

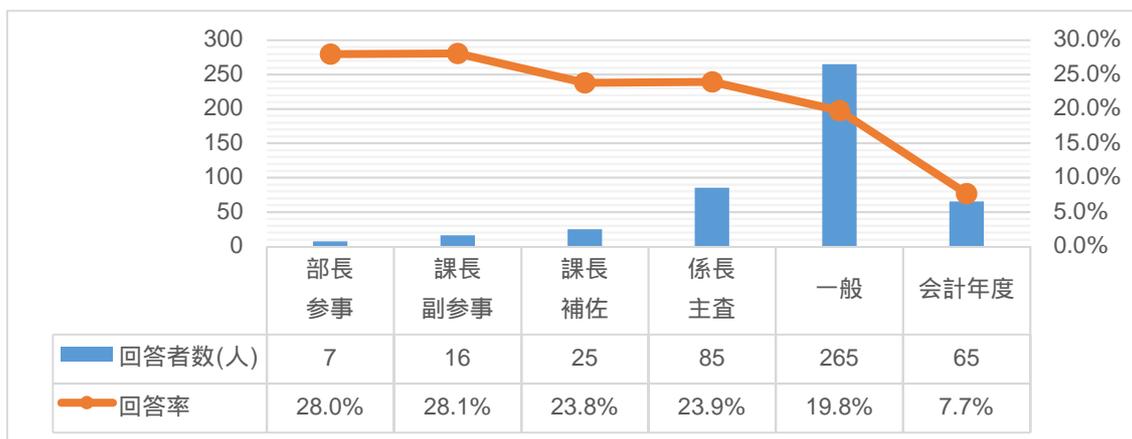
## 「次期行財政改革実施計画に関する職員アンケート調査」結果

(実施期間：令和3年5月18日～6月11日)

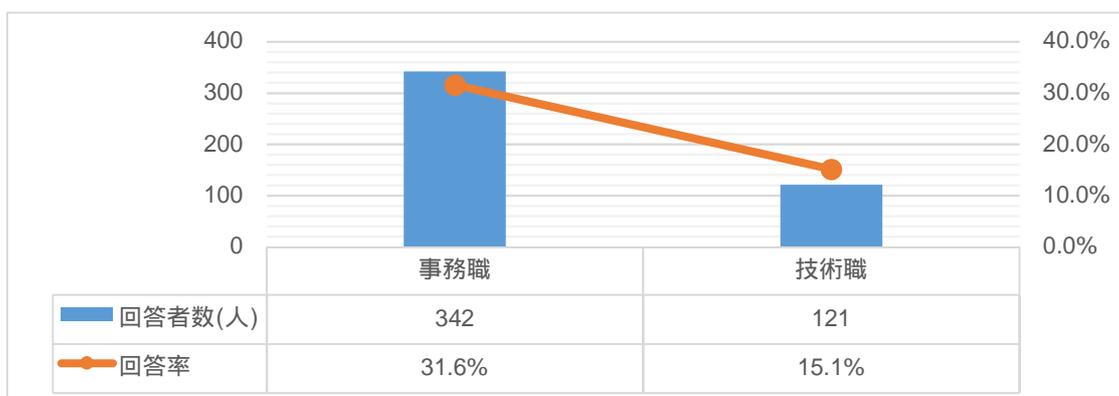
対象者数 2,730名(派遣、教員を除く部長職以下の全職員)  
 回答者数 466名  
 回収率 17.1%

## あなた自身のこと

## 【質問1】役職



## 【質問2】職種



## 事務の現状に関すること

### 1 事務改善

#### 【質問3】事務量に対する認識

項目	人数(人)	割合(%)
1 非常に多いと感じる。	62	13.3
2 多いと感じる。	174	37.3
3 どちらともいえない。	204	43.8
4 少ないと感じる。	21	4.5
5 非常に少ないと感じる。	5	1.1

#### 【質問4】事務に対する自身の取組

##### 優先順位

項目	人数(人)	割合(%)
1 事務の優先順位を常に考えて仕事をしている。	186	39.9
2 事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。	261	56.0
3 事務に追われ、優先順位を考える余裕がほとんどない。	12	2.6
4 担当事務は優先順位を考慮する必要のないものである。	7	1.5
5 無回答	0	0

##### 事務改善

項目	人数(人)	割合(%)
1 慣れた定例事務においても、常に改善すべき点がないか検討している。	247	53.0
2 法令等に定められた手順に則り事務を進めているため、改善の余地を見つけることが難しい。	54	11.6
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。	60	12.9
4 事務に追われ、事務改善を考える余裕がほとんどない。	105	22.5
5 無回答	0	0

