

平成30年度 行財政改革に関するアンケート集計結果

実施目的 職員の意識を把握し、今後の人材育成に活かすため
調査対象 部長級以下の全職員（嘱託職員、臨時職員を除く）
実施期間 平成30年12月11日（火）～平成31年3月8日（金）
実施方法 「しまね電子申請サービス」によるWeb回答
または調査用紙記述による回答

◎在職者数・回答者数・回答率

(在職者数は、平成30年4月1日現在)

	在職者数	回答者数	回答率
1 部長・次長等	11	7	64%
2 課長・参事等	45	26	58%
3 課長補佐等	114	35	31%
4. 主幹・係長等	128	25	20%
5 指導主任・主任等	70	48	99%
6 主任主事等		21	
7 副主任主事・主事等	73	28	38%
総計	441	190	43%

(1) 年代・性別

	1 男性	2 女性	計
1 29歳以下	16	11	27
2 30歳代	23	12	35
3 40歳代	47	27	74
4 50歳以上	46	8	54
総計	132	58	190

(2) 年代・性別・職種

	1 事務職		2 技術・専門職		3 技能労務職		計
	1 男性	2 女性	1 男性	2 女性	1 男性	2 女性	
1 29歳以下	16	9		2			27
2 30歳代	17	11	6	1			35
3 40歳代	41	22	6	5			74
4 50歳以上	34	5	9	3	3		54
総計	108	47	21	11	3	0	190

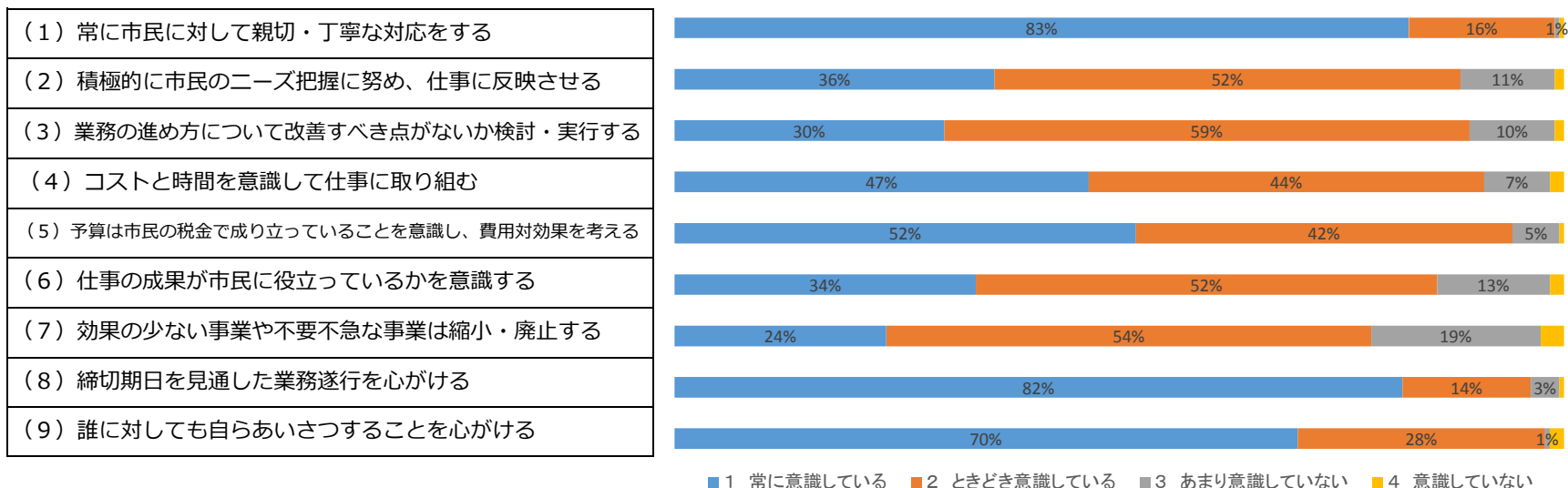
(3) 年代・性別・職種・職名

	1 部長・次長等		2 課長・参事等		3 課長補佐等		4. 主幹・係長等	
	1 男性	2 女性	1 男性	2 女性	1 男性	2 女性	1 男性	2 女性
1 29歳以下								
2 30歳代								
3 40歳代					18	5	14	8
4 50歳以上	5	2	24	2	11	1	1	2
総計	5	2	24	2	29	6	15	10

	5 指導主任・主任等		6 主任主事等		7 副主任主事・主事等		計
	1 男性	2 女性	1 男性	2 女性	1 男性	2 女性	
1 29歳以下			1	1	15	10	27
2 30歳代	12	6	11	4		2	35
3 40歳代	14	14	1				74
4 50歳以上	1	1	3		1		54
総計	27	21	16	5	16	12	190

