

令和7年度

横手市職員満足度アンケート調査

結果報告書

目次

1. 調査の概要	1
2. 基礎項目	2
3. E S分析の流れ	3
4. E S分析（全体・部局別）	4
(1) 総務企画部	15
(2) 財務部	17
(3) まちづくり推進部（本庁）	19
(4) まちづくり推進部（地域局）	21
(5) 市民福祉部	23
(6) 農林部	25
(7) 商工観光部	27
(8) 建設部	29
(9) 上下水道部	31
(10) 行政委員会等	33
(11) 教育委員会	35
(12) 消防	37
5. E S分析（年代別）	39
(1) 29歳以下	39
(2) 30～39歳	41
(3) 40～49歳	43
(4) 50歳以上	45
6. 自由記載	49
7. アンケート設問項目	50
8. 単純集計一覧（属性を除く）	51

令和8年4月

横手市総務企画部 経営企画課

1. 調査の概要

1. 調査目的

「第2次 横手市行財政改革アクションプラン」の取り組み項目である「組織改革の推進」を目指し、職場環境の改善を図る。

職員の意識及びその変化を継続的に調査・分析し、仕事や職場に対する総合的な満足度を向上させるための課題分野を把握する。把握した課題分野については、必要に応じて担当課による調査・対応等を個別に行う。

2. 調査項目

総合的な満足度に加え、下記の分野別の設問に対し、「そう思う」「まあそう思う」「あまりそう思わない」「そう思わない」「分からない」の5段階で回答する。

3. 調査対象

正職員 1,079 人（再任用職員含む。病院職員、他団体からの派遣職員を除く）

4. 調査期間

令和8年1月26日（月）～2月20日（金）

5. 調査方法

Logo フォームを利用した専用アンケートフォームから回答

6. 満足度の算出方法

「そう思う」「まあそう思う」と回答した人の数を、「分からない」と回答した人を除く有効回答者数で除した数値を満足度と定義して満足度を算出する。

2. 基礎項目

今回の調査では自由記載欄（問 24）と業務改善に関する意見募集を除き、必須回答項目。

■ 回答状況

	令和5年度	令和6年度	令和7年度
対象職員数	1,029	1,089	1,079
有効回答者数	614	617	601
有効回答率	59.7%	56.7%	55.7%

■ 所属別回答状況

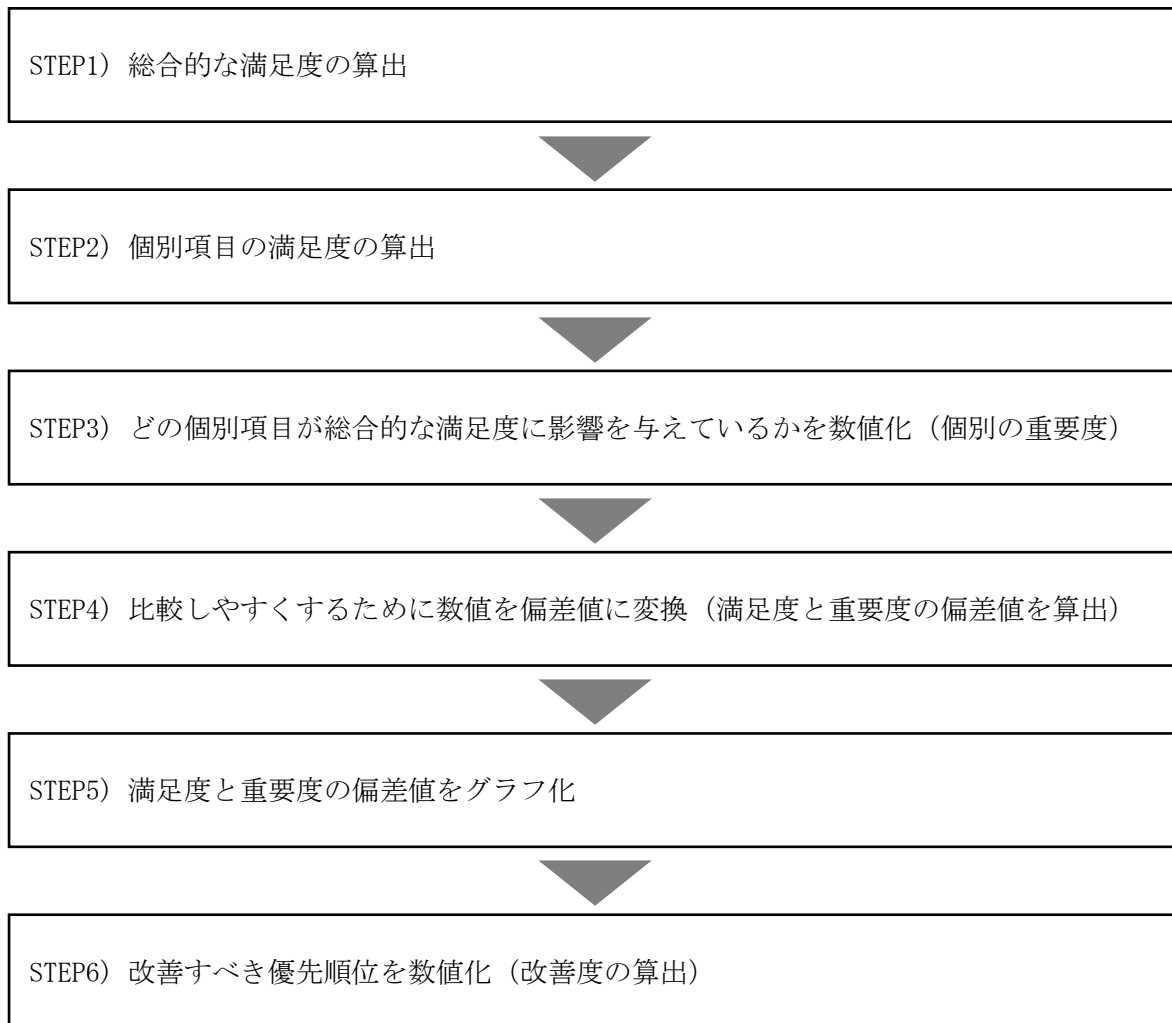
所属	対象職員数	有効回答者数	有効回答率
総務企画部	62	36	58.1%
財務部	61	40	65.6%
まちづくり推進部(本庁)	16	16	100.0%
まちづくり推進部(地域局)	255	129	50.6%
市民福祉部	234	138	59.0%
農林部	41	25	61.0%
商工観光部	34	27	79.4%
建設部	41	34	82.9%
上下水道部	36	20	55.6%
行政委員会等	31	21	67.7%
教育委員会	90	44	48.9%
消防	178	71	39.9%
合計	1,079	601	55.7%

■ 年代別回答状況

所属	対象職員数	有効回答者数	有効回答率
29歳以下	138	66	47.8%
30歳以上39歳以下	177	100	56.5%
40歳以上49歳以下	258	159	61.6%
50歳以上59歳以下	381	220	57.7%
60歳以上	125	56	44.8%
合計	1,079	601	55.7%

3. ES分析の流れ

ES (Employee Satisfaction : 従業員満足度) の分析は、次の流れで行う。



【設問一覧】

- | | | | |
|---------------|--------------|-----------------|---------------|
| 総合
(1問) | (24) 総合的な満足度 | | |
| 個別項目
(23問) | (1) やりがい | (2) 昇任に対する意欲 | (3) 誇りや使命感 |
| | (4) 職場の人間関係 | (5) 情報共有 | (6) 参画の機会 |
| | (7) 関係部署との連携 | (8) 業務の見直し | (9) 就業意欲 |
| | (10) 後輩の育成 | (11) 協力し合う風土 | (12) 学び・育成の機会 |
| | (13) 自身の目標 | (14) 自身の成長 | (15) 自身への評価 |
| | (16) 見合った給与 | (17) 人事給与制度 | (18) キャリア形成 |
| | (19) 精神的な安定 | (20) 職場の物理的環境 | (21) 休暇の取得 |
| | (22) 業務量 | (23) ワークライフバランス | |

4. ES分析（全体・部局別）

STEP 1) 総合的な満足度の算出

問1 総合的に考えて、現在の仕事・職場に満足している。

- 全体の満足度は74.0%で、前回から4.4%減少。
- 消防、行政委員会等が上昇している。
- 上下水道部、農林部が大きく減少している。
- 年代別では29歳以下が大きく減少しており、40歳以上49歳以下が平均より低い。

表 4-1 総合的な満足度の算出

	不満足傾向		満足傾向(満足度)		合計
	そう思わない	あまり そう思わない	まあそう思う	そう思う	
実数	40	116	352	93	601
割合	6.7%	19.3%	58.5%	15.5%	100.0%
	26.0%		74.0%		

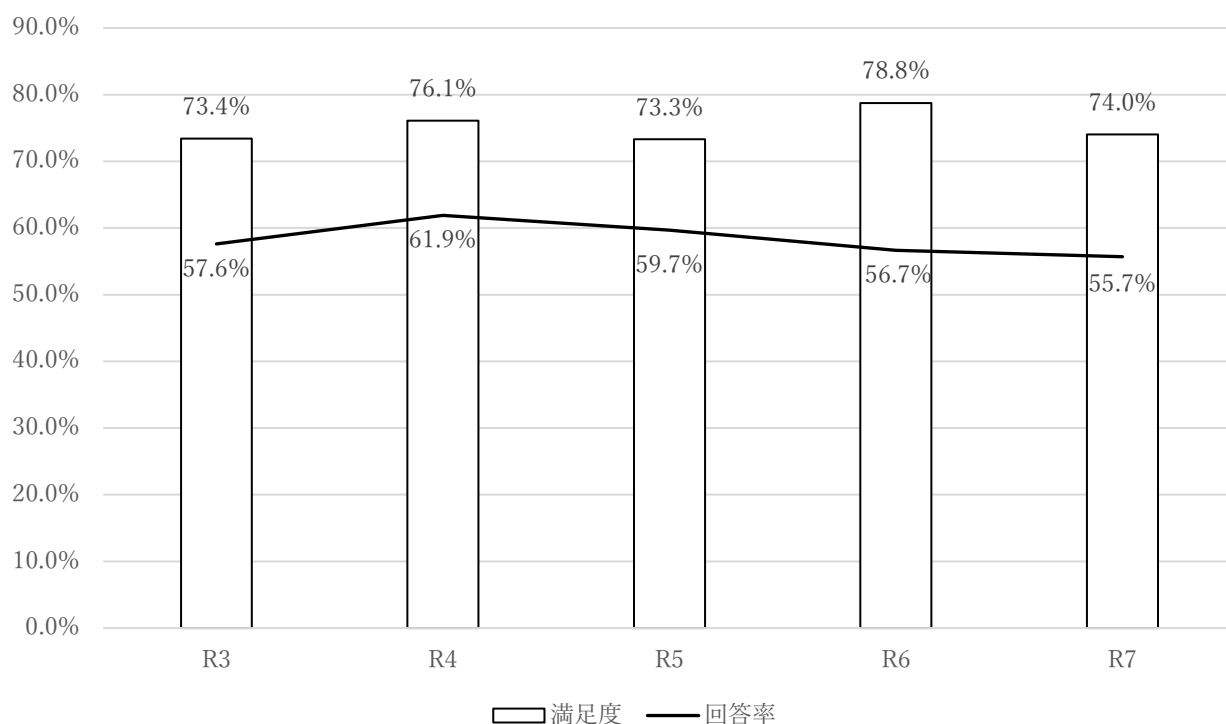


図 4-2 過去5年間の満足度と回答率の推移

(参考) 属性別の満足度

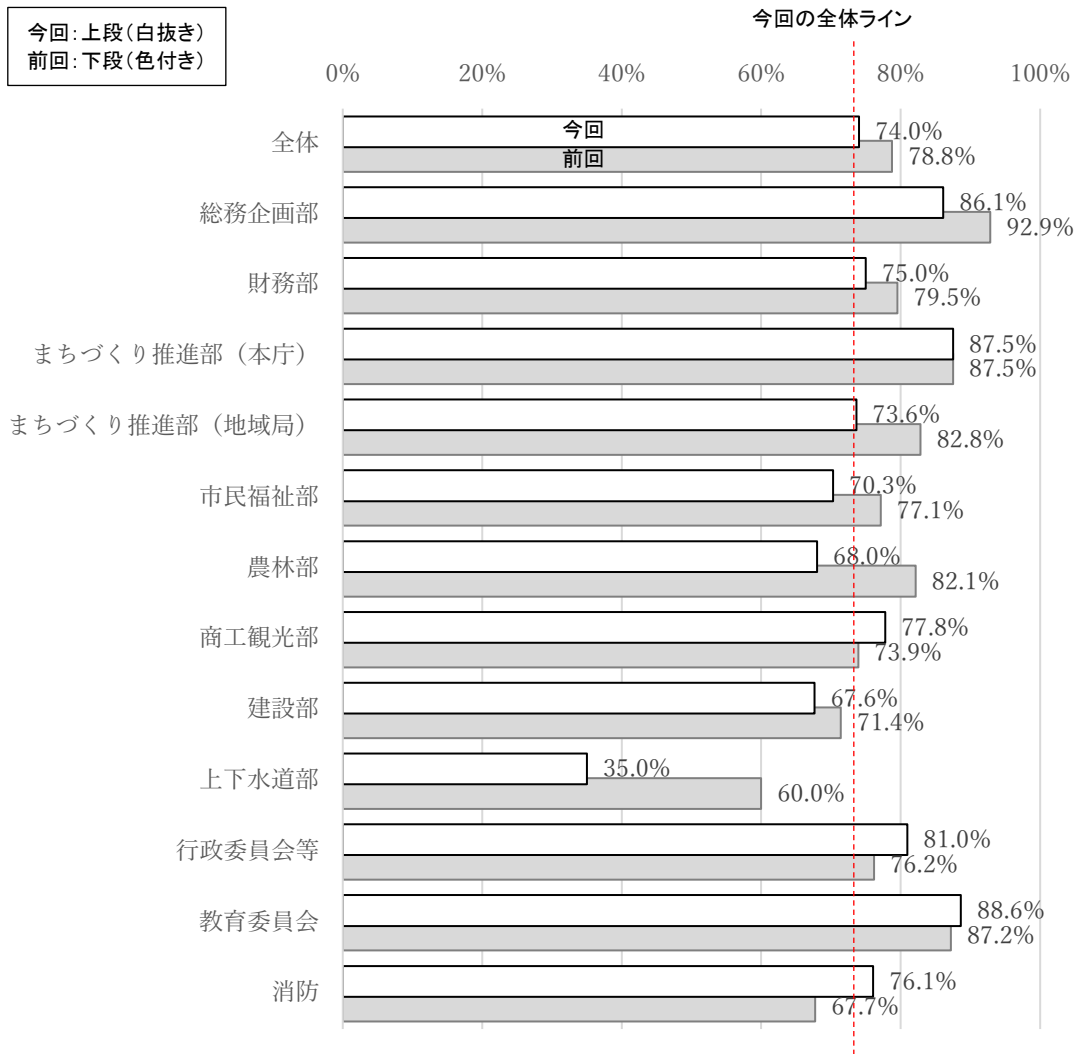


図 4-3 総合的な満足度 (全体および所属別)

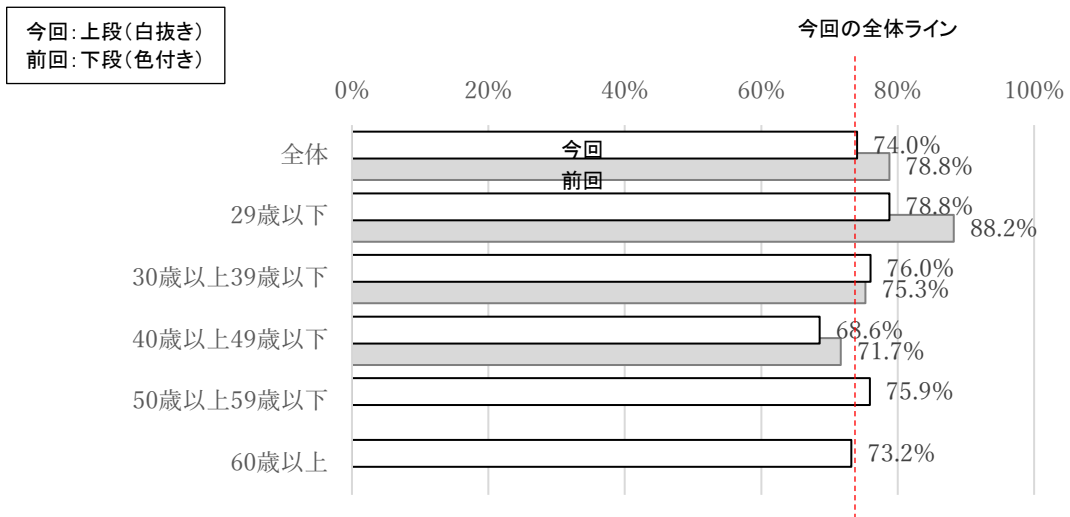


図 4-4 総合的な満足度 (全体および年代別)

STEP 2) 個別項目の満足度の算出

STEP 1) と同様に、個別の項目における満足度を算出する。

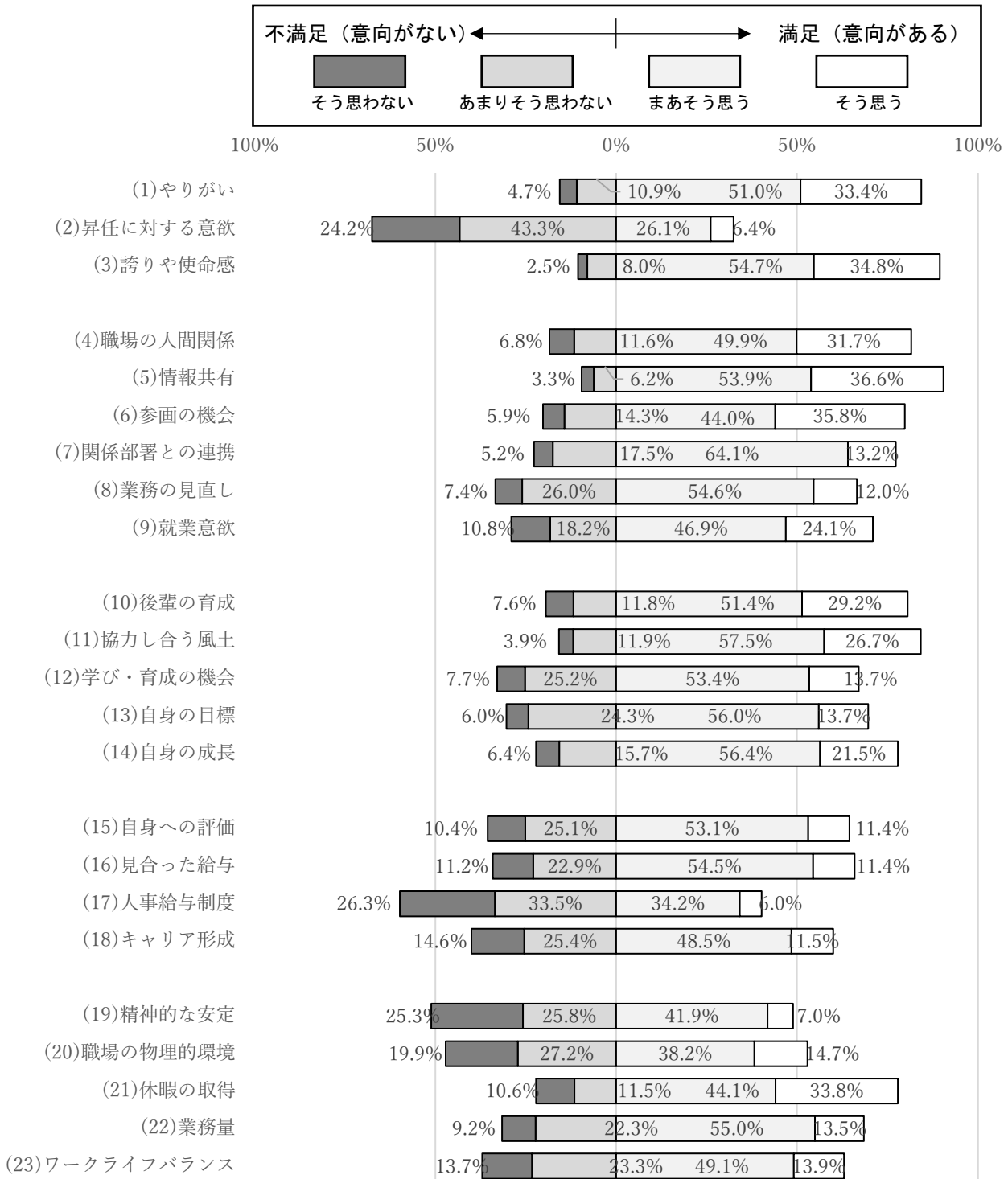
- 約 90%の職員が「(3)横手市の職員として誇りや使命感をもって仕事に取り組んでいる」。
- すべての項目が昨年度より減少している。
- 「(2)昇任に対する意欲」、「(17)人事給与制度」、「(19)精神的な安定」、「(20)職場の物理的環境」の順に不満足（意向がない）傾向が強い。

表 4-5 個別項目の満足度（意向度）／数値の高い順に並び替え

項目	満足度	前回結果	増減
(5)情報共有	90.5%	90.8%	-0.3%
(3)誇りや使命感	89.5%	94.2%	-4.7%
(1)やりがい	84.4%	86.5%	-2.1%
(11)協力し合う風土	84.2%	86.0%	-1.8%
(4)職場の人間関係	81.6%	85.7%	-4.1%
(10)後輩の育成	80.6%	83.3%	-2.7%
(6)参画の機会	79.8%	84.4%	-4.6%
(21)休暇の取得	77.9%	83.7%	-5.8%
(14)自身の成長	77.9%	85.4%	-7.5%
(7)関係部署との連携	77.3%	84.4%	-7.1%
(9)就業意欲	71.0%	75.6%	-4.6%
(13)自身の目標	69.7%	83.9%	-14.2%
(22)業務量	68.5%	84.2%	-15.7%
(12)学び・育成の機会	67.1%	74.7%	-7.6%
(8)業務の見直し	66.6%	73.0%	-6.4%
(16)見合った給与	65.9%	76.7%	-10.8%
(15)自身への評価	64.5%	75.2%	-10.7%
(23)ワークライフバランス	63.0%	79.5%	-16.5%
(18)キャリア形成	60.0%	72.8%	-12.8%
(20)職場の物理的環境	52.9%	59.6%	-6.7%
(19)精神的な安定	48.9%	62.3%	-13.4%
(17)人事給与制度	40.2%	47.1%	-6.9%
(2)昇任に対する意欲	32.5%	46.9%	-14.4%

図 4-6 個別項目の満足度（意向度）

【全体】



ここで求めた個別項目の満足度について、それぞれの項目が STEP 1) で算出した「総合的な満足度」にどの程度影響を与えているかを考察する。

STEP 3) 個別の重要度の算出

回答した職員が各設問のどの項目を重要視しているかを数値化し、重要度と定義する。

重要度は、STEP2) で求めた「個別項目の満足度」とSTEP 1) で求めた「総合的な満足度」の相関係数を採用する。

相関係数は次の式で求められ、その絶対値によって相関関係の度合いの目安とすることができる。

n 個の2変数データ $(x_1, y_1), (x_2, y_2), \dots, (x_n, y_n)$

$$r = \frac{s_{xy}}{s_x \times s_y} = \frac{\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2} \times \sqrt{\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2}}$$

r	x と y の相関係数
s_{xy}	x と y の共分散
s_x	x の標準偏差
s_y	y の標準偏差
n	データの総数
(x_i, y_i)	i 番目のデータの値
\bar{x}	x の平均
\bar{y}	y の平均

※ここで、変数 x と y は、それぞれ「総合的な満足度」と「個別項目の満足度」を指す。

- 0.7 ≤ |相関係数 r | ≤ 1.0 強い相関がある
- 0.4 ≤ |相関係数 r | < 0.7 かなり相関がある
- 0.2 ≤ |相関係数 r | < 0.4 やや相関がある
- 0.0 ≤ |相関係数 r | < 0.2 ほとんど相関がない

