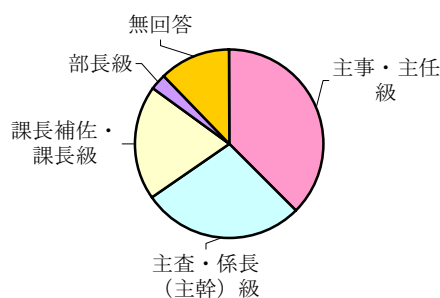


瀬戸内市職員意識アンケート集計結果

集約数 521 配布数 560 回収率 93.0%

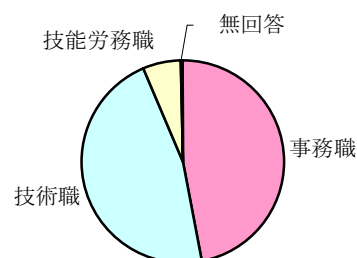
問1 役職をお答え下さい。

(1) 主事・主任級	195	37.4%
(2) 主査・係長（主幹）級	145	27.8%
(3) 課長補佐・課長級	103	19.8%
(4) 部長級	14	2.7%
(5) 無回答	64	12.3%
計	521	



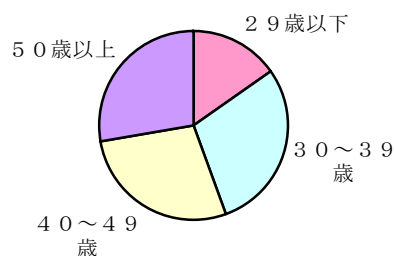
問2 職種をお答え下さい。

(1) 事務職	244	46.8%
(2) 技術職（医療職・保健師・技師・教諭・栄養士・保育士等）	243	46.7%
(3) 技能労務職（自動車運転手・調理員・ホームヘルパー・清掃技師等）	32	6.1%
(4) 無回答	2	0.4%
計	521	



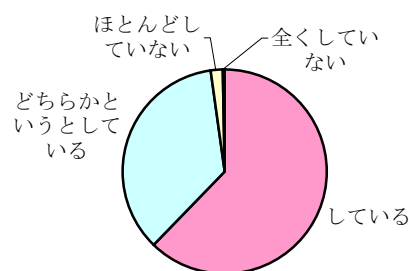
問3 年齢をお答え下さい。

(1) 29歳以下	80	15.4%
(2) 30～39歳	151	29.0%
(3) 40～49歳	146	28.0%
(4) 50歳以上	144	27.6%
計	521	



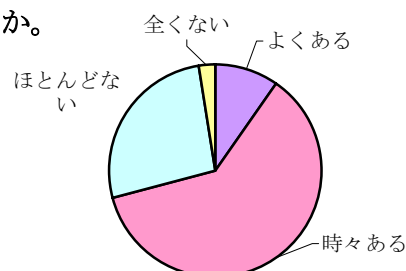
問4 あなたは全体の奉仕者としての自覚を持ち市民の立場になって仕事に携わっていますか。

(1) している	323	62.2%
(2) どちらかというとしている	185	35.7%
(3) ほとんどしていない	10	1.9%
(4) 全くしていない	1	0.2%
計	519	



問5 あなたは市民の方との感覚のズレを感じることはありませんか。

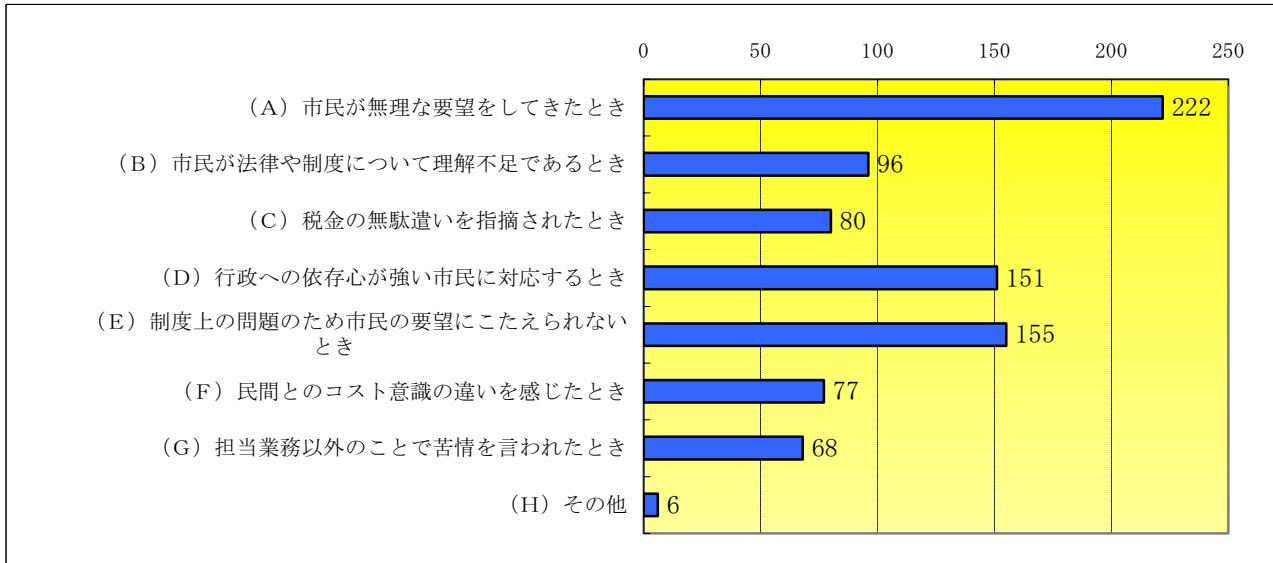
(1) よくある	51	9.8%
(2) 時々ある	318	61.2%
(3) ほとんどない	138	26.5%
(4) 全くない	13	2.5%
計	520	



《補足調査1》

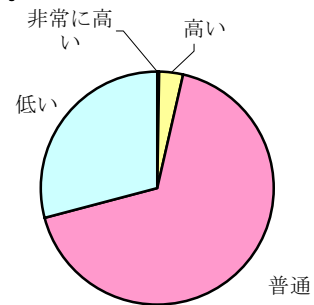
上記の問5で(1)又は(2)と答えた方
市民との感覚のズレを感じる時はどんな時ですか。(複数回答可)

(A) 市民が無理な要望をしてきたとき	222	26.0%
(B) 市民が法律や制度について理解不足であるとき	96	11.2%
(C) 税金の無駄遣いを指摘されたとき	80	9.4%
(D) 行政への依存心が強い市民に対応するとき	151	17.7%
(E) 制度上の問題のため市民の要望にこたえられないとき	155	18.1%
(F) 民間とのコスト意識の違いを感じたとき	77	9.0%
(G) 担当業務以外のことで苦情を言われたとき	68	7.9%
(H) その他	6	0.7%
計	855	



問6 市役所の仕事に対する市民の満足度はどれくらいだと思いますか。

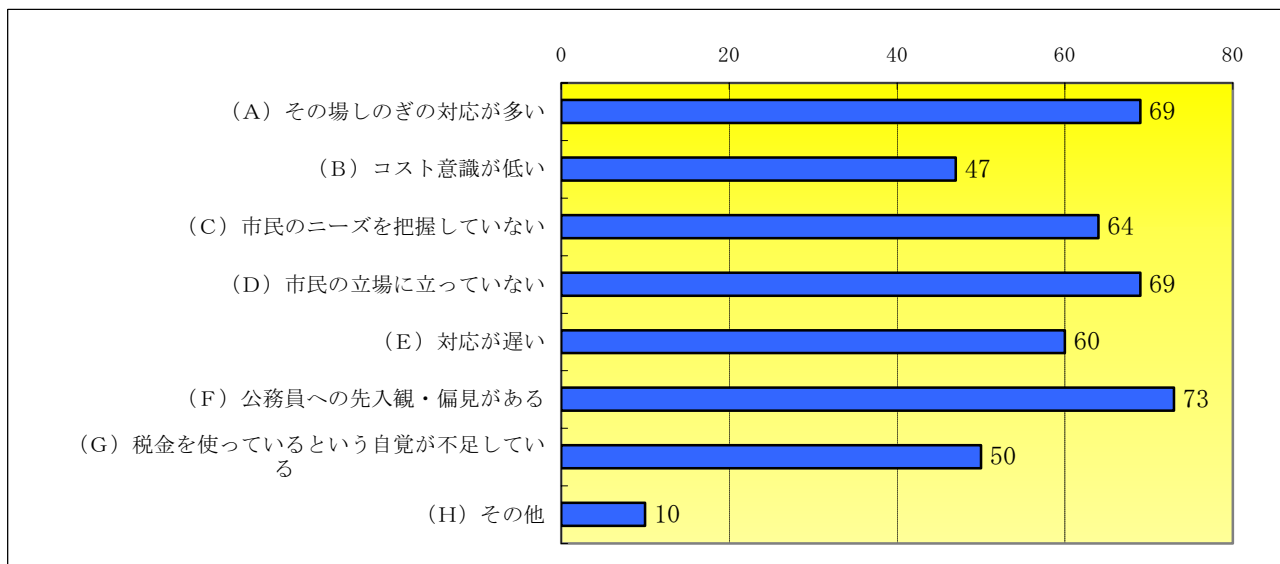
(1) 非常に高い	2	0.4%
(2) 高い	17	3.3%
(3) 普通	347	67.2%
(4) 低い	150	29.1%
計	516	



