

県庁改革プランに関するアンケート結果

令和8年1月
行財政改革推進課

実施概要

実施内容

- 実施対象：知事部局職員（会計年度任用職員を含む） 約3,500名
- 回答者数：1,802名（回答率：約51%）
- 実施時期：令和7年10月3日（金）～10月17日（金）
- 設問内容：令和6年5月に策定した県庁改革プランの「取組の方向性」である「人材育成・組織力向上」「デジタル県庁改革・次世代版カイゼン（業務改革）」に関する設問と併せて、仕事のやりがい、仕事を通じての成長、業務への達成感等エンゲージメントに関する設問も実施。
- 回答方法：選択肢は、①そう思う②どちらかと言えばそう思う③どちらでもない④どちらかと言えばそう思わない⑤そう思わないの5択で回答。

回答者の属性

※割合は回答者数全体（1,802名）に対する回答割合

年代	回答数（割合）
部長級	11人
次長級	33人
課長級	175人
補佐級	386人（21%）
係長級	353人（20%）
主事級等	468人（26%）
会計年度任用職員	376人（21%）

管理職全体 12%

職種	回答数（割合）
事務職	877人（49%）
技術・専門職	925人（51%）

年代	回答数（割合）
20代以下	243人（13%）
30代	301人（17%）
40代	411人（23%）
50代	582人（32%）
60代以上	265人（15%）

勤務地別	回答数（割合）
本庁	733人（41%）
地方機関	1069人（59%）

結果の概要

1 総論について

- 昨年度アンケート結果と同様エンゲージメントに関する設問全10問中9問において、半数を超える職員が肯定的な回答。
- 昨年度から大きな変動は見られないが全体的に肯定的意見が微減傾向にある。

2 人材育成・組織力向上について

- 全体的に昨年度アンケート結果と同様であるが、肯定的意見が微増傾向にある。
- 職場において、若手の意見を反映できていると回答したのは、約2割。また、自由な発想で新しいことにチャレンジできる職場と回答したのは、約3割。他設問と比較して肯定的な回答が低くなっている。
- 管理職のマネジメントにおいて重要と考える上位3項目は、昨年度同様①「部下の能力、適性の把握」、②「業務の方向性、適時適切な判断や決断の実行」、③「業務進捗状況の把握と支援」の順となっている。
- 働きやすい職場づくりに関する設問において、約6割の職員が自身のワーク・ライフ・バランスを上手く保つことができる、休暇が取得しやすいと感じている。

3 デジタル県庁改革・次世代版カイゼン（業務改革）について

- 全体的に昨年度アンケート結果と同様であるが、肯定的意見が微減傾向にある。
- 業務でのデジタル技術等の活用・自身のデジタルスキルの向上や、無理・ムダのない業務運営については、昨年度同様肯定的な意見が2割～3割程度にとどまっている。
- 昨年度同様約6割の職員が、自身の仕事の進め方により効率化する工夫の余地があると回答。

