

行財政改革に関する
職員アンケート
調査結果

平成17年4月

総務課 行財政改革推進室

アンケートの概要

1 調査目的

本町では、吉野町新行財政改革プログラムの策定に向けて取り組みを進めている。新行政改革プログラムの実施計画策定に向けるとともに、策定された実施計画を効果的に進めていくため、全職員を対象にした行財政改革に対する意識調査を行う。

2 調査項目

- (1) 役場（出先、関係機関）の現状について
- (2) 職場の風土などについて
- (3) 行財政改革に対する考え方について
- (4) 行財政改革を進めるにあたって取り組むべき項目について
- (5) 自由意見

3 調査設計

- (1) 対象 吉野町の職員で一般職全ての職員
- (2) 対象数 280名
- (3) 基準日 平成17年3月1日

4 回収結果

	配布件数	回収件数	回収率
全体	280	255	91.1

(内 訳)

(1) 職階別

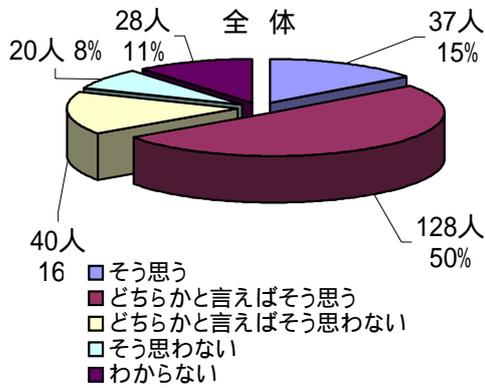
	配布件数	回収件数	回収率
管理職	64	58	90.6
その他	216	197	91.2

(2) 職種別

	配布件数	回収件数	回収率
一般職	143	134	93.7
吉野病院	92	80	87.0
学校・幼稚園・保育所	45	41	91.1

(回収件数には無効回答を除く。)

1 - 2 役場（出先、関係機関）は、親切、丁寧な対応をしていると思いますか。

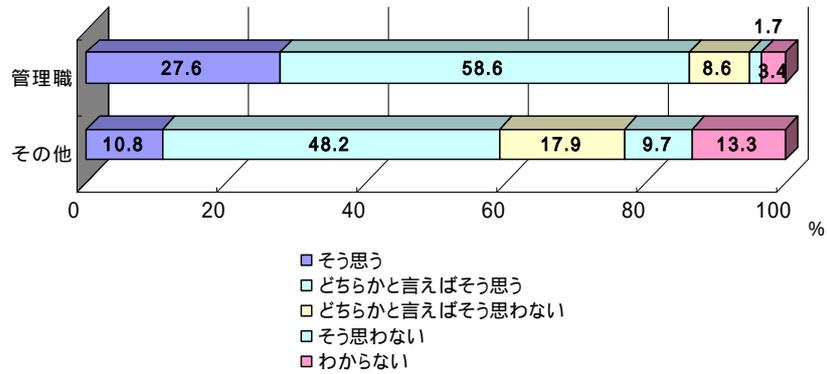


N = 253

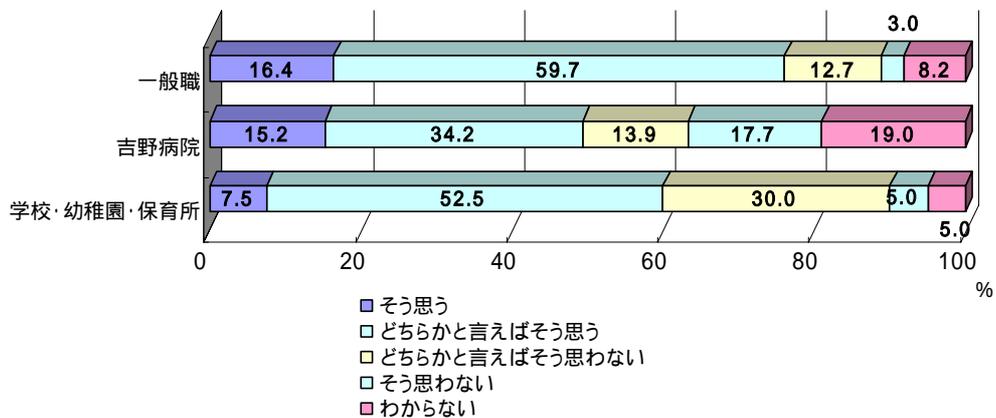
理由	件数
そう思わない どちらかといえばそう思わないの理由	
課によって対応の仕方が違うのでは	9
職員間で差がある	7
雰囲気的に役場のイメージが悪い	3
町民に接していてわかる	2
窓口、電話対応があまりよくない	2

その他の理由	件数
日頃から心がけている	20
来客、電話対応に気をつけている	17
人によると思う	9
町民と接して思う	6
言葉使い等に気をつけている	5

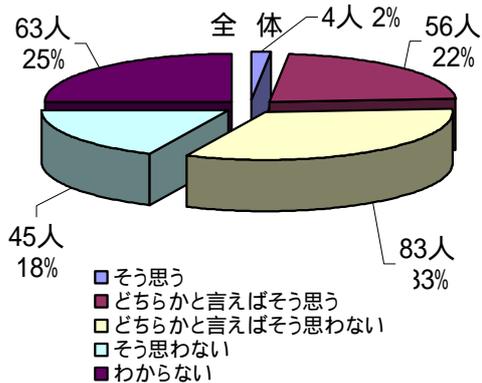
職階別構成比



職種別構成比



1 - 3 町民の声が行政に反映されていると思いますか。

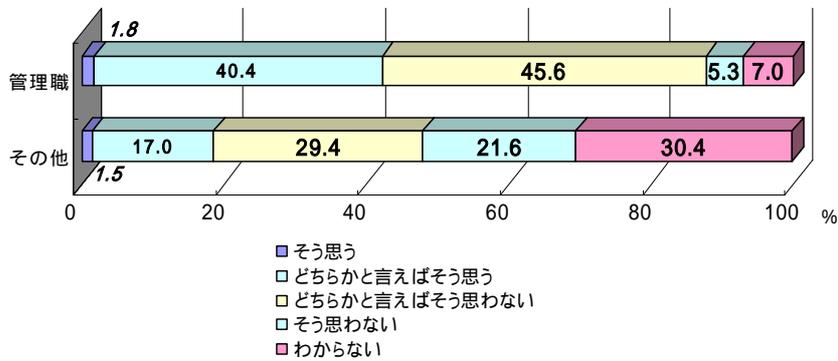


N = 251

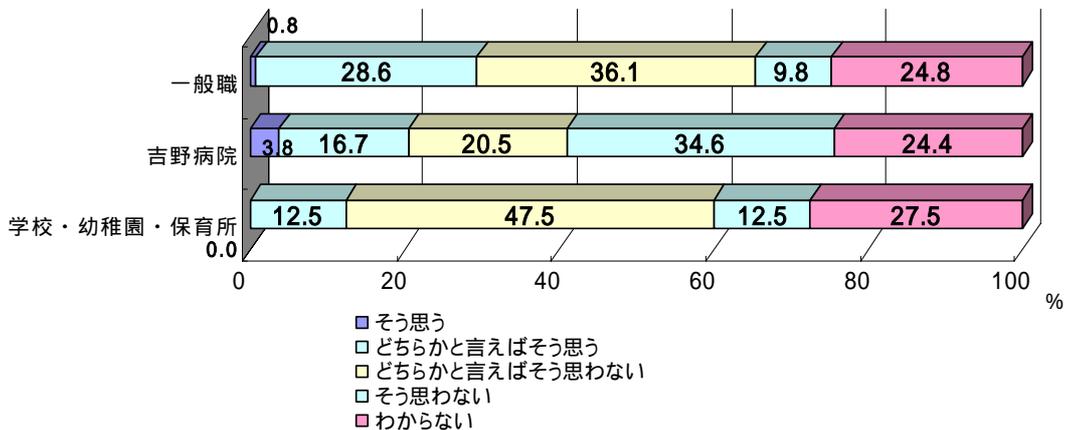
そう思わない どちらかといえばそう思わないの理由	件数
町民に接していてわかる	6
一部しか反映されてない	5
町民の声を発する場(聞く場)がない	5
予算的な面で要望に答えられない部分が多い	5
町民と行政間での意見交換のやり方を見直す必要がある	3
少数の意見が反映されず、後回しになる	3

