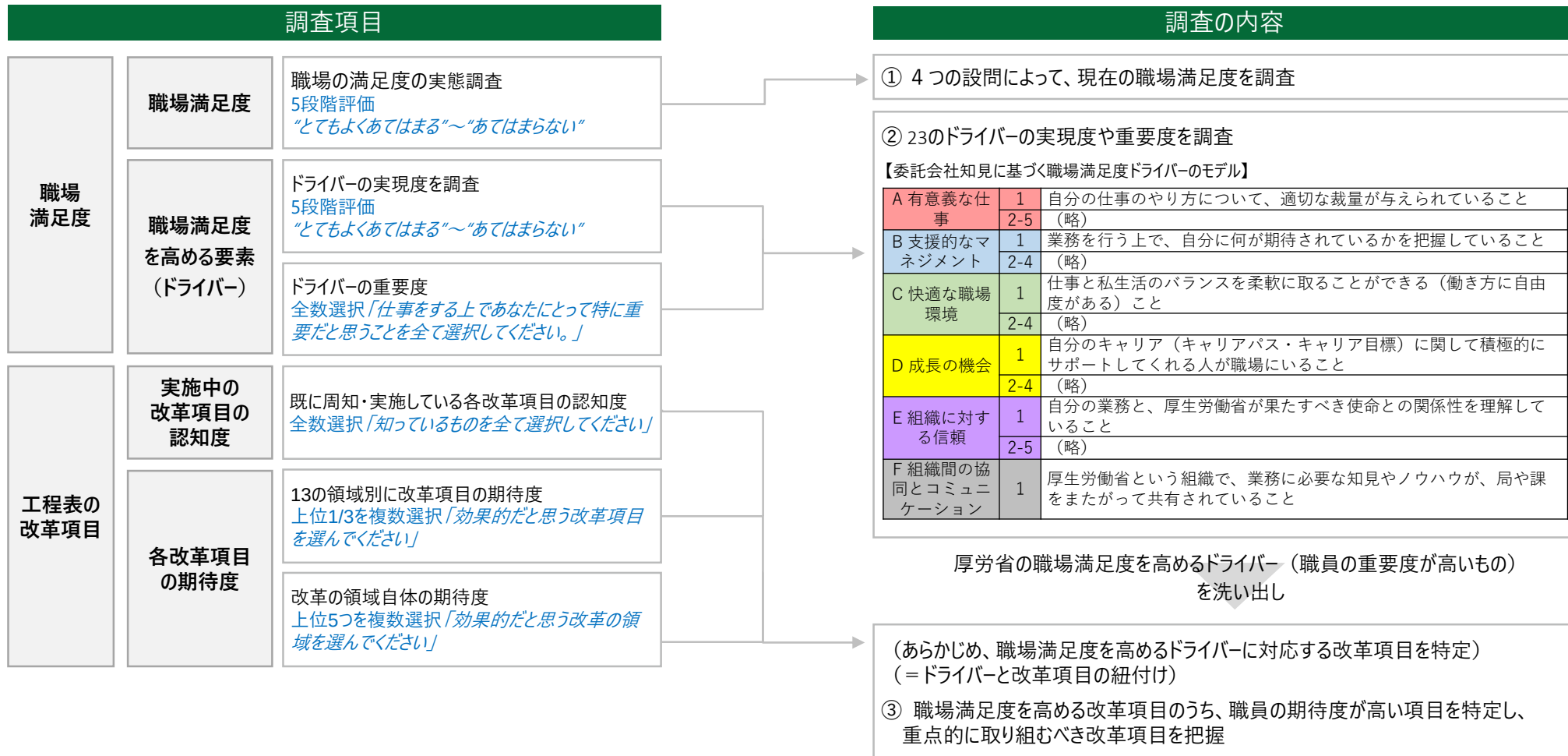


厚生労働省改革に関する省内アンケート結果（概要）

厚生労働省改革に関する省内アンケート

- 厚生労働省本省職員を対象に、（１）職場満足度に関する調査、（２）改革工程表の改革項目に係る期待度等に関するアンケート調査を実施。（委託会社：デロイト・トーマツコンサルティング合同会社）

