

# 平成18年度 行財政改革に関する 職員アンケート調査結果

平成16年度に「リフォームプランおおよど」及び「大淀病院経営改善計画」を策定し、各担当部局において取り組みを進めているところですが、今回の調査は、これまでの取り組みに対して職員がどう感じ考えているのかを把握するために実施しました。

また、今後の行財政改革の取り組みに反映するため、その結果を集計し昨年・一昨年の結果と比較し、その対応策をまとめました。

## 実施内容

- |         |                               |
|---------|-------------------------------|
| 1 調査対象  | 大淀町の職員で一般職の全ての職員(教育長を除く。)     |
| 2 調査期間  | 平成18年6月5日(月)から平成18年6月15日(木)まで |
| 3 対象職員数 | 448人                          |
| 4 回答者数  | 375人                          |
| 5 回収率   | 83.71%                        |

## 行財政改革に関する職員アンケート調査票

下記の設問でそれぞれ該当するものの数字を回答用紙に入力してください。

### I あなたご自身についておたずねします。

1 年齢

～29歳	30～39歳	40～49歳	50歳～
1	2	3	4

2 勤務場所

本庁	水道部	病院	派遣等	それ以外
1	2	3	4	5

3 管理職手当の受給の有無

管理職手当の支給を受けている方	1
上記以外の方	2

### II 職場環境等について

1 現在の仕事に対して、やりがいを感じていますか。

感じている	1
どちらとも言えない	2
感じていない	3

2 現在の仕事以外の職務（課内、課外、他業種等）に興味がありますか。

興味がある	1
どちらとも言えない	2
あまり興味がない	3

3 仕事について議論（ディスカッション、意見交換）していますか。

議論している	1
議論がしたくてもできない	2
議論をする必要がない	3

4 現在の職場の雰囲気満足していますか。

満足している	1
どちらとも言えない	2
不満	3

5 現在の人事管理（異動、昇任、研修等）に満足していますか。

満足している	1
どちらとも言えない	2
不満	3

6 今後の人事管理において、能力、実績等を明確なたちで処遇に反映させる必要があると思いますか。

必要がある	1
どちらとも言えない	2
必要ない	3

7 現在の勤務条件（給料、休暇等）に満足していますか。

満足している	1
どちらとも言えない	2
不満	3

8 総合的に考慮して、大淀町の職員として満足していますか。

満足している	1
どちらとも言えない	2
不満	3

### Ⅲ 現状について

- 1 これまでと比較して大淀町に交付される地方交付税交付金が大幅に削減されていることを知っていますか。

よく知っている	1
ある程度知っている	2
財政状況説明会で知った	3
わからない	4

- 2 大淀町の基金と起債の現状を知っていますか。

現状を理解している	1
現状をある程度知っている	2
財政状況説明会で知った	3
わからない	4

- 3 ① 昨年に行われた財政状況説明会や部局次長主催の職員研修会に出席しましたか。

はい	1
いいえ	2

- ② 先の質問で「2 いいえ」と答えた方にお聞きします。その理由は何ですか。

仕事があった	1
内容を理解している	2
興味がない	3
その他（具体的に記入）	4

- ③ 今後参加するとしたら、どのような研修内容がよいですか。具体的にご記入下さい。

- 4 大淀町の事業は財政状況に照らし合わせて、計画的に執行されていると思いますか。

執行されている	1
執行されていない	2
わからない	3

### Ⅳ 行財政改革について

- 1 ① リフォームプランおおよどを知っていますか。

内容を理解している	1
ある程度知っている	2
知らない	3

- ② ①の質問で「3 知らない」と答えた方にお聞きします。その理由をご記入ください。

知る機会がなかった	1
必要性がない	2
その他（具体的に記入）	3

- 2 ① 平成17年度に実施した事務事業改善の取り組みについて、意欲的に取り組めたと思いますか。

※ 大淀病院に勤務する職員については、上記の「事務事業改善」を「大淀病院経営改善」に読み替えて回答してください。

取り組めた	1
少しは取り組めた	2
取り組めなかった	3
わからない	4

- ② ①の質問で「1 取り組めた」「2 少しは取り組めた」と答えた方にお聞きします。取り組んだことにより、意図した成果が得られたと思いますか。

成果が出た	1
成果が出ていない	2

- ③ ①の質問で「3 取り組めなかった」と答えた方にお聞きします。なぜ取り組めなかったのですか。

日常業務が忙しかった	1
上司から指示がなかった	2
その他（具体的に記入）	3

3 アクションプランの各取り組みについて、効果が出ていると思いますか。

	効果が出ている	少しは効果が出ている	効果が出ている	わからない
①意識改革	1	2	3	4
②事務改善	1	2	3	4
③事業評価	1	2	3	4
④組織改革	1	2	3	4
⑤住民参加	1	2	3	4
⑥健全財政	1	2	3	4

4 行財政改革について、あなたの考えを選んでください。（複数回答可）

- ① 行財政改革は順調に進んでいるので、現在の取り組みを継続すればよい。
- ② 行財政改革は町の上層部や特定部局職員が検討する課題である。
- ③ 行財政改革は全職員で取り組むべき課題である。
- ④ 行財政改革の推進は、行政サービスの低下に繋がるので積極的に行う必要は無い。
- ⑤ 現状の社会変化に対応するため、行財政改革は早急に必要である。
- ⑥ 今後も安定した行政を行うため、行財政改革を推進すべきである。
- ⑦ 行財政改革は必要だと思うが、日常業務が忙しいので取り組めない。
- ⑧ 行財政改革の必要性がわからない。

次のことについて、意見等があれば回答用紙に入力してください。

V IIからIVの各設問に関する意見・改善提案

各設問のなかで、特に問題であると感じること、留意すべきことなど、意見があればその設問番号と意見をご記入ください。

VI 自由記入欄

アンケートの記入ありがとうございました。  
以上のアンケートで書き足りなかったことや、大淀町の職員として日頃感じていること、課題や具体的な提案などがあれば、どのような意見でも結構ですので、ご自由に記入してください。

# 「18年度行財政改革に関する職員アンケート」集計

	平成18年度結果	平成17年度結果	平成16年度結果
●調査対象職員数	448	475	491
●回答者数	375	336	405
●回収率	83.71%	70.74%	82.48%

## I-1 年齢

	平成18年度結果		平成17年度結果		平成16年度結果	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
(1) ~29歳	45	12.0%	41	12.2%	70	17.28%
(2) 30~39歳	111	29.6%	96	28.6%	117	28.89%
(3) 40~49歳	118	31.5%	113	33.6%	115	28.40%
(4) 50歳~	98	26.1%	77	22.9%	99	24.44%
無回答	3	0.8%	9	2.7%	4	0.99%
計	375	100.0%	336	100.0%	405	100.00%

## I-2 勤務場所

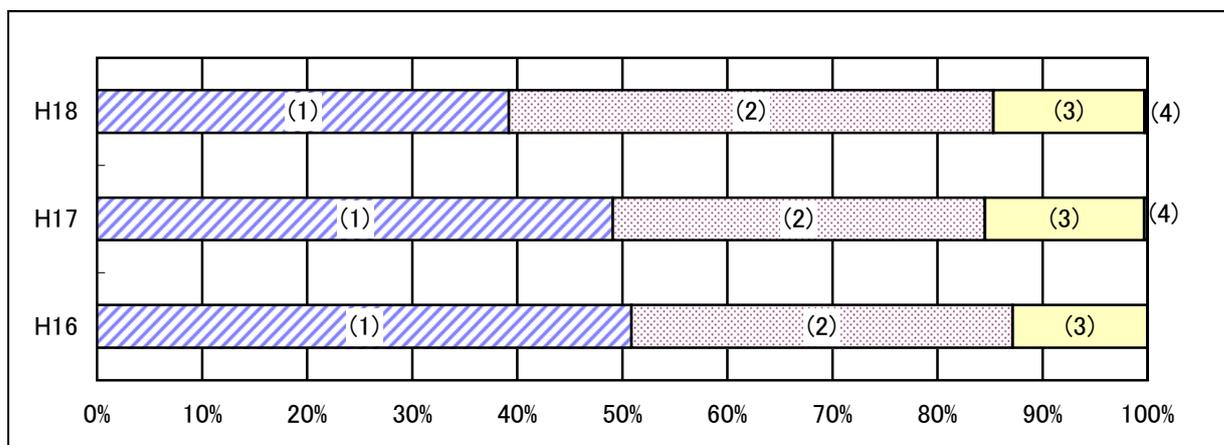
	平成18年度結果		平成17年度結果		平成16年度結果	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
(1) 本庁	106	28.3%	106	31.5%	106	26.17%
(2) 水道部	12	3.2%	125	37.2%	190	46.91%
(3) 病院	149	39.7%	31	9.2%	27	6.67%
(4) 派遣等	38	10.1%	66	19.6%	79	19.51%
(5) それ以外	68	18.1%	8	2.4%	3	0.74%
無回答	2	0.5%				
計	375	100.0%	336	100.0%	405	100.00%

