

(参考)

平成21年3月31日
農林水産省改革推進室

職員の意識調査アンケート結果

1. 調査概要

平成21年3月4日～3月11日にかけて、農林水産省の地方出先機関を含めた全職員（定員：26,968人（平成20年9月30日現在））を対象として、「農林水産省改革に係る職員アンケート」と題したアンケートを行い、17,317人の回答を得た（回答率約64%）。

（参考）昨年11月に実施された職員アンケート

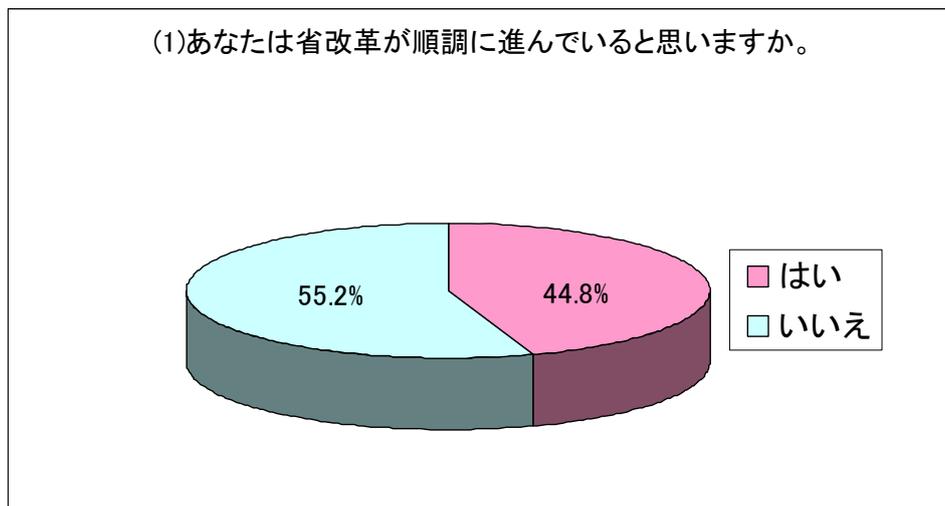
第1回「政策決定プロセスについて」：回収率約42%

第2回「職員の意識改革について」：回答率約47%

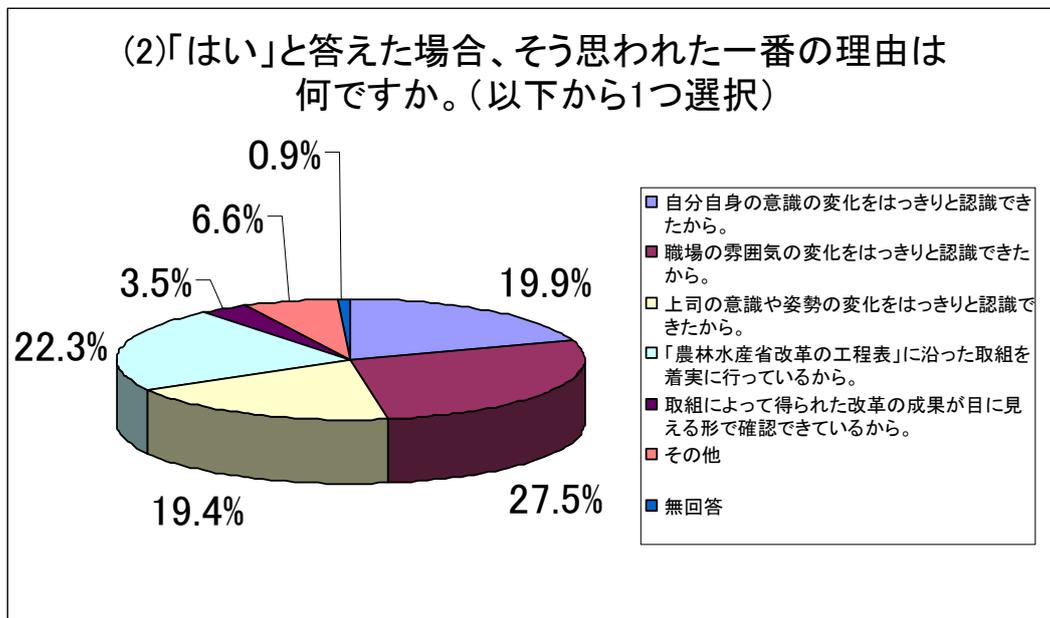
2. 結果概要

