

日本一、働きやすい県庁(しょくば)アンケート2022の概要

令和4年12月16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5,005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3,087人、回答率61.68%でした。

(2) 調査期間

令和4(2022)年10月3日～10月20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 ライフ・ワーク・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63.13点となり、当該年度を含む直近9年間で2番目に低い満足度となりました。

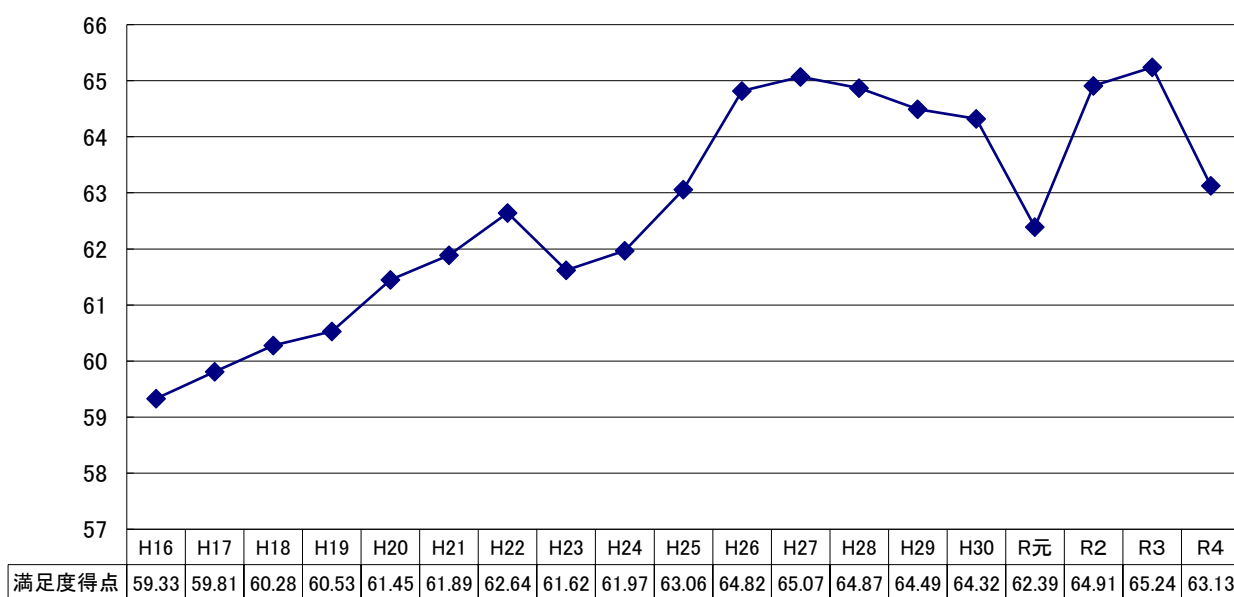
(参考) 職員アンケートの全体満足度得点推移

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	64.82 ⑤	65.07 ②
H28 (2016)	H29 (2017)	H30 (2018)	R元 (2019)	R2 (2020)	R3 (2021)
64.87 ④	64.49 ⑥	64.32 ⑦	62.39 ⑨	64.91 ③	65.24 ①
R4 (2022)					
63.13 ⑧					

※ 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。

※ ①～⑨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	3.80点 (▲0.09点)
2	問8	通勤時間	3.79点 (▲0.07点)
3	問4	仕事上の相談相手	3.71点 (▲0.09点)
4	問5	ハラスメント	3.68点 (▲0.04点)
5	問15	性別にかかわらず能力の発揮	3.67点 (▲0.15点)
・	・	・	・
・	・	・	・
・	・	・	・
24	問17	連続休暇の取得	2.73点 (▲0.08点)
25	問28	充実した生き方、働き方	2.69点 (▲0.15点)
26	問11	業務見直し	2.68点 (▲0.17点)
27	問1	職場環境	2.62点 (▲0.10点)
28	問26	昇任のしくみ	2.55点 (▲0.09点)

② ライフ・ワーク・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)
14	問27	充実させていこうとする雰囲気	3.17点 (▲0.11点)
25	問28	充実した生き方、働き方	2.69点 (▲0.15点)

