

益田市人材育成基本方針

(改定版)

令和2年3月

益 田 市

目 次

益田市人材育成基本方針の改定に当たって	・・・	1
1 人材育成に当たっての理念	・・・	1
2 益田市職員の意識の現状	・・・	2
3 目指すべき職員像	・・・	3
(1) 求められる姿		
(2) 職階別の果たすべき責任とあるべき姿、求められる力		
4 人材の育成方策	・・・	6
(1) 自己啓発の促進		
(2) 組織的な職員研修の促進		
(3) 意欲と主体性を高める人事制度の促進		
5 快適な職場環境の構築	・・・	7
(1) 管理職の責務と風通しの良い職場づくり		
(2) 縦割り意識の撤廃		
(3) 心身の健康の保持		
(4) ワーク・ライフ・バランスの実現		
(5) ハラスメントの防止		
6 人材育成実施計画の策定	・・・	9
令和元年度行財政改革に関する職員アンケート集計結果	・・・	11

益田市人材育成基本方針の改定に当たって

本市では、平成12年9月に「益田市人材育成基本方針」を策定し、平成19年及び平成27年に改定を行いました。前回の改定から5年が経過し、社会情勢など本市を取り巻く情勢は大きく変化しており、今後もめまぐるしく変化していくものと予測されます。

そうした情勢の中、地方自治体は、多様化する住民ニーズや、複雑化する行政需要を的確に捉え、住民と協同・連携を図りながら、地域の実情に応じた行政を展開していくことが求められています。

そのためには、職員一人ひとりがSDGsの理念である「誰一人取り残さない」地域社会実現を目指すとともに、前例にとらわれず、創造性と柔軟性を持ち、それを実行に移す行動力を身につけることが必要です。

今回改定する人材育成基本方針では、目指すべき職員像や求められる役割、能力などを示すとともに、職員一人ひとりが人材育成制度について理解を深め、職員自らが能力開発に積極的に取り組み、人材育成の環境が組織全体に醸成されることを目的としています。

1 人材育成に当たっての理念

一人ひとりが「公務」という職業を選択し、この仕事を通じてやりがいと生きがいを見出し、人としての成長を遂げていくために変わらぬ理念を掲げていきます。

- ◆職業生活を通じ、高い倫理観を持った個人の成長と自己実現
- ◆行政サービスの向上のため、より質の高いサービスを生み出す職員の資質の向上と組織力の強化
- ◆職員の「自ら育つ」意識を引き出すため、職員が自らの将来に展望を持つことができ、自らの選択でキャリアを拓く可能性が持てる人材育成を基軸に据えた人事制度の確立

2 益田市職員の意識の現状

平成28年度から全職員に対して人事評価制度を導入し、評価する側・される側について、様々な問題を抱えながら実施してきました。このたび人材育成基本方針の見直しに当たり、職員の意識の変化あるいは問題点の洗い出しなど、人材育成や組織の活性化という観点をもって現状の意識の把握を行いました。

(1) 組織・職場の現状

職員がいかにその能力を発揮するための一つに、職場環境があります。各々の職場環境におけるコミュニケーションについては、8割を超える職員が良好であるとしています。また7割を超える職員が、チーム一体となった仕事ができ、自らが気持ちよく仕事ができる環境にあると感じています。

市役所内部での研修制度や外部研修などの取組を進めてきた結果、これらが自身の仕事に対するモチベーションや能力向上につながっているとする意見が多く見受けられます。これは、業務を進める上で重視されるべき研修制度が着実に取り組まれ、知識の吸収や機会の提供が職員の意識向上に結びついていることの表れと考えられます。

また、市長と職員の対話を繰り返すことで顔の見える意思疎通が図られつつあり、このことが、職場内の風通しの良さ、コミュニケーションの良好さに関する回答に表れていると考えます。

しかしその一方で、部局間が連携しスピーディーな意思決定が図られていないと感じる職員は6割を超えています。職員個々は自身の資質の向上とともに業務における横の連携の重要性を感じながらも、実態は縦割り意識に縛られている組織の現状が見受けられます。また、業務を進めていく上で時代に合わせたICT(IoT)の活用による業務の効率化を図ることを必要とする意見とともに、組織機能の見直しを重要視している職員が8割を超えている実態もあります。

これらは、時代の流れを職員自身が感じ取っていることの表れであると受け取ることができます。

(2) 職員の意識の現状

職員が仕事を進める上で真っ先に大切にすべきことは、仕事に対する熱意です。その視点で職員の意識を捉えたとき、7割を超える職員が現在の仕事に対するやりがいや働きがいを感じています。さらに、あらゆる年代で6割を超える職員が、現在置かれている状況の方が、採用当時よりもモチベーションが高く持っていると感じています。

その中で職員個々においては、市民目線に立って、親切かつ丁寧に業務に取り組んでいると答えています。またコスト意識を持って取り組んでいるとする回答も多く見ら

れています。

職員の8割が、様々な業務や研修を通じて経験を重ねていくことで、益田市職員として働くことが自分自身の成長につながっていると感じています。その一方で平成28年度から全職員に適用している人事評価制度については、適切な評価がなされていないと考えている職員が5割を超えており、その結果、人事評価制度がモチベーションの向上につながっているとは思っていない職員が7割になります。地方公務員法で実施が義務付けられている中で、まずはいかにして適正な評価を行うのか、その結果をいかにして個々のモチベーションの向上に結実させていくのかが大きな課題であると言えます。

3 目指すべき職員像

『私は、ここに主権が国民に存在することを認める日本国憲法を尊重し、かつ、擁護することを固く誓います。私は、地方自治の本旨を体するとともに、公務を民主的かつ能率的に運営すべき責務を深く自覚し、全体の奉仕者として誠実かつ公正に職務を執行することを固く誓います。』

本市では、採用時にすべての職員がこの服務に関する宣誓書に署名をすることから、公務員としての一歩がはじまります。

これは、益田市職員として業務を遂行する上での変わることのない規範であり、どのように社会情勢が変わろうとも、この宣誓のもとで市民の負託に答えていかなければなりません。

この変わらぬ規範のもと、益田市職員として求められる姿を示していきます。

(1) 求められる姿

すべての職員が職員である以上、常に意識しておかなければならないこと、常に求められる能力を明らかにします。

①常に求められる意識

求められる意識	具体的には・・・
倫理観	公正な職務執行と服務規律を遵守する姿勢
プロ意識	担当業務に従事する第一人者であることの意識
向上心/チャレンジ精神	自己研鑽と創意工夫への意識