（1）省改革の進捗状況について

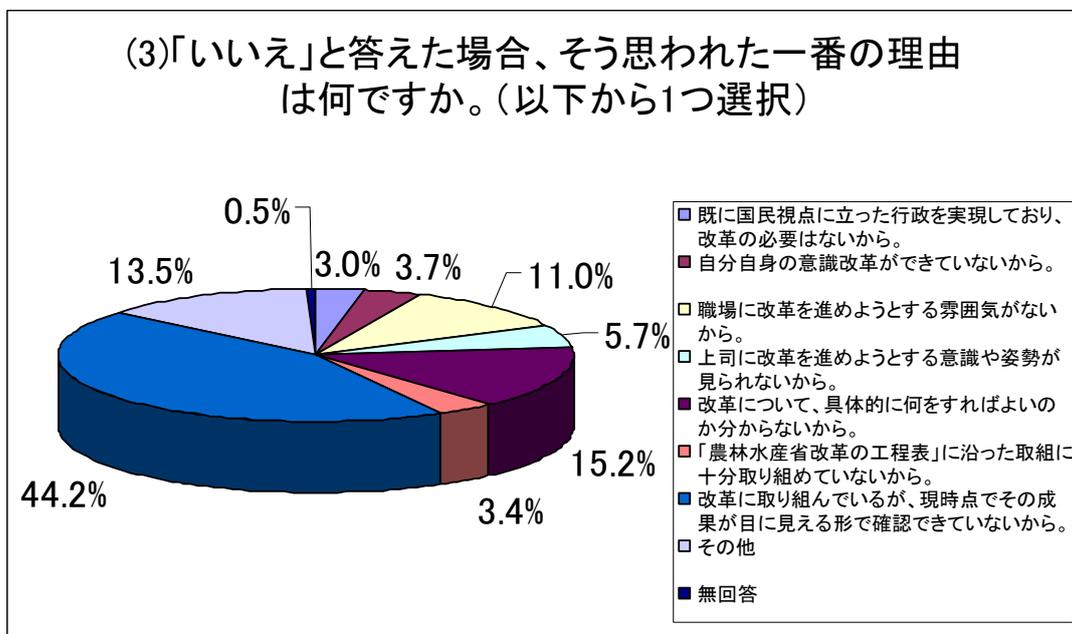
省改革について、順調に進んでいないと回答した職員は、過半数を超えている。



省改革が進んでいると考えた理由としては、約3分の2の職員が、自分又は上司の意識や職場の雰囲気の変化を認識したことを挙げている一方、改革の成果が確認できていると回答した職員はごく少数にとどまっている。

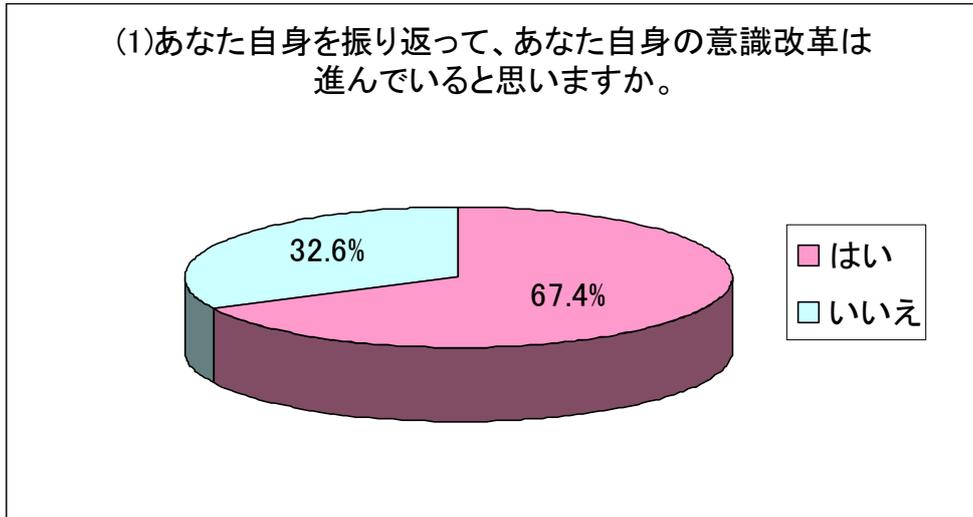


これに対し、省改革が進んでいないと考えた理由として、4割を超える職員が「改革の成果が確認できていない」と回答している。このほか、「改革の取組について具体的に何をすればよいか分からないから」と答えた職員も15%程度いる。