## I-3 管理職手当有無

	平成18年度結果		平成17年度結果		平成16年度結果	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
(1) 受けている	84	22.4%	62	18.5%	84	20.8%
(2) 受けていない	286	76.3%	262	78.0%	314	77.9%
無回答	5	1.3%	12	3.6%	5	1.2%
計	375	100.0%	336	100.0%	403	100.0%

## Ⅱ-1 現在の仕事にやりがいを感じていますか

	平成18年度結果		平成17年度結果		平成16年度結果	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
(1) 感じている	147	39.2%	165	49.1%	206	50.9%
(2) どちらとも言えない	173	46.1%	119	35.4%	147	36.3%
(3) 感じていない	54	14.4%	51	15.2%	52	12.8%
(4) 無回答	1	0.3%	1	0.3%	0	0.0%
計	375	100.0%	336	100.0%	405	100.0%



### 【分析】

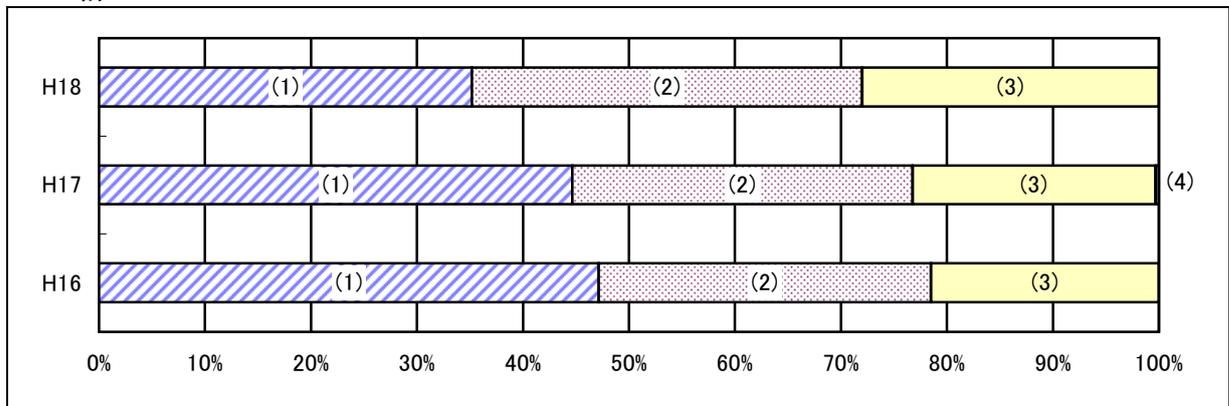
前年、前々年と比較して「やりがいを感じている」と答えた人が年々減少している。  
前年と比較して「感じていない」と答えた人が人数では増加しているが、構成比で見ると0.8%減少している。

## 今後の対応策

<b>本部</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・課内ミーティングの徹底実施</li> <li>・研修の内容充実と出席啓発</li> <li>・業務量、適材適所を勘案したうえで、定期的な人事異動</li> <li>・職員のモラル(志気。目標を達成しようとする意欲や態度。勤労意欲。)の向上のための研修</li> <li>・大淀病院については診療改正後の混乱も終息し、病棟縮小に伴い、勤務態勢は改善に向かっている</li> </ul>
<b>総務課</b>	<p>アクションプランの柱「意識改革」及び「組織改革」の人事制度の導入に向けて、本年度に人事評価制度の構築を図り、能力・業績を反映した、人事制度と人材育成システムの見直しを図る。</p> <p>行政評価制度との関連で、組織全体の目標、部門ごとの目標を設定して業務を遂行する目標管理型行政組織へと転換を図り、これを受けて、個人の目標を設定し、この個人目標を人事考課に反映する。</p>

## Ⅱ-2 現在の仕事以外の職務に興味がありますか

	平成18年度結果		平成17年度結果		平成16年度結果	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
(1) 興味がある	132	35.2%	150	44.6%	191	47.2%
(2) どちらとも言えない	138	36.8%	108	32.1%	127	31.4%
(3) あまり興味がない	105	28.0%	77	22.9%	87	21.5%
(4) 無回答	0	0.0%	1	0.3%	0	0.0%
計	375	100.0%	336	100.0%	405	100.0%



### 【分析】

前年、前々年と比較して「興味がある」と答えた人が年々減少している。  
前年と比較して「あまり興味がない」と答えた人が構成比で5.1%増加している。

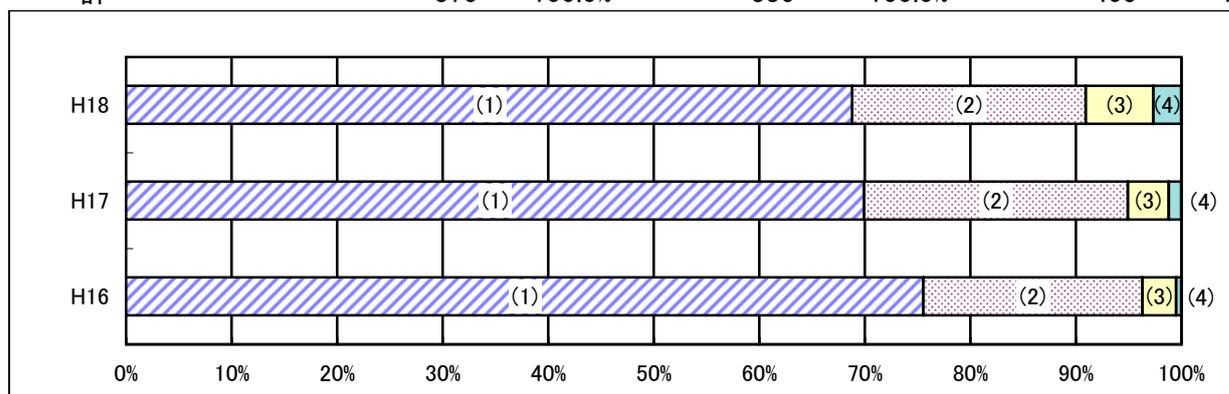
## 今後の対応策

### 総務課

人材育成プログラムの策定にあたっては、積極的な人事異動を第一に掲げ、特に初期には職員一人ひとりの能力育成とともに適性等を把握するため、多様な分野を経験できるように異動サイクルを設定することを検討する。

## Ⅱ-3 仕事について議論していますか

	平成18年度結果		平成17年度結果		平成16年度結果	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
(1) 議論している	258	68.8%	235	69.9%	306	75.6%
(2) 議論がしたくてもできない	83	22.1%	84	25.0%	84	20.7%
(3) 議論をする必要がない	24	6.4%	13	3.9%	13	3.2%
(4) 無回答	10	2.7%	4	1.2%	2	0.5%
計	375	100.0%	336	100.0%	405	100.0%



