

**2023年度
町田市職員意識調査**

集計結果

2024年4月

総務部職員課

第1章 調査の概要

第1 調査の目的

職員の満足度を計る調査は、2006年度に開始し、今回で8回目となります。これまでの調査結果を、職員人材育成基本方針及び特定事業主行動計画の策定・改訂等に反映し、職員の皆さんがいきいきと働くための人事制度、人材育成制度や職場環境の改善・向上などの各種施策を進めてきました。

今回も前回と同様に、仕事に対する姿勢、職場の働きやすさ、人事制度などに関する職員・会計年度任用職員の意識や行動を把握するとともに、現在の施策を検証し、新たな課題の発見を行い、次の施策につなげていくことを目的として実施しました。

第2 実施概要

1 調査期間

2024年1月10日(水)～1月29日(月)

2 調査対象者

(1)職員・再任用職員

(2)会計年度任用職員

※東京都市町村職員共済組合に加入している。

※町田市民病院で採用された職員は除く。

3 調査実施方法

(1)アンケート作成ツール「Microsoft Forms」

(2)無記名式

※システム利用環境にない一部の対象者は調査票(紙媒体)

4 回答率

	調査対象者数	提出数	回答率
職員・再任用職員	2,092	1,995	95.4%
会計年度任用職員	1,195	1,062	88.9%
合計	3,287	3,057	93.0%

5 調査結果のまとめ方

(1)職員・再任用職員

ア 全体

イ 所属別 19部

※「イ 所属別」に派遣中の職員は含まない。

(2)会計年度任用職員

第3 報告書の見方

1 数値の読み方

【割合の算出の仕方】

- (1) 大半の設問は「そのとおり」～「違う」の4段階評価で回答する形式をとっている。
- (2) 表記形式は、各選択肢の回答割合を算出して%(小数点以下第2位を四捨五入)表記したものを使用している。そのため、合計しても必ずしも100.0%にならない。
- (3) 肯定回答を「良い回答」とし、肯定割合が高い方が「優れている」とみることができる。
- (4) 今回の調査では、前回(2021年度)の調査結果との比較を行った。
※部別の調査結果については、人員構成が変化するため、比較をしていない。

【割合の見方】

- (1) 肯定割合を読む目安としては4段階の評価基準があり、以下に記すとおりである。

◎ **肯定割合が80.0%以上** :

高い評価であり、多くの職員が肯定的に意識、行動している状態。

○ **肯定割合が60.0%以上80.0%未満** :

及第点といえる評価点であり、このレベルを超えていれば問題となりにくい。評価を向上させる際の目標値となる。

△ **肯定割合が50.0%以上60.0%未満** :

注意領域。とりわけ悪いわけではないが、及第点といえず内容をよく吟味して、課題化するかどうか見極める必要がある。

× **肯定割合が50.0%未満** :

状態としては悪く、否定的な意識・行動の割合が肯定的な意識・行動の割合を上回る。

【前回調査結果との比較の見方】

- (1) 経年比較を読む目安としては3段階の評価基準があり、以下に記すとおりである。

↑ **肯定割合の増加率が5.0%以上**

5.0%以上の対象者の意識・行動に変化があり、数値の変動として大きい。

⇒ **肯定割合の増減率が5.0%未満**

意識・行動に変化があった対象者数が5.0%未満に収まっており、数値の変動としては大きくない。

↓ **肯定割合の減少率が5.0%以上**

5.0%以上の対象者の意識・行動に変化があり、数値の変動として大きい。

【職員・再任用の設問(23)～(26)、会計年度任用職員の設問(10)～(13)の見方】

- (1) ハラスメント関係の項目は、「発生を肯定する割合」が0%であることが望ましい。そのため、評価は明示していない。

第2章 調査結果

第1 職員・再任用職員

1 全体

(1) 調査の概要

調査期間	2024年1月10日(水)～1月29日(月)
調査対象	職員・再任用職員(2,092人)
回答率	95.4% (回答者 1,995人)

