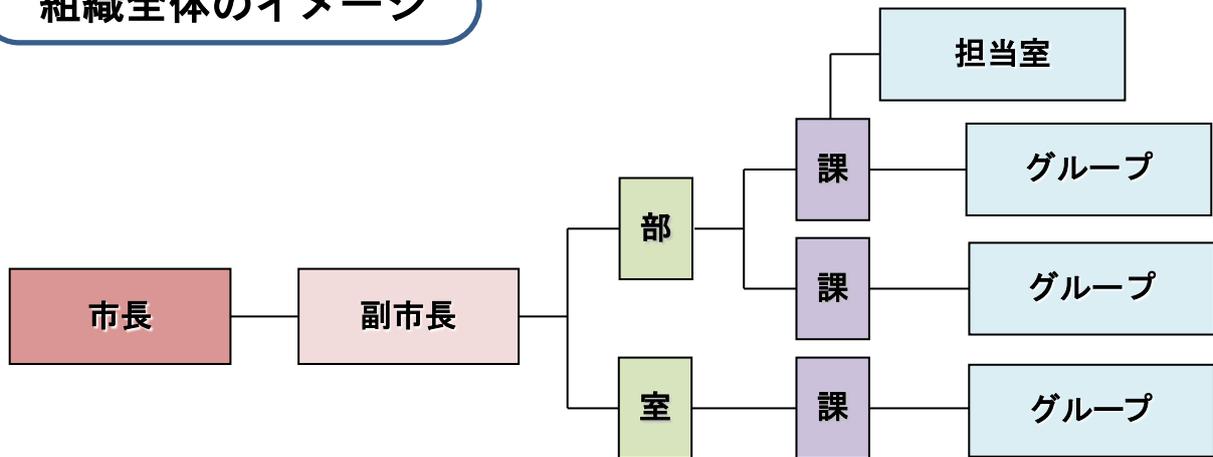
【平成 28 年 1 月現在 市長部局のみの比較】

- ◆船橋市： 6 6 課 (623,466 人)
- ◆松戸市： 7 8 課 (483,779 人)
- ◆市川市： 8 0 課 (481,767 人)

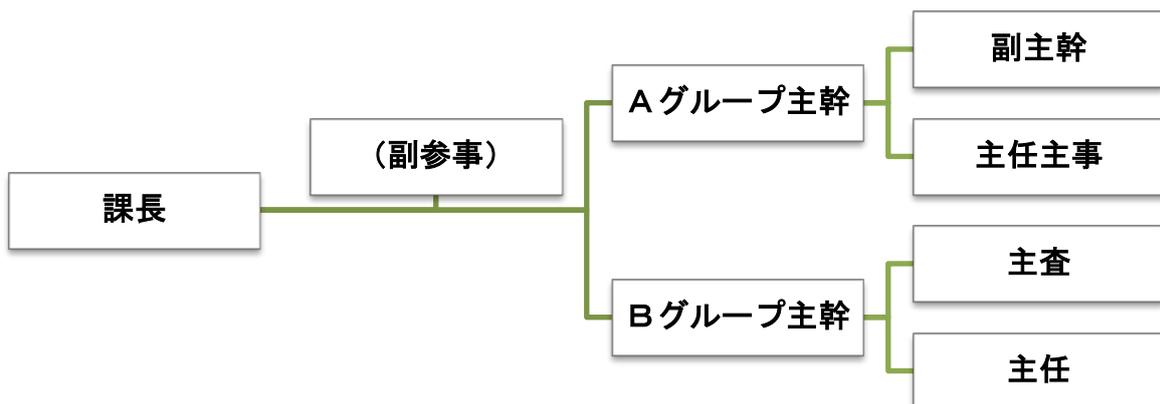
※課相当組織の位置付けについては、自治体ごとの裁量に委ねられていることから、数字の単純比較はできないことを前提とする。

出典：市町村資料集・平成 27 年度版・(千葉県総務部市町村課)

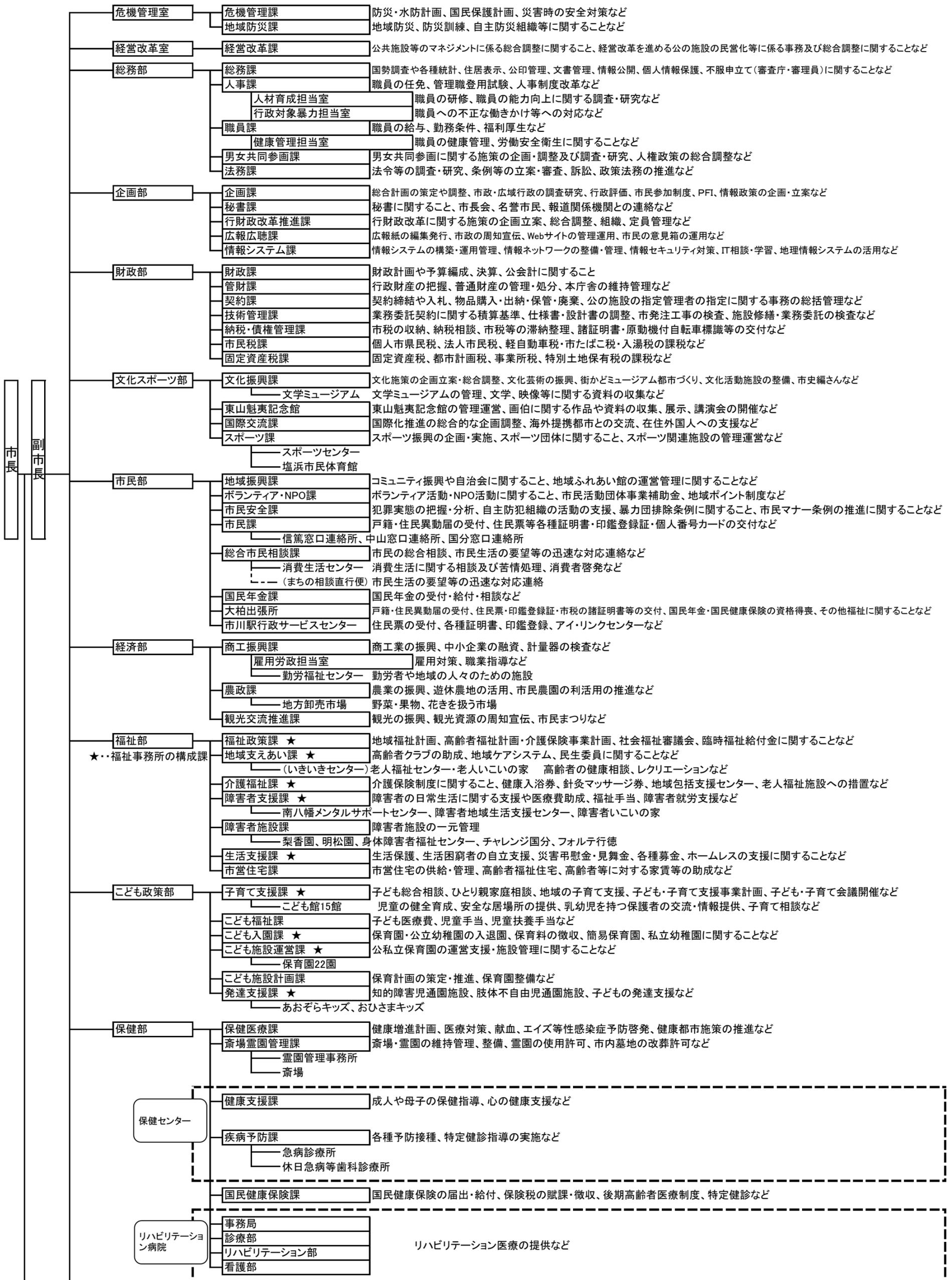
組織全体のイメージ

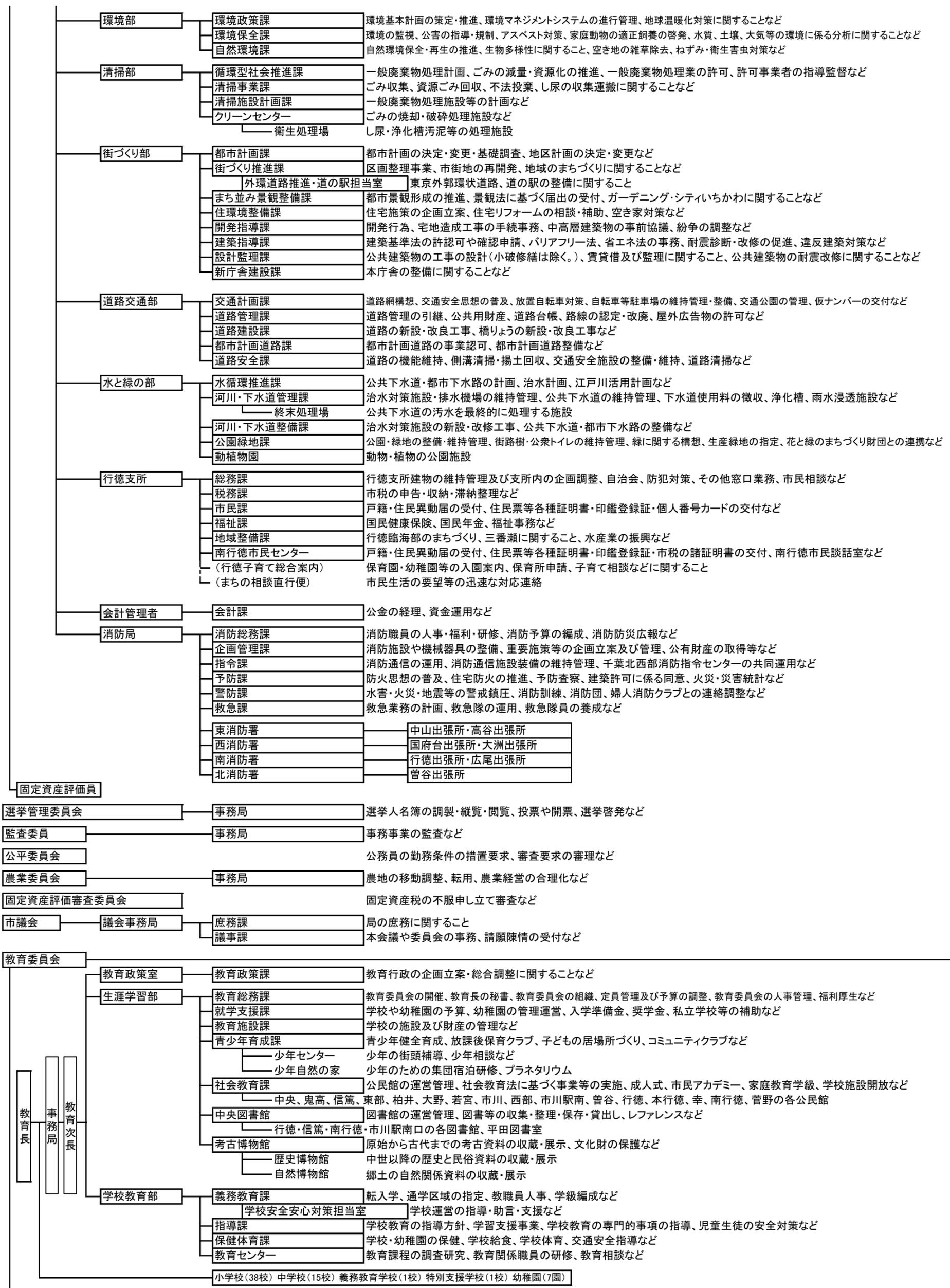


課内編制のイメージ



②組織図（平成28年4月1日現在）





③組織編制と定員管理

市川市の組織編制の考え方について

少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少や、不透明な経済情勢など、本市を取り巻く社会環境に対して柔軟かつ適確に対応していくことができる効率的な組織体制の構築を目指すものとし、以下3点等を総合的に勘案して組織編成を行っている。

(1) 法改正や国の制度改革を踏まえた組織編制

法改正や国の制度改革等に伴う新規事業、施策の拡大などに対する組織的な対応をする。

(2) 事業の進捗を踏まえた組織編制

各種事業の進捗を踏まえ、適切な部署への事務移管や組織替え等を行う。

(3) 行財政改革を推進するための組織編制

- ・事務内容や分量等を踏まえ、組織の効率化やスリム化を図る。

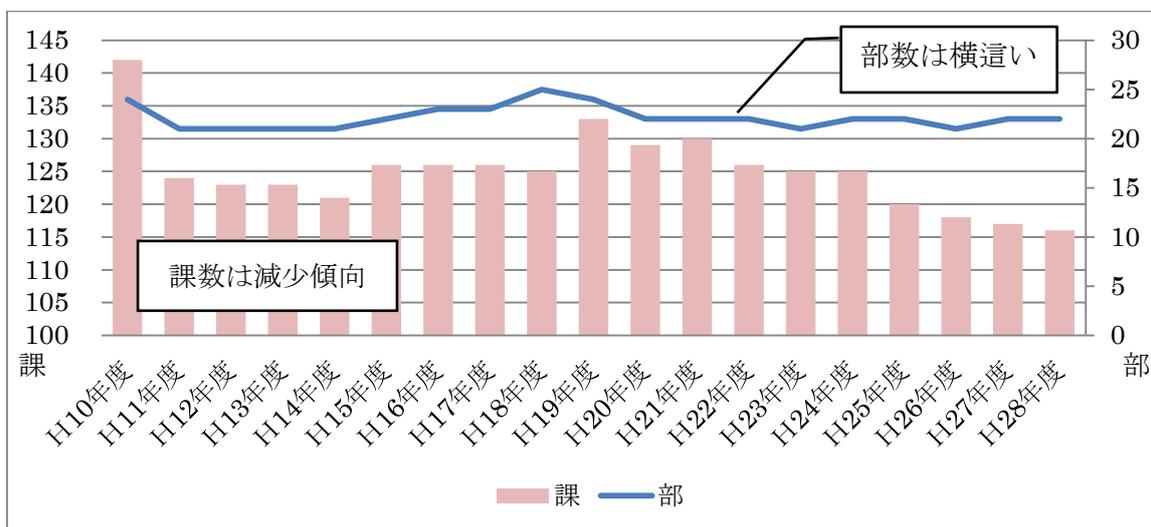
※その他

(庁舎整備の進捗を踏まえた組織編制)

平成29年5月に南八幡仮設庁舎等へ移転することを踏まえ、市民や事業者に混乱を招くことのないよう、編制内容や執務場所等について考慮する。

◆部数は横這い・課数は減少傾向

平成 28 年度の組織数は対前年比で、部数は横這いの 22 部、課数は 1 課減の 116 課。
平成 10 年度をピークとして、部数は横這いだが、課数は減少傾向。（課数については、
対平成 10 年度比で▲26 課（▲約 18%））



組織区分	H10年度	H11年度	H12年度	H13年度	H14年度	H15年度	H16年度	H17年度	H18年度	H19年度
部	24	21	21	21	21	22	23	23	25	24
室	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
課	142	124	123	123	121	126	126	126	125	133
担当室	0	0	0	0	0	7	4	3	6	6

組織区分	H20年度	H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度
部	22	22	22	21	22	22	21	22	22
室	0	0	0	0	1	1	2	3	3
課	129	130	126	125	125	120	118	117	116
担当室	12	15	11	11	11	10	12	8	6

※室は、部相当組織である。

担当室は、課相当組織である。

市川市の定員管理の考え方について

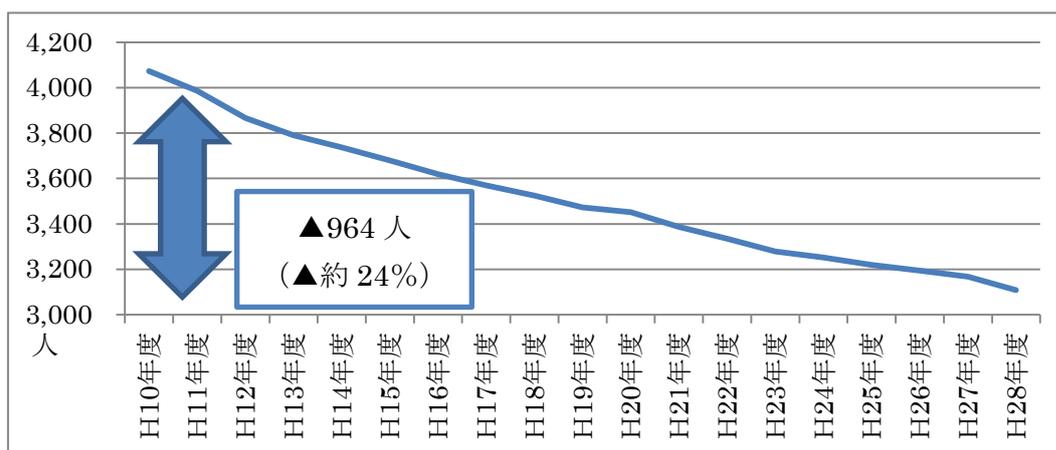
「市川市定員管理方針」を策定し、平成 26 年度から平成 32 年度までを適用期間として運用している。

方針では、より良いサービスをより少ない経費で提供することを目指し、原則として常勤職員を増やさないこと、総人件費の抑制を図ることを柱としたものとしている。

今後は、全体の業務量や定数外職員も含めた人工、人件費の推移などを総合的に勘案しながら、公の施設の民営化やアウトソーシングの拡大、多様な雇用形態の活用などにより減らせる部分については、順次減らしていくこととする。

◆常勤職員は 18 年連続で減少

平成 28 年度の常勤職員数は対前年比で 59 人減少し、3,109 人。平成 10 年度をピークとして 18 年連続で減少。(対平成 10 年度比で▲964 人 (▲約 24%))



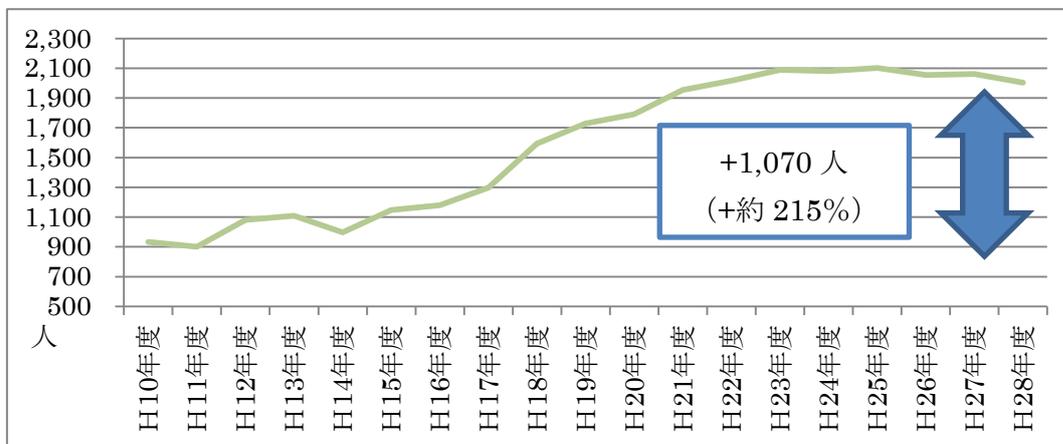
H10年度	H11年度	H12年度	H13年度	H14年度	H15年度	H16年度	H17年度	H18年度	H19年度
4,073人	3,986人	3,867人	3,790人	3,737人	3,680人	3,619人	3,569人	3,525人	3,473人
H20年度	H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	
3,451人	3,387人	3,335人	3,278人	3,252人	3,219人	3,194人	3,168人	3,109人	

※上記の常勤職員とは

任期の定めがなく、本市における行政運営の中心となる職員であり、企画立案、指導・規制、進行管理等の業務全般など、本格的業務を行う職員のこと。

◆臨時・非常勤職員数は2倍以上増加

平成28年度の臨時・非常勤職員数は対前年比で59人減少し、2,003人。平成11年度を底として2倍以上増加。(対平成10年度比で+1,070人 (+約215%))



H10年度	H11年度	H12年度	H13年度	H14年度	H15年度	H16年度	H17年度	H18年度	H19年度
933人	900人	1,082人	1,110人	997人	1,148人	1,180人	1,298人	1,593人	1,729人
H20年度	H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	
1,791人	1,954人	2,017人	2,090人	2,081人	2,103人	2,055人	2,062人	2,003人	

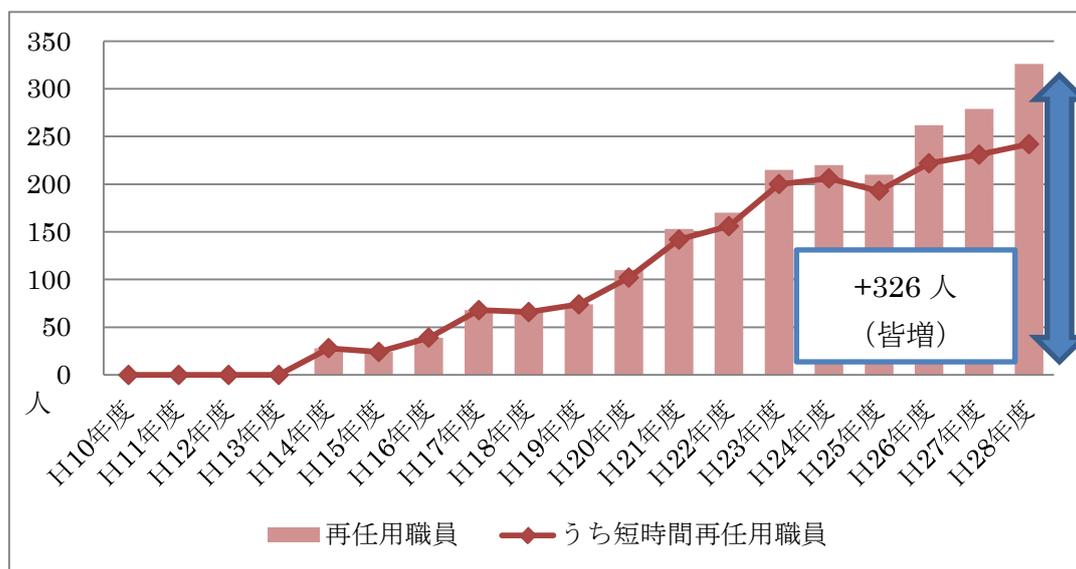
※臨時・非常勤職員とは

常勤職員の指示で定型的な業務を補助・補完的に行うことを目的として、産休・育休、休職等により常勤職員に欠員が生じた場合や、突発的・一時的な業務の増加した場合などに補助的な業務を行う職員のこと。

◆再任用職員数は急増

平成 28 年度の再任用職員数は対前年比で 37 人増加し、326 人。退職者数の増加や年金支給開始年齢の引き上げに伴い、再任用職員数の増加傾向が継続する見込み。

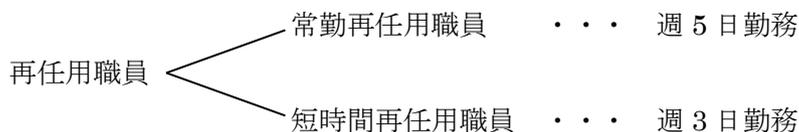
(対平成 10 年度比で+326 人 (皆増))



H10 年度	H11 年度	H12 年度	H13 年度	H14 年度	H15 年度	H16 年度	H17 年度	H18 年度	H19 年度
0 人	0 人	0 人	0 人	28 人	24 人	39 人	68 人	66 人	74 人
H20 年度	H21 年度	H22 年度	H23 年度	H24 年度	H25 年度	H26 年度	H27 年度	H28 年度	
110 人	153 人	170 人	215 人	220 人	210 人	262 人	279 人	326 人	

※再任用職員とは

職員の定年後、豊かな経験や知識を活かすことを目的としており、定年退職時に所属していた部署など、豊かな職務経験や専門知識を効果的に活用できるような職場に配置し、正規職員と同様の職務を行う職員のこと。



1. 方針の策定にあたって

市川市では、平成 10 年以來、第 1 次から第 3 次の定員適正化計画に基づく取り組みにより、800 人以上の職員数削減を進めてきました。その結果、少なくとも現在の業務量を前提としますと、総体としての職員数はほぼ適正な規模となっているものと考えています。

したがって、今後はこれまでのような明確な目標数を定めた計画的削減を行うのではなく、以下のとおり 4 点の基本方針を定めた上で、定員管理に取り組むこととします。

2. 適用期間

この方針の適用期間は、平成 26 年度から、市川市行財政改革大綱の目標年度である平成 32 年度までの 7 年間とし、この期間内においても必要に応じて見直しを行うものとします。

3. 基本方針

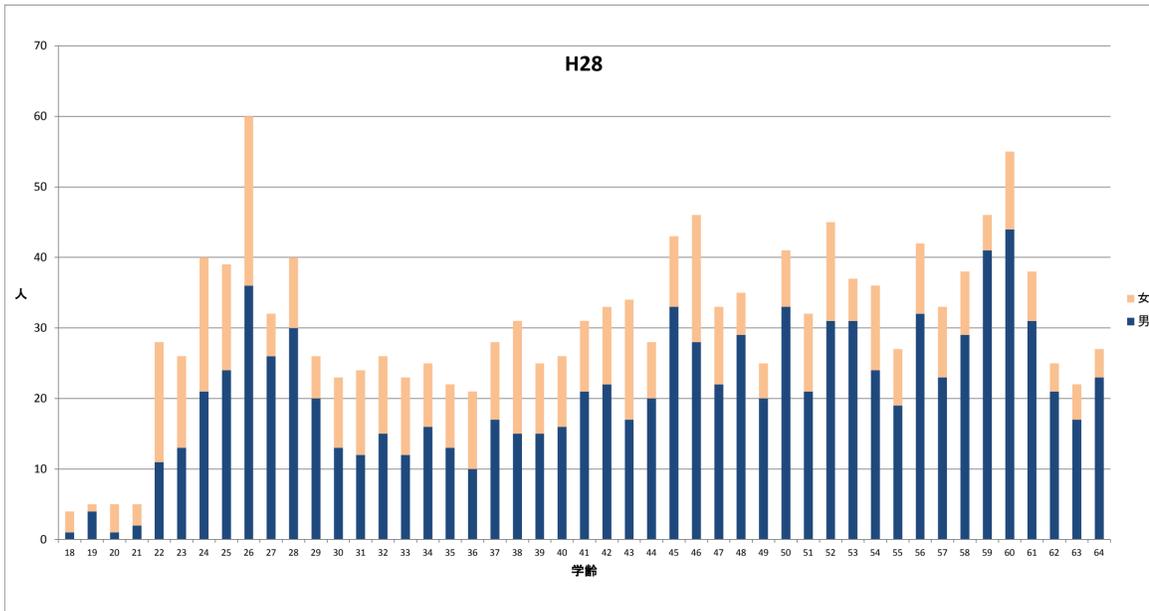
今後の本市の定員管理においては、次に掲げる 4 点を基本方針とします。

- ① 「より良いサービスをより少ない経費で提供する」ことを目指し、組織ごとの業務量に応じた適正な職員配置を行います。
- ② 「常勤職員の総数（正規職員と常勤再任用職員の合計）を増やさない」ことを原則とします。
- ③ 「職員の総人件費を増やさない」ことを原則とします。
- ④ 今後の定員適正化は、市川市行財政改革大綱の進捗にあわせて進めることとします。

4. 資料の作成及び公表

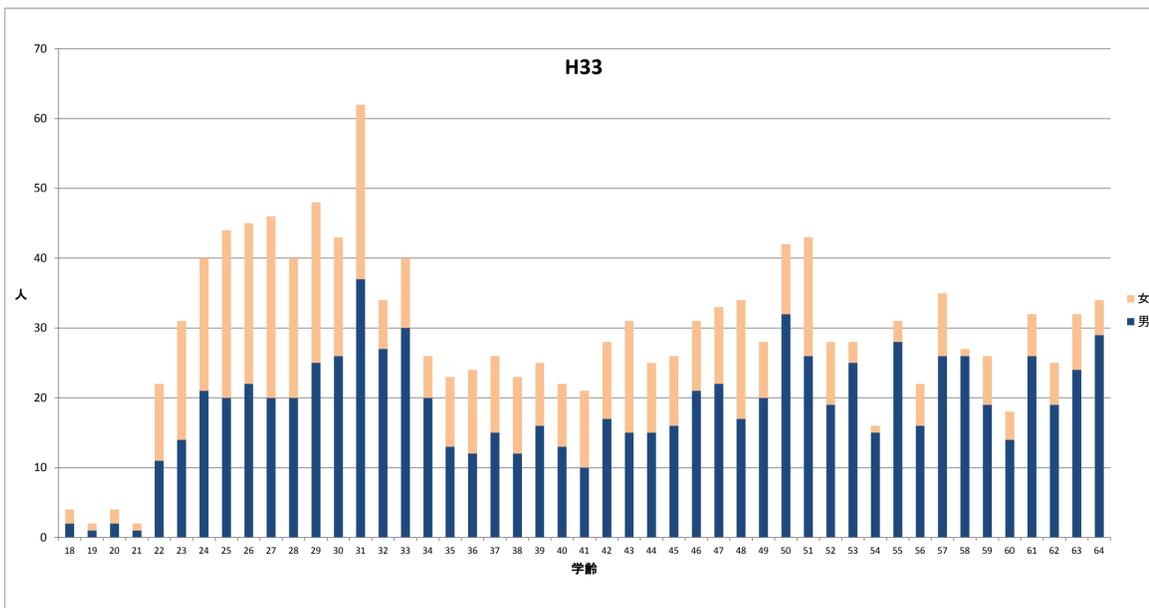
この方針に基づく定員管理の取り組み状況を説明する資料として、「市川市職員の定員適正化について」を適用期間内の毎年度作成し、公表します。

④一般事務職職員数の推計（各年度4月1日現在）



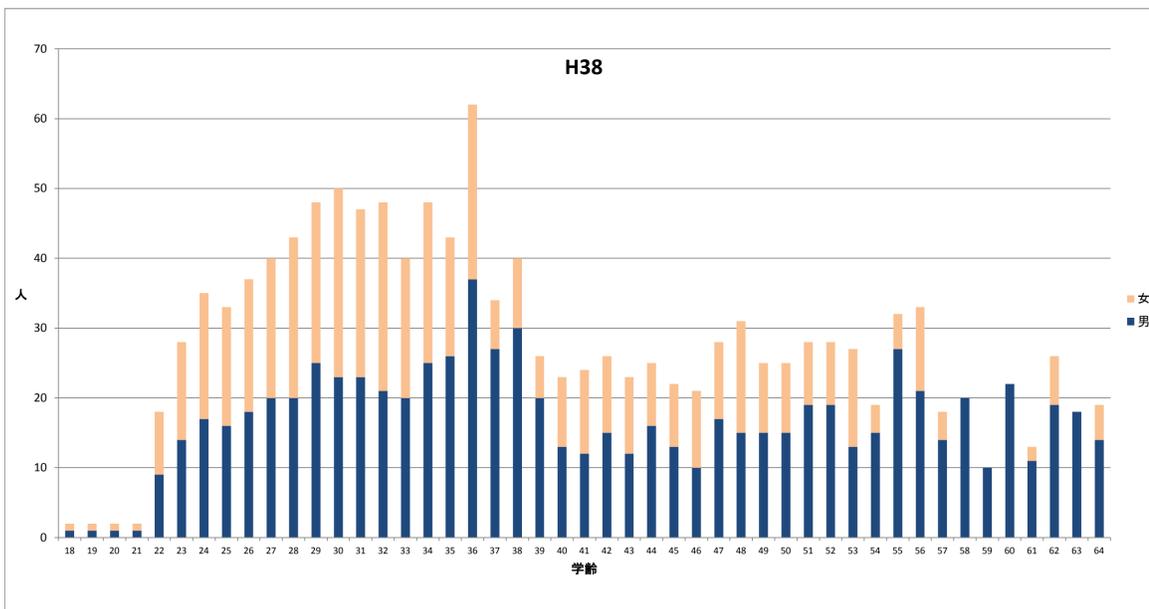
年代別比率

	男	(比率)	女	(比率)	男女計	(比率)
10・20代	189	(19.4%)	121	(26.2%)	310	(21.6%)
30代	138	(14.2%)	110	(23.9%)	248	(17.3%)
40代	228	(23.4%)	106	(23.0%)	334	(23.3%)
50代	284	(29.1%)	93	(20.2%)	377	(26.3%)
60代	136	(13.9%)	31	(6.7%)	167	(11.6%)
計	975		461		1,436	



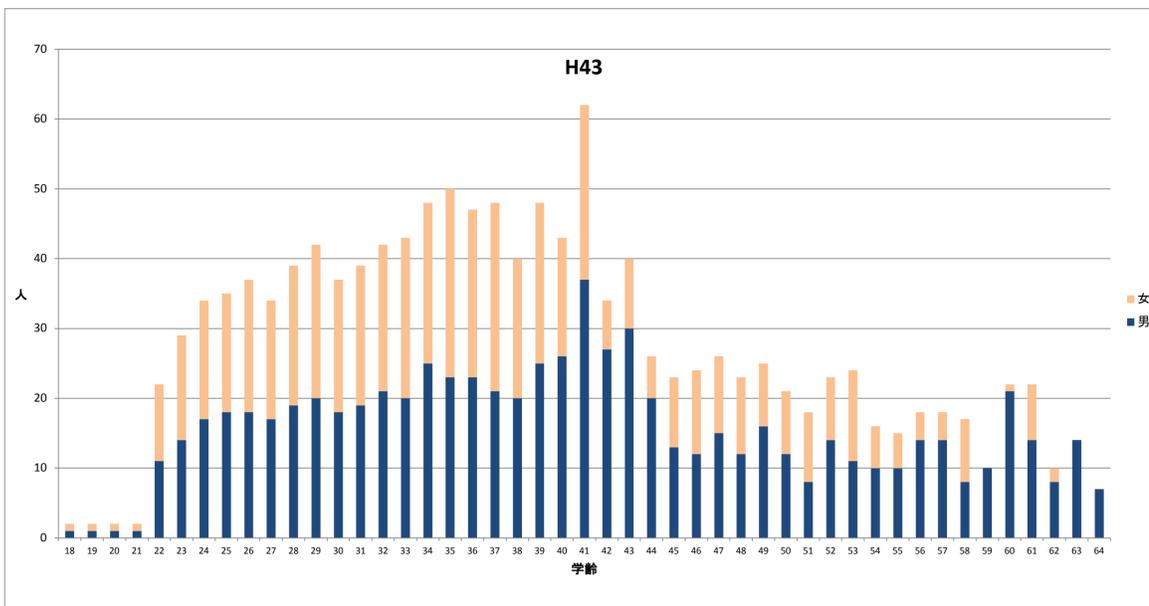
年代別比率

	男	(比率)	女	(比率)	男女計	(比率)
10・20代	159	(18.1%)	169	(34.1%)	328	(23.9%)
30代	208	(23.7%)	118	(23.8%)	326	(23.8%)
40代	166	(18.9%)	113	(22.8%)	279	(20.3%)
50代	232	(26.5%)	66	(13.3%)	298	(21.7%)
60代	112	(12.8%)	29	(5.9%)	141	(10.3%)
計	877		495		1,372	



年代別比率

	男	(比率)	女	(比率)	男女計	(比率)
10・20代	143	(18.1%)	147	(28.1%)	290	(22.1%)
30代	252	(31.9%)	186	(35.5%)	438	(33.3%)
40代	138	(17.5%)	110	(21.0%)	248	(18.9%)
50代	173	(21.9%)	67	(12.8%)	240	(18.3%)
60代	84	(10.6%)	14	(2.7%)	98	(7.5%)
計	790		524		1,314	



年代別比率

	男	(比率)	女	(比率)	男女計	(比率)
10・20代	138	(18.8%)	142	(25.0%)	280	(21.5%)
30代	215	(29.2%)	227	(40.0%)	442	(33.9%)
40代	208	(28.3%)	118	(20.8%)	326	(25.0%)
50代	111	(15.1%)	69	(12.2%)	180	(13.8%)
60代	64	(8.7%)	11	(1.9%)	75	(5.8%)
計	736		567		1,303	

⑤一般事務職採用者数等と管理職試験実施状況

一般事務職の採用者数と男女比(各年度4月1日)

	平成24年度		平成25年度		平成26年度		平成27年度		平成28年度	
男	44	70%	37	73%	31	55%	34	52%	30	52%
女	19	30%	14	27%	25	45%	31	48%	28	48%
合計	63	100%	51	100%	56	100%	65	100%	58	100%

市川市課長・副参事及び主幹昇任選考試験の実施状況

課長・副参事															
		平成25年度				平成26年度				平成27年度					
		資格者	受験者	受験率	最終合格者	資格者	受験者	受験率	最終合格者	資格者	受験者	受験率	最終合格者		
人数 (人)	男	145	89	61.4%	15	146	82	56.2%	19	133	80	60.2%	18		
	女	33	6	18.2%	2	35	7	20.0%	2	41	9	22.0%	3		
	計	178	95	53.4%	17	181	89	49.2%	21	174	89	51.1%	21		
その他	受験者に対する合格率:				最終 17.9%	受験者に対する合格率:				最終 23.6%	受験者に対する合格率:				最終 23.6%
	資格者に占める女性率:				18.5%	資格者に占める女性率:				19.3%	資格者に占める女性率:				23.6%
	受験者に占める女性率:				6.3%	受験者に占める女性率:				7.9%	受験者に占める女性率:				10.1%

主幹															
		平成25年度				平成26年度				平成27年度					
		資格者	受験者	受験率	最終合格者	資格者	受験者	受験率	最終合格者	資格者	受験者	受験率	最終合格者		
人数 (人)	男	327	92	28.1%	31	283	76	26.9%	27	294	104	35.4%	36		
	女	416	30	7.2%	13	396	26	6.6%	11	403	24	6.0%	10		
	計	743	122	16.4%	44	679	102	15.0%	38	697	128	18.4%	46		
その他	受験者に対する合格率:				最終 36.1%	受験者に対する合格率:				最終 37.3%	受験者に対する合格率:				最終 35.9%
	資格者に占める女性率:				56.0%	資格者に占める女性率:				58.3%	資格者に占める女性率:				57.8%
	受験者に占める女性率:				24.6%	受験者に占める女性率:				25.5%	受験者に占める女性率:				18.8%

II. 人材育成等に関すること

- ①行(財)政改革大綱と実施計画
- ②平成 28 年度 市川市職員研修計画 (概念図)
- ③職員意識調査 (モラールサーベイ) のアンケート結果

①行(財)政改革大綱と実施計画

行(財)政改革大綱と実施計画一覧

■ 平成 8 年度～14 年度 市川市行政改革大綱

平成 8 年度～ 当初編

平成 11 年度～ 見直し編

平成 12 年度～14 年度 フォローアップ編

■ 平成 15 年度～20 年度 新行政改革大綱

平成 15 年度～17 年度 第 1 次アクションプラン

平成 18 年度～20 年度 第 2 次アクションプラン

■ 平成 21 年度～25 年度 新行政改革大綱 [改正版]

平成 21 年～平成 24 年度 第 3 次アクションプラン

■ 平成 25 年度～32 年度 行財政改革大綱

平成 25 年度～平成 27 年度 第 1 次アクションプラン

平成 28 年度～平成 29 年度 第 2 次アクションプラン

諮問事項に関する取組別実施状況一覧表

区分	行政改革大綱 平成8年度～14年度			新行政改革大綱 平成15年度～20年度		新行政改革大綱[改正版] 平成21年度～25年度	行財政改革大綱 平成25年度～32年度	
	当初編	見直し編	フォローアップ編	第1次AP	第2次AP	第3次AP	第1次AP	第2次AP
A 昇任制度	○	○	○	○	○		○	○
B 分限制度				○			○	○
C 人事評価	○			○	○	○	○	
D 給与		○		○	○	○	○	
E 手当	○	○			○	○		
F 職制・職務基準				○	○			
G 採用				○				○
H 研修	○		○	○	○	○	○	
I 時間外	○							○
J 定員	○		○	○	○	○	○	○
K 組織	○		○	○	○	○	○	○
L その他	○	○	○	○				○

