

横浜市下水道事業中期経営計画 2026（素案）に関する市民意見募集の実施結果について

持続可能な下水道経営に向けた今後4年間の施策・事業運営・財政運営の方向性と具体的な取組を掲げた実施計画である「横浜市下水道事業中期経営計画 2026」の策定にあたり、素案に対する市民意見募集を実施いたしました。多くの市民の皆様から、本市下水道事業に関する貴重なご意見・ご提案をいただき、誠にありがとうございました。

このたび、市民意見募集の実施結果といただいたご意見に対する本市の考え方をまとめましたので、公表いたします。

1 実施概要

募集期間	令和8年2月20日（金）から3月21日（土・祝）まで
提出方法	オンラインフォーム、電子メール、郵送、FAX
素案の公表場所	各区役所広報相談係 市民情報センター（市庁舎3階） 下水道河川局マネジメント推進課（市庁舎24階） 市ウェブサイト（ https://www.city.yokohama.lg.jp/kurashi/machizukuri-kankyo/kasen-gesuido/gesuido/keiei/chukikeiei/gesuichuuki2026.html ）

2 実施結果（速報）

提出通数	144 通
提出方法	オンラインフォーム 143 通、電子メール 1 通
ご意見数	160 件
分類とご意見数	計画全般 18 件
	下水道施設の老朽化 1 件
	維持管理・老朽化対策 10 件
	下水道資源の有効活用 2 件
	温室効果ガスの削減 2 件
	組織運営 116 件
	財政収支計画の概要 6 件
	経営指標 1 件
	財政収支計画 4 件

3 いただいたご意見への対応状況

	対応区分	件数
反映	ご意見を踏まえ、計画本編に反映したもの	15 件（9%）
賛同・包含	計画本編と同趣旨又は賛同・評価をいただいたもの	18 件（11%）
参考	個別事業に対するご意見で参考とするもの	22 件（14%）
その他	横浜市政運営に関するものなど	105 件（66%）
	計	160 件（100%）

○ 皆様からいただいたご意見の概要と意見に対する本市の考え方については別紙のとおりです。別紙では、いただいたご意見の概要とその対応区分及び本市の考え方について、ご意見の分類ごとに掲載しています。また、ご意見は内容により分割して掲載しています。

いただいた意見の概要と意見に対する本市の考え方

■対応区分：反映

No.	意見の概要	本市の考え方
1	温室効果ガス削減率が2025も2029も同じ38%ということは進展しないということでしょうか。	温室効果ガス削減率について説明を追記しました。
2	横浜市財政ビジョンのことが何も書いてありません。横浜市財政ビジョンを尊重する気持ちも無ければ守る気持ちも無いと思います。横浜市財政ビジョンは守らなくて良い御飾りですか。なぜ横浜市財政ビジョンを守る意識が欠缺しているのですか。	「横浜市の持続的な発展に向けた財政ビジョン」との関連性について追記しました。
3	財政ビジョンは無視ですか。守る意識が無いから何も触れていないのですか。問題としか思えません。	「横浜市の持続的な発展に向けた財政ビジョン」との関連性について追記しました。
4	中期経営計画については触れていますが、財政ビジョンは無視して良いのですか。横浜市にとって財政ビジョンは無視して良いのですね。	「横浜市の持続的な発展に向けた財政ビジョン」との関連性について追記しました。
5	中期経営計画については触れていますが、財政ビジョンは横浜市は無視して良いのですか。横浜市にとって財政ビジョンは無視して良い、その程度のものなんですか。	「横浜市の持続的な発展に向けた財政ビジョン」との関連性について追記しました。
6	中期経営計画については触れていますが、財政ビジョンは無視して良いのですか。横浜市にとって財政ビジョンは無視して良い程度のものでしょうか。	「横浜市の持続的な発展に向けた財政ビジョン」との関連性について追記しました。
7	中期経営計画については触れていますが、財政ビジョンは無視して良いのですか。横浜市にとって財政ビジョンは守る意識すらないのですか。	「横浜市の持続的な発展に向けた財政ビジョン」との関連性について追記しました。
8	中期経営計画については触れていますが、財政ビジョンは無視して良いのですか。横浜市にとって財政ビジョンを尊重する意識すらないのですか。赤字を子どもたちに押し付けないでください。	「横浜市の持続的な発展に向けた財政ビジョン」との関連性について追記しました。
9	中期経営計画については触れていますが、財政ビジョンは無視して良いのですか。財政ビジョンを尊重する意識も守ろうとする意識すらないのに、何で財政ビジョンを作ったのですか？	「横浜市の持続的な発展に向けた財政ビジョン」との関連性について追記しました。

10	中期経営計画については触れています。財政ビジョンは無視して良いのですか。横浜市が財政ビジョンを尊重する意識も守ろうとする意識すらないなら財政ビジョンは不要だと思います。	「横浜市の持続的な発展に向けた財政ビジョン」との関連性について追記しました。
11	中期経営計画については触れています。財政ビジョンは無視して良いのですか。横浜市が財政ビジョンを尊重する意識も守ろうとする意識すらないのは、横浜市財政ビジョンは職員に知られていないのですか。	「横浜市の持続的な発展に向けた財政ビジョン」との関連性について追記しました。
12	中期経営計画について触れられていて税金を使う。財政ビジョンは横浜市にとって守らなくて良い、何も触れなくて良い、その程度のものなんですね。	「横浜市の持続的な発展に向けた財政ビジョン」との関連性について追記しました。
13	(仮称)横浜市下水道事業中期経営計画2026(素案)で、横浜市財政ビジョンに何も触れていないのは尊重する気持ちも守る気持ちも無いからです。	「横浜市の持続的な発展に向けた財政ビジョン」との関連性について追記しました。
14	財政ビジョンのことが明記されていない。財政ビジョンはその程度のものなんですね。	「横浜市の持続的な発展に向けた財政ビジョン」との関連性について追記しました。
15	財政ビジョンのことが明記されていない。財政ビジョンはその程度のものなんですね。横浜市自らが財政ビジョンを守る意識が無いんです。	「横浜市の持続的な発展に向けた財政ビジョン」との関連性について追記しました。

■対応区分：包含・賛同

No.	意見の概要	本市の考え方
1	官民ともに人材が払底している中でベストマッチングを進めてほしい。十分な対話を行い、大都市としてW-PPPにいち早く対応していただきたい。ただし、大都市の雨の排除に関わる業務はリスクが高く、民間に移行することは困難であるとする。	ご意見につきましては、取組25「公民連携事業の推進」に含まれていると考えております。ご意見を踏まえながら、着実に計画を推進してまいります。
2	水再生センターを統廃合して効率化してください。	ご意見につきましては、取組9「水再生センター等の再構築」に含まれていると考えております。ご意見を踏まえながら、着実に計画を推進してまいります。
3	ポンプ場を減らして効率化してください。	ご意見につきましては、取組9「水再生センター等の再構築」に含まれていると考えております。ご意見を踏まえながら、着実に計画を推進してまいります。
4	設備の長寿命化だけでなく設備の統廃合を行えば経費削減になります	ご意見につきましては、取組9「水再生センター等の再構築」に含まれていると考えております。ご意見を踏まえながら、着実に計画を推進してまいります。
5	再整備より統廃合の方が経済的です。ランニングコストが安くなります。必要人員も少なくなり効率化します。	ご意見につきましては、取組9「水再生センター等の再構築」に含まれていると考えております。ご意見を踏まえながら、着実に計画を推進してまいります。
6	人口減少を見据えて施設の統廃合をおこない効率化してください。	ご意見につきましては、取組9「水再生センター等の再構築」に含まれていると考えております。ご意見を踏まえながら、着実に計画を推進してまいります。

