

令和3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. ES分析の流れ	3
4. ES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. ES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	47
7. 調査票	48
8. 単純集計一覧（属性を除く）	50

令和4年2月

横手市総務企画部 経営企画課

# Ⅰ. 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」の4段階で回答する。

## 3. 調査対象

正職員 1,117人（他機関・団体からの派遣職員、病院職員を除く）

## 4. 調査期間

令和4年1月17日（月）～1月28日（金）

## 5. 調査方法

① 庁内限定のアンケートフォーム

② 調査票に記入

のいずれかにより各職員が回答する。

## 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、無回答者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 25）を除き、無回答項目はなし。

### ■ 回答状況

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
対象職員数	1,134	1,135	1,117
有効回答者数	685	609	643
有効回答率	60.4%	53.7%	57.6%

### ■ 所属別回答状況

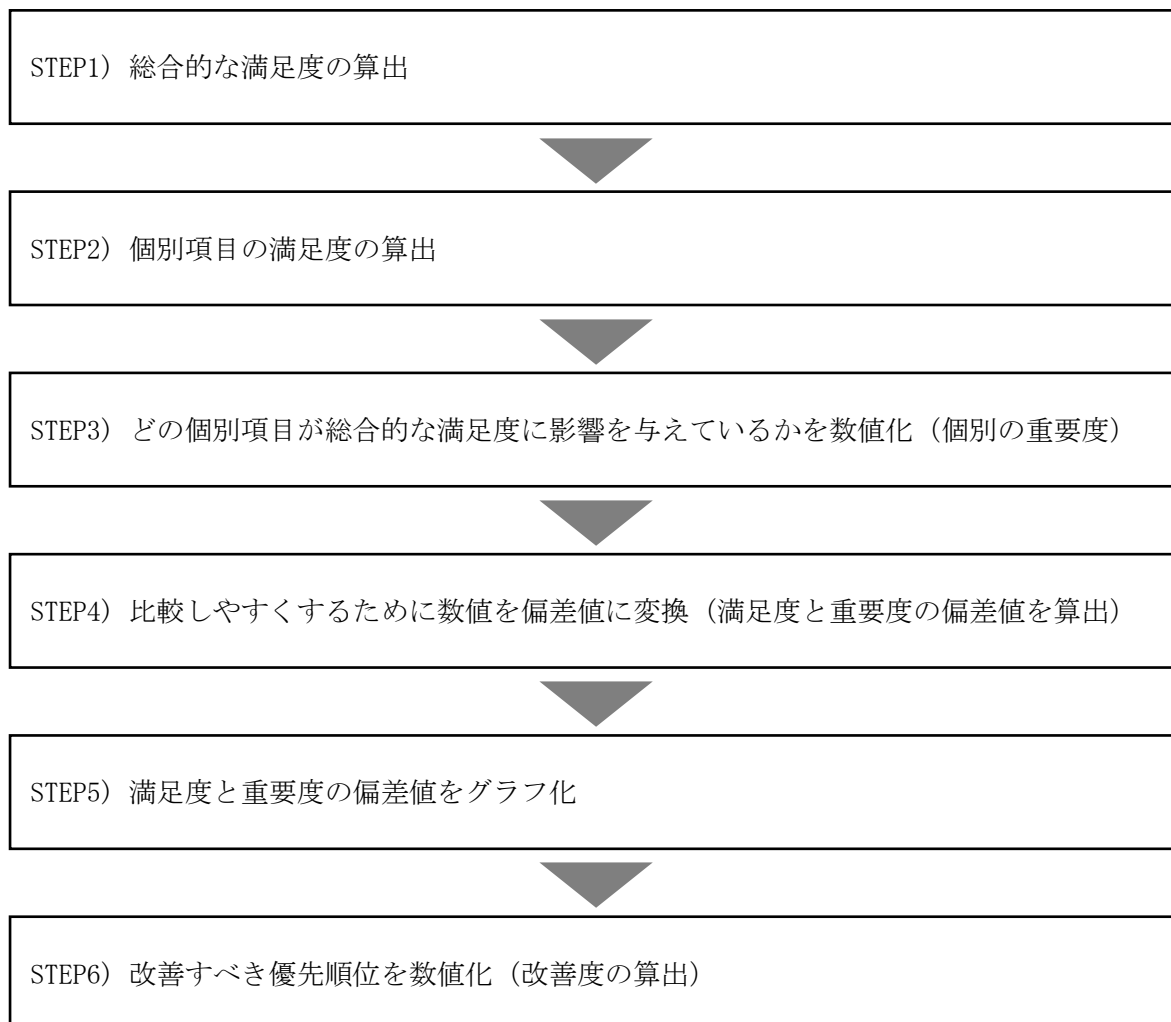
所属	対象職員数	有効回答者数	有効回答率
総務企画部	60	36	60.0%
財務部	63	43	68.3%
まちづくり推進部(本庁)	23	16	69.6%
まちづくり推進部(地域局)	269	138	51.3%
市民福祉部	243	109	44.9%
農林部	43	28	65.1%
商工観光部	31	22	71.0%
建設部	44	35	79.5%
上下水道部	38	27	71.1%
行政委員会等	29	21	72.4%
教育委員会	103	47	45.6%
消防	171	121	70.8%
合計	1,117	643	57.6%

### ■ 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	140	81	57.9%
30歳以上39歳以下	178	107	60.1%
40歳以上49歳以下	370	224	60.5%
50歳以上	429	231	53.8%
合計	1,117	643	57.6%

### 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】 … 下線の項目は前回から継続のもの

総合 (1問)	<u>(1) 総合的な満足度</u>		
個別項目 (23問)	<u>(2) やりがい</u>	<u>(3) 昇任に対する意欲</u>	(4) 誇りや使命感
	<u>(5) 職場の人間関係</u>	<u>(6) 情報共有</u>	<u>(7) 参画の機会</u>
	(8) 関係部署との連携	(9) 業務の見直し	(10) 就業意欲
	<u>(11) 後輩の育成</u>	<u>(12) 協力し合う風土</u>	<u>(13) 職員研修</u>
	(14) 自身の目標	(15) 自身の成長	<u>(16) 自身への評価</u>
	<u>(17) 見合った給与</u>	<u>(18) 人事給与制度</u>	(19) キャリア形成
	<u>(20) 精神的な安定</u>	<u>(21) 職場の物理的環境</u>	<u>(22) 休暇の取得</u>
	<u>(23) 総労働時間</u>	(24) 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73.4%で、前回から4.9%上昇。所属別・年代別でも若干の上昇傾向。
- まちづくり推進部（地域局）、商工観光部、行政委員会等、教育委員会で若干の低下がみられるが、満足度としては、全体レベル程度、またはそれ以上の数値をキープしている。

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	33	138	363	109	643
割合	5.1%	21.5%	56.5%	17.0%	100.0%
	26.6%		73.4%		

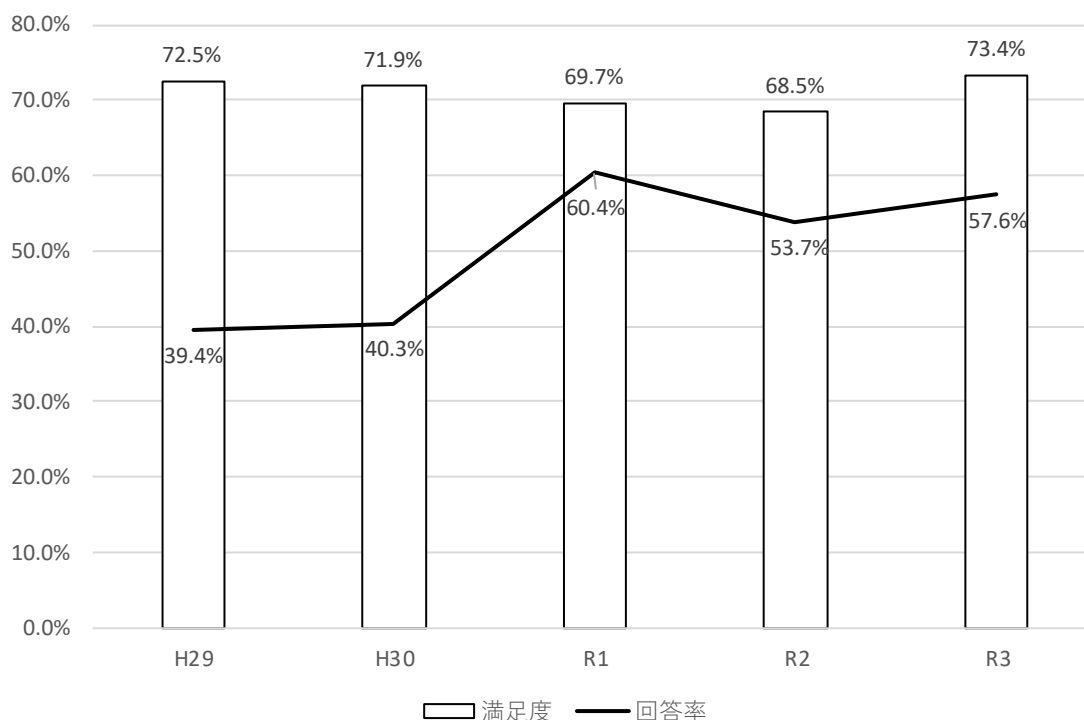


図 4-2 過去5年間の満足度と回答率の推移

(参考) 属性別の満足度

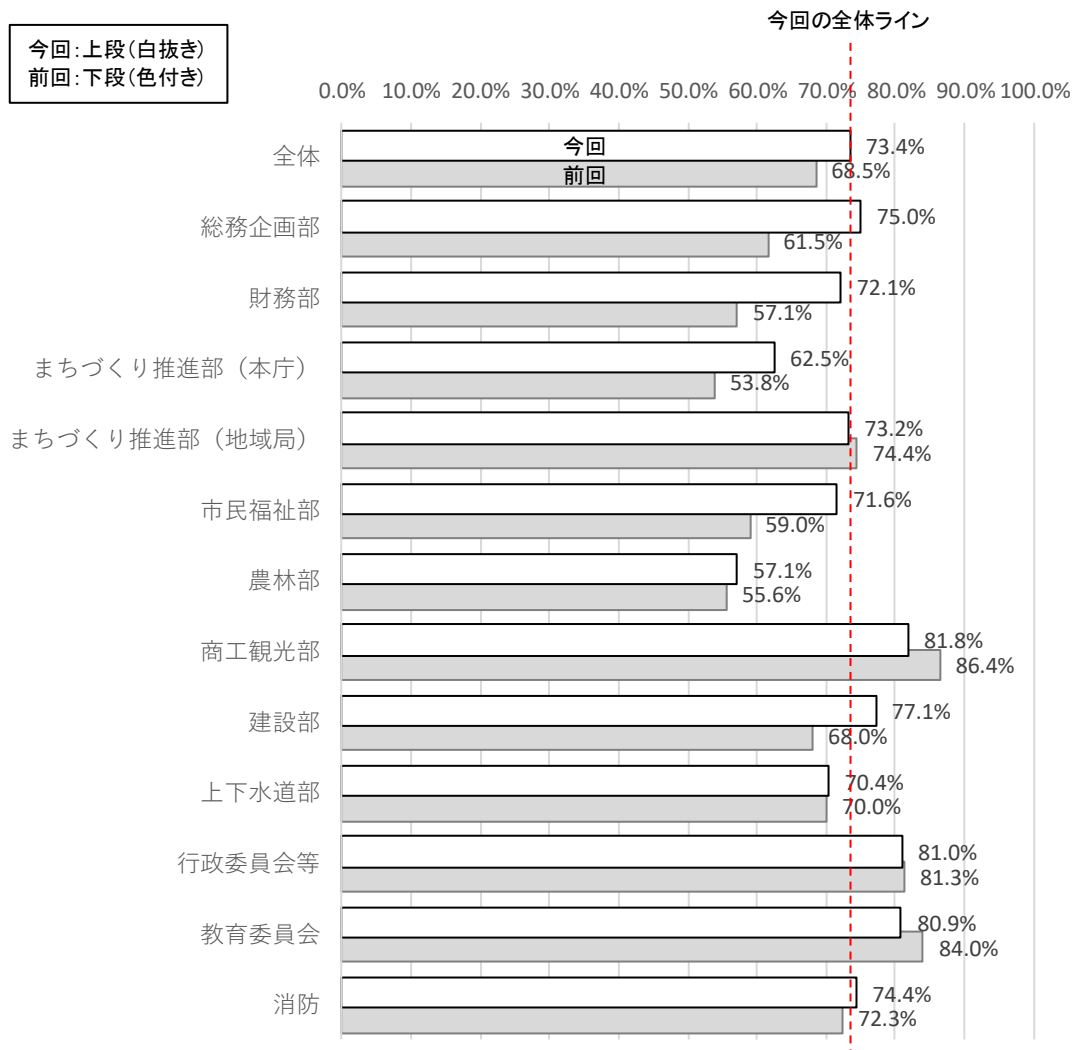


図 4-3 総合的な満足度 (全体および所属別)

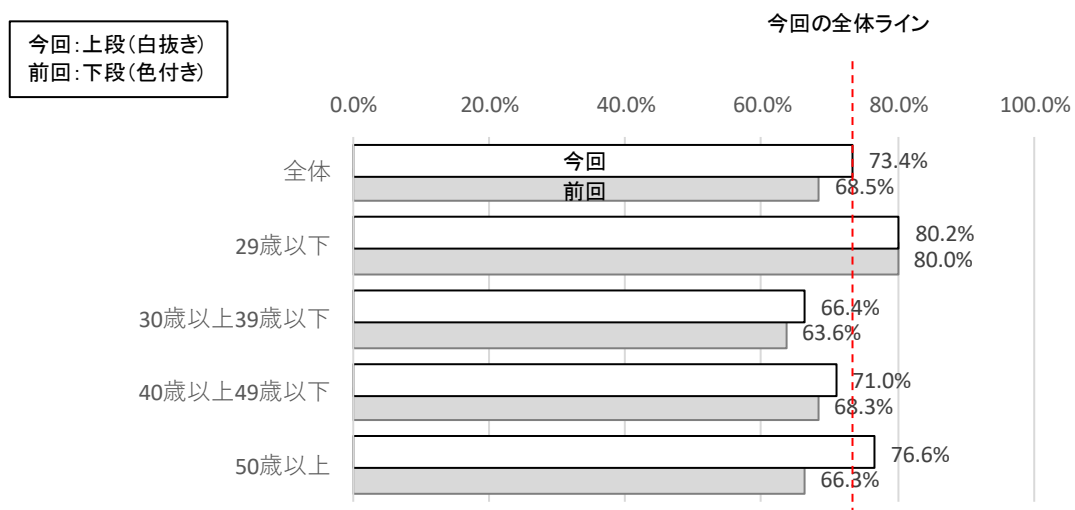


図 4-4 総合的な満足度 (全体および年代別)

## 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。

- 90%以上が「(4)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」。
- 不満足（意向がない）傾向が強い項目は、「(18)人事給与制度」「(3)昇任に対する意欲」「(20)精神的な安定」の3項目。

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
(4)誇りや使命感	90.4%	—	
(6)情報共有	86.0%	—	
(2)やりがい	79.6%	79.2%	0.5%
(5)職場の人間関係	79.3%	87.5%	-8.2%
(10)就業意欲	79.2%	—	
(12)協力し合う風土	77.4%	78.2%	-0.7%
(23)労働時間	77.0%	79.3%	-2.3%
(11)後輩の育成	75.7%	80.8%	-5.0%
(22)休暇の取得	75.1%	80.9%	-5.8%
(15)自身の成長	74.2%	—	
(8)関係部署との連携	71.5%	—	
(7)参画の機会	71.2%	70.7%	0.5%
(14)自身の目標	70.8%	—	
(24)ワークライフバランス	68.3%	—	
(17)見合った給与	65.3%	76.9%	-11.5%
(9)業務の見直し	60.8%	—	
(13)職員研修	56.5%	65.0%	-8.5%
(16)自身への評価	54.9%	75.9%	-21.0%
(21)職場の物理的環境	54.6%	63.1%	-8.5%
(19)キャリア形成	53.8%	—	
(20)精神的な安定	47.7%	70.4%	-22.6%
(3)昇任に対する意欲	44.9%	57.8%	-12.9%
(18)人事給与制度	31.1%	45.0%	-13.9%

※増減欄の色付きは、前回から5%以上の変動があった項目

【全体】

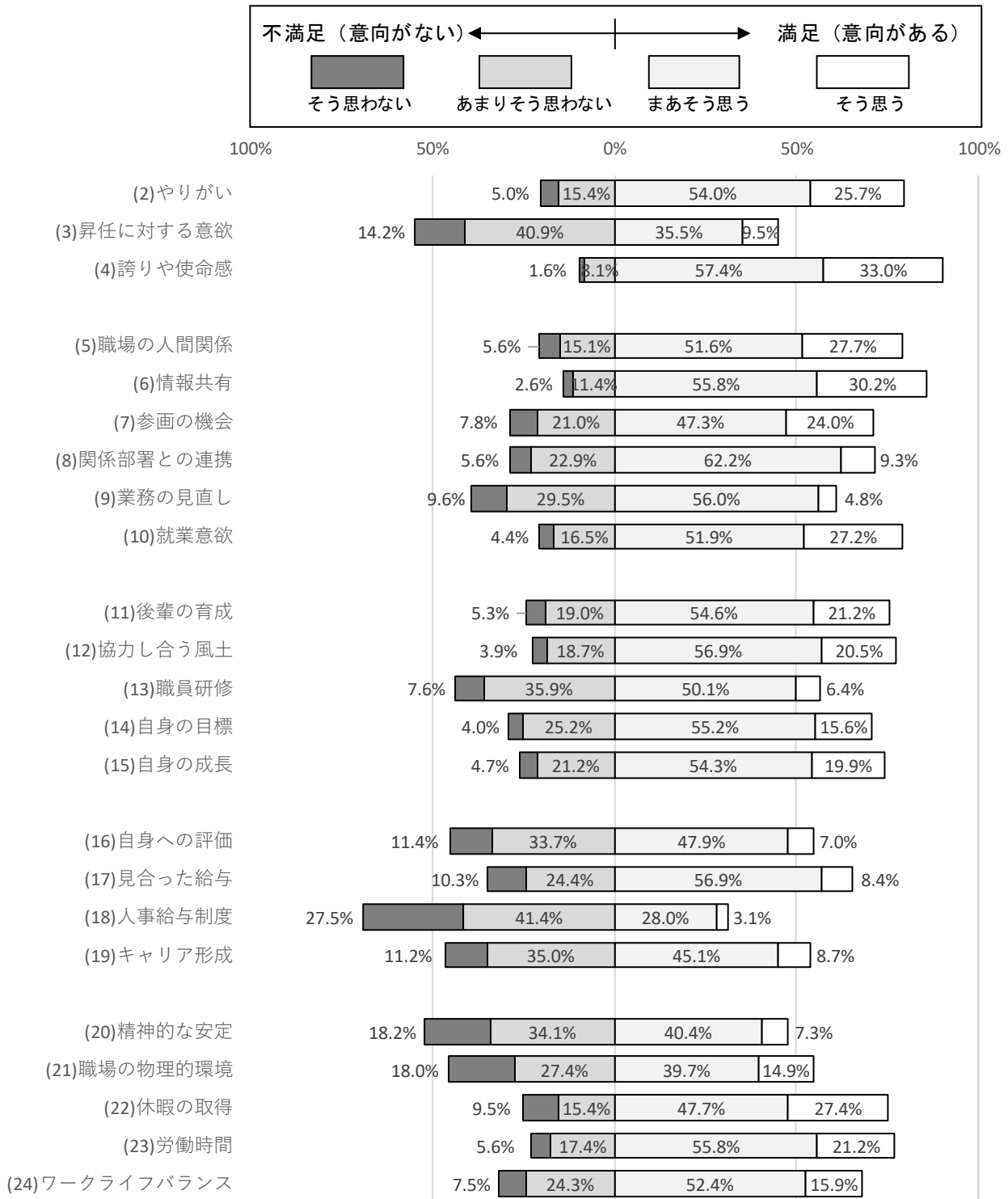


図 4-6 個別項目の満足度（意向度）

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
(2) やりがい	0.667
(5) 職場の人間関係	0.461
(20) 精神的な安定	0.457
(24) ワークライフバランス	0.447
(12) 協力し合う風土	0.438
(10) 就業意欲	0.422
(15) 自身の成長	0.412
(13) 職員研修	0.368
(8) 関係部署との連携	0.366
(19) キャリア形成	0.356
(9) 業務の見直し	0.350
(11) 後輩の育成	0.348
(16) 自身への評価	0.347
(23) 労働時間	0.345
(7) 参画の機会	0.330
(21) 職場の物理的環境	0.314
(22) 休暇の取得	0.307
(6) 情報共有	0.302
(4) 誇りや使命感	0.287
(17) 見合った給与	0.279
(14) 自身の目標	0.279
(3) 昇任に対する意欲	0.262
(18) 人事給与制度	0.257

【相関係数 ( $r$ )】  $\dots -1 \leq r \leq 1$

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 0.311~0.904 (数値標記)、重要度は 0.257~0.667 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。

