

2023年度第2回町田市行政経営監理委員会

【資料編】

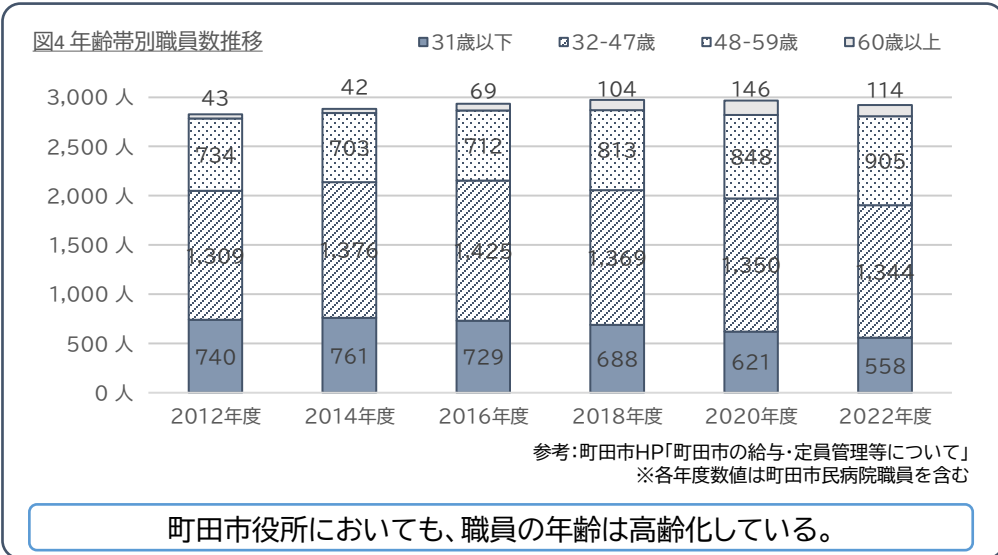
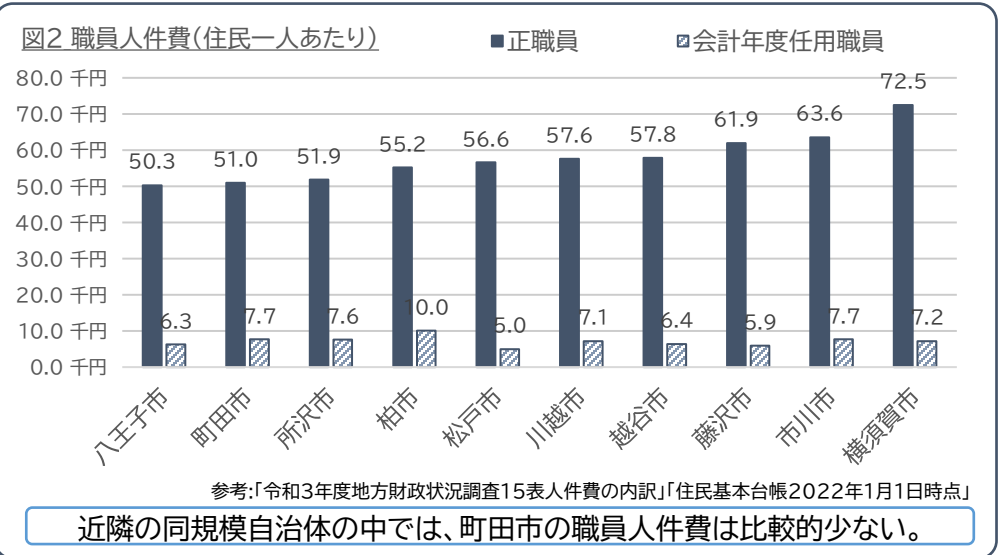
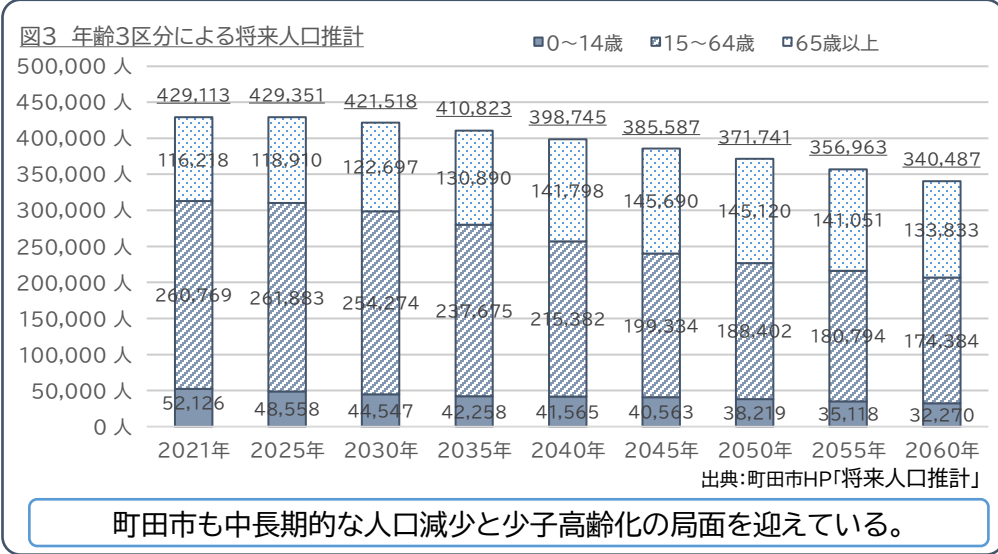
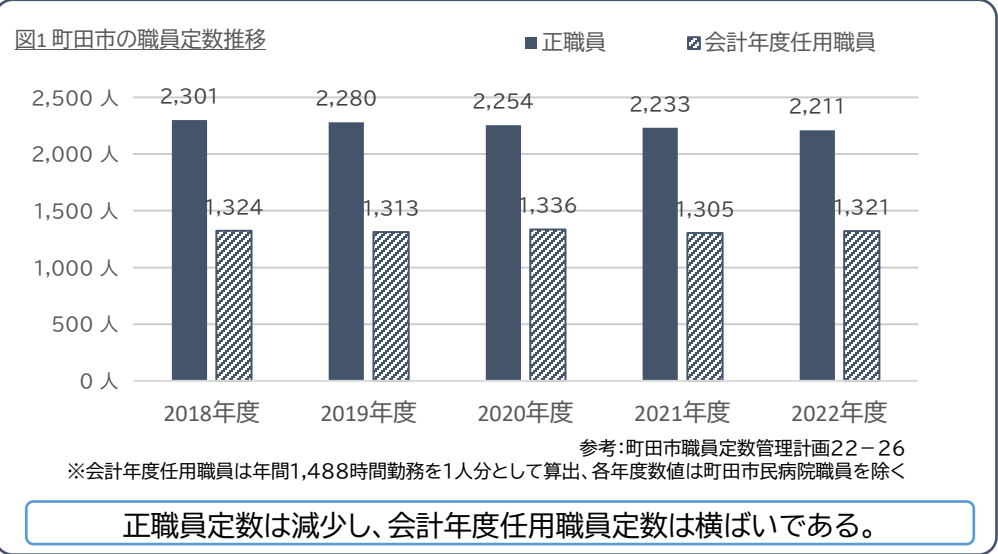
共通テーマ:職員の働きがいを高め、持続可能な行政経営を目指す

第1回テーマ 職場として選ばれるまちだ

第2回テーマ 成長し続けることができる職場



1 町田市の職員数と人口推計



今後の中長期的な人口減少と少子高齢化を見据え、持続可能な組織経営により、市民サービスの質を維持・向上させていく必要がある。

2 職員採用の動向①

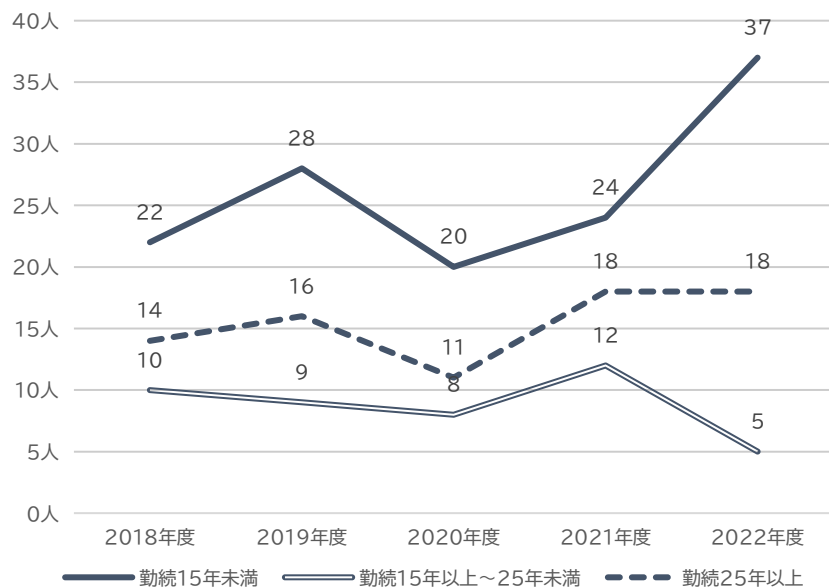
現状

- 勤続15年未満の職員の離職者数は、2022年度に37人となり、2018年度の22人から68.2%増加している。(※資料編 図5)
- SPI試験、Web面接、LINE申込、YouTubeでのPR動画など、採用試験のDXにより、2022年の受験者は、導入前の2018年比で506人(207%)増加している。(※資料編 図6)
- 土木技術職及び建築技術職における有資格者の試験一部免除を実施している。

