

---

行財政改革に関する職員アンケート  
調査結果報告書  
(平成 22 年度)

---

平成 22(2010)年 10 月  
八 尾 市



## 【目次】

第一部 調査結果 .....	1
I 調査の概要 .....	2
1. 調査の目的 .....	2
2. 調査の方法 .....	2
3. 回収結果 .....	2
II 報告書の見方 .....	2
III 調査の結果 .....	3
1. 回答者の属性 .....	3
2. 八尾市について思うこと .....	4
3. 職場の風土について .....	9
4. 行財政改革に関する指針やプラン等に対する認知について.....	18
5. 行財政改革に対する認識やイメージについて.....	22
6. 行財政改革の推進状況について .....	28
7. 今後の課題や取り組むべき事項 .....	43
第二部 経年比較 .....	51
I 調査の結果 .....	52
第三部 調査結果の概要 .....	69
I 調査結果の概要 .....	70
資料編 調査票 .....	75



## 第一部 調查結果

# I 調査の概要

## 1. 調査の目的

行財政改革に関する職員の意識や職場の現状、本市行財政改革の進捗状況を把握し、全職員の行財政改革への参加促進を進めるとともに、新たな「行財政改革プログラム・アクションプログラム」の検討資料とするため実施しました。

## 2. 調査の方法

### (1) 調査対象

行政職、技能・労務職、消防職、教育職（幼稚園教諭）、企業職、医療職の全職員。

（嘱託職員及び非常勤嘱託職員、臨時職員は除く。）

### (2) 調査期間：平成 22 年 7 月 5 日～8 月 6 日

## 3. 回収結果

配布数	回収数	回収率
2,304 件	2,132 件	92.5%

# II 報告書の見方

○回答結果の割合は、有効サンプル数に対する回答数の割合を小数点以下第 2 位で四捨五入しており、単数回答であっても合計値が 100.0%にならない場合があります。

また、複数回答の設問の場合、回答は選択肢ごとの有効回答数に対する割合を示しています。そのため、合計が 100.0%を超える場合があります。

○グラフ及び表の「N 数 (number of case)」は、有効標本数（集計対象者総数）を表しています。

○調査結果の分析文中にある二重括弧（『…』）は 2 つの選択肢の総合を表しています。

（例：「そう思う」＋「どちらかといえばそう思う」→『肯定的意見』、「どちらかといえばそうは思わない」＋「そうは思わない」→『否定的意見』）

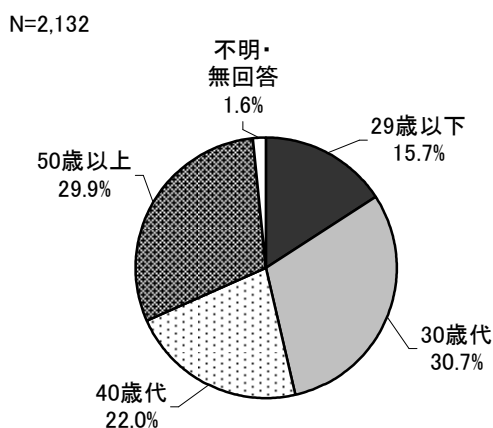
○補職級別クロスにおいて、「管理職」は「1 部長級」「2 次長級」「3 課長級」「4 課長補佐級」のいずれか、「監督職・一般職」は「5 係長級」「6 一般職」のいずれかに回答された方を指します。

### III 調査の結果

#### 1. 回答者の属性

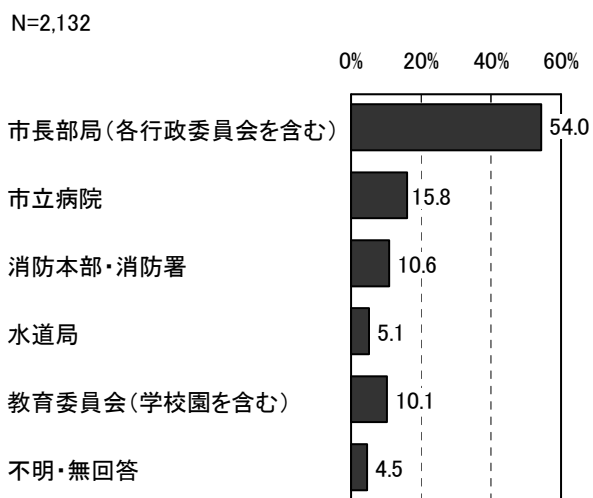
##### 1 年齢

回答者の年齢は「30歳代」が30.7%と最も高く、次いで「50歳以上」が29.9%となっています。



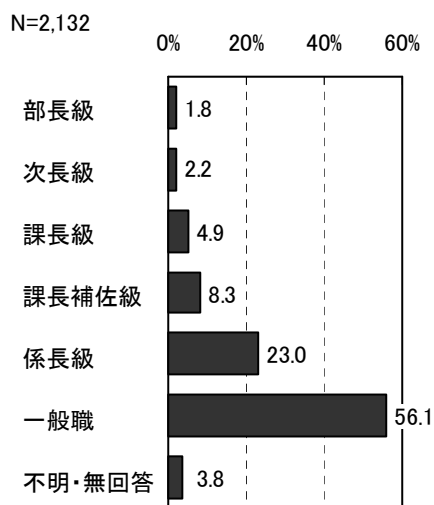
##### 2 所属

回答者の所属は「市長部局（各行政委員会を含む）」が54.0%と最も高く、次いで「市立病院」が15.8%となっています。



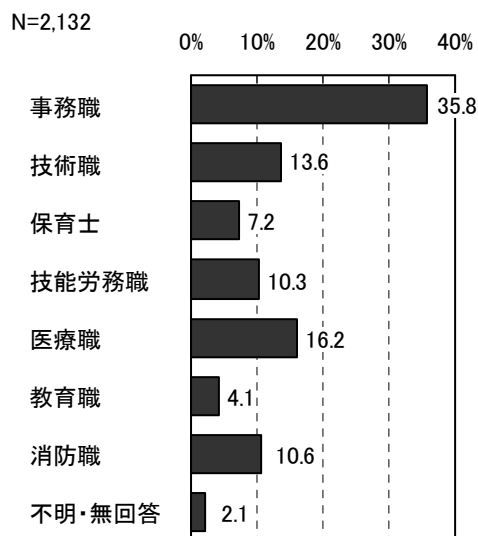
##### 3 補職級

回答者の補職級は「一般職」が56.1%、次いで「係長級」が23.0%となっています。



##### 4 職種

回答者の職種は「事務職」が35.8%と最も高く、次いで「医療職」が16.2%となっています。

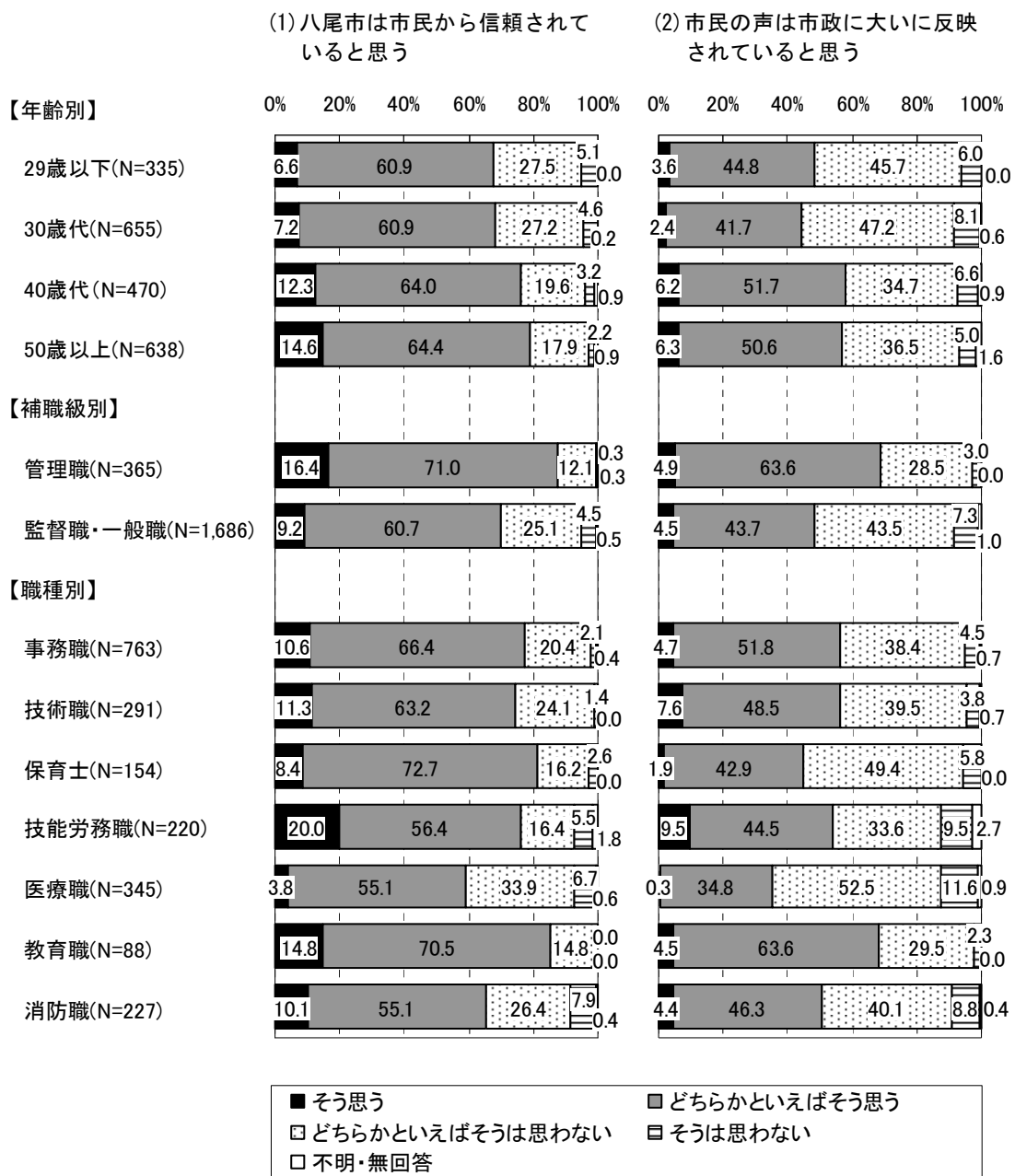




## 問1 (1) (2) × 年齢・補職級・職種別

「(1)八尾市は市民から信頼されていると思う」については、年齢が上がるにつれて『肯定的意見』が高く、40歳代、50歳以上では約8割となっています。補職級別にみると、管理職で『肯定的意見』が87.4%と、監督職・一般職より17.5ポイント高くなっています。職種別にみると、『肯定的意見』は教育職で85.3%と最も高くなっています。

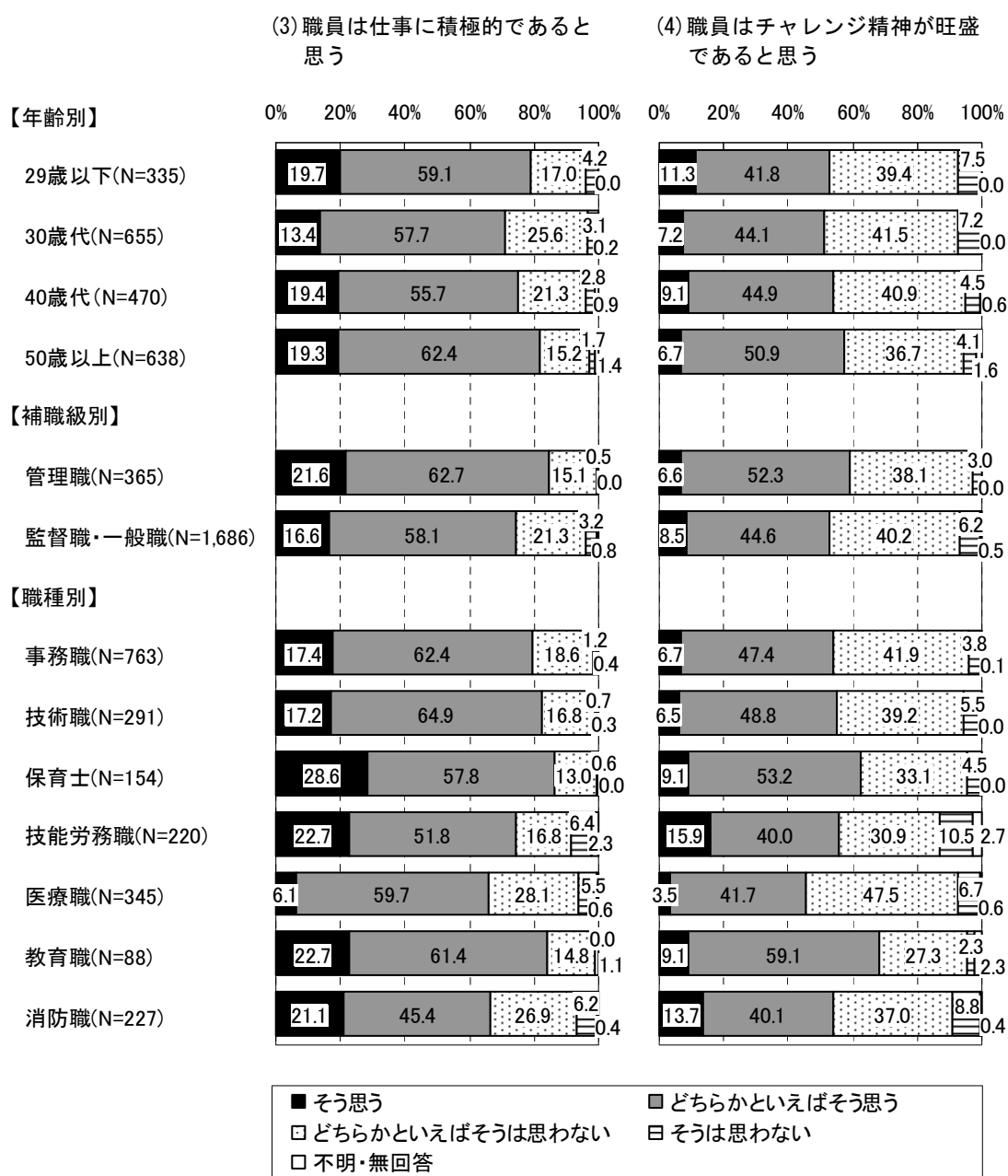
「(2)市民の声は市政に大いに反映されていると思う」について、年齢別にみると、『肯定的意見』は40歳代、50歳以上で約6割となっています。補職級別にみると、管理職で『肯定的意見』が68.5%と、監督職・一般職より20.7ポイント高くなっています。職種別にみると、『肯定的意見』は教育職で68.1%と最も高く、医療職で35.1%と最も低くなっています。



### 問1 (3) (4) × 年齢・補職級・職種別

「(3)職員は仕事に積極的であると思う」については、すべての年代で『肯定的意見』が7割以上となっており、50歳以上では81.7%と最も高くなっています。補職級別にみると、管理職で『肯定的意見』が84.3%と、監督職・一般職よりも9.6ポイント高くなっています。職種別にみると、『肯定的意見』は保育士では約9割、事務職、技術職、教育職では約8割となっています。

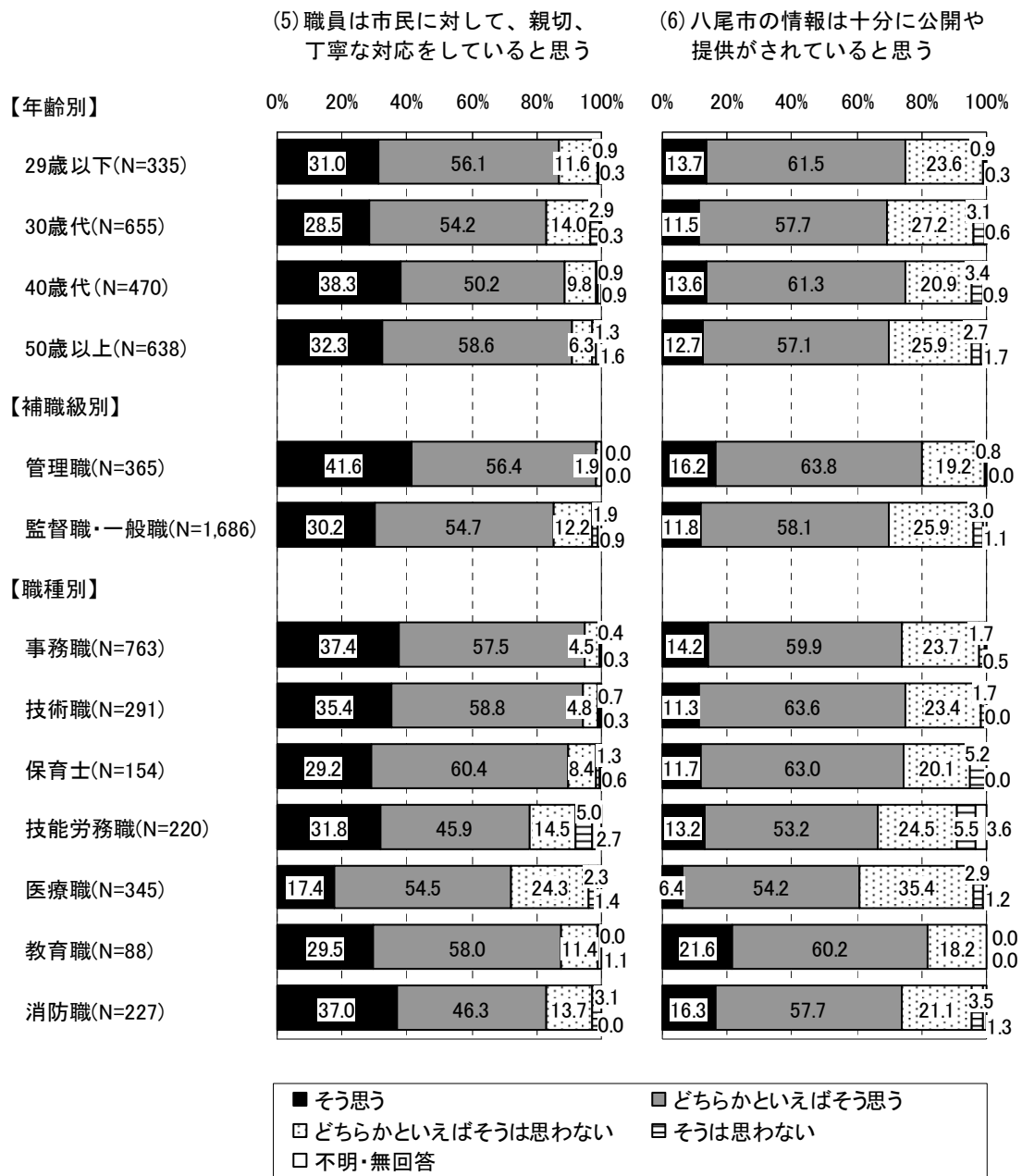
「(4)職員はチャレンジ精神が旺盛であると思う」については、すべての年代で『肯定的意見』が5割以上となっています。補職級別にみると、管理職で『肯定的意見』が58.9%と、監督職・一般職より5.8ポイント高くなっています。職種別にみると、『肯定的意見』は教育職で68.2%と最も高く、医療職で45.2%と最も低くなっています。



## 問 1 (5) (6) × 年齢・補職級・職種別

「(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」については、30歳代を除くすべての年代で『肯定的意見』が約9割となっています。補職級別にみると、管理職で『肯定的意見』が98.0%と、監督職・一般職より10.1ポイント高くなっています。職種別にみると、『肯定的意見』は事務職、技術職で9割を超え高くなっています。

「(6)八尾市の情報は十分に公開や提供がされていると思う」については、すべての年代で『肯定的意見』が約7割となっています。補職級別にみると、管理職で『肯定的意見』が80.0%と、監督職・一般職より10.1ポイント高くなっています。職種別にみると、『肯定的意見』は教育職で81.8%と最も高くなっています。





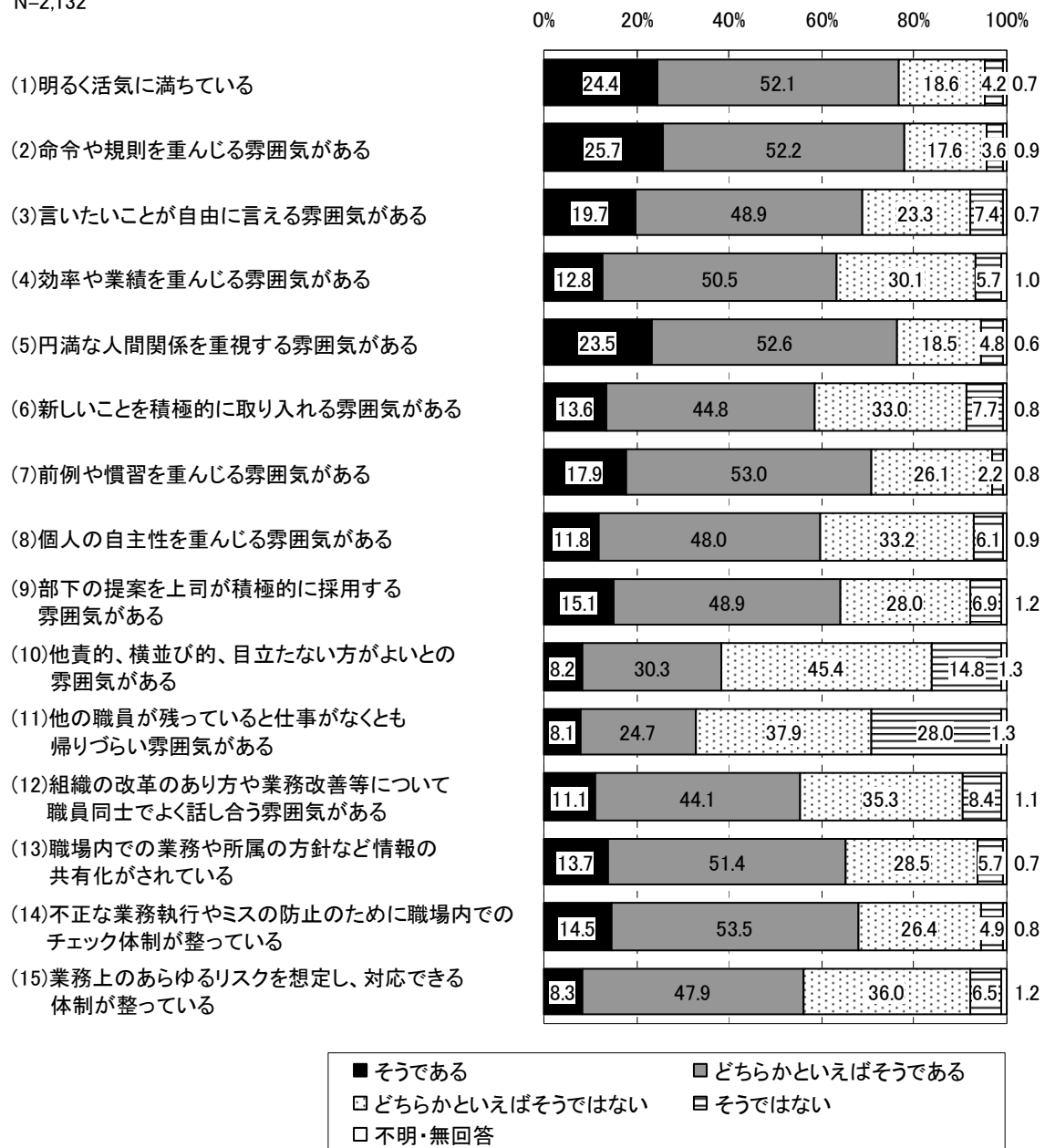
### 3. 職場の風土について

#### 問2 職場の風土等についてお聞きします。

職場の風土について、「そうである」と「どちらかといえばそうである」を合わせた『肯定的意見』は「(2)命令や規則を重んじる雰囲気がある」が77.9%と最も高く、次いで「(1)明るく活気に満ちている」が76.5%となっています。

一方、「どちらかといえばそうではない」と「そうではない」を合わせた『否定的意見』は「(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」が65.9%と最も高く、次いで「(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」が60.2%となっています。

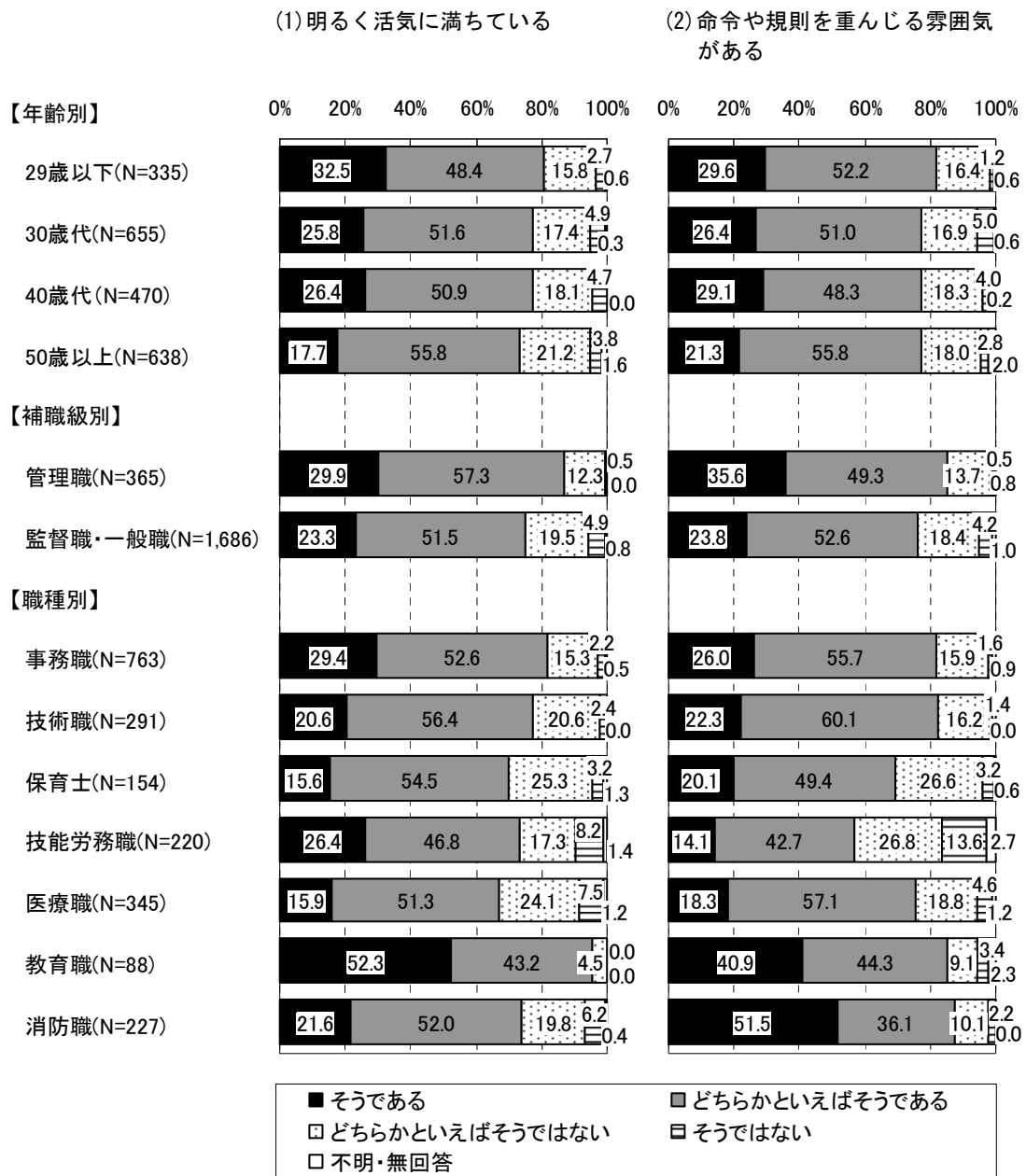
N=2,132



## 問 2 (1) (2) × 年齢・補職級・職種別

「(1)明るく活気に満ちている」については、すべての年代で『肯定的意見』が7割以上となっており、29歳以下では80.9%と最も高くなっています。補職級別にみると、管理職で『肯定的意見』が、87.2%と、監督職・一般職より12.4ポイント高くなっています。職種別にみると、『肯定的意見』は教育職で最も高く、95.5%となっています。

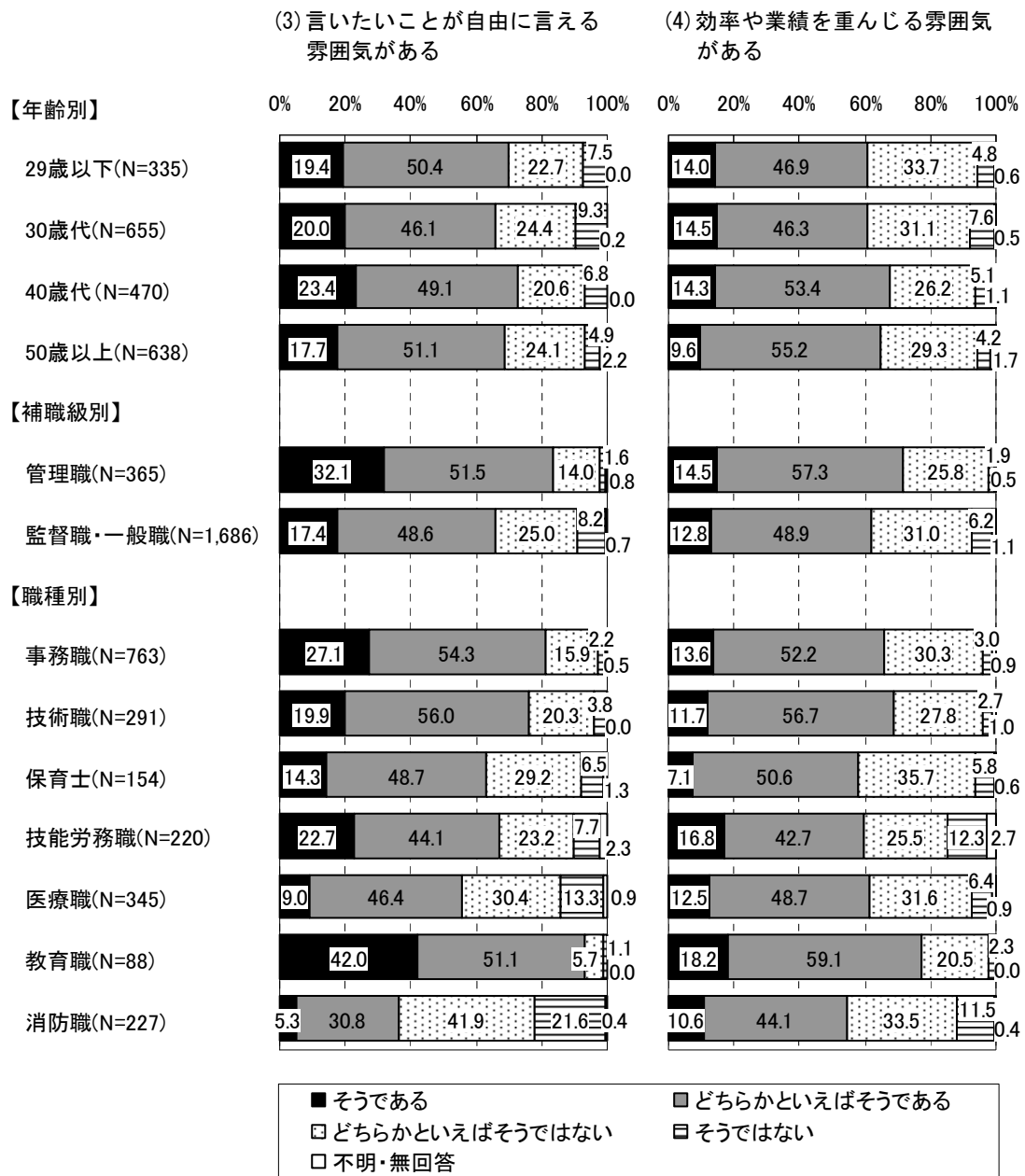
「(2)命令や規則を重んじる雰囲気がある」については、すべての年代で『肯定的意見』が約8割となっており、29歳以下では81.8%と最も高くなっています。補職級別にみると、管理職で『肯定的意見』が84.9%と、監督職・一般職より9.0ポイント高くなっています。職種別にみると、『肯定的意見』は事務職、技術職、教育職、消防職で8割以上となっています。



## 問 2 (3) (4) × 年齢・補職級・職種別

「(3) 言いたいことが自由に言える雰囲気がある」については、すべての年代で『肯定的意見』が約7割となっており、40歳代では72.5%と最も高くなっています。補職級別にみると、管理職で『肯定的意見』が83.6%と、監督職・一般職より17.6ポイント高くなっています。職種別にみると、『肯定的意見』は教育職で93.1%と最も高く、消防職で36.1%と最も低くなっています。

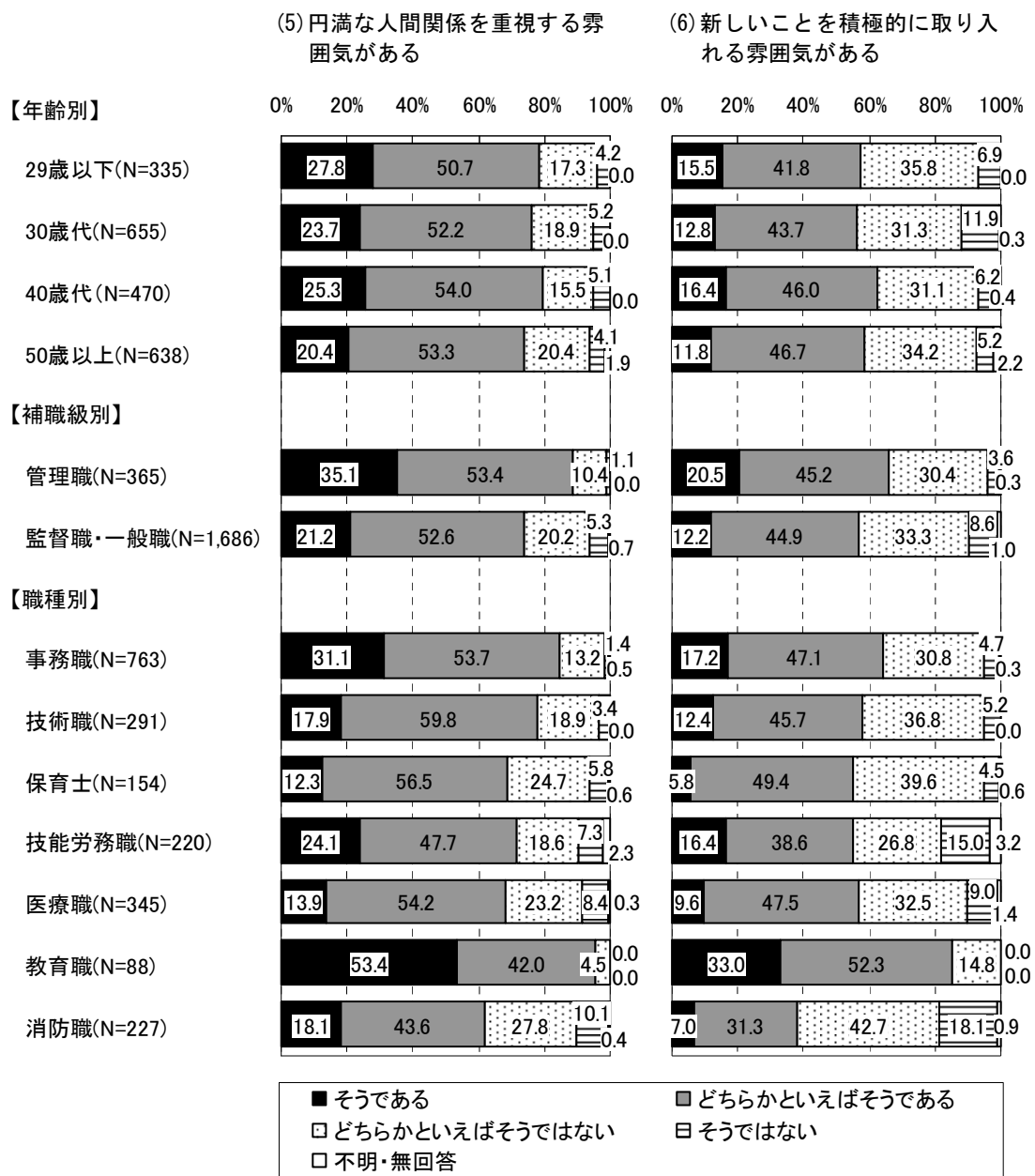
「(4) 効率や業績を重んじる雰囲気がある」については、すべての年代で『肯定的意見』が6割以上となっています。補職級別にみると、管理職で『肯定的意見』が71.8%と、監督職・一般職より10.1ポイント高くなっています。職種別にみると、『肯定的意見』は教育職で77.3%と最も高く、消防職で54.7%と最も低くなっています。



