

**2021年度
町田市職員意識調査**

集計結果

2022年2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7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

2021年10月12日(火)～11月11日(木)

2 調査対象者

(1)職員・再任用職員

(2)会計年度任用職員(業務職員)

次の要件をいずれも満たす者

・勤務日及び勤務時間が月16日以上かつ月124時間以上である。

・2020年4月1日以前に任用され、本調査時点で引き続き勤務している。

※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)WEBデータベースシステム(Unitbase)

(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	2,220	2,138	96.3%
会計年度任用職員	616	584	94.8%
合計	2,836	2,722	96.0%

5 調査結果のまとめ方

(1)職員・再任用職員

(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、職員全体の調査結果について、前回（2018年度）の調査結果との比較を行った。

【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**

約100名以上の職員の意識・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職員数が約100名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**

約100名以上の職員の意識・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(22)～(25)、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	2021年10月12日(火)～11月11日(木)
調査対象	職員・再任用職員(2,220人)
回答率	96.3% (回答者 2,138人)

(2) 調査結果

1) まとめ

<p>【1. 総合評価】 総合満足度の肯定的割合は76.2%で、前回の70.9%を5.3%上回っている。 その他の総合評価の肯定割合は74.0～84.7%で、前回(61.8～79.1%)を上回っている。その中で、5.0%以上上昇した項目は、「(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。」である。 個別評価を含めた総括として、前回の調査結果を全体的に上回っている。一方で、未だに肯定割合が50.0%～60.0%前半の項目がある。また、新たに設定した設問についても肯定割合が低いものがあるため、傾向を注視する必要がある。</p> <p>【2. 仕事】 肯定割合は46.1～89.4%であり、項目によって差が大きい。 前回調査時から設定されている設問の肯定割合は、80.0～89.4%と高い。その中で、前回調査時から5.0%以上上昇した項目は、「(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。」、「(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。」である。 今回の調査で新たに設定した設問である「(7)「2040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。」、「(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。」については、肯定割合が46.1～58.8%と低いため、今後の傾向を注視する必要がある。</p> <p>【3. 職場】 肯定割合は55.2～87.7%であり、項目によって差が大きい。 前回調査時から設定されている設問の肯定割合は、78.0～87.7%と概ね高く、前回(73.8～87.1%)とほぼ同水準になっている(設問(22)～(25)を除く)。 今回の調査で新たに設定した設問の肯定割合は、55.2～71.5%と全体的にやや低いため、今後の傾向を注視する必要がある。特に、設問(18)「協働や連携からの学び」についての設問は、肯定割合が60.0%を下回っている。 「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、特に「(22)職場で、パワーハラスメントを受けている人がいる。」は2割近い結果になっている。相談窓口の認知度は約7割となっている。</p> <p>【4. 人材育成】 肯定割合は57.3～96.5%で、項目によっては前回(42.8～73.9%)を大きく上回っている。 項目によって差が大きく、「町田市職員人材育成基本方針(第4期)の認知度」に関する設問(27)、「人事考課制度の取組状況」に関する設問(29)については、肯定割合が90.4～96.5%と高い。 一方で「人事制度における成長実感」、「自己啓発」に関する項目は、いずれも前回は上回っているが、未だに肯定割合が60.0%を下回っているため、今後も傾向を注視する。</p> <p>【5. ワーク・ライフ・バランス】 肯定割合は74.3～82.3%である。いずれの項目も、前回より5.0%以上上昇している。</p>

2) 総合満足度

1. 総合

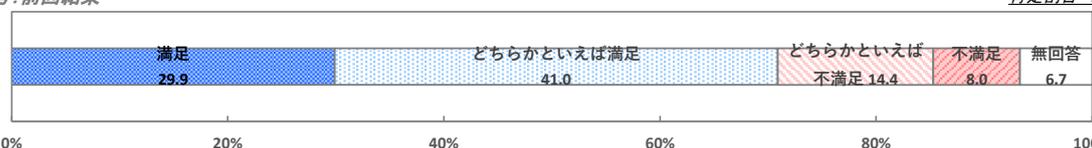
(1) 総合的に考えて、現在の仕事・職場・町田市役所に満足している。

肯定割合 76.2%



参考: 前回結果

肯定割合 70.9%



3) 個別評価

1. 総合

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

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

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)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。[○]
- (15)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。[○]
- (16)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。[○]
- (17)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。[○]
- (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通じて、新たな気づきを得ている。[△]
- (19)係長は監督責任職としての役割を果たしている。[◎]
- (20)課長は管理責任職としての役割を果たしている。[◎]
- (21)部長は経営責任職としての役割を果たしている。[◎]
- (22)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。[-]
- (23)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。[-]
- (24)あなたが、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。[-]
- (25)あなたが、セクシュアルハラスメント(性的嫌がらせ)を受けている。[-]
- (26)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。[-]

