







































設問1 全ての常勤職員数	実数	割合 (グラフ)
0 - 100	57	 8.9%
101 -200	98	 15.3%
201 -300	60	 9.3%
301 -400	67	 10.4%
401 -500	56	 8.7%
501 -600	39	 6.1%
601 -700	27	 4.2%
701 -800	22	 3.4%
801 -900	25	 3.9%
901 -1000	15	 2.3%
1001 -2000	71	 11.1%
2001-5000	60	 9.3%
5001-	45	 7.0%



















642

設問2 一般行政部門・職員の定数	実数	割合 (グラフ)
0 - 100	107	 16.9%
101 -200	109	 17.2%
201 -300	94	 14.8%
301 -400	70	 11.0%
401 -500	52	 8.2%
501 -600	28	 4.4%
601 -700	25	 3.9%
701 -800	18	 2.8%
801 -900	9	 1.4%
901 -1000	6	 0.9%
1001 -2000	56	 8.8%
2001-5000	45	 7.1%
5001-	16	 2.5%

635

設問3 女性職員数割合	割合	割合 (グラフ)
10代	0.3	 0.3%
20代	10.5	 10.5%
30代	12.4	 12.4%
40代	10.9	 10.9%
50代	9.6	 9.6%
60代以上	1.1	 1.1%

設問3 男性職員数割合	割合	割合 (グラフ)
10代	0.4	 0.4%
20代	10.5	 10.5%
30代	16.1	 16.1%
40代	16.3	 16.3%
50代	18.9	 18.9%
60代以上	2.7	 2.7%

設問4 2024年度の定年退職者の見込数	実数	割合 (グラフ)
0	61	 9.8%
1	58	 9.3%
2	65	 10.4%
3	59	 9.5%
4	44	 7.1%
5	44	 7.1%
6	20	 3.2%
7	25	 4.0%
8	22	 3.5%
9	13	 2.1%
10	14	 2.2%
11-15	60	 9.6%
16-20	24	 3.9%
21 -30	30	 4.8%
31 -40	16	 2.6%
41 -50	16	 2.6%
51 -100	25	 4.0%
101 -	27	 4.3%

623

設問5 直近1年の普通退職者数	実数	割合 (グラフ)
-----------------	----	----------

早稲田大学マニフェスト研究所組織人材マネジメント調査

0	13		2.1%
1	18		2.9%
2	26		4.2%
3	32		5.2%
4	27		4.3%
5	23		3.7%
6	29		4.7%
7	27		4.3%
8	26		4.2%
9	22		3.5%
10	19		3.1%
11-15	98		15.8%
16-20	45		7.2%
21-30	71		11.4%
31-40	34		5.5%
41-50	19		3.1%
51-100	43		6.9%
101 -	49		7.9%

621

設問6 60歳超かつ定年年齢までに退職数	実数	割合 (グラフ)
0	274	44.2%
1	84	13.5%
2	50	8.1%
3	37	6.0%
4	36	5.8%
5	24	3.9%
6	15	2.4%
7	10	1.6%
8	8	1.3%
9	5	0.8%
10	6	1.0%
11-20	31	5.0%
21-100	33	5.3%
100 -	7	1.1%

620

設問7 2023年度中採用の新卒と中途を区分	実数	割合 (グラフ)
区分している (新卒採用と中途採用を区分している)	174	28.6%
一部区分している (例えば技術職のみ、新卒採用と中途採用を区分している)	122	20.1%
区分していない (新卒・中途の区分はなく、「〇歳～〇歳」といった年齢のみ)	312	51.3%

608

設問8 2023年度 採用試験または選考による採用	実数	実数 (グラフ)
新卒・中途の区分している：新卒【倍率 (合格者数/受験者数)】		
0～10%	24	24
11～20%	41	41
21～30%	51	51
31～40%	24	24
41～50%	13	13
51～60%	4	4
61～70%	3	3
71～80%	2	2
81～90%	3	3
91～100%	4	4
101%以上	0	0

新卒・中途の区分している：新卒【倍率 (採用者数/受験者数)】	実数	実数 (グラフ)
0～10%	42	42
11～20%	54	54
21～30%	33	33
31～40%	18	18
41～50%	14	14
51～60%	1	1
61～70%	2	2
71～80%	2	2
81～90%	1	1
91～100%	2	2
101%以上	0	0