## 問 2 (5) (6) × 年齢・補職級・職種別

「(5)円満な人間関係を重視する雰囲気がある」については、50歳以上を除くすべての年代で『肯定的意見』が約8割となっています。補職級別にみると、管理職で『肯定的意見』が88.5%と、監督職・一般職より14.7ポイント高くなっています。職種別にみると、『肯定的意見』は教育職で最も高く、95.4%となっています。

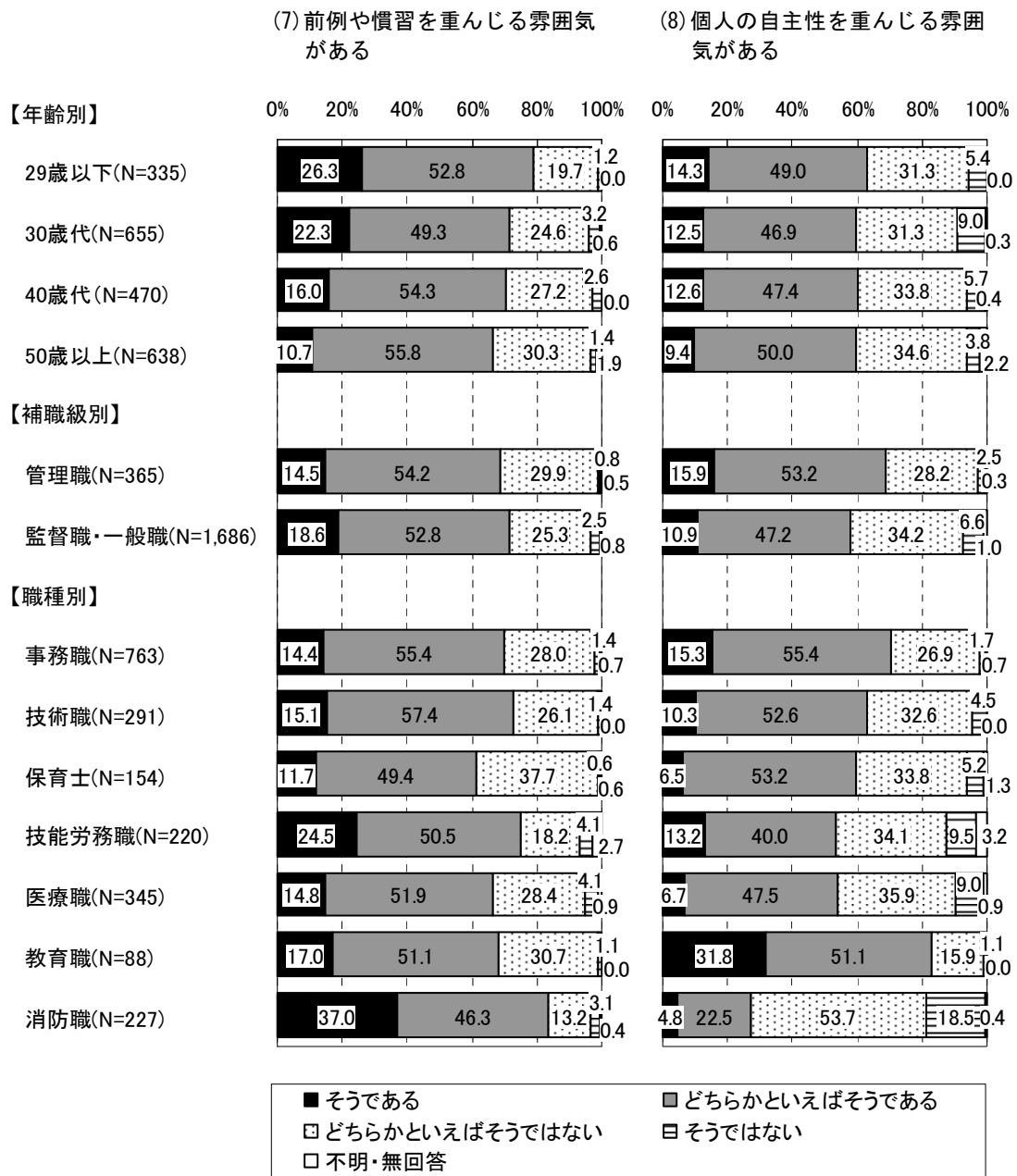
「(6)新しいことを積極的に取り入れる雰囲気がある」については、すべての年代で『肯定的意見』が約6割となっています。補職級別にみると、管理職で『肯定的意見』が65.7%と、監督職・一般職より8.6ポイント高くなっています。職種別にみると、『肯定的意見』は教育職で85.3%と最も高く、消防職で31.3%と最も低くなっています。



## 問2 (7) (8) × 年齢・補職級・職種別

「(7) 前例や慣習を重んじる雰囲気がある」については、50歳以上を除くすべての年代で『肯定的意見』が7割以上となっており、29歳以下では79.1%と最も高くなっています。補職級別にみると、監督職・一般職で『肯定的意見』が71.4%と、管理職より2.7ポイント高くなっています。職種別にみると、『肯定的意見』は消防職で最も高く、83.3%となっています。

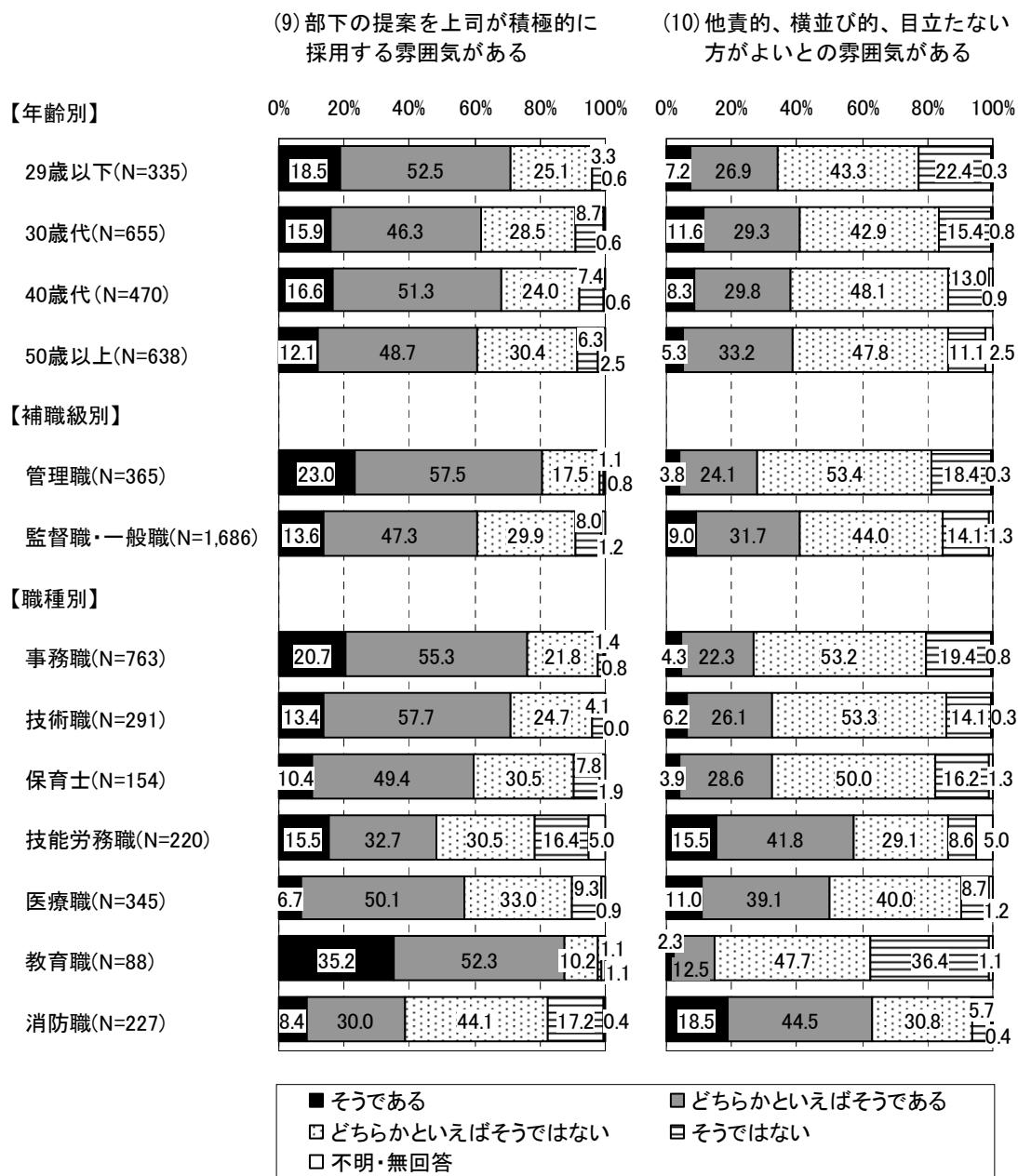
「(8) 個人の自主性を重んじる雰囲気がある」については、すべての年代で『肯定的意見』が約6割となっています。補職級別にみると、管理職で『肯定的意見』が69.1%と、監督職・一般職より11.0ポイント高くなっています。職種別にみると、『肯定的意見』は教育職で82.9%と最も高く、消防職で27.3%と最も低くなっています。



## 問 2 (9) (10) × 年齢・補職級・職種別

「(9) 部下の提案を上司が積極的に採用する雰囲気がある」について、年齢別にみると、29歳以下で『肯定的意見』が7割を超えて高くなっています。補職級別にみると、管理職で『肯定的意見』が80.5%と、監督職・一般職より19.6ポイント高くなっています。職種別にみると、『肯定的意見』は教育職で87.5%と最も高く、消防職では38.4%と最も低くなっています。

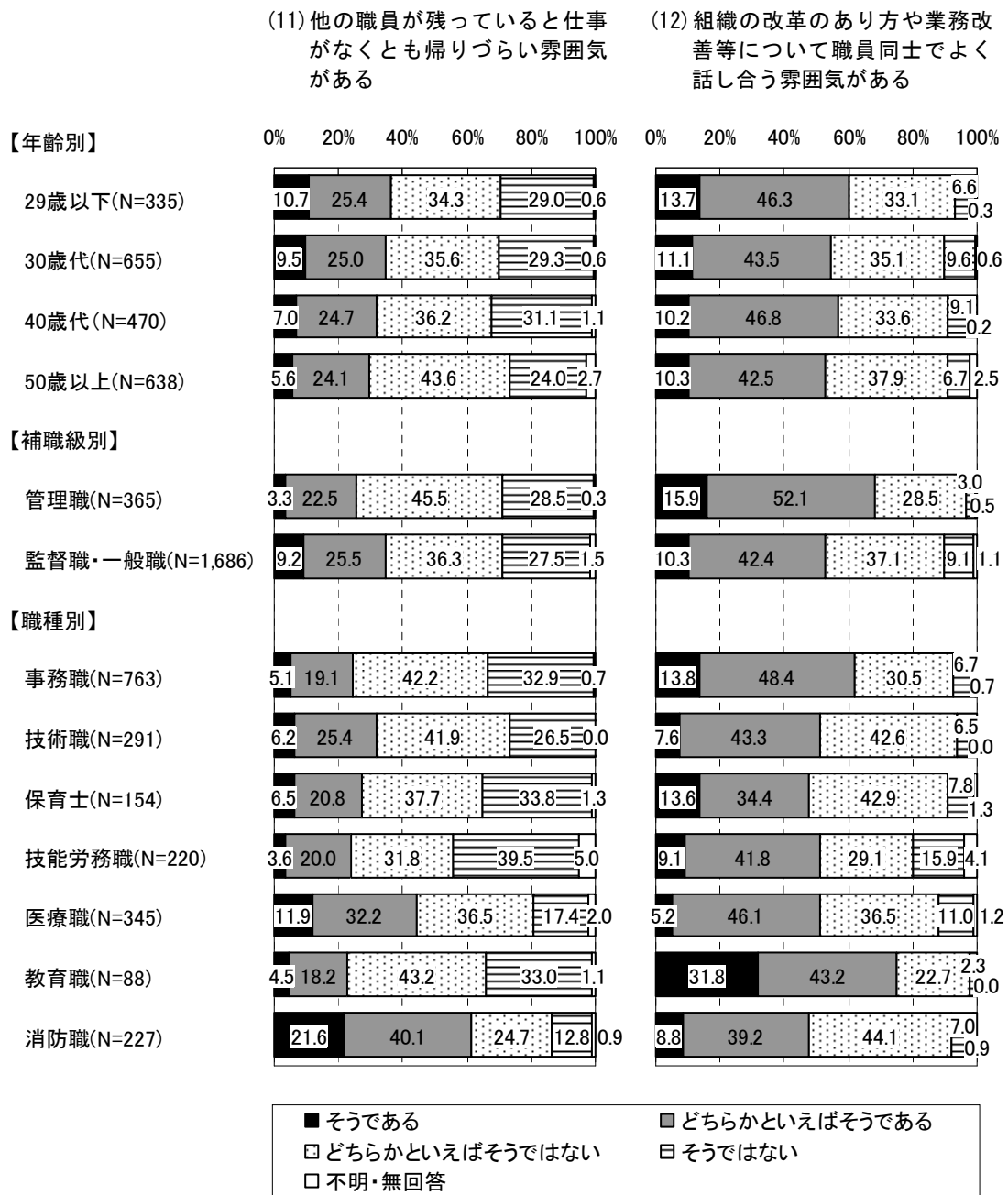
「(10) 他責的、横並び的、目立たない方がよいとの雰囲気がある」については、すべての年代で『否定的意見』が約6割となっています。補職級別にみると、管理職で『否定的意見』が71.8%と監督職・一般職より13.7ポイント高くなっています。職種別にみると、『否定的意見』は事務職、技術職、保育士、教育職で6割を超え高くなっています。



## 問 2 (11) (12) × 年齢・補職級・職種別

「(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」については、すべての年代で『否定的意見』が6割以上となっています。補職級別にみると、管理職で『否定的意見』が74.0%と、監督職・一般職より10.2ポイント高くなっています。職種別にみると、『否定的意見』は事務職、保育士、技能労務職、教育職で7割以上となっています。

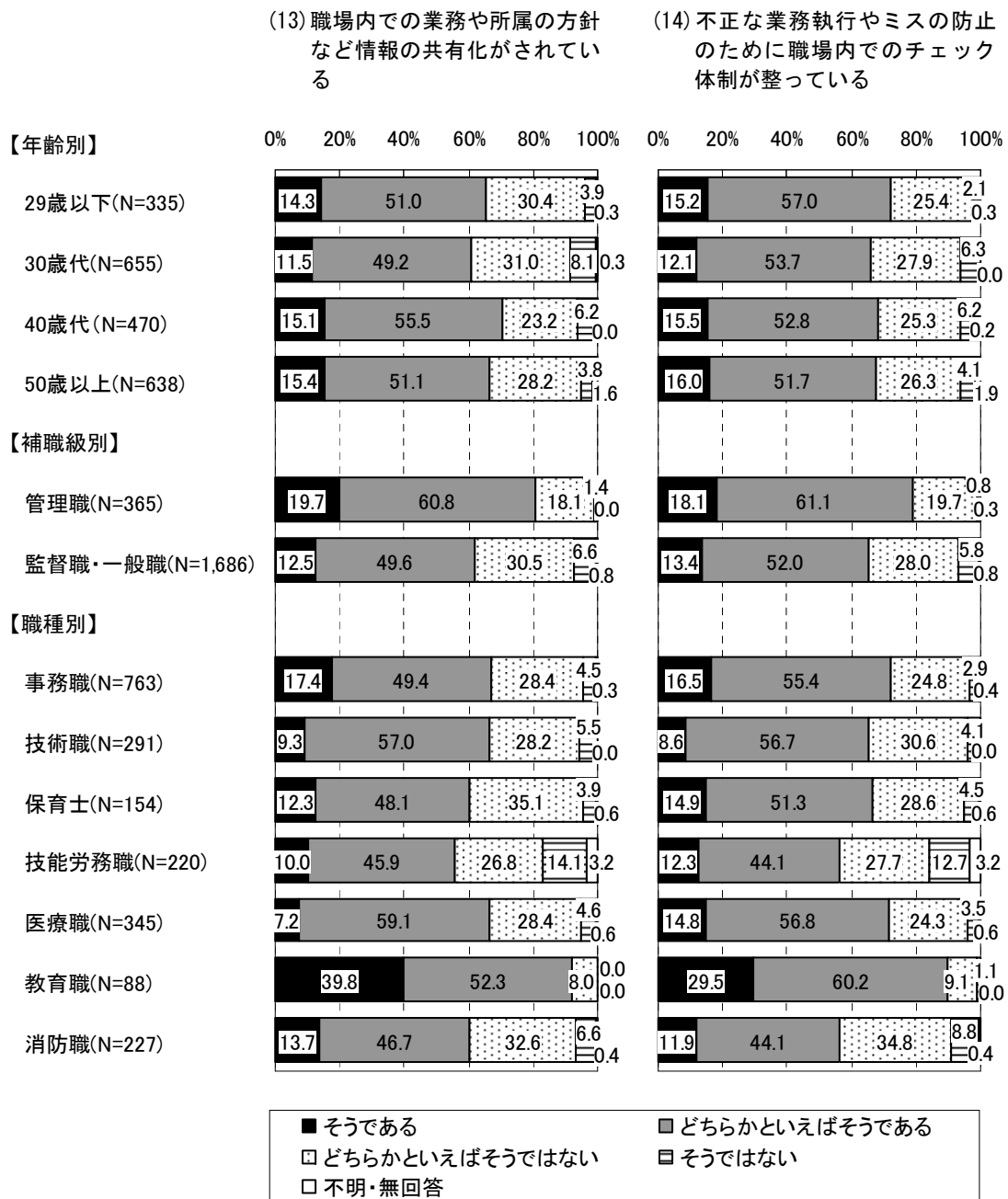
「(12)組織の改革のあり方や業務改善等について職員同士でよく話し合う雰囲気がある」については、すべての年代で『肯定的意見』が5割以上となっています。補職級別にみると、管理職で『肯定的意見』が68.0%と、監督職・一般職より15.3ポイント高くなっています。職種別にみると、『肯定的意見』は教育職で最も高く、75.0%となっています。



## 問 2 (13) (14) × 年齢・補職級・職種別

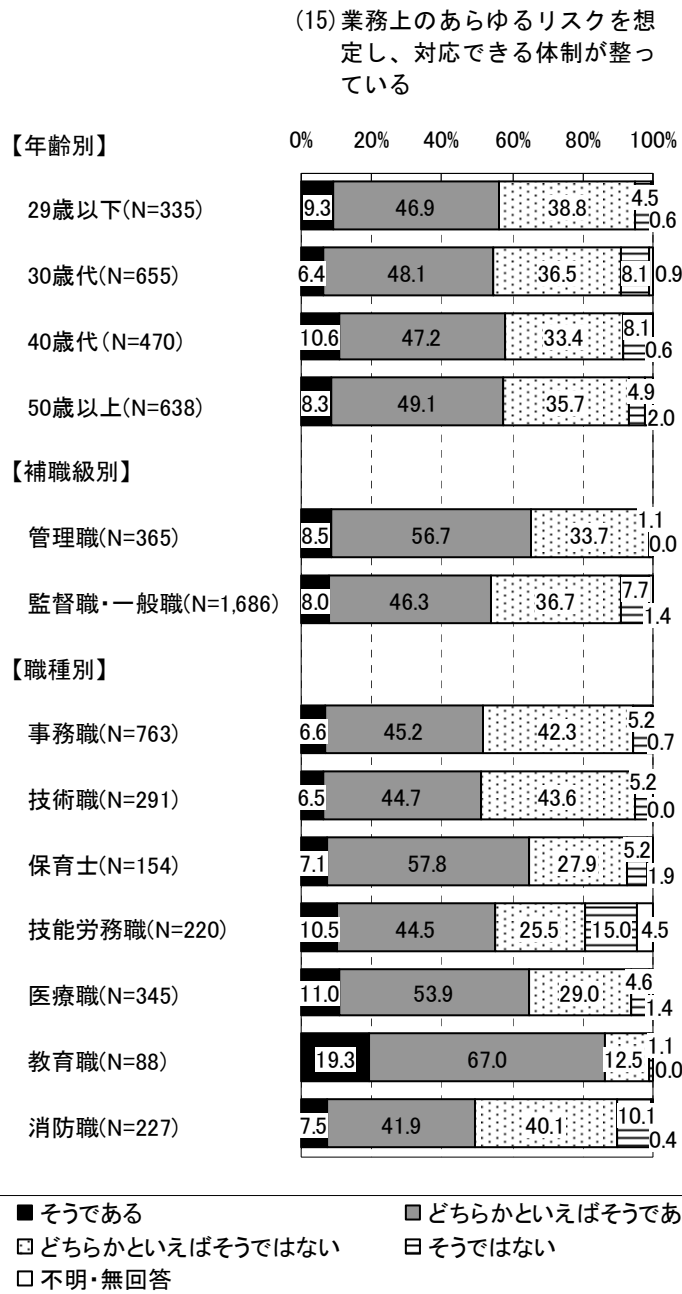
「(13)職場内での業務や所属の方針など情報の共有化がされている」については、すべての年代で『肯定的意見』が6割以上となっており、40歳代では70.6%と最も高くなっています。補職級別にみると、管理職で『肯定的意見』が80.5%と、監督職・一般職より18.4ポイント高くなっています。職種別にみると、『肯定的意見』は教育職で最も高く、92.1%となっています。

「(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」については、すべての年代で『肯定的意見』が6割以上となっており、29歳以下では72.2%と最も高くなっています。補職級別にみると、管理職で『肯定的意見』が79.2%と、監督職・一般職より13.8ポイント高くなっています。職種別にみると、『肯定的意見』は教育職で最も高く、89.7%となっています。



## 問 2 (15) × 年齢・補職級・職種別

「(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」については、すべての年代で『肯定的意見』が約6割となっています。補職級別にみると、管理職で『肯定的意見』が65.2%と、監督職・一般職より10.9ポイント高くなっています。職種別にみると、『肯定的意見』は教育職で最も高く、86.3%となっています。

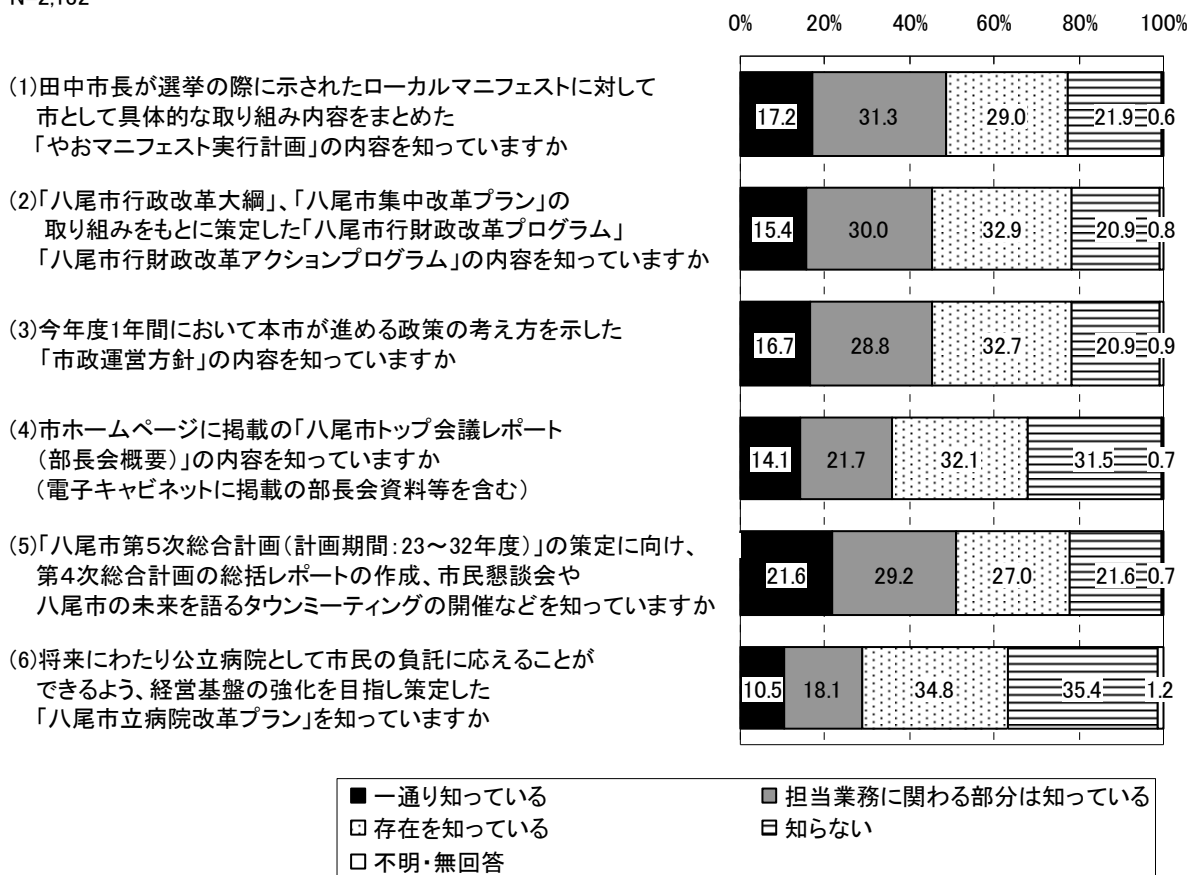


## 4. 行財政改革に関する指針やプラン等に対する認知について

### 問3 八尾市の行財政改革に関する指針やプラン等の認知についてお聞きします。

行財政改革に関する指針やプラン等の認知度について、「一通り知っている」と「担当業務に関わる部分は知っている」、及び「存在を知っている」を合わせた『肯定的意見』は、「(4)『八尾市トップ会議レポート（部長会概要）』」、「(6)『八尾市立病院改革プラン』」を除く項目で約8割となっており、「(2)『八尾市行財政改革プログラム』『八尾市行財政改革アクションプログラム』」の認知度が最も高く、78.3%となっています。

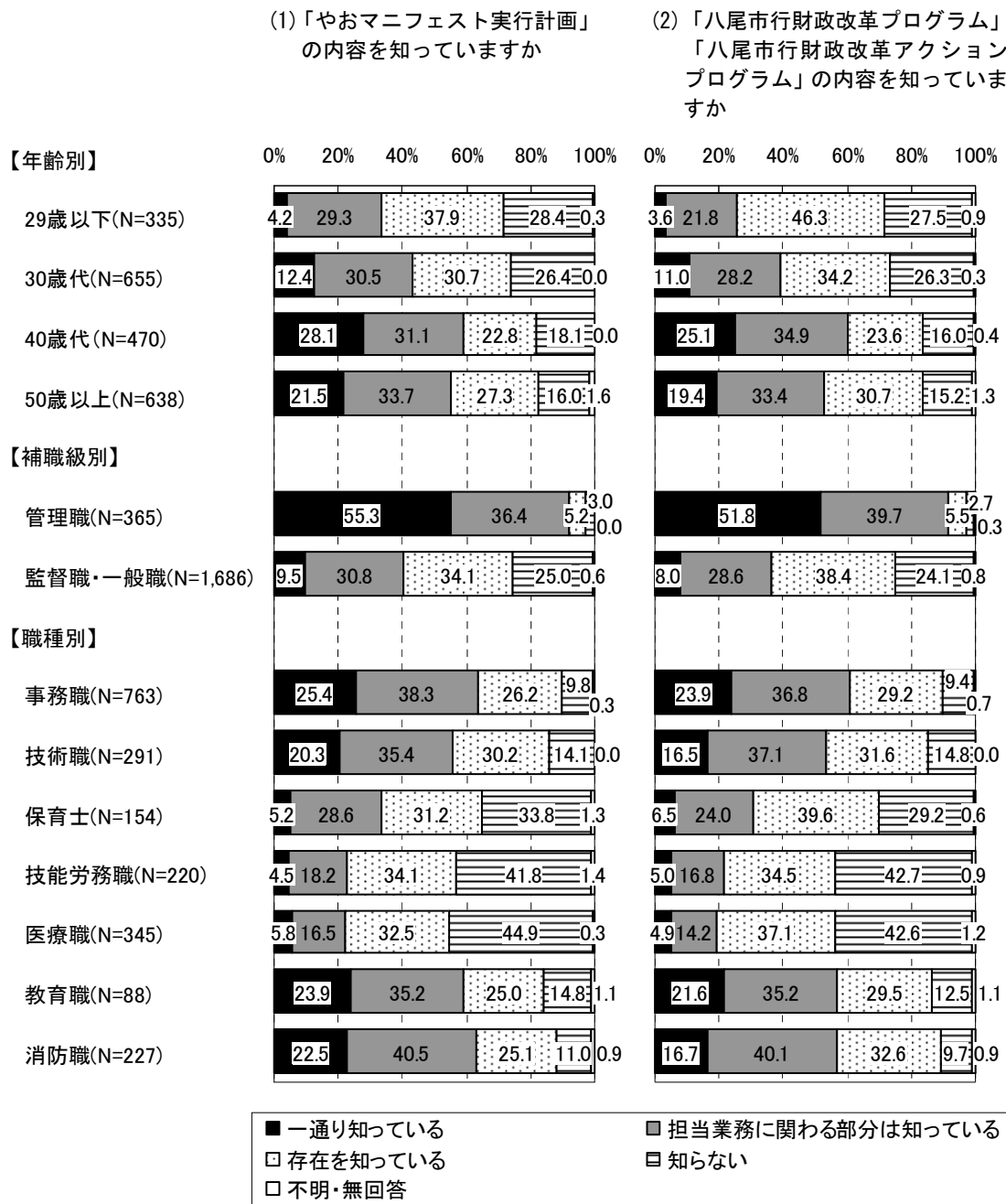
N=2,132



### 問3 (1) (2) ×年齢・補職級・職種別

「(1)『やおマニフェスト実行計画』」の認知度については、すべての年代で『肯定的意見』が7割以上となっており、特に50歳以上では82.5%と最も高くなっています。補職級別にみると、管理職では『肯定的意見』が96.9%と、監督職・一般職より22.5ポイント高くなっています。職種別にみると、『肯定的意見』は事務職で最も高く、89.9%となっています。

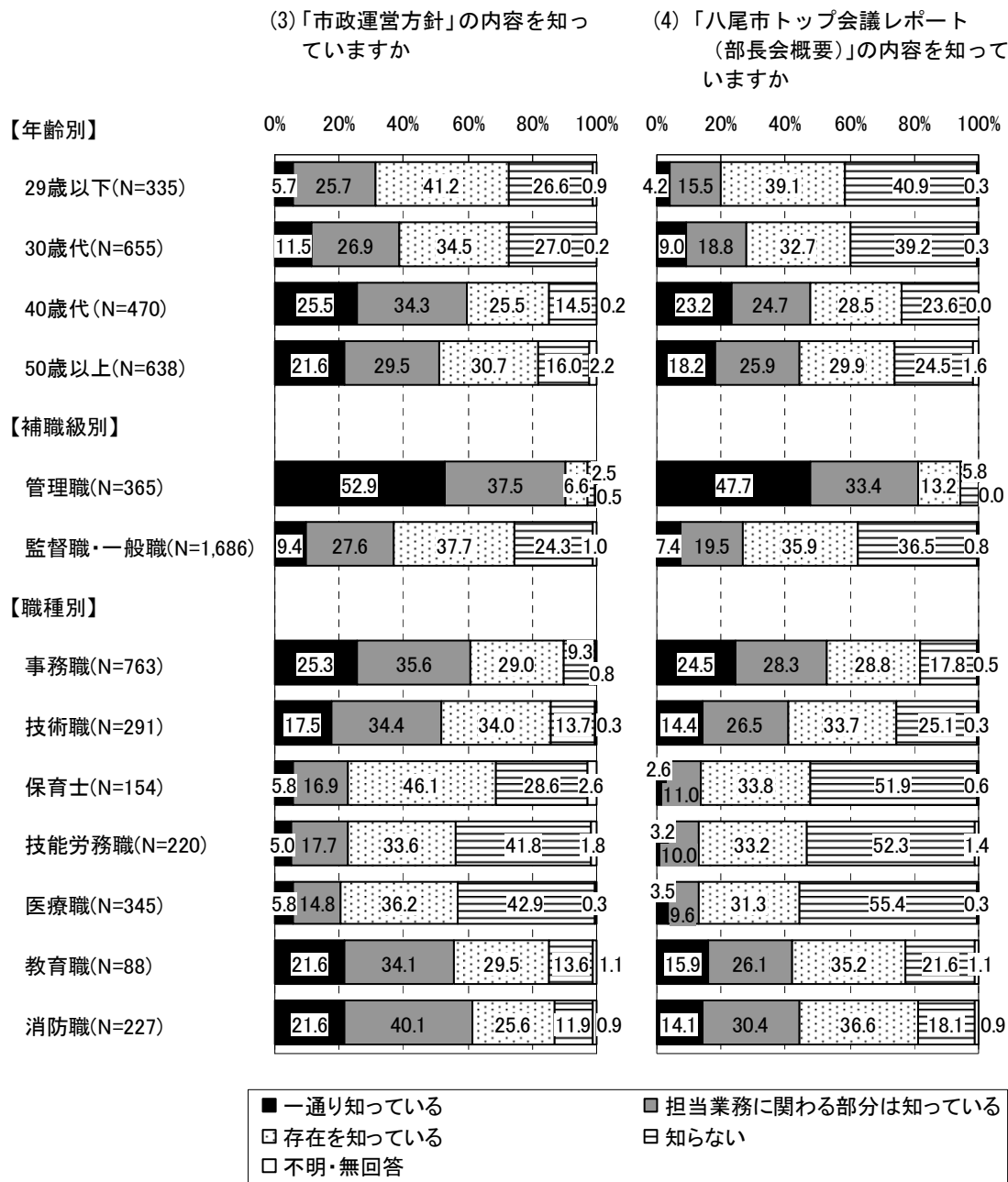
「(2)『八尾市行財政改革プログラム』『八尾市行財政改革アクションプログラム』」の認知度については、すべての年代で『肯定的意見』が7割以上となっており、40歳代で83.6%と最も高くなっています。補職級別にみると、管理職では『肯定的意見』が97.0%と、監督職・一般職より22.0ポイント高くなっています。職種別にみると、『肯定的意見』は事務職で最も高く、89.9%となっています。



