

令和2年度

横手市職員満足度アンケート調査

結果報告書（記述項目要約版）

目次

1. 調査の概要	1
2. 基礎項目	2
3. 【基本指標】ES分析の流れ	3
4. ES分析（職員全体）	4
5. ES分析（部局別）	12
6. ES分析（役職別・改善度）	25
7. ES分析（年代別・改善度）	30
8. ES分析（男女別・改善度）	34
9. まとめ・改善度の高い項目一覧	36
10. 【関連指標】基本指標に関連した設問	38
11. 自由記載	50
12. 調査票	51
13. 設問別全体集計	58

令和3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, 135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2年12月14日（月）～12月28日（月）

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)	1,135
有効回答者 (人)	609
有効回答率	53.7%

【有効回答率】

前回 60.4%、前々回 53.4% (病院職員を除く)



今回 53.7% (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	61	63.9%	39	6.4%
財務部	63	44.4%	28	4.6%
まちづくり推進部 (本庁)	22	59.1%	13	2.1%
まちづくり推進部 (地域局)	277	45.1%	125	20.5%
市民福祉部	249	53.8%	134	22.0%
農林部	46	78.3%	36	5.9%
商工観光部	30	73.3%	22	3.6%
建設部	43	58.1%	25	4.1%
上下水道部	38	52.6%	20	3.3%
行政委員会等	29	55.2%	16	2.6%
教育委員会	105	47.6%	50	8.2%
消防	172	58.7%	101	16.6%
未回答			0	0.0%
計	1,135	53.7%	609	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)	517	84.9%
医療技術職 (栄養士、作業療法士、理学療法士、技師等)	7	1.1%
保健看護職 (看護師、准看護師、助産師、保健師等)	22	3.6%
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)	46	7.6%
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)	16	2.6%
未回答	1	0.2%
計	609	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)	67	11.0%
課長補佐級 (課長代理、副主幹等)	104	17.1%
係長級 (係長、主査等)	183	30.0%
係員級 (副主査等)	103	16.9%
係員級 (主任、主事等)	149	24.5%
未回答	3	0.5%
計	609	100.0%

■年齢

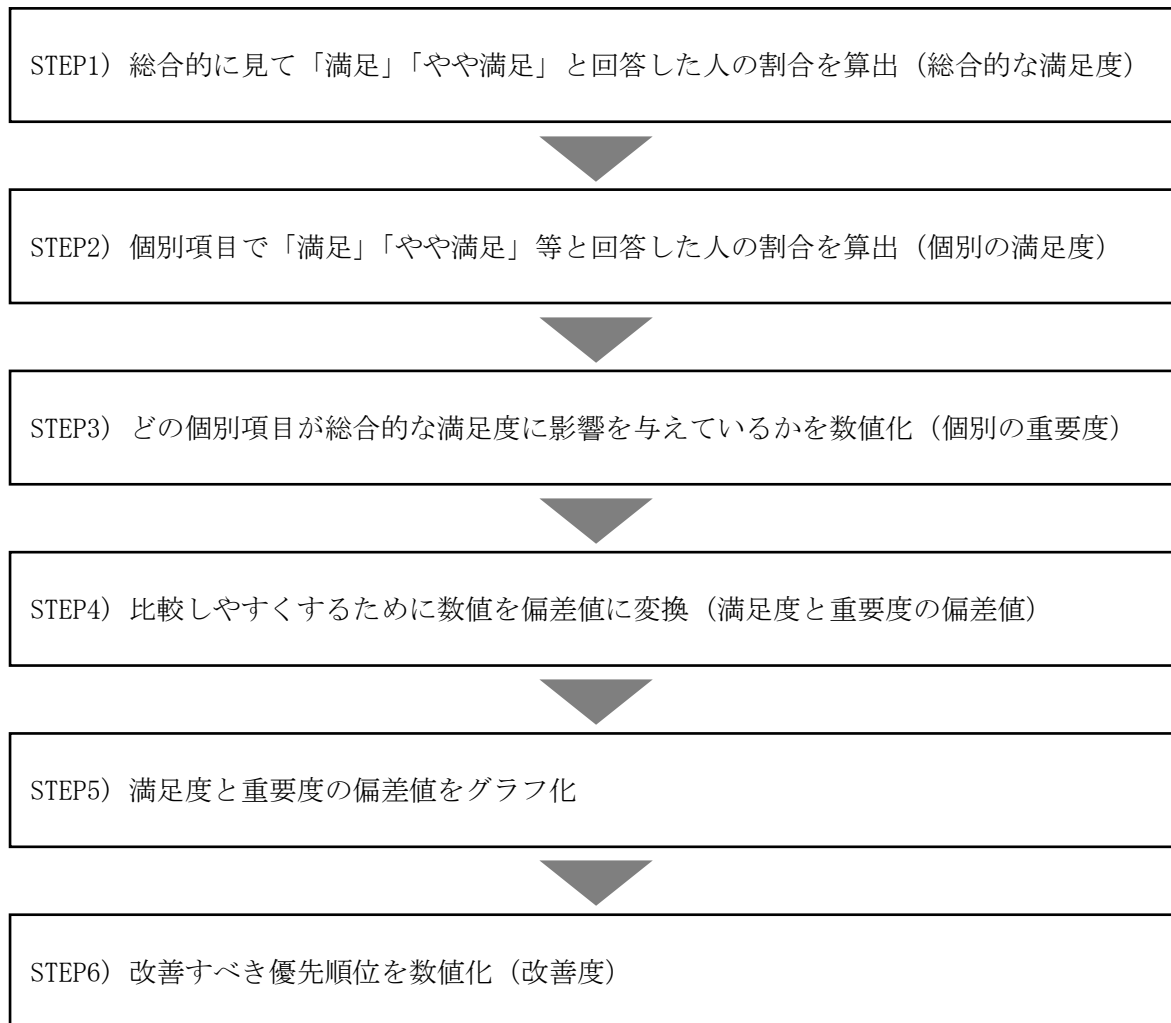
	回答者数	回答者比率
29歳以下	85	14.0%
30～39歳	110	18.1%
40～49歳	221	36.3%
50歳以上	193	31.7%
未回答	0	0.0%
計	609	100.0%

■性別

	回答者数	回答者比率
男性	404	66.3%
女性	205	33.7%
未回答	0	0.0%
計	609	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	112	0.6847
やや満足②	305	
やや不満	145	
不満	47	
小計③	609	
未回答④	0	
合計 (③+④)	609	

職員全体の総合的な満足度は「0.6847（前回 0.6974）」で、回答した職員全体の約7割が満足傾向、残りの3割が不満足傾向である。

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	0.9015
(10)相談者	0.8752
(12)上司や先輩	0.8522
(27)休暇の取得	0.8092
(17)後輩の育成	0.8076
(28)総労働時間	0.7928
(2)やりがい	0.7915
(13)協力し合う雰囲気	0.7816
(26)見合った給与	0.7685
(21)自身への評価	0.7586
(15)パワハラ	0.7570
(5)仕事の配分	0.7451
(4)向き不向き	0.7336
(9)参画の機会	0.7072
(6)精神的な安定	0.7039
(16)職員研修	0.6497
(11)職場の物理的環境	0.6305
(22)昇任の仕組み	0.4499

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	0.6174
(6) 精神的な安定	0.5179
(21) 自身への評価	0.4693
(4) 向き不向き	0.4655
(12) 上司や先輩	0.4504
(5) 仕事の配分	0.4450
(13) 協力し合う雰囲気	0.4428
(9) 参画の機会	0.4021
(10) 相談者	0.3958
(22) 昇任の仕組み	0.3753
(15) パワハラ	0.3642
(16) 職員研修	0.3501
(17) 後輩の育成	0.3404
(28) 総労働時間	0.3278
(26) 見合った給与	0.3107
(27) 休暇の取得	0.2940
(11) 職場の物理的環境	0.2820
(14) セクハラ	0.2223

【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 0.4499～0.9015、重要度は 0.2223～0.6174 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。

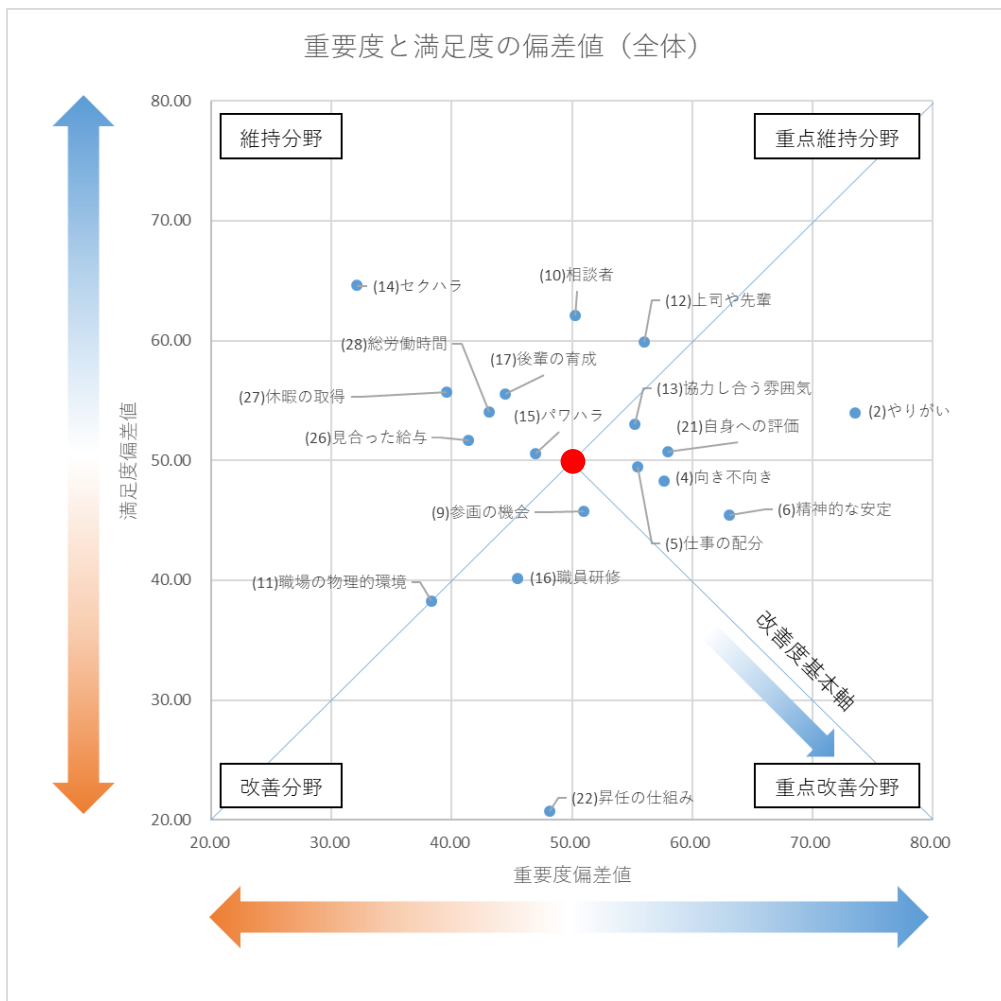
偏差値は、サンプルの中でどれくらいの位置にいるかを示す値で平均は 50。

	満足度	重要度
(2) やりがい	53.95	73.61
(4) 向き不向き	48.32	57.64
(5) 仕事の配分	49.44	55.47
(6) 精神的な安定	45.43	63.14
(9) 参画の機会	45.75	50.96
(10) 相談者	62.10	50.30
(11) 職場の物理的環境	38.29	38.33
(12) 上司や先輩	59.86	56.04
(13) 協力し合う雰囲気	52.99	55.25
(14) セクハラ	64.66	32.06
(15) パワハラ	50.60	46.98
(16) 職員研修	40.15	45.49
(17) 後輩の育成	55.52	44.47
(21) 自身への評価	50.76	58.03
(22) 昇任の仕組み	20.71	48.14
(26) 見合った給与	51.71	41.35
(27) 休暇の取得	39.59	55.68
(28) 総労働時間	43.15	54.08

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 (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

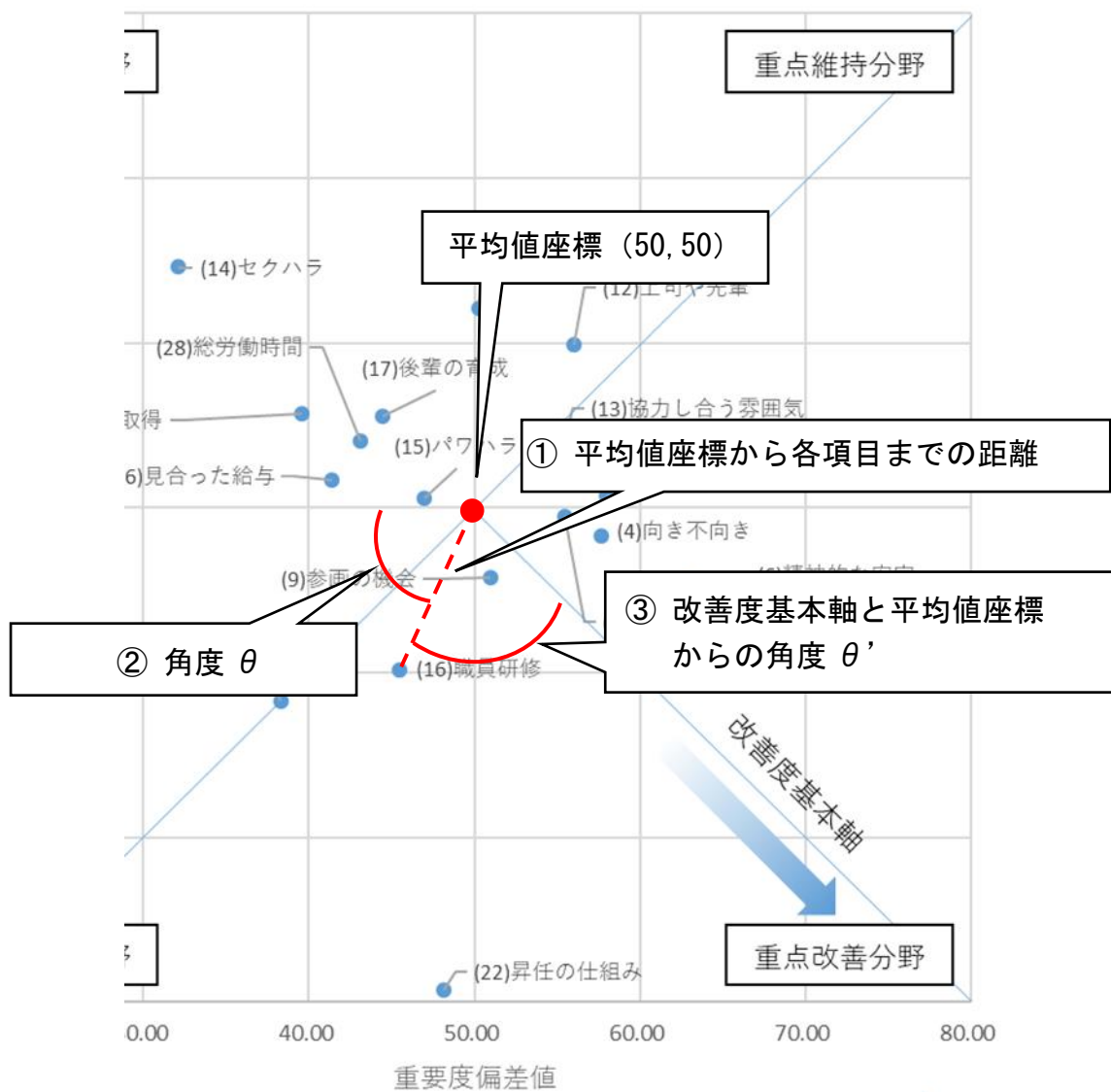
③で計算した角度から、「角度の修正指数」を計算する。

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。

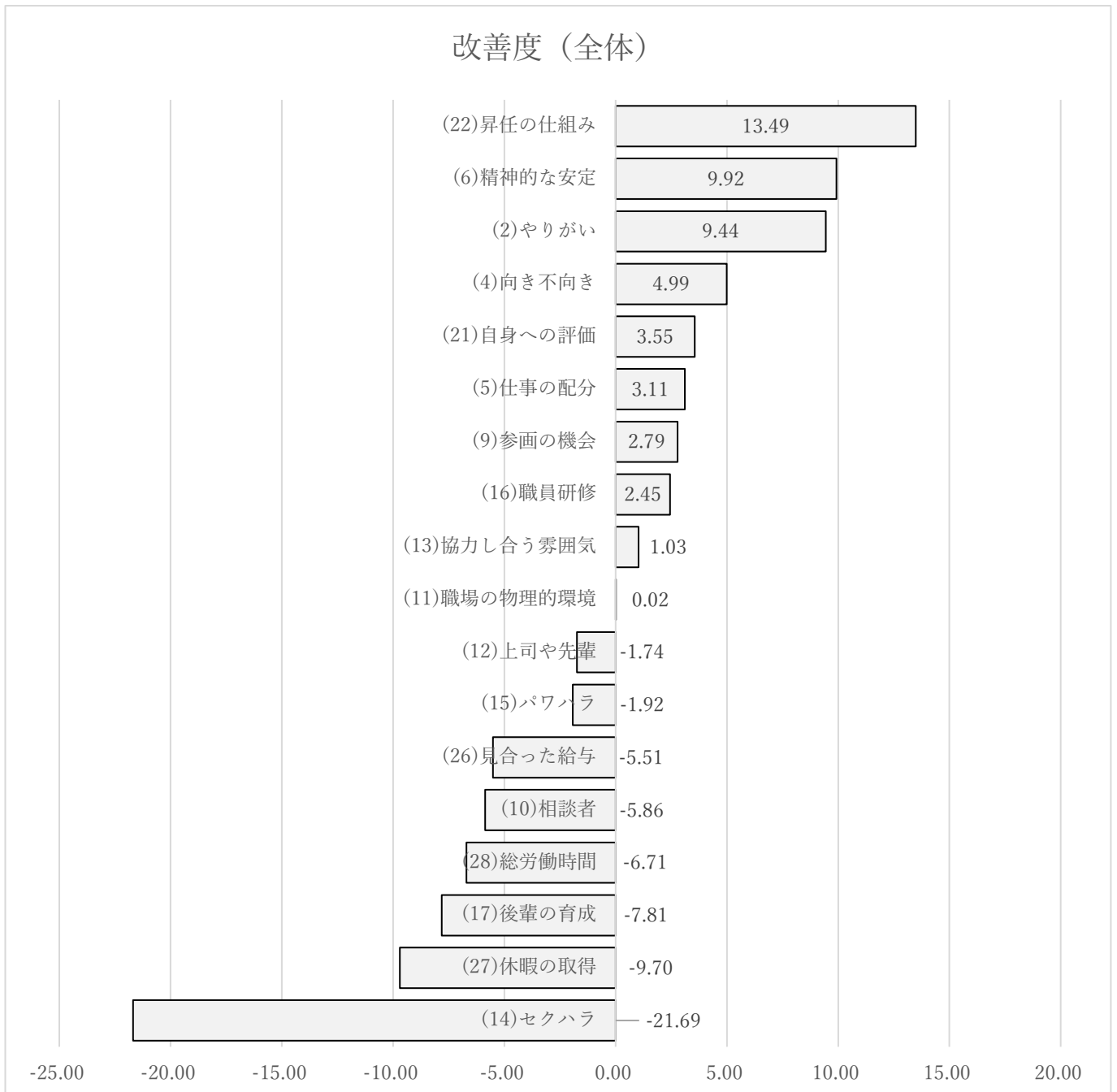
重要度と満足度の偏差値（全体）



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「精神的な安定」、「やりがい」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」等については、改善度がマイナスであり、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。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。