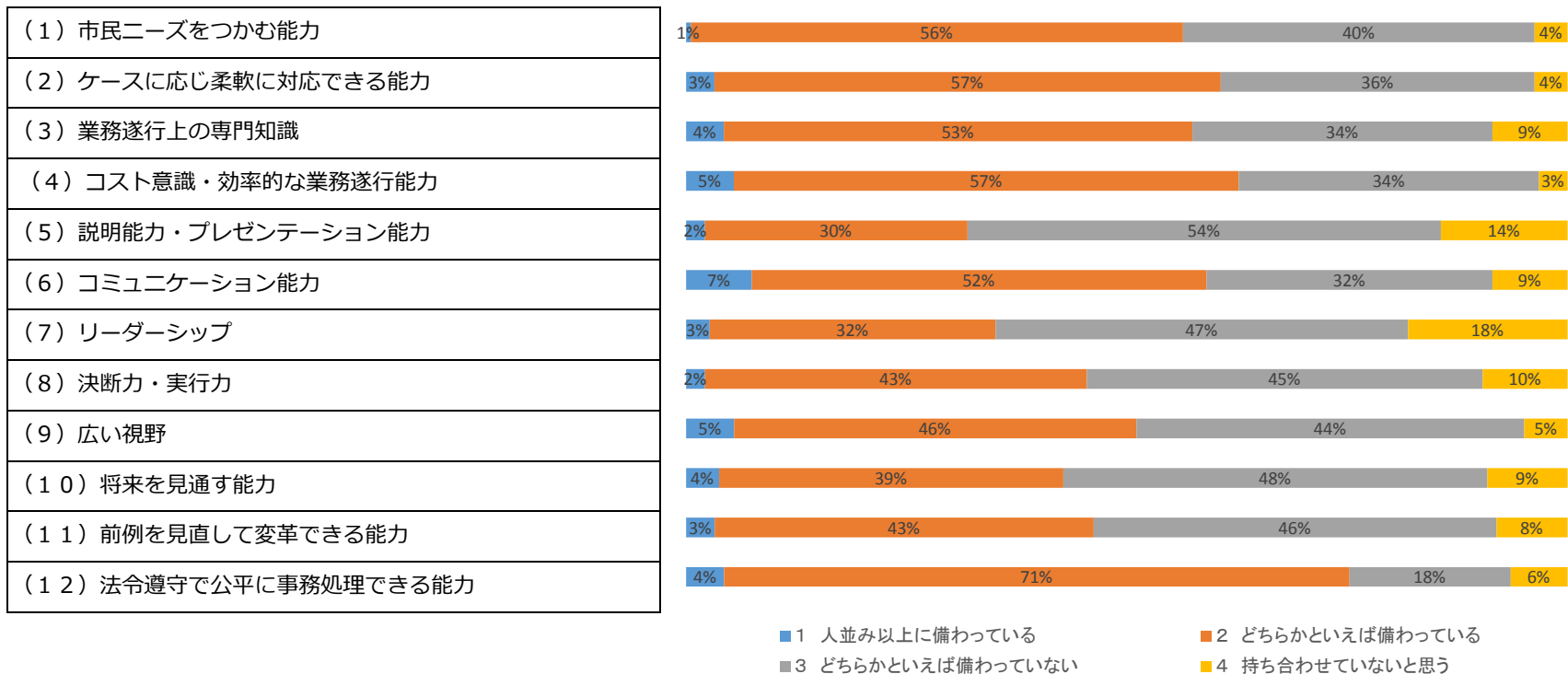
【全体集計】

問1 自分自身の仕事の進め方について



- 自分自身の仕事の進め方については、いずれの項目においても9割程度の職員が「常に意識している」、「ときどき意識している」と回答している。
- 特に、市民に対する親切・丁寧な対応、締切期日を見通した業務遂行については、8割以上が「常に意識している」と回答している。