7	<p>担い手不足について、他人事みたいに書いていますが問題意識が無いのですか。問題意識が無いから担い手不足に対する対策が何も書いていないのですか。</p>	<p>ご意見につきましては、「組織運営」における各取組に含まれていると考えております。ご意見を踏まえながら、着実に計画を推進してまいります。</p>
8	<p>担い手不足に対する対策が無いのはアカンと思う。担い手不足に対する問題意識が無いのは、もっとアカンと思う。</p>	<p>ご意見につきましては、「組織運営」における各取組に含まれていると考えております。ご意見を踏まえながら、着実に計画を推進してまいります。</p>
9	<p>担い手不足に対する対策が無いのは緊張感の欠如である</p>	<p>ご意見につきましては、「組織運営」における各取組に含まれていると考えております。ご意見を踏まえながら、着実に計画を推進してまいります。</p>
10	<p>事務処理ミス等発表を見ると、ダブルチェックすれば無くなるミスが多いと感じます。職員数が少ないこと、残業時間が少ないこと、更に人員を減らすこと、人事評価の面談時などでの強い指導などで、ダブルチェックをする時間より残業時間削減を最優先されているように感じます。残業時間削減の強い指導により、発生するべくして発生しているのではありませんか。担い手不足対策を何もしないのも問題だと思います。</p>	<p>ご意見につきましては、「組織運営」における各取組に含まれていると考えております。ご意見を踏まえながら、着実に計画を推進してまいります。</p>
11	<p>担い手不足対策は何も考えていないのですか。</p>	<p>ご意見につきましては、「組織運営」における各取組に含まれていると考えております。ご意見を踏まえながら、着実に計画を推進してまいります。</p>
12	<p>担い手不足を課題にされていますが、担い手不足対策が無いのは危機感の欠如ですか。</p>	<p>ご意見につきましては、「組織運営」における各取組に含まれていると考えております。ご意見を踏まえながら、着実に計画を推進してまいります。</p>

13	課題に担い手不足が書いてありますが、担い手不足に対する対策が無いことが最大の課題だと思う。担い手不足対策をしようとする意識が欠缺していると思われます。担い手不足対策をしようとする意識が欠缺していることが最大の課題だと思う。	ご意見につきましては、「組織運営」における各取組に含まれていると考えております。ご意見を踏まえながら、着実に計画を推進してまいります。
14	課題に担い手不足が書いてありますが、担い手不足に対する対策が無いことが最大の課題だと思う。担い手不足対策をしようとする意識が欠缺していると思われます。担い手不足対策をしようとする意識が欠缺していることが最大の課題だと思う。担い手不足対策をしない理由が知りたいです。	ご意見につきましては、「組織運営」における各取組に含まれていると考えております。ご意見を踏まえながら、着実に計画を推進してまいります。
15	課題に担い手不足が書いてありますが、担い手不足に対する対策が無いことが最大の課題だと思う。担い手不足対策をしようとする意識が欠缺していると思われます。担い手不足対策をしようとする意識が欠缺していることが最大の課題だと思う。担い手不足が課題になっているにもかかわらず、担い手不足対策が「（仮称）横浜市下水道事業中期経営計画2026」（素案）に書いていない理由が知りたいです。	ご意見につきましては、「組織運営」における各取組に含まれていると考えております。ご意見を踏まえながら、着実に計画を推進してまいります。
16	図表を効果的に使い、分かりやすくまとまっている。	計画へご理解いただきありがとうございます。本計画では、理解が深まるよう、分かりやすい記載に努めました。今後も着実に計画を推進してまいります。
17	計画全体で写真やイラストが多く、とてもわかりやすい記載になっていた。また、目指すべき姿と取組みが体系的にまとめられていて、何のために事業をやっているのかが明確になっていることが、市民に対して親切な表現方法だと感じました。横浜市の良い未来のために私のくらしのすぐ下で、着実に取組みを進めていただきたいです。	計画へご理解いただきありがとうございます。本計画では、理解が深まるよう、分かりやすい記載に努めました。今後も着実に計画を推進してまいります。
18	分かりやすく見やすくなった。計画に記載のとおり、今後、取り巻く環境がどのように変化しても、私たちのくらしを守ってくれることを期待する。	計画へご理解いただきありがとうございます。本計画では、理解が深まるよう、分かりやすい記載に努めました。今後も着実に計画を推進してまいります。

■対応区分：参考

No.	意見の概要	本市の考え方
1	<p>期内の3条予算の赤字化が予想されている中、昨今の人件費の高騰や物価高を考えると今後の下水道事業の持続可能な継続に懸念がある。今回は累積資金を取り崩すということだが、国の提言にあるようなコストベース型の料金体系へ抜本的な移行の必要を感じる。上下水道事業から受けるサービス対価として現在の使用料は安価と感じており、次期の早いうちから、このことに関する専門委員会等での検討を進めていただきたい。</p>	<p>ご意見につきましては、「財政運営」に関するものとして、参考にさせていただきます。</p>
2	<p>【110,119ページ等】 収入の減少や支出の増加により今後は下水道事業財政の厳しさが増すとのことですが、純利益等の経営指標の数値が将来的にどのような状況になった場合に下水道使用料の値上げが必要になるか記載が必要と思われます。</p>	<p>ご意見につきましては、「財政運営」に関するものとして、参考にさせていただきます。</p>
3	<p>p119経営指標について・隣接自治体である川崎市が下水道使用料を大幅に増額する方向で議論を進めていることが報道されています。整備年度や置かれている経営状況などに大きな差があるとは思えないのですが、横浜市が使用料改定をしなくてもいいものか素朴に疑問に思います。資料中では、経費回収率が2025年に100%を下回るとの試算が示されていますが、使用料改定に踏み切る目安の数値などはあるのでしょうか。経営指標として、どの数値が適正な数値なのかなどの目安があれば、よりわかりやすくなると思います。</p>	<p>ご意見につきましては、「財政運営」に関するものとして、参考にさせていただきます。</p>
4	<p>財政収支の長期推計p127～128 これまで減少していた企業債残高が今後急激に増加する。今後の金利リスクも踏まえると若い世代に負担を先送りしないでほしい。料金改定を行い、企業債の発行を抑制すべき。</p>	<p>ご意見につきましては、「財政運営」に関するものとして、参考にさせていただきます。</p>

5	<p>①公共用水域の保全 ②下水道資源の有効活用</p> <p>筆者は、横浜市が下水道汚泥から消化ガスやリンを回収し、焼却灰による改良土の有効活用をも実施されていることを承知しています。</p> <p>加えて、公共用水域の保全と水道資源の有効活用の観点から、下水から硫黄と油分回収のご検討を新たに願うものです。</p> <p>下水中の硫黄は少量であっても硫化水素を発生させ、金属やコンクリートを腐食します。有毒ガス化により、下水管点検作業員の死亡事故も珍しくありません。</p> <p>硫化水素により、下水の配管、散気管、ポンプ、マンホールなどが損傷しやすく、維持管理コストが増大するとのことです。</p> <p>2025年1月28日埼玉県八潮市において発生した道路陥没事故により、現在も周辺住民は悪臭や金属黒変などの深刻な状況下にあるとの報道です。</p> <p>なお、油分ですが、ボイラーなどの燃料に有効活用が可能ではないでしょうか。</p> <p>下水汚泥から有用な資源を回収してリンや硫黄を肥料として売却、放流水は浄化がすすみ、結果としてインフラ維持の財源の節約にも資するのではないのでしょうか。</p>	<p>ご意見につきましては、取組30「下水道事業が直面する課題に対応する技術開発」に関するものとして、参考にさせていただきます。</p>
6	<p>知的財産のマネタイズと海外展開（施策：組織運営）横浜市が蓄積してきたAIによる管路診断技術や大規模施設の長寿命化ノウハウをパッケージ化し、国内外の事業者へ提供・販売する「技術コンサルティング事業」の強化を求めます。特にインフラ老朽化に直面する国々への「横浜モデル」の輸出は、市の国際プレゼンス向上と収益確保の両立に寄与します。</p>	<p>ご意見につきましては、取組30「下水道事業が直面する課題に対応する技術開発」に関するものとして、参考にさせていただきます。</p>
7	<p>エネルギー拠点化とデジタルインフラの融合（施策：温室効果ガスの削減・DX）処理場等の未利用スペースや下水の落差を活用した「小水力発電」を拡充し、その電力を基盤とした「公設民営型データセンター」の設置を検討してください。下水（再生水）を冷却に再利用する「自己完結型・超省エネデータセンター」は、DX推進の基盤となるとともに、民間へのサーバー提供等による新たな収益源となります。</p>	<p>ご意見につきましては、取組30「下水道事業が直面する課題に対応する技術開発」に関するものとして、参考にさせていただきます。</p>

