

行政改革・行政評価に関する職員アンケート調査結果【概要】

2012.1 行政管理課

1 調査の趣旨・目的

平成25年度から適用する「第6次長野市行政改革大綱」を策定するにあたり、各職員の担当業務の改善に関する意識、行政改革等に対する考えなどを把握し、これまでの行政改革や行政評価の分析及び今後の在り方について、長野市行政改革推進審議会等における検討の参考資料とする。

2 調査対象

部長職以下の全職員（事務職・技術職・消防職）

但し、派遣職員、教員、長期休業者、嘱託職員、臨時職員を除く。

2,614人中 1,250人から回答を得た。（回答率 47.8%）

3 調査実施時期

平成23年12月19日（月）から平成24年1月6日（金）

4 調査内容

属性（役職・職種）、日常の成果志向、組織評価、行政改革や評価への関わりなど、全17項目の質問を設定した。

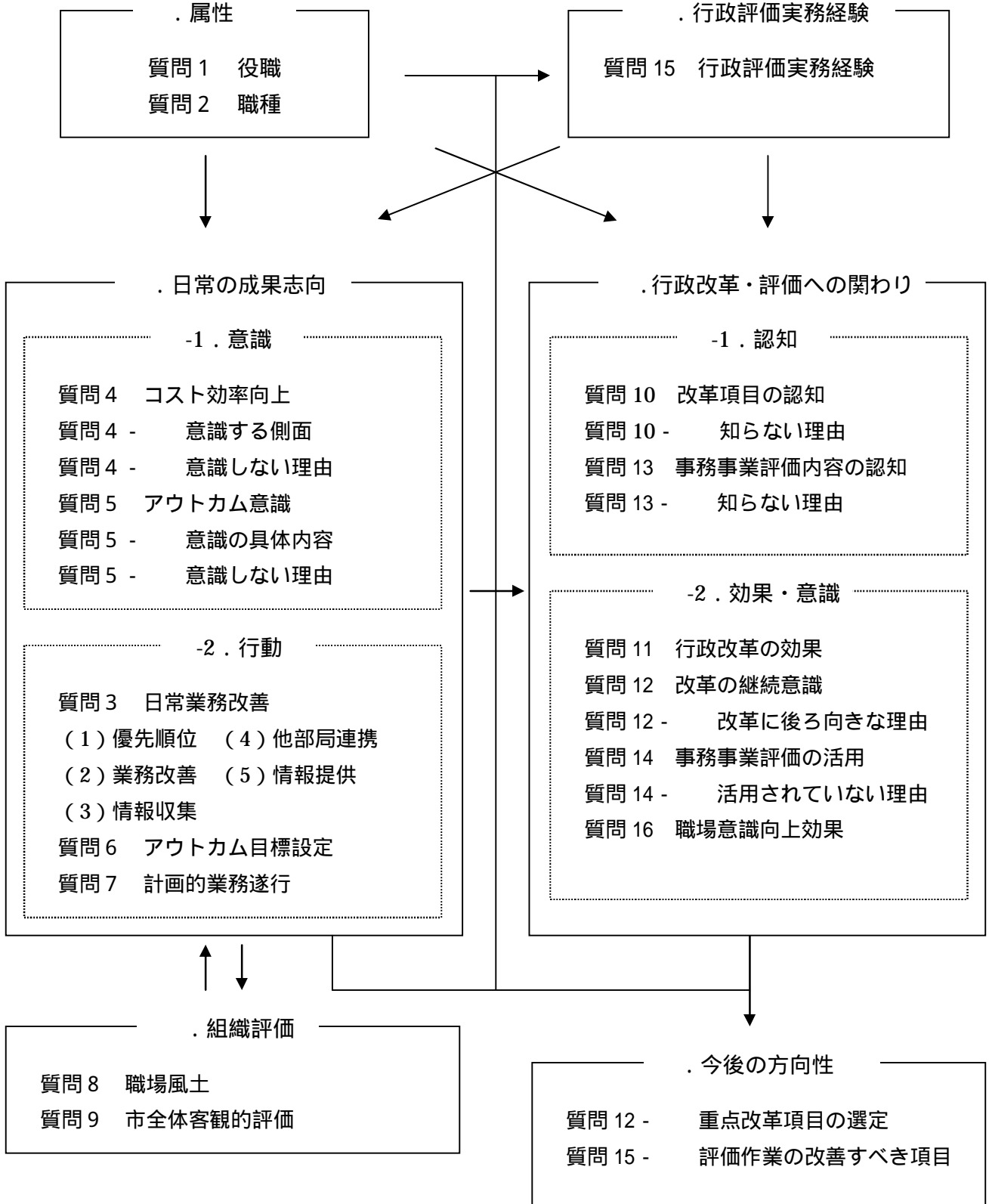
なお、アンケートの質問及び回答選択肢は、総務省が平成19年1月に実施した「政策評価に関する職員アンケート調査」及び他自治体の職員意識調査などを参考に作成した。

5 調査方法

各職員が「ながの電子申請サービス」に登録されたアンケート調査票にインターネット経由でアクセスし、回答を入力する方法により行った。

インターネットにアクセスできない職員に対しては、庁内LAN掲示板にアンケート調査票及び回答用紙を掲載し、紙により回収した。

行政改革・行政評価に関する職員意識調査 分析フレームワーク



「行政改革・行政評価に関する職員アンケート調査」結果

対象者数 2,614 名 (派遣、教員、嘱託、臨時職員を除く部長職以下の全職員)
 回答者数 1,250 名
 回収率 47.8 %

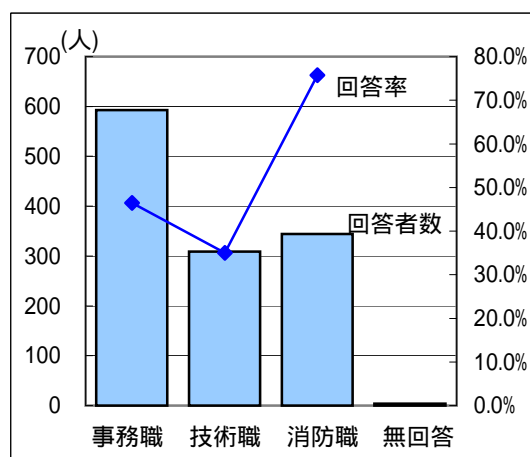
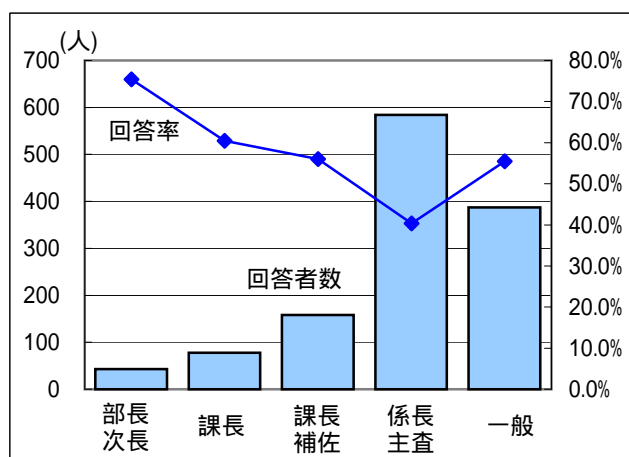
回答者

【質問1】 役職

役職	対象者数	回答者数	回答率
部長・次長(副参事)クラス	57	43	75.4%
課長(部主幹)クラス	129	78	60.5%
課長補佐クラス	282	158	56.0%
係長・主査クラス	1,448	584	40.3%
一般職員	698	387	55.4%

【質問2】 職種

職種	対象者数	回答者数	回答率
事務職	1,277	593	46.4%
技術職	883	309	35.0%
消防職	454	344	75.8%
無回答		4	



業務の現状

1 業務の改善

【質問3】 業務に対する自身の取り組み

(1) 優先順位

項目	人数	割合(%)
業務の優先順位を常に考えて仕事をしている。	456	36.5
業務の優先順位を考えてはいるが、実際にそのとおり進まないことも多い。	719	57.5
業務に追われ、優先順位を考える余裕がほとんどない。	45	3.6
担当業務は優先順位を考慮しなくてもできる種類のものである。	30	2.4
無回答	0	0.0

(2) 業務改善

項目	人数	割合(%)
前例や決まった手順のある仕事でも、常に改善すべき点がないかを検討している。	760	60.8
担当業務の進め方が法令等で定められているため、改善の余地を見つけることは難しい。	145	11.6
仕事の進め方を変えるには関係部署などとの調整に多大な労力が必要なため、実現が難しい。	180	14.4
業務に追われ、業務改善を考える余裕がほとんどない。	164	13.1
無回答	1	0.1

(3) 情報収集

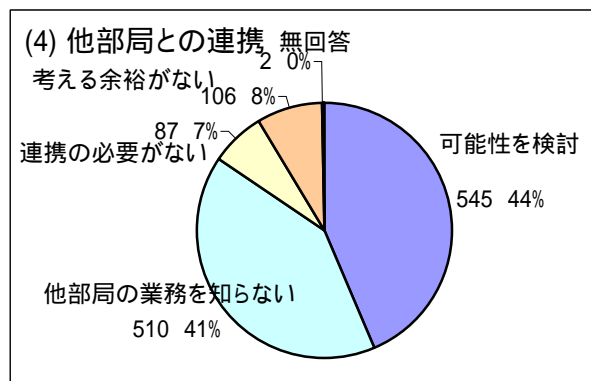
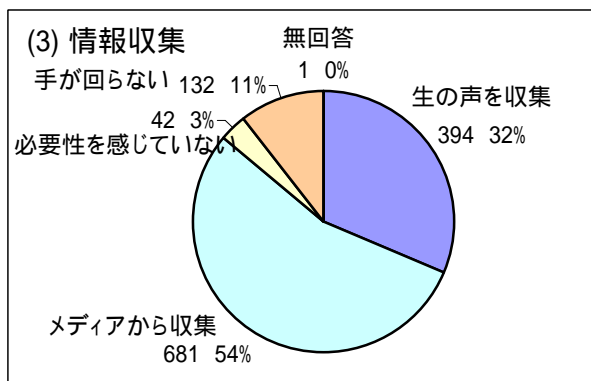
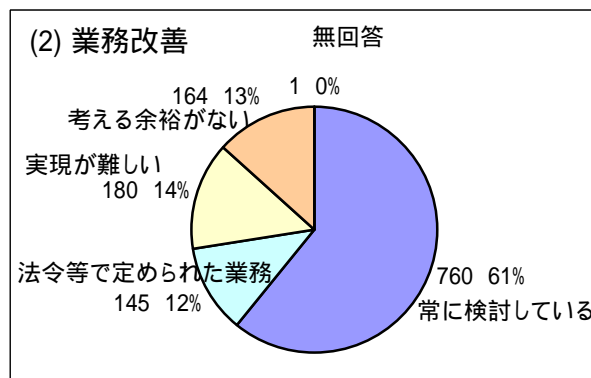
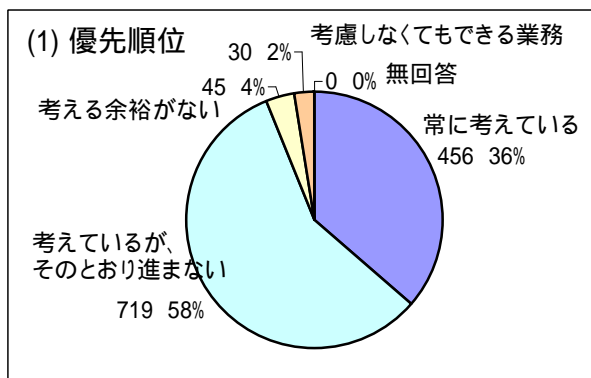
項目	人数	割合(%)
積極的に市民・対象者等から生の声を収集している。	394	31.5
主にTV・新聞等のメディアから情報を収集している。	681	54.5
情報収集する必要性は特に感じていない。	42	3.4
業務に追われ、なかなか情報収集に手が回らない。	132	10.6
無回答	1	0.1

