

伊勢原市・職員の現状について

現状

現状を認識し改革を進めるべきと考えているが、行財政改革を積極的に推進しようとする意欲が乏しい。

- ・市の行財政運営は大変厳しいと捉え、将来の発展性に不安を感じている。
- ・行財政改革はもっと積極的に進めるべきであると考えている。
- ・一方で行財政改革の必要性又は方向性については漠然とした認識であり、職員として行動すべき内容や役割が明確になっていない様子が伺える。

(認識と行動のギャップ)

多くの職員が市の行財政運営は厳しいと感じ、7割の職員(そう思う41.3%、どちらかといえばそう思う28.1%)は、行財政改革を積極的に進めるべきと考えている。

行財政運営が厳しいと回答したのは「そう思う84.2%」に対し、改革をもっと積極的に進めるべきと回答したのは「そう思う41.3%」で、42.9%の差が生じている。

市の将来に発展性があると感じている職員は2割強

- ・市民から信頼されていると感じながら、仕事には概ね積極的に取り組んでいる。
- ・労働条件や勤務条件は恵まれていると感じている。

45歳以上の職員の多くは、労働条件や勤務条件が恵まれていると感じているが、若手の職員では3~4割の職員が恵まれていないと回答

約5割の職員は、市民から信頼されている、概ね仕事に積極的に取り組んでいると回答。(ただし、「そう思う」という積極的回答は約1割)

課題

現状を的確に認識し日常業務を進めるうえでの課題を明確にして、その課題解決に向かって積極的に改革する意欲を持った職員の育成

市役所における個々の役割を理解したうえで自信を持って行動する職員の育成

仕事に対する意識と職場環境

現状

自由で和やかな雰囲気があり、人間関係も概ね良好だが、事務改善にはあまり積極的に取り組んでいない。

人事評価による公平・公正な昇任昇格を望んでいる。

- ・仕事に対して関心や興味を持ち、やりがいを感じている。
- ・仕事量は少なくはないが、極端に多くない。
- ・仕事の責任や権限も適正で、おおむね給料に見合った仕事をしていると感じているものの、上司や同僚から適正な評価を受けていると感じている職員は少ない。
- ・昇任・昇格が公平・公正でないと感じている職員が多く、人事評価制度を導入して、明確な基準に基づく昇任・昇格を望んでいる。

仕事に対して関心や興味を持っている職員が8割弱となっている。

7割の職員は現在の仕事にやりがいを感じている。(ただし、7割のうち5割は「ある程度感じている」と回答)

約5割の職員が自分の給料に見合った仕事をしていると回答。

昇任・昇格が公平・公正でないと感じている職員は3割、公平・公正であると感じている職員も3割。

上司や同僚から適正な評価を受けていると感じている職員は4割弱で、半数はどちらとも言えないと回答。

- ・現在の職場は自分の意向に合った職場で、能力・適性・経験もおおむね活かされていると感じている。
- ・自分自身の仕事の目標に比べ、職場としての目標は明確になっていないと感じている。

現在の職場で能力、適性、経験が活かされていると感じている職員は6割弱となっている。

自分自身の目標が明確 ... 64.1% なっていない... 11.9%

職場としての目標が明確... 58.1% なっていない... 16.0%

- ・職場の人間関係は良好であると感じているが、約1割の職員は良好でないと感じている。
- ・やりがいを感じるためには公平・公正な人事評価制度の導入と良好な人間関係が必要と感じている。
- ・職場内で自由に発言できる雰囲気はあるが、事務

改善・効率化に積極的に取り組んでいる姿勢は見えない。

職場での人間関係は6割程度が良好と感じている。また7割強の職員が自由に発言・議論できる雰囲気があると感じている。

職場内での打ち合わせについて、課題があった時に行うところが4割強と最も多い。また、殆ど打ち合わせを行っていない職場が1割以上ある。

若手職員層ほど「職場内の打ち合わせがほとんど行われていない」と回答する割合が高くなる。

事務改善、効率化についての取り組みについては、5割の職員が疑問を感じている。(全く行われていない4.7%、あまり行っていない18.8%、どちらともいえない29.8%)

事務改善、効率化が行われていない職場の職員の9割が改善の必要性を感じている。

やりがいを感じながら仕事に取り組むために効果的と思うものは、「適正・公平な人事評価制度」「職場における人間関係の構築」となっている。

課題

活発に職場内コミュニケーションができる職場環境づくり

職場としての目標を明確にして、その目標を所属職員全員が共有できる職場環境づくり

職員一人ひとりの個性を尊重し、適切な評価や人事配置が実施できる人事評価制度の構築

職場の管理運営をするために必要な管理職としての能力向上

自己の能力開発

現状

担当業務の問題解決能力等、どちらかというとな受け身の能力向上に取り組む姿勢はあるが、政策形成能力や企画立案能力等、積極的な能力の必要性を感じていない。

- ・若手職員は、自己の能力開発に必要な知識を職場の先輩・上司から入手することが多く、先輩・上司の日頃のアドバイスや仕事ぶりは若手職員の能力向上にとって重要な役割を果たしている。
- ・担当業務、行政全般の知識を身に付けたいと考えている職員が多いが、若手職員は基本的な人間関係能力(コミュニケーション能力)が必要であると感じている。
- ・一方、管理職層はこれからの職員にはマネジメント能力が重要になると考えている。
- ・職場環境に調和する能力(業務上の課題解決能力、基本的な人間関係構築の能力)が重要と捉えている。
- ・自己啓発や気づきは自分自身の意識改革が最も重要。

求められる能力開発の手段として21%の職員が自己啓発と回答。

30歳代前半までの職員の約4割は、自己の能力向上に必要な知識・情報を職場の先輩、上司、同僚から入手すると回答。

50歳以上の職員は担当業務の専門知識よりも行政全般の幅広い知識を身に付けるべきと回答する割合が高い。

約25%の職員が業務上の課題解決の能力が求められると考えている。

今後、職員に求められる能力として、「業務上の問題解決能力」と回答した職員が25.4%、「基本的な人間関係能力」が20.1%

課題

行政職員としての基礎的な能力、実務上の課題解決能力の向上のみに止まらず、市政全般のマネジメント能力、企画立案能力の向上を目指す。

職員研修

現状

職員が望む研修体系とこれまでの研修体系の整合性が必要。

- ・職員研修では、自己啓発では習得し難いより専門的な知識、技術を望む。
- ・研修に参加しやすい雰囲気はある。
- ・若手職員層は民間企業を含めた派遣研修を望んでいる。
- ・能力を向上させるためには自己啓発の意識が大切。

研修に参加しやすい雰囲気があると7割強の職員が回答している。

研修に期待するものは「外部の専門家からの専門的知識の取得」が32.4%と最も高い。次に「汎用性のある実践的な知識等」が26.1%、「日常業務に則した知識等」が19.6%となっている。若手職員層ではこの傾向が特に強い。

今後充実させるべき研修については、「民間企業への派遣研修」が約16%、「研修担当が行う能力開発研修」「自己啓発の援助」が約14%となっている。

一方、求められる能力を開発するための手段としては「民間企業への派遣研修」は5.9%、「研修担当が行う能力開発研修」は3.5%となっている。

課題

これからの行政運営にふさわしい人材育成のための研修体系の再構築

行政職員として日常業務を解決するための能力向上、個人が選択するキャリア形成のための研修等、様々な目的に合わせた研修の実施

職員の自己啓発を支援する職場風土の醸成と自己啓発意欲を促進させる仕組みづくり

人事異動(人事管理・処遇管理)

現状

一人ひとりの個性、ライフスタイルを尊重した働き方を望む職員が多い。

一方では、これまでの年功的な人事管理から公平な人事評価に基づく明確な人事管理を望んでいる。

- ・若手職員層は専門性を活かしたキャリアアップやスペシャリストを望む一方、管理職層はセネリットの育成を望んでいる。
- ・昇任昇格よりも、生活と調和をとりながら(生活重視型)仕事をすることを望んでいる。
- ・一定の異動サイクルでいろいろな部署を経験したい。
- ・部下の異動は5年サイクルが適当と回答しているが、自分の異動サイクルは3年が適当と考えている。

全体の4割強がキャリアアップまたはスペシャリストを望んでいる。

40歳以下の年齢層でセネリットを希望する職員は各年齢層とも2割以下

昇任・昇格の考え方については「生活と調和のとれる範囲で昇任・昇格」を望む回答が46%

部下の人事異動は5年サイクルが最も多い。一方、自分自身の異動は3年サイクルが最も多い。

部長まで昇格を望む職員は16%。特に44歳以上の職員は課長まで昇進することを期待。

- ・昇任・昇格・昇給は人事評価によって行うべきと考えている。
- ・若手職員層ほど能力を重視した給与制度を、高齢職員層ほど職責を重視した給与制度を望んでいる。
- ・人事評価は必要であるが、給与制度や人事異動、昇任昇格への反映は制度定着までは慎重な判断が必要。

4割の職員が人事評価制度の導入が必要と感じている。一方、5割の職員は人事異動、昇任・昇格への反映は制度定着を待って導入すべきと考えている。

給与制度のあり方について、能力重視が24.9%で若手職員ほど多くなる傾向にある。業績重視は22.7%で中間層ほど多くなり、職責重視は36.5%で、高齢層ほど多くなる傾向にある。

- ・男性職員と女性職員との処遇に差があると感じている。
(事務分担の割り振り)

約4割の職員は男女の処遇の差を感じている。

40歳以上の職員の4割は、事務分担の割り振りに差があると感じている。

3割強の女性職員が主査まで昇格したいと回答していることと関連あり。

課題

職員一人ひとりの個性を尊重し、組織の力に結びつける人事管理のあり方の検討

職員一人ひとりのやる気を引き出し、その能力を最大限発揮することができる職場環境づくり

理想の職員像

*アンケート結果から

理想の社会人像

組織全体のバランスを重視しながら、困難な状況であっても成果を出せる社会人。

ビジョンを持ち、積極的に企画立案する「積極型社会人」より「全体バランス調整型、問題対応型社会人」の回答が多い。

伊勢原市に求められる職員像

経営感覚を持った業務処理能力が高い職員

チャレンジ型、積極型の職員を望む声が少ない。



失敗を恐れずチャレンジする雰囲気(積極性)が欠けている

各職位に求められる能力

部長	判断力(31.8%)	組織運営能力(26.5%)	責任感・使命感(10.0%)
課長	判断力(27.3%)	組織運営能力(19.5%)	人材育成能力(10.7%)
副主幹	企画・計画力(14.5%)	折衝・調整力(13.9%)	知識・技術(12.5%)
係長	知識・技術(15.9%)	企画・計画力(14.1%)	人材育成能力(10.4%)
主任	知識・技術(19.7%)	積極性(12.8%)	責任感・使命感(12.3%)
主事	積極性(22.5%)	責任感・使命感(13.7%) 知識・技術	自己能力開発(12.9%)

仕事ができる人の特性

部長 (15.1%)	責任感 コミュニケーション 職員間の協力体制の構築、大局的な視点
参事 (4.1%)	責任感 質の高い仕事 経営感覚・部下の長所短所を把握・指導
課長 (19.6%)	責任感 コミュニケーション 職員間の協力体制の構築
主幹 (4.1%)	コミュニケーション 職員間の協力体制の構築、部下の長所短所を把握・指導

	責任感
副主幹 (10.8%)	コミュニケーション 職員間の協力体制の構築、責任感 質の高い仕事
係長 (14.9%)	責任感 自分の役割を理解 部下の長所短所を把握・指導
主査 (14.5%)	責任感 知識・技術 自分の役割を理解
主任 (6.5%)	責任感 質の高い仕事、自分の役割を理解 コミュニケーション、知識・技術
主事 (1.3%)	知識・技術 質の高い仕事 職員間の協力体制の構築

問題行動を起こす人の特性

- 部長 自分の職責を理解していない、周囲の職員のやる気を喪失させる
自分の権限を利用し混乱させる、無責任な決定
- 参事 周囲の職員のやる気を喪失させる
自分の権限を利用し混乱させる
人を育てる立場であっても放棄する
- 課長 自分の職責を理解していない
人を育てる立場であっても放棄する
周囲の職員のやる気を喪失させる
- 主幹 自分の職責を理解していない
人を育てる立場であっても放棄する
どのような役割を期待されているか理解していない(危害を加える)
- 副主幹 自分の職責を理解していない
どのような役割を期待されているか理解していない(危害を加える)
周囲の職員のやる気を喪失させる
- 係長 自分の職責を理解していない
どのような役割を期待されているか理解していない(危害を加える)
困難な仕事でもないのに催促しても放置している

	無責任な決定
主査	自分の職責を理解していない どのような役割を期待されているか理解していない(危害を加える)
	無責任な決定
主任	自分の職責を理解していない どのような役割を期待されているか理解していない(危害を加える) 他人と協力したり協働することを放棄
主事	自分の職責を理解していない どのような役割を期待されているか理解していない(危害を加える) コミュニケーションをとろうとしない

上司の行動特性

- * 職場内の人間関係の構築に気を配り、部下の意見にも耳を傾けようとするが、仕事の進捗状況を厳しくチェックする姿勢が欠けている。(人間関係重視)
- * 職場の役割を全体の方針や政策と結びつけて、部下に対して長期的な課題として示していない。

ミスの防止

現状

組織としてミスを防止する体制が整っていない。

- ・ミスが発生する原因は、本人の自覚が乏しいことが大きな原因であるが、職場内のチェック体制の強化が必要。
- ・職場内にミスを指摘し合える風土がない。

ミスが発生する原因の6割は

- ・本人の自覚が乏しい
 - ・職場内のチェック体制の不備
- と回答

8割強の職員がミスを早いうちに解決しようとする意識を持っている。

3割の職員が問題を指摘できる職場風土に改善する必要があると回答

3割弱の職員が職場内のチェック体制の整備が必要と回答

業務マニュアルがない職場が半数以上

課題

組織としてミスが発生しにくい体制の構築

特に職場内で問題を指摘し合える職場風土に改善することが重要

アンケート集計結果

実施日 平成18年8月24日
対象者 672人(行1)

1級 20人(男12人 女8人)
2級 56人(男36人 女20人)
3級 139人(男86人 女53人)
4級 221人(男166人 女55人)
5級 94人(男80人 女14人)
6級 110人(男105人 女5人)
7級 32人(男31人 女1人)

回答者 537人
回答率 79.9%

1 性別	回答数	構成比
01男	403	75.0%
02女	125	23.3%
不明	9	1.7%
総計	537	100.0%

2 年齢	回答数	構成比
01. 18歳～24歳	13	2.4%
02. 25歳～29歳	31	5.8%
03. 30歳～34歳	55	10.2%
04. 35歳～39歳	84	15.6%
05. 40歳～44歳	93	17.3%
06. 45歳～49歳	66	12.3%
07. 50歳～54歳	89	16.6%
08. 55歳以上	86	16.0%
不明	20	3.7%
総計	537	100.0%

3 所属	回答数	構成比
01市長公室	20	3.7%
02総務部	65	12.1%
03生活経済部	37	6.9%
04保健福祉部	115	21.4%
05都市部	34	6.3%
06道路部	17	3.2%
07下水道部	19	3.5%
08教育委員会	70	13.0%
09消防	117	21.8%
10行政委員会等	24	4.5%
不明	19	3.5%
総計	537	100.0%

4 職位	回答数	構成比
01部長・担当参事	15	2.8%
02次長・参事	10	1.9%
03課長・担当主(技)幹	50	9.3%
04主(技)幹	30	5.6%
05課長補佐	67	12.5%
06係長	44	8.2%
07主査	131	24.4%
08主任主事(主任技師)	105	19.6%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	66	12.3%
不明	19	3.5%
総計	537	100.0%

5 職種	回答数	構成比
01事務職	297	55.3%
02技術職(土木、建築、保健師、栄養士、保育士等)	119	22.2%
03消防職	112	20.9%
不明	9	1.7%
総計	537	100.0%

6 勤務先	回答数	構成比
01本庁(分室含む)	301	56.1%
02出先機関	216	40.2%
03その他(派遣職員・交流職員等)	8	1.5%
不明	12	2.2%
総計	537	100.0%

問1(1) 伊勢原市の行財政運営は現在、厳しい状況にあると思う							
4 職位	01そう 思う	02どち らかと いえば そう思う	03どち らかとも いえない	04どち らかと いえば そう思 わない	05そう 思わな い	不明	総計
01部長・担当参事	93.3%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
02次長・参事	60.0%	20.0%	0.0%	0.0%	10.0%	10.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	80.0%	12.0%	2.0%	2.0%	0.0%	4.0%	100.0%
04主(技)幹	70.0%	13.3%	0.0%	3.3%	0.0%	13.3%	100.0%
05課長補佐	85.1%	11.9%	1.5%	0.0%	0.0%	1.5%	100.0%
06係長	93.2%	4.5%	2.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
07主査	85.5%	10.7%	3.1%	0.0%	0.0%	0.8%	100.0%
08主任主事(主任技師)	85.7%	7.6%	1.9%	1.9%	0.0%	2.9%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	87.9%	7.6%	1.5%	3.0%	0.0%	0.0%	100.0%
不明	68.4%	15.8%	0.0%	0.0%	0.0%	15.8%	100.0%
総計	84.2%	9.9%	1.9%	1.1%	0.2%	2.8%	100.0%

問1(2) 伊勢原市は将来において発展性があると思う							
4 職位	01そう 思う	02どち らかと いえば そう思う	03どち らかとも いえない	04どち らかと いえば そう思 わない	05そう 思わな い	不明	総計
01部長・担当参事	33.3%	20.0%	40.0%	6.7%	0.0%	0.0%	100.0%
02次長・参事	10.0%	40.0%	20.0%	10.0%	10.0%	10.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	10.0%	16.0%	46.0%	14.0%	8.0%	6.0%	100.0%
04主(技)幹	6.7%	20.0%	43.3%	13.3%	3.3%	13.3%	100.0%
05課長補佐	11.9%	19.4%	49.3%	9.0%	6.0%	4.5%	100.0%
06係長	9.1%	15.9%	34.1%	13.6%	27.3%	0.0%	100.0%
07主査	8.4%	18.3%	38.9%	16.8%	16.8%	0.8%	100.0%
08主任主事(主任技師)	3.8%	9.5%	42.9%	21.0%	21.0%	1.9%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	12.1%	16.7%	27.3%	28.8%	15.2%	0.0%	100.0%
不明	10.5%	26.3%	15.8%	21.1%	15.8%	10.5%	100.0%
総計	9.3%	16.9%	38.9%	17.1%	14.7%	3.0%	100.0%

問1(3) 市民の声が市政運営に反映されていると思う							
4 職位	01そう 思う	02どち らかと いえば そう思う	03どち らかともい えない	04どち らかと いえば そう思 わない	05そう 思わな い	不明	総計
01部長・担当参事	0.0%	33.3%	46.7%	13.3%	6.7%	0.0%	100.0%
02次長・参事	0.0%	10.0%	40.0%	20.0%	20.0%	10.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	8.0%	20.0%	50.0%	14.0%	4.0%	4.0%	100.0%
04主(技)幹	0.0%	23.3%	46.7%	13.3%	0.0%	16.7%	100.0%
05課長補佐	9.0%	20.9%	52.2%	11.9%	3.0%	3.0%	100.0%
06係長	0.0%	38.6%	47.7%	9.1%	4.5%	0.0%	100.0%
07主査	0.8%	28.2%	40.5%	16.0%	13.0%	1.5%	100.0%
08主任主事(主任技師)	3.8%	19.0%	44.8%	21.9%	8.6%	1.9%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	1.5%	22.7%	50.0%	16.7%	9.1%	0.0%	100.0%
不明	10.5%	10.5%	42.1%	15.8%	5.3%	15.8%	100.0%
総計	3.4%	23.8%	46.0%	15.8%	7.8%	3.2%	100.0%

問1(4) 行財政改革をもっと積極的に進めるべきだと思う							
4 職位	01そう 思う	02どち らかと いえば そう思う	03どち らかともい えない	04どち らかと いえば そう思 わない	05そう 思わな い	不明	総計
01部長・担当参事	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
02次長・参事	40.0%	10.0%	30.0%	0.0%	10.0%	10.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	44.0%	34.0%	12.0%	6.0%	0.0%	4.0%	100.0%
04主(技)幹	30.0%	30.0%	16.7%	6.7%	0.0%	16.7%	100.0%
05課長補佐	43.3%	23.9%	25.4%	4.5%	0.0%	3.0%	100.0%
06係長	47.7%	22.7%	22.7%	4.5%	2.3%	0.0%	100.0%
07主査	38.9%	25.2%	28.2%	3.1%	3.8%	0.8%	100.0%
08主任主事(主任技師)	38.1%	30.5%	24.8%	1.9%	1.9%	2.9%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	43.9%	36.4%	16.7%	3.0%	0.0%	0.0%	100.0%
不明	36.8%	21.1%	26.3%	0.0%	5.3%	10.5%	100.0%
総計	41.3%	28.1%	22.3%	3.4%	1.9%	3.0%	100.0%