### 問3 (3) (4) ×年齢・補職級・職種別

「(3)『市政運営方針』」の認知度について、年齢別にみると、40歳代、50歳以上で『肯定的意見』が8割以上となっています。補職級別にみると、管理職で『肯定的意見』が97.0%と、監督職・一般職より22.3ポイント高くなっています。職種別にみると、『肯定的意見』は技能労務職、医療職、保育士を除く職種で8割以上となっています。

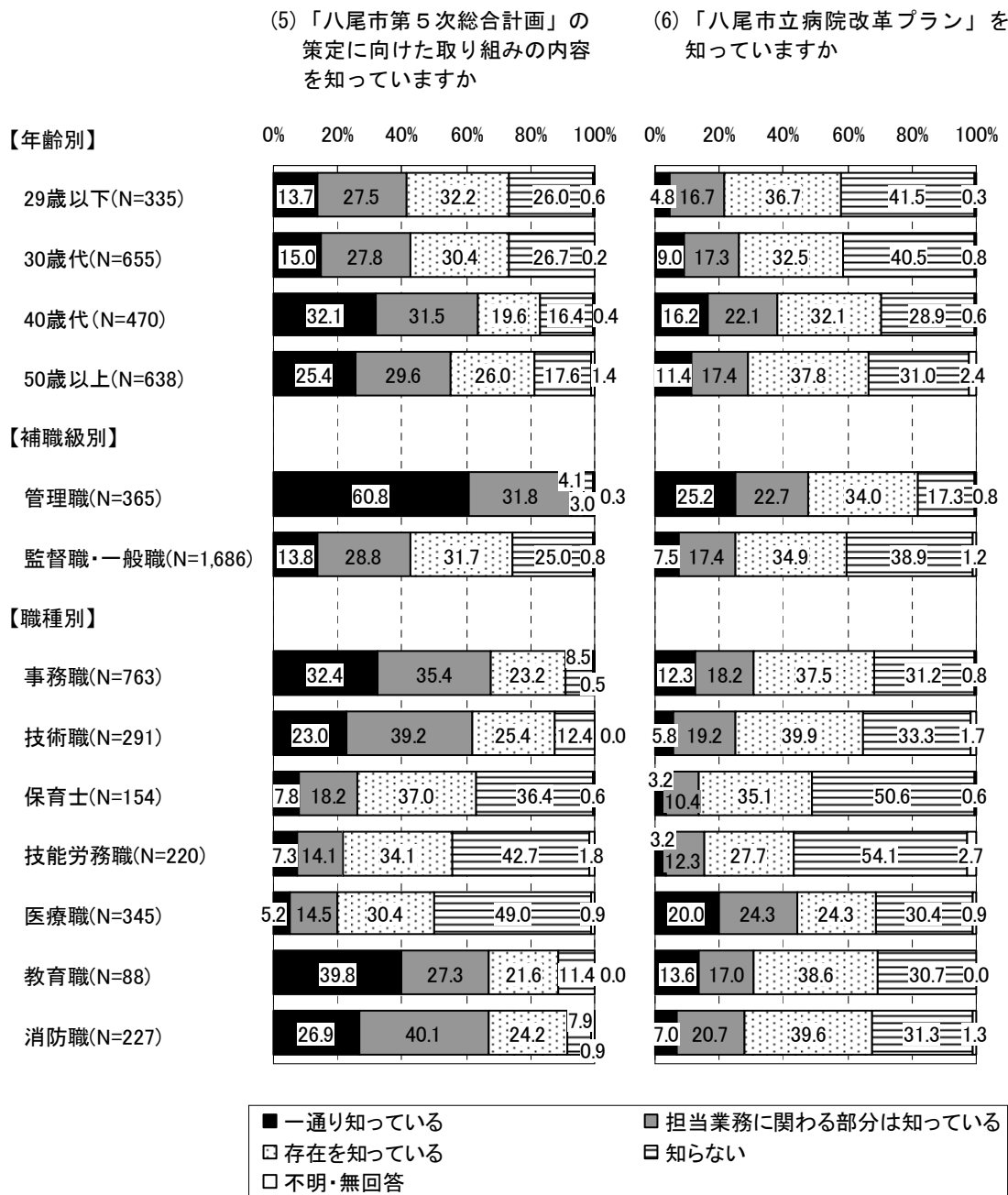
「(4)『八尾市トップ会議レポート(部長会概要)』」の認知度について、年齢別にみると、40歳代、50歳以上で『肯定的意見』が7割以上となっています。補職級別にみると、管理職で『肯定的意見』が94.3%と、監督職・一般職より31.5ポイント高くなっています。職種別にみると、『肯定的意見』は医療職、技能労務職、保育士を除く職種で7割以上となっています。



### 問3 (5) (6) ×年齢・補職級・職種別

「(5)『八尾市第5次総合計画』の策定に向けた取り組み」の認知度について、年齢別にみると、40歳代、50歳以上で『肯定的意見』が8割以上となっています。補職級別にみると、管理職で『肯定的意見』が96.7%と、監督職・一般職より22.4ポイント高くなっています。職種別にみると、『肯定的意見』は医療職、技能労務職、保育士を除く職種で8割以上となっています。

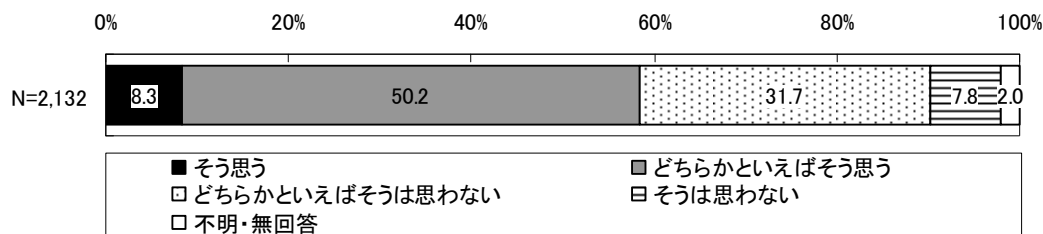
「(6)『八尾市立病院改革プラン』」の認知度について、年齢別にみると、40歳代、50歳以上で『肯定的意見』が約7割となっています。補職級別にみると、管理職で『肯定的意見』が96.7%と、監督職・一般職より22.4ポイント高くなっています。職種別にみると、『肯定的意見』は技能労務職、保育士を除く職種で6割以上となっています。



## 5. 行財政改革に対する認識やイメージについて

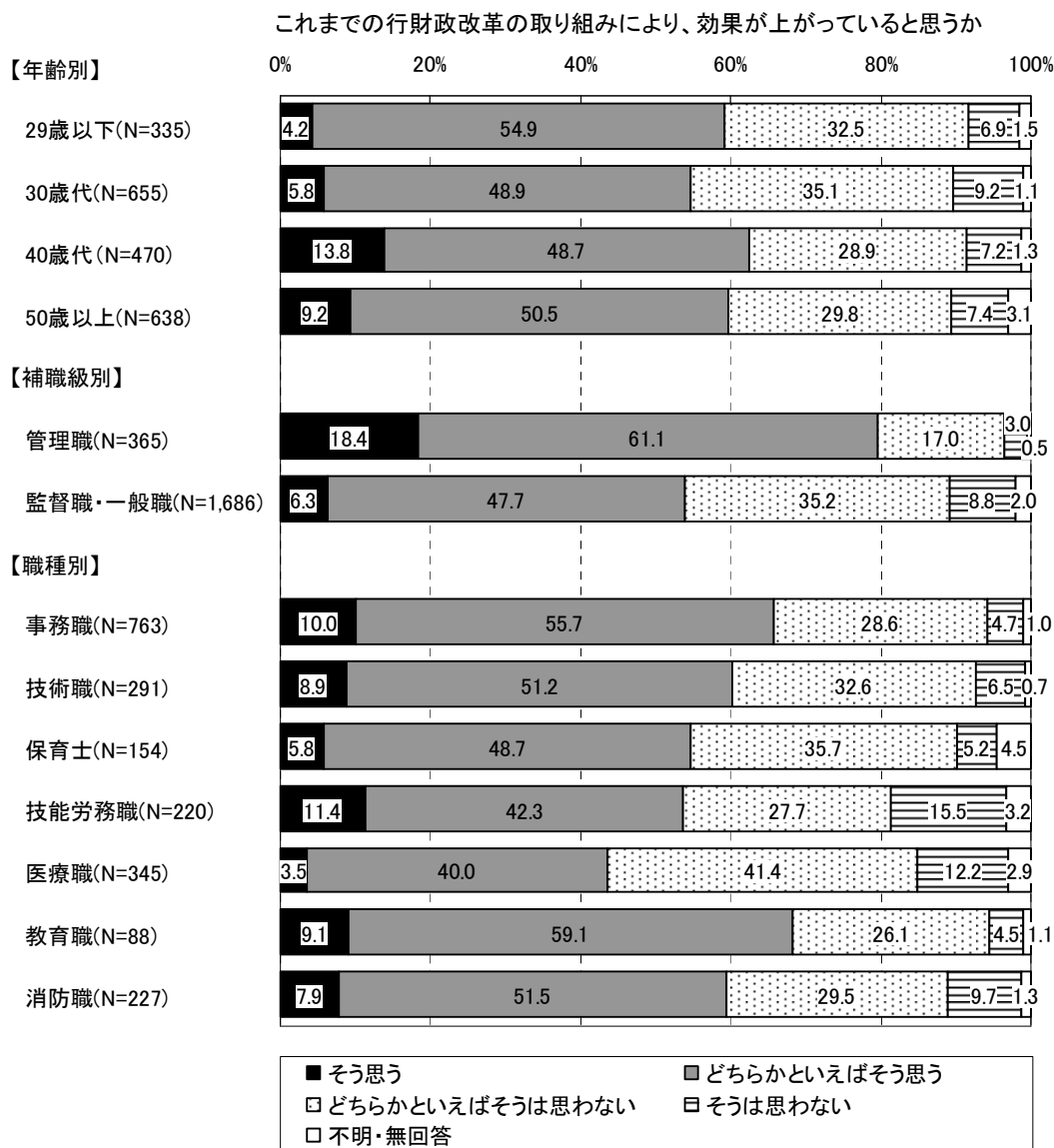
### 問4(1) これまでの行財政改革の取り組みにより、効果が上がっていると思いますか

行財政改革の取り組みによる効果が上がっているかについては、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた『肯定的意見』が58.5%となっています。また、「どちらかといえばそう思わない」と「そうは思わない」を合わせた『否定的意見』は39.5%となっています。



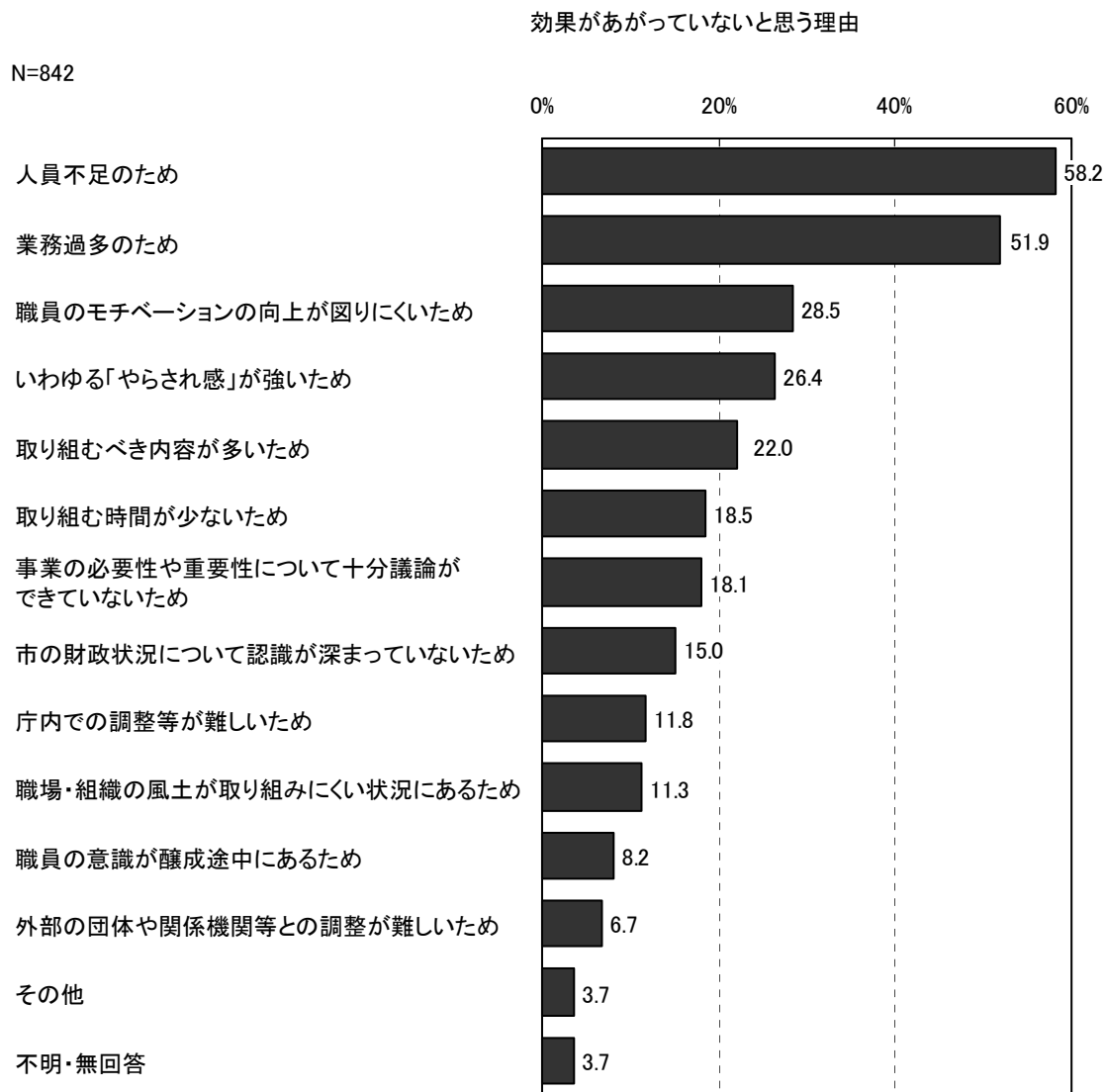
### 問4(1) × 年齢・補職級・職種別

年齢別にみると、30歳代を除くすべての年代で『肯定的意見』は約6割となっています。補職級別にみると、管理職で『肯定的意見』が79.5%と、監督職・一般職より25.5ポイント高くなっています。職種別にみると、『肯定的意見』は教育職で68.2%と最も高く、医療職で43.5%と最も低くなっています。



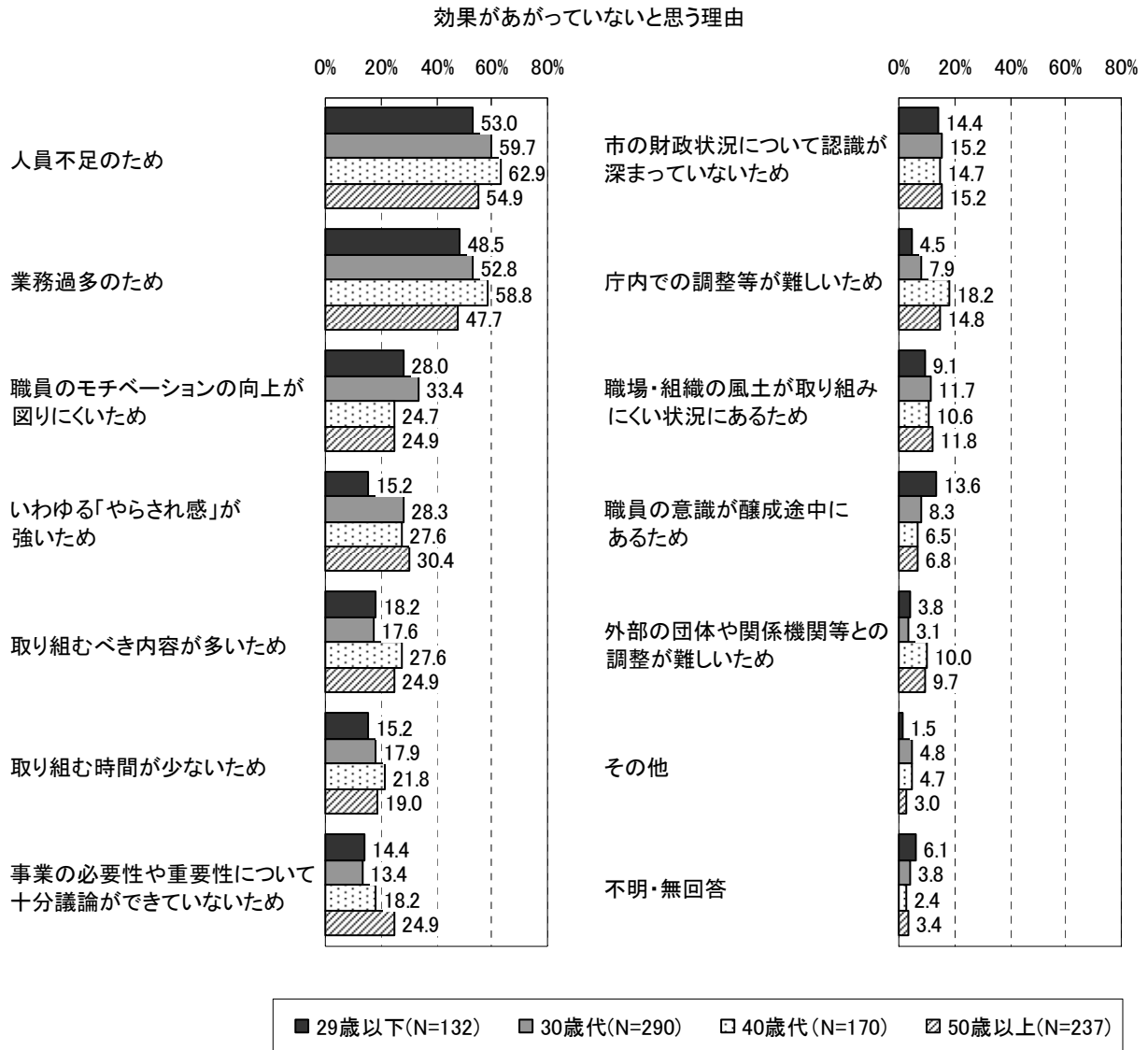
**問4（2） 問4（1）で「3」または「4」を選択された方にお尋ねします。  
 そのように思われる理由として近いものを選んでください。（複数選択可）**

効果が上がっていないと思う理由については、「人員不足のため」が58.2%と最も高く、次いで「業務過多のため」が51.9%となっています。



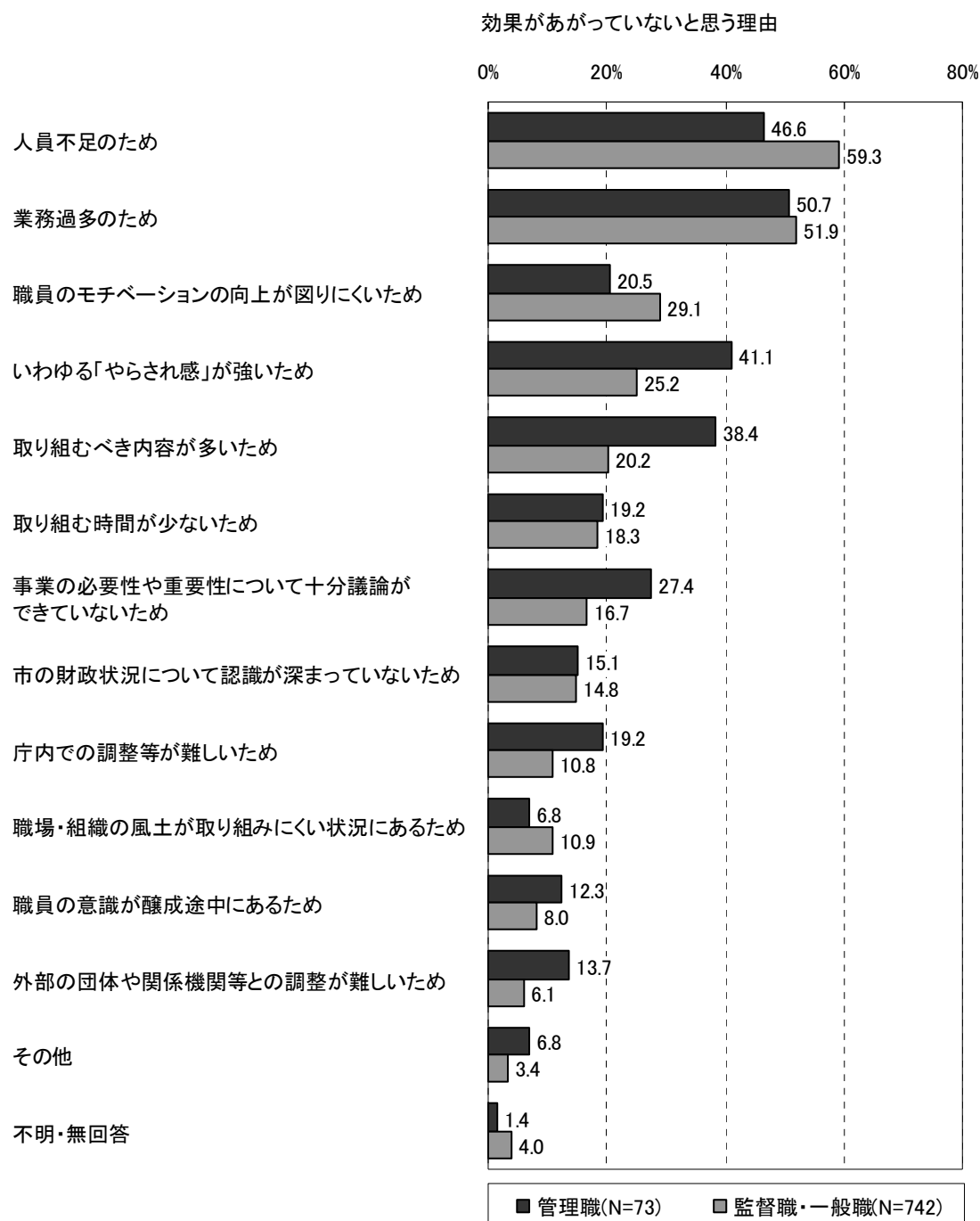
## 問4(2)×年齢別

効果が上がっていないと思う理由について、年齢別にみると、すべての年代で「人員不足のため」「業務過多のため」が約5～6割と高くなっており、どちらの回答についても、40歳代で最も高くなっています。



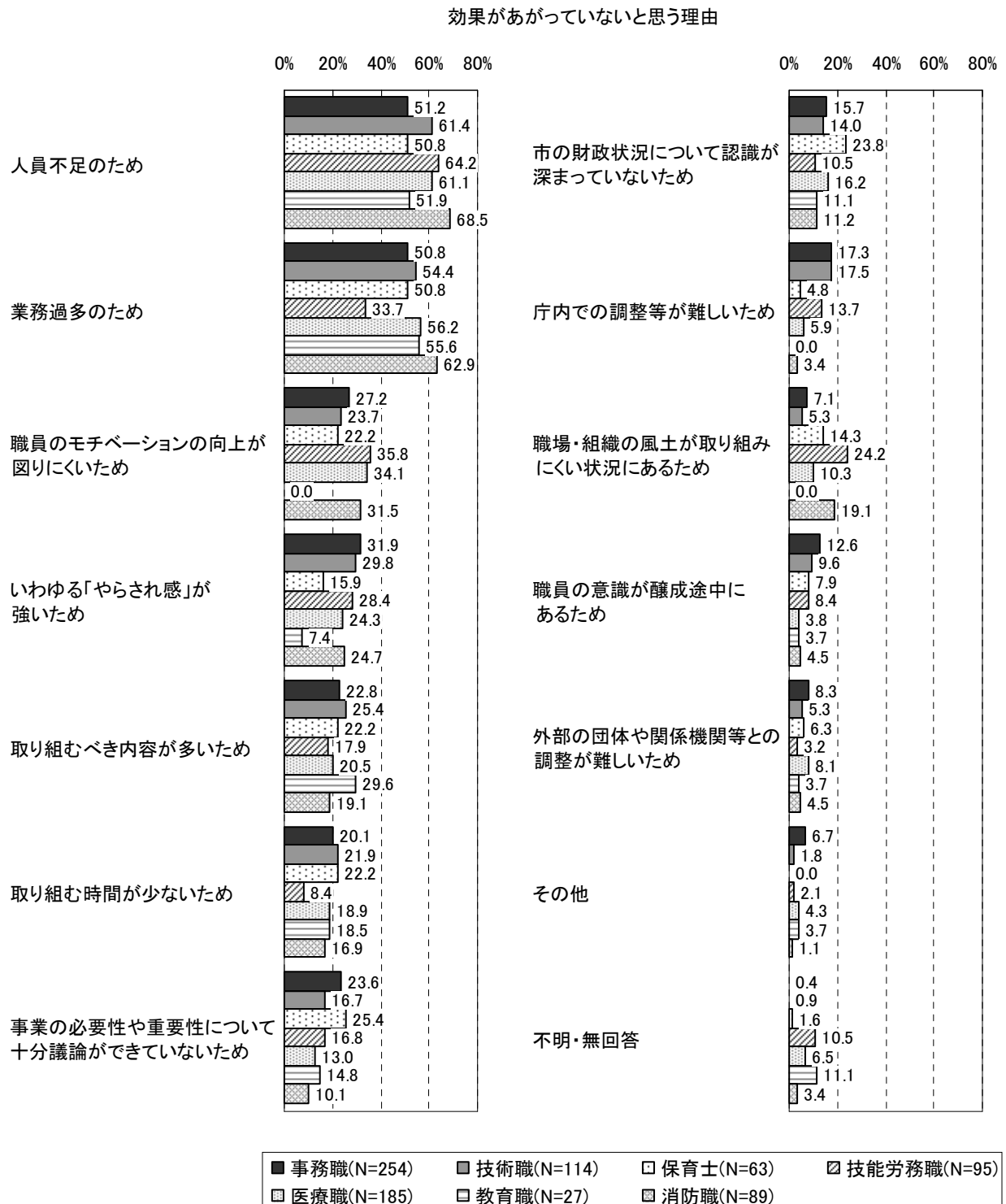
## 問4(2) × 補職級別

効果が上がっていないと思う理由について、補職級別にみると、管理職では「業務過多のため」が、監督職・一般職では「人員不足のため」が最も高く、いずれも監督職・一般職の方が高くなっています。また、これらの項目に加え、「職員のモチベーションの向上が図りにくいため」「職場・組織の風土が取り組みにくい状況にあるため」では監督職・一般職の方が管理職より高くなっていますが、それ以外の項目では、管理職の方が監督職・一般職より高くなっています。



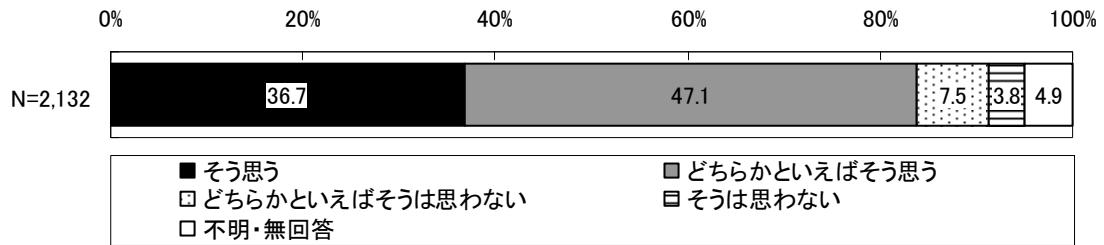
## 問4(2) × 職種別

効果が上がっていないと思う理由について、職種別にみると、教育職を除くすべての職種で「人員不足のため」が最も高く、教育職では「業務過多のため」が最も高くなっています。



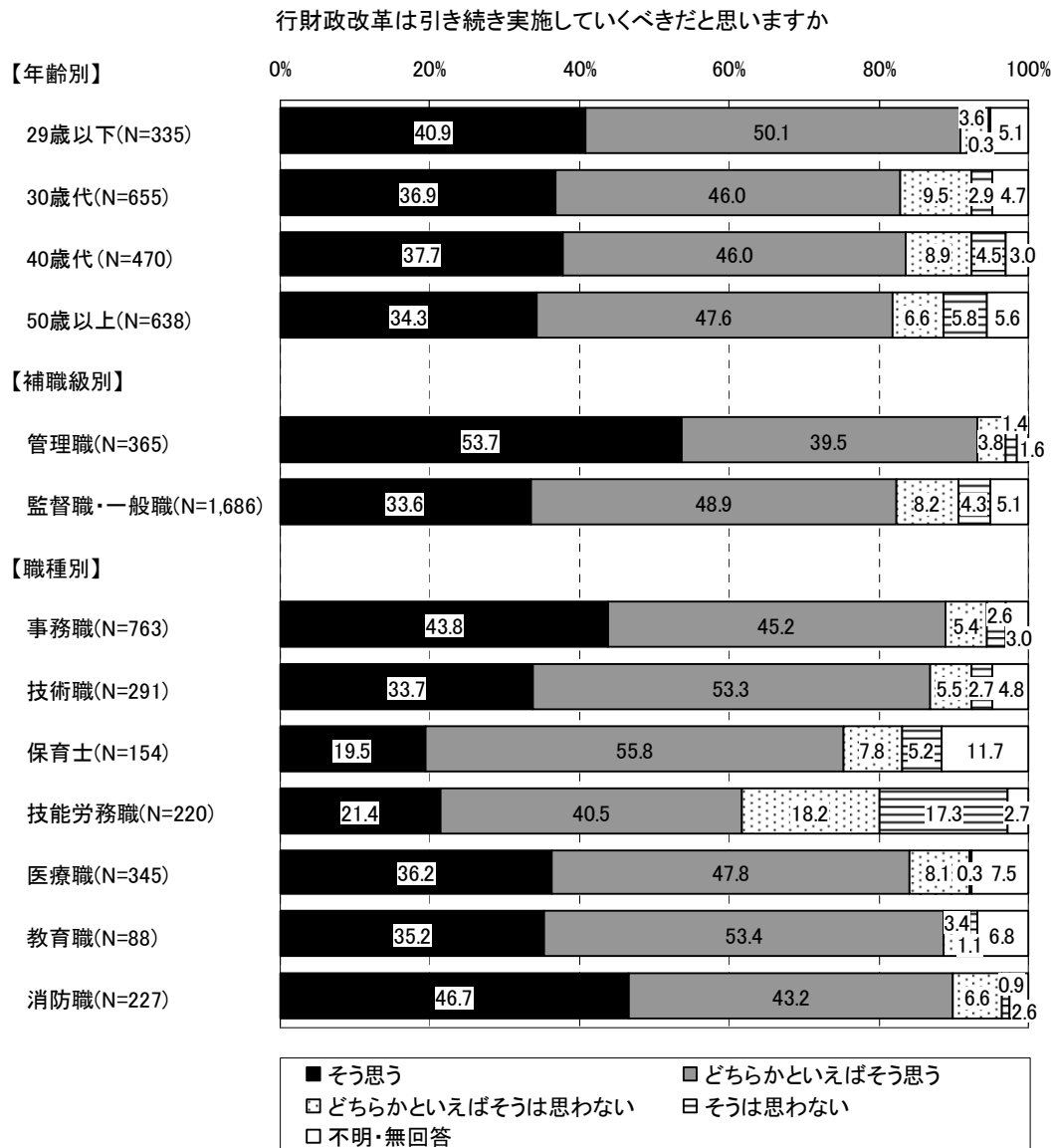
### 問4(3) 行財政改革は引き続き実施していくべきと思いますか

行財政改革は引き続き実施していくべきかについては、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた『肯定的意見』が83.8%、「どちらかといえばそうは思わない」と「そうは思わない」を合わせた『否定的意見』は11.3%となっています。



### 問4(3) × 年齢・補職級・職種別

年齢別にみると、すべての年代で『肯定的意見』が8割以上となっており、29歳以下では91.0%と最も高くなっています。補職級別にみると、管理職で『肯定的意見』が93.2%と、監督職・一般職より10.7ポイント高くなっています。職種別にみると、『肯定的意見』は保育士、技能労務職を除く職種で8割以上となっており、消防職では89.9%と最も高くなっています。



## 6. 行財政改革の推進状況について

問5-1 下記の各項目は八尾市行財政改革アクションプログラムから抜粋したものです。  
現在の行財政改革の推進状況について、もっともあてはまると思う番号を選んでください。

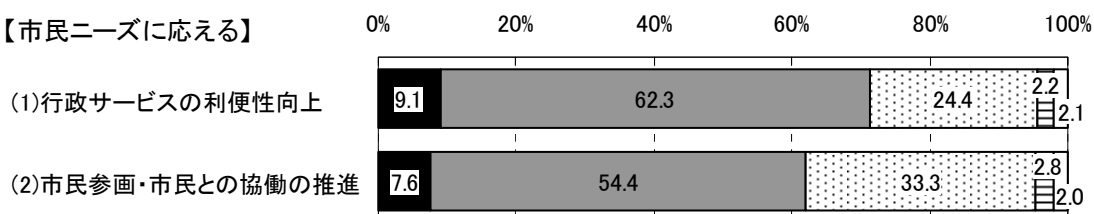
### ●市民とともに歩む

「市民とともに歩む」に属する取り組みの推進状況について、「進んでいる」と「どちらかといえば進んでいる」を合わせた『肯定的意見』は「(3)市政情報の公開」が72.0%と最も高く、次いで「(1)行政サービスの利便性向上」が71.4%となっています。