(2) 調査結果

1) まとめ

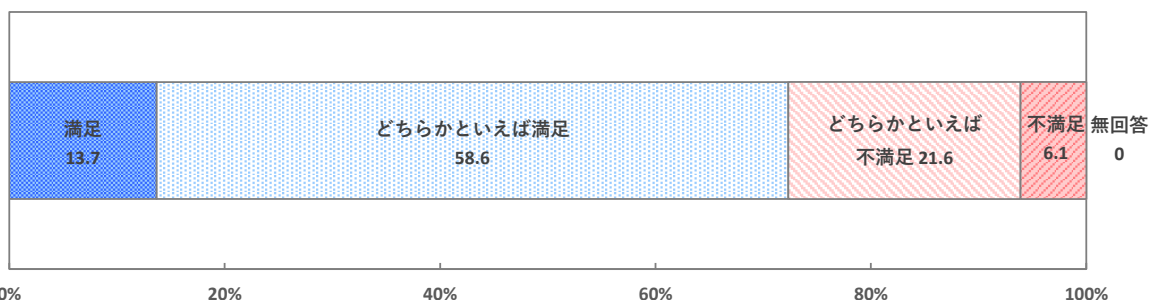
<p>【1. 総合評価】</p> <p>『2』総合満足度の肯定的割合は72.3%で、前回の76.2%を3.9%下回っている。</p> <p>『3』個別評価の『1. 総合』の肯定割合は70.6～83.8%で、前回(74.0～84.7%)をやや下回っている。上記の総括として、前回の調査結果を全体的にやや下回っている。</p> <p>【2. 仕事】</p> <p>『3』個別評価の『2. 仕事』の肯定割合は45.9～89.6%であり、項目によって差が大きい。</p> <p>前回の調査で新たに設定した設問の肯定割合は、設問(7)『2040年なりた未来(基本構想)の「なりたいまの姿」と「行政経営の姿」を知っている。』が61.2%、設問(9)『勤務時間外に気軽に情報交換が行えるような、町田市職員以外の人達と交流する機会がある。』が4.59%と前回に引き続き低いため、今後の傾向を注視する必要がある。</p> <p>【3. 職場】</p> <p>『3』個別評価の『3. 職場』の肯定割合は40.0～88.3%であり、項目によって差が大きい。</p> <p>前回の調査で新たに設定した設問のうち、設問(19)『職場では、民間事業者、地域団体、大学、関係部署等との協働や連携を通じて、新たな気づきを得ている。』の肯定割合が55.0%と前回に引き続き低いため、今後の傾向を注視する必要がある。</p> <p>また、今回の調査で新たに設定した、設問(14)『仕事や社会人生活全般について気軽に相談できるような、他部署職員との交流機会が十分ある。』の肯定割合が40.0%と低いため、今後の傾向を注視する必要がある。</p> <p>なお、「パワーハラスメント」「セクシャルハラスメント」については、全体的に「パワーハラスメント」の方が高く、設問(23)『職場で、パワーハラスメント(地位・権力による嫌がらせ)を受けている人がいる。』は約2割近い結果となっている。一方で、設問(27)『町田市でのハラスメントの相談窓口は、各部総務担当課に加えて、外部窓口(委託事業者)があると知っている。』は約9割で、非常に高い認知度となっている。</p> <p>【4. 人材育成】</p> <p>『3』個別評価の『4. 人材育成』の肯定割合は43.0～95.3%であり、項目によって差が大きい。</p> <p>設問(28)『みんなで育つためのサプリメント～町田市職員人材育成基本方針(第4期)～』のめざす職員像「みんなを思いやり、自ら考え、自ら行動し続ける職員」を知っている。』が92.1%、設問(30)『人事考課制度の期初・期末面談は、自己分析シートに沿って行われている。』が95.3%と肯定割合が非常に高い。</p> <p>一方で、設問(36)『勤務時間外に自主的に、仕事に必要な知識や技能を高めている。』が48.2%(前回58.0%)、設問(39)『自分なりの町田市職員としての将来像(ありたい姿)を描き、町田市役所での今後のキャリアをイメージできている。』が51.1%(前回68.3%)と、前回よりも肯定割合が低くなっているため、今後も傾向を注視する。</p> <p>さらに、今回の調査で新たに設定した、設問(35)『社会情勢の変化に合わせた知識・スキルを習得する(リスキリング)の機会が十分ある。』が43.0%、設問(38)『あなたの職場では、新規採用職員や異動者に対する指導員のOJTが十分である。』が65.0%と、肯定割合が低いため、今後の傾向を注視する必要がある。</p> <p>【5. ワーク・ライフ・バランス】</p> <p>肯定割合は71.6～84.0%である。前回に引き続き、高い肯定割合を維持している。</p>

2) 総合満足度

1. 総合

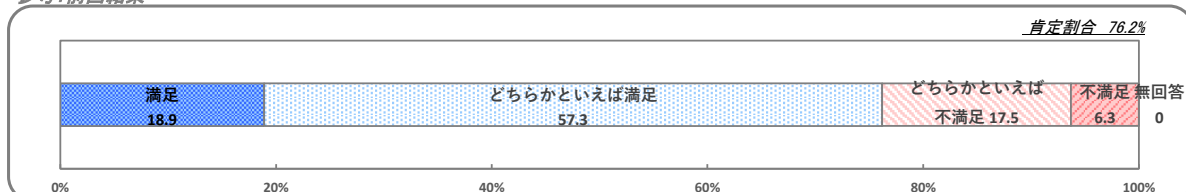
(1) 総合的に考えて、現在の仕事・職場・町田市役所に満足している。

肯定割合 72.3%



参考: 前回結果

肯定割合 76.2%



3) 個別評価

1. 総合

- (2)町田市に対して愛着がある。 [○]
- (3)町田市役所は、社会や環境の変化に即応できている。 [○]
- (4)町田市役所で働くことで成長できている。 [○]
- (5)仕事と生活の調和がとれている。 [○]

2. 仕事

- (6)「施政方針」や「市政運営の考え方」を意識して、仕事をしている。 [◎]
- (7)「2040年になりたい未来(基本構想)」の「なりたいまちの姿」と「行政経営の姿」を知っている。 [○]
- (8)部長や課の仕事目標達成に向けて、自分のやるべき事柄がわかっている。 [◎]
- (9)勤務時間外に気軽に情報交換が行えるような、町田市職員以外の人達と交流する機会がある。 [×]
- (10)社会や環境の変化を考えて、仕事のやり方を工夫・改善している。 [◎]

