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

【1. 総合評価】
『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。
『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。

【2. 仕事】
『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。
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。』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。

【3. 職場】
『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。
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。
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。

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。

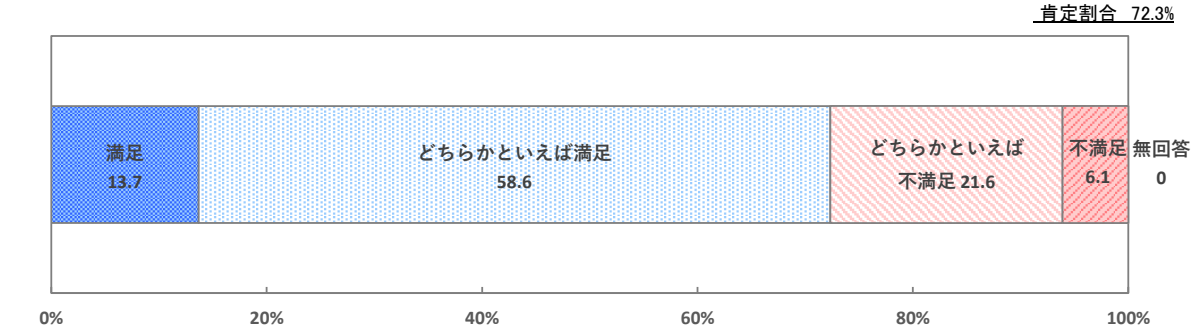
【4. 人材育成】
『3）個別評価』の「4. 人材育成」の肯定割合は43.0～95.3%であり、項目によって差が大きい。
設問(28)『「みんなで育つためのサプリメント～町田市職員人材育成基本方針(第4期)～」のめざす職員像「みんなを思いやり、自ら考え、自ら行動し続ける職員」を知っている。』が92.1%、設問(30)『人事考課制度の期初・期末面談は、自己分析シートに沿って行われている。』が95.3%と肯定割合が非常に高い。
一方で、設問(36)『勤務時間外に自主的に、仕事に必要な知識や技能を高めている。』が48.2%(前回58.0%)、設問(39)『自分なりの町田市職員としての将来像(ありたい姿)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。
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。