新卒・中途の区分している：中途【倍率（合格者数／受験者数）】	実数	実数（グラフ）
0～10%	4	4
11～20%	1	1
21～30%	0	0
31～40%	2	2
41～50%	7	7
51～60%	11	11
61～70%	22	22
71～80%	34	34
81～90%	31	31
91～100%	55	55
101%以上	2	2

新卒・中途の区分している：中途【倍率（合格者数／受験者数）】	実数	実数（グラフ）
0～10%	35	35
11～20%	51	51
21～30%	27	27
31～40%	20	20
41～50%	10	10
51～60%	4	4
61～70%	6	6
71～80%	3	3
81～90%	2	2
91～100%	0	0
101%以上	8	8

新卒・中途の区分している：中途【倍率（採用者数／受験者数）】	実数	実数（グラフ）
0～10%	49	49
11～20%	47	47
21～30%	24	24
31～40%	20	20
41～50%	5	5
51～60%	5	5
61～70%	4	4
71～80%	2	2
81～90%	2	2
91～100%	0	0
101%以上	8	8

新卒・中途の区分している：中途【倍率（採用者数／合格者数）】	実数	実数（グラフ）
0～10%	48	48
11～20%	0	0
21～30%	0	0
31～40%	1	1
41～50%	1	1
51～60%	4	4
61～70%	4	4
71～80%	21	21
81～90%	29	29
91～100%	13	13
101%以上	81	81

新卒・中途の一部区分している／区分していない：採用活動全体【倍率（合格者数／受験者数）】	実数	実数（グラフ）
0～10%	40	40
11～20%	113	113
21～30%	84	84
31～40%	59	59
41～50%	30	30
51～60%	21	21
61～70%	10	10
71～80%	7	7
81～90%	2	2
91～100%	8	8
101%以上	0	0

新卒・中途の一部区分している／区分していない：採用活動全体【倍率（採用者数／受験者数）】	実数	実数（グラフ）
0～10%	79	79
11～20%	113	113
21～30%	85	85
31～40%	43	43

41～50%	23		23
51～60%	14		14
61～70%	4		4
71～80%	5		5
81～90%	1		1
91～100%	7		7
101%以上	0		0

新卒・中途の一部区分している／区分していない：採用活動全体【倍率（採用者数/合格者数）】	実数	実数（グラフ）
0～10%	2	<div><div></div></div> 2
11～20%	0	<div><div></div></div> 0
21～30%	1	<div><div></div></div> 1
31～40%	3	<div><div></div></div> 3
41～50%	11	<div><div></div></div> 11
51～60%	14	<div><div></div></div> 14
61～70%	49	<div><div></div></div> 49
71～80%	74	<div><div></div></div> 74
81～90%	82	<div><div></div></div> 82
91～100%	145	<div><div></div></div> 145
101%以上	5	<div><div></div></div> 5

新卒・中途の一部区分している／区分していない：全体のうち中途採用者【倍率（採用者数/合格者数）】	実数	実数（グラフ）	
0～10%	18	<div><div></div></div>	18
11～20%	0		0
21～30%	0		0
31～40%	3	<div><div></div></div>	3
41～50%	10	<div><div></div></div>	10
51～60%	1	<div><div></div></div>	1
61～70%	9	<div><div></div></div>	9
71～80%	22	<div><div></div></div>	22
81～90%	42	<div><div></div></div>	42
91～100%	162	<div><div></div></div>	162

新卒・中途の一部区分している：新卒採用【倍率（合格者数/受験者数）】	実数	実数（グラフ）
0～10%	23	<div><div></div></div> 23
11～20%	22	<div><div></div></div> 22
21～30%	22	<div><div></div></div> 22
31～40%	11	<div><div></div></div> 11
41～50%	4	<div><div></div></div> 4
51～60%	3	<div><div></div></div> 3
61～70%	4	<div><div></div></div> 4
71～80%	4	<div><div></div></div> 4
81～90%	1	<div><div></div></div> 1
91～100%	9	<div><div></div></div> 9
101%以上	0	<div><div></div></div> 0