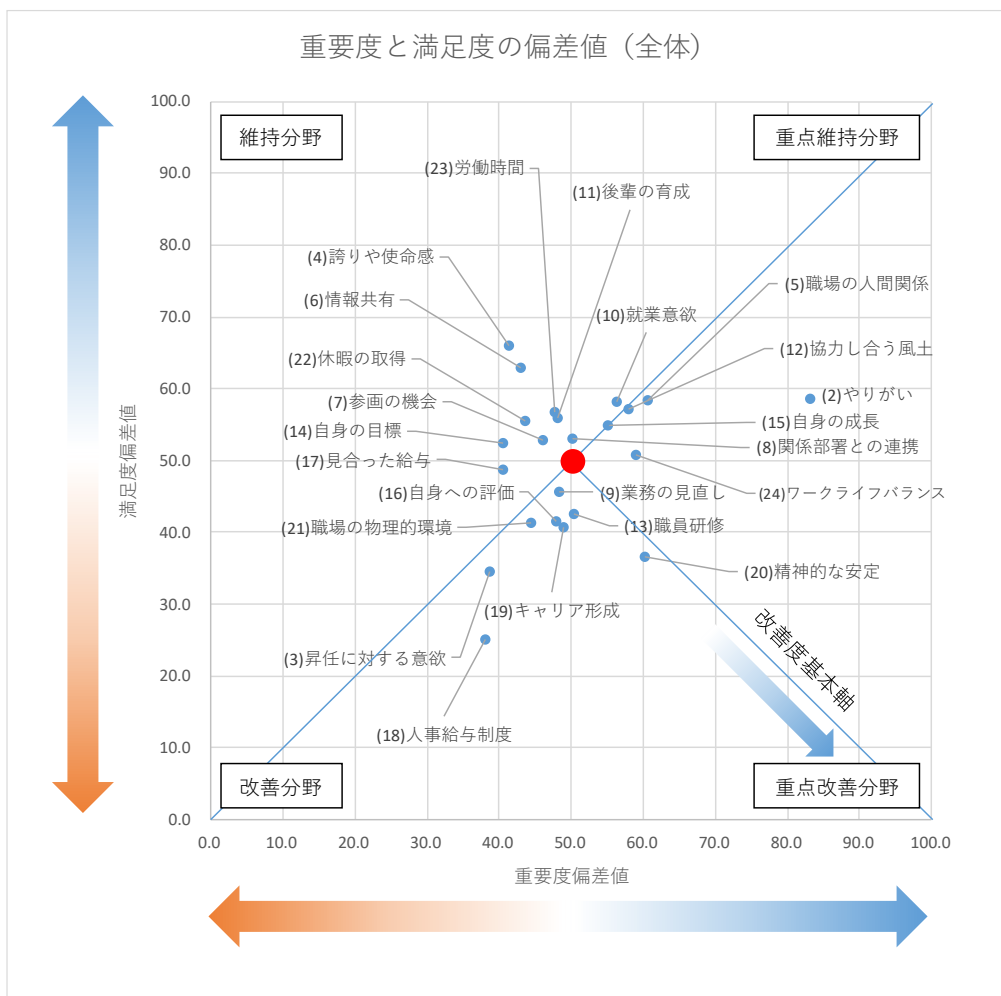
偏差値は、サンプルの中でどれくらいの位置にいるかを示す値で平均は 50.0。

	満足度偏差値	重要度偏差値
(2) やりがい	58.6	83.2
(3) 昇任に対する意欲	34.6	38.7
(4) 誇りや使命感	66.0	41.4
(5) 職場の人間関係	58.4	60.5
(6) 情報共有	63.0	43.1
(7) 参画の機会	52.8	46.1
(8) 関係部署との連携	53.0	50.1
(9) 業務の見直し	45.6	48.3
(10) 就業意欲	58.3	56.3
(11) 後輩の育成	55.9	48.0
(12) 協力し合う風土	57.1	58.0
(13) 職員研修	42.6	50.3
(14) 自身の目標	52.5	40.5
(15) 自身の成長	54.8	55.2
(16) 自身への評価	41.5	48.0
(17) 見合った給与	48.7	40.5
(18) 人事給与制度	25.0	38.1
(19) キャリア形成	40.7	49.0
(20) 精神的な安定	36.5	60.1
(21) 職場の物理的環境	41.3	44.3
(22) 休暇の取得	55.5	43.6
(23) 労働時間	56.8	47.8
(24) ワークライフバランス	50.7	58.9

## 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に低い項目

## 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 $\theta$ の算出

#### ③ $\theta$ を使って改善度基本軸と平均値座標からの角度 $\theta'$ の算出

$\theta'$  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、 $\theta'$  の角度が小さいほど改善度の値が大きくなり、また、 $\theta'$  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。

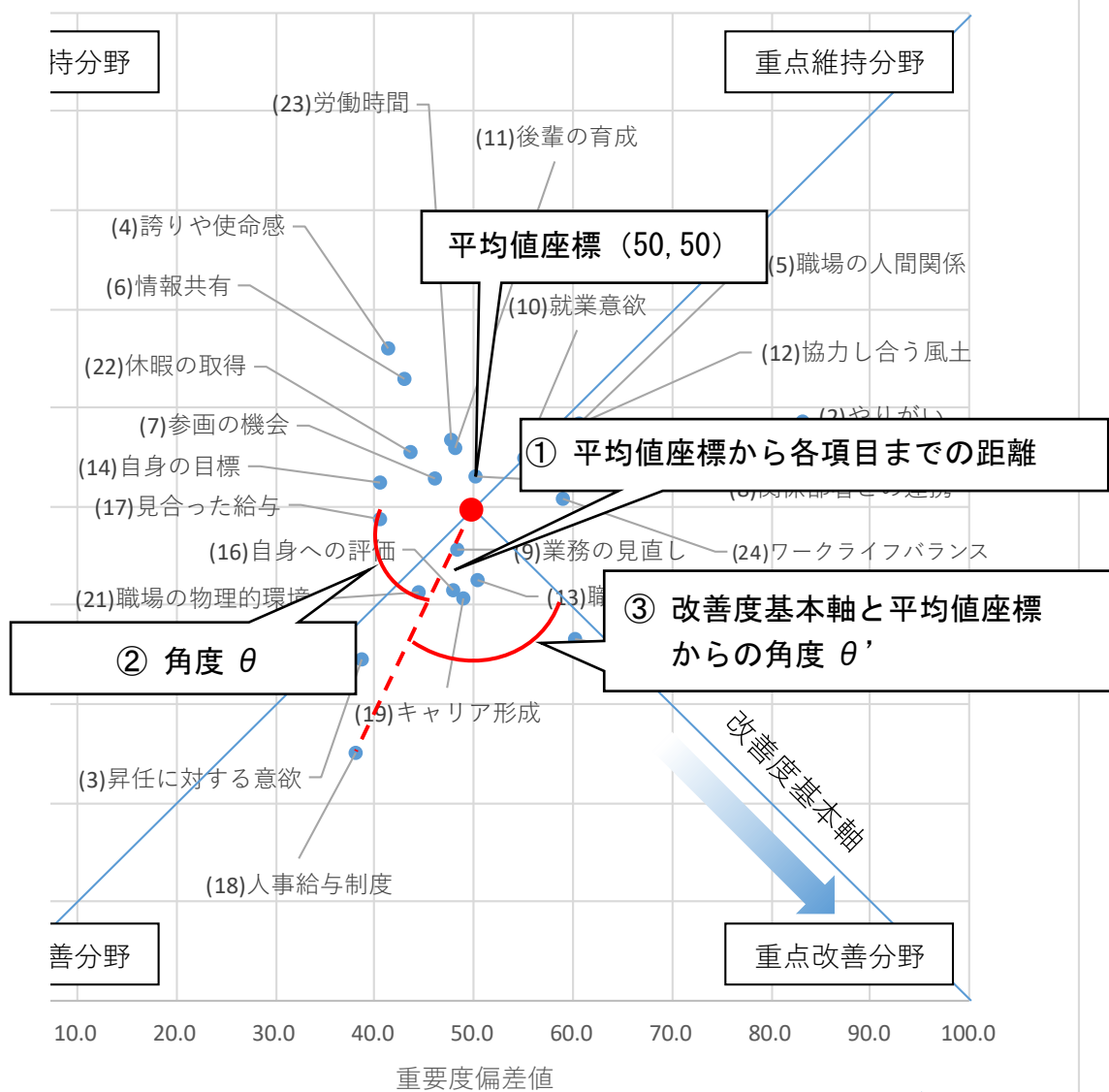
#### ⑤ 改善度の算出

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「(20)精神的な安定」や「(2)やりがい」、「(18)人事給与制度」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、総労働時間に不満がなくても、事実として総労働時間が過剰な状況があれば、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。

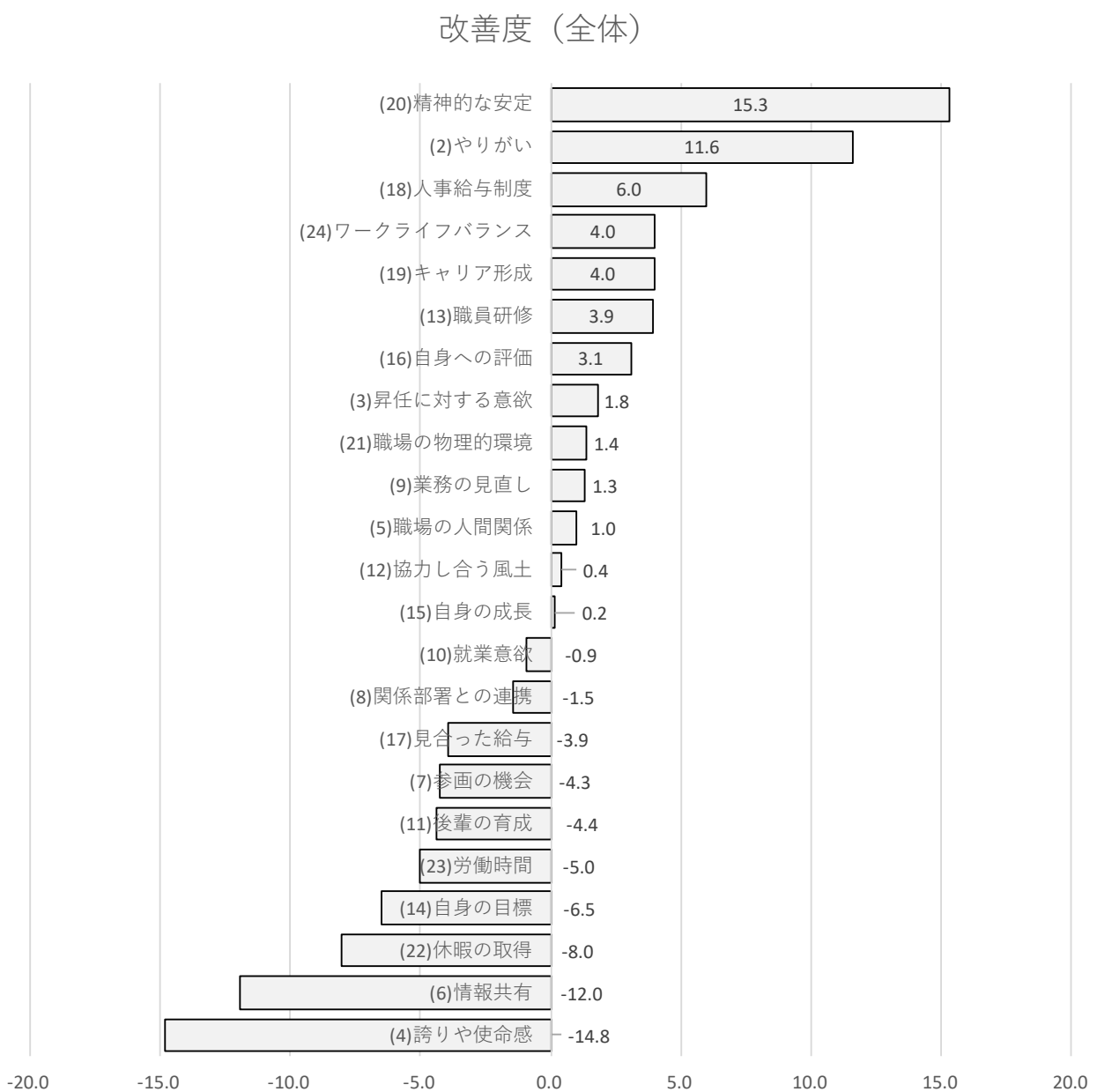


図 4-6 改善度（全体）

【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<sup>て</sup>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。

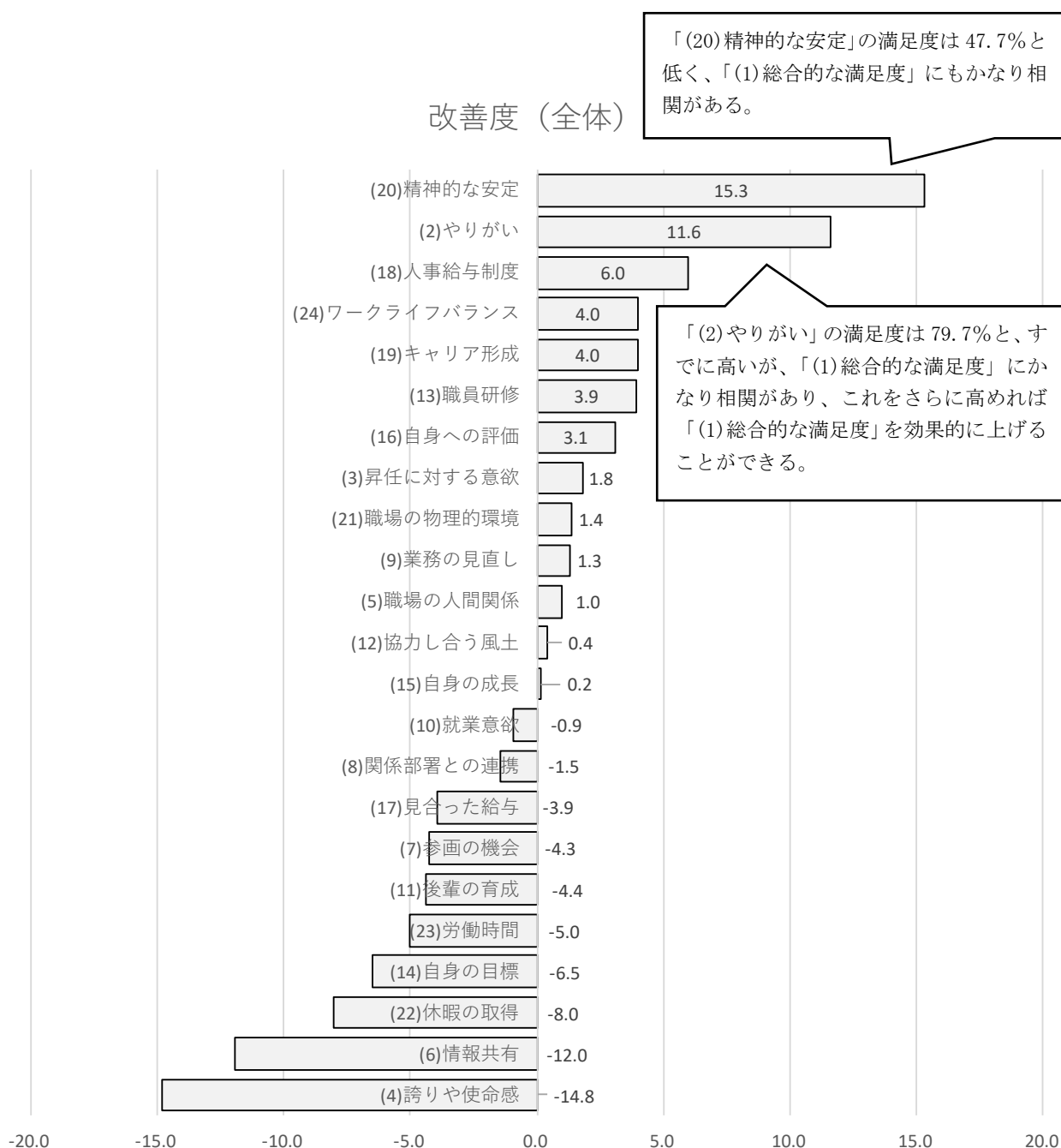


図 4-7 改善度（全体）

## (1) 総務企画部

- 94.4%が「(6)仕事に関する情報共有が図られている」と回答。
- 不満足（意向がない）傾向が強い項目は、「(18)人事給与制度」「(9)業務の見直し」の2項目。半数が、さらなる業務の見直しの余地があると感じている。

### 【総務企画部】

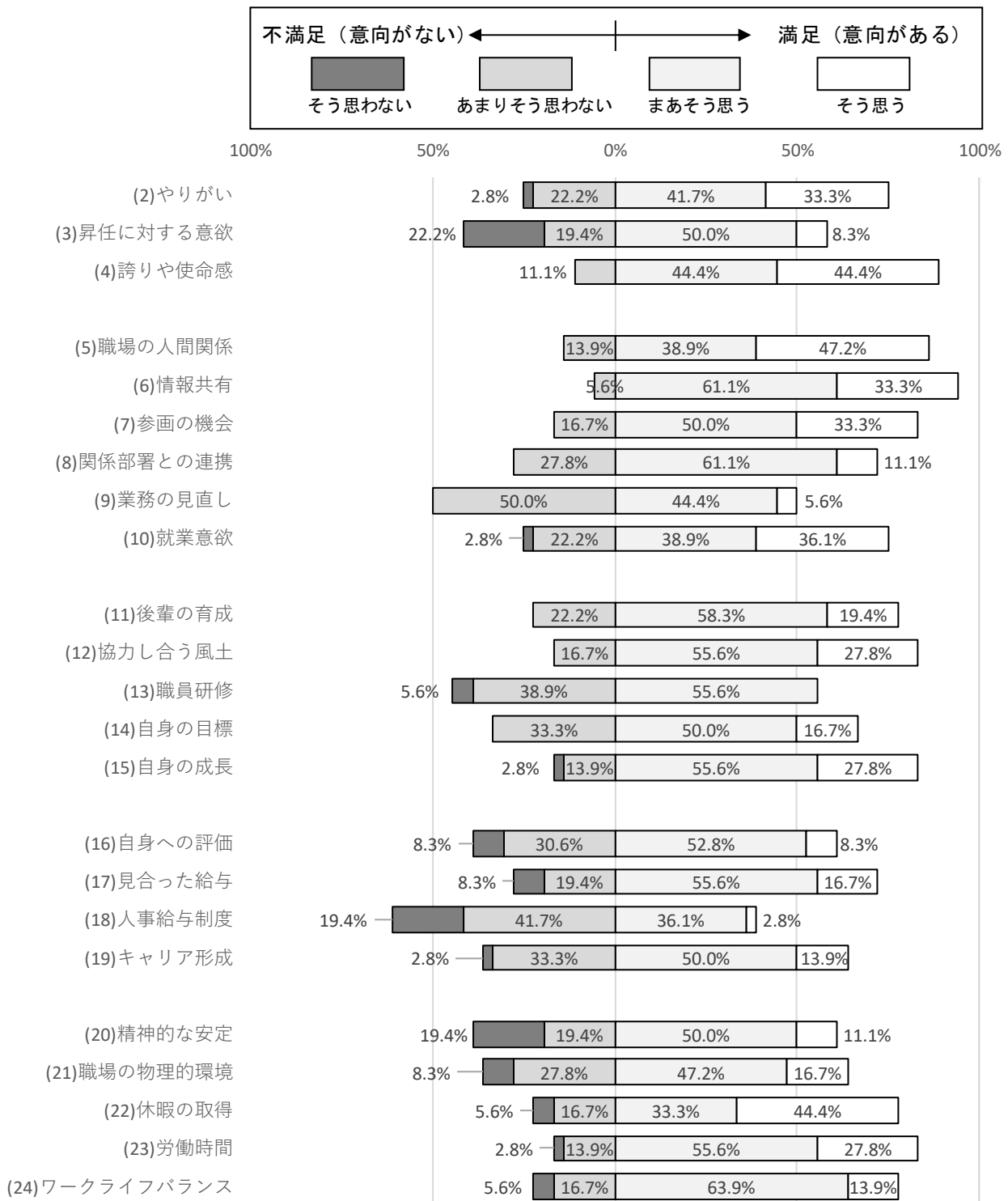


図 4-(1)-1 個別項目の満足度（意向度）



【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 **75.0%** (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75.0%と高いが、「(18)人事給与制度」など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)

