

日本一、働きやすい県庁(しょくば)アンケート2019の概要

令和元年 12 月 16 日
中央労使協働委員会

本アンケートは、県と県職員労働組合が「労使協働」の取組の一環として、職員の満足度や意欲・問題意識等に関する状況を把握し、今後の「日本一、働きやすい県庁(しょくば)」の取組を推進していくために実施するものです。

1 調査方法

(1) 調査対象

職員 5,183 人(派遣職員等を除く)を対象に実施しました。
なお、有効回答者数は 3,128 人、回答率 60.35%でした。

(2) 調査期間

令和元(2019)年 10 月 3 日～10 月 18 日

(3) 調査内容

日本一、働きやすい県庁(しょくば)を実現するために必要と考えられる 6 つのテーマに分類し、集計しました。

- | | |
|--------------------------|----------|
| ① 安全・安心に関すること | (設問 6 問) |
| ② 時間に関すること | (設問 5 問) |
| ③ 男女共同に関すること | (設問 4 問) |
| ④ 職場の「支えあい」を実現するために | (設問 5 問) |
| ⑤ 意欲を持って働くために | (設問 6 問) |
| ⑥ ワーク・ライフ・マネジメントを実現するために | (設問 2 問) |

計 28 問について、「そう思う」「やや思う」「あまりそう思わない」「そう思わない」の 4 つの選択肢により、職員がどれだけ満足しているかについて調査を行いました。

(4) 算出方法

設問は 5 点満点で、全体の最高は 100 点となるようになっています。

2 調査結果の概要

(1) 全体の特徴

① 全体の満足度

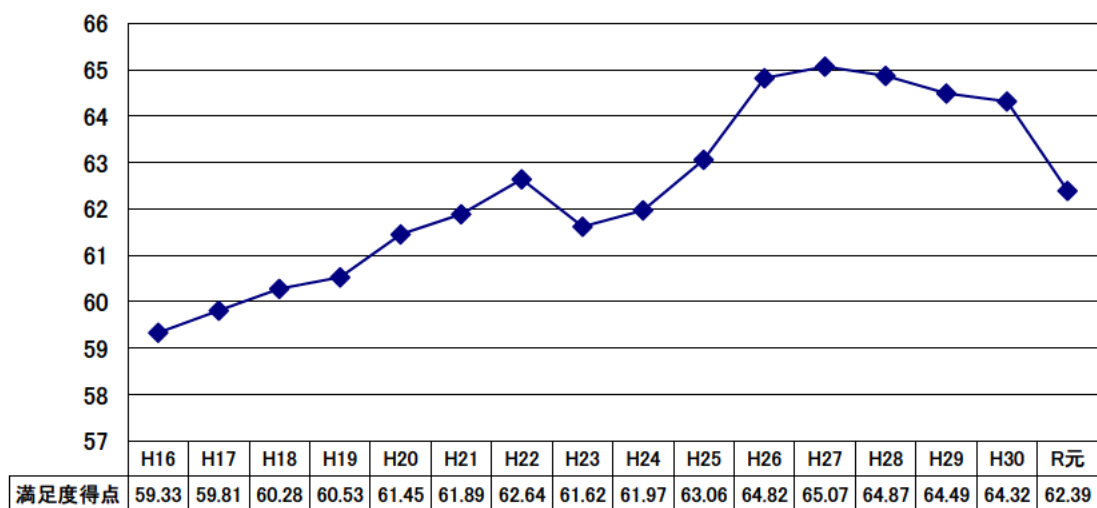
全体の満足度は62.39点となり、当該年度を含む直近7年間で最も低い満足度となりました。

(参考) 職員アンケートの全体満足度得点推移

H16 (2004)	H17 (2005)	H18 (2006)	H19 (2007)	H20 (2008)	H21 (2009)
59.33	59.81	60.28	60.53	61.45	61.89
H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	H25 (2013)	H26 (2014)	H27 (2015)
62.64	61.62	61.97	63.06 ⑥	64.82 ③	65.07 ①
H28 (2016)	H29 (2017)	H30 (2018)	R元 (2019)		
64.87 ②	64.49 ④	64.32 ⑤	62.39 ⑦		