【5. ワーク・ライフ・バランス】
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。

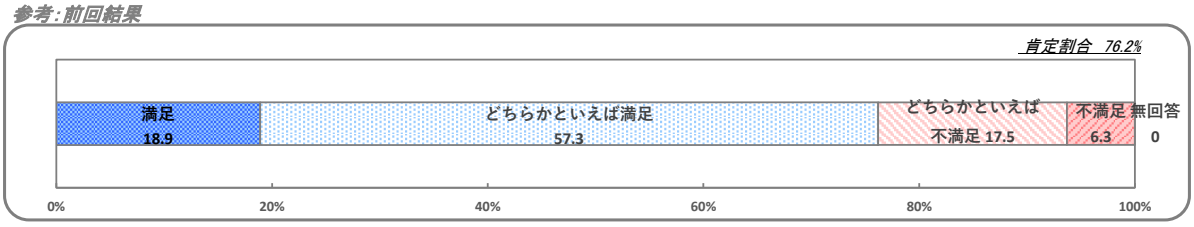
2）総合満足度

1. 総　合

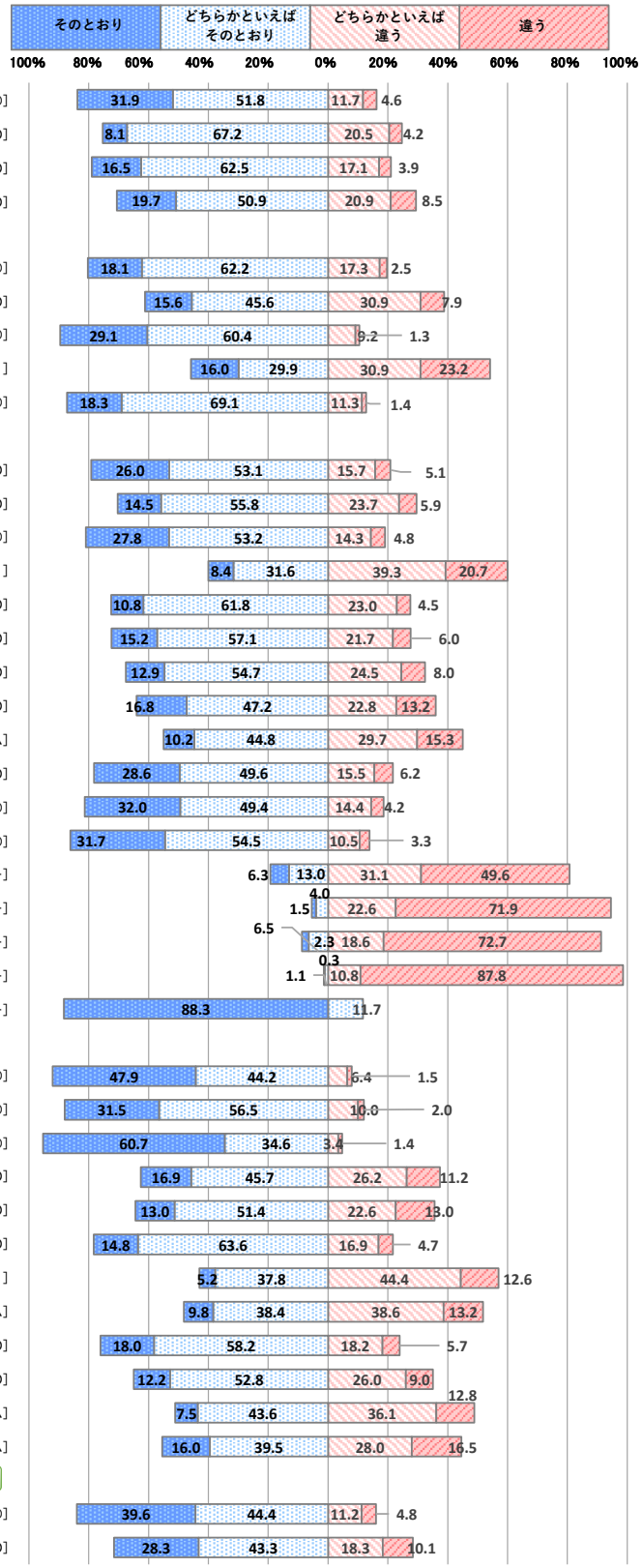
(1) 総合的に考えて、現在の仕事・職場・町田市役所に満足している。



参考：前回結果



3）個別評価

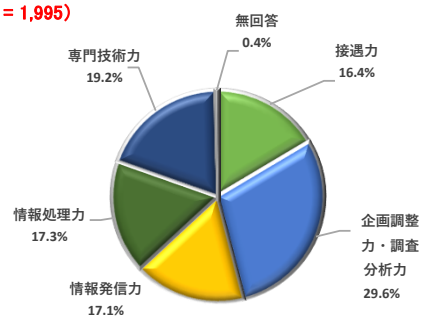


1. 総　合							肯定	前回	比較
(2)町田市に対して愛着がある。	[◎]	31.9	51.8	11.7	4.6		83.8	84.7	➡
(3)町田市役所は、社会や環境の変化に即応できている。	[○]	8.1	67.2	20.5	4.2		75.3	74.8	➡
(4)町田市役所で働くことで成長できている。	[○]	16.5	62.5	17.1	3.9		79.0	82.6	➡
(5)仕事と生活の調和がとれている。	[○]	19.7	50.9	20.9	8.5		70.6	74.0	➡
2. 仕　事							肯定	前回	比較
(6)「施政方針」や「市政運営の考え方」を意識して、仕事をしている。	[◎]	18.1	62.2	17.3	2.5		80.3	80.0	➡
(7)「2040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。	[○]	15.6	45.6	30.9	7.9		61.2	58.8	➡
(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。	[◎]	29.1	60.4	9.2	1.3		89.6	89.4	➡
(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。	[×]	16.0	29.9	30.9	23.2		45.9	46.1	➡
(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。	[◎]	18.3	69.1	11.3	1.4		87.3	86.6	➡
3. 職　場							肯定	前回	比較
(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。	[○]	26.0	53.1	15.7	5.1		79.1	80.3	➡
(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。	[○]	14.5	55.8	23.7	5.9		70.4	71.4	➡
(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。	[◎]	27.8	53.2	14.3	4.8		81.0	83.0	➡
(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。	[×]	8.4	31.6	39.3	20.7		40.0	なし	－
(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。	[○]	10.8	61.8	23.0	4.5		72.5	78.0	⬇
(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。	[○]	15.2	57.1	21.7	6.0		72.4	70.3	➡
(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。	[○]	12.9	54.7	24.5	8.0		67.6	71.5	➡
(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。	[○]	16.8	47.2	22.8	13.2		64.1	63.5	➡
(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。	[△]	10.2	44.8	29.7	15.3		55.0	55.2	➡
(20)係長は監督責任職としての役割を果たしている。	[○]	28.6	49.6	15.5	6.2		78.3	81.0	➡
(21)課長は管理責任職としての役割を果たしている。	[◎]	32.0	49.4	14.4	4.2		81.4	83.0	➡
(22)部長は経営責任職としての役割を果たしている。	[◎]	31.7	54.5	10.5	3.3		86.2	87.7	➡