4. 人材育成

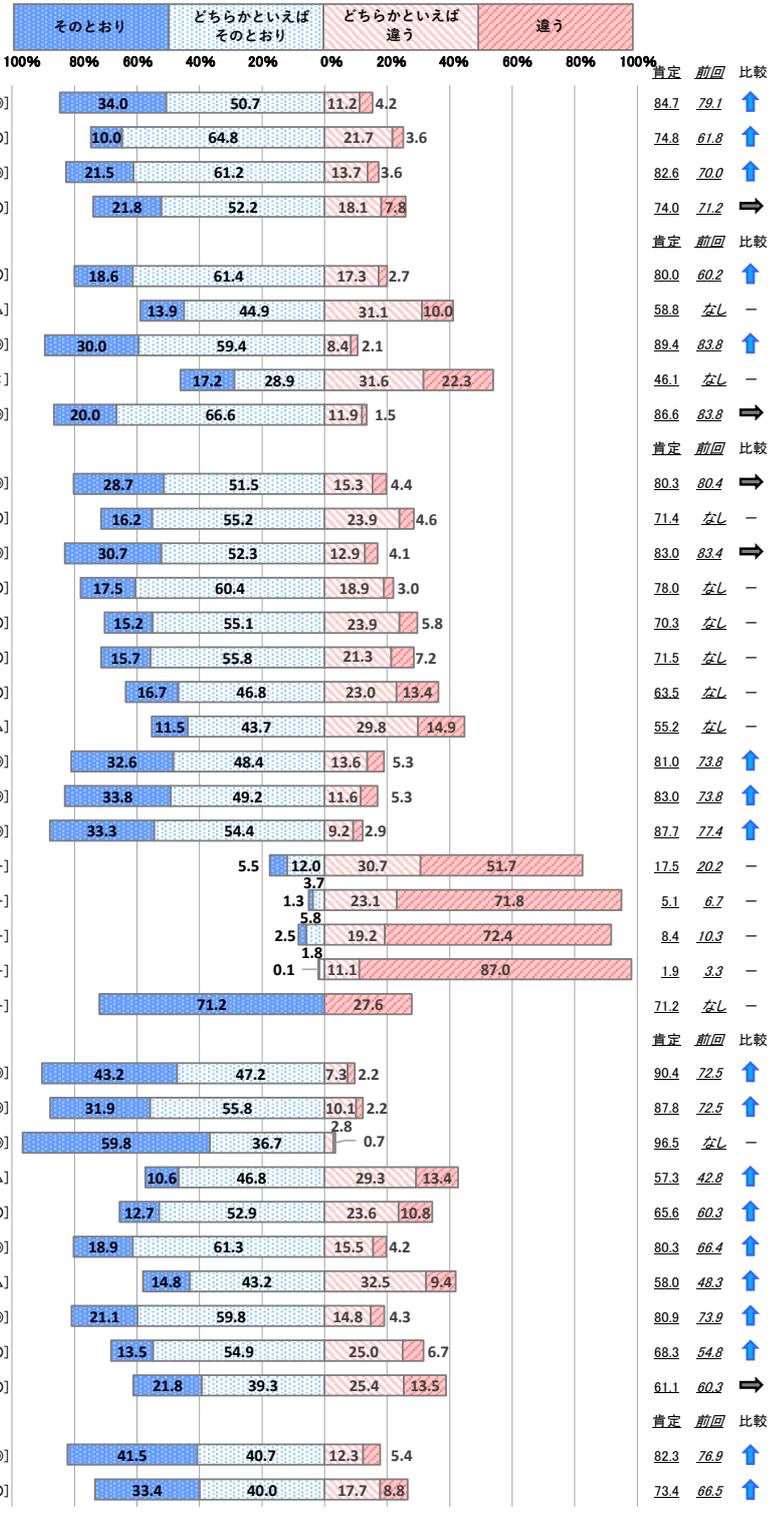
4. 人材育成

- (27)「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。[◎]
- (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)～」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。[◎]
- (29)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。[◎]
- (30)自身の成長に人事考課制度は役立っている。[△]
- (31)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。[○]
- (32)研修で得た知識・スキルを仕事に活用している。[◎]
- (33)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。[△]
- (34)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。[◎]
- (35)自分なりの町田市職員としての将来像(ありたい姿)を描いている。[○]
- (36)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