※ H23までのアンケートは設問数及び内容が現在のアンケートとは異なります。

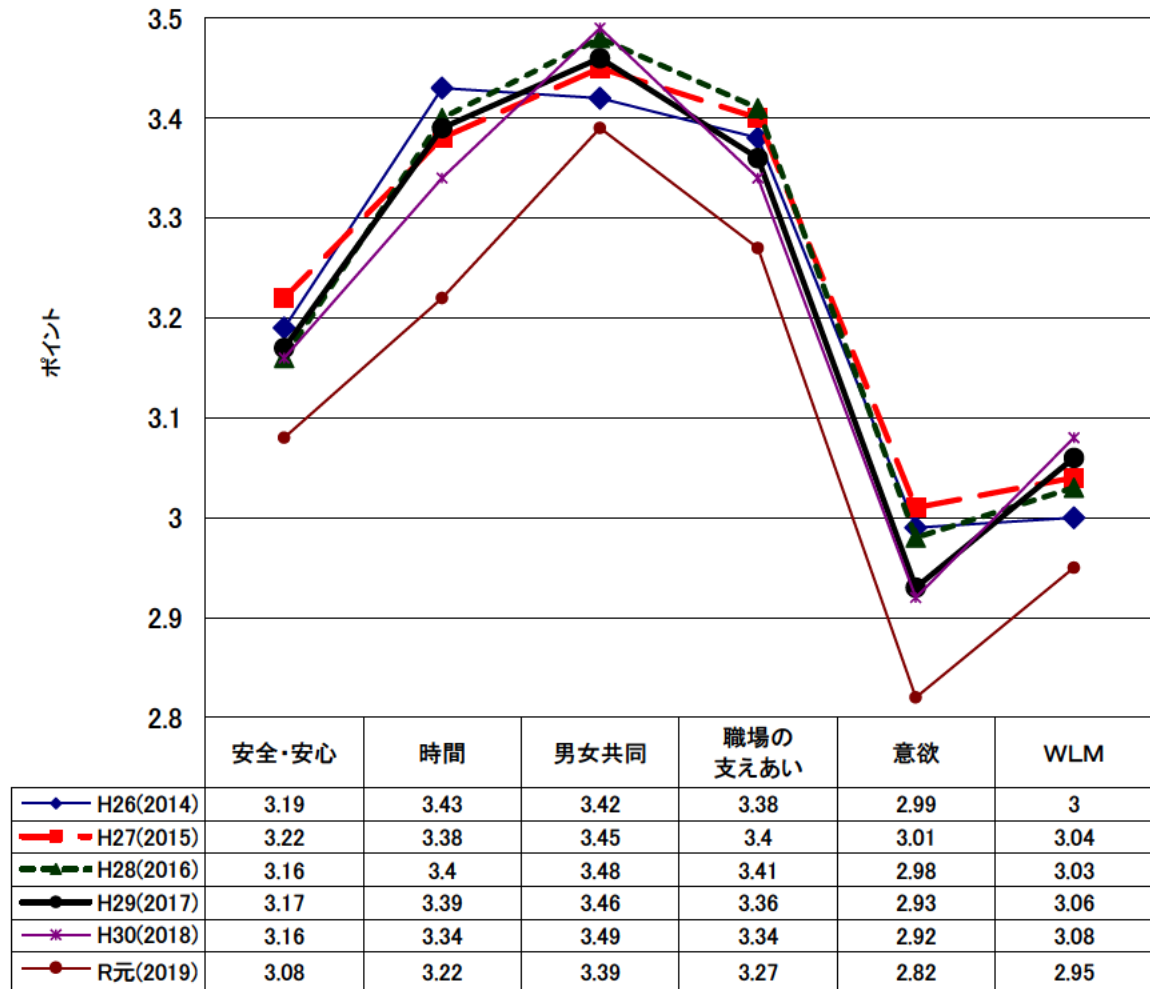
※ ①～⑦は順位を表しています。



(2) カテゴリー別

設問全 28 項目を要約するために、6つのカテゴリー毎に集計したところ、いずれの年度も「意欲」が最も低いカテゴリーとなっています。

令和元年度は、いずれのカテゴリーにおいても直近6年間で最も低い結果となりました。



テーマ

(3) 設問別満足度と推移 (上位・下位5設問) ※括弧 () 内は対前年度比

順位	H27	H28	H29	H30	R元
1	8 通勤時間 (3.81点)	8 通勤時間 (3.80点) (▲0.01点)	8 通勤時間 (3.77点) (▲0.03点)	8 通勤時間 (3.75点) (▲0.02点)	8 通勤時間 (3.75点) (±0点)
2	12 子育て介護への理解 (3.74点)	12 子育て介護への理解 (3.78点) (+0.03点)	12 子育て介護への理解 (3.71点) (▲0.06点)	12 子育て介護への理解 (3.74点) (+0.03点)	4 仕事上の相談相手 (3.65点) (±0点)
3	4 仕事上の相談相手 (3.72点)	4 仕事上の相談相手 (3.71点) (▲0.01点)	4 仕事上の相談相手 (3.67点) (▲0.04点)	15 性別にかかわらず 能力の発揮 (3.66点) (±0点)	12 子育て介護への理解 (3.64点) (▲0.10点)
4	15 性別にかかわらず 能力の発揮 (3.66点)	15 性別にかかわらず 能力の発揮 (3.67点) (+0.01点)	15 性別にかかわらず 能力の発揮 (3.66点) (▲0.01点)	4 仕事上の相談相手 (3.65点) (▲0.02点)	15 性別にかかわらず 能力の発揮 (3.60点) (▲0.06点)
5	5 ハラスメント (3.64点)	5 ハラスメント (3.65点) (+0.01点)	5 ハラスメント (3.64点) (▲0.01点)	5 ハラスメント (3.61点) (▲0.03点)	5 ハラスメント (3.58点) (▲0.03点)
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
24	22 個性、能力の発揮 (2.95点)	11 業務見直し (2.88点) (±0点)	22 個性、能力の発揮 (2.85点) (▲0.06点)	11 業務の見直し (2.84点) (▲0.04点)	25 人事異動 (配置) (2.76点) (▲0.07点)
