

職員の働きがい向上に向けた 取組検討項目に係るアンケート調査

結果報告

1 アンケートの実施について

概要

背景・目的

令和8年1月に「人財確保等検討会議」を設置。働きがいや良好な職場環境等について検討を進め、同年3月25日に市長に対し、取組の方向性の最終報告を行ったところ。

上記の取組の方向性も踏まえ、市が取り組む具体的な方策を検討するに当たり、職員アンケートを実施した。



実施方法等

実施期間

令和8年5月15日（金）から令和8年5月27日（水）まで

対象者

常勤の全職員（教職員を除く）

調査方法

Logoフォームにより回答



1 アンケートの実施について

アンケート内容



職員の働きがいの向上や離職防止など、良好な職場環境の整備にあたり、次の分類の中で、実施した方が良いと思う項目を選択式で回答。加えて、自由意見を記入。

- ① マネジメントの重要性への理解浸透と環境整備
- ② コミュニケーションの更なる活性化
- ③ 職員評価や職・給与等の制度の見直し
- ④(1)職員の成長支援やチャレンジできる環境整備、負担軽減【若手職員向け】
- ④(2)職員の成長支援やチャレンジできる環境整備、負担軽減【ミドルシニア・シニア職員向け】
- ⑤ 承認・感謝・称賛文化の醸成
- ⑥ 社会人採用も含めた職員の採用強化
- ⑦ 既存業務の見直し
- ⑧ 働きやすい環境の整備
- ここまでの質問項目で、今後注力した方が良いと思う分野
- 自由意見（ここまでの各質問項目に係る内容やその他提案）

2 アンケート実施結果 ～回答状況～

職員数はR8.4.1時点

■全体回答率 回答数：**2,610名** / 5,410名中 **(48%)**
男性職員 回答数：1,760名 / 3,274名中 **(54%)**
女性職員 回答数：761名 / 2,136名中 **(36%)**
 ※男女別：「その他」及び「未回答」の者は非計上（89名）

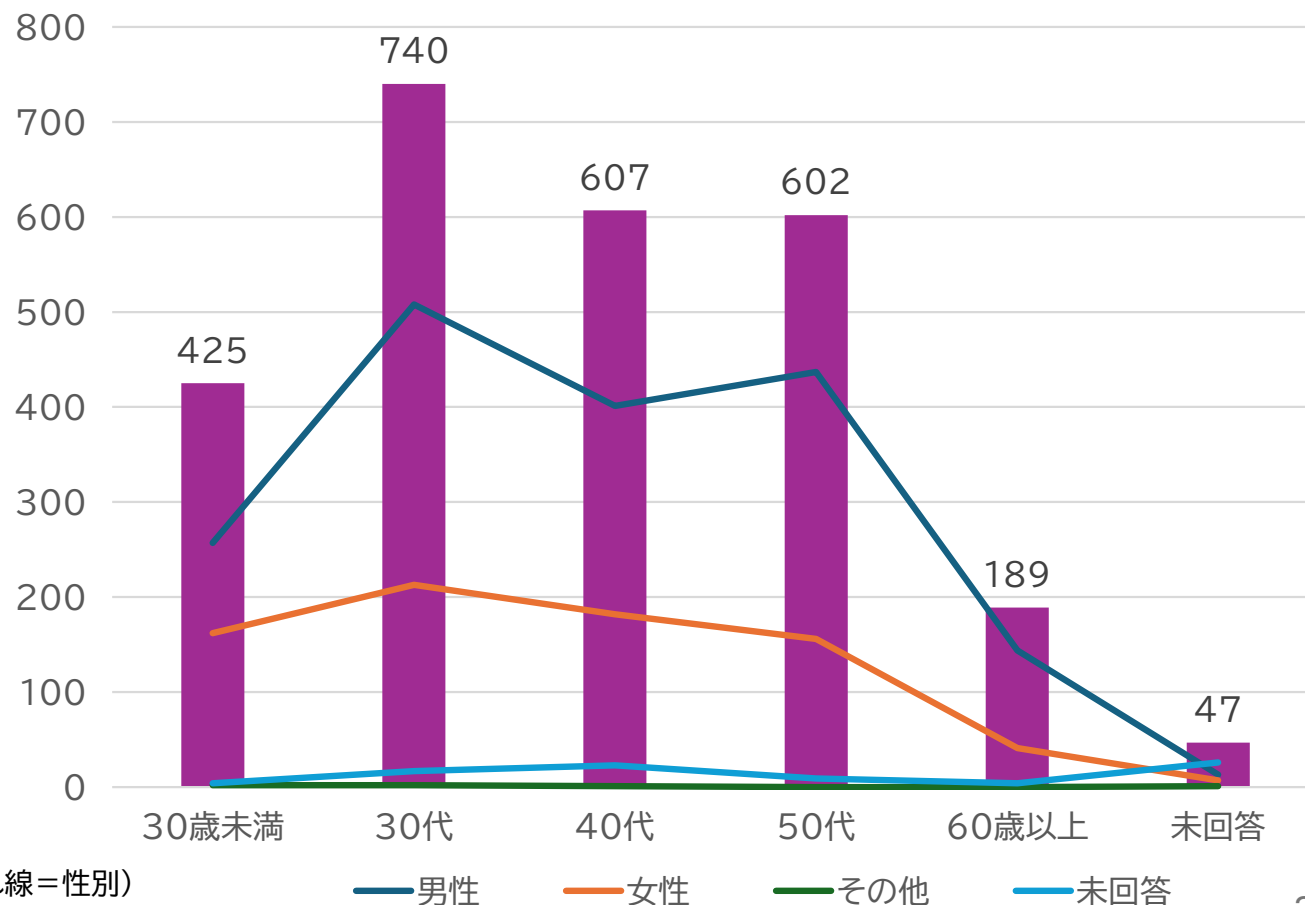
<年代別回答構成>

年代	回答数	回答率
30歳未満	425	43%
30代	740	50%
40代	607	50%
50代	602	48%
60歳以上	189	39%
未回答	47	
合計	2,610	48%

<性別回答構成>

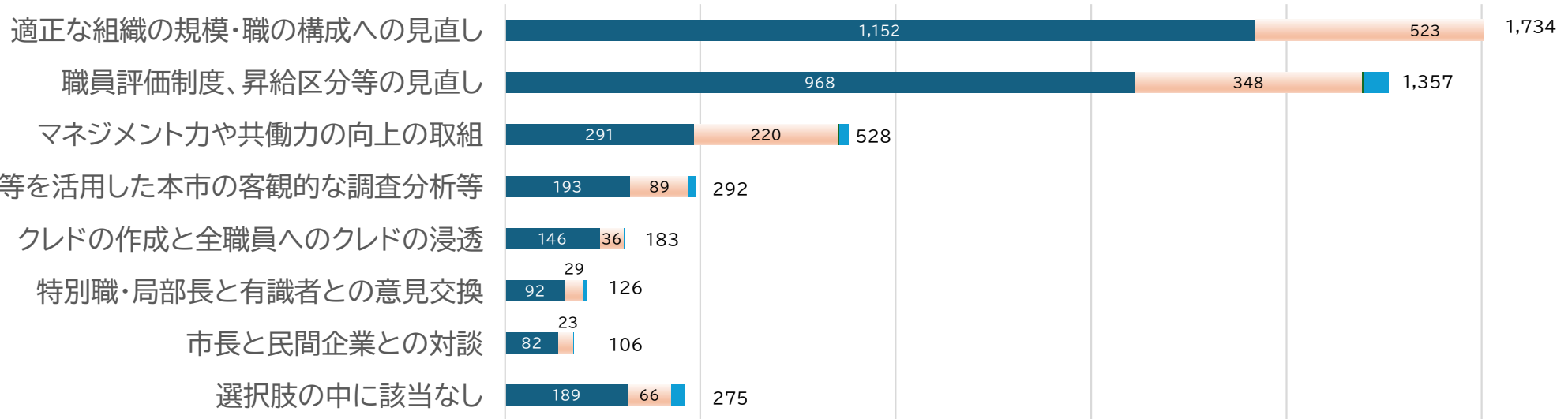
性別	回答数	回答率
男性	1,760	54%
女性	761	36%
その他	6	
未回答	83	
合計	2,610	48%

<年代・性別回答構成比>



①マネジメントの重要性への理解浸透と環境整備

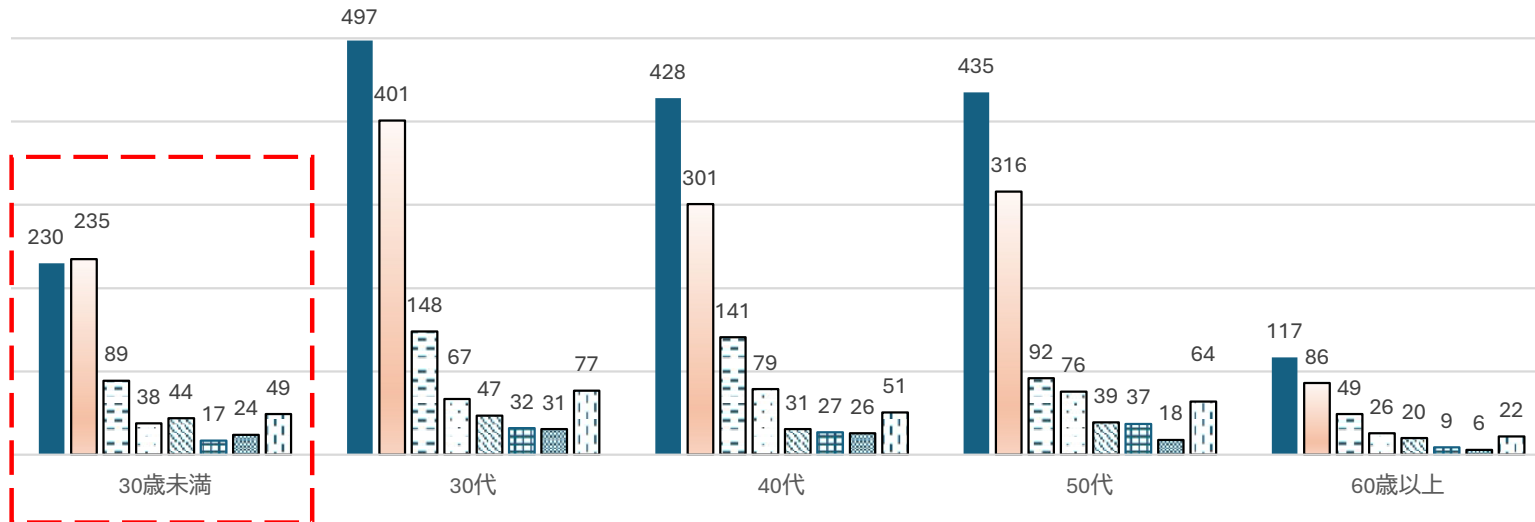
【全体】



【年代別】

■ 男性 ■ 女性 ■ その他 ■ 未回答

※その他及び未回答の者数は上記のグラフ内では未記載
(以下、同様)