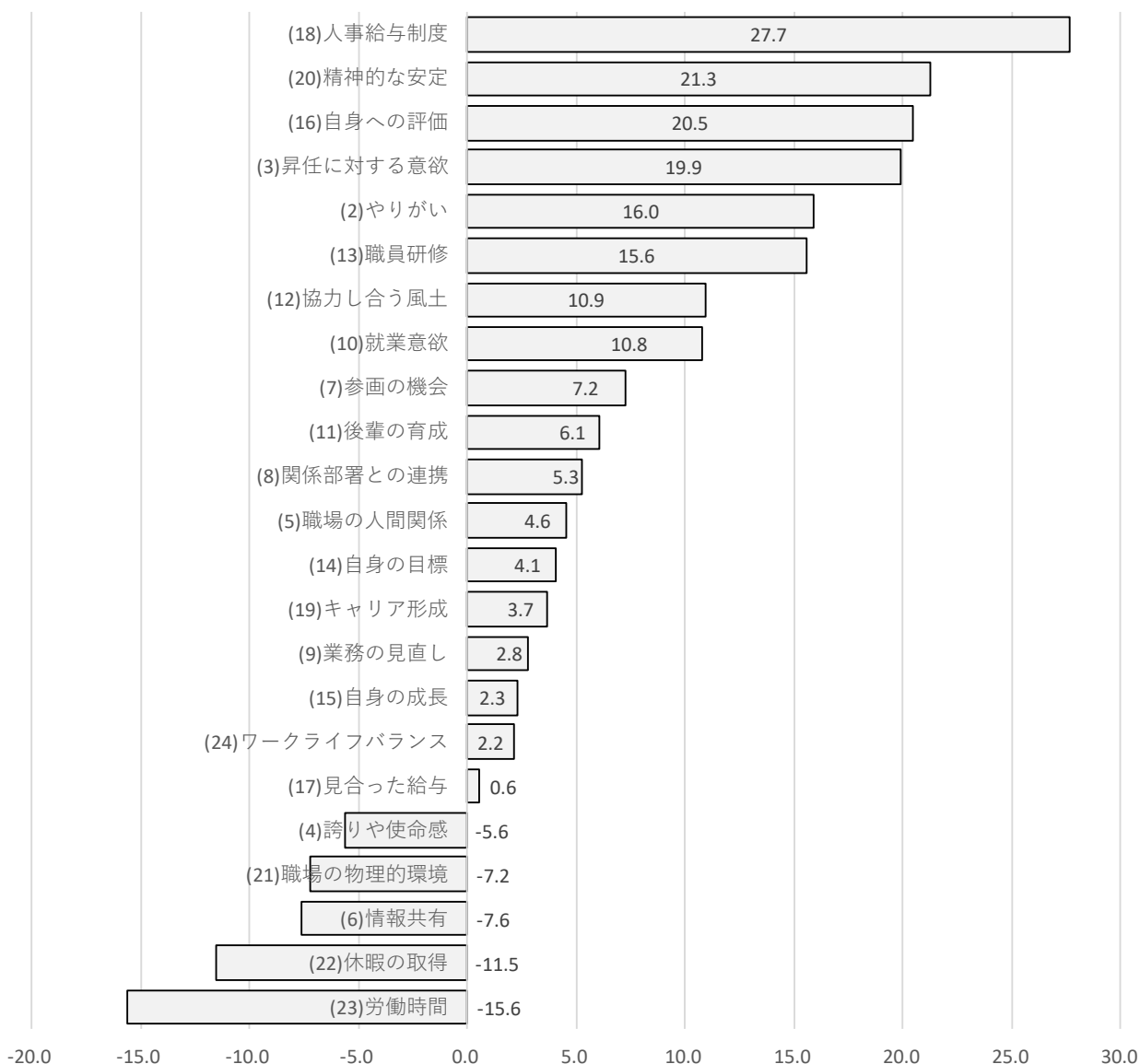


図 4-(1)-2 改善度

## (2) 財務部

○ 不満足（意向がない）傾向が強い項目は、「(18)人事給与制度」「(21)職場の物理的環境」「(3)昇任に対する意欲」「(16)自身への評価」の4項目。「(21)職場の物理的環境」の改善度の高さが特徴的。

### 【財務部】

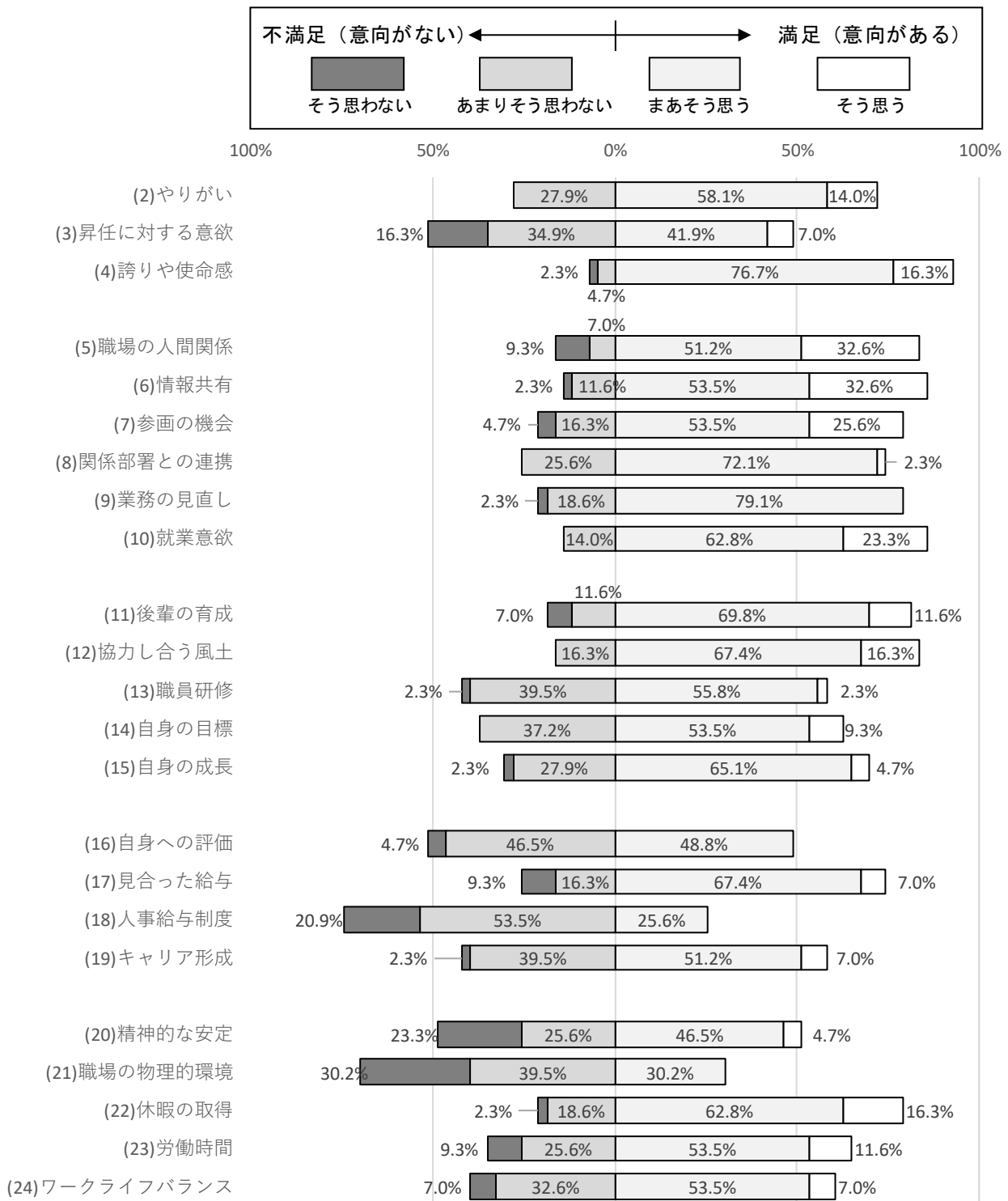


図 4-(2)-1 個別項目の満足度（意向度）

【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 **72.1%** (今回)



さらに満足度を高めるために…

- 個別項目としての満足度が低い「(18)人事給与制度」「(16)自身への評価」の改善度がマイナス値となっている。これは、総合的な満足度を評価する際に、両者を重要視していないのではなく、相対的に「(20)精神的な安定」「(21)職場の物理的環境」との相関が強く表れた形となっている。

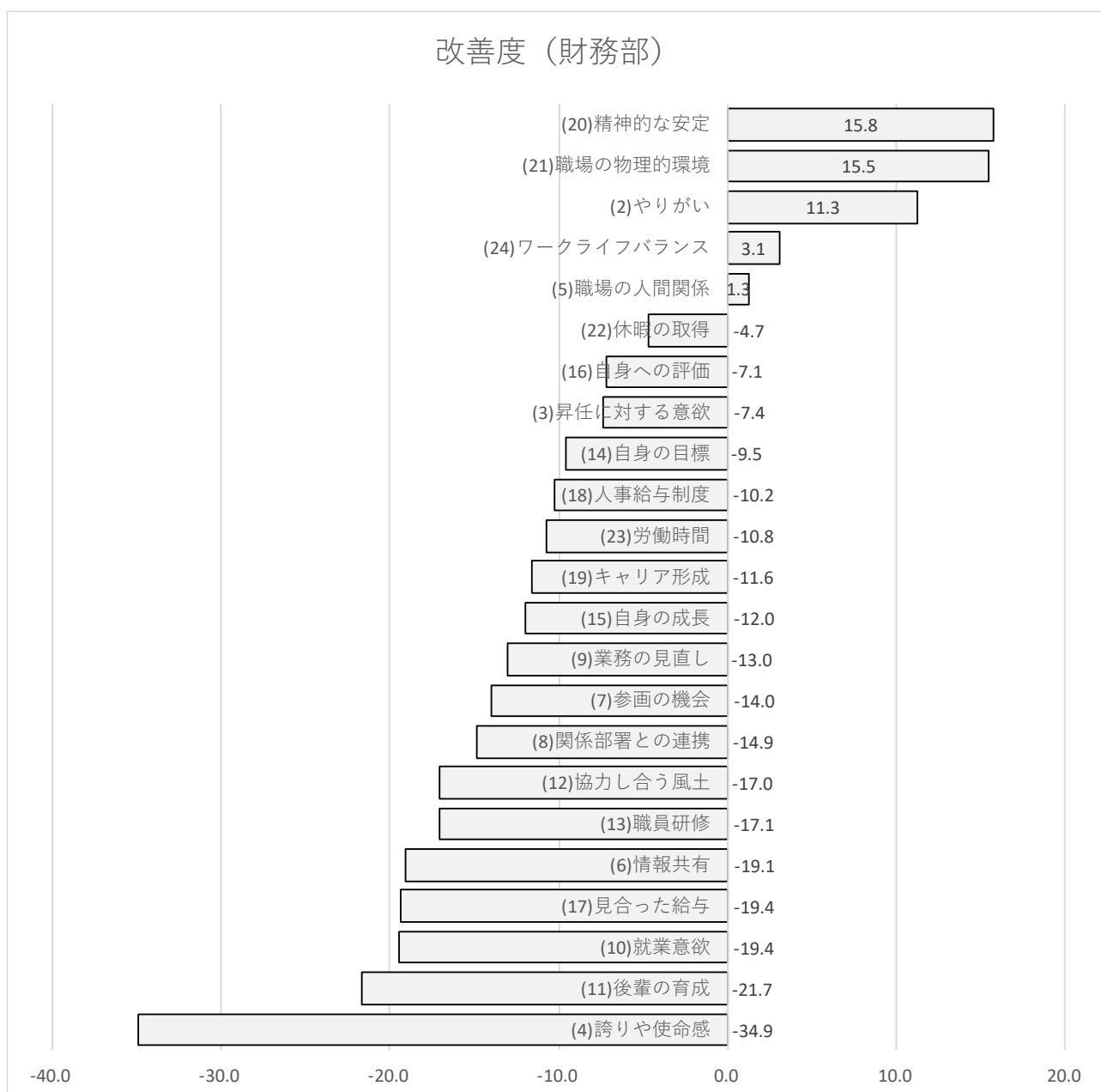


図 4-(2)-2 改善度

### (3) まちづくり推進部（本庁）

- 不満足（意向がない）傾向が強い項目が 10 項目と他部署と比較して多い。
- 特に「(18)人事給与制度」の満足度が 12.5%、「(16)自身への評価」の満足度が 18.8%、「(21)職場の物理的環境」の満足度が 31.3%と非常に低くなっている。

#### 【まちづくり推進部（本庁）】

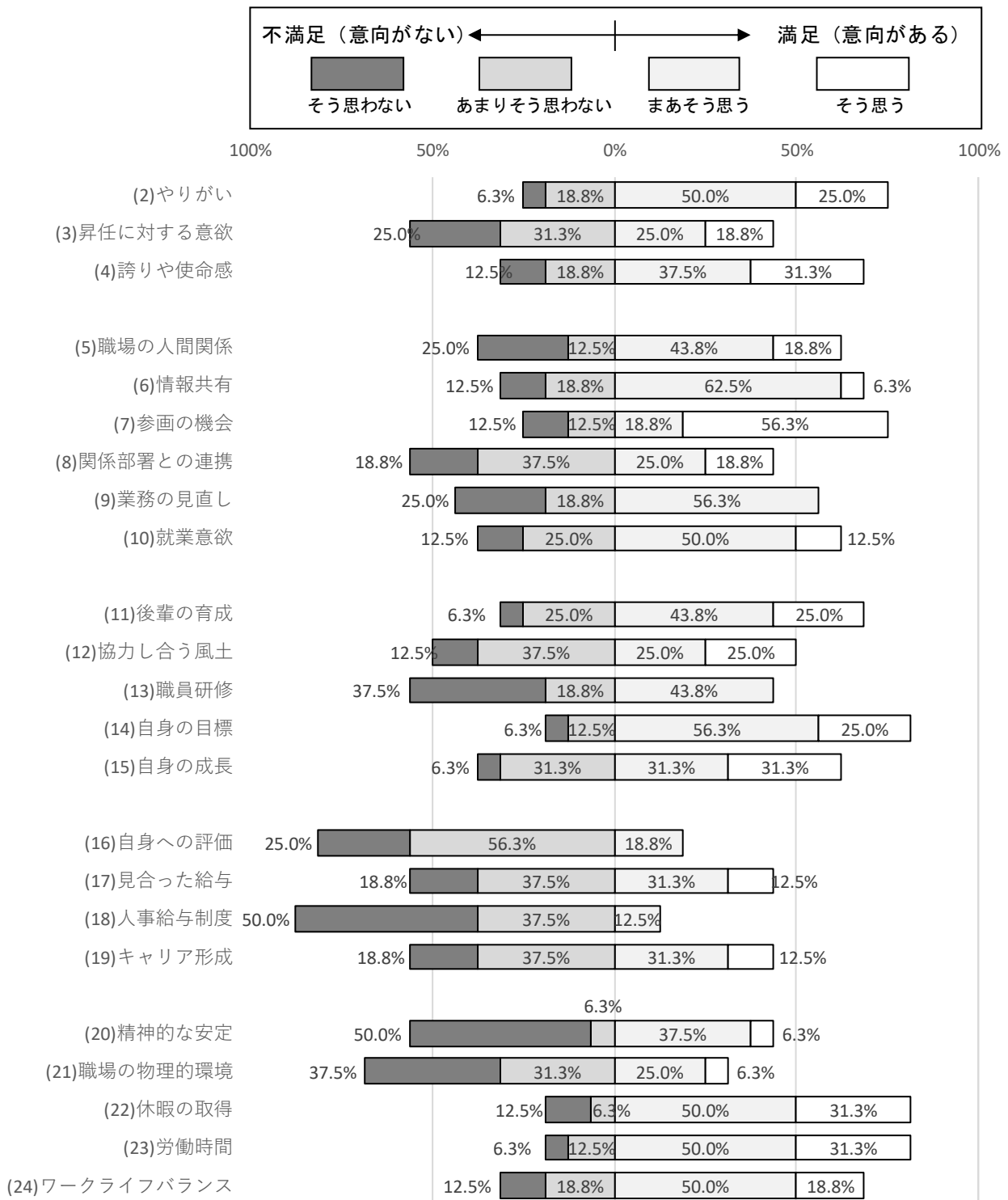


図 4-(3)-1 個別項目の満足度（意向度）

【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 **62.5%** (今回)



さらに満足度を高めるために…

- 満足度が低い項目が多いが、総合的な満足度を評価するにあたっては「(2)やりがい」「(20)精神的な安定」「(24)ワークライフバランス」がポイントとなっている。
- 一方、個別満足度の低い「(18)人事給与制度」や「(17)見合った給与」の改善度がマイナス値となっている。それほど、上記の3点に加え、「(5)職場の人間関係」に対する重要度が高いことが推測される。

改善度 (まちづくり推進部 (本庁))

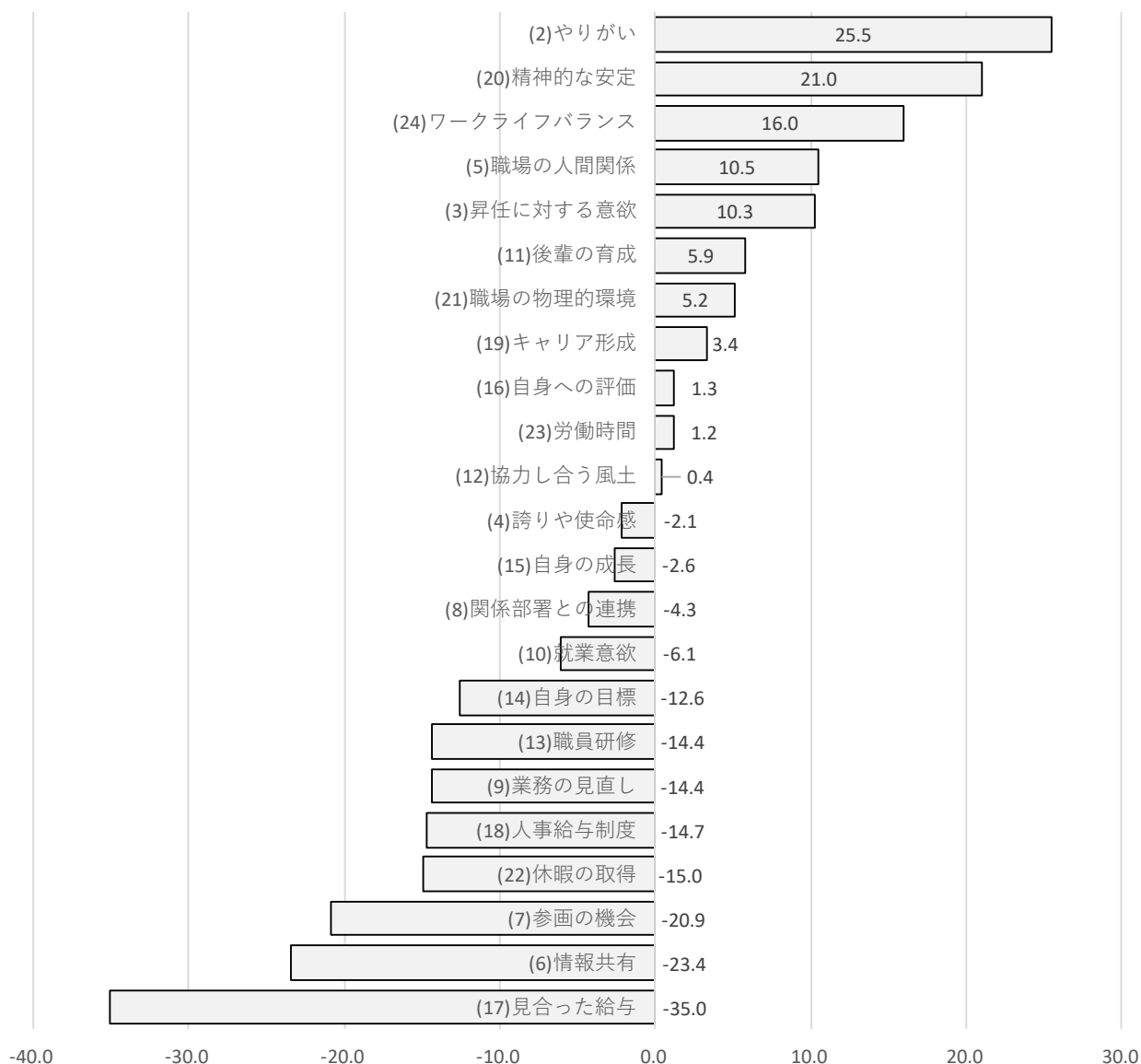


図 4-(3)-2 改善度

## (4) まちづくり推進部（地域局）

- 不満足（意向がない）傾向が強い項目は、「(18)人事給与制度」「(3)昇任に対する意欲」。
- 次いで、「(19)キャリア形成」「(20)精神的な安定」などの満足度が低い。

### 【まちづくり推進部（地域局）】

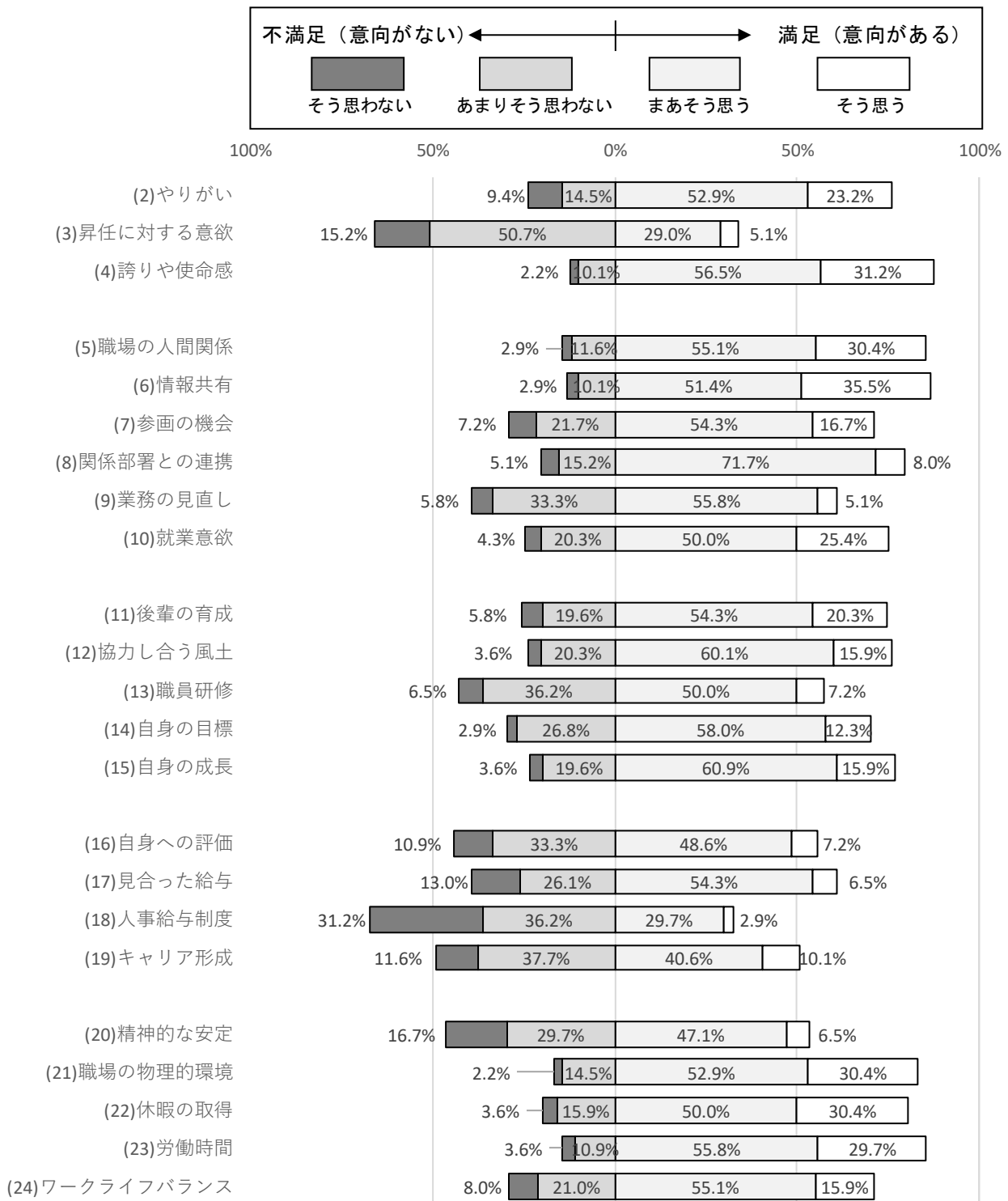


図 4-(4)-1 個別項目の満足度（意向度）

【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 **73.2%** (今回)



