

日吉津村

人材育成のための

現状・課題把握アンケート

集 計 結 果

平成22年6月

回収率

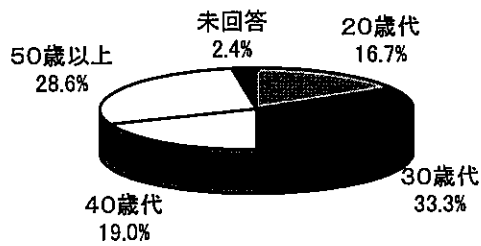
配布枚数	44
回収	42
回収率	95.5%

回答割合

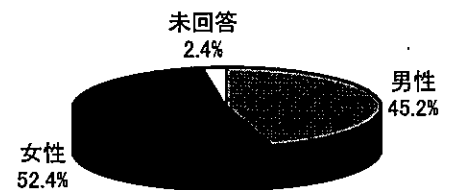
	全件	年代				
		20歳代	30歳代	40歳代	50歳以上	未回答
回収	42	7	14	8	12	1
割合		16.7%	33.3%	19.0%	28.6%	2.4%

性別		
男性	女性	未回答
19	22	1
45.2%	52.4%	2.4%

【年代】

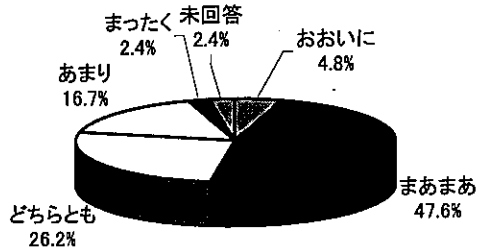


【性別】



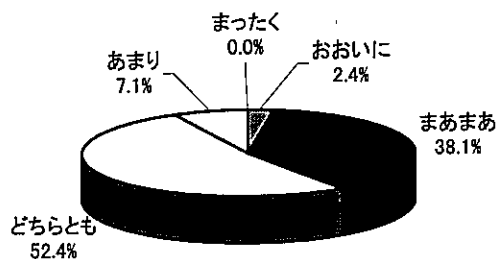
3) あなたの職場は、効率的で、スムーズに仕事が行える環境にありますか

	おおいに	まあまあ	どちらとも	あまり	まったく	未回答
件数	2	20	11	7	1	1
割合	4.8%	47.6%	26.2%	16.7%	2.4%	2.4%



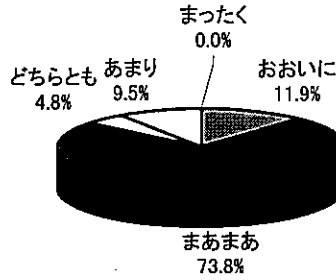
4) あなたは、職場で自分の能力が発揮されていると思いますか

	おおいに	まあまあ	どちらとも	あまり	まったく	未回答
件数	1	16	22	3	0	0
割合	2.4%	38.1%	52.4%	7.1%	0.0%	0.0%



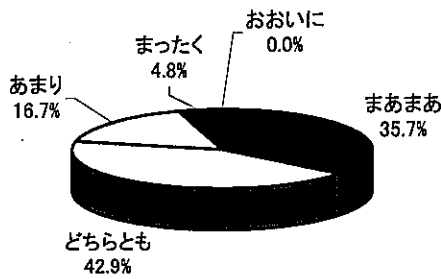
5) あなたの職場は、自由に発言したり論議できる雰囲気がありますか

	おおいに	まあまあ	どちらとも	あまり	まったく	未回答
件数	5	31	2	4	0	0
割合	11.9%	73.8%	4.8%	9.5%	0.0%	0.0%



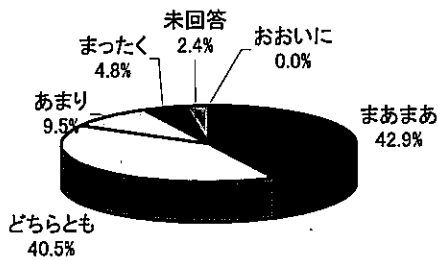
6) あなたの職場では、事務・事業の改善や効率化に積極的な取組みが行われていると思いますか

	おおいに	まあまあ	どちらとも	あまり	まったく	未回答
件数	0	15	18	7	2	0
割合	0.0%	35.7%	42.9%	16.7%	4.8%	0.0%



