

参考資料

職員アンケート調査集計結果

1 調査概要

調査目的	「真庭市人材育成基本方針」を策定するにあたり、基礎資料とするため、次のとおり職員アンケートを実施しました。
調査対象	全職員
調査期間	平成19年1月24日～平成19年2月2日
調査方法	所属長へメール配信する方法で実施。回答は、所属ごとに逡送で受信。
回答数	830人 / 919人(ただし、派遣職員及び長期休暇、休業者を除く。)
回答率	90%

2 集計結果

あなたのことについてお聞かせください。

Q1 あなた自身のことについて(平成19年1月末現在)

(1) 年齢 (2) 性別 (3) 職名又は職種 (4) 所属

(1) 年齢	回答数
1. ~29歳	116
2. 30歳~39歳	229
3. 40歳~49歳	192
4. 50歳~	292
無回答	1
合計	830

(2) 性別	回答数
1. 男	476
2. 女	354
合計	830

(3) 職名又は職種	回答数
1. 主査以下	368
2. 主幹	74
3. 参事	163
4. 課長級	84
5. 部・局長級	15
6. 現業職	112
無回答	14
合計	830

(4) 所属	回答数
1. 本庁(教育委員会・諸局含む)	279
2. 支局(振興局含む)	178
3. 保育園	112
4. 幼稚園	26
5. 学校(調理場含む)	58
6. 消防	80
7. 病院	47
8. その他の出先部署(ささぶき苑など)	47
無回答	3
合計	830

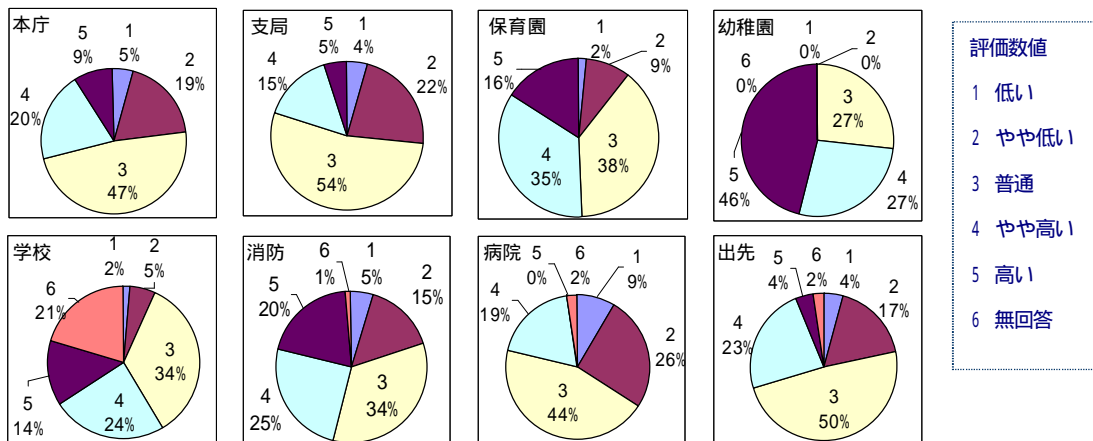
あなたの所属している職場についてお聞かせください。

Q2 あなたの職場（課・園等）についておたずねします。次の設問について5段階で評価をしてください。 評価数値（1.低い 2.やや低い 3.普通 4.やや高い 5.高い）

設問	本庁	支局	保育園	幼稚園	学校	消防	病院	出先部署	全体
(1) 将来を見越して目標・計画を立てているか。	3.3	2.9	3.2	4.0	3.6	3.1	2.6	2.8	3.1
(2) 仕事の担当・責任の範囲を明確にしているか。	3.2	3.4	3.6	3.9	3.5	3.2	3.1	3.0	3.3
(3) 仕事を進める上での手本となる職員がいるか。	3.4	3.4	3.4	3.6	3.3	3.5	2.8	3.0	3.4
(4) 職員が役割を認識しているか。	3.4	3.5	3.3	4.0	3.4	3.6	2.9	3.1	3.4
(5) 職員がやりがいを感じているか。	3.1	2.9	3.5	4.2	3.5	3.4	2.8	3.1	3.2
(6) グループ制がいかされているか。	2.7	2.5	3.0	3.8	3.5	2.9	2.8	2.7	2.8
(7) 職員同士が力を合わせて仕事を進めているか。	3.6	3.8	3.9	4.3	4.0	3.8	3.3	3.3	3.7
(8) 将来の課題に向けて仕事の結果を検討しているか。	3.1	2.9	3.3	4.1	3.4	3.2	3.0	2.9	3.1
(9) 新しいアイデアを積極的に試そうとしているか。	3.1	2.9	3.3	4.1	3.4	2.8	3.1	3.2	3.1
(10) 上司が意思決定の場面に職員を参加させているか。	3.4	3.3	3.7	4.3	3.4	2.8	3.0	2.7	3.3
(11) 将来必要となる知識・能力の教育に力を入れているか。	2.9	2.8	3.3	3.9	3.2	3.4	3.4	2.7	3.1
(12) 管理・監督者が職員に対して直接的に指導しているか。	3.3	3.1	3.4	3.9	3.3	3.1	2.8	2.6	3.2
(13) 職員が周囲（先輩など）に対して相談しているか。	3.6	3.6	3.6	4.2	3.5	3.4	3.1	3.1	3.6
(14) 上司が組織の戦略や方針を伝えているか。	3.2	3.2	3.6	4.1	3.4	3.1	3.1	2.6	3.3
(15) 上司は職員が研修に参加しやすい雰囲気づくりや配慮をしているか。	3.5	3.6	3.9	4.1	3.6	3.1	3.2	2.7	3.5
(16) 個人の取り組むべき目標が明確になっているか。	3.1	3.1	3.4	3.8	3.3	3.0	2.9	3.0	3.1
(17) 業務の進行管理がうまく行われているか。	3.1	3.2	3.4	3.5	3.4	3.1	3.0	2.8	3.2
(18) 事務・事業の改善や効率化に積極的に取り組みが行なわれているか。	3.0	3.1	3.3	3.5	3.3	2.9	3.0	3.0	3.1
(19) 仕事の成果について確認する機会を設けているか。	2.8	2.9	3.4	3.9	3.2	2.9	3.1	2.6	3.0
(20) 女性や若手職員が実力を発揮できる雰囲気があるか。	3.4	3.4	3.5	4.4	3.6	3.0	3.1	2.8	3.4
(21) 職場研修(OJT)を実施しているか。(課内会議を含む。)	3.1	3.0	3.6	4.1	3.4	3.1	3.3	2.5	3.2

所属ごとの5段階評価の平均点です。（各設問の回答者数に対する平均です。回答なしを除く。）

「(5) 職員がやりがいを感じているか。」の設問では、所属ごとで評価が大きく異なります。



「(6) グループ制がいかされているか。」、「(19) 仕事の成果について確認する機会を設けているか。」の設問は、どの所属でもやや低い評価となっています。

全体の傾向では、「(7)職員同士が力を合わせて仕事を進めている。」、「(13)職員が周囲(先輩など)に対して相談しているか。」、「(15)上司は職員が研修に参加しやすい雰囲気づくりや配慮をしているか。」で平均が高くなっています。

所属別では、幼稚園は平均的に高く、クリーンセンターなど出先機関では低い傾向となっています。

あなたのことについてお聞かせください。

Q3 あなた自身についておたずねします。次の設問について5段階で評価してください。

評価数値(1 .低い 2 .やや低い 3 .普通 4 .やや高い 5 .高い)

