

## 人材育成に関する職場アンケート結果について

平成 20 年 5 月に策定された「人材育成基本方針」の改定に際し、職員・職場の現状を把握し、人材育成及び職員研修に関する基礎資料とするため、全職員（正職員・再任用職員）を対象にアンケート調査を実施しました。その結果を報告します。

※割合合計については、少数第 1 位を影響の少ない範囲で調整し、総計が 100.0%になるようにしてあります。

### ■ アンケート実施期間 平成 29 年 9 月 4 日～9 月 22 日

#### ■ 回答者の属性

【設問番号 1-1】 性別				
選択肢	職員数	回答数	回答率	男女割合
1 男性	277	258	93.1	66.6%
2 女性	142	126	88.7	32.6%
3 無回答	-	3		0.8%
総計	419	387	92.4	100.0%

【設問番号 1-2】 年齢		
選択肢	回答数	割合
1 18歳～29歳	94	24.4%
2 30歳～39歳	98	25.3%
3 40歳～49歳	88	22.7%
4 50歳以上	95	24.5%
5 未記入	12	3.1%
総計	387	100%

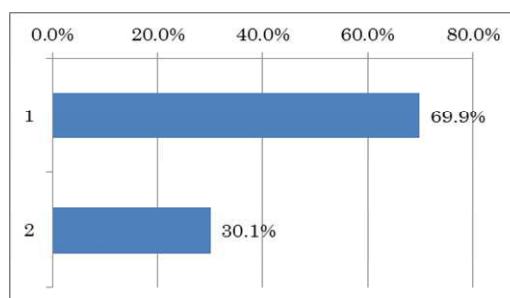
【設問番号 1-3】 職名		
選択肢	回答数	割合
1 主事職	132	34.0%
2 主任職	63	16.3%
3 係長・主査職	58	15.0%
4 課長補佐職	32	8.3%
5 課長職	37	9.6%
6 部長職	8	2.1%
7 技能労務職	16	4.1%
8 再任用職員	39	10.1%
9 未記入	2	0.5%
総計	387	100%

## 人材育成基本方針の改定に係るアンケート調査の結果

### 【質問1】あなた自身について

【1-4】主事職・主任職の職員にお聞きします。将来、係長・主査職になることを希望しますか。

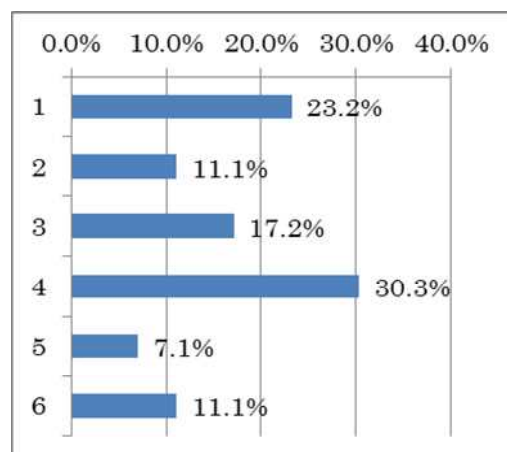
選択肢	回答数	割合
1 希望する	137	69.9%
2 希望しない	59	30.1%
総計	196	100%



主事・主任職の7割の職員が、将来、係長・主査職になることを「希望する」と回答しています。

【1-5】前の質問で「希望しない」と答えた方にお聞きします。あなたは、なぜ係長・主査職になることを希望しないのですか。（複数回答可）

選択肢	回答数	割合
1 係長・主査職に特に魅力を感じない	23	23.2%
2 責任の重い職にはつきたくない	11	11.1%
3 今の係長・主査職を見ているとなりたいとは思わない	17	17.2%
4 能力に自信がない	30	30.3%
5 家庭の事情などのため	7	7.1%
6 その他	11	11.1%
総計	99	100%



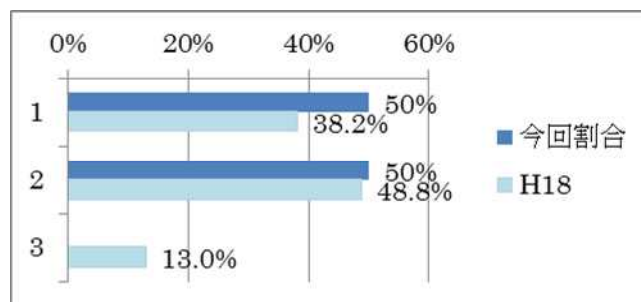
係長・主査になることを希望しない理由について、最も多かったのは「能力に自信がない」(30.3%)、となっており、続いて「係長・主査職に特に魅力を感じない」(23.2%)、「今の係長・主査職を見ているとなりたいとは思わない」(17.2%)という理由が多くなっています。

#### 〈1-5の「その他」の内容〉

- ・体調の不安があるため
- ・今の業務に集中したいため、将来のことは考えられない など

【◇1-7】主事職・主任職・係長・主査職の職員にお聞きします。将来、管理・監督職員(課長補佐以上)になることを希望しますか。

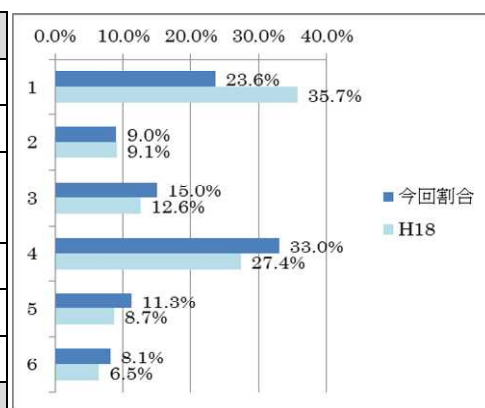
選択肢	回答数	今回割合	H18
1 希望する	115	50%	38.2%
2 希望しない	115	50%	48.8%
3 その他			13.0%
総計	230	100%	100.0%



「希望する」と「希望しない」が同数となりました。H18実施のアンケートでは、「どちらともいえない」の選択肢を除くと、「希望しない」と回答した方が多かったことに比べると、今回の結果では、H18年度より昇任に前向きな回答が増えたと結果となりました。

【◇1-8】 前の質問で「希望しない」と答えた方にお聞きます。あなたは、なぜ管理・監督職員（課長補佐以上）になることを希望しないのですか。（複数回答可）

選択肢	回答数	今回割合	H18
1 管理職に特に魅力を感じない	52	23.6%	35.7%
2 責任の重い職にはつきたくない	20	9.0%	9.1%
3 今の管理職を見ているとなりたいとは思わない	33	15.0%	12.6%
4 能力に自信がない	73	33.0%	27.4%
5 家庭の事情などのため	25	11.3%	8.7%
6 その他	18	8.1%	6.5%
総計	221	100.0%	100%



【1-5】と同様、最も多かった回答は「能力に自信がない」（33.3%）となっています。平成18年実施の結果と比べると、「管理職に特に魅力を感じない」という回答は12.1%減少しています。