3. 職場

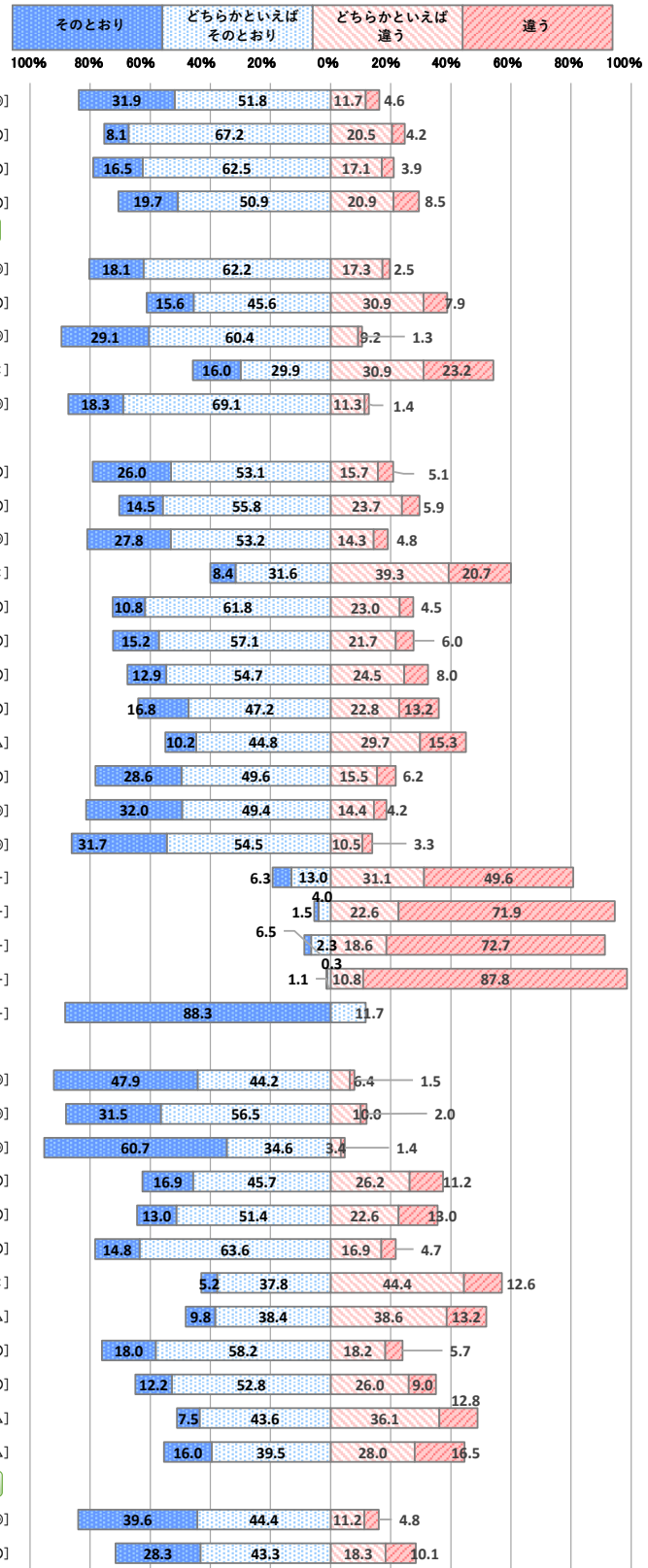
- (11)職場では、組織や業務をより良くするために、気軽に話し合える雰囲気がある。 [○]
- (12)職場では、他自治体比較や民間の動向について情報収集するなど、新しい発想を取り入れようとする雰囲気がある。 [○]
- (13)職場では、同僚が忙しい時やトラブルが生じた時に、積極的に協力・支援し合う雰囲気がある。 [◎]
- (14)仕事や社会人生活全般について気軽に相談できるような、他部署職員との交流機会が十分ある。 [×]
- (15)職場では、市民だけでなく、同僚や他部門の職員への説明においても、伝わりやすい表現の利用が推進されている。 [○]
- (16)職場では、定型業務のデジタル化や委託化など、必要に応じて、業務の効率化に取り組んでいる。 [○]
- (17)職場では、正規職員と会計年度任用職員との業務分担の整理など、必要に応じて、正規職員の役割の見直しが行われている。 [○]
- (18)職場では、民間事業者、地域団体、大学、関係部署等との協働や連携をして、事業を実施している。 [○]
- (19)職場では、民間事業者、地域団体、大学、関係部署等との協働や連携を通じて、新たな気づきを得ている。 [△]
- (20)係長は監督責任職としての役割を果たしている。 [○]
- (21)課長は管理責任職としての役割を果たしている。 [◎]
- (22)部長は経営責任職としての役割を果たしている。 [◎]
- (23)職場で、パワーハラスメント(地位・権力による嫌がらせ)を受けている人がある。 [ー]
- (24)職場で、セクシュアルハラスメント(性的嫌がらせ)を受けている人がある。 [ー]
- (25)あなたが自身が、パワーハラスメント(地位・権力による嫌がらせ)を受けている。 [ー]
- (26)あなたが自身が、セクシュアルハラスメント(性的嫌がらせ)を受けている。 [ー]
- (27)町田市でのハラスメントの相談窓口は、各部総務担当課に加えて、外部窓口(委託事業者)があると知っている。 [ー]

