

令和6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	47
7. アンケート設問項目	48
8. 単純集計一覧（属性を除く）	49

令和7年3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 1,089 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7年2月10日（月）～2月26日（水）

## 5. 調査方法

Log o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 25）を除き、必須回答項目。

### ■ 回答状況

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
対象職員数	1,081	1,029	1,089
有効回答者数	669	614	617
有効回答率	61.9%	59.7%	56.7%

### ■ 所属別回答状況

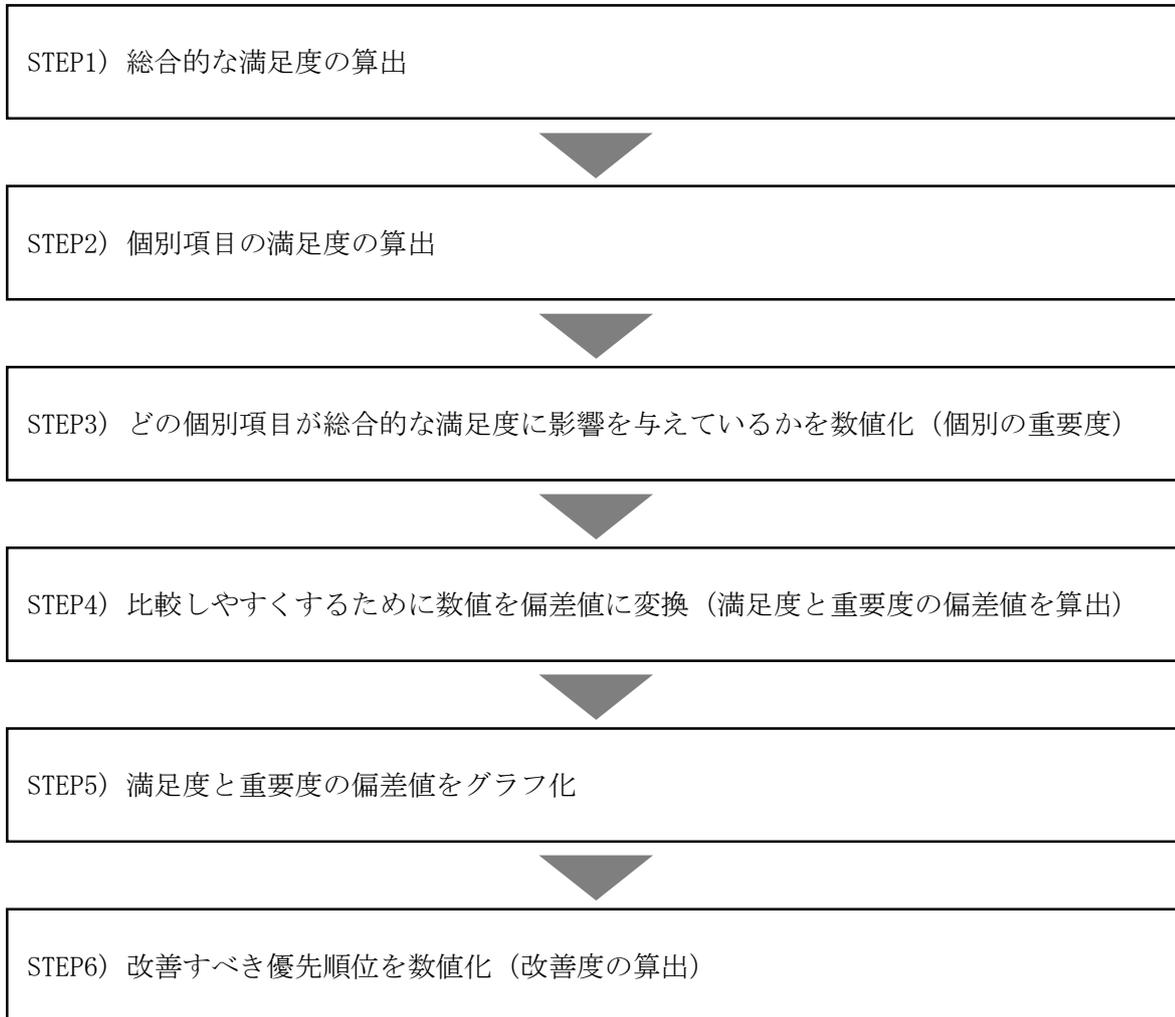
所属	対象職員数	有効回答者数	有効回答率
総務企画部	63	42	66.7%
財務部	63	44	69.8%
まちづくり推進部(本庁)	17	16	94.1%
まちづくり推進部(地域局)	264	134	50.8%
市民福祉部	230	153	66.5%
農林部	43	28	65.1%
商工観光部	36	23	63.9%
建設部	43	35	81.4%
上下水道部	37	20	54.1%
行政委員会等	29	21	72.4%
教育委員会	90	39	43.3%
消防	174	62	35.6%
合計	1,089	617	56.7%

### ■ 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	129	68	52.7%
30歳以上39歳以下	176	85	48.3%
40歳以上49歳以下	287	180	62.7%
50歳以上	497	284	57.1%
合計	1,089	617	56.7%

### 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<br>(1問)    | (24) 総合的な満足度 |                 |             |
| 個別項目<br>(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) 職員研修   |
|               | (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) 総労働時間   | (23) ワークライフバランス |             |

## 4. E S 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 78.8% で、前回から 5.5% 上昇。
- まちづくり推進部、農林部、行政委員会が大きく上昇している。
- 商工観光部が大きく減少している。
- 年代別では 40 歳以上 49 歳以下が減少しているが、その他の年代は上昇している。

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	46	85	365	121	617
割合	7.5%	13.8%	59.2%	19.6%	100.0%
	21.2%		78.8%		

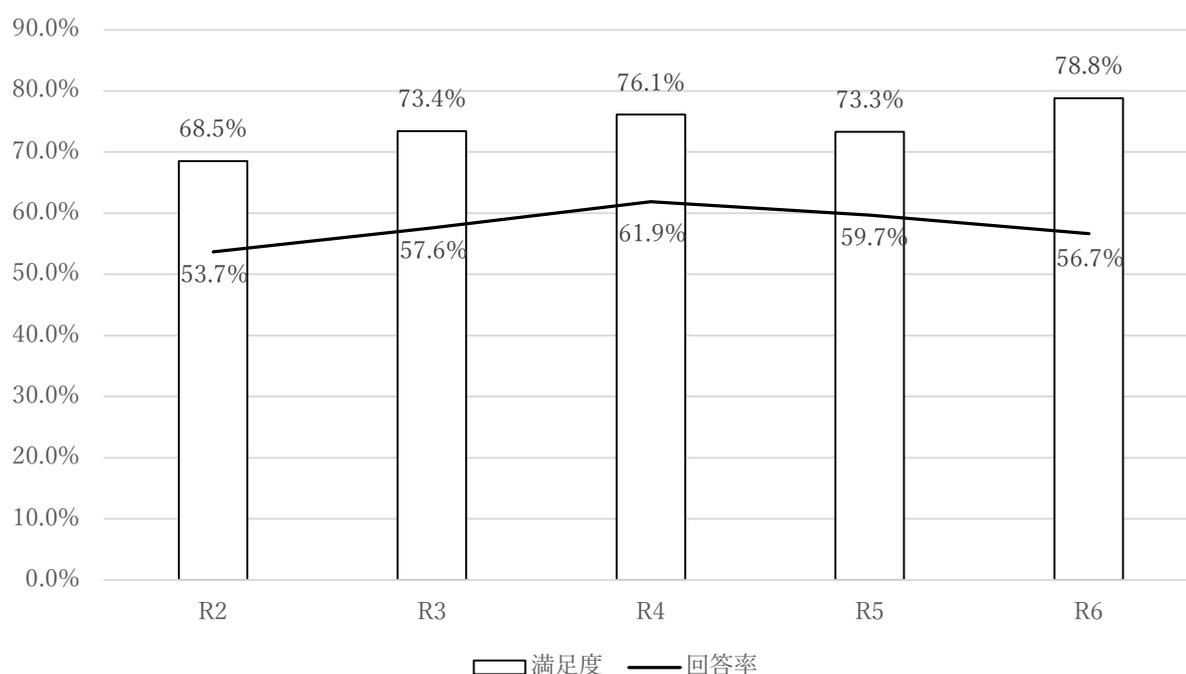


図 4-2 過去 5 年間の満足度と回答率の推移

(参考) 属性別の満足度

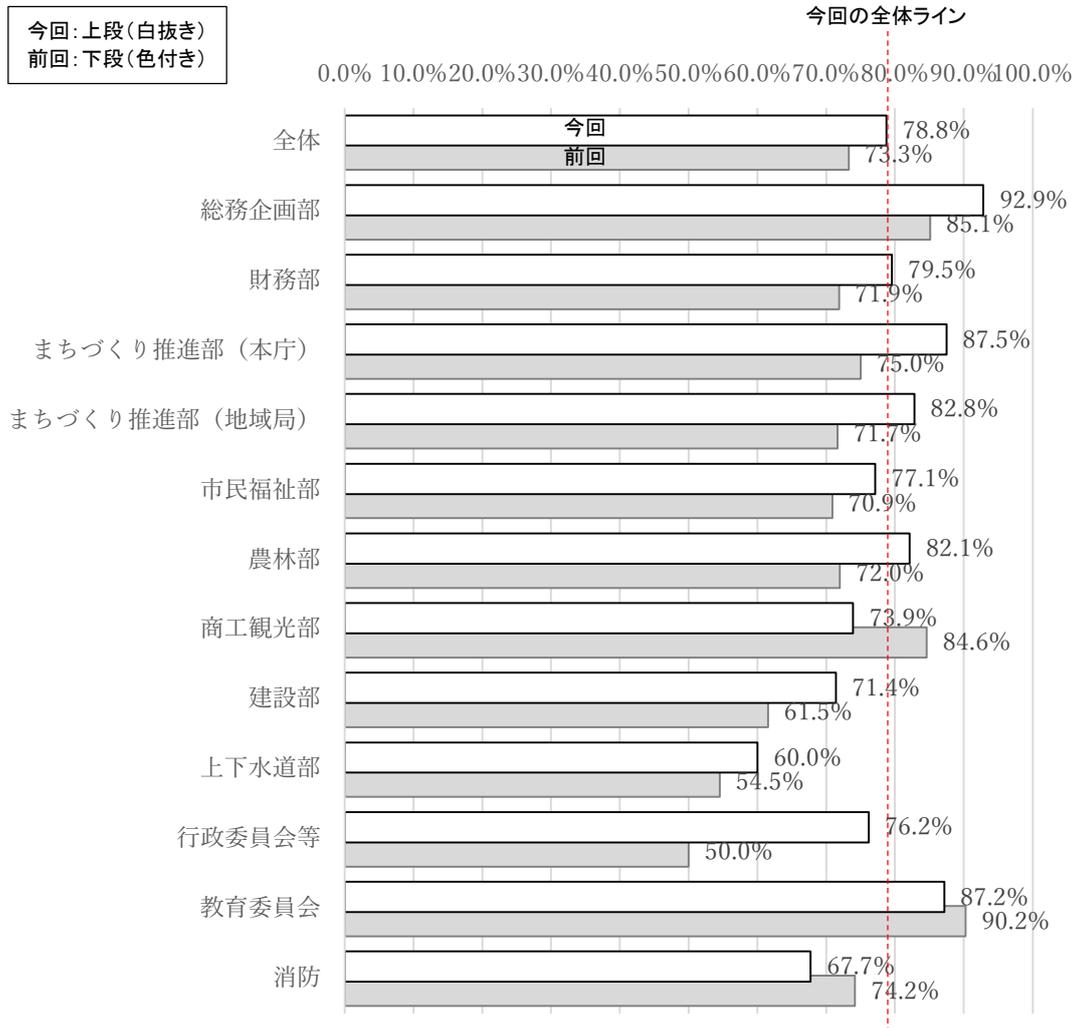


図 4-3 総合的な満足度 (全体および所属別)

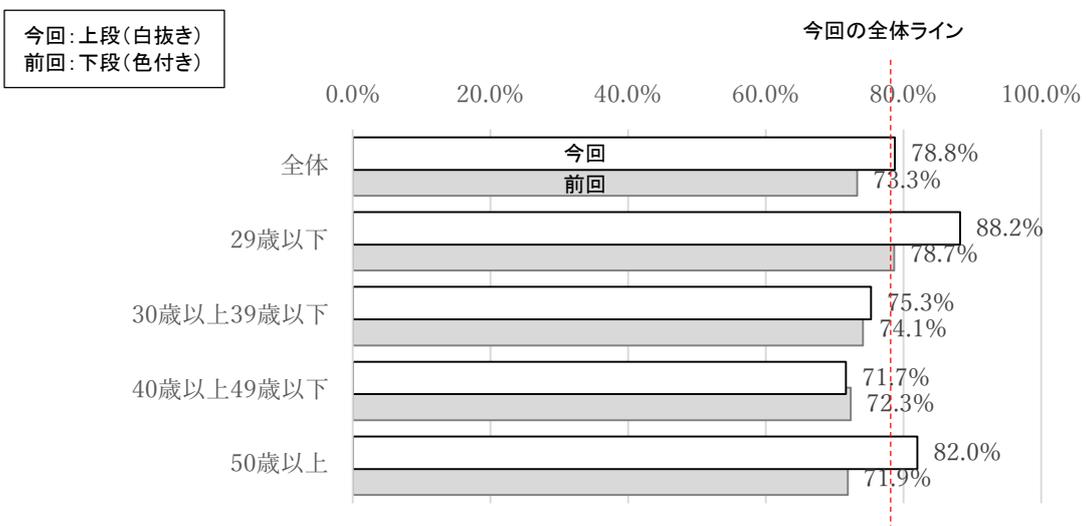


図 4-4 総合的な満足度 (全体および年代別)

## 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。

- 94%以上の職員が「(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上昇している。
- 「(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
(3)誇りや使命感	94.2%	89.3%	4.9%
(5)情報共有	90.8%	86.9%	3.9%
(1)やりがい	86.5%	76.6%	9.9%
(11)協力し合う風土	86.0%	76.1%	9.9%
(4)職場の人間関係	85.7%	79.8%	5.9%
(14)自身の成長	85.4%	71.0%	14.4%
(6)参画の機会	84.4%	76.4%	8.0%
(7)関係部署との連携	84.4%	72.5%	11.9%
(22)労働時間	84.2%	74.0%	10.2%
(13)自身の目標	83.9%	67.3%	16.6%
(21)休暇の取得	83.7%	74.2%	9.5%
(10)後輩の育成	83.3%	74.3%	9.0%
(23)ワークライフバランス	76.2%	65.9%	10.3%
(16)見合った給与	76.7%	59.1%	17.6%
(9)就業意欲	75.6%	64.9%	10.7%
(15)自身への評価	75.2%	59.3%	15.9%
(12)職員研修	74.7%	55.4%	19.3%
(8)業務の見直し	73.0%	55.6%	17.4%
(18)キャリア形成	72.8%	49.4%	23.4%
(19)精神的な安定	62.3%	45.8%	16.5%
(20)職場の物理的環境	59.6%	52.3%	7.3%
(17)人事給与制度	47.1%	29.2%	17.9%
(2)昇任に対する意欲	46.9%	35.4%	11.5%

【全体】

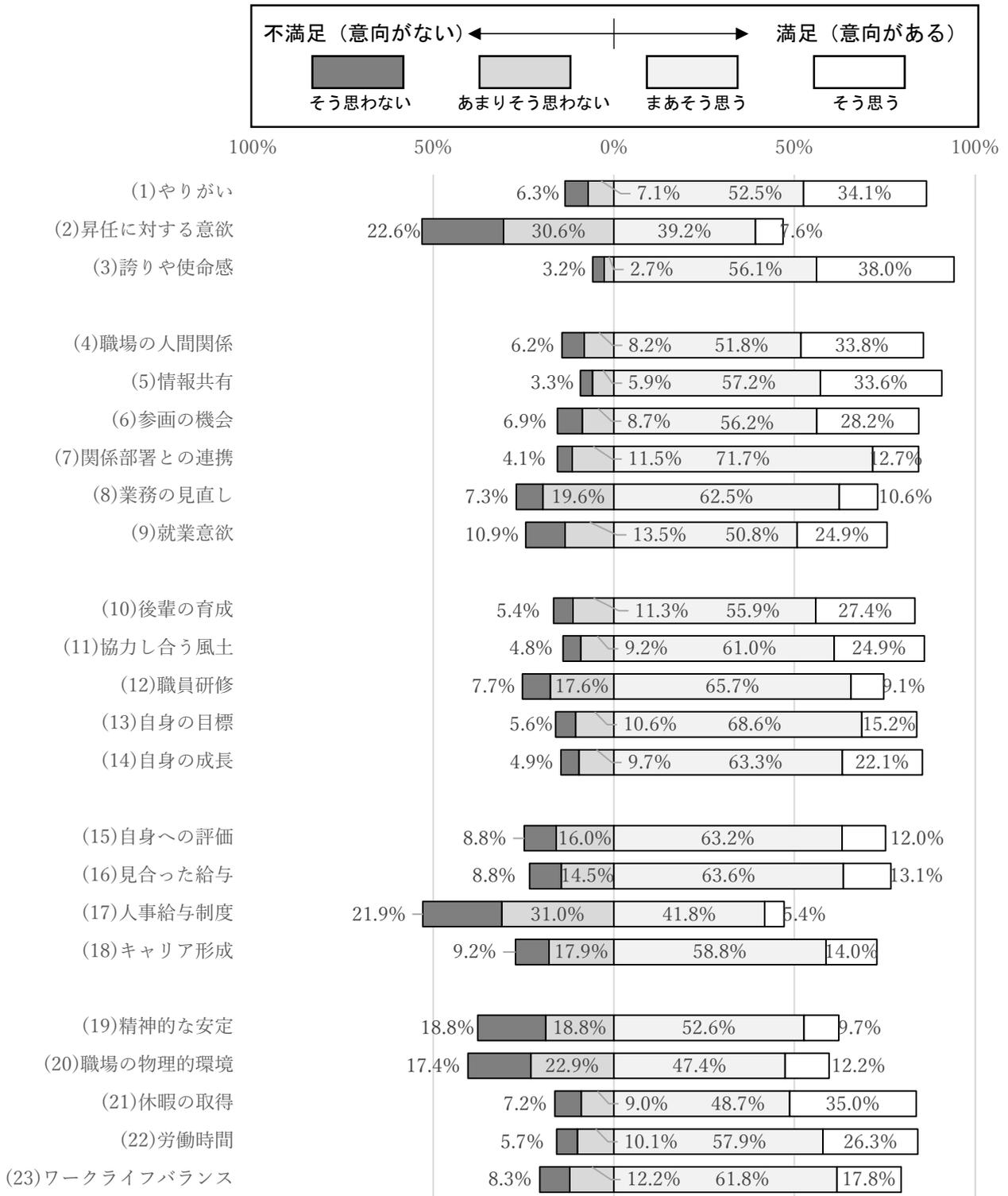


図 4-6 個別項目の満足度（意向度）

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
(9)就業意欲	0.656
(1)やりがい	0.651
(23)ワークライフバランス	0.611
(4)職場の人間関係	0.524
(19)精神的な安定	0.521
(22)労働時間	0.506
(11)協力し合う風土	0.500
(21)休暇の取得	0.484
(14)自身の成長	0.473
(8)業務の見直し	0.443
(6)参画の機会	0.414
(20)職場の物理的環境	0.409
(15)自身への評価	0.408
(3)誇りや使命感	0.391
(10)後輩の育成	0.388
(5)情報共有	0.385
(16)見合った給与	0.376
(13)自身の目標	0.370
(7)関係部署との連携	0.359
(17)人事給与制度	0.331
(18)キャリア形成	0.324
(12)職員研修	0.316
(2)昇任に対する意欲	0.282

【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 0.469～0.942 (数値標記)、重要度は 0.282～0.656 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。