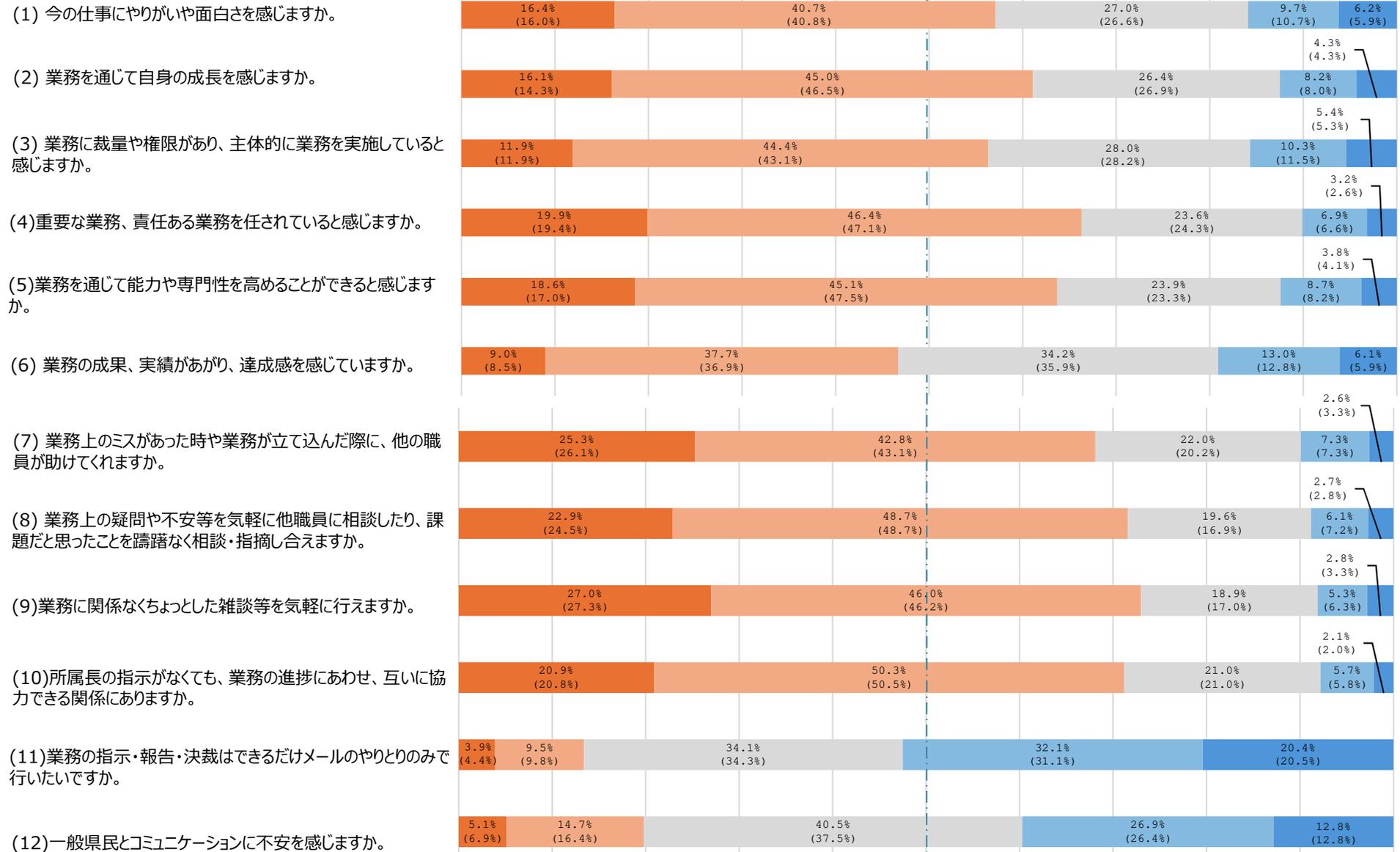
I 総論

■ そう思う
 ■ どちらかと言えばそう思う
 ■ どちらでもない
 ■ どちらかと言えばそう思わない
 ■ そう思わない

50%

※()内は昨年度アンケート結果

設問内容



Ⅱ 人材育成・組織力向上

1 次世代を担う人材育成

■ そう思う
 ■ どちらかと言えばそう思う
 ■ どちらでもない
 ■ どちらかと言えばそう思わない
 ■ そう思わない

設問内容

(1) 今の職場は、若手職員の意見やアイデアが政策に活かされていると感じますか。

(2) 今の職場は、自由な発想で新しいことにチャレンジできる職場だと感じますか。

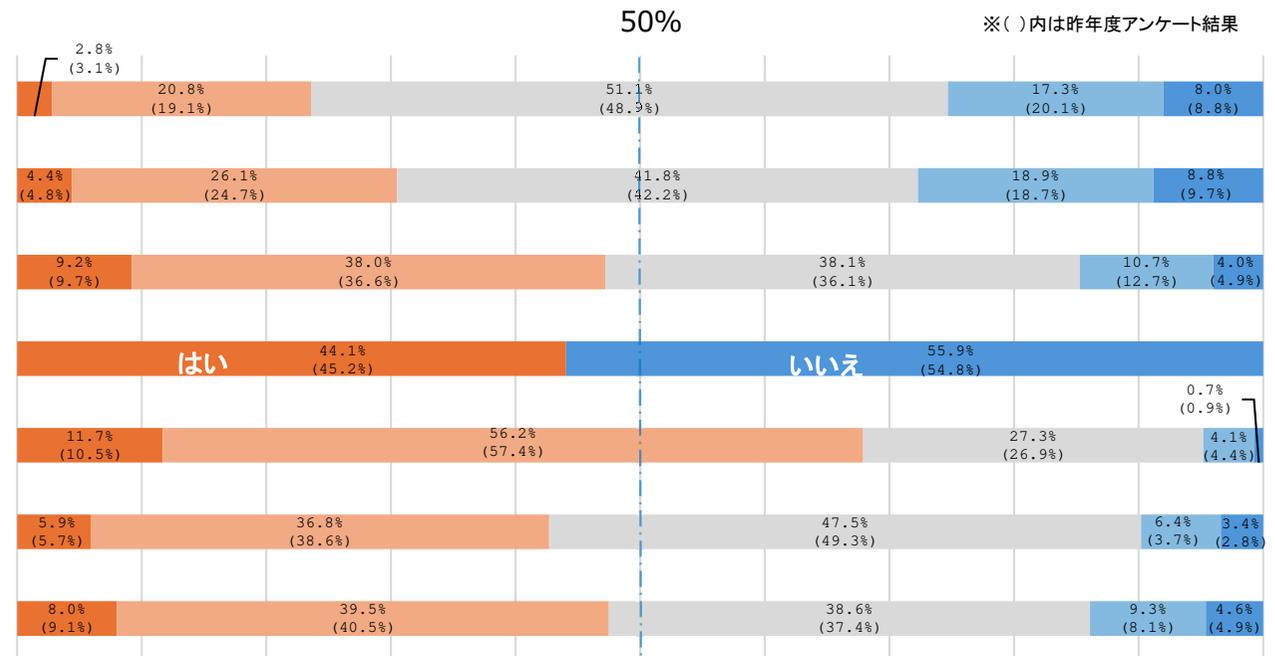