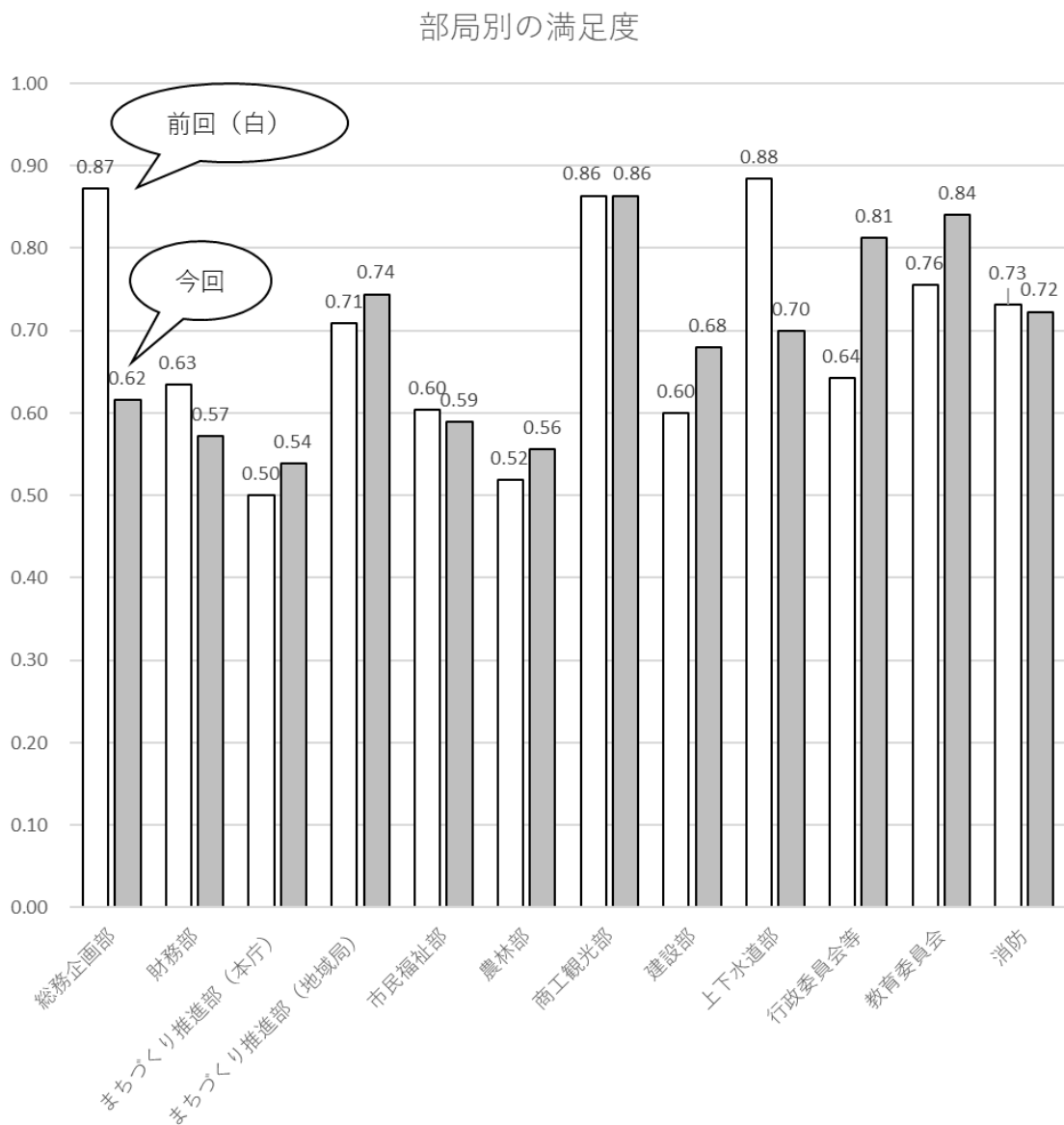
5. ES分析（部局別）

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。

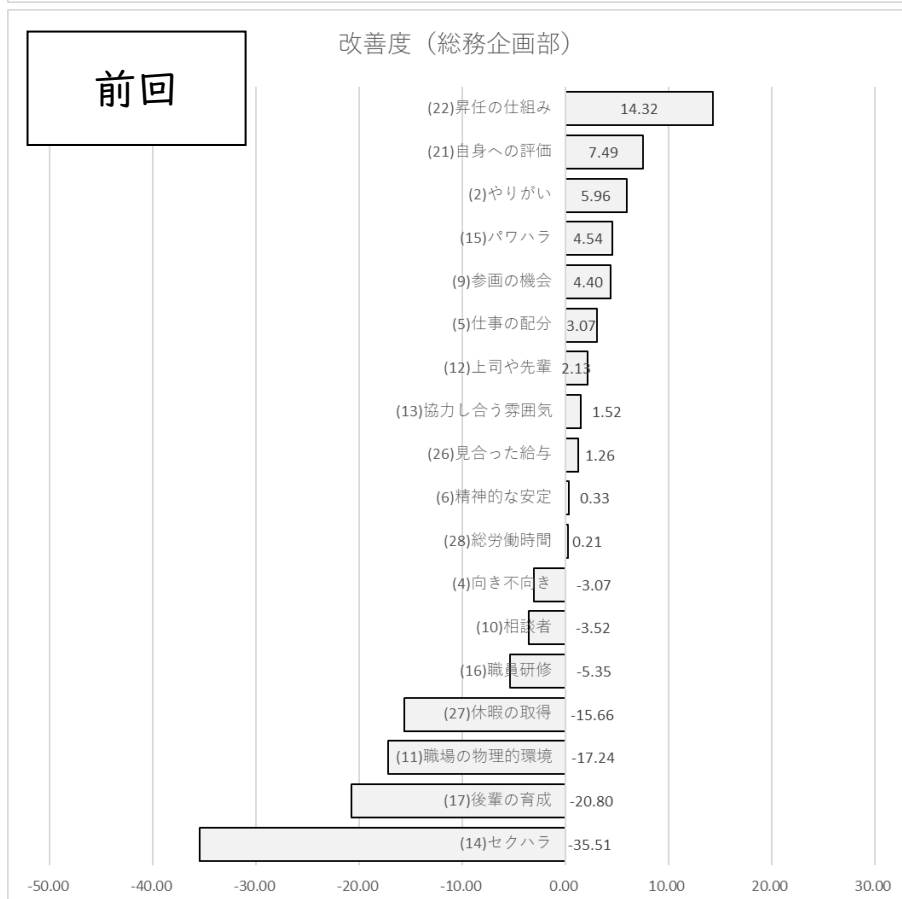
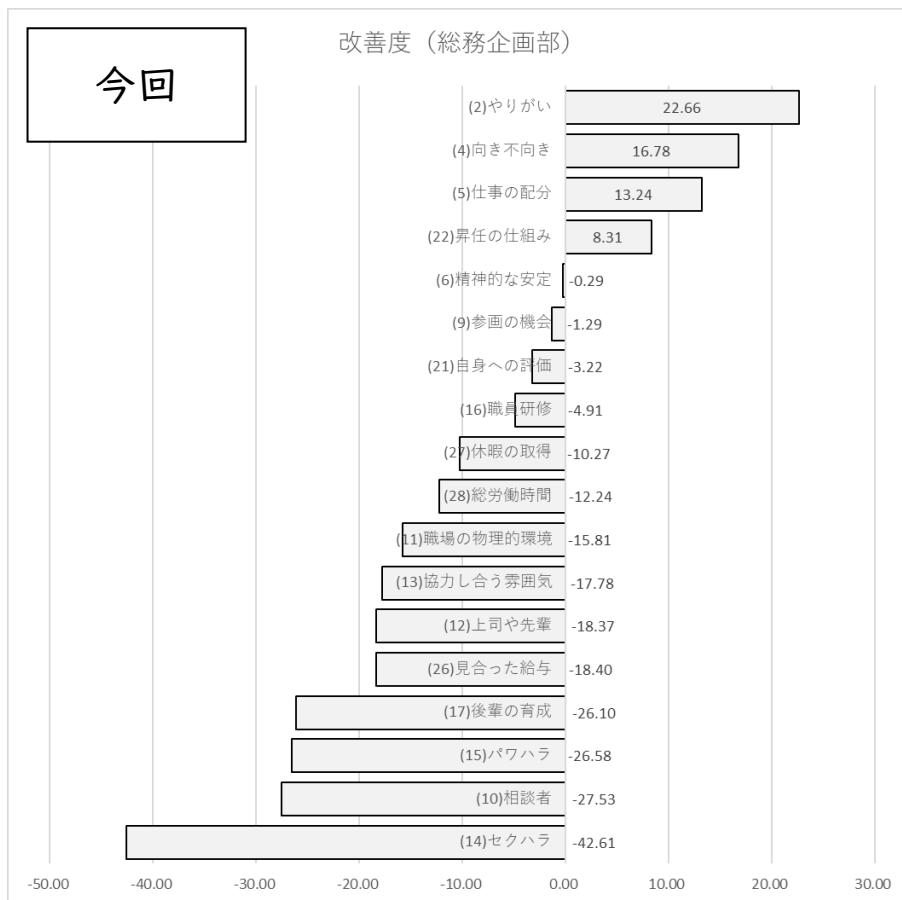
満足度が比較的に低かった部局で重要度の高い項目を改善すれば、全体の満足度が上がりやすい結果となるため、部局ごとの「重要度偏差値と満足度偏差値」の関係から「改善度」をグラフ化し、優先度の高い改善点を明らかにする。

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。

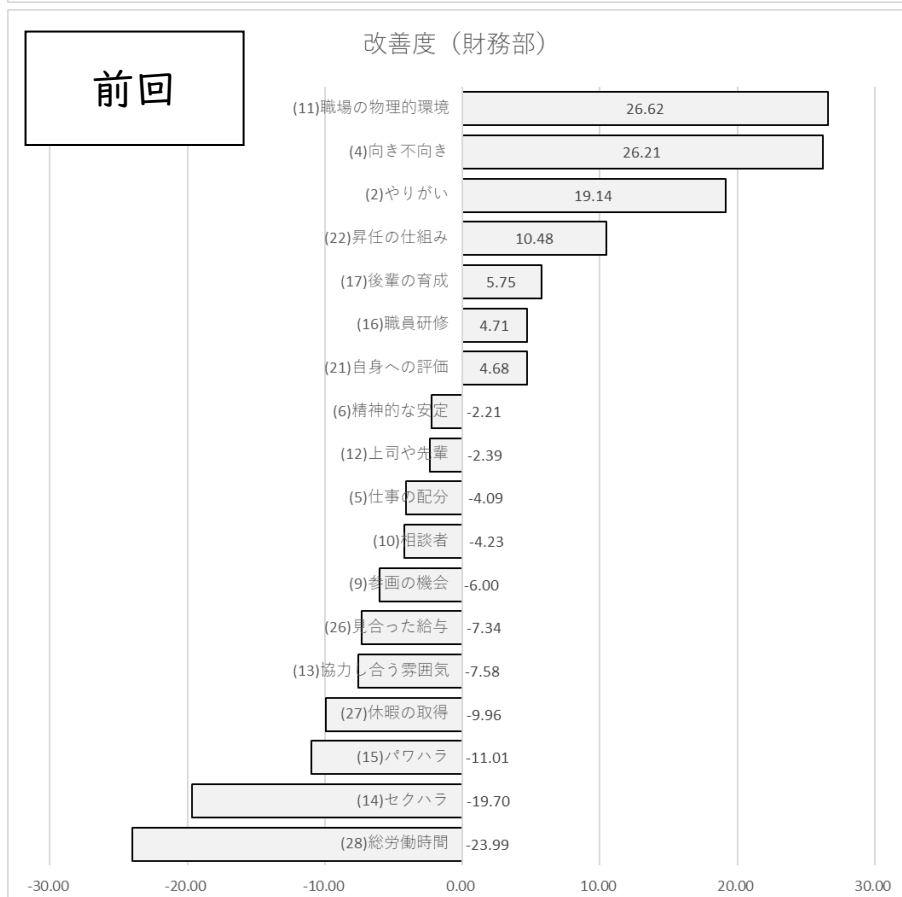
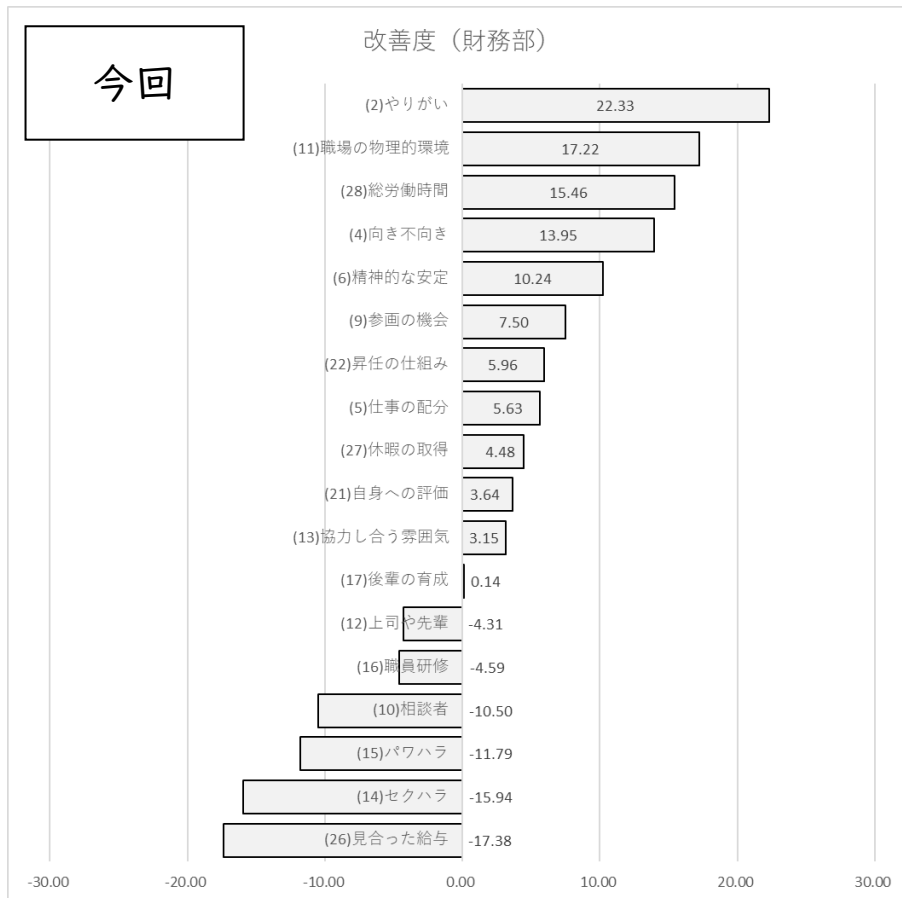
図 部局別の満足度



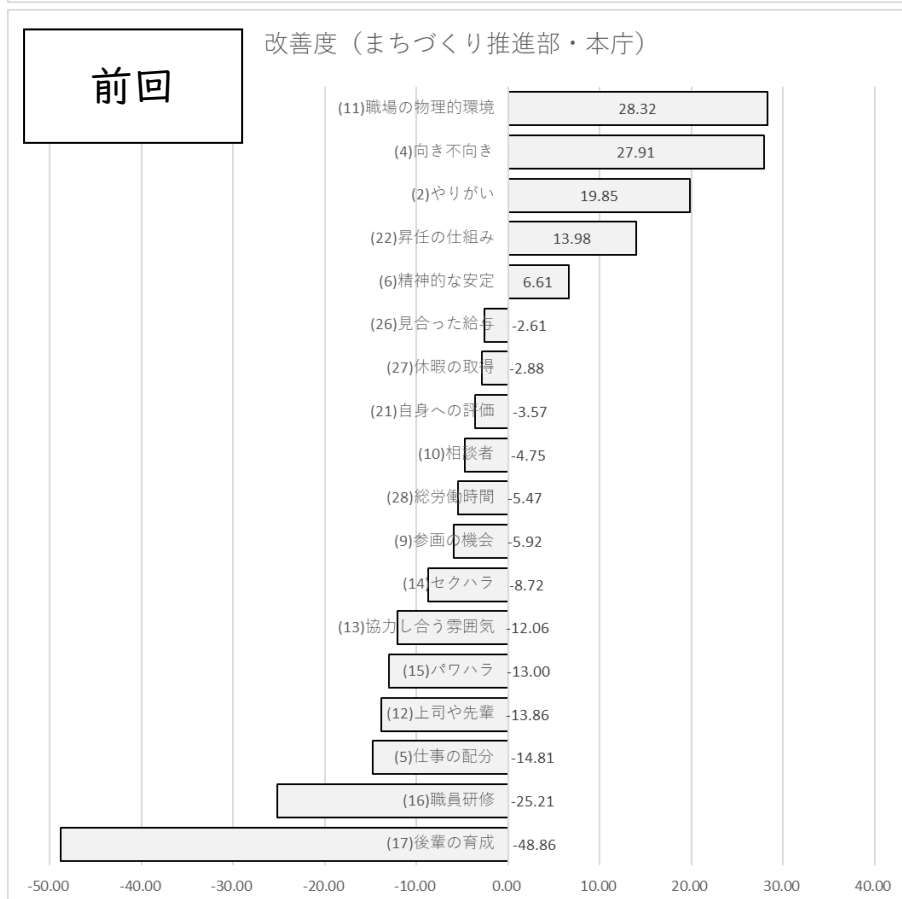
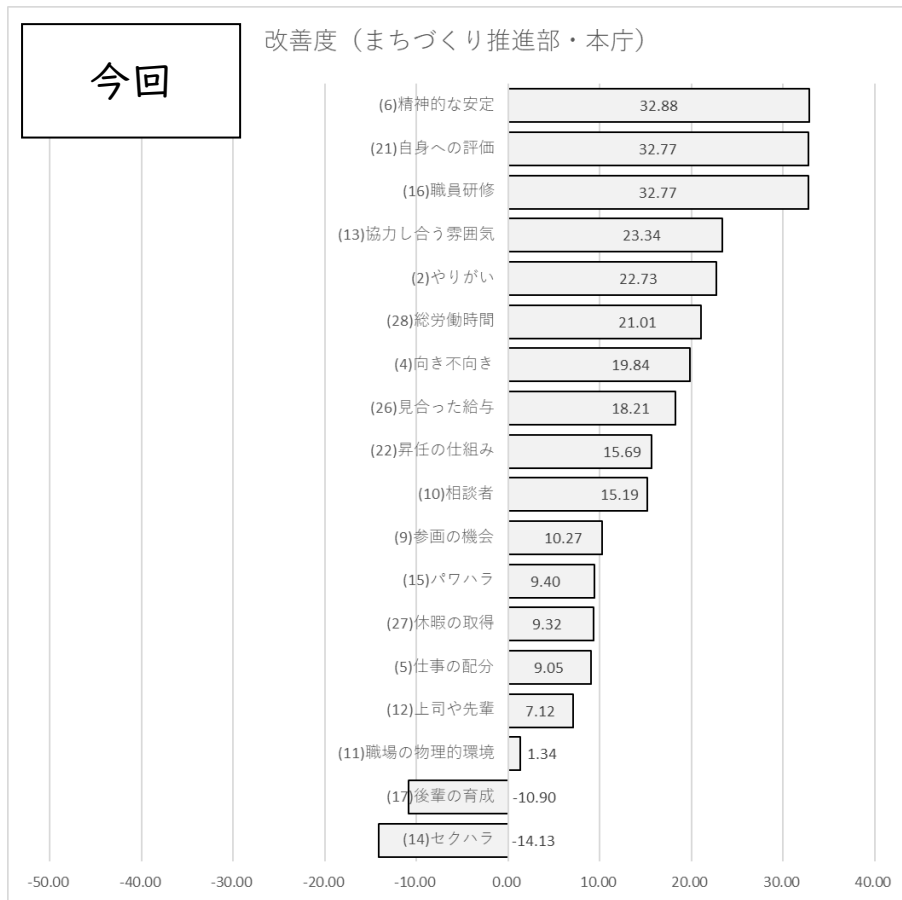
(1) 総務企画部 (上段：今回、下段：前回)



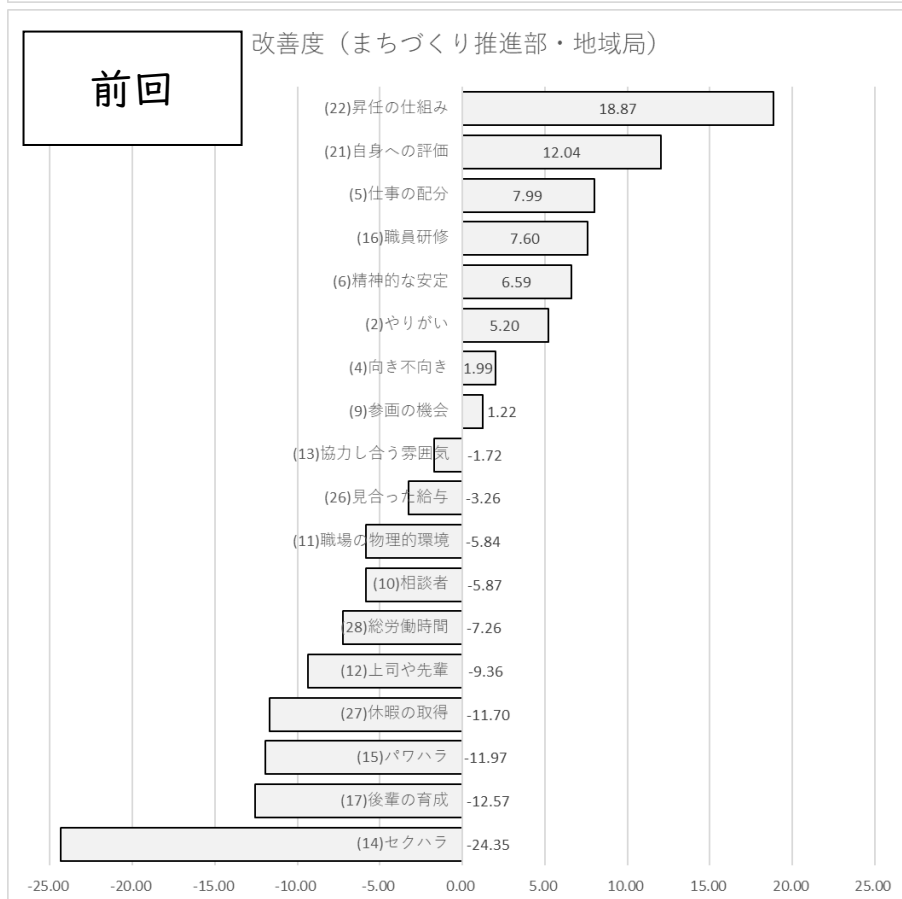
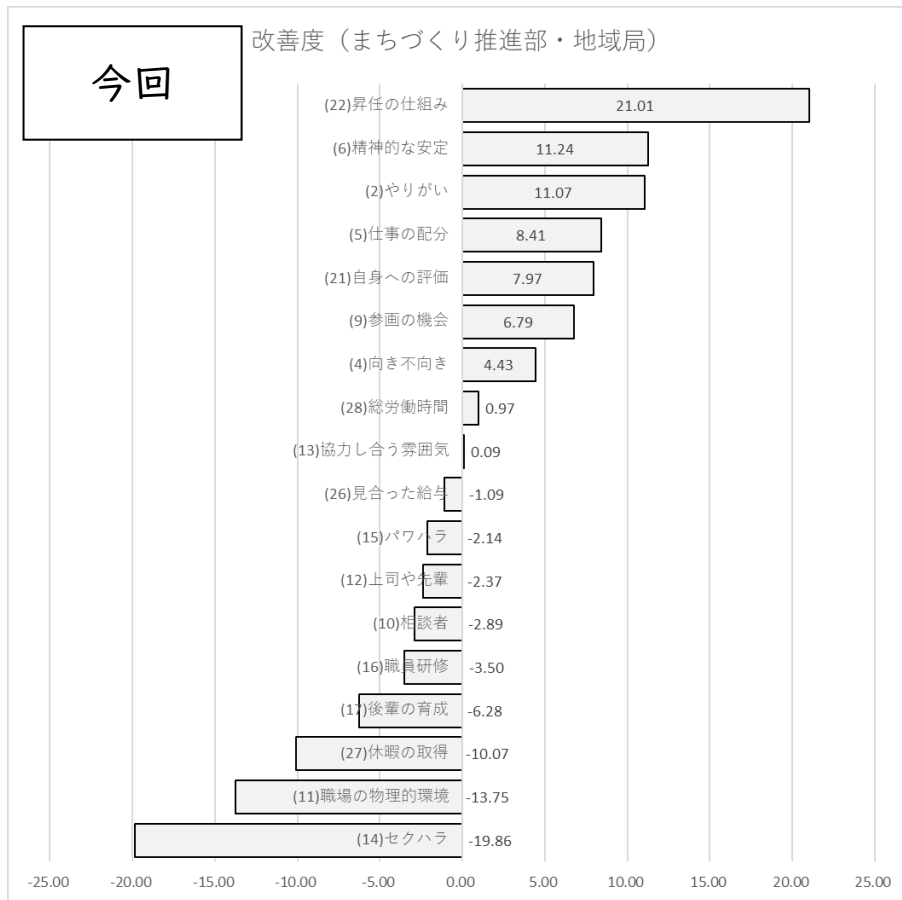
(2) 財務部 (上段: 今回、下段: 前回)



