

令和8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

町民意識調査		職員意識調査
町民モニター		
調査期間	➤ 令和8年4月(約1か月間)	➤ 令和8年3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62名(未回答38名) (5月1日時点)	➤ 南知多町役場に在勤する職員146名(出向中等の職員は除く) ➤ うち回答者数119名(未回答者27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 持続可能な行財政運営	71	78
4-2 組織・人事の活性化	39	82
4-3 業務の高度化・効率化	57	82

※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)

単位: pt

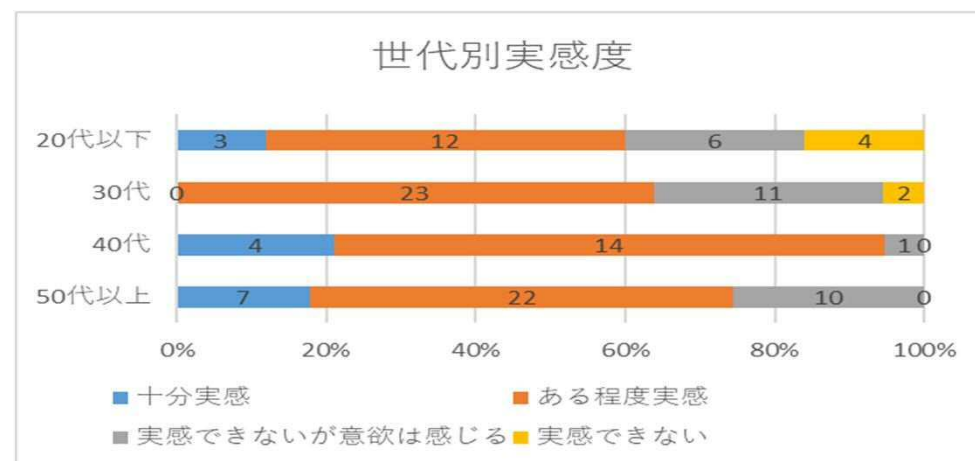
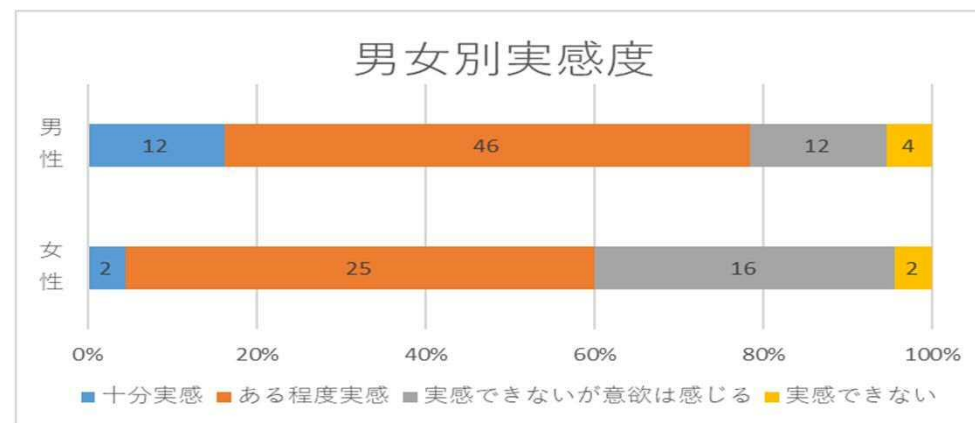
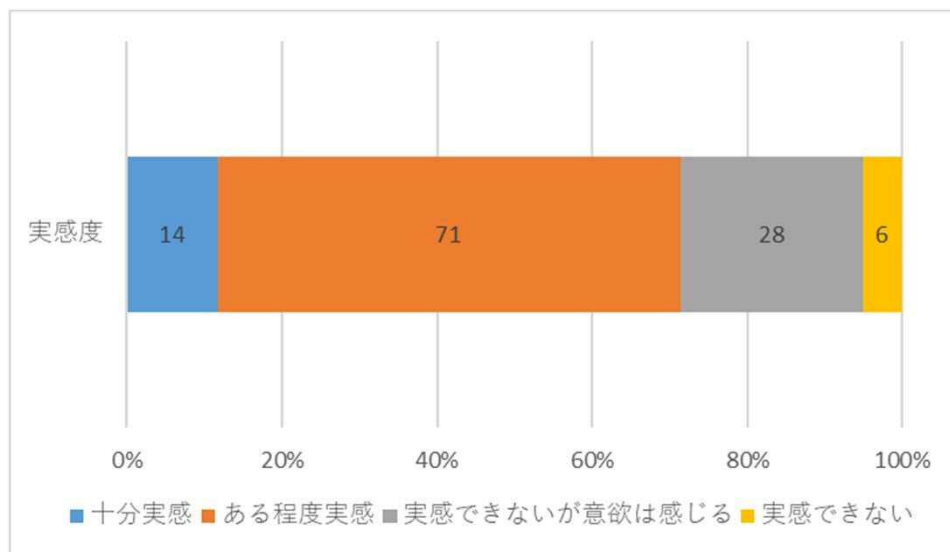
施策名	現状値(R6)	R 7	R 8	R 9	R 10	目標値
行財政マネジメント						
4-1 持続可能な行財政運営	58	69	71			78
4-2 組織・人事の活性化	62	61	39			82
4-3 業務の高度化・効率化	62	47	57			82