その他の理由	件数
積極的に意見を聞くようにしている	6
要望全般に答えられない場合ももある	3
住民の声自体がわからない	3
財政的なこともあるが、総じて反映されていると思う	2
声のポストや、意見、訴え等に関し検討、対処している	2
町民に接していてわかる	2

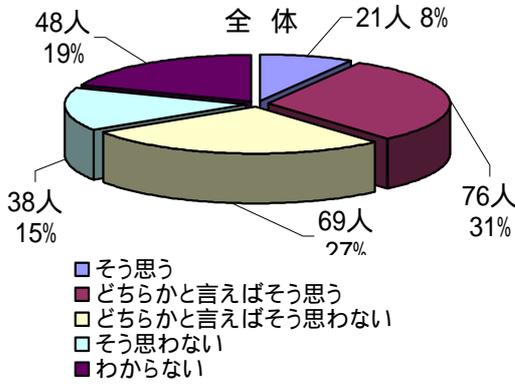
職階別構成比



職種別構成比



1 - 4 行政の情報は十分に公開や提供はされていると思いますか。

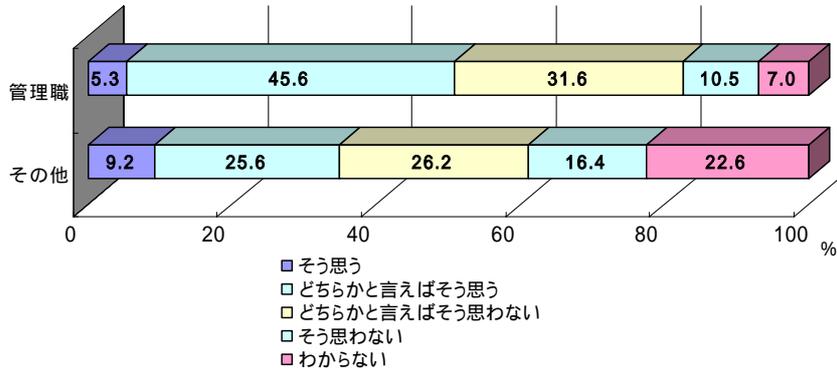


N = 252

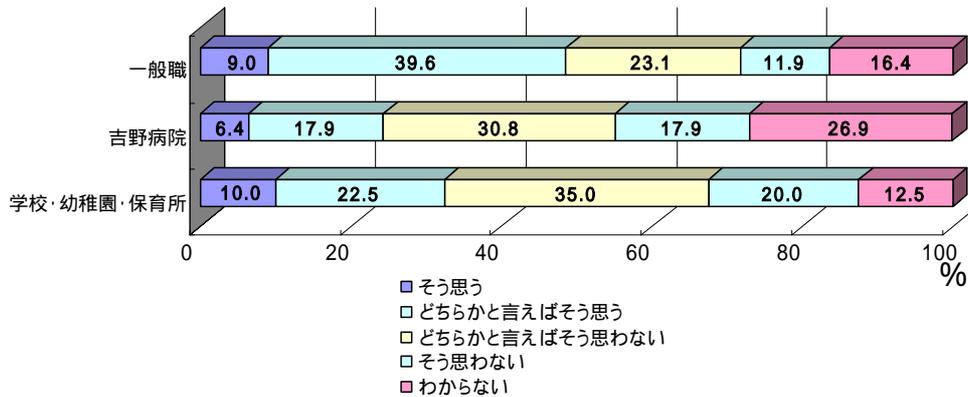
そう思わない どちらかといえばそう思わないの理由	件数
広報紙やCATV等があるが完全とは思わない	7
町民に接してわかる	3
広報紙やCATV等があるが、その利用度が不明確である	2

その他の理由	件数
広報紙、CTAV等の活用で反映されていると思う	24
提供できていると思う	3
情報公開条例で対応しているのでは	3
町民に接してわかるとわかる	2

職階別構成比

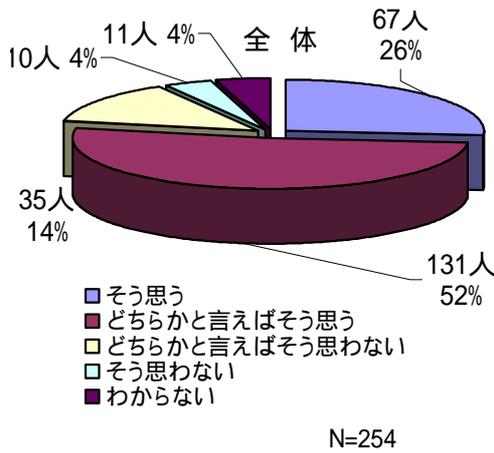


職種別構成比



2. 職場の風土などについて

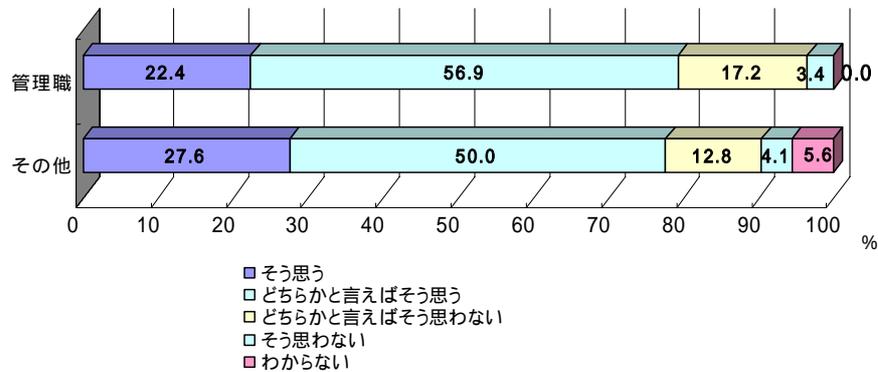
2 - 1 日頃から自分の仕事を見直したり、今までとは違った工夫をするように努めていると思いますか。



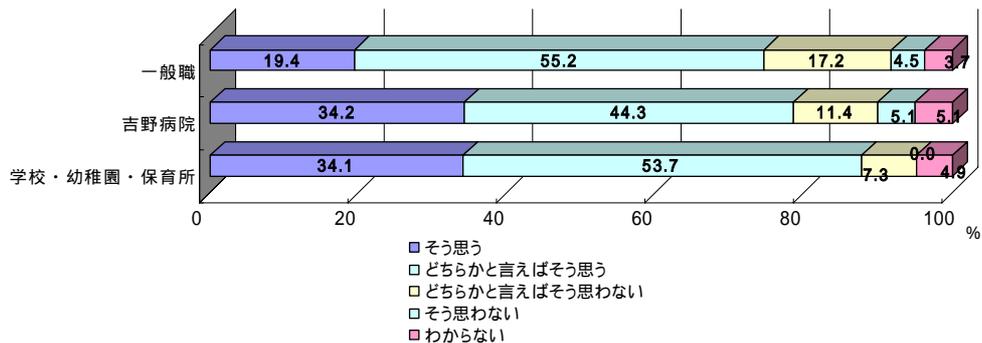
そう思わない どちらかといえばそう思わないの理由	件数
日々の仕事に追われる	4
前例や習慣に捕らわれがちになってしまう	4

