

# 日本一、働きやすい県庁(しょくば)アンケート2021の概要

令和3年12月17日  
中央労使協働委員会  
労使協働小委員会

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5,205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3,234人、回答率62.13%でした。

### (2) 調査期間

令和3(2021)年10月4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 65.24 点となり、当該年度を含む直近 8 年間で 1 番高い満足度となりました。※

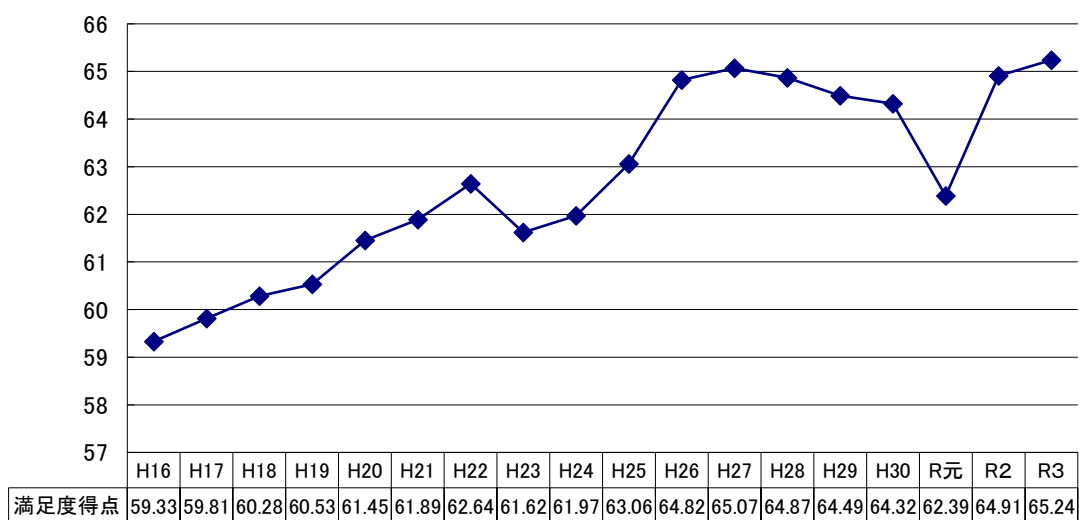
#### (参考) 職員アンケートの全体満足度得点推移

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	64.82 ⑤	65.07 ②
H28 (2016)	H29 (2017)	H30 (2018)	R 元 (2019)	R 2 (2020)	R 3 (2021)
64.87 ④	64.49 ⑥	64.32 ⑦	62.39 ⑧	64.91 ③	65.24 ①

※ 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大きく異なっています。

H26 から現在のアンケートの設問数及び内容となっています。

※ ①～⑧は順位を表しています。



## (2) 設問別の満足度

設問別の満足度の得点については、次のとおりです。

### ① 得点上位・下位5設問

順位	設問内容		得点 (昨年度比)
1	問 12	子育て介護への理解	3.89 点 (+0.05 点)
2	問 8	通勤時間	3.86 点 (▲0.03 点)
3	問 15	性別にかかわらず能力の発揮	3.81 点 (+0.06 点)
4	問 4	仕事上の相談相手	3.79 点 (+0.03 点)
5	問 5	ハラスメント	3.73 点 (+0.03 点)
・		・	・
・		・	・
・		・	・
24	問 11	業務の見直し	2.85 点 (+0.03 点)
25	問 28	充実した働き方、生き方	2.84 点 (+0.03 点)
26	問 17	連続休暇の取得	2.81 点 (▲0.02 点)
27	問 1	職場環境	2.72 点 (▲0.03 点)
28	問 26	昇任のしくみ	2.65 点 (+0.05 点)

### ② ワーク・ライフ・マネジメントに関する設問 (参考)

順位	設問内容		得点 (昨年度比)
15	問 27	充実させていこうとする雰囲気	3.28 点 (▲0.01 点)
25	問 28	充実した働き方、生き方	2.84 点 (+0.03 点) (再掲)

### ③ 設問別満足度の特徴

育児や介護に関する設問（「12 子育て介護への理解」、「13 男性職員の子育て介護等への理解」、「14 子育て介護の制度」）の点数が上がっていることから、在宅勤務制度や時差出勤勤務制度の促進効果が表れていると思われます。