8	<p>多セクター連携による資源・環境循環（施策：資源の有効活用・脱炭素） 「学際的研究・事業」として、水源涵養林の整備（スギから広葉樹への転換）と下水道事業の連携を提案します。伐採したスギをチップ化し、処理場でのバイオマス燃料として活用する仕組みは、カーボンニュートラルの加速と林業振興を同時に達成するモデルとなります。あわせて、大学等との提携による下水汚泥からの「リン」や「レアメタル」の高度回収・事業化を推進してください。</p>	<p>ご意見につきましては、取組30「下水道事業が直面する課題に対応する技術開発」に関するものとして、参考にさせていただきます。</p>
9	<p>海水淡水化技術の共同研究（施策：海外ビジネス展開） 民間企業と協力し、下水処理水と海水を組み合わせた低エネルギー型の「海水淡水化実証拠点」の構築を提案します。将来的な水不足に直面する諸外国等へ、横浜の「運用ノウハウ」とセットで輸出する次世代ビジネスの創出を目指してください。</p>	<p>ご意見につきましては、取組30「下水道事業が直面する課題に対応する技術開発」に関するものとして、参考にさせていただきます。</p>
10	<p>【32,105ページ等】 将来的な人口減少などにより、現在の施設能力に余裕が出てきます。この余分な施設で周辺の下水道事業体から受け入れた下水や汚泥を処理すれば、施設の有効活用や収入の確保につながれるとともに、地域のリーダーシップをとることができると思われます。</p>	<p>ご意見につきましては、取組9「水再生センター等の再構築」に関するものとして、参考にさせていただきます。</p>
11	<p>取組31幅広い世代への広報 取組32双方向のコミュニケーション 中期計画にもあるとおり、こどもへのアプローチが必要だと思う。一時的なイベントや広報物による広報ではない取り込みが求められる。例えば埼玉県三郷市の市立公園にあるじゃぶじゃぶ池や、大阪府箕面市にある児童向けや乳幼児向けの水遊び場など。水にまつわる実需のほか、人口流入を見据えた下水道事業中期経営計画としなければならないと考える。国も「こどもまんなか」として一時的なPRよりも「居場所」の整備が必要であることを訴えており、将来的な財源確保策となりうる。</p>	<p>ご意見につきましては、取組32「イベント等を通じた双方向のコミュニケーション」に関するものとして、参考にさせていただきます。</p>
12	<p>収益の事業再投資による経営の自律性確保（施策：財政収支計画） 上記の「稼ぐ取り組み」で得られた収益については、下水道事業会計内での「施設再構築基金（仮称）」等に積み立て、老朽化対策や耐震化へ優先的に再投資する仕組みを構築してください。これにより、市民の下水道使用料負担の急激な上昇を抑制し、将来世代に負担を先送りしない自律的な経営基盤を確立すべきです。</p>	<p>ご意見につきましては、「財政運営」に関するものとして、参考にさせていただきます。</p>

13	下水道使用料が高すぎます。市民の生命や財産を守り、安心して安全な生活をするためには、生活を圧迫させている下水道使用料を安くすることが必要です。下水道使用料が高すぎるので、市民の生命や財産を守り、安心して安全な生活ができない人が大勢いることを知っていますか。生命に必要な食事を減らして生活しなければならない大きな一因が下水道使用料が高すぎることだと知っていますか。	ご意見につきましては、「財政運営」に関するものとして、参考にさせていただきます。
14	物価上昇で苦しんでいるのは市民も一緒です。下水道使用料を払って食事を減らしたり食べられなくなるとは、市民の生命が危険になります。安心して安全な生活が送れません。下水道使用料が高すぎます。	ご意見につきましては、「財政運営」に関するものとして、参考にさせていただきます。
15	下水道使用料が高すぎます。	ご意見につきましては、「財政運営」に関するものとして、参考にさせていただきます。
16	下水道使用料が高すぎます。生活を圧迫しています。下水道使用料を安くするための取組をしてください。	ご意見につきましては、「財政運営」に関するものとして、参考にさせていただきます。
17	物価上昇で苦しんでいるのは市民です。生命と健康維持のために必要な食費を削って、下水道使用料を払わざるを得ないくらい下水道使用料が高いことに疑問を感じます。市民の生命と健康維持より、下水道使用料を高くすることが大切ですか。	ご意見につきましては、「財政運営」に関するものとして、参考にさせていただきます。
18	下水道使用料が高すぎます。安くしてください。	ご意見につきましては、「財政運営」に関するものとして、参考にさせていただきます。
19	91ページ『多くの市民の皆さまに下水道事業への関心を高めていただき、その理解と共感を得ていく必要があります。』と書いて下水道使用料を値上する理由にしているのですか。	ご意見につきましては、「財政運営」に関するものとして、参考にさせていただきます。
20	91ページ『多くの市民の皆さまに下水道事業への関心を高めていただき、その理解と共感を得ていく必要があります。』と書いてあります。理解を得るために下水道使用料を値下げしてください。	ご意見につきましては、「財政運営」に関するものとして、参考にさせていただきます。
21	91ページ『多くの市民の皆さまに下水道事業への関心を高めていただき、その理解と共感を得ていく必要があります。』と書いてあります。理解を得るために下水道使用料を安くしてください。	ご意見につきましては、「財政運営」に関するものとして、参考にさせていただきます。

22	91ページ『多くの市民の皆さまに下水道事業への関心を高めていただき、その理解と共感を得ていく必要があります。』と書いてあります。理解を得るために下水道使用料を値下げする必要があります。	ご意見につきましては、「財政運営」に関するものとして、参考にさせていただきます。
----	--	--

■対応区分：その他

No.	意見の概要	本市の考え方
1	47ページ『2026年1月（令和7年1月）』と書いてあります。正しいですか。	ご指摘ありがとうございます。 「2025年1月（令和7年1月）」に修正しました。
2	47ページ『2026年1月（令和7年1月）』と書いてあります。あってますか。	ご指摘ありがとうございます。 「2025年1月（令和7年1月）」に修正しました。
3	47ページ『2026年1月（令和7年1月）』と書いてあります。正確ですか。	ご指摘ありがとうございます。 「2025年1月（令和7年1月）」に修正しました。
4	47ページ『2026年1月（令和7年1月）』と書いてあります。誤りはありませんか。	ご指摘ありがとうございます。 「2025年1月（令和7年1月）」に修正しました。
5	47ページ『2026年1月（令和7年1月）』と書いてあります。本当ですか。	ご指摘ありがとうございます。 「2025年1月（令和7年1月）」に修正しました。
6	中期計画はパブリックコメントの最中です。パブリックコメントの市民意見を意見を無視して「（仮称）横浜市下水道事業中期経営計画2026」（素案）を作成するということは、中期計画でパブリックコメントを行っても市民の意見を取り入れないことが前提としているとしか思えません。「（仮称）横浜市下水道事業中期経営計画2026」（素案）の市民意見募集でも、市民意見を無視する前提ですか。	「横浜市下水道事業中期経営計画」は、「横浜市中期計画」の個別分野別計画として、整合を図りながら下水道事業のより具体的な事業をお示ししている計画となっています。 今回の市民意見募集でいただいたご意見及び「横浜市中期計画2026-2029（素案）」のパブリックコメントでいただいた下水道事業に関わるご意見について、適切に反映をしております。

