

「県政運営指針」に関するアンケート調査結果〔知事部局の正職員〕

R5

実施期間：令和5年12月11日から令和6年1月10日まで

回答者数・回答率：2,665人・78.2% (R5.12.1時点の知事部局職員数3,410人)

回答者の内訳：本庁1,312人(49.2%) 出先機関1,353人(50.8%)

所属長級以上	216人(8.1%)
補佐・次長級	250人(9.4%)
出先課長・班長・チーフ級	635人(23.8%)
主任級以下	1,564人(58.7%)

R元

実施期間：令和元年11月7日から同年11月27日まで

回答者数・回答率：1,816人・53.8% (R元.11.1時点の知事部局職員数3,373人)

回答者の内訳：本庁781人(43.0%) 出先機関1,035人(57.0%)

所属長級以上	145人(8.0%)
補佐・次長級	174人(9.6%)
出先課長・班長・チーフ級	443人(24.4%)
主任級以下	1,054人(58.0%)

・県政運営指針自体の記載上、アンケート項目がR元・R5で一部異なるため、類似する項目の回答を転記している箇所がある

問.1 県政運営指針では、高知県の目指すべき姿として、「県民の皆さまが幸せで将来に希望が持てる県(課題解決先進県)へ」、高知県庁の目指すべき姿として、「県民の皆さまの共感を得て成果にこだわり前進していく県庁へ」を掲げています。あなたは、高知県(庁)の目指すべき姿を意識して仕事に取り組むことができますか。			〔参考〕R元 回答者全体	
回答	人数	割合	人数	割合
できている	531	19.9%	373	20.5%
どちらかと言えばできている	1,771	66.5%	1,164	64.1%
どちらかと言えばできていない	306	11.5%	242	13.3%
できていない	57	2.1%	37	2.1%
合計	2,665		1,816	

問.2 【職員の姿勢・意識】①困難な仕事であっても、ひるまず真正面から取り組んで一つ一つ成果を上げていくことが、県民の皆さまのためになすべきことであり、そのためには、職員一人ひとりが、②県民の皆さまとの対話を通じて共感を得ながら、結果にこだわり成果を出していく必要があること。その際には、県庁組織が、③全国区の視点を持ち、時代の潮流を的確に捉えて創造性を発揮するとともに、④施策の実効性を高めていくために、官民協働や市町村政との連携・協調をより一層進めていくことが重要です。県政運営指針では、職員の姿勢・意識について上記①～④を記載しています。仕事に取り組むに当たって、あなたの姿勢・意識について、次の設問にお答えください。			〔参考〕R元 回答者全体	
問.2-1 あなたは、県民の皆さまとの対話を通じて共感を得ることを意識して仕事に取り組むことができますか。			〔参考〕R元 回答者全体	
回答	人数	割合	人数	割合
できている	659	24.7%	533	29.4%
どちらかと言えばできている	1,663	62.4%	1,134	62.4%
どちらかと言えばできていない	299	11.2%	129	7.1%
できていない	44	1.7%	20	1.1%
合計	2,665		1,816	

問.2-2 あなたは、結果にこだわり成果を出していくことを意識して仕事に取り組むことができますか。			〔参考〕R元 回答者全体	
回答	人数	割合	人数	割合
できている	610	22.9%	506	27.9%
どちらかと言えばできている	1,679	63.0%	1,102	60.7%
どちらかと言えばできていない	338	12.7%	190	10.4%
できていない	38	1.4%	18	1.0%
合計	2,665		1,816	

問.2-3 あなたは、全国区の視点を持ち、時代の潮流を的確に捉えることを意識して仕事に取り組むことができますか。			〔参考〕R元 回答者全体	
回答	人数	割合	人数	割合
できている	433	16.2%	262	14.4%
どちらかと言えばできている	1,513	56.8%	848	46.7%
どちらかと言えばできていない	636	23.9%	605	33.3%
できていない	83	3.1%	101	5.6%
合計	2,665		1,816	