その他の理由	件数
日々努力している	65
課題やトラブルを相談できている	2
自分では心がけているが、部署全体を見るとそうでもない	2

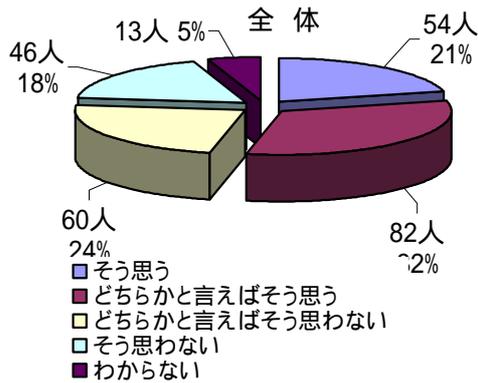
職階別構成比



職種別構成比



2 - 2 「おかしいこと、困ること」や組織の改革のあり方や業務改善について職員同士で話し易い環境であると思いますか。

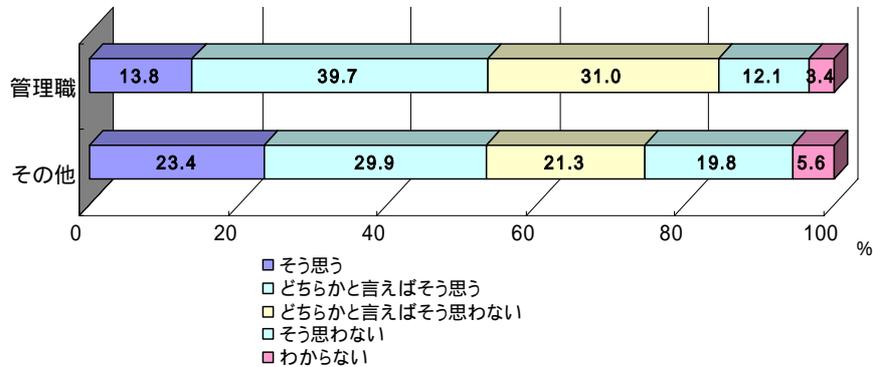


N = 255

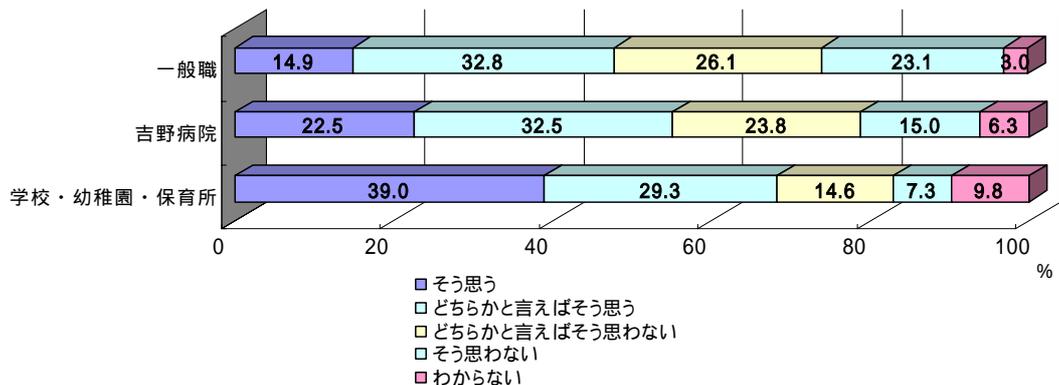
そう思わない どちらかといえばそう思わないの理由	件数
意見を集約する場がない	8
前例や習慣に捕らわれがちである	7
話し合う機会がなかなか確保できない	5
職員間の連携が薄くなってきた感じがする	3
提案しても無理というあきらめ感があるのではないか	3
現在所属している課は良い環境であるが、全体からみれば難	2
全ての職員の意識改革が行える体制、制度作りが必要	2
信頼のおける職員にしか話していない	2
管理職や年長者のリーダーシップも必要である	2

その他の理由	件数
話し合いはできている	23
話し合う事に努めている	4
各部署によって違うと思う	3

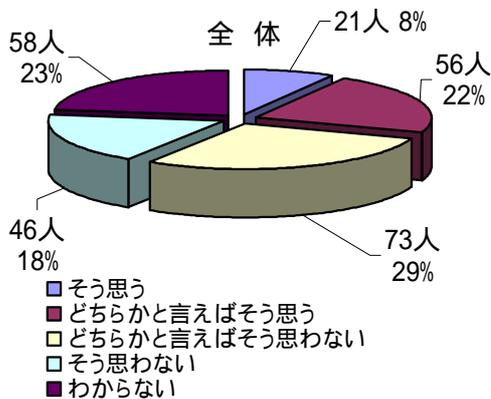
職階別構成比



職種別構成比



2 - 3 業務改善に対するあなたからの意見や提案は検討されまたは実行されていると思いますか。

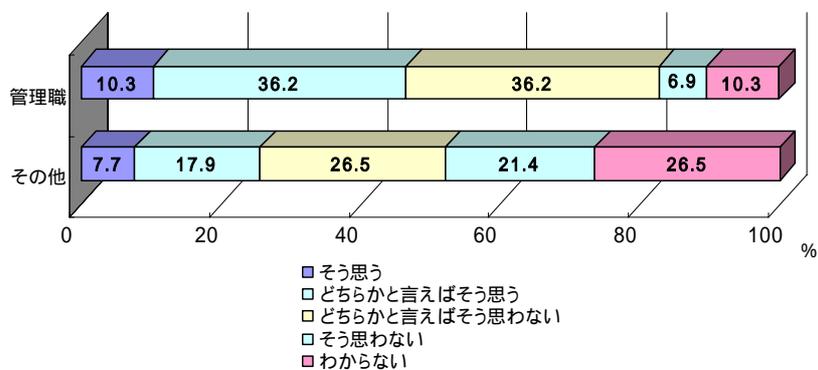


N = 254

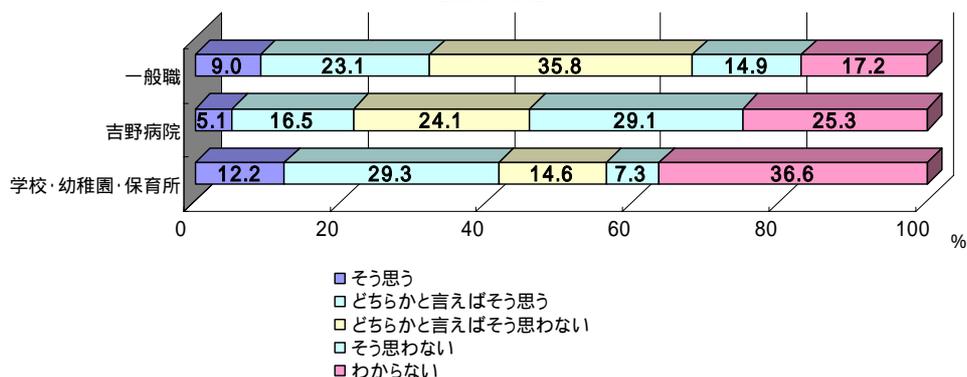
そう思わない どちらかといえばそう思わないの理由	件数
前例や習慣に捕らわれがちである	23
検討されることがほぼ無い	2
管理職にいても改善されなかった	2
意見が取り上げられても、どれくらい参考にされたか分からない	2