(3) 今の職場は、必要に応じて、民間企業や市町村、地域団体等多様な主体と連携・協働を行っていくとする風土がありますか。

(4) 自らの成長のために資格取得や積極的な研修受講等を実施していますか。(はい、いいえの2択)

(5) 自らの強み、弱みを理解(把握)していますか。

(6) 職員人材開発センター等における研修その他により、能力開発のために必要な研修機会が確保されていると感じますか。

(7) 今の職場は、業務を通じて指導を受けたり経験を積む機会があると感じますか。

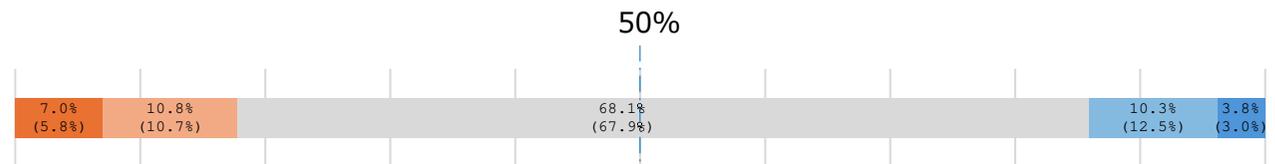


2 チーム力・組織力向上

設問内容

(1-1) 本庁と地方機関との連携に課題があると感じますか。

(1-2) ※ (1-1) でそう思う又は、どちらかと言えばそう思うと回答した方のみ回答
本庁と地方機関の具体的な連携課題 (自由記載)



