

川崎市「働き方についてのアンケート調査」

概要版

平成 28 年 12 月

総務企画局人事部人事課

目次

I. 調査概要	1
1. 目的	1
2. 対象者	1
3. 調査方法	1
4. 調査期間	1
5. 回答数及び回答率	1
II. 調査結果	2
1. 《仕事に関する満足感》	2
(1) あなたは、川崎市職員として今の働き方に満足していますか。	2
(2) 満足している理由	3
(3) 満足していない理由	5
(4) 仕事に関する重視度と満足度	6
2. 《キャリアプランに関する意識》	7
(1) あなたは、キャリアプランを持っていますか。	7
(2) キャリアプランを持っていない要因は何ですか。	8
3. 《昇任に対する意欲》	10
(1) あなたは今後、より責任のある職につきたいと思いませんか。	10
(3) 責任のある職につきたいと思う理由	11
(4) 責任のある職につきたいと思わない理由	13
(5) 将来、どの職位まで昇任したいと思いませんか。	14
4. 《仕事と生活の両立》	16
(1) 職員としていつまで働きたいと思いませんか。	16
(2) あなたは、仕事と生活の両立について困難や不安を感じることはありますか。	17
(3) 「強く感じることがある」「感じることもある」理由	18
(4) ワークライフバランスをさらに推進していくためには、どのような取組が必要だと思いませんか。	20

5. 《管理職登用に向けた意識》	23
(1) 女性職員の管理職登用に必要な取組	23
(2) 女性職員の人材育成を進める上での課題は何ですか。(管理職のみ回答) ..	25
Ⅲ. 回収者属性	26
(1) 性別	26
(2) 年齢	26
(3) 職員区分	26
(4) 職位	26
(5) 職名	26
(6) 勤続年数	26
(7) 異動回数	26
(8) 勤務先	26
(9) 通勤時間	27
(10) 配偶者有無	27
(11) 子ども有無 ※複数回答	27
(12) 家庭状況※複数回答	27
(13) 家族構成	27
(14) 時間外勤務時間 ※一般職員、再任用職員及び任期付職員	27

I. 調査概要

1. 目的

平成28年3月に策定した川崎市女性活躍推進特定事業主行動計画における取組をより実態に則したものとするため、本市職員の働き方についての意識等を把握・分析する。

2. 対象者

3,000 サンプル

※平成28年7月1日時点で在職している全職員（一般職員、任期付職員、再任用職員、非常勤職員及び臨時的任用職員）を無作為抽出

【昨年度からの変更点】

項目	平成27年度	平成28年度
任命権者	市長事務部局	<u>全任命権者</u>
職員区分	一般職員	一般職員、 <u>任期付職員</u> 、 <u>再任用職員</u> 、 <u>非常勤職員</u> 、 <u>臨時的任用職員</u>
職種	事務職員、技術職員	事務職員、技術職員、 <u>技能職員</u> 、 <u>業務職員</u>
性別	女性職員	<u>男性職員</u> 、女性職員

3. 調査方法

庁内にて、調査票を配布、回収

4. 調査期間

平成28年8月15日（月）～平成28年9月2日（金）

5. 回答数及び回答率

2,435人から回答（回答率 = 81.1%）

Ⅱ. 調査結果

1. 《仕事に関する満足感》

(1) あなたは、川崎市職員として今の働き方に満足していますか。

全体では、職員の 77.4%が「満足している」「どちらかといえば満足している」と回答しており、職員の約 8 割が今の働き方に満足している。

性別にみると、「満足している」「どちらかといえば満足している」は、女性より男性の方が 6.7 ポイント高い。

図 1 満足度（全体）

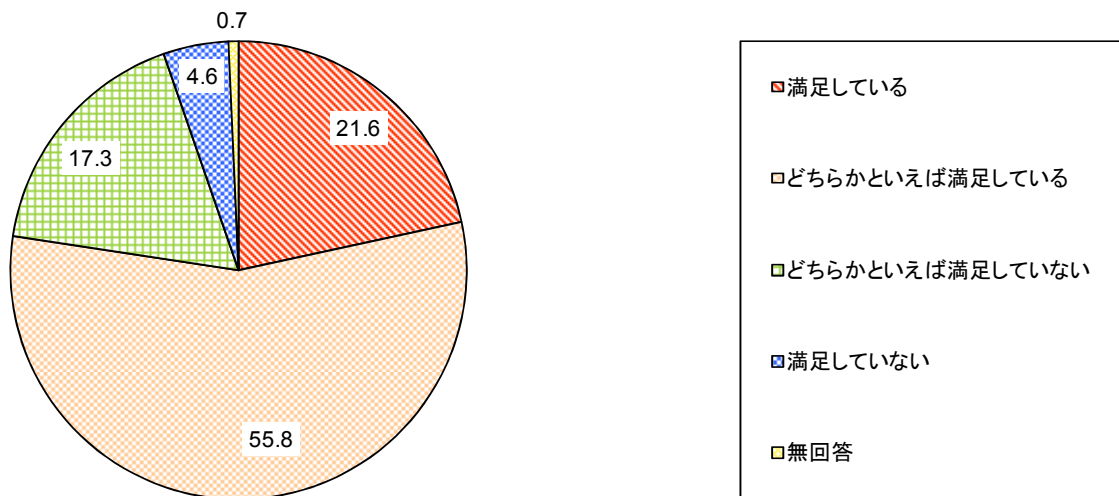


図 2 満足度（性別）

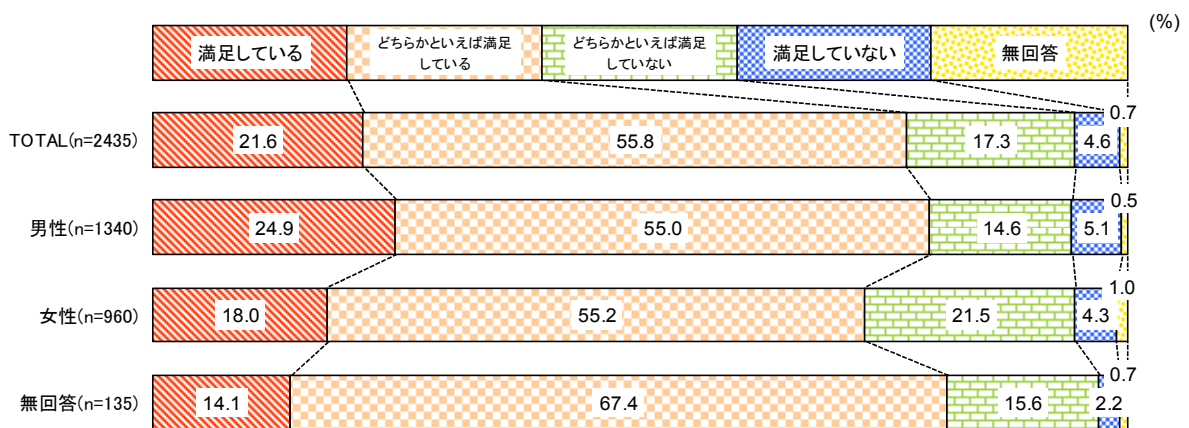
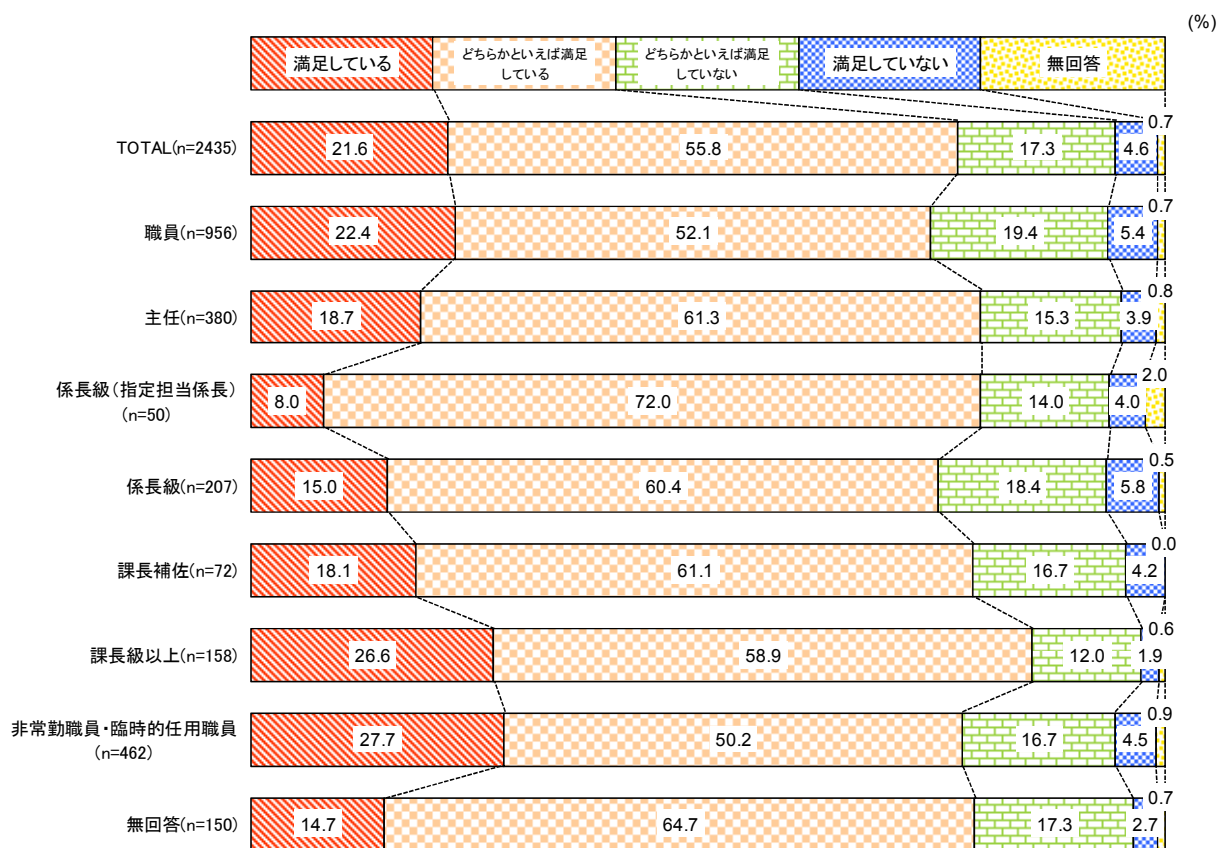


図 3 満足度（職位別）



(2) 満足している理由

全体では、満足している理由は、「やりがいをもって仕事をしているから」が 52.9%と最も高く、次いで「仕事とプライベートのバランスがとれているから」が 44.8%と高い。