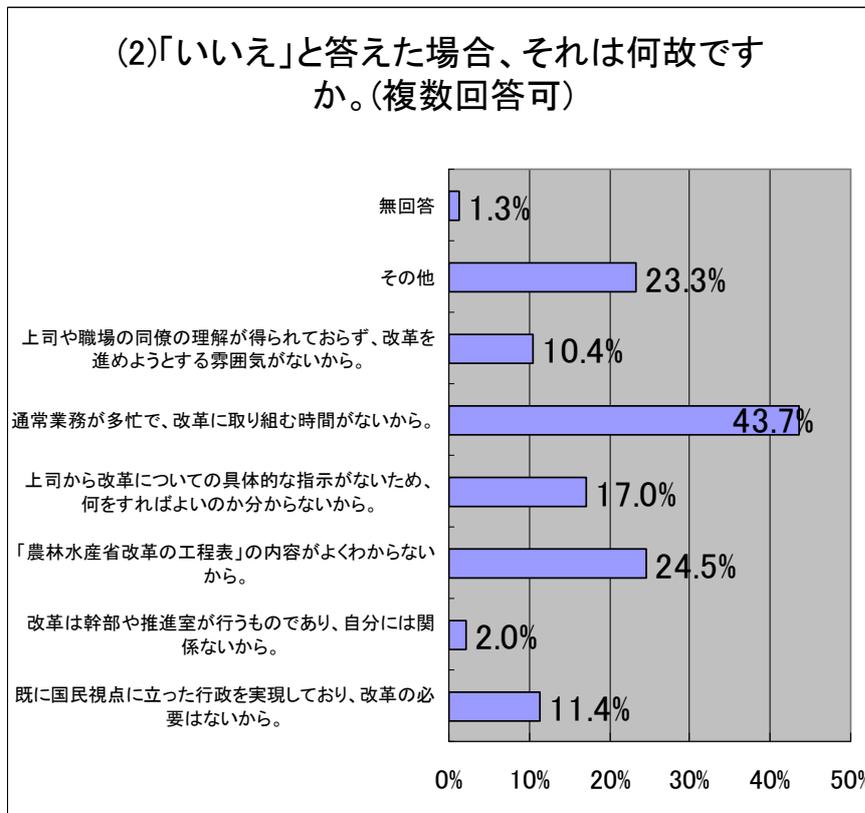


(2) 自分自身の意識改革について

約3分の2の職員が、自分自身の意識改革は進んでいると回答している。

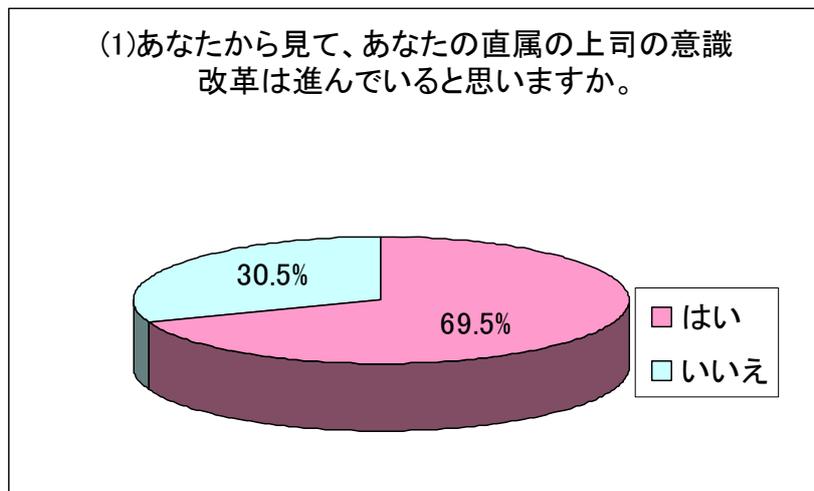


自分自身の意識改革が進んでいないと考える職員のうち、4割以上の職員が、「多忙である」ことを理由に挙げている。また、約4分の1の職員が「何をすればよいか分からない」と回答している。