問2(1) 職員は市民から信頼されていると思う							
4 職位	01そう 思う	02どち らかと いえば そう思う	03どち らかとも いえない	04どち らかと いえば そう思 わない	05そう 思わな い	不明	総計
01部長・担当参事	20.0%	40.0%	33.3%	6.7%	0.0%	0.0%	100.0%
02次長・参事	30.0%	40.0%	20.0%	0.0%	10.0%	0.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	12.0%	46.0%	30.0%	4.0%	4.0%	4.0%	100.0%
04主(技)幹	16.7%	33.3%	26.7%	3.3%	6.7%	13.3%	100.0%
05課長補佐	14.9%	56.7%	20.9%	4.5%	1.5%	1.5%	100.0%
06係長	18.2%	38.6%	36.4%	2.3%	2.3%	2.3%	100.0%
07主査	13.0%	34.4%	34.4%	7.6%	9.2%	1.5%	100.0%
08主任主事(主任技師)	5.7%	26.7%	43.8%	14.3%	7.6%	1.9%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	3.0%	42.4%	45.5%	4.5%	4.5%	0.0%	100.0%
不明	26.3%	10.5%	36.8%	5.3%	5.3%	15.8%	100.0%
総計	12.1%	37.4%	35.0%	6.9%	5.8%	2.8%	100.0%

問2(2) 職員は概ね仕事に積極的であると思う							
4 職位	01そう 思う	02どち らかと いえば そう思う	03どち らかとも いえない	04どち らかと いえば そう思 わない	05そう 思わな い	不明	総計
01部長・担当参事	26.7%	33.3%	20.0%	13.3%	6.7%	0.0%	100.0%
02次長・参事	10.0%	40.0%	30.0%	10.0%	10.0%	0.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	12.0%	30.0%	34.0%	12.0%	8.0%	4.0%	100.0%
04主(技)幹	3.3%	43.3%	26.7%	3.3%	10.0%	13.3%	100.0%
05課長補佐	19.4%	35.8%	32.8%	4.5%	4.5%	3.0%	100.0%
06係長	13.6%	36.4%	34.1%	11.4%	2.3%	2.3%	100.0%
07主査	9.9%	34.4%	34.4%	13.7%	6.1%	1.5%	100.0%
08主任主事(主任技師)	8.6%	31.4%	28.6%	17.1%	12.4%	1.9%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	13.6%	40.9%	33.3%	9.1%	3.0%	0.0%	100.0%
不明	10.5%	21.1%	36.8%	10.5%	5.3%	15.8%	100.0%
総計	11.9%	34.6%	32.0%	11.5%	6.9%	3.0%	100.0%

問2(3) 職員は労働条件や勤務条件が恵まれていると思う							
4 職位	01そう 思う	02どち らかと いえば そう思う	03どち らかとも いえない	04どち らかと いえば そう思 わない	05そう 思わな い	不明	総計
01部長・担当参事	46.7%	26.7%	26.7%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
02次長・参事	40.0%	20.0%	10.0%	10.0%	20.0%	0.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	34.0%	22.0%	24.0%	10.0%	6.0%	4.0%	100.0%
04主(技)幹	26.7%	16.7%	26.7%	10.0%	6.7%	13.3%	100.0%
05課長補佐	14.9%	32.8%	25.4%	13.4%	10.4%	3.0%	100.0%
06係長	15.9%	31.8%	22.7%	15.9%	13.6%	0.0%	100.0%
07主査	16.0%	31.3%	21.4%	11.5%	18.3%	1.5%	100.0%
08主任主事(主任技師)	16.2%	25.7%	28.6%	9.5%	18.1%	1.9%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	13.6%	34.8%	18.2%	10.6%	22.7%	0.0%	100.0%
不明	10.5%	5.3%	36.8%	21.1%	10.5%	15.8%	100.0%
総計	19.0%	27.9%	24.0%	11.4%	14.9%	2.8%	100.0%

問3 現在の仕事に『やりがい』(満足感・達成感など)を感じているか。							
4 職位	01お おいに 感じて いる	02ある 程度感 じてい る	03どち らかとも いえない (わから ない)	04あ まり感 じない	05ま ったく 感じ ない	不明	総計
01部長・担当参事	40.0%	40.0%	6.7%	13.3%	0.0%	0.0%	100.0%
02次長・参事	20.0%	60.0%	10.0%	10.0%	0.0%	0.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	12.0%	74.0%	6.0%	8.0%	0.0%	0.0%	100.0%
04主(技)幹	20.0%	53.3%	20.0%	6.7%	0.0%	0.0%	100.0%
05課長補佐	14.9%	58.2%	13.4%	11.9%	1.5%	0.0%	100.0%
06係長	20.5%	47.7%	27.3%	2.3%	2.3%	0.0%	100.0%
07主査	14.5%	48.9%	13.7%	19.1%	3.8%	0.0%	100.0%
08主任主事(主任技師)	17.1%	49.5%	14.3%	13.3%	4.8%	1.0%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	34.8%	43.9%	12.1%	9.1%	0.0%	0.0%	100.0%
不明	31.6%	26.3%	21.1%	15.8%	0.0%	5.3%	100.0%
総計	19.6%	51.2%	14.3%	12.3%	2.2%	0.4%	100.0%

問4(1) 現在の仕事に関心や興味を持っている							
4 職位	01そう 思う	02どち らかと いえば そう思う	03どち らともい えない	04どち らかと いえば そう思 わない	05そう 思わな い	不明	総計
01部長・担当参事	66.7%	26.7%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
02次長・参事	60.0%	30.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	50.0%	26.0%	20.0%	4.0%	0.0%	0.0%	100.0%
04主(技)幹	50.0%	30.0%	13.3%	6.7%	0.0%	0.0%	100.0%
05課長補佐	53.7%	26.9%	11.9%	4.5%	1.5%	1.5%	100.0%
06係長	52.3%	29.5%	11.4%	4.5%	2.3%	0.0%	100.0%
07主査	42.0%	31.3%	14.5%	9.2%	3.1%	0.0%	100.0%
08主任主事(主任技師)	43.8%	29.5%	18.1%	5.7%	2.9%	0.0%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	62.1%	21.2%	10.6%	4.5%	1.5%	0.0%	100.0%
不明	52.6%	21.1%	15.8%	10.5%	0.0%	0.0%	100.0%
総計	49.7%	27.9%	14.3%	6.0%	1.9%	0.2%	100.0%

問4(2) 自分の力量と比べて現在担当している仕事の量が多い						
4 職位	01そう 思う	02どち らかと いえば そう思う	03どち らともい えない	04どち らかと いえば そう思 わない	05そう 思わな い	総計
01部長・担当参事	6.7%	13.3%	60.0%	13.3%	6.7%	100.0%
02次長・参事	20.0%	30.0%	40.0%	0.0%	10.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	14.0%	30.0%	42.0%	12.0%	2.0%	100.0%
04主(技)幹	16.7%	16.7%	63.3%	0.0%	3.3%	100.0%
05課長補佐	13.4%	35.8%	31.3%	13.4%	6.0%	100.0%
06係長	25.0%	20.5%	36.4%	13.6%	4.5%	100.0%
07主査	18.3%	26.7%	41.2%	6.1%	7.6%	100.0%
08主任主事(主任技師)	16.2%	23.8%	42.9%	9.5%	7.6%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	3.0%	16.7%	45.5%	27.3%	7.6%	100.0%
不明	21.1%	21.1%	36.8%	0.0%	21.1%	100.0%
総計	15.3%	24.8%	42.1%	11.0%	6.9%	100.0%

問4(3) 自分の力量と比べて現在担当している仕事の量が少ない							
4 職位	01そう 思う	02どち らかと いえば そう思う	03どち らかともい えない	04どち らかと いえば そう思 わない	05そう 思わな い	不明	総計
01部長・担当参事	0.0%	13.3%	66.7%	0.0%	20.0%	0.0%	100.0%
02次長・参事	0.0%	0.0%	40.0%	10.0%	50.0%	0.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	2.0%	4.0%	32.0%	18.0%	44.0%	0.0%	100.0%
04主(技)幹	0.0%	6.7%	56.7%	13.3%	23.3%	0.0%	100.0%
05課長補佐	0.0%	4.5%	37.3%	19.4%	37.3%	1.5%	100.0%
06係長	2.3%	6.8%	22.7%	18.2%	47.7%	2.3%	100.0%
07主査	1.5%	2.3%	38.2%	13.7%	44.3%	0.0%	100.0%
08主任主事(主任技師)	1.0%	6.7%	34.3%	17.1%	41.0%	0.0%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	1.5%	4.5%	43.9%	22.7%	27.3%	0.0%	100.0%
不明	0.0%	5.3%	5.3%	15.8%	68.4%	5.3%	100.0%
総計	1.1%	4.8%	36.9%	16.6%	40.0%	0.6%	100.0%

問4(4) 自分の能力に比べて現在担当している仕事の責任や権限が大きすぎる							
4 職位	01そう 思う	02どち らかと いえば そう思う	03どち らかともい えない	04どち らかと いえば そう思 わない	05そう 思わな い	不明	総計
01部長・担当参事	6.7%	6.7%	66.7%	6.7%	13.3%	0.0%	100.0%
02次長・参事	10.0%	10.0%	70.0%	0.0%	10.0%	0.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	6.0%	22.0%	48.0%	14.0%	10.0%	0.0%	100.0%
04主(技)幹	3.3%	6.7%	56.7%	26.7%	6.7%	0.0%	100.0%
05課長補佐	3.0%	20.9%	47.8%	13.4%	13.4%	1.5%	100.0%
06係長	6.8%	27.3%	38.6%	11.4%	15.9%	0.0%	100.0%
07主査	10.7%	10.7%	46.6%	18.3%	13.7%	0.0%	100.0%
08主任主事(主任技師)	8.6%	20.0%	44.8%	13.3%	13.3%	0.0%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	0.0%	12.1%	40.9%	27.3%	19.7%	0.0%	100.0%
不明	15.8%	15.8%	31.6%	10.5%	26.3%	0.0%	100.0%
総計	6.9%	16.2%	46.2%	16.4%	14.2%	0.2%	100.0%

問4(5) 自分の能力に比べて現在担当している仕事の責任や権限が少なすぎる

	01そう 思う	02どち らかと いえば そう思う	03どち らかともい えない	04どち らかと いえば そう思 わない	05そう 思わな い	不明	総計
4 職位							
01部長・担当参事	0.0%	6.7%	66.7%	0.0%	26.7%	0.0%	100.0%
02次長・参事	0.0%	0.0%	60.0%	0.0%	40.0%	0.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	2.0%	6.0%	46.0%	16.0%	30.0%	0.0%	100.0%
04主(技)幹	0.0%	10.0%	53.3%	16.7%	20.0%	0.0%	100.0%
05課長補佐	1.5%	6.0%	47.8%	16.4%	26.9%	1.5%	100.0%
06係長	2.3%	2.3%	31.8%	13.6%	50.0%	0.0%	100.0%
07主査	2.3%	6.1%	45.0%	12.2%	34.4%	0.0%	100.0%
08主任主事(主任技師)	1.0%	2.9%	42.9%	15.2%	37.1%	1.0%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	1.5%	7.6%	42.4%	19.7%	28.8%	0.0%	100.0%
不明	0.0%	10.5%	31.6%	0.0%	52.6%	5.3%	100.0%
総計	1.5%	5.6%	44.5%	14.0%	33.9%	0.6%	100.0%

問4(6) 自分の給料に見合った仕事をしている

	01そう 思う	02どち らかと いえば そう思う	03どち らかともい えない	04どち らかと いえば そう思 わない	05そう 思わな い	不明	総計
4 職位							
01部長・担当参事	26.7%	33.3%	33.3%	0.0%	6.7%	0.0%	100.0%
02次長・参事	20.0%	50.0%	30.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	20.0%	36.0%	30.0%	12.0%	2.0%	0.0%	100.0%
04主(技)幹	30.0%	26.7%	40.0%	3.3%	0.0%	0.0%	100.0%
05課長補佐	28.4%	34.3%	29.9%	3.0%	1.5%	3.0%	100.0%
06係長	11.4%	29.5%	38.6%	6.8%	13.6%	0.0%	100.0%
07主査	19.8%	32.8%	36.6%	4.6%	6.1%	0.0%	100.0%
08主任主事(主任技師)	15.2%	26.7%	39.0%	12.4%	5.7%	1.0%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	21.2%	21.2%	39.4%	10.6%	7.6%	0.0%	100.0%
不明	42.1%	10.5%	31.6%	10.5%	5.3%	0.0%	100.0%
総計	21.0%	29.6%	35.9%	7.4%	5.4%	0.6%	100.0%

問4(7) 上司や同僚から仕事に対して適正な評価を受けている

	01そう 思う	02どち らかと いえば そう思う	03どち らかとも いえない	04どち らかと いえば そう思 わない	05そう 思わな い	不明	総計
4 職位							
01部長・担当参事	0.0%	60.0%	33.3%	0.0%	6.7%	0.0%	100.0%
02次長・参事	0.0%	30.0%	70.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	6.0%	20.0%	60.0%	8.0%	6.0%	0.0%	100.0%
04主(技)幹	6.7%	30.0%	53.3%	6.7%	3.3%	0.0%	100.0%
05課長補佐	6.0%	35.8%	46.3%	6.0%	4.5%	1.5%	100.0%
06係長	6.8%	20.5%	54.5%	9.1%	4.5%	4.5%	100.0%
07主査	10.7%	24.4%	53.4%	8.4%	3.1%	0.0%	100.0%
08主任主事(主任技師)	9.5%	28.6%	51.4%	5.7%	3.8%	1.0%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	13.6%	36.4%	48.5%	1.5%	0.0%	0.0%	100.0%
不明	10.5%	10.5%	63.2%	5.3%	10.5%	0.0%	100.0%
総計	8.8%	28.3%	52.3%	6.1%	3.7%	0.7%	100.0%

問4(8) 昇任・昇格は公平・公正に行われている

	01そう 思う	02どち らかと いえば そう思う	03どち らかとも いえない	04どち らかと いえば そう思 わない	05そう 思わな い	不明	総計
4 職位							
01部長・担当参事	6.7%	46.7%	20.0%	0.0%	26.7%	0.0%	100.0%
02次長・参事	10.0%	20.0%	20.0%	20.0%	30.0%	0.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	2.0%	24.0%	34.0%	22.0%	18.0%	0.0%	100.0%
04主(技)幹	10.0%	26.7%	33.3%	20.0%	10.0%	0.0%	100.0%
05課長補佐	4.5%	23.9%	37.3%	17.9%	14.9%	1.5%	100.0%
06係長	6.8%	18.2%	47.7%	9.1%	18.2%	0.0%	100.0%
07主査	8.4%	22.9%	35.9%	13.7%	18.3%	0.8%	100.0%
08主任主事(主任技師)	6.7%	21.0%	40.0%	15.2%	17.1%	0.0%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	24.2%	18.2%	39.4%	1.5%	16.7%	0.0%	100.0%
不明	0.0%	10.5%	26.3%	10.5%	47.4%	5.3%	100.0%
総計	8.6%	22.2%	36.9%	13.4%	18.4%	0.6%	100.0%

問4(9) 市民に喜ばれる仕事をしている							
4 職位	01そう 思う	02どち らかと いえば そう思う	03どち らともい えない	04どち らかと いえば そう思 わない	05そう 思わな い	不明	総計
01部長・担当参事	33.3%	33.3%	26.7%	0.0%	6.7%	0.0%	100.0%
02次長・参事	60.0%	30.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	42.0%	28.0%	26.0%	2.0%	2.0%	0.0%	100.0%
04主(技)幹	20.0%	43.3%	20.0%	10.0%	3.3%	3.3%	100.0%
05課長補佐	34.3%	28.4%	22.4%	10.4%	3.0%	1.5%	100.0%
06係長	34.1%	18.2%	36.4%	2.3%	6.8%	2.3%	100.0%
07主査	23.7%	35.9%	22.9%	8.4%	9.2%	0.0%	100.0%
08主任主事(主任技師)	20.0%	28.6%	33.3%	14.3%	3.8%	0.0%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	33.3%	40.9%	15.2%	7.6%	3.0%	0.0%	100.0%
不明	31.6%	42.1%	26.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
総計	29.1%	32.4%	25.1%	8.0%	4.8%	0.6%	100.0%

問4(10) 現在の職場で自分の能力、適性、経験が活かされている							
4 職位	01そう 思う	02どち らかと いえば そう思う	03どち らともい えない	04どち らかと いえば そう思 わない	05そう 思わな い	不明	総計
01部長・担当参事	26.7%	40.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
02次長・参事	30.0%	20.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	18.0%	44.0%	28.0%	8.0%	2.0%	0.0%	100.0%
04主(技)幹	23.3%	33.3%	36.7%	3.3%	3.3%	0.0%	100.0%
05課長補佐	26.9%	35.8%	23.9%	9.0%	3.0%	1.5%	100.0%
06係長	31.8%	27.3%	27.3%	11.4%	2.3%	0.0%	100.0%
07主査	14.5%	37.4%	35.9%	6.9%	5.3%	0.0%	100.0%
08主任主事(主任技師)	16.2%	40.0%	22.9%	9.5%	11.4%	0.0%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	30.3%	36.4%	21.2%	4.5%	7.6%	0.0%	100.0%
不明	26.3%	15.8%	47.4%	5.3%	5.3%	0.0%	100.0%
総計	21.6%	36.1%	29.2%	7.3%	5.6%	0.2%	100.0%

問4(11) 現在の職場は自分の意向に合っている							
4 職位	01そう 思う	02どち らかと いえば そう思う	03どち らかとも いえない	04どち らかと いえば そう思 わない	05そう 思わな い	不明	総計
01部長・担当参事	20.0%	33.3%	40.0%	0.0%	6.7%	0.0%	100.0%
02次長・参事	10.0%	10.0%	60.0%	10.0%	10.0%	0.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	12.0%	46.0%	24.0%	12.0%	6.0%	0.0%	100.0%
04主(技)幹	23.3%	26.7%	23.3%	6.7%	16.7%	3.3%	100.0%
05課長補佐	23.9%	25.4%	26.9%	14.9%	7.5%	1.5%	100.0%
06係長	27.3%	20.5%	20.5%	18.2%	13.6%	0.0%	100.0%
07主査	22.9%	29.8%	29.0%	8.4%	9.2%	0.8%	100.0%
08主任主事(主任技師)	21.0%	32.4%	21.0%	4.8%	21.0%	0.0%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	37.9%	24.2%	24.2%	3.0%	10.6%	0.0%	100.0%
不明	21.1%	15.8%	31.6%	21.1%	10.5%	0.0%	100.0%
総計	23.5%	28.9%	26.1%	9.1%	11.9%	0.6%	100.0%

問4(12) 自分自身の仕事の目標が明確になっている							
4 職位	01そう 思う	02どち らかと いえば そう思う	03どち らかとも いえない	04どち らかと いえば そう思 わない	05そう 思わな い	不明	総計
01部長・担当参事	46.7%	46.7%	0.0%	0.0%	6.7%	0.0%	100.0%
02次長・参事	60.0%	30.0%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	26.0%	36.0%	32.0%	4.0%	2.0%	0.0%	100.0%
04主(技)幹	23.3%	50.0%	26.7%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
05課長補佐	28.4%	41.8%	20.9%	4.5%	3.0%	1.5%	100.0%
06係長	29.5%	43.2%	15.9%	11.4%	0.0%	0.0%	100.0%
07主査	27.5%	36.6%	22.9%	6.9%	5.3%	0.8%	100.0%
08主任主事(主任技師)	19.0%	26.7%	34.3%	7.6%	11.4%	1.0%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	34.8%	36.4%	15.2%	6.1%	7.6%	0.0%	100.0%
不明	31.6%	26.3%	21.1%	15.8%	5.3%	0.0%	100.0%
総計	27.9%	36.3%	23.3%	6.5%	5.4%	0.6%	100.0%

問4(13) 職場としての目標が明確になっている							
4 職位	01そう 思う	02どち らかと いえば そう思う	03どち らかとも いえない	04どち らかと いえば そう思 わない	05そう 思わな い	不明	総計
01部長・担当参事	33.3%	40.0%	20.0%	0.0%	6.7%	0.0%	100.0%
02次長・参事	60.0%	30.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	30.0%	34.0%	28.0%	6.0%	2.0%	0.0%	100.0%
04主(技)幹	26.7%	33.3%	26.7%	13.3%	0.0%	0.0%	100.0%
05課長補佐	28.4%	37.3%	22.4%	6.0%	4.5%	1.5%	100.0%
06係長	31.8%	27.3%	25.0%	13.6%	2.3%	0.0%	100.0%
07主査	18.3%	38.9%	26.0%	9.9%	6.9%	0.0%	100.0%
08主任主事(主任技師)	10.5%	35.2%	28.6%	14.3%	11.4%	0.0%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	19.7%	39.4%	25.8%	7.6%	7.6%	0.0%	100.0%
不明	31.6%	21.1%	26.3%	5.3%	15.8%	0.0%	100.0%
総計	22.5%	35.6%	25.7%	9.5%	6.5%	0.2%	100.0%