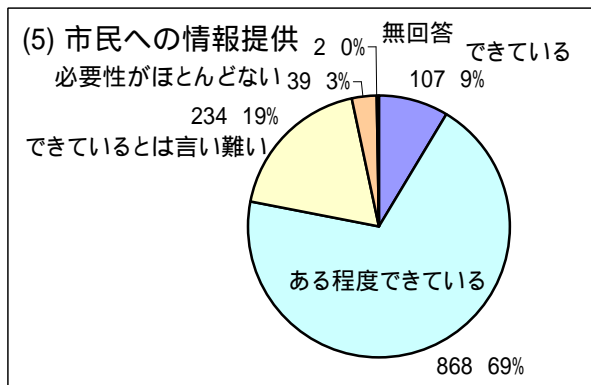
(4) 他部局との連携

項目	人数	割合(%)
他部局で行っている業務にも興味を持ち、連携の可能性がないか検討するようにしている。	545	43.6
他部局と連携をとるべきだとは思っているが、他部局の業務を知らないので連携できていない。	510	40.8
自分の担当業務は他部局との連携や協力を考える必要性がないものである。	87	7.0
業務に追われ、他部局との連携や協力を考える余裕がほとんどない。	106	8.5
無回答	2	0.2

(5) 市民への情報提供

項目	人数	割合(%)
わかりやすい情報提供ができています。	107	8.6
ある程度はわかりやすい情報提供ができています。	868	69.4
わかりやすい情報提供ができていないと言いがたい。	234	18.7
情報提供の必要性はほとんどない。	39	3.1
無回答	2	0.2





2 コスト削減及び効率性

【質問4】 業務に対するコスト削減や効率性の向上に関する意識

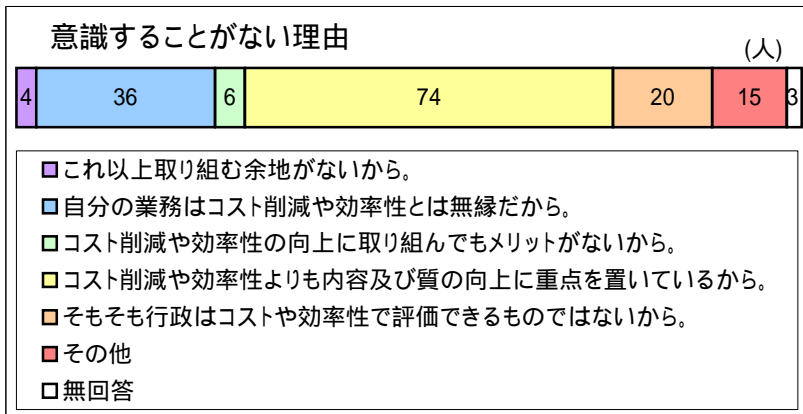
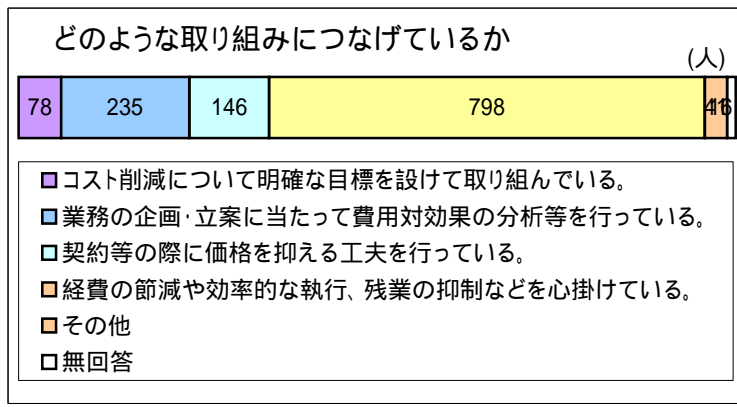
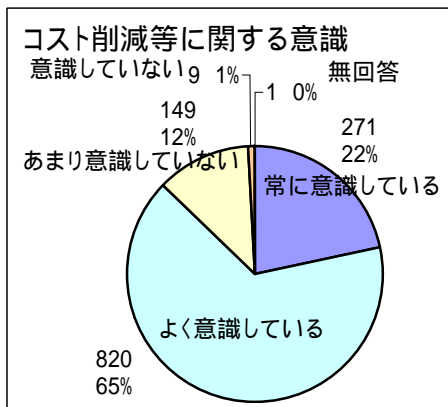
項目	人数	割合(%)
常に意識している。	271	21.7
意識することはよくある。	820	65.6
意識することはあまりない。	149	11.9
意識することはない。	9	0.7
無回答	1	0.1

【質問4- 】 どのような取り組みにつなげているか(複数回答可)

項目	人数	割合(%)
コスト削減について明確な目標を設けて取り組んでいる。	78	5.9
業務の企画・立案に当たって費用対効果の分析等を行っている。	235	17.9
契約等の際に価格を抑える工夫を行っている。	146	11.1
経費の節減や効率的な執行、残業の抑制などを心掛けている。	798	60.7
その他 ・慣例によってコストを決めていることが多いと感じるので、改善の余地があるのではないかと感じる。 ・短期的な支出のみでなく、長期的な視点をもって取り組んでいる。 ・コスト削減は大切だと思うが、やってはいけない部分まで手を出すのは、どうかと思う。 ・電気・灯油の節約、製作時に使用する材料の節約。 ・工法や使用材料等を検討している。 ・無駄な残業はしない。	41	3.1
無回答	16	1.2

【質問4- 】 意識することがない理由

項目	人数	割合(%)
これ以上取り組む余地がないから。	4	2.5
自分の業務はコスト削減や効率性とは無縁だから。	36	22.8
コスト削減や効率性の向上に取り組んでもメリットがないから。	6	3.8
コスト削減や効率性よりも内容及び質の向上に重点を置いているから。	74	46.8
そもそも行政はコストや効率性で評価できるものではないから。	20	12.7
その他 ・コスト削減をしたいが、予算を残すと翌年の予算が削られてしまい、必要な時に予算を付けてもらえない。また、高額備品の購入にあたり、なんでもリースにするのは逆に市にとって損害を与えていると思う。 ・意識することがないわけではない。業務量が多く、効率性を上げられれば時間外勤務を減らせるはずだが、効率性の向上について考えている時間的・精神的余裕はない。	15	9.5
無回答	3	1.9



3 目標に対する意識

【質問5】 業務に対するアウトカムに関する意識

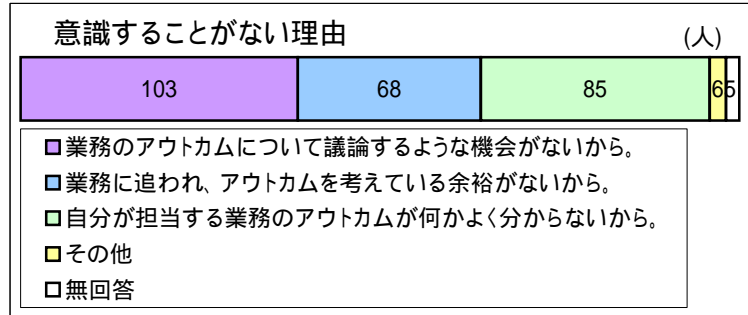
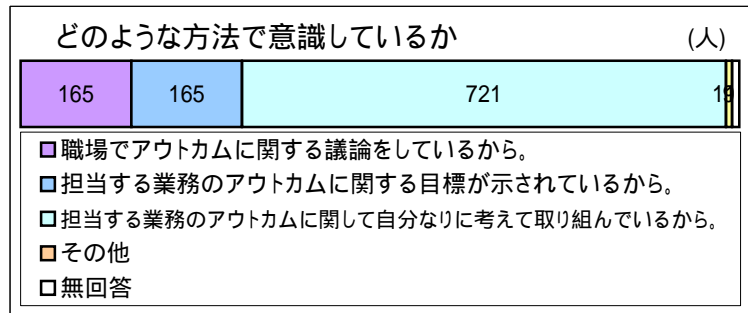
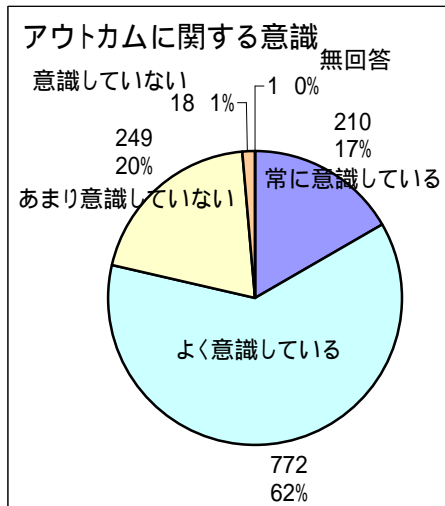
項目	人数	割合(%)
常に意識している。	210	16.8
意識することはよくある。	772	61.8
意識することはあまりない。	249	19.9
意識することはない。	18	1.4
無回答	1	0.1

【質問5- 】 どのような方法で意識しているか(複数回答可)

項目	人数	割合(%)
職場でアウトカムに関する議論をしているから。	165	15.4
担当する業務のアウトカムに関する目標が示されているから。	165	15.4
担当する業務のアウトカムに関して自分なりに考えて取り組んでいるから。	721	67.3
その他 ・人命に関わる場合もあるため、成果を出さなければいけない。 ・業務を実施したことによる効果や成果について、実際に現場を確認している。	9	0.8
無回答	11	1.0

【質問5- 】 意識することがない理由

項目	人数	割合(%)
業務のアウトカムについて議論するような機会がないから。	103	38.6
業務に追われ、アウトカムを考えている余裕がないから。	68	25.5
自分が担当する業務のアウトカムが何かよく分からないから。	85	31.8
その他 ・効果を数値で求めるのが難しいため。 ・業務自体にアウトカムを設定しづらい。 ・市民の福祉に直結する業務のため、意識する以前に達成できて当然と考える。	6	2.2
無回答	5	1.9

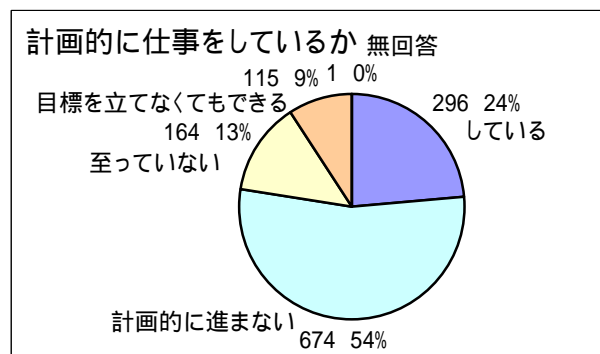
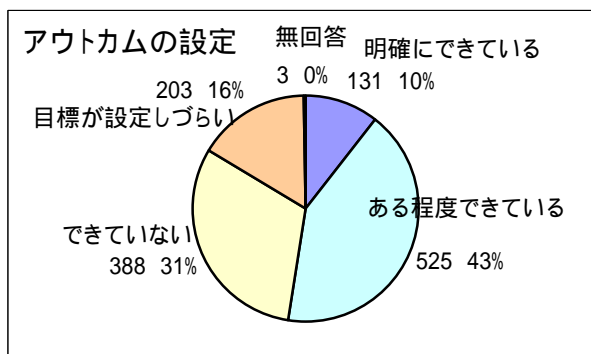


【質問6】 担当する業務に関するアウトカム目標の設定

項目	人数	割合(%)
明確にアウトカムの目標が設定できている。	131	10.5
ある程度、アウトカムの目標は設定できている。	525	42.0
目標はあるがアウトカムの目標と言えるものではない。	388	31.0
自分の担当業務については目標自体が設定しづらい。	203	16.2
無回答	3	0.2