25	11 業務見直し (2.88点)	25 人事異動 (配置) (2.87点) (▲0.08点)	25 人事異動 (配置) (2.84点) (▲0.03点)	25 人事異動 (配置) (2.83点) (▲0.01点)	28 (WLM) 充実した 働き方、生き方 (2.72点) (▲0.09点)
26	1 職場環境 (2.86点)	28 (WLM) 充実した 働き方、生き方 (2.75点) (▲0.04点)	28 (WLM) 充実した 働き方、生き方 (2.81点) (+0.06点)	28 (WLM) 充実した 働き方、生き方 (2.81点) (±0点)	11 業務の見直し (2.71点) (▲0.13点)
27	28 (WLM) 充実した 働き方、生き方 (2.79点)	26 昇任のしくみ (2.69点) (▲0.01点)	1 職場環境 (2.71点) (+0.06点)	1 職場環境 (2.70点) (▲0.01点)	1 職場環境 (2.51点) (▲0.19点)
28	26 昇任のしくみ (2.70点)	1 職場環境 (2.65点) (▲0.22点)	26 昇任のしくみ (2.67点) (▲0.02点)	26 昇任のしくみ (2.58点) (▲0.09点)	26 昇任のしくみ (2.39点) (▲0.19点)

(4) 属性別満足度の特徴

① 所属別の推移 ※括弧 () 内は対前年度比

順位	H27	H28	H29	H30	R元
1	地域庁舎の事務所 (66.54点)	地域庁舎の事務所 (66.37点) (▲0.17点)	他の地域機関 (65.96点) (▲0.09点)	他の地域機関 (65.12点) (▲0.84点)	他の地域機関 (63.41点) (▲1.71点)
2	他の地域機関 (66.32点)	他の地域機関 (66.05点) (▲0.27点)	地域庁舎の事務所 (64.34点) (▲2.03点)	地域庁舎の事務所 (64.27点) (▲0.07点)	地域庁舎の事務所 (63.28点) (▲0.99点)
3	県立学校 (64.13点)	本庁 (63.66点) (▲0.10点)	本庁 (64.20点) (+0.54点)	本庁 (64.27点) (+0.07点)	本庁 (61.66点) (▲2.61点)
4	本庁 (63.76点)	県立学校 (62.89点) (▲1.24点)	県立学校 (63.74点) (+0.85点)	県立学校 (62.29点) (▲1.45点)	県立学校 (59.92点) (▲2.37点)