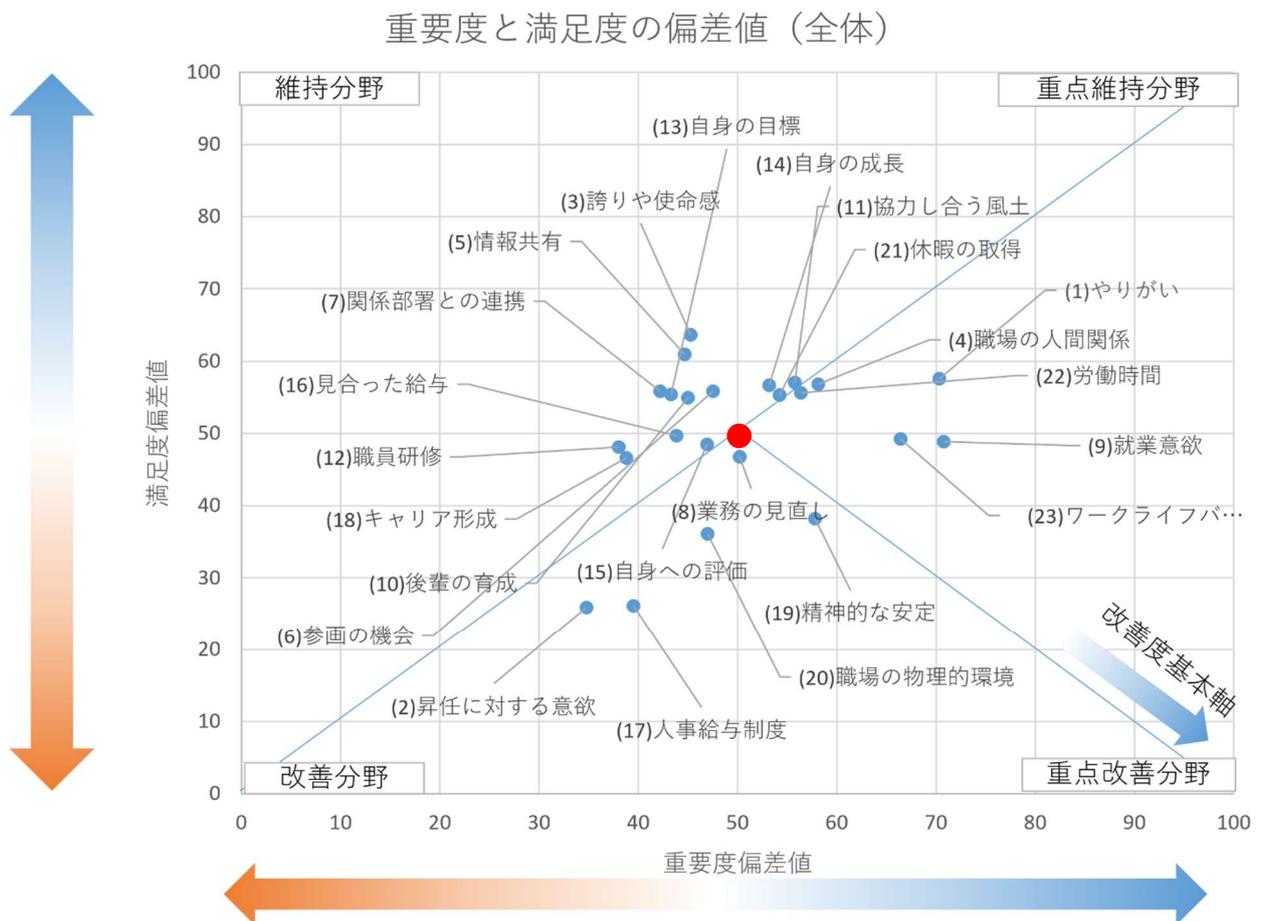
偏差値は、サンプルの中でどれくらいの位置にいるかを示す値で平均は 50.0。

	満足度偏差値	重要度偏差値
(1) やりがい	57.6	70.3
(2) 昇任に対する意欲	25.9	34.8
(3) 誇りや使命感	63.7	45.3
(4) 職場の人間関係	56.9	58.1
(5) 情報共有	60.9	44.7
(6) 参画の機会	55.8	47.5
(7) 関係部署との連携	55.8	42.2
(8) 業務の見直し	46.8	50.2
(9) 就業意欲	48.9	70.8
(10) 後輩の育成	55.0	45.0
(11) 協力し合う風土	57.1	55.7
(12) 職員研修	48.1	38.0
(13) 自身の目標	55.4	43.3
(14) 自身の成長	56.7	53.2
(15) 自身への評価	48.5	46.9
(16) 見合った給与	49.7	43.9
(17) 人事給与制度	26.1	39.5
(18) キャリア形成	46.6	38.8
(19) 精神的な安定	38.2	57.8
(20) 職場の物理的環境	36.1	47.0
(21) 休暇の取得	55.3	54.2
(22) 労働時間	55.7	56.4
(23) ワークライフバランス	49.3	66.4

## 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。

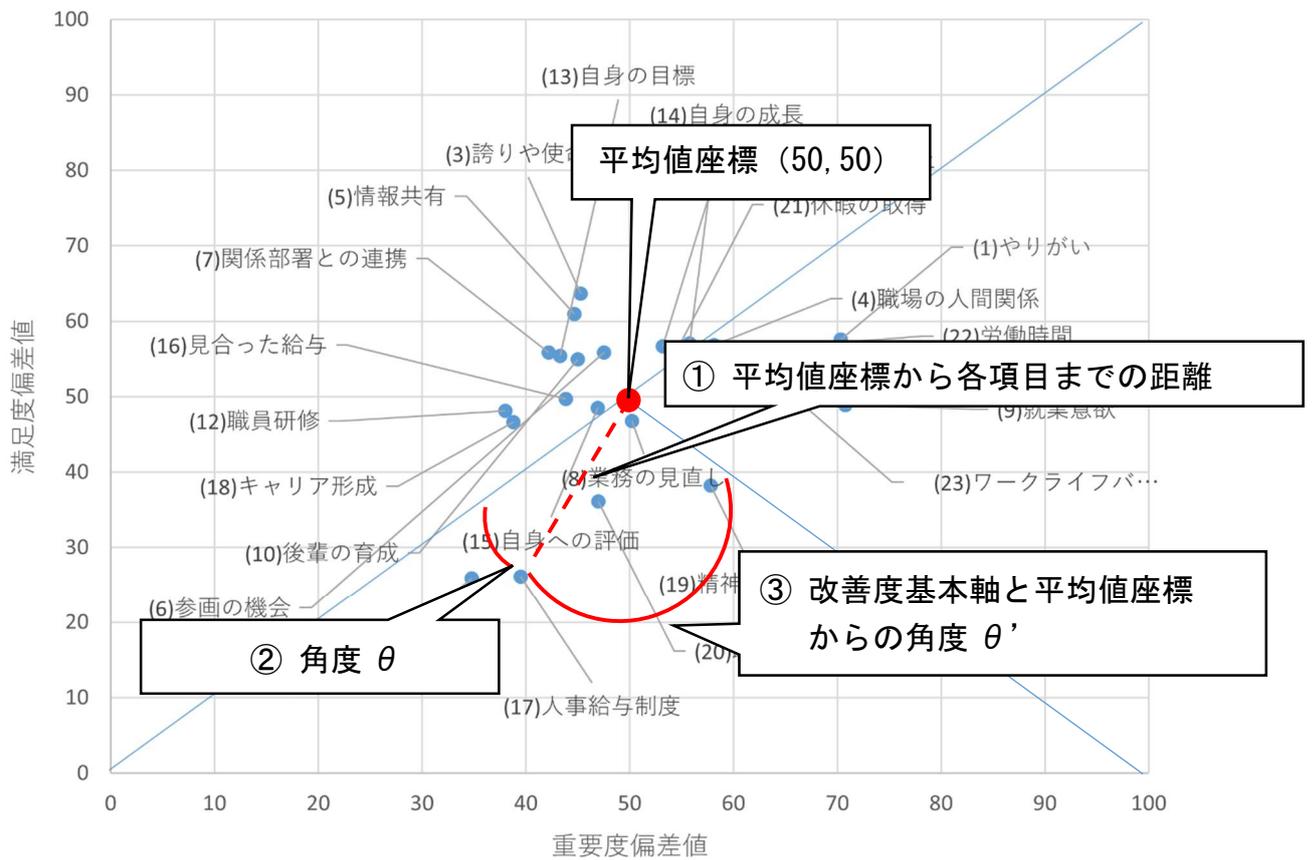
#### ⑤ 改善度の算出

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「(19)精神的な安定」や「(9)就業意欲」、「(23)ワークライフ  
 バランス」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  
 度が低い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(7)関係部署との連  
 携に不満がなくても、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）

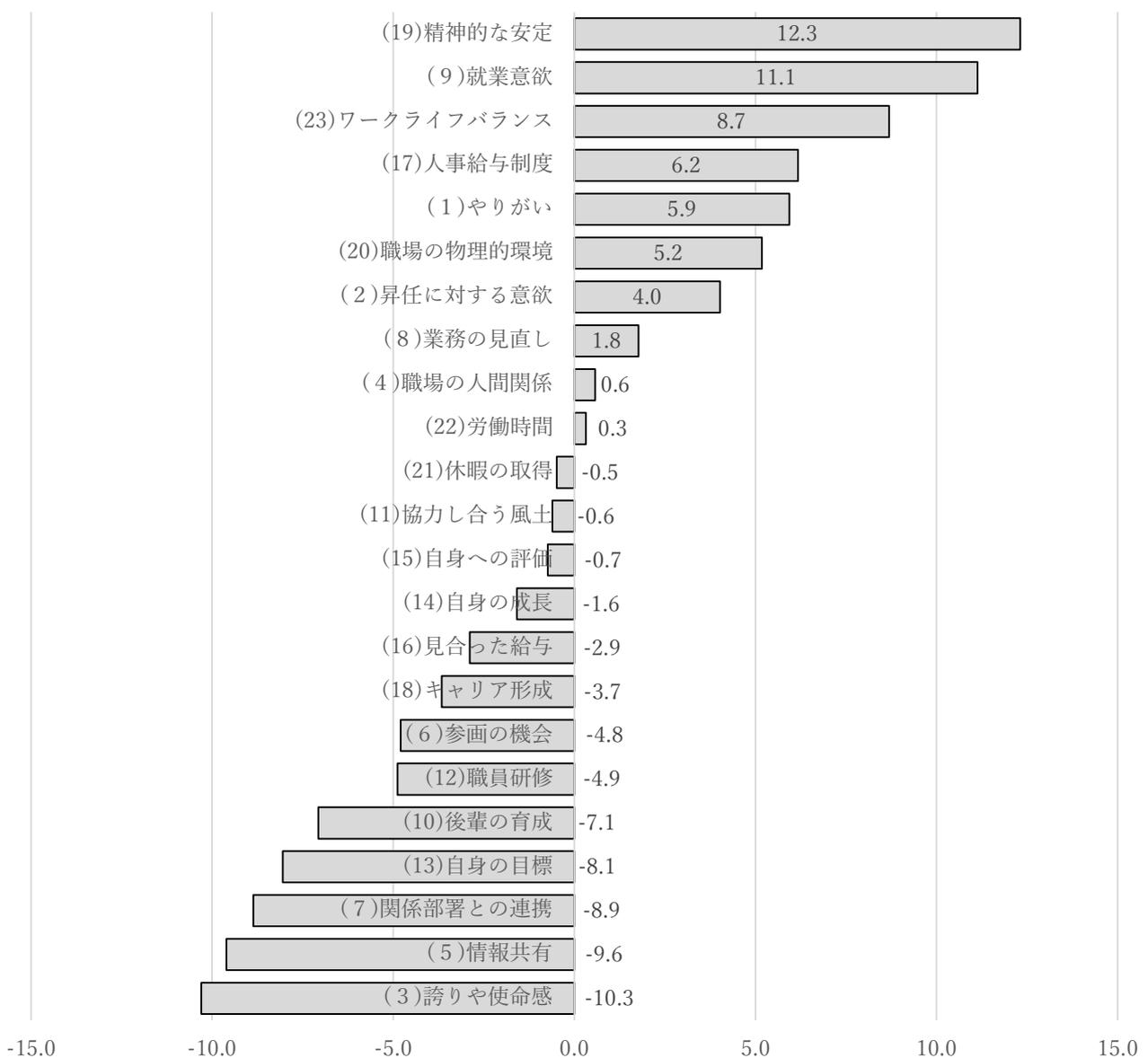


図 4-6 改善度（全体）

【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、問題だと思っけていても、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。

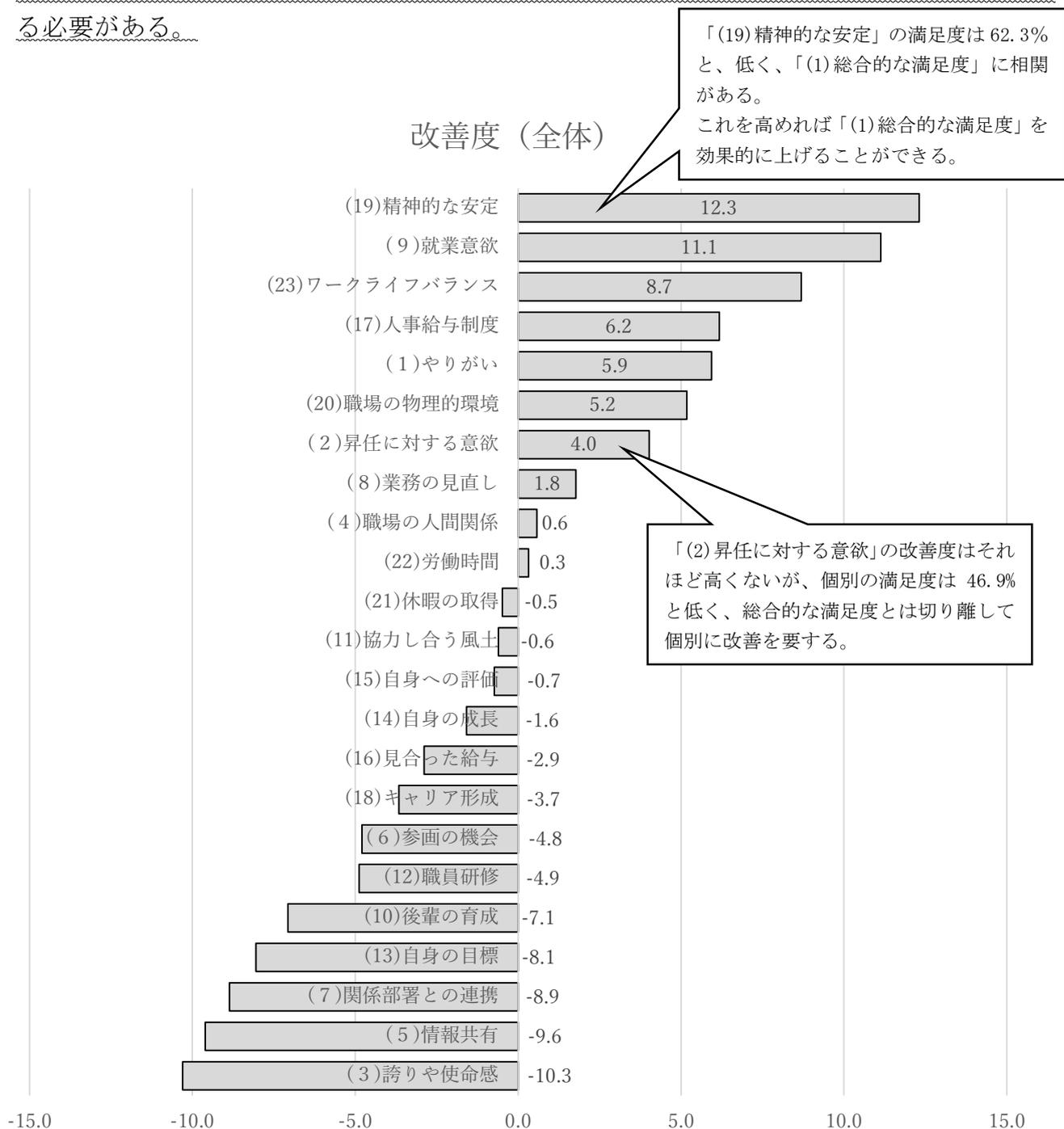


図 4-7 改善度 (全体)

## (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「(3)誇りや使命感」、「(4)職場の人間関係」は100%となっている。
- 「(18)人事給与制度」、「(3)昇任に対する意欲」の不満足傾向が強い。

### 【総務企画部】

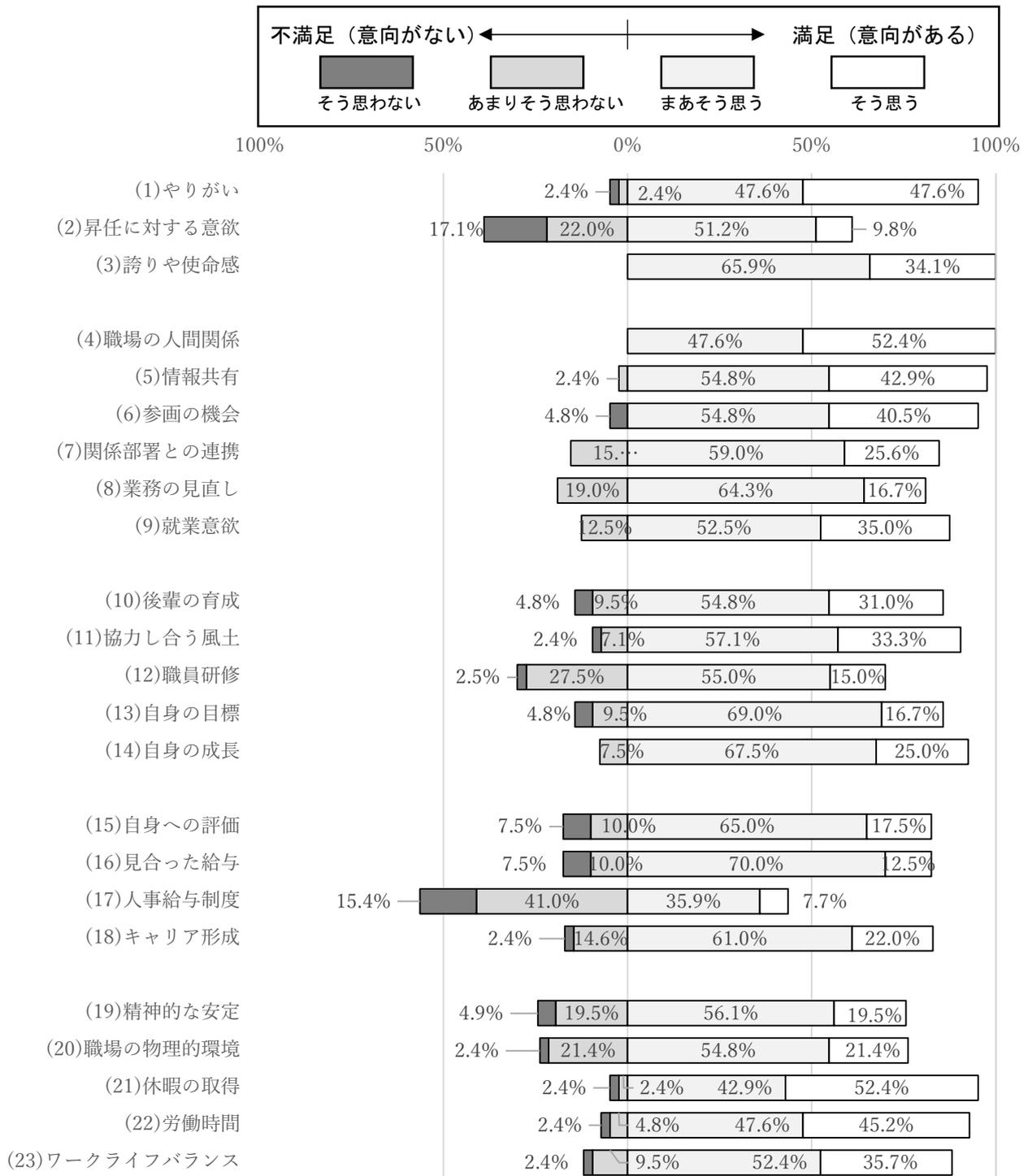


図 4-(1)-1 個別項目の満足度 (意向度)

【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 **92.9%** (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92.9%と高いが、個別満足度の低い「(3)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)

