

働き方等に関する職員アンケートの結果について（概要）

平成31年3月 総務部行政経営企画室

1 アンケートの趣旨・目的

本県では、職員の能力や個性の発揮には、職員の健康の維持・増進が欠かせないとの考え方にに基づき、職員が健康でいきいきとやりがいをもって働くことができる職場の環境づくりに取り組んでいるところです。

職員のワーク・ライフ・バランス等に対する意識や、健康経営の実践に向けた取組の状況等を把握し、取組の効果を検証するとともに、組織としての業務運営の状況を把握することにより、今後の取組を検討する上での参考とするため、アンケートを実施しました。

2 アンケートの概要

(1) 実施期間

平成31年1月18日（金）～2月15日（金）

(2) 対象者

3,325人

※ 総合事務支援システムを利用できるすべての職員（教員、警察官、病院勤務の医師および看護師等、再任用職員、臨時的任用職員ならびに非常勤嘱託員を除く。）

(3) 回答者数

2,515人（本庁：1,264人 地方機関：1,251人）

(4) 回答率

75.6%

(5) 調査項目

- 健康について
- ワーク・ライフ・バランスについて
- 休暇・休業の取得について
- 「イクボス宣言」について
- 生産性の向上やワーク・ライフ・バランスの実現のための組織風土や取組の状況について
- 職場の業務運営の状況について
- 自由提案

3 結果の概要

(1) 健康について

- 睡眠で休養が十分とれていると回答した職員の割合は、平成29年度(2017年度)の49.9%（別調査の結果）より改善し、56.8%となった。〈Q2-1〉

(2) ワーク・ライフ・バランスについて

- ワーク・ライフ・バランスを実現できていると回答した職員の割合は、前回の職員アンケート（53.9%）と同程度の54.2%となった。〈Q3-1〉
- 回答者の階層別では、係長において、ワーク・ライフ・バランスを実現できていると回答した職員の割合が最も低くなっており（48.2%）、本庁・地方機関の別では地方機関の方が6ポイント程度上回っている。〈Q3-1（階層別、本庁・地方機関の別）〉

- ワーク・ライフ・バランスの実現を困難にしている原因としては、前回のアンケートと同様、「仕事量が過大であること」（今回58.8%、前回61.1%、前々回63.9%）の回答割合が最も高くなっている。〈Q3-2〉
- 次いで「仕事の内容が困難であること」の回答割合が高くなっており、この回答割合は増加傾向にある（今回47.4%、前回43.5%、前々回41.4%）。〈Q3-2〉

(3) 休暇・休業の取得について

- 休暇・休業の取得にかかる項目は全てにおいて改善しており、76.4%の職員が「必要なときに必要な年次有給休暇や育児休業等が取得できている。」と回答している。〈Q4-1、Q4-2、Q4-3〉

(4) 「イクボス宣言」について

- 上司が宣言どおり行動していると感じると回答した職員の割合は、前回の73.4%から78.4%へと改善した。〈Q5-1〉

(5) 生産性の向上やワーク・ライフ・バランスの実現のための職場風土や取組の状況について

①業務の進め方の工夫や事務の見直し

- 日頃から業務の進め方を意識的に工夫し、前例にとらわれず事務の見直しをしていると回答した職員の割合は、健康経営計画の数値目標である80%には及ばなかったものの、前回（75.4%）からさらに改善し、77.5%となった。〈Q6-5〉

②定時退庁を意識した時間管理や仕事の効率化の取組状況

- ほとんどの項目において前回調査より改善しており、定時退庁を意識した時間管理や効率的な仕事の進め方の定着が進んでいるものと考えられる。

（主な項目）

	今回	前回	前々回
日々、定時に帰ることを意識しながら仕事を進めている。〈Q6-1〉	89.1%	86.5%	79.1%
上司や部下・同僚との間で定期的に業務の進捗管理を行っている。〈Q6-3〉 （前々回：「ほっとシート」等を活用し、上司や部下・同僚との間で定期的に業務の進捗管理を行っている。）	80.6%	77.8%	25.9%
自ら期限を設定するなど、スケジュール感をもって仕事を進めている。〈Q6-4〉	93.4%	92.6%	86.7%
会議や協議の資料について、既存の資料を活用するなど省力化を図っている。〈Q6-6〉	90.4%	89.1%	85.6%
協議・打合せにおいては、終了時刻と到達点を予め設定している。〈Q6-8〉	58.9%	51.4%	34.7%