【質問7】 短期・中長期の目標を立てて計画的に仕事をしているか

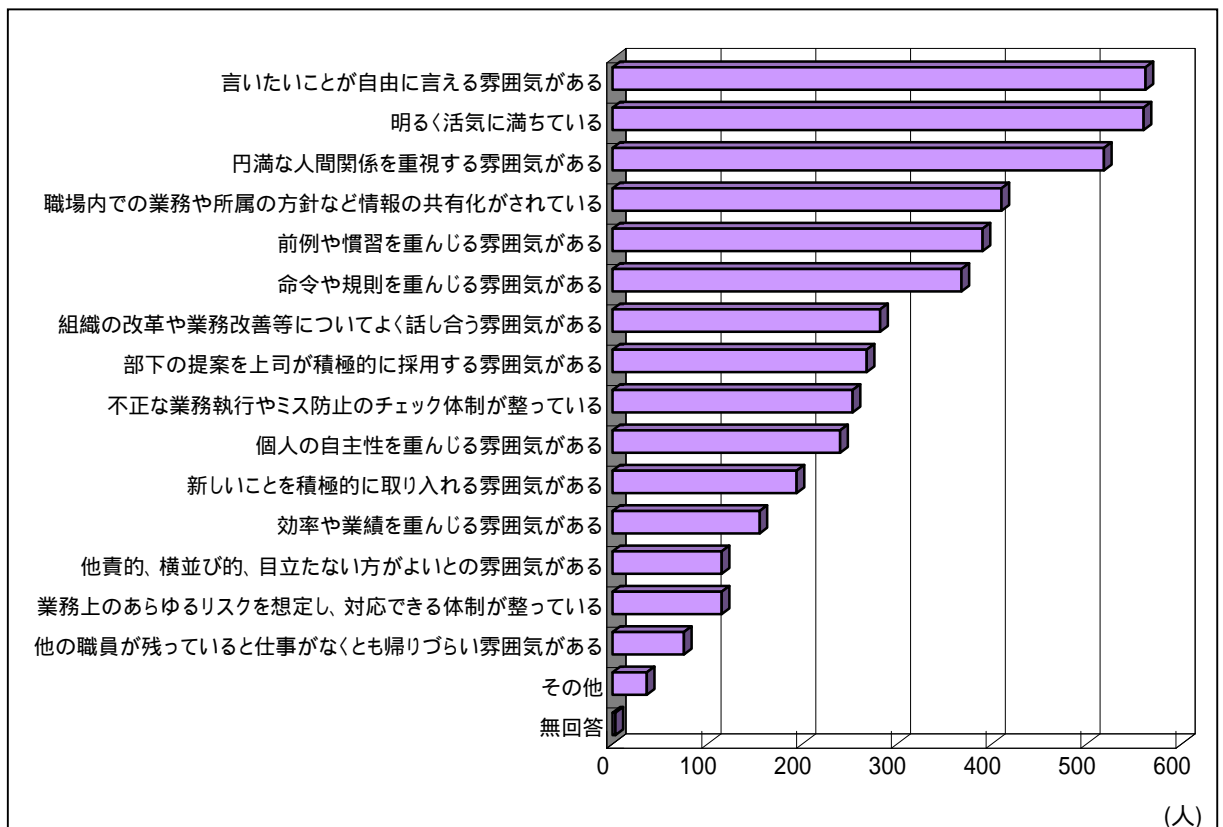
項目	人数	割合(%)
目標を立てて計画的に仕事をしている。	296	23.7
目標は立てているが計画的に進まないことが多い。	674	53.9
日々の業務に追われ、業務を計画的に行うに至っていない。	164	13.1
自分の担当業務は目標を立てなくてもできる種類の仕事である。	115	9.2
無回答	1	0.1



4 職場風土・組織評価

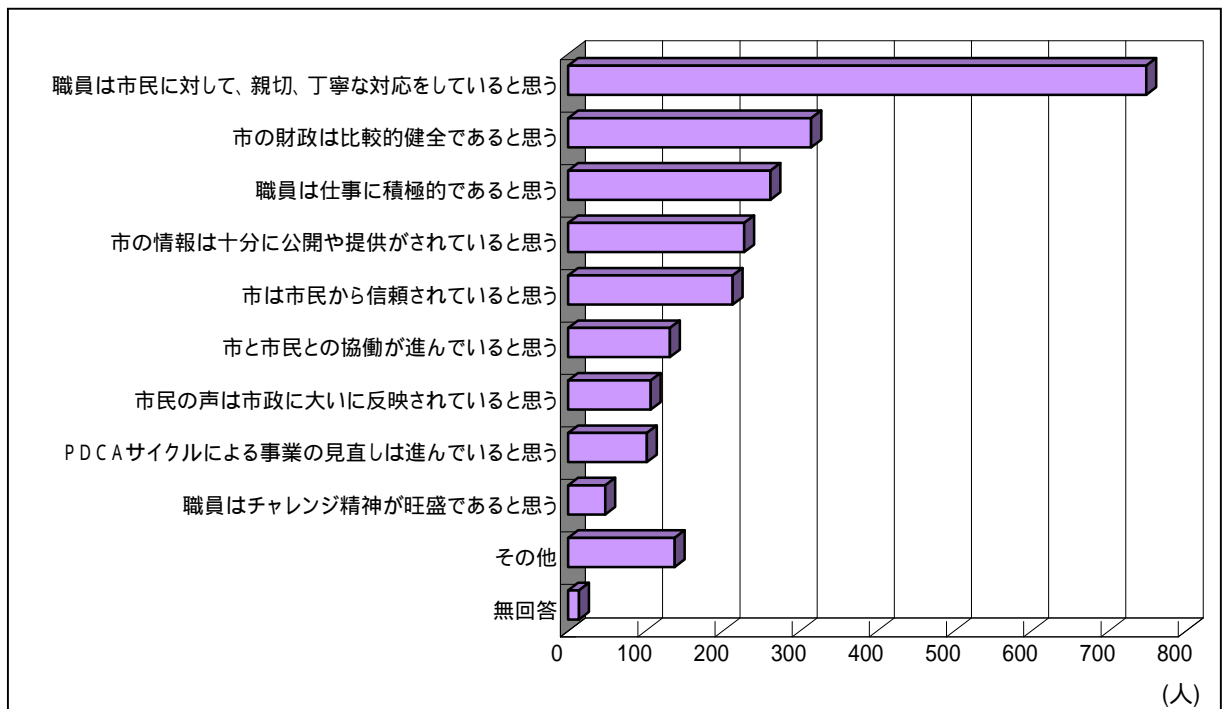
【質問8】 職場の雰囲気をごどのように感じているか(複数回答可)

項目	人数	割合(%)
明るく活気に満ちている。	560	12.3
命令や規則を重んじる雰囲気がある。	368	8.1
言いたいことが自由に言える雰囲気がある。	562	12.4
効率や業績を重んじる雰囲気がある。	155	3.4
円満な人間関係を重視する雰囲気がある。	518	11.4
新しいことを積極的に取り入れる雰囲気がある。	194	4.3
前例や慣習を重んじる雰囲気がある。	390	8.6
個人の自主性を重んじる雰囲気がある。	240	5.3
部下の提案を上司が積極的に採用する雰囲気がある。	268	5.9
他責的、横並び的、目立たない方がよいとの雰囲気がある。	115	2.5
他の職員が残っていると仕事がなくとも帰りづらい雰囲気がある。	75	1.7
組織の改革のあり方や業務改善等について職員同士でよく話し合う雰囲気がある。	282	6.2
職場内での業務や所属の方針など情報の共有化がされている。	410	9.0
不正な業務執行やミスの防止のために職場内でのチェック体制が整っている。	253	5.6
業務上のあらゆるリスクを想定し、対応できる体制が整っている。	115	2.5
その他 ・上記の特別な「雰囲気」は感じず、該当する項目は特にありません。 ・前例踏襲が蔓延し、指示しないこと、引継ぎにないことは、やらないケースがある。 ・市役所全体にスタッフ制の導入により係長が増えすぎ組織のチェック機能が低下している。 ・報・連・相が欠けている職場である。 ・適正及び適格な人員配置がなされていない。 ・合併後の職員間の温度差が日常業務に少なからず影響し、自身の立ち居地がわからなくなる。 ・業務に集中していない職員(私語、雑談)が多く、それが当たり前のような雰囲気になっている。 ・統括する人間がいない。少人数で仕事をしているのに方向性がバラバラ。	36	0.8
無回答	3	0.1



【質問9】 客観的に見て市役所全体についてどのように思うか(複数回答可)

項目	人数	割合(%)
市は市民から信頼されていると思う。	213	9.2
市民の声は市政に大いに反映されていると思う。	107	4.6
職員は仕事に積極的であると思う。	262	11.4
職員はチャレンジ精神が旺盛であると思う。	48	2.1
職員は市民に対して、親切、丁寧な対応をしていると思う。	749	32.5
市の情報は十分に公開や提供がされていると思う。	228	9.9
市と市民との協働が進んでいると思う。	132	5.7
PDCAマネジメントサイクルによる事業の見直しは進んでいると思う。	102	4.4
市の財政は比較的健全であると思う。	315	13.6
その他 ・どれにもあてはまらない。自信を持ってそうだと思えない。 ・市民に対しての対応は以前に比べて丁寧になったと思うが、市民の職員への仕事の理解と職員の仕事内容にはギャップがあると思う。 ・市民のニーズが多様化、複雑化するにもかかわらず職員数が減っているおり、一人あたりの業務も増えているためか、消極的な職員が増えているように感じます。 ・縦割り組織や業務の細分化により、市民にとって分かりにくい組織になっている。 ・施策については、広報・パブコメ・説明会等で情報提供に努めているが、情報を浸透させ、広く市民から意見を聞くことは難しい。	138	6.0
無回答	14	0.6



行政改革について

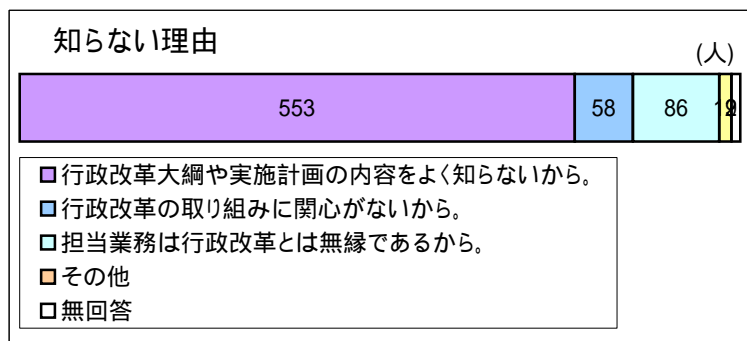
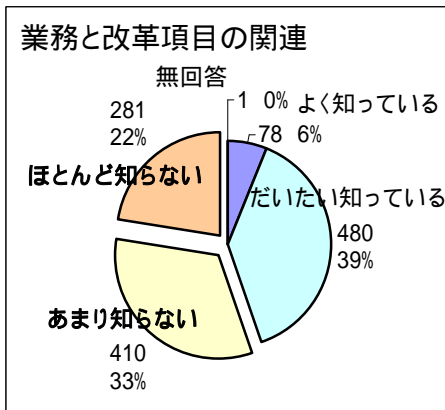
1 行政改革の取り組みへの認知度

【質問10】 担当する業務が「行政改革大綱実施計画」の改革項目に関連するか知っているか

項目	人数	割合(%)
よく知っている。	78	6.2
だいたい知っている。	480	38.4
あまり知らない。	410	32.8
ほとんど知らない。		
無回答	1	0.1

【質問10- 】 改革項目との関連について知らない理由(複数回答可)