### 【分析】

前年と比較して「議論している」と答えた人がやや減少している。  
前年と比較して「議論をする必要がない」と答えた人が構成比で2.5%増加している。

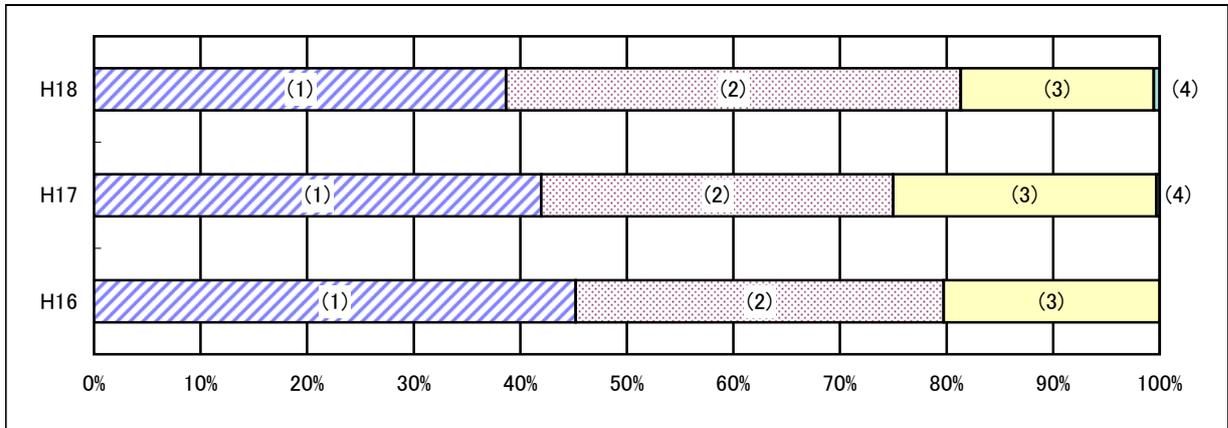
## 今後の対応策

### 総務課

意識改革の観点から、意見交換などがしやすい環境づくりを創造することを目的に ①ユーザーを本町職員に限った「電子掲示板(BBS)」の新規導入 ②職員が集い自己啓発や意見交換を行う場としての職員図書室の開設 ③課内ミーティングの実施推奨を行う。

## Ⅱ-4 現在の職場の雰囲気満足していますか

	平成18年度結果		平成17年度結果		平成16年度結果	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
(1) 満足している	145	38.7%	141	42.0%	183	45.2%
(2) どちらとも言えない	160	42.7%	111	33.0%	140	34.6%
(3) 不満	68	18.1%	83	24.7%	82	20.2%
(4) 無回答	2	0.5%	1	0.3%	0	0.0%
計	375	100.0%	336	100.0%	405	100.0%



### 【分析】

前年、前々年と比較して「満足している」と答えた人が年々減少している。

前年と比較して「どちらとも言えない」と答えた人が構成比で見ると9.7%増加し、「不満」と答えた人が構成比で見ると6.6%減少している。

## 今後の対応策

### 本部

- ・課内ミーティングの徹底実施
- ・研修の内容充実と出席啓発
- ・業務量、適材適所を勘案したうえで、定期的な人事異動
- ・職員のモラル(志気。目標を達成しようとする意欲や態度。勤労意欲。)の向上のための研修
- ・大淀病院については診療改正後の混乱も終息し、病棟縮小に伴い、勤務態勢は改善に向かっている
- ・次期組織改革において更なる事務量の均衡を図る

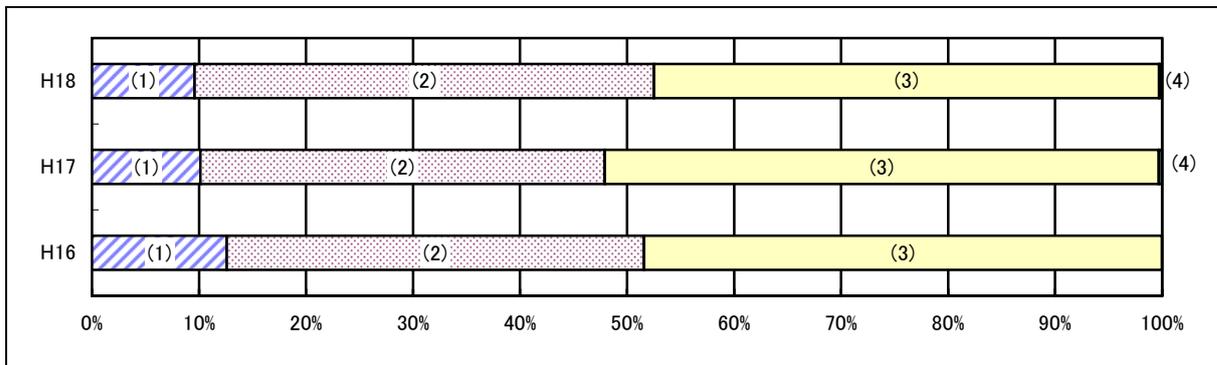
### 総務課

行政評価制度の観点からは、組織全体の目標、部門ごとの目標を設定して行政経営との転換を図り、目標達成のための方針や方法を設定することにより、議論の必要が高まり、パートナーシップが高まることで職場の雰囲気も良くなるのではないかと料する。

意識改革の観点から、意見交換などがしやすい環境づくりを創造することを目的に ①ユーザーを本町職員に限った「電子掲示板(BBS)」の新規導入 ②職員が集い自己啓発や意見交換を行う場としての職員図書室の開設 ③課内ミーティングの実施推奨を行う。

## Ⅱ-5 現在の人事管理に満足していますか

	平成18年度結果		平成17年度結果		平成16年度結果	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
(1) 満足している	36	9.6%	34	10.1%	51	12.6%
(2) どちらとも言えない	161	42.9%	127	37.8%	158	39.0%
(3) 不満	177	47.2%	174	51.8%	196	48.4%
(4) 無回答	1	0.3%	1	0.3%	0	0.0%
計	375	100.0%	336	100.0%	405	100.0%



### 【分析】

前年、前々年と比較して「満足している」と答えた人が年々減少している。  
前年と比較して「不満」と答えた人が構成比でみると4.6%減少している。

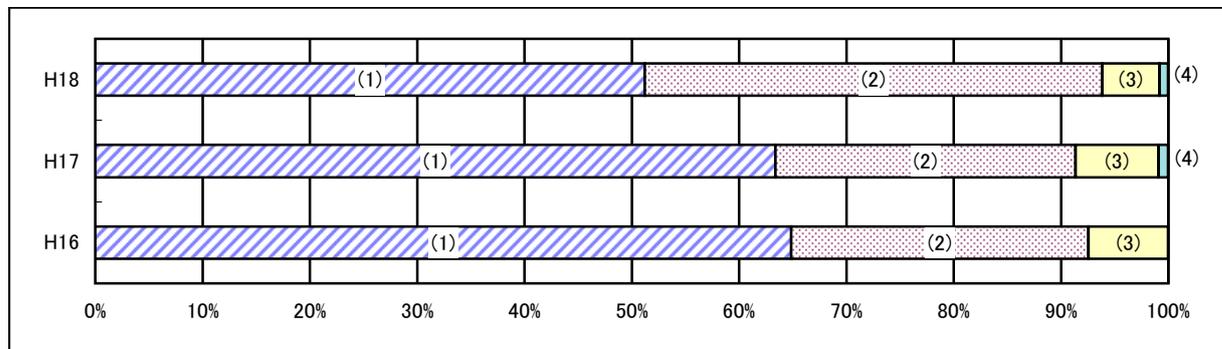
### 今後の対応策

#### 総務課

現状分析フェーズの基礎資料とするため、職員に対するアンケートを展開・収集・分析し、「基本方針」と「推進計画」との2本立てにより、育成すべき職員像を明らかにしていく。  
この計画の策定過程において、研修プログラムの策定を視野に入れた職場内研修のメニュー設定を行い、その中で職員のニーズが高い目的の研修や早期に実施が必要な研修を抽出して実施する。(平成18年8月以降実施)  
また、職場内研修では、ハンドメイドの内部職員講師による研修を取り入れ、さらに職場外研修への参加促進を図る。