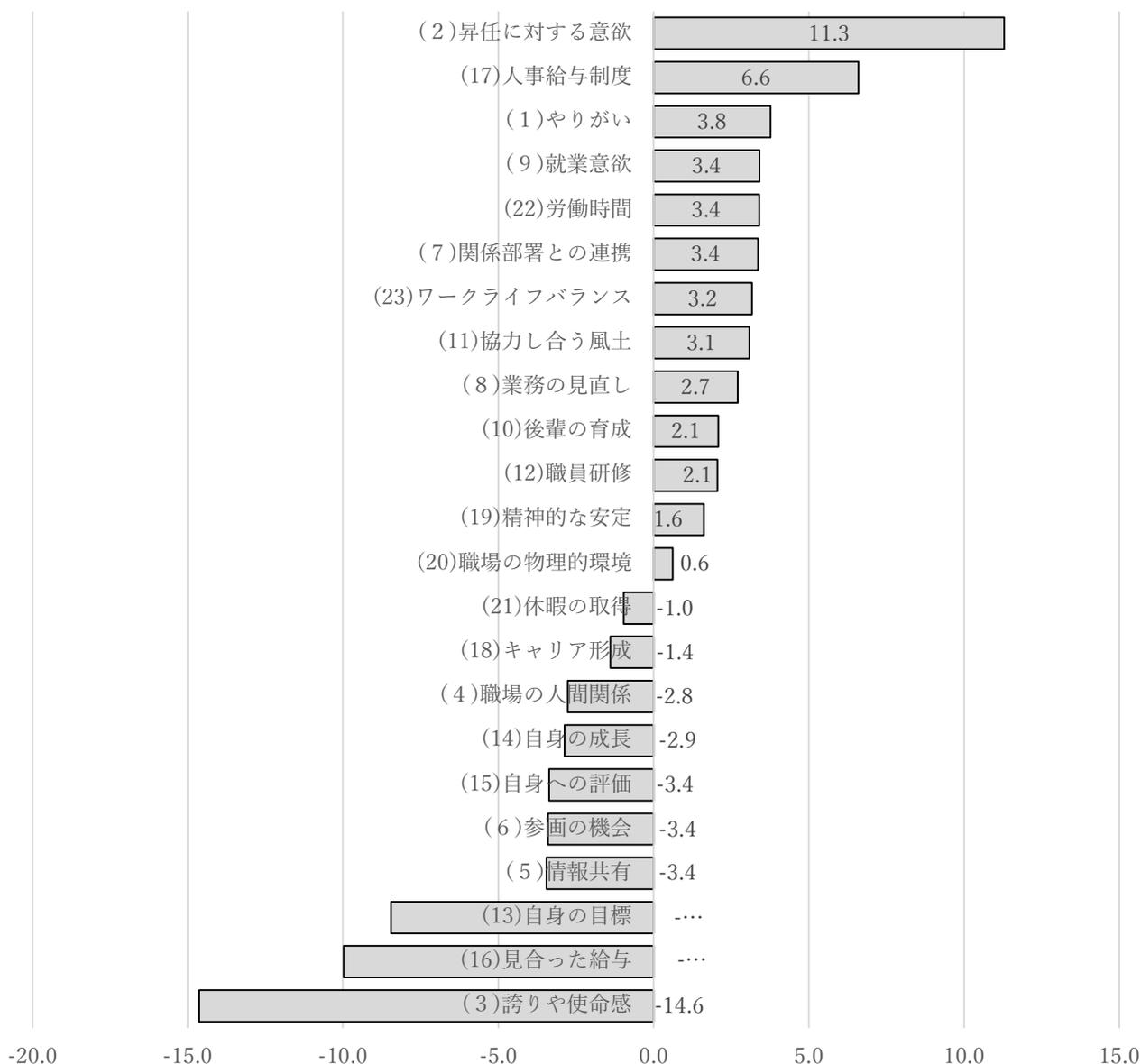


図 4-(1)-2 改善度

## (2) 財務部

- 「(3) 誇りや使命感」の満足度が100%。
- 「(12) 職員研修」、「(16) 見合った給与」、「(17) 人事給与制度」、「(20) 職場の物理的環境」の満足度が全体平均と比較すると低い。

### 【財務部】

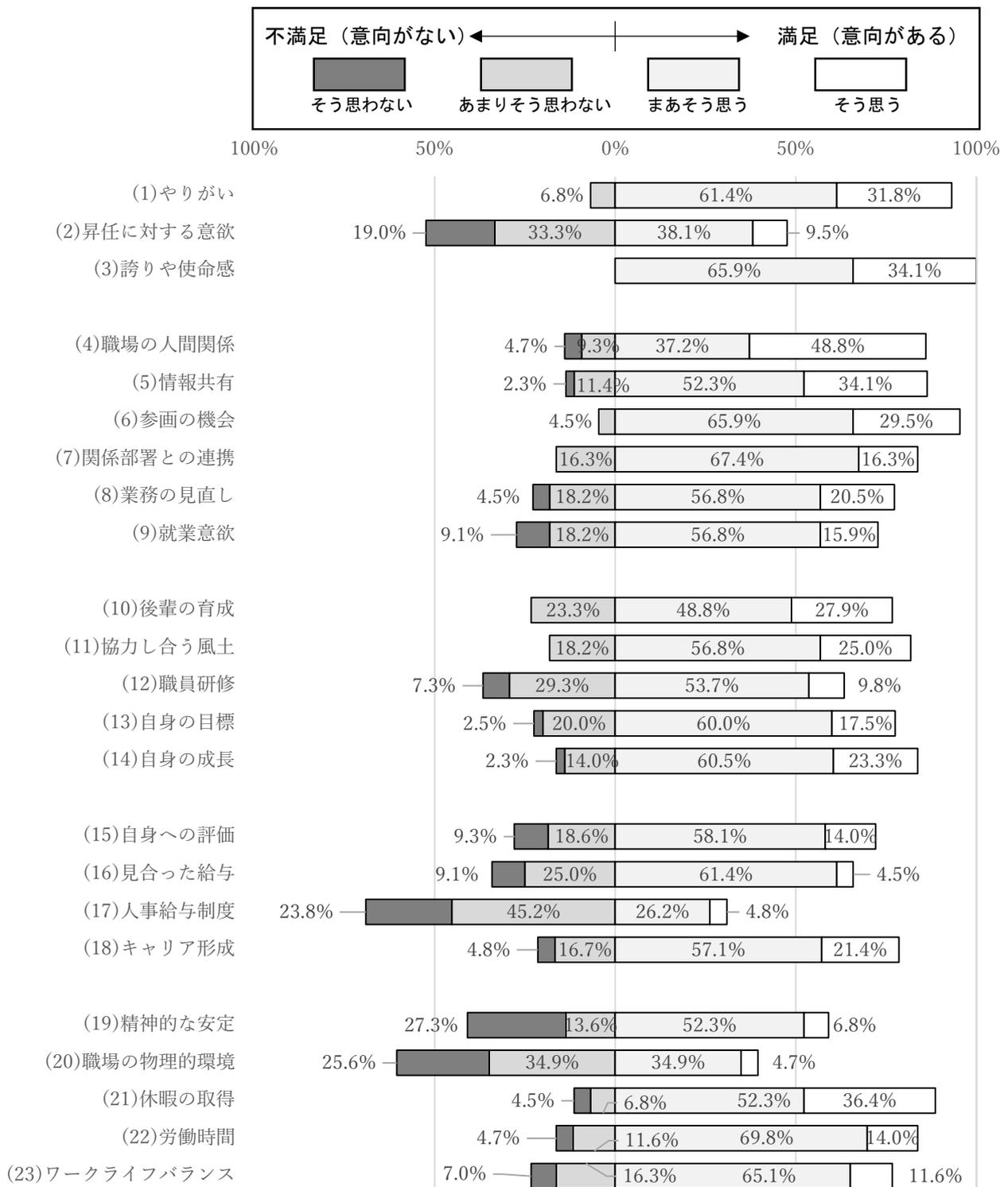


図 4-(2)-1 個別項目の満足度 (意向度)

【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 **79.5%** (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7.6ポイント上昇している。重要度が高い「(9)就業意欲」、個別満足度の低い、「(20)職場の物理的環境」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)

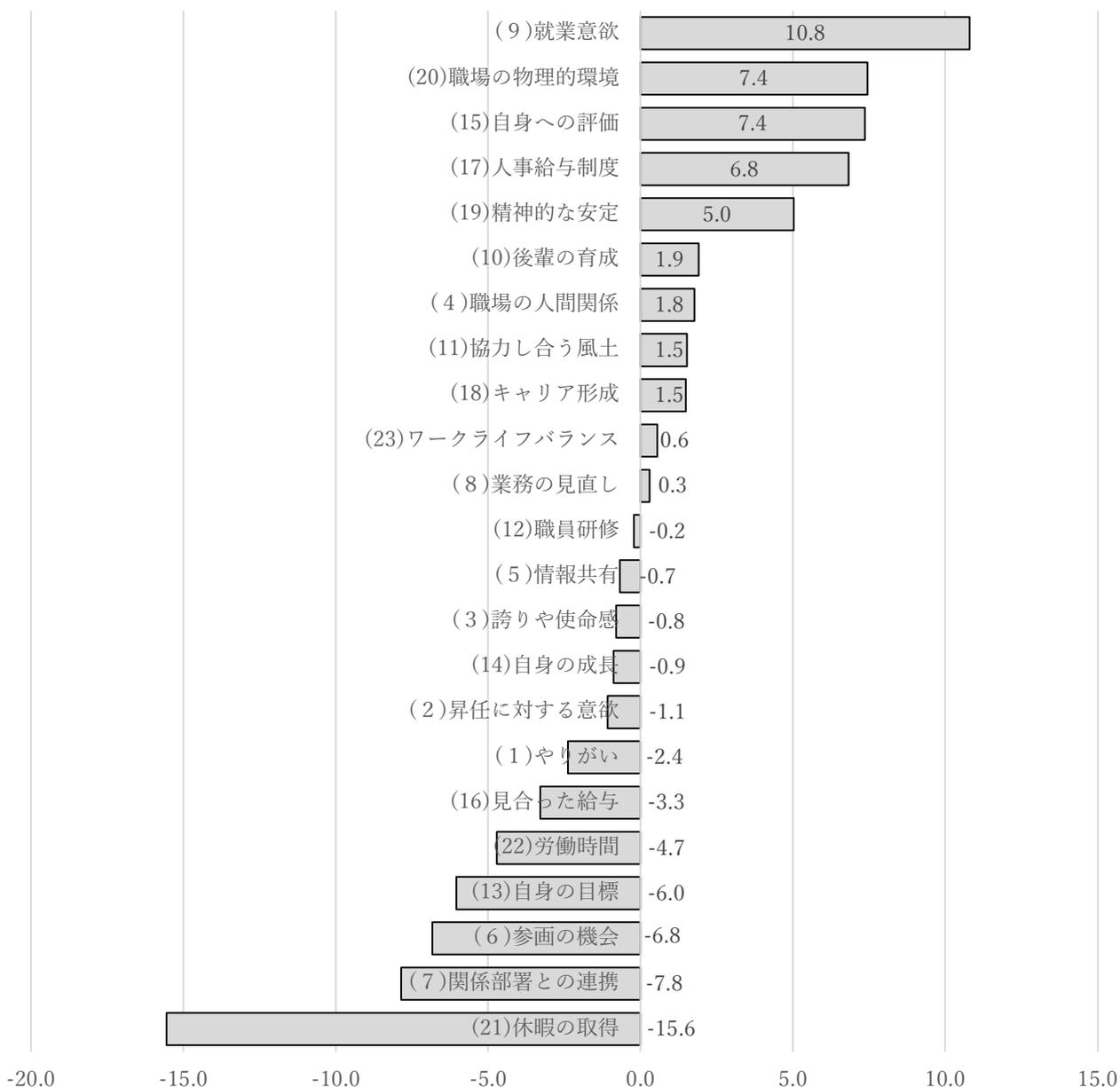


図 4-(2)-2 改善度

### (3) まちづくり推進部（本庁）

- 「(2) 昇任に対する意欲」「(13) 自身の目標」「(15) 自身への評価」「(18) キャリア形成」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、「(7) 関係部署との連携」が66.7%と低い。（全体平均84.4%）

#### 【まちづくり推進部（本庁）】

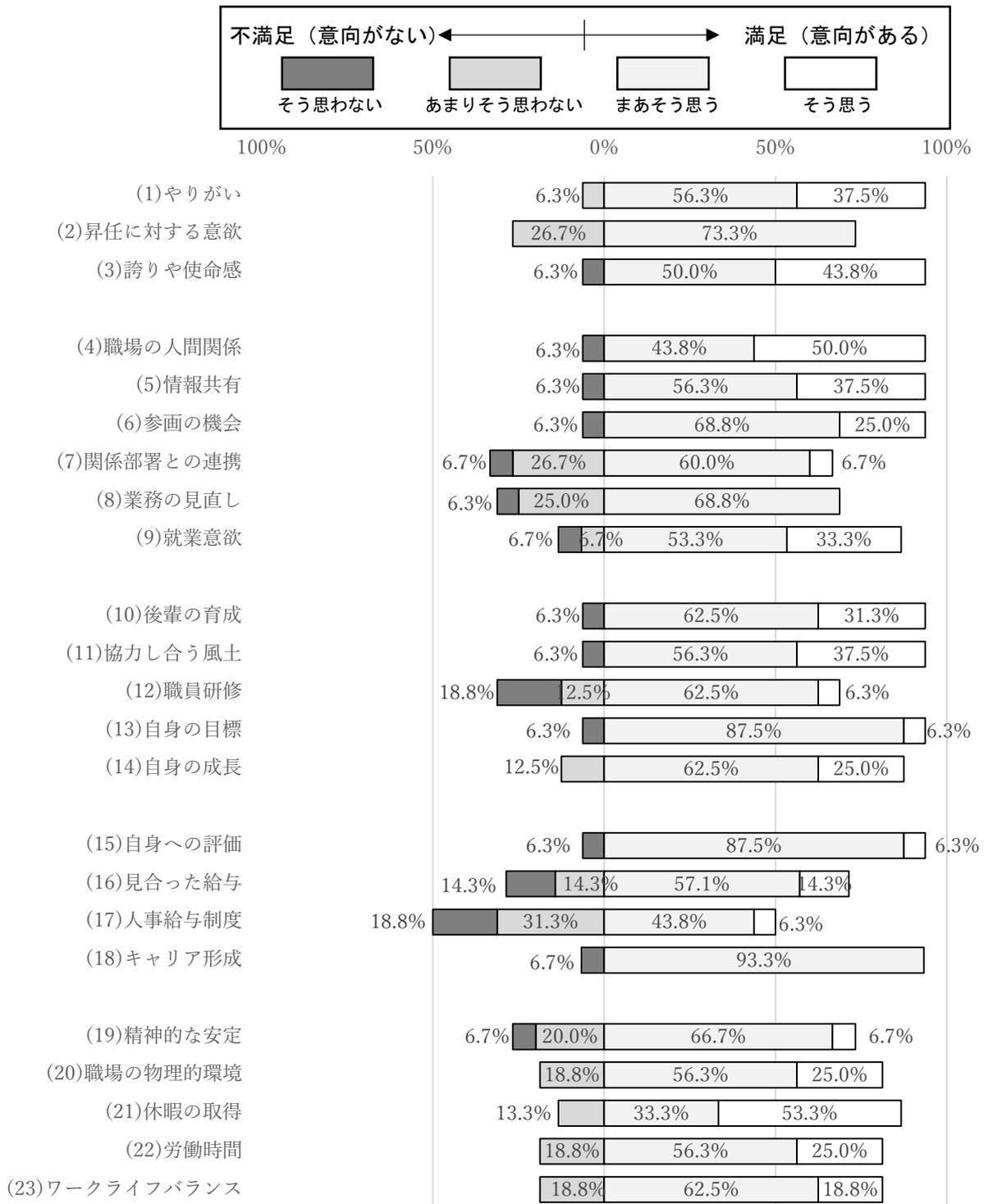


図 4-(3)-1 個別項目の満足度（意向度）

【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…

- 前年度より総合的な満足度が 12.5 ポイント上昇している。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))

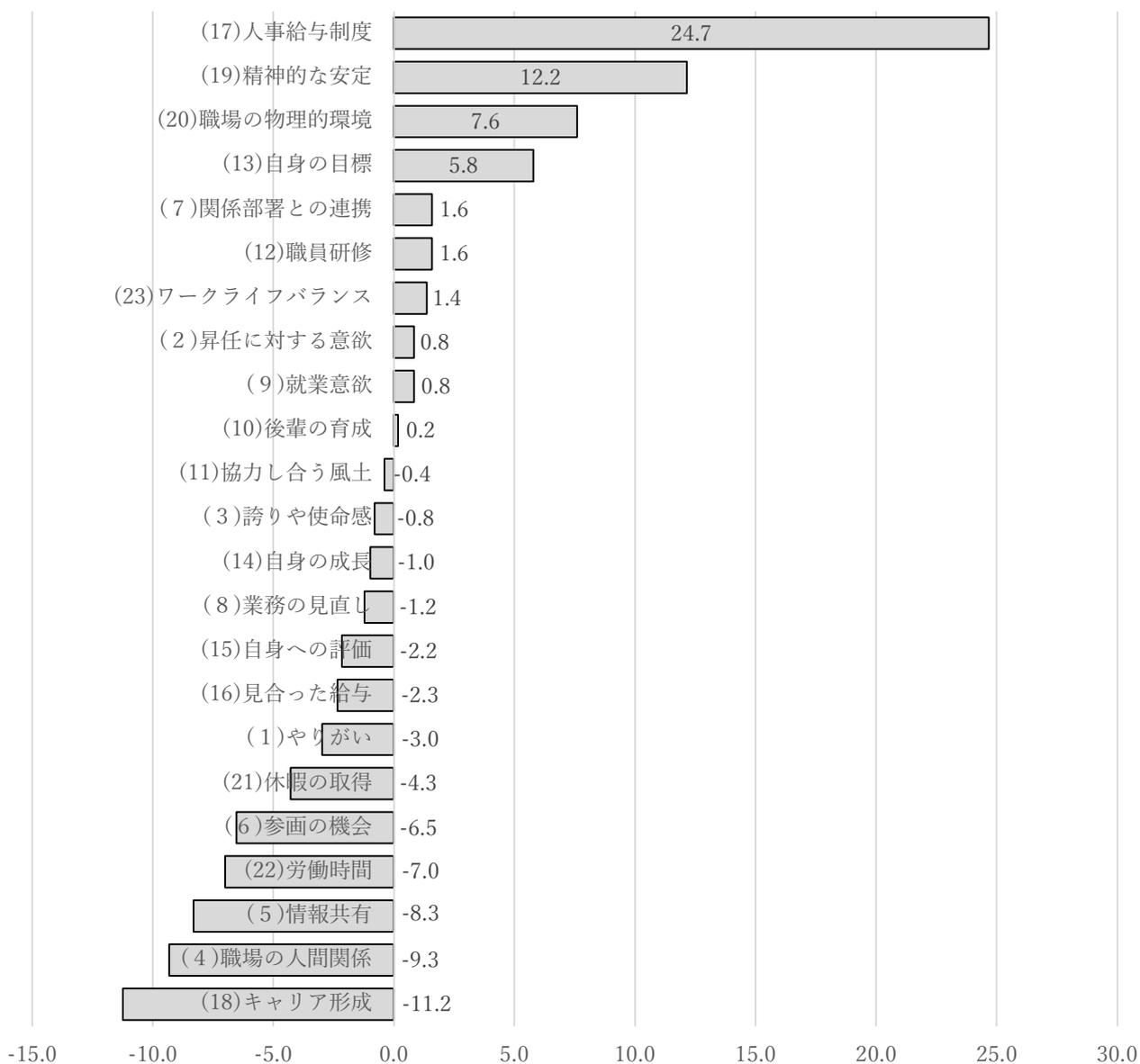


図 4-(3)-2 改善度

## (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」の不満足傾向が強い。

### 【まちづくり推進部（地域局）】

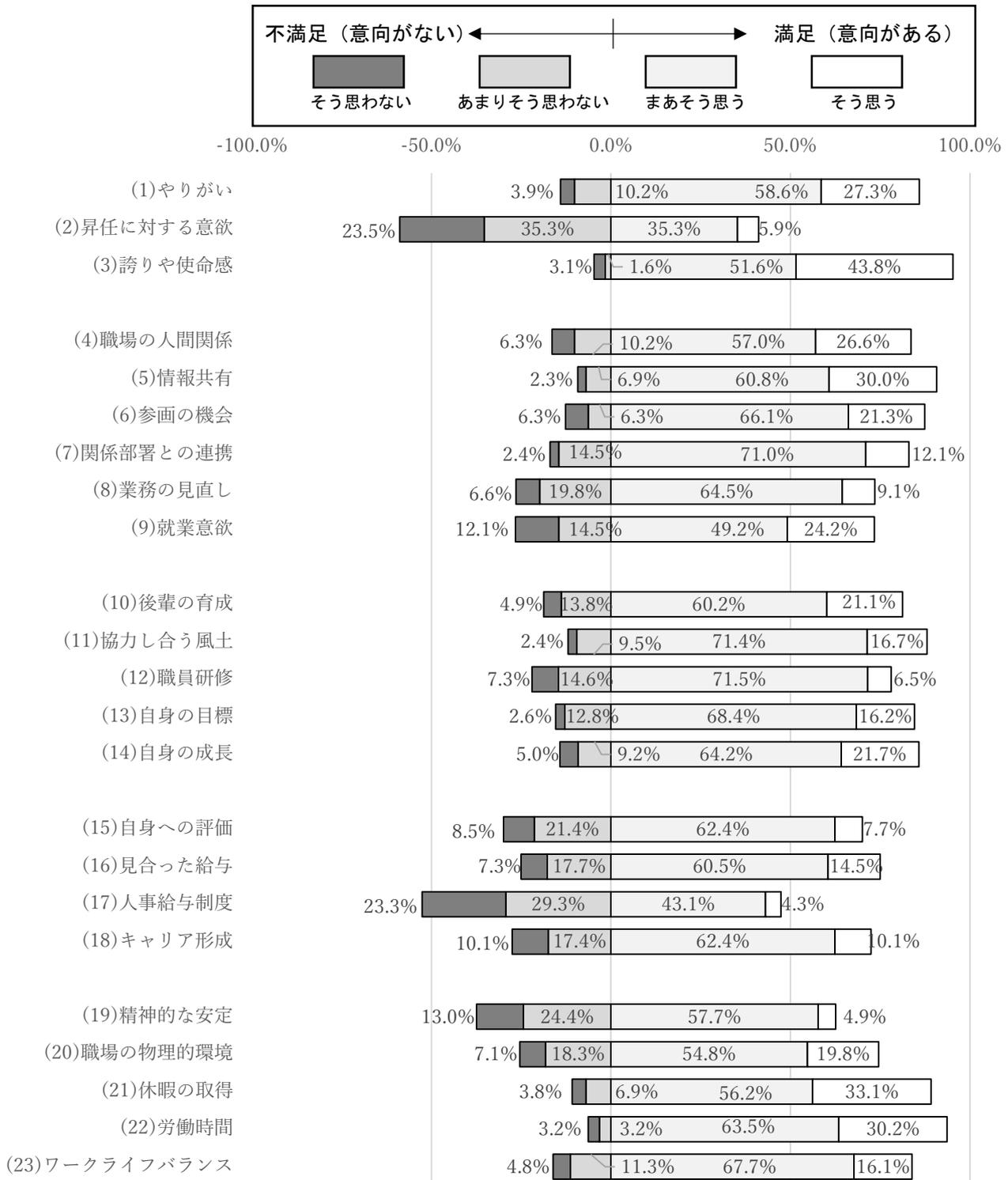


図 4-(4)-1 個別項目の満足度（意向度）

【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 **82.8%** (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 11.1 ポイント上昇している。重要度の高い「(9)就業意欲」、個別満足度が低く重要度の高い「(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 (まちづくり推進部 (地域局))