新卒・中途の一部区分している：新卒採用【倍率（採用者数/受験者数）】	実数	実数（グラフ）	
0～10%	35	<div><div></div></div>	35
11～20%	29	<div><div></div></div>	29
21～30%	14	<div><div></div></div>	14
31～40%	8	<div><div></div></div>	8
41～50%	3	<div><div></div></div>	3
51～60%	4	<div><div></div></div>	4
61～70%	2	<div><div></div></div>	2
71～80%	1	<div><div></div></div>	1
81～90%	2	<div><div></div></div>	2
91～100%	5	<div><div></div></div>	5
101%以上	0	<div><div></div></div>	0

新卒・中途の一部区分している：新卒採用【倍率（採用者数/合格者数）】	実数	実数（グラフ）
0～10%	13	<div><div></div></div> 13
11～20%	0	<div><div></div></div> 0
21～30%	2	<div><div></div></div> 2
31～40%	0	<div><div></div></div> 0
41～50%	6	<div><div></div></div> 6
51～60%	6	<div><div></div></div> 6
61～70%	13	<div><div></div></div> 13
71～80%	16	<div><div></div></div> 16
81～90%	22	<div><div></div></div> 22
91～100%	30	<div><div></div></div> 30

101%以上	2	2
--------	---	---

新卒・中途の一部区分している：中途採用【倍率（合格者数/受験者数）】	実数	実数（グラフ）
0～10%	29	29
11～20%	23	23
21～30%	18	18
31～40%	18	18
41～50%	13	13
51～60%	4	4
61～70%	4	4
71～80%	5	5
81～90%	0	0
91～100%	6	6
101%以上	0	0

新卒・中途の一部区分している：中途採用【倍率（採用者数/受験者数）】	実数	実数（グラフ）
0～10%	35	35
11～20%	24	24
21～30%	17	17
31～40%	19	19
41～50%	7	7
51～60%	5	5
61～70%	3	3
71～80%	4	4
81～90%	0	0
91～100%	6	6
101%以上	0	0

新卒・中途の一部区分している：中途採用【倍率（採用者数/合格者数）】	実数	実数（グラフ）
0～10%	18	18
11～20%	0	0
21～30%	0	0
31～40%	1	1
41～50%	2	2
51～60%	0	0
61～70%	4	4
71～80%	13	13
81～90%	17	17
91～100%	62	62
101%以上	2	2

設問9 実績 新卒採用の実施時期・回数等工夫	実数	割合（グラフ）
はい	376	60.5%
いいえ	245	39.5%
621		

設問10 実績 従来よりも新卒採用の実施時期を前倒し	実数	割合（グラフ）
はい	253	40.7%
いいえ	368	59.3%
621		

設問11 新卒採用の実施時期の工夫【複数選択可】	実数	割合（グラフ）
近隣の自治体の日程を考慮して試験日を別になっている	160	25.8%
都道府県・政令市などの日程を考慮して試験日を別になっている	143	23.1%
民間企業の日程を考慮して試験日を別になっている	48	7.8%
大学3年生の3月以前（前年度）から試験や選考を始めている	9	1.5%
特に工夫はしていない	249	40.2%
その他（次の設問に記入ください）	143	23.1%
619		

設問12 自由回答

設問13 実績 新卒採用の試験内容を工夫	実数	割合（グラフ）
はい	397	63.9%
いいえ	223	35.9%
620		

設問14 新卒採用の試験内容の工夫【複数選択可】	実数	割合（グラフ）
SPIのような適性診断を筆記試験に導入している	259	64.0%
試験会場の一部を自庁舎・役所・役場以外で実施している	139	34.3%

専門試験を廃止	129		31.9%
面接にHQプロフィールのような面接者の性格・資質がわかる資料を活用	97		24.0%
面接に民間企業社員や有識者など外部人材を活用している	64		15.8%
オンラインでの選考を導入している	57		14.1%
ワークショップ型の選考を取り入れている	32		7.9%
録画面接（動画選考）	17		4.2%
事前のインターンシップの様子や評価を参考にしている	14		3.5%
職員からの紹介を重視	2		0.5%
選考過程にインターンシップを導入	0		0.0%
特に工夫はしていない	138		34.1%
その他（次の設問に記入ください）	59		14.6%
405			