② 部局別の上位・下位3位推移 ※括弧 () 内は対前年度比

順位	H27	H28	H29	H30	R元
1	出納局 (79.46点)	出納局 (78.98点) (▲0.48点)	出納局 (76.48点) (▲2.50点)	病院事業庁 (72.62点) (▲0.95点)	病院事業庁 (73.39点) (+0.77点)
2	病院事業庁 (75.08点)	病院事業庁 (75.69点) (+0.61点)	病院事業庁 (73.57点) (▲2.12点)	出納局 (72.31点) (▲4.17点)	出納局 (72.89点) (+0.58点)
3	総務部 (70.13点)	議会事務局 (70.34点) (+3.86点)	議会事務局 (71.48点) (+1.14点)	各種委員会 (70.66点) (+2.84点)	議会事務局 (67.81点) (+2.89点)
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
14	環境生活部 (61.59点)	環境生活部 (63.43点) (+1.84点)	雇用経済部 (62.94点) (▲1.38点)	戦略企画部 (61.30点) (▲4.26点)	教育委員会事務局 (58.65点) (▲2.51点)
15	雇用経済部 (60.22点)	健康福祉部 (61.85点) (▲1.74点)	健康福祉部 (62.73点) (+0.88点)	教育委員会事務局 (61.16点) (▲2.94点)	戦略企画部 (55.93点) (▲5.37点)
16	防災対策部 (54.79点)	防災対策部 (53.59点) (▲1.20点)	防災対策部 (56.38点) (+2.79点)	防災対策部 (51.94点) (▲4.44点)	防災対策部 (53.30点) (+1.36点)

③ 地域庁舎

地域庁舎の地域別満足度では、尾鷲庁舎（69.40点）が最も高く、桑名庁舎（59.65点）が最も低い結果となりました。

順位	地域庁舎	得点	昨年度比 (%)
1	尾鷲庁舎	69.40点	▲4.86点 (93.46%)
2	熊野庁舎	66.14点	+0.17点 (100.26%)
3	伊賀庁舎	64.24点	▲0.25点 (99.61%)
4	伊勢（志摩）庁舎	64.00点	+2.52点 (104.10%)
5	四日市庁舎	63.47点	+0.72点 (101.15%)
6	松阪庁舎	62.13点	▲3.86点 (94.15%)
7	鈴鹿庁舎	61.23点	▲2.20点 (96.53%)
8	津庁舎	60.70点	▲0.79点 (98.72%)
9	桑名庁舎	59.65点	▲3.47点 (94.50%)

④ 役職

いずれの役職も昨年に比べて下回っています。また、最下位の得点が一番大きい下げ幅であったため、結果として最高点と最低点の差が開いています。

順位	役職	得点	昨年度比 (%)
1	課長級以上	71.79点	▲2.27点 (96.93%)
2	一般（主事、技師）	64.16点	▲1.58点 (97.60%)
3	課長補佐級 （本庁の班長、地域の課長）	62.86点	▲2.00点 (96.92%)
4	主査級	60.66点	▲1.10点 (98.22%)
5	主任級	59.12点	▲1.85点 (96.97%)
6	課長補佐級（主幹等）	57.52点	▲3.07点 (94.93%)

(5) 昨年度からの減少幅が大きい項目の分析

昨年度と比較して特に得点の減少幅が大きい6項目について、それぞれ関係性がある属性等とのクロス集計や、自由記述意見などから、さらなる要因分析を行いました。

①「職場環境」

(分析結果)

- 10月の残暑による満足度の低下の影響が大きい。

<クロス集計：庁舎別>

設問内容		得点 (昨年度比)
問1	職場環境	2.51点 (▲0.19点)