項目	重要度
(9)就業意欲	0.637
(23)ワークライフバランス	0.585
(1)やりがい	0.560
(19)精神的な安定	0.526
(4)職場の人間関係	0.458
(14)自身の成長	0.458
(10)後輩の育成	0.435
(22)業務量	0.425
(21)休暇の取得	0.418
(11)協力し合う風土	0.416
(15)自身への評価	0.411
(8)業務の見直し	0.396
(16)見合った給与	0.395
(3)誇りや使命感	0.378
(5)情報共有	0.339
(7)関係部署との連携	0.338
(17)人事給与制度	0.335
(20)職場の物理的環境	0.335
(6)参画の機会	0.324
(18)キャリア形成	0.298
(13)自身の目標	0.288
(12)学び・育成の機会	0.258
(2)昇任に対する意欲	0.238

【相関係数 (r)】 …… $-1 \leq r \leq 1$

プラス1に近いほど正の相関が強い。

→片方が増えれば片方も増える傾向

マイナス1に近いほど負の相関が強い。

→片方が増えれば片方が減る傾向

STEP 4) 満足度と重要度の偏差値の算出

STEP 1) から STEP 3) で満足度と重要度を求めた。

満足度は 0.325～0.905 (数値標記)、重要度は 0.238～0.637 とバラツキがあり、また、重要度はマイナスの値をとる可能性もあるため、両者を単純に比較することはできない。

そこで、満足度と重要度のバラツキを揃えて比較しやすくするために、満足度と重要度を偏差値に変換する。

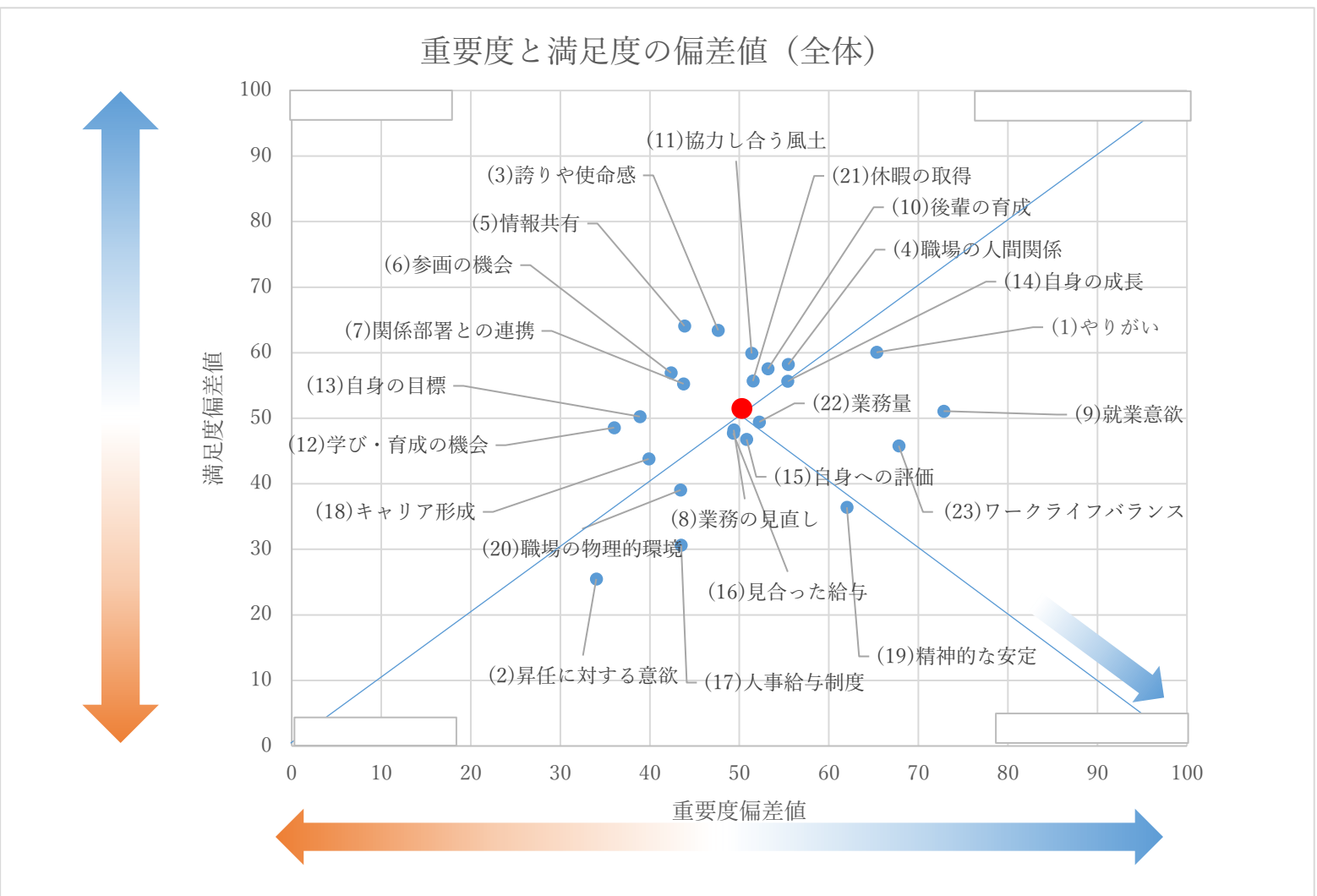
偏差値は、サンプルの中でどれくらいの位置にいるかを示す値で平均は 50.0。

	満足度偏差値	重要度偏差値
(1) やりがい	65.3	60.1
(2) 昇任に対する意欲	34.0	25.5
(3) 誇りや使命感	47.6	63.4
(4) 職場の人間関係	55.5	58.2
(5) 情報共有	43.9	64.1
(6) 参画の機会	42.4	56.9
(7) 関係部署との連携	43.8	55.3
(8) 業務の見直し	49.4	48.2
(9) 就業意欲	72.8	51.1
(10) 後輩の育成	53.2	57.5
(11) 協力し合う風土	51.4	59.9
(12) 学び・育成の機会	36.0	48.6
(13) 自身の目標	38.9	50.3
(14) 自身の成長	55.4	55.7
(15) 自身への評価	50.8	46.8
(16) 見合った給与	49.3	47.7
(17) 人事給与制度	43.5	30.6
(18) キャリア形成	39.9	43.8
(19) 精神的な安定	62.0	36.4
(20) 職場の物理的環境	43.4	39.1
(21) 休暇の取得	51.5	55.7
(22) 業務量	52.2	49.4
(23) ワークライフバランス	67.8	45.8

STEP 5) 満足度と重要度の偏差値をグラフ化

STEP 4) の結果を散布図に落とし、重要度と満足度の偏差値の平均座標値 (50, 50) を中心に、グラフエリアを上下左右に4分割する。

- 重点維持分野：重要度偏差値、満足度偏差値ともに高い分野
- 重点改善分野：重要度偏差値が高く、満足度偏差値が低い分野＝優先的に改善すべき分野
- 改善分野：満足度偏差値が低い、重要度偏差値も低い分野
- 維持分野：満足度偏差値が高く、重要度偏差値が低い分野



また、グラフの左下 (0, 0) から右上 (100, 100) に対角線を引くと、次のように判断することができる。

- 対角線よりも右下に位置する項目 → 改善の優先度が高い項目
- 対角線よりも左上に位置する項目 → 改善の優先度が比較的低い項目

STEP 6) 改善度の算出

グラフを見ただけでは優先的に改善すべき項目を判断しにくいいため、各項目の位置から改善すべき優先順位に応じて得点化した「改善度」を算出する。

まず、平均値座標 (50, 50) から座標 (100, 0) を通る直線 (この直線を「改善度基本軸」と呼ぶ。) を引き、重要度偏差値が高く満足度偏差値が低い項目を判断する基準線とする。

【改善度の算出方法】

① 平均値座標から各項目の座標位置までの距離の算出

この距離が大きければ大きいほど、項目の座標が平均値座標から遠くグラフエリアの周辺部分に位置すること、つまり重要度偏差値又は満足度偏差値の値が大きいか小さいかを示す。

② 平均値座標から各項目の座標までの直線の角度 θ の算出

③ θ を使って改善度基本軸と平均値座標からの角度 θ' の算出

θ' の角度が小さいほど、項目の座標が改善度基本軸に近いことを表し、重点度偏差値が高く、かつ、満足度偏差値が低いこと、すなわち、改善の優先度が高い項目であることを示す。

④ 角度の修正指数の算出

③で計算した角度から、「角度の修正指数」を計算する。

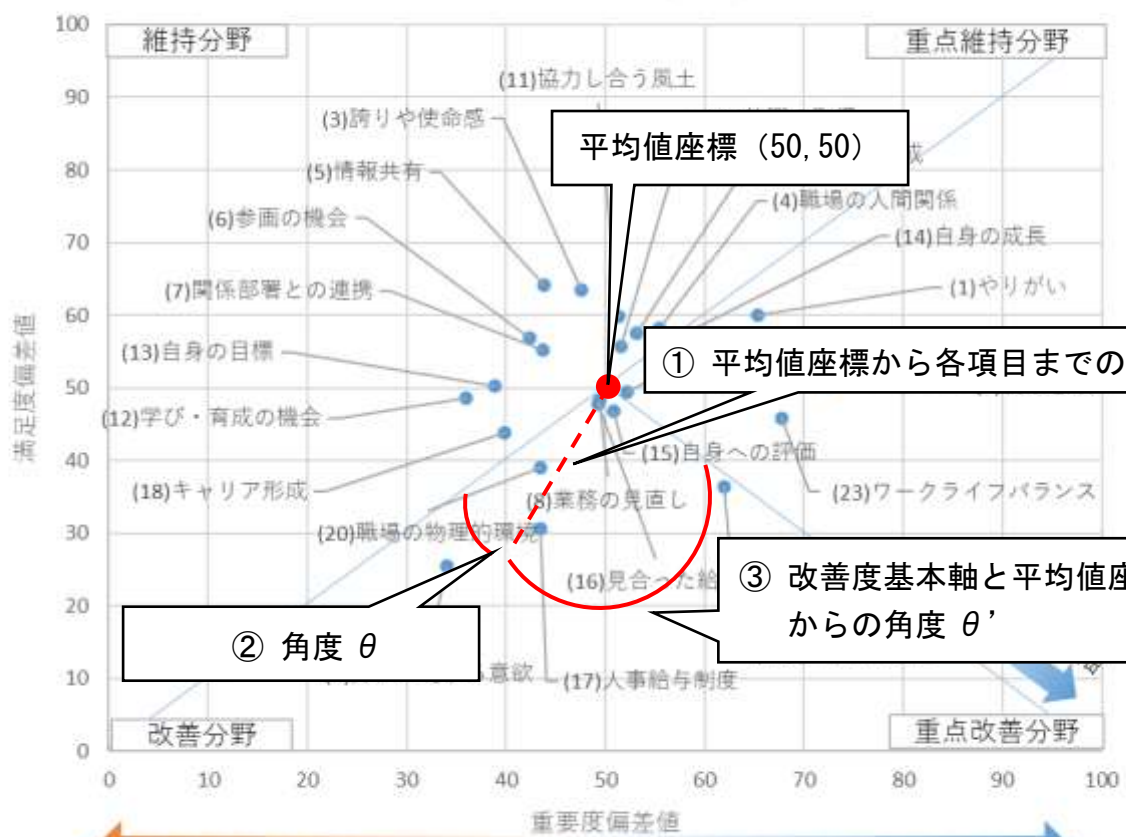
この修正指数は、改善度を計算した時に、改善度の値から改善の必要性や優先度が判断しやすくするために、 θ' の角度が小さいほど改善度の値が大きくなり、また、 θ' が 90 度以上の場合、すなわち、改善度基本軸とは反対方向にある場合は改善度の値がマイナスになるように指数化したもの。

⑤ 改善度の算出

改善度は、①で計算した距離と、④で計算した角度の修正指数の積から求め、平均値座標からの距離が大きく、改善度基本軸との角度が小さいほど大きな値となる。

部局ごとの「重要度偏差値と満足度偏差値」の関係から「改善度」を求める場合は、職員全体の平均値と標準偏差を用いることとし、部局ごとの改善度を単純比較できるようにする。

重要度と満足度の偏差値（全体）



STEP 1) から STEP 6) までを経て算出した改善度をグラフ化すると図 4-6 のようになる。
 全体的な傾向としては、特に「(19)精神的な安定」や「(23)ワークライフバランス」、「(9)就業意欲」などの満足度を上げれば、総合的な満足度が上がりやすいという結果となった。

改善度がマイナスとなっている項目については、改善の優先度としては低くなるが、優先度が低だけで対策が不要ということではない。例えば、(5)情報共有や(6)参画の機会に不満がなくても、事実として共有、連携ができていない状況があれば、改善が必要な事項として別の角度から検討する必要がある。

改善度（全体）

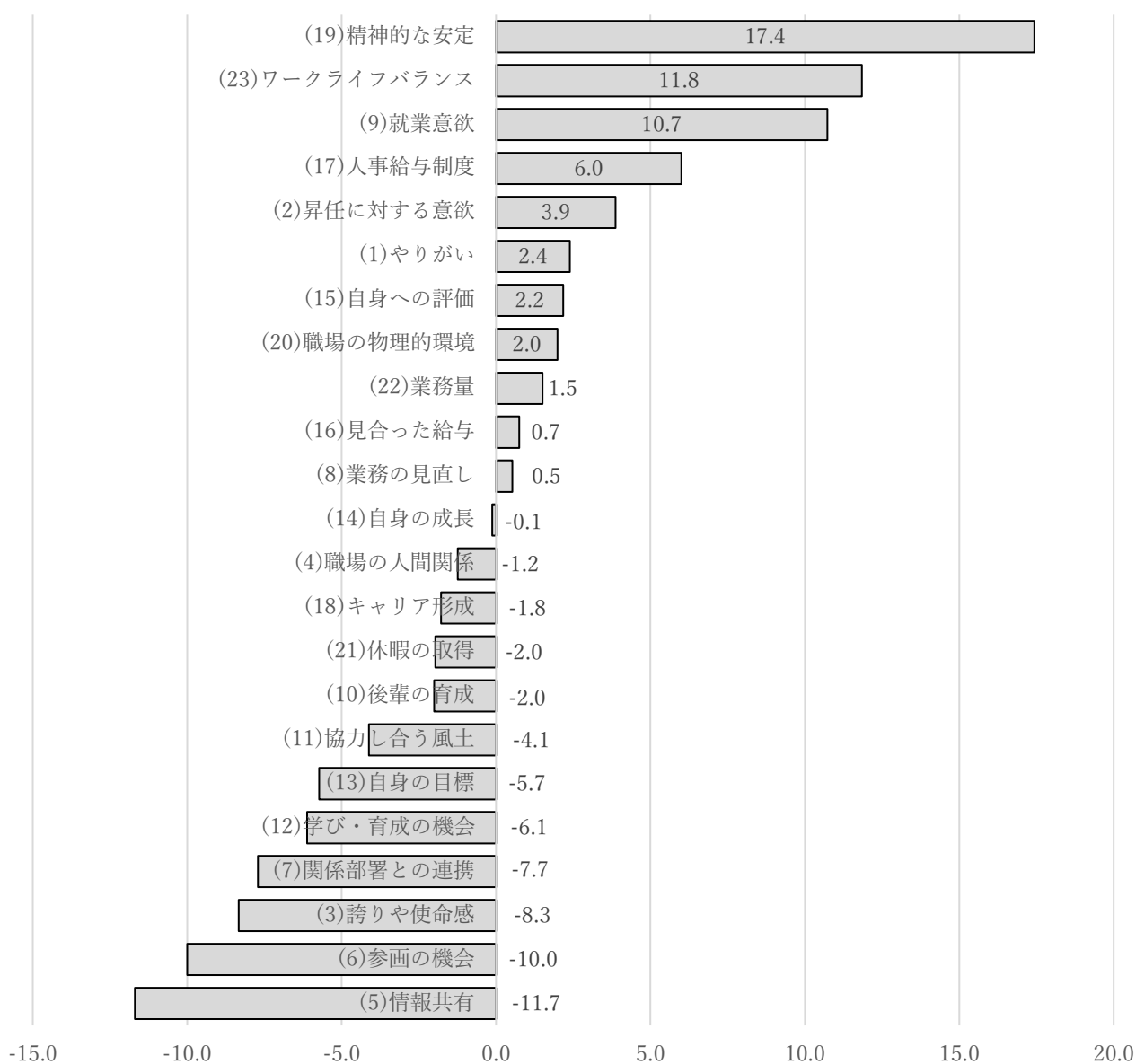


図 4-6 改善度（全体）

【改善度に関する留意点の確認】

改善度 × 単純な個別満足度の低さの度合い

○ 改善により総合的な満足度を高める効果の期待値の高さ

ただし、満足度を低く回答した個別項目があり、問題だと思っ^ていても、総合的な満足度自体を高くしている場合も少なくないため、個別の満足度と改善度の双方を見て判断する必要がある。

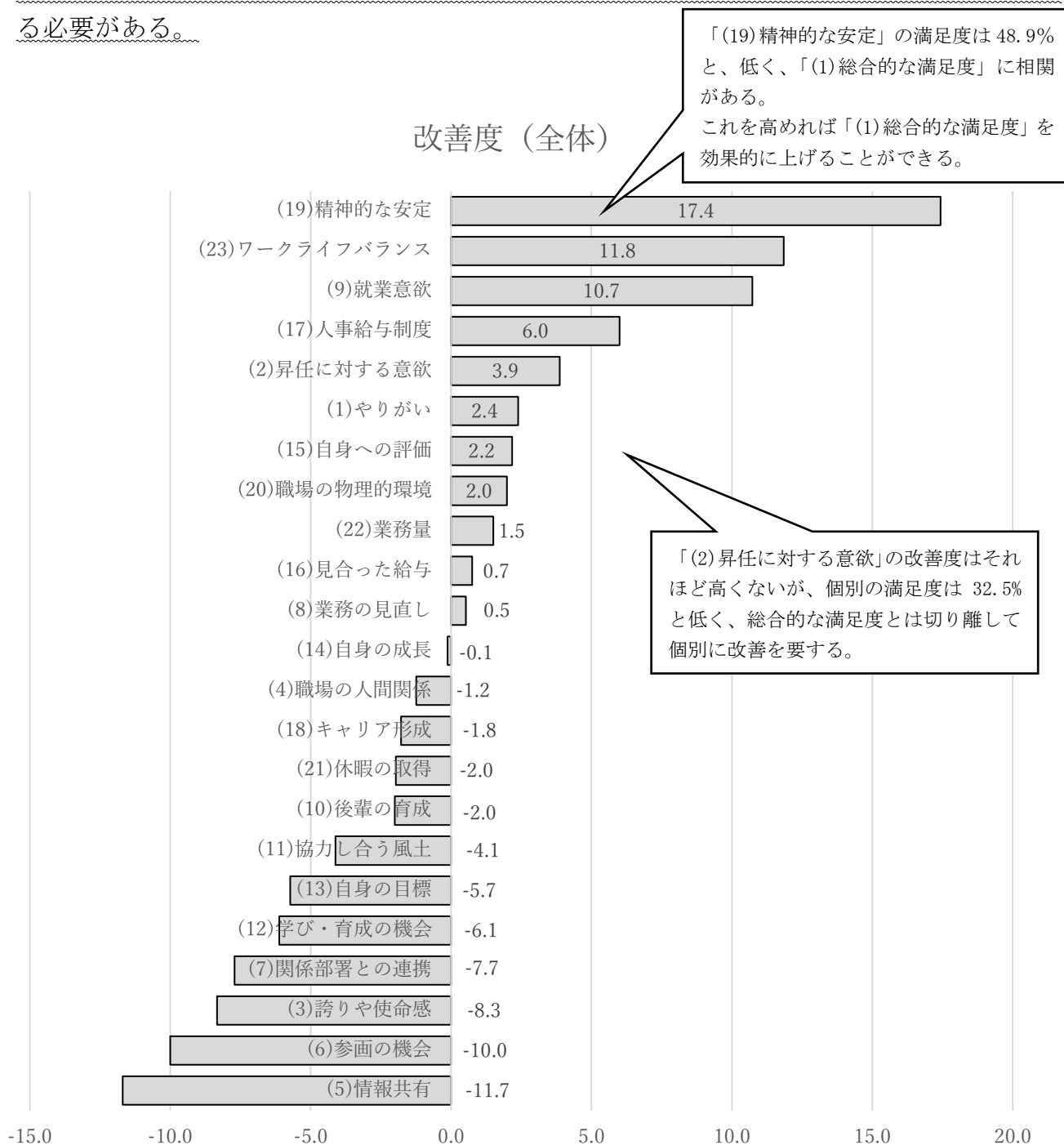


図 4-7 改善度 (全体)

(1) 総務企画部

- ほとんどの項目の満足度が全体平均より高く、特に「(5)情報共有」、「(4)職場の人間関係」の満足傾向が強い。
- 「(2)昇任に対する意欲」、「(17)人事給与制度」の不満足傾向が強い。

【総務企画部】

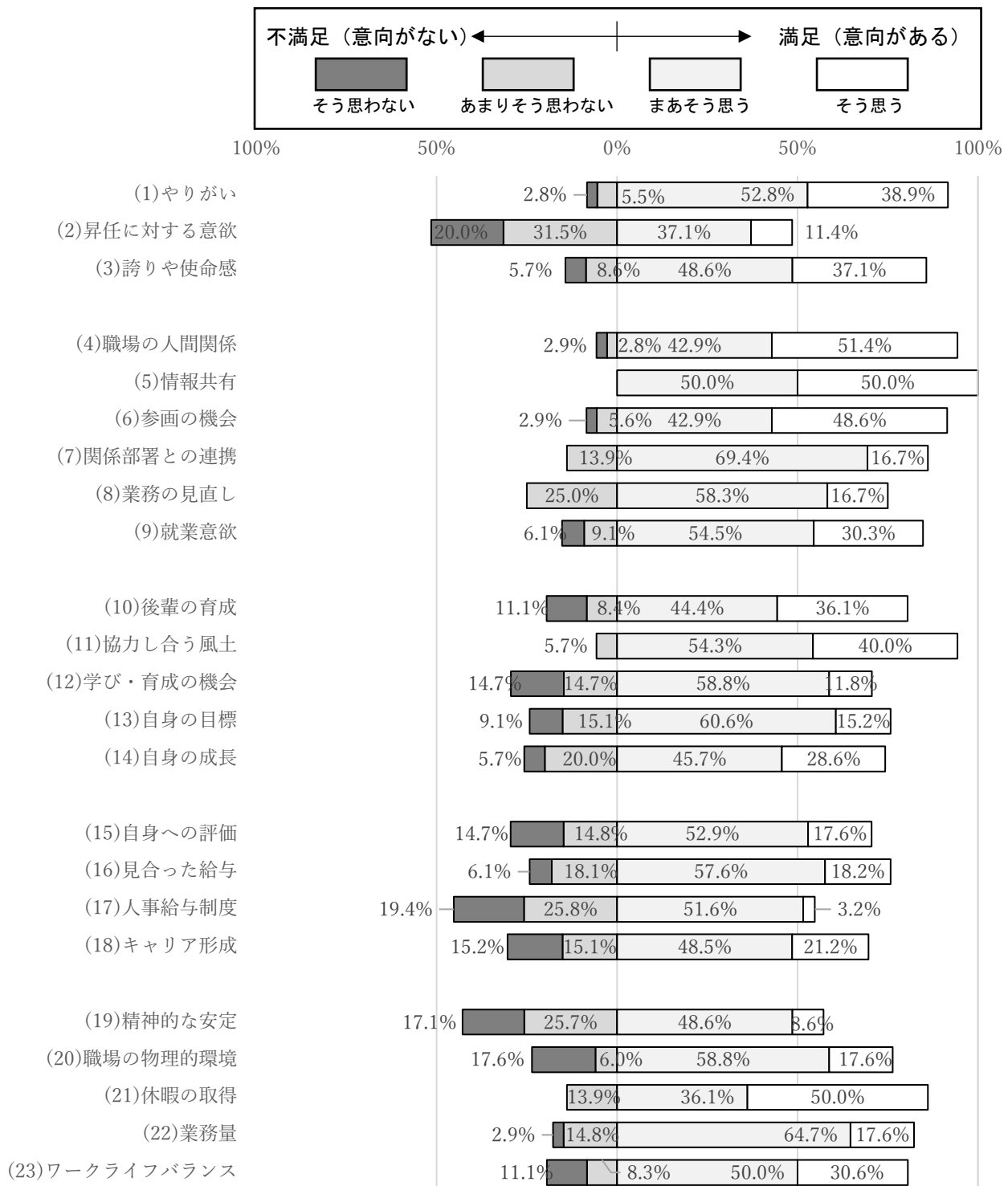


図 4-(1)-1 個別項目の満足度（意向度）

【改善度による重点改善分野の抽出】

2つのグラフを合わせて検討！

(左ページ)
回答割合の
単純集計

(右ページ)
総合満足度の上げ
やすさを数値化

総合的な満足度 **86.1%** (今回)



