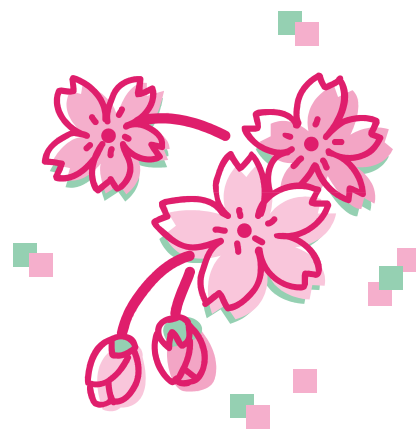
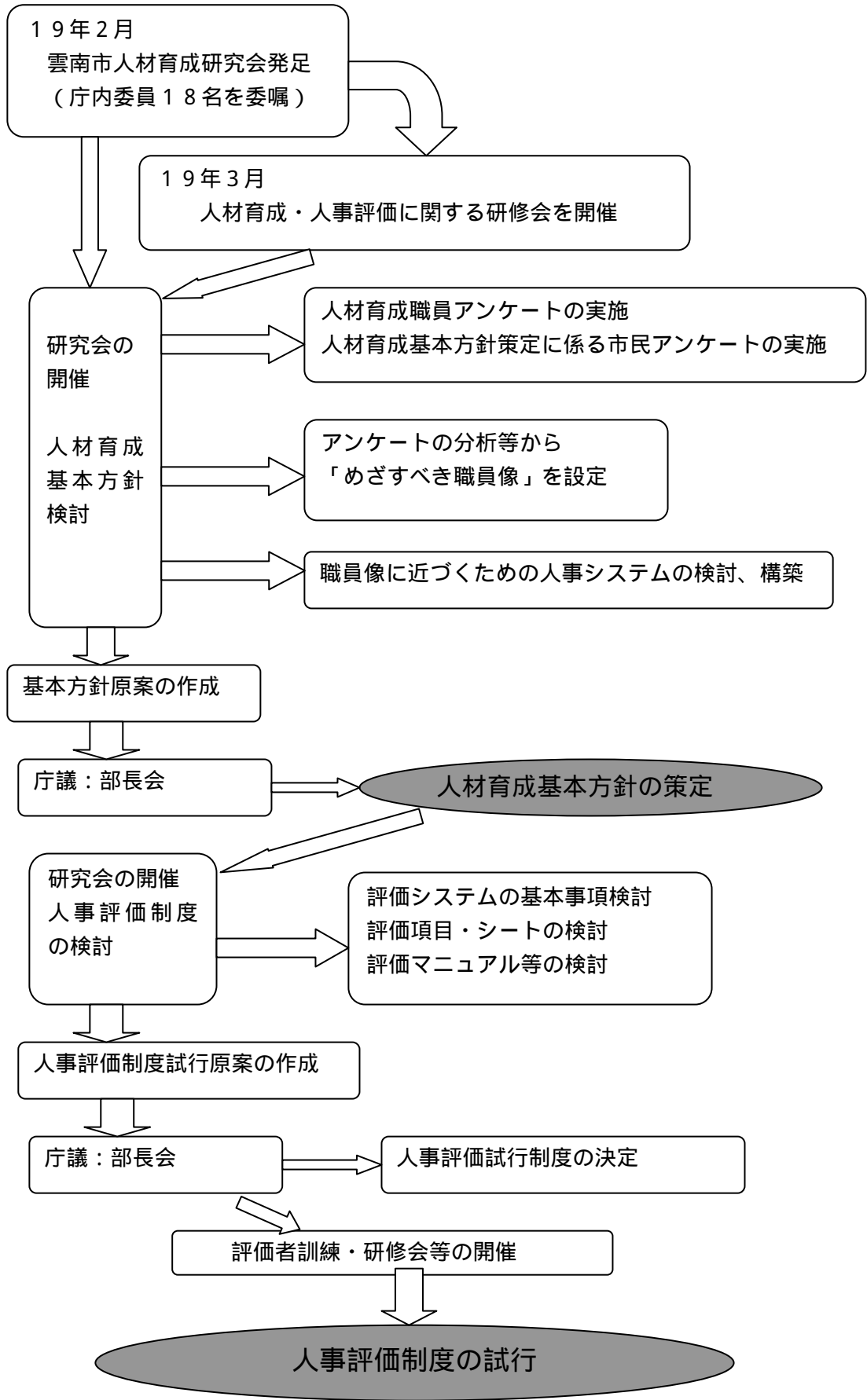


