

一時保存

【組織人材マネジメント調査2025】

■ ご回答にあたって

- 採用、育成、評価、配置など人事の各分野について全体で50問超の設問があります。回答途中で内容を保存することができますので、適宜ご回答ください。
- 特に指定がなければ、2024年度（令和6年度）の実績をご回答ください。
- 決裁のための回答画面の印刷は次の「確認ページ」をご活用ください。
- 回答完了後も、回答可能期間内であれば再度ログインし内容を修正できます。
- 回答可能期間：8月21日(水)～9月19日(金)
- 必ず回答いただくものは*のマークがついています。ご確認ください。
- 自由回答欄が小さく入力しづらい場合、枠の右下をマウスオーバーすると枠を広げることができます。

■ 調査結果の公表について

- 結果報告（予定）：10月上旬より順次公開予定です。ご回答いただいた皆様には、報告書など調査結果をフィードバックし、お役に立ててもらえるようにいたします。
- 原則、単純集計による各設問の回答割合およびテーマ・分野ごとの分析結果を公表する予定で、個別自治体の回答が特定されない内容を公表する予定です。
- なお、「特色ある取組」等の一部内容については、よりよい取組を全国自治体に共有し善政競争を促すことを目的に、個別自治体名を紹介する場合がございます。ご了承ください。その場合は、事前に必ず一報いたします。

■ お問い合わせ

- 調査期間中は大変多くのご質問をいただきます。皆様に正確な情報を伝えするため、お手数ですが調査に関するご質問は下記のヘルプサイト/Q&Aからお送りください。
 - URLにアクセスしてください。 <https://waseda-idi.jp/jinji25> アクセスパスワード：2025
 - メニュー「Q&A」をクリックし、「質問専用フォーム」よりご質問を入力してください。
 - 毎週水曜日の10時までに頂いた質問への回答を同ページに掲載しますので、ご確認ください。

第1表 職員数

区分	
普通	議会 総務・企画 税務 労働 農林水産 商工 土木 小計
一般	一般行政部門 管理 福祉 労働 農林水産 商工 土木 小計
会計	民生 衛生 小計 計
計	教育 警察 消防 計
合計	

設問1～5までの職員数の定義につきましては、下記をご参照ください。

【設問1】全ての常勤職員数：総務省「地方公共団体定員管理調査」の普通会計、公営企業等会計の職員合計数

【設問2】うち一般行政部門・職員数：一般行政部門(議会、総務・企画(防災を含む)、税務、福祉、労働、農林水産、商工、土木)の職員数 ※第1表 赤枠

【設問3】一般行政職・職員の年代別職員構成比：設問3のみ、給料表上の「一般行政職」と想定いただき、ご回答ください。設問の表記を「一般行政職（行政職(員)給料表適用者）」と修正して対応いたします。なお、自治体によって定義が違う等あれば、備考欄（問48）にご記載ください。

【設問4～5】定年退職者の見込数、退職者数の合計：普通退職者数：総務省「地方公務員の退職状況等調査」をもとに、一般行政部門・職員についてご回答ください。※第1表 赤枠

※ご回答団体の集計作業を極力減らすため、設問1～7は総務省「地方公共団体定員管理調査」「地方公務員の退職状況等調査」の数値を基にしたご回答を想定しています。一部、集計が必要な場合があるかと存じますが、その点ご了承ください。

■ 基礎情報

都道府県名*

----- 選択してください ----- ▼

自治体名*

回答者ご所属部局

回答者ご所属課室*

回答者役職*

回答者名*

メールアドレス*

メールアドレス(確認用)*

お電話番号*

 - -

(任意)FAX番号

 - -

1. 全ての常勤職員数* ※総務省「地方公共団体定員管理調査」の普通会計、公営企業等会計の職員合計数をお書きください
(2025年4月1日時点での人数)

人

2. うち一般行政部門の職員数* ※一般行政部門(議会、総務・企画(防災を含む)、税務、福祉、労働、農林水産、商工、土木)
(2025年4月1日時点での人数)

人

3. 一般行政職（行政職(員)給料表適用者）の性年代別職員構成人数* (2025年4月1日時点での人数)