《補足調査2》

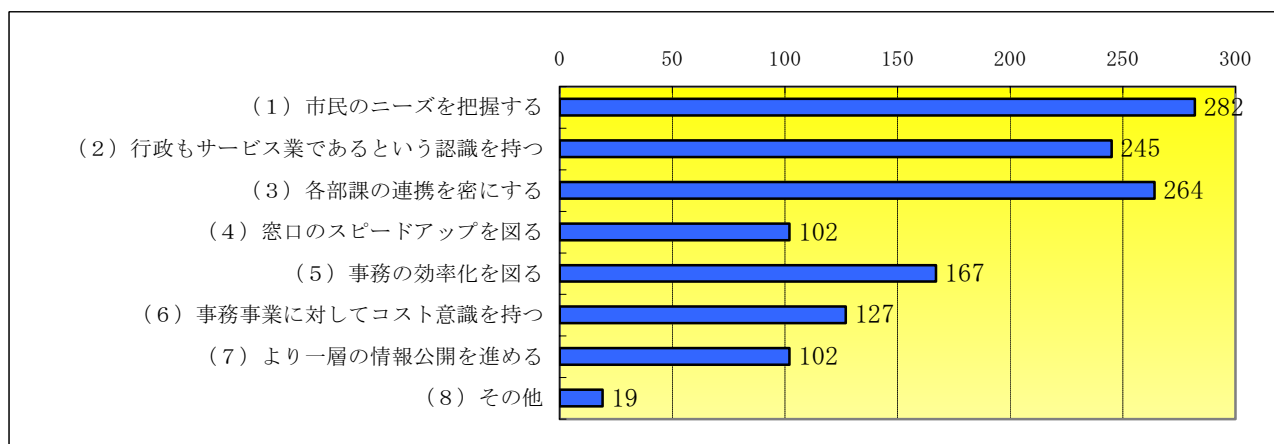
上記の問6で(4)と答えた方
満足度が低いと感じる理由は何ですか。(複数回答可)

(A) その場しのぎの対応が多い	69	15.6%
(B) コスト意識が低い	47	10.6%
(C) 市民のニーズを把握していない	64	14.5%
(D) 市民の立場に立っていない	69	15.6%
(E) 対応が遅い	60	13.6%
(F) 公務員への先入観・偏見がある	73	16.5%
(G) 税金を使っているという自覚が不足している	50	11.3%
(H) その他	10	2.3%
計	442	



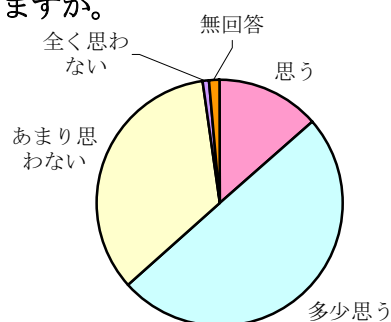
問7 市民満足度を高めるためには、どうすればよいと思いますか。(複数回答可)

(1) 市民のニーズを把握する	282	21.6%
(2) 行政もサービス業であるという認識を持つ	245	18.7%
(3) 各部課の連携を密にする	264	20.2%
(4) 窓口のスピードアップを図る	102	7.8%
(5) 事務の効率化を図る	167	12.8%
(6) 事務事業に対してコスト意識を持つ	127	9.7%
(7) より一層の情報公開を進める	102	7.8%
(8) その他	19	1.4%
計	1308	



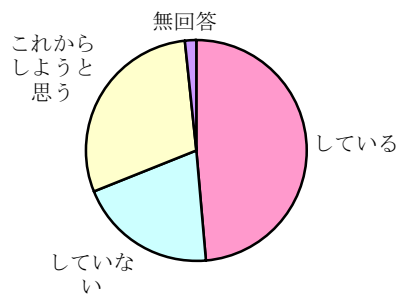
問8 あなたは行政を取り巻く環境変化に対応できていると思いますか。

(1) 思う	71	13.6%
(2) 多少思う	259	49.7%
(3) あまり思わない	179	34.4%
(4) 全く思わない	5	1.0%
(5) 無回答	7	1.3%
計	521	



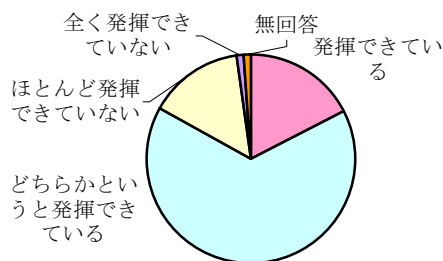
問9 あなたは現在の（これからの）環境変化に対応するために自己の能力を向上させるための行動をしていますか。

(1) している	253	48.6%
(2) していない	106	20.3%
(3) これからしようと思う	154	29.6%
(4) 無回答	8	1.5%
計	521	



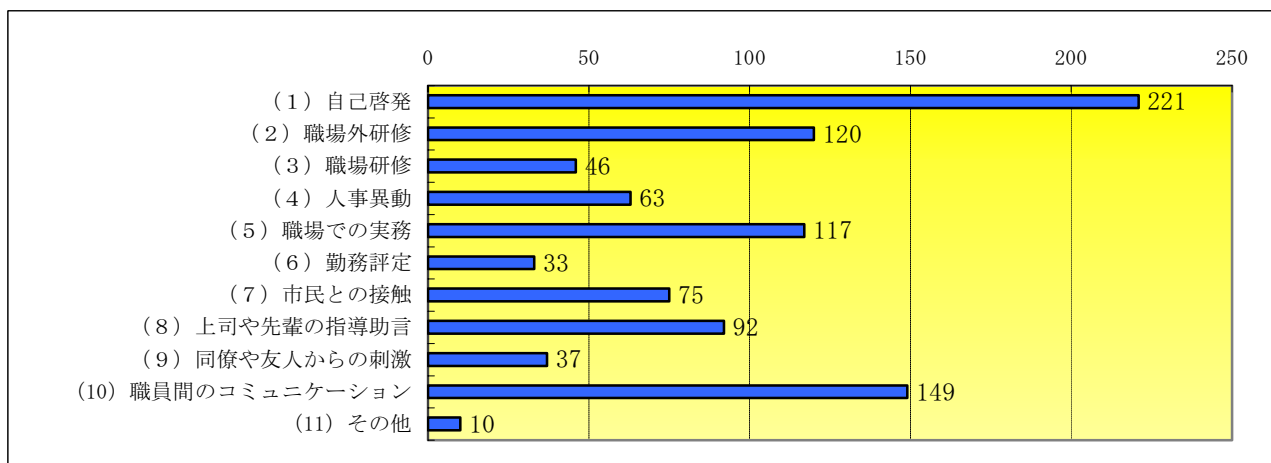
問10 あなたは現在の職場において、あなたの能力や知識・経験を十分に発揮できていますか。

(1) 発揮できている	91	17.5%
(2) どちらかというと発揮できている	342	65.6%
(3) ほとんど発揮できていない	77	14.8%
(4) 全く発揮できていない	5	1.0%
(5) 無回答	6	1.1%
計	521	



