

令和元年度

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. 【基本指標】 E S 分析の流れ	3
4. E S 分析（職員全体）	4
5. E S 分析（部局別）	12
6. E S 分析（役職別・改善度）	25
7. E S 分析（年代別・改善度）	28
8. E S 分析（男女別・改善度）	30
9. まとめ・改善度の高い項目一覧	31
10. 【関連指標】 基本指標に関連した設問	33
11. 自由記載	40
12. 調査票	41
13. 設問別全体集計	48

令和2年2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

「横手市行財政改革アクションプラン」の推進項目である「組織基盤の強化による組織力の向上」の取り組みとして、また「行政経営品質向上プログラム」の取り組みの一環として実施する。

職員の意識及びその変化を継続的に調査・分析し、職員の満足度向上に向けた課題について共通認識を持つことにより、組織風土の改善、職員の意識改革を図る。

2. 調査項目

仕事、職場、組織に関する満足度について、「そう思う」「ややそう思う」「あまりそう思わない」「そう思わない」等の4段階で回答する。

3. 調査対象

正職員1, 134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

令和元年12月16日（月）～12月27日（金）

5. 調査方法

① ホームページのアンケートフォームで提出

② 添付の調査票に記入し、経営企画課（経営改革係）あて提出のいずれかにより各職員が回答する。

6. 満足率の算出方法

「満足」「やや満足」または「そう思う」「ややそう思う」等、満足傾向の回答した人の数を、未回答者を除く回答者全体の数で除した数値を満足率として定義する。

2. 基礎項目

対象職員数 (人)	1,134
有効回答者 (人)	685
有効回答率	60.4%

【有効回答率】

前年度 53.4% (病院職員を除く / 全体では 40.3%)



今年度 60.4% (今年度は病院職員を除く)

■所属

	対象職員数	回答率	回答者数	回答者比率
総務企画部	57	68.4%	39	5.7%
財務部	66	62.1%	41	6.0%
まちづくり推進部 (本庁)	22	72.7%	16	2.3%
まちづくり推進部 (地域局)	284	58.5%	166	24.2%
市民福祉部	242	47.9%	116	16.9%
農林部	46	58.7%	27	3.9%
商工観光部	30	73.3%	22	3.2%
建設部	43	69.8%	30	4.4%
上下水道部	38	68.4%	26	3.8%
行政委員会等	27	51.9%	14	2.0%
教育委員会	107	45.8%	49	7.2%
消防	172	80.2%	138	20.1%
未回答			1	0.1%
計	1,134	60.4%	685	100.0%

■職種

	回答者数	回答者比率
行政職 (事務職員、消防職員、保健師)	592	86.4%
医療技術職 (栄養士、作業療法士、理学療法士、技師等)	8	1.2%
保健看護職 (看護師、准看護師、助産師、保健師等)	16	2.3%
福祉職 (保育士、介護士、生活相談員、生活支援員、支援相談員等)	37	5.4%
技能労務職 (ボイラー技士、運転士、業務員、庁務員、校務員、調理員等)	29	4.2%
未回答	3	0.4%
計	685	100.0%

■役職

	回答者数	回答者比率
課長級以上 (部長、次長、課長等)	83	12.1%
課長補佐級 (課長代理、副主幹等)	106	15.5%
係長級 (係長、主査等)	196	28.6%
係員級 (副主査等)	114	16.6%
係員級 (主任、主事等)	181	26.4%
未回答	5	0.7%
計	685	100.0%

■年齢

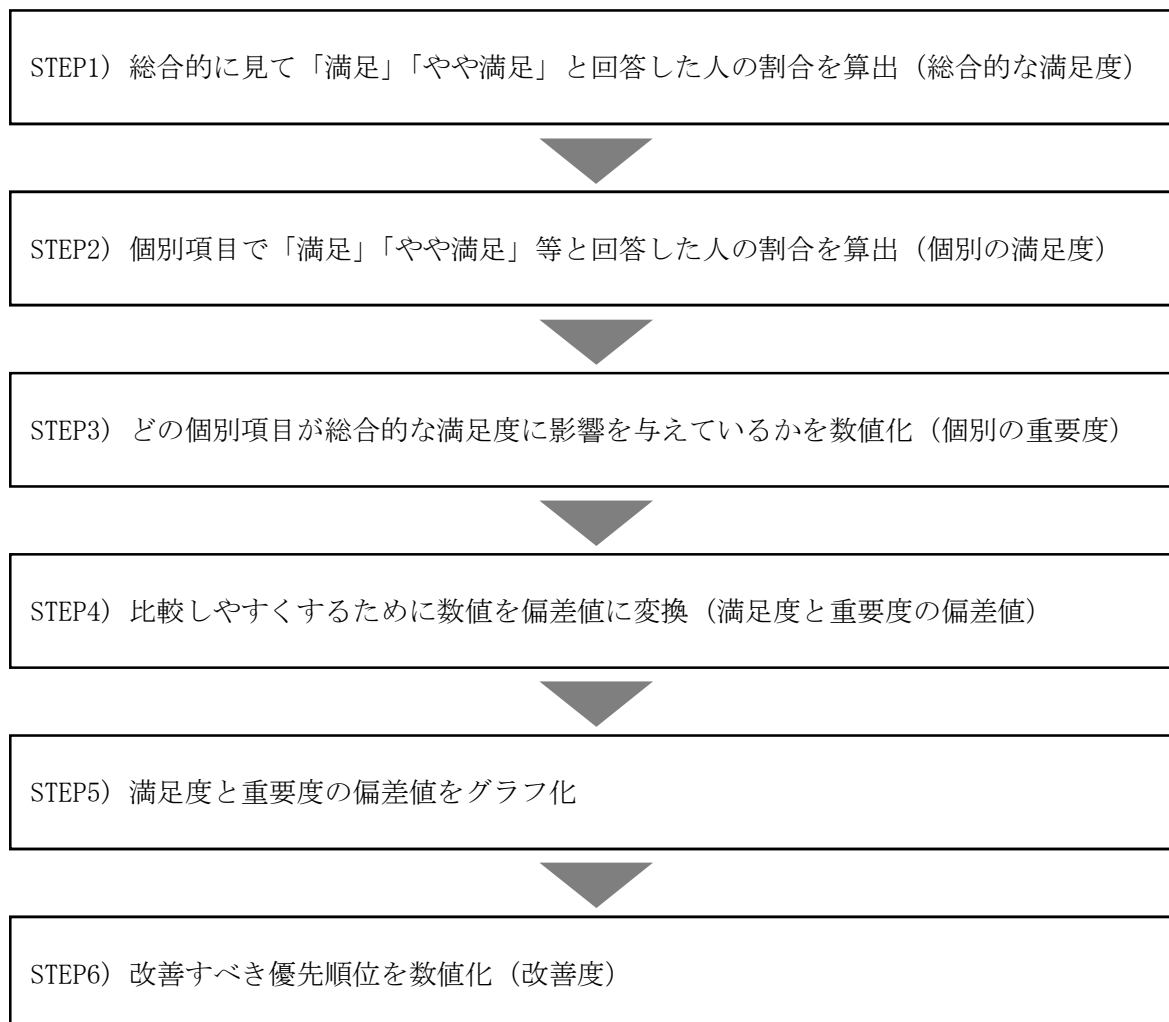
	回答者数	回答者比率
29歳以下	100	14.6%
30～39歳	129	18.8%
40～49歳	251	36.6%
50歳以上	204	29.8%
未回答	1	0.1%
計	685	100.0%

■性別

	回答者数	回答者比率
男性	480	70.1%
女性	204	29.8%
未回答	1	0.1%
計	685	100.0%

3. 【基本指標】 E S 分析の流れ

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



【基本指標とする設問一覧】

総合 (1問)	(1) 総合		
個別 (18問)	(2) やりがい	(4) 向き不向き	(5) 仕事の配分
	(6) 精神的な安定	(9) 参画の機会	(10) 相談者
	(11) 職場の物理的環境	(12) 上司や先輩	(13) 協力し合う雰囲気
	(14) セクハラ	(15) パワハラ	(16) 職員研修
	(17) 後輩の育成	(21) 自身への評価	(22) 昇任の仕組み
	(26) 見合った給与	(27) 休暇の取得	(28) 総労働時間

4. ES分析（職員全体）

STEP 1) 総合的な満足度の算出

次の設問の結果から、職員全体の総合的な満足度を算出する。

(1) 総合的に考えて、あなたは現在の組織、職場、仕事に満足していますか。

- 満足
- やや満足
- やや不満
- 不満

「満足」「やや満足」と回答した人の数を、未回答者を除く回答者全体の数で除した数値を満足度として定義して、総合的な満足度を算出する。

	回答数	満足度 (①+②) ÷ ③
満足①	132	0.6974
やや満足②	345	
やや不満	160	
不満	47	
小計③	684	
未回答④	1	
合計 (③+④)	685	

職員全体の総合的な満足度は「0.6974」となり、回答した職員全体の約7割が満足傾向、残りの3割が不満足傾向にあることがわかる。

STEP 2) 個別の満足度の算出

STEP 1) と同様に、個別の項目における満足度を算出する。

項目	満足度
(14)セクハラ	0.9212
(10)相談者	0.8774
(12)上司や先輩	0.8555
(2)やりがい	0.8263
(17)後輩の育成	0.8152
(13)協力し合う雰囲気	0.8117
(15)パワハラ	0.7810
(27)休暇の取得	0.7757
(4)向き不向き	0.7606
(21)自身への評価	0.7398
(6)精神的な安定	0.7239
(28)総労働時間	0.7210
(26)見合った給与	0.7168
(9)参画の機会	0.7166
(5)仕事の配分	0.6990
(16)職員研修	0.6584
(11)職場の物理的環境	0.6015
(22)昇任の仕組み	0.4686

個別の項目の単純な比較では、「(22) 昇任の仕組み」についての満足度が低いことがわかるが、それぞれの満足度が 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必要がある。

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	0.6075
(13) 協力し合う雰囲気	0.5310
(21) 自身への評価	0.5199
(6) 精神的な安定	0.5003
(5) 仕事の配分	0.4997
(12) 上司や先輩	0.4925
(4) 向き不向き	0.4787
(10) 相談者	0.4550
(16) 職員研修	0.4139
(22) 昇任の仕組み	0.3770
(17) 後輩の育成	0.3727
(9) 参画の機会	0.3624
(28) 総労働時間	0.3613
(11) 職場の物理的環境	0.3489
(15) パワハラ	0.3125
(26) 見合った給与	0.2898
(27) 休暇の取得	0.2699
(14) セクハラ	0.2146

【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 0.4686~0.9212、重要度は 0.2146~0.6075 とバラツキが異なり、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。

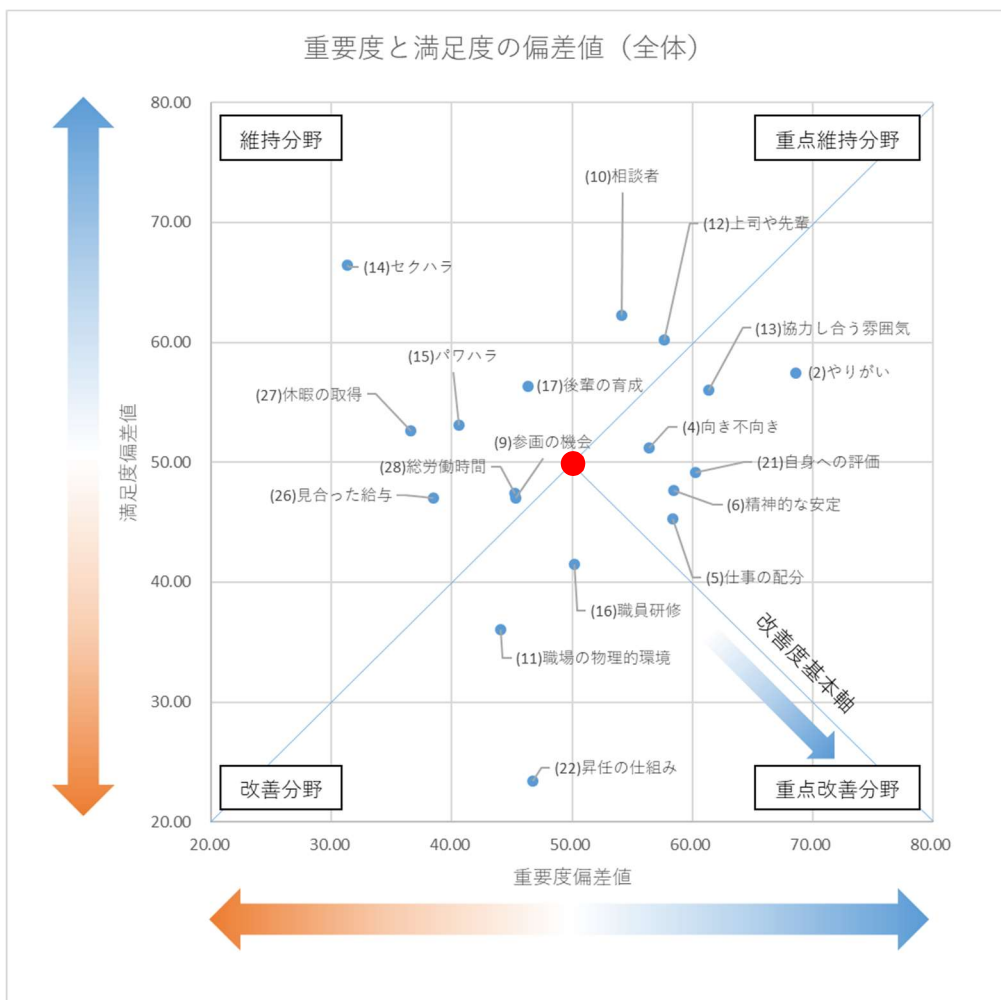
偏差値は、サンプルの中でどれくらいの位置にいるかを示す値で平均は 50。

	満足度	重要度
(2) やりがい	57.41	68.63
(4) 向き不向き	51.17	56.39
(5) 仕事の配分	45.31	58.38
(6) 精神的な安定	47.68	58.44
(9) 参画の機会	46.98	45.33
(10) 相談者	62.26	54.13
(11) 職場の物理的環境	36.04	44.04
(12) 上司や先輩	60.18	57.70
(13) 協力し合う雰囲気	56.02	61.36
(14) セクハラ	66.42	31.27
(15) パワハラ	53.11	40.58
(16) 職員研修	41.45	50.22
(17) 後輩の育成	56.36	46.31
(21) 自身への評価	49.19	60.30
(22) 昇任の仕組み	23.42	46.72
(26) 見合った給与	47.00	38.43
(27) 休暇の取得	52.60	36.54
(28) 総労働時間	47.40	45.22

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が、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、グラフの右下 (20, 20) から右上 (80, 80) 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 → 改善を要する項目
- 対角線よりも左上に位置する項目 → 改善を要しない項目

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 (80, 20) を通る直線 (この直線を「改善度基本軸」と呼ぶ。) を引き、重要度が高く満足度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又は小さいことを示す。

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、改善すべき項目であることを示す。

④ 角度の修正指数の算出

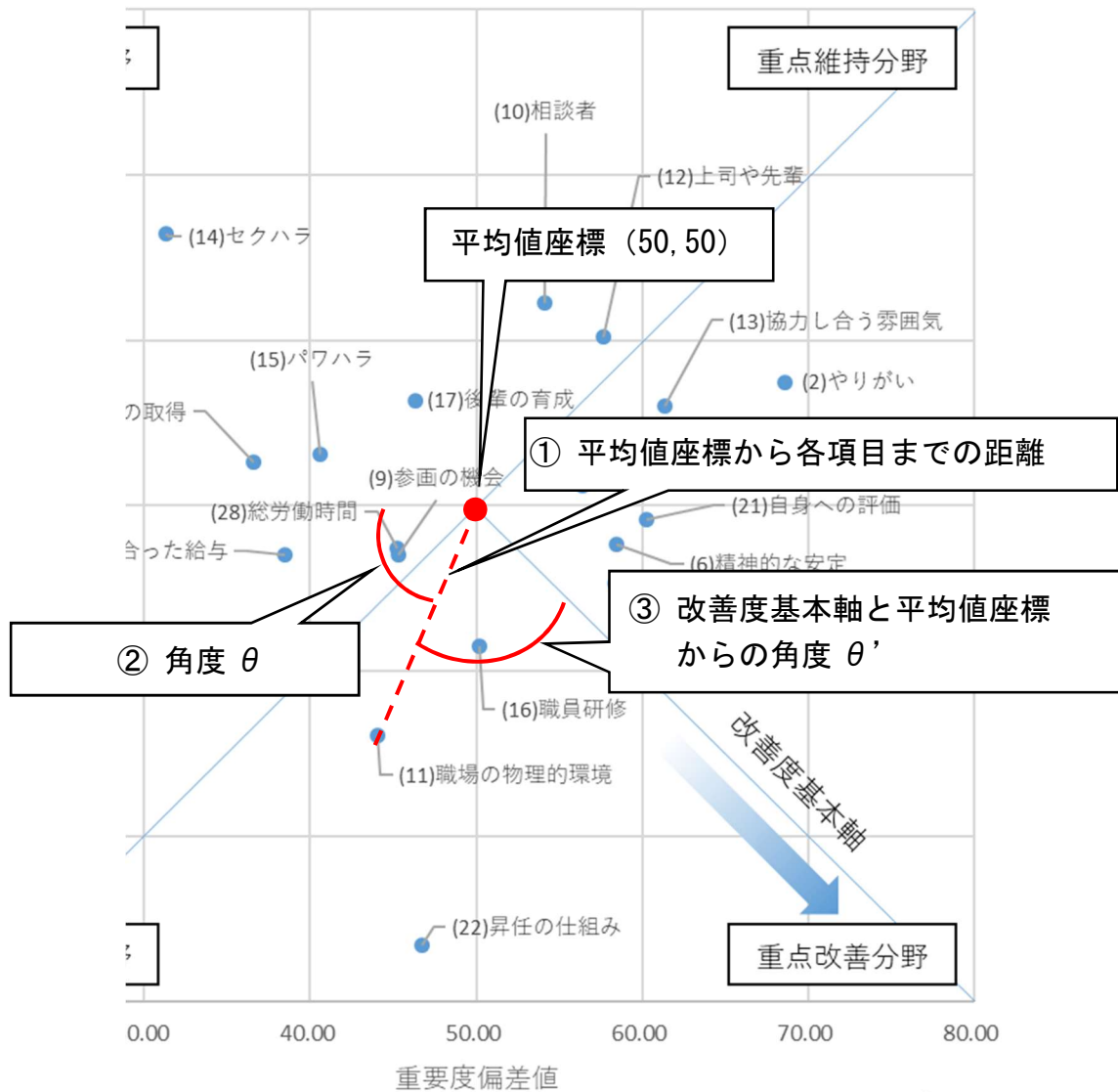
③で計算した角度から、「角度の修正指数」を計算する。

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。

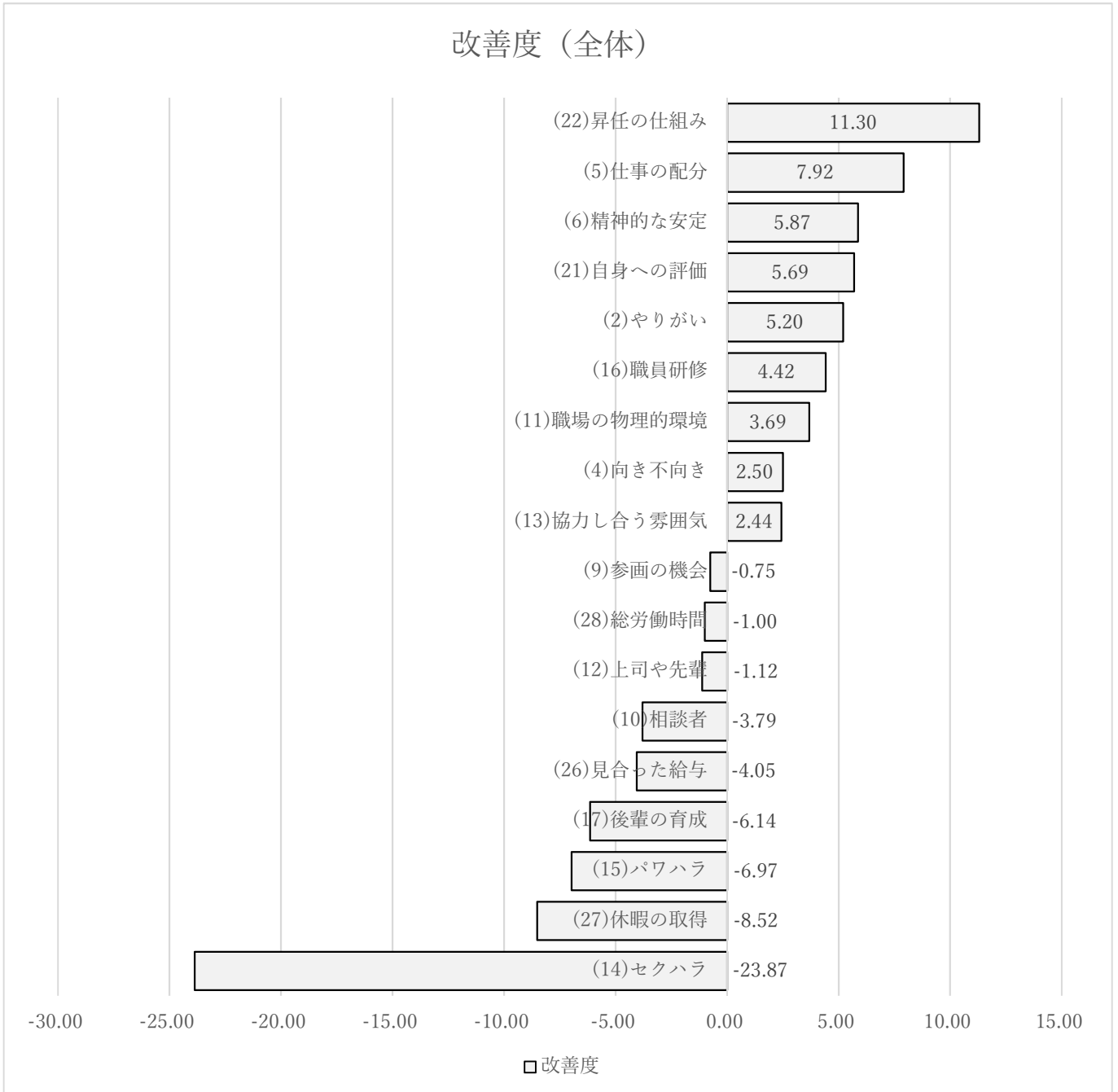
重要度と満足度の偏差値（全体）



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下図のようになる。

全体的な傾向としては、特に「昇任の仕組み」や「仕事の配分」、「精神的な安定」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。