コスト意識	費用対効果に対する意識
縦割り・縄張り意識の排除	連携意識、チームプレーの意識
地域住民としての意識	地域を知り、市民の視点で取り組もうとする意識

②常に求められる能力

求められる能力	具体的には・・・
知識能力	業務に関わる基礎的・応用的知識力、課題発見・解決力、情報収集・分析力、企画力
対人能力	コミュニケーション力、説明・説得力、交渉折衝力、調整力、補佐力
経営管理能力	状況対応力、マネジメント力、管理・監督力、判断力、決断力、統率力、経営能力、危機管理能力、リーダーシップ
人材育成能力	指導力、育成力

(2) 職階別の果たすべき責任とあるべき姿、求められる力

具体的に常に求められている意識と能力を整理しなくてはなりません。職員には、職務内容と責任を明確にすることで組織を円滑に運営する「職階制度」が設けられ、各職階に応じて、求められている役割があります。ここでは、果たすべき責任とあるべき姿、そのために身に付けるべき力を具体的に明らかにします。

職階別果たすべき責任、あるべき姿、求められる力

職	果たすべき責任	あるべき姿	求められる力
主事等	<ul style="list-style-type: none"> ◆上司の指示や定められた手続に従い、担当者として正確、迅速に処理します ◆慣例や前例にとらわれず、新たな視点や発想で課題を発見し、解決に取り組みます 	<ul style="list-style-type: none"> ◆市民全体の奉仕者である、という倫理意識をもつ職員 ◆財源・資源は限られたもの、という意識を持ち業務に臨める職員 ◆前例や慣習にとらわれず、新たな発想や仕組みを考えることのできる職員 ◆市民に丁寧かつ的確に対応のできる職員 	<ul style="list-style-type: none"> ◆職員としての基礎的な理解力・知識 ◆コスト意識 ◆コミュニケーション力 ◆課題発見力 ◆情報収集力

<p>副主任 主任 主事 主任 主事 等</p>	<p>◆非定形的な業務や突発的な業務に対応します</p> <hr/> <p>再任用職員 ◆在職中に培った知識・技術・技能を継承するとともに、職務遂行において、その能力を発揮します</p>	<p>◆上司や同僚と円滑なコミュニケーションにより仕事に取り組める職員 ◆現場との意識のずれをいち早く掴み、分析できる職員 ◆状況に合わせて臨機応変に対応できる職員 ◆自らの知識と経験を高めようと向上心を持つ職員</p>	<p>◆状況対応力 ◆説明・説得力 ◆課題解決力 ◆情報分析力</p>
<p>主任</p>	<p>◆係全体の業務を視野に入れ、後輩の指導やリーダー役を担います ◆係をまたぐ業務にも対応します</p>	<p>◆業務を効率的に企画・改善できる職員 ◆基礎的なマネジメント力によって、判断のできる職員 ◆リーダーシップを発揮し、後輩職員のサポートを行う職員 ◆業務を通じて、後輩職員の指導を図る職員 ◆OJTの中心的な役割を担うことのできる職員</p>	<p>◆企画力 ◆交渉折衝力 ◆指導力</p>
<p>係長</p>	<p>◆係員に対する指示や係内の業務分担を適切に行い、関係部門との調整・連携を図りながら、業務を推進します ◆係員の能力・適性を把握し適切な評価と指導・助言を行います ◆係員の健康状態などに気を配ります</p>	<p>◆係内の業務について、事業推進、優先度等のマネジメントのできる職員 ◆関連する他の職場や外部機関との調整を図ることのできる職員 ◆最小の経費で最大の効果を得るべく業務を遂行する意識を持つ職員 ◆係員の健康状態や人間関係などに気を配り、状態に応じて対処できる職員</p>	<p>◆係内マネジメント力 ◆調整力 ◆監督力</p>

課長補佐	<ul style="list-style-type: none"> ◆所属長を補佐し、課内の業務の進行を管理、連絡調整を行います ◆所属長の補佐の役割を果たします 	<ul style="list-style-type: none"> ◆事業推進、優先度等のマネジメントのできる職員 	<ul style="list-style-type: none"> ◆判断力 ◆係間マネジメント力 ◆補佐力(サポート力)
課長	<ul style="list-style-type: none"> ◆組織目標を設定し、達成させます ◆他部局や関係機関との信頼関係を構築します ◆全てにおいてマネジメント力を発揮し、適正な業務配分を行います ◆係員の能力・適性を把握し適切な評価と指導・助言を行い、人材育成を通じて組織力を向上させます ◆快適な職場環境をつくりま 	<ul style="list-style-type: none"> ◆組織としての明確な目標・方針を示す職員 ◆全体の業務のマネジメントを行うことのできる職員 ◆事業の実行と成果に責任を負うことのできる職員 ◆職員の労働環境を意識し、快適な職場環境づくりを行うなど適正な労務管理を行うことのできる職員 	<ul style="list-style-type: none"> ◆リーダーシップ ◆育成力 ◆管理力 ◆決断力 ◆課内マネジメント力 ◆危機管理力
部長	<ul style="list-style-type: none"> ◆市政経営に参画します ◆部内目標を打ち出し、各課の統率を図ります 	<ul style="list-style-type: none"> ◆市政全般に対する政策決定に向け経営参画する職員 	<ul style="list-style-type: none"> ◆経営力 ◆統率力

4 人材育成の方策

人材育成の主役は職員自身です。組織の中における自己の役割を意識しながら、自らが考え、学び、実践することは、職員の一人ひとりに課せられた責務でもあります。

また組織は、職員一人ひとりが能力を高め、その力を最大限に発揮して活躍することが、目標や方針に結び付いていくこととなる環境を整える責務をもっています。

こうした互いの責務を果たすべく、それぞれの方策を示します。

(1) 自己啓発の促進

職員自らが持つ個性や意欲、能力を組織にどう活かしていくか、どのように組織の期待に応えていくか、またスペシャリストを目指すのか、ゼネラリストを目指すのか、自

らの将来像を描きその具体化に向けて必要な能力を身に付けるために、積極的にチャレンジすることを支援し、市役所で働くことが自身の成長につながるよう取り組みます。

自己申告制度や配属プレゼンテーション制度、特別研修の成果報告など、自分自身の姿勢や成果を積極的にアピールできる場を設定していきます。

(2) 組織的な職員研修の促進

日常の職務遂行に必要な知識・技能の習得は、OJTなどの職場研修を通じて、組織的に行われるべきものです。近年は、職場における研修の重要性を認識しており、様々な研修機会を設定しています。その上で、身に付けた知識を職場内で共有できるよう、職場環境を整えていきます。これらを通じて、業務におけるミスをなくし、公平公正な業務遂行ができるよう取り組んでいきます。

