

令和6年度

職員意識調査結果

第7次総合計画を実現するための行財政マネジメントについて、職員意識調査を 以下の通り実施しました

町民意識調査及び職員意識調査の実施概要

調査期間	町民意識調査		職員意識調査
	町民モニター	職員※	
	▶ 令和6年4月(約1か月間)		▶ 令和6年4月(約1か月間)
調査対象	▶ 団体が推薦する南知多町在住の方100名 ▶ うち回答者数84名(未回答16名) ※R6.7.25時点	▶ 南知多町役場に在勤する職員142名	▶ 南知多町役場に在勤する職員142名(出向中等の職員は除く) ▶ うち回答者数127名

※ 職員が回答した町民意識調査については参考値とし、総合計画のKPI指標には反映しない

基本目標①「地域で育むひとづくり」分野では以下の結果が得られました

回答結果の要約

各指標の説明

実感度

- 各施策への町の取り組みを評価する指標で、各施策のKPIとします。
- 職員意識調査票の各施策における、質問①(施策の実現に向けた町の取り組みを実感できているか)に対し、ポジティブな回答(選択肢4(実感できない)以外の回答)をした回答者の割合をptで示します。

達成度

- 各施策への職員自身の取り組みを自己評価したものです。
- 職員意識調査票の各施策における、質問②(自身で目標を設定し、取り組めているか)に対し、ポジティブな回答(選択肢4(実感できない)以外の回答)をした回答者の割合をptで示します。

職員意識調査の結果、各施策のKPI(実感度)は以下の通りとなりました

KPIの結果(施策)

単位:pt

施策名	KPI (実感度)	目標値
行財政マネジメント		
4-1 職員の成長とやりがい	94	95
4-2 業務の高度化・効率化	97	95
4-3 町民の満足度向上	92	95
4-4 持続可能な行財政運営	97	95

KPI一覧(施策)

単位:pt

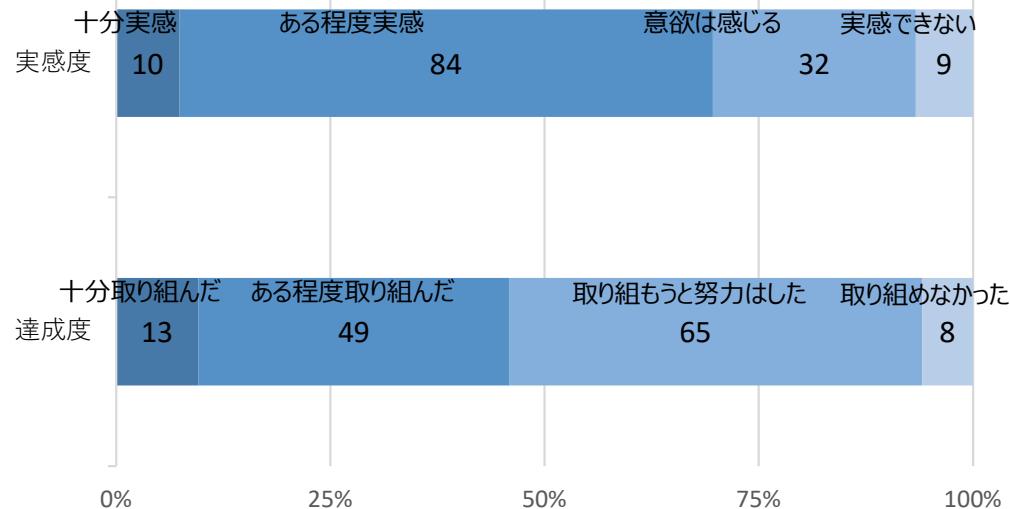
施策名	現状値	R 3	R 4	R 5	R 6	目標値
行財政マネジメント						
4-1 職員の成長とやりがい	87	85	90	94	91	95
4-2 業務の高度化・効率化	89	92	95	97	94	95
4-3 町民の満足度向上	84	90	89	92	90	95
4-4 持続可能な行財政運営	84	92	94	97	95	95