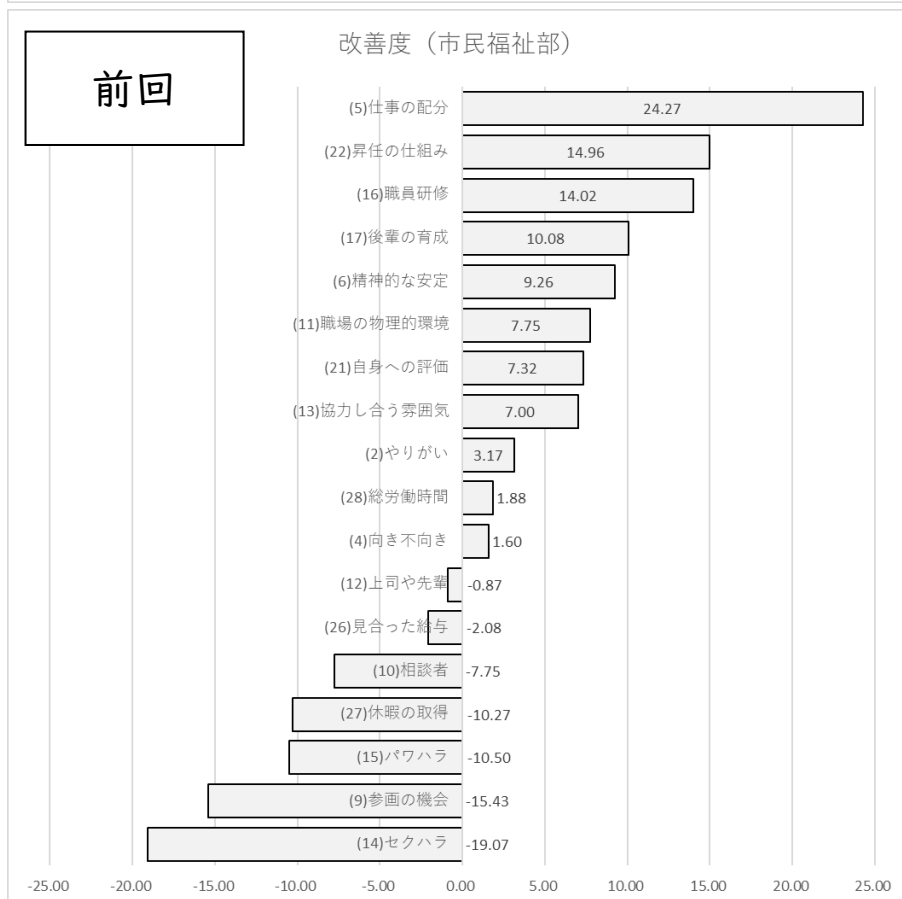
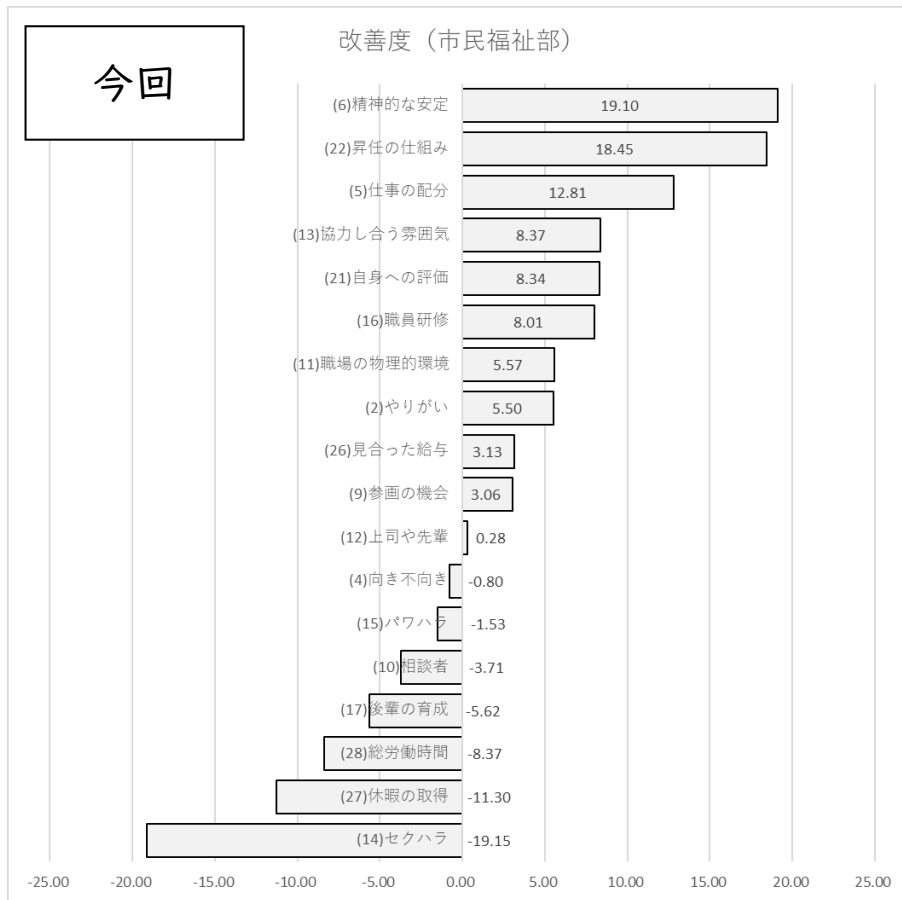
(3) まちづくり推進部（本庁）（上段：今回、下段：前回）



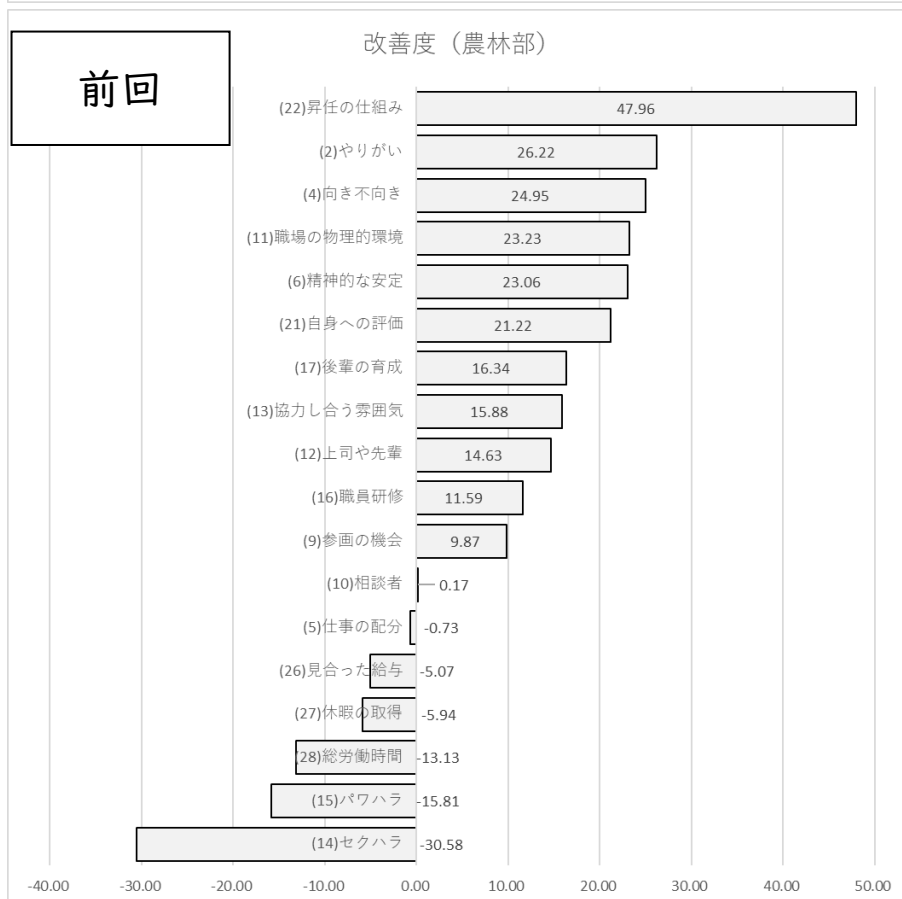
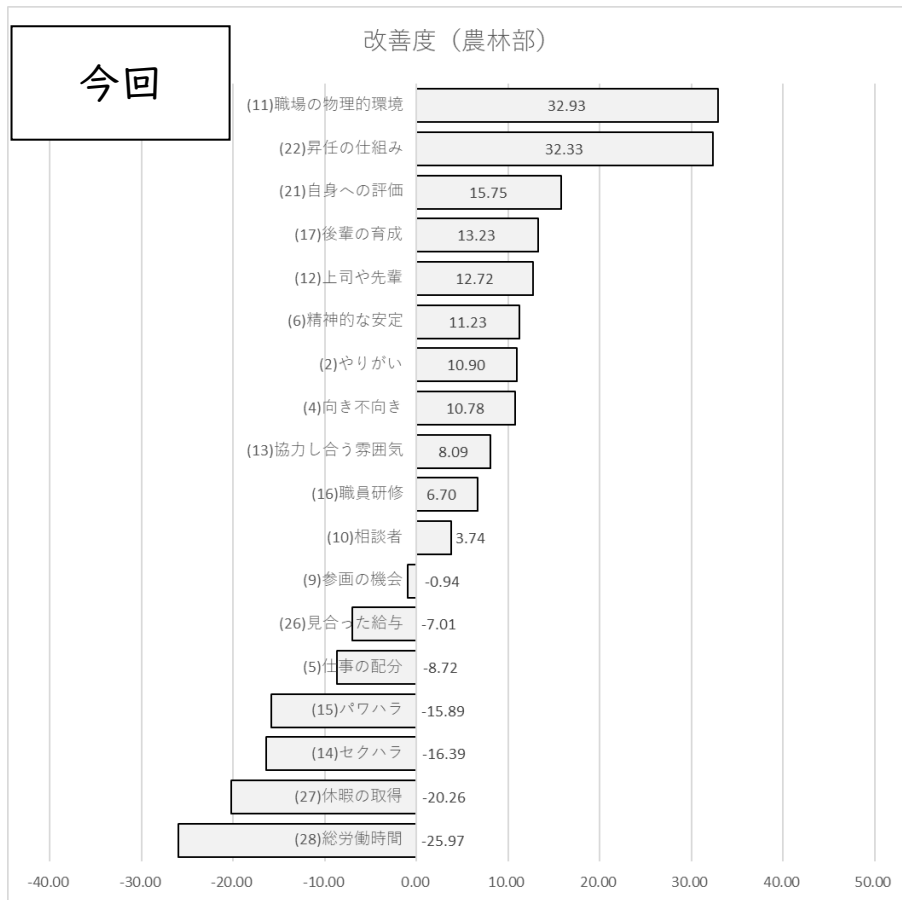
(4) まちづくり推進部（地域局）（上段：今回、下段：前回）



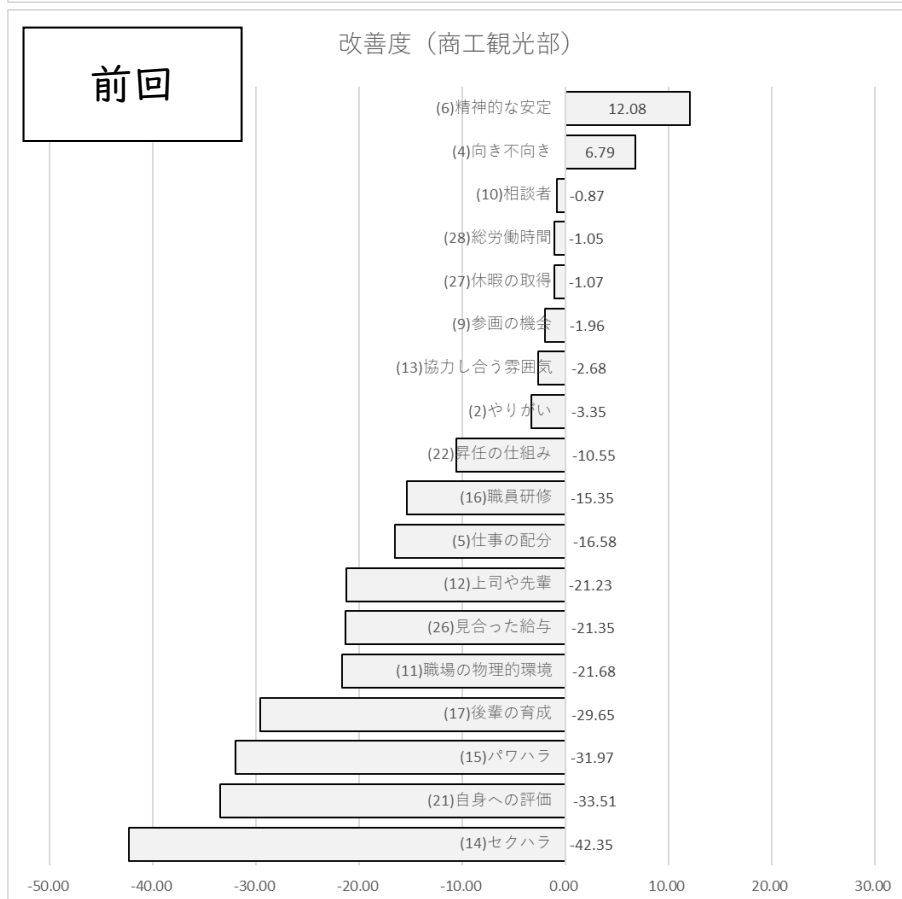
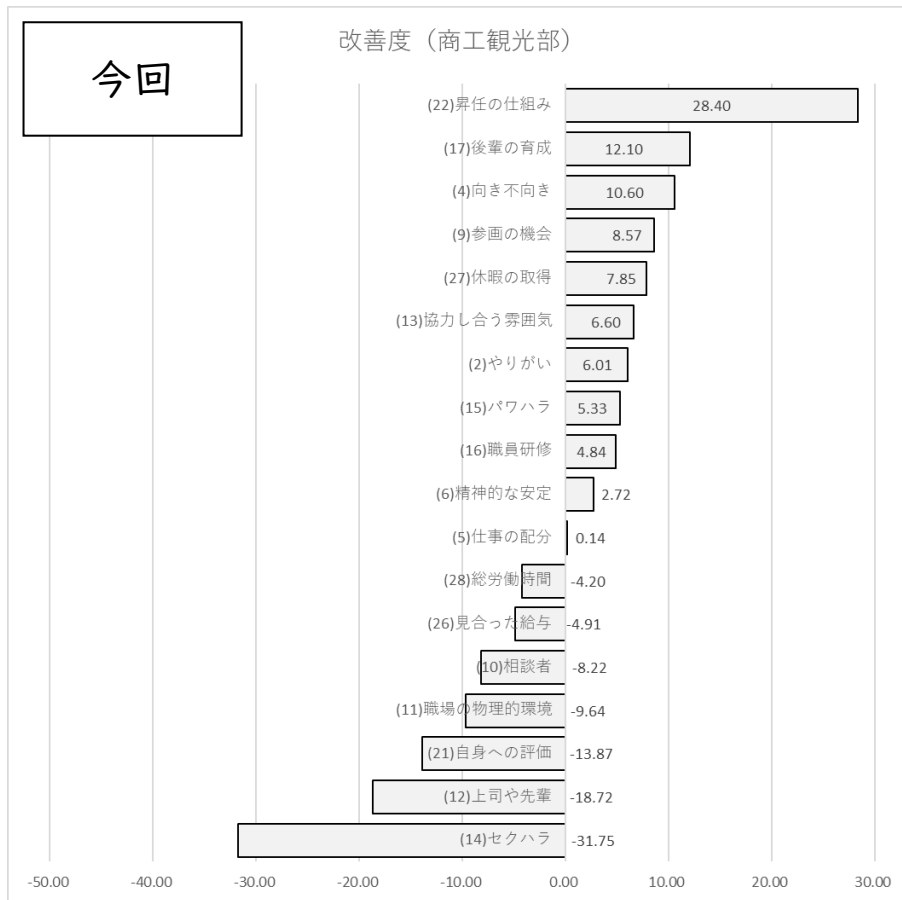
(5) 市民福祉部 (上段：今回、下段：前回)



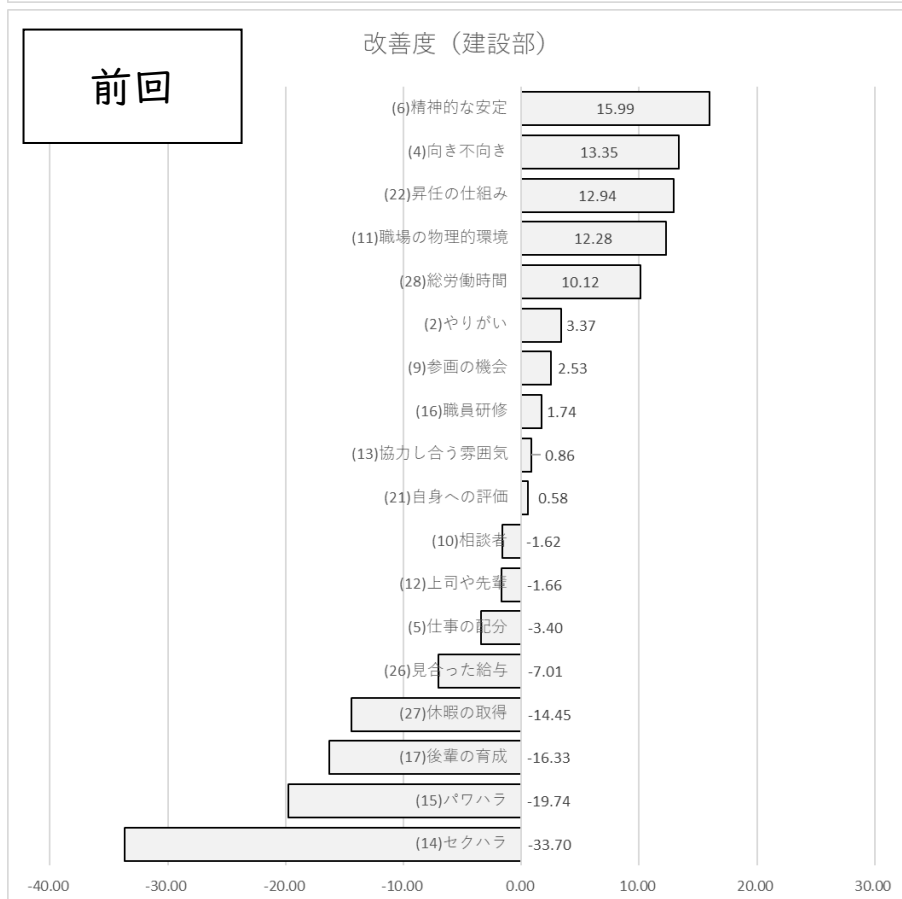
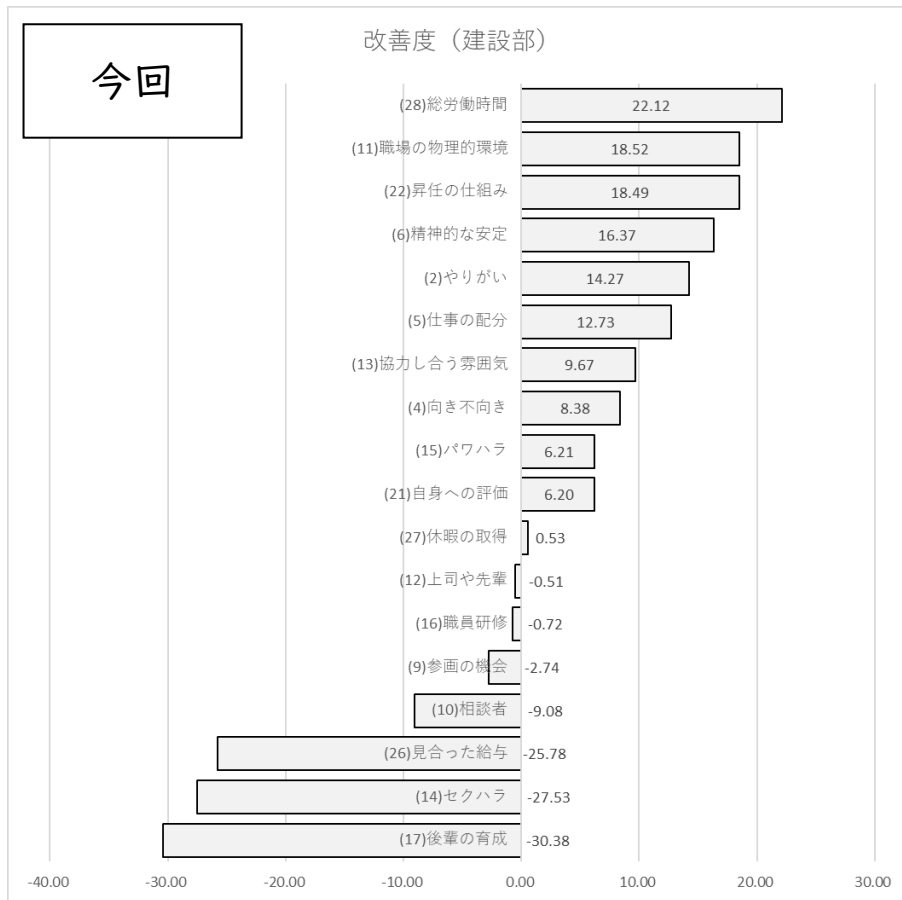
(6) 農林部 (上段: 今回、下段: 前回)



