

令和7年度

職員意識調査結果
～速報版～

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	
	➤ 令和7年4月(約1か月間)	➤ 令和7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92名(未回答8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129名(未回答者13名)

※回答結果の要約

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3~4(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

■指標一覧 (R7~R10)

選択肢 1 ~ 2 を選んだ人の割合

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	69	82
4-2 業務の高度化・効率化	61	82
4-3 町民の満足度向上	47	70
4-4 持続可能な行財政運営	80	86

※選択肢は以下のとおり

選択肢1 十分実感

選択肢2 ある程度実感

選択肢3 実感できないが意欲は感じる

選択肢4 実感できない

KPI一覧(施策)

■R7年度集計

現状値・・・前期 (R3-R6) の平均

単位: pt

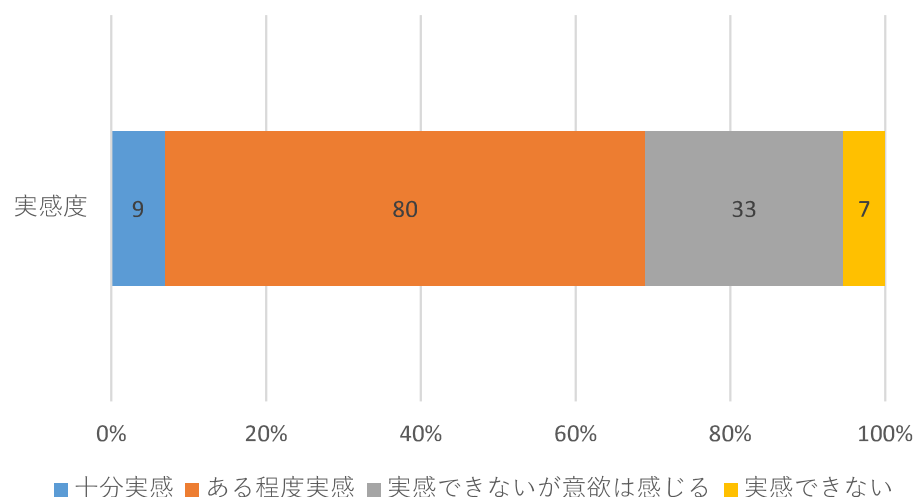
施策名	現状値	R 7	R 8	R 9	R 1 0	目標値
行財政マネジメント						
4-1 職員の成長とやりがい	62	69				82
4-2 業務の高度化・効率化	62	61				82
4-3 町民の満足度向上	50	47				70
4-4 持続可能な行財政運営	66	80				86