※ 目標値(案)は一律満足度を95ptに向上させること(95ptにするのに現状値から20人%の向上が必要な場合は、20%を上限)を目標にして設定しています。

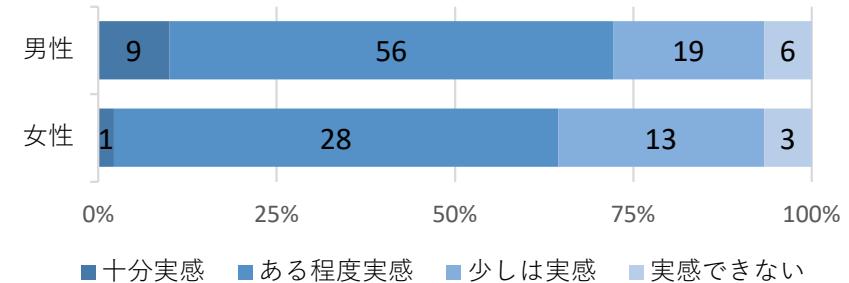
職員意識調査の各施策における回答結果は以下の通りとなっています

1. 職員の成長とやりがい

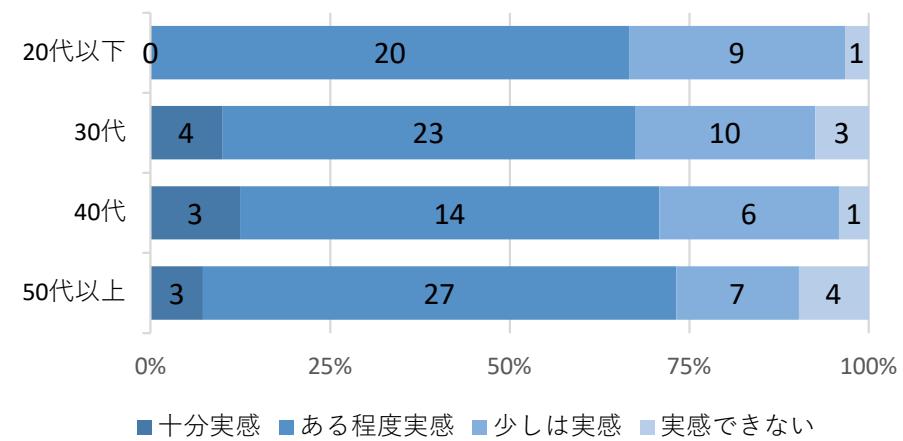
回答者 142人



男女別実感度



世代別実感度



- ✓ (左図)実感度について、町の取り組みへのポジティブな回答は126人、達成度について、自身の取り組みへのポジティブな回答は127人となっており、自身への評価(達成度)が低い割合になっています。
- ✓ (右図)実感度のポジティブな回答者の割合を男女別でみると女性の方が低く、世代別でみると20代の「十分実感」「ある程度実感」と回答する人の割合が一番低く、年代が上がるにつれて実感している人の割合が高くなっています。