図 4 満足理由（全体）

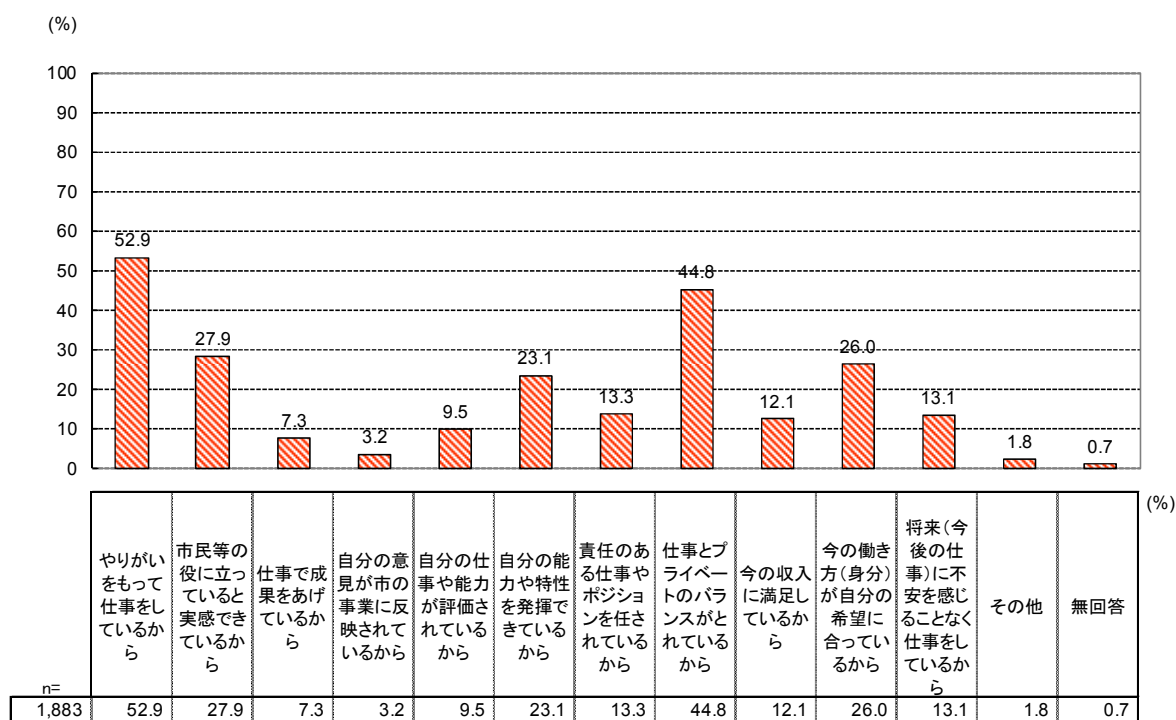


図 5 満足理由（性別）

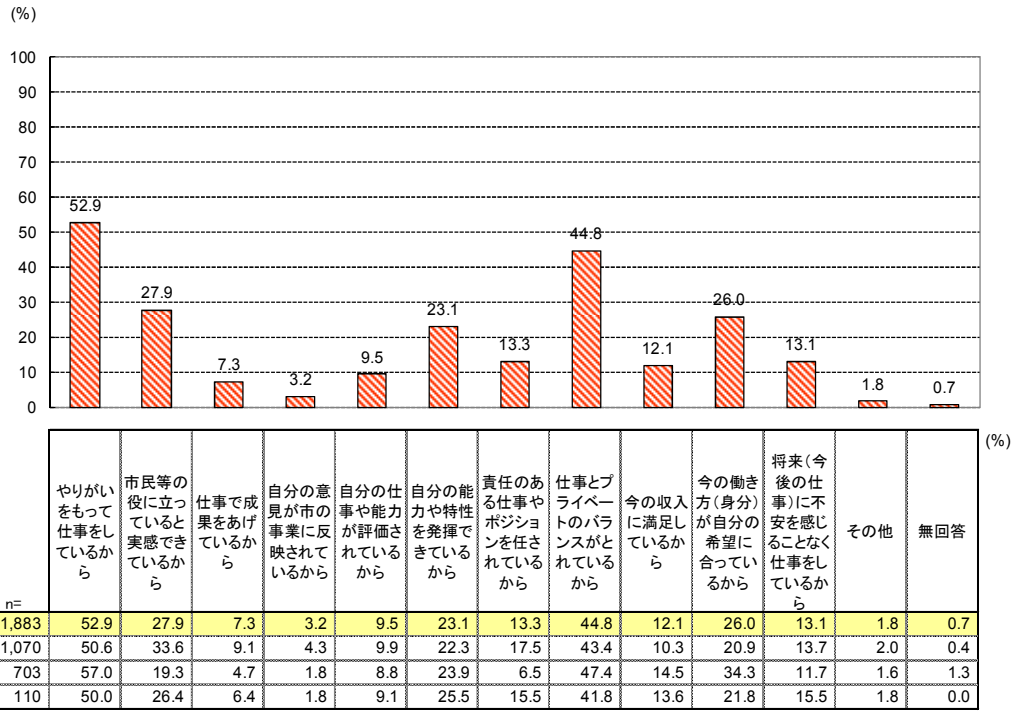
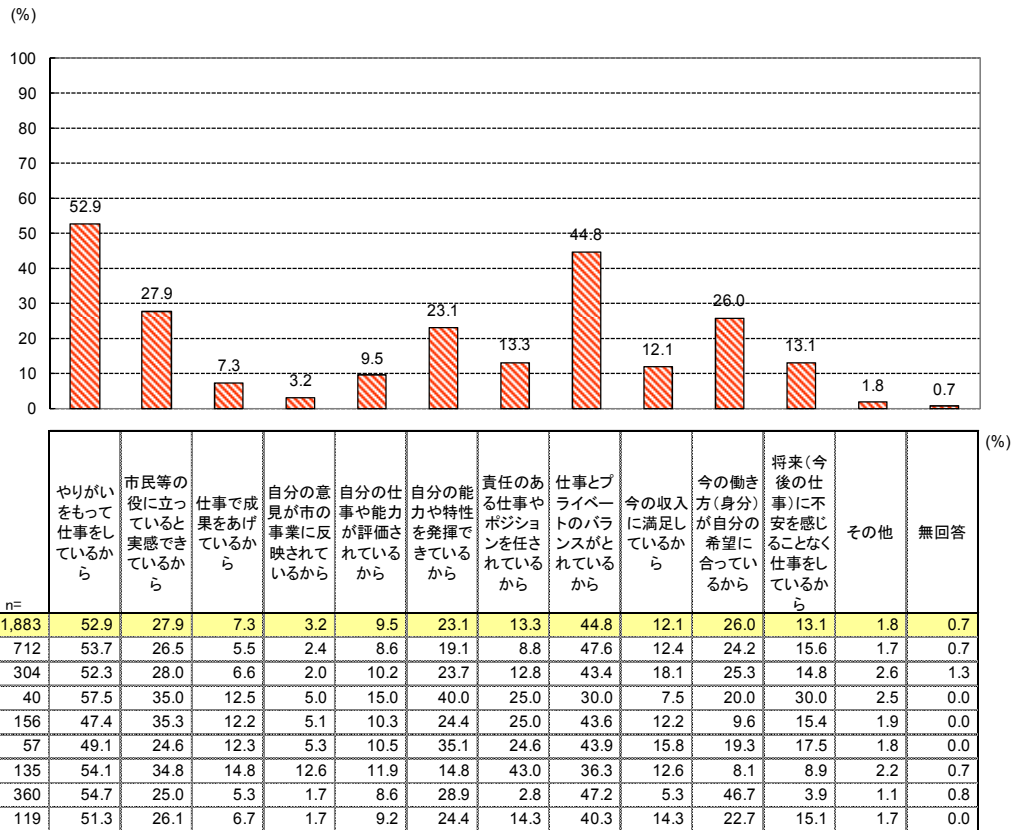


図 6 満足理由（職位別）



※職位別はサンプル数が少ないため、参考値とする

(3) 満足していない理由

全体では、満足していない理由は、「将来（今後の仕事）に不安を感じながら仕事をしているから」が39.0%と最も高く、次いで「今の収入に不満があるから」が31.1%、「仕事とプライベートのバランスがとれていないから」が30.5%となっており、役職のない職員区分層の割合が高い傾向がある。

