

## 「県政運営指針」に関するアンケート調査結果

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%)

問.1 県政運営指針では、高知県の目指すべき姿として、「県民の皆様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、「県民の皆様のために成果を求めて挑戦し続ける県庁へ」を掲げています。  
あなたは、上記高知県(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。

回答	人数	割合
できている	373	20.5%
どちらかと言えばできている	1,164	64.1%
どちらかと言えばできていない	242	13.3%
できていない	37	2.1%
合計	1,816	

問.2 あなたは、県民本位の意識を持って仕事に取り組むことができますか。

回答	人数	割合
できている	533	29.4%
どちらかと言えばできている	1,134	62.4%
どちらかと言えばできていない	129	7.1%
できていない	20	1.1%
合計	1,816	

問.3 あなたは、成果を意識して仕事に取り組むことができますか。

回答	人数	割合
できている	506	27.9%
どちらかと言えばできている	1,102	60.7%
どちらかと言えばできていない	190	10.4%
できていない	18	1.0%
合計	1,816	

## 「県政運営指針」に関するアンケート調査結果

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)

問.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。		
回答	人数	割合
できている	530	29.2%
どちらかと言えばできている	1,018	56.1%
どちらかと言えばできていない	230	12.6%
できていない	38	2.1%
合計	1,816	

問.5 あなたは、全国区の視点を意識して仕事に取り組むことができますか。		
回答	人数	割合
できている	262	14.4%
どちらかと言えばできている	848	46.7%
どちらかと言えばできていない	605	33.3%
できていない	101	5.6%
合計	1,816	

問.6 あなたの職場では、心身の健康に留意し公務能率の向上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。		
回答	人数	割合
できている	414	22.8%
どちらかと言えばできている	969	53.4%
どちらかと言えばできていない	334	18.4%
できていない	99	5.4%
合計	1,816	

## 「県政運営指針」に関するアンケート調査結果

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)

問.7 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。		
回答	人数	割合
そう思う	625	34.4%
どちらかと言えばそう思う	1,013	55.8%
どちらかと言えばそう思わない	147	8.1%
全く思わない	31	1.7%
合計	1,816	

問.8 あなたの職場は、各施策にPDCAサイクルを適用し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。		
回答	人数	割合
そう思う	267	14.7%
どちらかと言えばそう思う	1,112	61.2%
どちらかと言えばそう思わない	378	20.8%
全く思わない	59	3.3%
合計	1,816	

問.9 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。		
回答	人数	割合
そう思う	305	16.8%
どちらかと言えばそう思う	1,027	56.6%
どちらかと言えばそう思わない	411	22.6%
全く思わない	73	4.0%
合計	1,816	

## 「県政運営指針」に関するアンケート調査結果

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)

問.10 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、不祥事の防止にもつながります。風通しのよい職場づくりのためには、新たな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)		
回答	人数	割合
情報交換スペースの設置	788	36.4%
情報共有システムの構築	1,055	48.7%
その他(※)	323	14.9%
合計	2,166	

(※)その他の回答
職場内の定期的なミーティング実施
上司とのオン(業務自体の内容にかかる)、オフ(業務外の相談事)面談の実施
定期的な班会の実施
日頃から職員間のコミュニケーション
管理職が楽しく仕事をしている姿
人員の減少に応じた業務のスクラップ
社内チャットアプリ
新しい取組より話し合いが大事
人員増
担当取り切りでなくチームで業務を共有すること
仕事の成果が挙がることにより結束感が結果的に風通し(人間関係)のよさに繋がると考えます。
朝会、夕会などの実施、定期的な進捗ミーティングの実施、マネジメント層からの積極的な声かけ
課室単位のチームビルディングセミナー受講
行政や土木職などの垣根をこえた積極的な人事交流
ゆとりのある仕事バランス
常日頃から職員全員がコミュニケーションをとっており、相談等がしやすい職場全体の雰囲気を感じる。
ビジネスチャットの導入
職員の意識のベクトル合わせ(目指す高知県・県庁・職員各像の庁内浸透の徹底。例えば各主要計画における目指す高知県像の整理(目指す高知県像が体系的に整合していないと組織に浸透せず、チームワークに影響する。)と啓発の徹底。
所属長による個別面談やチーフとの話し合いの随時実施
ハラスメントのない職場づくり
業務をスクラップがないと、風通し以前に時間的余裕がない
職員を増やし、時間的余裕を持つ

## 「県政運営指針」に関するアンケート調査結果

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)

問.11 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、時間外勤務が増加傾向にあります。時間外勤務が増加傾向にあるのは、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。		
回答	人数	割合
業務量の増加	1,246	25.7%
業務量に対して人数が少ない	1,392	28.7%
ベテラン職員の退職及び新規採用職員の増加	427	8.8%
業務分担のアンバランス	641	13.2%
チームワークの希薄さ	224	4.6%
短期間での異動	261	5.4%
即時対応案件(災害対応含む)の増加	441	9.1%
その他(※)	223	4.5%
合計	4,855	