課題

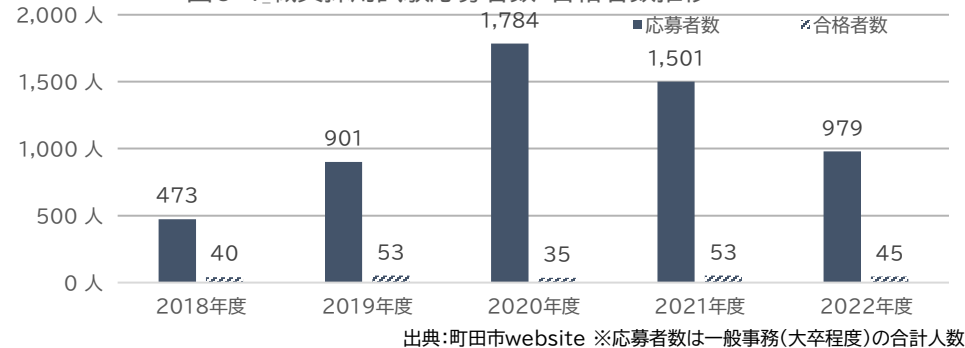
- 人材の流動化を前提とした主任・係長採用や任期付採用等の検討
- DX等の新たな課題に対応する専門人材や技術職の確保
- 近隣自治体との人材獲得競争を踏まえた、職場としてのブランド力の向上・PR

図5 町田市役所における勤続年数別離職者数推移



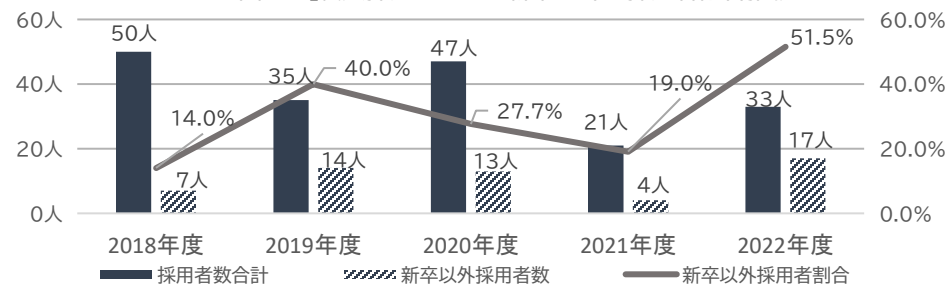
出典:町田市独自集計

図6-1 職員採用試験応募者数・合格者数推移



出典:町田市website ※応募者数は一般事務(大卒程度)の合計人数

図6-2 職員採用における新卒以外の採用者割合推移



出典:町田市独自集計

2 職員採用の動向②

図6-3: 質問「就職先の検討で重視したことを3つ選択してください。」

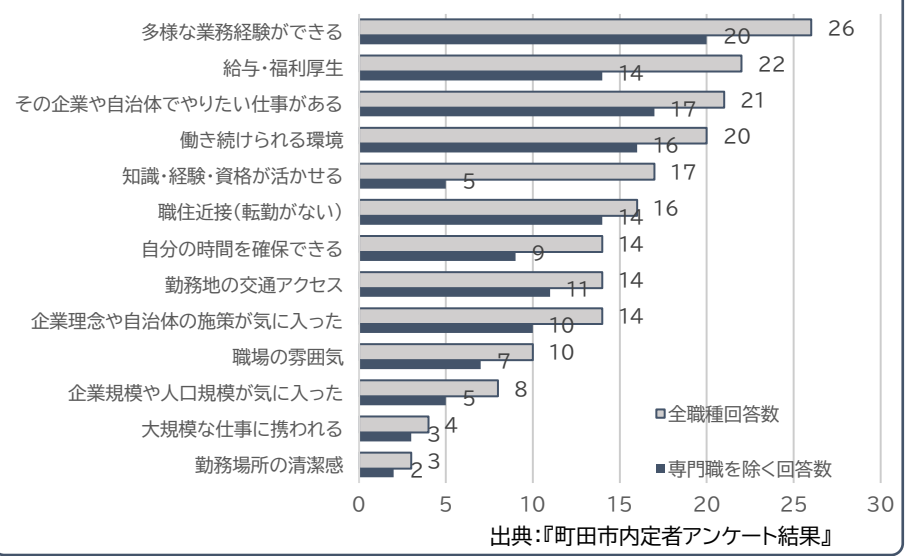


図6-4: 公務員の仕事について、少ないと思う情報 出典『マイナビ 2024年卒大学生公務員イメージ調査』

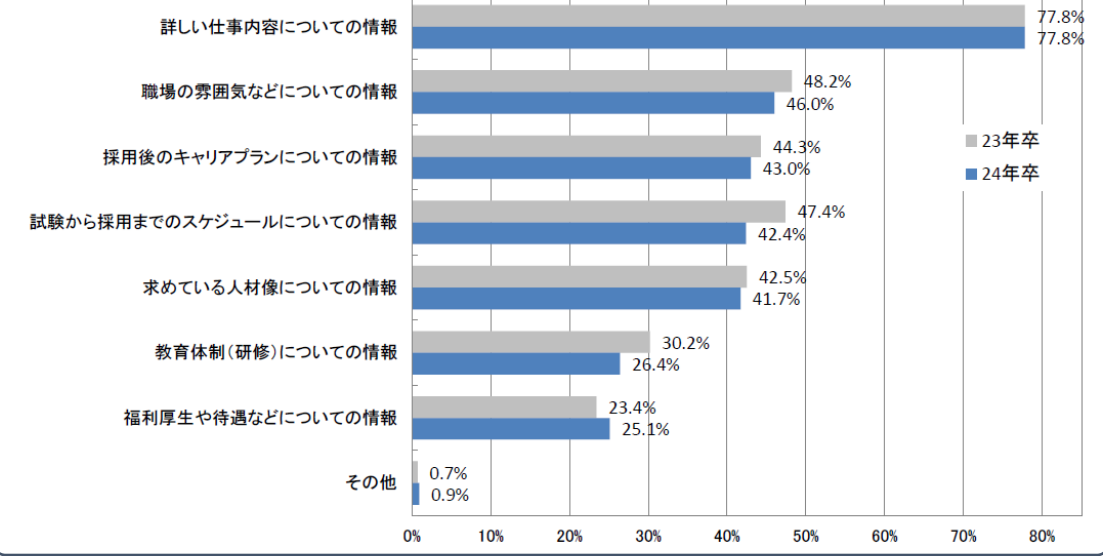


図6-5: 東京都 I 類B採用試験試験区分「行政」の受験倍率

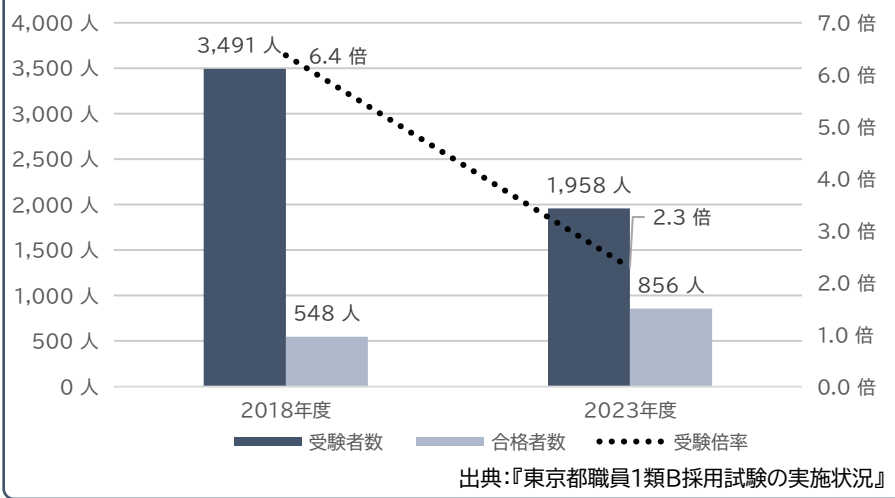
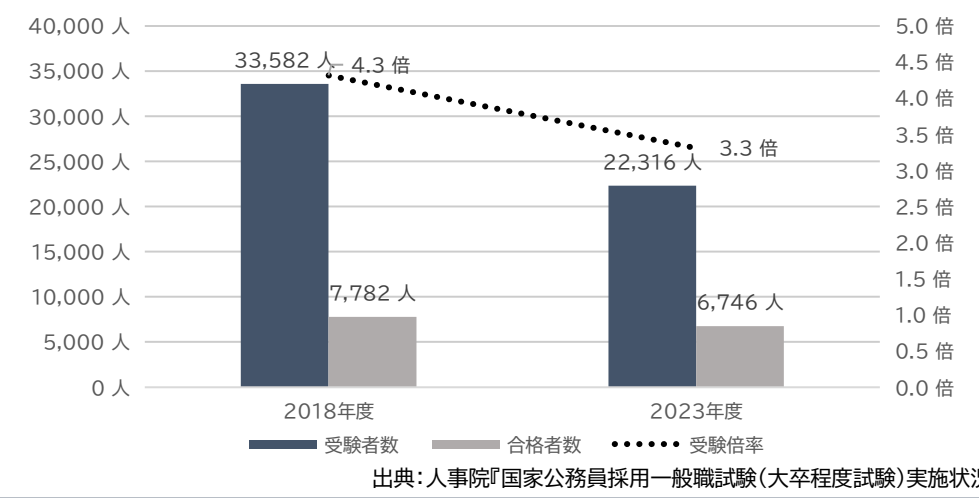


図6-6: 国家公務員採用一般職試験(大卒程度試験)実施状況



3 職員の働き方の状況①

(1)職員研修

現状

- ・職層別研修、能力開発研修、組織力向上研修、マネジメント研修(経営品質)等のテーマ別研修の実施、国・東京都等主催の研修への派遣により、2022年度は、延べ7,358人の職員が研修を受講している。(※図7-1)
- ・包括連携協定を締結している民間企業からの研修講師派遣を活用している。
- ・各職場研修(部内研修、OJT)を実施している。

