

【情報共有】

組織経営ビジョン_(仮称)策定へ向けた動きについて

令和8年(2026年) 2月 18日
総務部総務課・人材育成課
給与労務課・業務改革推進課



問いかけ ～12月25日ワークショップ参加者の感想

転職せざるを得ない状況になってしまうことはないのか

これからも人員流出が続いてしまうのだろうか

このまま働き続けて、お給料はカットされないのか

問いかけ ～職員の違い

子育てで、自分のことを考えることで精一杯

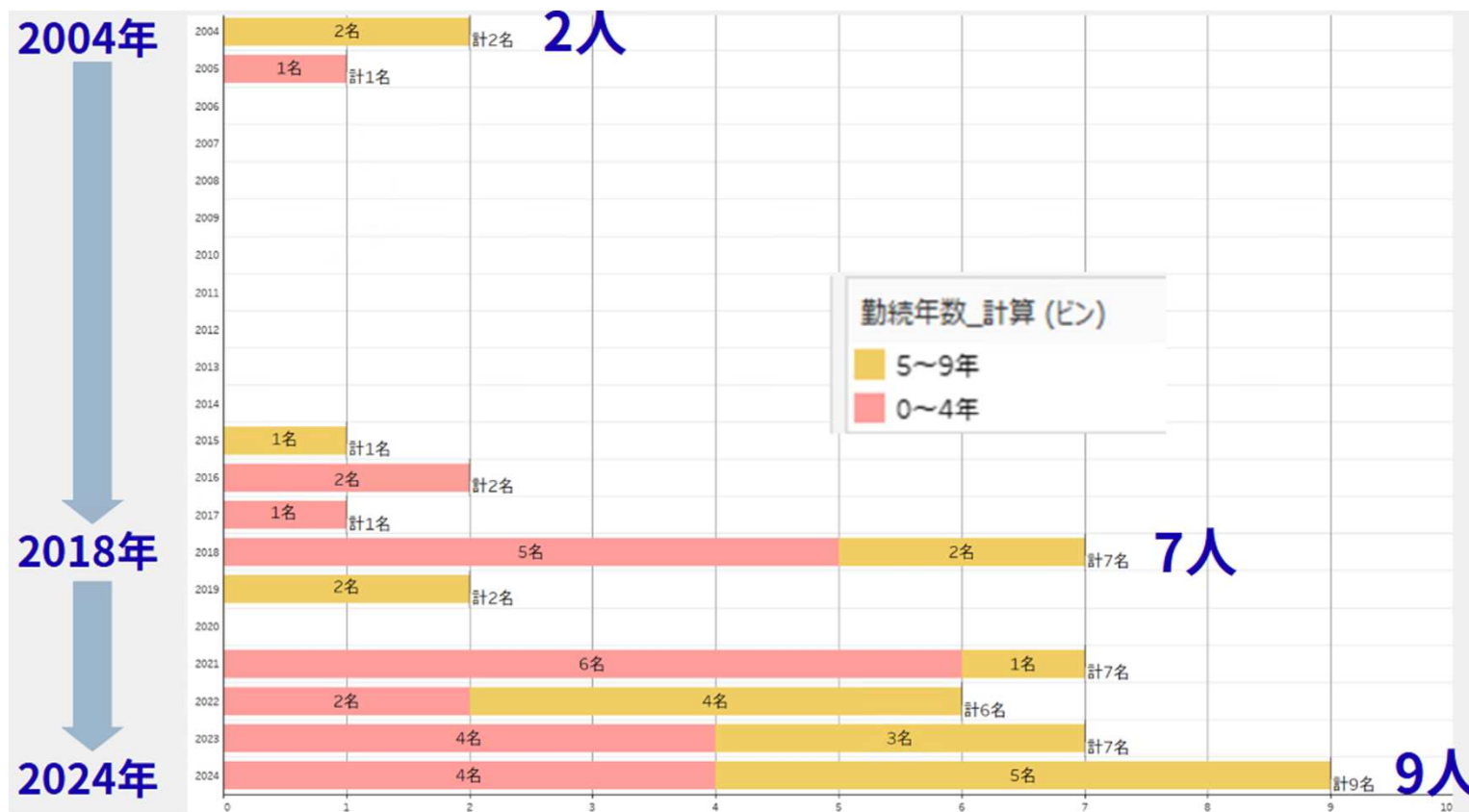
周りの人のことや昇格のことなんて考える暇がない

定年まで働き続けているかな

もっと自分に合った仕事があったら転職しようかな

背景 ～エビデンス

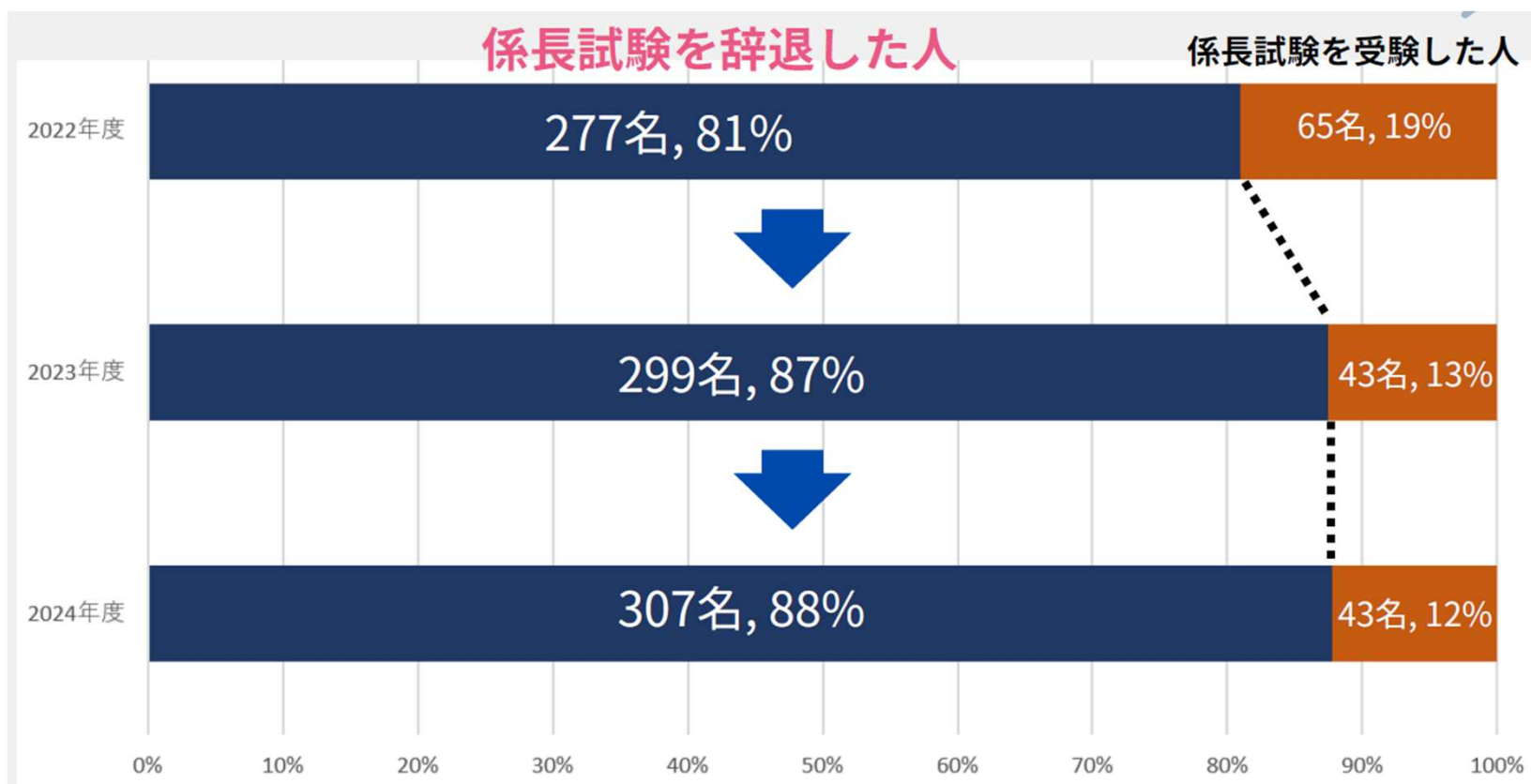
入庁10年未満で退職した人数(対象:事務職員のみ)