※ 目標値は「現状値+20pt」です。

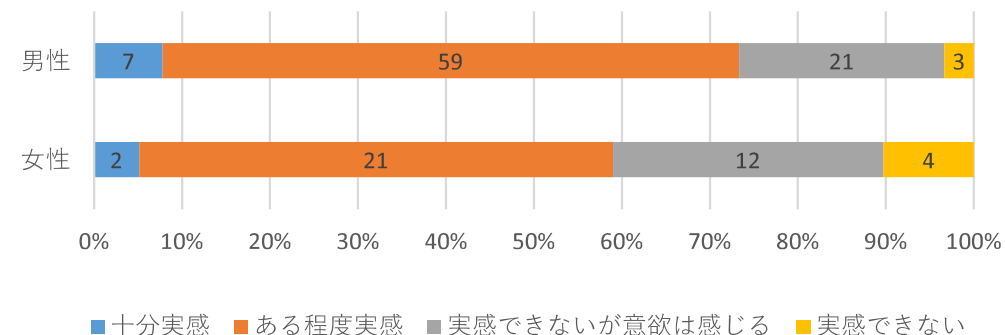
職員意識調査の各施策における回答結果は以下の通りとなっています

4 - 1. 職員の成長とやりがい

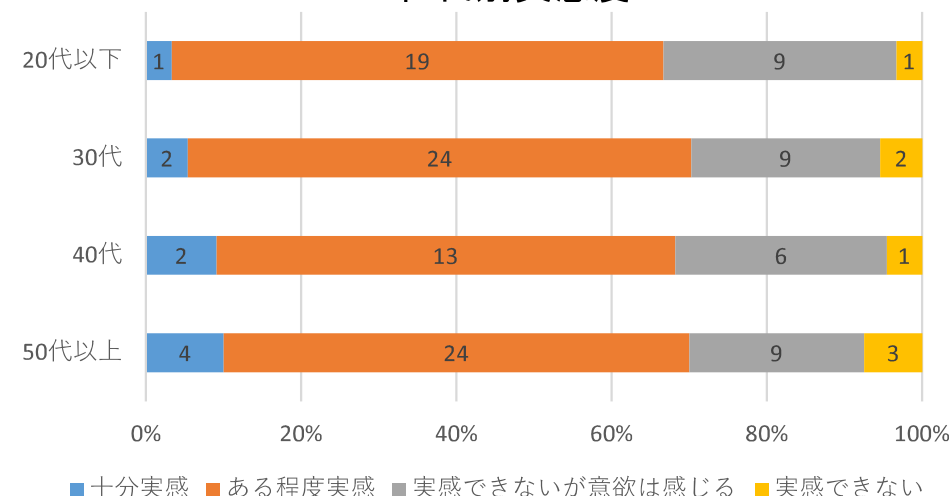
回答者 129人



男女別実感度



世代別実感度



- ✓ 業務量が変わらないまま残業削減が進むことによる疲労感、一部の職員に業務が集中する状態について改善を求める声があります。
- ✓ 残業削減だけでなく、業務の効率化や簡素化、人事評価制度の改善などを同時に進めることで、「働き方改革」の恩恵を実感できると考えます。

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)

- 提案ではないが集中して事務がこなせる専用部屋の設置を望むが現状の庁舎では余裕がないと感じています。
- 実感し、取り組んだ結果、課全体での残業の削減、休暇の取得を行ったものの、グループ員の△1減となりました。学校建設や道の駅構想、公共施設再配置計画など、部課を越えた連携を行っていくための【挑戦】をしようとしてますが、各グループ員への事務量増は否めません。
- 改善は改善としてすればいいけどやる気を失っている職員が増えてきていると感じるので、あまり派手な仕事をやり遂げた人物を飛び越えて昇格させるのはどうかと思います。事務的な課にあって必死にこなしている職員もいます。そんなに役場内の事務の1年は軽いですか？
- 挑戦と残業時間の削減という相反する事項を両立するためには、廃止していく事業を真剣に考えて実行していかないと、働き方改革が進むはずがない。マンパワーの限界が見えているのに、さらに挑戦だけ進めていくことは、職員の疲弊をさらに進め、新規採用における応募者の削減、配置職員の不足という負の連鎖をまねいていくだけだと思う。
- 残業が減り、休暇が取りやすくなりました
- 人材育成等の方針を職員に継続的に伝達していないのでは
- グッジョブ、若手政策研究チームの活動などを活性化させたい。そのために窓口時間の短縮を実施して、できた時間を事務改善、地域課題の解決策を考える時間に充てる仕組みが必要
- 手入力での転記、手作業が多い、事務作業の流れが不明慮過ぎる
- 学ぶ機会と時間が確保できる職場環境の整備。職員数の増、窓口開庁時間の短縮、事務の効率化
- ガルーンメッセージ等で休みが取りやすいよう呼びかけが行われているが、連休がとれるかどうかは課によって差があるように感じる。全ての課がGWやお盆、年末に連休がとるのは難しいため、より広い範囲での呼びかけにしたほうが良いのではないだろうか。既に行っていた場合は、申し訳ない。