課題

- ・法務、財務、対外説明、情報発信等の実務や、採用の多様化に資する職層ごとの体系的な研修プログラムの構築
- ・プロジェクト事業等の実施に携わった職員の活用(失敗談から学ぶ等)
- ・職員の高齢化を見据えた、管理職・ベテラン職員のリスクリリング

図7-1 職員研修の実施回数及び修了人数

研修区分	実施回数	修了人数	
職層別研修	52回	1,195人	
独自 研修	実務・専門研修 3回	87人	
	能力開発研修 5回	510人	
	組織力向上研修 36回	4,542人	
合計	96回	6,334人	
派遣 研修	東京都市町村職員研修所(職層別研修)	67回	633人
	東京都市町村職員研修所(特別研修)	20回	221人
	東京都市町村職員研修所(その他研修)	67回	141人
	国土交通大学校	5回	5人
	総務省統計研究研修所	10回	24人
合計	169回	1,024人	

出典『2023年度職員研修概要』から2022年度の研修実績を記載

(2)人事考課

現状

- ・一般職の全職員対象に、2011年度から人事評価を実施(2016年から法制化)している。
- ・能力と態度の視点に基づく5種類の職層別人事考課表と、自己評価制度を運用している。
- ・上司と部下の育成面談を、年度の期初と期末に実施している。
- ・評価結果通知、相談、審査委員会を制度化し、評価者研修及び被評価者研修を実施している。

課題

- ・人事考課制度の理解の差から生じる、評価者・被評価者それぞれの評価のバラツキ解消

(3)人事異動

現状

- ・人事異動時期の基準に基づき、異動希望先を踏まえた人事異動を実施している。
- ・国・都・他自治体(八王子・府中)への職員派遣を行っている。(※図7-2)
- ・部のマネジメントによる部内異動や、コロナ禍における緊急的な兼務発令を実施している。

課題

- ・職層に応じて経験すべき業務の領域やロールモデルの明示
- ・新たな気付きを得るための他業種との交流

図7-2 職員派遣の状況 出典:町田市独自資料

派遣先	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
国	2人	2人	3人	2人	2人
都	11人	7人	10人	9人	9人
他市	3人	3人	2人	2人	0人
その他	13人	14人	14人	12人	9人
合計	29人	26人	29人	25人	20人

3 職員の働き方の状況②

(4) 技能・労務職から新たな一般行政職への変更

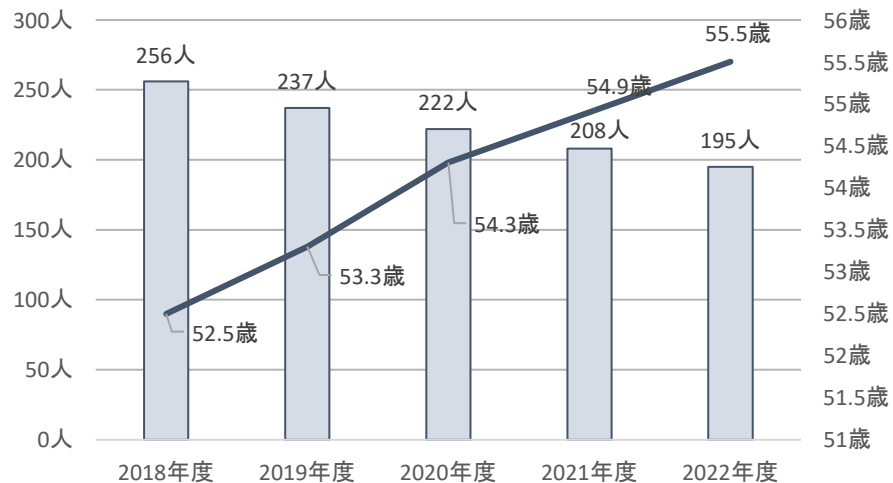
現状

- 技能・労務職は2006年度以降採用を控え、23年4月時点で185人となっている。
- 退職者不補充に伴う業務の委託化を進めており、技能・労務職員の減少と高齢化が進行している。(※資料編 図8)
- 技能・労務職から一般事務職への任用替えの試験を実施している。

課題

- 技能・労務業務のスキルやノウハウの継承と災害時対応能力の保持
- 委託事業者の管理・監督や会計年度任用職員の指導を担うための新たな職の検討

図8 技能労務職員数と平均年齢の推移



出典「町田市の給与・定員管理等について」

(5) 定年引上げ

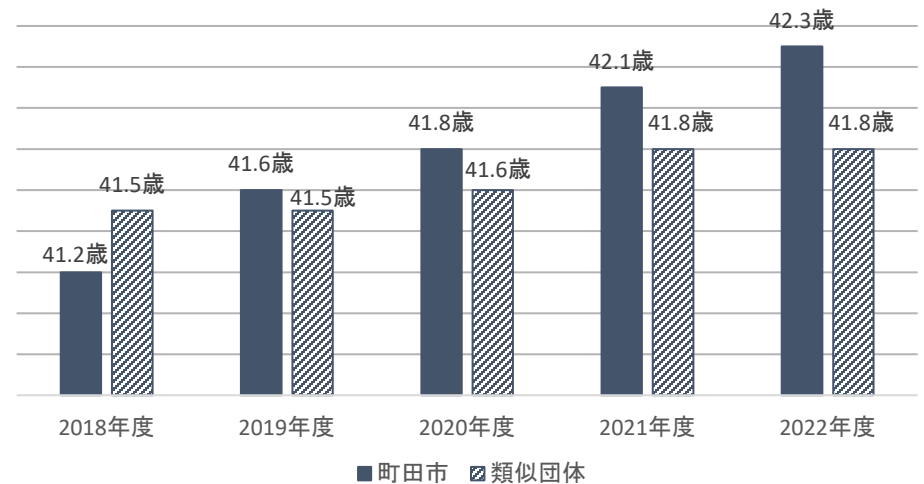
現状

- 段階的な定年引上げにより、2031年度以降に65歳が定年となる。
- 60歳に達した管理職が、役職定年制により係長級となることから、係長級職員の増加が見込まれる。
- 定年の段階的な引き上げにより、職員人件費の増加が見込まれる。

課題

- 高齢職員のモチベーション維持とスキルの活用
- 係長職員数の増加を踏まえた適切なポスト管理
- 人件費の増加を見据えた定数管理

図9 職員(一般行政職)の平均年齢の推移



出典「町田市の給与・定員管理等について」

3 職員の働き方の状況③_ワークライフバランス

(6)ワークライフバランスの推進

現状

- 職員のワークライフバランスの確保のため、長時間労働を抑制している。(※資料編 図10)
- 育児や介護など、職員のライフステージに応じた働き方を推進している。
- テレワークやフリーアドレスといった、場所を選ばない働き方を推進している。

課題

- 柔軟な勤務制度と組織運営の両立
- 女性職員の昇任意欲の向上

(7)労務管理

現状

- ハラスメント防止のための有識者で構成する委員会の設置とともに、第三者相談窓口を2021年度に開設し、2022年度末までに33件の相談を受けている。
- 2022年度の時間外勤務時間は290,191時間となり、2019年度比で14%減少し、職員一人当たりの時間外勤務時間は125.4時間/年(多摩26市平均は131.5時間/年)となっている。
- 2022年度の男性の育児休業取得率は75.0%となり(多摩26市平均は63.3%)、2018年度から64.3%上昇している。(※資料編 図11)
- メンタル疾患による30日以上※の病休者割合は、2018年度の1.4%から、2022年度は3.2%に上昇している(多摩26市平均は3.5%)。(※資料編 図12)

課題

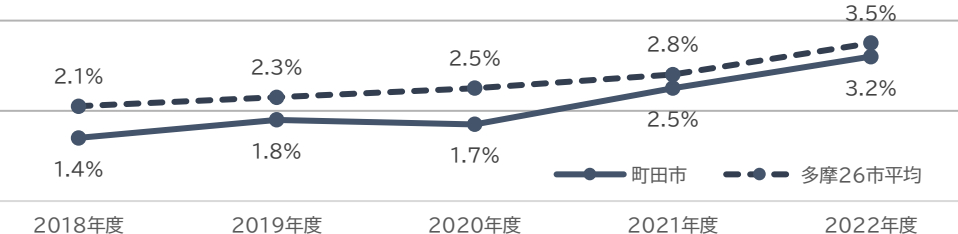
- ハラスメントによる職場環境の悪化や、公務能率低下といった組織的損失の逓減
- 年間の時間外勤務時間が360時間以上となる職員数の抑制(業務の平準化)
- 育児休業取得や病気休暇等に伴う代替職員の配置・確保