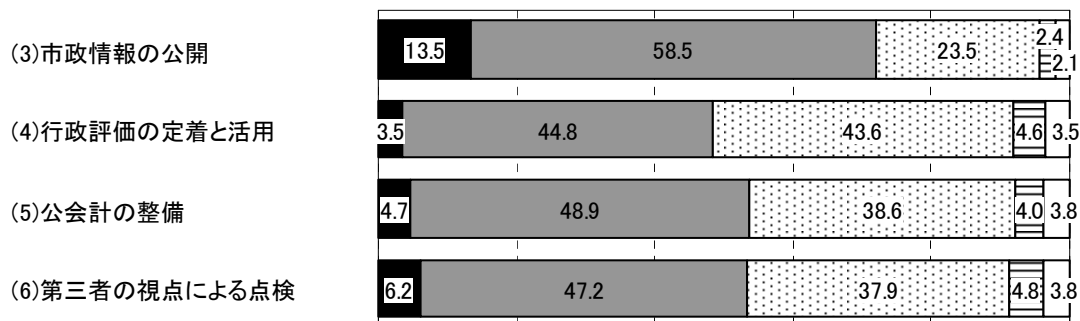
一方、「進んでいない」と「どちらかといえば進んでいない」を合わせた『否定的意見』は、「(4)行政評価の定着と活用」が48.2%と最も高くなっています。

N=2,132

#### 【市民ニーズに応える】



#### 【自治体経営が見える】

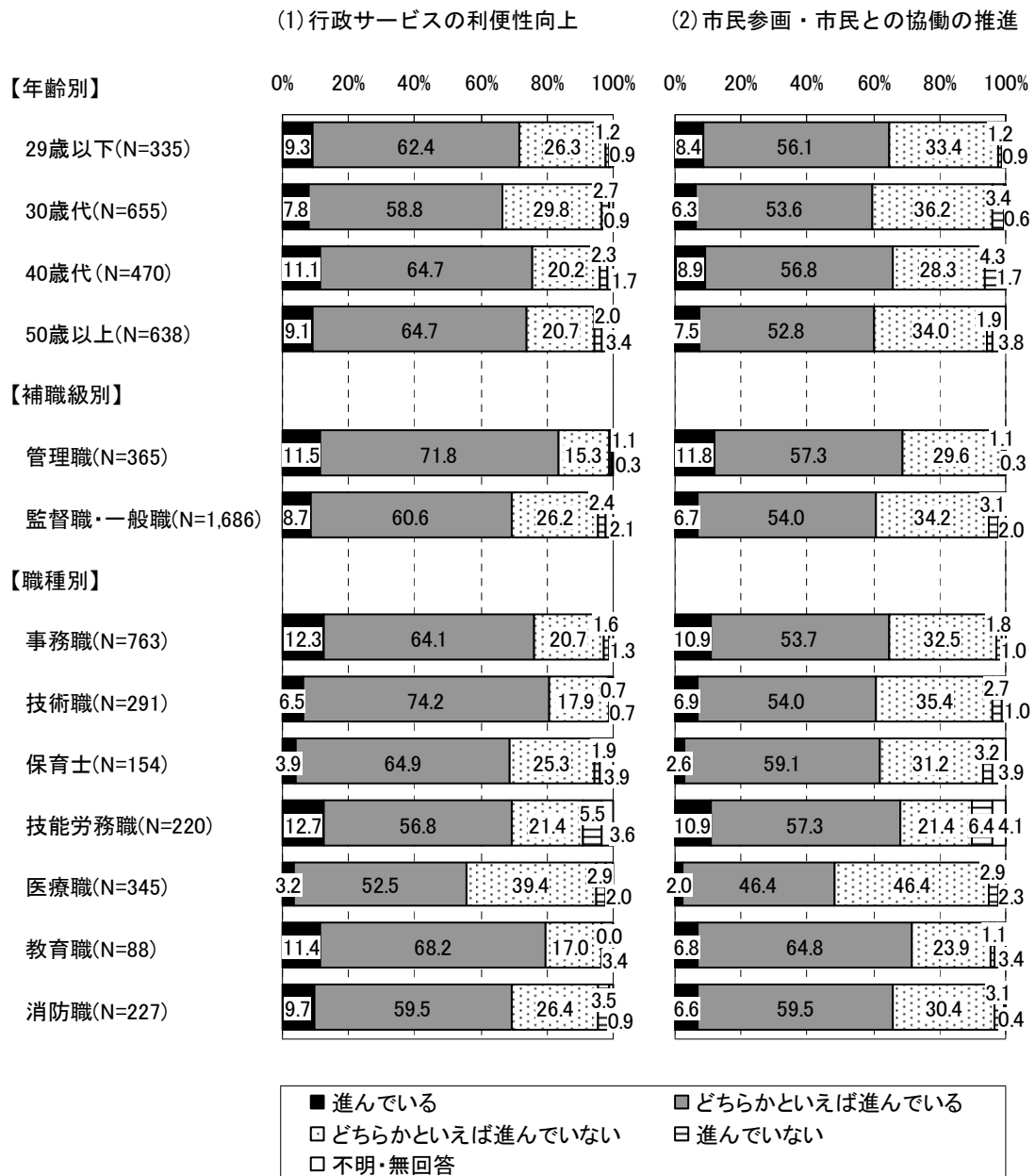


■ 進んでいる                      ■ どちらかといえば進んでいる  
 □ どちらかといえば進んでいない    □ 進んでいない  
 □ 不明・無回答

## 問5-1(1)(2)×年齢・補職級・職種別

「(1)行政サービスの利便性向上」については、すべての年代で『肯定的意見』が約7割となっています。補職級別にみると、管理職で『肯定的意見』が83.3%と、監督職・一般職より14.0ポイント高くなっています。職種別にみると、『肯定的意見』は事務職、技術職、教育職で約8割となっています。

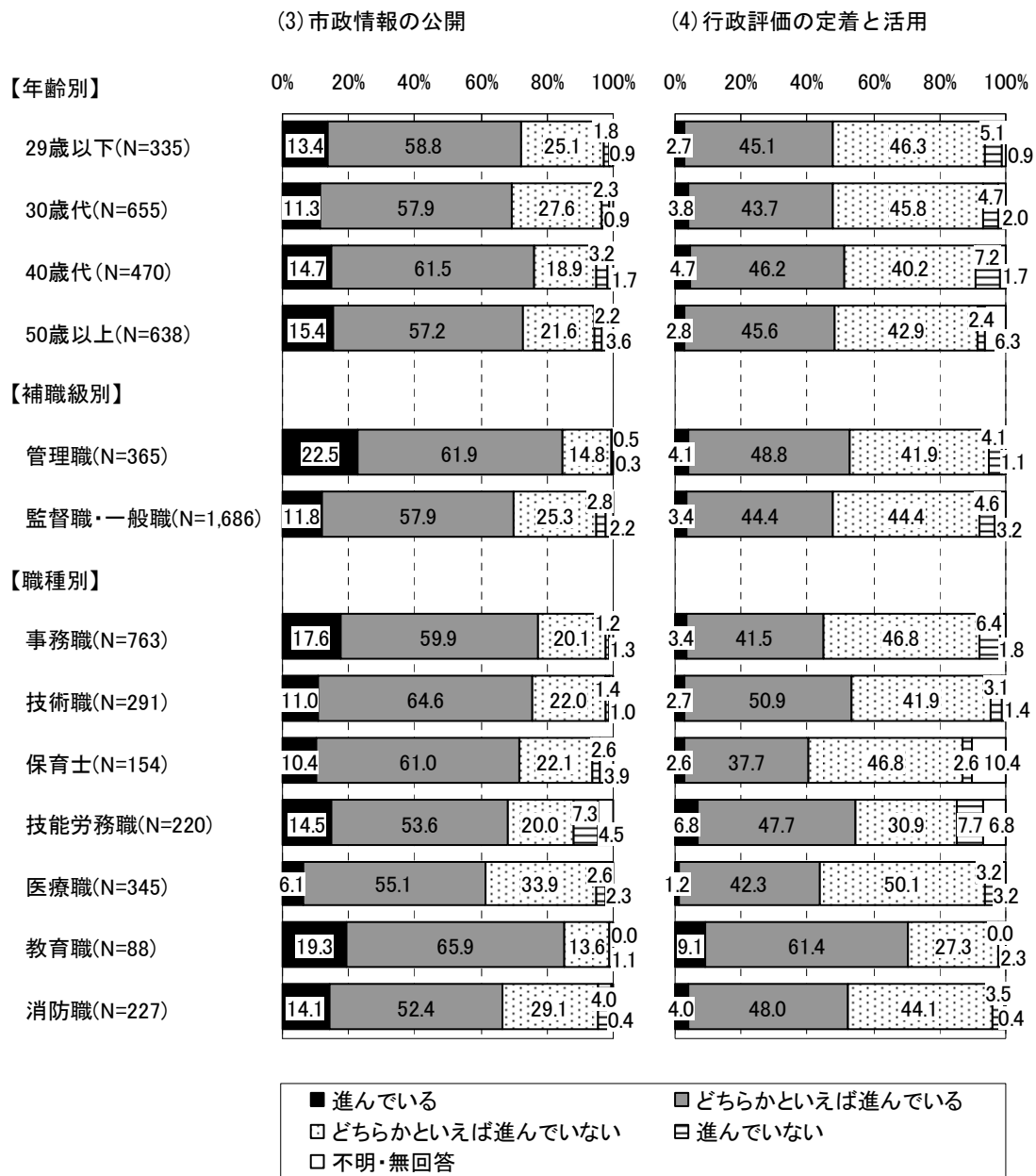
「(2)市民参画・市民との協働の推進」については、すべての年代で『肯定的意見』が約6割となっています。補職級別にみると、管理職で『肯定的意見』が69.1%と、監督職・一般職より8.4ポイント高くなっています。職種別にみると、『肯定的意見』は医療職を除くすべての職種で6割以上となっています。



### 問5-1(3)(4)×年齢・補職級・職種別

「(3) 市政情報の公開」については、すべての年代で『肯定的意見』が約7割となっています。補職級別にみると、管理職で『肯定的意見』が84.4%と、監督職・一般職より14.7ポイント高くなっています。職種別にみると、『肯定的意見』は教育職で85.2%と最も高く、医療職で61.2%と最も低くなっており、その差は24.0ポイントとなっています。

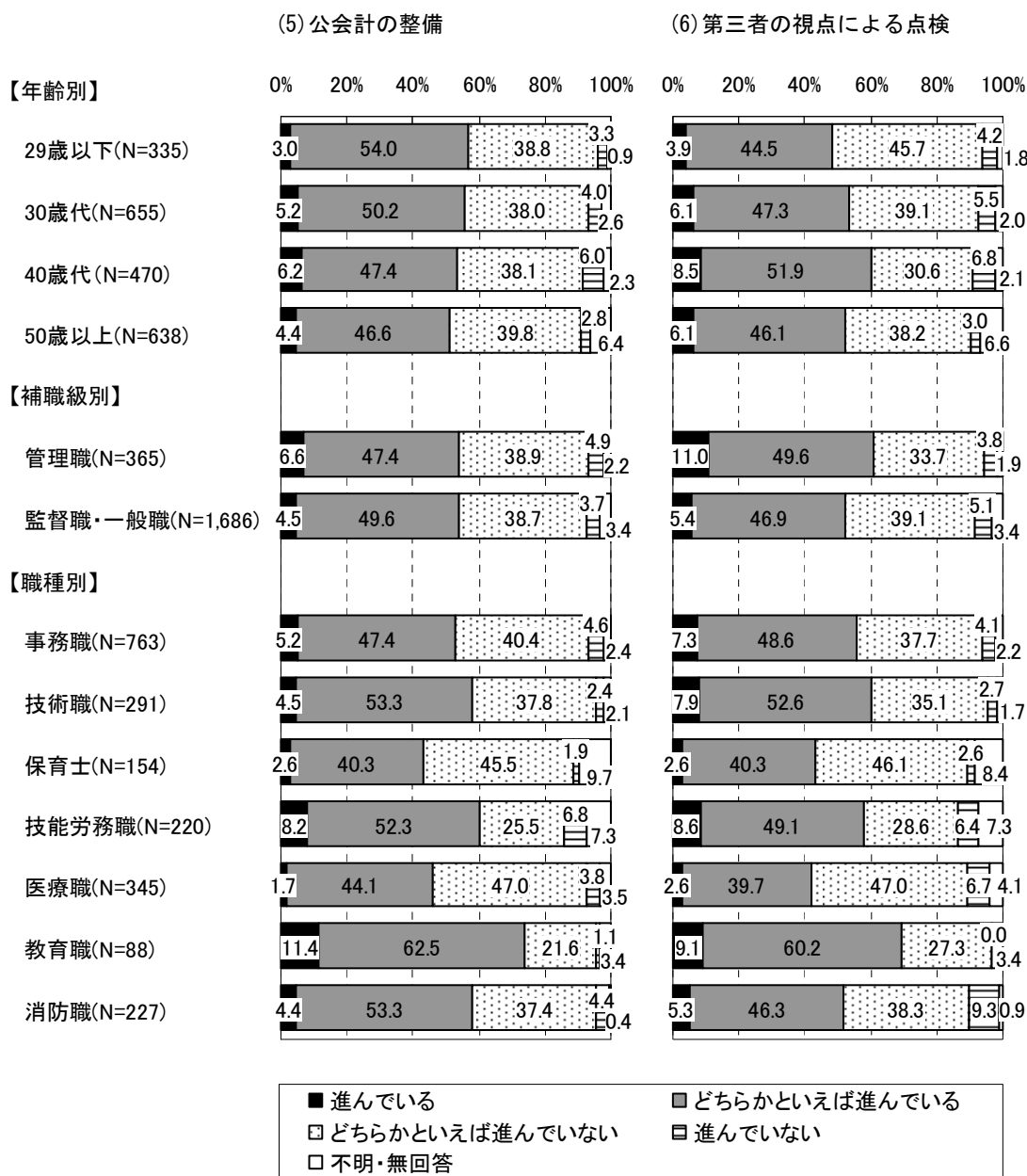
「(4) 行政評価の定着と活用」について、年齢別にみると、『肯定的意見』はすべての年代で約5割となっています。補職級別にみると、管理職、監督職・一般職ともに『肯定的意見』は約5割となっています。職種別にみると、『肯定的意見』は教育職で70.5%と最も高く、保育士で40.3%と最も低くなっています。



## 問5-1(5)(6)×年齢・補職級・職種別

「(5)公会計の整備」については、すべての年代で『肯定的意見』が5割以上となっています。補職級別では管理職、監督職・一般職ともに『肯定的意見』が5割以上となっています。職種別にみると、『肯定的意見』は教育職で73.9%と最も高く、保育士で42.9%と最も低くなっています。

「(6)第三者の視点による点検」について、すべての年代で『肯定的意見』が約5～6割となっており、40歳代では60.4%と最も高くなっています。補職級別にみると、管理職で『肯定的意見』が60.6%と、監督職・一般職より8.3ポイント高くなっています。職種別にみると、『肯定的意見』は教育職で69.3%と最も高く、医療職で42.3%と最も低くなっています。



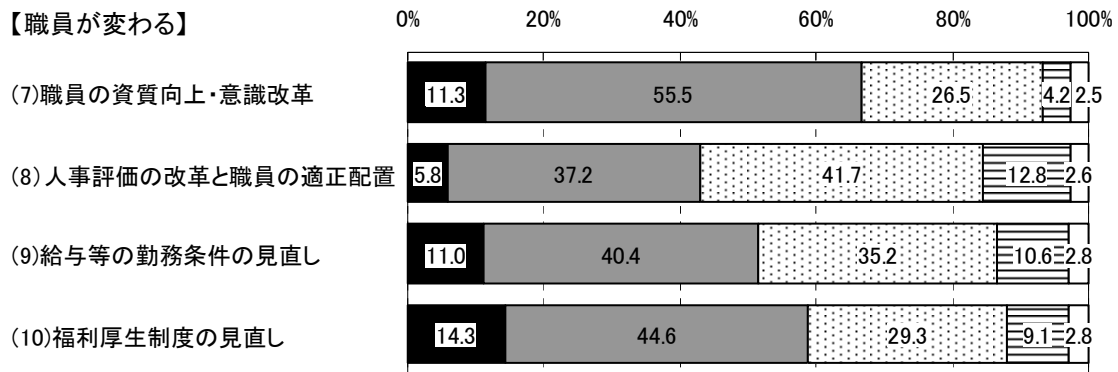
●市役所が変わる

「市役所が変わる」に属する取り組みの推進状況について、『肯定的意見』は「(7)職員の資質向上・意識改革」が66.8%と最も高く、次いで「(10)福利厚生制度の見直し」が58.9%となっています。

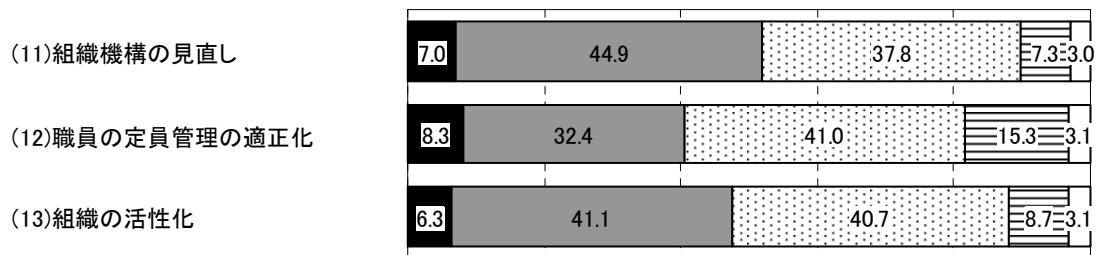
一方、『否定的意見』は、「(12)職員の定員管理の適正化」が56.3%と最も高く、次いで「(8)人事評価の改革と職員の適正配置」が54.5%となっています。

N=2,132

【職員が変わる】



【組織が変わる】

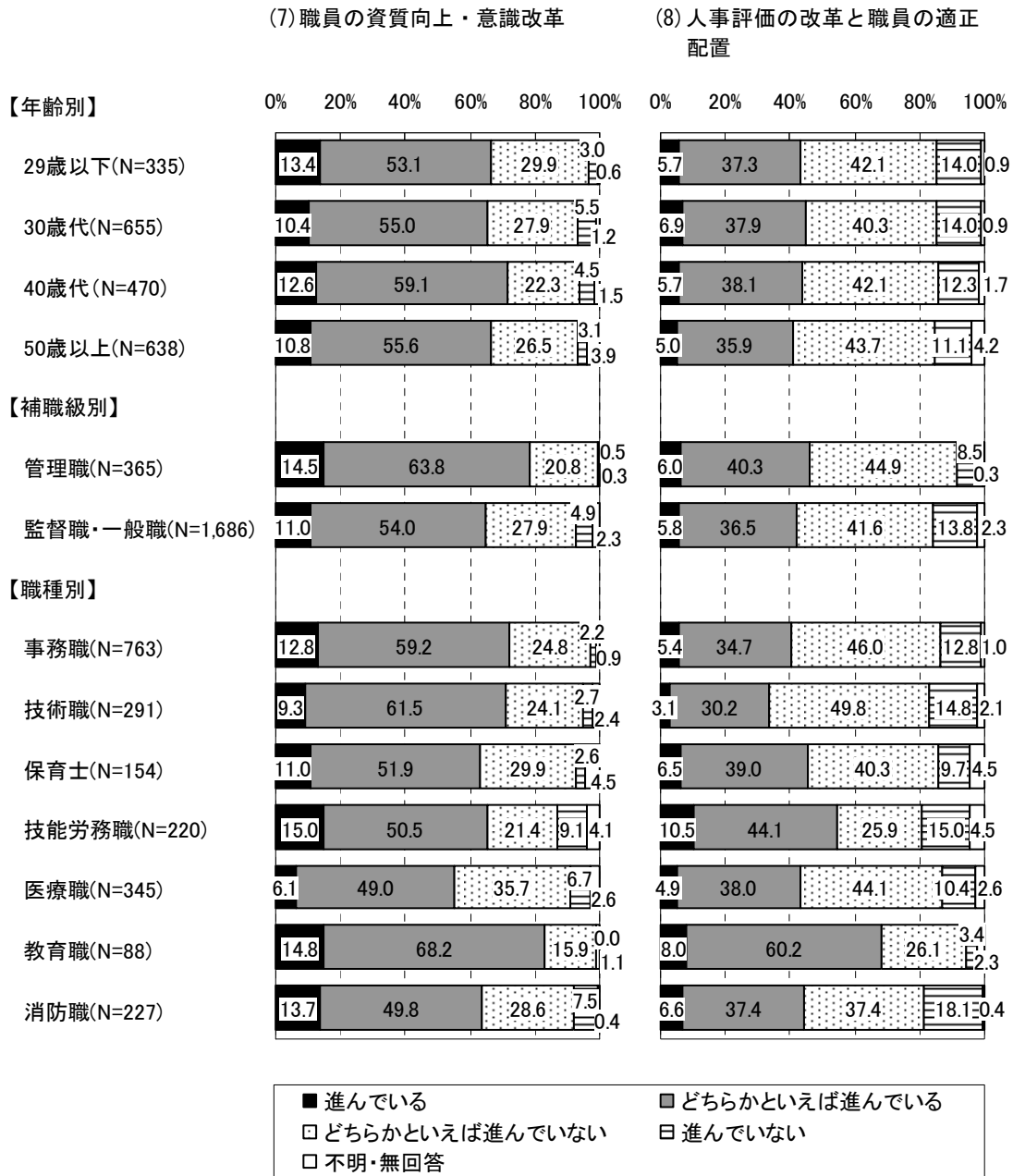


進んでいる                       どちらかといえば進んでいる  
 どちらかといえば進んでいない    進んでいない  
 不明・無回答

## 問5-1(7)(8)×年齢・補職級・職種別

「(7)職員の資質向上・意識改革」については、すべての年代で『肯定的意見』が約7割となっています。補職級別にみると、管理職で『肯定的意見』が78.3%と、監督職・一般職より13.3ポイント高くなっています。職種別にみると、『肯定的意見』は教育職で83.0%と最も高く、医療職で55.1%と最も低くなっています。

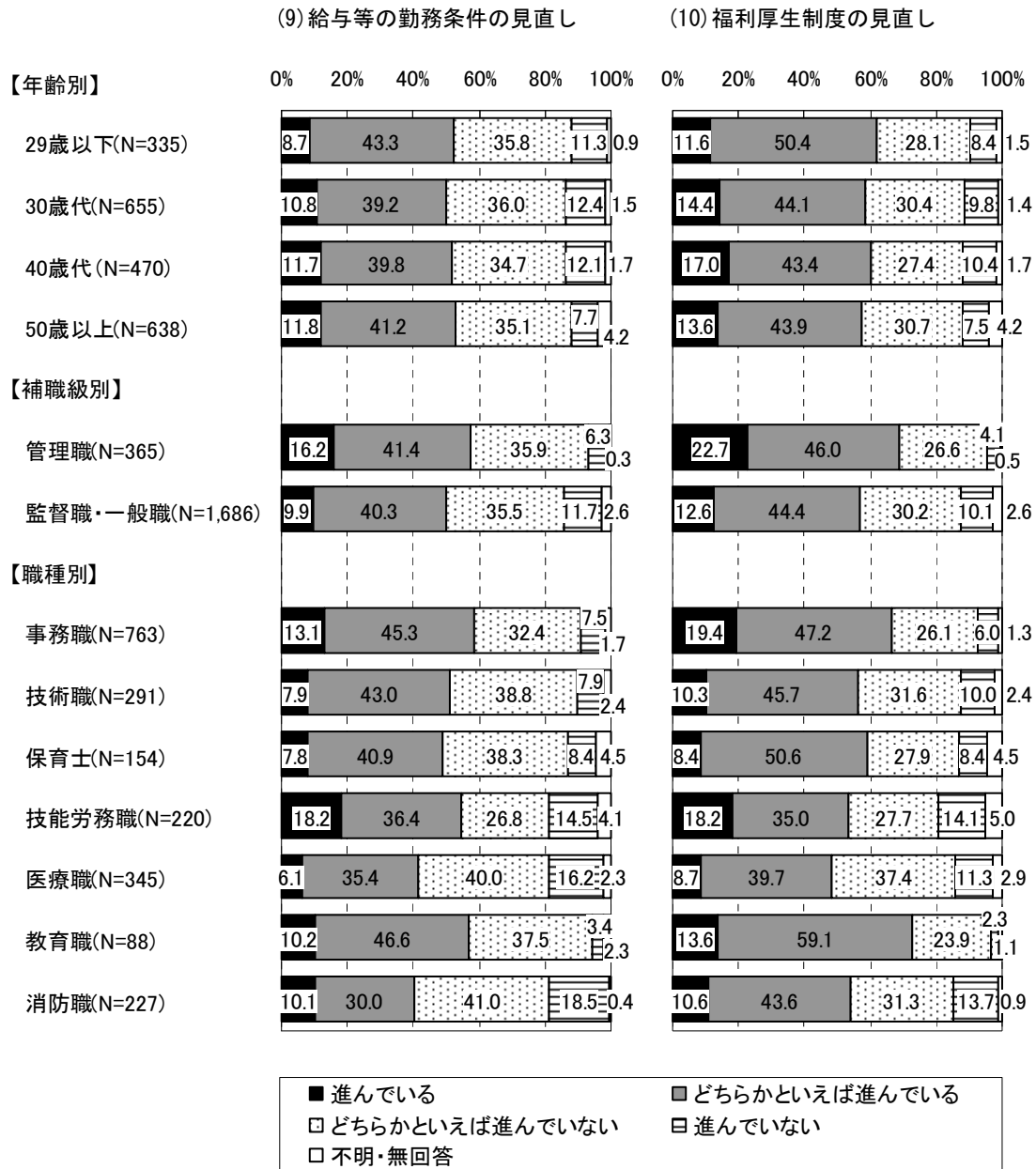
「(8)人事評価の改革と職員の適正配置」について、年齢別にみると、『肯定的意見』はすべての年代で約4割となっています。補職級別にみると、管理職、監督職・一般職ともに『肯定的意見』は約4割となっています。職種別にみると、『肯定的意見』は教育職で68.2%と最も高くなっています。



## 問5-1 (9) (10) × 年齢・補職級・職種別

「(9) 給与等の勤務条件の見直し」については、すべての年代で『肯定的意見』が5割以上となっています。補職級別にみると、管理職で『肯定的意見』が57.6%と、監督職・一般職より7.4ポイント高くなっています。職種別にみると、『肯定的意見』は事務職で58.4%と最も高く、消防職で40.1%と最も低くなっています。

「(10) 福利厚生制度の見直し」については、すべての年代で『肯定的意見』が約6割となっています。補職級別にみると、管理職で『肯定的意見』が68.7%と、監督職・一般職より11.7ポイント高くなっています。職種別にみると、『肯定的意見』は教育職で72.7%と最も高くなっています。

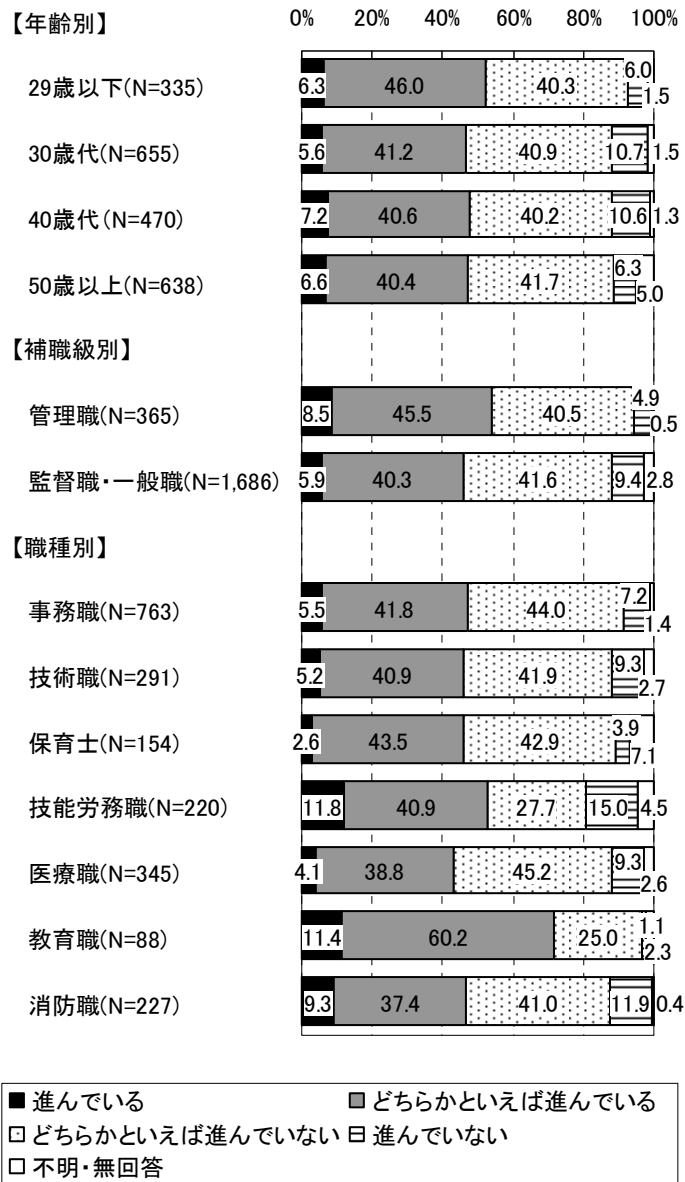




## 問5-1 (13) × 年齢・補職級・職種別

「(13)組織の活性化」については、すべての年代で『肯定的意見』が約5割となっています。補職級別にみると、管理職で『肯定的意見』が54.0%と、監督職・一般職より7.8ポイント高くなっています。職種別にみると、『肯定的意見』は教育職で71.6%と最も高くなっています。

(13) 組織の活性化



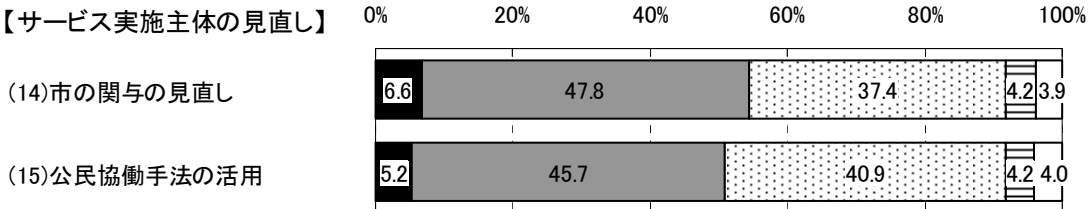
●公共サービスを変える

『肯定的意見』は「(18)ITの活用」が65.1%と最も高くなっています。

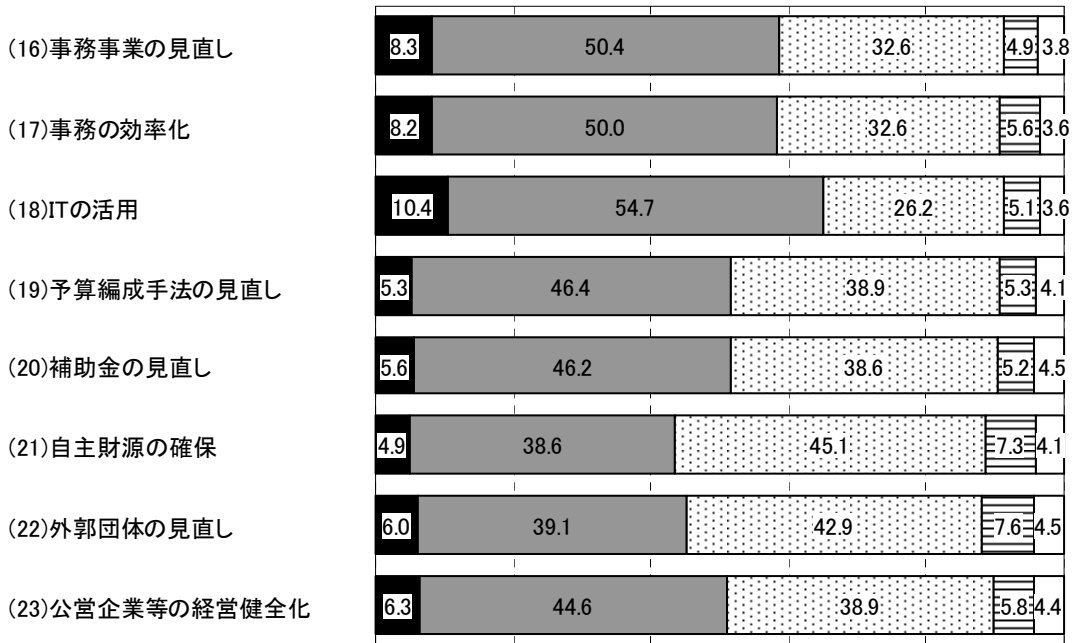
一方、『否定的意見』は、「(21)自主財源の確保」「(22)外郭団体の見直し」が5割を超え高くなっています。

N=2,132

【サービス実施主体の見直し】



【行財政の健全化】

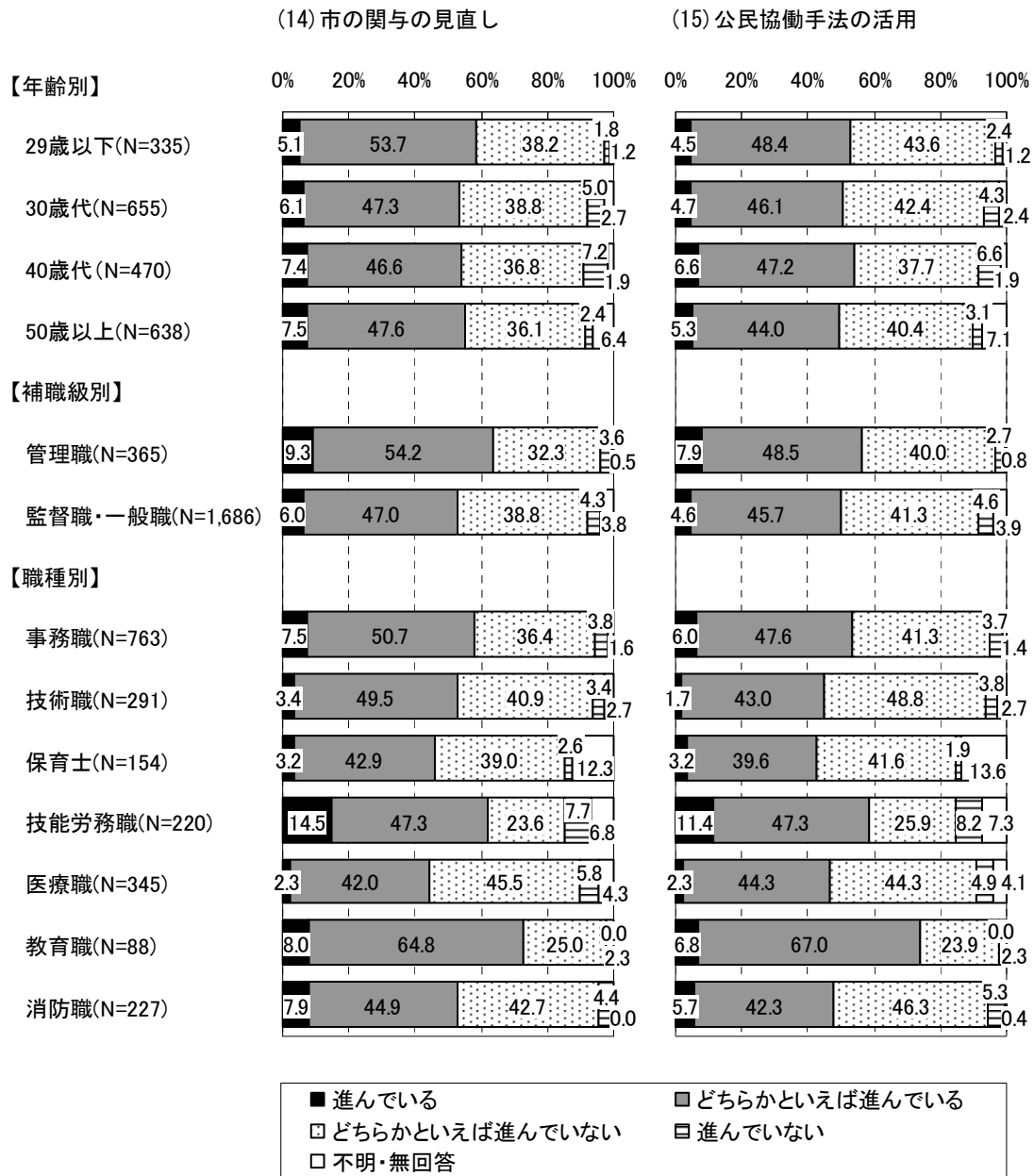


■ 進んでいる                      □ どちらかといえば進んでいる  
 □ どちらかといえば進んでいない   □ 進んでいない  
 □ 不明・無回答