設問 \ 所属	本庁	支局	保育園	幼稚園	学校	消防	病院	出先部署	全体
(1) 与えられた仕事は最後までやり遂げているか。	3.5	3.6	3.8	3.9	4.0	3.6	3.6	3.6	3.7
(2) 何事も迅速にきちんと処理することができるか。	3.1	3.2	3.2	3.3	3.6	3.3	3.1	3.1	3.2
(3) 自分の努力によって、仕事などの成果が決まると考えているか。	3.6	3.7	3.7	4.2	3.7	3.5	3.4	3.4	3.6
(4) 仕事のポイントを的確につかんでいるか。	3.2	3.3	3.4	3.6	3.6	3.4	3.2	3.4	3.3
(5) 仕事での個人目標を持っているか。	3.3	3.2	3.6	4.4	3.8	3.6	3.3	3.3	3.4
(6) 誰とでも気軽に話ができるか。	3.4	3.6	3.7	4.3	3.7	3.7	3.4	3.2	3.5
(7) 仕事に関して相談できる人がいるか。	3.5	3.6	3.8	4.4	3.8	3.8	3.3	2.9	3.6
(8) 自分の意見をきちんと主張できているか。	3.3	3.4	3.3	3.7	3.3	3.3	3.2	2.9	3.3
(9) 自分の仕事にやりがい(充実感・達成感など)を感じているか。	3.1	3.1	3.8	4.2	3.7	3.7	3.2	3.1	3.3
(10) 組織の戦略・方針を理解しているか。	3.1	3.1	3.4	3.7	3.3	3.4	3.2	3.1	3.2
(11) 自分の能力向上のために努力をしているか。	3.2	3.2	3.4	4.0	3.5	3.6	3.3	3.2	3.3
(12) 困難なことや面倒なことから逃げずに立ち向かっていけるか。	3.2	3.4	3.5	3.9	3.6	3.5	3.4	3.3	3.4
(13) 仕事を進めるにあたり費用と効果について検討しているか。	3.4	3.3	3.4	3.5	3.3	2.9	3.3	3.5	3.3
(14) 職場研修は自分の仕事に役立っているか。	3.2	3.2	3.8	4.4	3.6	3.4	3.3	3.3	3.4
(15) 自分の能力が職場でいかされていると思うか。	3.1	3.1	3.5	4.0	3.6	3.2	3.1	3.0	3.2

所属ごとの5段階評価の平均点です。(各設問の回答者数に対する平均です。回答なしを除く。)

「(2) 何事も迅速にきちんと処理することができるか。」、「(10) 組織の戦略・方針を理解しているか。」、「(15) 自分の能力が職場でいかされていると思うか。」は、全体的に低い評価となっています。

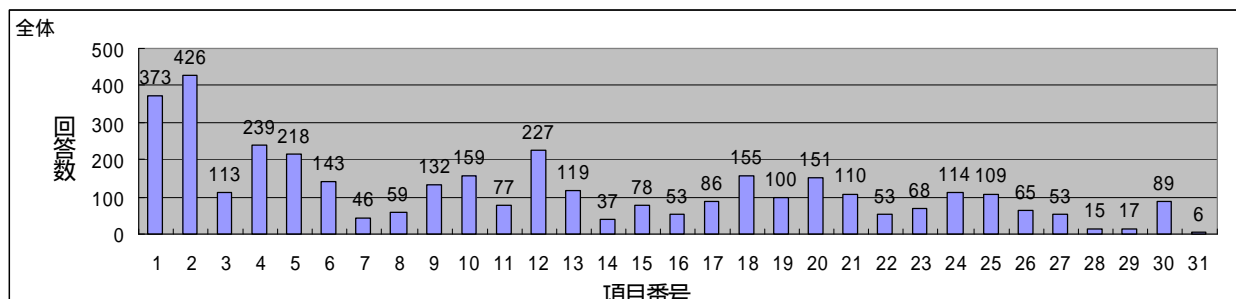
「(9) 自分の仕事にやりがい(充実感・達成感など)を感じているか。」では、Q2の設問「(5) 職員がやりがいを感じているか。」と同様に所属ごとで傾向が異なります。

人材育成についてお聞かせください。

Q4 あなたが身につけたい能力はどんなことですか。(5項目まで選択可)

項目	所属	本庁	支局	保育園	幼稚園	学校	消防	病院	出先部署	全体
1. パソコン		85	63	84	15	39	30	32	24	373
2. 業務遂行上の専門知識		146	79	59	11	25	53	26	26	426
3. 文書作成		44	23	17	6	2	12	3	6	113
4. 法律知識		126	59	6	3	4	27	6	8	239
5. 業務遂行上の技術		47	32	28	7	21	43	18	21	218
6. 体力		26	14	29	7	20	29	5	13	143
7. コスト感覚		20	9	2	1	2	0	4	8	46
8. 市民感覚		24	20	3	0	3	5	1	3	59
9. 情報収集能力		45	29	13	5	4	14	10	11	132
10. 企画力		74	50	10	4	3	6	3	9	159
11. 創造性開発		28	23	16	4	2	1	2	0	77
12. 問題解決能力		80	61	26	3	14	16	14	11	227
13. 政策立案能力		62	42	1	0	1	2	4	6	119
14. 事務改善		12	9	5	4	1	4	1	1	37
15. 提案能力		31	24	8	0	1	4	4	5	78
16. プレゼンテーション		23	17	2	2	2	4	2	1	53
17. 接遇マナー		12	9	18	6	17	9	7	8	86
18. 交渉力・折衝力		80	42	7	5	0	6	7	8	155
19. クレーム対応		44	24	13	2	1	6	3	6	100
20. コミュニケーション能力		37	26	25	8	12	19	11	12	151
21. リーダーシップ		29	16	13	4	5	26	9	8	110
22. 会議運営と司会		20	23	4	1	0	3	2	0	53
23. 討議能力		24	19	11	3	1	3	2	5	68
24. 部下の育成、指導法		28	21	17	3	2	27	10	6	114
25. カウンセリング能力		17	12	41	11	7	10	8	2	109
26. メンタルヘルス		13	9	17	5	7	6	4	3	65
27. 法制執務		34	15	0	1	0	2	0	1	53
28. 統計解析		6	5	0	1	0	0	1	2	15
29. 簿記		10	7	0	0	0	0	0	0	17
30. 語学		37	18	14	1	11	2	3	3	89
31. その他		1	2	1	0	1	1	0	0	6
計		1265	802	490	123	208	370	202	217	3690

注1) 全体の回答数には、所属の記入のない回答も含むため、所属の合計とは一致しません。(以下同じ)



所属・全体の回答数です。

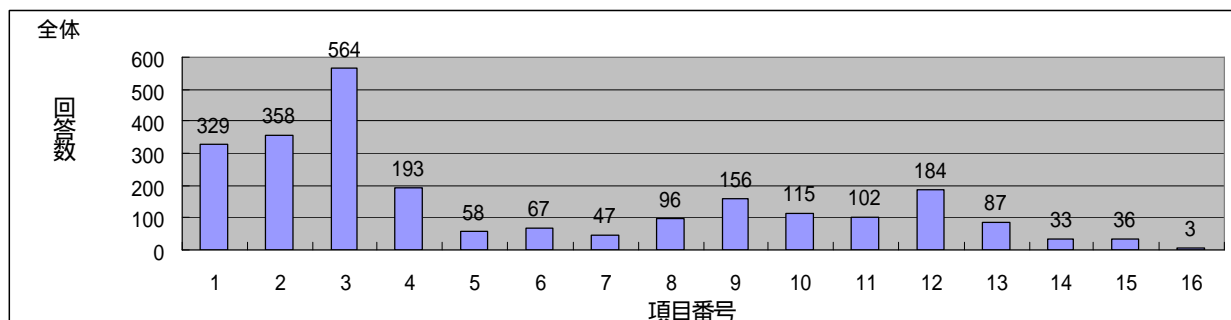
全体では、「業務遂行上の専門知識」と「パソコン」を挙げた職員が多く、次に「法律知識」「問題解決能力」「業務遂行上の技術」の割合が高くなっています。

保育園、幼稚園、学校、消防、その他の出先部署では、「5. 体力」が高くなっています。また、保育園と幼稚園では、「25. カウンセリング能力」が上位になっています。

Q5 あなたが望ましいと思う職員像を選んでください。(3項目まで選択可)