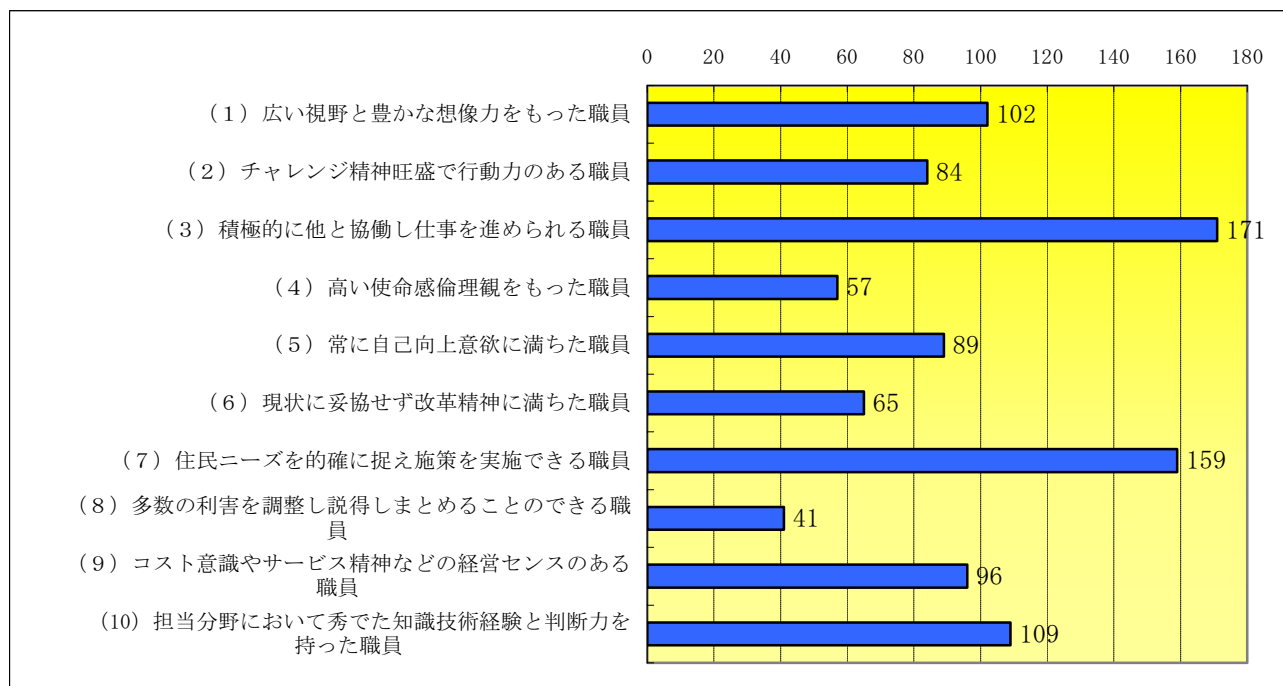
問11 あなたは職員の能力を向上させるために何が重要だと思いますか。（あてはまるもの2つまで）

(1) 自己啓発	221	22.9%
(2) 職場外研修	120	12.5%
(3) 職場研修	46	4.8%
(4) 人事異動	63	6.5%
(5) 職場での実務	117	12.2%
(6) 勤務評定	33	3.4%
(7) 市民との接触	75	7.8%
(8) 上司や先輩の指導助言	92	9.6%
(9) 同僚や友人からの刺激	37	3.8%
(10) 職員間のコミュニケーション	149	15.5%
(11) その他	10	1.0%
計	963	



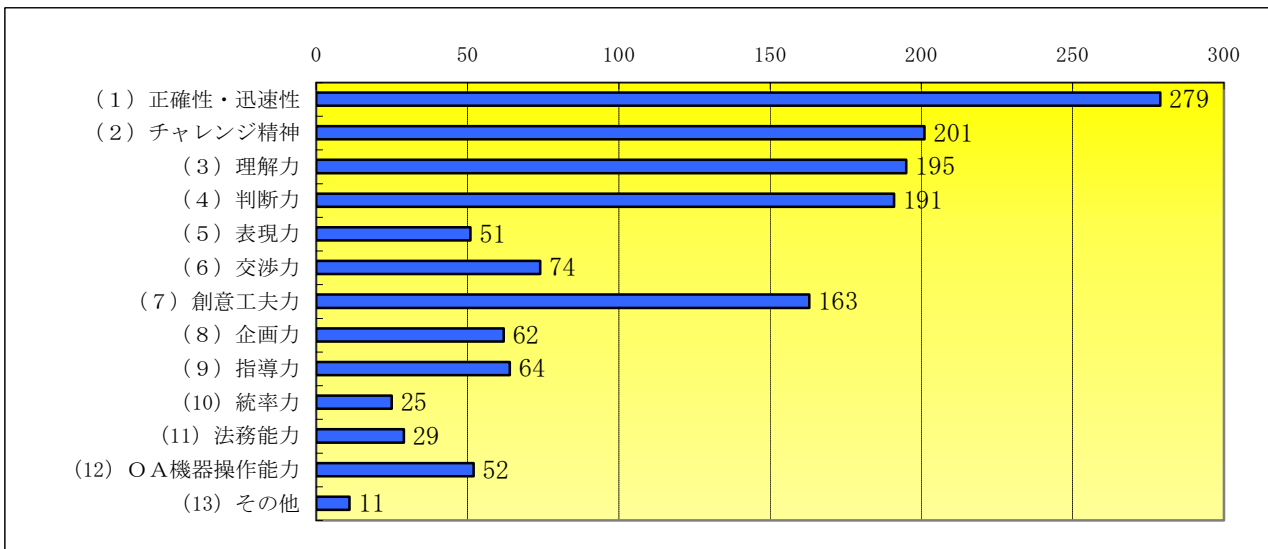
問12 瀬戸内市に求められる職員像についてどのように考えますか。(あてはまるもの2つまで)

(1) 広い視野と豊かな想像力をもった職員	102	10.5%
(2) チャレンジ精神旺盛で行動力のある職員	84	8.6%
(3) 積極的に他と協働し仕事を進められる職員	171	17.6%
(4) 高い使命感倫理観をもった職員	57	5.9%
(5) 常に自己向上意欲に満ちた職員	89	9.1%
(6) 現状に妥協せず改革精神に満ちた職員	65	6.7%
(7) 住民ニーズを的確に捉え施策を実施できる職員	159	16.3%
(8) 多数の利害を調整し説得しまとめることのできる職員	41	4.2%
(9) コスト意識やサービス精神などの経営センスのある職員	96	9.9%
(10) 担当分野において秀でた知識技術経験と判断力を持った職員	109	11.2%
計	973	



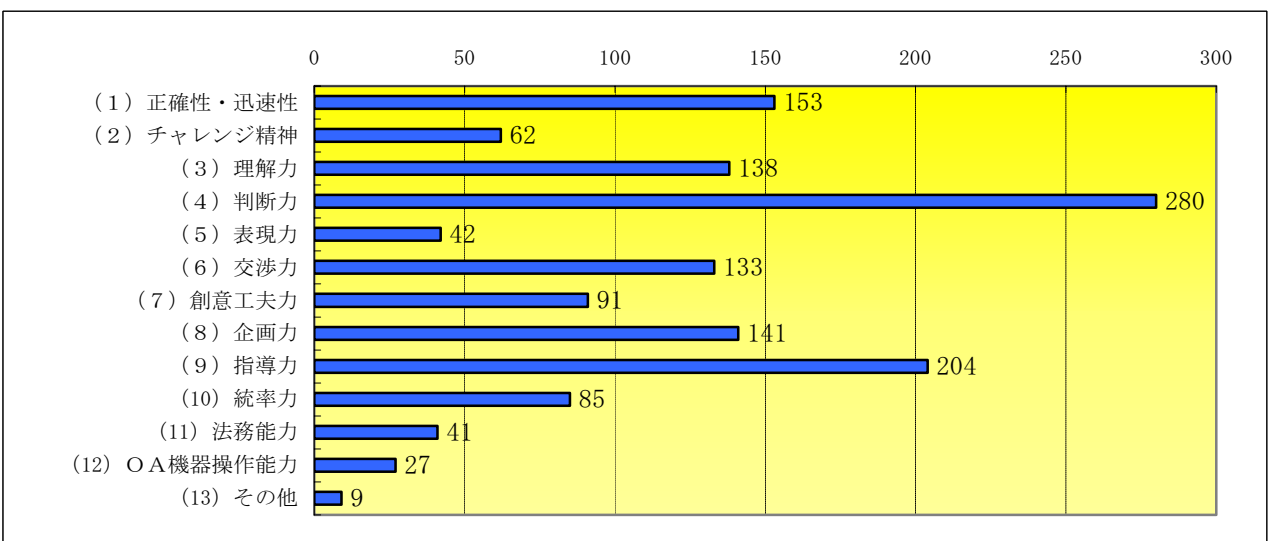
問13 今後、主事・技師・主任級職員に特に必要な能力は何だと思えますか。(あてはまるもの3つまで)