さらに満足度を高めるために…

- すでに総合的な満足度が 86.1% と高いが、個別満足度の低い「(2)昇任に対する意欲」や「(17)人事給与制度」の満足度を高めれば、さらに総合的な満足度の上昇が期待できる。

改善度 (総務企画部)

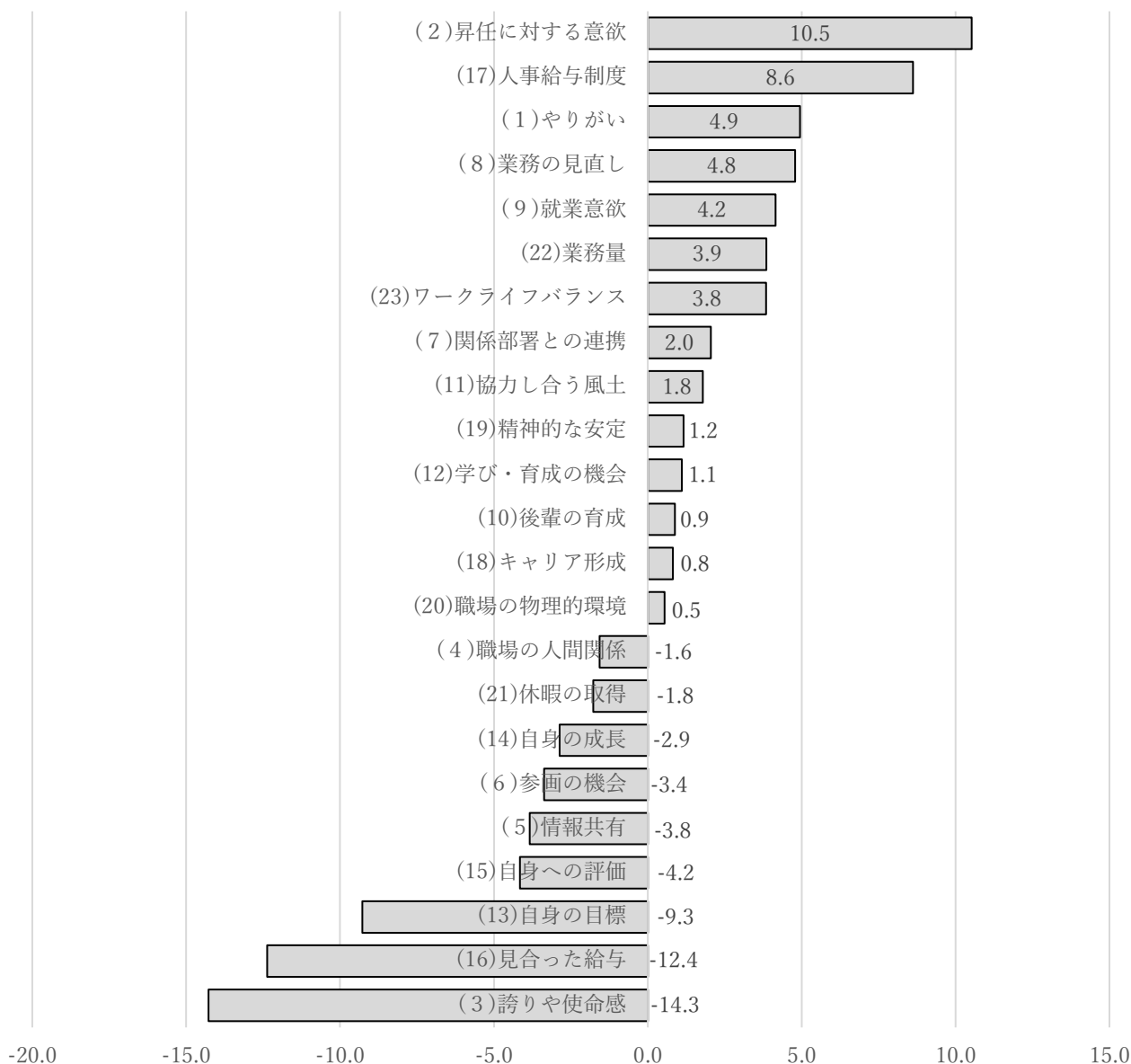


図 4-(1)-2 改善度

(2) 財務部

- 「(11)協力し合う風土」、「(5)情報共有」、「(1)やりがい」の満足傾向が強く、特に「(1)やりがい」の満足度は全体平均と比較して高い。
- 「(17)人事給与制度」、「(2)昇任に対する意欲」の満足度が低い。

【財務部】

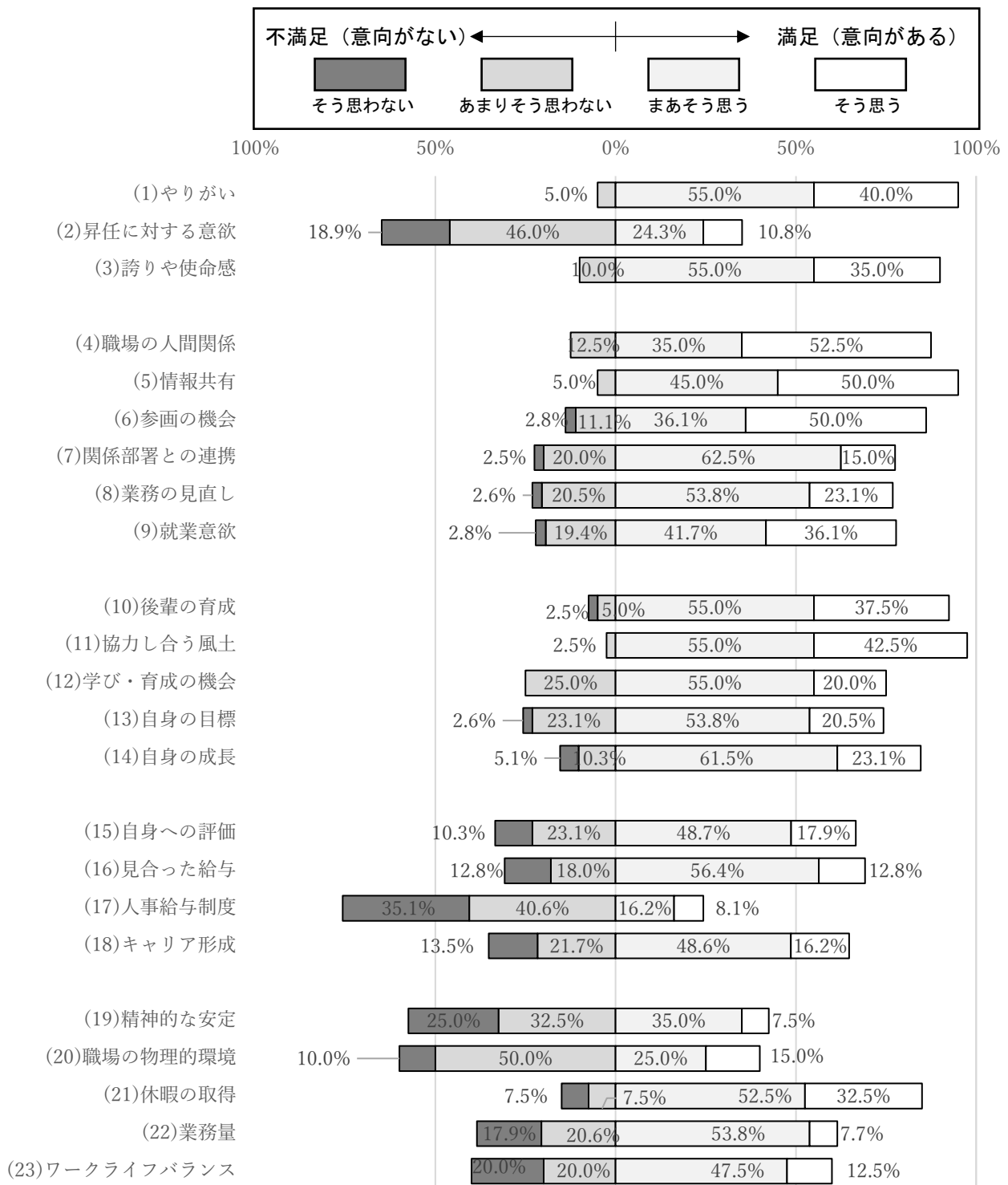


図 4-(2)-1 個別項目の満足度 (意向度)

【改善度による重点改善分野の抽出】

2つのグラフを合わせて検討！

(左ページ)
回答割合の
単純集計

(右ページ)
総合満足度の上げ
やすさを数値化

総合的な満足度 **75.0%** (今回)



さらに満足度を高めるために…

- 前年度より総合的な満足度が4.5ポイント減少している。個別満足度の低い「(20)職場の物理的環境」、「(23)ワークライフバランス」の満足度を高めることで総合的な満足度向上を期待できる。

改善度 (財務部)

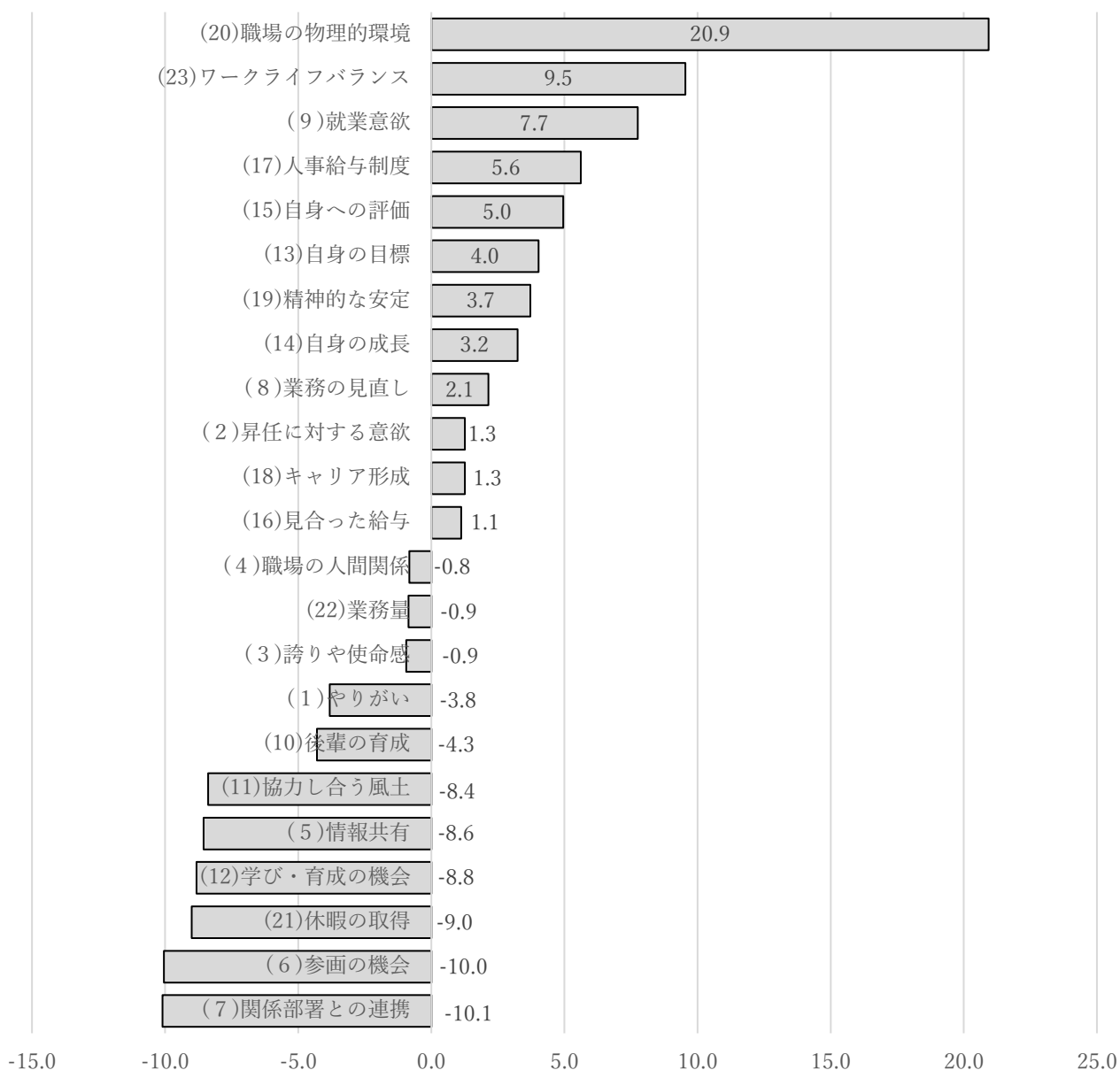


図 4-(2)-2 改善度

(3) まちづくり推進部（本庁）

- 「(6)参画の機会」、「(10)後輩の育成」、「(20)職場の物理的環境」の満足度が全部局の中で最も高い。
- 全体的な満足度は高いが、「(2)昇任に対する意欲」が26.7%と低い。（全体平均32.5%）

【まちづくり推進部（本庁）】

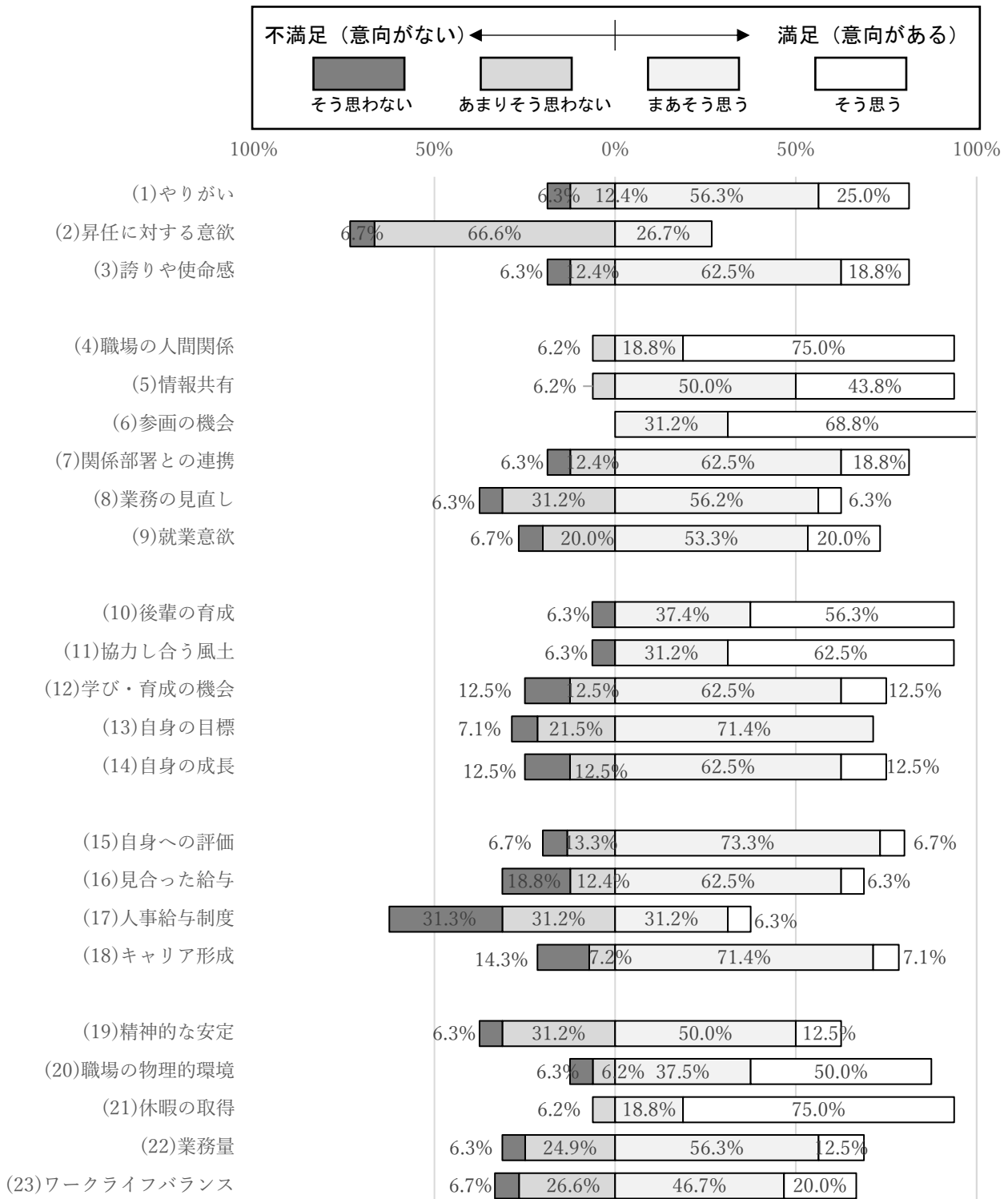


図 4-(3)-1 個別項目の満足度（意向度）

【改善度による重点改善分野の抽出】

2つのグラフを合わせて検討！

(左ページ)
回答割合の
単純集計

(右ページ)
総合満足度の上げ
やすさを数値化

総合的な満足度 **87.5%** (今回)



さらに満足度を高めるために…

○総合的な満足度は前年度から変化がない。個別満足度の低い「(17)人事給与制度」、重要度の高い「(19)精神的な安定」の満足度を高めることで総合的な満足度向上を期待できる。

改善度 (まちづくり推進部 (本庁))

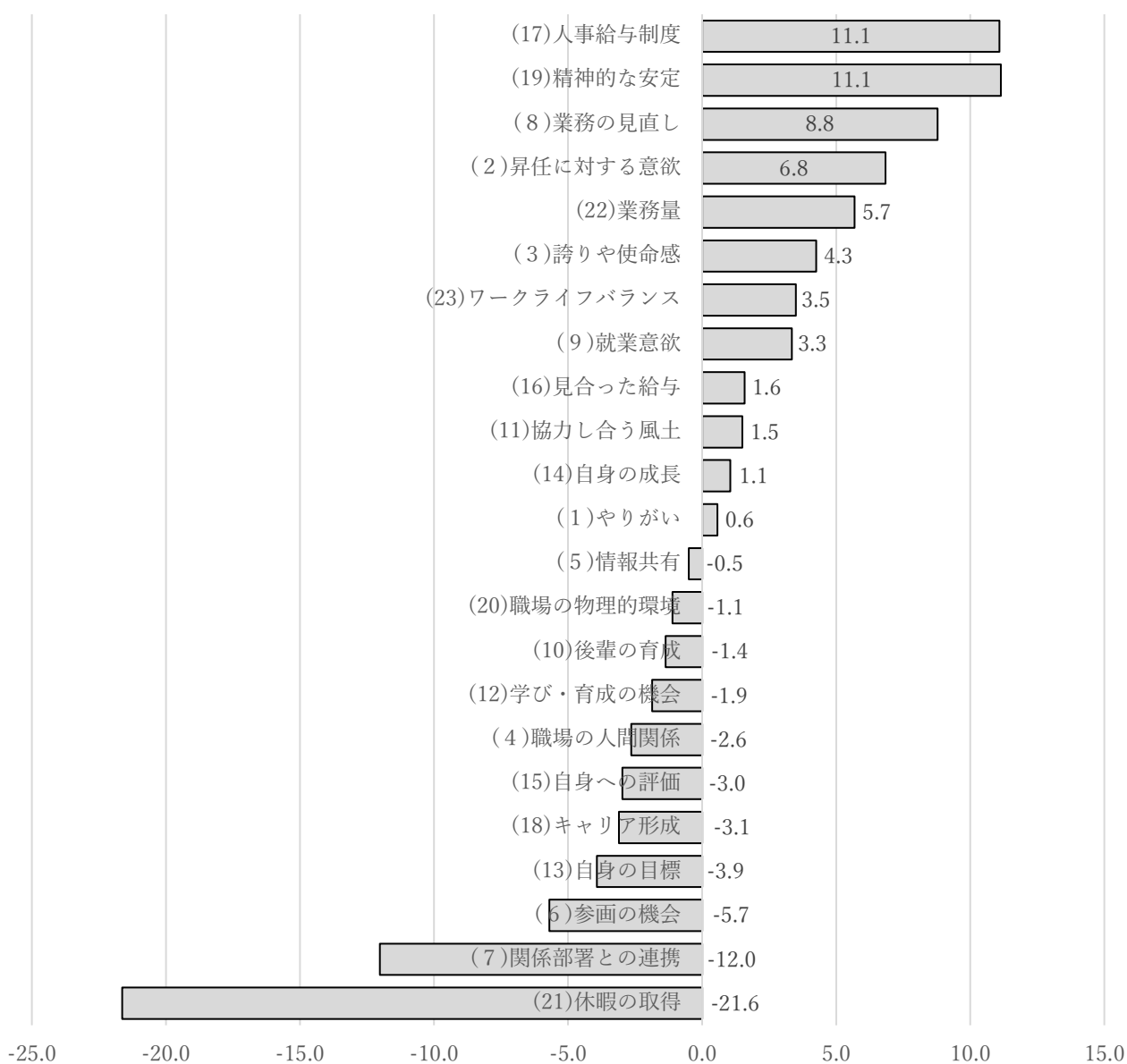


図 4-(3)-2 改善度

(4) まちづくり推進部（地域局）

○「(2)昇任に対する意欲」、「(17)人事給与制度」、「(20)職場の物理的環境」、「(19)精神的な安定」の不満足傾向が強い。

【まちづくり推進部（地域局）】

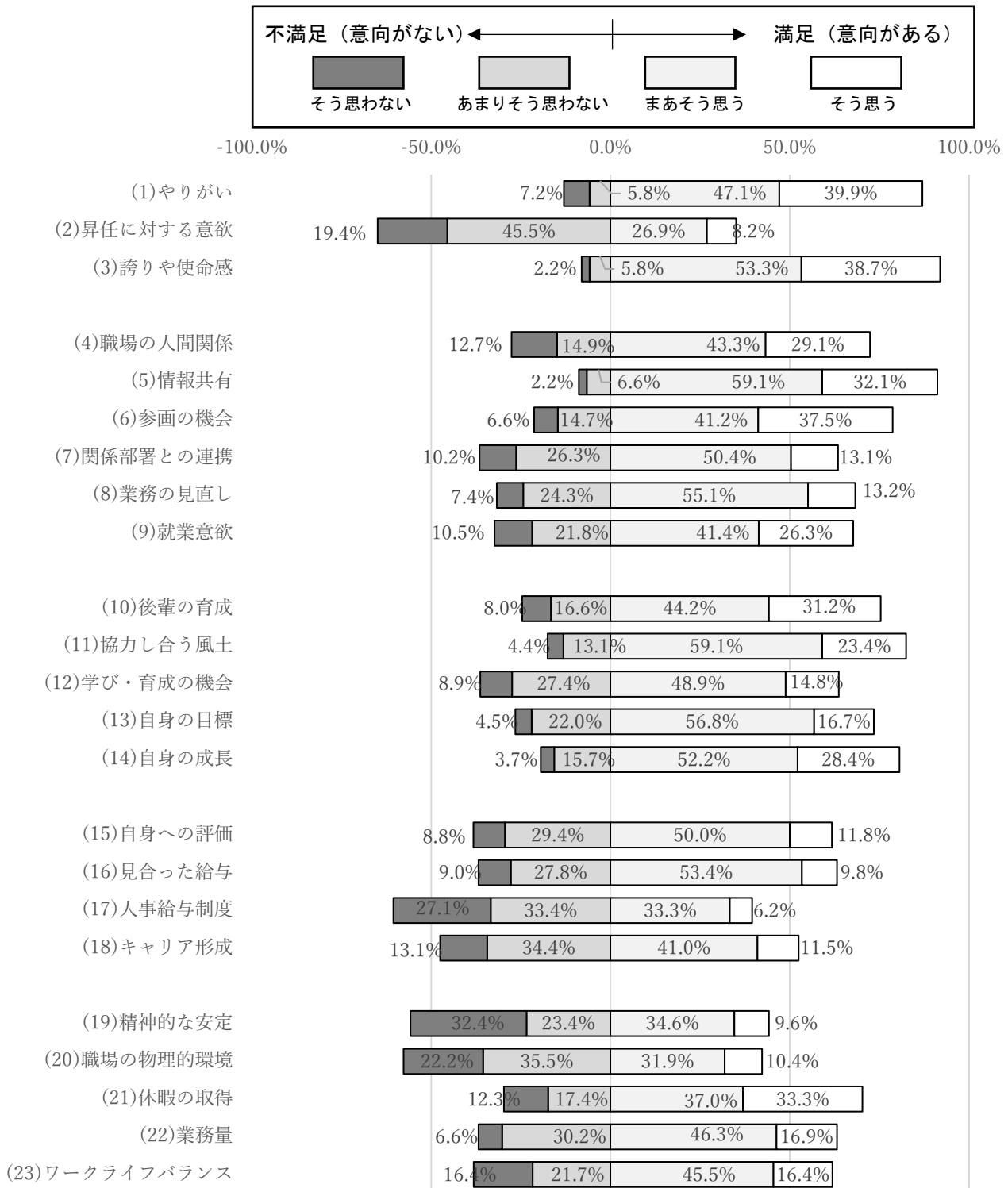


図 4-(4)-1 個別項目の満足度（意向度）

【改善度による重点改善分野の抽出】

2つのグラフを合わせて検討！

(左ページ)
回答割合の
単純集計

(右ページ)
総合満足度の上げ
やすさを数値化

総合的な満足度 **73.6%** (今回)