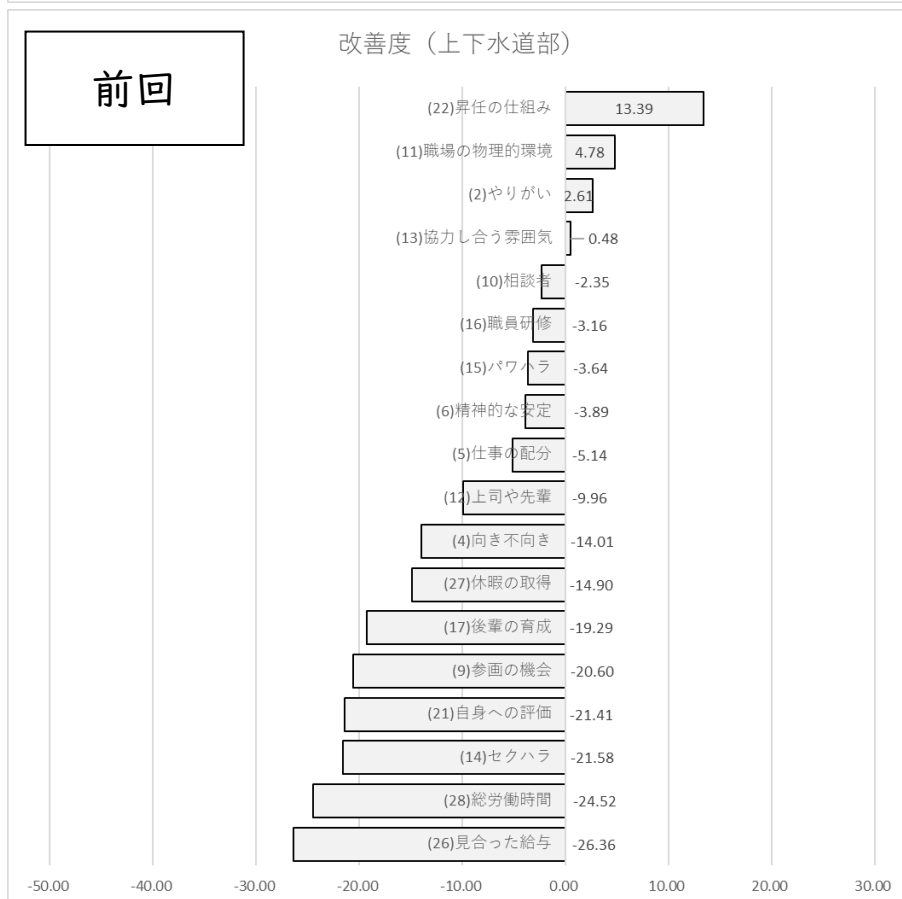
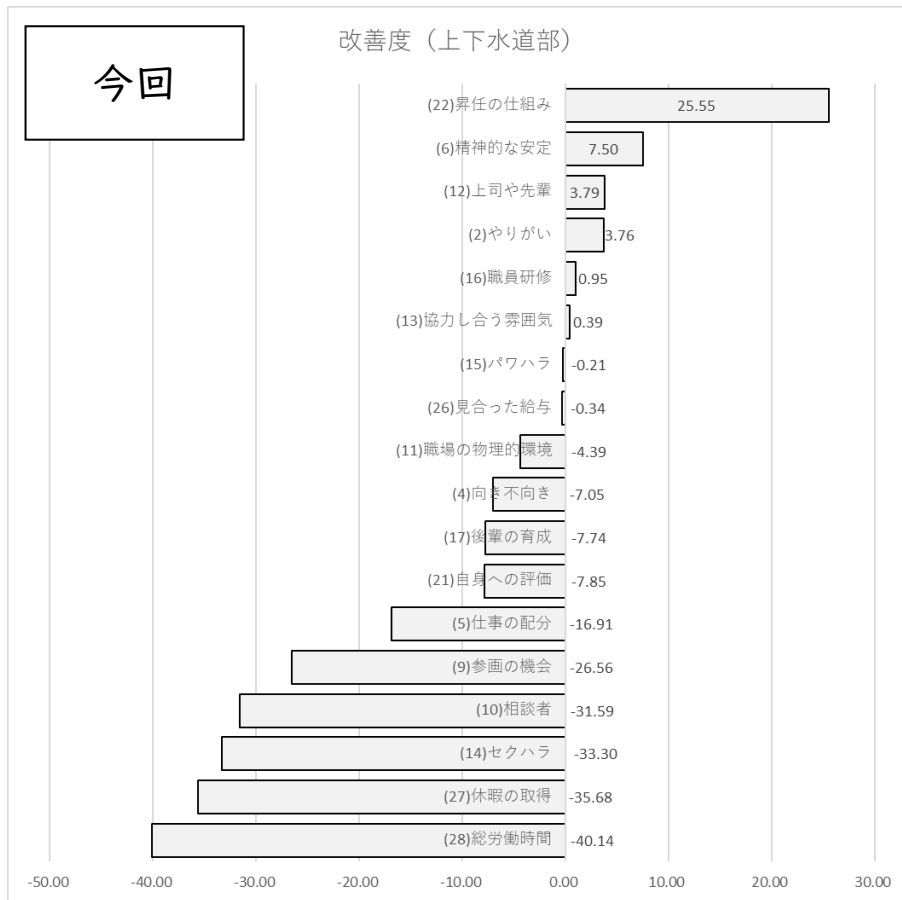
(7) 商工観光部 (上段：今回、下段：前回)



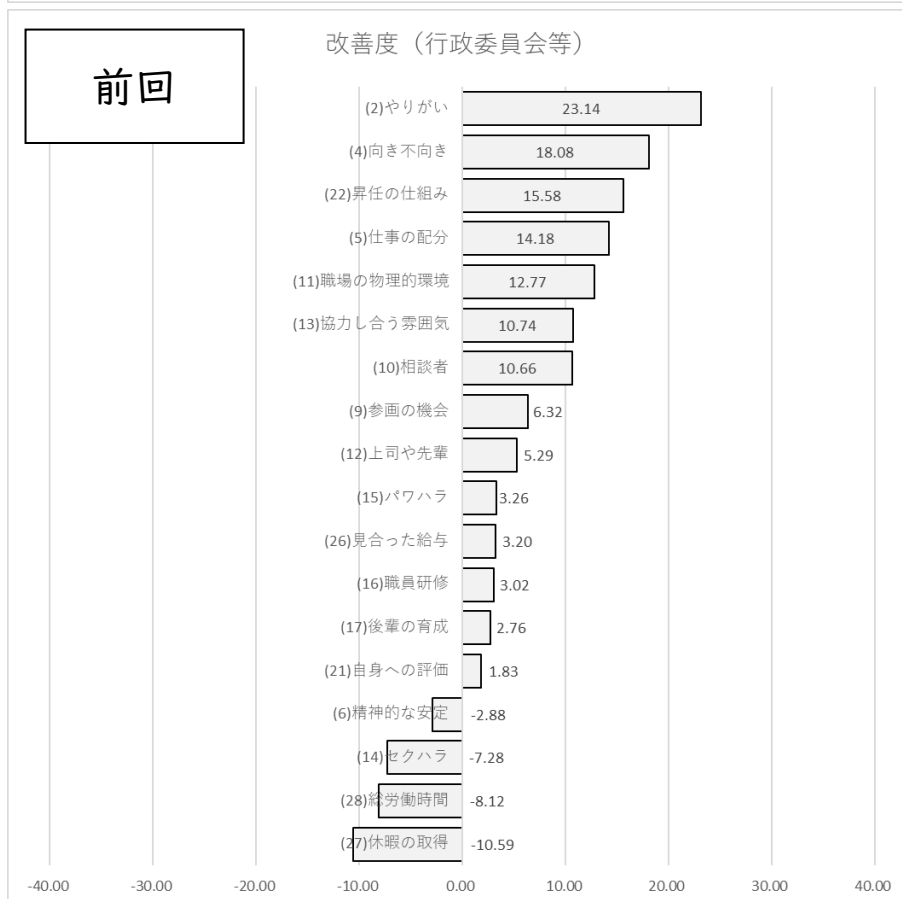
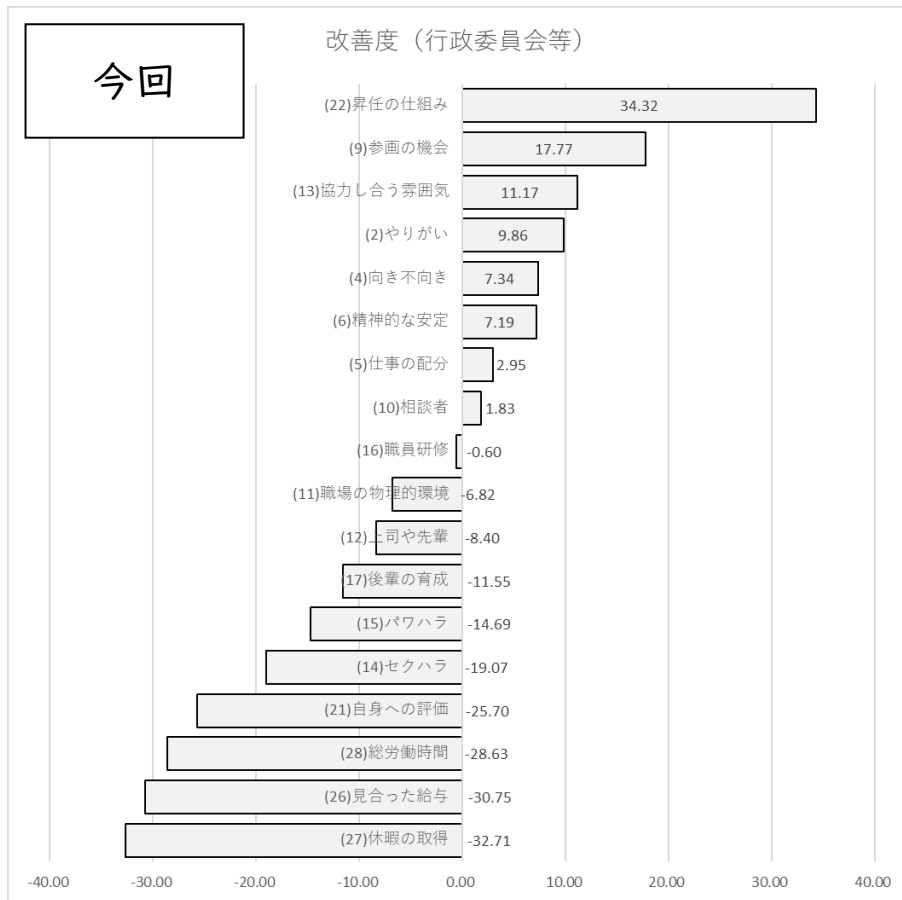
(8) 建設部 (上段：今回、下段：前回)



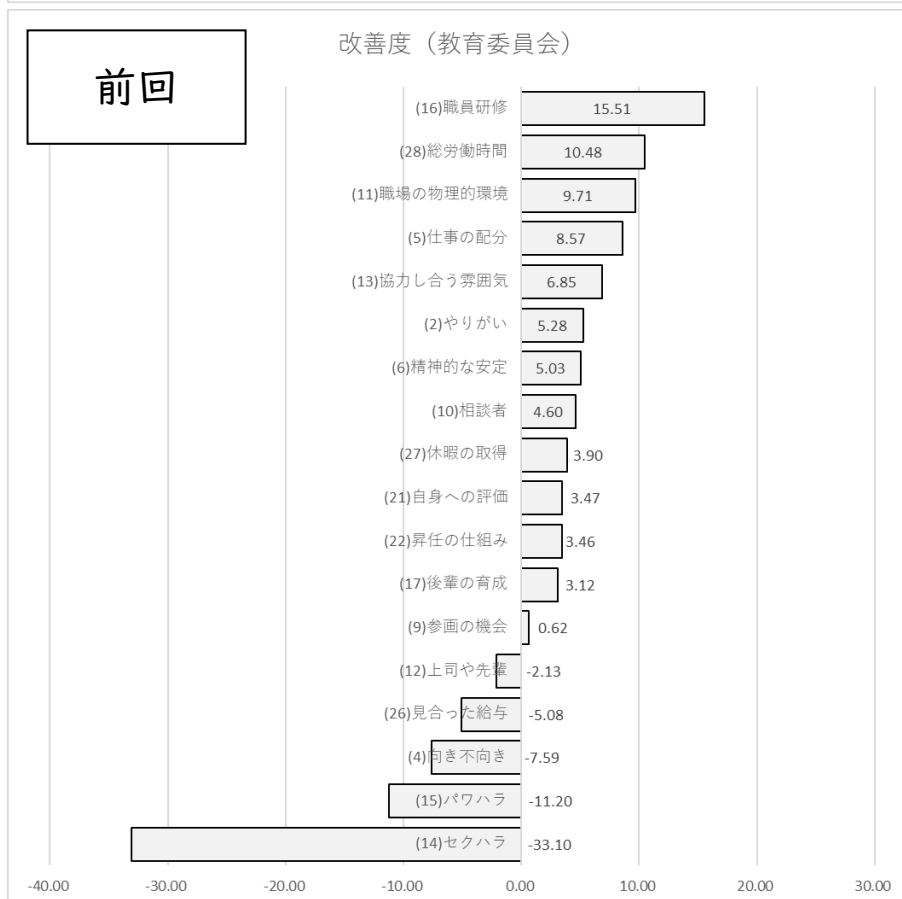
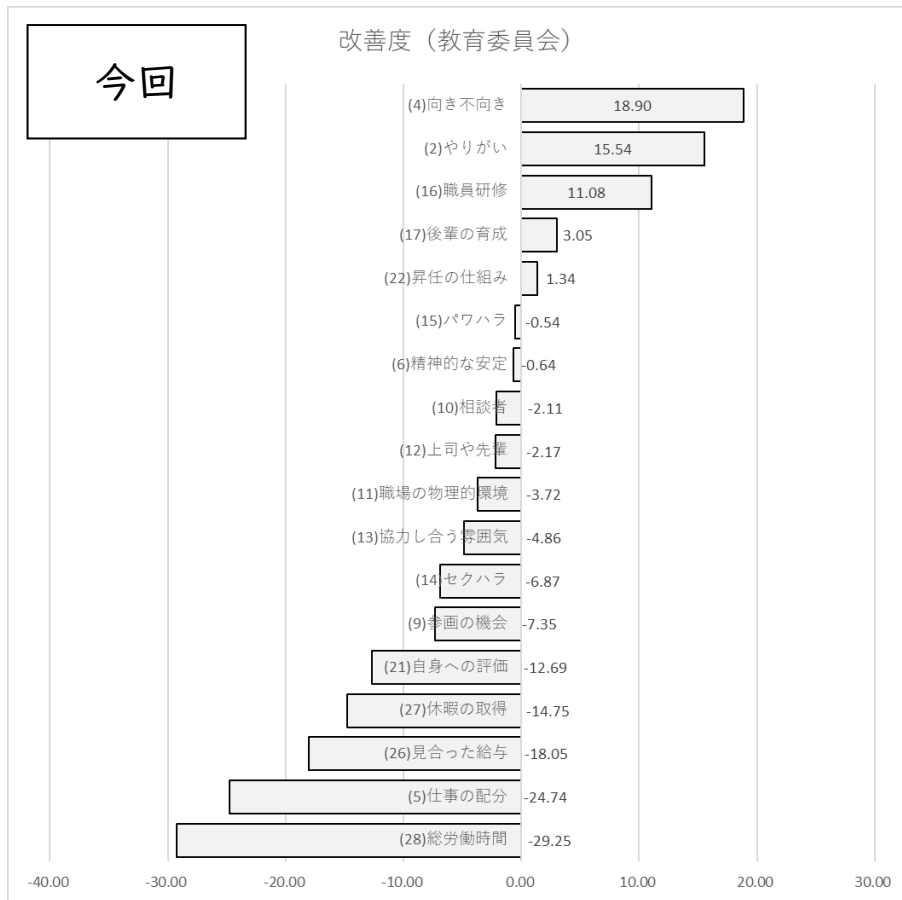
(9) 上下水道部 (上段：今回、下段：前回)



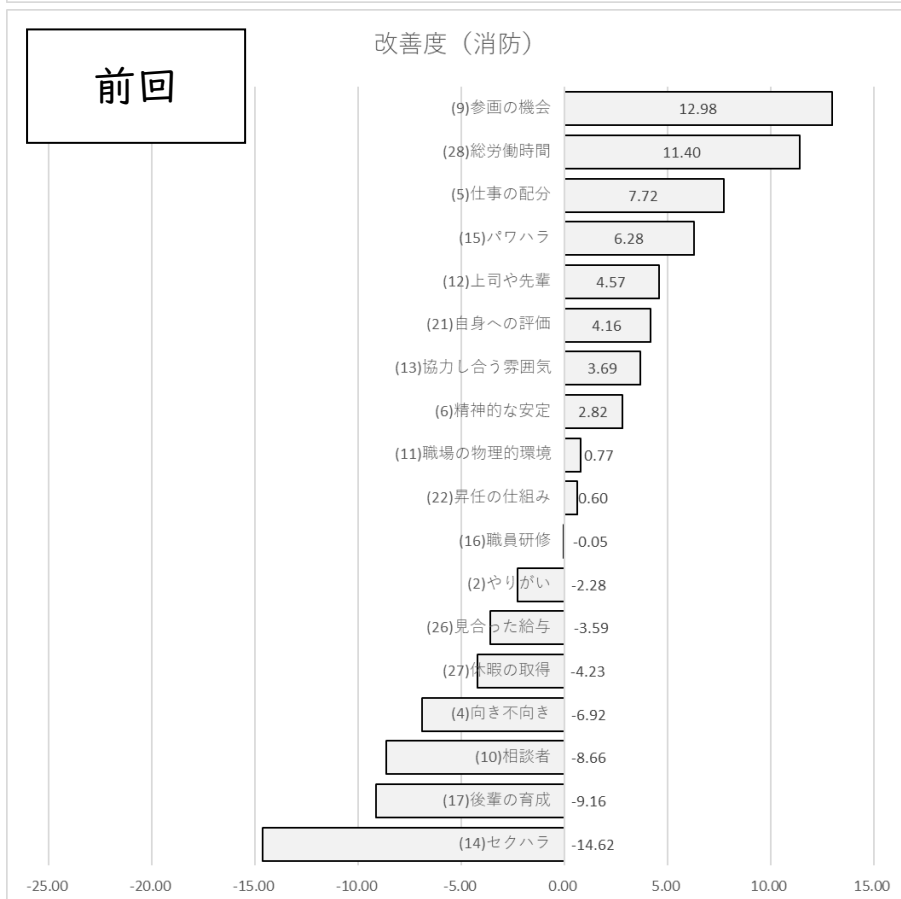
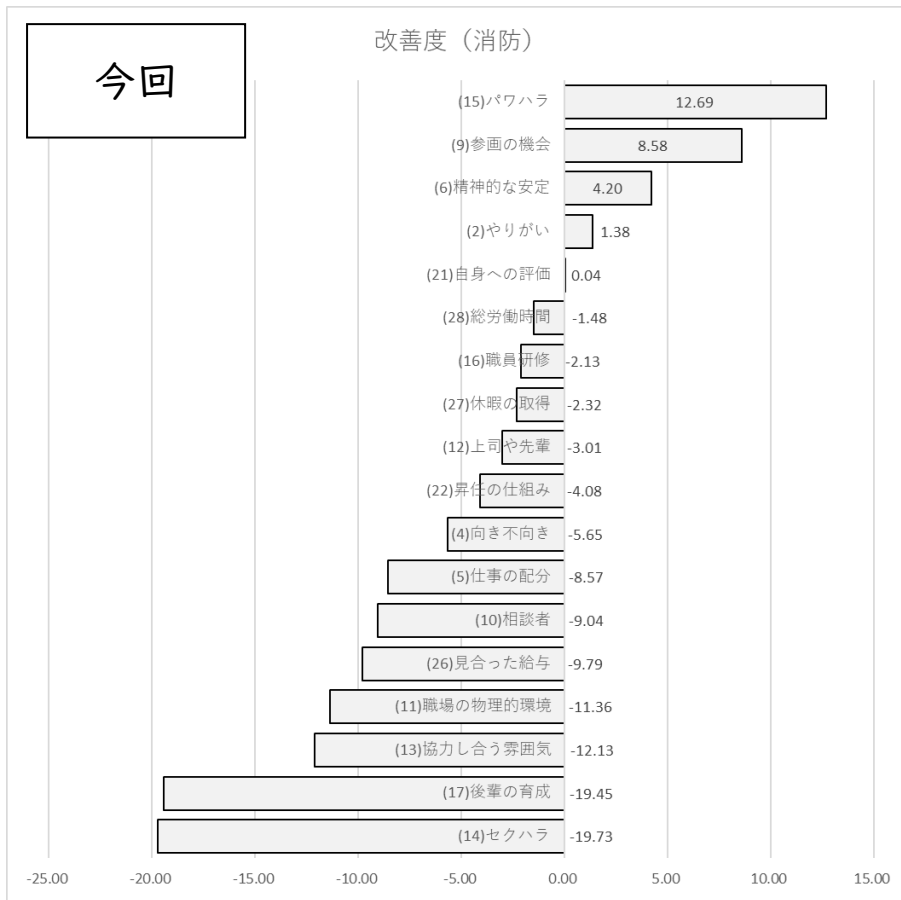
(10) 行政委員会等 (上段：今回、下段：前回)



(11) 教育委員会 (上段：今回、下段：前回)



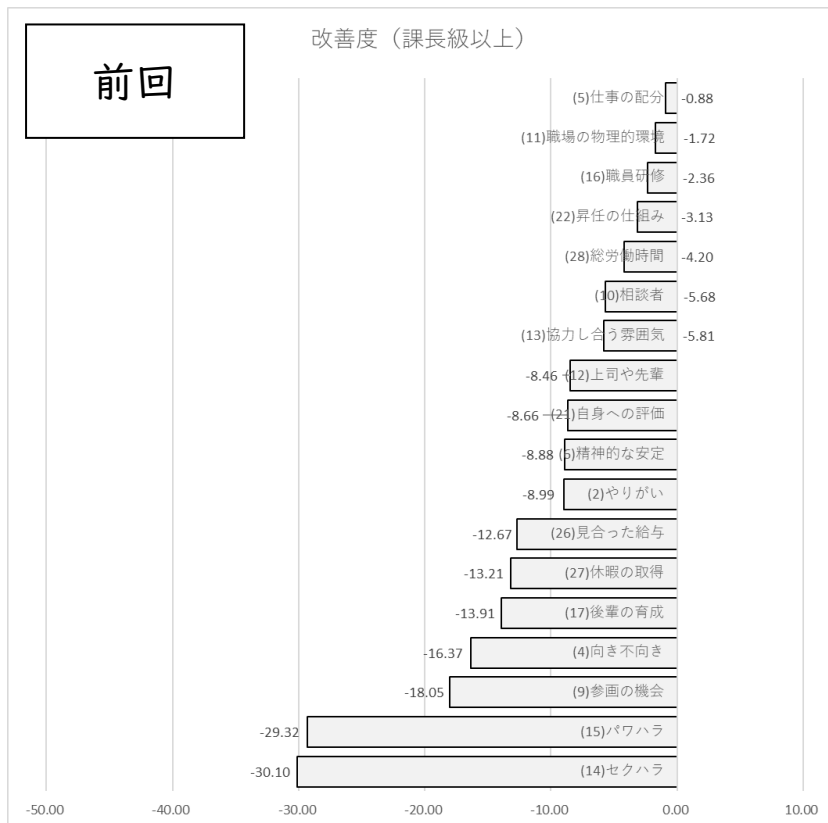
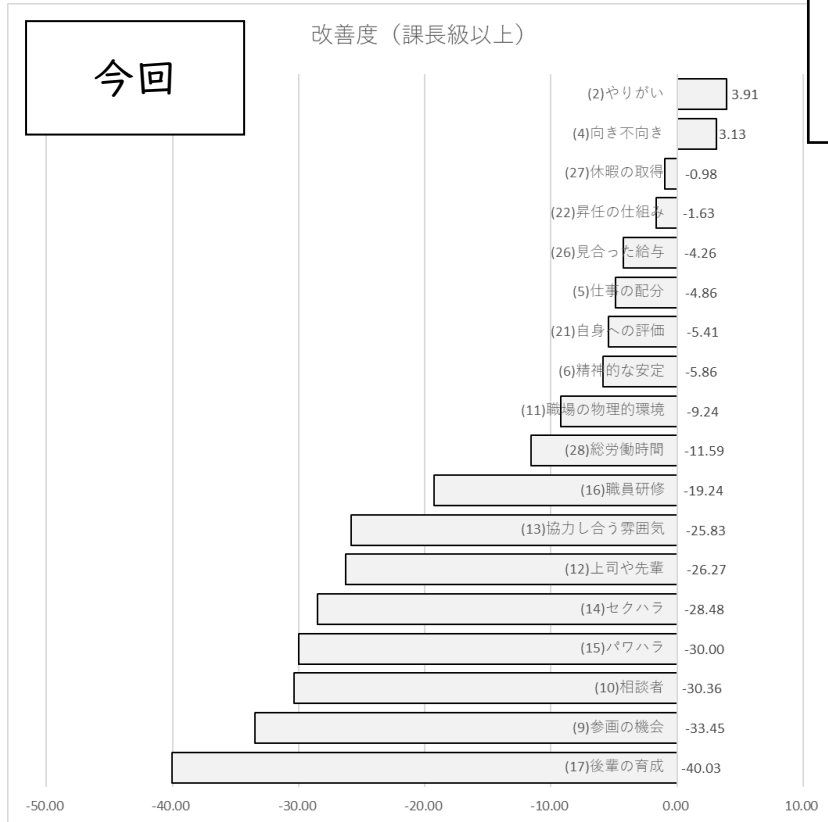
(12) 消防 (上段: 今回、下段: 前回)