⇒ 退職する人が増加

背景 ～エビデンス

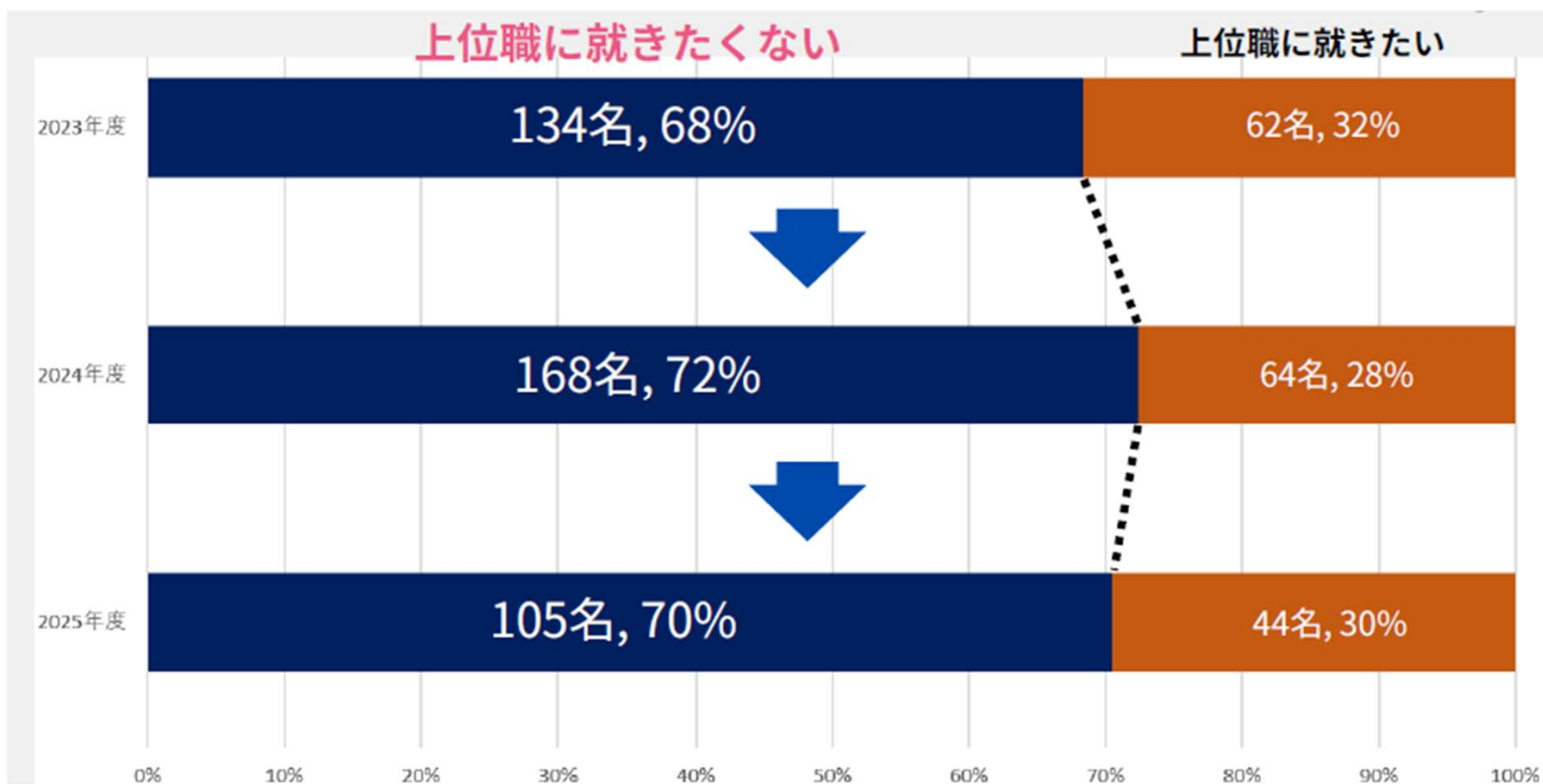
係長昇格試験対象者における受験割合について



⇒ 毎年減少
昨年度は12%
に・・・

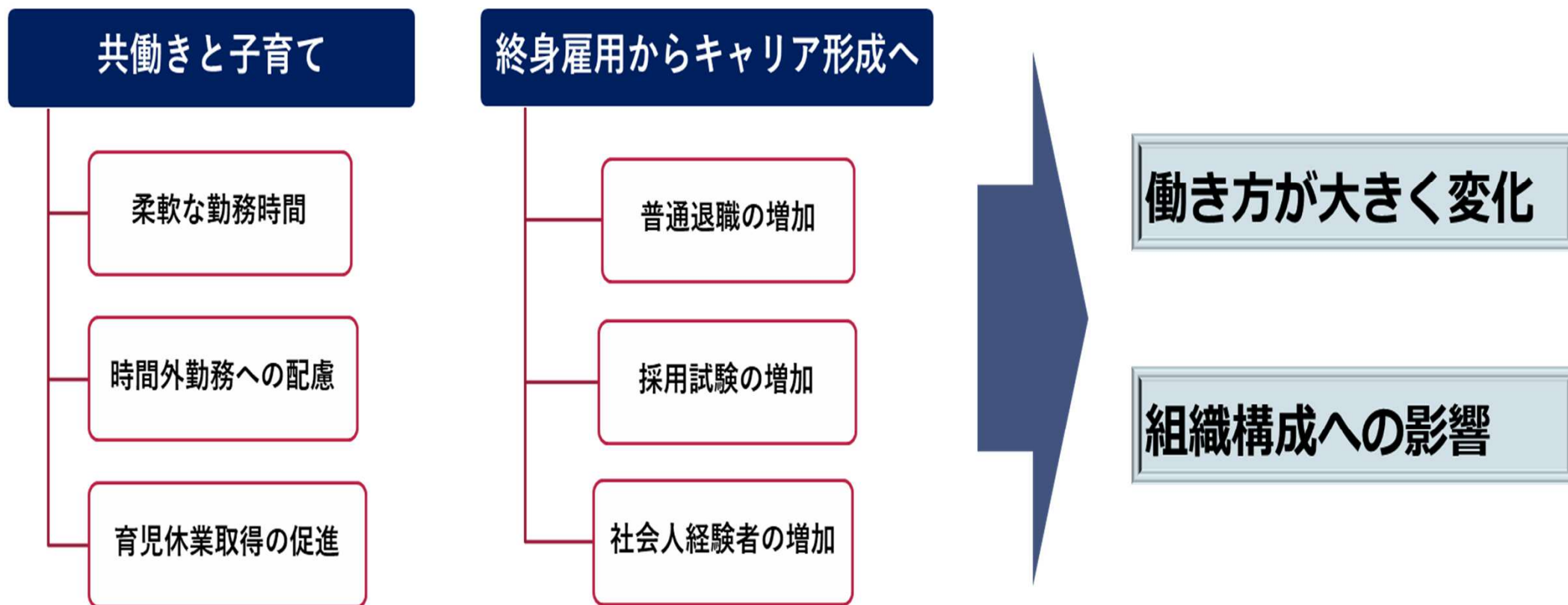
背景 ~エビデンス

係長は”管理職”や”幹部職”になりたいと思っているのか



⇒ 3割程度しか上位職に就きたいと思っていない

職員意識はどう変化しているか



幹部職員として

部下の声に答えられますか？

いや、部下の想いに応えられますか？

状況の把握 ～ 職員の生の意見を取り入れる

これらの声に応える仕組み・制度を設計するため、“職員”に考えてもらう場を準備

骨子策定へ向けたワークショップを2回実施

- ① 変革推進担当課の次長級以下 21名
- ② 全庁 係長および一般職(希望者) 33名

【実施の目的】

- ・ 宝塚市で「働きたい」「働きたい」と思える仕組みを「ワガコト」として考えてもらうきっかけに
- ・ 自ら考えたことが(1つでも)実現することがやりがいへ
- ・ 制度設計へ向けたアイデア出し

【ワークショップで実施したこと】

人事異動や人事評価、キャリア、給与制度、働き方などについて

- ・ 課題の洗い出し
- ・ ありたい姿の検討
- ・ ありたい姿を実現するための施策アイデア出し