問4(14) 職場の人間関係は良好である							
4 職位	01そう 思う	02どち らかと いえば そう思う	03どち らかとも いえない	04どち らかと いえば そう思 わない	05そう 思わな い	不明	総計
01部長・担当参事	26.7%	53.3%	13.3%	0.0%	6.7%	0.0%	100.0%
02次長・参事	30.0%	40.0%	30.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	34.0%	36.0%	18.0%	10.0%	2.0%	0.0%	100.0%
04主(技)幹	20.0%	50.0%	10.0%	16.7%	0.0%	3.3%	100.0%
05課長補佐	31.3%	25.4%	26.9%	10.4%	4.5%	1.5%	100.0%
06係長	25.0%	34.1%	13.6%	11.4%	15.9%	0.0%	100.0%
07主査	16.8%	32.8%	27.5%	4.6%	18.3%	0.0%	100.0%
08主任主事(主任技師)	22.9%	37.1%	21.0%	6.7%	11.4%	1.0%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	40.9%	33.3%	15.2%	6.1%	4.5%	0.0%	100.0%
不明	42.1%	15.8%	26.3%	0.0%	15.8%	0.0%	100.0%
総計	26.6%	34.3%	21.2%	7.3%	10.1%	0.6%	100.0%

問5 やりがいを感じながら仕事に取り組むために効果的と思うことは(複数回答)

4 職位	適正・公平な人事評価制度の確立	部下が上司を評価する制度	各ポストの庁内公募制度	昇任試験の実施	ジョブローテーション	人事異動における自己申告制度	市長と一般職員との対話	研修の充実	他団体・民間企業への派遣	職員の表彰制度	定期的な人事異動	職場における良好な人間関係の構築	その他	総計
01部長・担当参事	26.7%	6.7%	2.2%	4.4%	11.1%	2.2%	2.2%	6.7%	2.2%	2.2%	8.9%	22.2%	2.2%	100.0%
02次長・参事	33.3%	3.3%	3.3%	0.0%	6.7%	6.7%	0.0%	3.3%	6.7%	0.0%	6.7%	20.0%	10.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	25.2%	2.1%	2.8%	4.9%	11.9%	4.2%	2.1%	4.9%	3.5%	1.4%	14.7%	21.0%	1.4%	100.0%
04主(技)幹	22.2%	1.2%	3.7%	1.2%	12.3%	12.3%	2.5%	3.7%	3.7%	2.5%	14.8%	19.8%	0.0%	100.0%
05課長補佐	21.5%	3.6%	3.1%	5.1%	11.3%	4.6%	2.1%	5.1%	3.1%	1.5%	16.9%	21.0%	1.0%	100.0%
06係長	25.0%	3.2%	1.6%	1.6%	12.1%	8.9%	1.6%	3.2%	0.0%	0.8%	11.3%	27.4%	3.2%	100.0%
07主査	20.5%	10.4%	1.1%	3.4%	7.9%	9.0%	1.4%	5.9%	4.2%	1.1%	11.0%	22.5%	1.7%	100.0%
08主任主事(主任技師)	20.8%	9.6%	3.4%	3.4%	8.2%	9.2%	2.7%	4.8%	6.5%	0.7%	7.5%	21.5%	1.7%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	16.3%	12.0%	3.8%	6.0%	4.3%	6.5%	2.7%	9.2%	7.1%	4.3%	5.4%	20.7%	1.6%	100.0%
不明	26.1%	4.3%	2.2%	4.3%	15.2%	8.7%	4.3%	6.5%	2.2%	0.0%	8.7%	17.4%	0.0%	100.0%
総計	21.7%	7.2%	2.6%	3.8%	9.2%	7.6%	2.1%	5.5%	4.3%	1.5%	10.8%	21.8%	1.7%	100.0%

問6 職場には業務の執行方法等について自由に発言したり議論できる雰囲気がある

4 職位	01おおいにある	02ある程度はある	03どちらともいえない(わからない)	04あまりない	05まったくない	総計
01部長・担当参事	40.0%	53.3%	6.7%	0.0%	0.0%	100.0%
02次長・参事	40.0%	60.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	40.0%	50.0%	6.0%	4.0%	0.0%	100.0%
04主(技)幹	33.3%	40.0%	13.3%	13.3%	0.0%	100.0%
05課長補佐	29.9%	56.7%	7.5%	3.0%	3.0%	100.0%
06係長	25.0%	56.8%	11.4%	4.5%	2.3%	100.0%
07主査	23.7%	44.3%	13.7%	15.3%	3.1%	100.0%
08主任主事(主任技師)	22.9%	42.9%	13.3%	12.4%	8.6%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	9.1%	59.1%	18.2%	10.6%	3.0%	100.0%
不明	31.6%	47.4%	5.3%	15.8%	0.0%	100.0%
総計	25.7%	49.3%	11.7%	9.9%	3.4%	100.0%

問7 職場では報告や連絡事項以外の業務執行等について職場内の打ち合わせが行われているか

	01ほぼ毎日行っている	02週1回程度行っている	03月1回程度行っている	04課題があった時に随時行っている	05ほとんど行っていない	06その他	不明	総計
4 職位								
01部長・担当参事	20.0%	20.0%	6.7%	46.7%	6.7%	0.0%	0.0%	100.0%
02次長・参事	20.0%	30.0%	10.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	20.0%	30.0%	6.0%	42.0%	0.0%	0.0%	2.0%	100.0%
04主(技)幹	13.3%	13.3%	10.0%	63.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
05課長補佐	7.5%	11.9%	10.4%	61.2%	7.5%	1.5%	0.0%	100.0%
06係長	27.3%	15.9%	4.5%	47.7%	2.3%	2.3%	0.0%	100.0%
07主査	16.0%	16.0%	8.4%	38.9%	17.6%	2.3%	0.8%	100.0%
08主任主事(主任技師)	19.0%	10.5%	9.5%	37.1%	23.8%	0.0%	0.0%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	33.3%	7.6%	3.0%	39.4%	12.1%	1.5%	3.0%	100.0%
不明	36.8%	10.5%	5.3%	47.4%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
総計	19.7%	14.7%	7.6%	44.3%	11.7%	1.1%	0.7%	100.0%

問8 職場では事務・事業の改善や効率化について、積極的な取り組みが行われているか

	01おおいに行われている	02ある程度は行われている	03どちらともいえない	04あまり行われていない	05まったく行われていない	不明	総計
4 職位							
01部長・担当参事	0.0%	46.7%	26.7%	26.7%	0.0%	0.0%	100.0%
02次長・参事	10.0%	80.0%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	8.0%	50.0%	28.0%	12.0%	0.0%	2.0%	100.0%
04主(技)幹	6.7%	36.7%	26.7%	26.7%	0.0%	3.3%	100.0%
05課長補佐	9.0%	43.3%	31.3%	14.9%	1.5%	0.0%	100.0%
06係長	6.8%	45.5%	27.3%	18.2%	0.0%	2.3%	100.0%
07主査	4.6%	38.9%	30.5%	17.6%	8.4%	0.0%	100.0%
08主任主事(主任技師)	3.8%	30.5%	32.4%	25.7%	5.7%	1.9%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	7.6%	34.8%	33.3%	15.2%	7.6%	1.5%	100.0%
不明	10.5%	26.3%	26.3%	21.1%	10.5%	5.3%	100.0%
総計	6.1%	39.3%	29.8%	18.8%	4.7%	1.3%	100.0%

問8-1 このような職場の環境に対して改善していく必要性を感じているか

	01おおいに感じている	02ある程度は感じている	03どちらともいえな い(わからない)	総計
4 職位				
01部長・担当参事	60.0%	40.0%	0.0%	100.0%
02次長・参事	33.3%	33.3%	33.3%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	83.3%	16.7%	0.0%	100.0%
04主(技)幹	62.5%	37.5%	0.0%	100.0%
05課長補佐	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%
06係長	37.5%	62.5%	0.0%	100.0%
07主査	62.9%	34.3%	2.9%	100.0%
08主任主事(主任技師)	39.4%	54.5%	6.1%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	71.4%	28.6%	0.0%	100.0%
不明	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%
総計	54.7%	42.2%	3.1%	100.0%

問9 組織を活性化するために効果的な方法は(複数回答) 1 / 2														
4 職位	適正・公平な人事評価制度の確立	部下が上司を評価する制度	各ポストの庁内公募制度	昇任試験の実施	機構改革による組織の活性化	プロジェクトチームの活用	行政(事務事業)評価制度	組織の目標・方針の明確化	管理職の意識改革	職員全体の意識改革	職員提案制度	女性職員の登用	情報の公開の推進	庁内情報化の推進
01部長・担当参事	20.0%	4.4%	2.2%	2.2%	6.7%	4.4%	4.4%	11.1%	11.1%	17.8%	2.2%	2.2%	2.2%	0.0%
02次長・参事	14.8%	0.0%	3.7%	0.0%	14.8%	11.1%	0.0%	18.5%	3.7%	14.8%	0.0%	3.7%	3.7%	3.7%
03課長・担当主(技)幹	18.0%	2.2%	0.7%	0.7%	15.1%	2.2%	0.7%	14.4%	9.4%	19.4%	2.2%	0.0%	0.7%	4.3%
04主(技)幹	18.7%	0.0%	2.7%	1.3%	10.7%	4.0%	0.0%	10.7%	5.3%	18.7%	6.7%	5.3%	0.0%	5.3%
05課長補佐	18.7%	2.2%	1.1%	1.6%	11.0%	6.0%	1.6%	13.2%	8.8%	18.1%	2.2%	0.5%	0.0%	3.8%
06係長	17.4%	5.8%	0.8%	0.8%	9.1%	5.8%	0.8%	15.7%	13.2%	17.4%	0.8%	3.3%	0.8%	1.7%
07主査	15.3%	6.4%	0.3%	3.1%	7.4%	4.6%	1.2%	9.8%	15.3%	16.9%	1.8%	2.5%	0.6%	2.8%
08主任主事(主任技師)	13.9%	7.9%	2.5%	2.5%	2.9%	3.9%	1.1%	10.7%	19.6%	14.3%	2.9%	2.5%	1.1%	2.1%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	11.8%	8.3%	1.8%	3.6%	4.1%	5.3%	1.2%	10.1%	16.6%	11.2%	5.9%	4.1%	1.2%	4.7%
不明	14.6%	6.3%	0.0%	0.0%	6.3%	2.1%	2.1%	16.7%	14.6%	20.8%	2.1%	4.2%	2.1%	2.1%
総計	15.8%	5.4%	1.3%	2.1%	7.7%	4.6%	1.2%	11.9%	13.8%	16.4%	2.8%	2.5%	0.8%	3.1%

問9 組織を活性化するために効果的な方法は(複数回答) 2 / 2					
4 職位	庁内情報化の推進	人事異動期間の短縮	他団体・民間企業からの人材受け入れ	その他	総計
01部長・担当参事	0.0%	6.7%	0.0%	2.2%	100.0%
02次長・参事	3.7%	0.0%	7.4%	0.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	4.3%	6.5%	2.9%	0.7%	100.0%
04主(技)幹	5.3%	8.0%	2.7%	0.0%	100.0%
05課長補佐	3.8%	3.8%	5.5%	1.6%	100.0%
06係長	1.7%	4.1%	1.7%	0.8%	100.0%
07主査	2.8%	4.9%	5.5%	1.5%	100.0%
08主任主事(主任技師)	2.1%	3.2%	7.5%	1.4%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	4.7%	1.2%	7.7%	1.2%	100.0%
不明	2.1%	2.1%	4.2%	0.0%	100.0%
総計	3.1%	4.1%	5.2%	1.2%	100.0%

問10 自分の能力向上に必要な知識・情報をどのように収集しているか(複数回答)

4 職位	職場 の上 司 か ら	職場 の 同 僚 か ら	庁内 研 修 か ら	出張 で 参加 する 研 修 会 ・ セミナー	個人 で 参加 する 勉強 会	他団 体の 職 員 と の 交 流 ・ 情 報 交 換	書 籍 ・ 雑 誌 ・ 新 聞 等 か ら	イン ター ネッ ト か ら	その 他	総計
01部長・担当参事	7.1%	7.1%	4.8%	9.5%	2.4%	16.7%	28.6%	19.0%	4.8%	100.0%
02次長・参事	3.3%	3.3%	0.0%	10.0%	3.3%	23.3%	30.0%	23.3%	3.3%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	7.2%	14.5%	1.4%	10.1%	2.9%	13.8%	31.2%	18.8%	0.0%	100.0%
04主(技)幹	7.1%	10.6%	2.4%	12.9%	1.2%	15.3%	25.9%	24.7%	0.0%	100.0%
05課長補佐	9.0%	9.0%	3.2%	17.5%	5.8%	10.1%	26.5%	15.3%	3.7%	100.0%
06係長	11.0%	12.6%	1.6%	18.1%	2.4%	14.2%	24.4%	15.0%	0.8%	100.0%
07主査	15.1%	16.2%	1.4%	15.7%	4.8%	9.8%	22.4%	13.2%	1.4%	100.0%
08主任主事(主任技師)	18.0%	20.5%	4.0%	10.8%	4.3%	7.9%	19.4%	13.3%	1.8%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	23.9%	20.1%	3.3%	12.5%	5.4%	6.5%	17.9%	9.2%	1.1%	100.0%
不明	3.8%	17.3%	0.0%	23.1%	5.8%	9.6%	26.9%	11.5%	1.9%	100.0%
総計	13.6%	15.3%	2.4%	14.1%	4.3%	10.6%	23.5%	14.6%	1.6%	100.0%

問11 これから身に付けたい知識・技能は(課長補佐以上は部下に身に付けさせたい)(複数回答)

4 職位	市の 行政情 報	行政 全般に 関わる 幅広い 知識	担当 してい る実務 の専門 知識	技術 や法 律、財 政など 専門領 域の知 識	I T に関 する知 識・技 能	接遇 に関す る知 識・技 能	政策 形成に 関する 知識・ 技能	対人 折衝の知 識・技能	外国 語に関す る知識	その 他	総計
01部長・担当参事	7.0%	16.3%	20.9%	11.6%	4.7%	4.7%	14.0%	18.6%	0.0%	2.3%	100.0%
02次長・参事	0.0%	27.6%	17.2%	20.7%	3.4%	3.4%	17.2%	10.3%	0.0%	0.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	1.4%	22.0%	19.1%	9.9%	7.1%	11.3%	11.3%	16.3%	0.7%	0.7%	100.0%
04主(技)幹	6.0%	20.2%	20.2%	15.5%	8.3%	9.5%	7.1%	11.9%	1.2%	0.0%	100.0%
05課長補佐	8.0%	19.7%	21.3%	10.1%	7.4%	11.7%	5.3%	14.4%	1.6%	0.5%	100.0%
06係長	8.9%	17.9%	20.3%	10.6%	15.4%	8.1%	6.5%	10.6%	1.6%	0.0%	100.0%
07主査	5.4%	17.0%	20.6%	16.7%	12.5%	5.4%	6.3%	9.9%	5.7%	0.6%	100.0%
08主任主事(主任技師)	5.2%	18.1%	22.2%	14.8%	12.2%	7.0%	3.7%	9.6%	6.3%	0.7%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	6.7%	14.0%	23.6%	12.4%	10.7%	8.4%	3.4%	12.9%	7.3%	0.6%	100.0%
不明	11.1%	20.4%	24.1%	14.8%	5.6%	3.7%	5.6%	9.3%	3.7%	1.9%	100.0%
総計	6.0%	18.3%	21.2%	13.6%	10.4%	7.8%	6.3%	11.8%	4.0%	0.6%	100.0%

問12 今後、どのような能力が求められると思うか(複数回答)

4 職位	基 本的な 人間関 係能力 (様々な 人と円 滑な人 間関係 を形成 できる)	自 己表現 能力(自分の 意思を 的確に 伝達、 表現す る)	問 題解決 能力(業務上 の課題 を適切 にこな せる)	企 画提案 能力(新しい 課題に 取り組 んでい く)	リー ダー シップ 能力(チーム 全体を 力強く 引っ張 っていく)	マ ネジメ ント能 力(業務の 計画・ 実行が 統制が 効果的 に行え る)	そ の他	総計
01部長・担当参事	13.6%	11.4%	25.0%	15.9%	9.1%	25.0%	0.0%	100.0%
02次長・参事	6.7%	3.3%	30.0%	20.0%	6.7%	33.3%	0.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	17.0%	6.8%	28.6%	14.3%	12.9%	20.4%	0.0%	100.0%
04主(技)幹	24.1%	9.2%	26.4%	14.9%	6.9%	18.4%	0.0%	100.0%
05課長補佐	20.4%	13.8%	26.5%	10.7%	8.7%	18.4%	1.5%	100.0%
06係長	22.3%	13.1%	23.8%	14.6%	6.9%	19.2%	0.0%	100.0%
07主査	19.5%	8.5%	26.1%	12.6%	11.5%	21.4%	0.3%	100.0%
08主任主事(主任技師)	22.6%	9.8%	24.0%	13.2%	13.2%	15.9%	1.4%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	20.4%	13.8%	22.1%	16.0%	11.0%	16.0%	0.6%	100.0%
不明	17.0%	15.1%	26.4%	15.1%	9.4%	17.0%	0.0%	100.0%
総計	20.1%	10.5%	25.4%	13.7%	10.7%	19.0%	0.6%	100.0%

問13 求められる能力を開発するために必要な手段(複数回答) 1 / 2														
4 職位	自己啓発	研修 担当が 実施する 研修会等	職場 内で実 施する 研修・会 議・実務 経験	上 司、先 輩から の指導・ 助言	友人 や同僚 からの 刺激	職場 以外の人 との交 流(他 団体含 む)	出張 で参加 する研 修会・セ ミナー 等	個人 で参加 する研 修会・セ ミナー 等	通信 教育・資 格の援助 制度	他団 体への派 遣	民間 企業への 派遣	適材 適所の人 事配置	昇任 試験の実 施	書籍・ イン ターネ ット等 からの情 報
01部長・担当参事	21.4%	4.8%	9.5%	19.0%	0.0%	7.1%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%	4.8%	16.7%	4.8%	4.8%
02次長・参事	18.5%	3.7%	11.1%	3.7%	0.0%	14.8%	0.0%	7.4%	0.0%	7.4%	14.8%	14.8%	0.0%	3.7%
03課長・担当主(技)幹	20.0%	2.8%	10.3%	6.2%	4.8%	12.4%	6.2%	1.4%	2.1%	2.8%	6.2%	17.9%	1.4%	5.5%
04主(技)幹	28.6%	1.2%	8.3%	9.5%	3.6%	4.8%	11.9%	2.4%	1.2%	0.0%	4.8%	15.5%	2.4%	6.0%
05課長補佐	23.2%	4.1%	11.3%	6.2%	2.1%	9.8%	8.2%	3.1%	0.5%	1.0%	6.2%	13.9%	2.6%	6.2%
06係長	24.2%	4.8%	8.1%	3.2%	3.2%	12.1%	12.9%	2.4%	0.8%	0.0%	0.8%	17.7%	1.6%	8.1%
07主査	22.9%	3.4%	7.1%	6.8%	4.0%	9.0%	10.5%	4.8%	1.4%	4.8%	4.2%	11.6%	2.5%	6.8%
08主任主事(主任技師)	19.7%	3.1%	6.6%	11.4%	4.8%	10.3%	8.6%	0.7%	2.4%	2.4%	8.3%	16.2%	2.1%	3.4%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	17.6%	3.7%	9.6%	16.0%	7.0%	6.4%	7.5%	2.7%	2.7%	3.7%	7.5%	9.6%	2.1%	3.2%
不明	28.3%	3.8%	3.8%	5.7%	1.9%	9.4%	15.1%	1.9%	1.9%	1.9%	5.7%	17.0%	0.0%	3.8%
総計	21.9%	3.5%	8.3%	8.8%	4.0%	9.5%	9.2%	2.7%	1.6%	2.7%	5.9%	14.3%	2.1%	5.3%

問13 求められる能力を開発するために必要な手段(複数回答) 2 / 2		
4 職位	その他	総計
01部長・担当参事	0.0%	100.0%
02次長・参事	0.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	0.0%	100.0%
04主(技)幹	0.0%	100.0%
05課長補佐	1.5%	100.0%
06係長	0.0%	100.0%
07主査	0.3%	100.0%
08主任主事(主任技師)	0.0%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	0.5%	100.0%
不明	0.0%	100.0%
総計	0.3%	100.0%