③「自らの学び」に向けた取組状況

- 自ら進んで研修や勉強会、交流会等に参加したり、日頃から情報収集に努めるなど、積極的なスキルアップに取り組んでいると回答した職員の割合は、行動計画の数値目標80%に対し、54.7%にとどまった。〈Q6-9〉
- 回答者の階層別では、係長において、積極的なスキルアップに取り組んでいると回答した職員の割合が最も低くなっており（49.4%）、本庁・地方機関の別では地方機関の方が8ポイント程度上回っている。〈Q6-9（階層別、本庁・地方機関の別）〉

④効率化のための全庁的なルールの遵守状況

(会議開催に係るルール)

- 「概ね守られている」と「守られていることの方が多い」の合計は、前回の50.0%から56.9%に改善した。なお、個別のルールでは、前回と同様に、「資料はできる限り少なくし、特段の理由のない限り事前に配布する」、「開催の必要性を十分に検討する」などが特に守られていない。〈Q6-10、Q6-11〉

(照会に係るルール)

- 「概ね守られている」と「守られていることの方が多い」の合計は、前回の43.4%から51.0%に改善した。なお、個別のルールでは、前回と同様に、「照会先に配慮した十分な回答期間を設定する」が特に守られておらず、Q8の自由提案にもそのことを指摘する記述が散見された。〈Q6-12、Q6-13〉

(6) 職場の業務運営の状況について

①互いに支え合う組織風土

- 互いに支え合う組織風土に関する事項は概ね高い水準にあるが、一部においては更なる改善の余地がある。

(主な項目)

	今回	前回	前々回
職員同士で気軽に相談ができています。〈Q7-1〉	89.4%	91.4%	91.9%
【係長】上位者から、適時適切に指導・助言を受けられている。〈Q7-7(2)〉	86.6%	88.0%	—
【係長より下位】係長から、日常での見守りや適切なフォローを受けられている。〈Q7-8(2)〉	76.8%	78.3%	—
【係長・係長より下位】係内で相互に助けあう意識があり、悩んだり仕事を抱え込んでいる職員に適切なフォローができています。〈Q7-12〉	82.5%	81.9%	—

②「手戻り」を生じさせない業務運営

- 前回よりも低下傾向にあるほか、上司と部下の認識の間にかい離がみられる状況にあり、更なる改善が必要である。

	今回	前回	前々回
【係長より上位】所属内で「手戻り」が極力生じないよう、係長に対して課(所属)の業務の方針や求めるレベル等を明確に示している。〈Q7-4(1)〉	82.6%	89.2%	92.6%
【係長】所属内で「手戻り」が極力生じないよう、上位者から、課(所属)の業務の方針や求めるレベル等を明確に示されている。〈Q7-4(2)〉	70.1%	75.9%	—
【係長】係内で「手戻り」が極力生じないよう、係員に対して、各業務についての方針や期限、求めるレベル等を明確に示している。〈Q7-5(1)〉	74.6%	80.6%	83.6%
【係長より下位】係内で「手戻り」が極力生じないよう、係長から、各業務についての方針や期限、求めるレベル等を明確に示されている。〈Q7-5(2)〉	64.6%	72.0%	70.9%

③ 応援体制の構築や職務分担の見直し

- 上司と部下の認識にかい離がみられる状況にあり、更なる改善が必要である。

	今回※	前回	前々回
【係長より上位】状況に応じて、所属内で応援体制の構築や職務分担の見直しを行っている。〈Q7-9(1)〉	91.5%	—	—
【係長】状況に応じて、所属内で応援体制の構築や職務分担の見直しが行われている。〈Q7-9(2)〉	76.6%	72.3%	64.3%
【係長】状況に応じて、係内で応援体制の構築や職務分担の見直しを行っている。〈Q7-10(1)〉	89.2%	—	—
【係長より下位】状況に応じて、係内で応援体制の構築や職務分担の見直しが行われている。〈Q7-10(2)〉	69.6%	71.0%	69.0%