【全体】
「適正な組織の規模・職の構成への見直し」が最も高く、次いで「職員評価制度、昇給区分等の見直し」が高かった

【年代別】
30歳未満では「職員評価制度、昇給区分等の見直し」が最も高かった

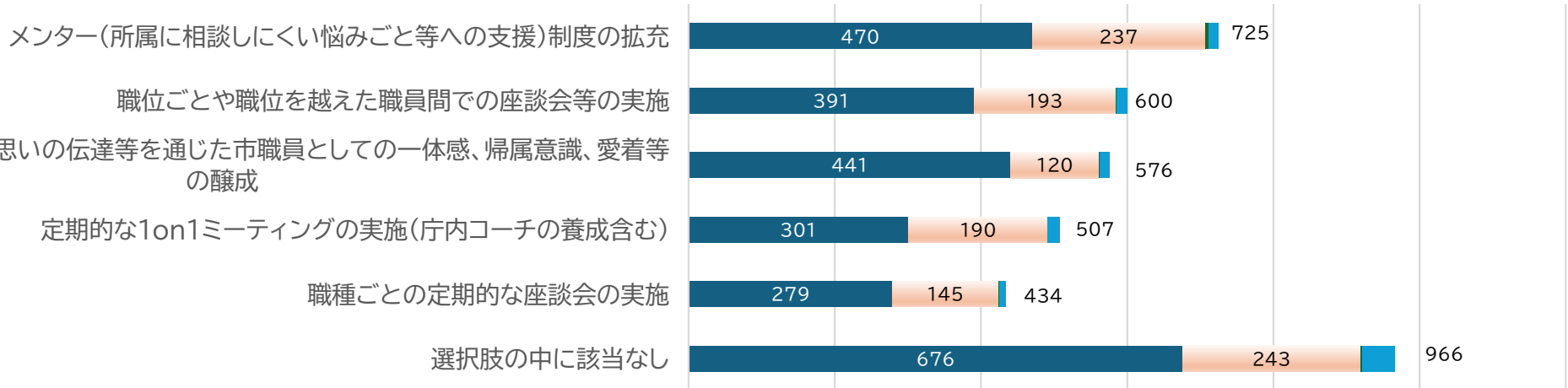
- 適正な組織の規模・職の構成への見直し
- 職員評価制度、昇給区分等の見直し
- マネジメント力や共働力の向上の取組
- シンクタンク等を活用した本市の客観的な調査分析等
- クレドの作成と全職員へのクレドの浸透
- 特別職・局部長と有識者との意見交換
- 市長と民間企業との対談
- 選択肢の中に該当なし

①マネジメントの重要性への理解浸透と環境整備

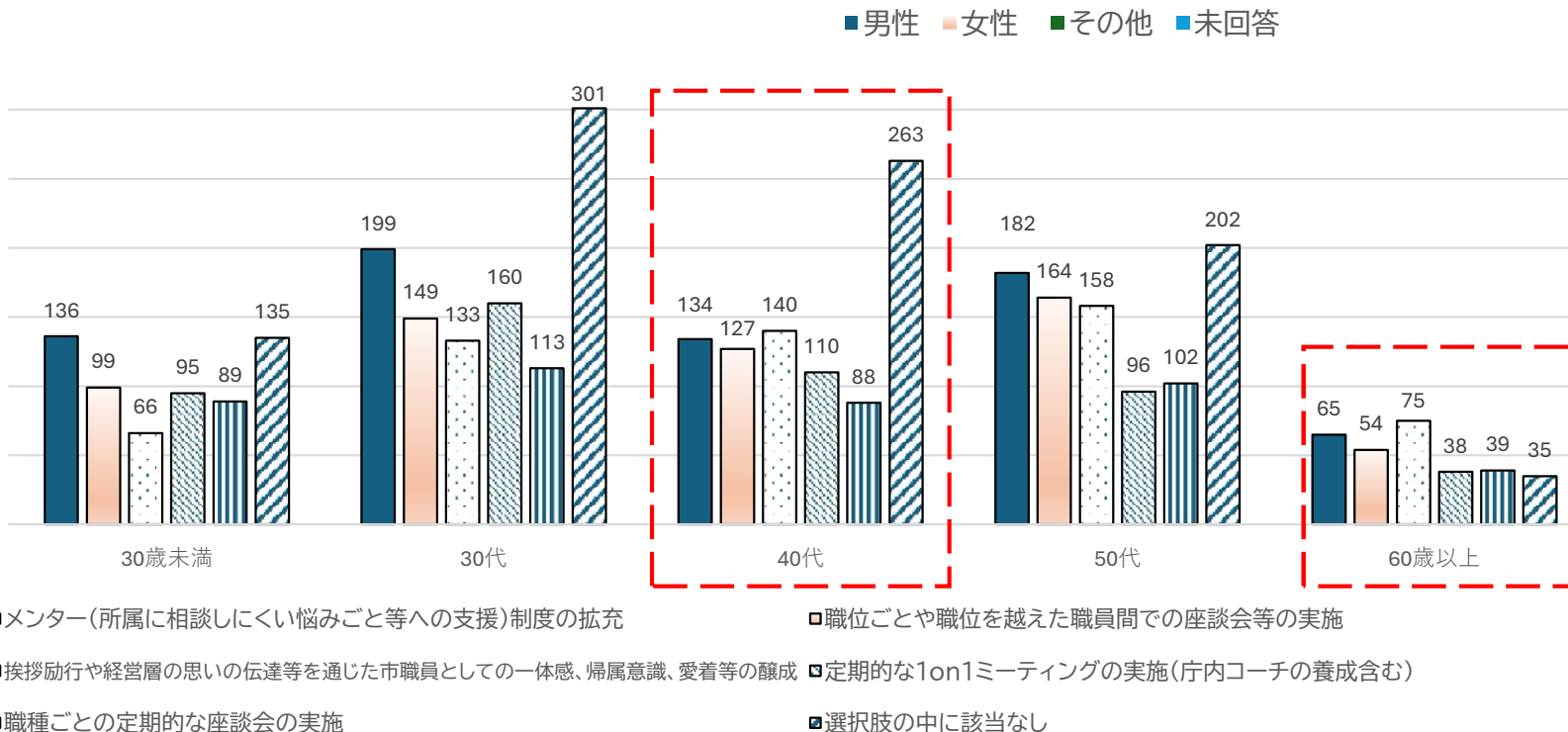
順位	内容	回答数	左記のうち、年齢ごと回答数						左記のうち、性別ごと				左記のうち、職種ごと	
			30歳未満	30代	40代	50代	60歳以上	年齢未回答	男性	女性	その他	性別未回答	事務	事務以外
1	適正な組織の規模・職の構成への見直し	1,734	230	497	428	435	117	27	1,152	523	5	54	970	764
2	職員評価制度、昇給区分等の見直し	1,357	235	401	301	316	86	18	968	348	3	38	623	734
3	マネジメント力や共働力の向上の取組	528	89	148	141	92	49	9	291	220	3	14	308	220
4	シンクタンクや有識者等を活用した本市の客観的な調査分析及び庁内向け勉強会の実施	292	38	67	79	76	26	6	193	89	0	10	167	125
5	クレド(全職員の行動規範)の作成と全職員へのクレドの浸透	183	44	47	31	39	20	2	146	36	0	1	123	152
6	特別職・局部長と有識者(人的資本経営に定評のある経営者等)との意見交換	126	17	32	27	37	9	4	92	29	0	5	69	114
7	市長と民間企業との対談(就職・転職市場の動向や本市も含めた自治体の評価等の把握)	106	24	31	26	18	6	1	82	23	0	1	60	66
	選択肢の中に該当なし	275	49	77	51	64	22	12	189	66	0	20	45	61

②コミュニケーションの更なる活性化

【全体】



【年代別】



【全体】
「メンター制度の拡充」が最も高く、次いで「職位ごとや職位を越えた職員間での座談会等の実施」が高かった

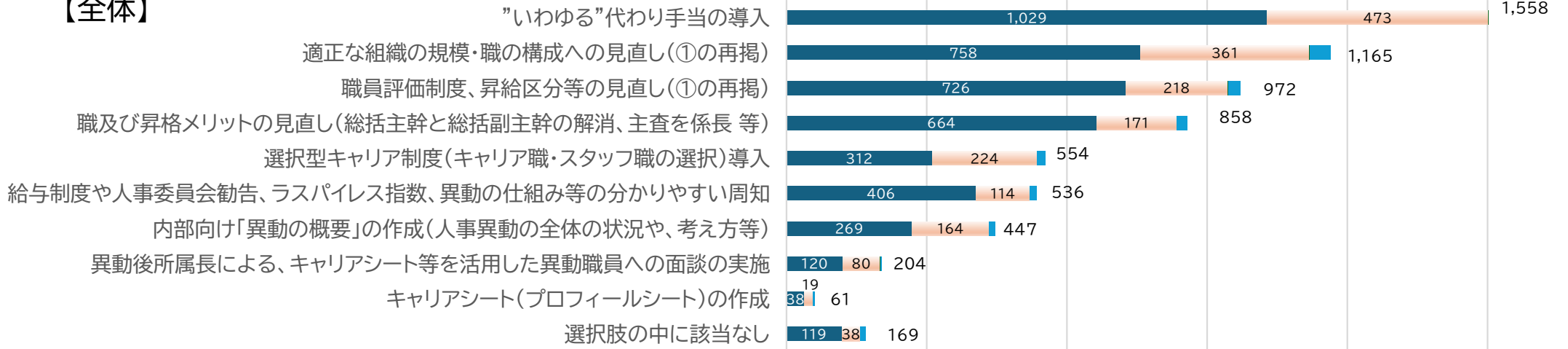
【年代別】
・40代、60歳以上及び男性では「挨拶励行や経営層の思いの伝達等を通じた市職員としての一体感、帰属意識、愛着等の醸成」が高かった
・事務職では「定期的な1on1」が、事務以外では「職種ごとの定期的な座談会」が高い傾向にあった