さらに満足度を高めるために…

○ 改善度が高い項目は「(13)職員研修」。幅の広い業務を担当する地域局の特徴と考えられる。

改善度 (まちづくり推進部 (地域局))

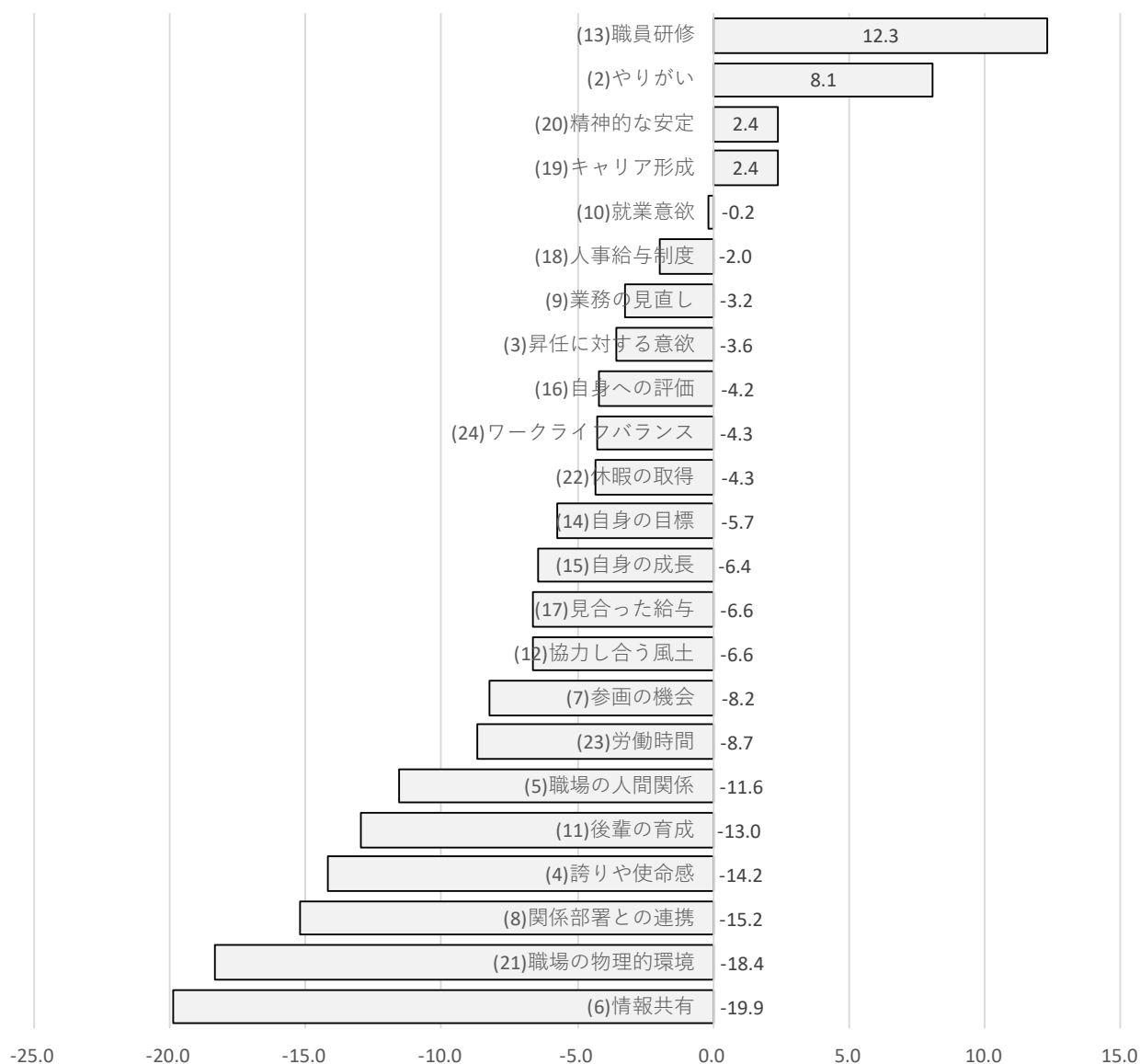


図 4-(4)-2 改善度

## (5) 市民福祉部

○ 不満足（意向がない）傾向が強い項目は、「(18)人事給与制度」「(20)精神的な安定」「(21)職場の物理的環境」「(3)昇任に対する意欲」。

### 【市民福祉部】

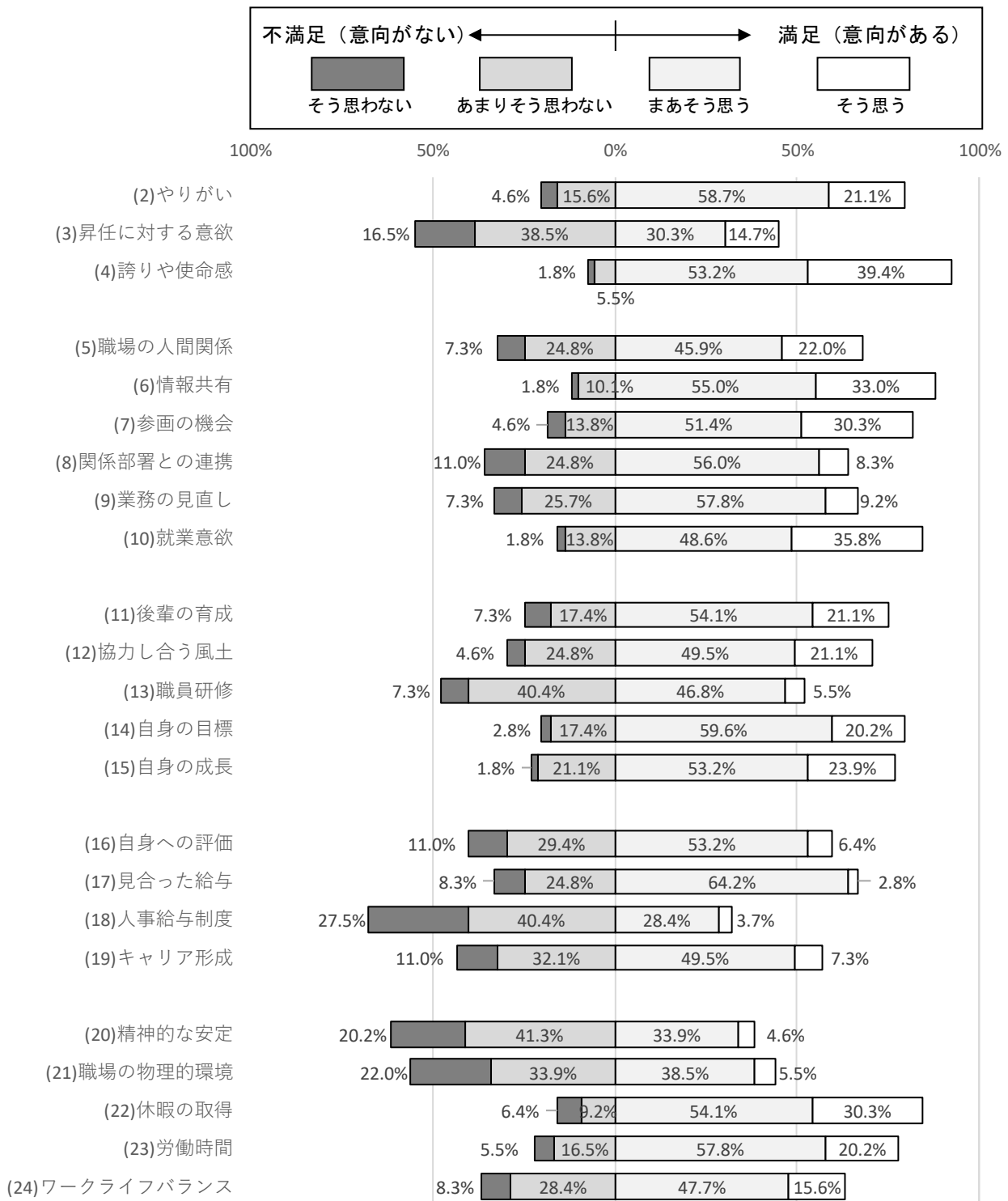


図 4-(5)-1 個別項目の満足度（意向度）



【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 **71.6%** (今回)



さらに満足度を高めるために…

- 総合的な満足度に相関がある項目が多く、満足度偏差値の低さが、改善度が高い項目に反映されている。
- 市民生活にかかる幅広い分野を所管しており、「(13)職員研修」や「(2)やりがい」の改善度が高くなっている。

改善度 (市民福祉部)

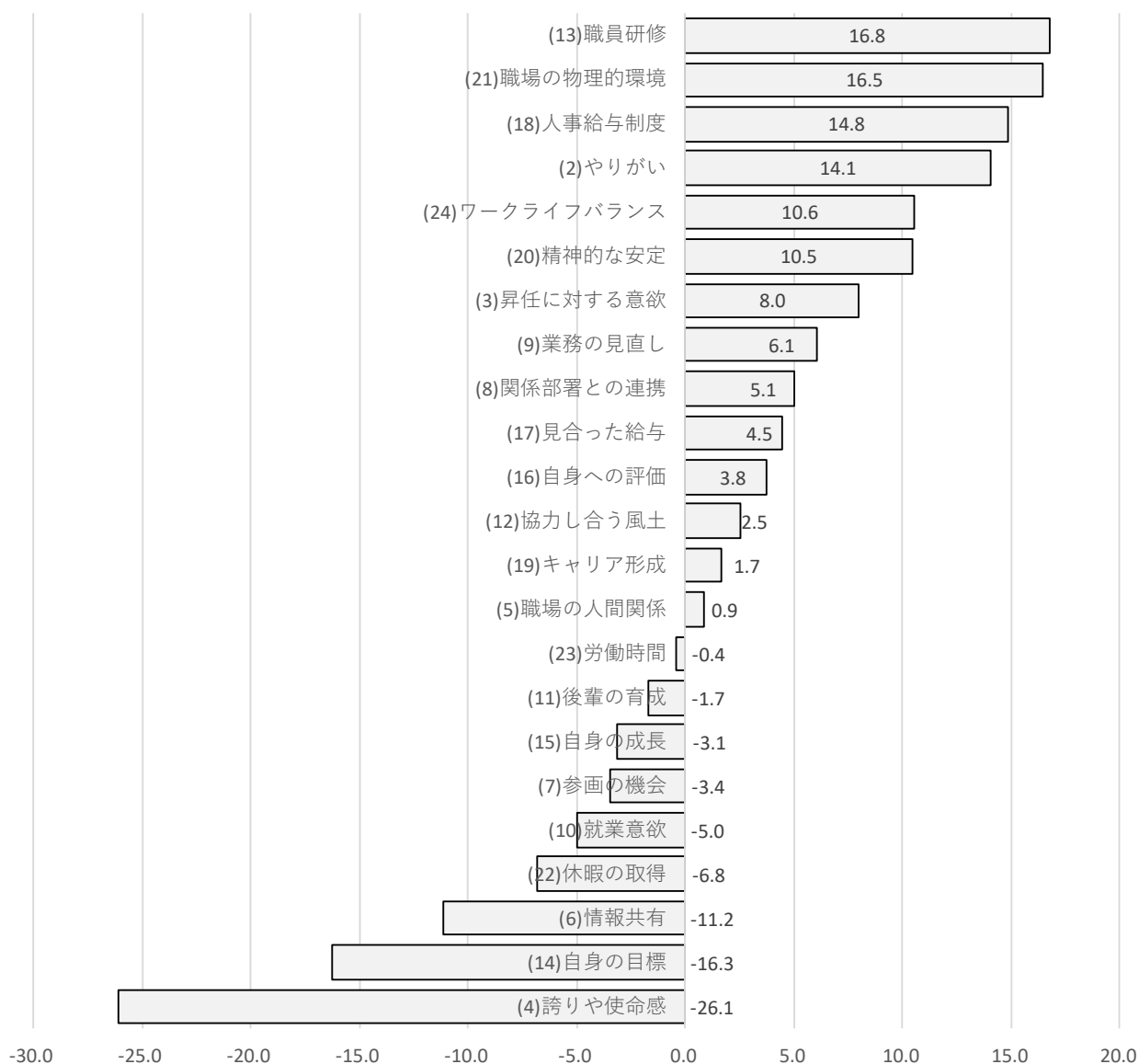


図 4-(5)-2 改善度

## (6) 農林部

○ 不満足（意向がない）傾向が強い項目が8項目と他部署と比較して多い。

### 【農林部】

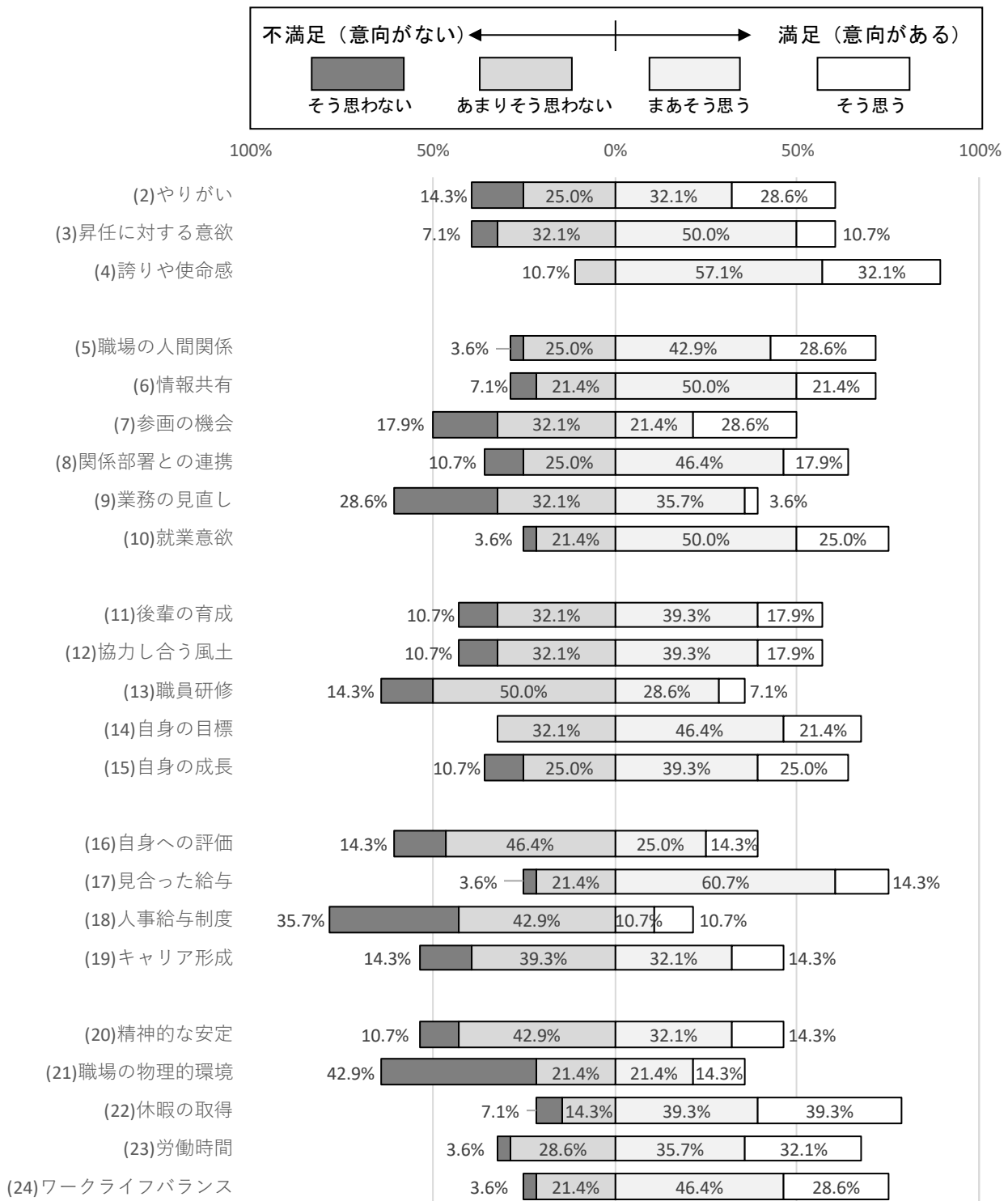


図 4-(6)-1 個別項目の満足度（意向度）

【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 **57.1%** (今回)



さらに満足度を高めるために…

- 総合的な満足度に相関がある項目が多く、満足度偏差値の低さが、改善度が高い項目に反映されている。
- 特に、「(21)職場の物理的環境」「(2)やりがい」「(16)自身への評価」「(20)精神的な安定」の改善度が高く、総合的な満足度を上げる大きなポイントである。

改善度 (農林部)

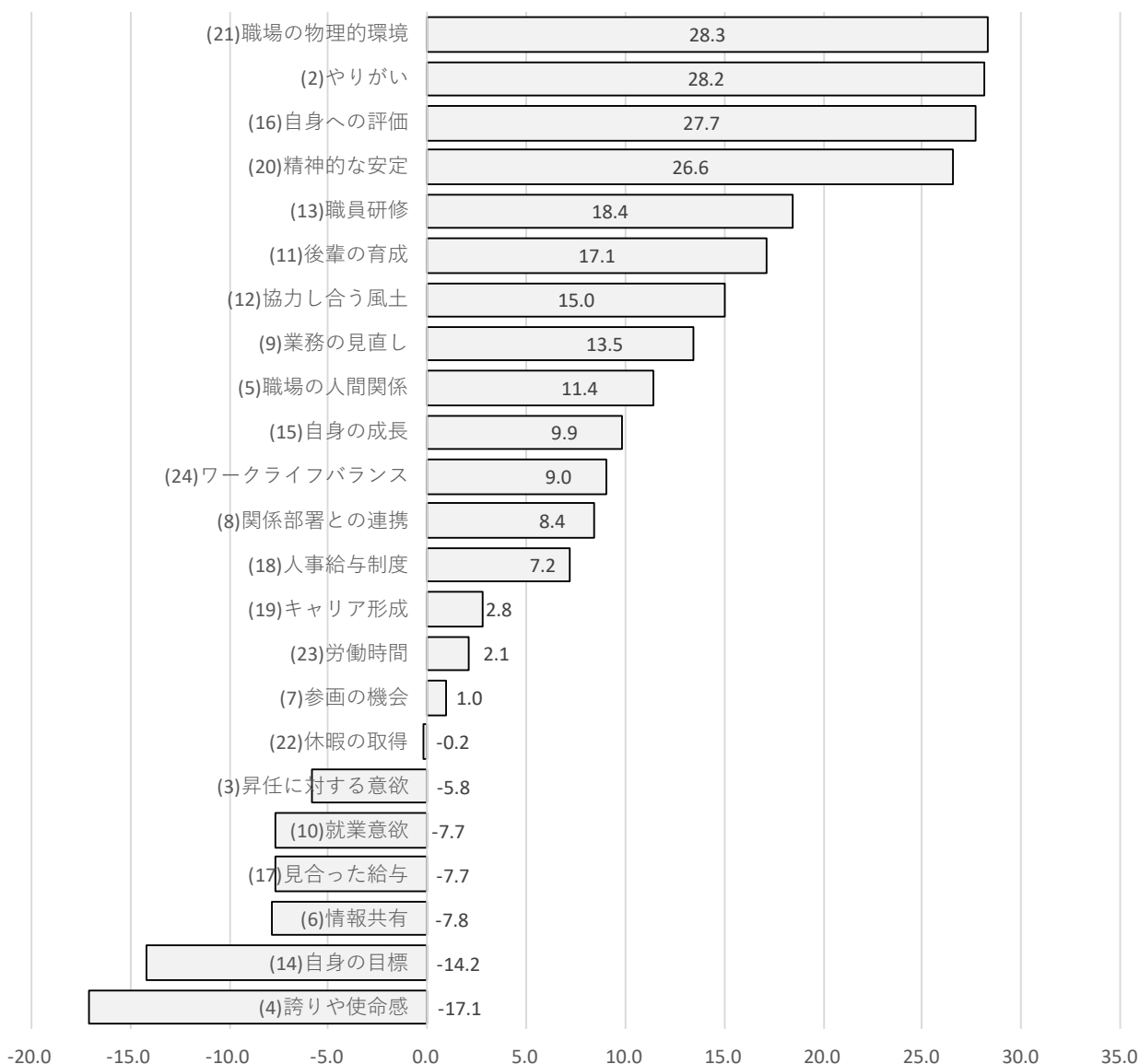


図 4-(6)-2 改善度

## (7) 商工観光部

- 全体的に、個別項目の満足度は高い傾向にある。
- 「(21)職場の物理的環境」について、2か所に分かれていることから、平鹿振興局庁舎の潜在的な不満足傾向が隠れている可能性が高い。