7	人材確保のためにはサービス残業根絶宣言が必要である。	ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。
8	サービス残業の噂すら無くならないと担い手不足は解消に向かわないと思う。	ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。
9	サービス残業の噂すら無くならないと担い手不足は解消に向かわないと思う。 サービス残業根絶都市に就職希望者が流れるのは必然です。	ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。
10	サービス残業の噂すら完全に無くならないと担い手不足は解消しないと思う。 サービス残業根絶宣言都市に受験者が流れるのは必然です。	ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。
11	人事評価の面談時などで強い指導で体調不良を発症しているみたいなので、サービス残業も発生しているのではないかとと思われるので、志望者が減少し続けるのは至極当然だと思います。担い手不足を解消するにはサービス残業を根絶する宣言をすることが最低限必要だと思います。	ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。
12	少ない職員と残業時間の少なさをアピールしていますが、サービス残業が発生していないのか調査などはされていないのではありませんか。国や東京都などはサービス残業の調査をしたと記憶しています。人事評価の面談時などで強い言動が上役から行われ体調に不調を及ぼしていたりしていることが問題としか言えないと思う。担い手不足対策をしていないどころか体調不良者を増やしたり離職者を増やすことになっていると思う。	ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。
13	働きやすい職場環境をアピールすることが担い手不足対策の一つになると思います。残業時間が少ないことをアピールしても人事評価の面談時等に強い指導が行われ残業を申請できない、残業時間を付けられないことで残業代金未払いが発生しては意味がありません。残業代金未払い根絶を宣言して、残業代金未払い対策も発表することが大切です。	ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。
14	人材確保のために人事評価の面談時等に強い指導が原因でサービス残業が発生していないか調査する必要がある。強い指導で体調不良を発生させ長期休養者がいないか調査する必要がある。 サービス残業根絶都市を宣言し発表する必要がある。	ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。
15	担い手不足対策には、サービス残業根絶都市を希望するすることが不可欠です。他都市ではサービス残業根絶都市を宣言するなどして採用活動強化をしています。横浜市は危機感が無い。	ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。

16	サービス残業の噂などがあっては日本の大学生の就職先として選ばれなきのは必然です。	ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。
17	残業代金未払いなどの噂などがあっては日本の大学生の就職先として選ばれないのは必然です。	ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。
18	担い手不足を解消するためには、残業代金根拠宣言をしてアピールすることが効果的です。	ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。
19	「ブラック企業」を避けるので、サービス残業を根絶宣言をしている都市が選ばれていると思う。横浜市もサービス残業の根絶宣言をして宣伝すること大切です。	ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。
20	サービス残業の常態化の噂や、一部の口コミでは、激務部署においてサービス残業が黙認されているといった指摘も見られていては、就職先として学生から避けられる。担い手不足対策でサービス残業根絶をする必要がある。	ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。
21	サービス残業の常態化の噂などがあっては学生から就職先として選ばれない。サービス残業根絶を宣言して学生にアピールする必要がある。	ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。
22	担い手不足対策として具体的な取組が必要です。サービス残業（不払い残業）が「当たり前」という風潮が噂であるようでは就職先として選ばれない。サービス残業（不払い残業）が「当たり前」という風潮がないのか調査して改善しないと、自己都合退職者は減らない。パワハラ疑惑がニュースで大きな話題となっているが、自己都合退職者の理由になっていないか。	ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。
23	国より厳しい残業規制を導入して市民一人当たりの職員数の少なさのアピールし横浜市職員数の更なる減少目標などを考えると高ストレス職場と思える。職場環境が良いとは思えないし、働きやすい職場環境とも思えない。国より厳しい残業規制を達成するために人事評価の面談時などに強い指導が行われ、サービス残業が発生していないか調査する必要がある。人事評価の面談時などに強い指導が行われサービス残業が発生していないか調査する必要がある。人事評価の面談時などに人事評価で職員を恐怖させたり縛り付けていないか調査する必要がある。受験者数が減り担い手不足になっている原因だと思う。	ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。
24	担い手不足が課題でしたら不払い残業を無くす宣言をして、ホワイトをアピールすることが効果的だと思います。	ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。

25	<p>残業時間の少なさ。国より厳しい残業規制。市民一人当たりの職員数の少なさ。不払い残業、いわゆるサービス残業の噂が多いこと。これらを考えるとブラックしか思い浮かびません。残業時間の少なさをアピールするために、不払い残業、いわゆるサービス残業が慢性的に発生しているのではないかと考えてしまう。志願者が減り続けるのも理解できる。避けられて他都市や国家公務員を希望するのは当然です。担い手不足対策が無いことは致命的だと思う。サービス残業の実態調査を行い、未払賃金を支払いホワイトをアピールすることが効果的だと思う。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>
26	<p>国より厳しい残業規制や市民一人当たりの職員数の少なさのアピール、職員数の更なる減少目標などを考えると高ストレス職場と思える。受験者が減って担い手不足になっている原因だと思う。受験者を減らす取組に力を入れていると感じる。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>
27	<p>担い手不足対策として、精神疾患やうつ病者などを発生させない取組が大切だと思います。精神疾患やうつ病などで休んでいる職員を回復させて職場復帰できるようにする取組が大切だと思います。職員を大切にすることが大切だと思います。不祥事の原因を発表していた時期はストレスが原因だったことが多くあったと記憶しています。高ストレスを解消する取組が大切だと思います。今でも教職員の不祥事の原因を拝見するとストレスが多いと思います。生産年齢人口が減少していくので、横浜市役所で働きたいと思われる改革が大切です。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>
28	<p>国より厳しい残業規制を導入して市民一人当たりの職員数の少なさのアピールしています。横浜市職員数の更なる減少目標などを考えると高ストレス職場と思える。職場環境が良いとは思えないし、働きやすい職場環境とも思えない。受験者数が減り担い手不足になっている原因だと思う。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>
29	<p>担い手不足対策として、精神疾患やうつ病者などを発生させない取組が必要不可欠だと思います。精神疾患やうつ病などで休んでいる職員を回復させて職場復帰できるようにする取組が必要不可欠だと思います。職員を大切にすることが大切だと思います。不祥事の原因の多くがストレスだった時期があったと思います。高ストレスを解消する取組が大切だと思います。生産年齢人口が減少していくので、横浜市役所で働きたいと思われる抜本的な改革が担い手不足解消対策には必要不可欠です。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>