②コミュニケーションの更なる活性化

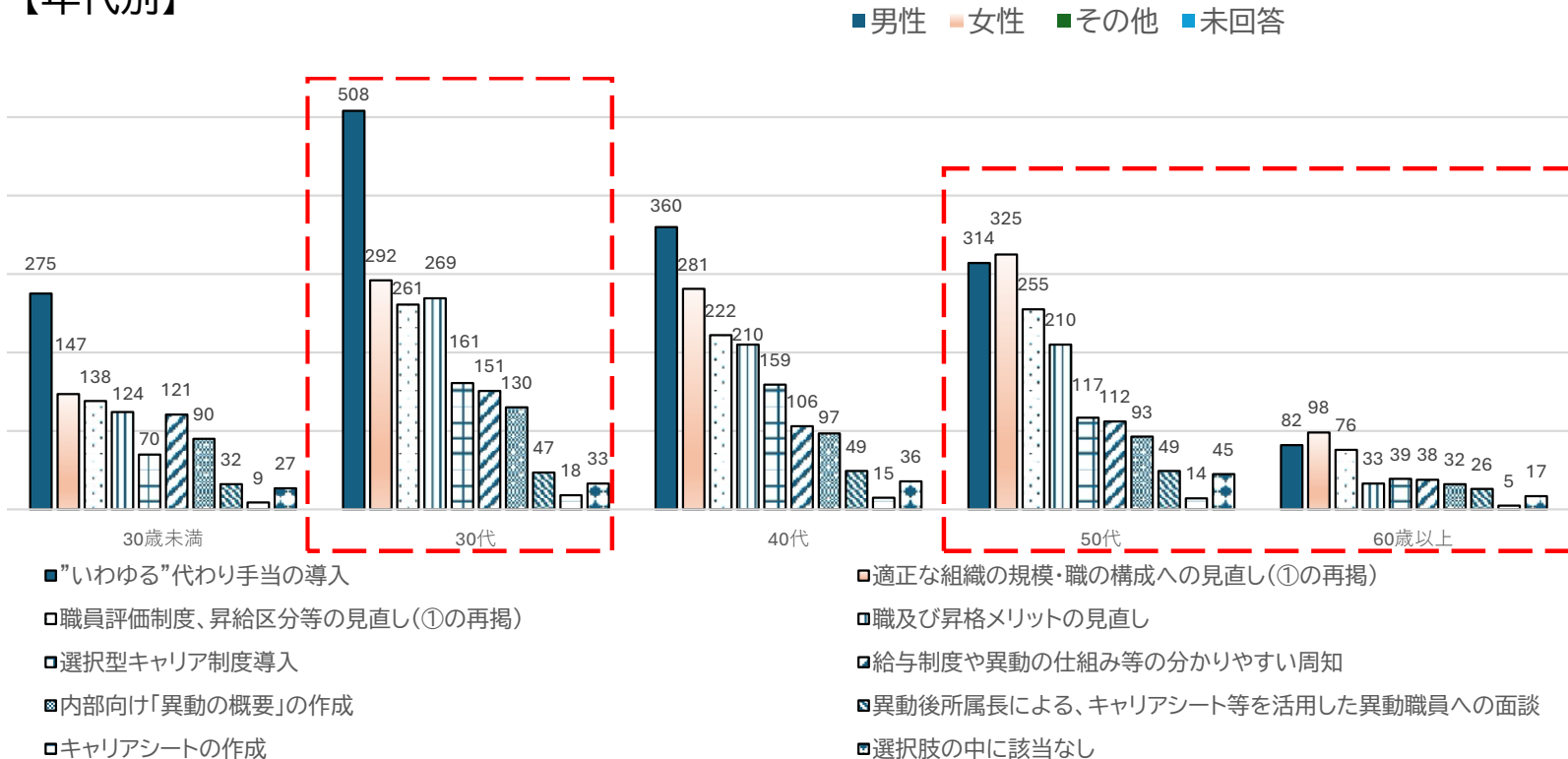
順位	内容	回答数	左記のうち、年齢ごと回答数						左記のうち、性別ごと				左記のうち、職種ごと	
			30歳未満	30代	40代	50代	60歳以上	年齢未回答	男性	女性	その他	性別未回答	事務	事務以外
1	メンター(所属に相談しにくい悩みごと等への支援)制度の拡充	725	136	199	134	182	65	9	470	237	4	14	371	354
2	職位ごとや職位を越えた職員間での座談会等の実施	600	99	149	127	164	54	7	391	193	1	15	286	314
3	挨拶励行や経営層の思いの伝達等を通じた市職員としての一体感、帰属意識、愛着等の醸成	576	66	133	140	158	75	4	441	120	2	13	285	291
4	定期的な1on1ミーティングの実施(庁内コーチの養成含む)	507	95	160	110	96	38	8	301	190	0	16	305	202
5	職種ごとの定期的な座談会の実施	434	89	113	88	102	39	3	279	145	1	9	146	288
	選択肢の中に該当なし	966	135	301	263	202	35	30	676	243	2	45	510	456

③職員評価や職・給与等の制度の見直し

【全体】



【年代別】



【全体】
「代わり手当の導入」が最も高く、次いで「適正な組織の規模・職の構成への見直し」が高かった

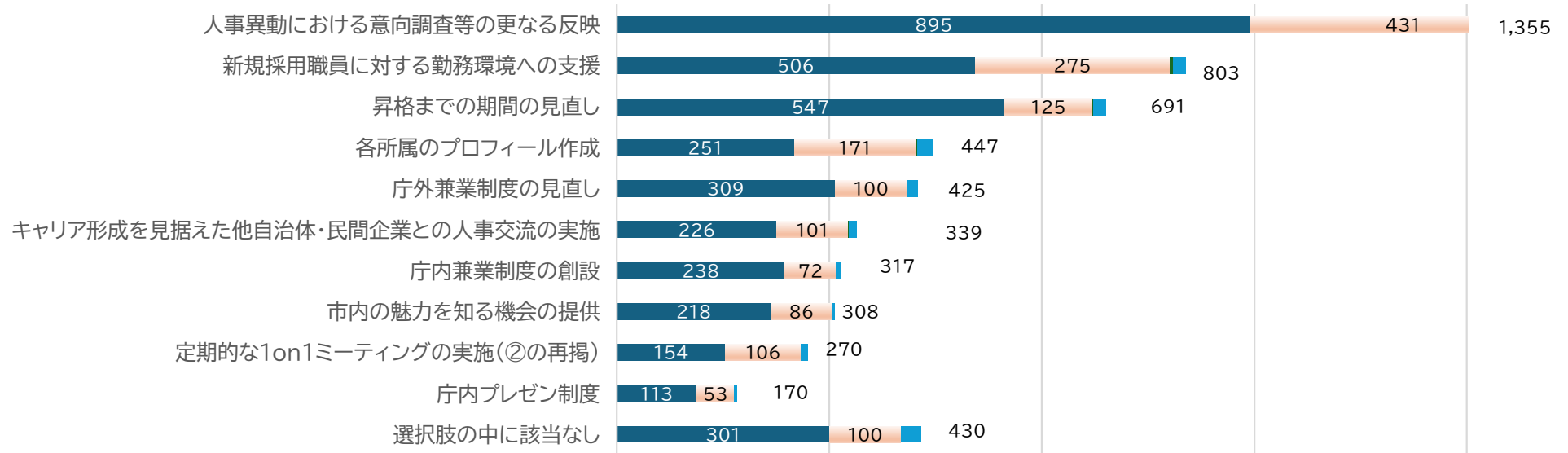
【年代別】
・30代では「代わり手当の導入」が他の年代に比べて特に高かった
・50代以上では「適正な組織の規模・職の構成への見直し」が最も高かった