問14 職場では職員が研修に参加しやすい雰囲気(配慮)があるか						
4 職位	01おおいにある	02ある程度はある	03どちらともいえない(わからない)	04あまりない	05まったくない	総計
01部長・担当参事	26.7%	60.0%	13.3%	0.0%	0.0%	100.0%
02次長・参事	30.0%	50.0%	10.0%	10.0%	0.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	38.0%	50.0%	10.0%	2.0%	0.0%	100.0%
04主(技)幹	33.3%	53.3%	6.7%	6.7%	0.0%	100.0%
05課長補佐	25.4%	50.7%	14.9%	9.0%	0.0%	100.0%
06係長	18.2%	65.9%	6.8%	9.1%	0.0%	100.0%
07主査	25.2%	45.0%	10.7%	16.0%	3.1%	100.0%
08主任主事(主任技師)	20.0%	40.0%	19.0%	18.1%	2.9%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	28.8%	40.9%	18.2%	12.1%	0.0%	100.0%
不明	36.8%	47.4%	10.5%	5.3%	0.0%	100.0%
総計	26.3%	47.5%	13.2%	11.7%	1.3%	100.0%

問15 所属職員を職場外の研修に参加させる場合、どのような判断基準で参加させるべきだと考えるか							
4 職位	01職員自らの申し出や参加意欲	02業務上の必要性によって判断	03職員の能力からみて必要かどうか判断	04研修テーマ、内容によって判断	05その他	不明	総計
01部長・担当参事	13.3%	26.7%	20.0%	26.7%	6.7%	6.7%	100.0%
02次長・参事	20.0%	50.0%	0.0%	10.0%	0.0%	20.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	24.0%	34.0%	16.0%	24.0%	0.0%	2.0%	100.0%
04主(技)幹	20.0%	43.3%	3.3%	20.0%	0.0%	13.3%	100.0%
05課長補佐	28.4%	34.3%	7.5%	20.9%	1.5%	7.5%	100.0%
06係長	0.0%	4.5%	0.0%	0.0%	0.0%	95.5%	100.0%
07主査	0.0%	0.0%	1.5%	0.0%	0.0%	98.5%	100.0%
08主任主事(主任技師)	1.9%	1.9%	0.0%	1.0%	1.0%	94.3%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	1.5%	1.5%	0.0%	0.0%	0.0%	97.0%	100.0%
不明	5.3%	10.5%	10.5%	15.8%	0.0%	57.9%	100.0%
総計	8.4%	12.8%	3.9%	7.6%	0.6%	66.7%	100.0%

問16 研修に対してどのようなことを期待するか								
	01各階層ごとに必要とされる基本的な知識・能力等を習得すること	02問題解決能力やプレゼンテーション能力など、職員にとって汎用性のある実践的な知識・技術等を学ぶこと	03外部の専門家から、日頃の仕事を通して習得できない専門的な知識・技術等を学ぶこと	04所属の事務や事業や日常業務に即した知識等を習得すること	05研修を通して様々な階層・職種との職員と交流を図ること	06その他	不明	総計
4 職位								
01部長・担当参事	6.7%	53.3%	33.3%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
02次長・参事	10.0%	50.0%	30.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	12.0%	48.0%	20.0%	12.0%	4.0%	2.0%	2.0%	100.0%
04主(技)幹	6.7%	10.0%	40.0%	30.0%	13.3%	0.0%	0.0%	100.0%
05課長補佐	13.4%	32.8%	34.3%	10.4%	7.5%	1.5%	0.0%	100.0%
06係長	15.9%	31.8%	25.0%	18.2%	4.5%	2.3%	2.3%	100.0%
07主査	11.5%	21.4%	31.3%	25.2%	8.4%	0.8%	1.5%	100.0%
08主任主事(主任技師)	17.1%	15.2%	41.9%	18.1%	3.8%	1.0%	2.9%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	15.2%	24.2%	30.3%	24.2%	3.0%	1.5%	1.5%	100.0%
不明	15.8%	21.1%	36.8%	26.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
総計	13.4%	26.1%	32.8%	19.6%	5.6%	1.1%	1.5%	100.0%

問17 今後、どのような研修を充実させるべきか(複数回答)

	自己啓発の援助(通信教育の補助など)	職場内研修	研修担当が行う能力開発研修	研修担当が行う階層別研修	研修担当が行う政策形成研修	民間企業・NPO等への派遣研修	市町村アカデミーや建設研修センター等の研修機関への派遣研修	自治体、大学、大学院などへの派遣研修	その他	総計
4 職位										
01部長・担当参事	9.5%	16.7%	16.7%	7.1%	14.3%	16.7%	14.3%	4.8%	0.0%	100.0%
02次長・参事	6.7%	10.0%	10.0%	16.7%	16.7%	13.3%	13.3%	13.3%	0.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	12.2%	12.2%	12.9%	11.5%	13.7%	17.3%	10.8%	8.6%	0.7%	100.0%
04主(技)幹	16.9%	11.7%	15.6%	3.9%	3.9%	16.9%	15.6%	14.3%	1.3%	100.0%
05課長補佐	13.6%	13.0%	16.4%	8.5%	11.3%	14.1%	13.6%	7.3%	2.3%	100.0%
06係長	13.4%	14.3%	16.1%	10.7%	8.0%	12.5%	17.0%	7.1%	0.9%	100.0%
07主査	18.8%	11.3%	12.6%	7.2%	5.5%	16.7%	13.7%	10.6%	3.8%	100.0%
08主任主事(主任技師)	13.9%	14.3%	16.5%	10.1%	3.4%	18.6%	12.2%	8.4%	2.5%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	14.5%	15.7%	15.1%	7.8%	4.8%	15.7%	9.0%	16.9%	0.6%	100.0%
不明	15.2%	10.9%	15.2%	10.9%	2.2%	17.4%	19.6%	8.7%	0.0%	100.0%
総計	14.7%	13.1%	14.8%	8.9%	7.2%	16.2%	13.1%	10.1%	1.9%	100.0%

問18 自分の能力を最大限発揮するために、今後どのような処遇を望むか

4 職位	01ゼネラリスト(総合職)を希望	02スペシャリスト(注1)を希望	03エキスパート(注2)を希望	04いろいろな仕事を経験後、特性を見て決める	05わからない	不明	総計
01部長・担当参事	40.0%	0.0%	40.0%	0.0%	6.7%	13.3%	100.0%
02次長・参事	40.0%	0.0%	40.0%	20.0%	0.0%	0.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	44.0%	8.0%	22.0%	14.0%	10.0%	2.0%	100.0%
04主(技)幹	6.7%	10.0%	36.7%	10.0%	20.0%	16.7%	100.0%
05課長補佐	23.9%	16.4%	29.9%	16.4%	10.4%	3.0%	100.0%
06係長	22.7%	13.6%	27.3%	22.7%	11.4%	2.3%	100.0%
07主査	21.4%	19.1%	29.8%	24.4%	3.8%	1.5%	100.0%
08主任主事(主任技師)	19.0%	18.1%	25.7%	27.6%	8.6%	1.0%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	9.1%	30.3%	24.2%	28.8%	7.6%	0.0%	100.0%
不明	26.3%	0.0%	26.3%	26.3%	0.0%	21.1%	100.0%
総計	22.2%	16.4%	28.1%	22.0%	8.0%	3.4%	100.0%

問19 あなたは将来、どの職まで昇任・昇格したいと思うか

4 職位	01部長	02参事	03課長	04主(技)幹	05課長補佐	06係長	07主査	08主任主事(主任技師)	09主事・技師(主事補、技師補含む)	不明	総計
01部長・担当参事	66.7%	0.0%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	26.7%	100.0%
02次長・参事	30.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	30.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	16.0%	22.0%	46.0%	4.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.0%	100.0%
04主(技)幹	6.7%	16.7%	26.7%	30.0%	0.0%	0.0%	3.3%	0.0%	0.0%	16.7%	100.0%
05課長補佐	9.0%	9.0%	28.4%	29.9%	14.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9.0%	100.0%
06係長	6.8%	11.4%	25.0%	15.9%	13.6%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	18.2%	100.0%
07主査	20.6%	2.3%	14.5%	8.4%	8.4%	6.9%	20.6%	0.8%	0.0%	17.6%	100.0%
08主任主事(主任技師)	12.4%	6.7%	16.2%	8.6%	1.9%	9.5%	24.8%	8.6%	0.0%	11.4%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	21.2%	7.6%	16.7%	6.1%	6.1%	6.1%	16.7%	4.5%	1.5%	13.6%	100.0%
不明	15.8%	5.3%	15.8%	5.3%	0.0%	5.3%	5.3%	0.0%	0.0%	47.4%	100.0%
総計	16.6%	8.8%	20.9%	11.7%	6.1%	5.2%	12.3%	2.4%	0.2%	15.8%	100.0%

問20 将来の昇任・昇格についてあなたの考えに近いもの						
	01できる限り昇任・昇格したい	02生活と調和のとれる範囲で昇任・昇格したい	03同期・同級生と同程度の処遇であれば良い	04昇任・昇格にはまったくこだわらない	不明	総計
4 職位						
01部長・担当参事	13.3%	20.0%	6.7%	33.3%	26.7%	100.0%
02次長・参事	0.0%	40.0%	20.0%	30.0%	10.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	12.0%	46.0%	12.0%	24.0%	6.0%	100.0%
04主(技)幹	10.0%	46.7%	13.3%	16.7%	13.3%	100.0%
05課長補佐	4.5%	59.7%	16.4%	16.4%	3.0%	100.0%
06係長	6.8%	45.5%	13.6%	29.5%	4.5%	100.0%
07主査	8.4%	35.1%	12.2%	39.7%	4.6%	100.0%
08主任主事(主任技師)	2.9%	48.6%	6.7%	41.0%	1.0%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	12.1%	60.6%	4.5%	21.2%	1.5%	100.0%
不明	10.5%	42.1%	10.5%	5.3%	31.6%	100.0%
総計	7.6%	46.4%	10.8%	29.6%	5.6%	100.0%

問21 職員(部下)の人事異動はどの程度の期間で行うべきだと考えるか									
4 職位	01.人事異動はできる限り行わない方が良い	02.1~2年位が適当と思う	03.3年位が適当と思う	04.5年位が適当と思う	05.5年~10年位が適当と思う	06.どちらとも言えない(わからない)	07.その他	不明	総計
01部長・担当参事	0.0%	0.0%	33.3%	40.0%	6.7%	0.0%	6.7%	13.3%	100.0%
02次長・参事	0.0%	0.0%	10.0%	60.0%	10.0%	0.0%	0.0%	20.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	0.0%	0.0%	38.0%	38.0%	0.0%	4.0%	4.0%	16.0%	100.0%
04主(技)幹	0.0%	0.0%	33.3%	43.3%	0.0%	0.0%	6.7%	16.7%	100.0%
05課長補佐	0.0%	3.0%	32.8%	35.8%	3.0%	1.5%	11.9%	11.9%	100.0%
06係長	0.0%	0.0%	2.3%	2.3%	0.0%	0.0%	0.0%	95.5%	100.0%
07主査	0.0%	0.0%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	99.2%	100.0%
08主任主事(主任技師)	1.0%	0.0%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	98.1%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	0.0%	0.0%	0.0%	1.5%	0.0%	0.0%	0.0%	98.5%	100.0%
不明	0.0%	0.0%	10.5%	15.8%	0.0%	0.0%	0.0%	73.7%	100.0%
総計	0.2%	0.4%	11.5%	13.6%	0.7%	0.6%	2.4%	70.6%	100.0%

問22 あなた自身の人事異動はどの程度の期間で行うべきだと考えるか

4 職位	01.人事異動はできる限り行わない方がよい	02.1~2年位が適当と思う	03.3年位が適当と思う	04.5年位が適当と思う	05.5年~10年位が適当と思う	06.どちらとも言えない(わからない)	07.その他	不明	総計
01部長・担当参事	0.0%	6.7%	33.3%	20.0%	6.7%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%
02次長・参事	0.0%	10.0%	40.0%	20.0%	10.0%	0.0%	20.0%	0.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	0.0%	4.0%	62.0%	26.0%	4.0%	2.0%	0.0%	2.0%	100.0%
04主(技)幹	3.3%	6.7%	43.3%	30.0%	10.0%	6.7%	0.0%	0.0%	100.0%
05課長補佐	0.0%	3.0%	47.8%	29.9%	9.0%	4.5%	6.0%	0.0%	100.0%
06係長	2.3%	0.0%	50.0%	18.2%	9.1%	6.8%	11.4%	2.3%	100.0%
07主査	5.3%	3.1%	35.1%	33.6%	9.2%	6.9%	6.1%	0.8%	100.0%
08主任主事(主任技師)	2.9%	1.0%	44.8%	29.5%	3.8%	12.4%	5.7%	0.0%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	1.5%	7.6%	34.8%	27.3%	7.6%	13.6%	7.6%	0.0%	100.0%
不明	0.0%	0.0%	52.6%	21.1%	10.5%	0.0%	15.8%	0.0%	100.0%
総計	2.4%	3.4%	43.4%	28.3%	7.4%	8.4%	6.1%	0.6%	100.0%

問23 人事異動において、適材適所、能力開発を目的とした自己申告制度(意向調査)は必要だと思うか

4 職位	01必要である	02ある程度必要である	03どちらとも言えない	04どちらかという必要でない	05まったく必要でない	不明	総計
01部長・担当参事	33.3%	53.3%	0.0%	6.7%	6.7%	0.0%	100.0%
02次長・参事	30.0%	40.0%	10.0%	10.0%	10.0%	0.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	38.0%	50.0%	8.0%	4.0%	0.0%	0.0%	100.0%
04主(技)幹	43.3%	40.0%	10.0%	3.3%	3.3%	0.0%	100.0%
05課長補佐	40.3%	49.3%	7.5%	1.5%	1.5%	0.0%	100.0%
06係長	45.5%	45.5%	4.5%	2.3%	2.3%	0.0%	100.0%
07主査	55.0%	38.2%	5.3%	0.8%	0.8%	0.0%	100.0%
08主任主事(主任技師)	61.9%	30.5%	4.8%	1.9%	0.0%	1.0%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	69.7%	24.2%	4.5%	1.5%	0.0%	0.0%	100.0%
不明	42.1%	36.8%	5.3%	10.5%	0.0%	5.3%	100.0%
総計	51.8%	38.5%	5.8%	2.4%	1.1%	0.4%	100.0%

問24 昇任・昇格・昇給についてどうあるべきと思うか(複数回答)

	お おむね 年功序 列によ るべき	所 属長の 内申を 勘案し て決め るべき	昇 任試験 制度を 導入し て決め るべき	人事 評価制 度を導 入して 業績(成 果)や能 力を評 価して 客観的 に決め るべき	そ の他	総計
4 職位						
01部長・担当参事	15.4%	30.8%	19.2%	34.6%	0.0%	100.0%
02次長・参事	20.0%	20.0%	15.0%	45.0%	0.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	15.7%	22.5%	18.0%	40.4%	3.4%	100.0%
04主(技)幹	14.6%	22.9%	16.7%	45.8%	0.0%	100.0%
05課長補佐	23.5%	22.7%	14.3%	39.5%	0.0%	100.0%
06係長	15.1%	20.5%	15.1%	45.2%	4.1%	100.0%
07主査	18.5%	16.5%	18.0%	44.5%	2.5%	100.0%
08主任主事(主任技師)	17.2%	14.1%	23.3%	41.1%	4.3%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	19.6%	14.7%	19.6%	41.2%	4.9%	100.0%
不明	29.0%	3.2%	22.6%	38.7%	6.5%	100.0%
総計	18.6%	18.0%	18.5%	42.0%	2.9%	100.0%

問25 今後の給与制度はどうあるべきだと思うか						
	01 年齢や 勤続年 数より 能力を 重視し て決定 される べき	02 年齢や 勤続年 数より 業績(成 果)を重 視して 決定さ れるべ き	03 年齢や 勤続年 数より 職責(責 任の軽 重)を重 視して 決定さ れるべ き	04 年齢や 勤続年 数に よって 決定さ れるべ き	不明	総計
4 職位						
01部長・担当参事	13.3%	33.3%	33.3%	6.7%	13.3%	100.0%
02次長・参事	20.0%	50.0%	20.0%	10.0%	0.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	12.0%	22.0%	54.0%	8.0%	4.0%	100.0%
04主(技)幹	13.3%	23.3%	43.3%	13.3%	6.7%	100.0%
05課長補佐	16.4%	22.4%	50.7%	10.4%	0.0%	100.0%
06係長	22.7%	13.6%	43.2%	13.6%	6.8%	100.0%
07主査	26.7%	27.5%	27.5%	12.2%	6.1%	100.0%
08主任主事(主任技師)	30.5%	20.0%	34.3%	14.3%	1.0%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	34.8%	21.2%	22.7%	18.2%	3.0%	100.0%
不明	21.1%	10.5%	47.4%	10.5%	10.5%	100.0%
総計	24.0%	22.7%	36.5%	12.7%	4.1%	100.0%

問26 人事評価(能力や実績評価)の結果を、人事異動、昇任・昇格に反映すべきだと思うか

	01反映すべき	02反映すべきだと思うが、人事評価制度が定着するまでは反映すべきではない	03反映すべきとは思わないが、社会情勢等からやむを得ないと思う	04昇任・昇格、人事異動には反映すべきでない	不明	総計
4 職位						
01部長・担当参事	46.7%	40.0%	6.7%	6.7%	0.0%	100.0%
02次長・参事	50.0%	40.0%	10.0%	0.0%	0.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	24.0%	50.0%	22.0%	0.0%	4.0%	100.0%
04主(技)幹	40.0%	40.0%	13.3%	3.3%	3.3%	100.0%
05課長補佐	23.9%	56.7%	13.4%	4.5%	1.5%	100.0%
06係長	29.5%	43.2%	15.9%	9.1%	2.3%	100.0%
07主査	35.9%	48.9%	7.6%	4.6%	3.1%	100.0%
08主任主事(主任技師)	31.4%	56.2%	1.0%	10.5%	1.0%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	34.8%	53.0%	3.0%	6.1%	3.0%	100.0%
不明	15.8%	57.9%	10.5%	5.3%	10.5%	100.0%
総計	31.8%	50.8%	8.9%	5.8%	2.6%	100.0%

問27 人事評価(能力や実績評価)の結果を、給与(昇給、勤勉手当等)に反映すべきだと思うか

	01反映すべき	02反映すべきだと思うが、人事評価制度が定着するまでは反映すべきではない	03反映すべきだと思うが、既に給与に反映した他の自治体の効果も検証すべき	04反映すべきとは思わないが、社会情勢等からやむを得ないと思う	05給与には反映すべきでない	不明	総計
4 職位							
01部長・担当参事	33.3%	40.0%	13.3%	6.7%	6.7%	0.0%	100.0%
02次長・参事	40.0%	30.0%	20.0%	10.0%	0.0%	0.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	18.0%	44.0%	26.0%	6.0%	2.0%	4.0%	100.0%
04主(技)幹	33.3%	33.3%	13.3%	13.3%	3.3%	3.3%	100.0%
05課長補佐	17.9%	49.3%	13.4%	10.4%	7.5%	1.5%	100.0%
06係長	27.3%	34.1%	20.5%	11.4%	4.5%	2.3%	100.0%
07主査	30.5%	38.2%	16.8%	3.8%	8.4%	2.3%	100.0%
08主任主事(主任技師)	27.6%	44.8%	16.2%	1.0%	9.5%	1.0%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	27.3%	43.9%	16.7%	1.5%	7.6%	3.0%	100.0%
不明	10.5%	42.1%	26.3%	5.3%	5.3%	10.5%	100.0%
総計	26.3%	41.5%	17.5%	5.4%	6.9%	2.4%	100.0%

問28 男性職員と女性職員とで処遇に差があると思うか							
4 職位	01かなりある	02ある程度ある	03どちらもない	04あまりない	05まったくない	不明	総計
01部長・担当参事	6.7%	46.7%	6.7%	26.7%	6.7%	6.7%	100.0%
02次長・参事	20.0%	20.0%	30.0%	20.0%	10.0%	0.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	10.0%	38.0%	34.0%	14.0%	0.0%	4.0%	100.0%
04主(技)幹	10.0%	43.3%	10.0%	30.0%	6.7%	0.0%	100.0%
05課長補佐	11.9%	41.8%	31.3%	11.9%	3.0%	0.0%	100.0%
06係長	15.9%	29.5%	36.4%	11.4%	4.5%	2.3%	100.0%
07主査	15.3%	32.8%	38.9%	8.4%	3.1%	1.5%	100.0%
08主任主事(主任技師)	13.3%	33.3%	38.1%	8.6%	5.7%	1.0%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	6.1%	16.7%	59.1%	16.7%	1.5%	0.0%	100.0%
不明	21.1%	15.8%	26.3%	21.1%	10.5%	5.3%	100.0%
総計	12.7%	32.4%	36.5%	13.0%	3.9%	1.5%	100.0%