(1) 正確性・迅速性	279	20.0%
(2) チャレンジ精神	201	14.4%
(3) 理解力	195	13.9%
(4) 判断力	191	13.7%
(5) 表現力	51	3.6%
(6) 交渉力	74	5.3%
(7) 創意工夫力	163	11.7%
(8) 企画力	62	4.4%
(9) 指導力	64	4.6%
(10) 統率力	25	1.8%
(11) 法務能力	29	2.1%
(12) O A 機器操作能力	52	3.7%
(13) その他	11	0.8%
計	1397	



問14 今後、主査・係長（主幹）級職員に特に必要な能力は何だと思えますか。
 （あてはまるもの3つまで）

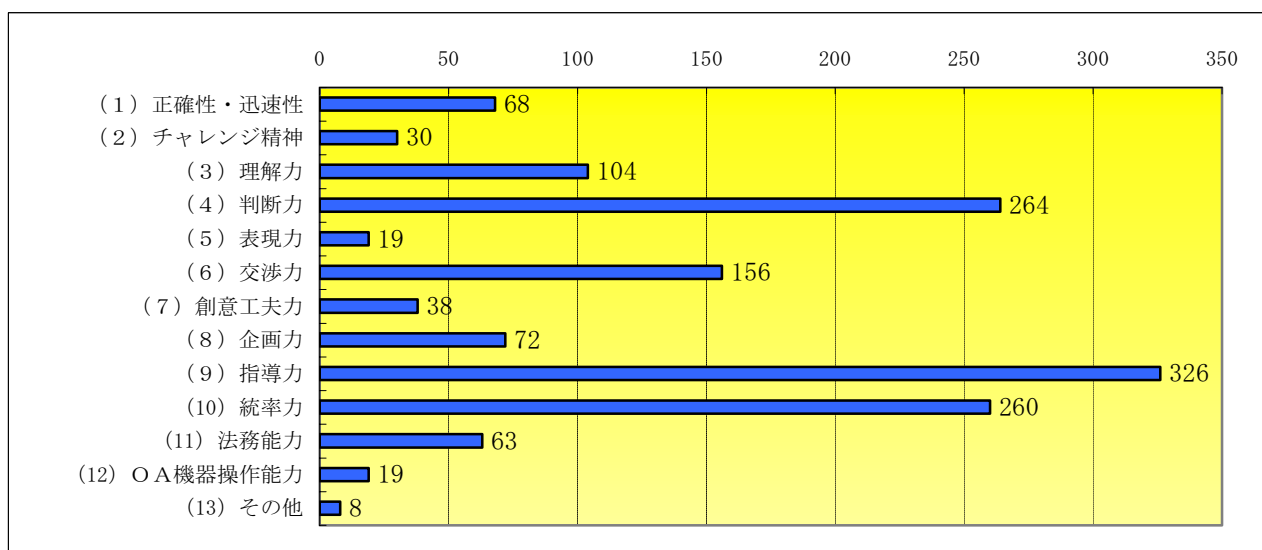
(1) 正確性・迅速性	153	10.9%
(2) チャレンジ精神	62	4.4%
(3) 理解力	138	9.8%
(4) 判断力	280	19.9%
(5) 表現力	42	3.0%
(6) 交渉力	133	9.5%
(7) 創意工夫力	91	6.5%
(8) 企画力	141	10.0%
(9) 指導力	204	14.5%
(10) 統率力	85	6.1%
(11) 法務能力	41	2.9%
(12) O A機器操作能力	27	1.9%
(13) その他	9	0.6%
計	1406	



問15 今後、課長補佐・課長級職員に特に必要な能力は何だと思えますか。
(あてはまるもの3つまで)

(1) 正確性・迅速性	68	4.8%
(2) チャレンジ精神	30	2.1%
(3) 理解力	104	7.3%
(4) 判断力	264	18.5%
(5) 表現力	19	1.3%
(6) 交渉力	156	10.9%
(7) 創意工夫力	38	2.7%
(8) 企画力	72	5.1%
(9) 指導力	326	22.8%
(10) 統率力	260	18.2%
(11) 法務能力	63	4.4%
(12) O A機器操作能力	19	1.3%
(13) その他	8	0.6%

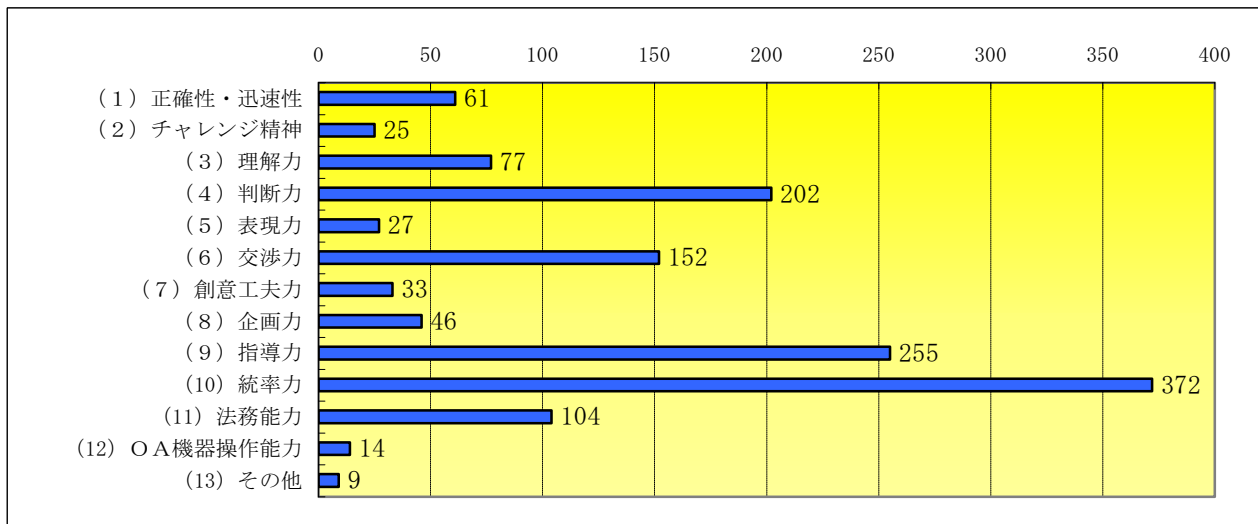
計 1427



問16 今後、部長級職員に特に必要な能力は何だと思えますか。
(あてはまるもの3つまで)

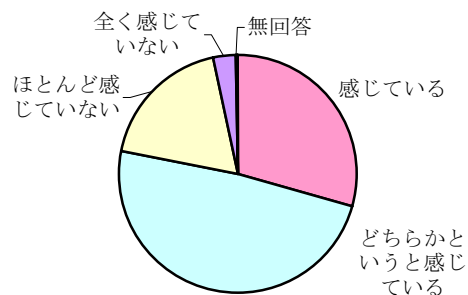
(1) 正確性・迅速性	61	4.4%
(2) チャレンジ精神	25	1.8%
(3) 理解力	77	5.6%
(4) 判断力	202	14.7%
(5) 表現力	27	2.0%
(6) 交渉力	152	11.0%
(7) 創意工夫力	33	2.4%
(8) 企画力	46	3.3%
(9) 指導力	255	18.5%
(10) 統率力	372	27.0%
(11) 法務能力	104	7.6%
(12) O A機器操作能力	14	1.0%
(13) その他	9	0.7%