設問15 自由回答

設問16 実績 新卒採用の広報・周知を工夫	実数	割合（グラフ）
はい	474	76.6%
いいえ	145	23.4%
619		

設問17 実績 新卒採用の広報・周知を工夫 選択【複数選択可】	実数	割合（グラフ）
民間の採用サイトに登録している	316	51.1%
LINEを活用	243	39.3%
大学等が開催するキャリア相談会に参加	220	35.6%
Xを活用	174	28.2%
Facebookを活用	145	23.5%
自自治体で職員採用専用ウェブサイトを作成し公開している	124	20.1%
YouTubeなどの動画サイトを活用	115	18.6%
TikTokやInstagramを活用	76	12.3%
特に工夫はしていない	107	17.3%
その他（次の設問に記入ください）	111	18.0%
618		

設問18自由回答

設問19 中途採用（社会人採用）の上限年齢について	実数	実数（グラフ）
30～39歳	180	180
40～49 歳	282	282
50～59 歳	81	81
60～69 歳	42	42

設問20 職員選考で大事にしているもの（第一位にあげたもの）	実数	実数（グラフ）
コミュニケーション能力	344	58.5%
公務員の仕事への熱意がある	128	21.8%
地域への愛着がある	40	6.8%
チームワークの発揮	20	3.4%
即戦力であること	18	3.1%
公正性・公平性	16	2.7%
育成がしやすい	2	0.3%
専門性の発揮	1	0.2%
従順な性格で問題を起こさない	1	0.2%
自治体での公務経験が豊富	1	0.2%
将来的にマネジメント職を期待する	1	0.2%
ゆくゆくは地域へ出ていく活躍を期待	1	0.2%
自自治体内への居住	1	0.2%
法令・法務知識	0	0.0%
特に大事にしているものはない	3	0.5%
その他	11	1.9%
588		

設問20 職員選考で大事にしているもの（第二位にあげたもの）	実数	実数（グラフ）
チームワークの発揮	170	29.1%
コミュニケーション能力	144	24.6%
公務員の仕事への熱意がある	127	21.7%
地域への愛着がある	54	9.2%
即戦力であること	22	3.8%
育成がしやすい	16	2.7%
公正性・公平性	12	2.1%
従順な性格で問題を起こさない	11	1.9%
法令・法務知識	7	1.2%

専門性の発揮	6		1.0%
自治体での公務経験が豊富	3		0.5%
ゆくゆくは地域へ出ていく活躍を期待	2		0.3%
将来的にマネジメント職を期待する	1		0.2%
自自治体内への居住	1		0.2%
特に大事にしているものはない	3		0.5%
その他	6		1.0%

585

設問20 職員選考で大事にしているもの（第三位にあげたもの）	実数	実数（グラフ）
公務員の仕事への熱意がある	134	
チームワークの発揮	105	
地域への愛着がある	84	
コミュニケーション能力	55	
公正性・公平性	48	
即戦力であること	37	
育成がしやすい	21	
自自治体内への居住	20	
専門性の発揮	15	
従順な性格で問題を起こさない	14	
将来的にマネジメント職を期待する	11	
法令・法務知識	8	
ゆくゆくは地域へ出ていく活躍を期待	7	
自治体での公務経験が豊富	3	
特に大事にしているものはない	3	
その他	19	

584

設問21 採用に関する重要と捉えているもの（第一位にあげたもの）	実数	割合（グラフ）
専門職の応募が少ない	296	
新卒採用の募集が集まらない	121	
優秀な人材に合格を出したあと内定辞退される	69	
採用者の質が心配	57	
定員割れしている	16	
効果のある採用のやり方・方法がわからない	7	
コミュニケーション能力が乏しい	6	
次を担う管理職予備軍が不足	5	
優秀な人材を不採用にしている不安がある	2	
中途採用の募集が集まらない	1	
法務的知識が不足している	0	
特に重要と捉えているものはない	0	
その他	5	