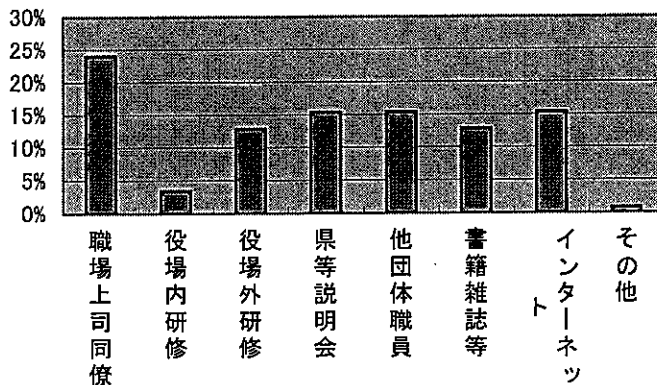
7) あなたの職場は、業務の成果をあげ、職員が育つための環境があると思いますか

	おおいに	まあまあ	どちらとも	あまり	まったく	未回答
件数	0	18	17	4	2	1
割合	0.0%	42.9%	40.5%	9.5%	4.8%	2.4%



8) 職務上で必要な知識・情報収集をどのようにしていますか(3つまで選択)

	職場上司同僚	役場内研修	役場外研修	県等説明会	他団体職員	書籍雑誌等	インターネット	その他	未回答
件数	28	4	15	18	18	15	18	1	0
割合	23.9%	3.4%	12.8%	15.4%	15.4%	12.8%	15.4%	0.9%	0.0%

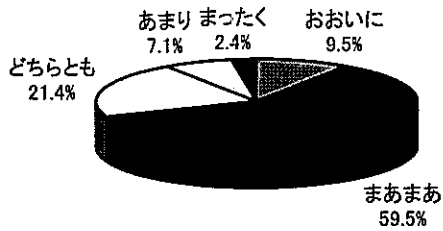


○その他意見

県の担当者聞く

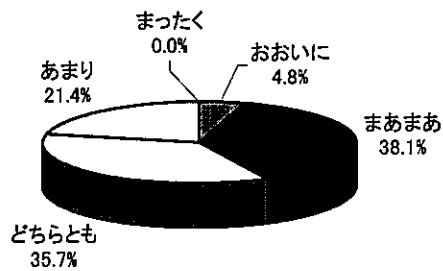
9)あなたは、現在の仕事に“やりがい”(充実感・達成感など)を感じていますか

	おおいに	まあまあ	どちらとも	あまり	まったく	未回答
件数	4	25	9	3	1	0
割合	9.5%	59.5%	21.4%	7.1%	2.4%	0.0%



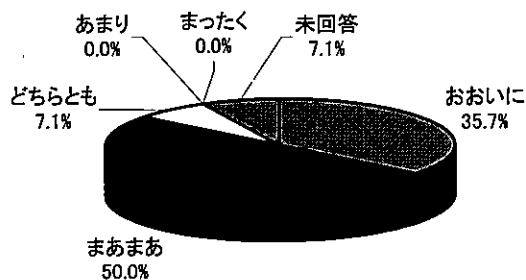
10)あなたは、総合計画や施政方針などの組織目標を意識して仕事をしていますか

	おおいに	まあまあ	どちらとも	あまり	まったく	未回答
件数	2	16	15	9	0	0
割合	4.8%	38.1%	35.7%	21.4%	0.0%	0.0%



