

これからの働き方をデザインしよう！
～自分の仕事が好きと言えますか？～

4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！ 提案のテーマ～みらいへの展望～

Our Vision

北海道・札幌市で働く職員が、
「この仕事が好き！」と思える
“みらい”を実現したい。

Anniversary

札幌が、もっとはじまる。

4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！ 最初に 本提案の見取り図

課題の提起
＜スライド3＞

一般職の50%が
今の業務が
“好きではない”
と感じている。

現状の考察
＜スライド4,7,10＞

私の業務は何に貢献している？
私は何を成長させればいいの？
私はこの発言をしてもいいの？

目指すべき“みらい”
＜スライド5,8,11＞

社会・組織への貢献を実感できる。
自己成長への意欲が向上する。
遠慮せず前向きな発言ができる。

そんな組織にするためには？

目指す“みらい”に向けた
はじめの一歩としての提案
＜スライド6,9,12,13＞

組織目標の設定
職務能力の明確化
360°評価の導入

総括
みらいへの展望
＜スライド14＞

4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！ 提案の背景・課題の提起

2023年2月実施のアンケート
一般職の50%が「今の業務が好きではない」と回答

なぜ、
仕事が好きではないのか？

日常業務への不満

社会貢献を感じられない
仕事の意義を見いだせない
行政としてどうするかの視点がない
挑戦することに否定的な雰囲気

自己成長への不安

適正な評価を受けていない
自分に期待されている能力がわからない
評価され必要とされている実感がない
具体的なフィードバックがない



改善に向けた3つの取組の提案

組織目標による 業務目標の設定

市民や未来に貢献している実感
業務の社会的役割の理解

職務能力の設定と 成長目標の共有

期待されている能力／成長の理解

前向きな発言・行動が 受け入れられる環境づくり

自由闊達な意見を述べやすい

【2023.2実施アンケートの結果から】

「仕事が好き」と感じている人ほど、「市民や未来への貢献の実感」し、
「自分の業務の社会的役割」及び「期待されている能力」を理解し、
「職場で自由闊達な意見を述べやすい」と感じていることが分かった。

4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！

現状の考察1 組織目標による業務目標の設定

何のために業務目標を決め、何の目標達成を目指しているかわからなくなっていないですか？

評価される側

評価する側

現状

何を達成するための目標なんだ？

去年と同じ事をやればいいか。

事務分掌や予算要求資料から抜粋しておくか。

今期の業務目標を設定してください。

本人の目標だし、業務内容は間違っていないから、これでいいか。

- ・業務目標を設定するための指針が明確となっていない。
- ・前例踏襲になりがち。



生じる問題

- ・取り組むべき目標が不明
- ・仕事の意義が見いだせない。
- ・モチベーションが低下
- ・業務改善の機会を逸する。

【2023.2実施アンケートの結果から】

業務目標を設定する際の上司からの助言について、**上司自身が考えている（評価している）ほど、部下は、助言を受けている実感がない**ことがわかった。

4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！ 理想のみらい1 組織目標による業務目標の設定

組織目標を定めて、職員の主体性、やりがい、成長を引き出しましょう！

評価する側

組織目標（ビジョン）を示す
組織として果たすべき役割

効果的な目標となるよう、指導助言

- ・ A事業は継続？廃止？
- ・ B調査結果を活用して、課題の洗い出しはできないだろうか。

評価される側

組織目標を受けて、自身の目標を設定

前年A事業で■■の課題が判明したため、対応する立案が必要

B調査は期日までの国への報告

指導助言を受け、業務目標を再設定

A事業の後継となり、■■の課題解決を目指すC事業の企画

B調査の報告及び結果の分析

上司と部下の対話を経て、互いに合意・納得した目標を設定できる。



目標を共有することで、フィードバックもより効果的に！

- 「何をなすための目標か」を明確にすることで、何をすべきかを主体的に考え、自分事化でき、社会や組織への貢献の見える化が可能となる。
- 目標設定に積極的に関わることが業務への納得感を生み、フィードバックによる成長が促される。
- 業務の目指すべき姿がわかり、“やるべきこと”と“やらなくていいこと”を判断するものさしができることで、業務改善の機会を得ることができる。

4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！

はじめの一步 1 組織目標による業務目標の設定

既存の人事シートへのちよい足して、目標設定や面談をより有意義にしましょう！

1 管理職が、組織として果たすべき業務のビジョン（組織目標）を示す。

2 事業や業務の内容を記載する。

3 ビジョン達成に貢献するための自身の目標を設定する。
設定後に、面談等において、上司との対話・助言により修正し、双方が納得した目標を設定する。

4 期末に取組に対する評価のフィードバックを行い、期待する成長や課題を把握することで、次の目標設定の参考とする。

所属の組織目標 (所属内で共通)	業務項目	個人の業務目標	自己評価	期末評語
投資や輸出入など海外との経済交流を通じ、外貨を稼げる北海道をつくる。	海外バイヤーを招聘した道主催商談会の開催	商談会での商談数100件以上、うち成約見込件数20件以上	成約見込は達成。商談数は未達。参加商品の魅力を整理したカタログ作成で改善。	コロナで久しぶりの商談会のなか、成約見込を達成できたのは高く評価。商談数を増やすにはバイヤーに欲しい事前情報を確認し、提供できる仕組みが必要。
	組織目標への貢献			
	海外事務所のSNSを活用した情報発信	7振興局以上から月計4件以上の発信、フォロー数5%増加	目標は達成。海外SNSで人気の表現の照会が多いので、手引きを作成したい。	
	組織目標への貢献			
	国の実施する●●調査の実施と報告	作業マニュアルの作成・配布、結果を活用した課題分析		
	組織目標への貢献			
	予算の経理	旅費等の課の共有経費の使用状況の見える化の実現		
	組織運営への貢献			

4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！ 現状の考察2 職務能力の設定と成長目標の共有

自己成長が大切だとわかっているけど、何を成長させればいいのかわからなくなってませんか？

評価される側

自分の能力の強味
弱味は何？

〇〇の業務を担当し
たいけど、自分に必
要な能力は？

この業務ではどのよ
うな能力を求められ
ているんだろう？

評価する側

必要な能力を伝える
のにどう伝えれば？

成長したいこと
が分かれば、助
言できるけど。

今の業務を通じて、●●の
力をつけて欲しいんだけど、
伝わらないな。

現状

- ・職務能力の表現が、人によってバラバラ
- ・上司と部下の間で目標が共有できていない。



生じる問題

- ・成長のためのヒントが得られず、自己成長への意識が低下
- ・仕事のモチベーションが低下

【2023.2実施アンケートの結果から】

- ・約5割の職員が「どのような能力が自分に期待されているのか理解できていない」と回答
- ・7割を超える職員が、「自分が成長させたい能力及び発揮が期待されている能力を明確にすること」は、人材育成に有効と感じている。

4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！

理想のみらい2 職務能力の設定と成長目標の共有

職務能力を共通言語にして、上司-部下の相互理解を図り、成長を促進しましょう！

抽象的だった職務能力の
共通言語化

職務能力一覧

職務能力項目	詳細内容
A-1 冷静さ	感情に動かされることなく、落ち着いていて物事に動じない
A-2 誠実さ	仕事や他人に対して、まじめで真心がこもっている
B-1 行動志向	業務のためになることであれば、体を動かすことをいとわない
B-2 自律志向	組織目標を基に、自ら設定した規範や目的に従い行動する
C-1 親密性/ユーモア	心からの感じの良さ/その場をなごますユーモアがある
D-1 周囲との関係	周囲との日頃のコミュニケーションや、他者の代行を怠らない
H-1 理念・方針の共有	組織理念・方針、新しい手法などをわかりやすく部下・後輩に理解させ共有し、実行させる

面談等で、互いに求める能力を共有

評価する側

▲▲を伸ばしたいなら、あの業務を任せよう。

この業務では★★を成長させる狙いがあると伝えよう。

■■が強いから、○○課でより能力を発揮できそうだ。

評価される側

自分の強みは■■だけど、今後は▲▲の能力を伸ばして成長したい！

期待されているのは★★か。今後意識して取り組もう！



- 成長への具体的なヒントが示されることで、成長目標が明確になり、自己成長への意欲が向上する。
- 成長したい姿、成長させたい姿が明確に共有され、業務への納得感が向上する。
- 希望や身につけてきた能力を把握し、人事異動のミスマッチを低減し、モチベーションを向上する。
- 組織が必要とする人材の育成（タレントマネジメント）が可能となる。