その他の理由	件数
指導、協力していただいている	13
検討、実行されている	9

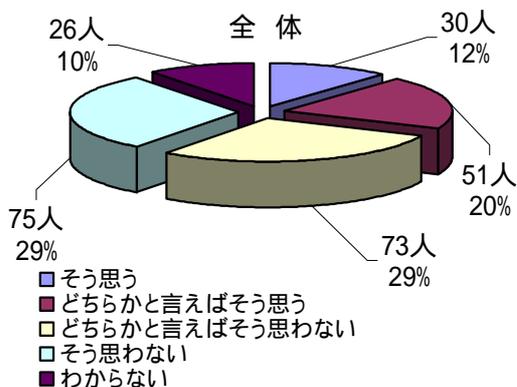
職階別構成比



職種別構成比



2 - 4 新しいことを取り入れるなど、組織運営は柔軟であると思いますか。

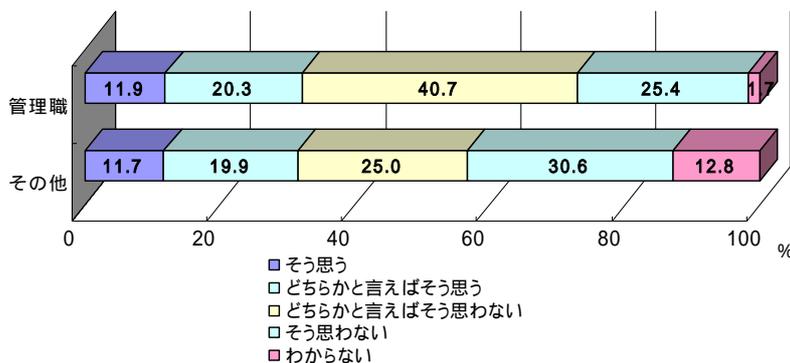


N = 255

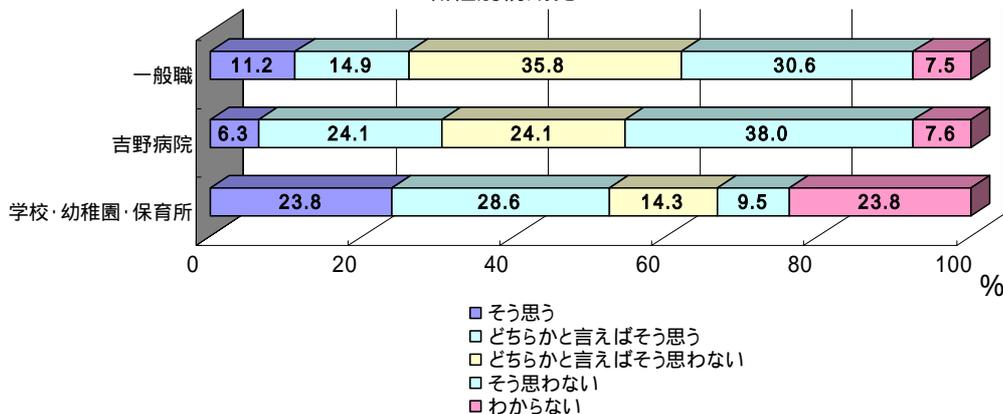
そう思わない どちらかといえばそう思わないの理由	件数
前例、習慣等に捕らわれがちである	25
新しいことを取り入れることが少ないように思う	3
組織の柔軟性は各職員個人の柔軟性である。その柔軟性を組織全体のものにしていくことも必要	2
人事の長期硬直化のイメージがある	2

その他の理由	件数
町内LAN、CATV等、ネットワーク関連等に取り組んでいる	2
よりよい方向に向けての組織運営は前向きに考えられている	2

職階別構成比

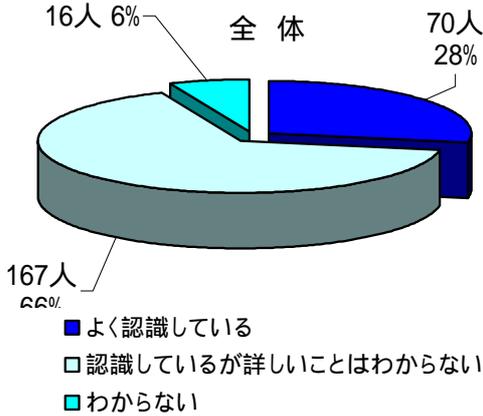


職種別構成比



3. 行財政改革に対する考え方について

3-1 本町の財政状況は、現在様々な面で厳しい状況にあると思われていますが、これについてどのように考えていますか。

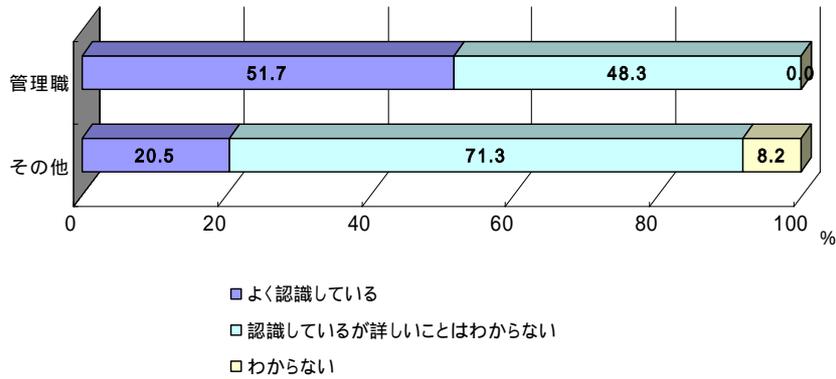


N = 253

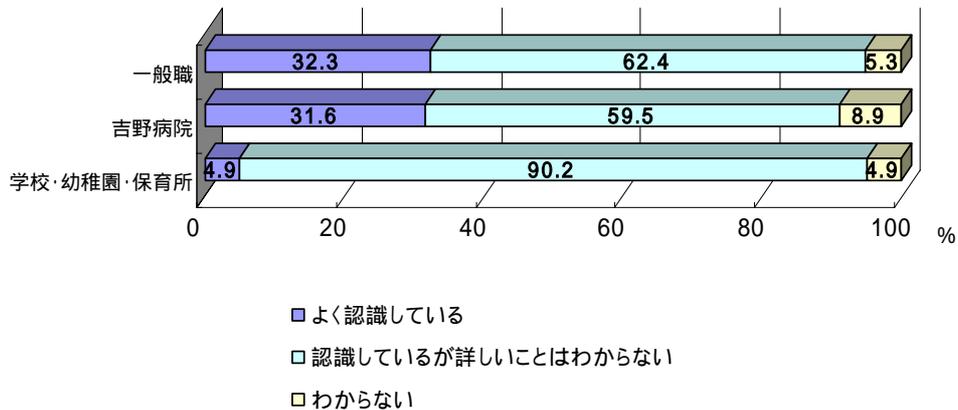
わからない、詳しいことはわからないの理由	件数
財政状況を説明してほしい	17
財政状況(5年先、10年先等を含め)がわからない	16
職員全員に認識させる必要がある	3
財政状況について職員の研修などが必要	3