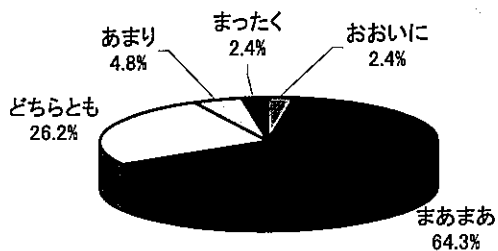
11)あなたの上司は、職員が研修に参加しやすい雰囲気づくりや配慮をしています

	おおいに	まあまあ	どちらとも	あまり	まったく	未回答
件数	15	21	3	0	0	3
割合	35.7%	50.0%	7.1%	0.0%	0.0%	7.1%



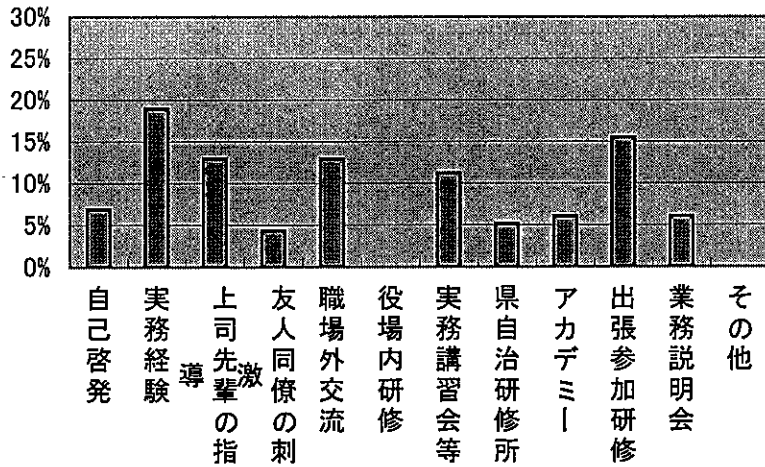
12)あなたは、研修の成果が仕事に反映されていると思いますか

	おおいに	まあまあ	どちらとも	あまり	まったく	未回答
件数	1	27	11	2	1	0
割合	2.4%	64.3%	26.2%	4.8%	2.4%	0.0%



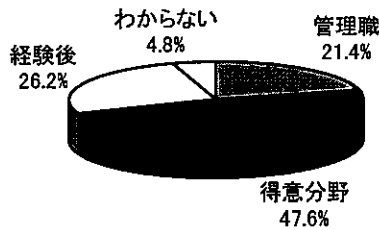
13) あなたのこれまで受けた研修等のなかで能力開発に効果があると思われるものはどれですか(3つまで選択)

	自己啓発	実務経験	上司先輩の指導	友人同僚の刺激	職場外交流	役場内研修	実務講習会等	県自治研修所	アカデミー	出張参加研修
件数	8	22	15	5	15	0	13	6	7	18
割合	6.9%	19.0%	12.9%	4.3%	12.9%	0.0%	11.2%	5.2%	6.0%	15.5%
	業務説明	その他								
件数	7	0								
割合	6.0%	0.0%								



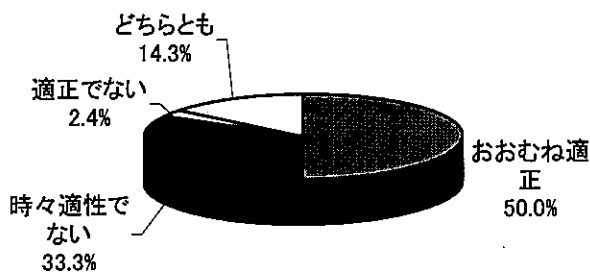
14) あなたは将来どのような処遇を望みますか

	管理職	得意分野	経験後	わからない	未回答
件数	9	20	11	2	0
割合	21.4%	47.6%	26.2%	4.8%	0.0%



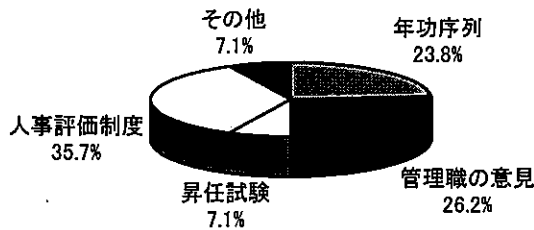
15) これまでの昇任(上位の職に就くこと)のありかたについて、どのように感じていますか

	おおむね適正	時々適性でない	適正でない	どちらとも	未回答
件数	21	14	1	6	0
割合	50.0%	33.3%	2.4%	14.3%	0.0%



16)昇任管理はどうあるべきだと思いますか

	年功序列	管理職の意見	昇任試験	人事評価制度	その他	未回答
件数	10	11	3	15	3	0
割合	23.8%	26.2%	7.1%	35.7%	7.1%	0.0%

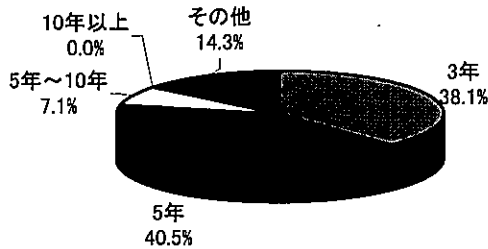


○その他意見

基本的に年功序列でよいが課長が課長補佐より給料が低くならないようにすべき
よくわかりません
少人数の本村においては、昇任についてよりフラットな方法がないものかと思う。(年功序列という面もあながちダメではない。限られた環境下で実績・能力評価することは、むしろリスクが大きいと思う。)