計 1377



問17 あなたは、現在の職場で仕事をとおして「やりがい（達成感・充実感）」を感じていますか。

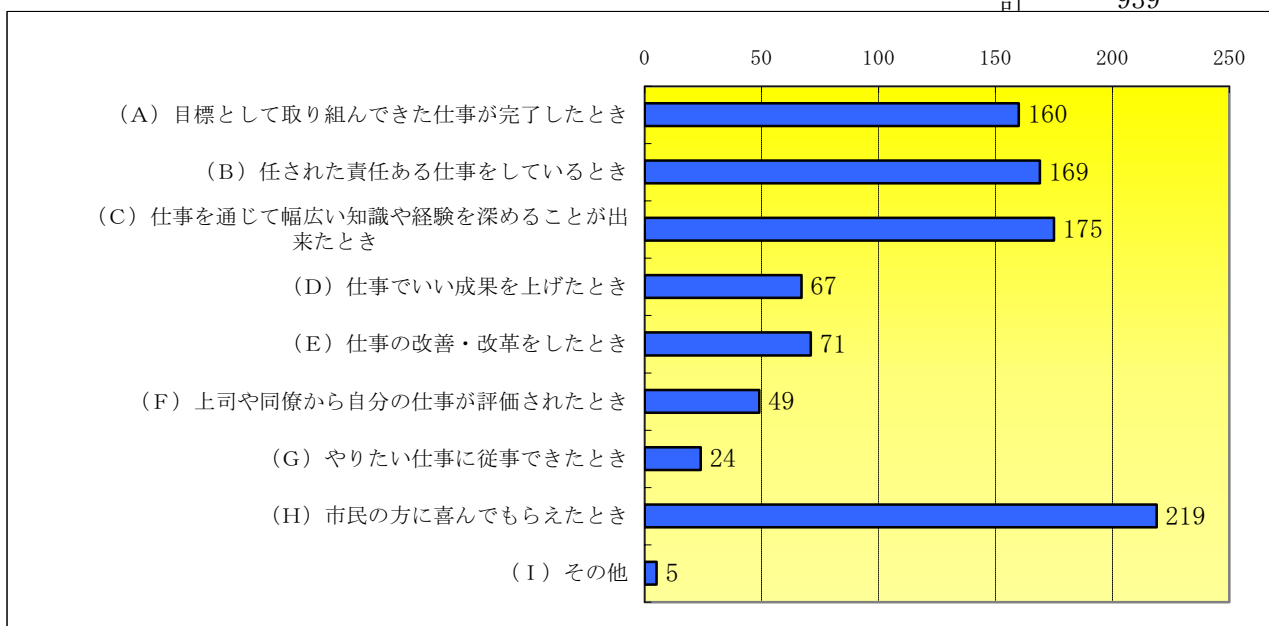
(1) 感じている	153	29.4%
(2) どちらかというと感じている	254	48.7%
(3) ほとんど感じていない	97	18.6%
(4) 全く感じていない	16	3.1%
(5) 無回答	1	0.2%
計	521	



《補足調査3》

上記の問17で(1)又は(2)と答えた方
それはどのような時ですか。(複数回答可)

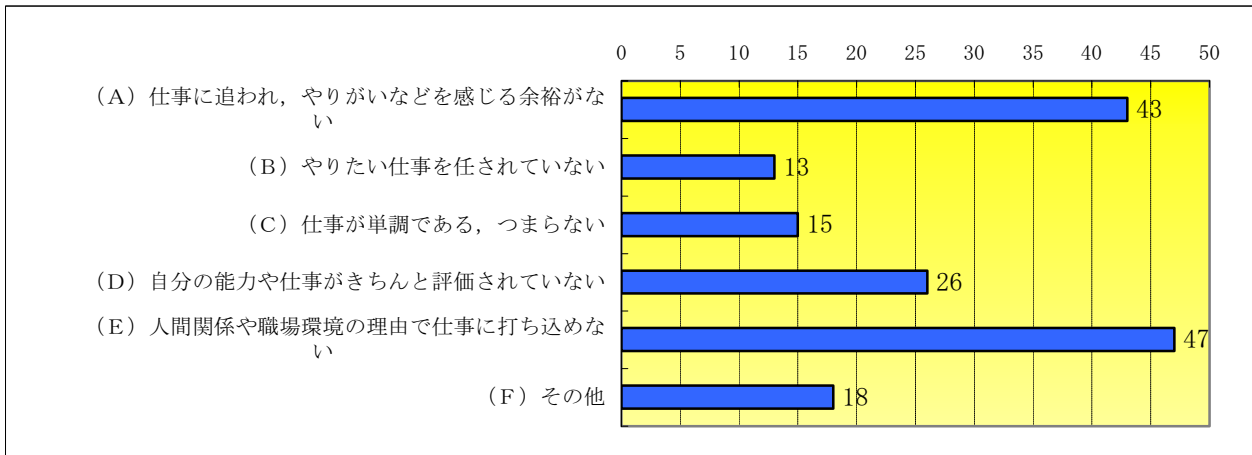
(A) 目標として取り組んできた仕事が完了したとき	160	17.1%
(B) 任された責任ある仕事をしているとき	169	18.0%
(C) 仕事を通じて幅広い知識や経験を深めることが出来たとき	175	18.6%
(D) 仕事でいい成果を上げたとき	67	7.1%
(E) 仕事の改善・改革をしたとき	71	7.6%
(F) 上司や同僚から自分の仕事が評価されたとき	49	5.2%
(G) やりたい仕事に従事できたとき	24	2.6%
(H) 市民の方に喜んでもらえたとき	219	23.3%
(I) その他	5	0.5%
計	939	



《補足調査4》

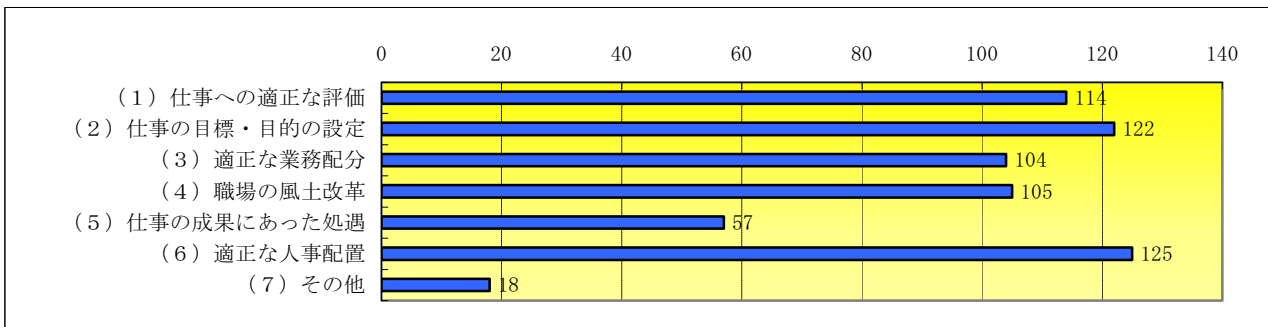
上記の間17で(3)又は(4)と答えた方
それはなぜですか。(複数回答可)

(A) 仕事に追われ、やりがいなどを感じる余裕がない	43	26.5%
(B) やりたい仕事を任されていない	13	8.0%
(C) 仕事が単調である、つまらない	15	9.3%
(D) 自分の能力や仕事がきちんと評価されていない	26	16.1%
(E) 人間関係や職場環境の理由で仕事に打ち込めない	47	29.0%
(F) その他	18	11.1%
計	162	



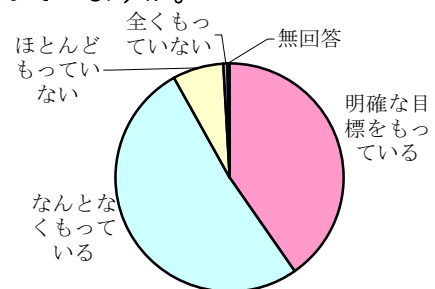
問18 仕事で「やりがい」を感じ、持続・増進させるためには何が必要だと思いますか。

(1) 仕事への適正な評価	114	17.7%
(2) 仕事の目標・目的の設定	122	18.9%
(3) 適正な業務配分	104	16.1%
(4) 職場の風土改革	105	16.3%
(5) 仕事の成果にあった処遇	57	8.8%
(6) 適正な人事配置	125	19.4%
(7) その他	18	2.8%
計	645	