## 問5-1 (14) (15) × 年齢・補職級・職種別

「(14)市の関与の見直し」については、すべての年代で『肯定的意見』が5割以上となっています。補職級別にみると、管理職で『肯定的意見』が63.5%と、監督職・一般職より10.5ポイント高くなっています。職種別にみると、『肯定的意見』は教育職で最も高く、72.8%となっています。

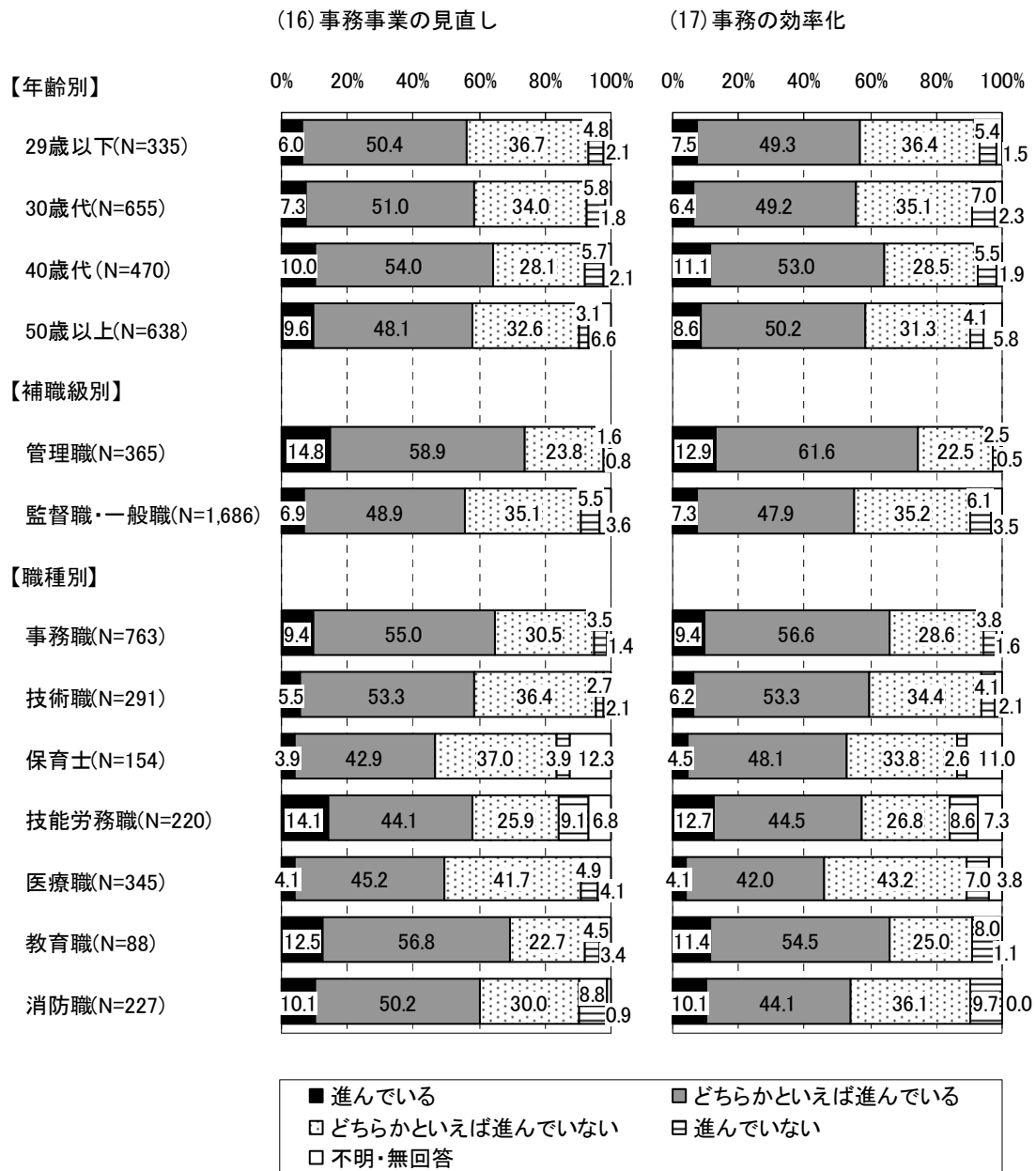
「(15)公民協働手法の活用」について、年齢別にみると、『肯定的意見』はすべての年代で約5割となっています。補職級別にみると、管理職で『肯定的意見』が56.4%と、監督職・一般職より6.1ポイント高くなっています。職種別にみると、『肯定的意見』は教育職で最も高く、73.8%となっています。



## 問5-1 (16) (17) × 年齢・補職級・職種別

「(16)事務事業の見直し」については、すべての年代で『肯定的意見』が約6割となっており、40歳代では64.0%と最も高くなっています。補職級別にみると、管理職で『肯定的意見』が73.7%と、監督職・一般職より17.9ポイント高くなっています。職種別にみると、『肯定的意見』は教育職で最も高く、69.3%となっています。

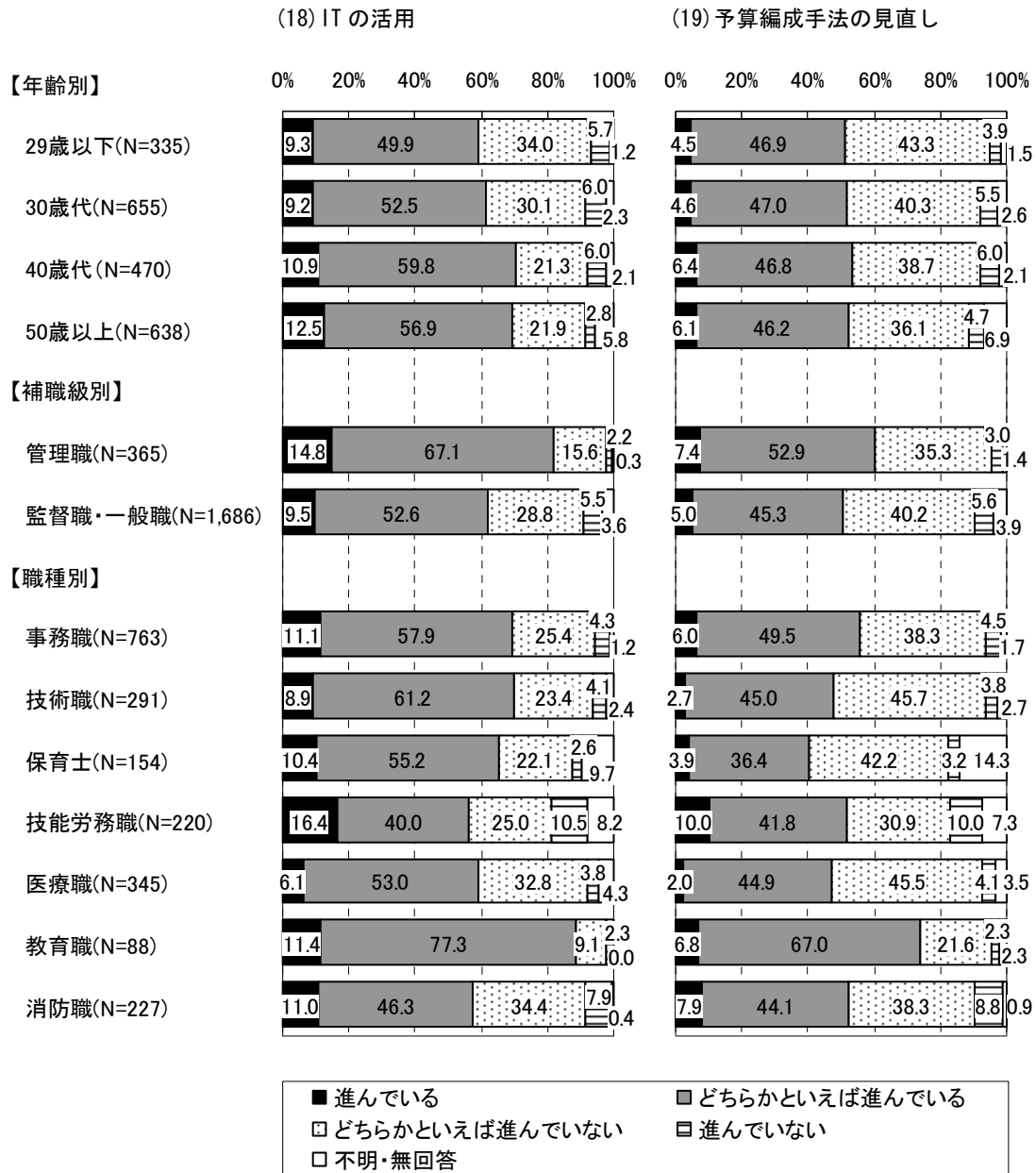
「(17)事務の効率化」については、すべての年代で『肯定的意見』が約6割となっています。補職級別にみると、管理職で『肯定的意見』が74.5%と、監督職・一般職より19.3ポイント高くなっています。職種別にみると、『肯定的意見』は事務職、教育職で6割を超え高くなっています。



## 問5-1 (18) (19) × 年齢・補職級・職種別

「(18)IT の活用」については、すべての年代で『肯定的意見』が約6～7割となっており、40歳代では70.7%と最も高くなっています。補職級別にみると、管理職で『肯定的意見』が81.9%と、監督職・一般職より19.8ポイント高くなっています。職種別にみると、『肯定的意見』は教育職で88.7%と最も高く、その他の職種と比べるとその差は15ポイント以上となっています。

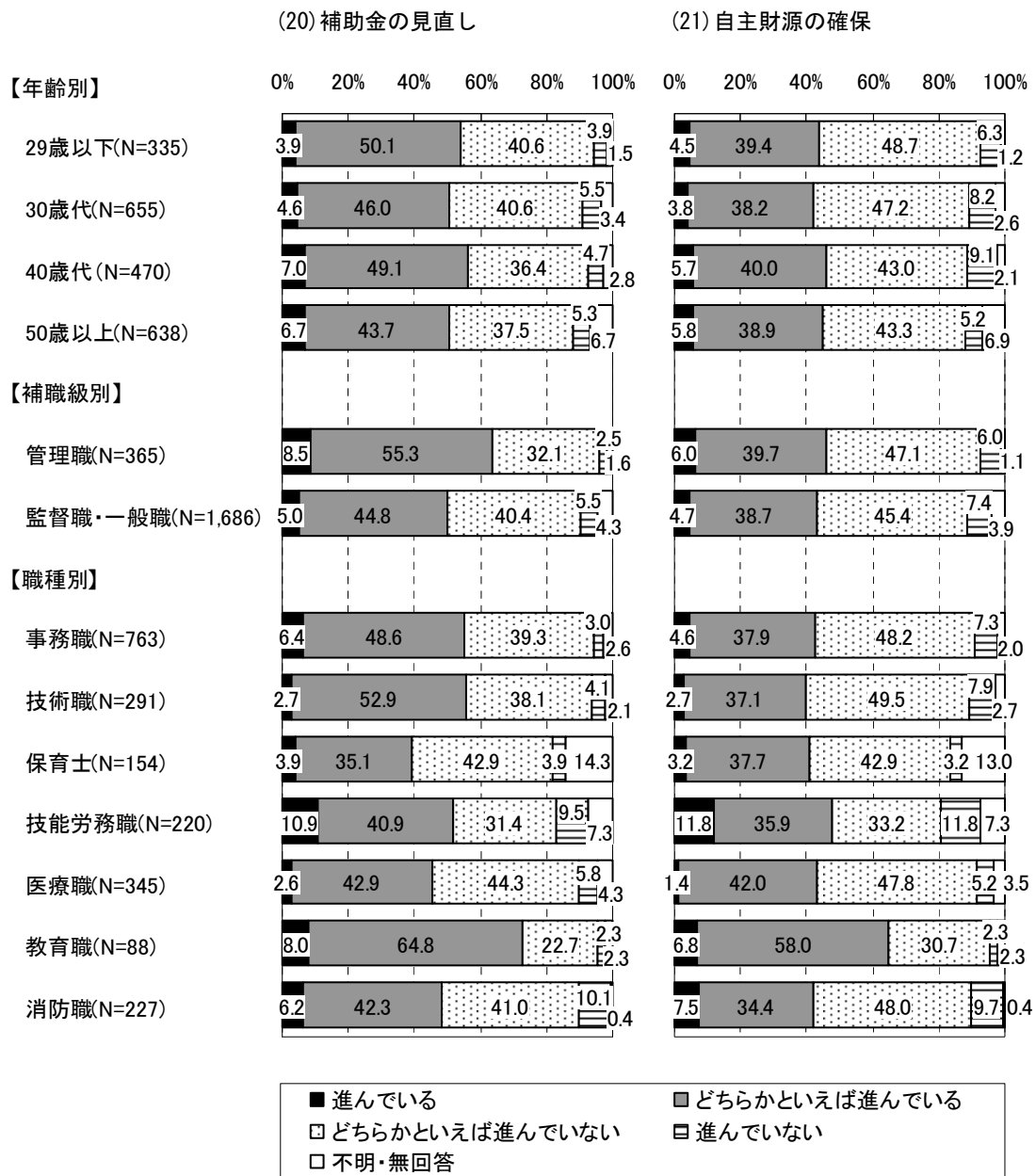
「(19)予算編成手法の見直し」については、すべての年代で『肯定的意見』が5割以上となっています。補職級別にみると、管理職で『肯定的意見』が60.3%と、監督職・一般職より10.0ポイント高くなっています。職種別にみると、『肯定的意見』は教育職で最も高く、93.8%となっています。



## 問5-1 (20) (21) × 年齢・補職級・職種別

「(20)補助金の見直し」については、すべての年代で『肯定的意見』が5割以上となっています。補職級別にみると、管理職で『肯定的意見』が63.8%と、監督職・一般職より14.0ポイント高くなっています。職種別にみると、『肯定的意見』は教育職で最も高く、72.8%となっています。

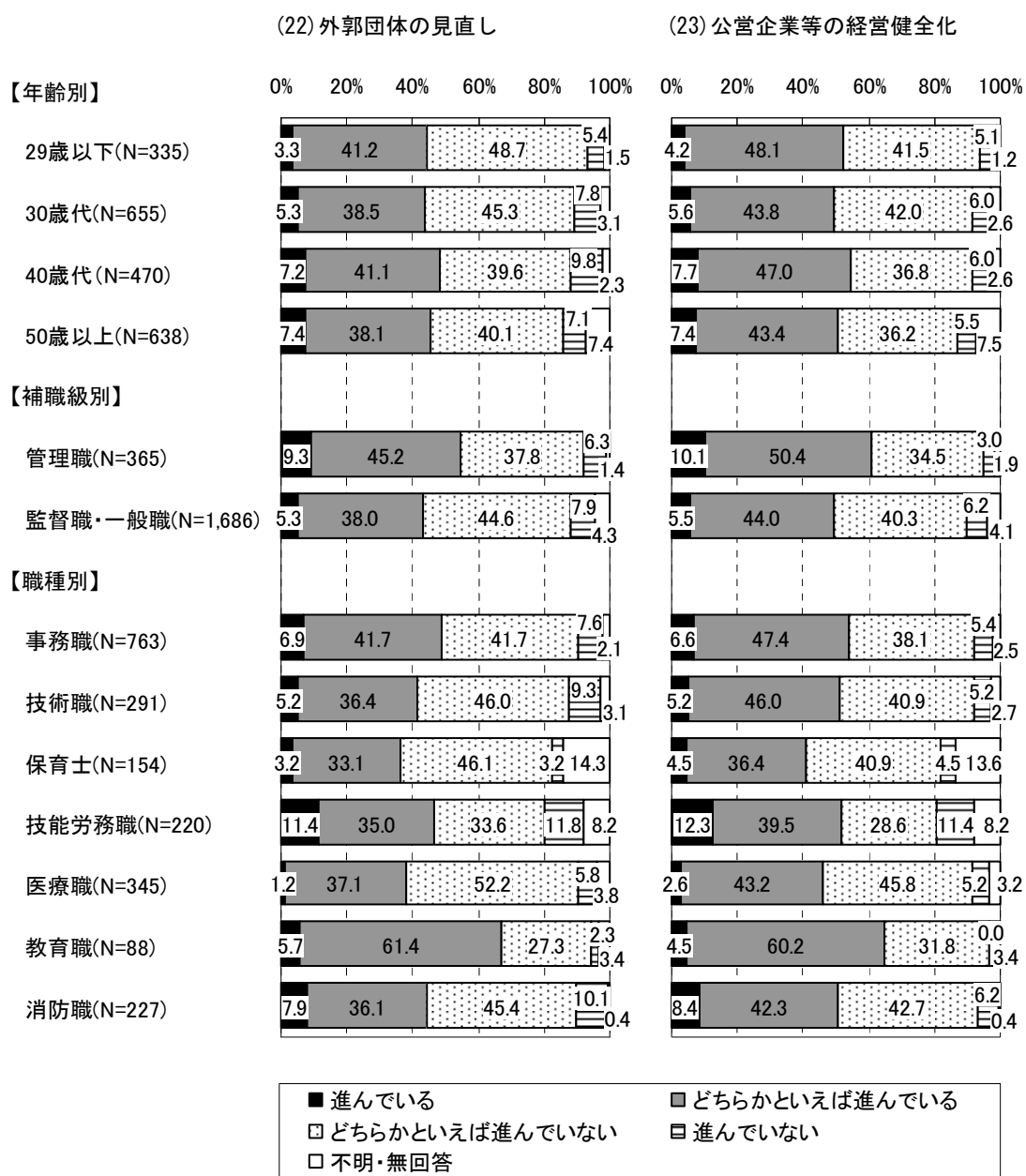
「(21)自主財源の確保」について、年齢別にみると、『肯定的意見』はすべての年代で4割以上となっています。補職級別にみると、管理職で『肯定的意見』が45.7%と、監督職・一般職より2.3ポイント高くなっています。職種別にみると、『肯定的意見』は教育職で最も高く、64.8%となっています。



## 問5-1 (22) (23) × 年齢・補職級・職種別

「(22)外郭団体の見直し」について、年齢別にみると、『肯定的意見』はすべての年代で4割以上となっています。補職級別にみると、管理職で『肯定的意見』が54.5%と、監督職・一般職より11.2ポイント高くなっています。職種別にみると、『肯定的意見』は教育職で最も高く、67.1%となっています。

「(23)公営企業等の経営健全化」については、すべての年代で『肯定的意見』が5割以上となっています。補職級別にみると、管理職で『肯定的意見』が60.5%と、監督職・一般職より11.0ポイント高くなっています。職種別にみると、『肯定的意見』は教育職で最も高く、64.7%となっています。

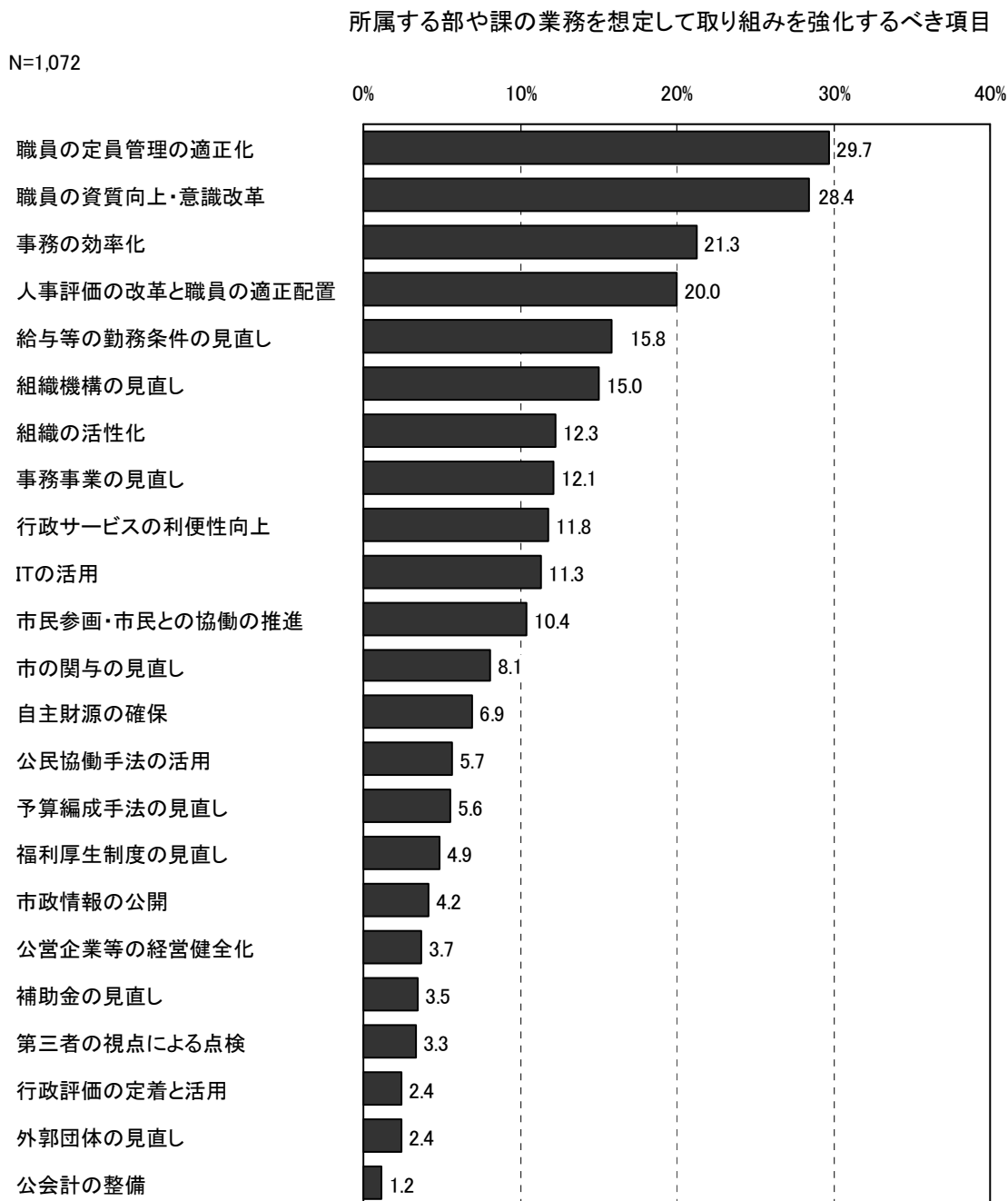


## 7. 今後の課題や取り組むべき事項

問5-2 問5-1の各項目の中で、あなたは今後どのような点に重点を置いた行財政改革を実施すべきであるとお考えですか。（それぞれ3つまで選択可）

### （1）所属する部や課の業務を想定して

所属する部や課の業務を想定して、取り組みを強化すべき項目については、「職員の定員管理の適正化」が29.7%と最も高く、次いで「職員の資質向上・意識改革」が28.4%となっています。その他、「事務の効率化」「人事評価の改革と職員の適正配置」が約2割となっています。

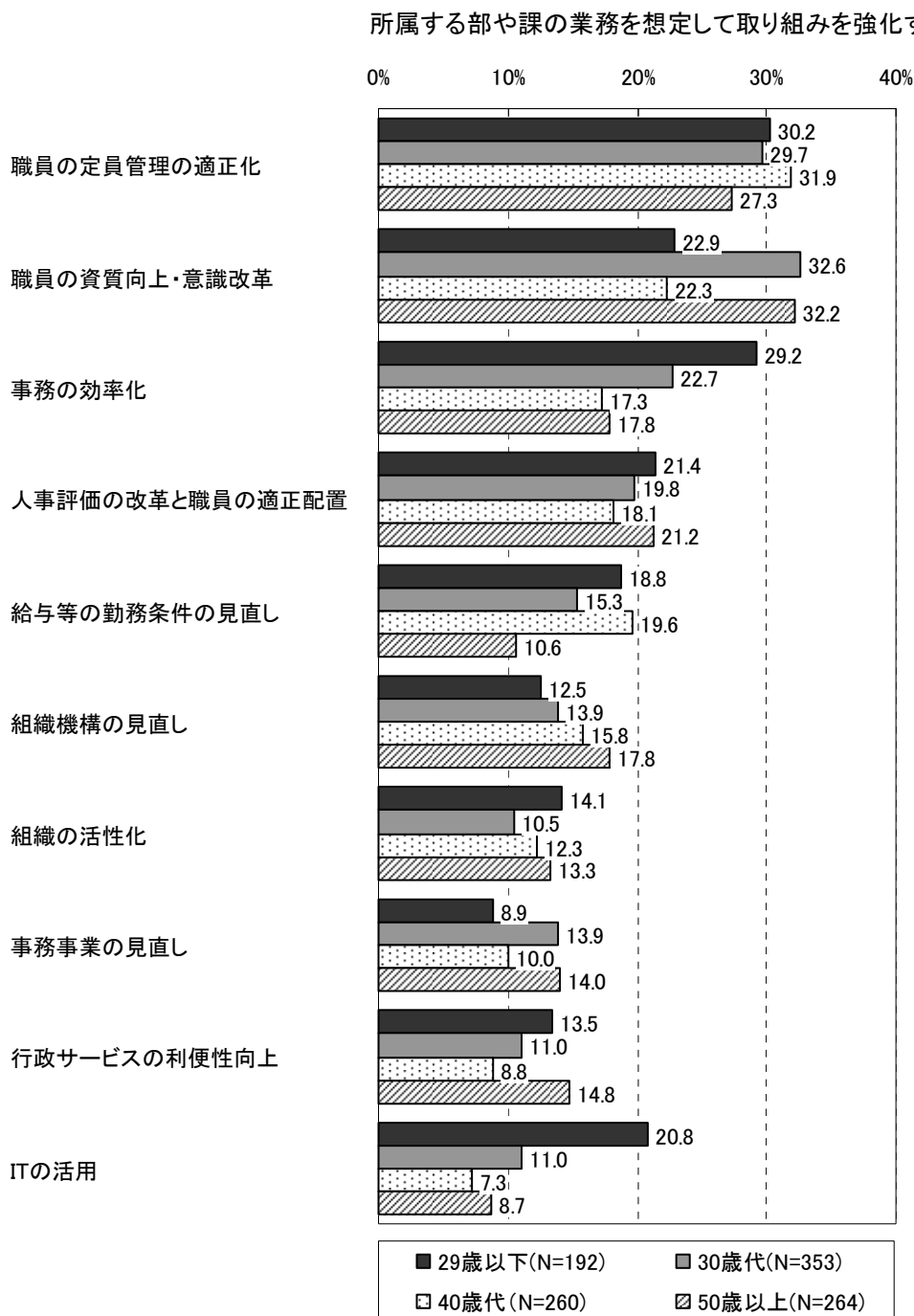


※不明・無回答を除く

## 問5-2(1)×年齢別(上位10項目)

所属する部や課の業務を想定して、取り組みを強化すべき上位10項目について、年齢別にみると、30歳代、50歳以上では「職員の定員管理の適正化」より、「職員の資質向上・意識改革」が高くなっています。

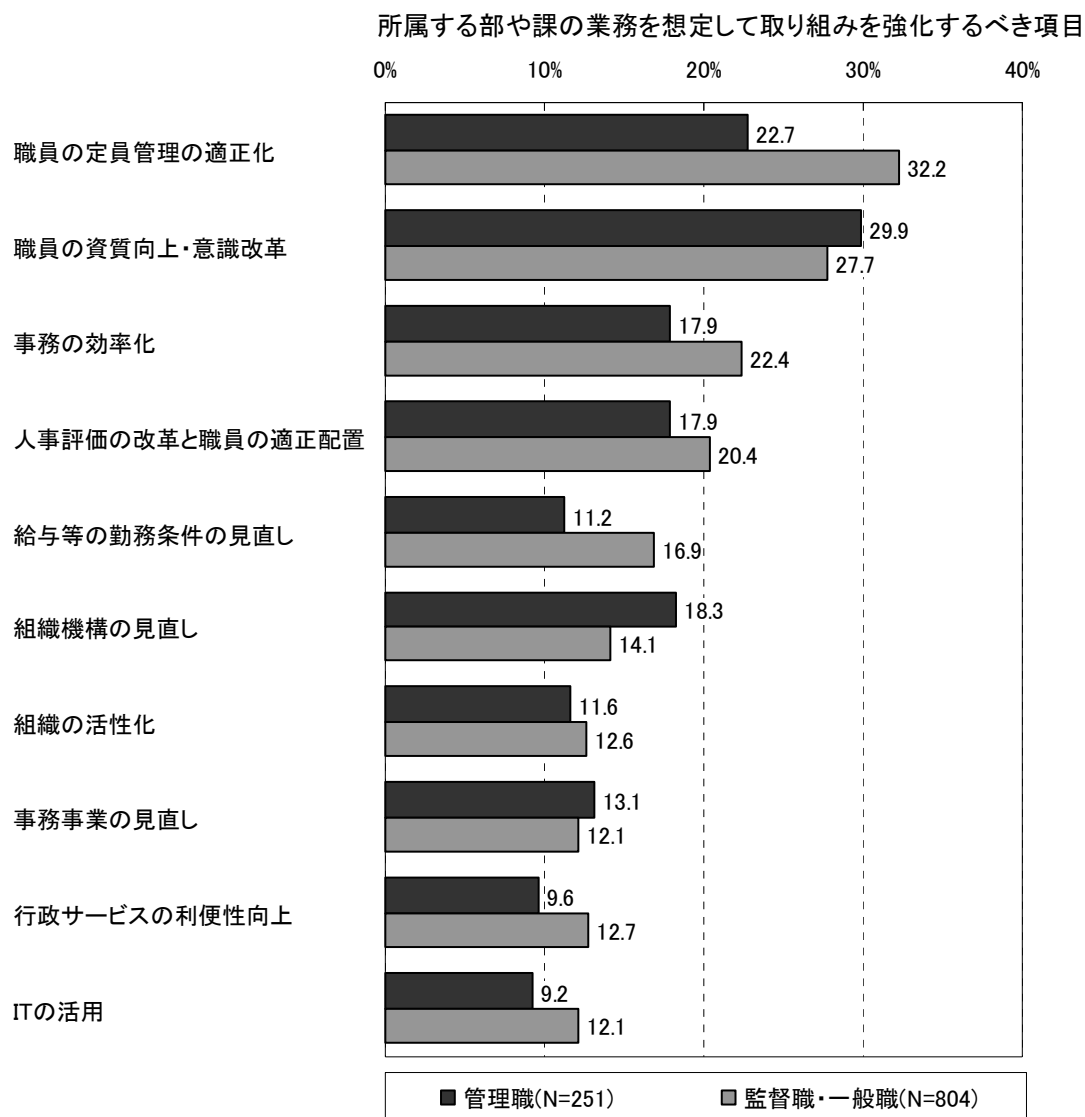
また、「事務の効率化」については、29歳以下で29.2%と最も高く、「組織機構の見直し」については、50歳以上で17.8%と最も高くなっています。



※不明・無回答を除く

## 問5-2(1) × 補職級別(上位10項目)

所属する部や課の業務を想定して、取り組みを強化すべき上位10項目について、補職級別にみると、監督職・一般職で「職員の定員管理の適正化」が32.2%と、管理職より9.5ポイント高くなっています。管理職では「職員の定員管理の適正化」より、「職員の資質向上・意識改革」が7.2ポイント高くなっています。

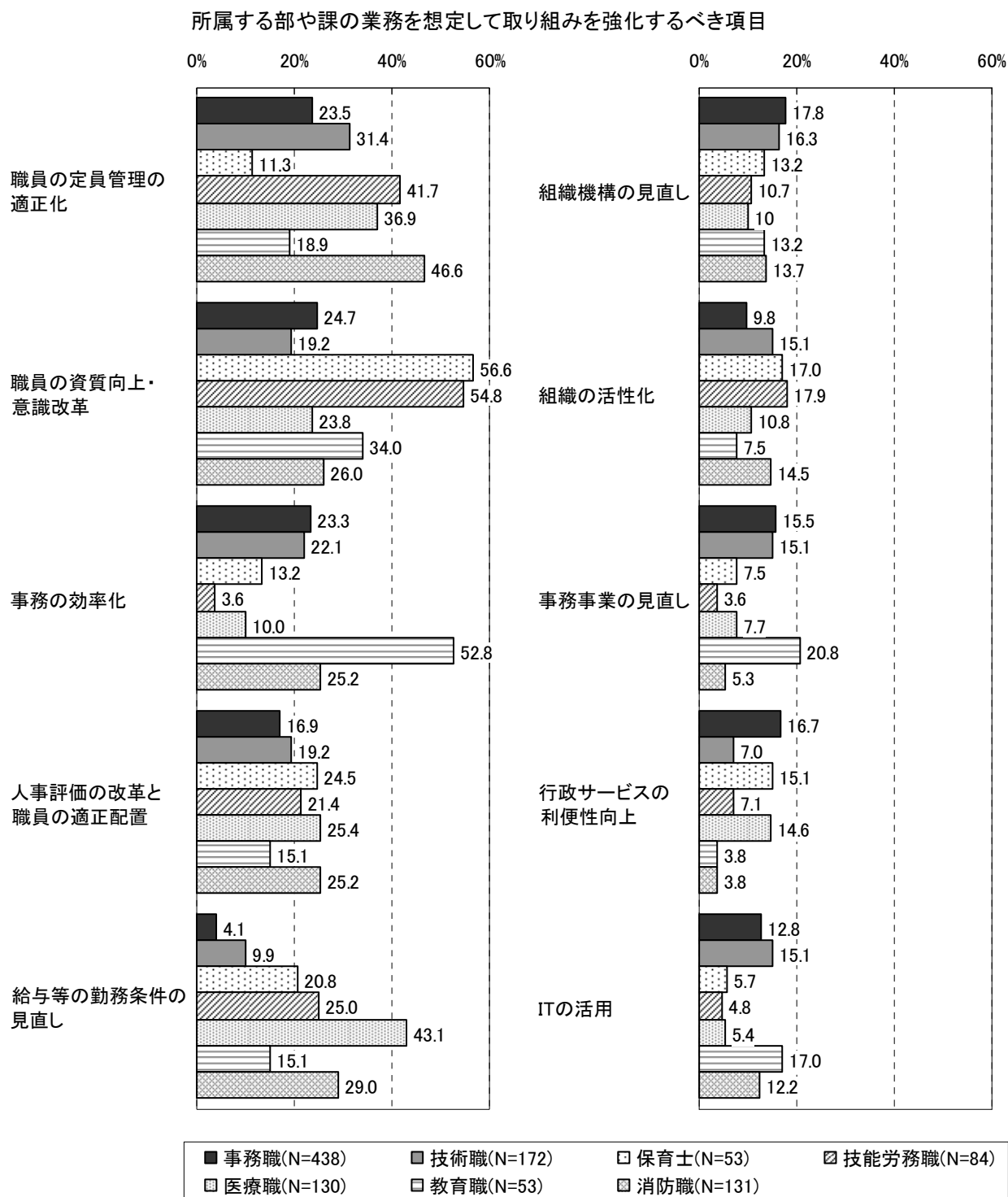


※不明・無回答を除く

## 問5-2(1)×職種別(上位10項目)

所属する部や課の業務を想定して、取り組みを強化すべき上位10項目について、職種別にみると、「職員の資質向上・意識改革」は、保育士、技能労務職で5割を超え高く、その他の職種と比べてその差は20ポイント以上となっています。