※ 「応援体制の構築や職務分担の見直しを行う必要が生じていない」の回答を含む。

働き方等に関する職員アンケート 結果

1 所属等について

Q1-1. 勤務場所

	回答者数	割合
①本庁	1,264	50.3%
②地方機関	1,251	49.7%
計	2,515	100.0%

Q1-3. 性別

	回答者数	割合
①男性	1,929	76.7%
②女性	586	23.3%
計	2,515	100.0%

2 健康について

Q2-1. あなたは、睡眠で休養が十分とれていますか。

	回答者数	割合
①はい	1,428	56.8%
②いいえ	1,087	43.2%
計	2,515	100.0%

Q2-2. あなたは、積極的に階段を利用したり、ラジオ体操やストレッチを行うなど、定期的に運動の機会を持つようにしていますか。

	回答者数	割合
①はい	1,569	62.4%
②いいえ	946	37.6%
計	2,515	100.0%

Q2-3. あなたは、野菜を意識して食べるようにしたり、減塩を心がけるなど、健康を意識した食生活に取り組んでいますか。

	回答者数	割合
①はい	1,790	71.2%
②いいえ	725	28.8%
計	2,515	100.0%

3 ワーク・ライフ・バランスについて

Q3-1. あなたは、ワーク・ライフ・バランスを実現できていますか。

	今回		前回(平成29年度)		前々回(平成27年度)	
	回答者数	割合	回答者数	割合	回答者数	割合
①はい	1,364	54.2%	1,084	53.9%	1,290	61.9%
②いいえ	1,151	45.8%	927	46.1%	793	38.1%
計	2,515	100.0%	2,011	100.0%	2,083	100.0%

(階層別)

	部長級・次長級 係長より上位		係長		係長より下位	
	回答者数	割合	回答者数	割合	回答者数	割合
①はい	251	65.2%	245	48.2%	868	53.5%
②いいえ	134	34.8%	263	51.8%	754	46.5%
計	385	100.0%	508	100.0%	1,622	100.0%

(本庁・地方機関の別)

	①本庁		②地方機関	
	回答者数	割合	回答者数	割合
①はい	647	51.2%	717	57.3%
②いいえ	617	48.8%	534	42.7%
計	1,264	100.0%	1,251	100.0%

Q3-2. あなたにとって、ワーク・ライフ・バランスの実現を困難にしている仕事上や職場での原因は何ですか。

当てはまるものを選んでください(複数選択可)。

	今回		前回(平成29年度)		前々回(平成27年度)	
	回答者数	割合※	回答者数	割合※	回答者数	割合※
①仕事量が過大であること	677	58.8%	566	61.1%	507	63.9%
②仕事の内容が困難であること	545	47.4%	403	43.5%	328	41.4%
③勤務時間外に対応せざるをえない仕事がある(多い)こと	537	46.7%	444	47.9%	407	51.3%
④上司や部下・同僚との協議が多い(長い)こと	197	17.1%	161	17.4%	165	20.8%
⑤職場(上司や部下・同僚)にワーク・ライフ・バランスを大切にする雰囲気乏しいこと	171	14.9%	155	16.7%	127	16.0%
⑥休暇・休業を気軽に取得できないこと	276	24.0%	237	25.6%	187	23.6%
⑦その他	190	16.5%	164	17.7%	194	24.5%

※Q3-1でワーク・ライフ・バランスを実現できていないと回答した職員に対する割合

4 休暇・休業の取得について

Q4-1. 必要なときに必要な年次有給休暇や育児休業等が取得できている。

	今回		前回(平成29年度)	
	回答者数	割合	回答者数	割合
①はい	1,922	76.4%	1,404	69.8%
②いいえ	593	23.6%	607	30.2%
計	2,515	100.0%	2,011	100.0%

Q4-2. 自分の職場は、年次有給休暇や育児休業等を取得しやすい雰囲気である。

	今回		前回(平成29年度)		前々回(平成27年度)	
	回答者数	割合	回答者数	割合	回答者数	割合
①はい	2,106	83.7%	1,611	80.1%	1,670	80.2%
②いいえ	409	16.3%	400	19.9%	413	19.8%
計	2,515	100.0%	2,011	100.0%	2,083	100.0%

Q4-3. 【部長級・次長級、係長より上位、係長】部下が年次有給休暇を取得しやすいように、業務調整を行うなど環境整備に努めている。

	今回		前回(平成29年度)		前々回(平成27年度)	
	回答者数	割合	回答者数	割合	回答者数	割合
①はい	786	88.0%	639	83.5%	527	73.9%
②いいえ	107	12.0%	126	16.5%	186	26.1%
計	893	100.0%	765	100.0%	713	100.0%