③職員評価や職・給与等の制度の見直し

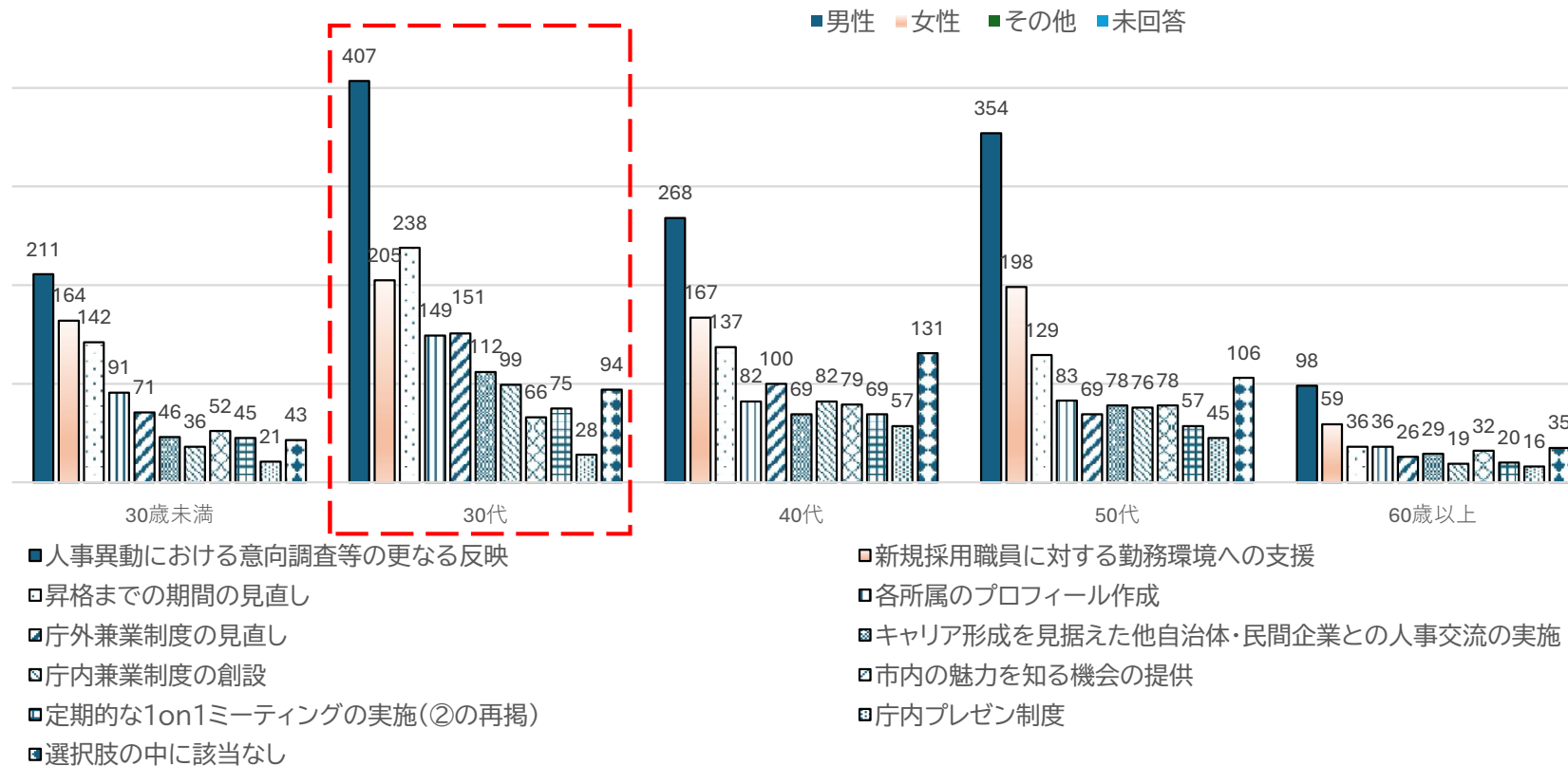
順位	内容	回答数	左記のうち、年齢ごと回答数						左記のうち、性別ごと				左記のうち、職種ごと	
			30歳未満	30代	40代	50代	60歳以上	年齢未回答	男性	女性	その他	性別未回答	事務	事務以外
1	”いわゆる”代わり手当の導入(休業、休職により欠員が出た職場について、当該職員の代わりに業務を行った職員に対し、手当を支給)	1,558	275	508	360	314	82	19	1,029	473	4	52	778	780
2	適正な組織の規模・職の構成への見直し(①の再掲)	1,165	147	292	281	325	98	22	758	361	2	44	685	480
3	職員評価制度、昇給区分等の見直し(①の再掲)	972	138	261	222	255	76	20	726	218	2	26	438	534
4	職及び昇格メリットの見直し(総括主幹と総括副主幹の解消、主査を係長等)	858	124	269	210	210	33	12	664	171	1	22	427	431
5	選択型キャリア制度(キャリア職・スタッフ職の選択)導入	554	70	161	159	117	39	8	312	224	1	17	333	221
6	給与制度や人事委員会勧告、ラスパイレス指数、異動の仕組み等の分かりやすい周知	536	121	151	106	112	38	8	406	114	1	15	212	324
7	内部向け「異動の概要」の作成(人事異動の全体の状況や、考え方等)	447	90	130	97	93	32	5	269	164	1	13	254	193
8	異動後所属長(又は班長)による、キャリアシート及び事務分担表等を活用した異動職員への面談の実施	204	32	47	49	49	26	1	120	80	1	3	134	70
9	キャリアシート(プロフィールシート)の作成	61	9	18	15	14	5	0	38	19	0	4	35	26
	選択肢の中に該当なし	169	27	33	36	45	17	11	119	38	0	12	76	93

④ (1) 職員の成長支援やチャレンジできる環境整備、負担軽減【主に若手職員（概ね40歳未満）向け】

【全体】



【年代別】



【全体】
「人事異動における意向調査等の更なる反映」が最も高く、次いで「新規採用職員に対する勤務環境への支援」が高かった

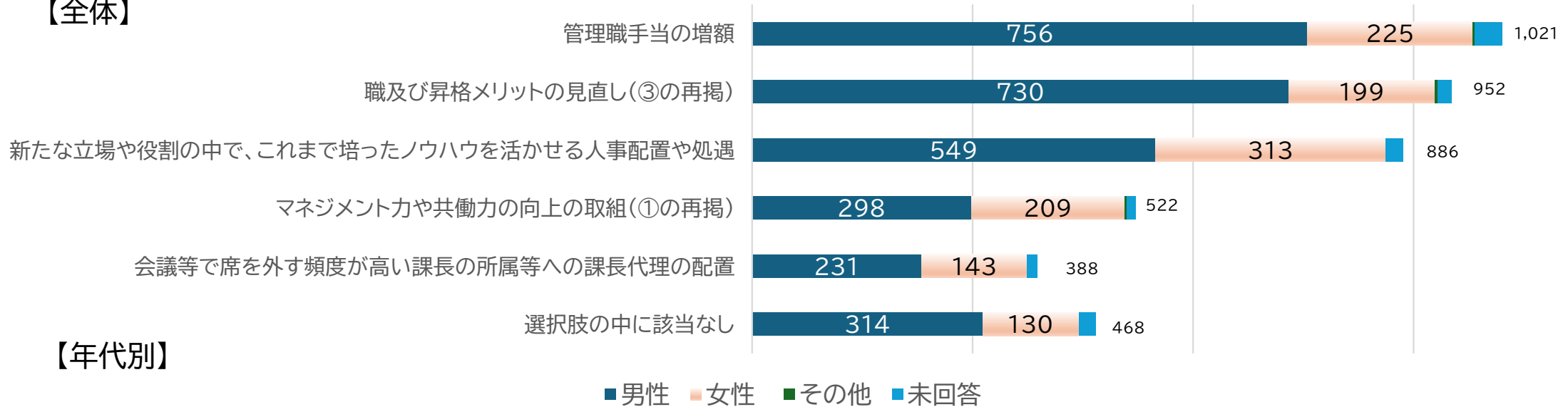
【年代別】
30代及び男性では「昇格までの期間の見直し」が次点の回答数で高かった

④ (1) 職員の成長支援やチャレンジできる環境整備、負担軽減【主に若手職員（概ね40歳未満）向け】

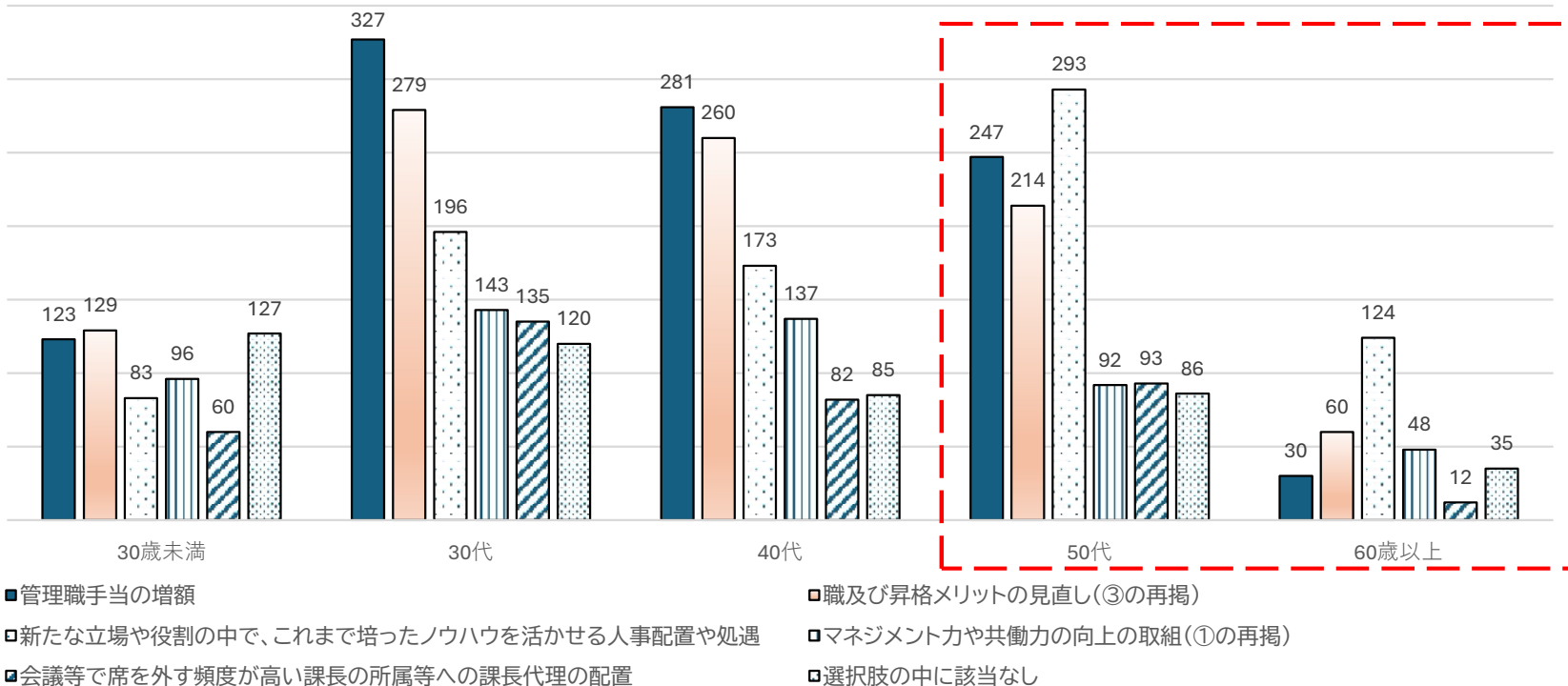
順位	内容	回答数	左記のうち、年齢ごと回答数						左記のうち、性別ごと				左記のうち、職種ごと	
			30歳未満	30代	40代	50代	60歳以上	年齢未回答	男性	女性	その他	性別未回答	事務	事務以外
1	人事異動における意向調査等の更なる反映	1,355	211	407	268	354	98	17	895	431	1	28	691	664
2	新規採用職員(社会人経験採用枠等を含む)に対する勤務環境への支援	803	164	205	167	198	59	10	506	275	4	18	430	373
3	昇格までの期間の見直し	691	142	238	137	129	36	9	547	125	1	18	301	390
4	各所属のプロフィール作成(各職場の状況(業務内容、年間スケジュール、時間外勤務の状況等))	447	91	149	82	83	36	6	251	171	2	23	279	168
5	庁外兼業制度の見直し	425	71	151	100	69	26	8	309	100	2	14	232	193
6	キャリア形成を見据えた他自治体・民間企業との人事交流の実施	339	46	112	69	78	29	5	226	101	1	11	168	171
7	庁内兼業制度の創設	317	36	99	82	76	19	5	238	72	0	7	174	143
8	市内の魅力を知る機会の提供	308	52	66	79	78	32	1	218	86	0	4	161	147
9	定期的な1on1ミーティングの実施(庁内コーチの養成含む)(②の再掲)	270	45	75	69	57	20	4	154	106	0	10	151	119
10	庁内プレゼン制度(該当所属への異動込み)	170	21	28	57	45	16	3	113	53	0	4	118	52
	選択肢の中に該当なし	430	43	94	131	106	35	21	301	100	1	28	193	237