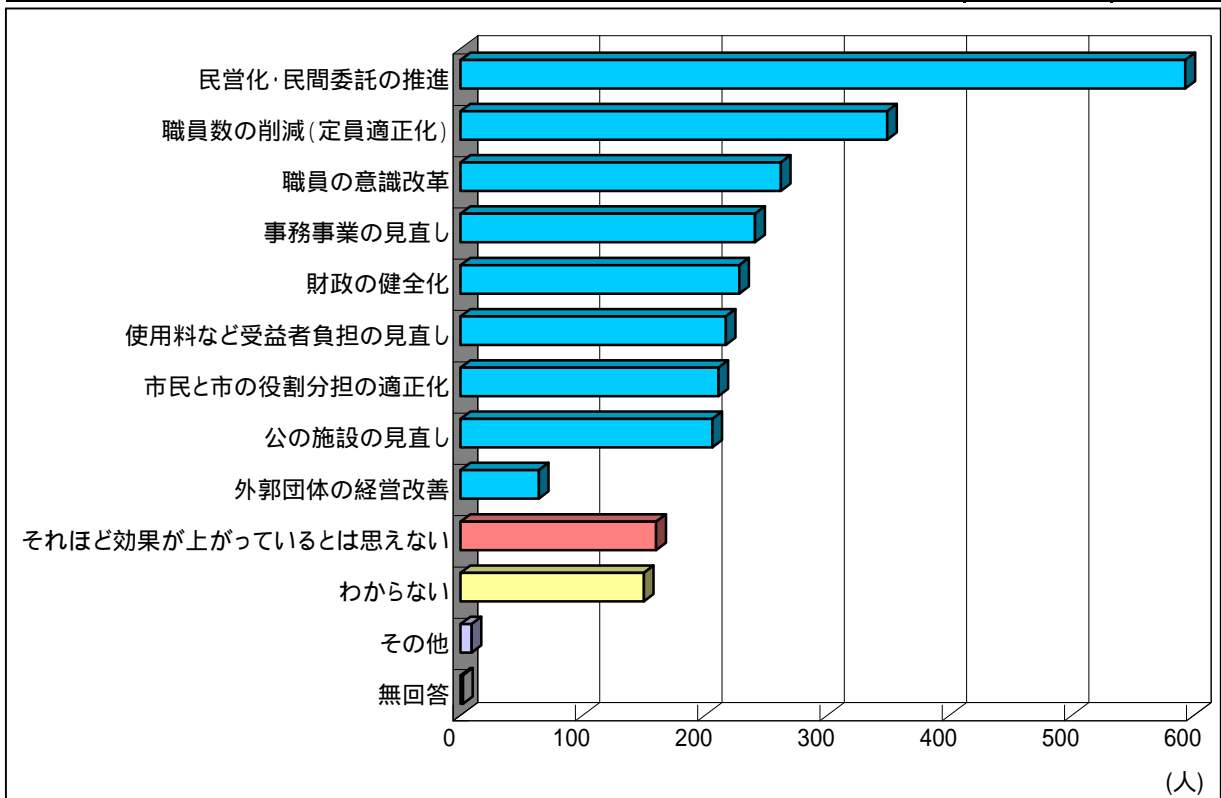
項目	人数	割合(%)
行政改革大綱や実施計画の内容をよく知らないから。	553	77.0
行政改革の取り組みに関心がないから。	58	8.1
担当業務は行政改革とは無縁であるから。	86	12.0
その他 ・実施計画を作成する時は意識するが、異動したり、担当業務が変わってしまうとその内容が引き継がれないので、まったく内容を知らない。 ・職員向けの説明会がないから。 ・行政改革大綱を意識している雰囲気まったく無いから。	12	1.7
無回答	9	1.3



2 行政改革の効果

【質問11】 これまでの行政改革の取り組みにより効果が上がっていると思う項目（複数回答可）

項目	人数	割合(%)
職員数の削減(定員適正化)	349	13.0
市民と市の役割分担の適正化	211	7.8
使用料など受益者負担の見直し	217	8.1
民営化・民間委託の推進	593	22.0
事務事業の見直し	241	9.0
外郭団体の経営改善	64	2.4
公の施設の見直し	206	7.7
財政の健全化	228	8.5
職員の意識改革	262	9.7
それほど効果が上がっているとは思えない。	160	5.9
わからない。	150	5.6
その他 ・職員の意識改革の反面、メンタルな部分のケアが必要な職員が増加しているように思う。 ・正規職員だけでなく、非常勤職員の意識改革にも取り組んでいけると、また変わってくると思う。 ・仕事を委託するといっても、外郭団体がやっているようでは、当初の狙いとは違ってしまおう。 ・書類上・表面上の改革だけが先行して現場などの業務上の問題点がまったく反映されていないと感じる。	9	0.3
無回答	2	0.1



【質問12】 今後も今まで以上に行政改革に取り組んでいくべきと思うか

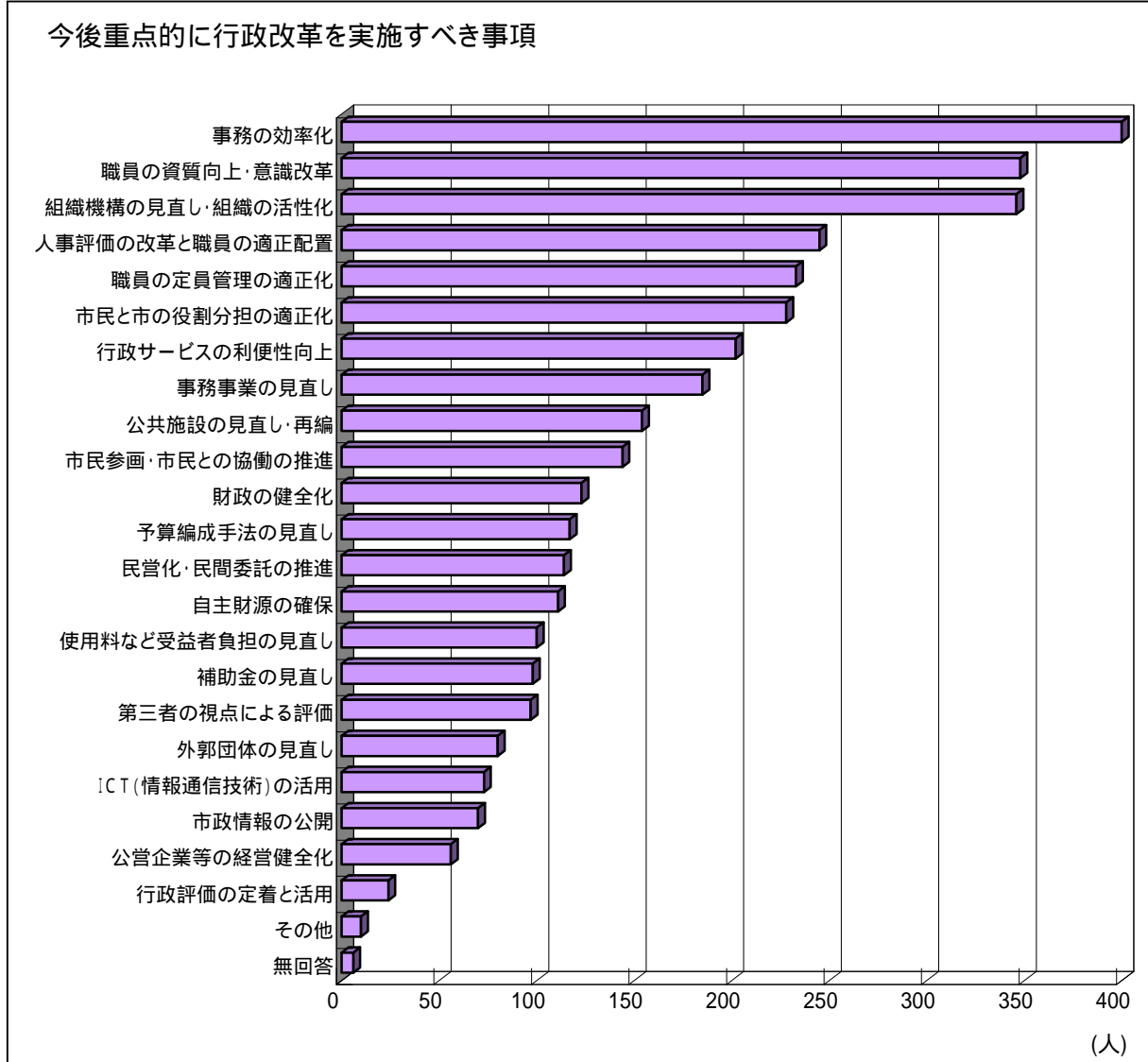
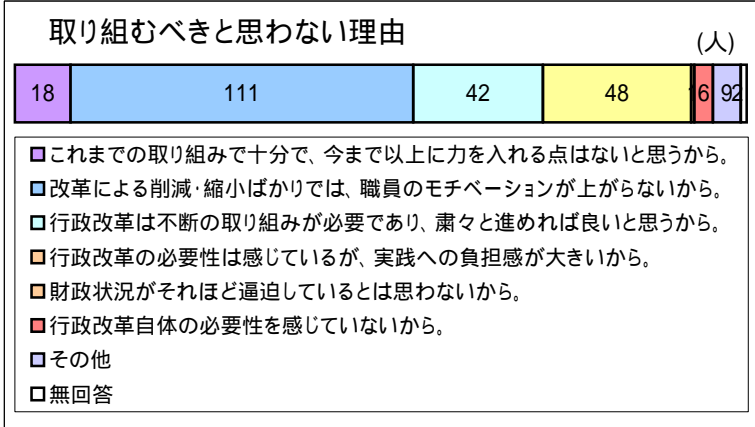
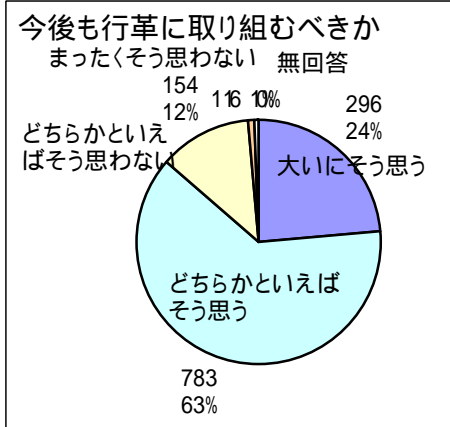
項目	人数	割合(%)
大いにそう思う。	296	23.7
どちらかといえばそう思う。	783	62.6
どちらかといえばそう思わない。	154	12.3
まったくそう思わない。	11	0.9
無回答	6	0.5

【質問12- 】 「今まで以上に行政改革に取り組んでいくべき」と思わない理由(複数回答可)

項目	人数	割合(%)
これまでの取り組みで十分で、今まで以上に力を入れる点はないと思うから。	18	7.6
改革による削減・縮小ばかりでは、職員のモチベーションが上がらないから。	111	46.8
行政改革は不断の取り組みが必要であり、粛々と進めれば良いと思うから。	42	17.7
行政改革の必要性は感じているが、実践への負担感が大きいから。	48	20.3
財政状況がそれほど逼迫しているとは思わないから。	1	0.4
行政改革自体の必要性を感じていないから。	6	2.5
その他 ・経費の削減は必要だが、それ自体が目的と化して、効果や質が軽んじられるように感じるから。 ・それにより余計な事務が増えているから。 ・単に行政コストを抑えようとしているだけに見えます。 ・市民が求める行政改革と役所が進めようとしている行政改革の方向が異なっているように感じるため。	9	3.8
無回答	2	0.8

【質問12- 】 今後重点的に行政改革を実施すべき事項(最大3項目選択可)

項目	人数	割合(%)
職員の定員管理の適正化	233	6.5
組織機構の見直し・組織の活性化	346	9.7
市民と市の役割分担の適正化	228	6.4
事務の効率化	400	11.2
人事評価の改革と職員の適正配置	245	6.9
職員の資質向上・意識改革	348	9.8
事務事業の見直し	185	5.2
行政サービスの利便性向上	202	5.7
ICT(情報通信技術)の活用	73	2.0
市民参画・市民との協働の推進	144	4.0
自主財源の確保	111	3.1
予算編成手法の見直し	117	3.3
民営化・民間委託の推進	114	3.2
市政情報の公開	70	2.0
公共施設の見直し・再編	154	4.3
使用料など受益者負担の見直し	100	2.8
公営企業等の経営健全化	56	1.6
補助金の見直し	98	2.7
財政の健全化	123	3.5
第三者の視点による評価	97	2.7
行政評価の定着と活用	24	0.7
外郭団体の見直し	80	2.2
その他 ・クリエイティブな事業展開。攻めの姿勢になれる雰囲気づくり。 ・各課の業務システムの導入の際、原課任せであって、情報政策課は補助業務に徹している。情報政策課はコンピューター業務のプロであるのだから先導すべきである。 ・これからの行政は何をすべきか明確にする必要がある。今は行政が膨張してしまっている。	10	0.3
無回答	6	0.2