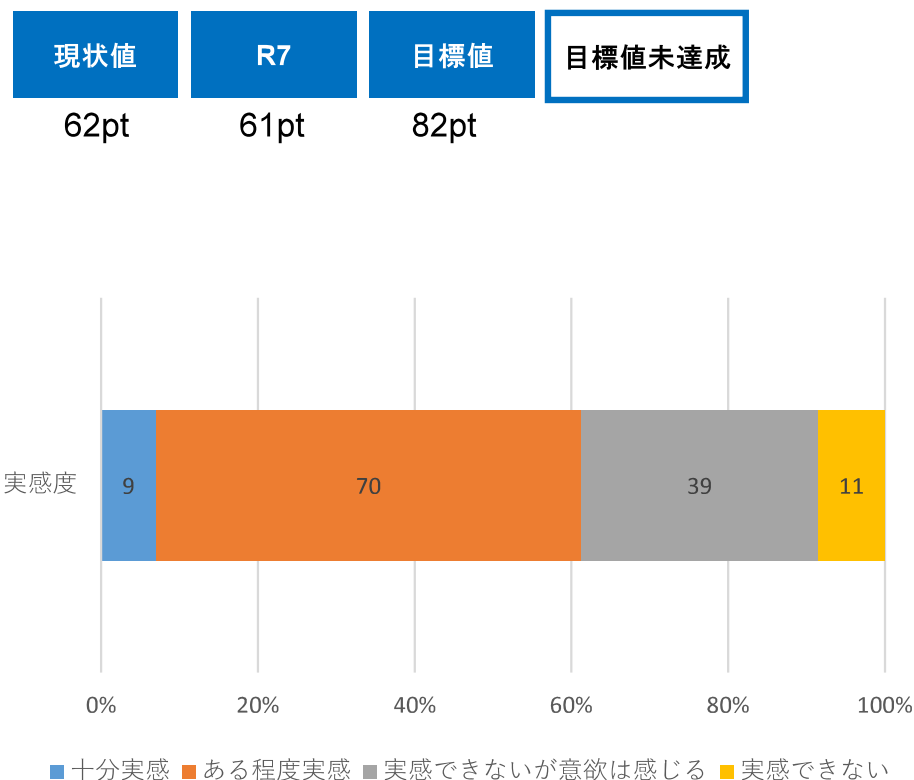
職員意識調査の各施策における回答結果(自由記述)は以下の通りとなっています

職員意識調査の回答結果(1. 職員の成長とやりがい)

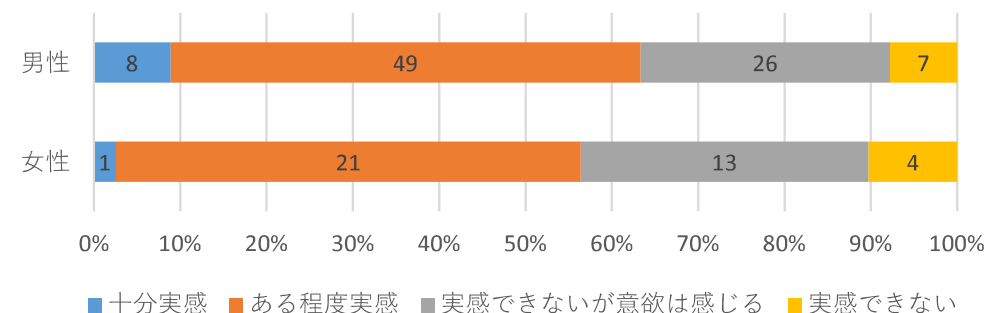
- 一部の人から「やりがい搾取」しては持続性がない。
- 開庁時間の変更
- 職員数の増員
- 子育てをしながら仕事をするために現状でもありがたい状況ですが、突発的な休みが発生するなどして同じ係の人に負担をかけることを避けるのは難しいです。フォローをしてくれる係の方が、何かしらの見返りを得られる制度があればと思います。実際育休・時短勤務を行う同僚をサポートした社員に対するインセンティブ制度を取り入れている企業も出てきているそうです。
- "【ジョブローテーションの採用】入庁10年までに3課室以上経験させる。その後、どの部署が自分に合っているのか、どのようなキャリアプランを考えているのかを聞き取り、異動の参考とする。→自分に合った部署や仕事のやり方を選択させることで、やりがいを感じさせ、職員の成長を促すことができる。また、スペシャリストを育てることで、仕事のミス等を減らすことができる。"
- 技師採用等専門分野のスペシャリストを雇用する
- グループ制の単位人数についての修正
- "育児休業等で休業する側の環境作りは進んでいるが、休業中職員の業務を代わりに担当する職員側の環境づくりが全くされていない。15時以降は1人減の体制で、2時間だけ雇用できる会計年度任用職員も現実的にはいない中、その環境が数年続く状況とある。その中で人事評価で適正に評価されるのか疑問。実績評価シートに1点、2点加味したところで、何が変わるのかと悲観的になり、モチベーションを保ちにくい。"
- 窓口短縮