30	<p>課題に担い手不足が書いてありますが、対策が何も無いのは他人事ですか。課題に対する当事者意思が無いのですか。職員は黙っていても何も対策をしなくても集まってくると思っられるのですか。</p>	<p>ご意見につきましては、「組織運営」における各取組に含まれていると考えております。ご意見を踏まえながら、着実に計画を推進してまいります。</p>
31	<p>年次有給休暇の取得目標が年間10日以上では著しく低すぎるとしか言えない。これでは担い手不足になるのは当たり前だと思う。年次有給休暇の取得目標が年間10日以上では、年次有給休暇を年間10日も取得できていないのは問題である。年間有給休暇を年間10日以上取得出来ているなら、目標として意味をなしていない。年次有給休暇の取得目標が年間10日以上ということは、残りの年次有給休暇10日を捨てると言っているように聞こえる。担い手不足になるのは当たり前だと思う。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>
32	<p>年次有給休暇の取得目標が年間10日以上では著しく低すぎるとしか言えない。これでは担い手不足になるのは当たり前だと思う。年次有給休暇の取得目標が年間10日以上では、年次有給休暇を年間10日も取得できていないのは問題である。年間有給休暇を年間10日以上取得出来ているなら、目標として意味をなしていない。これだけ低い目標では、離職者も増えると思う。人材確保に危機感が無いとしか思えない。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>
33	<p>年次有給休暇の取得目標が年間10日以上では著しく低すぎるとしか言えない。これでは担い手不足になるのは当たり前だと思う。年次有給休暇の取得目標が年間10日以上では、年次有給休暇を年間10日も取得できていないのは問題である。年間有給休暇を年間10日以上取得出来ているなら、目標として意味をなしていない。担い手不足に対して、対策をしていないのは問題としか思えない。ニュースで話題になっている強い指導では、体調不良を発生させたり、離職者を増やすことになると思う。結果として担い手不足が加速すると思う。担い手不足の問題に対して対策を行うのではなく、担い手不足を加速させていると思う。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>
34	<p>担い手不足に危機感が欠缺していると思う。年次有給休暇の取得目標が年間10日以上では横浜市役所で働こうと思う人は集まらない。担い手不足になっているのは当たり前です。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>
35	<p>年次有給休暇の取得目標が年間10日以上では低すぎる。魅力が無い。労働環境が悪いと思う。横浜市職員が転職して人手不足が一層深刻化すると思う。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>

36	年次有給休暇の取得目標が年間10日以上では低すぎる。魅力が無い。労働環境が悪いと思う。就職で横浜市を希望する人が減っている理由の大きな原因の一つだと思う。	ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。
37	年次有給休暇の取得目標が年間10日以上では低すぎる。年次有給休暇を年間10日捨てろと言っているように聞こえる。労働環境が悪すぎると思う。年次有給休暇の完全消化を目標にしている理由は何ですか。	ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。
38	年次有給休暇の取得目標が年間10日以上では低すぎる。年次有給休暇を年間10日捨てろと言っているように聞こえる。本当に担い手不足のことを考えて対策しているとは思えない。担い手不足に危機感を感じない。労働環境が悪すぎると思う。	ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。
39	担い手不足対策には、ホワイト企業をアピールすること効果的である。年次有給休暇の取得目標が年間10日以上ではホワイト企業とは言えない。あり得ない低さである。年次有給休暇の取得目標が年間10日以上では日本の大学生の就職先として避けられるのは当たり前である。	ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。
40	就職活動において学生は有給休暇の取りやすさを重要視していると思う。年次有給休暇の取得目標が年間10日以上では選ばれないと思う。	ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。
41	年次有給休暇の取得目標が年間10日以上では働きやすい職場環境ではないので、学生に就職先として選ばれない。担い手不足解消が深刻化する。	ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。
42	年次有給休暇の取得目標が年間10日以上では働きやすい職場環境ではないので、学生に就職先として選ばれない。休暇の取得しやすさが悪いと思われる担い手不足が深刻化する。	ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。
43	年次有給休暇の取得目標が年間10日以上では、有給休暇の取得促進が組織的に行われておらず、「働きやすさ」を最重視する層から選ばれない。担い手不足対策ができていない。	ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。
44	年次有給休暇の取得目標が年間10日以上では、就職希望者が集まらないのは当然です。年次有給休暇を10日捨てろと言っているように聞こえる。担い手不足になるのは当たり前です。担い手不足の原因を作っているながら、何も気がつかずに対策をしていないことが最大の問題の一つだと思う。	ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。
45	年次有給休暇の取得目標が年間10日以上では低すぎて担い手が集まらないのではありませんか。担い手不足が課題なら対策をする必要があると思います。これだけ低い目標では就活生から避けられて当然です。黙っていても人が集まると思っているのですか。	ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。

46	<p>ハラスメント疑惑があつては、担い手不足が加速すると思います。人事評価の面談時に強い指導が行われていたりしたら離職者が増加すると思います。人事評価の面談時に強い指導がおこなわれて、残業減らしのために残業を申請できない風土が醸成されては離職者が増加して担い手不足が加速すると思います。サービス残業が発生していないか調査して問題があるなら改善する必要があると思います。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>
47	<p>担い手不足解消するためには、ハラスメント疑惑も発生しないように改革する必要がある。志願者がこれ以上減らないようにハラスメント根絶をする必要がある。「本市の下水道事業において、人材こそが最も重要な経営資源です。」「全ての職員が能力を最大限に発揮し、組織力を向上させていくことが不可欠です。」人事評価などでの面談時に強い指導という言葉が行われていないのか調査する必要がある。人事評価などでの面談時などで強い指導と言う言動のハラスメントを無くす必要がある。サービス残業が発生していないか調査する必要がある。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>
48	<p>人材確保のために、ハラスメントの根絶宣言が必要である。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>
49	<p>担い手不足なら定年退職以外での離職者を減らす取組が必要である。強い指導というハラスメント疑惑での退職者を減らすこと。強い指導というハラスメント疑惑での体調不良での長期間の休養者を減らすこと。サービス残業などが発生していないか調査することなどが取組として必要である。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>
50	<p>ハラスメント疑惑も発生しないように改革しないと担い手不足解消しないと思います。受験者がこれ以上減らないようにハラスメント根絶をする必要がある。「本市の下水道事業において、人材こそが最も重要な経営資源です。」「全ての職員が能力を最大限に発揮し、組織力を向上させていくことが不可欠です。」人事評価などでの面談時に強い指導という言葉が行われていないのか調査する必要がある。人事評価などの面談時などで強い指導という言葉のハラスメント疑惑を無くす必要がある。サービス残業が発生していないか調査をして、サービス残業根絶する必要がある。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>
51	<p>パワハラは噂すら無くならないと担い手不足は解消に向かわないと思う。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>
52	<p>ハラスメントの噂すら無くならないと担い手不足は解消に向かわないと思う。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>

53	<p>パワハラや噂の噂すら無くならないと担い手不足は解消に向かわないと思う。ハラスメント根絶都市に就職希望者が流れるのは必然です。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>
54	<p>ハラスメントの噂すら完全に無くならないと担い手不足は解消しないと思う。ハラスメント根絶宣言都市に受験者が流れるのは必然です。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>
55	<p>上席からの威圧的な言動によって過度な残業圧力がかかりサービス残業などが発生していないか、調査してサービス残業の根絶を宣言することが担い手不足解消に有効だと思う。公務員の部下への強い指導や威圧的な言動などをニュースで見ることが多いです。サービス残業根絶都市を宣言している都市もあったと思います。人材確保のためにサービス残業の調査を行いサービス残業根絶都市を宣言することが効果的だと思う。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>
56	<p>メンタルなどで長期休養者を増殖させない取組が担い手不足解消のために必要です。精神疾患やうつ病などの職員を増殖させないように、上席から強い指導というパワハラや威圧的な言動を根絶する必要があると思う。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>
57	<p>責任職や上司からの高圧的な言動などがニュースで多くみまます。強いストレスを受けてうつ病等になり長期間休む職員がいるようでは、担い手不足を自ら招いているとしか思えません。担い手不足という課題と、責任職や上司からの高圧的な言動などは課題解決と逆だと言わざるを得ない。対策を行わないと職員がいなくなるのではありませんか。ハラスメント対策を強化して、責任職からのハラスメントを無くす対策が必要としか思えない。横浜市はハラスメント対策しないのですか。中期経営計画案にもハラスメント対策はありませんでした。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>
58	<p>責任職や上司からの高圧的な言動などがニュースで多くみまます。強いストレスを受けてうつ病等になり長期間休む職員がいるようでは、担い手不足を自ら招いているとしか思えません。担い手不足という課題と、責任職や上司からの高圧的な言動などは課題解決と逆だと言わざるを得ない。対策を行わないと職員がいなくなるのではありませんか。ハラスメント対策を強化して、責任職からのハラスメントを無くす対策が必要としか思えない。横浜市はハラスメント対策しないのですか。中期経営計画案にもハラスメント対策はありませんでした。人材獲得競争にも負けるとしか思えない。人材獲得競争できる要素が無い。ハラスメント根絶対策を宣言する必要があると思う。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>