5. ワーク・ライフ・バランス

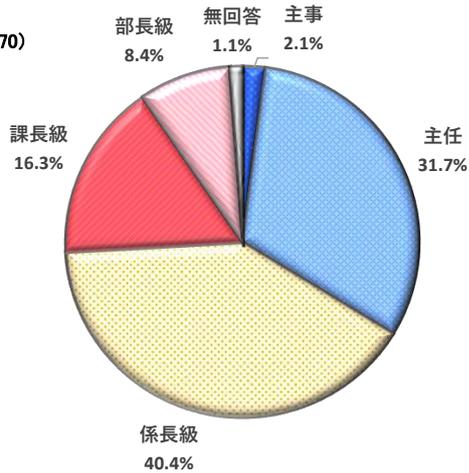
- (38)職場では、休暇を取得しやすい環境になっている。[◎]
- (39)職場では、個人の時間外勤務が年間360時間を超えないように、組織的な対応が行われている。[○]



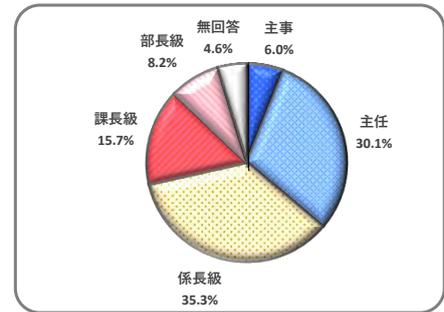
4. 人材育成(希望職位)

(37) あなたは、どの職位まで昇任したいと思いますか。 ※2021年度調査では、部長級職員及び再任用職員は対象外です。

(職員のみ回答 n = 1,970)



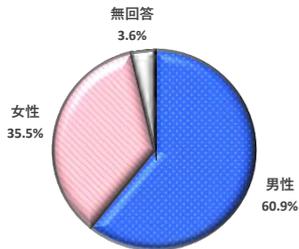
参考: 前回結果 (n=2,217)



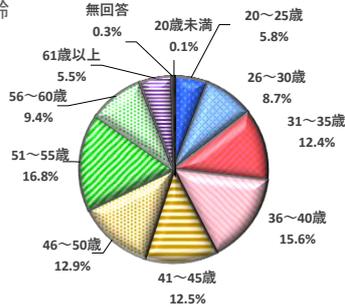
7. 属性

(n = 2,138)