研修所や研修機関が行う各種研修は、専門分野から階層別に至るまで多岐にわたります。職員として必要な能力を体系的に習得させるためにも、積極的に参加させていきます。また、現在取り組んでいる「もっと知ろう研修」のように、職員自身が他の職員に対して研修を行う機会も設けます。

(3) 意欲と主体性を高める人事制度の促進

採用後のジョブローテーションにより、多くの職員が自分の得意・不得意分野を理解しています。これからは、自ら描く職業観を捉え着実に意欲を高めるため、自己申告制度の充実を図ります。さらに人事評価制度を、能力開発や自己啓発等、人材育成のツールとして活用するとともに、それを裏付ける評価制度の向上を図ることで、職員の成長を促します。

5 快適な職場環境の構築

(1) 管理職の責務と風通しの良い職場づくり

管理職は、「求められている力」に示したように、職務に関する情報や責任が特定の職員に集中したり、職員が孤立したりしないように業務に関わるマネジメントをしなければなりません。職員の過度な超過勤務を回避させなければなりません。同時に限られた時間内で業務を遂行するという意識付けをしていかななくてはなりません。この

ためにも、適宜担当業務の進捗状況を把握するとともに、職場内会議だけでなく徹底した対話による情報の共有を図ります。

(2) 縦割り意識の撤廃

業務を進める上で、担当課だけでは完結し得ないことが多々あります。総務系や技術系、福祉系職場など、総合的な取組を必要とする事業を進めるには、各々の縦割り意識を撤廃しなくてはなりません。私達が取り組む仕事は「益田市」の仕事であり、決して「特定の職場」の仕事ではないことを徹底します。

(3) 心身の健康の保持

職員一人ひとりが個々の能力を発揮するためには、心身ともに健康であることが重要です。

これまで、定期健康診断等による健康管理はもとより、メンタルヘルス相談やストレスチェックの実施など、心の健康管理にも取り組んできました。

今後も、健康管理に関する積極的な情報発信や、各種相談体制の充実を図るなど、職員自身や各職場が主体的に心身の健康保持、増進に取り組めるよう環境を整備します。

(4) ワーク・ライフ・バランスの実現

職員一人ひとりが、その個性や能力を十分に発揮して働くためには、生活が充実していることも重要です。

これまで、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、超過勤務の縮減や年次有給休暇・特別休暇の取得など、様々な制度の活用を推進しています。

今後も、仕事と家庭の調和のとれた働き方が確保され、職員が意欲と能力に応じて、あらゆる分野で活躍できる職場環境づくりに努めます。

(5) ハラスメントの防止

ハラスメントは、個人の尊厳や人格が傷つけられるだけでなく、職場環境の悪化をもたらし、効率的な行政運営に重大な影響を及ぼす問題です。

職場における様々なハラスメントについて、ハラスメント防止対策委員会の設置や相談窓口の設置など、その防止対策と事後の迅速かつ適切な対応に十分配慮していきます。

6 人材育成実施計画の策定

人材育成基本方針の具現化に向け、実施計画を策定します。この基本方針に添い令和2年度から5年間の目標を設定し、全職員が共通認識の上に立ち、推進していきます。

人事管理制度 ～「自分を知る」

- (1) 人事評価制度の充実
- (2) 育成型ジョブローテーションの徹底
- (3) 自己申告制度の充実
- (4) 市長と職員の対話
- (5) 官民連携に向けた交流
- (6) 複線型人事制度
- (7) 昇格昇給制度の改革
- (8) 職員任用制度の充実

研修制度 ～「自分を高める」

- (1) 自己選択研修
- (2) 人事評価制度実務研修
- (3) 職員派遣・講師招聘研修
- (4) 職場研修（OJT）の定着化・活性化
- (5) 市の取組を理解する研修

職場環境の改善 ～「ともに支えあう」

- (1) 職場風土の改善
- (2) 財産としての職員
- (3) 男女共同参画の職場
- (4) ワーク・ライフ・バランス

令和元年度 行財政改革に関する職員アンケート集計結果

実施目的 職員の意識を把握し、今後の人材育成および行財政改革の推進に活かすため
 調査対象 部長級以下の全職員（嘱託、臨時職員を除く）
 実施期間 令和2年1月15日（水）～令和2年2月7日（金）
 実施方法 「しまね電子申請サービス」によるWeb回答または調査用紙記述による回答

あなたの職名は

	回答者数	職員数 (R1.7.1現在)	回答率
1 部長・次長等	11	12	92%
2 課長・参事等	46	47	98%
3 課長補佐等	36	57	63%
4 主幹・係長等	32	53	60%
5 指導主任・主任等	42	244	41%
6 主任主事等	23		
7 副主任主事・主事等	35		
総計	225	413	54%

あなたの年齢は

1 29歳以下	18%
2 30歳代	14%
3 40歳代	36%
4 50歳以上	32%

あなたの職種は

1 事務職	87%
2 技術・専門職	12%
3 技能労務職	1%

あなたの性別は

1 男性	69%
2 女性	31%

在職年数（H31.4.1現在）

1 5年未満	19%
2 5年以上10年未満	10%
3 10年以上20年未満	19%
4 20年以上	53%

問1 あなた自身の仕事に対する意識や行動について伺います。

(1) 現在の仕事にやりがいや働きがいなど充実感や満足感を感じている

	1 29歳以下	2 30歳代	3 40歳代	4 50歳以上	総計
1 そのとおり	23%	13%	11%	18%	16%
2 どちらかといえばそのとおり	55%	55%	65%	49%	57%
3 どちらかといえば違う	18%	26%	20%	26%	22%
4 違う	5%	6%	4%	7%	5%

(2) 現在自分が携わっている仕事の意義・目的が明確である

	1 29歳以下	2 30歳代	3 40歳代	4 50歳以上	総計
1 そのとおり	43%	20%	33%	33%	33%
2 どちらかといえばそのとおり	53%	50%	59%	56%	56%
3 どちらかといえば違う	3%	27%	8%	11%	10%
4 違う	3%	3%	1%	0%	1%

(3) 入職当時に比べ、仕事に対するモチベーションが向上している

	1 29歳以下	2 30歳代	3 40歳代	4 50歳以上	総計
1 そのとおり → (5)へ	28%	13%	10%	8%	13%
2 どちらかといえばそのとおり → (5)へ	43%	45%	54%	53%	51%
3 どちらかといえば違う → (4)へ	28%	35%	31%	32%	31%
4 違う → (4)へ	3%	6%	5%	7%	5%