##### 情報収集

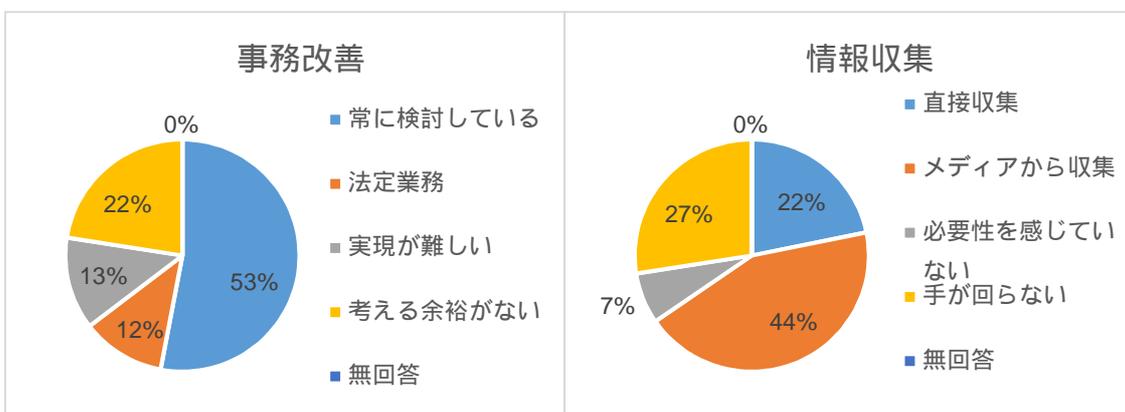
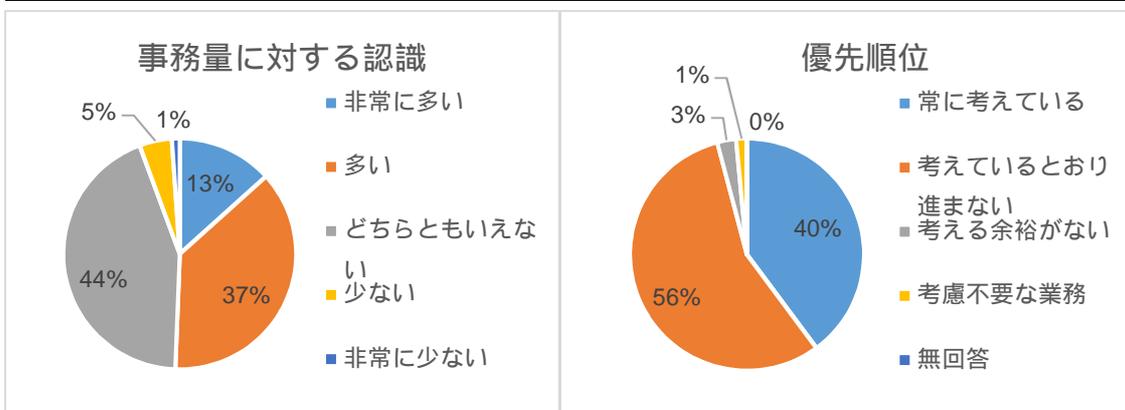
項目	人数(人)	割合(%)
1 積極的に区民・対象者等から直接収集している。	102	21.8
2 主に TV・新聞等のメディアから情報を収集している。	203	43.6
3 情報収集する必要は特に感じていない。	33	7.1
4 事務に追われ、なかなか情報収集に手が回らない。	128	27.5
5 無回答	0	0

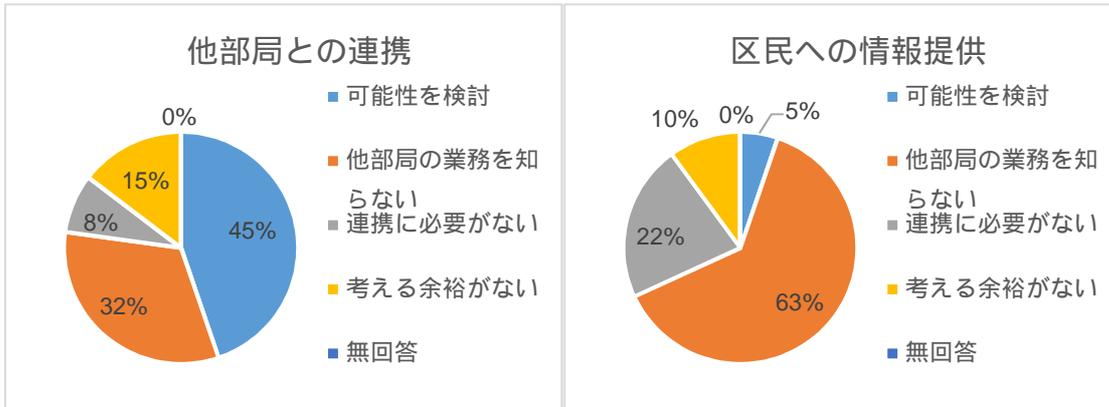
### 庁内他部局との連携

項目	人数(人)	割合(%)
1 他部局で行っている事務にも興味を持ち、連携の可能性がないか検討するようにしている。	209	44.8
2 他部局と連携をとるべきだとは思っているが、他部局の事務を知らないので連携できていない。	151	32.4
3 自分の担当事務は他部局との連携や協力を考える必要がないものである。	38	8.2
4 事務に追われ、他部局との連携や協力を考える余裕がほとんどない。	68	14.6
5 無回答	0	0

### 区民への情報提供

項目	人数(人)	割合(%)
1 わかりやすい情報提供ができています。	24	5.2
2 ある程度はわかりやすい情報提供ができています。	293	62.9
3 わかりやすい情報提供ができていないとは言い難い。	102	21.9
4 情報提供の必要性がほとんどない。	47	10.0
5 無回答	0	0





## 2 経費削減及び効率性

### 【質問5】事務に対する経費削減や効率性の向上に関する意識

項目	人数(人)	割合(%)
1 常に意識している。	102	21.9
2 意識することはよくある。	281	60.3
3 意識することはあまりない。	75	16.1
4 意識することはない。	8	1.7
5 無回答	0	0