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

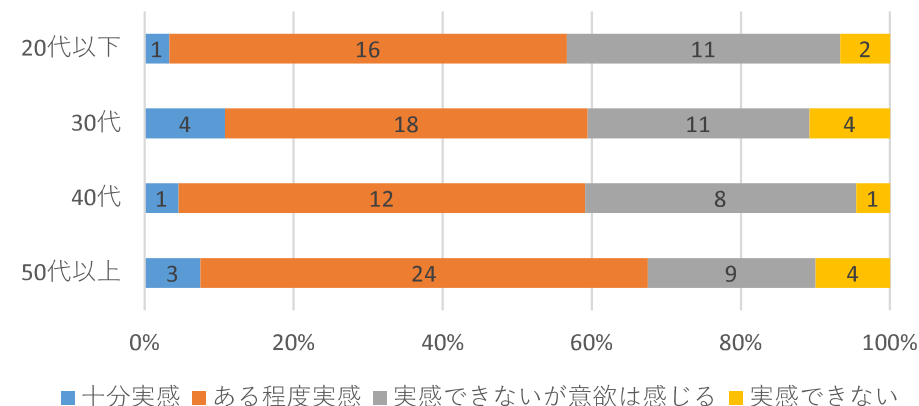
4 - 2. 業務の高度化・効率化 回答者 129人



男女別実感度



世代別実感度



- ✓ 日々の業務に追われ改善に取り組む時間がないという指摘もあり、業務の当事者である職員自身が、改革を進める余裕がないというジレンマに陥っています。
- ✓ 担当部署で業務改善にリソースを割けないうちは、全庁的な改善から行うことで、職員自身が事務改善に充てる時間を生み出せる可能性があります。

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)

- グループリーダーを廃止し、課長補佐を配置する
- 色々なことにチャレンジしてみようという意欲を感じます。やりっぱなしにならないといいなと思います。
- 業務の見直しは、担当課ではなく、別組織(委託してもよい)が指摘するとよい
- 職員の事務量を減らすためデジタルとアナログの混在(業務の二重化)している部分を削減していきたい。紙もデータも両方ある業務は2倍の業務をしていることになる。
- 申請書のデジタル化により入力事務の削減
- 入庁10年未満の職員について最長3年でジョブローテーションを導入する
- 大規模なアウトソーシングは不可欠です。
- "統合型GIS各システムが単独で運用しているため、基礎となる地図情報を一本化することによりデータ移行の経費が削減 効率的(時間節約)→税務の所有者情報 土地情報を 産業振興に移行する場合など 年間数十万円。それが 水道 防災 建設などにも同様にかかるため 長いスパンで考えると 経費削減が図れる。"
- 専門人材の雇用、育成
- DX推進する専門部署の設置
- コンビニ交付等のサービスを提供し、住民窓口時間短縮や、補助金、申請書、支払い手続きの電子システムの導入等で町民、職員両者の負担を軽減するような仕組みづくり
- 技術的な取組みについては、進んでいると思う
- 人事評価制度の見直し
- DX推進
- フロントヤード改革として書かない窓口の実現など住民サービスの向上とあわせて業務の効率化を進める必要がある
- 職員定数を見直し、各課室を増員してグループ制に柔軟性を持たせる。