5 「イクボス宣言」について

Q5-1. あなたの上司は、宣言どおり行動していると感じますか。

	今回		前回(平成29年度)		前々回(平成27年度)	
	回答者数	割合	回答者数	割合	回答者数	割合
①はい	1,972	78.4%	1,476	73.4%	1,643	78.9%
②いいえ	543	21.6%	535	26.6%	440	21.1%
計	2,515	100.0%	2,011	100.0%	2,083	100.0%

Q5-2. 【※イクボス宣言対象職員】「イクボス宣言」したことを部下に明示し、実行できていますか。

	今回		前回(平成29年度)		前々回(平成27年度)	
	回答者数	割合	回答者数	割合	回答者数	割合
①はい	414	72.9%	213	78.9%	208	69.8%
②いいえ	154	27.1%	57	21.1%	90	30.2%
計	568	100.0%	270	100.0%	298	100.0%

※参事級の職員については、平成29年度まで地方機関の長または室長に限り宣言することとしていたが、平成30年度から参事級以上の職員全員を対象としている。

6 生産性の向上やワーク・ライフ・バランスの実現のための職場風土や取組の状況について

Q6-1. 日々、定時に帰ることを意識しながら仕事を進めている。

	今回		前回(平成29年度)		前々回(平成27年度)	
	回答者数	割合	回答者数	割合	回答者数	割合
①はい	2,242	89.1%	1,739	86.5%	1,648	79.1%
②いいえ	273	10.9%	272	13.5%	435	20.9%
計	2,515	100.0%	2,011	100.0%	2,083	100.0%

Q6-2(1). 【係長】部下の時間外勤務は、具体的な業務内容、時間外に行う必要性および終了予定時刻を確認した上で命じている。

	今回		前回(平成29年度)		前々回(平成27年度)	
	回答者数	割合	回答者数	割合	回答者数	割合
①はい	400	78.7%	307	80.4%	269	64.8%
②いいえ	108	21.3%	75	19.6%	146	35.2%
計	508	100.0%	382	100.0%	415	100.0%

Q6-2(2). 【係長より下位】時間外勤務をする際は、係長に対し、具体的な業務内容、時間外に行う必要性および終了予定時刻を説明している。

	今回		前回(平成29年度)		前々回(平成27年度)	
	回答者数	割合	回答者数	割合	回答者数	割合
①はい	1,122	69.2%	919	73.8%	752	54.9%
②いいえ	500	30.8%	327	26.2%	618	45.1%
計	1,622	100.0%	1,246	100.0%	1,370	100.0%

Q6-3. 上司や部下・同僚との間で定期的に業務の進捗管理を行っている。

(H27)「ほっとシート」等を活用し、上司や部下・同僚との間で定期的に業務の進捗管理を行っている。

	今回		前回(平成29年度)		前々回(平成27年度)	
	回答者数	割合	回答者数	割合	回答者数	割合
①はい	2,027	80.6%	1,564	77.8%	540	25.9%
②いいえ	488	19.4%	447	22.2%	1,543	74.1%
計	2,515	100.0%	2,011	100.0%	2,083	100.0%

Q6-4. 自ら期限を設定するなど、スケジュール感をもって仕事を進めている。

	今回		前回(平成29年度)		前々回(平成27年度)	
	回答者数	割合	回答者数	割合	回答者数	割合
①はい	2,350	93.4%	1,863	92.6%	1,805	86.7%
②いいえ	165	6.6%	148	7.4%	278	13.3%
計	2,515	100.0%	2,011	100.0%	2,083	100.0%

Q6-5. 日頃から業務の進め方を意識的に工夫し、前例にとらわれず事務の見直しをしている。

	今回		前回(平成29年度)		前々回(平成27年度)	
	回答者数	割合	回答者数	割合	回答者数	割合
①はい	1,949	77.5%	1,517	75.4%	1,343	64.5%
②いいえ	566	22.5%	494	24.6%	740	35.5%
計	2,515	100.0%	2,011	100.0%	2,083	100.0%

Q6-6. 【係長、係長より下位】会議や協議の資料について、既存の資料を活用するなど省力化を図っている。

	今回		前回(平成29年度)		前々回(平成27年度)	
	回答者数	割合	回答者数	割合	回答者数	割合
①はい	1,926	90.4%	1,792	89.1%	1,783	85.6%
②いいえ	204	9.6%	219	10.9%	300	14.4%
計	2,130	100.0%	2,011	100.0%	2,083	100.0%