職員意識調査の各施策における回答結果(自由記述)は以下の通りとなっています

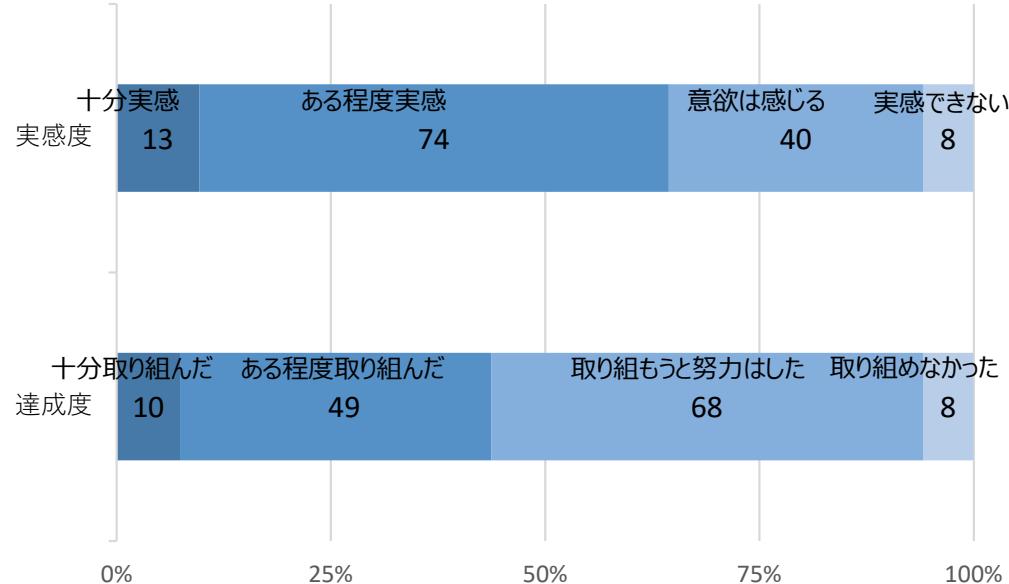
職員意識調査の回答結果(1. 職員の成長とやりがい)

- ・ 指定管理者制度の拡大。
- ・ ワークライフバランスの充実を制度から支え、働きやすい職場環境を整える。成果として、家庭の事情による離職の防止、業務にゆとりできる事でグループ内外への興味が持てる、町内外の卒業者が入庁を希望する等が考えられる。フレックスタイム制に加えて、子どもが小学3年生までの職員や介護を担う職員等の勤務時間の短縮制度の新設が必要と思います。
- ・ 時間外削減
- ・ 決裁に要する時間短縮決裁の電子化は進められているが、紙での決裁時は町長までの決裁について、時間を要することが多い。待ち時間短縮のため、決裁箱の設置や時間の確保をお願いしたい。
- ・ 繁閑の整理をしてグループで業務を分散できる体制をつくる
- ・ 新規の人材確保、子育て世代の離職を防ぐのを目的に育児部分休業の取得要件を現在の小学校に上がる前までから、東浦町が今年度からスタートした小学校3年生まで引き上げることを希望します。社会全体の方向性はライフワークバランスを考えた働き方が浸透してきており、またこの施策に予算措置の必要は特段なく、効率化することで実現可能と思います。
- ・ 育児短時間制度の小3までの延長20時以降の時間外勤務を禁止して早朝出勤へ。
- ・ 仕事を減らす。
- ・ 公用車の買い替え。