図10_町田市役所の時間外勤務時間推移



出典:町田市独自資料

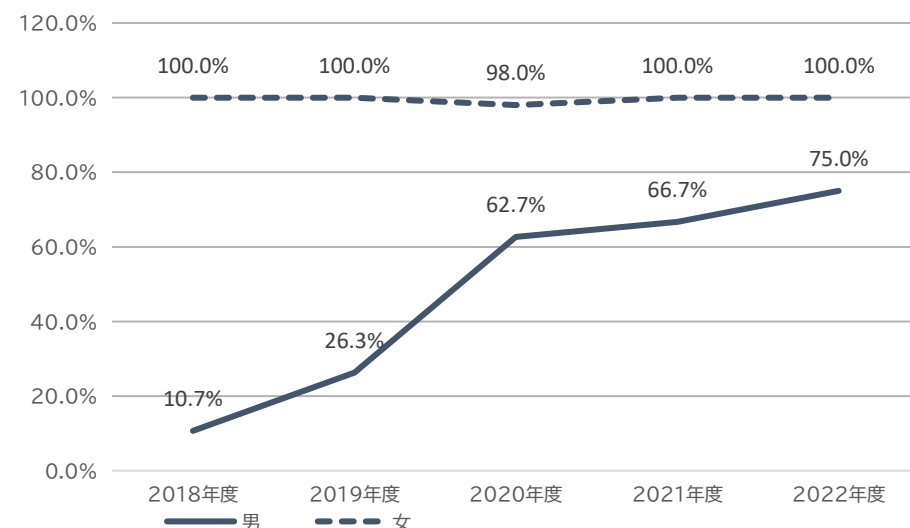
図12_メンタル疾患による30日以上※の病休者割合



出典:町田市独自資料

※一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会の「地方公務員健康状況等調査」の定義

図11_男女別育児休業取得率推移



出典:『町田市特定事業主行動計画 実施状況報告』

3 職員の働き方の状況④ 昇任選考

(8)昇任制度

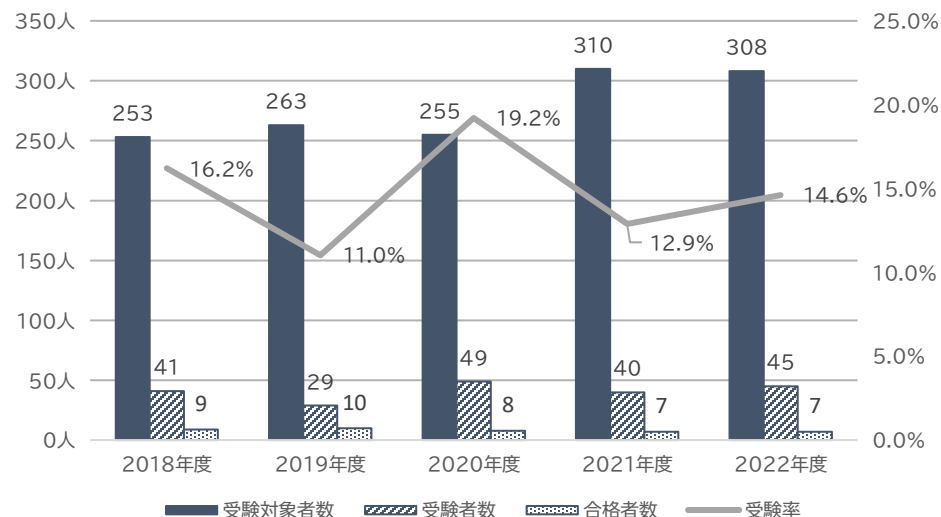
現状

- 主任試験、係長試験、管理職試験等を実施しており、各試験における受験率(受験対象者に占める受験者の割合)と合格率(受験者に占める合格者の割合)は近年減少傾向にある。(※資料編 図13)
- 人事考課の評価結果を踏まえた昇任選考基準を運用している。
- 女性管理職割合は2018年度の14.4%から、2022年度は2.0%減少している。(※資料編 図14-1,図14-3)
- 管理職の年齢構成に偏りが生じており、50歳以上の割合が高い。(※資料編 図15)

課題

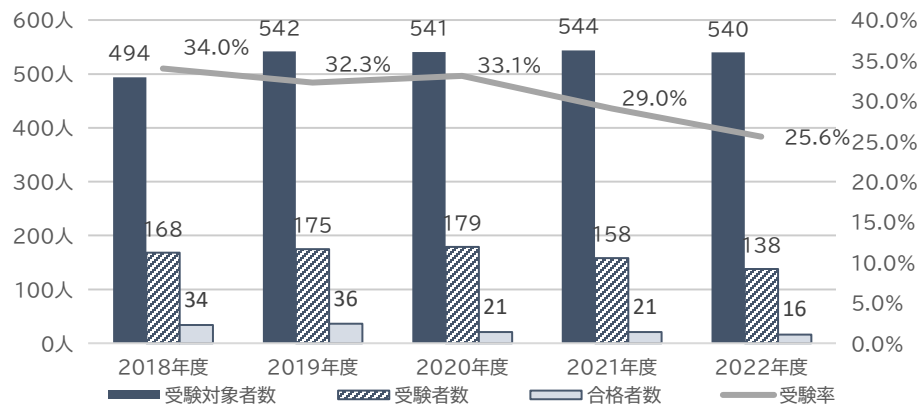
- 昇任することのやりがいや65歳の定年期までを見すえたキャリアプランの明示
- 女性や若手職員の受験意欲の維持・向上に資するキャリアパスの設計
- 昇任選考の今後のあり方の検討
- 管理職が経験すべき職場・業務・マネジメント等の整理
- 超高齢社会を踏まえた、偏りのない年齢構成による役職別ポスト管理