さらに満足度を高めるために…

○前年度より総合的な満足度が9.2ポイント減少している。個別満足度が低く重要度の高い「(20)精神的な安定」、重要度の高い「(23)ワークライフバランス」の満足度を高めることで総合的な満足度向上を期待できる。

改善度 (まちづくり推進部 (地域局))

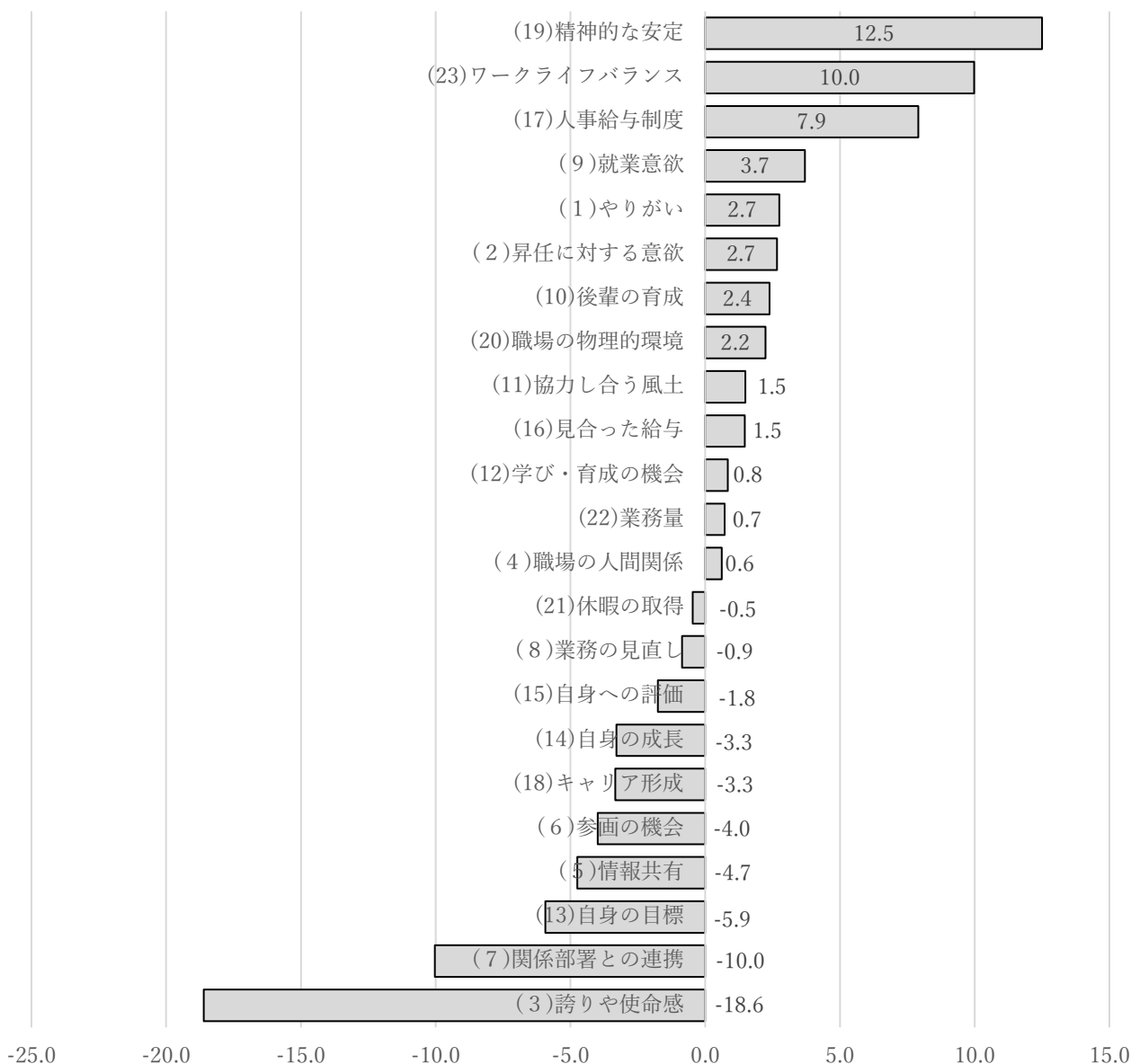


図 4-(4)-2 改善度

(5) 市民福祉部

○ 「(3) 昇任に対する意欲」、「(17) 人事給与制度」、「(19) 精神的な安定」、「(20) 職場の物理的環境」の不満足傾向が強く、「(7) 関係部署との連携」の満足度が全部局の中で最も高い。

【市民福祉部】

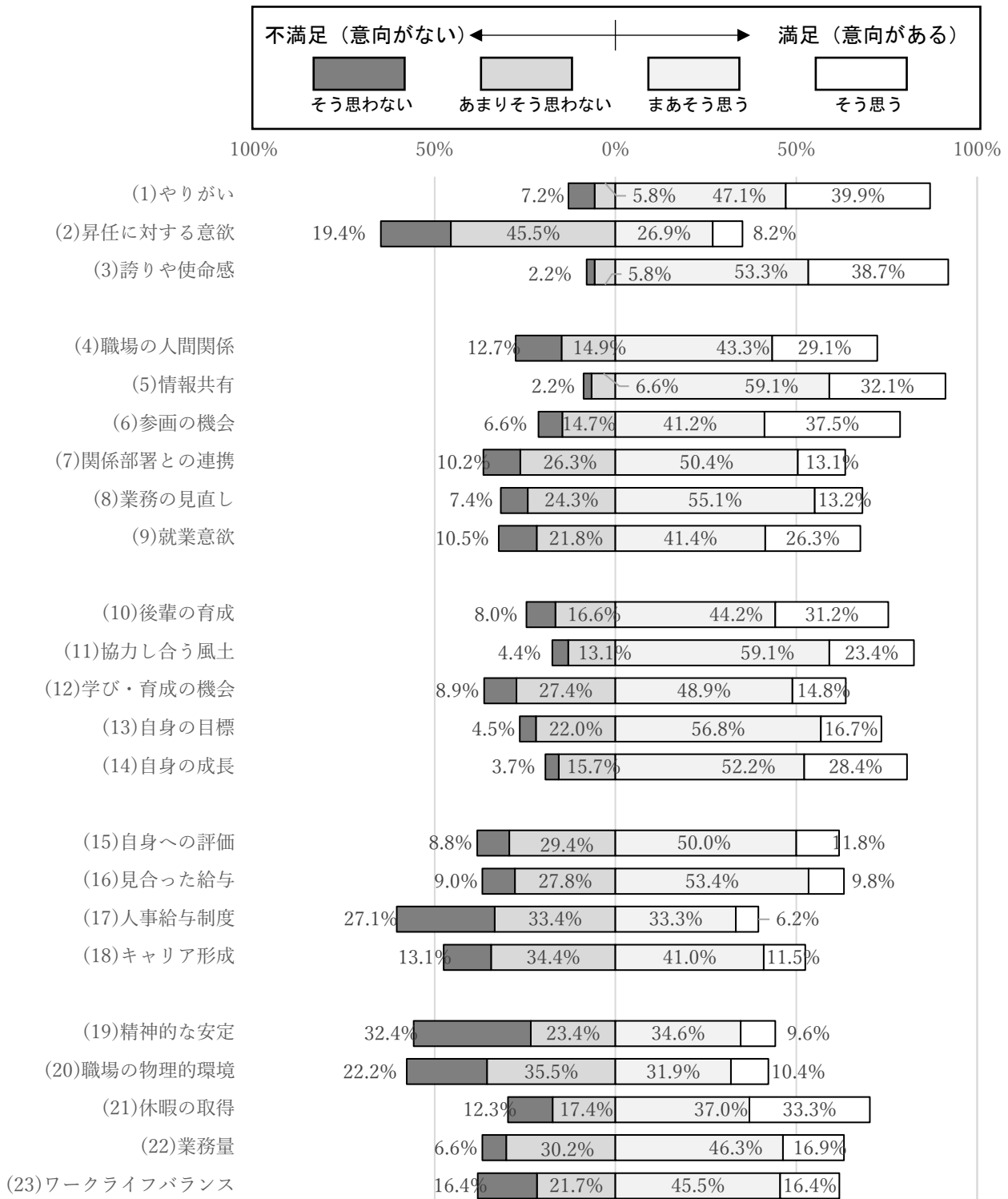


図 4-(5)-1 個別項目の満足度 (意向度)

【改善度による重点改善分野の抽出】

2つのグラフを合わせて検討！

(左ページ)
回答割合の
単純集計

(右ページ)
総合満足度の上げ
やすさを数値化

総合的な満足度 **70.3%** (今回)



さらに満足度を高めるために…

- 前年度より総合的な満足度は6.8ポイント減少している。個別満足度が低く、重要度の高い「(19)精神的な安定」や重要度の高い「(23) ワークライフバランス」の満足度を高めることで総合的な満足度向上を期待できる。

改善度 (市民福祉部)

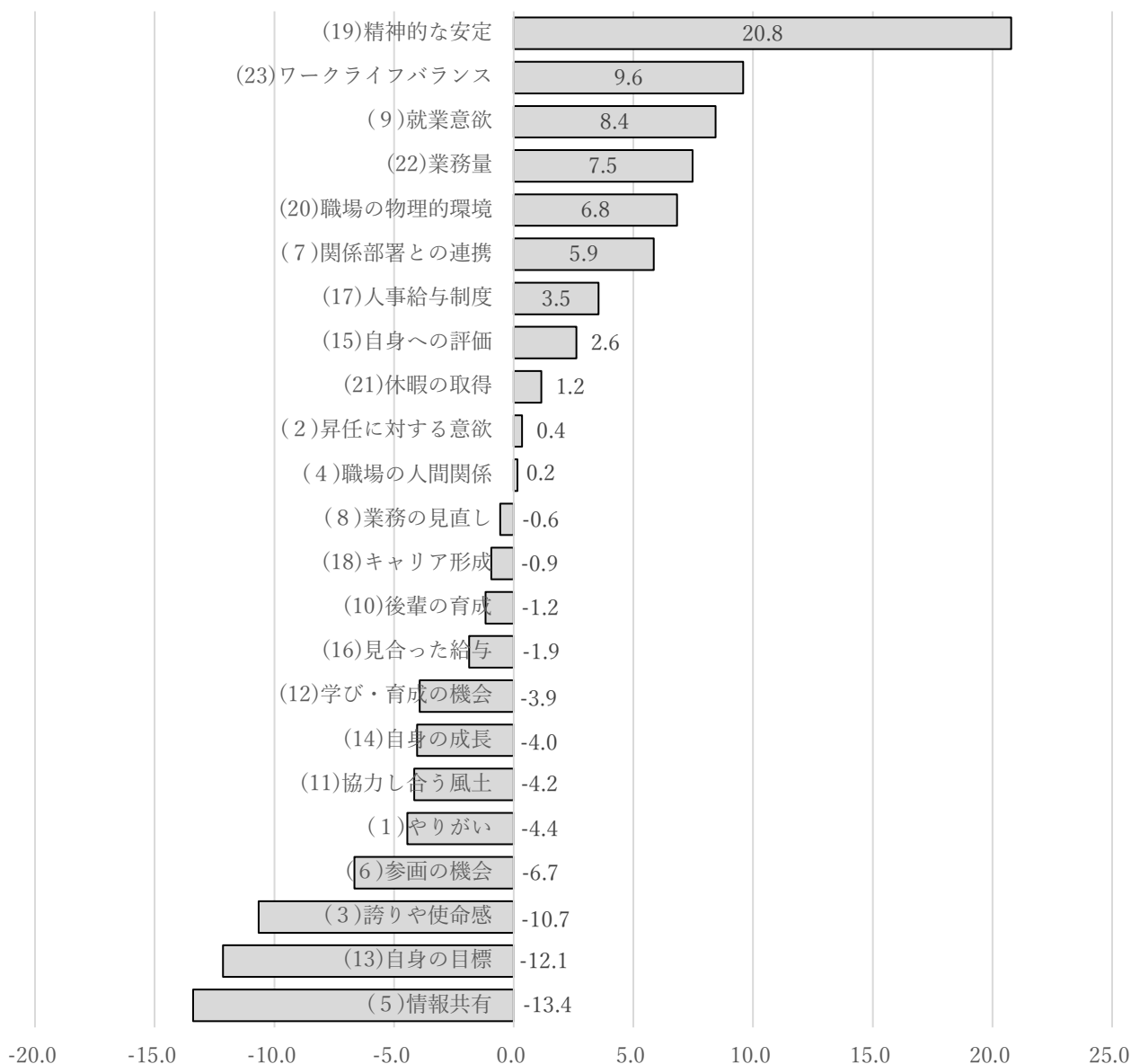


図 4-(5)-2 改善度

(6) 農林部

- 「(21) 休暇の取得」の満足度が96.0%と全部局の中で最も高い。
- 「(2) 昇任に対する意欲」、「(17) 人事給与制度」、「(19) 精神的な安定」、「(20) 職場の物理的環境」が50.0%以下と低い。

【農林部】

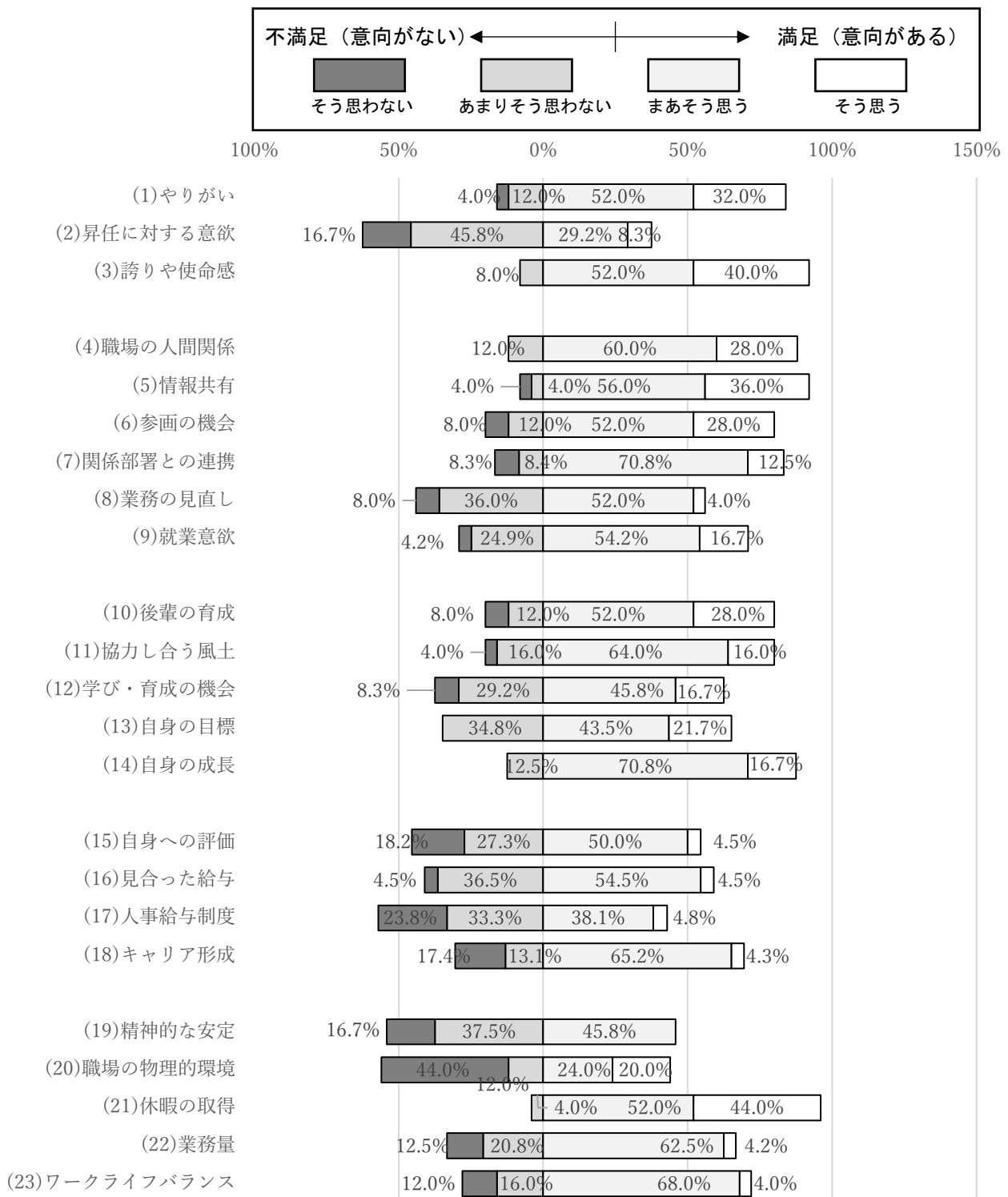


図 4-(6)-1 個別項目の満足度（意向度）

【改善度による重点改善分野の抽出】

2つのグラフを合わせて検討！

(左ページ)
回答割合の
単純集計

(右ページ)
総合満足度の上げ
やすさを数値化

総合的な満足度 **68.0%** (今回)



さらに満足度を高めるために…

- 前年度より総合的な満足度が 14.1 ポイント減少している。さらに総合的な満足度を向上させるためには、個別満足度が低く、重要度の高い「(17)人事給与制度」「(19)精神的な安定」、 「(2)昇任に対する意欲」の満足度を高めることが必要。

改善度 (農林部)

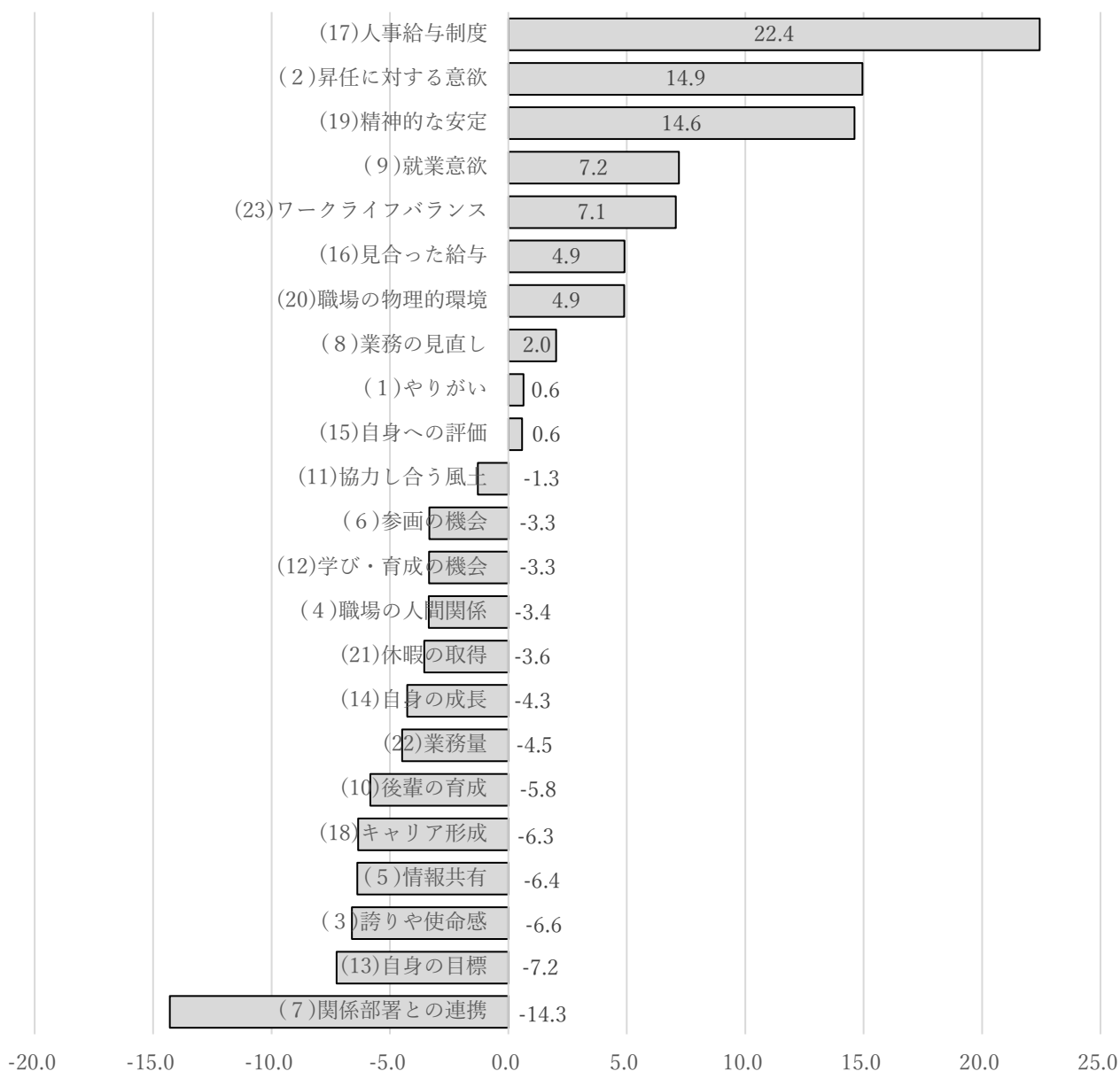


図 4-(6)-2 改善度

(7) 商工観光部

- 「(3) 誇りや使命感」、「(4) 職場の人間関係」、「(5) 情報共有」の満足度が他部局に比べて高い。
- 「(21) 休暇の取得」、「(22) 業務量」の満足度が他部局と比べて低い。