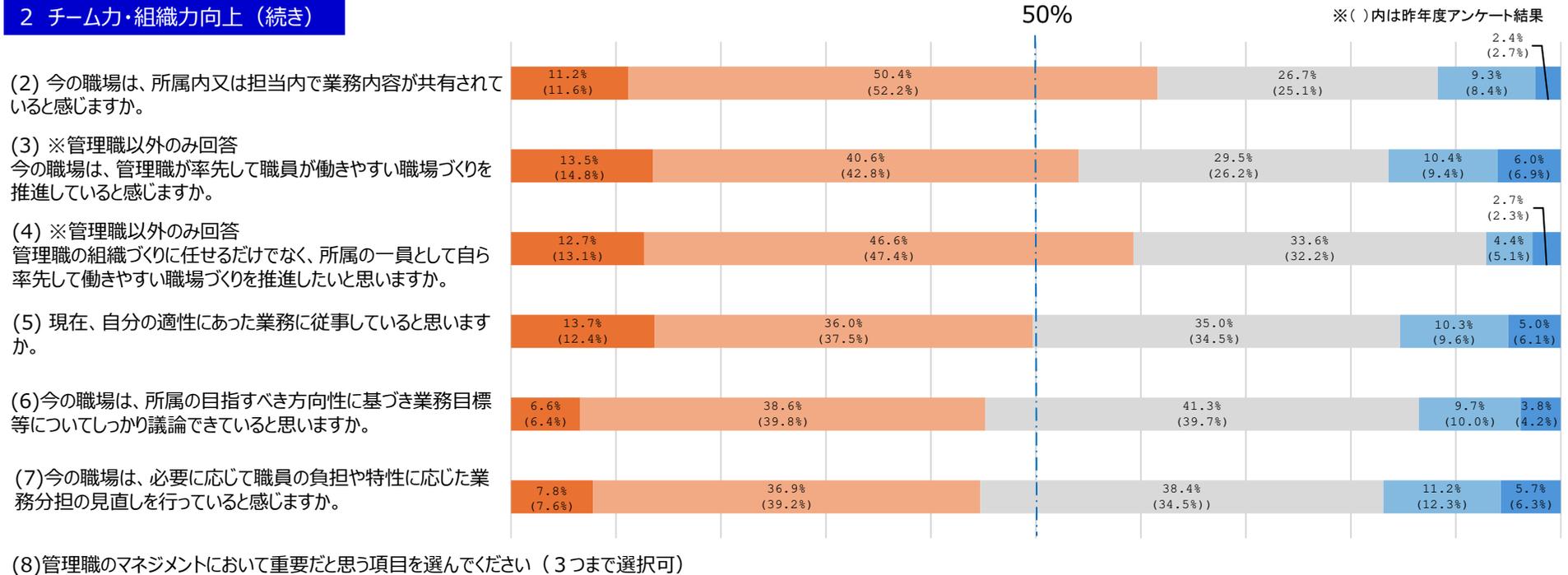
<主な意見>

- ・本庁は、現場の実情がわかっておらず、現場に近い地方機関の意見が十分に取り入れられていない。
- ・本庁と地方機関とでスピード感の違いや業務に対する認識の齟齬がある。
- ・人事交流による経験不足や人手不足・多忙感(業務の多さ)から連携が進まない。
- ・情報共有や互いの業務への理解不足から意思疎通が図れていない。

Ⅱ 人材育成・組織力向上

■ そう思う
 ■ どちらかと言えばそう思う
 ■ どちらでもない
 ■ どちらかと言えばそう思わない
 ■ そう思わない

2 チーム力・組織力向上 (続き)