④ (2) 職員の成長支援やチャレンジできる環境整備、負担軽減 【主にミドルシニア（概ね40歳以上）・シニア（60歳以上）職員向け】

【全体】



【年代別】



【全体】
「管理職手当の増額」が最も高く、次いで「職及び昇格メリットの見直し」が高かった

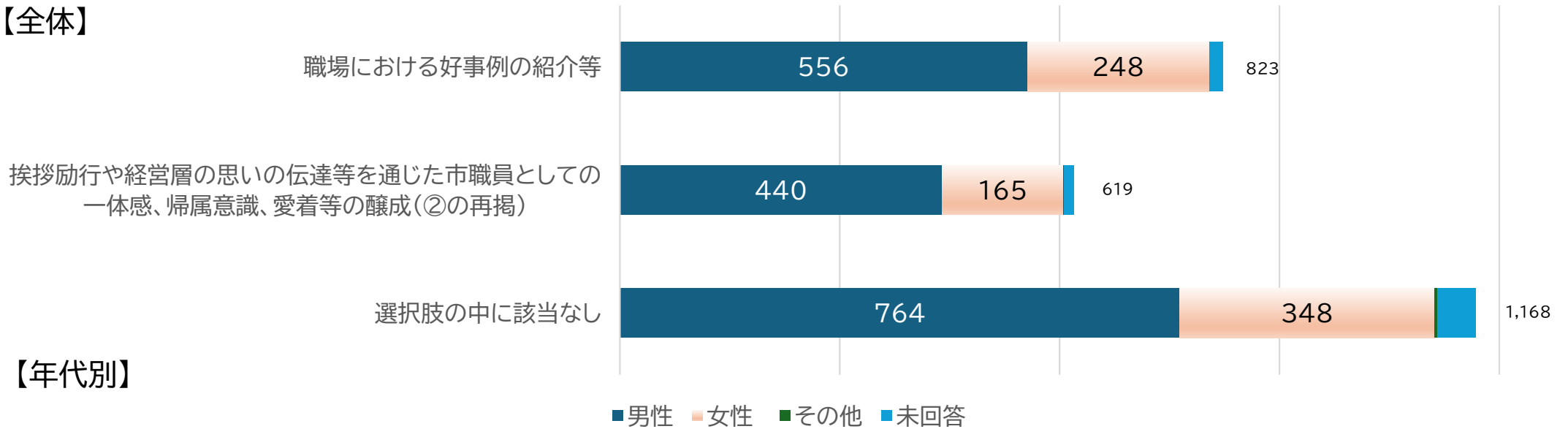
【年代別】
50代以上及び女性では「新たな立場や役割の中で、これまで培ったノウハウを活かせる人事配置や処遇」が最も高かった

④ (2) 職員の成長支援やチャレンジできる環境整備、負担軽減
【主にミドルシニア（概ね40歳以上）・シニア（60歳以上）職員向け】

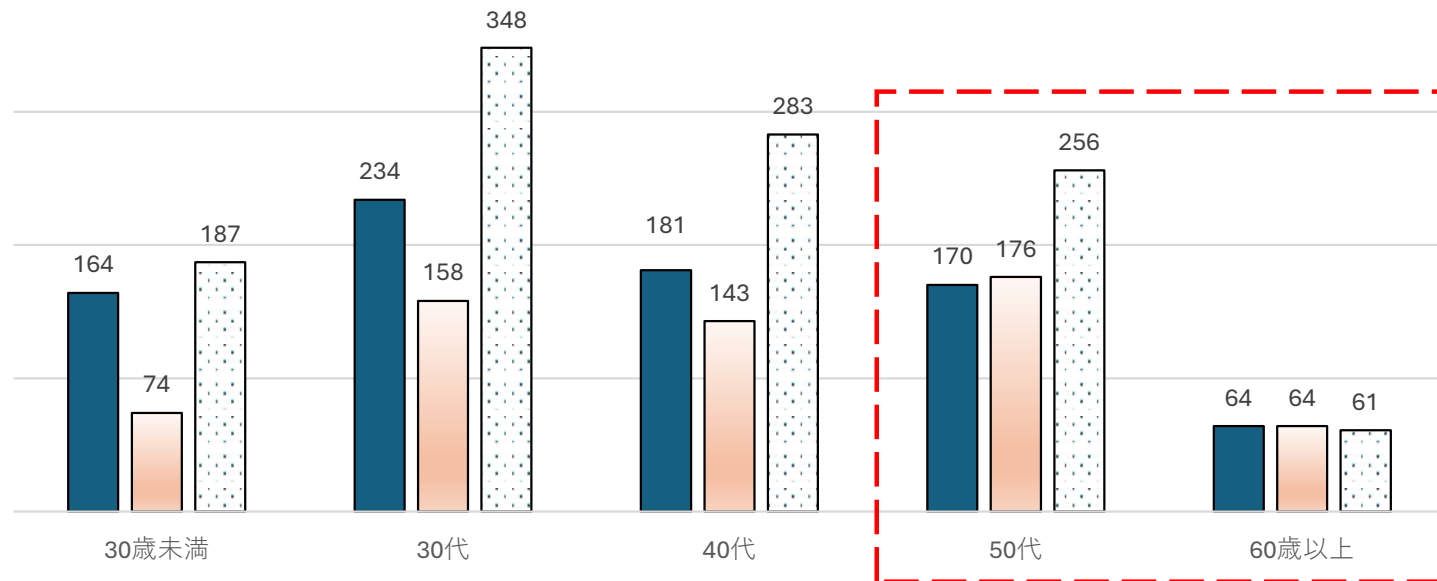
順位	内容	回答数	左記のうち、年齢ごと回答数						左記のうち、性別ごと				左記のうち、職種ごと	
			30歳未満	30代	40代	50代	60歳以上	年齢未回答	男性	女性	その他	性別未回答	事務	事務以外
1	管理職手当の増額	1,021	123	327	281	247	30	13	756	225	3	37	507	514
2	職及び昇格メリットの見直し(総括主幹と総括副主幹の解消、主査を係長等)(③の再掲)	952	<u>129</u>	279	260	214	<u>60</u>	10	730	199	4	19	433	<u>519</u>
3	新たな立場や役割の中で、これまで培ったノウハウを活かせる人事配置や処遇(シニア職員)	886	83	196	173	<u>293</u>	<u>124</u>	17	549	<u>313</u>	0	24	<u>495</u>	391
4	マネジメント力や共働力の向上の取組(①の再掲)	522	96	143	137	92	48	6	298	209	3	12	285	237
5	会議等で席を外す頻度が高い課長の所属等への課長代理(補佐)の配置	388	60	135	82	93	12	6	231	143	0	14	241	147
	選択肢の中に該当なし	468	127	120	85	86	35	15	314	130	1	23	225	243

⑤承認・感謝・称賛文化の醸成

【全体】



【年代別】



【全体】
「職場における好事例の紹介等」が最も高かった

【年代別】
50代以上では「挨拶励行や経営層の思いの伝達等を通じた市職員としての一体感、帰属意識、愛着等の醸成」が最も高かった

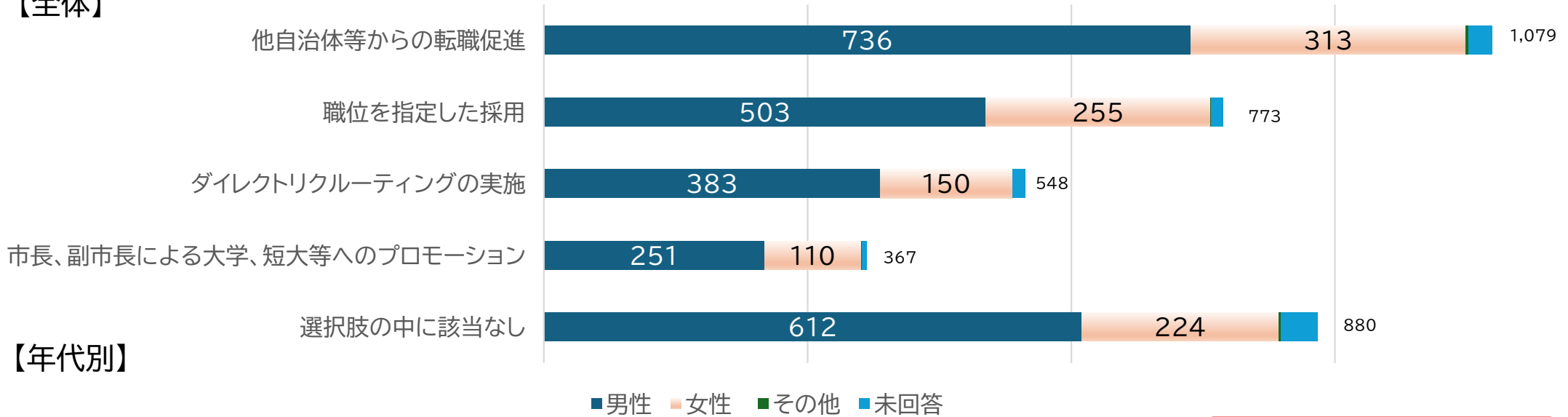
- 職場における好事例の紹介等
- 挨拶励行や経営層の思いの伝達等を通じた市職員としての一体感、帰属意識、愛着等の醸成(②の再掲)
- 選択肢の中に該当なし