【調査期間】2020年11月10日～11月24日（10開庁日） 【回答者数】1,690名



【結果概要】

結果①：職場満足度

- ・ 「厚生労働省という組織で働くことを誇りに思っている」、「今から2年後も厚生労働省で働き続けていると思う」という設問は、ポジティブ回答（「とてもよくあてはまる」、「あてはまる」）がネガティブ回答（「全くあてはまらない」、「あてはまらない」）を上回った。
- ・ 厚生労働省という組織について、「良い職場として家族や友人に勧めることができる」、「仕事に全力を尽くそうという気にさせてくれる」という設問は、ネガティブ回答がポジティブ回答を上回った。
- ・ 職場満足度を年齢別にみると、25歳～39歳の若手層からミドル層で低くなっており、25歳未満の若手と40歳以降の職員は相対的に満足度が高い傾向がみられた。

結果②：職場満足度を高める要素（ドライバー）

- ・ 職員の重要度が高いドライバーは、「私生活とのバランス」、「仕事の適切な裁量」、「協業を楽しむこと」等が上位にあがった。実現しているドライバーは、「厚労省が果たすべき使命への共感」、「自分の業務と厚労省が果たすべき使命との関係性の理解」等が上位にあがった。
- ・ 重要度が高いにもかかわらず実現度が低いドライバーは、「私生活とのバランス」、「時間的裁量」、「自分の強みを発揮する機会」、「部局横断での知見共有」、「所属部署の自分の健康と幸せへの関心」であった。

結果③：重点的に取り組むべき22項目

- ・ 重要度が高いドライバーに対応する改革項目のうち、期待度が高いものとして、
(全106項目中) 22の改革項目（※）が、「重点的に取り組むべき改革項目」であるという結果が得られた。

（※「冷暖房の温度調整や稼働時間の柔軟化等」、「委員会開催スケジュールの事前合意・共有と質問通告2日前ルールの徹底」、「テレワークの推進・環境整備（トークン・同時接続数の増設、更なる推進策等）」等

- ・ アンケート結果も踏まえ、22の改革項目について更に踏み込んだ改革を実現するべく検討を進めるとともに、その他の項目についても着実に改革を進めていく。職場満足度等のアンケートについても、継続的に実施していく。
- ・ 次回の実行チーム(夏目処)：改革の進捗確認、アンケート結果や民間知見等を踏まえた改革内容の追加・整理等。2

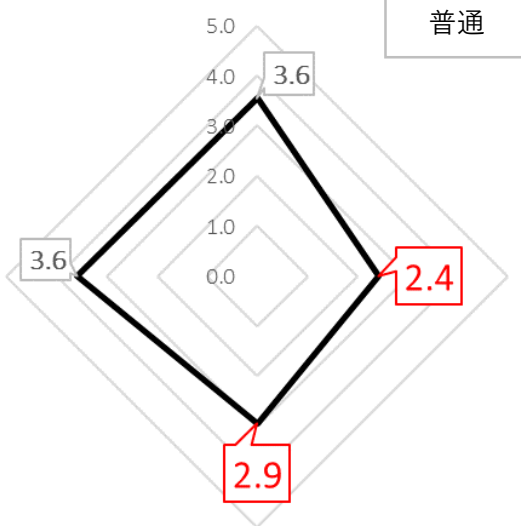
「厚生労働省という組織で働くことを誇りに思っている」、「今から2年後も厚生労働省で働き続けていると思う」という設問は、ポジティブ回答がネガティブ回答を上回った

一方、厚生労働省という組織について、「良い職場として家族や友人に勧めることができる」、「仕事に全力を尽くそうという気にさせてくれる」という設問は、ネガティブ回答がポジティブ回答を上回った

全回答者の職場満足度4指標

質問内容	ネガティブ回答			ポジティブ回答		平均値	
	1：全くあてはまらない	2：あてはまらない	3：どちらでもない	4：ややあてはまる	5：とてもよくあてはまる		
私は、厚生労働省という組織で働くことを誇りに思っている	78	177	431	732	272	3.6	全平均 3.1
私は、厚生労働省という組織を、良い職場として家族や友人に勧めることができる	383	558	453	244	52	2.4	
厚生労働省という組織は、仕事に全力を尽くそうという気にさせてくれる	178	410	546	448	108	2.9	
今から2年後も、私は厚生労働省で働き続けていると思う	161	179	347	505	498	3.6	