女性10代 人

女性20代 人

女性30代 人

女性40代 人

女性50代 人

女性60代 人

男性10代 人

男性20代 人

男性30代 人

男性40代 人

男性50代 人

男性60代 人

4. 2025年度（令和7年度）の定年退職者の見込数*

人

5. 直近1年（令和6年度）の退職者数の合計：普通退職者数*

人

6. 上記、普通退職者の性年代別職員構成*

※性別・世代別の離退職状況を検証するためにお聞きしています

女性10代 人

女性20代 人

女性30代 人
女性40代 人
女性50代 人
女性60代 人

男性10代 人
男性20代 人
男性30代 人
男性40代 人
男性50代 人
男性60代 人

7. 上記、普通退職者の役職別職員構成*

※性別・職位階層別の離退職状況を検証するためにお聞きしています

女性 部局長級 人
女性 部局次長級 人
女性 課長級 人
女性 課長補佐級 人
女性 係長級 人
女性 非役付・中堅（例：主査、主任等） 人
女性 非役付・若手（例：主事、技師等） 人

男性 部局長級 人
男性 部局次長級 人
男性 課長級 人
男性 課長補佐級 人
男性 係長級 人
男性 非役付・中堅（例：主査、主任等） 人
男性 非役付・若手（例：主事、技師等） 人

■ 採用・人材確保

※特に指定がなければ、対象は正規職員（専門職を含む）、2024年度（令和6年度）の実績を記載ください

※「新卒採用者（新卒採用）」は、主に新卒者を対象とする区分で採用し、大学・高校・専門学校などを卒業して入庁した者。
「中途採用者（中途採用）」は、一定の期間、職歴があり新卒採用者と別枠の採用区分で採用する者

8. 2024年度中に実施した採用試験または選考による採用について、新卒採用と中途採用を区分して実施していますか。*

- 区分している（新卒採用と中途採用を区分している）
- 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）
- していない（新卒・中途の区分はなく、「○歳～○歳」といった年齢のみ）

9. 2024年度中に実施した採用試験または選考による採用について：

※前問で「区分している」と答えた場合は、2つある表のうち上の1つにご回答ください。

※前問で「一部区分している」もしくは「区分していない」と答えた場合は、2つある表のうち下の1つにご回答ください。採用活動の全体数のうち、転職者など中途採用者が合格者数および採用者数の中に何名含まれていたかを把握する目的です。そのとき「受験者数」を記入しなくてもかまいません

▽前問で「区分している」と回答

区分	受験者数	合格者数	採用者
新卒採用者	人	人	人
中途採用者	人	人	人

※対象は正規職員（専門職を含む）、2024年度（令和6年度）の実績を記載ください

▽前問で「一部区分している／区分していない」と回答

区分	受験者数	合格者数	採用者
採用活動の全体数	人	人	人
全体のうち中途採用者	-	人	人
【一部区分】新卒採用者	人	人	人
【一部区分】中途採用者	人	人	人

※対象は正規職員（専門職を含む）、2024年度（令和6年度）の実績を記載ください

10. 2024年度（令和6年度）および2025年度（令和7年度）の実績についてお答えください。採用において、合格者を搭載する名簿登録期間は何年か。*

- 1年
- 2年
- 3年
- 4年
- 5年
- 6年以上
- 答えたくない・わからない

11. 2024年度（令和6年度）および2025年度（令和7年度）に実施した新卒採用の実施時期の工夫として、当てはまるものがあればすべてお選びください。*

- 民間企業の日程を考慮して試験日を別にしている
- 都道府県・政令市などの日程を考慮して試験日を別にしている
- 近隣の自治体の日程を考慮して試験日を別にしている
- 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
- 通年エントリー制度を導入
- 春～夏の1回だけでなく秋や冬など複数回実施
- 隨時採用を実施
- 他市や民間企業との重複を避けるため週末や平日夜間の試験（面接）を実施
- その他（問14に記入ください）
- 特に工夫はしていない