図 改善度の一覧



「セクハラ」や「パワハラ」については、改善の優先度が低くなっているが、優先度が低いだけで対策が不要ということではない。同様に、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。

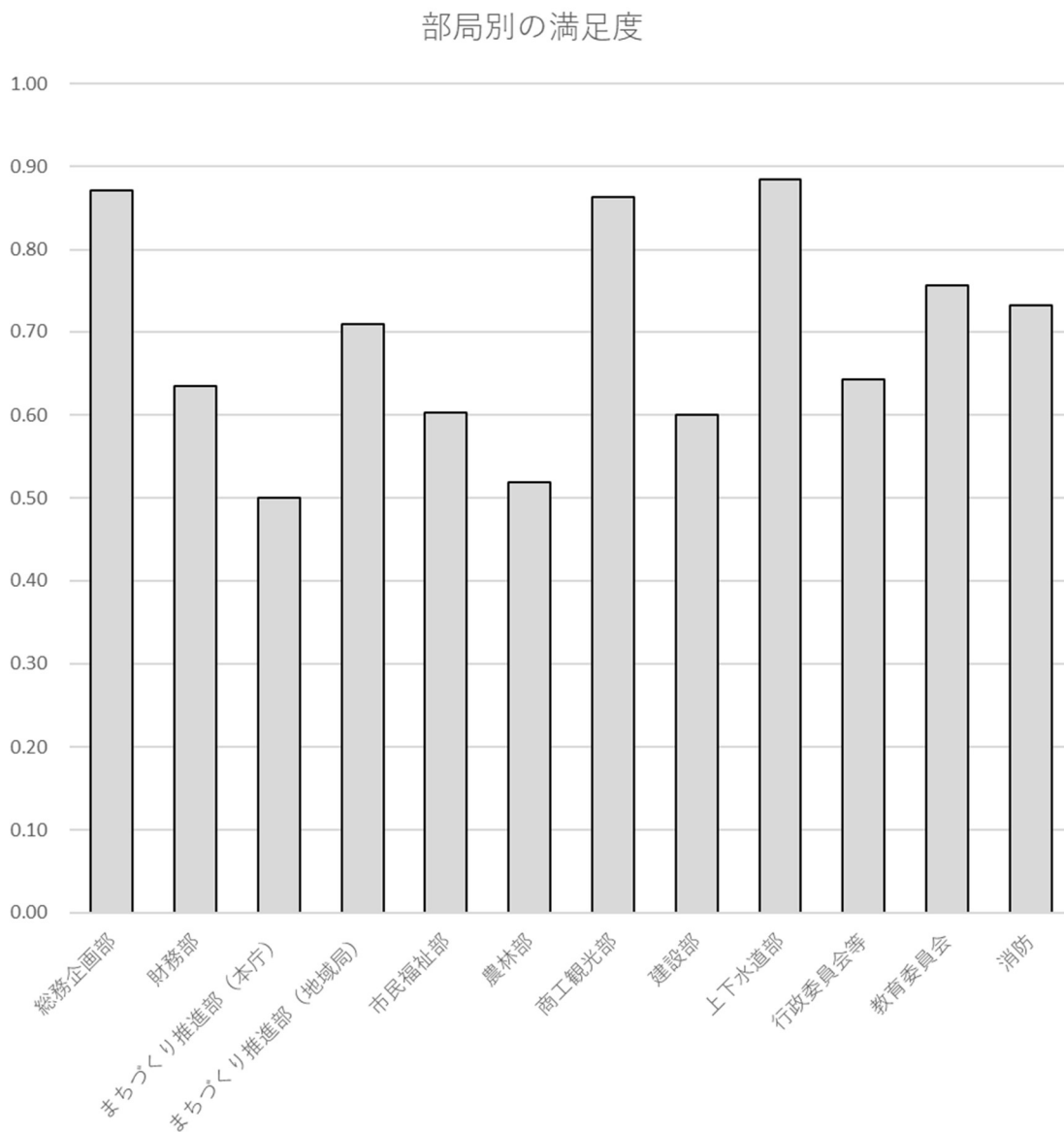
5. ES分析（部局別）

部局ごとの傾向を確認するため、部局ごとの満足度を算出すると下図のようになる。

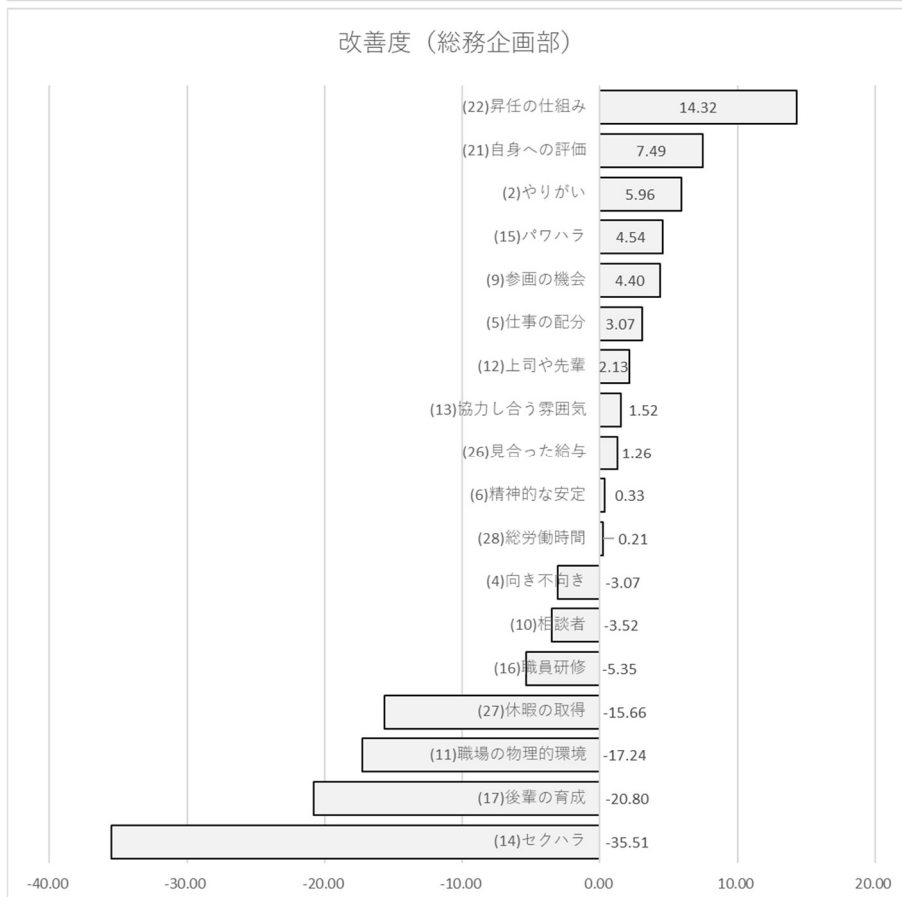
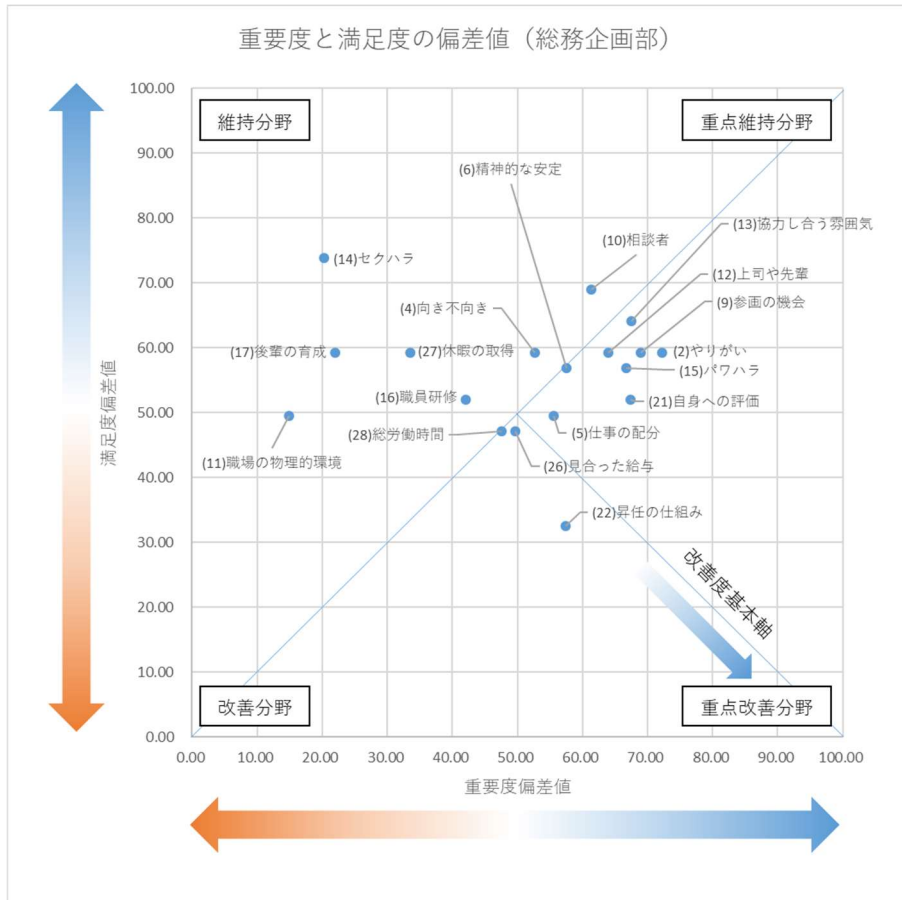
満足度が比較的に低かった部局で重要度の高い項目を改善すれば、全体の満足度が上がりやすい結果となるため、部局ごとの「重要度偏差値と満足度偏差値」の関係と、「改善度」をグラフ化し、優先度の高い改善点を明らかにする。

なお、算出にあたっては、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。

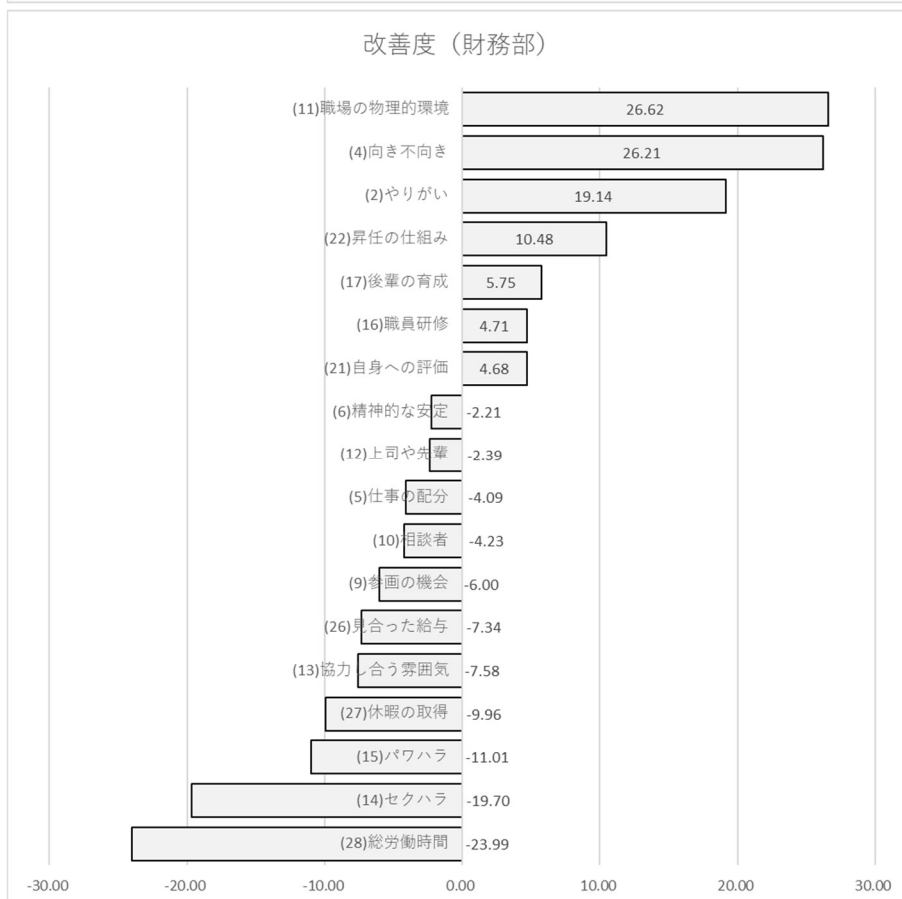
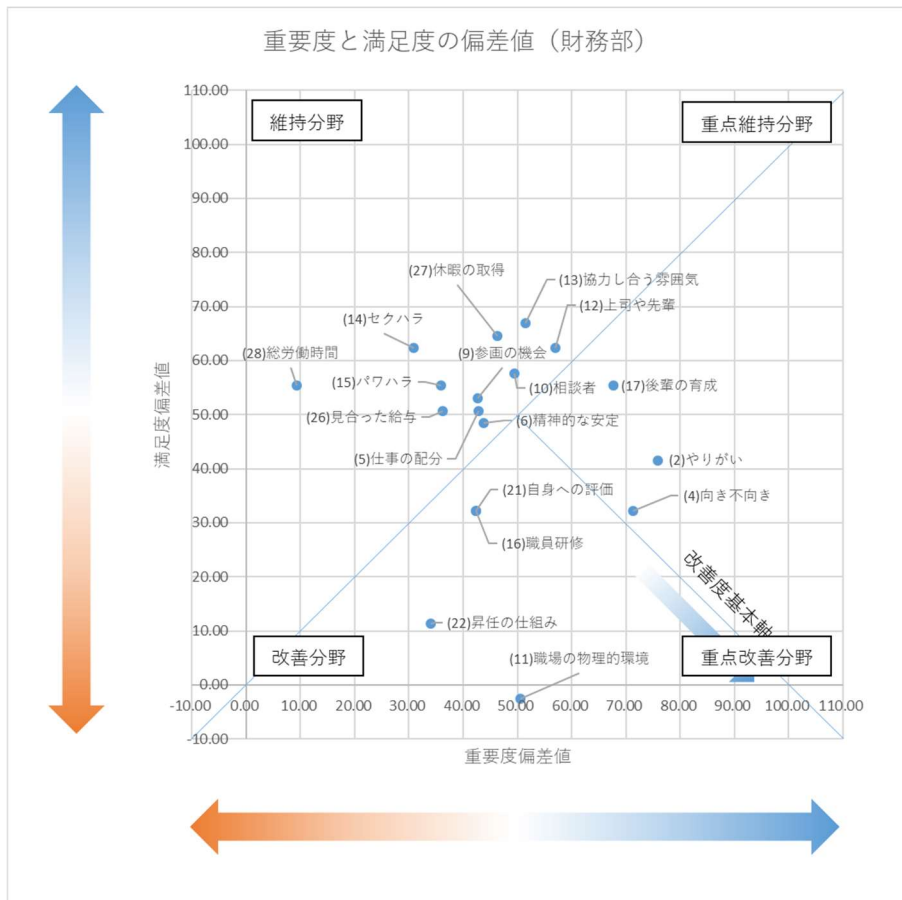
図 部局別の満足度



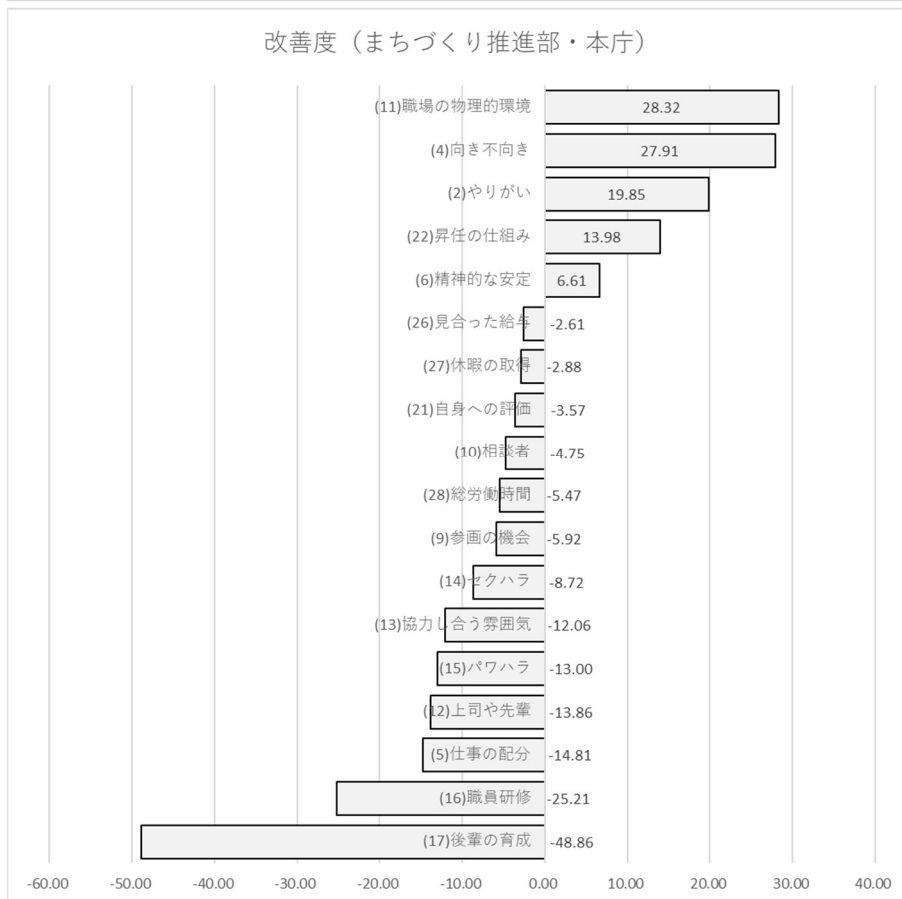
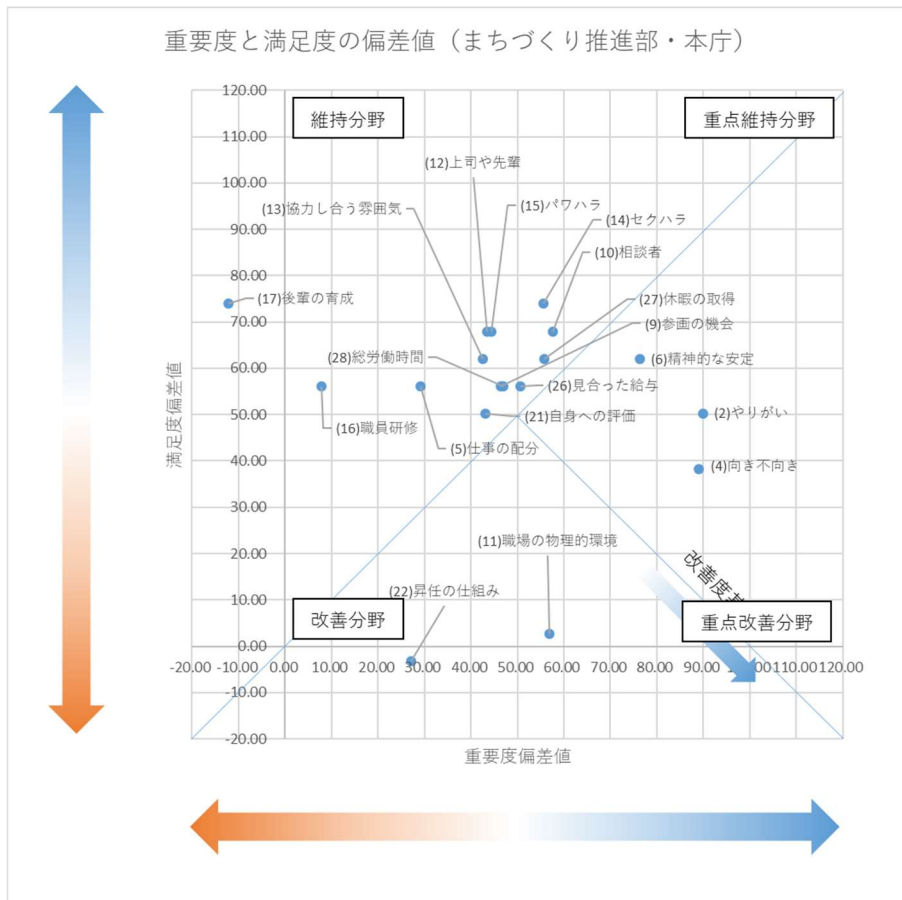
(1) 総務企画部



