

第7次岡崎市定員適正化計画

【計画期間】

令和8年4月2日～令和13年4月1日



- 目 次 -

| | | |
|-----|--------------------|----|
| 1 | はじめに | 1 |
| (1) | 本計画策定の背景 | |
| (2) | 本計画の目的 | |
| 2 | これまでの取組状況 | 2 |
| (1) | 経過 | |
| (2) | 第6次計画の実績 | |
| 3 | 現状分析と課題 | 3 |
| (1) | 類似団体（中核市）との比較 | |
| ア | 人口1万人当たり職員数 | |
| イ | 職種別職員数 | |
| (2) | 職員の年齢構成 | |
| (3) | 休暇等制度の利用と時間外勤務の状況 | |
| ア | 休暇等制度の利用 | |
| イ | 時間外勤務 | |
| (4) | 人件費の状況 | |
| (5) | 職員アンケートの結果（巻末資料参照） | |
| (6) | 今後の課題 | |
| 4 | 定員適正化の基本方針・取組内容 | 8 |
| (1) | 基本方針 | |
| ア | 総論 | |
| イ | 計画期間 | |
| ウ | 対象職員 | |
| エ | 計画から除外する職員 | |
| (2) | 取組内容 | |
| ア | 全職種共通 | |
| イ | 行政職（保健師除く） | |
| ウ | 行政職（保健師） | |
| エ | 技能業務職 | |
| 5 | 職種別の数値目標 | 9 |
| (1) | 行政職（保健師除く） | |
| (2) | 行政職（保健師） | |
| (3) | 技能業務職 | |
| 6 | 会計年度任用職員の定員適正化 | 13 |
| 7 | おわりに | 13 |
| | 巻末資料 | 14 |

1 はじめに

(1) 本計画策定の背景

本市はこれまで、ものづくり産業の発展を背景とした右肩上がりの人口増加に支えられて、西三河の拠点都市として成長を続けてきました。しかしながら、本市の人口は2019年の387,887人をピークに減少に転じ、2024年3月末時点では383,141人となり、今後30年間で、全国平均よりは緩やかながらも人口減少と少子高齢化が進行し、本市の活力を支える「生産年齢人口（15歳～64歳。以下同じ。）」は約22%減少すると予測されています。

一方で、市民意識調査（令和6年度）では、総合計画の全10分野において市民が感じる「重要度」が上昇しており、特に「子育て・男女共同参画」や「都市インフラの整備」については、「重要度」は極めて高い一方、それに対する「満足度」は伸び悩む等、市民の行政への期待は過去最大級に高まっています。

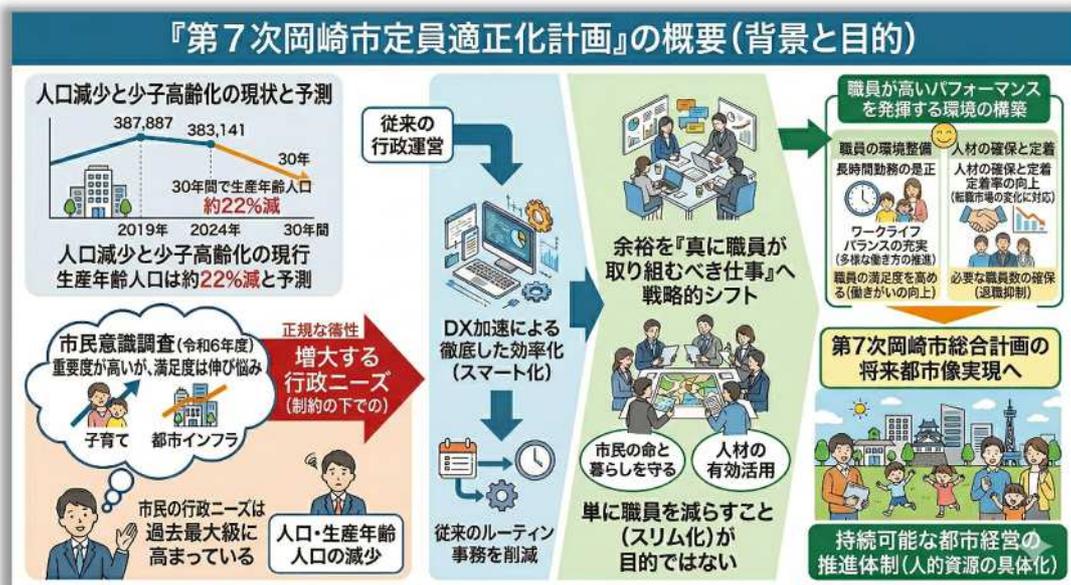
人口及び生産年齢人口の減少という厳しい制約の下で、市民の増大する行政ニーズに応え続けるためには、これまでの延長線上ではない「組織のあり方の抜本的な転換」が不可欠です。

(2) 本計画の目的

本計画は、本市の上位計画である「第7次岡崎市総合計画（後期計画）」の将来都市像「一步先の暮らしで三河を拓く 中枢・中核都市おかざき」を実現するため、分野別指針の「(10) スマートでスリムな行政運営の確立」を人的資源の側面から具体化する役割を担うものです。

単に職員を減らすこと（スリム化）を目的とするのではなく、DX（デジタル技術による変革）の加速による徹底した効率化（スマート化）で余裕を生み出し、その余力を市民の命と暮らしを守る「真に職員が取り組むべき仕事」へ戦略的にシフトすることで、本市の持続可能な都市経営を推進する体制を整えることを目指します。

また、人口減少時代の到来による働き手不足に伴う転職市場の活発化から、職員の退職率の増加が顕著となってきています。職員が安定して高いパフォーマンスを発揮するためには、職員の満足度を高めることも重要な要素となるため、長時間勤務の是正やワークライフバランスの充実等を求める職員側の声も踏まえ、環境整備により必要となる職員数の確保も目指していきます。



2 これまでの取組状況

(1) 経過

平成9年度の「第1次定員適正化計画」策定から現在に至るまで、人口増加や本市の発展に伴う行政需要の拡大・複雑化に合わせ、一貫して適正な人員確保と事務の効率化に努めてきました。

「第6次定員適正化計画^{※1}（以下「第6次計画」という。）」を開始した令和3年度時点で、他団体と比較して、技能業務職の割合が多く行政職（事務職）が不足するという、職種間の大きな偏りが生じていました。

この状況を踏まえ、職種間の偏りを是正し、多様化する行政課題への対応と効率的な業務執行体制の確保を目指す方針を掲げ、第6次計画をスタートさせました。また、地方公務員の定年が65歳まで段階的に引き上げられることに伴い、組織全体の労働力を管理するため、令和6年3月29日に第6次計画の改訂を行い、計画対象職員の見直し^{※2}を行いました。

その結果、技能業務職の令和8年度の計画対象職員数（見込み）は327人（令和3年度比▲105人、計画値比▲15人）と概ね計画どおりに推移する一方で、行政職の令和8年度の計画対象職員数（見込み）は1,430人（令和3年度比▲4人、計画値比▲54人）と計画から大きく乖離することとなりました。

生産年齢人口の減少等を背景とした民間企業の積極的な求人への煽りを受けて、20～30代職員の退職の増加と採用試験の応募者数や新規採用職員数が減少傾向にある中、行財政改革による「事業の選択と集中」とAIを始めとした先進技術の導入による「事務の効率化」を行うことで、本市の行政サービスの維持・向上に取り組んできました。

※1 計画期間：令和3年4月1日～令和8年4月1日

※2 「60歳未満のみ対象」を「60歳～65歳未満も含めた全職員を対象」へ拡大

(2) 第6次計画の実績

【表】第6次定員適正化計画実績

（単位：人）

| 年度（4月1日時点） | | R3 | R4 | R5 | R6 | R7 | R8 | |
|------------------|-------|--------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 現役層 （59歳） | 行政職 | 事務職 | 1,006 | 1,005 (1,009) | 1,015 (1,017) | 1,025 (1,032) | 1,031 (1,052) | 1,045 (1,069) |
| | | 技術職 | 337 | 330 (336) | 327 (336) | 331 (337) | 331 (343) | 328 (348) |
| | | 小計 | 1,343 | 1,335 (1,345) | 1,342 (1,353) | 1,361 (1,369) | 1,362 (1,395) | 1,373 (1,417) |
| | 技能業務職 | 330 | 311 (313) | 299 (304) | 278 (289) | 270 (275) | 261 (272) | |
| | 合計 | 1,673 | 1,646 (1,658) | 1,641 (1,657) | 1,639 (1,658) | 1,632 (1,670) | 1,634 (1,689) | |
| 高齢層 （60歳～64歳） | 行政職 | 事務職 | 76 | 62 (-) | 60 (-) | 47 (-) | 44 (45) | 40 (42) |
| | | 技術職 | 15 | 17 (-) | 15 (-) | 14 (-) | 12 (18) | 17 (25) |
| | | 小計 | 91 | 79 (-) | 75 (-) | 61 (-) | 58 (63) | 57 (67) |
| | 技能業務職 | 102 | 101 (-) | 94 (-) | 85 (-) | 76 (81) | 66 (70) | |
| | 合計 | 193 | 180 (-) | 169 (-) | 146 (-) | 134 (144) | 123 (137) | |
| 総計 | 1,866 | 1,826 (-) | 1,810 (-) | 1,785 (-) | 1,766 (1,814) | 1,757 (1,826) | | |