問28-1 どのような面で男女の処遇に差があると思うか					
4 職位	01人事異動(配置)	02昇任・昇格	03事務分担	04その他	総計
01部長・担当参事	11.1%	22.2%	55.6%	11.1%	100.0%
02次長・参事	0.0%	75.0%	25.0%	0.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	19.2%	42.3%	38.5%	0.0%	100.0%
04主(技)幹	0.0%	50.0%	43.8%	6.3%	100.0%
05課長補佐	5.4%	40.5%	48.6%	5.4%	100.0%
06係長	15.8%	42.1%	31.6%	10.5%	100.0%
07主査	16.9%	21.5%	58.5%	3.1%	100.0%
08主任主事(主任技師)	14.9%	14.9%	61.7%	8.5%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	38.5%	15.4%	46.2%	0.0%	100.0%
不明	0.0%	37.5%	50.0%	12.5%	100.0%
総計	13.9%	29.9%	50.8%	5.3%	100.0%

問29 社会人として、最もあなたの理想に近いタイプ(そうなりたいと思うタイプ)は

4 職位	01自分のビジョンを持ち、積極的に企画や政策提案を行っていく人	02困難な状況があっても確実に成果を出している人	03組織全体のバランスを考えながら組織をまとめていく人	04豊富な知識と経験で緻密に業務を進めていく人	05その他	不明	総計
01部長・担当参事	20.0%	33.3%	26.7%	13.3%	6.7%	0.0%	100.0%
02次長・参事	40.0%	20.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	12.0%	32.0%	26.0%	16.0%	0.0%	14.0%	100.0%
04主(技)幹	10.0%	20.0%	40.0%	20.0%	0.0%	10.0%	100.0%
05課長補佐	7.5%	32.8%	35.8%	19.4%	1.5%	3.0%	100.0%
06係長	11.4%	25.0%	34.1%	27.3%	0.0%	2.3%	100.0%
07主査	14.5%	22.9%	35.1%	22.1%	0.0%	5.3%	100.0%
08主任主事(主任技師)	12.4%	21.0%	35.2%	27.6%	2.9%	1.0%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	15.2%	19.7%	37.9%	25.8%	0.0%	1.5%	100.0%
不明	10.5%	26.3%	36.8%	21.1%	0.0%	5.3%	100.0%
総計	13.0%	24.6%	34.8%	22.3%	0.9%	4.3%	100.0%

問30 これからの伊勢原市に求められる職員はどのような職員だと思うか

	01市民 感覚に 敏感な 職員（ 市民の 視点に 立った 対応な ど）	02経営 感覚を 持った 職員（ 危機意 識、費 用対効 果、組 織マネ ジメント など）	03チャ レンジ 精神 旺盛な 職員（ 政策提 案、企 画立 案、新 たな発 想など）	04公務 員とし てのモ ルや人 間性 を 持った 職員（ 倫理観 公平・公 正など）	05業務 処理能 力が高 い職員 （柔軟 な対 応、問 題解 決、仕 事が でき るな ど）	06高い 専門性 を身に 付けた 職員（ 各分野 の専門 能力、 スペ シャ リスト など）	07その 他	不明	総計
4 職位									
01部長・担当参事	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%	53.3%	6.7%	0.0%	0.0%	100.0%
02次長・参事	50.0%	30.0%	10.0%	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	10.0%	18.0%	2.0%	16.0%	34.0%	4.0%	2.0%	14.0%	100.0%
04主(技)幹	10.0%	23.3%	6.7%	16.7%	20.0%	13.3%	3.3%	6.7%	100.0%
05課長補佐	14.9%	34.3%	3.0%	13.4%	23.9%	7.5%	0.0%	3.0%	100.0%
06係長	15.9%	31.8%	6.8%	9.1%	22.7%	9.1%	2.3%	2.3%	100.0%
07主査	10.7%	18.3%	8.4%	15.3%	27.5%	13.0%	1.5%	5.3%	100.0%
08主任主事(主任技師)	18.1%	17.1%	9.5%	15.2%	24.8%	12.4%	1.9%	1.0%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	19.7%	22.7%	9.1%	3.0%	21.2%	21.2%	1.5%	1.5%	100.0%
不明	0.0%	47.4%	5.3%	0.0%	21.1%	15.8%	5.3%	5.3%	100.0%
総計	14.2%	23.3%	6.9%	12.5%	25.5%	11.9%	1.7%	4.1%	100.0%

問31 各職位に求められる能力・意欲・行動は何が重要だと思いますか、
各職位ごとに必要と思われる項目を3つ選び、重要と思う順番に記入してください。

* 集計方法 重要と考える順にウェイトを掛けて点数化

順位	ウェイト
1番重要	3
2番目に重要	2
3番目に重要	1

例

項目	回答数	ウェイト	点数
2	210	3	630
4	138	3	414
14	54	3	162
1	25	3	75
3	15	3	45
6	9	3	27

項目	回答数	ウェイト	点数
4	140	2	280
2	117	2	234
6	47	2	94
5	36	2	72
3	35	2	70
14	33	2	66

項目	回答数	ウェイト	点数
6	75	1	75
4	69	1	69
14	59	1	59
2	52	1	52
5	42	1	42
3	36	1	36

* 各項目の点数を合計

問31集計(割合)

	部長	課長	課長補佐	係長	主任	主事
知識・技術	5.2%	7.1%	12.5%	15.9%	19.7%	13.7%
判断力	31.8%	27.3%	10.5%	10.0%	3.1%	1.9%
企画・計画力	5.3%	7.9%	14.5%	14.1%	5.4%	1.2%
組織運営能力	26.5%	19.5%	7.5%	3.5%	0.3%	0.2%
人材育成能力	4.6%	10.7%	10.6%	10.4%	2.1%	0.2%
折衝・調整力	6.8%	8.4%	13.9%	8.5%	2.4%	0.2%
情報収集・活用力	1.7%	2.6%	8.5%	7.9%	7.5%	3.4%
住民対応能力	2.0%	3.9%	5.1%	8.1%	8.1%	4.7%
柔軟性	3.0%	2.1%	3.7%	4.3%	6.0%	4.7%
協調性	0.2%	0.6%	2.4%	2.6%	7.6%	9.8%
規律性(倫理観等)	1.5%	0.7%	1.0%	1.5%	1.1%	2.6%
勤務態度	0.3%	0.3%	0.6%	0.8%	2.9%	8.2%
自己能力開発	0.1%	0.2%	0.6%	1.0%	8.9%	12.9%
責任感・使命感	10.0%	7.4%	7.0%	8.2%	12.3%	13.7%
積極性	1.0%	1.3%	1.8%	3.1%	12.8%	22.5%

問31集計(点数)

	部長	課長	課長補佐	係長	主任	主事
知識・技術	150	206	360	465	573	397
判断力	916	793	303	291	90	56
企画・計画力	151	231	418	412	157	34
組織運営能力	763	567	215	103	8	5
人材育成能力	132	312	306	304	60	5
折衝・調整力	196	243	400	247	70	7
情報収集・活	50	77	246	232	217	98
住民対応能力	57	112	146	238	235	137
柔軟性	86	60	106	126	174	136
協調性	6	18	68	77	220	283
規律性(倫理)	42	19	28	43	33	75
勤務態度	9	10	16	23	85	237
自己能力開発	3	6	16	30	258	373
責任感・使命	287	214	202	240	358	397
積極性	28	38	51	90	374	652
	2,876	2,906	2,881	2,921	2,912	2,892

問32 あなたの周りにいる「仕事ができる人」を思い浮かべて教えてください。

問32-1 その人の職位(過去であればその当時の職位)を選んでください	問32-2 その人の職種を選んでください。								総計
	01事務職	02技術職 (土木・建築など)	03保健・医療(保健師・栄養士)	04保育士	05消防職	06技能労務職	07教育職	不明	
01部長・担当参事	72.8%	12.3%	0.0%	0.0%	13.6%	0.0%	1.2%	0.0%	100.0%
02次長・参事	68.2%	4.5%	0.0%	0.0%	18.2%	0.0%	9.1%	0.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	59.0%	9.5%	1.0%	1.9%	26.7%	0.0%	1.9%	0.0%	100.0%
04主(技)幹	54.5%	22.7%	4.5%	0.0%	18.2%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
05課長補佐	53.4%	13.8%	0.0%	17.2%	13.8%	0.0%	1.7%	0.0%	100.0%
06係長	66.3%	16.3%	0.0%	2.5%	13.8%	0.0%	0.0%	1.3%	100.0%
07主査	37.2%	11.5%	1.3%	12.8%	34.6%	0.0%	2.6%	0.0%	100.0%
08主任主事(技師)	57.1%	14.3%	5.7%	2.9%	17.1%	2.9%	0.0%	0.0%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	14.3%	0.0%	0.0%	28.6%	42.9%	0.0%	14.3%	0.0%	100.0%
不明	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
不明	2.1%	4.2%	0.0%	2.1%	2.1%	0.0%	2.1%	87.5%	100.0%
総計	52.7%	11.9%	0.9%	5.2%	19.2%	0.2%	1.9%	8.0%	100.0%

問32-1 その人の職位(過去であればその当時の職位)を選んでください	問32-3 その人は仕事をする時にどのような行動をしているか(複数回答)								
	01.経営参画意識を持っている	02.より早く、より質の高い仕事をしている	03.職員間の協力、協働体制が整うようにしている	04.個人目標と組織目標の連携を意識している	05.コミュニケーションを十分にとるなど職場の活性化に前向きに取り組んでいる	06.組織内の情報の共有を図っている	07.部下の長所や短所を把握し、適切な指導育成をしている	08.責任感を持ち決断している	09自分の役割や職務を正しく理解している
01部長・担当参事	3.8%	4.1%	5.6%	2.5%	6.5%	4.0%	5.8%	9.0%	5.4%
02次長・参事	5.9%	6.4%	4.4%	2.0%	3.4%	3.9%	5.9%	8.9%	3.4%
03課長・担当主(技)幹	2.6%	3.0%	6.7%	1.9%	8.0%	4.8%	5.2%	9.2%	5.9%
04主(技)幹	1.5%	4.9%	6.9%	3.0%	8.4%	5.4%	6.9%	6.4%	5.4%
05課長補佐	1.2%	6.1%	6.9%	2.6%	7.1%	4.9%	4.9%	6.9%	5.7%
06係長	1.6%	5.1%	4.9%	1.8%	5.8%	3.7%	6.1%	9.0%	6.6%
07主査	1.4%	6.5%	4.9%	1.6%	6.2%	2.7%	4.0%	7.9%	7.6%
08主任主事(技師)	1.8%	7.3%	4.4%	2.9%	6.2%	2.9%	2.9%	8.8%	7.3%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	1.8%	8.9%	7.1%	5.4%	5.4%	3.6%	5.4%	3.6%	5.4%
不明	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%	11.1%
不明	2.0%	5.4%	5.4%	2.7%	6.8%	5.4%	3.4%	8.8%	2.7%
総計	2.3%	5.1%	5.7%	2.2%	6.6%	4.1%	5.1%	8.4%	6.0%

問32-1 その人の職位(過去であればその当時の職位)を選んでください	問32-3 1 / 3 その人は仕事をする時にどのような行動をしているか(複数回答)								
	10. 高い倫理観を持っている	11. 業務上の支障がないよう、職員の体制に注意を払っている	12. 挑戦改革意欲を持っている	13. 難易度の高い仕事にチャレンジしている	14. 大局的な視点での判断や他との接触などで、業務執行力を発揮している	15. 業務の改善をしている	16. 自分の意図どおりの行動を相手から引き出している	17. 的確かつ説得力をもって情報を伝達している	18. リーダーシップを発揮している
01部長・担当参事	2.8%	3.4%	3.0%	1.8%	5.6%	1.1%	1.8%	3.8%	5.4%
02次長・参事	2.0%	3.0%	3.9%	2.5%	4.4%	2.5%	1.5%	3.9%	6.4%
03課長・担当主(技)幹	1.8%	3.9%	2.6%	1.0%	4.8%	2.1%	0.6%	3.8%	6.1%
04主(技)幹	1.0%	4.4%	1.5%	2.5%	3.9%	3.0%	1.0%	3.9%	3.9%
05課長補佐	2.0%	4.7%	1.6%	2.0%	3.0%	2.6%	1.6%	3.4%	6.9%
06係長	1.2%	3.6%	1.6%	2.4%	3.9%	3.1%	1.6%	5.2%	5.8%
07主査	1.4%	3.8%	2.9%	2.1%	1.6%	4.0%	1.4%	6.8%	3.6%
08主任主事(技師)	0.7%	2.2%	3.3%	3.3%	1.5%	3.7%	2.2%	5.5%	4.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	3.6%	1.8%	1.8%	1.8%	3.6%	0.0%	0.0%	5.4%	1.8%
0	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%
不明	2.0%	2.0%	4.1%	2.0%	3.4%	4.1%	0.7%	3.4%	5.4%
総計	1.8%	3.6%	2.5%	2.0%	3.8%	2.6%	1.4%	4.6%	5.3%

問32-1 その人の職位(過去であればその当時の職位)を選んでください	問32-3 2 / 3 その人は仕事をする時にどのような行動をしているか(複数回答)								
	19.いさかいなどの摩擦を解消している	20.最小のリスク、最大の効果のための的確な判断をしている	21.必要な情報を収集・整理して粘り強く仕事に取り組んでいる	22.問題解決のための施策を実行している	23.長期的・先見的・戦略性を持っている	24.インシデントを持ち問題を提起して組織の活性化を図っている	25.市民満足度を高めるよう対応している	26.変化に対して柔軟かつ的確に対応している	27.妥当性やリスクを勘案し、計画を策定している
01部長・担当参事	0.4%	1.6%	4.0%	2.4%	3.4%	2.3%	2.0%	3.4%	1.6%
02次長・参事	0.5%	3.0%	2.0%	2.0%	3.9%	4.4%	2.0%	2.5%	1.5%
03課長・担当主(技)幹	1.3%	1.6%	2.8%	2.4%	2.7%	2.7%	2.7%	4.2%	1.1%
04主(技)幹	0.5%	1.5%	3.9%	2.0%	2.0%	3.9%	2.0%	4.9%	0.0%
05課長補佐	2.0%	1.6%	3.0%	3.0%	1.8%	1.6%	1.8%	4.5%	0.8%
06係長	0.7%	1.8%	4.5%	2.4%	2.5%	2.2%	1.9%	3.3%	0.6%
07主査	1.4%	2.2%	4.4%	1.7%	2.9%	1.4%	1.6%	4.9%	1.3%
08主任主事(技師)	1.1%	2.2%	5.9%	1.8%	1.5%	1.1%	2.2%	4.4%	2.6%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	5.4%	5.4%	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%	1.8%
0	0.0%	0.0%	11.1%	11.1%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
不明	0.7%	2.7%	4.1%	2.7%	3.4%	0.7%	1.4%	6.1%	2.7%
総計	1.1%	1.9%	3.8%	2.3%	2.7%	2.2%	2.0%	4.1%	1.2%

問32-1 その人の職位(過去であればその当時の職位)を選んでください	問32-3 3 / 3 その人は仕事をする時にどのような行動をしているか(複数回答)	
	28. 職務に必要な知識や技術を習得し、職務に活用している	総計
01部長・担当参事	3.5%	100.0%
02次長・参事	3.9%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	4.5%	100.0%
04主(技)幹	5.4%	100.0%
05課長補佐	5.7%	100.0%
06係長	6.6%	100.0%
07主査	7.8%	100.0%
08主任主事(技師)	6.2%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	12.5%	100.0%
0	0.0%	100.0%
不明	6.1%	100.0%
総計	5.6%	100.0%

問33-1 問題行動を起こす職員がいるか、いる場合はその職位(過去であればその当時の職位)を選んでください。

	01部長・ 担当参事	02次長・ 参事	03課長・ 担当主 (技)幹	04主 (技)幹	05課長 補佐	06係長	07主査	08主任主 事(技師)	09主事・ 技師(主 事補、技 師補含 む)	不明	総計
4 職位											
01部長・担当参事	13.3%	6.7%	26.7%	0.0%	0.0%	6.7%	20.0%	0.0%	0.0%	26.7%	100.0%
02次長・参事	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	10.0%	10.0%	10.0%	50.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	6.0%	2.0%	12.0%	2.0%	8.0%	6.0%	8.0%	6.0%	0.0%	50.0%	100.0%
04主(技)幹	10.0%	0.0%	3.3%	0.0%	3.3%	20.0%	13.3%	13.3%	0.0%	36.7%	100.0%
05課長補佐	0.0%	4.5%	7.5%	4.5%	11.9%	9.0%	10.4%	11.9%	1.5%	38.8%	100.0%
06係長	0.0%	2.3%	2.3%	2.3%	4.5%	9.1%	11.4%	13.6%	11.4%	43.2%	100.0%
07主査	0.8%	3.1%	9.2%	3.8%	13.7%	12.2%	13.7%	6.1%	0.8%	36.6%	100.0%
08主任主事(主任技師)	1.9%	0.0%	6.7%	8.6%	19.0%	16.2%	13.3%	4.8%	2.9%	26.7%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	0.0%	0.0%	1.5%	0.0%	13.6%	18.2%	10.6%	4.5%	3.0%	48.5%	100.0%
不明	5.3%	5.3%	5.3%	5.3%	0.0%	5.3%	15.8%	5.3%	0.0%	52.6%	100.0%
総計	2.2%	2.0%	7.1%	3.7%	11.9%	12.3%	12.3%	7.3%	2.4%	38.7%	100.0%

問33-2 その人は何が問題(どんな行動が問題)か(複数回答(10個以内)) 1 / 2

	自分 がどの ような 役割を 期待さ れてい るか理 解して おらず、 組織に 損害を 与える ような 行動を する	自分 の職位 で遂行 すべき 職務の 責任を まったく 理解し ていな い、あ るいは 放棄し ている	困難 でもな い仕事 にもか かわら ず、度 重なる 催促を しても 放置し ている	他人 と協力 したり 協働す ること を放棄 する	新し い考え や方法 に耳を 貸さ ず、拒 否する	周り の職員 に対し て、や る気を 喪失さ せるよ うに扇 動する	他者 がどう いうタ イプの 人間で あるか を自分 の先入 観のみ で決め つける	市民 から苦 情や不 満を言 われて もその まにし ておく	状況 などが 変化し ても、 全く気 付か ないか 、見て 見ぬふ りをし て、旧 来の方 法に固 執する	コ ミュニ ケーシ ョンを とるな い	人を 育てな ければ いけな い立場 にあっ ても、 それを 放棄す る	先輩 としての 立場や 自分の 権限を 利用し て、後 輩や部 下等を 混乱さ せる	職場 でのい さか い、感 情的な 行き違 いをして いる	無責 任な決 定をす ることが ある
4 職位														
01部長・担当参事	8.6%	9.9%	7.4%	4.9%	4.9%	4.9%	2.5%	6.2%	6.2%	6.2%	3.7%	3.7%	2.5%	6.2%
02次長・参事	9.3%	9.3%	11.6%	4.7%	7.0%	4.7%	4.7%	2.3%	9.3%	4.7%	4.7%	0.0%	0.0%	2.3%
03課長・担当主(技)幹	6.4%	9.6%	5.9%	5.9%	3.7%	4.3%	4.3%	4.3%	5.3%	7.0%	7.0%	3.2%	0.5%	5.3%
04主(技)幹	11.0%	8.8%	5.1%	3.7%	1.5%	5.1%	5.9%	2.9%	5.1%	6.6%	7.4%	5.1%	2.9%	8.8%
05課長補佐	9.2%	8.1%	5.1%	5.1%	2.2%	7.3%	5.1%	2.9%	7.0%	7.3%	5.1%	3.3%	2.2%	5.5%
06係長	7.4%	11.7%	5.3%	5.9%	3.2%	3.7%	5.3%	4.8%	5.3%	5.3%	4.3%	2.1%	1.1%	5.3%
07主査	7.5%	10.8%	6.3%	4.7%	3.7%	7.3%	4.2%	3.3%	5.4%	5.0%	5.7%	4.7%	2.4%	6.6%
08主任主事(主任技師)	8.4%	11.7%	6.0%	4.9%	4.5%	6.2%	2.5%	4.7%	4.9%	4.3%	6.0%	3.5%	1.4%	6.8%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	9.8%	9.8%	5.7%	5.7%	3.7%	5.7%	3.3%	2.8%	6.9%	4.1%	6.9%	4.5%	1.2%	5.7%
不明	11.9%	13.6%	5.1%	1.7%	5.1%	8.5%	6.8%	1.7%	5.1%	1.7%	8.5%	1.7%	0.0%	6.8%
総計	8.4%	10.4%	5.9%	5.0%	3.6%	6.1%	4.0%	3.7%	5.7%	5.3%	5.9%	3.7%	1.7%	6.2%