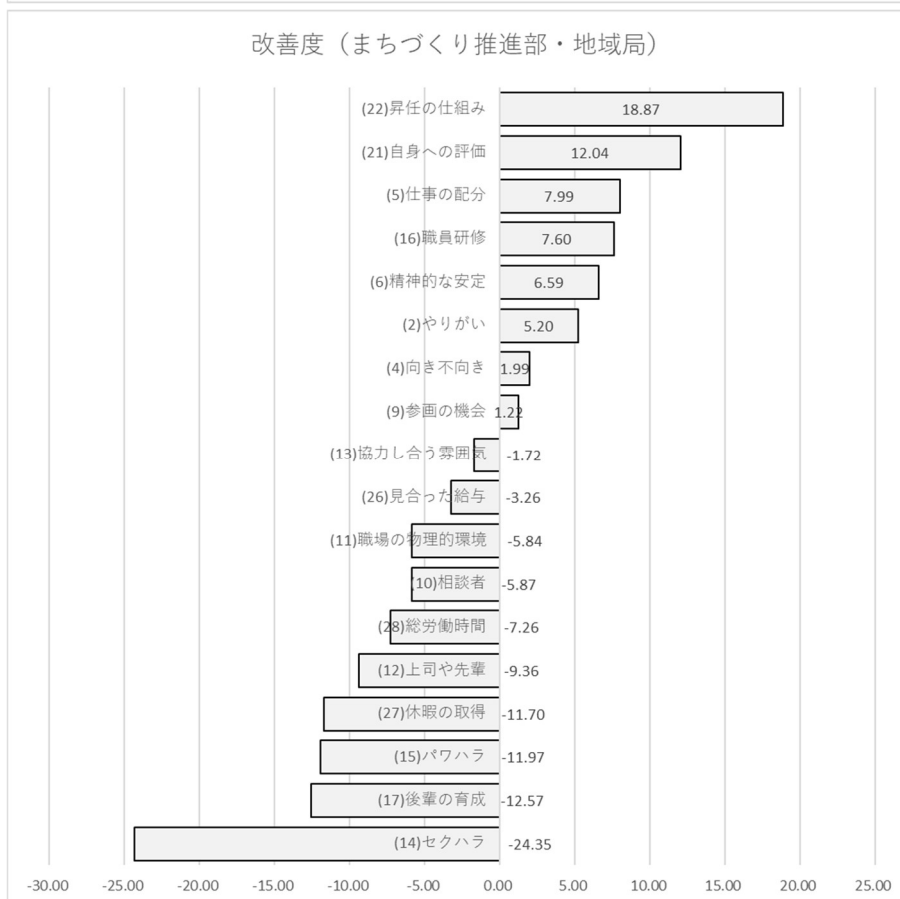
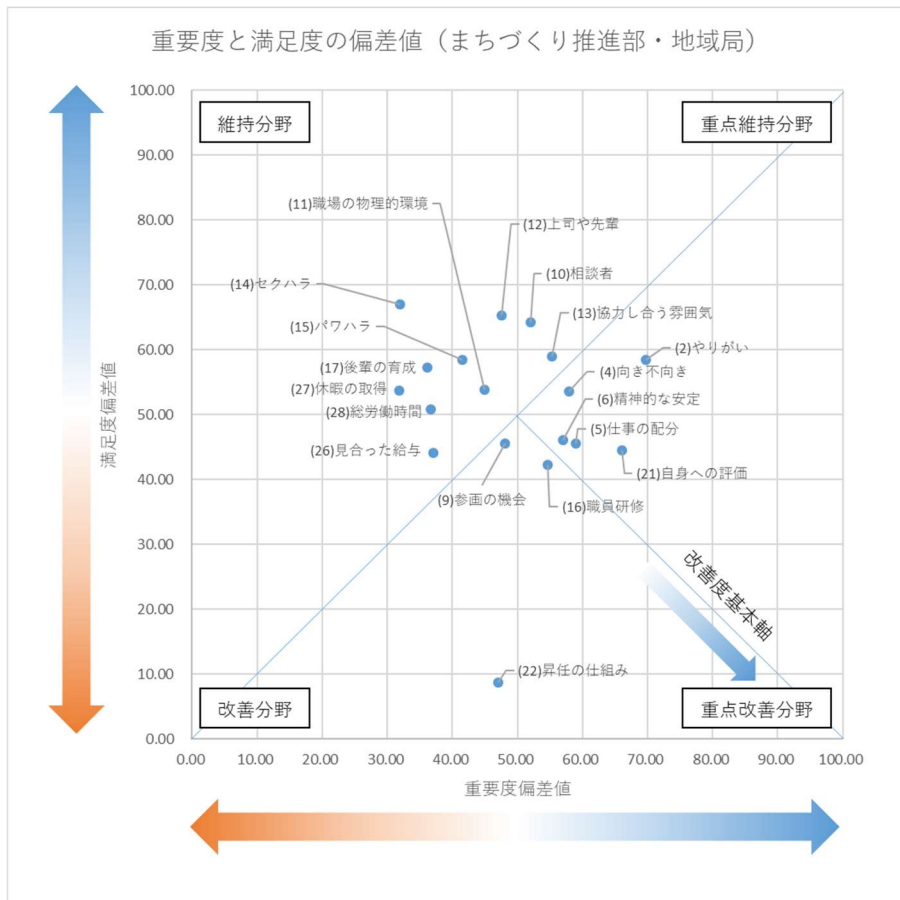
(2) 財務部



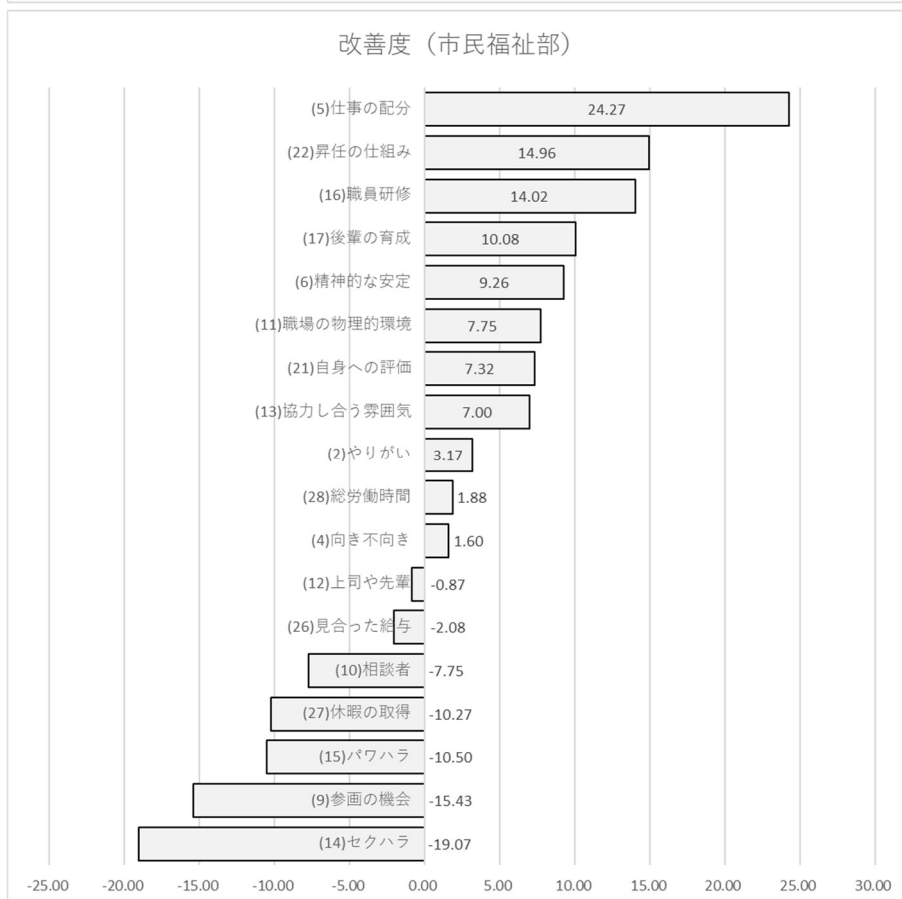
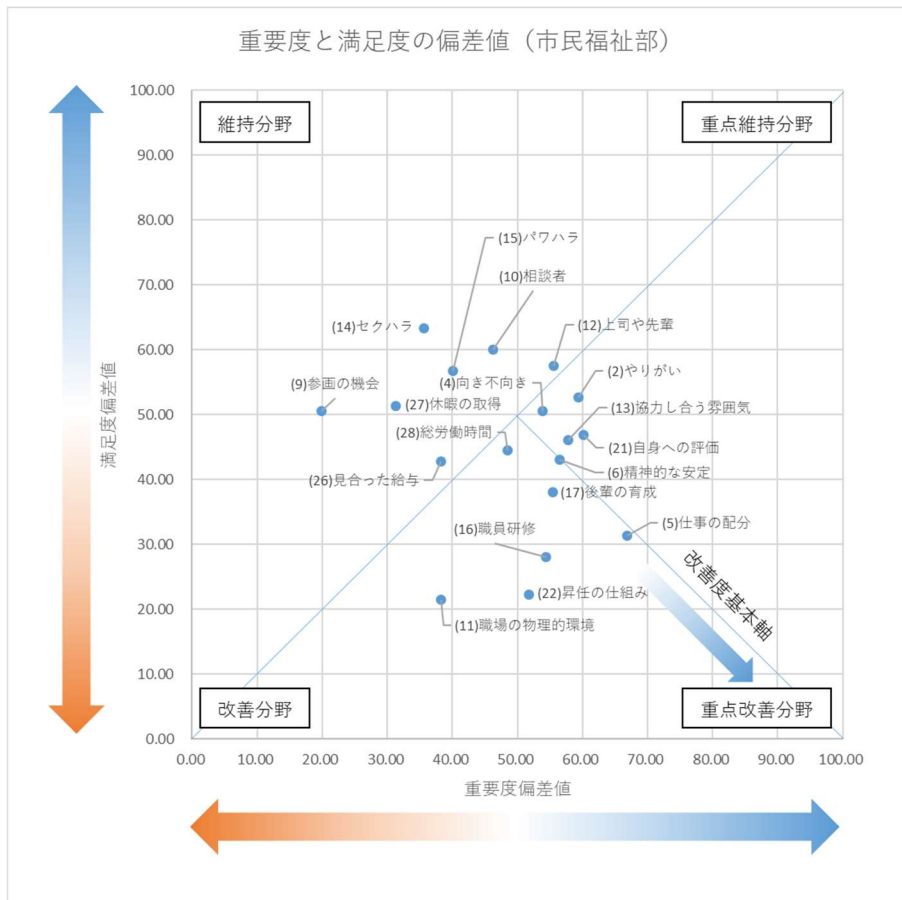
(3) まちづくり推進部（本庁）



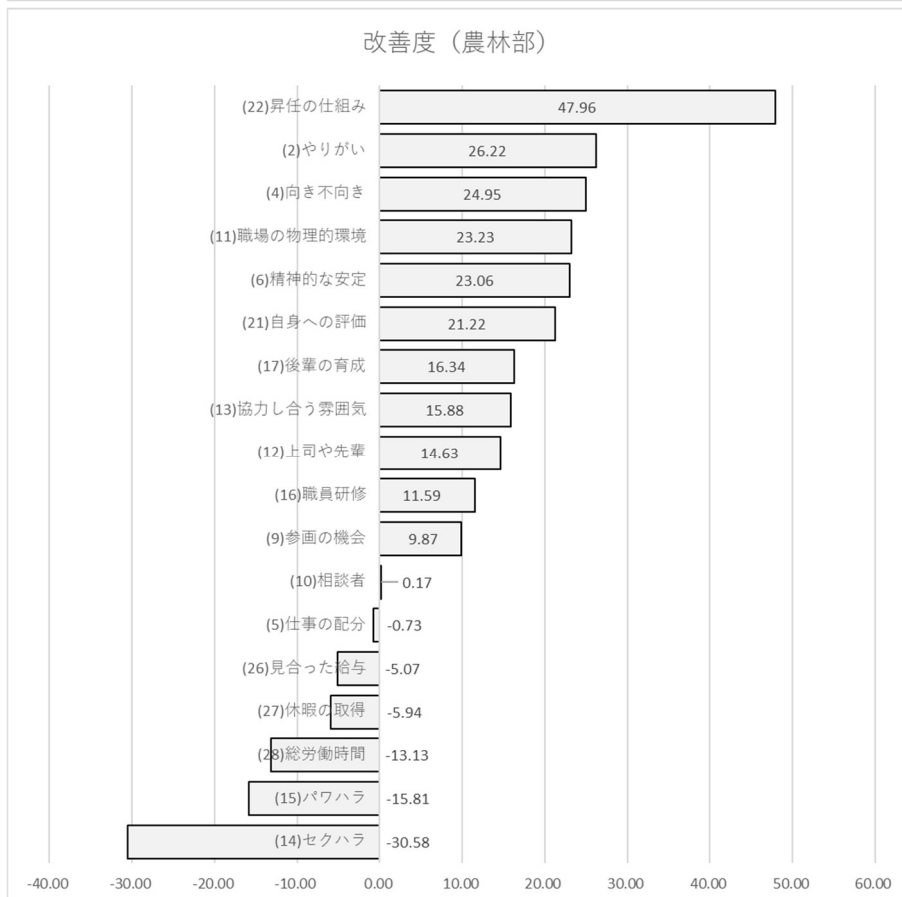
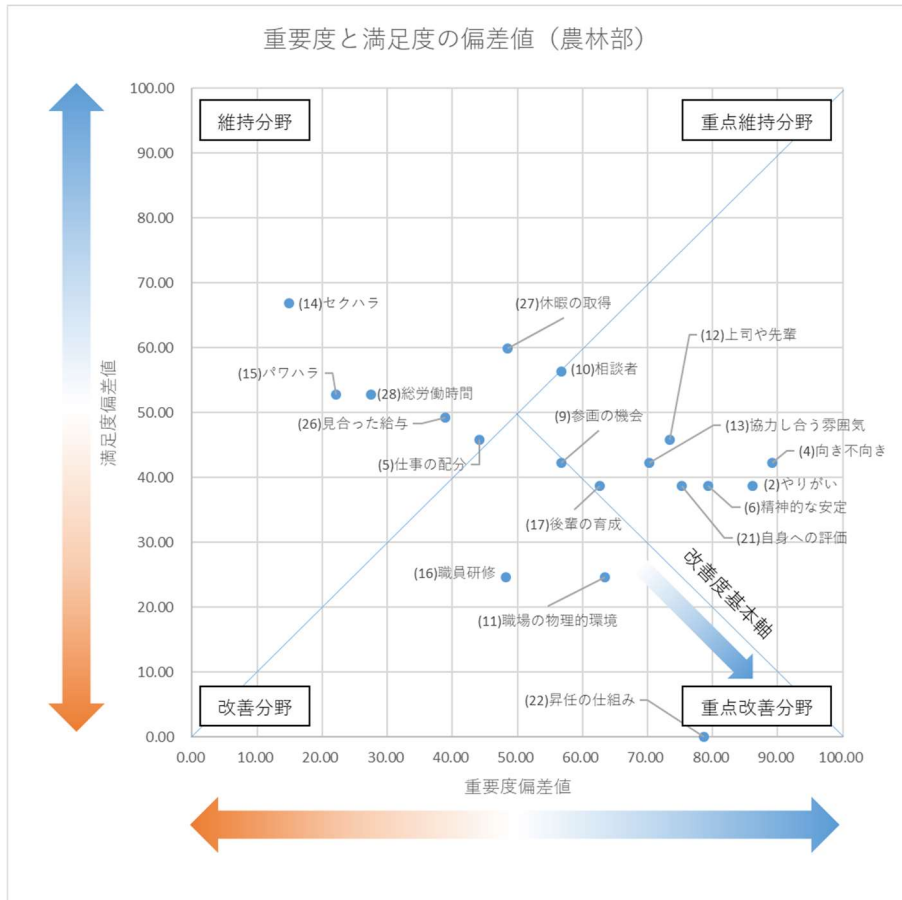
(4) まちづくり推進部（地域局）



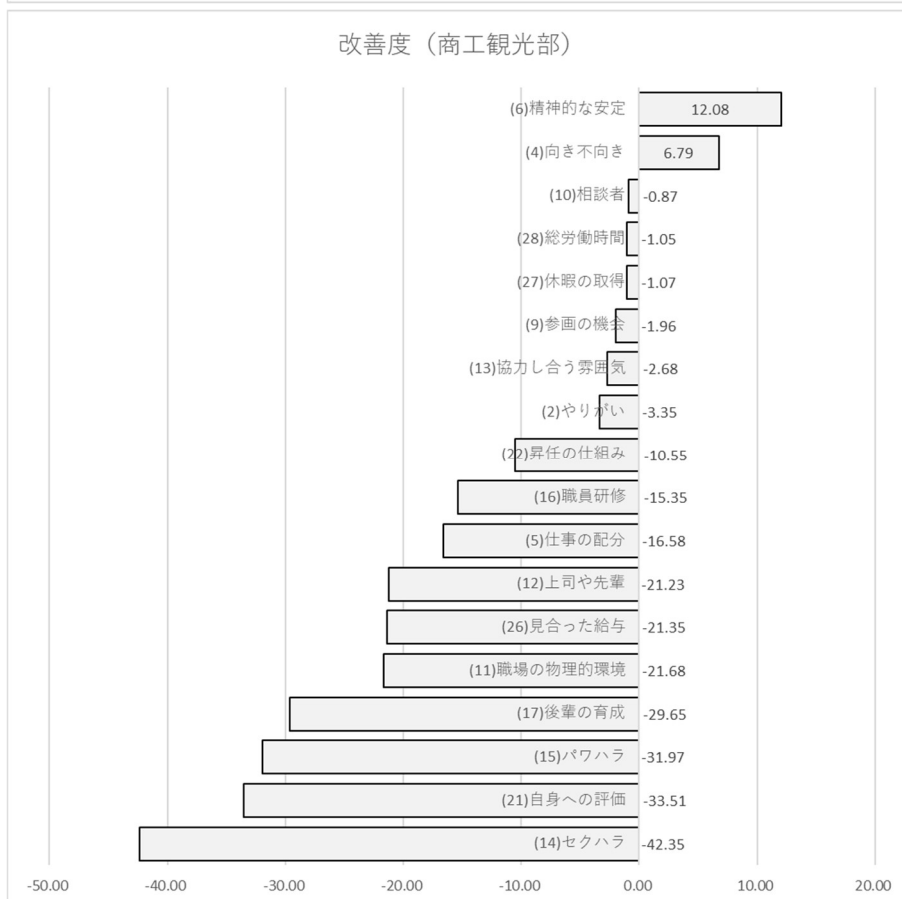
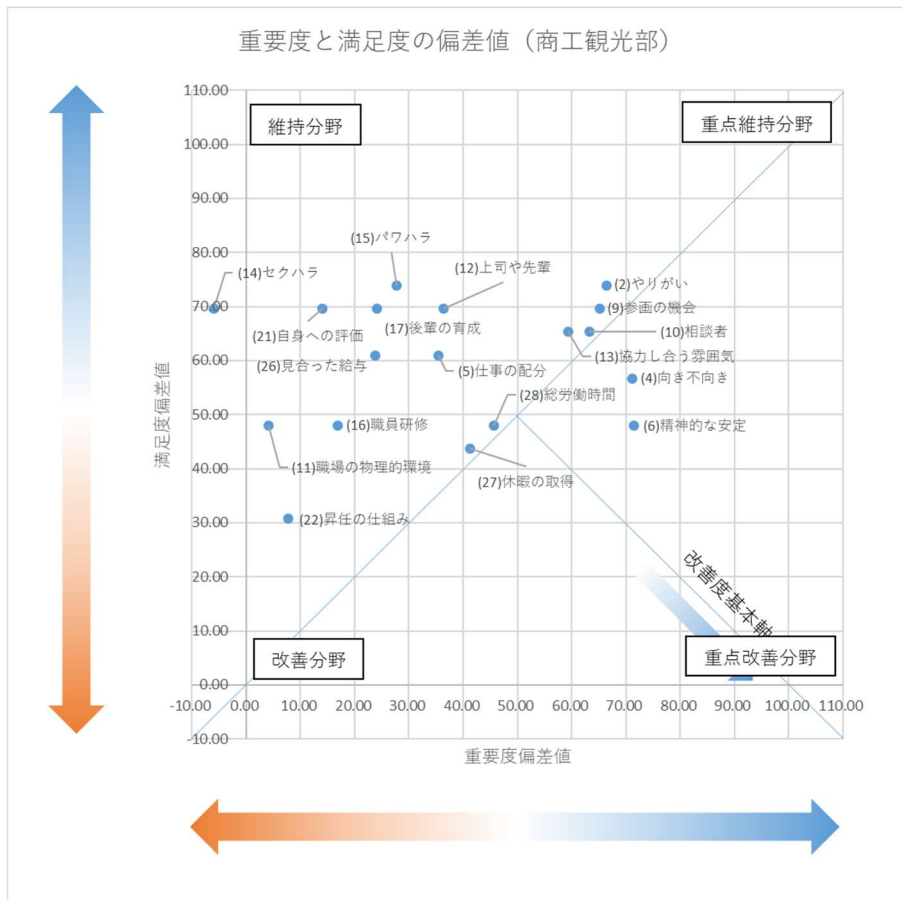
(5) 市民福祉部



