

第26年度第1回市政モニターアンケート調査集計表

第1回市政モニターアンケート調査「薩摩川内市人材育成に関する調査」の結果は以下のとおりでしたので報告します。

調査期間：平成26年10月3日から10月14日

調査方法：郵送によるアンケート調査（発送数91件）

調査対象者：市政モニター

回答件数：71件（回収率78.0%）

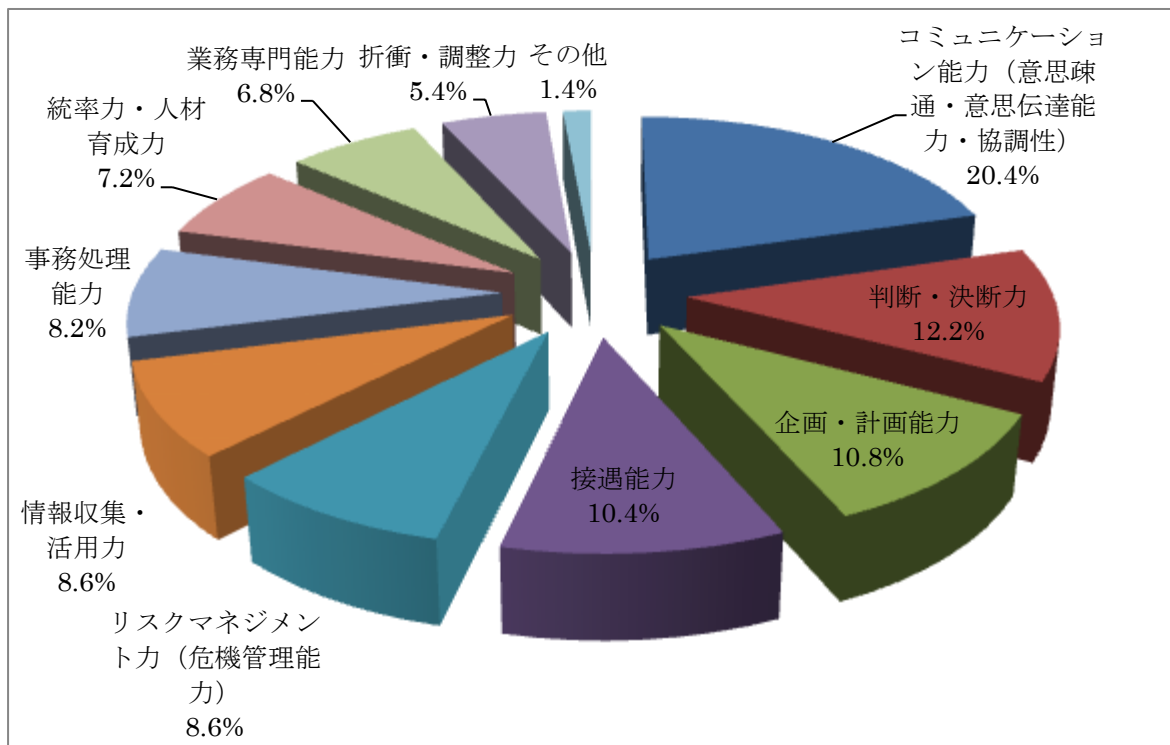
その他：割合は、四捨五入処理のため合計が100%にならない場合があります。

問1 基本方針に定める「職員に必要な基本的能力」について、どれが重要だと思いますか。（複数選択可）

1. コミュニケーション能力（意思疎通・意思伝達能力・協調性）
(57)・・・20.4%
2. 判断・決断力 (34)・・・12.2%
3. 企画・計画能力 (30)・・・10.8%
4. 接遇能力 (29)・・・10.4%
5. リスクマネジメント力（危機管理能力）
(24)・・・8.6%
6. 情報収集・活用力 (24)・・・8.6%
7. 事務処理能力 (23)・・・8.2%
8. 統率力・人材育成力 (20)・・・7.2%
9. 業務専門能力 (19)・・・6.8%
10. 折衝・調整力 (15)・・・5.4%
11. その他 (4)・・・1.4%

【その他の主な意見】

- ・全ての能力があることが良いが、能力には個人差があると思います。その部署に応じた人事をすることも大切だと思います。
- ・洞察力、先見性、トップによる強力なリーダーシップ