行政評価について

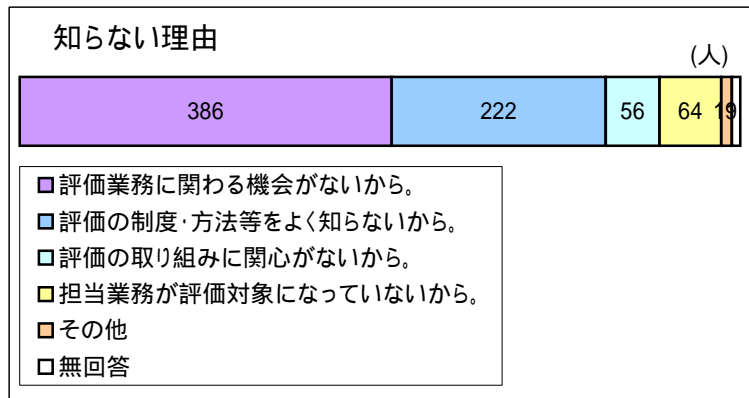
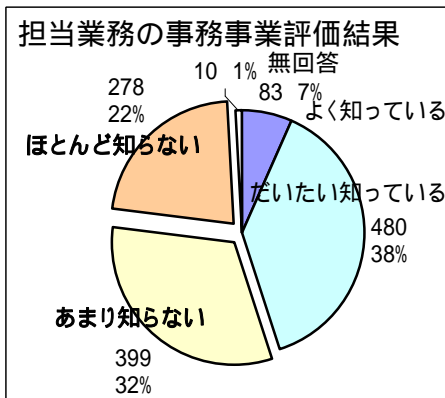
1 行政評価の認知度

【質問13】 担当する業務に関する事務事業評価の内容・結果を知っているか

項目	人数	割合(%)
よく知っている。	83	6.6
だいたい知っている。	480	38.4
あまり知らない。	399	31.9
ほとんど知らない。		
無回答	10	0.8

【質問13- 】 事務事業評価の内容・結果について知らない理由(複数回答可)

項目	人数	割合(%)
評価業務に関わる機会がないから。	386	51.6
評価の制度・方法等をよく知らないから。	222	29.7
評価の取り組みに関心がないから。	56	7.5
担当業務が評価対象になっていないから。	64	8.6
その他 ・評価を受ける立場の職員(所属)の姿勢が、どことなく「その場しのぎ」的に感じられ、所属全体で深く掘り下げて調書を作成しているとは思えず、よって事務事業評価そのものに意味があるのか、若しくは、そのやり方に疑問。 ・部局内での一次評価は管理職だけが知っていればいいのではなく、部下にも情報を提供するべきではないか。	11	1.5
無回答	9	1.2



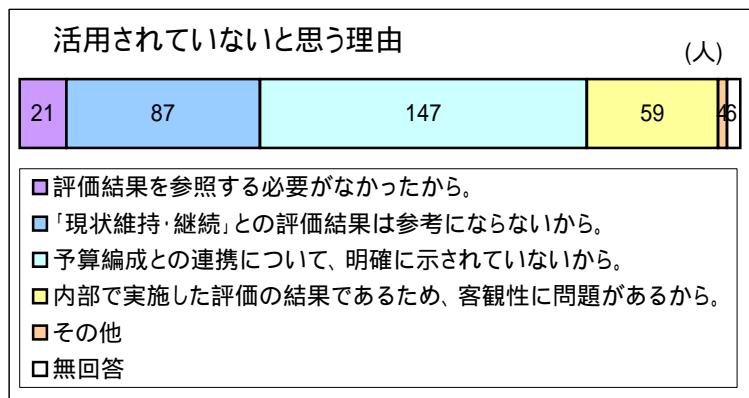
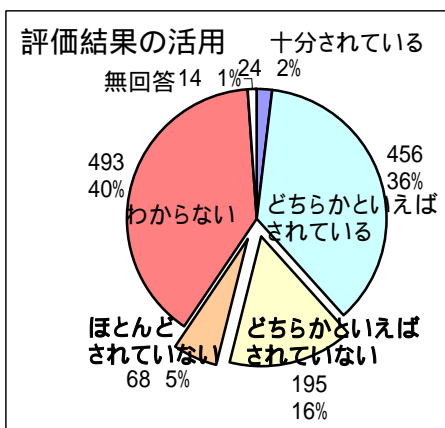
2 行政評価の活用度

【質問14】 評価結果が予算要求における事業の優先付け等に活用されていると思うか

項目	人数	割合(%)
十分活用されている。	24	1.9
どちらかといえば活用されている。	456	36.5
どちらかといえば活用されていない。	195	15.6
ほとんど活用されていない。	68	5.4
わからない。	493	39.4
無回答	14	1.1

【質問14- 】 評価結果が活用されていないと思う理由(複数回答可)

項目	人数	割合(%)
評価結果を参照する必要がなかったから。	21	6.5
「現状維持・継続」との評価結果は参考にならないから。	87	26.9
予算編成との連携について、明確に示されていないから。	147	45.4
内部で実施した評価の結果であるため、客観性に問題があるから。	59	18.2
その他 ・「優先」であっても財政課では同様に査定される。 ・予算に反映される業務内容ではないため。 ・事業のほとんどは枠内で予算化のため評価は関係ないと思う。	4	1.2
無回答	6	1.9



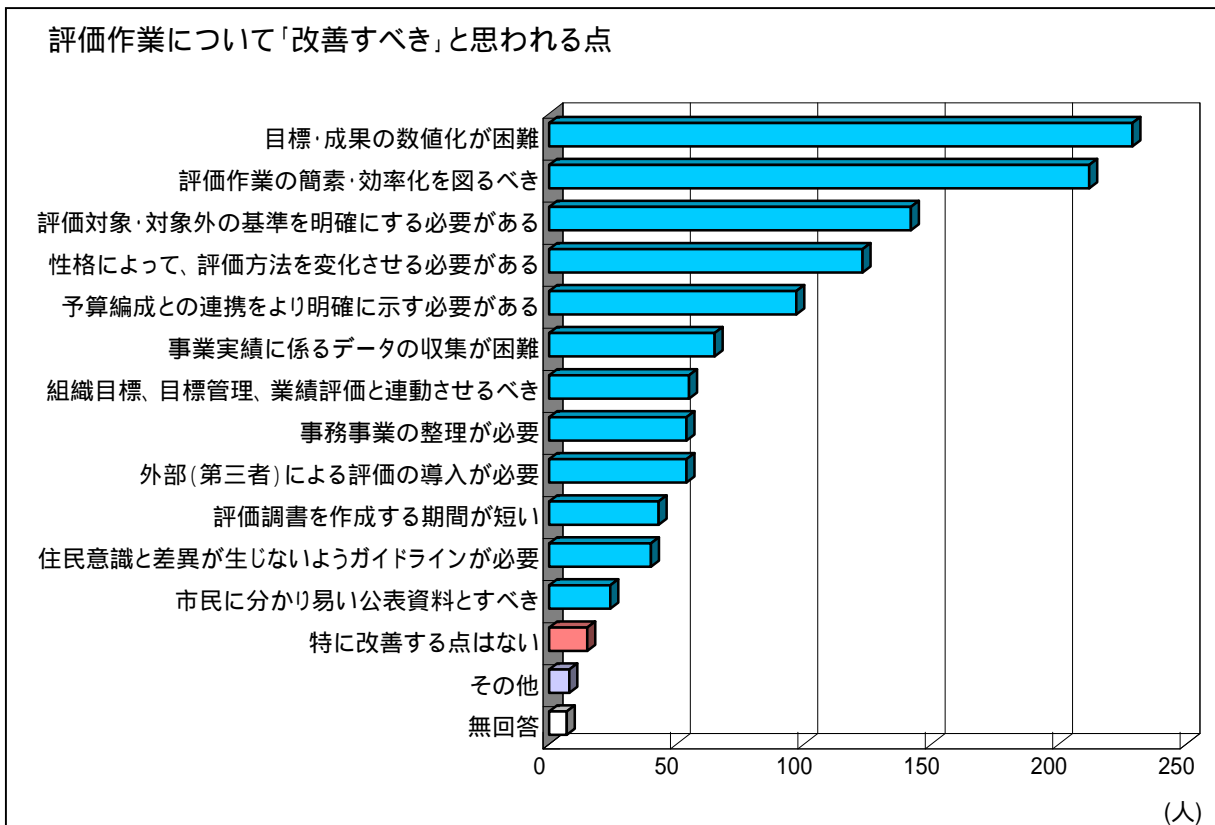
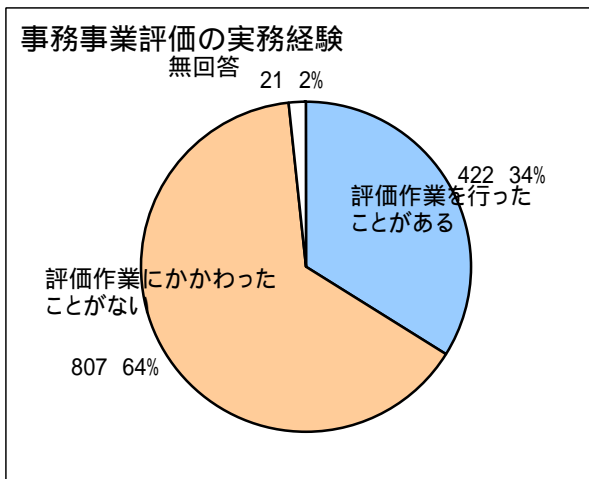
3 評価作業に関する意見

【質問15】 事務事業評価の実務経験

項目	人数	割合(%)
これまでに評価作業(調書の作成、評価内容のヒアリング、チェックや修正指示)を行ったことがある。 質問15 - へ	422	33.8
これまでに評価作業にかかわったことがない。	807	64.6
無回答	21	1.7

【質問15- 】 評価作業について「改善すべき」と思われる点(複数回答可)