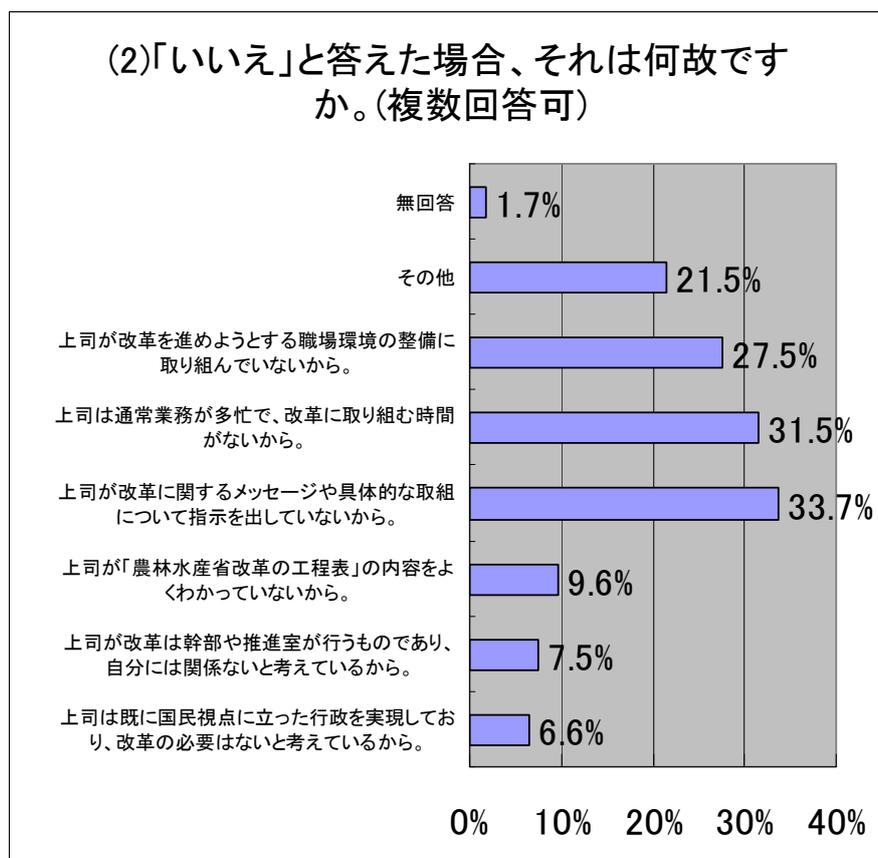


(3) 上司の意識改革について

7割近い職員が、上司の意識改革は進んでいると回答している。

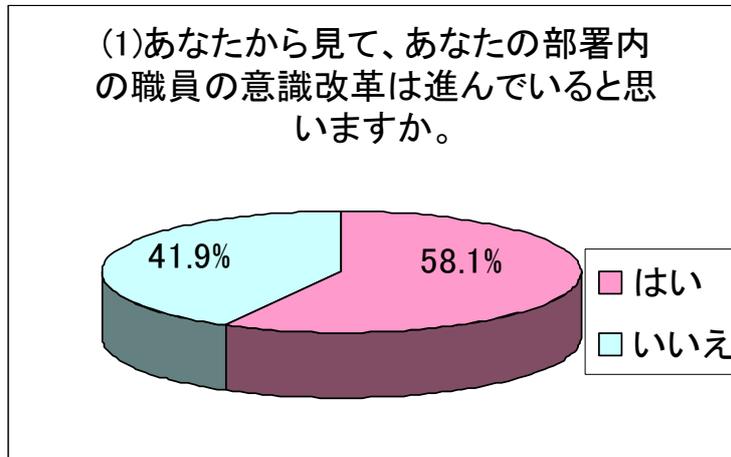


上司の意識改革が進んでいないと考える職員のうち、「改革に関するメッセージや具体的な指示がない」と回答する職員が一番多く、「多忙である」、「改革を進めようとする職場環境の整備に取り組んでいない」と続き、いずれも約3割となっている。