※ 各項目の上段は実績値、下段は計画値を表す

※ R8の実績値については、令和8年1月1日時点での見込み人数

※ 高齢層のうち、短時間勤務職員は1人あたり0.8人換算

※ 高齢層について、R6以前は計画対象外

3 現状分析と課題

(1) 類似団体（中核市）との比較

ア 人口1万人当たり職員数

公営企業会計（病院、水道、下水道等）を除く普通会計全体では中核市平均（48.24人）を上回るものの、保育職・技能業務職を除く一般行政職のみを対象とすると、中核市平均（38.81人）を約19%下回っています。

このことから、本市の一般的な行政運営が類似団体（中核市）と比較して少ない職員で行われていることが分かります。

【表】人口1万人当たり職員数推移(中核市)



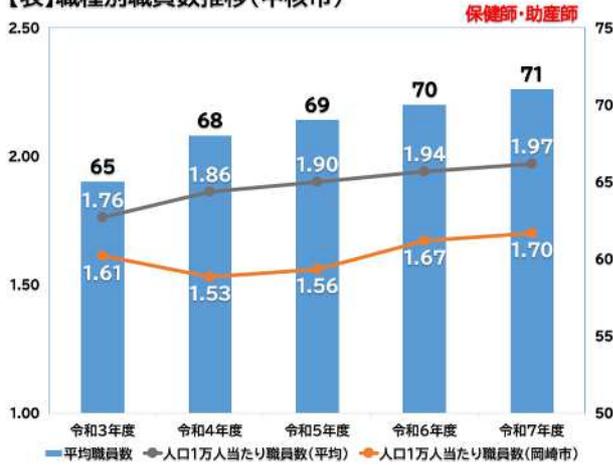
【表】人口1万人当たり職員数推移(中核市)



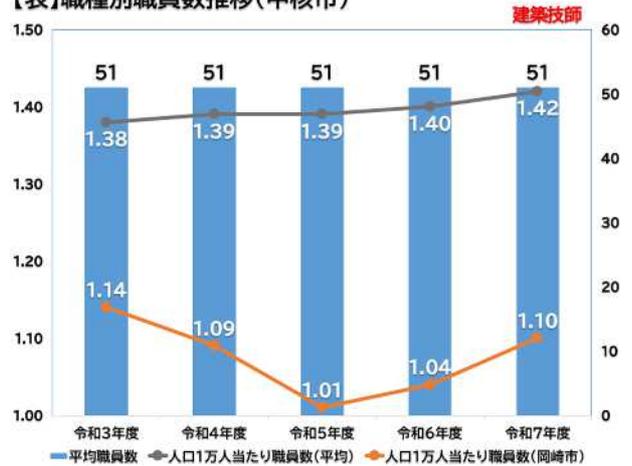
(地方公共団体定員管理調査より)

イ 職種別職員数

【表】職種別職員数推移(中核市)



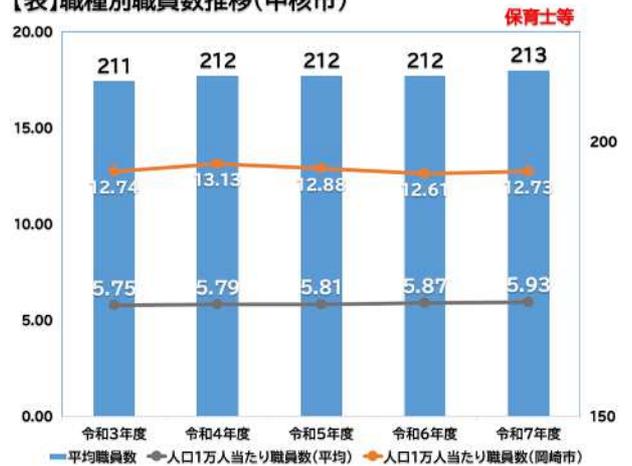
【表】職種別職員数推移(中核市)



【表】職種別職員数推移(中核市)



【表】職種別職員数推移(中核市)



【表】職種別職員数推移(中核市)



【表】職種別職員数推移(中核市)

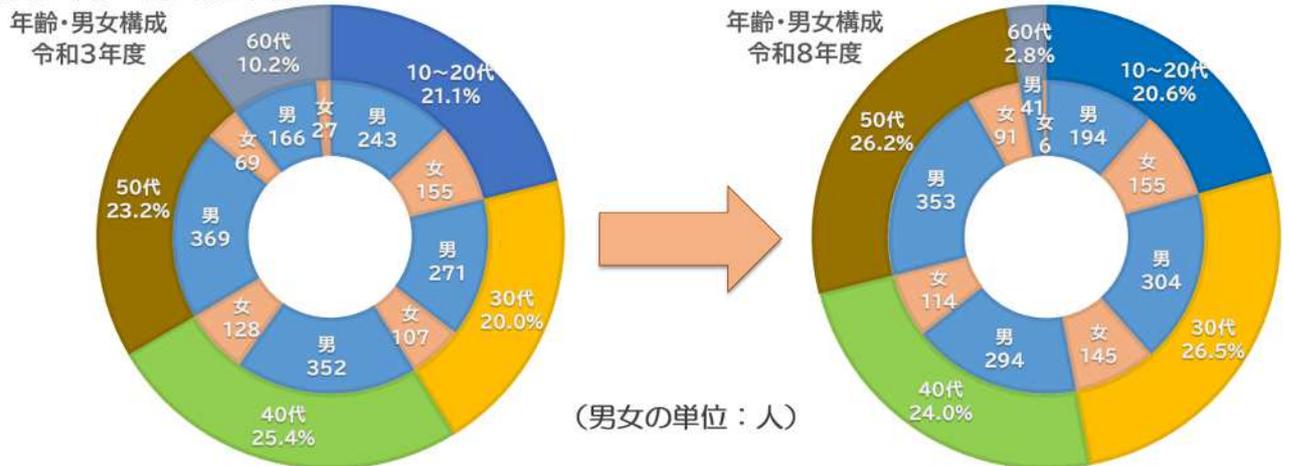


(地方公共団体定員管理調査より)

※ いずれの表も公営企業会計(病院、水道、下水道等)を除く普通会計を対象

(2) 職員の年齢構成

【表】年齢・男女構成比較

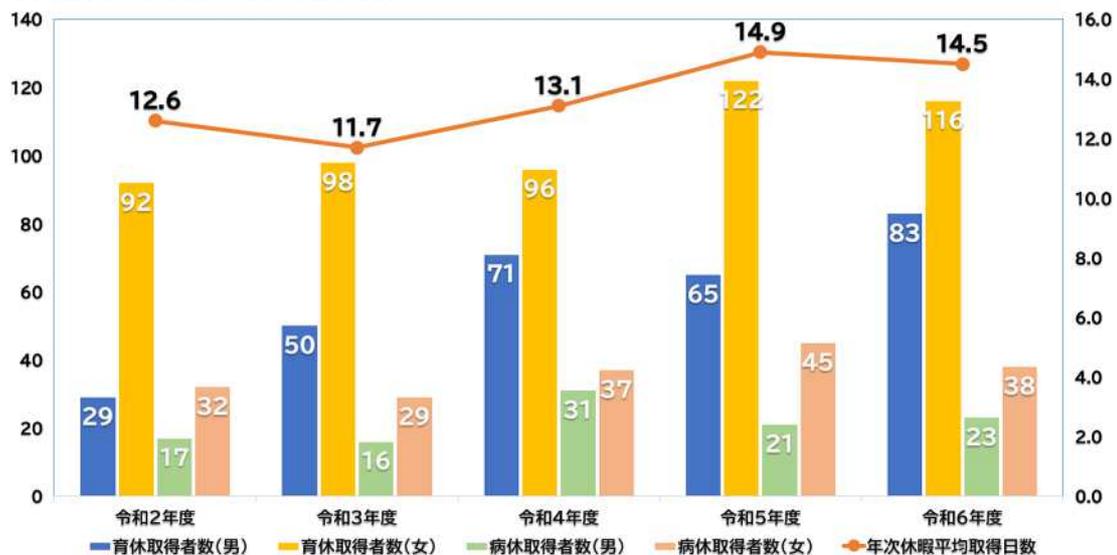


※ 対象職員：一般職及び再任用職員（暫定再任用、定年前再任用短時間勤務）のうち、医療職・保育職及び消防職を除く職員

(3) 休暇等制度の利用と時間外勤務の状況

ア 休暇等制度の利用

【表】休暇等制度の利用状況推移



(地方公共団体の勤務条件等に関する調査及び健康状況等調査より)