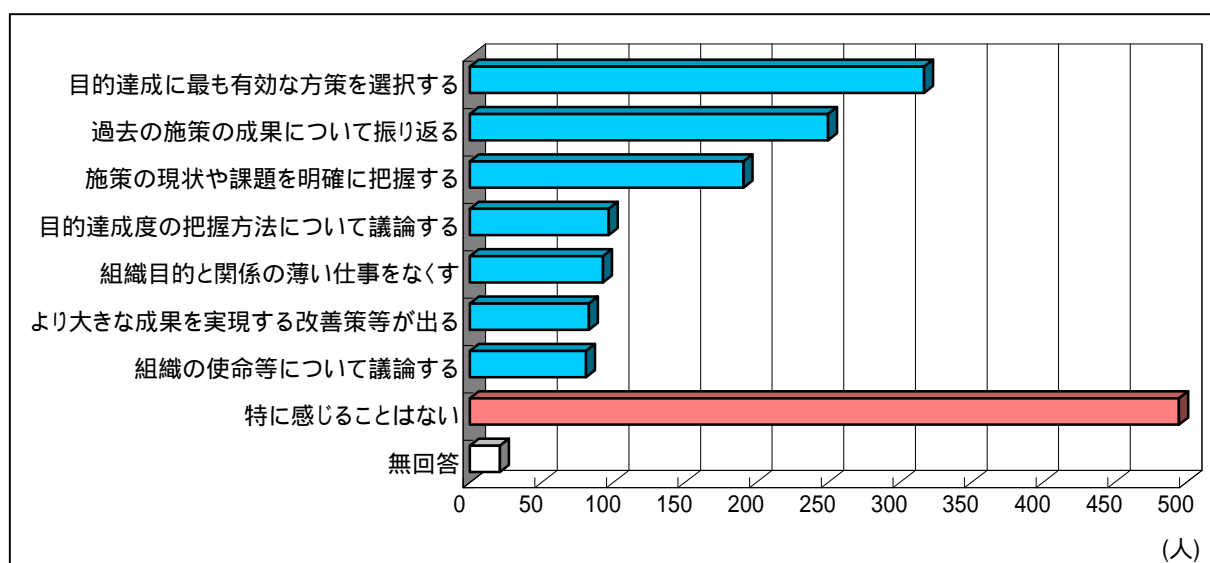
項目	人数	割合(%)
評価作業の簡素・効率化を図るべきである。	212	18.2
評価対象・対象外の基準を明確にする必要がある。	142	12.2
事業実績に係るデータの収集が困難である。	65	5.6
評価調書を作成する期間が短い。	43	3.7
目標・成果の数値化が困難である。	229	19.6
組織目標、目標管理、業績評価と連動させるべきである。	55	4.7
事務事業の性格によって、評価方法(評価基準・評価調書の様式等)を変化させる必要がある。	123	10.5
予算編成との連携について、より明確に示す必要がある。	97	8.3
事務事業の整理が必要である。(予算編成上の事業・細事業の組み立ての見直しが必要。)	54	4.6
行政内部の評価が住民意識との極端な差異が生じないようにするためのガイドラインが必要である。	40	3.4
目標達成状況の図表化など、市民に分かり易い公表資料とすべきである。	24	2.1
評価の客観性を確保し、評価の質の向上を図るため、外部(第三者)による評価の導入が必要である。	54	4.6
特に改善する点はない。	15	1.3
その他 ・行政改革大綱の取り組みの見直し・改善と事務事業評価との内容の住み分け又は連動が必要である。(同じことをしている部分が多い) ・事務事業評価は、事務負担が大きい割には実施効果が低いため、そろそろやめてもいいのではないか。 ・年度ごとに対象とする事務事業を絞り込んで行う(例えば、ある年は補助事業のみ、その翌年はその他の事業を対象とする。あるいは事務事業評価がなじまない事業を整理し対象外とするなど)。 ・現行のホームページでの公開では、積極的な情報発信となっていないのではないか?	8	0.7
無回答	7	0.6



意識向上効果

【質問16】 行革や行政評価の取り組みにより、施策の目的・成果について強く意識して行動するようになったと感じることがあるか(複数回答可)

項目	人数	割合(%)
組織の使命、施策目的、アウトカムについて議論することが多くなった。	81	5.0
組織目的と関係の薄い仕事をできるだけなくすよう心掛けるようになった。	93	5.7
目的達成のために最も有効な方策を選択するという意識が強くなった。	317	19.5
より大きな成果を実現するための改善策や新提案が多く出るようになった。	83	5.1
過去の施策の成果について振り返る機会が増えた。	250	15.4
施策の現状や課題について明確に把握できるようになった。	191	11.7
目的達成度の把握方法について議論するようになった。	97	6.0
特に感じることはない。	495	30.4
無回答	21	1.3



【質問17】行政改革・評価、日常業務に関する主な意見等

行政改革に関する意見等

<p>部長級</p>	<p>行政改革は、経費の節減だけでなく、市民の立場の行政サービスの向上についてを主体とした考えで、より多く改善したほうがよい。行政改革を進めるには、企画課に調整担当を設け、市全体の方向付けをされたい。</p> <p>行革方法自体の見直しが必要。</p> <p>企画課・行政管理課・財政課への提出資料等が様式は違うものの目的は一つのため、事務の簡素化と効率化を図るため、二重・三重の重複作業を避けるべき。また、三課の事務分担と組織等を検討すべきである。</p>
<p>課長級</p>	<p>業務のスクラップアンドビルドを徹底し、ビルドばかりとならぬように。</p> <p>民間委託、民営化を進めるとしながらも、保育士や現業職員の採用が続いているなど、政策に一貫性が感じられない。</p> <p>新第一庁舎における「総合窓口運用」を進めてほしい。市民から第一庁舎が新しくなってよかったと言われるような運用を目指してほしい。</p> <p>第二庁舎との接続方法、駐車場からのアクセスのほか、全職員の案内態勢など、ソフト面の準備も進めてほしい。</p>
<p>課長補佐級</p>	<p>スピードが求められている中、行政が事業を新規企画および改変するには、計画立案 予算化 議決などと事業実施までに最低で1年かかってしまう。(補正で対応できる場合もあるが...)この点が、行政にとっての一番の問題で、民間に劣る点だと思う。</p> <p>行革とは現行事業の手直し程度なのか、先入観、落とし所、しがらみを無視して、時代に対応した新しいシステムを創りかえるものなのかが分らない。地区別の収入(諸税等)と支出(人員配置、公共施設維持費、補助金等)の一覧表を公表すれば、波紋を呼び、幅広い議論のきっかけになる。</p> <p>行政改革が成功した実例などを、広く周知してほしい。</p> <p>行政改革をするには一時的に職員業務が増えることを理解しないと、中途半端な結果に終わるのでは。</p> <p>市民は、どんな行政改革によって、何が改革されたと評価しているのか、生の声を聞いてほしい。</p> <p>比較的若い職員は、業務の改革・改善に前向きだと思うが、所属長が前例踏襲の事なかれ主義であったり、大過なくやり過ごすことに一生懸命であると職員のモチベーションが一気に下がる。</p>
<p>係長・主査</p>	<p>前からいる人達に相談するが、みんながおかしいと思っても、なかなか改善しないものが多い。</p> <p>行政サービスは採算性が取れなくても行わなければいけないものや、効率性の追求だけではない点もよくよく考慮に入れて実施してほしい。</p> <p>コスト面での改革も重要であるが、より市民目線にたった事業の効率化(窓口や手続きの一本化)を検討すべきでは？</p> <p>継続性一貫性に安住し、不要と思われる事業にスパッと見切りをつける度量が足りないかなと自己反省する時がある。</p> <p>行革の必要性は感じるものの、どうしても「はずれくじを引いてしまった」的な対応となり、積極的な将来の展開というより、こじんまりした行政に陥りやすい。市役所職員の生ぬるい気質を変えないと真の改革は無理。これが簡単にはできない(自他ともに)ので歯がゆい。</p> <p>行政改革とか総合計画とか、とても遠い存在に感じる。全職員が共有できる、もっと身近で分かり易い目標設定が必要ではないか。(例えば、所属単位や係単位で「今月の目標」を設定してみるとか)組織の活性化や職員の意識改革にもっと力をいれて欲しい。</p> <p>人員を減らすこと＝行革という風潮が納得できない。人がいてこそ、細やかなサービスが提供できると思う。</p> <p>本当に目に見える成果が出ているとは思えない。無駄な事務が多いような気がする。</p> <p>若い人にも政策企画立案を考える、機会を設けても良いのでは？</p> <p>背骨となる行政改革について日常業務にことさら現れにくい。</p>

一般職員	とにかく庁内の調査回答が多過ぎる。締切日を2週間以上に徹底したり、内容を簡素化するなど、職員削減に合わせた負担軽減を行うべきである。
	市役所全体で行政改革に取り組んでいる雰囲気がない。行政改革に真面目に取り組んでいる課だけが進めている状態で、かつ苦勞もしている。市全体として行政改革に向けた明確な方針を出すのはもちろん、その進捗に当たっては、担当課任せにするのではなく、行政管理課で責任を持って進めるとともに、市民に対する説明責任を果たしてもらいたい。
	人口減少時代に突入し歳入が減る中で、ただ職員を減らして経費節減をするのではなく、事務事業や行政サービスの内容を見直して「仕事」を減らした上で職員の定数削減を行ってほしい。
	社会経済情勢等、本市を取り巻く環境の変化に的確かつ迅速に対応し、持続可能かつ発展的な市政経営を実現するため、これまでの前例・慣例や常識にとらわれることなく、大胆な発想で行政改革を推進することが必要であると思う。
	組織上の機構改革や人員削減だけを先行せず、現場ごとの業務や問題点を洗い出し現場にあわせた改革を行って欲しい。現場の一般職員が行政改革に関する業務に携わる事が殆ど無く、意見・要望等を聴取する機会も無いように感じる。上部のみの判断で改革を行っても現場では成果は殆ど感じられない。
	市民のために、行政改革を積極的に行っていくことはとてもいいことだと思う。しかし、本当に市民が必要としていることは何なのか、ということを考えていくべきではないかと思う。必要としていること、求めていることにズレがあるのではないかとも思う。
	職員の資質向上のためと言って、全職員が対象となる研修等は、勤務時間内に行えるのに対し、勤務終了後の研修会等には、節電に配慮し、空調もストップした状態で行っていることもあり、だいぶ差を感じたりもしている。このようなことも含め、より前向きな改革がされることを望みます。

行政評価に関する意見等

課長級	現在の業務と評価作業にかかわった業務と異動しているため、現在の業務の評価についてわからない
	行政評価は、第三者(市民)機関を組織し行なう手法が必要と考える。その結果を踏まえた行政改革が必要である。
課長補佐級	行政改革・評価調書は担当者の文書能力(表現力)の差により評価が左右されることがあると思われる。
	公開が前提の評価調書は、極めて例外的ではあるが、事業の重要性、必要性の本質を記載できない場合があり、無難な理由を記載せざるを得ないことがあると思う。その結果、正しい評価がされない業務や事業があるのではないかと。そのことが、市民や対象者からは理解されない場合があると思われる。
	行政評価は必要と思うが、業務の負担にならない方法を考えて欲しい。
	予算も業務目標も、立てたときから、すでに古いものとなるし、国の方針や市長の考えで変化していく。評価の時間は必要最小限になるように希望する。パソコンのレベルが高くない職員でも対応に時間がかからないようなシステムを希望する。
係長・主査	行政評価が、かえって業務の負担にならないようにしてほしい。行政改革のために検討された事項が、絵に描いた餅にならないように、予算に反映されることが大切。
	市役所は、国と違い直接市民と関わる仕事が多く、日々市民からの「評価」の対象となっている。市は、目の前にある実務をこなすことが最優先と考えるが、近年、国の動向に左右され、方向を見失っているように思う。国の動向に流された「評価」などに時間を割くのではなく、市民の方向を向いた本来の業務に時間をかけることが大切ではないだろうか。
	数値化の必要なものとそうでないものを分けるべき。評価しがたいものに点数化をさせられるのはつらいです。
	全ての事業が何らかの計画に基づいて行われているため、不要な事業はないというのが建前である。そのため、見直しといっても小さなものばかりになってしまう。小さな見直しのために、手間をかけて面倒な評価シートを作ることに強い抵抗感がある。
	単年度だけでなく、複数年度で評価する視点も必要
	予算編成にもっと活用できるようにしたほうがよい

一般職員	表面的な調書の作成ではなく、効果的な評価の実施に努めたい。
	評価作業を行うことが、業務の遅滞(作成期間が短いので)に繋がる

行政改革、行政評価の両方に関する意見等

課長級	行政改革・評価は、職員の意識向上・改革が基礎になると思われるが、現行、各所属においては、行政改革・評価が、全職員を対象としたものではなく、一部担当者の業務になっている。これは、OJTを含む職員研修等の職員の意識向上活動と行政改革・評価とが、直接には結びついていないからであり、また、行政改革・評価における数値目標の設定方法が、「感覚」を捉えられるようなものではなく、ごく表面的な数値を対象としていることによると思われる。
	行政改革・評価後の職場像が見えてこない。
係長・主査	行革・評価のためにマンパワーをとられ、新規事業や事務改善がおろそかになっている本末転倒な職場がある。また、急激な社会情勢の変化や、たび重なる法改正への対応に全力をあげているときに、何年も前の計画の自己採点をしているような状況になり、スピード感がないと感じる。
	評価などを全庁的にやる場合、やむを得ないとも思いますが、どうしても「仕事のための仕事」になりがちで負担感があります。日々の業務のなかで自然に評価・改革ができる仕組み・職員の意識になればいいと思います。
	評価に多大な時間と手間をかけることに疑問を感じる。行革により人が減らされた職場の実態からは行革・評価の簡素化が急務であると思う。
	真に市民のためになる行政改革や評価制度の確立を望んでいます。
一般職員	市民に対して行政改革や行政評価の目的や内容を説明する自信がない。自分がよくわかっていないため。