59	<p>市長や知事などからのパワハラ関連がニュースで多く報道されています。横浜市もパワハラ疑惑が大きくニュースになっています。ハラスメントが組織に蔓延していないのか調査して公表しないと、横浜市役所の志望者は減少し続けると思います。担い手不足が加速するのは必然だと言わざるを得ないです。ハラスメント根絶対策を公表して対策を早急に行うことが必要だと言わざるを得ないです。離職者を減らし、長期休養者を減らす対策も必要不可欠だと言わざるを得ないです。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>
60	<p>公務員の場合などからのハラスメントが数多くニュースに報道されている。特に最近場長などからのハラスメントのニュースが多い。ハラスメントを根絶する宣言をしていない横浜市は、人材獲得競争で負けるのは当然としか言えない。担い手を課題と考えているなら公務員離れになる対策をするのではなく、横浜市に就職したい志願者を増やす取組を行うのが当たり前だと思う。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>
61	<p>ハラスメント疑惑も発生しないように改革して広くピーアールしないと担い手不足解消しないと思います。受験者がこれ以上減らないようにハラスメント根絶をする必要がある。「本市の下水道事業において、人材こそが最も重要な経営資源です。」「全ての職員が能力を最大限に発揮し、組織力を向上させていくことが不可欠です。」と書いてあります。人事評価などでの面談時に強い指導というハラスメントが行われていませんか。人事評価などでの面談時に強い指導によりサービス残業が蔓延していませんか。人事評価などの面談時などで強い指導という言葉のハラスメント疑惑を無くす必要がある。サービス残業が発生していないか調査をしてサービス残業根絶する必要がある。ハラスメントの噂やサービス残業の噂が無くなるようにする必要がありますと思う。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>
62	<p>担い手不足対策にはハラスメント根絶対策が不可欠です。ハラスメント根絶都市を宣言している他都市もあります。横浜市は危機感が無い。ニュースで話題のパワハラ疑惑が横浜市役所内に蔓延していないか調査して公表する必要がある。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>
63	<p>ホワイト企業アピールが採用活動には効果的です。人事評価の面談時などでのパワハラ疑惑などがあっては応募者減少が止まらないのは当然です。職員全員にハラスメントの調査を行いホワイト企業をアピールすることが必要です。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>
64	<p>ホワイト企業アピールが採用活動には効果的です。人事評価の面談時などでのパワハラ疑惑などがあっては応募者減少が止まらないのは当然です。職員全員にサービス残業の調査を行いホワイト企業をアピールすることが必要です。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>

65	ホワイト企業アピールが採用活動には効果的です。人事評価の面談時などでのパワハラ疑惑などがあっては応募者減少が止まらないのは当然です。職員全員に残業代金未払いの調査を行いホワイト企業をアピールすることが必要です。	ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。
66	パワハラ疑惑があつては日本の大学生の就職先として選ばれなきのは必然です。	ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。
67	国や他都市との熾烈な競争に対する危機感が足りないから担い手不足になっていると思う。ホワイト企業をアピールすることが効果的である。サービス残業対策を具体的にアピールすること。ハラスメント対策を具体的にアピールすること。体調不良で休んでいる職員の復帰対策をアピールすること。メンタル不調の職員を発生させないための具体的な取組ををアピールすること。パワハラ疑惑とニュースで話題になっている人事評価の面談時などでの強い指導を無くす対策が必要である。精神疾患やうつ病などになった職員を減らす具体的な取組をアピールすること。パワハラ疑惑とニュースで話題になっている人事評価の面談時などでの強い指導で体調不良を発生させる職員を減らす取組が必要である。	ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。
68	担い手不足対策には、ホワイト企業をアピールすること効果的である。サービス残業の根絶を宣言することが必要である。パワハラ疑惑などがニュースで大きな話題をよんでいるが、パワハラ疑惑が無くなるように具体的な対策を公表することが必要である。人事評価などでの強い指導が職員に体調不良を発生させているのは看過できない由々しき問題である。一般職員にまで広がっていないか調査して対策を公表することが必要である。ホワイト企業を具体的にアピールしないと担い手不足は解消しないと思う。	ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。
69	日本の大学生の就職先として選ばれるためにはホワイト企業をアピールすることが効果的である。担い手不足対策にホワイト企業をアピールすること大切である。パワハラ疑惑などは日本の大学生の就職先として避けられて当たり前である。サービス残業を調査して未払い賃金を支払い、サービス残業根絶をアピールしホワイト企業をアピールすることが、日本の大学生の就職先として選んでもらうためには必要である。	ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。
70	サービス残業根絶やハラスメントの根絶を宣言してホワイト企業をアピールすることが若者の就職希望者を増やすために効果的です。横浜市役所は宣言していないので、危機感が欠缺していると思う。担い手不足は対策をしていないので当たり前としか言えない。	ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。

71	担い手不足対策にはパワハラを無くすことが大切です。	ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。
72	志望者を増やすためにはパワハラを無くすことが大切です。	ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。
73	就職活動において学生はホワイトな労働環境を重要視していると思う。パワハラが行われるようなことがない職場が重要視していると思う。パワハラの噂や疑惑すら発生しないホワイトな労働環境にして、学生に選ばれないと担い手不足解消にはならない。	ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。
74	心理的安全性のある職場が学生に就職先として選ばれている。人事評価の面談時などでパワハラ疑惑などがある就職先は避けられる。パワハラを無くす対策を具体的にアピールすること。	ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。
75	人事評価の面談時などで高圧的なことがニュースになっています。学生の就職先として避けられる。パワハラの根絶を宣言してアピールすること。	ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。
76	評価基準が「ブラックボックス」であるといった不満があったり、人事評価の面談時などで強い指導やパワハラ疑惑が発生して大きなニュースになっているのは学生から選ばれない。担い手不足が深刻化する。	ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。
77	自己都合退職者を減らすために サービス残業の根絶。ハラスメントの根絶。予算の枠内でしか残業代がつかない（実質的なサービス残業）の噂があり、就職先として選ばれない。「処理能力が低いために残っている」という人事評価を避けるために サービス残業が発生していると噂があっては、就職先として選ばれない。「超過勤務命令」を出しにくくなる雰囲気の一部に残っているという噂があっては、就職先として選ばれない。人事評価の強い指導などが「サービス残業」になりやすい構造的要因と思われては、就職先として選ばれない。人事評価の強い指導がパワハラ疑惑としてニュースになっているのは、就職先として選ばれない。	ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。
78	国より厳しい残業規制、人事評価の面談時などでの強い指導（パワハラ疑惑）、市民当たりの職員数の少なさ、更なる人員削減が発表されています。これらを考えるとサービス残業が蔓延しているように思うので受験者数が減少していると思う。サービス残業が発生する要因としか思えないので、受験者数の減少が続くと思う。担い手不足対策とは逆の対策になっていると思う。	ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。