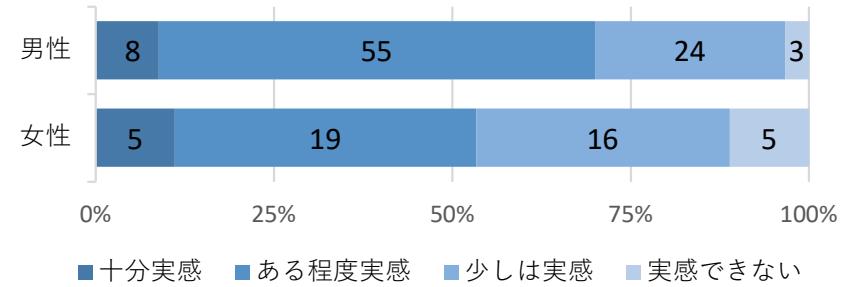
職員意識調査の各施策における回答結果は以下の通りとなっています

2. 業務の高度化・効率化

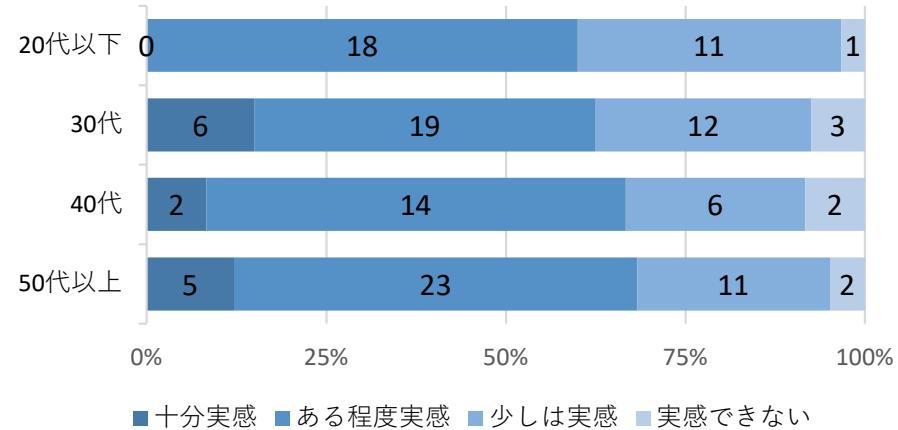
回答者 142人



男女別実感度



世代別実感度



- ✓ (左図)実感度について、町の取り組みへのポジティブな回答は127人、達成度について、自身の取り組みへのポジティブな回答は127人となっており、自身への評価(達成度)が低い割合になっています。
- ✓ (右図)実感度のポジティブな回答者の割合を男女別でみると女性の方が低く、世代別でみると30代で「十分実感」と回答した人の割合が高い一方、「実感できない」と回答した割合も高くなっています。

職員意識調査の各施策における回答結果(自由記述)は以下の通りとなっています

職員意識調査の回答結果(2. 業務の高度化・効率化)

- 専属プロジェクトチームの導入。
- やるべき業務を効率化するために注力する時間がない。また、スキルがないために方法もわからない。スキルを持つ職員が入り込んでほしい。先進事例を自分で調べて、取り組むのは難しい。システムの標準化など、やらなければならない業務をやるのでさえ危うい。
- ペーパーレス化の推進
- セキュリティポリシーの改定現在存在するセキュリティポリシーは期間が経過しており、最新のものを整備が必要です。今後AIを活用していく上で、セキュリティを徹底すること、セキュリティポリシーを職員に周知するため、定期的な研修が必要です。ガルーンの掲示のみは不十分です。
- 民間の活力やノウハウを活用。
- 決裁規程の見直しを希望。決裁金額や決裁対象の基準緩和、総務部長や企画財政課長合議の省略化、支出調書決裁を部長までとするなど。行政事務のスピードアップを図るため検討していただきたい。
- パソコンと紙媒体で同じものを保管しているものは、1つに集約できないか。自分の受け持ち事業や課名内で話し合ってできるものはパソコン管理で行うなど統一ができますが、旅行命令簿や出勤簿等パソコン管理できないでしょうか。(現在私の課では、旅行命令簿は紙とパソコン(旅費の支払いのため)の二重管理です。他の課はパソコンのみの管理だったら、統一をした方がいいと思います。)
- 業務改善の1つに整理整頓があると思いますが、物の位置が分からなすぎます。自席に周りの整頓は当たり前として、事務室の整理

整頓に立ち上がる必要があると思います。自発的に行っても、継続はしないので、共通認識を作つて、トップダウンで業務命令として発して欲しいです。また、事務用品の発注、在庫管理は課の予算を越えて1箇所でできるようにならないでしょうか。本体が行方不明で詰め替え用が使えない、そもそも何の文房具なのか分からぬ、在庫管理してないから追加購入したらまだあったなどなど、無駄が多いと思います。役場内全て同じ文房具にすれば、ボールペンの替芯も一種類で済むのに、と思います。

- 「待ち時間」の解消・紙媒体の決裁は、決裁者の席におき、必要に応じて質問等を受けるようにする(決裁待ち時間の削減)・スキャン、コピー機を各課に配置(スキャン待ち、コピー待ち時間の解消、データ処理の促進)
- 各種申請の電子申請化について、どうすれば電子化できるのか、そもそも電子化していい申請なのかも理解していない職員が多い気がします。より電子化を進めるために「この申請は電子化できますよ」みたいな通知をしてもいいと思います。
- 小中学校に送るメールは、FileZenでデータ移動しなくても送れるようになると時間短縮になる。
- AI-OCRの導入。手入力での作業が多く、時間が割かれていると感じます。