17)人事異動のタイミングはどのくらいがいいと思いますか

	3年	5年	5年～10年	10年以上	その他	未回答
件数	16	17	3	0	6	0
割合	38.1%	40.5%	7.1%	0.0%	14.3%	0.0%

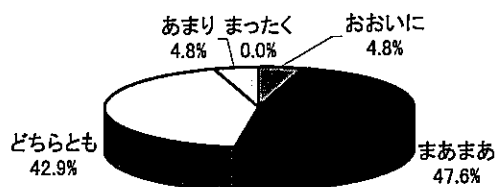


○その他意見

仕事内容、部署によるような気がする
若い年代では3年目を目途に早めに異動することが望ましいと思うが、ある程度の年代になったら5年程度でも良いと思う
職員の適正、能力に応じてわかりません。
ただ、パズル的に行わないでほしい。管理職→課長補佐→主査→係長→主任→主事
バランスよいその職名にあった仕事を受けもたせるべき。名前だけの職名は、下のものに助言しても意味がない。
・男女配分も(力仕事、女性だけでは恐い(危険な時)がやはりある)考慮された異動を。
事務職なら3～5年

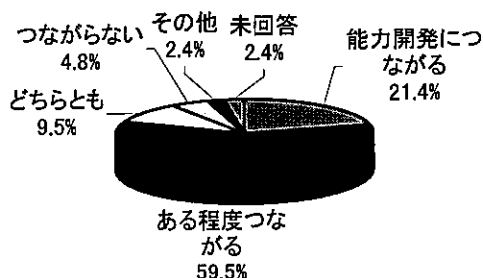
18)現在の担当業務が自分に向いていると思いますか

	おおいに	まあまあ	どちらとも	あまり	まったく	未回答
件数	2	20	18	2	0	0
割合	4.8%	47.6%	42.9%	4.8%	0.0%	0.0%



19)人事異動に本人の希望をとりにいれること(自己申告制度)についてどう思います

	能力開発につながる	ある程度つながる	どちらとも	つながらない	その他	未回答
件数	9	25	4	2	1	1
割合	21.4%	59.5%	9.5%	4.8%	2.4%	2.4%

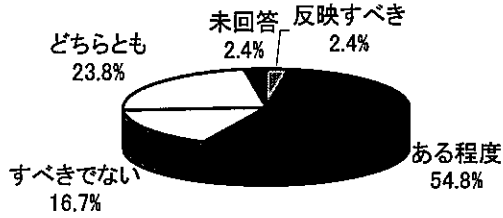


○その他意見

自分の好んだことばかりしていても意味はない。ここは職場なので。

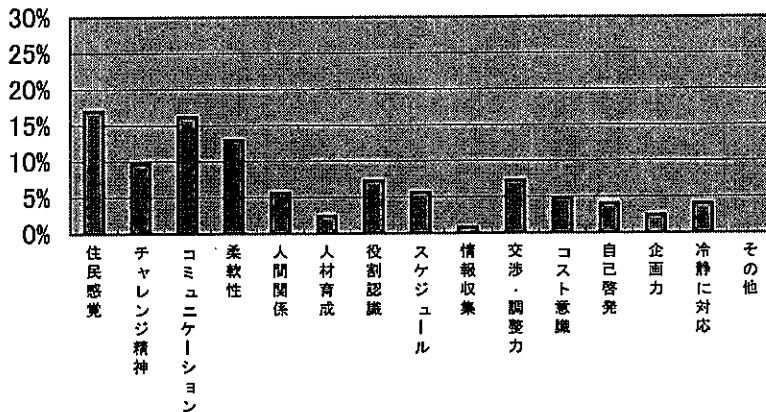
20)能力や業績の結果を給与・手当に反映することをどう思いますか

	反映すべき	ある程度	すべきでない	どちらとも	未回答
件数	1	23	7	10	1
割合	2.4%	54.8%	16.7%	23.8%	2.4%



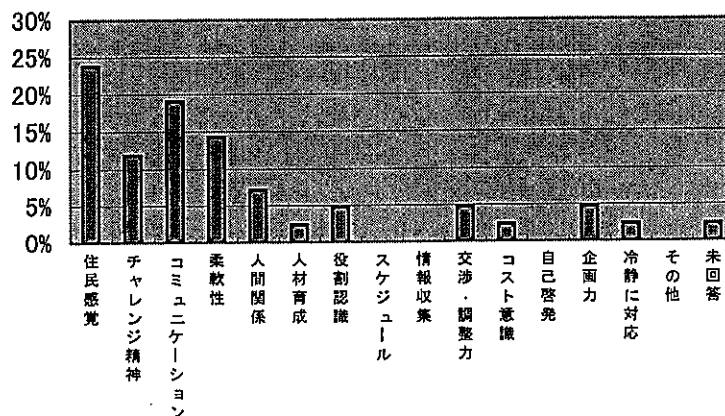
21)これからの職員像、望まれる職員に特に何が重要だと思いますか(3つまで選択)

