

# 職員意識に関するアンケート結果について

## 1 調査の概要

### (1)調査目的

高知県職員研修実施計画や人事諸制度の基礎資料とすることを目的として実施

### (2)調査期間

平成21年8月7日(金)～平成21年8月21日(金)

### (3)調査対象

知事部局全職員(3,489人 ※H21.8.3現在)

### (4)調査方法

原則として汎用アンケートシステム(一部は、アンケート用紙での回答)

※無記名での回答

### (5)回答数(率)

2,156(61.8%)

## 2 調査結果

### 【第1グループ あなたに関すること】

#### ◆「仕事のやりがい」について(問1)

##### ①やりがいを感じている

前回:65.8% → 今回:67.9%(+2.1%)

(感じる20.6%、どちらかと言えば感じる47.3%)

※平成21年度の目標……7.5%以上(高知県行政改革プラン) → △7.1%

##### ②やりがいを感じる理由(問1-1)

- ・上位5つの理由は前回と同じである。
- ・「重要・困難な仕事・職責を担っている」が、前回調査よりも増えている。

- (1)「重要・困難な仕事・職責を担っている」(18.6%)<前回:13.3% 4番目>
- (2)「仕事の内容がサービスの対象者に喜ばれる」(17.5%)<前回:18.5% 1番目>
- (3)「仕事の成果、実績が上がり達成感がある」(15.3%)<前回:12.8% 5番目>
- (4)「希望した仕事、自分に向いている仕事を行っている」(14.8%)  
<前回:16.0% 2番目>
- (5)「目標や業務の課題が明確である」(10.4%)<前回:13.6% 3番目>

### ③やりがいを感じられない理由（問1-2）

※やりがいを感じない 前回：30% → 今回：24.8%（△5.2%）

（どちらかと言えば感じない17.9%、感じない6.9%）

- ・「希望しない仕事、自分に向かない仕事を行っている」の回答が最も多い。
- ・「多忙でやりがいを感じる余裕がない」が、前回調査と比べ増えている。（約2倍）

- |                                       |                |
|---------------------------------------|----------------|
| (1) 「希望しない仕事、自分に向かない仕事を行っている」 (20.5%) | <前回：14.5% 2番目> |
| (2) 「仕事の成果、実績が上がらず達成感がない」 (13.5%)     | <前回：15.1% 1番目> |
| (3) 「仕事の内容がサービスの対象者に喜ばれない」 (10.5%)    | <前回：10.6% 4番目> |
| (4) 「目標や業務の課題が不明確である」 (8.8%)          | <前回：12.0% 3番目> |
| (4) 「多忙でやりがいを感じる余裕がない」 (8.8%)         | <前回：4.6% 9番目>  |

### ◆「能力開発」について（問2）

#### ①行っている

前回：59.6% → 今回：58.5%（△1.1%）

#### ②具体的に行っているもの（問2-1）

- ・前回調査と同様に「法令書等の専門書や専門誌による自己研鑽」(51.9%)の回答が最も多い。

- |  |                |
|--|----------------|
| (1) 「法令書等の専門書や専門誌による自己研鑽」 (51.9%)      | <前回：55.9% 1番目> |
| (2) 「庁内外の人的ネットワークの構築」 (37.7%)          | <前回：31.2% 2番目> |
| (3) 「庁外のセミナー等の受講」 (23.6%)              | <前回：20.2% 3番目> |
| (4) 「職員能力開発センター研修の受講（指名研修を除く）」 (19.2%) | <前回：19.6% 4番目> |

### ◆「今後伸ばしたい、伸ばすことが必要と考える能力」について（問3）

- ・前回の調査結果とほとんど変わっていない。
- ・前回と同様に「職務遂行に必要な専門知識」(55.1%)の回答が最も多い。

- |                                  |                |
|----------------------------------|----------------|
| (1) 「職務遂行に必要な専門知識」 (55.1%)       | <前回：58.3% 1番目> |
| (2) 「企画立案力」 (33.3%)              | <前回：39.9% 2番目> |
| (3) 「職務遂行に必要な基礎知識」 (31.4%)       | <前回：32.1% 3番目> |
| (4) 「県民に対する表現・説明力」 (25.6%)       | <前回：25.7% 5番目> |
| (5) 「予見力（仕事に関して将来を見通す力）」 (22.3%) | <前回：26.6% 4番目> |