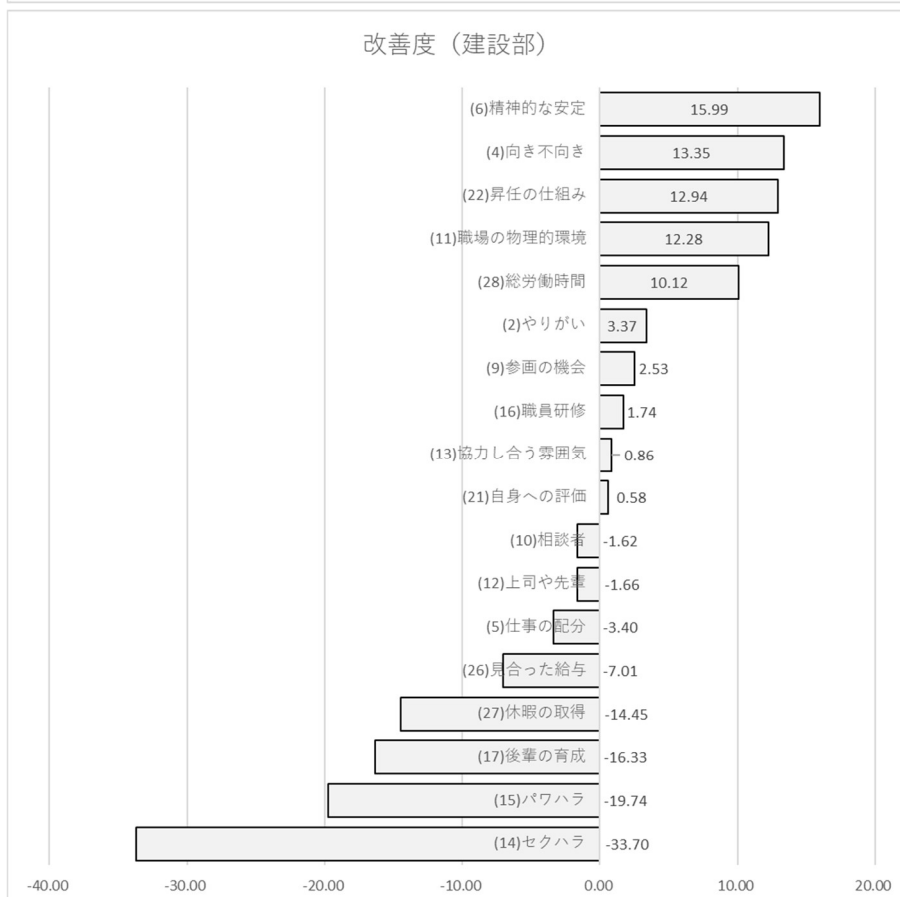
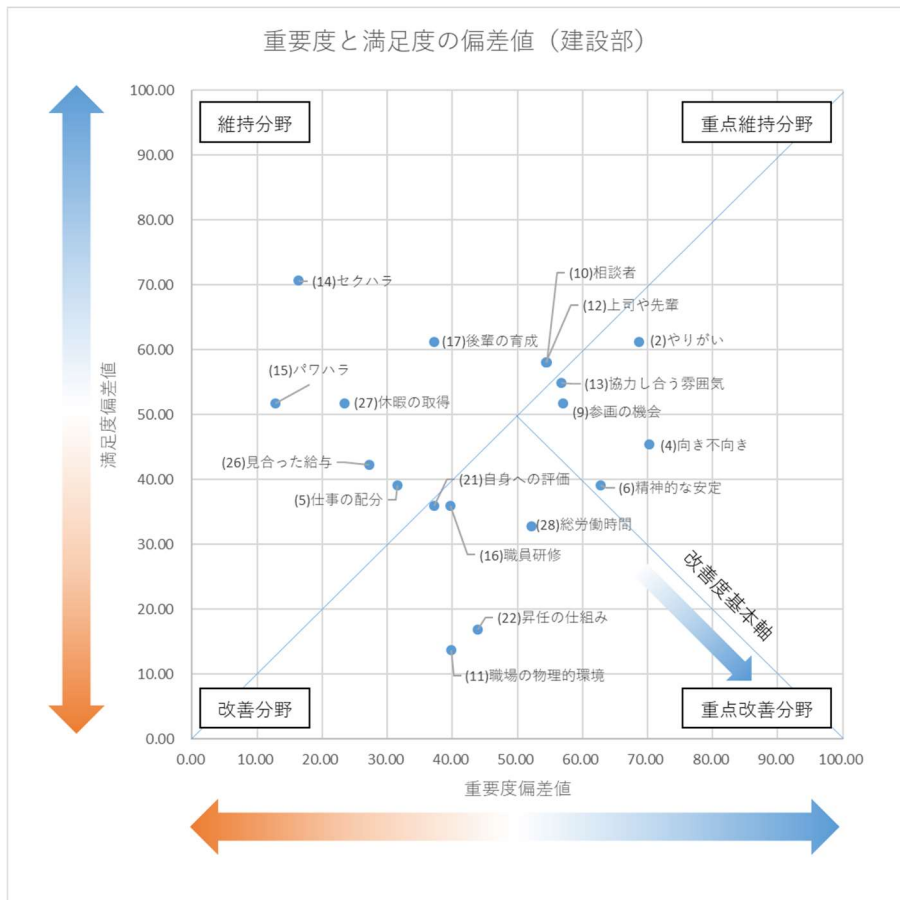
(6) 農林部



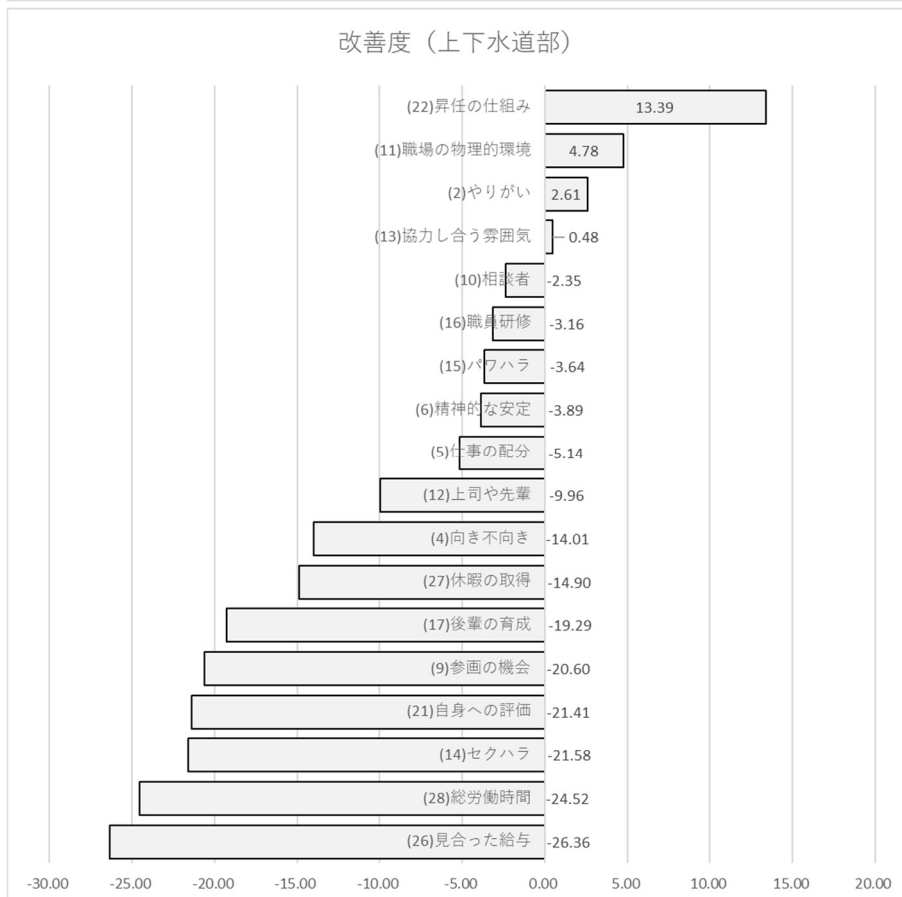
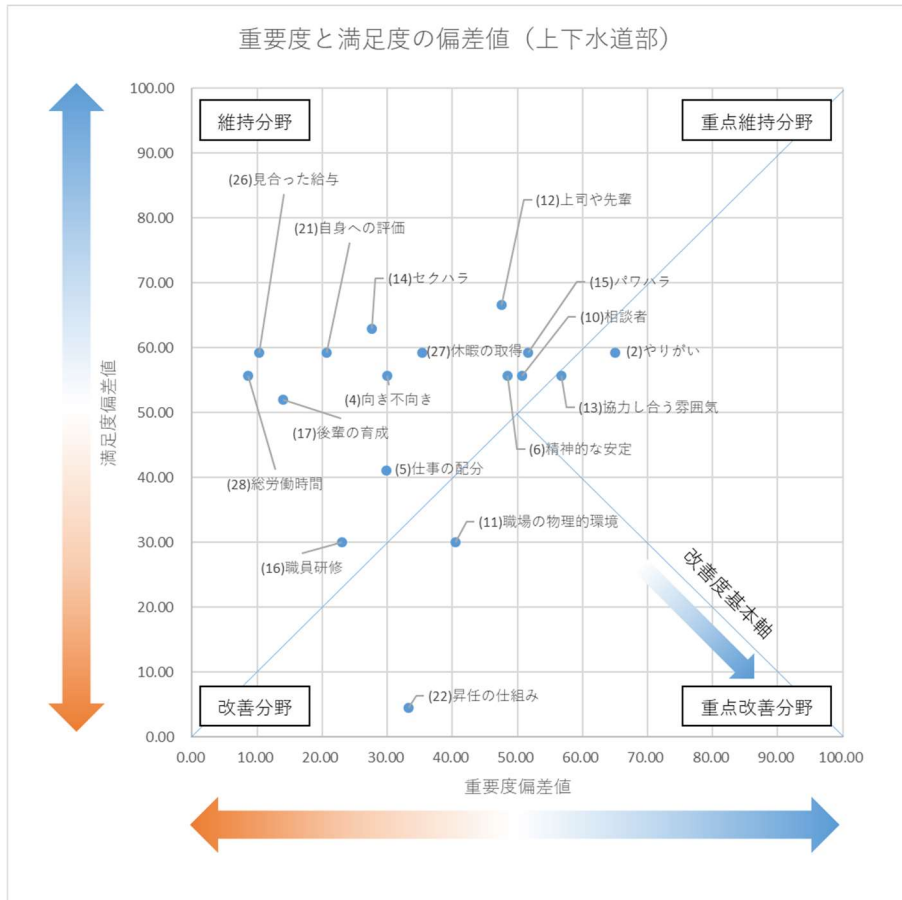
(7) 商工観光部



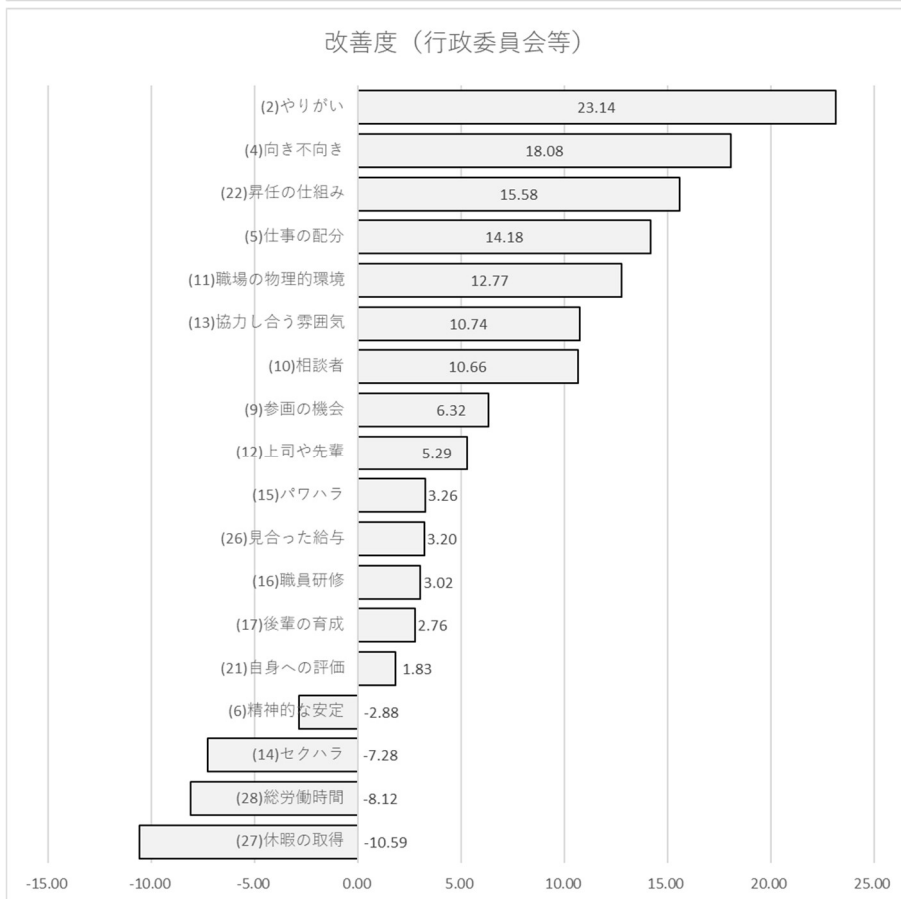
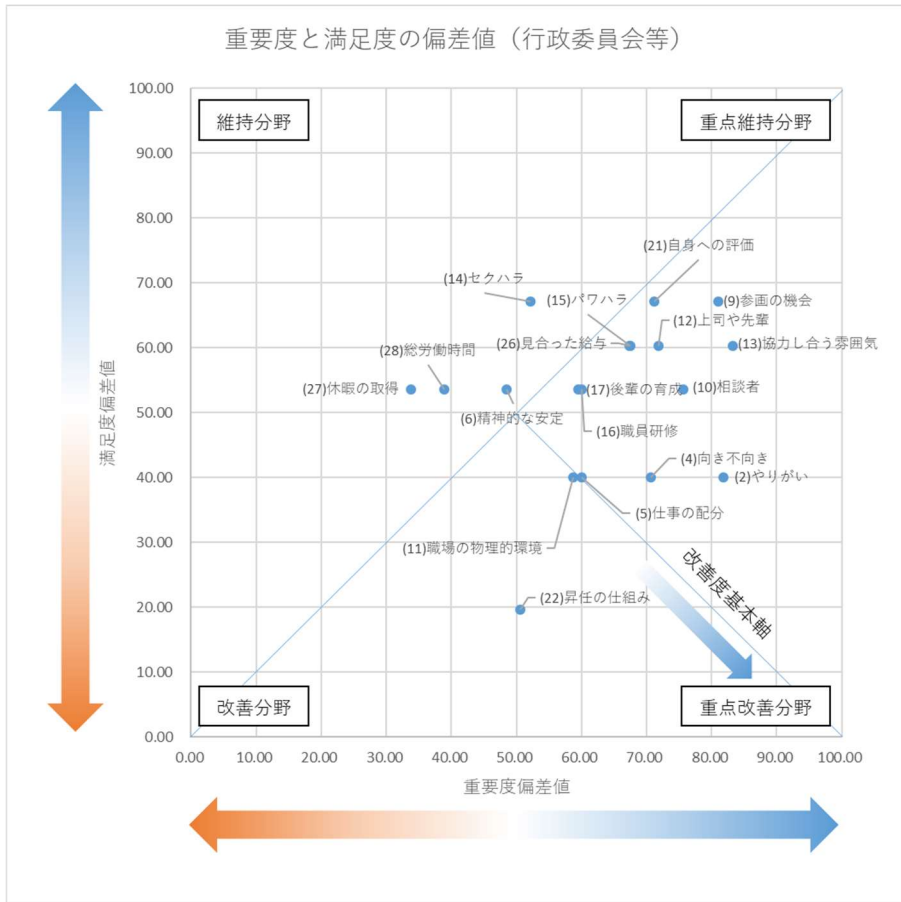
(8) 建設部



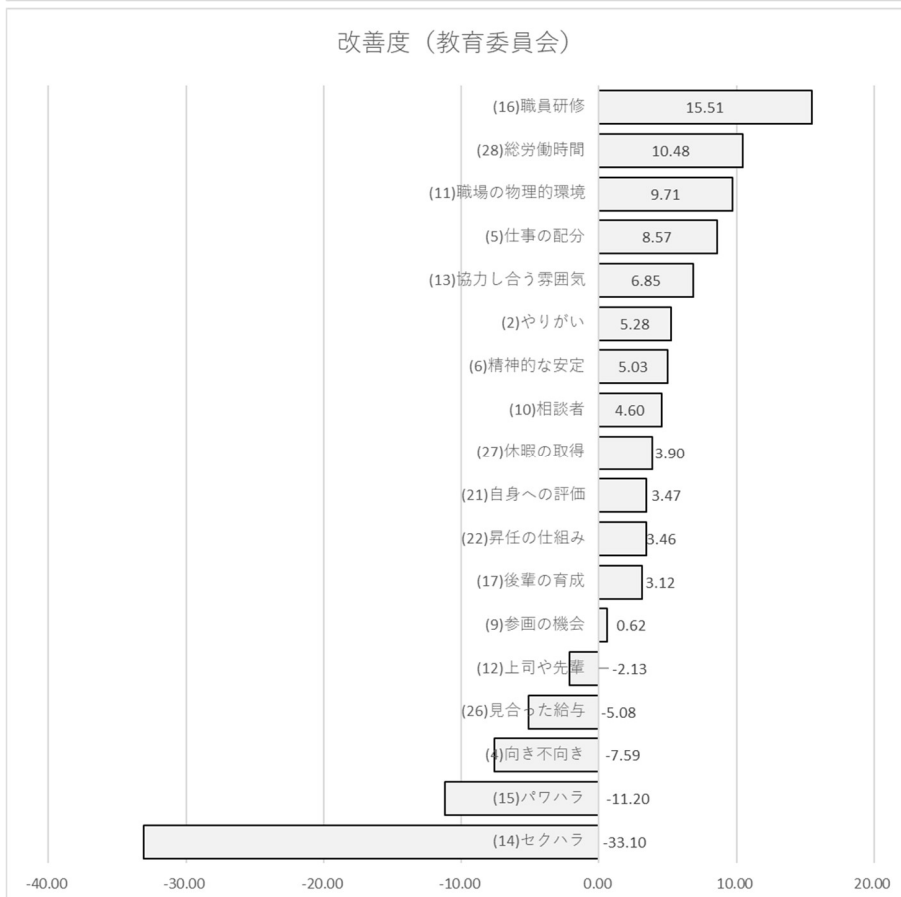
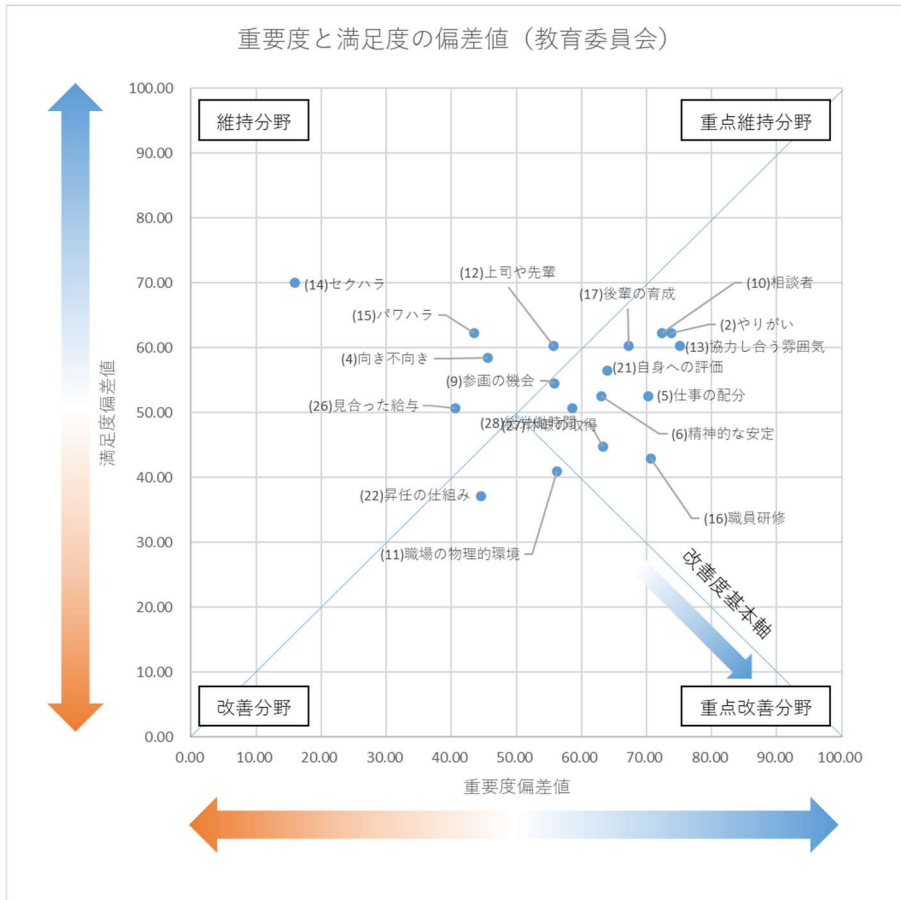
(9) 上下水道部