(※)その他の回答
職位に見合った仕事をしていない職員が多いこと
スクラップをせずに、ひたすら事業を増加させる
不要業務の削減ができていない
無駄な資料作成、類似した内容の全庁調査もの、時間外があたり前という組織風土
全庁的な業務プロセスの簡略化や効率化ができていない
獲得した知識・人脈・ノウハウの断絶(異動関連)
業務の棚卸し、取捨選択ができていないこと。業務効率を向上させるツールが使えないこと
基礎的な事務処理など全庁的に共通する業務のマニュアル化が不十分(課が変わるとやり方が違う)
仕事に要求される質の高さが上がっていること
職員が時間内に終わらせる意識が薄い、マニュアルが整備されていない
引き継ぎ(どちらかといえば作業マニュアル的なもの)が不十分であること
課題に真正面から取り組んでいるため
いらぬ書類決裁が多い
会議等が多すぎ。その資料作成が大変
人員配置バランス(多忙部署とそうでない部署との人的リソースのバランス)
効率的な仕事の進め方に対する理解不足(研修が必要)
若手が育っていない分野がある(ベテラン頼み→急激な若返り)
短期間での照会や資料作成が多い
時間内に仕事を終わらす意識の希薄さ
職員の働き方の見直し不足。事務分担が硬直的で、適宜最適な体制が作られないこと

## 「県政運営指針」に関するアンケート調査結果

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)

問.12 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)		
回答	人数	割合
業務のスクラップ	1,102	25.5%
業務量に応じた人員体制の確保	1,313	30.4%
管理職員のマネジメント強化	382	8.9%
業務分担の平準化	661	15.3%
チーム力の強化(副担当制等)	416	9.6%
RPA、AIを活用した業務の効率化	275	6.4%
その他(※)	166	3.9%
合計	4,315	

(※)その他の回答
兼務職の解消
管理職員がマネジメントできる人員体制の確保(課長・補佐・チーフが忙しすぎる)
分かりやすくまとめられた引継書を用いた引継ぎの徹底
属人的な仕事のやり方では人材育成は困難なため、例えば業務の標準化や手順書を作成し、スムーズな引き継ぎや所属内で進捗管理を行うなど仕組みづくりの導入が必要。
キャリアの専門化(会計、福祉、税・・・)+総合職の切り分け、部局間定数の見直し
業務のマニュアル化
生産性の高い企業の働き方を知る。業務効率化にはRPA、AI以外のサービスも潤沢にある
一定の制約とやらを何とかして人員増につなげる
ジェネラリストはもう古い。スペシャリストの育成
外部委託、書類の簡素化
各自の作業品質の均一化
即時対応案件(メールの普及により増加した業務)を減らすよう見直し
類似会議の統合(似たような会議が多い)
資料の減量化、資料の簡素化
人員の増員以外の方法で抜本的な改善は不可能である。
定時退庁が基本である意識づけ(時間外しない方が異様に見えてしまう雰囲気改善)
人づてに聞いていくしかない仕事になってしまう現状の打破(=引継ぎ内容の質の低さを改善すべき(対策:異動発表を早める・引継書の重要性を庁内で高める))
庁内照会のデータベース化
類似した庁内調査の整理

## 「県政運営指針」に関するアンケート調査結果

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)

問.13 あなたは日々の業務を行うにあたり、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ますか。		
回答	人数	割合
常日頃から意識できている	761	41.9%
概ね意識できている	931	51.3%
時々意識できている	111	6.1%
ほとんど意識できていない	13	0.7%
合計	1,816	

問.14 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きましたが、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)		
回答	人数	割合
研修の実施	1,081	31.0%
所属で話し合いを行う	591	17.0%
チェックリスト等を用いたルールの徹底	557	16.0%
情報公開の範囲の拡大	167	4.8%
県民の皆様と積極的に対話する	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	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	401	11.5%
その他(※)	74	2.1%
合計	3,485	

(※)その他の回答
コンプラのヒヤリ・ハット事例
実例情報があると意識しやすい
研修が形骸化しないよう管理職も強く意識を持つ
罰則事例の情報共有
監査など外部の目線を入れる
適性検査のような検査を行ったうえで基準を満たさなかった職員を対象に研修等を行う(全職員の研修は少し非効率に感じる)
内部外部通報制度の充実、処分基準の徹底
規則内での出来る限りの自分の仕事のオープン化
風通しの良い職場づくり(部下が困った時にすぐに相談できる体制)
職員の服務に関する宣誓の所属等での掲示や月1回の唱和など浸透の仕組みづくり
高知県庁職員という誇りを持つこと。そのために、個人個人がやりがいを持って働くこと