參考資料



人材育成基本方針及び人事評価制度構築に向けたフローチャート



雲南市職員人材育成研究会 活動状況

実施日	内 容
平成19年2月7日	第1回雲南市職員人材育成研究会 策定方針の確認、スケジュールの確認
平成19年3月9日	職員研修：講演会開催 223人受講 演題：自治体大激動時代の人材育成と人事評価 講師：大阪市立大学大学院法学研究科教授 稲継裕昭氏
平成19年5月24日	第2回雲南市職員人材育成研究会 市民・職員アンケート内容審議、待遇マニュアル案審議
平成19年6月12日	第3回雲南市職員人材育成研究会 市民・職員アンケート、待遇マニュアル、人材育成基本方針案審議
平成19年7月2日	職員アンケート実施 回答率52.9%
平成19年7月5日	市民アンケート実施 回答率44.5%
平成19年8月7日	第4回雲南市職員人材育成研究会 アンケート結果からの課題分析、人材育成基本方針案審議
平成19年8月23日	雲南市職員待遇力向上マニュアル発行
平成19年8月20日	第5回雲南市職員人材育成研究会 アンケート結果からの課題分析、人材育成基本方針案審議
平成19年9月5日	雲南市職員人材育成基本方針策定に伴う「市民アンケート」 及び「職員アンケート」の集計結果の公表
平成19年10月26日	第6回雲南市職員人材育成研究会 人材育成基本方針案審議、めざすべき職員像の設定
平成19年11月21日	第7回雲南市職員人材育成研究会 人材育成基本方針案審議、人事評価試行に向けての意見交換
平成20年1月11日	第8回雲南市職員人材育成研究会 人材育成基本方針案審議、人事評価試行に向けての方針策定
平成20年6月3日	第9回雲南市職員人材育成研究会 人材育成基本方針案最終審議

雲南市職員人材育成研究会 委員名簿

「平成19年2月1日発足」

氏 名	所属部課 / 役 職	備 考
佐 藤 満	政策企画部政策推進課 課長	
長谷川 和 男	総務部財政課 課長	
後 山 洋 右	総務部行財政改革推進課 課長	
福 島 勇 樹	政策企画部政策推進課 主任主事	
内 部 幸 枝	市民部収納管理課 副主幹	
須 藤 晴 紀	身体教育医学研究所うんなん 副主幹保健師	
西 村 健 一	産業振興部農林振興課 主幹(SL)	
高 橋 健	建設部建設事業課 副主幹	
原 祐 二	水道局工務課 統括技師(GL)	
田 浪 文 雄	教育委員会生涯学習課 副主幹	
田 部 由紀子	木次総合センター自治振興課 主幹(GL)	
佐 藤 誠 二	久野小学校 副主幹校務技師	
須 山 靖 恵	寺領幼稚園 副主幹教諭	
昌 子 真 二	雲南市職員組合 副委員長	
佐 藤 慎 治	雲南市職員組合 書記長	
高 橋 祐 二	雲南市職員組合 書記次長	
稲 田 和 久	総務部人事課 課長	庶務担当
落 合 正 成	総務部人事課 主幹(GL)	庶務担当

市民アンケートの概要

1、アンケート調査の概要

- (1)調査の目的:「雲南市職員人材育成基本方針」を策定するにあたって、市民の職員に対する思い等を把握するとともに、市民の意見を人材育成基本方針に反映することを目的とした。
- (2)調査の方法:調査票の記号の選択及び記入方式によるアンケート
- (3)調査の期日:発送日:平成19年7月5日 返信期限:平成19年7月23日
- (4)調査対象:住民基本台帳から20歳以上を無作為に200人を抽出
- (5)回収状況:郵送件数200件に対し、回答件数89件(回答率44.5%)

2、Q1:現在の職員の資質や技能で良いと思われる点は何ですか。

良いと思われる点で、「待遇、市民対応、状況判断能力」が15.4%、次いで「OAに関する知識・技能」が11.2%、「迅速な業務対応能力」が10.5%の順となっています。

また、回答者の25.8%(23名)が、この設問には回答がありませんでした。

主な回答項目	回答構成比
待遇、市民対応、状況判断能力	15.4%
OAに関する知識・技能	11.2%
迅速な業務対応能力	10.5%
説明(プレゼンテーション)能力	7.7%
協調性	7.0%
まとめや調整(交渉)する力	7.0%

3、Q2:現在の職員の資質や技能で欠けている(不足している)と思われる点は何ですか。

欠けている点では、「待遇、市民対応、状況判断能力」が15.5%、次いで「迅速な業務対応能力」が10.1%、「責任感の強さ」が9.5%の順となっています。

「待遇、市民対応、状況判断能力」と「迅速な業務対応能力」は良い点でも高い割合を占めており、市民の関心が高い証拠ともいえます。

待遇研修が実践で活かしているのが振り返る良い機会だと思います。

主な回答項目	割合
待遇、市民対応、状況判断能力	15.5%
迅速な業務対応能力	10.1%
責任感の強さ	9.5%
課題発見、問題解決能力	6.5%
コミュニケーション能力	6.0%

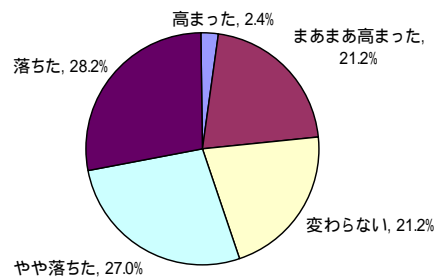
主なその他の意見

- ・住民の奉仕者としての意識が欠けている
- ・マナー・モラルが欠けている

4、Q3:合併前と比較して行政の組織力についてどのように感じていますか。

「高まった」「まあまあ高まった」が全体の23.6%に対し、「落ちた」「やや落ちた」が55.3%と上回っています。

市民と直接接する総合センターの人員が減ってきているのも要因と思われますし、市組織としての一体感がまだ見えてこないところもあると考えられます。



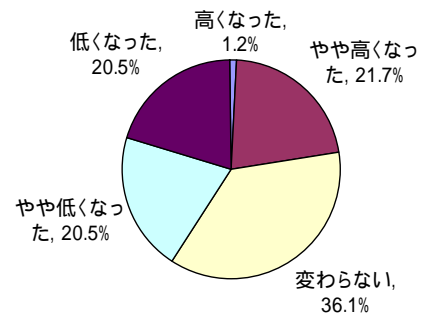
組織力とは組織としてまとまることで発揮される大きな力のことで、連携して大きな力が発揮できているかどうかということを示します。