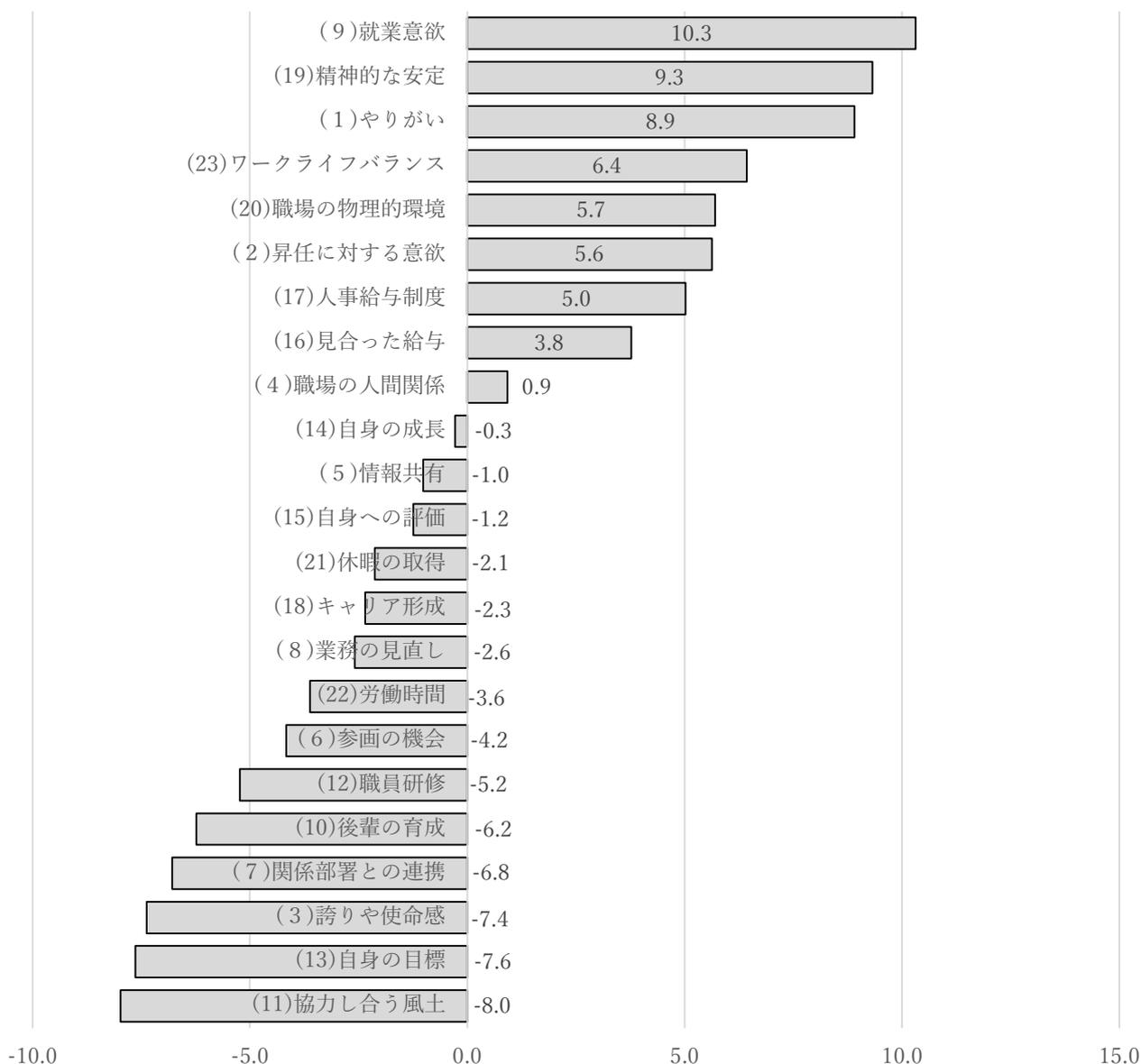


図 4-(4)-2 改善度

## (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】

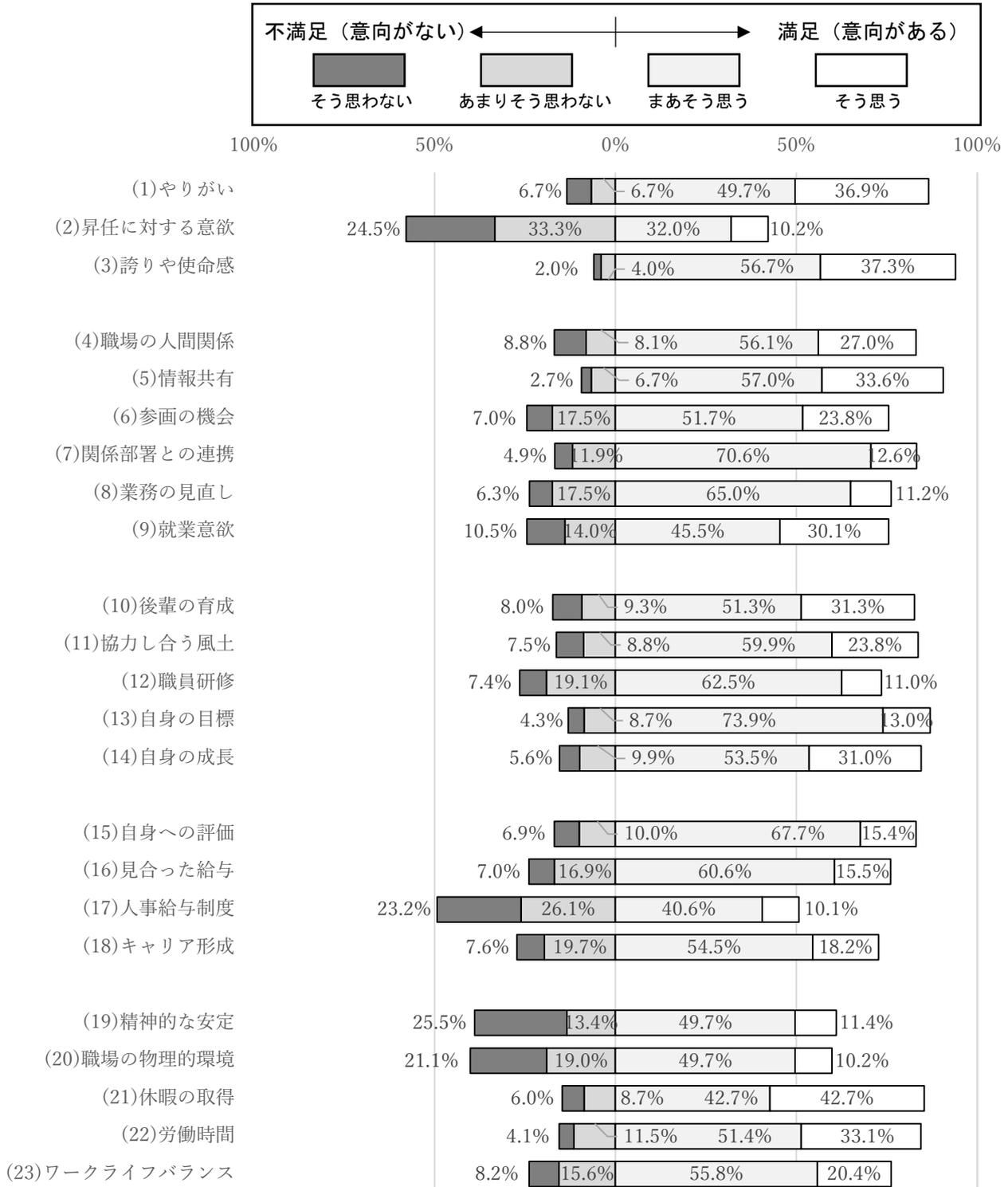


図 4-(5)-1 個別項目の満足度 (意向度)

【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 **77.7%** (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ポイント上昇しているものの、全体平均を下回っている。個別満足度が低く、重要度の高い「(19)精神的な安定」「(20)職場の物理的環境」や重要度の高い「(9) 就業意欲」、「(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)

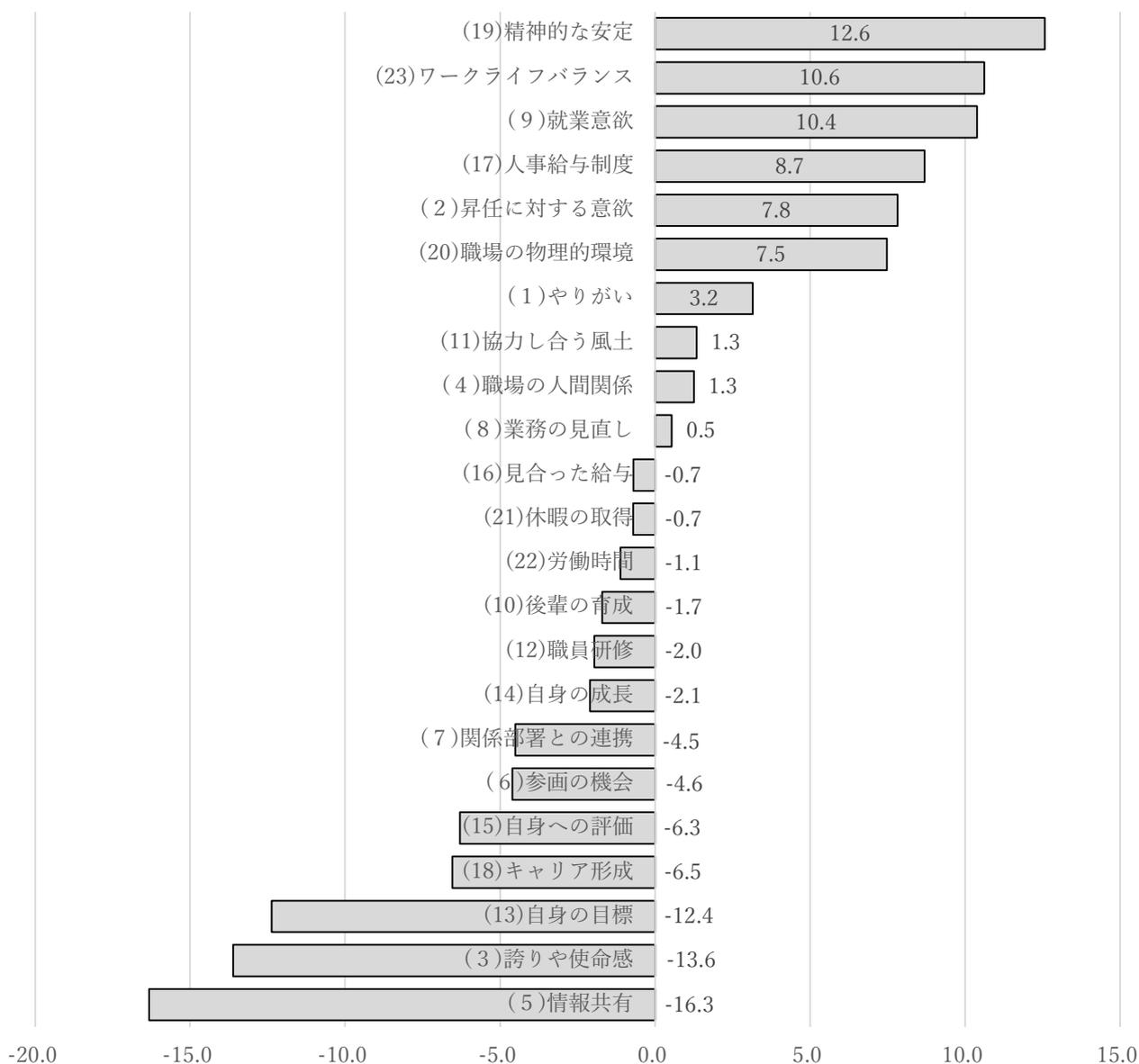


図 4-(5)-2 改善度

## (6) 農林部

- 「(12) 職員研修」の満足度が88.5%と全部局の中で最も高い。
- 不満足傾向が強い項目は3項目あり、特に「(20) 職場の物理的環境」の満足度が50.0%と低い。

### 【農林部】

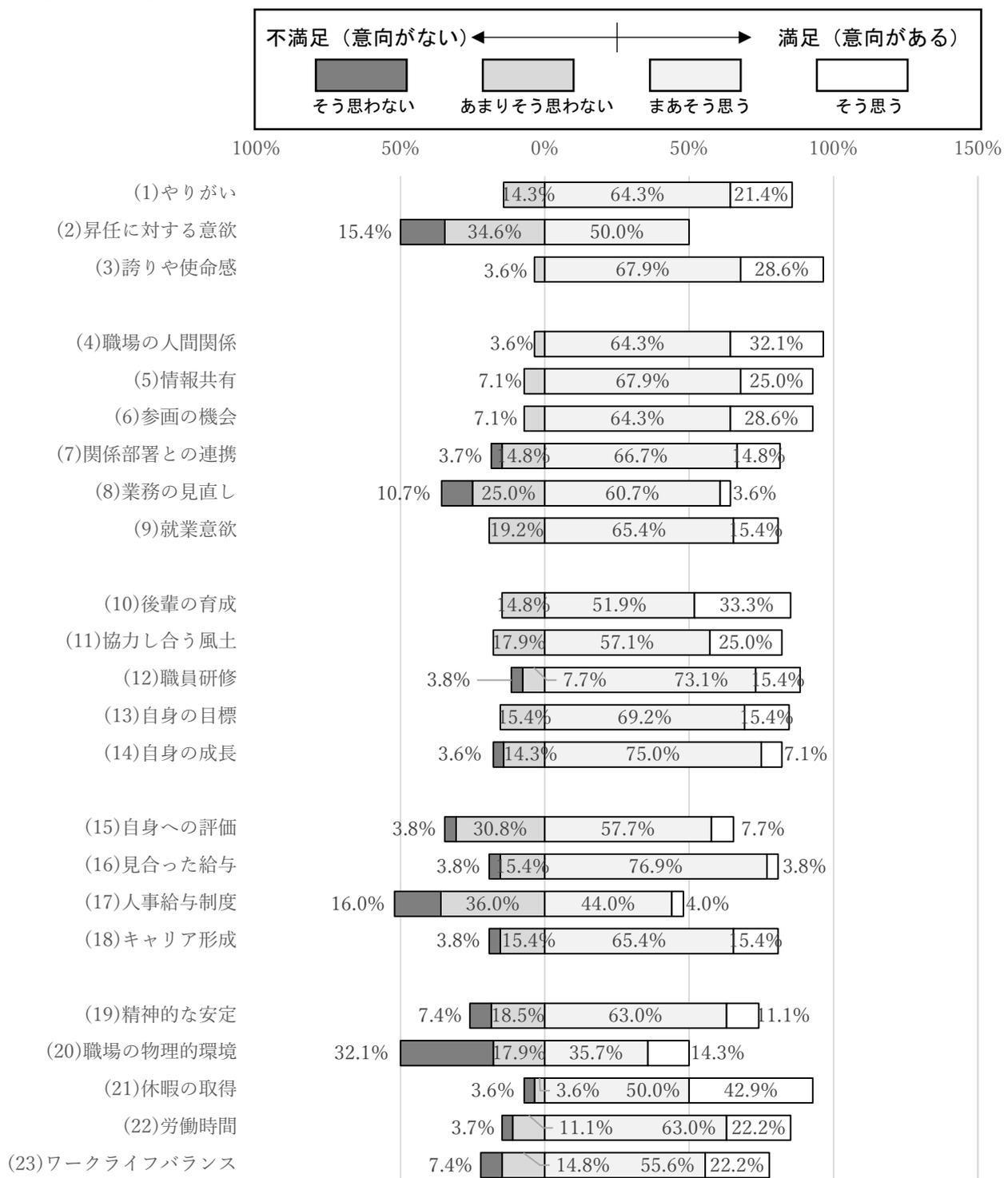


図 4-(6)-1 個別項目の満足度（意向度）

【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 **82.1%** (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 10.1 ポイント増加している。さらに総合的な満足度を向上させるためには、「(20)職場の物理的環境」「(8)業務の見直し」の満足度を高めることが必要。

改善度 (農林部)

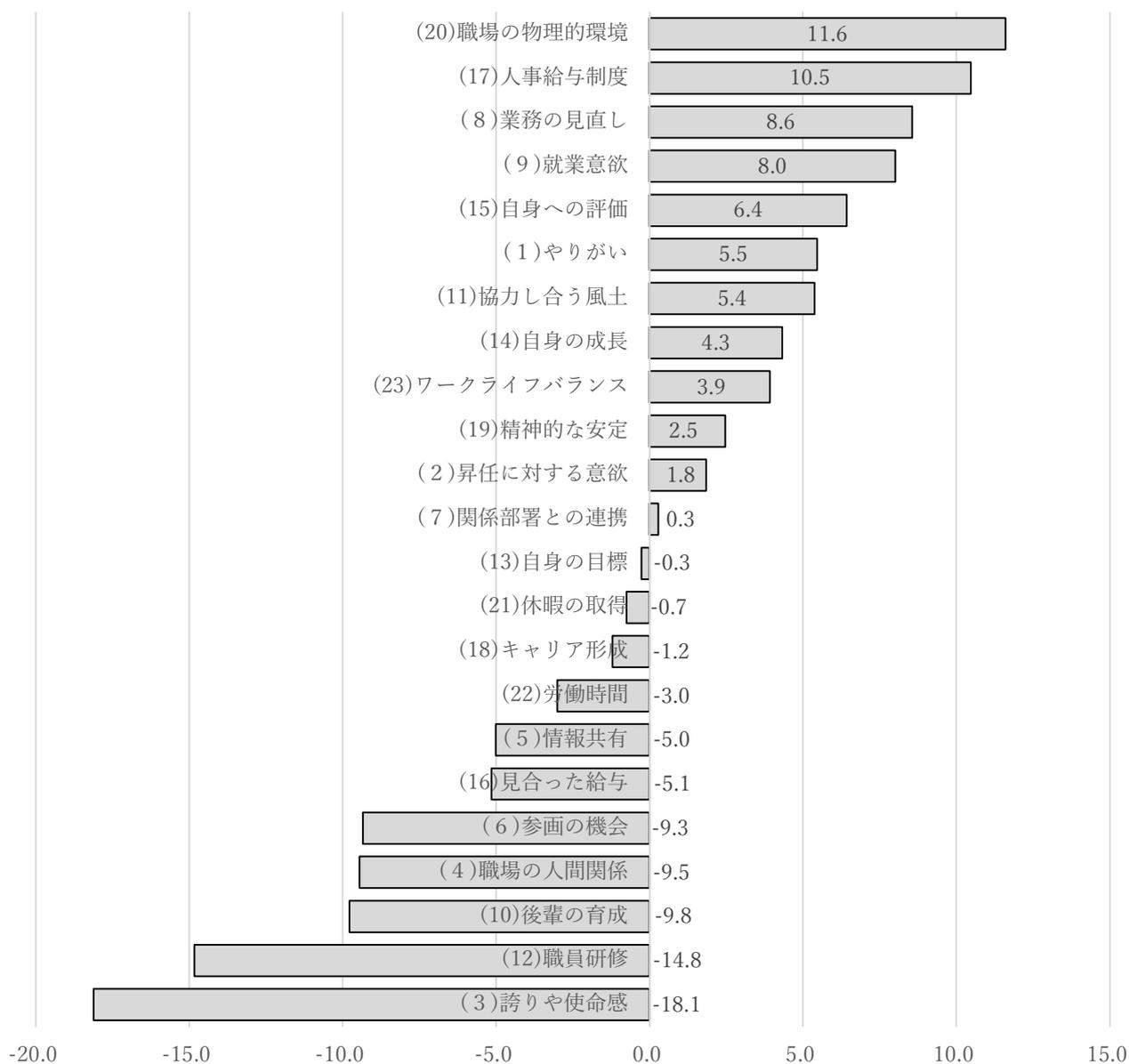


図 4-(6)-2 改善度

## (7) 商工観光部

- 「(3) 誇りや使命感」「(5) 情報共有」「(10) 後輩の育成」の満足度が他部局に比べて高く、「(3) 誇りや使命感」「(5) 情報共有」の満足度は100%。
- 「(22) 労働時間」の満足度が47.8%で他部局と比べても極めて低い。