(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。	[－]	6.3	13.0	31.1	49.6		19.3	17.5	－
(24)職場で、セクシュアルハラスメント（性的嫌がらせ）を受けている人がいる。	[－]	1.5	4.0	22.6	71.9		5.5	5.1	－
(25)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。	[－]	6.5	2.3	18.6	72.7		8.7	8.4	－
(26)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。	[－]	1.1	0.3	10.8	87.8		1.4	1.9	－
(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。	[－]	88.3		11.7			88.3	71.2	⬆
4. 人 材 育 成							肯定	前回	比較
(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。	[◎]	47.9	44.2	6.4	1.5		92.1	90.4	➡
(29)「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）～」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。	[◎]	31.5	56.5	10.0	2.0		88.0	87.8	➡
(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。	[◎]	60.7	34.6	3.4	1.4		95.3	96.5	➡
(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。	[○]	16.9	45.7	26.2	11.2		62.6	57.3	⬆
(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。	[○]	13.0	51.4	22.6	13.0		64.4	65.6	➡
(34)研修で得た知識・スキルを仕事に活用している。	[○]	14.8	63.6	16.9	4.7		78.4	80.3	➡
(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。	[×]	5.2	37.8	44.4	12.6		43.0	なし	－
(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。	[△]	9.8	38.4	38.6	13.2		48.2	58.0	⬇
(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。	[○]	18.0	58.2	18.2	5.7		76.1	80.9	➡
(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。	[○]	12.2	52.8	26.0	9.0		65.0	なし	－
(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。	[△]	7.5	43.6	36.1	12.8		51.1	68.3	⬇
(40)目標となる人が職場や庁内（市役所内）にいる。	[△]	16.0	39.5	28.0	16.5		55.5	61.1	⬇
5. ワーク・ライフ・バランス							肯定	前回	比較
(43)職場では、休暇を取得しやすい環境になっている。	[◎]	39.6	44.4	11.2	4.8		84.0	82.3	➡
(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	[○]	28.3	43.3	18.3	10.1		71.6	73.4	➡

4. 人 材 育 成

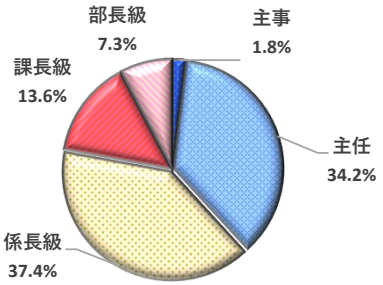
(33)今後、民間企業との人事交流の機会があった場合の経験・習得したいスキルについて

(n = 1,995)

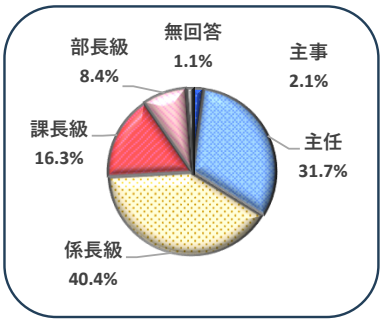


(41) あなたは、どの職位まで昇任したいと思いますか。

(n = 1,863) ※部長級職員及び再任用職員は対象外



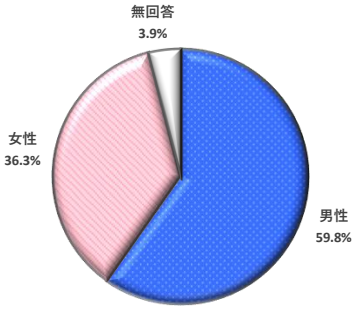
参考：前回結果 (n=1,970)