③ 設問別満足度の特徴

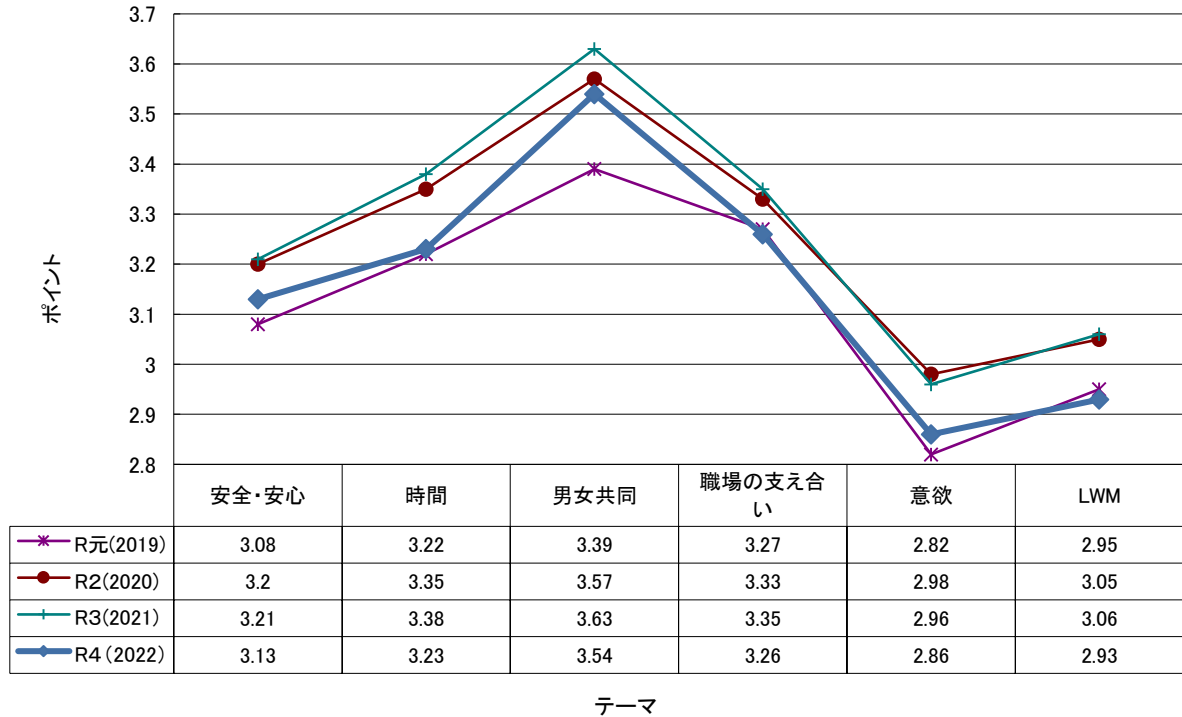
すべての設問において昨年度から点数が下がっており、特に、以下の設問で減少幅が大きい状況です。そのうち、時間に関する設問がワースト3を占めています。

昨年度比	設問内容		得点 (順位)
▲0.22点	問10	総勤務時間	3.19点 (13位)
▲0.17点	問11	業務見直し	2.68点 (26位)
▲0.17点	問9	仕事配分、業務量	3.12点 (16位)
▲0.17点	問24	給与	2.97点 (18位)
▲0.15点	問28	充実した生き方、働き方	2.69点 (25位)
▲0.15点	問15	性別にかかわらず能力の発揮	3.67点 (5位)

(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4年度は、「職場の支え合い」と「LWM」のカテゴリーにおいて、直近4年間で最も低い結果となりました。



(4) 項目別の満足度の特徴

① 所属

いずれの所属においても昨年度に比べて下回っています。

順位	所属	得点	昨年度比
1	他の地域機関	64.79 点	▲2.67 点
2	県立学校	63.83 点	▲0.01 点
3	地域庁舎の事務所	63.49 点	▲3.36 点
4	本庁	62.25 点	▲1.27 点

② 部局

部局別満足度では、上位3位が病院事業庁 (84.76 点)、出納局 (72.96 点)、企業庁 (69.84 点) といった結果でした。一方で、下位3位が子ども・福祉部 (57.02 点)、医療保健部 (57.80 点)、議会事務局 (58.69 点) といった結果でした。

昨年度と比較して、防災対策部、戦略企画部、総務部、医療保健部、子ども・福祉部、環境生活部、農林水産部、県土整備部、出納局、企業庁、議会事務局、教育委員会事務局・県立学校、各種委員会は昨年度の点数を下回りましたが、それ以外の部局では昨年度の点数を上回っています。

さらに、部局別の満足度を庁舎別に確認したところ、特に昨年度からの減少幅が大

きい部局は次のとおりでした。

【昨年度から5点以上マイナスとなった部局】

所属	得点	昨年度比
マイナスが大きい上位3項目		
環境生活部（他の地域機関）	53.24点	▲12.45点
①「2 精神的不安」▲1.03点 ②「3 心と体の健康」▲1.02点 ③「28 充実した生き方、働き方」▲0.95点		
議会事務局	58.69点	▲9.45点
①「11 業務見直し」▲1.27点 ②「18 情報共有」▲1.25点 ③「3 心と体の健康」▲0.99点		
子ども・福祉部（地域庁舎）	64.92点	▲7.81点
①「18 情報共有」▲0.85点 ②「2 精神的不安」▲0.83点 ③「10 総勤務時間」、「24 給与」▲0.77点		
子ども・福祉部（本庁）	49.11点	▲6.34点
①「7 休暇取得」▲0.77点 ②「10 総勤務時間」▲0.75点 ③「8 通勤時間」、「9 仕事配分、業務量」▲0.72点		
各種委員会	64.20点	▲5.83点
①「3 心と体の健康」▲0.73点 ②「10 総勤務時間」▲0.61点 ③「20 研修への参加」▲0.58点		