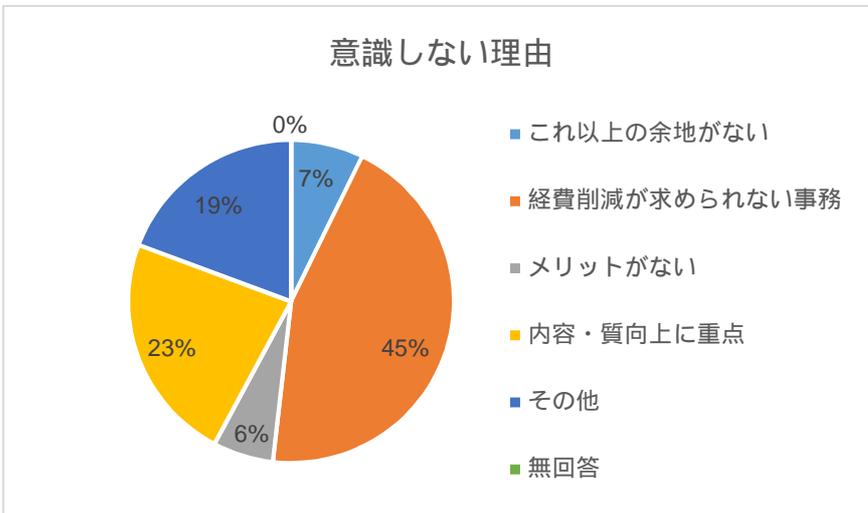
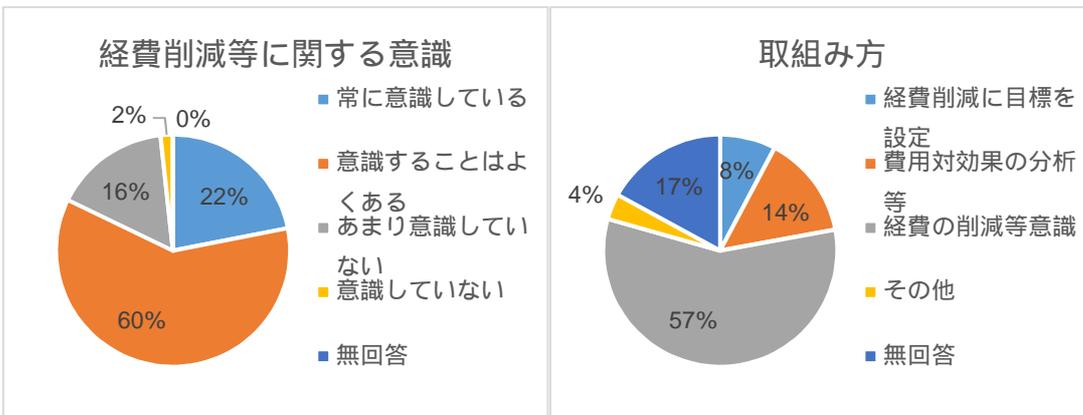
### 【質問5 - 】どのような取組につなげているか。(複数回答可)

項目	人数(人)	割合(%)
1 経費削減について明確な目標を設けて取り組んでいる。	36	7.7
2 事務の企画・立案に当たって費用対効果の分析等を行っている。	67	14.4
3 経費の削減や効率的な執行、残業の抑制などを心掛けている。	267	57.3
4 その他 ・ペーパーレス化に心掛けている。 ・業務時間内に当日の業務を終えるよう優先順位をつけている。 ・係内でピークシフトできないか提案している。 Etc.	17	3.6
5 無回答	79	17.0

### 【質問5 - 】意識することがない理由

項目	人数(人)	割合(%)
1 これ以上取り組む余地がないから。	6	7.2
2 自分の事務は経費削減や効率性を求められるものではないから。	37	44.6

3 経費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。	5	6.0
4 経費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。	19	22.9
5 その他 ・意識するために割く時間的余裕がない。 ・毎年業務が替わるため、判断をつけづらい。 ・会計年度任用職員では意見を持っていても実行しづらい。 Etc.	16	19.3
6 無回答	0	0



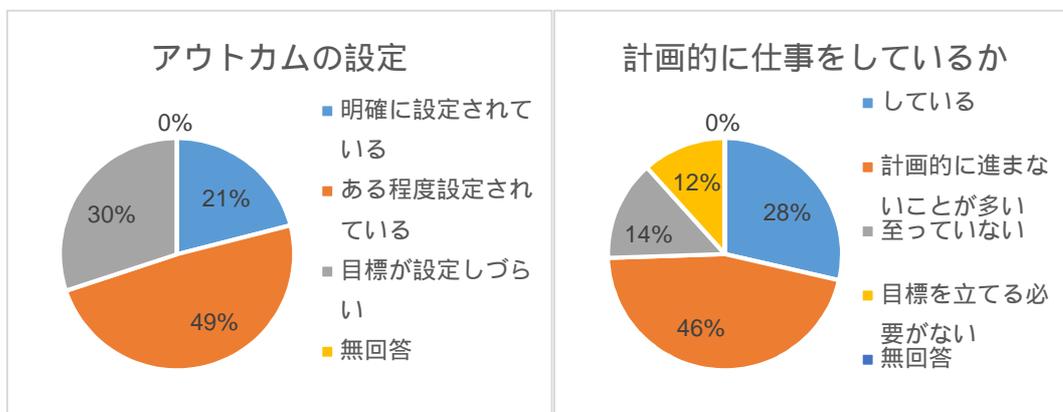
### 3 目標への意識

【質問6】事務に取り組む上で得られる効果・成果への目標の設定

項目	人数(人)	割合(%)
1 明確に設定されている。	98	21.0
2 ある程度設定されている。	228	48.9
3 自分の担当業務については目標自体が設定しづらい。	140	30.1
4 無回答	0	0

【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(人)	割合(%)
1 目標を立てて計画的に仕事をしている。	133	28.6
2 目標は立てているが計画的に進まないことが多い。	214	45.9
3 日々の事務に追われ、事務を計画的に行うに至っていない。	65	13.9
4 担当事務は目標を立てる必要のないものであるため立てていない。	54	11.6
5 無回答	0	0