※4-1現状値は「持続可能な行財政運営」「町民の満足度向上」の前期 (R3-R6) 平均

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. 持続可能な行財政運営

回答者 119人



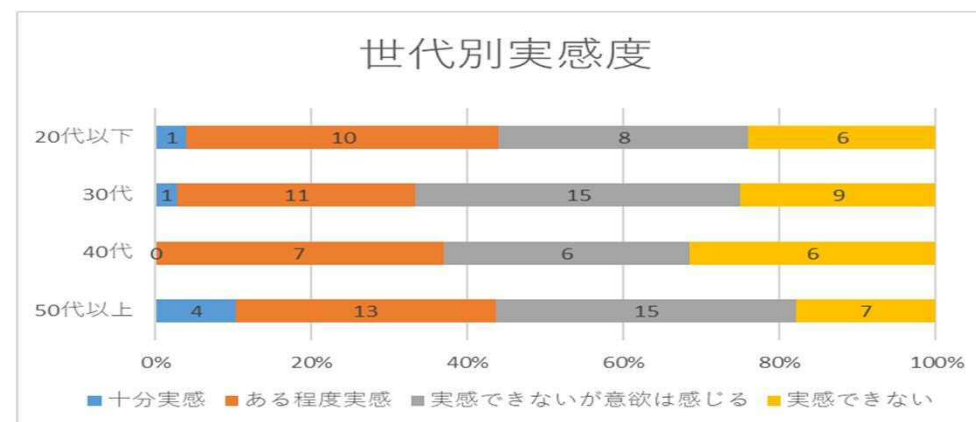
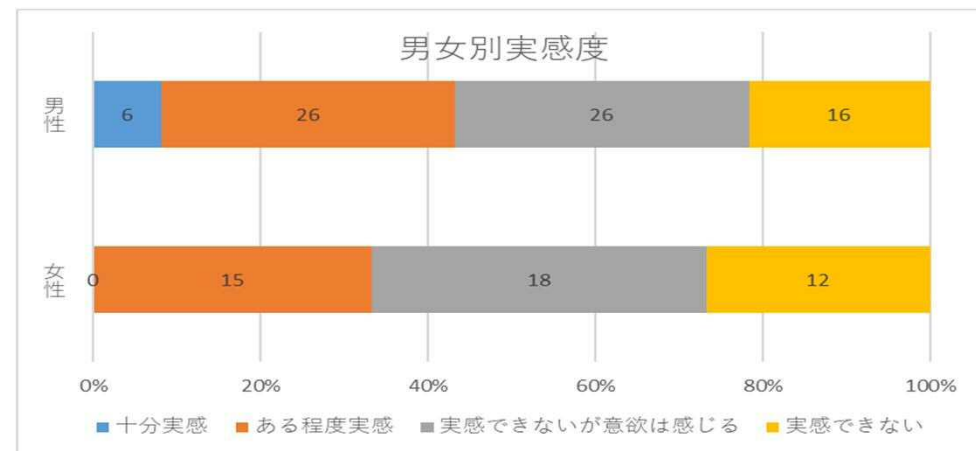
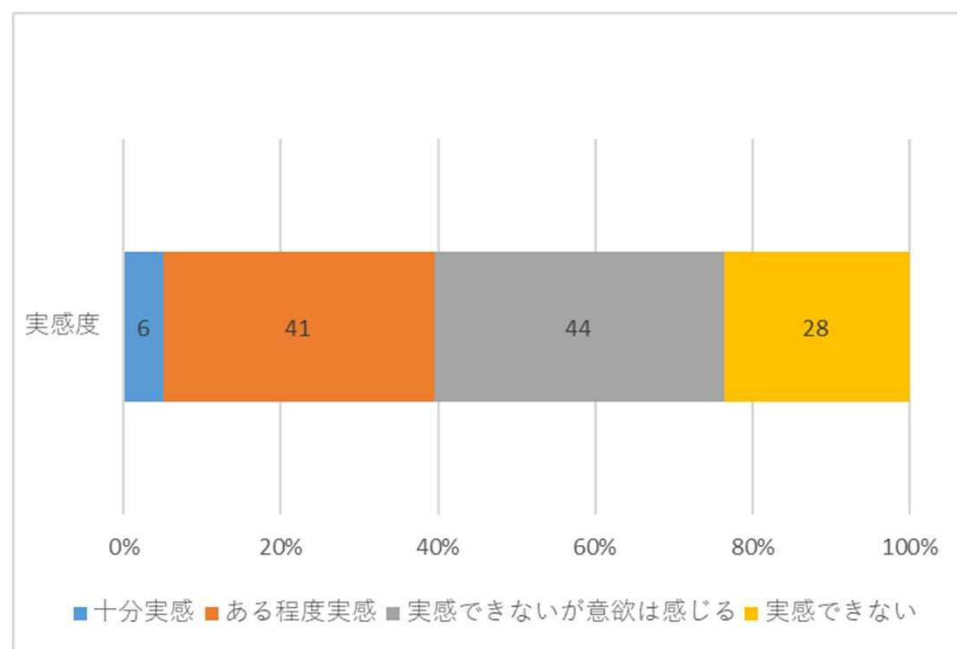
- ✓ 目標値に近づく結果となりましたが、予算の消化を優先するのではなくコスト削減にも目を向けるべきではないかという意見もありました。