実施計画と主な個別計画一覧

○市川市行政改革大綱 平成8年度～14年度

当初編 平成8年度～

2ー時代に即応した組織・機構の見直し

区分	プログラム名	内容
K	行政組織のあり方の検討	既存の事務改善委員会等の組織を積極的に活用し効率的で、かつ市民に分かりやすい組織づくりを目指す。
K	スタッフ制の積極的な活用 「スタッフ制の導入」	部門間にまたがる課題や専門性を要する課題等に的確に対応していくため、班編成やスタッフ制の積極的な活用を図る。

3ー定員管理及び給与等の適正化の推進

区分	プログラム名	内容
J	職員定員管理計画の策定	簡素で効率的な行政運営を図る人事管理を進め今後とも予想される人員要望に対し計画的に対応するため、職員定員管理計画を策定する。
I	時間外勤務の抑制	職員の健康管理と効率的な行政運営を進めるため計画的な執務管理の徹底と振替休制度等の積極的な活用で時間外勤務を抑制する。
E	特殊勤務手当の見直し	業務の特殊性を見極め、国及び他団体との均衡等を図りながら、支給基準を検討するプロジェクトチームを設置して見直す。
C	人事考課の適正化	職員の人材育成、能力開発並びに職員の勤労意欲を引き出す人事考課のあり方を検討する。
A	管理職登用試験制度の導入に伴う研修の検討	組織の活性化と新たな課題に積極的に対処する管理職を育成するため、管理職登用試験制度の導入を前提とした研修のあり方を検討する。
E	給与等の適正化の推進 「管理職手当の見直し」	管理職手当の趣旨に鑑み理事の管理職手当を見直す。

4ー効果的な行政運営と職員の能力開発等の推進

区分	プログラム名	内容
H	研修における単位制度の導入	多様な市民ニーズに対応できる職員を育成するため従来の研修を見直し、職位在任期間中に一定の単位を習得する単位取得制度の導入を検討する。
H	職場研修における研修指導マニュアルの作成	職場研修を推進するための組織を設置し、効果的な職場研修指導マニュアルを策定する。
H	職員研修所における調査・研究機能の強化	新たな課題等の調査研究機能を強化し、長期的な見通しに立った判断ができる職員の養成を図り、併せて継続的、専門的な研修指導を行うための講師等の配置を行う。
L	公務能率の向上 「本庁舎の執務環境の整備」	庁舎美化計画に基づき執務環境の改善を実施する。
L	公務能率の向上 「職員提案制度の活性化」	事務改善と職員の勤労意欲の向上を図るうえから活発な職員提案がなされるよう制度の活性化を図る。

見直し編 平成 11 年度

3一定員管理及び給与等の適正化の推進

区分	プログラム名	内 容
L	職員の早出、遅出の検討	勤務時間の柔軟な対応によるサービスの向上を図る 平成 11 年度から検討に着手する
L	職種変更の柔軟対応の検討	職種変更の柔軟対応により、人材の有効活用を図る 平成 10 年から着手しており、今後も検討する
E	住宅手当の見直し	平成 10 年から着手しており、今後も段階的に見直す
D	昇給の見直し	管理職の普通昇給延伸は平成 10 年度実施済 55 歳昇給停止は引き続き検討する
A	昇任基準の見直し	平成 11 年度から検討に着手する

フォローアップ編 平成 12 年度～14 年度

(4) 組織・機構の見直し

区分	プログラム名	内 容
K	行政委員会事務局の見直し	行政委員会事務局のうち、市長部局事務職員が兼務できるものがないかどうか検討する。
L	各課庶務機能の統合	各課で行っている庶務関係事務を、部単位に統合できないか検討する。

(6) 定員管理の適正化

区分	プログラム名	内 容
J	定員適正化計画の見直し	適正な業務の執行を確保し、計画的に職員を配置していくため、新しい定員適正化計画を策定する。
J	学校事務職員配置の見直し	平成 13 年度の新再任用制度の導入と合わせて再検討する。

(7) 人事・給与制度の見直し

区分	プログラム名	内 容
A	昇任試験制度の導入	平成 11 年度から課長職登用試験を実施しているがさらに副主幹職登用試験についても導入を進める。
L	新再任用制度の導入	高齢職員の能力活用と年金制度との連携を図るため定年退職者等を一定の期間、一定の職に再任用する。
L	中高年齢の専門職員の活用	専門知識や資格を持った経験豊かな人材を嘱託として活用を図る。

(8) 職員の意識改革・人材育成

区分	プログラム名	内 容
H	民間派遣研修の検討	民間企業等への職員の派遣研修を行うため、民間へ職員を派遣した場合の職員の身分、給与等の取り扱いについての問題点を引き続き検討していく。
L	職員の論文集の発行	職員が各種の専門誌、雑誌、その他に発表した論文や研究発表などについて論文集を発行し、職員に周知を図る。

○新行政改革大綱（平成 15 年度～平成 20 年度）

第 1 次アクションプラン 平成 15 年度～17 年度

3 人的な視点

改革項目	区分	プログラム名	内容
人事・給与制度	F	職制・職務基準の見直し	組織再編に合わせた職制・職務基準の見直しを行う。
	A	管理職選考試験制度の見直し	主幹、課長昇任試験制度の見直しを行う。
	A	非管理職層における昇任基準の見直し	2 級～5 級昇任前研修における効果測定等を実施する。
	B	分限制度の適切な運用	分限処分に係る基準及び手続を整備する。
	C	公務員制度改革を視野に入れた新たな勤務評定制度の研究	国の評定制度等及び多面評価制度、目標管理制度等の研究体制を立ち上げる。
	D	給料表の見直し	国の公務員制度改革の進展を視野に入れた新たな給料表の研究を行う。
人材の確保・育成	G	年齢、学歴、専門等を基準とした採用方法の見直し	幅広く人材を求めるため、新規採用職員の年齢等制限を廃止する。
	L	専門職員制度の拡充	専門職員の活用分野を拡大する。
	H	研修体系の見直し	新しい人事制度にあった研修体系を構築する。
	L	人材バンクシステムの構築	人材バンクシステムの構築と運用による職員の能力開発と活用を進める。
組織と機構	K	予算権限（編成・執行権等）の移譲	施策の効率的かつ効果的な推進と、柔軟でスピーディーな運用を行うために、予算編成権（経常的経費、政策 A）の一部を局に委譲する。また、局による予算節減努力の次年度以降の反映(インセンティブ予算)制度等の導入を進める。
	K	人事調整権の委譲	施策の効率的かつ効果的な推進と、柔軟でスピーディーな運用を行うために、年度内の職員異動、臨時職員の雇用、局内の特別昇給枠の付与などの人事調整権の一部を局に委譲する。
	K	局を骨格とする組織への移行	庁内分権を受け止め、それを確実に機能させるために、これまでの部を骨格とした組織から局を骨格とした組織へと移行する。
	K	事業部制の確立	課レベルの横断的組織（現在の事業チーム）を、より大きな課題解決組織として部レベルの事業部制に発展させていく。
	K	部局におけるスタッフ制の実施	部局におけるスタッフ制を実施する。
	C K	プロジェクトチーム活用基準の策定及び参加職員の人事考課への反映	プロジェクトチームを効果的に活用するための基準を策定（職員の得意な分野、役割による参加の促進等）するとともに、参加した職員に対しては人事考課への反映を行う。
	J	新定員適正化計画の策定	フラットでスリムな行政運営、多様な雇用形態、業務フローを活用した改善、あるべき組織（職員構成）のあり方及び財政健全化の 5 つの柱に基づいた、新定員適正化計画を策定する。

第2次アクションプラン 平成18年度～20年度

3 人的な視点

区分	プログラム名	現状・内容・目標
F	職制・職務基準の見直し	《現状》平成17年度は、現行の職制・職務基準の問題点等を洗い出し、人材育成基本方針に今後各職制ごとに求められる姿を明示した。 《目標および効果》現在、平成17年度人事院勧告を受けて、国準拠の給与体系整備に併せて、これに適合する職制を確立する。
A	非管理職層における昇任基準の見直し	《現状・内容》平成17年度人事院勧告を受けて、現在、能力や成果を重視した昇任制度を検討中である。具体的には、現行の昇任制度の見直しを行っている。
C	公務員制度改革を視野に入れた新たな勤務評定制度の研究	《現状・内容・目標》平成17年度人事院勧告及び民間企業や近隣市との均衡をふまえながら、現在、現行の勤務評定制度の評価基準に能力や成果をより多く取り入れることを検討中である。具体的には、課長職以上には業績を、一般職員には一定の目標達成に向けた具体的な行動を評価する手法を現行の評価制度に加えていく。
D	給料表の見直し	《現状・今後》平成17年度人事院勧告をもとに、市川市の給与表の内容等について、職員と協議しながら取り組む。 《目標》給料表の改正（額の引き下げ、構造の変更等）、調整手当を廃止し地域手当の新設、勤務実績の給与への反映、その他（退職時特別昇給の廃止、特殊勤務手当の見直しなど）。
H	研修体系の見直し	《現状》人材育成基本方針に基づき職員が自ら伸び、組織・制度で伸ばすことができる体制作りと職場の意識改革を進め、人事制度の改正に合わせ、新しい研修体系の確立に向けて検討を進めている。 《目標》人材育成の視点から、人事制度にあった新たな研修体系を構築する。
K	予算権限（編成・執行権等）の一部委譲	《現状》平成17年度予算編成から経常的経費、政策Aに係る予算編成権を各部に委譲。また、財務規則の改正を行い17年4月から予算執行権の一部（50万円以下の流用）を委譲すると共に、18年度予算編成からインセンティブ制度の導入を行った。 《効果および目標》各部局への予算編成権、予算執行権の一部委譲と予算執行過程における節減努力を次年度以降の予算に反映するインセンティブ制度の導入により、施策の効率的かつ効果的な推進と、柔軟でスピーディーな運用を図る。
K	柔軟な組織制度の確立	今後の政策課題が広尾防災公園や街づくり交付金事業のように部や局を超える横断的な事業になっていることから、部局を超えた課題に機動的かつ迅速に対応するマトリックス型組織の導入を目指す。

集中改革プラン（給与の適正化）

区分	改革の項目	プログラム名	個別計画
D E	給与支給の適正化	給与の適正化	高齢層職員昇給停止（55歳以上職員の昇給停止）
			不適正な昇給運用の是正（定年退職者の退職特別昇給の廃止）
			退職手当の支給率見直し
		諸手当の総点検の実施	特殊勤務手当の適正化
			その他の手当の適正化
		技能労務職の給与の見直し	国や民間の同種の職種との比較の実施
給与表の適正化			

集中改革プラン（定員管理）

区分	改革の項目	プログラム名	内容
J	定員管理	定員管理の適正化	平成17年4月1日の職員数3,569人を起点とし、平成22年4月1日までに職員数を3,294人に削減する。

○新行政改革大綱【改正版】（平成21年度～平成25年度）

第3次アクションプラン 平成22年度～24年度

2. 変化に対応できる行政運営

区分	プログラム名	内容
J	定員管理の適正化	平成22年4月2日以降は、第2次定員適正化計画のフォローアップとして、計画未達成の解消を目標に定員管理を行う。
D	給料表の水準の点検	給料表の水準を再点検するとともに、今後の退職者の増加による指数への影響や定期昇給の調整の要否などについて点検する。
E	特殊勤務手当等の見直し	全ての特殊勤務手当について、再度その必要性の点検を行い、見直し、整理を行う。
D	技能労務職の給与水準の見直し	「技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取り組み方針」の実行に向け、具体的な方策を講じていく。
K	各部の効率的な行政運営	庁内分権を進め、日常業務や市政全体の方向性の中から、業務フロー等を見直し、改善につとめる。
C	勤務評定制度の見直し	現行の勤務評定制度は、平成11年度に評価項目を細分化するなどの大幅な改正を行い現在に至っている。 本プログラムでは、人事院勧告における「能力及び実績に基づく人事評価への転換」をふまえながら、現行の勤務評定制度の評価基準に能力や成果をより多く取り入れ、新たな人事評価制度を構築していくとともに、その評価結果を給与や昇任などの処遇および人材育成へと活用していくことにより、「変化に対応できる行政運営」の実現を目指す。
H	人材育成の推進	これまでの経験の蓄積を活かし、社会環境の変化と組織の現状をふまえて、自らの役割を認識し、積極的・意欲的に行動できる職員の育成を目指すとともに、組織が一体となり、日々の仕事を通じて人材育成に取り組む体制づくりを推進する。

○行財政改革大綱 (平成 25 年度～平成 32 年度)

第 1 次アクションプラン 平成 25 年度～27 年度

区分	プログラム名	内 容
A C	昇格制度の再構築	「級別資格基準」の運用を見直し、勤務評定制度をより一層適正に実施していくことで、上位の職に相応しい能力と意欲のある職員を昇格させる。 ・能力・実績に応じた勤務評定制度の導入 ・級別資格基準の適用
B	分限制度の適正な運用	分限制度を円滑に運用するため、「市川市職員の分限に関する条例」の一部改正並びに分限処分要綱を策定し、適正な処遇の実施、公務能率の向上を図る。
D	給与水準の適正化	国等に準拠した給与水準の実現を図る。
H	人材育成の推進	職員へ自己啓発の意識付けを行い、派遣研修・外部研修への自主的な参加を促す。また、休業制度の周知・取得を促進する。
K	効率的な組織体制の確立	スタッフ制(フラット制)及び庁内分権について、それぞれ運用の実態を把握・検証して適宜見直しを図り、より効率的な組織体制と運営形態を構築する。
J	定員適正化の推進	平成 25 年度中に次期定員適正化計画を策定し、計画に沿った定員管理を進める。

第 2 次アクションプラン 平成 28 年度～29 年度

区分	プログラム名	内 容
B	分限制度の適正な運用	28 年度：分限制度を円滑に運用することで、適正な処遇を実施し、公務能率の維持向上を図る。 29 年度：分限制度の運用について、検証を行う
G	人材の確保	受験者数確保のための分析を行い、対応策を実施する。また、採用辞退の防止を図る。
I	人材の有効活用	時間外勤務や年次休暇取得の状況を検証し、課題がある部署については対策を講じることで職員間の不均衡を是正し、その平準化や効率化を図る。
A L	人材育成の推進	① 職員の改善・改革意識の向上 ② 政策形成の基礎となる法務能力の向上を図るため、1～4 級職で実施する法令研修の履修(効果測定有り)を、上位職への昇任要件のひとつとする。特に 4 級職においては、総合的な効果測定として自治体法務検定を実施する。
K	効率的な組織体制の構築	① 社会経済情勢や本市の重点施策等を見据えた上で、効率的な組織編制を行う。 ② 3 年目を迎えたグループ制の課題を明確にするため、グループ制の実態の調査・分析を行う。
J	定員適正化の推進	① 平成 26 年度に策定した「市川市定員管理方針」に基づき、常勤職員数(正規職員と常勤再任用職員の合計)を前年度より増やさないと原則に、民営化などの行財政改革の進捗にあわせて適正な職員数にする。 ② 地方分権の更なる進展や今後の新たな行政需要に対しては、民間活力の有効活用や人的資源の再配分により対応する。

②平成28年度 市川市職員研修計画（概念図）

					⇒ 管理職			
職位	一般職員（初級）	一般職員（中級）			一般職員（上級）	管理職		経営層
	【1】主事級	【2】主任主事級	【3】主任級	【4】主査級	【5】副主幹級	【6】主幹級	【7】課長級	次長・部長級
必要在級年数※1	3	4	4	2～	-	-	-	-
役割 (人材育成基本方針より抜粋)	業務の推進者 ・担当業務の適切かつ円滑な遂行 ・担当業務の問題点を見出しその解決に取り組む	業務の推進責任者 ・担当業務の目的達成に向けた実施計画の立案及び実施 ・担当業務の課題（企画課題）を見出し、改善・改革に取り組む			困難業務の推進責任者 ・複数名で業務を担当する際のリーダーとして組織運営を行う	グループ統括者 ・事業目標達成に向けグループを統率 ・人事評価制度により計画的に部下指導、育成を行う	所属の統括者 ・所属の基本方針を明示し目標達成に向けて所属を統率 ・所管事項に関する意思決定	部の統括者 ・部の基本方針を明示し目標達成に向けて部を統率 ・部の政策に関する意思決定
	指定研修 職位ごとの役割認識と必要とされる能力向上 【必修】		(新主任主事) ※H28年度は新規採用職員2年目研修に含めて実施	新主任 ・後輩指導 ・タイムマネジメント	新主査 ・リーダーシップ ・ファシリテーションスキル	新副主幹 ・マネジメントとリーダーシップ	新主幹 ・マネジメントと部下育成	新課長 ・マネジメントと目標管理
法令研修 法務能力、実務能力向上 【必修】	新規採用職員法令研修 ・地方公務員制度 ・地方自治制度等	主任主事法令研修(③) ・自治体法務基礎 ・財務実務等	主任法令研修(④⑤) ・法令読解 ・行政法	自治体法務研修(④⑤) ・自治体法務検定				
特別研修 組織運営、組織課題対応 【必修】	被評価者研修、メンタルヘルス研修【新規採用職員研修に含む】					コンプライアンス・パワハラ防止研修		
実務研修 実務能力向上 【希望者】	行政基礎研修(文書事務、会計事務、契約事務等)、Excel研修、法令実務研修【希望者】					人事評価者研修		
派遣研修 外部機関が実施する研修	自治体法務検定					人事評価者試験		
求められる法務能力	(レベル1) 担当業務の法的な仕組みを正確に理解し、法令の基本的な考え方を踏まえ違法な業務をしない。	(レベル2) レベル1に加えて、住民ニーズに正当かつ確に応えるための法解釈運用ができ、相手に合わせて適切に説明することができる。 加えて、法令を自律的に学ぶことができる。	(レベル3) レベル2に加えて、担当業務の関連分野にも法解釈運用、適切な説明ができる。					

※1：4大卒の例（採用年度により経過措置有り）

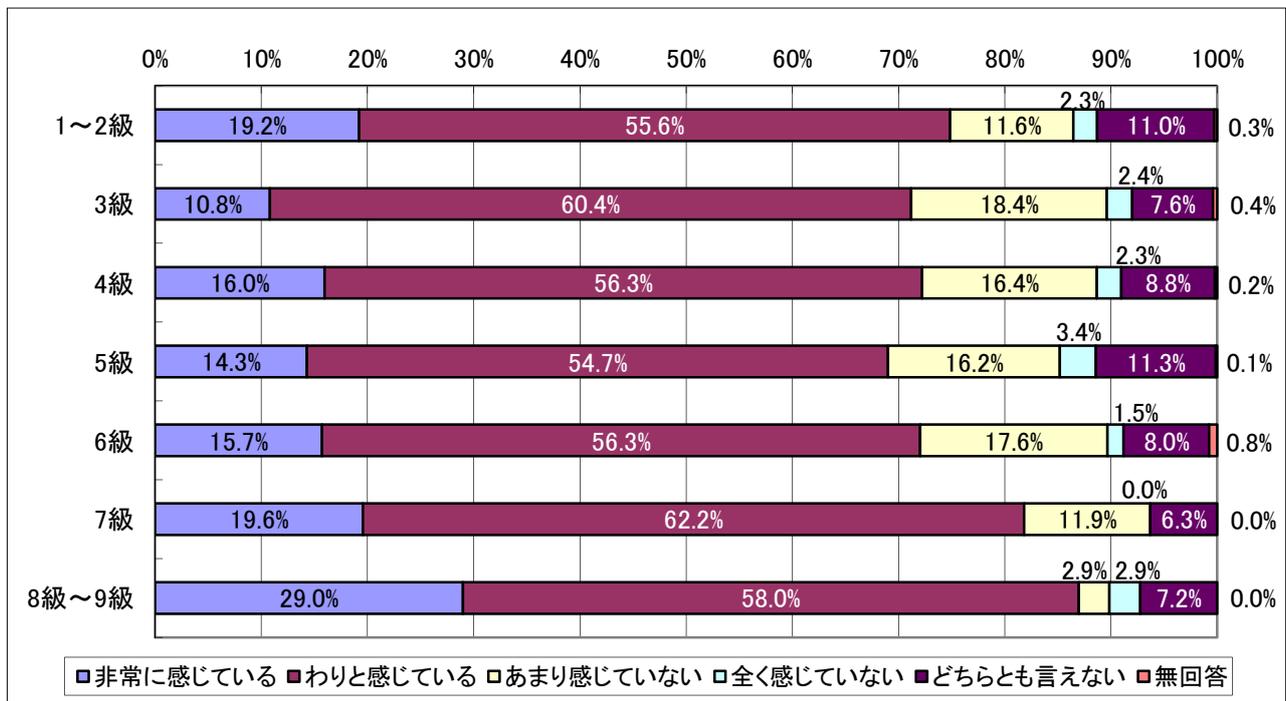
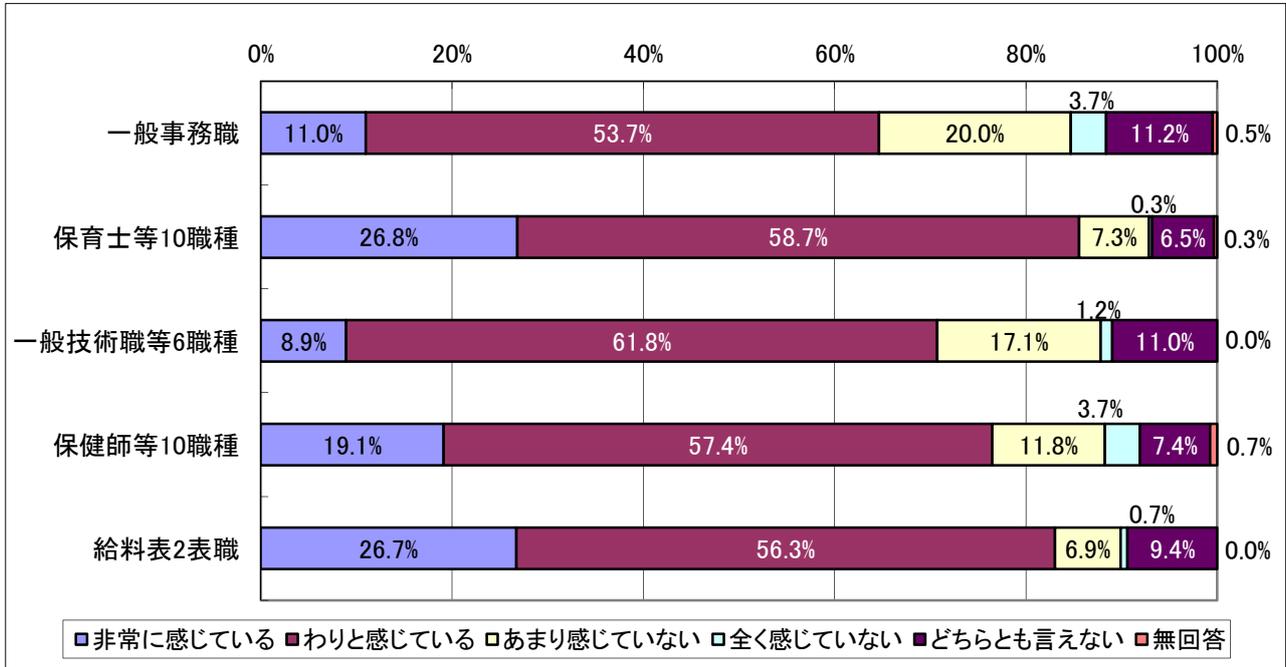
実線：必修研修
点線：一部対象者または希望者

③職員意識調査（モラールサーベイ）のアンケート結果

平成24年度集計

— 仕事について —

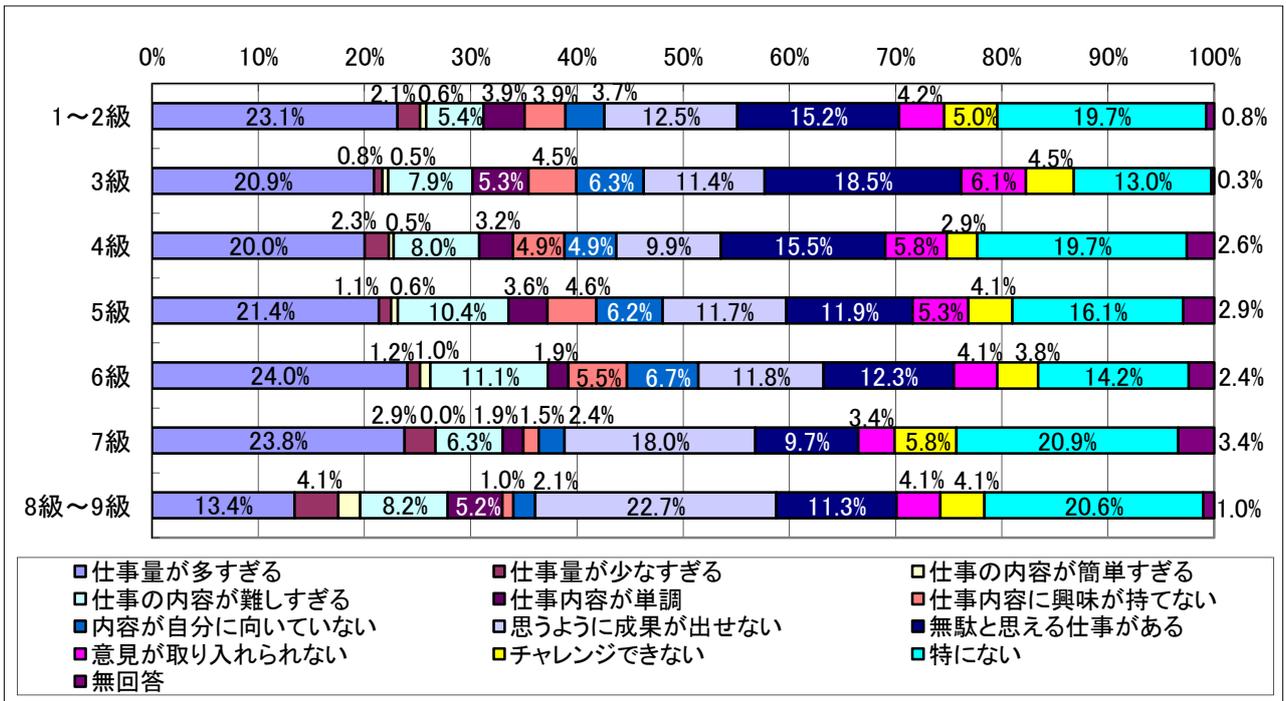
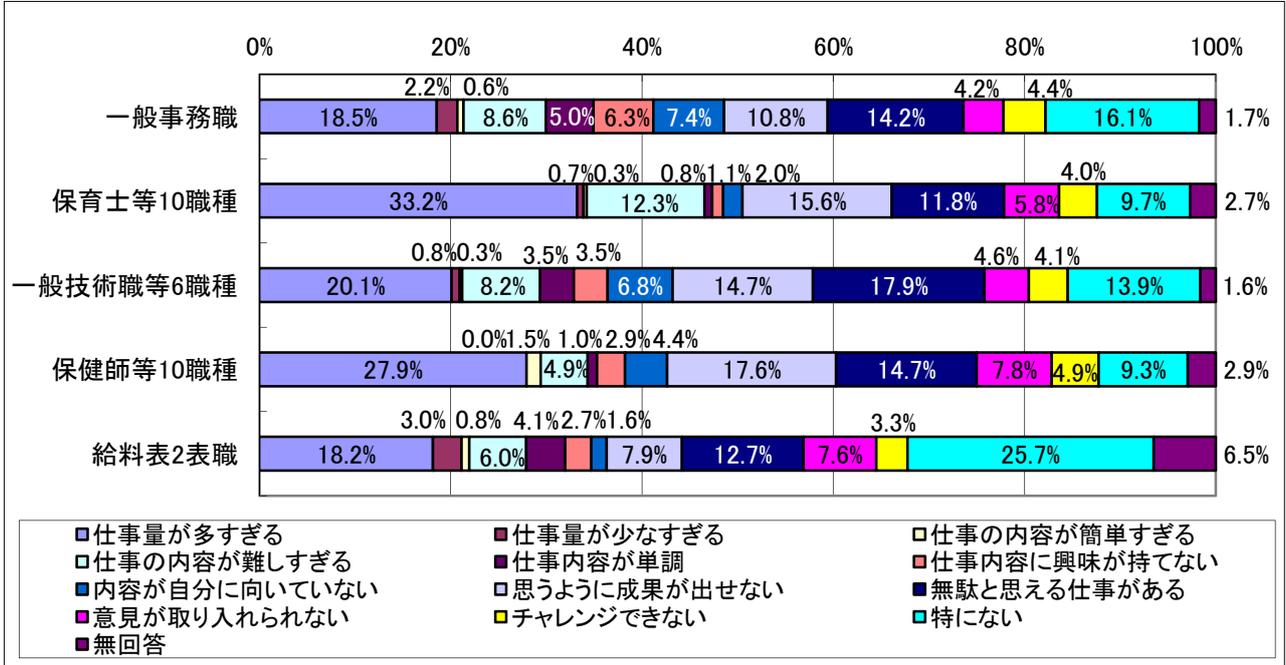
1. 仕事へのやりがい



職種別では、保育士等、2表職、保健師等の順に仕事へのやりがいを「感じている」割合が高い。その割合が最も低い一般職（事務）では、やりがいを「感じていない」との回答が2割以上という結果となった。職位別では、ほとんどの職位で7割を超えており、7級職以上は8割を超える結果となった。

— 仕事について —

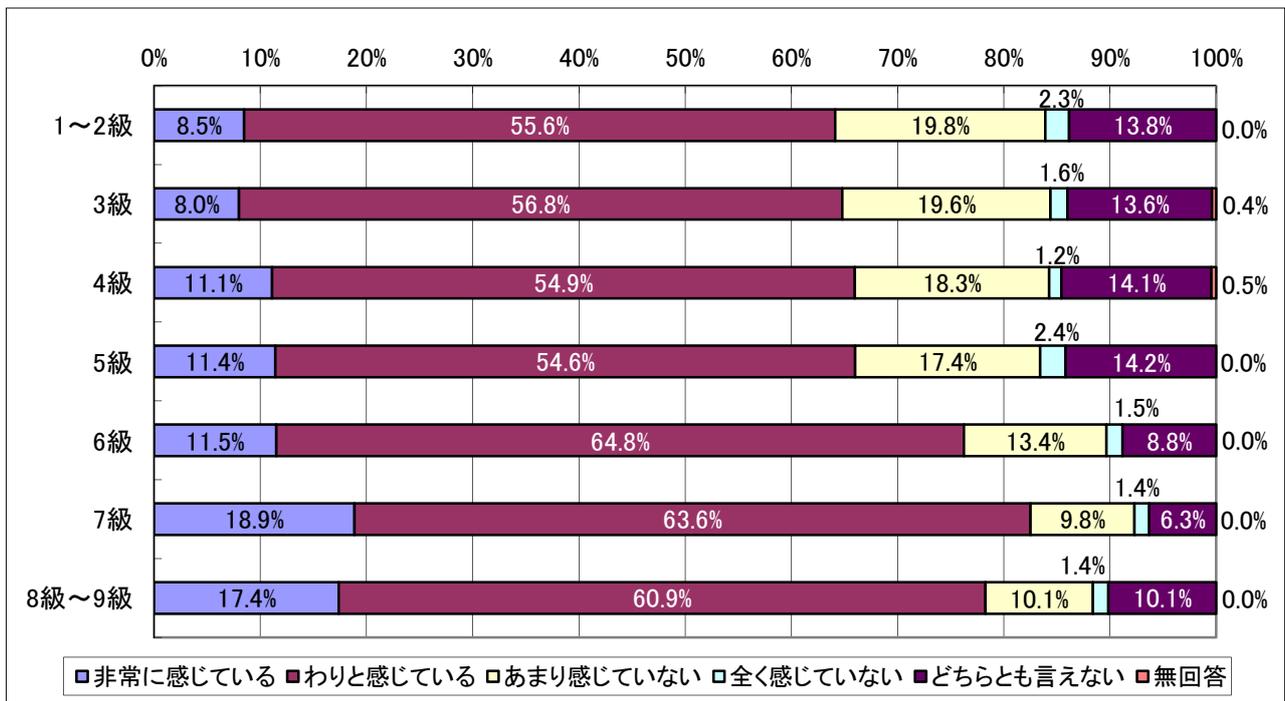
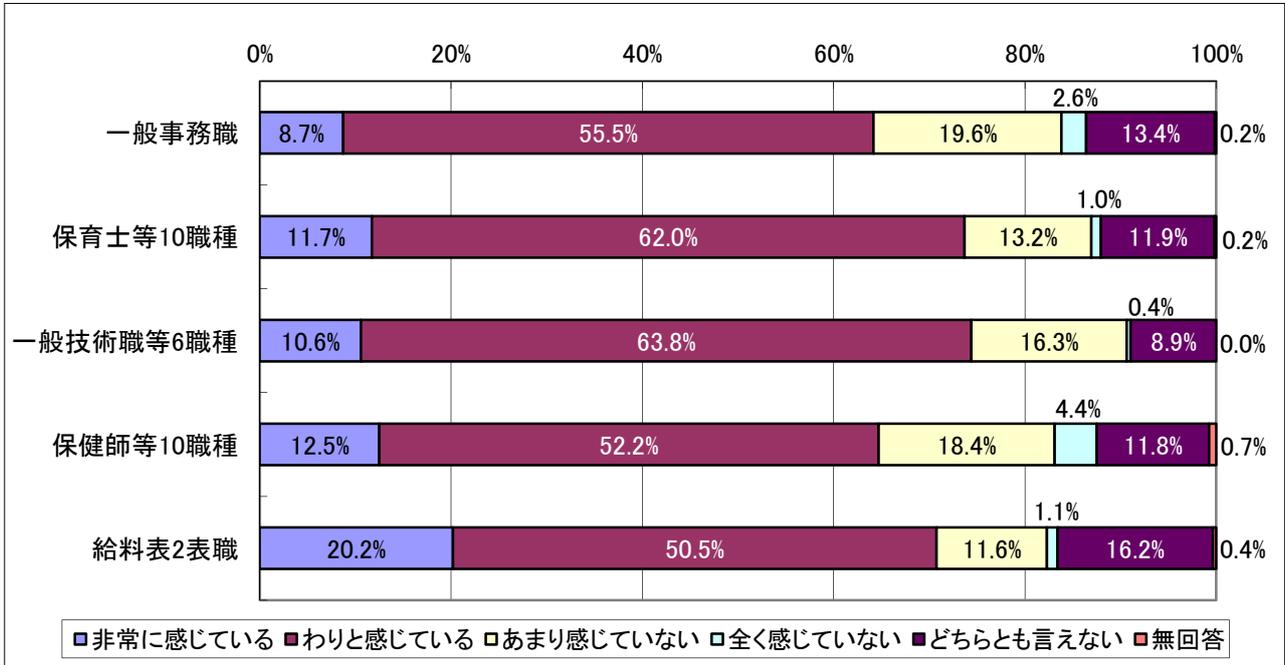
2. 仕事に対して不満に思うことは何か



職種、職位のどちらを見ても、①仕事量が多すぎ、②思うように成果が出ない、③無駄と思える仕事がある、の3点が主な不満となっており、この後に続く種々の設問との関連性が伺える結果となっていることがわかる。

— 仕事について —

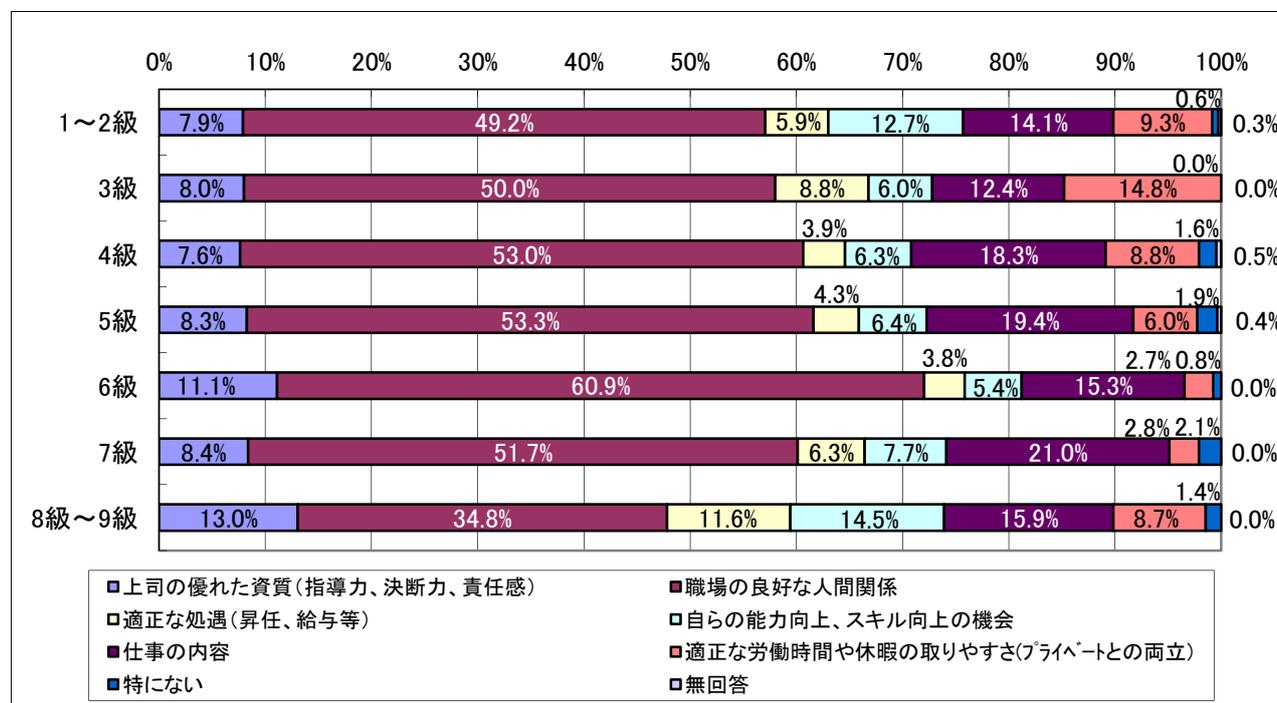
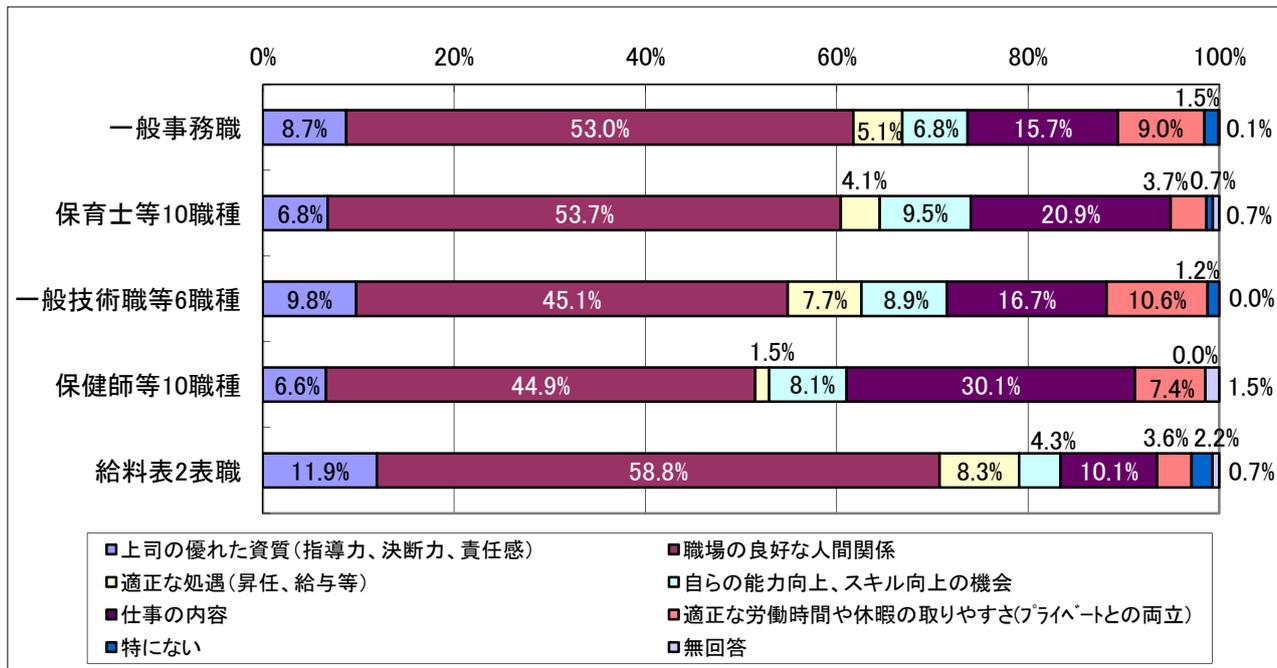
3. 組織の一員