### 【商工観光部】

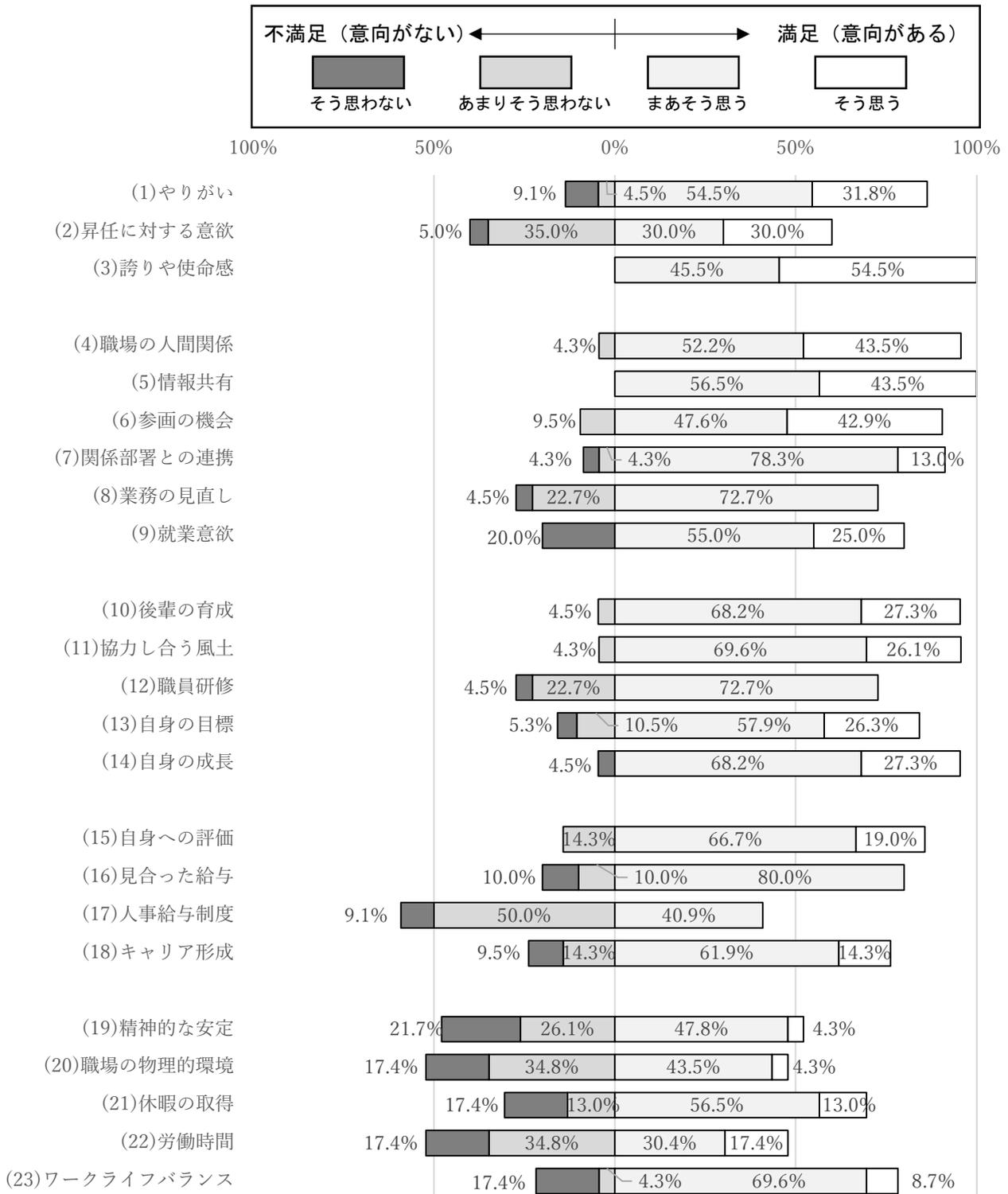


図 4-(7)-1 個別項目の満足度（意向度）

【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 **73.9%** (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 10.7 ポイント減少。
- 「(19)精神的な安定」「(22)労働時間」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)

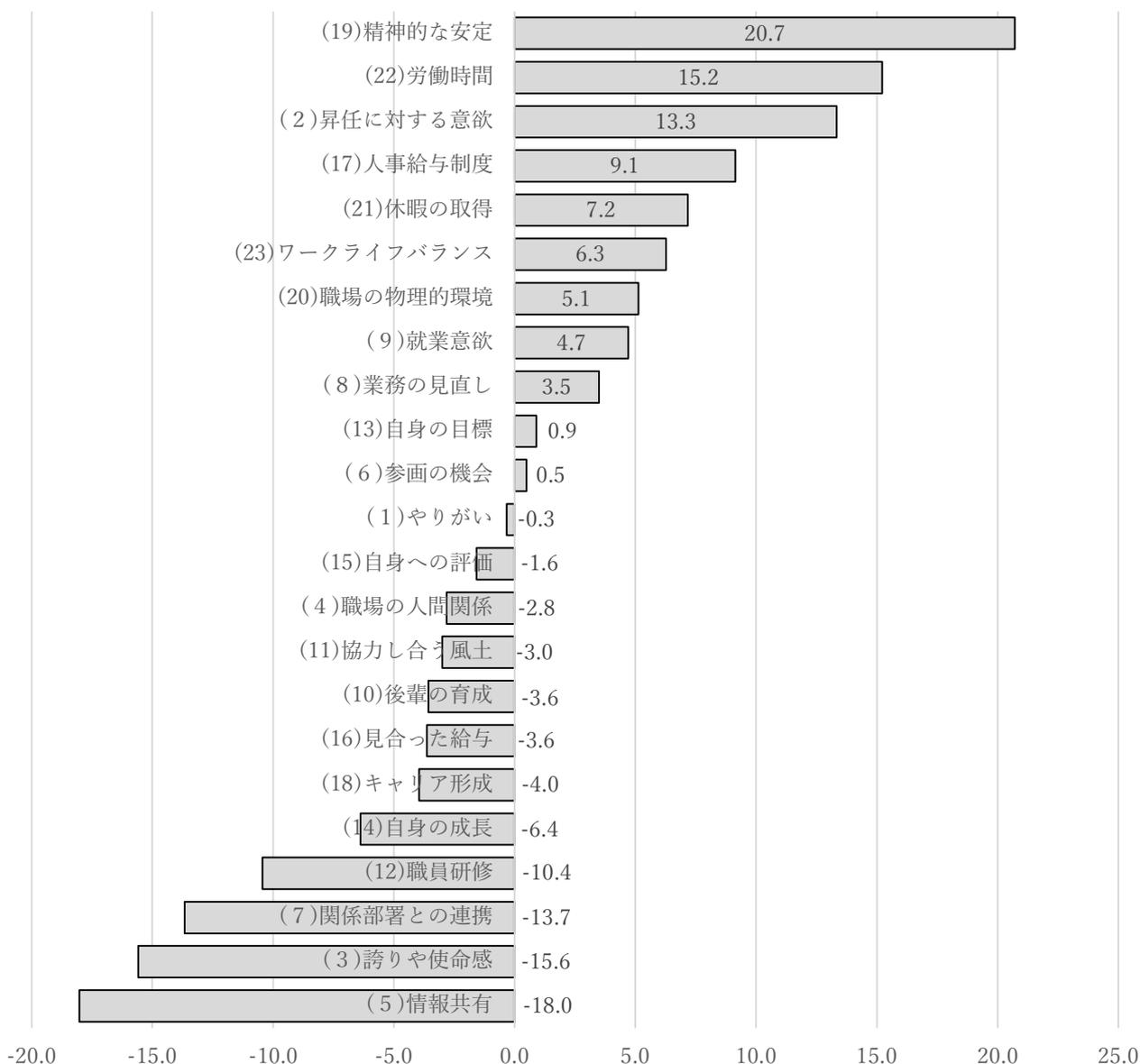


図 4-(7)-2 改善度

## (8) 建設部

- 「(17)人事給与制度」の満足度が58.8%と全部局の中で最も高い。
- 「(20)職場の物理的環境」の満足度が37.1%と極めて低い。

### 【建設部】

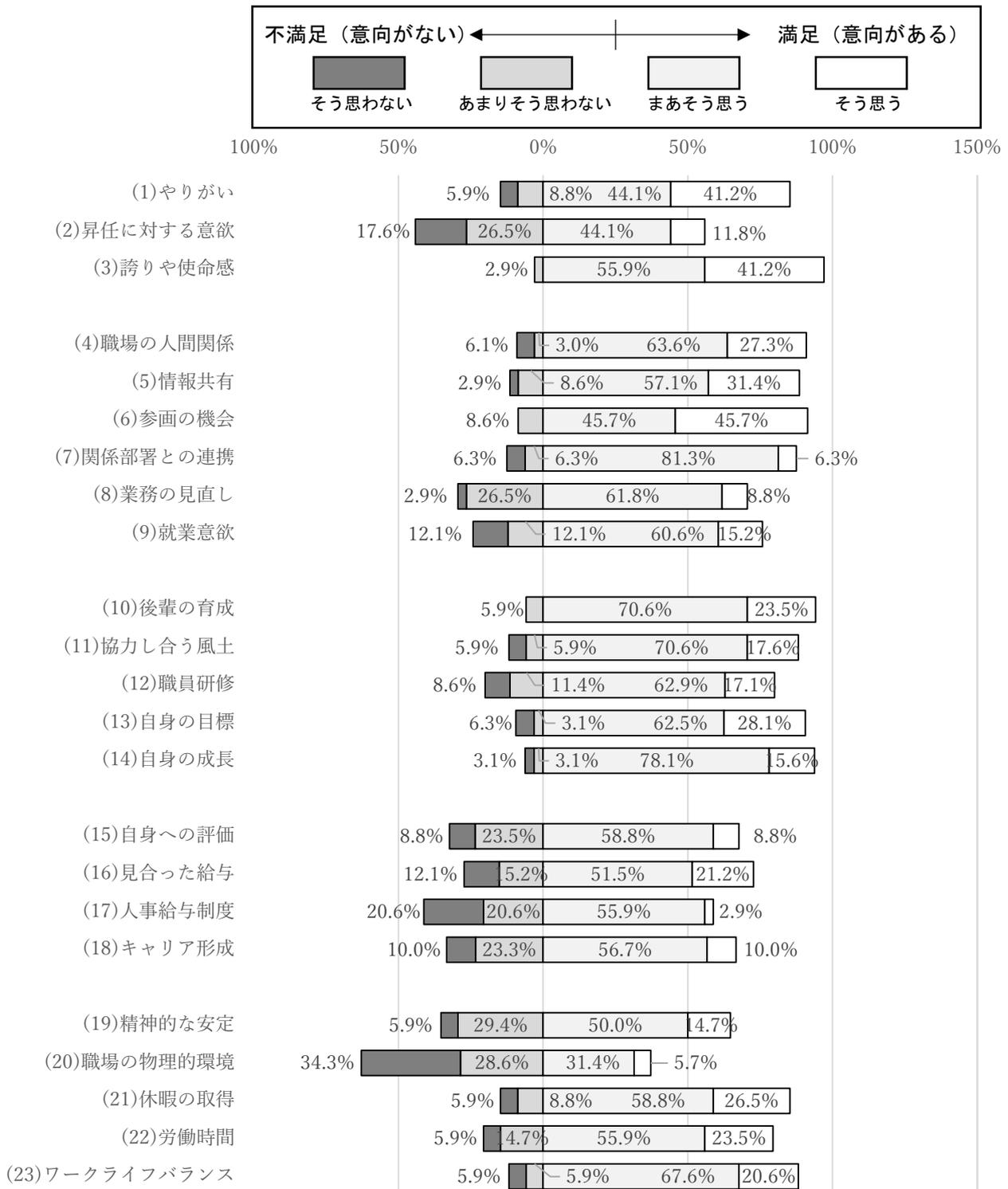


図 4-(8)-1 個別項目の満足度 (意向度)

【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 **71.4%** (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9.9ポイント上昇しているが、全体の満足度よりは低い。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)

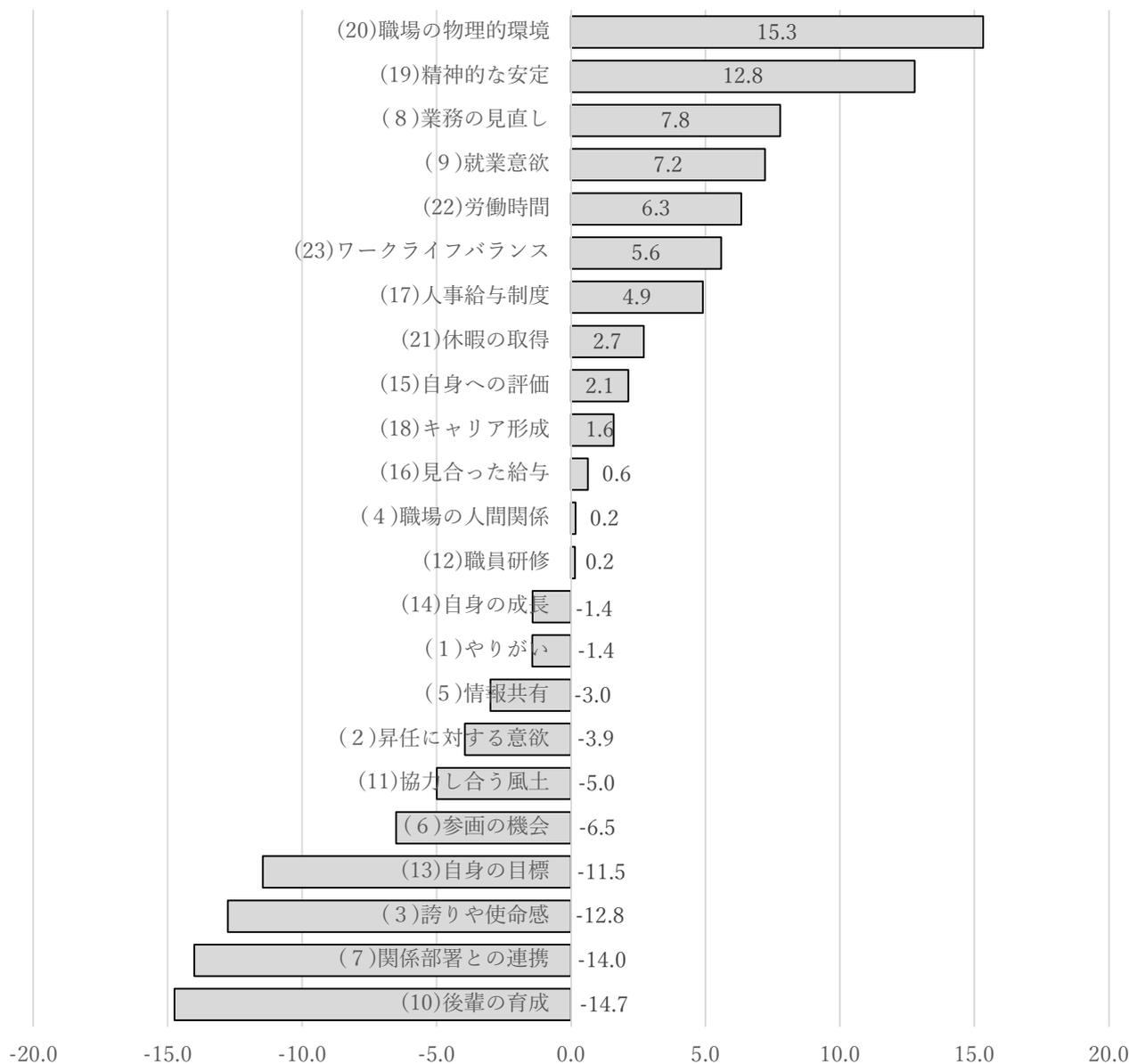


図 4-(8)-2 改善度

## (9) 上下水道部

- 「(3) 誇りや使命感」「(22)労働時間」の満足度が高く、「(3) 誇りや使命感」は100%、「(22)労働時間」の94.7%は全部局の中で最も高い。
- 「(5)情報共有」「(11)協力し合う風土」の満足度が他の部局と比べると低い。

### 【上下水道部】

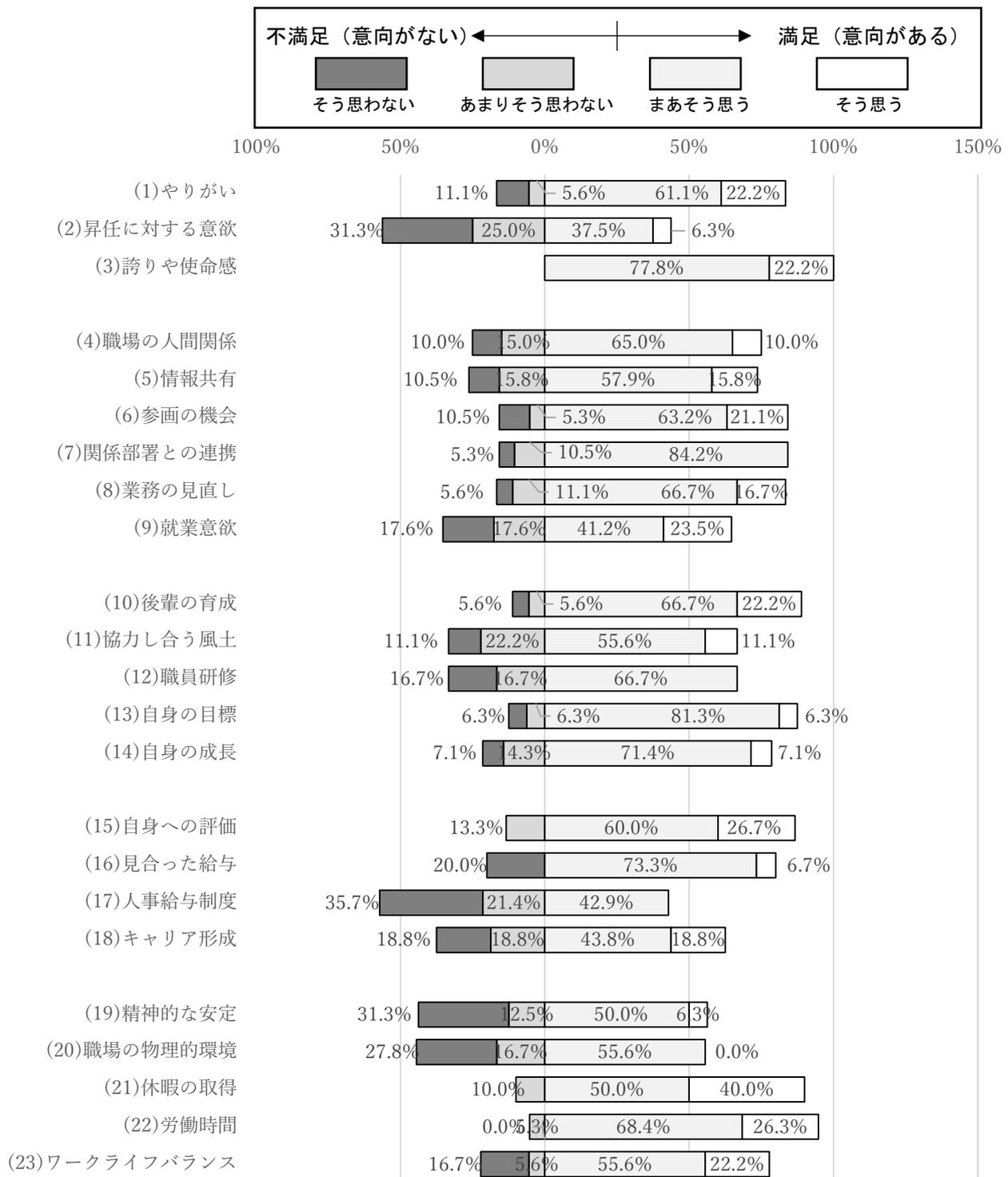


図 4-(9)-1 個別項目の満足度（意向度）

【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 **60.0%** (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5.5ポイント上昇しているが、満足度は全部局の中で最も低い。「(20)精神的な安定」の改善度が高く、総合的な満足度向上のために対策が必要。

改善度 (上下水道部)