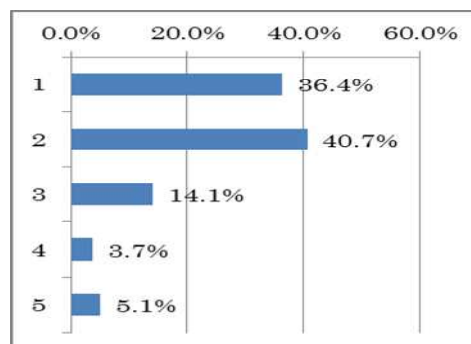
〈1-8のその他の内容〉・自分が本当にやるべきことに時間を使いたいため

・自分はマネージャーよりプレイヤーに向いていると感じるため など

## 【質問2】 職場環境について

【2-1】 現在の職場は、休暇を取得しやすい雰囲気や、残業する必要がない場合に速やかに退庁する雰囲気がありますか。

選択肢	回答数	割合
1 おおいにある	137	36.4%
2 まあまあある	153	40.7%
3 あまりない	53	14.1%
4 まったくない	14	3.7%
5 どちらとも言えない	19	5.1%
総計	376	100.0%



「おおいにある」（36.4%）「まあまあある」（40.7%）を合わせると7割以上の職員が、休暇取得や速やかに退庁しやすい雰囲気になっていると回答しています。しかし、「あまりない」「まったくない」「どちらとも言えない」を合わせて22.9%の職員が、休暇を取得しづらい、残業する必要がないのに退庁しづらい雰囲気があると感じています。

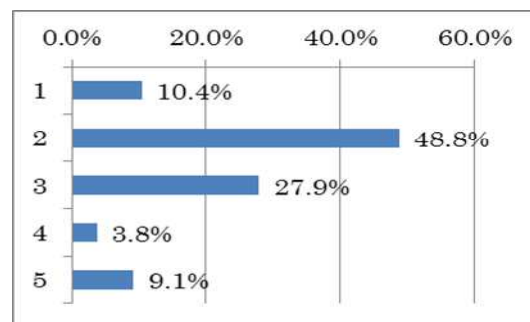
### 〈質問2-1の回答理由〉

- ・ 1または2の理由…課長・係長が率先して帰るようにしているから（多数）。各自でスケジュール管理を行なっているため、他に遠慮することなく定時退庁・休暇取得ができていくから（多数）。縦割りを排し、職員間の業務連携が強いため。時差勤務を活用し、超過勤務減少に努めているため。 など
- ・ 3・4・5の理由…残業している職員が多く、帰りづらいため。休暇を取得しない人に遠慮をすることもあると思われるため。速やかに退庁する気がなく、なんとなく残っている職員が多いため。担当業務が自分だけのものがあり、連休が取りにくく、人数的な問題で休みがとりやすいとは言えないため。長年の慣習となっているため。業務量が多く、昼休みもとれない場合もあるため。職員数が少ないうえ、（役所の）下請け化しているため など

→業務量や人員の問題だけではなく、自分の業務に目途がついていても、周りの職員に遠慮をしまい休暇取得や速やかな退庁がしづらいつ感じている職員もいることが分かります。

【◇2-3】現在の職場では、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いますか。

選択肢	回答数	割合
1 おおいに行われている	39	10.4%
2 まあまあ行われている	182	48.8%
3 あまり行われていない	104	27.9%
4 まったく行われていない	14	3.8%
5 どちらとも言えない	34	9.1%
総計	373	100.0%



「おおいに行われている」(10.4%)、と「まあまあ行われている」(48.8%)で、「行われている」が約6割となっています。

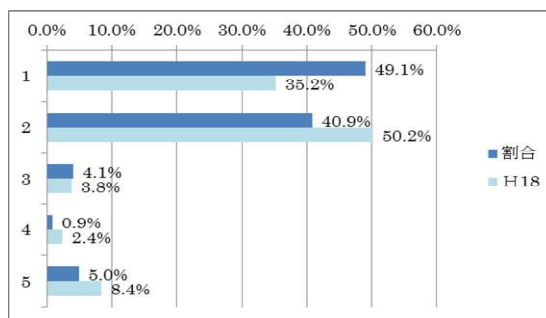
H18年度実施のアンケートでは「あなたの職場は仕事を効率的及び迅速に行うための意思決定システムになっていますか」という設問において、「1 になっている」(20.4%)、「2 まあまあなっている」(54.6%)、「3 なっていない」(13.6%)、「4 どちらとも言えない」(11.4%)という結果になっており、今回の結果と比較すると事業・事務の効率化に積極的な職場であるという回答がやや少なく(16%減少)なっています。

#### 〈質問2-3の回答理由〉

- ・ 1 または 2 の理由…事業改善の意見を、役職に関係なく汲み取る意識が課内に根付いているため。固定観念を嫌い、現在の市民ニーズを分析し、実務を行なっているため。慣例となっている業務の見直し、何が必要で何が無駄かを見極め改善しているため。効率化できる場所は知恵を出し合っているが、対人の部分が多く信頼関係を築くのに時間を要す。など
- ・ 3・4・5の理由…日々の業務をこなすことが中心となりがちで、係内の課題共有が十分になされないため。事務的・事業より対人的事業のほうが多いから。業務は国・都から降ろされ増加するが、廃止してよい事業がない。人員の不足のため。など

【◇2-5】課長補佐職以下の職員にお伺いします。現在の上司は、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か。

選択肢	回答数	割合	H18
1 おおいにしている	156	49.1%	35.2%
2 おおいにしている	130	40.9%	50.2%
3 あまりしていない	13	4.1%	3.8%
4 まったくしない	3	0.9%	2.4%
5 どちらとも言えない	16	5.0%	8.4%
総計	318	100%	100%



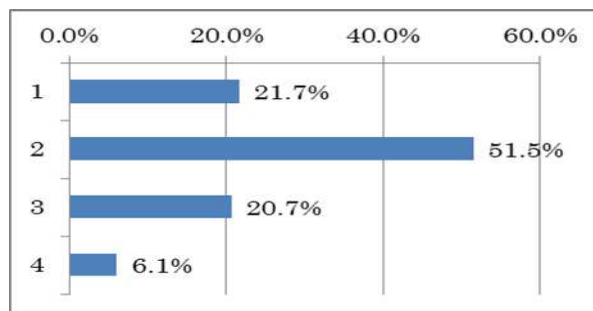
「おおいにしている」と「おおいにしている」合わせて90%となっています。

#### 〈質問2-5の回答理由〉

- ・ 1 または 2 の理由…業務優先ではあるが、可能な限り研修を受けさせてもらっているため など
- ・ 3・4・5の理由…窓口対応、ローテーションの都合上、余裕のなさを理由に断られることもあるから。研修を勧められたことは一度もなく、自分から申し出ている など