585

設問21 採用に関する重要と捉えているもの（第二位にあげたもの）	実数	割合（グラフ）
優秀な人材に合格を出したあと内定辞退される	162	
専門職の応募が少ない	119	
採用者の質が心配	100	
新卒採用の募集が集まらない	86	
コミュニケーション能力が乏しい	33	
効果のある採用のやり方・方法がわからない	24	
中途採用の募集が集まらない	22	
定員割れしている	14	
優秀な人材を不採用にしている不安がある	9	
次を担う管理職予備軍が不足	8	
法務的知識が不足している	1	
特に重要と捉えているものはない	0	
その他	5	

583

設問21 採用に関する重要と捉えているもの（第三位にあげたもの）	実数	割合（グラフ）
採用者の質が心配	138	
優秀な人材に合格を出したあと内定辞退される	121	
専門職の応募が少ない	66	
新卒採用の募集が集まらない	58	
効果のある採用のやり方・方法がわからない	50	
コミュニケーション能力が乏しい	39	
中途採用の募集が集まらない	27	
次を担う管理職予備軍が不足	24	
優秀な人材を不採用にしている不安がある	22	

法務的知識が不足している	8		1.4%
定員割れしている	7		1.2%
特に重要と捉えているものはない	3		0.5%
その他	13		2.3%

576

設問22 人事異動・配置の重要視【複数選択可】	実数	割合（グラフ）
幅広い職務経験を積む	469	75.5%
職場・現場の不和やネガティブ反応の解消	273	44.0%
職員の希望をできるだけ反映している	261	42.0%
政策・課題の解決から優先順位を決めている	255	41.1%
専門的な経験・知識の蓄積	205	33.0%
首長の意向を重要視している	103	16.6%
その他（2つ次の設問に記入ください）	8	1.3%
特に重要視しているものはない	0	0.0%
答えられない	34	5.5%
わからない	19	3.1%

621

設問23 人事異動・配置の工夫【複数選択可】	実数	割合（グラフ）
職員からの異動希望はできるだけ反映しようとしている	347	55.9%
特定の部署は経験やノウハウ定着のために在籍期間を長くとっている	213	34.3%
季節や業務の状況によって年間に複数回異動をする（随時異動）	73	11.8%
複線型人事のキャリア選択ができる（例：マネジメント職か、専門性を生かす役職か等）	45	7.2%
全庁的に異動までの期間を長くとっている（例：5年以上など）	18	2.9%
定期異動を時期が重ならないように年度初めにせず時期をずらしている	13	2.1%
特に工夫はしていない	124	20.0%
その他（次の設問に記入ください）	45	7.2%

621

設問24 自由回答

設問25 異動や昇進・昇格の決定プロセスで外部テスト等のデータ利用	実数	割合（グラフ）
主要な判断材料として利用	13	2.1%
部分的に利用	250	40.3%
利用していない	358	57.6%

621

設問26 自由回答

設問27 人材育成・確保基本方針の策定指針に対する方針の改正	実数	割合（グラフ）
改正済	50	8.0%
改正中	113	18.1%
検討中	282	45.2%
とくに検討していない	171	27.4%
わからない	8	1.3%

624

設問28 改正完成予定	実数	割合（グラフ）
2024年度	99	62.3%
2025年度	29	18.2%
2026年度	6	3.8%
2027年度	1	0.6%
2028年度以降	1	0.6%
未定	23	14.5%

159

設問29 人材育成基本方針ファイル

設問30 人材育成の仕組みや方針の庁内浸透を促す取組について【複数選択可】	実数	割合（グラフ）
職員のイントラネットに掲載	288	46.3%
研修の受講後に、その効果を測定している	149	24.0%
ウェブサイトにてPDFを掲載	144	23.2%
人材育成が達成できているか評価・検証する仕組みがある	51	8.2%
多くの職員が育成基本方針を理解・意識している	44	7.1%
人材育成のKPIや指標・基準を設定している	38	6.1%
昇任試験に方針に関する内容が入っている	16	2.6%
職場の壁・机など目に見えるところに掲示している	13	2.1%
課長職の要件に方針の理解度や実践が入っている	10	1.6%
部局長職の要件に方針の理解度や実践が入っている	6	1.0%