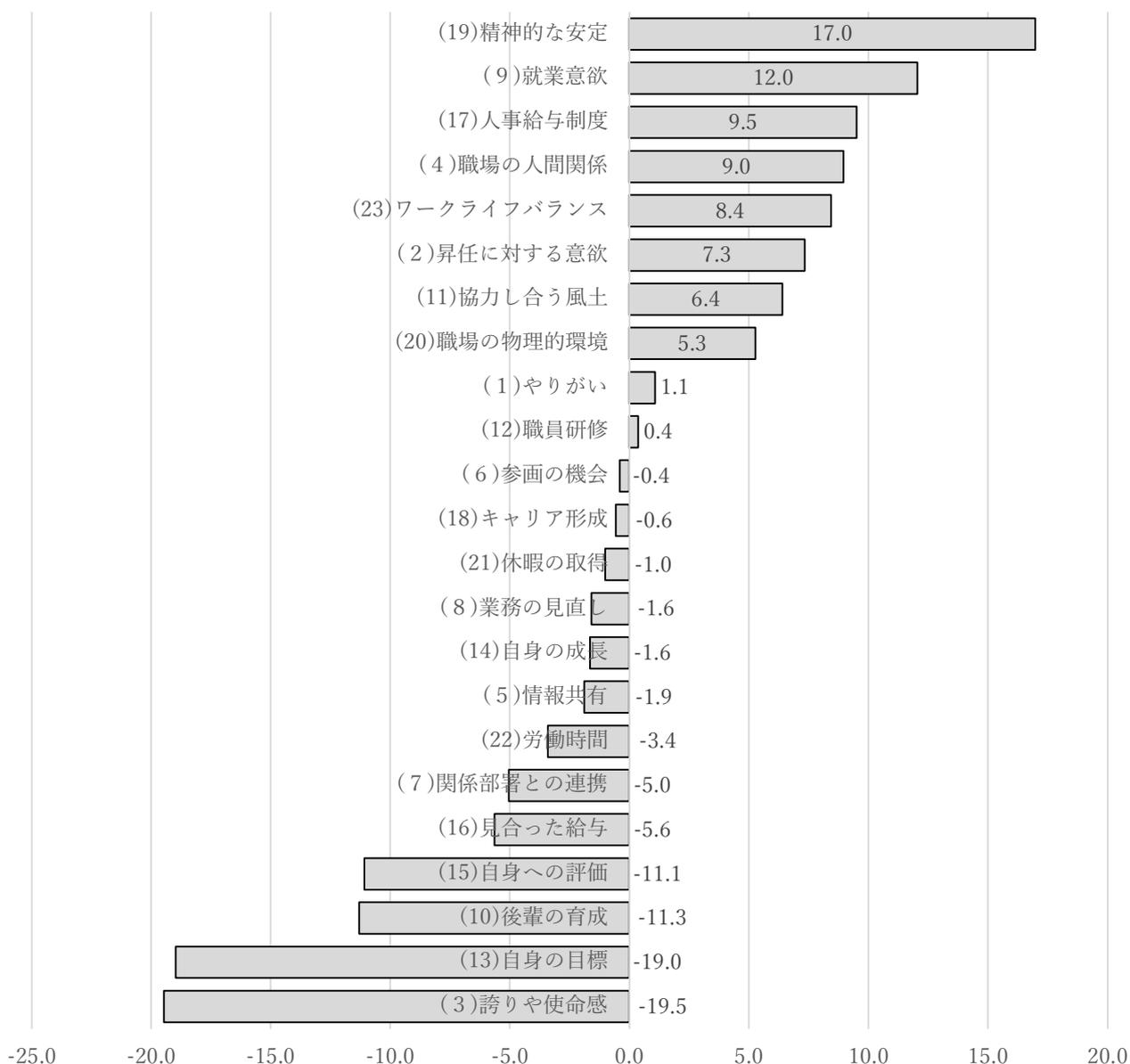


図 4-(9)-2 改善度

## (10) 行政委員会等

- 「(7) 関係部署との連携」と「(8) 業務の見直し」の満足度が高い。
- 「(2)昇任に対する意欲」、「(17)人事給与制度」の不満足傾向が強く、「(2)昇任に対する意欲」の満足度が38.1%と全部局の中で最も低い。

### 【行政委員会等】

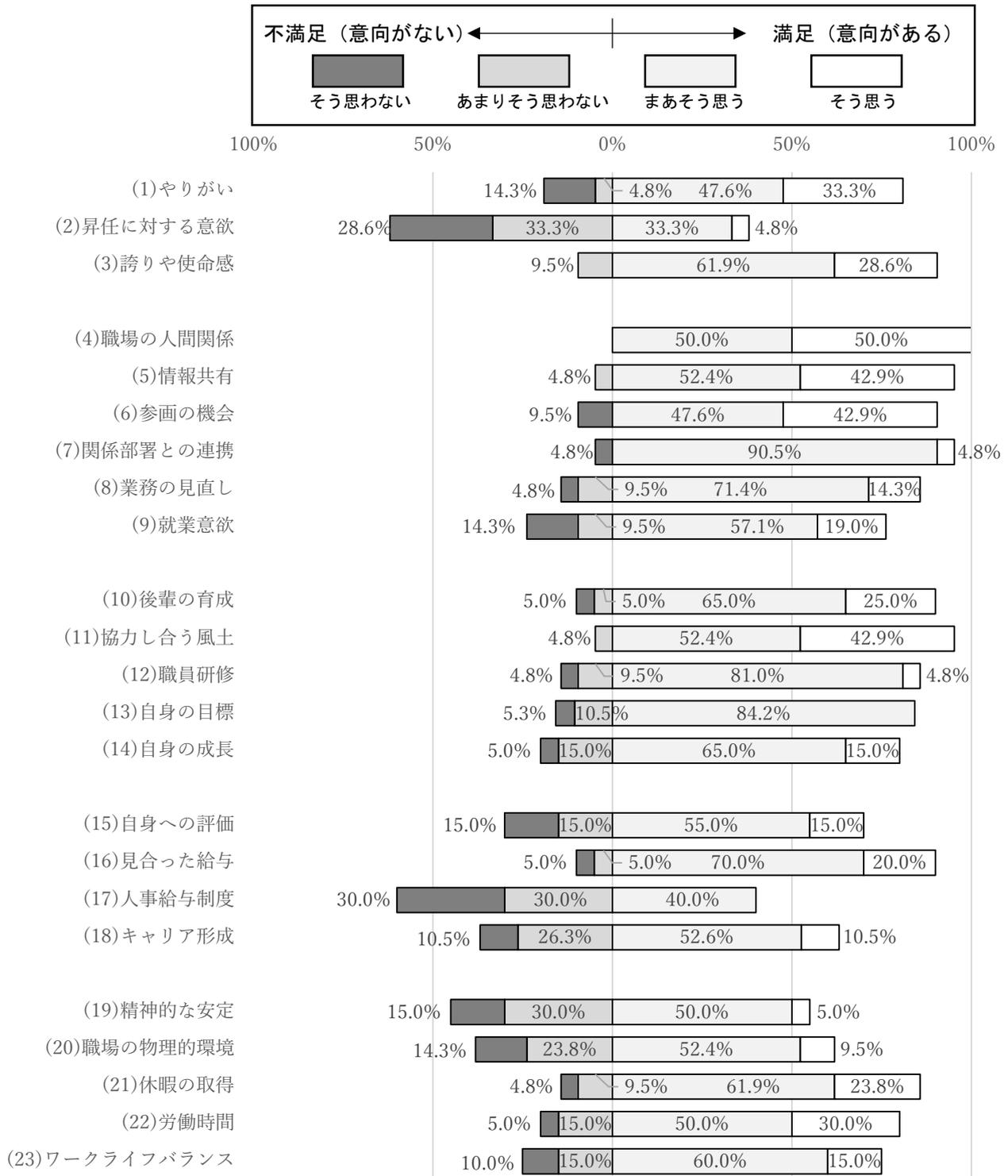


図 4-(10)-1 個別項目の満足度（意向度）

【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 **76.2%** (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 26.2 ポイント上昇している。改善度の高い「(9)就業意欲」や満足度の低い「(19)精神的な安定」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)

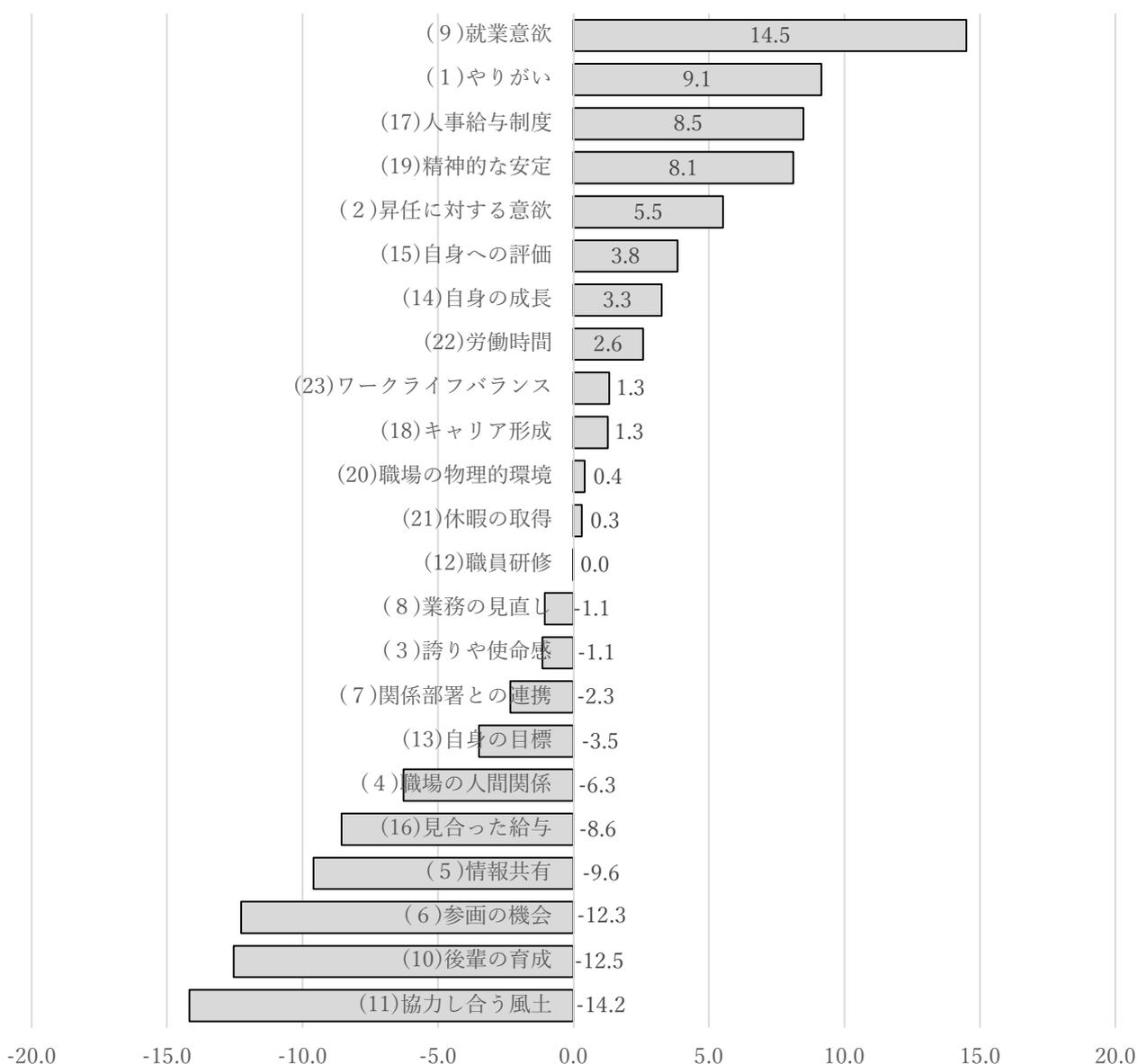


図 4-(10)-2 改善度

## (II) 教育委員会

- 「(6)参画の機会」、「(9)就業意欲」「(11)協力し合う風土」「(14)自身の成長」「(19)精神的な安定」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。
- 不満足（意向がない）傾向が強い順に、「(17) 人事給与制度」「(2)昇任に対する意欲」となっている。

### 【教育委員会】

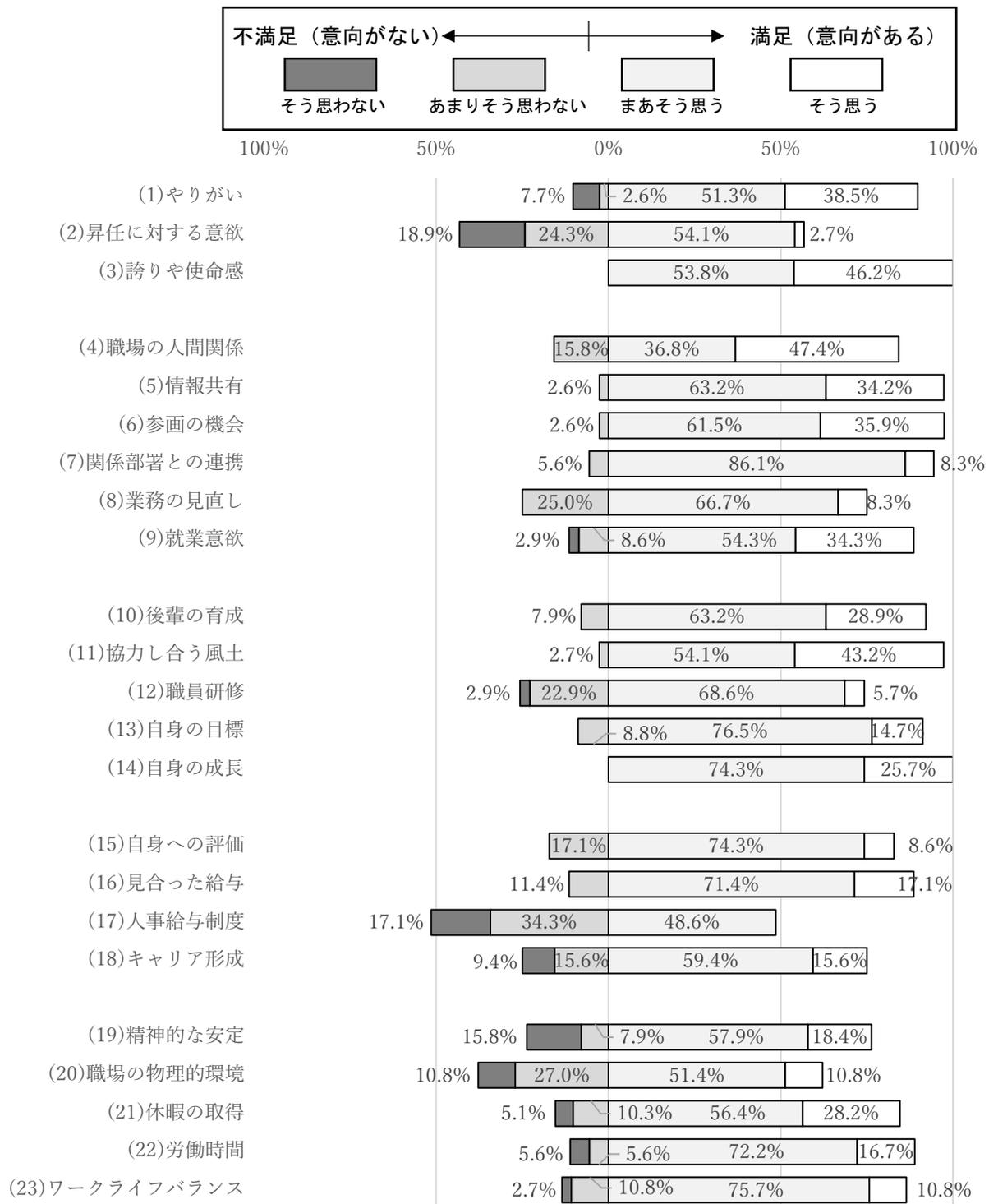


図 4-(11)-1 個別項目の満足度（意向度）

【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 **87.2%** (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 3.0 ポイント減少している
- 改善度の高い「(23)ワークライフバランス」や満足度の低い「(20)職場の物理的環境」の満足度を高めれば、総合的な満足度の上昇が期待できる。

改善度 (教育委員会)

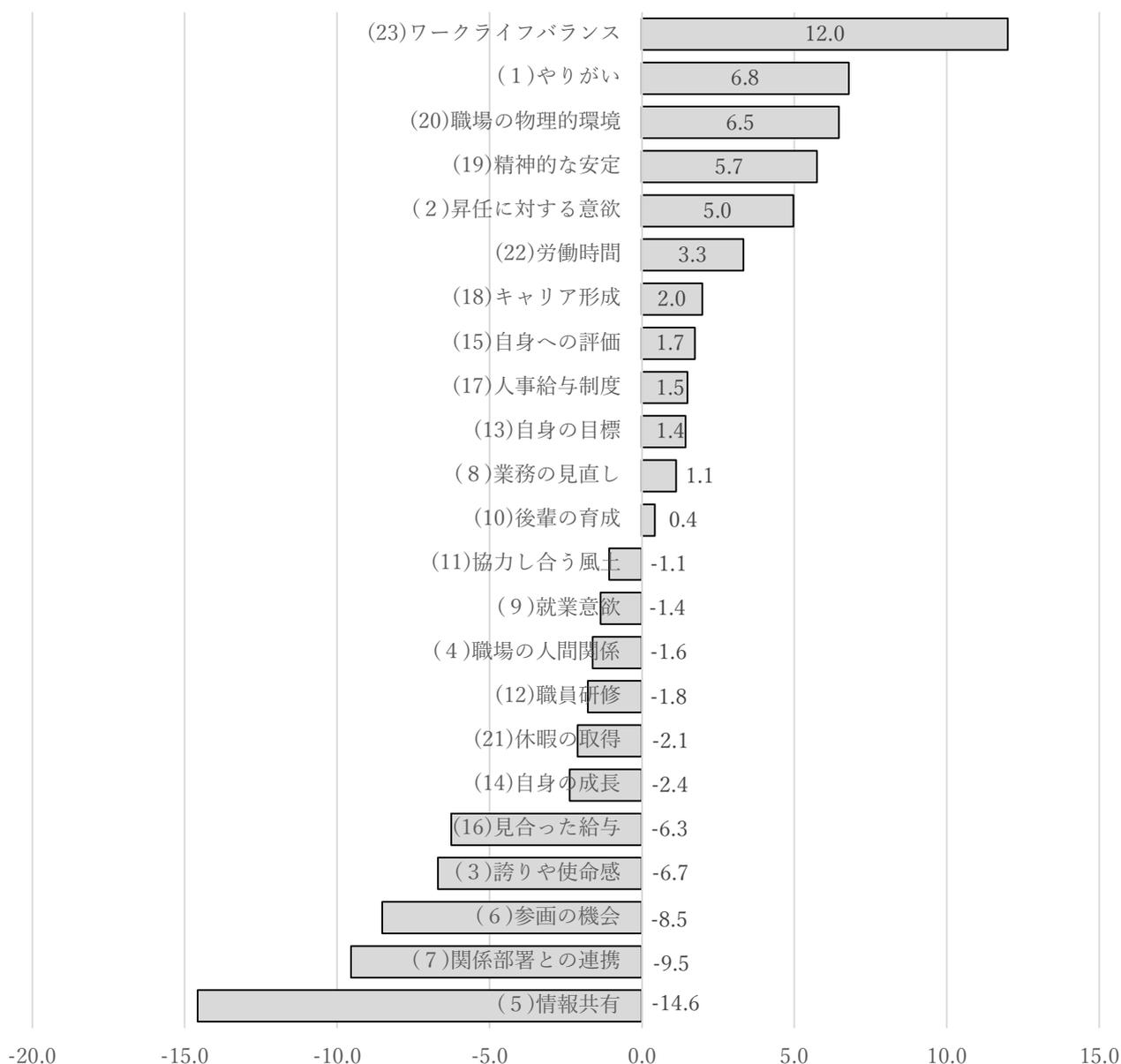


図 4-(11)-2 改善度

## (12) 消防

○ 不満足傾向が強い項目が多く、「(17)人事給与制度」を除くすべての項目が全体平均を下回っている。特に「(21)休暇の取得」の満足度 53.3%は他の部局と比較して極めて低い。