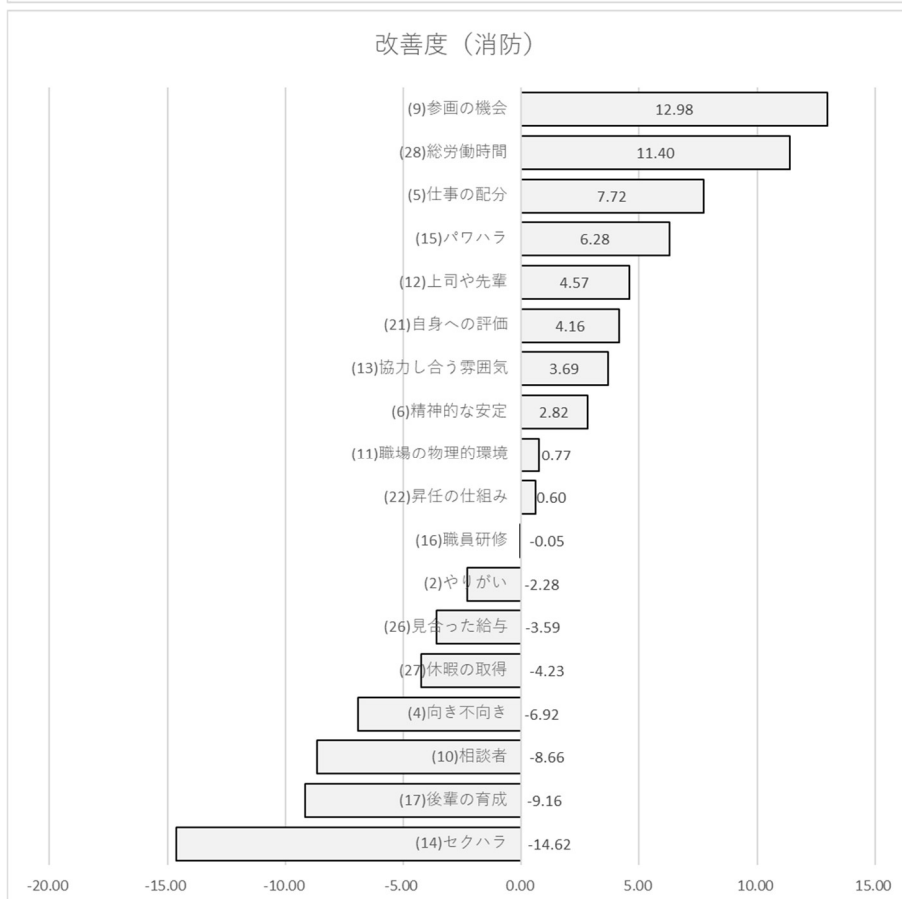
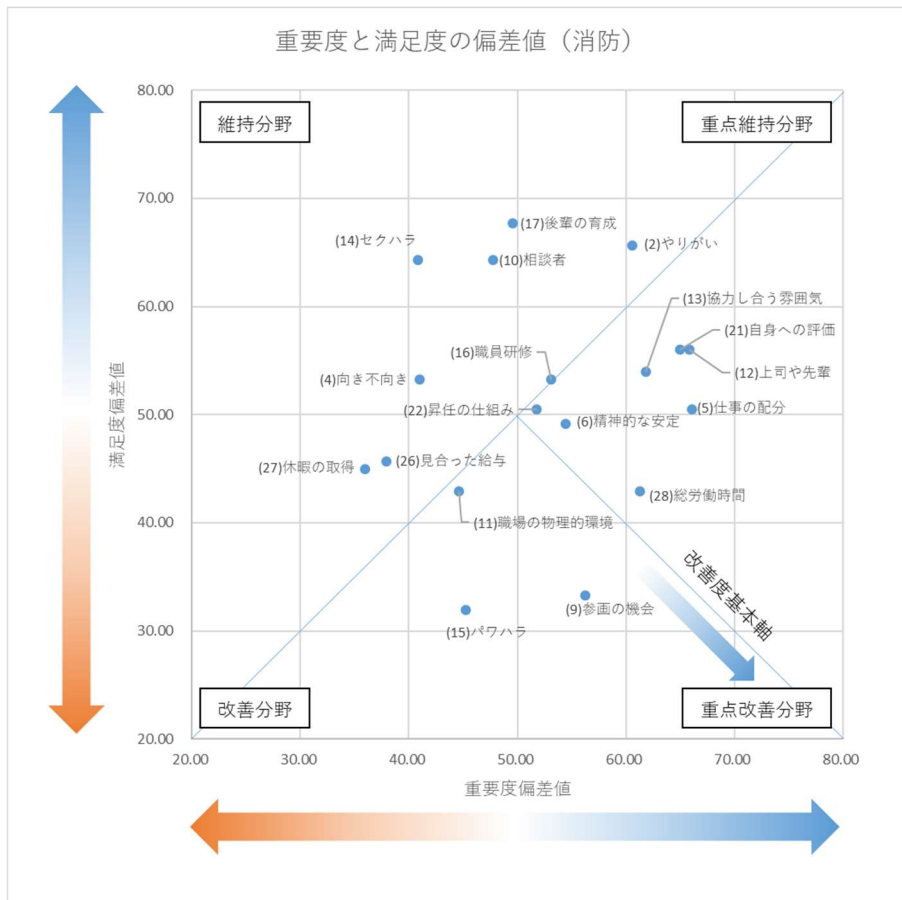
(10) 行政委員会等



(11) 教育委員会

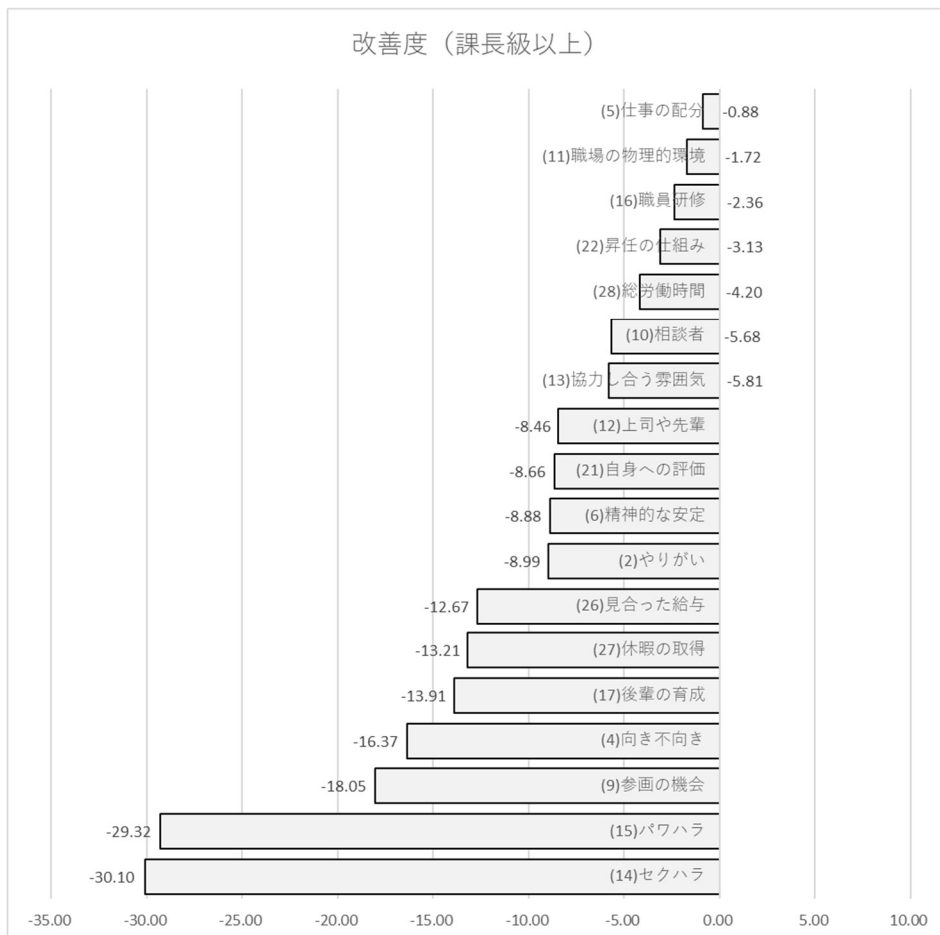


(12) 消防

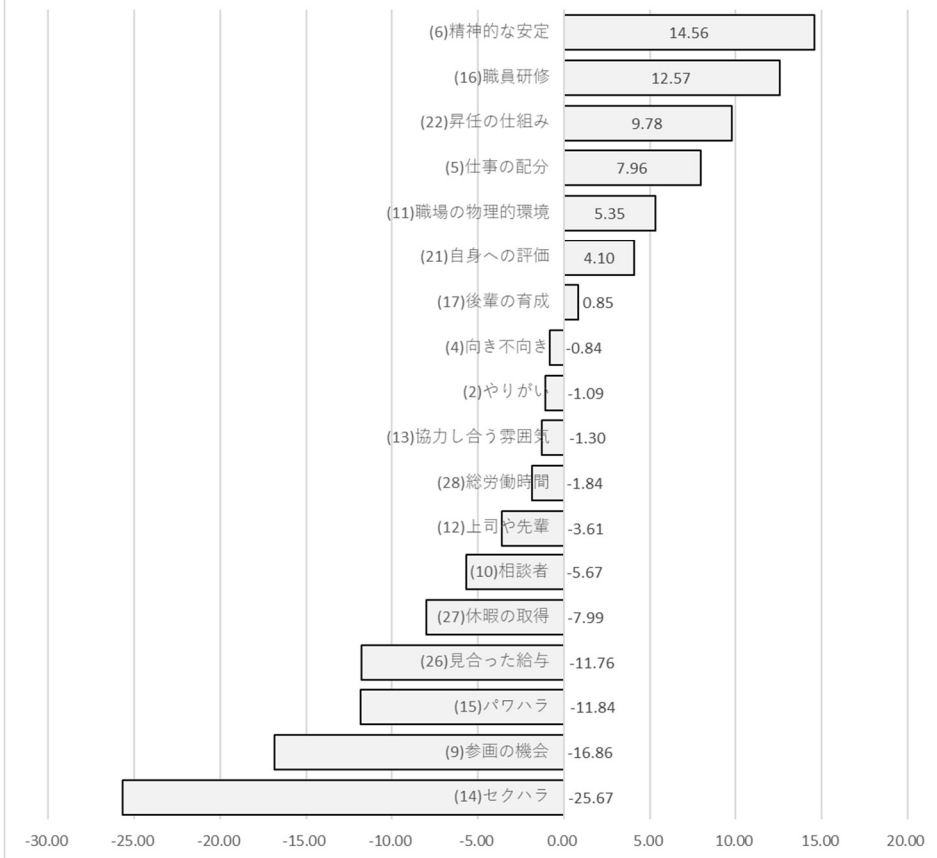


6. E S 分析（役職別・改善度）

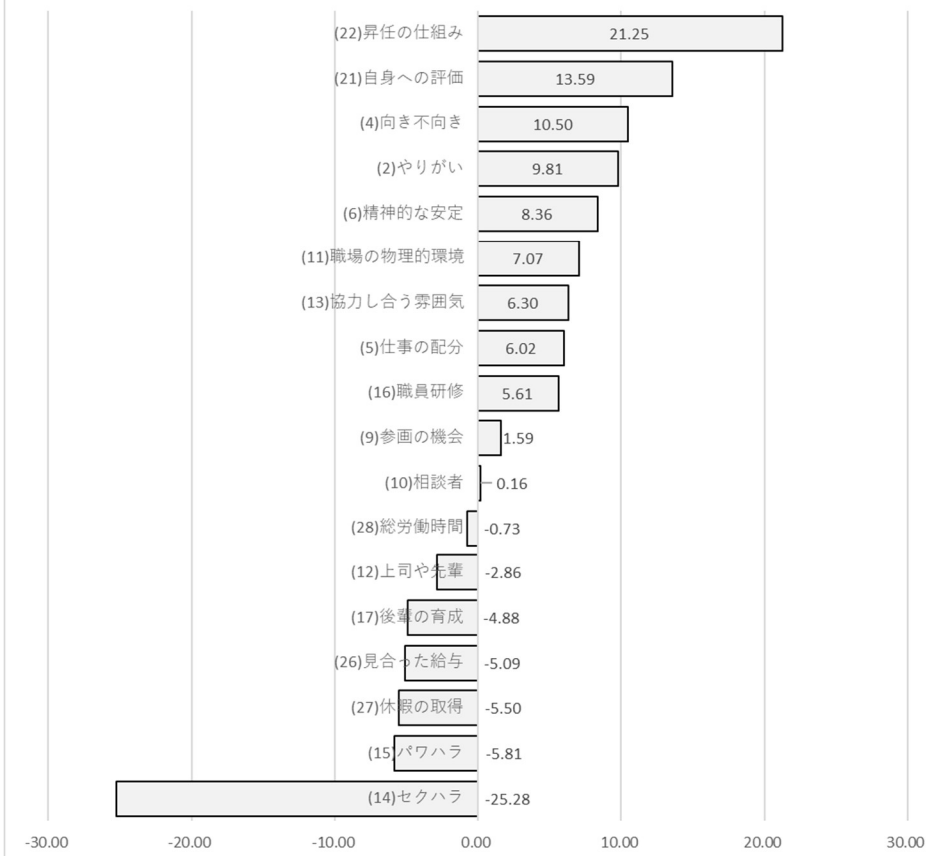
役職	特徴と背景の推測
課長級以上	すべての項目について改善度が低い傾向にある。
課長補佐級	<u>「精神的な安定」</u> 「 <u>職員研修</u> 」「 <u>昇任の仕組み</u> 」の改善度が高い。
係長級	<u>「昇任の仕組み」</u> の改善度が最も高く、次いで <u>「自身への評価」</u> の改善度が高い。
係員級（副主査等）	副主査級等は、改善度がプラスの項目が多く、中でも <u>「昇任の仕組み」</u> <u>「仕事の配分」</u> の改善度が高い。
係員級（主任・主事等）	主任・主事等は <u>「仕事の配分」</u> の改善度が比較的に高いが、それ以外の項目の改善度は低い。