図13-1_管理職候補者選考_事務系・一般技術・医療技術職



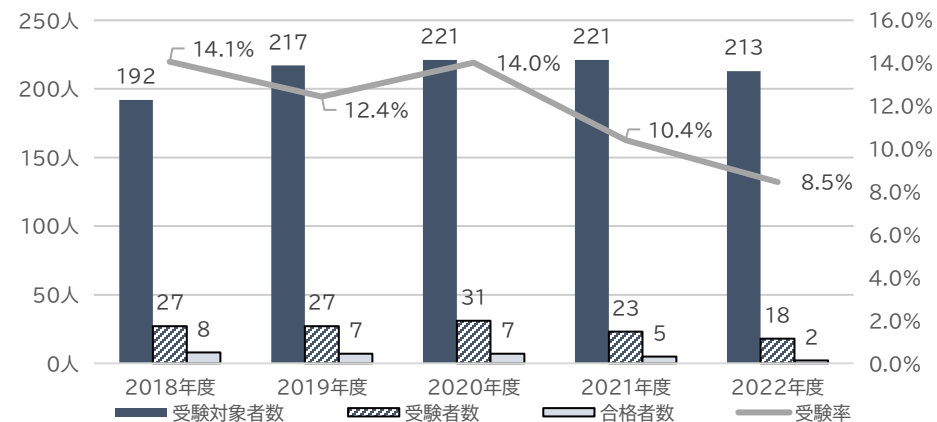
参考:町田市独自資料 ※町田市民病院は除く

図13-2_係長候補者選考_事務系・一般技術職



参考:町田市独自資料 ※町田市民病院は除く

図13-3_係長候補者選考(女性職員のみ)_事務系・一般技術



参考:町田市独自資料 ※町田市民病院は除く

3 職員の働き方の状況⑤__男女別職員数・割合

図14-1_町田市の男女別管理職数推移

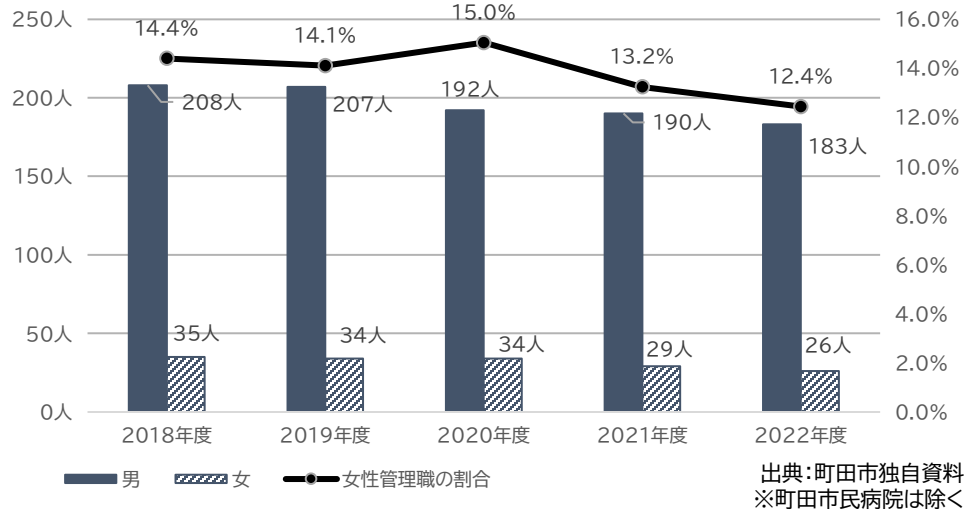


図14-2_町田市の男女別職員数推移

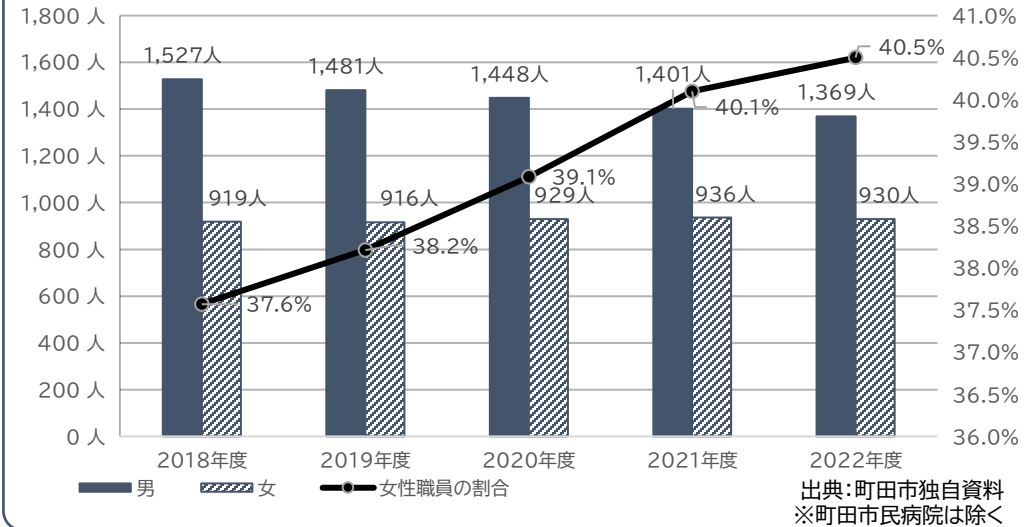
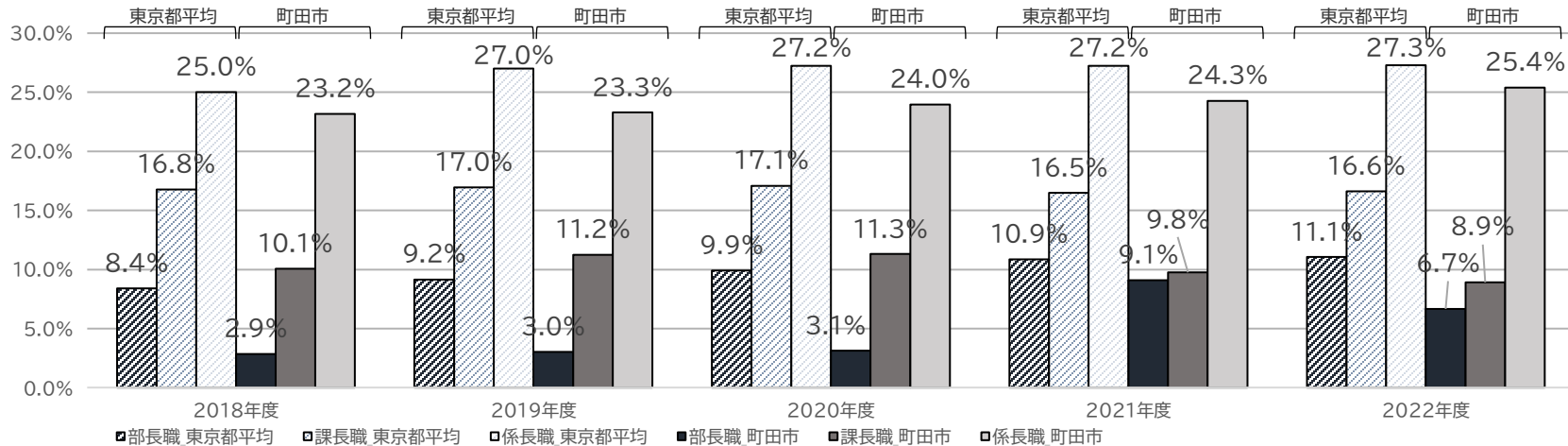
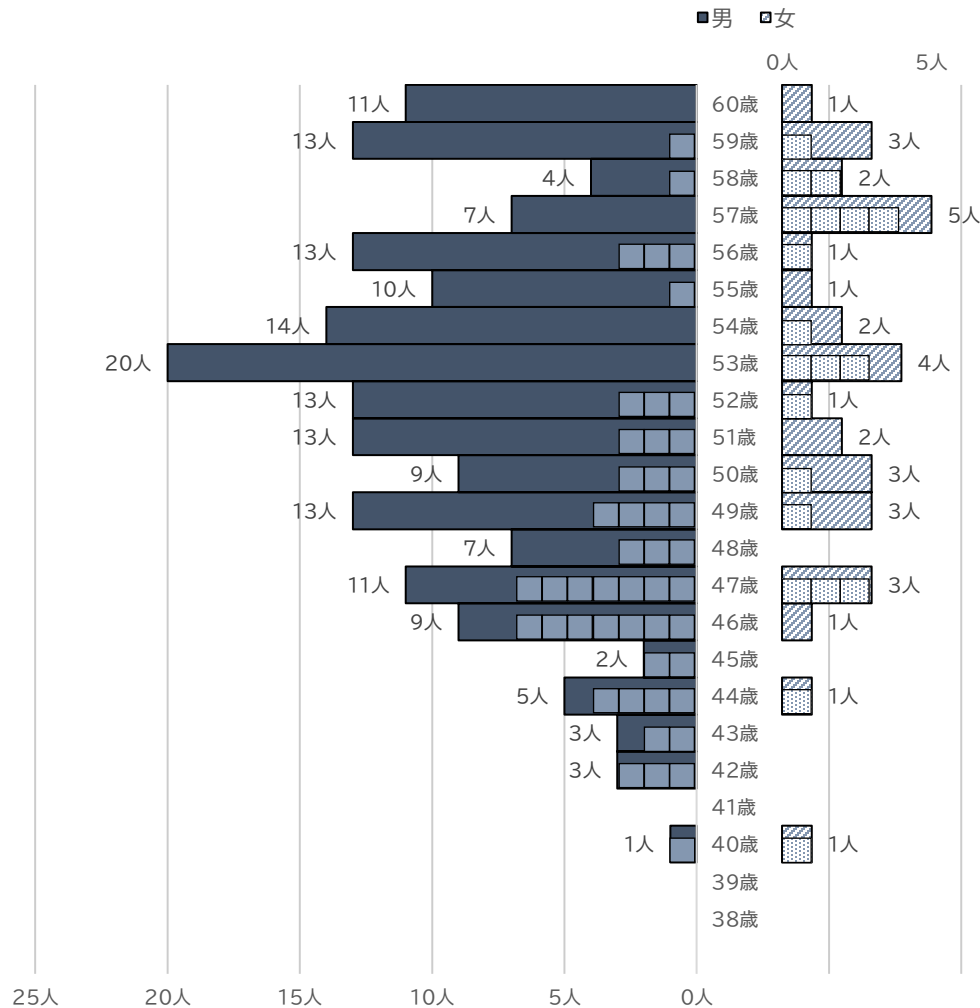