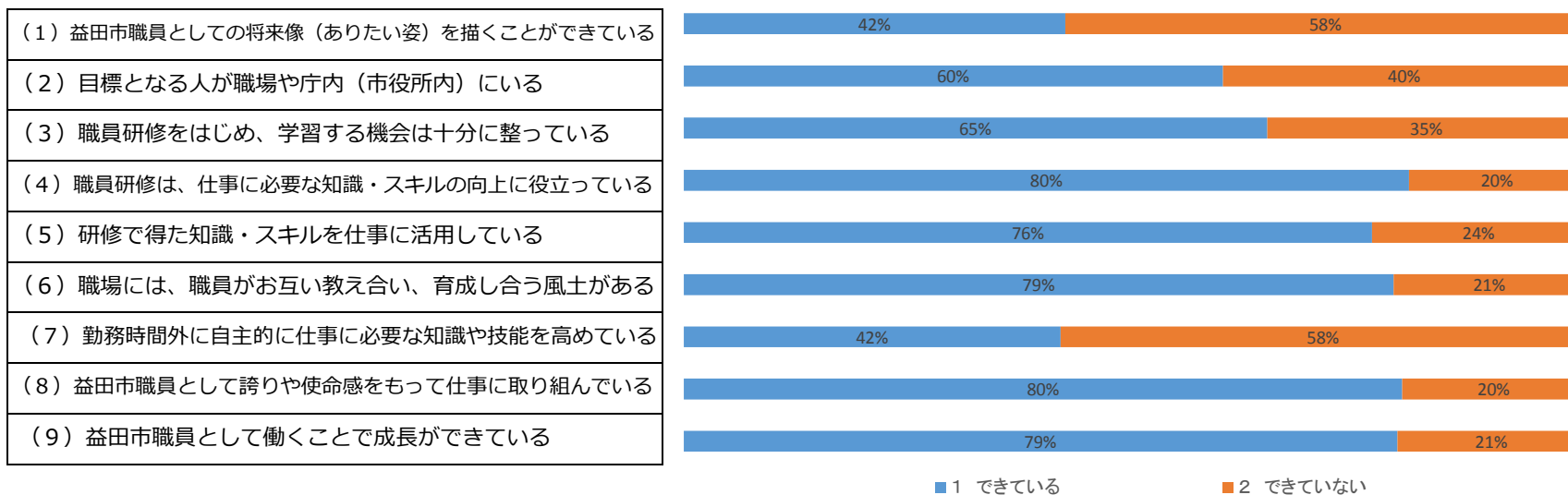
問2 自分自身に備わっていると思う能力



●自分自身に備わっていると思う能力については、すべての項目において「人並み以上に備わっている」と回答した職員は1割に満たないものの、約半数が「どちらかといえば備わっている」と回答している。

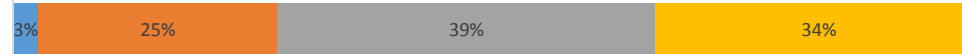
●一方、「説明能力・プレゼンテーション能力」、「リーダーシップ」、「決断力・実行力」、「将来を見通す能力」、「前例を見直して変革できる能力」については、半数以上が「どちらかといえば備わっていない（持ち合わせていない）」と回答している。

問3 益田市職員像について



- 益田市職員像について、概ね半数以上の職員が研修の機会が十分にあると感じ、仕事で役に立っていると回答している。
- 勤務時間外においては、半数以上が自主的な努力はしていないと回答している。
- 8割程度の職員が、益田市職員として誇りや使命感をもって働き、成長できていると回答している。
- 一方で、半数以上が益田市職員としての将来像を描くことができないと回答している。