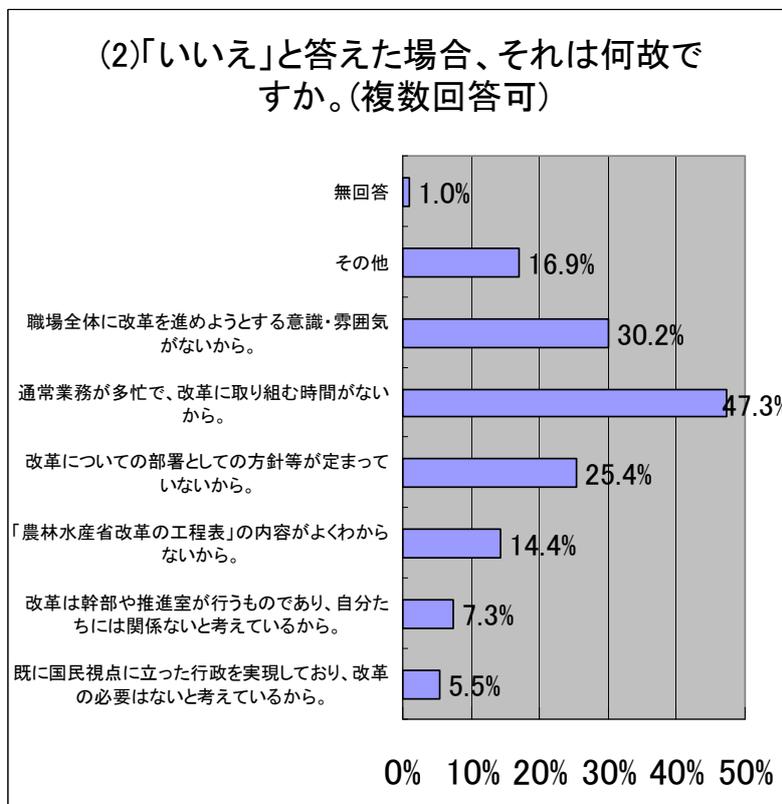


(4) 職場の意識改革について

職場の意識改革が進んでいると回答する職員は約6割にとどまっており、自分自身及び上司の意識改革の状況に比べ、進んでいるとの回答が少ない。

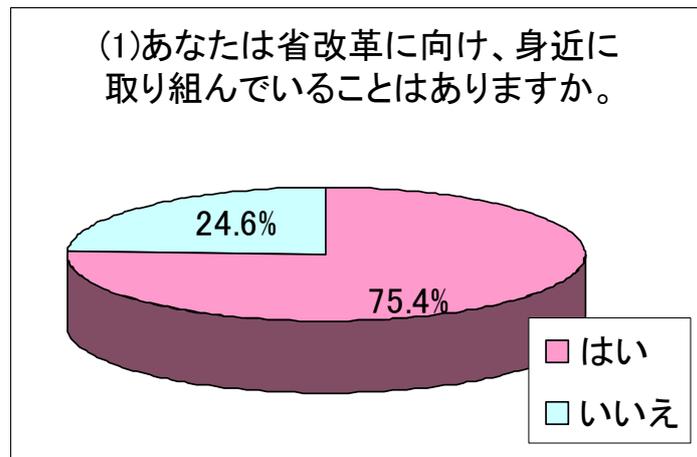


職場の意識改革が進んでいないと回答する職員のうち、半数近くが「多忙である」ことをその理由に挙げている。また、「職場に改革を進めようとする意識や雰囲気がないこと」、「方針がないこと」を挙げた職員も多い。(それぞれ約3割、約4分の1となっている。)