図14-3_女性職員の登用(一般行政職)東京都(23区・26市)平均と町田市の状況



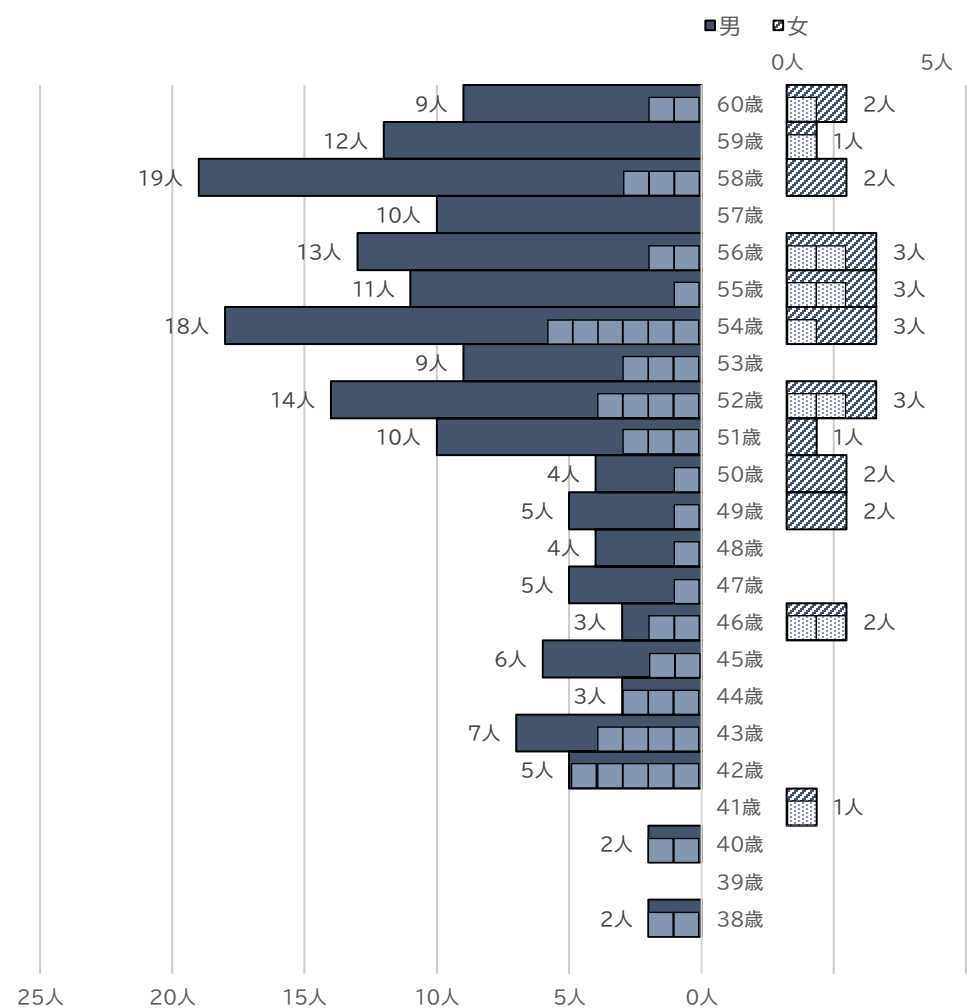
3 職員の働き方の状況⑥__男女別管理職人数

図15-1_2018年度年齢別男女別管理職数



出典:町田市独自集計 ※内訳は担当課長の人数、集計年齢は年度末時点の年齢

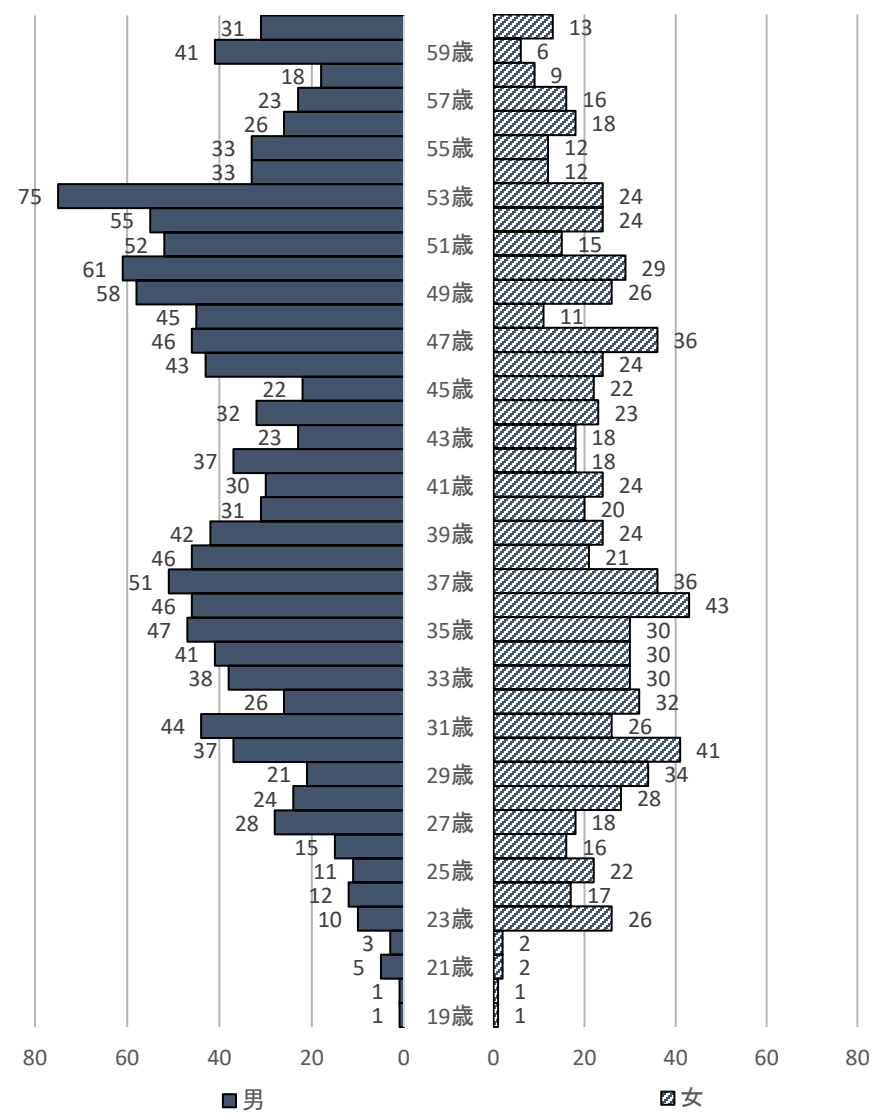
図15-2_2023年度年齢別男女別管理職数



出典:町田市独自集計 ※内訳は担当課長の人数、集計年齢は年度末時点の年齢

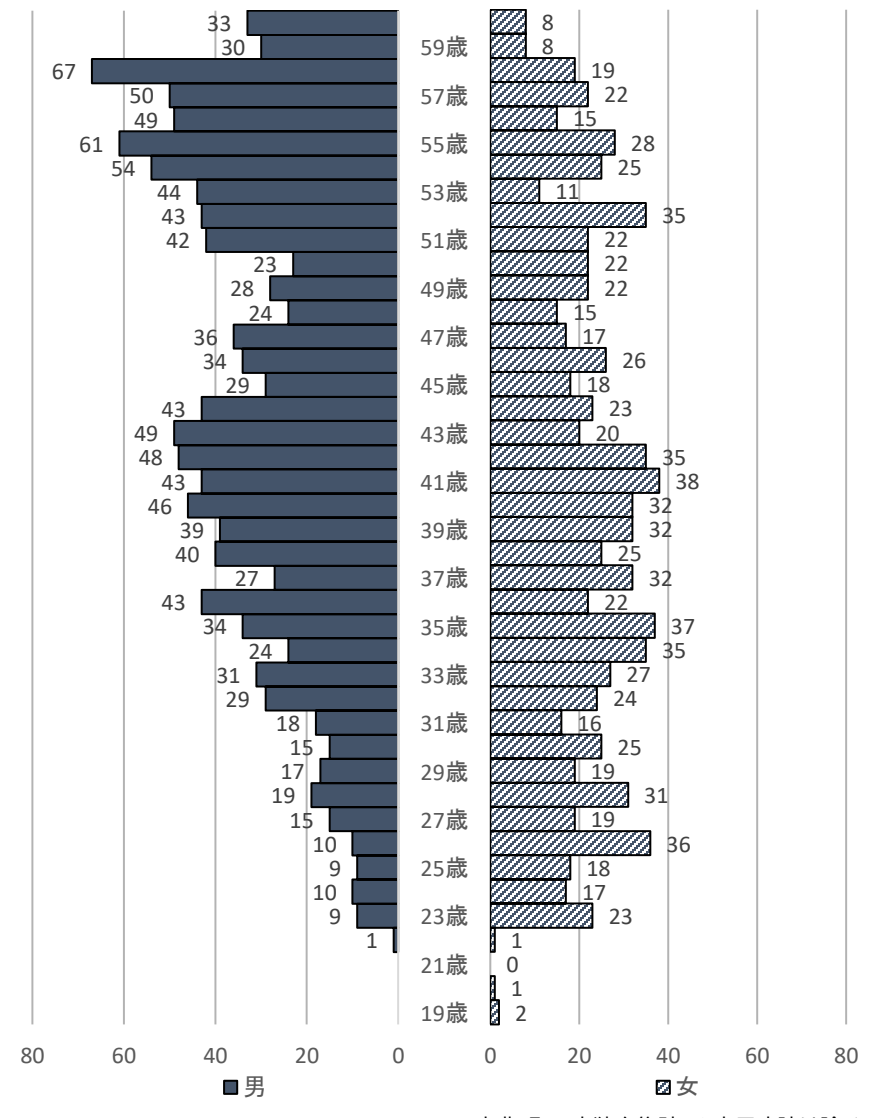
3 職員の働き方の状況⑦__男女別職員数(市民病院を除く全職種)

図16-1_2018年度年齢別男女別職員数(人)



出典:町田市独自集計 ※市民病院は除く

図16-2_2023年度年齢別男女別職員数(人)



出典:町田市独自集計 ※市民病院は除く

3 職員の働き方の状況⑧__男女別職員数(一般事務職)

図16-3_2018年度年齢別男女別職員数(一般事務職)(人)