5、Q4:合併前と比較して行政の専門性についてどのように感じているか。

「高くなった」「やや高くなった」が 22.9% に対し、「低くなった」「やや低くなった」が 41% と上回っています。

旧町村時代にはできなかった専門セクション（地域振興、産業振興、国際交流、人権、健康福祉、教育の分野など）も合併したことにより新しくできていますが、専門性が低くなったと答えた人の割合が多いのは意外でした。

まだ住民 PR や接する機会が少ないのか、総合センターを見ていっておられるのか、グループ制フラット化が専門性に影響してはいないかなどを、今後検証する必要もあります。



専門性とは保健、福祉、教育、産業振興などそれぞれの分野でサービスや業務内容などがより詳しく高度になってきたかどうかということを指します。

6、Q4:市民の皆様からみて、これからの雲南市の職員はどうあるべきだと思いますか。

「笑顔があり、親切丁寧な対応ができる職員」が 22.7% でトップを占め、ここでも良い接遇対応が求められていることがわかります。

次いで、「前例にとらわれず、改革意識を持つ職員：14.0%」、「仕事に対する問題意識を持ち、業務改善ができる職員：13.6%」、「迅速かつ効率的に仕事を進め、コスト意識のある職員：12.8%」、「広い視野を持ち、社会情勢を的確にとらえられる職員：11.6%」の順となっています。

また、その他の意見として「住民の奉仕者としての意識改革」、「公務員としての自覚」などの意見をいただき、公務員としての根本的な自覚に対する変革への期待が伺えます。今後、接遇対応に関する一定の水準を定めたり、サービスの質を低下させないことも重要と考えられます。

主な回答項目	割合
笑顔があり、親切丁寧な対応ができる職員	22.7%
前例にとらわれず、改革意識を持つ職員	14.0%
仕事に対する問題意識を持ち、業務改善ができる職員	13.6%
迅速かつ効率的に仕事を進め、コスト意識のある職員	12.8%
広い視野を持ち、社会情勢を的確にとらえられる職員	11.6%
説明(プレゼンテーション)が上手く、説明責任が果たせる職員	8.7%
業務知識が豊富な職員	7.4%

7、Q5:職員や行政組織に対する意見(自由意見)

「職員や行政組織に対して日頃感じておられることがありましたら、自由にご記入ください。」と、自由意見の欄を設けたところ、42名の方にご意見をいただきました。

まだ、市全体で一体感をもってまちづくりに取り組めていないこともあって厳しい意見も多く、こうした生の意見を全職員が承知しておくべきと思います。

また、総合センターのことが多く書かれていますが、やはり総合センターは市民の一番の窓口であり常に市民から見られていることが伺えます。

幼稚園や保育所外出先機関(地方機関)への意見はなく、市役所とは別に見られていると考えられます。

市民からの主な意見

「こんなこともわからないの？」と見下したような言い方はやめてほしい。わからないので聞いているのに……。役人ぶるのはやめてください。(30代：男性)

厳しい財政運営と言いながら職員給与のカット率が低すぎる。現在の給与を3割カットしても行き過ぎではない。公務員は住民の奉仕者という意識がまったく感じられない。職員の意識改革が重要だ。市役所職員は、もっと現在の社会情勢を把握し、常に住民のことをまじめに考えるべきである。今はいい加減な感じがする。市政に危機感を感じているのは住民のほうだ。(30代：男性)

職員の姿を見ていて良い点が伝わってこない。与えられた仕事をしておればよいと思っている人が多いのではないかと。常に何のためにという意識を持ってほしい。(40代：男性)

市役所、総合センター両方に言えることですが、訪れた方にあいさつを職員からされるのはあまり見たことがありません。もっと明るく笑顔で市民が声をかける前に職員から「どういったご用件でしょうか？」くらい言ったらどうでしょうか。専門用語ではなく、市民にわかりやすい言葉で説明してください。パソコンに向き合うより、市民の方に目を向けてください。(40代：女性)

職員も市民の一人として、自分が行政組織に求めるものは何かを考えてほしい。(40代：女性)

職員の業務態度が悪い。採用試験をまともに合格できたかどうかと思うような職員もいる。再度試験でもして、市の職員として恥ずかしくない業務ができるようにしてもらいたい。(40代：性別不明)

何を考え、何をしようとしているのか。誰一人雲南市の事を考えている職員はいないと思う。「第二の夕張市」は確実に「雲南市」ではないか。なぜなら彼らが職員であるから。職員全員についての市民アンケートを取り、本当に税金を預けれる方以外は辞めていただきたい。3～5年以上一般企業で「働く」という事を学んだ方を職員とするべきと思う。以上、失礼(50代：男性)

業務中に無駄話が多い。お茶等は市民の目にふれないようにしてください。(50代：男性)

「公僕」再認(50代：男性)