### 【商工観光部】

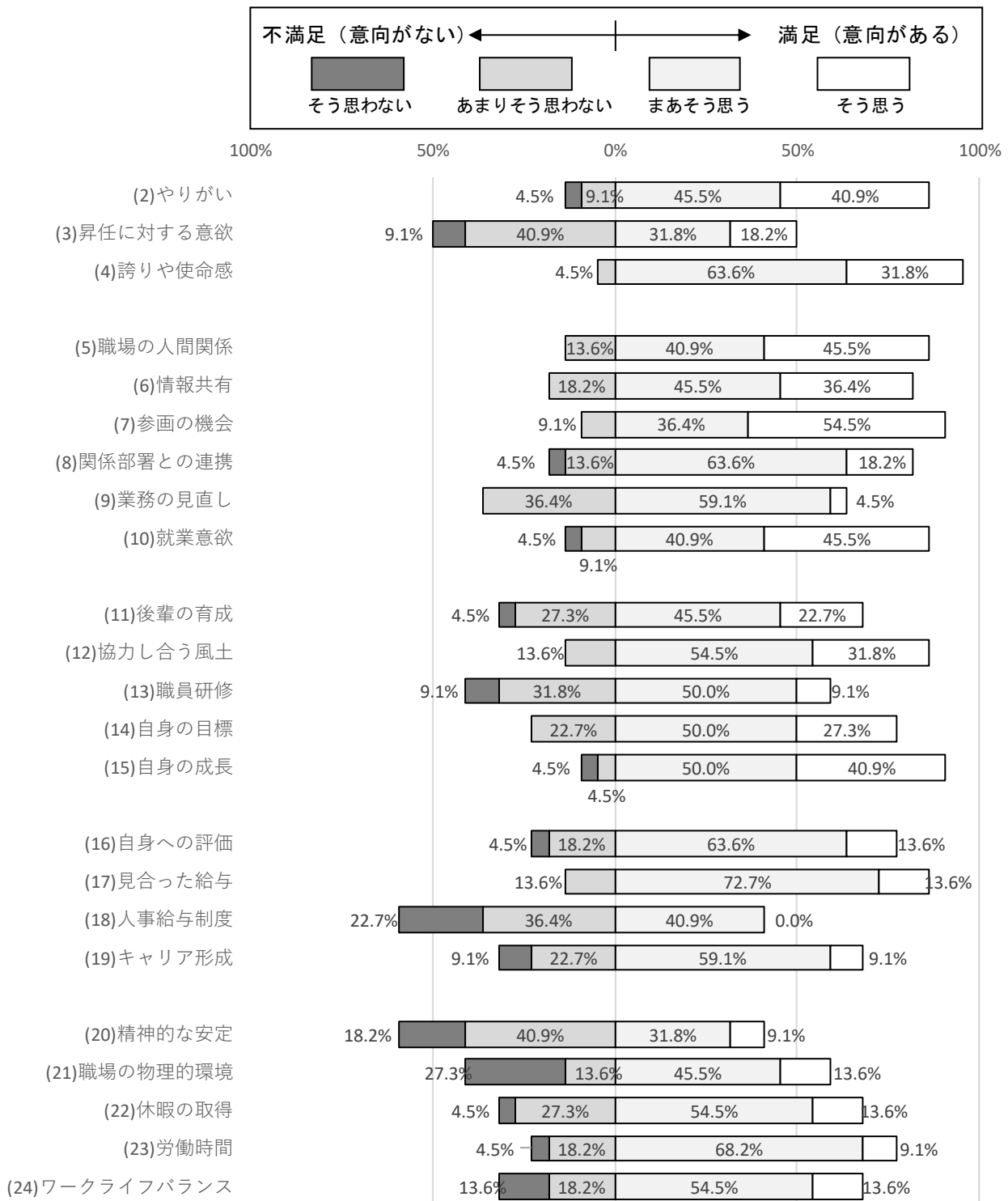


図 4-(7)-1 個別項目の満足度（意向度）

【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 **81.8%** (今回)



さらに満足度を高めるために…

- 総合的な満足度は81.8%と部局別で最も高い。
- 「(2)やりがい」の改善度が19.0で最も高いが、満足度自体も86.4%と高い。改善が必要な問題点というよりも、総合的な満足度への相関が高く、もっと良くなれば総合的な満足度をさらに伸ばすことができるケースの典型。

改善度 (商工観光部)

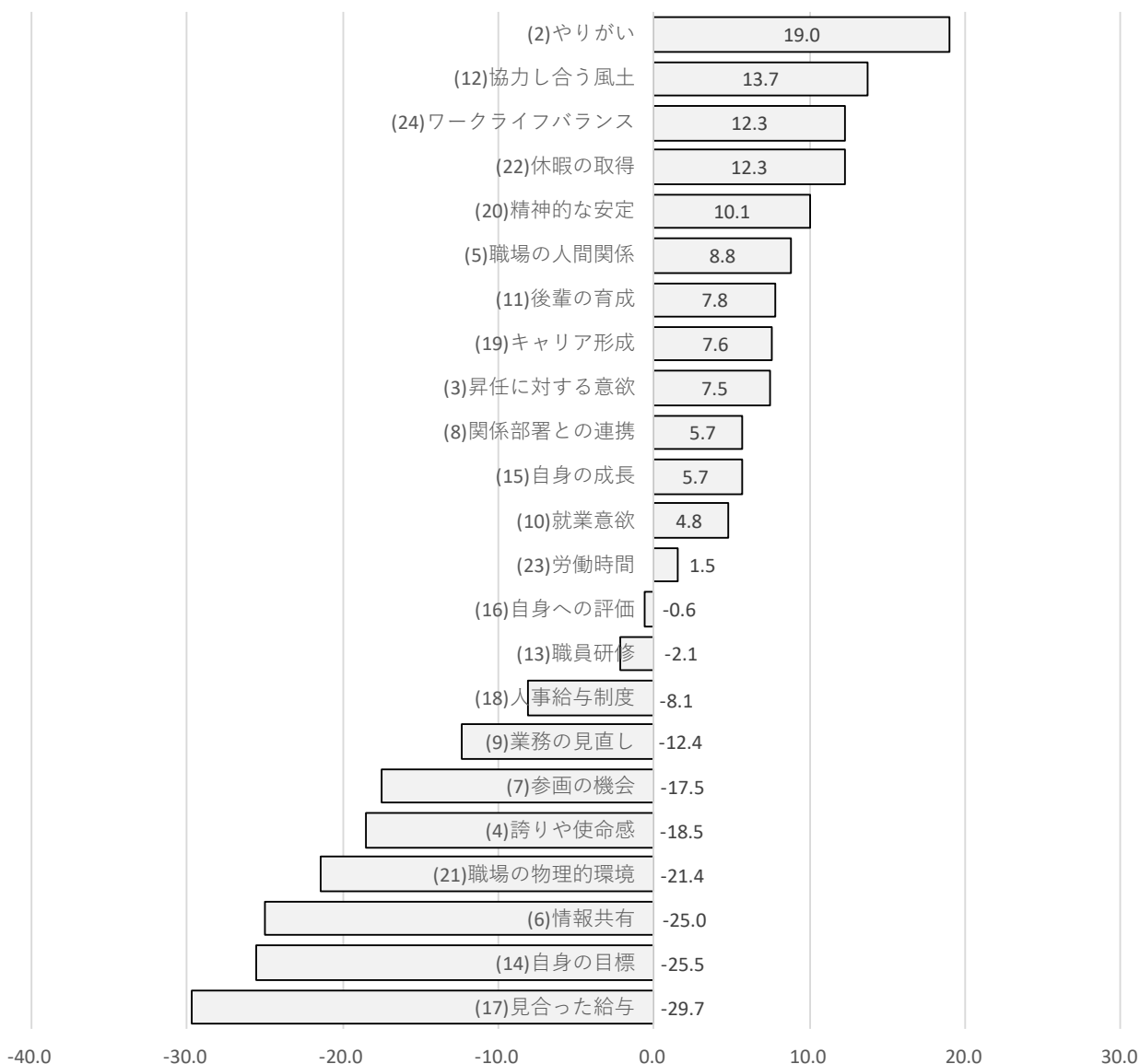


図 4-(7)-2 改善度

## (8) 建設部

○ 「(21)職場の物理的環境」の満足度が14.3%と最も低く、次いで「(18)人事給与制度」が17.1%。

### 【建設部】

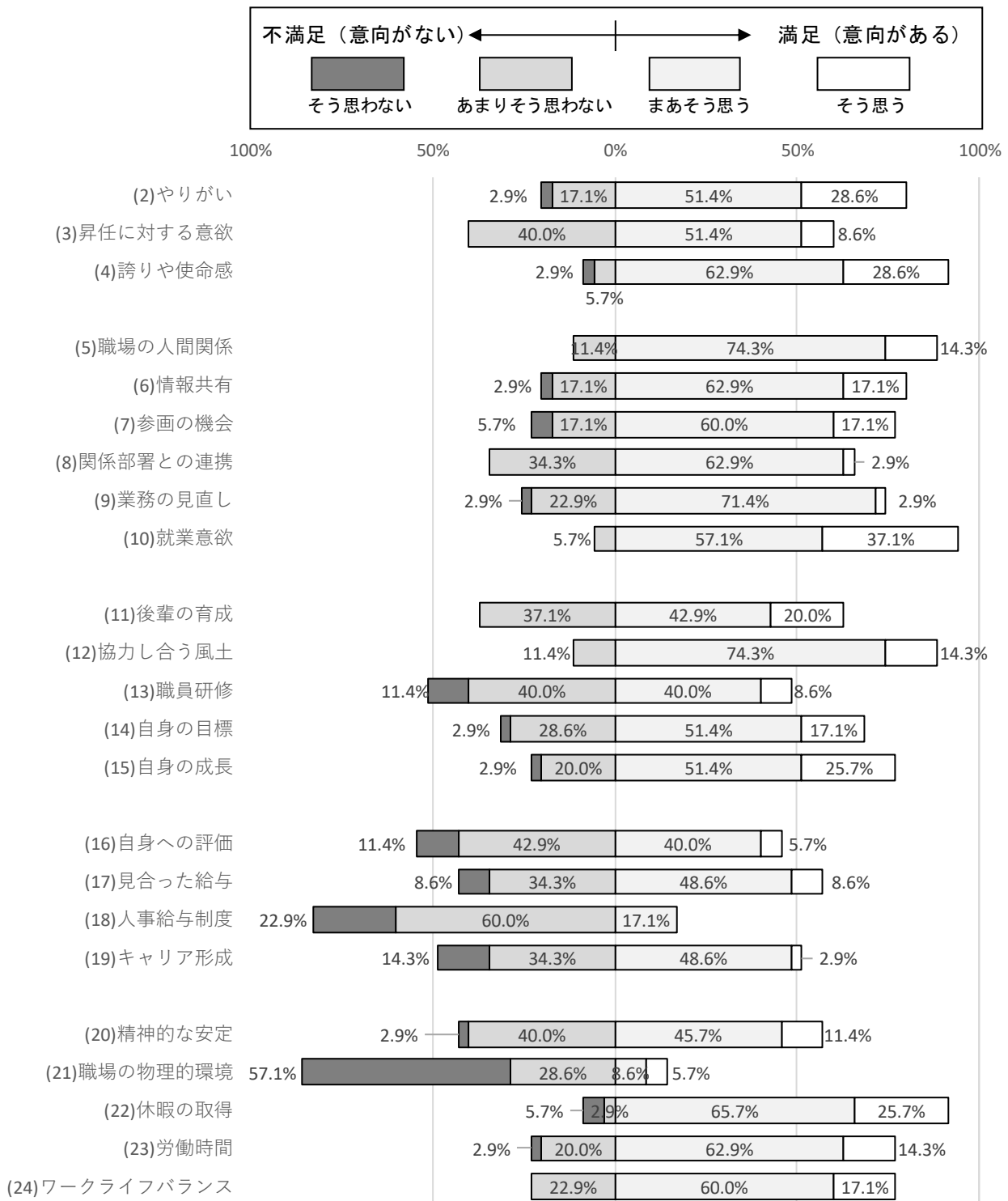


図 4-(8)-1 個別項目の満足度（意向度）

【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 **77.1%** (今回)



さらに満足度を高めるために…

- 総合的な満足度は77.1%と平均よりも高い。
- 不満足傾向の個別項目があるものの、改善度がプラスの項目は4つ。
- 満足度が最も低かった「(21)職場の物理的環境」について、改善度がマイナス値となっている。総合的な満足度への相関は低いが、建設部の重要課題と考えられる。

改善度 (建設部)

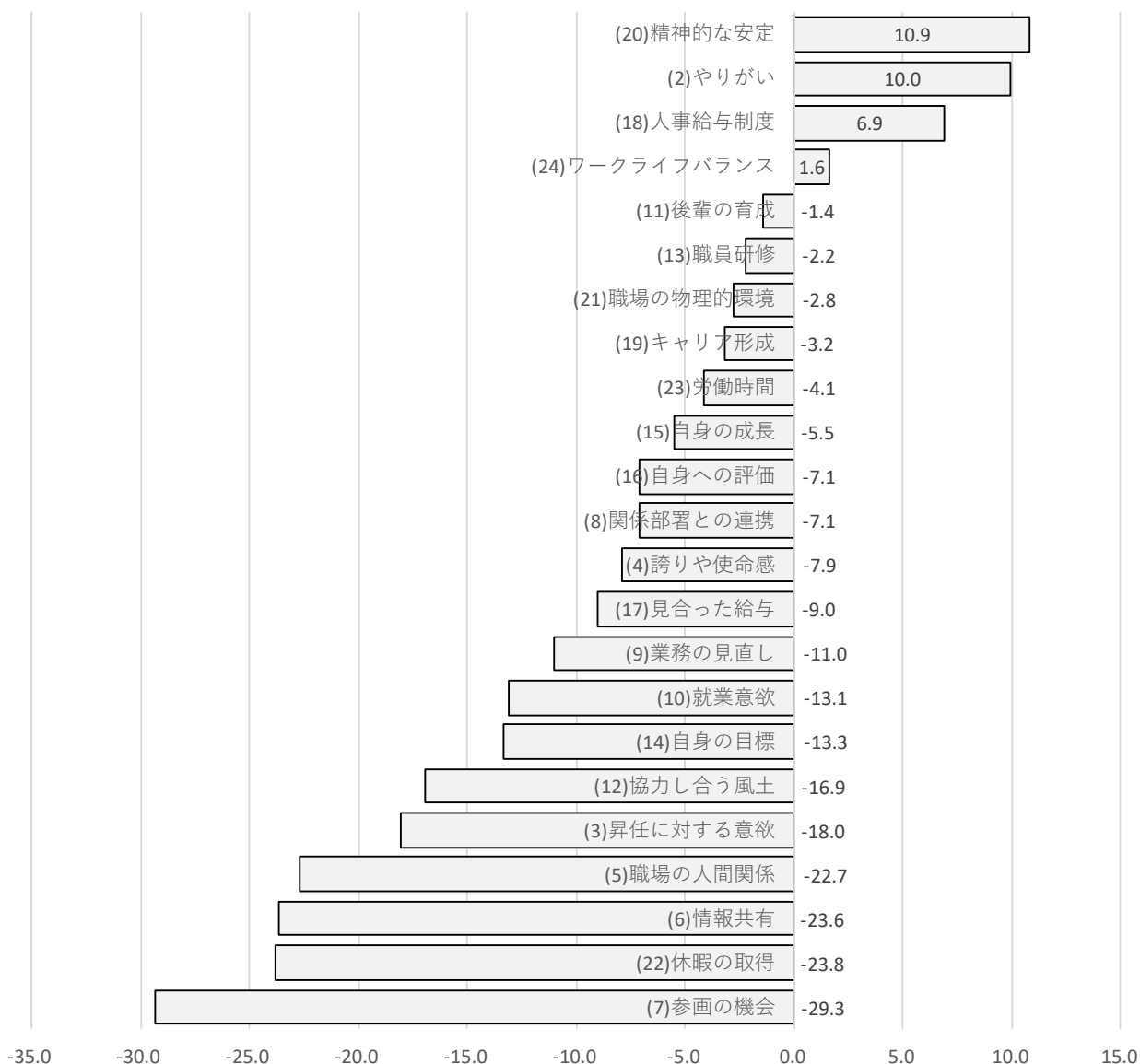


図 4-(8)-2 改善度

## (9) 上下水道部

○ 不満足傾向が強い項目は「(18)人事給与制度」と「(21)職場の物理的環境」の2つ。

### 【上下水道部】

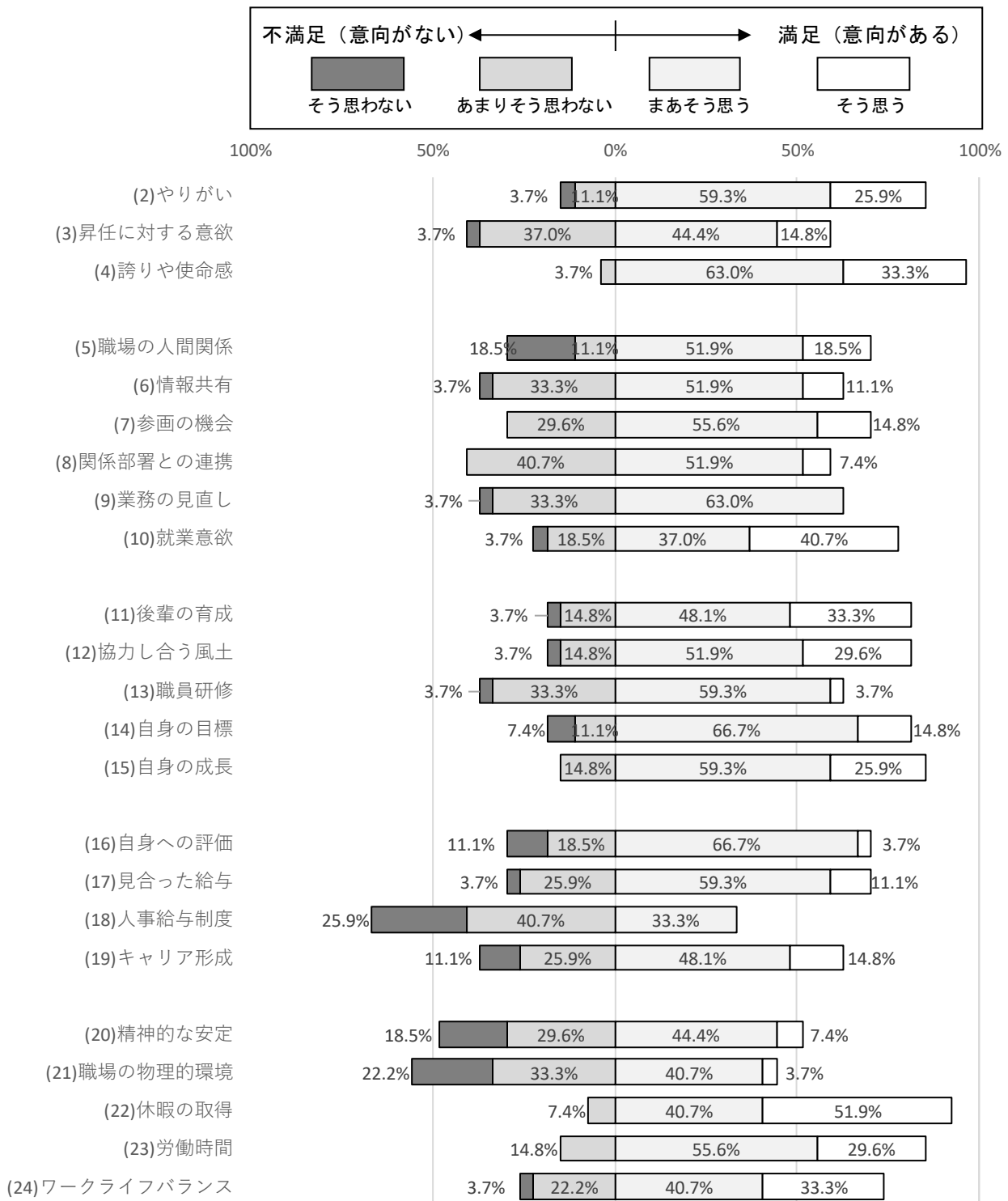


図 4-(9)-1 個別項目の満足度（意向度）



【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 **70.4%** (今回)



さらに満足度を高めるために…

- 不満足傾向の個別項目があるものの、改善度がプラスの項目は4つしかない。
- 満足度が最も低かった「(18)人事給与制度」よりも「(2)やりがい」「(5)職場の人間関係」「(20)精神的な安定」の改善度が高くなっている。
- 総合的な満足度の評価の際に「(5)職場の人間関係」が重要視されている。

改善度 (上下水道部)