その他の理由	件数
職員の認識はまだ甘い	2

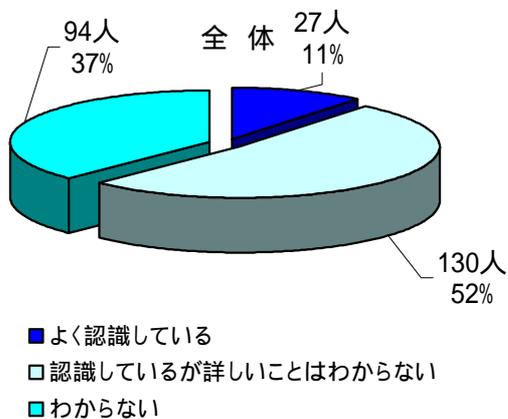
職階別構成比



職種別構成比



3 - 2 今まで本町が取り組んできた行財政改革に対する取り組みについて、どのように考えていますか。

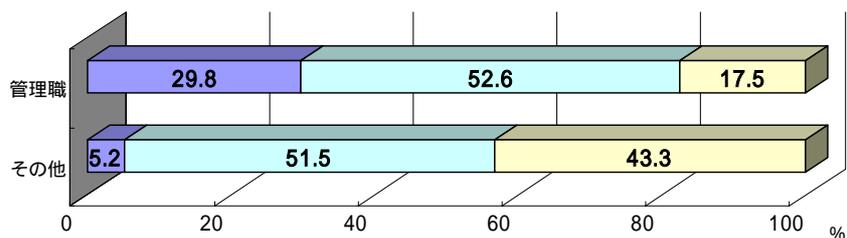


N=251

わからない、詳しいことはわからないの理由	件数
今までの行政改革の成果がわからない、伝わってこない	20
どういう取り組みをしたのかわからない	10
各課での取組み状況、結果が整理されてない	4
財政状況がわからない、説明してほしい	3

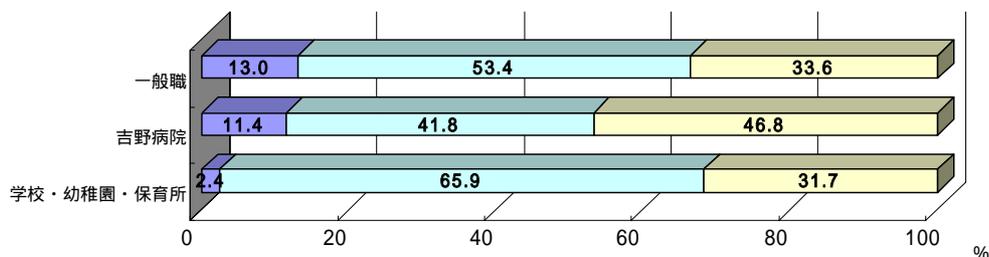
その他の理由	件数
今までの成果が見えない	4

職階別構成比



- よく認識している
- 認識しているが詳しいことはわからない
- わからない

職種別構成比



- よく認識している
- 認識しているが詳しいことはわからない
- わからない

3 - 3 行政改革について、あなたの考えを選んでください。

(複数回答可)

行財政改革は順調に進んでいるので、現在の取り組みを維持すればよい。
行財政改革の推進は、行政サービスの低下に繋がるので積極的に行う必要はない。

市町村合併が議論されているので、本町単独での行財政改革は積極的に推進する必要がない。

今後もより効果的に行政を行う必要があるため、行財政改革を推進する必要がある。

行財政改革は町の上層部や特定の部局が検討する課題である。

将来的に景気が上向いて本町の財政も好転することも考えられるので行財政改革を積極的に推進する必要はない。

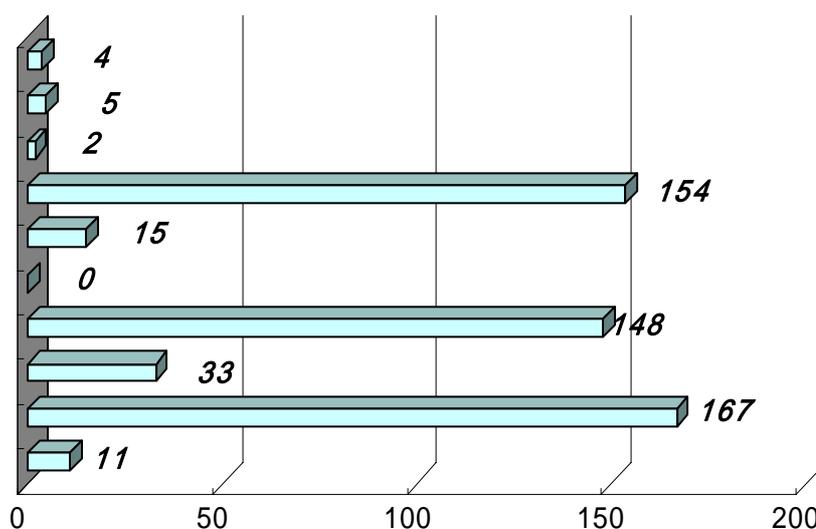
今後、社会の変化が予測されるため、行財政改革は必要である。

行財政改革は必要だと思うが、日常業務が忙しいので取り組めない。

将来的にも安定した行政を行うため、行財政改革を推進すべきである。

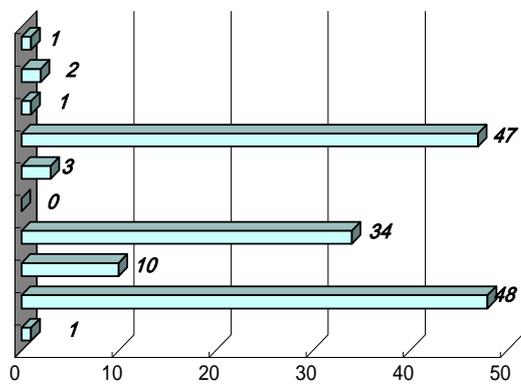
行財政改革の必要性がわからない。

全 体



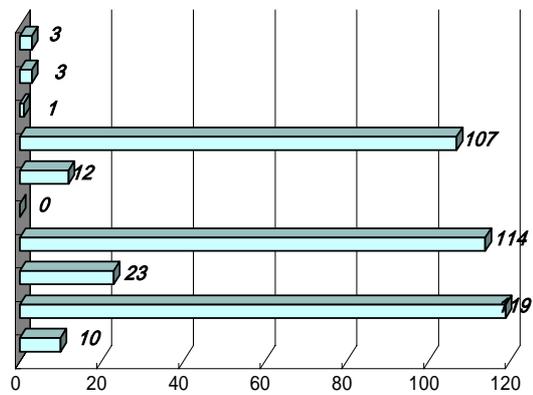
職階別件数

管理職



N=147

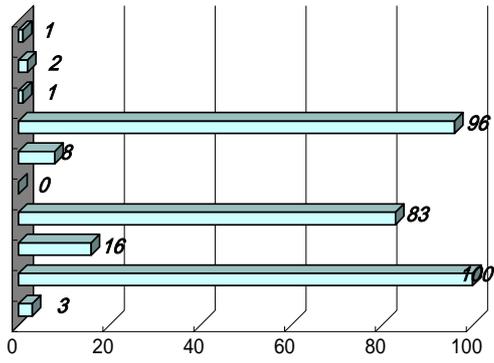
その他



N=392

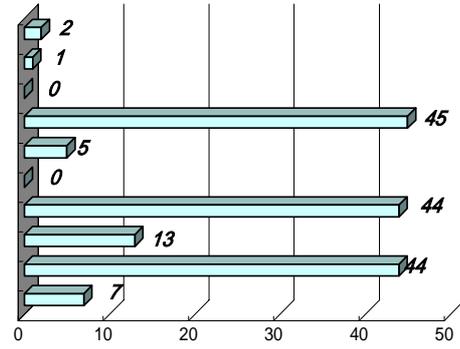
職種別件数

一般職



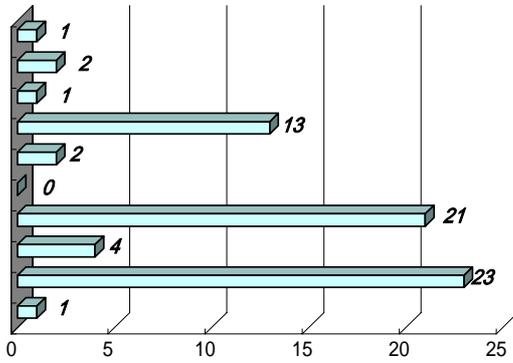
N = 310

吉野病院



N=161

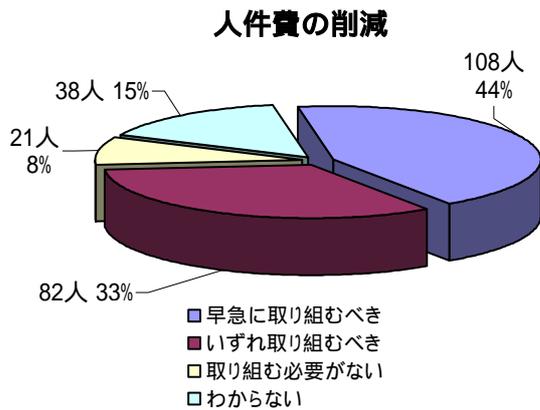
学校・幼稚園・保育所



N=68

4 本町が行財政改革を進めるにあたって、下記の項目についてどう思いますか。

人件費の削減 受益者負担等の適正化 財源の確保 事務事業の見直し
 民間活力の活用、導入 現有施設の統廃合 組織、機構の見直し 新しい事業の創出
 職員の意識改革 住民と協働によるまちづくり