職場内でのコミュニケーションに関する設問（「2 精神的不安」、「3 心と体の健康配慮」、「4 相談できる人」、「16 職場の人間関係」、「18 情報共有」）の点数が上がっています。公共政策を専門とする京都先端科学大学の跡田教授、小川准教授による当該満足度アンケート分析をもとにした、「～労使協働による、3つの『あと10%活動』～」を行っていることもあり、所属内での対話が促進されていると思わ

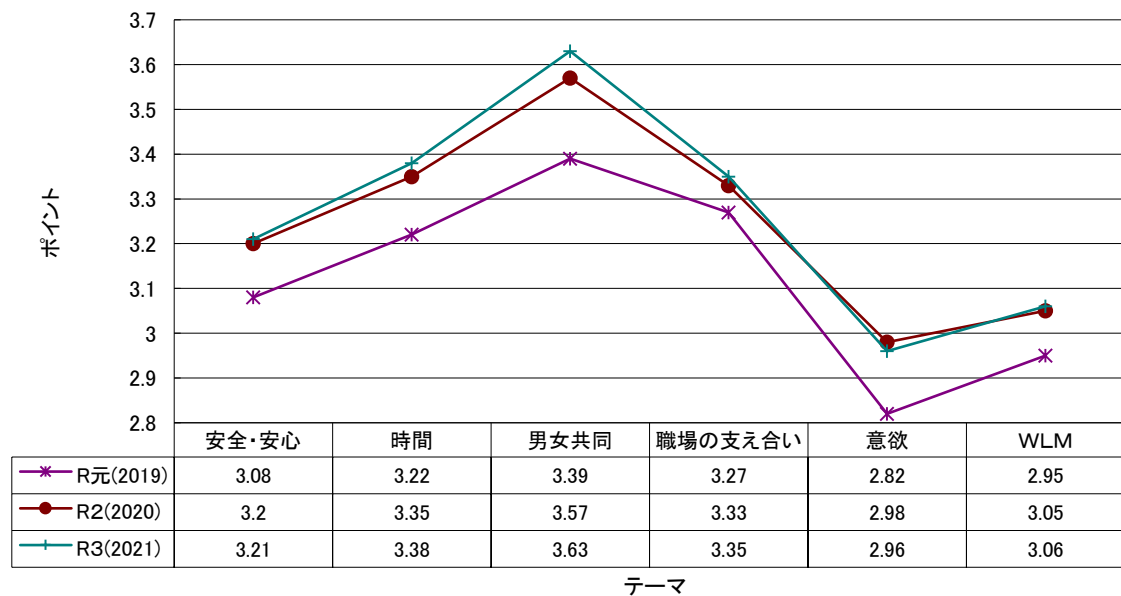
れます。

「20 研修への参加」の点数が上がっていることから、「県職員育成支援のための人事評価制度」の中間面談の際に、研修メニューを配布し研修受講の働きかけを行っている効果が表れていると思われます。

### (3) 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「男女共同」が最も高く、「意欲」が最も低いカテゴリーとなっています。

令和3年度は、「男女共同」のカテゴリーにおいて、直近7年間で最高点であった令和2年度をさらに上回る結果となりました。



### (4) 項目別の満足度の特徴

#### ① 所属

他の地域機関 (67.46 点)、地域庁舎の事務所 (66.85 点)、県立学校 (63.84 点) 本庁 (63.52 点) の順となりました。

昨年度と比較して、他の地域機関、地域庁舎の事務所、県立学校、本庁のいずれも昨年度の点数を上回っています。

#### ② 部局・地域庁舎

部局別満足度では、病院事業庁 (83.43 点)、出納局 (75.94 点)、企業庁 (73.08 点) が高い結果でした。一方で、医療保健部 (58.26 点)、デジタル社会推進局 (59.69 点)、教育委員会事務局・県立学校 (62.14 点) が低い結果となりました。

昨年度と比較して、医療保健部、子ども・福祉部、県土整備部、出納局は昨年度の点数を下回りましたが、それ以外の部局では全て昨年度の点数を上回っています。

地域庁舎の地域別満足度では、尾鷲庁舎 (75.12 点) が最も高く、伊賀庁舎 (59.98 点) が最も低い結果となりました。

### ③ 役職

課長級以上（補佐級管理職を含む）（74.49点）、一般（67.35点）、課長補佐級（本庁の班長、地域の課長）（64.61点）、主査級（63.47点）、主任級（63.12点）、課長補佐級（本庁の班長、地域の課長以外の職）（59.53点）の順となりました。