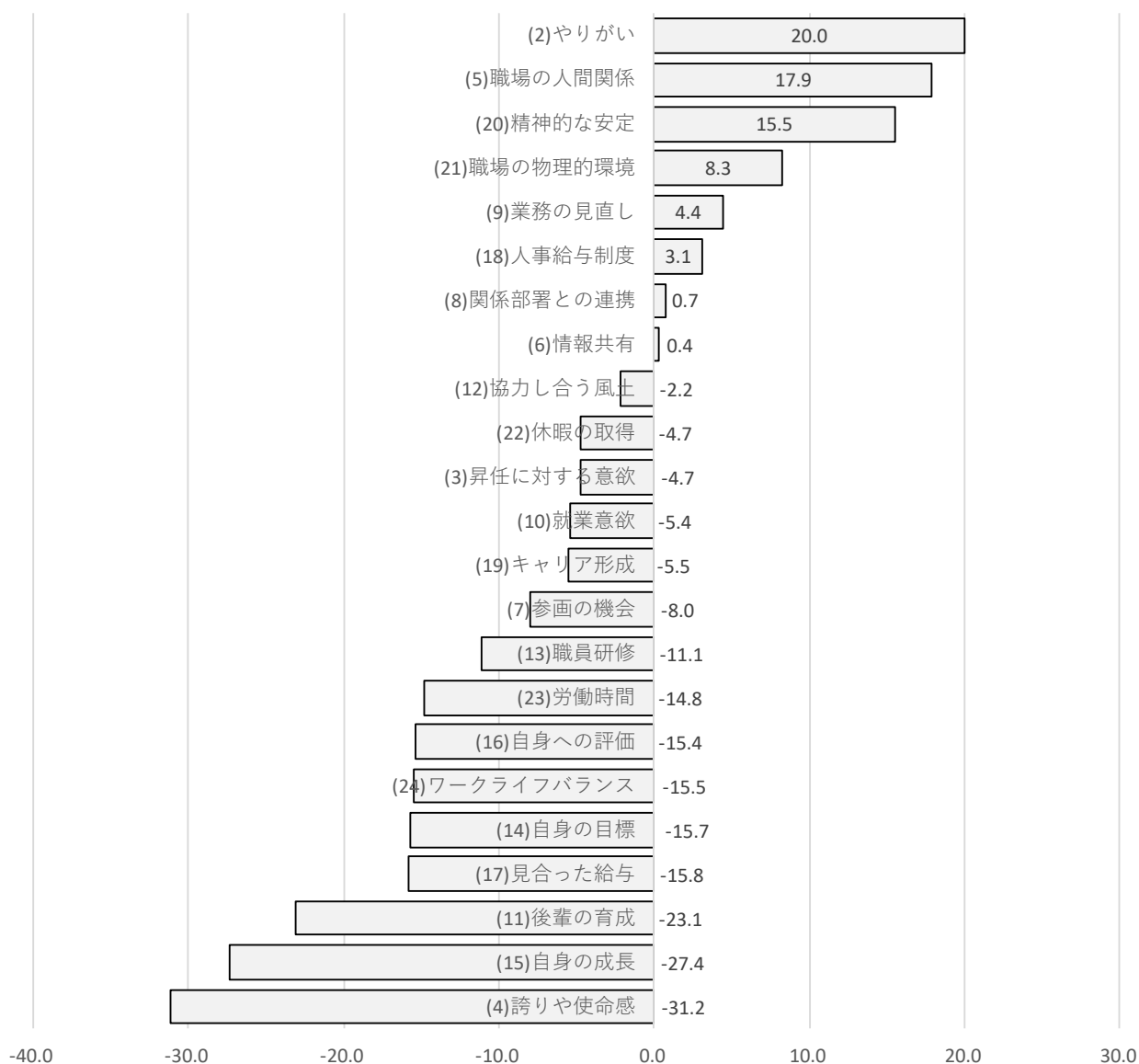


図 4-(9)-2 改善度

## (10) 行政委員会等

- 人事異動が自分のキャリア形成につながっているかどうかを尋ねた「(19)キャリア形成」の満足度が、他部署と比較して低い。
- 「(3)昇任に対する意欲」が28.6%。

### 【行政委員会等】

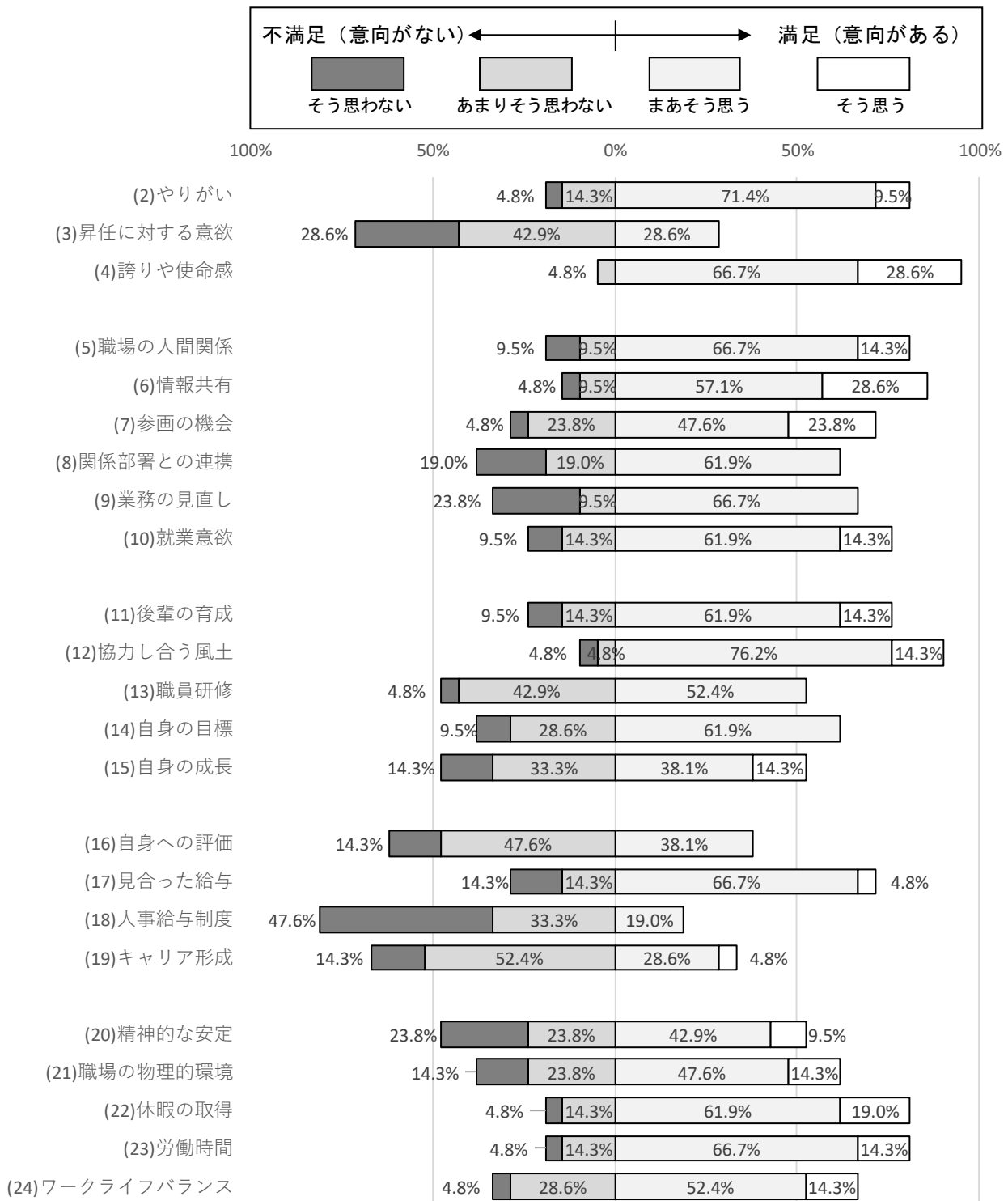


図 4-(10)-1 個別項目の満足度（意向度）

【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…

- 「(19)キャリア形成」の改善度の高さが行政委員会等の特徴。
- 総合的な満足度は、商工観光部に次いで高い。

改善度 (行政委員会等)

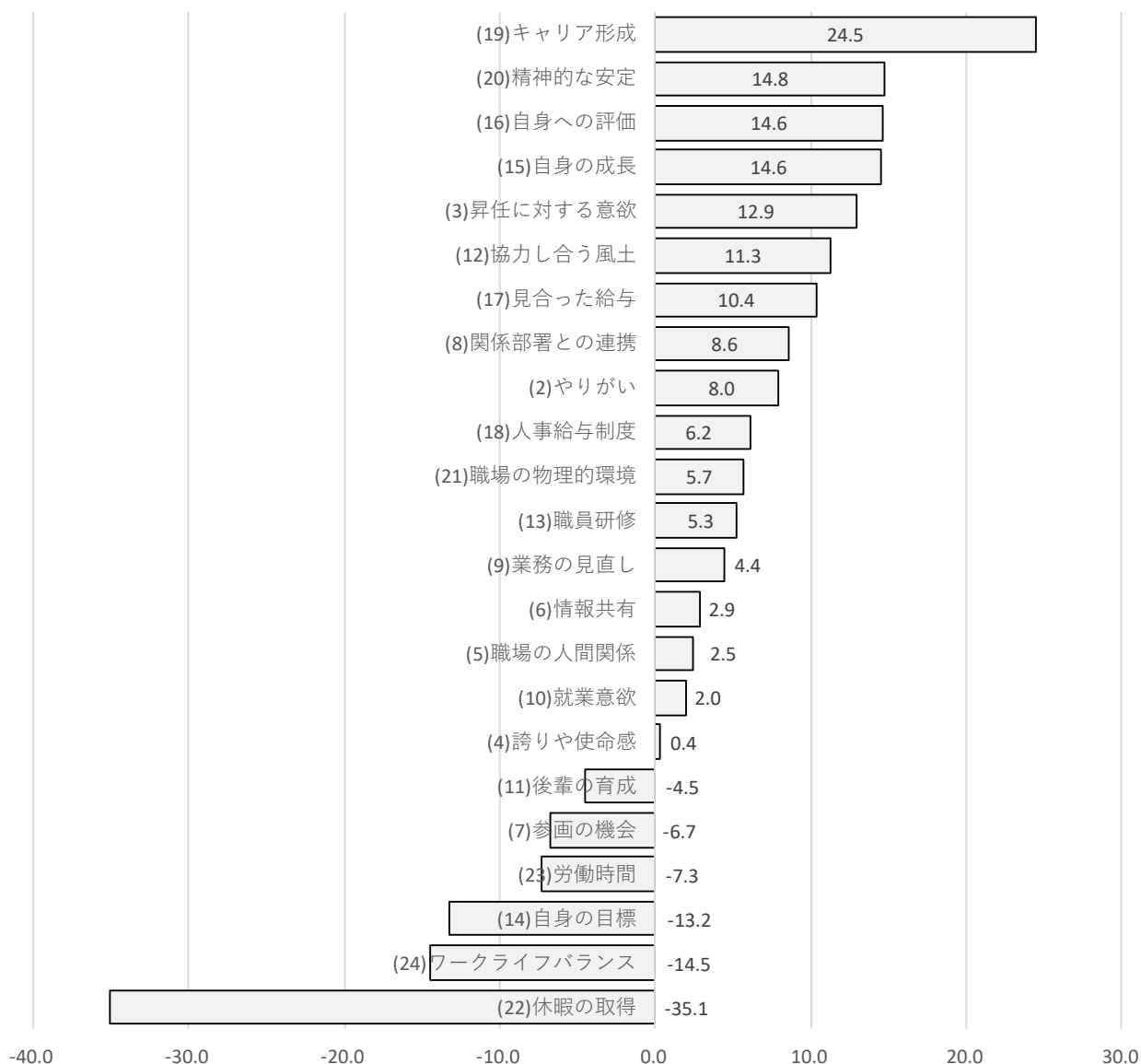


図 4-(10)-2 改善度

## (II) 教育委員会

- 不満足（意向がない）傾向が強いのは「(18)人事給与制度」「(3)昇任に対する意欲」の2項目。
- 次いで「(13)職員研修」「(21)職場の物理的環境」の満足度が低い。

### 【教育委員会】

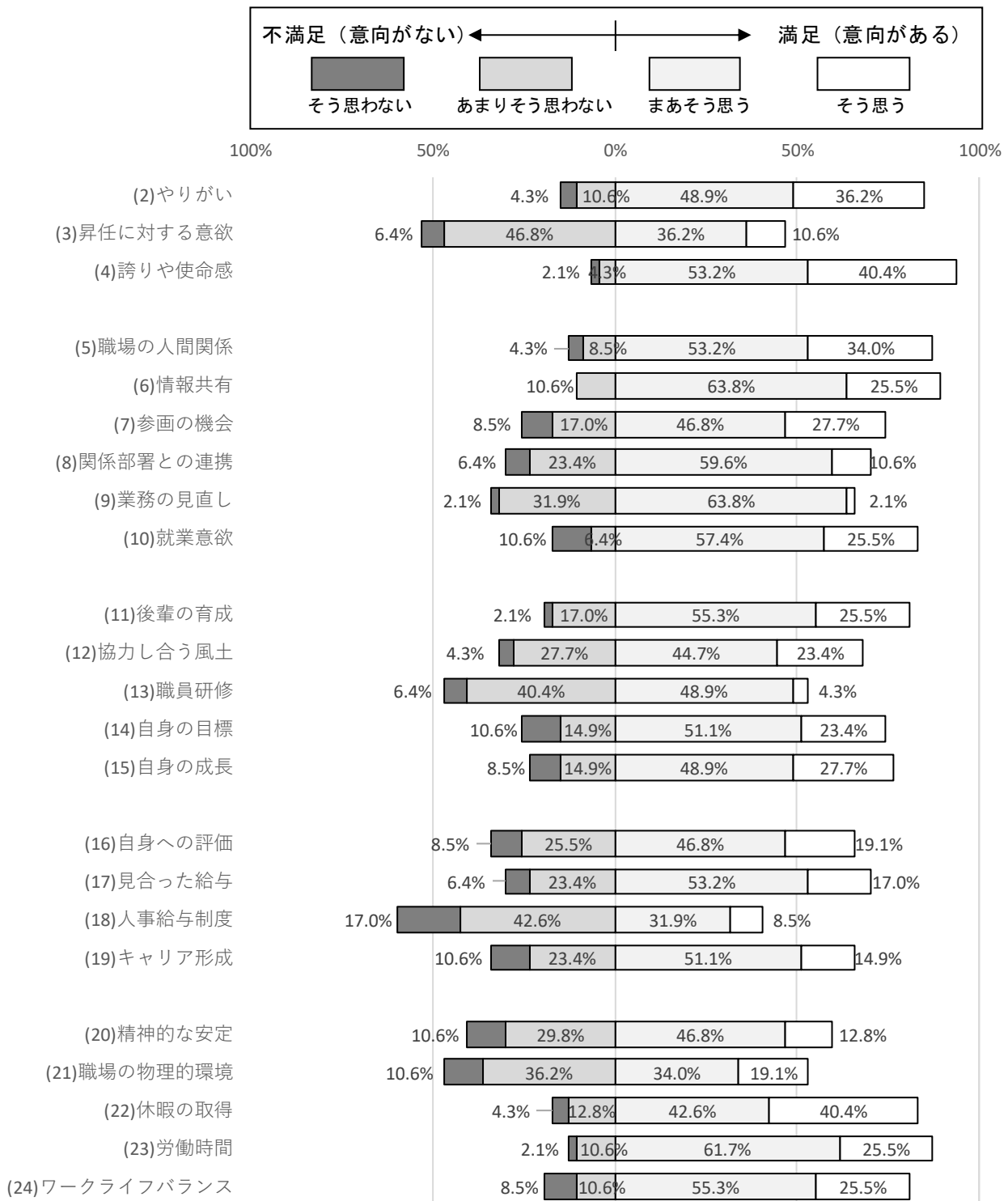


図 4-(11)-1 個別項目の満足度（意向度）

【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 **80.9%** (今回)



さらに満足度を高めるために…

- 特に改善度が高いのは「(20)精神的な安定」「(2)やりがい」「(21)職場の物理的環境」の3項目だが、個別項目全般について、改善による効果が期待できる。
- 総合的な満足度は、商工観光部、行政委員会等に次いで高い。

改善度 (教育委員会)

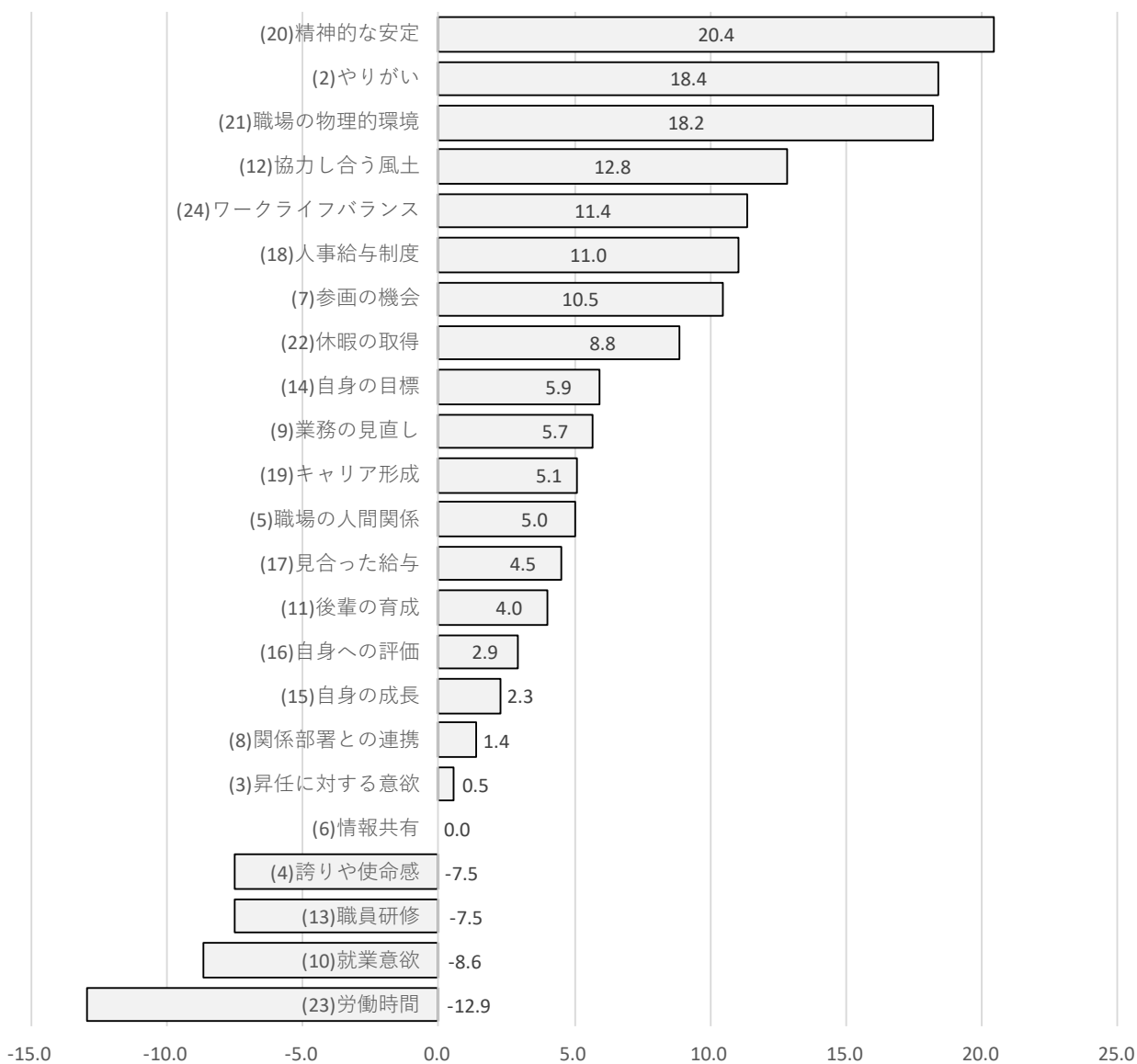


図 4-(11)-2 改善度

## (12) 消防

- 不満足（意向がない）傾向が強いのは「(18)人事給与制度」「(20)精神的な安定」などの6項目。
- 「(22)休暇の取得」の満足度が、他部局と比較して低い。

### 【消防】

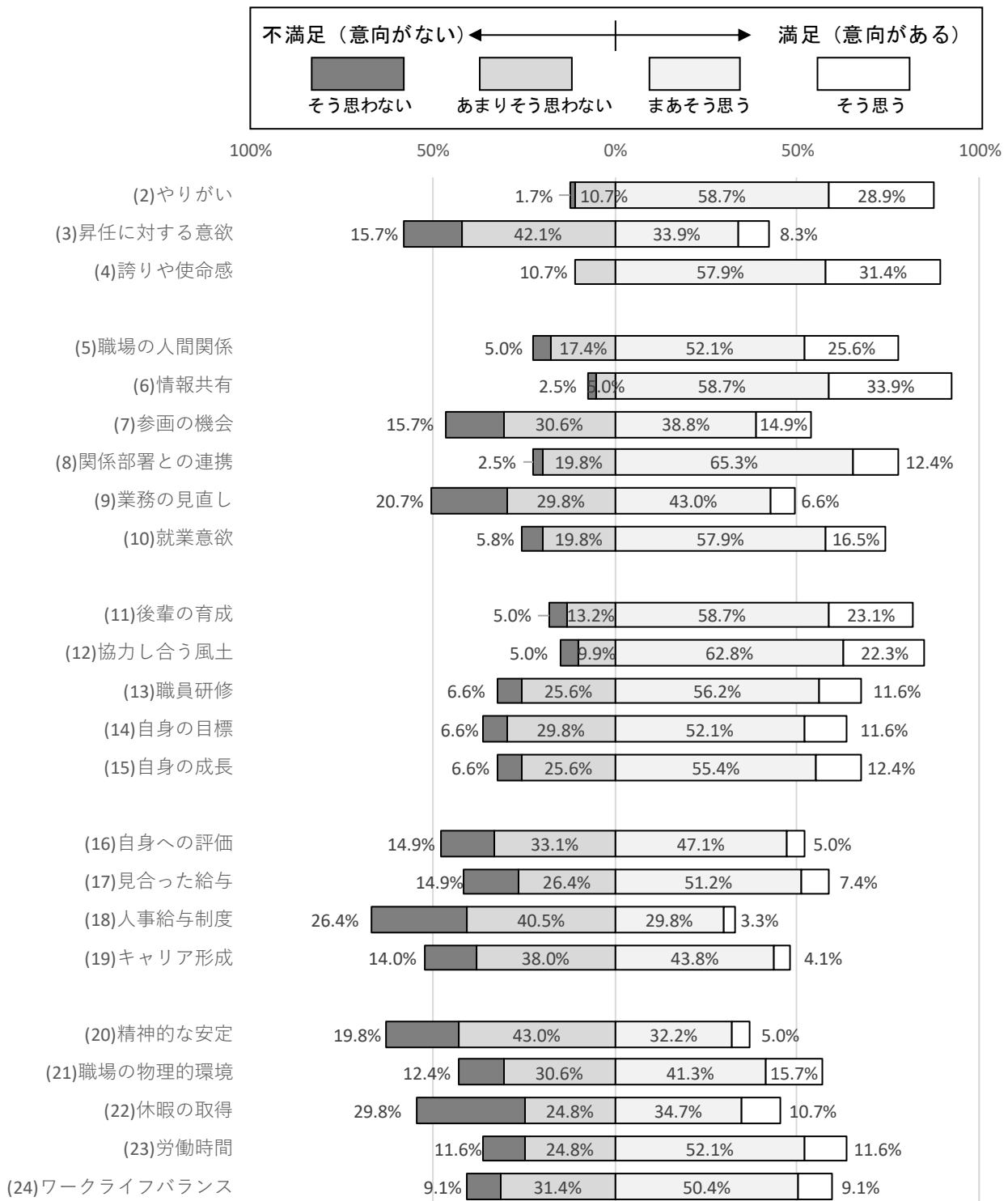


図 4-(12)-1 個別項目の満足度（意向度）

【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 **74.4%** (今回)