【第IIグループ 人事に関すること】

◆「適材適所」について（問4）

①適材適所になっているか

- ・42.4%が適材適所になっていないと回答している。

＜前回：52.9% → 今回：42.4% (△10.5%)＞

- ・適材適所になっているのは36.3%

＜前回：28.3% → 今回：36.3% (+8%)＞

- (1)「どちらかと言えばそう思う」(34.9%) <前回：27.1% 2番目>
- (2)「どちらかと言えばそう思わない」(26.8%) <前回：35.7% 1番目>
- (3)「わからない」(21.2%) <前回：18.6% 3番目>
- (4)「そう思わない」(15.6%) <前回：17.2% 4番目>
- (5)「そう思う」(1.4%) <前回：1.2% 5番目>

②適材適所になっていない理由（問4-1）

- ・上位4つの理由は前回と変わっていない。
- ・「個々人が適正に評価されていない」(25.5%)の回答が最も多くなっている。

- (1)「個々人が適正に評価されていない」(25.5%) <前回：26.4% 1番目>
- (2)「異動の基準が不明瞭である」(20.3%) <前回：22.3% 2番目>
- (3)「経験や知識、専門性が活かされていない」(20.1%) <前回：14.2% 3番目>
- (4)「能力実績でなく要領の良い職員が得をしている」(13.2%)  
<前回：14.0% 4番目>

◆「人事関係申告書」について（問5）

- ・40.1%が重視されていないと回答している。

＜前回：50.1% → 今回：40.1% (△10.0%)＞

- ・重視されているのは42.6%

＜前回：37.0% → 今回：42.6% (+5.6%)＞

- (1)「どちらかと言えばそう思う」(38.1%) <前回：32.1% 1番目>
- (2)「どちらかと言えばそう思わない」(25.8%) <前回：30.8% 2番目>
- (3)「わからない」(17.1%) <前回：12.8% 4番目>
- (4)「そう思わない」(14.3%) <前回：19.3% 3番目>
- (5)「そう思う」(4.5%) <前回：4.9% 5番目>

◆「人事考課」について（問6～9）

①フィードバックを受けた（行った）ことがあるか（問6）

- ・ 52.3%がフィードバックを受けたと回答している。
- ・ 前回調査と比べると31.2%高くなっている。

<前回：21.1% → 今回：52.3% (+31.2%) >

②能力を適切に把握し評価しているか（問6-1）

- ・ 受けた人のうち、60.7%が上司の評価能力を肯定的に回答している。  
(そう思う11.3%、どちらかと言えばそう思う49.4%)  
※そう思わない(どちらかと言えば(7.7%)を含む)12.5%
- ・ 前回調査と比べると6.3%高くなっている。

<前回：54.4% → 今回：60.7% (+6.3%) >

③フィードバックが有意義だと思うか（問6-3）

- ・ 61.1%が有意義であると回答している。  
(そう思う16.6%、どちらかと言えばそう思う44.5%)  
※そう思わない(どちらかと言えば(11.8%)を含む)19.7%
- ・ 前回調査と比べると4.8%高くなっている。

<前回：56.3% → 今回：61.1% (+4.8%) >

④フィードバックを受けたい（行いたい）か（問7）

- ・ 54.5%が受けたいと回答している。  
(そう思う18.4%、どちらかと言えばそう思う36.1%)  
※そう思わない(どちらかと言えば(18.1%)を含む)32.4%
- ・ 前回調査と比べると8.5%高くなっている。

<前回：46.0% → 今回：54.5% (+8.5%) >

⑤能力開発（人材育成）にとって有効な方法か（問8）（前回なし）

- ・ 44.3%が有効な方法であると回答している。  
(そう思う7.9%、どちらかと言えばそう思う36.4%)  
※そう思わない(どちらかと言えば(18.5%)を含む)35.0%

⑥開示についてどう考えるか（問9）（前回なし）

- ・ 62.2%が開示が必要であると回答している。  
(必要31.2%、どちらかと言えば必要31.0%)  
※必要ない(どちらかと言えば(10.4%)を含む)19.3%
- ・ 必要であると回答した人のうち、52.3%が「全員に」、46.5%が「希望者に」開示することが適当であると回答している。