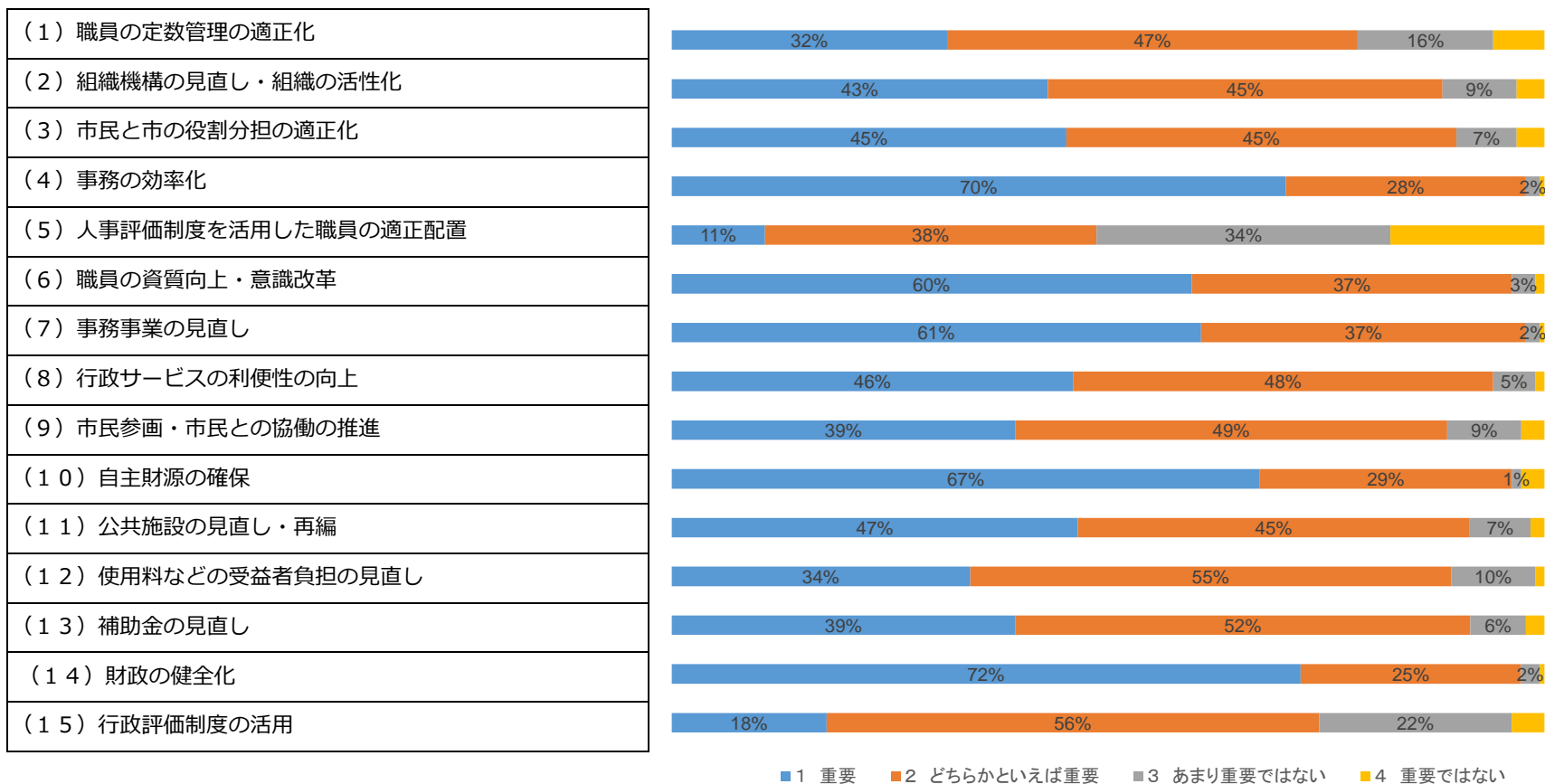
問4 人事評価についてどう思うか



- 1 能力開発、人材育成、適材適所に繋がっている。
- 2 どちらかといえば能力開発、人材育成、適材適所に繋がっている。
- 3 どちらかといえば能力開発、人材育成、適材適所に繋がっていない。
- 4 能力開発、人材育成、適材適所に繋がっていない。

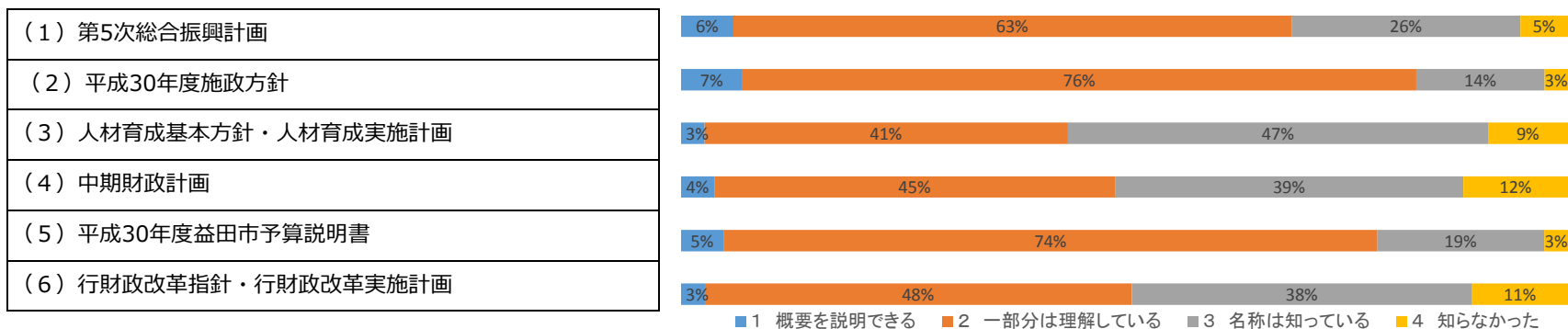
●人事評価制度については、7割程度が「能力開発、人材育成、適材適所に繋がっていない」、「どちらかといえば繋がっていない」と回答している。

問5 今後どのような点に重点を置いた行財政改革を実施すべきか



- 人事評価制度に関する項目を除いて、ほぼすべての項目で9割程度の職員が行財政改革を重要と回答している。
- 特に、「事務の効率化」、「自主財源の確保」、「財政の健全化」については7割程度が「重要」と回答し

問6 次の計画についてどの程度内容を理解しているか



- 本市で策定する各種計画について、「第5次総合振興計画」「施設方針」、「予算説明書」を除いては、半数以上が「名称は知っている」、「知らなかった」と回答している。
- 特に、「人材育成基本方針・人材育成実施計画」、「中期財政計画」、「行財政改革指針・行財政改革実施計画」については、1割程度が「知らなかった」と回答している。

【年代別集計】

* 回答のうち、最も割合の高いものを網掛け表示している。

問1 自分自身の仕事の進め方について

(1) 常に市民に対して親切・丁寧な対応をする

	1 常に意識している	2 とくどき意識している	3 あまり意識していない	4 意識していない
1 29歳以下	74%	22%	4%	0%
2 30歳代	82%	18%	0%	0%
3 40歳代	86%	14%	0%	0%
4 50歳以上	81%	17%	0%	2%
総計	82%	16%	1%	1%

(2) 積極的に市民のニーズ把握に努め、仕事に反映させる

	1 常に意識している	2 とくどき意識している	3 あまり意識していない	4 意識していない
1 29歳以下	22%	59%	19%	0%
2 30歳代	29%	56%	12%	3%
3 40歳代	41%	51%	8%	0%
4 50歳以上	41%	48%	9%	2%
総計	36%	52%	11%	1%

(3) 業務の進め方について改善すべき点がないか検討・実行する

	1 常に意識している	2 とくどき意識している	3 あまり意識していない	4 意識していない
1 29歳以下	15%	70%	11%	4%
2 30歳代	24%	65%	12%	0%
3 40歳代	38%	54%	8%	0%
4 50歳以上	32%	57%	9%	2%
総計	30%	59%	10%	1%

(4) コストと時間を意識して仕事に取り組む

	1 常に意識している	2 とくどき意識している	3 あまり意識していない	4 意識していない
1 29歳以下	26%	52%	19%	4%
2 30歳代	41%	47%	9%	3%
3 40歳代	47%	47%	5%	0%
4 50歳以上	59%	35%	4%	2%
総計	47%	44%	7%	2%

