

# 2023年度第1回町田市行政経営監理委員会

職員の働きがいを高め、持続可能な行政経営を目指す

～ 職場として選ばれるまちだ ～



# 1 テーマ設定の背景 ～職員の働きがい高め、持続可能な行政経営を目指すために～

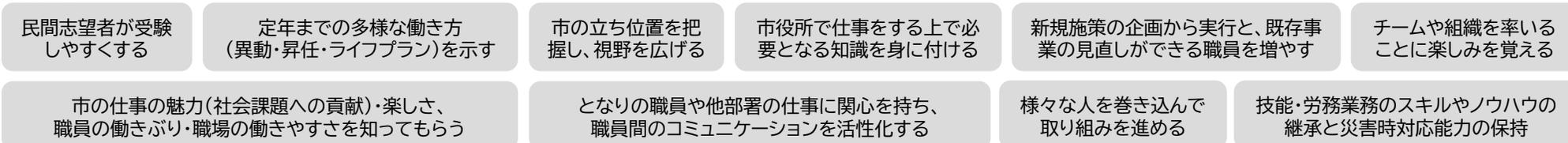
## (1)近年の社会情勢



## (2)市の現状～職員の状況と施策推進の考え方



## (3)課題



## (4)テーマ

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

人材育成や女性活躍推進の計画、制度や仕組みの見直し、研修やプロモーション活動の充実等

## 2 若手職員へのインタビュー調査まとめ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】

## 2 若手職員へのインタビュー調査まとめ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】

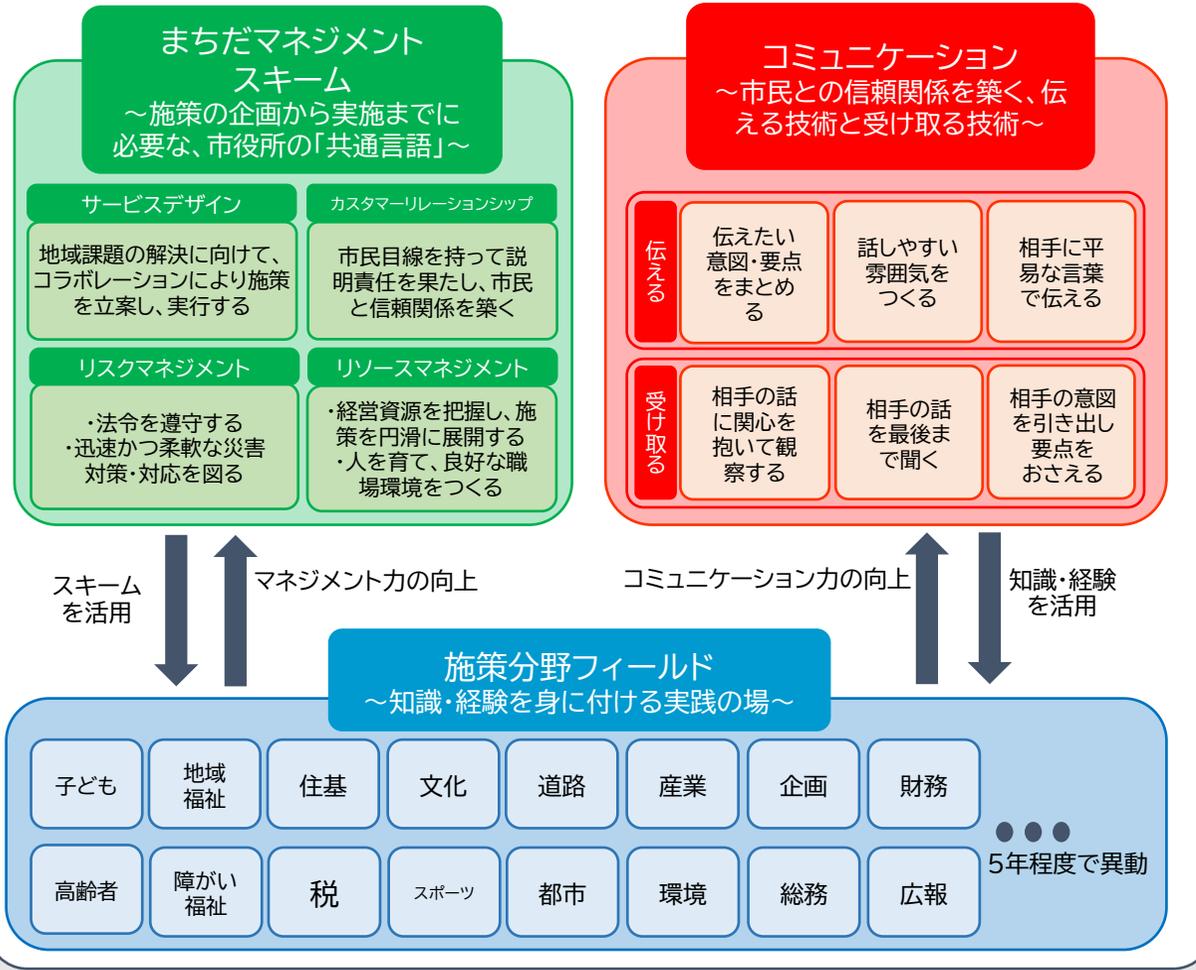