4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！

はじめの一步2 職務能力の設定と成長目標の共有

職務能力一覧から「期待する・成長させたい能力」を選んで、上司-部下で共有しよう！

求められる能力（評価者が記入）

職位	職務能力	詳細内容	選定理由	期末評語
一般行政 主任	文章力(表現力)	目的が相手に明瞭に伝わる文章を書いている(または表現力を用いている)	中堅職員として、定型的業務から、自ら考えて新規の取組を計画する段階に進むにあたり、周囲を説得できる文章を作成できるようになることを求める。	相手が自分と同程度の知識をもっている前提で文章を作成している。簡潔な表現はできているが、前提と結論が一足飛びになっていることがあるので、理屈を丁寧に積み上げた表現を意識してほしい。
	誠実さ	仕事や他人に対して、まじめで真心がこもっている	民間企業との付き合いも多く、有益な情報や業務への協力を得るための基本として、誠実な態度を通じて、良好な関係を築くことを求める。	相手方に不利なることも、誠意をもって伝えているのが、電話やメールからうかがえ、「●●さんにはお世話になっております。」と良好な関係が築けている。このまま継続してほしい。

自己成長させたい項目

職位	共通コンピテンシー項目	詳細内容	選定理由	期末自己評価
一般行政 主任	アイデア思考	新たな発想で事実や情報の活用を考える	交付金事業が3年目を迎え、新規事業を検討する必要があることから、前年踏襲にならない効果的な事業を企画することを通じて、同能力を高めたい。	積極的な民間からのとアリングにより、発想のヒントを得ながら進められた。新たな発想といっても、既存の情報をどれだけ豊富に集められるかが土台として重要と気づけたのは成長だった。
	コミュニケーションの充実	ひとり一人の部下・後輩とより良い信頼関係を築き、効果的に仕事に活用する	新採用職員が同じ係に配属されたことから、最も年齢の近い先輩として、気楽に相談ができるコミュニケーションをしていきたい。	自分がわからなかった点と他人がわからない点が共通しておらず、それはわかるよね、という態度で接してしまった点が反省。来期は留意したい。

職務能力一覧から、

- ・ 評価者が期待する能力
- ・ 自分自身で成長させたい能力を選択する。

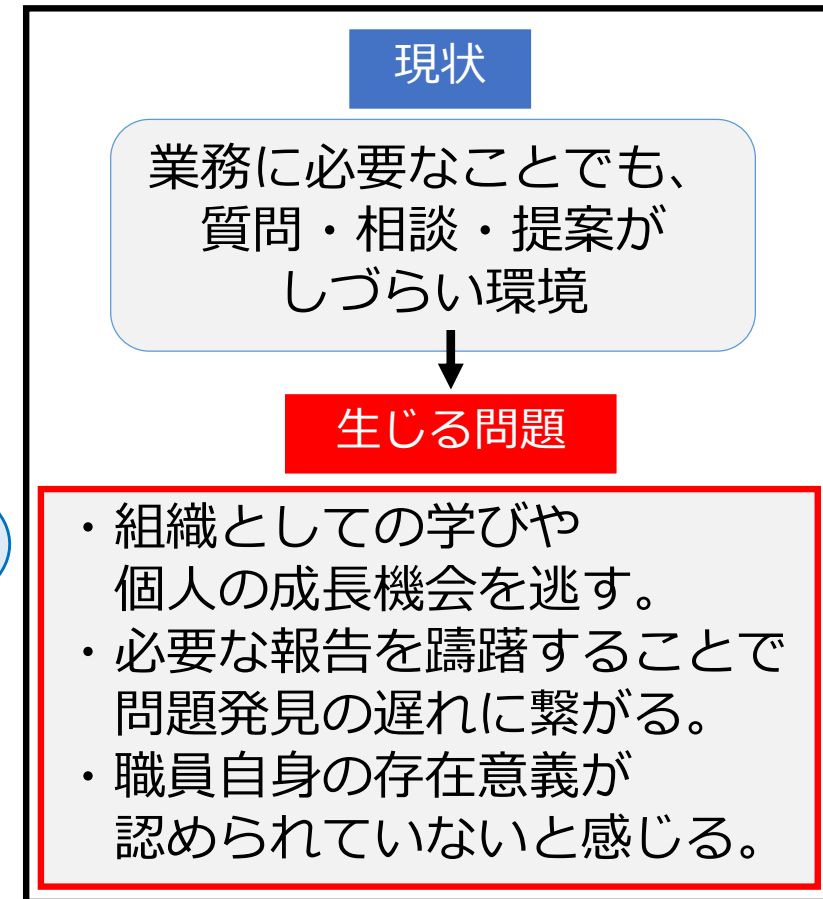
なぜその能力を選択したのか、理由が分かるように、具体的な事業等に関連づけながら説明

期末に評価のフィードバックを行うことで、成長できたことや今後の課題を把握し、次の目標設定の参考にする。

4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！

現状の考察3 前向きな発言・行動が受け入れられる環境づくり

言いたいことを言いづらい職場は、つらいですね？



【2023.2実施アンケートの結果から】

- ・ 所属する職場は「自由闊達に意見を述べやすく」「失敗を責めず・建設的に解決策を考える」雰囲気であるかとの問いに対し、**管理職**の方が**一般職・係長職**よりも**肯定的な回答（そう思う）をしていた**。
- ・ **管理職が考えている（評価している）ほど、部下は、そういった職場であると思っていない。**

4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！

理想の未来3 前向きな発言・行動が受け入れられる環境づくり

お互いに心理的安全性を意識したコミュニケーションで、活気のある職場にしよう！

心理的安全性とは・・・ 組織やチームの中で、誰に対しても安心して、業務遂行にとって必要な発言・行動をできる状態（＝健全な議論ができる環境）のこと

話しやすさ

日常的に相互確認をする。
「確認ありがとう。何か不明な点はない？」

新奇歓迎

挑戦、新しい考え・発想を受け止める。
「事務改善や新規事業、よく思いついたね。」

改善志向

失敗を責めず、改善を考える。
「迅速な報告ありがとう。どう改善しようか。」

受け入れ

指摘に対し、否定から入らない。
「指摘いただいた点、再検討します。」



**心理的に安全なチームとは、メンバー大勢の意見が一致しているように見えても、
「それは違うと思います」と容易に言えるチーム！**

- 職場で自身が「受け入れられている」と感じ、安心感が増し、**エンゲージメントが向上**する。
- 自由闊達な意見を述べやすく、職員の多様性が発揮**され、問題を多角的に検討することで**組織の問題解決能力・改善提案力が向上**する。
- 個人の**知識・経験が共有**されることで、**職員全体の成長**が促される。

4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！

はじめの一步3 前向きな発言・行動が受け入れられる環境づくり

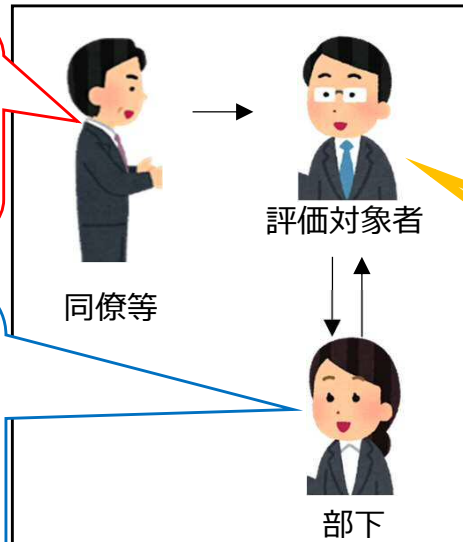
急に口で言うことも難しいので、360°評価でお互いを理解することから初めてみよう！

360°評価とは・・・

評価対象者の上司・同僚・部下などの立場の異なる人が、その評価対象者を多角的に評価する手法

◎部下をフォローなど面倒見がよい。
△業務の期限が部下へ明確に伝わっていないことがあった。

◎いつも業務のフォローをしてくれるのでとても助かっている。
△何度か業務の期限が分からなくて困ったことがあった。
△もう少し自分に仕事を任せてほしいと思う。



◎部下の面倒見がよく、工夫して伝える努力もしており、マネジメント能力はある。
△業務の進捗管理については、改善点もある。

・部下のマネジメント能力を認めてもらえた。
・業務の進捗管理については、改善しよう。
・次回、部下の仕事に対して助言をしたら、少し見守ってみよう。

【2023.2実施アンケートの結果から】

- ・7割近くの職員が、同僚や部下からの評価を参考にききたいと回答
- ・360°評価の導入については、管理職・一般職ともに半数以上が肯定的な回答

- 複数の評価者が関わることで、評価対象者に関する評価の公平性や客観性が向上し、“公平な評価を受けている”という実感により、職員のモチベーションアップに繋がる。
- 自分では気づけない良い行動、悪い行動を振り返り、自己成長の材料とすることができる。
- マネジメント能力を多角的に評価し、管理職の適性が高い職員を発掘できる。