教育職では「事務の効率化」が、医療職では「給与等の勤務条件の見直し」が最も高くなっています。



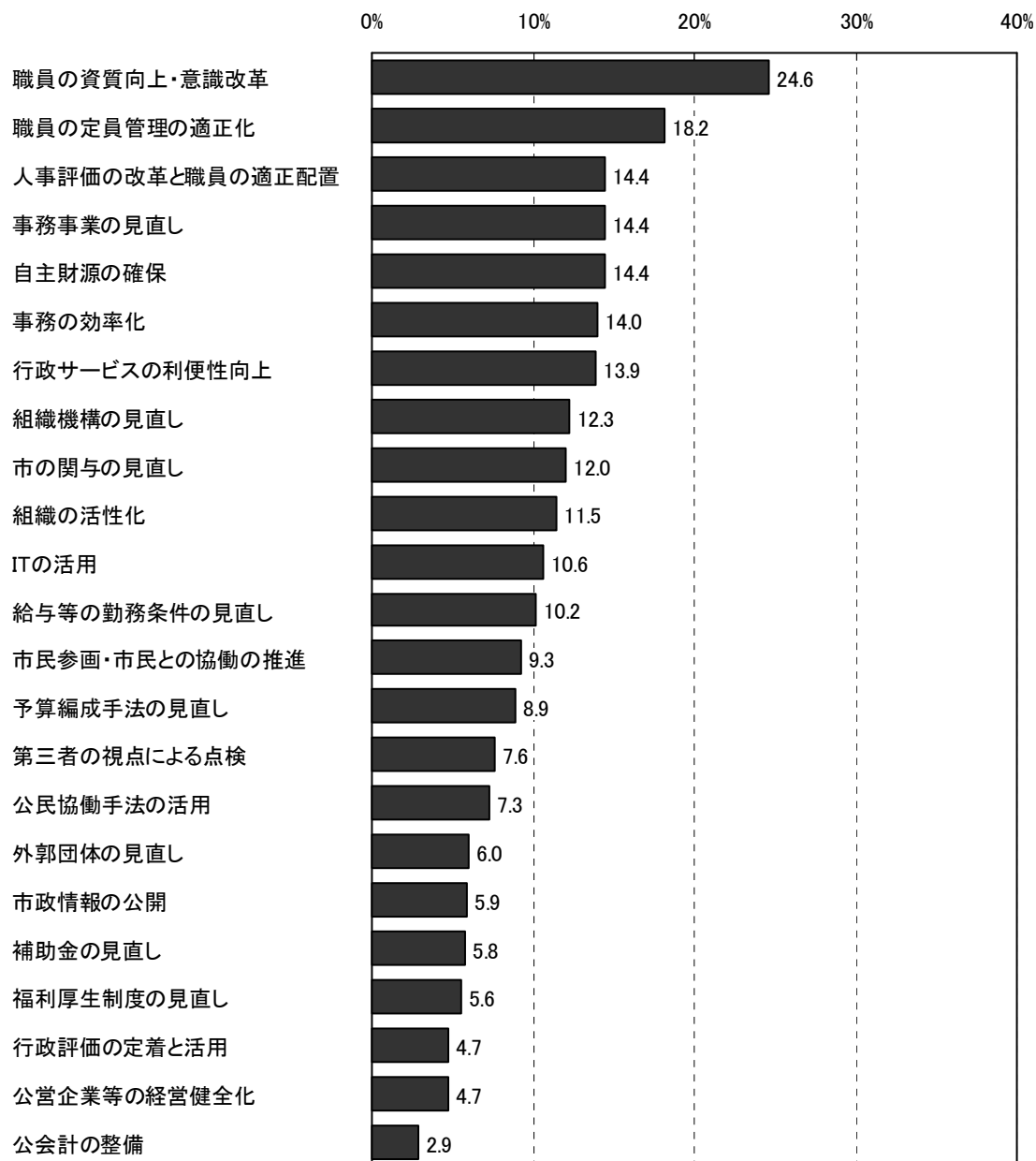
※不明・無回答を除く

## (2) 所属する部や課の業務以外で

所属する部や課の業務以外で、取り組みを強化すべき項目については、「職員の資質向上・意識改革」が24.6%と最も高く、次いで「職員の定員管理の適正化」が18.2%となっています。

所属する部や課の業務以外で取り組みを強化すべき項目

N=765

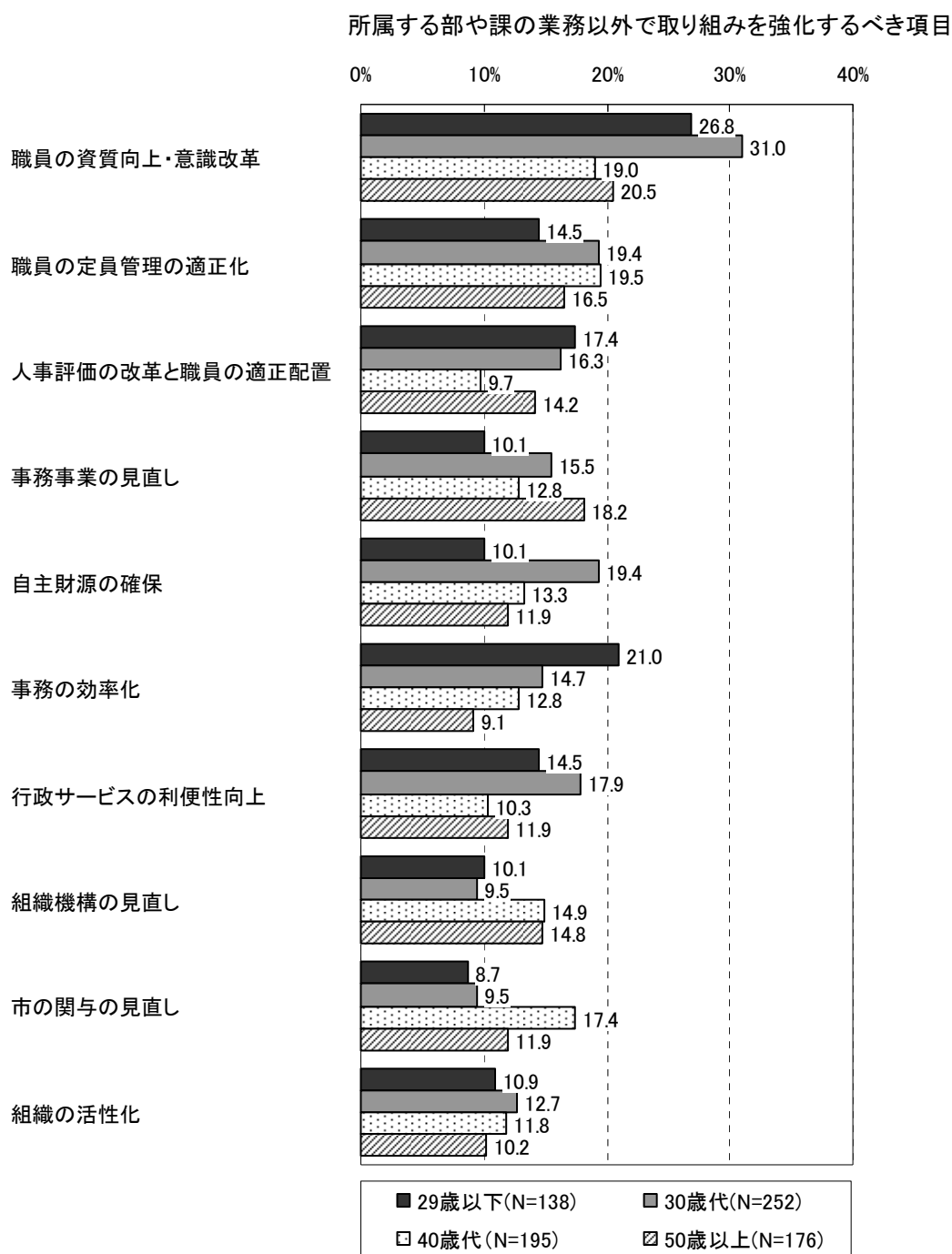


※不明・無回答を除く

## 問5-2(2)×年齢別(上位10項目)

所属する部や課の業務以外で、取り組みを強化すべき上位10項目について、年齢別にみると、職員の資質向上・意識改革については、29歳以下、30歳代で約3割と高くなっているのに対し、40歳代、50歳以上では約2割と低くなっています。

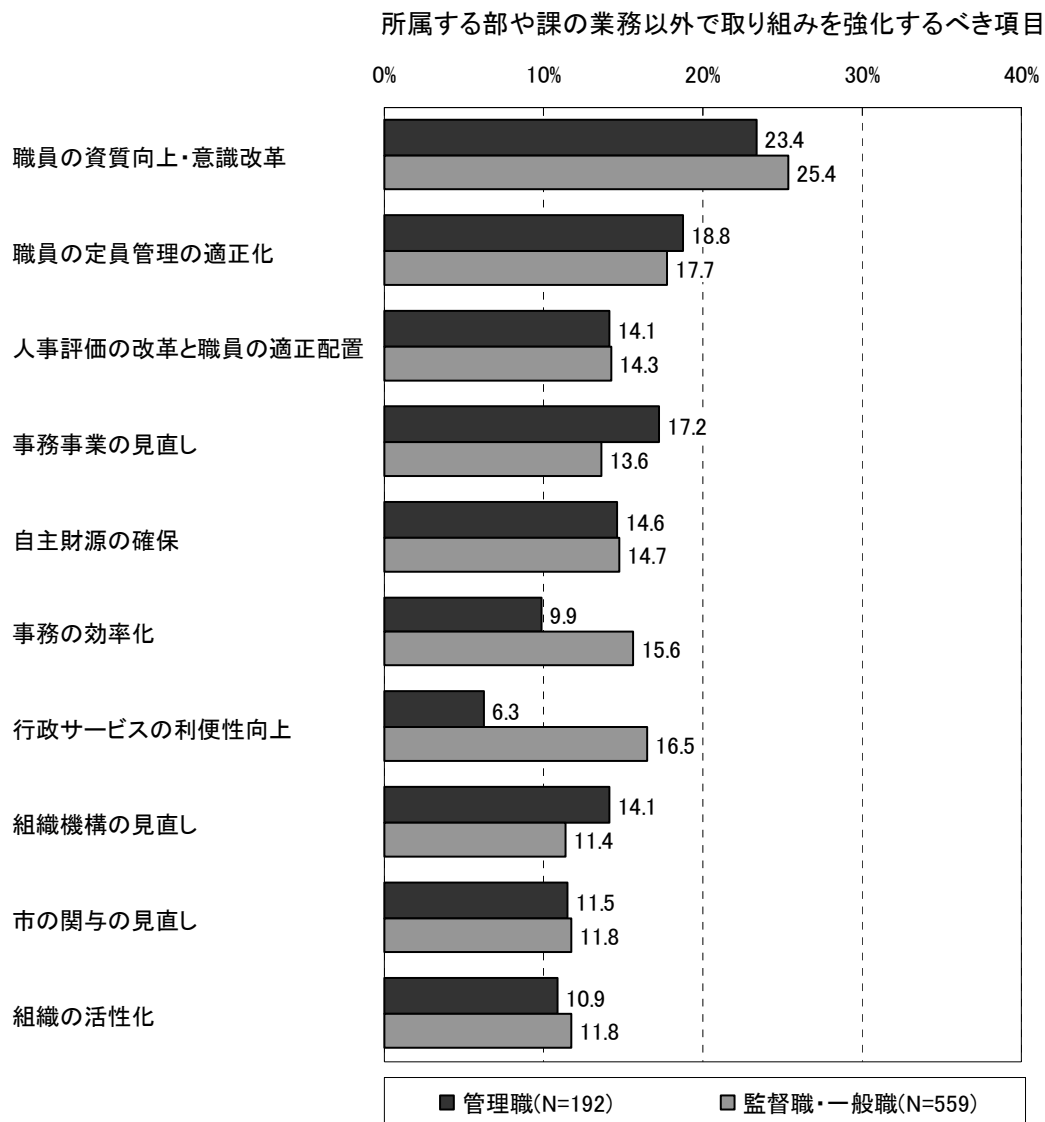
また、「事務の効率化」については、年齢が上がるにつれて低くなっており、29歳以下と50歳以上の差は11.9ポイントとなっています。



※不明・無回答を除く

## 問5-2(2) × 補職級別(上位10項目)

所属する部や課の業務以外で、取り組みを強化すべき上位10項目について、補職級別にみると、「行政サービスの利便性向上」、「事務の効率化」は管理職より監督職・一般職で高く、その差はそれぞれ10.2ポイント、5.7ポイントとなっています。



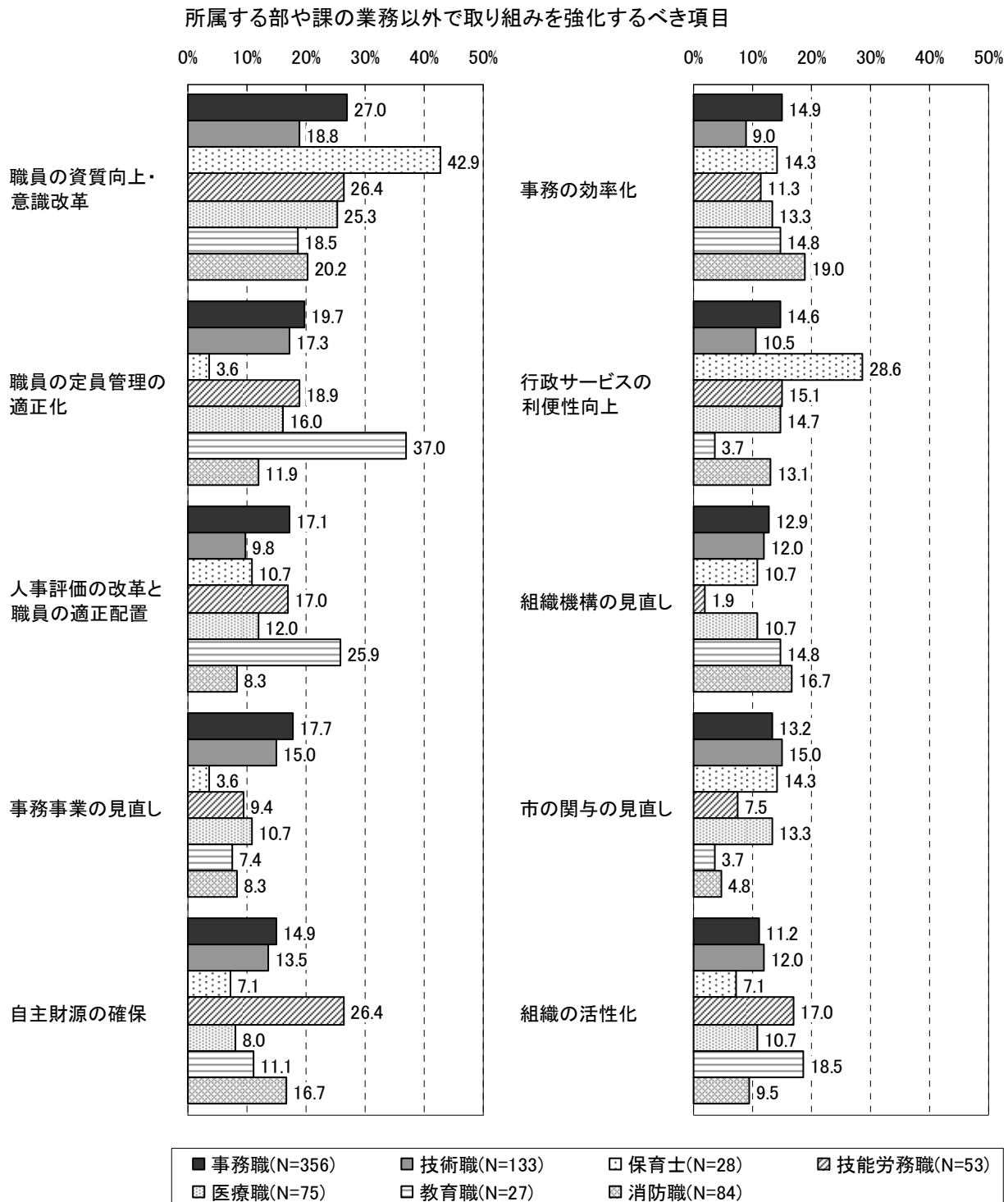
※不明・無回答を除く

## 問5-2(2)×職種別(上位10項目)

所属する部や課の業務以外で、取り組みを強化すべき上位10項目について、職種別にみると、「職員の資質向上・意識改革」は保育士で42.9%と最も高く、その他の職種と比べてその差は15ポイント以上となっています。

教育職では「職員の定員管理の適正化」が37.0%と最も高くなっています。

また、保育士では「行政サービスの利便性向上」も28.6%と高くなっており、技能労務職では「自主財源の確保」が26.4%と高くなっています。



※不明・無回答を除く

## 第二部 經年比較

# I 調査の結果

行財政改革の職員アンケート調査をもとに、平成19年度（配布数1,879通、回収数1,716通、回収率91.3%）、平成20年度（配布数2,251通、回収数2,017通、回収率89.6%）、平成21年度（配布数2,322通、回収数1,945通、回収率83.7%）、平成22年度の調査結果について、経年比較を行いました。

なお、問3、問5-1については、各年度の類似設問により比較をしています。

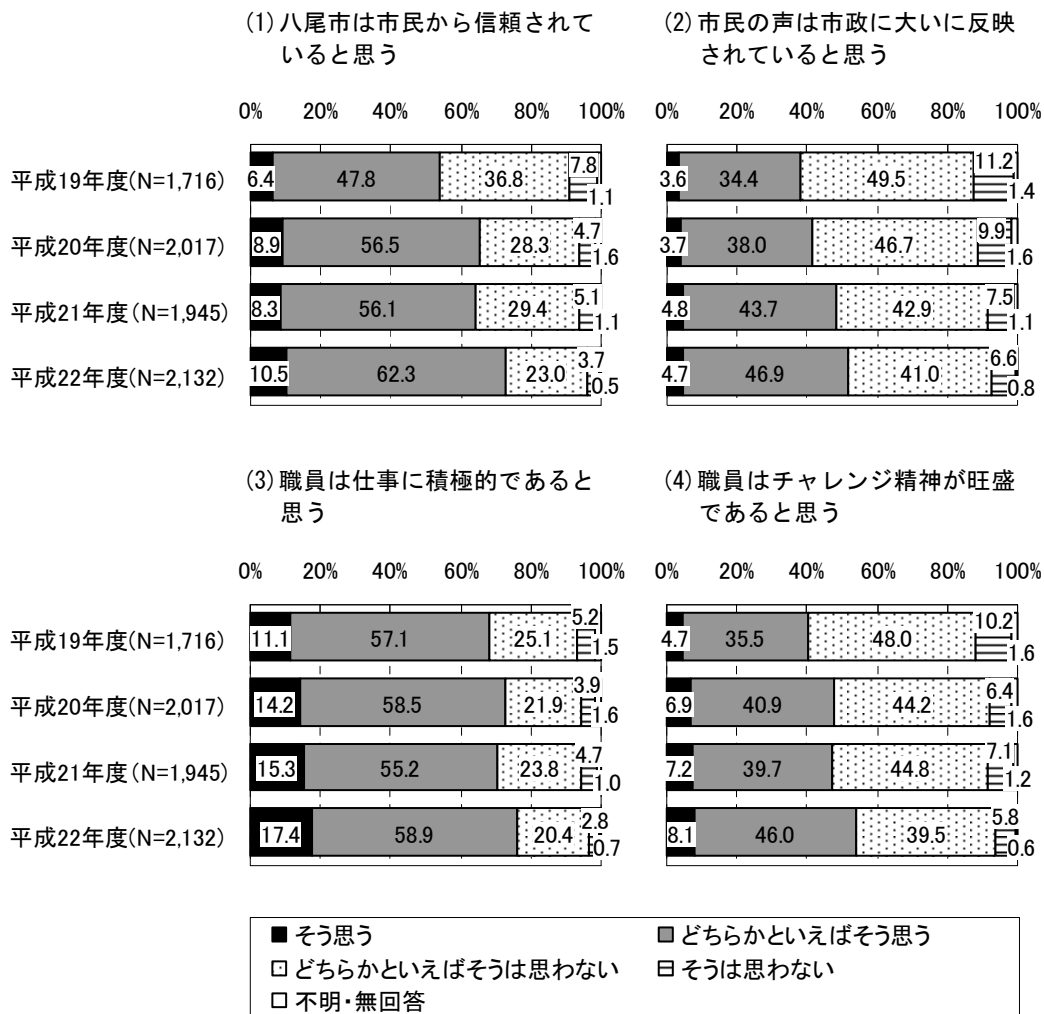
## 問1 (1) (2) (3) (4) × 経年比較

「(1)八尾市は市民から信頼されていると思う」については、『肯定的意見』は年々増加傾向にあり、平成22年度は72.8%と、平成19年度より18.6ポイント高くなっています。

「(2)市民の声は市政に大いに反映されていると思う」については、『肯定的意見』は平成19年度から平成22年度にかけて年々増加し、平成22年度には51.6%と、平成19年度より13.6ポイント高くなっています。

「(3)職員は仕事に積極的であると思う」については、『肯定的意見』が各年ともに6割以上で年々増加傾向にあり、平成22年度は76.3%となっています。

「(4)職員はチャレンジ精神が旺盛であると思う」については、『肯定的意見』は年々増加傾向にあり、平成22年度は54.1%と、平成19年度より13.9ポイント高くなっています。

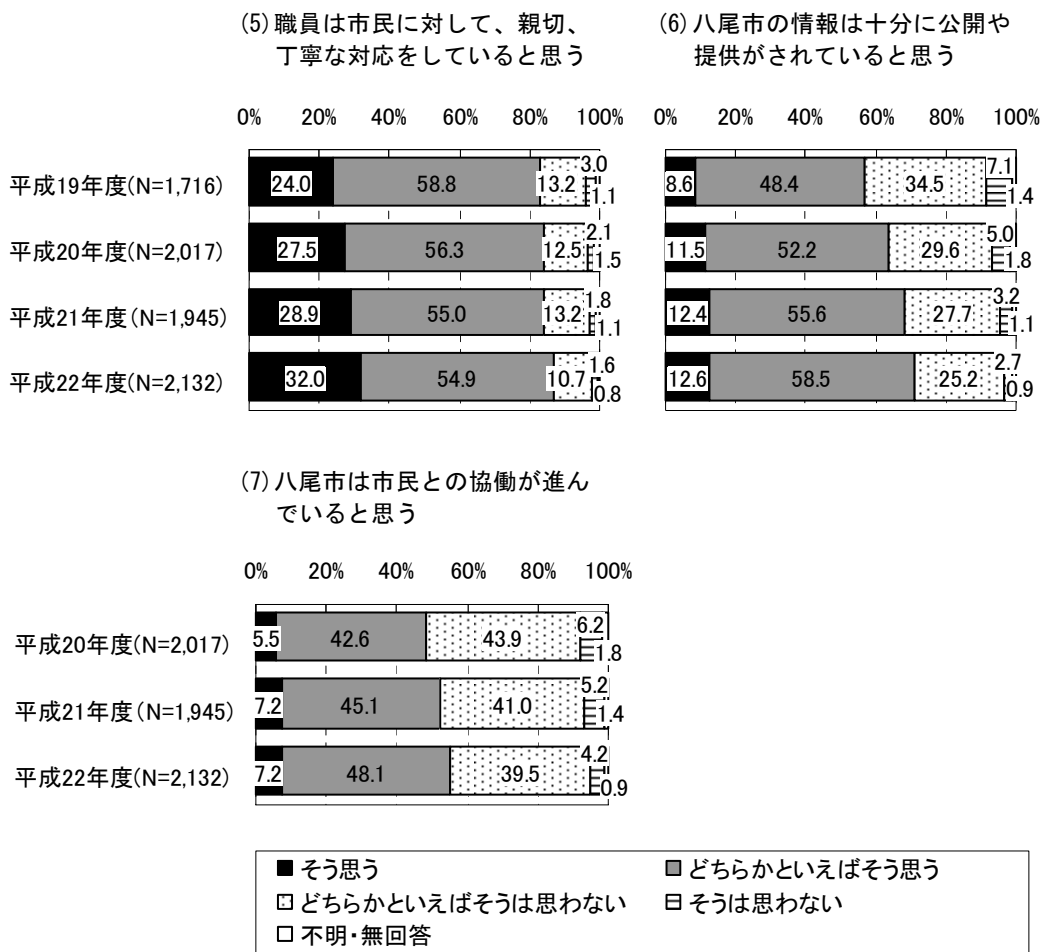


## 問 1 (5) (6) (7) × 経年比較

「(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」については、『肯定的意見』が各年度において8割以上でほぼ横ばいになっており、平成 22 年度には 86.9%となっています。

「(6)八尾市の情報は十分に公開や提供がされていると思う」については、『肯定的意見』は平成 19 年度から平成 22 年度にかけて年々増加し、平成 22 年度には 71.1%と、平成 19 年度より 14.1 ポイント高くなっています。

「(7)八尾市は市民との協働が進んでいると思う」については、『肯定的意見』は平成 20 年度から平成 22 年度にかけて年々増加し、平成 22 年度には 55.3%と、平成 20 年度より 7.2 ポイント高くなっています。



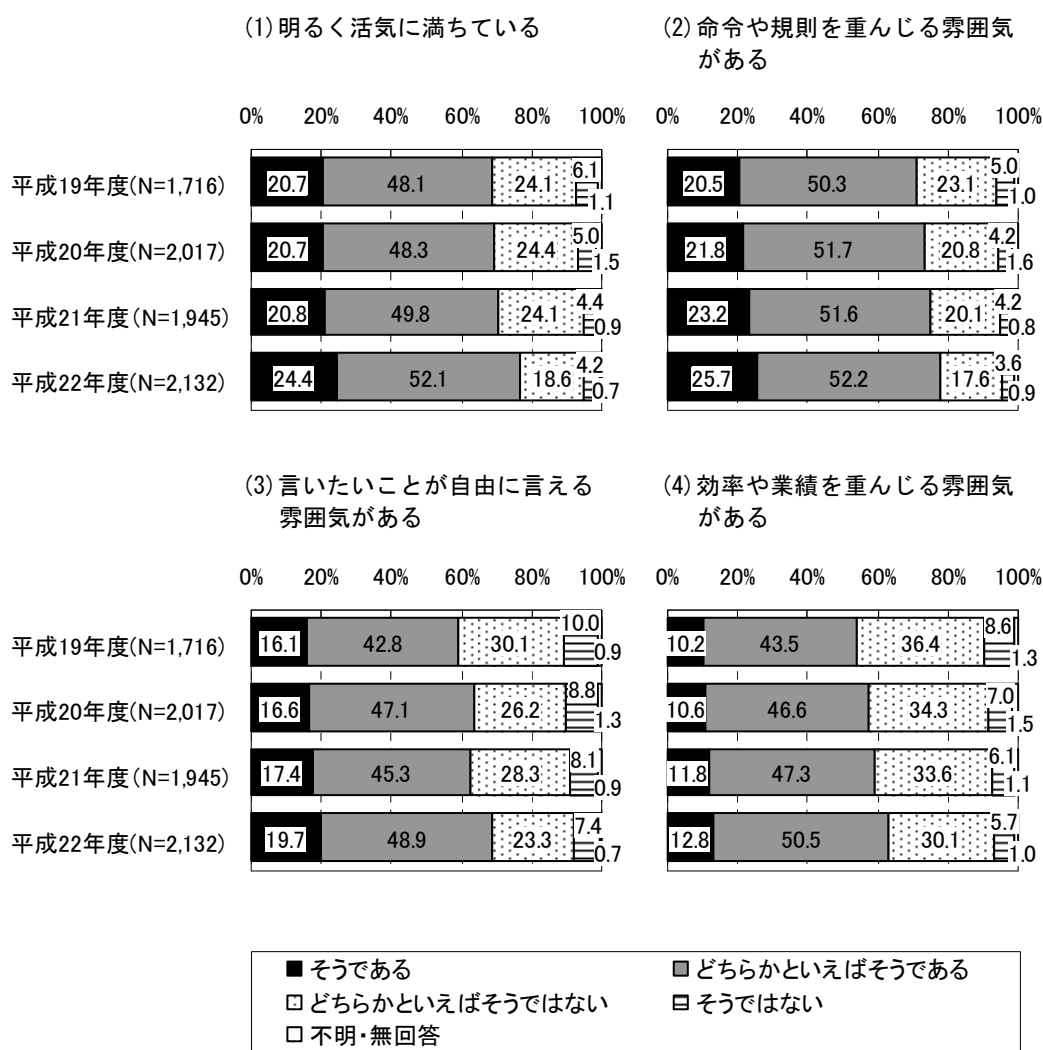
## 問 2 (1) (2) (3) (4) × 経年比較

「(1)明るく活気に満ちている」については、『肯定的意見』は平成19年度から平成22年度にかけて年々増加し、平成22年度には76.5%と、平成19年度より7.7ポイント高くなっています。

「(2)命令や規則を重んじる雰囲気がある」については、『肯定的意見』が各年ともに7割以上で、平成19年度から平成22年度にかけて年々増加し、平成22年度には77.9%と、平成19年度より7.1ポイント高くなっています。

「(3)言いたいことが自由に言える雰囲気がある」については、『肯定的意見』は年々増加傾向にあり、平成22年度は68.6%と、平成19年度より9.7ポイント高くなっています。

「(4)効率や業績を重んじる雰囲気がある」については、『肯定的意見』は平成19年度から平成22年度にかけて年々増加し、平成22年度には63.3%と、平成19年度より9.6ポイント高くなっています。



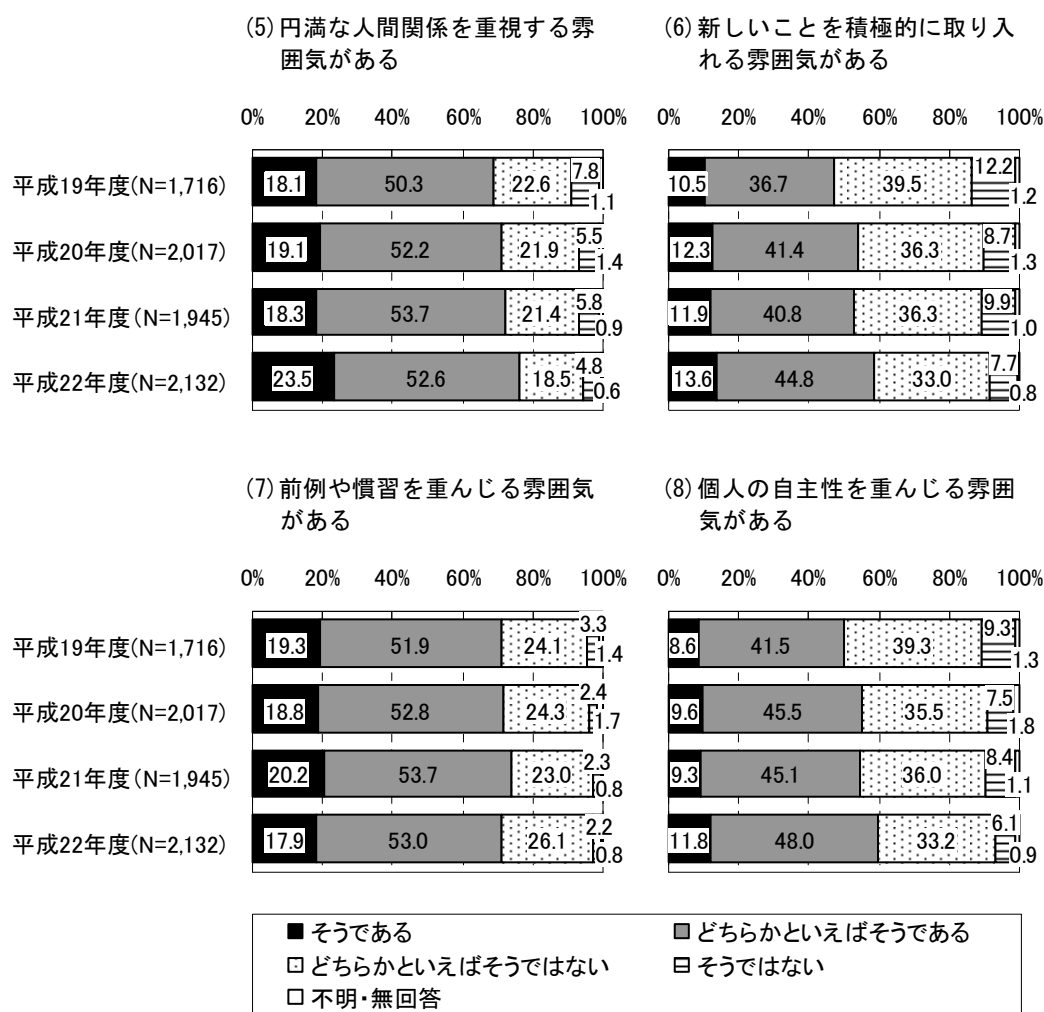
## 問 2 (5) (6) (7) (8) × 経年比較

「(5)円満な人間関係を重視する雰囲気がある」については、『肯定的意見』は平成 19 年度から平成 22 年度にかけて年々増加し、平成 22 年度には 76.1%と、平成 19 年度より 7.7 ポイント高くなっています。

「(6)新しいことを積極的に取り入れる雰囲気がある」については、『肯定的意見』は年々増加傾向にあり、平成 22 年度は 58.4%と、平成 19 年度より 11.2 ポイント高くなっています。

「(7)前例や慣習を重んじる雰囲気がある」については、各年ともに『肯定的意見』が約7割となっており、ほぼ横ばいとなっています。

「(8)個人の自主性を重んじる雰囲気がある」については、『肯定的意見』は年々増加傾向にあり、平成 22 年度は 59.8%と、平成 19 年度より 9.7 ポイント高くなっています。