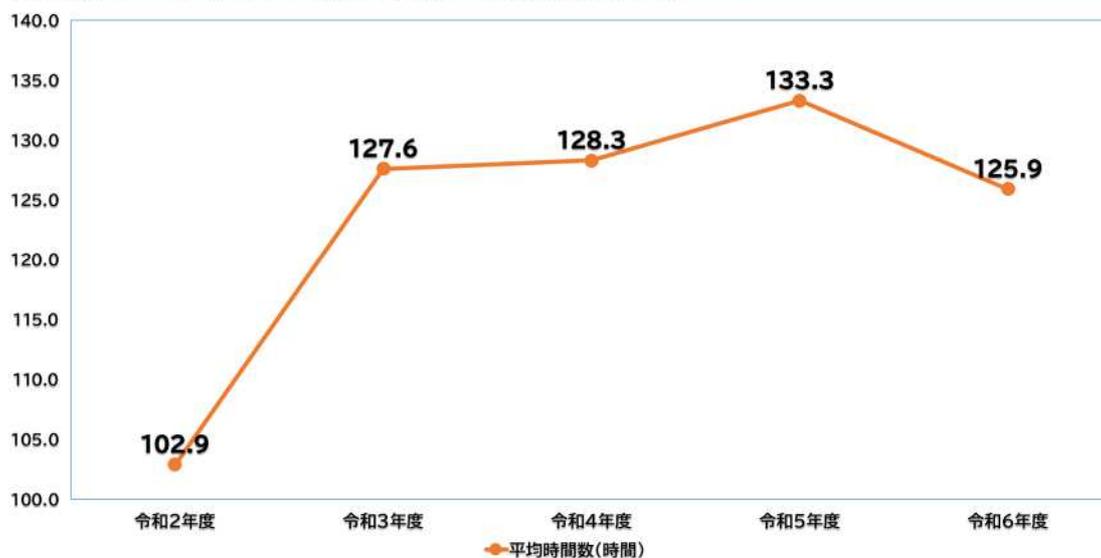
※ 「育休取得者数」については、各年度で新規取得した者に限る

※ 「病休取得者数」については、疾病分類が「精神及び行動の傷害」とされる疾病により、30日又は1か月以上の病気休暇等を取得した者に限る

※ 「年次休暇平均取得日数」については、各年度で途中で採用された者、退職した者、休業・休職した者及び派遣職員を除く

イ 時間外勤務

【表】職員一人当たりの時間外勤務時間数(年間)推移



※ 各年度で選挙や災害対応、新型コロナウイルス感染症対策に係る実績は除く

(4) 人件費の状況

【表】人件費推移



(岡崎市の決算カードより)

※ 正規職員、任期付職員、再任用職員及び会計年度任用職員(技能業務職)の基本給及び退職手当を除く各種手当の合計額

(5) 職員アンケートの結果（巻末資料参照）

若手・中堅職員の退職が増加傾向にある近年の状況を打開すべく、令和7年度に次世代を担う若手職員が主体となって「働きがいのある組織」「自身が所属していきたいと思える組織」を創り上げていくためのプロジェクト（おかげInnoWorkプロジェクト）を実施しました。

本プロジェクトの実施の過程で、令和7年7月に職員アンケート（回答750人）を実施し、本市の職員の傾向や実際の声を集約し分析することとしました。

その結果、職場環境の基盤となる人間関係やコミュニケーションについては、8割を超える職員が肯定的であり、休暇の取得しやすさや仕事と生活のバランスについても一定の評価を得るなど、心理的安全性が高いと感じる職員が多いことが分かりました。さらに、職員が仕事において最もやりがいを実感する項目は「地域貢献（30.3%）」であり、多くの職員が地域社会への貢献を実感しながら職務に当たっています。

一方で、組織に対して「効率的で無駄がない（13.9%）」「業務のスリム化（改善・スクラップ）が進んでいる（37.7%）」等、効率的な行政運営を目指す中で、ITツールやオフィス環境の整備不足が要因として指摘されています。

本アンケートにより、職員全体で現状の体制に対する強い危機感を抱いていることが明確となりました。持続可能な行政運営を実現するためにも、職員が感じる本市の強みを活かしながら課題の改善に取り組むことで、職員が働きがいを実感し、自らのキャリアを主体的に描ける「選ばれる職場・組織」へと転換させていく必要があります。

(6) 今後の課題

本市の保育職・技能業務職を除く一般行政職については、人口1万人あたりの職員数で類似団体（中核市）の平均数を下回っている状況であり、「職員の頑張り」により行政運営ができている状態にあると言えます。

こうした状況から、本来であれば人員体制の拡充が望まれるところではありますが、人口減少と少子高齢化が進む社会情勢を鑑みれば、職員を増員することは容易ではなく、限られた人的資源の最適化と効率的な組織構築を優先せざるを得ない状況にあります。

加えて、制度改革等の影響により、人件費は大きく増加しており、職員数の増大は更なる人件費の増加に繋がり、市民サービスに直結する事業費を削減せざるを得なくなる可能性もあります。

一方で、少ない職員で行政運営を続けることは、職員にかかる負荷の増大をもたらし、職員のエンゲージメントやパフォーマンスの低下、ひいては本市が既に抱える退職リスクの更なる増大に繋がります。

実際に、職員一人当たりの時間外勤務時間数の推移を見ても、令和3年度以降、高止まりの状況が続いています。また、休暇等制度の利用状況は概ね年々拡大していますが、これらの数値が減少するような事態となれば、職員のワークライフバランスの維持が困難となり、同じように退職リスクの増大に繋がります。

職員アンケートの結果からは、休暇の取得しやすさや仕事と生活のバランスについては一定の満足度が伺えます。それに対して、「効率的で無駄がない（13.9%）」「業務のスリム化（改善・スクラップ）が進んでいる（37.7%）」といった項目は軒並み低評価となっています。

今後は、どのようにして、限られた職員数で無駄のない効率的な業務遂行を実現し、職員の満足度も維持しながら高い成果を挙げていくかを考え、そこから逆算した適正な職員数を設定していく必要があります。

4 定員適正化の基本方針・取組内容

(1) 基本方針

ア 総論

総職員数は維持し、技能業務職の減員分を行政職の増員分に充てることとします。

(考え方)

行政職職員の数については、第6次定員適正化計画の終期の目標数を下回る結果となりました。

この理由が、退職者数が当初見込みよりも上回ったことや、採用辞退者が出たこと等であることは前述しているとおりで。

人口減少社会のフェーズに突入し、生産年齢人口や子供の数の減少により、税収の先行きも不透明な社会情勢のなか、本来であれば、職員数についても少しずつ減少させる検討もしていくべきところです。

ただし、職員数については、第6次定員適正化計画の終期時点の目標数を下回る結果となり、現時点で想定よりも少ない職員数で行政運営を行っている状況を鑑み、本計画期間では総職員数を維持することとします。

これにより、併せて職員のワークライフバランスの充実も目指します。

イ 計画期間

令和8年4月2日～令和13年4月1日（5年間）

（第7次総合計画の未来投資計画（計画期間10年間）の後半に対応する期間）

- ★ 基本方針である「総職員数の維持」については、関連計画である「岡崎市技能業務職員定員適正化計画」と連動して考えているため、当該計画の計画期間である10年間をベースとして考えます。そのため、本計画期間の終期で一時的に職員数は増加することになりますが、次期計画期間の終期時点で本計画期間の始期と職員数が同一になることを想定しています。

ウ 対象職員

一般行政職（一部の職種除く。）及び技能業務職

- ※ 60歳到達前の職員（以下「現役層職員」という。）に加えて、定年引上げにより60歳到達後も引き続き常時勤務する職員及び再任用職員（暫定再任用及び定年前再任用短時間勤務職員）についても、「高齢層職員」として計画対象とすることで、現役層職員と高齢層職員双方を定員管理することとします。