4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！

はじめの一步3 前向きな発言・行動が受け入れられる環境づくり

期末面談時などに、周囲の人からのフィードバックを受けられる仕組みをつくろう！

- 上司、部下、同僚について、「優れているところ」と「改善してほしいところ」を記入する！
- 管理職は、面談時などに、**周囲からみた評価対象者の姿として、フィードバックする。**
(※記載内容は人事評価に反映させず、自己成長の材料とする。)

～主任の記載例～

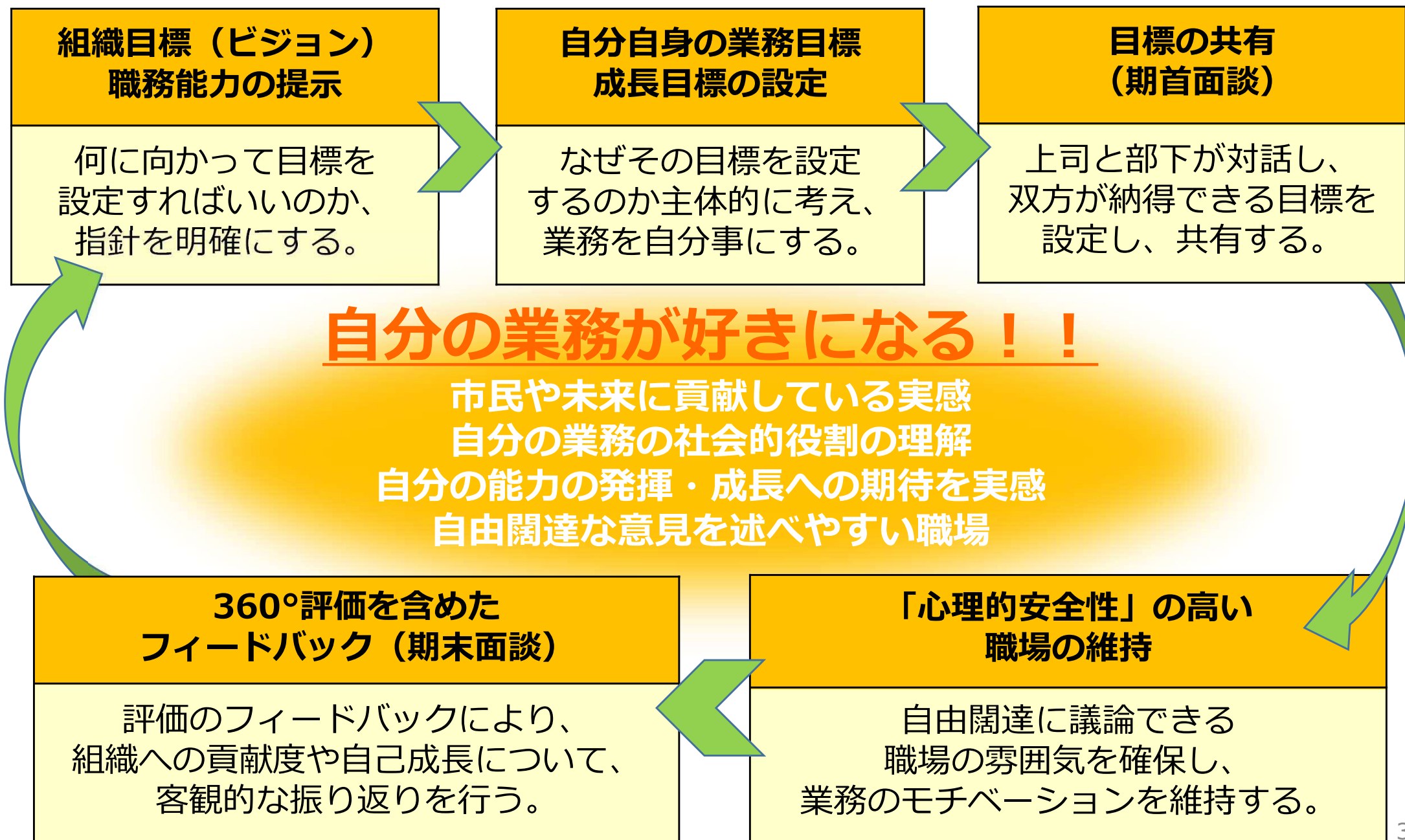
評価対象者	優れているところ	改善してほしいところ
役職：課長（上司） 氏名：Aさん	突発的な業務が発生しても、現状を確認し、迅速な指示を出してくれる。	声をかけても反応が薄いことがあり、相談しづらい時がある。
役職：係長（上司） 氏名：Bさん	部下が行う課長職以上の説明時には可能な限り同席し、よく面倒をみってくれる。	手に余る仕事を引き取ってもらい助かるが、成長のために任せてほしい。
役職：主事（部下） 氏名：Cさん	不明点を積極的に質問し、仕事への理解を深めようとする姿勢がよかった。	業務優先順位の判断のため、ToDoリスト等を活用して相談してほしい。

<評価のポイントと注意点>

- ① 評価対象者の、**業務改善につながる内容**となることを意識すること。
- ② 評価対象者への好き嫌いなど、**私的な感情を含めない**こと。
- ③ 評価対象者を**傷つけるような表現をしない**こと。
- ④ 被評価者は、自らを**貶める意図はないことを理解し、素直に受け止める**こと。

「**心理的安全性**」を確保し、**個人や組織の能力向上が可能な職場にする！**

4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！ みらいへの展望



4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！ 最後に

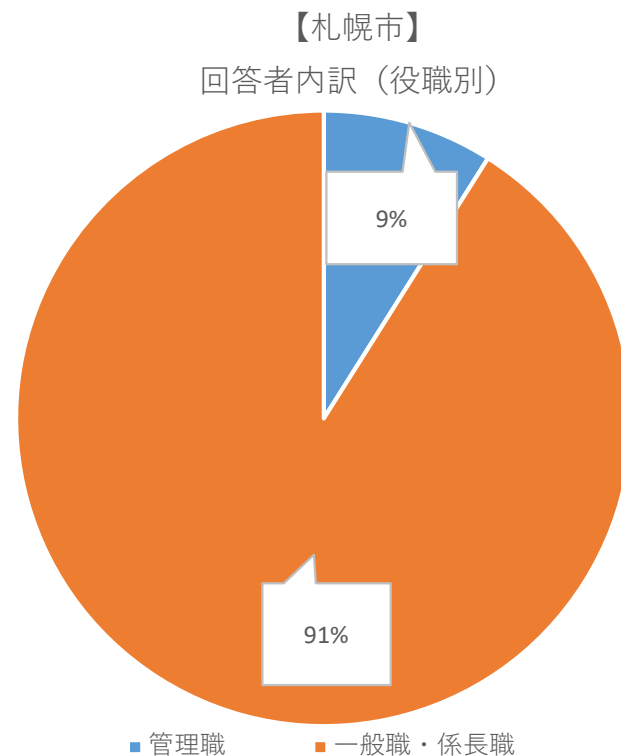
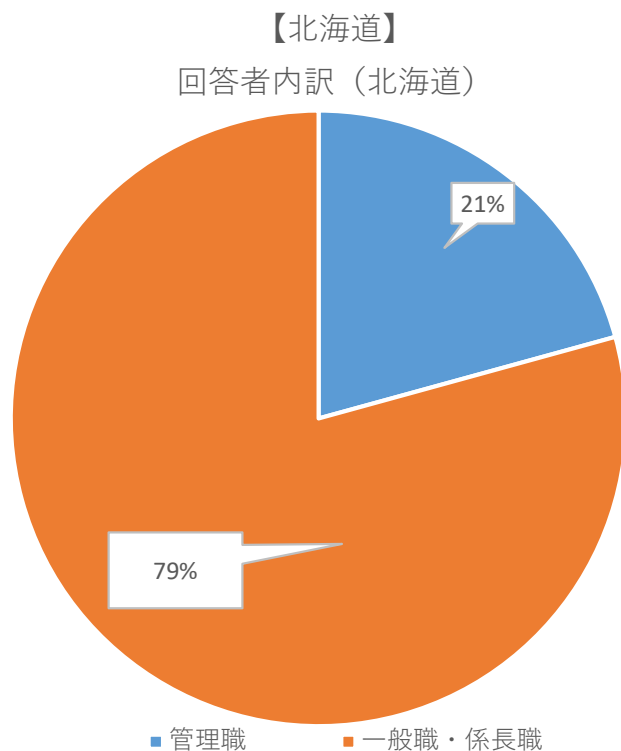
本提案への皆様からの声（2023.2月実施の職員アンケートより）