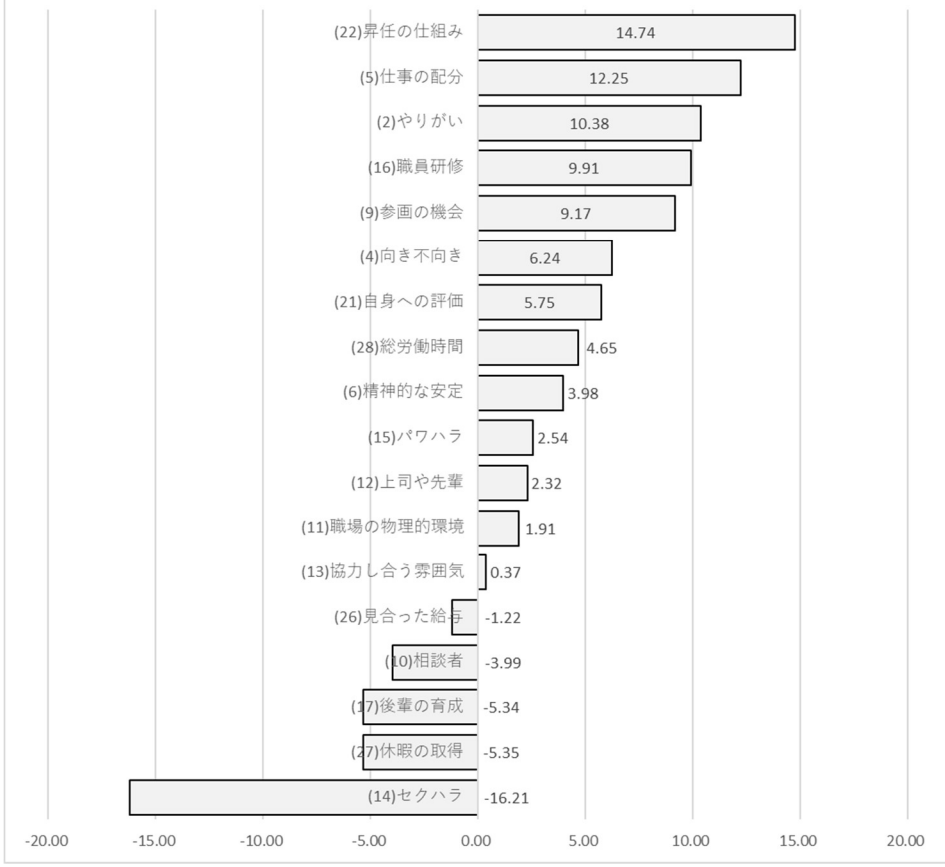
改善度（課長補佐級）



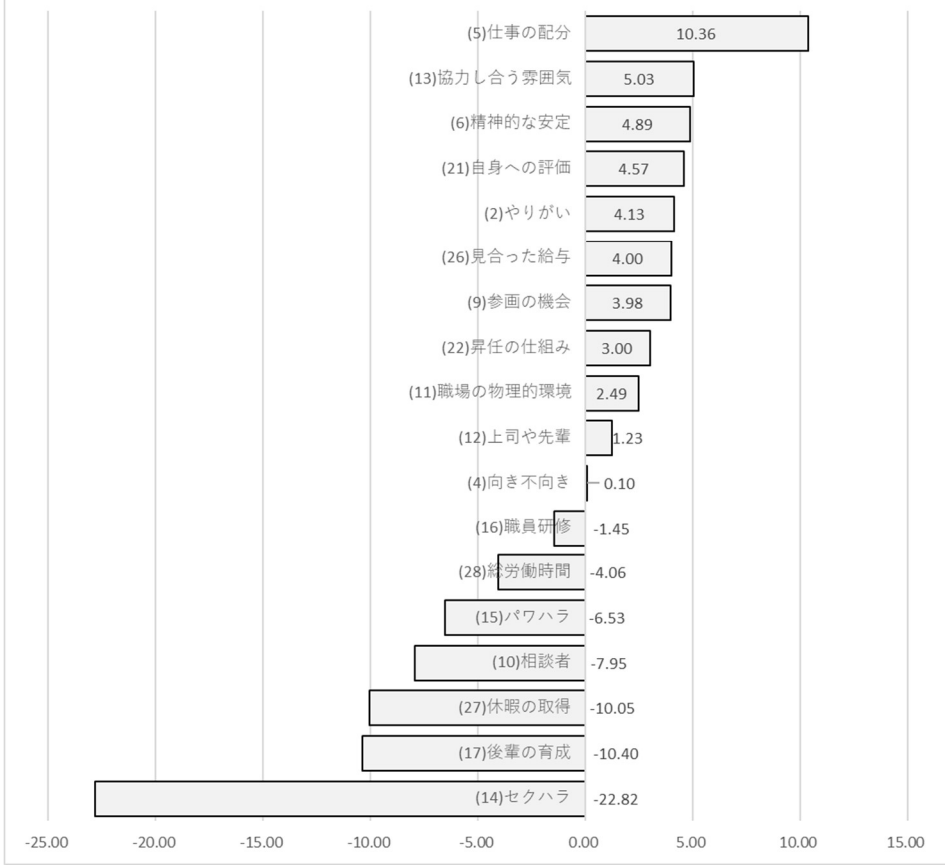
改善度（係長級）



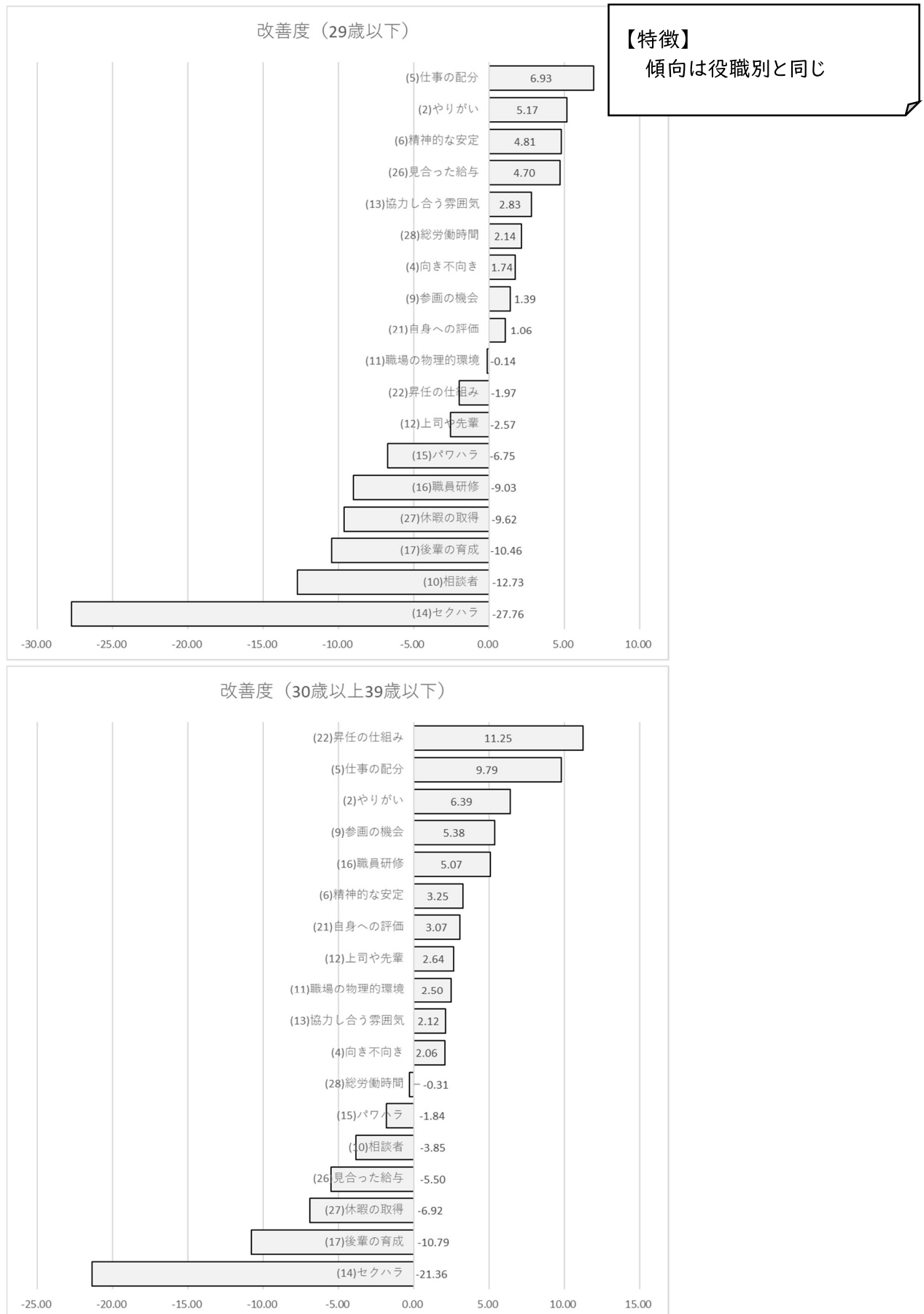
改善度（係員級（副主査等））



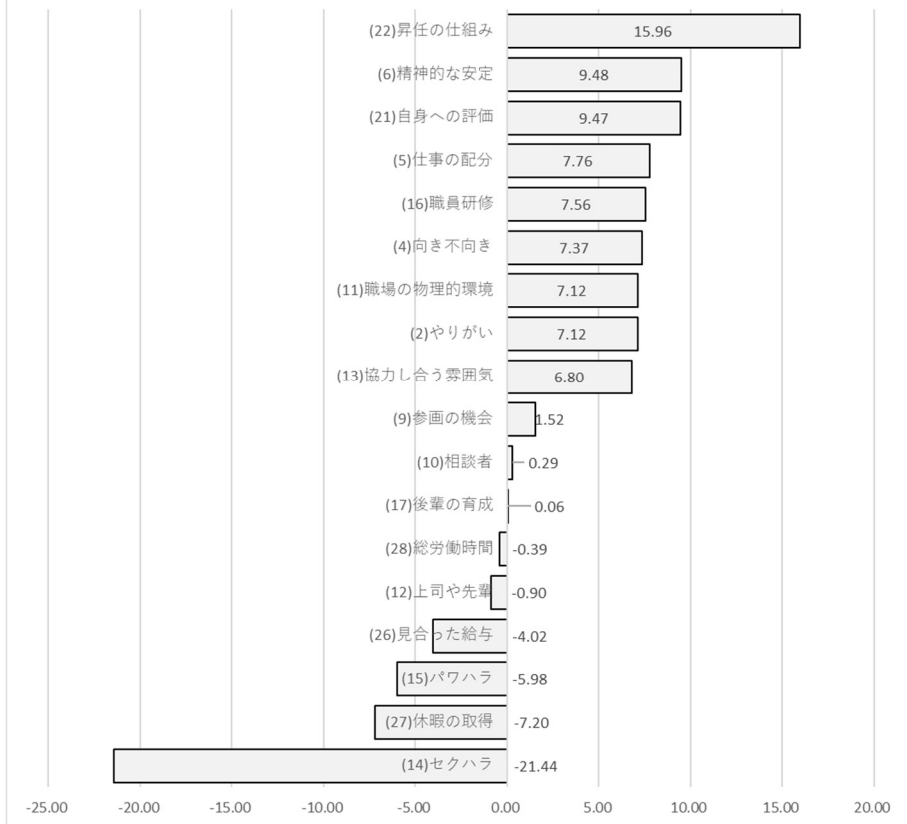
改善度（係員級（主任・主事等））



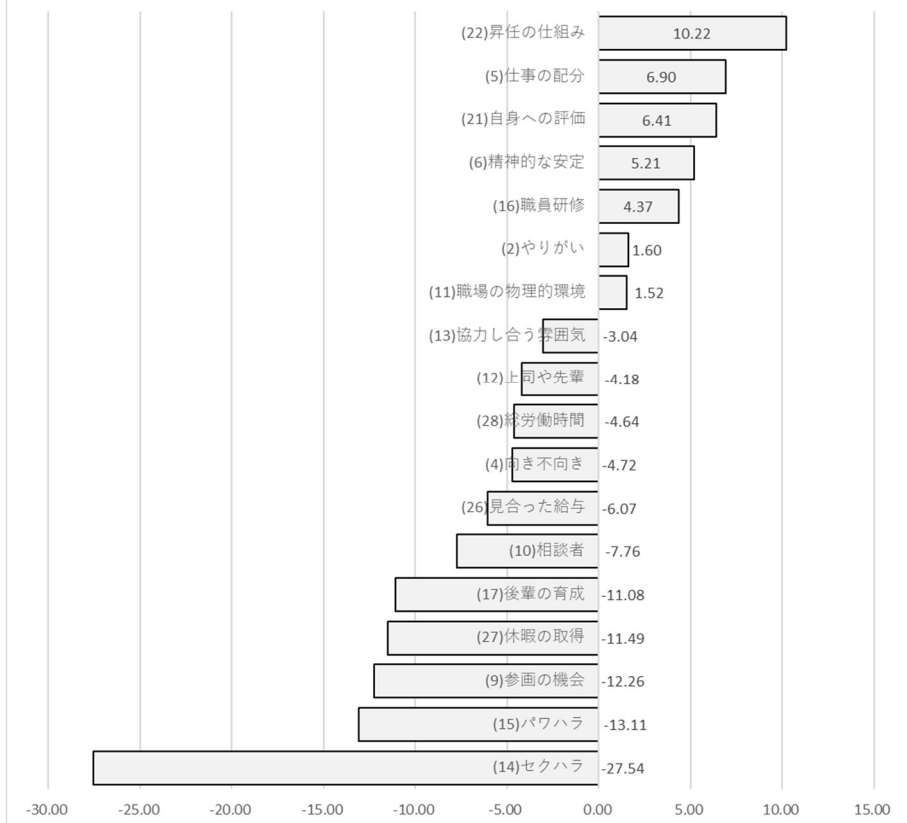
7. ES分析（年代別・改善度）



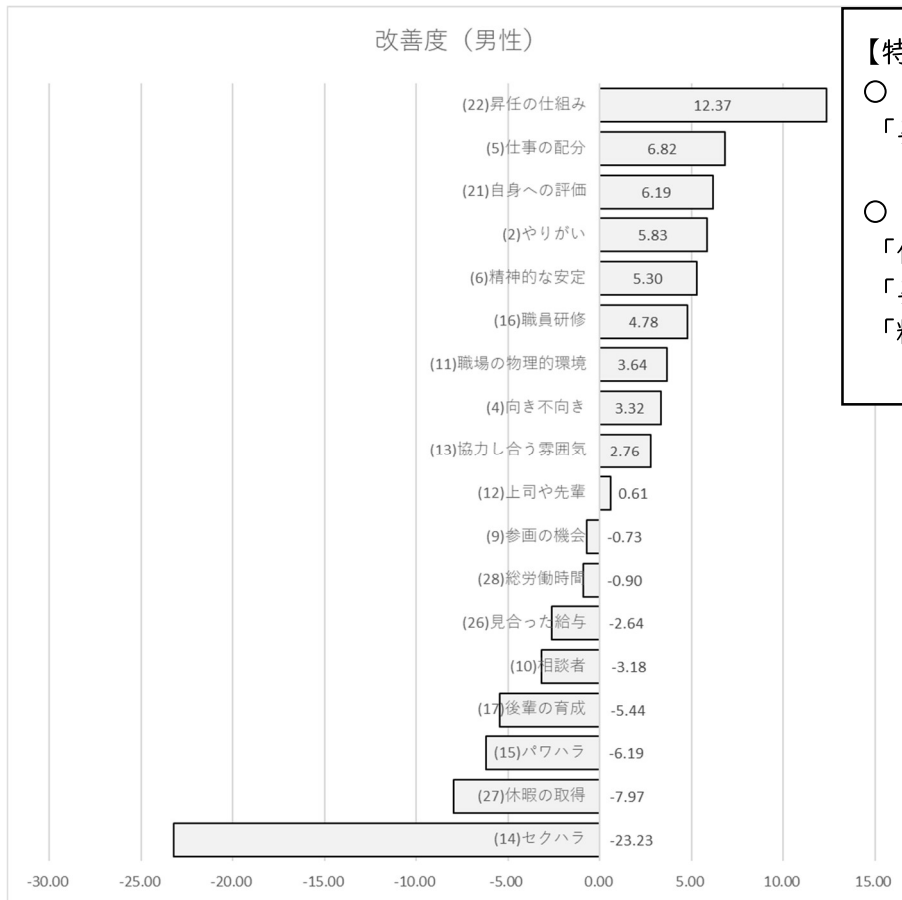
改善度（40歳以上49歳以下）



改善度（50歳以上）

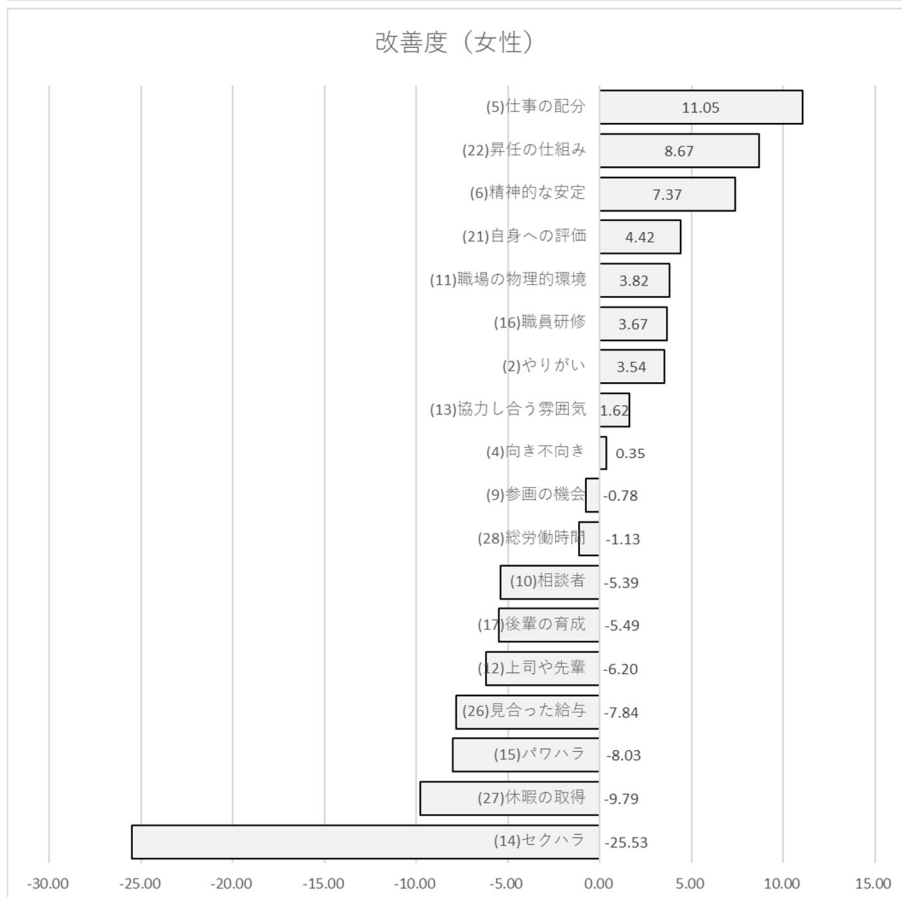


8. ES分析（男女別・改善度）



【特徴】

- 男性
「昇任の仕組み」が特に高い
- 女性
「仕事の配分」
「昇任の仕組み」
「精神的な安定」が高い



9. まとめ・改善度の高い項目一覧

部局別、役職別、年代別、男女別に各項目別の改善度を求めた。

18項目×23区分で414の改善項目があるうち、改善度が「10」以上のものを一覧にすると下表のようになる。

- 農林部の「昇任の仕組み」の改善度が突出しているが、農林部独自の仕組みではない。
- 「昇任の仕組み」は職員全体の改善度でトップの項目であり、総合的な検討が必要。
- まちづくり推進部・本庁と財務部の「職場の物理的環境」は、満足度に大きく影響。

表 改善度が「10」以上の改善点一覧

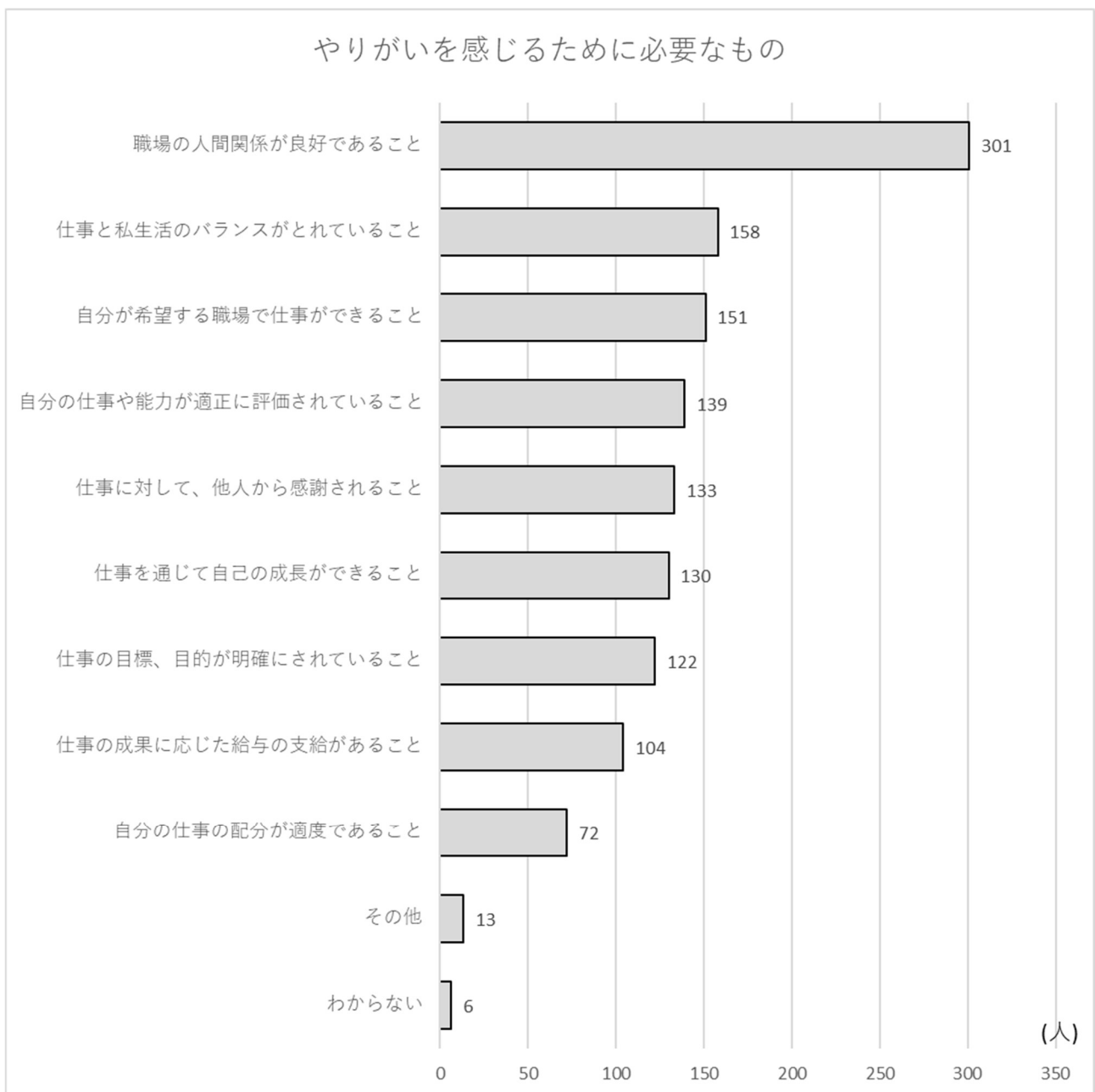
優先順位	クロス区分	項目	改善度
1	(32)6 農林部	(22)昇任の仕組み	47.96
2	(32)3 まちづくり推進部・本庁	(11)職場の物理的環境	28.32
3	(32)3 まちづくり推進部・本庁	(4)向き不向き	27.91
4	(32)2 財務部	(11)職場の物理的環境	26.62
5	(32)6 農林部	(2)やりがい	26.22
6	(32)2 財務部	(4)向き不向き	26.21
7	(32)6 農林部	(4)向き不向き	24.95
8	(32)5 市民福祉部	(5)仕事の配分	24.27
9	(32)6 農林部	(11)職場の物理的環境	23.23
10	(32)10 行政委員会等	(2)やりがい	23.14
11	(32)6 農林部	(6)精神的な安定	23.06
12	(31)係長級	(22)昇任の仕組み	21.25
13	(32)6 農林部	(21)自身への評価	21.22
14	(32)3 まちづくり推進部・本庁	(2)やりがい	19.85
15	(32)2 財務部	(2)やりがい	19.14
16	(32)4 まちづくり推進部・地域局	(22)昇任の仕組み	18.87
17	(32)10 行政委員会等	(4)向き不向き	18.08
18	(32)6 農林部	(17)後輩の育成	16.34
19	(32)8 建設部	(6)精神的な安定	15.99
20	(33)40 歳以上 49 歳以下	(22)昇任の仕組み	15.96
21	(32)6 農林部	(13)協力し合う雰囲気	15.88
22	(32)10 行政委員会等	(22)昇任の仕組み	15.58
23	(32)11 教育委員会	(16)職員研修	15.51

