

参 考 資 料

「自治体職員のワクワクした働き方についての考察
～ワクワクの喚起による真の働き方改革～」 東京都日野市 伊藤 拓哉

自治体職員のワクワクした働き方についてのアンケート

調査日：令和2年10月28日～11月30日
調査方法：全国地域リーダー養成塾参加者及び全国の地方自治体職員を対象に調査を実施。調査の周知と回答には、Google フォームと株式会社トラストバンクの「LoGo チャット」（自治体向けチャットツール）を使用した。
回答数：193

1	質問別回答数集計.....	4
Q1.	性別	4
Q2.	年齢	4
Q3.	現在勤めている自治体の勤続年数を入力してください.....	4
Q4.	現在の職層を以下から選んでください.....	4
Q5.	転職経験はありますか?.....	4
Q6.	現在勤めている自治体の種類を選んでください.....	4
Q7.	あなたの自治体の職員数を入力してください.....	4
Q8.	現在の業務の分野を以下から選んでください（複数選択可）.....	5
Q9.	職種を以下から選んでください.....	5
Q10.	現在の業務での残業時間はどの程度ですか?.....	5
Q11.	現在の業務について「ワクワク」しながら働いていると感じますか.....	5
Q12.	あなたにとって「安定」と「多少リスクのあるワクワク」であればどちらの方が重要ですか	6
Q13.	現在の業務についてやる気はどの程度ありますか.....	6
Q14.	次の人たちはどの程度楽しそうに仕事をしていると感じますか [他部署も含めて普段自分が接する人が全体的にどんな印象か教えてください。該当する方がいない場合は無回答で結構です。]	6
Q15.	現在の業務で自分の裁量権はどの程度あると感じますか.....	6
Q16.	現在の業務で自分の能力はどの程度発揮できていると感じますか.....	6
Q17.	業務に対して、自分自身で主体的な行動をどの程度していると思いますか... 7	
Q18.	自分の業務は誰かの役に立っているという実感はどの程度感じますか..... 7	
Q19.	業務や日常生活の中で感謝の言葉を言われることはどの程度ありますか..... 7	
Q20.	業務や日常生活の中で癒しはどの程度感じますか..... 7	
Q21.	自分の自治体に愛着はどの程度ありますか..... 7	
Q22.	現在の自治体で今後も働き続けていきたいですか..... 7	
Q23.	今より幸せに過ごしていると思う年後の自分は今と比べて幸せに過ごしていると思いますか	7
Q24.	職場環境は業務に取り組みやすい環境（ハード面）が整っていると思いますか	

	[室温、照度、広さなど]	8
Q25.	現在の業務のデジタル化、効率化はどの程度進んでいると思いますか.....	8
Q26.	職場での情報共有は十分になされていると思いますか.....	8
Q27.	周囲の人と助け合いながら仕事をしていると感じますか.....	8
Q28.	次の人たちはあなたが業務に対する相談をしたり、意見を言ったときに、どの程度聞き入れてくれると思いますか	8
Q29.	次の人たちはリーダーシップがあると思いますか.....	9
Q30.	現在の首長の方針に共感できますか.....	9
Q31.	あなたの能力や業務内容は正当に評価されていると感じますか.....	9
Q32.	あなたの能力や業務内容に対して、報酬は十分に得られていると感じますか. 9	
2	ワクワク度とワクワク 6 因子のクロス集計.....	10
3	自由記述意見	13
(1)	どんなときにワクワクを感じますか.....	13
(2)	ワクワク感が下がってしまうときはどんなときですか.....	16
(3)	現在の働き方について満足していること、不満に思っていることなどがあれば自由に入力してください	19
(4)	現在の職場環境について満足していること、不満に思っていることなどがあれば、自由に入力してください	23
(5)	その他、自治体職員の働き方について意見や所感などがあれば入力してください。	27

1 質問別回答数集計

Q1. 性別

性別	回答数
男性	146
女性	47

Q2. 年齢

年齢（歳）	回答数
20-29	29
30-39	65
40-49	62
50-60	33
無回答	4

Q3. 現在勤めている自治体の勤続年数を入力してください

勤続年数（年）	回答数
0-4	30
5-9	41
10-14	28
15-19	31
20-24	19
25-29	18
30-34	13
35-40	8
40以上	1
無回答	4

Q4. 現在の職層を以下から選んでください

職層	回答数
部長級	2
課長級	19
係長級	62
主任級	59

主事級	45
その他	5
無回答	1

Q5. 転職経験はありますか？

経験したことがあるのは	回答数
転職経験はない	119
他の地方公共団体など	8
他の地方公共団体など；民間企業	1
民間企業	62
民間企業；他の地方公共団体など	2
無回答	1

Q6. 現在勤めている自治体の種類を選んでください

種類	回答数
区市町村	188
省庁へ出向中	1
地方自治体	1
都道府県	3

Q7. あなたの自治体の職員数を入力してください

職員数（人）	回答数
10-509	64
510-1009	59
1010-1509	34
1510-2009	11
2010-2509	1
2510-3009	6
3010-3509	1
3510-4009	4
4010-4509	1

無回答	12
-----	----

Q8. 現在の業務の分野を以下から選んでください（複数選択可）

業務分野	回答数
観光	1
企画	34
企画;その他	1
企画;産業振興	2
企画;総務	2
企画;土木	1
議会	1
議会;住民関係	1
教育	16
教育;福祉	1
健康	1
交通	1
交通;その他	1
産業振興	3
産業振興;観光	1
子育て	8
子育て;福祉	1
住民関係	7
人材育成	1
税務	11
税務;福祉	1
総務	37
総務;その他	1
総務;企画	3
総務;企画;病院	1
地域づくり支援	1
地域活性化	1
地域活性化センター出向中	1
土木	10
農林水産	2

福祉	15
福祉;教育	1
その他	23
無回答	1

Q9. 職種を以下から選んでください

職種	回答数
技術職員	12
資格・免許職	10
事務職員	171

Q10. 現在の業務での残業時間はどの程度ですか？

残業時間	回答数
0-9	78
10-19	36
20-29	29
30-39	18
40-49	4
50-59	4
60-69	3
80-89	2
90-99	1
100-109	1
150-159	2
無回答	15

Q11. 現在の業務について「ワクワク」しながら働いていると感じますか

選択肢	回答数
全く感じない	19
あまり感じない	50
どちらでもない	46
感じる	64

大いに感じる	14
--------	----

Q12. あなたにとって「安定」と「多少リスクのあるワクワク」であればどちらの方が重要ですか

選択肢	回答数
安定	23
どちらかという安定	36
どちらも同じくらい重要	60
どちらかというワクワク	52
ワクワク	22

Q13. 現在の業務についてやる気はどの程度ありますか

選択肢	回答数
全くやる気はない	5
あまりやる気はない	22
どちらでもない	51
やる気がある	93
大いにやる気がある	19
無回答	3

Q14. 次の人たちはどの程度楽しそうに仕事をしていると感じますか [他部署も含めて普段自分が接する人が全体的にどんな印象か教えてください。該当する方がいない場合は無回答で結構です。]

(上司)

選択肢	回答数
全く楽しそうではない	16
あまり楽しそうではない	95
楽しそうに仕事をしている	72
大いに楽しそうに仕事をしている	8
無回答	2

(同僚)

選択肢	回答数
全く楽しそうではない	11
あまり楽しそうではない	107
楽しそうに仕事をしている	67
大いに楽しそうに仕事をしている	4
無回答	4

(部下)

選択肢	回答数
全く楽しそうではない	6
あまり楽しそうではない	92
楽しそうに仕事をしている	53
大いに楽しそうに仕事をしている	2
無回答	40

Q15. 現在の業務で自分の裁量権はどの程度あると感じますか

選択肢	回答数
全くない	8
あまりない	38
どちらでもない	29
ある程度ある	105
大いにある	13

Q16. 現在の業務で自分の能力はどの程度発揮できていると感じますか

選択肢	回答数
全く発揮できていない	6
あまり発揮できていない	24
どちらともいえない	67
発揮できている	83

大いに発揮できている	13
------------	----

Q17. 業務に対して、自分自身で主体的な行動をどの程度していると思いますか

選択肢	回答数
全くしていない	2
あまりしていない	28
どちらともいえない	43
している	89
大いにしている	30
無回答	1

Q18. 自分の業務は誰かの役に立っているという実感はどの程度感じますか

選択肢	回答数
全く実感できない	9
あまり実感できない	27
どちらともいえない	59
実感できる	78
大いに実感できる	19
無回答	1

Q19. 業務や日常生活の中で感謝の言葉を言われることはどの程度ありますか

選択肢	回答数
全くない	10
あまりない	39
どちらともいえない	42
ある	80
大いにある	21
無回答	1

Q20. 業務や日常生活の中で癒しはどの程度感じますか

選択肢	回答数
-----	-----

全く癒しは感じない	16
あまり感じない	54
どちらともいえない	58
癒しを感じる	58
大いに癒しを感じる	5
無回答	2

Q21. 自分の自治体に愛着はどの程度ありますか

選択肢	回答数
全く愛着はない	14
あまりない	34
どちらともいえない	37
愛着がある	82
大いに愛着がある	26

Q22. 現在の自治体で今後も働き続けていきたいですか

選択肢	回答数
すぐにでも辞めたい	5
どちらかという辞めたい	24
どちらともいえない	46
どちらかという続けていきたい	65
今後も続けていきたい	52
無回答	1