【質問】私は、厚生労働省という組織で働くことを誇りに思っている



【質問】今から2年後も、私は厚生労働省で働き続けていると思う

普通

【質問】私は、厚生労働省という組織を、良い職場として家族や友人に勧めることができる

極めて悪い

【質問】厚生労働省という組織は、仕事に全力を尽くそうという気にさせてくれる

悪い

【凡例】

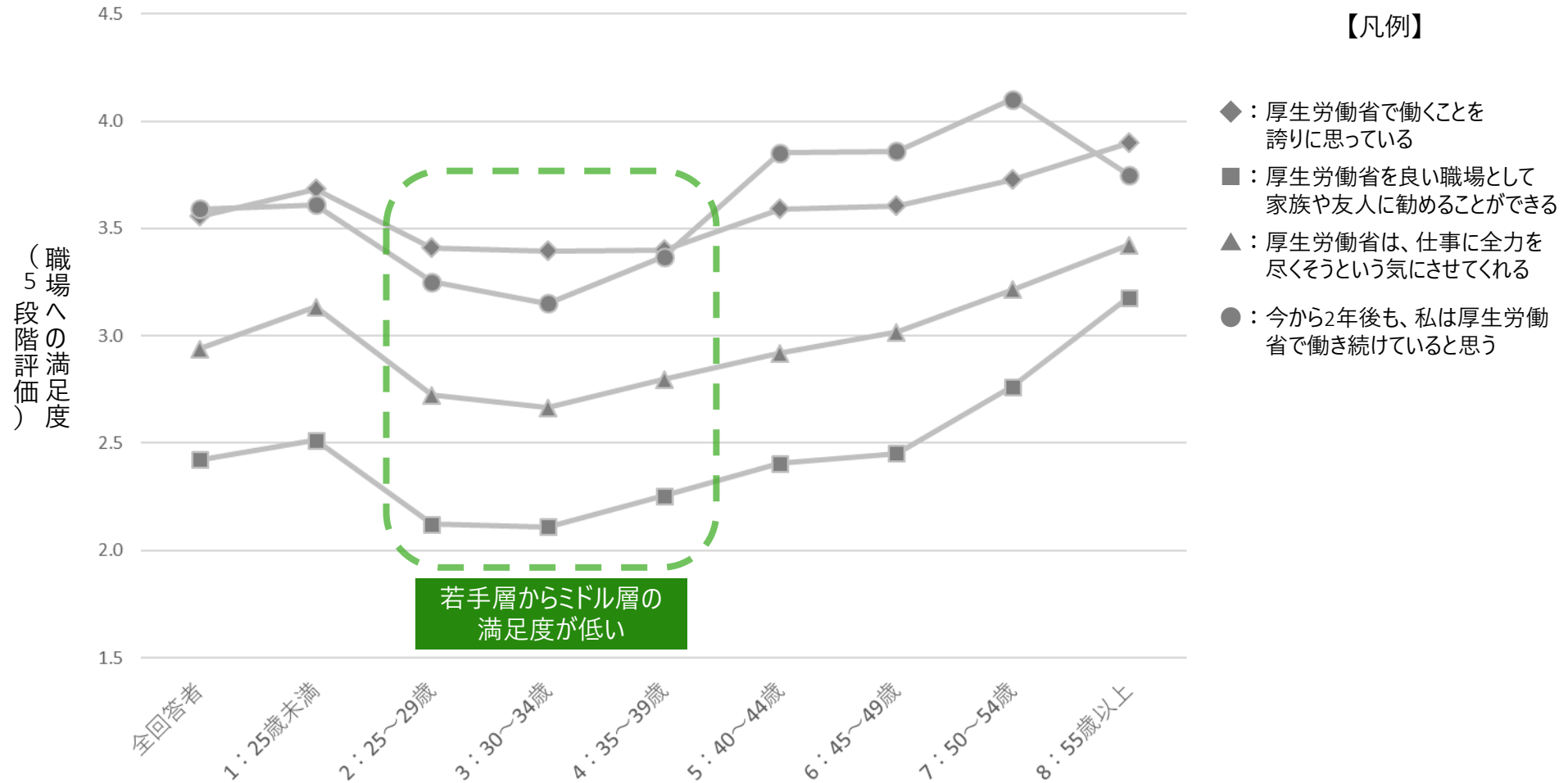
- 回答者が500人以上
- 回答者が250人以上
- 回答者が250人未満

参考：スコアに関する委託会社知見

スコア	基準
4.2点以上	とても良い
3.7～4.2点	良い
3.2～3.7点	普通
2.7～3.2点	悪い
2.7点未満	極めて悪い

職場満足度を年齢別にみると、25歳～39歳の若手層からミドル層で低くなっており、25歳未満の若手と40歳以降の職員は相対的に満足度が高い傾向がみられた

年齢別 満足度分析



重要度が高いドライバーは、「c1 私生活とのバランス」「A1 仕事の裁量」「A3 協業を楽しむこと」で、 実現度が高いドライバーは「E2 使命への共感」「E1 使命と業務の関係の理解」であった