項目	所属									全体
	本庁	支局	保育園	幼稚園	学校	消防	病院	出先部署		
1.意欲のある職員	84 30%	55 31%	66 59%	11 42%	37 64%	34 43%	17 36%	23 49%	329 40%	
2.人間性が豊かな職員	92 33%	62 35%	82 73%	17 65%	29 50%	36 45%	19 40%	19 40%	358 43%	
3.広い視野で総合的に判断・行動できる職員	179 64%	122 69%	67 60%	18 69%	48 83%	61 76%	32 68%	36 77%	564 68%	
4.対応・処理問題解決ができる職員	77 28%	47 26%	15 13%	5 19%	13 22%	14 18%	8 17%	13 28%	193 23%	
5.自己啓発・自己管理に努める職員	14 5%	8 4%	15 13%	1 4%	5 9%	10 13%	4 9%	1 2%	58 7%	
6.接遇のよい職員	21 8%	21 12%	6 5%	2 8%	2 3%	6 8%	7 15%	2 4%	67 8%	
7.情報収集・問題発見に取り組む職員	18 6%	10 6%	1 1%	1 4%	2 3%	5 6%	5 11%	5 11%	47 6%	
8.企画立案・政策形成ができる職員	53 19%	28 16%	2 2%	1 4%	1 2%	2 3%	3 6%	5 11%	96 12%	
9.説得・交渉・対人能力のある職員	80 29%	43 24%	9 8%	5 19%	3 5%	8 10%	4 9%	4 9%	156 19%	
10.実務遂行ができる職員	37 13%	24 13%	16 14%	2 8%	9 16%	16 20%	7 15%	3 6%	115 14%	
11.長期的視点で考えることができる職員	35 13%	23 13%	9 8%	5 19%	4 7%	13 16%	6 13%	6 13%	102 12%	
12.連携・協働ができる職員	62 22%	35 20%	32 29%	8 31%	12 21%	12 15%	11 23%	12 26%	184 22%	
13.リーダーシップがある職員	33 12%	14 8%	8 7%	0 0%	2 3%	17 21%	7 15%	6 13%	87 10%	
14.コスト感覚のある職員	17 6%	10 6%	0 0%	0 0%	1 2%	1 1%	4 9%	0 0%	33 4%	
15.個性的で創造性のある職員	11 4%	14 8%	3 3%	1 4%	0 0%	2 3%	0 0%	5 11%	36 4%	
16.その他	1 0%	0 0%	1 1%	0 0%	0 0%	1 1%	0 0%	0 0%	3 0%	
計	814	516	332	77	168	238	134	140	2428	

注2) %は、所属ごとの回答者数に対するもの、回答者全体(830人)に対するものとし、小数第1位を四捨五入しています。(以下複数回答の割合について同じです。)

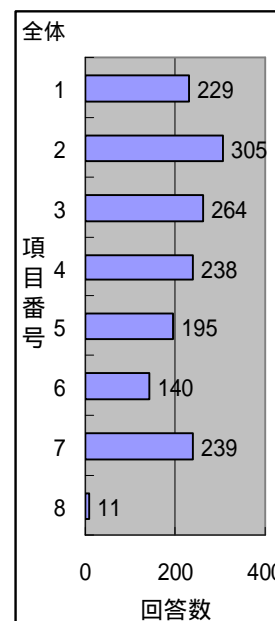


所属・全体の回答数と回答者数に対する割合です。

全体では、「3.広い視野で総合的に判断・行動できる職員」を挙げた職員が特に高い割合となっていて、「2.人間性が豊かな職員」「1.意欲のある職員」、「12.連携・協働ができる職員」と続いています。

Q6 あなたが望ましいと考える上司像を選んでください。(2項目まで選択可)

項目	所属								
	本庁	支局	保育園	幼稚園	学校	消防	病院	出先部署	全体
1. 部下への対応ができる上司	67 24%	35 20%	38 34%	8 31%	24 41%	22 28%	16 34%	18 38%	229 28%
2. 指導力がある上司	104 37%	50 28%	41 37%	11 42%	21 36%	41 51%	23 49%	13 28%	305 37%
3. 取り組む姿勢が積極的な上司	73 26%	69 39%	45 40%	12 46%	16 28%	25 31%	8 17%	15 32%	264 32%
4. 職場管理ができる上司	64 23%	39 22%	38 34%	1 4%	25 43%	21 26%	24 51%	25 53%	238 29%
5. 政策形成・決定能力がある上司	105 38%	43 24%	11 10%	3 12%	5 9%	17 21%	6 13%	4 9%	195 23%
6. 仕事上の知識のある上司	38 14%	25 14%	29 26%	10 38%	8 14%	13 16%	6 13%	10 21%	140 17%
7. 対外的な調整力のある上司	92 33%	78 44%	18 16%	6 23%	10 17%	18 23%	9 19%	8 17%	239 29%
8. その他	2 1%	3 2%	2 2%	1 4%	0 0%	2 3%	0 0%	1 2%	11 1%
計	545	342	222	52	109	159	92	94	1621



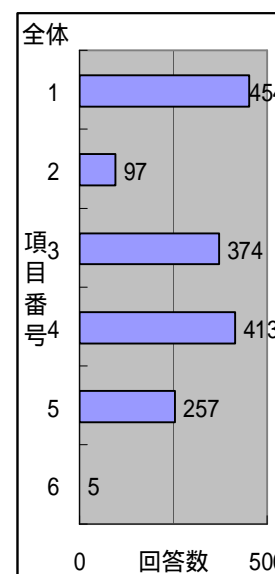
所属・全体の回答数と回答者数に対する割合です。

全体では、「指導力がある上司」「取り組む姿勢が積極的な上司」が高い割合となっています。

Q7 あなたが望ましいと考える部下像を選んでください。(2項目まで選択可)

現在いない方は将来部下を持つと仮定して選択のこと。

項目	所属								
	本庁	支局	保育園	幼稚園	学校	消防	病院	出先部署	全体
1. 積極的に仕事に取り組む部下	140 50%	96 54%	61 54%	13 50%	38 66%	53 66%	27 57%	24 51%	454 55%
2. 自分の意見をはっきり言える部下	49 18%	20 11%	9 8%	1 4%	6 10%	4 5%	6 13%	2 4%	97 12%
3. 仕事の内容や目的・目標を理解している部下	120 43%	81 46%	45 40%	11 42%	29 50%	36 45%	24 51%	26 55%	374 45%
4. 上司に報告・連絡・相談ができる部下	156 56%	101 57%	57 51%	14 54%	8 14%	29 36%	21 45%	26 55%	413 50%
5. 向上心のある部下	79 28%	48 27%	42 38%	12 46%	13 22%	38 48%	14 30%	10 21%	257 31%
6. その他	2 1%	1 1%	1 1%	1 4%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	5 1%
計	546	347	215	52	94	160	92	88	1600

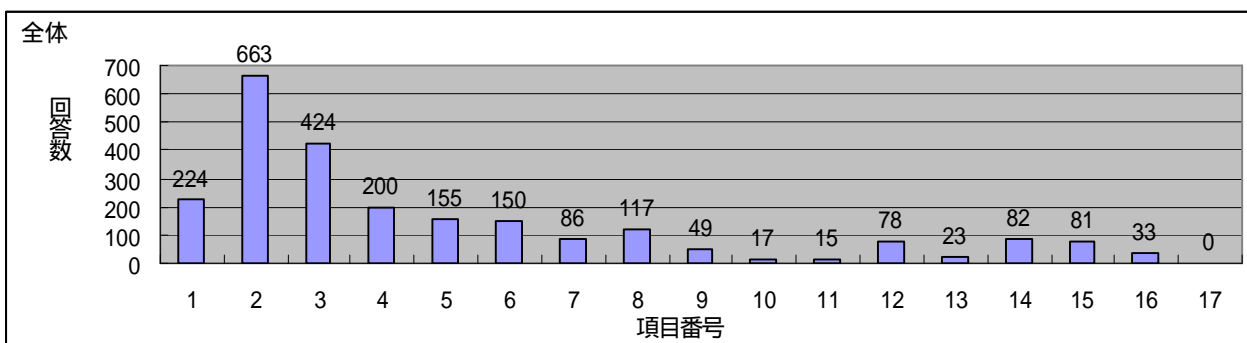


所属・全体の回答数と回答者数に対する割合です。

全体では、「積極的に仕事に取り組む部下」「上司に報告・連絡・相談ができる部下」の順に高い割合となっています。

Q 8 あなたが理想と考える職場を選んでください。(3項目まで選択可)