Q23. 今より幸せに過ごしていると思う年後の自分は今と比べて幸せに過ごしていると思いますか

選択肢	回答数
今より不幸せに過ごしていると思う	4
どちらかという不幸せに過ごしていると思う	7

どちらともいえない	88
どちらかという和幸福に過ごしていると思う	73
今より幸福に過ごしていると思う	21

Q24. 職場環境は業務に取り組みやすい環境
(ハード面) が整っていると思いますか
[室温、照度、広さなど]

選択肢	回答数
全く整っていない	15
あまり整っていない	65
どちらともいえない	44
整っている	60
大いに整っている	8
無回答	1

Q25. 現在の業務のデジタル化、効率化はどの程度進んでいると思いますか

選択肢	回答数
全く進んでいない	24
あまり進んでいない	94
どちらともいえない	57
進んでいる	17
無回答	1

Q26. 職場での情報共有は十分になされていると思いますか

選択肢	回答数
全く共有されておらず不十分である	7
あまり共有されていない	51
どちらともいえない	54
共有はされている	73

必要な情報は共有されており、十分である	7
無回答	1

Q27. 周囲の人と助け合いながら仕事をしていると感じますか

選択肢	回答数
全く助け合っていない	6
あまり助け合っていない	23
どちらともいえない	32
助け合っている	109
大いに助け合っている	22
無回答	1

Q28. 次の人たちはあなたが業務に対する相談をしたり、意見を言ったときに、どの程度聞き入れてくれると思いますか
(上司)

選択肢	回答数
全く聞き入れてくれない	3
あまり聞き入れてくれない	29
聞き入れてくれる	114
大いに聞き入れてくれる	45
無回答	2

(同僚)

選択肢	回答数
全く聞き入れてくれない	1
あまり聞き入れてくれない	11
聞き入れてくれる	132
大いに聞き入れてくれる	42
無回答	7

(部下)

選択肢	回答数
全く聞き入れてくれない	4

あまり聞き入れてくれない	12
聞き入れてくれる	106
大いに聞き入れてくれる	33
無回答	38

(他部署)

選択肢	回答数
全く聞き入れてくれない	5
あまり聞き入れてくれない	56
聞き入れてくれる	113
大いに聞き入れてくれる	6
無回答	13

Q29. 次の人たちはリーダーシップがあると思いますか

(首長)

選択肢	回答数
全くリーダーシップがない	16
あまりリーダーシップがない	54
リーダーシップがある	102
大いにリーダーシップがある	17
無回答	4

(直属の上司)

選択肢	回答数
全くリーダーシップがない	10
あまりリーダーシップがない	47
リーダーシップがある	104
大いにリーダーシップがある	30
無回答	2

Q30. 現在の首長の方針に共感できますか

選択肢	回答数
全く共感できない・方針を知らない	17

あまり共感できない	17
どちらともいえない	80
共感できる	69
大いに共感できる	8
無回答	2

Q31. あなたの能力や業務内容は正当に評価されていると感じますか

選択肢	回答数
全く感じない	8
あまり感じない	14
どちらともいえない	79
感じる	76
大いに感じる	14
無回答	2

Q32. あなたの能力や業務内容に対して、報酬は十分に得られていると感じますか

選択肢	回答数
全く不十分である	12
どちらかというの不十分である	20
どちらともいえない	70
どちらかというの十分である	66
十分に得られている	24
無回答	1

2 ワクワク度とワクワク6因子のクロス集計

(1) ワクワク度×方針への共感（現在の首長の方針に共感できますか）

	首長の方針に共感できるか						
ワクワク度	全く共感できない・方針を知らない	あまり共感できない	どちらともいえない	共感できる	大いに共感できる	無回答	総計
全く感じない	4	1	11	3			19
あまり感じない	8	6	16	18	2		50
どちらでもない	4	5	19	16	2		46
感じる		4	28	26	4	2	64
大いに感じる	1	1	6	6			14
総計	17	17	80	69	8	2	193

※クラメールの連関計数=0.164

(2) ワクワク度×新規性（あなたにとって「安定」と「多少リスクのあるワクワク」であればどちらの方が重要ですか）

	ワクワクと安定どちらが重要か					
ワクワク度	安定	どちらかという安定	どちらかと同じくらい重要	どちらかというワクワク	ワクワク	総計
全く感じない	4	4	4	6	1	19
あまり感じない	10	16	14	8	2	50
どちらでもない	5	8	16	15	2	46
感じる	4	8	21	22	9	64
大いに感じる			5	1	8	14
総計	23	36	60	52	22	193

※クラメールの連関計数=0.266

(3) ワクワク度×主体的行動（業務に対して、自分自身で主体的な行動をどの程度していると思いますか）

ワクワク度	主体的な行動						総計
	全くして いない	あまりし ていない	どちらと もいえな い	している	大いにし ている	無回答	
全く感じない	1	11	2	5			19
あまり感じない		13	15	17	4	1	50
どちらでもない	1	1	14	27	3		46
感じる		3	11	36	14		64
大いに感じる			1	4	9		14
総計	2	28	43	89	30	1	193

※クラメールの連関計数=0.340

(4) ワクワク度×（現在の業務で自分の能力はどの程度発揮できていると感じますか）

ワクワク度	能力発揮					総計
	全く発揮で きていない	あまり発揮 できていな い	どちらとも いえない	発揮できて いる	大いに発揮 できている	
全く感じない	6	7	4	2		19
あまり感じない		11	28	10	1	50
どちらでもない		3	16	27		46
感じる		3	18	39	4	64
大いに感じる			1	5	8	14
総計	6	24	67	83	13	193

※クラメールの連関計数=0.450

- (5) ワクワク度×上司の許容度（上司はあなたが業務に対する相談をしたり、意見を言ったときに、どの程度聞き入れてくれると思いますか）

	上司が聞き入れてくれるか					
ワクワク度	全く聞き入れてくれない	あまり聞き入れてくれない	聞き入れてくれる	大いに聞き入れてくれる	無回答	総計
全く感じない	2	6	8	3		19
あまり感じない	1	7	32	9	1	50
どちらでもない		10	28	8		46
感じる		6	40	17	1	64
大いに感じる			6	8		14
総計	3	29	114	45	2	193

※クラメールの連関計数=0.232

- (6) ワクワク度×価値の実感（自分の業務は誰かの役に立っているという実感はどの程度感じますか）

	価値の実感						
ワクワク度	全く実感できない	あまり実感できない	どちらともいえない	実感できる	大いに実感できる	無回答	総計
全く感じない	5	4	6	4			19
あまり感じない	4	15	20	8	2	1	50
どちらでもない		5	19	19	3		46
感じる		3	13	40	8		64
大いに感じる			1	7	6		14
総計	9	27	59	78	19	1	193

※クラメールの連関計数=0.340

3 自由記述意見

(1) どんなときにワクワクを感じますか

9月異動で今の部署に配属となり、今まで知らなかった新しい事を知れた時や取り組んでいる時。
ありません
イベント、業務改善、他自治体とのやりとり
うまく進んだとき
ザックリとした思いつきがだんだん形になっていくとき
システムの更新により業務効率化が図られたとき
そもそもワクワクを感じれるような仕事ではない
なかなか相談に見えなかった方が自ら相談の意思をもって見えた時、この方のこれからの人生にどのように関わっていけるか前向きに考える時に少しワクワクします。
なし
ハプニングやイレギュラーなことが起きたとき
ポジティブかつ前向きな組織。
ほとんどない
まちづくりに貢献していると感じるとき
やっかいな業務にあたる時
やる気があるとき
リソース同士をつなげた結果、新たな取り組みが生まれるとき。パートナーと時間をかけて企画を検討し、想定顧客である地域に受け入れられたとき。難しいが意味のありそうな案件を振られた時。
ワクワクするのは新しいコト（企画した政策）をするとき、しないのは強すぎるトップダウン
一人ではなく、他の職員と協力（ここ重要）して新しいことに挑戦してる時！
何か（小さな改善などでも）いい方向に変わる

予感があるとき。自分で仕事をつくるとき。
何かを作り上げる途中
課題を的確に捉え、研修を実施できる瞬間
感じない。
感謝されたとき
感謝されたとき。必要とされたとき。
給与が増えたとき
興味がある仕事の時
業務のアウトプットに対して、直接地域住民の反応が得られるとき
業務の改善を行ったときや市民から感謝されたとき
業務の遂行に関して楽観視せず、困難な事態が起こると仮定をして準備を行うようにしています。以前は担当者として困難な事態が起こることを予想できても、同僚や上司の考えを変えることができず、予想していた失敗が起こってしまうことがありました。現在は様々なアプローチで自分の意見を通すことができるようになり、良い成果を得るための工夫を実行できるようになったことが、楽しいと感じます。
業務関連で対外的な話題になるとき
業務遂行に係る内部調整、外部調整
結果が数字であらわれる仕事なので、仕事の結果がしっかりとあらわれたとき
建設的なプロジェクトに取り組んでいるとき。住民利便性の向上に直結する事業を進めているとき。住民に感謝されたとき。
現場の円滑な業務遂行に貢献できたと実感できたとき
効率的な事務処理方法を見つけたとき・利用者の人生が好転したとき
考えたことが形になっていくとき
考えていること、想像していることと、市の方向性が一致し、企画や資料としてうまくまとめられたとき。
高齢者の方が元気に、前向きに取り組みに参加してもらえている。