**12. 2024年度（令和6年度）および2025年度（令和7年度）の実績についてお答えください。
新卒採用の試験内容の工夫として、当てはまるものがあればすべてお選びください。***

- 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
- オープンカンパニー（オープンキャンパスの企業版。学生への説明会）を開催
- 採用にあたって疑問解消のため対面やオンラインで個別相談会を開催している
- 職員からの紹介を重視
- 専門試験を廃止
- ワークショップ型の選考を取り入れている
- SPIのような適性診断を筆記試験に導入している
- SCOAやテストセンター方式を導入している
- 面接の際にHQプロファイルのような面接者の性格・資質がわかる資料を活用
- 面接に職員だけではなく民間企業社員や有識者など外部人材を活用している
- 選考過程にインターンシップを導入
- 試験会場の一部を自庁舎・役所・役場以外で実施している（自庁舎・役所・役場へ必ずしも来る必要がないようにしている）
- オンラインでの選考を導入している
- 録画面接（動画選考）
- 面接選考にAIによる判定を導入
- 就職説明のために学校や就職イベントに職員等が出向いている
- その他（問14に記入ください）
- 特に工夫はしていない

13. 2024年度（令和6年度）および2025年度（令和7年度）の実績についてお答えください。

新卒採用の広報・周知の工夫として、当てはまるものがあればすべてお選びください。*

- 民間の採用サイトに登録している
- 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
- Xを活用
- Facebookを活用
- LINEを活用
- TikTokやInstagramを活用
- YouTubeなどの動画サイトを活用
- 大学等が開催するキャリア相談会に参加
- その他（次の設間に記入ください）
- 特に工夫はしていない

14. 前問の採用の①実施時期、②内容、③広報・周知に関連して、貴自治体で特色のある実際の取組があれば具体的にお書きください

※250文字程度まで。前問に関連して、2024年度（令和6年度）、2025年度（令和7年度）のどちらの年の実績かも記載ください

15. 一度、退職等をした人員を再度採用する制度（例：アルムナイ採用・カムバック採用）を導入していますか。*

- 採用している

- 2025年度に導入予定
- 2026年度に導入予定
- 検討中
- 採用していない

■ 人事配置・適材適所

※特に指定がなければ、2024年度（令和6年度）の実績を記載ください

16. 従来の自治体では3～5年程度で異動するのが一般的とされていましたが、貴団体で行われている人事異動・配置の工夫として、当てはまるものがあればすべてお選びください。*

※解説1「業務支援チーム」…一時的な業務繁忙に対応するため、2017年度から庁内職員による応援チーム「業務支援チーム」を静岡県庁が設置。派遣される職員は複数部署を経験し実績のある人材を数名選抜され1年で異動。局人事課の判断で、1人につき3か月ごと、緊急事態が発生した部署へ配置される。

- 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）
- 入庁から一定期間（10年前後等）は多様な職場へ配置され、その後は本人の希望と専門性を考慮し配置を決めている
- 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
- 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
- 庁内公募やプロポーザル異動による配置を実施
- 自発的に挑戦する職員は、所属長の意見も加味のうえ希望部署へ優先的に配置している
- 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
- 人事異動の目的を人事担当課から本人に説明・フィードバックしている
- 人事異動の目的を所属課長から本人に説明・フィードバックしている
- 人事異動の意図を異動先の所属長に説明している
- 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）
- 季節や業務の状況によって年に複数回異動をする（随時異動）
- 人的資本の最大活用のために兼務で対応している
- 重要案件の対応のためにプロジェクト制などを実施
- ジョブ型雇用を運用している（職務内容があらかじめ設定され、異動等がない、もしくは少ない）
- 特定の職務分野に精通した職員を一定期間専任で配置・育成するスペシャリスト・専門職制度を実施
- 繁忙期や緊急業務に対応する応援体制として併任・兼務を計画的に活用し対応している
- 緊急業務に対応する応援体制として「業務支援チーム」※解説1のような遊軍を設置している
- その他（次の設問に記入ください）
- 特に工夫はしていない

17. 人事異動・配置を工夫する理由や、実際の取組について具体的にお書きください。

例：人員も少なく1年間の繁忙期は各職務でそれがあるので、必要なタイミングで人員を補強するために年度内に複数回、異動をしている

※250文字程度まで

18. 人事異動・配置や昇進・昇格の決定プロセスにおいて、外部テスト等によって得られた「資質・能力のデータ」または「資格・経歴に関するデータ」をどの程度利用しているか。*