6. ES分析（役職別・改善度）

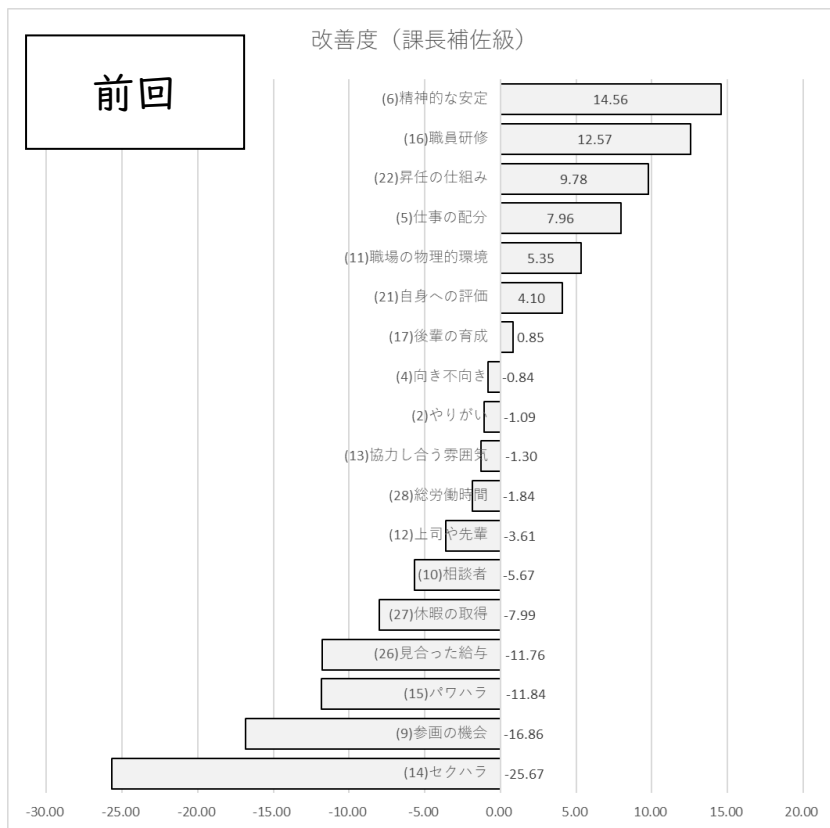
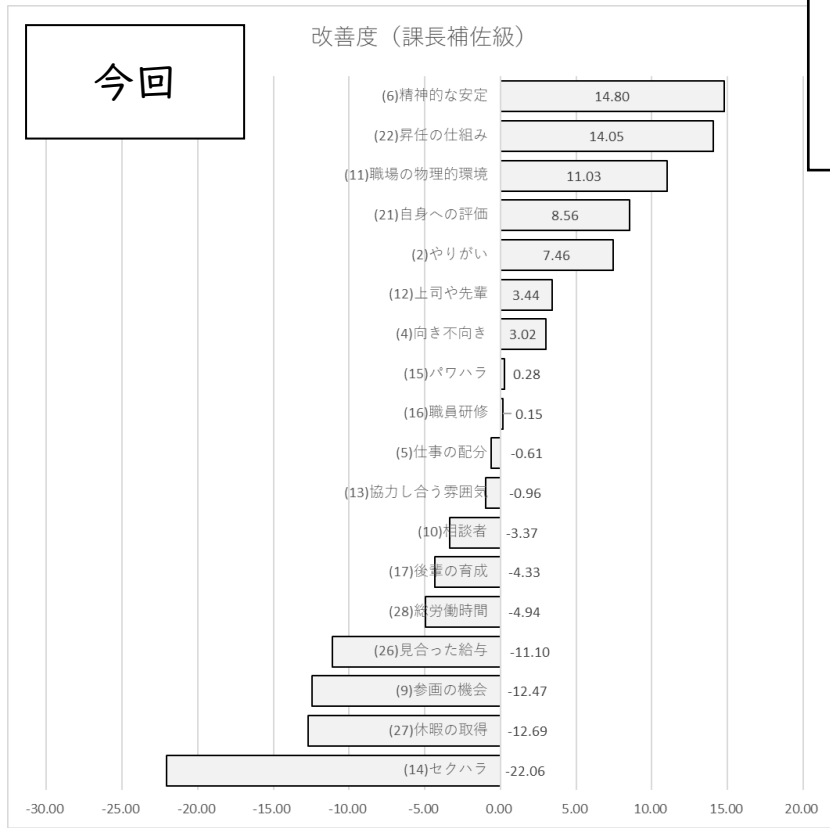
（1）課長級以上（上段：今回、下段：前回）

すべての項目について改善度が低い傾向にあるが、今回は「やりがい」と「向き不向き」の項目がプラス値となった。



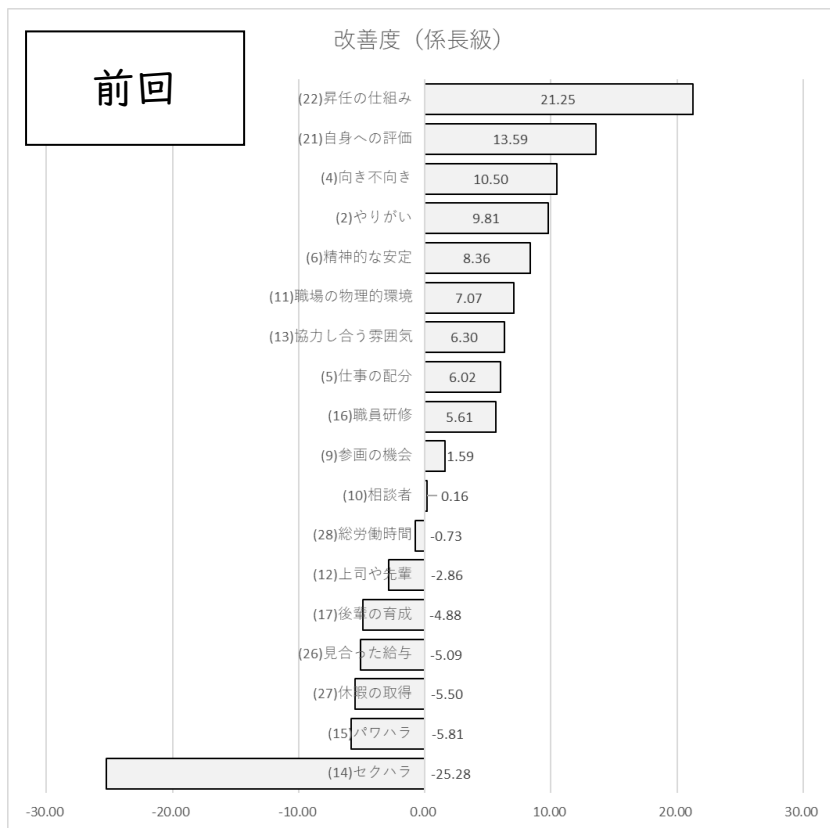
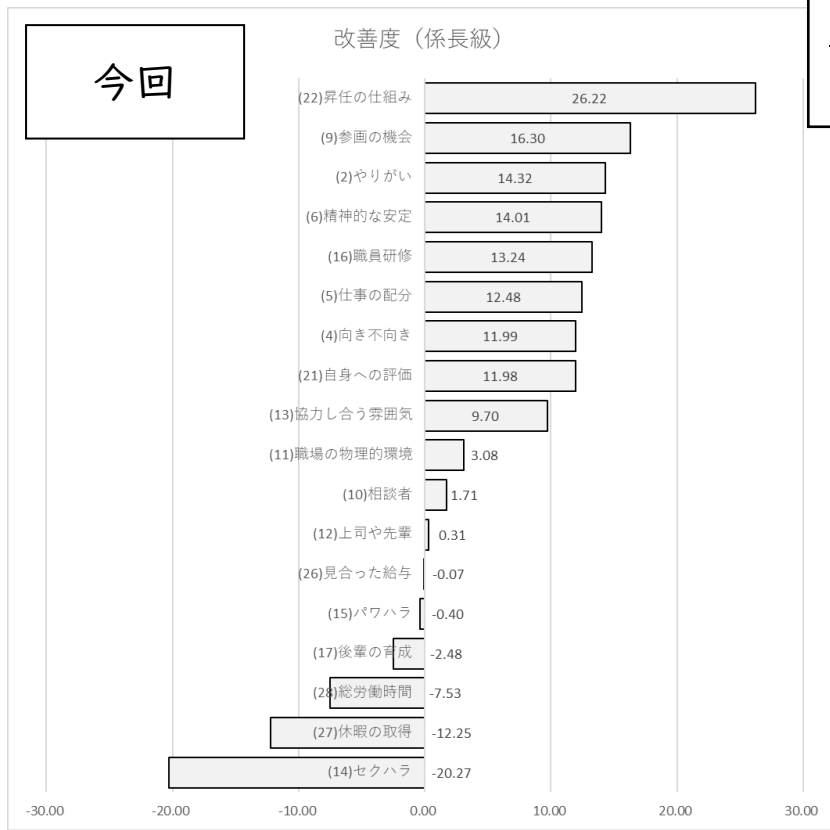
(2) 課長補佐級 (上段：今回、下段：前回)

「精神的な安定」「昇任の仕組み」「職場の物理的環境」の改善度が高い。前回に続き「精神的な安定」の改善度が最も高い。



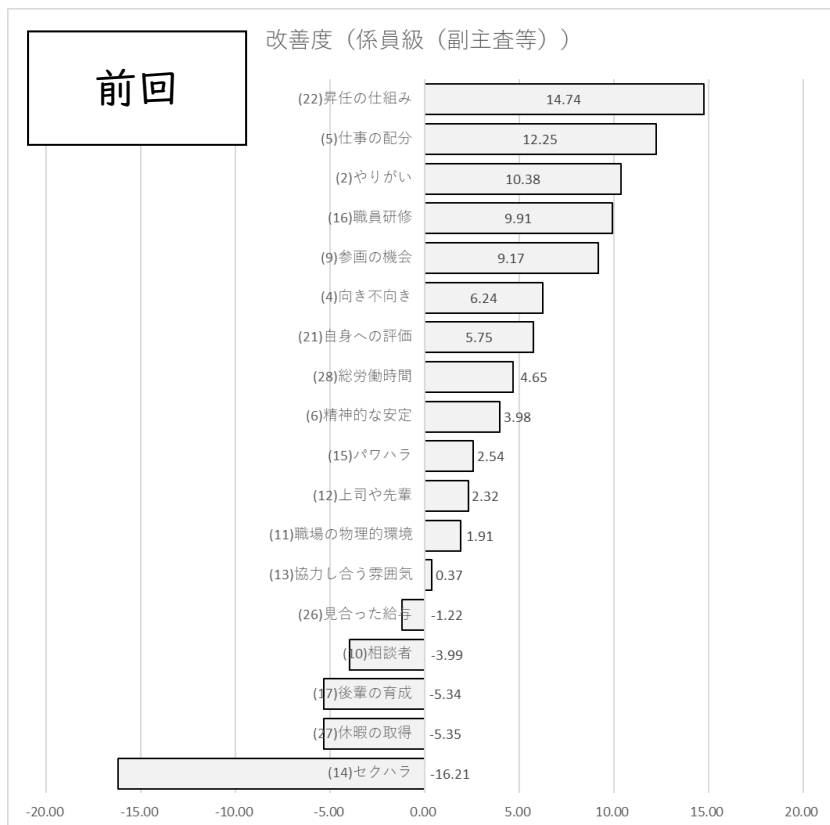
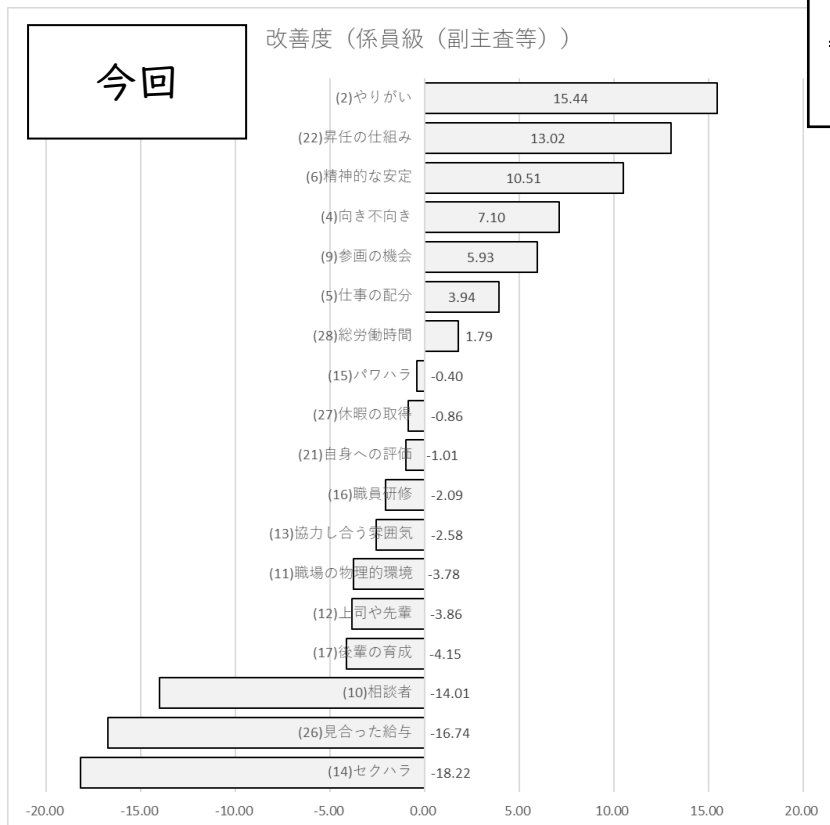
(3) 係長級 (上段：今回、下段：前回)

前回と同様に「昇任の仕組み」の改善度が最も高く、次いで「参画の機会」「やりがい」等の改善度が高い。

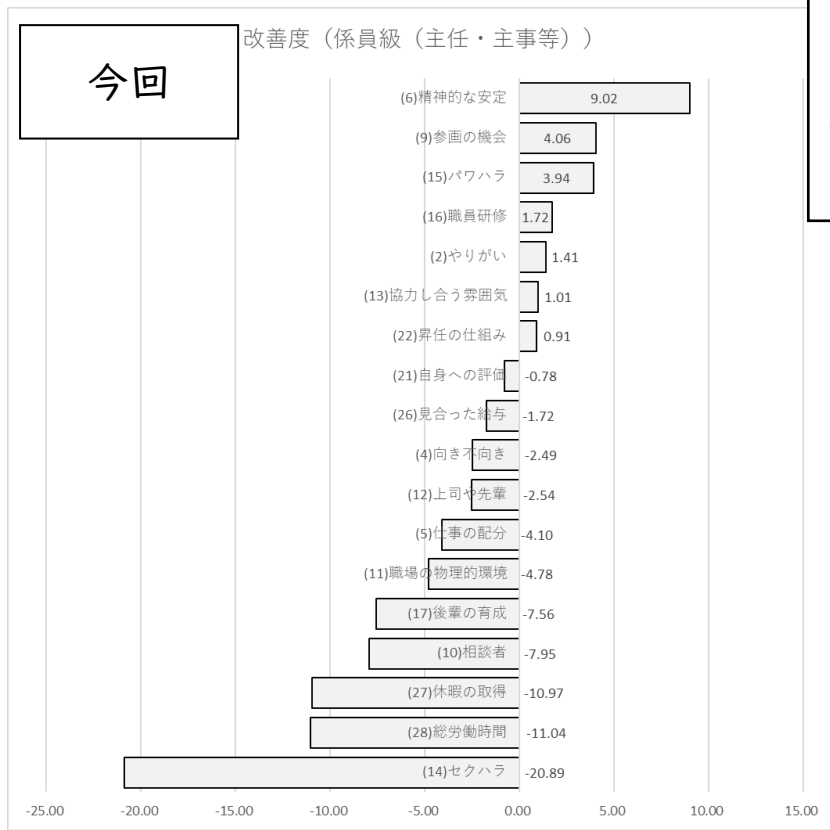


(4) 係員級（副主査等）（上段：今回、下段：前回）

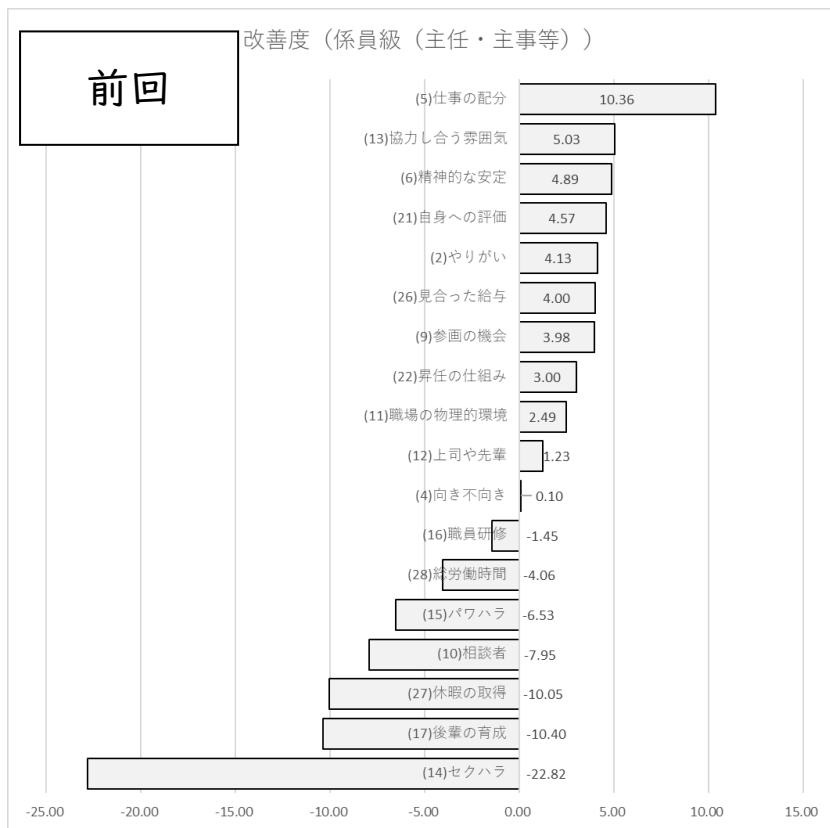
前回よりも改善度がプラスの項目が少なくなった。「昇任の仕組み」よりも「やりがい」の改善度が高くなった。



(5) 係員級（主任・主事等）（上段：今回、下段：前回）

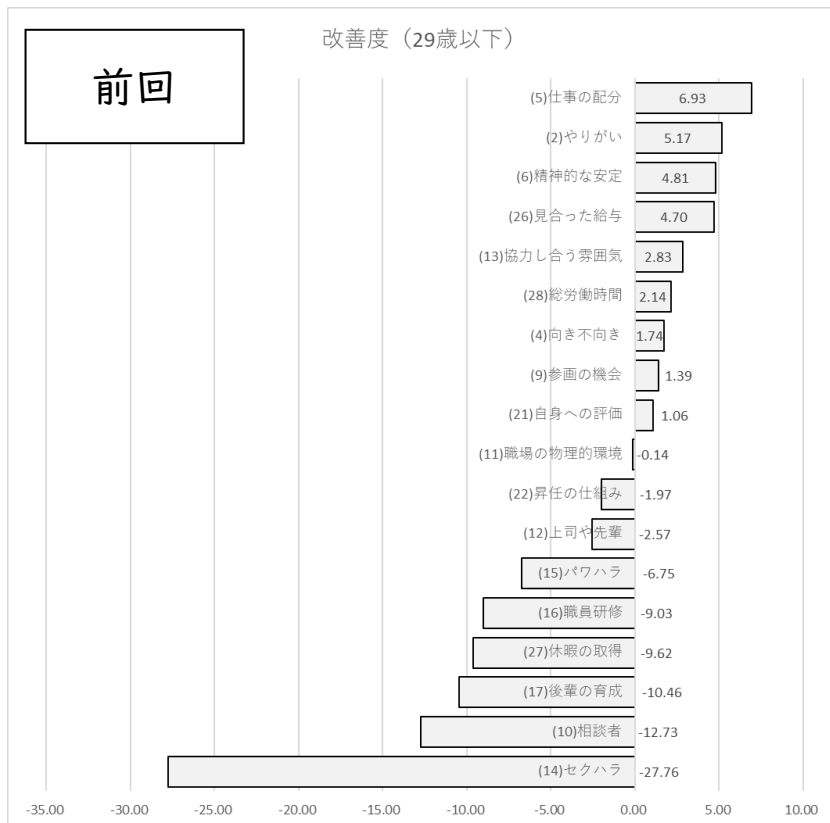
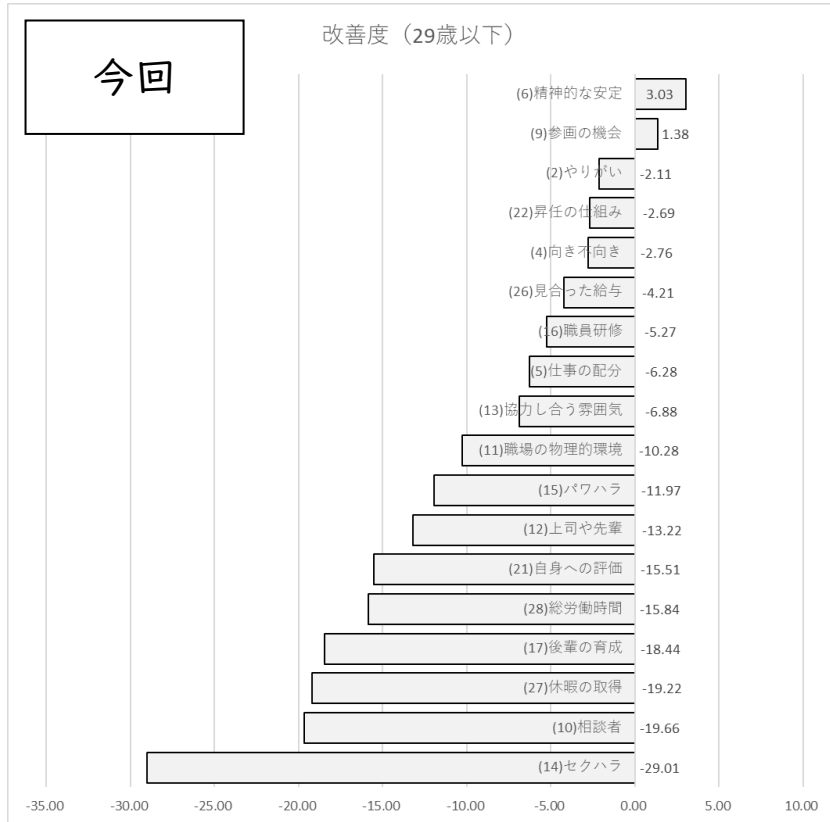