組織の一員であるという意識は、職務遂行だけでなく、服務規律にも影響する重要な要素である。職種別では全体的に6割から7割程度、職位別では管理職(6級～9級)が8割近いものの、非管理職(1級～5級)では6割から7割程度という結果が出ており、全体的に底上げを図る必要がある。

— 仕事について —

4. 仕事をする上で、一番重視するものは何か

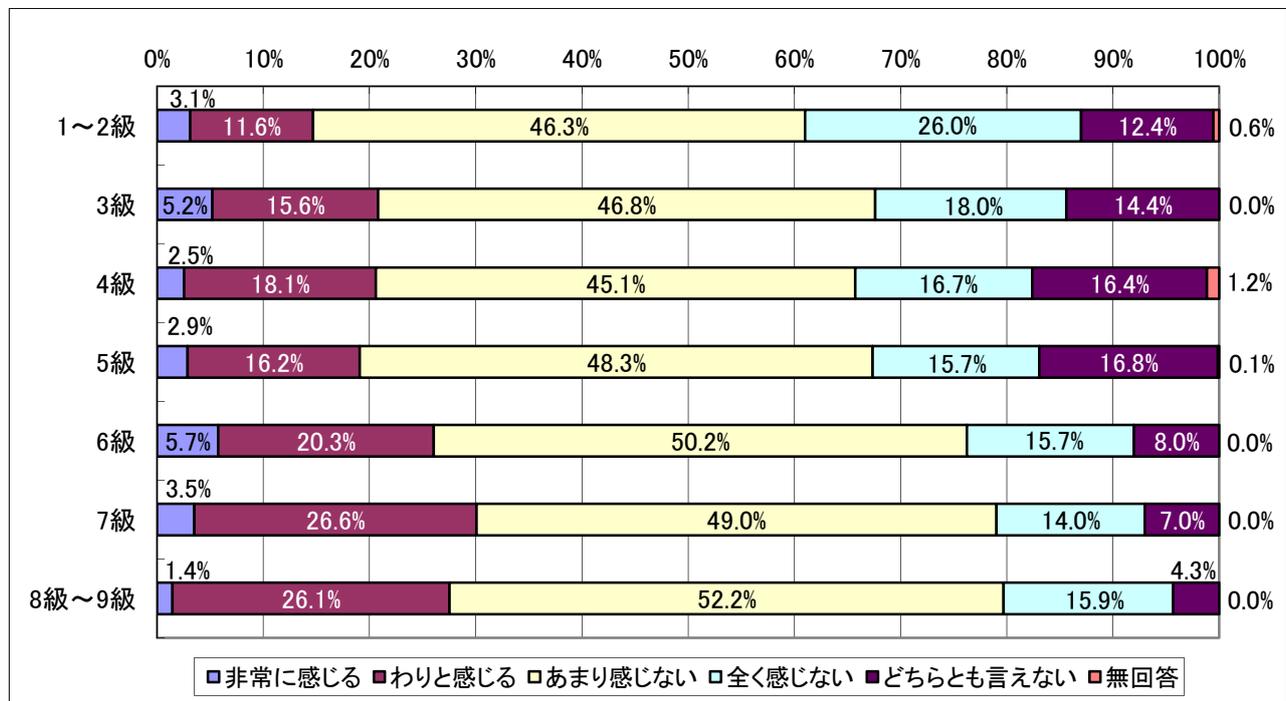
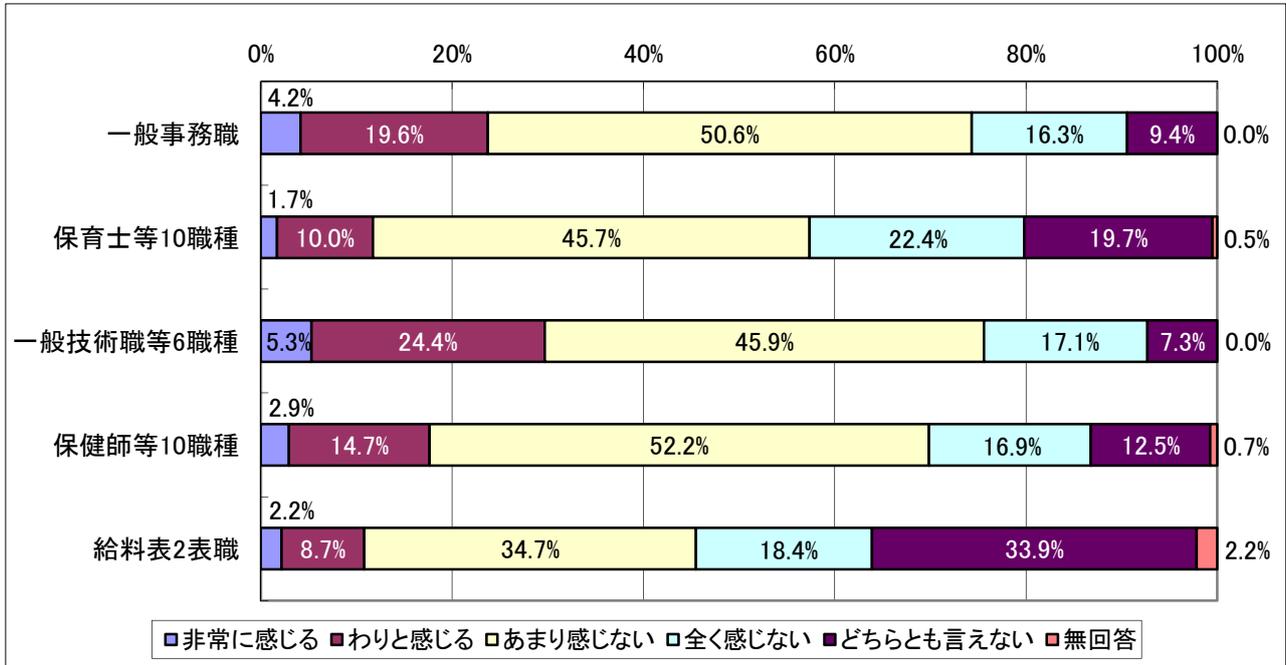


職種別・職位別ともに「職場の良好な人間関係」の割合が圧倒的に高く、次いで「仕事の内容」「上司の資質」と続く結果となっている。

職種別の「仕事の内容」は、専門性の高い職種ほど高くなる傾向があり、職位別の「プライベートの両立」は、特に結婚・子育てに直面する世代が高くなるなど、特徴が現れている。

— 仕事について —

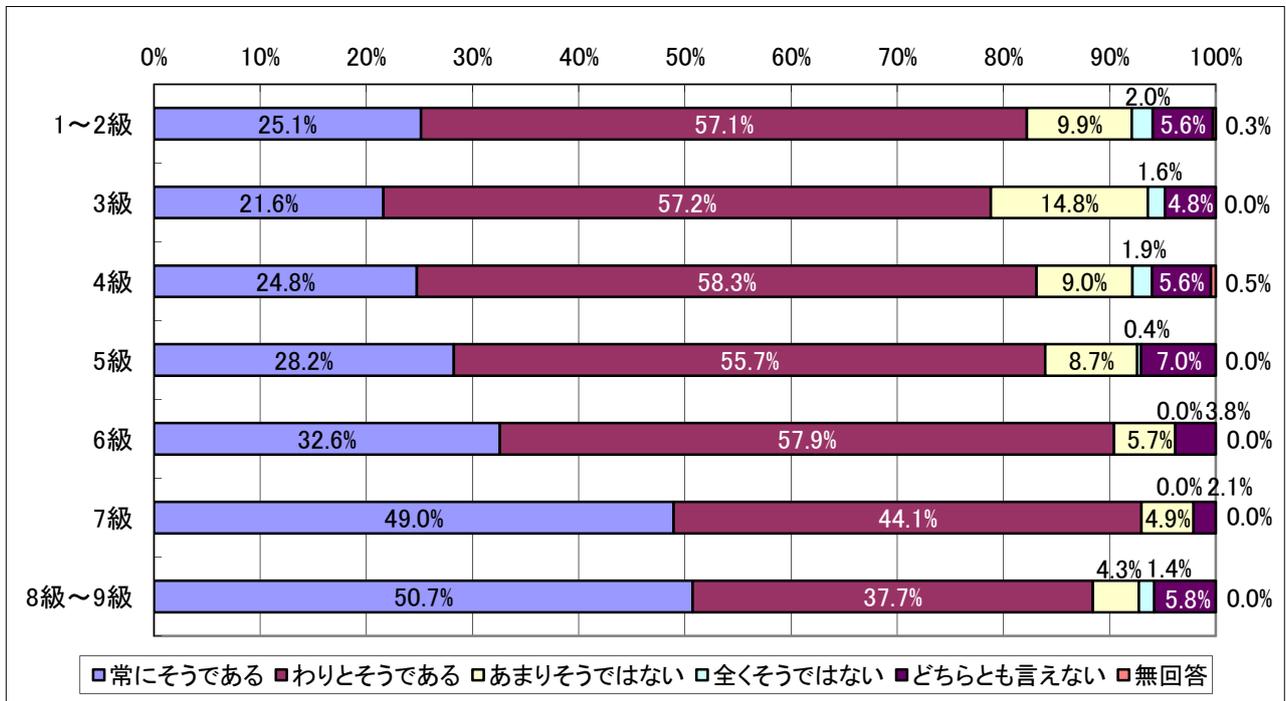
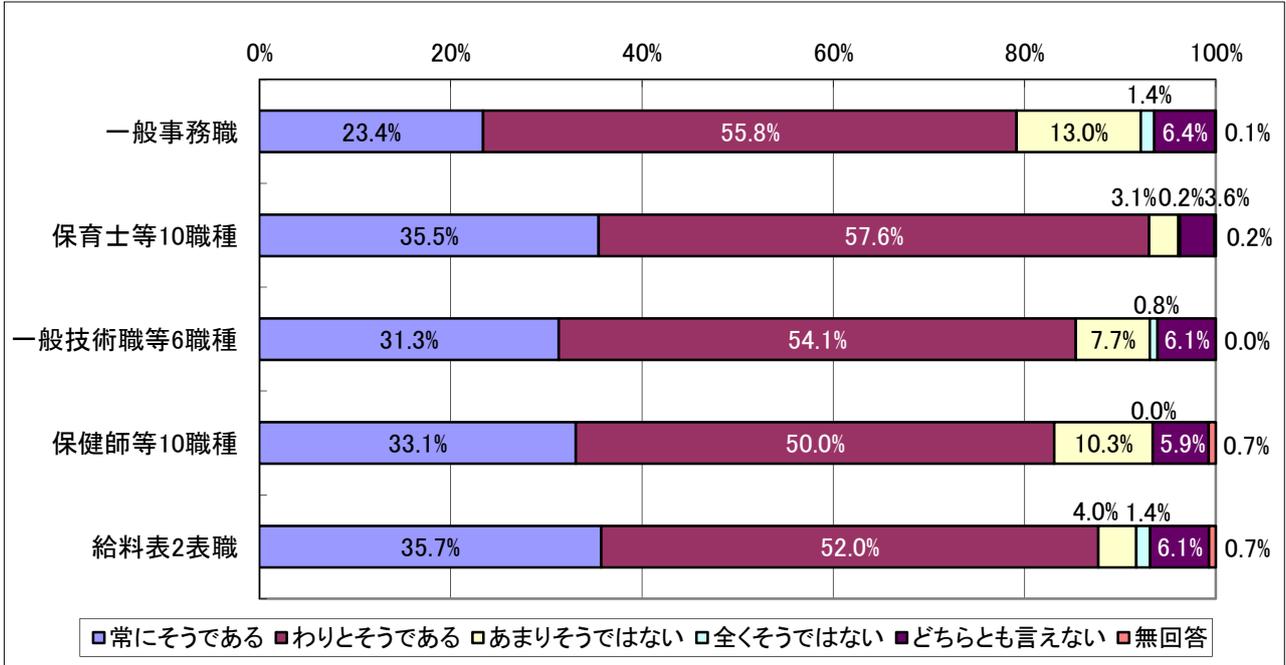
5. 男女差による不満



全体的に6割から7割の職員は男女差による不満を「感じない」と回答しているが、職種別では、他職種に比べて一般職(事務、技術)の不満度が高いという結果となった。
 職位別では、他職位に比べて管理職(6級~9級)で不満を「感じる」割合が高い。管理職がどのような点で男女差による不満を抱えているのか、気になる点である。

— 仕事について —

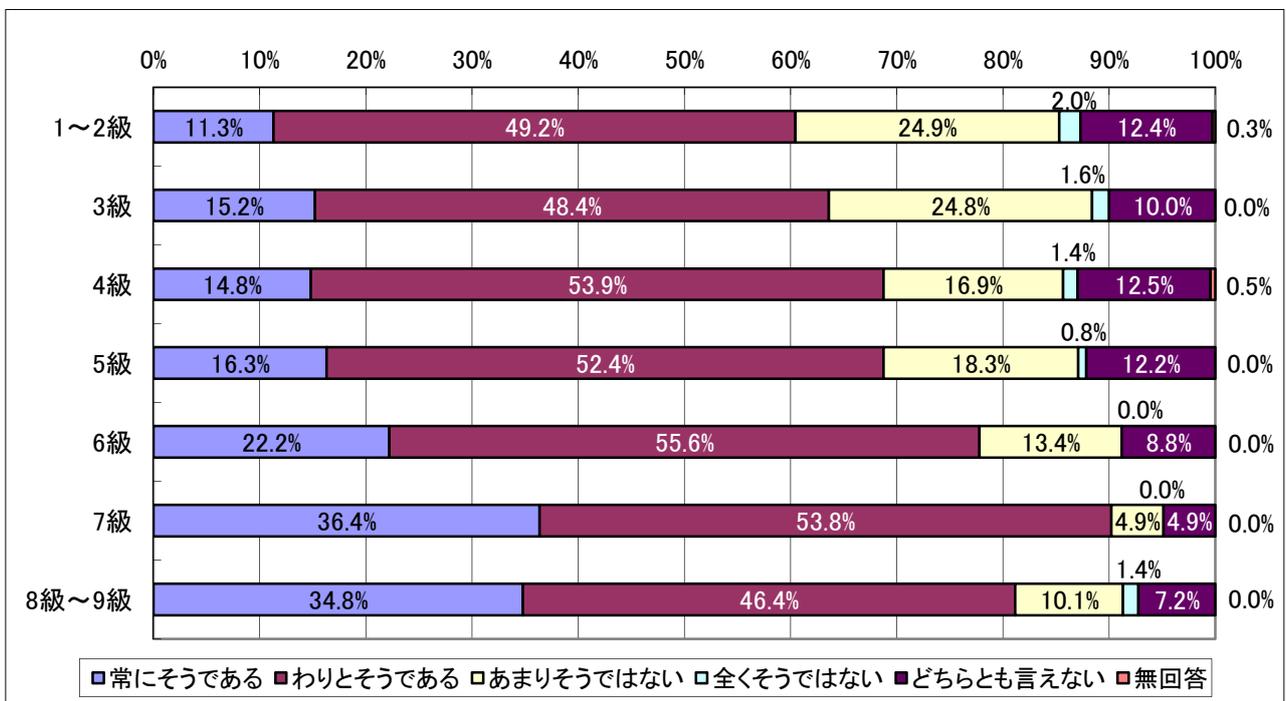
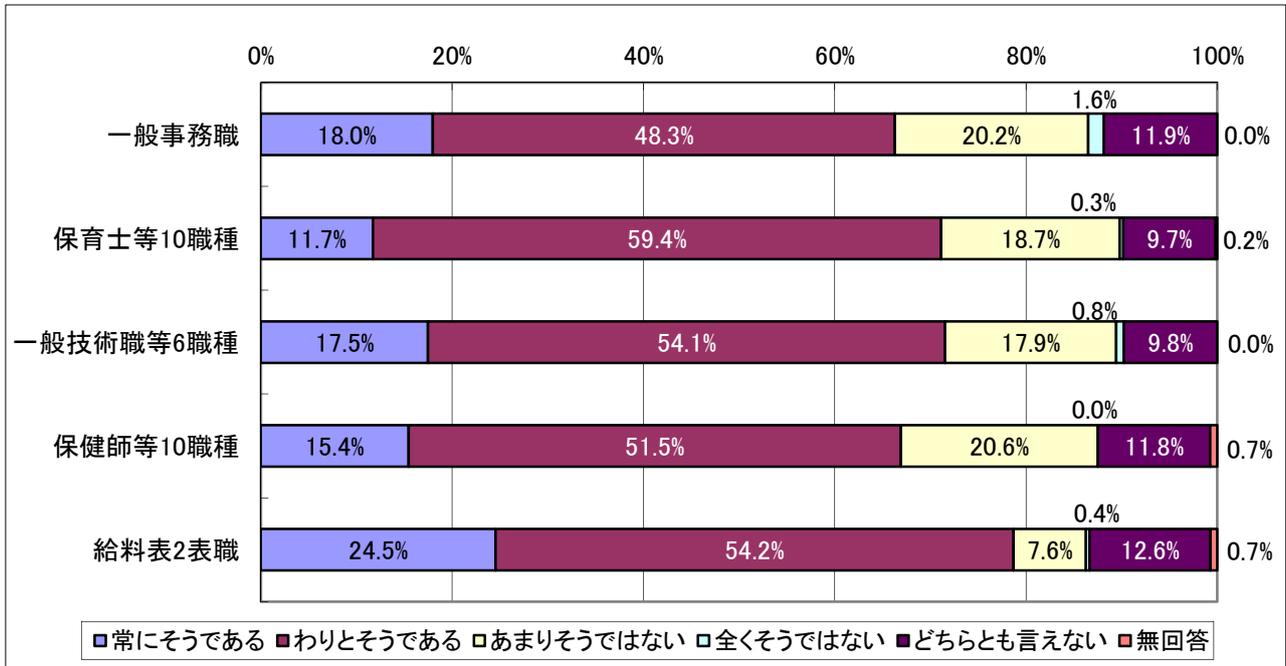
6. 仕事の目的や目標(意識しているか)



全体的に「意識している」と回答した割合が概ね8割以上という結果であり、個人レベルで仕事の目的や目標をきちんと意識しながら仕事に携わっていることがわかる。
 なお、職種別では保育士等、職位別では管理職(6級~9級)でかなり高い割合を示している。

— 仕事について —

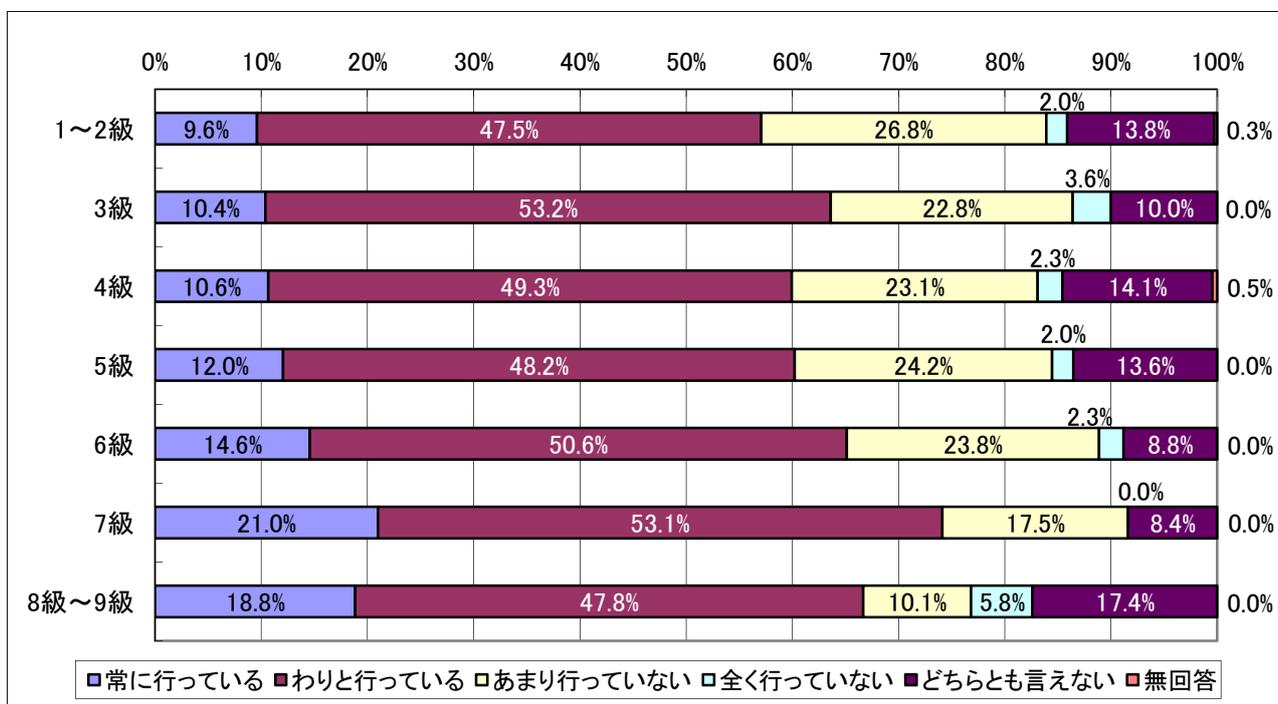
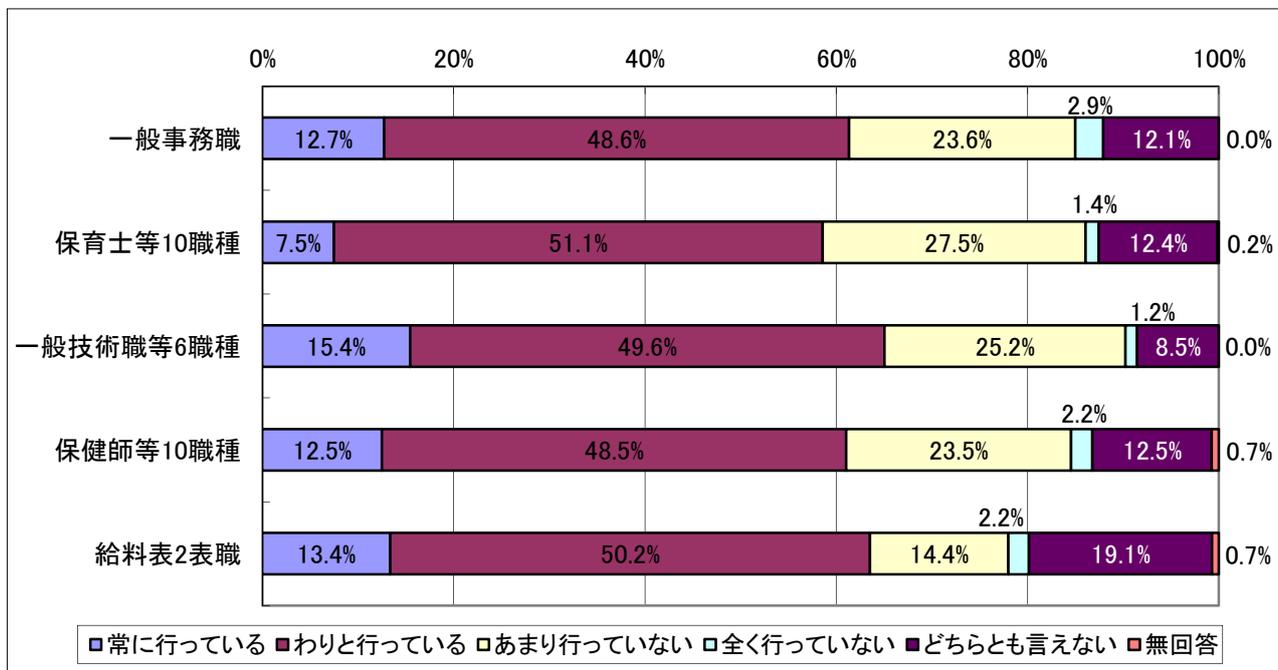
7. 仕事への改革意識(持っているか)



職種別では、「仕事への改革意識」を持って仕事に臨んでいる職員は、概ね2/3となっており、職位別では、職位が上がるほど「持っている」と答える割合が高まり、7級職では9割に達する。現場を支える中堅職員(3級~5級)と管理職(6級~9級)の格差を意識させられる結果となっている。

— 仕事について —

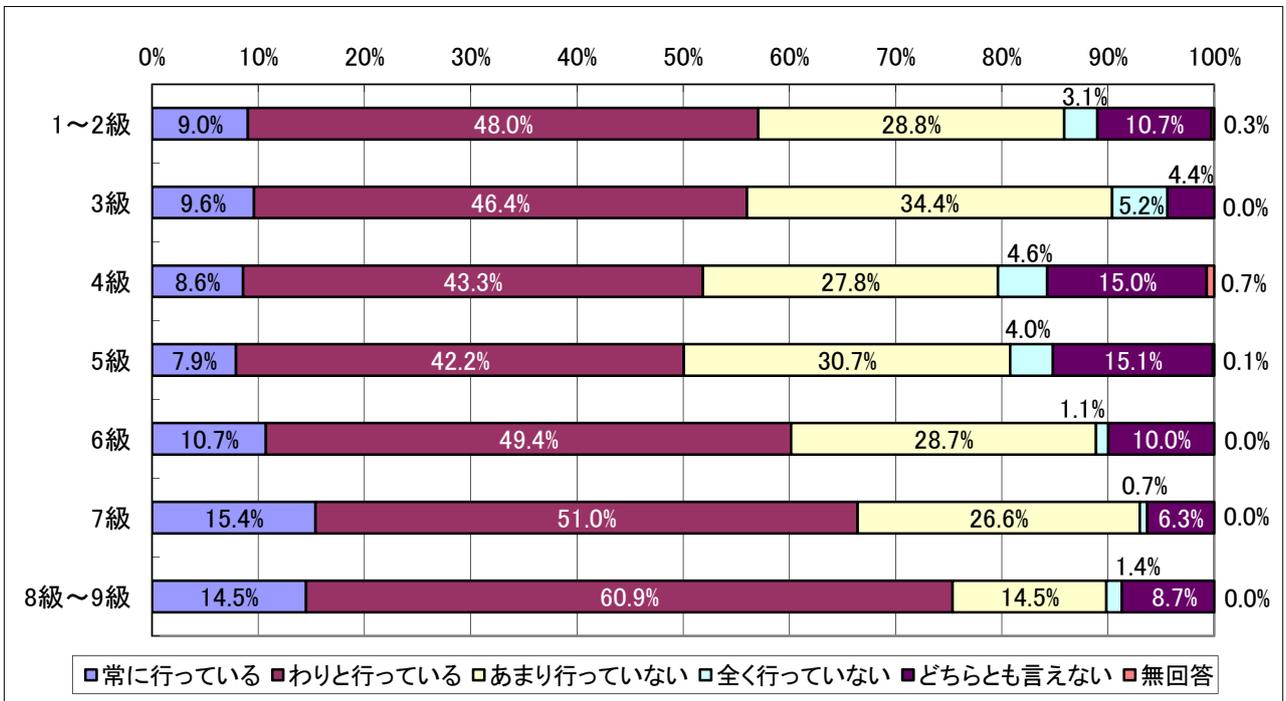
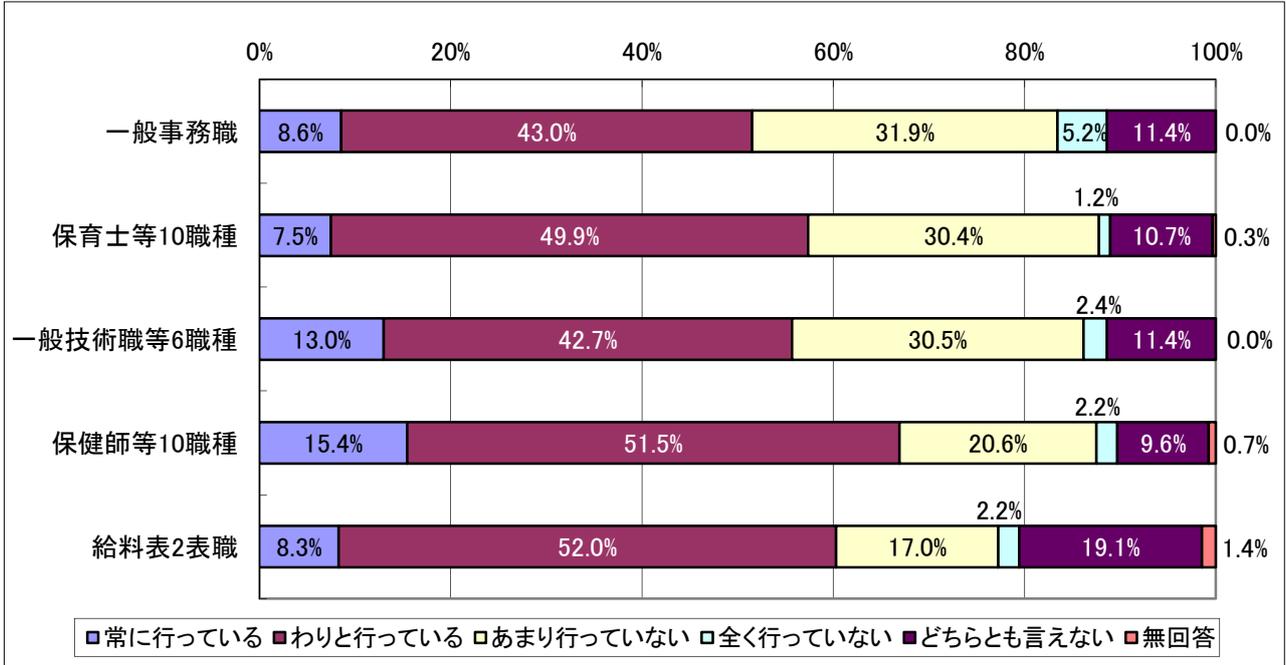
8. 上司への働きかけ



上司への働きかけ(下からの提案・アドバイスなど)を行っている割合は、職種別ではそれほど大きな差はなく、職位別では上位職に進むにつれて働きかけの頻度が高くなる結果となっている。どのような働きかけがなされているか、その質はここからは読み取れないが、職員の半数以上は上司に対して様々な働きかけを行う意識を持っていることがわかる。

— 仕事について —

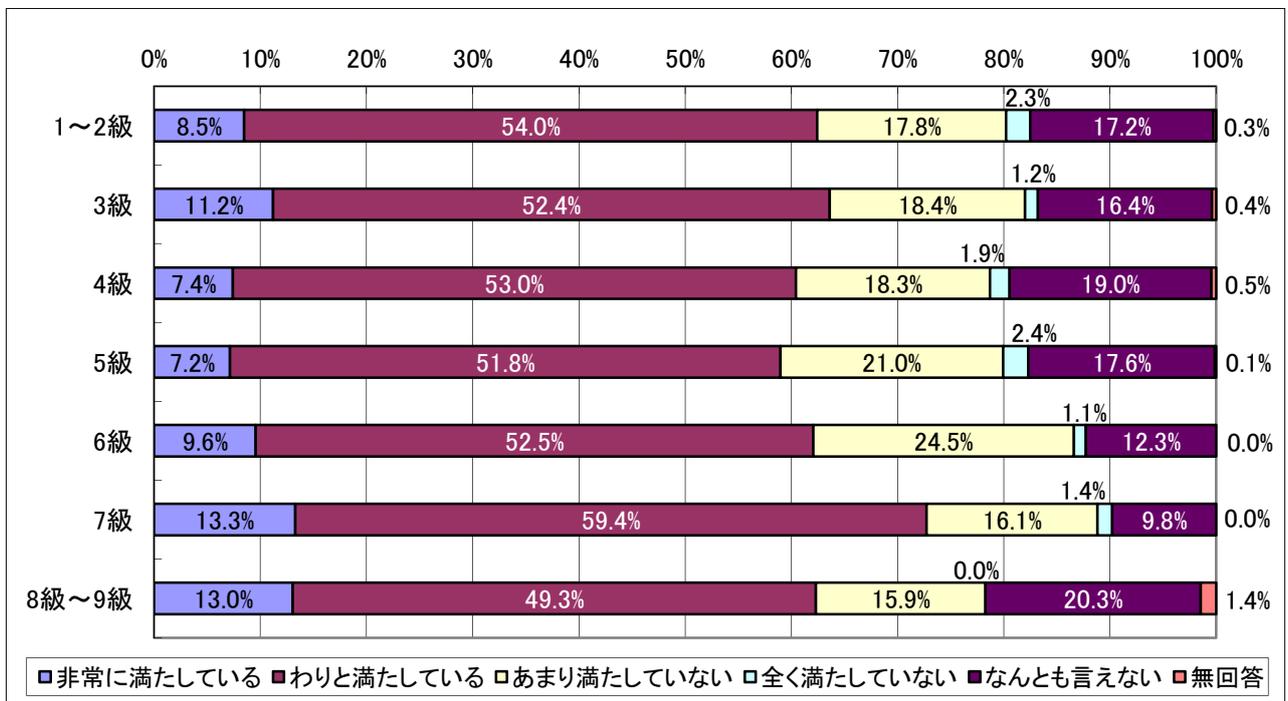
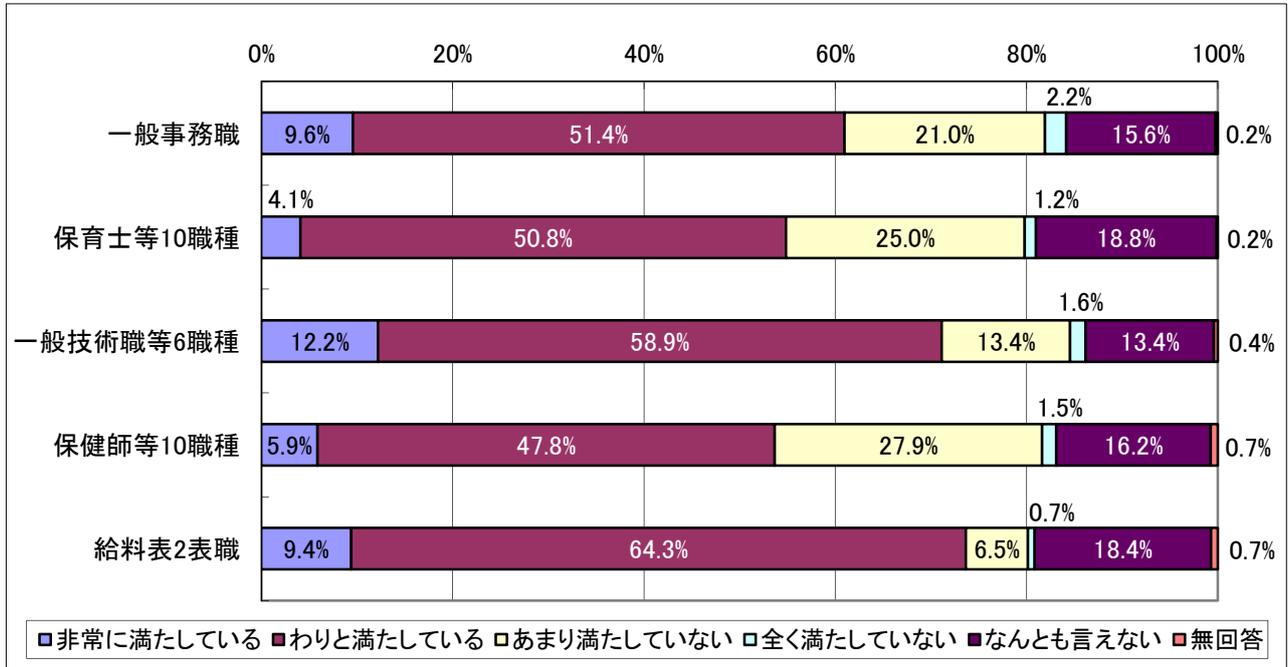
9. 自己啓発



職種別では、概ね5割から6割程度が何らかの自己啓発を行っている。
 職位別では、5級職が最も低い結果となり、上位の管理職(6級~9級)に進むに連れて高い割合となっている。

— 仕事について —

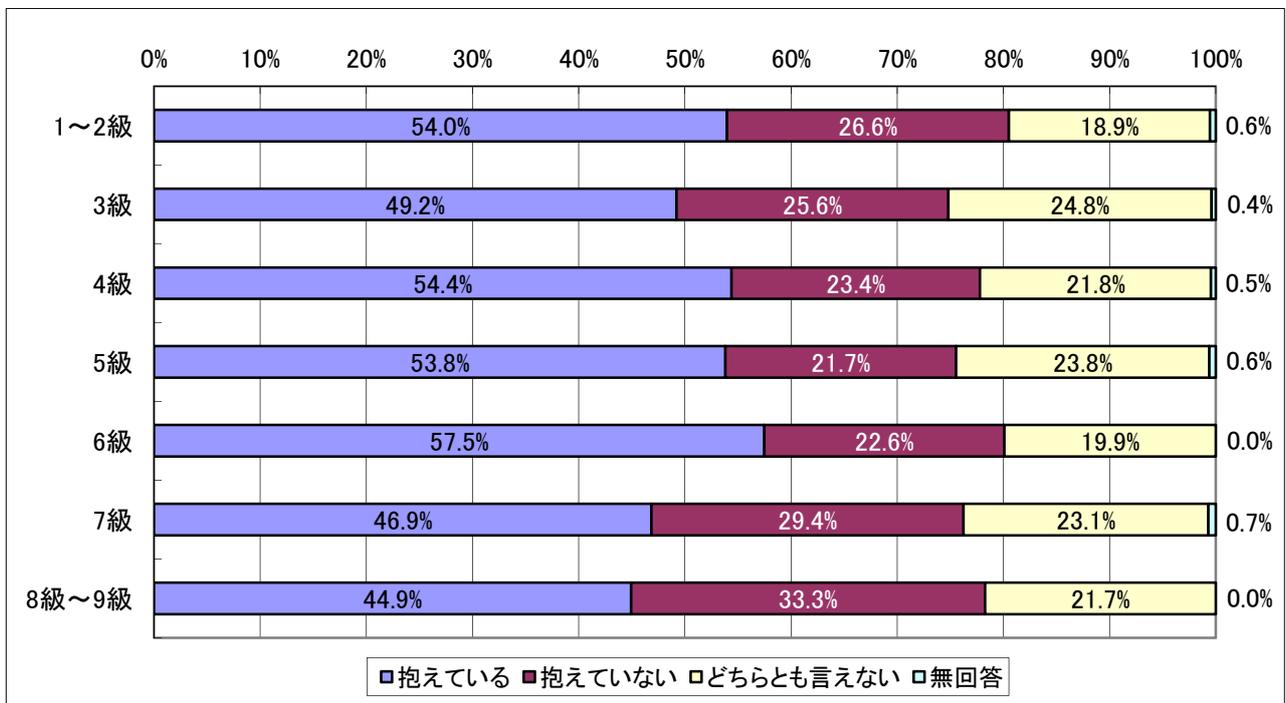
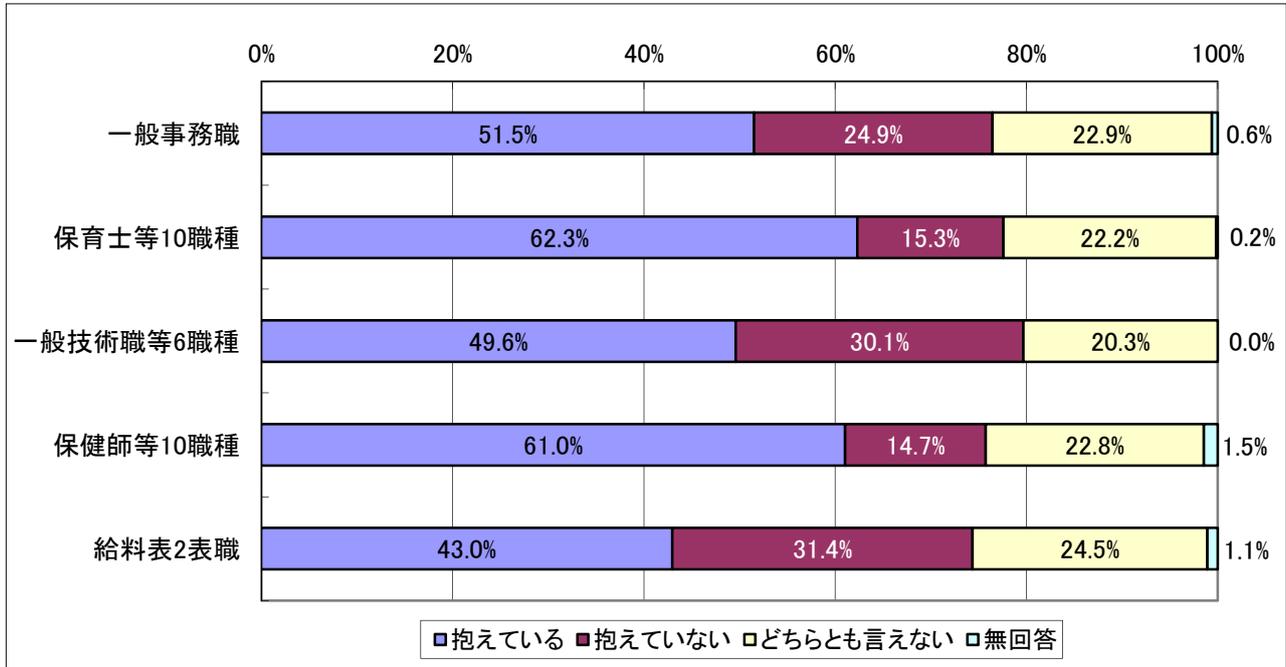
10. 職位に対しての役割や能力(どの程度満たしているか)