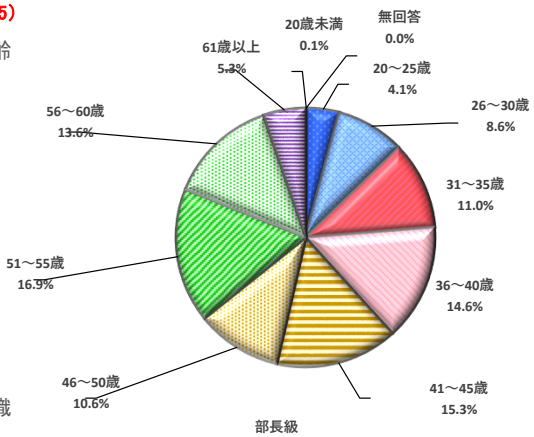
7. 属 性

(n = 1,995)

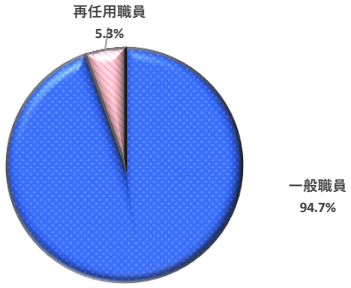
(52) 性別



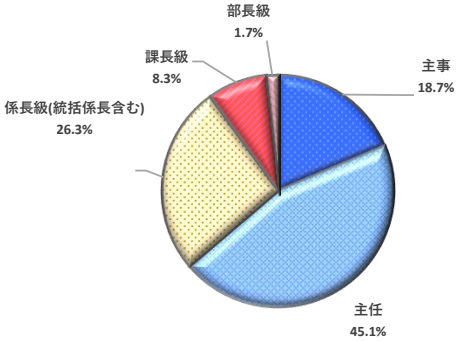
(53) 年齢



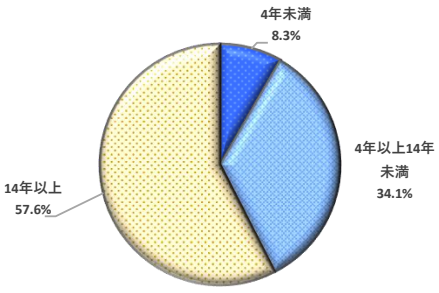
(54) 職員区分



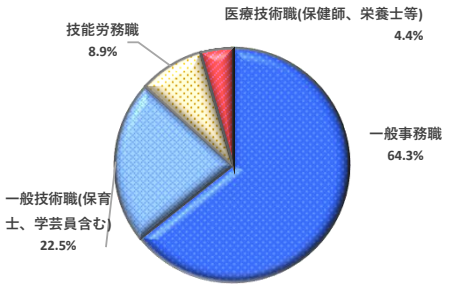
(55) 役職



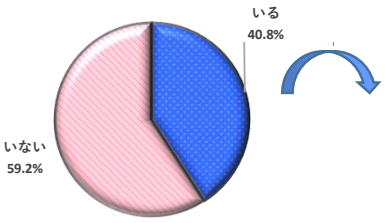
(56) 入職年数 ※2024年3月末時点