行財政改革について

1 行財政改革の取組への認知度

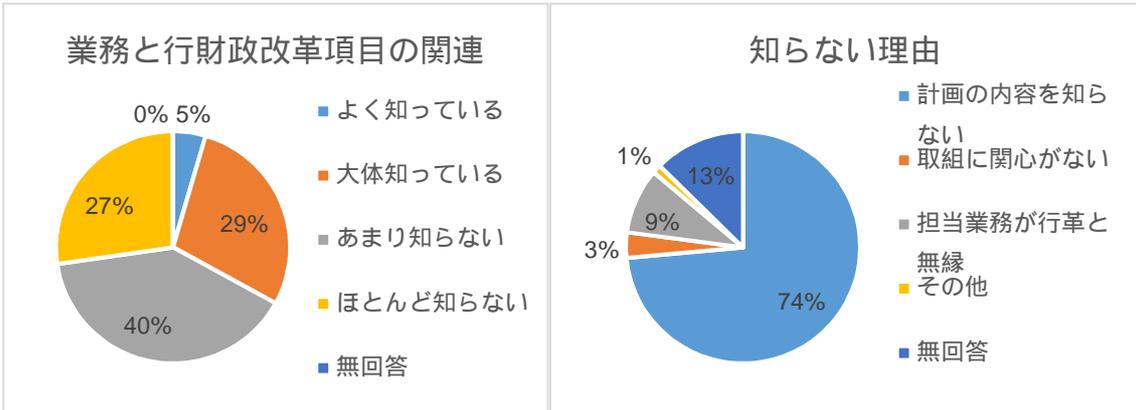
【質問8】担当事務が「行財政改革実施計画」の改革項目に関連するか知っているか。

項目	人数(人)	割合(%)
1 よく知っている。	21	4.5
2 だいたい知っている。	133	28.5
3 あまり知らない。	185	39.7
4 ほとんど知らない。	127	27.3
5 無回答	0	0

【質問8 - 】知らない理由

項目	人数(人)	割合(%)
1 行財政改革実施計画の内容をよく知らないから。	227	72.8
2 行財政改革の取組に関心がないから。	11	3.5
3 担当事務は行財政改革とは無縁であるから。	28	9.0