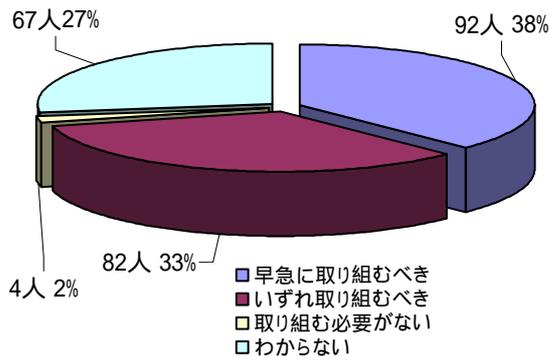
どのような事に取り組んだら良いか	件数
職員定数の見直し、職員の適正配置	52
諸手当の見直し	24
給与の見直し	15
助役、収入役の見直し	11
議員定数の見直し	11
能力評価の導入	5
臨時職員の見直し	2
取り組む必要がない理由	件数

N = 249

人件費の削減については、「早急に取り組むべき」と「いずれか取り組むべき」を併せて全体の77%を占めた。

取り組みの方法については、現状の業務量（内容）を見直したうえで、「職員の定数や配置の適正化を図る」という意見が最多数であった。また、手当については、超過勤務手当、管理職手当の削減を主に、各種手当全般について見直しが必要であるとの意見が多数を占めた。給与の見直しについては、「財政状況などから削減することは必要」という意見の中においても、「職員にきちんと状況を説明してほしい」や「公平、適正な削減を」という意見等があった。職員の給与削減については、ラスパイレス指数等の状況や職員の勤労意欲を配慮して欲しいなど、削減に消極的な意見も複数あった。

住民と協働によるまちづくり

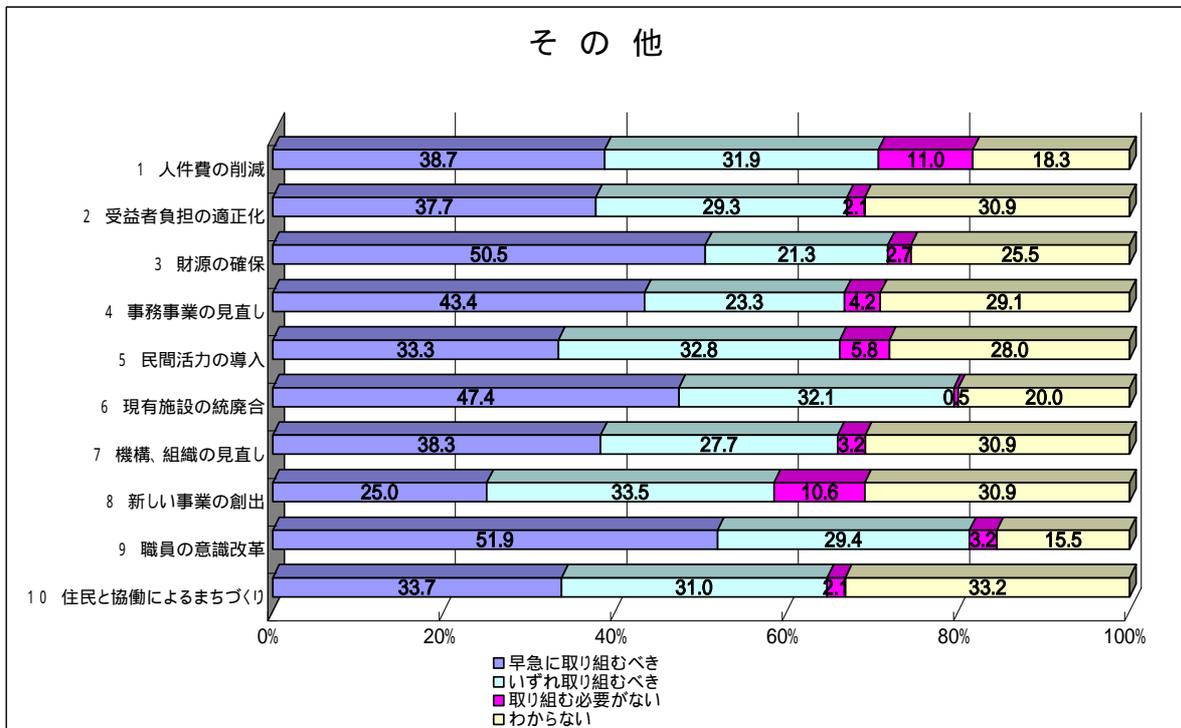
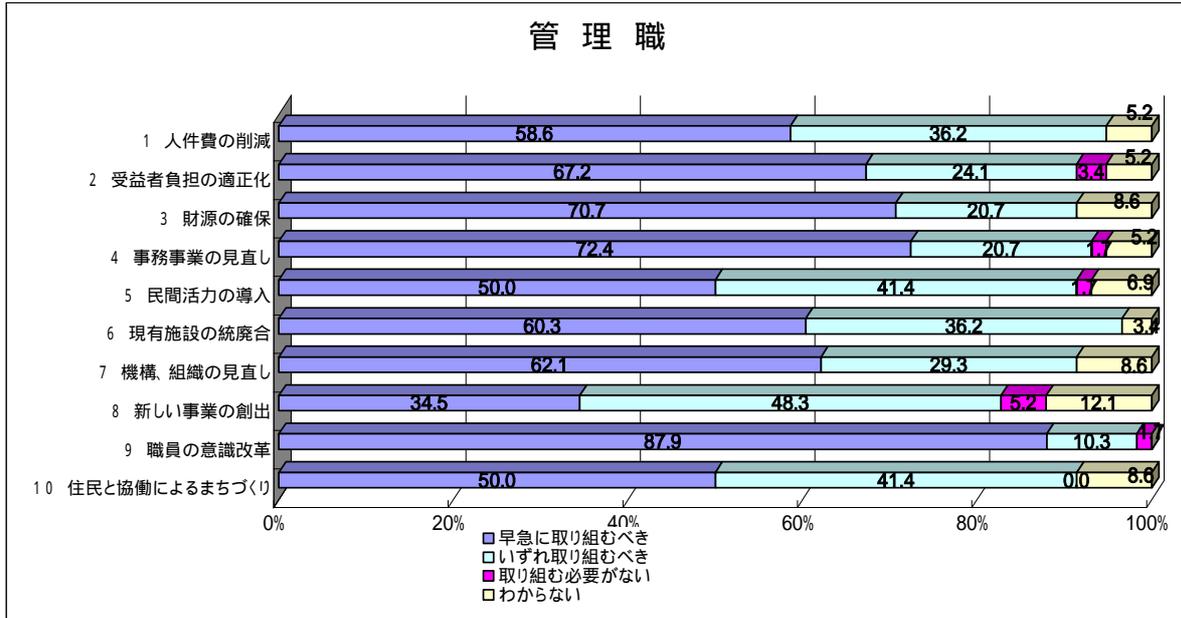