(4) (3)で「どちらかといえば違う」・「違う」と答えた方におたずねします。そう思うのはなぜですか。

家庭を持つと仕事優先というわけにはいなくなる / できることが少なく存在意義がわからないため / 30字じゃ何も書けません / 仕事内容が自分の苦手分野であるため / 予算がないため住民の声にこたえられない / 業務の多様化による仕事量の増加と成果に対する評価が見えない / 近い将来の組織体制(人員体制)への不安 / 予算がないと何もできない。 / 早く辞めたいから / スケジュール感がよく分からない仕事が多い / 自分の時間が持てない / 職務の存在意義を見出せていないため / 家庭ができたため、成果よりも生活のために仕事をしている / 同じ部署に長くいると飽きが出る / 計画を作成しても予算措置は厳しく市民に申し訳ないから / 加齢による体力低下から、それは現状維持で精一杯! / 業務量は増えるばかりで、管理的な業務が増えたため業務内容がマンネリ化してきているので、惰性で仕事をしている / 現在の到達点が目標にほど遠いため / 現在の業務が合わない / 物事の決定に時間がかかりすぎ / 事業をやめることもできない / 業務は増えるが、超過勤務時間は制限されるという矛盾 / 業務の擦り付け合いのようところが感じられる / 管理職よりプレイヤーのほうが生きる / 自分は仕事ができない、自分の雇用は税金の無駄遣いだ、と感じることが多々あるため / 尊敬できる上司ではなく、関係機関との調整もうまくいっていないため / 職場に対するイメージが入職前と違った / 本庁-支所間をはじめ職場内で十分な情報共有ができていない / 労働組合が足かせになっているため、住民目線での業務になっていない / 事務的なこと以外だと思っていた / あってない / やりがいがない / 仕事が細かく、繊細な問題が多くなってきており、時間を取られることが多くなった / 市民の要望が自己中心的になりがち / 本当に切迫した要望に応えられない / 異動が多く、業務をしっかりと把握して前向きに取り組もうと思う前に異動してしまう / 新しい業務を覚えかけては異動の繰り返しで精神的に疲れてしまった / 業務の内容が不明確(何でも屋になっている) / いろいろなことが複雑になっている / 自分の適性に合っていないと感じるため / わくわくしないから / 給料が上がらないうえに、給料カットが続いて、今後の生活維持に不安がある / 業務量に見合った賃金ではないと思うため / 加齢によるモチベーションの低下 / モチベーションを向上させるほどの目標がない / 上司と職員の情報共有がなされていない / 雑用を押し付けられることが多く、苦痛 / 入職当時は、市役所全体として時間、業務に余裕があったように思う。現在は、業務も増え、人員も減り、どの職場も余裕がない気がする / ITで物事が進みすぎる。IT技術が追いつかない / 個人で担当業務を担うのではなく、チームで組み立てることが薄れてきた / 発想より、枠に当てはめることを求められすぎる / 業務の必要性は理解しているが、業務内容としては精神的負担が多く、あまりやる気を出しても疲れるばかりなので、モチベーションとしては下がる / 数年で人事異動もあり、自身のスキルが成熟しないままである広くとでも浅くな状態に不安を覚えるし、モチベーションも向上しない / 補佐時代までは、モチベーション高く仕事できていたが管理職となってからは、重圧の中で「やらなければならない」という思いのみ / 行政の仕事にやりがいを見いだせないというのは、問題ではないのか / 自分の仕事について「今後もこのやり方でいいのか」と悩んでしまい、納得しないまま業務をすることがあるから。また、それを見直して新しい方法を設定するための時間を、思うように確保できないから / それなりに役職についたことで、責任がよ

り明確になったため／あまり変化していないため 事務的作業になっている／自分が必要な職員なのか疑問ばかりが膨らんでいる／体調不安や過剰な行政への要求に答えられないため／自身の職務遂行能力の限界を超えている／専門的な分野が違う／管理職としての業務について／現在の到達点が目標にほど遠いため／現在の業務が合わない

(5) 自分の業務について市民目線に立ち迅速・的確に取り組んでいる

	1 29歳以下	2 30歳代	3 40歳代	4 50歳以上	総計
1 そのとおり	15%	10%	23%	21%	19%
2 どちらかといえばそのとおり	77%	77%	60%	72%	69%
3 どちらかといえば違う	8%	10%	16%	6%	10%
4 違う	0%	3%	0%	1%	1%

(6) 市民に対して親切・丁寧にわかりやすく説明するよう心がけている

	1 29歳以下	2 30歳代	3 40歳代	4 50歳以上	総計
1 そのとおり	45%	48%	41%	49%	46%
2 どちらかといえばそのとおり	53%	45%	56%	48%	51%
3 どちらかといえば違う	3%	3%	3%	3%	3%
4 違う	0%	3%	0%	0%	0%

(7) 業務改善を意識して自分の仕事のやり方を工夫・改善している

	1 29歳以下	2 30歳代	3 40歳代	4 50歳以上	総計
1 そのとおり	26%	17%	20%	19%	20%
2 どちらかといえばそのとおり	64%	57%	59%	73%	64%
3 どちらかといえば違う	10%	23%	20%	8%	15%
4 違う	0%	3%	1%	0%	1%

(8) コスト意識を持って業務に取り組んでいる

	1 29歳以下	2 30歳代	3 40歳代	4 50歳以上	総計
1 そのとおり	20%	23%	21%	38%	27%
2 どちらかといえばそのとおり	68%	55%	65%	58%	62%
3 どちらかといえば違う	13%	19%	12%	4%	11%
4 違う	0%	3%	1%	0%	1%

問2 益田市が進める人材育成・効率的な組織づくりについてあなたの考えを伺います。

(1) 人事評価により適切な評価がなされていると思う

	1 29歳以下	2 30歳代	3 40歳代	4 50歳以上	総計
1 そのとおり	18%	3%	5%	3%	6%
2 どちらかといえばそのとおり	43%	31%	38%	47%	41%
3 どちらかといえば違う	28%	38%	40%	42%	38%
4 違う	13%	28%	17%	8%	15%

(2) 人事評価がモチベーションや能力の向上に繋がっていると思う

	1 29歳以下	2 30歳代	3 40歳代	4 50歳以上	総計
1 そのとおり	8%	3%	1%	1%	3%
2 どちらかといえばそのとおり	23%	16%	25%	29%	25%
3 どちらかといえば違う	40%	48%	48%	52%	48%
4 違う	30%	32%	26%	18%	25%