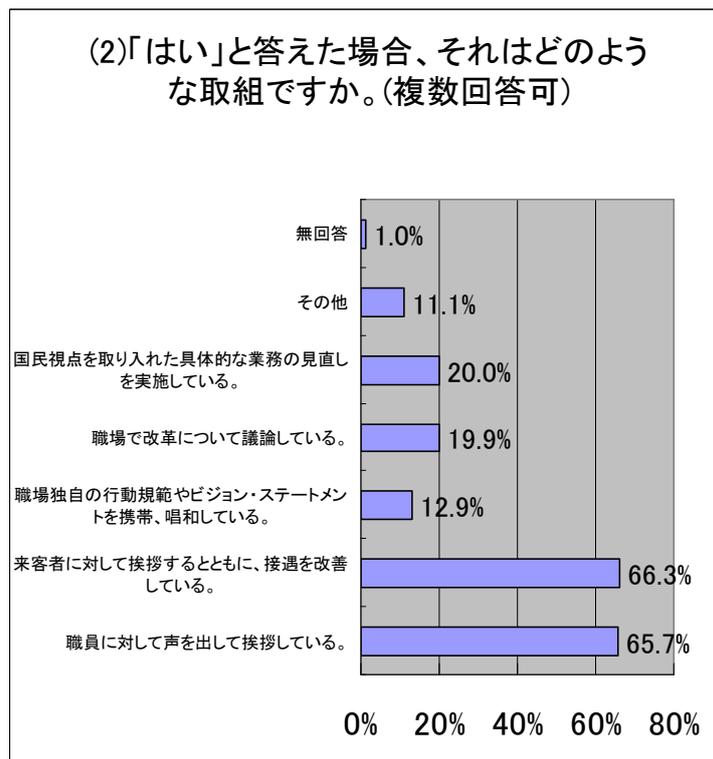


(5) 省改革の具体的な取組状況について

省改革の取組については、約4分の3の職員が取り組んでいると回答している。



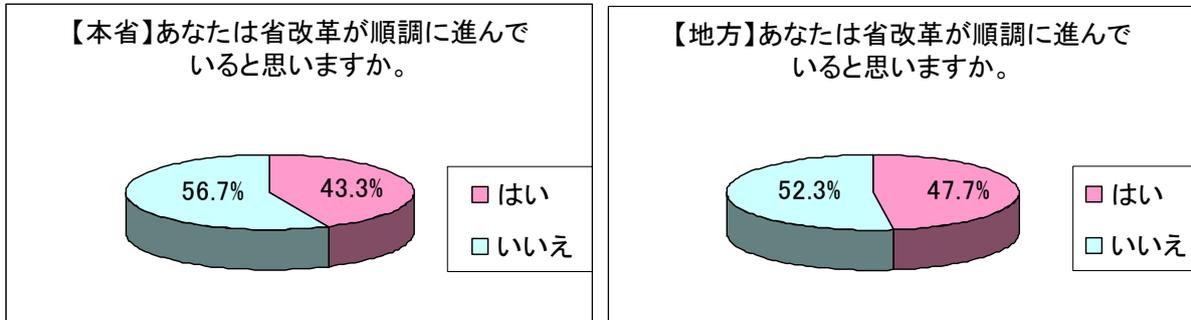
「はい」と回答した職員が行っている具体的な取組としては、「職員に対する挨拶」及び「来客者に対する接遇の改善」との回答が、それぞれ3分の2近くいる。一方で「改革についての職場での議論」、「国民視点を取り入れた業務の見直し」等の回答は、2割以下にとどまっている。



3. 属性別の分析結果

(1) 本省と地方組織の差について

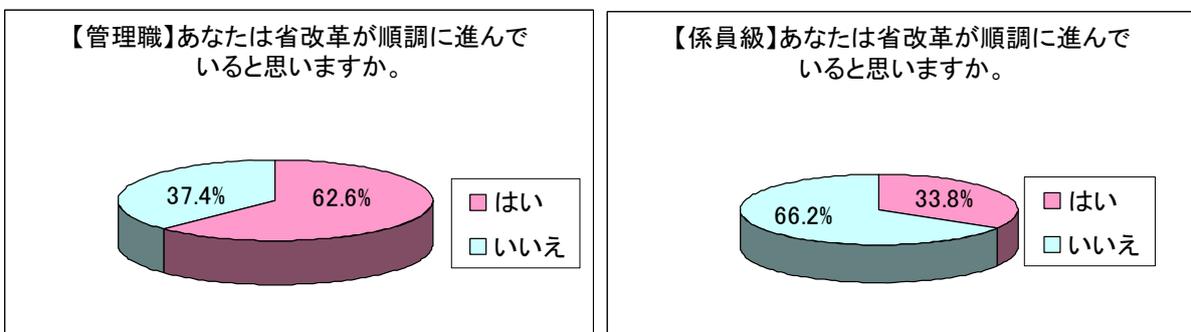
2. (1)～(5)の全設問において、地方組織のほうが若干ではあるものの、改革は進んでいると回答した職員の割合が多い。なお、その理由の回答の傾向に大きな差はみられない。



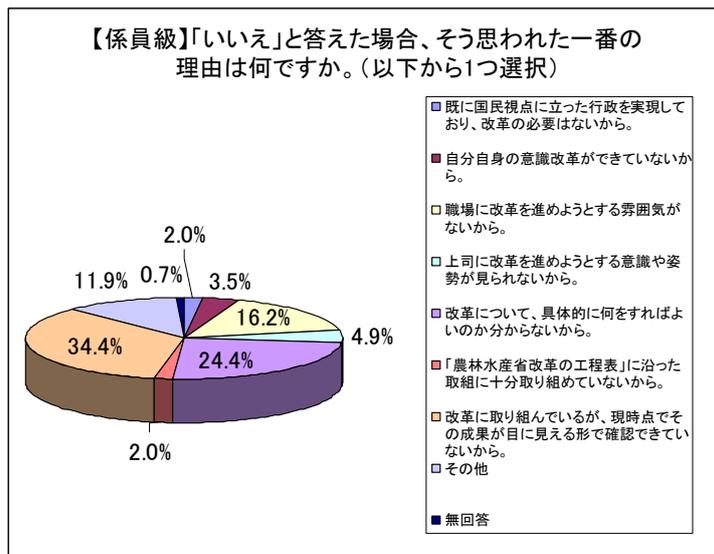
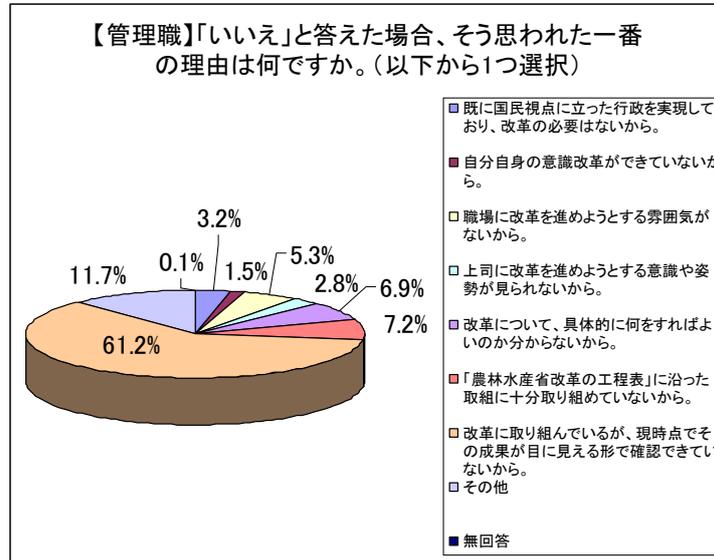
(2) 役職間の差について