(5) 予算は市民の税金で成り立っていることを意識し、費用対効果を考える

	1 常に意識している	2 とくどき意識している	3 あまり意識していない	4 意識していない
1 29歳以下	41%	44%	15%	0%
2 30歳代	50%	38%	12%	0%
3 40歳代	53%	45%	3%	0%
4 50歳以上	57%	41%	0%	2%
総計	52%	42%	5%	1%

(6) 仕事の成果が市民に役立っているかを意識する

	1 常に意識している	2 ときどき意識している	3 あまり意識していない	4 意識していない
1 29歳以下	15%	63%	19%	4%
2 30歳代	26%	53%	18%	3%
3 40歳代	41%	47%	12%	0%
4 50歳以上	39%	52%	7%	2%
総計	34%	52%	13%	1%

(7) 効果の少ない事業や不要不急な事業は縮小・廃止する

	1 常に意識している	2 ときどき意識している	3 あまり意識していない	4 意識していない
1 29歳以下	11%	52%	30%	7%
2 30歳代	24%	44%	26%	6%
3 40歳代	22%	65%	14%	0%
4 50歳以上	33%	48%	17%	2%
総計	24%	54%	19%	3%

(8) 締切期日を見通した業務遂行を心がける

	1 常に意識している	2 ときどき意識している	3 あまり意識していない	4 意識していない
1 29歳以下	74%	22%	4%	0%
2 30歳代	79%	15%	6%	0%
3 40歳代	82%	14%	4%	0%
4 50歳以上	87%	11%	0%	2%
総計	82%	14%	3%	1%

(9) 誰に対しても自らあいさつすることを心がける

	1 常に意識している	2 ときどき意識している	3 あまり意識していない	4 意識していない
1 29歳以下	62%	35%	0%	4%
2 30歳代	68%	29%	3%	0%
3 40歳代	74%	26%	0%	0%
4 50歳以上	70%	26%	0%	4%
総計	70%	28%	1%	1%

問2 自分自身に備わっていると思う能力

(1) 市民ニーズをつかむ能力

	1 人並み以上に備わっている	2 どちらかといえば備わっている	3 どちらかといえば備わっていない	4 持ち合わせていないと思う
1 29歳以下	0%	37%	56%	7%
2 30歳代	0%	68%	29%	3%
3 40歳代	0%	56%	42%	1%
4 50歳以上	2%	57%	35%	6%
総計	1%	56%	40%	4%

(2) ケースに応じ柔軟に対応できる能力

	1 人並み以上に備わっている	2 どちらかといえば備わっている	3 どちらかといえば備わっていない	4 備わっていない
1 29歳以下	0%	48%	44%	7%
2 30歳代	0%	62%	35%	3%
3 40歳代	4%	58%	36%	3%
4 50歳以上	6%	59%	31%	4%
総計	3%	57%	36%	4%

(3) 業務遂行上の専門知識

	1 人並み以上に備わっている	2 どちらかといえば備わっている	3 どちらかといえば備わっていない	4 備わっていない
1 29歳以下	0%	22%	56%	22%
2 30歳代	6%	42%	45%	6%
3 40歳代	4%	58%	31%	7%
4 50歳以上	6%	69%	20%	6%
総計	4%	53%	34%	9%

(4) コスト意識・効率的な業務遂行能力

	1 人並み以上に備わっている	2 どちらかといえば備わっている	3 どちらかといえば備わっていない	4 備わっていない
1 29歳以下	0%	54%	35%	12%
2 30歳代	3%	68%	26%	3%
3 40歳代	10%	48%	41%	1%
4 50歳以上	4%	65%	29%	2%
総計	6%	57%	34%	3%

(5) 説明能力・プレゼンテーション能力

	1 人並み以上に備わっている	2 どちらかといえば備わっている	3 どちらかといえば備わっていない	4 備わっていない
1 29歳以下	0%	22%	59%	19%
2 30歳代	6%	32%	47%	15%
3 40歳代	1%	28%	58%	12%
4 50歳以上	2%	34%	49%	15%
総計	2%	30%	54%	14%

(6) コミュニケーション能力

	1 人並み以上に備わっている	2 どちらかといえば備わっている	3 どちらかといえば備わっていない	4 備わっていない
1 29歳以下	4%	52%	30%	15%
2 30歳代	12%	53%	26%	9%
3 40歳代	8%	51%	31%	9%
4 50歳以上	6%	51%	40%	4%
総計	7%	52%	32%	9%

(7) リーダーシップ

	1 人並み以上に備わっている	2 どちらかといえば備わっている	3 どちらかといえば備わっていない	4 備わっていない
1 29歳以下	0%	26%	48%	26%
2 30歳代	3%	41%	44%	12%
3 40歳代	4%	30%	44%	22%
4 50歳以上	2%	33%	52%	13%
総計	3%	32%	47%	18%

(8) 決断力・実行力

	1 人並み以上に備わっている	2 どちらかといえば備わっている	3 どちらかといえば備わっていない	4 備わっていない
1 29歳以下	0%	41%	48%	11%
2 30歳代	0%	41%	53%	6%
3 40歳代	6%	40%	40%	14%
4 50歳以上	0%	50%	44%	6%
総計	2%	43%	45%	10%