項目	所属								
	本庁	支局	保育園	幼稚園	学校	消防	病院	出先部署	全体
1.自由に意見が言える職場	67 24%	55 31%	32 29%	6 23%	23 40%	13 16%	12 26%	15 32%	224 27%
2.信頼・人間関係のよい職場	203 73%	137 77%	101 90%	25 96%	55 95%	65 81%	40 85%	35 74%	663 80%
3.相談・団結・協力的体制のよい職場	148 53%	97 54%	53 47%	10 38%	24 41%	48 60%	22 47%	19 40%	424 51%
4.明るく風通しがよい職場	68 24%	48 27%	25 22%	9 35%	11 19%	13 16%	13 28%	13 28%	200 24%
5.仕事への情熱にあふれる職場	48 17%	29 16%	28 25%	8 31%	8 14%	16 20%	12 26%	6 13%	155 19%
6.基本方針の共通認識がある職場	60 22%	35 20%	20 18%	2 8%	6 10%	9 11%	7 15%	10 21%	150 18%
7.常に反省と討議が行われる職場	32 11%	17 10%	16 14%	1 4%	4 7%	12 15%	2 4%	2 4%	86 10%
8.研修や職員の能力向上に努めている職場	32 11%	12 7%	24 21%	8 31%	4 7%	12 15%	10 21%	15 32%	117 14%
9.各自の役割や事務分担が明確な職場	26 9%	12 7%	1 1%	0 0%	4 7%	3 4%	1 2%	2 4%	49 6%
10.執務環境がよい職場	9 3%	4 2%	1 1%	1 4%	1 2%	1 1%	0 0%	0 0%	17 2%
11.効率のよい職場	10 4%	3 2%	0 0%	1 4%	0 0%	0 0%	0 0%	1 2%	15 2%
12.人事や評価が公平な職場	15 5%	16 9%	10 9%	2 8%	8 14%	16 20%	4 9%	7 15%	78 9%
13.計画・改善に全員が参加する職場	9 3%	0 0%	5 4%	1 4%	2 3%	0 0%	2 4%	4 9%	23 3%
14.情報が共有されている職場	35 13%	27 15%	6 5%	1 4%	7 12%	2 3%	1 2%	3 6%	82 10%
15.管理職や所属長がしっかりした職場	35 13%	17 10%	6 5%	3 12%	2 3%	5 6%	5 11%	7 15%	81 10%
16.指揮命令体制の整った職場	9 3%	5 3%	1 1%	0 0%	1 2%	15 19%	1 2%	1 2%	33 4%
17.その他	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%
計	804	514	329	78	160	230	132	140	2397

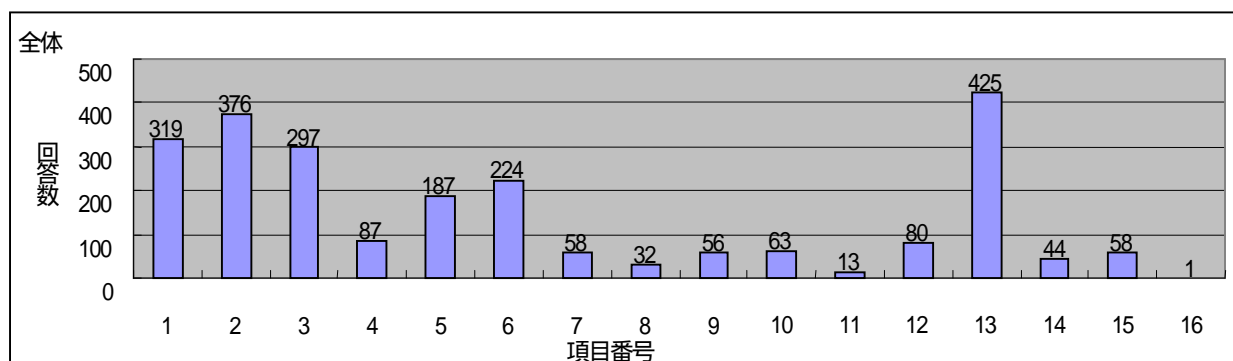


所属・全体の回答数と回答者数に対する割合です。

全体では、「信頼・人間関係のよい職場」の割合が特に高くなっていて、続いて「相談・団結・協力的体制のよい職場」「自由に意見が言える職場」の順となっています。

Q9 職員の能力開発の手段として何が重要だと思いますか。(3項目まで選択可)

項目	所属								
	本庁	支局	保育園	幼稚園	学校	消防	病院	出先部署	全体
1.自己啓発	113 41%	58 33%	49 44%	10 38%	20 34%	28 35%	20 43%	20 43%	319 38%
2.職場での実務経験	120 43%	88 49%	42 38%	13 50%	35 60%	45 56%	16 34%	16 34%	376 45%
3.上司・先輩の指導・助言	103 37%	52 29%	44 39%	11 42%	13 22%	41 51%	14 30%	18 38%	297 36%
4.友人や同僚からの刺激	24 9%	11 6%	21 19%	8 31%	6 10%	10 13%	4 9%	2 4%	87 10%
5.職場以外の人との交流	58 21%	49 28%	25 22%	3 12%	11 19%	18 23%	9 19%	14 30%	187 23%
6.実務研修会やセミナー	62 22%	41 23%	48 43%	9 35%	16 28%	14 18%	18 38%	15 32%	224 27%
7.経験年数別研修	18 6%	11 6%	9 8%	4 15%	4 7%	6 8%	5 11%	1 2%	58 7%
8.長期派遣研修	15 5%	9 5%	1 1%	2 8%	1 2%	2 3%	1 2%	1 2%	32 4%
9.通信教育・資格の援助制度	16 6%	13 7%	4 4%	4 15%	5 9%	4 5%	3 6%	7 15%	56 7%
10.他団体への派遣	31 11%	22 12%	1 1%	0 0%	0 0%	5 6%	2 4%	2 4%	63 8%
11.公募制の導入	7 3%	0 0%	3 3%	0 0%	0 0%	1 1%	1 2%	1 2%	13 2%
12.民間交流	28 10%	27 15%	7 6%	1 4%	1 2%	2 3%	3 6%	10 21%	80 10%
13.適材適所の人事配置	154 55%	99 56%	45 40%	8 31%	28 48%	40 50%	25 53%	24 51%	425 51%
14.昇任試験の実施	14 5%	10 6%	7 6%	1 4%	2 3%	4 5%	3 6%	3 6%	44 5%
15.人事考課(評価)制度の導入	28 10%	10 6%	9 8%	3 12%	2 3%	2 3%	4 9%	0 0%	58 7%
16.その他	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	1 1%	0 0%	0 0%	1 0%
計	791	500	315	77	144	223	128	134	2320

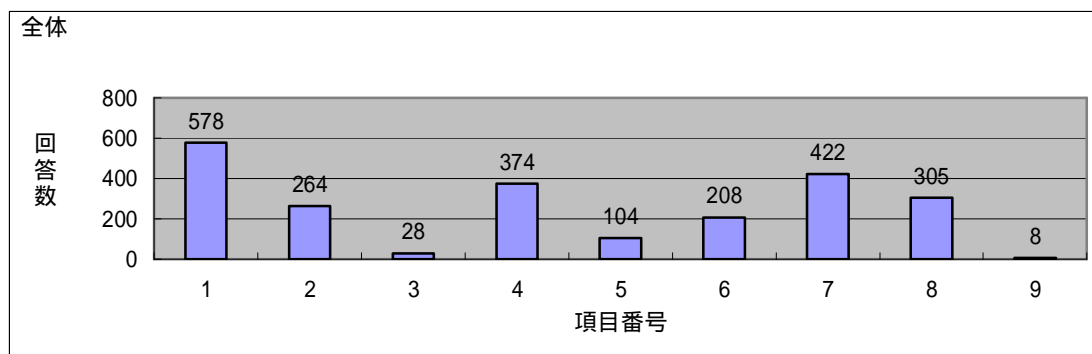


所属・全体の回答数と回答者数に対する割合です。

全体では、「適材適所の人事配置」が高い割合で、続いて「職場での実務経験」「自己啓発」「上司・先輩の指導・助言」の順となっています。

Q10 職務上で必要な知識・情報の収集をどのようにしていますか。(3項目まで選択可)