問.2-4 あなたは、民間や市町村と一体感を持つことを意識して仕事に取り組むことができますか。			〔参考〕R元 回答者全体	
回答	人数	割合	人数	割合
できている	620	23.3%	530	29.2%
どちらかと言えばできている	1,689	63.4%	1,018	56.1%
どちらかと言えばできていない	313	11.7%	230	12.6%
できていない	43	1.6%	38	2.1%
合計	2,665		1,816	

「県政運営指針」に関するアンケート調査結果[知事部局の正職員]

<p>問.3 【組織づくり①】県民の皆さまの信頼を確保し、その負託に応え続けていくためには、県庁が自浄能力を高め、問題が発生した時には、迅速に対応することが重要です。また、様々な課題を解決し、社会状況の変化に対応するためには、組織として常に進化し続けるとともに、柔軟で強い体制づくりが求められています。県政運営指針では、組織づくりについて上記を記載しています。あなたの職場について、次の設問にお答えください。</p>				
問.3-1 あなたの職場では、情報を共有し、悪い情報ほど上司に上げる意識が徹底されていると思いますか。			[参考]R元 回答者全体	
回答	人数	割合	人数	割合
そう思う	1,054	39.6%	625	34.4%
どちらかと言えばそう思う	1,416	53.2%	1,013	55.8%
どちらかと言えばそう思わない	163	6.1%	147	8.1%
全く思わない	31	1.2%	31	1.7%
合計	2,664	※無回答1	1,816	
問.3-2 あなたの職場は、各施策にPDCAサイクルを適用し、状況に応じて自らベクトルを修正できる組織となっていると思いますか。			[参考]R元 回答者全体	
回答	人数	割合	人数	割合
そう思う	535	20.1%	267	14.7%
どちらかと言えばそう思う	1,658	62.2%	1,112	61.2%
どちらかと言えばそう思わない	414	15.5%	378	20.8%
全く思わない	57	2.1%	59	3.3%
合計	2,664	※無回答1	1,816	
問.3-3 あなたの職場では、効率的・効果的なものとなるよう仕事の仕方を見直すことを意識して仕事に取り組むことができていると思いますか。			[参考]R元 回答者全体	
回答	人数	割合	人数	割合
そう思う	562	21.1%	305	16.8%
どちらかと言えばそう思う	1,565	58.7%	1,027	56.6%
どちらかと言えばそう思わない	459	17.2%	411	22.6%
全く思わない	78	2.9%	73	4.0%
合計	2,664	※無回答1	1,816	
問.3-4 あなたの職場では、内部統制制度の導入により、不適切な事務処理や事案等が発生しないよう、チェック体制の強化や業務手順の見直し等ができていると思いますか。			[参考]R元 回答者全体	
回答	人数	割合	人数	割合
そう思う	605	22.7%		
どちらかと言えばそう思う	1,690	63.4%		
どちらかと言えばそう思わない	323	12.1%		
全く思わない	46	1.7%		
合計	2,664	※無回答1		

「県政運営指針」に関するアンケート調査結果[知事部局の正職員]

問.4 【組織づくり②】課題に正面から取り組むためにはマンパワーを確保する必要がある中、近年、時間外勤務は減少傾向にあるものの、所属や業務内容等によって一定程度生じています。一定程度の時間外勤務が生じるのは、何が要因だと思いますか。主な要因と思うものを3つ以内で選んでください。			[参考]R元 回答者全体	
回答	人数	割合	人数	割合
業務量の増加	1,571	22.5%	1,246	25.7%
業務量に対して人数が少ない	1,910	27.4%	1,392	28.7%
ベテラン職員の退職及び新規採用職員の増加	629	9.0%	427	8.8%
業務分担のアンバランス	1,211	17.4%	641	13.2%
チームワークの希薄さ	369	5.3%	224	4.6%
短期間での異動	411	5.9%	261	5.4%
即時対応案件(災害対応含む)の増加	523	7.5%	441	9.1%
その他(※)	347	5.0%	223	4.5%
合計	6,971		4,855	