- ・ 未来ある北海道をつくりあげるためには、**新しいものに挑戦する勇気が必要**なのだと感じます。働きやすい環境にすることもその一つ。全員が幸せになるよう、そんな職場になるよう、**一人一人を尊重できるような環境になる**といいと思いました。
- ・ 若い方々（しかも優秀な方々ほど）、入社した時点で転職のことを考えているというようなことを読んだことがあります。私の世代のように、**退職まで務めるのが当たり前の時代がそろそろ終わりを迎えている**のだと思います。さらに職員の年齢構成も私のような高齢者も加わるような時代にあって、**人事評価等について、問い直す機会を設けられたことは大変意義深いこと**と思います。
- ・ 周囲でも採用10年以内で退職してしまう職員や辞めたいと考える職員が多い。優秀な職員や採用間もない若手職員がこの仕事が嫌という理由で辞めてしまうことなく、**全ての職員が「働きやすい」「仕事が楽しい」と思えるような職場になっていくよう、取組を進めていただけると嬉しい**です。
- ・ **日々、トラブル処理や照会対応に追われ、生産的な業務になかなか手をつけられないのが現状**
- ・ 評価されたいとは思いますが、それより**業務を無事片づけられるかどうか**が重要になってしまっています。
- ・ **何のために目標設定しているのか、近年は本当によくわかりません。**
- ・ 部下や同僚からの評価を加味することで自分の果たすべき役割がより明確になると思う。
- ・ **上司が部下の全てを把握し評価すること自体が難しいことだ**と思うので、色んな角度からの評価があることは良いと思う。
- ・ 心理的安全が無い職場では、職員が意見表明を押さえつけられ、業務改善が起こらない。情報伝達も阻害されている。**「こんなことを言ったら怒られる」職場では誰も働きたがらない。**

4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！ 本報告において使用したアンケート結果

アンケート回答者（所属及び役職別）

有効回答数		役職		合計
		管理職	一般職・係長職	
所属	札幌市	43	437	480
	北海道	270	1,032	1,302
合計		313	1,469	1,782

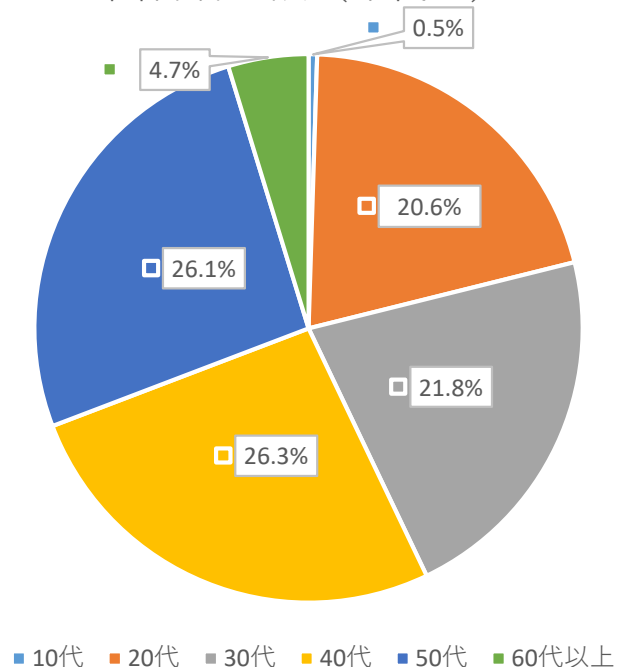


4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！ 本報告において使用したアンケート結果

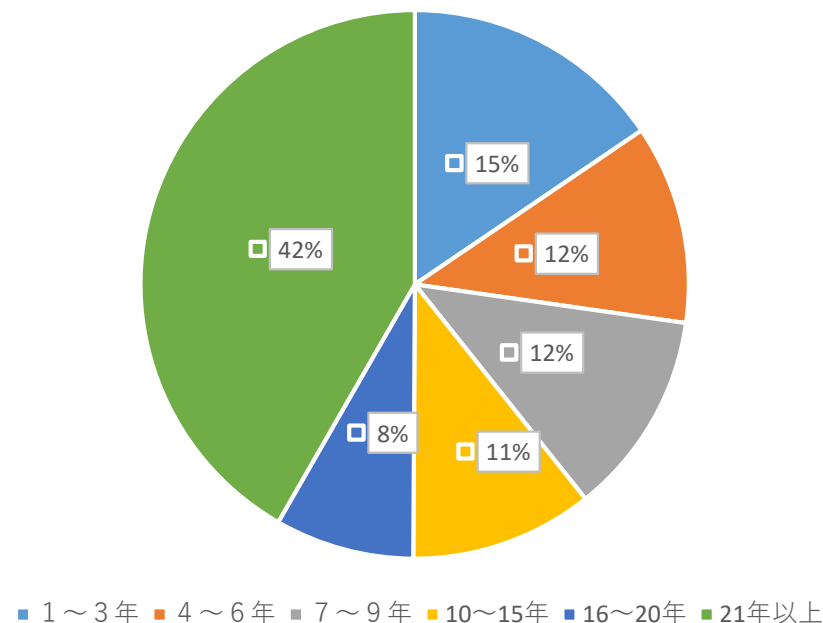
アンケート回答者（年代及び勤続年数別）

年代及び勤続年数別		勤続年数						合計
		1～3年	4～6年	7～9年	10～15年	16～20年	21年以上	
年代	10代	8	1	0	0	0	0	9
	20代	144	149	60	12	0	0	365
	30代	52	42	121	142	29	1	387
	40代	60	12	26	33	112	224	467
	50代	11	4	5	5	4	432	461
	60代以上	1	1	0	0	0	82	84
合計		276	209	212	192	145	739	1,773

回答者内訳（年代別）



回答者内訳（勤続年数別）

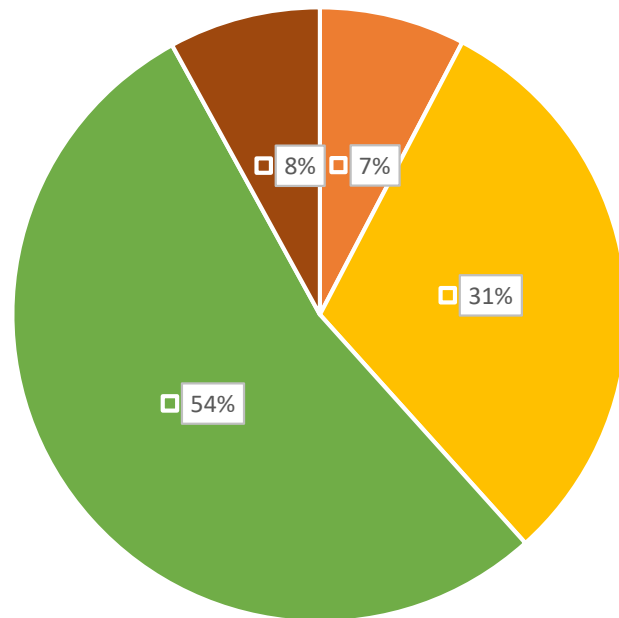


4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！ 本報告において使用したアンケート結果〈スライド22関連〉