4. 人材育成

- (28)「みんなで育つためのサブプリメント～町田市職員人材育成基本方針(第4期)～」のめざす職員像「みんなを思いやり、自ら考え、自ら行動し続ける職員」を知っている。 [◎]
- (29)「みんなで育つためのサブプリメント～町田市職員人材育成基本方針(第4期)～」に掲げる人を育てる制度(人事考課、人事異動、研修等)の内容や趣旨を知っている。 [◎]
- (30)人事考課制度の期初・期末面談は、自己分析シートに沿って行われている。 [◎]
- (31)人事考課制度における期初・期末面談や評価結果の開示を、自身の成長に役立てている。 [○]
- (32)人事異動は、自分のキャリア形成(能力開発・能力活用)につながっている。 [○]
- (33)研修で得た知識・スキルを仕事に活用している。 [○]
- (35)社会情勢の変化に合わせた知識・スキルを習得する(リスキングの)機会が十分ある。 [×]
- (36)勤務時間外に自主的に、仕事に必要な知識や技能を高めている。 [△]
- (37)あなたの職場では、職員がお互いに教えあい、育成しあう雰囲気がある。 [○]
- (38)あなたの職場では、新規採用職員や異動者に対する指導員のOJTが十分である。 [○]
- (39)自分なりの町田市職員としての将来像(ありたい姿)を描き、町田市役所での今後のキャリアをイメージできている。 [△]
- (40)目標となる人が職場や庁内(市役所内)にいる。 [△]

5. ワーク・ライフ・バランス

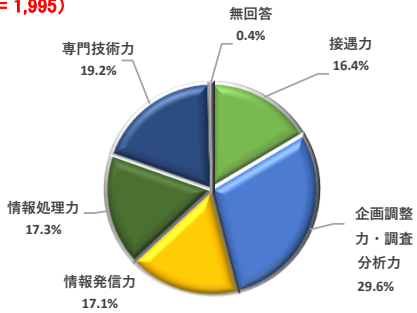
- (43)職場では、休暇を取得しやすい環境になっている。 [◎]
- (44)職場では、個人の時間外勤務が年間360時間を超えないように、組織的な対応が行われている。 [○]



4. 人材育成

(33) 今後、民間企業との人事交流の機会があった場合の経験・習得したいスキルについて

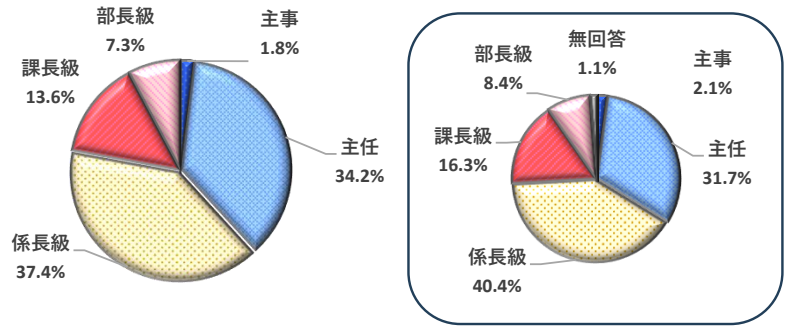
(n = 1,995)



(41) あなたは、どの職位まで昇任したいと思いますか。

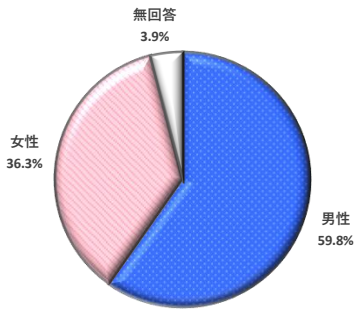
(n = 1,863) ※部長級職員及び再任用職員は対象外

参考: 前回結果 (n=1,970)



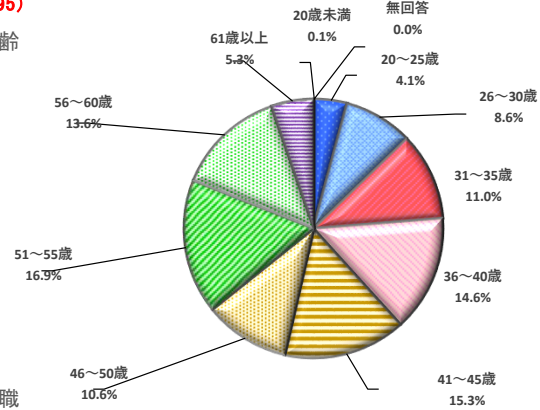
7. 属性

(52) 性別

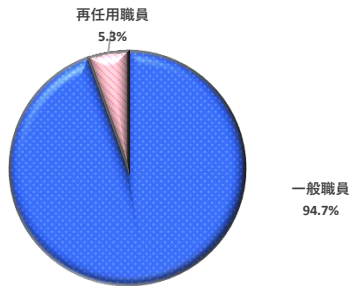


(n = 1,995)