「満たしている」と自己評価している割合について、職種別では、一般職(技術)と2表職が高いのか保育士等・保健師等が低いのかは見方が分かれるところである。なお、保育士等・保健師等は設問1で仕事へのやりがいを「感じている」人の割合が比較的高く、割合だけで見れば、職位や能力を「あまり満たしていない」人の中に仕事へのやりがいを「感じている」と回答している人がおり、自己評価の範疇でもあるので一律的な評価は難しい。

— 仕事について —

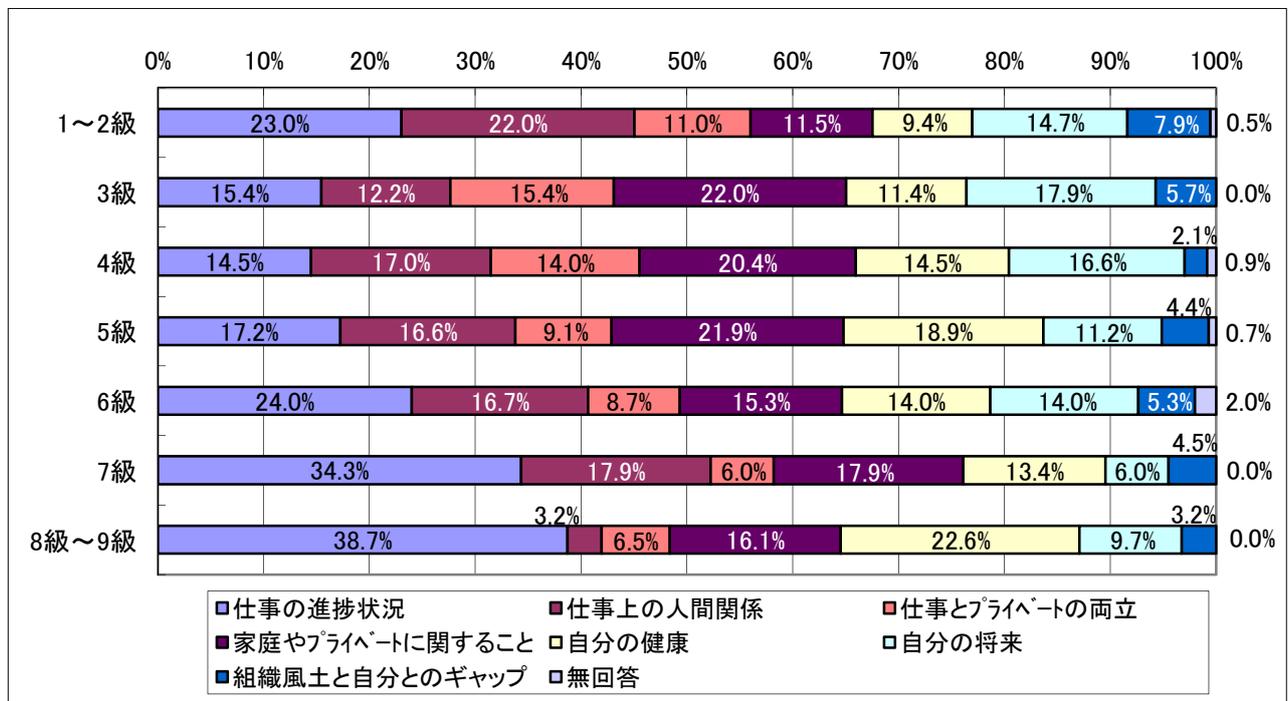
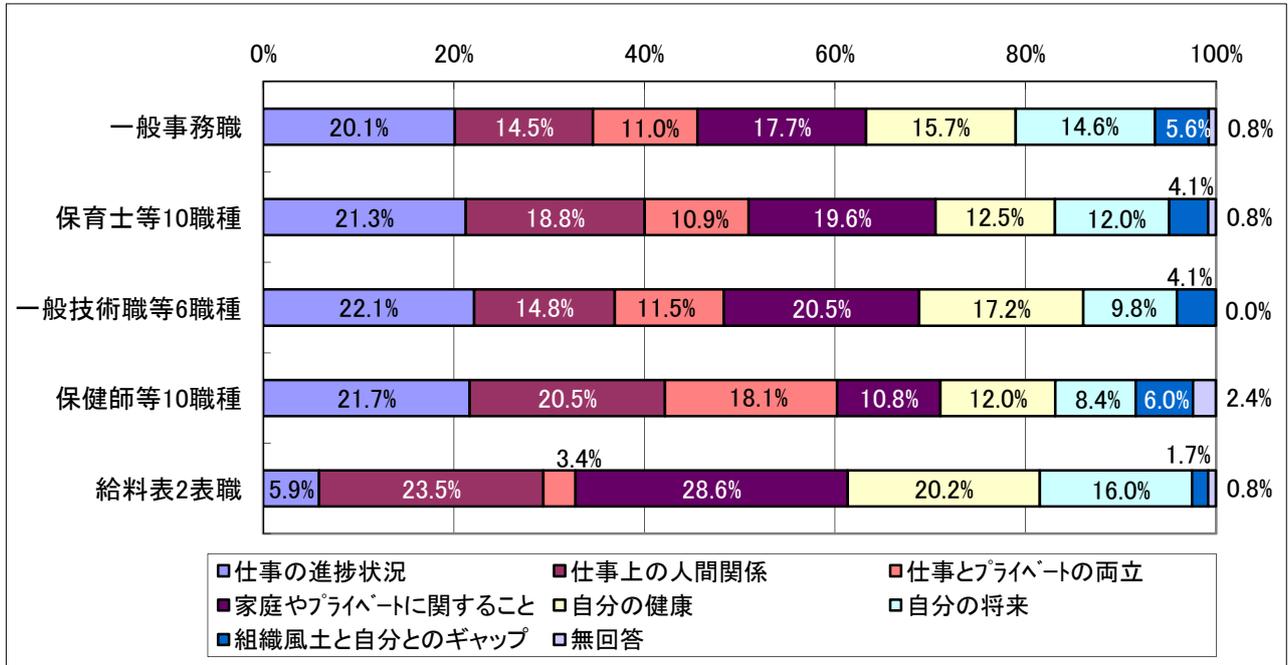
11. 悩みを抱えているか



全体的におおよそ半数の職員は、何らかの悩みを抱えている。
 職種別では、保育士等・保健師等において他職種より悩みを抱えている割合が高く、職位別では、初級管理職である6級職において悩みを抱えている割合が比較的高い様子が伺える。

— 仕事について —

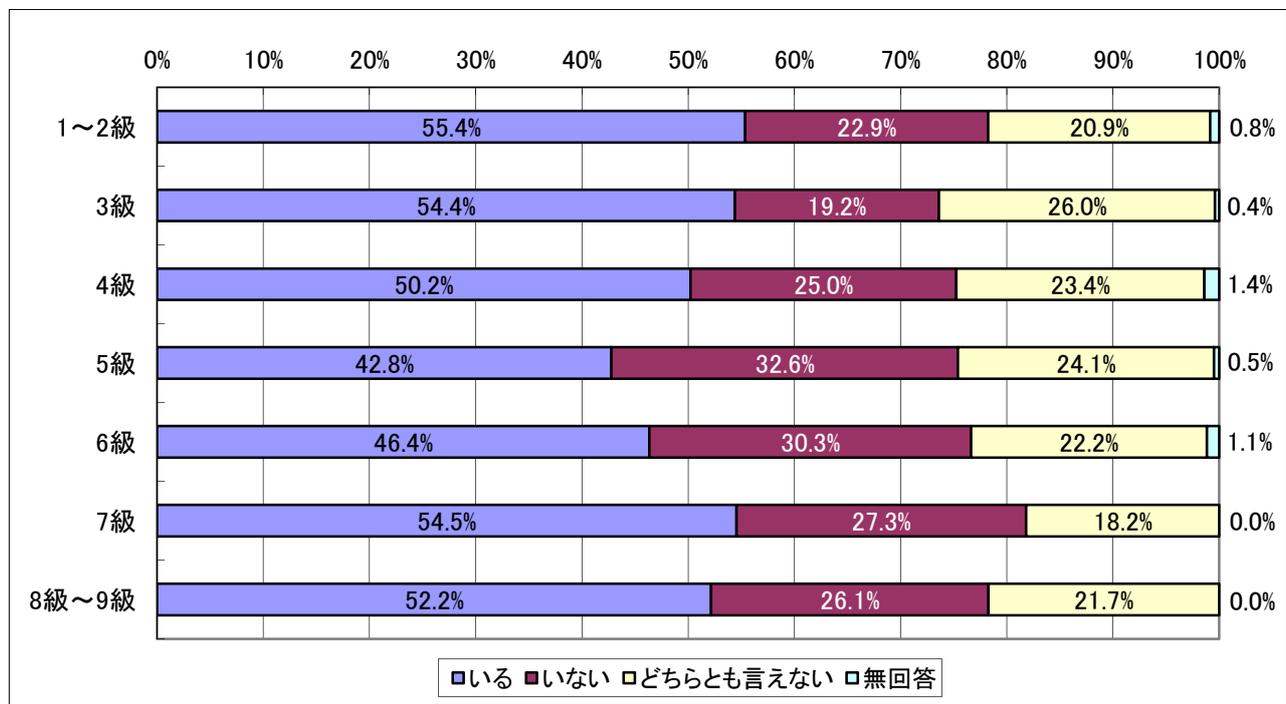
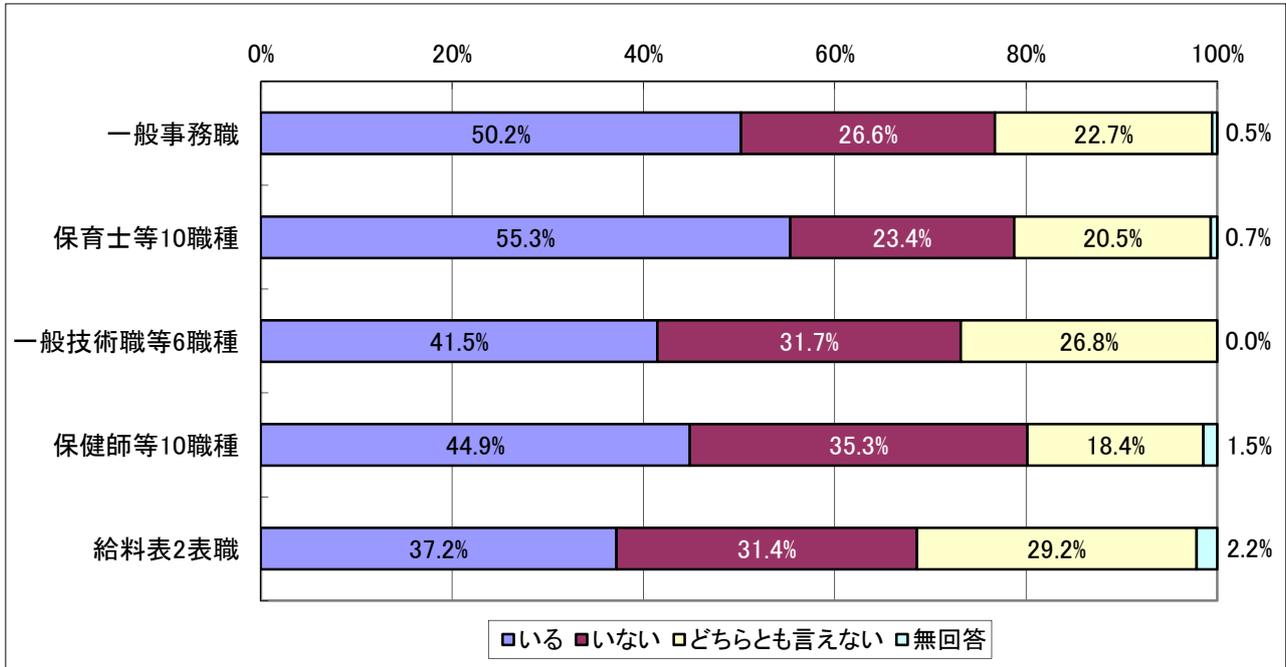
12. 抱えている悩みは何か



職種別では、抱えている悩みの概ね7割が仕事またはプライベート、もしくはそれらの両立に関する悩みであり、職位別でも、これらに関する悩みが2/3を占めているほか、年齢に応じて健康に悩む割合が増し、将来に悩む割合が減る傾向が現れている。

— 仕事について —

13. 悩みを相談できる上司や先輩がいるか

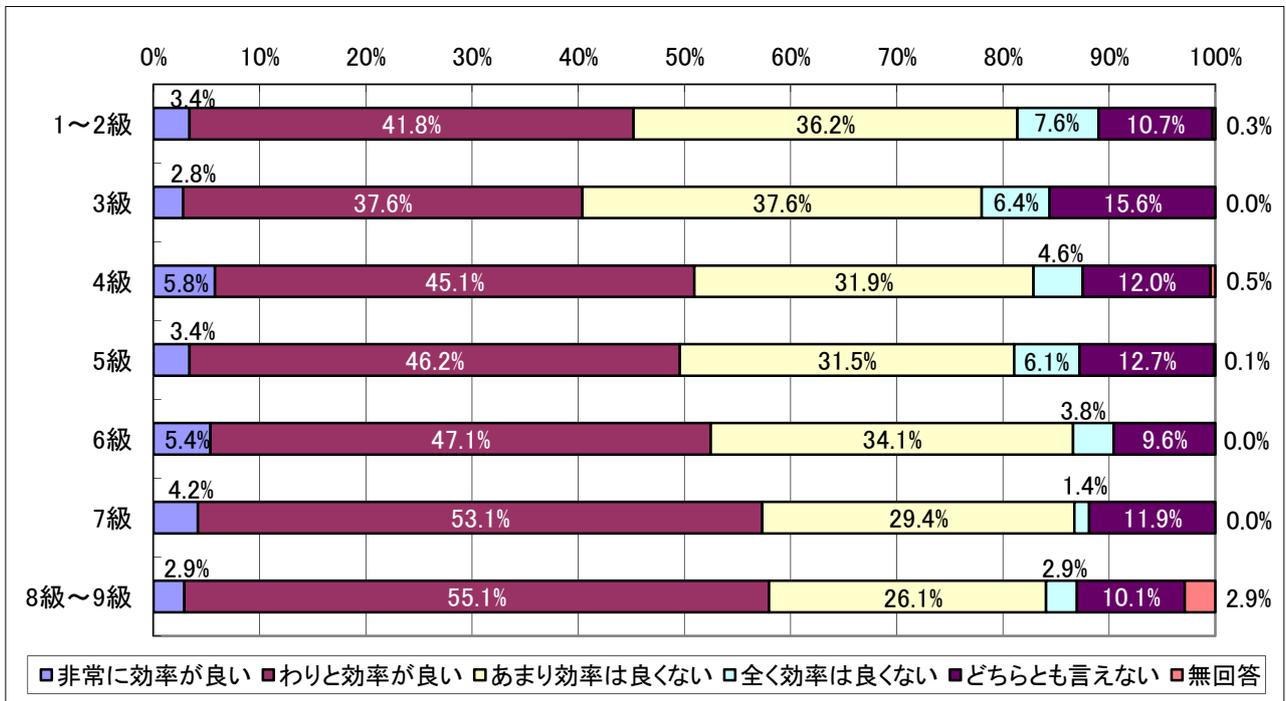
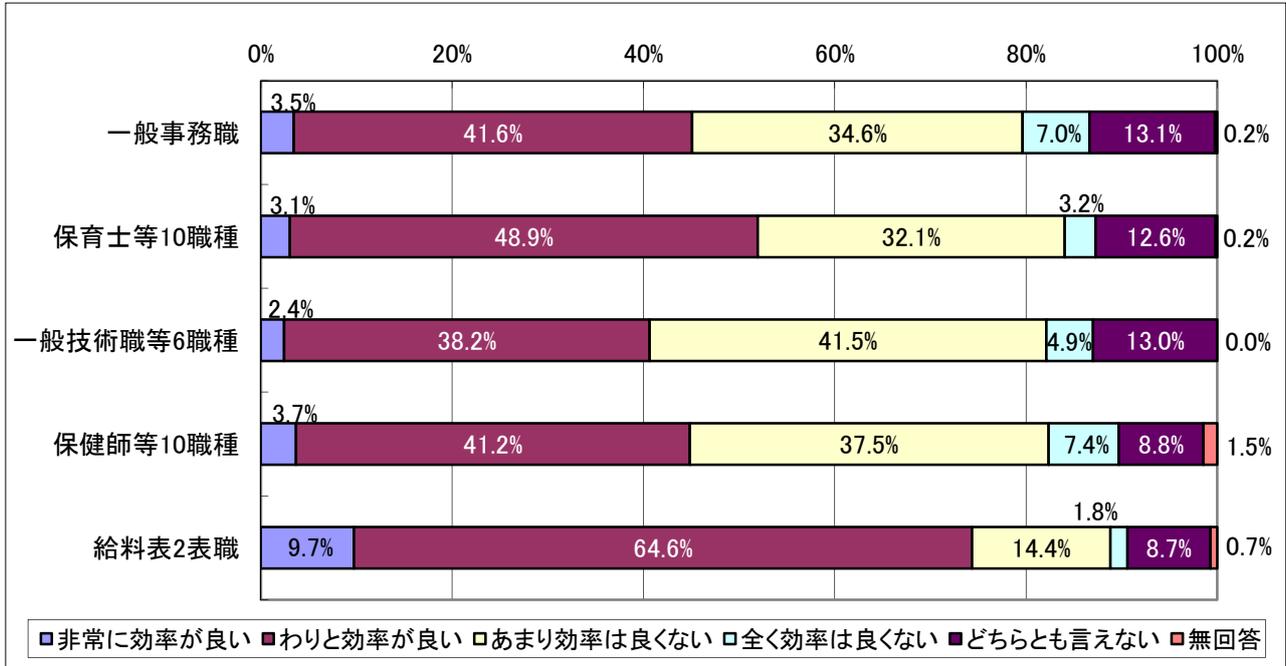


「いる」と答えた割合はおおよそ半数であるが、一方ではっきりと「いない」と答えた割合も2割から3割という結果が出ている。単年度の結果では何とも言えないが、特に仕事上の悩み事は、抱え込むとより深刻な問題へと発展することが多い。それを解きほぐすには、上司や同僚に早めに相談することである。それぞれの職場で、職員が相談しやすい、明るく風通しの良い雰囲気作りを進めてほしい。

職員意識調査(モラールサーベイ)集計結果

— 職場について —

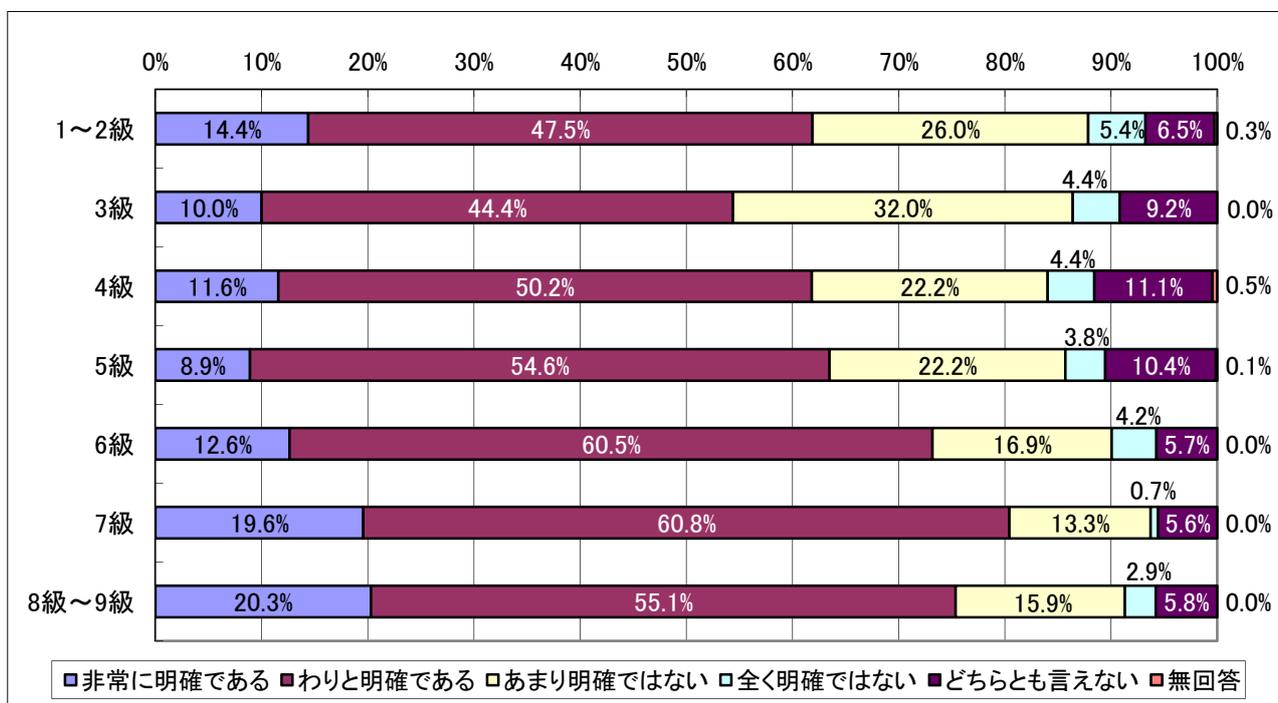
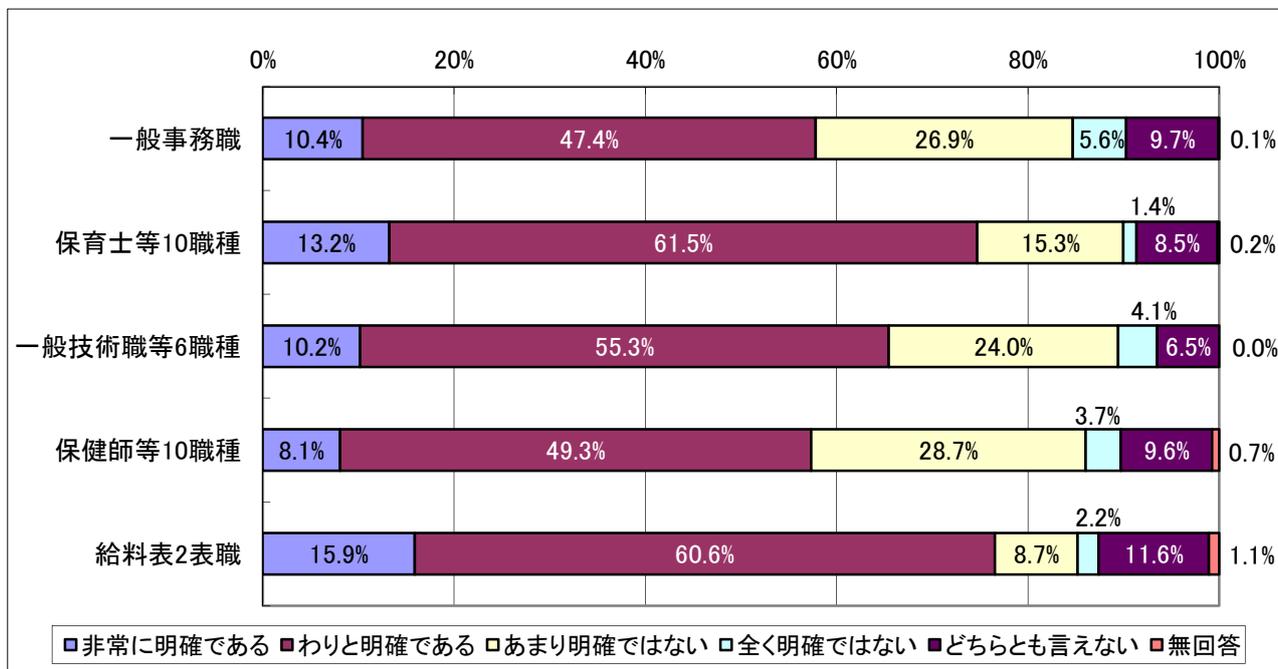
14. 仕事の効率



職種別では、2表職を除く全ての職種において「効率が良い」と「効率は良くない」の回答割合が拮抗する結果となっており、厳しい現状が現れている。職位別でも、3級職では「効率は良くない」が「効率が良い」を上回っており、他の職位と比べても特に落ち込みが顕著である。設問2における主な3つの不満とどのように関連してくるかを解明することが、改善への鍵になると思われる。

— 職場について —

15. 職場の目標・方向性の明示

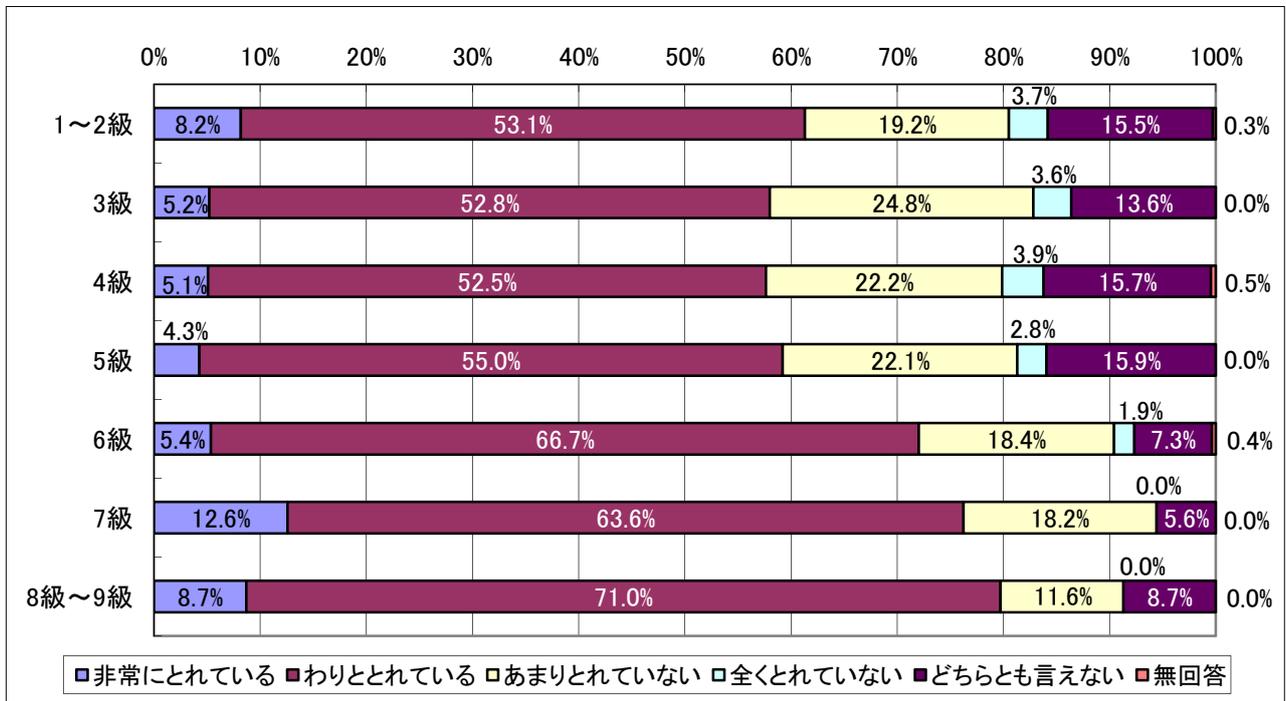
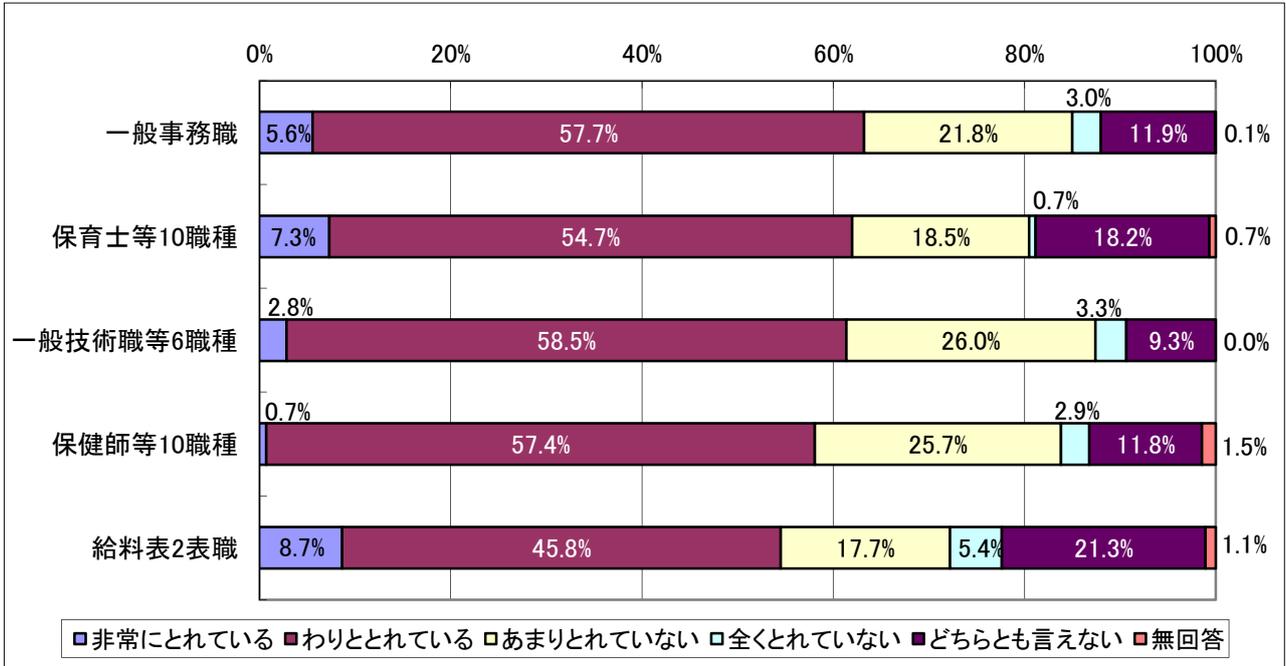


職種別では、仕事の範囲が広い職種において割合が低く、範囲が限定的な職種ほど高い結果となった。職位別では、設問14「仕事の効率」と同様、特に3級において落ち込みが顕著である一方、管理職(6級～9級)において「明確である」の割合が高くなっている。

いかに組織としての目標や方向性を部下に浸透させていくか、さらなる工夫が必要と思われる。

— 職場について —

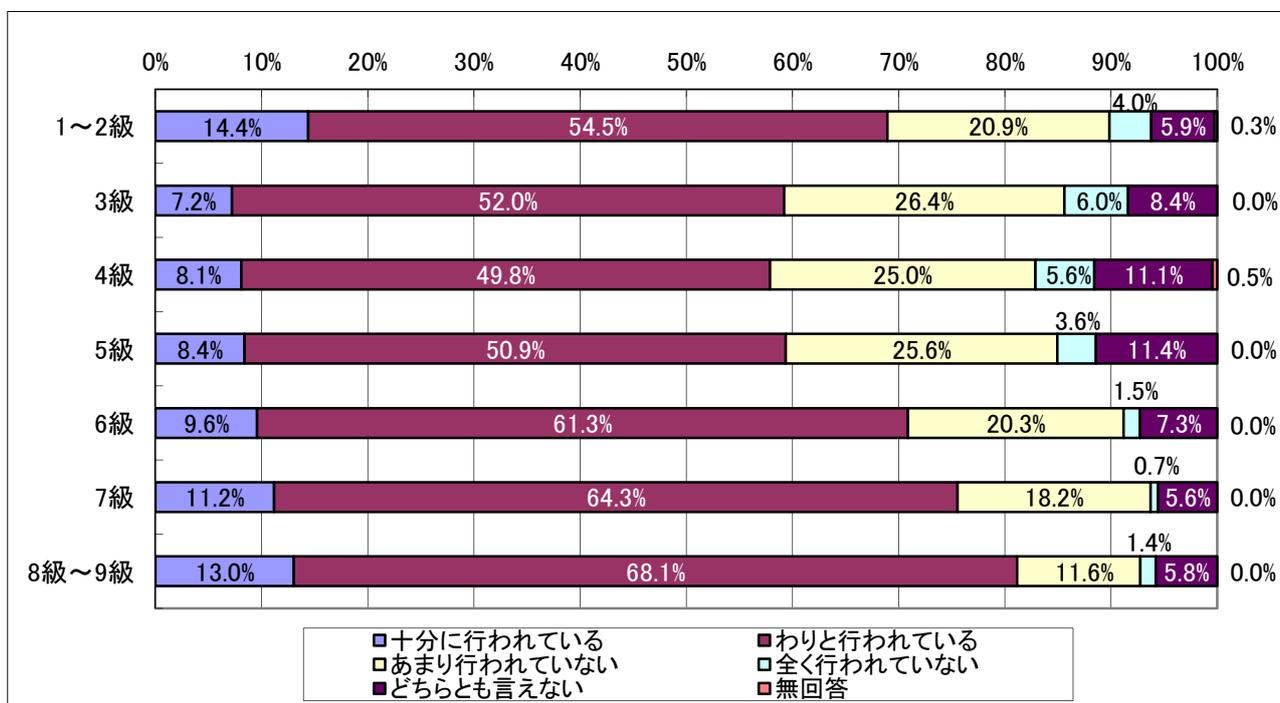
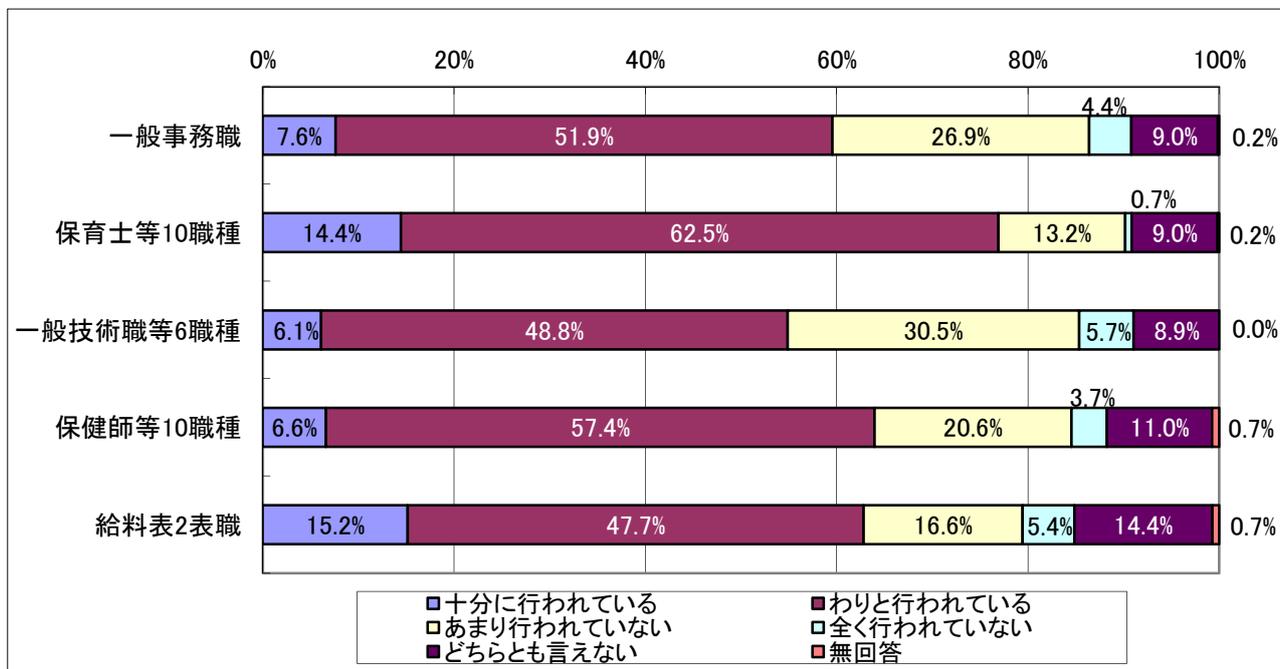
16. 他部署との連携



職種別では、2表職を除く全職種において「連携がとれている」の割合が概ね6割、「連携がとれていない」の割合が高いのは一般職(技術)と保健師等である。
 職位別では、非管理職と管理職の間に10%以上の格差が現れている。上司と部下の間に意識のズレがないか、あれば補正する努力は、上司・部下ともに必要であり、明るく風通しの良い職場作りに欠かせない。