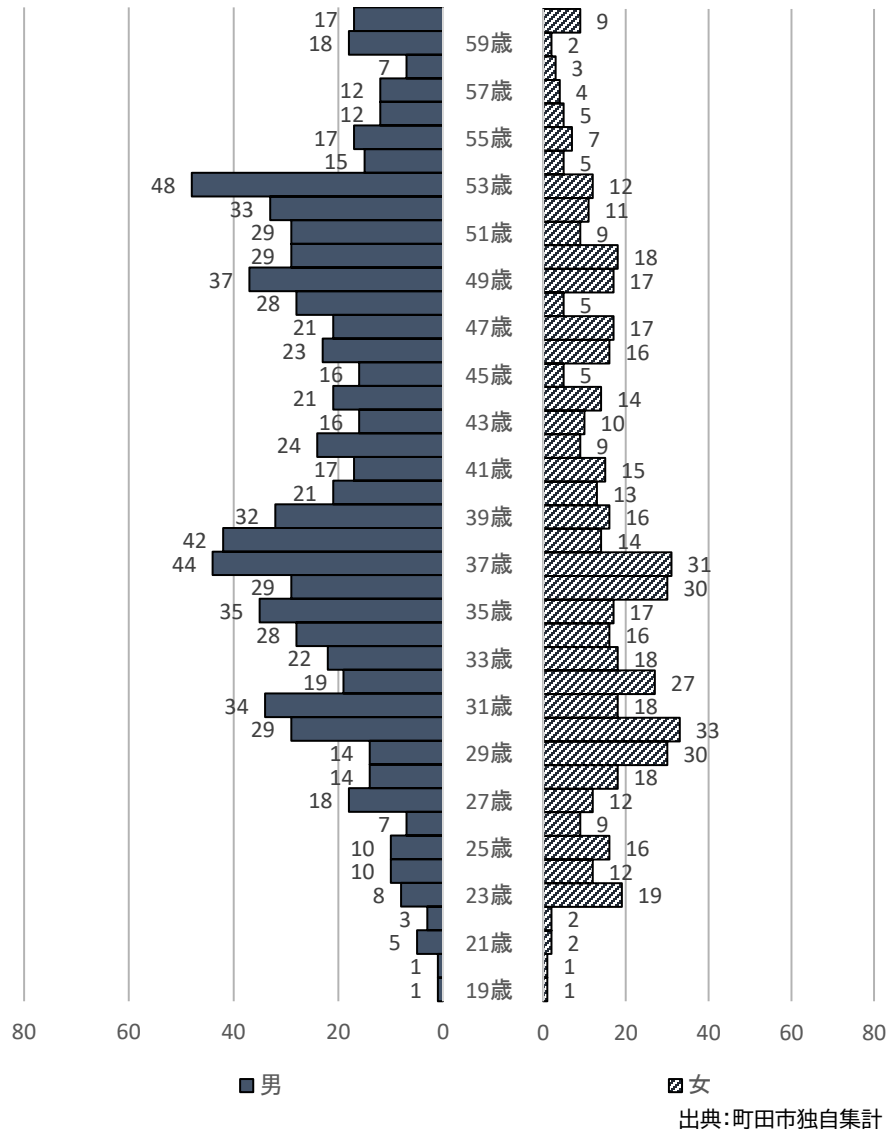
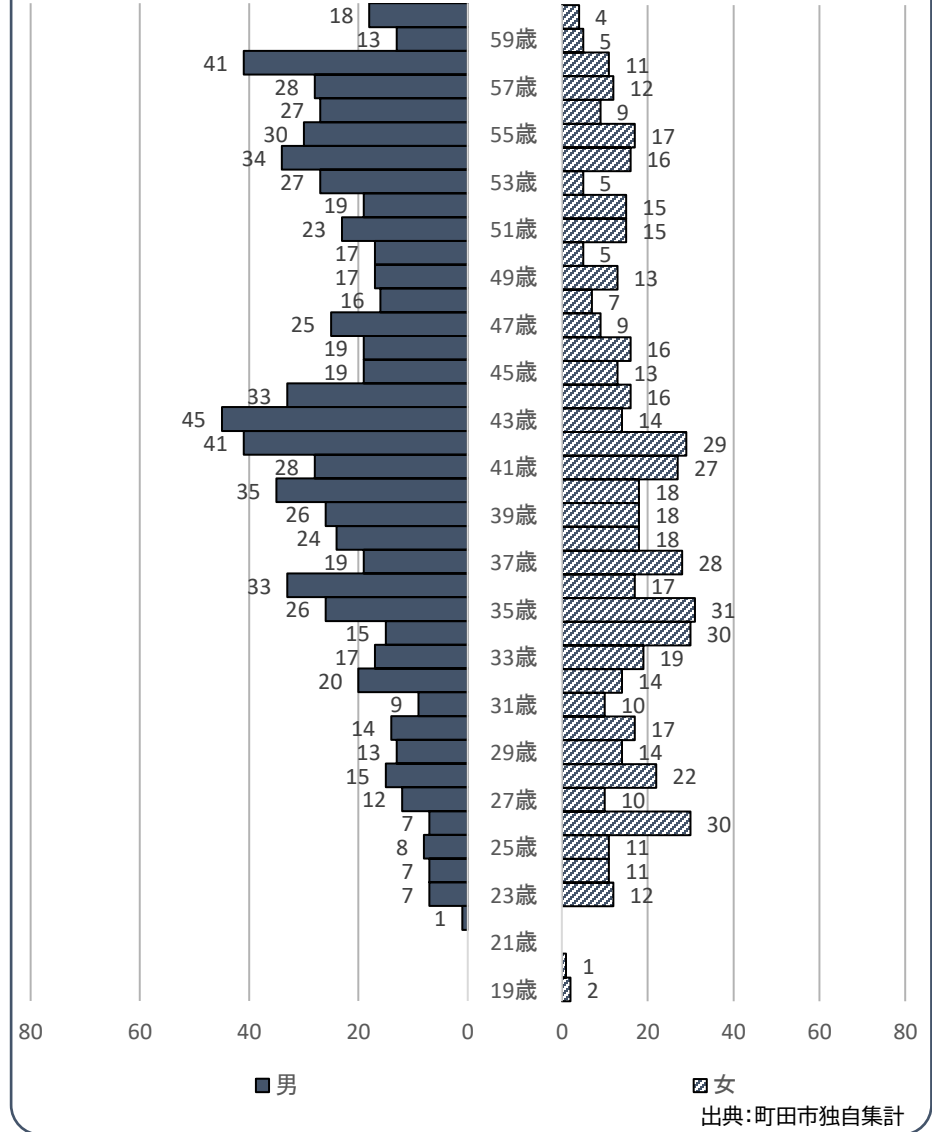
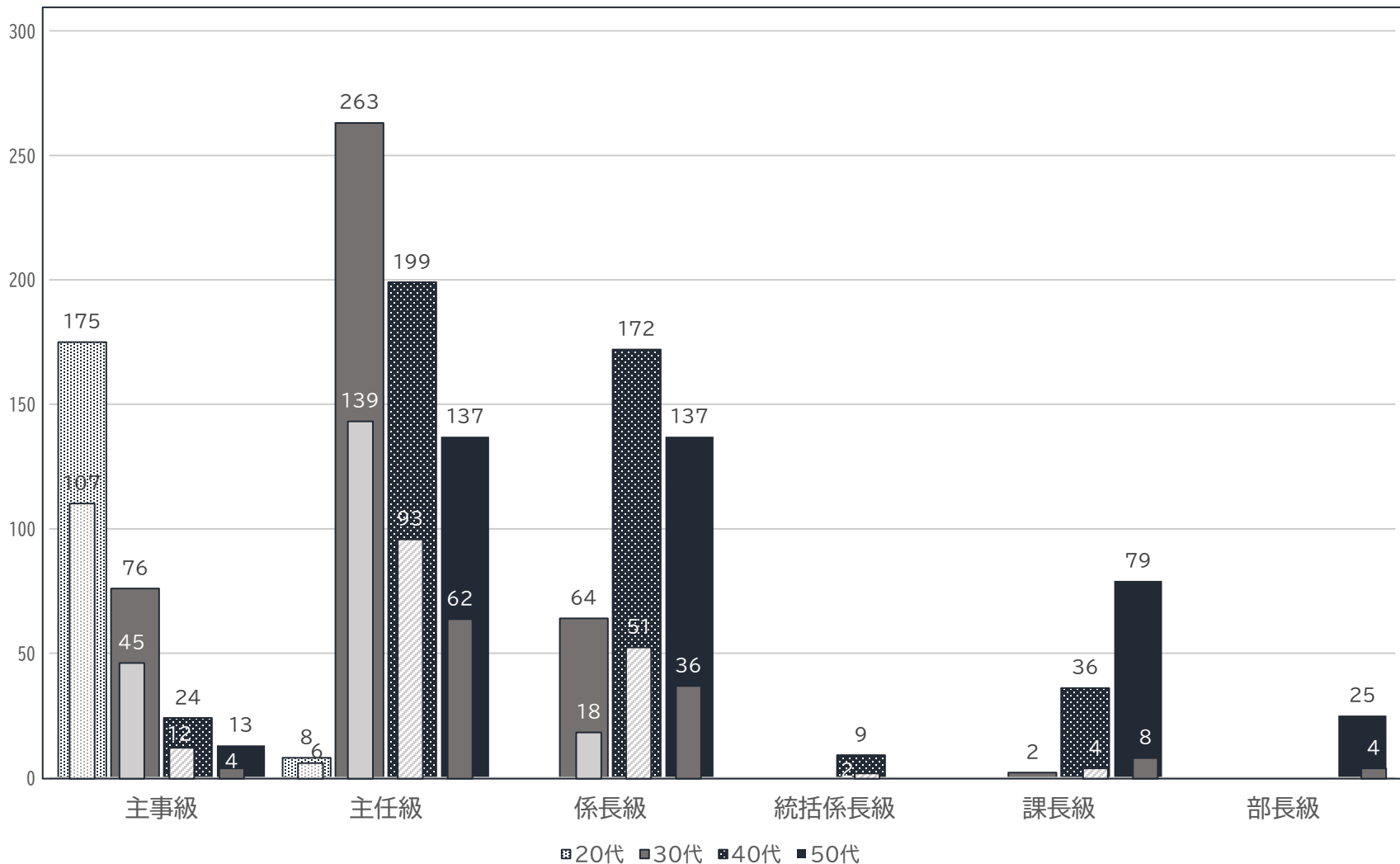


図16-4_2023年度年齢別男女別職員数(一般事務職)(人)



3 職員の働き方の状況⑨__ 役職別年代別職員数(一般事務職)

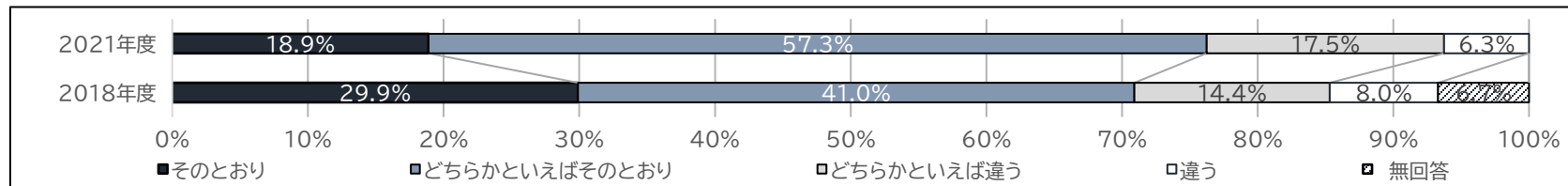
図17_2023年度役職別職員数(一般事務職、内数は女性のみ) (人)



出典:町田市独自集計

3 職員の働き方の状況⑩ 職員満足度

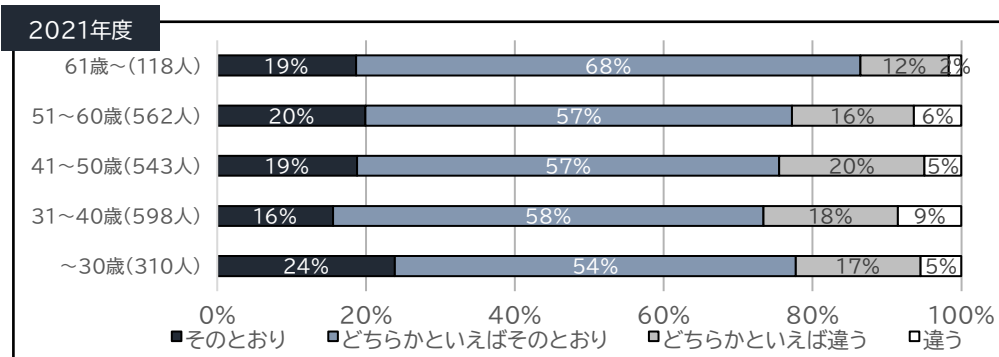
図18-1 質問「総合的に考えて、現在の仕事・職場・町田市役所に満足している。」の回答結果 前回(2018年度)調査結果との比較