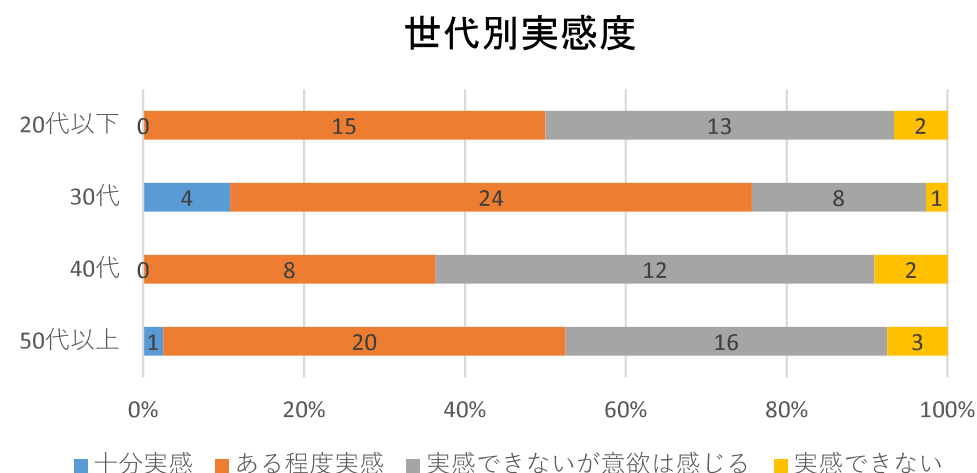
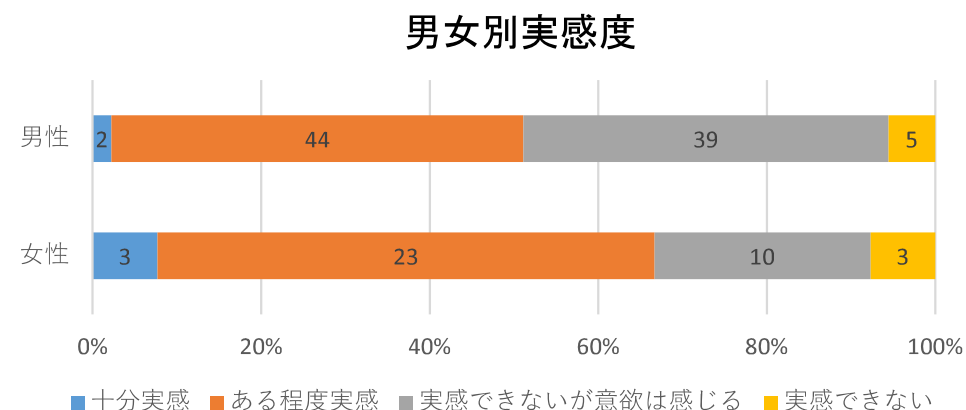
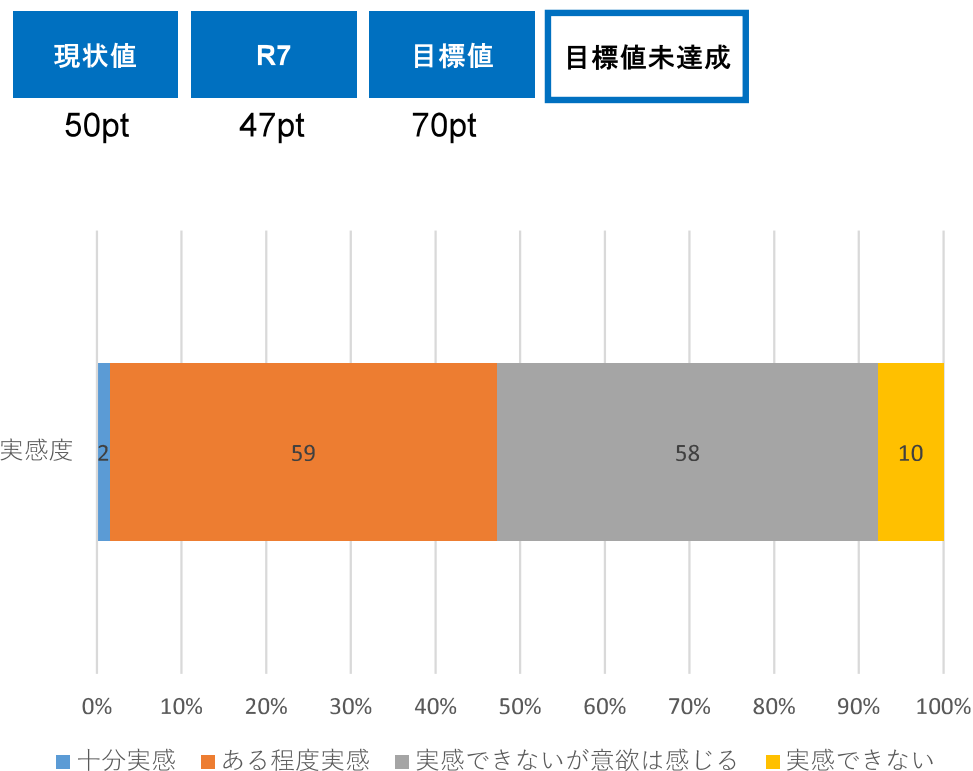
職員意識調査の各施策における回答結果(自由記述)は以下の通りとなっています