エ 計画から除外する職員

- ・ 一般行政職のうち、専門的分野への対応のため採用された少人数職種

例) 精神保健福祉士、薬剤師等

(理由)

専門的分野への対応を想定し採用されていることから、計画管理に馴染まず、退職補充や年齢構成の偏りへの対応等、必要に応じて同分野での正規職員の採用を実施していく考えのため

- ・ 保育職・保育教育職、医療職（主に岡崎市民病院）及び消防職

(理由)

その業務が市民生活に直接影響を与える職種であり、社会的なニーズ等の状況に応じその必要数を確保するとの考えから、あらかじめ計画人数を設定し管理することに馴染まないため

- ・ 任期付職員

(理由)

一定期間に限った採用であり、一時的な増員分であるため

(2) 取組内容

以下の取組みを推進することで、最小限の職員数で最大限の効果を発揮できる体制を目指し、それを前提とした職員数の適正化を図ります。

ア 全職種共通

- ・ 職員の意識改革及び改善提案の実施による業務の効率化
- ・ 公民連携の推進による行政のスリム化
- ・ 事務事業や組織機構の見直しによる行政のスリム化
- ・ 人材育成の強化による職員のレベルアップ
- ・ 職員採用における必要な人材の確保
- ・ 職員の健康管理とワークライフバランス向上によるパフォーマンス力のアップ

イ 行政職（保健師除く）

- ・ デジタル化の推進による事務及び業務の簡素化・簡略化

ウ 行政職（保健師）

- ・ 他職種へのタスクシフトの推進による専門的職務への特化と働き方改革

エ 技能業務職

- ・ 専門分野における技術継承

5 職種別の数値目標

計画期間である5年間の具体的数値目標を示しますが、「4(1)イ」で示したとおり、関連計画である「岡崎市技能業務職員定員適正化計画」と連動して考えているため、当該計画の計画期間である10年間をベースとして考えています。

そのため、本計画期間の終期で一時的に職員数は増加することになりますが、次期計画期間の終期時点で本計画期間の始期と職員数が同一になることを想定しています。

【表】定員適正化の見通し

| 年度（4月1日時点） | | 計画始期 | | 計画終期 | | 次期計画終期 | | (単位：人) | |
|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|--------------|--------------|--------|--|
| | | R8 | R9 | R13 | R18 | 増減 R9⇄R13 | 増減 R9⇄R18 | | |
| 現役層 (～59歳) | 事務職 | 1,045 | 1,046 | 1,038 | 1,011 | ▲8 | ▲35 | | |
| | 技術職 | 328 | 329 | 326 | 328 | ▲3 | ▲1 | | |
| | 小計 | 1,373 | 1,375 | 1,364 | 1,339 | ▲11 | ▲36 | | |
| | 保健師 | 70 | 71 | 71 | 63 | ±0 | ▲8 | | |
| | 技能業務職 | 261 | 266 | 260 | 264 | ▲6 | ▲2 | | |
| 合計 | | 1,704 | 1,712 | 1,695 | 1,666 | ▲17 | ▲46 | | |
| 高齢層 (60～64歳) | 事務職 | 42 | 48 | 76 | 84 | +28 | +36 | | |
| | 技術職 | 17 | 19 | 29 | 27 | +10 | +8 | | |
| | 小計 | 59 | 67 | 105 | 111 | +38 | +44 | | |
| | 保健師 | 1 | 1 | 3 | 10 | +2 | +9 | | |
| | 技能業務職 | 68 | 59 | 58 | 52 | ▲1 | ▲7 | | |
| 合計 | | 128 | 127 | 166 | 173 | +39 | +46 | | |
| 総計 | | 1,832 | 1,839 | 1,861 | 1,839 | +22 | ±0 | | |

※ R8については、令和8年1月1日時点での見込み人数

(1) 行政職（保健師除く）

- 令和9年4月1日時点見込み
1,442人（現役層職員：1,375人、高齢層職員：67人）
- 令和13年4月1日時点見込み
1,469人（現役層職員：1,364人、高齢層職員：105人）

【総数：+27人（現役層職員：▲11人、高齢層職員：+38人）】

【表】職種別数値目標（行政職（保健師除く））（単位：人）

| 年度（4月1日時点） | | R8 | R9 | R10 | R11 | R12 | R13 | |
|------------------|------------------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 職 員 構 成 | 一般職 （現役層） | 事務職 | 1,045 | 1,027 | 1,012 | 993 | 976 | 946 |
| | | 技術職 | 328 | 321 | 315 | 306 | 295 | 289 |
| | 一般職 （高齢層） | 事務職 | 12 | 19 | 28 | 31 | 39 | 46 |
| | | 技術職 | 10 | 13 | 17 | 14 | 19 | 18 |
| | 定年前再任用 （短時間） | 事務職 | 3 | 6 | 10 | 12 | 15 | 19 |
| | | 技術職 | | 1 | 2 | 4 | 7 | 7 |
| | 暫定再任用 （フルタイム） | 事務職 | 16 | 12 | 6 | 9 | 4 | 8 |
| | | 技術職 | 4 | 2 | 1 | 9 | 8 | 3 |
| | 暫定再任用 （短時間） | 事務職 | 11 | 11 | 6 | 7 | 4 | 3 |
| | | 技術職 | 3 | 3 | 2 | 1 | | 1 |
| | 採用計画数（単年） | | | | | | | |
| | | | 事務職 | | 19 | 18 | 18 | 18 |
| | | 技術職 | | 8 | 7 | 7 | 8 | 7 |
| 採用計画数（累計） | | | | | | | | |
| | | 事務職 | | 19 | 37 | 55 | 73 | 92 |
| | | 技術職 | | 8 | 15 | 22 | 30 | 37 |
| 現役層計 | | | | | | | | |
| | | 事務職 | 1,045 | 1,046 | 1,049 | 1,048 | 1,049 | 1,038 |
| | | 技術職 | 328 | 329 | 330 | 328 | 325 | 326 |
| 高齢層フルタイム | | | | | | | | |
| | | 事務職 | 28 | 31 | 34 | 40 | 43 | 54 |
| | | 技術職 | 14 | 15 | 18 | 23 | 27 | 21 |
| 高齢層短時間 | | | | | | | | |
| | | 事務職 | 14 | 17 | 16 | 19 | 19 | 22 |
| | | 技術職 | 3 | 4 | 4 | 5 | 7 | 8 |
| 高齢層計 | | | | | | | | |
| | | 事務職 | 42 | 48 | 50 | 59 | 62 | 76 |
| | | 技術職 | 17 | 19 | 22 | 28 | 34 | 29 |
| 総計 | | | | | | | | |
| | | 事務職 | 1,087 | 1,094 | 1,099 | 1,107 | 1,111 | 1,114 |
| | | 技術職 | 345 | 348 | 352 | 356 | 359 | 355 |