Ⅱ 人材育成・組織力向上

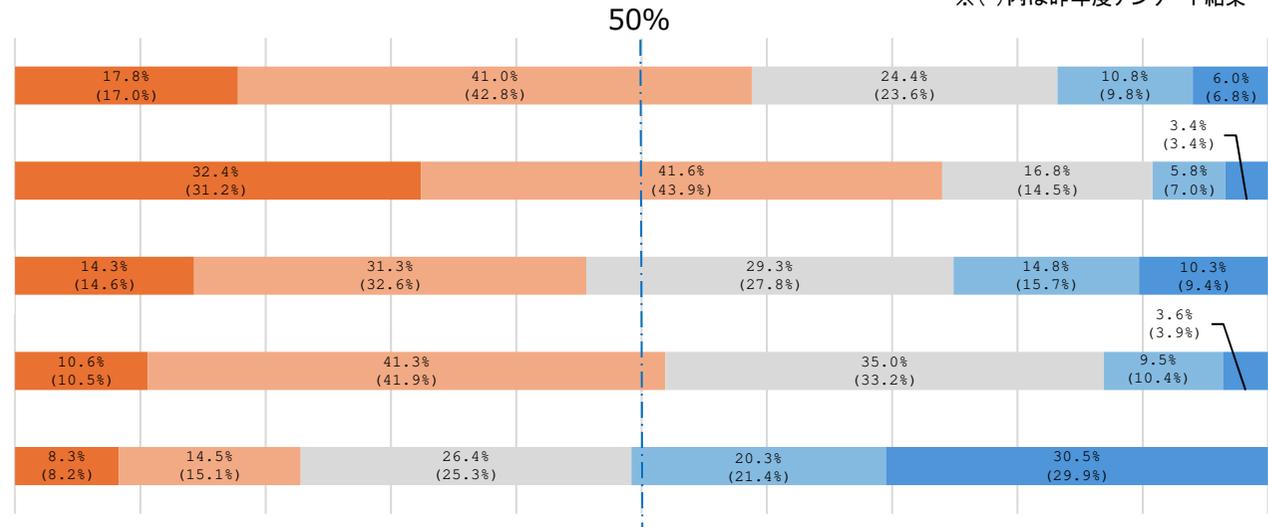
3 多様な人材が働きやすい職場づくり

■ そう思う
 ■ どちらかと言えばそう思う
 ■ どちらでもない
 ■ どちらかと言えばそう思わない
 ■ そう思わない

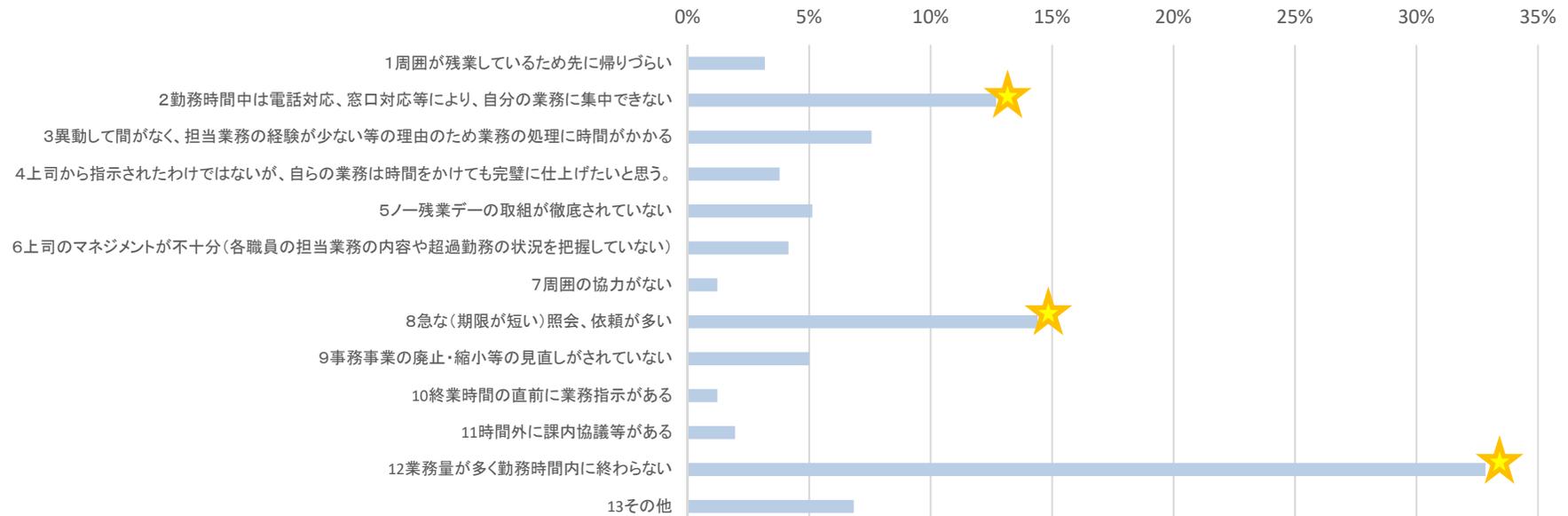
設問内容

※()内は昨年度アンケート結果

- (1) 今の職場では、ご自身のワーク・ライフ・バランスを上手く保つことができていると思いますか。
- (2) 今の職場は、休暇が取得しやすい風土があると思いますか。
- (3) 今の職場は、家庭環境等に応じ、テレワーク等の柔軟な働き方を選択しやすいと思いますか。
- (4) ご自身は、業務に関わらず、職員同士の横のつながりができていると感じますか。
- (5-1) ※管理職以外の方はご自身の状況について、管理職の方は所属職員についてお答えください。
時間外勤務を頻繁に行っている状況だと感じますか。



- (5-2) 時間外を頻繁に行っている状況、時間外勤務を減らすことができないと考えられる理由・事情を選んでください。(3つまで選択可)