図 7 不満足理由（全体）

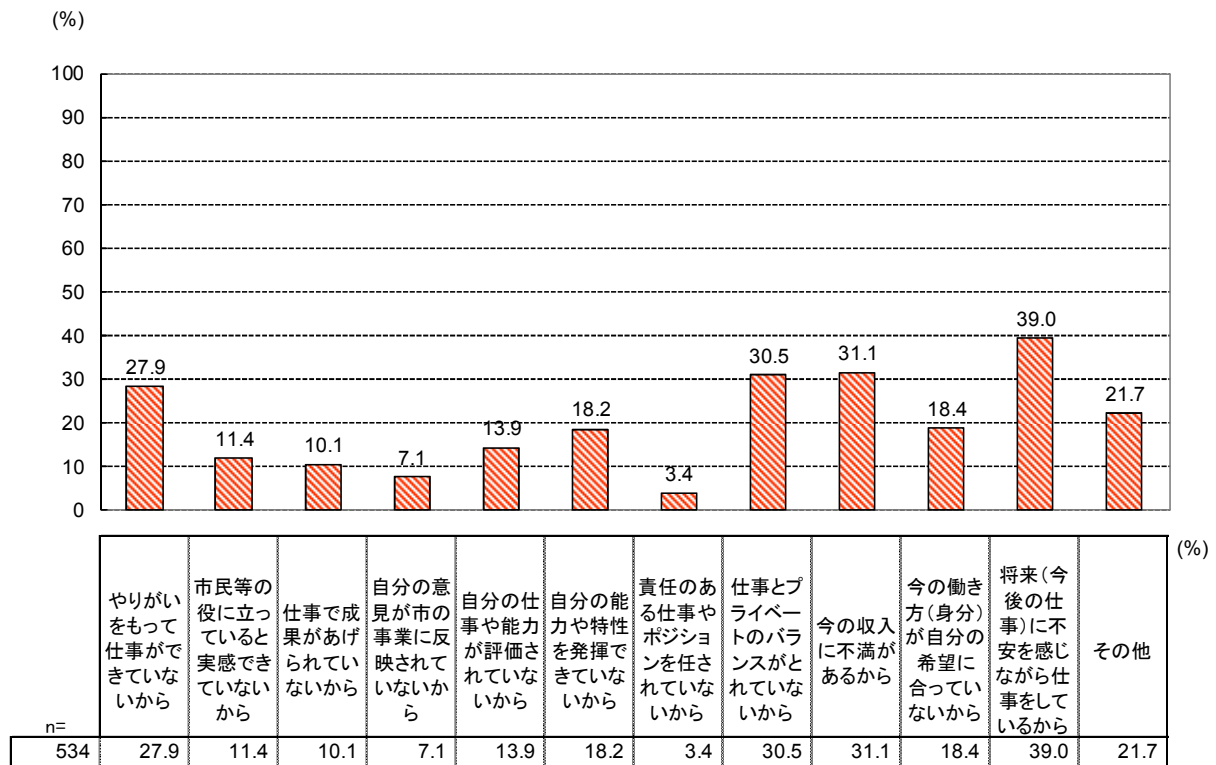


図 8 不満足理由（性別）

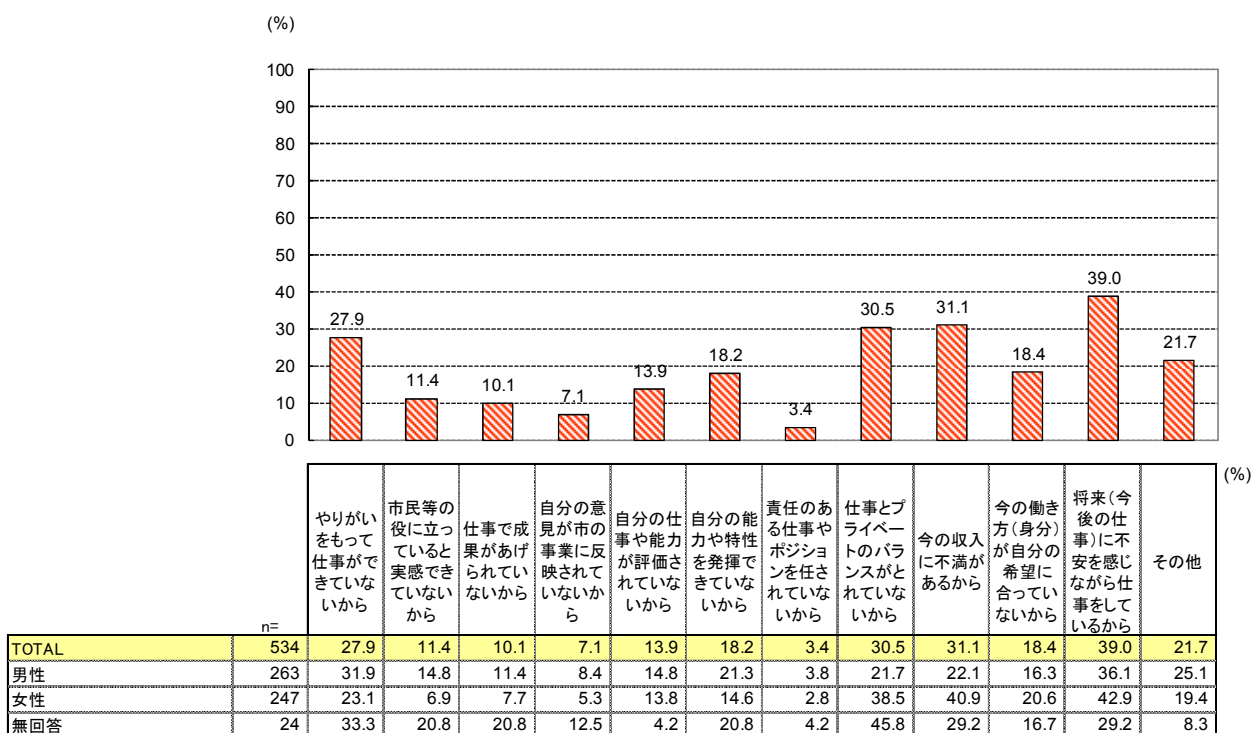
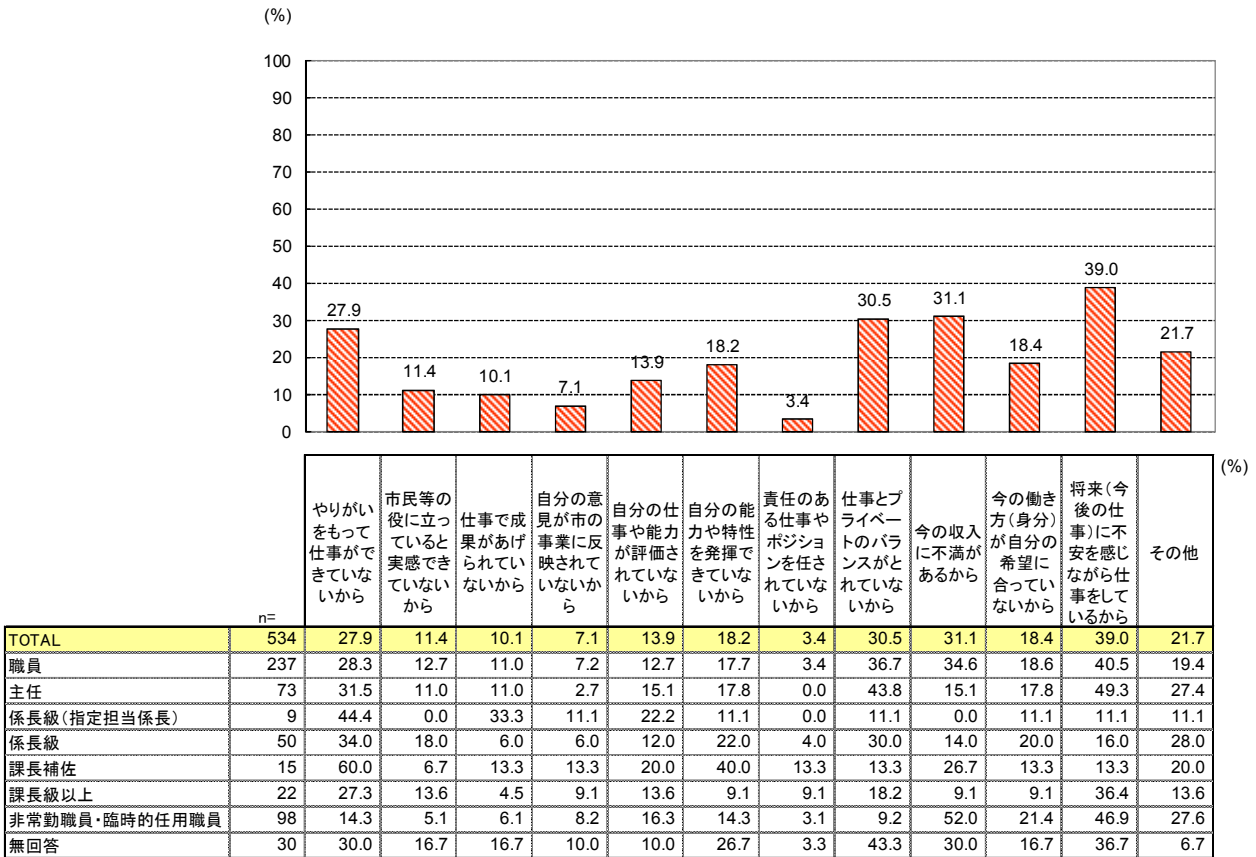


図 9 不満足理由（職位別）

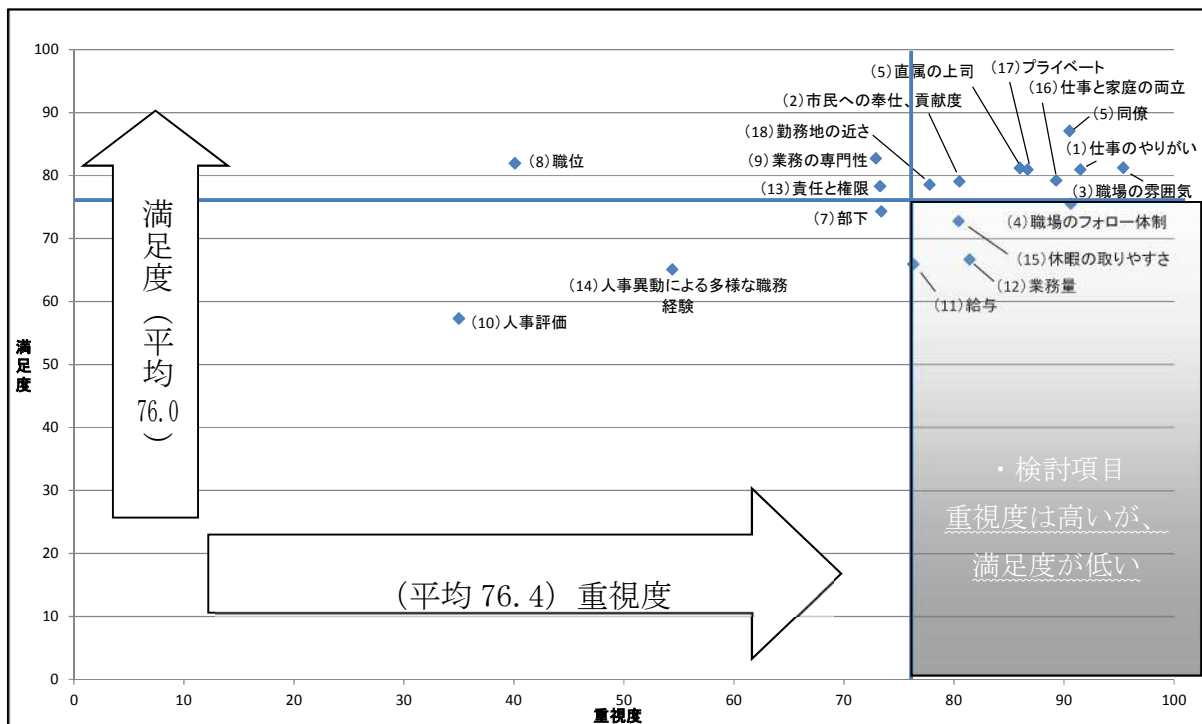


※職位別はサンプル数が少ないため、参考値とする

(4) 仕事に関する重視度と満足度

仕事に関する項目で、重視度は高いが満足度が低い項目は、職場のフォロー体制、休暇の取りやすさ、業務量、給与となっている。

図 10 満足度×重視度（散布図）



2. 《キャリアプランに関する意識》

(1) あなたは、キャリアプランを持っていますか。

全体では、職員の 53.8%がキャリアプランを「持っていない」「考えたことがない」と回答し、「持っている」(45.5%)を上回っている。

半数以上の職員は、キャリアプランに関する意識が低い傾向にある。

性別にみると、「持っていない」「考えたことがない」は、男性より女性の方が 3.9 ポイント高い。

図 11 キャリアプラン意識 (全体)

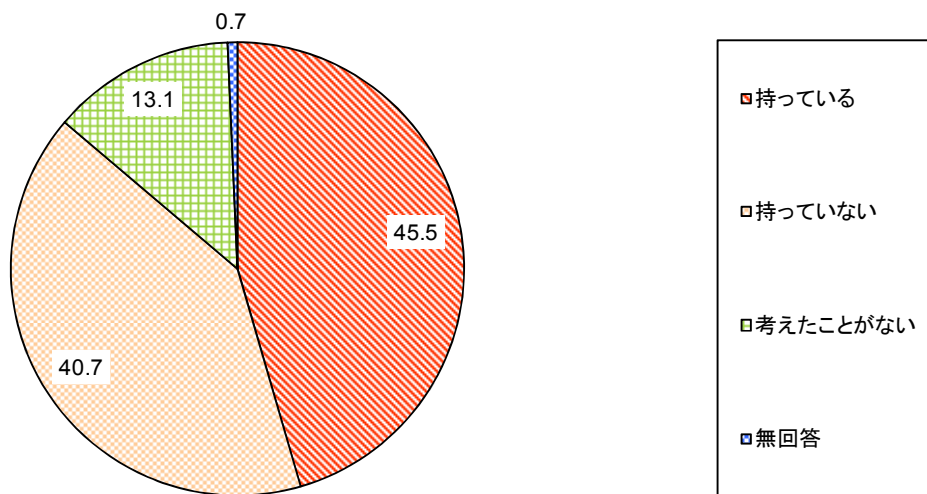


図 12 キャリアプラン意識 (性別)

