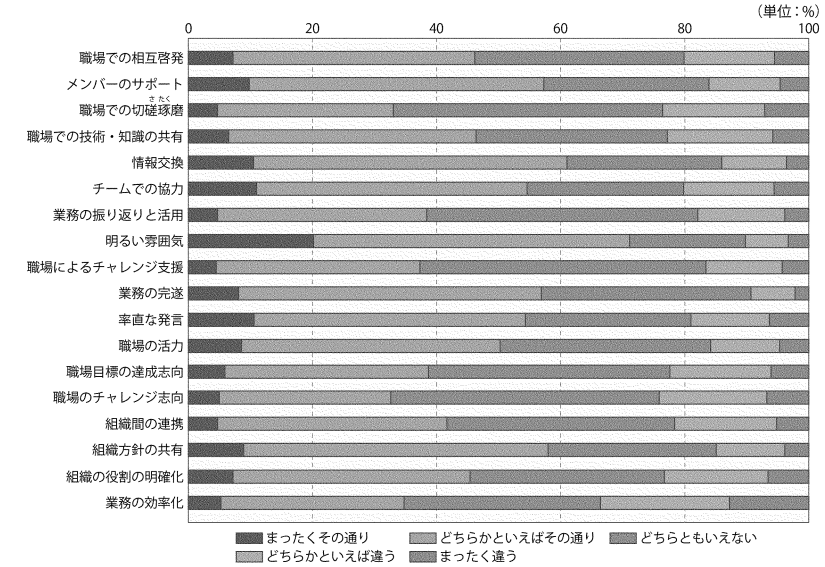
⑸　職場の活性

【職場の活性】の領域は、図11のとおり、職員が所属している課又はこれに相当する組織上の単位についての18の質問項目からなっている。

図11　【職場の活性】の領域の質問項目とその回答状況



質問項目のうち、「明るい雰囲気」は3.78と肯定的な傾向が見られ、「情報交換」、「メンバーのサポート」、「チームでの協力」は中立的な傾向が見られた一方、「職場での切磋琢磨」は3.07、「職場目標の達成志向」は3.16、「職場のチャレンジ志向」は3.07、「組織間の連携」は3.19となっており、否定的な傾向が見られた。

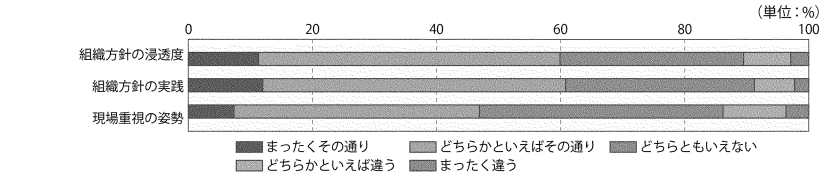
このことから、職場には明るい雰囲気があり、情報交換や悩みを抱えている職員への声掛けなども行われており、コミュニケーションは行われているものの、競争、挑戦といった面での職場の活性が低いのではないかと考えられる。

また、「業務の効率化」は2.94と否定的な傾向が見られており、職場における重要な課題となっているのではないかと考えられる。

⑹　組織方針の徹底

【組織方針の徹底】の領域は、図12のとおり、組織方針に関する３の質問項目からなっている。

図12　【組織方針の徹底】の領域の質問項目とその回答状況

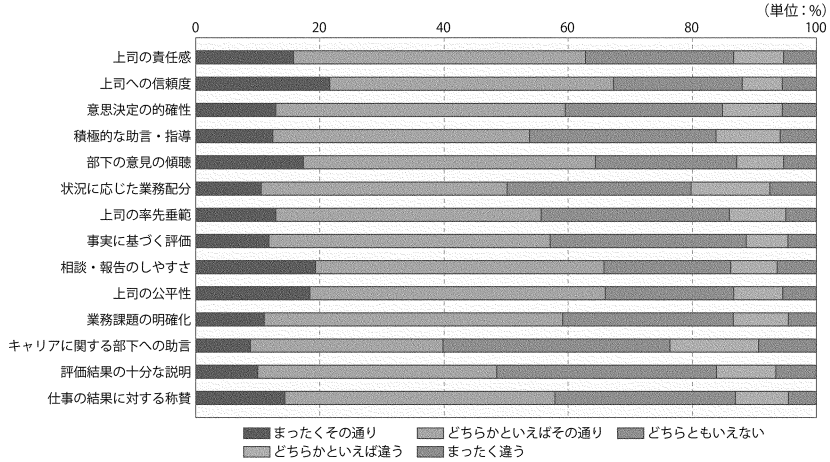


質問項目のうち、「組織方針の浸透度」、「組織方針の実践」はやや肯定的な傾向が見られたが、「現場重視の姿勢」は中立的な傾向が見られた。これは、今回の調査対象者が本府省に勤務する職員となっていることもあり、組織方針を意識して仕事を行っている一方で、行政の現場で国民と接触する機会が少なく、現場の情報や意見を施策に直接活用できる場面が限られていることが背景にあるのではないかと考えられる。

⑺　上司のマネジメント

【上司のマネジメント】の領域は、図13のとおり、課長など職場において日常の業務を直接指揮命令する者についての14の質問項目からなっている。

図13　【上司のマネジメント】の領域の質問項目とその回答状況



質問項目のうち、「部下の意見の傾聴」が3.64、「上司の公平性」が3.66、「相談・報告のしやすさ」が3.65、「上司への信頼度」は3.71と肯定的な傾向が見られた一方、「キャリアに関する部下への助言」は3.16と否定的な傾向が見られた。

このことから、上司は部下とのコミュニケーションを心掛けており、部下からも信頼されている傾向にあるが、公務においては人事当局主導で人事が行われることもあり、キャリアに関して上司が部下に助言することは十分なされていないのではないかと考えられる。

⑻　適正な業務負荷

【適正な業務負荷】の領域は、図14のとおり、職員の職務や職場における業務負荷に関する６の質問項目からなっている。

図14　【適正な業務負荷】の領域の質問項目とその回答状況