職員意識調査の回答結果(2. 業務の高度化・効率化)

- 開庁時間の短縮、時間外の電話を繋がないようにする。
- “①開庁時間短縮を早期導入。1階全般では日々の窓口業務に時間を費やされ、事務改善を検討する時間も取れない課室が多いように見える。開庁時間短縮により今の朝30分、夕方1時間の余裕が生まれ、検討する時間が生まれる。また、実際には時間外労働である開庁前準備、閉庁後片付けの労基法違反の状態を解消できる。②AI自動電話案内。住民からの電話問合せは時間、手間を取られ、事務の継続性がそがれるものである。”

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 - 3. 町民の満足度向上 回答者 129人



- ✓ 現状値と比較して実感度が減少している施策です。30代の実感度が特に高く、40代の実感度は特に低い結果となりました。
- ✓ 情報発信に関して、内容が役場目線になっており町民のニーズに十分にこたえられていないという課題意識があります。また、情報提供不足も指摘されています。情報発信を行うだけでなく、質も向上させることで、職員自身の実感度も向上すると考えます。

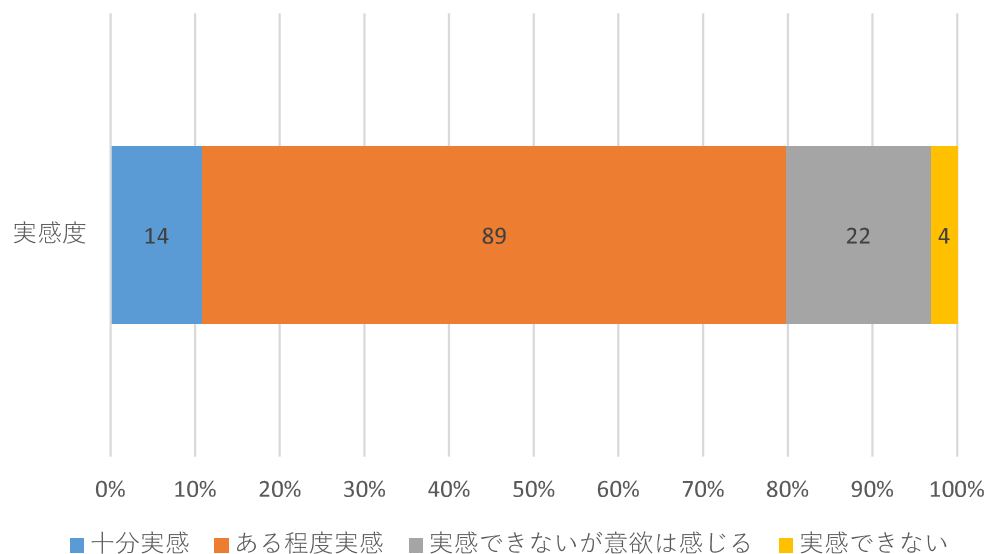
職員意識調査の各施策における回答結果(自由記述)は以下の通りとなっています

職員意識調査の回答結果(3. 町民の満足度向上)