職員・組織に関する意見等

課長級	職員の定員管理は重要であり、将来にわたり安定した職員の能力向上と優秀な人材の確保と活用が必要。また、非常勤職員の定員管理も一括できるとよい。
	努力したことが報われる職場でないと、職員のやる気は起きてこない。偏った人事は組織の活力を低下させるだけでなく組織そのものを腐らせる。
	アウトソーシングでは将来、内部組織は萎えてしまう。市民や職員同士の縦・横の繋がりを蜜にすることや、外部のよい所も採り入れ、内部組織が率先し自己変革する「風通しの良い、増殖し発展していく」集団が理想と考える。
係長・主査クラス	適切な職員配置をしてほしい。 来客数が少ない支所だからといって、職員数を減らされると主務の職員が留守の時に対応が難しく、今でも、時々間違いがある。他の様々な業務と兼務で大丈夫だろうと思われても、普段の他業務が多いと、窓口に対応できる知識の吸収が難しい。
	合併によるサービス低下を防ぐために、様々な専門業務が残されているが、合併当時の担当者は既に異動しているため、きちんとした知識を教育してもらるか、知識がある担当課の職員が担当しないと、支所の職員では理解してないので対応に無理がある。
	職員を減らすことばかり考えていると、忙しさのために必要なことも見落とすことがある。
	職員の資質向上・意識改革、事務事業の見直しをしてほしい。 残業しているのにおしゃべりをしている人や、残業してまで大勢に影響がないような事務を行っているのは、効率が悪い気がする。
	引継書の作成レベルは、人によって個人差がありすぎる。口頭での説明で詳しい業務の引継ぎがなければ理解できないのは当たり前。ゆっくりでも引継ぎ書を見れば仕事をまわせる程度の引継ぎ書にすべきではないか。
	一部の人しか知らないままで、分かっている人が異動してしまうと、とても困る。普段から担当内に周知したり、必ず引き継ぐようにしてほしい。
	決まった事だけ行い、向上しようとせず指示も判断もできない、責任逃れを当然の言い訳とする上司がいるので困る。

係長・主査クラス	職員の能力評価は不要。
	人事制度を見直すだけでも、今よりもかなり効率化・サービスの向上が図れることが多数あると思います。
	同じ部局内なのに縦割りを感ずる時がある。連携するにしても担当者によって対応がことなるので、今回のアンケートのように各部局単位等で意見を出し合える機会があれば良いと思う。
	市職員としての意識・モラルが低く、職業観のかけらも持たない職員が多いと感じる
	業績評価・自己評価はやらないでほしい
	業績評価・目標管理のやり方の見直し、又は廃止
	評価制度を導入にした次の年から、その会社における、うつなどによる休職者が増加す傾向にあるとのことから、人事評価制度以外の職員の資質向上の方法が求められていると思う。 職員同志の意見が活性化するためにも、職員の個々の考えをもっと、取り入れる制度を導入してほしいです。
	山間地の分署は小川出張所のように兼務性を検討すべきである。
	出勤人員の関係と所属の人員の万年欠員状況から、年次休暇等を取得するのも難しい。未だ調整休も取れずにいる状況もある。人員削減に力を入れるのも大事だが、関係法令を考慮しながら適正な人員配置を望みます。
	消防業務はマンパワーが必要な部署だと思う、また、消防団のなりても少なく高齢化の状態に成りつつあり、人員削減による目先の改革で今後の高齢化社会での先見的な投資的視野が見受けられない、今後は他部局との業務連携を重視し重複的な業務が無いか精査することも必要と思われる。
	消防職は人員あってこそ市民への行政サービスが図れるものである。消防職員の定数削減に関しては市民に意見を聞くべきであると考えている
	職員の削減は進んでいると思うが、適正配置が進んでいると思えない。適正定員議論よりも予算上の職員削減が優先されているように感じる。
	職員数の適正化とはいうが、合併で増加したのは事務職員であるのに、技術職員も一律に削減するのは、納得がいかない。
	人事評価は必要ない。人事評価をやめた企業があることを考えてほしい。
一般職員	「行政改革」みたいにスケールの大きい話の前に、単純に働かない職員を働かせるようにした方がいいと思う。
	所属間の業務量と職員数との均衡がとられるよう改善をお願いしたい。
	志の高い職員を応援する制度の充実化がもっと欲しい。特に高度な知識の必要性は市職になってから改めて感じるところが多く、社会人大学院等の活用が職員のやる気と知識欲を満たすことになる。横のつながりを作る上でも、ネットワークの広い職員を作ることになる。
	職員の意識改革の必要性を感じる。もう少し緊張感を持った方がいいと思う。がんばった人が損をするような組織に未来は無いと思う。
	職員数の削減をするにあたり、採用抑制するのはよくないと思う。職員の年齢別の割合までは調べていないのでわからないが、今後世代の偏りが生じて、何か不都合が生じないか心配。若い原動力をできるだけ多く採用する方が、将来的に市のためになると思う。
	組織として仕事をすることに無頓着な職員が多い。意識改善できれば、業務効率が格段に上がるものと考えている。
	能力の違いにより時間外手当に差が出る現状はおかしい。
	一人当たりの業務量の負担が大きい部署とそうでない部署があり市役所のバランスがわるいと思う。
	個人能力による絶対差は埋まるものではないが、手抜きをしても通用するような組織ではまずい。採用試験を受けたときの動機や抱負を振り返るべきだ。
	日常の業務以前にモラルの問題を改善した方がいいと思う。
	部下が上司を評価したり、同僚の仕事ぶりを評価してみるのも、違った角度から人を見ることができてよいのではないかとと思う。

一般職員	補佐以上の職員で、課の事業を牽引している職員がいない。行政の業務に飽きているのか仕事を楽しくやることを考えていないように感じる。
	一般行政職とは異なる業務内容である消防職を給料表などでも区別してほしい。
	職場の雰囲気が上司等に気軽に意見等を言うことが難しい。まずは職場の雰囲気作り(良い人間関係の構築)が必要と考える。
	人事評価制度は業務の負担となるだけで、職員の意識向上に結びついていないと思う。 意識改革に重点を置く人事評価制度にし、現行の人事評価制度は見直しが必要と思う。

予算・財政に関する意見等

部長級	実施計画に位置付けられた事業の予算措置は原則として満額措置すべき。(市長査定で減額の場合もあるのでは、…説明や作成資料の質にもよるが)
課長級	単純な「前年予算5%減」という指針ではなく、第三者評価など、具体的なニーズに基づき、予算配分すべきである。
課長補佐級	予算編成において、新規・拡大事業だけでなく、廃止する事業を明確にしていくことが今後必要である。限られた予算や人員で、従来事業を行いつつ拡大行政を続けていくことは困難と思われる。行政改革や行政評価の中で、事業の廃止や補助金の廃止など、スクラップ事業の抽出を行って欲しい。
係長・主査	課として検討したうえで、本当に必要な予算を編成すべきである。慣例や要求理由に具体性のない予算編成や、事業間流用や他事業不用額での予算執行は即座に見直すべきである。職員一人一人のコスト意識を持ち、適正な予算の執行に心がけるべきである。

その他の意見等

課長補佐級	効率的な業務を行う上で必要不可欠な執務スペースが不足している。 ・会議室を含め打合せスペースがほとんどない。 ・プライバシー対応の相談スペースがない。
	出先機関は情報が良くわからない点が多いと思う。
	都市内分権については、とても進んでおり、市民の皆さんの理解が得られてきていると思われる。 今後財政悪化が更に進むと考えられるため、市民サービスの部分と市民の自立化のすみわけ重要となり、同時に職員の経費節減意識をもっと高めなければならないと思う。
係長・主査	毎年人権同和研修があり、全職員が参加している。支所は地域振興部に所属するため、部で開催し、期間中に分かれて参加しているが、支所から参加するのは行くだけで時間がかかりとても負担なので、健康診断のように、地区にあるいろいろな所属が集まって開催するなど、開催方法を見直すべきではないか。
	支所窓口は様々な課の業務を扱うが、業務内容の変更や新たな業務実施について、主務課からの事前協議が全くない。
係長・主査	このアンケートが自分の職場では難しく、調査の目的が果たせないように思った。市民の目や声はとても厳しいが、アンケート設問の選択項目は良い面ばかりを挙げていたように感じた。そこがまた職員と市民の意識のズレなのかと思う。 今、事業課に配属されているが、長野市はハード整備優先、ソフト対策が後という感じである。
一般職員	支所の収納金を管理するシステムが、支所任せで統一されていない。多い日で数百万単位で現金を管理しているのに職員が独自に作ったエクセルで管理しているのは問題がある。
	施設建設の際は、維持管理も考慮に入れる事をさらに充実させてほしい。

「行政改革・行政評価に関する職員アンケート調査」調査票

あなたの担当業務の改善に関する意識や行政改革・行政評価に対する考えなどについて、以下の各質問にお答えください。（印の質問は全員が対象です。また、「複数回答可」とあるもの以外はどれか一つにチェックしてください。）

あなた自身のこと

【質問1】 あなたの役職を教えてください。

- 1 部長・次長（副参事）クラス
- 2 課長（部主幹）クラス
- 3 課長補佐クラス
- 4 係長・主査クラス
- 5 一般職員

【質問2】 あなたの職種を教えてください。

- 1 事務職
- 2 技術職
- 3 消防職

業務の現状に関すること

1 業務の改善

【質問3】 業務に対するあなた自身の取り組みを振り返り、次の（1）～（5）について、現状に最も近いと思うもの一つにチェックしてください。

（1）優先順位について

- 1 業務の優先順位を常に考えて仕事をしている。
- 2 業務の優先順位を考えてはいるが、実際にそのとおり進まないことも多い。
- 3 業務に追われ、優先順位を考える余裕がほとんどない。
- 4 担当業務は優先順位を考慮しなくてもできる種類のものである。

（2）業務改善について

- 1 前例や決まった手順のある仕事でも、常に改善すべき点がないかを検討している。
- 2 担当業務の進め方が法令等で定められているため、改善の余地を見つけることは難しい。
- 3 仕事の進め方を変えるには関係部署などとの調整に多大な労力が必要なため、実現が難しい。
- 4 業務に追われ、業務改善を考える余裕がほとんどない。

(3) 担当業務に関するニーズや情報の収集について

- 1 積極的に市民・対象者等から生の声を収集している。
- 2 主にTV・新聞等のメディアから情報を収集している。
- 3 情報収集する必要性は特に感じていない。
- 4 業務に追われ、なかなか情報収集に手が回らない。

(4) 庁内他部局との連携について

- 1 他部局で行っている業務にも興味を持ち、連携の可能性がないか検討するようにしている。
- 2 他部局と連携をとるべきだとは思っているが、他部局の業務を知らないので連携できていない。
- 3 自分の担当業務は他部局との連携や協力を考える必要性がないものである。
- 4 業務に追われ、他部局との連携や協力を考える余裕がほとんどない。

(5) 担当業務に関する市民への情報提供(説明)について

- 1 わかりやすい情報提供ができています。
- 2 ある程度はわかりやすい情報提供ができています。
- 3 わかりやすい情報提供ができていたと言えない。
- 4 情報提供の必要性はほとんどない。