4 その他 ・行財政改革実施計画の内容をよく知らない。 ・自身の業務に係る範囲でしか知らない。 ・知る機会が分からない。	7	1.2
5 無回答	39	12.5

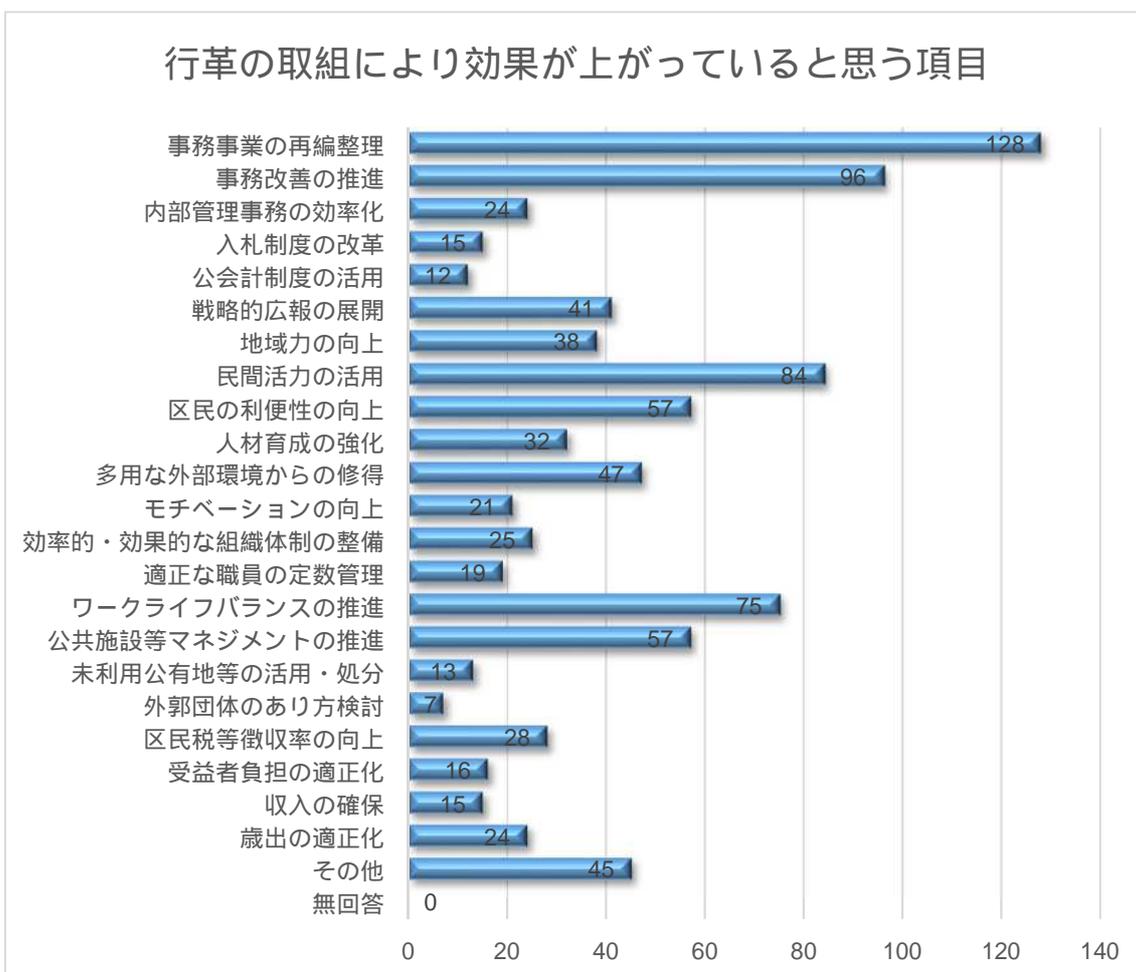


## 2 行財政改革の効果

【質問9】行財政改革（見直し・改善）の取組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(人)	割合(%)
1 事務事業の再編整理	128	27.5
2 事務改善の推進	96	20.6
3 内部管理事務の効率化	24	5.2
4 入札制度の改革	15	3.2
5 公会計制度の活用	12	2.6
6 戦略的広報の展開	41	8.8
7 地域力の向上	38	8.2
8 民間活力の活用	84	18.0
9 区民の利便性の向上	57	12.2
10 人材育成の強化	32	6.9
11 多様な外部環境からの修得	47	10.1
12 モチベーションの向上	21	4.5
13 効率的・効果的な組織体制の整備	25	5.4
14 適正な職員の定数管理	19	4.1
15 ワーク・ライフ・バランスの推進	75	16.1
16 公共施設等マネジメントの推進	57	12.2

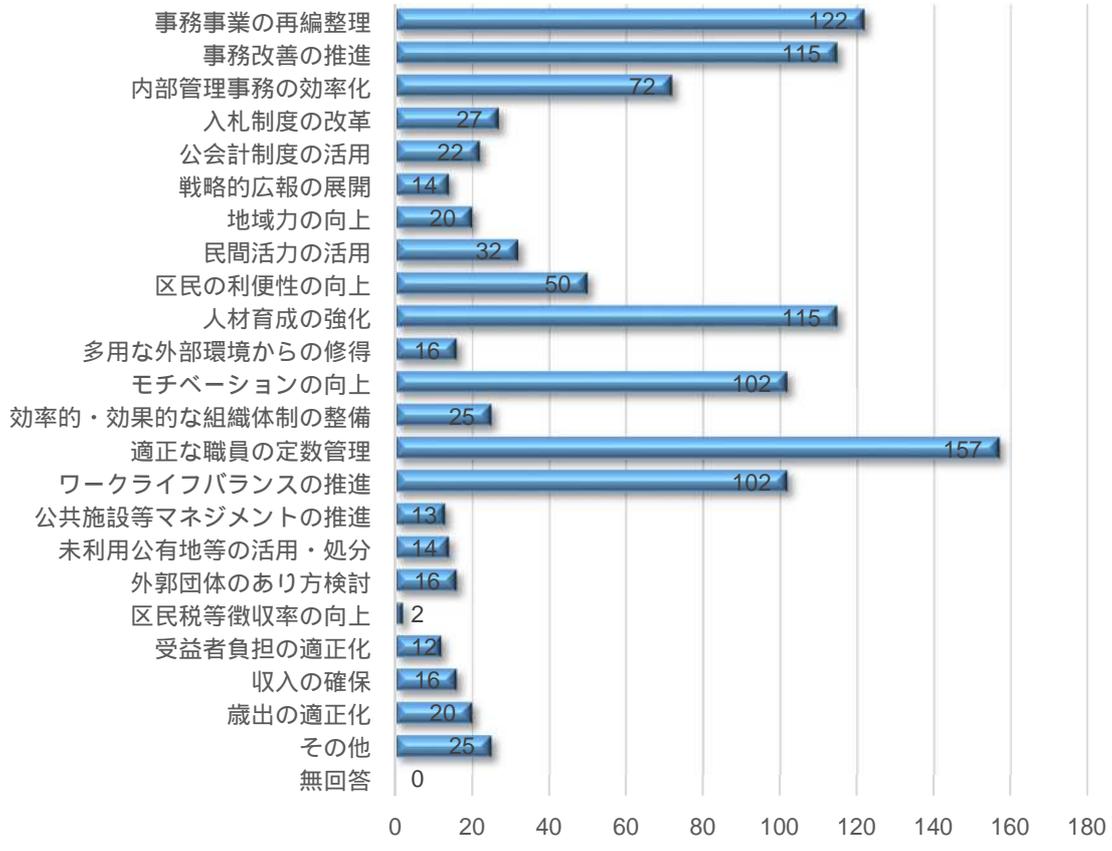
17	未利用公有地等の活用・処分	13	2.8
18	外郭団体のあり方の検討	7	1.5
19	区民税等徴収率の向上	28	6.0
20	受益者負担の適正化	16	3.4
21	収入の確保	15	3.2
22	歳出の適正化	24	5.2
23	その他 ・あったとしても行財政改革の成果なのか分からない。 ・取組内容を把握していないため不明 ・効果が上がっている項目がない。	45	9.7
24	無回答	0	0



【質問 10】行財政改革（見直し・改善）の取組で効果が上がっていないと思う項目  
（複数回答可）

項目	人数(人)	割合(%)
1 事務事業の再編整理	122	26.2
2 事務改善の推進	115	24.7
3 内部管理事務の効率化	72	15.5
4 入札制度の改革	27	5.8
5 公会計制度の活用	22	4.7
6 戦略的広報の展開	14	3.0
7 地域力の向上	20	4.3
8 民間活力の活用	32	6.9
9 区民の利便性の向上	50	10.7
10 人材育成の強化	115	24.7
11 多様な外部環境からの修得	16	3.4
12 モチベーションの向上	102	21.9
13 効率的・効果的な組織体制の整備	25	5.4
14 適正な職員の定数管理	157	33.7
15 ワーク・ライフ・バランスの推進	102	21.9
16 公共施設等マネジメントの推進	13	2.8
17 未利用公有地等の活用・処分	14	3.0
18 外郭団体のあり方の検討	16	2.1
19 区民税等徴収率の向上	2	0.4
20 受益者負担の適正化	12	2.6
21 収入の確保	16	3.4
22 歳出の適正化	20	4.3
23 その他 ・テレワーク等、新しい勤務様式の導入 ・取組内容を把握していないため不明 ・分からない。	25	5.4
24 無回答	0	0