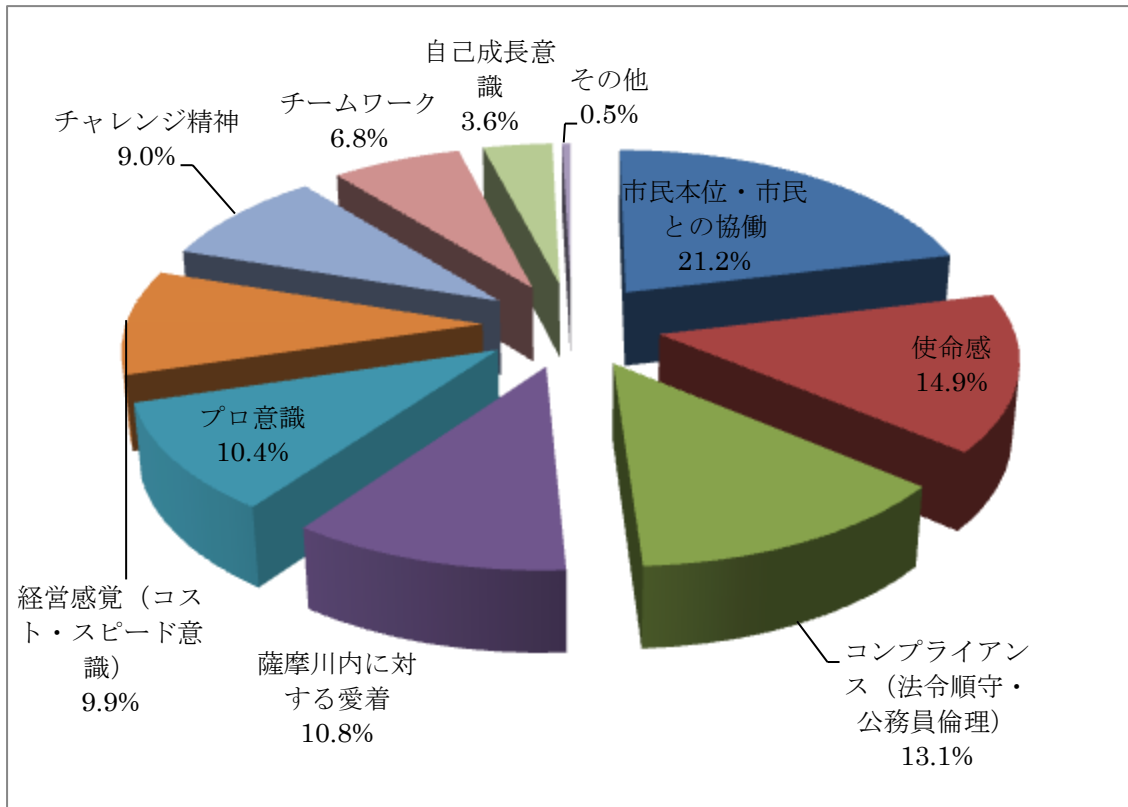


問2 基本方針に定める「職員が持つべき意識」について、どれが重要だと思いますか。(複数選択可)

1. 市民本位・市民との協働 (47)・・・21.2%
2. 使命感 (33)・・・14.9%
3. コンプライアンス (法令順守・公務員倫理)
(29)・・・13.1%
4. 薩摩川内に対する愛着 (24)・・・10.8%
5. プロ意識 (23)・・・10.4%
6. 経営感覚 (コスト・スピード意識)
(22)・・・9.9%
7. チャレンジ精神 (20)・・・9.0%
8. チームワーク (15)・・・6.8%
9. 自己成長意識 (8)・・・3.6%
10. その他 (1)・・・0.5%

【その他の意見】

・ 責任感。職を賭して課題に取り組む種の決意。



問3 職員の人材育成及び職員としての在り方に対するご意見がありましたら、以下にお書きください。【自由意見】

【主な意見】

- ・基本方針の改訂概要に、本庁・支所・甕島支所間の積極的な人事異動の推進が挙げられていますので、今後の人事異動により若い力が甕島に新しい風を起こしてくださるものと期待しています。そして異動してこられた際は、地域住民との交流も盛んに行っていただければうれしく思います。
- ・奉仕の心が欠けてきている。
- ・市民を常にリードしてもらい、薩摩川内市に誇れるプロ意識とチャレンジ精神をもって他の市に負けない努力をいっぱいしてもらいたいものです。
- ・経験年数で人材登用せずに、若くても能力のある人は抜擢した方が緊張感が生まれて職場が活性化されると思います。
- ・職員によって能力差がないように研修を充実してその資質の向上を図る。いろいろな部署に配置されてもそれらの事務を的確に消化する能力を養う。公務員としてサービス精神の徹底を図る。
- ・以下のテーマ（課題）に知恵を出し、実現させることのできる人材

①市民が誇れる、そして他からうらやましがられるような町づくり（史跡、文化、河川公園など）②高齢者の健康寿命を延ばす施策③安心して子育てできる環境

- ・ 接遇能力を高める。迅速な事務処理能力。⇒市民への信頼へつながるのではないか！？と思います。
- ・ 改訂概要に関して建前だけでなく、着実にキャッチアップして頂き、職員がトータルのレベル向上できるよう努力願います。
又、定期的に進捗度のチェックと問題点の提起をして、スピードを持って対処して貰いたいです。
- ・ 市民本位のサービス改革を念頭に国の財政状況の悪化の中でいかにして財政健全化に取り組み、職員意識向上にもってこれるか職員の使命感の急務が急がれる。
- ・ 自ら市民と接し、地域を把握し、自己管理能力をつけてほしい。
- ・ 市民志向、市民本位となっているようですが、職員全員が地域への参加面でまだ積極性が不足しているように感じられます。
- ・ 最近の方はコミュニケーションの得意ではない方が多いような気がします。お互い歩み寄る努力は必要だと思うが無理やりは逆効果になる気もします。時代に合った人材育成を押し付けるのではなく、意見を出し合い理解し合いながらできると、少しずつ良い方向へ進んでいけるとと思います。
- ・ 職員の方と接することがあまりないのでよくわかりませんが、市の職員として都市部だけが栄えるのではなく、ゴールド集落や過疎地域にも足を運び全体としての取り組みを望みます。
合併になり大変だと思いますが、一般市民として市の職員の方が何をされているかが分かりません。
- ・ 公務員倫理に徹し、住民の生活を少しでも良くしていく心構え。
- ・ 職員として自己成長意識を常に持ち、各々の分野における専門知識の研修コースを設け到達度を設定、経験年数に応じた人材となるようにして欲しい。
職員の中に豊富な経験を積み定年後は地元活性化のリーダーとして活躍できるように期待しています。
- ・ 本庁・支所、どこへ行っても職員の温かい対応に感謝しています。人材育成及び職員としての在り方の基本はここにあると感じました。