(3) 内部研修や外部研修がモチベーションや能力の向上に繋がっていると思う

	1 29歳以下	2 30歳代	3 40歳代	4 50歳以上	総計
1 そのとおり	23%	13%	9%	5%	11%
2 どちらかといえばそのとおり	60%	52%	58%	59%	58%
3 どちらかといえば違う	15%	23%	25%	32%	25%
4 違う	3%	13%	9%	4%	7%

(4) スキルアップや能力向上のための研修が受講できている

	1 29歳以下	2 30歳代	3 40歳代	4 50歳以上	総計
1 そのとおり	13%	3%	6%	4%	6%
2 どちらかといえばそのとおり	63%	52%	39%	41%	46%
3 どちらかといえば違う	18%	29%	45%	44%	38%
4 違う	8%	16%	10%	11%	11%

(5) 益田市職員として働くことが自分自身の成長に繋がっていると思う

	1 29歳以下	2 30歳代	3 40歳代	4 50歳以上	総計
1 そのとおり	23%	16%	17%	18%	18%
2 どちらかといえばそのとおり	65%	61%	62%	61%	62%
3 どちらかといえば違う	13%	16%	17%	14%	15%
4 違う	0%	6%	4%	7%	4%

(6) 職員を大切にす職場だと思う

	1 29歳以下	2 30歳代	3 40歳代	4 50歳以上	総計
1 そのとおり	43%	16%	14%	15%	20%
2 どちらかといえばそのとおり	50%	58%	58%	54%	55%
3 どちらかといえば違う	8%	19%	22%	24%	20%
4 違う	0%	6%	6%	7%	5%

(7) デスクネッツ等を利用した庁内の情報共有がなされていると思う

	1 29歳以下	2 30歳代	3 40歳代	4 50歳以上	総計
1 そのとおり	28%	7%	8%	8%	11%
2 どちらかといえばそのとおり	55%	57%	65%	72%	65%
3 どちらかといえば違う	18%	33%	21%	14%	20%
4 違う	0%	3%	6%	6%	5%

(8) 部局間が連携しスピーディな意思決定が図られていると思う

	1 29歳以下	2 30歳代	3 40歳代	4 50歳以上	総計
1 そのとおり	13%	3%	1%	3%	4%
2 どちらかといえばそのとおり	53%	19%	34%	28%	33%
3 どちらかといえば違う	30%	58%	49%	57%	49%
4 違う	5%	19%	16%	13%	13%

(9) 市民にとってわかりやすい組織であると思う

	1 29歳以下	2 30歳代	3 40歳代	4 50歳以上	総計
1 そのとおり	5%	0%	3%	0%	2%
2 どちらかといえばそのとおり	55%	20%	37%	38%	38%
3 どちらかといえば違う	30%	53%	47%	49%	45%
4 違う	10%	27%	14%	14%	15%

(10) 災害や非常事態に強い庁内体制であると思う

	1 29歳以下	2 30歳代	3 40歳代	4 50歳以上	総計
1 そのとおり	3%	0%	0%	0%	0%
2 どちらかといえばそのとおり	38%	19%	16%	32%	25%
3 どちらかといえば違う	53%	45%	58%	53%	54%
4 違う	8%	35%	26%	15%	20%

(11) 人材育成・職員研修制度についてご意見があればお書きください

新人には間なく仕事がほしい / 特に若い人が他市町や多職場を見るべきじゃないでしょうか / 近い将来を見据えた計画的な人材育成ができていない / 余裕がない / 研修等は「厳しい財政状況」という名目で後回しになっている / 県の研修だけでなく、庁内の事例などを学ぶ機会があるとよい / 旅費が予算査定で削減されるため、市外である研修に参加しにくい / 業務量との関係で行けないものが多かった / 人事評価の目標にチーム意識を高める目標設定を必須で入れるべき / 市や住民のために働いているという意識を高めることが必要と思う / 組織的な人材育成に消極的だと感じる / 研修に行く時間がない

問3 あなたの職場環境や業務内容について伺います。

(1) 課(室)内のコミュニケーションは良好である

	1 29歳以下	2 30歳代	3 40歳代	4 50歳以上	総計
1 そのとおり	45%	32%	25%	19%	28%
2 どちらかといえばそのとおり	53%	39%	61%	64%	57%
3 どちらかといえば違う	3%	23%	13%	14%	13%
4 違う	0%	6%	1%	3%	2%

(2) 課(室)内一体となってチームとして仕事ができている

	1 29歳以下	2 30歳代	3 40歳代	4 50歳以上	総計
1 そのとおり	33%	10%	19%	8%	17%
2 どちらかといえばそのとおり	55%	55%	54%	70%	59%
3 どちらかといえば違う	10%	29%	24%	17%	20%
4 違う	3%	6%	4%	4%	4%

(3) 仕事に関する意見やアイデアを出しやすい雰囲気である

	1 29歳以下	2 30歳代	3 40歳代	4 50歳以上	総計
1 そのとおり	38%	16%	19%	16%	21%
2 どちらかといえばそのとおり	50%	58%	54%	62%	56%
3 どちらかといえば違う	13%	16%	23%	18%	19%
4 違う	0%	10%	4%	4%	4%

(4) 気持ちよく仕事ができる環境が整えられている

	1 29歳以下	2 30歳代	3 40歳代	4 50歳以上	総計
1 そのとおり → (6)へ	33%	6%	17%	8%	16%
2 どちらかといえばそのとおり → (6)へ	58%	58%	56%	73%	62%
3 どちらかといえば違う → (5)へ	8%	23%	25%	13%	17%
4 違う → (5)へ	3%	13%	2%	6%	5%

(5) (4)で「どちらかといえば違う」、「違う」と答えた方におたずねします。

協議スペースがない 2人
 狭い 13人
 暑い(寒い) 16人
 乱雑 7人
 暗い 4人
 その他

休憩室がない / 事務スペースが狭い / 空調がよくない / ハラスメント / 課内で部屋が分かれている / 机、イス、キャビネット等が古い / 業務の内容、性質、優先度 / 文書整理ができていない / 報告、相談、連絡がない / 本庁-支所間での情報共有の皆無 / 予算がつかない。その予算を理由に人も減っているのだとしたら、やる気も失われる / 自分のペースで仕事ができないことが多い / 空気が悪い / 休憩室がない / 職員の意見が上司に通らない