【商工観光部】

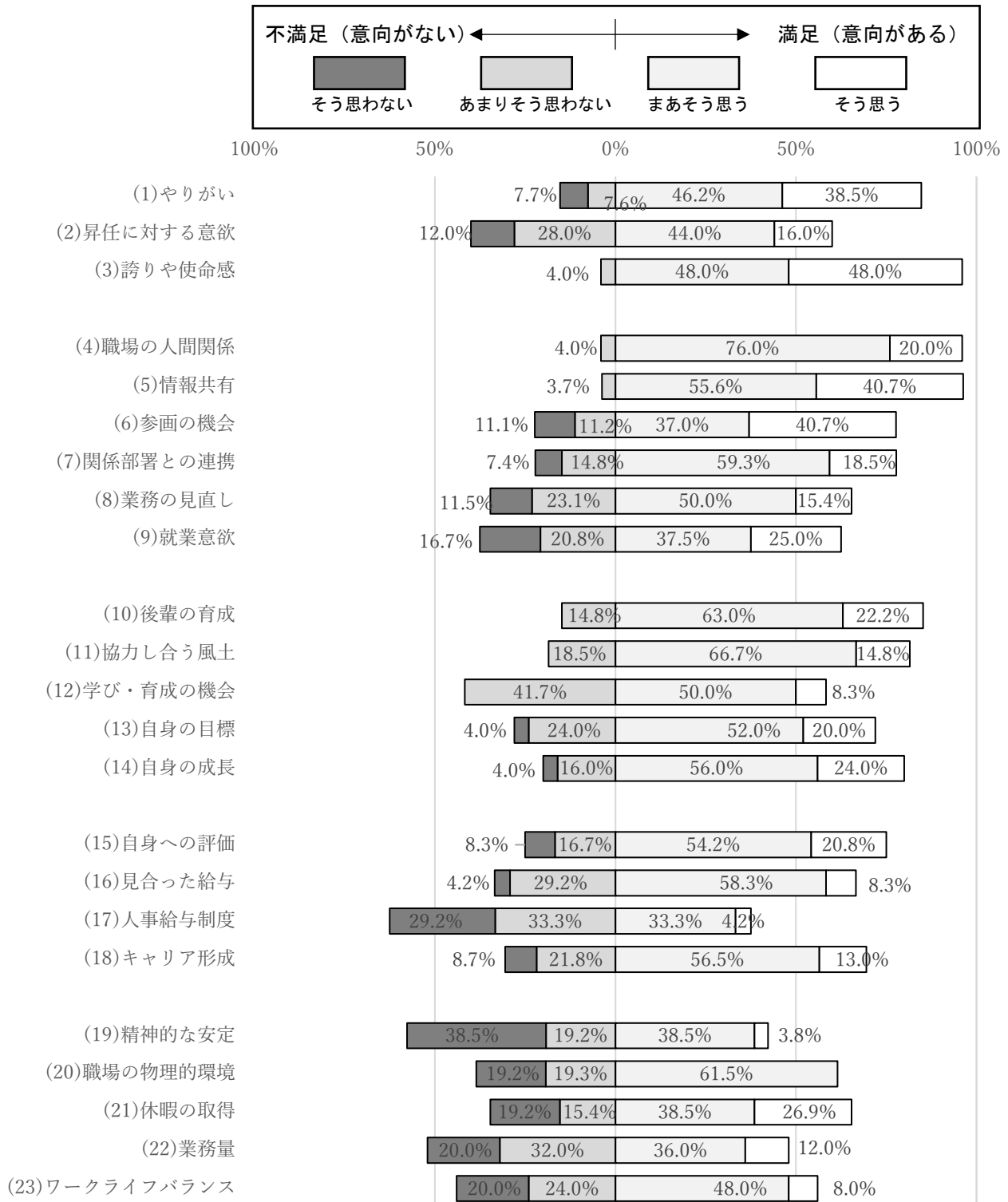


図 4-(7)-1 個別項目の満足度（意向度）

【改善度による重点改善分野の抽出】

2つのグラフを合わせて検討！

(左ページ)
回答割合の
単純集計

(右ページ)
総合満足度の上げ
やすさを数値化

総合的な満足度 **77.8%** (今回)



さらに満足度を高めるために…

- 総合的な満足度は前年度から 3.9 ポイント上昇している。
- 重要度が高い「(19)精神的な安定」の改善度が高く、商工観光部において重要な項目になっていると考えられる。

改善度 (商工観光部)

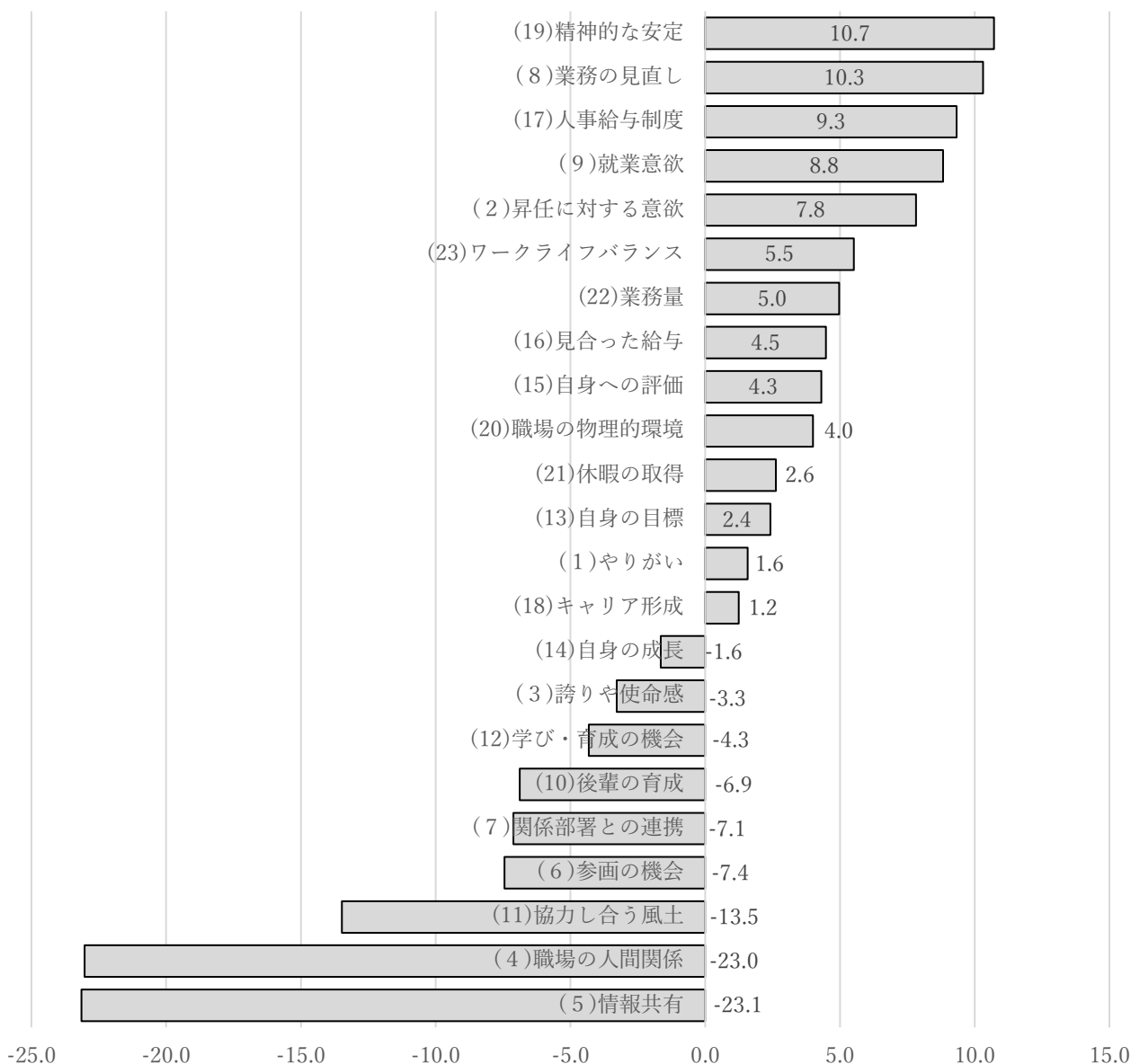


図 4-(7)-2 改善度

(8) 建設部

- 「(1) やりがい」、「(5) 情報共有」の満足度が高い。
- 「(20) 職場の物理的環境」、「(21) 休暇の取得」の満足度が全部局の中で最も低く、「(20) 職場の物理的環境」の満足度は8.8%と極めて低い。

【建設部】

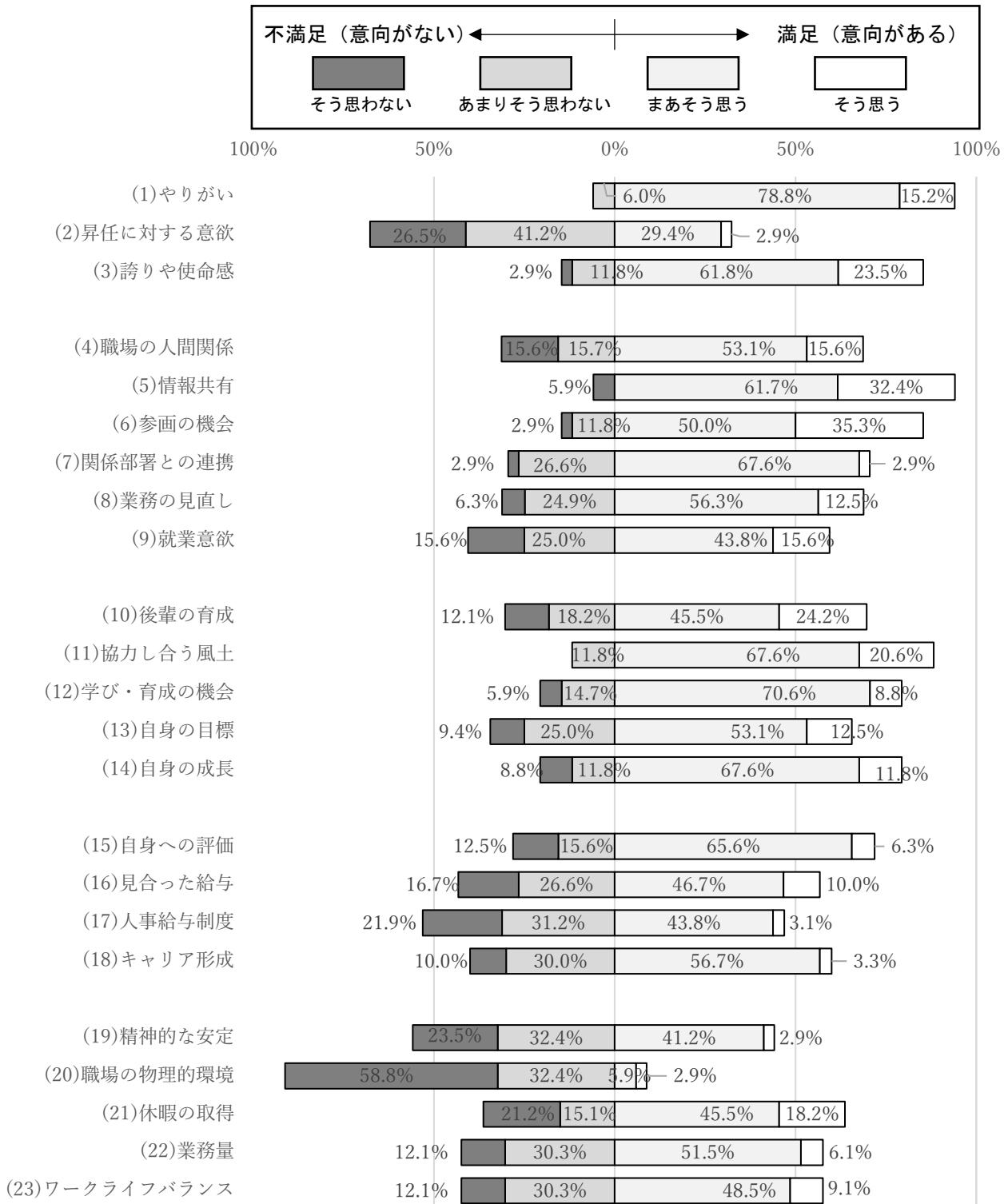


図 4-(8)-1 個別項目の満足度（意向度）

【改善度による重点改善分野の抽出】

2つのグラフを合わせて検討！

(左ページ)
回答割合の
単純集計

(右ページ)
総合満足度の上げ
やすさを数値化

総合的な満足度 **67.6%** (今回)



さらに満足度を高めるために…

- 前年度より総合的な満足度が3.8ポイント減少しており、全体の満足度より6.4ポイント低い。昨年度に引き続き「(20)職場の物理的環境」は個別満足度が低く、改善度が高い。建設部において満足度を上げるための重要な項目と考えられる。

改善度 (建設部)

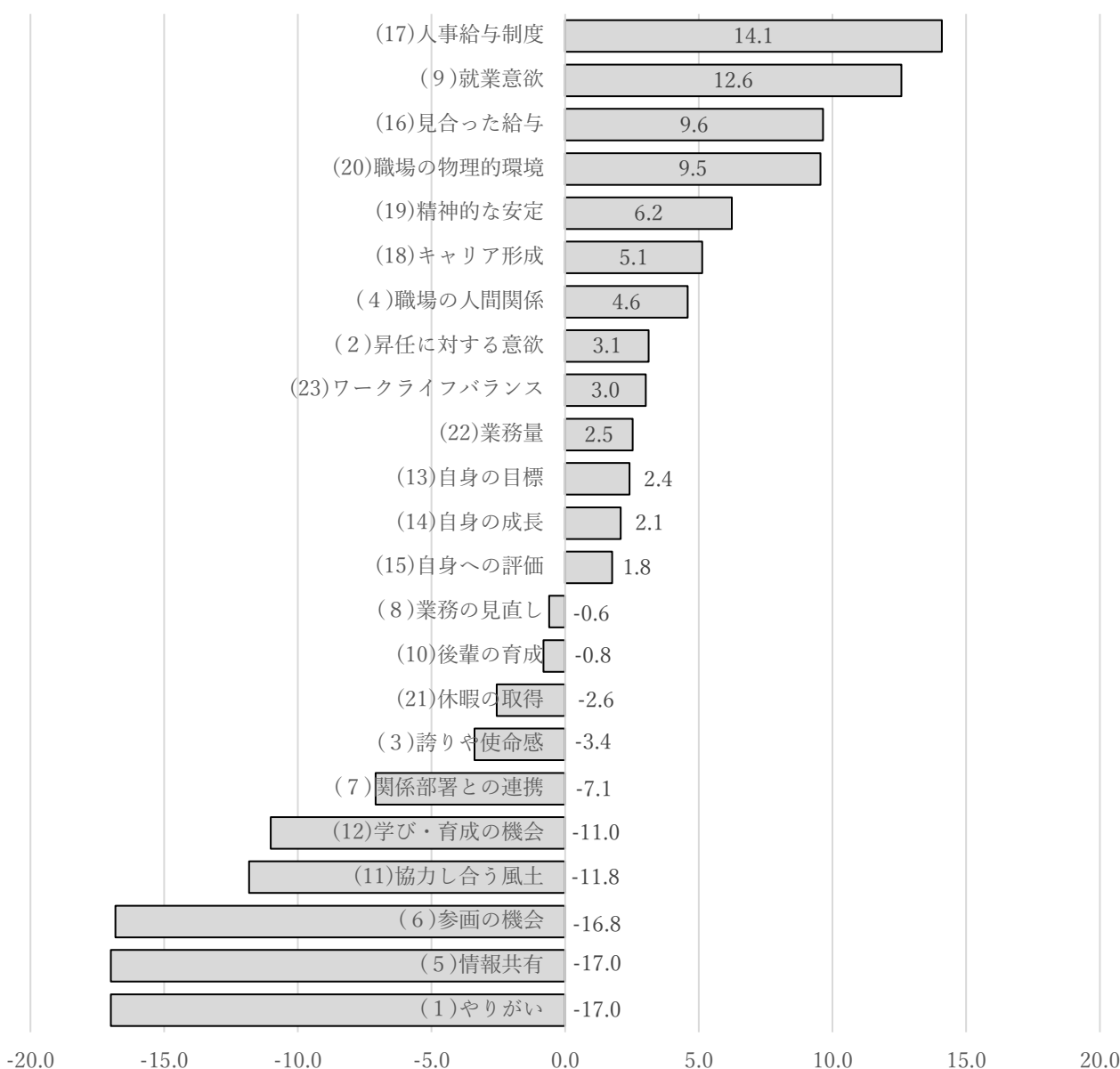


図 4-(8)-2 改善度

(9) 上下水道部

○ すべての項目の満足度が全部局平均より低く、特に「(1) やりがい」、「(2) 昇任に対する意欲」、「(9) 就業意欲」、「(11) 協力し合う風土」、「(14) 自身の成長」の満足度が著しく低い。

【上下水道部】

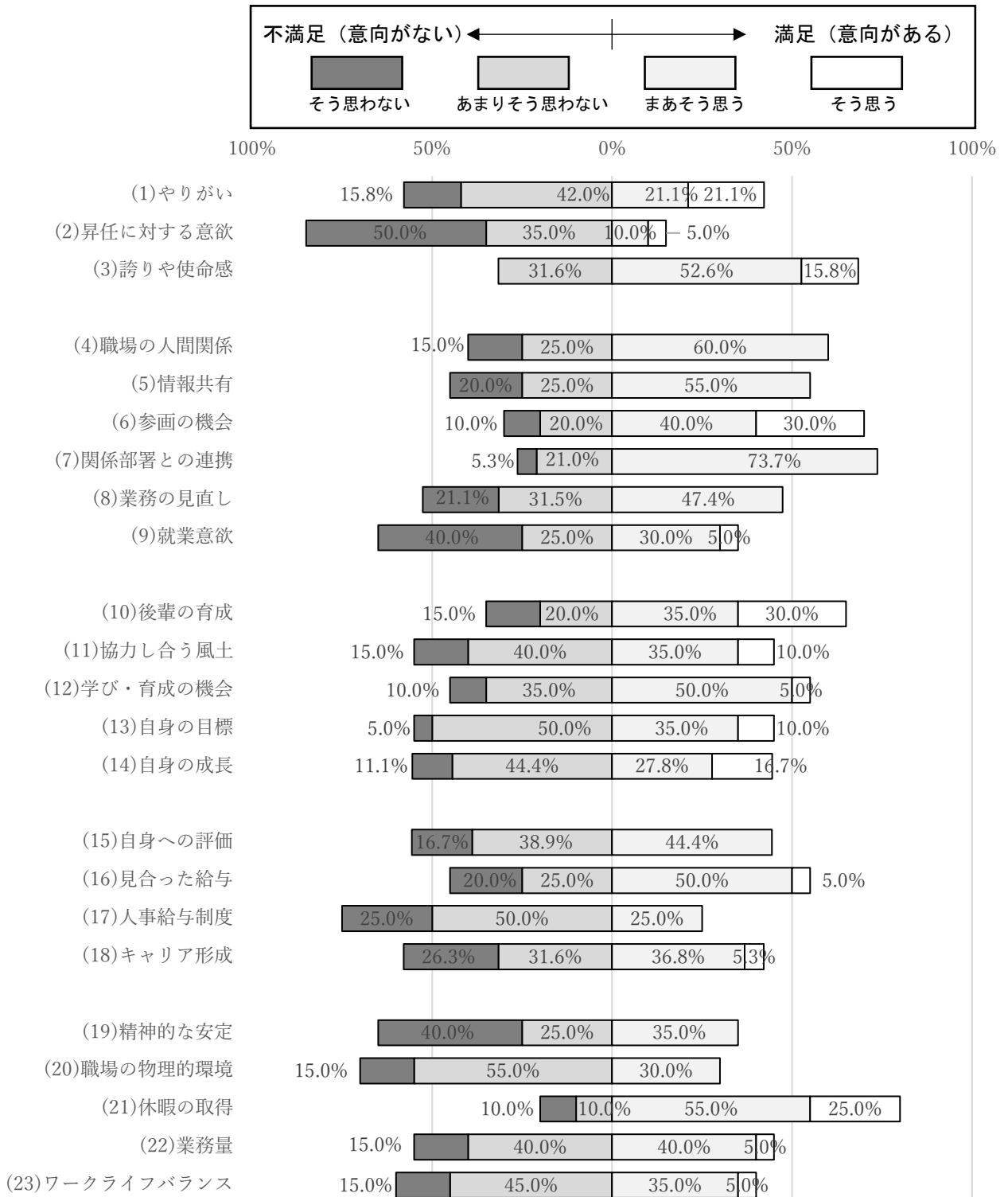


図 4-(9)-1 個別項目の満足度（意向度）

【改善度による重点改善分野の抽出】

2つのグラフを合わせて検討！

(左ページ)
回答割合の
単純集計

(右ページ)
総合満足度の上げ
やすさを数値化

総合的な満足度 **35.0%** (今回)



さらに満足度を高めるために…

- 前年度より総合的な満足度が 25.0 ポイント減少している。満足度は全部局の中で最も低い。「(9)就業意欲」、「(20)精神的な安定」、「(2)昇任に対する意欲」の改善度が高く、満足度向上のために対策が必要。

改善度 (上下水道部)

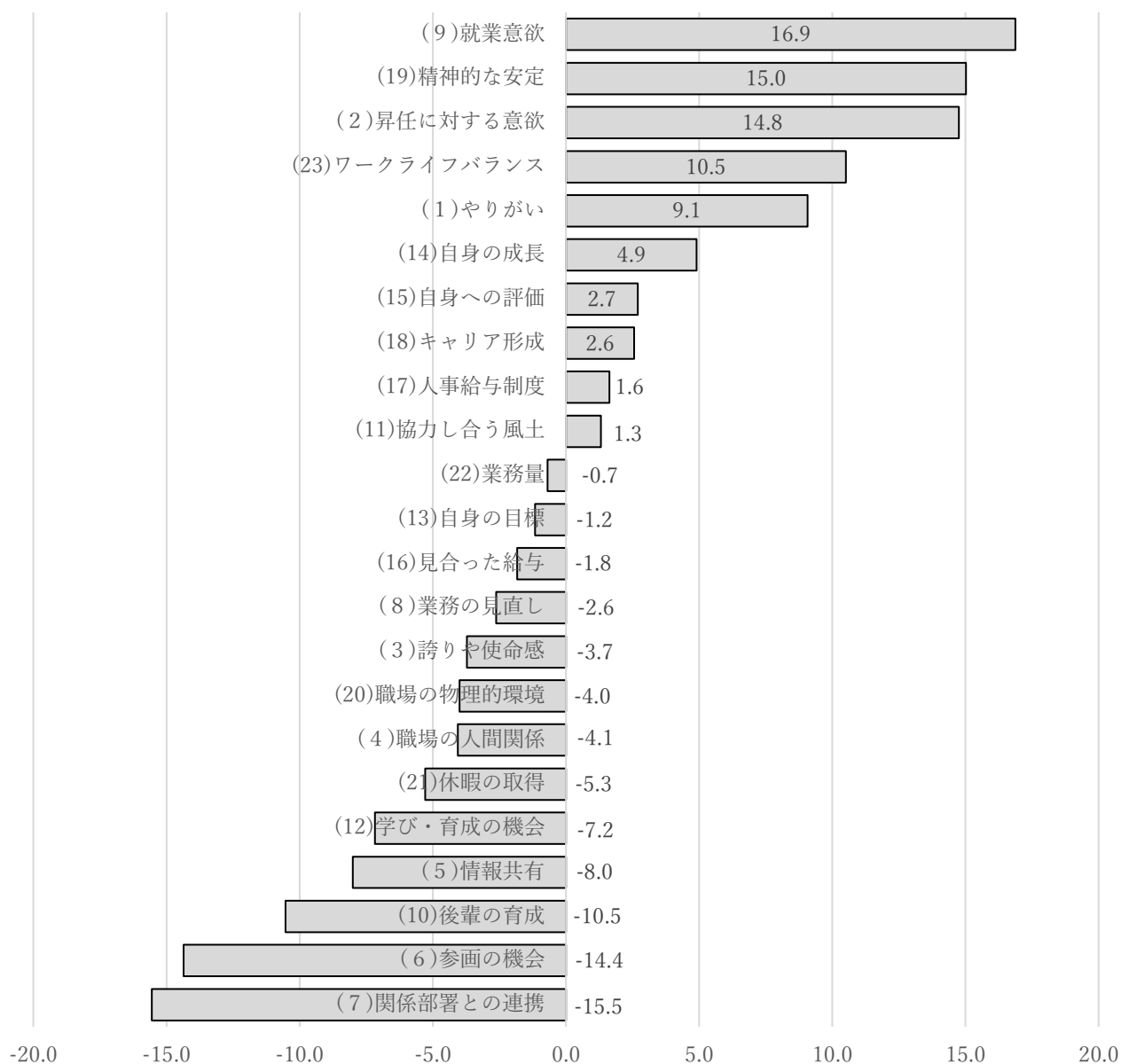


図 4-(9)-2 改善度

(10) 行政委員会等

- 「(7) 関係部署との連携」、「(11) 協力し合う風土」、「(12) 学び・育成の機会」の満足度が全部局のなかで一番高い。
- 「(2) 昇任に対する意欲」、「(17) 人事給与制度」の不満足傾向が強い。