(9) 広い視野

	1 人並み以上に備わっている	2 どちらかといえば備わっている	3 どちらかといえば備わっていない	4 備わっていない
1 29歳以下	4%	41%	44%	11%
2 30歳代	3%	47%	44%	6%
3 40歳代	8%	42%	46%	4%
4 50歳以上	4%	53%	42%	2%
総計	5%	46%	44%	5%

(10) 将来を見通す能力

	1 人並み以上に備わっている	2 どちらかといえば備わっている	3 どちらかといえば備わっていない	4 備わっていない
1 29歳以下	0%	37%	52%	11%
2 30歳代	3%	32%	53%	12%
3 40歳代	6%	39%	49%	7%
4 50歳以上	4%	44%	43%	9%
総計	4%	39%	48%	9%

(11) 前例を見直して変革できる能力

	1 人並み以上に備わっている	2 どちらかといえば備わっている	3 どちらかといえば備わっていない	4 備わっていない
1 29歳以下	0%	19%	70%	11%
2 30歳代	0%	42%	45%	12%
3 40歳代	7%	40%	49%	4%
4 50歳以上	2%	60%	28%	9%
総計	3%	43%	46%	8%

(12) 法令遵守で公平に事務処理できる能力

	1 人並み以上に備わっている	2 どちらかといえば備わっている	3 どちらかといえば備わっていない	4 備わっていない
1 29歳以下	4%	63%	19%	15%
2 30歳代	0%	76%	18%	6%
3 40歳代	8%	68%	19%	4%
4 50歳以上	2%	75%	17%	6%
総計	5%	71%	18%	6%

問3 益田市職員像について

(1) 益田市職員としての将来像（ありたい姿）を描くことができる

	1 できている	2 できていない
1 29歳以下	37%	63%
2 30歳代	44%	56%
3 40歳代	38%	62%
4 50歳以上	50%	50%
総計	42%	58%

(2) 目標となる人が職場や庁内（市役所内）にいる

	1 いる	2 いない
1 29歳以下	74%	26%
2 30歳代	59%	41%
3 40歳代	55%	45%
4 50歳以上	59%	41%
総計	60%	40%

(3) 職員研修をはじめ、学習する機会は十分に整っている

	1 整っている	2 整っていない
1 29歳以下	81%	19%
2 30歳代	61%	39%
3 40歳代	57%	43%
4 50歳以上	70%	30%
総計	65%	35%

(4) 職員研修は、仕事に必要な知識・スキルの向上に役立っている

	1 役立っている	2 役立っていない
1 29歳以下	89%	11%
2 30歳代	79%	21%
3 40歳代	76%	24%
4 50歳以上	83%	17%
総計	80%	20%

(5) 研修で得た知識・スキルを仕事に活用している

	1 活用している	2 活用していない
1 29歳以下	81%	19%
2 30歳代	77%	23%
3 40歳代	74%	26%
4 50歳以上	76%	24%
総計	76%	24%

(6) 職場には、職員がお互い教え合い、育成し合う風土がある

	1 ある	2 ない
1 29歳以下	96%	4%
2 30歳代	76%	24%
3 40歳代	78%	22%
4 50歳以上	72%	28%
総計	79%	21%

(7) 勤務時間外に自主的に仕事に必要な知識や技能を高めている

	1 そうである	2 そうではない
1 29歳以下	30%	70%
2 30歳代	44%	56%
3 40歳代	45%	55%
4 50歳以上	43%	57%
総計	42%	58%

(8) 益田市職員として誇りや使命感をもって仕事に取り組んでいる

	1 取り組んでいる	2 取り組んでいない
1 29歳以下	85%	15%
2 30歳代	73%	27%
3 40歳代	78%	22%
4 50歳以上	83%	17%
総計	80%	20%

(9) 益田市職員として働くことで成長ができています

	1 できている	2 できていない
1 29歳以下	89%	11%
2 30歳代	79%	21%
3 40歳代	74%	26%
4 50歳以上	81%	19%
総計	79%	21%

問4

人事評価についてどう思うか

	1 能力開発、人材育成、適材適所に繋がっている。	2 どちらかといえば能力開発、人材育成、適材適所に繋がっている。	3 どちらかといえば能力開発、人材育成、適材適所に繋がっていない。	4 能力開発、人材育成、適材適所に繋がっていない。
1 29歳以下	7%	33%	22%	37%
2 30歳代	3%	21%	38%	38%
3 40歳代	3%	22%	39%	36%
4 50歳以上	0%	26%	48%	26%
総計	2%	25%	39%	34%

問5 今後どのような点に重点を置いた行財政改革を実施すべきか

(1) 職員の定数管理の適正化

	1 重要	2 どちらかといえば重要	3 あまり重要ではない	4 重要ではない
1 29歳以下	30%	56%	7%	7%
2 30歳代	35%	44%	15%	6%
3 40歳代	26%	47%	21%	6%
4 50歳以上	37%	44%	13%	6%
総計	31%	47%	16%	6%