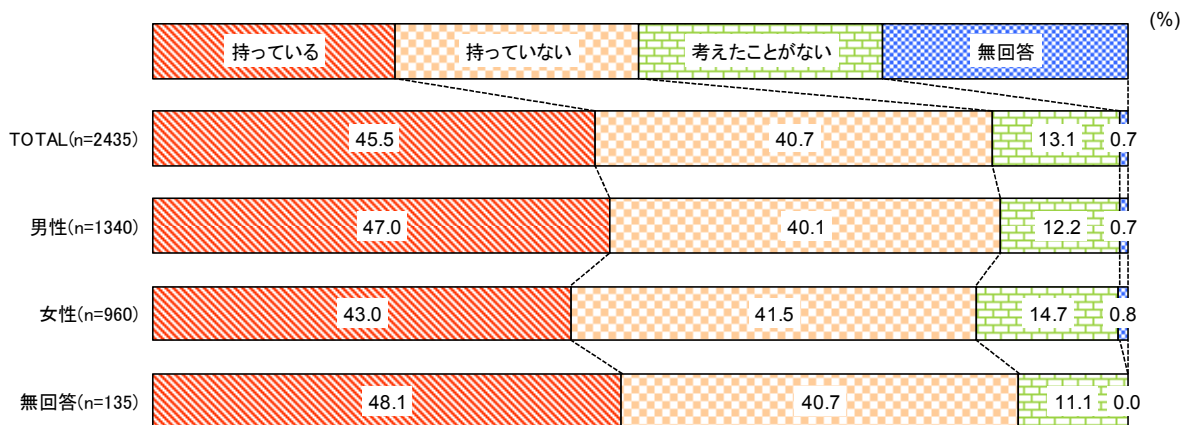
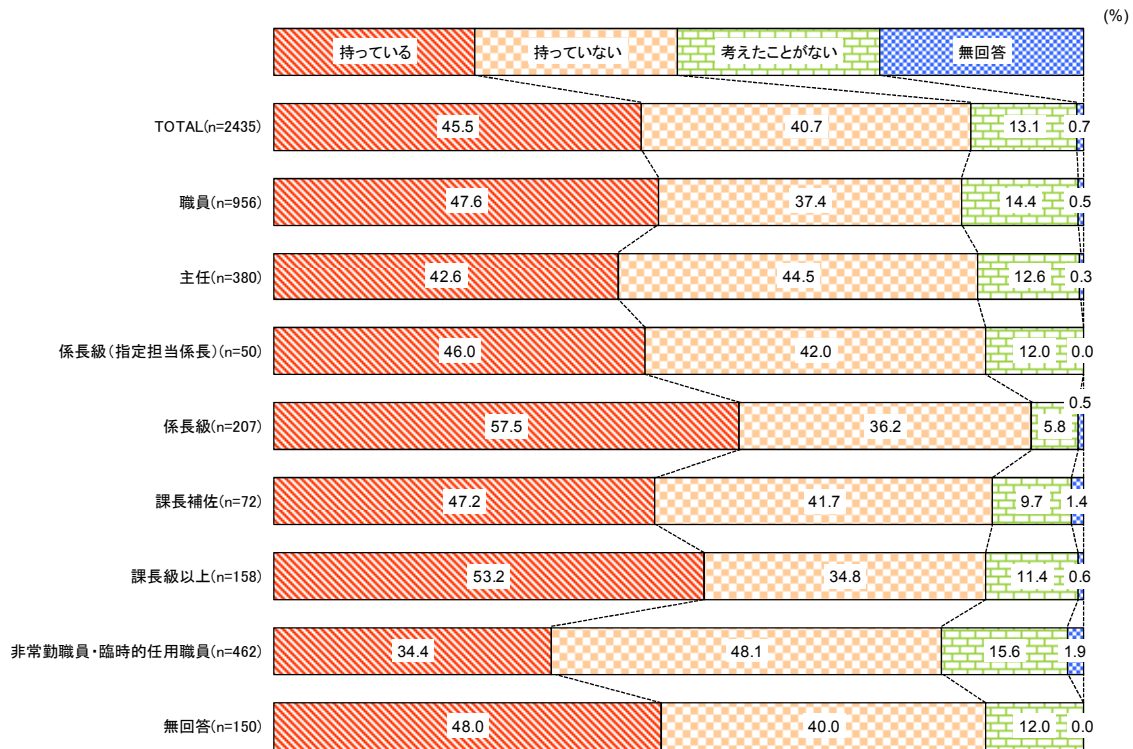


図 13 キャリアプラン意識（職位別）



(2) キャリアプランを持っていない要因は何ですか。

全体では、キャリアプランへの意識を持っていない要因は、「他の業務、職場の詳しい情報が分からないから」が22.2%と最も高く、次いで「任期に限りがあり、その後の状況が分からないから」が22.1%、「現状に満足しているから」21.2%、「自分がどのような分野に適性があるか分からないから」20.7%と続き、職員区分によって理由が異なる。

図 14 キャリアプランを持っていない理由（全体）

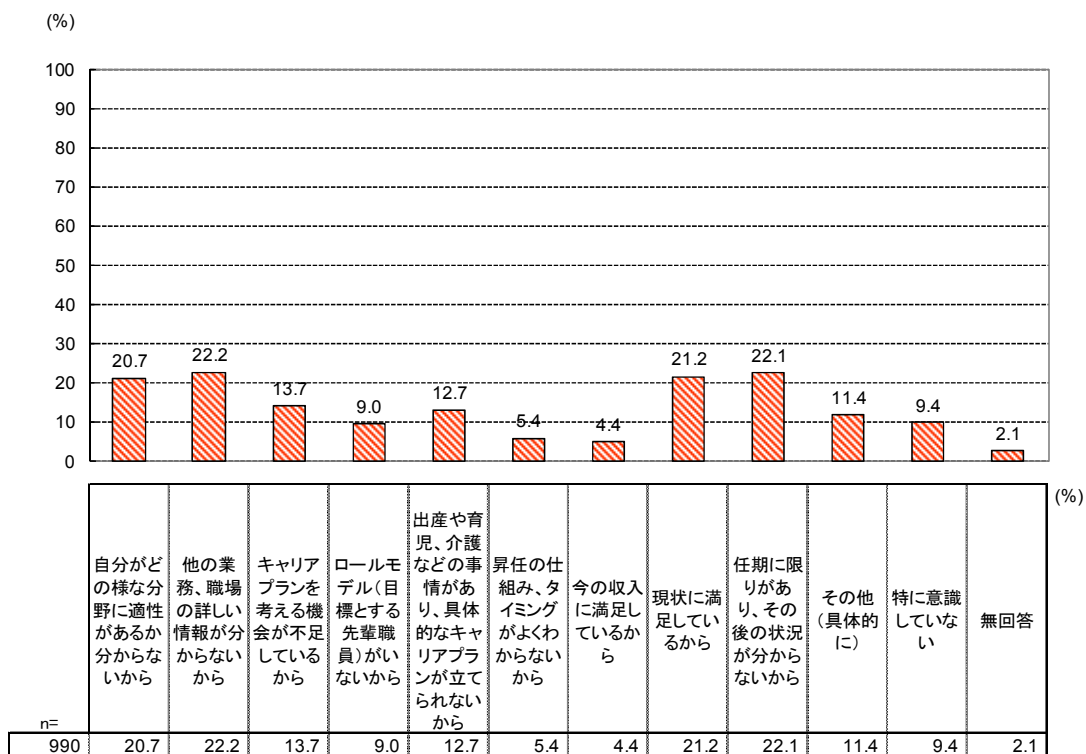


図 15 キャリアプランを持っていない理由（性別）

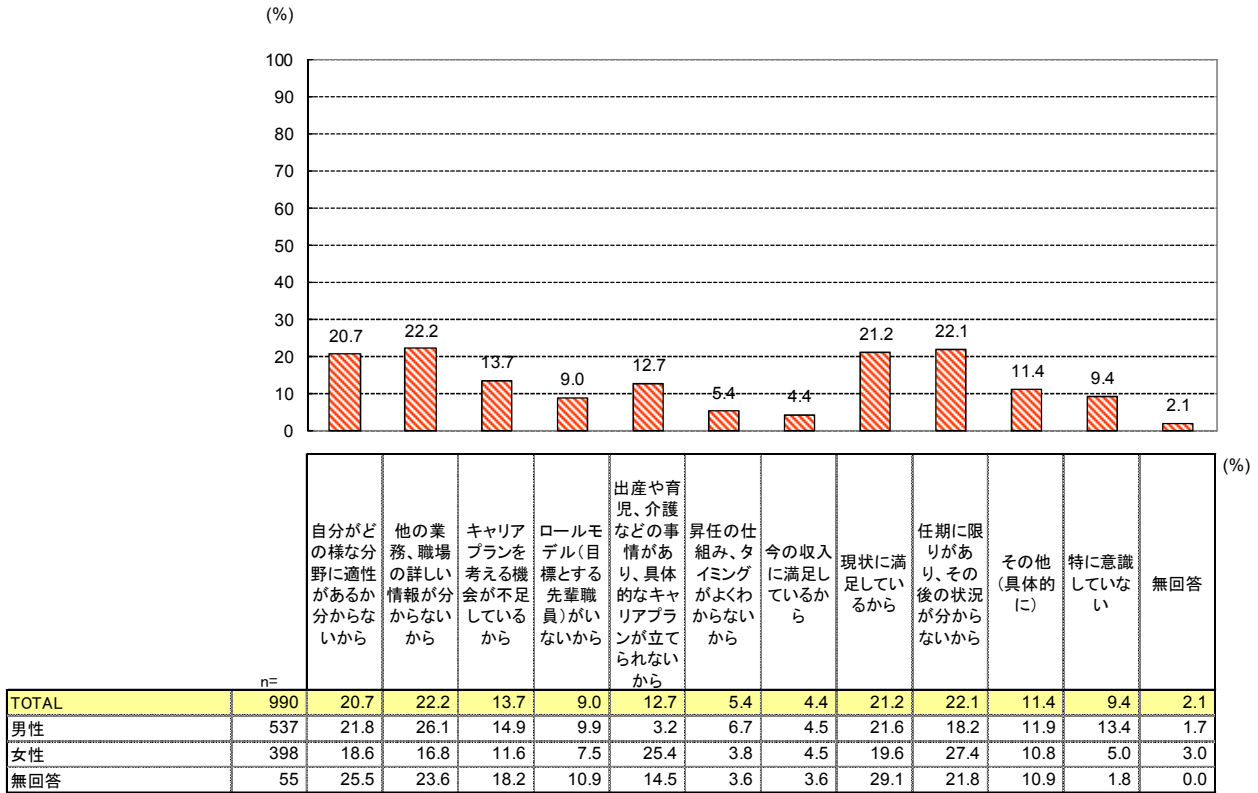
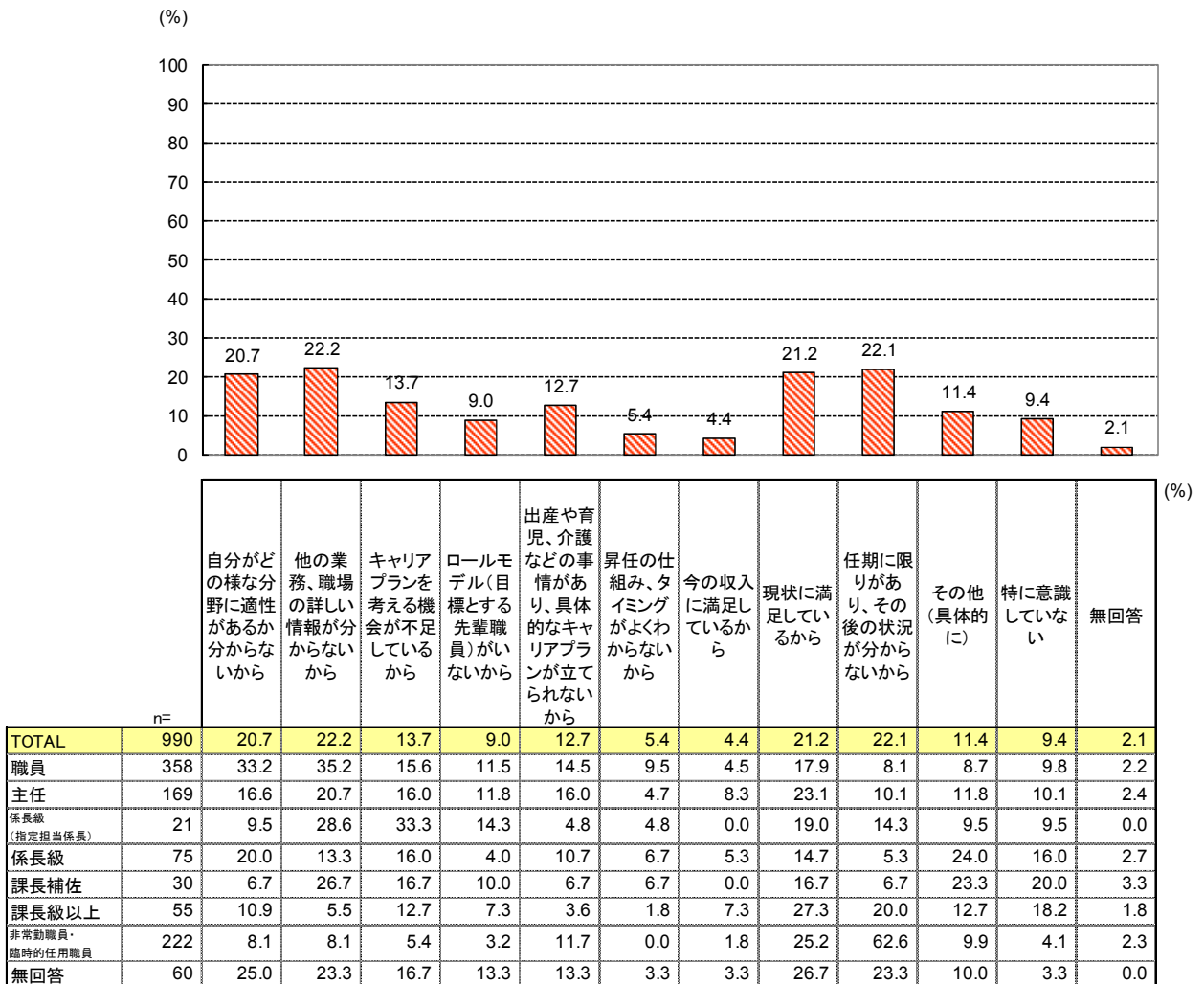