問19 あなたは、仕事をするうえで目標を持って仕事に取り組んでいますか。

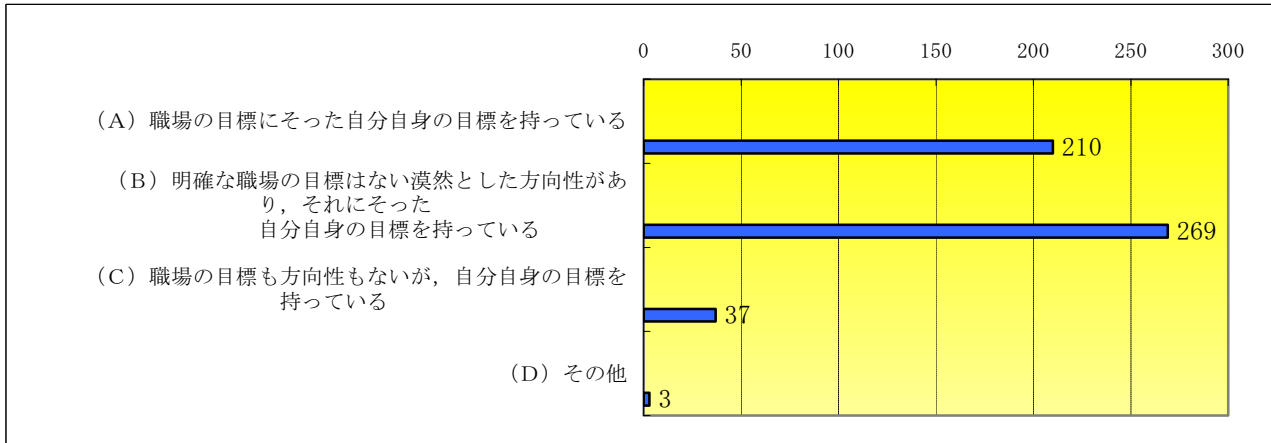
(1) 明確な目標をもっている	210	40.3%
(2) なんとなくもっている	269	51.6%
(3) ほとんどもっていない	37	7.1%
(4) 全くもっていない	3	0.6%
(5) 無回答	2	0.4%
計	521	



《補足調査 5》

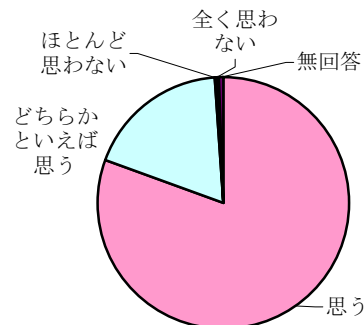
上記の問19で（1）又は（2）と答えた方
それは、どのような目標ですか。

(A) 職場の目標にそった自分自身の目標を持っている	210	40.5%
(B) 明確な職場の目標はない漠然とした方向性があり、それにそった自分自身の目標を持っている	269	51.8%
(C) 職場の目標も方向性もないが、自分自身の目標を持っている	37	7.1%
(D) その他	3	0.6%
計	519	



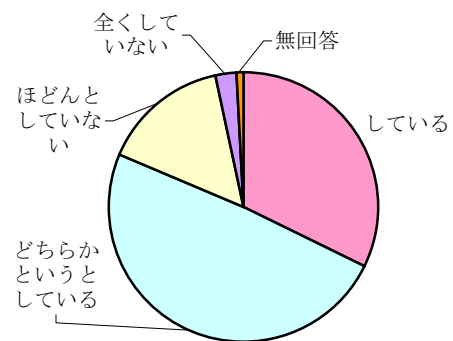
問20 仕事をする上で目標を持って仕事に取り組むべきだと思いますか。

(1) 思う	420	80.6%
(2) どちらかといえば思う	95	18.2%
(3) ほとんど思わない	2	0.4%
(4) 全く思わない	1	0.2%
(5) 無回答	3	0.6%
計	521	



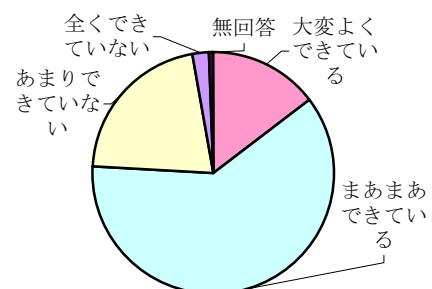
問21 年間スケジュールや月間スケジュールを立て、計画的かつ効率的に仕事をしていますか。

(1) している	168	32.2%
(2) どちらかというとしている	256	49.1%
(3) ほとんどしていない	79	15.2%
(4) 全くしていない	14	2.7%
(5) 無回答	4	0.8%
計	521	



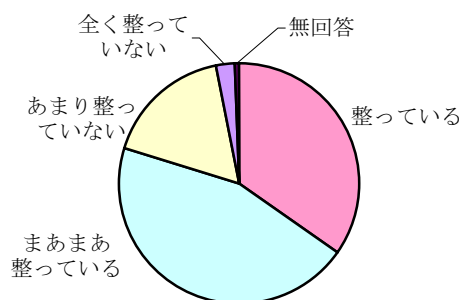
問22 あなたの職場では情報の共有ができていますか。

(1) 大変よくできている	77	14.8%
(2) まあまあできている	318	61.0%
(3) あまりできていない	111	21.3%
(4) 全くできていない	12	2.3%
(5) 無回答	3	0.6%
計	521	



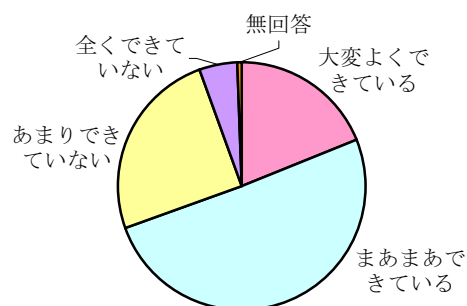
問23 あなたの職場では職員間の協力体制が整っていますか。

(1) 整っている	181	34.7%
(2) まあまあ整っている	234	44.9%
(3) あまり整っていない	90	17.3%
(4) 全く整っていない	13	2.5%
(5) 無回答	3	0.6%
計	521	



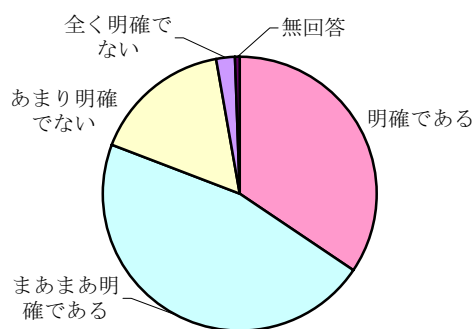
問24 あなたの職場では活発な意見交換ができていますか。

(1) 大変よくできている	99	19.0%
(2) まあまあできている	263	50.5%
(3) あまりできていない	130	24.9%
(4) 全くできていない	26	5.0%
(5) 無回答	3	0.6%
計	521	



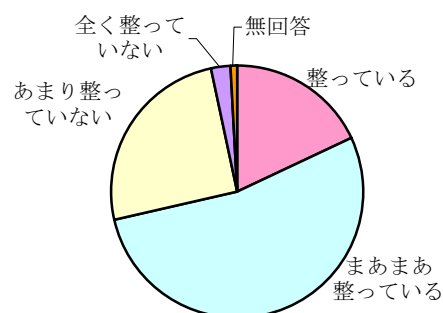
問25 あなたの職場では事務分担や役割分担が明確になっていますか。

(1) 明確である	180	34.5%
(2) まあまあ明確である	241	46.3%
(3) あまり明確でない	86	16.5%
(4) 全く明確でない	11	2.1%
(5) 無回答	3	0.6%
計	521	



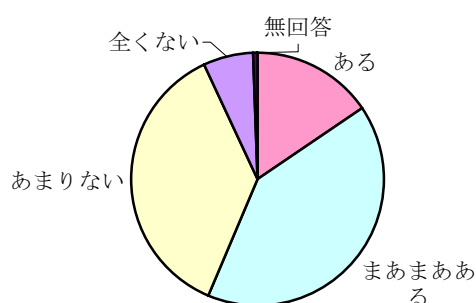
問26 あなたの職場では効率的な執務体制が整っていますか。

(1) 整っている	94	18.0%
(2) まあまあ整っている	278	53.4%
(3) あまり整っていない	132	25.3%
(4) 全く整っていない	13	2.5%
(5) 無回答	4	0.8%
計	521	