例：過去の資格取得や大学院での研究内容を業務に活かしている／異動する個人の職務・職歴、その他をまとめて次異動先に渡している／HQプロファイルのような資質・能力のデータを判断に活用している、等

- 主要な判断材料として利用
- 部分的に利用
- 利用していない

19. 数値等の根拠（データ、エビデンス）を用いた人事異動・配置や昇進・昇格の検討を行っている場合は、実際の取組について具体的にお書きください。

例：異動担当者の職歴・資格取得・庁内の所属・本人の資質や能力、適性に基づいて、人事配置先を検討している
※250文字程度まで

■ 人材育成・キャリア開発・兼業副業

※特に指定がなければ、2024年度（令和6年度）の実績を記載ください

※方針策定に関する項目はご回答時点（2025年（令和7年度）8月頃）の情報を記載ください

20. 総務省が2023年12月に人材育成・確保基本方針の策定指針を発出しました。2025年8月時点で、最新の方針はいつ策定されたものですか。*

- 2020年度（令和2年度）以前
- 2021年度（令和3年度）
- 2022年度（令和4年度）
- 2023年度（令和5年度）
- 2024年度（令和6年度）
- 2025年度（令和7年度）
- 改正中
- 策定していない

21. ご協力いただける方は、直近の人材育成（・確保）基本方針のPDFデータをアップロードしてください。なお、2024年調査でアップロードいただいた自治体さまは、変更がなければご回答は不要です）

ファイル添付ボタン（PDF、WORD 10MBまで）

選択されていません

22. 2024年8月時点で、人材育成を達成するための仕組みや方針の庁内浸透を促す取組について、当てはまるものがあればすべて選んでください。*

- 研修の受講後に理解度などアンケートを実施し効果測定をしている
- 研修の受講後に行動や意識変容などを追加調査し効果測定をしている
- 研修の受講後にHQプロファイルのような資質・能力の変化検証を行い効果測定をしている
- 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
- 人材育成のKPIや指標・基準を設定している

- 多くの職員が育成基本方針を理解・意識している
- 職場の壁・机など目に見えるところに掲示している
- 職員のイントラネットに掲載
- ウェブサイトにPDFを掲載
- 課長職の要件に方針の理解度や実践が入っている
- 部局長職の要件に方針の理解度や実践が入っている
- 昇任試験に方針に関する内容が入っている
- その他
- 特に取り組みはない
- わからない

23. 一般的に部局長級、管理職級、監督職、一般職で組織内での役割が異なります。組織が求める職員像、人材像について、人材育成の結果、実現されていますか。*

区分	実現している	やや実現してい る	あまり実現して いない	実現していない	わからない／測 定できない	自組織にない役 職
部局長級	○	○	○	○	○	○
管理職（例：課室長級）	○	○	○	○	○	○
監督職（例：係長、リード ナー、課長補佐級）	○	○	○	○	○	○
一般職	○	○	○	○	○	○

24. 2024年度（令和6年度）の研修について、単発ではなく「複数回、中長期間」で実施する人材育成や研修を実施したり、取組に参加していますか。特徴的なものがあれば、具体的な内容やテーマ、受講人数、人材育成の効果や成果についてお書きください。

例：3か月間、複数名のチーム（3チーム×3～5人）で地域に関わり政策を提言する研修。地域の現状を把握し、庁内や地域で合意を形成する力が育成される、等

※250文字程度まで

25. キャリア開発に関する施策を実施しましたか。該当するものをすべて選択してください。*

- キャリア面談（庁内キャリアコンサルタントが職員のキャリア意向を聞く面談）
- キャリア面談（人事担当や上長が職員のキャリア意向を聞く面談）
- キャリアシート等の作成・運用
- 自己申告制度（異動希望、職種希望など）
- ジョブローテーションの改善（職域拡大のための異動）
- 複線型人事制度の導入・運用（マネジメント職と専門職の選択など）
- 能力開発研修（キャリア形成を意識した研修の実施）
- 外部研修・留学・派遣制度の活用
- 資格取得支援制度
- 人材公募制度
- 若手職員による政策提言プロジェクト