役職別の分析結果は、役職が下の職員ほど、改革は進んでいないと回答した職員の割合が高い。

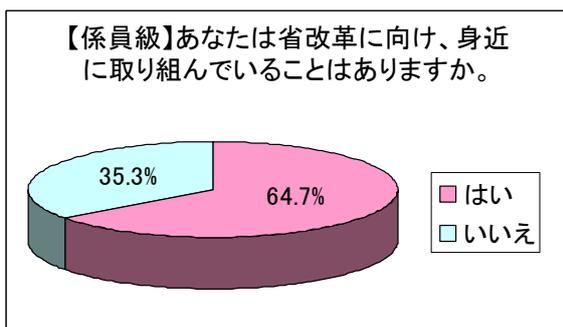
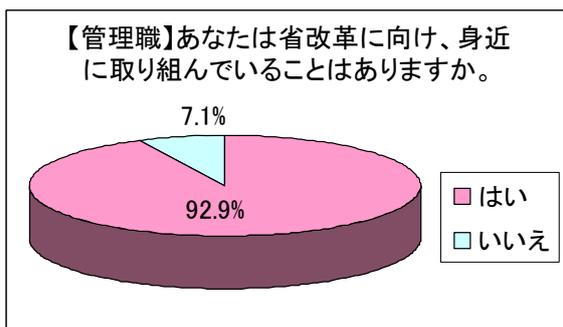
省改革の進捗状況について、「省改革は順調に進んでいる」と回答した職員の割合は、管理職（課室長・調査官以上）では約6割と高い状況にあるが、課長補佐・専門官級で約5割、係長級で約4割、係員級では約3分の1と、役職が低くなるほど「はい」の回答率が低くなっている。



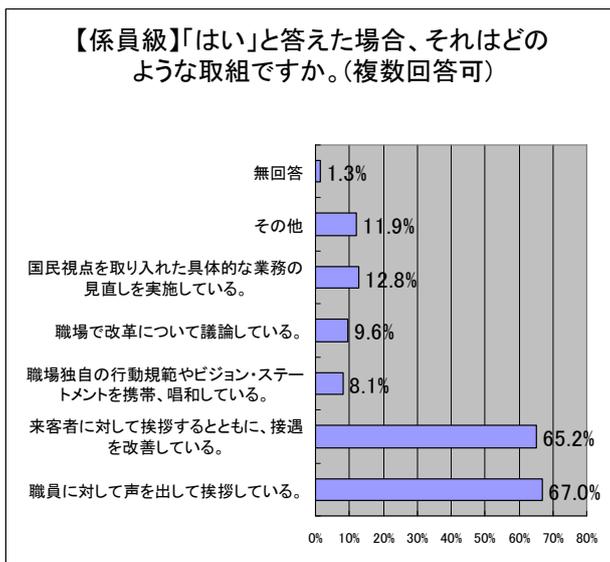
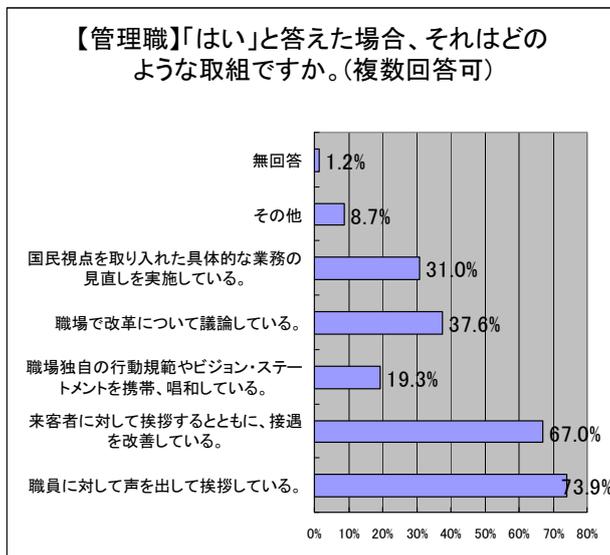
また、「省改革が順調には進んでいない」とした理由について、管理職では「改革の成果が確認できていない」と回答する職員が約6割、係員級では約3分の1となっている。その一方、係員級では「具体的に何に取り組んでよいかわからない」とする職員が約4分の1となっている。