Q6-7. 【係長、係長より下位】標準化できる業務等について、マニュアルやQ&A、様式等が作成されている。

	今回		前回(平成29年度)		前々回(平成27年度)	
	回答者数	割合	回答者数	割合	回答者数	割合
①はい	1,137	53.4%	1,072	53.3%	1,094	52.5%
②いいえ	993	46.6%	939	46.7%	989	47.5%
計	2,130	100.0%	2,011	100.0%	2,083	100.0%

Q6-8. 協議・打合せにおいては、終了時刻と到達点を予め設定している。

	今回		前回(平成29年度)		前々回(平成27年度)	
	回答者数	割合	回答者数	割合	回答者数	割合
①はい	1,482	58.9%	1,033	51.4%	722	34.7%
②いいえ	1,033	41.1%	978	48.6%	1,361	65.3%
計	2,515	100.0%	2,011	100.0%	2,083	100.0%

Q6-9. 自ら進んで研修や勉強会、交流会等に参加したり、日頃から情報収集に努めるなど、積極的なスキルアップに取り組んでいる。

	回答者数	割合
①はい	1,375	54.7%
②いいえ	1,140	45.3%
計	2,515	100.0%

(階層別)

	部長級・次長級 係長より上位		係長		係長より下位	
	回答者数	割合	回答者数	割合	回答者数	割合
①はい	208	54.0%	251	49.4%	916	56.5%
②いいえ	177	46.0%	257	50.6%	706	43.5%
計	385	100.0%	508	100.0%	1,622	100.0%

(本庁・地方機関の別)

	①本庁		②地方機関	
	回答者数	割合	回答者数	割合
①はい	641	50.7%	734	58.7%
②いいえ	623	49.3%	517	41.3%
計	1,264	100.0%	1,251	100.0%

Q6-10. あなたは、「会議開催に係るルール(H27.11.27制定)」が庁内で守られていると思いますか。

	今 回		前回(平成29年度)	
	回答者数	割合	回答者数	割合
①概ね守られている	461	18.3%	294	14.6%
②守られていることの方が多い	969	38.5%	711	35.4%
③守られていないことの方が多い	627	24.9%	550	27.3%
④ほとんど守られていない	179	7.1%	151	7.5%
⑤ルールがあることを知らない	279	11.1%	305	15.2%
計	2,515	100.0%	2,011	100.0%

Q6-11. 特に守られていないと思うルールをお答えください(複数回答可)。

	今 回		前回(平成29年度)	
	回答者数	割合※	回答者数	割合※
①開催の必要性を十分に検討する(資料配布で代替する等)	739	29.4%	547	27.2%
②開催の時期および方法の工夫に向けて検討する(参加者が重なる会議の連続開催、web会議等)	426	16.9%	294	14.6%
③開催趣旨・目的・出席者に求めることおよび終了時刻等を事前に明示する	583	23.2%	446	22.2%
④招集範囲を必要最小限とする	490	19.5%	349	17.4%
⑤時間は必要最小限で設定する	647	25.7%	475	23.6%
⑥資料はできる限り少なくし、特段の理由のない限り事前に配布する	937	37.3%	674	33.5%
⑦結果概要は、特段の理由のない限り、関係所属で作成し、出席者に配布する	544	21.6%	425	21.1%
⑧連絡員等の推薦依頼は必要最小限とし、方法を工夫する(照会元であらかじめ名簿を作成するなど)	184	7.3%	134	6.7%
⑨守られていないと思うルールはない	390	15.5%		

※アンケートの全回答者数に対する割合

Q6-12. あなたは、「照会に係るルール(H27.11.27制定)」が庁内で守られていると思いますか。

	今 回		前回(平成29年度)	
	回答者数	割合	回答者数	割合
①概ね守られている	459	18.3%	268	13.3%
②守られていることの方が多い	823	32.7%	604	30.0%
③守られていないことの方が多い	647	25.7%	557	27.7%
④ほとんど守られていない	158	6.3%	155	7.7%
⑤ルールがあることを知らない	428	17.0%	427	21.2%
計	2,515	100.0%	2,011	100.0%