— 職場について —

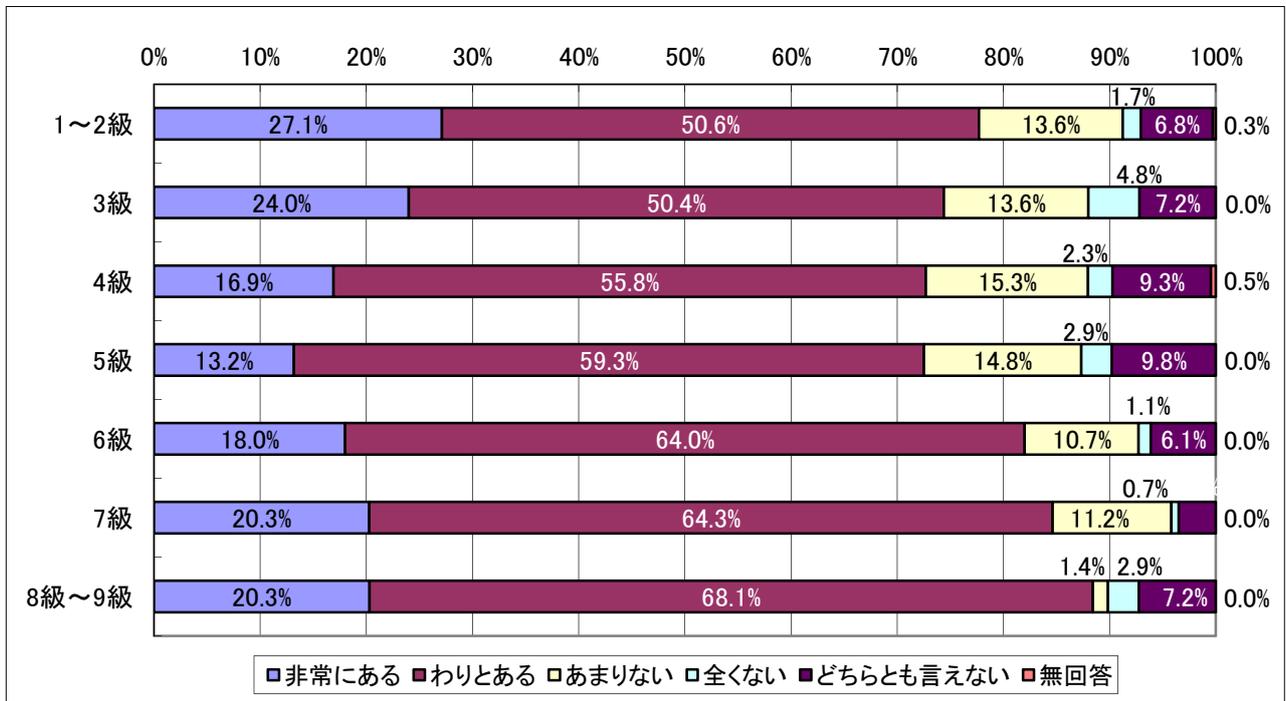
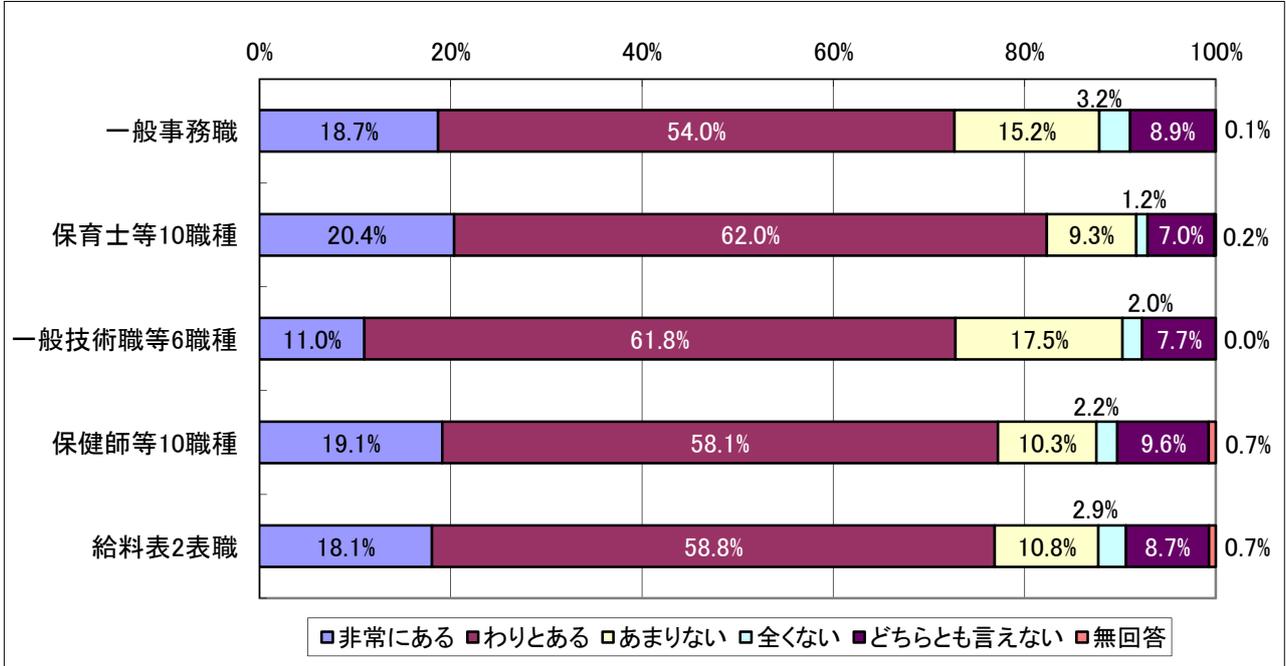
17. ミーティング・職場研修の実施



職種別では、保育士等が群を抜いて良い結果となった。
 職位別では、非管理職と管理職の間に10%以上の格差が生じている。国・県からの権限委譲や法改正による事務事業への影響もあり、現場を支える中堅職員にとっては、業務の質や量に比して十分なミーティング・職場研修が行われていないと感じているものと思われる。

— 職場について —

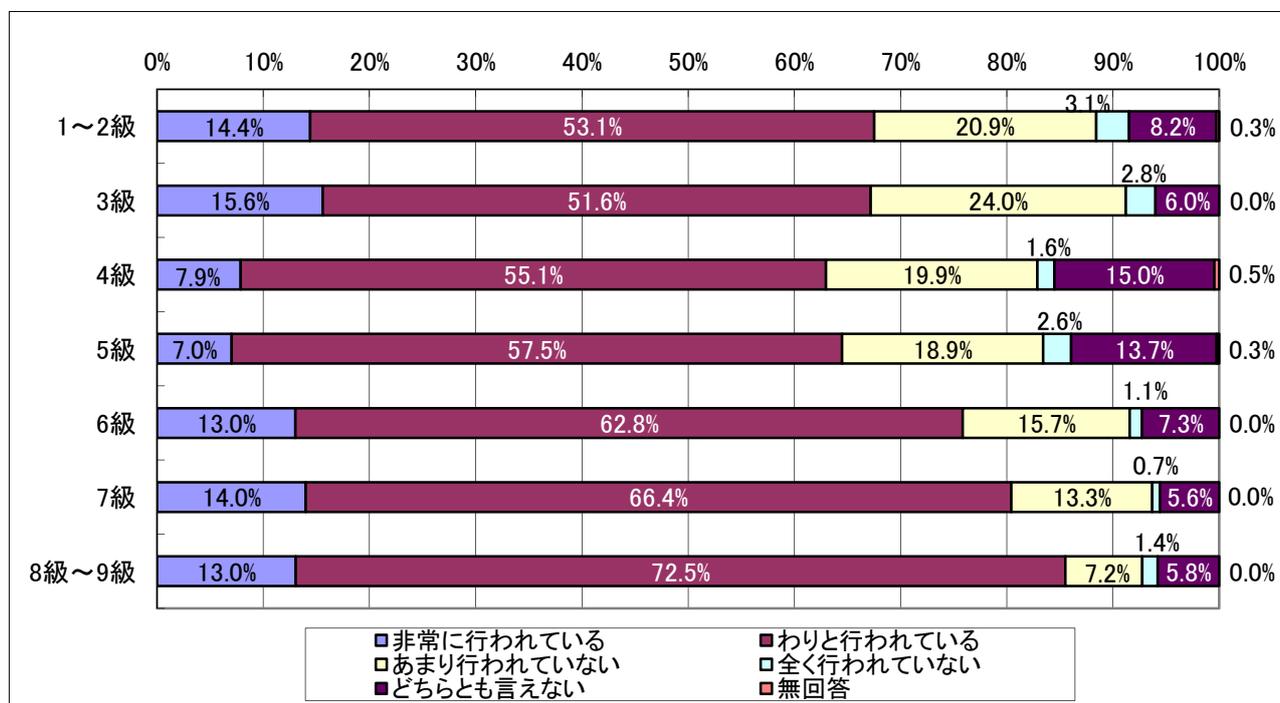
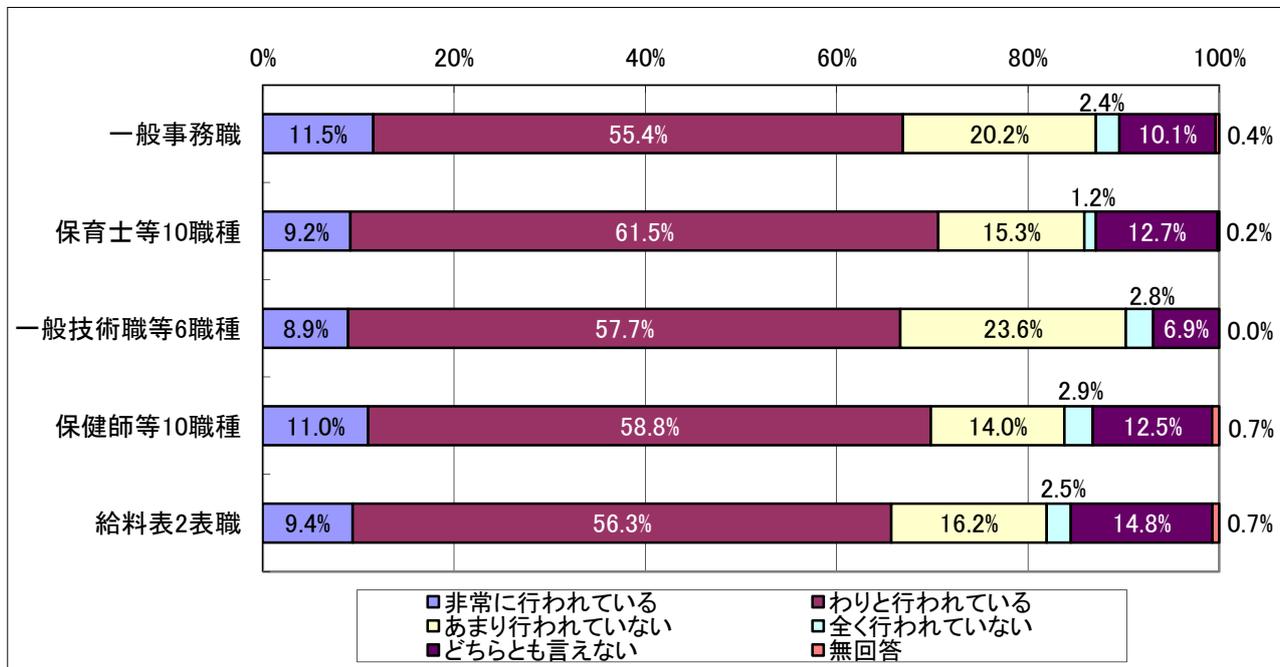
18. 協力し合う雰囲気



全体的に協力し合う雰囲気があるとの回答が、全体の7割以上を占める結果となった。概ね協力的な雰囲気であると言えるが、さらに各部署、職員間の協力・連携を高めていく必要がある。

— 職場について —

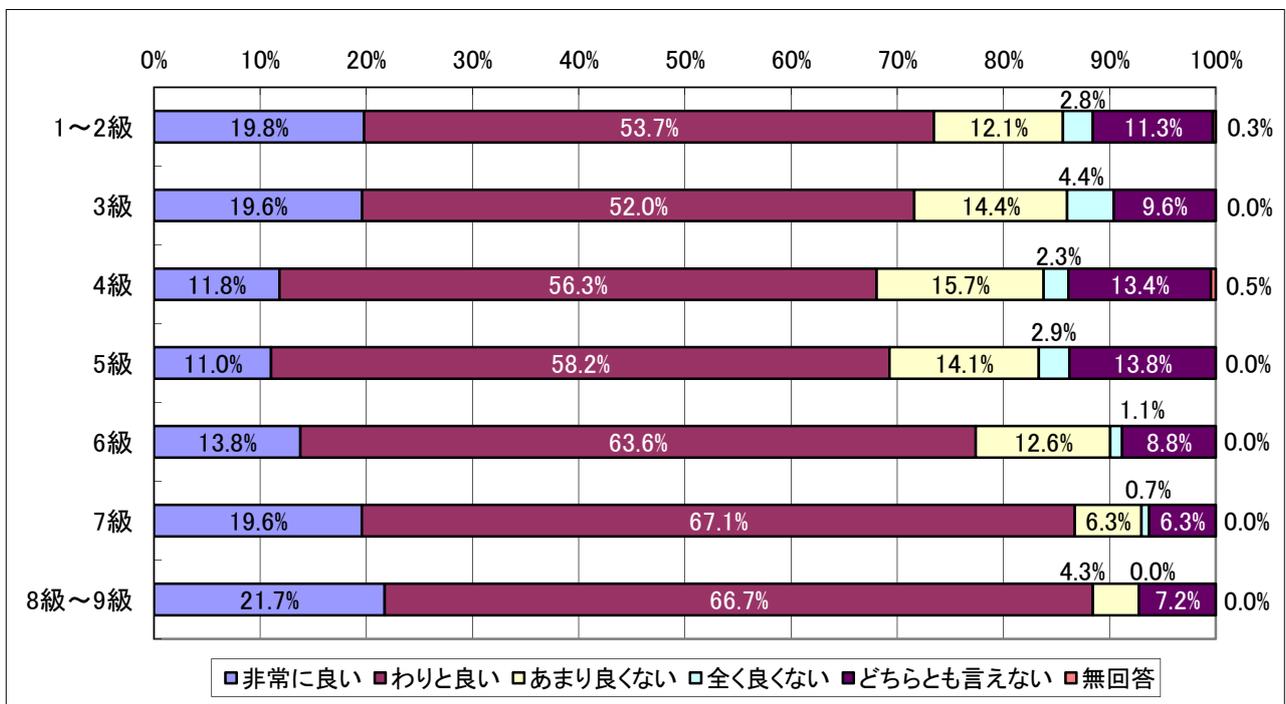
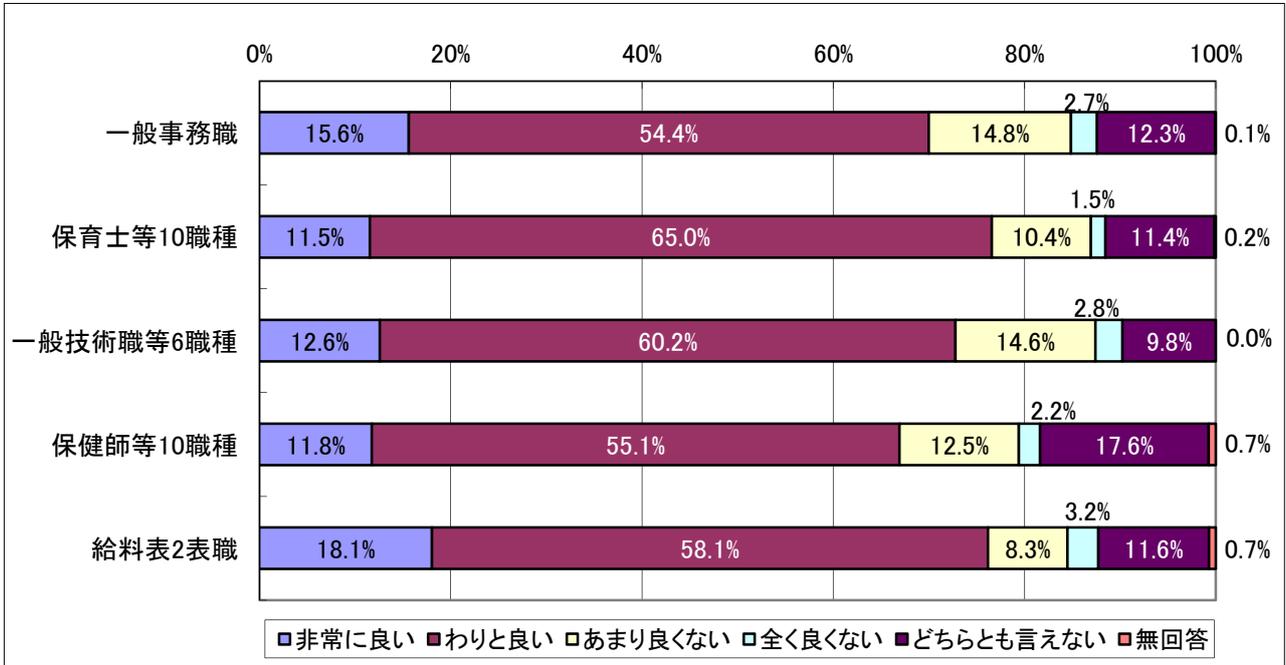
19. 職員間の意見交換



「意見交換が行われている」かどうかという外部に対する意思表示となると、設問18「協力し合う雰囲気」に比べて全体的に若干低い結果となっている。

— 職場について —

20. 職場の雰囲気

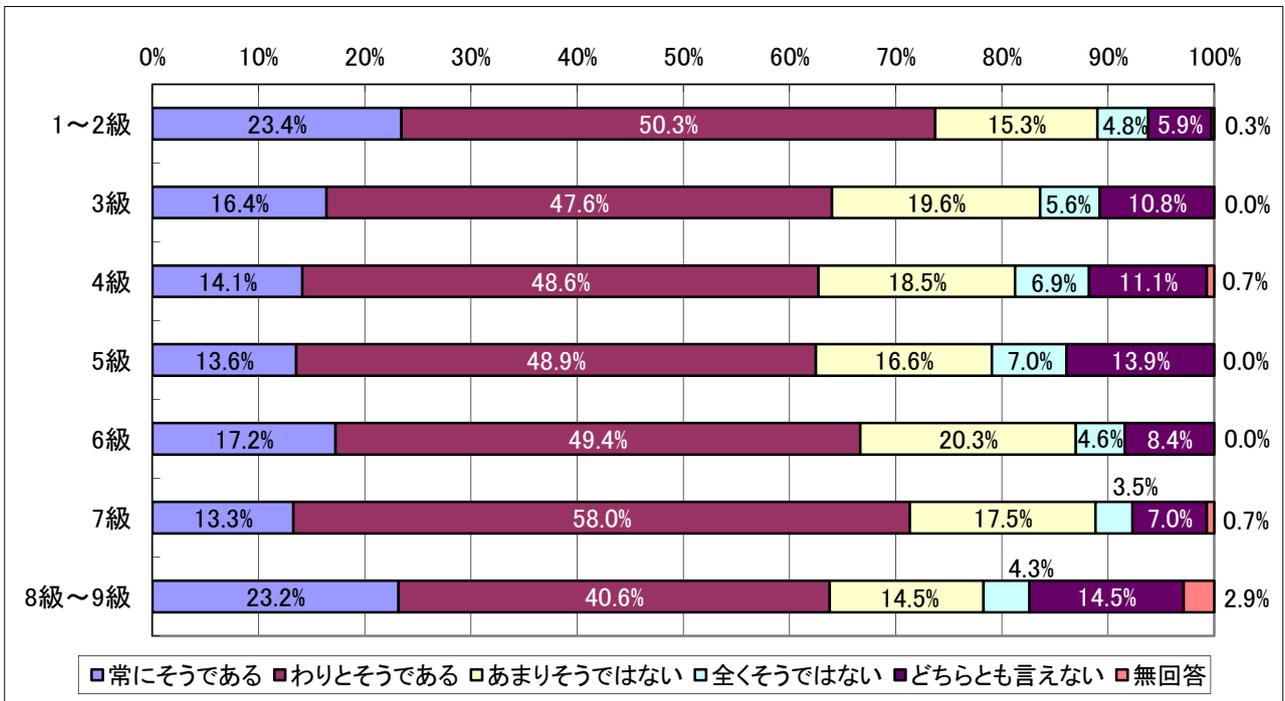
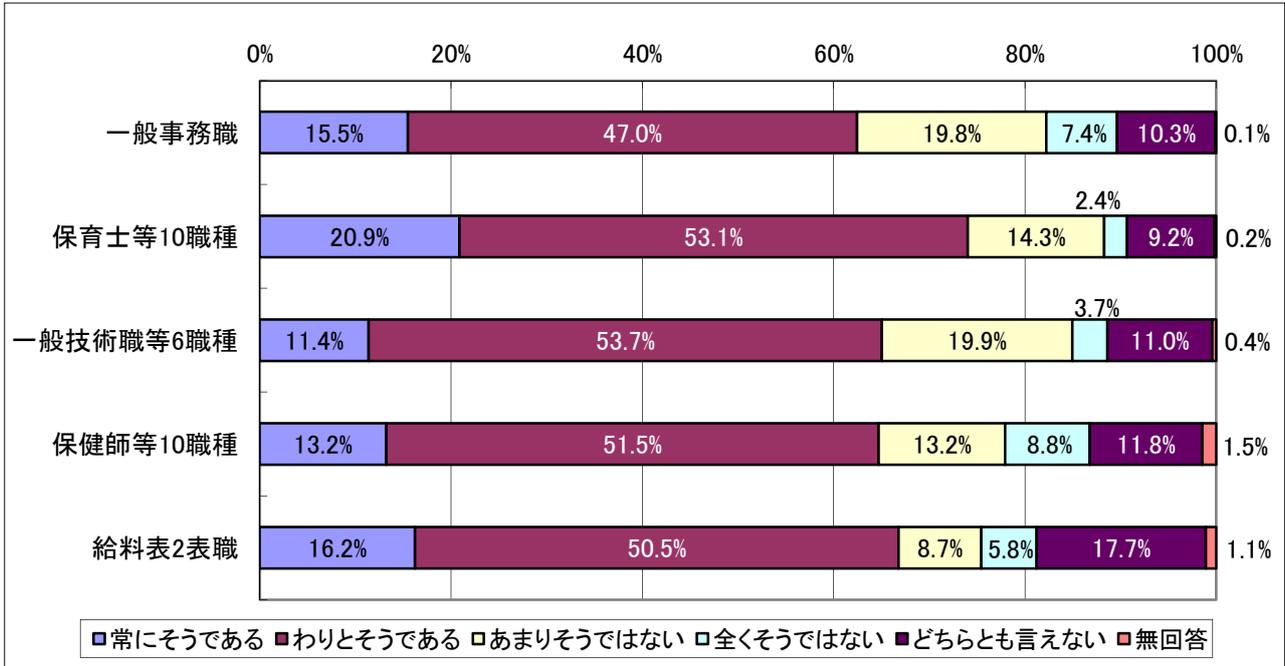


職種別では、「職場の雰囲気」が良いという回答が概ね7割という結果となった。
 職位別では、設問18「協力し合う雰囲気」と同様に「良い」と回答している割合が高い。設問12「抱えている悩みは何か」でも職場での人間関係は悩みの種の1つではあるが、職場や同僚と意見を交換しながら、協力して職場の雰囲気をよくしようとしていることがわかる。

職員意識調査(モラールサーベイ)集計結果

— 上司について —

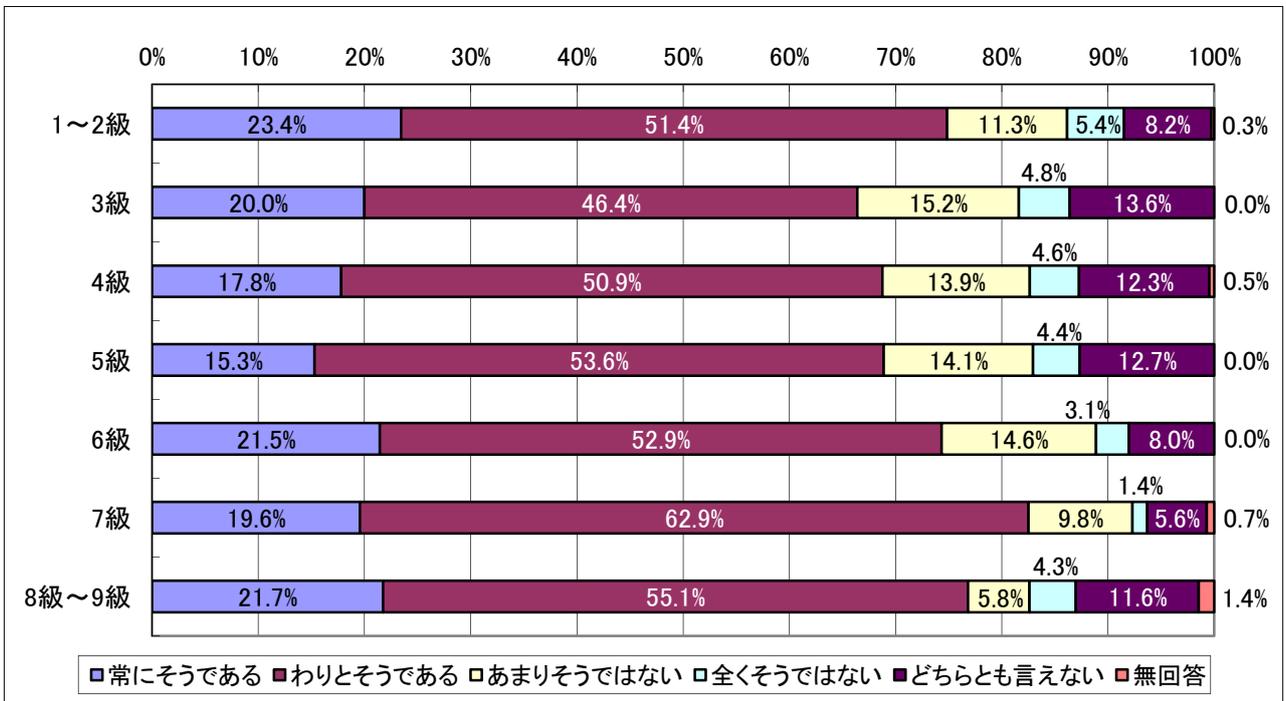
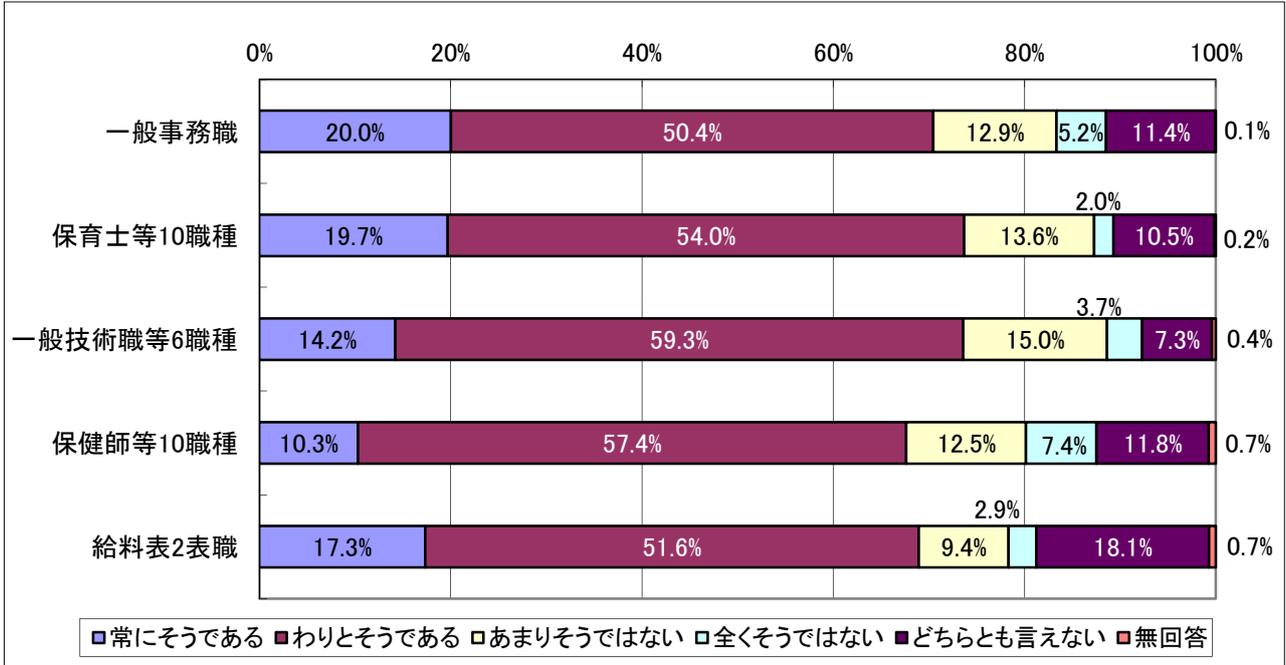
21. 日常的な指導・アドバイスの有無



「そうである」との回答割合が全体的に6割以上という結果となっているが、一方で「そうではない」という結果も、全体的に2割以上という結果が出ている。設問22「意見提案の受け止め」とともに、双方向のコミュニケーションを深めていく必要がある。

— 上司について —

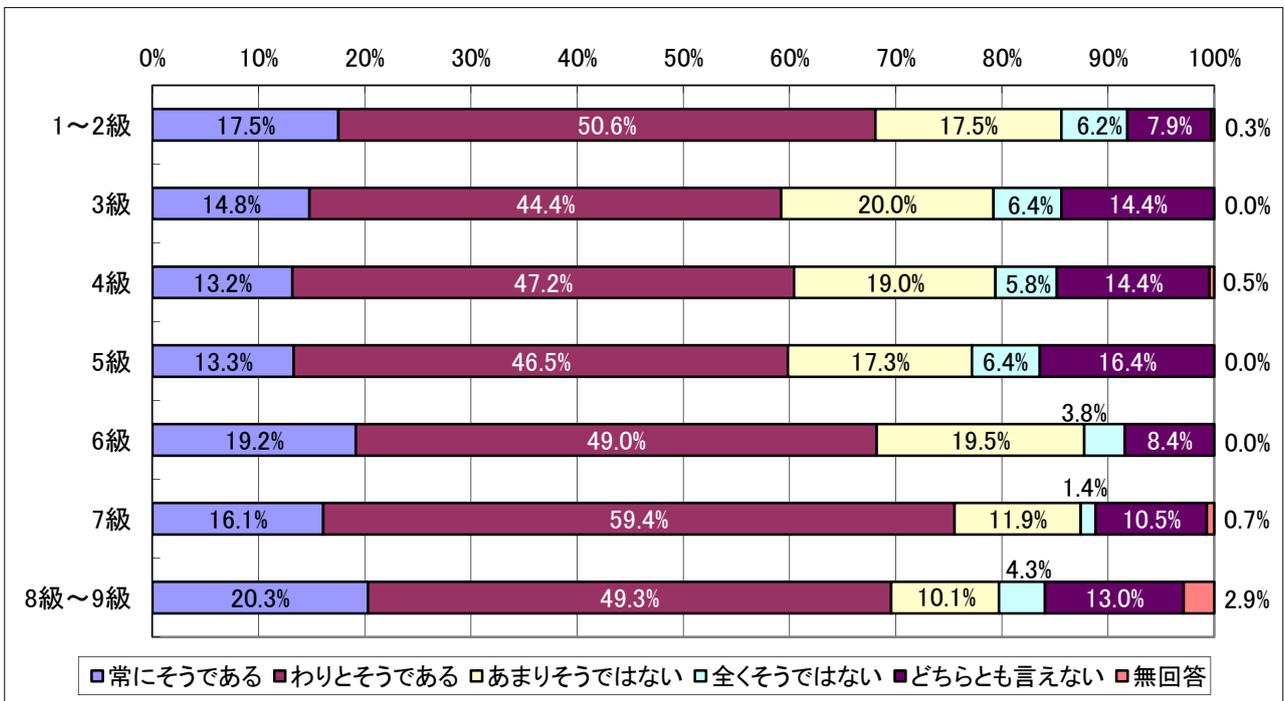
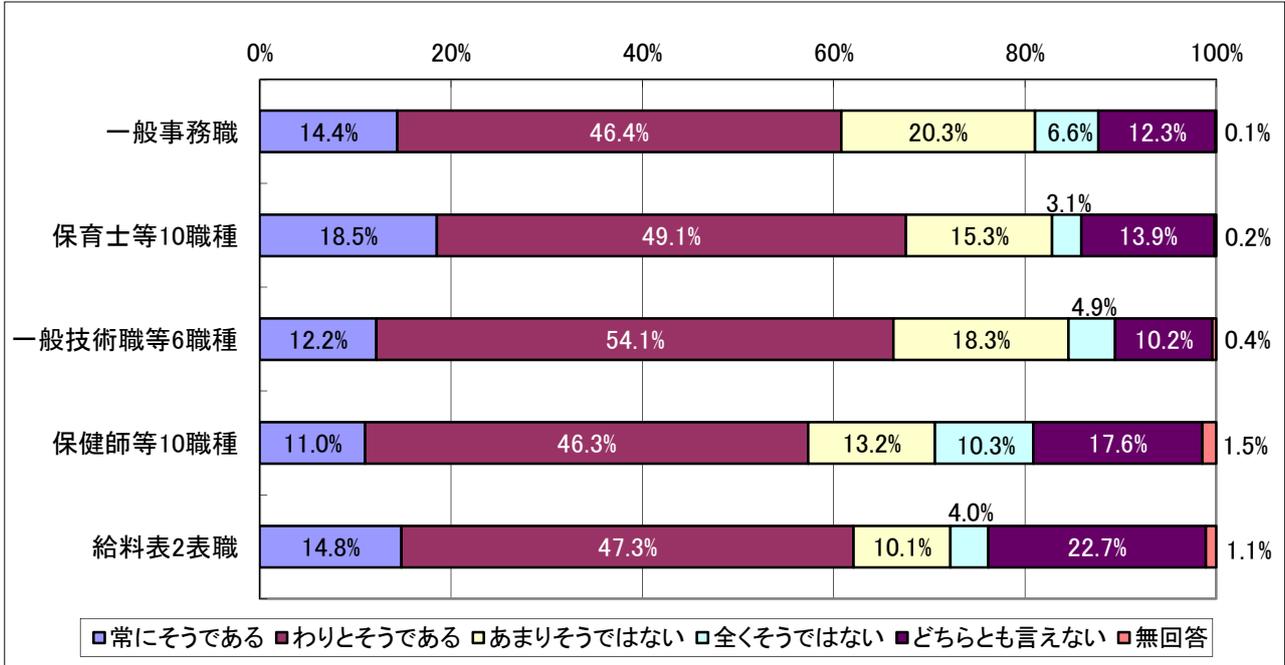
22. 意見提案の受け止め



職種別では、全ての職種において概ね7割が「そうである」と回答している。職位別でも、概ね7割が「そうである」と回答し、7級では8割を超える結果となった。ただ、「そうではない」という回答は、設問2「仕事に対する不満」の「意見が取り入れられない」につながる。部下からの意見・提案をどう上司が受け止めるか、そのことが部下の意欲や改革意識を左右する傾向にある点に、特に管理職は注意を払う必要がある。

— 上司について —

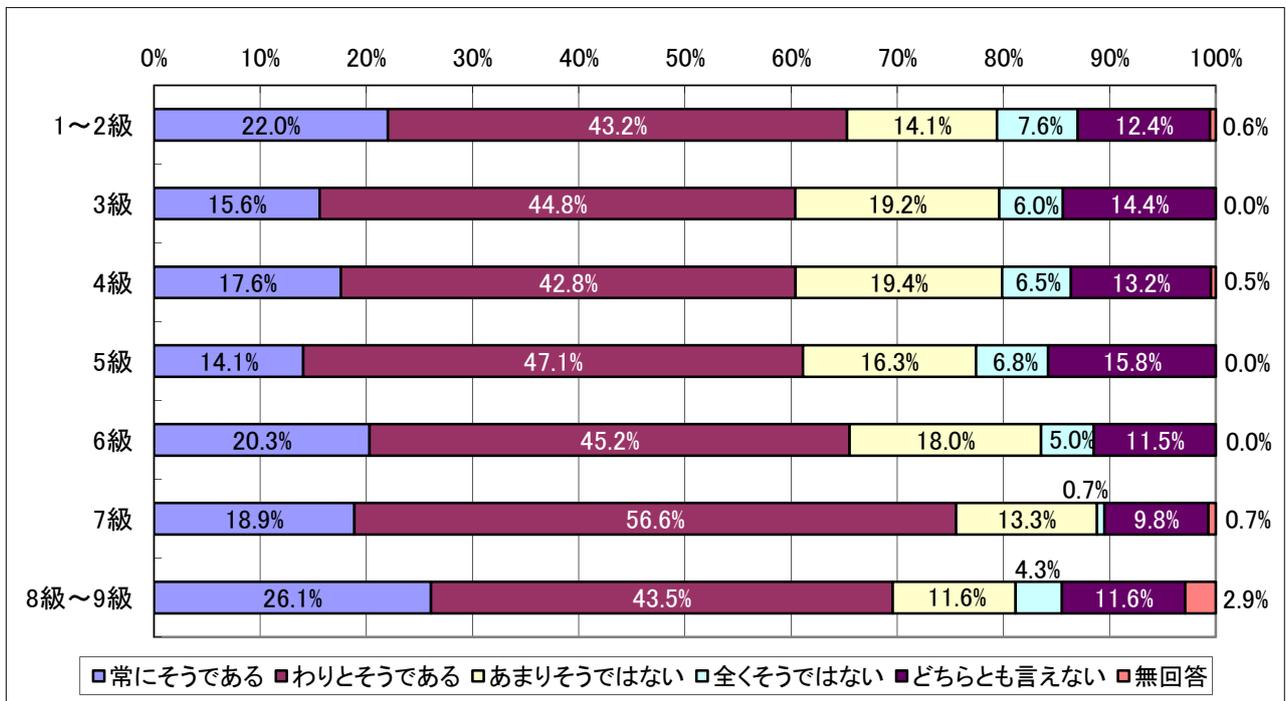
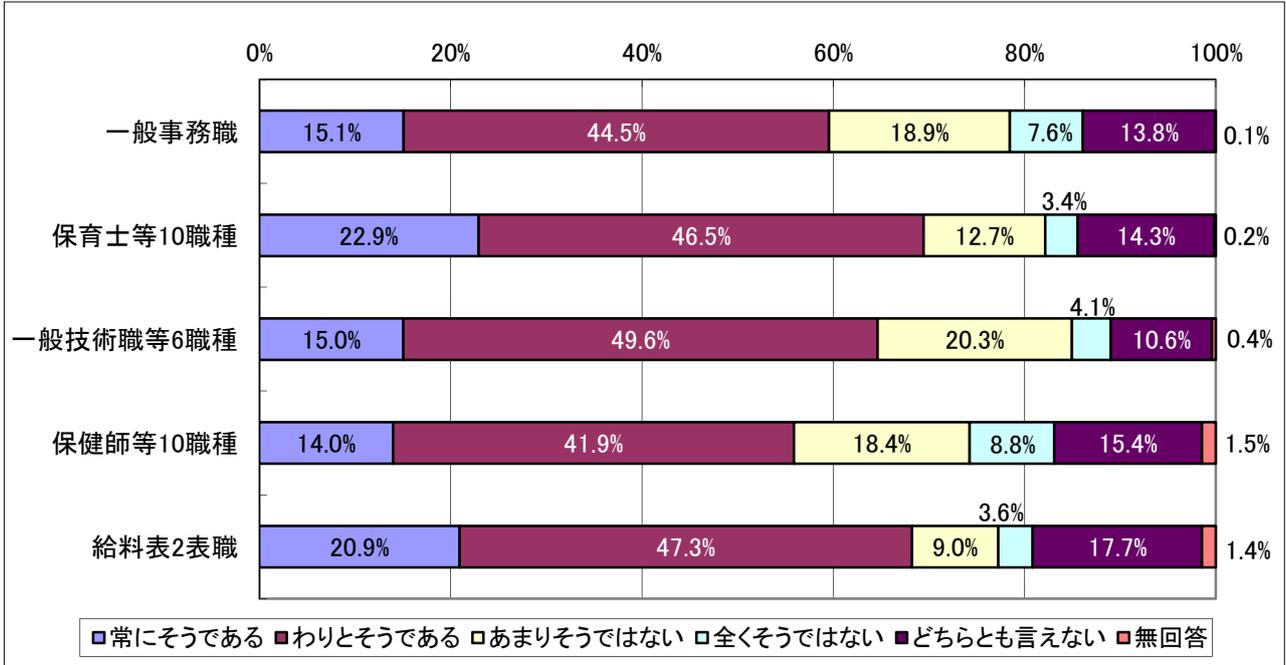
23. 的確な判断、意思決定の有無