◆「自己啓発支援評価」について（問10）

- ・ 55.2%が継続していくべきだと回答している。  
（そう思う 20.4%、どちらかと言えばそう思う 34.8%）  
※そう思わない（どちらかと言えば（13.8%）を含む） 26.3%
- ・ 前回調査と比べると8.7%低くなっている。  
＜前回：63.9% → 今回：55.2%（△8.7%）＞

◆「能力、業績主義」について（問11、12）

- ・ 62.2%が必要であると回答している。  
（そう思う 15.4%、どちらかと言えばそう思う 46.8%）  
※そう思わない（どちらかと言えば（16.2%）を含む） 29.1%
- ・ 前回調査と比べると6.1%高くなっている。  
＜前回：56.1% → 今回：62.2%（6.1%）＞
- ・ 職員間での給与の差が広がっていくことについては、72.5%が肯定的な回答をしている。  
（問題はない 9.6%、ある程度やむを得ない 62.9%）  
※「問題である」は 19.7%

◆「複線型人事コース」について（問13）

- ・ 複線型人事コースを設定する必要があると回答があった職は、以下のとおり。  
(1) 法務 (39.9%)、(2) 普及（農・林・水）(32.4%)、(3) ケースワーカー (32.2%)、  
(4) 税務 (31.1%)、(5) 会計・審査 (24.4%)、(6) 危機管理 (22.8%)、(7) 用地買収 (22.6%)、  
(8) 金融 (22.4%)  
※複数回答による回答

◆「やる気を高めるための人事施策」について（問14）

- ・ 「人事関係申告書で本人の希望を尊重する」が、有効な施策の1位回答で36.0%となり、最も多かった。（前回の調査でも1位）  
＜前回：40.3% → 今回：36.0%（△4.3%）＞  
(1) 「人事関係申告書（本人希望）の尊重」(36.0%) <前回：40.3% 1番目>  
(2) 「新たな昇給制度の適正な運用」(10.4%) <前回なし>  
(3) 「超過勤務の縮減等勤務環境の改善」(7.0%) <前回：5.0% 6番目>  
(4) 「人事考課の適正な運用」(6.0%) <前回なし>  
(5) 「複線型人事コースの充実」(5.9%) <前回：5.3% 5番目>

### 【第Ⅲグループ 組織・職員一般に関すること】

#### ◆「仕事や職場の現状」について（問16～18）

##### ①現在の仕事や職場生活の現状について（問16）

- ・ほとんどが「所属の経営方針を理解している」と回答している。（思う：95.9%）
- ・約9割が「今の仕事は社会に役立つ有意義な仕事」であり、「職場は人間関係が良好で働きやすい」と回答している。
- ・約4割が「業績や成果が手当や昇任に反映されていない」と回答している。
- ・約5割が「目標設定制度は職務への意欲を高める仕組みとなっていない」と回答している。
- ・その他の質問項目については、約8割が「そう思う・少しそう思う」と回答している。

##### <「そう思う」が高い項目（少しそう思うを含む）>

- (1)「所属の経営方針を理解している」(95.9%)
- (2)「今の仕事は、社会に役立つ有意義な仕事である」(90.6%)
- (3)「職場は人間関係が良好で働きやすい」(86.5%)

##### <「そう思わない」が高い項目>

- (1)「目標設定制度は職務への意欲を高める仕組みとなっている」(53.0%)
- (2)「業績や成果が手当や昇任に反映されている」(43.5%)
- (3)「自分が職場や組織を支えている」(34.5%)

##### ②仕事を進めるうえでの重要度（問16-1）

- ・約4割が、「仕事を進めるうえで目標設定制度は重要でない」と回答している。
- ・仕事を進めるうえでは、「職場の人間関係」「社会に役立つ有意義な仕事であること」が重要であるとの回答が特に多かった。
- ・目標設定制度以外の質問に対しては、「重要である」との回答が8割以上となっている。
- ・ほとんどの質問項目では、「重要である」との回答の方が「そう思う・少しそう思う」よりも多くなっている。

##### <「重要である」が高い項目（少し重要であるを含む）>

- (1)「職場は人間関係が良好で働きやすい」(96.6%)
- (2)「今の仕事は、社会に役立つ有意義な仕事である」(93.7%)
- (3)「所属の経営方針を理解している」(91.7%)
- (4)「今の仕事は、自分の能力が発揮できる」(91.3%)