24	(32)5 市民福祉部	(22)昇任の仕組み	14.96
25	(31)係員級（副主査等）	(22)昇任の仕組み	14.74
26	(32)6 農林部	(12)上司や先輩	14.63
27	(31)課長補佐級	(6)精神的な安定	14.56
28	(32)1 総務企画部	(22)昇任の仕組み	14.32
29	(32)10 行政委員会等	(5)仕事の配分	14.18
30	(32)5 市民福祉部	(16)職員研修	14.02
31	(32)3 まちづくり推進部・本庁	(22)昇任の仕組み	13.98
32	(31)係長級	(21)自身への評価	13.59
33	(32)9 上下水道部	(22)昇任の仕組み	13.39
34	(32)8 建設部	(4)向き不向き	13.35
35	(32)12 消防	(9)参画の機会	12.98
36	(32)8 建設部	(22)昇任の仕組み	12.94
37	(32)10 行政委員会等	(11)職場の物理的環境	12.77
38	(31)課長補佐級	(16)職員研修	12.57
39	(34)男性	(22)昇任の仕組み	12.37
40	(32)8 建設部	(11)職場の物理的環境	12.28
41	(31)係員級（副主査等）	(5)仕事の配分	12.25
42	(32)7 商工観光部	(6)精神的な安定	12.08
43	(32)4 まちづくり推進部・地域局	(21)自身への評価	12.04
44	(32)6 農林部	(16)職員研修	11.59
45	(32)12 消防	(28)総労働時間	11.40
46	(33)30 歳以上 39 歳以下	(22)昇任の仕組み	11.25
47	(34)女性	(5)仕事の配分	11.05
48	(32)10 行政委員会等	(13)協力し合う雰囲気	10.74
49	(32)10 行政委員会等	(10)相談者	10.66
50	(31)係長級	(4)向き不向き	10.50
51	(32)2 財務部	(22)昇任の仕組み	10.48
52	(32)11 教育委員会	(28)総労働時間	10.48
53	(31)係員級（副主査等）	(2)やりがい	10.38
54	(31)係員級（主任・主事等）	(5)仕事の配分	10.36
55	(33)50 歳以上	(22)昇任の仕組み	10.22
56	(32)8 建設部	(28)総労働時間	10.12
57	(32)5 市民福祉部	(17)後輩の育成	10.08

10. 【関連指標】 基本指標に関連した設問

(3) 仕事のやりがいを感じるためには、何が必要だと思いますか。(2つまで)

「職場の人間関係が良好であること」と回答した人が圧倒的に多い。それ以外の選択肢には大きな差はない。

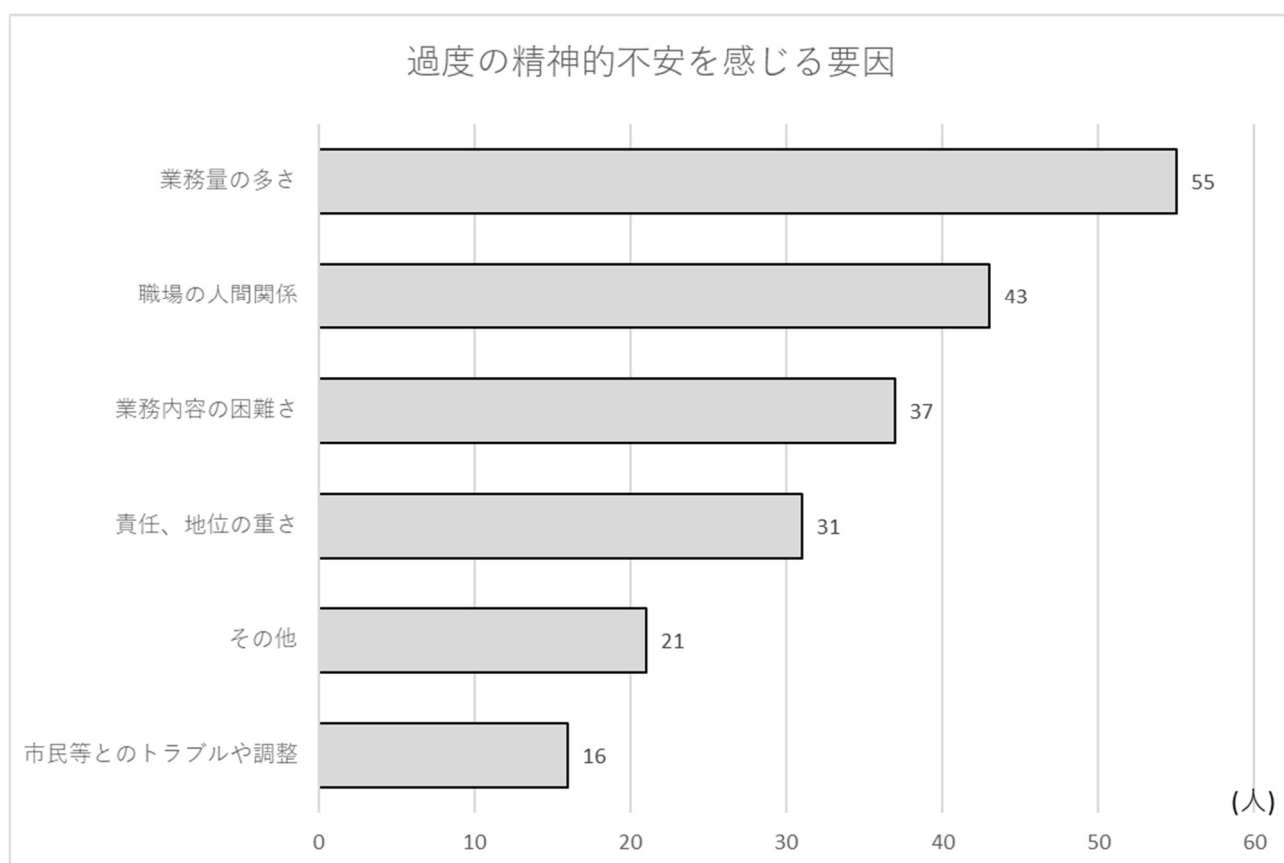


(7)「過度な精神的不安を感じることなく仕事を進めることができていると思いますか」という設問で「あまりそう思わない」「そう思わない」を選んだ方にお聞きします。過度の精神的不安を感じている要因は何ですか。

「業務量の多さ」が最も多く、次いで「職場の人間関係」「業務内容の困難さ」となっている。

設問(8)で、どのようにすれば、過度の精神的不安は解消されると思うか尋ねた結果、「あまりそう思わない」「そう思わない」を選んだ方188人中150人に記載いただいたが、この上位3つに関する記述が多かった。

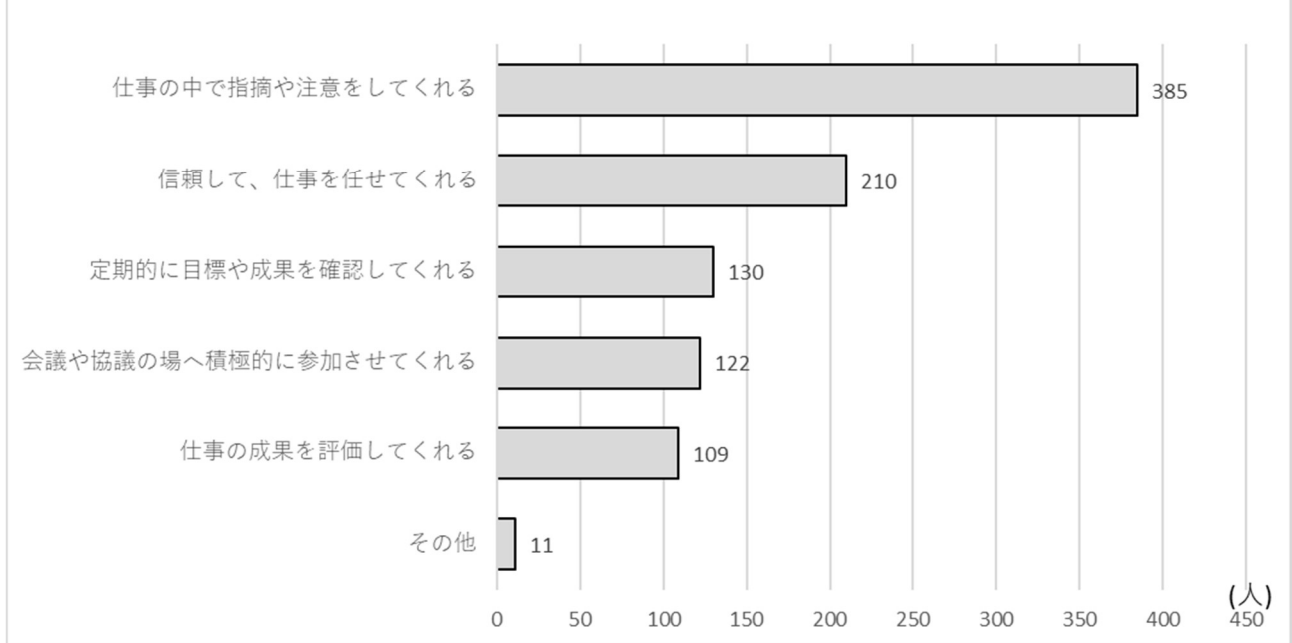
「その他」は、休暇の取得や人間関係、職務への適正などの意見が挙げられた。



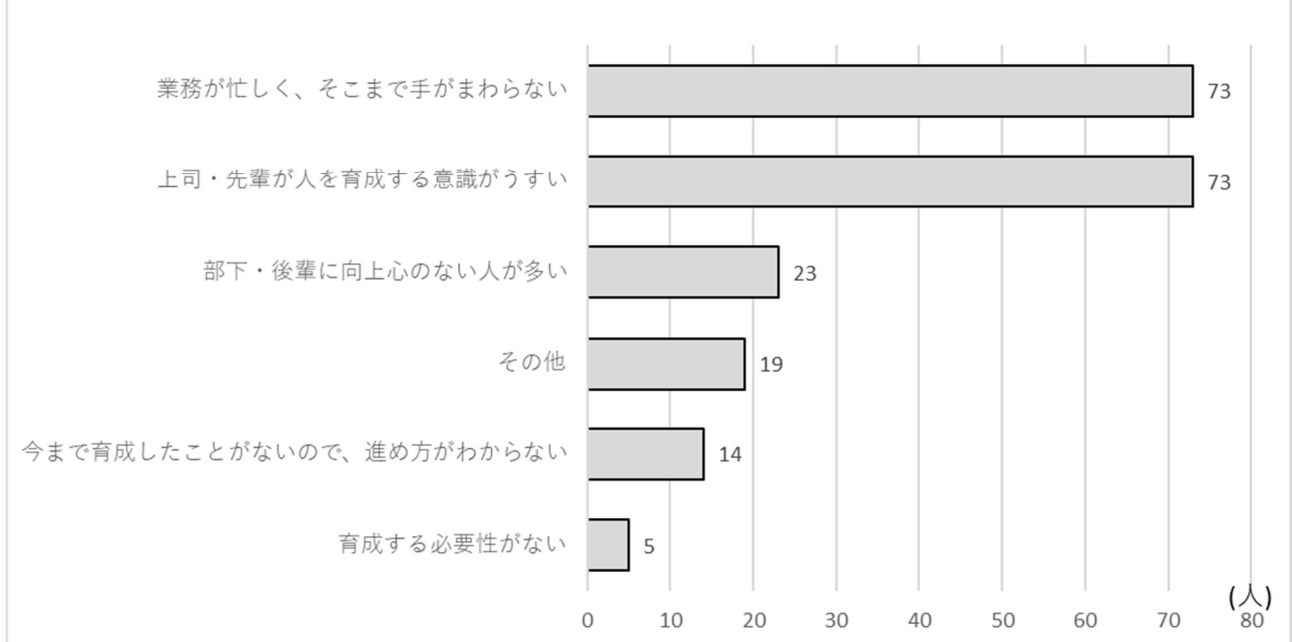
(18) 「あなたの職場では、上司や先輩が部下や後輩を育成しようとしていますか」という設問で「熱心育成しようとしている」「ある程度育成しようとしている」を選んだ方にお聞きします。どのように育成が行われていますか。(2つまで)

(19) 「あまり育成しようとしていない」「全く育成しようとしていない」を選んだ方にお聞きします。育成が行われていないのはなぜだと思いますか。(2つまで)

部下や後輩の育成状況（正の要因）



部下や後輩の育成状況（負の要因）



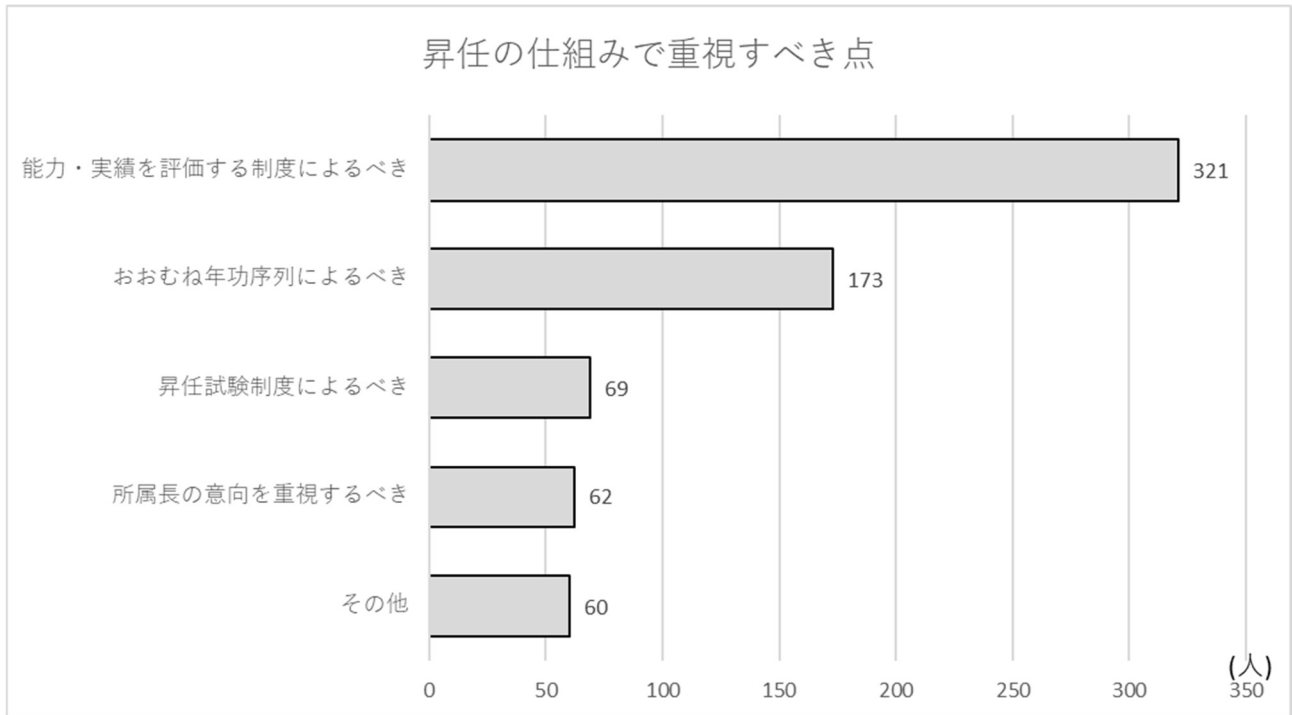
(20) 人材育成について、設問以外で何かご意見・ご提案があれば記入してください。

85人から回答があった。

【主な内容】

- ・職務への適性やスキルを高めるための研修や人員配置に関すること
- ・仕事の効率化に関すること
- ・若手職員の意識改革や先輩職員の育成能力に関すること
- ・人事評価制度や昇任試験制度のあり方など、人事評価に関すること

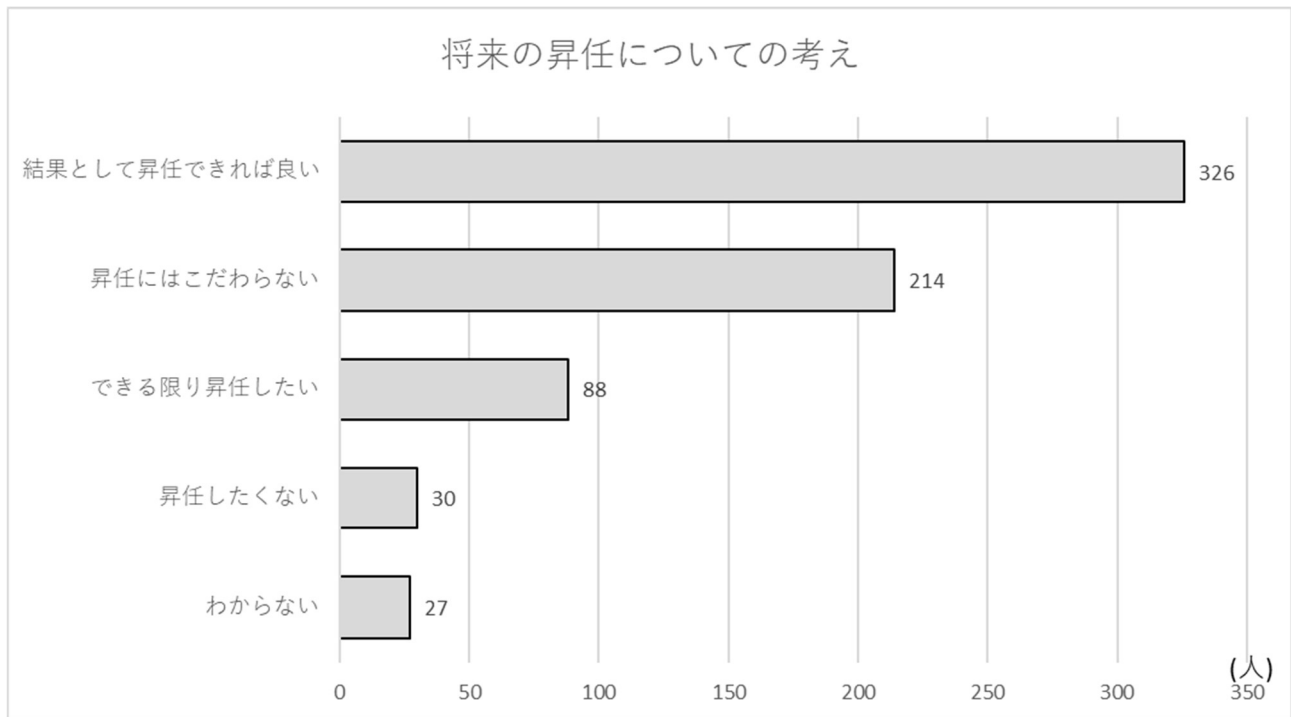
(23) 昇任の仕組みで重視すべき点は何だと思えますか。



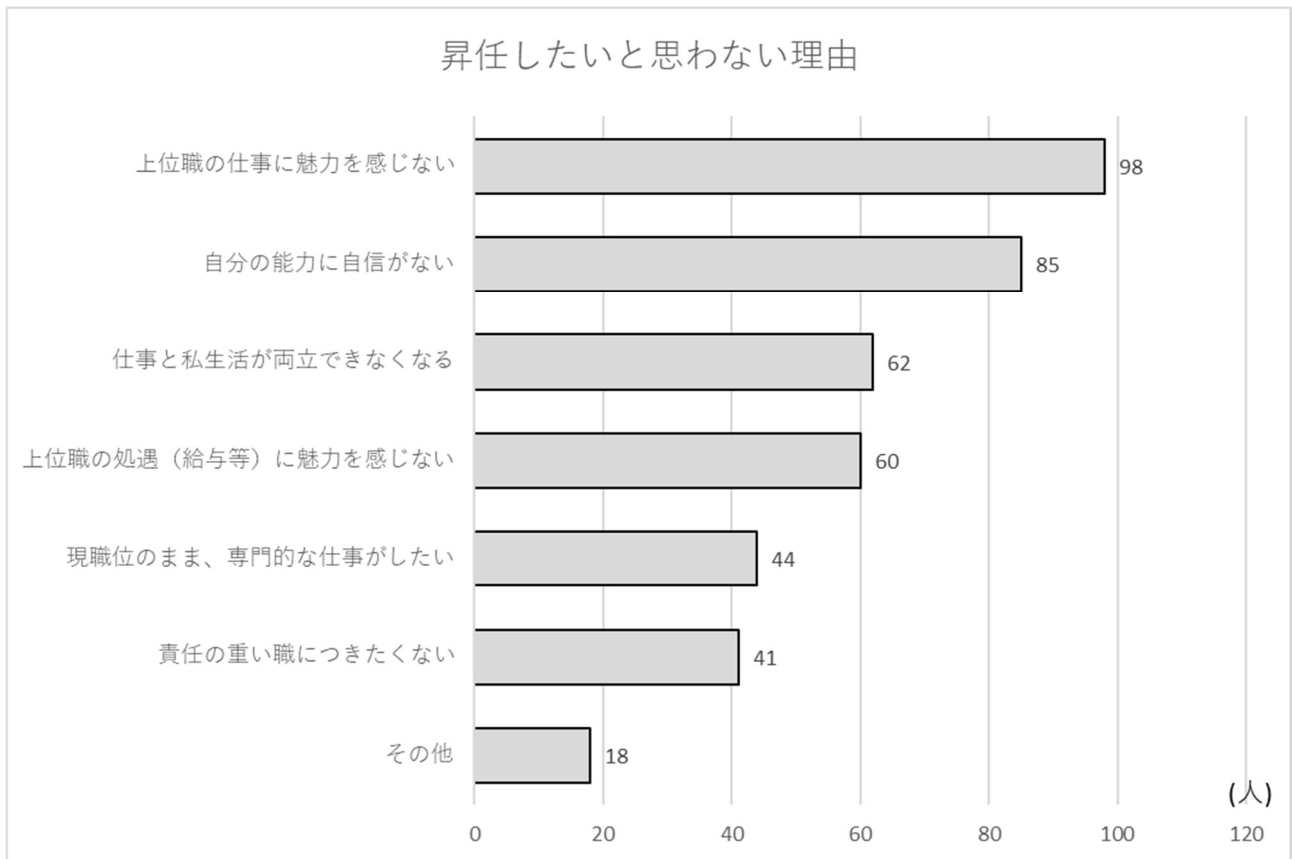
【「その他」の主な内容】

- ・昇任試験制度の公平性の確保や明確化
- ・所属長や部下の意見の反映
- ・人格やマネジメント能力も含めた総合的な判断

(24) 将来の昇任について、考えに近いものを選んでください。



(25) 「昇任にはこだわらない」「昇任したくない」を選んだ方にお聞きします。昇任したいと思わない理由は何ですか。(2つまで)