### 【消防】

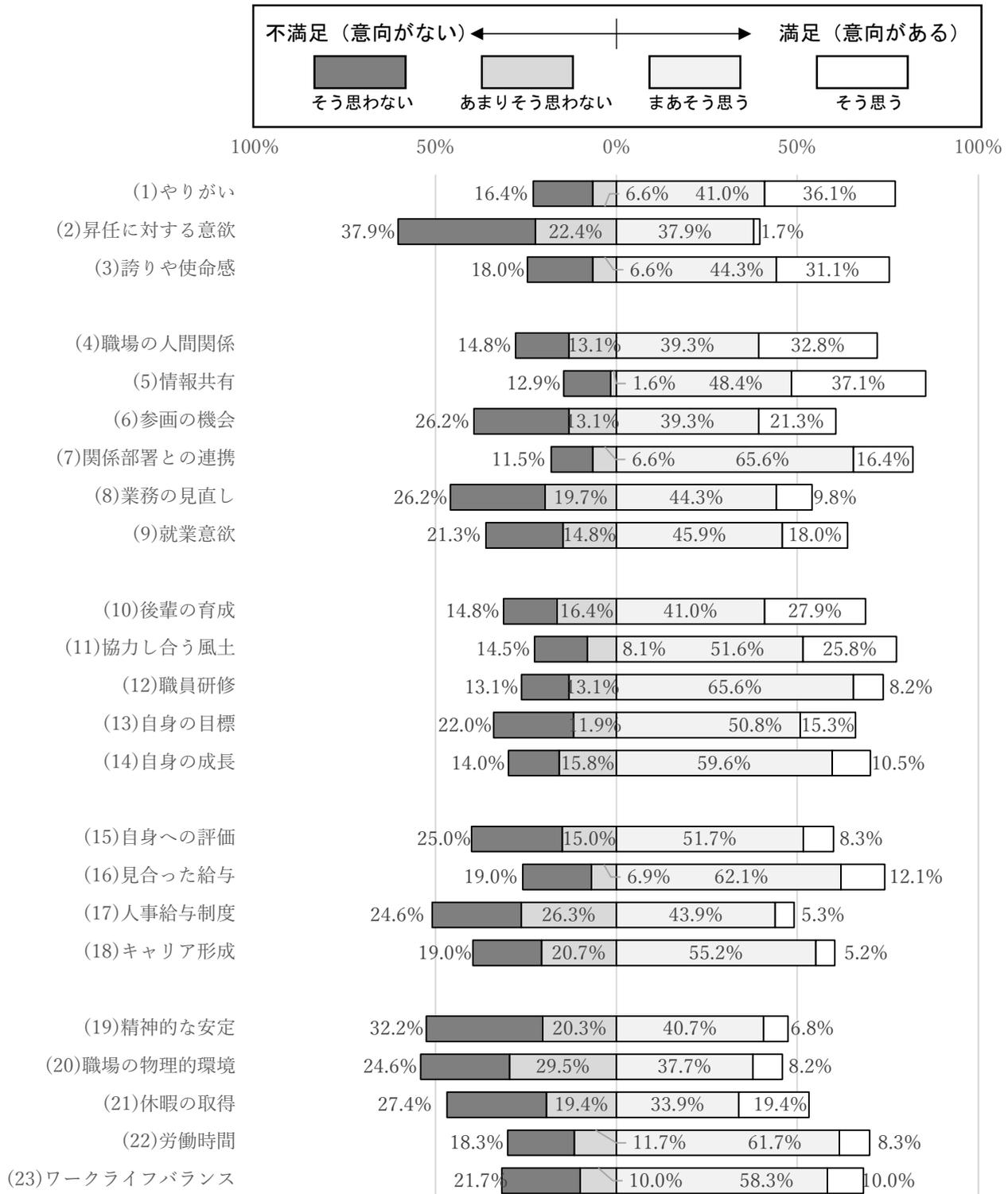


図 4-(12)-1 個別項目の満足度（意向度）

【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 **67.7%** (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6.5ポイント減少している。特に改善度が高い「(8)業務の見直し」や「(9)就業意欲」の満足度を高めることで総合的な満足度の上昇が期待できる。
- 「(21)休暇の取得」の満足度は低いが、改善度がそれほど高くないことから総合的な満足度とは切り離して改善を要する項目と考えられる。

改善度 (消防)

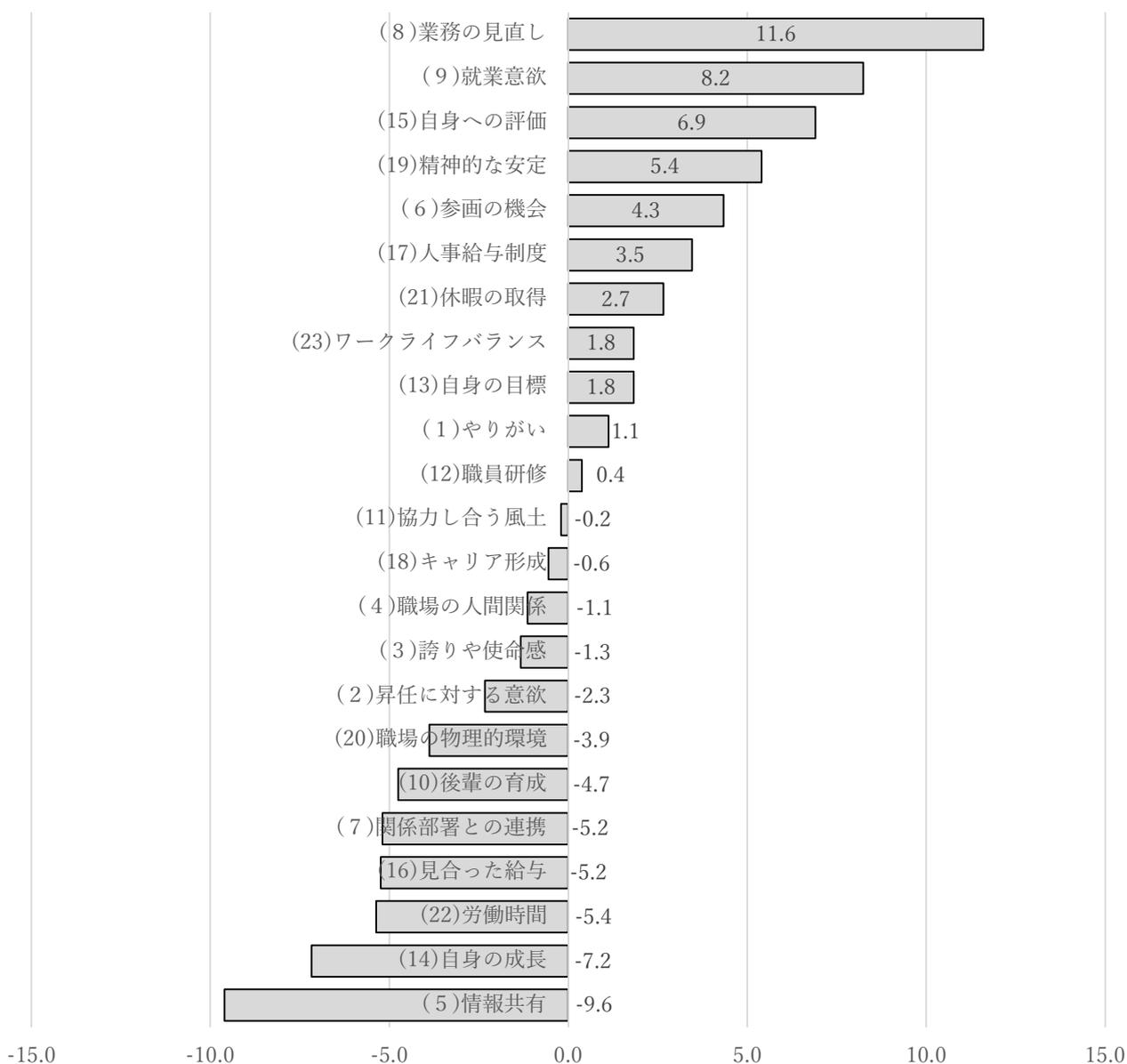


図 4-(12)-2 改善度

## 5. ES分析（年代別）

### (1) 29歳以下

○ ほとんどの項目で全体平均より満足度が高く、「(6) 参画の機会」のみ平均を下回った。29歳以下で最も満足度が高い項目は「(4) 誇りや使命感」の96.9%。

#### 【29歳以下】

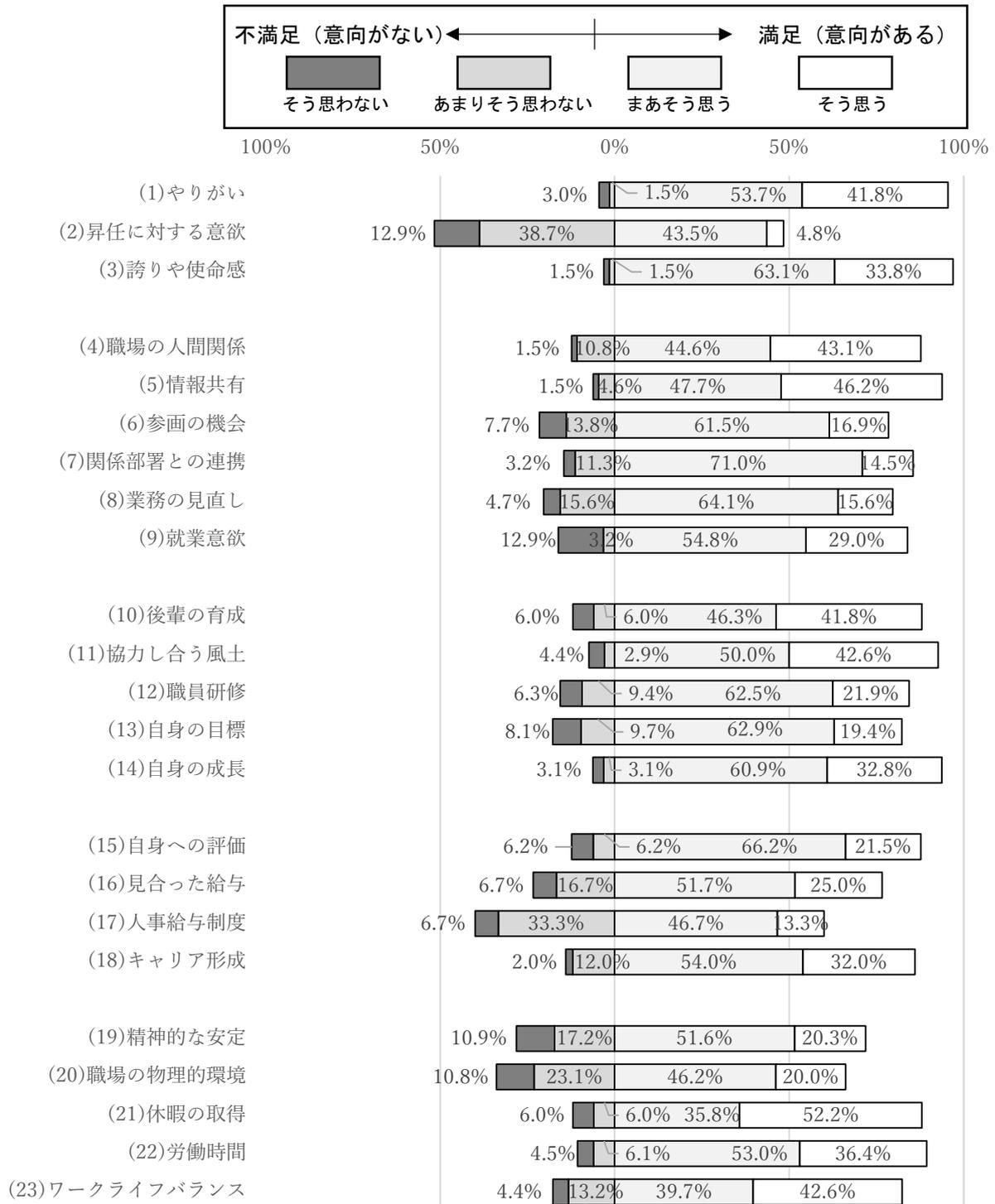


図5-(1)-1 個別項目の満足度（意向度）

【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 **88.2%** (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9.5ポイント減少。改善度の高い「(23)ワークライフバランス」「(19)精神的な安定」や満足度の低い「(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を期待できる。

改善度 (29歳以下)

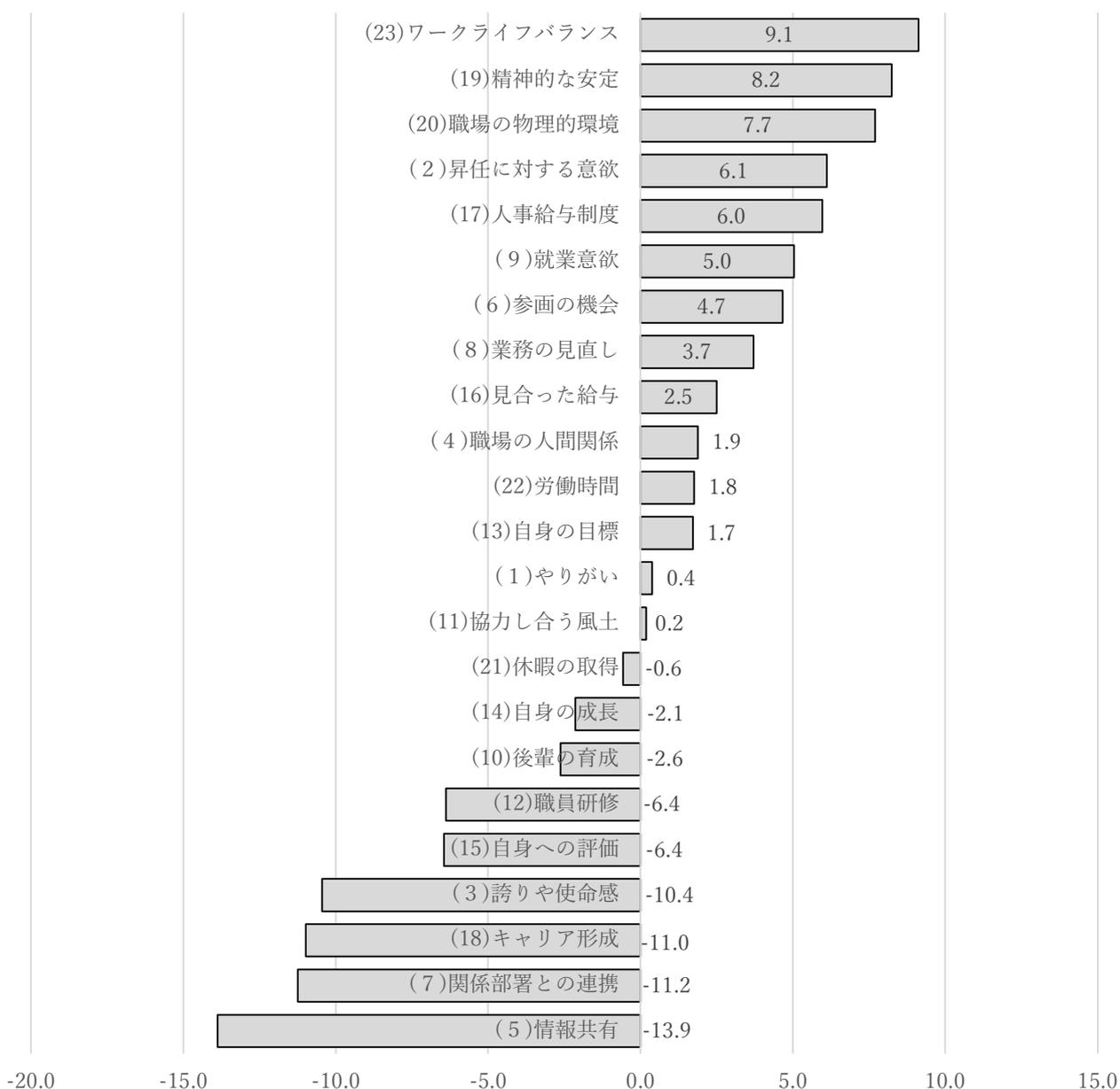


図 5-(1)-2 改善度

## (2) 30～39 歳

○ 「(2)昇任に対する意欲」、「(17)人事給与制度」の不満足傾向が強く、全年代中で最も低い。また、すべての項目の満足度が全体平均を下回っている。

### 【30～39歳】

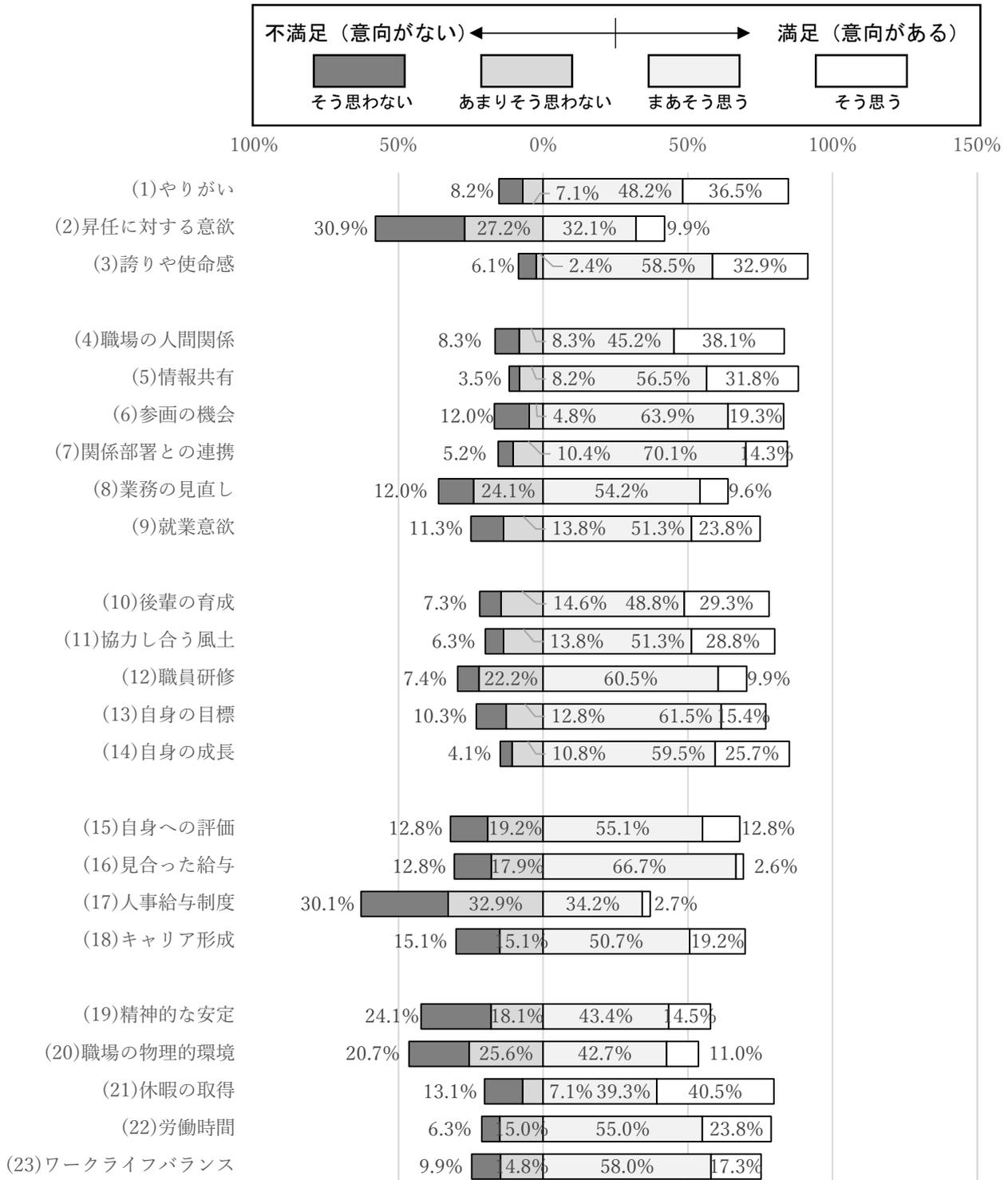


図 5-(2)-1 個別項目の満足度（意向度）

【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 **75.3%** (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が1.2ポイント増加した。個別満足度が低く、重要度の高い「(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 (30～39歳)