《ドライバーの重要度》

※「仕事をする上であなたにとって重要だと思うことを（複数）選択してください」という設問への回答結果

順位	No.	設問	ドライバーの重要度 (職員の選択率)
1	C1	仕事と私生活のバランスを柔軟に取ることができる（働き方に自由度がある）こと	61%
2	A1	自分の仕事のやり方について、適切な裁量が与えられていること	58%
3	A3	同じ課や係の人と一緒に仕事をするを楽しむこと	54%
4	A4	熟考して／創造性を発揮して仕事に取り組むための時間的裁量があること	45%
5	D4	仕事の中で、学習・成長する機会があること	42%
6	A2	自分にふさわしい仕事をしていること	40%
7	A5	仕事の中で、日常的に自分の強みを発揮する機会があること	39%
8	B2	良い仕事を行えるよう、上司が指導・支援をしてくれること	39%
9	C4	職場で大事にされ、気楽に自分の意見を共有することができること	36%
10	F1	厚生労働省という組織で、業務に必要な知見やノウハウが、局や課をまたがって共有されていること	32%
11	C2	所属する部署が、自分の健康と幸せに関心を持っていること	31%
12	B1	業務を行う上で、自分に何が期待されているかを把握していること	30%
13	E4	厚生労働省の幹部職員を信頼・信用できること	28%
14	C3	優れた仕事を行っていると感じられること	25%
15	B4	上司が、仕事ぶりについて定期的にフィードバックを提供してくれること	25%
16	E1	自分の業務と、厚生労働省が果たすべき使命との関係性を理解していること	22%
17	E2	厚生労働省が果たすべき使命に強く共感できること	21%
18	D1	自分のキャリア（キャリアパス・キャリア目標）に関して積極的にサポートしてくれる人が職場にいること	21%
19	E5	厚生労働省の幹部職員が、最高の仕事をしようという気にさせてくれること	21%
20	D3	自身のキャリア目標の達成に必要な学習機会（各種研修など）を利用できること	19%
21	D2	厚生労働省で、自身のキャリア目標を達成できること	17%
22	E3	厚生労働省の幹部職員は、職場でよりよい経験ができるよう取り組んでくれていると感じること	16%
23	B3	課室長などの管理職が、自身のマネジメント能力を高めるためのトレーニングを定期的に受けていること	14%

