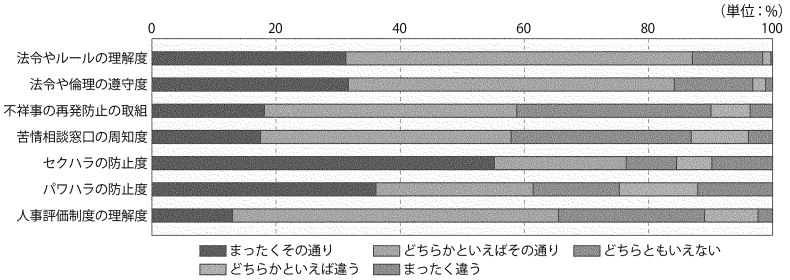
質問項目のうち、「業務量の許容度」は3.63、「ワーク・ライフ・バランス」と「仕事の裁量の付与」は3.64となっており、肯定的な傾向が見られた一方、「業務量に応じた人員配置」は2.73となっており、否定的な傾向が見られた。このことから、ワーク・ライフ・バランスを意識しつつ、自らの裁量により何とか業務を処理できているとは感じているものの、職場においては業務量に応じた人員配置がなされておらず、業務負荷が大きいと認識しているのではないかと考えられる。

⑼　法令の理解・遵守

【法令の理解・遵守】の領域は、図15のとおり、コンプライアンスに関する７の質問項目からなっている。

図15　【法令の理解・遵守】の領域の質問項目とその回答状況

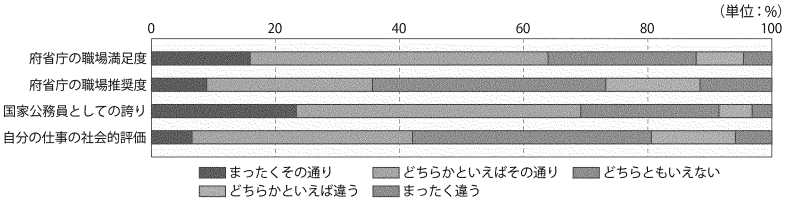


質問項目のうち、「法令やルールの理解度」は4.16、「法令や倫理の遵守度」は4.11、「セクハラの防止度」は4.06と肯定的な傾向が見られた。このことから、職員には服務上、法令遵守義務が課されているが、職員も当然に法令や倫理を遵守して仕事に臨んでおり、また、セクシュアル・ハラスメントも防止されていると感じている職員が多いのではないかと考えられる。

⑽　全体的な意識

【全体的な意識】の領域は、図16のとおり、上記の９つの領域を総合した職員の全体的な意識に関する４の質問項目からなっている。

図16　【全体的な意識】の領域の質問項目とその回答状況



質問項目のうち、「府省庁の職場満足度」は3.63、「国家公務員としての誇り」は3.81と肯定的な傾向が見られた一方、「府省庁の職場推奨度」は3.06と否定的な傾向が見られ、「自分の仕事の社会的評価」もやや否定的な傾向が見られた。このことから、職員は、自分自身としては、所属する府省庁で働くことに満足しているとともに、国家公務員としての誇りも持っているが、社会から必ずしも相応の評価を受けていないと感じ、諸条件を踏まえると他者に積極的に勧めたいとまでは思っていないのではないかと考えられる。

３　質問項目別の分析

⑴　肯定的な傾向が見られた質問項目

全85の質問項目のうち、肯定的な傾向が見られたもの上位10位は表１のとおりとなっており、【法令の理解・遵守】、【公共に奉仕する姿勢】、【国民本位の所管行政】の領域に属する質問項目が多く含まれている。

表1　肯定的な傾向が見られた質問項目

「質問項目」	【領域】	平均値	肯定的な回答割合（%）	否定的な回答割合（%）
法令やルールの理解度	法令の理解・遵守	4.16	87.0	1.6
法令や倫理の遵守度	法令の理解・遵守	4.11	84.1	3.2
セクハラの防止度	法令の理解・遵守	4.06	76.4	15.5
仕事の改善姿勢	公共に奉仕する姿勢	3.84	73.7	5.1
国家公務員としての誇り	全体的な意識	3.81	69.1	8.6
明るい雰囲気	職場の活性	3.78	71.1	10.2
所管行政の責任ある推進	国民本位の所管行政	3.77	68.0	5.7
国家像・社会像の構想	公共に奉仕する姿勢	3.76	67.9	6.2
府省庁の国民への奉仕度	国民本位の所管行政	3.73	66.2	9.1
仕事を通じた貢献の実感	公共に奉仕する姿勢	3.71	67.3	9.1
上司への信頼度	上司のマネジメント	3.71	67.3	11.9

なお、これらの質問項目について、属性による回答の違いが顕著なものを見てみると、「セクハラの防止度」については、男性が4.15、女性が3.76と性別による回答の差が大きく、男性よりも女性の方がセクシュアル・ハラスメントと認識する場面が多いのではないかと考えられる。

⑵　否定的な傾向が見られた質問項目

全85の質問項目のうち、否定的な傾向が見られたもの下位10位は表２のとおりとなっており、過半数が【職員の人事管理】の領域に属する質問項目となっている。

表2　否定的な傾向が見られた質問項目

「質問項目」	【領域】	平均値	肯定的な回答割合（%）	否定的な回答割合（%）
退職後の生活の安心感	職員の人事管理	2.58	20.0	47.3
人事制度による動機づけ	職員の人事管理	2.63	15.9	39.4
業務量に応じた人員配置	適正な業務負荷	2.73	29.1	43.9
福利厚生の満足度	職員の人事管理	2.83	28.5	35.4
公務の将来性	職員の人事管理	2.86	24.3	32.0
奉仕の実感の機会	公共に奉仕する姿勢	2.92	27.9	38.5
業務の効率化	職場の活性	2.94	34.8	33.7
異動における適性・育成の考慮	職員の人事管理	3.05	32.2	23.2
キャリア選択の機会	職員の人事管理	3.06	32.8	22.9
府省庁の職場推奨度	全体的な意識	3.06	35.6	26.8