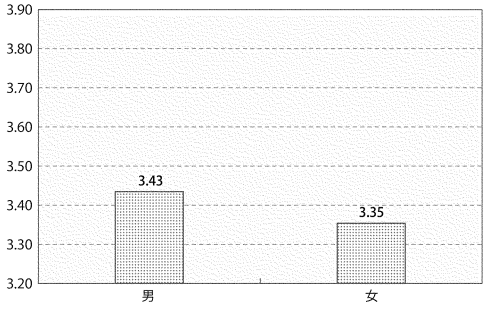
採用区分別の平均値を見ると、全般的に、他の試験等による採用者に比べて、総合職試験等による採用者が高くなっている。

回答者の属性を見てみると、職制段階別の平均値が最も低かった係長級職員の49.2％が一般職（大卒）試験等による採用者であることから、⑴で述べたことと同様の背景がある程度反映されているのではないかと考えられる。

⑷　性別

男女別に全85の質問項目の回答の平均値を算出すると、図20のとおりとなっている。

図20　性別の回答の平均値



他の属性における回答の差と比べると、男女間での回答の差は僅かであり、全般的には、公務職場に対する意識において性別による違いはほとんどないものと考えられる。また、【職員の人事管理】の領域に属する「女性活躍推進」の回答の差も小さい。

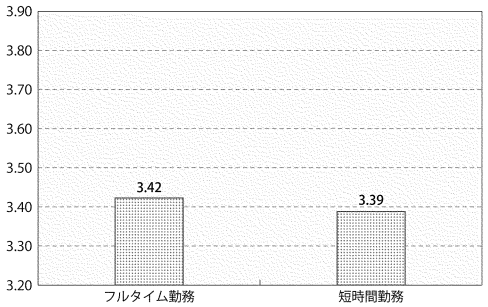
他方で、女性の方が否定的な傾向が見られた質問項目を見てみると、【公共に奉仕する姿勢】、【仕事のやりがい】の領域に多く、特に乖離が認められる質問項目は、「業績目標のチャレンジ性」、「仕事におけるチャレンジ」、「仕事を通じた成長実感」、「自身の将来イメージ」、「ロールモデルの存在」、「仕事のための自己研鑽」となっている。

こうした結果から、公務においては従前から女性の採用・登用の拡大に取り組んできており、さらに近時の政府全体での推進の機運もあって、女性の活躍推進が徐々に進んでいると認識されているが、登用に当たって重要とされている、成長につながる仕事や経験の機会の付与、将来の職業生活における目標の設定、それに向けた能力開発といった点については、女性はまだ不十分と感じているのではないかと考えられる。

⑸　勤務形態

勤務形態別に全85の質問項目の回答の平均値を算出すると、図21のとおりとなっている。

図21　勤務形態別の回答の平均値



勤務形態による回答の差はほとんどなかったが、「ストレスの許容度」、「業務量に応じた人員配置」、「ワーク・ライフ・バランス」については、フルタイム勤務職員よりも短時間勤務職員の方が肯定的な傾向が見られ、短時間勤務職員は仕事と家庭を両立し得る働き方ができていると感じているのではないかと考えられる。

他方、「自身の将来イメージ」、「権限委譲」、「仕事におけるチャレンジ」、「ロールモデルの存在」、「給与の満足度」については、フルタイム勤務職員よりも短時間勤務職員の方が否定的な傾向が見られた。短時間勤務は育児短時間勤務と再任用短時間勤務とに大別でき、調査上は両者を分離していないが、いずれも、短時間勤務が可能となるような業務配分となっており、仕事を通じた成長の機会が限られていること、勤務時間に応じて給与が減額されることなどが関係しているのではないかと考えられる。

5　相関関係の分析

質問項目間の相関係数（２つの項目間の関係の強弱を測る指標）を算出し、相関係数が0.7より大きいものを「強い相関がある」、0.4より大きく0.7以下のものを「中程度の相関がある」とした。質問項目間の相関係数に基づき、領域ごとに相関係数を算出した結果は、表３のとおりである。

表３　領域間の相関係数

領域名	国民本位の所管行政	職員の人事管理	仕事のやりがい	公共に奉仕する姿勢	職場の活性	組織方針の徹底	上司のマネジメント	適正な業務負荷	法令の理解・遵守	全体的な意識
国民本位の所管行政	1.000	0.658	0.559	0.503	0.650	0.711	0.558	0.331	0.553	0.635
職員の人事管理	0.658	1.000	0.623	0.440	0.747	0.655	0.632	0.487	0.460	0.612
仕事のやりがい	0.559	0.623	1.000	0.573	0.612	0.482	0.599	0.387	0.363	0.597
公共に奉仕する姿勢	0.503	0.440	0.573	1.000	0.476	0.470	0.367	0.259	0.256	0.589
職場の活性	0.650	0.747	0.612	0.476	1.000	0.651	0.729	0.491	0.445	0.578
組織方針の徹底	0.711	0.655	0.482	0.470	0.651	1.000	0.526	0.302	0.523	0.521
上司のマネジメント	0.558	0.632	0.599	0.367	0.729	0.526	1.000	0.446	0.446	0.465
適正な業務負荷	0.331	0.487	0.387	0.259	0.491	0.302	0.446	1.000	0.374	0.374
法令の理解・遵守	0.553	0.460	0.363	0.256	0.445	0.523	0.446	0.374	1.000	0.276
全体的な意識	0.635	0.612	0.597	0.589	0.578	0.521	0.465	0.374	0.276	1.000

凡例　相関係数＝r

r≦0.400	0.400＜r≦0.500	0.500＜r≦0.600	0.600＜r≦0.700	0.700＜r＜1.000	r=1.000

まず、【職員の人事管理】と【職場の活性】の間に強い相関があることに加え、前者は他の領域との間にも中程度の相関があることが分かる。このことから、職員を任用や給与などの人事管理を通じて適切に処遇することが、職員の勤務意欲を支えることにつながり、さらに、職場の活力や仕事のやりがいなどに関係している可能性があることが確認された。

次に、【上司のマネジメント】と【職場の活性】との間に強い相関があることに加え、前者は他の領域との間にも中程度の相関があることから、上司の役割が非常に重要であることが示唆された。

また、【国民本位の所管行政】と【組織方針の徹底】との間に強い相関があることから、組織方針が徹底されると、どのように自分の業務を進めれば、自分の所属する府省庁が社会や国民に対して貢献・奉仕することにつながるのかという点が明確になるという関係があるのではないかと考えられる。

6　全体的な意識とそれ以外の領域との関係

最後に、【全体的な意識】には、どの領域が特に関係しているのかを明らかにするため、【全体的な意識】を従属変数、他の領域を独立変数として、重回帰分析を行った。その結果、独立変数のうち、【国民本位の所管行政】、【職員の人事管理】、【公共に奉仕する姿勢】が【全体的な意識】と強い関係を示した。このことから、国家公務員にとっては、所管行政を通じて国民や社会に奉仕していることに意義を見出しているとともに、その仕事ぶりがきちんと評価され、それに見合った適切な処遇がなされることが重要であると考えられる。