さらに満足度を高めるために…

- 特に改善度が高いのは「(19)キャリア形成」「(20)精神的な安定」の2項目だが、個別項目全般について、改善による効果が期待できる。
- 個別満足度の低い「(22)休暇の取得」の改善度がマイナス値となっている。これは、総合的な満足度を評価する際に重要視していないのではなく、使命感や責任感から我慢している状況と推測できる。

改善度 (消防)

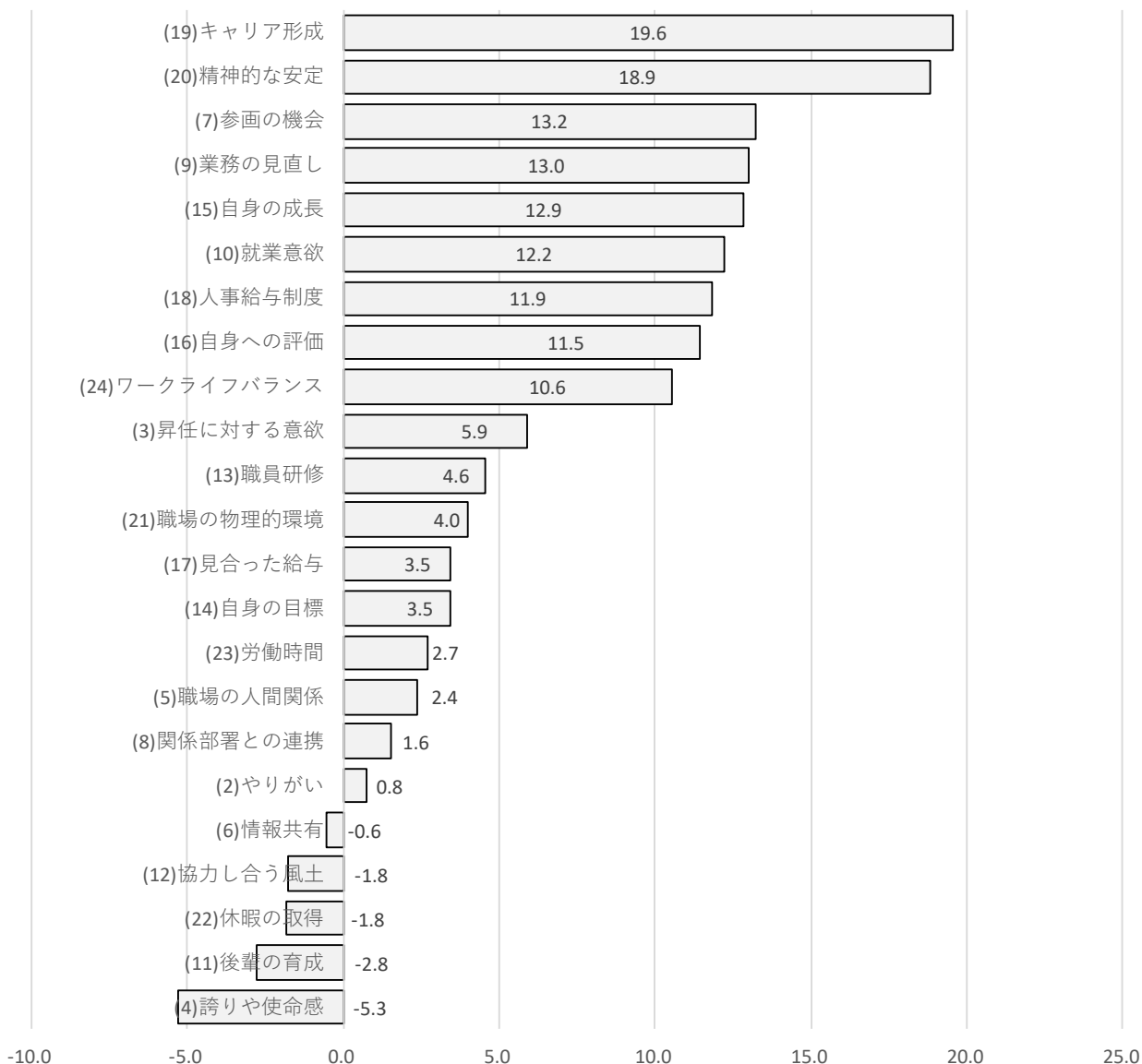


図 4-(12)-2 改善度

## 5. ES分析（年代別）

### (1) 29歳以下

○ 「(18)人事給与制度」「(3)昇任に対する意欲」等に不満（意向がない）傾向がある。

#### 【29歳以下】

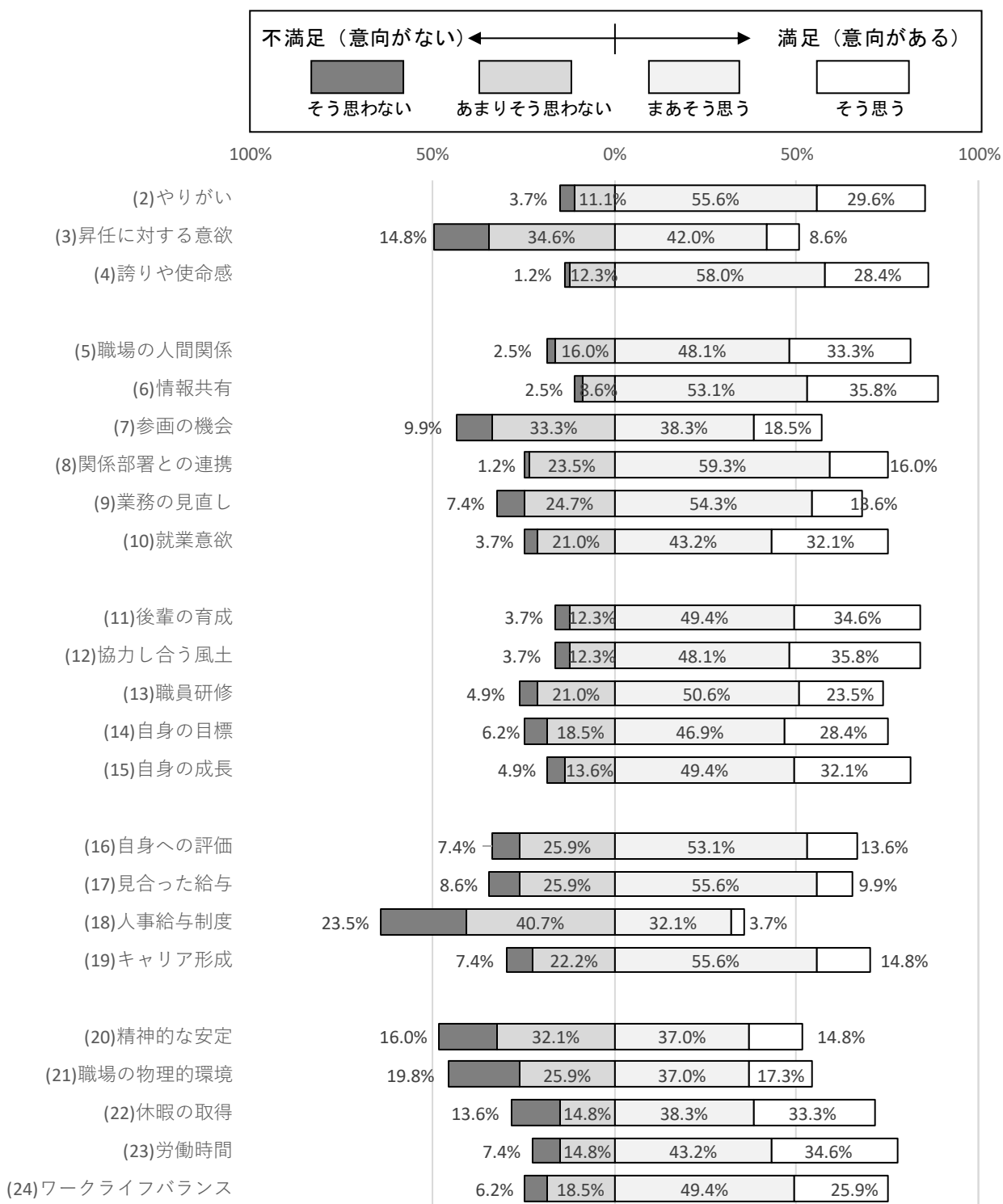


図5-(1)-1 個別項目の満足度（意向度）



【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 **80.2%** (今回)



さらに満足度を高めるために…

- 特に改善度が高いのは「(3)昇任に対する意欲」だが、個別項目全般について、改善による効果が期待できる。
- 総合的な満足度は、年代別では最も高い80.2%。

改善度 (29歳以下)

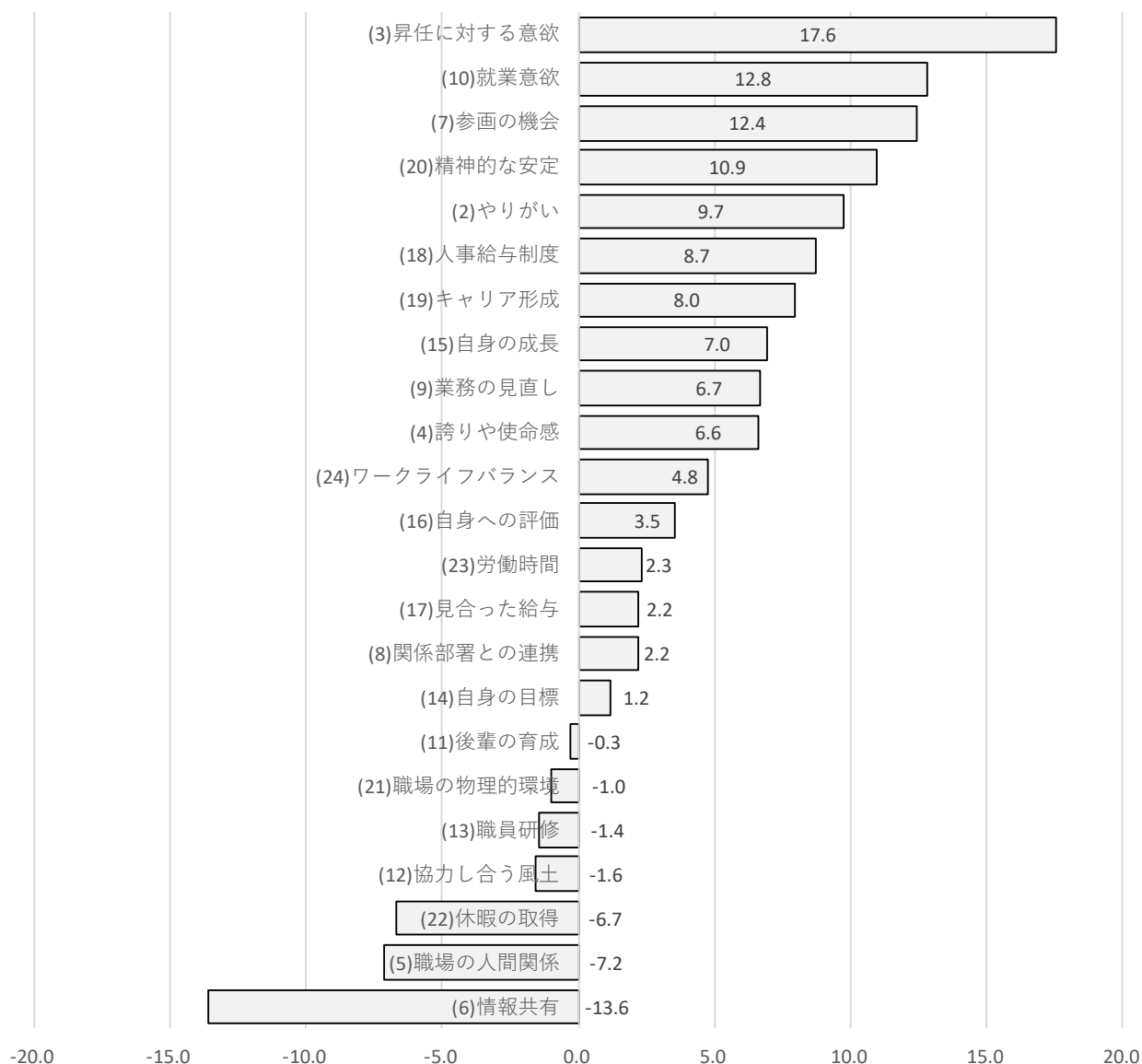


図 5-(1)-2 改善度

## (2) 30～39 歳

- 不満足（意向がない）傾向が約 50%以上となった項目が 7 項目。
- 個別項目別の満足度について、年代が上がるにつれて変化する「(7)参画の機会」を除き、年代別による大きな傾向の違いは認められない。

### 【30～39歳】

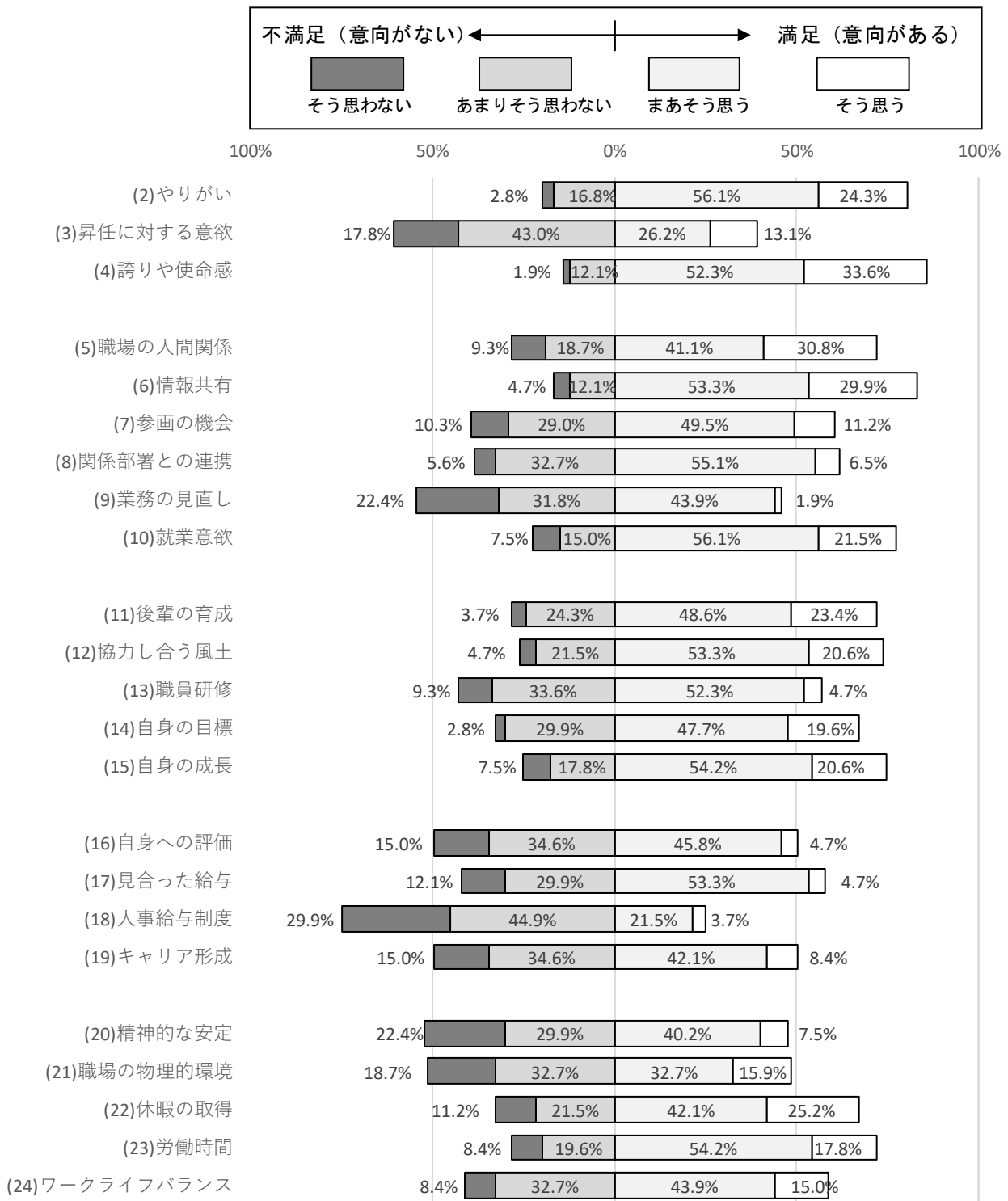


図 5-(2)-1 個別項目の満足度（意向度）

【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 **66.4%** (今回)



さらに満足度を高めるために…

- 「(20)精神的な安定」「(24)ワークライフバランス」の改善度が高い。
- 個別項目別の満足度の傾向は、年代による大きな違いは認められないが、総合的な満足度との相関の違いにより、改善度の高さに特徴が出ている。

改善度 (30～39歳)