職種別では、全ての職種において概ね7割が「そうである」という結果となった。職位別では、中堅職員(3級から5級)の「そうである」と回答した割合が6割、それ以外の職位は概ね7割である。個々の局面における判断の積み重ねがこの回答につながっていること、問いの内容が「的確」かどうかという点に着目すると、より高い結果へと改善していく必要があると思われる。

— 上司について —

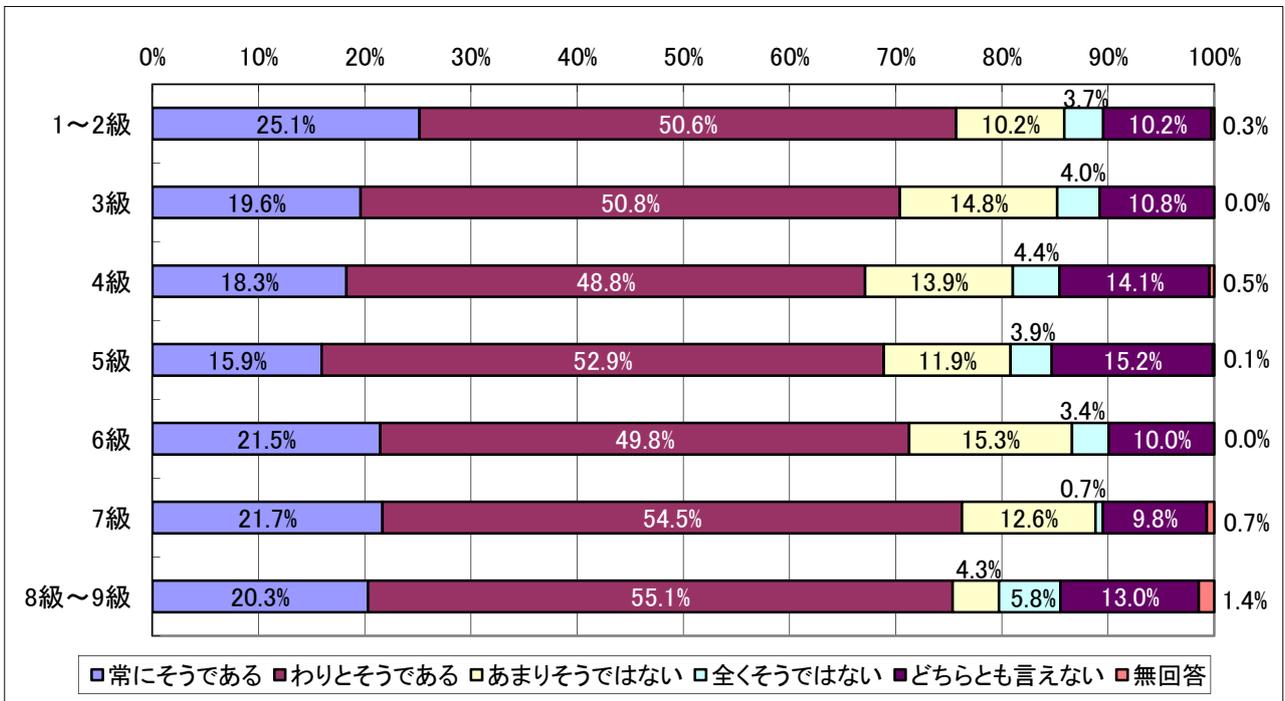
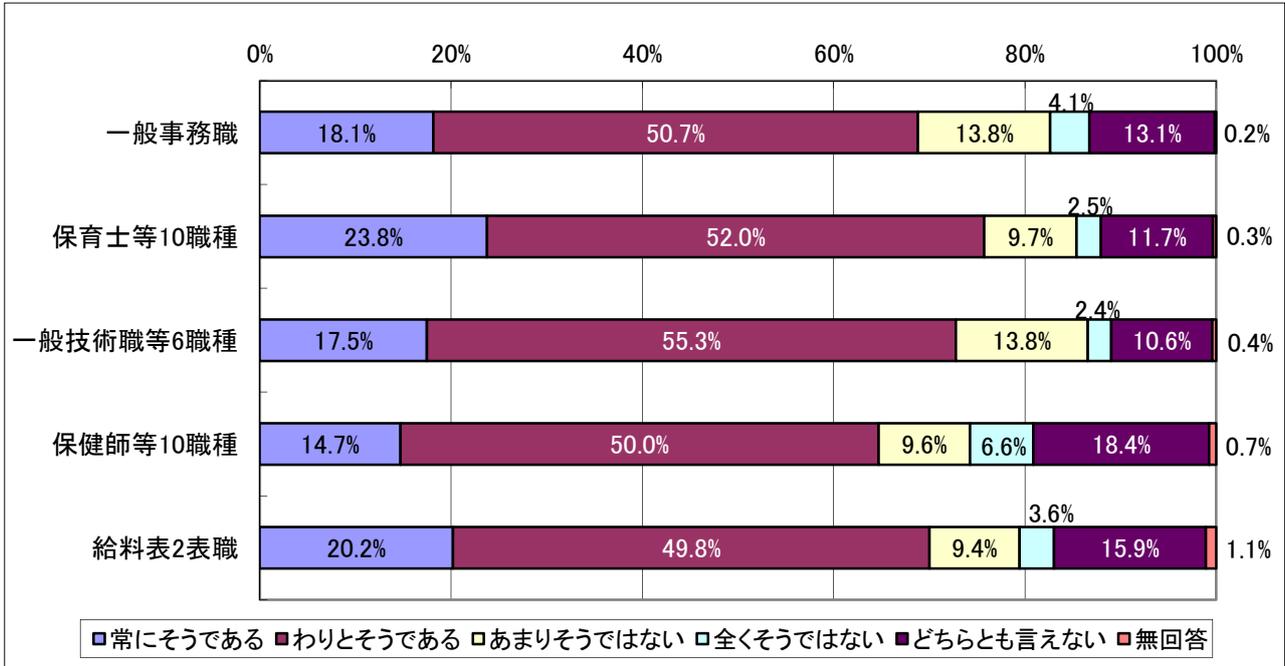
24. リーダーシップ発揮の有無



職種別では、全ての職種において概ね6割以上が「そうである」という結果となった。職位別では、3級職から5級職において「そうである」と回答した割合が6割、それ以外の職位は概ね7割である。これまでの上司に関する設問と全く同じ回答傾向が出ている。リーダーシップは、上司に限らず、事務事業の担当者も現場において発揮すべきものであり、その結果が現れているものと言える。

— 上司について —

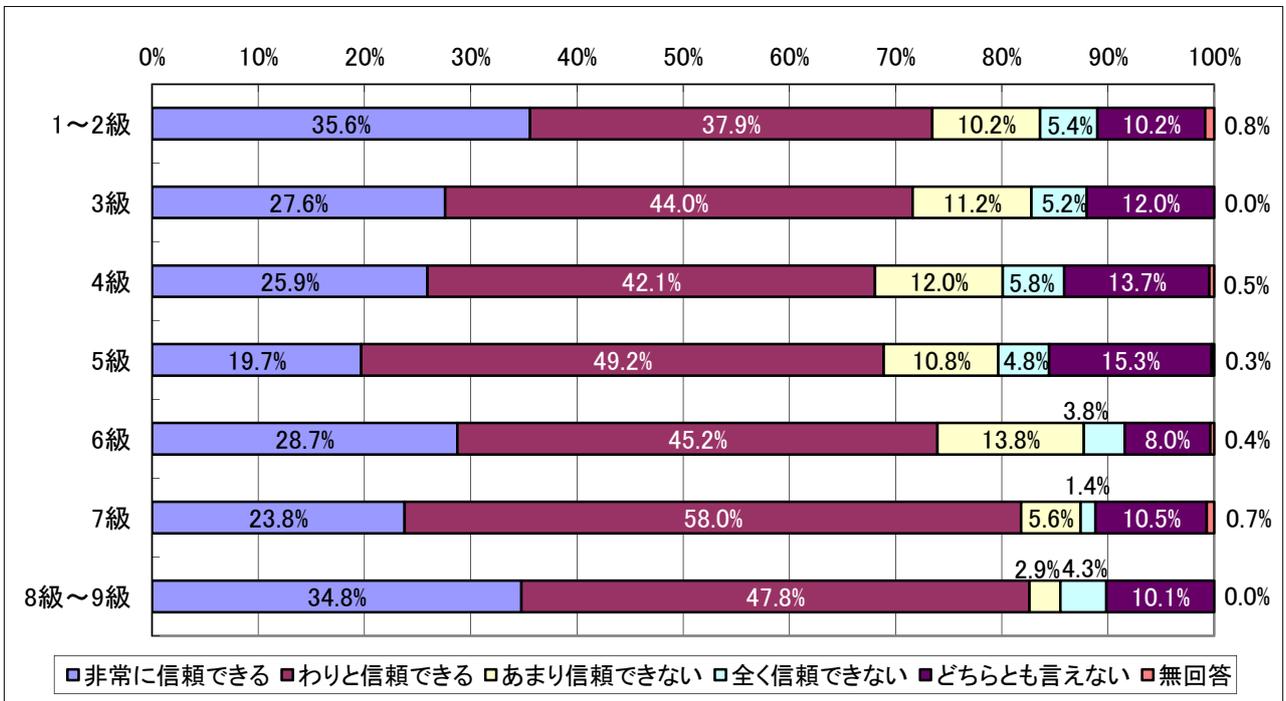
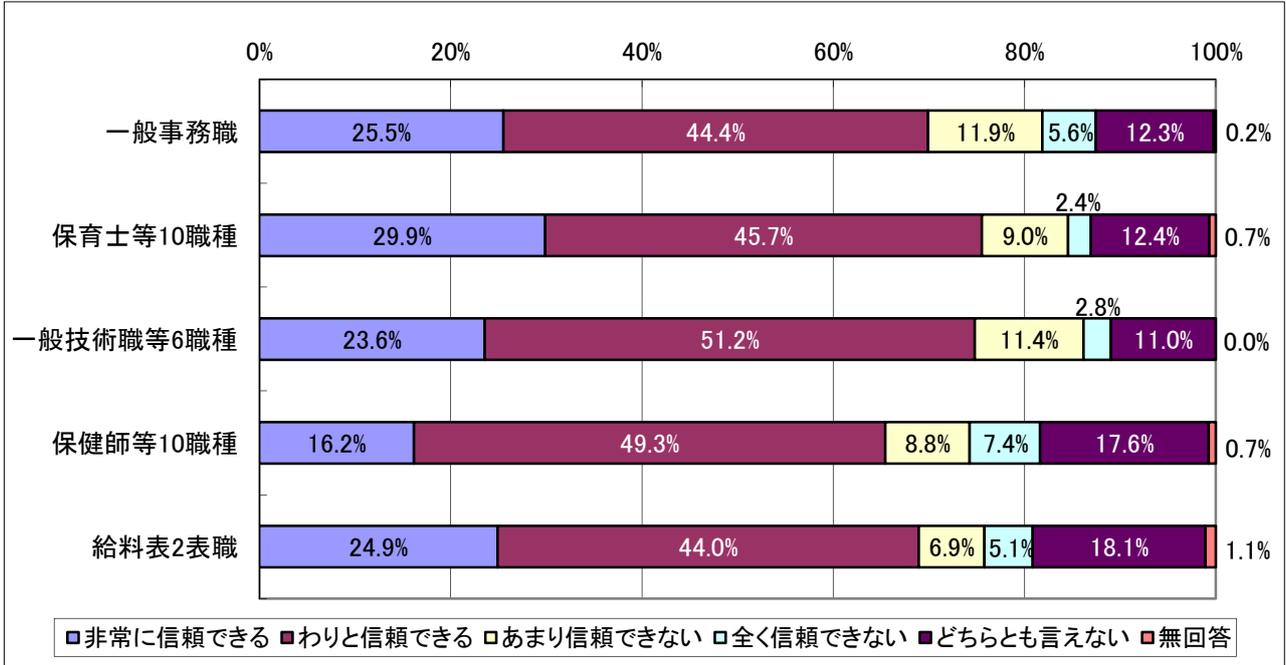
25. 仕事面での公平・公正の評価



上司に関するこれまでの回答と傾向は似ているが、「そうである」という回答の割合が概ね7割と、全体的に底上げされた結果となっている。とはいえ楽観視できる結果ではない。次の設問26とともに今後も「そうである」割合を高めていく必要がある。

— 上司について —

26. 仕事面での信頼感の有無



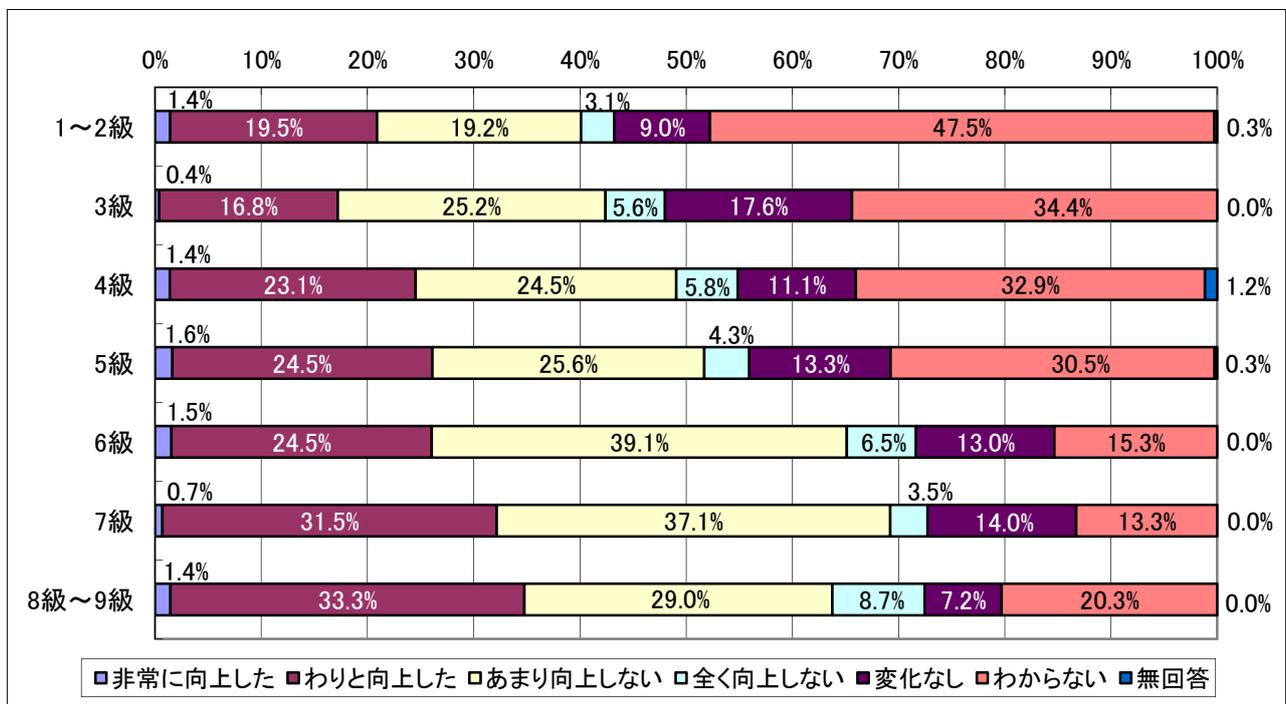
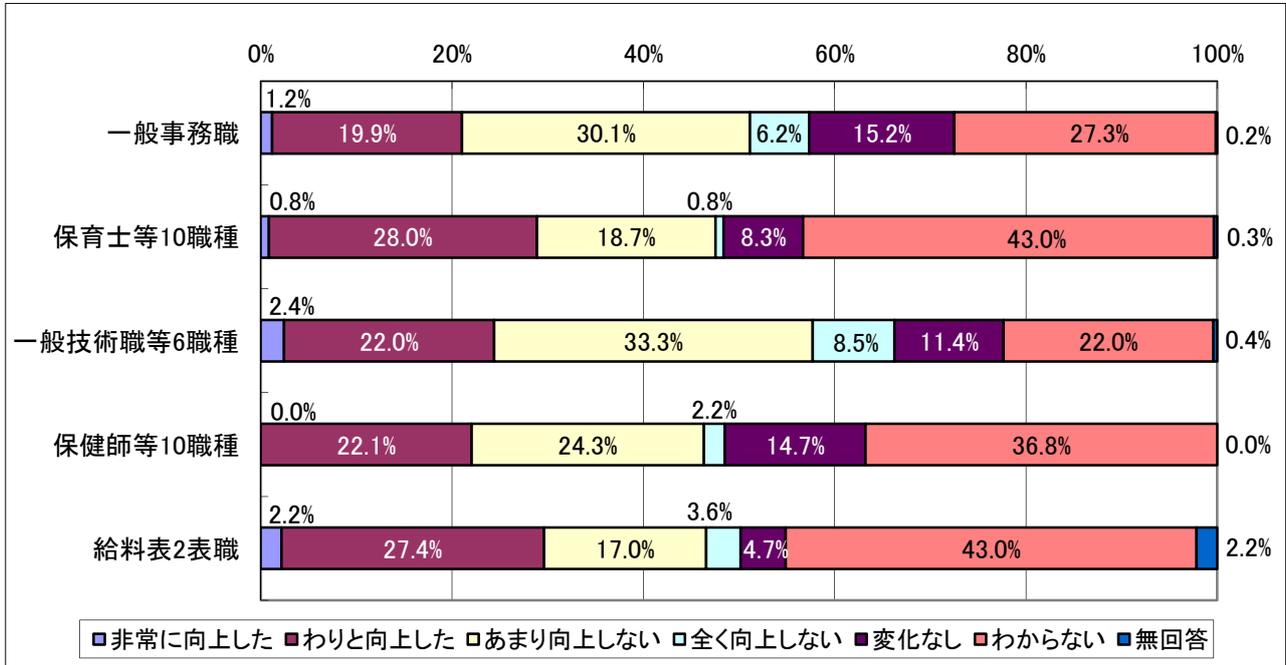
設問25「仕事面での公平・公正の評価」と同様、全体的な傾向は似ており、「信頼できる」という回答の割合が概ね7割、7級以上では8割を超える結果となった。

設問25と比較すると、職種別でも職位別でも、「わりと」や「あまり」といった曖昧な部分が減少し、「非常に」「全く」と言ったはっきりとした評価の割合が高くなっている点が特徴的である。

職員意識調査(モラールサーベイ)集計結果

— 行革・人事制度等について —

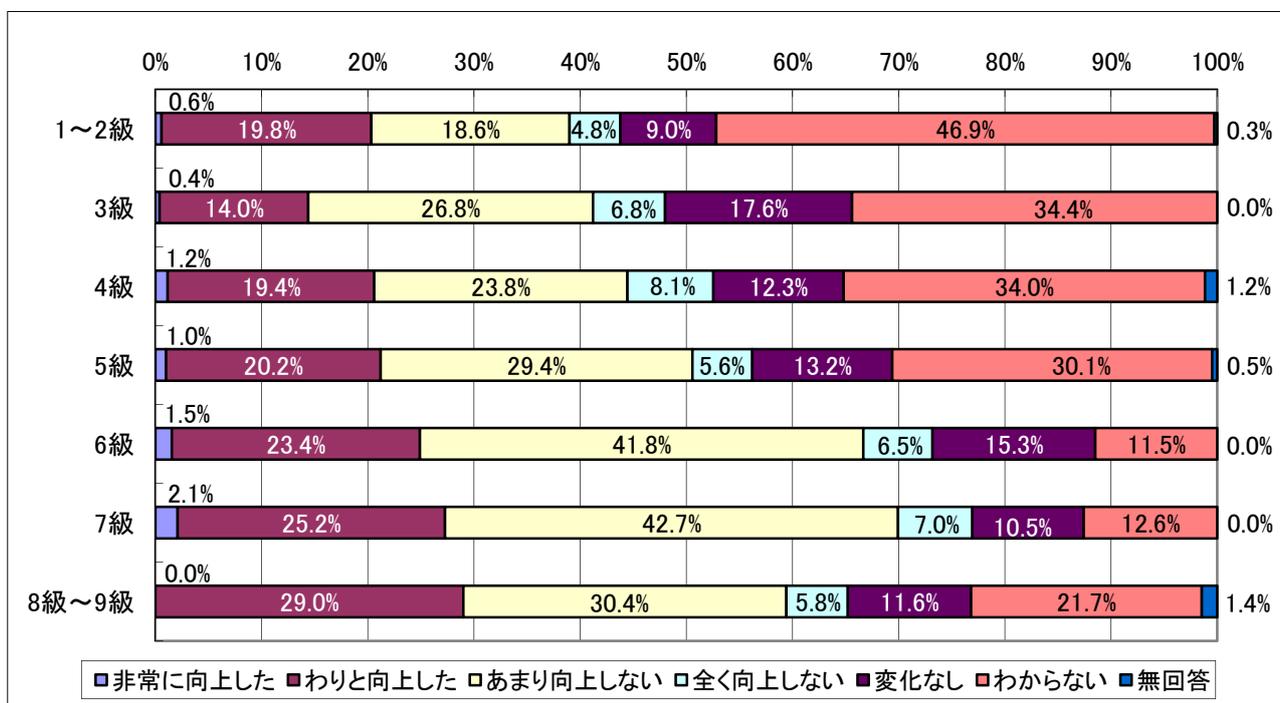
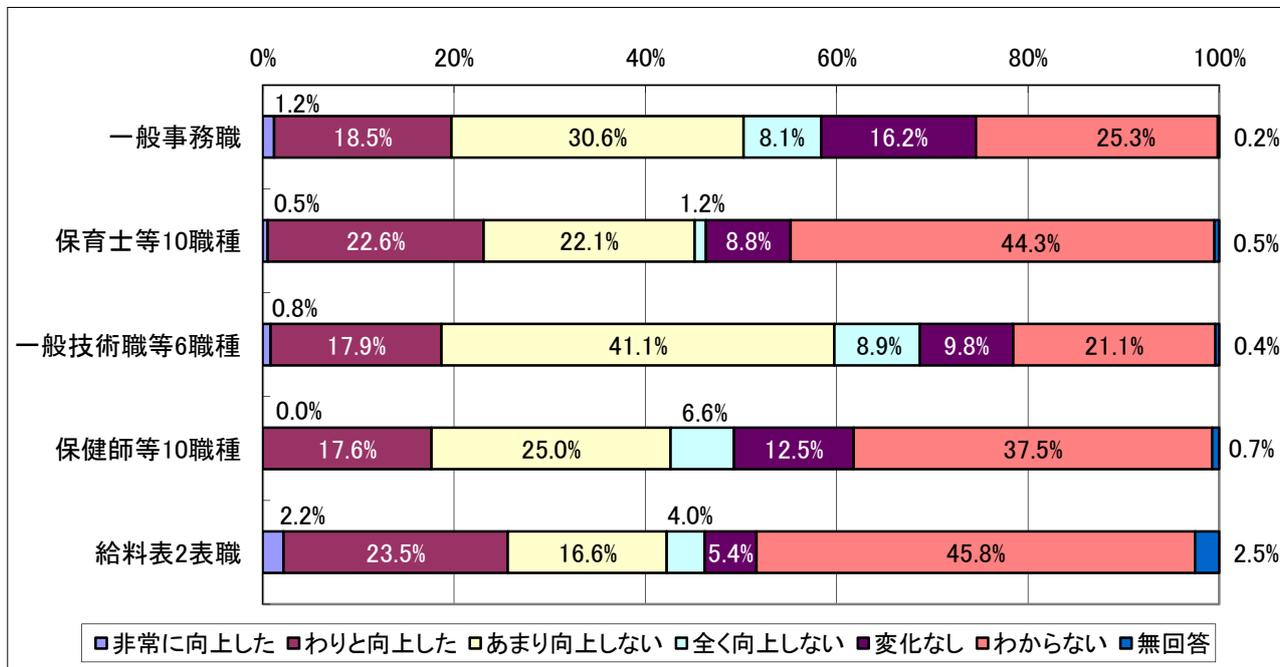
27①. 市民の満足度



職種別でも職位別でも、全体的に「わからない」の回答割合が非常に目立つ。一方で、管理職になるとその割合が激減しているところを見ると、職員一人ひとりが、自らが行った一つひとつの仕事の結果(市民サービスがどのように市民等に評価されているのか)を実感できていないことを表していると思われる。

— 行革・人事制度等について —

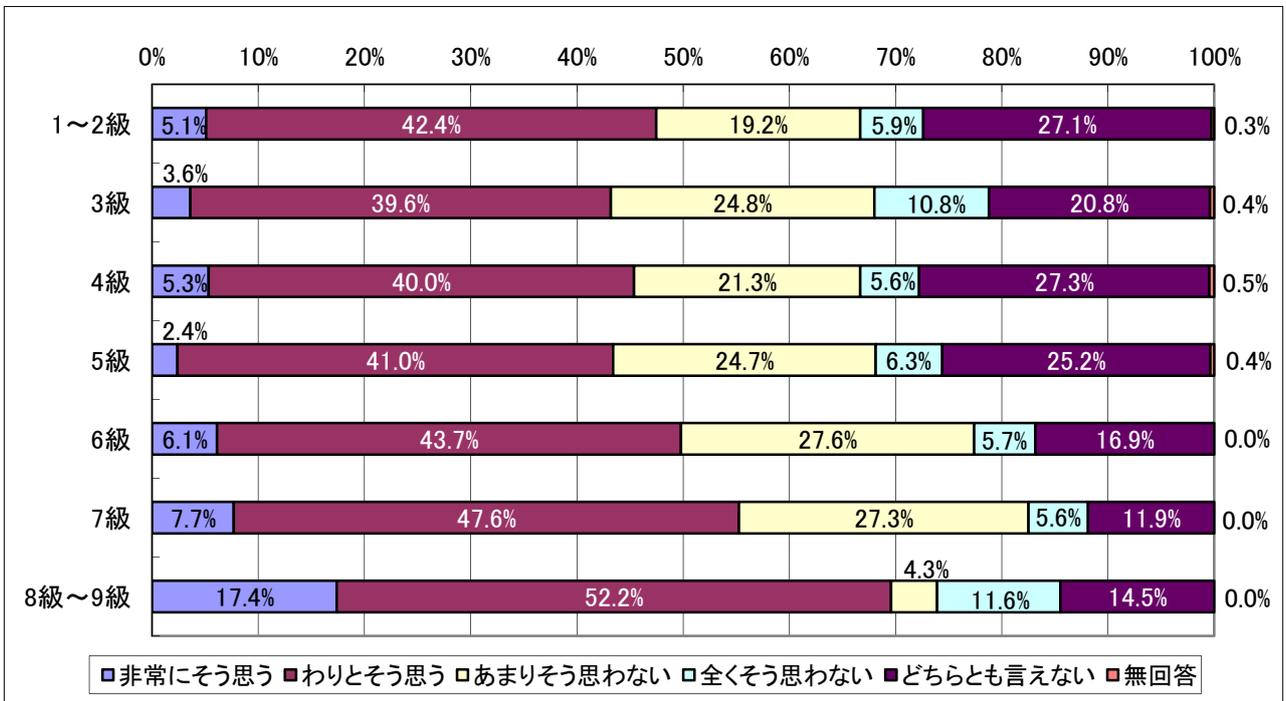
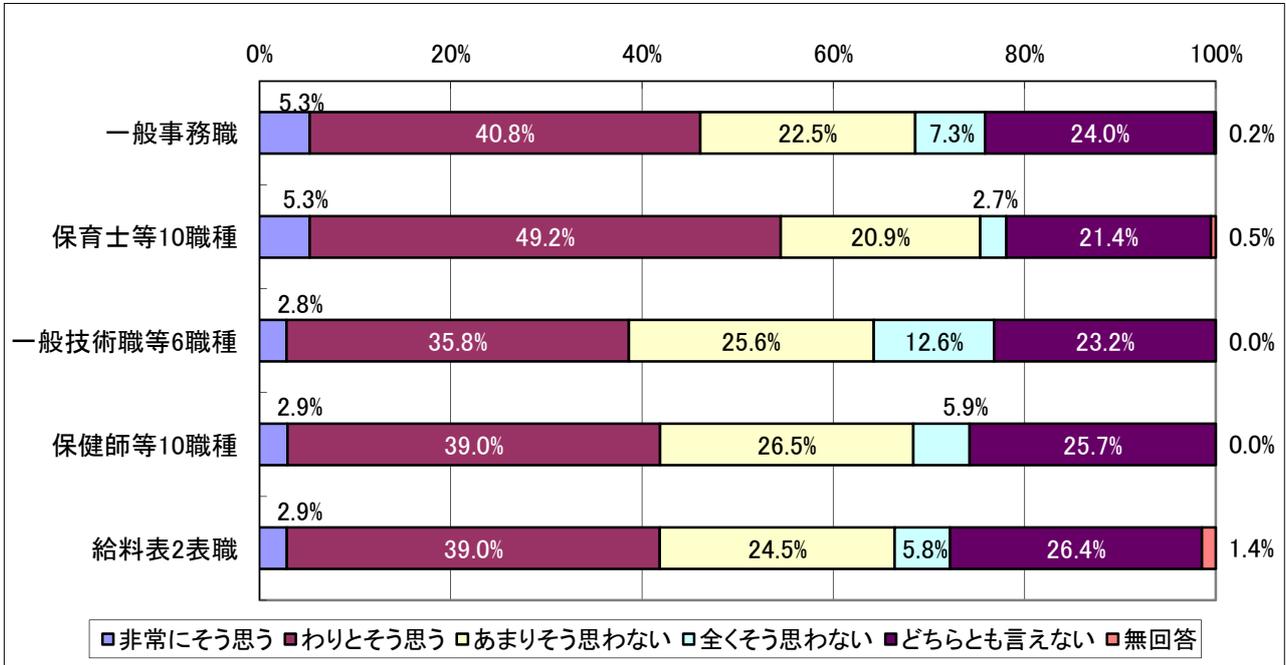
27②. 仕事の効率・スピード



市民の満足度と同様の結果となった。設問2「仕事に対する不満」において「無駄と思える仕事がある」という回答の割合が高いことから、この結果は頷けるものである。仕事への改革意識は高い結果が出ている以上、他部署との連携や、上司の的確な判断・決定の満足度が上がってくことで、改革の効果にもいい影響が出るのではないだろうか。

— 行革・人事制度等について —

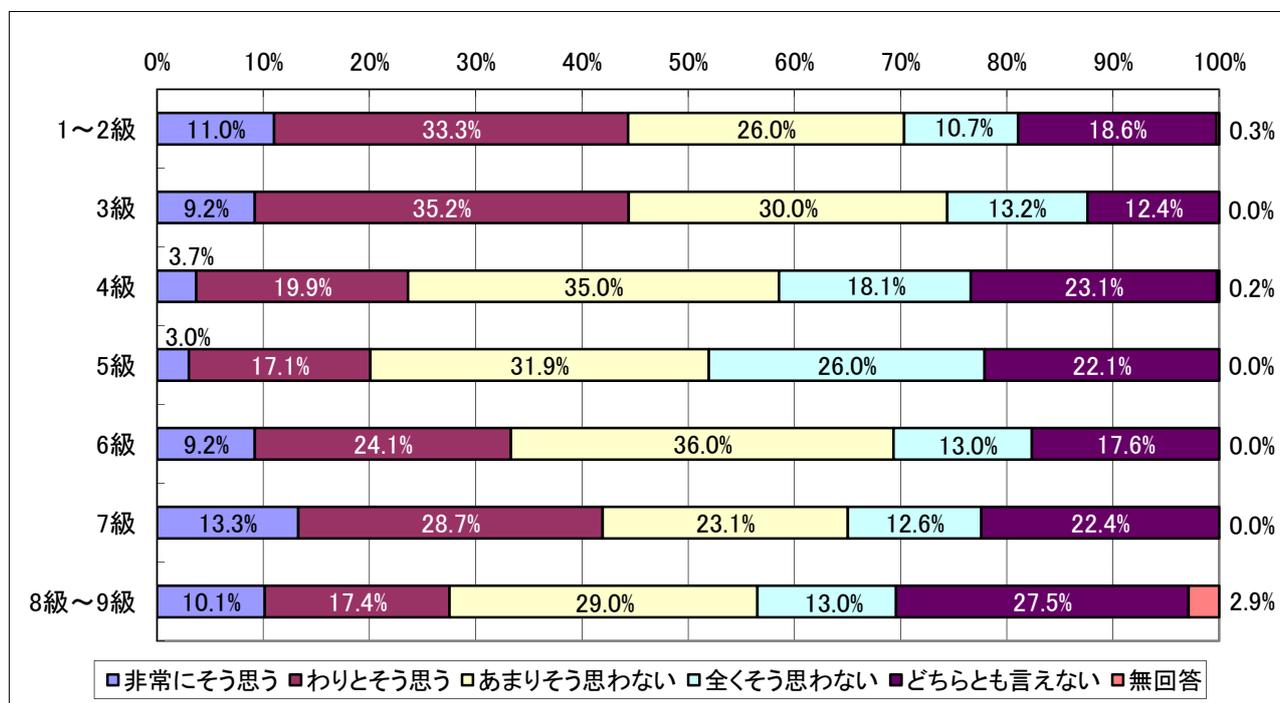
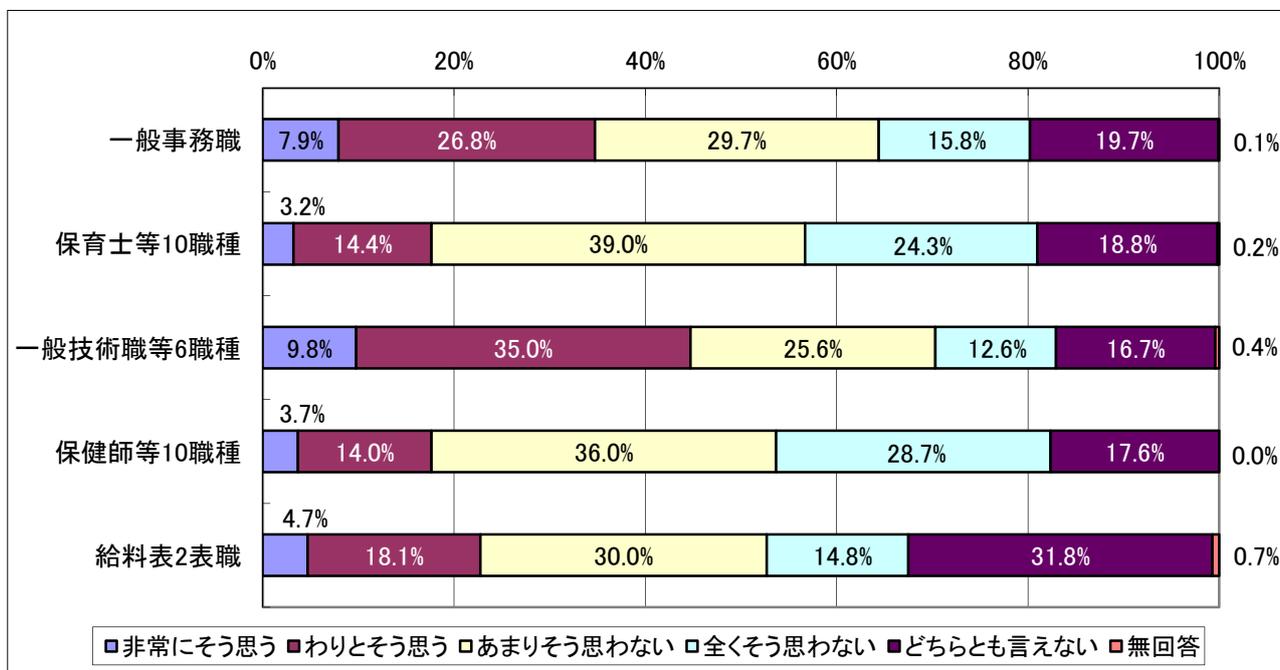
28. 仕事上の取組みや成果に見合った処遇を受けていると思うか



「そう思わない」よりも「そう思う」という回答の割合の方が上回っているものの「どちらとも言えない」との回答割合も比較的高い。この設問には、仕事上の取組みや成果に対する自己評価、個々の生活状況、職員が様々な形で感じ取る市民目線など、影響すると考えられる要素が広範囲に渡る。分析・評価するにはより多くの判断要素が必要である。

— 行革・人事制度等について —

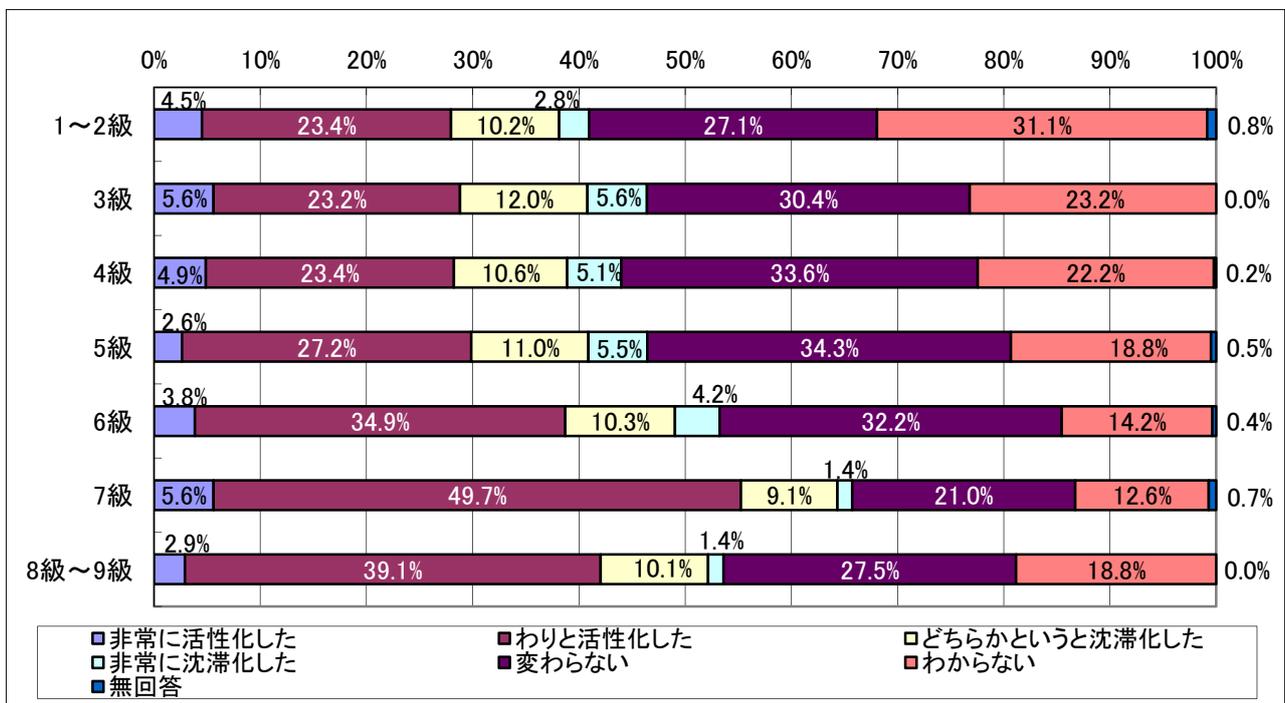
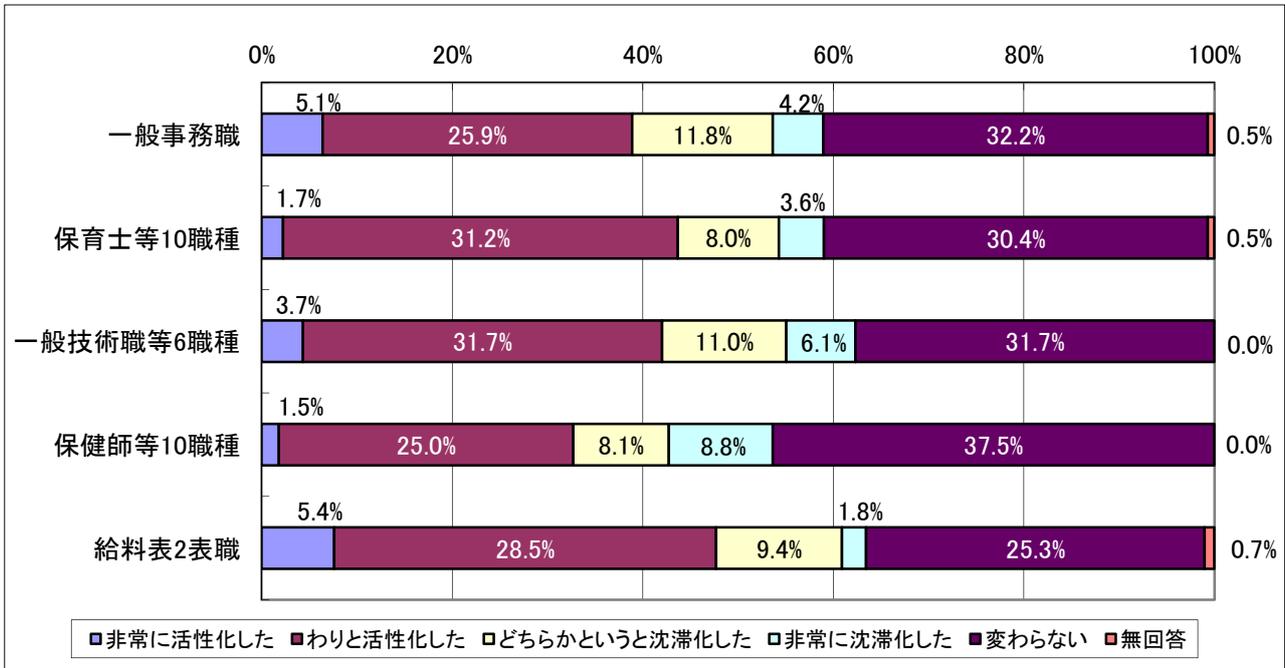
29. 上位の職位での仕事をしたいと思うか