## 行革の取組で効果が上がっていないと思う項目



【質問 11】今後も行財政改革に今まで以上に取り組んでいくべきと思うか。

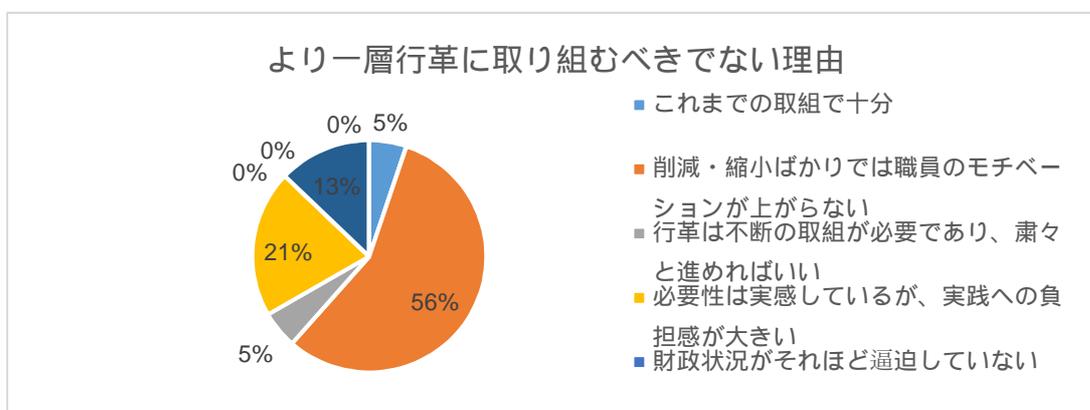
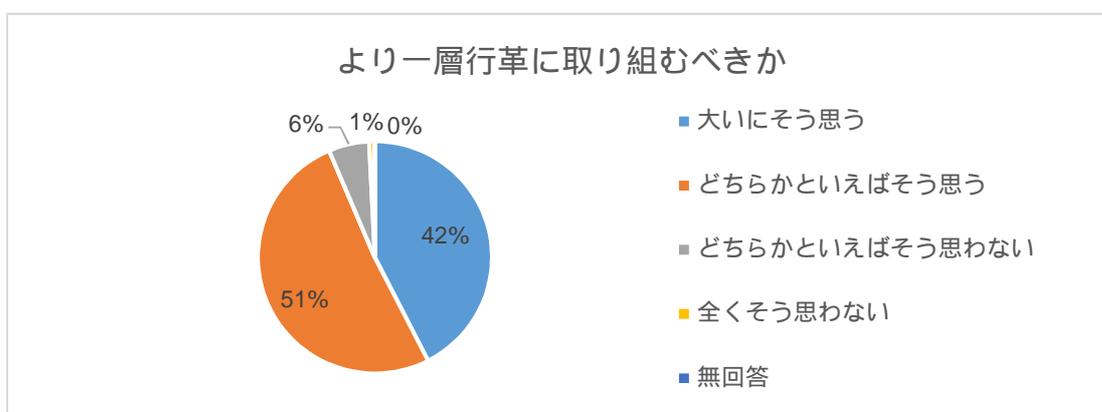
項目	人数(人)	割合(%)
1 大いにそう思う。	198	42.5
2 どちらかといえばそう思う。	238	51.1
3 どちらかといえばそう思わない。	26	5.6
4 まったくそう思わない。	4	0.8
5 無回答	0	0