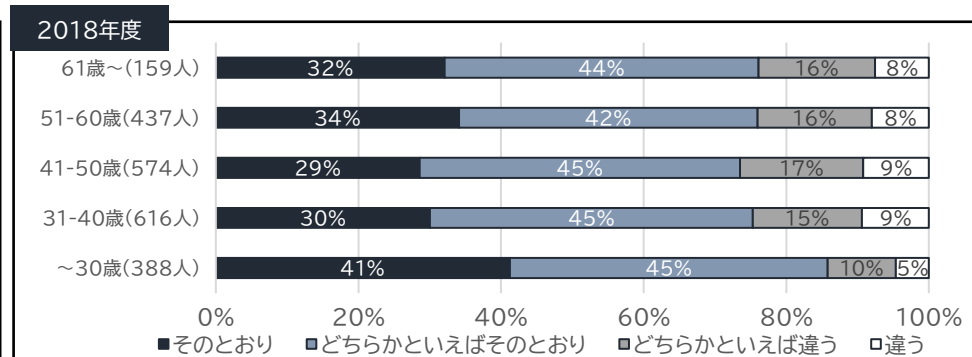
注)図17-1～図17-3における2018年度の回答群は、「1非常に満足、2満足、3どちらかといえば満足、4どちらかといえば不満、5不満、6非常に不満」の6項目のため、1・2・5・6を統合している。

出典：2021年度町田市職員意識調査状況報告書

図18-2 質問「総合的に考えて、現在の仕事・職場・町田市役所に満足している。」の回答結果(2021年度、2018年度) 年代別回答

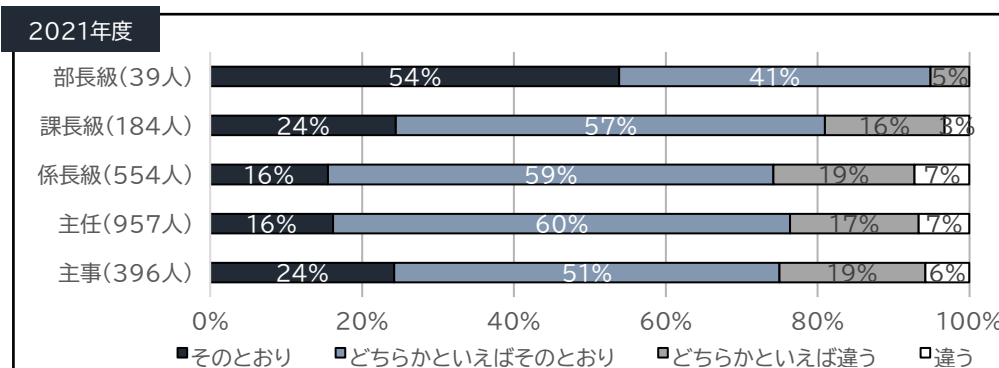


参考：「2021年度町田市職員意識調査状況報告書」

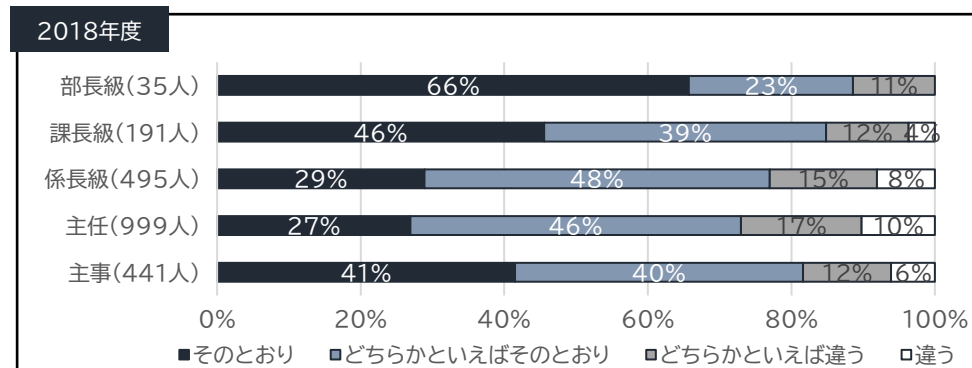


参考：「2018年度町田市職員意識調査状況報告書」

図18-3 質問「総合的に考えて、現在の仕事・職場・町田市役所に満足している。」の回答結果(2021年度、2018年度) 役職別回答



参考：「2021年度町田市職員意識調査状況報告書」



参考：「2018年度町田市職員意識調査状況報告書」

4 施策推進の考え方

(1) 市民・地域団体・事業者・大学とのコラボレーション

現状

- 地球温暖化に伴う気候変動から地域コミュニティの希薄化まで、行政単独では解決できない社会的課題が増えている。
- 子どもにやさしいまち、新たな学校づくり、公共施設再編、中心市街地再開発、ゼロカーボンシティ宣言など、市民・地域団体・事業者等との協働・共創の取り組みや、部門横断的な施策の展開が必要とされている。

課題

- 様々な「人・モノ・金・情報」等の相乗効果による新たな価値の創出
- 傾聴、説明、折衝といった職員のコミュニケーション能力の向上

(2) 各部門による自律経営の推進

現状

- 各部に総務担当課を設置している。
- 組織の目標管理の仕組みとして、「部長の仕事目標」「課の仕事目標」を導入している。
- 決算情報を集約する仕組みとして、「課別・事業別評価シート」を導入している。

課題

- マネジメントの枠組みが「見える化」しきれていない。

(3) 行政のデジタル化の推進

現状

- ChatGPT等のジェネレーティブAIの普及により、新たな仕事の進め方を検討している。
- DXで、行政サービスを「人手のかかるサービスデザイン」から「デジタルベースのサービスデザイン」に変革している。
- 個人情報保護法の改正を踏まえ、ヒューマンエラー対策を継続的に進めている。

課題

- デジタル化領域の拡大と、人にしかできない仕事への注力
- 職員のデジタルリテラシーの向上

(4) 風水害等の非常対応維持

現状

- 地球温暖化や気候変動の影響により、風水害のリスクが高まり、住民の避難誘導や避難所運営等に多くの職員が対応している。
- コロナ禍では、職員の兼務や業務の委託等により、人手をかけて予防接種や市民・事業者の支援に対応した。

課題

- 非常時における迅速かつ柔軟な組織体制の構築

5 若手職員グループインタビュー第1弾まとめ①～就職活動・志望動機等について～

【調査概要】

目的:実務経験を通じた若手職員の本音を踏まえて、町田市職員としての魅力や、職員として成長していく上での課題を把握する。

対象者:入庁2年目～5年目職員12名。男女別、新卒・転職別の各3名4グループを対象に実施。職種は、一般事務10名、技術職2名。

実施日:2023年8月2日、3日、各グループ90～100分。

【設問と主な発言】

【1】就職先の重要視ポイント



- プライベートの時間を十分につくれること。【新卒】
- 全国的な転勤がなく、家庭との両立ができ、長く働き続けられること。【両方】
- 将来的な安定や、ワークライフバランスを重視。【両方】

【2】町田市を選んだ理由



- SPI試験で受験しやすかったため。【両方】
- 時差勤務があり、働きやすいと思った。【転職】
- 資格保有により、専門試験が免除されるため。【転職】
- 市のスケールに魅力を感じた。【新卒】
- 市庁舎がきれいで、駅からのアクセスがよい。【両方】
- 地元・学生時代を過ごしたため。【両方】
- 親類・縁者が住んでいる。【両方】

【3】就活でほしかった情報



- 目玉事業だけではなく、職員の普段の仕事ぶりを知りたかった。【両方】
- 入庁してからの、働き方や異動・昇任などのキャリアパスが把握できるとよかった。【新卒】

【4】役職採用について



- 区役所の係長職からの転職の人が職場にいて、優秀な主事として働く姿を見ると、役職の引継ぎはあった方がいいと思う。【両方】
- 知らないことが多かったので、役職採用ではなく主事からのスタートでよかった。【転職】

5 若手職員グループインタビュー第1弾まとめ②～ギャップ・キャリア・職場等について～

【調査概要】

目的:実務経験を通じた若手職員の本音を踏まえて、町田市職員としての魅力や、職員として成長していく上での課題を把握する。
 対象者:入庁2年目～5年目職員12名。男女別、新卒・転職別の各3名4グループを対象に実施。職種は、一般事務10名、技術職2名。
 実施日:2023年8月2日、3日、各グループ90～100分。

【設問と主な発言】

【5】入庁前後に感じるギャップ



- オール町田で仕事ができると思っていたが、実際には縦割りの風土がある。【転職】
- 市役所は堅いイメージがあったが、和気あいあいと仕事ができている。【両方】
- 残業が多く、多岐にわたるので、想定と異なりいやになってしまう人もいるかもしれない。【転職】

【6】職場について思うことは。



- 1ヶ所目の部署で部総務に携わったため、市役所で働く基礎が身に付いてよかった。【新卒】
- システム操作研修よりも、例規やルールを学ぶ研修がほしい。【転職】

【7】今後のキャリアについて



- 係長まではイメージできるが、管理職はイメージできない。【両方】
- 異動すると、新しい職場で係長としてうまくマネジメントできるのか、という不安がある。【転職】
- 身近に女性管理職がいたり、ロールモデルが分かたりすると考えやすい。【転職】
- 女性管理職を増やすには、男性の働き方や考え方を変えていく必要がある。【転職】

【8】仕事と自身の成長について



- 市役所は初めてのことに携わる機会が多く、総合的に人間力を高められるチャンスがある。【転職】
- 仕事を通じた成長と、家庭との両立による人としての成長ができる環境だと思う。【転職】
- 年齢を重ねても主事・主任であることに否定的でないことが、働きやすい環境ともいえる。【新卒】