質問No. 2	質問内容
一般職 管理職	あなたは現在の部署の自分の仕事が好きですか
選択肢	好きではない/あまり好きではない/好き/とても好き

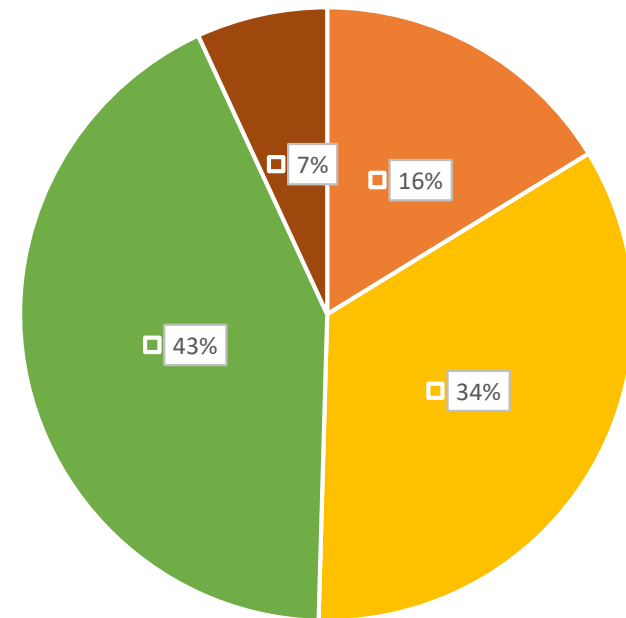
評価項目	役職		合計
	管理職	一般職・係長職	
好きではない	24	238	262
あまり好きではない	96	501	597
好きである	168	625	793
とても好き	25	101	126
合計	313	1,465	1,778

【管理職】



■好きではない ■あまり好きではない ■好きである ■とても好き

【一般職・係長職】



■好きではない ■あまり好きではない ■好きである ■とても好き

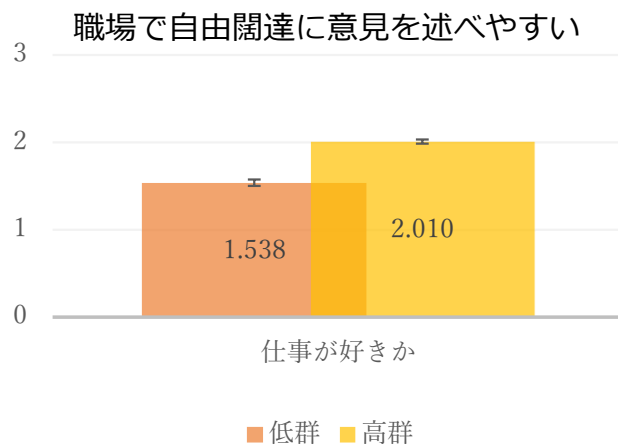
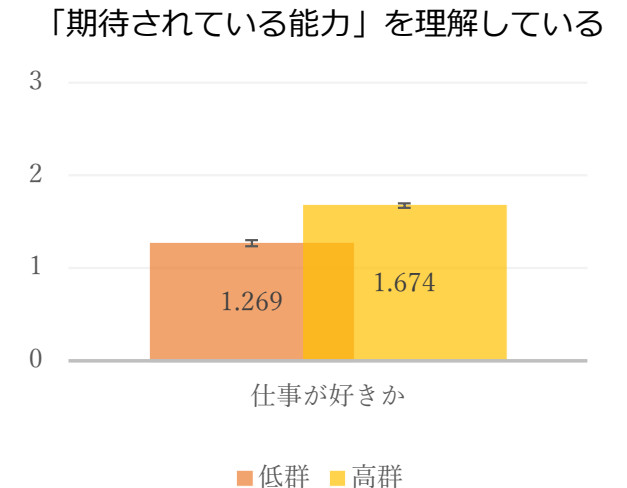
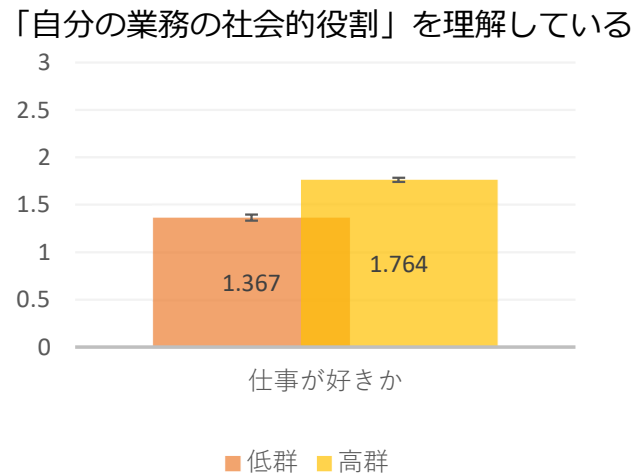
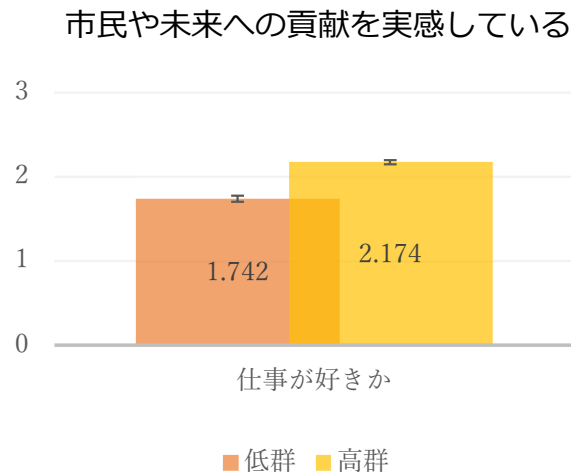
4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！ 本報告において使用したアンケート結果〈スライド22関連〉

＜一般職・係長職＞のうち、“仕事が好きか”について、＜高群＞及び＜低群＞に分けて、各質問に対する評価の平均値を比較した。

仕事が好きか	人数
低群	561
高群	791

＜算出方法＞

質問No.1（あなたは道庁職員・市役所職員の仕事が好きですか。）及びNo.2（あなたは現在の部署の自分の仕事が好きですか）の評価の合計点を算出し、平均値以上（高群）と平均値未満（低群）に分けた。

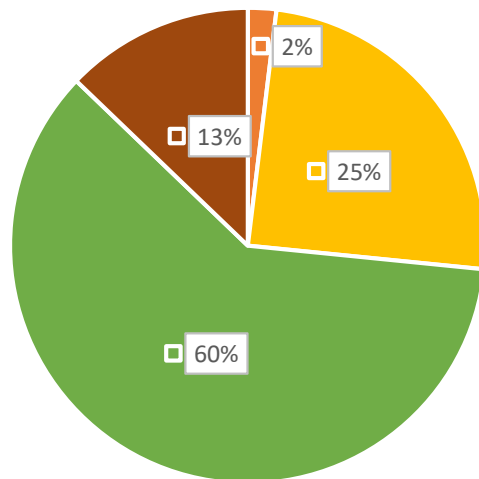


それぞれの質問に対する評価の平均値について、Welchのt検定を行った結果、＜高群＞の方が＜低群＞よりも評価値が高かった。

4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！ 本報告において使用したアンケート結果〈スライド23関連〉

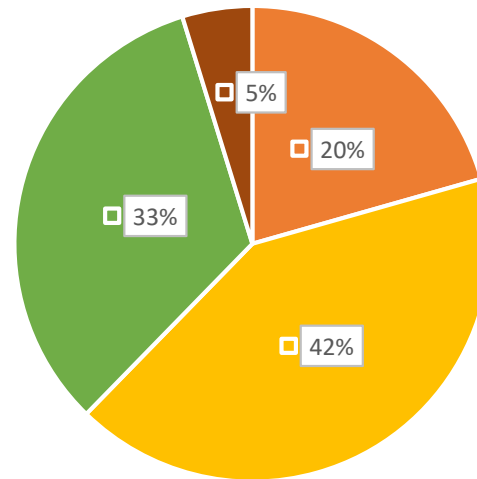
質問 No.12	質問内容
一般職	自分の業務目標を設定する際に、なぜその目標を設定するのかについて、評価者（所属長など）から助言されたことはありますか。
管理職	部下が自分の業務目標を設定する際に、なぜその目標を設定するのかについて、助言したことはありますか。
選択肢	全くない/ほぼない/たまにある/いつもある