親切たる言動、行動、お年寄りの方に対するケアが今ひとつ欠けている。努力精進して常に感謝の気持ちを持続、かつ公務に従事していただきたいこととあります。(50代：性別不明)

もう少し笑顔で対応し、迅速に行動してほしい。市民の意見を聞き自分たちだけで決めないでほしい。(50代：性別不明)

全体の職員にお願いしたいことは、事務を長く引っぱらないでテキパキと処理してほしい。総合センター職員は、もっと本所と連絡をとり問題点を早く解決してほしい。市長は、建物をつくることにこだわらないで、市民の生活が良くなるよう努力してほしい。「税金を少なくして、良い雲南市」これが市民の気持ちです。(60代：男性)

私の自治会には市職員が3人います。自治会の行事(スポーツ大会、神社の祭り、納涼祭等)や地域づくりの会などに、ほとんど出席・参加がありません。職場以外での地域活性化に進んで参加し、住民と一緒に活動(特に積極的)する姿勢がほしい。(60代：男性)

職員の意識改革も合併前より良くなってきている。総合センターでの接客対応も感じがよい。常に住民の奉仕者ということ意識して職責を全うしてほしい。市民もすべてに行政に頼ることでなく、住民自ら考え汗を出す。そして行政との協働の中で済みよいまちづくりを考えて、将来に継ぐことが大切と思う。(60代：性別不明)

これからの職員は、見識その他何でも身につけていることが必要と思われまます。しっかりと見つめて行政に携わっていただきたいと思ひます。がんばってください。(70代以上：男性)

合併前より職員の対応が、かなり良くなった。(70代以上：男性)

公務員は憲法第15条で「全体の奉仕者であって一部の奉仕者ではない」と規定されています。また、公務員は労働者という面と住民に奉仕し、公正で効率的な行政サービスを提供するという特別な側面をもっています。この両側面を統一的にとらえて、公務労働を遂行すべきと思ひます。「ヒラメのような公務員」には絶対にならぬようにと念じております。(70代以上：男性)

仕事のできる能力のある方がたくさんおられることは存じておりますが、一般民間は更に努力と財源の少ないなりに生活に努めております。公金も市民の涙税であります。無駄使いのないように時間を惜しんで笑顔で公務にお励みくださいますように。(70代以上：男性)

合併に伴い総合センターの職員がすくなくなり、業務と知識豊かな職員がいらない。

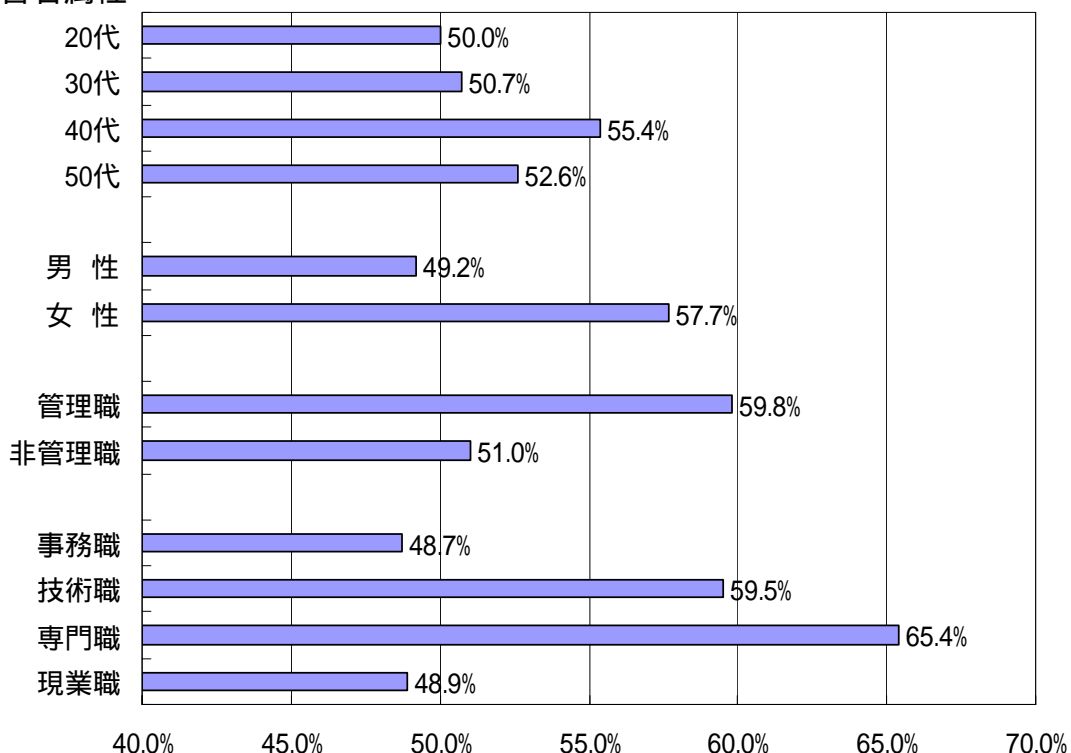
専門の職員がいらない総合センターに、地域内の実情を知る職員が少なくて困る。特に災害発生時等。