(47) 性別



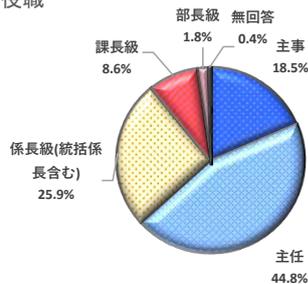
(48) 年齢



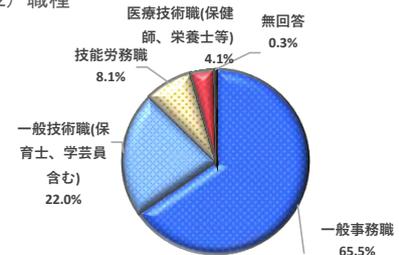
(49) 職員区分



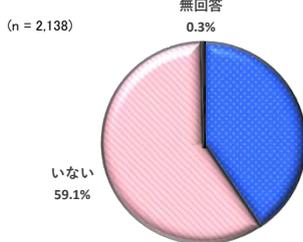
(50) 役職



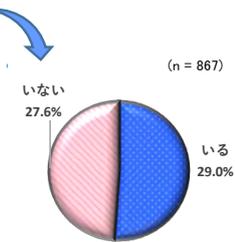
(52) 職種



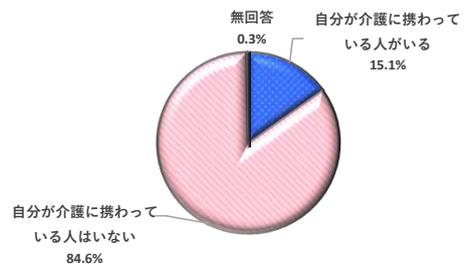
(55) 18歳未満の子どもの有無



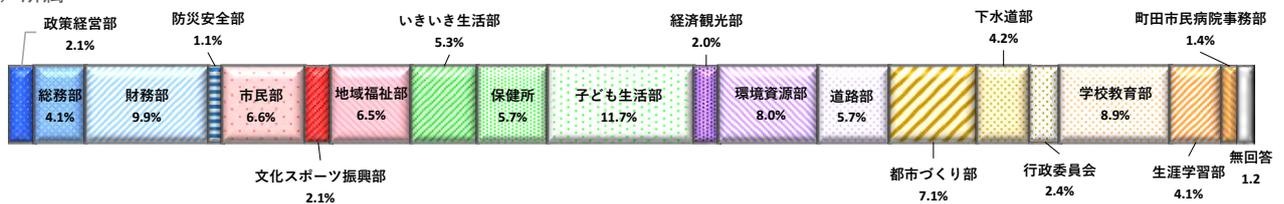
(55-2) 小学生以下の子どもの有無



(56) 介護の有無



(54) 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

(45) 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
1 総合 (337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)	107 (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)	82 (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)	71 (21.1%)
	職員の姿勢・取組(能力開発・自己啓発・意識改革)	31 (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)	29 (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)	17 (5.0%)
2 仕事 (378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	115 (30.4%)
	人間関係、職場内での仕事の共有、チームワーク	74 (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	64 (16.9%)
	仕事の合理化・効率化、情報共有、マニュアルの整備	54 (14.3%)
	自己啓発、仕事に必要な知識・能力の取得、研修の充実	44 (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	27 (7.1%)
3 職場 (482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	254 (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	67 (13.9%)
	適正な人員配置・定数管理、増員、適材適所の人事異動	57 (11.8%)
	役職者のマネジメント力の向上、上司への要望	42 (8.7%)
	制度等の環境整備/職場のハード面の改善	32 (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	30 (6.2%)
4 人材育成 (418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	120 (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	110 (26.3%)
	研修制度の充実、自己啓発、資格取得支援	93 (22.2%)
	役職者の人材育成、役職者のマネジメント力の向上	40 (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)	36 (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	19 (4.5%)
5 ワーク・ライフ・バランス (518件)	休暇のとりやすい体制・雰囲気	101 (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	96 (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)	91 (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	88 (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	82 (15.8%)
	適正な人員配置・定数管理、増員	60 (11.6%)

第2 会計年度任用職員

(1) 調査の概要

調査期間	2021年10月12日(火)～11月11日(木)
調査対象	次の条件をいずれも満たす会計年度任用職員(616人) ・2020年4月1日から本調査時点まで継続して任用されている。 ・勤務日数が月16日以上かつ勤務時間数が月124時間以上の業務職員。
回答率	94.8% (回答者 584人)

(2) 調査結果

1) まとめ

【1. 総合評価】

総合満足度の肯定割合は90.4%で、前回結果の80.1%を10.3%上回っている。
その他の総合評価については、いずれも前回の結果を上回っているが、特に設問(3)「町田市役所は、社会や環境の変化に即応できている。」の肯定割合が、全体結果を大きく上回っている。
個別評価を含めた総括として、「仕事」、「職場」、「WLB」全ての設問の肯定割合が、全体結果と比較して、上回っている。

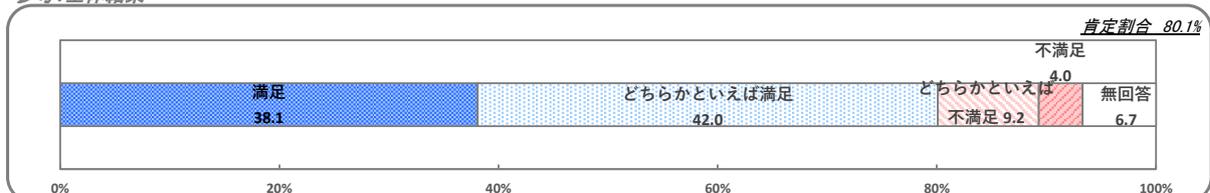
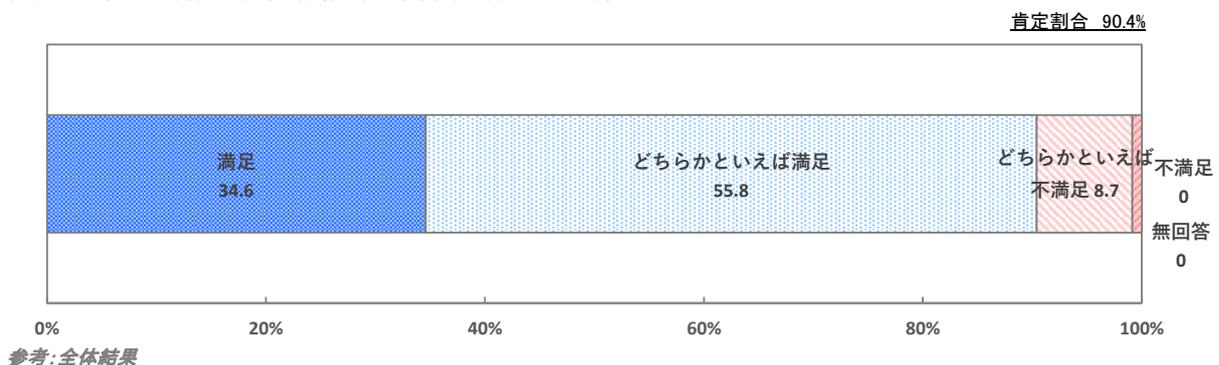
【2. 個別評価】