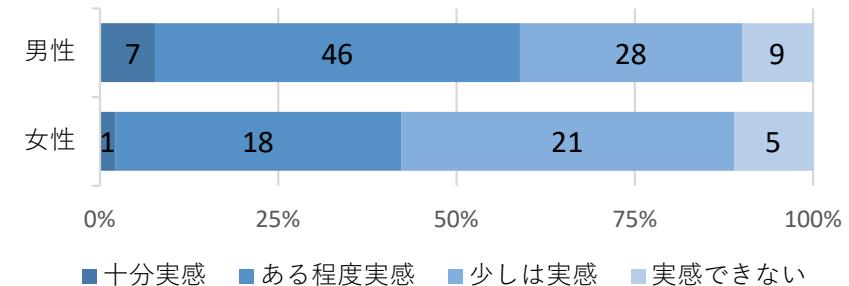
職員意識調査の各施策における回答結果は以下の通りとなっています

3. 町民の満足度向上

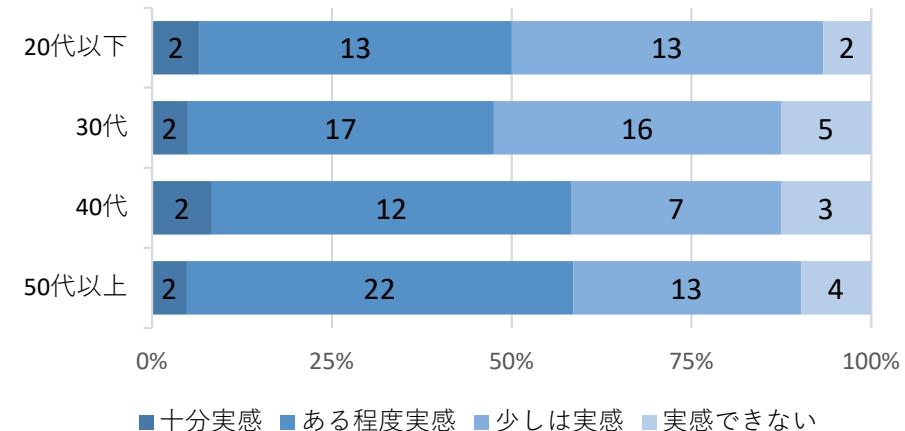
回答者 142人



男女別実感度



世代別実感度



- ✓ (左図)実感度について、町の取り組みへのポジティブな回答は121人、達成度について、自身の取り組みへのポジティブな回答は125人となっており、自身への評価(達成度)が低い割合になっています。
- ✓ (右図)実感度のポジティブな回答者の割合を男女別でみると女性の方は「十分実感」「ある程度実感」と回答する人の割合は低く、世代別でみると年代が上がるにつれて「十分実感」「ある程度実感」を回答する割合が高くなっています。