図 16 キャリアプランを持っていない理由（職位別）



※職位別はサンプル数が少ないため、参考値とする

3. <<昇任に対する意欲>>

(1) あなたは今後、より責任のある職につきたいと思いますか。

全体では、職員の52.9%が昇任について、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」と回答し、昇任に対する意欲は、半数以上の職員が低い傾向にある。

性別にみると、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」は、男性が44.3%、女性が64.7%であり、男性よりも女性の方が昇任意欲が低い傾向にある。

職位別にみると、「そう思う」は『主任』が8.2%と最も低く、「そう思わない」は『非常勤職員・臨時的任用職員』が31.6%と最も高い。

図 17 昇任意欲（全体）

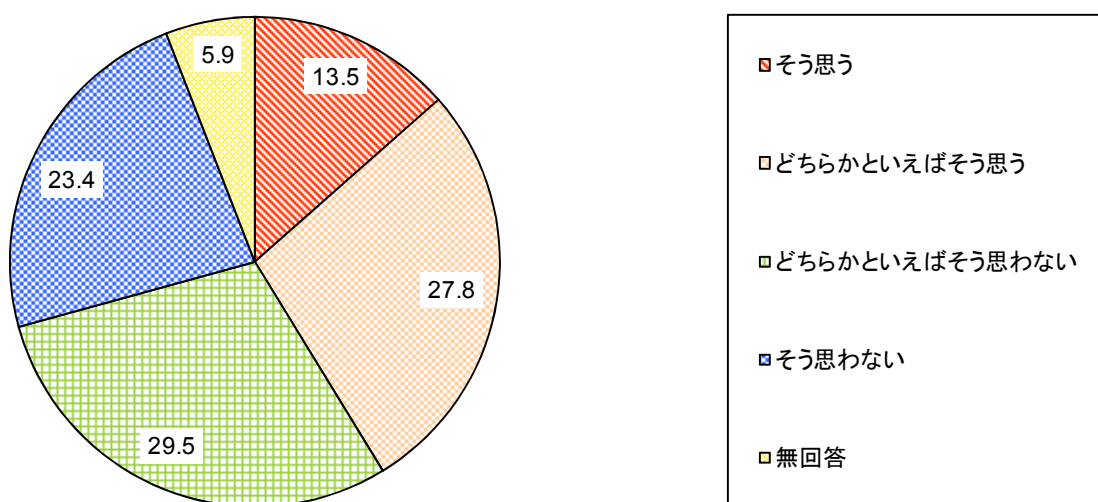


図 18 昇任意欲（性別）

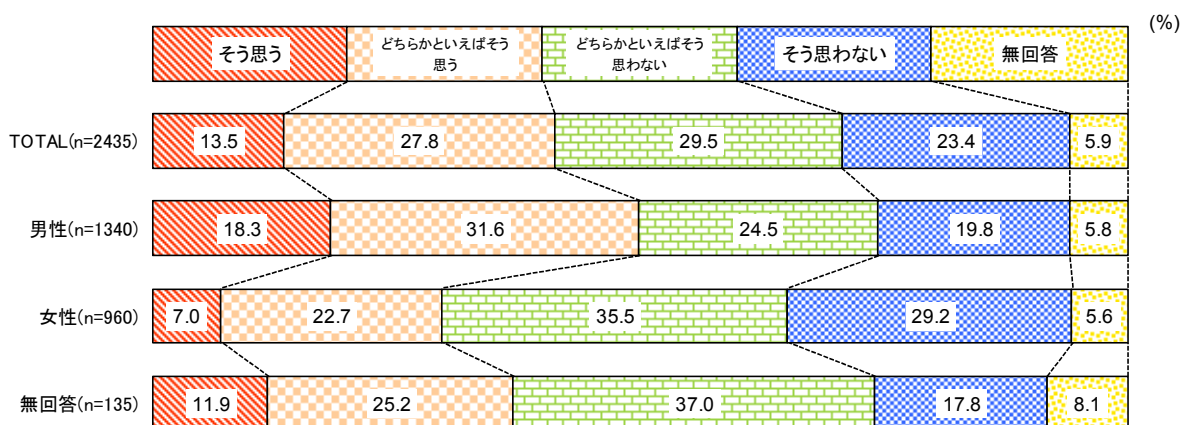
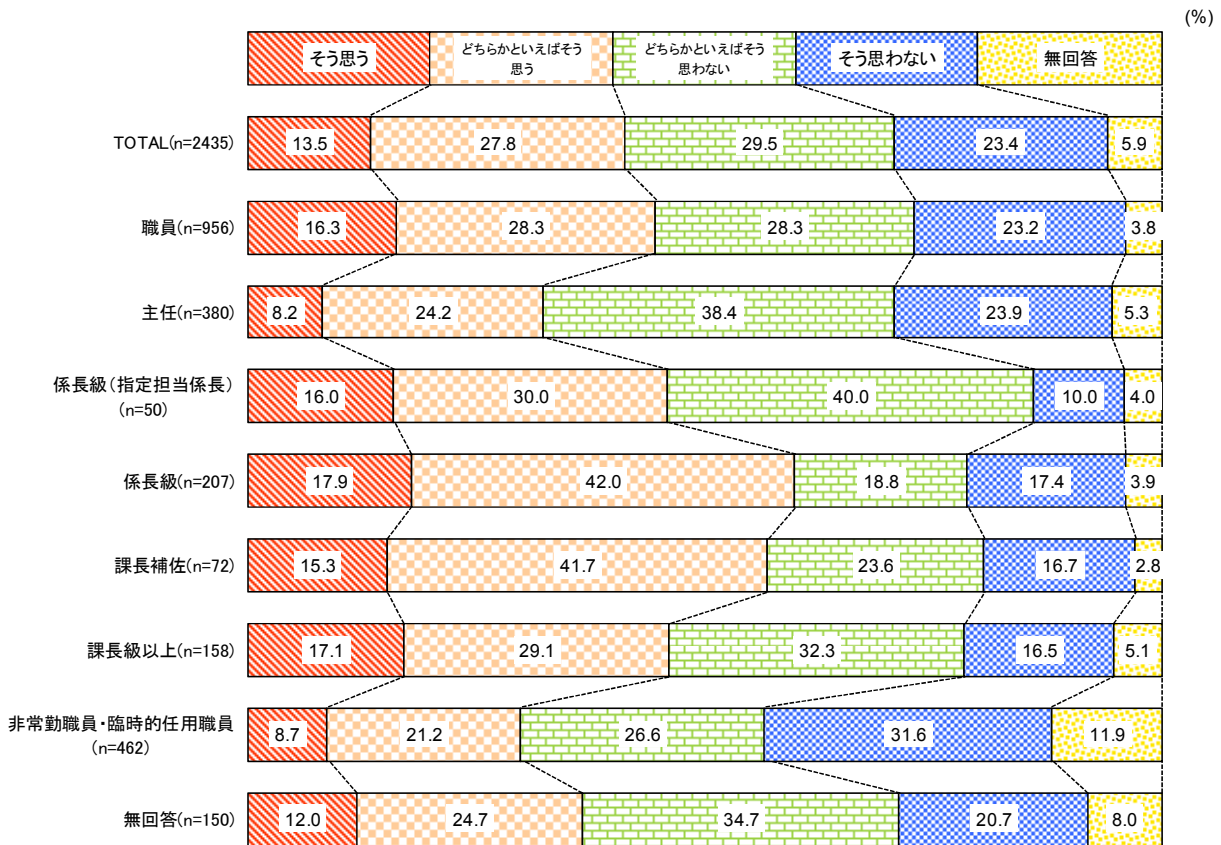


図 19 昇任意欲（職位別）



(3) 責任のある職につきたいと思う理由

全体では、「自分の能力を高めたいから」が 58.0%と最も高く、次いで「自分の意見を仕事に反映させたいから」が 37.3%、「より多くの収入を得たいから」が 29.4%と続く。