項目	所属								
	本庁	支局	保育園	幼稚園	学校	消防	病院	出先部署	全体
1. 職場の上司・同僚から	193 69%	131 74%	77 69%	18 69%	35 60%	64 80%	27 57%	31 66%	578 70%
2. 職場で実施する研修会 や会議	56 20%	55 31%	48 43%	6 23%	23 40%	40 50%	25 53%	10 21%	264 32%
3. 総務課が実施する研修	17 6%	7 4%	1 1%	1 4%	0 0%	0 0%	2 4%	0 0%	28 3%
4. 出張で参加する研修会 ・セミナー	129 46%	55 31%	86 77%	17 65%	31 53%	11 14%	20 43%	23 49%	374 45%
5. 個人で参加する勉強会 ・セミナー	19 7%	11 6%	15 13%	11 42%	8 14%	15 19%	19 40%	6 13%	104 13%
6. 他団体の職員との交友 ・情報交換	78 28%	42 24%	20 18%	6 23%	20 34%	24 30%	5 11%	12 26%	208 25%
7. 書籍・雑誌・新聞など から	138 49%	95 53%	72 64%	13 50%	19 33%	38 48%	23 49%	24 51%	422 51%
8. インターネット	150 54%	92 52%	5 4%	1 4%	5 9%	27 34%	7 15%	17 36%	305 37%
9. その他	3 1%	0 0%	0 0%	0 0%	3 5%	1 1%	1 2%	0 0%	8 1%
計	783	488	324	73	144	220	128	123	2291

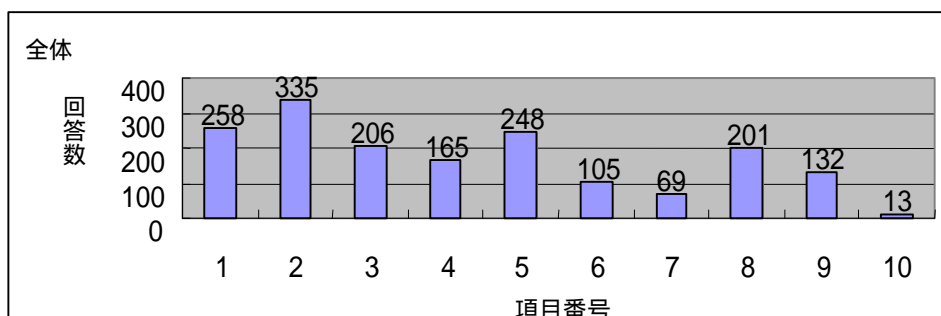


所属・全体の回答数と回答者数に対する割合です。

全体では、「職場の上司・同僚から」が特に高い割合となっていて、続いて「書籍・雑誌・新聞など」、「出張で参加する研修会・セミナー」の順となっています。

Q11 今後、どのような研修を充実させるべきだと思いますか。(3項目まで選択可)[消防職を除く]

項目	所 属								全 体
	本 庁	支 局	保 育 園	幼 稚 園	学 校	病 院	出 先 警 署		
1. 自己啓発の援助(通信教育など)	99 35%	58 33%	37 33%	10 38%	16 28%	23 49%	14 30%	258 31%	
2. 職場研修	93 33%	68 38%	76 68%	17 65%	21 36%	27 57%	32 68%	335 40%	
3. 各部署主催の研修	56 20%	63 35%	42 38%	6 23%	20 34%	9 19%	9 19%	206 25%	
4. 研修センターの経験年数別研修	58 21%	49 28%	31 28%	9 35%	8 14%	7 15%	3 6%	165 20%	
5. 研修センターの能力開発研修	109 39%	61 34%	23 21%	9 35%	13 22%	12 26%	19 40%	248 30%	
6. 研修センターの政策形成研修	58 21%	30 17%	5 4%	0 0%	2 3%	5 11%	5 11%	105 13%	
7. 全国市町村国際文化研修所などへの派遣研修	30 11%	24 13%	9 8%	1 4%	1 2%	2 4%	2 4%	69 8%	
8. 民間企業への派遣研修	88 32%	55 31%	19 17%	2 8%	8 14%	11 23%	17 36%	201 24%	
9. 他団体(県等)への派遣研修	70 25%	39 22%	4 4%	4 15%	6 10%	2 4%	7 15%	132 16%	
10. その他	7 3%	0 0%	2 2%	0 0%	1 2%	2 4%	1 2%	13 2%	
計	668	447	248	58	96	100	109	1732	

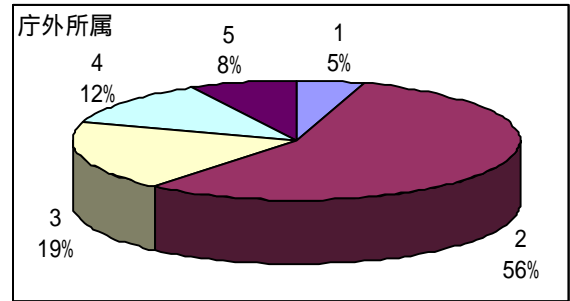
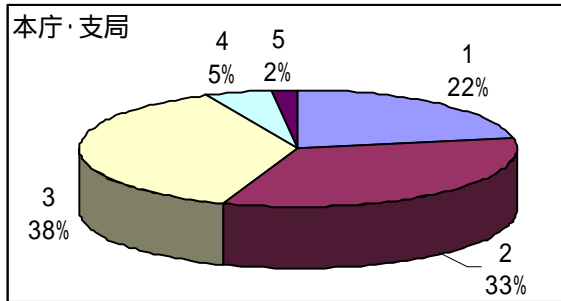


所属・全体の回答数と回答者数に対する割合です。

全体では、「職場研修」「自己啓発の援助(通信教育など)」「研修センターの能力開発」の順に高い割合になっています。

人事についてお聞かせください

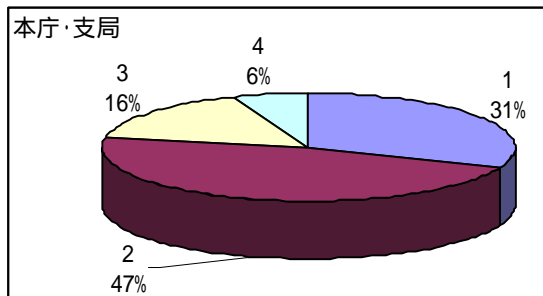
Q12 自分の能力を最大限に発揮するために、今後どのような処遇を望みますか。



項目	全体
1. ゼネラリスト(総合職)を希望	121 (15%)
2. スペシャリスト(専門職)を希望	361 (43%)
3. いろいろな仕事を経験後、特性を見て決める	241 (29%)
4. わからない	69 (8%)
5. 無回答	38 (5%)

全体では、「スペシャリスト(専門職)を希望」が高い割合となっています。

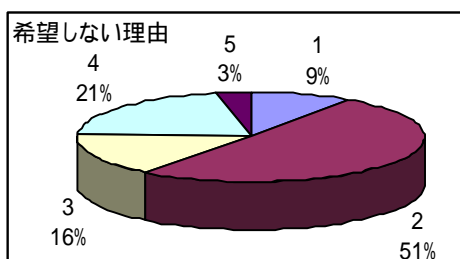
Q13 あなたは将来、管理職員(総括参事以上)になることを希望しますか。[消防職を除く]



項目	全体
1. 希望する	178 (24%)
2. どちらともいえない	330 (44%)
3. 希望しない	179 (24%)
4. 無回答	63 (8%)

全体でも、本庁・支局でも「どちらともいえない」の割合が高くなっています。

Q14 あなたは、なぜ管理職員(総括参事以上)になることを希望しないのですか。[消防職を除く]
〔Q13で3.と答えた人のみ〕

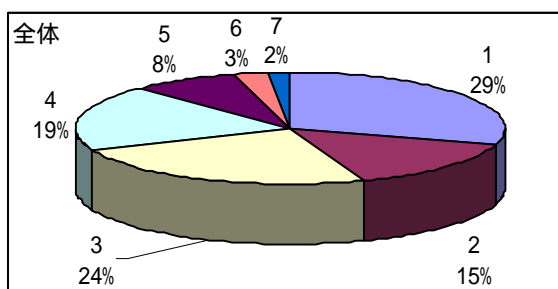


項目	全体
1. 責任の重い職にはつきたくない	17 (9%)
2. 能力に自信がない	91 (51%)
3. 家庭の事情などのため	28 (16%)
4. その他	37 (21%)
5. 無回答	6 (3%)