【2-7】 2-1 から 2-6 の回答を踏まえて、自分自身のワーク・ライフ・バランスを上手に保つことができていますか。

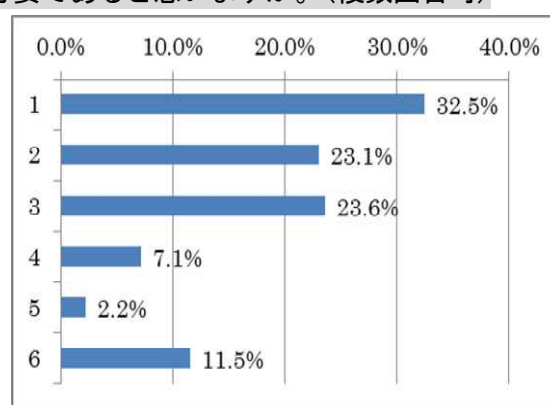
選択肢	回答数	割合
1 できている	79	21.7%
2 まあまあできている	187	51.5%
3 あまりできていない	75	20.7%
4 全くできていない	22	6.1%
総計	363	100.0%



回答者の 4 人に 1 人は「ワーク・ライフ・バランス」を上手く保つことができていないと感じていることが分かります。

【2-8】 前の質問で「3 あまりできていない」、「4 全くできていない」を選択した方にお聞きします。職場や自分がどのようなことを改善することが必要であると思いませんか。(複数回答可)

選択肢	回答数	割合
1 業務量を削減するための事務事業の改善や効率化	59	32.5%
2 庁内全体の働き方改革の推進	42	23.1%
3 自分自身の働き方改革	43	23.6%
4 定時退庁日の徹底	13	7.1%
5 育児・介護の休暇制度等の充実	4	2.2%
6 その他	21	11.5%
総計	182	100%



「業務量を削減するための事務事業の改善や効率化」が 32.5%と最も多く、「庁内全体の働き方改革の推進」(23.1%)、「自分自身の働き方改革」(23.6%)がほぼ同数で続きます。

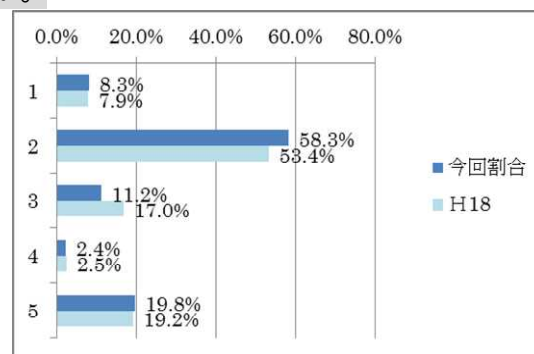
#### 〈2-8 のその他の内容〉

業務内容・業務量に対する適切な人事配置。開庁日・開庁時間の圧縮。庁内での「スクラップ & ビルド」の原則の徹底化。事務事業委託（職員が委託事業を理解できない状況になることもある）。自己管理・マネジメントにつきる。など

### 【質問3】 人事管理について

【◇3-1】 あなたは、自分の能力が活かされていると思いませんか。

選択肢	回答数	割合	H18
1 十分活かされている	31	8.3%	7.9%
2 まあまあ活かされている	218	58.3%	53.4%
3 あまり活かされていない	42	11.2%	17.0%
4 全く活かされていない	9	2.4%	2.5%
5 どちらとも言えない	74	19.8%	19.2%
総計	374	100%	100%

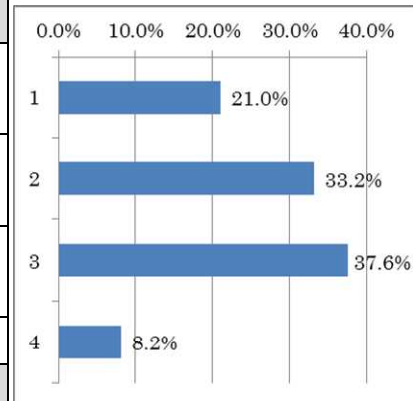


「十分活かされている」(8.3%)、「まあまあ活かさせている」(58.3%)と感じている職員を合わせると 6 割を超えています。平成 18 年度の結果と比較しても回答の構成比にほぼ差はありません。

**【3-2】 職員の能力を生かすにはどのような制度を充実させる必要があると思いますか。**

(複数回答可)

選択肢	回答数	割合
1 自己申告書の更なる活用(管理職を除いた職員には提出を必須にする 等)	98	21.0%
2 自己申告書の内容の見直し(自己啓発の状況、健康状態、昇任意欲等の確認 等)	155	33.2%
3 スペシャリストを育成するような人事制度の確立	175	37.6%
4 その他	38	8.2%
総計	466	100%



「スペシャリストを育成するような人事制度の確立」(37.6%)が最も多く、次いで「自己申告書の内容の見直し」(33.2%)「自己申告書の更なる活用」(21.0%)の順になっています。

**〈3-2のその他の内容〉**

P T・WGの活用。

自己申告の尊重、点数の明確化。

異動サイクルの短期化(2年程度)。

係・課等の連携強化制度の確立。

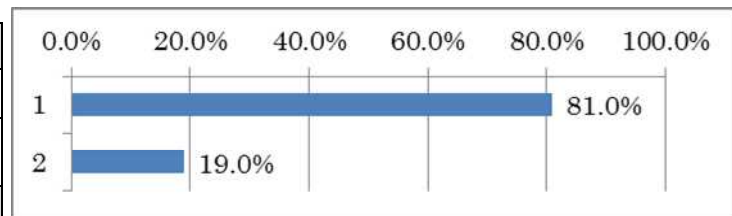
前職があり業務能力の高い若手職員の主任・主査への登用。

職員課との面談。

上から下からだけでなく、様々な側面からの評価。特定部署に対しては募集・選考(手挙げ制)など

**【3-3】 平成 20 年度に本格実施となった人事考課制度は、制度開始から 10 年が経過しました。現在、人事考課制度の定期面談の実施は、職場内でのコミュニケーションの機会確保や、O J T の推進として定着したと思いますか。**

選択肢	回答数	割合
1 はい	294	81.0%
2 いいえ	69	19.0%
総計	363	100%



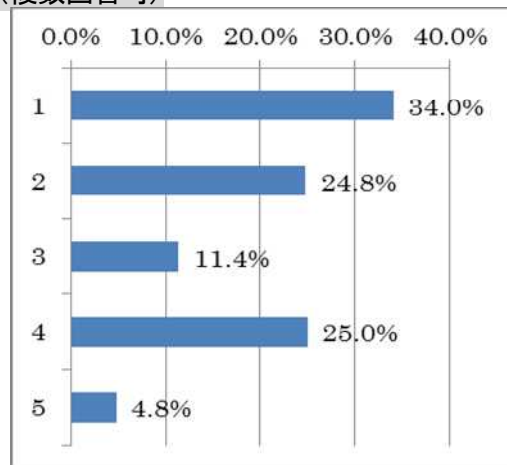
**〈3-3でいいえと回答した理由〉**

- ・面談が形骸化してしまっている。形式的なものになっている。(多数)
- ・定期面談が業務繁忙期と重なるため、時間の確保が難しい・面談が実施されない場合がある。
- ・コミュニケーションの機会の確保としては不十分ではないか。
- ・目標の確認に重点がおかれO J Tを行なっているとは考えにくい。
- ・上司によって対応が異なるため、全体的な意識の改善がないと定着とは言えないと思う。など