③ 地域庁舎

地域庁舎の地域別満足度では、尾鷲庁舎（67.94点）が最も高く、伊賀庁舎（59.80点）が最も低い結果となりました。

昨年度満足度が高かった地域庁舎において、昨年度からの減少幅が大きくなっている傾向があります。

順位	地域庁舎	得点	昨年度比
1	尾鷲庁舎	67.94点	▲7.18点
2	四日市庁舎	65.26点	▲7.81点
3	津庁舎	64.48点	▲1.44点
4	熊野庁舎	64.35点	▲3.45点
5	伊勢（志摩）庁舎	63.81点	▲4.67点
6	松阪庁舎	62.58点	▲2.39点
7	桑名庁舎	62.32点	▲0.87点
8	鈴鹿庁舎	60.75点	▲2.75点
9	伊賀庁舎	59.80点	▲0.18点

④ 役職

いずれも役職においても昨年度に比べて下回っています。

順位	役職	得点	昨年度比
1	課長級以上	72.64 点	▲1.85 点
2	一般（主事、技師）	66.58 点	▲0.77 点
3	主任級	61.69 点	▲1.43 点
4	課長補佐級 （本庁の班長、地域の課長）	61.40 点	▲3.21 点
5	主査級	60.36 点	▲3.11 点
6	課長補佐級（主幹等）	56.94 点	▲2.59 点

⑤ 勤続年数 ※昨年度からの項目

いずれも勤続年数においても昨年度に比べて下回っています。

また、勤続年数が 21 年目以上の場合、昨年度からの減少幅が大きくなっている傾向があります。

順位	勤続年数	得点	昨年度比
1	36 年目以上	68.51 点	▲2.20 点
2	5 年目以下	67.11 点	▲0.08 点
3	31 年目～35 年目	63.34 点	▲4.17 点
4	6 年目～10 年目	61.31 点	▲1.15 点
5	26 年目～30 年目	61.24 点	▲2.49 点
6	16 年目～20 年目	61.06 点	▲0.30 点
7	11 年目～15 年目	60.02 点	▲2.58 点
8	21 年目～25 年目	59.32 点	▲3.55 点

(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記述意見

全体で延べ 854 件の意見がありました。

- 最も多かったのは、仕事配分、業務量（定数）に関する意見で 155 件（18.1%）あり、業務量に応じた人員配置、業務の見直しを求める内容でした。
- その中で、育児・介護休暇等の制度は充実してきているものの、人員不足や業務量により制度を利用しづらいとの意見がありました。加えて、休暇を取得された場合、周りの職員に負担がかかるため、所属としてフォローできる体制を求める意見もありました。
- また、管理職員のマネジメントに関する意見が 41 件（4.8%）あり、業務削減に向けての意識向上や具体的な取組、業務の計画的な遂行（タイムマネジメント）、部下からの業務改善に関する提案・意見に対して聴く姿勢を求める意見がありました。
- 2 番目に多かった意見は、職場環境に関するもので、118 件（13.8%）あり、パソコ

ンの更新、執務スペースの確保、冷暖房の柔軟な運用や設備の改善を求める内容でした。

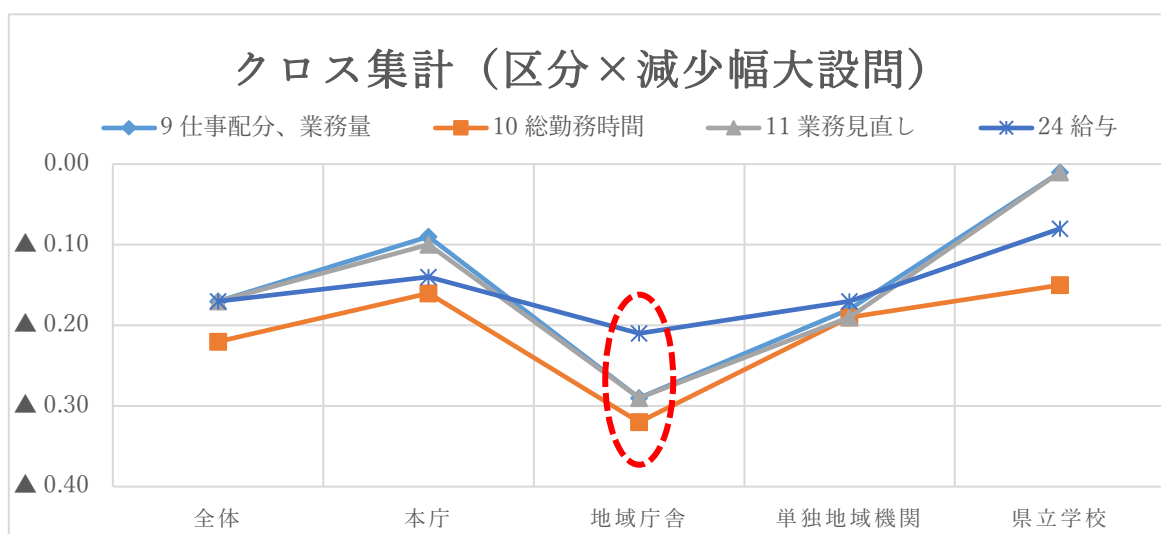
○特に、パソコンの動作が遅いことから、業務効率が悪くなっているとの意見が多くありました。