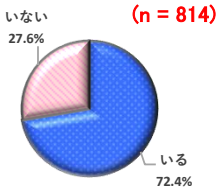
(57) 職種



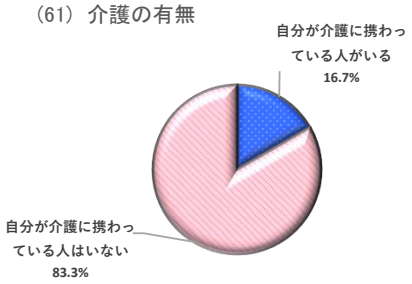
(60) 18 歳未満の子どもの有無



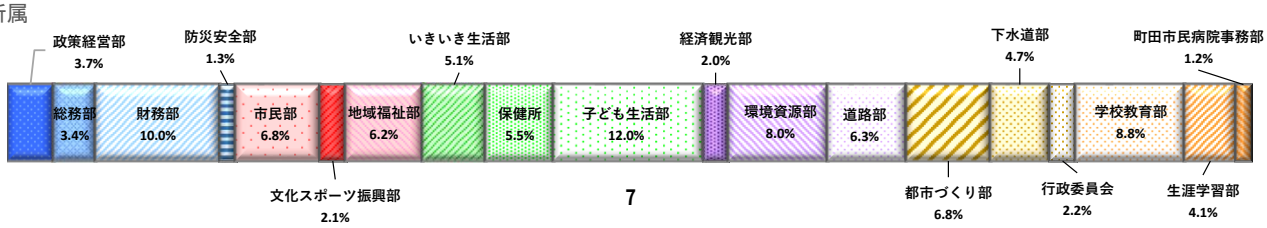
(60-2) 小学生以下の子どもの有無



(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。

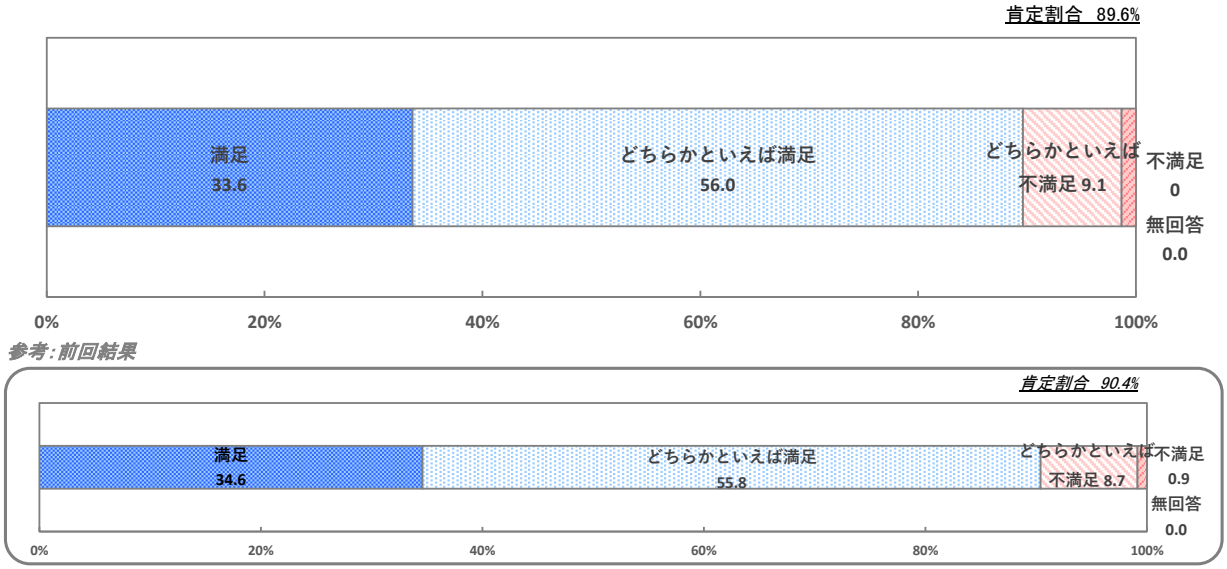
【個別評価】
『3）個別評価』の項目のうち、前回結果の肯定割合と比較して、「5.0%以上高い」項目は以下のとおりである。