(※)その他の回答
定時で仕事を終わらせる意識が希薄、人件費に対してコスト意識のない職員が多い、残業代があることを前提としている職員の意識
忙しい部署は時間外に打合せや、業務の相談をすることに抵抗がなくなっており、メリハリがないように感じる
時間外勤務を高評価する傾向にあること
業務の繁忙度の時期による違い
管理職の部下の仕事に対する意識の希薄(無駄な書類作成、指示不足、無駄・類似した会議の増加、無駄な打ち合わせ)
人事・労務部署における定数管理の不適合さ、短期間での異動
本庁と出先の業務量の差
仕事への意識が低い職員が一定数いる、職位に応じた業務量をこなせない人材がいる
部局横断的な課題の増加
計画の増加に伴う照会案件の増加。スクラップ&ビルドの「スクラップ」ができず、ビルド&ビルドになっている
同じような内容で別様式での提出を求めてくる照会が多すぎる
優先順位付けができていない
資料作り、ルールが細かい庁内作業
産休・育休取得職員の増加
デジタル化の遅れ(旧掲示板、旧イントラ、グループウェア各機能へ情報の分散、文書情報システム、旅費システム等のシステムの設計が古く、使いにくい等)

「県政運営指針」に関するアンケート調査結果[知事部局の正職員]

問.5【組織づくり③】人員増などには一定の制約がある中、時間外勤務の縮減に向けて、どのような対応策が効果的だと思いますか。(複数回答可)			[参考]R元 回答者全体	
回答	人数	割合	人数	割合
業務のスクラップ	1,609	22.8%	1,102	25.5%
業務量に応じた人員体制の確保	1,858	26.4%	1,313	30.4%
管理職員のマネジメント強化	554	7.9%	382	8.9%
業務分担の平準化	1,088	15.4%	661	15.3%
チーム力の強化(副担当制等)	542	7.7%	416	9.6%
RPA、AI等のデジタル技術を活用した業務の効率化	605	8.6%	275	6.4%
協力体制の構築(所属・部局を超えた応援体制の確保、所属にとらわれない知識・経験の活用)	573	8.1%		
その他(※)	218	3.1%	166	3.9%
合計	7,047		4,315	

(※)その他の回答
システムに反映されていない実際の時間外勤務時間の全庁的な把握
業務の守備範囲は広がる一方であるのに、どうすれば時間外勤務が縮減できるのか
時間外勤務縮減と言い過ぎて、時間外を計上出来ない状況にしないことが大切
様式の見直し(共通のフォーマットにして作成の負担を軽減する)
事務的業務の外部委託
単純作業のマニュアル化
RPAも担当職員が構築することが前提なので、手が出しにくい。専任チームを作り、どんどん組んでいってもらいたい
重複の多い本部会、PTなど会議をスクラップ
内部用資料の削減及びペーパーレス化
事務手続きの簡素化(庁内手続きの簡素化)
時間外が少ない所属ほど褒められる制度(マネジメントを褒める、人事評価などのインセンティブ)
定時で帰れるほど評価があがるような仕組み作り
年齢で昇格するのではなく、仕事の能力で昇格させることを徹底するべき
適材適所の人員配置
部局間・所属間の定数配置の平準化

「県政運営指針」に関するアンケート調査結果[知事部局の正職員]

問.6【職場づくり①】限られたマンパワーで様々な施策を前進させるには、職員が能力を最大限発揮できる職場環境を整えることが必要です。そのためには、職員一人ひとりが県庁職員としての役割と責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等の時間を持てるよう仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を実現することが重要です。また、職員それぞれに働きやすい職場環境を整えることによって、心身の健康とモチベーションの向上につなげるなど、公務能率の向上を図っていく必要があります。
県政運営指針では、職場づくりについて上記を記載しています。あなたの職場・意識について、次の設問にお答えください。