(6) 昨年度からの減少幅が大きい設問の分析

昨年度と比較して特に点数の減少幅が大きい4項目（「10 総勤務時間」、「11 業務見直し」、「9 仕事配分、業務量」、「24 給与」）について、それぞれ関係性がある属性等とのクロス集計からさらなる要因分析を行いました。

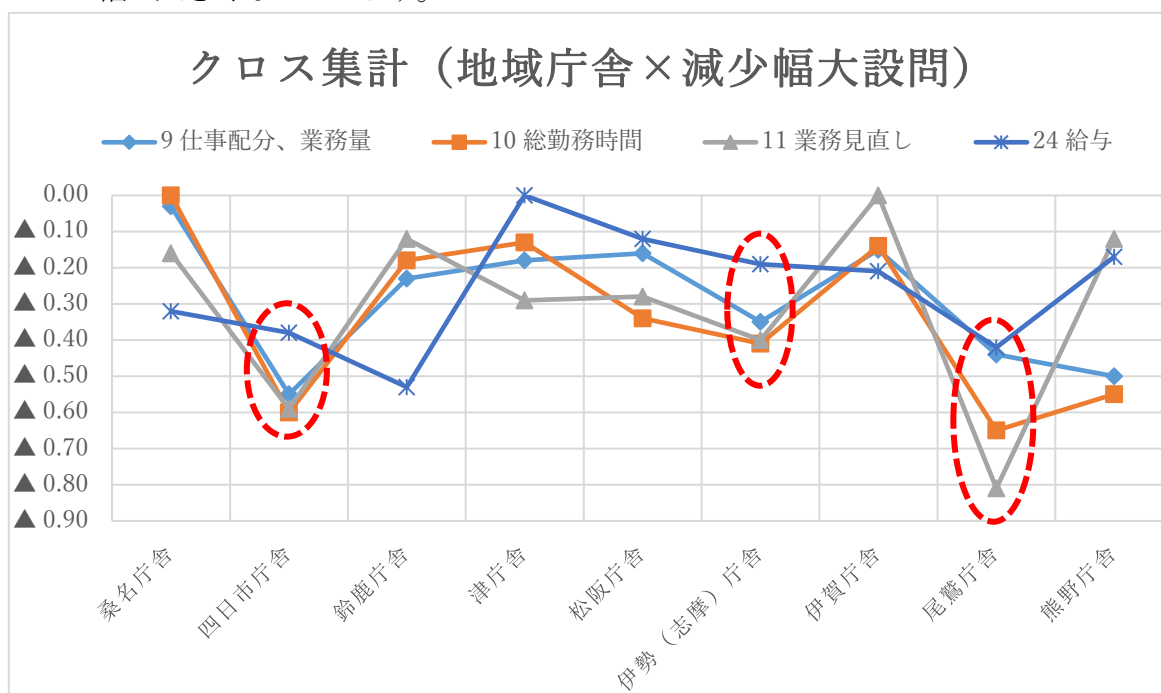
① 区分別（本庁、地域庁舎など）

区分別（本庁、地域庁舎など）で比較すると、すべての区分で昨年度から減少しており、特に地域庁舎で減少幅が大きくなっています。また、「10 総勤務時間」がすべての区分で一番減少幅が大きい設問になっています。