＜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

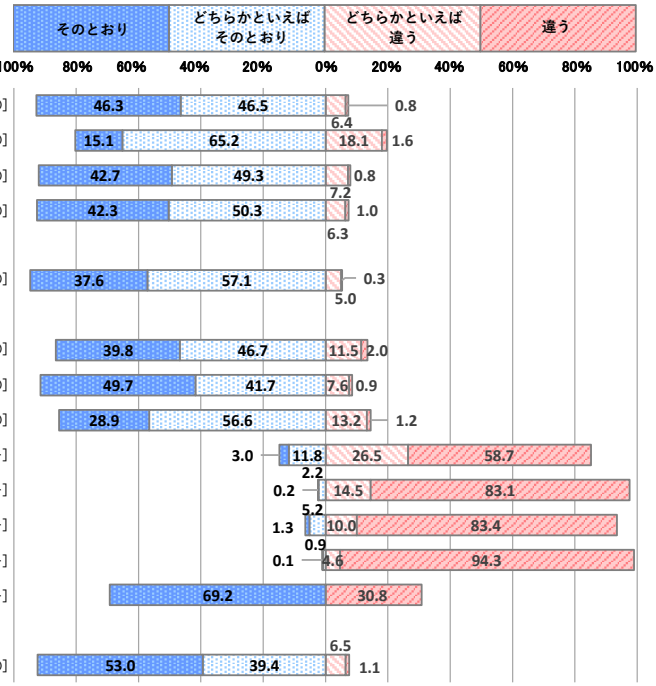
1．総 合

(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。



参考：前回結果

3）個別評価

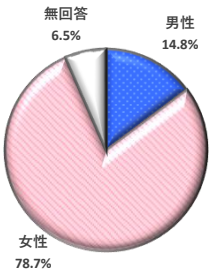


		肯定	前回	比較
1. 総　合				
(2)町田市に対して愛着がある。	[◎]	92.8	92.8	⇨
(3)町田市役所は、社会や環境の変化に即応できている。	[◎]	80.3	80.2	⇨
(4)町田市役所で働くことで成長できている。	[◎]	92.0	92.3	⇨
(5)仕事と生活の調和がとれている。	[◎]	92.6	91.6	⇨
2. 仕　事		肯定	前回	比較
(6)社会や環境の変化を考えて、仕事のやり方を工夫・改善している。	[◎]	94.7	96.7	⇨
3. 職　場		肯定	前回	比較
(7)職場では、組織や業務をより良くするために、気軽に話し合える雰囲気がある。	[◎]	86.5	88.0	⇨
(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。	[◎]	91.4	90.2	⇨
(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。	[◎]	85.5	85.3	⇨
(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。	[－]	14.8	13.3	—
(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。	[－]	2.4	2.3	—
(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。	[－]	6.5	5.7	—
(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。	[－]	1.0	1.4	—
(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。	[－]	69.2	46.1	⇧
5. ワーク・ライフ・バランス		肯定	前回	比較
(15)職場では、休暇を取得しやすい環境になっている。	[◎]	92.4	92.8	⇨

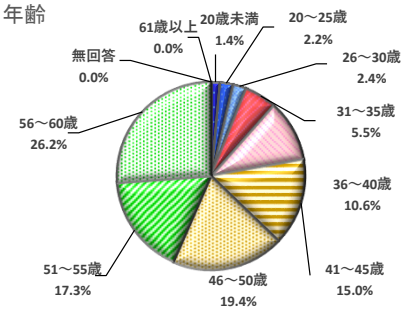
7. 属　性

（n = 1,062）

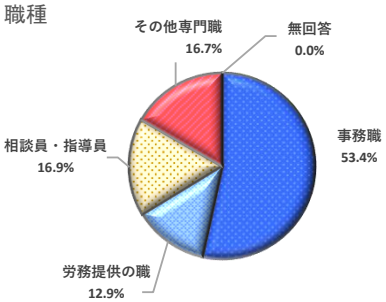
（21）性別



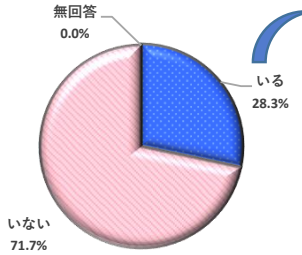
（22）年齢



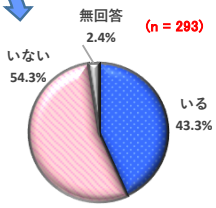
（23）職種



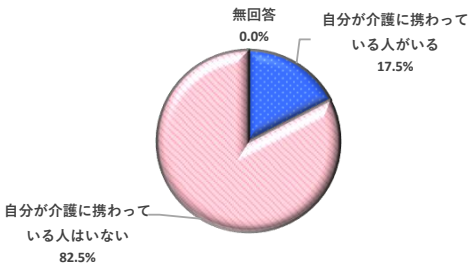
（26）18 歳未満の子どもの有無



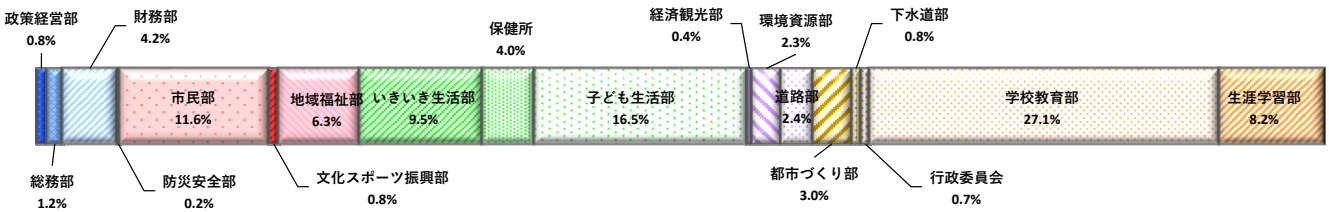
（26-2）小学生以下の子どもの有無



（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／バランスがとれいてる	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