職員アンケートの概要

1、アンケート調査の概要

- (1) 調査の目的: 「雲南市職員人材育成基本方針」を策定するにあたって、職員の思いなどを把握するとともに、今後の人事管理や人材育成、職場環境改善に役立てることを目的とした。
- (2) 調査の方法: 調査票の記号の選択及び記入方式によるアンケート
- (3) 調査の期日: 依頼日: 平成19年7月2日 回答期限: 平成19年7月20日
- (4) 調査対象: 雲南市職員全員(臨時・嘱託職員を除く。)
- (5) 回収状況: 対象者603名に対し、回答者数319名(回答率52.9%)

2、回答者属性



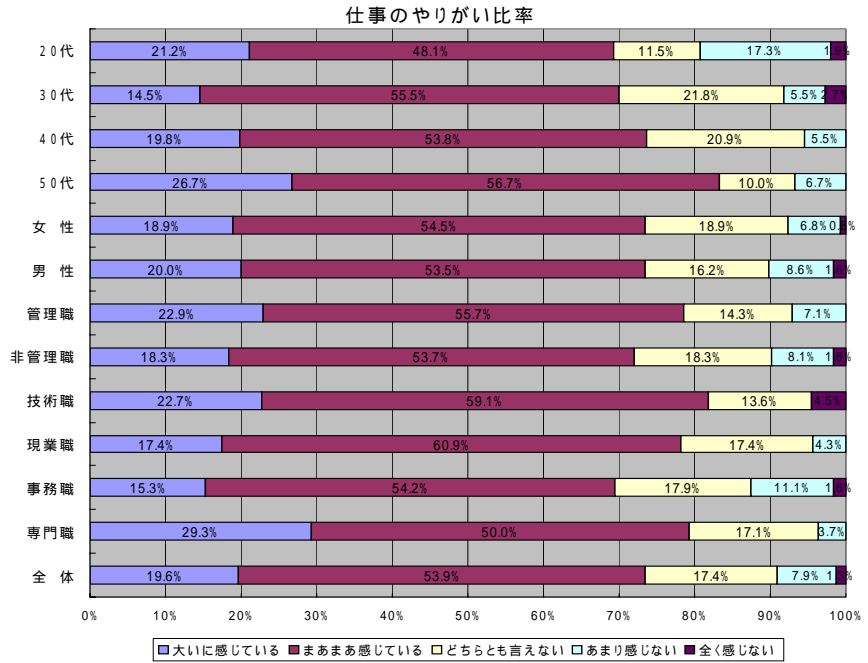
3、仕事観・仕事意欲

- (1) 仕事観(何のために働くのか)を比率で回答

- (ア) 非管理職より管理職の方が、自己実現目的の割合が高く、経済的目的が低い。
- (イ) 女性の方が男性よりも自己実現目的が高く、男性の方が女性よりも社会的目的が高い。
- (ウ) 年代別では、高い割合順に、経済的目的が30代・50代・40代・20代の順、自己実現目的が20代・50代・40代・30代の順、社会的目的が20代・30代・40代・50代となっており、年代があがるにしたがって社会的目的の割合が下がっています。
- (エ) 職種別では、高い割合順に、経済的目的が現業職・事務職・技術職・専門職の順、自己実現目的が専門職・技術職・現業職・事務職の順、社会的目的が技術職・事務局・専門職・現業職の順となっています。

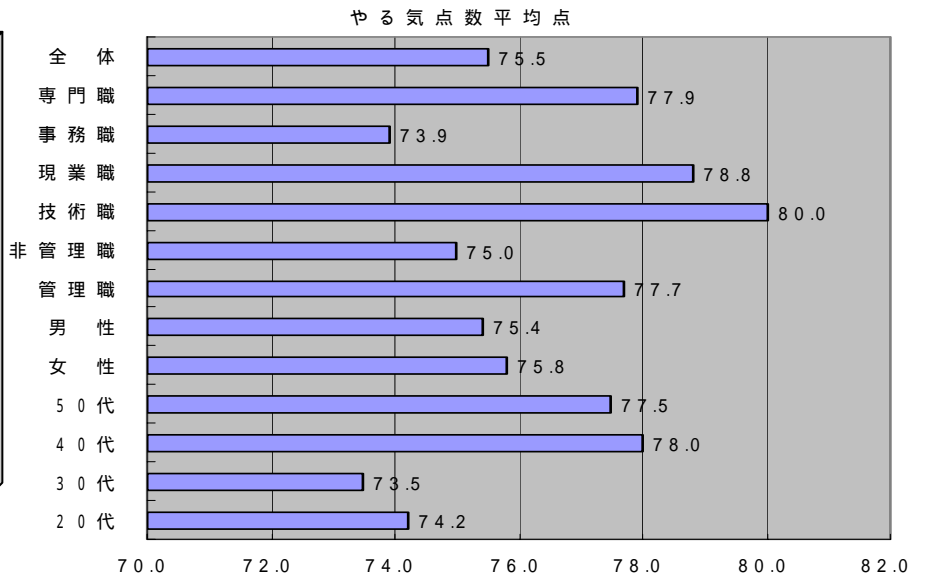
(2) 現在の職場の仕事に「やりがい」(充実感・達成感など)を感じているか。

全体的には、やりがいを感している(73.5%)割合が多いです。
 特に、職種別では専門職が、区分別では管理職が、性別では男性が、年代では50代が高い割合を示しています。
 一方、「あまり感じない」が、事務職、男性、20代で高い割合を示しています。