- 職員提案制度と庁内ベンチャー制度
- エンゲージメント調査などモチベーションサーベイの活用
- キャリア支援と職場風土改革
- 職務チャレンジ制度（短期異動、兼務など）
- その他（次の設問に記入してください）
- 実施していない

26. 実施したキャリア開発施策の成果や課題があれば具体的に教えてください。

例：職員のモチベーション向上／異動希望が把握できた／まだ制度利用が少ないなど

※250文字程度まで

27. 2024年度（令和6年度）、職員の兼業・副業についての方針や制度の有無を教えてください。*

- 制度があり、許可実績がある
- 制度はあるが、許可実績はない
- 制度はないが、検討している
- 制度も検討もしていない
- わからない

28. 上記で「制度あり」と答えた場合、どのような兼業・副業を許可していますか。すべて選択してください。*

※報酬が発生する兼業副業を想定

- 地域貢献活動（NPO活動等）
- 専門性を活かした講師・研修登壇
- 執筆活動
- 農業・林業・漁業等の家業
- 民間企業での勤務
- 自営事業
- 地方創生関連の副業
- 公職（非常勤委員、役員等）
- その他（設問30に記入してください）

29. 許可している場合は、2024年度（令和6年度）の兼業・副業の許可件数、および該当職員数をお書きください。

※1人が多数実施している可能性があるため、許可件数と職員数を記載いただくようにしています

許可件数 件
該当職員 人

30. 兼業・副業を認めることによる効果や課題があれば、具体的に教えてください。

例：職員のスキル向上／地域連携が進む／業務時間管理が課題 など

※250文字程度まで

■ 人事評価

※特に指定がなければ、2024年度（令和6年度）の実績をご回答ください。

31. 人事評価にあたって、個別面談をどの程度実施しているか。実施しているものをすべて選んでください。*

- 期首面談
- 期中面談
- 期末面談
- 上記以外隨時実施（1on1など）
- その他
- わからない

32. 人事評価を現在、どの程度活用しているか、当てはまるものがあればすべて選んでください。*

- 昇任・昇格へ活用
- 昇給へ活用
- 分限（免職、降任等の処分）へ活用
- 勤勉手当へ活用
- 人材育成へ活用
- 特に活用できていない

33. 人事評価に関する取組として、当てはまるものがあればすべて選んでください。*

- 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
- 育成基本方針等で設定した各役職の能力基準と、人事評価の項目が連動している
- 育成基本方針等で設定した各役職の役割基準と、人事評価の項目が連動している
- 評価面談とは別に、評価のフィードバック面談（なぜこの評価になったか）を実施
- 過去の部下の評価結果を上司が閲覧し面談に役立てることができる
- 業績評価をチーム評価で運用している
- 部局長級のマネジメントを人事評価項目にしている
- 管理職のマネジメントを人事評価項目にしている
- 監督職のマネジメントを人事評価項目にしている
- 多面評価（360度評価）を導入
- 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
- 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）
- 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
- 人事評価の目標設定を課内で共有している
- 人事評価の目標設定を庁内で共有している
- 2024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
- タレントマネジメントシステムを活用し評価結果を蓄積するなど、人事評価を運用している
- 人事評価（面談）にH Qなどのサーベイ結果を活用している

- 評価の妥当性を検証する会議を開催している
- その他（次の設問に記入してください）
- とくに取り組みはない
- わからない

34. 前問で多面評価（360度評価）を導入していると回答した団体にお聞きします。評価制度の概要や成果についてまとめた資料があれば、アップロードをお願いします。

ファイル添付ボタン (PDF、WORD 10MBまで)

選択されていません

35. 前問で「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）」と回答した団体にお聞きします。
従来の人事評価制度の運用と異なり、いつ、誰が、どのような工夫をし、目標設定を重視した制度運用をしているか、教えてください。