【庁舎別での得点】

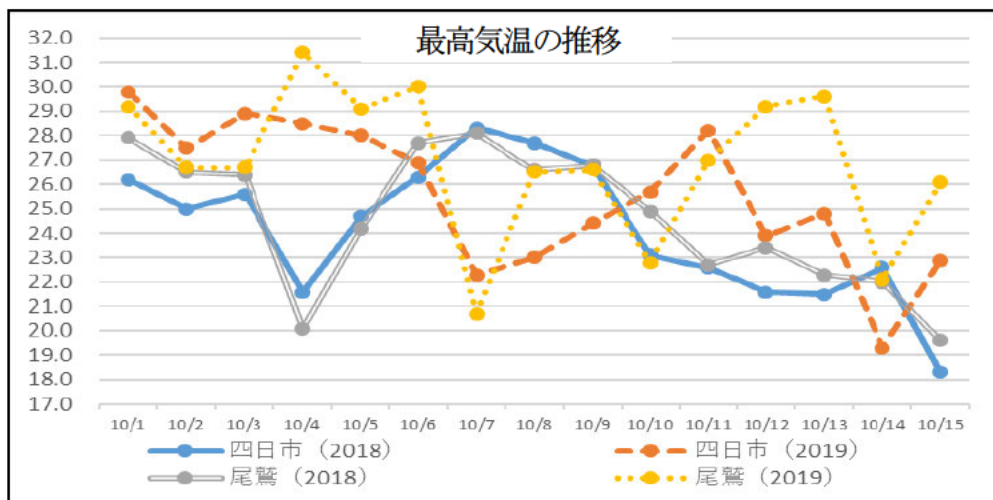
本庁	2.19点 (▲0.16点)
桑名庁舎	2.57点 (+0.14点)
四日市庁舎	2.82点 (▲0.15点)
鈴鹿庁舎	2.66点 (+0.04点)
津庁舎	2.52点 (▲0.25点)
松阪庁舎	2.12点 (▲0.34点)
伊勢(志摩)庁舎	3.24点 (▲0.19点)
伊賀庁舎	3.19点 (▲0.32点)
尾鷲庁舎	3.10点 (▲0.49点)
熊野庁舎	2.46点 (▲0.23点)

- 北勢地域の方が昨年度と比較して満足度が高い。

<自由記述意見>

- ・ 「職場環境」に関する意見計76件のうち、空調に関する意見が最多で43件あった。

<参考：10月上旬の最高気温推移>



- 全体的に2019年度の方が気温は高い。また、2018年度で気温が高い10/6～10/8は休日に当たる。
- 2019年度は、尾鷲地域の方がさらに気温が高い傾向にある。

②「昇任のしくみ」

(分析結果)

- 課長や班長への昇任のしくみに対する不満の方が比較的多い。(課長補佐級における減少幅が大きい)

<クロス集計：職階別>

設問内容		得点 (昨年度比)
問 26	昇任のしくみ	2.39 点 (▲0.19 点)

【役職別での得点】

課長級以上	2.84 点 (▲0.19 点)
課長補佐級 (本庁の班長、地域の課長)	2.31 点 (▲0.30 点)
課長補佐級 (上記以外の職)	2.18 点 (▲0.20 点)
主査級	2.25 点 (▲0.11 点)
主任級	2.31 点 (▲0.08 点)
一般	2.59 点 (▲0.25 点)