⑤承認・感謝・称賛文化の醸成

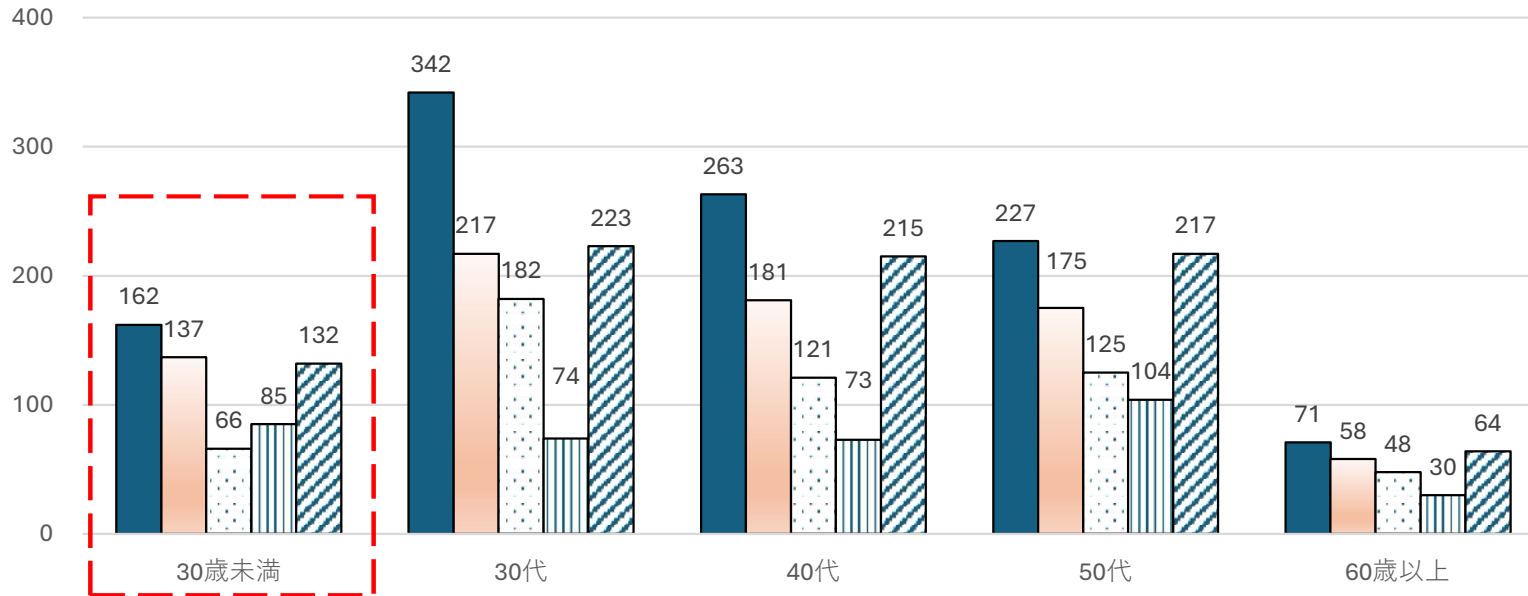
順位	内容	回答数	左記のうち、年齢ごと回答数						左記のうち、性別ごと				左記のうち、職種ごと	
			30歳未満	30代	40代	50代	60歳以上	年齢未回答	男性	女性	その他	性別未回答	事務	事務以外
1	職場における好事例の紹介等	823	164	234	181	170	64	10	556	248	1	18	406	417
2	挨拶励行や経営層の思いの伝達等を通じた市職員としての一体感、帰属意識、愛着等の醸成(②の再掲)	619	74	158	143	176	64	4	440	165	1	13	303	316
	選択肢の中に該当なし	1,168	187	348	283	256	61	33	764	348	4	52	620	548

⑥社会人採用も含めた職員の採用強化

【全体】



【年代別】



【全体】
 「他自治体等からの転職促進」が最も高く、次いで「職位を指定した採用」が高かった

【年代別】
 30歳未満では「市長、副市長による大学、短大等へのプロモーション」が他の年代に比べて高かった

- 他自治体等からの転職促進
- 職位を指定した採用
- ダイレクトリクルーティングの実施
- 選択肢の中に該当なし

- 男性
- 女性
- その他
- 未回答

⑥社会人採用も含めた職員の採用強化

順位	内容	回答数	左記のうち、年齢ごと回答数						左記のうち、性別ごと				左記のうち、職種ごと	
			30歳未満	30代	40代	50代	60歳以上	年齢未回答	男性	女性	その他	性別未回答	事務	事務以外
1	他自治体等からの転職促進	1,079	162	342	263	227	71	14	736	313	3	27	583	496
2	職位を指定した採用(他自治体の管理職を管理職として採用等)	773	137	217	181	175	58	5	503	255	1	14	395	378
3	ダイレクトリクルーティングの実施	548	66	182	121	125	48	6	383	150	0	15	292	256
4	市長、副市長による大学、短大等へのプロモーション	367	85	74	73	104	30	1	251	110	1	5	163	204
	選択肢の中に該当なし	880	132	223	215	217	64	29	612	224	2	42	426	454

⑦既存業務の見直し

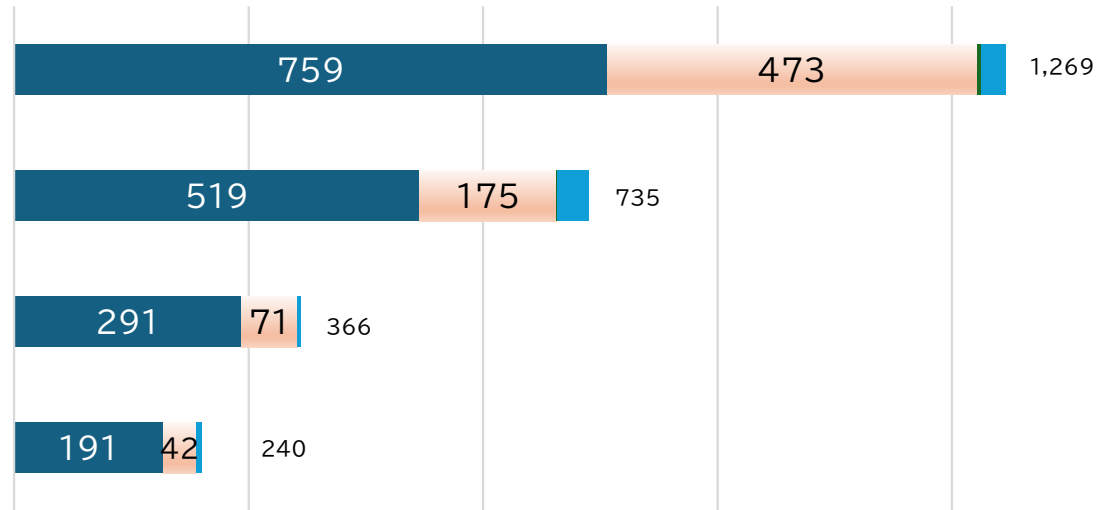
【全体】

事務や業務の効率化(窓口・電話対応時間の短縮、庁内業務プロセスの見直し、避難所等業務従事者の委託化等(都市経営推進本部会議 所管事項))