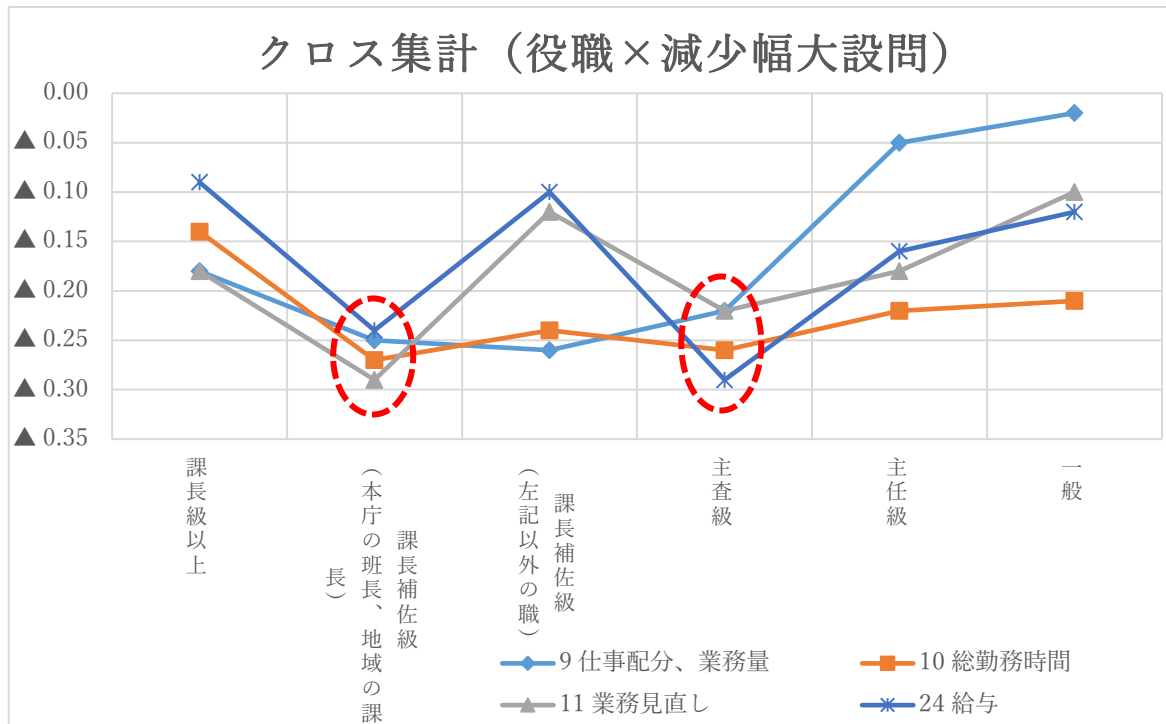
② 地域庁舎別

地域庁舎別で比較すると、満足度と同様に四日市、伊勢（志摩）、尾鷲庁舎で減少幅が大きくなっています。

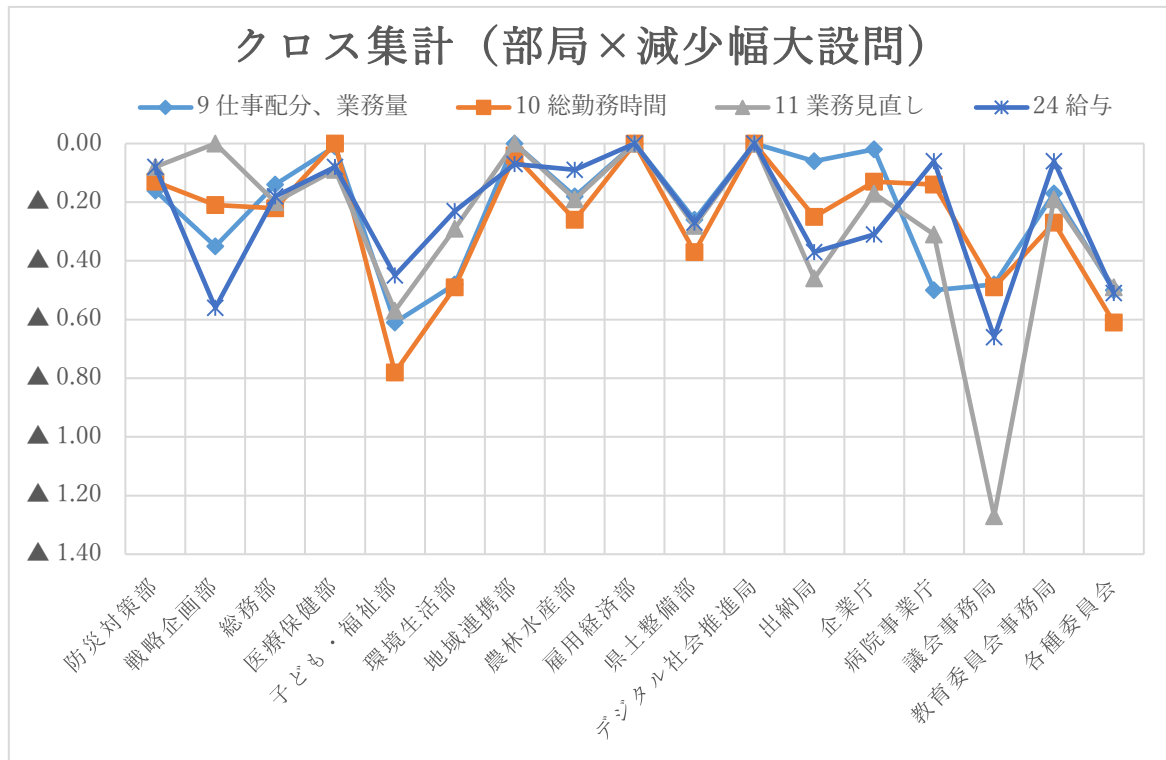


③ 役職別

役職別で比較すると、すべての役職で昨年度から減少しており、特に課長補佐級（本庁の班長、地域の課長）、主査級で減少幅が大きくなっています。また、4項目のうち「10 総勤務時間」が減少幅の大きい設問になっています。