希望しないと答えた人の半数は、「能力に自身がない」を選択しています。

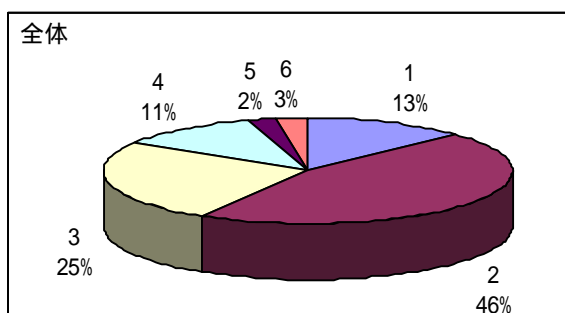
Q15 人事異動は、どのくらいの在課年数で考えるのがいいと思いますか。

項目	所 属								
	本 庁	支 局	保 育 園	幼 稚 園	学 校	消 防	病 院	出 先 部 署	全 体
1 年齢に関係なく3年程度	105 38%	68 38%	25 22%	1 4%	3 5%	23 29%	11 23%	10 21%	247 30%
2 年齢に関係なく5年程度	26 9%	16 9%	31 28%	9 35%	16 28%	14 18%	8 17%	2 4%	122 15%
3 5年程度とし、若手職員 については3年程度	65 23%	52 29%	22 20%	7 27%	16 28%	22 28%	6 13%	10 21%	201 24%
4 期間は関係なくとも良い	61 22%	28 16%	16 14%	3 12%	10 17%	15 19%	11 23%	13 28%	158 19%
5 .わからない(どちらとも いえない)	13 5%	8 4%	12 11%	3 12%	11 19%	6 8%	5 11%	10 21%	68 8%
6 .その他	7 3%	4 2%	1 1%	1 4%	2 3%	0 0%	4 9%	2 4%	21 3%
7 .無回答	2 1%	2 1%	5 4%	2 8%	0 0%	0 0%	2 4%	0 0%	13 2%
計	279	178	112	26	58	80	47	47	830



所属・全体の回答数と回答者数に対する割合です。全体の傾向では、「年齢に関係なく3年程度」「5年程度とし、若手職員については3年程度」の順に高い割合となっています。所属により多少バラツキがあります。

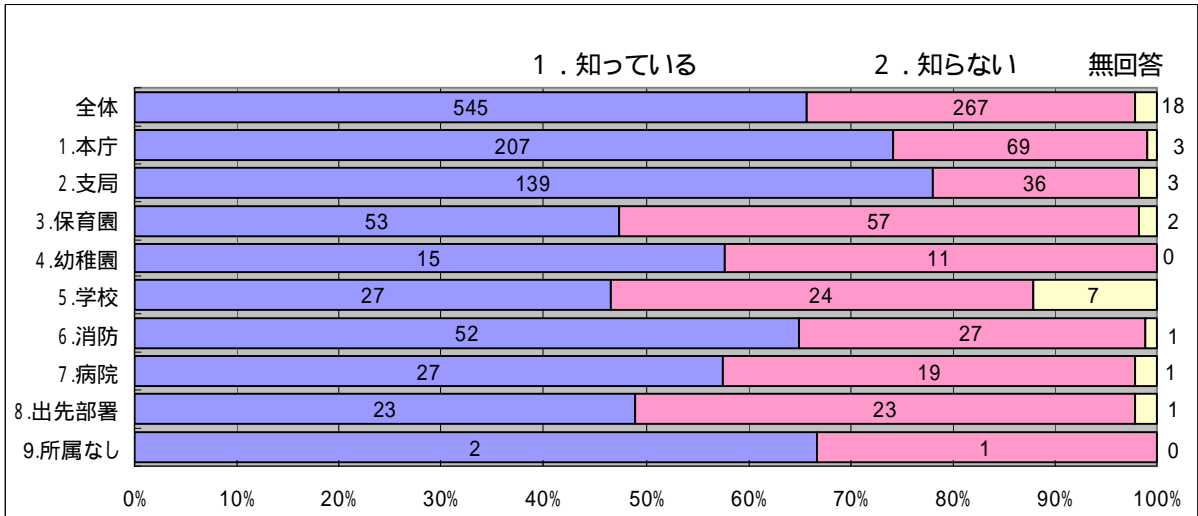
Q16 自己申告制度についてどう思いますか。 [消防職を除く]



項 目	全 体
1 .能力開発、適材適所につながる	9 5 (1 3 %)
2 .ある程度は能力開発、適材適所につながる	3 4 5 (4 6 %)
3 .どちらともいえない	1 8 9 (2 5 %)
4 .能力開発、適材適所につながるとは思えない	8 5 (1 1 %)
5 .その他	1 7 (2 %)
6 .無回答	1 9 (3 %)
計	7 5 0

全体では、「ある程度は能力開発、適材適所につながる」が特に高い割合となっています。

Q17 人事考課(評価)制度を、知っていますか。

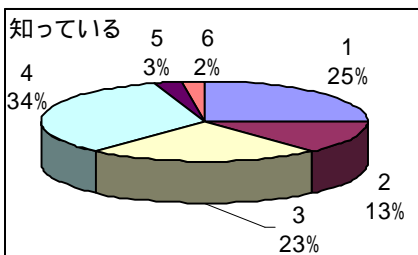
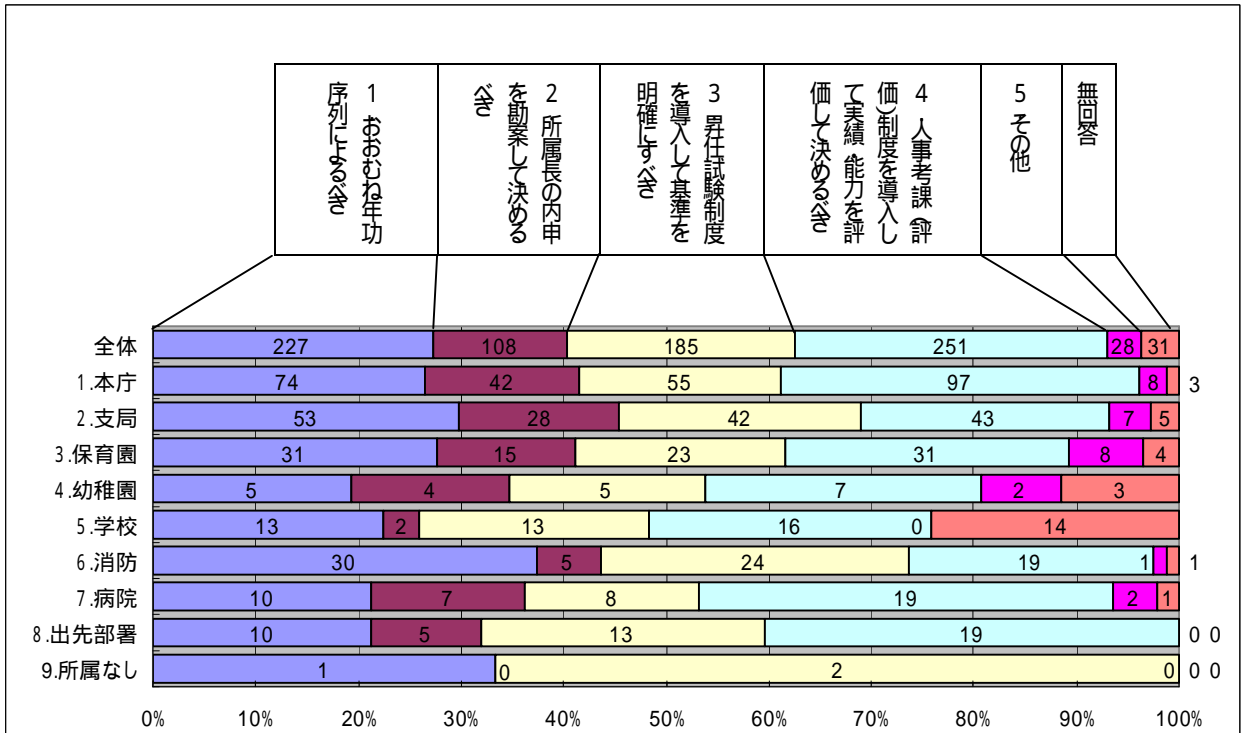