特に取り組みはない	216		34.7%
わからない	19		3.1%
その他	29		4.7%
622			

設問31 人材育成プログラムや研修、派遣・出向【複数選択可】	実数	割合（グラフ）
階層別研修	561	<div><div></div></div> 90.0%
テーマ別研修	511	<div><div></div></div> 82.0%
市町村アカデミーへの派遣研修	362	<div><div></div></div> 58.1%
都道府県単位の研修施設への派遣研修	348	<div><div></div></div> 55.9%
他自治体との交流人事	296	<div><div></div></div> 47.5%
JIAMへの派遣研修	251	<div><div></div></div> 40.3%
自己啓発・研修参加の補助制度を設けている	237	<div><div></div></div> 38.0%
自治大学校への派遣研修	213	<div><div></div></div> 34.2%
中央省庁への派遣研修	209	<div><div></div></div> 33.5%
日本経営協会への派遣研修	200	<div><div></div></div> 32.1%
職員が希望した内容を反映している研修	192	<div><div></div></div> 30.8%
外部講師・民間セミナー会社からの提案を受け入れる研修	146	<div><div></div></div> 23.4%
民間企業や地方銀行など金融機関への出向・派遣	108	<div><div></div></div> 17.3%
国内の大学・大学院へ学生として派遣	56	<div><div></div></div> 9.0%
マニフェスト研究所・人材マネジメント部会や地域経営部会へ派遣	54	<div><div></div></div> 8.7%
研修後の振り返り研修	46	<div><div></div></div> 7.4%
大使館、CLAIR、JETROなど海外への派遣研修や海外の大学・大学院への留学	41	<div><div></div></div> 6.6%
人材育成業務を外部委託している	19	<div><div></div></div> 3.0%
とくに取り組んでいるものはない	5	<div><div></div></div> 0.8%
わからない	1	<div><div></div></div> 0.2%
その他（次の設問に記入してください）	26	<div><div></div></div> 4.2%
623		

設問32 自由回答

設問33 2023年度予算における人材育成費（研修費・派遣費等）の割合	実数	割合（グラフ）	
～0.0099%	58	<div><div></div></div>	24.3%
0.01～0.05%	60	<div><div></div></div>	25.1%
0.06～0.1%	85	<div><div></div></div>	35.6%
0.15～0.5%	14	<div><div></div></div>	5.9%
0.6～1%	11	<div><div></div></div>	4.6%
1.1～16%	11	<div><div></div></div>	4.6%

設問34 人事評価の個別面談頻度【複数選択可】	実数	割合（グラフ）
期首面談	544	<div><div></div></div> 87.7%
期中面談	372	<div><div></div></div> 60.0%
期末面談	570	<div><div></div></div> 91.9%
上記以外随時実施（1on1など）	48	<div><div></div></div> 7.7%
その他	25	<div><div></div></div> 4.0%
620		

設問35 人事評価の活用【複数選択可】	実数	割合（グラフ）
勤勉手当へ活用	508	<div><div></div></div> 82.1%
昇給へ活用	420	<div><div></div></div> 67.9%
昇任・昇格へ活用	416	<div><div></div></div> 67.2%
人材育成へ活用	322	<div><div></div></div> 52.0%
分限（免職、降任等の処分）へ活用	254	<div><div></div></div> 41.0%
特に活用できていない	28	<div><div></div></div> 4.5%
619		

設問36 今後の人事評価【複数選択可】	実数	割合（グラフ）	
勤勉手当へ活用	452	<div><div></div></div>	73.3%
昇給へ活用	437	<div><div></div></div>	70.8%
昇任・昇格へ活用	435	<div><div></div></div>	70.5%
人材育成へ活用	425	<div><div></div></div>	68.9%
分限（免職、降任等の処分）へ活用	371	<div><div></div></div>	60.1%
活用したいものはない	29	<div><div></div></div>	4.7%
617			

設問37 人事評価に関する取組【複数選択可】	実数	割合（グラフ）
評価結果により昇給・昇進に差がつくことで職員のモチベーション向上につながっている	202	32.7%
人事評価の目標設定を課内で共有している	162	26.2%
なにより目標設定に重きを置いている（期首面談を重要視している）	138	22.3%
被評価者から評価者へ面談の申し出ができる仕組みがある	57	9.2%
2023年度（令和6年度）に限らず過去に評価結果を分限（免職、降任等の処分）へ活用したことがある	51	8.3%