今の上司だからそう思えるのだが、頑張って取り組んできたことが認められたり、活用されると嬉しいし、モチベーションがあがる。ちょっとした雑談も	自治体特有のルールを知ったとき
今はワクワクというかドキドキ。町と議会が上手く行かずドキドキな面と少しだけ野次馬根性でそれを乗り切るワクワクがある！	自分が作成した資料やイベントが形になって移住定住者や庁内に認められる、褒められるとき
今まで経験したことのない業務を行う時や、システムを更新するときなど	自分で考え、それがイチ事業として制度化していくところ。
今後、必要とされる業務と自分の知識が一致したとき。	自分の計画した事業が実現した時
今後明らかに利用されないであろう資料を市民へのリサイクル資料に回し、書庫が使える書架になったとき／うろ覚えの本について聞かれ、うまく調べさせたとき／新刊情報や書架などでマニアックなテーマながらよく調べこまれて執筆された本を見かけたとき	自分の考える情報政策方針がICT専門家の考えと合致したとき、AIやRPAの仕組みがわかったとき、
仕事がうまく回った時	自分の仕事が市民の役に立ったと成果が見えたとき
仕事が順調な時	自分の仕事が社会に影響を与えたと感じる時
子どもたちや子育て中の親子さんが楽しんでくださっているとき	自分の資格が活かされる仕事
子どもと遊んでいる時	自分の創意工夫で仕事のやり方を決められるときや、それによって結果が出た時。
市民、他の職員から感謝された時	自分の知らない分野に、新しい経験ができると感じ、事業・周囲を動かしていると実感できる時。
市民に感謝されたとき	自由に新しいことに取り組める時
市民に直接かかわる事業や、市の施策として大きな事業に係わるときに感じる。	取組みに可能性を感じたとき
市民の方からお礼を言われたとき	手探りで取りかかった課題に解決の糸口がみえたとき
思い通りにスケジュールが終わっていくとき	初めてやったことが上手くいった時
事業を企画するときなど	少し余裕があり、新しいやりがいのあることに取り組むとき
事業構築・実施し効果があがったとき（仮説が検証されたとき）。自身の工夫により価値を生み出せたとき（他の職員ではできない・やらない仕事の実行）。お客様から感謝されたとき。	情報処理の技術的な知識を習得できたとき
事業実施で参加市民に触れたとき	職員の意識が課題解決の方向へ向けて一致したとき
児童生徒の為になったことを実感できたとき。先生からの感謝の言葉	新しいことにチャレンジしている時
自ら主体となり考えた事業や制度が進捗するとき。または、逆に不要だと思われる事業の統廃合や改善ができたとき。	新しいことにチャレンジしようとした時
	新しいことに取り組む時、何かを変える時
	新しいことに触れるとき
	新しいことに挑戦するときワクワクする。非効率な仕事が続くとワクワク感が下がる。
	新しいことをするとき
	新しいことをやる時
	新しいことを覚えたとき

新しいことを考えて実現に向けて動いているとき	き
新しいことを始めるとき、住民に楽しんでもらえる事業や成果物ができたとき	新規の施策等が形になっていくとき
新しいことを始める時。紙からデジタルに業務を変える時。	新規案件に関わるとき
新しいご自宅に向うときなど	新規案件に取り組んでいるとき
新しいものを導入する時、事象の詳細を分析する時	新規事業の企画立案及び実施
新しい技術やシステムを触れているとき	新規事業の準備を進めている時
新しい技術や考え方を導入しようとするとき。	新規事業や事務か改善
新しい技術や仕組みを導入するとき	新規事業立ち上げ
新しい技術や政策が進むとき	新規事業立ち上げ、既存事業の変革
新しい考えを取り入れた情報システムの要求定義をしているとき	新事業や未来技術等に関する業務の立案
新しい仕事を任されたとき	人の役に立てた時。新たな取り組みを任されているとき。
新しい試みに取り組んでいるとき	数ある制約（予算、関係者との調整など）の中で、施策を進めることができたとき
新しい事業にチームで取組とき	制度がうまく回っている事例にであったとき
新しい事業への取り組み、継続して取り組んできた事業がうまく進捗したとき	積算しているとき
新しい事業を行うとき	全庁的な仕事を把握できるため、前衛的な業務の始まりを知ることができる。
新しい取り組みなど始めるとき。そのための方策を考えているとき。	相談業務等で人の役に立てたかなと感じる時
新しい取り組みに挑戦するとき	窓口対応をしているとき
新しい取り組みを進めて、うまくいったとき	他につながる知識を得られるものがあるとき、スムーズに仕事ができているとき、効率化が図られたとき
新しい出会いがあった時	他の自治体との意見交換
新しい人や取組に出会える時にワクワクします。様々な要因で業務や取組の選択肢を狭められたりするとワクワク感は低下します。	他者と協力し合って困難な業務をやり遂げたと感じた時
新しい提案ができたとき	他部署の職員や地域等との協働事業を実施するとき
新しい発想が生まれるときにワクワク。上から否定されると下がる	大きな仕事に取りかかる時にワクワクを感じますが、ただし、その業務に対して費やせる時間的余裕がある時に限られます。
新しいことを学べた時	達成しようとしていた目標に向けて課題を達成した時に目標が達成できそうというわくわく
新システムの導入時	誰もやったことないことをするとき
新たなことを学ぶ時	知らない分野に触れたとき
新たなより良い施策を企画する時	地域の将来にとって、有益な取組みが実現しそうな時
新たな事業や既存の課題を解決するとき	同僚と話している時
新規システムの導入時	
新規の業務や大きな業務上の変更があったとき	

特になし	見。費用対効果だけの空中論争。
特になし	トップダウンをもらえない時、組織全体的な体制がしけない時
特になし	トラブル対応、回りの理解が得られないとき
難しい業務を完了したとき	なかなか企画が通らないとき
部下の成長が見えたり、笑顔になっているときや、新しい事業を始めるときなど。	ほとんどいつもワクワクしていません。
未知の案件を頼まれたとき	マイナンバーカードの普及など住民の得になっているか分からないような業務に事務時間を奪われるとき
未来を見据えた施設整備の構想を検討するとき	まったく関係のない問い合わせ
民間事業者と連携して従来行政だけではできなかったような事業をするとき	まわりからとめられるとき
目標に向かって、チームで取り組む時	マンネリ化している時ややっている意味がわからない業務をしている時
問題無く終わらせることを主眼に、「処理」しているので感じません。	やらされ感のある業務や成果の感じられない業務
役に立っていると感じられるとき、興味・関心がある仕事にかかわることができたとき	やりたい事を消極的に捉えられたとき
予想外の事態や想定外の展開なるとき	よかれと思って自らおこなったことが認められないとき
(2) ワクワク感が下がってしまうときはどんなときですか	ルーチンばかりの業務のとき
「整理・検討」という言葉を多用する方や、ポンチ絵一枚考えられない管理職を見るとき。整理されていない机や乱雑に放置された資料を見るとき。成果のためのマーケティングや手法開発の必要性を共有できないとき。10年後も変わらなさそうな役所の雰囲気を感じる時。	ルーチンワーク、仕事の意味づけの否定されたとき
あまりない。	ルーチン作業のみとなる時
あまり必要性のない資料作成等の作業を行うとき	ルーティンワーク
	ルーティンワークで数日が埋まるとき。
	ルーティン業務
	ルーティン業務にあたる時
	ルールだけに縛られて非効率になっているのにそれを改善しようとしぬい
	意見を否定された時
	異職種に係る内部調整でこちらの意図が相手に伝わらないとき
うんざりするようなことを言う上司がいるとき	雨漏りが止まらないとき
クレームを受けた時	価値や効果がわからない仕事や自分じゃなくてもできる仕事だと思ってしまったとき。
クレーム対応の時	家屋調査に非協力的な方の家に伺うとき
コロナ禍で様々な事業が休止されているとき	課題に対して、他者から「無理」「難しい」と言われたとき
ただ事務処理をこなしているとき	過去の仕事の修正をするとき。他人の都合で突然スケジュールが変わってしまったとき。住民
チームで取組めないとき	
デジタルに対する後ろ向き姿勢。保守的な意	