	住民感覚	チャレンジ精神	コミュニケーション	柔軟性	人間関係	人材育成	役割認識	スケジュール	情報収集	交渉・調整力
件数	21	12	20	16	7	3	9	7	1	9
割合	16.9%	9.7%	16.1%	12.9%	5.6%	2.4%	7.3%	5.6%	0.8%	7.3%
	コスト意識	自己啓発	企画力	冷静に対	その他					
件数	6	5	3	5	0					
割合	4.8%	4.0%	2.4%	4.0%	0.0%					



21)これからの職員像、望まれる職員に一番必要なもの

	住民感覚	チャレンジ精神	コミュニケーション	柔軟性	人間関係	人材育成	役割認識	スケジュール	情報収集	交渉・調整力
件数	10	5	8	6	3	1	2	0	0	2
割合	23.8%	11.9%	19.0%	14.3%	7.1%	2.4%	4.8%	0.0%	0.0%	4.8%
	コスト意識	自己啓発	企画力	冷静に対	その他	未回答				
件数	1	0	2	1	0	1				
割合	2.4%	0.0%	4.8%	2.4%	0.0%	2.4%				

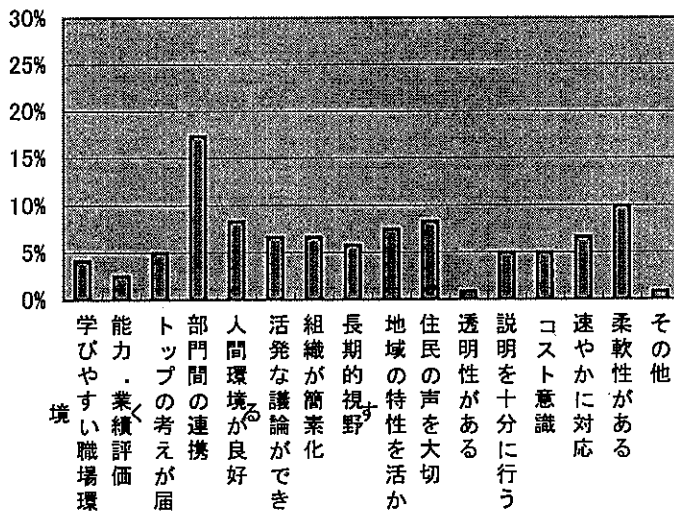


22)これからはどのような組織が求められると思いますか(3つまで選択)

	学びやすい職場環境	能力・業績評価	トップの考えが届く	部門間の連携	人間環境が良好	活発な議論ができる	組織が簡素化	長期的視野	地域の特性を活か	住民の声を大切
件数	5	3	6	21	10	8	8	7	9	10
割合	4.1%	2.5%	5.0%	17.4%	8.3%	6.6%	6.6%	5.8%	7.4%	8.3%
	透明性がある	説明を十分に行う	コスト意識							
件数	1	6	6							
割合	0.8%	5.0%	5.0%							
	速やかに対応	柔軟性がある	その他							
件数	8	12	1							
割合	6.6%	9.9%	0.8%							

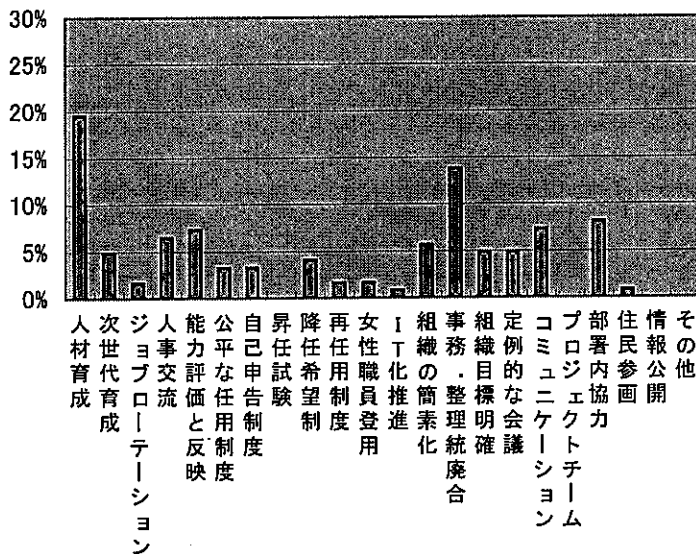
○その他意見

管理職がしっかりとマネージメントを行うこと



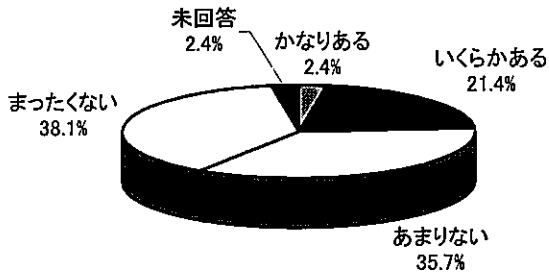
23)組織や職員の変革や活性化をするのには、どのようなことが必要だと思いますか(3つまで選択)