主任・主事等は、前回トップだった「仕事の配分」の改善度が低くなり、「精神的な安定」の改善度が最も高くなった。

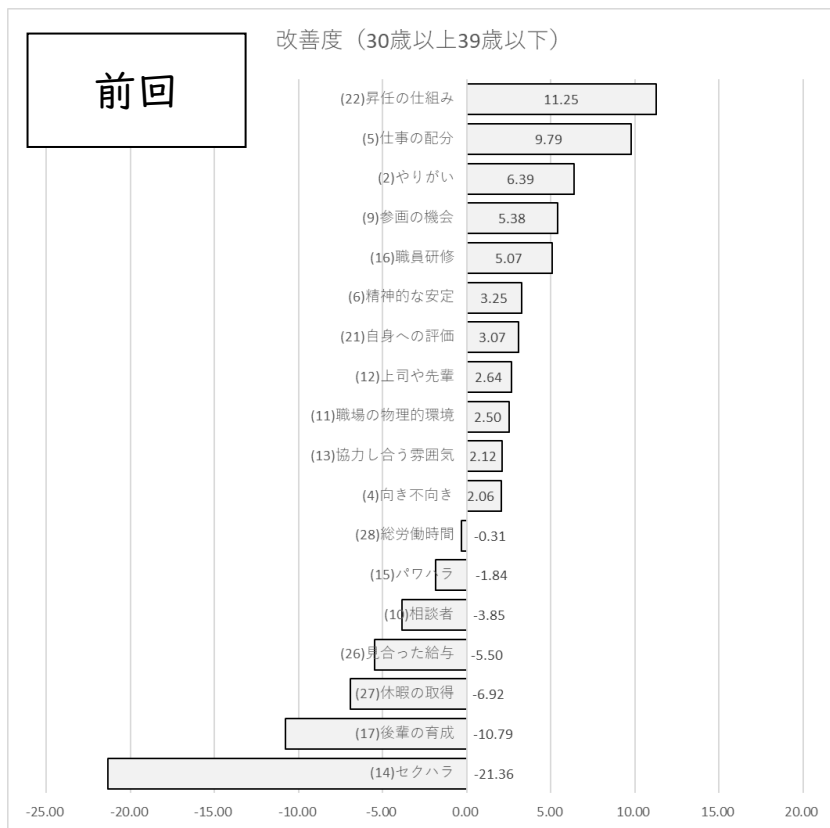
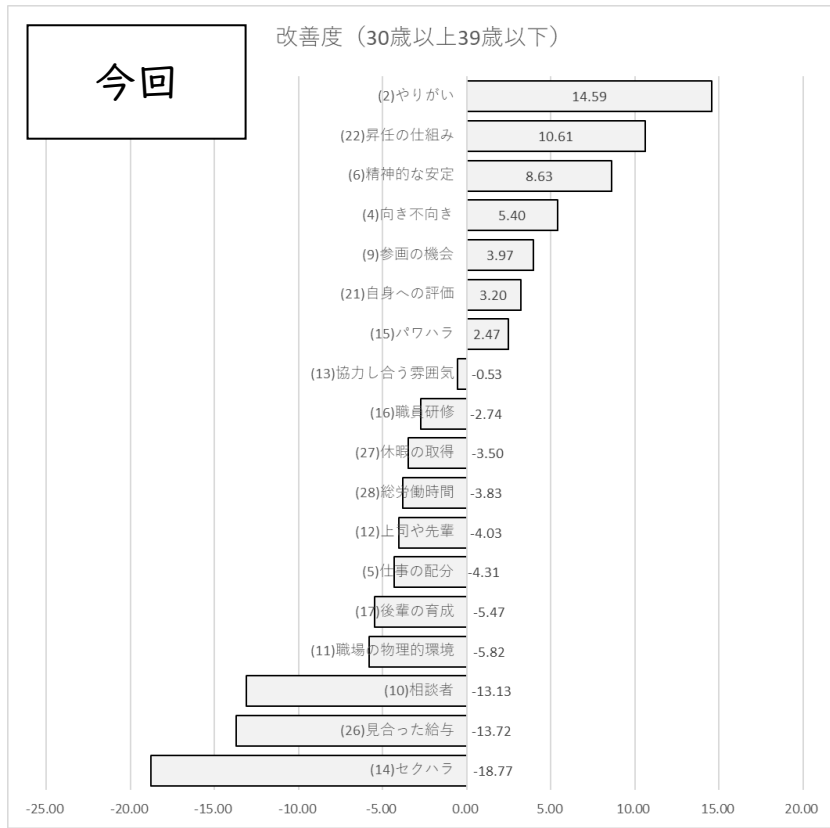


7. ES分析（年代別・改善度）

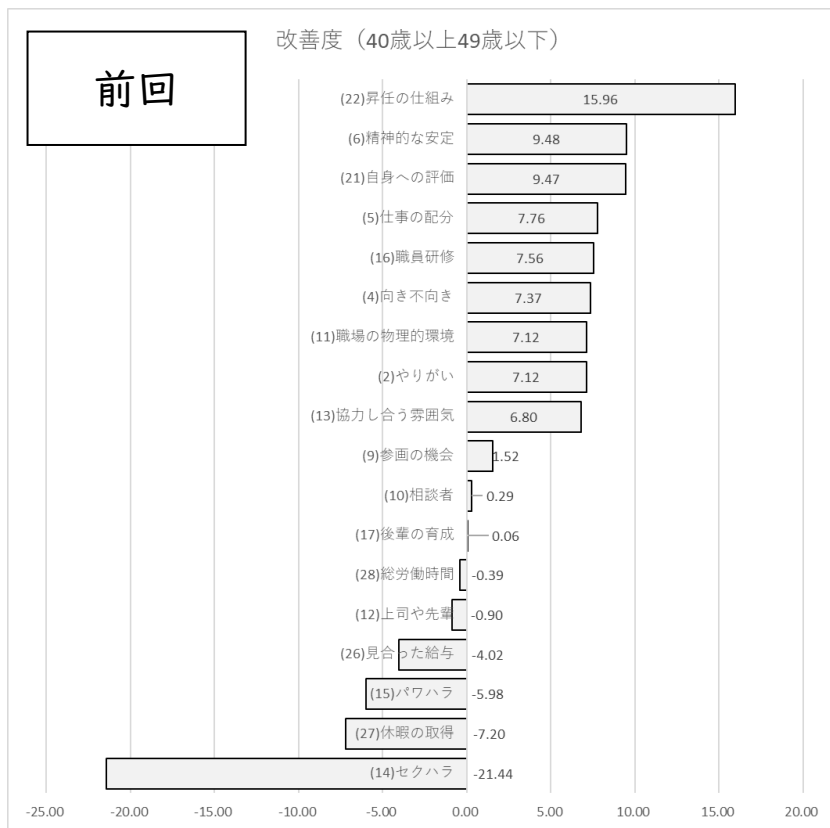
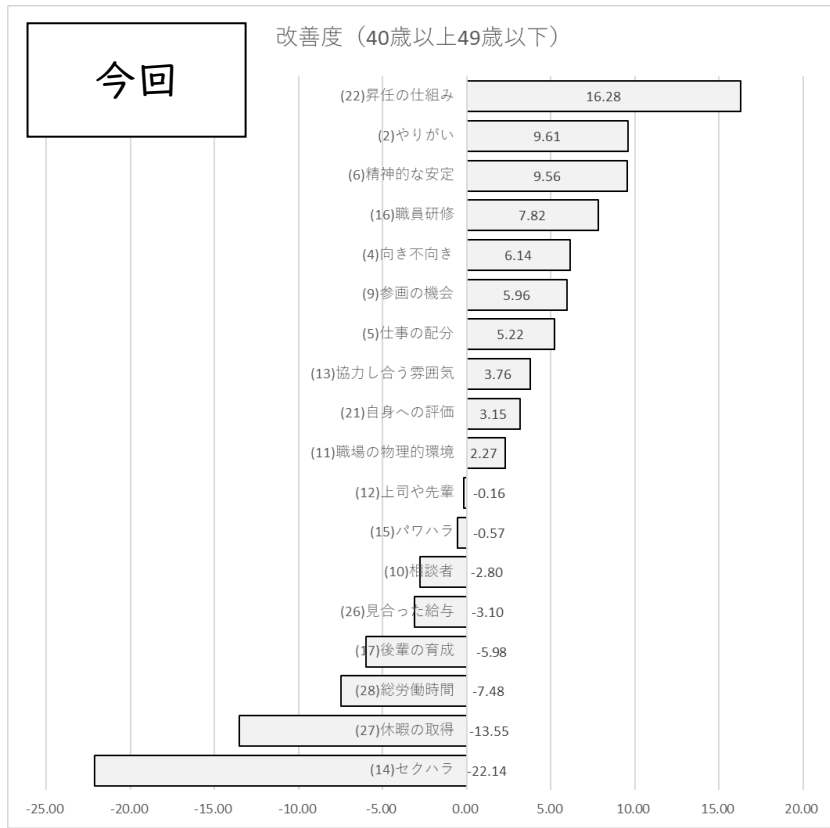
（1）29歳以下



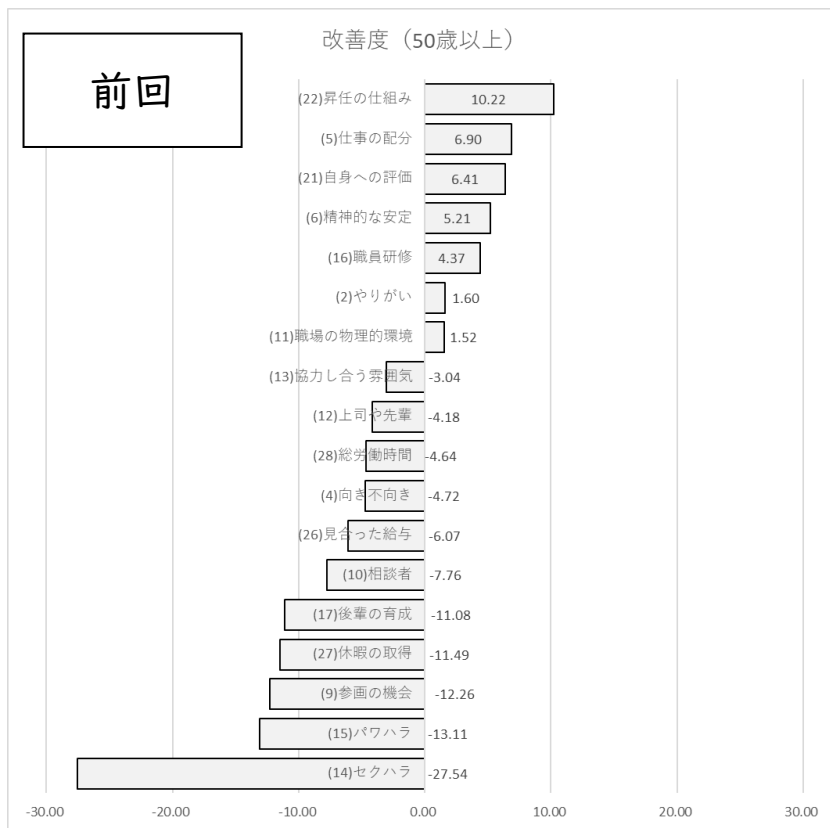
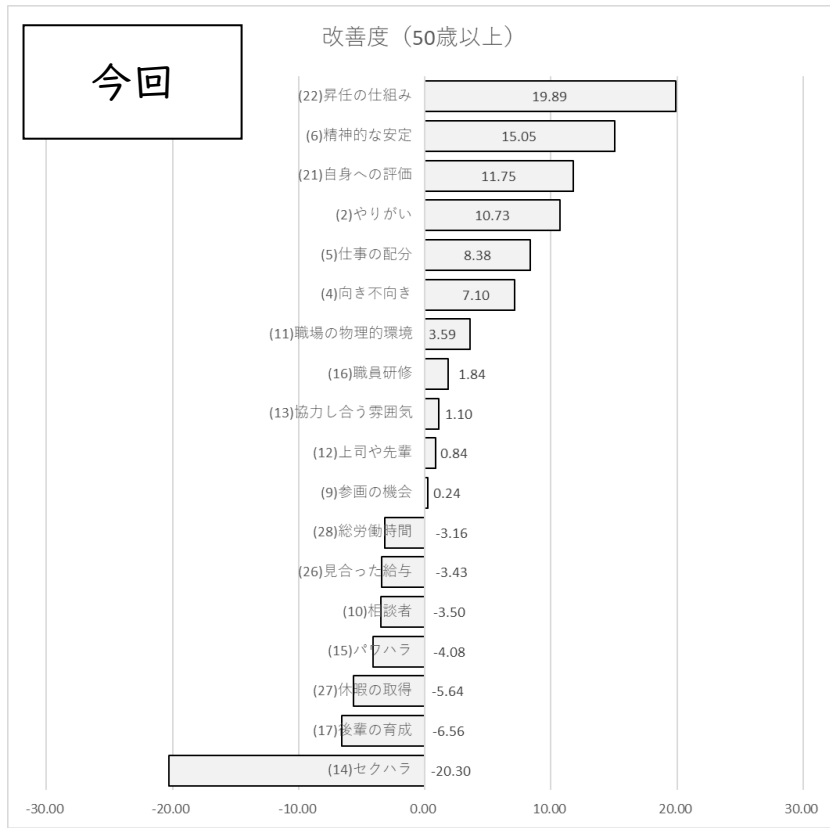
(2) 30歳以上39歳以下



(3) 40歳以上49歳以下

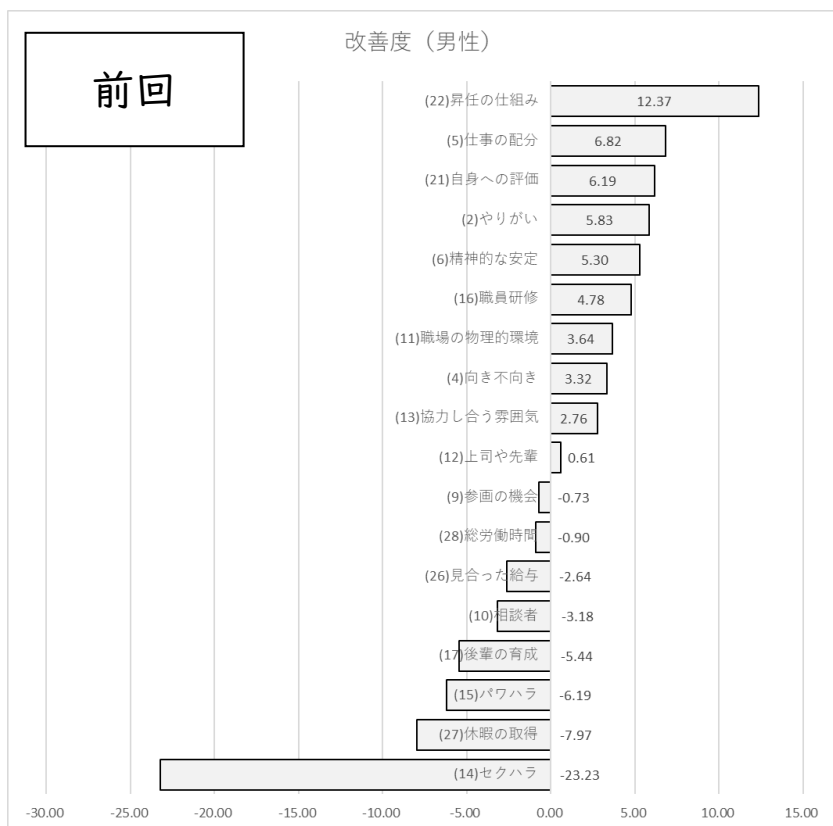
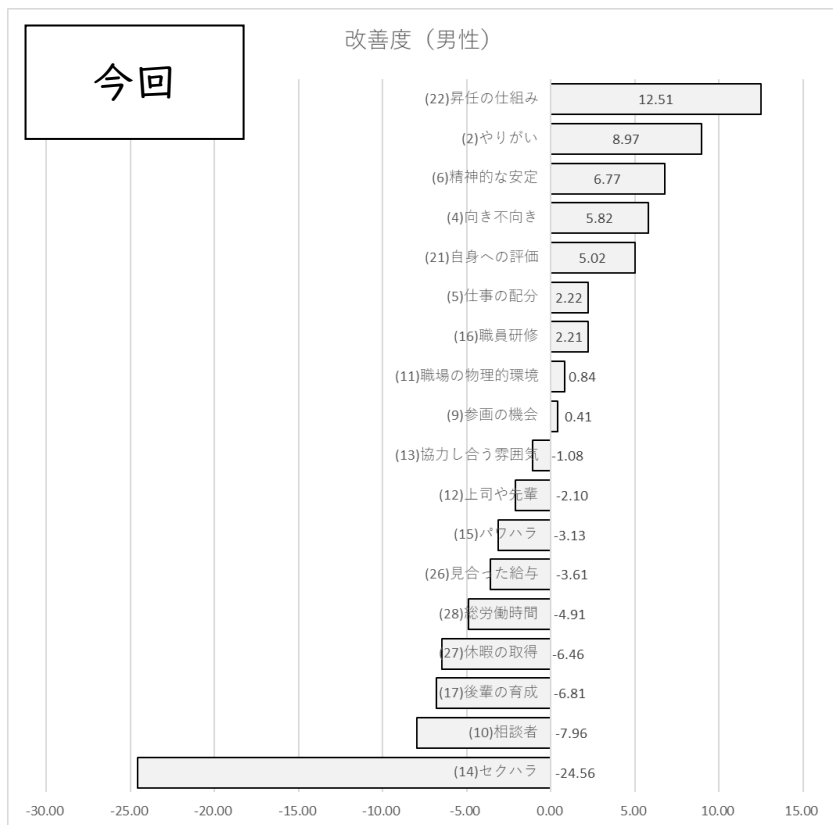


(4) 50歳以上

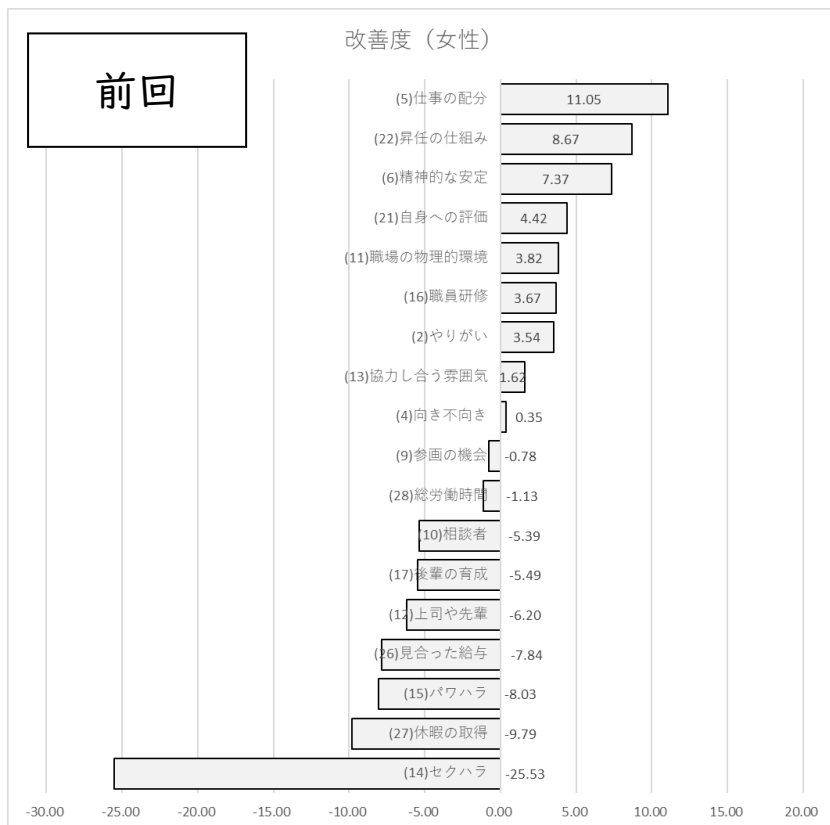
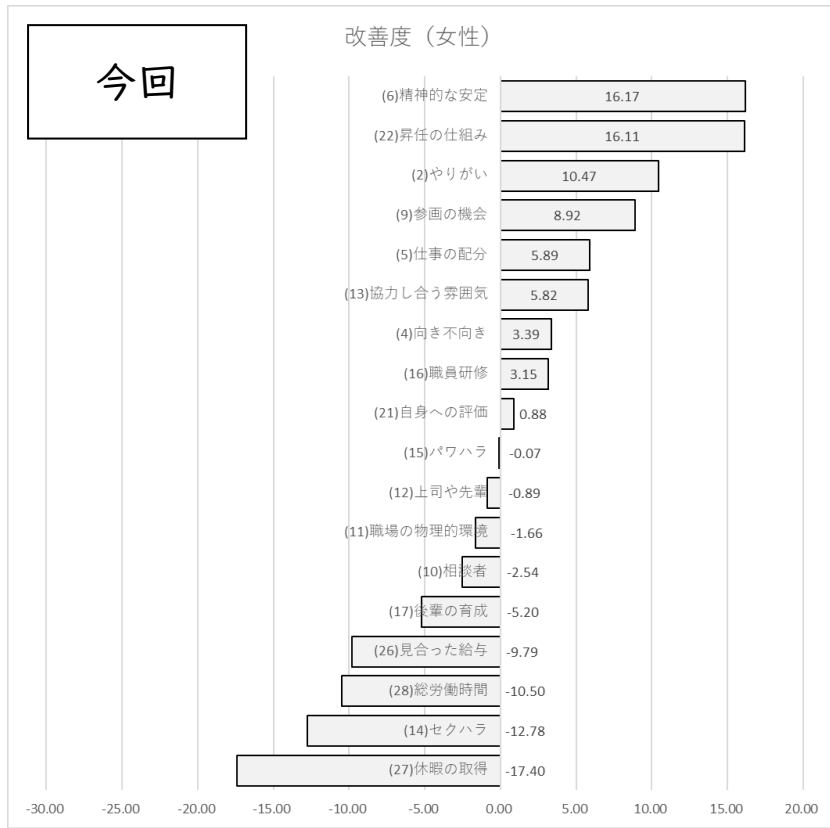


8. ES分析（男女別・改善度）

（1）男性



(2) 女性



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のクロス区分があるうち、改善度が「15」以上のものを一覧にすると下表のようになる。

- 「昇任の仕組み」は職員全体でもトップの項目であり、各クロス区分でも上位となる。
- 「職場の物理的環境」について、今回は、まちづくり推進部・本庁と財務部が上位だったが、今回は農林部の改善度が高い結果となった。