問33-2 その人は何が問題(どんな行動が問題)か(複数回答(10個以内)) 2 / 2

	市職員としての規律のみならず、社会通念上好ましくない振る舞いを意図的に行うことがある	職務に必要な知識や技術を学ぶことに否定的であり、学ぼうとしない	交渉や折衝の場において、主張することなく相手になりになっている	計画を真剣に立てようとせず、行き当たりばったりで対応している	目標を設定することを拒絶する	問題を放置して、悪化するままにしておく	総計
4 職位							
01部長・担当参事	2.5%	4.9%	2.5%	6.2%	0.0%	6.2%	100.0%
02次長・参事	0.0%	7.0%	4.7%	9.3%	0.0%	4.7%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	2.7%	8.6%	2.7%	5.3%	2.7%	5.3%	100.0%
04主(技)幹	3.7%	5.1%	2.2%	4.4%	0.7%	3.7%	100.0%
05課長補佐	2.9%	7.7%	1.8%	5.5%	1.5%	5.1%	100.0%
06係長	4.3%	7.4%	2.1%	5.9%	2.1%	7.4%	100.0%
07主査	2.8%	5.6%	2.4%	4.7%	2.1%	4.9%	100.0%
08主任主事(主任技師)	3.9%	6.4%	1.0%	5.1%	1.6%	6.2%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	3.3%	6.1%	1.6%	6.5%	1.6%	5.3%	100.0%
不明	1.7%	6.8%	1.7%	5.1%	3.4%	3.4%	100.0%
総計	3.2%	6.5%	2.0%	5.4%	1.8%	5.4%	100.0%

問34-1 直近の上司の職位						
4 職位	01部長	02課長	03課長 補佐	04係長	不明	総計
01部長・担当参事	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	93.3%	100.0%
02次長・参事	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	60.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	66.0%	10.0%	0.0%	0.0%	24.0%	100.0%
04主(技)幹	6.7%	76.7%	0.0%	3.3%	13.3%	100.0%
05課長補佐	1.5%	88.1%	3.0%	0.0%	7.5%	100.0%
06係長	0.0%	54.5%	36.4%	0.0%	9.1%	100.0%
07主査	0.0%	3.8%	19.1%	69.5%	7.6%	100.0%
08主任主事(主任技師)	0.0%	6.7%	11.4%	80.0%	1.9%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	0.0%	6.1%	15.2%	74.2%	4.5%	100.0%
不明	5.3%	10.5%	10.5%	31.6%	42.1%	100.0%
総計	7.6%	24.0%	12.5%	43.2%	12.7%	100.0%

問34-2(1) 職場の人間関係や雰囲気づくりに気を配っている							
4 職位	01そう 思う	02どち らかと いえば そう思 う	03どち らとも いえな い	04どち らかと いえば そう思 わない	05そう 思わな い	不明	総計
01部長・担当参事	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	0.0%	93.3%	100.0%
02次長・参事	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	60.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	40.0%	24.0%	6.0%	2.0%	2.0%	26.0%	100.0%
04主(技)幹	33.3%	36.7%	6.7%	6.7%	3.3%	13.3%	100.0%
05課長補佐	37.3%	23.9%	17.9%	6.0%	9.0%	6.0%	100.0%
06係長	20.5%	22.7%	20.5%	18.2%	11.4%	6.8%	100.0%
07主査	23.7%	26.0%	16.8%	10.7%	16.8%	6.1%	100.0%
08主任主事(主任技師)	30.5%	26.7%	26.7%	2.9%	12.4%	1.0%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	37.9%	37.9%	9.1%	4.5%	7.6%	3.0%	100.0%
不明	21.1%	31.6%	10.5%	5.3%	5.3%	26.3%	100.0%
総計	29.4%	26.8%	15.6%	6.9%	10.1%	11.2%	100.0%

問34-2(2) 部下の意見や提案に快く耳を傾けている							
4 職位	01そう 思う	02ど ち ら か と い え ば そ う 思 う	03ど ち ら と も い え な い	04ど ち ら か と い え ば そ う 思 わ な い	05そう 思 わ な い	不明	総計
01部長・担当参事	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	93.3%	100.0%
02次長・参事	30.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	60.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	40.0%	22.0%	8.0%	4.0%	0.0%	26.0%	100.0%
04主(技)幹	40.0%	33.3%	3.3%	10.0%	0.0%	13.3%	100.0%
05課長補佐	35.8%	43.3%	7.5%	6.0%	1.5%	6.0%	100.0%
06係長	20.5%	45.5%	18.2%	6.8%	2.3%	6.8%	100.0%
07主査	28.2%	31.3%	15.3%	12.2%	6.9%	6.1%	100.0%
08主任主事(主任技師)	36.2%	35.2%	13.3%	5.7%	8.6%	1.0%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	43.9%	28.8%	18.2%	1.5%	4.5%	3.0%	100.0%
不明	26.3%	21.1%	21.1%	5.3%	0.0%	26.3%	100.0%
総計	33.1%	32.0%	12.7%	6.7%	4.3%	11.2%	100.0%

問34-2(3) 自分自身に対して厳しい							
4 職位	01そう 思う	02ど ち ら か と い え ば そ う 思 う	03ど ち ら と も い え な い	04ど ち ら か と い え ば そ う 思 わ な い	05そう 思 わ な い	不明	総計
01部長・担当参事	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	93.3%	100.0%
02次長・参事	0.0%	30.0%	10.0%	0.0%	0.0%	60.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	14.0%	34.0%	20.0%	4.0%	2.0%	26.0%	100.0%
04主(技)幹	16.7%	30.0%	26.7%	10.0%	3.3%	13.3%	100.0%
05課長補佐	11.9%	20.9%	38.8%	10.4%	11.9%	6.0%	100.0%
06係長	6.8%	18.2%	31.8%	18.2%	18.2%	6.8%	100.0%
07主査	6.9%	18.3%	35.1%	12.2%	21.4%	6.1%	100.0%
08主任主事(主任技師)	17.1%	21.0%	28.6%	11.4%	21.0%	1.0%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	19.7%	22.7%	42.4%	3.0%	9.1%	3.0%	100.0%
不明	5.3%	21.1%	21.1%	26.3%	0.0%	26.3%	100.0%
総計	12.1%	21.6%	31.1%	10.2%	13.8%	11.2%	100.0%

問34-2(4) 部下の質問や意見に対して納得のいくように答えている							
4 職位	01そう 思う	02ど ち ら か と い え ば そ う 思 う	03ど ち ら と も い え な い	04ど ち ら か と い え ば そ う 思 わ な い	05そう 思 わ な い	不明	総計
01部長・担当参事	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	93.3%	100.0%
02次長・参事	10.0%	30.0%	0.0%	0.0%	0.0%	60.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	18.0%	36.0%	14.0%	4.0%	0.0%	28.0%	100.0%
04主(技)幹	16.7%	46.7%	23.3%	0.0%	0.0%	13.3%	100.0%
05課長補佐	19.4%	28.4%	29.9%	9.0%	7.5%	6.0%	100.0%
06係長	15.9%	34.1%	15.9%	18.2%	9.1%	6.8%	100.0%
07主査	14.5%	28.2%	18.3%	16.8%	16.0%	6.1%	100.0%
08主任主事(主任技師)	24.8%	24.8%	30.5%	10.5%	8.6%	1.0%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	34.8%	28.8%	25.8%	3.0%	4.5%	3.0%	100.0%
不明	15.8%	36.8%	10.5%	0.0%	10.5%	26.3%	100.0%
総計	19.9%	29.4%	21.6%	9.5%	8.2%	11.4%	100.0%

問34-2(5) 的確な判断や意思決定をタイミングよくしている							
4 職位	01そう 思う	02ど ち ら か と い え ば そ う 思 う	03ど ち ら と も い え な い	04ど ち ら か と い え ば そ う 思 わ な い	05そう 思 わ な い	不明	総計
01部長・担当参事	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	93.3%	100.0%
02次長・参事	20.0%	10.0%	10.0%	0.0%	0.0%	60.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	26.0%	34.0%	12.0%	2.0%	0.0%	26.0%	100.0%
04主(技)幹	20.0%	43.3%	20.0%	3.3%	0.0%	13.3%	100.0%
05課長補佐	17.9%	29.9%	28.4%	7.5%	10.4%	6.0%	100.0%
06係長	11.4%	20.5%	29.5%	22.7%	9.1%	6.8%	100.0%
07主査	14.5%	26.0%	19.1%	16.0%	18.3%	6.1%	100.0%
08主任主事(主任技師)	19.0%	24.8%	35.2%	11.4%	8.6%	1.0%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	30.3%	33.3%	24.2%	4.5%	4.5%	3.0%	100.0%
不明	15.8%	21.1%	26.3%	5.3%	5.3%	26.3%	100.0%
総計	18.8%	27.2%	23.8%	10.1%	8.9%	11.2%	100.0%

問34-2(6) ミスや失敗の対外的責任を自ら負おうとしている							
4 職位	01そう 思う	02ど ち ら か と い え ば そ う 思 う	03ど ち ら と も い え な い	04ど ち ら か と い え ば そ う 思 わ な い	05そ う 思 わ な い	不明	総計
01部長・担当参事	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	93.3%	100.0%
02次長・参事	0.0%	30.0%	10.0%	0.0%	0.0%	60.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	18.0%	38.0%	10.0%	4.0%	2.0%	28.0%	100.0%
04主(技)幹	16.7%	30.0%	33.3%	3.3%	0.0%	16.7%	100.0%
05課長補佐	16.4%	40.3%	22.4%	10.4%	4.5%	6.0%	100.0%
06係長	13.6%	25.0%	40.9%	9.1%	4.5%	6.8%	100.0%
07主査	9.2%	29.8%	29.8%	6.9%	17.6%	6.9%	100.0%
08主任主事(主任技師)	18.1%	31.4%	28.6%	6.7%	12.4%	2.9%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	28.8%	28.8%	25.8%	4.5%	9.1%	3.0%	100.0%
不明	15.8%	21.1%	31.6%	5.3%	0.0%	26.3%	100.0%
総計	15.8%	30.5%	26.3%	6.3%	8.9%	12.1%	100.0%

問34-2(7) 部下を成長させるため様々な経験や体験・研修をさせ、大きな仕事を思い切って任せている							
4 職位	01そう 思う	02ど ち ら か と い え ば そ う 思 う	03ど ち ら と も い え な い	04ど ち ら か と い え ば そ う 思 わ な い	05そ う 思 わ な い	不明	総計
01部長・担当参事	0.0%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	93.3%	100.0%
02次長・参事	10.0%	20.0%	10.0%	0.0%	0.0%	60.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	10.0%	30.0%	26.0%	6.0%	2.0%	26.0%	100.0%
04主(技)幹	10.0%	46.7%	23.3%	3.3%	3.3%	13.3%	100.0%
05課長補佐	7.5%	38.8%	35.8%	7.5%	4.5%	6.0%	100.0%
06係長	13.6%	22.7%	36.4%	9.1%	11.4%	6.8%	100.0%
07主査	12.2%	24.4%	31.3%	12.2%	13.7%	6.1%	100.0%
08主任主事(主任技師)	10.5%	24.8%	44.8%	4.8%	12.4%	2.9%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	21.2%	36.4%	25.8%	6.1%	7.6%	3.0%	100.0%
不明	0.0%	36.8%	26.3%	10.5%	0.0%	26.3%	100.0%
総計	11.4%	29.2%	31.8%	7.4%	8.6%	11.5%	100.0%

問34-2(8) 部下の能力や知識の不足しているところを把握し、指導している							
4 職位	01そう 思う	02ど ち ら か と い え ば そ う 思 う	03ど ち ら と も い え な い	04ど ち ら か と い え ば そ う 思 わ な い	05そう 思 わ な い	不明	総計
01部長・担当参事	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	93.3%	100.0%
02次長・参事	0.0%	30.0%	10.0%	0.0%	0.0%	60.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	4.0%	36.0%	34.0%	0.0%	0.0%	26.0%	100.0%
04主(技)幹	6.7%	43.3%	26.7%	10.0%	0.0%	13.3%	100.0%
05課長補佐	10.4%	32.8%	31.3%	13.4%	6.0%	6.0%	100.0%
06係長	9.1%	18.2%	34.1%	18.2%	13.6%	6.8%	100.0%
07主査	12.2%	24.4%	26.7%	15.3%	15.3%	6.1%	100.0%
08主任主事(主任技師)	17.1%	25.7%	33.3%	9.5%	13.3%	1.0%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	28.8%	24.2%	27.3%	4.5%	12.1%	3.0%	100.0%
不明	10.5%	31.6%	21.1%	10.5%	0.0%	26.3%	100.0%
総計	13.2%	27.0%	28.7%	10.2%	9.7%	11.2%	100.0%

問34-2(9) 部下に当面の課題とは別に、長期的な課題を示している							
4 職位	01そう 思う	02ど ち ら か と い え ば そ う 思 う	03ど ち ら と も い え な い	04ど ち ら か と い え ば そ う 思 わ な い	05そう 思 わ な い	不明	総計
01部長・担当参事	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	93.3%	100.0%
02次長・参事	0.0%	30.0%	10.0%	0.0%	0.0%	60.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	2.0%	38.0%	26.0%	6.0%	0.0%	28.0%	100.0%
04主(技)幹	13.3%	20.0%	30.0%	16.7%	6.7%	13.3%	100.0%
05課長補佐	7.5%	23.9%	41.8%	9.0%	11.9%	6.0%	100.0%
06係長	4.5%	22.7%	31.8%	22.7%	11.4%	6.8%	100.0%
07主査	7.6%	19.1%	29.8%	19.1%	18.3%	6.1%	100.0%
08主任主事(主任技師)	8.6%	18.1%	41.0%	12.4%	19.0%	1.0%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	10.6%	22.7%	40.9%	12.1%	10.6%	3.0%	100.0%
不明	10.5%	10.5%	47.4%	5.3%	0.0%	26.3%	100.0%
総計	7.6%	21.4%	34.1%	13.2%	12.3%	11.4%	100.0%

問34-2(10) 職場の役割を全体の方針や政策と結びつけて練り直している							
4 職位	01そう 思う	02ど ち ら か と い え ば そ う 思 う	03ど ち ら と も い え な い	04ど ち ら か と い え ば そ う 思 わ な い	05そ う 思 わ な い	不明	総計
01部長・担当参事	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	93.3%	100.0%
02次長・参事	10.0%	30.0%	0.0%	0.0%	0.0%	60.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	14.0%	38.0%	18.0%	4.0%	0.0%	26.0%	100.0%
04主(技)幹	13.3%	33.3%	26.7%	10.0%	3.3%	13.3%	100.0%
05課長補佐	7.5%	29.9%	35.8%	11.9%	9.0%	6.0%	100.0%
06係長	6.8%	27.3%	25.0%	15.9%	18.2%	6.8%	100.0%
07主査	6.1%	17.6%	35.9%	16.0%	18.3%	6.1%	100.0%
08主任主事(主任技師)	7.6%	21.0%	43.8%	9.5%	17.1%	1.0%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	13.6%	30.3%	40.9%	4.5%	7.6%	3.0%	100.0%
不明	10.5%	15.8%	31.6%	15.8%	0.0%	26.3%	100.0%
総計	8.9%	24.6%	33.1%	10.6%	11.5%	11.2%	100.0%

問34-2(11) 職場の課題を少数の重点項目に絞り込んでいる							
4 職位	01そう 思う	02ど ち ら か と い え ば そ う 思 う	03ど ち ら と も い え な い	04ど ち ら か と い え ば そ う 思 わ な い	05そ う 思 わ な い	不明	総計
01部長・担当参事	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	93.3%	100.0%
02次長・参事	0.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	60.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	8.0%	28.0%	30.0%	6.0%	2.0%	26.0%	100.0%
04主(技)幹	10.0%	23.3%	50.0%	0.0%	3.3%	13.3%	100.0%
05課長補佐	6.0%	25.4%	44.8%	7.5%	10.4%	6.0%	100.0%
06係長	2.3%	20.5%	45.5%	11.4%	13.6%	6.8%	100.0%
07主査	3.8%	18.3%	39.7%	15.3%	16.8%	6.1%	100.0%
08主任主事(主任技師)	8.6%	16.2%	48.6%	11.4%	14.3%	1.0%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	9.1%	24.2%	47.0%	7.6%	9.1%	3.0%	100.0%
不明	5.3%	15.8%	36.8%	10.5%	0.0%	31.6%	100.0%
総計	6.3%	20.7%	41.2%	9.7%	10.8%	11.4%	100.0%

問34-2(12) 部下にいったん決定したことは、必ず実行するよう求めている

4 職位	01そう 思う	02どち らかと いえば そう思 う	03どち らとも いえな い	04どち らかと いえば そう思 わない	05そう 思わな い	不明	総計
01部長・担当参事	0.0%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	93.3%	100.0%
02次長・参事	10.0%	30.0%	0.0%	0.0%	0.0%	60.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	10.0%	32.0%	32.0%	0.0%	0.0%	26.0%	100.0%
04主(技)幹	10.0%	40.0%	30.0%	3.3%	3.3%	13.3%	100.0%
05課長補佐	7.5%	37.3%	40.3%	4.5%	4.5%	6.0%	100.0%
06係長	0.0%	27.3%	47.7%	9.1%	9.1%	6.8%	100.0%
07主査	6.9%	26.7%	37.4%	11.5%	11.5%	6.1%	100.0%
08主任主事(主任技師)	16.2%	29.5%	38.1%	4.8%	10.5%	1.0%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	15.2%	33.3%	39.4%	3.0%	6.1%	3.0%	100.0%
不明	5.3%	21.1%	31.6%	15.8%	0.0%	26.3%	100.0%
総計	9.5%	30.0%	36.1%	6.1%	7.1%	11.2%	100.0%

問34-2(13) 部下の仕事の質や進み具合を厳しくチェックし、もっと工夫するよう要求している

4 職位	01そう 思う	02どち らかと いえば そう思 う	03どち らとも いえな い	04どち らかと いえば そう思 わない	05そう 思わな い	不明	総計
01部長・担当参事	0.0%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	93.3%	100.0%
02次長・参事	0.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	60.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	4.0%	32.0%	28.0%	8.0%	2.0%	26.0%	100.0%
04主(技)幹	3.3%	30.0%	30.0%	13.3%	10.0%	13.3%	100.0%
05課長補佐	6.0%	28.4%	41.8%	6.0%	11.9%	6.0%	100.0%
06係長	6.8%	18.2%	29.5%	29.5%	9.1%	6.8%	100.0%
07主査	6.9%	19.8%	33.6%	19.8%	13.7%	6.1%	100.0%
08主任主事(主任技師)	12.4%	23.8%	37.1%	14.3%	11.4%	1.0%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	19.7%	25.8%	28.8%	16.7%	6.1%	3.0%	100.0%
不明	5.3%	21.1%	31.6%	15.8%	0.0%	26.3%	100.0%
総計	9.3%	14.9%	32.4%	23.6%	8.6%	11.2%	100.0%

問34-2(14) 仕事が円滑に運ぶよう、他部門との連絡・調整を行っている

4 職位	01そう 思う	02どち らかと いえば そう思 う	03どち らかと いえな い	04どち らかと いえば そう思 わない	05そう 思わな い	不明	総計
01部長・担当参事	0.0%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	93.3%	100.0%
02次長・参事	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	60.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	24.0%	38.0%	10.0%	0.0%	2.0%	26.0%	100.0%
04主(技)幹	20.0%	40.0%	23.3%	3.3%	0.0%	13.3%	100.0%
05課長補佐	20.9%	43.3%	19.4%	6.0%	4.5%	6.0%	100.0%
06係長	15.9%	22.7%	31.8%	13.6%	9.1%	6.8%	100.0%
07主査	13.0%	33.6%	19.1%	16.0%	11.5%	6.9%	100.0%
08主任主事(主任技師)	20.0%	32.4%	26.7%	8.6%	11.4%	1.0%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	28.8%	36.4%	24.2%	3.0%	4.5%	3.0%	100.0%
不明	31.6%	21.1%	15.8%	5.3%	0.0%	26.3%	100.0%
総計	19.4%	33.3%	20.7%	8.2%	7.1%	11.4%	100.0%

問34-2(15) さらに上の上司との意思疎通を図り、発言力・影響力をもっている

4 職位	01そう 思う	02どち らかと いえば そう思 う	03どち らかと いえな い	04どち らかと いえば そう思 わない	05そう 思わな い	不明	総計
01部長・担当参事	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	93.3%	100.0%
02次長・参事	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	60.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	26.0%	30.0%	16.0%	0.0%	2.0%	26.0%	100.0%
04主(技)幹	13.3%	46.7%	13.3%	13.3%	0.0%	13.3%	100.0%
05課長補佐	14.9%	35.8%	31.3%	4.5%	7.5%	6.0%	100.0%
06係長	20.5%	20.5%	29.5%	11.4%	11.4%	6.8%	100.0%
07主査	13.0%	28.2%	22.9%	13.7%	16.0%	6.1%	100.0%
08主任主事(主任技師)	23.8%	23.8%	27.6%	5.7%	18.1%	1.0%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	36.4%	22.7%	24.2%	6.1%	7.6%	3.0%	100.0%
不明	26.3%	15.8%	21.1%	10.5%	0.0%	26.3%	100.0%
総計	20.5%	26.8%	23.3%	7.8%	10.4%	11.2%	100.0%