(または他の職員)に事業の必要性がわかってもらえなかったとき。	県と合同指導のときの意見の相違
会議に忙殺される時	元々感じていないので下らない
会議のための会議、調査後の事業実施を考えていない調査(行政が現状把握したいだけの調査)等の形式的な業務。効率・合理性を無視した指示・命令を受けたとき。所掌事務範囲内の依頼事項に対して対応しない他の職員とのコミュニケーション(社会常識の欠けた職員との協業を含む)。	原課の抵抗で大胆な施策がうてないとき
会議や委員会で空気読まずに混ぜ返したり、ネガティブな意見を聞いたとき。窓口で迷惑な高齢者の対応で憂鬱になるとき。	個人の偏った考え方や政治的なしがらみで、取組みを進めることができない時
確認漏れが判明した時	孤立したとき
感じないため、下らない。	効率化できそうなのに手段を縛られている作業、上手くいっていない原因を取り除けない作業
感情に任せたクレームや人間関係	今の職場の最初の上司とはウマが全く合わず、どんなに小さな頑張りも見なくて、サービス残業が続いたし、体調を崩した
管理職級同士のいざこざ、首長からの無理なオーダー、など	残念な職員の行動を見たとき
関係機関等との調整が難航している時	仕事に追われているとき
関係者間での調整がうまくいかないとき	仕事のプレッシャー
基本的に苦情対応なので	仕事の困難さと自分の能力のバランスが悪いとき
起案が却下されたとき	仕事量が多すぎる時
議員の介入	市として電子化に後ろ向きな姿勢を感じたとき。何かしてあげる価値が無いと感じる態度をとられたとき。
休み明け	市民、学校からの批判
給与が減ったとき	市民全体にとって意義や効果が少ないと思われる業務やイベントに携わる時
興味が無い仕事の時	市民等からの理不尽なクレームを受けたとき
業務が形骸化していると感じるとき	思うように進まないとき
業務量が増えたとき。	事業を行う上での内部(人員・予算)での問題で事業が思うように進められないとき。
苦情処理	事務処理でミスをしたとき・利用者に理不尽に怒鳴られたとき
係長にもかかわらず、従前の担当業務が離れず、しかも内容として、単純作業が極めて多い。	自身ではコントロールできず、周りからのサポートが得られず、成果が実感できない仕事に従事するとき。
係内の職員のモチベーションが異なるとき	自分がやらされていると感じたとき
経営層の無理解へ対応しているとき	自分のペースを崩されるとき(急な報告物やイレギュラー案件など)
計画性のない仕事の下りてきたとき	自分の意見が取り入れられない時
決裁権のある管理職から、「とりあえず今はまだなんとかなっているから現状維持」という姿勢を感じる時。「楽しく働かなきゃ」という上司ほど、その下で働くときあまり楽しくなかったりする時。	自分の考えが頭ごなしに否定された時
	自分の力(権限)では何も変えられないと感じ

た時。	整事項に時間をかけているとき
自分より結果が出てない人が、頑張らないこと、給料が自分より高いこと	接客業務に精神がすり減ったと感じるとき
叱責を受けたとき	前例踏襲
失敗があったとき	前例踏襲を「是」とする職員と仕事をするとき
失敗したとき	前例踏襲的な業務と感じる時
集中して業務に取りかかりたいにも関わらず、その他の業務に忙殺され、じっくりと取り組めない時。	組織の壁にぶち当たった時。
住民の人間関係など、事業と直接関係ないことで進捗が止まったとき	組織内の不適切な判断に従事しなければいけないとき
従来からある調査回答。潜在的待機児童がいるのに公表するすべもない。表面上は待機児童がないことになっている。	他職員からの PC トラブルでの依頼など
出来レース	他部署の協力連携が芳しくないとき
出力が市民に向いていない仕事をするとき、入力の負荷と出力がみあってない仕事をするとき。また、前述のような働き方をしている職員をみたとき。	誰も必要と感じていない事業の事務処理
上からのしょうもない横やり	単調なことをやらさせるとき
上っ面や上司を気にして内容が面白くなくなっていくとき	短納期の業務が複数重なり余裕がなくなったとき。
上司に否定された時	定型業務が続く時
常に	提案が十分な検討もなく否定される時
常日頃	提案した内容が議論もされずに却下されたとき、防災関連の業務
情報システムがダウンしたとき	怒鳴ってきたり、理不尽なことを言うてくる市民を対応するとき
職員の利己的な事情により、業務が進まないとき	頭の中にある自分の考えがうまくまとまらず、表出できないとき。仕事がうまく進まない時。
新しいことだけに問題が発生したとき	働く仲間との目指す意識の差を感じた時、結局他人事と感じた時
新しいことをやろうとすると、文句ばかりつけられる。時間がない中で自分なりに一生懸命対応しているのに、できもしないのをわかっていて、あるべき論で追いつめられる。	内容を理解してもらえず否定されるとき
新型コロナウイルスなどの影響で事業ができないとき	難しい相談電話を受けたとき
申請事業において申請者と連絡がつかない、業務が滞るとき	悩んでしまうとき
進めていた内容が否定されたとき	納得できないままに今まで通りを繰り返す時
精神論や感情論に基づく行政運営で、庁内の調	飛び込み案件で時間を取られるとき
	必要性があまりない単純作業
	必要性を感じない業務をこなす時
	不条理を感じるとき
	不要な調整や会議のための会議を行っているとき
	副市長問題
	複数課にまたがるシステム更新時に、自部署の効率化のみに着目し、全体最適化を図ろうとしない職員と仕事をするとき
	聞く耳を持たない利用者が来たとき／素行に

問題があるなどして、ほかの利用者からよくクレームがくる利用者が来たとき	い
無駄に感じられる仕事をするとき	PT などに入ればある程度自由に仕事ができるところは満足している。
無理難題を押し付けられた時	ある程度裁量権が与えられてきたので自分でチャレンジしようと思えばチャレンジが可能なポジションにはいる。職員、議員の危機感のなさ。
面倒ごとが多い時	サービス残業が当たり前となっている。他人と違う働き方をすると抵抗される（言葉では許容されるが、抵抗される雰囲気がある）。首長が職員のことを信頼していない。一部の強い上司の思い通りにされている感がある。
面倒な業務が発生したとき	すべて一律にしようとするため、フレックスがない。朝、子どもなどの都合で2時間有給休暇を取って、2時間残業とか、意味のわからないことになる。対面、電話、紙媒体を基本としているため、メールで簡単に済ませるなど、ほぼないので、ひとつひとつ時間がかかる。急ぎでもないのに電話がかかってきて、集中できない。
目的不明瞭で研修(業務)をさせられる時	ダブルワークがしたい
目標や目的がぼやけたとき	つらいこともあるが、できるだけみんなに楽しく仕事をしてほしい
問い合わせ等で忙殺されて、自分の仕事が進まないとき	テレワークができる環境があるとよい。
問題となっていることがそのまま継続されている状況があらためて認識された時	テレワークできるようになると良いと思います。
予算、行政の縦割りなどで制約がかかる時	テレワークなど働き方の多様性がまだ足りていない
予想していた失敗が起こってしまったとき。対策をとれなかった理由が、人の輪を乱すのではないかと恐れ発言ができなかった時、一番がっかりします。	テレワークや時差出勤（フレックスタイム制）など柔軟な働き方の検討がされていない。試験的にやってみるという風土になっておらず、新しいことにチャレンジしづらい。
予想外の壁にぶつかったとき	とにかく前例慣例重視で事務効率が悪い部分不満です。
来館する児童の物がなくなってしまうたり、ケガ・トラブルがあった時など	なかなか市役所全体の残業時間が減っていないこと。
理事者や上司の意向により発生した業務で、自信の考える「市政のあるべき姿」と乖離がある事業を推進しなくてはならないとき。	ネットワークの技術的な仕事は覚えがいがあある。クレーマー市民の対応が少ない。 慢
理不尽なことを言われたとき	
理不尽な対応を取られた時	
理不尽な暴言	
理不尽な理由で仕事が進まないとき	
良いアイデアを立案しても、上司や管理職の壁を越えられない。	
良かれと思って対応したことが、人の迷惑になってしまった時	
<p>(3) 現在の働き方について満足していること、不満に思っていることなどがあれば自由に入力してください</p>	
<p>1 所属への負担集中。人が足りていない。国の制度改革の方向性は仕事が増えるばかりで、抜本的に減らす方向性を示した改革がな</p>	

性的な職員不足で常に余裕がない状態で疲弊していきがち。モチベーションも下がっていく。足枷をはめられながら仕事をさせられている感がある。
やりたいことはあるが、公務員としてできることには限界がある気がする。公務員としての職務は当然果たすべきだけど、もっと個人で活動しやすい環境を整備して欲しい。定時であがったり有給休暇を取りやすい空気づくりや副業の解禁など、役場職員のQOL向上を目標とした意識改革を大々的に押し進めて欲しい。(個人レベルでは定時退庁や有給休暇の月2回の取得を心がけて、共有フォルダ内データの整頓やチャットツールの積極的な利用などを行っているけれど、立場の弱さもあってなかなか他に働きかけにくいという想いもあります。)
ゆっくり物事を考えたり、長期的視点での思考を巡らせる時間がなく、走りながら日々の業務を行っているところです!
より良いシステムがあるのに予算の制限があり活用できない。事務の標準化がされておらず、マニュアルがない。
ワークライフバランスがとれている
安定して仕事ができるため満足している
異なる部署で様々な経験を積みさせてもらっている
異動によってメンバーの入れ替えがあると、業務が円滑に進まない場合がある。
一つの自治体でこれからも長く勤務することが、安心要素でもあり、不満でもあります。違う自治体・違う組織・違う地域で働くことも、再スタートという意味では必要なことと感じています。
一つの職場でしか働けない。
改革のスピードが遅いと思います。
概ね満足している。不満としては月50時間以降の残業は部長決裁になるため、時間外をつけにくいこと。