Ⅲ デジタル県庁改革・次世代版カイゼン（業務改革）

■ そう思う
 ■ どちらかと言えばそう思う
 ■ どちらでもない
 ■ どちらかと言えばそう思わない
 ■ そう思わない

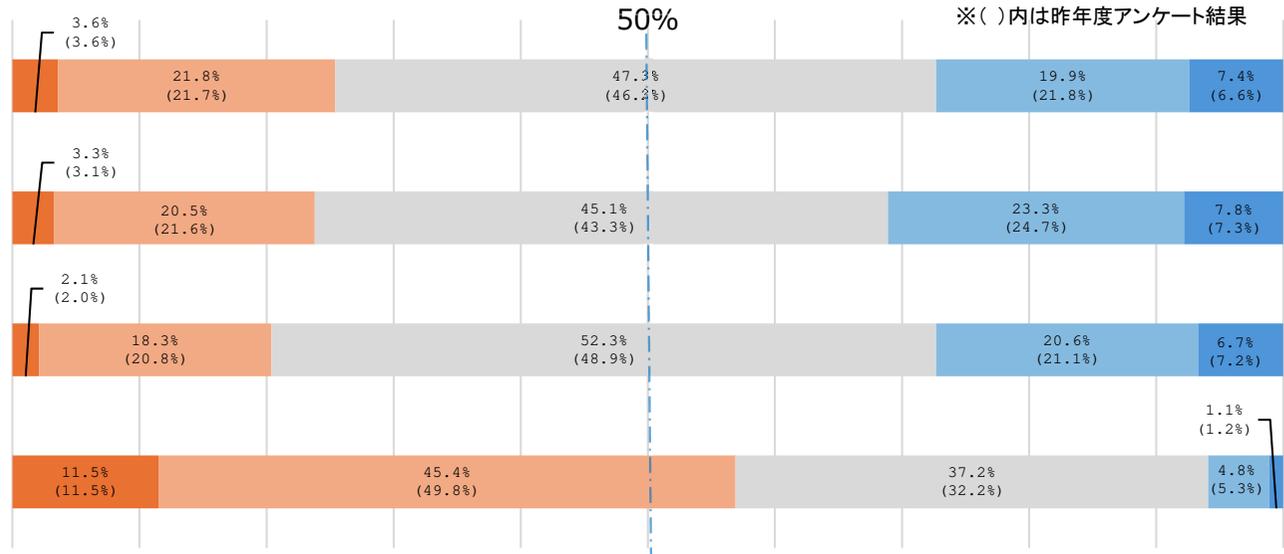
設問内容

(1)ご自身は、業務効率や県民サービス向上等に向け、デジタル技術やデータ活用を意識して業務に取り組んでいると思いますか。

(2)ご自身のデジタルスキルや活用力は向上していると思いますか。

(3)今の職場は、無理・ムダのない業務運営が進んでいると思いますか。

(4)ご自身の仕事の進め方は、より効率化する工夫の余地があると思いますか。



(参考) 県庁改革プランの全体像

県庁改革の基本方針

- 1 健全かつ機動的な財政運営
- 2 簡素で効率的・筋肉質な組織づくり
- 3 無理・ムダのない行政運営へ

目指す県庁の姿

- 複雑・多様化する行政課題に柔軟かつ果敢に対応できる「人材の育成」(特に若手)
- 組織目標の明確化・共有、コミュニケーションの活性化を通じた「組織力向上」
- 職員の能力を最大限発揮できるやりがい・安心感のある働きやすい「職場環境」づくり
- 効率的・県民サービス・働きやすい職場づくりを鼎立する「デジタル改革・カイゼン」の推進
- 若者をはじめとする県民、民間事業者、市町村等の多様な主体との「協働連携」による行政課題の解決

取組の方向性

I 人材育成・組織力向上

- (1)次世代を担う人材の育成
- (2)チーム力・組織力の向上
- (3)多様な人材が働きやすい職場づくり

II デジタル県庁改革・次世代版カイゼン（業務改革）

- (1)デジタル県庁改革の推進
- (2)若手の発想を活かしたカイゼンの推進

III 多様な主体との協働連携の強化

- (1)若い力が輝く県民が主役の県政の推進
- (2)民間との協働連携の推進
- (3)市町村との協働連携の推進
- (4)公共施設等の適正な管理