問34-2(16) 職場内で色々な見方や意見が出るように要求したり、促したりしている

	01そう 思う	02どち らかと いえば そう思 う	03どち らとも いえな い	04どち らかと いえば そう思 わない	05そう 思わな い	不明	総計
4 職位							
01部長・担当参事	0.0%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	93.3%	100.0%
02次長・参事	0.0%	30.0%	10.0%	0.0%	0.0%	60.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	12.0%	22.0%	36.0%	2.0%	2.0%	26.0%	100.0%
04主(技)幹	6.7%	20.0%	40.0%	13.3%	6.7%	13.3%	100.0%
05課長補佐	10.4%	28.4%	34.3%	10.4%	10.4%	6.0%	100.0%
06係長	13.6%	20.5%	22.7%	20.5%	13.6%	9.1%	100.0%
07主査	7.6%	23.7%	26.7%	19.8%	16.0%	6.1%	100.0%
08主任主事(主任技師)	13.3%	21.0%	42.9%	9.5%	11.4%	1.9%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	18.2%	33.3%	34.8%	4.5%	6.1%	3.0%	100.0%
不明	10.5%	15.8%	26.3%	5.3%	15.8%	26.3%	100.0%
総計	11.0%	23.6%	32.0%	11.4%	10.4%	11.5%	100.0%

問34-2(17) 特定の部下の仕事量が過重にならないよう適切に配分・調整し、自ら率先して職務に取り組んでいる

	01そう 思う	02どち らかと いえば そう思 う	03どち らとも いえな い	04どち らかと いえば そう思 わない	05そう 思わな い	不明	総計
4 職位							
01部長・担当参事	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	93.3%	100.0%
02次長・参事	20.0%	10.0%	10.0%	0.0%	0.0%	60.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	6.0%	16.0%	38.0%	10.0%	2.0%	28.0%	100.0%
04主(技)幹	13.3%	26.7%	26.7%	13.3%	6.7%	13.3%	100.0%
05課長補佐	16.4%	25.4%	32.8%	7.5%	11.9%	6.0%	100.0%
06係長	6.8%	20.5%	36.4%	11.4%	15.9%	9.1%	100.0%
07主査	10.7%	24.4%	26.7%	13.0%	19.1%	6.1%	100.0%
08主任主事(主任技師)	13.3%	25.7%	33.3%	15.2%	11.4%	1.0%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	31.8%	24.2%	22.7%	12.1%	6.1%	3.0%	100.0%
不明	15.8%	21.1%	26.3%	10.5%	0.0%	26.3%	100.0%
総計	14.2%	22.7%	29.1%	11.5%	11.0%	11.5%	100.0%

問34-2(18) 部下が職場内で研修成果を発揮するようフォローしている							
4 職位	01そう 思う	02ど ちか と い え ば そ う 思 う	03ど ち ら と も い え な い	04ど ち ら か と い え ば そ う 思 わ な い	05そ う 思 わ な い	不明	総計
01部長・担当参事	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	93.3%	100.0%
02次長・参事	0.0%	10.0%	30.0%	0.0%	0.0%	60.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	6.0%	22.0%	36.0%	4.0%	4.0%	28.0%	100.0%
04主(技)幹	6.7%	16.7%	50.0%	10.0%	3.3%	13.3%	100.0%
05課長補佐	7.5%	29.9%	38.8%	6.0%	11.9%	6.0%	100.0%
06係長	9.1%	31.8%	34.1%	11.4%	6.8%	6.8%	100.0%
07主査	9.2%	23.7%	33.6%	11.5%	16.0%	6.1%	100.0%
08主任主事(主任技師)	7.6%	20.0%	44.8%	13.3%	13.3%	1.0%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	21.2%	22.7%	40.9%	6.1%	6.1%	3.0%	100.0%
不明	5.3%	31.6%	21.1%	15.8%	0.0%	26.3%	100.0%
総計	9.3%	23.1%	37.1%	9.3%	9.9%	11.4%	100.0%

問34-2(19) 意思決定に一貫性がある							
4 職位	01そう 思う	02ど ち か と い え ば そ う 思 う	03ど ち ら と も い え な い	04ど ち ら か と い え ば そ う 思 わ な い	05そ う 思 わ な い	不明	総計
01部長・担当参事	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	93.3%	100.0%
02次長・参事	10.0%	30.0%	0.0%	0.0%	0.0%	60.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	16.0%	46.0%	10.0%	2.0%	0.0%	26.0%	100.0%
04主(技)幹	16.7%	50.0%	13.3%	3.3%	3.3%	13.3%	100.0%
05課長補佐	20.9%	37.3%	22.4%	7.5%	6.0%	6.0%	100.0%
06係長	11.4%	27.3%	31.8%	13.6%	9.1%	6.8%	100.0%
07主査	13.0%	29.0%	26.0%	9.2%	16.8%	6.1%	100.0%
08主任主事(主任技師)	19.0%	26.7%	31.4%	10.5%	11.4%	1.0%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	27.3%	42.4%	16.7%	6.1%	4.5%	3.0%	100.0%
不明	10.5%	26.3%	26.3%	10.5%	0.0%	26.3%	100.0%
総計	16.9%	33.0%	22.5%	7.8%	8.6%	11.2%	100.0%

問34-2(20) 部下の仕事の工夫や熱心な仕事ぶりをしっかり見て認めている

4 職位	01そう 思う	02ど ち ら か と い え ば そ う 思 う	03ど ち ら か と い え な い	04ど ち ら か と い え ば そ う 思 わ な い	05そう 思 わ な い	不明	総計
01部長・担当参事	0.0%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	93.3%	100.0%
02次長・参事	10.0%	30.0%	0.0%	0.0%	0.0%	60.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	22.0%	32.0%	16.0%	0.0%	2.0%	28.0%	100.0%
04主(技)幹	16.7%	36.7%	30.0%	3.3%	0.0%	13.3%	100.0%
05課長補佐	22.4%	31.3%	28.4%	4.5%	6.0%	7.5%	100.0%
06係長	13.6%	34.1%	29.5%	9.1%	6.8%	6.8%	100.0%
07主査	13.0%	28.2%	29.0%	10.7%	13.0%	6.1%	100.0%
08主任主事(主任技師)	17.1%	32.4%	32.4%	5.7%	10.5%	1.9%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	33.3%	34.8%	18.2%	4.5%	6.1%	3.0%	100.0%
不明	5.3%	42.1%	21.1%	5.3%	0.0%	26.3%	100.0%
総計	17.9%	31.5%	25.5%	6.0%	7.4%	11.7%	100.0%

問35 職員のミ(不祥事)が起こる原因は(複数回答)

4 職位	本人 の自覚 が乏し い	上司 の自覚 が乏し い	職員 が少な く簡単 なこと に気が 回らな い	上司 へ報告 をしな い	上司 が情報 を把握 しよ うとし ない	職場 内の チェッ ク体制 の不備	業務 マニユ アルが ない	公務 員倫理、 行動基準 が不明瞭	現場 活動の優 先	その 他	総計
01部長・担当参事	37.9%	3.4%	3.4%	0.0%	6.9%	34.5%	10.3%	3.4%	0.0%	0.0%	100.0%
02次長・参事	25.0%	0.0%	20.0%	0.0%	10.0%	30.0%	5.0%	5.0%	5.0%	0.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	38.1%	4.8%	10.7%	9.5%	1.2%	27.4%	3.6%	3.6%	1.2%	0.0%	100.0%
04主(技)幹	35.8%	1.9%	13.2%	3.8%	3.8%	26.4%	7.5%	5.7%	1.9%	0.0%	100.0%
05課長補佐	35.9%	2.3%	12.5%	4.7%	1.6%	24.2%	5.5%	7.8%	3.9%	1.6%	100.0%
06係長	36.9%	2.4%	11.9%	8.3%	1.2%	22.6%	1.2%	7.1%	6.0%	2.4%	100.0%
07主査	32.0%	7.8%	10.8%	5.6%	1.7%	25.5%	6.1%	3.9%	4.3%	2.2%	100.0%
08主任主事(主任技師)	27.9%	6.0%	16.4%	2.5%	3.5%	29.9%	5.0%	1.5%	4.0%	3.5%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	34.9%	8.7%	7.9%	4.0%	5.6%	23.8%	5.6%	3.2%	3.2%	3.2%	100.0%
不明	32.4%	2.9%	8.8%	0.0%	0.0%	35.3%	11.8%	2.9%	2.9%	2.9%	100.0%
総計	33.2%	5.4%	11.9%	4.6%	2.8%	26.7%	5.5%	4.1%	3.6%	2.1%	100.0%

問35 仕事上のミスやヒヤリハット事例があった時、問題が小さいうちに素早く解決しようとする意識を持って仕事をしているか

	01常に ある	02ある 程度は ある	03どち らとも いえな い(わ からな い)	04あま りない	不明	総計
4 職位						
01部長・担当参事	80.0%	13.3%	0.0%	0.0%	6.7%	100.0%
02次長・参事	70.0%	20.0%	0.0%	0.0%	10.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	50.0%	26.0%	6.0%	0.0%	18.0%	100.0%
04主(技)幹	56.7%	26.7%	3.3%	0.0%	13.3%	100.0%
05課長補佐	44.8%	41.8%	3.0%	0.0%	10.4%	100.0%
06係長	45.5%	45.5%	2.3%	2.3%	4.5%	100.0%
07主査	55.0%	30.5%	2.3%	0.8%	11.5%	100.0%
08主任主事(主任技師)	41.0%	50.5%	3.8%	1.0%	3.8%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	50.0%	33.3%	7.6%	1.5%	7.6%	100.0%
不明	63.2%	21.1%	5.3%	0.0%	10.5%	100.0%
総計	50.5%	35.8%	3.7%	0.7%	9.3%	100.0%

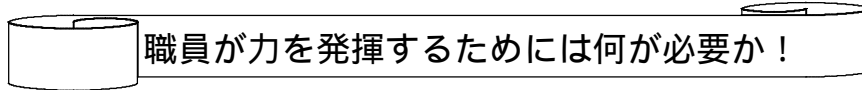
問37 ミス(不祥事)再発防止のためにどのような取り組みを実施すべきか(複数回答)

	問題を指摘できる職場風土に改善する	職場内のチェック体制(マニュアル)を整備する	全職員に対し、公務員倫理に関する研修・啓発活動を実施する	トップへマイナ情報を伝える組織体制をつくる	トップと一般職員との意見交換会を開催する	内部通報や公益通報の受付窓口を設置する	内部監査を強化する	その他	総計
4 職位									
01部長・担当参事	29.3%	31.7%	17.1%	7.3%	7.3%	4.9%	2.4%	0.0%	100.0%
02次長・参事	30.0%	20.0%	16.7%	10.0%	3.3%	16.7%	3.3%	0.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	30.2%	28.4%	17.2%	7.8%	5.2%	5.2%	5.2%	0.9%	100.0%
04主(技)幹	28.8%	31.3%	17.5%	7.5%	2.5%	2.5%	8.8%	1.3%	100.0%
05課長補佐	30.3%	28.1%	13.5%	10.3%	8.6%	3.8%	3.2%	2.2%	100.0%
06係長	30.3%	30.3%	15.1%	9.2%	1.7%	6.7%	5.0%	1.7%	100.0%
07主査	29.6%	30.3%	11.8%	9.6%	6.7%	5.4%	5.7%	1.0%	100.0%
08主任主事(主任技師)	32.9%	26.7%	9.7%	9.3%	7.0%	4.7%	8.1%	1.6%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	29.1%	25.7%	12.3%	9.5%	6.7%	8.4%	5.6%	2.8%	100.0%
不明	31.1%	28.9%	8.9%	8.9%	6.7%	6.7%	6.7%	2.2%	100.0%
総計	30.4%	28.4%	12.9%	9.2%	6.1%	5.6%	5.8%	1.5%	100.0%

問28 職場に日常業務を執行するためのマニュアルがあるか

4 職位	01ある	02ない	不明	総計
01部長・担当参事	13.3%	86.7%	0.0%	100.0%
02次長・参事	70.0%	30.0%	0.0%	100.0%
03課長・担当主(技)幹	22.0%	58.0%	20.0%	100.0%
04主(技)幹	36.7%	53.3%	10.0%	100.0%
05課長補佐	43.3%	53.7%	3.0%	100.0%
06係長	36.4%	61.4%	2.3%	100.0%
07主査	37.4%	52.7%	9.9%	100.0%
08主任主事(主任技師)	41.9%	56.2%	1.9%	100.0%
09主事・技師(主事補、技師補含む)	45.5%	51.5%	3.0%	100.0%
不明	21.1%	63.2%	15.8%	100.0%
総計	37.8%	55.5%	6.7%	100.0%

伊勢原市職員の人材育成に関するアンケート調査



職員が力を発揮するためには何が必要か！

伊勢原市人材育成基本方針策定検討委員会ワーキンググループ
(事務局：総務課人事係)

アンケート調査(職員意識調査)の実施について

伊勢原市ではこれからの行政運営における「人材」の育成・活用の重要性の認識に立ち、人材育成基本方針の策定に取り組んでいます。策定にあたって職員一人ひとりに改めて職場環境、自分自身の意識等を再確認していただくとともに、人材育成に向けた仕事や職場の課題等を把握していきたいと考えています。

そのために職員の皆さんの声を幅広くお聞きすることを目的にアンケート調査を実施します。

調査は無記名で行い、回答の結果は統計データとして、個人が識別できない方法で利用させていただきますので、本調査の趣旨を御理解いただき、御協力をお願いします。

回答方法：別添の回答用紙に御記入のうえ、各所属で取りまとめ、総務課人事係に提出してください。

回答期限：平成18年8月24日(木)

< 記入上の注意 >

- * 記入は、該当する数字を記入する欄と、具体的に記入する欄があります。
- * 回答の対象者の指定がある質問を除き、全員がお答えください。
- * 回答用紙は、記入漏れのないようお願いします。

アンケート調査の構成

伊勢原市・職員の現状について	問 1～問 2
仕事に対する意識と職場環境について	問 3～問 9
自己の能力開発について	問10～問13
職員研修について	問14～問17
職員の人事異動(人事管理・処遇管理)について	問18～問28
理想の職員像について	問29～問34
職員のミス(不祥事)の防止について	問35～問38

人材育成基本方針の策定について

人材育成基本方針策定の趣旨

少子高齢化社会・人口減少時代の到来、地方分権の進展を始め、社会環境が大きく変化する中、市民各層を委員とする「伊勢原市行財政運営改善推進委員会」からの意見を踏まえた「伊勢原市行財政改革推進計画」が策定されました。

同計画の基本方針の中で「伊勢原市が基礎的自治体の役割を的確に果たすために、人材育成・活用計画を策定し、行政のプロとしての職員を育成していくこと」が盛り込まれています。

本市のこれまでの人材育成の取り組みを振り返ると、必ずしも十分であったとは言えません。これまでの反省を活かすためには、中・長期的な観点に立った人を育てるための戦略が必要となります。

そこで職種や職制ごとに「何を期待し、どのような知識・能力が求められるか(求められる職員像)」を明確にしたうえで、人事管理制度、職場環境の整備、研修制度を有機的に連携させながら総合的な人材育成の取り組みを推進していきたいと考えています。

人材育成基本方針では、その全体像やそれぞれの項目ごとに目標・方向性を明らかにしていくこととします。

なお、人事管理制度は個々の職員の能力等が「求められる職員像」と比較してどのような状態にあるか、足りない部分、優れている部分は何かを把握するものを想定しています。

あなた自身について

- 1 性別 男 女
- 2 年齢
18歳～24歳 25歳～29歳 30歳～34歳
35歳～39歳 40歳～44歳 45歳～49歳
50歳～54歳 55歳以上
- 3 所属
市長公室 総務部 生活経済部 保健福祉部
都市部 道路部 下水道部 教育委員会
消防
行政委員会等（会計課・議会事務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局
農業委員会事務局・土地開発公社）
- 4 職位
部長・担当参事 次長・参事 課長・担当主(技)幹 主(技)幹 課長補佐
係長 主査 主任主事(主任技師) 主事・技師(主事補、技師補含む)
- 5 職種
事務職 技術職(土木、建築、保健師、栄養士、保育士等) 消防職
- 6 勤務先
本庁(分室含む) 出先機関 その他(派遣職員・交流職員等)

伊勢原市・職員の現状について

あなたは伊勢原市や伊勢原市職員の現状をどのように認識していますか。

選択肢 *問1、問2の答えとして該当する数字を選び、回答用紙に記入してください

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらともいえない	どちらかといえばそう思わない	そう思わない					

問1 伊勢原市の現状について

あなたは伊勢原市の現状をどのように認識していますか。次の(1)から(4)までの項目について、上記の選択肢から最もあてはまると思う番号を1つ選んでください。

- (1)伊勢原市の行財政運営は現在、厳しい状況にあると思う
- (2)伊勢原市は将来において発展性があると思う
- (3)市民の声が市政運営に反映されていると思う
- (4)行財政改革をもっと積極的に進めるべきだと思う

問2 職員の現状について

あなたは職員の現状をどのように認識していますか。次の(1)から(3)までの項目について、上記の選択肢から最もあてはまると思う番号を1つ選んでください。

- (1)職員は市民から信頼されていると思う
- (2)職員は概ね仕事に積極的であると思う
- (3)職員は労働条件や勤務条件が恵まれていると思う

仕事に対する意識と職場環境について

問3 あなたは現在の仕事に『やりがい』（満足感・達成感など）を感じていますか。次の中から1つ選んでください。

おおいに感じている ある程度感じている
 どちらともいえない(わからない) あまり感じない まったく感じない

問4 あなた自身の仕事に対する意識や現在の職場環境について伺います。次の(1)から(14)までの項目について、次の選択肢から最もあてはまると思う番号を1つ選んでください。

選択肢 *問4の答えとして該当する数字を選び、回答用紙に記入してください

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14	そう思う どちらかといえばそう思う どちらともいえない どちらかといえばそう思わない そう思わない
---	---

- (1)現在の仕事に関心や興味を持っている
- (2)自分の力量と比べて現在担当している仕事の量が多い
- (3)自分の力量と比べて現在担当している仕事の量が少ない
- (4)自分の能力に比べて現在担当している仕事の責任や権限が大きすぎる
- (5)自分の能力に比べて現在担当している仕事の責任や権限が少なすぎる
- (6)自分の給料に見合った仕事をしている
- (7)上司や同僚から仕事に対して適正な評価を受けている
- (8)昇任・昇格は公平・公正に行われている
- (9)市民に喜ばれる仕事をしている
- (10)現在の職場で自分の能力、適性、経験が活かされている
- (11)現在の職場は自分の意向に合っている
- (12)自分自身の仕事の目標が明確になっている
- (13)職場としての目標が明確になっている
- (14)職場の人間関係は良好である

問5 職員一人ひとりがやりがいを感しながら仕事に取り組むために効果的と思うことはどれですか。次の中から3つ以内で選んでください。

適正・公平な人事評価制度の確立	部下が上司を評価する制度
各ポストの庁内公募制度	昇任試験の実施
ジョブローテーション *注	人事異動における自己申告制度
市長と一般職員との対話	研修の充実
他団体・民間企業への派遣	職員の表彰制度
定期的な人事異動	職場における良好な人間関係の構築
その他	

*注 ジョブローテーション

新規採用職員について、採用から約10年程度を目途として、各分野の業務や多くの職場をバランスよく経験させるような人事異動をすること

問6 あなたの職場には、業務の執行方法等について自由に発言したり議論できる雰囲気がありますか。次の中から1つ選んでください。

おおいにある ある程度はある
 どちらともいえない(わからない) あまりない
 まったくない

問7 あなたの職場では報告や連絡事項以外の業務執行等について職場内の打ち合わせが行われていますか。次の中から1つ選んでください。

ほぼ毎日行っている 週1回程度行っている
 月1回程度行っている 課題があった時に随時行っている
 ほとんど行っていない その他

問 8 あなたの職場では、事務・事業の改善や効率化について、積極的な取り組みが行われていますか。次の中から 1つ選んでください。

おおに行われている

ある程度は行われている

どちらともいえない

あまり行われていない

まったく行われていない

問 9 へお進みください

問 8 - 1 へお進みください

問8-1は、問8で 又は と回答した方にお伺いします

問8-1 あなたはこのような職場の環境に対して、改善していく必要性を感じていますか。

次の中から 1つ選んでください。

おおいに感じている

ある程度は感じている

どちらともいえない(わからない)