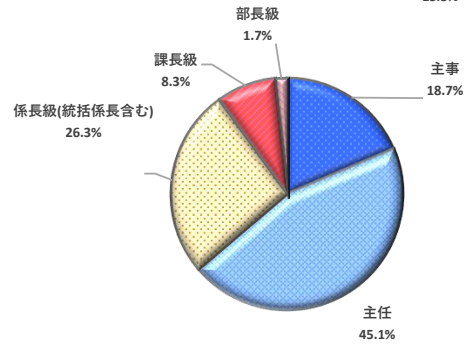
(53) 年齢



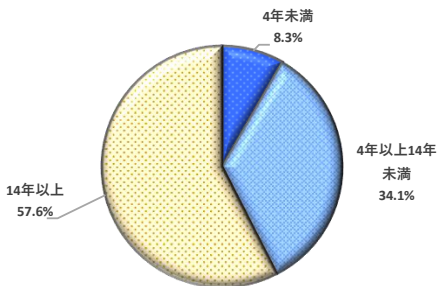
(54) 職員区分



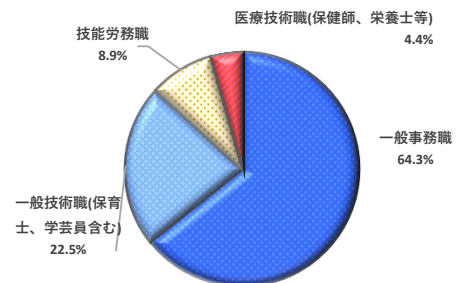
(55) 役職



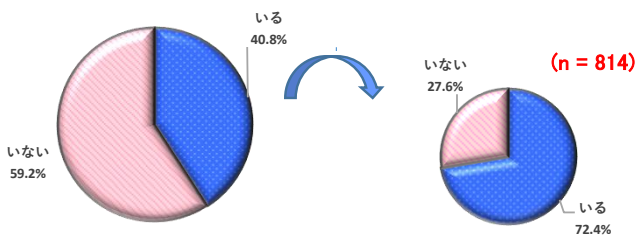
(56) 入職年数 ※2024年3月末時点



(57) 職種

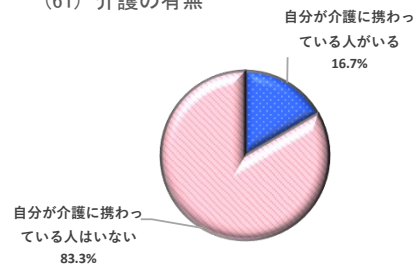


(60) 18歳未満の子どもの有無

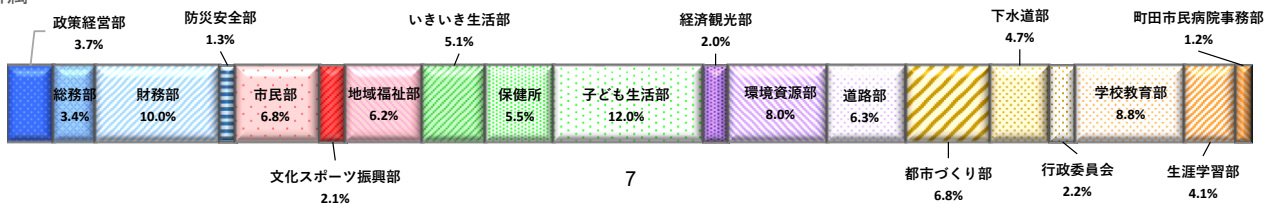


(60-2) 小学生以下の子どもの有無

(61) 介護の有無



(59) 所属



4)自由回答まとめ(主な意見)