※250文字程度まで

■ 外部人材の活用

36. 2024年度（令和6年度）、外部人材を活用または雇用しましたか。*

※「雇用」には、常勤・非常勤いずれの形態も含みます。

※顧問弁護士の活用は一般的だと存じますが、今回は顧問弁護士以外といたします。

- 外部人材を活用・雇用した
- 検討中・計画中
- 活用・雇用していない
- わからない

37. 活用・雇用した外部人材について、組織内で権限をもった役職についていますか。役職がある場合の、役職名をお書きください。

例：デジタルトランスフォーメーション推進監（CDO）、CTO、CMOなど

38. 外部人材を活用・雇用した場合の人材の種類について教えてください。*

- 民間企業からの派遣・交流人事
- 地方創生支援監
- 地域活性化起業人
- 地域おこし協力隊
- 復興支援員
- 若手企業人 地域交流プログラム
- シニア地域づくり人
- 一般社団法人地域活性化センター派遣員
- その他の外部人材を活用・雇用した

わからない

39. 上記で「活用・雇用した」と答えた場合、活用した外部人材の主な分野やテーマをすべて選択してください。*

- DX（デジタル化推進、ICT利活用）
- 地域振興・まちづくり
- ファシリテーション、合意形成
- 広報・情報発信
- 観光振興
- 危機管理・防災
- 福祉・子育て
- 教育・学校支援
- 環境・脱炭素
- 人材育成・研修講師
- 調査・研究・計画策定支援
- 政策立案支援
- 法律・法務
- 財務・会計
- 組織開発
- その他（次の設問に記入してください）

40. 特にDX（デジタル化推進、ICT利活用）に関連した外部人材活用の成果や課題があれば、具体的に教えてください。

例：施策の推進と全庁展開／雇用後の異動ルール／職員のスキル向上／新たな知見の獲得／職員のスキル向上／継続活用が難しい／人件費が課題など

※250文字程度まで

■ 首長経営層の関わり

41. 首長経営層が主導して行った人事制度改革や組織風土改革があれば、実際の取組について具体的にお書きください。

例：首長のトップマネジメントで副市長をリーダーとする会議体・プロジェクトチームを設置し検討、若手重視の給与制度改革を行った

※250文字程度まで

42. 組織の最高意思決定会議（序議、政策調整会議など）のメンバーに人事課長が入っているか。*

- 毎回入っている
- 必要に応じて入っている
- 入ることはない

43. 人材育成や人材マネジメント・組織マネジメントへの首長経営層の関わりや方針展開について、当てはまるものがあればすべて選んでください。*

- 職員の人材育成に首長が積極的にかかわっている
- 職員の人材育成に副首長（副知事・副市区町村長）が積極的にかかわっている
- 首長・副首長・人事担当部局長とは別に最高人事責任者（CHRO）を置いている
- 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
- 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
- 次年度の組織構成や人的資源配分を議論する会議体がある
- 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
- 首長の施政方針に職員の人材育成に関する記述がある
- 総合計画・戦略に職員の人材育成に関する記述がある
- 行財政改革に関わる計画や大綱に人材育成に関する記述がある
- 総合計画・戦略といった事業戦略と、育成方針等の人材戦略が連動している
- 人材マネジメントに関する検討過程に企画経営部門が関わっている
- 総合計画等の事業戦略の進捗管理等に係る会議に人事課長等が参画している
- 職員提案を首長・副首長自身が読み回答している
- 首長・副首長自身が担当する職員研修がある
- その他
- 特に関わりはない

44. 採用活動において、経営層（首長・副首長）の関わりがある場合、当てはまるものがあればすべて選んでください。*

- 試験・入職より前に経営層（首長・副首長）の講話を聴いたり、メッセージ動画を視聴できる
- 試験・入職より前に経営層（首長・副首長）と交流する機会がある
- 面接官を首長が担当している
- 面接官を副首長が担当している
- その他
- 特に関わりはない

■ デジタル活用・HR-Tech

45. 人材育成や人材マネジメント施策を効率化するICTツール・サービスを活用していますか。*

- はい
- いいえ

46. 人材育成や人事評価などを効率化するICTツール・サービス導入について、現在、活用している機能で当てはまるものがあればすべて選んでください。*

- 職員の経歴・所属・資格等の管理
- 職員の資質・能力・経歴・資格等の可視化
- 人事評価の運用改善
- 研修管理・受付フォーム
- メンタルヘルスのチェック
- 採用施策の効率化