管理職



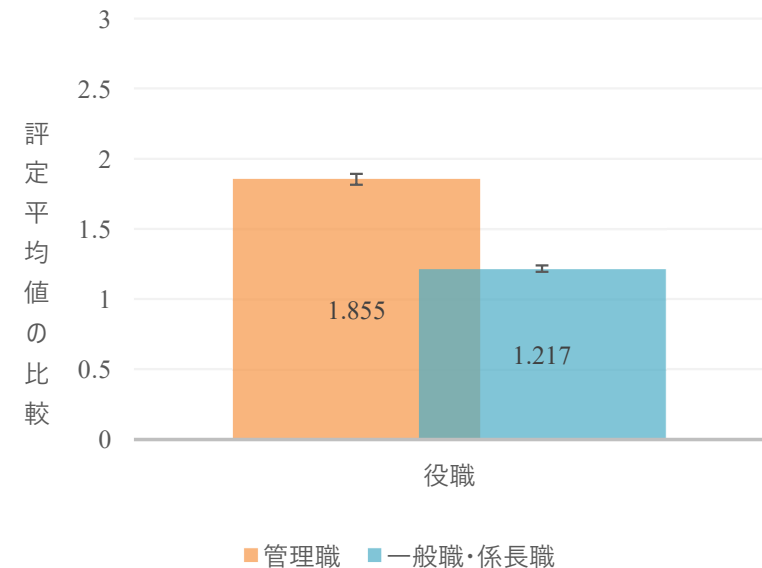
■ 全くない ■ ほぼない
■ たまにある ■ いつもある

一般職・係長職



■ 全くない ■ ほぼない
■ たまにある ■ いつもある

評価項目	役職		合計
	管理職	一般職・係長職	
全くない	6	302	308
ほぼない	77	612	689
たまにある	189	483	672
いつもある	40	70	110
合計	312	1,467	1,779



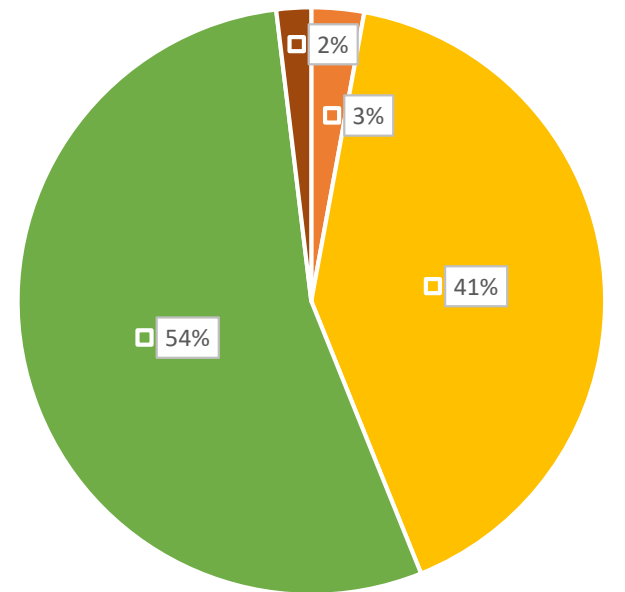
評価についてWelchのt検定を行った結果、＜管理職＞の方が＜一般職・係長職＞よりも評価値が高かった ($t(520.4) = 14.421, p = .000$)。

4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！ 本報告において使用したアンケート結果〈スライド26関連〉

質問 No.14	質問内容
一般職	自分が現在の業務を遂行する上で、どのような能力の発揮/成長を期待されているか、理解できていますか。
管理職	部下は、自分が現在の業務を遂行する上でどのような能力の発揮/成長を期待されているか、理解できていると感じますか。
選択肢	全く理解できていない/あまり理解できていない/理解できている/よく理解できている

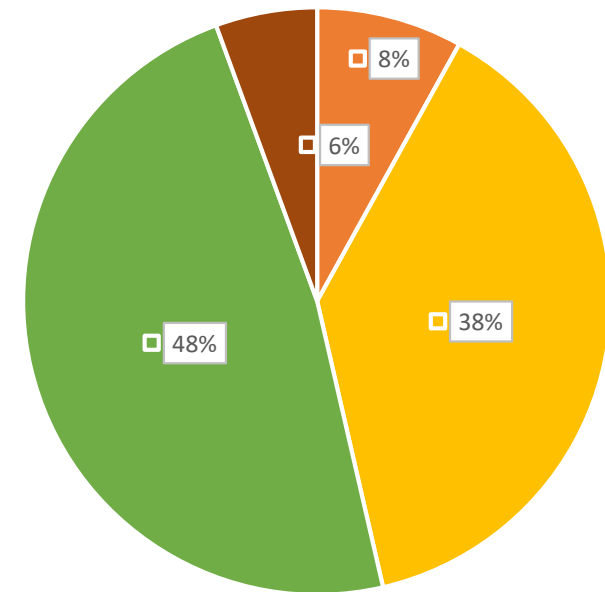
評価項目	役職		合計
	管理職	一般職・係長職	
全く理解できていない	9	118	127
あまり理解できていない	128	562	690
理解できている	169	704	873
よく理解できている	6	82	88
合計	312	1,466	1,778

管理職



■ 全く理解できていない
 ■ あまり理解できていない
■ 理解できている
 ■ よく理解できている

一般職・係長職



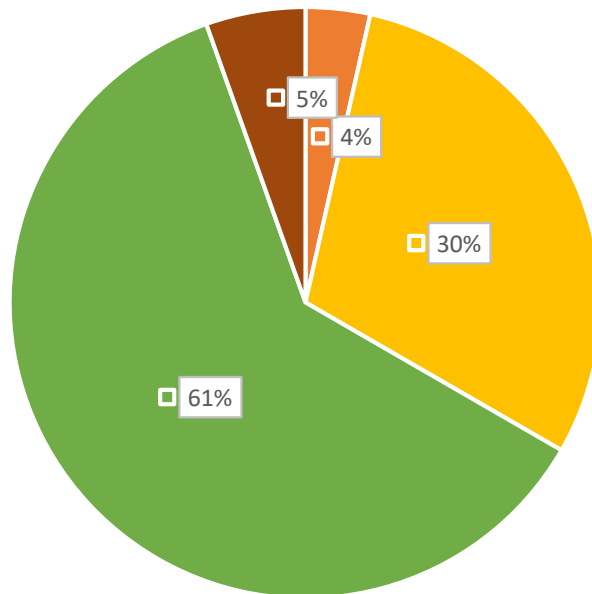
■ 全く理解できていない
 ■ あまり理解できていない
■ 理解できている
 ■ よく理解できている

4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！ 本報告において使用したアンケート結果〈スライド26関連〉

質問 No.15	質問内容
一般職 管理職	職務に求められる能力の項目から、「自分が成長させたい能力」と「発揮が期待されている能力」を明確にする手法は、自己の成長に向けた指針として、有効だと感じますか。
選択肢	全く有効ではない/あまり有効ではない/有効である/とても有効

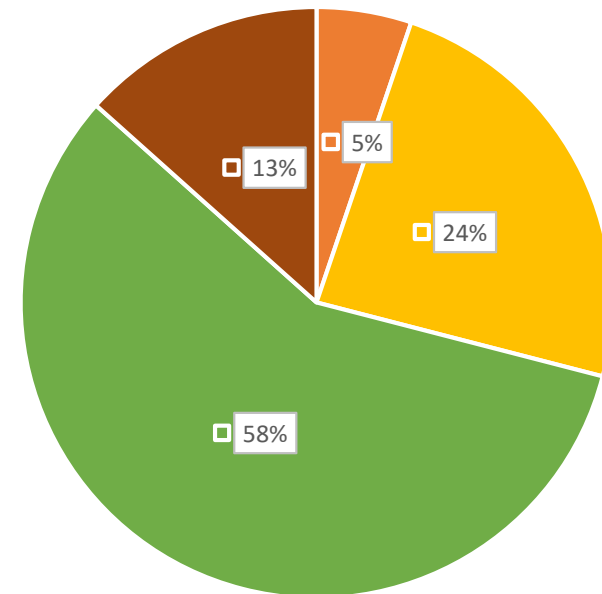
評価項目	役職		合計
	管理職	一般職・係長職	
全く有効ではない	11	76	87
あまり有効ではない	93	349	442
有効である	191	844	1,035
とても有効	17	196	213
合計	312	1,465	1,777