【3-5】平成26年度に地方公務員法が一部改正され、人事考課制度（人事評価制度）は人材育成のみならず、人事管理の基礎として活用することが求められるようになりました。現行の制度のどの部分を改善、あるいは充実していく必要があると思いますか。（複数回答可）

選択肢	回答数	割合
1 更なる公平性、公正性の確保	184	34.0%
2 評価結果の全員開示（評価者から被評価者へのフィードバック）	134	24.8%
3 評価者のスキルアップを目的とした評価者研修の充実	62	11.4%
4 評価者間の評価のバラつきを可視化できる人事評価システムの構築（システム導入等）	135	25.0%
5 その他	26	4.8%
総計	541	100%



「更なる公平性、公正性の確保」（34.0%）が最も多く、次いで「評価結果の全員開示」（24.8%）、「評価者間の評価のバラつきを可視化できる人事評価システムの構築」（25.0%）で続きました。

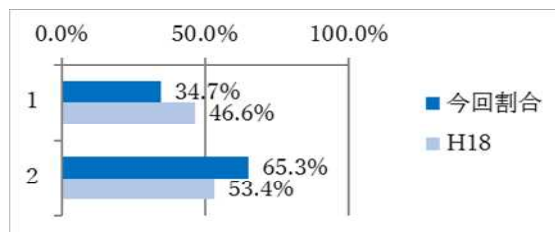
#### 〈3-5でその他の内容〉

- ・部下から上司に対して行なう評価制度。
- ・部署間での目標設定の格差是正（法定受託事務をメインに行う部署と企画系の仕事をする部署とでは目標設定や評価基準についてやりやすさが変わってくるため）。
- ・他団体への派遣職員の評価システム（基準等）を改善。 など

#### 【質問4】自らの意識改革について

##### 【◇4-1】あなたは、自己啓発を行っていますか。

選択肢	回答数	割合	前回
1 行った、または行っている	128	34.7%	46.6%
2 行っていない	241	65.3%	53.4%
総計	369	100%	100.0%



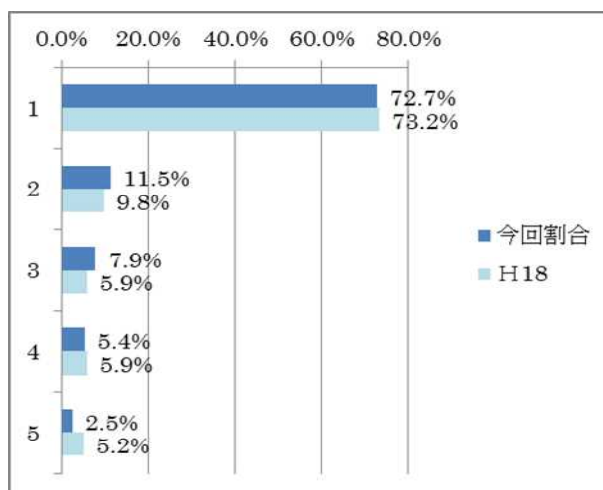
「行った、または行っている」が34.7%、で平成18年度の回答より約12%少なくなりました。

##### 〈4-1で「行った、または行っている」を選択した方の内容〉

- ・資格取得、資格取得への準備、通信講座による資格取得
- ・外部のセミナー・研修会・講演会・勉強会参加
- ・通信教育の大学・大学院への通学
- ・専門書の購読・専門分野の勉強・専門技術の習得
- ・語学の学習・語学を生かしたボランティア
- ・様々な分野の人との交流 など

【◇4-3】自己啓発に取り組む主なきっかけとは何ですか、または何だと思いますか。

選択肢	回答数	今回割合	H18
1 あくまでも自分自身の意思で	203	72.7%	73.2%
2 周りの人が取り組んでいる姿勢を見て	32	11.5%	9.8%
3 上司、先輩からの勧めやアドバイス	22	7.9%	5.9%
4 友人や他企業の人に取り組んでいる姿勢を見て	15	5.4%	5.9%
5 その他	7	2.5%	5.2%
総計	279	100%	100.0%



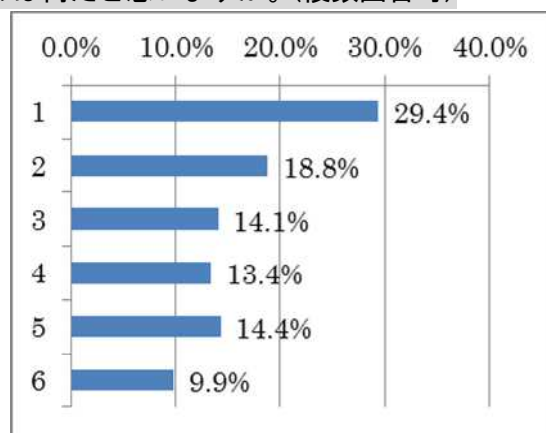
「あくまでも自分自身の意思で」が7割以上となっています。平成18年度の回答と比較しても構成比にほぼ差はありません。

〈4-3でその他の内容〉

- ・業者と会話が成立しないことに危機感を持ったため。
- ・常に自己啓発意識はもっているべきで、それでない仕事への張り合いややりがいの調和ができない。 など

【4-5】自己啓発への支援について、充実させるべきと思うものは何だと思いますか。(複数回答可)

選択肢	回答数	割合
1 福生市職員自己啓発活動助成金	125	29.4%
2 通信講座への補助	80	18.8%
3 ワーキンググループや自主的な勉強会への補助	60	14.1%
4 教育機関への通学支援	57	13.4%
5 通信講座・教育機関の情報提供	61	14.4%
6 その他	42	9.9%
総計	425	100%



「福生市職員自己啓発活動助成金」(29.4%)が最も多く、次いで「通信講座への補助」(18.8%)となりました。

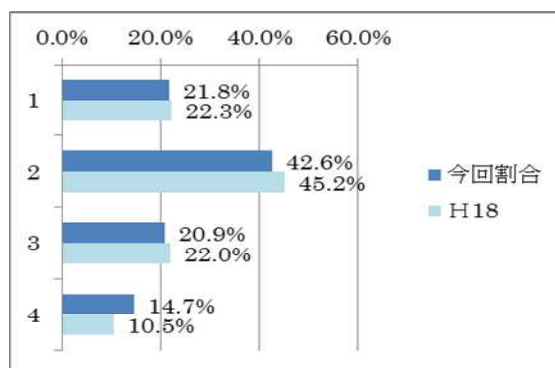
〈4-5でその他の内容〉

- ・有料のセミナー・講習会への助成制度、(福生市職員自己啓発活動助成金の)対象資格の増加、自己啓発休業制度の活用
- ・あくまで自分の意思で動く必要があるため、支援は不要。自己啓発は当然であり、支援は必要ない。(多数) など