## Ⅱ-6 今後の人事管理において、能力、実績等を明確なかたちで処遇に反映させる必要があると思いますか

	平成18年度結果		平成17年度結果		平成16年度結果	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
(1) 必要がある	192	51.2%	213	63.4%	262	64.9%
(2) どちらとも言えない	160	42.7%	94	28.0%	112	27.7%
(3) 必要ない	20	5.3%	26	7.7%	30	7.4%
(4) 無回答	3	0.8%	3	0.9%	0	0.0%
計	375	100.0%	336	100.0%	404	100.0%



### 【分析】

前年、前々年と比較して「必要がある」「必要ない」と答えた人が年々減少している。  
前年と比較して「どちらとも言えない」と答えた人が構成比でみると14.7%増加している。

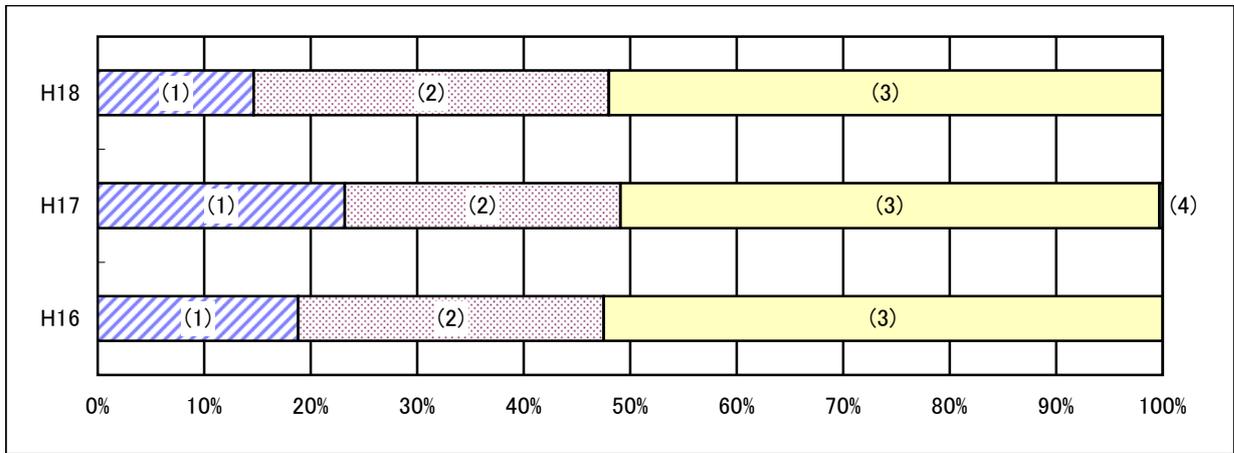
### 今後の対応策

#### 総務課

給与制度改革によって給与制度が能力等級制となったこともあり、人事評価制度を早期に構築して、能力・業績評価結果等を人事制度に反映することを検討している。

## Ⅱ-7 現在の勤務条件に満足していますか

	平成18年度結果		平成17年度結果		平成16年度結果	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
(1) 満足している	55	14.7%	78	23.2%	76	18.8%
(2) どちらとも言えない	125	33.3%	87	25.9%	116	28.7%
(3) 不満	195	52.0%	170	50.6%	212	52.5%
(4) 無回答	0	0.0%	1	0.3%	0	0.0%
計	375	100.0%	336	100.0%	404	100.0%



### 【分析】

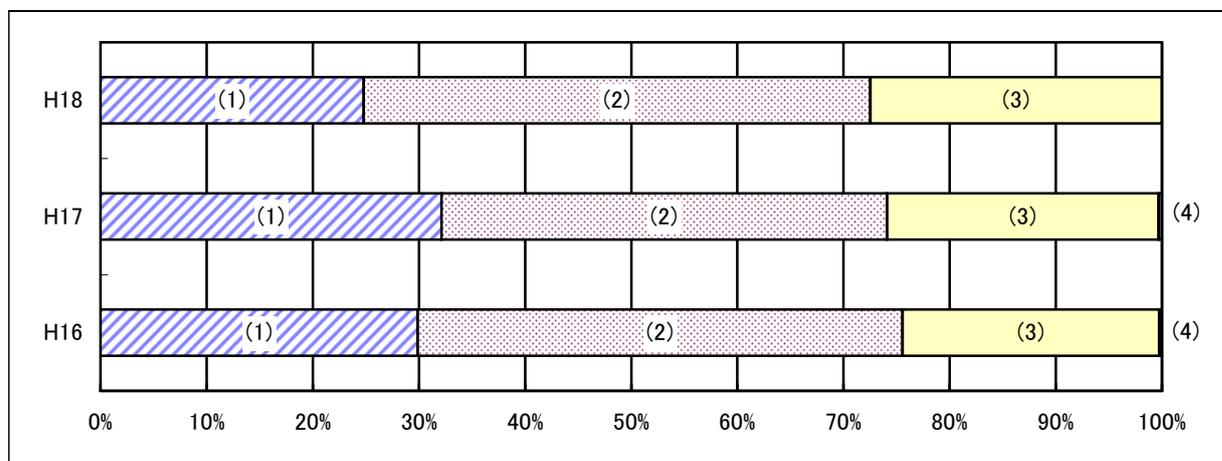
前々年と前年を比較して「満足している」と答えた人が一旦増加したが、前年と今年を比較して構成比で8.5%減少している。  
前年と比較して「どちらとも言えない」と答えた人が構成比でみると7.4%増加している。

### 今後の対応策

<b>本部</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・課内ミーティングの実施</li> <li>・研修の内容充実と出席啓発</li> <li>・職員のモラル(志気。目標を達成しようとする意欲や態度。勤労意欲。)の向上のための研修</li> <li>・大淀病院については診療改正後の混乱も終息し、病棟縮小に伴い、勤務態勢は改善に向かっている</li> <li>・次期組織改革において更なる事務量の均衡を図る</li> <li>・人事評価制度の導入</li> </ul>
<b>総務課</b>	<p>本町における人事・給与面での最近の動向をみても、実質上昇給停止状態になることや調整手当の廃止など、決して意欲が向上する措置ではないことを本年度に施行したが、適法な範囲内で給与制度等の人事制度の見直しを図り、満足には至らないまでも、勤務条件に関する不満の解消に効果が見込めるプランを、アクションプランの柱「意識改革」及び「組織改革」の各具体策に掲げて、目的達成のため進捗を図る。</p>

## Ⅱ-8 総合的に考慮して、大淀町の職員として満足していますか

	平成18年度結果		平成17年度結果		平成16年度結果	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
(1) 満足している	93	24.8%	108	32.1%	121	29.9%
(2) どちらとも言えない	179	47.7%	141	42.0%	185	45.7%
(3) 不満	103	27.5%	86	25.6%	98	24.2%
(4) 無回答	0	0.0%	1	0.3%	1	0.2%
計	375	100.0%	336	100.0%	405	100.0%