職種別では、全体的に上位職への意欲は低いという結果だが、資格職である保育士・保健師等は一段と低い結果となった。「そう思う」割合が「そう思わない」割合より高くなったのは一般職（技術）のみである。職位別では、管理職の受験資格を得る5級が最も上位職への意欲が低いという結果だが、初級管理職である6級でも「そう思う」割合と「そう思わない」割合が拮抗しており、現在の職位で満足しているのか、責任の重さが増すことに不安を感じているのか、気になるところである。

— 行革・人事制度等について —

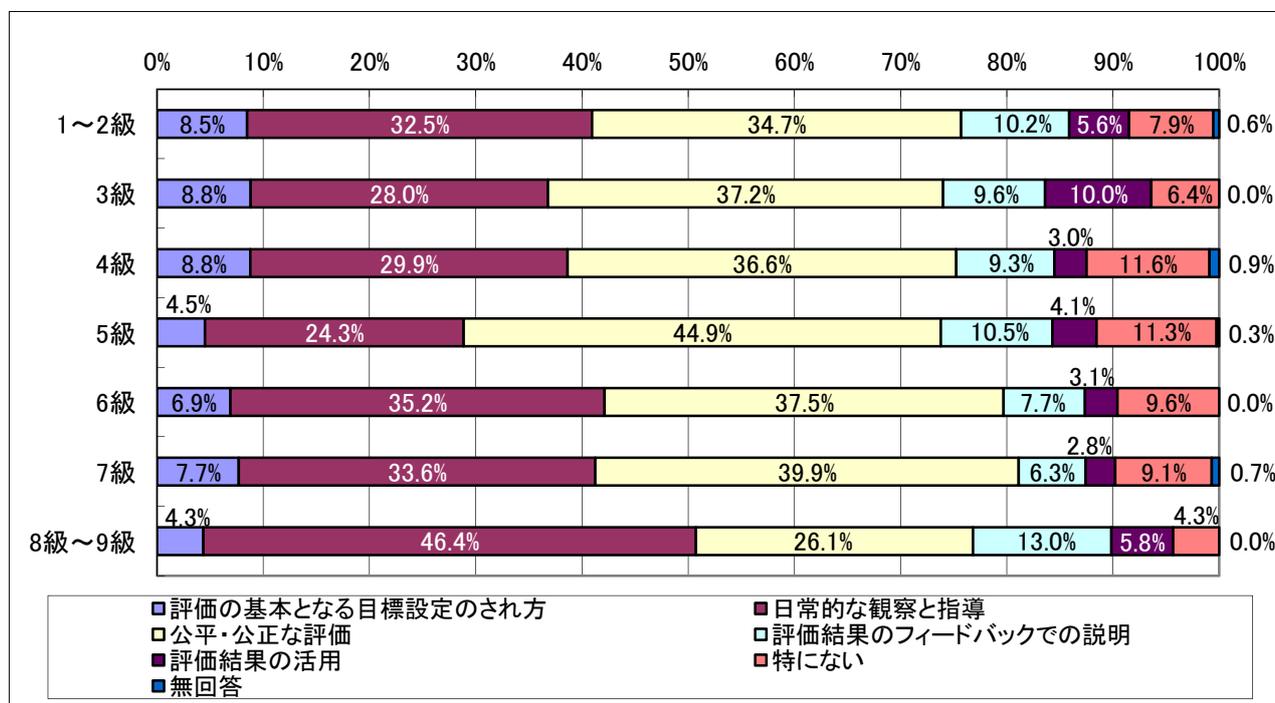
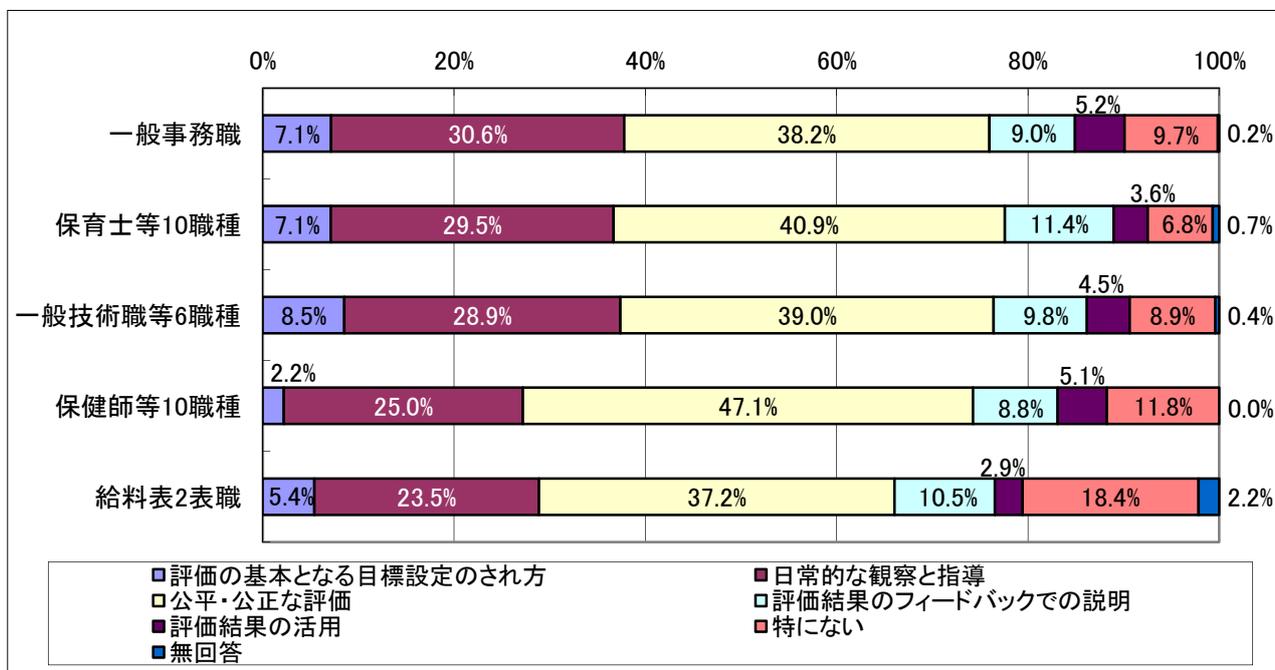
30. 人事異動の結果、半年前と比べ職場はどう変わったか



全体的に「活性化した」割合が「沈滞化した」の割合を上回る結果となっているが、「変わらない」という回答割合も高い。「活性化した」「沈滞化した」のどちらかを選択した7級職こそが、最も人事異動の影響を明確に感じ取っていることが分かる。

— 行革・人事制度等について —

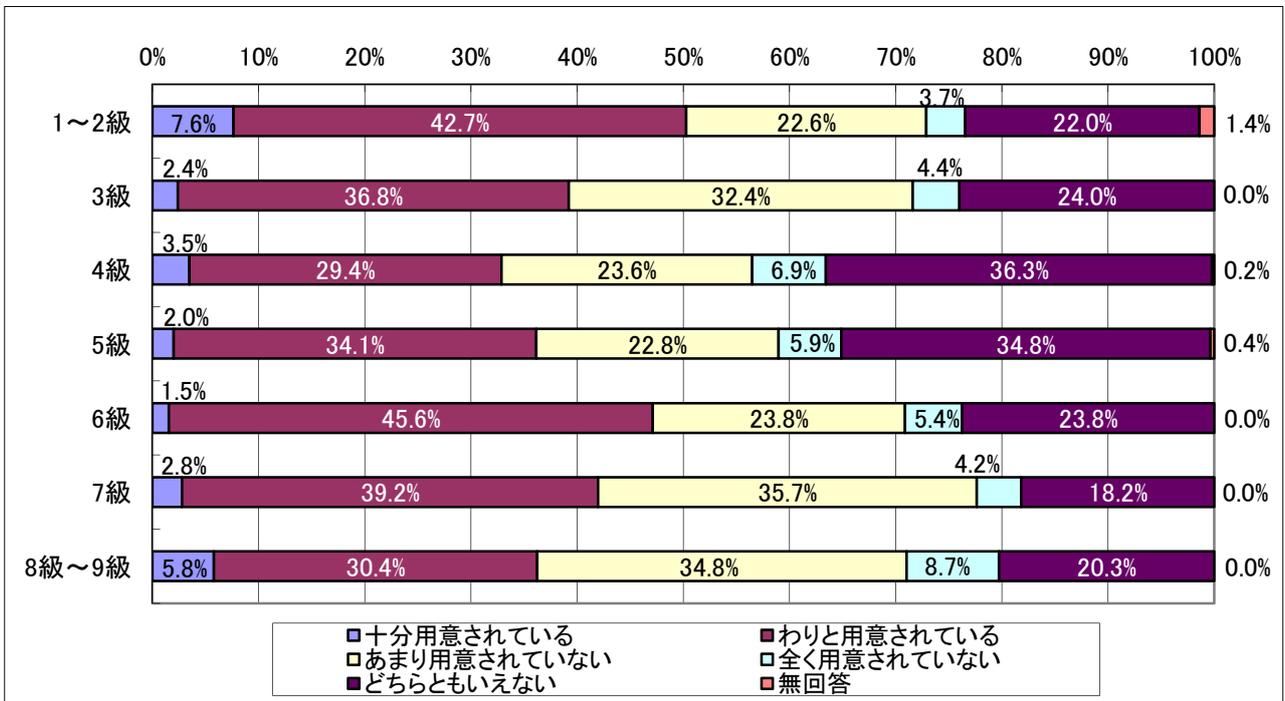
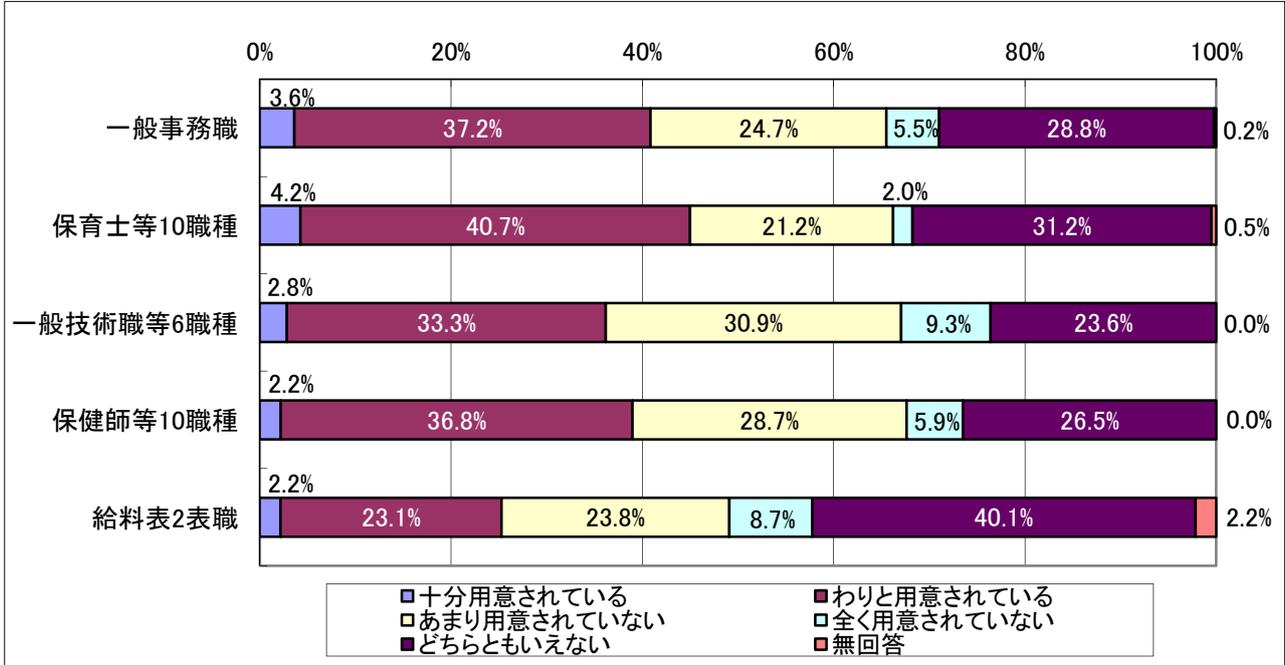
31. 勤務評定の運用で重要視するものは何か



全体的に「公平・公正な評価」と「日常的な観察と指導」の2点を重要視していることがわかる。一方で、「目標設定のされ方」の比重が全体的に低い結果となっており、成果が求められる上位職における傾向としては若干気になる点である。

— 行革・人事制度等について —

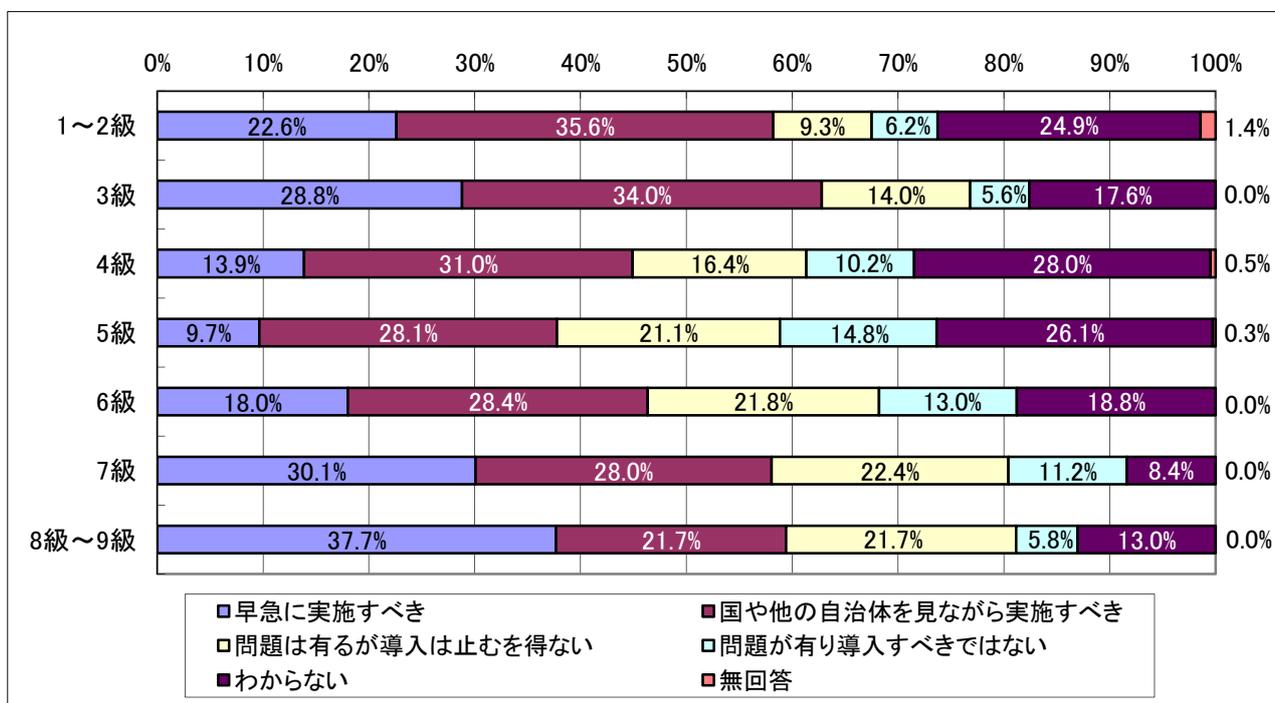
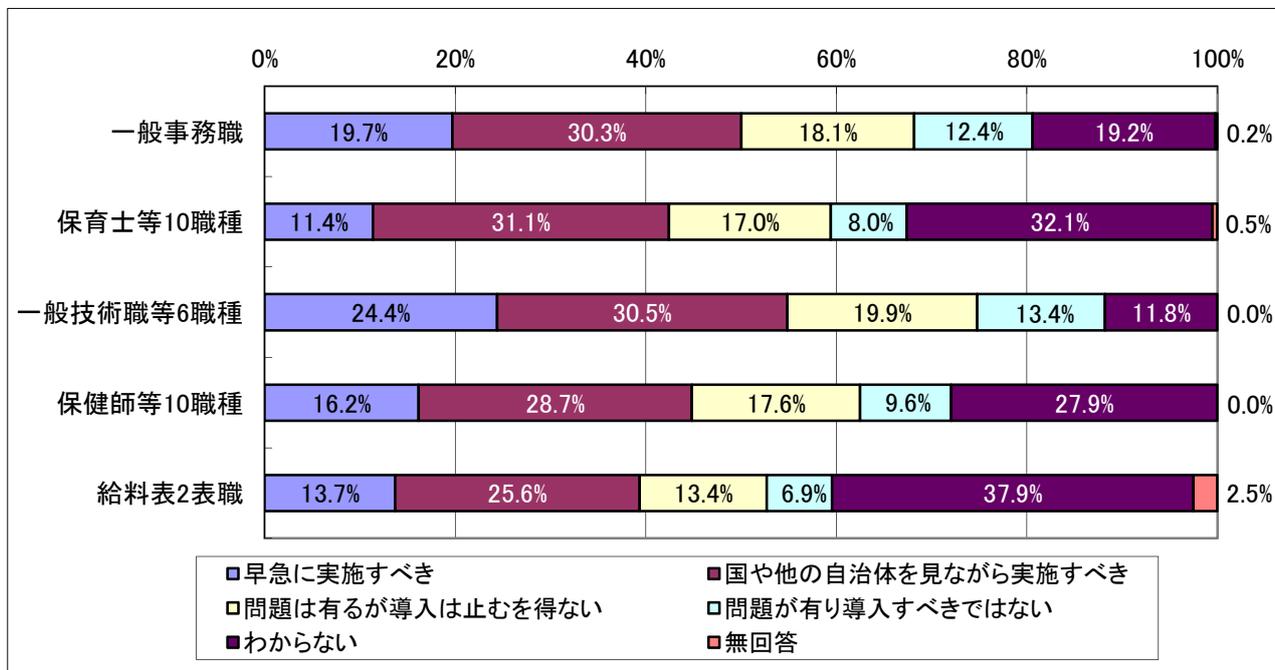
32. 人材育成メニュー



職種別では、「用意されている」と「用意されていない」が概ね拮抗している結果となった。職種によっては採用の有無が年度によってまちまちであることも影響していると考えられる。全体的に「どちらとも言えない」という回答が目立っており、どのような人材育成メニューが有効か、職員が自らを高めるために行う取り組みにどのような支援ができるかなど、様々な角度からニーズを捉えていく必要がある。

— 行革・人事制度等について —

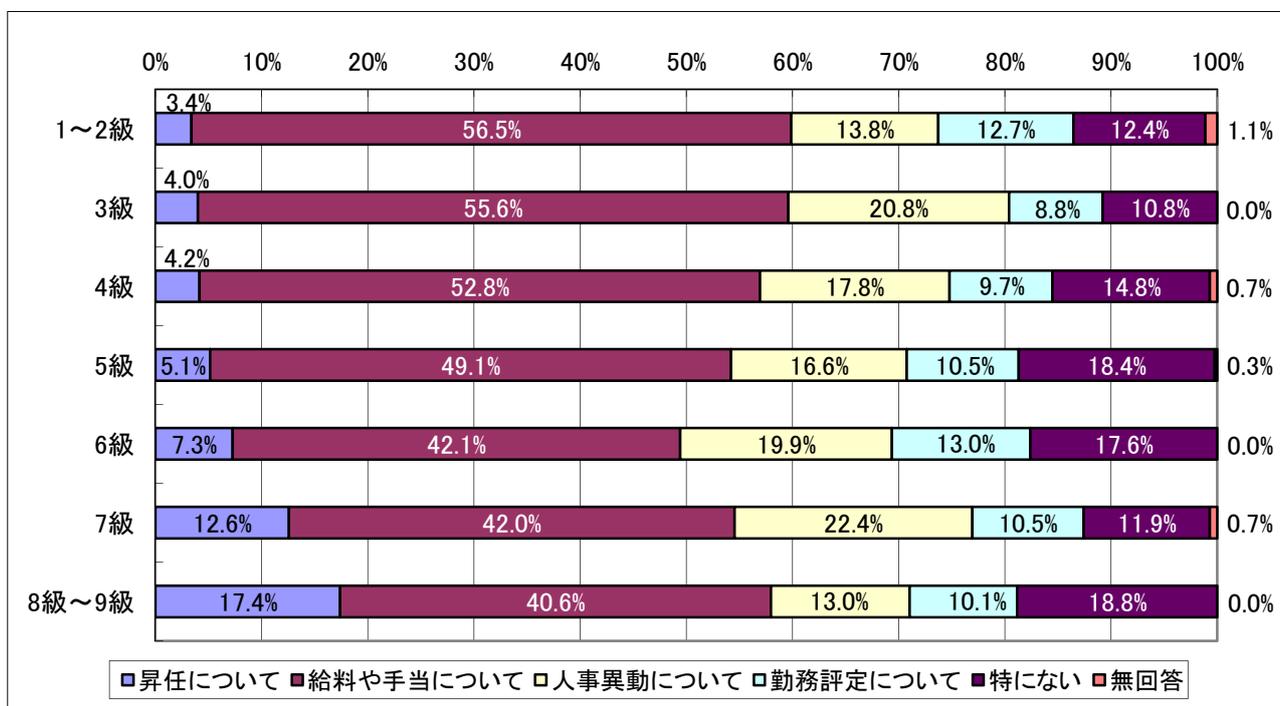
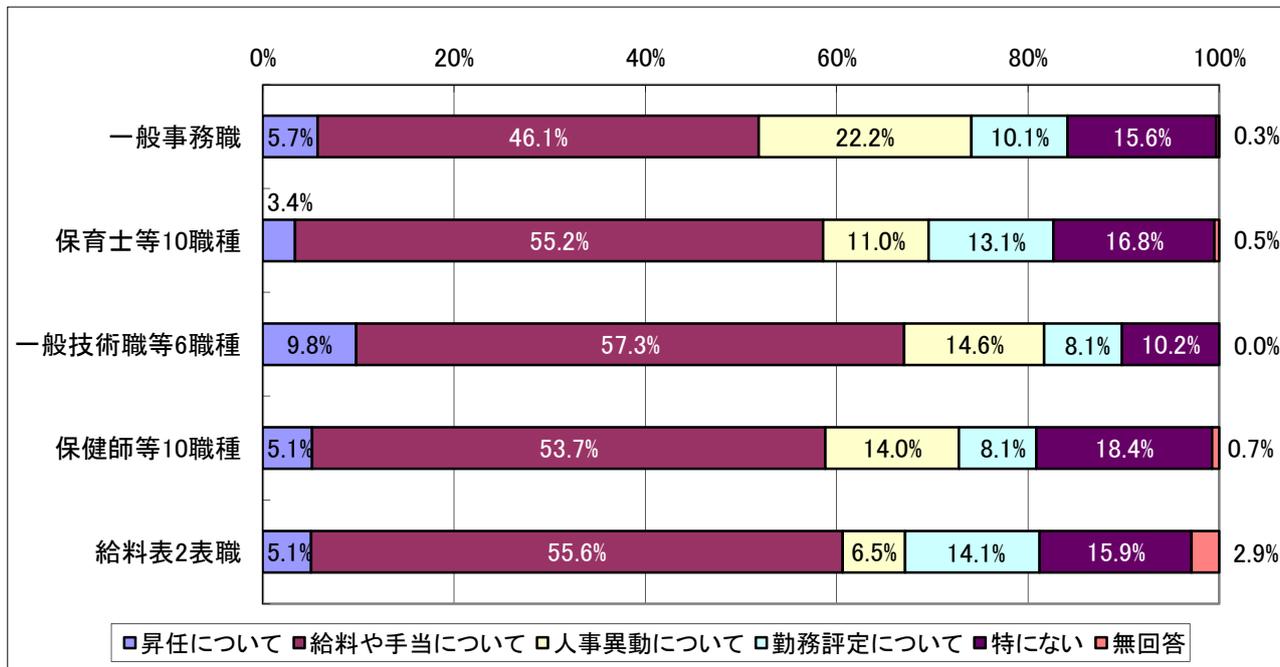
33. 能力・業績を重視した人事給与制度についてどう思うか



「わからない」「無回答」という回答を除くと、どの職位でも概ね半数は「国や他の自治体を見ながら」と「導入は止むを得ない」と回答している。設問10で6割以上が役割・能力という点で職位を満たしていると自己評価しつつも、設問4で圧倒的多数が仕事上「職場の良好な人間関係」を重視していると回答したことを考えると、控えめではあるが、能力・業績を重視した人事給与制度の導入に肯定的であることがわかる。

— 行革・人事制度等について —

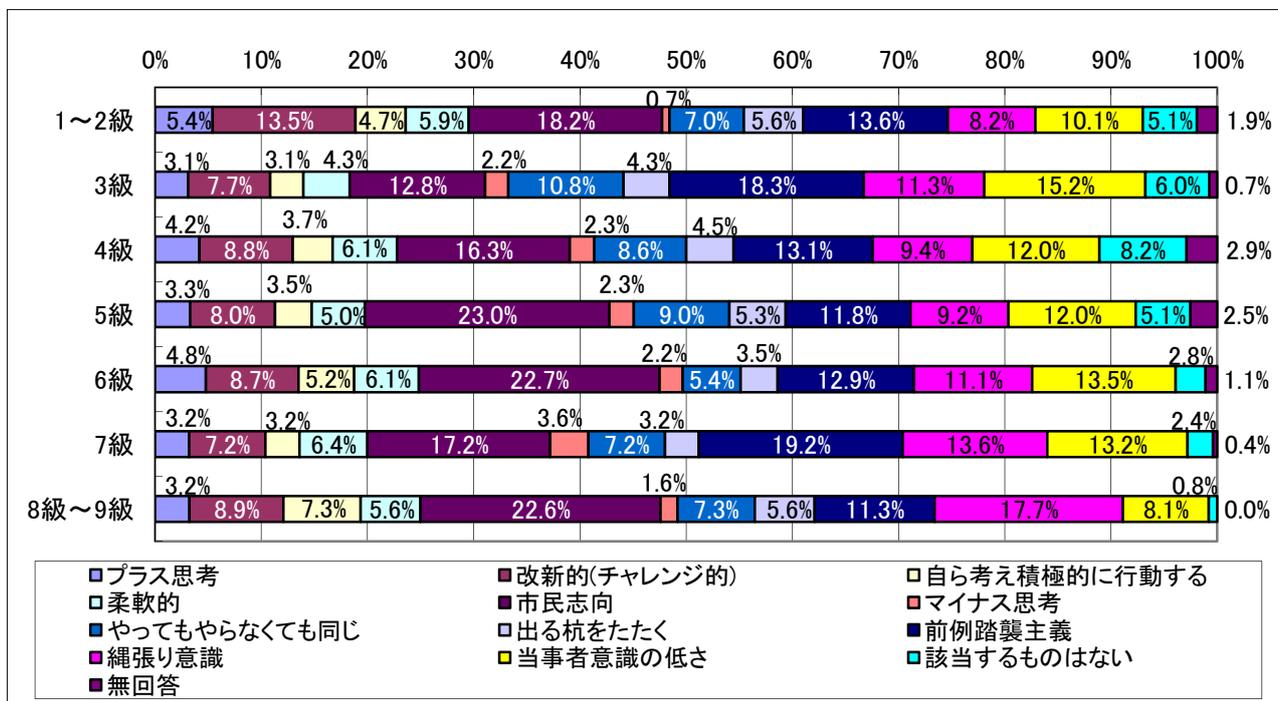
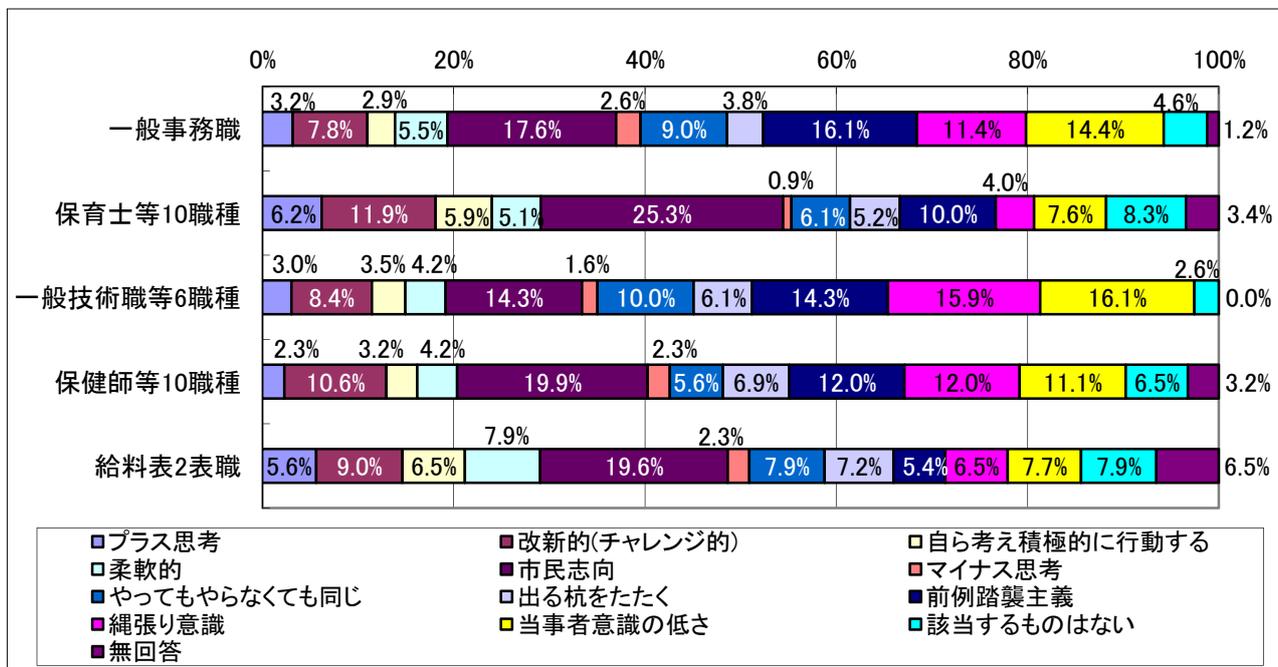
34. 人事給与制度で重要視するのは何か



全ての要素で「給料や手当について」の回答が多い。

— 行革・人事制度等について —

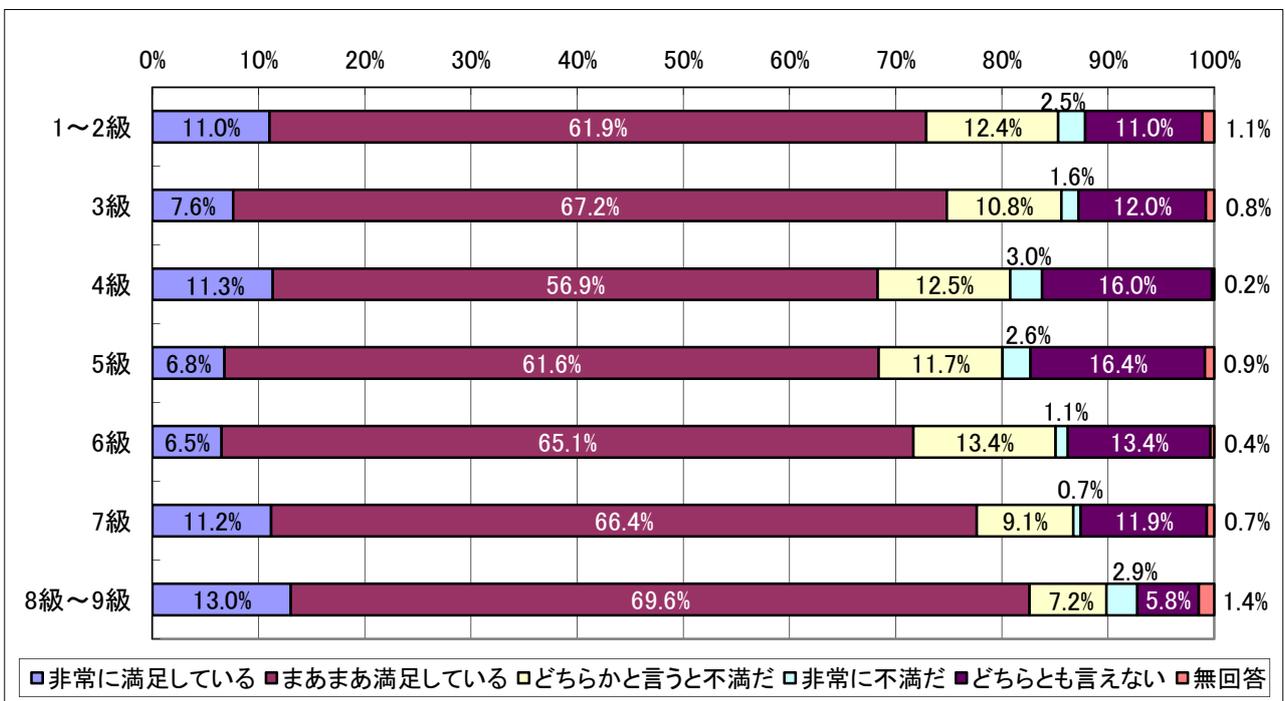
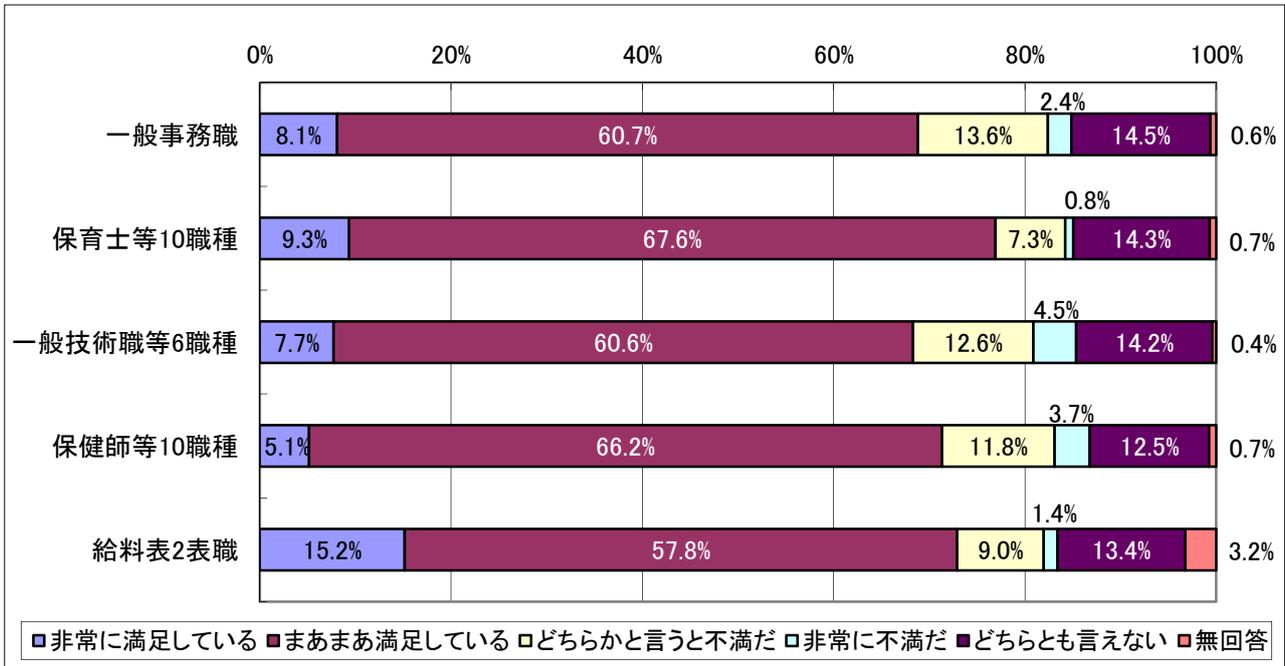
35. 市の組織風土としてあてはまるものと思うものは何か



全体的に「市民志向」の割合が最も高いことがわかる。次に高い割合を示しているのが「前例踏襲主義」、「当事者意識の低さ」、「縄張り意識」であり、マイナスイメージの回答が続いている。憂慮すべき事態と言える。