2 コスト削減及び効率性

【質問4】業務に対するあなた自身の取り組みを振り返り、コスト削減や効率性の向上に関する意識について、現状に最も近いと思うもの一つにチェックしてください。

- | | | |
|-----------------|---|---------|
| 1 常に意識している。 | } | 質問4 - へ |
| 2 意識することはよくある。 | | |
| 3 意識することはあまりない。 | } | 質問4 - へ |
| 4 意識することはない。 | | |

【質問4 - 】コスト削減及び効率性に関する意識を、あなたはどのような取り組みにつなげていますか。(複数回答可)

- 1 コスト削減について明確な目標を設けて取り組んでいる。
- 2 業務の企画・立案に当たって費用対効果の分析等を行っている。
- 3 契約等の際に価格を抑える工夫を行っている。
- 4 経費の節減や効率的な執行、残業の抑制などを心掛けている。
- 5 その他

【質問4 - 】「意識することはあまりない」「意識することはない」のはなぜですか。

- 1 これ以上取り組む余地がないから。
- 2 自分の業務はコスト削減や効率性とは無縁だから。
- 3 コスト削減や効率性の向上に取り組んでもメリットがないから。
- 4 コスト削減や効率性よりも内容及び質の向上に重点を置いているから。
- 5 そもそも行政はコストや効率性で評価できるものではないから。
- 6 その他

3 目標に対する意識

【質問5】業務に対するあなた自身の取り組みを振り返り、アウトカム（業務を実施することにより得られる効果や成果）に関する意識について、現状に最も近いと思うもの一つにチェックしてください。

- | | | |
|-----------------|---|---------|
| 1 常に意識している。 | } | 質問5 - へ |
| 2 意識することはよくある。 | } | |
| 3 意識することはあまりない。 | } | 質問5 - へ |
| 4 意識することはない。 | } | |

【質問5 - 】どのような方法で意識していますか。（複数回答可）

- 1 職場でアウトカムに関する議論をしているから。
- 2 担当する業務のアウトカムに関する目標が示されているから。
- 3 担当する業務のアウトカムに関して自分なりに考えて取り組んでいるから。
- 4 その他

【質問5 - 】「意識することはあまりない」「意識することはない」のはなぜですか。

- 1 業務のアウトカムについて議論するような機会がないから。
- 2 業務に追われ、アウトカムを考えている余裕がないから。
- 3 自分が担当する業務のアウトカムが何かよく分からないから。
- 4 その他

【質問6】 あなたの担当する業務（事業、上位の施策を含む）は、明確にアウトカムの目標が設定できていますか。

- 1 明確にアウトカムの目標が設定できている。
- 2 ある程度、アウトカムの目標は設定できている。
- 3 目標はあるがアウトカムの目標と言えるものではない。
- 4 自分の担当業務については目標自体が設定しづらい。

【質問7】 あなたは、日々の業務において、短期・中長期の目標を立てて計画的に仕事をしていますか。

- 1 目標を立てて計画的に仕事をしている。
- 2 目標は立てているが計画的に進まないことが多い。
- 3 日々の業務に追われ、業務を計画的に行うに至っていない。
- 4 自分の担当業務は目標を立てなくてもできる種類の仕事である。

4 職場風土・組織評価

【質問8】 あなたは、あなたの職場の雰囲気をごどのように感じていますか。
(複数回答可)

- 1 明るく活気に満ちている。
- 2 命令や規則を重んじる雰囲気がある。
- 3 言いたいことが自由に言える雰囲気がある。
- 4 効率や業績を重んじる雰囲気がある。
- 5 円満な人間関係を重視する雰囲気がある。
- 6 新しいことを積極的に取り入れる雰囲気がある。
- 7 前例や慣習を重んじる雰囲気がある。
- 8 個人の自主性を重んじる雰囲気がある。
- 9 部下の提案を上司が積極的に採用する雰囲気がある。
- 10 他責的、横並び的、目立たない方がよいとの雰囲気がある。
- 11 他の職員が残っていると仕事がなくとも帰りづらい雰囲気がある。
- 12 組織の改革のあり方や業務改善等について職員同士でよく話し合う雰囲気がある。
- 13 職場内での業務や所属の方針など情報の共有化がされている。
- 14 不正な業務執行やミスの防止のために職場内でのチェック体制が整っている。
- 15 業務上のあらゆるリスクを想定し、対応できる体制が整っている。
- 16 その他

【質問9】客観的に見て、あなたは、市役所全体についてどのように思いますか。（複数回答可）

- 1 市は市民から信頼されていると思う。
- 2 市民の声は市政に大いに反映されていると思う。
- 3 職員は仕事に積極的であると思う。
- 4 職員はチャレンジ精神が旺盛であると思う。
- 5 職員は市民に対して、親切、丁寧な対応をしていると思う。
- 6 市の情報は十分に公開や提供がされていると思う。
- 7 市と市民との協働が進んでいると思う。
- 8 P D C A マネジメントサイクルによる事業の見直しは進んでいると思う。
- 9 市の財政は比較的健全であると思う。
- 10 その他

行政改革について

1 行政改革の取り組みへの認知度

【質問10】あなたは、担当する業務が「行政改革大綱実施計画」の改革項目に関連するかどうか知っていますか。

- 1 よく知っている。
 - 2 だいたい知っている。
 - 3 あまり知らない。
 - 4 ほとんど知らない。
- } 質問10 - へ

【質問10- 1】「あまり知らない」「ほとんど知らない」のはなぜですか。

（複数回答可）

- 1 行政改革大綱や実施計画の内容をよく知らないから。
- 2 行政改革の取り組みに関心がないから。
- 3 担当業務は行政改革とは無縁であるから。
- 4 その他

2 行政改革の効果

【質問 11】 これまでの市の行政改革（見直し・改善）の取り組みにより効果が上がっているとあなたが思う項目はどれですか。（10、11 以外複数回答可）

- 1 職員数の削減（定員適正化）
- 2 市民と市の役割分担の適正化
- 3 使用料など受益者負担の見直し
- 4 民営化・民間委託の推進
- 5 事務事業の見直し
- 6 外郭団体の経営改善
- 7 公の施設の見直し
- 8 財政の健全化
- 9 職員の意識改革
- 10 それほど効果が上がっているとは思えない。
- 11 わからない。
- 12 その他

【質問 12】 今後も、市は行政改革の取り組みについて、今まで以上に力を入れて実施していくべきであると思いますか。

- | | | |
|-------------------|---|-----------|
| 1 大いにそう思う。 | } | 質問 12 - へ |
| 2 どちらかといえばそう思う。 | | |
| 3 どちらかといえばそう思わない。 | } | 質問 12 - へ |
| 4 まったくそう思わない。 | | |

【質問 12 - 】 「そう思わない」のはなぜですか。（複数回答可）

- 1 これまでの取り組みで十分で、今まで以上に力を入れる点はないと思うから。
- 2 改革による削減・縮小ばかりでは、職員のモチベーションが上がらないから。
- 3 行政改革は不断の取り組みが必要であり、粛々と進めれば良いと思うから。
- 4 行政改革の必要性は感じているが、実践への負担感が大きいから。
- 5 財政状況がそれほど逼迫しているとは思わないから。
- 6 行政改革自体の必要性を感じていないから。
- 7 その他

【質問 12 - 】今後どのような点に重点を置いた行政改革を実施すべきであるとお考えですか。(3つまで選択可)

- 1 職員の定員管理の適正化
- 2 組織機構の見直し・組織の活性化
- 3 市民と市の役割分担の適正化
- 4 事務の効率化
- 5 人事評価の改革と職員の適正配置
- 6 職員の資質向上・意識改革
- 7 事務事業の見直し
- 8 行政サービスの利便性向上
- 9 ICT（情報通信技術）の活用
- 10 市民参画・市民との協働の推進
- 11 自主財源の確保
- 12 予算編成手法の見直し
- 13 民営化・民間委託の推進
- 14 市政情報の公開
- 15 公共施設の見直し・再編
- 16 使用料など受益者負担の見直し
- 17 公営企業等の経営健全化
- 18 補助金の見直し
- 19 財政の健全化
- 20 第三者の視点による評価
- 21 行政評価の定着と活用
- 22 外郭団体の見直し
- 23 その他

印の質問は、全員が対象です。(再掲)

行政評価について

1 行政評価の認知度

【質問 13】あなたは、担当する業務に関する事務事業評価の評価内容・結果（部局内での一次評価や庁内行政評価部会での二次評価の結果）を知っていますか。（H22年度以前の事務事業評価を振り返り、お答えください。）

- | | |
|--------------|-------------|
| 1 よく知っている。 | } 質問 13 - へ |
| 2 だいたい知っている。 | |
| 3 あまり知らない。 | |
| 4 ほとんど知らない。 | |

【質問 13 - 1】「あまり知らない」「ほとんど知らない」のはなぜですか。（複数回答可）

- 1 評価業務に関わる機会がないから。
- 2 評価の制度・方法等をよく知らないから。
- 3 評価の取り組みに関心がないから。
- 4 担当業務が評価対象になっていないから。
- 5 その他

2 行政評価の活用度

【質問 14】評価結果が、予算要求における事業の優先付け等に活用されていると思いますか。

- | | |
|---------------------|-------------|
| 1 十分活用されている。 | } 質問 14 - へ |
| 2 どちらかといえば活用されている。 | |
| 3 どちらかといえば活用されていない。 | |
| 4 ほとんど活用されていない。 | |
| 5 わからない。 | |

【質問 14 - 1】「どちらかといえば活用されていない」「ほとんど活用されていない」のはなぜだと思いますか。（複数回答可）

- 1 評価結果を参照する必要がなかったから。
- 2 「現状維持・継続」との評価結果は参考にならないから。
- 3 予算編成との連携について、明確に示されていないから。
- 4 内部で実施した評価の結果であるため、客観性に問題があるから。
- 5 その他

3 評価作業に関する意見

【質問 15】 あなたの事務事業評価の実務経験について該当するものにチェックしてください。

- 1 これまでに評価作業（調書の作成、評価内容のヒアリング、チェックや修正指示）を行ったことがある。 質問 15 - へ
- 2 これまでに評価作業にかかわったことがない。

【質問 15 - 】 評価作業について「改善すべき」と思われる点はどれですか。
(13 以外複数回答可)

- 1 評価作業の簡素・効率化を図るべきである。
- 2 評価対象・対象外の基準を明確にする必要がある。
- 3 事業実績に係るデータの収集が困難である。
- 4 評価調書を作成する期間が短い。
- 5 目標・成果の数値化が困難である。
- 6 組織目標、目標管理、業績評価と連動させるべきである。
- 7 事務事業の性格によって、評価方法（評価基準・評価調書の様式等）を変化させる必要がある。
- 8 予算編成との連携について、より明確に示す必要がある。
- 9 事務事業の整理が必要である。（予算編成上の事業・細事業の組み立ての見直しが必要。）
- 10 行政内部の評価が住民意識との極端な差異が生じないようにするためのガイドラインが必要である。
- 11 目標達成状況の図表化など、市民に分かり易い公表資料とすべきである。
- 12 評価の客観性を確保し、評価の質の向上を図るため、外部（第三者）による評価の導入が必要である。
- 13 特に改善する点はない。
- 14 その他

意識向上効果

【質問 16】行政改革や行政評価の取り組みにより、あなたの職場において、職員が施策の目的・成果について、強く意識して行動するようになったと感じることがありますか。(1~7複数回答可)

- 1 組織の使命、施策目的、アウトカムについて議論することが多くなった。
- 2 組織目的と関係の薄い仕事をできるだけなくすよう心掛けるようになった。
- 3 目的達成のために最も有効な方策を選択するという意識が強くなった。
- 4 より大きな成果を実現するための改善策や新提案が多く出るようになった。
- 5 過去の施策の成果について振り返る機会が増えた。
- 6 施策の現状や課題について明確に把握できるようになった。
- 7 目的達成度の把握方法について議論するようになった。
- 8 特に感じることはない。

【質問 17】最後に、行政改革・評価に関することや日常業務に関して何かご意見等があれば自由に記述してください。

ご協力ありがとうございました。