管理職



■ 全く有効ではない ■ あまり有効ではない ■ 有効である ■ とても有効

一般職・係長職



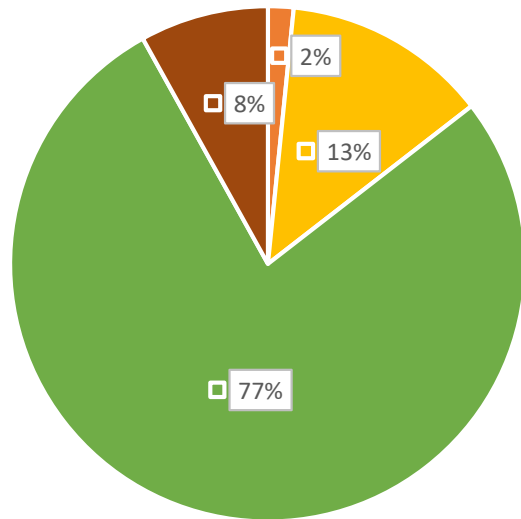
■ 全く有効ではない ■ あまり有効ではない ■ 有効である ■ とても有効

4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！ 本報告において使用したアンケート結果〈スライド29関連〉

質問 No.17	質問内容
一般職	あなたの所属では、業務に対する自由闊達な意見を述べやすい雰囲気ですか。
管理職	あなたの所属では、部下が業務に対する自由闊達な意見を述べやすい雰囲気ですか。
選択肢	全くそう思わない/あまりそう思わない/そう思う/とてもそう思う

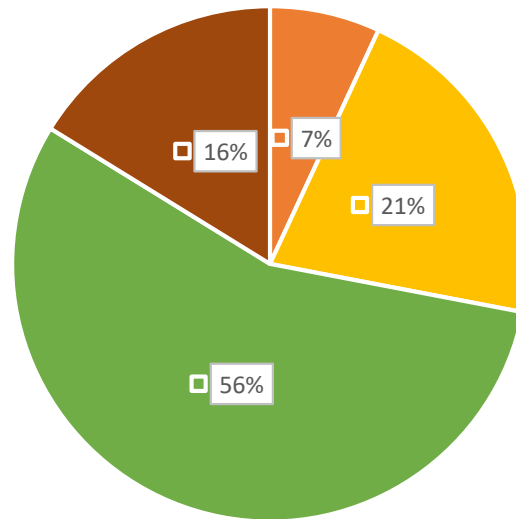
評価項目	役職		合計
	管理職	一般職・係長職	
全くそう思わない	5	101	106
あまりそう思わない	40	307	347
そう思う	240	813	1,053
とてもそう思う	25	236	261
合計	310	1,457	1,767

管理職

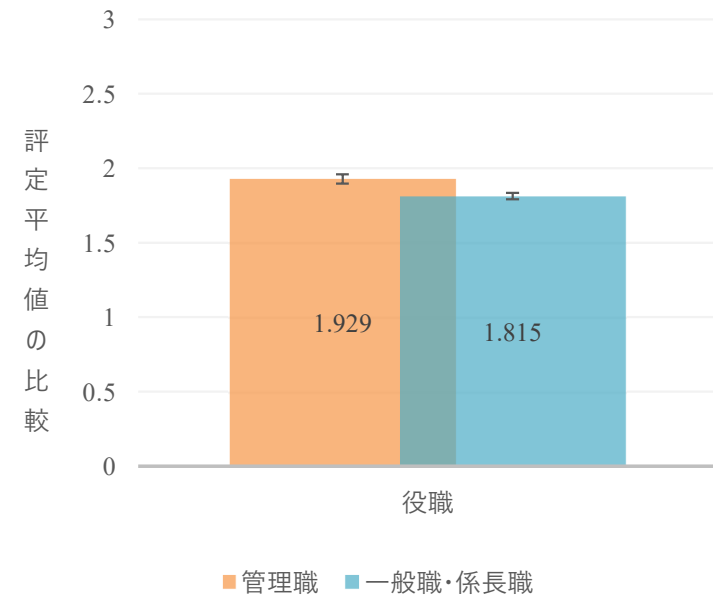


■ 全くそう思わない
 ■ あまりそう思わない
 ■ そう思う
 ■ とてもそう思う

一般職・係長職



■ 全くそう思わない
 ■ あまりそう思わない
 ■ そう思う
 ■ とてもそう思う



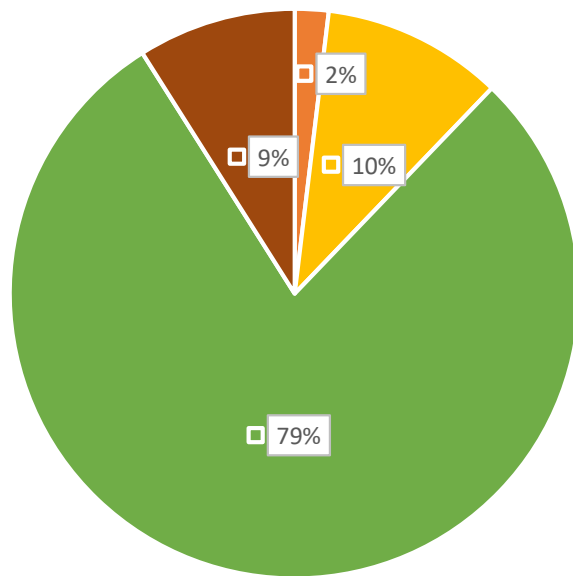
評価についてWelchのt検定を行った結果、＜管理職＞の方が＜一般職・係長職＞よりも評価値が高かった（ $t(629.8) = 3.090, p = .002$ ）。

4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！ 本報告において使用したアンケート結果〈スライド29関連〉

質問 No.18	質問内容
一般職 管理職	あなたの所属では、問題が起きたときに、失敗を責めるのではなく、建設的に解決策を考える雰囲気はありますか。
選択肢	全くそう思わない/あまりそう思わない/そう思う/とてもそう思う

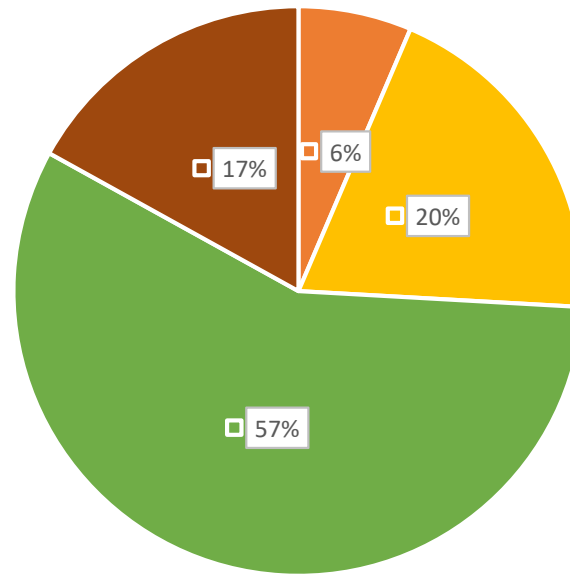
評価項目	役職		合計
	管理職	一般職・係長職	
全くそう思わない	6	94	100
あまりそう思わない	32	385	317
そう思う	246	836	1,082
とてもそう思う	28	248	276
合計	312	1,463	1,775