急なトップダウン案件への対応に係る負荷の低減

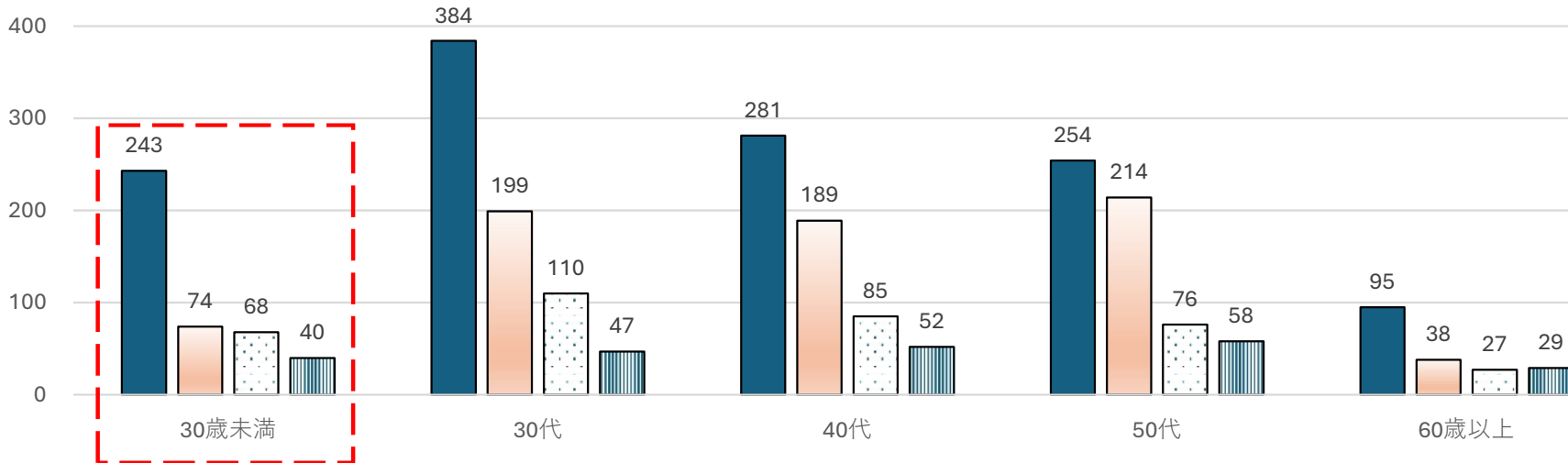
全庁共通業務の効率化に向けたAIエージェント導入等の加速化

選択肢の中に該当なし



【年代別】

■男性 ■女性 ■その他 ■未回答



【全体】
「事務や業務の効率化」が最も高く、次いで「急なトップダウン案件への対応に係る負荷の低減」が高かった

【年代別】
30歳未満では「事務や業務の効率化」が他の年代に比べて特に高かった

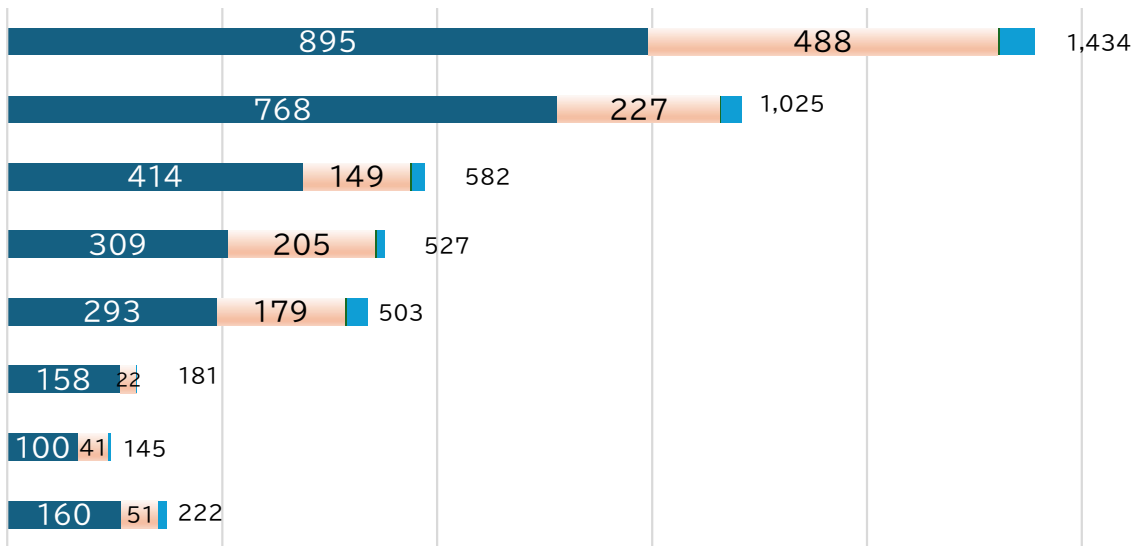
- 事務や業務の効率化(窓口・電話対応時間の短縮、庁内業務プロセスの見直し、避難所等業務従事者の委託化等(都市経営推進本部会議 所管事項))
- 急なトップダウン案件への対応に係る負荷の低減
- 全庁共通業務の効率化に向けたAIエージェント導入等の加速化
- 選択肢の中に該当なし

⑦既存業務の見直し

順位	内容	回答数	左記のうち、年齢ごと回答数						左記のうち、性別ごと				左記のうち、職種ごと	
			30歳未満	30代	40代	50代	60歳以上	年齢未回答	男性	女性	その他	性別未回答	事務	事務以外
1	事務や業務の効率化(窓口・電話対応時間の短縮、庁内業務プロセスの見直し、避難所等業務従事者の委託化等(都市経営推進本部会議 所管事項))	1,269	243	384	281	254	95	12	759	473	5	32	706	563
2	急なトップダウン案件への対応に係る負荷の低減	735	74	199	189	214	38	21	519	175	1	40	425	310
3	全庁共通業務の効率化に向けたAIエージェント導入等の加速化	366	68	110	85	76	27	0	291	71	0	4	126	240
4	選択肢の中に該当なし	240	40	47	52	58	29	14	191	42	0	7	72	168

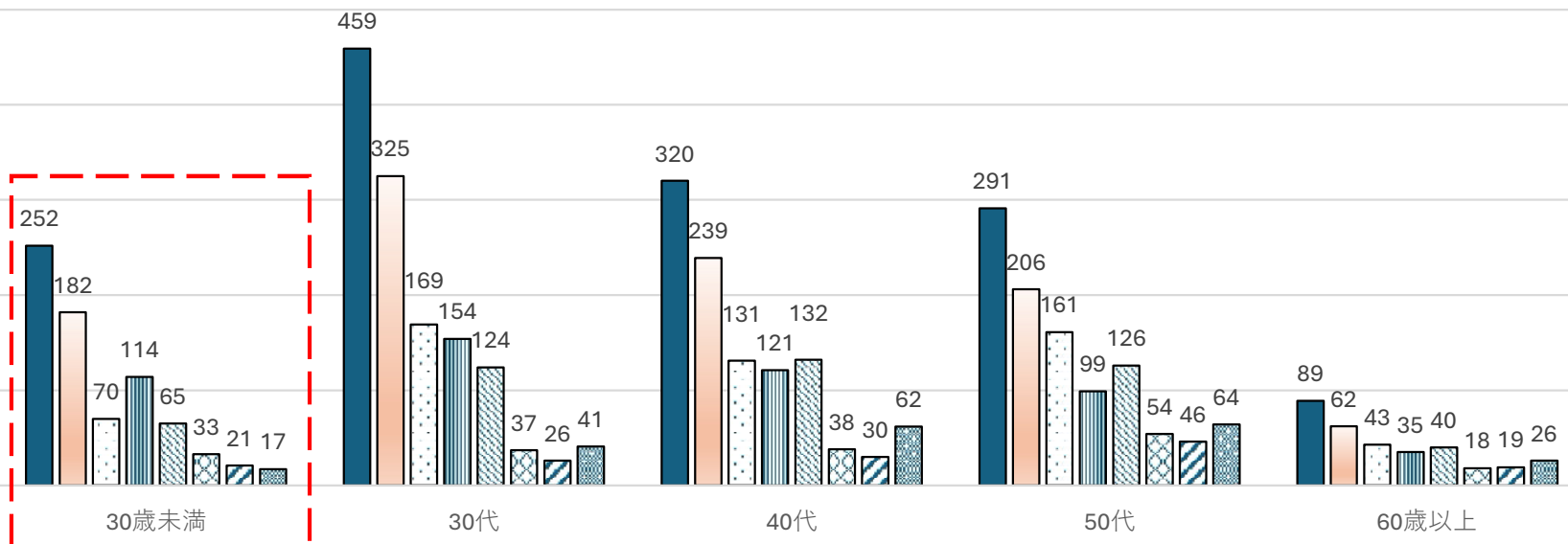
⑧働きやすい環境の整備

【全体】 フレックスタイム制(週休3日含む)やインターバル制度の導入
 職員の福利厚生の変なる充実
 オフィス改革のより一層の推進
 休憩スペースの改善(職員会館、リフレッシュルーム等)
 電話録音機能の導入
 気候変動に適応した貸与被服の見直し
 健康経営の推進(健康経営優良法人の認定取得に向けた計画の策定等)
 選択肢の中に該当なし