問.6-1 あなたの職場では、ワーク・ライフ・バランスを実現するための取組(業務改善による時間外勤務の削減、休暇・休業の取得促進など)が行われていると思いますか。			〔参考〕R元 回答者全体	
回答	人数	割合	人数	割合
そう思う	758	28.5%		
どちらかと言えばそう思う	1,357	50.9%		
どちらかと言えばそう思わない	402	15.1%		
全く思わない	147	5.5%		
合計	2,664	※無回答1		

問.6-2 あなたは、男女を問わず働きやすい職場づくりに向けた次世代育成支援の取組として、男性職員の育児休業等の取得が「あたりまえ」となる環境づくりに、引き続き取り組んでいくべきと思いますか。			〔参考〕R元 回答者全体	
回答	人数	割合	人数	割合
そう思う	1,442	54.1%		
どちらかと言えばそう思う	1,102	41.4%		
どちらかと言えばそう思わない	89	3.3%		
全く思わない	32	1.2%		
合計	2,665			

問.6-3 あなたの職場では、年齢や性別、障害の有無にかかわらず、様々な心身の特性や考え方を持つ全ての職員が働きやすい職場づくりが推進されていると思いますか。			〔参考〕R元 回答者全体	
回答	人数	割合	人数	割合
そう思う	714	26.8%		
どちらかと言えばそう思う	1,513	56.8%		
どちらかと言えばそう思わない	353	13.3%		
全く思わない	84	3.2%		
合計	2,664	※無回答1		

「県政運営指針」に関するアンケート調査結果[知事部局の正職員]

問.7 【職場づくり②】風通しのよい職場づくりは、職員のモチベーションの向上や職場の活性化につながり、組織マネジメントの向上や不祥事の防止にも効果があります。風通しのよい職場づくりのためには、新たな取組又は強化すべき取組としてどのようなものが効果的だと思いますか。(複数回答可)			[参考]R元 回答者全体	
回答	人数	割合	人数	割合
フリーアドレス(※)の導入 ※従来のように職員ごとの専用机やキャビネットはなく、フロアに長机や椅子が設置されているところに、自由に着席場所を選んで仕事をするスタイル	517	14.8%		
「職場ドック」の推進	370	10.6%		
定期的なミーティング実施	1,638	46.8%		
グループウェアのチャンネル活用による職員間の交流	549	15.7%		
その他(※)	424	12.1%		
合計	3,498			

(※)その他の回答
庁舎の建替(オープンなレイアウト、車いす等さまざまな人の往来に十分な広さのオフィス確保、視覚的な明るさの確保など)
協議スペースの確保
目安箱等、一職員(現場)からの問題・改善案を受け付ける制度の導入
人員配置、業務量の削減による心身の余裕確保
幹部職員が率先して積極的にコミュニケーションをとること
部下による直属の上司への評価
ハラスメント職員の厳罰化
上司との1on1ミーティング
コミュニケーション(風通しのよい職場を作る)能力を考慮した管理職員の登用
朝会の実施
担当者不在時にも対応できるような情報共有体制の構築(メールのCC機能や複数者への回覧)
日頃から挨拶をする等、お互いがコミュニケーションを取るようになる
幹部職員から新人や会計年度職員にいたるまで職員は「さん」付けで呼び合う
スポーツサークルや飲み会等でのコミュニケーション、雑談
課室を横断した若手中堅中心の課題解決ワーキンググループの設置

問.8 【職場づくり③】あなたの職場では、職員の健康に留意し、安全快適で働きやすい職場環境の形成を図ることを意識して仕事に取り組むことができますか。			[参考]R元 回答者全体	
回答	人数	割合	人数	割合
できている	727	27.3%	414	22.8%
どちらかと言えばできている	1,563	58.7%	969	53.4%
どちらかと言えばできていない	279	10.5%	334	18.4%
できていない	95	3.6%	99	5.4%
合計	2,664	※無回答1	1,816	