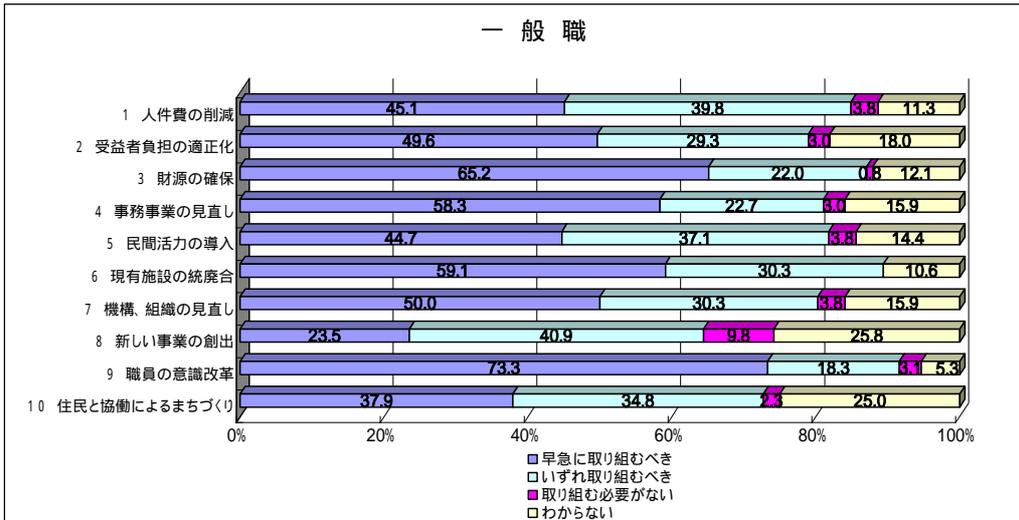
N = 245

どのような事に取り組んだら良いか	件数
住民参画型の行財政改革を推進	21
役割を明確して取り組む	11
住民からの提案等を実現することが困難	6
積極的な情報提供	3
参加住民が固定化するので工夫を	2
職員意識の改革が優先	2
取り組む必要がない理由	件数

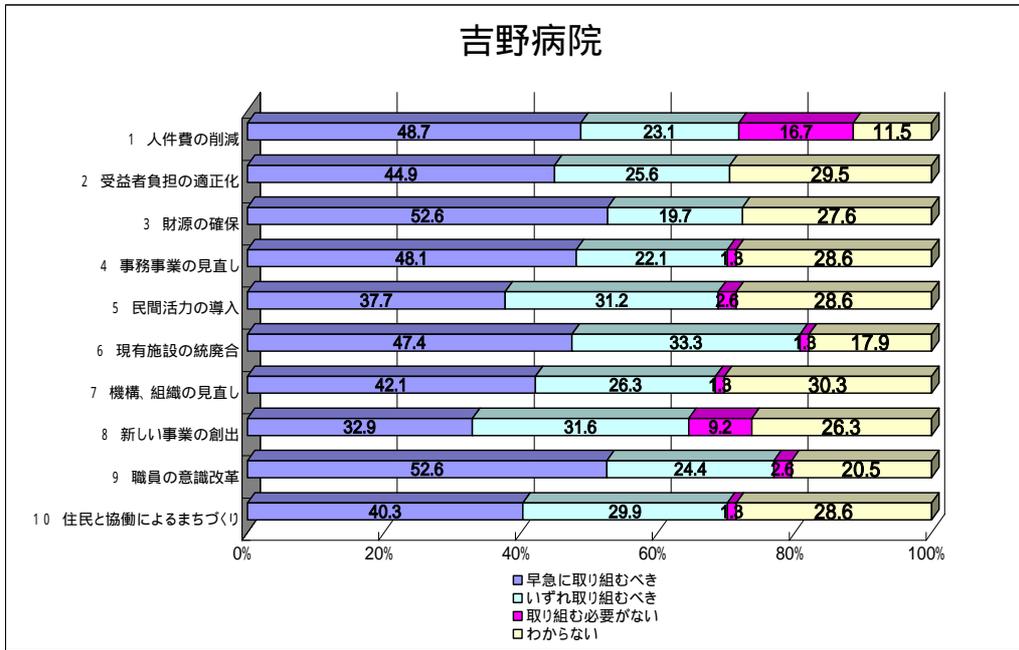
住民と協働によるまちづくりについては、「早急に取り組むべき」と「いずれ取り組むべき」を合わせて71%を占めた。住民に町の状況などを説明し理解を得たうえで行政と住民に役割分担を明確にして取り組む必要があるとの回答が多数あった。

職階別構成比

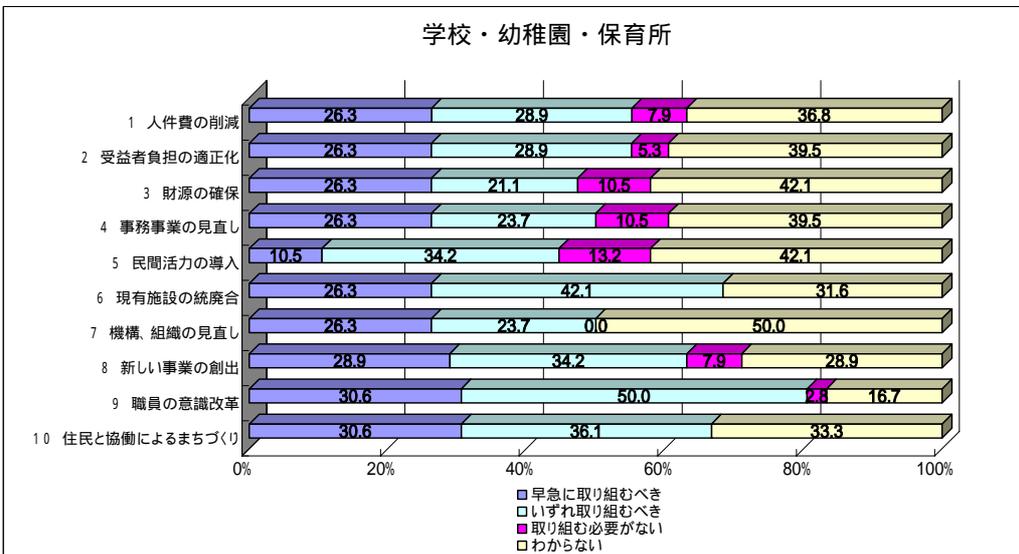




N = 131 ~ 133



N = 76 ~ 78



N = 36 ~ 38

5 自由意見

財政の健全化に関すること

内	容
	吉野病院の診療所化
	吉野病院の採算性を考えた運営
	都市計画税の導入
	吉野山の観光客から歳入を増やす方法を考える
	吉野病院の検診事業を増やして収入を上げる
	空き地になっている町有資産の売却
	福祉バス、CATV等の広告収入
	経費削減だけでなく新たな産業の育成も必要
	職員から駐車場使用料の徴収
	財政計画の公表
	河川敷利用者に対する美化協力金の徴収
	先例に学んだ優良企業の誘致
	悪質滞納者への法的執行の強化
	河川敷トイレの有料化
	予算、税財政の見直し

事務事業の見直しに関すること(1)

内	容
	事務事業の見直しに関する事
	事業に優先順位を設定
	CATVのこまどり参画
	各団体等の視察研修の必要性を見直す
	環境問題、環境対策に配慮する視点も必要
	特区の創造と創出
	電子決済の導入
	庁内LANの有効活用
	電子ファイリングの導入
	全事務事業の見直し
	今後の情勢を考えたまちづくり計画の策定
	福祉バスの小型化
	林道整備による木材搬入コストの削減
	町職員は庁内在住
	患者数の少ない診療科目を検討し、在宅医療、健康福祉分野、検診分野を充実
	前納報奨金の廃止