- 課長補佐級における減少幅が比較的大きい。

<自由記述意見>

- ・ 「昇任のしくみ」に関する意見計 39 件のうち、能力重視の昇任のしくみを求める意見が最多で 21 件あった。

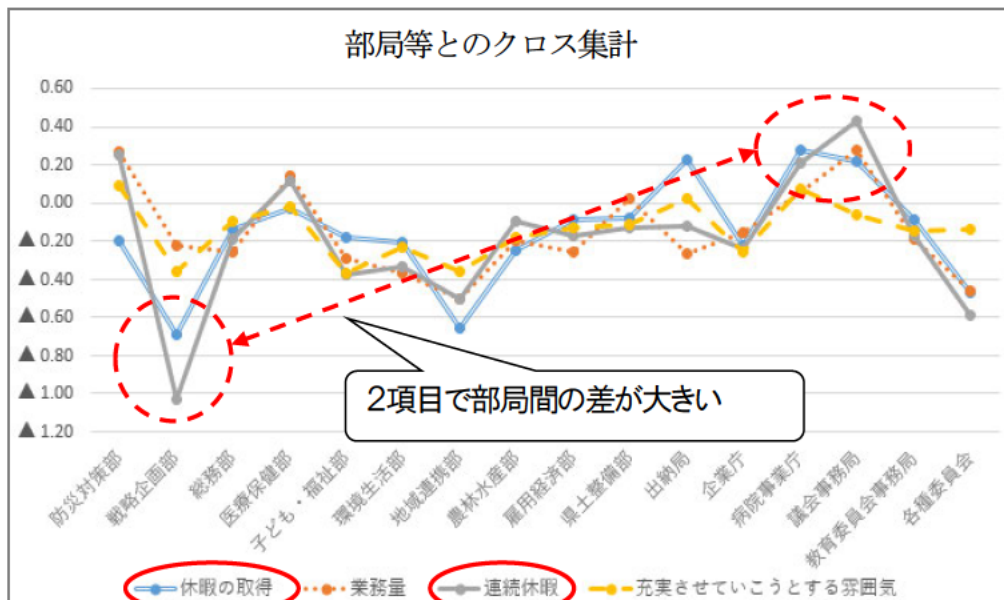
③ 「休暇の取得」「業務量」「連続休暇」「(WLM) 充実させていこうとする雰囲気」

(分析結果)

- 業務量が増加する一方で時間外勤務命令の上限が定められたため、業務への取り組み方の見直しが十分でない中で新たな制度導入が、休暇の取得等にも影響を及ぼしている。

<クロス集計：部局別>

設問内容		得点 (昨年度比)
問7	休暇の取得	3.30点 (▲0.16点)
問9	業務量	3.09点 (▲0.16点)
問17	連続休暇	2.93点 (▲0.16点)
問27	(WLM) 充実させていこうとする雰囲気	3.19点 (▲0.16点)



- 「休暇の取得」「連続休暇」は、部局間の差が大きい。特に減少幅が大きい部局では、計画策定や大規模イベント等の関係から業務量が増大し、休暇取得が難しくなったことが想定される。

<自由記述意見>

- ・ 「業務量」に関する意見計 114 件のうち、適正な業務配分を求める意見が最多で 55 件、次に多かったのがさらなる人員配置を求める意見で 49 件あった。また、新たに定められた時間外勤務命令の上限に対して業務の見直しなどの対応が不十分であるとの意見も複数あった。
- ・ 「充実させていこうとする雰囲気」に関する意見計 24 件のうち、上司等からの配慮を求める意見が最多で 8 件あった。一方で管理職員側からも職員の休職や、突発的な業務の発生によりマネジメントに苦慮している意見が複数あった。