さらに、部局別に比較すると、「10 総勤務時間」、「11 業務見直し」がより減少幅の大きい状況です。



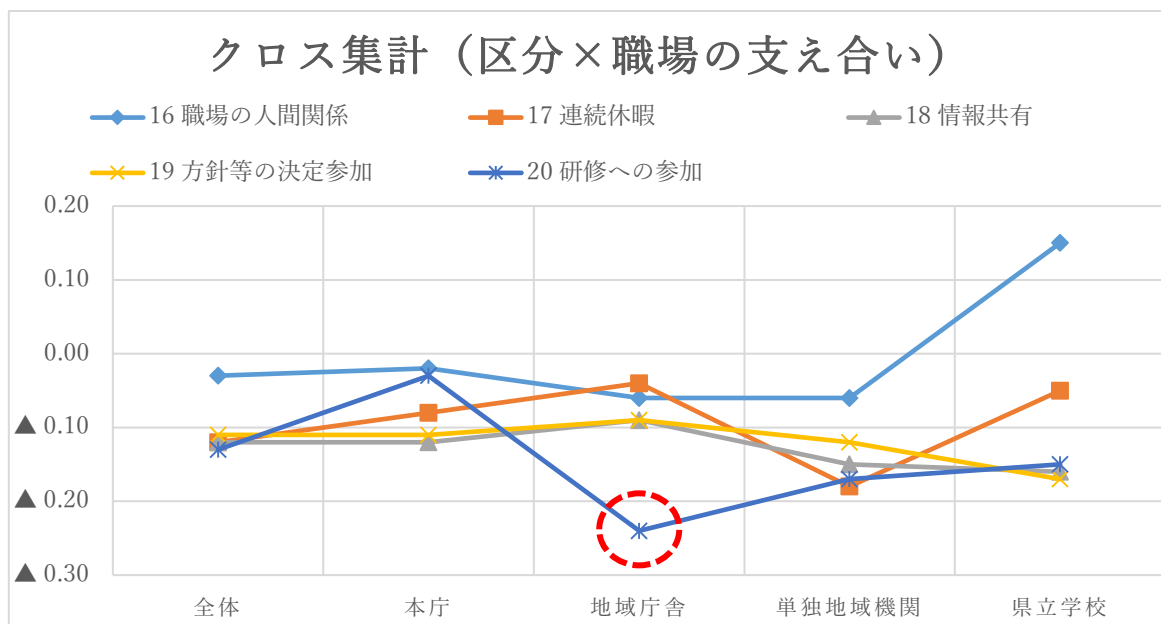
(7) 「職場の支え合い」に関する設問の分析

直近4年間で最も低い結果となった「職場の支え合い」の категорияについて、それ

ぞれ関係性がある属性等とのクロス集計からさらなる要因分析を行いました。

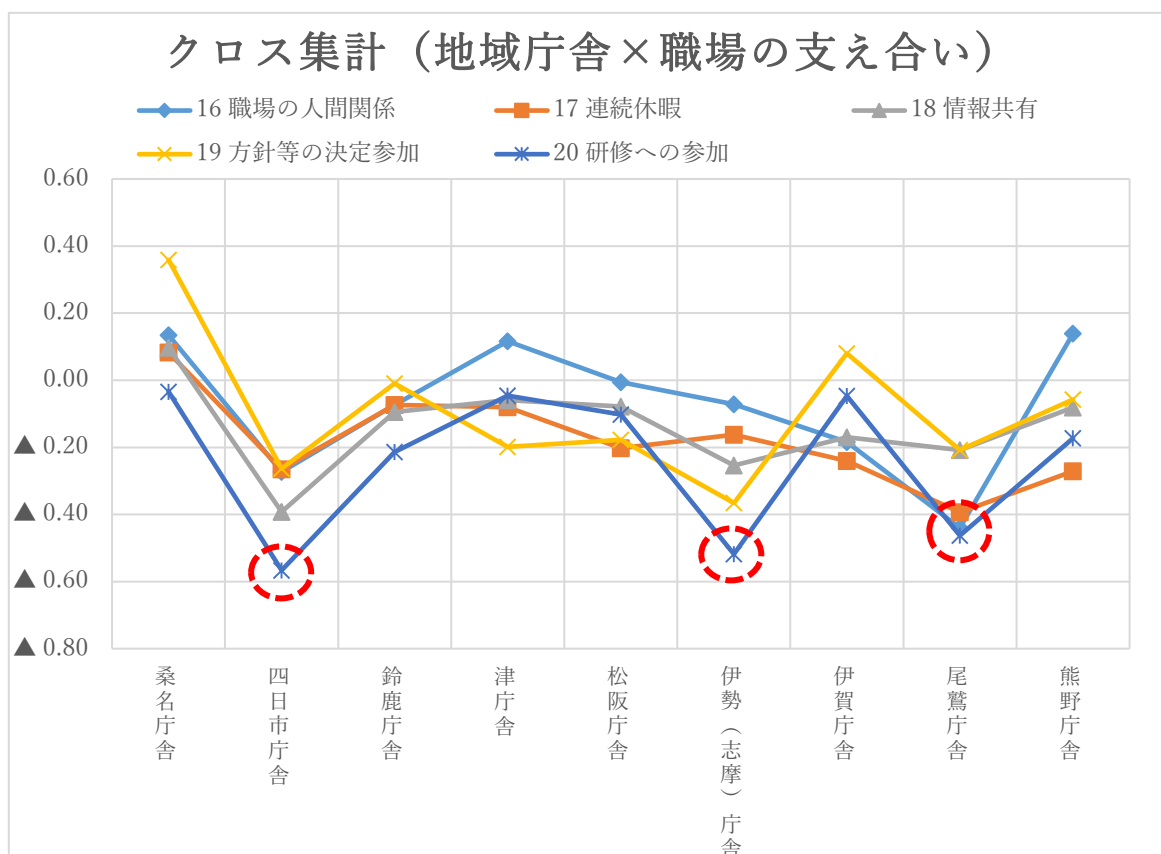