事務事業の見直しに関すること(2)

内	容
運動公園をもっと活用できる施設に	
これからの吉野を創る事業が必要	
幼保一元化	
コピー使用料の抑制	
光熱水費の削減	
印刷物の委託業者の見直し	
事務用品の一括管理	
節電、室温の管理を徹底	
パソコンをリースに	
暖房費が大きいので各部屋ごとに暖房器具を	
小さな事から見直す	
斬新かつ効果的な吉野ブランド戦略の展開	
食料費の廃止	
福祉バスの見直し	
各種団体の補助金廃止	
廃校を利用してイベント会場、図書館整備	
慰霊祭の弁当廃止	
ワックスがけを月1回に	
ゴミは自分達で捨てる	
ガードマンの廃止	
延長保育の充実	
吉野山への侵入路の整備	
より積極的にWEBで吉野町をPR	
作業服の購入見直し	
制服貸与の廃止	
選挙投票所の削減	
降格、減給制度の導入	
一部事務組合も行財政改革が必要	

組織・機構の改革に関すること(1)

内	容
収納、徴収課を設置し効率化を図る	
参事、主幹制度の廃止	
専門職の配置により少数精鋭の組織を構築	
職員を削減し、臨時職員を活用	
組織の合議による意思形成	
業務の複雑、多様化に対応できる組織づくり	
個人のアイデンティティを活かせる組織を構築	
人事、給与、組織の見直し	
施設を削減し、配置する人員を削減	
フレックスタイム制の導入	
大淀町を参考にした運動公園の外部運営委託	
消防組織の合理化	
互助会への補助金を大幅削減	
支所の廃止	
助役、収入役の廃止	
自然公園、都市公園、建築基準、開発、文化財指定等の窓口の一本化	
町税、国保税、水道料、CATV料、し尿料の収納の一本化	
病院事務局長の固定化、権限の強化	
幼稚園の職員が多すぎる	
幼稚園を集約することによる施設の充実	
互助会の規模縮小、廃止	
運動公園の運営外部委託	
吉野病院の運営外部委託	
幼稚園、保育所の運営外部委託	
宿直1人体制の実施	
勤労意欲向上のための人事異動にかかる職員アンケート調査の実施	
分散型の事務を一箇所に集中させる事による合理化	
小中学校の事務職員の廃止	
公用車の軽自動車化、リース化	
超過勤務の管理者命令方式の徹底	
特殊勤務手当の廃止	
職員の勤務態度の把握、信賞必罰制度の導入	

組織・機構の改革に関すること(2)

内	容
課の見直し	
互助会助成金の廃止	
勸奨退職制度の見直し	
歳費(議員定数)の見直し	
電算システムにかかる広域組合設立	
人事異動の弾力化	
業務委託可能なものから早期に着手	
利用率の悪い施設の廃止	
主幹、課長補佐、主任の廃止(新しい制度の導入)	
部長制度の導入	
残業の内容見直し	
助役、収入役の兼務	
昇給試験の実施	
消防団員の見直し	
退職者を嘱託として雇用することに疑問	
指定管理者制度の有効利用	
職場についての意見等を聞いて貰える機関を創設	
土曜日の住民課窓口業務の実施	
用務員、給食婦、幼稚園教諭の縮小に向けての体制づくり	
人事評価制度の導入	
残業手当の頭打ち	
通勤手当、住居手当の廃止	
日当の廃止	
支所等は充実させるか廃止	
ノー残業デーの徹底化	
グループ制のような事務分担の導入	
多忙気の人事交流で超過勤務を抑制	
時差勤務などの導入による超過勤務の削減	
職員の平均年齢を下げる	
吉野病院内に託児所を設けるなど若い人が働ける環境整備	
評判の良い医師に長期間、病院に残って貰う	
幼稚園、学校を一つに統合	

その他に関すること(1)

内	容
とにかく急ぐので大胆な改革をお願いしたい	
トップのこだわりを無くした聖域なき改革を	
歴史資料館は吉野にとって必要な施設	
行財政改革の計画が具体的プランになるよう希望する	
各プランには達成時期が入ったものが良い	
各部局で実行する際、再度検討しなくてよいように	
町長以下管理職が率先して行財政改革に取り組む必要がある	
今の財政状況が理解できる資料を作成し研修を行い共通の認識を持つ	
事業の優先順位を決めるため白紙の状態に戻して議論する	
長期的な目標、方針を決定、具体的な計画を立てる	
行革会議ごとに、直ぐに行動できることから始めてみては	
人情への配慮が大切	
町自身の個別事業によって、行革が必要になった原因や要因を分析することが必要	
折角アンケートを採ったのだから、一つひとつの意見は真摯に受け止め職員が真剣に検討すべき	
議会、自治会、各種団体からの要望に対する判断を適正かつ平等にする	
各課総事業の見直し	
理事者はどのような町にしたいのか、職員に具体的に示すことも必要	
情報の共有化を図ることも必要	
方針を定め職員研修を充実させる	
職員の意識改革	
地元協力者(ボランティア)による各事業の推進	
町民、議会、行政の理解と協力	
合併しなかった市町村の例に学ぶ	
行革体制の確立	
陳情、要望をこなすための労力や費用が多い	
区長等町民に広く行政改革を理解してもらう必要がある	
組織、機構改革については色々な方向から十分な議論が必要である	
超過勤務が多い課は、課全体で業務のあり方等について議論させる	
超過勤務の多い課は行革事務局に報告させることも必要	
サービスの向上をとるのか経営健全化をとるのか後者を選択するなら早急に見直しを	
吉野病院の看護師の対応は他病院と比べて良い	
町長が職員から本音を聞くこと	
この20年間の行政を総括すること	
今までの改革は人件費等の削減に重きを置いてきたが、もっと将来を見据えた改革が必要	
研修を行うことだが、現在の状況では手遅れ	

その他に関すること(2)

内	容
合併すれば何とかなるといふ思いが強すぎた、幅広い視野が必要	
職員の意識、仕事量にバラつきがあるので職員同士で採点等ができる仕組みをつくる	
町職員の町内定住化促進	
このアンケートの程度の低さに疑問を感じる	
民間(住民、金融機関)参画型の行財政改革組織の立ち上げ	
職員に年5～6回のボランティア活動を義務付ける	
何年も赤字といっているのに、早期に対策しないと	
職員の意識改革も必要だがトップダウンできないか	
行革するにあたり職員の配置に配慮してほしい	
勤労意欲の向上を図る人事異動を	
部署内での話し合いを	
手腕のある人が軸になって進める方がよい	
身の回りの細かいことから徹底を	
職員からの事業創設制度	
未納税者に対する行政サービス制限	
職員用に町議会の生中継を	
ISO14001若しくはISO9001の認証	
職員自身の納税意識改革	
病院職員のスタッフを見直す必要がある	
防犯体制の強化	
喫煙場所の撤去	
役場職員より派遣職員の方が愛想が良い	
事務職員の対応が悪い	
人気のある医者の確保	
職員研修を勤務時間内に設定するのは公務員的な発想	
昼間の研修は参加できない	
病院の赤字は建設費がかさんでのこと、職員へのしわ寄せは疑問	
町外から患者増に繋がる対策を	
職員は地公法に守られているので危機感はない	
地域に密着した医療を考えるべき	
シニア世代のUターンを目指し広告しては	
住民の声のポストの配置を工夫	
出張時の自家用車使用	
住民に積極的に情報公開し理解を求める	
職務姿勢について大改革すべき	