図 20 昇任したい理由（全体）

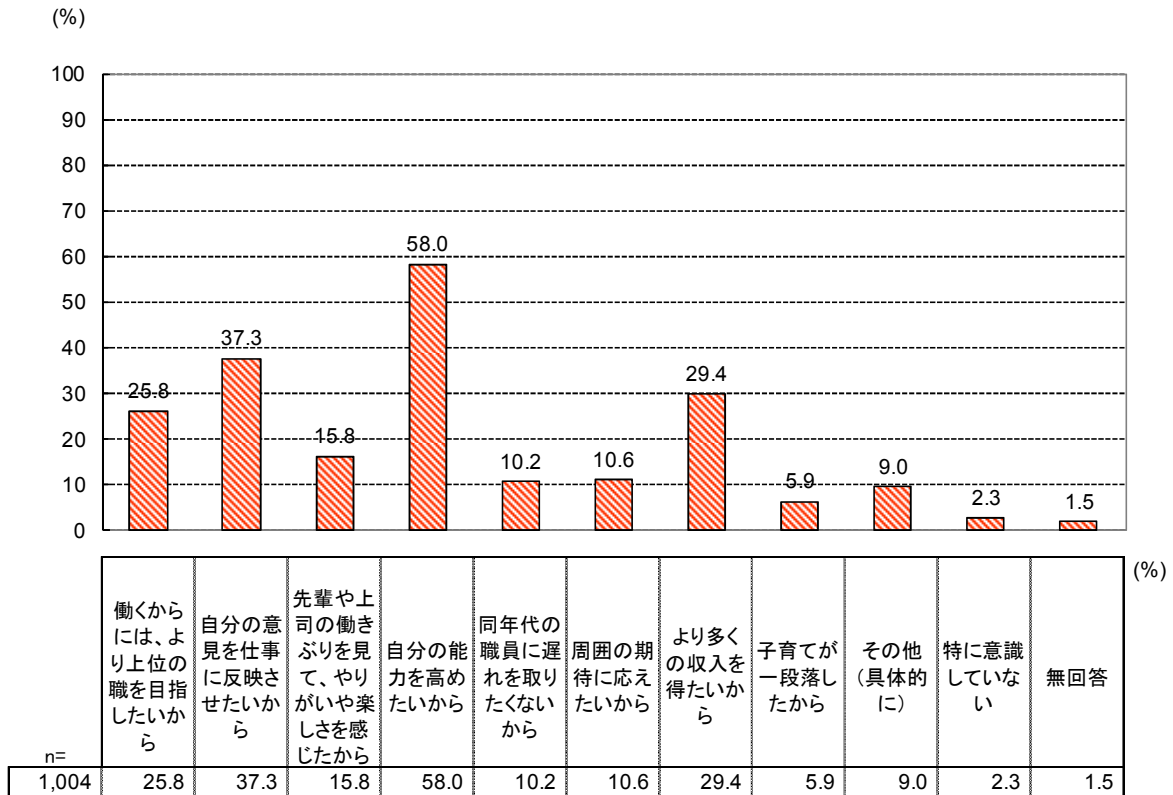


図 21 昇任したい理由（性別）

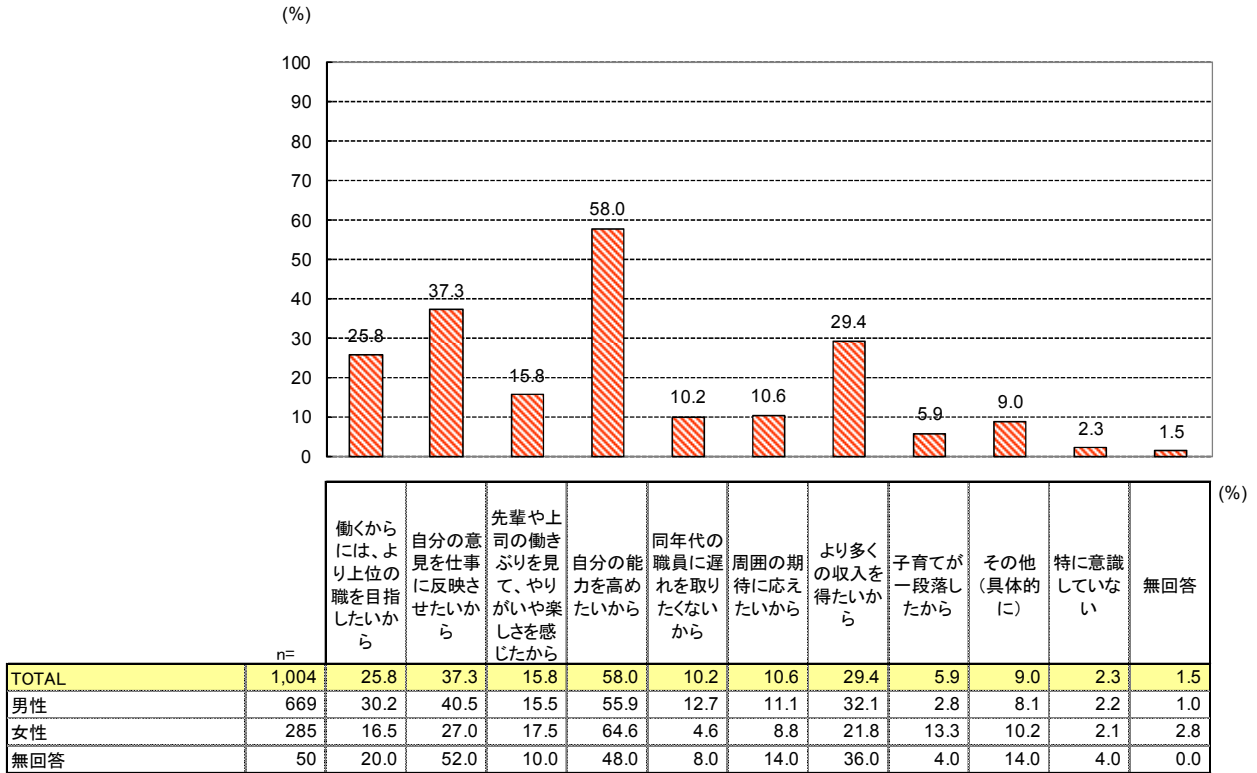
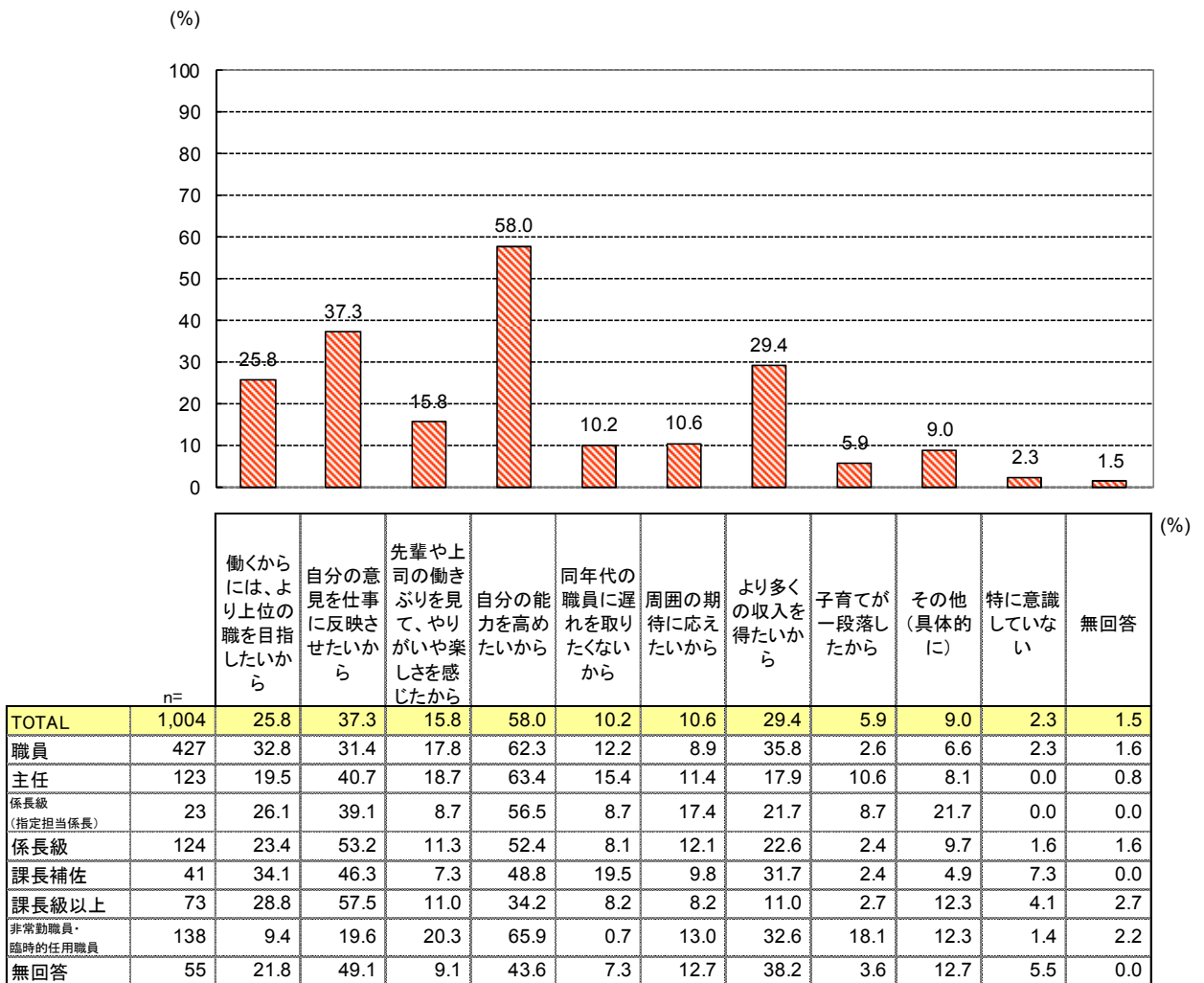


図 22 昇任したい理由（職位別）



※職位別はサンプル数が少ないため、参考値とする

(4) 責任のある職につきたいと思わない理由

全体では、「責任のある職に魅力を感じないから」が 36.3%と最も高く、次いで「自分の能力に自信がないから」が 32.0%、「現状に満足しているから」が 25.7%と続く。