① 区分別（本庁、地域庁舎など）

区分別で比較すると、「18 情報共有」、「19 方針等の決定参加」が減少幅の大きい設問になっています。また、地域庁舎においては、「20 研修への参加」がより減少幅の大きい設問になっています。



② 地域庁舎別

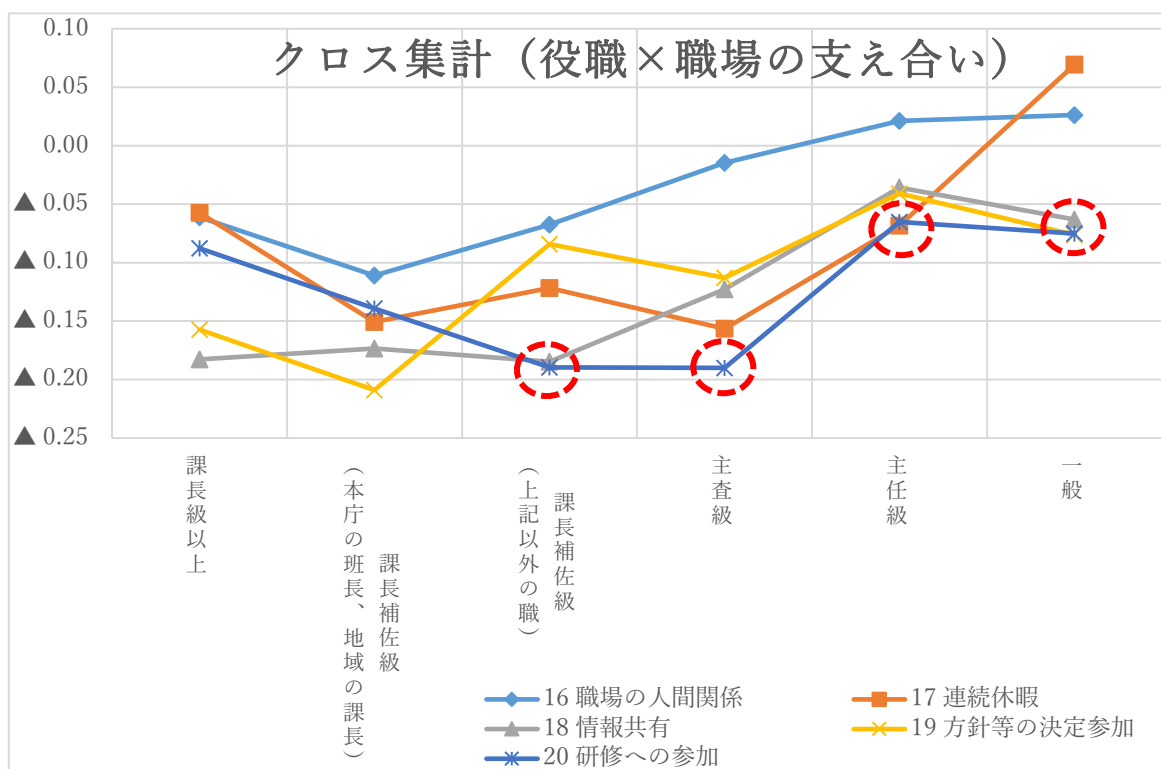
地域庁舎別で比較すると、特に満足度の減少幅が大きかった地域庁舎において「20 研修への参加」が減少幅の大きい設問になっています。