### 【分析】

前々年と前年を比較して「満足している」と答えた人が一旦増加したが、前年と今年を比較して構成比で7.3%減少している。

前年と比較して「どちらとも言えない」と答えた人が構成比で見ると5.7%増加している。

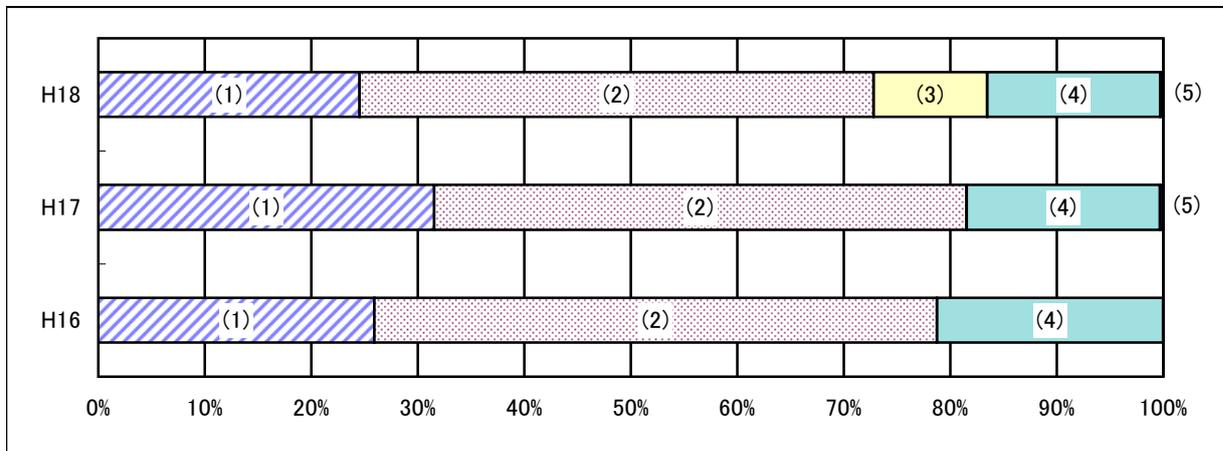
## 今後の対応策

### 本部

- ・役場全体として共通目標を持ち職員全員がその目標に向かうこと
- ・課内ミーティングの徹底実施
- ・職員のモラル(志気。目標を達成しようとする意欲や態度。勤労意欲。)の向上のための研修
- ・大淀病院については診療改正後の混乱も終息し、病棟縮小に伴い、勤務態勢は改善に向かっているがよりよい勤務態勢のためには看護師の増員は必要
- ・次期組織改革において更なる事務量の均衡を図る

Ⅲ-1 交付税交付金が大幅に削減されてることを知っていますか

	平成18年度結果		平成17年度結果		平成16年度結果	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
(1) よく知っている	92	24.5%	106	31.5%	105	25.9%
(2) ある程度知っている	181	48.3%	168	50.0%	214	52.8%
(3) 財政状況説明会で知った	40	10.7%	*****	*****	*****	*****
(4) わからない	61	16.3%	61	18.2%	86	21.2%
(5) 無回答	1	0.3%	1	0.3%	0	0.0%
計	375	100.0%	336	100.0%	405	100.0%



【分析】

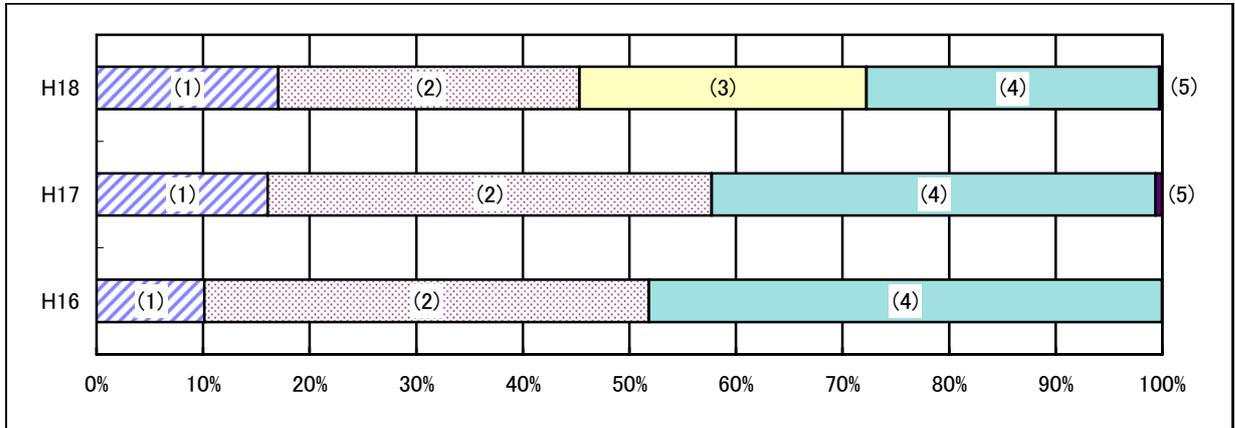
認識の程度にかかわらず、「知っている」と答えた人は前年は81.5%、今年は83.5%で2%増加している。

今後の対応策

新シス	<p>昨年の財政状況説明会の実施により昨年度と比較して認識度は上がっているが、新規採用の職員や昨年出席していない職員について必ず出席してもらえよう、本部員→各課室長→各職員へ働きかけを行う。</p>
財務課	<p>予算編成説明会や予算執行説明会など、あらゆる機会を通じて状況を説明する。また、予算資料を全職員が見て分かりやすいものになるよう検討する。</p>

### Ⅲ-2 大淀町の基金と起債の現状を知っていますか

	平成18年度結果		平成17年度結果		平成16年度結果	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
(1) 現状を理解している	64	17.1%	54	16.1%	41	10.1%
(2) 現状をある程度知っている	106	28.3%	140	41.7%	169	41.7%
(3) 財政状況説明会で知った	101	26.9%	*****	*****	*****	*****
(4) わからない	103	27.5%	140	41.7%	195	48.1%
(5) 無回答	1	0.3%	2	0.6%	0	0.0%
計	375	100.0%	336	100.0%	405	100.0%



**【分析】**

認識の程度にかかわらず、「知っている」と答えた人は前年は57.8%、今年は72.3%で14.5%増加している。

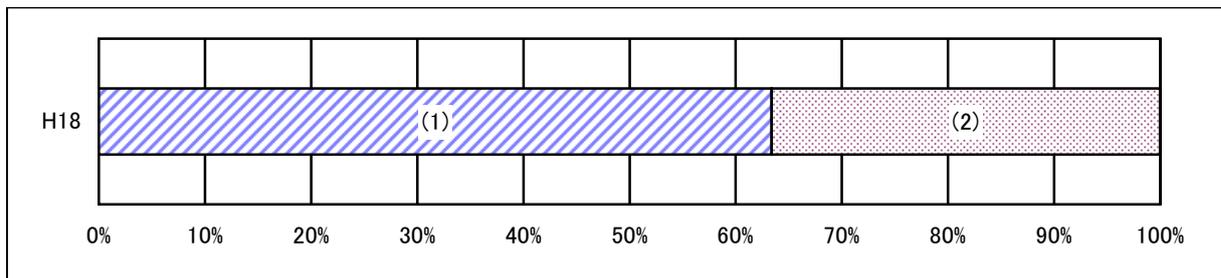
#### 今後の対応策

<b>新シス</b>	研修会等に参加できるような日程設定を行い、部課長による出席啓発と研修機会の増加。
<b>財務課</b>	予算編成説明会や予算執行説明会など、あらゆる機会を通じて状況を説明する。また、予算資料を全職員が見て分かりやすいものになるよう検討する。

### Ⅲ-3-① 昨年行われた財政状況説明会や部局次長主催の職員研修会に出席しましたか

平成18年度結果

	回答数	構成比
(1) はい	232	61.9%
(2) いいえ	134	35.7%
(3) 無回答	9	2.4%
計	375	100.0%



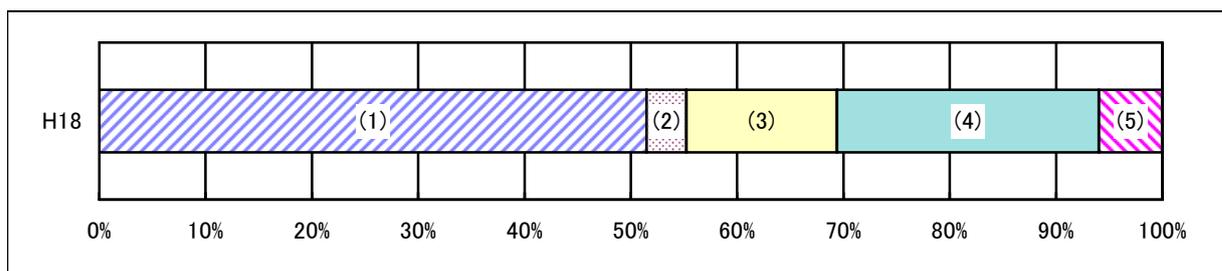
#### 今後の対応策

<b>本部</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・部局次長主催研修会の継続実施</li> <li>・自己の資質向上できるよう研修内容を精査する</li> <li>・多数の職員が出席できるよう課内の事務調整と出席啓発</li> <li>・大淀病院については病院内で開催</li> <li>・部内においては各課長による研修会を実施</li> </ul>
<b>新シス</b>	出席していないという回答が多かった病院、派遣等、それ以外について各課室長が出欠の管理を行う。