(3)現在の仕事に対するやる気は100点満点で何点か

全体の平均点は75.7点でした。
 区分別の平均点では、技術職(80.0点)、40代(78.0点)が高い平均点でした。
 また、年代別では40・50代が高い点数となっており、20代・30代が低い点数となっています。



(4)どんなときやる気が出るか

「担当している仕事がうまくいったとき(34.5%)」「所属の仲間との協力体制を感じたとき(21.8%)」「仕事ぶりをまわりから評価されたとき(13.7%)」「職場の人間関係が良好なとき(12.5%)」がやる気のでる高い割合となっており、業務を通じた職員間の関係がやる気のでる重要な要素になっていると思われます。

(5)目標を持って仕事をしているか

概ね職場又は個人目標を持って業務に携わっているように思われます。
 管理職員の大半は組織としての目標又は方針を定めて業務に携わっていますが、「職場でも個人でも全く目標がない」管理職員や一般職員がいることも事実です。

3、意識・能力

(1) 職務遂行上で自分の持ち味(長所)とと思っている力、得意とする能力は何か

主な回答項目	割合	主な回答項目	割合
協調性	23.5%	その他実務の専門知識	6.4%
責任感の強さ	18.3%	自分の意見がきちんといえる	5.1%
ねばり強さ	8.6%	接遇,市民対応,状況判断能力	4.3%
積極性や行動力	7.4%	迅速な業務対応能力	4.2%
コミュニケーション能力	6.5%	まとめや調整(交渉)する力	3.3%

(2) 現在の職務に力が活かしているか

約半数の職員が、「組織に力が活かしている」とする割合が高いです。特に管理職の6割は、「力を活かしている」としています。

区分	全体割合	非管理職	管理職
はい	47.2%	43.3%	60.0%
いいえ	6.0%	6.1%	5.7%
わからない	46.9%	50.6%	34.3%

(3) 現在の業務にかかわらず、今後仕事をしていく上で必要と思う知識、技能は何か

全体的は、業務を進めていく上での専門知識や課題発見・問題解決能力が高い割合です。また、非管理職は業務を遂行する上での知識・能力が必要と答え、管理職は課題発見や政策形成能力を求めています。

主な回答項目	全体割合	非管理職	管理職
その他実務の専門知識	11.1%	11.6%	9.2%
課題発見、問題解決能力	11.1%	10.6%	12.8%
法務に関する知識	9.8%	10.4%	7.7%
政策形成(企画立案)能力	9.8%	8.0%	15.8%
接遇、市民対応、状況判断能力	7.7%	8.3%	5.6%
説明(プレゼンテーション)能力	7.4%	7.9%	5.6%
迅速な業務対応能力	7.3%	7.0%	8.2%
OAに関する知識・技能	6.9%	7.5%	5.1%
コミュニケーション能力	6.7%	7.5%	4.1%
人権に関する知識・感覚	5.0%	5.4%	3.6%

(4) 職員の能力開発手段で何が重要と考えるか

全体的には、「適材適所の人事配置」の割合が高いです。しかし、役職別に見ると、非管理職は「適材適所の人事配置」が高いのに対し、管理職は「自己啓発」の方が高い状況です。
 職種別に見ても、現業職・技術職は「適材適所の人事配置」の割合が高いものの、専門職は「自己啓発」「上司・先輩の指導助言」が高く、事務職では「適材適所の人事配置」「職場での実務経験」「自己啓発」の割合が高い状況です。

3、人事制度

(1) 将来のキャリアデザイン(めざす道)は何か

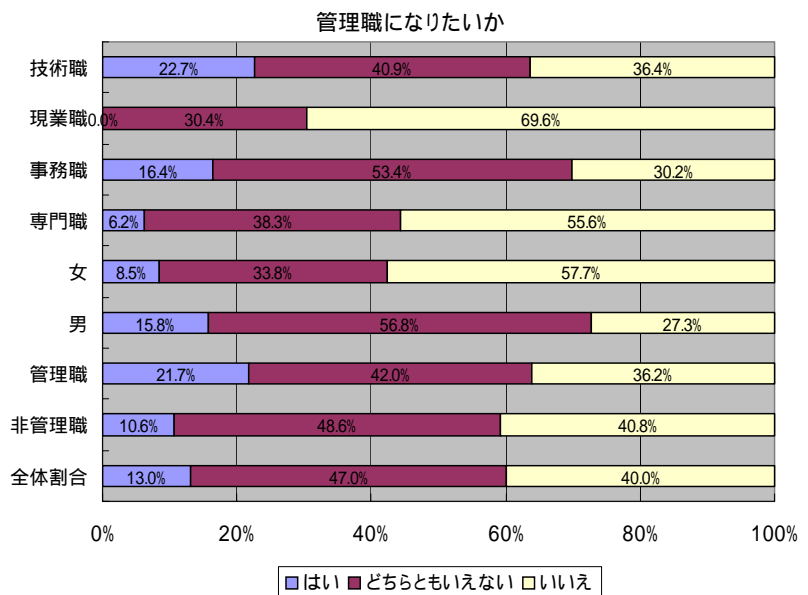
全般的にはエキスパート志向が高く、専門職においては職務上スペシャリストの志向が高い状況です。