「県政運営指針」に関するアンケート調査結果[知事部局の正職員]

<p>問.9 【コンプライアンス①】本県では、「モード・アバンセ事件」への対応を踏まえ、コンプライアンスの取組として、「県政改革アクションプラン」を策定(平成21年3月)し、その取組を「県政運営指針」に引き継いで、今日まで進めてきています。県政の推進に当たって基本中の基本となるコンプライアンスを徹底することが重要です。仕事に取り組むに当たっての意識について、次の設問にお答えください。 ※県政運営指針における「コンプライアンス」とは、透明性が確保され(≠秘密主義)、チェックシステムが機能していることを言います。 あなたは日々の業務を行うに当たり、コンプライアンスをどの程度意識して仕事に取り組むことができているか。</p>			<p>[参考]R元 回答者全体</p>	
回答	人数	割合	人数	割合
常日頃から意識できている	1,193	44.8%	761	41.9%
概ね意識できている	1,349	50.6%	931	51.3%
時々意識できている	113	4.2%	111	6.1%
ほとんど意識できていない	10	0.4%	13	0.7%
合計	2,665		1,816	

<p>問.10 【コンプライアンス②】コンプライアンスの徹底を図るため、これまでも研修の実施や情報公開の範囲の拡大などを行ってまいりましたが、コンプライアンスをさらに徹底するには、どのような取組が効果的だと思いますか。(複数回答可)</p>			<p>[参考]R元 回答者全体</p>	
回答	人数	割合	人数	割合
研修の実施	1,607	30.1%	1,081	31.0%
所属で話し合いを行う	881	16.5%	591	17.0%
チェックリスト等を用いたルールの徹底	950	17.8%	557	16.0%
情報公開の範囲の拡大	204	3.8%	167	4.8%
県民の皆さまと積極的に対話する	224	4.2%	170	4.9%
高知県職員倫理条例及び規則について周知を徹底する	607	11.4%	444	12.7%
職員からの相談を受ける仕組みについて周知を徹底する	749	14.0%	401	11.5%
その他(※)	119	2.2%	74	2.1%
合計	5,341		3,485	

(※)その他の回答
厳正な処分と事案の庁内への共有
主な法令や懲戒処分の基準やその具体例等の周知
業務上のミス(エラー、ひやり・はっと)の蓄積・分類整理及び共有
具体的な過去の問題案件を踏まえた研修、ディスカッションや理解度確認のためのテスト実施
公務員としての職務・職責の自覚向上
部長・課長級へのコンプライアンスの徹底
若手が相談しやすい職場環境づくり(閲覧板のメッセージチャンネル活用含む)
採用時のコンプライアンス意識確認、法律等の自学自習
内部通報制度、相談窓口等の周知
監査など外部の目を入れる

<p>問.11 【高知県職員の志】職員が常日頃から県政運営指針を意識して仕事に取り組むよう、「かきつけ」を用いて、指針の趣旨を分かりやすく表現した「高知県職員の志」を策定(R2.8)しています。あなたは、「志」があることが指針をより意識して仕事に取り組むことにつながっていると思いますか。 ※【か】課題に真正面から立ち向かいよう?【き】厳しい環境の中でも挑戦しよう?【く】国や世界、時代の変化を見ながら進化しよう?【け】県民の皆さまと対話しよう?【こ】コンプライアンスを徹底しよう?</p>			<p>[参考]R元 回答者全体</p>	
回答	人数	割合	人数	割合
そう思う	451	16.9%		
どちらかと言えばそう思う	1,377	51.7%		
どちらかと言えばそう思わない	552	20.7%		
全く思わない	285	10.7%		
合計	2,665			