	人材育成	次世代育成	ジョブローテーション	人事交流	能力評価と反映	公平な任用制度	自己申告制度	昇任試験	降任希望制	再任用制度
件数	24	6	2	8	9	4	4	0	5	2
割合	19.5%	4.9%	1.6%	6.5%	7.3%	3.3%	3.3%	0.0%	4.1%	1.6%
	女性職員登用	IT化推進	組織の簡素化	事務・整理統廃合	組織目標明確	定例的な会議	コミュニケーション	プロジェクトチーム	部署内協力	住民参画
件数	2	1	7	17	6	6	9	0	10	1
割合	1.6%	0.8%	5.7%	13.8%	4.9%	4.9%	7.3%	0.0%	8.1%	0.8%
	情報公開	その他	未回答							
件数	0	0	0							
割合	0.0%	0.0%	0.0%							



24) 男性職員と女性職員で処遇に差があると思いますか

	かなりある	いくらかある	あまりない	まったくない	未回答
件数	1	9	15	16	1
割合	2.4%	21.4%	35.7%	38.1%	2.4%



【男性】

	かなりある	いくらかある	あまりない
件数	0	6	7
割合	0.0%	14.3%	16.7%
	まったくな 6	未回答 0	
	14.3%	0.0%	

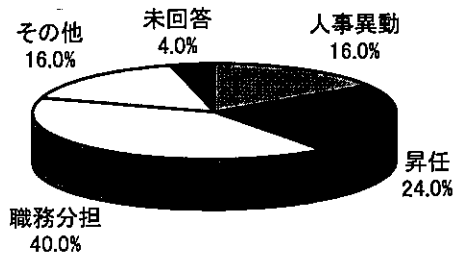
【女性】

	かなりある	いくらかある	あまりない
件数	1	3	8
割合	2.4%	7.1%	19.0%
	まったくな 9	未回答 1	
	21.0%	2.0%	

※性別未記入「まったくない」…1名

25) 特にどの面で男女の処遇に差があるとおもいますか(まったくないと回答した方以外)

	人事異動	昇任	職務分担	その他	未回答
件数	4	6	10	4	1
割合	16.0%	24.0%	40.0%	16.0%	4.0%



○その他意見

女性が課長になられた時の配属先(女性が登用されていない課があるため)

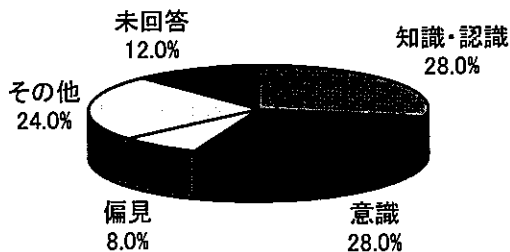
男女雇用機会均等法に抵触するような問題はないと思いますが、男女職員の比率が変化してきた中、教育委員会のような業務には女性の登用も考えていかなければならないかもしれません。

体調のこと。家庭のこと等を考え少しでも早く業務を終え帰宅したいと自分なりの工夫をしているのに、それを逆手にとられているように感じることもある。

特段に処遇に差をつけているつもりはないが、実態として女性職員(家庭や職員・村民の意識)の背景において、男性とは差があるだろうと感じている。

26) 男女の処遇に差があるのは、どうしてだと思いますか(まったくないと回答した方以外)

	知識・認識	意識	偏見	その他	未回答
件数	7	7	2	6	3
割合	28.0%	28.0%	8.0%	24.0%	12.0%



○その他意見

・イメージ的なもの。

・知識差も含むが、建設産業課には、技術・知識の面で女性課長は合わないから

女性を取り巻く環境は、まだまだ厳しく、家事や子育てを担っているという状況はあまり改善されていないように思います。各々の家庭での理解も必要になると思います。

特段に処遇に差をつけているつもりはないが、実態として女性職員(家庭や職員・村民の意識)の背景において、男性とは差があるだろうと感じている。

時間外が多い職場では配属困難な場合も。

家の事情等(家事・子育て等)

記入意見

20) 能力や業績の結果を給与・手当に反映することをどう思いますか

1 反映すべき(選択の理由記入なし)