省改革の取組状況について、管理職の9割以上が取り組んでいると回答した一方、係員では、約6割にとどまっており、役職が高い職員ほど、取り組んでいるとの回答が多い。



「はい」と回答した職員の具体的な取組として、「職員に対する挨拶」及び「来客者に対する接遇の改善」についての回答率に大きな差はみられないものの、「改革についての職場での議論」、「国民視点を取り入れた業務の見直し」については、管理職でそれぞれ約4割、約3割行っていると回答したのに対し、係員では、それぞれ約1割にとどまっている。



4. 考察

(1) 省改革への参加姿勢

- 本アンケートの回収率は64%であり、昨年11月の省改革に関するアンケートに比べ、約20%向上している。このことから、「農林水産省改革のための緊急提言」や「農林水産大臣談話」の公表、「農林水産省改革の工程表」策定以降、職員の省改革への参加姿勢は積極化していると考えられる。

(2) 省改革の進捗状況

- 省改革に対する職員本人や上司の意識、職場の雰囲気の変化を認識している職員が多数いる一方で、「改革は順調に進んでいない」との回答が過半数を占めている。
また、省改革の具体的な取組として、「挨拶」、「来訪者への接遇改善」といった個人レベルでできる取組を挙げる職員が多い一方、「職場での改革の議論」及び「国民視点での業務見直し」が低い割合（2割程度）にとどまっている。

- これらの結果を踏まえると、
 - ・ 職員個人としての改革への意識は高まっており、身近なところから改革への取組が始まっている状況にある一方で、組織的に取り組むべき事項に十分取り組んでいると言えない状況にある、
 - ・ このため、個々の職員は、組織全体としては具体的な取組の成果が確認できず、改革の進捗が実感できない状況にあると考えられる。

なお、この背景を考える際には、「農林水産省改革の工程表」において、3月末までに、マニュアルや基本方針を策定し、4月以降それらに沿って改革を進めていくこととなっており、3月末まではマニュアル等の作成に力を注がざるを得ない状況にあったこととも関係があると考えられる。

- 以上のことから、今後の省改革の課題として、これまでの取組の工夫を活かしながら、3月末までに得られた各種マニュアル、基本方針等に基づいて、これまで以上に組織的に改革への取組の浸透を図っていく必要がある。

(3) 個別課題

- 「自分自身の意識改革が進んでいない」と回答した職員のうち、特に係員級の職員の16%が理解していないという事実を踏まえると、
 - ・ 具体的に何をすればよいのか
 - ・ その取組がどのような意味を持つのか等を、上司が率先して明確にし、職員の具体的な行動を促す必要がある。

- また、職員や職場の意識や雰囲気が変わっていないと回答した職員が挙げた最大の理由は「多忙」であることを踏まえると、今後、業務の効率化・平準化に組織として真剣に取り組む必要がある。

- 役職別の分析結果より、管理職と一般職員の間で省改革に対する意識の差が大きく、一般職員の方が改革は進んでいないと認識していることが明らかになった。顕著な例として、管理職と係員級では、「省改革が順調に進んでいる」と回答した割合は、3割近い差があった。加えて、「省改革の具体的な取組」に関して、「改革についての職場での議論」、「国民視点を取り入れた業務の見直し」について、管理職と係員級ではそれぞれ約20%、25%の差が見られた。

この結果を、前述の「多忙」についての分析を合わせて考察すると、本省・地方組織の各部局・部署で、幹部や上司の発する省改革に関するメッセージや取組への指示に必ずしも職員の共感が得られていない、一般職員には改革作業の「やらされ感」が強いという課題が浮かび上がってくる。

以上のことから、これまで以上に、幹部職員の率先した取組及び幹部職員と一般職員とのコミュニケーションを行っていく必要がある。