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. 組織・人事の活性化

回答者 119人

現状値	R8	目標値	目標値未達成
62pt	39pt	82pt	



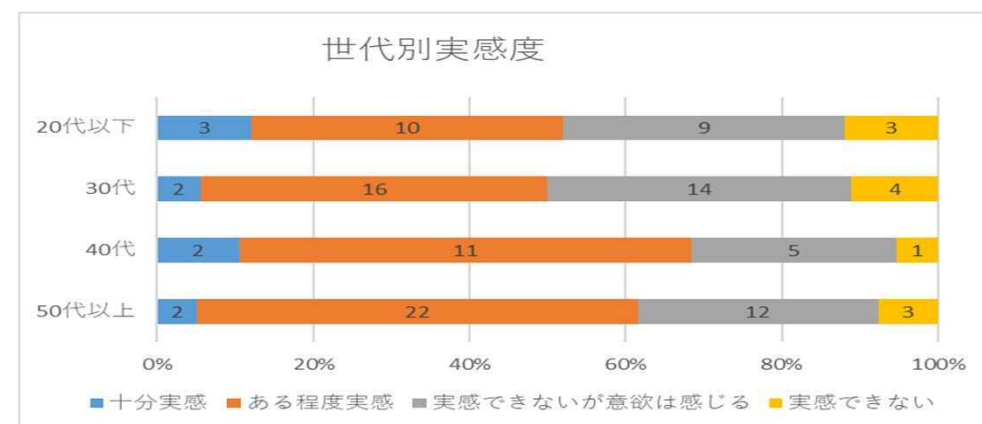
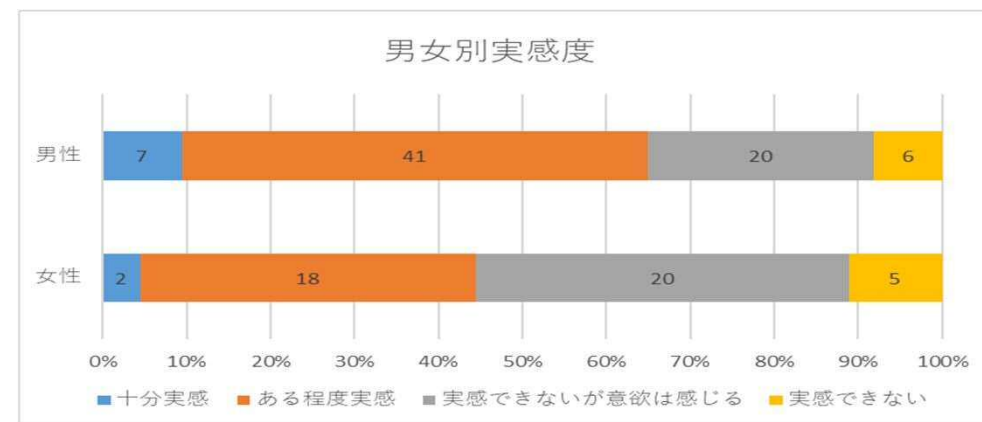
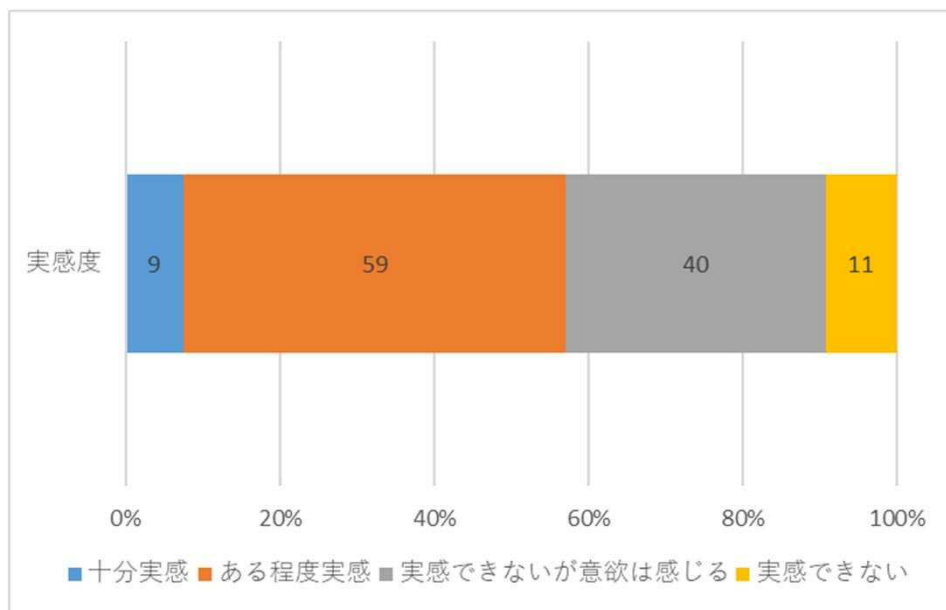
- ✓ 欠員が出ているにも関わらず業務内容の見直しが行われていないなどの意見がありました。
- ✓ 数値も現状値を大きく下回る結果となりました。