表 改善度が「15」以上の改善点一覧

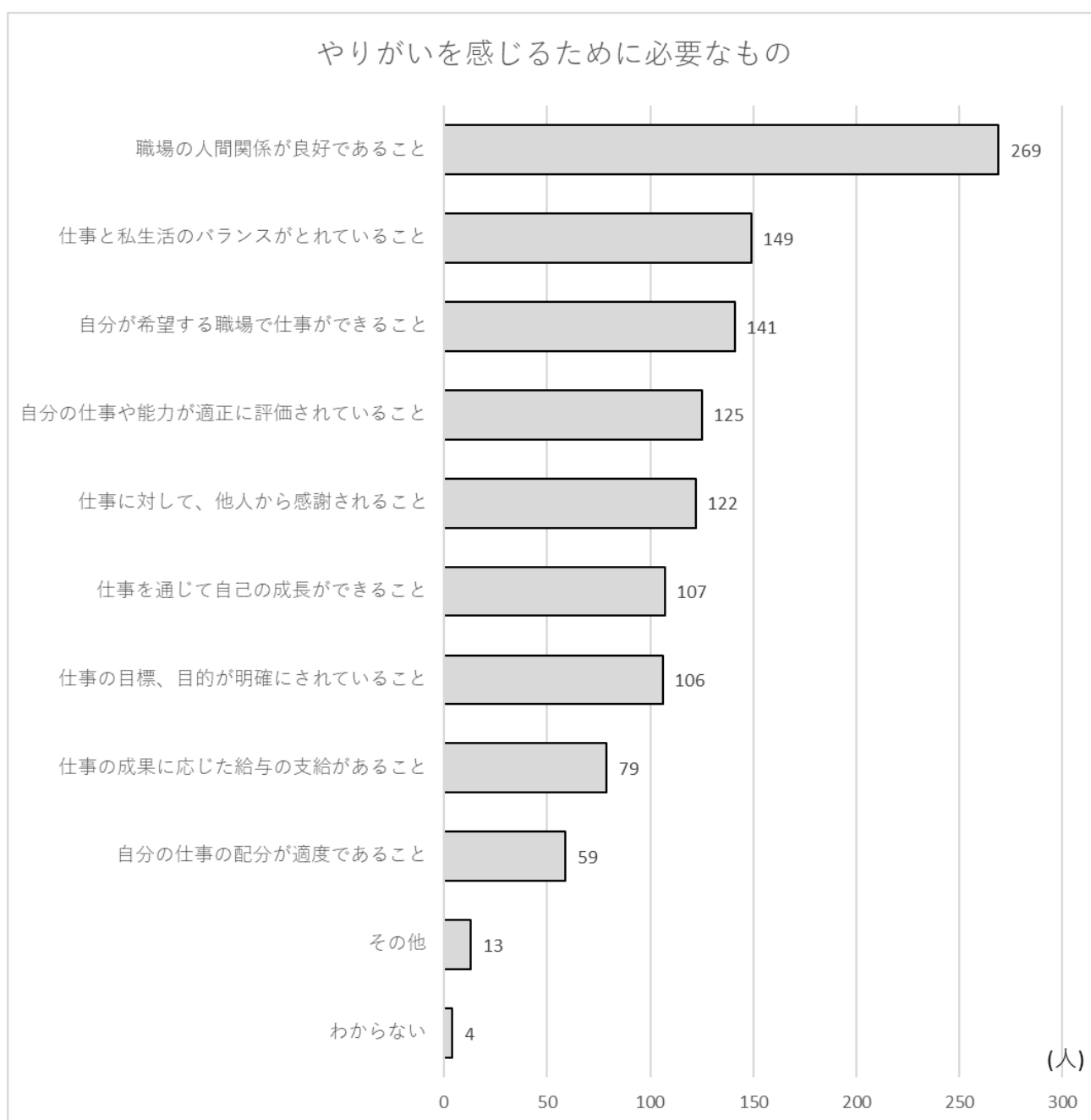
優先順位	クロス区分	項目	改善度
1	(32)10 行政委員会等	(22)昇任の仕組み	34.32
2	(32)6 農林部	(11)職場の物理的環境	32.93
3	(32)3 まちづくり推進部・本庁	(6)精神的な安定	32.88
4	(32)3 まちづくり推進部・本庁	(16)職員研修	32.77
5	(32)3 まちづくり推進部・本庁	(21)自身への評価	32.77
6	(32)6 農林部	(22)昇任の仕組み	32.33
7	(32)7 商工観光部	(22)昇任の仕組み	28.40
8	(31)係長級	(22)昇任の仕組み	26.22
9	(32)9 上下水道部	(22)昇任の仕組み	25.55
10	(32)3 まちづくり推進部・本庁	(13)協力し合う雰囲気	23.34
11	(32)3 まちづくり推進部・本庁	(2)やりがい	22.73
12	(32)1 総務企画部	(2)やりがい	22.66
13	(32)2 財務部	(2)やりがい	22.33
14	(32)8 建設部	(28)総労働時間	22.12
15	(32)3 まちづくり推進部・本庁	(28)総労働時間	21.01

16	(32)4 まちづくり推進部・地域局	(22)昇任の仕組み	21.01
17	(33)50 歳以上	(22)昇任の仕組み	19.89
18	(32)3 まちづくり推進部・本庁	(4)向き不向き	19.84
19	(32)5 市民福祉部	(6)精神的な安定	19.10
20	(32)11 教育委員会	(4)向き不向き	18.90
21	(32)8 建設部	(11)職場の物理的環境	18.52
22	(32)8 建設部	(22)昇任の仕組み	18.49
23	(32)5 市民福祉部	(22)昇任の仕組み	18.45
24	(32)3 まちづくり推進部・本庁	(26)見合った給与	18.21
25	(32)10 行政委員会等	(9)参画の機会	17.77
26	(32)2 財務部	(11)職場の物理的環境	17.22
27	(32)1 総務企画部	(4)向き不向き	16.78
28	(32)8 建設部	(6)精神的な安定	16.37
29	(31)係長級	(9)参画の機会	16.30
30	(33)40 歳以上 49 歳以下	(22)昇任の仕組み	16.28
31	(34)女性	(6)精神的な安定	16.17
32	(34)女性	(22)昇任の仕組み	16.11
33	(32)6 農林部	(21)自身への評価	15.75
34	(32)3 まちづくり推進部・本庁	(22)昇任の仕組み	15.69
35	(32)11 教育委員会	(2)やりがい	15.54
36	(32)2 財務部	(28)総労働時間	15.46
37	(31)係員級（副主査等）	(2)やりがい	15.44
38	(32)3 まちづくり推進部・本庁	(10)相談者	15.19
39	(33)50 歳以上	(6)精神的な安定	15.05

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)

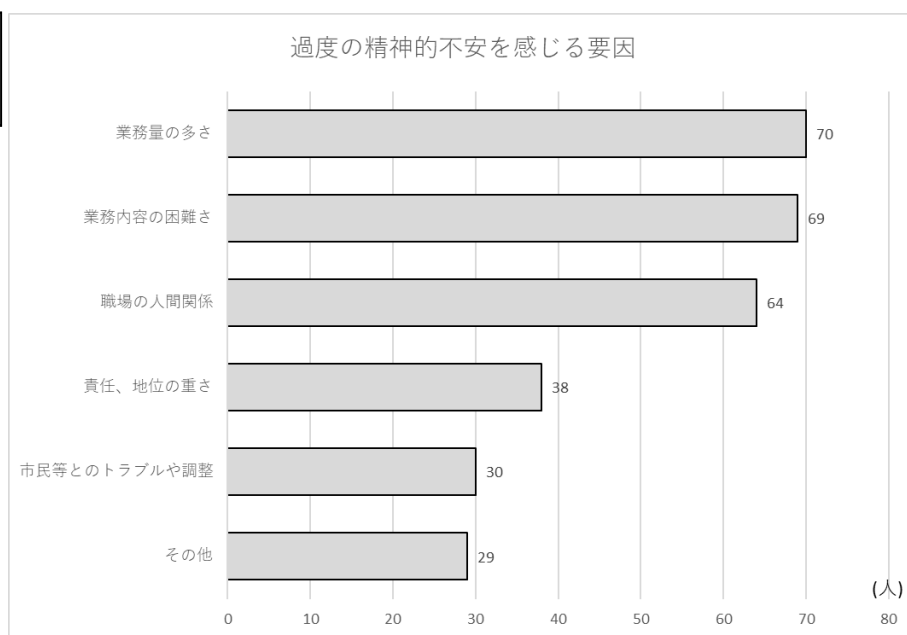
「職場の人間関係が良好であること」と回答した人が圧倒的に多い。上位から下位まで、前回と同じ結果となった。



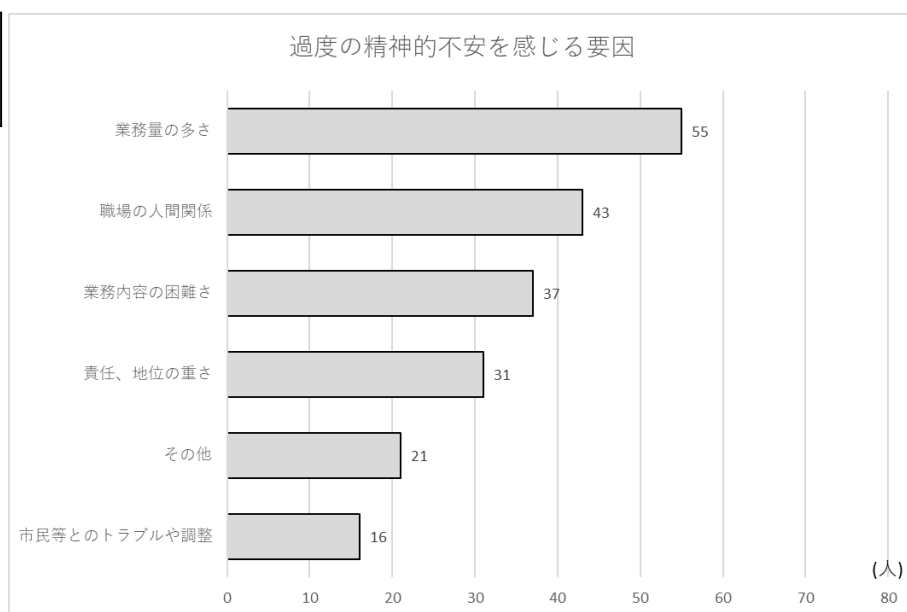
(7)「過度な精神的不安を感じることなく仕事を進めることができていると思いますか」という設問で「あまりそう思わない」「そう思わない」を選んだ方にお聞きします。過度の精神的不安を感じている要因は何ですか。

前回に続き「業務量の多さ」や「職場の人間関係」、「業務内容の困難さ」と答えた人が多かった。特に、「業務内容の困難さ」と答えた人数が、前回から2倍となっている。

今回



前回



(8)(6)「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。どのようにすれば、過度の精神的な不安は解消されると思いますか。

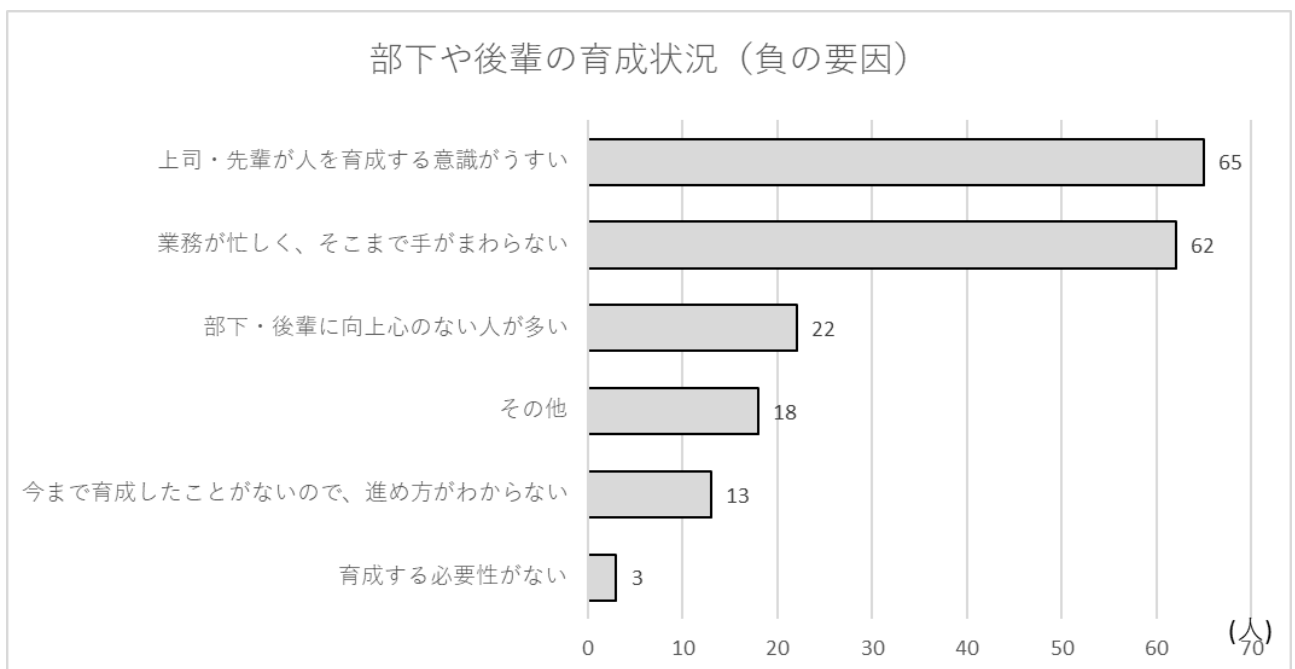
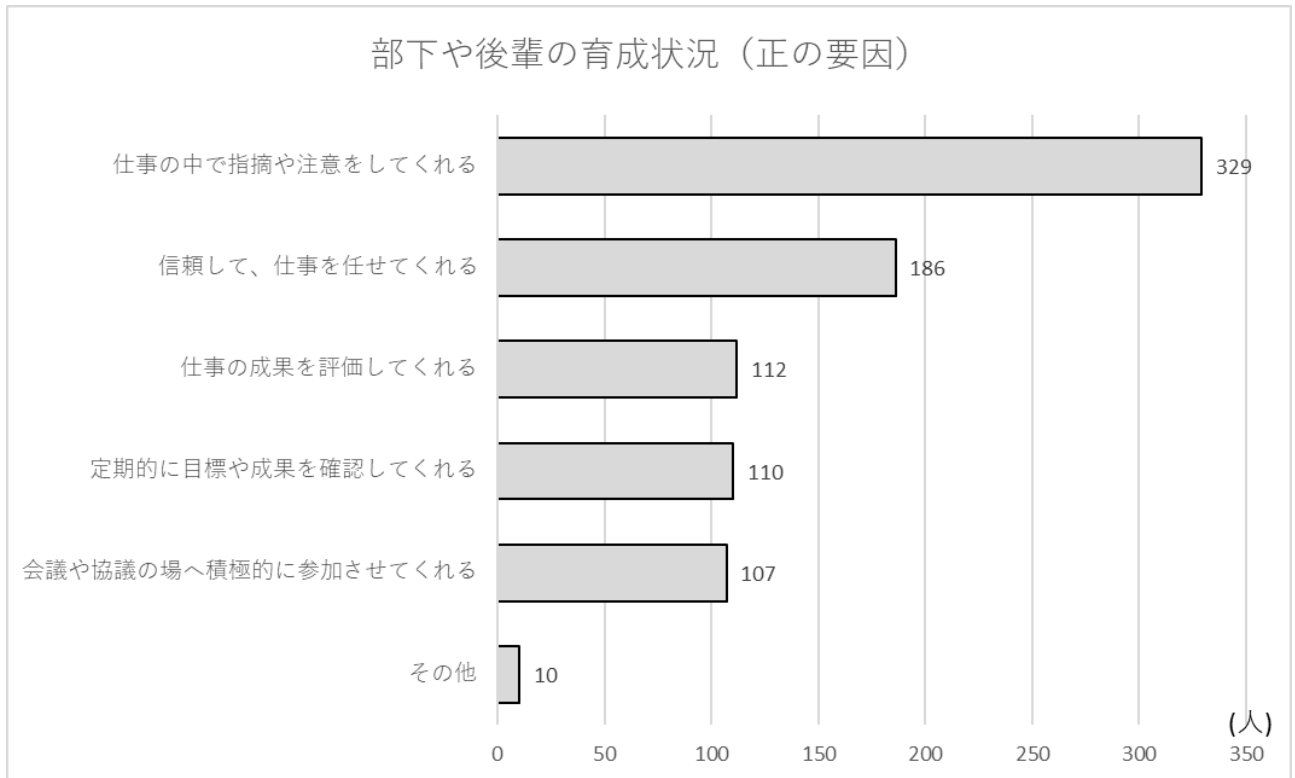
「あまりそう思わない」「そう思わない」を選んだ方 180 人中 126 人と、選択していない人のうち 2 人が内容を記載。

【主な内容】

- 業務量、業務分担に関すること。
- 人員配置、増員に関すること。
- 多様化する市民要望への対応。
- 職場内の人間関係、相談できる環境等に関すること。
- 業務に関する知識や能力、取り組む姿勢等に関すること。
- 上司のマネジメント能力に関すること。
- 「わからない」と答えた人（どうすれば良いか分からない人）が 4 人。

(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)



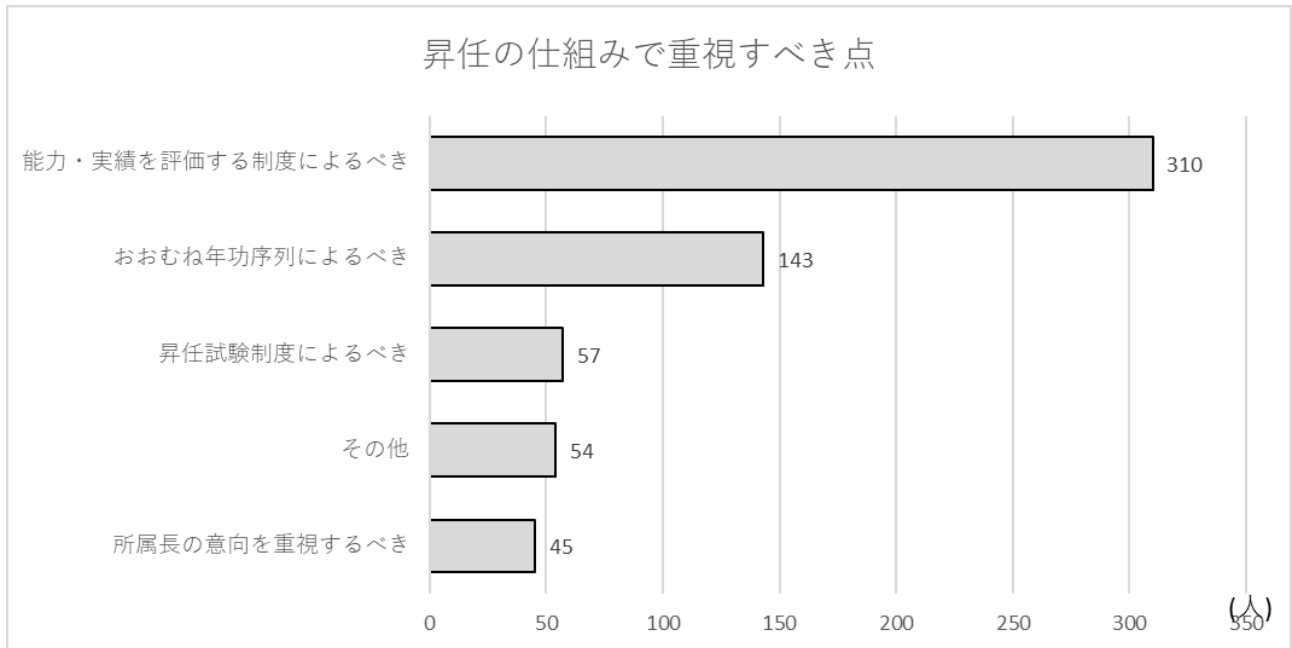
(20) 人材育成について、設問以外で何かご意見・ご提案があれば記入してください。

【主な内容】… 回答者数 89 人

- 職員研修のあり方や内容、開催方法、評価等に関する事。
- 特に、上位職のマネジメント研修の必要性に関する事。
- ジョブローテーションに関する事。
- 長期休職から復職する際の研修やプログラム等に関する事。
- 業務量が多く、研修に割く時間がない。
- オンライン環境の充実。
- 目標管理シートのあり方に関する事。