管理職

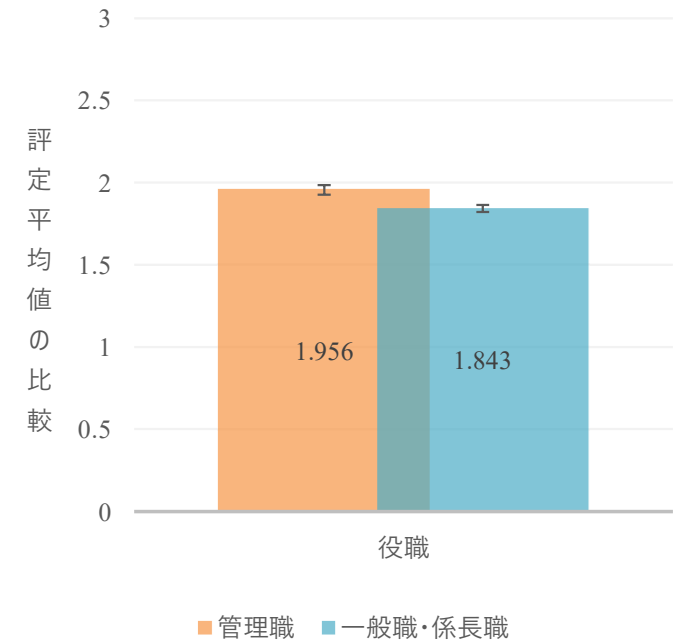


■ 全くそう思わない
 ■ あまりそう思わない
■ そう思う
 ■ とてもそう思う

一般職・係長職



■ 全くそう思わない
 ■ あまりそう思わない
■ そう思う
 ■ とてもそう思う

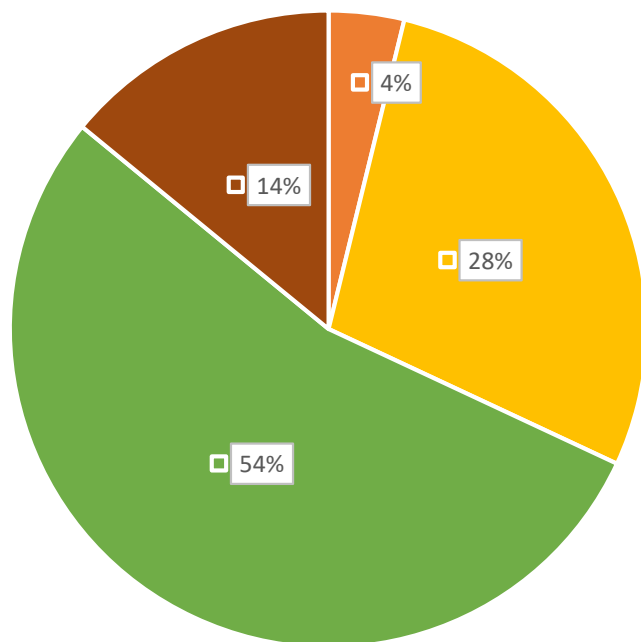


評価についてWelchのt検定を行った結果、＜管理職＞の方が＜一般職・係長職＞よりも評価値が高かった ($t(633.2) = 3.122, p = .002$)。

4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！ 本報告において使用したアンケート結果〈スライド31関連〉

質問No. 6	質問内容
一般職	自己成長のために、上司だけではなく、普段の仕事ぶりを見ている同僚や部下からの評価を参考にききたいと思いますか。
管理職	自己のマネジメント力の向上のために、上司だけではなく、普段の仕事ぶりを見ている同僚や部下からの評価を参考にききたいと思いますか。
選択肢	全くそう思わない/あまりそう思わない/そう思う/とてもそう思う

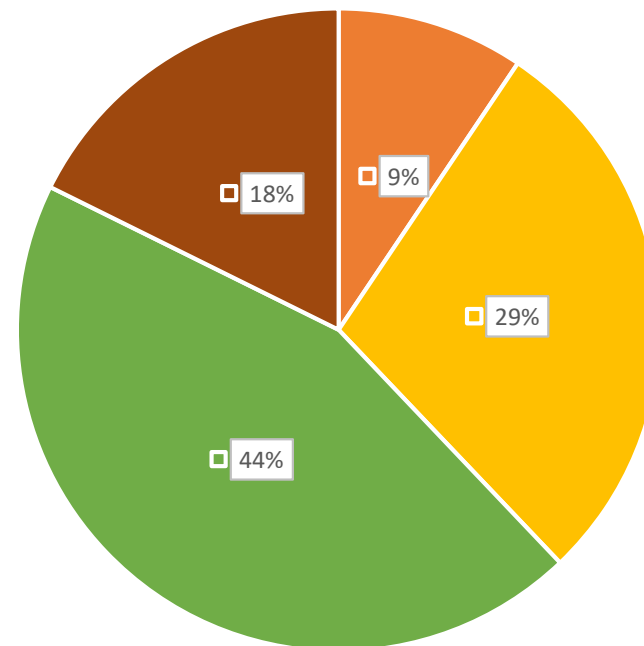
【管理職】



■ 全くそう思わない ■ あまりそう思わない ■ そう思う ■ とてもそう思う

評価項目	役職		合計
	管理職	一般職・係長職	
全くそう思わない	12	138	150
あまりそう思わない	88	417	505
そう思う	169	651	820
とてもそう思う	44	259	303
合計	313	1,465	1,778

【一般職・係長職】

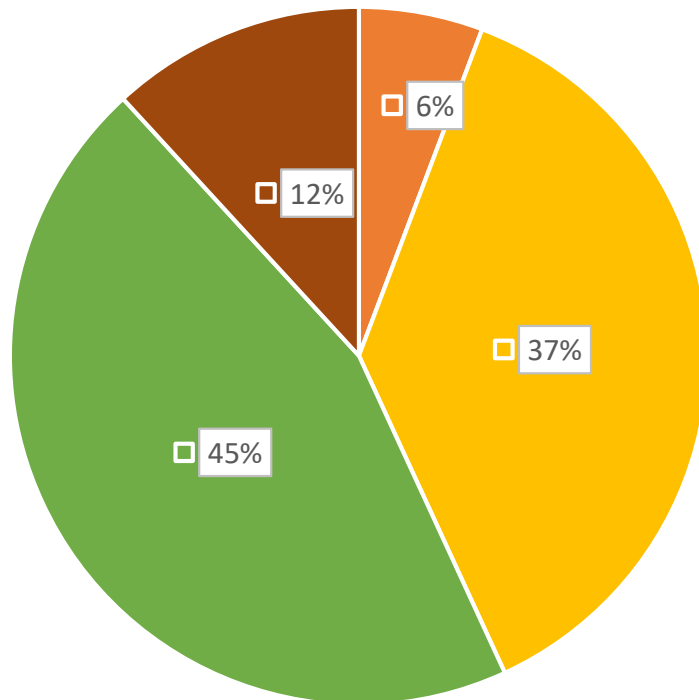


■ 全くそう思わない ■ あまりそう思わない ■ そう思う ■ とてもそう思う

4 活動報告 これからの働き方をデザインしよう！ 本報告において使用したアンケート結果〈スライド31関連〉

質問No. 7	質問内容
一般職 管理職	360° 評価の導入についてどのように感じるかご回答ください。
選択肢	全く良いとは思わない/あまり良いとは思わない/ 良いと思う/とても良いと思う

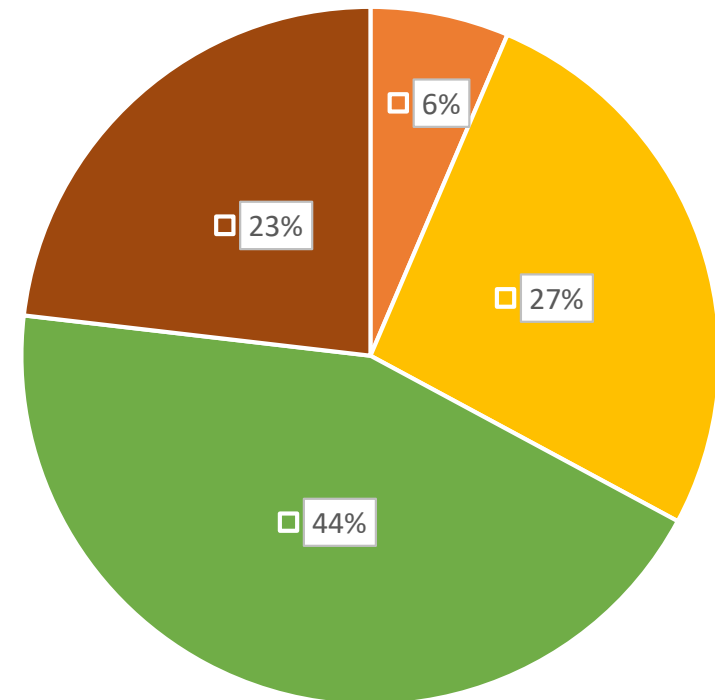
【管理職】



■ 全く良いとは思わない ■ あまり良いとは思わない ■ 良いと思う ■ とても良いと思う

評価項目	役職		合計
	管理職	一般職・係長職	
全く良いとは思わない	18	94	112
あまり良いとは思わない	117	387	504
良いと思う	141	644	785
とても良いと思う	37	339	376
合計	313	1,464	1,777

【一般職・係長職】



■ 全く良いとは思わない ■ あまり良いとは思わない ■ 良いと思う ■ とても良いと思う

5 まとめ ～活動を振り返って～

○みらい会議は、自ら企画立案し、実行できる機会であり、通常業務では得難い経験だった。

○普段関わらない人と膝をつめて話せたことで、視野が広がり、自分の仕事を客観的に見ることができるようになった。

○同世代の職員と交流し、人脈ができたことは将来的に間違いなく生きてくる。



○活動の幅が広げるためにも、活動期間を長くとれた方がよい。

○若い職員が集まっているので、良くも悪くもリーダーシップを発揮する人が中心の活動になってしまう。



今年度のみらい会議の取組に
ご協力いただいた皆様に
心から感謝申し上げます。