6.自由記述

※複数の内容は複数でカウント

(50) あなたが能力を発揮し、いきいきと働くためには何が必要だと思いますか。		件数	参考 (全体)
1 総合 (813件)	人事制度の適正な運用(適正な人員配置、給与・待遇、適材適所、人事考課)	221 (27.2%)	(31.8%)
	働きやすい環境(人間関係、職場内の雰囲気、コミュニケーション、チームワーク)	147 (18.1%)	(24.3%)
	適正な勤務時間(仕事量の平準化、時間外・休日勤務の是正、休暇のとりやすい体制)	231 (28.4%)	(21.1%)
	職員の姿勢・取組(能力開発・自己啓発・意識改革)	33 (4.1%)	(9.2%)
	市への期待(市政・組織への要望、ハード面の職場環境改善、組織間の情報共有)	85 (10.5%)	(8.6%)
	仕事のやりがい(やりがい、モチベーション、市に貢献している実感)	96 (11.8%)	(5.0%)
2 仕事 (658件)	やりがい、自分に合った仕事、業務目的・目標の明確化、市に貢献している実感	256 (38.9%)	(30.4%)
	人間関係、職場内での仕事の共有、チームワーク	104 (15.8%)	(19.6%)
	仕事量の平準化や業務範囲の適正化による勤務時間の適正化、時間外・休日勤務の是正	44 (6.7%)	(16.9%)
	仕事の合理化・効率化、情報共有、マニュアルの整備	84 (12.8%)	(14.3%)
	自己啓発、仕事に必要な知識・能力の取得、研修の充実	85 (12.9%)	(11.6%)
	適正な人員配置・定数管理、増員、仕事に見合う給与・待遇、適正な評価	85 (12.9%)	(7.1%)
3 職場 (892件)	職場の人間関係、コミュニケーション、職場内の雰囲気、風通しの良い職場	326 (36.5%)	(52.7%)
	チームワーク、サポート・フォロー体制、情報共有、他部署など横の連携	167 (18.7%)	(13.9%)
	適正な人員配置・定数管理、増員、適材適所の人事異動	140 (15.7%)	(11.8%)
	役職者のマネジメント力の向上、上司への要望	129 (14.5%)	(8.7%)
	制度等の環境整備／職場のハード面の改善	55 (6.2%)	(6.6%)
	休暇のとりやすい体制、仕事量の平準化、時間外・休日勤務の是正	75 (8.4%)	(6.2%)
4 人材育成 (695件)	適正な人事評価、適正な人員配置・定数管理、適切な人事異動・異動サイクル	179 (25.8%)	(28.7%)
	職場で育成する意識、OJT、技術の継承、職員の能力の把握	288 (41.4%)	(26.3%)
	研修制度の充実、自己啓発、資格取得支援	125 (18.0%)	(22.2%)
	役職者の人材育成、役職者のマネジメント力の向上	37 (5.3%)	(9.6%)
	人材育成のビジョン・計画(職層ごとの役割・スキル、キャリアプラン等)	66 (9.5%)	(8.6%)
	研修に参加する時間や環境、人材育成のための時間や人員	71 (10.2%)	(4.5%)
5 ワーク・ライフ・バランス (541件)	休暇のとりやすい体制・雰囲気	175 (32.3%)	(19.5%)
	役職者のマネジメント、職場の理解・取り組み、チームワーク	107 (19.8%)	(18.5%)
	多様な働き方の制度充実・支援(部分休業、在宅勤務など)	138 (25.5%)	(17.6%)
	時間外・休日勤務の是正、仕事量の平準化や業務範囲の適正化による勤務時間の適正化	158 (29.2%)	(17.0%)
	仕事と私生活の両立、仕事・私生活の充実、オンとオフの切替え	194 (35.9%)	(15.8%)
	適正な人員配置・定数管理、増員	51 (9.4%)	(11.6%)

第2 会計年度任用職員

(1) 調査の概要

調査期間	2024年1月10日(水)～1月29日(月)
調査対象	東京都市町村職員共済組合に加入している会計年度任用職員(1,195人)
回答率	88.9% (回答者 1,062人)