割と好きなようにやらせてもらっているの で周りに感謝しているし、満足している。
感覚を理解してくれる同年代の職員がいることは満足。感覚を理解してくれない、あるいは、保身にしか興味がない上司・同僚をみると不満。
慣例や過去を大切にし、組織も個人も勉強せず、変化できない。現状維持を肯定する雰囲気。仲間意識が強いが、悪く言えば同調圧力が強く、異端には手厳しい。能力に関係なく給与も人事も自動的に上がっていくので、個人の成長意欲がない。自分を馬鹿だと言って勉強しない理由付けをしている。深夜まで酒を飲み、翌朝酒臭いまま出勤してくる。馴染めれば居心地の良い職場だと思う。ただ、「変化したくない」というのは、人間らしいと言えば人間らしいし、小さな自治体で人間関係を気にしてしまうのは当然といえば当然。価値観が合うなら幸せに働ける職場だと思う。
管理職が、部下の残業について、もっと真剣に考えるべきだと思います。特に、生命・健康・生きがいについて責任感をもってもらう必要があると思います。もちろん、部下がやりがいをもって一時的に残業を行う分には、よい面もあると思います。しかし、今はあまりにもそうした自覚がなさすぎて、部下をコマ使いしているとしか思えません。他方で、公務員ですから自分が望むキャリアの通りには行かないでしょう。生きがい創出のためにも、公務員の副業を積極的に推進すべきなのでは、と思います。
基本的な統一事項(マニュアル等)が全くなく、毎年度業務のやり方が異なるため疲れる。市民の方から「担当者がいないと分からないのか。来庁するたびに対応が違うじゃないか。」と言われるのもむりはない。自主性を持って行動したとしても、組織に変化をもたらせるとは考えられない。公務員は変化を好まない職種だからやる気も出ない。

基本的に土日休めるのはよい
議会調整に余裕が欲しい。
休暇の取得率が良くないので、課内全体で効率的な休暇の取得方法を模索していきたい
業務にもよるが、自治体にもテレワークが浸透すべきと考える
業務の優先度ややり方を、自分である程度決められること。仕事をする人、しない人がはっきり分かれており、それを注意していこうという雰囲気でもないこと。
業務への負担。自治体運営の見通しが暗い
業務量は比較的適正であると思うが、小さい部署で職員が少ないので、他の課と同様な雑多な庶務の仕事があり職員の負担となっている。係でも良いくらい。
勤務時間外（朝）などに仕事をしなければならないことが不満です。残業として扱う、時差出勤をするなどして改善してほしい。

係長職で 55 歳は適当とは思えないです。かと言ってこの時世に管理職になるのも大変です。係長の職は 30 代後半か 40 代がよろしいのではないかと常々考えます。55 歳を過ぎたら降格や勤務時間の選択が可能になるといいと思います。
現在の環境で働くには、自分の能力の限界を感じる。
現状に満足しては成長できないと思うので、今後も積極的に攻めた取組を続けていきたい。
個々の職員のマインドに不満。
個人的には、地方創生や地方分権の影響で、本来、同じような住民サービスの充実については、基礎自治体が一緒に考えることができ

ればいいのですが、その分野まで各自治体が競争している現状と、それに施策や働き方が影響している部分があると感じられるのが残念です。
公務員の根幹を揺るがすかもしれないが、副業、人事評価制度、テレワークや外部研修制度、休暇制度等、民間で新しく取り入れるようなことが公務員でも変わっていけばいいのになと感じる。
今の部署や上司にはある程度の裁量権を与えられており、ありがたく感じている。ただ、それらが組織から振り返るとマイノリティであることを考えると、自らが組織を引っ張るビジョンが浮かばない。
今は、自分が関わっている取組みの成果が出ているので、とても満足しているが、このまま障壁なく進められるかは分からないのと、自分が抱えている役割をほかの職員にも振り分けていきたいが、取組みを一緒に行う相手方からの信頼を得られる職員となると限りがあるため、そういった職員のモチベーションや資質の向上、組織の編成などについては、考えていくべきところが多いと感じる。
最良が狭まっている
裁量があると言えば聞こえはいいが課長、係長共に判断を投げられるのは不満に思っています。（せめて何かしら意見は欲しい）
在宅勤務もできる状況で、大変満足している。
残業がほとんどないのはとても良い。自分の時間が持てる。また、切り替えもできる。この課に対し、自分の能力が足りないのが申し訳ない。
残業が無いから家事や子どもとの時間を保てる場所に満足している。人員配置が適切でないところに不満を感じる。
残業代を勤務した分までほしい。業務量が多い。
仕事には満足しているが、派遣元職員の仲良

しこよしグループのような馴れ合いの環境が出来ていることに不安を感じる
仕事を押し付けられる人、仕事を全くしない人の差がはっきりしている。不公平。
仕事以外での生きがいを保つために働いている。どうせ働くなら楽しい職場にしたいと思っている。
仕事内容としてはやりがいがあり満足しているが、人員不足で1人あたりの業務量が多く、なかなか新しい事を考える余裕がない。また、残業申請がしにくくサービス残業の風潮があるのが不満。
使えない職員に対する処置
市民ニーズの多様化への対応は満足にもなるが不満にもなる。
市民のわがままといえるレベルの苦情を基本的に応えるスタンスであることが不満
自分の自治体の外の世界を知れているので満足です！！しかし、働き方は業務が割と集中していることもあり、平準化されていないのはちょっとだけ不満です(自分のやりたいことができてない)
自分の担当外の仕事をふられることが多く本来の仕事に集中できない
自分を隠している人がほとんどだと思う。世代的にも頑張りたいことが伝わらないことも多い。同じ分野で業務をこなしたり、一緒に活動するのも大事。苦手な分野だけ与えられた仕事はいつか役に立つのだという思いがあり、私はこれを「修行」と呼ぶ。最近、同僚がよく話声を聞けるようになった。その人には、毎度色々伝えていたが、全く理解されず、業務にも支障が出ていた。だけど、その人を受け入れ、こうしたらこのように仕事が進むんだということも伝えたら、最近になって変わってきた。もちろん上司も代わっているからバックアップも違う。明らかにやりやすくなった。口頭で伝えるにはパニックになるだろうからずっとメールだったけど、今

は口頭で伝えられるようになった。その人も受け入れ態勢ができていた。こんな嬉しいことはない。
手続きに時間がかかる
首長の計画性のない指示に対して、幹部職員が何も考えずに仕事を下ろしてくること
就業時間、服装、テレワークなどに不満を感じる
小さい子供の子育て中ですが、業務に忙殺され、制度として認められている休暇等の取得もままならない状況にやや不満に思っています。自身のキャリアと家庭との両立が、本当に難しいと思っています。
上司から無視されています
職員の技術力不足の解消についてなかなか解決できないところが不満となります
新しいことに対してやる気がない、お金のせいで動かない
人が足りないためしたくてもできない仕事があるのが不満です
全庁的な対応として、より柔軟な人事異動や人材の貸し借りが出来れば、時間外の縮減や働き方改革に加え、職員の生活価値も向上すると考える。
組織の運営についてビジョンがなく、人事異動や欠員補充が場当たりのになっている
総務部の対応が現状においついていないため、煩わしい事務処理がある
知識、仕事の進め方など不十分な状態で進めてしまうこと
地域づくりや市民活動に取り組むほど、職場で批判される
地域づくりや市民活動に取り組むほど、職場で批判される
地方公務員生活の中で味わうことが難しい経験を積みせてもらっているので満足である
当たり前のことですが、業務時間内は市民対応で全く私語など息抜きが出来ない状況に

ある。多少、私語や相談できる余裕があると精神的負担もが軽減できるかと感じます。
働き方の改善って職場だけの問題ではなく、家庭にもあると思う。仕事をするのは夫と同じ条件なのに「自分の収入だけでは生活していけないから仕事して」というが家事は全くやらないので負担感が多い。何回も「家事をやってほしい」と言っても地方出身の長男だから育ちもあり家事はやろうとしない。仕事+家事全般ではきつい。
働き方の変革に温度差がある。チャレンジ精神に乏しい。
同僚に恵まれていること。
道半ばではあるが、働き方改革には一定の満足度を感じる。
特になし
特になし
特になし
特段はどちらも無いです。
年功序列の仕組みに未来を感じない。
付加価値のない業務に割かれる時間が多すぎる
部署によっては長時間の残業や夜間休日の無給の待機時間があること
本人の資質により成果が出せないのは致し方ないと理解できるが、本人の意欲によって成果を出さないのは不満です。
満足：計画的に仕事が進められること、特に給与面での昇給の仕組みがはっきりとしているので自分のライフプランが立てやすいこと。 不満：仕事の成果が見えにくい。競争のない世界なので全力を注ぎにくい。
満足：時間外勤務がほとんど無い 不満：上司からの声掛けがほとんどなく、相談しづらい雰囲気 唐突な人事異動
満足・他市よりは財政余力があるので新規案件をやりやすいところ。不満・市長が IT に疎いため DX 促進したいがトップダウンを全く得ることができないところ。