あまり感じていない

まったく感じていない

問 9 組織を活性化するために効果的な方法だと思うものはどれですか。

次の中から 3つ以内で選んでください。

適正・公平な人事評価制度の確立

部下が上司を評価する制度

各ポストの庁内公募制度

昇任試験の実施

機構改革による組織の活性化

プロジェクトチームの活用

行政(事務事業)評価制度

組織の目標・方針の明確化

管理職の意識改革

職員全体の意識改革

職員提案制度

女性職員の登用

情報公開の推進

庁内情報化の推進

人事異動期間の短縮

他団体・民間企業からの人材受け入れ

その他

自己の能力開発について

問10 あなたは自分の能力向上に必要な知識・情報をどのように収集していますか。

次の中から3つ以内で選んでください。

職場の上司から

庁内研修から

個人で参加する勉強会

書籍・雑誌・新聞などから

その他

職場の同僚から

出張で参加する研修会・セミナー等

他団体の職員との交流・情報交換

インターネットから

問11 これから身に付けたい(課長補佐職以上は部下に身に付けさせたい)と思う知識・技能はどれですか。次の中から3つ以内で選んでください。

市の行政情報

担当している実務の専門知識

ITに関する知識・技能

政策形成に関する知識・技能

外国語に関する知識

行政全般に関わる幅広い知識

技術や法律、財政など専門領域の知識

接遇に関する知識・技能

対人折衝の知識・技能

その他

問12 今後、職員にどのような能力が求められると思いますか。

次の中から3つ以内で選んでください。

基本的な人間関係能力(様々な人と円滑な人間関係を形成できる)

自己表現能力(自分の意思を的確に伝達、表現する)

問題解決能力(業務上の課題を適切にこなせる)

企画提案能力(新しい課題に取り組んでいく)

リーダーシップ能力(チーム全体を力強く引っ張っていく)

マネジメント能力(業務の計画・実行・統制が効果的に行える)

その他

問13 求められる能力を開発するための手段として、何が必要だと思いますか。

次の中から3つ以内で選んでください。

自己啓発

職場内で実施する研修・会議・実務経験

友人や同僚からの刺激

出張で参加する研修会・セミナー等

通信教育・資格の援助制度

民間企業への派遣

昇任試験の実施

その他

研修担当が実施する研修会等

上司、先輩からの指導・助言

職場以外の人との交流(他団体含む)

個人で参加する研修会・セミナー等

他団体への派遣

適材適所の人事配置

書籍・新聞・インターネット等からの情報

職員研修について

問14 あなたの職場では、職員が研修に参加しやすい雰囲気(配慮)がありますか。

次の中から1つ選んでください。

おおいにある

ある程度はある

どちらともいえない(わからない)

あまりない

まったくない

問15は、課長補佐以上の方にお伺いします

問15 所属職員を職場外の研修に参加させる場合、どのような判断基準で参加させるべきだと考えますか。次の中から1つ選んでください。

職員自らの申し出や参加意欲

業務上の必要性によって判断

職員の保有能力からみて必要かどうか判断

研修テーマ、内容によって判断

その他

問16 あなたは研修に対してどのようなことを期待しますか。

(どのようなスキル・知識の習得を望みますか) 次の中から1つ選んでください。

各階層ごとに必要とされる基本的な知識・能力等を習得すること

問題解決能力やプレゼンテーション能力など、職員にとって汎用性のある実践的な知識・技術等を学ぶこと

外部の専門家から、日頃の仕事を通して習得できない専門的な知識・技術等を学ぶこと

所属の事務事業や日常業務に即した知識等を習得すること

研修を通じて様々な階層・職種の職員と交流を図ること

その他

問17 今後、どのような研修を充実させるべきだと思いますか。

次の中から3つ以内で選んでください。

自己啓発の援助(通信教育の補助など)

職場内研修

研修担当が行う能力開発研修

研修担当が行う階層別研修

研修担当が行う政策形成研修

民間企業・NPO等への派遣研修

市町村アカデミーや建設研修センター等の研修機関への派遣研修

自治大学校、大学、大学院などへの派遣研修

その他

職員の人事異動(人事管理、処遇管理)について

問18 あなたは自分の能力を最大限発揮するために、今後どのような処遇を望みますか。
次の中から1つ選んでください。

ゼネラリスト(総合職)を希望 スペシャリスト(注1)を希望
エキスパート(注2)を希望 いろいろな仕事を経験後、特性を見て決める
わからない

注1 スペシャリスト... 保育士、保健師等、資格を必要とする職員

注2 エキスパート... 特定の業務・分野で高度な知識と経験を必要とする職員

例：税務業務、福祉関連業務、法制執務業務、計画策定業務等

問19 あなたは将来、どの職まで昇任・昇格したいと思いますか。

次の中から1つ選んでください。

部長 参事 課長 主(技)幹 課長補佐 係長 主査
主任主事(主任技師) 主事・技師(主事補、技師補含む)

問20 将来の昇任・昇格についてあなたの考えに近いものを、次の中から1つ選んでください。

できる限り昇任・昇格したい 生活と調和のとれる範囲で昇任・昇格したい
同期・同級生と同程度の処遇であれば良い
昇任・昇格にはまったくこだわらない

問21は、課長補佐以上の方にお伺いします

問21 現在、在課3～5年を目途として職員の人事異動が行われていますが、職員(部下)の人事異動はどの程度の期間で行うべきだと考えますか。

次の中から1つ選んでください。

人事異動はできる限り行わない方が良い 1～2年位が適当と思う
3年位が適当と思う 5年位が適当と思う
5年～10年位が適当と思う どちらとも言えない(わからない)
その他

問22 あなた自身の人事異動はどの程度の期間で行うべきだと考えますか。次の中から1つ選んでください。

人事異動はできる限り行わない方が良い 1～2年位が適当と思う
3年位が適当と思う 5年位が適当と思う
5年～10年位が適当と思う どちらとも言えない(わからない)
その他

問23 あなたは人事異動において、適材適所、能力開発を目的とした自己申告制度(意向調査)は必要だと思いますか。次の中から1つ選んでください。

必要である ある程度必要である
どちらともいえない(わからない) どちらかという必要でない
まったく必要でない

問24 あなたは昇任・昇格・昇給についてどうあるべきだと思いますか。

次の中から2つ以内選んでください。

おおむね年功序列によるべき
所属長の内申を勘案して決めるべき
昇任試験制度を導入して決めるべき
人事評価制度を導入して業績(成果)や能力を評価して客観的に決めるべき
その他

問25 あなたは今後の給与制度はどうあるべきだと思いますか。次の中から1つ選んでください。

給与(給料・手当)は年齢や勤続年数より能力を重視して決定されるべき

給与(給料・手当)は年齢や勤続年数より業績(成果)を重視して決定されるべき

給与(給料・手当)は年齢や勤続年数より職責(責任の軽重)を重視して決定されるべき

給与(給料・手当)は年齢や勤続年数によって決定されるべき

問26 あなたは人事評価(能力や実績評価)の結果を、人事異動、昇任・昇格に反映すべきだと思いますか。次の中から1つ選んでください。

反映すべき

反映すべきだと思うが、人事評価制度が定着するまでは反映すべきではない

反映すべきとは思わないが、社会情勢等からやむを得ないと思う

昇任・昇格、人事異動には反映すべきでない

問27 あなたは人事評価(能力や実績評価)の結果を、給与(昇給、勤勉手当等)に反映すべきだと思いますか。次の中から1つ選んでください。

反映すべき

反映すべきだと思うが、人事評価制度が定着するまでは反映すべきではない

反映すべきだと思うが、既に給与に反映した他の自治体の効果も検証すべき

反映すべきとは思わないが、社会情勢等からやむを得ないと思う

給与には反映すべきでない

問28 あなたは男性職員と女性職員とで処遇に差があると思いますか。

次の中から1つ選んでください。

かなりある

ある程度ある

どちらもいえない

あまりない

まったくない

問28-1は問28で、又はと回答した方にお伺いします

問28-1 どのような面で男女の処遇に差があると思いますか。

次の中から1つ選んでください。

人事異動(配置)

昇任・昇格

事務分担

その他

理想の職員像について

問29 社会人として、最もあなたの理想に近いタイプ(そうなりたいと思うタイプ)はどれですか。次の中から1つ選んでください。

- 自分のビジョンを持ち、積極的に企画や政策提案を行っていく人
- 困難な状況があっても確実に成果を出していける人
- 組織全体のバランスを考えながら組織をまとめていける人
- 豊富な知識と経験で緻密に業務を進めていける人
- その他

問30 これからの伊勢原市に求められる職員はどのような職員だと思いますか。次の中から1つ選んでください。

- 市民感覚に敏感な職員(市民の視点に立った対応など)
- 経営感覚を持った職員(危機意識、費用対効果、組織マネジメントなど)
- チャレンジ精神旺盛な職員(政策提案、企画立案、新たな発想など)
- 公務員としてのモラルや人間性を持った職員(倫理観、公平・公正など)
- 業務処理能力が高い職員(柔軟な対応、問題解決、仕事ができるなど)
- 高い専門性を身に付けた職員(各分野の専門能力、スペシャリストなど)
- その他

問31 各職位に求められる能力、意欲、行動は何が重要だと思いますか。

各職位ごとに必要と思われる項目を3つ選び、重要と思う順番に記入してください。

職位 項目	部長級	課長級	課長補佐級	係長級	主任級	主事・主事補級
知識・技術						
判断力						
企画・計画力						
組織運営能力						
人材育成能力						
折衝・調整力						
情報収集・活用力						
住民対応能力						
柔軟性						
協調性						
規律性(倫理観等)						
勤務態度						
自己能力開発						
責任感・使命感						
積極性						

【回答例】

主任級に求められるもの 1番...積極性 2番...柔軟性 3番...自己能力開発 の場合



	1番	2番	3番
回答欄 主任級			

問32 あなたの周りにいる「仕事ができると思う人(いない場合は「あなたが理想とする仕事ができる人)」を誰か1人思い浮かべてお答えください。

今、一緒に仕事をしている人でも、過去に一緒に仕事をした人でも構いません。その人のことについてお答えください。

問32-1 その人の職位(過去であればその当時の職位)を選んでください。

部長・担当参事 次長・参事 課長・担当主(技)幹 主(技)幹 課長補佐
係長 主査 主任主事(技師) 主事・技師(主事補、技師補含む)

問32-2 その人の職種を選んでください。

事務職 技術職(土木・建築など) 保健・医療関係(保健師、栄養士)
保育士 消防職 技能労務職 教育職

問32-3 その人は仕事をするとときに、どのような行動をしていますか。

次の中から10個以内を選んでください。

経営参画意識を持っている

より早く、より質の高い仕事をしている

職員間の協力、協働体制が整うようにしている

個人目標と組織目標の連携を意識している

コミュニケーションを十分にとるなど、職場の活性化に前向きに取り組んでいる

組織内の情報の共有化を図っている

部下の長所や短所を把握し、適切な指導育成をしている

責任感を持ち決断している

自分の役割や職務を正しく理解している

高い倫理観を持っている

業務上の支障がでないよう、職員の体制に注意を払っている

挑戦改革意欲を持っている

難易度の高い仕事にチャレンジしている

大局的な視点での判断や他との接触などで、業務執行力を発揮している

業務の改善をしている

自分の意図どおりの行動を相手から引き出している

的確かつ説得力をもって情報を伝達している

リーダーシップを発揮している

いさかいなどの摩擦を解消している

最小のリスク、最大の効果のための的確な判断をしている

21 必要な情報を収集・整理して、粘り強く仕事に取り組んでいる

22 問題解決のための施策を実行している

23 長期的・先見的戦略性を持っている

24 イニシアチブを持ち、問題を提起して組織の活性化を図っている

25 市民満足を高めるよう対応している

26 変化に対して柔軟かつ的確に対応している

27 妥当性やリスクを勘案し、計画を策定している

28 職務に必要な知識や技術を習得し、職務に活用している

問33 あなたの周りにもし問題行動を起こす職員(他の職員や市民に悪い影響を与えている職員)がいたらお答えください。いない場合は問33-1、問33-2とも回答不要です。

今、一緒に仕事をしている人でも過去に一緒に仕事をした人でも構いません。その人のことについてお答えください。

問33-1 その人の職位(過去であればその当時の職位)を選んでください。

部長・担当参事 次長・参事 課長・担当主(技)幹 主(技)幹 課長補佐
係長 主査 主任主事(技師) 主事・技師(主事補、技師補含む)

問33-2 その人は、何が(どんな行動が)問題ですか。次の中から10個以内で選んでください。

- 自分がどのような役割を期待されているか理解しておらず、組織に損害を与えるような行動をする
- 自分の職位で遂行すべき職務の責任をまったく理解していない、あるいは放棄している
- 困難でもない仕事にもかかわらず、度重なる催促をしても放置している
- 他人と協力したり協働することを放棄する
- 新しい考えや方法に耳を貸さず、拒否する
- 周りの職員に対して、やる気を喪失させるように扇動する
- 他者がどういうタイプの人であるかを自分の先入観のみで決めつける
- 市民から苦情や不満を言われてもそのままにしておく
- 状況などが変化しても、全く気付かないか、見て見ぬふりをして、旧来の方法に固執する
- コミュニケーションをとろうとしない
- 人を育てなければいけない立場にあっても、それを放棄する
- 先輩としての立場や自分の権限を利用して、後輩や部下等を混乱させる
- 職場でのいさかい、感情的な行き違いを放置している
- 無責任な決定をすることがある
- 市職員としての規律のみならず、社会通念上好ましくない振る舞いを意図的に行うことがある
- 職務に必要な知識や技術を学ぶことに否定的であり、学ぼうとしない
- 交渉や折衝の場において、主張することなく相手の言いなりになっている
- 計画を真剣に立てようとせず、行き当たりばったりで対応している
- 目標を設定することを拒絶する
- 問題を放置して、悪化するままにしておく

問34 あなたの上司の日々の行動を思い浮かべて、以下の質問にお答えください。
上司とは組織上、あなたを指揮命令する直近の立場にある人を指すものとします。

問34-1 34-2は部長職の方は回答不要です

問34-1 あなたが答える直近の上司の職位を選んでください。

部長 課長 課長補佐 係長

例：主査・主任級の方 係長について回答
係長の方 課長補佐(いなければ課長)について回答

問34-2 次の(1)から(20)までの項目について、次の選択肢から最もあてはまると思う番号を1つ選んでください。

選択肢

そう思う どちらかといえばそう思う どちらともいえない
どちらかといえばそう思わない そう思わない

- (1) 職場の人間関係や雰囲気づくりに気を配っている
- (2) 部下の意見や提案に快く耳を傾けている
- (3) 自分自身に対して厳しい
- (4) 部下の質問や意見に対して納得のいくように答えている
- (5) 的確な判断や意思決定をタイミングよくしている
- (6) ミスや失敗の対外的責任を自ら負おうとしている
- (7) 部下を成長させるため、様々な経験や体験、研修をさせ、大きな仕事で思い切って部下に任せている
- (8) 部下の能力や知識の不足しているところを把握し、指導している
- (9) 部下に当面の課題とは別に、長期的な課題を示している
- (10) 職場の役割を全体の方針や政策と結びつけて練り直している
- (11) 職場の課題を少数の重点項目に絞り込んでいる

- (12) 部下にいったん決定したことは、必ず実行するよう求めている
- (13) 部下の仕事の質や進み具合を厳しくチェックし、もっと工夫するよう要求している
- (14) 仕事が円滑に運ぶよう、他部門との連絡・調整を行っている
- (15) さらに上の上司との意思疎通を図り、発言力・影響力をもっている
- (16) 職場内で色々な見方や意見が出るように要求したり、促したりしている
- (17) 特定の部下の仕事量が過重にならないよう適切に配分・調整し、自ら率先して職務に取り組んでいる
- (18) 部下が職場内で研修成果を発揮するようフォローしている
- (19) 意思決定に一貫性がある
- (20) 部下の仕事の工夫や熱心な仕事をしっかり見て認めている

職員のミス(不祥事)の防止について

日常業務に従事する中で、ちょっとした不注意から単純なミスが頻繁に発生しています。また、そうした小さなミスを速やかに解決しないために結果として大きな問題となるケースも見受けられます。

問35 職員のミス(不祥事)が起こる原因は何だと思えますか。

次の中から2つ選んでください。

- | | |
|--------------------|----------------|
| 本人の自覚が乏しい | 上司の自覚が乏しい |
| 職員が少なく簡単なことに気が回らない | 上司へ報告をしない |
| 上司が情報を把握しようとしらない | 職場内のチェック体制の不備 |
| 業務マニュアルがない | 公務員倫理、行動基準が不明瞭 |
| 現場活動の優先 | その他 |

問36 あなたは、仕事上のミスやヒヤリハット事例があった時、問題が小さいうちに素早く解決しようとする意識を持って仕事をしていますか。

次の中から1つ選んでください。

- | | | |
|-------|---------|------------------|
| 常にある | ある程度はある | どちらともいえない(わからない) |
| あまりない | まったくない | |

問37 職員のミス(不祥事)の再発防止のため、どのような取り組みを実施すべきだと思いますか。次の中から3つ選んでください。

- 問題を指摘できる職場風土に改善する
- 職場内のチェック体制(マニュアル)を整備する
- 全職員に対し、公務員倫理に関する研修または啓発活動を実施する
- トップへマイナス情報を入れる組織体制をつくる
- トップと一般職員との意見交換会を開催する
- 内部通報や公益通報の受付窓口を設置する
- 内部監査を強化する
- その他

問38 あなたの職場では、日常業務を執行するためのマニュアルがありますか。次の中から1つ選んでください。

- | | |
|----|----|
| ある | ない |
|----|----|

自由意見

職員の人材育成、人事評価制度等に関して、御意見・御提案があればお書きください。

- * 以上で質問は終了です。御協力ありがとうございました。
- 回答用紙に記入漏れがないか再度確認してください。
- 別添の回答用紙は各所属で取りまとめ、総務課人事係へ提出してください。

伊勢原市人材育成基本方針の策定経過

経過

期 日	内 容
H17.11.10	第1回策定検討委員会 第1回ワーキンググループ合同会議
11.21	第2回ワーキンググループ
H18. 6.22	第2回策定検討委員会
8. 3	第3回ワーキンググループ
8.24	<伊勢原市職員の人材育成に関するアンケート調査> 対象者 672人 行政職給料表(1)適用 回答者 532人 回答率 79.9%
8.25	第4回ワーキンググループ
11.22	第5回ワーキンググループ
H19. 8.17	第6回ワーキンググループ
8.28	第7回ワーキンググループ
9.10	第8回ワーキンググループ
9.26	第9回ワーキンググループ
H20. 1.21	第3回策定検討委員会
2. 1	第10回ワーキンググループ
2. 4	第11回ワーキンググループ
4.24	第12回ワーキンググループ
4.28	第13回ワーキンググループ
6.17	第14回ワーキンググループ
7. 1	第4回策定検討委員会

委員

別紙のとおり

* 人事異動に伴い委員及びワーキンググループメンバーを随時変更

伊勢原市人材育成基本方針策定検討委員会設置要綱

(設置)

第1条 伊勢原市の職員の能力開発を効果的に推進するため、伊勢原市人材育成基本方針(以下「基本方針」という。)を策定するため、伊勢原市人材育成基本方針策定検討委員会(以下「委員会」という。)を設置する。

(所掌事務)

第2条 委員会は、次の各号に掲げる事務を所掌する。

- (1) 伊勢原市人材育成基本方針の策定に関する事項
- (2) 職員研修制度に関する事項
- (3) 人事評価制度に関する事項
- (4) 人材育成のための職場環境の整備に関する事項
- (5) 前各号に掲げるもののほか、人材育成の推進に関し特に必要な事項

(組織等)

第3条 委員会は、別表第1に掲げる者12人以内で組織する。

(委員長の職務等)

第4条 委員会に委員長及び副委員長を置く。

2 委員長は総務部長を、副委員長は職員課長をもって充てる。

3 委員長は、委員会を代表し、会務を総理する。

4 副委員長は委員長を補佐し、委員長に事故あるとき又は委員長が欠けたときは、その職務を代理する。

(ワーキンググループ)

第5条 第2条に規定する所掌事務を円滑に推進するため、委員会にワーキンググループを設置する。

2 ワーキンググループは委員会において調査研究する事項について、研究、検討を行う。

3 ワーキンググループは各部及び伊勢原市職員組合から推薦のあった者のうちから委員長が指名する者で組織する。

4 ワーキンググループの座長は委員の互選によって選出する。

5 ワーキンググループは調査研究、検討の経過及び結果を委員会に報告しなければならない。

(会議)

第6条 委員会及びワーキンググループの会議は、委員長又は座長が招集する。

2 委員長及び座長は、必要に応じて関係職員の出席を求めることができる。

(庶務)

第7条 委員会の庶務は、総務部職員課において処理する。

(委任)

第8条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が委員会に諮って定める。

附 則

この要綱は、平成17年9月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成19年8月1日から施行する。

別表第1(第3条関係)

	職 名 等	備 考
委員長	総務部長	
副委員長	職員課長	
委 員	企画部から推薦のあった課長職	
	行政改革推進室長	
	市民生活部から推薦のあった課長職	
	経済環境部から推薦のあった課長職	
	保健福祉部から推薦のあった課長職	
	子ども部から推薦のあった課長職	
	都市部から推薦のあった課長職	
	土木部から推薦のあった課長職	
	消防本部から推薦のあった課長職	
	教育部から推薦のあった課長職	