所属・全体の回答数です。

全体では、制度を「知っている」の割合が6割以上となっています。

保育園や学校関係、出先所属では、知っている人の割合が半数に達していません。

Q18 昇任管理は将来どうあるべきだと思いますか。



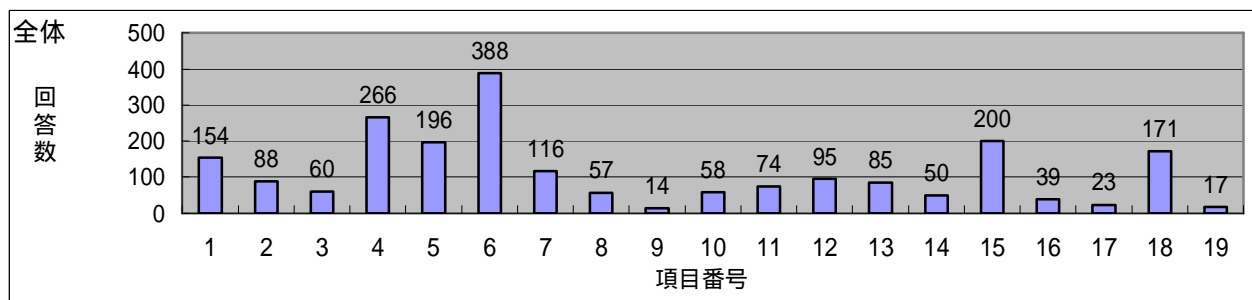
所属・全体の回答数です。

全体の傾向では、「人事考課(評価)制度を導入して実績・能力を評価して決めるべき」、「おおむね年功序列によるべき」の順に高い割合となっています。

Q17 で「知っている」と答えた人では、「人事考課(評価)制度を導入して実績・能力を評価して決めるべき」と「昇任試験制度を導入して基準を明確にすべき」の割合が57%となっています。

Q19 組織の活性化、職員の意欲向上には何が効果的と思いますか。(3項目まで選択可)

項目	所 属									全 体
	本 庁	支 局	保 育 園	幼 稚 園	学 校	消 防	病 院	出 先 部 署		
1. 機構改革による組織の簡素化	63 23%	41 23%	9 8%	3 12%	3 5%	21 26%	7 15%	7 15%	154 19%	
2. プロジェクトチームの活用	38 14%	21 12%	10 9%	3 12%	1 2%	8 10%	4 9%	3 6%	88 11%	
3. 行政事務事業評価制度	24 9%	11 6%	10 9%	1 4%	6 10%	2 3%	2 4%	3 6%	60 7%	
4. 組織の目標・方針の明確化	91 33%	60 34%	26 23%	9 35%	12 21%	26 33%	19 40%	23 49%	266 32%	
5. 管理職の意識改革	53 19%	26 15%	29 26%	7 27%	10 17%	33 41%	22 47%	15 32%	196 24%	
6. 職員全体の意識改革	119 43%	73 41%	64 57%	9 35%	29 50%	40 50%	27 57%	26 55%	388 47%	
7. 若手のジョブローテーション (定期的な職務の異動)	43 15%	33 19%	11 10%	2 8%	3 5%	14 18%	6 13%	4 9%	116 14%	
8. 自己申告制度	20 7%	18 10%	5 4%	0 0%	2 3%	5 6%	3 6%	3 6%	57 7%	
9. 庁内公募制度	6 2%	4 2%	0 0%	2 8%	0 0%	1 1%	0 0%	1 2%	14 2%	
10. 昇任試験の実施	12 4%	15 8%	6 5%	2 8%	3 5%	8 10%	6 13%	6 13%	58 7%	
11. 人事考課評価制度	33 12%	16 9%	8 7%	2 8%	3 5%	3 4%	5 11%	4 9%	74 9%	
12. 職員提案制度	38 14%	21 12%	4 4%	3 12%	7 12%	10 13%	4 9%	8 17%	95 11%	
13. 民間企業への職員派遣	33 12%	21 12%	8 7%	1 4%	6 10%	3 4%	3 6%	9 19%	85 10%	
14. 他団体への職員派遣	26 9%	7 4%	4 4%	1 4%	4 7%	4 5%	1 2%	3 6%	50 6%	
15. 研修の充実による人材育成	56 20%	26 15%	52 46%	9 35%	19 33%	18 23%	12 26%	7 15%	200 24%	
16. 情報公開の推進	10 4%	8 4%	7 6%	2 8%	5 9%	5 6%	0 0%	2 4%	39 5%	
17. 庁内情報化の推進	10 4%	9 5%	3 3%	0 0%	1 2%	0 0%	0 0%	0 0%	23 3%	
18. 本庁・支局間の情報の共有	72 26%	68 38%	14 13%	2 8%	6 10%	2 3%	1 2%	6 13%	171 21%	
19. その他	7 3%	3 2%	3 3%	2 8%	0 0%	1 1%	1 2%	0 0%	17 2%	
計	837	534	336	78	174	240	141	141	2490	



所属・全体の回答数と回答者数に対する割合です。

全体では、「職員全体の意識改革」が特に高い割合となっています。続いて「組織の目標・方針の明確化」「研修の充実による人材育成」「管理職の意識改革」の順になっています。

本庁・支局では、「本庁・支局間の情報の共有」の割合が比較的高くなっています。

人材育成などに関する自由意見

主な意見は、次のとおりです。

<p>* 職員の意識・能力の向上には、いかに各職員が自己啓発できるかによるところが大きいと考える。そのためには、職務に対して実態に即した適正な人事評価が求められる。上司は部下に対して私情に左右されることのない客観的な評価を行い、かつ部下が評価内容を素直に受け入れることのできる信頼関係が必要である。さもなければ、部下が評価自体に反感を持ってしまい、仕事に対する意欲を低下させるような、本来の評価制度の趣旨に反する結果となり得ると考える。</p>
<p>* 人材育成のためにも、職員全員が同一の意識(目標)を持って、明確な方針を定めてそれを共有しながら、個々の業務を遂行していくようにしていくべきだと思う。私は現在の不安な情勢を考えても、真庭市を財政再建団体化しないための、コスト意識を持った業務遂行を、職員全体で考えるべきと感じる。</p>
<p>* 人事評価制度を積極的に導入すべきであると思います。</p>
<p>* その職に就きたい。その職に取り組みたいと考える職員を積極的に配置するべき。ぬるま湯では人は育たないし意識改革も行われぬ。外部の情報(研修などで)を積極的に刺激的に取り込み、一組織内部だけの比較検討に終わらせることのないように望む。真庭市の意識を高い位置に持って行く努力が必要です。</p>
<p>* 市民の声を反映させ、職員の資質向上のために組織として活性化するような環境作りが課題だと思います。</p>
<p>* やるなら徹底的に人事考課制度及び昇格制度を実施して欲しい。また「目標設定・実績シートのようなものを定期的に職員に提出するよう全職員に義務づける。」「課単位・グループ単位・個人単位で目標項目の進捗率等を週毎に報告し、管理職が厳しい目で、あくまで厳しい目で査定及び指導する。」等、形は問わないが、具体的に、あくまで具体的に管理職員が職員の意識管理に努め、目標達成に向けた積極的な態度を育成できるような、職場づくりに務めてほしい。厳しい目で具体的な戦略を！</p>
<p>* 明るく伸び伸びと仕事ができる環境が必要だと思います。また、地域を知り地域に愛着を持つ職員が増えることが市としての財産です。人事評価等については、個人の評価を行うものであり、やがては自己の利益を求める職員が増える結果になることが考えられ、公務員が全体の奉仕者として或いは地域のために奉仕すべきことから考えても良い結果にはつながらないと思います。</p>
<p>* 各部門担当で同レベルの知識と経験を有する専門職が複数必要だと感じる。高いレベルの知識を保ちながらの業務遂行でないと多大な損害を受けてしまいかねない。その為に、取りあえずは一定年齢以上で、経験と実績のある職員は、専門職化させるべきだと思う。同時に5・10・15年後の自分はどうかを、常に考えさせるような職場にする必要があるのではないと思う。いつも様々なアンケートや研修を行うが、その場しのぎの異動と実効性の無い方針で職員のモチベーションとアンケート・研修の結果を台無しにする。このアンケート結果が、訳の解らない人事評価制度導入の為の道具ではなく、基本方針の真の資料として活かされていく事を願います。</p>
<p>* 職員全体の意識改革がもっとも重要であり、自分自身の事として考えられるかどうかにかかっていると思う。</p>