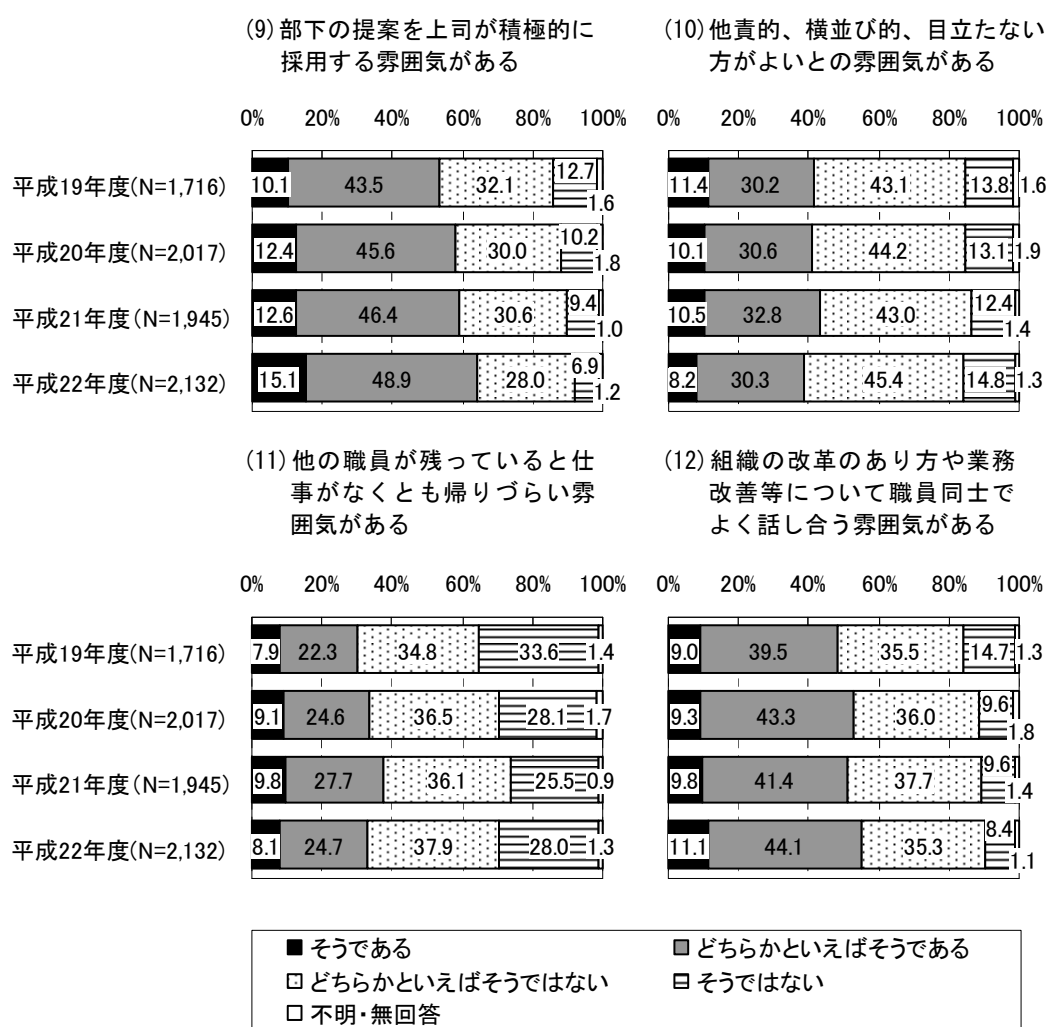
## 問 2 (9) (10) (11) (12) × 経年比較

「(9) 部下の提案を上司が積極的に採用する雰囲気がある」については、『肯定的意見』は平成 19 年度から平成 22 年度にかけて年々増加し、平成 22 年度には 64.0%と、平成 19 年度より 10.4 ポイント高くなっています。

「(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」については、『否定的意見』はほぼ横ばいとなっており、平成 22 年度は 60.2%と、平成 19 年度より 3.3 ポイント高くなっています。

「(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」については、『否定的意見』は平成 19 年度から平成 21 年度にかけて年々減少していましたが、平成 22 年度には増加し、65.9%となっています。

「(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」については、『肯定的意見』は年々増加傾向にあり、平成 22 年度は 55.2%と、平成 19 年度より 6.7 ポイント高くなっています。

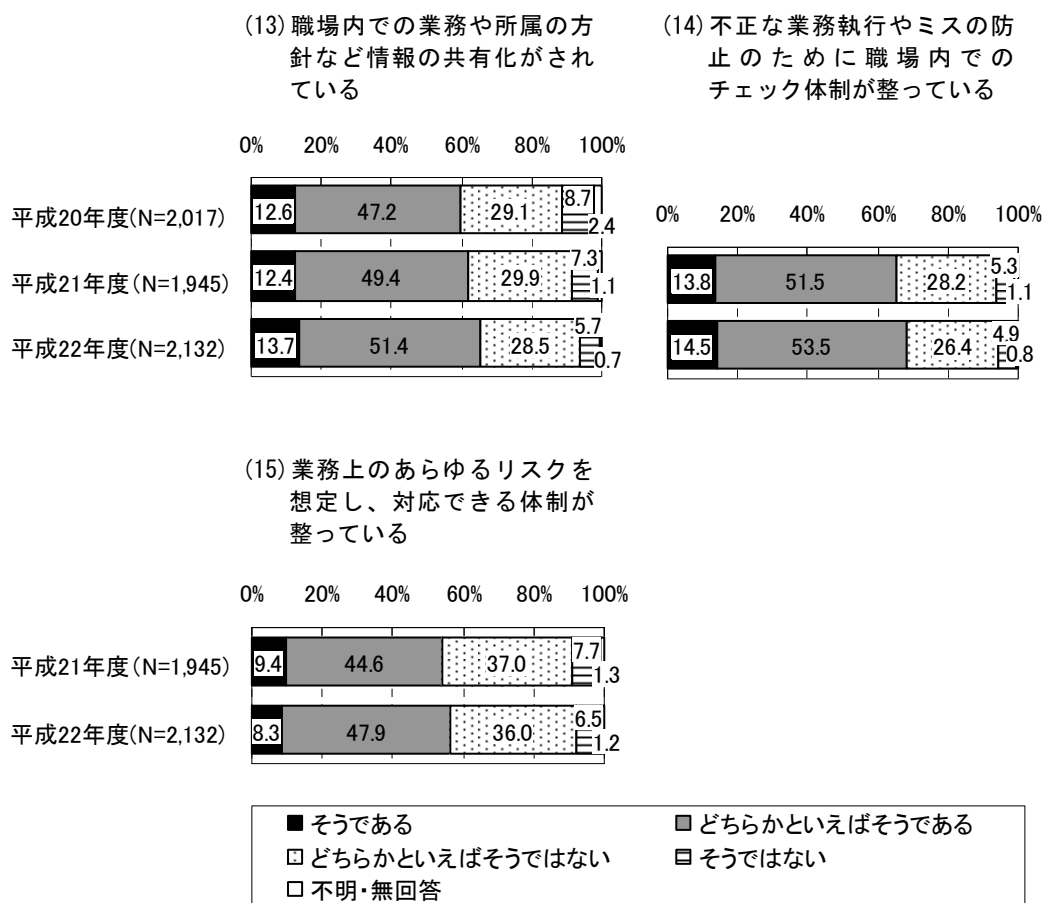


## 問 2 (13) (14) (15) × 経年比較

「(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」については、『肯定的意見』は平成 20 年度から平成 22 年度にかけて年々増加し、平成 22 年度には 65.1%と、平成 20 年度より 5.3 ポイント高くなっています。

「(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」については、『肯定的意見』は平成 22 年度が 68.0%と、平成 21 年度より 2.7 ポイント高くなっています。

「(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」については、『肯定的意見』は平成 22 年度が 56.2%と、平成 21 年度より 2.2 ポイント高くなっています。



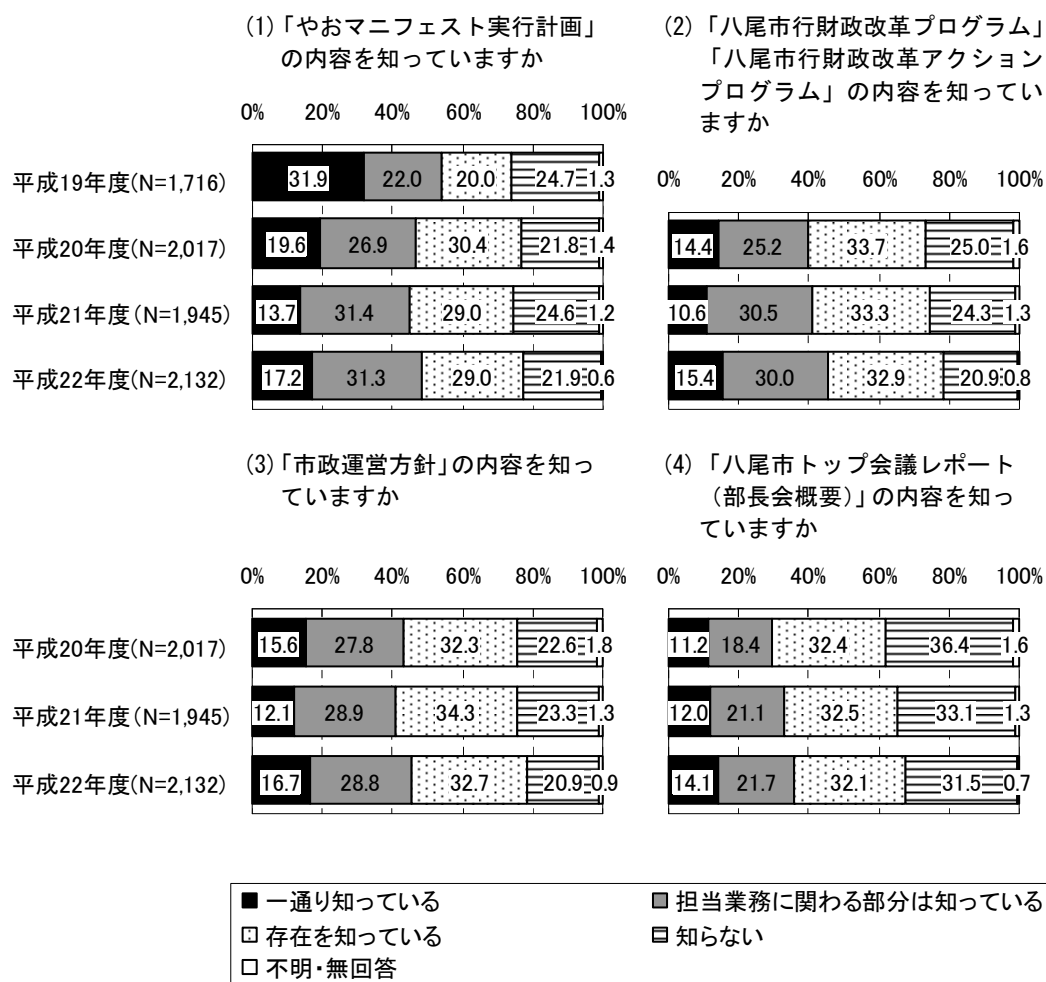
### 問3 (1) (2) (3) (4) × 経年比較

「(1)『やおマニフェスト実行計画』の認知度」については、『肯定的意見』は平成19年度に対して各年度とも増加しており、平成22年度には77.5%と、平成19年度よりも3.6ポイント高くなっています。

「(2)『八尾市行財政改革プログラム』『八尾市行財政改革アクションプログラム』の認知度」については、『肯定的意見』は平成20年度から平成22年度にかけて年々増加し、平成22年度には78.3%と、平成20年度より5.0ポイント高くなっています。

「(3)『市政運営方針』の認知度」については、『肯定的意見』は平成20年度から平成21年度にかけてはほぼ横ばいとなっていたが、平成22年度にかけては増加し、78.2%となっています。

「(4)『八尾市トップ会議レポート(部長会概要)』の認知度」については、『肯定的意見』は平成20年度から平成22年度にかけて年々増加し、平成22年度には67.9%と、平成20年度より5.9ポイント高くなっています。



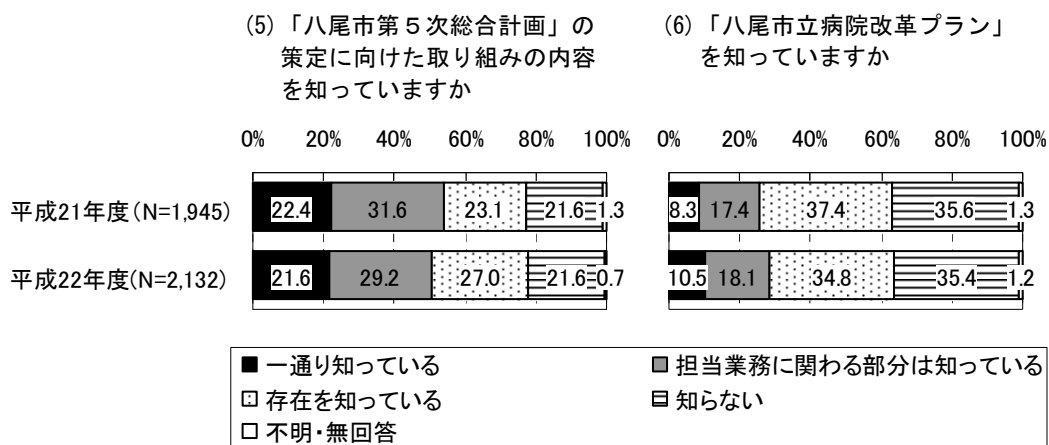
※(1)について、平成19年度では「『やおマニフェスト』の内容を知っていますか」

※平成19、20年度については「一通り知っている」は「一通り読んだ」、「担当業務に関わる部分は知っている」は「一部読んだ」

### 問3 (5) (6) × 経年比較

「(5)『八尾市第5次総合計画』の策定に向けた取り組みの認知度」については、『肯定的意見』は平成21年度から平成22年度にかけてほぼ横ばいとなっており、ともに約8割となっています。

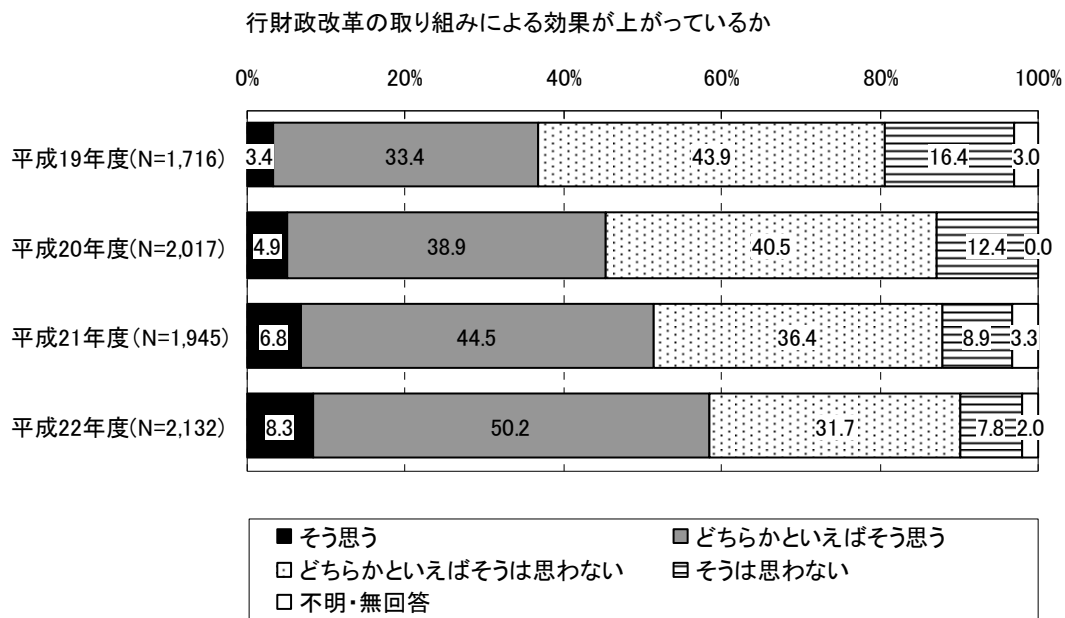
「(6)『八尾市立病院改革プラン』の認知度」については、『肯定的意見』は平成21年度から平成22年度にかけてほぼ横ばいとなっており、ともに約6割となっています。



※平成19、20年度については「一通り知っている」は「一通り読んだ」、「担当業務に関わる部分は知っている」は「一部読んだ」

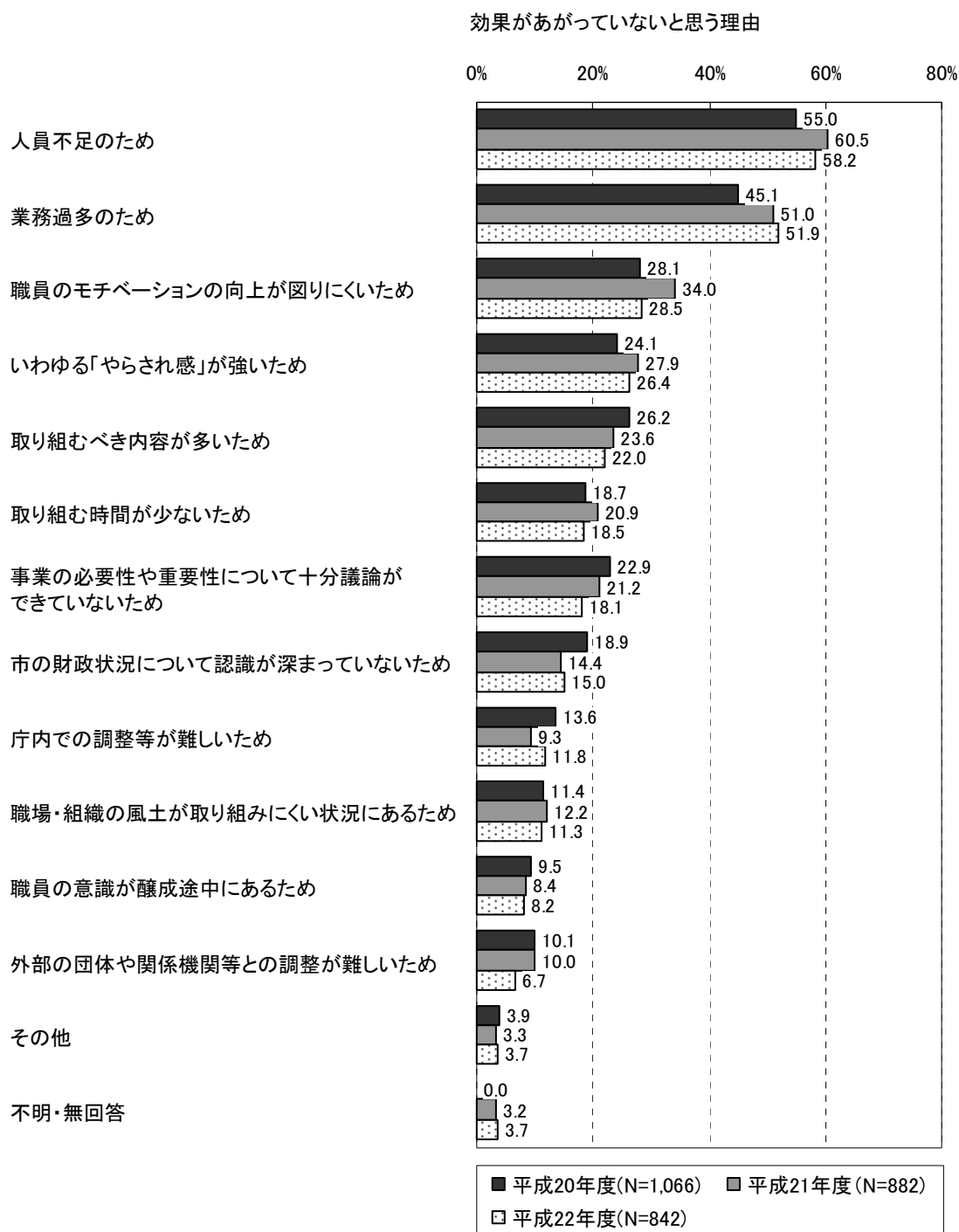
## 問4(1)×経年比較

行財政改革の取り組みによる効果が上がっているかについては、『肯定的意見』は平成19年度から平成22年度にかけて年々増加し、平成22年度には58.5%と、平成19年度より21.7ポイント高くなっています。



## 問4(2)×経年比較

効果が上がっていないと思う理由については、「業務過多のため」は平成20年度から平成21年度にかけて年々増加し、「取り組むべき内容が多いため」「事業の必要性や重要性について十分議論ができていないため」は平成20年度から平成21年度にかけて年々減少しています。





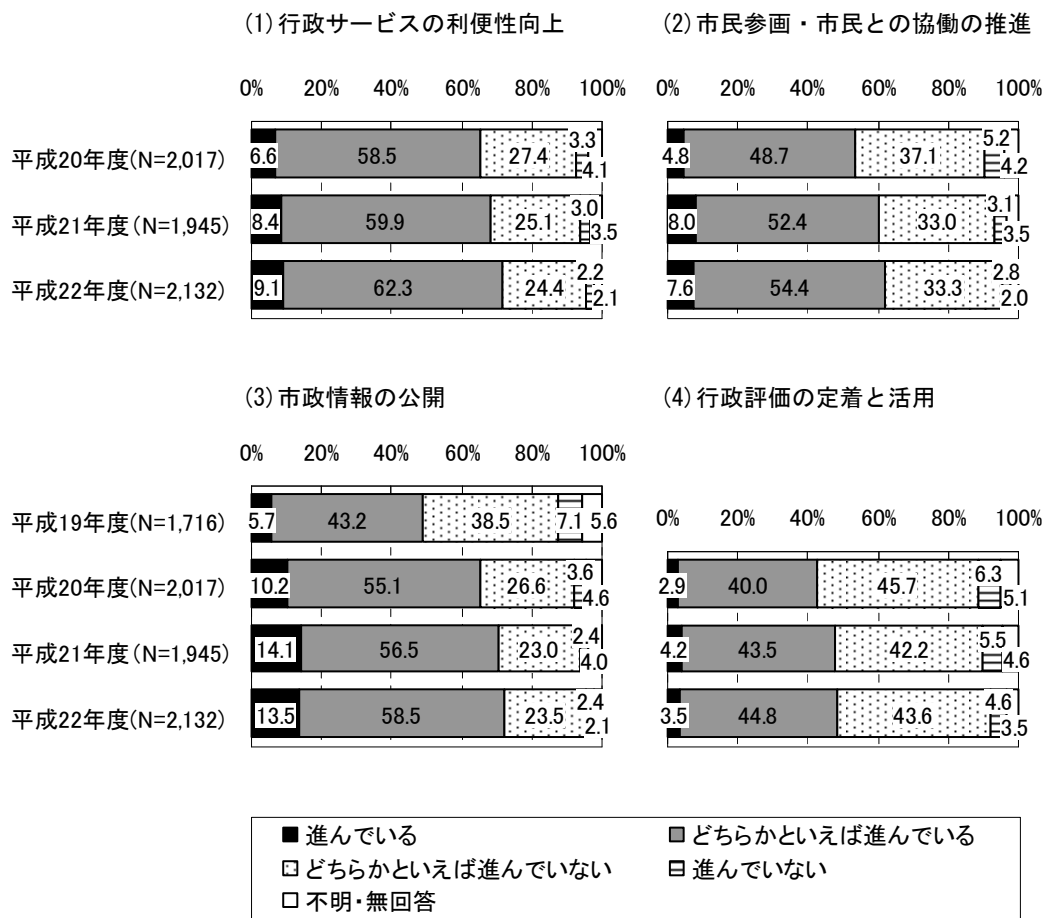
## 問5-1 (1) (2) (3) (4) × 経年比較

「(1)行政サービスの利便性向上」については、『肯定的意見』が各年ともに6割以上となっています。また、『肯定的意見』は平成20年度から平成22年度にかけて年々増加し、平成22年度には71.4%と、平成20年度より6.3ポイント高くなっています。

「(2)市民参画・市民との協働の推進」については、『肯定的意見』は平成20年度から平成22年度にかけて年々増加し、平成22年度には62.0%と、平成20年度より8.5ポイント高くなっています。

「(3)市政情報の公開」については、『肯定的意見』は平成19年度から平成22年度にかけて年々増加し、平成22年度には72.0%と、平成19年度より23.1ポイント高くなっています。

「(4)行政評価の定着と活用」については、『肯定的意見』は平成20年度から平成22年度にかけて年々増加し、平成22年度には48.3%と、平成20年度より5.4ポイント高くなっています。

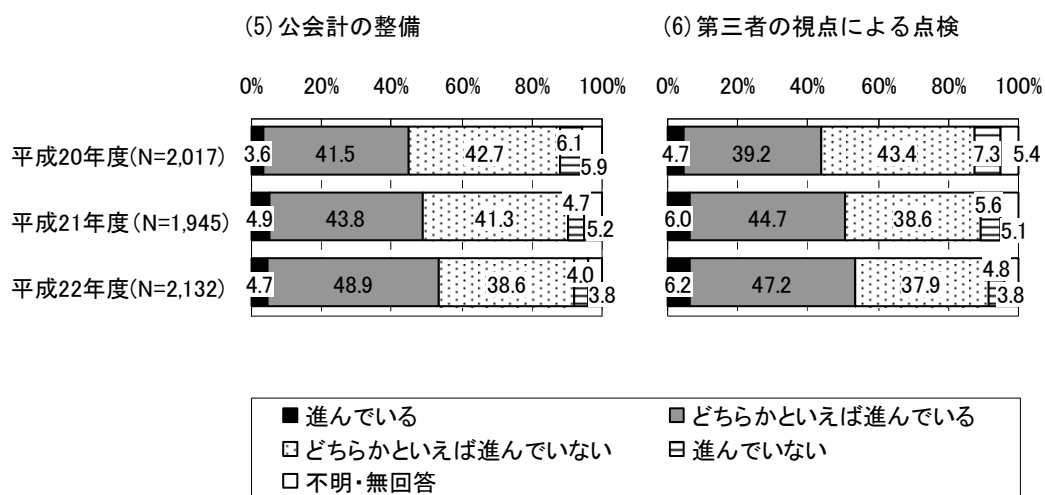


※(3)について、平成19年度では「外部への情報提供の推進」

## 問5－1(5)(6)×経年比較

「(5)公会計の整備」については、『肯定的意見』は平成20年度から平成22年度にかけて年々増加し、平成22年度には53.6%と、平成20年度より8.5ポイント高くなっています。

「(6)第三者の視点による点検」については、『肯定的意見』は平成20年度から平成22年度にかけて年々増加し、平成22年度には53.4%と、平成20年度より9.5ポイント高くなっています。



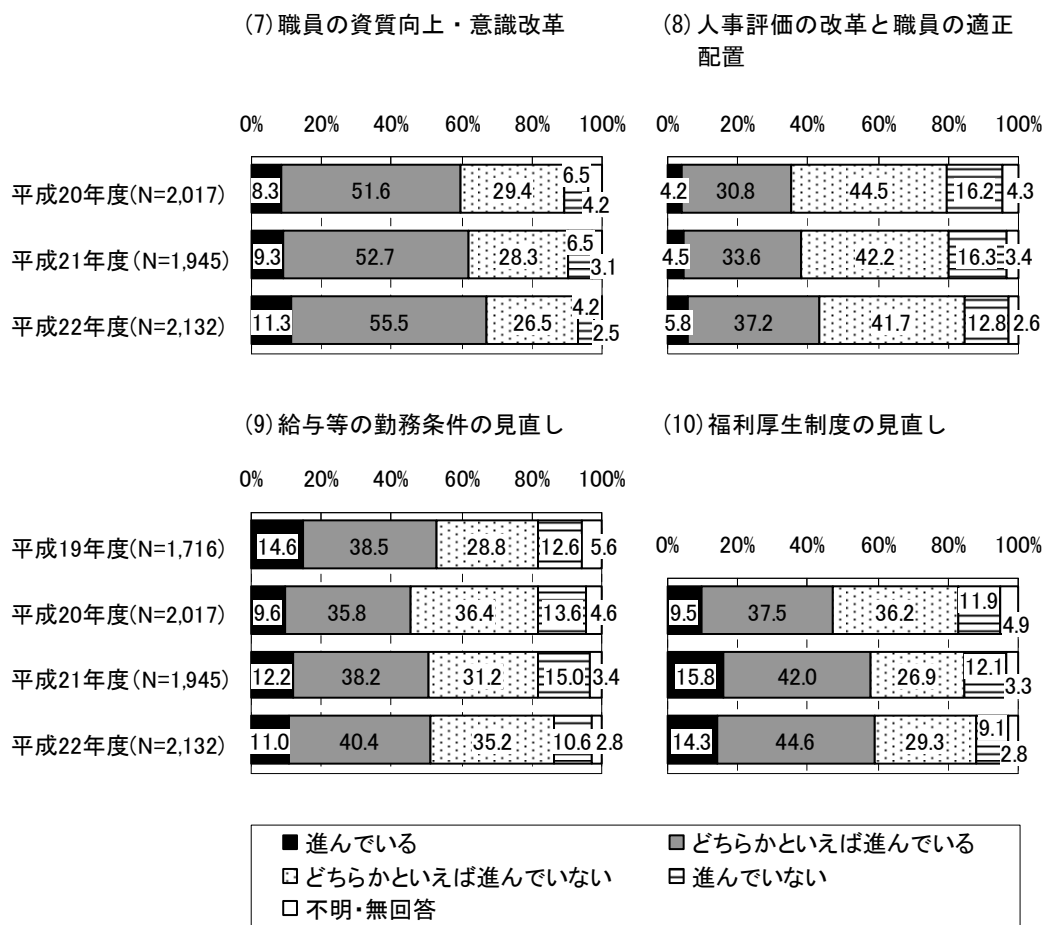
## 問5-1(7)(8)(9)(10)×経年比較

「(7)職員の資質向上・意識改革」については、『肯定的意見』が各年ともに約6割となっています。また、『肯定的意見』は平成20年度から平成22年度にかけて年々増加し、平成22年度には66.8%と、平成20年度より6.9ポイント高くなっています。

「(8)人事評価の改革と職員の適正配置」については、『肯定的意見』は平成20年度から平成22年度にかけて年々増加し、平成22年度には43.0%と、平成20年度より8.0ポイント高くなっています。

「(9)給与等の勤務条件の見直し」については、『肯定的意見』が平成19年度から平成20年度にかけて減少しましたが、平成20年度から平成22年度にかけて増加傾向となっています。

「(10)福利厚生制度の見直し」については、『肯定的意見』は平成20年度から平成21年度にかけては増加、平成22年度にかけてはほぼ横ばいとなっており、平成22年度には58.9%と、平成20年度より11.9ポイント高くなっています。



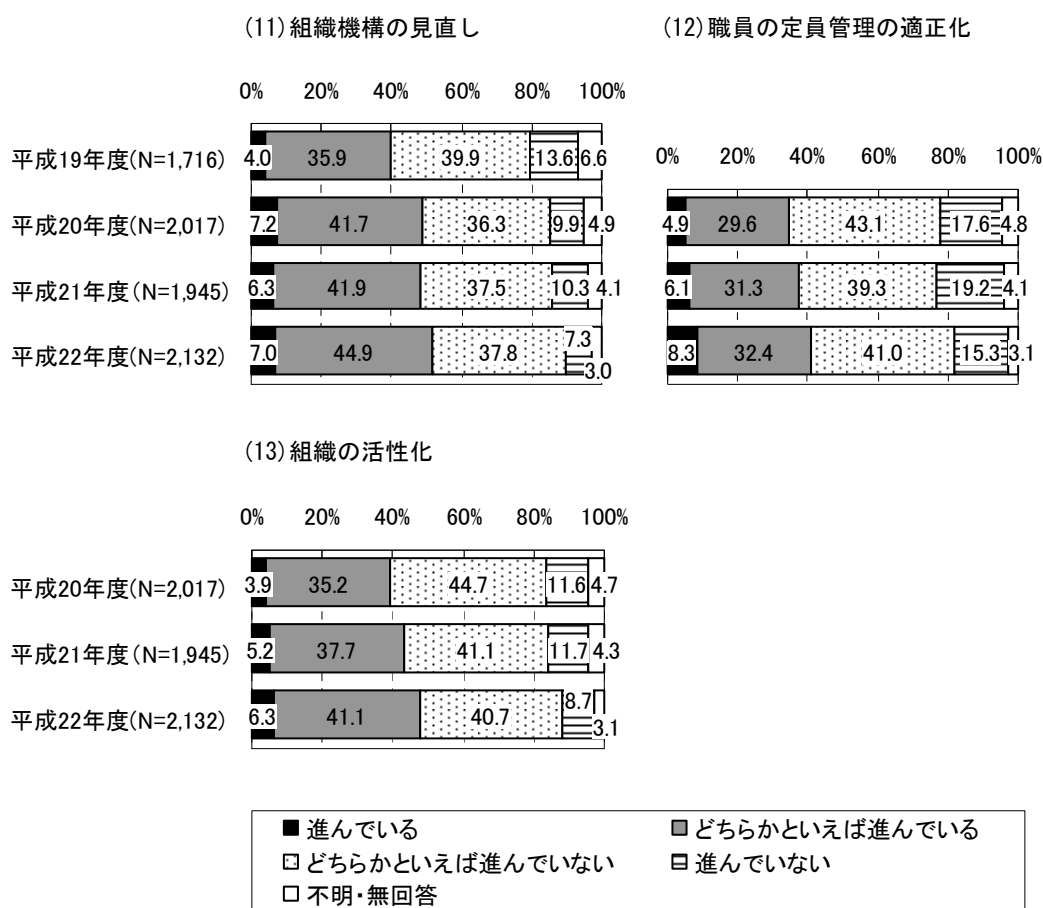
※(9)について、平成19年度では「給料、手当等の見直し」

## 問5-1 (11) (12) (13) × 経年比較

「(11)組織機構の見直し」については、『肯定的意見』は平成19年度から平成22年度にかけて増加傾向となっており、平成22年度には51.9%となっています。

「(12)職員の定員管理の適正化」については、『肯定的意見』は平成20年度から平成22年度にかけて年々増加し、平成22年度には40.7%と、平成20年度より6.2ポイント高くなっています。

「(13)組織の活性化」については、『肯定的意見』は平成20年度から平成22年度にかけて年々増加し、平成22年度には47.4%と、平成20年度より8.3ポイント高くなっています。



## 問5-1 (14) (15) (16) (17) (18) (19) ×経年比較

「(14)市の関与の見直し」については、『肯定的意見』は平成20年度から平成22年度にかけて年々増加し、平成22年度には54.4%と、平成20年度より7.6ポイント高くなっています。