図 23 昇任したくない理由（全体）

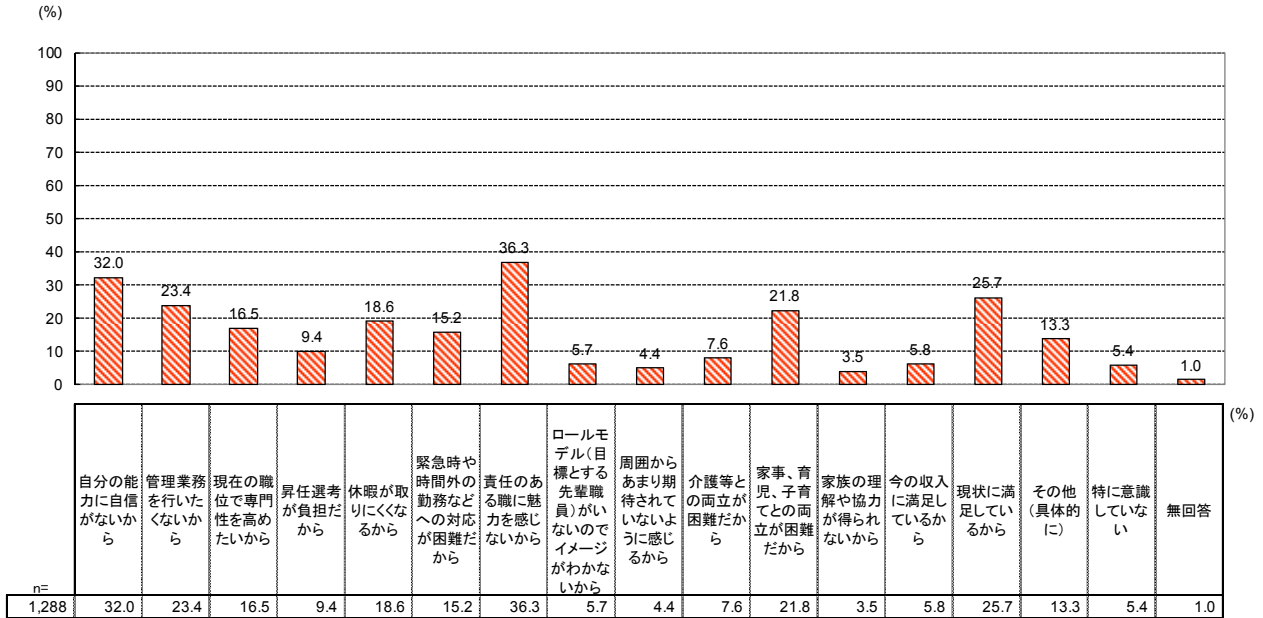


図 24 昇任したくない理由（性別）

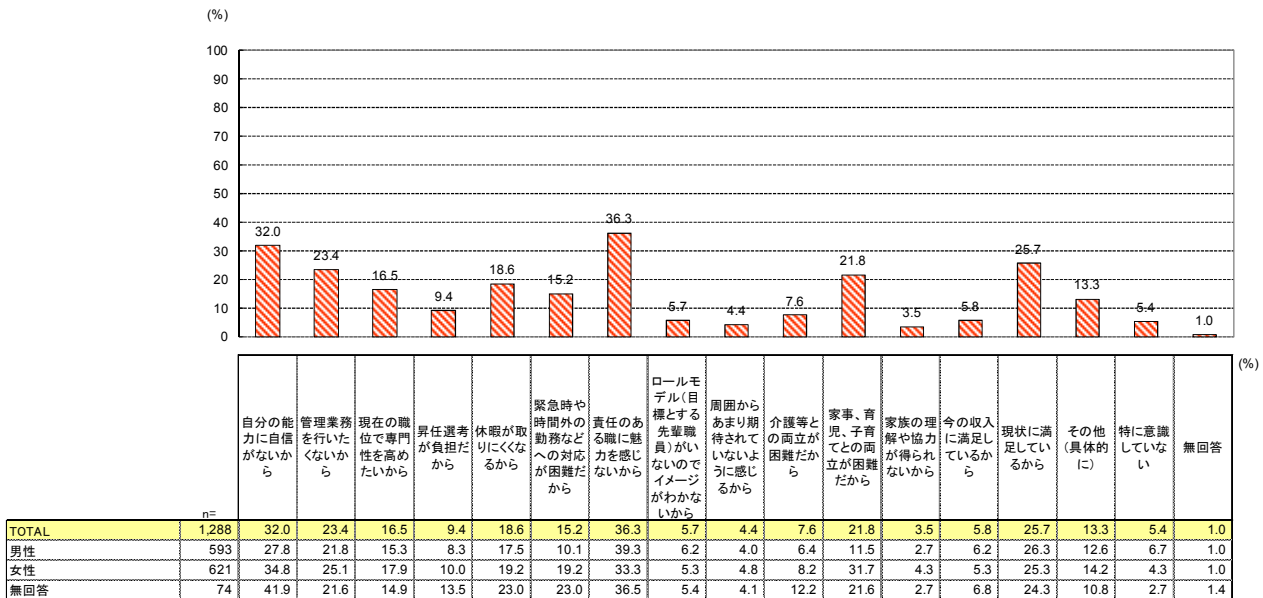
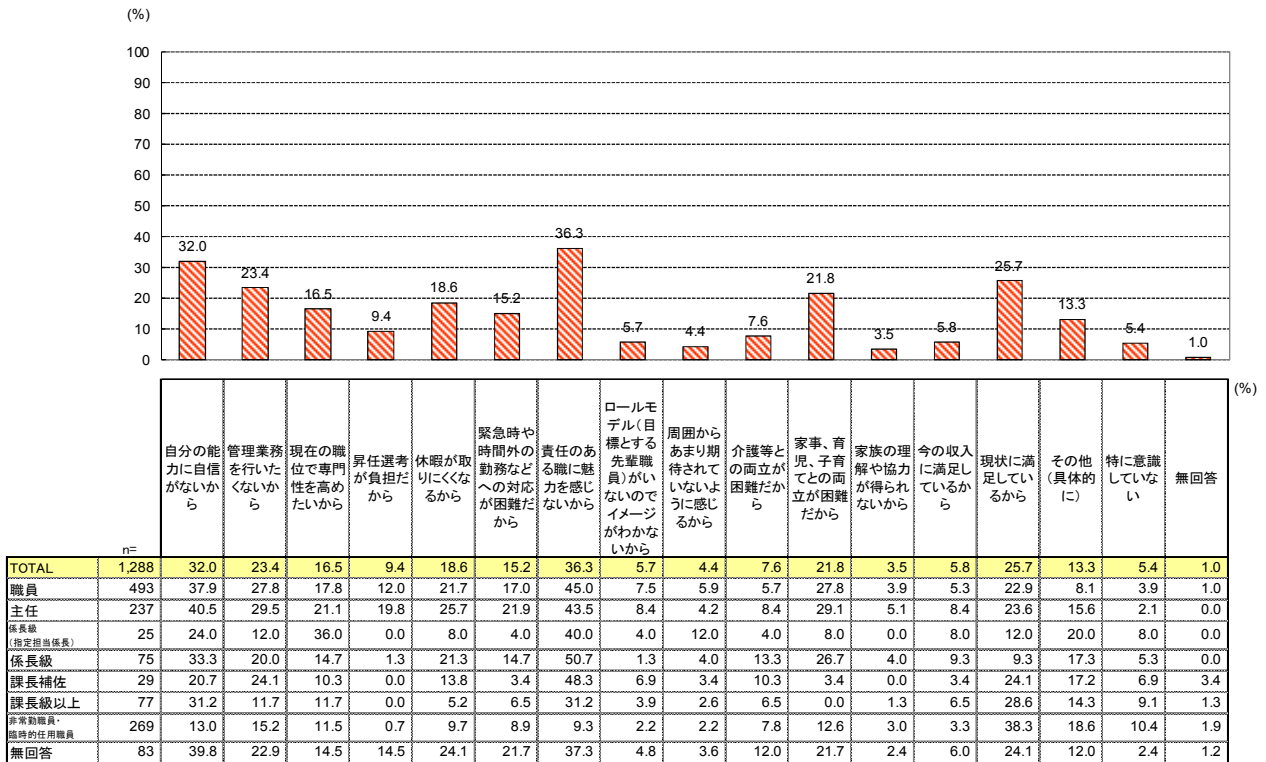