2 ある程度反映すべき

賛成	意欲向上につながる
	成果が次へのやる気や意欲につながるため。
	反映することにより、意欲向上につながると思う。
	仕事への意欲向上につながるとともに、責任を持って仕事を行うことにもなる。
	本気のやる気にもつながると思うので。
	・職員が本気で仕事に取り組むようになると思うから。 ・無駄(残業等)が減り、業務の効率化が図れると思うから。 ・意識改革(民間意識・コスト削減等)が図れると思うから。
	真面目に働いている人には必要。 個々の職員の努力等を評価する機会が、これまでは少なかったと思う。努力が報われる評価される機会は、個々の職員の励みにつながり能力向上につながると思う。
条件付賛成	評価方法等に不安がある
	能力や業績の結果の判断が難しいのではないのかなと思います。
	自分の能力の成果がはっきりわかって良いが、適正な判断がとれるか(査定する側の判断)心配
	ある程度反映するのはやむを得ない
	公平性、客観性、明確性のある基準によって判断されるものであれば、ある程度の反映はやむを得ないと思う。
	一担当者の受け持ち業務が多いため、長時間労働になりやすい。長勤対応も難しいようなので、このような形での対応があっても良いと思う。
	給与や手当は意欲にもつながることなので、慎重に考えられるべき。能力などに応じたものも必要だが、それだけではなく、長く勤めていること等も勘案されるべきだと思うので。 努力を怠った場合、頑張った場合に一定の差があることはやむなし 少ない人数で、助け合わないと仕事が成り立たない。この中で、差をつけると、少なからず悪い影響をもたらすと思う。やはりみんな一人ひとり「自分はよくやってる」と思っている。でもひとりよがりすぎでも、間違っていると思われる時もあるので、それは修正すべきだと思う。

3 反映すべきでない

条件付反対	方法や基準に不安がある
	何をもちて結果とするか、基準を明確にすることが難しいと思う。(結果の見えにくいものもある。) 公平・公正な評価は難しい。自己評価や点検を十分できるシステムを整えて、モチベーションを維持させる方法がないだろうか。一方的な評価によって隣の職員との連携や支えあいがそこなわれるというのが民間の企業でもよく指摘されていること。
反対	様々な条件によって評価が異なる
	評価の仕方や適正かどうかという話になると、良い人は常に良く、悪い人は、常に悪いという状況が想定出来るので、反映すべきではないと思っている。職員側の反発を受けるだけのような気がする。
	結果の出にくい業務、職員が不得意な担当等があるので、給与にまで反映すべきでない。また、正しく評価されるか疑問。
	反映することが適切ではない。業績結果があると思われるため。 自分については、過分と思うが、一概には言えないと思います。

4どちらともいえない

保留	方法・基準等が明確になってない
	判断の基準がわかりにくいことがあるのでは。
	能力・業績をどのように判断し、反映させるかわからない。
	公正で妥当な反映の仕方にどのような手法があるのかわかりませんが、短期的ではなく、中長期的な評価方法で、相対評価の中での絶対評価であるべきだと思います。いずれにせよ、人が人を評価をするということは難しいもので、評価者の価値観によっても異なると思います。労使間で時間をかけ、双方が極力納得できる方法に作りあげられたらと思います。
	意欲向上につながる部分もあるけれど、能力・業績の判断方法が難しい。(判断方法によっては逆効果も考えられる)
	反映する場合は、公平・公正性、透明性、客観性、納得性の確保が必要と考えます。また、実効ある苦情解決制度が必要です。
	能力や業績の判断基準が明確でないので、どちらともいえない。
	わからない。 中・長期で見た場合わからない。