【◇4-7】現在の職場では、業務に関する説明会（連絡会）、講習会、実務セミナーなどへの出張を命ぜられ参加する機会は、どの程度ありますか。

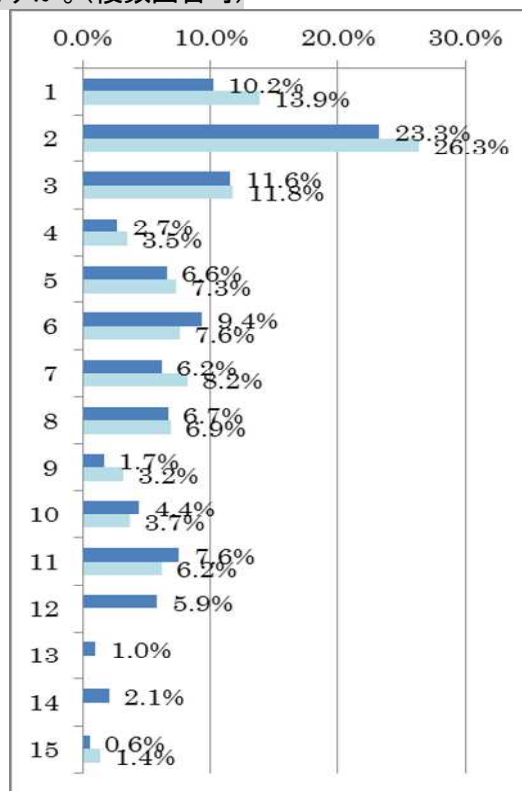
選択肢	回答数	今回割合	H18
1 年に4回以上ある	81	21.8%	22.3%
2 年に2～3回ある	159	42.6%	45.2%
3 年に1回程度ある	78	20.9%	22.0%
4 まったくない	55	14.7%	10.5%
総計	373	100%	100.0%



「年に4回以上ある」(21.8%)「年に2～3回ある」(45.2%)「年に1回程度」(20.9%)で85.3%の職員が少なくとも年1回以上は職場から講習会・セミナーなどへ参加する機会があるとしており、平成18年度の結果と比較すると、「まったくない」が僅かに増えています。

【◇4-8】必要とする知識・技能・情報、勉強しようと思っていることは何ですか。(複数回答可)

選択肢	回答数	割合	前回
1 市の行政についての情報	108	10.2%	13.9%
2 実務の専門知識	246	23.3%	26.3%
3 パソコンに関する知識・技能	122	11.6%	11.8%
4 接遇に関する知識・技能	29	2.7%	3.5%
5 政策形成に関する知識・技能	70	6.6%	7.3%
6 法務に関する知識	99	9.4%	7.6%
7 コミュニケーション能力	66	6.2%	8.2%
8 国や都の行政についての情報	71	6.7%	6.9%
9 安全衛生に関する知識	18	1.7%	3.2%
10 資格取得に向けた知識	47	4.4%	3.7%
11 外国語能力	80	7.6%	6.2%
12 タイムマネジメント・業務効率化について	62	5.9%	
13 キャリアデザインについての情報	11	1.0%	
14 ワーク・ライフ・バランスについての情報	22	2.1%	
15 その他	6	0.6%	1.4%
総計	1057	100%	100.0%



「実務の専門知識」23.3%と回答した職員が最も多く、次いで「パソコンに関する知識・技能」11.6%が続き、以下、「市の行政についての情報」10.2%「法務に関する知識」9.4%の順になっています。平成18年度の結果と比較して大きく増減のあった選択肢は見られませんが、今回から選択肢に加えている「タイムマネジメント・業務効率化」への回答も見られました。

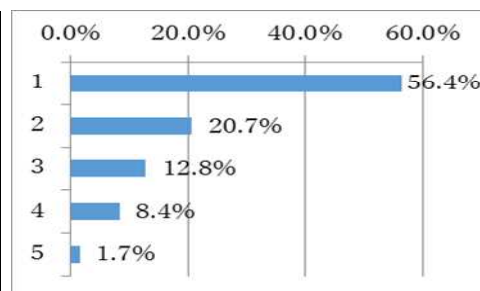
#### ＜質問4-8の「その他」の内容＞

問題解決能力、政策立案能力、経営に関する能力、論理学、選択肢のすべてが必要 など

**【5-1】現在の職場で実施しているOJTは主にどのようなやり方ですか。(複数回答可)**

(課・係単位・チューター主導で実施したものすべて含む)

選択肢	回答数	割合
1 (基本的には)業務を通じて先輩から後輩へ	330	56.4%
2 チューター制度を活用しながら	121	20.7%
3 定期的なミーティングを通じて	75	12.8%
4 再任用職員のノウハウを活用	49	8.4%
5 その他	10	1.7%
総計	585	100%



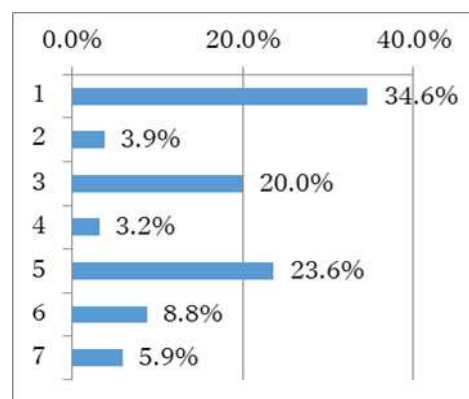
「(基本的には)業務を通じて先輩から後輩へ」56.4%と回答した職員が最も多く、次いで「チューター制度を活用しながら」20.7%が続きます。

**<質問 5-1 の「その他」の内容>**

- ・業務マニュアルの作成
- ・異動者には経験年数が長い職員が1年間専属指導員(トレーナー)としてつくことになっているなど

**【5-3】新任職員の育成に指導員を選任するチューター制度についてどのように思いますか。(複数回答可)**

選択肢	回答数	割合
1 新任職員に育成にとって効果的である	203	34.6%
2 新任職員の育成にとって効果的ではない	23	3.9%
3 チューター職員の資質が向上する	118	20.0%
4 チューター職員にとってメリットはない	19	3.2%
5 チューター職員の負担が大きい	139	23.6%
6 チューター職員の資質が不足している	52	8.8%
7 その他	35	5.9%
総計	589	100%