- ・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。
 <仕事>(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。
 <WLB>(15)職場では、休暇を取得しやすい環境になっている。
- ・全体結果の肯定割合と比較して、5.0%以上低い項目は該当なしである。

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。[◎]

(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)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

(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。[-]

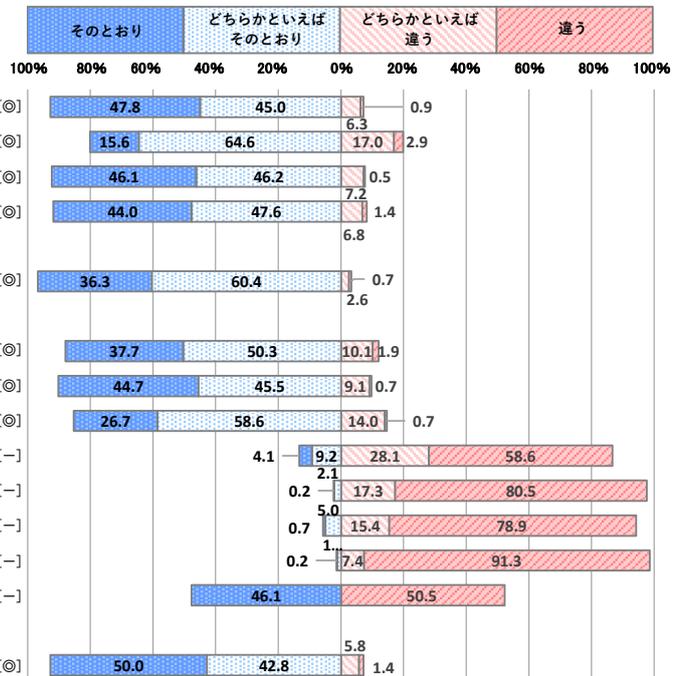
(12)あなた自身が、パワーハラスメント(地位・権力による嫌がらせ)を受けている。[-]

(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。[◎]

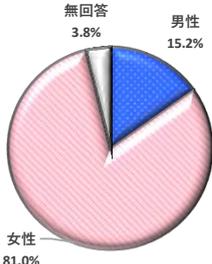


項目	肯定	前回	比較
(2)町田市に対して愛着がある。[◎]	92.8	84.5	↑
(3)町田市役所は、社会や環境の変化に即応できている。[◎]	80.2	58.5	↑
(4)町田市役所で働くことで成長できている。[◎]	92.3	84.1	↑
(5)仕事と生活の調和がとれている。[◎]	91.6	86.9	⇒
(6)社会や環境の変化を考えて、仕事のやり方を工夫・改善している。[◎]	肯定	前回	比較
(7)職場では、組織や業務をより良くするために、気軽に話し合える雰囲気がある。[◎]	96.7	90.5	↑
(8)職場では、同僚が忙しい時やトラブルが生じた時に、積極的に協力・支援し合う雰囲気がある。[◎]	肯定	前回	比較
(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。[◎]	88.0	84.5	⇒
(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。[-]	90.2	80.2	⇒
(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。[-]	85.3	なし	-
(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。[-]	46.1	なし	-
(15)職場では、休暇を取得しやすい環境になっている。[◎]	肯定	前回	比較
	92.8	85.4	↑