【質問 11 - 】 今後重点的に行財政改革を実施すべき事項（3つまで選択可）

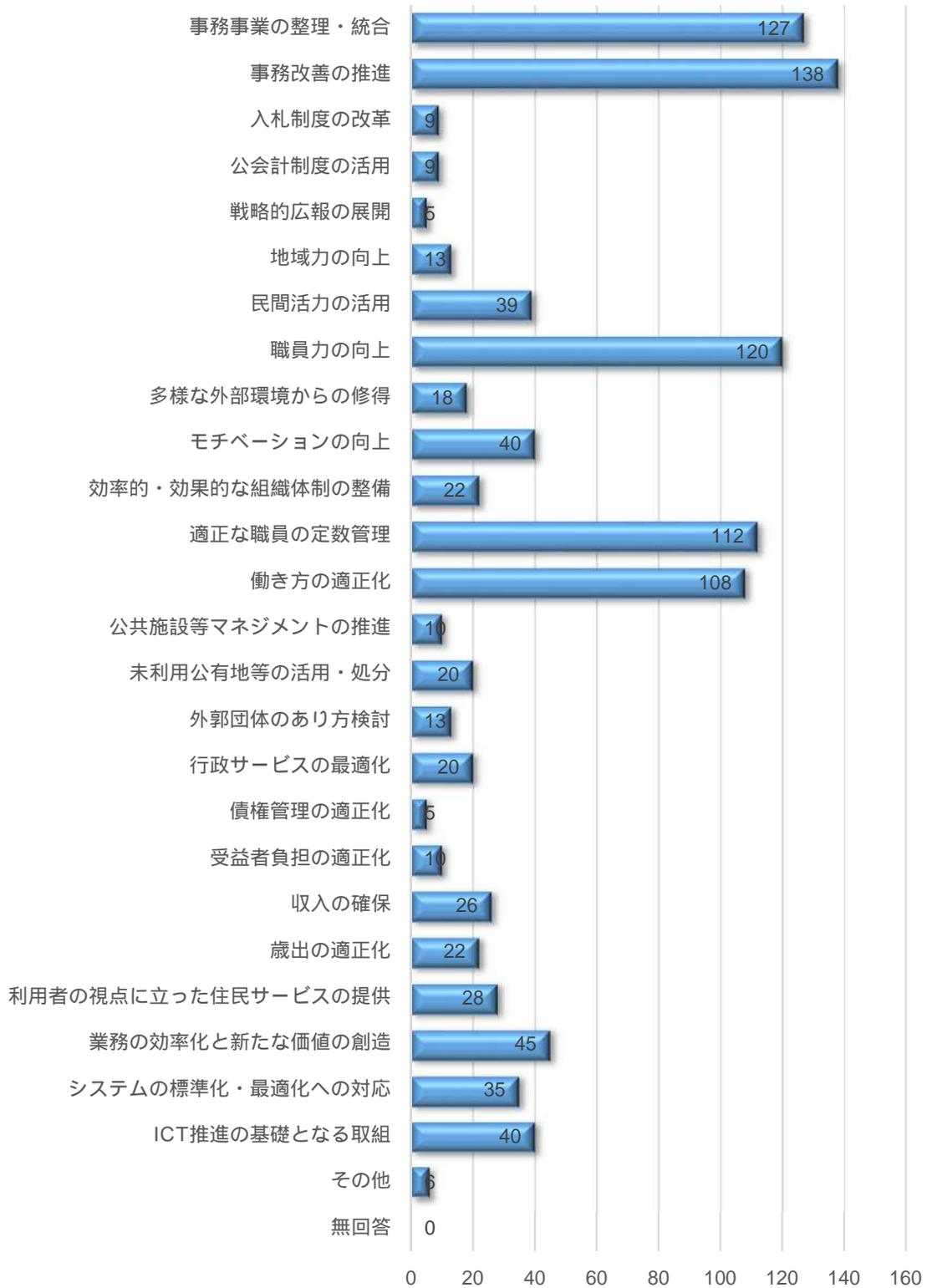
項目	人数(人)	割合(%)
1 事務事業の整理・統合	127	27.3
2 事務改善の推進	138	29.6
3 入札制度の改革	9	1.9
4 公会計制度の活用	9	1.9
5 戦略的広報の展開	5	1.1
6 地域力の向上	13	2.8
7 民間活力の活用	39	8.4
8 職員力の向上	120	25.8
9 多様な外部環境からの修得	18	3.9
10 モチベーションの向上	40	8.6
11 効率的・効果的な組織体制の整備	22	4.7
12 適正な職員の定数管理	112	24.0
13 働き方の適正化	108	23.2
14 公共施設等マネジメントの推進	10	2.1
15 未利用公有地等の活用・処分	20	4.3
16 外郭団体のあり方の検討	13	2.8
17 公の役割を見据えた行政サービスの最適化	20	4.3
18 債権管理の適正化	5	1.1
19 受益者負担の適正化	10	2.1
20 収入の確保	26	5.6
21 歳出の適正化	22	4.7
22 利用者の視点に立った住民サービスの提供	28	6.0
23 業務の効率化と新たな価値の創造	45	9.7
24 システムの標準化・最適化への対応	35	7.5
25 ICT 推進の基礎となる取組	40	8.6
26 その他 ・議会事務の簡素化 ・テレワーク環境の整備	6	1.3
27 無回答	0	0

【質問 11 - 】 思わない理由（複数回答可）

項目	人数(人)	割合(%)
1 これまでの取組で十分で、今まで以上に力を入れる点はないと思うから。	2	6.7
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。	22	73.3
3 行財政改革は不断の取組が必要であり、粛々と進めればよいと思うから。	2	6.7
4 行財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。	8	26.7
5 財政状況がそれほど逼迫しているとは思わないから。	0	0
6 行財政改革自体の必要性を感じていないから。	0	0
7 その他 ・ 職員の事務量増とのバランスが偏り過ぎているから。 ・ 現在の手法では成果を上げることができないと思うから。	5	16.7
8 無回答	0	0



## 今後重点的に行革で取り組むべき項目



【質問 12】行財政改革に関することや日常業務に関する意見（計 76 件から抜粋）

行財政改革の取り組みをわかりやすく職員に周知したほうがよい。
優先順位に応じてターゲットを絞ってやっていることを掲げて、やっていることには最大の成果を目指してほしい。
人事異動の仕組みを抜本的に見直す必要があると感じる。
行財政改革は、各課・各担当が主体で行うのは困難である。そのため、企画経営室が指定する事業は改善するというような強い主導をお願いしたい。
まず IT の改善が急務。インターネットが使いにくく、情報収集、その後の情報共有が煩雑となっている。危機管理の観点から在宅でも勤務できるようにシステムの刷新(イントラ等はクラウド化)が必要であると思います。
区の事務は、ICT の活用、システム改修などにより、劇的に効率化が図れる。特に、全庁共通の内部事務については、その必要性・代替性を改めて精査し、簡素化を図ることが可能。
業務量と職員数のバランスが全く取れていない。
効率化ばかり追求していると、反対に効率が落ちる結果になることがあることを認識してほしい。
新たな事業・業務が発生しても、職員定数の見直しを積極的に行わないまま放置される傾向にあるというのは組織として非常によろしくないことだと思います。
働き方改革の推進は重要だが、課内で産休・育休取得者が複数名でることがあり、残された職員に負担がのしかかっている。代替を正規職員にするか、残されて対応した職員が評価される仕組みを検討してほしい。
年度途中での異動があってもいいのではないかと。繁忙期や緊急の事象に対応するために、兼務ではなく異動で対応してもいいのでは。
行財政改革は特別なことでなく、身近な業務の中に改革のネタがあると考え。職員にそのようなマインドを高めていける環境づくりが必要である。
係長級以上において、何をいつまでにどの程度実現することを目指すのか、可視化して係内で共有する仕組みが必要だと思います。 また、計画の実現には部門を超えた連携が必要なことが多く、そのためには管理職級同士の対話が必須です。係長以下には担うことができる責任が限られているため、管理職級には計画の実現における課題である部門間連携のサポートをしていただきたいと思います。
会議室が圧倒的に不足しており、日常業務でその確保や調整に時間を費やすことが多い。
ミスを防止して、良質な区民サービスを行うためにも、適正な職員配置や働きやすい勤務形態及び環境づくりに組織全体で取り組んでいくことを望んでおります。
庁舎や区内施設において、事業参加者や利用者等が安定的に使うことのできる Wi-Fi 環境の整備が、コロナ禍に対する対応、また、デジタル社会への対応として必須と考える。