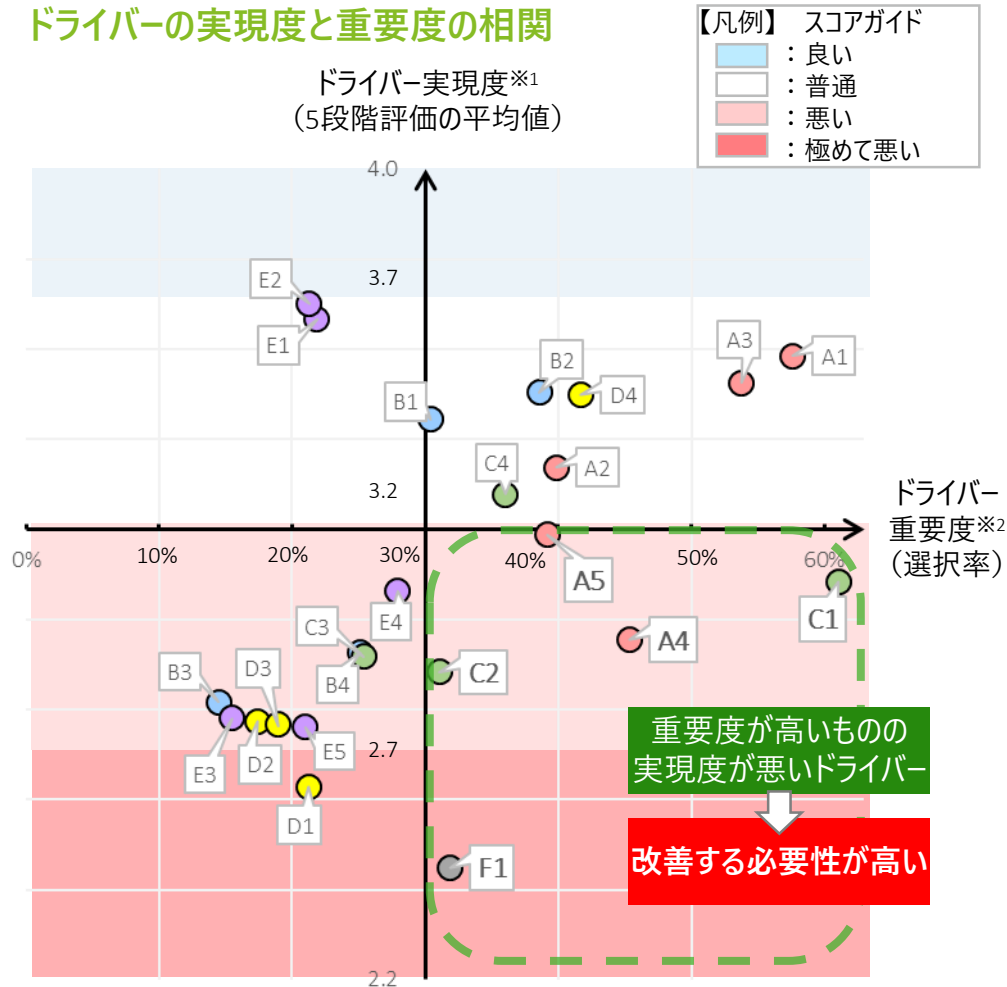
《ドライバーの実現度》

※各ドライバーについて、「とてもあてはまる(5点)」～「全く当てはまらない(1点)」の5段階評価で、自身に該当するものを回答した結果

順位	No.	設問	ドライバーの実現度 (5段階評価スコア)
1	E2	私は、厚生労働省が果たすべき使命に強く共感できる	3.7
2	E1	私は、自分の業務と、厚生労働省が果たすべき使命との関係性を理解している	3.7
3	A1	私は自分の仕事のやり方について、適切な裁量が与えられている。	3.6
4	A3	私は、同じ課や係の人と一緒に仕事をするを楽しんでいる	3.5
5	B2	上司は、私が良い仕事を行えるよう、指導・支援をしてくれる	3.5
6	D4	私は、仕事の中で、学習・成長する機会がある	3.5
7	B1	私は、業務を行う上で、自分に何が期待されているかを把握している	3.4
8	A2	現在、私は自分にふさわしい仕事をしている	3.3
9	C4	私は、職場で大事にされており、気楽に自分の意見を共有することができる	3.3
10	A5	仕事の中で、日常的に自分の強みを発揮する機会がある	3.2
11	C1	私は、仕事と私生活のバランスを柔軟に取ることができる（働き方に自由度がある）	3.1
12	E4	私は、厚生労働省の幹部職員を信頼・信用している	3.1
13	A4	私は、熟考して／創造性を発揮して仕事に取り組むための時間的裁量がある	3.0
14	B4	上司は、私の仕事ぶりについて定期的にフィードバックを提供してくれる	2.9
15	C3	私は、優れた仕事を行っていると感じられている	2.9
16	C2	私が所属する部署は、私の健康と幸せに関心を持っている	2.9
17	B3	課室長などの管理職は、自身のマネジメント能力を高めるためのトレーニングを定期的に受けている	2.8
18	E3	厚生労働省の幹部職員は、私が職場でよりよい経験ができるよう取り組んでくれていると感じる	2.8
19	D2	私は、厚生労働省で、自身のキャリア目標を達成できると思う	2.8
20	D3	私は、自身のキャリア目標の達成に必要な学習機会（各種研修など）を利用できる	2.8
21	E5	厚生労働省の幹部職員は、最高の仕事をしようという気にさせてくれる	2.8
22	D1	私のキャリア（キャリアパス・キャリア目標）に関して積極的にサポートしてくれる人が職場にいる	2.6
23	F1	厚生労働省という組織では、業務に必要な知見やノウハウが、局や課をまたがって共有されている	2.4

重要度が高いにもかかわらず実現度が低いドライバーは、「c1私生活とのバランス」、「A4時間的裁量」、「A5自分の強みを発揮する機会」、「F1部局横断での知見共有」、「c2所属部署の自分の健康と幸せへの関心」であった