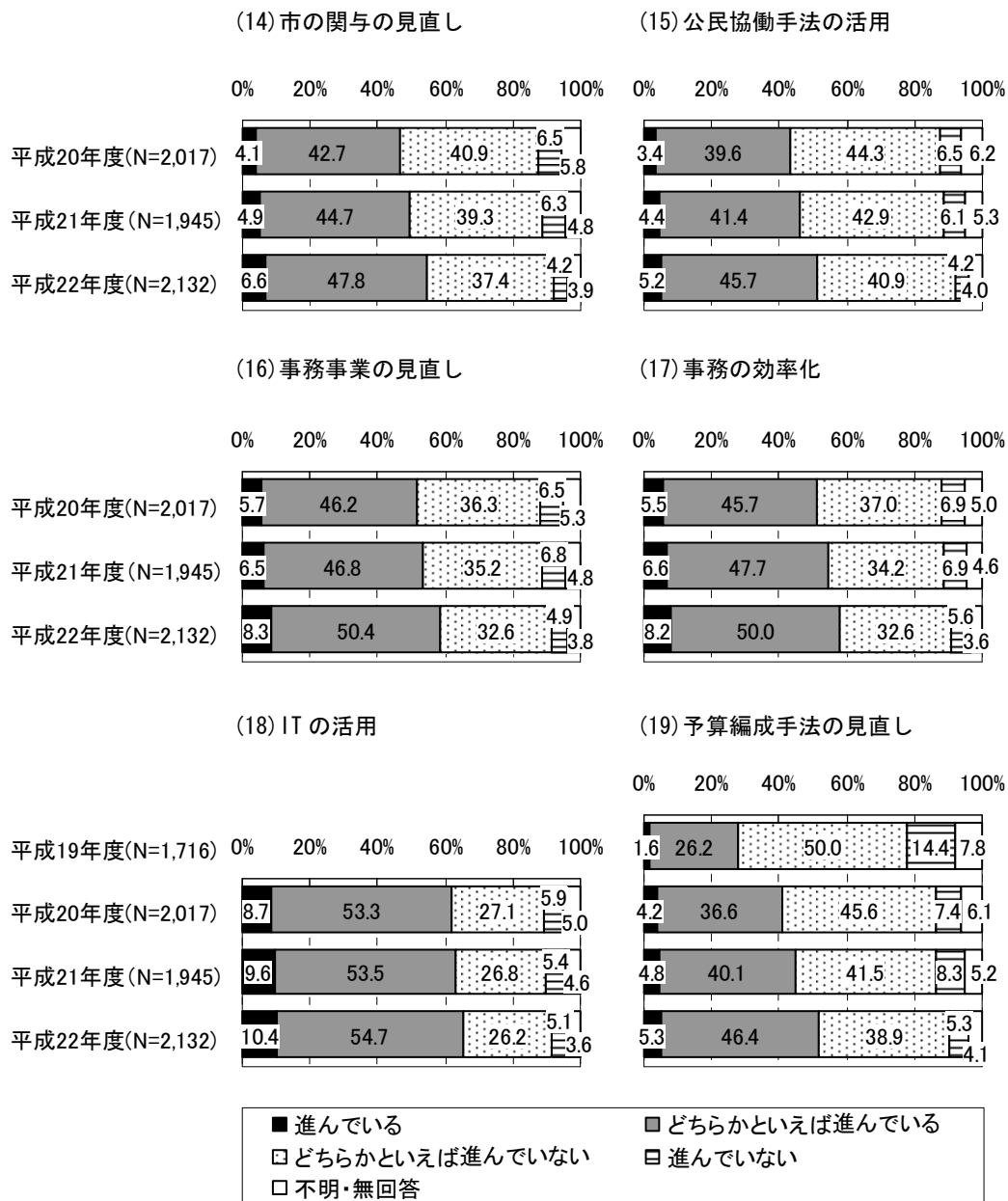
「(15)公民協働手法の活用」については、『肯定的意見』は平成20年度から平成22年度にかけて年々増加し、平成22年度には50.9%と、平成20年度より7.9ポイント高くなっています。

「(16)事務事業の見直し」については、『肯定的意見』は平成20年度から平成22年度にかけて年々増加し、平成22年度には58.7%と、平成20年度より6.8ポイント高くなっています。

「(17)事務の効率化」については、『肯定的意見』は平成20年度から平成22年度にかけて年々増加し、平成22年度には58.2%と、平成20年度より7.0ポイント高くなっています。

「(18)ITの活用」については、『肯定的意見』が各年ともに6割以上となっており、平成20年度から平成22年度にかけてほぼ横ばいとなっています。

「(19)予算編成手法の見直し」については、『肯定的意見』は平成19年度から平成22年度にかけて年々増加し、平成22年度には51.7%と、平成19年度より23.9ポイント高くなっています。



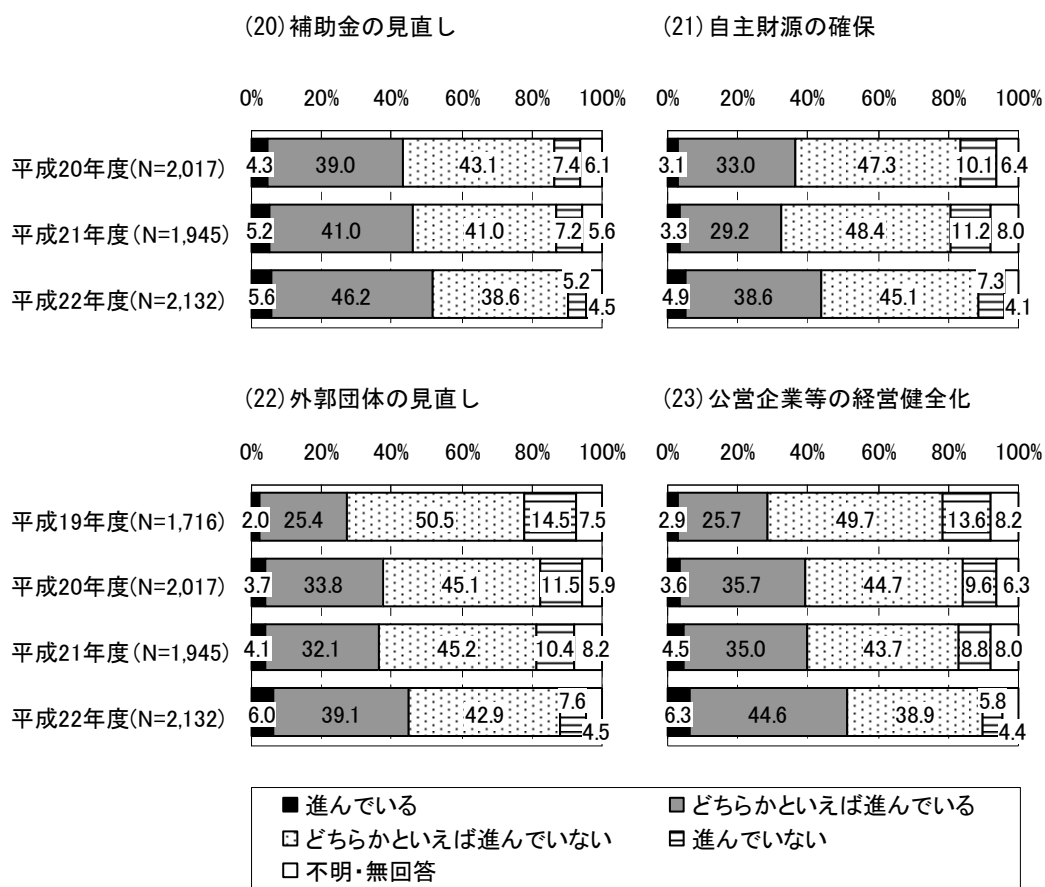
## 問5-1 (20) (21) (22) (23) ×経年比較

「(20)補助金の見直し」については、『肯定的意見』は平成20年度から平成22年度にかけて年々増加し、平成22年度には51.8%と、平成20年度より8.5ポイント高くなっています。

「(21)自主財源の確保」については、『肯定的意見』は平成20年度から平成21年度にかけては減少していましたが、平成22年度にかけては増加し、43.5%となっています。

「(22)外郭団体の見直し」については、『肯定的意見』は平成19年度に対して各年度とも増加しており、平成22年には45.1%と、平成19年度より17.7ポイント高くなっています。

「(23)公営企業等の経営健全化」については、『肯定的意見』は平成19年から平成22年にかけて年々増加しており、平成22年度は50.9%と、平成19年度より22.3ポイント高くなっています。



※(20)について、平成19年度では「予算編成手法の見直し(原課の裁量権の拡大)」、(22)について、平成19年度では「外郭団体等の整理・統合」

## 第三部 調査結果の概要

# Ⅰ 調査結果の概要

## 1. 八尾市について思うこと

問1では、職員からみた八尾市のイメージについて、市民からの信頼、市民参画、職員の積極性、接遇、情報公開、市民との協働等の観点から調査を行った。

問1に対する回答の全体的特徴として、年齢別では、40歳代、50歳代における肯定的意見の回答率が29歳以下・30歳代の回答率よりも高く、補職別では管理職における肯定的意見の回答率が監督職・一般職よりも高く、職種別では、教育職における肯定的意見の回答率が他の職種と比べ高い傾向となっている。

調査項目のうち、肯定的意見が多数であった上位3項目は、親切、丁寧な対応に関する項目、次いで、職員の仕事に対する積極性に関する項目、市民からの信頼に関する項目となっており、上位2項目は前年度の調査における順位と変化はなかったが、昨年度4位であった市民からの信頼に関する項目が情報公開に関する項目を上回り3位となった。親切、丁寧な対応に関する項目の肯定的意見の回答率は、過去3回の調査においても8割を超えていたが、今回の調査における回答率も約9割とさらに高い比率となっており、行財政改革プログラムの策定以降に取り組んできた接遇研修や総合案内窓口の設置、窓口会議の開催、案内表示の改善に関する検討などの取り組みにより、市民対応の改善に意識して取り組んでいる職員が増加したものと考えられる。

また、19年度からの経年比較では、全ての項目で肯定的意見の回答率が増加しており、特に、市民からの信頼、市民の声の反映、職員のチャレンジ精神、情報公開に関する項目については、19年度の肯定的意見の回答率と比較すると1割以上高くなっている。回答率が増加した理由として、各地域におけるタウンミーティングの実施や地域別計画に関する意見交換会などの実施、市ホームページの充実などに努めたことによるものと考えられる。

一方、市民との協働に関する項目においても肯定的意見の回答率は、平成20年度以降の各年度で増加傾向にあり、平成20年度と22年度の回答率の比較では7.2ポイントの増に留まっているが、今後、新たな総合計画の推進にあたっては、行政だけでなく市民や企業など多様な活動主体が連携、協働して役割を担う「新しい公共」を基軸としながら将来都市像を実現するために、あらゆる政策分野において市民・企業などが活躍できる場や機会の提供やしきみづくりにより一層努めていく必要がある。

## 2. 職場の風土について

問2では、職員から見た職場の雰囲気について、人間関係、積極性、新たなことを取り入れる雰囲気、情報の共有等の観点から調査を行った。

問2に対する回答の特徴として、年齢別にみると、昨年度の結果では40歳代、50歳代における肯定的意見の回答率が29歳以下、30歳代よりも高い傾向となっていたが、今年度の傾向として自主性の重視、部下の提案を採用する雰囲気をはじめ、29歳以下の肯定的意見が他の年代と比較し高い傾向となった項目が増加している。また、補職別の特徴としては、前例や慣習の重視、他責的・横並び的な雰囲気、退庁時の雰囲気における肯定的意見の回答率は監督職・一般職が管理職よりも高くなっているが、その他の項目では監督職・一般職よりも管理職の肯定的意見の回答率が高くなっている。職種別では前例・慣習の重視、他責的・横並び的な雰囲気、退庁時の雰囲気以外の項目で、教育職における肯定的意見の回答率が比較的高い傾向となっている。

調査項目のうち、前例・慣習の尊重、他責的・横並び的、退庁時の雰囲気に関する項目以外の項目で、前年度の結果と比較し肯定的意見の比率が増加しており、とりわけ、職場の活気、自由に発言できる雰囲気、新たなことに取り組む雰囲気、個人の自主性の重視、部下からの提案の採用に関する項目で5ポイント以上増加している。また、他責的・横並び的、退庁時の雰囲気等に関する項目については、昨年度と同様、否定的意見の回答率が約6割となっており、若干増加する傾向となっている。

問2の回答全体から、昨年度と同様、周囲との調和を重視しながら、概ね良好な人間関係や職場の雰囲気が維持されていることがうかがえる結果となっている。

今後、団塊の世代の大量退職への対応やあらゆる分野における地域との協働の推進が求められる中、効率的な行政運営に努めるだけでなく、職員のやる気と活気がみなぎる組織づくりや、職員同士あるいは地域、近隣都市との良好な協力関係を築くことができる人材の育成や環境の整備が進むよう、組織風土改革により一層努めていく必要がある。

なお、リスクに対する対応体制に関する項目の肯定的意見は5割程度と昨年度と比較しほぼ横ばいの状況となっているため、各職場において生じる可能性のあるリスクや緊急事態の洗い出しやそれらに対する対応策、体制整備について、今後、引き続き検討や議論を行っていく必要がある。

### 3. 行財政改革に関する指針やプラン等に対する認知について

問3では、本市の行財政改革に関する指針やプランの認知について調査を行った。

問3に対する回答の特徴として、年齢別では40歳代、50歳以上の肯定的意見の回答率が29歳以下、30歳代よりも高い傾向となっており、補職別では、いずれの項目も管理職における肯定的意見の回答率が監督職・一般職よりも約2割程度高くなっている。また、職種別では、教育職、事務職、技術職、消防職で肯定的意見の回答率が高い傾向となっており、本項目に係る回答の全体的な特徴としては、昨年度と同様の傾向となったが、若年層、監督職・一般職における肯定的意見の回答率の増加がみられた。

調査項目別の回答状況を見ると、「一通り知っている」、「担当業務に関わる部分は知っている」、「存在を知っている」を合わせた肯定的意見の回答率を前年度と比較すると、全ての項目において認知度が増加している。

問3の回答全体から、若年層、監督職・一般職における肯定的意見の回答率の増加がみられたのは、昨年度のアンケート調査の結果を踏まえ、各職場において各種指針やプログラムと担当業務との関連性に対する意識づけの徹底に努めたことによるものであると考えられる。今後、引き続き、各種指針やプランの内容を、様々な機会を捉えながら情報共有していくとともに、年齢や補職、あるいは職種や所属等に関わらず、全ての業務が各種指針等と密接に関わることを認識し、八尾市の職員として市民サービスの向上に努めていく際に、知っておくべき知識の一つであることとして、意識づけていく必要がある。

### 4. 行財政改革に対する認識やイメージについて

問4では、本市の行財政改革の取り組みに対するイメージについて調査を行った。

問4の「これまでの行財政改革による効果」に関する項目について、肯定的意見の回答率は昨年度と比較して約7.2ポイント増加し、約6割の職員が概ね効果が上がったと回答した。年齢別では肯定的意見の回答率は40歳代、次いで50歳以上で高い傾向となっており、補職別では、管理職における肯定的意見の回答率が監督職・一般職よりも高い傾向にあり約3割の差が生じている。また、職種別では、教

育職における肯定的意見の回答率が最も高く、医療職、技能労務職で肯定的意見の回答率が低くなっている。

効果が上がっていないと思う理由としては、人員不足、業務過多、モチベーションが上がりにくい、「やらされ感」の強さの4項目が昨年度と同様上位となった。

これら上位4項目を年代別で見ると30歳代、40歳代が高い傾向にあり、補職別で見ると、人員不足、業務過多、モチベーションが上がりにくいのは、監督職・一般職が管理職よりも高く、「やらされ感」の強さの回答率は、管理職が監督職・一般職よりも高くなっている。職種別で見ると、昨年度の結果では人員不足、モチベーションが上がりにくい、「やらされ感」の強さで医療職が最も高くなっていたが、今回の結果では、人員不足、業務過多の回答率は消防職が最も高く、モチベーションが上がりにくいについては技能労務職が、「やらされ感」の強さについては事務職の回答率が最も高くなった。

また、今後の行財政改革の必要性については、83.8%の職員が概ね必要と回答しており、平成19年度以降、年々増加傾向となっている。

問4の回答全体から、職員を取り巻く環境や状況は依然として厳しい状況であり、加えて、今後進められる権限移譲等による業務量の増大や団塊の世代の大量退職に備え、行政関与の必要性や公共サービスの提供手法の見直し、適正な人員配置や多様な人材の活用を進めるなど、本市におけるサービス提供のあり方の抜本的な見直しと職員のモチベーションの維持向上への対応が求められている。

また一方で、こうした状況下にあるものの、行財政改革を進めていくべきと考える職員や取り組みによる効果を実感している職員が年々増加していることは、行財政改革を推進する上でのプラス要素と考えられるため、職員一人ひとりの知恵と実践力を引き出しながら、市全体の大きなうねりとして行財政改革がさらに進むよう引き続き努めていく。

## 5. 行財政改革の推進状況や今後取り組むべき事項について

問5-1では、行財政改革アクションプログラムに掲げる項目にかかる行財政改革の推進状況について調査を行った。

調査項目のうち、行政サービスの利便性向上、市政情報の公開に関する項目の肯定的意見の回答率は7割を超えており、職員の資質向上・意識改革、ITの活用に関する項目では約7割、市民参画・市民との協働の推進、福利厚生制度の見直し、事務事業の見直し、事務の効率化に関する項目では約6割となっている。

一方、職員の定員管理の適正化に関する項目については、約6割の職員があまり進んでいないと回答している。

問5-1に対する回答の全体的な特徴として、年齢別に肯定的意見の回答率をみると、昨年度と同様、各年代で概ね横並びの状況ではあるが40歳代の回答率が若干高い傾向にあり、補職別では、管理職における肯定的意見の回答率が監督職・一般職よりも高い傾向となっている。職種別では、教育職で肯定的意見の回答率が高く、医療職で回答率が低い傾向となっている。また、前年度の肯定的意見の回答率と比較すると全ての項目において、回答率が増加傾向となっている。

問5-2では、今後取り組むべき行財政改革の課題や事項について調査を行った。

今後、行財政改革を推進する上で重点をおくべきものについての項目では、昨年度の結果における上位4項目は、職員の資質向上・意識改革、人事評価の改革と職員の適正配置、職員の定員管理の適正化、行政サービスの利便性向上の順となっていたことに対し、今年度においては、職員の定員管理の適正化、

職員の資質向上・意識改革、事務の効率化、人事評価の改革と職員の適正配置が上位4項目となっている。

なお、事務の効率化については、昨年度の結果では10位であったものが3位となったことから、限られた財源、人員を活かし最大の成果をあげていくため、事務事業や業務のあり方・やり方の抜本的な見直しが不可欠であることを意識する職員の比率が増加したことがうかがえる。そのため、今後新たな行財政改革プログラムを推進する上でも、市民ニーズの有無や市民にとっての必要性和あわせて、行政、市民・地域・企業などの役割を見極めながら、最も有効性、効率性、経済性の高い行政運営に努めていく必要がある。

問5の回答全体から、職員の定員管理の適正化に関する項目については、昨年度と同様あまり改革が進んでいないと捉える職員が多く、八尾市行財政改革アクションプログラムの分類毎に推進状況に対する認識を見ると、「市民ニーズに応える」など対市民に関する項目は、比較的、肯定的意見が多かったことに対し、「組織が変わる」など組織や人員体制の改革に関する項目は肯定的意見が少なかったため、職場における状況把握に努めながら、今後、より一層の改革を進める努力が必要である。

## 6. アンケート調査の結果全体から

平成22年度のアンケート調査の結果を見ると、これまでの調査と比較し、回答率が格段に増加し、ほとんどの部局で90%以上の回答率が得られた。これは、各課行政改革推進員等による各職場での行財政改革に対する意識づけによるものと考えられる。また、全体的な傾向として、前年度の肯定的意見の回答率と比較し今年度の回答率は増加傾向となった。とりわけ、年代別では29歳以下の職員の肯定的意見が増加傾向となったことが、今年度の調査における特徴となった。行財政改革プログラム等の策定以降、常々、全庁的な業務改善運動（やおちょい変え運動）や市長との懇談会、各職場における行政改革推進員の取り組みなど様々な機会を捉えて、様々な階層の職員に日々の改善・改革が本市の行財政改革に繋がることを繰り返し周知してきたことが、このたびの調査結果に反映されたものである。

しかしながら、このような調査の傾向があるものの、全体的にみると肯定的意見や認知度に係る回答率は、年齢別では若年層が、補職別では監督職・一般職が低く、職種別でも専門職で低い傾向が見られるため、あらゆる年齢・階層・職種に応じた行財政改革に関する研修や講演会の実施のほか、各種行財政改革の取り組みの検討・推進に職員の参画を進めるなど職員の理解促進に引き続き努める必要がある。

また、本市を取り巻く厳しい財政や社会経済状況が依然として好転しない中、多くの職員は担当業務を遂行する中で行財政改革の必要性を認識しつつも、日々の業務において行政サービスの利便性やサービスの質の向上、業務の効率化を図るため努力をしているが、市民サービスの多様化による業務量の増加や団塊の世代の大量退職等による職員数の減少により、職員一人ひとりの負担が増大していることは、昨年度と同様、否めない状況となっている。

こうした状況のもと、今後、第5次総合計画に基づき、一人ひとりの市民、団体や企業などあらゆる活動主体や、自然や文化、産業など多彩な地域資源の「元気」を引き出しながら、八尾の良さが最大限発揮できる「新しい河内の八尾」を実現するためには、職員がやりがいを持って業務を遂行できる活気のある組織が構築できるよう、市が担うべきサービス提供や組織、職員の適正配置をはじめ、市民との協働、近隣都市との連携・協力など様々な主体との関係のあり方などを今後引き続き検討しながら、更なる行財政改革の推進に努めていく必要がある。



## 資料編 調査票

# 平成 22 年度 行財政改革に関する職員アンケート

近年の社会経済情勢や自治体を取り巻く環境は厳しい状況が続く中、限られた資源と財源を最大限に活用し市民サービスの向上と持続可能な行政運営を堅持するため、本市では、平成 20 年 2 月に「八尾市行財政改革プログラム・同アクションプログラム」を策定し行財政改革を推進しています。

本プログラム等の推進期間が本年度で終了し、23年度以降の行財政改革の方向性等を定める新たな行財政改革プログラムの策定が必要であることから、今後の行財政改革の進め方等の検討資料とするため、毎年度のアンケート実施時期を繰り上げ実施するものです。

このアンケートでは、今後、本市において行財政改革を進めるうえでの課題や、各職場や業務における課題等を把握し、多様な市民ニーズに的確に応えることができる柔軟で効率的な市役所づくりを進めるために、職員の皆様の声を幅広くお聞きするものです。質問の項目については、昨年度に実施したアンケートの項目と一部同様の内容が含まれますが、継続してお聞きすることにより本市行財政改革の進捗状況の把握に活用しますのでご了承をお願いします。

皆様から頂いた率直なご意見等は、今後の行財政改革推進に活用いたしますので、ご多忙の中とは存じますがご協力くださいますようお願いいたします。

なお、この調査は無記名で行い、回答の結果は集計のみに使用します。また、調査結果については、集計の後、電子キャビネットに掲載するほか市ホームページにも概要を公表する予定です。

平成 22 年 7 月 5 日  
行財政改革推進本部

## 【実施要領】

### 1 対象

全職員（嘱託員及び非常勤嘱託員、臨時職員を除く。）

### 2 回答方法

- ・ アンケートは、問 1～問 7 まであります。記入漏れのないようお願いします。
- ・ 記入は、数字に○をつけるもの、数字を記入するもの、回答欄に具体的に記入するものがあります。
- ・ 数字の選択は下記凡例を参考にしてください。

選択肢	1	2	3	4
問 1、問 4 (1)・(3)	そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらかといえば そうは思わない	そうは思わない
問 2	そうである	どちらかといえば そうである	どちらかといえば そうではない	そうではない
問 3	一通り知っている	担当業務に関わる 部分は知っている	存在を知っている	知らない
問 5-1	進んでいる	どちらかといえば 進んでいる	どちらかといえば 進んでいない	進んでいない

### 3 提出期限

平成 22 年 8 月 6 日（金）まで [期限厳守]

### 4 提出方法

アンケートは紙媒体で、提出期限までに各課行政改革推進員に必ず全員が提出をお願いします。  
(各課行政改革推進員の方は所属の全員分を取りまとめの上、行政改革課へご提出ください。)

(問い合わせ先)

行政改革課

内線：2173

外線：924-3913

- 問1 あなたを含めた八尾市の職員や八尾市のことについてお聞きします。(1)～(7)について、もっともあてはまると思う番号を4段階の中から1つ選んで○をつけてください。
- |                                | そう思う    | そうは思わない |
|--------------------------------|---------|---------|
| (1) 八尾市は市民から信頼されていると思う         | 1-2-3-4 |         |
| (2) 市民の声は市政に大いに反映されていると思う      | 1-2-3-4 |         |
| (3) 職員は仕事に積極的であると思う            | 1-2-3-4 |         |
| (4) 職員はチャレンジ精神が旺盛であると思う        | 1-2-3-4 |         |
| (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 | 1-2-3-4 |         |
| (6) 八尾市の情報は十分に公開や提供がされていると思う   | 1-2-3-4 |         |
| (7) 八尾市は市民との協働が進んでいると思う        | 1-2-3-4 |         |

- 問2 あなたの職場の風土等についてお聞きします。(1)～(15)について、もっともあてはまると思う番号を4段階の中から1つ選んで○をつけてください。
- |   | そうである   | そうではない |
|---|---------|--------|
| (1) 明るく活気に満ちている                           | 1-2-3-4 |        |
| (2) 命令や規則を重んじる雰囲気がある                      | 1-2-3-4 |        |
| (3) 言いたいことが自由に言える雰囲気がある                   | 1-2-3-4 |        |
| (4) 効率や業績を重んじる雰囲気がある                      | 1-2-3-4 |        |
| (5) 円満な人間関係を重視する雰囲気がある                    | 1-2-3-4 |        |
| (6) 新しいことを積極的に取り入れる雰囲気がある                 | 1-2-3-4 |        |
| (7) 前例や慣習を重んじる雰囲気がある                      | 1-2-3-4 |        |
| (8) 個人の自主性を重んじる雰囲気がある                     | 1-2-3-4 |        |
| (9) 部下の提案を上司が積極的に採用する雰囲気がある               | 1-2-3-4 |        |
| (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           | 1-2-3-4 |        |
| (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        | 1-2-3-4 |        |
| (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 | 1-2-3-4 |        |
| (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          | 1-2-3-4 |        |
| (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   | 1-2-3-4 |        |
| (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        | 1-2-3-4 |        |

- 問3 八尾市の行財政改革に関する指針やプラン等の認知についてお聞きします。(1)～(6)までのそれぞれについて、もっともあてはまると思う番号を4段階の中から1つ選んで○をつけてください。
- |   | 一通り知っている | 知らない |
|---|----------|------|
| (1) 田中市長が選挙の際に示されたローカルマニフェストに対して市として具体的な取り組み内容をまとめた「やおマニフェスト実行計画」の内容を知っていますか            | 1-2-3-4  |      |
| (2) 「八尾市行政改革大綱」、「八尾市集中改革プラン」の取り組みをもとに策定した「八尾市行財政改革プログラム」「八尾市行財政改革アクションプログラム」の内容を知っていますか | 1-2-3-4  |      |
| (3) 今年度1年間において本市が進める政策の考え方を示した「市政運営方針」の内容を知っていますか                                       | 1-2-3-4  |      |
| (4) 市ホームページに掲載の「八尾市トップ会議レポート(部長会概要)」の内容を知っていますか(電子キャビネットに掲載の部長会資料等を含む)                  | 1-2-3-4  |      |
| (5) 「八尾市第5次総合計画(計画期間:23~32年度)」の策定に向け、第4次総合計画の総括レポートの作成、市民懇談会や八尾市の未来を語る                  | 1-2-3-4  |      |

タウンミーティングの開催などを知っていますか

- (6) 将来にわたり公立病院として市民の負託に応えることができるよう、経営基盤の強化を目指し策定した「八尾市立病院改革プラン」を知っていますか 1-2-3-4

問4 八尾市の行財政改革に係る取組みに対する認識やイメージについてお聞きします。(1)及び(3)はそれぞれについて、もっともあてはまると思う番号を4段階の中から1つ選んで○をつけてください。(2)及び(4)は、該当される方のみ各設問の指示に従い記入してください。

- (1) これまでの行財政改革の取組みにより、効果が上がっていると思いますか 1-2-3-4  
そう思う 　　そうは思わない

(2) (1)で「3」または「4」を選択された方にお尋ねします。そのように思われる理由として近いものを選び、記号に○をつけてください。(複数選択可)

- ア. 人員不足のため
- イ. 業務過多のため
- ウ. 取り組む時間が少ないため
- エ. 取り組むべき内容が多いため
- オ. 庁内での調整等が難しいため
- カ. 職員のモチベーションの向上が図りにくいため
- キ. 外部の団体や関係機関等との調整が難しいため
- ク. 事業の必要性や重要性について十分議論ができていないため
- ケ. いわゆる「やらされ感」が強いため
- コ. 職場・組織の風土が取り組みにくい状況にあるため
- サ. 職員の意識が醸成途中にあるため
- シ. 市の財政状況について認識が深まっていないため
- ス. その他(自由記述: )

- (3) 行財政改革は引き続き実施していくべきだと思いますか 1-2-3-4  
そう思う 　　そうは思わない

(4) (3)で「3」または「4」を選択された方にお尋ねします。そのように思われるのはどのような理由からですか。下記の欄に簡潔に記入してください。


問5-1 下記の各項目は八尾市行財政改革アクションプログラムから抜粋したものです。(1)～(23)に係る現在の行財政改革の推進状況について、もっともあてはまると思う番号を4段階の中から1つ選んで○をつけてください。

●市民とともに歩む

【市民ニーズに応える】

- (1) 行政サービスの利便性向上 1-2-3-4  
進んでいる 　　進んでいない
- (2) 市民参画・市民との協働の推進 1-2-3-4

【自治体経営が見える】

- (3) 市政情報の公開 1-2-3-4

- (4) 行政評価の定着と活用 1-2-3-4
- (5) 公会計の整備 1-2-3-4
- (6) 第三者の視点による点検 1-2-3-4
- 市役所が変わる
- 【職員が変わる】
- (7) 職員の資質向上・意識改革 1-2-3-4
- (8) 人事評価の改革と職員の適正配置 1-2-3-4
- (9) 給与等の勤務条件の見直し 1-2-3-4
- (10) 福利厚生制度の見直し 1-2-3-4
- 【組織が変わる】
- (11) 組織機構の見直し 1-2-3-4
- (12) 職員の定員管理の適正化 1-2-3-4
- (13) 組織の活性化 1-2-3-4
- 公共サービスを変える
- 【サービス実施主体の見直し】
- (14) 市の関与の見直し 1-2-3-4
- (15) 公民協働手法の活用 1-2-3-4
- 【行財政の健全化】
- (16) 事務事業の見直し 1-2-3-4
- (17) 事務の効率化 1-2-3-4
- (18) ITの活用 1-2-3-4
- (19) 予算編成手法の見直し 1-2-3-4
- (20) 補助金の見直し 1-2-3-4
- (21) 自主財源の確保 1-2-3-4
- (22) 外郭団体の見直し 1-2-3-4
- (23) 公営企業等の経営健全化 1-2-3-4

問5-2 問5-1の(1)～(23)の中で、あなたは今後どのような点に重点を置いた行財政改革を実施すべきであるとお考えですか。実施すべきだと思いをそれぞれ3つまで選んでください。また、具体的な取組みの提案があればその内容と必要と考える理由を記入してください。

(1) あなたの所属する部や課の業務を想定し、取組みを強化すべき項目

番号	具体的な取組みの提案	必要と考える理由

(2) あなたの所属する部や課の業務以外で、取組みを強化すべき項目

番号	具体的な取組みの提案	必要と考える理由

問6 今後、行財政改革に取り組む上での課題や取り組むべき事項などがあれば、具体的に記入してください。(全庁的なこと、あなたの担当業務全体のことなどのようなことでも結構です。)


問7 あなたご自身についてお伺いします。

- (1) 年齢    1 29歳以下    2 30歳代    3 40歳代    4 50歳以上
- (2) 所属    1 市長部局(各行政委員会を含む)    2 市立病院    3 消防本部・消防署  
           4 水道局    5 教育委員会(学校園を含む)
- (3) 補職級    1 部長級            2 次長級            3 課長級  
               4 課長補佐級    5 係長級            6 一般職
- (4) 職種    1 事務職    2 技術職    3 保育士    4 技能労務職  
               5 医療職    6 教育職    7 消防職

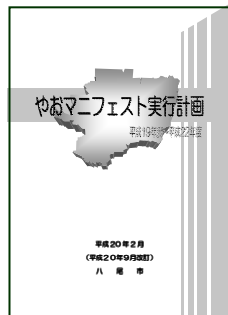
以上で質問は終了です。ご協力ありがとうございました。

【参考】本市の行財政改革に関する指針やプラン等

●八尾マニフェスト実行計画

(市ホームページの掲載場所) <http://www.city.yao.osaka.jp/0000002031.html>

トップページ>八尾の市政>市長のページ>やおマニフェスト



●八尾市行財政改革プログラム・八尾市行財政改革アクションプログラム

(市ホームページの掲載場所) <http://www.city.yao.osaka.jp/0000002994.html>

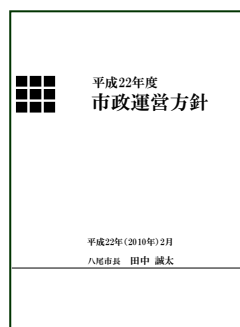
トップページ>八尾の市政>行政改革/財政>八尾市行財政改革プログラム・八尾市行財政改革アクションプログラム



●22年度市政運営方針

(市ホームページの掲載場所) <http://www.city.yao.osaka.jp/0000000769.html>

トップページ>八尾の市政>市長のページ>市政運営方針



●八尾市トップ会議レポート（部長会概要）

(市ホームページの掲載場所) <http://www.city.yao.osaka.jp/0000000161.html>

トップページ>八尾の市政>市長のページ>部長会概要～八尾市トップ会議レポート～

●八尾市第5次総合計画の策定等

(市ホームページの掲載場所) <http://www.city.yao.osaka.jp/category/4-3-1-0-0.html>

トップページ>八尾の市政>政策/計画/宣言>総合計画

●八尾市立病院改革プラン

(市ホームページの掲載場所) <http://www.hospital.yao.osaka.jp/about/innovation-plan/>

八尾市立病院トップ>八尾市立病院について>八尾市立病院改革プラン

八尾市行財政改革に関する職員アンケート  
調査結果報告書  
(平成 22 年度)

平成 22 年 (2010 年) 10 月発行

発行者：八尾市 行政改革課  
〒581-0003 大阪府八尾市本町一丁目 1 番 1 号  
Tel 072-991-3881 (代表)  
Fax 072-993-5944  
E-mail [gyoukaku@city.yao.osaka.jp](mailto:gyoukaku@city.yao.osaka.jp)  
八尾市ホームページ  
<http://www.city.yao.osaka.jp/>

刊行物番号 H22-78