満足していること 休みが比較的とりやすい
不満に思うこと 上司とのコミュニケーション不足（面談回数が少ない）
満足していることは成長できること。不満に思っていることは、組織体質、仕事進め方等。
民間から転職して最も感じたことは、公務員という職種においては、能力が低く融通が利かず効率の悪い職員であるほど、相対的には有利になる人事給与体系であるということ（有利の内容は主観的な見解です）。
民間でできていることができるように。
民間に比べ、制度にしばられ自由な働き方が選択できない。
民間企業勤務時より公務員のほうが付度が多い気がする、また職員間における能力差が大きい
様々な新しい情報に触れられることは満足している。業務量が増えたときや日常的に管理職のマネジメントが不十分であることが不満。
利用者が理不尽な主張をかざしてきても、職員は弱い立場にあるのでなかなか反論ができない（しても聞き入れてもらえない）
例えになるが、船が沈みかけているのに誰も話を聞こうとしない、現実を見ようとしなない、理解できない事は考えようとしなない。

(4) 現在の職場環境について満足していること、不満に思っていることなどがあれば、自由に入力してください

ICT 環境を整えて欲しい。
LOGOチャットや無害化システムの導入など、ツールを新しくしていく動きはありますが、導入されたツールを使いこなせない職員が多すぎる気がします。新しいことをしよ

うとする職員がいないわけでもないのですが、周りが関係ないと思っている風潮があるので、全体として盛り上がらないように思います。個人レベルで自分のデスクまわりの環境を整えるのが精いっぱいな気もします。
Wi-Fi がよわい
ある程度、机上のレイアウトが自由なこと。冷暖房機能が不十分で、業務効率に影響があること。
これからの自治体運営の厳しさ・暗さ
システムの導入及び業務改善に関わっていただけることに満足しています。
スケジュール管理が要注意な部下への対応
スペースが狭いのごみごみ・雑然としている。
テレワークできる環境が整っていない(ネットワークやセキュリティの都合)ことが不満
ハード面、特に情報系の整備は全くできていないので不満を感じる

パソコンやインターネット接続が非常に遅く、業務効率の低下を招いている。また、自分宛ではない電話や伝言を受けることにより業務効率が低下する。電話や伝言ではなく、メールやチャットを有効活用していくべき。
ハラスメントが許されない雰囲気人間関係がよく、相談しやすい。不満な点は、裁量のある業務だがほぼ全自治体で同じ内容で行っている業務であるにもかかわらず、基本的な制度・事務マニュアルがない。他の自治体を調べていいところを取り入れていくという非効率な改善しかできていない。
フリーアドレスや集中スペースがあり満足

している
マネジメントという意味では半ば放置されているとも言えるので、好き勝手にやれている側面も多少あり、まあそんなものかと思う
やりたい仕事は楽しく出来ているが、金銭面で不満がある。
異動を増やすべきだと考える
汚く狭く寒く熱い
夏場について、民間企業と比べるとエアコンの効きが悪く、皆個人の扇風機を用いているほどなので改善してほしい。
概ね満足している。不満としては、システム及びPCが古く事務手続きに時間がかかる。(一つの帳票の出力に5分かかる、など)
業務が縮小していること
業務が理解されるようになったため、整理もできて、身近な棚も整理したら、机上の資料もしまふことができた。異動してきたときは。その業務の取り組みがどんなにおかしいと上司に話しても取り合ってもらえず、それに関してはほとんどノータッチで、本当に苦勞した。そのために残業しているのに、認めてもらえず理解しようとしなかった。前例踏襲をそのままいくので、改善しようにも泣き寝入りで2年目になった時に残業はあまりしないようにと言われ、半年が本当にきつかった。上司が次々と交代して、徐々に理解され始めました。上司や同僚が他人の業務に無関心なことは時代の流れなのか？役職に関係なく関心をもつことはタブーなのか？前例踏襲に疑問を持たないのか？気づいたそばから提案しても受け入れられない人も本当に多い。研修もしかり。毎年同じような聞くだけの研修に飽き飽き。眠くなるばかりか実際に活用できるスキルが生まれるのか怪しい。お互いに話し合い、もしくは実際に活用できることを聞かなければ意味がない。庁舎で検収の場合、出先職場は行き帰りだけで時間を奪われ、中身の無い研修でもったい

ない時間を過ごす。出先職場を経験すると見方も変わる。何十年も庁内や何十年同じ職場というのも、考え方が凝り固まっている。柔軟なことやその考え方を払拭させてイチから考えてみるのもやってみてほしい。
係内の平均年齢が高すぎる。モチベーションや今後のデジタル化等に対応するためには30.40代の職員配置が必要と思います。
建物自体が古く、職員も市民の方も不便に感じている部分が多い。収納スペースがなく、個人情報が入目につくところで管理されている。また、キャビネットの施錠が不十分。安心して働けない。
現在は、新庁舎なので設備等もそろっていますが、一部の職員だけなので、全体に波及していけばいいなあと感じています。
現場は疲弊しているが、上司がエネルギッシュであるため業務量が増える状況にあり、さらに疲弊している感じがします
工夫して業務を効率化したら減員になった
今は、自由に動かしてもらっているので、特に不満はない。

今後、デジタルの利活用が重要になっていくなかで、組織体制と推進していく体制になっておらず、人材も不足している。首長の意識改革が必要
今後、職員が減っていき、業務量は増えると考えられる中で、デジタル化が限りなく遅れている
仕事が複雑化しているのに、人は減らされるばかりで、工夫を求められるが、考える余裕がない
仕事をしない職員が高い給料を得ている(そもそも昇給できている)ところを目の当たりにすると、これでいいのかと思うときがあり

ます。
紙資料から脱却できていない
事務のIT化をもっと進めるべき
執務スペースが少ないのと、開放的すぎて外部の会話内容が聞こえるので、個人情報の流出等が心配
執務室が狭い。空調が不適切。机椅子の不具合。
首長および上司にリーダーシップを求めても難しいと感じている。マネジメントとして支える、人の力を発揮させることに注力してほしい。
首長が方針を明確にしないため、施策の重点が分からない。どの事業も満遍なく中途半端になっている。首長のGOが出ても部長にひっくり返される。
首長が方針を明確にしないため、施策の重点が分からない。どの事業も満遍なく中途半端になっている。首長のGOが出ても部長にひっくり返される。
首長や、市の幹部に、今一度「効率化」「適材適所」この2つの言葉の意味をよく考えてもらいたい
庶務的な仕事への協力があまりない
上司が変わって満足している。
上司と合わない。セクハラ気味かなあと感じることもある。 仕事はやりがいもあり、もっともっと頑張りたいと思ってる。
上司に恵まれていることもあり、業務上の裁量権をもらえている。意見を活発に言い合える環境にある。
上司に余裕がなく、職場を見ることができいない印象。職場や部下のマネジメントではなく、プレイングマネージャーになってしまっている。また、OJTのような仕組みもないため、若手の社会人としてのマナーが全くなっていない印象がある。その他、職場のビジョンが見えない。

上司のリーダーシップがない
上司は誰かの意見を聞き入れるために仕事しているわけではないので、上司も含めてチームで議論できる（アイデアなどをバージョンアップできる）ことが重要かと思います。
上司次第だと思うが、担当の意見を積極的に聞き入れてくれつつ、間違っていた場合は指摘してもらえている環境はとても良いと思う。
情報システムには以前より興味があり、趣味が仕事になっている
職員の資質向上の欠落
職場が狭いのは何とか我慢するが、暑ければ冷房を入れる、寒ければ暖房を入れる、人にやさしい環境は人の思いで何とかしてほしい。
職場のデジタル化を早急に進めるべき。
職場の事務スペースが狭い。職員ロッカーが狭い。
職場環境を良くするという発想は、自治体には無いと思う。
新しいことをするとき調整のステップが多すぎる。予算がない。
人への投資の意識が低い

人事評価の形骸化、人手不足（スペース不足）、業務の線引きの曖昧さ、業務分担の不平等さ
人事評価は、面談もなされず、目標管理もされず、ボーナスにだけ何かが反映されている。増えたか減ったかもわからない。上司がただの係員。マネジメントする気が無い。たまにキレル。
成果が分かる、裁量権のある仕事を任せられるようになり少しずつ満足している。
清潔感がなく、デジタル設備があまり整っていない
清潔感がなく、乱雑

暖房や冷房の使用について、極度に制限をかけていると思います。夏場は暑すぎて業務に集中できない事もあり、冬場は体の調子を崩すことがあります。また現在の職員数に対してトイレの数が少なく、トイレを我慢していることが多いです。職場のハード面を本当になんとかしてほしいと思っています。
挑戦に後ろ向き姿勢。意欲、アイデア、創造性、チームワーク精神に乏しい。意識、文化の醸成が必要。
電子自治体においてライフラインであるネットワークの維持管理に、首長以下あまり重要性を認めていないように見える。興味もないように感じる。
同僚(経験・年齢年数が上の人ばかり)と比べると責任の重い仕事ばかりが「出来る」からという理由だけでなんでも渡されるのは不満です。
特にありません。
特になし
能力を評価してもらい、責任が伴う事業を任せられている自覚があるため、満足している
不満：40歳代後半～50歳代の職員と比べて給料水準が低い / 仕事スペースの必要な蛍光灯を外している / 電子レンジ・湯沸し器がないこと
不満・全館Wi-Fiがない。人事が保守的すぎて改革ができない。
聞きたいときにすぐ誰かに相談できる環境があり、他部署との連携もしやすい環境である。
満足：係員同士でコミュニケーションがある程度とれていること。不満：人数不足
満足：十分な報酬額 不満：業務の効率化、