※ R8については、令和8年1月1日時点での見込み人数

（参考）10年間（令和8年4月2日～令和18年4月1日）の数値目標

【表】職種別数値目標（行政職（保健師除く））（単位：人）

| 年度（4月1日時点） | | R8 | R9 | R10 | R11 | R12 | R13 | R14 | R15 | R16 | R17 | R18 | |
|------------------|------------------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 職 員 構 成 | 一般職 （現役層） | 事務職 | 1,045 | 1,027 | 1,012 | 993 | 976 | 946 | 915 | 892 | 874 | 850 | 829 |
| | | 技術職 | 328 | 321 | 315 | 306 | 295 | 289 | 283 | 276 | 267 | 259 | 255 |
| | 一般職 （高齢層） | 事務職 | 12 | 19 | 28 | 31 | 39 | 46 | 62 | 64 | 63 | 66 | 62 |
| | | 技術職 | 10 | 13 | 17 | 14 | 19 | 18 | 21 | 21 | 22 | 20 | 20 |
| | 定年前再任用 （短時間） | 事務職 | 3 | 6 | 10 | 12 | 15 | 19 | 25 | 25 | 24 | 26 | 22 |
| | | 技術職 | | 1 | 2 | 4 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 |
| | 暫定再任用 （フルタイム） | 事務職 | 16 | 12 | 6 | 9 | 4 | 8 | | | | | |
| | | 技術職 | 4 | 2 | 1 | 9 | 8 | 3 | | | | | |
| | 暫定再任用 （短時間） | 事務職 | 11 | 11 | 6 | 7 | 4 | 3 | | | | | |
| | | 技術職 | 3 | 3 | 2 | 1 | | 1 | | | | | |
| | 採用計画数（単年） | | | | | | | | | | | | |
| | | | 事務職 | | 19 | 18 | 18 | 18 | 19 | 18 | 18 | 18 | 18 |
| | | 技術職 | | 8 | 7 | 7 | 8 | 7 | 7 | 8 | 7 | 7 | |
| 採用計画数（累計） | | | | | | | | | | | | | |
| | | 事務職 | | 19 | 37 | 55 | 73 | 92 | 110 | 128 | 146 | 164 | 182 |
| | | 技術職 | | 8 | 15 | 22 | 30 | 37 | 44 | 52 | 59 | 66 | 73 |
| 現役層計 | | | | | | | | | | | | | |
| | | 事務職 | 1,045 | 1,046 | 1,049 | 1,048 | 1,049 | 1,038 | 1,025 | 1,020 | 1,020 | 1,014 | 1,011 |
| | | 技術職 | 328 | 329 | 330 | 328 | 325 | 326 | 327 | 328 | 326 | 325 | 328 |
| 高齢層フルタイム | | | | | | | | | | | | | |
| | | 事務職 | 28 | 31 | 34 | 40 | 43 | 54 | 62 | 64 | 63 | 66 | 62 |
| | | 技術職 | 14 | 15 | 18 | 23 | 27 | 21 | 21 | 21 | 22 | 20 | 20 |
| 高齢層短時間 | | | | | | | | | | | | | |
| | | 事務職 | 14 | 17 | 16 | 19 | 19 | 22 | 25 | 25 | 24 | 26 | 22 |
| | | 技術職 | 3 | 4 | 4 | 5 | 7 | 8 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 |
| 高齢層計 | | | | | | | | | | | | | |
| | | 事務職 | 42 | 48 | 50 | 59 | 62 | 76 | 87 | 89 | 87 | 92 | 84 |
| | | 技術職 | 17 | 19 | 22 | 28 | 34 | 29 | 27 | 27 | 29 | 27 | 27 |
| 総計 | | | | | | | | | | | | | |
| | | 事務職 | 1,087 | 1,094 | 1,099 | 1,107 | 1,111 | 1,114 | 1,112 | 1,109 | 1,107 | 1,106 | 1,095 |
| | | 技術職 | 345 | 348 | 352 | 356 | 359 | 355 | 354 | 355 | 355 | 352 | 355 |

※ R8については、令和8年1月1日時点での見込み人数

(2) 行政職（保健師）

保健師については、一般行政職のうちの技術職と位置付けられていますが、他の技術職と比較しても、その職域・専門性が特に高く、国家資格に基づき従事する業務も多いことから、単体で定員管理することとします。

- 令和9年4月1日時点見込み
72人（現役層職員：71人、高齢層職員：1人）

- 令和13年4月1日時点見込み
74人（現役層職員：71人、高齢層職員：3人）

【総数：+2人（現役層職員：±0人、高齢層職員：+2人）】

【表】職種別数値目標（行政職（保健師））（単位：人）

| 年度（4月1日時点） | | R8 | R9 | R10 | R11 | R12 | R13 |
|------------|--------------|----|----|-----|-----|-----|-----|
| 職員構成 | 一般職（現役層） | 70 | 70 | 69 | 68 | 67 | 67 |
| | 一般職（高齢層） | 1 | | 1 | 2 | 3 | 3 |
| | 定年前再任用（短時間） | | | | | | |
| | 暫定再任用（フルタイム） | | 1 | 1 | 1 | | |
| | 暫定再任用（短時間） | | | | | | |
| 採用計画数（単年） | | | 1 | 1 | 1 | | 1 |
| 採用計画数（累計） | | | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 現役層計 | | 70 | 71 | 71 | 71 | 70 | 71 |
| 高齢層フルタイム | | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 高齢層短時間 | | | | | | | |
| 高齢層計 | | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 総計 | | 71 | 72 | 73 | 74 | 73 | 74 |

※ R8については、令和8年1月1日時点での見込み人数

（参考）10年間（令和8年4月2日～令和18年4月1日）の数値目標

【表】職種別数値目標（行政職（保健師））（単位：人）

| 年度（4月1日時点） | | R8 | R9 | R10 | R11 | R12 | R13 | R14 | R15 | R16 | R17 | R18 |
|------------|--------------|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 職員構成 | 一般職（現役層） | 70 | 70 | 69 | 68 | 67 | 67 | 66 | 66 | 64 | 60 | 57 |
| | 一般職（高齢層） | 1 | | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 6 | 9 |
| | 定年前再任用（短時間） | | | | | | | | | | 1 | 1 |
| | 暫定再任用（フルタイム） | | 1 | 1 | 1 | | | | | | | |
| | 暫定再任用（短時間） | | | | | | | | | | | |
| 採用計画数（単年） | | | 1 | 1 | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | |
| 採用計画数（累計） | | | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 6 | 6 |
| 現役層計 | | 70 | 71 | 71 | 71 | 70 | 71 | 70 | 71 | 69 | 66 | 63 |
| 高齢層フルタイム | | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 6 | 9 |
| 高齢層短時間 | | | | | | | | | | | 1 | 1 |
| 高齢層計 | | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 7 | 10 |
| 総計 | | 71 | 72 | 73 | 74 | 73 | 74 | 74 | 74 | 73 | 73 | 73 |

※ R8については、令和8年1月1日時点での見込み人数

(3) 技能業務職

- 令和9年4月1日時点見込み
325人（現役層職員：266人、高齢層職員：59人）
- 令和13年4月1日時点見込み
318人（現役層職員：260人、高齢層職員：58人）

【総数：▲7人（現役層職員：▲6人、高齢層職員：▲1人）】

【表】職種別数値目標（技能業務職）（単位：人）

| 年度（4月1日時点） | | R8 | R9 | R10 | R11 | R12 | R13 |
|------------|--------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 職員構成 | 一般職（現役層） | 261 | 250 | 221 | 208 | 193 | 182 |
| | 一般職（高齢層） | 25 | 19 | 37 | 32 | 38 | 37 |
| | 定年前再任用（短時間） | 1 | 4 | 11 | 11 | 15 | 14 |
| | 暫定再任用（フルタイム） | 35 | 29 | 21 | 21 | 11 | 5 |
| | 暫定再任用（短時間） | 7 | 7 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| 採用計画数（単年） | | | 16 | 16 | 16 | 15 | 15 |
| 採用計画数（累計） | | | 16 | 32 | 48 | 63 | 78 |
| 現役層計 | | 261 | 266 | 253 | 256 | 256 | 260 |
| 高齢層フルタイム | | 60 | 48 | 58 | 53 | 49 | 42 |
| 高齢層短時間 | | 8 | 11 | 15 | 15 | 16 | 16 |
| 高齢層計 | | 68 | 59 | 73 | 68 | 65 | 58 |
| 総計 | | 329 | 325 | 326 | 324 | 321 | 318 |

※ R8については、令和8年1月1日時点での見込み人数

（参考）10年間（令和8年4月2日～令和18年4月1日）の数値目標

【表】職種別数値目標（技能業務職）（単位：人）

| 年度（4月1日時点） | | R8 | R9 | R10 | R11 | R12 | R13 | R14 | R15 | R16 | R17 | R18 |
|------------|--------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 職員構成 | 一般職（現役層） | 261 | 250 | 221 | 208 | 193 | 182 | 169 | 152 | 142 | 127 | 114 |
| | 一般職（高齢層） | 25 | 19 | 37 | 32 | 38 | 37 | 42 | 38 | 36 | 37 | 38 |
| | 定年前再任用（短時間） | 1 | 4 | 11 | 11 | 15 | 14 | 16 | 14 | 13 | 13 | 14 |
| | 暫定再任用（フルタイム） | 35 | 29 | 21 | 21 | 11 | 5 | | | | | |
| | 暫定再任用（短時間） | 7 | 7 | 4 | 4 | 1 | 2 | | | | | |
| 採用計画数（単年） | | | 16 | 16 | 16 | 15 | 15 | 15 | 15 | 14 | 14 | 14 |
| 採用計画数（累計） | | | 16 | 32 | 48 | 63 | 78 | 93 | 108 | 122 | 136 | 150 |
| 現役層計 | | 261 | 266 | 253 | 256 | 256 | 260 | 262 | 260 | 264 | 263 | 264 |
| 高齢層フルタイム | | 60 | 48 | 58 | 53 | 49 | 42 | 42 | 38 | 36 | 37 | 38 |
| 高齢層短時間 | | 8 | 11 | 15 | 15 | 16 | 16 | 16 | 14 | 13 | 13 | 14 |
| 高齢層計 | | 68 | 59 | 73 | 68 | 65 | 58 | 58 | 52 | 49 | 50 | 52 |
| 総計 | | 329 | 325 | 326 | 324 | 321 | 318 | 320 | 312 | 313 | 313 | 316 |