(6) 業務を順調に進めることができている

	1 29歳以下	2 30歳代	3 40歳代	4 50歳以上	総計
1 そのとおり → (9)へ	20%	6%	9%	4%	9%
2 どちらかといえばそのとおり → (9)へ	60%	45%	50%	64%	56%
3 どちらかといえば違う → (7)へ	15%	45%	39%	28%	32%
4 違う → (7)へ	5%	3%	3%	4%	4%

(7) (6)で「どちらかといえば違う」、「違う」と答えた方におたずねします。そう思うのはなぜですか。(複数回答)

業務量が多すぎる	36人
人員が不足している	34人
業務内容が難しい	28人
コミュニケーション不足	14人
業務効率が悪い	12人
市民への対応が難しい	4人
マニュアルやルールが統一されていない	6人
健康上の理由	2人
その他	
上司の指示に対し無視を続ける職員がいる／専門知識の不足／庁内他部署と連携を図るのが難しい	

(8) (6)で「どちらかといえば違う」・「違う」と答えた方におたずねします。

あなたが考える(望む)その解決策は何だと思いますか。(複数回答)

業務量の適正配分	29人
業務量に見合った適正な人員配置	23人
積極的なコミュニケーション	4人
課内会議等での情報共有	5人
課内の協力体制の充実	3人
積極的な業務改善	3人
マニュアルの整備やルールの統一	2人
その他	
業務内容の精通、専門知識の習得／人には向き不向きもあれば、嫌なことに対して逃げてばかり、研修は受けたがらない、いくら言っても、協力しても業務を遂行しようとしぬ職員は異動／精神疾患に関する研修の充実、疾患者本人のみではなく、同じ課、同じ係へのフォローの強化／先行他市の状況調査	

(9) ワークライフバランスがとれている

	1 29歳以下	2 30歳代	3 40歳代	4 50歳以上	総計
1 そのとおり	30%	3%	12%	6%	12%
2 どちらかといえばそのとおり	55%	68%	53%	72%	61%
3 どちらかといえば違う	10%	19%	31%	21%	22%
4 違う	5%	10%	4%	1%	4%

(10) 職場環境や業務内容についてご意見があればお書きください

協力体制は概ねとれていると思う／支所の業務は限界と思える／人事異動の考え方を知りたい／人員不足のため、有給休暇が取りにくい／環境や内容に不満があっても自ら行動しようとする職員が少ない／働き方改革が必要だと感じる／所管が曖昧な業務が当課に回ってきている感がある／どこの職場もメンタルによる休職者が多くなっている／管理職の能力アップ必要(専門知識がなさすぎる。)／仕事にやりがいはあるが、業務量(残業)が多く育児への時間をあまり確保できていない／とにかく人員が不足していて日々をこなすのに手いっぱいです／人がやとえないなら職員任せにするのではなくて当局側が責任感を持ってきちんと業務精査するべき！！／単年で結果の出ないもの、過去の担当者が放置していた結果が積み重なって生まれた現状からの改善結果を単年度で結果(成果)を求められる／個々にばらばらで共有できていない／重要な業務のため、手厚い人員体制を希望／業務の連携が取れていない時がある／業務全般における進行度、進捗状況など共有化してほしい／県などはマニュアル、手順書などしっかりしているように思える／市では、伝えるような引継ぎが多く効率が悪い／部署によって休暇の「取りやすい、取りにくい」があってはならない／(8)の状況は当該職員が悪いか、管理すべき係長以上の役職に就く者のリーダースキルが欠乏しているかといえるだろう。どちらかを異動しない限り、将来業務についた職員及び管理職が責任を負わされることとなる／業務量に見合った人員配置にするべき／元年春から1名減、秋からは長期休業となった職員が1名おり、本来の業務外が増加 適正な人員の配置をお願いしたい／民間に比べると環境はずいぶんいい／業務内容にあった人員配置なのかは慎重に判断する必要がある。管理者のみの判断ではなく、職員の意見も考慮すべき／業務の踏襲を行い業務項目を減らすこと／住民が暮らしている生活の場に出かける時間をうみだすこと、若いうちに地域へ出かけ、生活実態に学ぶ職員に育つと市役所職員としての意義が感じられるのでは／職場環境が夏は暑く、冬は寒い／快適に職務に専念できるようにしてほしい／自分に与えられる仕事が明確になっていない／自分の部署は係長以

上が課員をよくまとめ業務遂行しているが、他では業務の質・量に見合った人員配置がなされていないと感じる部署がある／全庁的に心身の不調を訴える職員が多いことも気になる。／民間に比べて断然進んでいると思う／ワークライフバランスなどは管理職が言う以上に、職員自身がどう考えるかだと思う／管理職のワークライフバランスは取れていないのでは？

問4 業務の効率化・生産性向上のために重要だと思うものについて伺います。

(1) ICT (IoT) 活用・導入による効率化

	1 29歳以下	2 30歳代	3 40歳代	4 50歳以上	総計
1 重要	26%	29%	19%	20%	22%
2 どちらかといえば重要	56%	65%	54%	62%	58%
3 どちらかといえば重要でない	13%	6%	18%	14%	14%
4 重要でない	5%	0%	9%	4%	5%

(2) PPP/PFI導入による民間活力の活用

	1 29歳以下	2 30歳代	3 40歳代	4 50歳以上	総計
1 重要	21%	26%	12%	11%	15%
2 どちらかといえば重要	64%	58%	47%	59%	55%
3 どちらかといえば重要でない	10%	16%	31%	21%	22%
4 重要でない	5%	0%	10%	9%	7%

(3) 指定管理者制度導入や民間委託による民間活力の活用

	1 29歳以下	2 30歳代	3 40歳代	4 50歳以上	総計
1 重要	24%	23%	8%	18%	16%
2 どちらかといえば重要	61%	52%	55%	61%	58%
3 どちらかといえば重要でない	11%	23%	31%	15%	21%
4 重要でない	5%	3%	6%	6%	5%

(4) 組織機能の見直し

	1 29歳以下	2 30歳代	3 40歳代	4 50歳以上	総計
1 重要	43%	32%	23%	38%	33%
2 どちらかといえば重要	45%	55%	57%	53%	53%
3 どちらかといえば重要でない	13%	13%	17%	7%	12%
4 重要でない	0%	0%	3%	1%	1%

(5) 窓口業務のワンストップサービス導入による効率化

	1 29歳以下	2 30歳代	3 40歳代	4 50歳以上	総計
1 重要	38%	55%	25%	36%	35%
2 どちらかといえば重要	50%	42%	56%	53%	52%
3 どちらかといえば重要でない	8%	0%	15%	10%	10%
4 重要でない	5%	3%	4%	1%	3%