(2) 調査結果

1) まとめ

【総合評価】

『2) 総合満足度』の肯定割合は89.6%で、前回結果の90.4%を0.8%下回っている。

『3) 個別評価』の「1. 総合」の肯定割合は、いずれも横ばいで大きな変化は見られなかった。

【個別評価】

『3) 個別評価』の項目のうち、前回結果の肯定割合と比較して、「5.0%以上高い」項目は以下のとおりである。

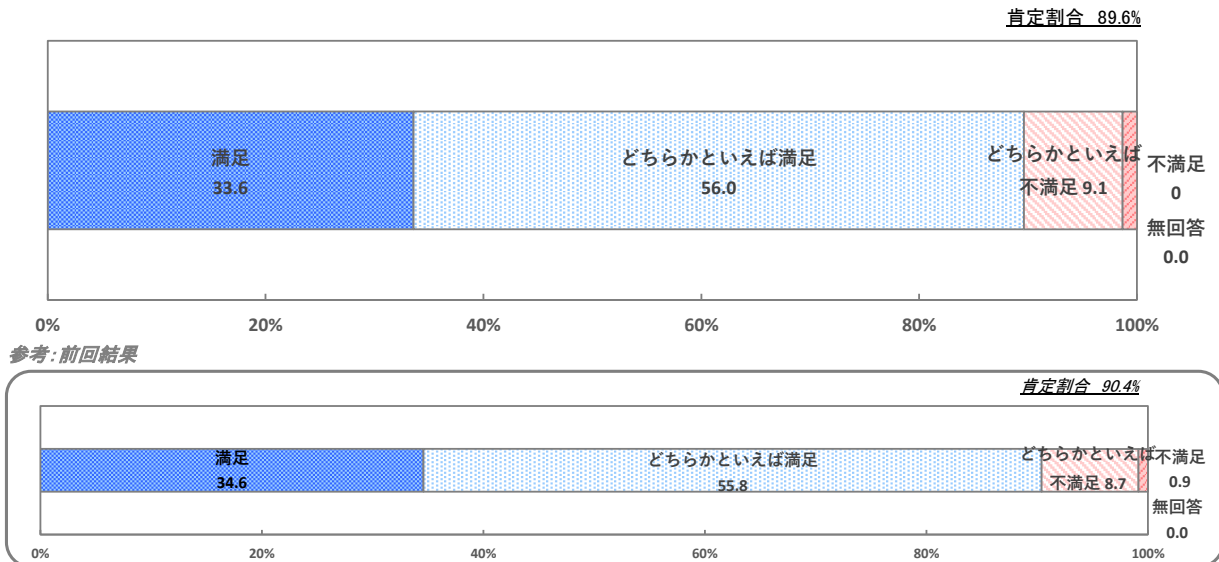
<3. 職場>

(14) 町田市でのハラスメントの相談窓口は、各部総務担当課に加えて、外部窓口(委託事業者)があると知っている。

2) 総合満足度

1. 総合

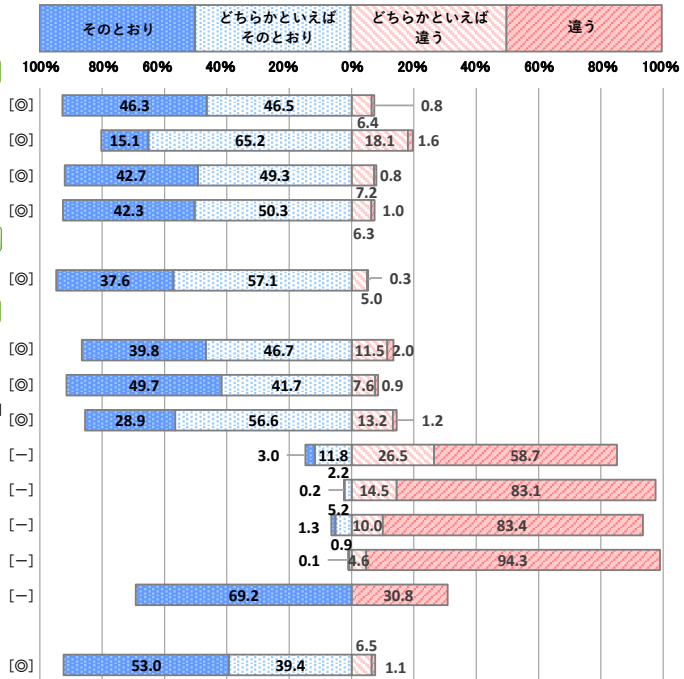
(1) 総合的に考えて、現在の仕事・職場・町田市役所に満足している。



3) 個別評価

1. 総合

(2) 町田市に対して愛着がある。



肯定	前回	比較
92.8	92.8	→
80.3	80.2	→
92.0	92.3	→
92.6	91.6	→
94.7	96.7	→
86.5	88.0	→
91.4	90.2	→
85.5	85.3	→
14.8	13.3	→
2.4	2.3	→
6.5	5.7	→
1.0	1.4	→
69.2	46.1	↑
92.4	92.8	→

2. 仕事

3. 職場

- (7) 職場では、組織や業務をより良くするために、気軽に話し合える雰囲気がある。
- (8) 職場では、同僚が忙しい時やトラブルが生じた時に、積極的に協力・支援し合う雰囲気がある。
- (9) 職場では、市民だけでなく、同僚や他部門の職員への説明においても、伝わりやすい表現の利用が推進されている。
- (10) 職場で、パワーハラスメント(地位・権力による嫌がらせ)を受けている人がいる。
- (11) 職場で、セクシュアルハラスメント(性的嫌がらせ)を受けている人がいる。
- (12) あなた自身が、パワーハラスメント(地位・権力による嫌がらせ)を受けている。
- (13) あなた自身が、セクシュアルハラスメント(性的嫌がらせ)を受けている。
- (14) 町田市でのハラスメントの相談窓口は、各部総務担当課に加えて、外部窓口(委託事業者)があると知っている。

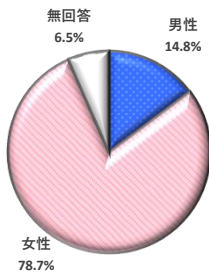
5. ワーク・ライフ・バランス

(15) 職場では、休暇を取得しやすい環境になっている。 [◎]

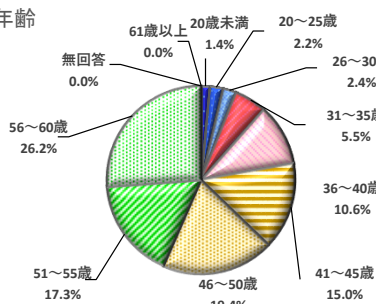
7. 属性

(n = 1,062)