79	<p>公務員の部下へのハラスメントが多くニュースになっています。横浜市役所もハラスメントの調査をすることが必要だと思います。ハラスメントを無くすことは、担い手不足対策の最低限の条件としか言えない。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>
80	<p>「非効率的な仕事は改善しろ、それは時間外業務とは認めない」「時間外勤務の上限を月30時間までと指導し、事前申請のない残業を受け付けないなど」などのパワハラが行われていないか、横浜市役所でも調査して公表することが大切です。パワハラ疑惑が平職員にまで広がっていないのかを調査して公表することが大切です。担い手不足対策をするために効果的な調査です。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>
81	<p>国より厳しい残業規制を導入して市民一人当たりの職員数の少なさのアピールしています。横浜市職員数の更なる減少目標なども発表されてます。「非効率的な仕事は改善しろ、それは時間外業務とは認めない」「時間外勤務の上限を月30時間までと指導し、事前申請のない残業を受け付けない」などのパワハラが横浜市役所でも同様なことが行われていないか調査です必要がある。人事評価の面談時などでのパワハラ疑惑がヒラ社員にまで広がっていないのかを調査して公表することが大切です。担い手不足対策をするために調査して公表することは効果的な対策である。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>
82	<p>国より厳しい残業規制を導入して市民一人当たりの職員数の少なさのアピールされています。横浜市職員数の更なる減少目標なども発表されてます。「非効率的な仕事は改善しろ、それは時間外業務とは認めない」「時間外勤務の上限を月30時間までと指導し、事前申請のない残業を受け付けない」などがパワハラ認定されたとニュースで見ました。横浜市役所でも同様な行いが行われていないか調査する必要がある。人事評価の面談時などでのパワハラ疑惑がヒラ社員にまで広がっていないのかを調査して公表することが大切です。担い手不足対策をするために調査して公表することは効果的な対策である。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>
83	<p>公務員の上司からのハラスメントで自殺者などのニュースもみえます。公務員の上司から行われるハラスメントが多すぎると思っています。ハラスメントなどの対策を明確に打ち出していない市町村は、受験者から避けられてしまうと思う。担い手不足になっているのは当たり前だと思う。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>

84	<p>国家公務員の技術職は何年間か続けて募集人員が集まらなるとニュースで見た記憶があります。サービス残業根絶のために職員に調査を行い未払賃金を支払った国家公務員ですら人員不足です。サービス残業根絶対策を何もしていない横浜市が担い手不足になっているのは当然だと思う。「(仮称)横浜市下水道事業中期経営計画2026」にもサービス残業を無くす取組が何もない。ハラスメント対策も何もないのは、担い手不足に危機感が無いためだと思う。受験者数が減り続けるのは必然だと思う。横浜市は今後ともサービス残業を無くす対策やハラスメントを無くす対策をしないのですか。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>
85	<p>パワーハラスメントの疑いの調査対象を市長だけで収めるのではなく、職員全員にハラスメントを受けているかなどの調査をすることが必要です。パワーハラスメントの疑いのある自治体に積極的に就職しようとは思わない一人が多いと思います。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>
86	<p>市営バスの運転手が一斉に大量退職して路線バスが大幅に減便されて日本中で大きなニュースになりました。今でも生活に悪い影響があります。給料や福利厚生がしっかりしている市営バスの運転手が一斉に大量退職された原因を究明することが、担い手不足解消に繋がると思います。市長のパワーハラスメントの疑いだけでなく、横浜市役所全体にハラスメント体質が染み込んでいないか調査して、ホワイト職場をアピールすることが担い手不足解消に繋がると思います。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>
87	<p>市営バスの運転手が一斉に大量退職して路線バスが大幅に減便されて日本中で大きなニュースになりました。今でも生活に悪い影響があります。給料や福利厚生がしっかりしている市営バスの運転手が一斉に大量退職された原因を究明することが、担い手不足解消に繋がると思います。市長のパワーハラスメントの疑いだけでなく、横浜市役所全体にハラスメント体質が染み込んでいないか調査する必要があると思います。サービス残業を無くす宣言をしている都道府県や市町村もあります。横浜市役所もホワイト職場をアピールすることが担い手不足解消に繋がると思います。横浜市役所がホワイト職場をアピールしないと担い手不足は解消しないとします。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>
88	<p>横浜市役所はハラスメントに関して寛大なんですか。担い手不足の理由だと思います。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>

89	<p>ハラスメントの疑惑で話題になるような組織に就職しようと思う学生はいないと思います。ヒラ社員にまで蔓延していそうで恐ろしいと思われて就職先から除外されてしまうと思います。ハラスメント体質がヒラ社員にまで蔓延していそうな雰囲気を払拭させるためには、全社員にアンケート調査を行い改善策を具体的に打ち出しアピールすることが効果的です。サービス残業が発生していないかも同様に全社員にアンケート調査を行い、未払賃金を支払うなどを行った国や他自治体と同様の対策が必要です。人材獲得に対する危機感が欠缺していると感じます。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>
90	<p>他の自治体で「非効率的な仕事は改善しろ、それは時間外業務とは認めない」「時間外勤務の上限を月30時間までと指導し、事前申請のない残業を受け付けない」などがパワハラ認定されたとニュースで見ました。国より厳しい残業規制を導入して市民一人当たりの職員数の少なさのアピールして、横浜市職員数の更なる減少目標なども発表されてます。横浜市役所でもニュースと同様な行為が行われていないか調査する必要がある。サービス残業の噂すら無くなるような抜本的な改善が担い手不足解消には必要です。人事評価の面談時などでのパワハラ疑惑が社員全体にまで広がっていないかを調査して公表することが大切です。担い手不足対策をするために調査して公表することは効果的な対策である。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>
91	<p>人事評価がニュースになったパワハラの道具になっているのですか。人材確保が厳しい原因になっていると思います。パワハラがニュースになっているのは、離職者が増えて担い手不足になるのは当然です。学生の就職希望者が減るのも当然です。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>
92	<p>ハラスメント疑惑も発生しないように改革して広くピアアールしないと担い手不足解消しないと思います。受験者がこれ以上減らないようにハラスメント根絶をする必要がある。「本市の下水道事業において、人材こそが最も重要な経営資源です。」「全ての職員が能力を最大限に発揮し、組織力を向上させていくことが不可欠です。」人事評価などでの面談時に強い指導という言動が行われていないか調査する必要がある。強い指導でサービス残業が発生していないか調査する必要がある。人事評価などの面談時などで強い指導という言動のハラスメント疑惑を無くす必要がある。サービス残業が発生していないか調査をして、サービス残業根絶する必要がある。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>

93	<p>国や様々な自治体などのハラスメントがニュースになっています。横浜市では市長のパワハラ疑惑しかニュースになっていません。横浜市は強い指導となのでによるハラスメントは存在しないのですか。それとも職員の不祥事は記者発表するが、責任職から行われる様々なハラスメントは記者発表しないのですか。 担い手不足対策にハラスメント対策がないのは問題意識の欠缺としか思えない。 サービス残業やハラスメント対策を「(仮称)横浜市下水道事業中期経営計画2026」で具体的に定めアピールすることが担い手不足解消対策になると思います。 担い手不足について「(仮称)横浜市下水道事業中期経営計画2026」で対策を定めていないことが、最大の問題だと思う。 本当に担い手不足を問題意識として持っているのかさえ疑問である。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>
94	<p>担い手不足対策が何も書かれていない。 担い手不足の危機感が欠缺しているので対策が何もないと感じる。 国などは残業代金未払いの調査を全員に行い、未払いの賃金を支払いサービス残業根絶対策を行ったとニュースで報道されていた記憶している。 横浜市は国より厳しい残業規制を導入して人事評価の面談時などで職員に強い圧力をかけて目標達成しようとしていると思う。 人事評価で職員に強い圧力をかけて未払賃金が発生しているのではないかと思われるので、志願者が減り続けているのではありませんか。 市民一人当たりの職員数の少なさのアピールし国より厳しい残業規制を導入し人事評価の面談時などで強い圧力を職員にかけて、サービス残業が蔓延していると思われ志願者が減り続けているのではありませんか。 横浜市職員数の更なる減少目標などがありますが、目標達成のために人事評価の面談時などで更なる強い圧力がかかるのではないのでしょうか。 横浜市への就職希望者が減るだけでなく、離職者が増えてしまうと思います。 ホワイト職場をアピールすることが担い手不足解消に効率化だと思います。 そのために全職員にサービス残業やハラスメントの調査を行うことが不可避だと思います。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>