##### <「重要でない」が高い項目>

- (1)「目標設定制度は職務への意欲を高める仕組みとなっている」(40.9%)
- (2)「自分が職場や組織を支えている」(19.2%)
- (3)「業績や成果が手当や昇任に反映されている」(19.0%)

### ③職場の状況（問17）

<「そう思う・少しそう思う」が高いもの>

- (1) 「上司への報告がきちんとなされている」(94.8%)
- (2) 「困難な問題でも協力して対応している」(92.8%)
- (3) 「仕事の期限が守られているか」(92.7%)
- (3) 「必要な情報は知らせ合っている」(92.7%)
- (3) 「一人ひとりがやるべきことを自覚している」(92.7%)
- (6) 「いったん決定されたことは実行されている」(92.6%)
- (7) 「服務規律が適正に維持され、適度な緊張感がある」(92.5%)

<「そう思わない」が高いもの>

- (1) 「仕事と人員のバランスがとれている」(48.9%)
- (2) 「状況に応じて担当者を増やしたり仕事のやり方を変えている」(37.7%)
- (3) 「担当者がいないとき、他の人がかわってできるようになっている」(32.6%)
- (4) 「各自が自分の仕事領域を広げる努力をしている」(29.3%)

### ④直属上司の日々の行動（問18-1）

<「そう思う・少しそう思う」が高いもの>

- (1) 「部下の意見や提案に快く耳を傾けてくれる」(91.7%)
- (2) 「さらに上の上司との意思疎通を図っている」(91.0%)
- (3) 「部下に対して決定したことは必ず実行するよう求めている」(89.9%)

<「そう思わない」が高いもの>

- (1) 「自分に対して厳しいか」(27.4%)
- (2) 「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か」(25.8%)
- (3) 「部下に当面の課題とは別に、長期的な課題を示しているか」(24.8%)

### ◆「人材育成」について（問19）（前回なし）

- ・「人材育成に積極的である」(50.6%)、「上司は部下の育成に積極的である」(47.2%)と、約半数が回答している。
- ・約7割が「研修に参加しやすい雰囲気である」と回答している。
- ・約5割が「OJTが計画的に行われていない」と回答している。
- ・能力開発の中心的方法としては、「自己研修」(54.3%)、「職員能力開発センターでの研修」(46.4%)、「OJT」(39.9%)の順になっている。

<「そう思う・どちらかと言えば思う」が高いもの>

- (1)「全体として研修に参加しやすい雰囲気である」(70.6%)
- (2)「職場に学習する風土がある」(53.9%)
- (3)「全体として人材育成に積極的である」(50.6%)
- (4)「全体として、上司は部下の育成に積極的である」(47.2%)

<「そう思わない・どちらかと言えばそう思わない」が高いもの>

- (1)「OJTが計画的に行われている」(48.6%)
- (2)「各部局でも研修は積極的に行われている」(45.9%)
- (3)「自己研修に対する十分な支援がある」(41.0%)

<「能力開発の中心方法」として、そう思う（どちらかと言えばを含む）が高いもの>

- (1)「自己研修」(54.3%)
- (2)「職員能力開発センターによる研修」(46.4%)
- (3)「OJT」(39.9%)
- (4)「部局研修」(24.7%)

◆「職員能力開発センターでの研修」について（問21）（前回なし）

- ・「研修を受けたい」「受けたい研修がない」は、それぞれ約2割となっている。  
また、「集合研修は必要ない」は8.2%であった。
- ・「研修を受けたいが、受けられない（受けにくい）」の中では、「仕事が忙しい」が3割で最も多く、「他の研修生が気になって受けにくい（8.5%）」「職場の雰囲気が受けやすい状況にない（2.9%）」の順になっている。

- (1)「研修を受けたいが、仕事が忙しくて応募（出席）できない」(30.4%)
- (2)「受けたい研修がない」(21.5%)
- (3)「研修を受けたい」(21.0%)
- (4)「研修を受けたいが、他の研修生の年齢層などが気になって受けにくい」(8.5%)
- (5)「集合研修は必要ない」(8.2%)
- (6)「研修を受けたいが、職場の雰囲気が受けやすい状況にない」(2.9%)