③ 役職別

役職別で比較すると、「18 情報共有」が全体的に減少幅の大きい設問になってい

るとともに、「20 研修への参加」が課長補佐級（本庁の班長、地域の課長以外の職）以下の役職において減少幅の一番大きい設問になっています。



(8) 分析のまとめ

これまでの分析や自由記述意見の結果から、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。

① 総勤務時間や仕事配分、業務量、業務見直しについて

「10 総勤務時間」や「9 仕事配分、業務量」の点数が下がった要因としては、新型コロナウイルス対策について、感染拡大防止と社会経済活動の両立を図る方針となったことによってコロナ流行前の業務が戻ってきている一方で、コロナに関連した業務は増えていることにより、各職員の業務量が増加したことが大きな要因であると考えられます。

また、コロナ応援体制により業務の平準化を図っているものの、職員の派遣元所属においては、残った職員が業務をフォローする必要があり、職員一人あたりの業務量が増えたことも点数が下がった要因であると考えられます。

「11 業務見直し」については、これまでも点数が低い状況であったが、年度途中にコロナ対策等によって業務量が増えることに対して、業務の見直しが十分にされないまま業務量が増えている状況もあることが点数の下がった大きな要因であると考えられます。

さらに、自由記述意見から、一部の所属において所属長が業務削減に積極的に取り組んでくれないことや、そもそも各職員の業務量が多く業務の見直しに取り組む余裕がないという趣旨の意見があり、業務の見直しに向けて県庁全体で取り組んでいく意識の醸成がより一層求められています。

② 職場環境について

これまでも意見があった執務室の環境（空調、スペース）が悪いことに加えて、Excel 等ファイルがなかなか開かない、立ち上げにいつもの倍以上の時間がかかる

など、パソコンの動作が遅いことが原因で業務をスムーズに進めることができなかつたことが、これまでも点数の低かつた「1 職場環境」においてさらに点数を引き下げる要因になるとともに、「10 総勤務時間」の点数を下げる大きな要因であると考えられます。

③ 職場の支え合いについて

「18 情報共有」、「19 方針等の決定参加」、「20 研修への参加」について、各職員の業務量の増加により研修に参加する時間が取れていないことや、コロナ応援により所属でのフォロー体制が必要になるため今まで以上に情報共有が重要になる一方で、所属内で十分に情報共有ができていない（情報共有する場が設定されない）ことが点数の下がつた要因であると考えられます。

なお、有識者（京都先端科学大学の跡田教授等）による昨年度までのアンケート結果に関する分析報告で、「内発的動機を高めるためには、仕事の裁量性・自律性や仕事上の情報共有が適切になされていること、学べる機会があることなどが重要であることが明らかになった。」と指摘されています。

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や対策について検討するとともに、令和4年度のアンケート分析結果をふまえた有識者の意見も参考にしながら労使協働により満足度向上に取り組んでいきます。

【参考：有識者による昨年度までのアンケート結果に対する分析報告（一部抜粋）】

- ・満足度の向上に対して、「時間」と「安全・安心」に関するカテゴリーの影響が相対的に大きい。
- ・仕事の裁量性・自律性や仕事上の情報共有が適切になされていること、学べる機会があることなどは、内発的動機につながる。
- ・先行研究において、ワーク・ライフ・バランス満足度が低い（高い）仕事・職場・上司の特徴として次のとおりとされている。

	満足度が低い	満足度が高い
仕事の 特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事上の責任・権限が重い ・達成すべきノルマ・目標の水準が高い ・仕事の締め切りや納期にゆとりがない ・顧客からクレームや要望変更が頻繁にある 	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事の手順を自分で決めることができる ・仕事の量を自分で決めることができる ・退社時間を自分で決めることができる
職場の 特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・職場の人数に比べて仕事の量が多い ・仕事が終わっても周りの人が残っており退社しにくい ・効率よく仕事を終わらせても他の人の仕事をまわされる 	<ul style="list-style-type: none"> ・上司は私の仕事上の問題や希望を理解している ・上司との職場でのコミュニケーションは円滑である
上司の 業務管 理の特 徴	<ul style="list-style-type: none"> ・長時間働くことを評価する傾向がある 	<ul style="list-style-type: none"> ・効率的な業務の運営に心がけている ・業務量や重要な業務が特定の部下に偏らないように配慮している ・部門のメンバー内で必要な情報を共有するように工夫している ・部門のメンバー間の円滑なコミュニケーションに配慮している ・部下の（仕事以外の）個人的な事情に配慮している ・上司自身がメリハリをつけた仕事の仕方をしている ・上司自身の生活（家庭役割などを果たすこと）を大切にしている