(6) あなたの職場で業務改善を実践したのがありますか

	1 29歳以下	2 30歳代	3 40歳代	4 50歳以上	総計
1 ある → (7)へ	8%	10%	22%	30%	20%
2 ない → (8)へ	93%	90%	78%	70%	80%

(7) (6)で「ある」と答えた方におたずねします。それはどのような内容ですか。

データベースによる仕事の効率化 チェック体制の強化 係内の情報の共有により、お客様に対しての迅速な対応など全体をきれいに片づけました / 支所業務を本庁へ統合する / 分かり易く探しやすいフォルダ（ファイル）管理、決裁文書の整理 / 共有フォルダーの作成 / 文書ファイルや物品の整理、デスク等の配置の見直し / 電気代などコスト削減の取り組み / 会議の定例化による情報共有の強化 / コスト低廉化 / スケジュールを共有した / 業務をある程度任せることにより、責任意識の向上 / デスクネットのスケジュール機能の活用・共有 / 業務スケジュールの職場での共有化 / 業務チェックシートの導入 / 意見、苦情等連絡票の作成 / 課内の協力体制づくり / 共用者使用申請をデスクネット上で行う / 課ショートカット作成 / 共有ホルダーの整理 月1回の係内会議の実施 / 会議内容を見える化するためのホワイトボードまたはパソコン（パワポ等）を示すプロジェクターの活用 / 各自の業務スケジュールをデスクネット上に登録し、お互いが確認できるようにしている / システムから名簿等の帳票作成 / 福祉窓口の統合 / 係内会議 / 市民への情報発信の手段として、他課との情報共有手段として部内共通のFacebookページを立ち上げた / 来庁者への案内板設置 / 作成資料の見直し（内容が重複したものは共通化したり、同時に二つ以上の資料が作成できるように努めた） / 情報処理に関する見直し / 入力作業の効率化 / 朝礼、夕礼の実施 / デスクネットでのスケジュール管理の共有 / いろいろ / マイクロバスの運行の対象 / 組織を超えた取り組みへの働きかけ / 業務スケジュールの見える化 / 定例ミーティング / 業務体制のグループ化 / 配車申請 / 決裁文書や報告文書等に至急・重要等のタグをつけ、決済や情報共有の迅速化・効率化を図った / ホームページを活用し、市民への情報発信の効率化を図った / 業務改善の発表会では、取り上げていただけませんでした。が、「文書トリアージ」の棒（至急・重要）は、便利です / 社会福祉士の会による「職員勉強会」も、継続されています / 会議等の準備物のマニュアル化

(8) 市役所の業務において効率化や改善、見直しが必要と考えるものがありますか

	1 29歳以下	2 30歳代	3 40歳代	4 50歳以上	総計
1 ある → (9)へ	42%	50%	60%	65%	57%
2 ない → 問5へ	58%	50%	40%	35%	43%

(9) (8)で「ある」と答えた方におたずねします。それはどのような内容ですか。

人の成長に沿って行う事業を実施する部署の統一化 / 詳細はわからないが必要 / 非効率な手入力の作業の電算化 / 行政・財務システム。遅れすぎ。吉賀、津和野と比べてみたら！ / 市民課・保険課・税務課・福祉関係職場全体をワンフロアに / 本庁支所と分けず一本化した対応をしていく / 業務の分担の改善と業務の簡素化 / 支所機能の見直し（維持管理業務等） / 出勤簿、年休簿、決裁文書などのICT化 / 職員の意識改革 / 学校からの支払い伝票を打ち直している / マイクロバスの利用方法について / 徴収業務、同じような内容の会議（会議資料作成に忙殺される） / 施設管理や車両管理など、各課に分散している業務の一元化 / やらない事業の決定 / 全ての業務を統括的に把握し、管理すること / ペーパーレス化、テレビ会議での移動費、移動時間の削減 / 10万円くらいまで、無条件の随意契約を可能としてほしい / IT化による事務作業の削減 / 庁内統一様式使用の徹底（指定様式を自己流で変更しない） / 残業した翌日（前日）に年休とは。市民に説明できるのか / 職員の入退庁の管理 / 各部署で所管業務の目的・効果・コストを可視化し、検証する体制 / 市役所の業務を全体的に統括・指揮する組織がない / 同様の業務の一括契約 / 支払書類の確認方法 / 手遅れと考えていますが人材育成 / 分室制度に対応した総合支所への適正な職員配置 / 本館1階のワンストップ化 / 複数の部署に関する業務の取扱基準等統一ルールの作成 / 死亡した際に必要となる庁内の手続き、担当課の順序を伝えるべき / 前例踏襲で未確認のまま事務を進めること / 意識改革 / 条例改正に至るまでの政策調整会議や法令審査会等の順序 / 会議の在り方 / 前例踏襲の考え方からの脱却（法令に基づく業務以外） / 担当窓口が多く、市民の方が混乱する。ただ改善するのは困難と考える / 非正規職員でも可能な業務を民間委託し、正規職員でないといけない業務、部署に職員を厚く配置する。RPAやAI-OCRなどを導入し、処理の自動化を図る / 庁内情報共有 決裁スピードについて、担当者により解釈が変わり、何度も決裁文書を作って持ち回ること / 支所長職務の廃止。責任ある方が常駐し決済等行うべき / 共用車の移動制限解除（出張可能範囲の拡大） / 例：住所変更時→様々な制度で似た内容の届出をしてもらう必要がある。法令があるため、難しいところではあるが、市民課で届出を行えば、他は省略ができた。複写式申請書を使う等で手続きが簡略化できると良い / 予算が少ないことにより効力が悪い。流用や補正に時間をとられる / 支所の業務の改善、見直しを考える必要がある / 簡単なレジュメで済む内容を会議を開いて報告する。また行った後に報告書を作る / 業務内容の見直し / 部局間におけるスムーズな情報共有 / 庁内の連携・協働 / 電子決裁や起案文書等内部文書書式の簡素化、共通分野の集中（庶務、車両） / 窓口業務のワンストップサービスについて、死亡時における各部署窓口での手続きは多岐にわたり、手続きされる方はそれぞれ