不要な業務の整理についてリーダーシップを感じられない
満足：土日休みなところ 不満：民間企業に勤めている人に比べて、社会人として成長できているか不安
満足できることは成長できること。不満は、責任をもって仕事をやり抜く仲間の不足。
夜間当番の場合、閉館時刻と終業時刻が同じのため、閉館作業分の時間（5-15分）がすべてサービス残業となっている。自己申告で2度記入して職員課に提出したが、改善されていない。
冷暖房が機能していないのが不満です。仕事に集中できません。
労働組合が盛んなこともあり、自分と考え方が違う人たちが同じ話し合いを繰り返しやるもので、大変不満に思っている。

(5) その他、自治体職員の働き方について意見や所感などがあれば入力してください。

「リーダーシップ」について、定義がなく、分析には慎重を期すべきと思われる。とりあえず、部下を従わせる力と考えて回答しましたが、部下に委ねることもリーダーシップとして定義されているのが一般的です。
1人1人の意見を集められる仕組み(こういった無記名のwebアンケート)を自治体としても取り入れる柔軟性が必要だと感じています。
あいさつや気持ちの良い接遇(円滑な職場内関係の構築)といった基本的なことが満足にできる職員が少なすぎると思います。
いずれ機械に取って代わられる業務をおこなっている職員が多い
おそらく、30年前の昭和時代に入職した人の考え方と現在とは違うと思う。今の50代職員は昭和と平成ヒトケタの入植が入り混じる。「昔はこうだったのに」という考え方がついて回るのがこの世代。めんどくさいかもしれない

が、そんな人ばかりじゃないことも理解してほしい。話し合うことも大事なのに、話せない状況下にいる人も。何かPTが組まれる時、たいてい若者を募集する。特に35歳の区切りが多くてわらえる。内容によってはその方がいい時もある。でも、偏った世代で全世代を網羅しようとする動きの時は疑問を感じる。メンバーの年齢対象ではないのに、上の世代を理解出来るのかと。新しい考え方でバツサリやっていいのかと。過去を切り捨てるのではなく、過去があるから未来を語れるのではないか。もっともっと、互いに努力し合って高めて行きたい。あと、これは深刻な問題。病休者に対して、私たちはどうすれば良いのだろう。職員数が少ないなかで、うつ病で病休に入られると困る。その人に担当業務が合わなかったり、頑張れる要素がなかったり、うまくいかずに病休という形になったケースが多すぎる。その分業務は他の人へしわ寄せ。以前の職場で繰り返し病休する人がいた。計算高くて有給を狙っていたのかと思うほど。どの世代の職員においても、考え方を変えなければならないと感じた。業務でも雑談でも、個人情報だからとお互いを話さない時代になってきたのかと。自分には関係ないからと話を聞かなかつたり、そのカテゴリーに関して興味を持たないままだと、スキルは停滞したままだ。先ほども答えたが、職員研修は今までの体制ではないものに変えていった方がよいと感じる。職場環境を変えてよりよい業務に取り組むために、脳内をリフレッシュできる環境に持って行くことも大事だと思う。
クリアデスクのやりにくい業種として保健福祉の分野があり、とにかく紙が多い。政府もペーパーレスを推奨してくれているため、厚生関係の事務もどんどん簡略化していくべきと思う。
これからは今までの「自治体だから」という固定観念にとらわれず、時には企業と同じ土俵で勝負するような事もあるような気持ちで自治

<p>体の業務を執行しなければならないと思います。それから、これから、「行政」という言葉の示す意味や範囲、役割が変わってくると思います。それに対して過去にあった重鈍な自治体ではなく、臨機応変に変化し、対応できる自治体が求められると思います。それに気づけない、考えようもしない自治体はこれからは必要とされません。国内のたくさんの自治体はその社会に必要とされる存在である事を願います。基礎自治体が元気である事が国が元気である事ですので。</p>	<p>手に影響がでる) 副業化や縛られない働き方が認められるようになればいいと思う（市民への還元があるのが前提）そういうネットワークが作れない職員の仕事はなくなっていくと感じる。</p>
<p>それぞれの職員の多様性を認める雰囲気作りが必要ではないか。</p>	<p>もっとフレキシブルになればいいと思いますが、窓口業務など時間が決まっているものをどうしていくのが重要だと思います。</p>
<p>どの触媒においても管理職のマネジメント不足は否めないと思います。また、管理される側の職員にもその意識が無いとも思います。</p>	<p>もっと意欲的な働き方をして欲しい。私生活を守れない職員に市民の生活は守れない。</p>
<p>なし</p>	<p>もっと自由に、テレワークや副業とかも認めて、職員が働きやすい環境になって欲しい。</p>
<p>なんとなく働いている職員が多くいるように感じられるため、理念を理解し最低限の職務を真摯してほしい。</p>	<p>もっと新しい働き方を積極的に入れるべき</p>
<p>セキュリティ強靱化対策によるインターネット回線分離により、自治体の IT 活用が大きく後退した。コロナによりテレワークの推進など、徐々に民間並みにインターネットツールを活用する動きができて、今後業務効率化や新しい働き方につながることに期待したい。また、民間経験者からすると、はんこ文化など昔ながらの働き方のイメージ。民間への出向をもっと増やし民間の働き方を経験してみたい。勤怠もタイムカードや自動集計して欲しい。また、公務員も知識を増やすためにも業務に影響ない程度に副業も容認してもらえると面白い動きが多くなりそう。テレワークにより働く場所を自由に選ぶことができると面白い。</p>	<p>やりがいあげるためには、希望先へ異動すること必要と思う。基本的に市民の言い分に従うスタンスを改めることも</p>
<p>プライベートの時間を有効に使えるようになること</p>	<p>やる気のない人、仕事ができない人、給料泥棒な人が多いと思います。</p>
<p>モチベや意識の低い上司や先輩職員が多い（若</p>	<p>ワクワク感を打破するための取組みは有志レベルで行われていますが、組織単位で実装されていくとよいですね。</p>
	<p>一つの自治体という単位でしか物事をとらえられなくなってしまっている職員が多く感じる。もっと広いめでものごとをとらえる人が増えればいいと思う。</p>
	<p>一人ひとりが前例踏襲や漫然と仕事をするのではなく、常に改善と工夫の視点をもって仕事に臨むべき。</p>
	<p>一般企業に比べ、昔ながらのルールが非常に多いと感じる。</p>
	<p>何でもできる職員ではなく特化した職員を作っていく必要性を強く感じる</p>
	<p>解決しなければならない課題は山積みなのですが、様々な制約があり前に進めていない感覚が常にある。もっとスピード感を持って仕事したい。</p>
	<p>企業型オープンオフィスの推進、インターネットクラウドの積極的利用。意識変革</p>
	<p>基本現状維持、前例踏襲が強い</p>

<p>公益を害しない範囲で副業を認めてもいいと思う。</p>	<p>業の多さにはばらつきがある。働き方について意見を言っても変わらないことが多々ある。</p>
<p>公務員の副業を推進した方がよいのでは、と考えています。地域に出ることで、経験という無形資産を稼ぎ、業務に活かすことができる。仕事・家庭以外のサードプレイスがあることで、心の安定にもつながる。様々なメリットがあると思います。本来業務時間は17時15分までなので、それ以降は副業は可能なのかと考えます。</p>	<p>今後は遠隔地での業務を推進するなど新たな働き方を進める必要性を感じる</p>
<p>採用方法や終身雇用の仕組みから変えれば、「安定」以外の真の目的を持って公務員を目指す人も増えるのかもですね。</p>	<p>今後民間ではジョブ型雇用が進むと言われており、公務員にもそうした流れがくるかもしれない。一方で総務的な仕事など評価が難しい分野もあり導入にあたっては困難が予想される。それでも、公務員もジョブ型雇用を進めていくことで職員の能力開発やモチベーションを高めることにつながると思う。</p>
<p>在宅ワークや時差出勤など、コロナ禍だけでなくワーママや在宅介護者のためにもフレキシブルに対応して欲しい。</p>	<p>子育て環境にある人は一般企業よりもたぶん優遇されていると思う。ただ、子育てをしない人（独身者や中高年等含む）の自己実現の制度をもっと充実した方がよいのではないかと思う。資格を取ったり、大学（違う分野卒だが、仕事して経験を積むうちに違う学部への進学や高卒の人も中にはいるため）や大学院への進学等について優遇制度を作るなど、子育てばかりではなく、自己実現やステップアップについての応援制度があるとよい。そうすることにより、マンネリ化した日常ではなく、他のところから刺激を受けることにより、考え方にも幅が広がり、何でもないことが貴重であることにも気づくこともある。隣の芝生は青く見えるが、まず、隣の芝生に入ってみないと、今の状況がどんなかを感じられないため、隣の芝生に入る機会があった方がよいこともあると思う。</p>
<p>仕事をしなくても給与を得られるため、仕事をしない人は全くなくなっていく。</p>	<p>子育て中のため、議会对応や時間外勤務の量を考慮すると、管理職へのチャレンジに消極的になる</p>
<p>公務員的な視点に固執するのではなく、民間企業で導入されている制度、視点を取り入れることが必要なかと思う。基本的に公務員はルーティンワーク、必要事業への対応がメインであり、用意された仕事だけに注力しがちであると思う。一方、顧客からニーズを聞いて収益を得る経営感覚、自身のスキルアップにつながる自己啓発を行う職員が多くはなく、今後公務員の枠内の仕事だけでなく、新しい視点を取り入れることが必要なのではないかと感じる。具体的な手法は様々であると思うが、そのような感覚、モチベーションを維持するためには成果報酬や福利厚生が必要なかなと感じる。</p>	<p>市民から公務員というだけでマイナスにみられることが不満。</p>
<p>向上心の欠如</p>	<p>市民と直接やり取りを行い業務に生かしていく職場はワクワクする場面が多々あるかと思いますが、付随する事務処理や定型業務が残されており、やればやるほど仕事量が増えてしまい、相反する感情を抱きます。</p>
<p>国、自治体上層部、市民は自治体職員を人間としては見ていないと思う。</p>	<p>市民目線で職員を減らすことばかりで、余裕の</p>
<p>今の課はほとんど残業がないが、課によって残</p>	