【年代別】

■男性 ■女性 ■その他 ■未回答



- フレックスタイム制やインターバル制度の導入
- オフィス改革のより一層の推進
- ▨ 電話録音機能の導入
- ▨ 健康経営の推進

- 職員の福利厚生の変なる充実
- ▨ 休憩スペースの改善
- ▨ 気候変動に適応した貸与被服の見直し
- ▨ 選択肢の中に該当なし

【全体】
 「フレックスタイム制やインターバル制度の導入」が最も高く、次いで「職員の福利厚生の変なる充実」が高かった

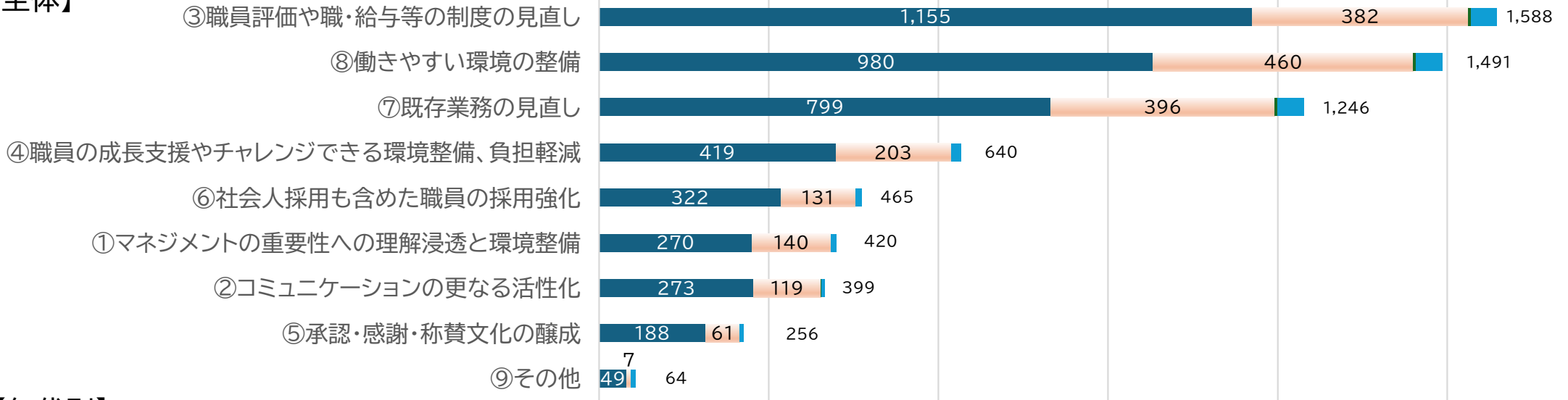
【年代別】
 30歳未満では「休憩スペースの改善」が他の年代に比べて高かった

⑧働きやすい環境の整備

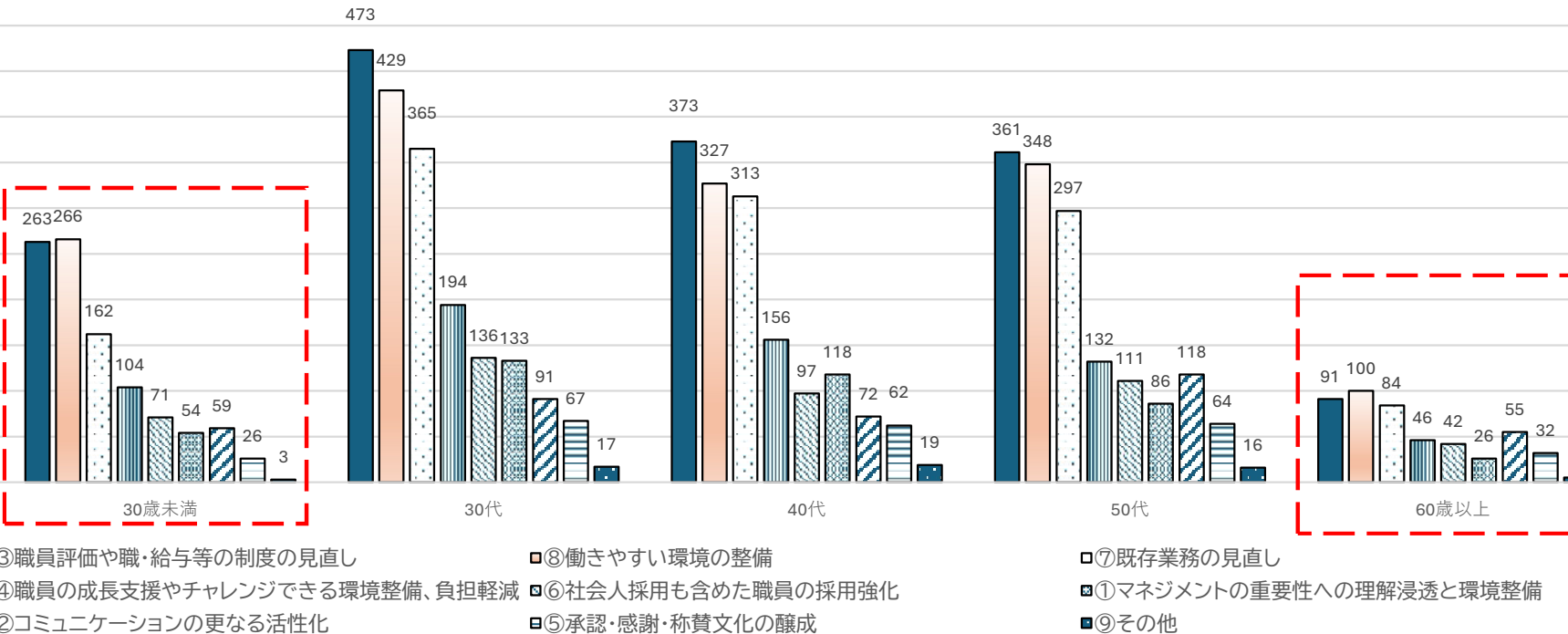
順位	内容	回答数	左記のうち、年齢ごと回答数						左記のうち、性別ごと				左記のうち、職種ごと	
			30歳未満	30代	40代	50代	60歳以上	年齢未回答	男性	女性	その他	性別未回答	事務	事務以外
1	フレックスタイム制(週休3日含む)やインターバル制度の導入	1,434	252	459	320	291	89	23	895	488	3	48	814	620
2	職員の福利厚生の更なる充実	1,025	182	325	239	206	62	11	768	227	2	28	391	634
3	オフィス改革のより一層の推進	582	70	169	131	161	43	8	414	149	2	17	332	250
4	休憩スペースの改善(職員会館、リフレッシュルーム等)	527	114	154	121	99	35	4	309	205	3	10	308	219
5	電話録音機能の導入	503	65	124	132	126	40	16	293	179	2	29	327	176
6	気候変動に適応した貸与被服の見直し	181	33	37	38	54	18	1	158	22	0	1	24	157
7	健康経営の推進(健康経営優良法人の認定取得に向けた計画の策定等)	145	21	26	30	46	19	3	100	41	0	4	75	70
	選択肢の中に該当なし	222	17	41	62	64	26	12	160	51	0	11	98	124

全体を通して、今後注力した方が良くと思う分野

【全体】



【年代別】



【全体】
「職員評価や職・給与等の制度の見直し」が最も高く、次いで「働きやすい環境の整備」が高かった

【年代別】
・30歳未満、60歳以上及び女性では「働きやすい環境の整備」が最も高かった
・とりわけ女性は「働きやすい環境の整備」が最も高かった

全体を通して、今後注力した方が良いと思う分野

順位	内容	回答数	左記のうち、年齢ごと回答数						左記のうち、性別ごと				左記のうち、職種ごと	
			30歳未満	30代	40代	50代	60歳以上	年齢未回答	男性	女性	その他	性別未回答	事務	事務以外
1	③職員評価や職・給与等の制度の見直し	1,588	263	473	373	361	91	27	1,155	382	5	46	718	870
2	⑧働きやすい環境の整備	1,491	266	429	327	348	100	21	980	460	4	47	764	727
3	⑦既存業務の見直し	1,246	162	365	313	297	84	25	799	396	4	47	718	528
4	④職員の成長支援やチャレンジできる環境整備、負担軽減	640	104	194	156	132	46	8	419	203	1	17	339	301
5	⑥社会人採用も含めた職員の採用強化	465	71	136	97	111	42	8	322	131	1	11	243	222
6	①マネジメントの重要性への理解浸透と環境整備	420	54	133	118	86	26	3	270	140	0	10	261	159
7	②コミュニケーションの更なる活性化	399	59	91	72	118	55	4	273	119	1	6	199	200
8	⑤承認・感謝・称賛文化の醸成	256	26	67	62	64	32	5	188	61	0	7	125	131
9	⑨その他	64	3	17	19	16	5	4	49	7	0	8	36	28

自由意見（整理・分類）

【分類・要約方法】

- 生成AIにより整理、分類、要約したもの
- 回答者数2,610人のうち、自由意見を記載した者は649人

※特定の個人に対する不平不満や働きがいの向上に対する取組そのものを否定する意見等は除く



働きがい向上の推進に向けた「方策」

件数・概要

①	マネジメントの重要性への理解浸透と環境整備	70件(マネジメント能力、現場理解、組織運営)
②	コミュニケーションの更なる活性化	40件(風通し、部門間連携、経営層と現場との対話)
③	職員評価や職・給与等の制度の見直し	200件(評価制度、業務の偏り、昇任・人事制度)
④	職員の成長支援やチャレンジできる環境整備、負担軽減	120件(人材育成、キャリア形成、挑戦機会)
⑤	承認・感謝・称賛文化の醸成	30件(承認・感謝・職員を大切にする文化・仕組みづくり)
⑥	社会人採用も含めた職員の採用強化	190件(人員不足、定数確保、社会人採用拡大)
⑦	既存業務の見直し	180件(会議のための会議、DX、AI活用、委託化)
⑧	働きやすい環境の整備	90件(フレックス、在宅勤務、設備改善)

※1人の意見でも複数分野に跨るため、件数は延べ件数

自由意見（要約）

【①マネジメントの重要性への理解浸透と環境整備】

- ・管理職によってマネジメント力に大きな差がある
- ・部下育成や職員ケアに十分な時間を割けていない
- ・現場と経営層の課題認識に乖離がある
- ・管理職研修を強化してほしい
- ・管理職自身がプレイヤー化しすぎている
- ・組織としての方向性が見えにくい
- ・現場の声が経営層まで届いていない

【②コミュニケーションの更なる活性化】

- ・部署間の縦割りが強い
- ・他課との連携が取りづらい
- ・若手職員の意見が反映されにくい
- ・上司へ相談しにくい職場がある
- ・本音で話せる場が不足している
- ・職員同士の交流機会を増やしてほしい
- ・経営層と現場の対話機会を設けてほしい

【③職員評価や職・給与等の制度の見直し】

- ・他自治体より給与水準が低い
- ・定数配置が実態に合っていない
- ・頑張る職員とそうでない職員の差が見えない
- ・成果が評価に反映されていない
- ・昇任基準が不透明
- ・頑張る人ほど仕事が増える
- ・専門職の処遇改善が必要
- ・若手だけでなく中堅層への支援も必要
- ・各種手当を見直してほしい

【④職員の成長支援やチャレンジできる環境整備、負担軽減】

- ・キャリア形成の支援が不足している
- ・異動理由が分からず納得感がない
- ・専門性を高める機会を増やしてほしい
- ・若手育成の時間が確保できない
- ・挑戦したい職員を後押しする仕組みが必要
- ・研修を実務に活かせる形にしてほしい
- ・人材育成より目の前の業務に追われている

自由意見（要約）

【⑤承認・感謝・称賛文化の醸成】

- ・頑張りを認めてもらえる機会が少ない
- ・感謝を伝え合う文化が弱い
- ・良い取組を共有する仕組みがほしい
- ・成功事例をもっと発信してほしい
- ・職員を大切にしている実感が持てない
- ・前向きな声掛けが増える組織になってほしい

【⑥社会人採用も含めた職員の採用強化】

- ・業務量に対して人員が不足している
- ・育休・休職者の代替職員を確保してほしい
- ・欠員補充が追いついていない
- ・採用人数を増やしてほしい
- ・社会人経験者採用を拡大してほしい
- ・優秀な人材が流出している
- ・人材確保を最優先課題としてほしい

【⑦既存業務の見直し】

- ・全庁照会が多すぎる
- ・会議のための会議がある
- ・不要な資料作成を減らしてほしい
- ・AIや生成AIを活用してほしい
- ・アナログ業務を削減してほしい
- ・システムが現場実態に合っていない
- ・民間委託を積極的に進めてほしい
- ・避難所運営や選挙事務のやり方を見直してほしい

【⑧働きやすい環境の整備】

- ・フレックス勤務を拡大してほしい
- ・在宅勤務を利用しやすくしてほしい
- ・休暇を取得しやすい職場にしてほしい
- ・子育てと仕事を両立しやすくしてほしい
- ・PCやネットワーク環境を改善してほしい
- ・庁舎・執務環境を改善してほしい
- ・空調や設備の老朽化を改善してほしい