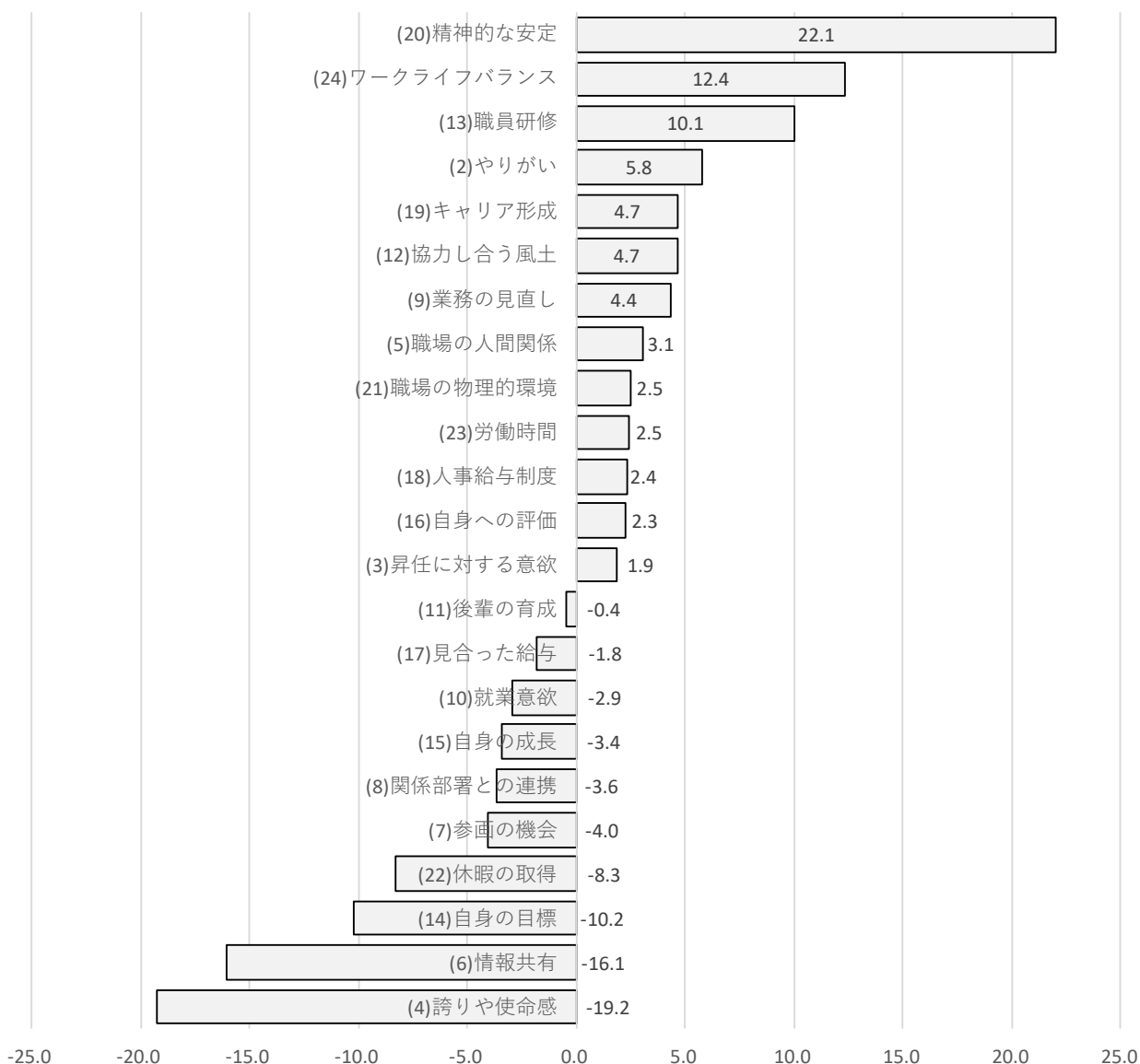


図 5-(2)-2 改善度

### (3) 40～49 歳

○ 個別項目別の満足度について、年代が上がるにつれて変化する「(7)参画の機会」を除き、年代別による大きな傾向の違いは認められない。

#### 【40～49歳】

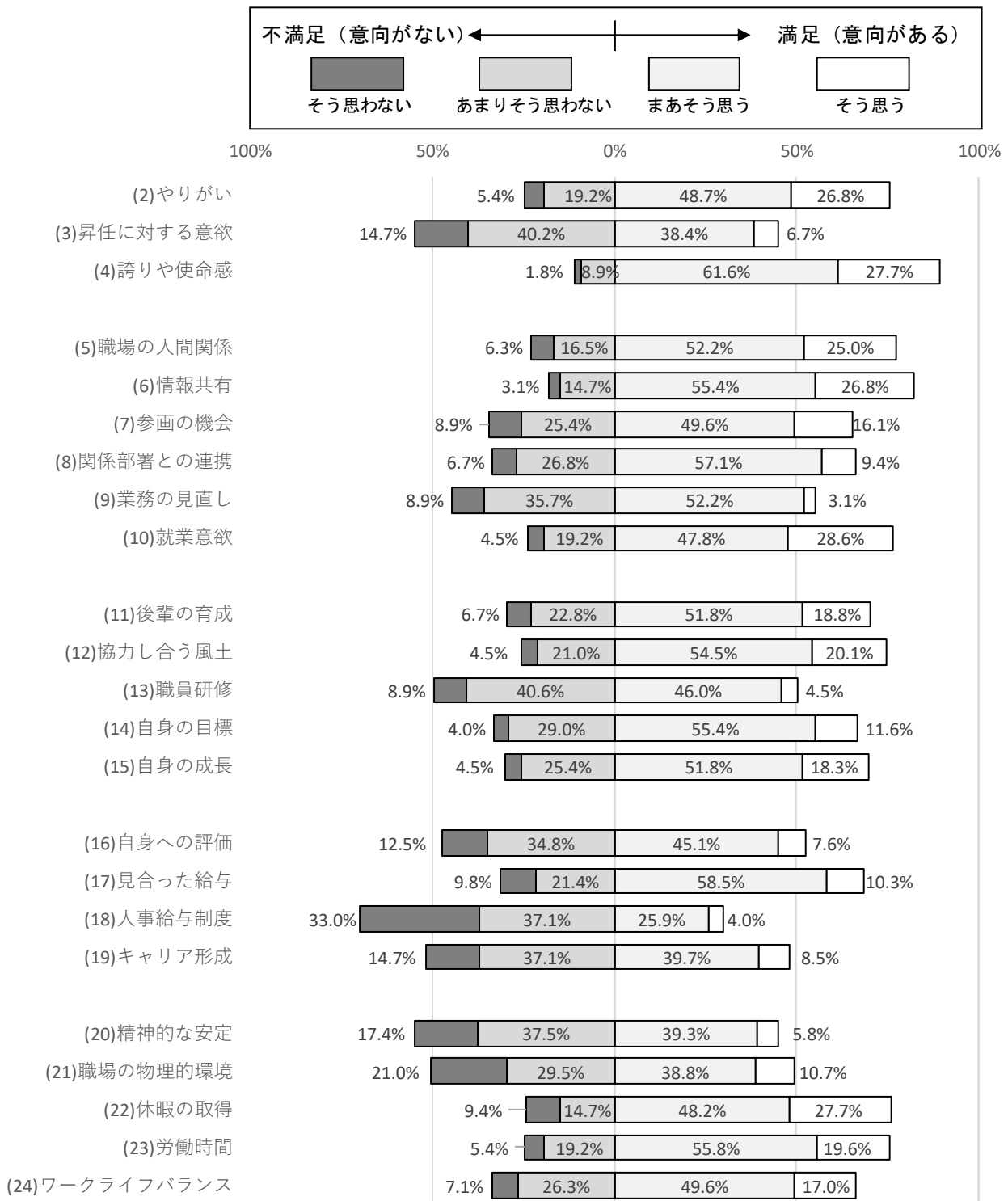


図 5-(3)-1 個別項目の満足度 (意向度)

【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 **71.0%** (今回)



さらに満足度を高めるために…

- 特に改善度が高いのは30～39歳と同様「(20)精神的な安定」だが、次に高い項目として「(2)やりがい」が挙げられる。
- 個別項目別の満足度の傾向は、年代による大きな違いは認められないが、総合的な満足度との相関の違いにより、改善度の高さに特徴が出ている。

改善度 (40～49歳)

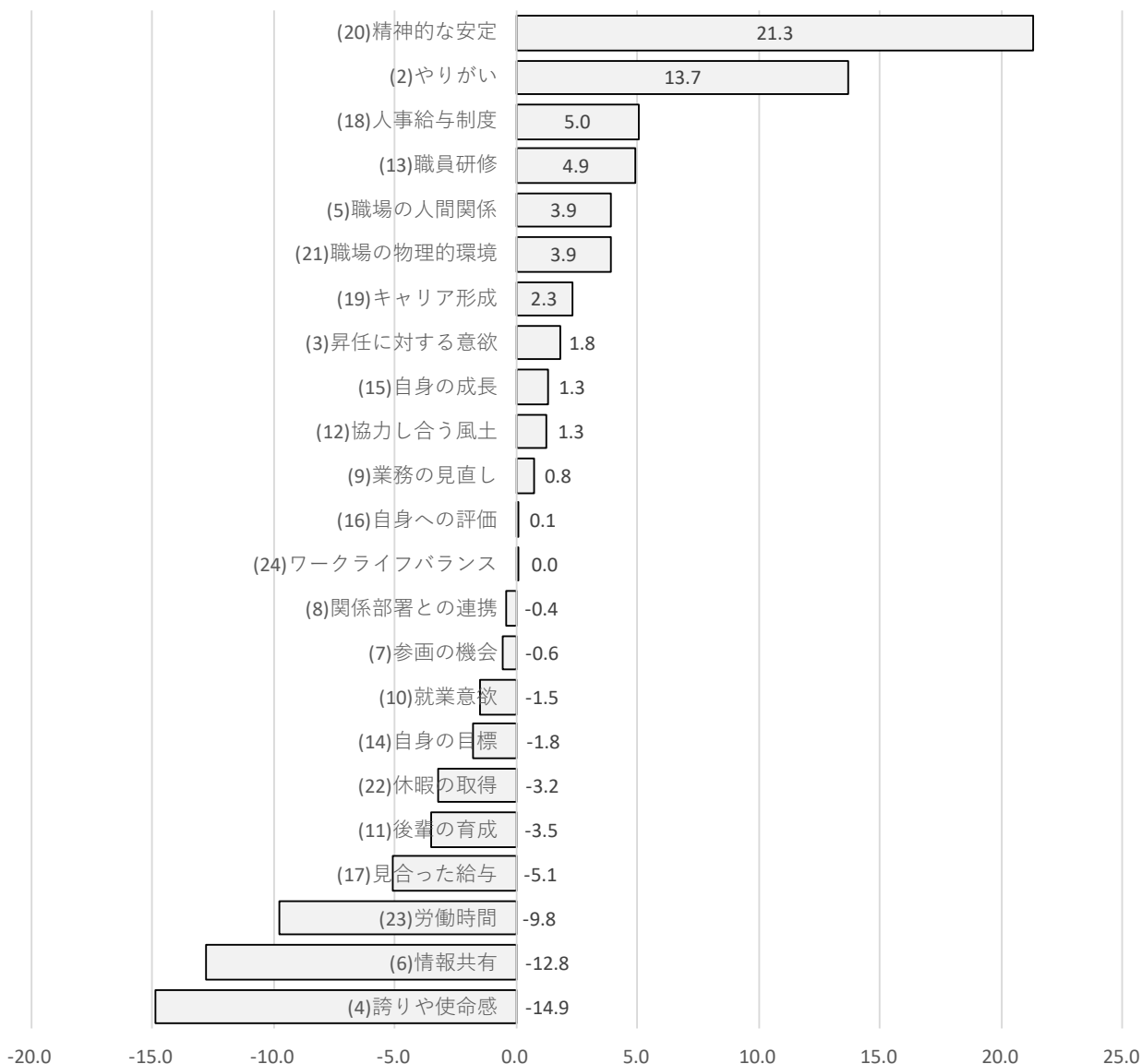


図 5-(3)-2 改善度

## (4) 50歳以上

○ 個別項目別の満足度について、年代が上がるにつれて変化する「(7)参画の機会」を除き、年代別による大きな傾向の違いは認められない。

### 【50歳以上】

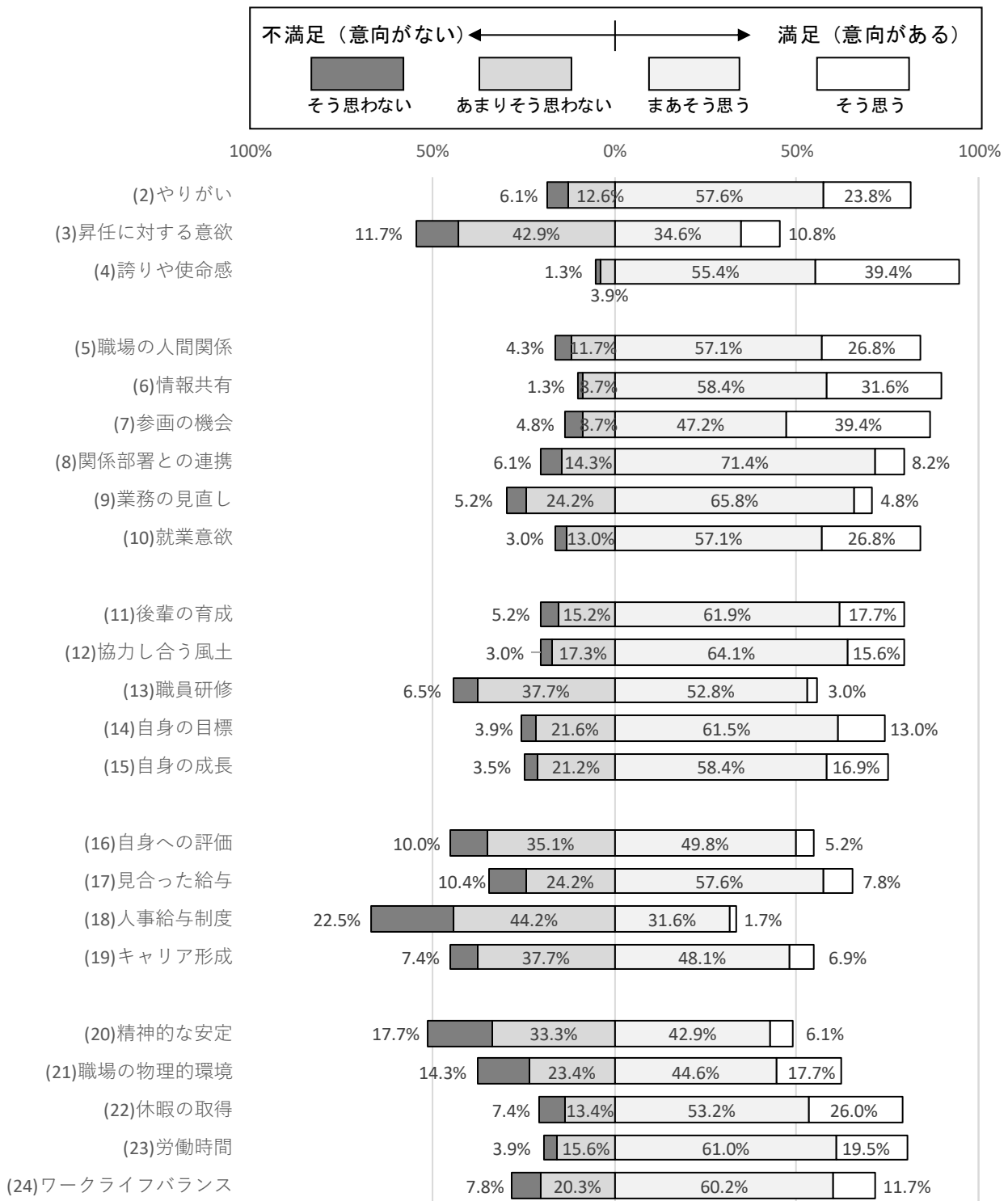


図 5-(4)-1 個別項目の満足度（意向度）

【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 **76.6%** (今回)



さらに満足度を高めるために…

- 「(2)やりがい」が高いが、全体的に改善度は低い傾向にある。
- 個別項目別の満足度の傾向は、年代による大きな違いは認められないが、総合的な満足度との相関の違いにより、改善度の高さに特徴が出ている。

改善度 (50歳以上)

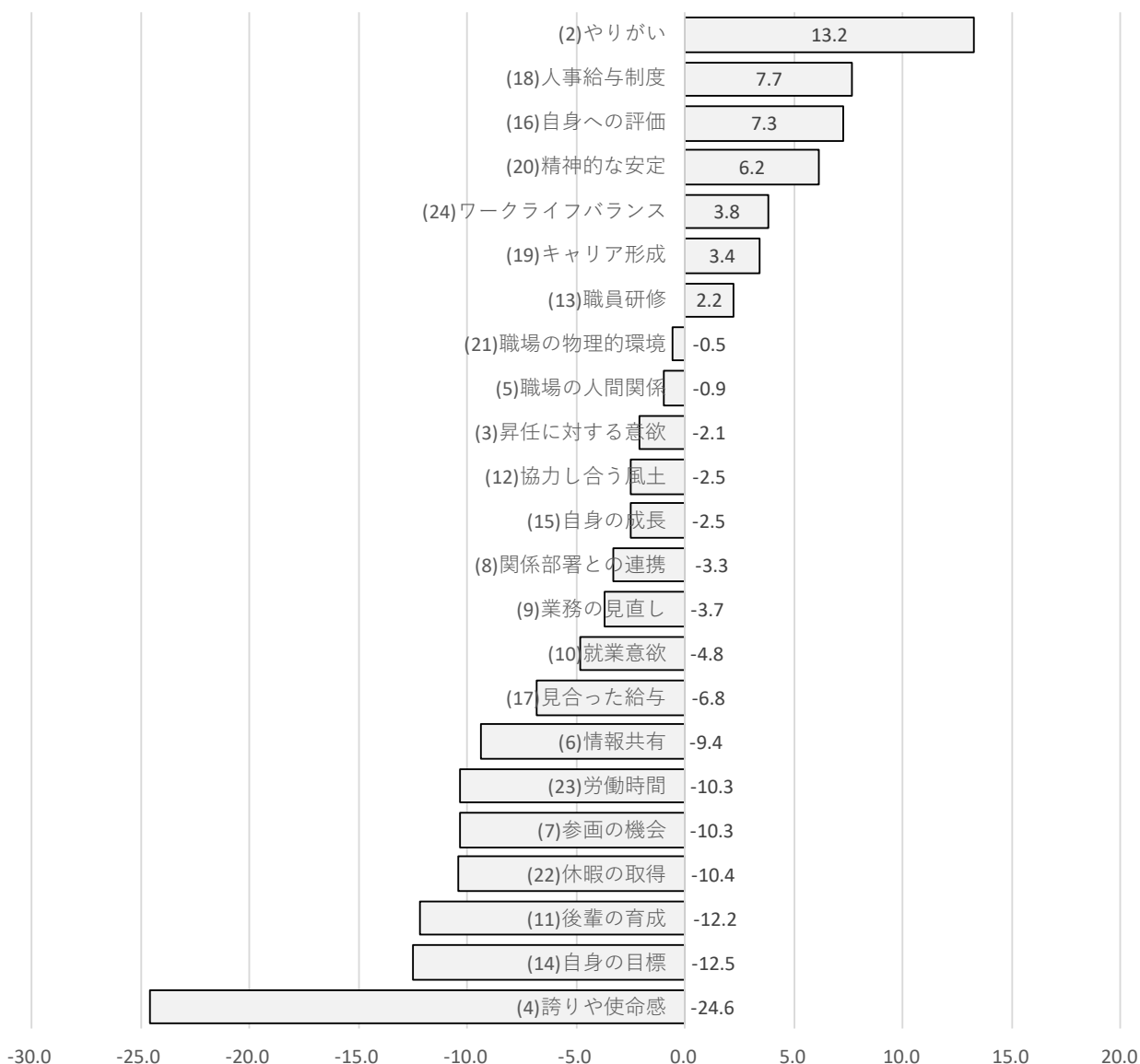


図 5-(4)-2 改善度

## 6. 自由記載

(25) ご意見やご提案などがありましたら、自由に記載してください。

### 【アンケートに関する意見】… 11人

- ・アンケート結果の活用に関する意見が寄せられている。
- ・報告書の内容をもとに、改善に向けた見える形でのアクションが必要。(すぐに改善に至らなくても、検討の経過等が庁内で共有できるように)

### 【アンケートに関する意見以外】… 107人

- ・総合的な満足度や各個別項目についての意見が多数寄せられた。
- ・人事給与制度に関する意見、特に昇任試験制度に関する意見が多かった。



## 7. 調査票

### 令和3年度 横手市職員満足度アンケート

このアンケートは、職員の仕事や職場に対する満足度等を把握し、より働きやすく、活気のある職場環境をつくるために実施するものです。  
多くの皆様の積極的な回答をお願いいたします。

#### 満足度向上のために



あなたが所属する部署を選んでください。

- |                                |                                 |                                       |  |
|--------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> 総務企画部 | <input type="checkbox"/> 財務部    | <input type="checkbox"/> まちづくり推進部(本庁) | <input type="checkbox"/> まちづくり推進部(地域局) |
| <input type="checkbox"/> 市民福祉部 | <input type="checkbox"/> 農林部    | <input type="checkbox"/> 商工観光部        | <input type="checkbox"/> 建設部           |
| <input type="checkbox"/> 上下水道部 | <input type="checkbox"/> 行政委員会等 | <input type="checkbox"/> 教育委員会        | <input type="checkbox"/> 消防            |

あなたの年齢があてはまるものを選んでください。

- 29歳以下       30～39歳       40～49歳       50歳以上

分野	設問	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
総合	問01 総合的に考えて、現在の仕事・職場に満足している。	4	3	2	1
意識・姿勢	問02 現在の自分の仕事はやりがいがある。	4	3	2	1
	問03 より責任のあるポジションに就きたい。	4	3	2	1
	問04 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。	4	3	2	1
	問05 職場の雰囲気や人間関係は良い。	4	3	2	1
職場・組織風土	問06 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。	4	3	2	1
	問07 職場の方針や業務の進め方の決定に参加する機会がある。	4	3	2	1
	問08 関係部署との連携がうまくいっている。	4	3	2	1
	問09 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。	4	3	2	1
	問10 横手市役所に今後も勤め続けたい。	4	3	2	1

分野	設問	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
人材育成	問11 直属の上司は、部下に対して熱心に指導・育成にあたっている。	4	3	2	1
	問12 あなたの職場では、職員が互いに教え合い、育成し合う風土がある。	4	3	2	1
	問13 職員の教育・人材育成について研修が十分に計画されている。	4	3	2	1
	問14 横手市職員として「今後こうありたい」という目標がある。	4	3	2	1
	問15 横手市役所で働くことで成長できている。	4	3	2	1
人事・給与	問16 仕事の実績に加え、仕事のやり方・姿勢も評価されている。	4	3	2	1
	問17 自分の仕事内容や責任に見合った給与を受けている。	4	3	2	1
	問18 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。	4	3	2	1
	問19 人事異動は自分のキャリア形成につながっている。	4	3	2	1
労働環境	問20 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。	4	3	2	1
	問21 自分の職場のオフィス環境（施設・設備面）は良い。	4	3	2	1
	問22 休暇を取得しやすい環境である。	4	3	2	1
	問23 現在の労働時間は適切である。	4	3	2	1
	問24 仕事と生活の両方が充実し、バランスがとれている。	4	3	2	1
問25	ご意見やご提案などがありましたら、自由に記載してください。				

～ アンケートは以上です ご協力ありがとうございました ～

※個人が特定されないよう、属性に関する設問を最小限にするよう見直しました。  
自由記載欄に個人情報に記載された場合は、内容を精査の上、適切に対応します。

## 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	合計
(1)総合	109	363	138	33	643
(2)やりがい	165	347	99	32	643
(3)昇任に対する意欲	61	228	263	91	643
(4)誇りや使命感	212	369	52	10	643
(5)職場の人間関係	178	332	97	36	643
(6)情報共有	194	359	73	17	643
(7)参画の機会	154	304	135	50	643
(8)関係部署との連携	60	400	147	36	643
(9)業務の見直し	31	360	190	62	643
(10)就業意欲	175	334	106	28	643
(11)後輩の育成	136	351	122	34	643
(12)協力し合う風土	132	366	120	25	643
(13)職員研修	41	322	231	49	643
(14)自身の目標	100	355	162	26	643
(15)自身の成長	128	349	136	30	643
(16)自身への評価	45	308	217	73	643
(17)見合った給与	54	366	157	66	643
(18)人事給与制度	20	180	266	177	643
(19)キャリア形成	56	290	225	72	643
(20)精神的な安定	47	260	219	117	643
(21)職場の物理的環境	96	255	176	116	643
(22)休暇の取得	176	307	99	61	643
(23)労働時間	136	359	112	36	643
(24)ワークライフバランス	102	337	156	48	643