- 研修効果測定
- 適材適所、異動・配置の検討・シミュレーション
- エンゲージメント調査
- その他
- 特に活用していない
- わからない

47. 人材育成や人事評価などを効率化するICTツール・サービス導入、導入しているサービス名や実際の取組について特色あるものの、成果が出ているものがあれば具体的にお書きください。

例：〇〇社 サービス名「……………」

活用：主に職員情報管理、人事評価の運用改善に活用している／エンゲージメントサーベイに活用

※複数のサービスをご活用されている場合は、その旨、問47の欄にご記入ください。

△サービス名・取組内容 ※50文字程度まで

△年間利用費（予算） ※差し支えない範囲でかまいません

万円

48. 役職定年者の活躍・活用について方針や工夫している取組があれば、すべて答えてください。*

- 人員が不足している職場に配置している
- これまでの業務経験・専門性を活かせる職場に配置している
- 所属課について本人の希望を確認したうえで配置している
- 職種について本人の希望を確認したうえで配置している
- 働き方や環境について本人の希望を確認したうえで配置している
- キャリアカウンセリングをして本人の希望を聞いている
- 年齢や健康状態を考慮して配置している
- 一律的に特定の部署（例：相談業務、補助業務）に配置している
- 役割変化（管理職→一般職など）に対応する研修を実施している
- 新しい職場で必要な業務スキルに関する研修を実施している
- OJTなど職場内での指導を重視している
- 組織内での技術・知見（暗黙知）の継承を重視している
- 若手職員との役割分担・チーム形成を促進している
- 戦略的な人員配置の柔軟性を確保している
- 業務改善やスクラップ＆ビルドに取り組んでもらっている
- その他
- 特に工夫している取組はない
- わからない

49. その他の人材マネジメントに関する以下の問題・課題について、当てはまるもの5つまで選んでください。*

- 再任用職員の配置で困っている
- 再任用職員の育成で困っている
- 役職定年により降任となった職員の配置
- 会計年度任用職員の人事評価が課題
- 次を担う中堅・若手の退職増加が問題
- 「係長になりたくない」という職員が多い

- 「管理職になりたくない」という職員が多い
- 人事評価の結果の処遇への反映に課題を感じている
- 業務のスクラップ＆ビルトが進まない
- 職員の議会対応が大きな負担
- 親の介護など福祉的対応が求められている
- 若手・中堅のキャリアデザインが描けない
- 組織内で組織づくり・人材づくりの優先順位が低い
- 職員の自自治体内の居住率が低い
- マネジメント職へ適性の高い職員の育成
- その他
- 特にない
- わからない

50. 早稲田大学デモクラシー創造研究所では、以下2テーマの課題解決を重要視しています。この1年間（2024年度）で、貴自治体で新たに、解決に向けた取り組みや対策が行われていたら、教えてください。

※500文字程度まで。一部、前述の設問と重複している部分がありますが、ご了承ください。

【第1テーマ】若手・中堅職員の退職離職対策としてこの一年間（2024年度）で新たに取り組んだこと

【第2テーマ】業務のスクラップ＆ビルト推進としてこの一年間（2024年度）で新たに取り組んだこと

51. その他、貴自治体の人事施策において、他団体にはない特色ある取組みを実施されているようでしたら、自由にご記載ください。

※500文字程度まで。ご回答いただいた取組内容について、弊所でプレスリリースやレポート等で公表する場合があります。特に配慮すべき事情があり他薦を辞退される場合は、その旨をご記載ください。

52. 備考として事務局へのご意見や調査設問に対する意見やご提案、人材育成・人材マネジメントに関するお悩みや今後に向けた取組みの方向性などがあればご記載ください。

※1000文字程度まで

ご回答ありがとうございました。

印刷は次の「確認ページ」をご活用ください。

回答完了後も、回答期間内であれば再度ログインし内容を修正できます。

一時保存

確認

ご登録される情報は、[スパイラル株式会社](#)による情報管理システム「スパイラル バージョン1」にて安全に管理されます。