#### 【8】仕事と自身の成長について



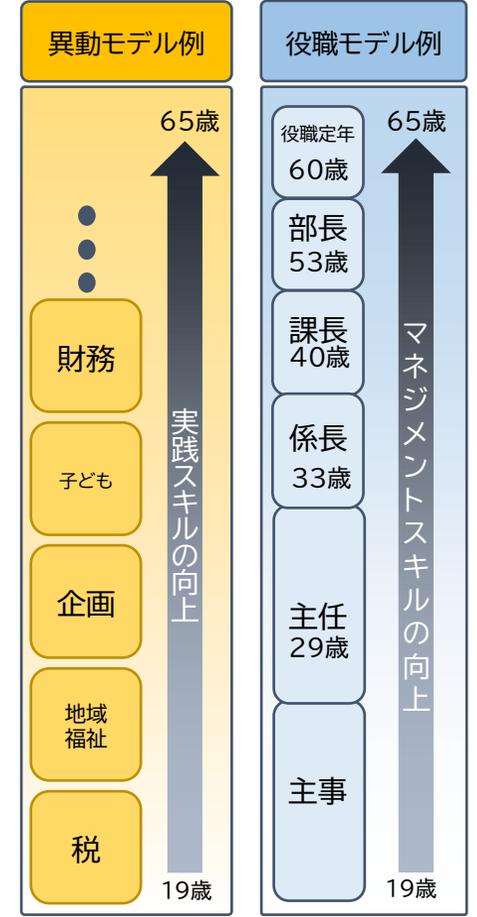
- 市役所は初めてのことに携わる機会が多く、総合的に人間力を高められるチャンスがある。【転職】
- 仕事を通じた成長と、家庭との両立による人としての成長ができる環境だと思う。【転職】
- 年齢を重ねても主事・主任であることに否定的でないことが、働きやすい環境ともいえる。【新卒】

### 3 職員の働きがいを高め、持続可能な行政経営を目指すためのアプローチ

#### <職員のスキルを高める3つのカテゴリー>



#### <実践の時間モデル>



※記載の各年齢は最年少の場合を想定  
※部長・課長・係長は、ライン職とスタッフ職を設置

市民サービスの向上と市役所の生産性向上を図り、市民から信頼されることで、職員の成長や働きがいにつなげていく

## 4 仕事を回すためのマネジメント・スキームの「見える化」

### まちだマネジメント・スキームとは

施策の企画から実施までに必要な、  
市役所の「共通言語」

主事・主任からの実践が、  
マネジメント力を向上させる

各部総務担当における、  
部内統括と部門間調整の円滑化