ゼネラリスト(総合事務職)
 スペシャリスト(資格・免許が必要な職種で、採用時から専門の業務を担当する職=幼稚園教諭、保育士、保健師、看護師、建築主事ほか)
 エキスパート(資格は必要としないが、特定の部門・

区分	割合	非管理職	管理職	専門職	事務職	現業職	技術職
ゼネラリスト	18.0%	17.0%	21.5%		28.6%		13.6%
スペシャリスト	25.8%	25.7%	26.2%	76.5%	1.6%	28.6%	36.4%
エキスパート	30.1%	30.3%	29.2%	3.7%	40.1%	33.3%	40.9%
いろいろな仕事を 経験後、特性を みて決める	16.7%	19.1%	7.7%	7.4%	22.5%	9.5%	9.1%
わからない	9.5%	7.9%	15.4%	12.3%	7.1%	28.6%	

(2) あなたは管理職になることを望んでいるか

全体的には、管理職になることを望まない割合が多いです。特に女性・専門職・現業職においては非常に高くなっています。
 一方、人事評価先進地の岸和田市においては、望むほうの割合が高いので特徴的です。



(2)-1 「いいえ」と答えた者の、その理由は何か

全体的には、管理職になりたくないのは、「能力に自信がない」と答えた者が多いです。

区分	全体割合	非管理職	管理職	男	女
責任の重い職には つきたくない	20.1%	20.9%	17.6%	20.3%	19.6%
能力に自信がない	46.6%	47.5%	41.2%	42.0%	50.0%
家庭の事情など	12.1%	12.2%	11.8%	10.1%	13.7%
処遇(給料等)に あまり差がない	6.9%	5.0%	14.7%	11.6%	3.9%
その他	14.4%	14.4%	14.7%	15.9%	12.7%

(3) 自己申告書を人事異動の参考にしているがどのように感じているか

自己申告書については、「必要と思う」意見が大多数であります。

区 分	全体割合	非管理職	管理職
必要と思う	74.9%	73.4%	80.3%
必要と思わない	6.9%	7.7%	4.2%
わからない	18.2%	19.0%	15.5%

(4) 現在の人事異動(部局枠異動、自己申告書参照)方法についてどう思うか

全体的には「適材適所とするには改善すべきである」という意見が多いですが、非管理職では「わからない」の割合が管理職に比べて高くなっています。職種別では、現業職の「現状でよい」とする意見が多いのが特徴です。

区 分	全体割合	非管理職	管理職
現状でよい	33.3%	33.5%	32.9%
適材適所とするには改善すべきである	40.9%	38.7%	48.6%
その他	7.5%	7.3%	8.6%
わからない	18.2%	20.6%	10.0%

(5) 昇任管理方法についてどうあるべきと思うか

全体的には「おおむね年功序列によるべき」という意見が多いですが、管理職員の場合は、「所属長の内申を勘案して決めるべき」という意見が多かったです。また、管理職員は「おおむね年功序列によるべき」と「人事評価制度を導入して実績・能力を評価して決めるべき」という意見が同率でありました。
 なお、人事評価制度導入の先進自治体である岸和田市では「人事評価制度を導入して実績・能力を評価して決めるべき」という意見が多いのが特徴です。

主な回答区分	全体割合	非管理職	管理職
おおむね年功序列によるべき	46.6%	52.8%	25.4%
所属長の内申を勘案して決めるべき	18.9%	14.2%	34.9%
昇任試験制度を導入して基準を明確にすべき	14.2%	14.7%	12.7%
人事評価制度を導入して実績・能力を評価して決めるべき	16.4%	13.8%	25.4%
その他	3.9%	4.6%	1.6%

(6) 人事評価制度を納得がいくものにするためには何が重要と考えるか

全体的にも、非管理職でも「公平性」が高い割合を示しているのに対して、管理職は「評価基準の明確化、公表」が高い割合を示しています。

主な回答区分	全体割合	非管理職	管理職
公平性	20.3%	21.5%	16.1%
評価基準の明確化、公表	18.1%	17.6%	19.9%
評価者の評価能力の向上	14.1%	14.1%	14.3%
評価結果の本人へのフィードバック	11.6%	11.7%	11.2%
部下から上司を評価するシステム	10.6%	10.9%	9.3%

(7) 人事評価の結果を給与や手当に反映させることについてどう感じているか

全体的には「公平性が保て職員の理解が得られれば、将来的には反映させるべきである」とする意見が多く、特に管理職員についてはその割合がより高くなっています。
また、職種別では事務職・技術職の半数以上が「公平性が保て職員の理解が得られれば、将来的には反映させるべきである」とする意見が多く、「現在も将来的にも反映させるべきではない」とする割合が現業職において高くなっています。

区 分	全体割合	非管理職	管理職	専門職	事務職	現業職	技術職
制度を構築し、すぐにでも反映させるべきである	3.8%	3.3%	5.6%	1.2%	5.8%	0.0%	0.0%
公平性が保て職員の理解が得られれば、将来的には反映させるべきである	52.1%	46.3%	71.8%	45.7%	55.0%	45.5%	57.1%
現在も将来的にも反映させるべきではない	24.6%	28.1%	12.7%	22.2%	24.9%	31.8%	23.8%
その他	3.8%	4.5%	1.4%	2.5%	5.3%	0.0%	0.0%
わからない	15.7%	17.8%	8.5%	28.4%	9.0%	22.7%	19.0%