宝塚市で
「働きたい」「働きたい」
と思えるような制度を一気に考えませんか？



日時 12月25日(木) 13:15～17:30

場所 第二庁舎 会議室Aおよび会議室B

進行 事務局、石原CXO補佐官、阪上CXO補佐官

参加対象 係長級、一般職

その他 希望者多数の場合、幅広い意見を集める観点から、部署や職種などを参考に調整させていただく場合があります。
出席は[QちゃんAちゃん](#)に登録してください(12/10メ)

ワークショップ参加者募集

お問い合わせ
総務部総務課・人材育成課・給与労務課・業務改革推進課

状況の把握

ワークショップでの主な意見

【柔軟な働き方】

テレワークやフレックスタイム制などを選択したい、副業したい、勤務形態を選んで気持ちよく働きたい

【評価の透明性と公平性を重視】

上司の評価もしたい、担当でない業務で周りの人をサポートしても評価されない、人事評価が不透明、頑張りが認められる環境にしてほしい、努力している人を評価してほしい、人事評価を処遇に反映してほしい

【人事異動の透明化・納得感の向上】

人事異動の理由を教えてほしい、異動先を公募してほしい、部内異動をもっと活性化してほしい、異動したい人が異動先に面談する仕組みがほしい、上司を選択できるようにしてほしい、5年以内で必ず異動してほしい

【業務効率化】