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. 業務の高度化・効率化

回答者 119人

現状値	R8	目標値	目標値未達成
62pt	57pt	82pt	



- ✓ こちらも現状値から上昇する結果となりました。DX化・生成AIの活用をすることで業務の効率化が行われれば目標値達成されると思います。

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(4-1、4-2、4-3)

- 職員の増員もしくは組織の見直し
- 職員一人一人が最大限の能力を発揮できているのか疑問。本当はもっと色々な事に挑戦したいと思っても、手をあげづらい雰囲気(そんな時間はない、それよりも本来の業務に注力すべき、他の人がやらないので目立ちたくない)があるのではないのでしょうか。毎年度の目標も無理やりの感があります。評価は下がるが目標なしも良いのではないのでしょうか。
- 人材の確保の部分が出来ないため、なかなか育成までに辿りつかない。採用も募集するだけでなく、民間企業の採用方法を研究し、多くの人に受けてもらう方法に切り替えていくことも検討した方がいんじゃないかなと思います。
- 欠員が増えたにも関わらず、各所属において抜本的に仕事の見直しを行わず、同じ業務量をこなすことは難しい、もしくは誰かが負担を肩代わりし、かろうじて仕事が回っているだけだと感じる。日々の業務改善は必要だが、目新しい何か、ではなく、欠員が続く現状を考慮し、住民サービスとのバランスを考えたうえで、DX化を進める、外注する、集約する、密度を下げる、廃止するなど業務の変化、取捨選択が必要だと考える。
- 過去の資料を検索する効率のよいやり方をレクチャーしてもらえると助かります
- 4-1(持続可能な行財政運営)、4-3(業務の高度化、効率化)については取り組んでいることが実感できます。しかし4-2(組織・人事の活性化)については自己都合退職者が最近非常に多いと感じますし、自分自身もあまり実感できません。退職が多いのは南知多町に限ったことではないのかもしれませんが、欠員も出ている事実から、職員からアラームが発せられていると考えた方が良いと思います。早急に対策をする必要があるのではないかと思います。

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(4-1、4-2、4-3)

- ・ 的外れな意見でしたら申し訳ありません。

4-1行財政運営

現在は予算の執行が重視される傾向がありますが、決算の観点にもより目を向けることが重要ではないかと考えます。

民間ではコスト削減が評価される一方で、行政では予算を使い切らないと次年度予算に影響するため、結果として予算消化が優先される面があるように感じます。

コスト削減を実現した事業については、決算面で適切に評価する仕組みがあってもよいのではないのでしょうか。

4-2組織・人事の活性化

①働き方改革の一環として残業削減等が進められている点は重要だと感じていますが、それだけでやりがいの向上につながるかについては検討の余地があるのではないのでしょうか。

働きやすさと働きがいは異なる要素であり、後者を高めるためには業務の裁量や達成感、成長機会の確保が重要だと感じます。

特に、個人のキャリア志向や強みを踏まえた配置や育成、挑戦機会の提供といった観点が十分に意識されることで、仕事の面白さや納得感が高まるのではないのでしょうか。

②子育てと仕事の両立に関する指標として、女性管理職割合や育休取得率を公表する取組は重要だと感じます。

一方で、これらの指標だけでは実際の両立のしやすさを十分に表しているとは言えない面もあるのではないのでしょうか。

復職後の働きやすさや、時間制約がある中での業務運営、評価の在り方など、日常的な働き方に関する側面も含めて把握・改善していくことが重要だと考えます。

4-3業務の効率化

業務効率化の観点から、生成AIの活用についても検討を進めていく必要があるのではないのでしょうか。

文書作成や情報整理など、日常業務の一部において活用することで、業務負担の軽減や時間の有効活用につながる可能性があると考えます。セキュリティや運用ルールの整備を前提に、段階的な導入や活用支援が進むことを期待します。