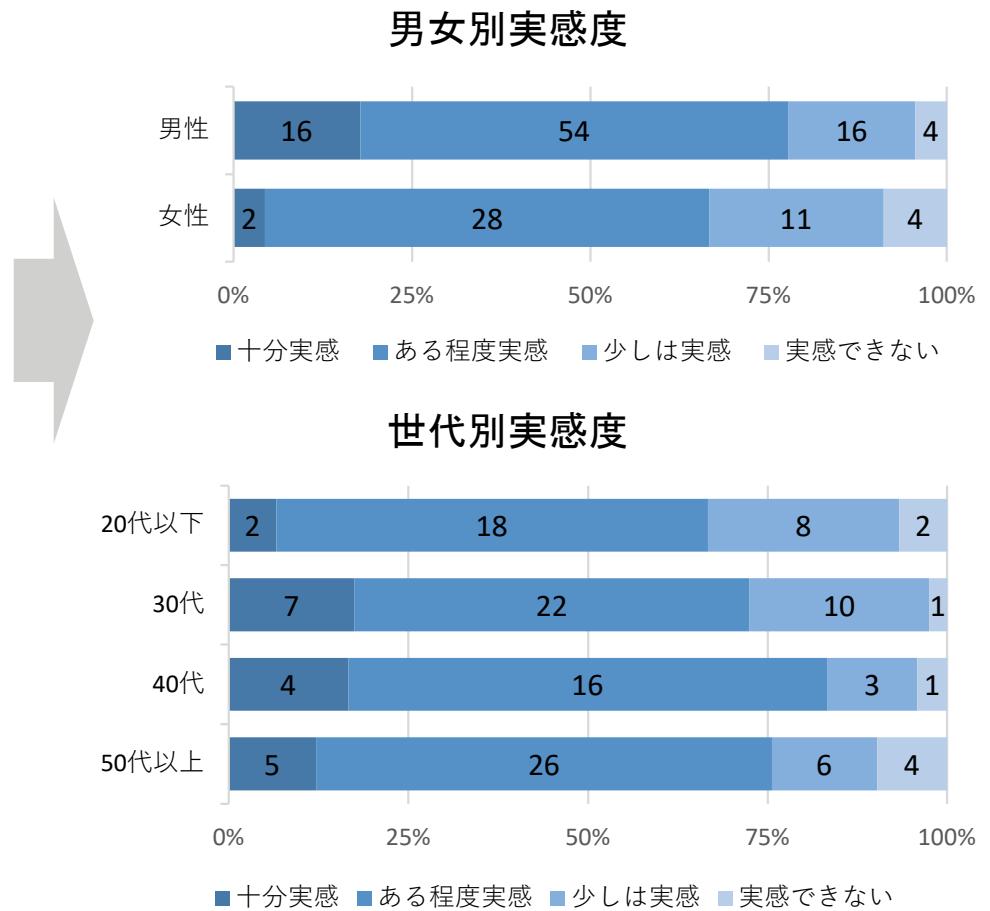
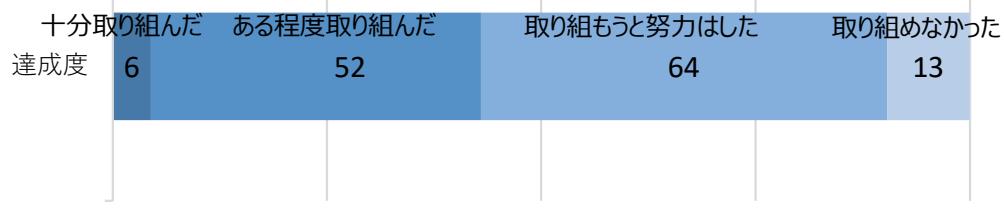
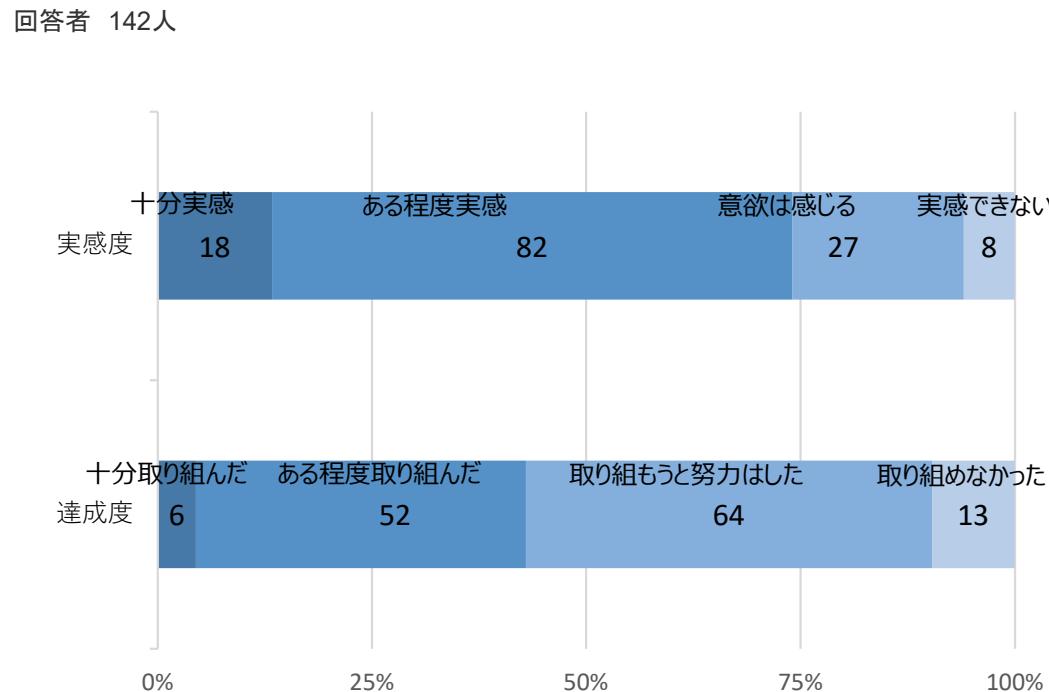
職員意識調査の各施策における回答結果(自由記述)は以下の通りとなっています