Q6-13. 特に守られていないと思うルールをお答えください(複数回答可)。

	今 回		前回(平成29年度)	
	回答者数	割合※	回答者数	割合※
①必要性を十分に検討する(既存の情報での対応等)	777	30.9%	571	28.4%
②照会先を必要最小限とする	674	26.8%	504	25.1%
③照会先に配慮した十分な回答期間を設定する	1,288	51.2%	863	42.9%
④回答様式は可能な限り簡略化する	588	23.4%	375	18.6%
⑤その他必要な負担軽減策を講じる(添付ファイル数・量を限定、前回の回答内容を添付等)	510	20.3%	276	13.7%
⑥守られていないと思うルールはない	473	18.8%		

※アンケートの全回答者数に対する割合

Q6-14. あなたは、「相互配慮時間」の取組を実践できていますか。

	今 回		前回(平成29年度)	
	回答者数	割合	回答者数	割合
①おおむね実践できている	1,703	67.7%	1,311	65.2%
②取組は知っているが、実践できていない	654	26.0%	599	29.8%
③取組を知らない	158	6.3%	101	5.0%
計	2,515	100.0%	2,011	100.0%

7 職場の業務運営の状況について

Q7-1. 職員同士で気軽に相談ができています。

	今 回		前回(平成29年度)		前々回(平成27年度)	
	回答者数	割合	回答者数	割合	回答者数	割合
①はい	2,249	89.4%	1,838	91.4%	1,915	91.9%
②いいえ	266	10.6%	173	8.6%	168	8.1%
計	2,515	100.0%	2,011	100.0%	2,083	100.0%

Q7-2. 【係長より上位、係長】定期的な係長会議等により、各系の業務の状況や所属の方針等が所属長や係間で共有されている。

	今 回		前回(平成29年度)		前々回(平成27年度)	
	回答者数	割合	回答者数	割合	回答者数	割合
①はい	696	84.4%	601	86.1%	612	85.7%
②いいえ	129	15.6%	97	13.9%	102	14.3%
計	825	100.0%	698	100.0%	714	100.0%

Q7-3. 【係長、係長より下位】定期的な係内でのミーティング等により、仕事の進捗や懸案等を係全体で共有できている。

	今 回		前回(平成29年度)		前々回(平成27年度)	
	回答者数	割合	回答者数	割合	回答者数	割合
①はい	1,610	75.6%	1,216	74.7%	1,256	70.4%
②いいえ	520	24.4%	412	25.3%	529	29.6%
計	2,130	100.0%	1,628	100.0%	1,785	100.0%

Q7-4(1). 【係長より上位】所属内で「手戻り」が極力生じないように、係長に対して課(所属)の業務の方針や求めるレベル等を明確に示している。

	今 回		前回(平成29年度)		前々回(平成27年度)	
	回答者数	割合	回答者数	割合	回答者数	割合
①はい	262	82.6%	282	89.2%	276	92.6%
②いいえ	55	17.4%	34	10.8%	22	7.4%
計	317	100.0%	316	100.0%	298	100.0%

Q7-4(2). 【係長】所属内で「手戻り」が極力生じないように、上位者から、課(所属)の業務の方針や求めるレベル等を明確に示されている。

	今 回		前回(平成29年度)		前々回(平成27年度)	
	回答者数	割合	回答者数	割合	回答者数	割合
①はい	356	70.1%	290	75.9%		
②いいえ	152	29.9%	92	24.1%		
計	508	100.0%	382	100.0%		

Q7-5(1). 【係長】係内で「手戻り」が極力生じないように、係員に対して、各業務についての方針や期限、求めるレベル等を明確に示している。

	今 回		前回(平成29年度)		前々回(平成27年度)	
	回答者数	割合	回答者数	割合	回答者数	割合
①はい	379	74.6%	308	80.6%	347	83.6%
②いいえ	129	25.4%	74	19.4%	68	16.4%
計	508	100.0%	382	100.0%	415	100.0%

Q7-5(2).【係長より下位】係内で「手戻り」が極力生じないよう、係長から、各業務についての方針や期限、求めるレベル等を明確に示されている。

	今回		前回(平成29年度)		前々回(平成27年度)	
	回答者数	割合	回答者数	割合	回答者数	割合
①はい	1,048	64.6%	897	72.0%	971	70.9%
②いいえ	574	35.4%	349	28.0%	399	29.1%
計	1,622	100.0%	1,246	100.0%	1,370	100.0%