(2) 組織機構の見直し・組織の活性化

	1 重要	2 どちらかといえば重要	3 あまり重要ではない	4 重要ではない
1 29歳以下	30%	59%	4%	7%
2 30歳代	38%	53%	9%	0%
3 40歳代	46%	41%	9%	4%
4 50歳以上	49%	40%	9%	2%
総計	43%	45%	9%	3%

(3) 市民と市の役割分担の適正化

	1 重要	2 どちらかといえば重要	3 あまり重要ではない	4 重要ではない
1 29歳以下	37%	56%	4%	4%
2 30歳代	35%	53%	12%	0%
3 40歳代	49%	41%	5%	4%
4 50歳以上	50%	39%	7%	4%
総計	45%	45%	7%	3%

(4) 事務の効率化

	1 重要	2 どちらかといえば重要	3 あまり重要ではない	4 重要ではない
1 29歳以下	63%	33%	4%	0%
2 30歳代	56%	41%	3%	0%
3 40歳代	76%	23%	1%	0%
4 50歳以上	76%	22%	0%	2%
総計	70%	28%	1%	1%

(5) 人事評価制度を活用した職員の適正配置

	1 重要	2 どちらかといえば重要	3 あまり重要ではない	4 重要ではない
1 29歳以下	22%	37%	19%	22%
2 30歳代	12%	38%	26%	24%
3 40歳代	8%	36%	35%	21%
4 50歳以上	7%	41%	44%	7%
総計	10%	38%	34%	18%

(6) 職員の資質向上・意識改革

	1 重要	2 どちらかといえば重要	3 あまり重要ではない	4 重要ではない
1 29歳以下	37%	52%	7%	4%
2 30歳代	59%	41%	0%	0%
3 40歳代	62%	36%	3%	0%
4 50歳以上	69%	28%	2%	2%
総計	60%	37%	2%	1%

(7) 事務事業の見直し

	1 重要	2 どちらかといえば重要	3 あまり重要ではない	4 重要ではない
1 29歳以下	58%	42%	0%	0%
2 30歳代	62%	38%	0%	0%
3 40歳代	61%	39%	0%	0%
4 50歳以上	61%	31%	6%	2%
総計	61%	37%	1%	1%

(8) 行政サービスの利便性の向上

	1 重要	2 どちらかといえば重要	3 あまり重要ではない	4 重要ではない
1 29歳以下	50%	46%	4%	0%
2 30歳代	41%	50%	6%	3%
3 40歳代	41%	53%	5%	0%
4 50歳以上	54%	41%	4%	2%
総計	46%	48%	5%	1%

(9) 市民参画・市民との協働の推進

	1 重要	2 どちらかといえば重要	3 あまり重要ではない	4 重要ではない
1 29歳以下	37%	52%	7%	4%
2 30歳代	32%	62%	3%	3%
3 40歳代	42%	45%	10%	3%
4 50歳以上	41%	46%	11%	2%
総計	39%	49%	9%	3%

(10) 自主財源の確保

	1 重要	2 どちらかといえば重要	3 あまり重要ではない	4 重要ではない
1 29歳以下	59%	33%	4%	4%
2 30歳代	59%	38%	0%	3%
3 40歳代	67%	29%	1%	3%
4 50歳以上	77%	21%	0%	2%
総計	67%	29%	1%	3%

(11) 公共施設の見直し・再編

	1 重要	2 どちらかといえば重要	3 あまり重要ではない	4 重要ではない
1 29歳以下	22%	67%	11%	0%
2 30歳代	24%	61%	15%	0%
3 40歳代	51%	40%	7%	3%
4 50歳以上	67%	31%	0%	2%
総計	47%	45%	7%	1%

(12) 使用料などの受益者負担の見直し

	1 重要	2 どちらかといえば重要	3 あまり重要ではない	4 重要ではない
1 29歳以下	15%	74%	7%	4%
2 30歳代	12%	70%	18%	0%
3 40歳代	36%	53%	11%	0%
4 50歳以上	55%	40%	4%	2%
総計	34%	55%	10%	1%

(13) 補助金の見直し

	1 重要	2 どちらかといえば重要	3 あまり重要でない	4 重要ではない
1 29歳以下	33%	48%	15%	4%
2 30歳代	27%	64%	9%	0%
3 40歳代	41%	51%	5%	3%
4 50歳以上	48%	48%	2%	2%
総計	40%	52%	6%	2%

(14) 財政の健全化

	1 重要	2 どちらかといえば重要	3 あまり重要ではない	4 重要ではない
1 29歳以下	48%	44%	7%	0%
2 30歳代	72%	25%	3%	0%
3 40歳代	74%	24%	1%	0%
4 50歳以上	81%	17%	0%	2%
総計	72%	25%	2%	1%

(15) 行政評価制度の活用

	1 重要	2 どちらかといえば重要	3 あまり重要ではない	4 重要ではない
1 29歳以下	11%	67%	19%	4%
2 30歳代	21%	48%	30%	0%
3 40歳代	19%	52%	22%	7%
4 50歳以上	17%	62%	19%	2%
総計	18%	56%	22%	4%

問6 次の計画についてどの程度内容を理解しているか

(1) 第5次総合振興計画

	1 概要を説明できる	2 一部分は理解している	3 名称は知っている	4 知らなかった
1 29歳以下	0%	31%	46%	23%
2 30歳代	6%	50%	35%	9%
3 40歳代	6%	71%	24%	0%
4 50歳以上	9%	76%	13%	2%
総計	6%	63%	26%	5%