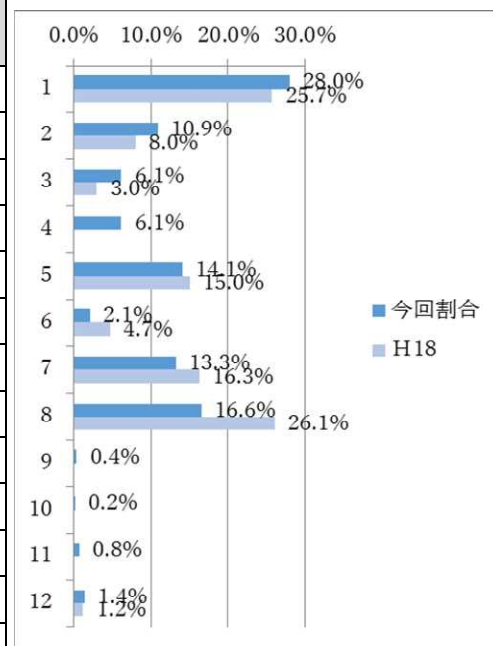
「新任職員の育成にとって効果的である」34.6%、「チューター職員の資質が向上する」20.0%となっている一方で、「チューター職員の負担が大きい」が23.6%と回答割合が高く、「チューター職員の資質が不足している」8.8%など、制度や選任に課題を感じている方もいることが分かります。

**<質問 5-1 の「その他」の内容>**

- ・【制度について】個人ではなく職場全体で育成・サポートするべきでは(多数)。担当業務が新任職員と同じ場合は効果的な指導ができるかもしれないが、別の業務の場合は効果的でない可能性がある。1年間(は短い。複数年に渡り、レベルアップしていく制度をとらないと中途半端に手を離す形になる。 など
- ・【チューターの選任について】適任者を選定すべき。(適任者がいないようなら課長が行なうなど)。チューターの専任に苦慮。事務量や経験値から難しい選択となっている。チューターにより悪影響を受けることがある。チューターとしての自覚・責任を持って指導をすれば効果は高いが形だけの関係になってしまうと意味がない。 など

【◇5-5】職務上で必要な知識・情報の収集をどのようにしていますか。(複数回答可)

選択肢	回答数	割合	H18
1 職場の上司・同僚から	297	28.0%	25.7%
2 職場で実施する研修会や会議	116	10.9%	8.0%
3 職員課が実施する組織内研修	65	6.1%	3.0%
4 東京都市町村職員研修所への派遣研修	65	6.1%	
5 出張で参加する研修会・セミナー	149	14.1%	15.0%
6 個人で参加する研修会・セミナー	22	2.1%	4.7%
7 他団体の職員との交流・情報交換	141	13.3%	16.3%
8 書籍・雑誌・新聞・インターネットなど	176	16.6%	26.1%
9 e-ラーニング	4	0.4%	
10 民間の通信教育	2	0.2%	
11 大学・専門学校(社会人講座・通信)	8	0.8%	
12 その他	15	1.4%	1.2%
総計	1060	100%	100.0%



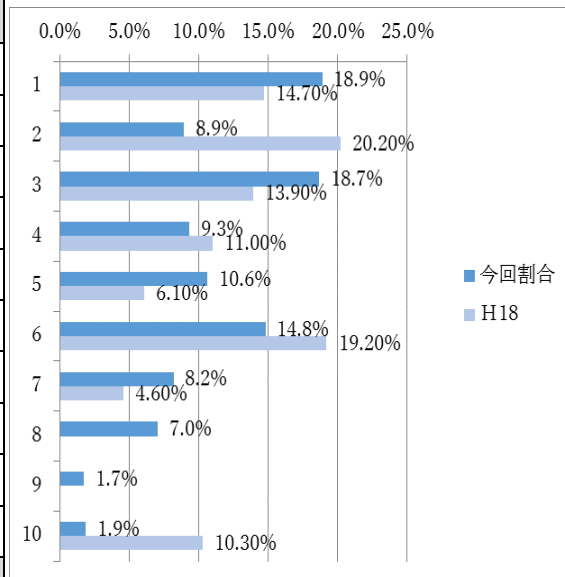
「職場の上司・同僚から」28.0%が最も多く、「書籍・雑誌・新聞・インターネットなど」は前回より回答割合が減少し16.6%となりました。

<質問5-5の「その他」の内容>

他自治体職員との情報交換。過去の文書や資料 など

【◇5-7】今後どの研修を充実させるべきだと思いますか。(複数回答可)

選択肢	回答数	割合	H18
1 自己啓発の援助(通信教育など)	131	18.9%	14.7%
2 OJT(職場内研修)	62	8.9%	20.2%
3 研修機関への派遣研修	130	18.7%	13.9%
4 相互派遣研修(都・市町村間)	65	9.3%	11.0%
5 他団体への派遣研修	74	10.6%	6.1%
6 組織内研修(実務研修)	103	14.8%	19.2%
7 組織内研修(職層別研修)	57	8.2%	4.6%
8 組織内研修(能力開発研修)	49	7.0%	
9 組織内研修(特別研修)	12	1.7%	
10 その他	13	1.9%	10.3%
総計	696	100%	100.0%



※前回「組織内研修(専門研修)」は今回「組織内研修(実務研修)」に読み替え

「自己啓発の援助(通信教育など)」18.9%が最も多く、また前回結果より割合も高くなっています。ほぼ同数で「研修機関への派遣研修」が続きました。各組織内研修の中では「実務研修」への回答が最も多くなりました。

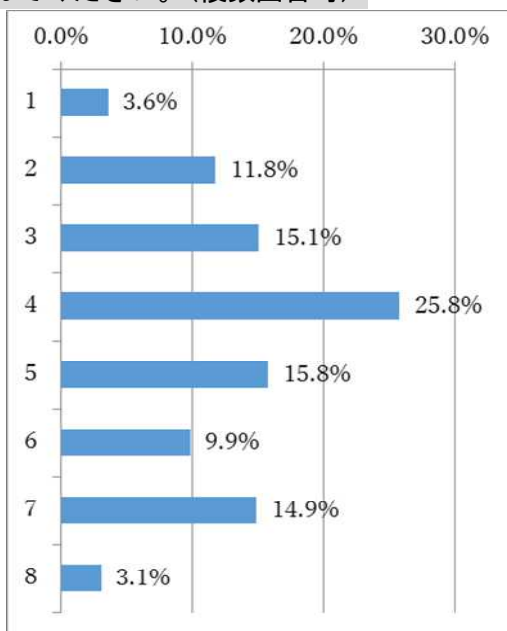
<質問5-7の「その他」の内容>

充実の必要はない。自分の意思で動かないものは効果がないため。多くの研修が実務の負担となっている状況もあるため、研修の充実をしてほしいとは思えない。

新任職員に対して入庁前の集中したマナーやビジネススキルの研修 など

【5-9】 組織内研修について、あなたの考えに近いものを選んでください。（複数回答可）

選択肢	回答数	割合
1 組織内研修をもっと多く実施すべき	21	3.6%
2 組織内研修はもっと少なくてよい	68	11.8%
3 組織内研修は重要なので、もっと充実させるべき	87	15.1%
4 業務が忙しく、指定された日時に受講するのが負担	149	25.8%
5 ローテーションやシフト勤務の都合上、指定された日時に受講するのが負担	91	15.8%
6 組織内研修より、自発的に参加する研修への援助をしてほしい	57	9.9%
7 現状のままでよい	86	14.9%
8 その他	18	3.1%
総計	577	100%