<p>ない人員。育休などに対応できる柔軟な人員はいない。会計年度任用職員を育休期間中だけ採用しても、覚えたころに退職となる。また、5年以上勤めている会計年度任用職員さんは職員以上に事務に精通しており、いろいろ助けてもらっている。給料が自分のほうが高いのが申し訳ない気持ちになる。</p>	<p>いない</p>
<p>私はいわゆる「支所」勤務であり、そこまで負担が強いとは感じないが、本庁の方はいつも忙しそうにしている。その辺り、うまく分散できれば良いのだが…</p>	<p>自分の働く環境や勤務の方法について、自分自身で決められる制度や雰囲気を作っていく必要がある。</p>
<p>紙文化が重すぎてデジタル化が進まない。すべて紙主義の昔ながらの認識。首長、上司は自治体の中だけ見ている。昔からの慣習を重く見て、時代の流れを読もうとしていない。「変わる」ことに恐れている。若年世代の職員が意見する雰囲気にない。</p>	<p>所属先によって働き方に大きな差があると感じている</p>
<p>時差出勤、フレックスはもっと導入されてよいと思います</p>	<p>上からの人事評価だけでなく、下からや同僚同士の人事評価もやるべきだと思う</p>
<p>テレワークや時差出勤について、勤怠管理を言い訳にやらない自治体が多いので、柔軟な対応がまだまだできていないと思うのと、金がある自治体もしくは国レベルで画一的なシステムを作ってあげると小さい自治体もやりやすいのかな～と思います</p>	<p>職員が増えないなら業務を意図的にどんどん削っていかなければバタバタと倒れていく人が今後も出てくると思う。スーパー職員の職人芸に頼っている状態ではいつかとんでもない事になると思う。</p>
<p>自己研鑽や資格取得について、もっと評価や金銭面の援助が欲しい。</p>	<p>職員数減、効率化、業務見直し、予算削減・・・厳しさをしかない</p>
<p>自治体活動の公共性を踏まえた業務時間／開庁時間の設定が進むといいと思います。</p>	<p>職場に寄って残業が多かったり、人間関係が大変だったりするが、それは異動で解消してると言われる。でも、実際は、嫌われてる上司の部下は同じことが多い。(耐えられると思われているのか)</p>
<p>自治体職員としての安定があればこそ、自己犠牲をいとわない働きができるらしいが、自治体職員を軽んじる傾向の中、それぞれの職員が自信を持って働くことは難しい。まずは、認めてくれる仲間や職場、安心を与えてくれる上司のもと、それぞれがそれぞれにできることを自信を持って取り組めるようになってきたらと思う。</p>	<p>部下はいないが、若手を見てると、上司の様子をみて、ぱっと動ける子、何も感じない子など様々。 昔は上司をみて覚えろとか厳しいことも沢山言われたがそれがパワハラになるので部下のいる同僚はすごく気を使ってる。 入ったばかりの子には仕事だけでなく、社会人としての研修も必要なのかなど思う。</p>
<p>自分の守備範囲だけしか目を向けようとして</p>	<p>職場の働き方改革は、改革によって生み出されたベネフィットを享受できないと意味がないので、職員それぞれの日常生活の充実が不可分に重要と思います。 (「あの人は趣味は多才やし地域活動はいろいろしてるけど、仕事はできない」ではなくて、あの人は趣味が多才で地域活動もいろいろしてるということが純粋に評価される価値観の醸成が必要と思っています)</p>
	<p>色んなジャンルの専門官卒やフリーランス公務員卒が欲しいですね。</p>

<p>新しいことに挑戦しやすい環境づくりが必要。他自治体や民間等との人事交流で、先進的な活動とかを取り入れる仕組みが必要。</p>	<p>のほうかと思う</p>
<p>新たな事業や業務を取り入れたり企画立案するような職員は、充実した働き方をしているように感じる。</p>	<p>庁内の調整事項に時間をかけることが正義といった風潮があり、本来の目的や対象（市民）の方を向いていないと感ずることがあるのが残念です。こういった業務に埋没してしまうと、働き方の根底になる働く意欲の低下につながりやすい（庁内調整が好きな方も一部いますが）のではないかなと危惧しています。我々の自治体だけであることを願います。</p>
<p>人件費や場所の問題もあり難しいのは承知しているが、職員が圧倒的に足りておらず時間外が増えているため職員の増加を希望したいです。</p>	<p>定年は 50 歳（そのあと再任用したい人は再任用）でいいと思う。今、50 歳以上は時代の流れについていけない人が多い。自分も 40 歳を迎え、30 代職員の台頭を感じると共に、ついていけない部分も感じ始めている。老害を痛感する日々である。</p>
<p>人事の古いルールや体制をまず改革しないと退職者が減らないと思う。また鬱病も多いが減らない。</p>	<p>働き方と仕事に対する満足は個々によって異なるので、ひとつの価値観に捉われない働き方を職員が選択できるといいですね。</p>
<p>人事評価を活かした人材育成を行って欲しい。</p>	<p>働き方の問題は、自治体特有の問題ではなく、組織あるところに等しくある問題だと考える。問題は、働き方ではなく、組織内に、システム（仕組み）の問題を捉えて変えようとする人材が不足していることではないか。諸外国に比べて日本の生産性（他産業に比べて自治体の生産性でも良い）が低いのであれば、文化に起因している可能性がある。結局、教育の問題ではないか。</p>
<p>数値目標がなさすぎる。また、全体的に職員のモチベーションが低い。福利厚生以外に職員のモチベーションを上げるための取り組みがない。職員一人ひとりが生き生きと働くことが、市の発展、行政サービスの向上に繋がる、という意識があまりない印象。民間採用をしている割に、民間の経験を必要とされている感じはしない。（役職も新入職員と変わらない。）</p>	<p>働き方改革に本当に取り組むつもりがあるかわかりません。何事も予算や経費が掛かれば、実現できないのが現状です。</p>
<p>先進的な市区町村の実態を知る機会を増やし、みんなが積極的に働くようになると楽しいと思う。民間企業のやり方も真似していけるとよい。</p>	<p>特にありません。</p>
<p>対市民対応や庁内業務のオンライン化が法改正や制度設計の改正が進まないと働き方改革が進まないと感じます。</p>	<p>特になし</p>
<p>対人業務等の人間にしかできない業務に職員を振り分けるため、業務の自動化・効率化を行う必要があると考えています。</p>	<p>特になし</p>
<p>地域に貢献している N P O 法人などの職員と兼業出来るようになればと思う。</p>	<p>年度途中退職や年度途中異動を増やすべき</p>
<p>遅れず休まず働かずが最適解になってしまう</p>	<p>部署により業務分担に偏りがある。</p>
	<p>副業の是非、自治研等横のつながりや勉強会、リタイア後の働き方についてもっと建設的な動きがみられても良い</p>

副業解禁はもっと推し進めるべきだと思います。というよりか、公務員もひとりの住民としての個人的な活動を積極的にできる空気を醸成して、ユニークで活発な公務員がもっと増えればいいと思います。

忙しいフリは是非やめて欲しい。帰れる人は帰る・休める人は休むを徹底することで、適切な人員配置等に寄与することが可能である。左記の徹底により、職員全体のQOLが向上すると考える。

役職定年制を導入しても良いかもしれません。一定の年齢になると誰しも、硬直化してきますし、長く似たような役職だと飽きてくると思います。また、雇用形態を柔軟にして、複数自治体に両属することや、勤務場所と居住地を柔軟に選択できるようにしてはどうかと考えます。

立場が上になるほど、お金はもらえるが理不尽や残業が増えるので、昇進したくないと考えている。