【「その他」の主な内容】

- ・今のままでやりたいことができている
- ・現在の昇任試験では正当に評価されない
- ・自分には向かない、または、経験や能力が不足している

11. 自由記載

(29) 以上に掲げた設問以外の事項も含め、ご意見・ご提案などがあれば、何でも結構です
のでご自由に記入ください。

【アンケートに関する意見】… 9人

- ・アンケート結果の反映について
- ・設問設計について（性別や所属の選択、個人特定への配慮） など

【アンケートに関する意見以外】… 81人

- ・職員のメンタルヘルスに関すること
- ・昇任試験制度や人事評価制度の平等性や公平性に関すること
- ・人員不足や仕事量のほか、物理的な環境も含めた労働環境の改善に関すること
- ・時間外勤務の適正化に関すること
- ・休暇の取得に関すること
- ・人員配置に関すること など

12. 調査票

令和元年度 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。

（「横手市行財政改革アクションプラン」の推進項目である「組織基盤の強化による組織力の向上」の取り組みとして、また「行政経営品質向上プログラム」の取り組みの一環として行います。）

※質問は（1）から（34）まであります。所要時間は約5分です。

※ご回答いただいた皆様の個人情報やご回答内容は、集計・分析の目的以外では利用いたしません。また、分析結果の報告及び公表時等においてご回答者が特定されることはありません。

（1）総合的に考えて、あなたは現在の組織、職場、仕事に満足していますか。

- 満足
- やや満足
- やや不満
- 不満

（2）あなたは、現在の仕事にやりがいを感じますか。

- 感じる
- やや感じる
- あまり感じない
- 感じない

（3）仕事のやりがいを感じるためには、何が必要だと思いますか。（2つまで）

- 自分が希望する職場で仕事ができること
- 仕事に対して他人から感謝されること
- 自分の仕事の配分が適度であること
- 仕事の成果に応じた給与の支給があること
- 職場の人間関係が良好であること
- 仕事の目標、目的が明確にされていること
- 仕事と私生活のバランスがとれていること
- 自分の仕事や能力が適正に評価されていること
- 仕事を通じて自己の成長ができること
- わからない
- その他

(4) あなたは、自分の適性や関心、能力からみて現在の仕事が自分に向いていると思いますか。

- そう思う
- やや思う
- あまりそう思わない
- そう思わない

(5) あなたに対する仕事の配分は、公平であると思いますか。

- そう思う
- やや思う
- あまりそう思わない
- そう思わない

(6) あなたは、過度の精神的不安を感じることなく仕事を進めることができていると思いますか。

- そう思う
- やや思う
- あまりそう思わない
- そう思わない

(7) (6) で「あまりそう思わない」「そう思わない」を選んだ方にお聞きします。過度の精神的不安を感じている要因は何ですか。

- 責任、地位の重さ
- 業務量の多さ
- 業務内容の困難さ
- 職場の人間関係
- 市民等とのトラブルや調整
- その他

(8) (6) で「あまりそう思わない」「そう思わない」を選んだ方にお聞きします。どのようにすれば、過度の精神的不安は解消されると思いますか。

(9) あなたは、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と思いますか。

- そう思う
- やや思う
- あまりそう思わない
- そう思わない

- (10) あなたには仕事を進めていくうえで、相談できる人がいると思いますか。
- そう思う
 - やや思う
 - あまりそう思わない
 - そう思わない
- (11) あなたの職場の環境（スペース、温度、照度等の物理的な職場環境）は快適だと思いますか。
- そう思う
 - やや思う
 - あまりそう思わない
 - そう思わない
- (12) あなたの職場では、上司や先輩が部下や後輩の意見に十分に耳を傾けてくれていると思いますか。
- そう思う
 - やや思う
 - あまりそう思わない
 - そう思わない
- (13) あなたの職場では、自由に意見や提案ができる、みんなが協力し合う雰囲気があると思いますか。
- そう思う
 - やや思う
 - あまりそう思わない
 - そう思わない
- (14) あなたの職場では、セクシャル・ハラスメントがあると感じるときはありますか。
- 感じない
 - あまり感じない
 - やや感じる
 - 感じる
- (15) あなたの職場では、パワー・ハラスメントがあると感じるときはありますか。
- 感じない
 - あまり感じない
 - やや感じる
 - 感じる

(16) あなたは、職員の教育・人材育成について研修が十分に計画・実施されていると思いますか。

- そう思う
- やや思う
- あまりそう思わない
- そう思わない

(17) あなたの職場では、上司や先輩が部下や後輩を育成しようとしていますか。
(特定の上司や先輩ではなく、所属する課・室等の状況を回答してください。)

- 熱心に育成しようとしている
- ある程度育成しようとしている
- あまり育成しようとしていない
- 全く育成しようとしていない

(18) (17) で「熱心に育成しようとしている」「ある程度育成しようとしている」を選んだ方にお聞きします。どのように育成が行われていますか。(2つまで)

- 定期的に目標や成果を確認してくれる
- 仕事の成果を評価してくれる
- 仕事の中で指摘や注意をしてくれる
- 会議や協議の場へ積極的に参加させてくれる
- 信頼して、仕事を任せてくれる
- その他

(19) (17) で「あまり育成しようとしていない」「全く育成しようとしていない」を選んだ方にお聞きします。育成が行われていないのは、なぜだと思いますか。(2つまで)

- 部下・後輩に向上心のない人が多い
- 上司・先輩が人を育成する意識が弱い
- 業務が忙しく、そこまで手がまわらない
- 今まで育成したことがないので、進め方がわからない
- 育成する必要性がない
- その他

(20) 人材育成について、設問以外で何かご意見・ご提案があれば記入してください。

(例) ・職場における人材育成の現状と課題

・職員研修に関すること(研修テーマや受講対象、開催時期など)

(21) あなたの能力や仕事への姿勢、成果は正当に評価されていると思いますか。

- そう思う
- やや思う
- あまりそう思わない
- そう思わない

(22) あなたは、現在の昇任の仕組みは適切なものだと思いますか。

- そう思う
- やや思う
- あまりそう思わない
- そう思わない

(23) 昇任のしくみで重視すべき点は何だと思いますか。

- おおむね年功序列によるべき
- 所属長の意向を重視するべき
- 能力・実績を評価する制度によるべき
- 昇任試験制度によるべき
- その他

(24) 将来の昇任について、考えに近いものを選んでください。

- できる限り昇任したい
- 結果として昇任できれば良い
- 昇任にはこだわらない
- 昇任したくない
- わからない

(25) (24)で「昇任にはこだわらない」「昇任したくない」を選んだ方にお聞きします。昇任したいと思わない理由は何ですか。(2つまで)

- 上位職の仕事に魅力を感じない
- 責任の重い職につきたくない
- 自分の能力に自信がない
- 上位職の処遇(給与等)に魅力を感じない
- 仕事と私生活が両立できなくなる
- 現職位のまま、専門的な仕事がしたい
- その他

(26) あなたは、自分の仕事内容や責任に見合った給与を受けていると思いますか。

- そう思う
- やや思う
- あまりそう思わない
- そう思わない

(27) あなたは、自分が必要なときに休暇を取得できていると思いますか。

- そう思う
- やや思う
- あまりそう思わない
- そう思わない

(28) あなたは、自分の直近1年間の総労働時間は適度だと思いますか。

- そう思う
- やや思う
- あまりそう思わない
- そう思わない

(29) 以上に掲げた設問以外の事項も含め、ご意見・ご提案などがあれば、何でも結構です。すでにご自由に記入ください。

(30) あなたの職種についてお答えください。（給料表の区分に基づく）

- 行政職（事務職員、消防職員、保健師）
- 医療技術職（栄養士、作業療法士、理学療法士、技師等）
- 保健看護職（看護師、准看護師、助産師、保健師等）
- 福祉職（保育士、介護士、生活相談員、生活支援員、支援相談員等）
- 技能労務職（ボイラー技士、運転士、業務員、庁務員、校務員、調理員等）

(31) あなたの役職についてお答えください。（給料表における「職制上の段階」に基づく）

- 課長級以上（部長、次長、課長等）
- 課長補佐級（課長代理、副主幹等）
- 係長級（係長、主査等）
- 係員級（副主査等）
- 係員級（主任、主事等）

(32) あなたの所属する部署についてお答えください。

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

(33) あなたの年齢についてお答えください。

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

(34) あなたの性別についてお答えください。

- 男性
- 女性

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

13. 設問別全体集計

(1) 総合的に考えて、あなたは現在の組織、職場、仕事に満足していますか。

	回答数	回答比率	
満足	132	19.3%	69.6%
やや満足	345	50.4%	
やや不満	160	23.4%	30.2%
不満	47	6.9%	
未回答	1	0.1%	0.1%
計	685	100.0%	100.0%

(2) あなたは、現在の仕事にやりがいを感じていますか。

	回答数	回答比率	
感じる	245	35.8%	82.6%
やや感じる	321	46.9%	
あまり感じない	93	13.6%	17.4%
感じない	26	3.8%	
未回答	0	0.0%	0.0%
計	685	100.0%	100.0%

(3) 仕事のやりがいを感じるためには、何が重要だと思いますか。(2つまで)

	回答数	回答比率
自分が希望する職場で仕事ができること	151	11.4%
仕事に対して、他人から感謝されること	133	10.0%
自分の仕事の配分が適度であること	72	5.4%
仕事の成果に応じた給与の支給があること	104	7.8%
職場の人間関係が良好であること	301	22.6%
仕事の目標、目的が明確にされていること	122	9.2%
仕事と私生活のバランスがとれていること	158	11.9%
自分の仕事や能力が適正に評価されていること	139	10.5%
仕事を通じて自己の成長ができること	130	9.8%
わからない	6	0.5%
その他	13	1.0%
計	1,329	100.0%

(4) あなたは、自分の適性や関心、能力からみて現在の仕事が自分に向いていると思いますか。

	回答数	回答比率	
そう思う	164	23.9%	75.6%
やや思う	354	51.7%	
あまりそう思わない	136	19.9%	23.8%
そう思わない	27	3.9%	
未回答	4	0.6%	0.6%
計	685	100.0%	100.0%

(5) あなたに対する仕事の配分は、公平であると思いますか。

	回答数	回答比率	
そう思う	148	21.6%	69.5%
やや思う	328	47.9%	
あまりそう思わない	153	22.3%	29.9%
そう思わない	52	7.6%	
未回答	4	0.6%	0.6%
計	685	100.0%	100.0%

(6) あなたは、過度の精神的不安を感じることなく仕事を進めることができていると思いますか。

	回答数	回答比率	
そう思う	174	25.4%	72.0%
やや思う	319	46.6%	
あまりそう思わない	146	21.3%	27.4%
そう思わない	42	6.1%	
未回答	4	0.6%	0.6%
計	685	100.0%	100.0%

(7) (6)で「あまりそう思わない」「そう思わない」を選んだ方にお聞きます。過度の精神的不安を感じている要因は何ですか。

	回答数	回答比率
責任、地位の重さ	31	15.3%
業務量の多さ	55	27.1%
業務内容の困難さ	37	18.2%
職場の人間関係	43	21.2%
市民等とのトラブルや調整	16	7.9%
その他	21	10.3%
計	203	100.0%

(9) あなたは、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と思いますか。

	回答数	回答比率	
そう思う	208	30.4%	71.2%
やや思う	280	40.9%	
あまりそう思わない	141	20.6%	28.2%
そう思わない	52	7.6%	
未回答	4	0.6%	0.6%
計	685	100.0%	100.0%

(10) あなたには仕事を進めていくうえで、相談できる人がいると思いますか。

	回答数	回答比率	
そう思う	305	44.5%	87.7%
やや思う	296	43.2%	
あまりそう思わない	70	10.2%	12.3%
そう思わない	14	2.0%	
未回答	0	0.0%	0.0%
計	685	100.0%	100.0%

(11) あなたの職場の環境（スペース、温度、照度等の物理的な職場環境）は快適だと思いますか。

	回答数	回答比率	
そう思う	154	22.5%	60.1%
やや思う	258	37.7%	
あまりそう思わない	172	25.1%	39.9%
そう思わない	101	14.7%	
未回答	0	0.0%	0.0%
計	685	100.0%	100.0%

(12) あなたの職場では、上司や先輩が部下や後輩の意見に十分に耳を傾けてくれていると思いますか。

	回答数	回答比率	
そう思う	271	39.6%	85.5%
やや思う	315	46.0%	
あまりそう思わない	76	11.1%	14.5%
そう思わない	23	3.4%	
未回答	0	0.0%	0.0%
計	685	100.0%	100.0%

(13) あなたの職場では、自由に意見や提案ができる、みんなが協力し合う雰囲気があると思いますか。

	回答数	回答比率	
そう思う	227	33.1%	81.2%
やや思う	329	48.0%	
あまりそう思わない	101	14.7%	18.8%
そう思わない	28	4.1%	
未回答	0	0.0%	0.0%
計	685	100.0%	100.0%

(14) あなたの職場では、セクシャル・ハラスメントがあると感じるときはありますか。

	回答数	回答比率	
感じない	397	58.0%	92.1%
あまり感じない	234	34.2%	
やや感じる	42	6.1%	7.9%
感じる	12	1.8%	
未回答	0	0.0%	0.0%
計	685	100.0%	100.0%

(15) あなたの職場では、パワー・ハラスメントがあると感じるときはありますか。

	回答数	回答比率	
感じない	291	42.5%	78.1%
あまり感じない	244	35.6%	
やや感じる	112	16.4%	21.9%
感じる	38	5.5%	
未回答	0	0.0%	0.0%
計	685	100.0%	100.0%

(16) あなたは、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と思いますか。

	回答数	回答比率	
そう思う	103	15.0%	65.5%
やや思う	346	50.5%	
あまりそう思わない	190	27.7%	34.0%
そう思わない	43	6.3%	
未回答	3	0.4%	0.4%
計	685	100.0%	100.0%

(17) あなたの職場では、上司や先輩が部下や後輩を育成しようとしていますか。(特定の上司や先輩ではなく、所属する課・室等の状況を回答してください)

	回答数	回答比率	
熱心に育成しようとしている	120	17.5%	81.2%
ある程度育成しようとしている	436	63.6%	
あまり育成しようとしていない	108	15.8%	18.4%
全く育成しようとしていない	18	2.6%	
未回答	3	0.4%	0.4%
計	685	100.0%	100.0%

(18) (17)で「熱心に育成しようとしている」「ある程度育成しようとしている」を選んだ方にお聞きします。どのように育成が行われていますか。(2つまで)

	回答数	回答比率
定期的に目標や成果を確認してくれる	130	13.4%
仕事の成果を評価してくれる	109	11.3%
仕事の中で指摘や注意をしてくれる	385	39.8%
会議や協議の場へ積極的に参加させてくれる	122	12.6%
信頼して、仕事を任せてくれる	210	21.7%
その他	11	1.1%
計	967	100.0%

(19) (17)で「あまり育成しようとしていない」「全く育成しようとしていない」を選んだ方にお聞きします。育成が行われていないのは、なぜだと思いますか。(2つまで)

	回答数	回答比率
部下・後輩に向上心のない人が多い	23	11.1%
上司・先輩が人を育成する意識がうすい	73	35.3%
業務が忙しく、そこまで手がまわらない	73	35.3%
今まで育成したことがないので、進め方がわからない	14	6.8%
育成する必要性がない	5	2.4%
その他	19	9.2%
計	207	100.0%

(21) あなたの能力や仕事への姿勢、成果は正当に評価されていると思いますか。

	回答数	回答比率	
そう思う	116	16.9%	73.9%
やや思う	390	56.9%	
あまりそう思わない	149	21.8%	26.0%
そう思わない	29	4.2%	
未回答	1	0.1%	0.1%
計	685	100.0%	100.0%

(22) あなたは、現在の昇任の仕組みは適切なものだと思いますか。

	回答数	回答比率	
そう思う	57	8.3%	46.9%
やや思う	264	38.5%	
あまりそう思わない	238	34.7%	53.1%
そう思わない	126	18.4%	
未回答	0	0.0%	0.0%
計	685	100.0%	100.0%

(23) 昇任の仕組みで重視すべき点は何だと思いますか。

	回答数	回答比率
おおむね年功序列によるべき	173	25.3%
所属長の意向を重視するべき	62	9.1%
能力・実績を評価する制度によるべき	321	46.9%
昇任試験制度によるべき	69	10.1%
その他	60	8.8%
未回答	0	0.0%
計	685	100.0%

(24) 将来の昇任について、考えに近いものを選んでください。

	回答数	回答比率
できる限り昇任したい	88	12.8%
結果として昇任できれば良い	326	47.6%
昇任にはこだわらない	214	31.2%
昇任したくない	30	4.4%
わからない	27	3.9%
未回答	0	0.0%
計	685	100.0%

(25) (24)で「昇任にはこだわらない」「昇任したくない」を選んだ方にお聞きします。昇任したいと思わない理由は何ですか。(2つまで)

	回答数	回答比率
上位職の仕事に魅力を感じない	98	24.0%
責任の重い職につきたくない	41	10.0%
自分の能力に自信がない	85	20.8%
上位職の処遇(給与等)に魅力を感じない	60	14.7%
仕事と私生活が両立できなくなる	62	15.2%
現職位のまま、専門的な仕事がしたい	44	10.8%
その他	18	4.4%
計	408	100.0%

(26) あなたは、自分の仕事内容や責任に見合った給与を受けていると思いますか。

	回答数	回答比率	
そう思う	150	21.9%	71.7%
やや思う	341	49.8%	
あまりそう思わない	151	22.0%	28.3%
そう思わない	43	6.3%	
未回答	0	0.0%	0.0%
計	685	100.0%	100.0%

(27) あなたは、自分が必要なときに休暇を取得できていると思いますか。

	回答数	回答比率	
そう思う	280	40.9%	77.2%
やや思う	249	36.4%	
あまりそう思わない	106	15.5%	22.3%
そう思わない	47	6.9%	
未回答	3	0.4%	0.4%
計	685	100.0%	100.0%

(28) あなたは、自分の直近1年間の総労働時間は適度だと思いますか。

	回答数	回答比率	
そう思う	218	31.8%	71.7%
やや思う	273	39.9%	
あまりそう思わない	140	20.4%	27.7%
そう思わない	50	7.3%	
未回答	4	0.6%	0.6%
計	685	100.0%	100.0%

(30) あなたの職種についてお答えください。(給料表の区分に基づく)

	回答数	回答比率
行政職 (事務職員、消防職員、保健師)	592	86.4%
医療技術職 (栄養士、作業療法士、理学療法士、)	8	1.2%
保健看護職 (看護師、准看護師、助産師、保健師)	16	2.3%
福祉職 (保育士、介護士、生活相談員、生活)	37	5.4%
技能労務職 (ボイラー技士、運転士、業務員、)	29	4.2%
未回答	3	0.4%
計	685	100.0%

(31) あなたの役職についてお答えください。(給料表における「職制上の段階」に基づく)

	回答数	回答比率
課長級以上 (部長、次長、課長等)	83	12.1%
課長補佐級 (課長代理、副主幹等)	106	15.5%
係長級 (係長、主査等)	196	28.6%
係員級 (副主査等)	114	16.6%
係員級 (主任、主事等)	181	26.4%
未回答	5	0.7%
計	685	100.0%

(32) あなたの所属する部署についてお答えください。

	回答数	回答比率
総務企画部	39	5.7%
財務部	41	6.0%
まちづくり推進部（本庁）	16	2.3%
まちづくり推進部（地域局）	166	24.2%
市民福祉部	116	16.9%
農林部	27	3.9%
商工観光部	22	3.2%
建設部	30	4.4%
上下水道部	26	3.8%
行政委員会等	14	2.0%
教育委員会	49	7.2%
消防	138	20.1%
未回答	1	0.1%
計	685	100.0%

(33) あなたの年齢についてお答えください。

	回答数	回答比率
29歳以下	100	14.6%
30歳以上39歳以下	129	18.8%
40歳以上49歳以下	251	36.6%
50歳以上	204	29.8%
未回答	1	0.1%
計	685	100.0%

(34) あなたの性別についてお答えください。

	回答数	回答比率
男性	480	70.1%
女性	204	29.8%
未回答	1	0.1%
計	685	100.0%