時間外の会議はなくすべき、外部委託を拡大すべき、AI・チャット窓口を設置しては、苦情処理を外部に委託してほしい、ロゴチャットは休日・時間外に使用することを強制しないでほしい、インターネットを常時接続する環境にしてほしい

【組織の柔軟性を重視】

他部署と連携してほしい、関連性の高い課に再編してほしい、管理職の認識を合わせて連携を取ってほしい

目指す方向の“愛言葉”

改めて

自治体を支える基盤は「人」

市の未来は「人財」にかかっています

「ひと」を大切に

～宝塚市の職員として働きたい、働き続けたいと思える、時代に即した制度を目指して～

今後について

【今後】

今年度中(第9回行財政経営戦略本部会議)にて大方針(骨子)について議論する予定

【進め方】

- ・ 市長の今後のテーマの10本目の柱とする
- ・ DX推進ビジョンで示した“アジャイル”をKEY CONCEPT に
その時々状況に応じて、実現出来る取組は、随時、実施していく。

【参考】 取組の位置付け

宝塚市行財政経営方針 実現へ向けた取組

(方針2-2) 時代の変化に適応し続けるための基盤づくり(組織基盤)

主な推進項目② 外部人材を含めた人材の最大活用

主な推進項目③ 職員の意識改革の推進

(方針4) 職員の働きがいの創出

主な推進項目① 働きがいの実感による生産性の向上

(方針5) DX(デジタルトランスフォーメーション)の推進

主な推進項目② DXの推進に向けた職員意識の醸成