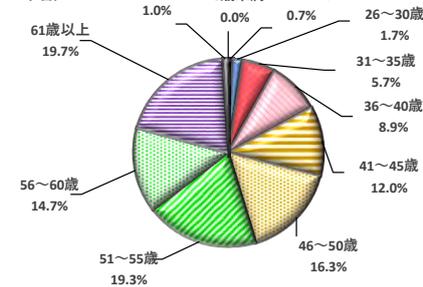
7. 属性

(n = 584)

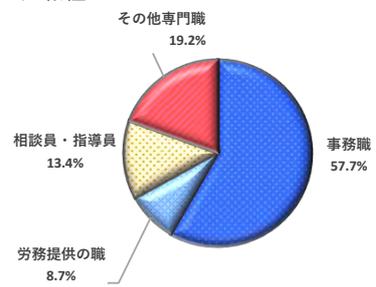
(21) 性別



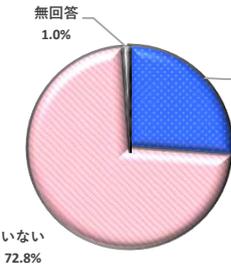
(22) 年齢



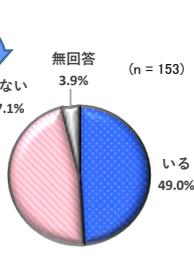
(23) 職種



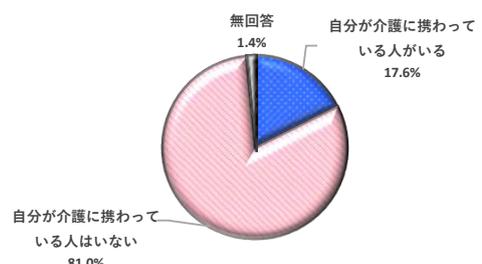
(26) 18歳未満の子どもの有無



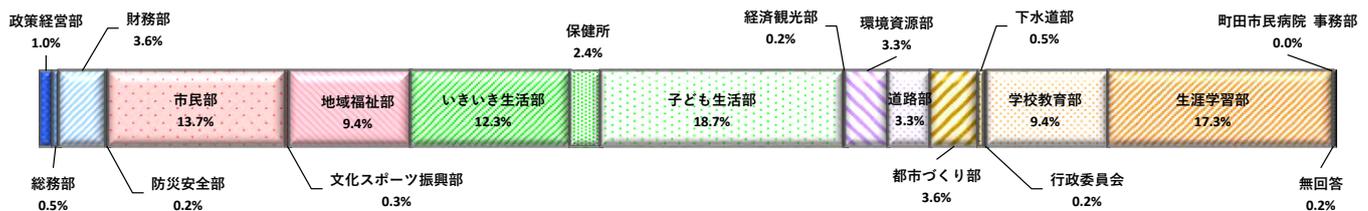
(26-2) 小学生以下の子どもの有無



(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 (134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)	39 (29.1%)	(36.9%)
	雇用の安定(5年制度の撤廃、安定した雇用の保障)	32 (23.9%)	(17.5%)
	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)	29 (21.6%)	(21.7%)
	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)	23 (17.2%)	(10.6%)
	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)	8 (6.0%)	(26.3%)
	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)	3 (2.2%)	(8.3%)
2 仕事 (131件)	自己啓発、仕事に必要な知識・能力の取得、研修の充実	30 (22.9%)	(15.0%)
	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	27 (20.6%)	(20.7%)
	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	24 (18.3%)	(31.5%)
	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	23 (17.6%)	(29.1%)
	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	19 (14.5%)	(9.9%)
	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	8 (6.1%)	(11.3%)
3 職場 (150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	77 (51.3%)	(47.9%)
	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	20 (13.3%)	(29.2%)
	管理職のマネジメント力の向上、上司や正職員への要望	19 (12.7%)	(15.5%)
	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	15 (10.0%)	(10.5%)
	環境整備／職場のハード面の改善	11 (7.3%)	(5.5%)
	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	8 (5.3%)	(5.5%)
4 ワーク・ライフ・バランス (82件)	休暇のとりやすい体制・雰囲気、職場の理解	26 (31.7%)	(34.2%)
	オンとオフの切替え、私生活の充実、仕事と私生活の両立	25 (30.5%)	(29.6%)
	現状で満足している／バランスがとれている	10 (12.2%)	(21.7%)
	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	11 (13.4%)	(8.6%)
	時間外勤務の是正、不規則勤務の改善	7 (8.5%)	(13.2%)
	雇用の安定、給与・待遇の改善	3 (3.7%)	(9.2%)

**2021年度 町田市職員意識調査
集計結果
2022年2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	21-68