【行政委員会等】

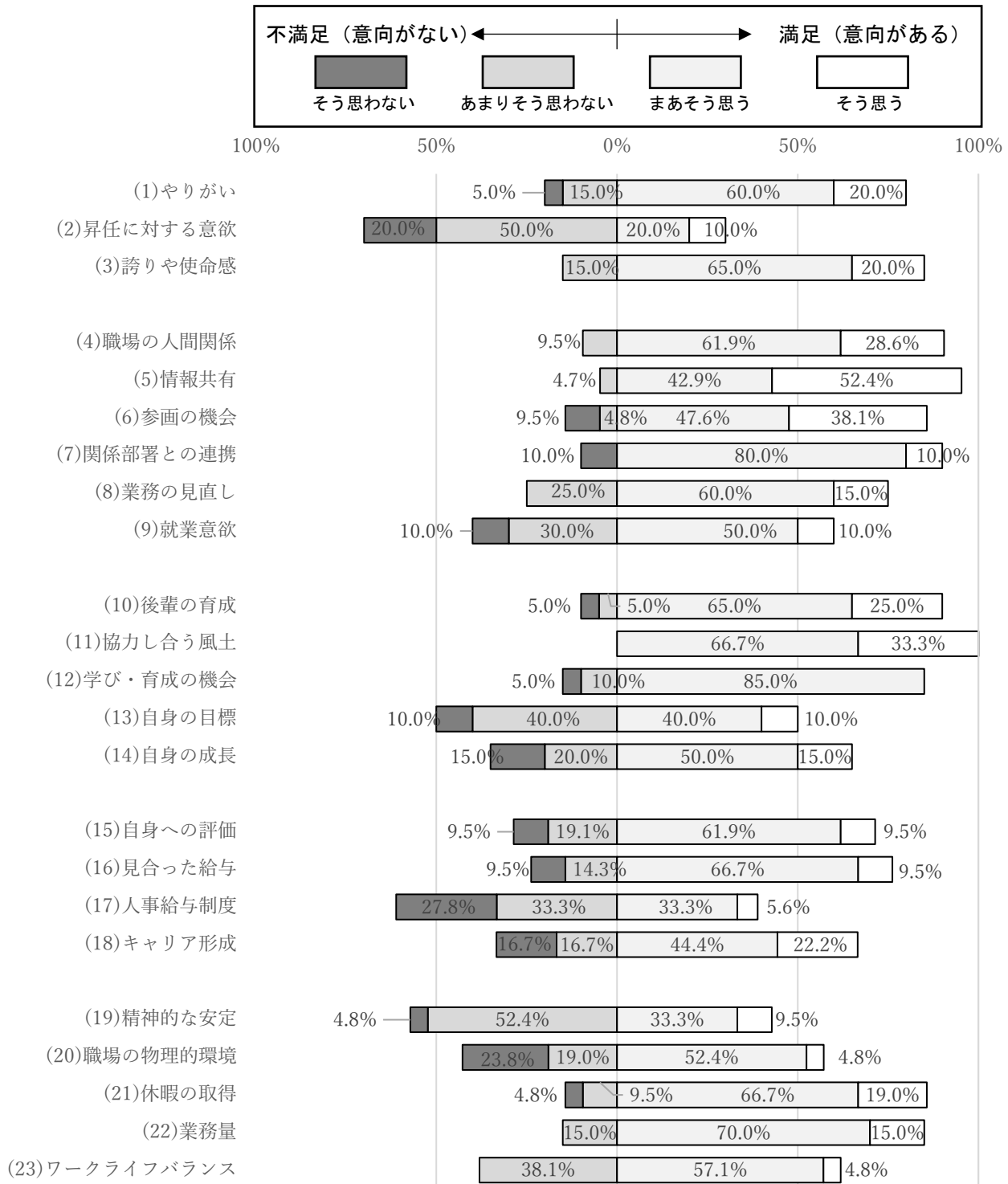


図 4-(10)-1 個別項目の満足度 (意向度)

【改善度による重点改善分野の抽出】

2つのグラフを合わせて検討！

(左ページ)
回答割合の
単純集計

(右ページ)
総合満足度の上げ
やすさを数値化

総合的な満足度 **81.0%** (今回)



さらに満足度を高めるために…

- 前年度より総合的な満足度が4.8ポイント上昇している。改善度の高い「(19)精神的な安定」や、個別満足度の低い「(2)昇任に対する意欲」の満足度を高めれば、総合的な満足度のさらなる上昇が期待できる。

改善度 (行政委員会等)

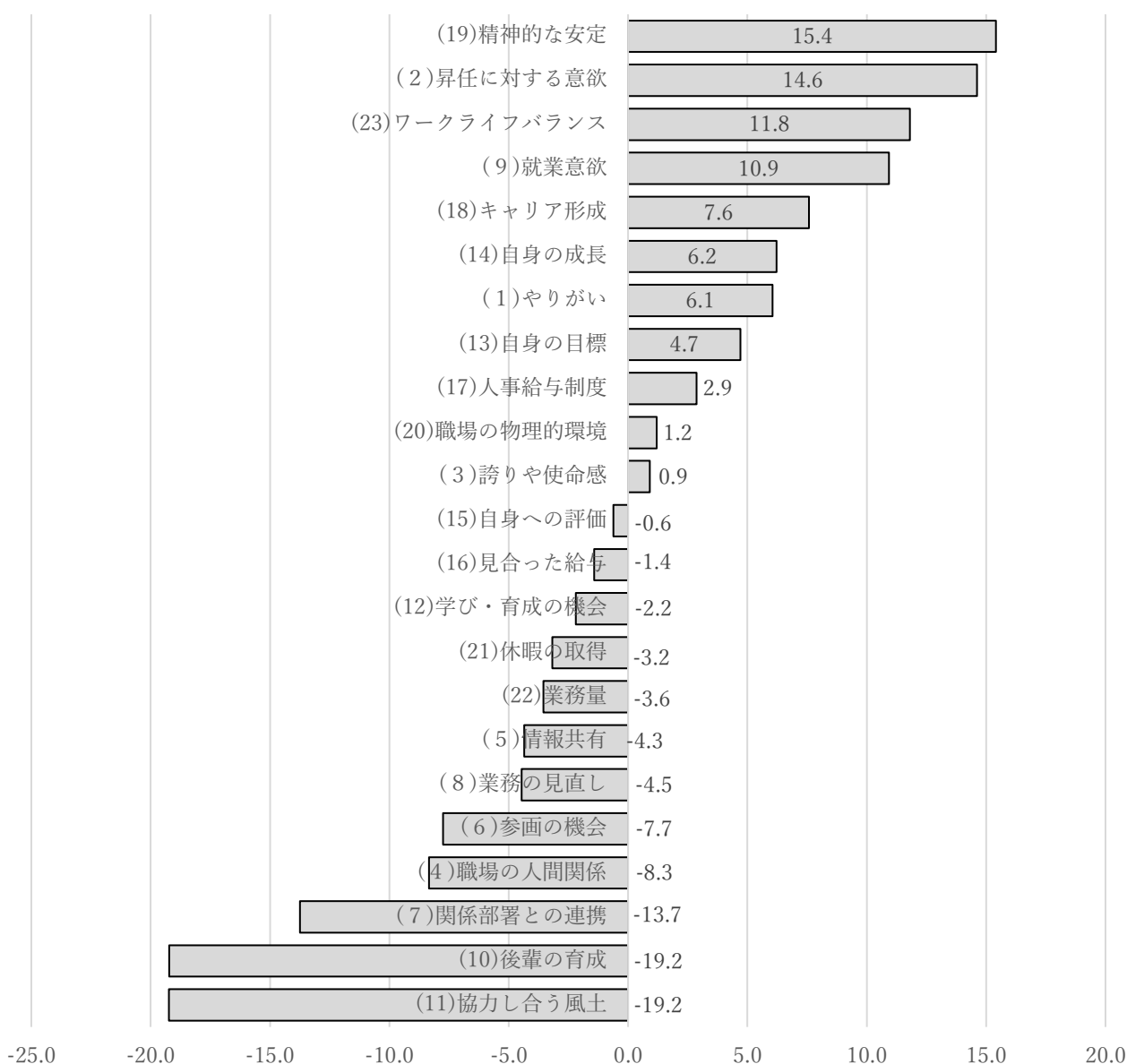


図 4-(10)-2 改善度

(II) 教育委員会

- 「(1) やりがい」、「(3) 誇りや使命感」、「(5) 情報共有」の満足度が高く、ほとんどの項目が全体平均を上回っている。
- 「(12) 学び・育成の機会」の満足度が、全部局の中で最も低い。

【教育委員会】

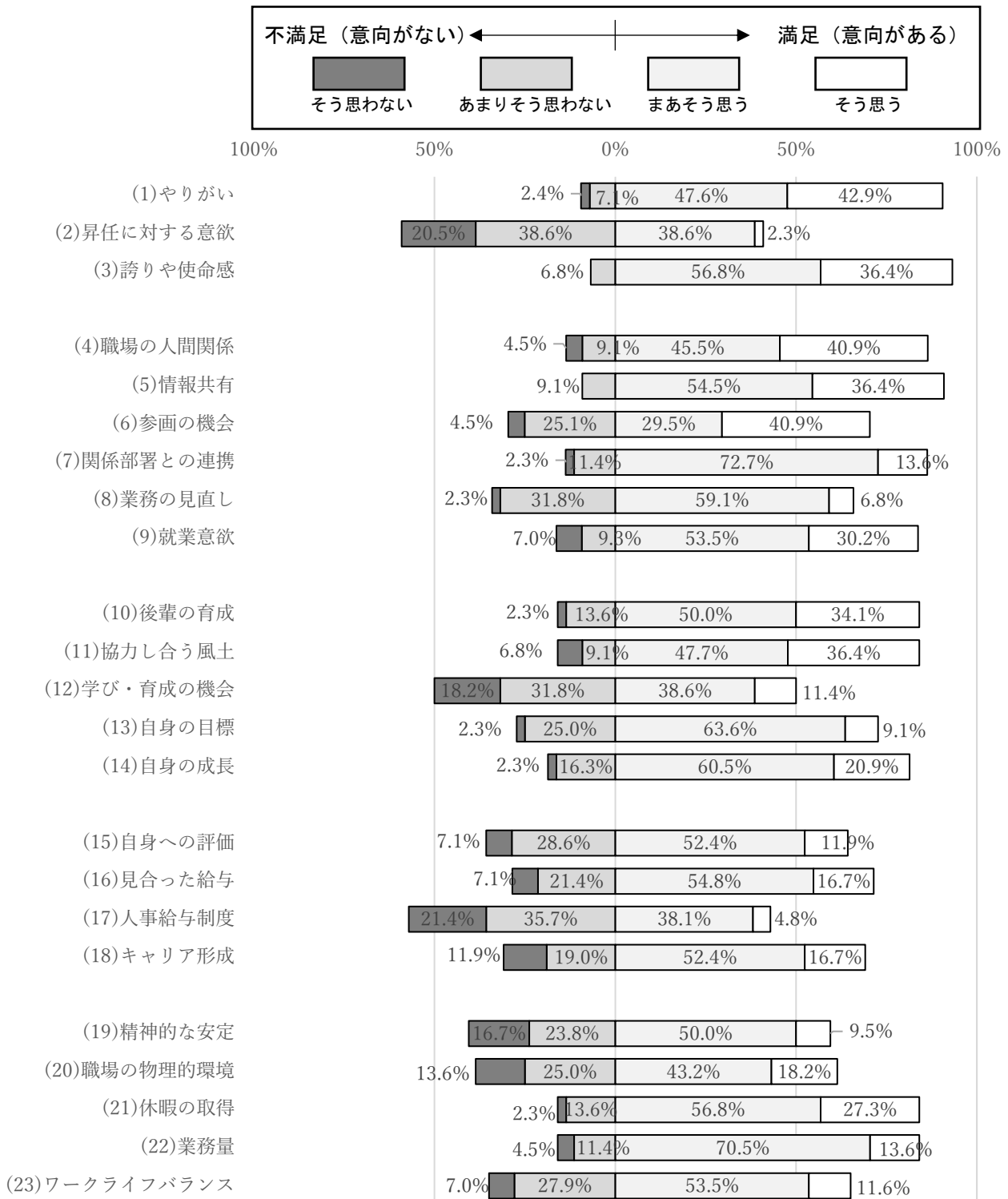


図 4-(11)-1 個別項目の満足度（意向度）

【改善度による重点改善分野の抽出】

2つのグラフを合わせて検討！

(左ページ)
回答割合の
単純集計

(右ページ)
総合満足度の上げ
やすさを数値化

総合的な満足度 **88.6%** (今回)



さらに満足度を高めるために…

- 総合的な満足度は全部局の中で最も高く、前年度より 1.5 ポイント増加している。
- 改善度の高い「(23)ワークライフバランス」や「(19)精神的な安定」、個別満足度の低い「(12)学び・育成の機会」の満足度を高めれば、更なる総合的な満足度の上昇が期待できる。

改善度 (教育委員会)

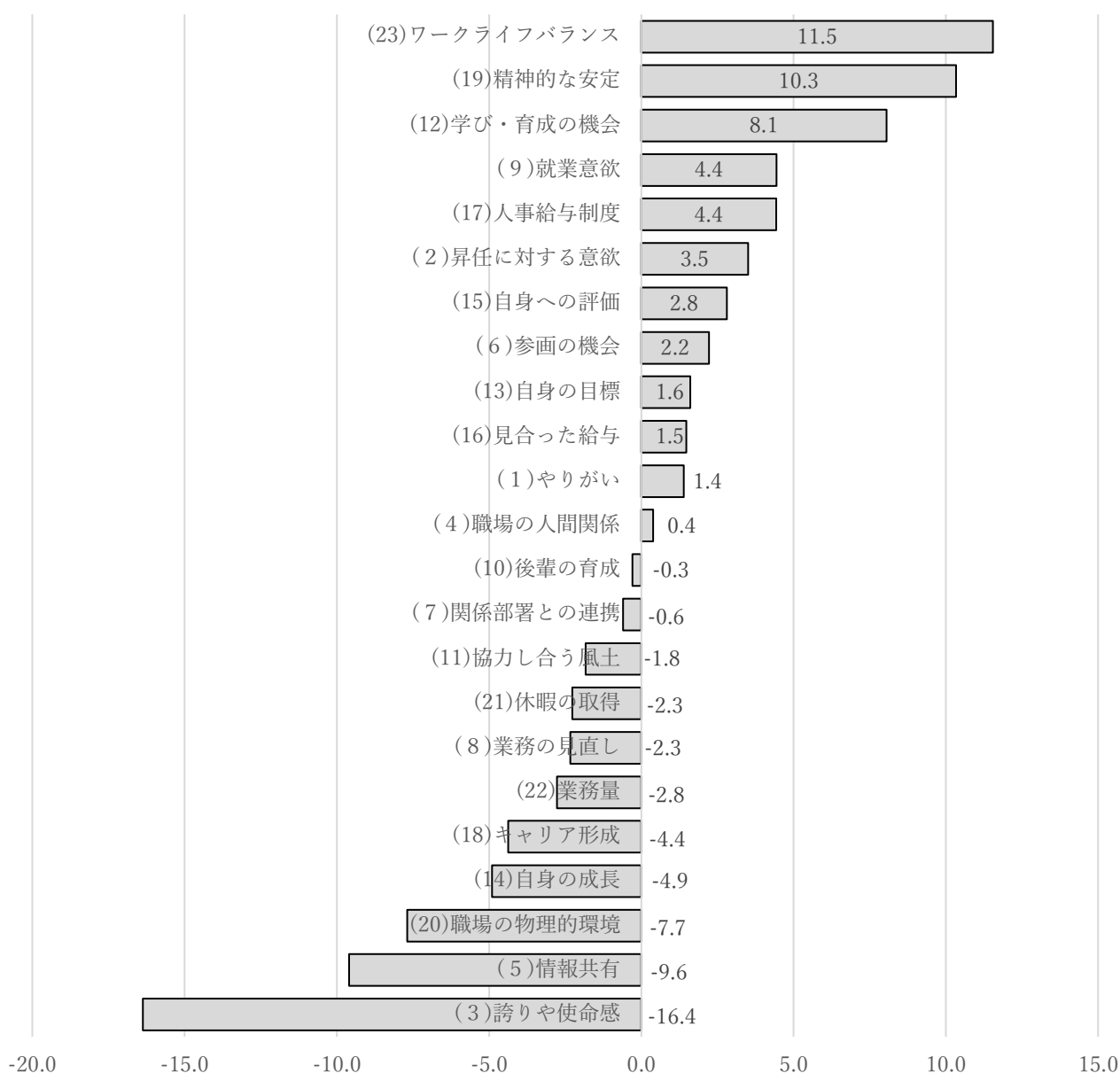


図 4-(11)-2 改善度

(12) 消防

○「(5)情報共有」、「(11)協力し合う風土」の満足度が高い。

○「(2)昇任に対する意欲」の不満足度傾向が高い。

【消防】

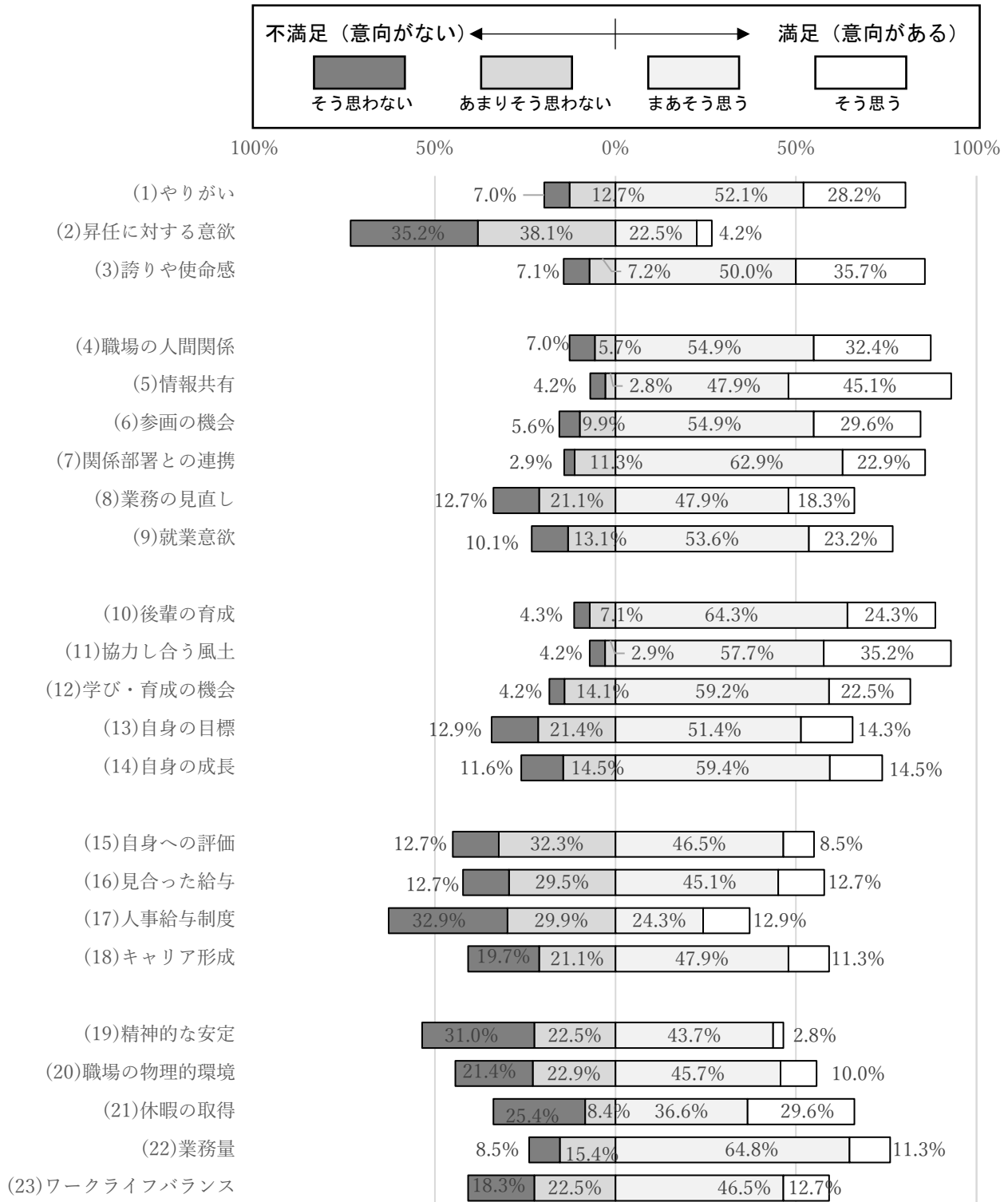


図 4-(12)-1 個別項目の満足度（意向度）

【改善度による重点改善分野の抽出】

2つのグラフを合わせて検討！

(左ページ)
回答割合の
単純集計

(右ページ)
総合満足度の上げ
やすさを数値化

総合的な満足度 **76.1%** (今回)



さらに満足度を高めるために…

- 前年度より総合的な満足度が 8.3 ポイント増加し、全体平均を上回った。改善度が高い「(23)ワークライフバランス」、の満足度を高めることでさらなる総合的な満足度の上昇が期待できる。

改善度 (消防)

