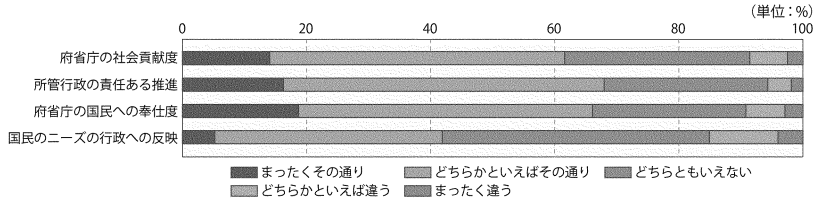
⑴　国民本位の所管行政

【国民本位の所管行政】の領域は、図７のとおり、所管行政に関する４の質問項目からなっている。

図７　【国民本位の所管行政】の領域の質問項目とその回答状況



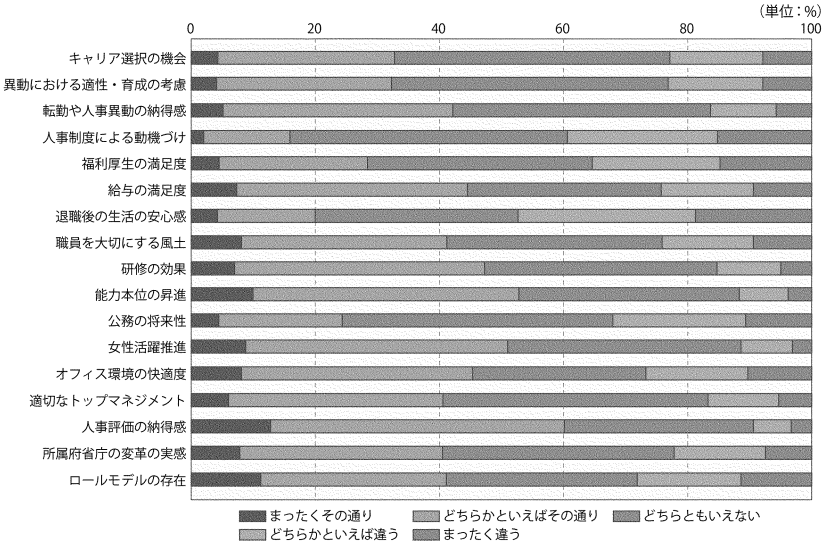
質問項目のうち、「府省庁の社会貢献度」は3.65、「所管行政の責任ある推進」は3.77、「府省庁の国民への奉仕度」は3.73と肯定的な傾向が見られた。このことから、職員は、所属する府省庁が責任を持って所管行政を推進することを通じて、国民や社会に奉仕・貢献していると感じているのではないかと考えられる。

なお、「国民のニーズの行政への反映」は上記の３つの質問項目ほど肯定的な傾向が見られなかった。これは、今回の調査対象者が本府省に勤務する職員となっていることもあり、行政の現場で国民と接触する機会が少なく、国民のニーズを自分の仕事に直接反映できる場面が限られていることが背景としてあるのではないかと考えられる。

⑵　職員の人事管理

【職員の人事管理】の領域は、図８のとおり、職員に適用される人事制度や職員に対する人事管理に関する17の質問項目からなっている。

図８　【職員の人事管理】の領域の質問項目とその回答状況



質問項目のうち、「キャリア選択の機会」は3.06、「異動における適性・育成の考慮」は3.05となっており、否定的な傾向が見られた。このことから、人事当局主導で行われている国家公務員の人事異動においては、自分に必要とされている能力や専門性の方向性が必ずしも明確になっていないと感じている職員が多いのではないかと考えられる。

また、「福利厚生の満足度」は2.83、「退職後の生活の安心感」は2.58となっており、否定的な傾向が見られることを踏まえると、福利厚生や退職後の生活の面に心配の種があり、職員が安んじて職務に精励しているとは言えないのではないかと考えられる。

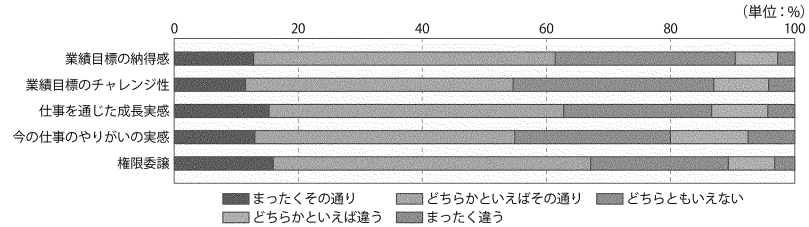
「人事制度による動機づけ」は2.63と否定的な傾向が見られ、上記の要因が勤務意欲に影響を与えているのではないかと考えられる。

他方で、「人事評価の納得感」はやや肯定的な傾向が見られ、また、「能力本位の昇進」及び「女性活躍推進」は中立的な傾向が見られた。

⑶　仕事のやりがい

【仕事のやりがい】の領域は、図９のとおり、仕事の達成と自分の成長に関する５の質問項目からなっている。

図９　【仕事のやりがい】の領域の質問項目とその回答状況

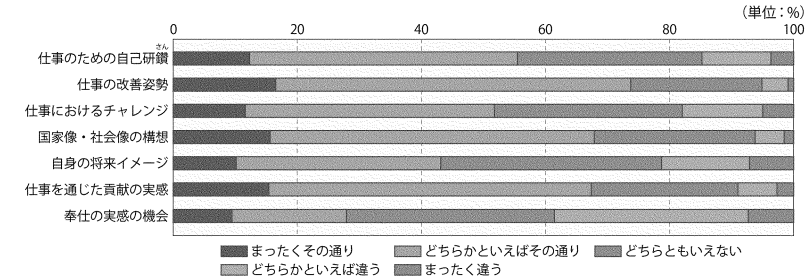


質問項目のうち、「権限委譲」は3.69と肯定的な傾向が見られ、「業績目標の納得感」、「仕事を通じた成長実感」もやや肯定的な傾向が見られた。このことから、職員は上司から挑戦しがいのある仕事を任されており、納得して仕事に取り組み、その結果、自分も成長できていると感じているのではないかと考えられる。

⑷　公共に奉仕する姿勢

【公共に奉仕する姿勢】の領域は、図10のとおり、職員が具体的な職務を行う際の心構えや姿勢に関する７の質問項目からなっている。

図10　【公共に奉仕する姿勢】の領域の質問項目とその回答状況



質問項目のうち、「仕事の改善姿勢」は3.84、「国家像・社会像の構想」は3.76、「仕事を通じた貢献の実感」は3.71となっており、肯定的な傾向が見られた一方、「奉仕の実感の機会」は2.92と否定的な傾向が見られた。これは、職員は自らの理想に向かって、より良い仕事をしようと取り組み、所管行政にも貢献していると感じているが、調査対象者が本府省に勤務する職員となっていることもあり、自身が国民に奉仕しているということを身をもって実感できる機会が少ないことが背景にあるのではないかと考えられる。