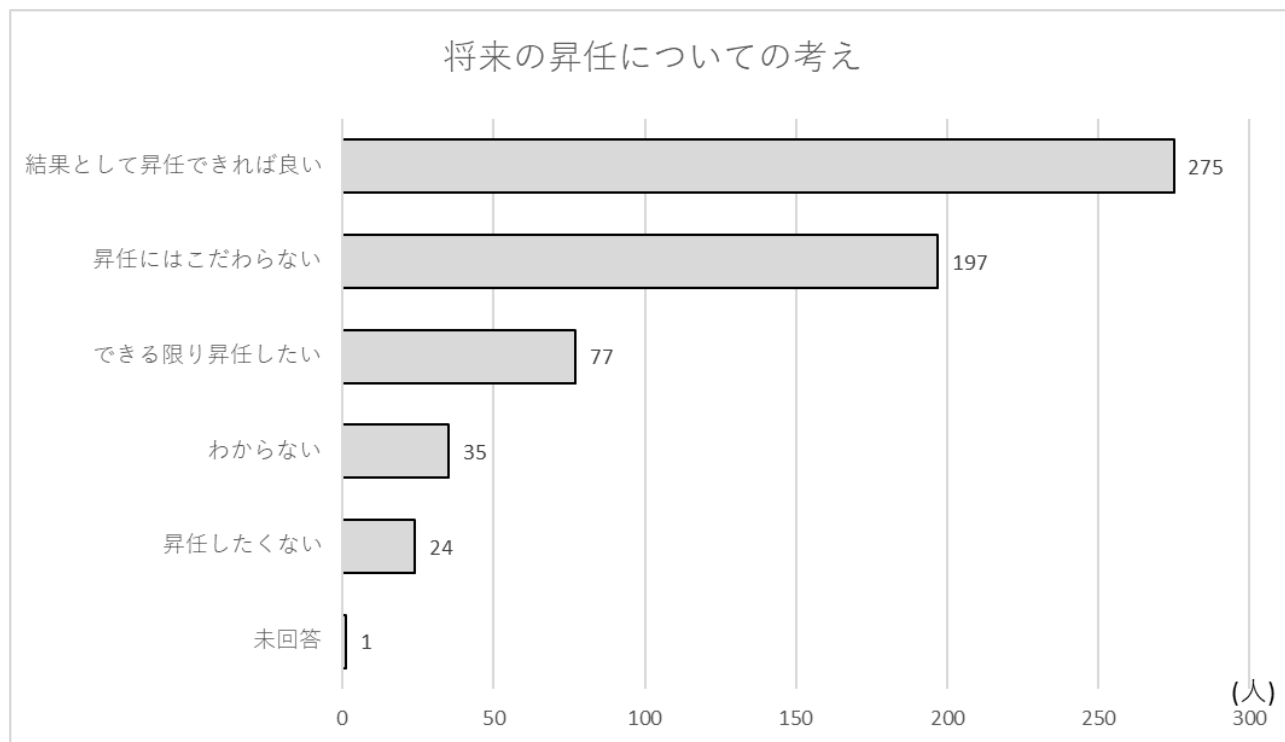
(23) 昇任の仕組みで重視すべき点は何だと思いますか。

「能力・実績を評価する制度によるべき」を重視すべきと答えた人が最も多かった。全体的に前回と同じ傾向となった。



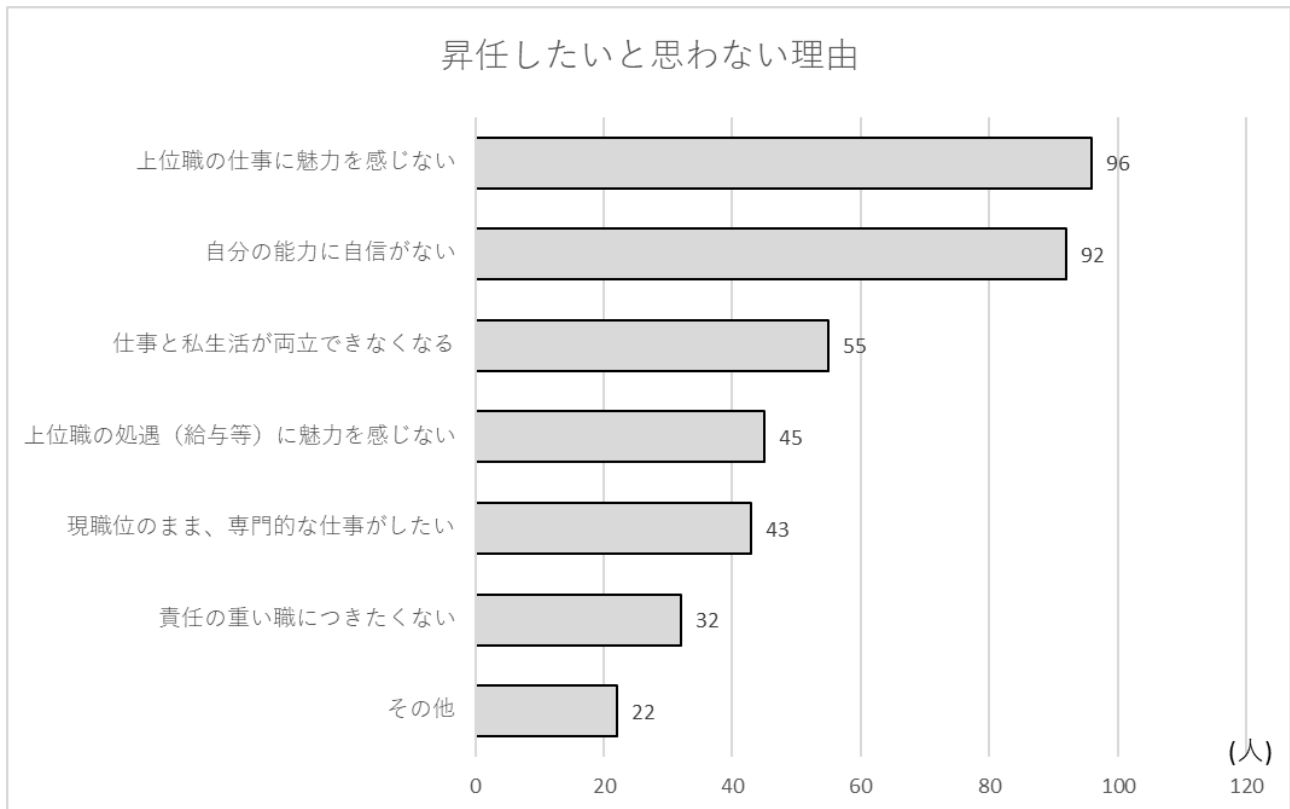
(24) 将来の昇任について、考えに近いものを選んでください。

「結果として昇任できれば良い」と答えた人が最も多かった。全体的に前回と同じ傾向となった。

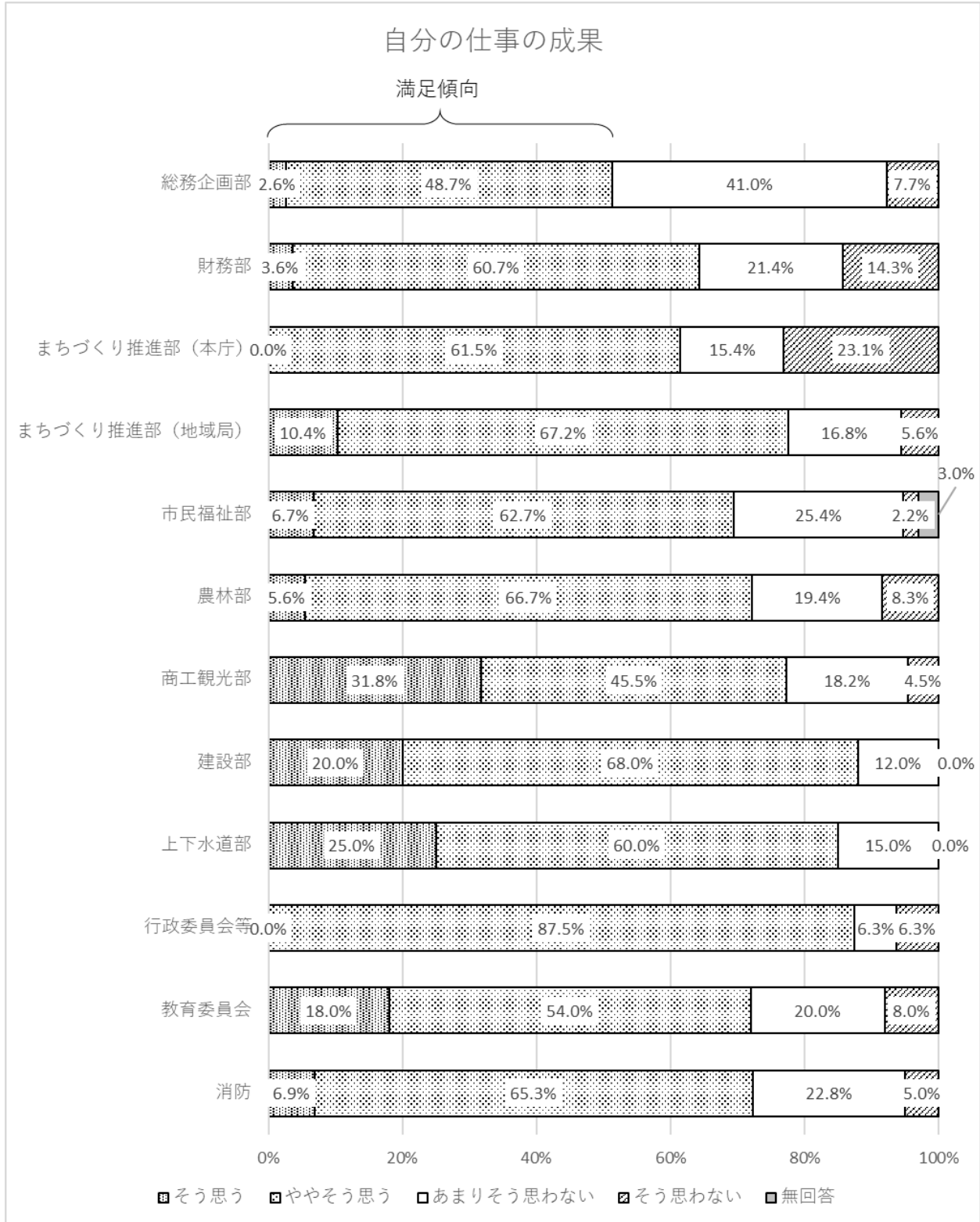


(25) 「昇任にはこだわらない」「昇任したくない」を選んだ方にお聞きします。昇任したいと思わない理由は何ですか。(2つまで)

「上位職の仕事に魅力を感じない」「自分の能力に自信がない」と答えた人が多かった。全体的に前回と同じ傾向となった。



(29) あなたは、自分の仕事の成果に満足していますか。



(30)(29)でそのように答えた理由は何ですか。

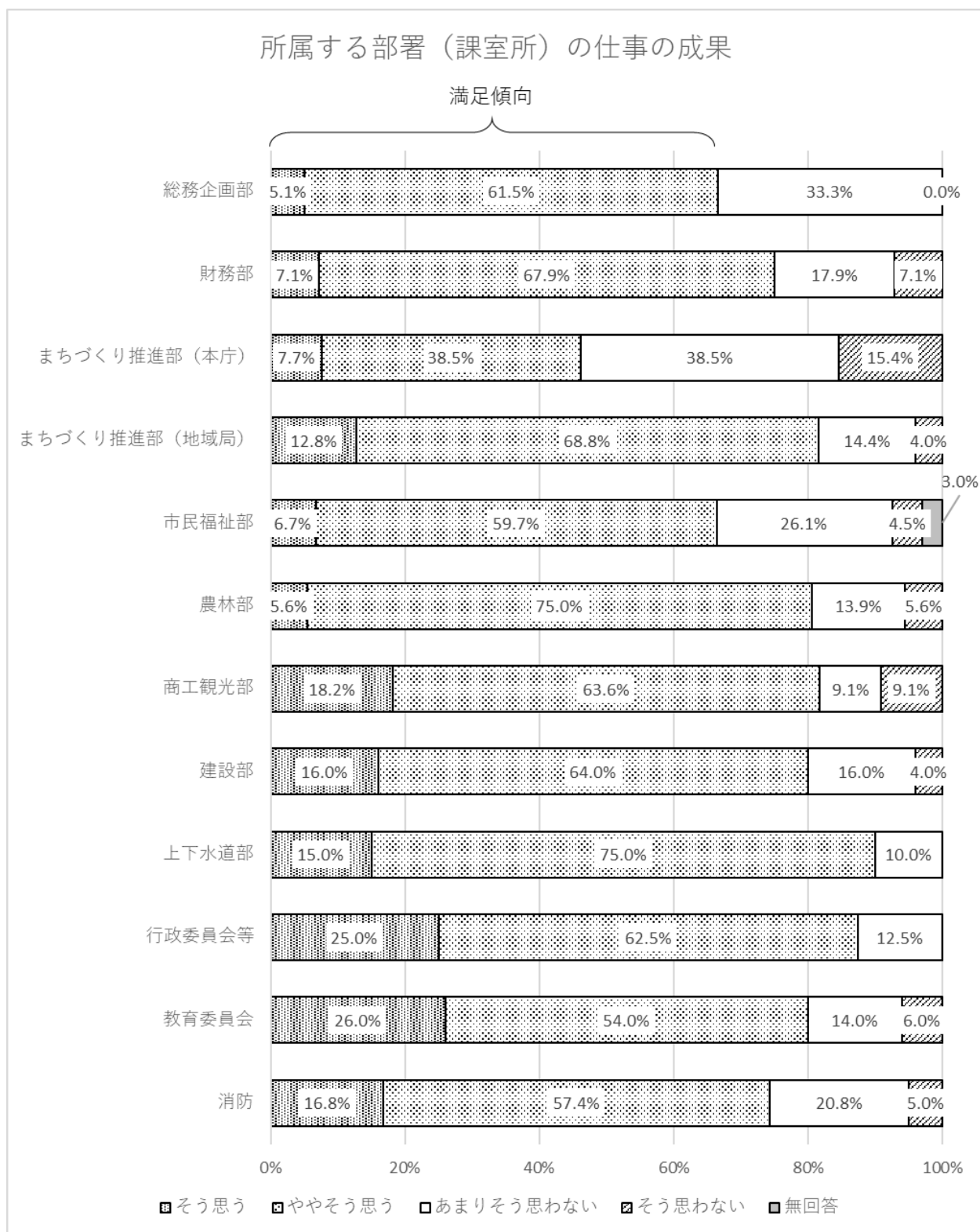
【「そう思う」「ややそう思う」と答えた人の主な理由】

- ・業務が順調に進んでいる。目標を達成している。
- ・成果が数字や形になって表れている。
- ・やりがいをもって取り組んでいる。
- ・第三者の評価。
- ・自身の成長を感じる。
- ・上司や同僚と協力して業務をマネジメントできている。
- ・ルーチンワークだが、業務を滞りなく進めている。

【「あまりそう思わない」「そう思わない」と答えた人の主な理由】

- ・(向上心として) 成果に満足することはない。もっとできる。
- ・業務量が多すぎて満足感を得られる状況ではない。
- ・成果があったかどうか判断できない。成果を感じにくい。
- ・目標を達成できていない。
- ・まだ現在の業務に慣れていない。
- ・能力不足。
- ・やりがいが感じられない。
- ・成果が評価されない。

(31) あなたは、所属する部署（課室所）の仕事の成果に満足していますか。



(32)(31)でそのように答えた理由は何ですか。

【「そう思う」「ややそう思う」と答えた人の主な理由】

- ・課員が協力しながら業務にあたっている。チームとして機能している。
- ・上司や同僚の仕事に対する姿勢や成果。
- ・自分の得意分野を活かしている。
- ・やりがいを感じる。
- ・厳しい条件の中でも一定の成果がでている。

【「あまりそう思わない」「そう思わない」と答えた人の主な理由】

- ・仕事のバランスが悪い。
- ・(向上心から)成果に満足することはない。
- ・情報共有等ができていない。
- ・成果が見えにくい業務である。
- ・職場の団結力(協力姿勢)がない。
- ・みんなが同じ方向を向いていない。
- ・目標を達成できていない。
- ・係間(担当間)の連携不足。
- ・人員不足。

11. 自由記載

(33) 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】… 10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

～ 次回の設問設計に向けた課題 ～

- ① 役職についての設問で、回答できない場合がある。選択肢を改善する。
- ② 個人特定に関する懸念や不安がある。選択肢や属性の設定について改善する。
基本指標に関する設問については、ある程度の属性がわからないと対応するポイントが絞れなくなるため、属性に関する設問そのものは継続したい。

【アンケートに関する意見以外】… 69人

- ・昇任試験制度や人事評価制度の平等性や公平性、あり方等に関すること
- ・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
- ・職員のメンタルヘルスに関すること
- ・感染症対策等も考慮した会議の持ち方について
- ・人員配置に関すること
- ・管理職のマネジメント（能力）に関すること など

12. 調査票

令和2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（38）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主な要因は何ですか。(2つまで)

- 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) あなたは、自分の仕事の成果に満足していますか。

- そう思う
- やや思う
- あまりそう思わない
- そう思わない

(30) (29) でそのように答えた理由は何ですか。(任意)

(31) あなたは、所属する部署(課室所)の仕事の成果に満足していますか。

- そう思う
- やや思う
- あまりそう思わない
- そう思わない

(32) (31) でそのように答えた理由は何ですか。(任意)

(33) 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。ですので自由に記入ください。

(34) 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)

(35) 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)

(36) 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

(37) 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

(38) 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	112	18.4%	68.5%
やや満足	305	50.1%	
やや不満	145	23.8%	31.5%
不満	47	7.7%	
未回答	0	0.0%	0.0%
計	609	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	212	34.8%	79.1%
やや感じる	270	44.3%	
あまり感じない	105	17.2%	20.9%
感じない	22	3.6%	
未回答	0	0.0%	0.0%
計	609	100.0%	100.0%

(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)

	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	141	23.2%
仕事に対して、他人から感謝されること	122	20.0%
自分の仕事の配分が適度であること	59	9.7%
仕事の成果に応じた給与の支給があること	79	13.0%
職場の人間関係が良好であること	269	44.2%
仕事の目標、目的が明確にされていること	106	17.4%
仕事と私生活のバランスがとれていること	149	24.5%
自分の仕事や能力が適正に評価されていること	125	20.5%
仕事を通じて自己の成長ができること	107	17.6%
わからない	4	0.7%
その他	13	2.1%
計	1,174	

※複数回答のため、回答率は609で除した数とする。

(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	143	23.5%	73.2%
やや思う	303	49.8%	
あまりそう思わない	129	21.2%	26.6%
そう思わない	33	5.4%	
未回答	1	0.2%	0.2%
計	609	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	144	23.6%	74.4%
やや思う	309	50.7%	
あまりそう思わない	123	20.2%	25.5%
そう思わない	32	5.3%	
未回答	1	0.2%	0.2%
計	609	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	147	24.1%	70.3%
やや思う	281	46.1%	
あまりそう思わない	125	20.5%	29.6%
そう思わない	55	9.0%	
未回答	1	0.2%	0.2%
計	609	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します。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	38	21.1%
業務量の多さ	70	38.9%
業務内容の困難さ	69	38.3%
職場の人間関係	64	35.6%
市民等とのトラブルや調整	30	16.7%
その他	29	16.1%
計	300	166.7%

※複数回答のため、回答率は180で除した数とする。

(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	168	27.6%	70.6%
やや思う	262	43.0%	
あまりそう思わない	123	20.2%	29.2%
そう思わない	55	9.0%	
未回答	1	0.2%	0.2%
計	609	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	298	48.9%	87.5%
やや思う	235	38.6%	
あまりそう思わない	62	10.2%	12.5%
そう思わない	14	2.3%	
未回答	0	0.0%	0.0%
計	609	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	158	25.9%	63.1%
やや思う	226	37.1%	
あまりそう思わない	144	23.6%	36.9%
そう思わない	81	13.3%	
未回答	0	0.0%	0.0%
計	609	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	257	42.2%	85.2%
やや思う	262	43.0%	
あまりそう思わない	68	11.2%	14.8%
そう思わない	22	3.6%	
未回答	0	0.0%	0.0%
計	609	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	200	32.8%	78.2%
やや思う	276	45.3%	
あまりそう思わない	102	16.7%	21.8%
そう思わない	31	5.1%	
未回答	0	0.0%	0.0%
計	609	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	357	58.6%	90.1%
あまり感じない	192	31.5%	
やや感じる	45	7.4%	9.9%
感じる	15	2.5%	
未回答	0	0.0%	0.0%
計	609	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	246	40.4%	75.7%
あまり感じない	215	35.3%	
やや感じる	101	16.6%	24.3%
感じる	47	7.7%	
未回答	0	0.0%	0.0%
計	609	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	75	12.3%	64.9%
やや思う	320	52.5%	
あまりそう思わない	159	26.1%	35.0%
そう思わない	54	8.9%	
未回答	1	0.2%	0.2%
計	609	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	98	16.1%	80.6%
ある程度育成しようとしている	393	64.5%	
あまり育成しようとしていない	103	16.9%	19.2%
全く育成しようとしていない	14	2.3%	
未回答	1	0.2%	0.2%
計	609	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	110	22.4%
仕事の成果を評価してくれる	112	22.8%
仕事の中で指摘や注意をしてくれる	329	67.0%
会議や協議の場へ積極的に参加させてくれる	107	21.8%
信頼して、仕事を任せてくれる	186	37.9%
その他	10	2.0%
計	854	

※複数回答のため、回答率は491で除した数とする。

(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	22	18.8%
上司・先輩が人を育成する意識がうすい	65	55.6%
業務が忙しく、そこまで手がまわらない	62	53.0%
今まで育成したことがないので、進め方がわからない	13	11.1%
育成する必要性がない	3	2.6%
その他	18	15.4%
計	183	

※複数回答のため、回答率は117で除した数とする。

(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	107	17.6%	75.9%
やや思う	355	58.3%	
あまりそう思わない	110	18.1%	24.1%
そう思わない	37	6.1%	
未回答	0	0.0%	0.0%
計	609	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	53	8.7%	45.0%
やや思う	221	36.3%	
あまりそう思わない	210	34.5%	55.0%
そう思わない	125	20.5%	
未回答	0	0.0%	0.0%
計	609	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	143	23.5%
所属長の意向を重視するべき	45	7.4%
能力・実績を評価する制度によるべき	310	50.9%
昇任試験制度によるべき	57	9.4%
その他	54	8.9%
未回答	0	0.0%
計	609	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	77	12.6%
結果として昇任できれば良い	275	45.2%
昇任にはこだわらない	197	32.3%
昇任したくない	24	3.9%
わからない	35	5.7%
未回答	1	0.2%
計	609	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	96	43.4%
責任の重い職につきたくない	32	14.5%
自分の能力に自信がない	92	41.6%
上位職の処遇(給与等)に魅力を感じない	45	20.4%
仕事と私生活が両立できなくなる	55	24.9%
現職位のまま、専門的な仕事がしたい	43	19.5%
その他	22	10.0%
計	385	

※複数回答のため、回答率は221で除した数とする。

(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	127	20.9%	76.8%
やや思う	341	56.0%	
あまりそう思わない	105	17.2%	23.2%
そう思わない	36	5.9%	
未回答	0	0.0%	0.0%
計	609	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	244	40.1%	80.8%
やや思う	248	40.7%	
あまりそう思わない	77	12.6%	19.0%
そう思わない	39	6.4%	
未回答	1	0.2%	0.2%
計	609	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	222	36.5%	79.1%
やや思う	260	42.7%	
あまりそう思わない	91	14.9%	20.7%
そう思わない	35	5.7%	
未回答	1	0.2%	0.2%
計	609	100.0%	100.0%

(29) あなたは、自分の仕事の成果に満足していますか。

	回答数	回答比率	
そう思う	59	9.7%	72.4%
やや思う	382	62.7%	
あまりそう思わない	130	21.3%	26.9%
そう思わない	34	5.6%	
未回答	4	0.7%	0.7%
計	609	100.0%	100.0%

(31) あなたは、所属する部署（課室所）の仕事の成果に満足していますか。

	回答数	回答比率	
そう思う	77	12.6%	75.2%
やや思う	381	62.6%	
あまりそう思わない	119	19.5%	24.1%
そう思わない	28	4.6%	
未回答	4	0.7%	0.7%
計	609	100.0%	100.0%

(34) 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）	517	84.9%
医療技術職（栄養士、作業・理学療法士等）	7	1.1%
保健看護職（看護師、助産師、保健師等）	22	3.6%
福祉職（保育士、介護士、生活相談員等）	46	7.6%
技能労務職（ボイラー技士、運転士等）	16	2.6%
未回答	1	0.2%
計	609	100.0%

(35) 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）	67	11.0%
課長補佐級（課長代理、副主幹等）	104	17.1%
係長級（係長、主査等）	183	30.0%
係員級（副主査等）	103	16.9%
係員級（主任、主事等）	149	24.5%
未回答	3	0.5%
計	609	100.0%

(36) 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	6.4%
財務部	28	4.6%
まちづくり推進部（本庁）	13	2.1%
まちづくり推進部（地域局）	125	20.5%
市民福祉部	134	22.0%
農林部	36	5.9%
商工観光部	22	3.6%
建設部	25	4.1%
上下水道部	20	3.3%
行政委員会等	16	2.6%
教育委員会	50	8.2%
消防	101	16.6%
未回答	0	0.0%
計	609	100.0%

(37) 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	85	14.0%
30歳以上39歳以下	110	18.1%
40歳以上49歳以下	221	36.3%
50歳以上	193	31.7%
未回答	0	0.0%
計	609	100.0%

(38) 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	404	66.3%
女性	205	33.7%
未回答	0	0.0%
計	609	100.0%