ドライバーの実現度と重要度の相関



※1：ドライバーの実現度は、1から5までの5段階評価のスコア平均値を表示

※2：ドライバーの重要度は、「重要だと思う」と選択された割合を表示

No.	説明
A1	自分の仕事のやり方について、適切な裁量が与えられていること
A2	自分にふさわしい仕事をしていること
A3	同じ課や係の人と一緒に仕事をするを楽しむこと
A4	熟考して／創造性を発揮して仕事に取り組むための時間的裁量があること
A5	仕事の中で、日常的に自分の強みを発揮する機会があること
B1	業務を行う上で、自分に何が期待されているかを把握していること
B2	良い仕事を行えるよう、上司が指導・支援をしてくれること
B3	課室長などの管理職が、自身のマネジメント能力を高めるためのトレーニングを定期的を受けていること
B4	上司が、仕事ぶりについて定期的にフィードバックを提供してくれること
C1	仕事と私生活のバランスを柔軟に取ることができる（働き方に自由度がある）こと
C2	所属する部署が、自分の健康と幸せに関心を持っていること
C3	優れた仕事を行っていると評価されること
C4	職場で大事にされ、気楽に自分の意見を共有することができること
D1	自分のキャリア（キャリアパス・キャリア目標）に関して積極的にサポートしてくれる人が職場にいること
D2	厚生労働省で、自身のキャリア目標を達成できること
D3	自身のキャリア目標の達成に必要な学習機会（各種研修など）を利用できること
D4	仕事の中で、学習・成長する機会があること
E1	自分の業務と、厚生労働省が果たすべき使命との関係性を理解していること
E2	厚生労働省が果たすべき使命に強く共感できること
E3	厚生労働省の幹部職員は、職場でよりよい経験ができるよう取り組んでくれていると感じること
E4	厚生労働省の幹部職員を信頼・信用できること
E5	厚生労働省の幹部職員が、最高の仕事をしようという気にさせてくれること
F1	厚生労働省という組織で、業務に必要な知見やノウハウが、局や課をまたがって共有されていること

重点的に取り組むべき改革項目(22項目)は以下のとおり

【凡例（改革項目区分）】

- 人事制度改革
- 業務改革
- 職場改善
- 広報改革

重点的に取り組むべき改革項目

	ドライバー 1 2 (重要度高)	改革項目（期待度が高い順）	期待度	認知度
改革項目 (期待度高) ① ～ ③	22項目	83 冷暖房の温度調整や稼働時間の柔軟化等	63%	61%
		53 委員会開催スケジュールの事前合意・共有と質問通告 2 日前ルール徹底	62%	-
		68 テレワークの推進・環境整備（トークン・同時接続数の増設、更なる推進策等）	62%	43%
		30 超過勤務手当の適切な執行（執行状況を踏まえた運用改善等）	49%	17%
		39 コールセンター増員による、電話対応の負荷削減	47%	37%
		6 内示時期の前倒しによる十分な引継ぎ時間等の確保（転居を伴う異動：1 か月前、それ以外：2 週間前）	45%	52%
		40 議事録作成支援（自動文字起こし）システムの導入	44%	-
		57 通告時間やいわゆる「空振り答弁」等の分析・公表	44%	-
		33 厳正な人事評価の徹底（C 評価等の基準明確化、ハラスメント傾向職員への厳正対応等）	43%	15%
		14 人事的配慮が可能なポストの拡充（同一業務への複数名配置、独任ポストの廃止等）	41%	14%
		28 出勤簿・休暇簿等の電子化（押印廃止）と出退勤管理の一元化・強化	40%	-
		47 国会答弁のデータベース化	36%	24%
		38 RPA事業の本格実施による業務負荷の低減（RPA：ロボット技術による定型業務の自動化・効率化）	34%	31%
		44 問表作成の効率化（省内伝達方法、割振調整のルール見直し等）	33%	30%
		45 答弁様式等のダウンロード（Wordテンプレートからダウンロード可能に）	33%	30%
		46 国会答弁審査のペーパーレス化（原則メール・電話による官総審査）	33%	44%
		67 外部ウェブサイトへのアクセスやファイルダウンロードの際の手順簡素化	33%	-
		70 大容量データ共有システムの導入	33%	-
		5 多様なキャリアパスの策定（管理職を希望しない場合のキャリアパス等）	32%	-
		58 ペーパーレス化の徹底	32%	37%
		26 民間企業経験者の公募ポストの拡充（任期付職員の採用マニュアル整備等）	31%	-
		35 人事課内の組織体制強化（増員や定型業務の整理合理化など）	30%	10%