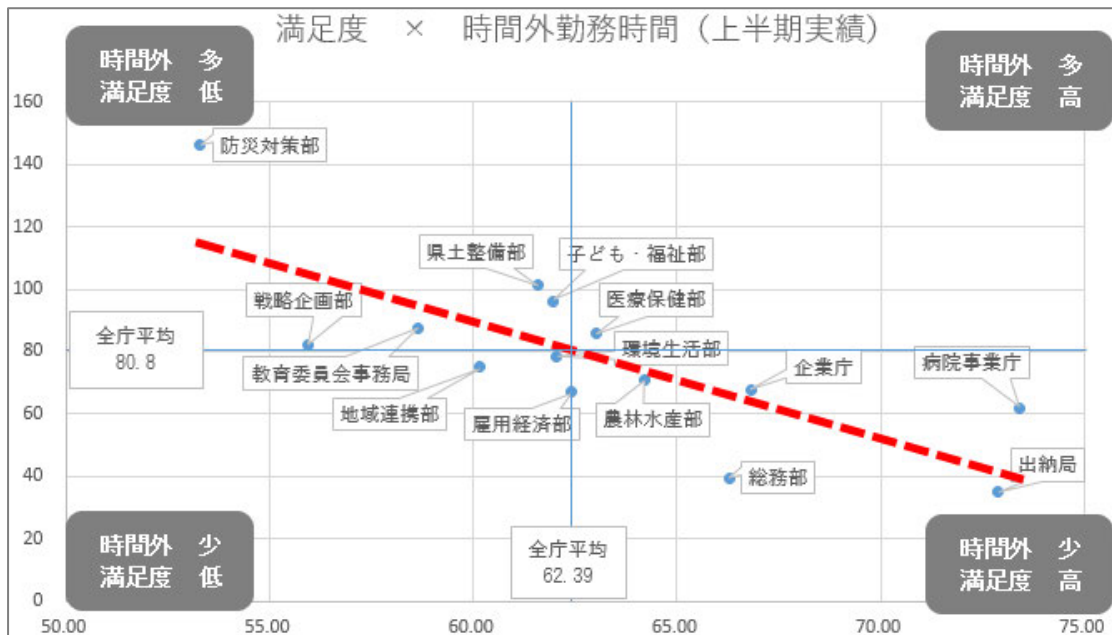
(6) 時間外勤務時間との関係性

① 相関図

(分析結果)

- 職員の満足度には、時間外勤務時間も要因の一つではあるが、他の様々な要因も影響している。

<満足度と時間外勤務時間との関係性>



- 時間外勤務が少ないほど、職員の満足度が高い傾向にあり、両者は負の相関関係にある。
- 一方で、昨年度の時間外勤務の実績から増えていないものの、満足度が減少した部局もある。
このことから、職員の満足度には、時間外勤務以外にも様々な要因が影響することが確認できる。
- 時間外勤務の実績と比較して、満足度が全体の平均よりも高い部局 (上図の点線より上に位置づけられる部局) においては、部長に意見を直接届ける制度や職員と部長が1対1で対話する機会を設けるなど、独自の取組がなされている。

② 時間外勤務に関する自由記述

(分析結果)

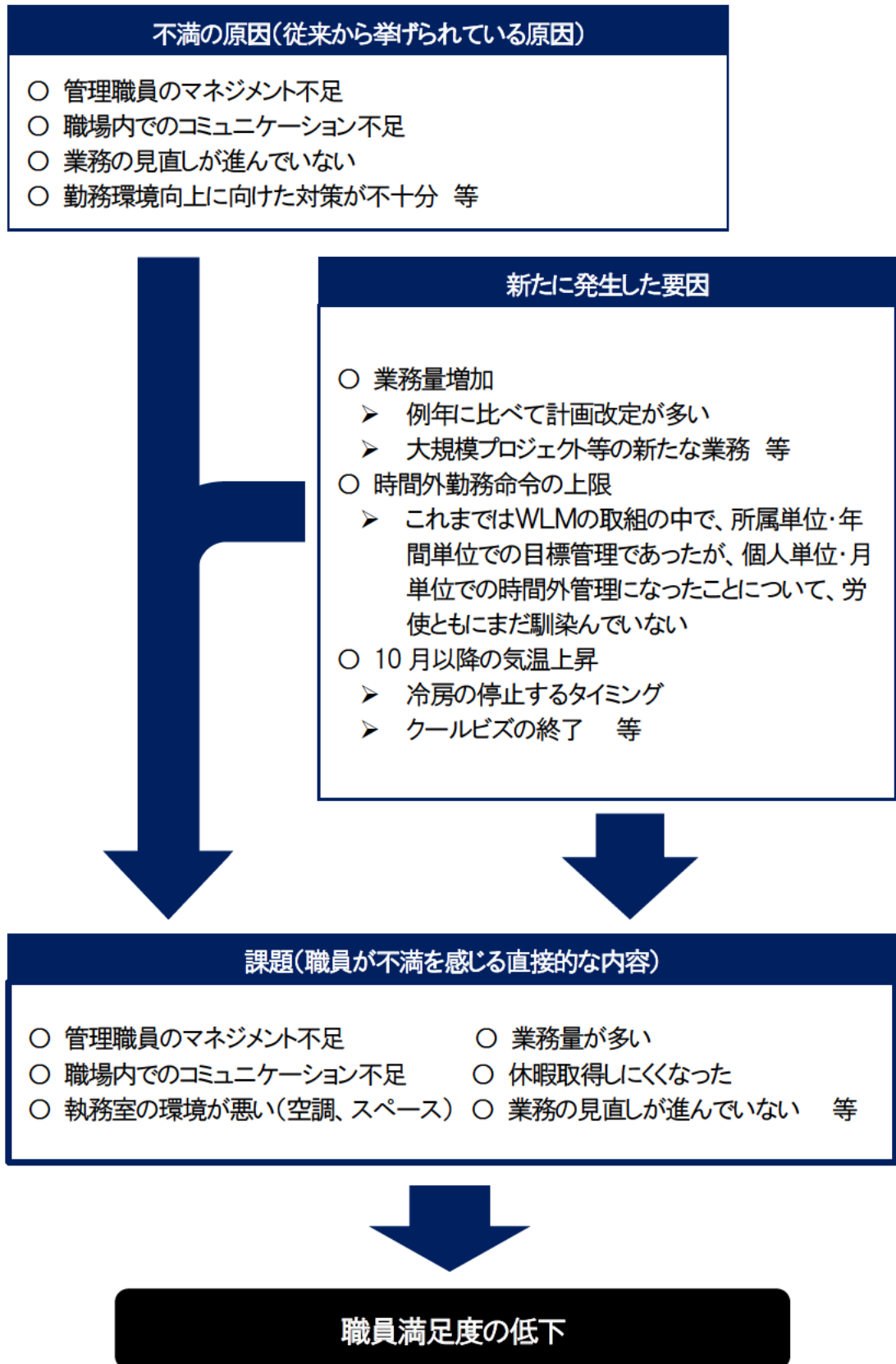
- 昨年度に引き続き業務量や人員配置に対する不満が多い。(例年よりも業務量が増えているにも関わらずそれに応じた業務の見直しが行われない、管理職員が見直しに向けた積極的なマネジメントを行わない等)
- 今年度から新たに設けられた時間外勤務命令の上限によってさらに不満が高まっている。