※ R8については、令和8年1月1日時点での見込み人数

- ※ 各職種の各年度における「現役層計」については、自己都合退職等の要因は含まれていないため、退職による減員が発生した場合は、次年度以降の採用計画数を調整することとなります。
- ※ 各職種の各年度における「高齢層計」については、暫定再任用制度における職員の希望状況を踏まえ、各年度において9割の職員が勤務継続を希望し、勤務継続を希望する職員の勤務形態が、フルタイム：7割、短時間：3割となることを想定しています。

6 会計年度任用職員の定員適正化

ア 背景

本市の普通会計における職員総数は同規模中核市と比べても平均的ですが、行政職の職員数は少ない状況にあります。非常勤職員については、その担うべき業務の精査を継続的に行ってきましたが、結果として任用を拡大してきました。

令和2年度からは会計年度任用職員制度が始まり、非常勤職員の処遇等の見直しが図られ、人件費は増加傾向にあります。

今後は更なる人口数の減少が見込まれており、税収の先行きも不透明な状況です。そのため、正規職員だけでなく、会計年度任用職員を含めた職員数の適正化を図っていく必要があります。

イ 会計年度任用職員数の管理方針

- ・ 令和8年度の会計年度任用職員数を基準とし、正規職員から会計年度任用職員への置き換えや、育児休業等の一次的な代替として採用する場合を除いて、原則として職員数を増やさない方針とします。
- ・ 正規職員と会計年度任用職員のそれぞれが行うべき業務内容と責任の精査を継続的に行い、正規職員（行政職）の人数の増減とのバランスを踏まえながら、職員数の管理を行うこととします。
- ・ AIやRPA等の活用により、多くの会計年度任用職員が従事している内部業務等において効率化が進むことを鑑み、当該業務に従事する会計年度任用職員の職を中心にその必要性を吟味し、最適な職員数での行政運営を目指します。

【事務補助員※】 令和8年3月時点：348人 （令和3年4月時点：315人）

※ 管理の対象は、事務補助員のうち、「人事課で募集等する職」のみとします。その他の「業務予算で計上されている職」「各課等で募集等する職」については、具体的な担当業務等の増減や予算の状況等により職員数が増減するため、引き続き対象外とし、当面は職員数の上限を原則現状維持としつつ、柔軟に対応することとします。

7 おわりに

本計画により、当市の職員配置の状況や課題等を踏まえ、今後の定員適正化の方向性を示したところですが、現代は、AIやロボティクス活用による自動化等、劇的に定員管理に影響を与えるような状況の変化も予想される時代です。今後、定員管理に大きく影響を及ぼす状況変化や法改正等があった場合には、適宜計画の見直しを行うものとします。

また、本計画は平常時に対する計画として策定しているため、事前に見通すことが難しい地震、水害及び台風を始めとする大規模災害の発生や、新型コロナウイルス感染症の感染拡大時のような非常時においては、業務の優先順位付け及び業務継続計画等の実施により対応をしていきます。

【巻末資料】

おかざきInnoWorkプロジェクト アンケート結果

実施日：令和7年7月2日(水)～7月16日(水)

対象：一般行政職(事務職・技術職)

任期付職員・公益的法人等への派遣職員・60歳到達後も引き続き勤務する職員(定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員を含む。)を含む。但し、会計年度任用職員、他の地方公共団体からの派遣職員、市費負担教員給料表適用の職員並びに教育委員会の指導主事を除く。

回答人数：750

- ※ 項目毎の意見等の詳細は除いています。
- ※ 各項目の回答割合は小数点第4位を四捨五入しています。

① 基本情報

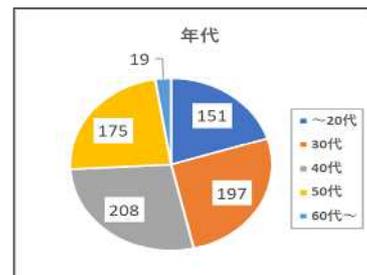
1 性別

| | | |
|-----|-----|--------|
| 男性 | 498 | 66.4% |
| 女性 | 247 | 32.9% |
| その他 | 5 | 0.7% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



2 性別

| | | |
|------|-----|--------|
| ～20代 | 151 | 20.1% |
| 30代 | 197 | 26.3% |
| 40代 | 208 | 27.7% |
| 50代 | 175 | 23.3% |
| 60代～ | 19 | 2.5% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



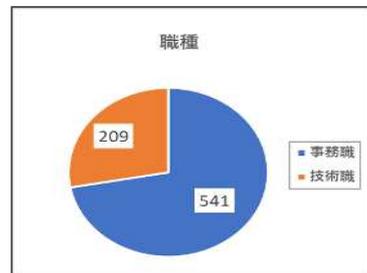
3 職位

| | | |
|-------------------|-----|--------|
| 一般(事務員・技術員) | 92 | 12.3% |
| 主事級 | 145 | 19.3% |
| 主査級・主任主査(係長等を除く)級 | 229 | 30.5% |
| 主任主査(係長等)級 | 145 | 19.3% |
| 主幹級(副主幹級含む) | 63 | 8.4% |
| 担当課長級以上 | 76 | 10.1% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



4 職種

| | | |
|-----|-----|--------|
| 事務職 | 541 | 72.1% |
| 技術職 | 209 | 27.9% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



5 勤続年数

| | | |
|---------|-----|--------|
| 1～4年目 | 86 | 11.5% |
| 5～9年目 | 128 | 17.1% |
| 10～14年目 | 122 | 16.3% |
| 15～19年目 | 92 | 12.3% |
| 20～24年目 | 97 | 12.9% |
| 25～29年目 | 84 | 11.2% |
| 30～40年目 | 126 | 16.8% |
| 40年以上 | 15 | 2.0% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



【巻末資料】

② 意識調査

01 岡崎市役所は、働きやすい職場である

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 183 | 24.4% |
| ②少しそう思う | 211 | 28.1% |
| ③どちらとも言えない | 229 | 30.5% |
| ④あまりそう思わない | 95 | 12.7% |
| ⑤そう思わない | 32 | 4.3% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



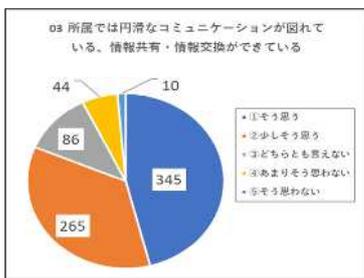
02 所属の雰囲気・人間関係はよい

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 387 | 51.6% |
| ②少しそう思う | 221 | 29.5% |
| ③どちらとも言えない | 94 | 12.5% |
| ④あまりそう思わない | 36 | 4.8% |
| ⑤そう思わない | 12 | 1.6% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



03 所属では円滑なコミュニケーションが図れている、情報共有・情報交換ができています

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 345 | 46.0% |
| ②少しそう思う | 265 | 35.3% |
| ③どちらとも言えない | 86 | 11.5% |
| ④あまりそう思わない | 44 | 5.9% |
| ⑤そう思わない | 10 | 1.3% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



04 他の部署や自分の所属内で協力を得られる環境である

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 313 | 41.7% |
| ②少しそう思う | 244 | 32.5% |
| ③どちらとも言えない | 138 | 18.4% |
| ④あまりそう思わない | 39 | 5.2% |
| ⑤そう思わない | 16 | 2.1% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



05 上司と部下双方の間で意思疎通ができています

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 270 | 36.0% |
| ②少しそう思う | 289 | 38.5% |
| ③どちらとも言えない | 117 | 15.6% |
| ④あまりそう思わない | 57 | 7.6% |
| ⑤そう思わない | 17 | 2.3% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



06 上司は部下が困っている時に手を差し伸べている

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 327 | 43.6% |
| ②少しそう思う | 247 | 32.9% |
| ③どちらとも言えない | 97 | 12.9% |
| ④あまりそう思わない | 50 | 6.7% |
| ⑤そう思わない | 29 | 3.9% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



07 仕事を丁寧に教えてもらえる、助言してもらえる

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 253 | 33.7% |
| ②少しそう思う | 259 | 34.5% |
| ③どちらとも言えない | 128 | 17.1% |
| ④あまりそう思わない | 83 | 11.1% |
| ⑤そう思わない | 27 | 3.6% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