Q7-6.【係長】毎日朝礼や終礼を実施している。

	今回		前回(平成29年度)		前々回(平成27年度)	
	回答者数	割合	回答者数	割合	回答者数	割合
①はい	473	93.1%	335	87.7%	338	81.4%
②いいえ	35	6.9%	47	12.3%	77	18.6%
計	508	100.0%	382	100.0%	415	100.0%

Q7-7(1).【係長より上位】係長の状況を気にかけて、係長に対し適時適切に指導・助言を行っている。

	今回		前回(平成29年度)		前々回(平成27年度)	
	回答者数	割合	回答者数	割合	回答者数	割合
①はい	291	91.8%	293	92.7%	249	83.6%
②いいえ	26	8.2%	23	7.3%	49	16.4%
計	317	100.0%	316	100.0%	298	100.0%

Q7-7(2).【係長】上位者から、適時適切に指導・助言を受けられている。

	今回		前回(平成29年度)		前々回(平成27年度)	
	回答者数	割合	回答者数	割合	回答者数	割合
①はい	440	86.6%	336	88.0%		
②いいえ	68	13.4%	46	12.0%		
計	508	100.0%	382	100.0%		

Q7-8(1).【係長】係員に対して、日常の業務の把握や見守り・適切なフォローができています。

	今回		前回(平成29年度)		前々回(平成27年度)	
	回答者数	割合	回答者数	割合	回答者数	割合
①はい	415	81.7%	321	84.0%	332	80.0%
②いいえ	93	18.3%	61	16.0%	83	20.0%
計	508	100.0%	382	100.0%	415	100.0%

Q7-8(2).【係長より下位】係長から、日常での見守りや適切なフォローを受けられている。

	今回		前回(平成29年度)		前々回(平成27年度)	
	回答者数	割合	回答者数	割合	回答者数	割合
①はい	1,245	76.8%	976	78.3%		
②いいえ	377	23.2%	270	21.7%		
計	1,622	100.0%	1,246	100.0%		

Q7-9(1).【係長より上位】状況に応じて、所属内で応援体制の構築や職務分担の見直しを行っている。

	今回		前回(平成29年度)		前々回(平成27年度)	
	回答者数	割合	回答者数	割合	回答者数	割合
①はい	263	83.0%				
②いいえ	27	8.5%				
③応援体制の構築や職務分担の見直しを行う必要が生じていない	27	8.5%				
計	317	100.0%				

Q7-9(2).【係長】状況に応じて、所属内で応援体制の構築や職務分担の見直しが行われている。

	今回		前回(平成29年度)		前々回(平成27年度)	
	回答者数	割合	回答者数	割合	回答者数	割合
①はい	310	61.0%	276	72.3%	267	64.3%
②いいえ	119	23.4%	106	27.7%	148	35.7%
③応援体制の構築や職務分担の見直しを行う必要が生じていない	79	15.6%				
計	508	100.0%	382	100.0%	415	100.0%

Q7-10(1).【係長】状況に応じて、係内で応援体制の構築や職務分担の見直しを行っている。

	今回		前回(平成29年度)		前々回(平成27年度)	
	回答者数	割合	回答者数	割合	回答者数	割合
①はい	369	72.6%				
②いいえ	55	10.8%				
③応援体制の構築や職務分担の見直しを行う必要が生じていない	84	16.5%				
計	508	100.0%				

Q7-10(2).【係長より下位】状況に応じて、係内で応援体制の構築や職務分担の見直しが行われている。

	今回		前回(平成29年度)		前々回(平成27年度)	
	回答者数	割合	回答者数	割合	回答者数	割合
①はい	988	60.9%	885	71.0%	945	69.0%
②いいえ	493	30.4%	361	29.0%	425	31.0%
③応援体制の構築や職務分担の見直しを行う必要が生じていない	141	8.7%				
計	1,622	100.0%	1,246	100.0%	1,370	100.0%

Q7-11.【係長・係長より下位】係長の次に位置する職員(係のNo.2)は係長を補佐するなど、各係員が自身の役割を理解し、チームの一員として行動できている。

	今回		前回(平成29年度)		前々回(平成27年度)	
	回答者数	割合	回答者数	割合	回答者数	割合
①はい	1,551	72.8%	1,137	69.8%		
②いいえ	579	27.2%	491	30.2%		
計	2,130	100.0%	1,628	100.0%		