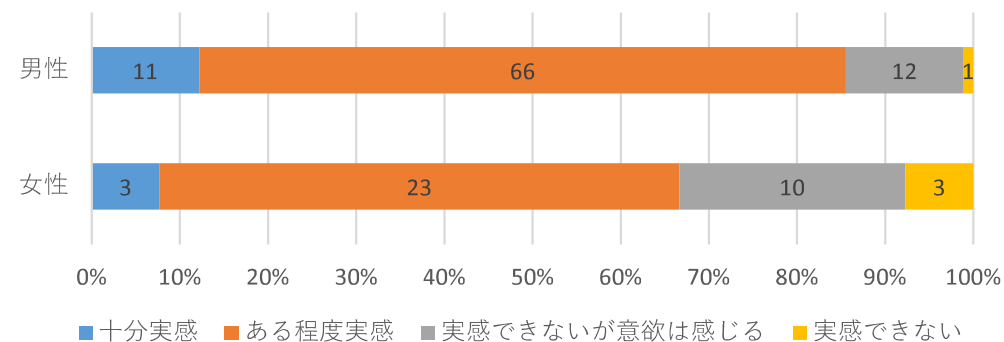
- 公共交通機関の充実
- 【人口の流出を抑制】は、働く場(雇用)が求められ、一定の自然流出はやむを得ずだと考えます。逆に、関係人口を増やし、そこから移住・定住に繋げるための専門部署が無いのは弱みだと考えます。
- 多様な施策についての情報発信の中身を変えていく。「役場が伝えなければならないこと」という役場目線を「知って得した(安心した)」という住民目線に変換する必要があると感じている。全部の発信内容の返還は困難だが、「もったいない」と感じる情報が多い。本年度より公式ラインも始まったのでしっかり活用したい。ナッジ理論の職員研修を取り入れてはどうか
- 町民アンケート結果を分析し、町の施策とできるかを毎回検討して結果を公表する。
- もっと子育て世帯にとって魅力のある町になるような施設(公園など)が必要だと思う
- パワハラ人物を腫れ物に触るが如く、見過ごす組織に未来はない。
- 施設を閉鎖することの住民不安に対して、広報やホームページ、その他情報ツールを活用して具体的に説明を行う

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

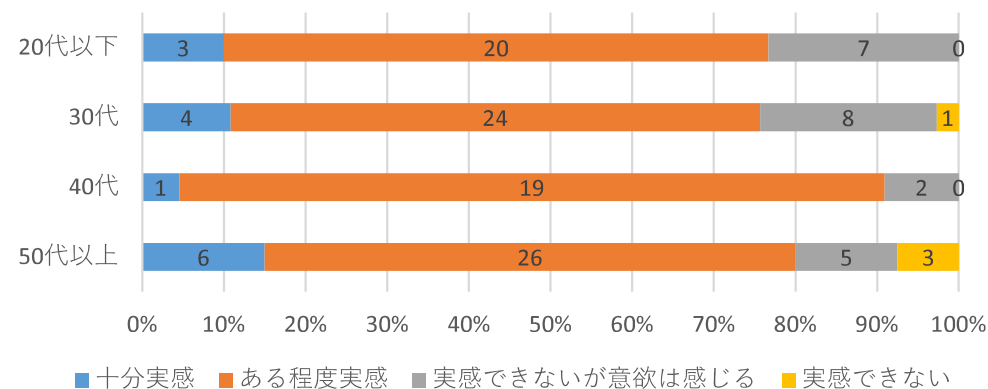
4 - 4. 持続可能な行財政運営 回答者 129人



男女別実感度



世代別実感度



- ✓ 全体的に高い実感度で、目標達成まであと一歩です。
- ✓ 公共施設の再配置などの施策に理解を示しつつも、部署間の連携不足や、町の将来像に対する共通認識の不足について指摘がありました。
- ✓ 再配置などの将来像や財政計画に関する情報を職員全体で共通認識をすることで、「十分実感」の割合が増加すると思います。

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)

- 公共施設の再配置はやむを得ないと思うが、それに伴い公共交通機関の充実が必要だと思う。
- 総合計画人口ビジョンの人口1万人、または社人研推計7,000人の南知多町をもっとリアルに想像(仮説)して、今やるべきことを考えたい。そのためには仮説を共有しなければならない。(リアルな仮説ができていない)
- "町民の協力により削減できる経費や増加する収入の公表。税や料金の未納に係る経費は大きい。海っ子バスの美浜町内のバス停を南知多町民の利用状況により限定する。美浜町民のために必要なら美浜町に経費負担を求める。バス停が減れば早く駅に到着して南知多町民にとってプラスになる。"
- "公共施設のスムーズな売却(職員の横断協力必須)"
- 外部への補助金の見直しは、原課ではなく、財政で担当で見直す。