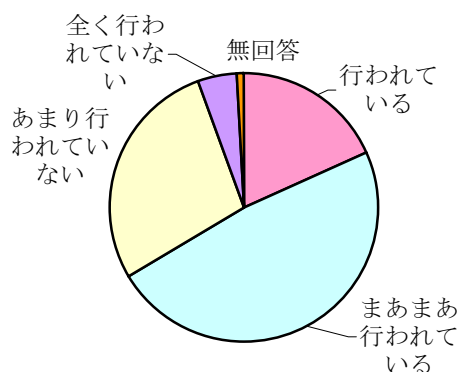
問27 あなたの職場では新しいことにチャレンジする風土がありますか。

(1) ある	81	15.5%
(2) まあまあある	213	40.9%
(3) あまりない	191	36.7%
(4) 全くない	33	6.3%
(5) 無回答	3	0.6%
計	521	



問28 あなたの職場では職場での仕事を通じて人材育成が行われていますか。

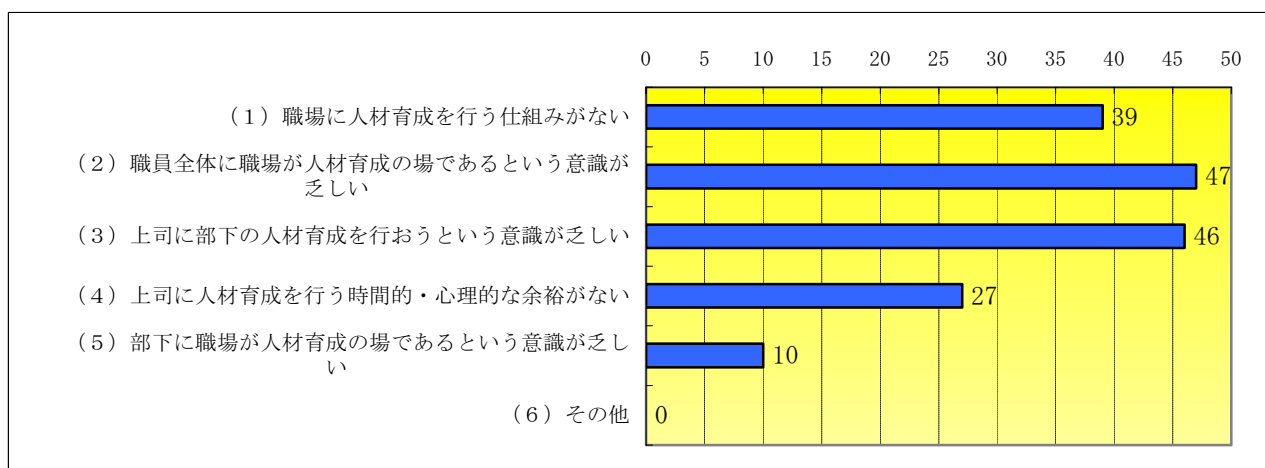
(1) 行われている	95	18.2%
(2) まあまあ行われている	251	48.2%
(3) あまり行われていない	146	28.0%
(4) 全く行われていない	25	4.8%
(5) 無回答	4	0.8%
計	521	



《補足調査6》

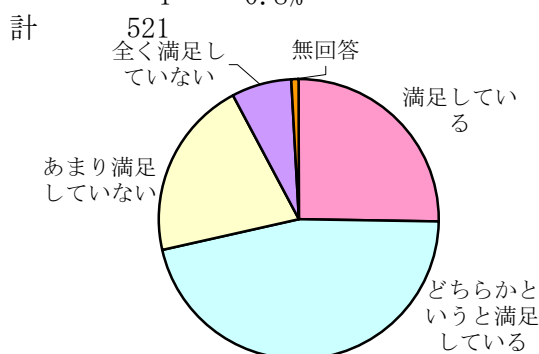
上記の問28で(3)又は(4)と答えた方
理由は次のうちどれが最も当てはまりますか。

(1) 職場に人材育成を行う仕組みがない	39	23.1%
(2) 職員全体に職場が人材育成の場であるという意識が乏しい	47	27.8%
(3) 上司に部下の人材育成を行おうという意識が乏しい	46	27.2%
(4) 上司に人材育成を行う時間的・心理的な余裕がない	27	16.0%
(5) 部下に職場が人材育成の場であるという意識が乏しい	10	5.9%
(6) その他	0	0.0%
計	169	



問29 あなたは、あなた自身の人事異動（配置・昇任）に満足していますか。

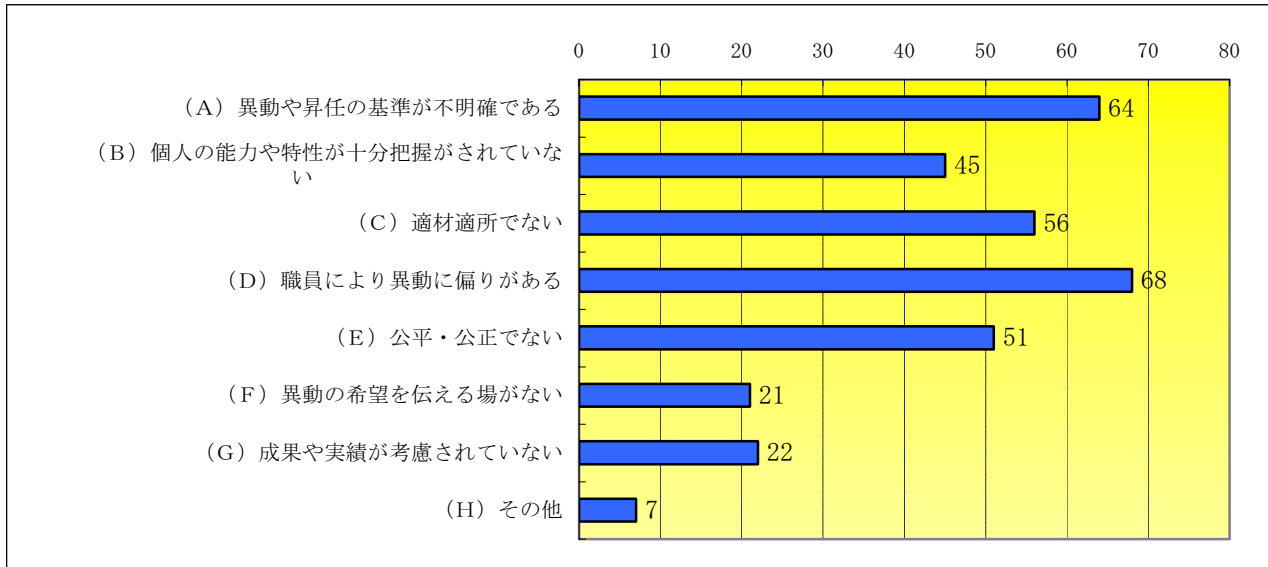
(1) 満足している	131	25.1%
(2) どちらかという満足している	241	46.3%
(3) あまり満足していない	108	20.7%
(4) 全く満足していない	37	7.1%
(5) 無回答	4	0.8%
計	521	



《補足調査 7》

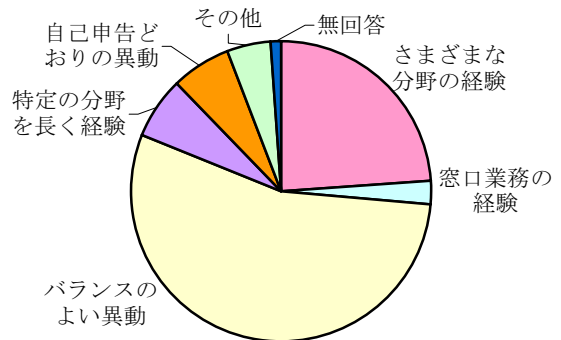
上記の問29で（3）又は（4）と答えた方
それは、なぜですか。（複数回答可）

(A) 異動や昇任の基準が不明確である	64	19.1%
(B) 個人の能力や特性が十分把握がされていない	45	13.5%
(C) 適材適所でない	56	16.8%
(D) 職員により異動に偏りがある	68	20.3%
(E) 公平・公正でない	51	15.3%
(F) 異動の希望を伝える場がない	21	6.3%
(G) 成果や実績が考慮されていない	22	6.6%
(H) その他	7	2.1%
計	334	