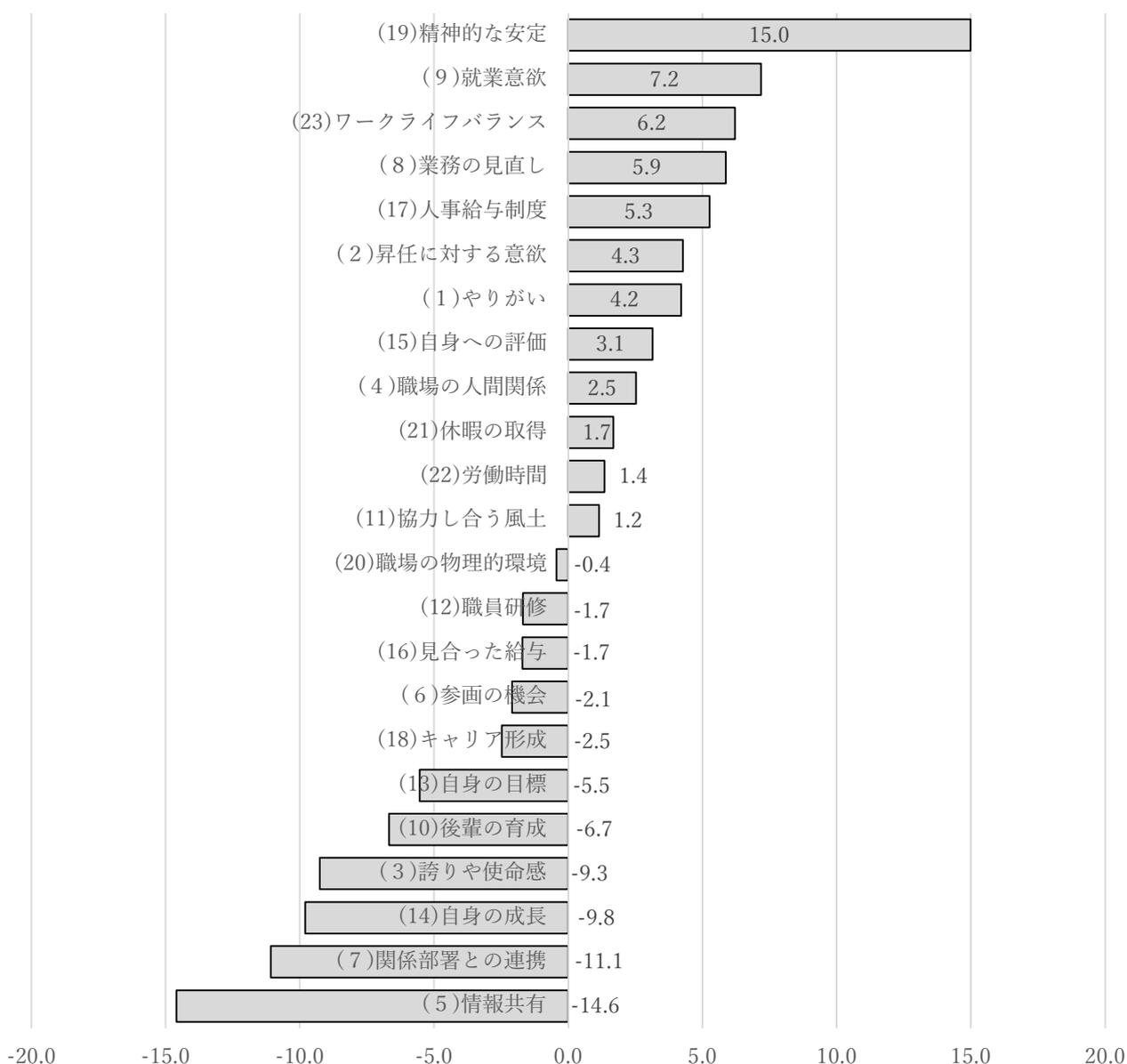


図 5-(2)-2 改善度

### (3) 40～49 歳

○ 「(2)昇任に対する意欲」、「(17)人事給与制度」不満足傾向が強い。「(16)見合った給与」以外の項目の満足度が全体平均を下回っている。

#### 【40～49歳以下】

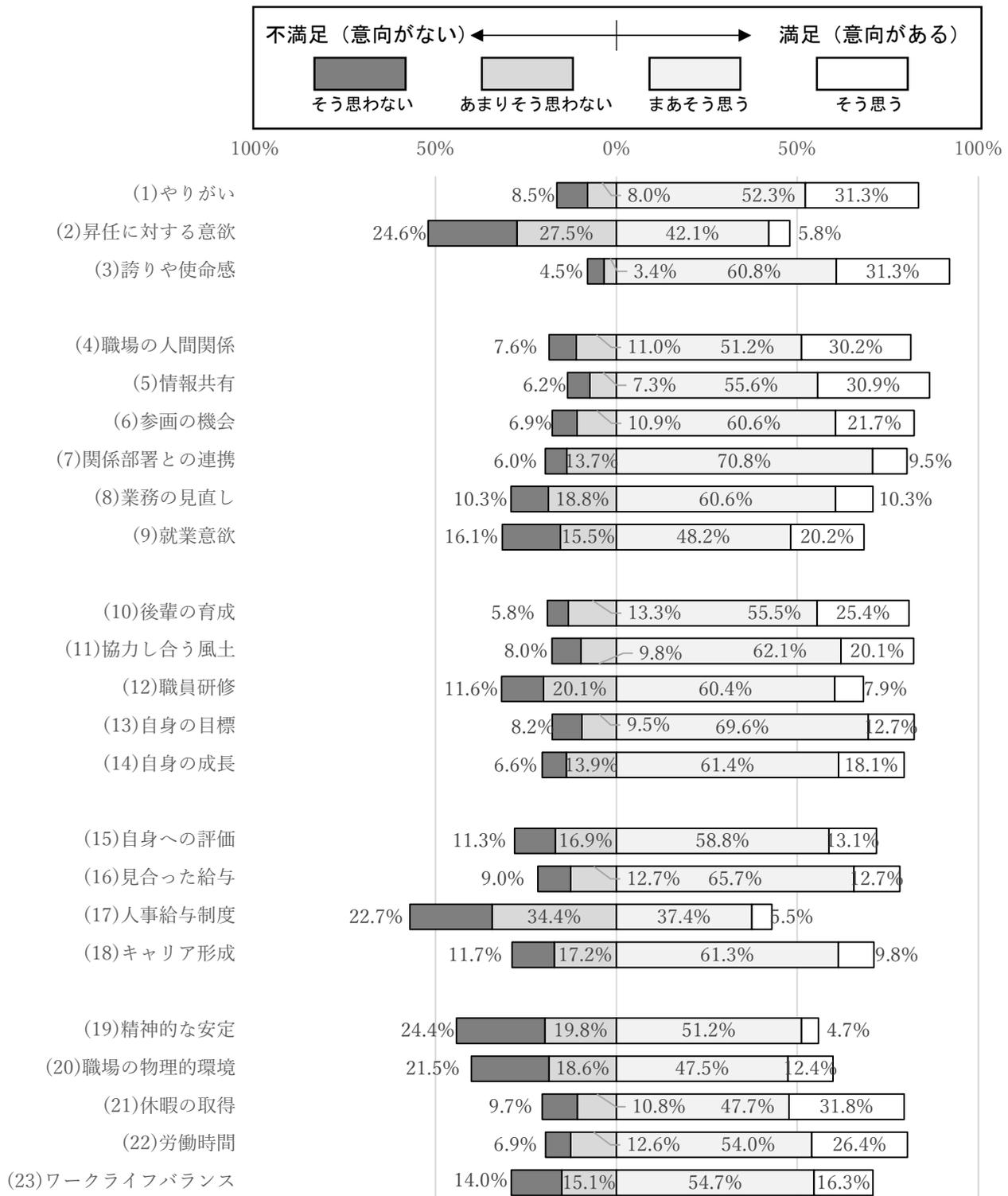


図 5-(3)-1 個別項目の満足度（意向度）

【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 **72.3%** (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と同一となっている。総合的な満足度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「(9)就業意欲」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)

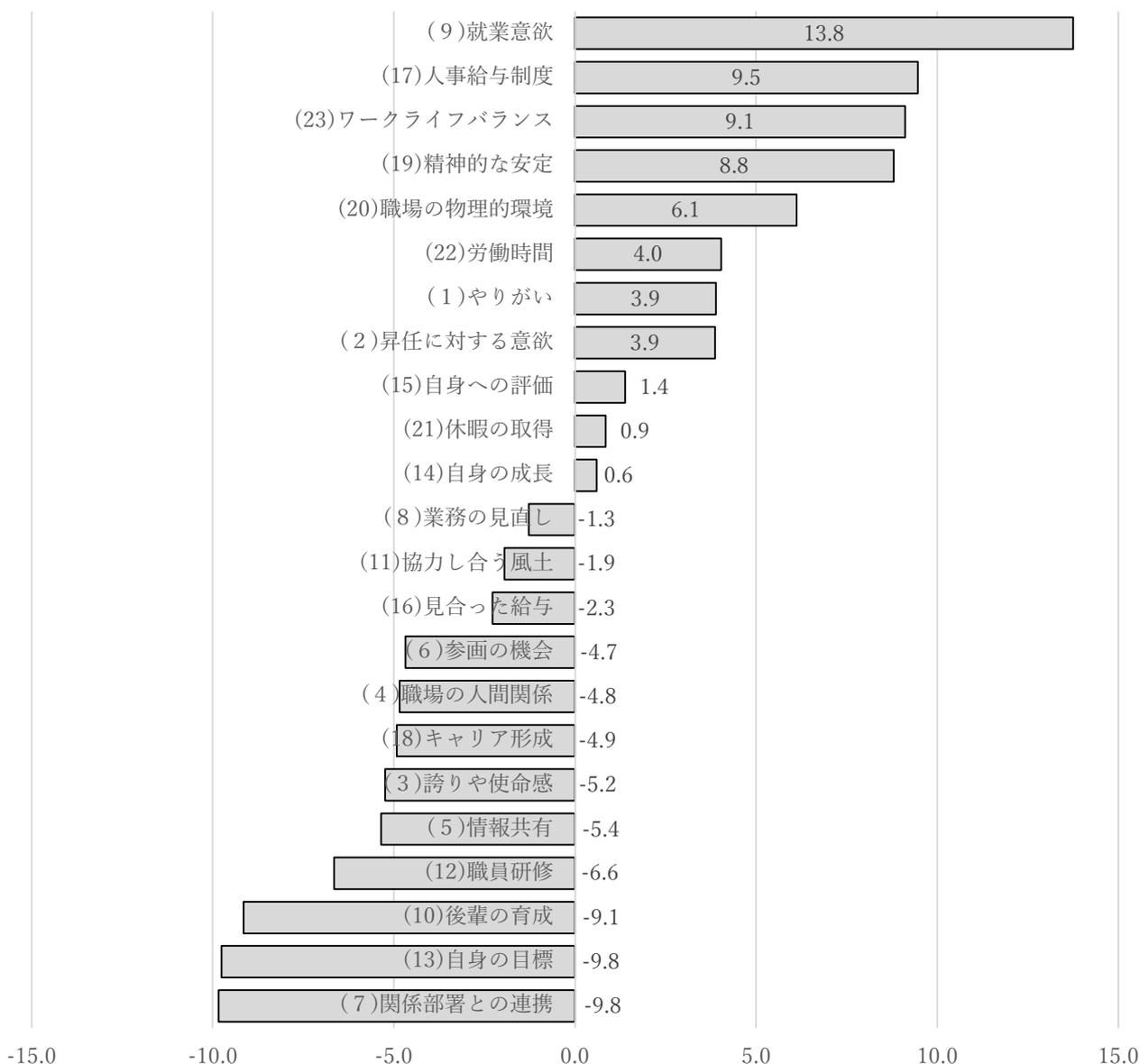


図 5-(3)-2 改善度

## (4) 50歳以上

- ほとんどの項目で全体平均より満足度が高く、「(6)参画の機会」が全年代で唯一平均を上回っている。
- 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】

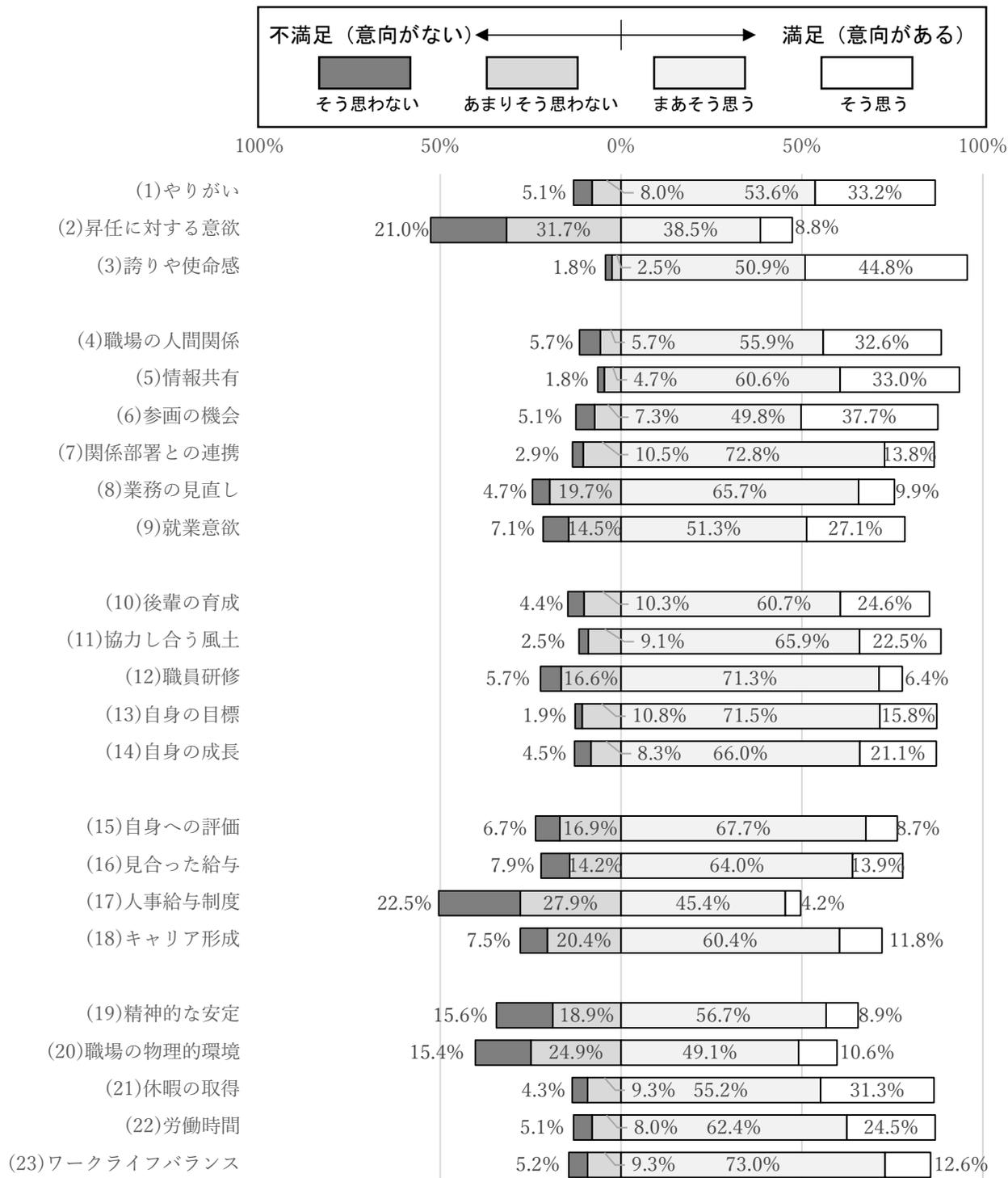


図 5-(4)-1 個別項目の満足度（意向度）

【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 **81.1%** (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は9.2ポイント上昇。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歳以上)

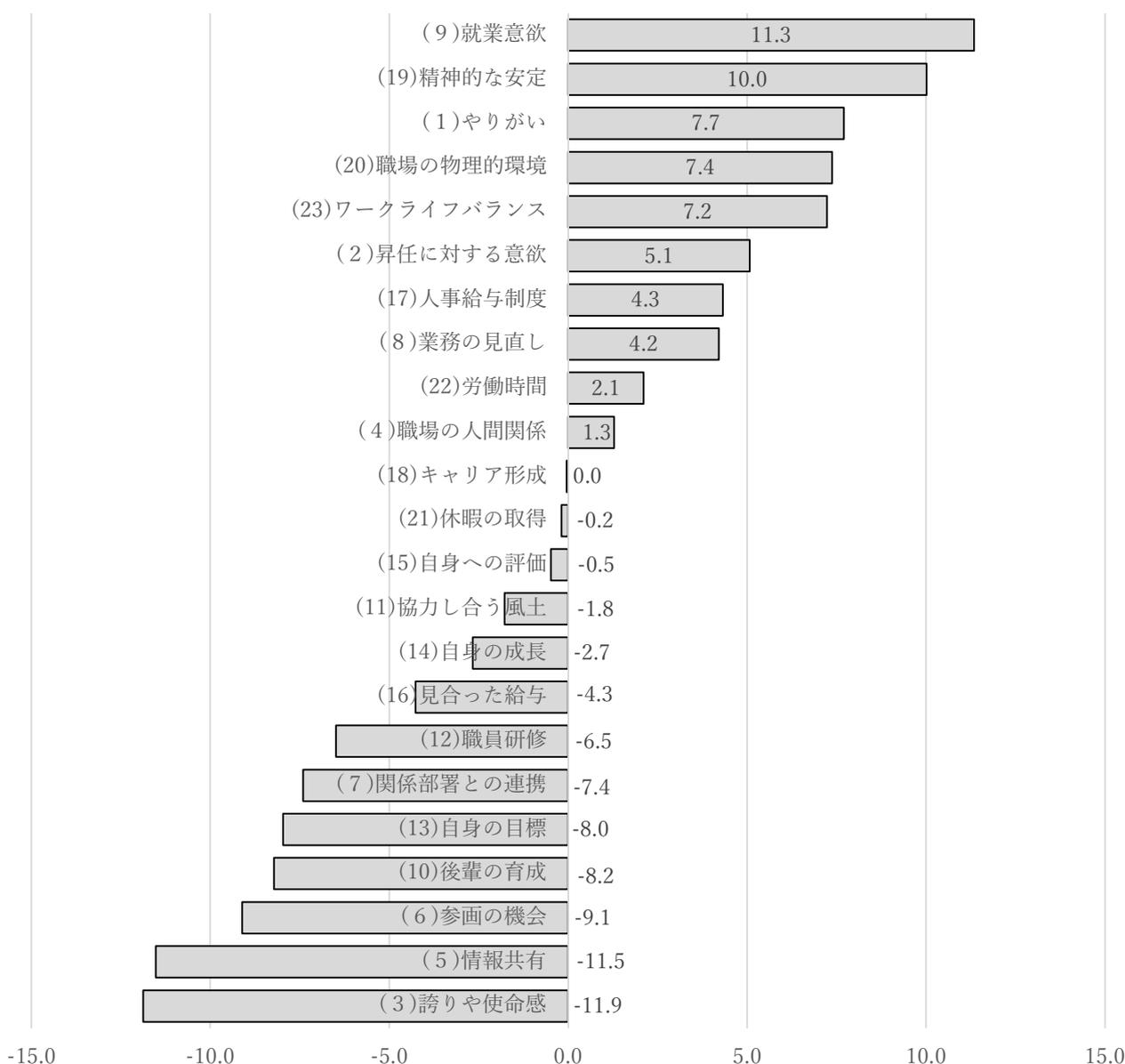


図 5-(4)-2 改善度

## 6. 自由記載

- ・ 各設問ごとに「あまりそう思わない」または「そう思わない」を選択した場合にそ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。

設問 1. 現在の自分の仕事はやりがいがある。(46 件)

設問 2. より責任のあるポジションに就きたい。(176 件)

設問 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。(20 件)

設問 4. 職場の雰囲気や人間関係は良い。(49 件)

設問 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。(35 件)

設問 6. 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。(45 件)

設問 7. 関係部署との連携がうまくいっている。(52 件)

設問 8. 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。(94 件)

設問 9. 今後も働きたいと思える職場だ。(81 件)

設問 10. 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。(43 件)

設問 11. 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。(39 件)

設問 12. 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。(76 件)

設問 13. 横手市職員として「今後こうありたい」という目標がある。(27 件)

設問 14. 横手市役所で働くことで成長できている。(34 件)

設問 15. 仕事の実績に加え、仕事のやり方・姿勢も評価されている。(61 件)

設問 16. 自分の仕事内容や責任に見合った給与を受けている。(65 件)

設問 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。(138 件)

設問 18. 人事異動は自分のキャリア形成につながっている。(55 件)

設問 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。(105 件)

設問 20. 自分の職場のオフィス環境（施設・設備面）は良い。(143 件)

設問 21. 休暇を取得しやすい環境である。(59 件)

設問 22. 現在の労働時間は適切である。(58 件)

設問 23. 仕事と生活の両方が充実し、バランスがとれている。(59 件)

設問 25. 自由意見(107 件)

自由意見については、人間関係、休暇制度、相互理解の面で肯定的な意見も見受けられたが、人事評価給与、職場環境、組織運営・体制、業務量などに関する不満、不安意見が多く寄せられた。

## 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。 3. あまりそう思わない 4. そう思わない を選択した場合に、その理由を記載(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. 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. 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。	
	7. 関係部署との連携がうまくいっている。	
	8. 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、部下に対して熱心に指導・育成にあたっている。	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. 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。	
	12. 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。	
	13. 横手市職員として「今後こうありたい」という目標がある。	
	14. 横手市役所で働くことで成長できている。	
人事・給与	15. 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. 現在の労働時間は適切である。	
	23. 仕事と生活の両方が充実し、バランスがとれている。	
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	205	316	43	38	15	617
(2)昇任に対する意欲	44	226	176	130	41	617
(3)誇りや使命感	229	338	16	19	15	617
(4)職場の人間関係	203	311	49	37	17	617
(5)情報共有	204	347	36	20	10	617
(6)参画の機会	168	335	52	41	21	617
(7)関係部署との連携	74	418	67	24	34	617
(8)業務の見直し	62	366	115	43	31	617
(9)就業意欲	144	294	78	63	38	617
(10)後輩の育成	163	332	67	32	23	617
(11)協力し合う風土	149	365	55	29	19	617
(12)職員研修	52	377	101	44	43	617
(13)自身の目標	85	383	59	31	59	617
(14)自身の成長	126	360	55	28	48	617
(15)自身への評価	67	352	89	49	60	617
(16)見合った給与	75	363	83	50	46	617
(17)人事給与制度	30	233	173	122	59	617
(18)キャリア形成	76	318	97	50	76	617
(19)精神的な安定	57	310	111	111	28	617
(20)職場の物理的環境	73	283	137	104	20	617
(21)休暇の取得	213	296	55	44	9	617
(22)労働時間	156	344	60	34	23	617
(23)ワークライフバランス	105	365	72	49	26	617
(24)総合	121	365	85	46	-	617