「業務が忙しく、指定された日時に受講するのが負担」25.8%、次いで「ローテーションやシフト勤務の都合上、指定された日時に受講するのが負担」15.8%となっており、「組織内研修はもっと少なくてよい」11.8%を合わせると「組織内研修が負担あるいはもっと少なくてよい」という回答は半数以上となります。逆に「組織内研修をもっと多く実施すべき」3.6%と「組織内研修は重要なので、もっと充実させるべき」15.1%を合わせると18.7%となっています。また、「組織内研修より、自発的に参加する研修への援助をしてほしい」が9.9%ありました。

<質問5-9の「その他」の内容>

【実施方法について】

組織内研修はWEB受講できるとよいと思う。

組織内研修を行なう講師（職員）の負担軽減策（ビデオ研修など）を考えてほしい

【内容について】

組織内・外を問わず、実務に直結した研修を増やしてほしい。

研修が集中する時期があり、業務の負担になってしまうことがある。毎年繰り返すようなものは時間を短縮してほしい。

各部署で必要な能力が異なるため、それに応じた参加方法にしてほしい。

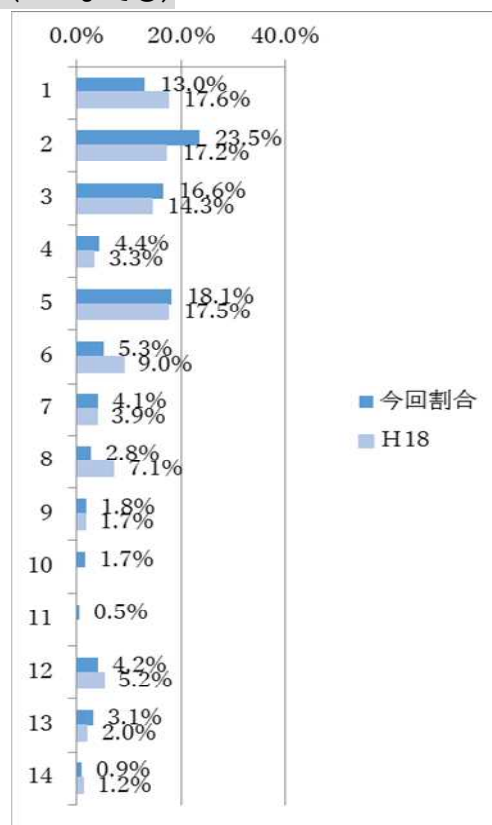
【その他】

業務が忙しい中参加しているため負担はあるが、無理をしてでも参加することで、知識や意識の向上につながっていると思う。

需要と供給のミスマッチがある、マッチングしていれば研修は行なうべき など

【◇6-1】 職員の能力開発の手段として何が重要だと思いますか。(3つまで○)

選択肢	回答数	割合	H18
1 自己啓発	141	13.0%	17.6%
2 職場での実務経験	254	23.5%	17.2%
3 上司・先輩の指導・助言	180	16.6%	14.3%
4 友人や同僚からの刺激	48	4.4%	3.3%
5 適材適所の人事配置	196	18.1%	17.5%
6 実務講習会やセミナー	57	5.3%	9.0%
7 派遣研修(東京都市町村職員研修所・自治大学校等)	44	4.1%	3.9%
8 組織内研修(実務研修)	30	2.8%	7.1%
9 組織内研修(職層別研修)	20	1.8%	1.7%
10 組織内研修(能力開発研修)	18	1.7%	
11 組織内研修(特別研修)	5	0.5%	
12 通信教育・資格取得への援助制度	45	4.2%	5.2%
13 他団体への派遣	34	3.1%	2.0%
14 その他	10	0.9%	1.2%
総計	1082	100%	100.0%



※前回「組織内研修(専門研修)」は今回「組織内研修(実務研修)」に読み替え

「職場での実務経験」が23.5%で最も多く、次いで、「適材適所の人員配置」18.1%、「上司・先輩の指導・助言」が16.6%となりました。

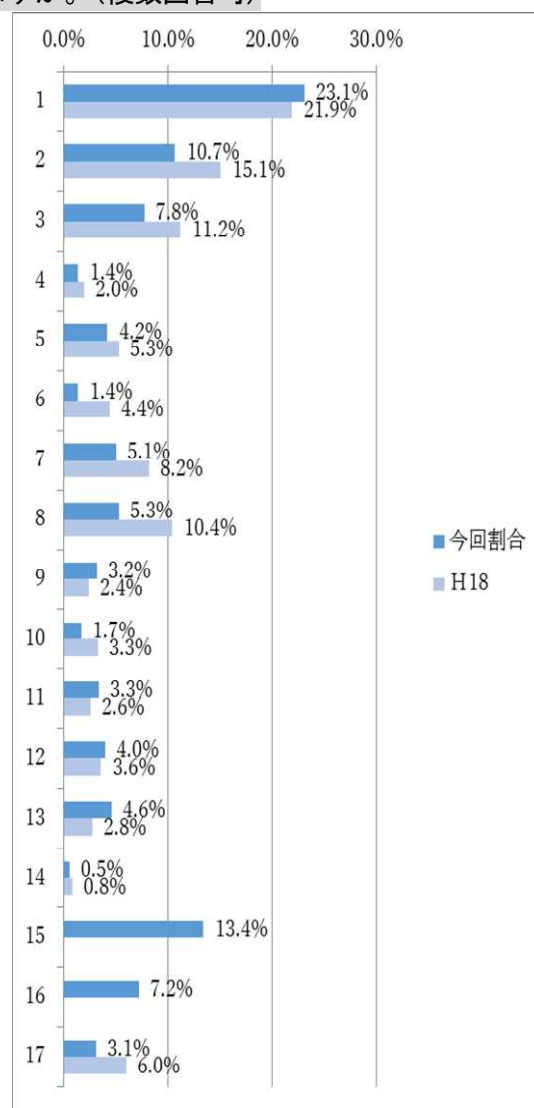
<質問6-1の「その他」の内容>

- ・何でも気軽に指導・助言等ができる職場環境とそれを充実させるためのコミュニケーション
- ・チューター制度の延長により若手を育てるという職員全員のモチベーションの向上を図る、チューターの目標管理に新人の目標達成度を評価対象とする
- ・自己申告などを活用すれば能力発揮は図れるのではないかなど



【◇6-3】組織の活性化、職員の意欲向上には何が効果的だと思いますか。(複数回答可)