(2) 平成30年度施政方針

	1 概要を説明できる	2 一部分は理解している	3 名称は知っている	4 知らなかった
1 29歳以下	0%	59%	26%	15%
2 30歳代	6%	65%	29%	0%
3 40歳代	6%	86%	8%	0%
4 50歳以上	13%	78%	7%	2%
総計	7%	76%	14%	3%

(3) 人材育成基本方針・人材育成実施計画

	1 概要を説明できる	2 一部分は理解している	3 名称は知っている	4 知らなかった
1 29歳以下	0%	15%	52%	33%
2 30歳代	3%	32%	56%	9%
3 40歳代	1%	48%	49%	1%
4 50歳以上	6%	50%	37%	7%
総計	3%	41%	47%	9%

(4) 中期財政計画

	1 概要を説明できる	2 一部分は理解している	3 名称は知っている	4 知らなかった
1 29歳以下	0%	22%	44%	33%
2 30歳代	6%	24%	62%	9%
3 40歳代	1%	54%	36%	8%
4 50歳以上	8%	58%	26%	8%
総計	4%	45%	39%	12%

(5) 平成30年度益田市予算説明書

	1 概要を説明できる	2 一部分は理解している	3 名称は知っている	4 知らなかった
1 29歳以下	0%	59%	33%	7%
2 30歳代	6%	65%	26%	3%
3 40歳代	1%	86%	11%	1%
4 50歳以上	11%	70%	17%	2%
総計	5%	74%	19%	2%

(6) 行財政改革指針・行財政改革実施計画

	1 概要を説明できる	2 一部分は理解している	3 名称は知っている	4 知らなかった
1 29歳以下	0%	23%	54%	23%
2 30歳代	0%	33%	45%	21%
3 40歳代	1%	52%	38%	8%
4 50歳以上	8%	64%	26%	2%
総計	3%	48%	38%	11%

自由記述欄

●職員が市の財政状況を把握することが大事で、それがすべてにつながると思う。（50代）

●現状の正規職員が対応している業務の中で臨時（嘱託）職員又は民間委託で対応可能なものは分割してコストと公務時間の削減及び市内民業の活性化に積極的に努める必要がある。（40代）

●人事評価は素晴らしい制度です。続けていくことを望みます。（40代）

●質問の言葉が包括的にすぎ、回答しにくい（定数管理の適正化…職場の業務量に見合った定数管理なのか、現在の職員数で業務をどう行うのか。どちらを指す言葉なのかわからなかった。）（行政サービスの利便性という表現も少しわかりにくい）（40代）

●特にありません。管理職への登用試験があれば良いかもです。（50代）

●窓口職場などは、年々職員の若年化が進んでおり、若手同士の協力で乗り切る場面が増えているが、経験の浅い者同士であり安定したものではない。頼るべき40代の職員についても、自分の担当業務にかかりきりで、若年層のフォローを率先して行わないようなことが続いている（ちゃんとした方もいる）。一担当者としての延長で仕事をしている方が多く、（単なる主任級であっても）指導者としての視点を以て取組むことが求められるはずでは。背中を見て学ぶことができる組織的環境がないならば、若手の外部への派遣の規模を増やし、サケのような成長後の遡上を待つようなことも一案でないかと思われる（海から帰ってこない可能性もあるが）。（30代）

●少子・高齢化・人口減少の進行と増加する事務事業に伴い不足する財源の確保（財政健全化）にあたって、専門のプロジェクトチームで検討することが必要。単に、財務的見地のみで取り組むのではなく、教育・福祉サービスや公共インフラの適正化と産業発展の組み合わせ等を長期的視野に立って分析する取組が必要。（財務的見地のみで考えれば、現在の財政計画のように、予算が漸減するのは必然）組織・定員の適正化に当たっては、市の主要事業の方針に基づき、事業量・事業数・事業の特色に見合った定員を公正に評価し行うべき。（40代）

●男性と女性の職員の配置が偏っている。福祉環境部には女性職員が多いが、産業経済部・建設部・水道部にはあまりいない。特に係長以上はほとんどいないと言っているのではないか。（40代）

●内部・外部問わず、研修や全国的な会議への参加は必要で多様な研修等も実施されているが、実際は、予算の都合で参加できない現実があると思われる。研修の必要性を問う前に参加のための環境作りが必要ではないか。（40代）

●自分個人のことを聞かれているのか、職員全体のことを聞かれているのか、わかりにくいです。自分個人

●そもそも、業務上関係する講習・研修に参加する機会がない。お金がないので、参加を検討する余地もない。財政難だというのは理解しているが、東京を中心に日本各地で開かれている研修会・講習会等に職員を出席させられないのは、今後マイナスに作用するのではないかと思う。（40代）

●職員の定数管理の適正化は、削減ありきでなく、必要な人員を計画的に採用することが重要。技術職は募集をかけても応募がない状況であり、計画的な採用枠を周知するなど、積極的にアピールしなければ民間企業及び上級官庁等へ優秀な人材が流れていく時代である。（30代）