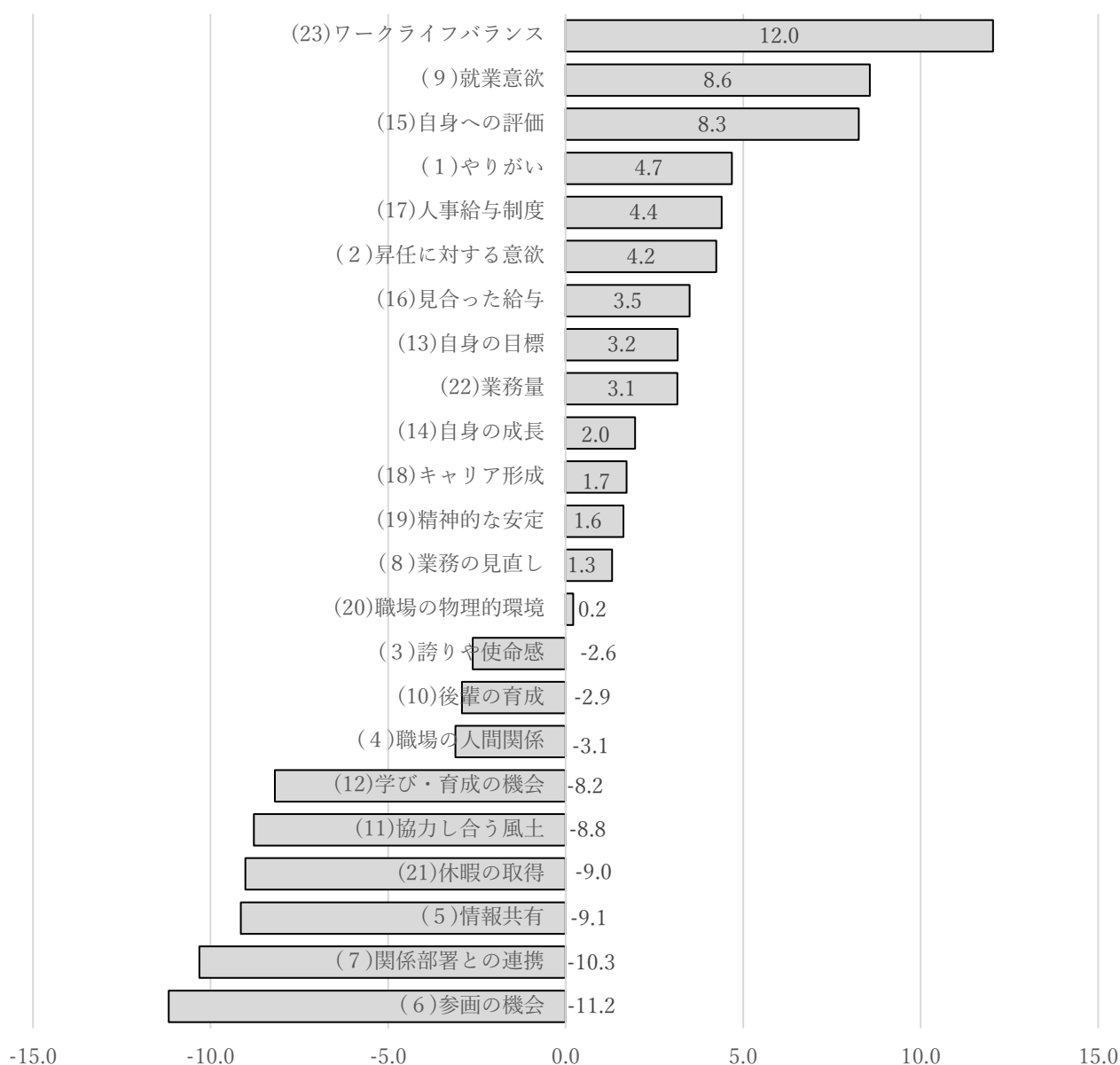


図 4-(12)-2 改善度

5. ES分析（年代別）

(1) 29歳以下

○ 全ての項目で全体平均より満足度が高く、特に「(1)やりがい」、「(3)誇りや使命感」の満足度が高い。

【29歳以下】

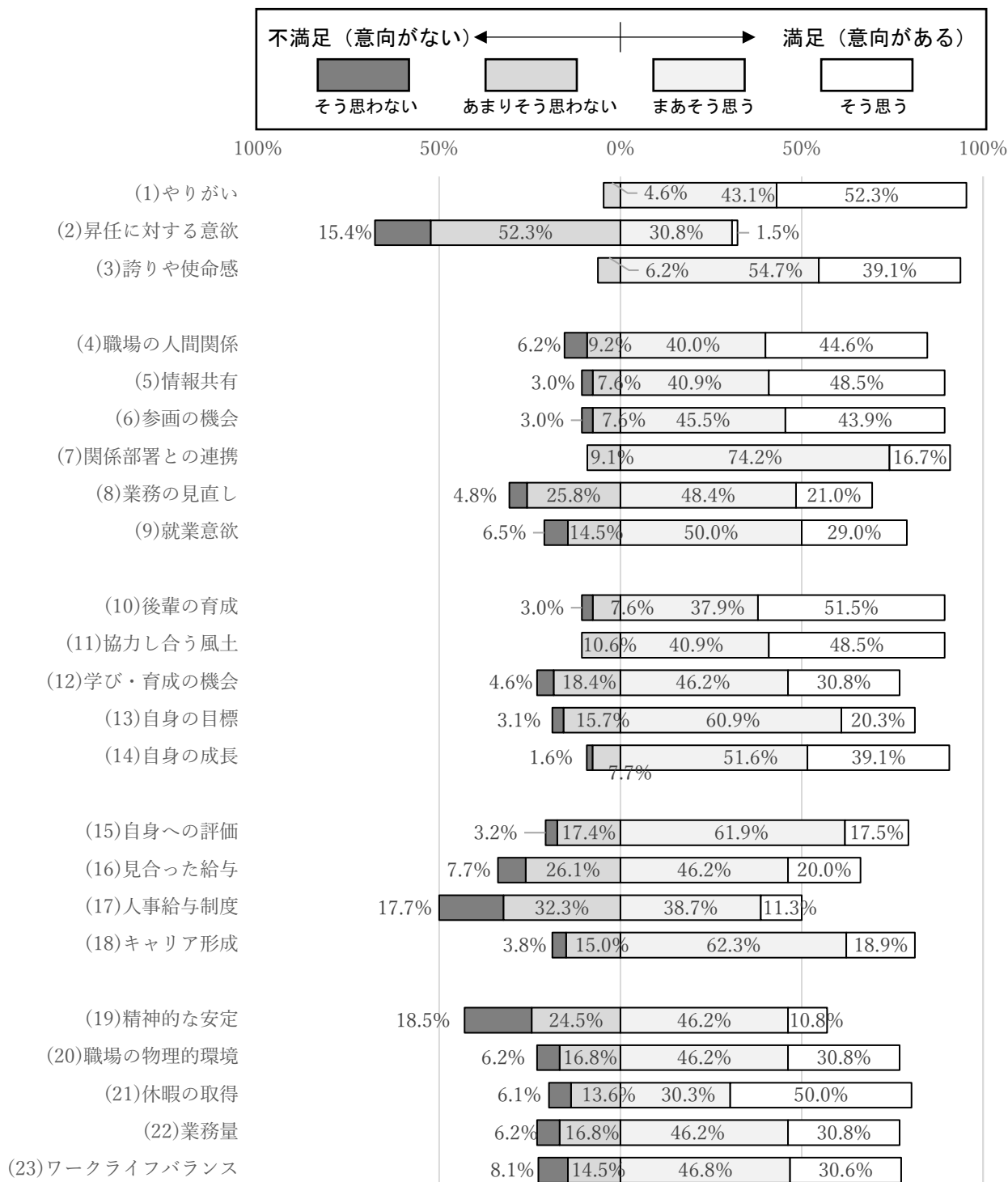


図5-(1)-1 個別項目の満足度（意向度）

【改善度による重点改善分野の抽出】

2つのグラフを合わせて検討！

(左ページ)
回答割合の
単純集計

(右ページ)
総合満足度の上げ
やすさを数値化

総合的な満足度 **78.8%** (今回)



さらに満足度を高めるために…

○総合的な満足度は高いものの、前年度より 9.4 ポイント減少している。改善度の高い「(19)精神的な安定」や個別満足度の低い「(20)職場の物理的環境」や「(2)昇任に対する意欲」の満足度を高めることで総合的な満足度向上が期待できる。

改善度 (29歳以下)

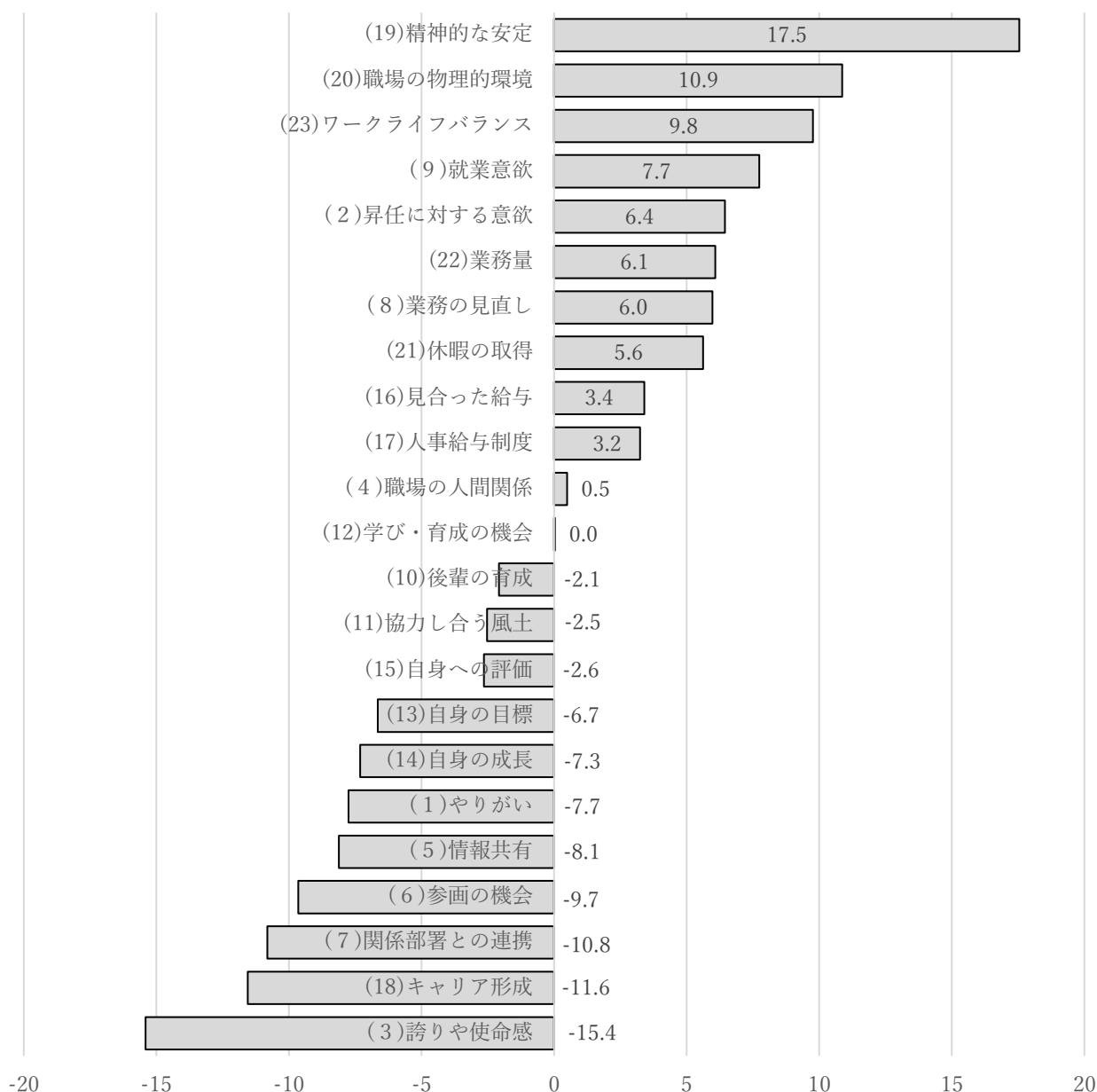


図 5-(1)-2 改善度

(2) 30～39 歳

○ 「意識・姿勢」、「職場・組織・風土」の設問に対する満足度は全体的に高いものの、「人事・給与」、「労働環境」の満足度は低い。特に「(17)人事給与制度」、「(18)キャリア形成」の不満足傾向が強く、全年代中で最も低い。

【30～39歳】

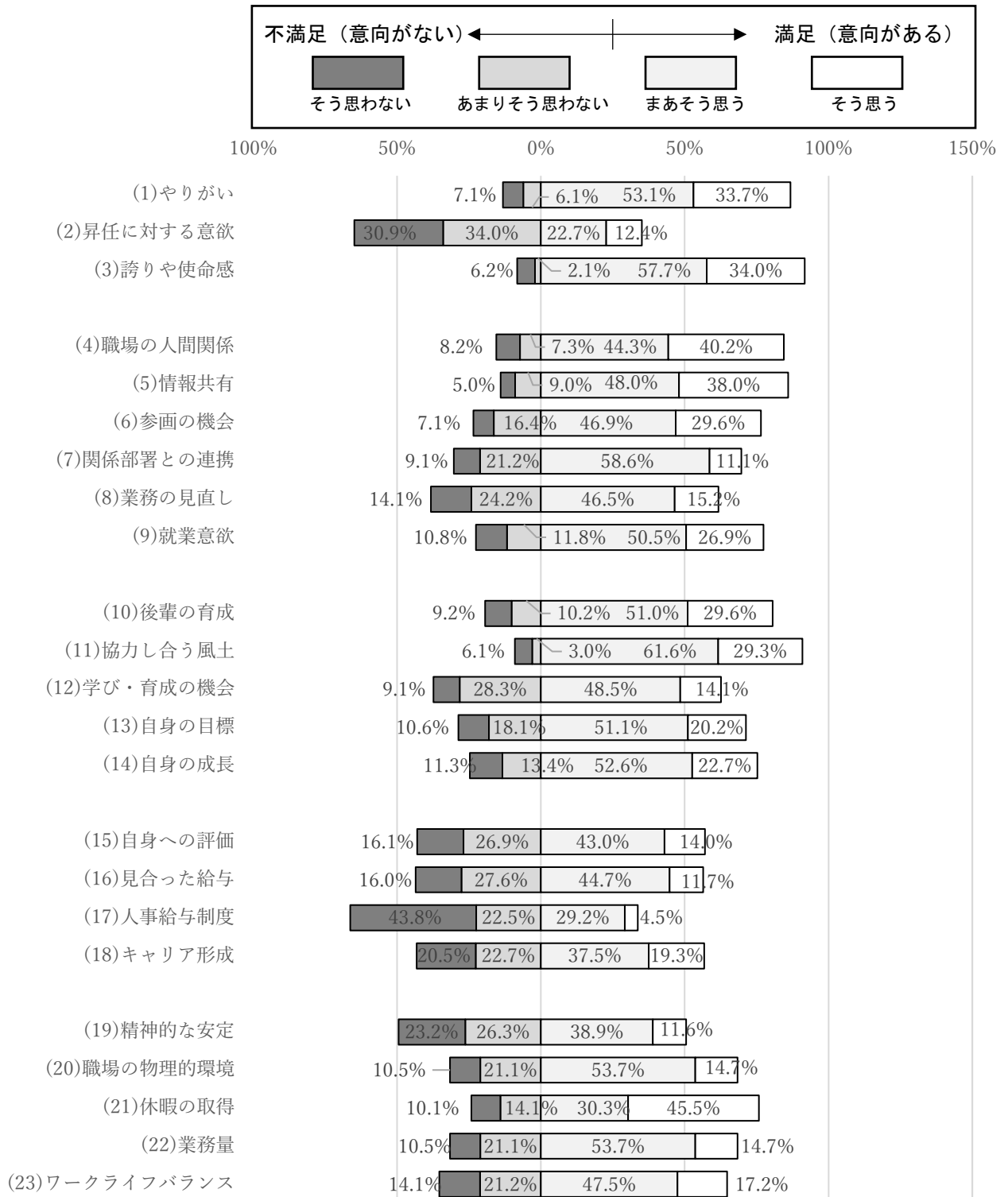


図 5-(2)-1 個別項目の満足度（意向度）

【改善度による重点改善分野の抽出】

2つのグラフを合わせて検討！

(左ページ)
回答割合の
単純集計

(右ページ)
総合満足度の上げ
やすさを数値化

総合的な満足度 **76.0%** (今回)



さらに満足度を高めるために…

- 前年度より総合的な満足度が 0.7 ポイント減少した。重要度の高い「(20)精神的な安定」や個別満足度の低い「(17)人事給与制度」の満足度を高めることで総合的な満足度向上を期待できる。

改善度 (30～39歳)

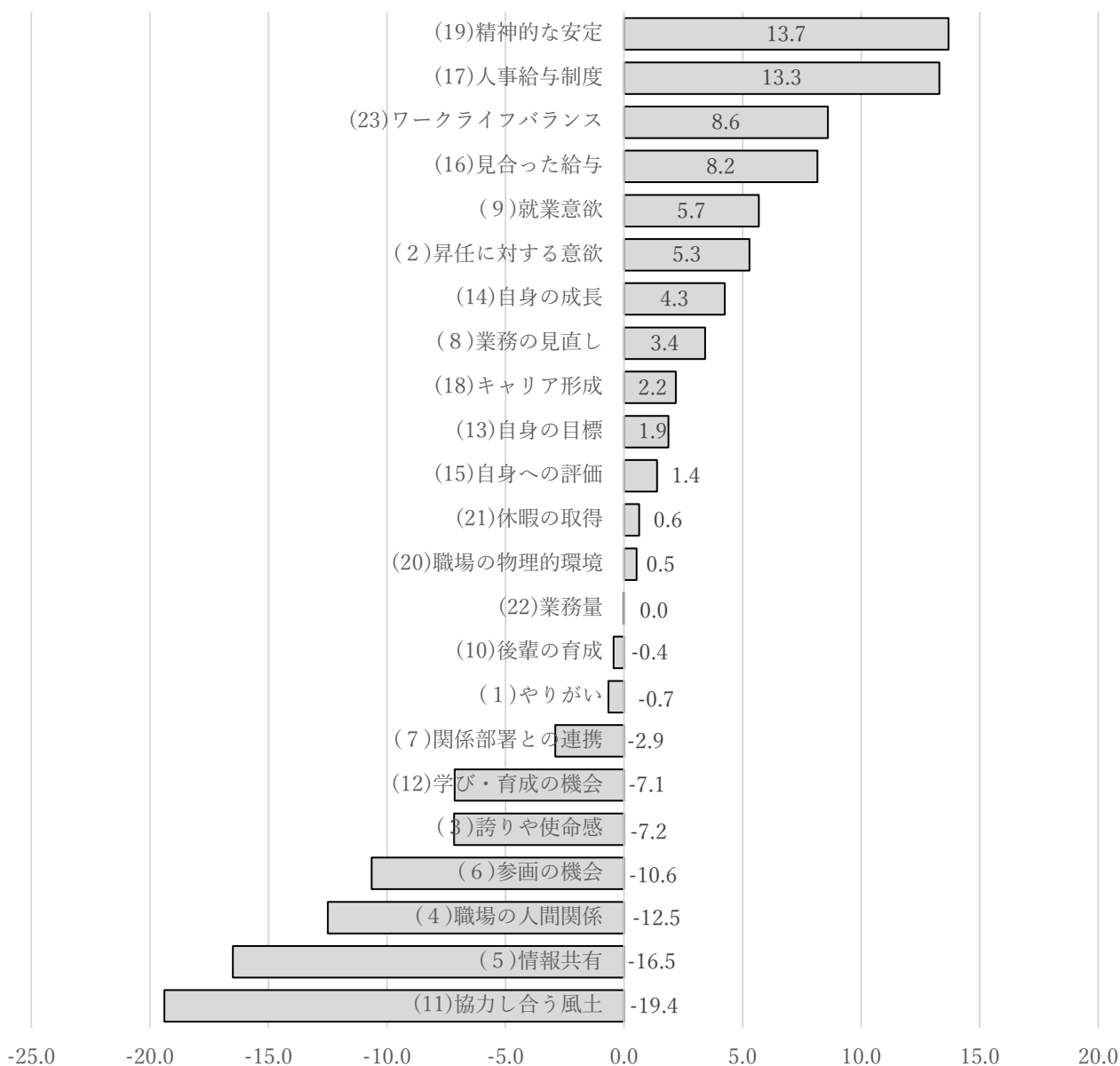


図 5-(2)-2 改善度

(3) 40～49 歳

○ 「(9)就業意欲」、「(21)休暇の取得」、「(23)ワークライフバランス」に対する満足度は全年代中で最も低い。

【40～49歳以下】

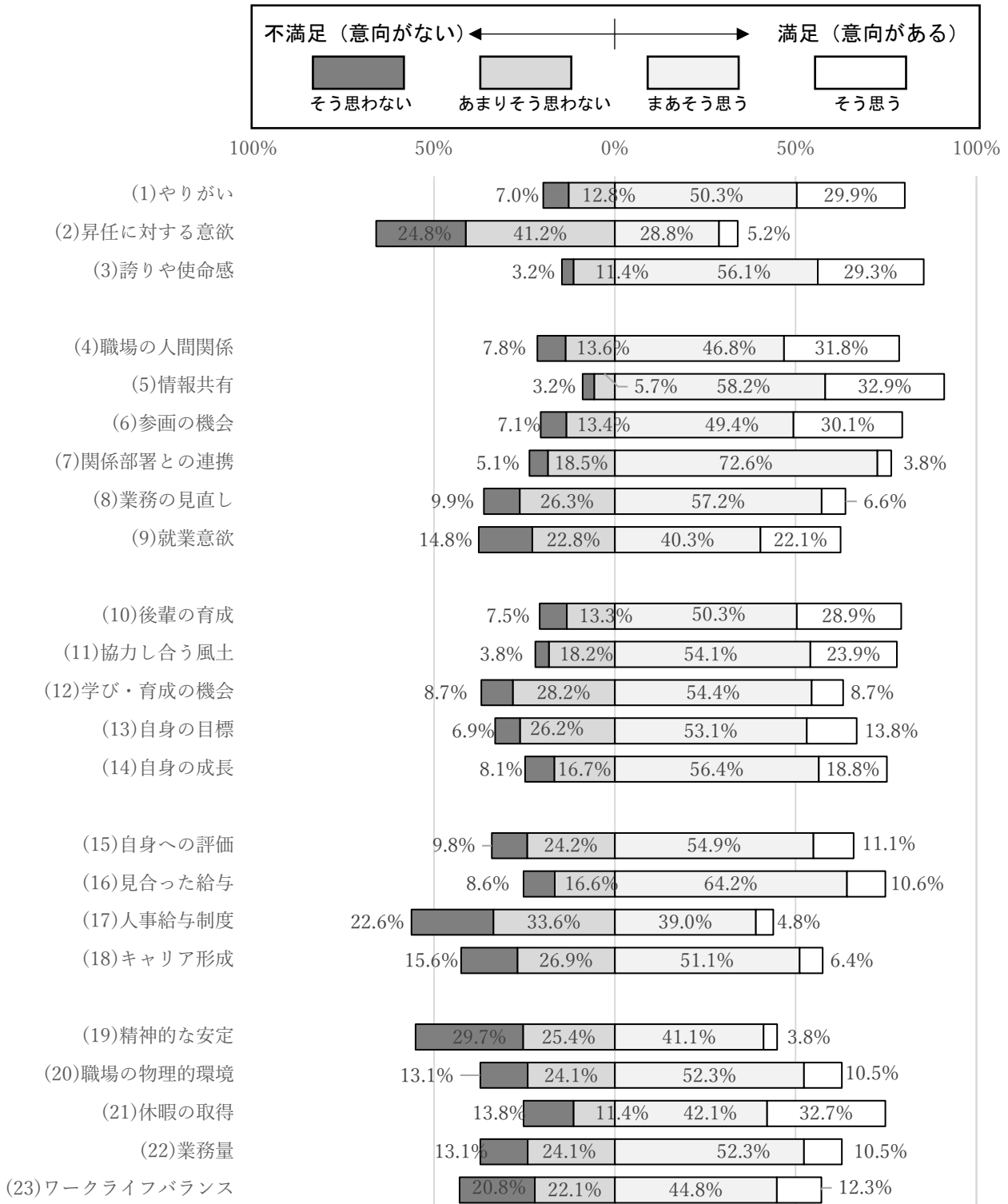


図 5-(3)-1 個別項目の満足度（意向度）

【改善度による重点改善分野の抽出】

2つのグラフを合わせて検討！

(左ページ)
回答割合の
単純集計

(右ページ)
総合満足度の上げ
やすさを数値化

総合的な満足度 **68.6%** (今回)



さらに満足度を高めるために…

- 前年度から総合的な満足度は3.1ポイント減少している。総合的な満足は全年代区分で最も低い。個別満足度が低く、重要度の高い「(19)精神的な安定」と「(23)ワークライフバランス」の満足度を高めることで総合的な満足度向上を期待できる。

改善度 (40～49歳)