4、組織、職場

(1) 現在の職場はいきいきと働ける職場か

概ね半数以上の職員がいきいきと働ける職場であるとしていますが、女性・専門職・技術職においては、そうでない割合が他とは高くなっています。
また、いきいきと働けない理由としては、男性では「知りたい情報・必要な情報が伝わってこない」、女性では「忙しすぎて気持ちに余裕がもてない」とする理由が高くなっています。

(2) 職場では、事務事業の改善や効率化に積極的な取り組みが行われていると思うか

全体では 58.4%が行われているとしていますが、技術職においては、まったく行われていないとする割合が他よりも高い状況です。

区 分	全体割合	専門職	事務職	現業職	技術職
おおいに行われている	8.9%	6.3%	11.1%		9.5%
まあまあ行われている	49.5%	50.0%	49.5%	54.5%	42.9%
あまり行われていない	23.3%	22.5%	25.3%	13.6%	19.0%
まったく行われていない	4.2%	2.5%	4.7%		9.5%
どちらともいえない	14.1%	18.8%	9.5%	31.8%	19.0%

(3) 職場で情報が共有できているか

全体では 81.4%の職員が情報共有ができているとしていますが、職種別では「十分できている」の割合が現業職が高い割合で、「あまりできていない」の割合が技術職で高くなっています。

(4)合併後は係制からグループ制に移行したが、その効果についてどのように感じるか

効果がある（27.3%）より、効果がない（57.3%）方が高い割合です。制度の理解等について、今後なんらかの対策が必要と思われます。

(5)グループ制を確立していくためには何が重要と考えるか

「グループ制が必要な部署とそうでない部署を整理する」「担当制を控え、共同で業務を処理する」「年度中途でもグループ編成を変える」の割合が高く、今後なんらかの対策が必要と思われます。

区 分	全体割合
担当制を控え、共同で業務を処理する	27.1%
年度中途でもグループ編成を変える	12.6%
室課を統合する	7.3%
中間管理職を減らす	8.8%
グループ制が必要な部署とそうでない部署を整理する	30.0%
グループリーダーの権限を強化する	5.7%
その他	8.5%

(6)合併後2年半が経過し、職員の融和ははかられてきたと感じるか

全体的には53.4%はが図られているとしているが、専門職では「あまり図られていない」割合が高く、「まったくはかられていない」の割合が現業職と技術職で高くなっています。

区 分	全体割合	専門職	事務職	現業職	技術職
おおいはかられている	2.6%	1.2%	2.7%	0.0%	11.1%
まあまははかられている	50.8%	38.6%	55.9%	38.1%	77.8%
あまりはかられていない	30.4%	39.8%	28.2%	28.6%	0.0%
まったくはかられていない	5.4%	4.8%	5.3%	14.3%	11.1%
どちらともいえない	10.9%	15.7%	8.0%	19.0%	0.0%

(7)今後更に融和をはかるには何が重要と思うか

区 分	全体割合
旧町村間枠を超えた人事異動	38.2%
職場旅行やレクリエーション等の推進	34.7%
職員互助会組織の立上げ及び活動	20.4%
その他	6.7%

(8)組織の活性化や職員の意欲向上には何が効果的だと思うか

「職員の意識改革(19.7%)」「組織の目標・方針の明確化(14.0%)」が効果的だとする割合が高くなっています。

(9)今後、雲南市職員として「目指すべき職員像」はどのようなものだと考えるか

「笑顔があり、親切丁寧な対応ができる職員」「仕事に対する問題意識を持ち、業務改善ができる職員」「極的・意欲的に仕事を進め、チャレンジ精神のある職員」「前例にとらわれず、改革意識を持つ職員」などが高い割合を示しています。これらの項目は、市民アンケートともほぼ一致した意見となっています。

区 分	雲南市 全体割合	市民 アンケート	参考 (亀岡市)
笑顔があり、親切丁寧な対応ができる職員	19.8%	22.7%	13.89%
仕事に対する問題意識を持ち、業務改善ができる職員	15.7%	13.6%	13.75%
積極的・意欲的に仕事を進め、チャレンジ精神のある職員	12.6%	5.0%	14.22%
前例にとらわれず、改革意識を持つ職員	12.5%	14.0%	13.02%
迅速かつ効率的に仕事を進め、コスト意識のある職員	10.1%	12.8%	12.56%
広い視野を持ち、社会情勢を的確にとらえられる職員	9.5%	11.6%	11.10%
業務知識が豊富な職員	8.6%	7.4%	11.23%
説明(プレゼンテーション)が上手く、説明責任が果たせる職員	5.2%	8.7%	6.25%
人権感覚にすぐれ、あらゆる差別に自ら行動できる職員	5.0%	3.7%	3.39%
その他	0.8%	0.4%	0.60%

その他の意見

- ・ 市民のことを第1に考えられる職員(事務職:男性)
- ・ 雲南市をよくするんだという使命感を持つ職員(事務職:男性)
- ・ 仕事に責任を持ってプロ意識を大切にする職員(事務職:男性)
- ・ 3役にひれ伏さない職員(事務職:男性)
- ・ 地域活動に顔を出す職員(事務職:男性)
- ・ 市民とのコミュニケーションを通しての様々な事業を行うことのできる職員(現業職:男性)

5、職員や行政組織に対する意見(自由意見)・・・略