選択肢	回答数	割合	H18
1 職員全体の意識改革	213	23.1%	21.9%
2 管理職の意識改革	99	10.7%	15.1%
3 組織の目標・方針の明確化 (目標管理制度の充実)	72	7.8%	11.2%
4 行政(事務事業)評価制度	13	1.4%	2.0%
5 人事考課制度の充実	39	4.2%	5.3%
6 女性職員の登用	13	1.4%	4.4%
7 研修の充実による人材育成	47	5.1%	8.2%
8 職場内のミーティングの定例化	49	5.3%	10.4%
9 プロジェクトチームの活用	30	3.2%	2.4%
10 職員提案制度	16	1.7%	3.3%
11 構造改革などによる組織の簡素化	31	3.3%	2.6%
12 他団体への職員派遣	37	4.0%	3.6%
13 民間企業への職員派遣	43	4.6%	2.8%
14 研修レポート等の徹底化、内容の共有化	5	0.5%	0.8%
15 ワーク・ライフ・バランスの組織的な推進	123	13.4%	
16 自己啓発への支援	67	7.2%	
17 その他	29	3.1%	6.0%
総計	926	100.2%	100.0%



前回の結果と同様、「職員全体の意識改革」23.1%で最も割合が高くなりました。今回新しく選択肢に加えた「ワーク・ライフ・バランスの組織的な推進」が13.4%と第2位になっています。

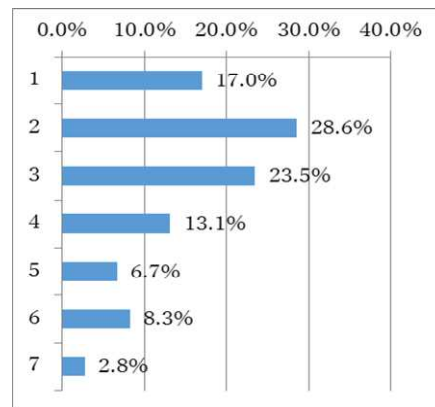
<質問6-3の「その他」の内容>

- ・ジョブクエスト制度（自己申告制度に似ているが人材募集ありきでの制度）、適材適所の人員配置、希望する部署への配属
- ・不公平感の解消。職場、職種による業務量の差の平準化。
- ・意識改革ではなく行動改革が必要。「意識改革」では抽象的すぎる。具体的方向性を示すべき。
- ・結果に応じた給料の差（増も減も）が必要
- ・自分の意思・人それぞれの考え方や本質があるため、これが効果的とは決められない など



【6-5】 これからの福生市に求められる職員像について、現行の目指すべき職員像に加える必要がある「目指すべき職員像」はどのような職員だと思いますか。

選択肢	回答数	割合
1 情熱や向上心がある職員	140	17.0%
2 柔軟性を兼ね備えた職員	235	28.6%
3 コミュニケーション能力がある職員	193	23.5%
4 企画立案能力、政策形成能力に長けた職員	108	13.1%
5 目標管理能力を持った職員	55	6.7%
6 指導育成能力がある職員	68	8.3%
7 その他	23	2.8%
総計	822	100%



「柔軟性を兼ね備えた職員」28.6%、「コミュニケーション能力がある職員」23.5%の順に回答が多くなっています。

#### <質問6-5の「その他」の内容>

##### 【職員像として】

- ・時代の変化を的確にとらえ、適切に対応できる職員
- ・どんな場面でも市民目線で物事を考え対応できる職員
- ・レジリエンス（逆境力）がある職員 など

##### 【その他】

- ・職員が相互に連携・協力し、市のあるべき姿を常に考えること
- ・自分を客観的にみられること
- ・現行の内容で十分と感じるが、それを実践・実現する体制・環境は不足（個人の努力によるところが大きい）していると思う
- ・すべての資質を兼ね備えるものではなく、得意・不得意をふまえて求める分野別の職員育成を意識すべき
- ・新たに加える必要はない/1～5が満たされていれば十分 など

【質問7】 今回のアンケートに関する事で、その他にご意見・ご要望等がありましたら記入してください。

##### 【当アンケートについて】

- ・時代の流れを的確にとらえるために、今回のようなアンケートは定期的実施したほうが良い・このアンケートが具体的に活かされることを期待している。アンケートの結果を開示し、どのように活かされたのかフィードバックしてほしい。

##### 【研修等について】

- ・他市町村自治体職員の取組み等、学ぶ面がある自治体の事例を実地で研修し刺激を受ける必要がある
- ・人事考課研修の内容について、目標の立て方をもう少し研修に盛り込んでいただきたい。
- ・目標管理について評価する立場であるが、他課でどのような評価が行なわれているのか、研修の際課名や職名をふせて事例を紹介してほしい
- ・自治会館と庁内研修が同一であったり、目的が不明、質の高い職員を採用しないとそもそも研修しても意味がない
- ・他団体派遣研修参加前の段階での目標設定・育成方針の明確化
- ・係長・主査への昇任選考が、試験制度にするか少なくとも対象者には昇任希望の有無をきいて事前にわかるようにした方がよい。

### 【業務・労務について】

- ・サービス残業に目を向けない現在の仕事の方法に対してはきちんと対応すべきと感じる。なんでもいえる風土づくりが必要。
- ・各種イベントにボランティアで対応させる現状を考える必要がある。
- ・業務量が平準化されなければ、ワーク・ライフ・バランス以前に、仕事をまわすので精一杯。
- ・業務の定量化。真に市役所が行なうべき業務の選定と整理。業務は無限に増大し危険。身の丈にあった仕事をしないと持続可能でなくなる危険がある。

### 【ワーク・ライフ・バランスに関して】

- ・一人ひとりの業務量を点検し、ワーク・ライフ・バランスが保たれているか全庁的に判断することが求められていると思う。その上で人材育成をこれまで以上に検討してほしい。
- ・業務改善やワーク・ライフ・バランス等に対応すると矛盾する点があるため対策を見いだせない
- ・ワーク・ライフ・バランスが大事だとは思いますが、やるべきことをやらないですぐ退庁というのは困る

### 【人材育成全般について】

- ・職員が個人的に学んでいる専門的な知識を行政サービスにもいかせるよう、情報収集をできる体制・制度の確立も重要ではないか。
- ・5年10年先を見据えた人材育成をもっと行なうべき。ここ数年続いた大量退職に備える人材育成が積極的に行われたようには感じられませんでした。
- ・職場環境の整備が一番の人材育成につながると思う。サポートや刺激を良い形でいただくことができれば、個人・組織もより良いものになっていくと思う。
- ・全員の昇給抑制は仕事のモチベーション・質の低下につながると思う。人事考課等の結果をみながら昇給・降格も必要だと思う。仕事に見合った給与でなければ育つ人材も育たないと思う。
- ・自主的な意欲に基づき、人は成長すると考えるが、興味のない（面白くない）分野に関しては、仕事上必要だからという消極的な理由で学ばざるを得ないものも公務員としてはあると思います。
- ・目指すべき職員像や人材育成基本方針の形骸化を感じる。コミュニケーション以前に「ほう・れん・そう」ができない人材がいる。
- ・人材育成は一人ひとりの本質・考え方・状況・能力により何が必要で何が効果的か異なるため、様々な視点から対応していくことが大事だと思う。
- ・仕事の楽しさ・大切さを実感していかないと、なかなか個人の意欲が向上しない人もおり、その向上がないと組織の活性化にもつながっていかないとと思う。