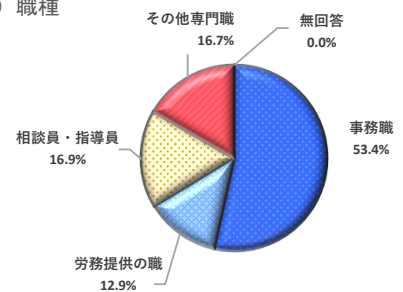
(21) 性別



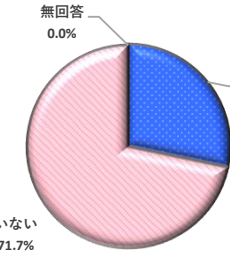
(22) 年齢



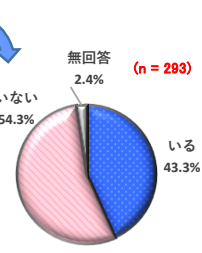
(23) 職種



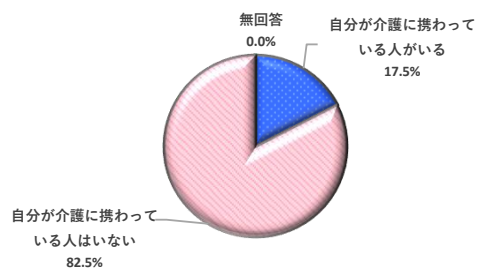
(26) 18歳未満の子どもの有無



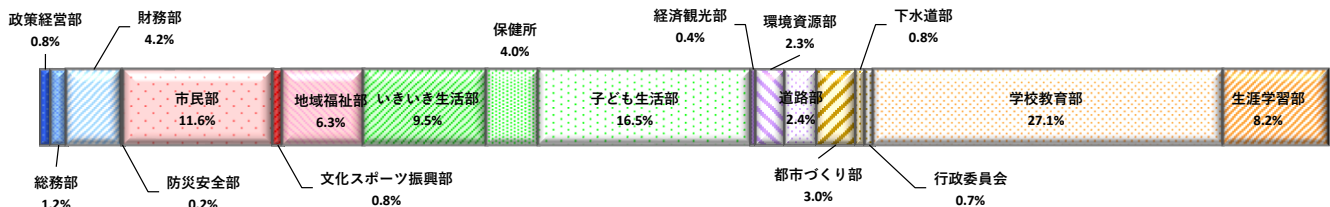
(26-2) 小学生以下の子どもの有無



(27) 介護の有無



(25) 所属



4) 自由回答まとめ(主な意見)

6. 自由記述

※複数の内容は複数でカウント

(19) あなたが能力を発揮し、いきいきと働くためには何が必要だと思いますか。		件数	参考 (前回)
1 総合 (452件)	働きやすい環境(人間関係、職場内の雰囲気、コミュニケーション、チームワーク)	190 (42.0%)	(29.1%)
	雇用の安定(5年制度の撤廃、安定した雇用の保障)	25 (5.5%)	(23.9%)
	人事制度の適正な運用(給与・待遇、適正な評価、適正な人員配置、適材適所)	39 (8.6%)	(21.6%)
	適正な勤務時間(時間外・休日勤務の是正、休暇のとりやすい体制)	64 (14.2%)	(17.2%)
	仕事のやりがい(やりがい、能力向上、研修制度の充実、市に貢献しているという実感)	41 (9.1%)	(6.0%)
	ワークライフバランス(心身の健康、私生活の充実、職場の理解)	93 (20.6%)	(2.2%)
2 仕事 (451件)	自己啓発、仕事に必要な知識・能力の取得、研修の充実	58 (12.9%)	(22.9%)
	給与・待遇の改善、役割の見直し、雇用の安定、適正な評価、適正な人員配置・定数管理、増員	22 (4.9%)	(20.6%)
	仕事のやりがい、自分に合った仕事、業務目的の明確化、市や市民に貢献しているという実感	181 (40.1%)	(18.3%)
	チームワーク、コミュニケーション、業務目的や役割の明確化、管理職のマネジメント力向上	75 (16.6%)	(17.6%)
	仕事量の平準化や業務範囲の適正化による勤務時間の適正化、休暇のとりやすい体制	13 (2.9%)	(14.5%)
情報共有、仕事の合理化・効率化、マニュアルの整備、環境の整備	102 (22.6%)	(6.1%)	
3 職場 (423件)	職場の人間関係、コミュニケーション、職場内の雰囲気、風通しの良い職場	219 (51.8%)	(51.3%)
	チームワーク、情報共有、他部署など横の連携、グループ内での共通認識	103 (24.3%)	(13.3%)
	管理職のマネジメント力の向上、上司や正職員への要望	26 (6.1%)	(12.7%)
	適正な人員配置・定数管理、適正な人事評価、雇用の安定、給与・待遇の改善	36 (8.5%)	(10.0%)
	環境整備／職場のハード面の改善	10 (2.4%)	(7.3%)
時間外・休日勤務の是正、休暇のとりやすい体制、職場の理解	29 (6.9%)	(5.3%)	
4 ワーク・ライフ・バランス (362件)	休暇のとりやすい体制・雰囲気、職場の理解	86 (23.8%)	(31.7%)
	オンとオフの切替え、私生活の充実、仕事と私生活の両立	106 (29.3%)	(30.5%)
	現状で満足している／バランスがとれている	119 (32.9%)	(12.2%)
	多様な働き方の制度充実・支援(部分休業、在宅勤務など)、雇用の安定	26 (7.2%)	(13.4%)
	時間外勤務の是正、不規則勤務の改善	19 (5.2%)	(8.5%)
雇用の安定、給与・待遇の改善	6 (1.7%)	(3.7%)	

2023年度 町田市職員意識調査
集計結果
2024年4月作成

発行者	町田市総務部職員課 〒194-8520 町田市森野2-2-22 TEL 042-724-2518
印刷者名	庁内印刷
刊行物番号	24—6