職員意識調査の回答結果(3. 町民の満足度向上)

- ・ 町長が積極的に情報を発信する様子が見られない。町長のホームページも全く更新されていない。職員に対しても同様。町長や副町長の考えをもっと直接届けてほしい。庁舎内を見回ってはどうでしょうか。
- ・ 住民活動への参画。
- ・ 来客者が役場内の行き先が分からず、行きたいところまで一緒に出向いて案内して、要件を担当者に引き継ぐまでが役場案内だと思いますが、そこまでやってる職員をあまり見かけたことがないです。石黒町長が言う親切、丁寧、正確な対応を実現するなら、昨今役場内でよく見かける案内の仕方では足りないと思います。
- ・ 提案ではないですが、私は暮らしやすい町だと思って住んでいます。
- ・ SNSによるさらなる積極的な推進。
- ・ グループ制が機能しているかの調査を管理職だけでなく、主査や主事からも取ったほうがいいと思います。見えないところでグループ制が破綻してたりしてないか確認は必要だと思います。

職員意識調査の各施策における回答結果は以下の通りとなっています

4. 持続可能な行財政運営



- ✓ (左図)実感度について、町の取り組みへのポジティブな回答は127人、達成度について、自身の取り組みへのポジティブな回答は122人となっており、達成度について「十分」又は「ある程度」取り組んだ回答者が少ない割合となっています。
- ✓ (右図)実感度のポジティブな回答者の割合を男女別でみると女性の方は「十分実感」と回答する人は男性と比較して低く、世代別でみると「十分実感」「ある程度実感」と回答した人の割合が最も高いのは40代となっています。

職員意識調査の各施策における回答結果(自由記述)は以下の通りとなっています

職員意識調査の回答結果(4. 持続可能な行財政運営)

- 目の前の支出の減少に囚われていないかと疑問に思う事があります。有料道路の使用を抑制すれば通行料は減少しますが、燃料費と時間は増加します。同様に職員の給料を削減すれば、職員のモチベーションが下がり、優秀な職員こそ離職します。ふるさと納税以外の新たな収入源として広告収入の増加を図るべきと思います。
- 費用対効果の意識向上。
- 人口規模に適した施設運営。
- 小さなことなのですが、ふるさと納税の購入を依頼するだけではなく、ふるさと納税で検索上位ヒットするために口コミの重要性などを全職員に通知してみたらと思います。重要性が理解出来ず、昨年ミーナコーンを買った際に口コミを書きませんでした。機械音痴なのでパワポでここに書く！くらい手引書を作って頂けると大変助かります。
- 補助金の見直しは、各課判断ではなく、財政担当で判断してカットする。(各課はもともと必要と思って補助しているので見直しは難しい。)
- 第4部会+企画財政課で事業仕分けしてみるのはどうですか。原課ではなかなか廃止できない事業を第3者の視点から事業の今後に対して意見してみるのはどうでしょうか。