* 課長クラス任用については、50歳前後の有用な人材を当てるのがよいのではないのでしょうか。55歳を過ぎればオブザーバーとしてその人達を後押ししていくのが、真庭市の活性化が図れるのでは？
* 必要な部署には、年数に関係なく専門職を育てる必要がある。
* 人事考課制度の導入は必要。その中でも処遇に反映する勤務評価よりも、職員本人が自分の特性や能力、他(上司等)がどう評価しているのかを知る。目標管理(上司の面談等による)が重要となる。
* 人事考課制度については、職員が納得する制度でなければならず、行政職場においては課題も多い。職員との十分なキャッチボールをしながら制度導入を。職員の理解を得ることのできない制度はプラスにはならない。職員の意識改革、やる気の喚起は、管理職等の意識改革、行動にかかっている。まずは管理職の研修が第一。
* 人事を適材適所に行い、そこでの仕事に対するやりがい、目標等を見出すことが先だと思えます。機構改革等で短期間での変動・仕事内容の変化があります。職員研修よりも同じ仕事を続ける上での知識を学ぶ方がよいと思えます。
* システムや制度よりも人の心を大切にしたいと思います。
* 評価制度を導入するのであれば、自己啓発による個人での研修や資格取得、また地域組織での奉仕や貢献については、重要であり考慮する必要があると思う。それが将来の真庭行政の力、地域の活力につながると思う。自己の育成と協働の一步のように思います。
* 人事評価について、上司に媚びを売るのが仕事にならないように基準を明確にすべきだと思います。
* 在職中は、色々な部署の経験が必要だと思う。上司になった場合、複数の部署の知識が必要となるため、職員全員が色々学べるよう人事をしてほしい。
* グループ制を十分に機能させるなどして、業務内容を理解できるようにする。異動して業務内容が十分理解できないまま日にちがたってしまうことのないように。
* 専門職で採用するなら資格が最大限活かせる職場に配属して欲しい。資格が関係ない職場への配置は市にとってもマイナスになると思います。
* 職員の意欲を高めるためには評価制度導入が適当と思う。但し、明確な基準と公平な評価ができる体制の確立が絶対条件となる。
* 1.特に若手職員は、3年程度での異動が望ましい。(はじめから自己申告とせず、中堅職員までは多種多様な異動があることによる刺激ができる(能力の開発) 2.専門職は支局 支局 支局 本庁の異動により新規な能力が発揮される。
* 仕事に対して意欲と能力を持っていることは当然だが人間性も重要。仕事ができても協調性がなかったら無愛想では困る。行政はコストのみと考える職種ではない。住民との信頼、血の通った仕事ができることが大切だと思う。
* 職場内の自由な意見交換ができる環境づくり、上司が部下の意見を聞く日頃からの態度、これが徹底できれば職場ぐるみの人材育成ができる。暗い雰囲気の良いことが言えない職場からは意識改革ができない。
* 人事考課、昇任試験には絶対反対です。自分の仕事をおざなりにして、上司のご機嫌を伺ったり、試験勉強に取り組んだりするようになり、職場の和が保てなくなります。
* 各地域の環境・教育(保育)方針を理解し、柔軟に対応できるよう意識を改革していくことが必要と思う。

<p>* 市職員としてまた一人間として人間性豊で幅広い視野をもつ人材はどこに行ってもその能力を発揮できると考えている。よって、各研修を充実し人間性を育てることに力をいれたいと思っている。また、臨時職員の方にも研修の機会を与え(臨時と正職員の区別は市民にはつきにくい)一緒に人間性を高めていくようにしたらいいのではないかと考える。</p>
<p>* 長期的に専門職を育成すべき。やる気にさせる様に努める。</p>
<p>* これからは、積極的に人材育成へ取り組むべきであり、こういったアンケートなどを有効に活用してほしいと思います。</p>
<p>* 周囲(職場)から無理強い(ある程度は必要)するより、個人が本当にやる気を起こさせる雰囲気作りをすることが効果があるのでは。</p>
<p>* 職員の個性を上手く引き出した人事にし、もっと職員に独創性を持たせる。リーダーシップの必要性を植え付ける。</p>
<p>* 若い人材を育成するには長期的に考えないといけません。その為にも経験を積ませることが一番だと考えます。それより責任ある立場にいる職員の意識改革が先決だと思います。主幹以上やグループリーダーになるような人こそ、昇任試験や人事考課制度を導入したほうがよいと考えます。仕事上の知識も豊富でリーダーシップのある上司にこそ、部下はついていくと思います。</p>
<p>* 異業種・他団体との交流、研修、派遣等を効率的に行い、現在に満足しているか？改善する点はどこか？改善するためには何をすべきか？を明確に意識して業務に反映できる職員を増やすことが必要と思われる。</p>
<p>* 人材育成は真庭市の将来に責任を持つという強い意志の職員を育成することが大事と考える。女性の管理職員を増やすことが第一である。市長、部長、助役等が若い職員(20～30代)に直接方針を示したり体験等を語り心を伝えていくことが必要と思う。</p>
<p>* 病院だけでなく真庭市もISO取得してはどうか。ISOにとりくむことで教育＝人材育成をはじめ、業務改善・文書管理などでき、市民に対してサービスの質を確保できると思う。</p>
<p>* ・個人が持つ能力がまだまだ生かされていないと思う。 ・アンケート以外にも各個人に現在持っている資格などを記入させれば、又違う角度からの適材適所への人員配置につながるのではないか？</p>
<p>* 研修事業を多数計画されても、職員数削減による事務量増大に付き、年々参加が困難となるのでは……？</p>
<p>* 職員研修等の、内容、回数等を考えていただきたい。内容…所属する部等に関連したものがよいと思う。回数…ただ動員をかけて開催する職場研修は必要ない。個人が自意識向上等を図るため自己選択により参加すればよいと思う。</p>
<p>* 様々な研修制度を利用して、積極的に職員に研修を受けさせる事。様々な知識を持っている職員の育成を計ること！</p>
<p>* 「市民との協働ができる力を身に付けたい。」具体的には パソコンの操作技術の向上により仕事の幅が広がると思います。プレゼンテーション技術を身に付け、市民へ上手な説明ができるようになること。情報の分析・企画・立案力を養いたい。こちらの不備もちろんありますが決裁が非常にいただきにくい現状では士気が一挙に落ちます。人材育成には、一人ひとりのやる気が最も大切だと思います。やる気を起こすには市長・助役・部長など上司が部下を信頼していただくことが不可欠だと思います。</p>
<p>* 資格取得などに援助制度等があれば活用したい。</p>
<p>* 民間及び他団体(市)への職員派遣を積極的に行うべきだと思う。</p>

- | |
|---|
| <p>* 接遇等一般的な研修や食味に応じた専門的な研修も必要だと思うが、一つの課で完結する仕事ばかりでないため相互理解を深める研修も行ってほしい。研修の時期や時間帯への配慮。</p> |
| <p>* 人間関係がうまくいかないと働く気力、意欲が欠けてきます。能力のある人が上に立つことは大切と思うが、集団を統率するのに心も大切になると感じます。その点、上の方への研修も大切かと考えます。</p> |
| <p>* 後輩を育てるにはまず自分が何らかの”学び”をしていなければ難しい。試験で合格して現在の職があるとはいえ、その職に就かせていただいているという心構えで自らの勉強、研鑽を重ねていかなければならないと感じる。それは「やらされて」ではなく「進んで…」でなければ意味がないと思っている。</p> |