### Ⅲ-3-② 先の質問で「2 いいえ」と答えた方にお聞きします。その理由はなんですか

平成18年度結果

	回答数	構成比
(1) 仕事があった	69	51.5%
(2) 内容を理解している	5	3.7%
(3) 興味がない	19	14.2%
(4) その他	33	24.6%
(5) 無回答	8	6.0%
計	134	100.0%



#### 【分析】

「仕事があった」と答えた人が51.5%と半数以上を占める。

#### 今後の対応策

<b>本部</b>	研修会等に参加できるような日程設定を行ない、部課長による出席啓発と研修機会の増加。
<b>新シス</b>	欠席の理由で最も多かった回答が「仕事があった」であるので、課員が出席できるよう各課室長が事務調整を行う。

### Ⅲ-3-② 職員研修会に出席しなかった理由を具体的に記入

平成18年度結果

	回答数	構成比
(1) 記述有り	8	24.2%
無回答	25	75.8%
計	33	100.0%

#### 【欠席理由】

- ・ 家庭の事情
- ・ 体調不良

### Ⅲ-3-③ 今後参加するとしたら、どのような研修内容がよいですか

平成18年度結果

	回答数	構成比
(1) 記述有り	42	11.2%
無回答	333	88.8%
計	375	100.0%

#### 【参加したい研修内容】

- ・ 他市町村の行革の成功例・失敗例
- ・ 各課間の事務処理内容の確認
- ・ 人材育成、人事管理に関する考え方
- ・ 担当課の業務研修
- ・ 担当課で他課の関連する業務が多いので他課内の業務研修
- ・ 実際スーパーなどのサービス業において接客業
- ・ 事務、企画力のレベルアップ、時間短縮
- ・ 危機管理(リスクマネジメント)、プレゼンテーション
- ・ 地域発展に係る職員の意識
- ・ 合併に関する情報
- ・ 互いの立場を認めあうことの大事さを認識できる内容
- ・ 公営企業会計のしくみ
- ・ 政策形成・ニューパブリックマネジメント・ディベート
- ・ 福祉・生活保護・老齢年金について
- ・ 改革内容の具体的な説明
- ・ 行財政改革での進捗状況と更なる推進(職員一人ひとりが、行財政改革とどのように関わっているのかを知ってもらう事が大事である。)
- ・ 組織とは何か
- ・ 行革先進市町村の実態について
- ・ 防災について
- ・ 待遇・職員意識の向上を目指す内容
- ・ 大淀町の現状を職員にもっと理解・認識をしてもらうための研修
- ・ 財政状況の説明
- ・ 行政施策(町政全般)の方向について
- ・ 管理職員の勤務評価研修
- ・ 参加型研修
- ・ スキルアップを目的とした研修
- ・ 少人数による勉強会のようなもの
- ・ 今後の業務に役立つ研修
- ・ わかりやすい内容
- ・ 危機管理について
- ・ 「やさしさ」「ぬくもり」とは何か。
- ・ 具体的な内容のもの、経費節減やサービス向上を効果的に実施できた部署の例等

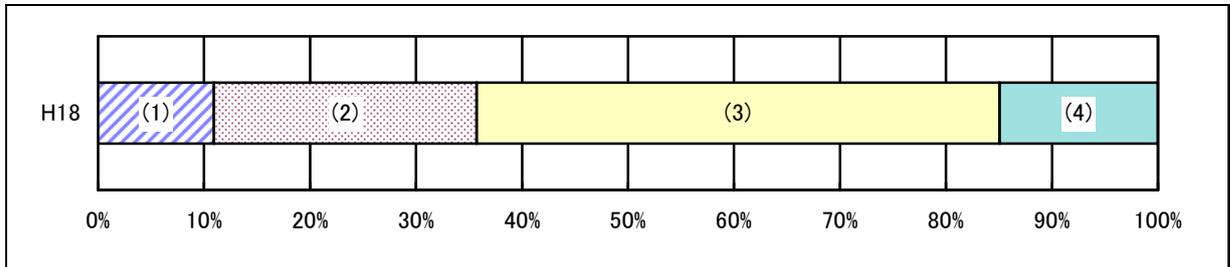
### 今後の対応策

<b>総務課</b>	<p>前年度に策定した人材育成基本方針に基づき、当計画の「第2章 職員研修からのアプローチ」に示す(1)自己啓発(2)職場研修(3)職場外研修の三本の柱の効果的な連携によって、個々の職員の総合的な能力開発を推進するための人材育成プログラムを策定。</p> <p>現状分析フェーズの基礎資料とするため、職員に対するアンケートを展開・収集・分析し、「基本方針」と、「推進計画」との2本立てにより、育成すべき職員像を明らかにしていく。</p> <p>職場内研修では、ハンドメイドの内部職員講師による研修を取り入れ、さらに職場外研修への参加促進を図る。</p>
<b>新シス</b>	<p>財政状況説明会の資料づくりにおいて、分かりやすい表現、レイアウトにする。</p>

Ⅲ-4 大淀町の事業は財政状況に照らし合わせて計画的に執行されていると思いますか

平成18年度結果

	回答数	構成比
(1) 執行されている	41	10.9%
(2) 執行されていない	93	24.8%
(3) わからない	185	49.3%
(4) 無回答	56	14.9%
計	375	100.0%



【分析】

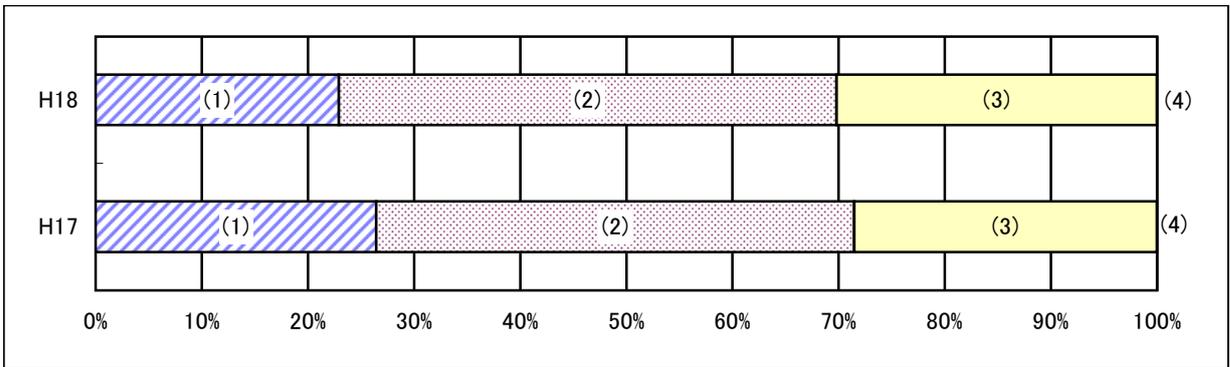
「執行されていない」+「わからない」と答えた人は74.1%、逆に「執行されている」と答えた人は10.9%と非常に少ない。

今後の対応策

新シス	財政健全化計画策定後、職員への周知
財務課	今回の夏期討論のように、事業の予算化を検討する会議(庁議)を夏期に設定し、次年度の重点施策を早い時期に決めていくことにより計画性を高めていく。

IV-1-① リフォームプランおおよどを知っていますか

	平成18年度結果		平成17年度結果	
	回答数	構成比	回答数	構成比
(1) 内容を理解している	85	22.7%	88	26.2%
(2) ある程度知っている	174	46.4%	150	44.6%
(3) 知らない	112	29.9%	95	28.3%
(4) 無回答	4	1.1%	3	0.9%
計	375	100.0%	336	100.0%