時間外勤務に関する自由記述は計 83 件ありました。その主な内容は次のとおりです。
(一つの記述で複数の内容に触れている場合はそれぞれにカウントしています)

- 人員配置や業務の見直しに関すること (28 件)
 - ・ 時短勤務や育児時間勤務 (部分休業) に対する人員配置が十分でない
 - ・ 所属内での業務見直しによる時間外削減には限界があるので、業務量に応じた定数配置を検討して欲しい
- 管理職員の時間外勤務削減に向けたマネジメントに関すること (15 件)
 - ・ 時間外削減に向けて早く帰ることを言うことだけで具体的な削減に向けた対策がない。不要な事業や作業をスクラップしなければ難しい
 - ・ 管理職員との面談等が形式的に行う程度であり、職員の状況等を聞き取る姿勢が見られないので、面談等を行う意味が感じられない
- 時間外勤務命令上限に関すること (13 件)
 - ・ 時間外勤務命令の上限が設けられたが、それに伴う業務内容の整理・見直しがなされていない
 - ・ 他律的業務については、全庁的に明確化し、安易に各所属が他律的業務の範囲を広げられないようにすべき
- 時間外勤務命令のあり方に関すること (5 件)
 - ・ 現在の子育ては、男性も家事・育児を担うことが当たり前となっていることを前提として業務の見直しを徹底する必要がある
 - ・ 大規模プロジェクトがあると必然的に時間外が増加するが、時間外勤務の削減については一律に減らすよう言われるのみである

(7) 分析まとめ

これまでの分析の結果、満足度が減少した今年度の主な原因は次のとおりと考えられます。



3 今後の取組

それぞれの部局等に対して、アンケート結果（数値、自由記載意見等）を提供し、各部局等労使協働委員会において課題について検討するとともに、今後の日本一、働きやすい県庁（しょくば）の取組に活用してもらうなど、可能なところから取組を進めていきます。

また、次年度以降のワーク・ライフ・マネジメント推進方針を検討する際には、今回、大きく満足度が減少した結果をふまえ、労使協働で引き続き業務削減の方策に取り組み、休暇の取得を推進し、働きやすい県庁の実現をめざします。