27) 役場内部で実施する研修会について、希望する内容等ありましたら記入して下さい

<p>基本的な文書の作成や起案、決裁などについて、方法論だけでなく、そもそも何のためにしているとか、意味を学ぶ場があったらと思います</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自治基本条例 ・人権・同和教育(昨年度は一度もされていません。) ・福祉問題
<p>待遇、プレゼンテーション、仕事の段取り等、能力向上研修。</p>
<p>財務上(予算、科目更正、流用、調定、その他)の「なぜ」するのか「どうして必要なのか」という点が全体として、よくわかってないままに(若手・中堅も)してしまっていて、後で困っているように思います。そのような研修があると助かります。 文章の(通知文章)内容(言葉づかい等)も、気をつけないと意味が通じてない通知文章になってしまう場合もあるので、一人ひとりが学ぶ必要があると思います。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・クレーム対応 ・待遇 ・コミュニケーション
<p>昔あったように、自分の事務について説明し、他の業務を理解する。また、人前で発表することで、プレゼンの研修にもなる。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・管理職をはじめとして、部下を持つ職員を対象として、マネージメント力の付け方及び、組織づくりの研修。 ・民間の業務の仕方及びコスト意識の研修。
<p>他の課の業務について理解を深めるための研修会等。</p>
<p>文書作成など基本的な事務作業について。</p>
<p>基本的なこと(服装、待遇等)、行政事務等の進め方、近年、時間外に自己判断で毎日残っているが、本来は課長命令のはずです。そういう基本的なことをもう一度徹底すべきだと思います。民間では考えられないことです。なあなあになりすぎているように感じます。こういったことを個別には、指導しにくいと思いますので、研修会等でする方がいいと思う。</p>
<p>若い職員に対して、ごく基本的な財務や条例についての研修を安定的に行う必要があるのではないだろうか。 中堅職員に対しては、行政施策の変化や新しい課題についてグループ学習できるような場を。 管理職に対しても同様だが、部下の能力を引き出す方法などの研修もプラスしておけばと。それをある程度、整理して研修計画を立て、全職員に提示しておけばいいのでは。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・細かい事でも少しずつ共通レベルになるようにする。パソコン等。 ・事務の考え方

28) 人材育成についてのご意見を記入して下さい

○職場内外の研修会等への積極的参加

職場内での意見交換や研修などで、個人個人の力が発揮でき、向上できるように取り組む
若い職員に対して、周りの職員も十分に配慮できるような余裕もない。庁内外の研修機会を設け、学べたり、日頃の業務への悩みや課題を解決できるような方向が良いのではないか
研修等でもっと学ぶ機会を作る(職員自ら学ぶ意識があることが必要ですが…)出向、派遣等で他団体に行くことも視野を広げるためにも必要なのでは。
各部署で研修等に積極的に参加するようにする。
・大変重要なことなので何度でも継続を希望 ・県外研修等ははげみになる事が多い。

○自治会への積極的参加

前へ進もうとい気概を養うことが肝心だと思いますが、若年層の職員さんには、私どもが若い頃には持ち合わせていなかった意気込みを感じます。ただし、机上の事務的な任はこなしても、地域を知り、人を知ろうとする姿勢には欠けていると思います。いわば、サラリーマン的な臭いがします。間違いない仕事をするとは、勿論ですが、村民はそれ以上の職員像を望んでいると思います。各自治会コミュニティに一部職員がはりつけられています。全正規職員をはりつけ年次的に担当自治会を変えるなどして、村民に顔を覚えていただくことが大切だと感じます。
--

○プロジェクトチームにて育成

プロジェクトチームにより、若手の育成を図る。

○OJTの導入

OJTなどの導入
※(OJT(On-the-Job Trainingの略)とは企業内で行われる企業内教育・教育訓練手法のひとつで、職場の上司や先輩が部下や後輩に対し、具体的な仕事を通じて、仕事に必要な知識・技術・技能・態度などを、意図的・計画的・継続的に指導し、修得させることによって、全体的な業務処理能力や力量を育成するすべての活動である。)

○その他

人を育成するのは、本当に大変だと思いますが、課によって仕事量が異なる。人によって仕事量が異なる状況は変えるべきだと思います。「この人は手際よくするからこの量の仕事」ではなく(この人たちも工夫して仕事をしてるはずです。)職名にあった同等の仕事になるようにしないと意欲も失せると思います。意欲を持たせる環境にしないと、せっかくの人材もだめになってしまうと思います。「意欲」が人事評価でもたらされるのか、環境でもたらされるのかはわかりませんが、ただ、今は人が不足していると思います。
職員の資質・能力向上、組織力の向上を図るために人材育成の取り組みは必要である。
・管理職(上司)はもっと毅然とした態度で、仕事や職員と向かい合うべきと思います。いい加減な仕事をしても処分なし、勤務時間中に女性職員の所へ歩き回ったり、他課の職員を誘って喫煙に行ったり、お菓子を食べながら(土日も含む)仕事をしたり等を黙認していたら、良い職場環境や仕事への意欲の向上、人材育成は出来ないと思います。仕事が出来ない人はそのまま、その仕事を他の人にやらせては、本気で仕事をする気がしないのでは?上司のご機嫌をうかがう者が多くなるのでは?管理職(上司)が、仕事や部下(健康含む)、コスト(意識・経費)等を管理して、はじめて人材育成や仕事への意欲等が出てくると思います。
全庁共通の人材育成が必要と思われます。
何が最も有効かは個人差があると思いますが、研修・住民からの意見・職員同士の指摘・他市町のやり方など、全てが大切だと思います。
課長職であれば村全体を見た仕事、補佐であれば行政全体を見た仕事のできる人材が育つといいですね。