【分析】

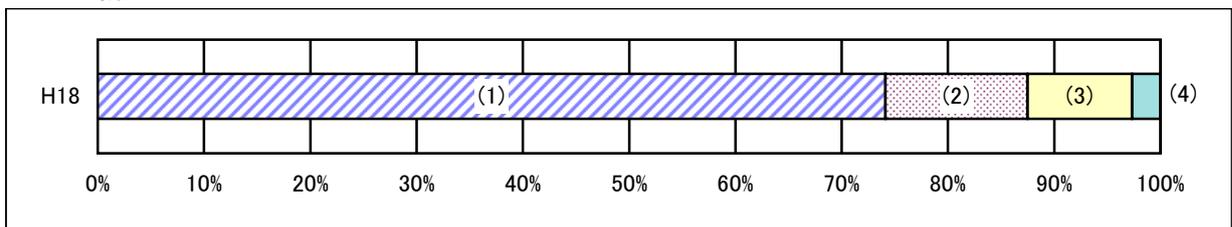
「理解している」+「知っている」と答えた人は、前年70.8%、今年69.1%と1.7%減少している。  
 「知らない」と答えた人は、前年28.3%、今年29.9%と1.6%増加している。

今後の対応策

本部	リフォームプランおおよどの内容を再確認し職員としてどのように関わらなければならないのかと今後の行革の進め方を検討してもらうために、各課で勉強会を実施する。
新シス	本庁以外に勤務する職員に対し出張説明会の開催や新規採用職員（病院）への啓発（「リフォームプランおおよど」「財政状況説明会資料」を配付し説明）

IV-1-② ①の質問で「3 知らない」と答えた方にお聞きしますその理由をご記入ください

	平成18年度結果	
	回答数	構成比
(1) 知る機会がなかった	83	74.1%
(2) 必要性がない	15	13.4%
(3) その他	11	9.8%
(4) 無回答	3	2.7%
計	112	100.0%



【分析】

「知る機会がなかった」が74.1%と非常に多い。

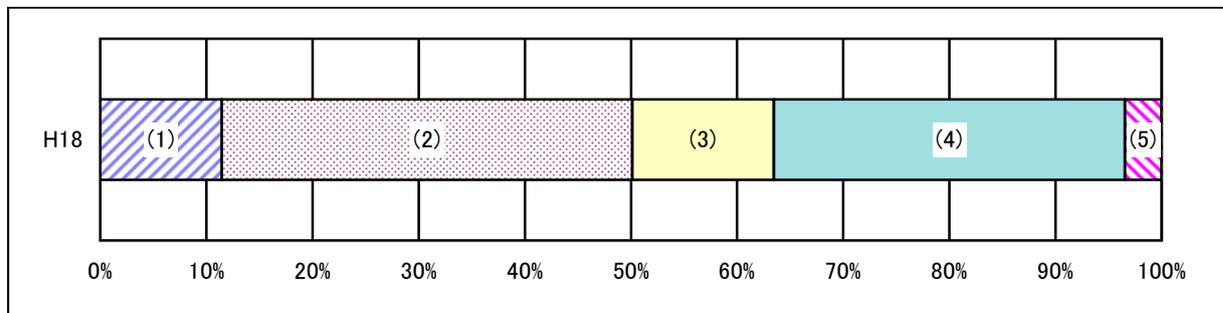
今後の対応策

本部	リフォームプランおおよどの内容を再確認し職員としてどのように関わらなければならないのかと今後の行革の進め方を検討してもらうために、各課で勉強会を実施する。
新シス	「知る機会がなかった」と答えた人が74.1%であることから、職員に対する出張説明会の開催や新規採用職員への啓発。

IV-2-① 平成17年度に実施した事務事業改善(大淀病院経営改善計画)の  
取り組みについて意欲的に取り組めたと思いますか

平成18年度結果

	回答数	構成比
(1) 取り組めた	43	11.5%
(2) 少しは取り組めた	145	38.7%
(3) 取り組めなかった	50	13.3%
(4) わからない	124	33.1%
(5) 無回答	13	3.5%
計	375	100.0%



【分析】

「取り組めた」+「少しは取り組めた」と答えた人は50.2%で約半数。

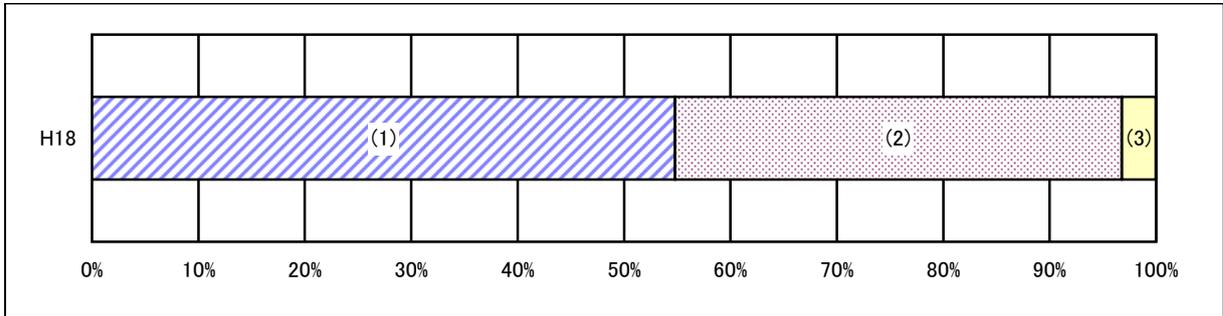
今後の対応策

本部	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事務事業改善が全ての職務に関係しているものであるという意識を持てる研修あるいは説明会の実施</li> <li>・病院については院内において経営改善検討委員会での決定事項を文書等で全職員に周知</li> </ul>
新シス	各課室長より事務事業改善(大淀病院経営改善計画)の進捗管理シートをもとに、全職員が取り組めるような内容であることを理解してもらえらるような課内ミーティングを行う。
財務課	各課での行革目標設定による取り組みを進めることにより、職員それぞれの意欲の向上につなげる。

IV-2-② ①の質問で「1 取り組めた」「2 少しは取り組めた」と答えた方にお聞きします  
取り組んだことにより意図した成果が得られたと思いますか

平成18年度結果

	回答数	構成比
(1) 成果が出た	103	54.8%
(2) 成果が出ていない	79	42.0%
(3) 無回答	6	3.2%
計	188	100.0%



今後の対応策

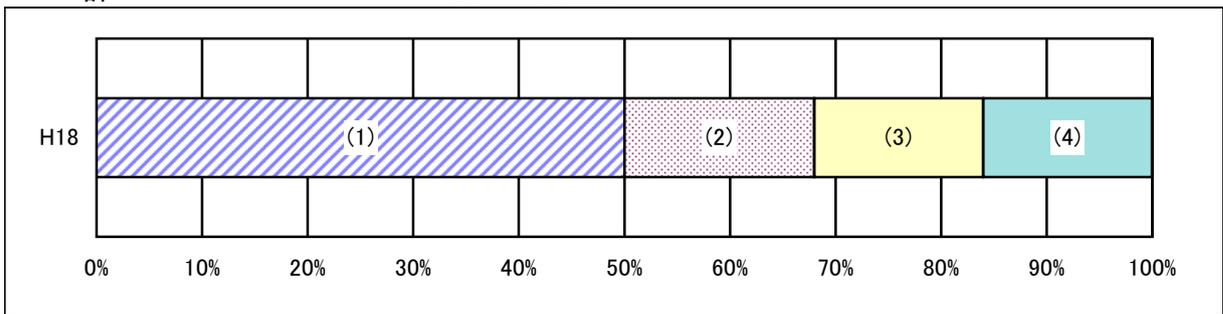
本部

- ・事務事業改善が全ての職務に関係しているものであるという意識を持てる研修あるいは説明会の実施
- ・事務事業改善の取り組み効果(成果)の周知
- ・病院については院内において経営改善検討委員会での決定事項を文書等で全職員に周知