08 仕事と生活の両方が充実し、バランスが取れている

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 260 | 34.7% |
| ②少しそう思う | 236 | 31.5% |
| ③どちらとも言えない | 132 | 17.6% |
| ④あまりそう思わない | 76 | 10.1% |
| ⑤そう思わない | 46 | 6.1% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



【巻末資料】

09 岡崎市役所では、柔軟な勤務時間制度が整っている

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 187 | 24.9% |
| ②少しそう思う | 226 | 30.1% |
| ③どちらとも言えない | 152 | 20.3% |
| ④あまりそう思わない | 120 | 16.0% |
| ⑤そう思わない | 65 | 8.7% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



10 岡崎市役所の育児・介護に対するサポート(制度等)に満足している

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 137 | 18.3% |
| ②少しそう思う | 200 | 26.7% |
| ③どちらとも言えない | 278 | 37.1% |
| ④あまりそう思わない | 87 | 11.6% |
| ⑤そう思わない | 48 | 6.4% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



11 あなたの所属は休暇を取得しやすい環境である

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 358 | 47.7% |
| ②少しそう思う | 222 | 29.6% |
| ③どちらとも言えない | 90 | 12.0% |
| ④あまりそう思わない | 48 | 6.4% |
| ⑤そう思わない | 32 | 4.3% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



12 心身の不調や悩みを所属や相談窓口などで相談できる

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 162 | 21.6% |
| ②少しそう思う | 178 | 23.7% |
| ③どちらとも言えない | 230 | 30.7% |
| ④あまりそう思わない | 113 | 15.1% |
| ⑤そう思わない | 67 | 8.9% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



13 仕事上で過度のストレスは感じない

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 147 | 19.6% |
| ②少しそう思う | 170 | 22.7% |
| ③どちらとも言えない | 199 | 26.5% |
| ④あまりそう思わない | 140 | 18.7% |
| ⑤そう思わない | 94 | 12.5% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



14 岡崎市役所で働くなかで、息苦しさや堅苦しさをを感じる

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 148 | 19.7% |
| ②少しそう思う | 201 | 26.8% |
| ③どちらとも言えない | 168 | 22.4% |
| ④あまりそう思わない | 163 | 21.7% |
| ⑤そう思わない | 70 | 9.3% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



15 オフィス環境(施設・設備面)は快適である

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 100 | 13.3% |
| ②少しそう思う | 144 | 19.2% |
| ③どちらとも言えない | 171 | 22.8% |
| ④あまりそう思わない | 194 | 25.9% |
| ⑤そう思わない | 141 | 18.8% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



16 業務で使用できる機器やツールが充実している

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 77 | 10.3% |
| ②少しそう思う | 200 | 26.7% |
| ③どちらとも言えない | 228 | 30.4% |
| ④あまりそう思わない | 163 | 21.7% |
| ⑤そう思わない | 82 | 10.9% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



【巻末資料】

17 岡崎市役所は、やりがいを感じられる職場である

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 91 | 12.1% |
| ②少しそう思う | 202 | 26.9% |
| ③どちらとも言えない | 228 | 30.4% |
| ④あまりそう思わない | 145 | 19.3% |
| ⑤そう思わない | 84 | 11.2% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



18 やりがいを最も実感できる項目は次のどれか

| | | |
|-------|-----|--------|
| ①安定性 | 154 | 20.5% |
| ②自己成長 | 152 | 20.3% |
| ③地域貢献 | 227 | 30.3% |
| ④評価 | 95 | 12.7% |
| ⑤待遇 | 122 | 16.3% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



19 仕事を通じて社会への貢献を実感できている

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 126 | 16.8% |
| ②少しそう思う | 289 | 38.5% |
| ③どちらとも言えない | 169 | 22.5% |
| ④あまりそう思わない | 116 | 15.5% |
| ⑤そう思わない | 50 | 6.7% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



20 市民、事業者、業務に関係する人との協働や関わりの中でやりがいを実感できている

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 99 | 13.2% |
| ②少しそう思う | 288 | 38.4% |
| ③どちらとも言えない | 191 | 25.5% |
| ④あまりそう思わない | 107 | 14.3% |
| ⑤そう思わない | 65 | 8.7% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



21 自分の仕事の成果を実感できる機会がある、達成感を感じることができる

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 113 | 15.1% |
| ②少しそう思う | 308 | 41.1% |
| ③どちらとも言えない | 166 | 22.1% |
| ④あまりそう思わない | 111 | 14.8% |
| ⑤そう思わない | 52 | 6.9% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



22 自分の仕事は社会的に評価されている

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 61 | 8.1% |
| ②少しそう思う | 193 | 25.7% |
| ③どちらとも言えない | 259 | 34.5% |
| ④あまりそう思わない | 151 | 20.1% |
| ⑤そう思わない | 86 | 11.5% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



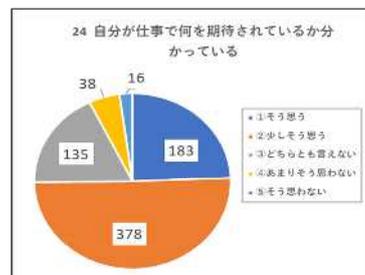
23 自分の意見は職場内で尊重されている

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 176 | 23.5% |
| ②少しそう思う | 311 | 41.5% |
| ③どちらとも言えない | 177 | 23.6% |
| ④あまりそう思わない | 59 | 7.9% |
| ⑤そう思わない | 27 | 3.6% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



24 自分が仕事で何を期待されているか分かっている

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 183 | 24.4% |
| ②少しそう思う | 378 | 50.4% |
| ③どちらとも言えない | 135 | 18.0% |
| ④あまりそう思わない | 38 | 5.1% |
| ⑤そう思わない | 16 | 2.1% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



【巻末資料】

25 自分で仕事の順番・やり方を決めことができ、計画的に進められる

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 213 | 28.4% |
| ②少しそう思う | 350 | 46.7% |
| ③どちらとも言えない | 124 | 16.5% |
| ④あまりそう思わない | 45 | 6.0% |
| ⑤そう思わない | 18 | 2.4% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



26 自分の得意分野の業務ができている、スキルが発揮できている

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 105 | 14.0% |
| ②少しそう思う | 223 | 29.7% |
| ③どちらとも言えない | 246 | 32.8% |
| ④あまりそう思わない | 100 | 13.3% |
| ⑤そう思わない | 76 | 10.1% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



27 岡崎市役所では性別に関係なく活躍ができる

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 235 | 31.3% |
| ②少しそう思う | 215 | 28.7% |
| ③どちらとも言えない | 176 | 23.5% |
| ④あまりそう思わない | 87 | 11.6% |
| ⑤そう思わない | 37 | 4.9% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



28 自身の将来イメージ、目標、キャリアビジョンを描くことができる

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 50 | 6.7% |
| ②少しそう思う | 170 | 22.7% |
| ③どちらとも言えない | 236 | 31.5% |
| ④あまりそう思わない | 171 | 22.8% |
| ⑤そう思わない | 123 | 16.4% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



29 仕事や研修を通じて成長の機会が得られている

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 98 | 13.1% |
| ②少しそう思う | 324 | 43.2% |
| ③どちらとも言えない | 186 | 24.8% |
| ④あまりそう思わない | 87 | 11.6% |
| ⑤そう思わない | 55 | 7.3% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



30 仕事のための自己研鑽ができている、自発的学習に取り組んでいる

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 66 | 8.8% |
| ②少しそう思う | 226 | 30.1% |
| ③どちらとも言えない | 230 | 30.7% |
| ④あまりそう思わない | 148 | 19.7% |
| ⑤そう思わない | 80 | 10.7% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



31 岡崎市職員としてのキャリアに関する助言が得られる

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 32 | 4.3% |
| ②少しそう思う | 99 | 13.2% |
| ③どちらとも言えない | 277 | 36.9% |
| ④あまりそう思わない | 184 | 24.5% |
| ⑤そう思わない | 158 | 21.1% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



32 岡崎市職員としてのキャリアアップに意欲を持てる

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 38 | 5.1% |
| ②少しそう思う | 128 | 17.1% |
| ③どちらとも言えない | 240 | 32.0% |
| ④あまりそう思わない | 181 | 24.1% |
| ⑤そう思わない | 163 | 21.7% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



【巻末資料】

33 岡崎市役所では、適正な人事評価がなされている

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 40 | 5.3% |
| ②少しそう思う | 159 | 21.2% |
| ③どちらとも言えない | 261 | 34.8% |
| ④あまりそう思わない | 152 | 20.3% |
| ⑤そう思わない | 138 | 18.4% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