<p>行財政実施計画に掲げる「選択と集中」については、まだまだ不十分であり、結局事業は継続のままコスト削減のみを強いているような印象を受ける。</p>
<p>改革するためには、高い視点と経営感覚が職員に求められるが、そうした職員はわずかしかいない。まずは、職員の意識改革から始めていく必要がある。</p>
<p>対象の事業について、どの部署が担当しているのか分かりづらい事例が多い。行政内部の者でも分かりづらいのであれば、住民は、より、理解できないと思う。</p>
<p>行政サービスは人です。良い人材を確保するためには人員を確保すべきです。</p>
<p>業務を削減せずに、職員や経費の削減を目指しているように感じている。目指すべき定数や経費があるならば、その範囲でできることが何かを検討しない限り、「効率化」という単語が虚しく響くのみである。</p>
<p>苦情等の見えにくい業務に対しても、事務量把握をして、それらの対応についてどのように取り組むのか、行財政改革の中に盛り込んでほしい。</p>
<p>事務事業の整理・統合にあたっては、リーダーの説明責任が果たされていないように感じる。また、正確な業務量把握がされていない中で、「適正な定数管理」を理由として人員の圧縮が行われている。現状のやり方では職員のモチベーションが下がるだけで、迅速で正確な事務処理には結びつかない。</p>
<p>システムや IT 技術の活用推進により、職員に対しては、業務内の単純作業をプログラムで自動化する、区民に対しては、手続きの簡素化、来庁の手間を省くなど具体的に負担を減らす取り組みに力を入れてほしい。</p>
<p>人材は、仕事をするうえでとても重要であると考えています。人を大事にすることが、仕事の向上及び質の向上にもつながるので、職員、区民を大切にするとの方針を打ち出すことが必要だと思います。</p>
<p>ICT の活用やテレワークの導入等に柔軟に対応できるよう、体制を整えてほしいです。コロナ禍においてテレワークの推進が国や都から要請されていましたが、最初の緊急事態宣言以降、全く検討されていないように感じます。</p>
<p>コロナ禍で事務事業が増えているのであれば、逆にコロナ禍で不要不急となった事務事業をバツサリと切り捨てるなど、大胆な改善が必要である。</p>
<p>残業時間を削減する動きがあるが、業務量に対して人員が足りていない。</p>
<p>行財政改革の対象は多岐にわたりますが、広く薄く実施しても成果は上がりづらい面があると感じます。例えば、DX の推進は民間に比べると 1 周りも 2 周りも遅れており、おそらく行政が一番弱い分野の 1 つと思われます。そうした効果の大きい分野に絞って、人、モノ、金の資源を集中的に投入することも必要ではないでしょうか。</p>
<p>今まで行政評価等を行っても目立って改善されたことが感じられないので、毎年無意味な作業をしている気持ちになってしまう。</p> <p>また、研修を希望する職員がいても人手が足りず既定の研修以外はなかなか出してもらえないのでモチベーションを下げたままという状態である。</p>

歳出の適正化等計画には記載すべき内容ではあるが、現実的には利害関係を含め、経営層の確固たる意志がないと職員レベルでは覆されるので時間の無駄になると思う。業務量を削減できる前に定員を削減している状況では現場職員としては職員定数の適正化から逆行していると言わざるを得ない。

事務事業見直しや職員定数削減などについては、一定程度進んだ結果、下げ止まり感があるように思える。今後はより一層「経営」の観点が必要に思う。

現在、各部において「政策課題」として必要と思う事業の提案や要求が行われているが、旧来事業をやめるわけではなく、事業が膨らんでいく状況が見て取れる。

膨らんだ事業を減らす方法の1つとして、部配当予算を導入により、各部の管理職が「経営」の考え方をもって、自身が所管する事務事業のスクラップアンドビルドを行ったうえで、新たな事業を提起できるような体制づくりが必要に思う。部配当予算の導入には高いハードルがあることは承知しているが、全体的に職員に対し「経営」の考え方を持ってもらうには、良い方法であると考える。

「自分の部が削減しなくても他部が削減すれば問題ない」「行財政改革の対象となったから事業を見直さなければならない」ということではなく、「新規事業を実施するための行革」という考え方を、職員全体が持つような環境が、今後の行政運営には必要なのではないかと考える。

職員の勤務形態に柔軟性がないと感じている。せめて国家公務員と同等の制度を整えてほしい。

中央省庁では個人のPCが持ち帰り可能となっており庁内システムにテレワークでアクセスでき、勤務開始時間も30分単位で選択でき、フレックス勤務も可能である。特に近年若年層の女性職員の比率が上がっており、常勤職員数と実際に稼働している人数の乖離を感じる。育児、介護のため出退勤時間をずらそうとすると時短勤務しかなく、やむなく時短を取得し勤務時間を削っているのが現状である。限られた人数でより効率よく業務を進めるために、働き方を改善してほしい。