れの部署の窓口を訪ね歩かなければならない。この件について改善できないか／育成方針／手続きがよりよくなったとしても、使用する職員が使いこなせなければ無駄になるだけだと思う／育成の形ができれば、組織として強くなると思う。その後効率化ができればさらに飛躍すると思う／業務の所管が不明確／死亡の際の窓口手続き（あちこちの窓口に行って手続きが必要で時間がかかる）／街路灯の補助事業／人材育成、特に実務的な研修を行うべきと思う／支払等伝票の記載内容や必要な添付書類の明確化・簡素化（出納室の判断で差し戻しが発生することで業務が停滞する）／旅行関係決裁の簡素化（現在、基本決裁の他に旅行命令伺を作成しなければならない）／死亡転入時などの対応窓口の一本化／収納対策業務の統合（水道、下水道、家賃など幅広い未納者対策のため）／未納者であっても補助金が交付される現状の見直し／本庁、支所間（各課・分室間）の考え方が統一されていない。いまだに匹見は匹見でと言われる。支所と支所との連携 業務能力の向上／技術の導入はもちろん重要ですが、業務改善すべき問題点の整理をしっかりと行う必要があると思います／支所機能を縮減すべきではないか。本庁と各支所でいがみあう傾向がある／電子決裁、ワークフローの見直し／窓口、予約、申請等の電子化／公共料金の電子マネー利用／支所の機能の見直し／決裁の流れがスムーズではないので、支所それぞれに決裁権者（部長）が常時配置されるべきだと思う／業務の踏襲／議会の向上、質問方法、対応などシステムの見直し／関係性のぬくもりを。攻撃でなく、改善を描き共働する関係づくり／業務量と人員配置の見直し／業務を効率よく進めるための研修を考えてほしい。仕事のやり方を変えることで、残業を減らすことは可能と思う。／1時間程度の研修で、40代以下が対象で／画期的な新しい考え方を与えてほしい。縦組織なので横の連携をもっとしていくべき／情報共有は可能な限り迅速にすべき／業務を進めるために、もう少し部局を超えた連携、協力体制が必要であると思う／窓口のワンストップサービス化の推進／美都・匹見総合支所の見直し、廃止をする／共用車管理／初歩的なことですが、もっとスケジューラーの活用をすべきと思います。役職にある方は特に！／共用車の効率的な配置（不稼働車が多い）／職員に幅広い知識が必要。定期的な人事異動等による基礎的なスキルの充実も重要。専門的知識の充実も必要だが、求められるのは適切な対応ができること。国の指針に基づいて市町村で計画を立てたもの（担当課で作成した計画）を把握し、総合振興計画へ反映されているのか確認をされたほうが良いのではないのでしょうか／農林水産課は2課（前に戻す）にするべき／今、市として優先すべき事業の課を充実させるべき／人口が減っているため、人員不足は続くと思います。ルーチンワークについては、AIなどの技術の活用を進めるべきだと思います／補助金の見直し（廃止）、外部への業務委託／手続きの簡素化／民間委託／適正な人事配置／本庁各課間および本庁各課と支所の業務関係

問5 次の計画についてどの程度内容を理解していますか。

(1) 第5次総合振興計画

	1 29歳以下	2 30歳代	3 40歳代	4 50歳以上	総計
1 概要を説明できる。	3%	6%	8%	16%	9%
2 一部分については理解している。	40%	58%	68%	74%	63%
3 名称は知っている。	33%	29%	24%	8%	21%
4 知らなかった。	25%	6%	1%	1%	6%

(2) 平成31年度施政方針

	1 29歳以下	2 30歳代	3 40歳代	4 50歳以上	総計
1 概要を説明できる。	3%	6%	6%	22%	11%
2 一部分については理解している。	38%	68%	79%	73%	68%
3 名称は知っている。	43%	23%	15%	4%	17%
4 知らなかった。	18%	3%	0%	1%	4%

(3) 人材育成基本方針・人材育成実施計画

	1 29歳以下	2 30歳代	3 40歳代	4 50歳以上	総計
1 概要を説明できる。	3%	6%	6%	1%	4%
2 一部分については理解している。	26%	48%	40%	64%	46%
3 名称は知っている。	54%	42%	50%	31%	43%
4 知らなかった。	18%	3%	4%	4%	6%

(4) 中期財政計画

	1 29歳以下	2 30歳代	3 40歳代	4 50歳以上	総計
1 概要を説明できる。	3%	6%	4%	7%	5%
2 一部分については理解している。	10%	42%	39%	63%	42%
3 名称は知っている。	38%	42%	51%	27%	40%
4 知らなかった。	50%	10%	6%	3%	13%

(5) 平成31年度益田市予算説明書

	1 29歳以下	2 30歳代	3 40歳代	4 50歳以上	総計
1 概要を説明できる。	3%	6%	5%	10%	6%
2 一部分については理解している。	40%	65%	80%	82%	71%
3 名称は知っている。	38%	29%	14%	7%	18%
4 知らなかった。	20%	0%	1%	1%	5%

(6) 行財政改革指針・行財政改革実施計画

	1 29歳以下	2 30歳代	3 40歳代	4 50歳以上	総計
1 概要を説明できる。	3%	3%	4%	7%	4%
2 一部分については理解している。	8%	58%	42%	71%	47%
3 名称は知っている。	53%	32%	48%	21%	38%
4 知らなかった。	38%	6%	6%	1%	10%

問6 その他、行財政改革についてご意見がありましたら自由にお書きください。

計画倒れになっているものはないでしょうか／大変ですが、市役所の将来のため頑張っていきましょう／市民への周知が不足していると感じる／旅費を実費支給とすべきだと思います。上限の設定は必要ですが／10年単位での長期的な財政計画を示すことができれば／企画部門と行革部門が同じ部署というのは、無理があると考える／職員各自がコストを意識し、業務の効率化を目指す姿勢が必要／人材不足は今後確実であり、業務の継続性を確保するためにも必要／官房系と職員組合がおなじ穴のムジナ、おじさんを守るための組織／アイデアを随時募集としたのだから、実施についてもまとまった後に検討して実施するのではなく、費用が掛からず実施に支障がなく効果が見込めるものについては行革判断で実行すればよいのではないのでしょうか／美都支所・匹見支所の役割がわからない／職員給与の一律5%カット／共用車の移動制限解除。普通自動車を導入し職員自ら運転し関西圏や九州圏域までの出張を行う／住民と直結した業務が多いので、民間活力の導入はしない方がよい／支所機能の見直し（抜本的に機能縮小する）／本庁舎にすべての職員を集める（出先機関見直し）／支所機能の見直し／これからは、人材確保が大変な状況となることから、職員のやる気を引き出すような人材育成の仕組みがあるといいと思います／行財政改革も必要だが、現状維持すら、ままにならないのに、なかなか実施は難しいと思う／消耗物品の共同化共有化、課を超えた消耗品の購入管理(部署によって温度差がある)／目的を明らかにし、優先順位を共有する／話し合える職場