34 上司からの評価だけでなく同僚や部下からの評価制度も必要である

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 221 | 29.5% |
| ②少しそう思う | 195 | 26.0% |
| ③どちらとも言えない | 211 | 28.1% |
| ④あまりそう思わない | 80 | 10.7% |
| ⑤そう思わない | 43 | 5.7% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



35 昇進や昇給に年功序列の考え方を取り入れることに肯定的である

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 81 | 10.8% |
| ②少しそう思う | 208 | 27.7% |
| ③どちらとも言えない | 245 | 32.7% |
| ④あまりそう思わない | 114 | 15.2% |
| ⑤そう思わない | 102 | 13.6% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



36 仕事ぶり(実績だけでなく、仕事のやり方・姿勢も)が評価されている

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 78 | 10.4% |
| ②少しそう思う | 251 | 33.5% |
| ③どちらとも言えない | 258 | 34.4% |
| ④あまりそう思わない | 104 | 13.9% |
| ⑤そう思わない | 59 | 7.9% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



37 人事評価は人材育成や能力開発に活かされている

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 25 | 3.3% |
| ②少しそう思う | 119 | 15.9% |
| ③どちらとも言えない | 243 | 32.4% |
| ④あまりそう思わない | 192 | 25.6% |
| ⑤そう思わない | 171 | 22.8% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



38 岡崎市役所の管理監督職(副課長等以上)は、職位に求められる役割を果たしている

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 116 | 15.5% |
| ②少しそう思う | 237 | 31.6% |
| ③どちらとも言えない | 241 | 32.1% |
| ④あまりそう思わない | 104 | 13.9% |
| ⑤そう思わない | 52 | 6.9% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



39 岡崎市役所の係長等は、職位に求められる役割を果たしている

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 187 | 24.9% |
| ②少しそう思う | 249 | 33.2% |
| ③どちらとも言えない | 238 | 31.7% |
| ④あまりそう思わない | 54 | 7.2% |
| ⑤そう思わない | 22 | 2.9% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



40 岡崎市役所の係長未満の職員は、職位に求められる役割を果たしている

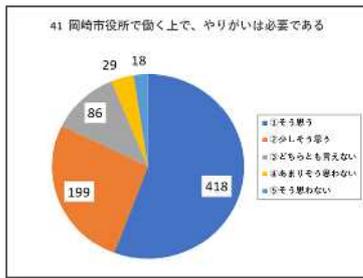
| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 167 | 22.3% |
| ②少しそう思う | 255 | 34.0% |
| ③どちらとも言えない | 289 | 38.5% |
| ④あまりそう思わない | 28 | 3.7% |
| ⑤そう思わない | 11 | 1.5% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



【巻末資料】

41 岡崎市役所で働く上で、やりがいが必要である

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 418 | 55.7% |
| ②少しそう思う | 199 | 26.5% |
| ③どちらとも言えない | 86 | 11.5% |
| ④あまりそう思わない | 29 | 3.9% |
| ⑤そう思わない | 18 | 2.4% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



42 福利厚生に満足している

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 159 | 21.2% |
| ②少しそう思う | 288 | 38.4% |
| ③どちらとも言えない | 176 | 23.5% |
| ④あまりそう思わない | 72 | 9.6% |
| ⑤そう思わない | 55 | 7.3% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



43 給与に満足している

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 82 | 10.9% |
| ②少しそう思う | 151 | 20.1% |
| ③どちらとも言えない | 206 | 27.5% |
| ④あまりそう思わない | 168 | 22.4% |
| ⑤そう思わない | 143 | 19.1% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



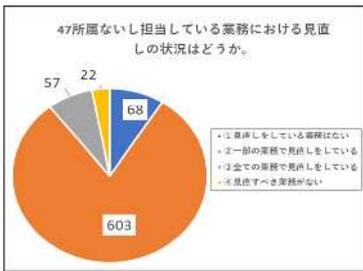
44 組織としての理念・目標を理解している

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 136 | 18.1% |
| ②少しそう思う | 317 | 42.3% |
| ③どちらとも言えない | 193 | 25.7% |
| ④あまりそう思わない | 71 | 9.5% |
| ⑤そう思わない | 33 | 4.4% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



45 所属ないし担当している業務における見直しの状況はどうか

| | | |
|-----------------|-----|--------|
| ①見直しをしている業務はない | 68 | 9.1% |
| ②一部の業務で見直しをしている | 603 | 80.4% |
| ③全ての業務で見直しをしている | 57 | 7.6% |
| ④見直すべき業務がない | 22 | 2.9% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



46 業務のスリム化(改善・スクラップ)が進んでいる

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 46 | 6.1% |
| ②少しそう思う | 237 | 31.6% |
| ③どちらとも言えない | 219 | 29.2% |
| ④あまりそう思わない | 172 | 22.9% |
| ⑤そう思わない | 76 | 10.1% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



47 新しいことへの挑戦や改善ができる環境である

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 112 | 14.9% |
| ②少しそう思う | 210 | 28.0% |
| ③どちらとも言えない | 235 | 31.3% |
| ④あまりそう思わない | 117 | 15.6% |
| ⑤そう思わない | 76 | 10.1% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



48 マニュアル等が整備されており、業務を進めるのに支障がない

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 41 | 5.5% |
| ②少しそう思う | 219 | 29.2% |
| ③どちらとも言えない | 251 | 33.5% |
| ④あまりそう思わない | 161 | 21.5% |
| ⑤そう思わない | 78 | 10.4% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



【巻末資料】

49 業務を進めるのに、職場のサポート体制が整っている

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 120 | 16.0% |
| ②少しそう思う | 314 | 41.9% |
| ③どちらとも言えない | 189 | 25.2% |
| ④あまりそう思わない | 91 | 12.1% |
| ⑤そう思わない | 36 | 4.8% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



50 現在の岡崎市役所では、市のお金が適切に使用されていると思う

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 50 | 6.7% |
| ②少しそう思う | 114 | 15.2% |
| ③どちらとも言えない | 327 | 43.6% |
| ④あまりそう思わない | 148 | 19.7% |
| ⑤そう思わない | 111 | 14.8% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



51 経営層(管理監督職)のマネジメント(予算や人材の配分、職員ごとの仕事量の配分)が機能している

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 37 | 4.9% |
| ②少しそう思う | 137 | 18.3% |
| ③どちらとも言えない | 273 | 36.4% |
| ④あまりそう思わない | 172 | 22.9% |
| ⑤そう思わない | 131 | 17.5% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



52 これまでの質問内容を踏まえ、岡崎市役所は効率的で無駄のない組織であると思うか

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 15 | 2.0% |
| ②少しそう思う | 89 | 11.9% |
| ③どちらとも言えない | 274 | 36.5% |
| ④あまりそう思わない | 223 | 29.7% |
| ⑤そう思わない | 149 | 19.9% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



53 人事異動において適性・育成についての考慮が感じられる、納得感がある

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 29 | 3.9% |
| ②少しそう思う | 129 | 17.2% |
| ③どちらとも言えない | 272 | 36.3% |
| ④あまりそう思わない | 181 | 24.1% |
| ⑤そう思わない | 139 | 18.5% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



54 現状の組織のままでは、将来に対して希望を持ちにくいと感じる

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 249 | 33.2% |
| ②少しそう思う | 243 | 32.4% |
| ③どちらとも言えない | 181 | 24.1% |
| ④あまりそう思わない | 57 | 7.6% |
| ⑤そう思わない | 20 | 2.7% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



55 求職中の友人や家族等に、就職先として岡崎市役所を勧めたいと思える

| | | |
|------------|-----|--------|
| ①そう思う | 57 | 7.6% |
| ②少しそう思う | 147 | 19.6% |
| ③どちらとも言えない | 239 | 31.9% |
| ④あまりそう思わない | 151 | 20.1% |
| ⑤そう思わない | 156 | 20.8% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



56 岡崎市役所で、どのぐらい働きたいと考えているか

| | | |
|--------|-----|--------|
| ①1年以内 | 19 | 2.5% |
| ②5年以内 | 127 | 16.9% |
| ③10年以内 | 103 | 13.7% |
| ④20年以内 | 65 | 8.7% |
| ⑤定年まで | 436 | 58.1% |
| 総計 | 750 | 100.0% |



第7次岡崎市定員適正化計画

(令和8年4月2日～令和13年4月1日)

令和8年3月31日 策定

発行 岡崎市 総務部人事課
住所 岡崎市十王町二丁目9番地
TEL (0564) 23-6002
FAX (0564) 23-6546