課長補佐級の班長とそれ以外の職とは5.08点の差となっています。

課長級以上、課長補佐級は昨年度の点数を下回っています。

### ④ 勤続年数

36年目以上（70.71点）、31年目～35年目（67.51点）、5年目以下（67.19点）が高い結果でした。一方で、16年～20年目（61.36点）、6年目～10年目（62.46点）、11年目～15年目（62.60点）が低い結果となりました。※今年度からの項目

## (5) 日本一、働きやすい県庁（しょくば）の推進に向けての自由意見

全体で延べ899件の意見がありました。

○最も多かったのは、職場環境に関する意見で116件（12.9%）あり、柔軟な冷暖房の運転、適切な勤務スペースの改善、インターネット接続環境の改善等の対策・実施を求める内容でした。トイレ改修に対する感謝の意見もありました。

○次に多かった意見は、仕事配分、業務量に関するもので、106件（11.8%）あり、業務量に応じた人員配置、業務量等の対策・実施を求める内容でした。

○なお、在宅勤務制度・時差出勤制度に関する意見20件のうち14件が制度の継続・恒久化を望む意見でした。

## 3 今後の取組

アンケート結果（数値、自由記載意見等）を各部局へ提供し、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、京都先端科学大学の跡田教授等の意見も参考にしながら日本一、働きやすい県庁（しょくば）の取組に活用していきます。

引き続き、労使協働の取組である「～労使協働による、3つの『あと10%活動』～」をふまえた活動に取り組んでいきます。

なお、在宅勤務制度及び時差出勤勤務度については、令和4年度から多様な働き方を実現することを目的とする制度として実施していきます。

### 【参考：職員満足度点数が上がった項目の取組事例】

○精神的な不安の解消、職場の人間関係、仕事のやりがい、仕事の配分・業務量

- ・管理職以外の職員と部長とのオフサイトミーティングの実施
- ・定期的な班ミーティングの実施

○休暇取得

- ・半日在宅勤務と半日休暇の組み合わせ取組実施

○研修への参加

- ・面談の機会を活用して、所属長から研修参加を積極的に呼びかけるとともに、所属において研修に参加しやすい雰囲気づくりの実施

## ～労使協働による、3つの「あと10%」活動(提案)～

### 1 仕事の納得感

～所属長の

あと+10%対話～

- ・人は誰も承認欲求があり、自分が行っている仕事が役に立っているのか不安です。
- ・また、管理職から、各自の仕事が「何のため」、「誰のため」のものか、面談や普段の対話でしっかり伝わっていない場合があります。
- ・そこで、各所属長は、中間・期末の面談で令和2年度よりあと+10%、仕事の納得感を得られる「仕事の目的」、「職員の役割」について話をしましょう。また、面談以外でも、令和2年度よりあと+10%、職員との対話の時間を作り出しましょう。

### 2 ベテランの活躍

～ベテラン職員の

あと+10%声かけ～

- ・三重県での「中間管理職」は、主に中核・ベテラン職員である「課長補佐級職員」が該当します。
- ・どんな職場でも、ベテラン職員は、これまでの培った経験・知恵を、若い世代へ伝達する役割が求められています。その経験・知恵が、上手く職場で共有できれば、ますます働きやすい職場に繋がります。
- ・そこで、ベテラン職員(特に課長補佐級職員、勤務年数が30年前後の職員)は、令和2年度よりあと+10%、職場の職員へ声かけ(アドバイス)を行いましょう。また、ベテラン職員の経験・知恵が生かせる役割を、今後進んで引き受けましょう。

### 3 業務の廃止・見直し

～部局長の

あと10%廃止、  
見直し取組～

- ・コロナ禍において、業務の廃止・見直しは行っていますが、県民の皆さんの安全・安心を守るために新しい業務も増えています。現在、行政機能の維持・継続のため、全庁が一丸となって、新型コロナウイルス感染防止対策、経済対策等の様々な業務に最大限に取り組んでいるところです。
- ・今後も、各部局長は、コロナ禍で廃止・見直して影響がなかった業務、職員以外が行うことで効果的に実施できた業務をふまえ、令和2年度より業務をあと10%やめる、あと10%見直す取組を、職場・職員のアイデア・提案に耳を傾け、実践しましょう(各職員もあと10%、職場へ業務の廃止・見直し提案を)。