95	<p>担い手不足対策が何も書かれていない。担い手不足の危機感が欠缺しているので対策が何もないと感じる。国などは残業代金未払いの調査を全員に行い、未払いの賃金を支払いサービス残業根絶対策を行ったとニュースで報道されていた記憶している。横浜市は国より厳しい残業規制を導入して人事評価の面談時などで職員に強い圧力をかけて目標達成しようとしていると思う。人事評価で職員に強い圧力をかけて未払賃金が発生しているのではないかとと思われるので、志願者が減り続けているのではありませんか。市民一人当たりの職員数の少なさのアピールし国より厳しい残業規制を導入し人事評価の面談時などで強い圧力を職員にかけて、サービス残業が蔓延していると思われる志願者が減り続けているのではありませんか。横浜市職員数の更なる減少目標などがありますが、目標達成のために人事評価の面談時などで更なる強い圧力がかかるのではないのでしょうか。横浜市への就職希望者が減るだけでなく、離職者が増えてしまうと思います。ホワイト職場をアピールすることが担い手不足解消に効率化だと思います。そのために全職員にサービス残業やハラスメントの調査を行うことが不可避だと思います。担い手不足解消の対策が一切ないことが、担い手不足を加速させていると思います。担い手不足に対する危機感の欠缺だと思います。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>
96	<p>担当者の処分は多く発表されています。管理職の処分は皆無です。他の自治体では管理職からのハラスメントがニュースが多く発表されています。横浜市は市長のパワハラ疑惑以外ないのですか。他の自治体で上長等からのハラスメントが多く発表されているのは、ハラスメント認定をして対策が行われているのだと思います。横浜市から上長等からのハラスメント等の発表が行われないのは、人事評価の面談時などでの強い指導はハラスメント等にならないと解釈運用されているのですか。担い手不足解消のために、上長等へのハラスメント等は厳しく認定して厳しく処分することが必要だと思います。精神疾患やうつ病者等が増えれば担い手不足が一層厳しい状態になります。精神疾患やうつ病者等の長期療養者を減らす対策を行う必要もあります。上長等からのハラスメント等で、精神疾患やうつ病等になったら労務災害になりますか。上司はハラスメント等で処分されていますか。部下が精神疾患やうつ病等になったら上長等を処分する必要があると思います。「(仮称)横浜市下水道事業中期経営計画2026」で部下が精神疾患やうつ病等になったら上長等を処分することを具体的に明確にして、ホワイト職場をアピールすることが担い手不足対策で必要だと思います。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>

97	<p>横浜市以外の自治体では上長等からのハラスメントがニュースが多く発表されています。横浜市は市長のパワハラ疑惑以外ないのですか。他の自治体で上長等からのハラスメントが多く発表されているのは、ハラスメント認定をして対策が行われているのだと思います。横浜市から上長等からのハラスメント等の発表が行われないのは、人事評価の面談時などでの強い指導はハラスメント等にならないと解釈運用されているのですか。担い手不足解消のために、上長等へのハラスメント等は厳しく認定して厳しく処分することが必要だと思います。「(仮称)横浜市下水道事業中期経営計画2026」で人事評価の面談時などの強い指導もハラスメント等と具体的に明確にして、上長等を処分することを具体的に明記してホワイト職場をアピールすることが担い手不足対策で必要だと思います。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>
98	<p>国より厳しい残業規制、職員数の少なさ、一層の職員数を減らす目標、人事評価の面談時などでの強い指導、パワハラ疑惑等から、高いストレス職場、ハラスメント、サービス残業の慢性的な発生、残業代金未払い、未払賃金の発生等を予想する就職活動生も多くいると思う。ホワイト職場を強力にアピールしないと担い手不足が一層深刻化すると思う。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>
99	<p>パワハラニュースが公務員で多く報道されています。人員の少なさや残業時間の少なさ、国より厳しい残業規制、人事評価の面談時等での強い指導、更なる人員削減目標等から考えて、ハラスメントやサービス残業のニュースがないのが疑問です。横浜市は職員がハラスメント相談しても指導が強かっただけとしてハラスメント認定していないだけなのではないかとも思います。横浜市は他の公務員と違ってハラスメントに対する考えが甘すぎるのではないかと思います。横浜市を受験する人が減るのも理解できます。人事評価で職員に強い指導をしていて職員が萎縮して意見を言えない雰囲気になっている可能性が考えられます。人事評価を武器に職員に強い指導をしても職員が何も言えない組織風土になっている可能性が考えられます。良いイメージが沸かないので、担い手不足になっているのは当然だと思います。担い手不足を解消するための対策もないの致命的な問題だと思います。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>
100	<p>担い手不足が課題になっています。しかしながら対策がありません。パワハラ疑惑すら無くなるようなホワイト職場であることが溢れ出るようになれば志願者が増えると思います。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>

101	<p>担い手不足が課題になっています。しかしながら対策がありません。人事評価の面談時などでの強い指導等がニュースで大きく報道されています。国より厳しい残業規制などを実行するために強い指導等が行われサービス残業等が発生していないか調査して公表することが必要です。ブラック職場のイメージを無くす必要があります。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>
102	<p>不払い残業、いわゆるサービス残業の無いことをアピールすることが担い手不足対策になります。上長等からのパワハラ認定が横浜市はされないのですか。様々な公務員職場でハラスメントが大きなニュースになっています。それだけパワハラ対策をされているのだと認識します。横浜市は市長のパワハラ疑惑のみです。課題に担い手不足がありながら、対策が無いのは致命的な問題だと思います。横浜市は上長からの強い圧力も指導になり、横浜市にはハラスメントは存在しないのですか。ハラスメント認定を行いハラスメントを根絶して、ホワイトな職場をピーアールしないと担い手不足解消にはならないと思います。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>
103	<p>人事評価の面談時にどのようなことを部下に発言しても、どのような言動をしてもハラスメントに横浜市はならないのですか。責任職は聖域で部下に対してハラスメントになることは無いのですか。ニュースで話題になっている言動でもハラスメントにならないのは、横浜市の責任職が聖域となっているからですか。担い手不足が課題になるのは当たり前だと言わざるを得ない。担い手不足の課題に対する対策が無いことも、担い手不足の対する危機感が無いことの表れだと思う。担い手不足が課題に書いてあるので、対応策を書くのは当たり前だと思います。横浜市は課題を認識しても放置される組織ですか。横浜市の責任職は部下に対してはハラスメントになることは無いのですか。横浜市は場長から何を言われてもハラスメントにはならないのですか。職員が居なくなっただけでは、遅いと思います。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>
104	<p>サービス残業やハラスメント等の噂が多くあつては担い手不足が加速すると思います。担い手不足が課題なら対策も必要です。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>
105	<p>サービス残業の調査を行い未払賃金を支払い、サービス残業根絶を宣言しないと人材獲得競争でスタートラインにも立てずに負けると思う。離職者防止のためにもサービス残業の調査を行い未払賃金を支払い、サービス残業根絶を宣言することは効果的だと思う。サービス残業やハラスメント等の根絶宣言を行いホワイト職場をアピールすることが効果的であり不可欠だと思う。</p>	<p>ご意見として伺うとともに、関係部署と共有させていただきます。</p>