人事評価の目標設定を庁内で共有している	46		7.4%
多面評価（360度評価）を導入	37		6.0%
多面評価は未導入だが、直属の所属長以外に同僚や部下などの評価者がいる	20		3.2%
とくに取り組みはない	137		22.2%
わからない	27		4.4%
その他（次の設問に記入してください）	33		5.3%

618

設問38自由回答

設問39 人材育成・人材マネジメントへの首長経営層の関わりや方針展開【複数選択可】	実数	割合（グラフ）
総合計画・戦略に職員の人材育成に関する記述がある	355	57.4%
首長・副首長自身が担当する職員研修がある	174	28.2%
職員の人材育成に副首長（副知事・副市区町村長）が積極的に関わっている	142	23.0%
職員の人材育成に首長が積極的に関わっている	95	15.4%
首長の施政方針に職員の人材育成に関する記述がある	76	12.3%
職員提案を首長・副首長自身が読み回答している	72	11.7%
首長の選挙の政策提案（マニフェスト）に職員の人材育成に関する記述がある	40	6.5%
副首長が参加・参画する職員の人材育成・人材マネジメントに関する会議体がある	38	6.1%
首長が参加・参画する職員の人材育成・人材マネジメントに関する会議体がある	19	3.1%
首長・副首長・人事担当部長とは別に最高人事責任者（CHRO）を置いている	0	0.0%
特に関わりはない	120	19.4%
その他	9	1.5%

618

設問40 自由回答

設問41 自由回答

設問42 人材育成・人材マネジメント施策を効率化するICTツール・サービス活用	実数	割合（グラフ）
はい	229	37.1%
いいえ	388	62.9%

617






設問43 現在活用しているICTツール・サービスの機能【複数選択可】	実数	割合（グラフ）
職員の経歴・所属・資格等の管理	211	34.4%
メンタルヘルスのチェック	116	18.9%
人事評価の運用改善	109	17.8%
研修管理・受付フォーム	92	15.0%
採用施策の効率化	63	10.3%
職員の資質・能力・経歴・資格等の可視化	48	7.8%
研修効果測定	28	4.6%
エンゲージメント調査	23	3.7%
適材適所、異動・配置の検討・シミュレーション	16	2.6%
特に活用していない	278	45.3%
わからない	14	2.3%
その他	3	0.5%
















614

設問44 今後活用したいICTツール・サービスの機能【複数選択可】	実数	割合（グラフ）
人事評価の運用改善	258	42.2%
職員の資質・能力・経歴・資格等の可視化	214	35.0%
適材適所、異動・配置の検討・シミュレーション	190	31.0%
職員の経歴・所属・資格等の管理	168	27.5%
研修管理・受付フォーム	131	21.4%
メンタルヘルスのチェック	120	19.6%
エンゲージメント調査	118	19.3%
採用施策の効率化	116	19.0%
研修効果測定	99	16.2%
特に活用していない	95	15.5%
わからない	82	13.4%
その他	3	0.5%

612

設問45 現在導入しているサービスの年間利用費（万円）	実数	実数（グラフ）
0-100	35	35
101-200	20	20
201-300	9	9
301-400	2	2
401-500	2	2

501-600	3		3
601-700	0		0
701-800	2		2
801-900	1		1
901-1000	4		4
1001-	12		12

設問46 その他の人材マネジメントに関する以下の問題・課題【複数選択可】	実数	割合（グラフ）
次を担う中堅・若手の退職増加が問題	336	 54.7%
業務のスクラップ&ビルドが進まない	332	 54.1%
役職定年により降任となった職員の配置	293	 47.7%
会計年度任用職員の人事評価が課題	236	 38.4%
マネジメント職へ適性の高い職員の育成	225	 36.6%
若手・中堅のキャリアデザインが描けない	151	 24.6%
組織内で組織づくり・人材づくりの優先順位が低い	144	 23.5%
職員の議会対応が大きな負担	128	 20.8%
再任用職員の配置で困っている	113	 18.4%
職員の自自治体内の居住率が低い	57	 9.3%
再任用職員の育成で困っている	41	 6.7%
親の介護など福祉的対応が求められている	34	 5.5%
特にない	14	 2.3%
わからない	10	 1.6%
その他	10	 1.6%

614

設問47 自由回答

設問48 自由回答