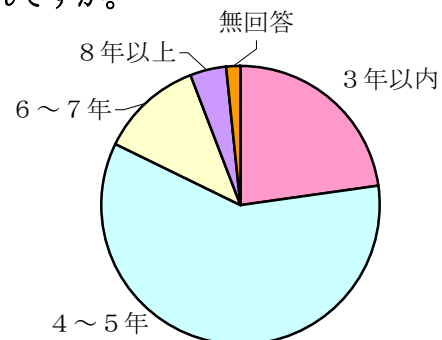
問30 あなたが考える望ましい人事異動は次のうちどれですか。

(1) さまざまな分野の経験	125	24.0%
(2) 窓口業務の経験	12	2.3%
(3) バランスのよい異動	285	54.7%
(4) 特定の分野を長く経験	35	6.7%
(5) 自己申告どおりの異動	33	6.3%
(6) その他	25	4.8%
(7) 無回答	6	1.2%
計	521	



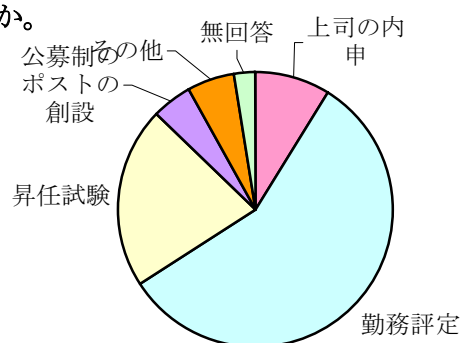
問31 あなたが考える理想的な異動のサイクルは次のうちどれですか。

(1) 3年以内	118	22.7%
(2) 4～5年	310	59.5%
(3) 6～7年	63	12.1%
(4) 8年以上	21	4.0%
(5) 無回答	9	1.7%
計	521	



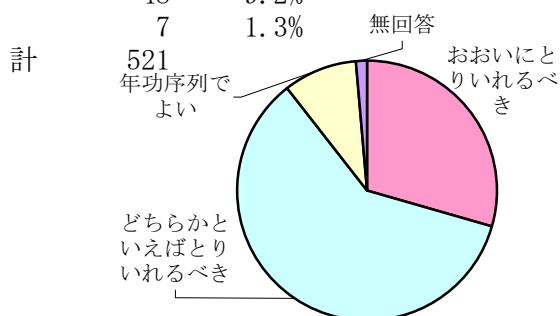
問32 あなたが考える理想的な昇任の方法は次のうちどれですか。

(1) 上司の内申	46	8.8%
(2) 勤務評定	297	57.0%
(3) 昇任試験	111	21.3%
(4) 公募制のポストの創設	25	4.8%
(5) その他	29	5.6%
(6) 無回答	13	2.5%
計	521	



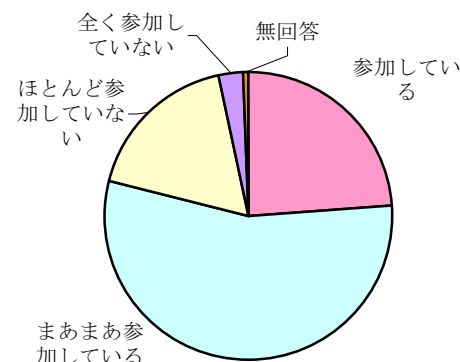
問33 あなたは、職員の能力を向上させるために、昇給・昇任などの人事管理上の施策にも能力・成果主義の考え方を取り入れるべきだと思いますか。

(1) おおいにとりいれるべき	154	29.6%
(2) どちらかといえばとりいれるべき	312	59.9%
(3) 年功序列でよい	48	9.2%
(4) 無回答	7	1.3%
計	521	



問34 あなたは、積極的に研修に参加していますか。

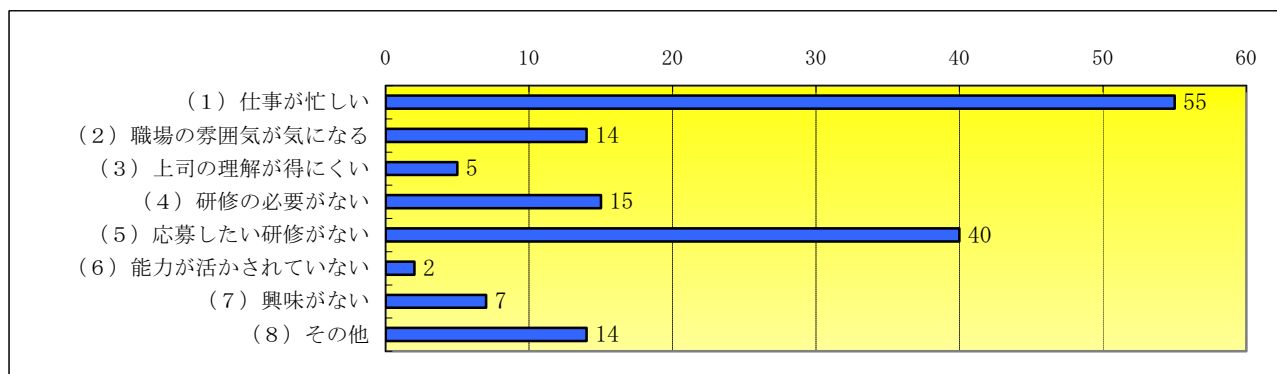
(1) 参加している	124	23.8%
(2) まあまあ参加している	287	55.1%
(3) ほとんど参加していない	92	17.6%
(4) 全く参加していない	15	2.9%
(5) 無回答	3	0.6%
計	521	



《補足調査8》

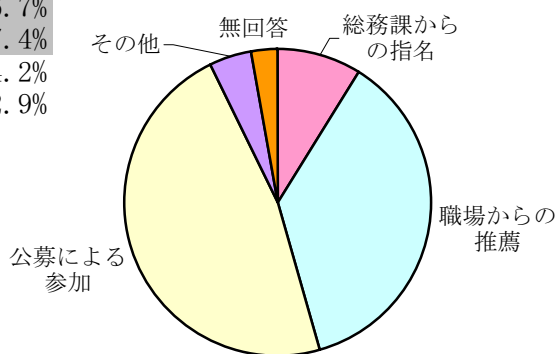
上記の問34で(3)又は(4)と答えた方それは、なぜですか。(複数回答可)

(1) 仕事が忙しい	55	36.2%
(2) 職場の雰囲気が気になる	14	9.2%
(3) 上司の理解が得にくい	5	3.3%
(4) 研修の必要がない	15	9.9%
(5) 応募したい研修がない	40	26.3%
(6) 能力が活かされていない	2	1.3%
(7) 興味がない	7	4.6%
(8) その他	14	9.2%
計	152	



問35 研修のスタイルとして望ましいと思われるものは何だと思えますか。

(1) 総務課からの指名	46	8.8%
(2) 職場からの推薦	191	36.7%
(3) 公募による参加	247	47.4%
(4) その他	22	4.2%
(5) 無回答	15	2.9%
計	521	



問36 あなたが参加してみたい研修は何ですか。(あてはまるもの3つまで)

(1) 健康講座	75	6.3%
(2) 苦情処理能力向上研修	94	7.9%
(3) 問題解決能力向上研修	102	8.5%
(4) 危機管理研修	78	6.5%
(5) 語学研修	45	3.8%
(6) 企画力開発研修	44	3.7%
(7) 接遇研修	52	4.4%
(8) 交渉能力向上研修	73	6.1%
(9) 経営管理研修	31	2.6%
(10) 政策法務研修	10	0.8%
(11) 政策形成研修	13	1.1%
(12) プレゼンテーション研修	40	3.3%
(13) 政策ディベート研修	7	0.6%
(14) 人権研修	16	1.3%
(15) パソコン研修	106	8.9%
(16) 地方自治法研修	32	2.7%
(17) 地方公務員法研修	17	1.4%
(18) 行政法研修	9	0.8%
(19) 民法研修	25	2.1%
(20) 他の自治体への派遣研修	41	3.4%
(21) 民間企業への派遣研修	58	4.9%
(22) 法制執務研修	28	2.3%
(23) 公務員倫理研修	17	1.4%
(24) ビジネスマナー研修	30	2.5%
(25) CS・クレーム研修	36	3.0%
(26) 意思決定能力強化研修	37	3.1%
(27) ファシリテーション技術 (住民協働研修)	13	1.1%
(28) ファシリテーション技術 (会議進行)	14	1.2%
(29) 住民 (NPO) と行政との協働研修	23	1.9%
(30) その他	29	2.4%
計	1195	