Q7-12.【係長・係長より下位】係内で相互に助けあう意識があり、悩んだり仕事を抱え込んでいる職員に適切なフォローができている。

	今回		前回(平成29年度)		前々回(平成27年度)	
	回答者数	割合	回答者数	割合	回答者数	割合
①はい	1,758	82.5%	1,334	81.9%		
②いいえ	372	17.5%	294	18.1%		
計	2,130	100.0%	1,628	100.0%		

8 自由提案

Q8-1. 自由提案

県民サービスの更なる向上に向けて、心身ともに健やかで、やりがいをもって前向きに楽しく働ける職場環境とするための具体的な提案等

(1) 仕事の効率化や進め方に関すること

○ 主な提案

- ・ 外部委託やシステム化、機器の整備(コピー機など)への積極的な投資
- ・ タブレットの活用等によるペーパーレス化の徹底、電子決裁の徹底
- ・ 全庁的に共通する業務の効率化

- ・ 大幅な権限委譲
 - ・ 職場の整理整頓
 - ・ 業務時間内に窓口対応を終えるための「窓口対応時間」の設定
 - 主な意見等
 - ・ 単なる簡素化は、住民サービスを低下させるか、将来に禍根を残すかいずれかである。
 - ・ 従前の進め方に疑問があっても、現状では人員が少なく、それを見直す人的・時間的余裕がないため改善が進まない。
 - ・ 丁寧な仕事は大切だが、丁寧すぎる仕事を求める上司が存在する。
 - ・ 不要な照会、急な照会(特に総務部)が多く時間をとられる。期間が一週間にも満たないものも多い。
 - ・ 担当者からスクラップの提案をしても、「ひょっとすると影響があるかもしれない」という理由だけで、ストップがかかる。むしろ積極的に見直していこうという姿勢で向き合ってほしい。
 - ・ 入札制度が複雑で多大な時間と労力を要しており、入札制度の見直しが必要。
- (2) 人員・業務量に関すること
- 業務量に見合った人員となっていないとの意見が多く、人員を増やすこと、または、業務の削減を求める意見が多くみられた。
 - 職場や職員間の業務量の偏りを指摘する意見も多数みられたが、その偏りの是正については、時間外勤務や年次有給休暇の取得状況に応じて平準化を進めるべき、といった意見がある一方、時間外勤務が少ないことを理由とした人員削減を行うべきではないとする意見もみられた。
 - 病気を抱えながら働く職員や時間的な制約のある職員がいる職場への配慮(フォロー、代替措置)を求める意見もみられた。
 - 少人数職場における課題を指摘する意見もみられた。
- (3) 情報共有・職員間のコミュニケーションに関すること
- あいさつや声かけなどに意識して取り組んでいるといった意見が多くみられた。
 - メールや共有フォルダをはじめとしたICTの活用などによる情報共有が進んだとの意見がある一方、職員間での対面でのコミュニケーションが少なくなっていることを課題としてあげる意見もみられた。
 - 時間を意識するあまり、気軽な相談や職務に直接関係の無い庁内情報の収集等がしにくくなっているとの意見もあった。
- (4) 組織風土・意識改革・人材育成に関すること
- 職員の意識改革、特に管理職員の意識改革を求める意見が多くみられた。
 - 専門性や人材育成を意識した人事異動など、人事制度に関する意見もみられた。
 - 中堅職員の不足や効率化の弊害などの課題を指摘する意見もみられた。
 - 若い職員を中心に、部下から上司に対する人事評価が必要との意見もあった。
- (5) 休暇・休業の取得に関すること
- 休暇をとるよう呼びかけられても、仕事が多く、現実的に休暇がとれないといった意見が多くみられた。
 - いわゆる「小1の壁」対策として、部分休業制度の拡充を求める意見もみられた。
- (6) 多様な働き方の推進・健康管理に関すること
- 時差出勤制度の導入を求める意見が多くみられた。
 - リモート接続や在宅勤務制度の拡大に向けた取組を求める意見もみられた。
 - 制度を整備するだけでなく、制度が活用されるような取組(周囲のフォローや代替措置)が必要との意見もみられた。
 - 執務室の環境改善や受動喫煙の防止(敷地内全面禁煙)に関する意見もみられた。
 - 積極的に副業を認めるべきとの意見もあった。
- (7) その他
- アンケートの回答項目や結果の活用等にかかる意見が多くみられた。