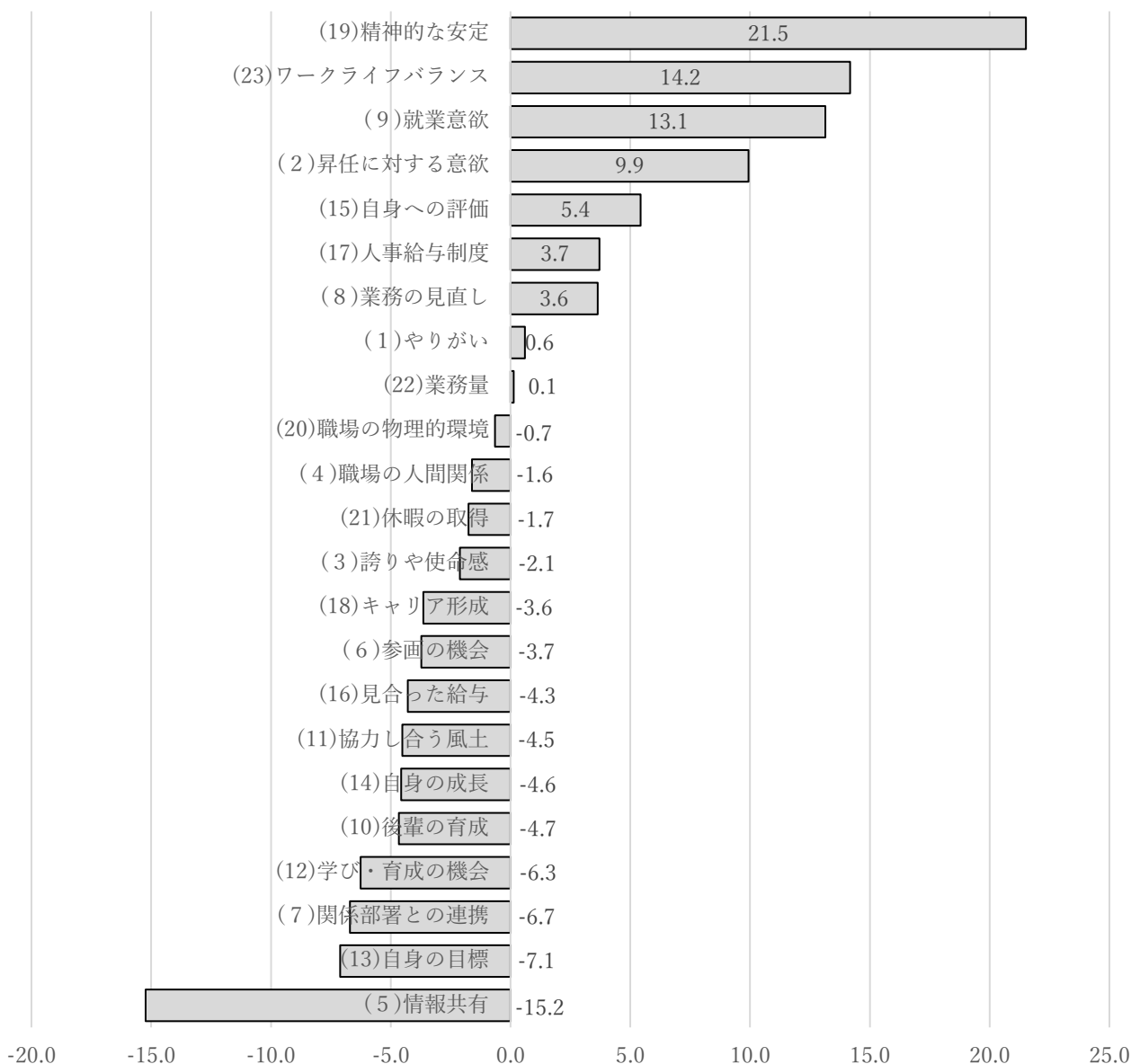


図 5-(3)-2 改善度

(4) 50～59 歳

- 「(5)情報共有」、「(6)参画の機会」の満足度が全体の平均より高い。
- 不満足傾向が強い項目は 「(2)昇任に対する意欲」、「(17)人事給与制度」。

【50～59歳】

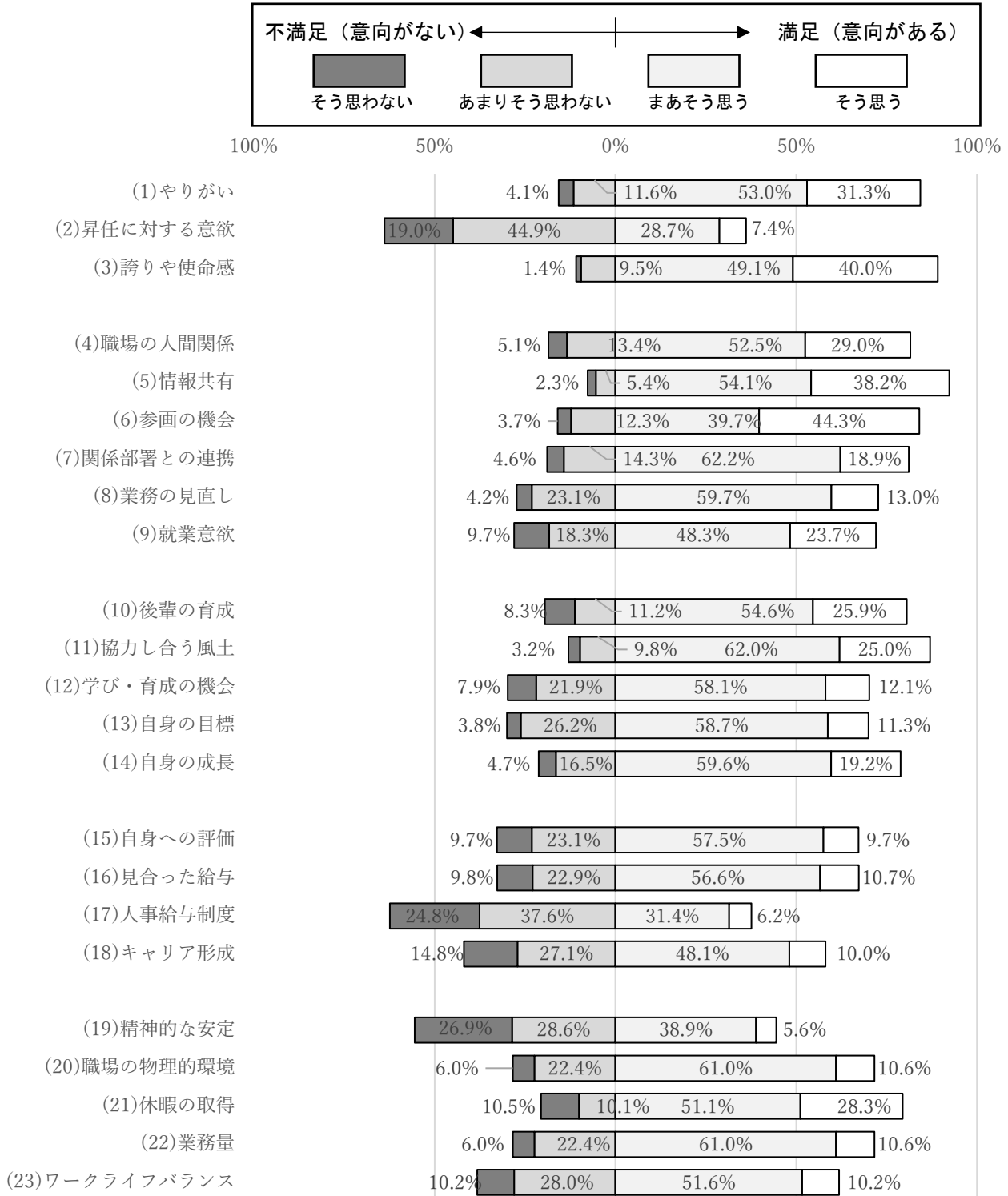


図 5-(4)-1 個別項目の満足度 (意向度)

【改善度による重点改善分野の抽出】

2つのグラフを合わせて検討！

(左ページ)
回答割合の
単純集計

(右ページ)
総合満足度の上げ
やすさを数値化

総合的な満足度 **75.9%** (今回)



さらに満足度を高めるために…

○重要度の高い「(9)就業意欲」や個別満足度が低い「(20)精神的な安定」の満足度を高めることで総合的な満足度向上を期待できる。

改善度 (50～59歳)

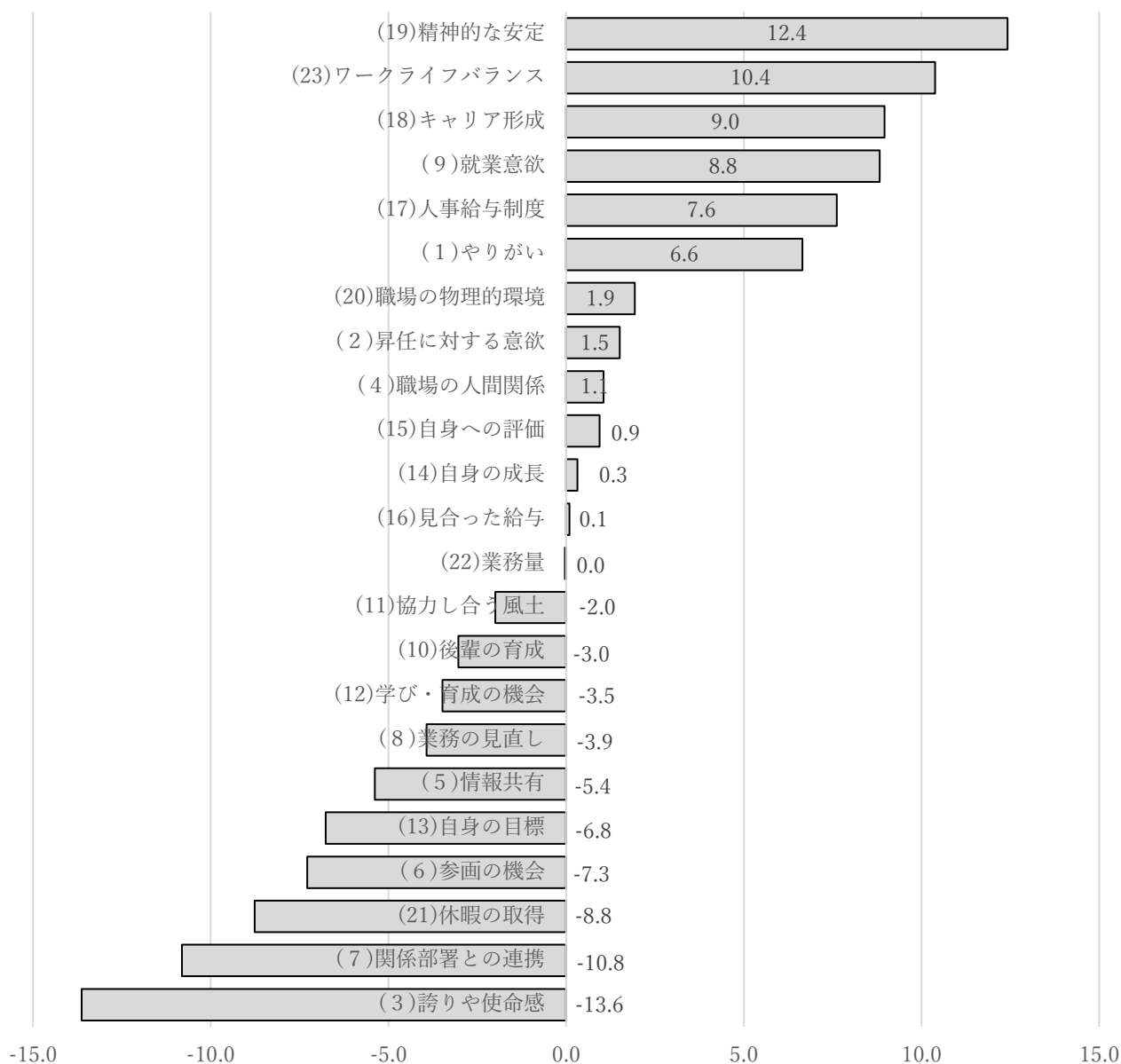


図 5-(4)-2 改善度

(5) 60歳以上

- ほとんどの項目で全体平均より満足度が平均より低いが、「(19)精神的な安定」、「(21)休暇の取得」の満足度は高い。
- 不満傾向が強い項目は 「(2)昇任に対する意欲」、「(6)参画の機会」、「(15)自身への評価」。

60歳以上

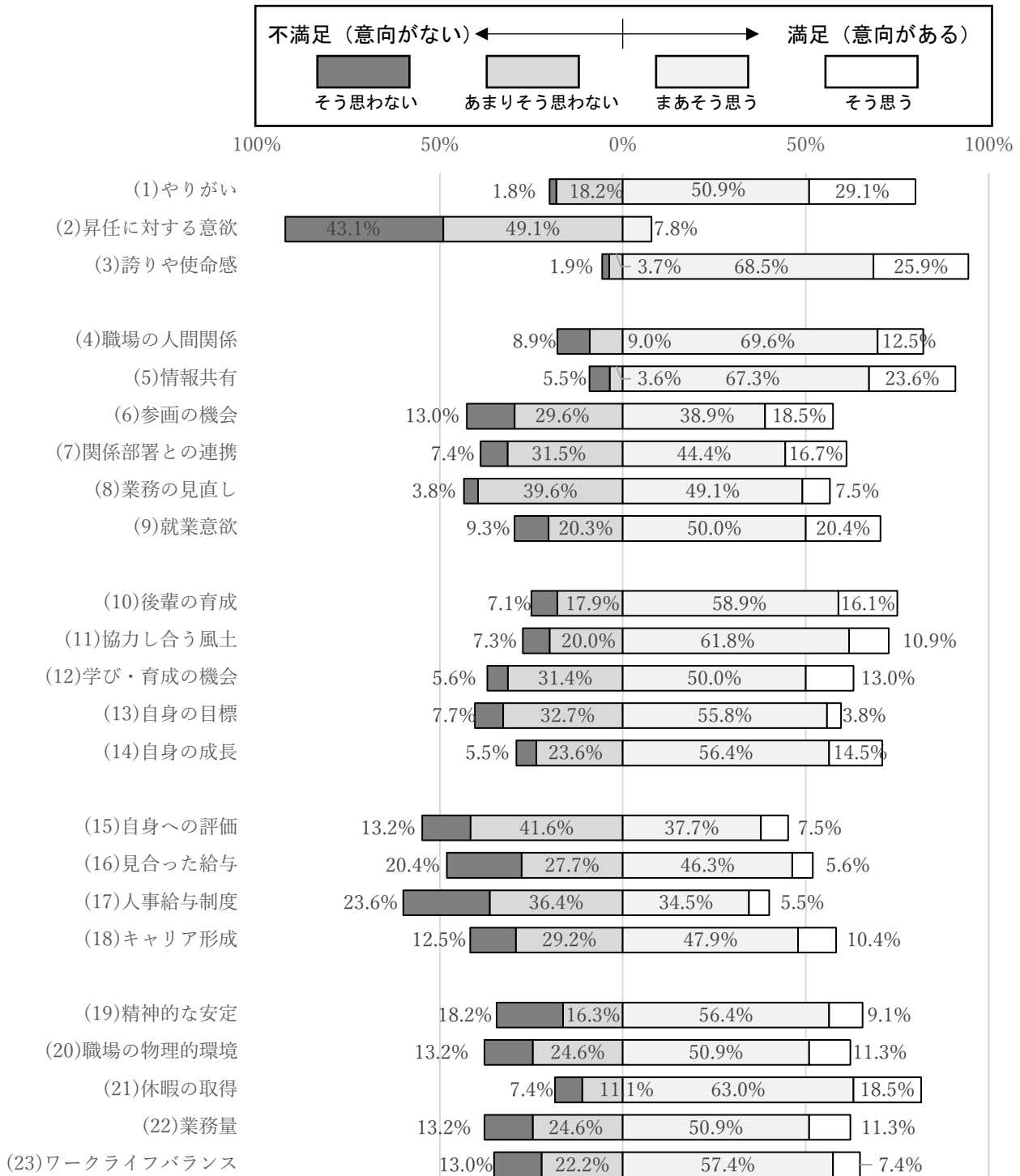


図 5-(5)-1 個別項目の満足度（意向度）

【改善度による重点改善分野の抽出】

2つのグラフを合わせて検討！

(左ページ)
回答割合の
単純集計

(右ページ)
総合満足度の上げ
やすさを数値化

総合的な満足度 **73.2%** (今回)



さらに満足度を高めるために…

○全体として改善度は低いですが、重要度の高い「(23)ワークライフバランス」、個別満足度の低い「(17)人事給与制度」の満足度を高めることで総合的な満足度向上を期待できる。

改善度 (60歳以上)

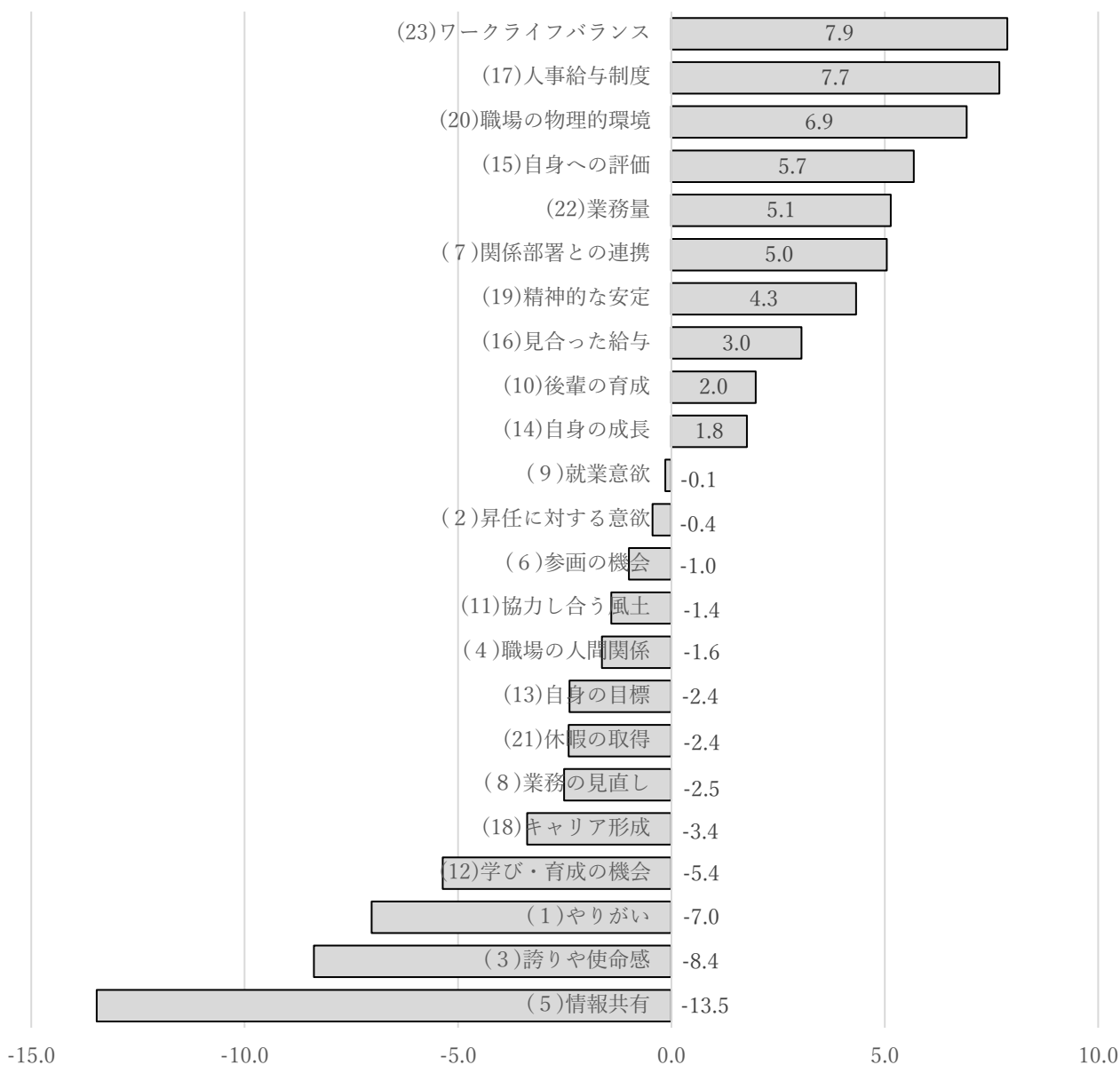


図 5-(5)-2 改善度

6. 自由記載

- ・ 設問分野ごとに回答の理由を任意で記載。
- ・ 最終設問として各個別設問によらない自由意見を記載。

回答数		主な意見
意識・ 姿勢	39 件	情報共有や、人材育成について肯定的な意見が見受けられたものの、人事評価と給与が結びつかず、モチベーションの維持が難しいという意見が寄せられた。
職場・ 組織 風土	55 件	業務の進め方や、職場の人間関係に対する不満が見受けられる一方、協力しあう風土や円滑な業務調整コミュニケーションなどに対する肯定的な意見が寄せられた。
人材 育成	48 件	支援不足や時間不足により、成長機会が得られないとの意見があるものの、実務に即した研修や勉強会などが役立っているとの意見があった。
人事・ 給与	65 件	人事評価制度の公平性や給与体系に対する不満が多く、制度の見直しや再設計に関する意見が寄せられた。
労働 環境	65 件	休暇の取得しやすさなどが改善し、ワークライフバランスが向上したとの意見がある一方、一部の部署では休暇取得による人員不足に対する不満が見られた。また、職場の環境改善を求める意見が多い。
総合	98 件	研修の充実や成長機会、人事評価と給与の連動に対する肯定的な意見がある一方、残業や休日出勤、労働環境、人事評価、情報共有に対する意見が寄せられた。

7. アンケート設問項目

設問		選択肢	
意識・姿勢	1. 現在の自分の仕事はやりがいがある。	設問 1～23 は 1. そう思う 2. まあそう思う 3. あまりそう思わない 4. そう思わない 5. わからない から選択。 意識・姿勢、職場・組織風土、人材育成、人事・給与、労働環境の分野ごとに意見を記載(任意)	
	2. より責任のあるポジションに就きたい。		
	3. 横手市の職員として誇りや使命感をもって仕事に取り組んでいる。		
職場・組織風土	4. 自分の職場の雰囲気や人間関係は良い。		
	5. 朝礼やミーティングなどの活用により、仕事に関する情報共有が図られている。		
	6. 担当業務の進め方や方針の決定に参加する機会がある。		
	7. 関係部署との連携がうまくいっている。		
	8. 担当している仕事の進め方や仕事そのものの見直しにより、業務の効率化が図られている。		
	9. 今後も働き続けたいと思える職場だ。		
人材育成	10. 直属の上司は、自分の業務に対する適切な助言や指導をしている。		設問 24 は ・そう思う ・まあそう思う ・あまりそう思わない ・そう思わない の4択
	11. 自分の職場では、職員が互いに教え合い、育成し合う雰囲気がある。		
	12. 学び・育成の機会(研修、OJT、勉強会、能力開発支援等)が計画的に用意されている。		
	13. 横手市職員として伸ばしたいスキルや目指したい姿がある。		
	14. 横手市役所で働くことで自分自身が成長できている。		
人事・給与	15. 自分の仕事の実績に加え、仕事のやり方・姿勢も評価されている。		
	16. 自分の仕事内容や責任に見合った給与を受けている。		
	17. 現在の人事給与制度は、意欲ややる気に応えるものとなっている。		
	18. 人事異動は自分のキャリア形成につながっている。		
労働環境	19. 仕事上で過度のストレスを感じることなく働くことができている。		
	20. 自分の職場のオフィス環境(施設・設備面)は良い。		
	21. 休暇を取得しやすい環境である。		
	22. 現在の業務量は、自分にとって適切だと思う。		
	23. 仕事と生活の両方が充実し、自分の希望する働き方が実現できている。		
総合	24. 総合的に考えて、現在の仕事・職場に満足している。		
[自由意見]			

8. 単純集計一覧（属性を除く）

■ 項目別回答状況

項目	そう思う	まあ そう思う	あまりそう 思わない	そう 思わない	分からない	合計
(1) やりがい	198	302	64	28	9	601
(2) 昇任に対する意欲	37	152	252	141	19	601
(3) 誇りや使命感	206	324	47	15	9	601
(4) 職場の人間関係	187	294	68	40	12	601
(5) 情報共有	219	323	37	20	2	601
(6) 参画の機会	212	261	85	35	8	601
(7) 関係部署との連携	78	380	104	31	8	601
(8) 業務の見直し	70	318	151	43	19	601
(9) 就業意欲	136	265	103	61	36	601
(10) 後輩の育成	174	306	70	45	6	601
(11) 協力し合う風土	159	342	71	23	6	601
(12) 学び・育成の機会	80	311	146	45	19	601
(13) 自身の目標	78	318	138	34	33	601
(14) 自身の成長	124	326	91	37	23	601
(15) 自身への評価	65	302	143	59	32	601
(16) 見合った給与	65	310	130	64	32	601
(17) 人事給与制度	34	192	188	148	39	601
(18) キャリア形成	62	262	137	79	61	601
(19) 精神的な安定	41	247	152	149	12	601
(20) 職場の物理的環境	87	226	161	118	9	601
(21) 休暇の取得	202	263	69	63	4	601
(22) 業務量	79	321	130	54	17	601
(23) ワークライフバランス	81	287	136	80	17	601
(24) 総合	93	352	116	40	-	601