— 行革・人事制度等について —

36. 市川市職員として



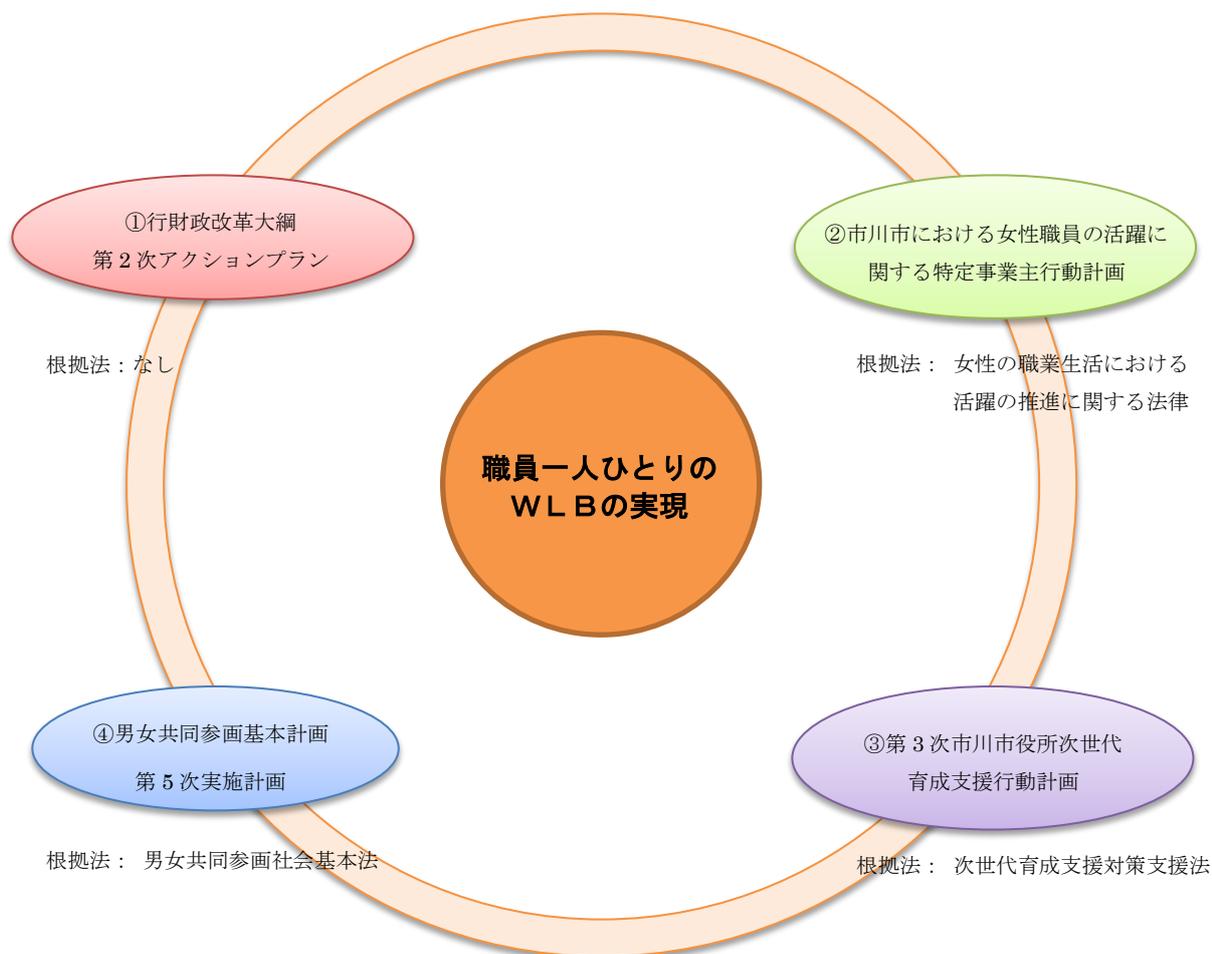
全体的に、「満足している」割合が7割、「不満だ」が1割程度である。問28「取り組みに見合った処遇」の割合が低く、問35「市川市の組織風土」でマイナスイメージの回答が目立つところが、ここで「不満だ」と回答する大きな要因のひとつと考えられる。

Ⅲ. 職場環境の整備に関すること

- ①市職員のワークライフバランスの実現に関する関係計画の取組内容
- ②部別時間外勤務の状況
- ③休暇等の取得状況（年次休暇、育児休業、介護休暇）
- ④男女共同参画に関するアンケートの結果
- ⑤「職員みんなで支え合い計画（第二次）」数値目標の達成状況 5年推移

①市職員のワークライフバランスの実現に関する関係計画と取組内容

計画名	目的	推進期間
①行財政改革大綱 第2次アクションプラン	今後の大きな環境変化に備えた強固な行財政基盤を確立すること。	H28～H29
②女性職員の活躍の推進に関する 特定事業主行動計画	女性の職業生活における活躍を推進すること。	H28～H31
③次世代育成支援行動計画 (第3次市川市役所次世代育成支援行動計画)	職員の仕事と家庭の両立を図るために必要な環境の整備等を進めること。	H 27～H31
④男女共同参画基本計画 第5次実施計画	男女共同参画社会を形成すること。	H 26～H 28



<取組み内容の一覧>

種別	No.	目標	取組み内容	目標値	計画名
人材の確保	1	採用計画における職員の確保	① 年齢学歴撤廃枠による技術職の採用試験を継続する ② 初級枠においても技術職の採用試験を実施する ③ 大学内で開催される学生向け就職説明会でのPR活動を拡大する ④ 技術職の採用試験方法の見直しについて検討する ⑤ 最終合格通知後に内定者を集めた説明会を実施し、市役所の様々な情報への理解と内定者間の親睦を図る ⑥ 内定者に定期的にメール等で庁内の出来事や近況を報告し、内定者との関係を維持する ⑦ 採用辞退理由の分析を行い、採用辞退の防止に努める	採用計画における職員の確保 100%	① 行財政改革大綱 第2次アクションプラン
	2	職員の改善・改革意識の向上と政策能力の向上	① 職員の改善・改革意識の向上 ・職員意識調査（モラルサーベイ）の実施 ・改善・改革意識の向上に関する積極的な情報発信を行う ② 政策形成の基礎となる法務能力の向上を図るため、1～4級職で実施する法令研修の履修（効果測定有り）を、上位職への昇任要件のひとつとする。特に4級職においては、総合的な効果測定として自治体法務検定を実施する。 ・昇任制度改正の周知 ・1～3級職法令研修の実施 ・4級職法令研修（自治体法務研修）の実施 自治体法務検定の受検に向けた自己学習の支援を目的とする ・「自治体法務検定」の実施、結果の分析及び評価	職員意識調査（モラルサーベイ）の実施 意識向上に関する情報発信回数 12 位回以上	
時間外勤務の削減	3	職員間の時間外勤務の平準化	・時間外勤務や年次休暇取得の状況を検証し、課題がある部署については対策を講じることで職員間の不均衡を是正し、その平準化や効率化を図る。 ・平成28年度より、子どもの授業参観や家族の誕生日等のアニバーサリー休暇および週休日や休日と合わせて合計5日以上の連続休暇の取得や、夏季休暇を利用した連続休暇の取得を促進する。 ・平成28年度より、新たに「毎月19日（いくじ）～22日（ふうふ）」を育児・家庭の日に設定するとともに、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨する。	10 時間以内	② 市川市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画 ③ 第3次市川市役所次世代育成支援行動計画
休暇	4	年次休暇の取得日数が10日未満の職員について、10日以上	・平成28年4月より、各種両立支援制度に関する情報をまとめたイクメン応援リーフレットを作成し、職員に配布するとともに、庁内情報で常時閲覧できる状態にする。	10 日以上	
	5	「配偶者分娩休暇」又は「男性の育児参加休暇」の対象となる男性職員全てが、いずれかの休暇を取得		100%	
	6-1	対象となる男性職員の「育児休業」の取得率が10%		10%	
	6-2	市男性職員の育児休業と介護休暇の取得者数の増加	第3次市川市役所次世代育成支援行動計画に基づく、ノー残業月間のキャンペーン等によりワーク・ライフ・バランスの取組みを推進する。	15 人	④ 第5次実施計画 男女共同参画基本計画
女性活躍	7	管理的地位にある職員に占める女性割合を平成26年度の実績（16%）より10%以上の引き上げ	平成31年度 26%以上		
啓発	8	市職員への男女共同参画に関する研修の実施	新規採用職員の研修において、男女共同参画に関する研修を実施する。また、女性職員研修の中で男女共同参画の必要性について研修を実施する。	平成28年度 3 回	
	9	市職員への男女共同参画に関する情報の発信	市職員向け男女共同参画センター情報紙を庁内メールで配信する。	4 回	

②部別時間外勤務の状況

休日勤務と時間外勤務（振替及び夜勤の25を除く）

所属 部名	27年度				26年度				25年度				24年度			
	人員	時間	1人平均	1月平均												
危機管理室	12	4,726	393.8	32.82	11	8,539	776.3	64.69	11	8,808	800.7	66.73	10	7,991	799.1	66.59
経営改革室	5	1,354	270.8	22.57	2	384	192.0	16.00	-	-	-	-	-	-	-	-
総務部	52	16,263	312.8	26.06	47	12,636	268.9	22.40	47	13,490	287.0	23.92	45	12,195	271.0	22.58
企画部	45	9,564	212.5	17.71	51	10,957	214.8	17.90	39	9,657	247.6	20.64	36	8,666	240.7	20.06
財政部	145	33,632	231.9	19.33	151	34,411	227.9	18.99	110	25,595	232.7	19.39	110	26,338	239.4	19.95
文化スポーツ部	35	8,381	239.5	19.96	20	5,519	276.0	23.00	18	4,193	232.9	19.41	18	4,101	227.8	18.99
市民部	96	15,547	162.0	13.50	97	12,460	128.5	10.70	89	12,610	141.7	11.81	91	14,370	157.9	13.16
経済部	26	5,823	224.0	18.66	26	6,321	243.1	20.26	27	4,633	171.6	14.30	27	4,523	167.5	13.96
福祉部	211	48,795	231.3	19.27	203	40,901	201.5	16.79	211	38,315	181.6	15.13	222	39,027	175.8	14.65
こども政策部	443	40,799	92.1	7.68	465	43,337	93.2	7.77	464	41,444	89.3	7.44	467	37,594	80.5	6.71
保健部	304	37,326	122.8	10.23	318	40,845	128.4	10.70	326	37,119	113.9	9.49	321	37,161	115.8	9.65
環境部	37	4,856	131.2	10.94	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
清掃部	124	12,699	102.4	8.53	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
街づくり部	103	14,766	143.4	11.95	96	14,636	152.5	12.71	66	8,558	129.7	10.81	62	7,975	128.6	10.72
道路交通部	84	12,047	143.4	11.95	83	11,437	137.8	11.48	82	9,778	119.2	9.94	82	9,342	113.9	9.49
水と緑の部	119	14,169	119.1	9.92	113	14,249	126.1	10.51	115	12,717	110.6	9.22	112	12,293	109.8	9.15
行徳支所	63	8,651	137.3	11.44	71	8,329	117.3	9.78	73	10,092	138.3	11.52	78	10,765	138.0	11.50
会計課	10	529	52.9	4.41	10	530	53.0	4.42	10	609	60.9	5.08	10	728	72.8	6.07
議会事務局	12	2,069	172.4	14.37	12	2,919	243.3	20.27	12	2,437	203.1	16.92	12	2,123	176.9	14.74
選挙管理委員会事務局	4	218	54.5	4.54	4	1,035	258.8	21.56	4	1,267	316.8	26.40	4	2,019	504.8	42.06
監査委員事務局	7	1,053	150.4	12.54	7	386	55.1	4.60	7	359	51.3	4.27	7	110	15.7	1.31
農業委員会事務局	4	64	16.0	1.33	4	112	28.0	2.33	4	88	22.0	1.83	4	318	79.5	6.63
教育政策室	4	95	23.8	1.98	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
生涯学習部	119	17,105	143.7	11.98	94	11,235	119.5	9.96	97	12,847	132.4	11.04	103	12,226	118.7	9.89
学校教育部	43	9,080	211.2	17.60	45	8,377	186.2	15.51	45	9,178	204.0	17.00	44	9,217	209.5	17.46
消防局（総務）	26	4,022	154.7	12.89	27	4,335	160.6	13.38	28	4,767	170.3	14.19	31	6,773	218.5	18.21
消防局（警防）	22	1,464	66.6	5.55	22	1,104	50.2	4.18	22	1,248	56.7	4.73	21	1,389	66.1	5.51
環境清掃部	-	-	-	-	165	17,119	103.8	8.65	165	16,009	97.0	8.09	176	14,350	81.5	6.79
教育総務部	-	-	-	-	33	7,136	216.2	18.02	31	5,784	186.6	15.55	31	7,406	238.9	19.91
管財部	-	-	-	-	-	-	-	-	66	11,965	181.3	15.11	68	15,462	227.4	18.95
情報政策部	-	-	-	-	-	-	-	-	22	3,030	137.7	11.48	24	4,533	188.9	15.74

※上表、学校・消防署所を含まず。

市長部局	1,941	293,331	151.1	12.59	1,956	287,062	146.8	12.23	1,968	272,773	138.6	11.55	1,986	271,984	137.0	11.41
教育委員会	303	32,248	106.4	8.87	319	34,480	108.1	9.01	333	35,790	107.5	8.96	344	35,796	104.1	8.67
消防局	428	109,745	256.4	21.37	429	107,049	249.5	20.79	427	108,717	254.6	21.22	424	110,495	260.6	21.72
総合計	2,672	435,324	162.9	13.58	2,704	428,591	158.5	13.21	2,728	417,280	153.0	12.75	2,754	418,275	151.9	12.66

③休暇等の取得状況（年次休暇、育児休業、介護休暇）

年次休暇の推移

単位：職員数(人)
その他(時間)

		23年	24年	25年	26年	27年
市長部局等	職員数	2,431	2,473	2,329	2,313	2,309
	前年増減	—	42	△ 144	△ 16	△ 4
	年次休暇	9.8	10.3	10.3	10.2	10.1
	前年増減	—	0.5	0.0	△ 0.1	△ 0.1
	夏季休暇(※)	7.3	7.3	7.1	7.0	6.9
	前年増減	—	0.0	△ 0.2	△ 0.1	△ 0.1
	計	17.1	17.6	17.4	17.2	17.0
	前年増減	—	0.5	△ 0.2	△ 0.2	△ 0.2
教育委員会	職員数	449	437	396	381	366
	前年増減	—	△ 12	△ 41	△ 15	△ 15
	年次休暇	11.3	12.1	11.3	11.0	11.5
	前年増減	—	0.8	△ 0.8	△ 0.3	0.5
	夏季休暇(※)	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5
	前年増減	—	0.0	0.0	0.0	0.0
	計	18.8	19.6	18.8	18.5	19.0
	前年増減	—	0.8	△ 0.8	△ 0.3	0.5
消防局	職員数	520	521	512	511	509
	前年増減	—	1	△ 9	△ 1	△ 2
	年次休暇	11.5	13.1	12.1	12.6	13.0
	前年増減	—	1.6	△ 1.0	0.5	0.4
	夏季休暇(※)	7.4	7.7	7.4	7.6	7.6
	前年増減	—	0.3	△ 0.3	0.2	0.0
	計	18.9	20.8	19.5	20.2	20.6
	前年増減	—	1.9	△ 1.3	0.7	0.4
全体	職員数	3,400	3,431	3,237	3,205	3,184
	前年増減	—	31	△ 194	△ 32	△ 21
	年次休暇	10.3	11.0	10.7	10.6	10.7
	前年増減	—	0.7	△ 0.3	△ 0.1	0.1
	夏季休暇(※)	7.3	7.4	7.2	7.2	7.1
	前年増減	—	0.1	△ 0.2	0.0	△ 0.1
	計	17.6	18.4	17.9	17.8	17.8
	前年増減	—	0.8	△ 0.5	△ 0.1	0.0

※抽出条件

- ・H24までの抽出条件：対象期間中(1月～12月)に退職した職員及び採用された職員(新規・中途)を含む。再任用職員は含まない。
- ・H25～の抽出条件：対象期間中(1月～12月)に退職した職員は含まない。対象期間中に採用された職員(新規・中途)を含む。再任用職員は含まない。

【育児休業の取得状況推移】

○ 育児休業の取得者数

(単位：人)

	23年度			24年度			25年度			26年度			27年度		
	男性職員	女性職員	小計												
新規	2	38	40	1	27	28	1	24	25	4	28	32	5	35	40
継続	0	49	49	1	55	56	1	52	53	0	39	39	2	52	54
取得者合計※ (延べ人数)	2	87	89	2	82	84	2	76	78	4	67	71	7	87	94
新規対象者数	84	38	122	46	27	73	55	24	79	44	28	72	63	35	98
新規取得率(%)	2.4	100.0	32.8	2.2	100.0	38.4	1.8	100.0	31.6	9.1	100.0	44.4	7.9	100.0	40.8

※同年度内に復職して再度取得した職員については、新規と継続にそれぞれ1人としてカウントしているため、取得者合計人数は延べ人数となる。

○ 各年度中に新たに育児休業を取得した職員の承認期間

(単位：人)

育児休業承認期間		6月以下	6月超え 1年以下	1年超え 1年6月以下	1年6月超え 2年以下	2年超え 2年6月以下	2年6月超え	合計
		23年度	男性職員	1	0	0	0	
	女性職員	0	9	7	1	3	18	38
	小計	1	9	7	1	3	19	40
24年度	男性職員	0	0	1	0	0	0	1
	女性職員	1	9	4	0	0	13	27
	小計	1	9	5	0	0	13	28
25年度	男性職員	1	0	0	0	0	0	1
	女性職員	0	2	1	0	0	21	24
	小計	1	2	1	0	0	21	25
26年度	男性職員	3	1	0	0	0	0	4
	女性職員	2	10	1	2	0	13	28
	小計	5	11	1	2	0	13	32
27年度	男性職員	5	0	0	0	0	0	5
	女性職員	0	12	3	4	2	14	35
	小計	5	12	3	4	2	14	40

※新規・・・当該年度中、新規に取得した職員数

※継続・・・前年度から引き続き取得している職員数

※新規対象者・・・当該年度に子が出生した職員数

【介護休暇の取得状況推移】

○ 各年度中に新たに介護休暇を取得した職員の取得状況

(単位：人)

		介護休暇 取得者数 計	配偶者	父母	子	配偶者の 父母	祖父母	兄弟姉妹	孫	その他
23年度	男性職員	3	0	3	0	0	0	0	0	0
	女性職員	10	0	1	8	0	1	0	0	0
	小計	13	0	4	8	0	1	0	0	0
24年度	男性職員	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	女性職員	10	3	0	6	0	1	0	0	0
	小計	10	3	0	6	0	1	0	0	0
25年度	男性職員	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	女性職員	8	0	3	3	0	0	2	0	0
	小計	8	0	3	3	0	0	2	0	0
26年度	男性職員	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	女性職員	1	0	1	0	0	0	0	0	0
	小計	1	0	1	0	0	0	0	0	0
27年度	男性職員	2	0	1	0	0	1	0	0	0
	女性職員	4	0	2	2	0	0	0	0	0
	小計	6	0	3	2	0	1	0	0	0

○ 介護休暇の取得形式

(単位：人)

		計	全日型 中心	時間型 中心	その他
23年度	男性職員	3	3	0	0
	女性職員	10	9	1	0
	小計	13	12	1	0
24年度	男性職員	0	0	0	0
	女性職員	10	9	1	0
	小計	10	9	1	0
25年度	男性職員	0	0	0	0
	女性職員	8	7	1	0
	小計	8	7	1	0
26年度	男性職員	0	0	0	0
	女性職員	1	1	0	0
	小計	1	1	0	0
27年度	男性職員	2	2	0	0
	女性職員	4	4	0	0
	小計	6	6	0	0

○ 各年度中に新たに介護休暇を取得した職員の承認期間

(単位：人)

		計	1月以下	1月超え 2月以下	2月超え 3月以下	3月超え 4月以下	4月超え 5月以下	5月超え
23年度	男性職員	3	2	0	1	0	0	0
	女性職員	10	5	4	1	0	0	0
	小計	13	7	4	2	0	0	0
24年度	男性職員	0	0	0	0	0	0	0
	女性職員	10	6	2	2	0	0	0
	小計	10	6	2	2	0	0	0
25年度	男性職員	0	0	0	0	0	0	0
	女性職員	8	5	1	0	2	0	0
	小計	8	5	1	0	2	0	0
26年度	男性職員	0	0	0	0	0	0	0
	女性職員	1	0	0	1	0	0	0
	小計	1	0	0	1	0	0	0
27年度	男性職員	2	0	0	0	0	0	2
	女性職員	4	1	2	1	0	0	0
	小計	6	1	2	1	0	0	2

④男女共同参画に関するアンケートの結果

平成28年5月31日～6月13日実施

※対象者：部次長等含む正規職員（定数外職員は除く）

・常勤（一般職員・育休任期付・一般任期付・再任用フルタイム） 男性 1,959名(60.6%) 女性 1,273名(39.4%) 計 3,232名
・再任用短時間 男性 165名(68.2%) 女性 77名(31.8%) 計 242名
○合計 男性 2,124名(61.1%) 女性 1,350名(38.9%) 計 3,474名

※回答者

性別	回答(人)	率(%)
男性	1,223	64.2%
女性	672	35.3%
不明	11	0.6%
合計	1,906	100.0%

※回答率

男性	57.6%
女性	49.8%
合計	54.9%

		合 計	
Q1	回答数	1,895	99.4%
性別	1 男	1,223	64.2%
	2 女	672	35.3%

		合 計		男		女	
Q2	回答数	1,897	99.5%	1,221		671	
年代	1 10～20代	358	18.8%	238	19.5%	119	17.7%
	2 30代	281	14.7%	166	13.6%	115	17.1%
	3 40代	603	31.6%	392	32.1%	208	31.0%
	4 50代以上	655	34.4%	425	34.8%	229	34.1%

		合 計		男		女	
Q3	回答数	1,877	98.5%	1,211		660	
職種	1 一般行政職(事務)	917	48.1%	618	51.0%	297	45.0%
	2 一般行政職(建築)	42	2.2%	29	2.4%	13	2.0%
	3 一般行政職(土木)	82	4.3%	75	6.2%	7	1.1%
	4 一般行政職(電気)	18	0.9%	15	1.2%	3	0.5%
	5 一般行政職(機械)	26	1.4%	25	2.1%	1	0.2%
	6 一般行政職(科学)	21	1.1%	17	1.4%	4	0.6%
	7 専門職(保健師)	53	2.8%	0	0.0%	53	8.0%
	8 専門職(栄養士)	19	1.0%	0	0.0%	19	2.9%
	9 専門職(保育士)	189	9.9%	1	0.1%	188	28.5%
	10 専門職(幼稚園教諭)	2	0.1%	0	0.0%	2	0.3%
	11 専門職(司書)	30	1.6%	9	0.7%	21	3.2%
	12 専門職(臨床心理士)	2	0.1%	0	0.0%	2	0.3%
	13 専門職(消防吏員)	431	22.6%	410	33.9%	17	2.6%
	14 現業職(自動車運転手、作業員、調理員、用務員)	20	1.0%	10	0.8%	10	1.5%
	15 医療職	25	1.3%	2	0.2%	23	3.5%

		合 計		男		女	
Q4	回答数	1,884	98.8%	1,216		663	
職位	1 主事・技師	152	8.0%	78	6.4%	73	11.0%
	2 主任主事・主任技師	205	10.8%	133	10.9%	72	10.9%
	3 主任・業務主任	293	15.4%	200	16.4%	93	14.0%
	4 主査・業務主査	314	16.5%	233	19.2%	81	12.2%
	5 副主幹	521	27.3%	236	19.4%	282	42.5%
	6 主幹・園長	239	12.5%	192	15.8%	46	6.9%
	7 課長・参事以上	160	8.4%	144	11.8%	16	2.4%

		合 計		男		女	
Q5	回答数	1,895	99.4%	1,218		670	
婚姻	1 婚姻していない	629	33.0%	362	29.7%	264	39.4%
	2 婚姻している(共働き)	877	46.0%	496	40.7%	378	56.4%
	3 婚姻している(共働きではない)	389	20.4%	360	29.6%	28	4.2%

		合 計	男	女	
Q6	回答数	1,886	99.0%	1,213	666
末子の状 況	1 就学前	248	13.0%	187	61
	2 小学生	214	11.2%	142	69
	3 中学生以上の未就業者	407	21.4%	271	135
	4 社会人	275	14.4%	173	102
	5 いない	742	38.9%	440	299

		合 計	男	女	
Q7	回答数	1,888	99.1%	1,214	667
介護・介助	1 いる	440	23.1%	261	178
	2 いない	1,448	76.0%	953	489

		合 計	男	女	
Q8	回答数	1,906		1,223	672
「夫は外で働 き、妻は家 を守る方がよ い」について	1 賛成	71	3.7%	64	7
	2 どちらかといえば賛成	466	24.4%	368	95
	3 どちらかといえば反対	537	28.2%	308	227
	4 反対	387	20.3%	201	183
	5 わからない	445	23.3%	282	160

		合 計	男	女	
Q9	回答人数	1,906		1,223	672
市役所は 男女平等 に働ける職 場か	1 男性が非常に優遇されている ⇒Q10へ	14	0.7%	4	10
	2 どちらかといえば男性が優遇されてい る ⇒Q10へ	230	12.1%	102	126
	3 男女平等に働ける職場である ⇒Q11へ	865	45.4%	581	280
	4 どちらかといえば女性が優遇されてい る ⇒Q10へ	261	13.7%	224	36
	5 女性が非常に優遇されている ⇒Q10へ	74	3.9%	71	2
	6 わからない ⇒Q11へ	462	24.2%	241	218

Q9で「男女どちらか一方が優遇されている」と回答した人への質問		合 計
Q10	回答人数	901
性別による 差を感じる 分野 (複数選択 可)	1 仕事の分担	413 45.8%
	2 昇任	233 25.9%
	3 能力発揮の機会	143 15.9%
	4 情報の伝達	65 7.2%
	5 その他	47 5.2%

Q10 その他の主な意見

財政等主要と思われる部署に女性管理職がない、女性の配置も少ない

仕事の責任

時間外勤務、イベント応援

女性職員への過剰な配慮(言動、気配り、業務の分担など)

成績評価

特別休暇の取得状況

防災用務や選挙用務など

優遇というわけではないが、女性はどうしても出産や育児で休むことになるので、差が出てしまうと感じる

		合 計	男	女	
Q11	回答数	1,906		1,223	672
ワーク・ライ フ・バランスに ついて困難や 不安を感じる か	1 強く感じることもある ⇒Q12へ	212	11.1%	90	120
	2 感じることもある ⇒Q12へ	461	24.2%	241	217
	3 少し感じることもある ⇒Q13へ	730	38.3%	491	237
	4 感じることはない ⇒Q13へ	503	26.4%	401	98

Q11で「強く感じることもある、感じることもある」と回答した人への質問		合 計		男		女	
Q12	回答人数	681		339		337	
困難や不安を感じる理由	1 勤務時間外に対応せざるを得ない業務があるから	221	32.5%	133	39.2%	87	25.8%
	2 業務量が多く、家事や育児、介護等に支障が生じているから	191	28.0%	83	24.5%	106	31.5%
	3 休暇が取りにくい環境にあるから	147	21.6%	80	23.6%	66	19.6%
	4 家事や育児、介護等に関する時間的な制約により、業務に支障が生じているから	57	8.4%	19	5.6%	38	11.3%
	5 その他	37	5.4%	16	4.7%	21	6.2%
	6 家族など周囲の支援が十分に得られないから	22	3.2%	6	1.8%	15	4.5%
	7 上司や同僚が仕事と子育ての両立に理解がないから	6	0.9%	2	0.6%	4	1.2%

Q12 その他の主な意見

恒常的に時間外勤務をしている部署(人)が多く見られ、異動を考えると不安を感じる制約をもつ職員の業務を外の職員に分担することで、負担が増える職員へのサポート体制が未熟のため

		合 計		男		女	
Q13	回答人数	1,906		1,223		672	
時間外勤務が多いと思うか	1 はい ⇒Q14へ	623	32.7%	387	31.6%	231	34.4%
	2 いいえ ⇒Q15へ	1,283	67.3%	836	68.4%	441	65.6%

		合 計	
Q14	回答人数	1,816	
Q13で「はい」と回答した方のみお答えください時間外勤務が発生する主な理由は(複数選択可)	1 業務量に対して人員が足りない	359	18.8%
	2 常に業務量が多い	328	17.2%
	3 時季的な業務がある	256	13.4%
	4 年々業務が複雑化している	248	13.0%
	5 業務の効率化が図られていない	145	7.6%
	6 特定の職員に仕事が集中するなど、管理職のマネジメントが不足している	134	7.0%
	7 業務の繁閑の差が大きい	87	4.6%
	8 職員の能力が不足している	80	4.2%
	9 職員間の連携が図られていない	68	3.6%
	10 会議・打合せの時間が長い	56	2.9%
	11 長時間労働を評価する風土がある	55	2.9%

		合 計		男		女	
Q15	回答人数	1,906		1,223		672	
計画を定め、男性職員の「配偶者分娩休暇」等の取得率向上などを目標としていることを知っているか	1 知っている	1,634	85.7%	1,049	85.8%	574	85.4%
	2 知らない	272	14.3%	174	14.2%	98	14.6%

		合 計		男		女	
Q16	回答人数	1,906		1,223		672	
男性職員 が育児休 業を取るこ とについて どう思うか	1 賛成	851	44.6%	503	41.1%	340	50.6%
	2 どちらかといえば賛成	553	29.0%	357	29.2%	194	28.9%
	3 どちらともいえない	432	22.7%	303	24.8%	128	19.0%
	4 どちらかといえば反対	54	2.8%	46	3.8%	8	1.2%
	5 反対	16	0.8%	14	1.1%	2	0.3%

		合 計		男		女	
Q17	回答人数	-	-	1,223		0	
男性職員 に伺います 「配偶者分 娩休暇」等 を取得した いと思いま すか	1 はい ⇒Q19へ	-	-	885	72.4%	-	-
	2 いいえ ⇒Q18へ	-	-	338	27.6%	-	-

		合 計	
Q18	回答人数	465	
Q17で「い いえ」と回 答した方の み いいえと答 えた理由は (複数選択 可)	1 無給となることによる経済的負担がある	148	31.8%
	2 職場の環境で取得しづらい	111	23.9%
	3 仕事が忙しい	89	19.1%
	4 家族のサポートがあり必要としない	82	17.6%
	5 その他	35	7.5%

Q18 その他の主な意見

育児休業の対象となる子どもの年齢を考えると、父親よりは母親が必要と思われる場面が多いと考える
勤続年数に入らず昇給せず、生涯賃金に影響するのではないかと不安。昇給するのであれば取得したい。

		合 計		男		女	
Q19	回答人数	1,906		1,223		672	
男女関わら ず職員が 介護休暇 を取るこ とについ て	1 賛成	1,194	62.6%	712	58.2%	473	70.4%
	2 どちらかといえば賛成	515	27.0%	359	29.4%	155	23.1%
	3 どちらともいえない	182	9.5%	139	11.4%	42	6.3%
	4 どちらかといえば反対	13	0.7%	11	0.9%	2	0.3%
	5 反対	2	0.1%	2	0.2%	0	0.0%

		合 計	
Q20	回答人数	3,852	
介護休暇 取得者や 男性職員 の育児休 業取得者 が少ない のはなぜだ と思います か。(複数 選択可)	1 業務が繁忙であるため	1,077	28.0%
	2 職場が両休暇を取得しにくい雰囲気であるため	986	25.6%
	3 仕事を休むことによる経済的な負担が大きい	705	18.3%
	4 昇給や昇任に影響するため	436	11.3%
	5 年次休暇を利用したため	330	8.6%
	6 制度を知らないため	202	5.2%
	7 その他	116	3.0%

Q20 その他の主な意見

育児や介護は女性がするものだと考える男性がまだ多いため
市の方針を知りつつ、取得に反対する上司がいるため
制度は整備されているが、個人の意識が定着していない

		合 計		男		女	
Q21	回答人数	1,906		1,223		672	
管理職にな りたいと思 うか	1 思う ⇒Q23へ	299	15.7%	258	21.1%	39	5.8%
	2 思わない ⇒Q22へ	751	39.4%	332	27.1%	413	61.5%
	3 わからない ⇒Q23へ	487	25.6%	327	26.7%	158	23.5%
	4 すでに管理職 ⇒Q23へ	369	19.4%	306	25.0%	62	9.2%

Q21で「思わない」と回答した人への質問		合 計		男		女	
Q22	回答人数	747		335		406	
管理職を 希望しない 理由	1 管理職という職責に自信がない	299	40.0%	113	33.7%	183	45.1%
	2 非管理職として能力を發揮したい	118	15.8%	51	15.2%	65	16.0%
	3 育児や介護等の家庭の事情がある	89	11.9%	20	6.0%	68	16.7%
	4 職責と管理職手当の額が見合わない	70	9.4%	55	16.4%	15	3.7%
	5 趣味の時間を大切にしたい	60	8.0%	33	9.9%	27	6.7%
	6 その他	37	5.0%	25	7.5%	12	3.0%
	7 試験制度に抵抗がある	33	4.4%	25	7.5%	8	2.0%
	8 家事がある	25	3.3%	2	0.6%	23	5.7%
	9 時間外勤務手当がなくなる	16	2.1%	11	3.3%	5	1.2%

Q22 その他の主な意見

管理職という職責に魅力を感じない
試験の合格基準があまりにも曖昧

		合 計	
Q23	回答人数	4,894	
本市の女性職員が一層能力を発揮し、管理職として活躍するために必要な取り組みは何だと思っか(複数選択可)	1 能力、実績に基づいた人事配置、昇任を徹底すること	1,237	25.3%
	2 育児や介護に関する制度の充実を図ること	755	15.4%
	3 時差出勤や在宅勤務など、多様な勤務形態を提供すること	631	12.9%
	4 育児休業復帰後のキャリア支援を強化すること	496	10.1%
	5 時間外勤務縮減の徹底を図ること	487	10.0%
	6 女性職員に対し、キャリアアップに前向きとなるため意識啓発を図ること	425	8.7%
	7 管理職、男性職員に対し、女性のキャリアアップ支援に関する意識啓発を図ること	309	6.3%
	8 多様な職務経験の付与を通じた職域の拡大を図ること	300	6.1%
	9 メンター制度(アドバイスやカウンセリングを行う先輩職員)を導入すること	193	3.9%
	10 その他	61	1.2%

Q23 その他の主な意見

育児休業期間中も職場の情報を提供する
 管理職で活躍するための必要な能力を育成する
 管理職の業務負担を減らすこと
 キャリアアップする事によるメリットを高めること
 昇進も活躍も「女性」を切り取る必要性は無いように感じる
 男性が育児休暇を取得することへの支援

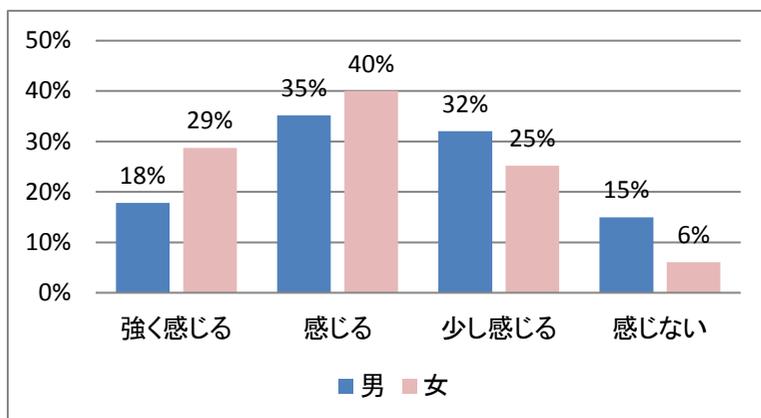
		合 計	
Q24	回答人数	3,345	
男女共同参画社会づくりに向けて、職員としてできること(複数選択可)	1 男女を問わず、育児休業や介護休暇など必要な休暇が取りやすい環境づくりに努める	1,172	35.0%
	2 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を意識して仕事に取り組む	1,150	34.4%
	3 企画・立案の際に、女性の視点など多様な視点を取り入れる	594	17.8%
	4 女性管理職を増やすための意識啓発や職場環境づくりに努める	315	9.4%
	5 審議会委員に占める女性委員割合を増やす	83	2.5%
	6 その他	31	0.9%

Q24 その他の主な意見

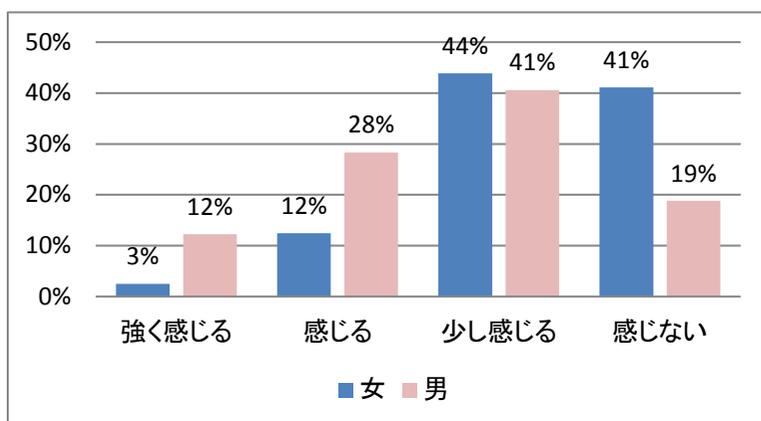
休暇をとらない職員にしわよせが来ないように働きかける
 権利を主張や行使するだけでなく、義務をきちんと果たすこと。
 仕事の質を上げ無駄を省くこと
 性別に寄らず適切な人材配置ができること

◆時間外勤務とワークライフバランスの関係

(1) 時間外が多いと思う人が、ワークライフバランスの困難や不安を感じる度合い



(2) 時間外が多いと思わない人が、ワークライフバランスの困難や不安を感じる度合い



⑤「職員みんなで支え合い計画（第二次）」数値目標の達成状況 5年推移

	数値目標	確認内容	確認方法	職員区分	達成状況				
					22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
1	全職員が「職員みんなで支え合い計画」を認識する	内容や概要を知っている職員の割合	アンケート	市	62.8% (1,757人 /2,799人)	65.4% (1,812人 /2,768人)	71.2% (1,992人 /2,798人)	73.3% (1,749人 /2,385人)	76.0% (1,987人 /2,613人)
2	平成26年度までに、「配偶者分娩休暇」及び「男性の育児参加休暇」について、いずれも取得しなかった職員をなくす。	両休暇取得対象職員のうち、 <u>いずれも取得しなかった職員</u> の割合	アンケート	市	52.7% (78人 /148人)	57.2% (99人 /173人)	50.4% (71人 /141人)	61.2% (85人 /139人)	54.1% (93人 /172人)
3	すべての職場で職場内研修を行い、よりよい雰囲気職場環境とする。	職場内研修を実施した割合	実施報告書の提出	市	市長部局 67% 教育委員会 約50% 消防局 100%	市長部局 45% 教育委員会 100% 消防局 100%	市長部局 40% 教育委員会 82% 消防局 100%	市長部局 42% 教育委員会 75.3% 消防局 100%	市長部局 43% 教育委員会 93.4% 消防局 100%
4	超過勤務時間数について、国が定める上限目安時間の年間360時間以内、月間45時間以内の達成に努める	年間360時間を越える職員	実績データ	市	244人	218人	259人	243人	238人
		平均時間外勤務/月	実績データ	市	12.3時間	12.2時間	12.7時間	12.7時間	13.2時間
5	平成26年度までにすべての職員の年間の年次休暇取得日数を10日以上にする。	10日以上取得した職員の割合	アンケート	市	49.9% (1,383人 /2,772人)	50.8% (1,392人 /2,740人)	52.8% (1,463人 /2,769人)	50.5% (1,204人 /2,385人)	51.5% (1,349人 /2,620人)
		希望するときに取得できた職員の割合	アンケート	市	81.6% (2,235人 /2,739人)	82.2% (2,239人 /2,724人)	83.7% (2,308人 /2,757人)	81.4% (1,931人 /2,372人)	81.6% (2,138人 /2,619人)
		年次有給休暇の年間の取得日数平均（福利厚生休暇含む）	実績データ	市	17.5日 (2.2日)	17.6日 (7.3日)	18.4日 (7.4日)	17.9日 (7.2日)	17.8日 (7.2日)
6	「子の看護休暇」について、平成26年度までにすべての職員が必要な日数を取得できると感じられる職場環境にする。	職場に取得対象者がいる職員のうち、子の看護休暇が取得しやすい環境ができていると回答した職員の割合	アンケート	市	82.4% (1,283人 /1,557人)	83.7% (1,360人 /1,623人)	86.3% (1,398人 /1,619人)	85.3% (1,276人 /1,496人)	86.0% (1,414人 /1,645人)

※職員みんなで支え合い計画とは

次世代育成支援対策推進法に基づき、職員の仕事と生活の両立等に関し、行動計画策定指針に即して目標及び目標を達成するために講じる措置の内容等を記載した行動計画

IV. その他

①一般会計における当初予算と事業数

①一般会計における当初予算と事業数

◆当初予算

社会保障の増大や市民ニーズの多様化などにより、当初予算規模の拡大が続いており、過去最高額を更新中である。

◆事業数

概ね事業数は約 850 本あり、横這いで推移してきている。

	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度
当初予算	1,271 億円	1,311 億円	1,340 億円	1,408 億円
事業数	837 本	866 本	837 本	855 本