IV-2-③ ①の質問で「3 取り組めなかった」と答えた方にお聞きします なぜ取り組めなかったのですか

平成18年度結果

	回答数	構成比
(1) 日常業務が忙しかった	25	50.0%
(2) 上司から指示がなかった	9	18.0%
(3) その他	8	16.0%
(4) 無回答	8	16.0%
計	50	100.0%



【分析】

「日常業務が忙しかった」と答えた人が50.0%

今後の対応策

本部

- ・事務事業改善が全ての職務に関係しているものであるという意識を持てる研修あるいは説明会の実施
- ・部局次長による取り組み指示
- ・病院については院内において経営改善検討委員会での決定事項を文書等で全職員に周知

### IV-3 アクションプランの各取り組みについて、効果が出ていると思いますか。

#### (1) 意識改革

	平成18年度結果	
	回答数	構成比
(1) 効果が出ている	19	5.1%
(2) 少しは効果が出ている	150	40.0%
(3) 効果が出ていない	63	16.8%
(4) わからない	127	33.9%
(5) 無回答	16	4.3%
計	375	100.0%

#### (2) 事務改善

	平成18年度結果	
	回答数	構成比
(1) 効果が出ている	15	4.0%
(2) 少しは効果が出ている	124	33.1%
(3) 効果が出ていない	68	18.1%
(4) わからない	152	40.5%
(5) 無回答	16	4.3%
計	375	100.0%

#### (3) 事業評価

	平成18年度結果	
	回答数	構成比
(1) 効果が出ている	9	2.4%
(2) 少しは効果が出ている	100	26.7%
(3) 効果が出ていない	78	20.8%
(4) わからない	171	45.6%
(5) 無回答	17	4.5%
計	375	100.0%

#### (4) 組織改革

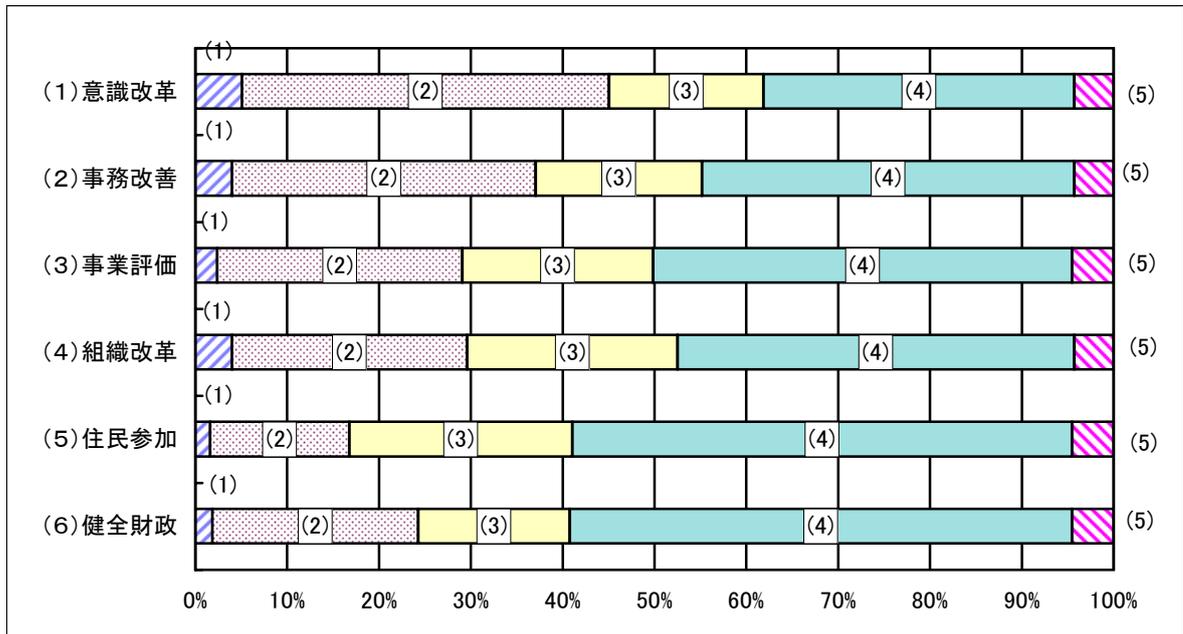
	平成18年度結果	
	回答数	構成比
(1) 効果が出ている	15	4.0%
(2) 少しは効果が出ている	96	25.6%
(3) 効果が出ていない	86	22.9%
(4) わからない	162	43.2%
(5) 無回答	16	4.3%
計	375	100.0%

#### (5) 住民参加

	平成18年度結果	
	回答数	構成比
(1) 効果が出ている	6	1.6%
(2) 少しは効果が出ている	57	15.2%
(3) 効果が出ていない	91	24.3%
(4) わからない	204	54.4%
(5) 無回答	17	4.5%
計	375	100.0%

#### (6) 健全財政

	平成18年度結果	
	回答数	構成比
(1) 効果が出ている	7	1.9%
(2) 少しは効果が出ている	84	22.4%
(3) 効果が出ていない	62	16.5%
(4) わからない	205	54.7%
(5) 無回答	17	4.5%
計	375	100.0%



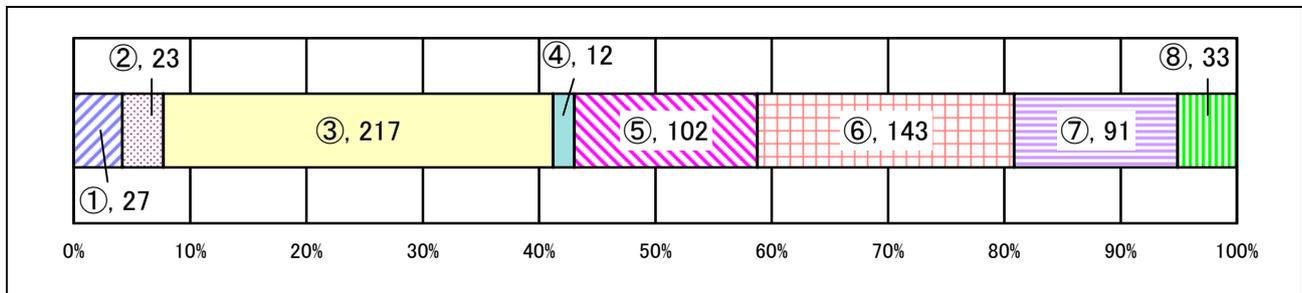
### 今後の対応策

本部	アクションプランの今後の取り組み方を再検討し、研修会等で職員へ周知。 名札の下に「行財政改革に取り組んでいます」という標語を入れることを検討。
新シス	アクションプランの取り組み推進

IV-4 行財政改革について、あなたの考えを選んでください。（複数回答可）

- ①行財政改革は順調に進んでいるので 現在の取り組みを継続すればよい
- ②行財政改革は町の上層部や特定部局職員が検討する課題である
- ③行財政改革は全職員で取り組むべき課題である
- ④行財政改革の推進は行政サービスの低下に繋がるので積極的に行う必要はない
- ⑤現状の社会変化に対応するため、行財政改革は早急に必要である
- ⑥今後も安定した行政を行うため行財政改革を推進すべきである
- ⑦行財政改革は必要だと思うが、日常業務が忙しいので取り組めない
- ⑧行財政改革の必要性がわからない

選択項目	合計	順位
①	27	6
②	23	7
③	217	1
④	12	8
⑤	102	3
⑥	143	2
⑦	91	4
⑧	33	5
合計	648	



【分析】

「③行財政改革は全職員で取り組むべき課題である」が一番多く、「⑥今後も安定した行政を行うため行財政改革を推進すべきである」が二番目に多く、「⑤現状の社会変化に対応するため行財政改革は早急に必要である」が三番目に多い。

今後の対応策

本部

行財政改革を全職員が取り組むべき課題として認識されている意見が多数であることから、行財政改革にどのように取組めばいいのかについて全職員が取り組めるような具体的内容を示す。本部会議提案の「全職員参加による目標設定フロー」の実施