図 25 昇任したくない理由（職位別）



※職位別はサンプル数が少ないため、参考値とする

(5) 将来、どの職位まで昇任したいと思いますか。

全体では、「特に意識していない」が50.3%と最も高い。

性別にみても、「特に意識していない」が男女とも最も高くなっており、次いで、男性は13.1%で「課長級」、女性は18.7%「主任」が次いで高くなっている。

図 26 希望昇任職位（全体）

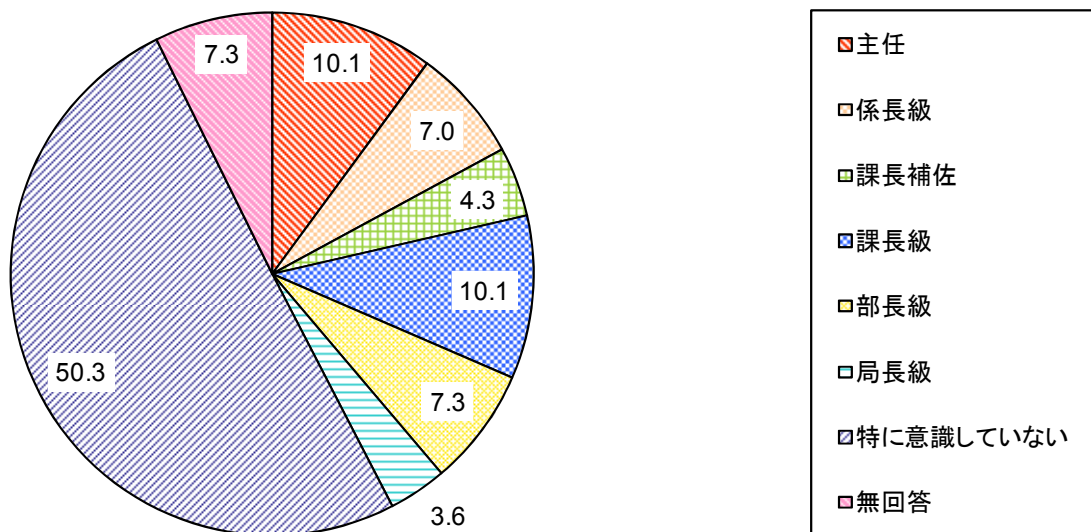


図 27 希望昇任職位（性別）

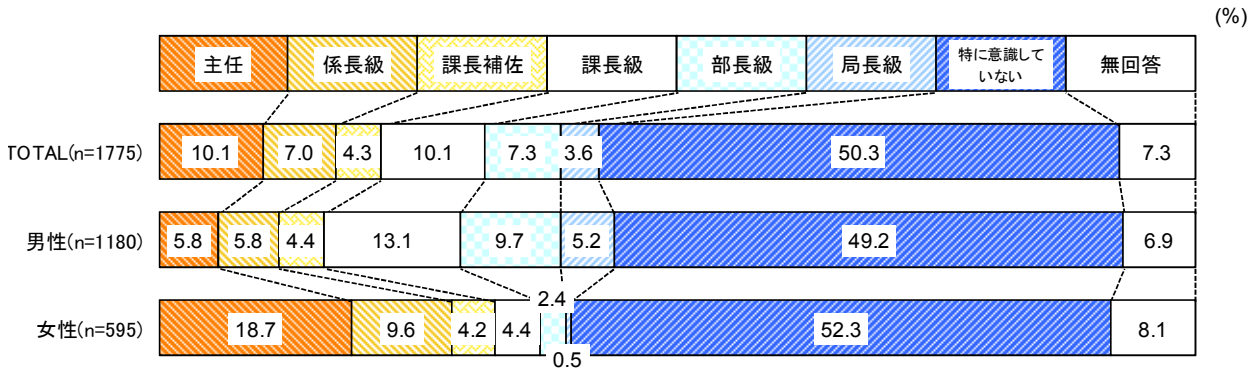
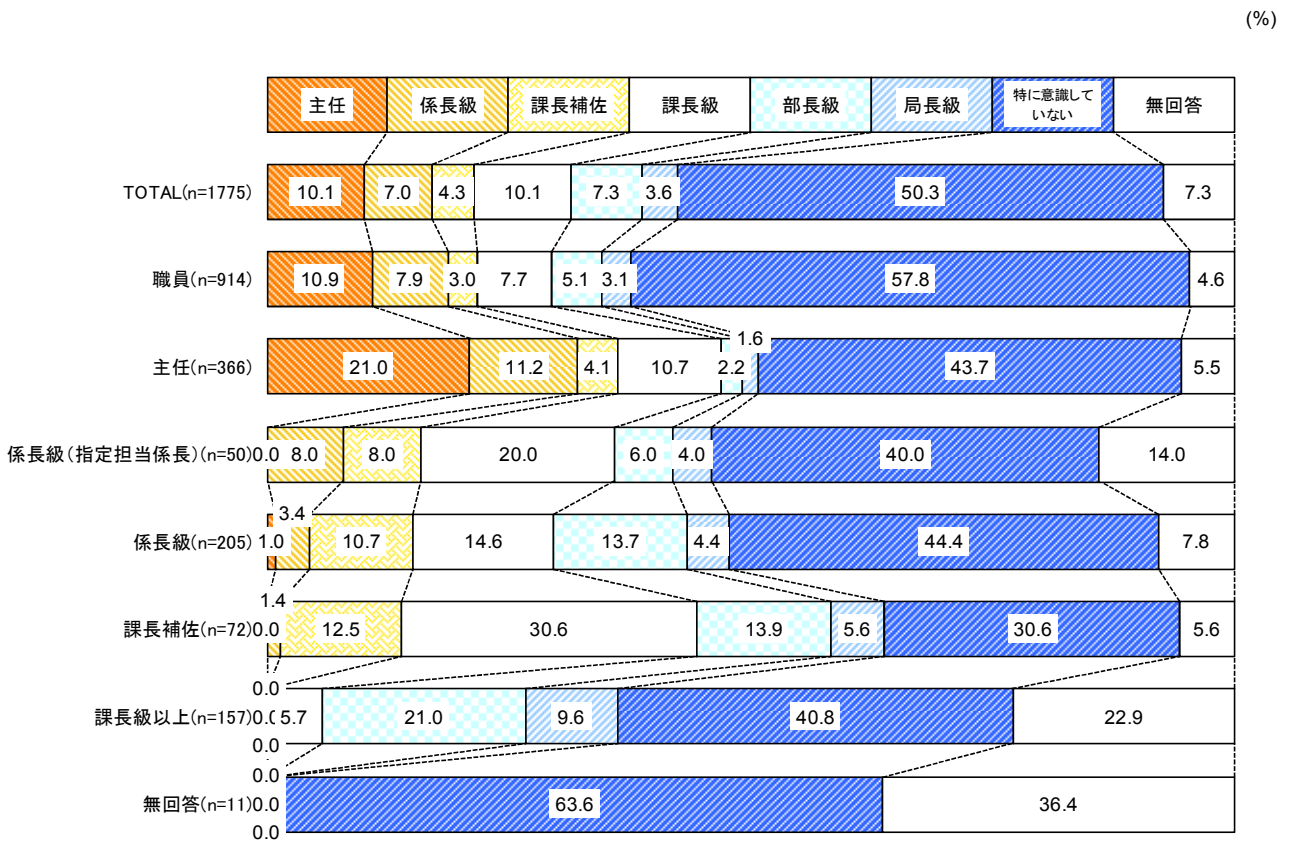


図 28 希望昇任職位（職位別）



4. 《仕事と生活の両立》

(1) 職員としていつまで働きたいと思いますか。

全体では、68.4%の職員が「定年まで働きたい」「任期が満了するまで働きたい」と回答しており、「状況が整えば退職したい」(17.2%)を大きく上回っている。

図 29 勤続意欲 (全体)

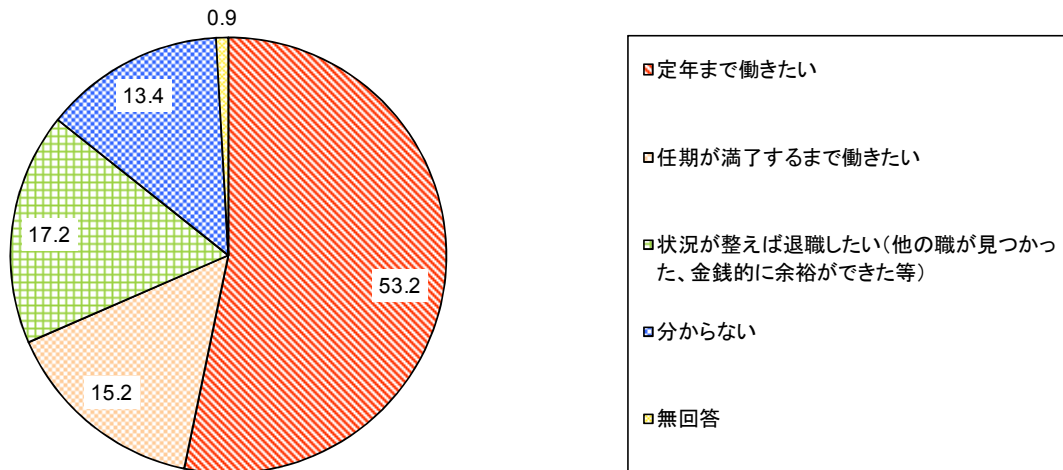


図 30 勤続意欲 (性別)

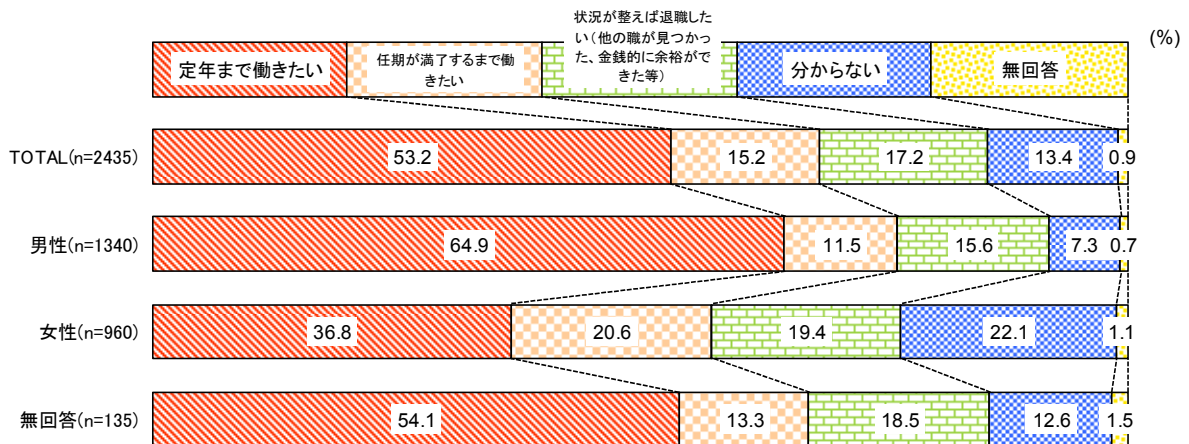
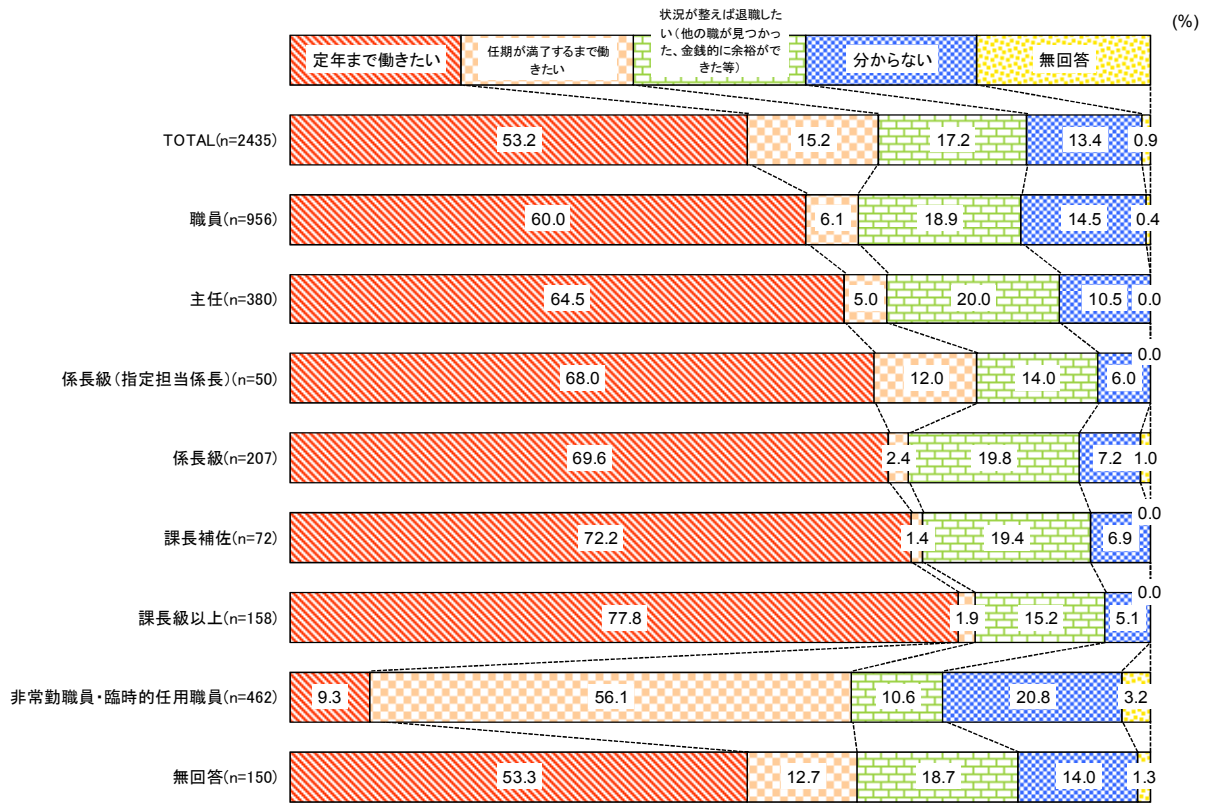


図 31 勤続意欲（職位別）



(2) あなたは、仕事と生活の両立について困難や不安を感じることはありますか。

仕事と生活の両立に困難や不安を感じるかについては、職員の51.8%が「感じることはない」「あまり感じることはない」と回答し、「強く感じることもある」「感じることもある」と回答した47.6%を、4.2ポイント上回っている。

性別にみると、「感じることはない」「あまり感じることはない」(男性：57.3%/女性：45.2%)は、男性が12.1ポイント高い。

一方、「強く感じることもある」「感じることもある」(男性：42.2%/女性：54.3%)は、女性が12.1ポイント高く、男女で意識の差がみられる。

図 32 仕事と生活の両立について（全体）

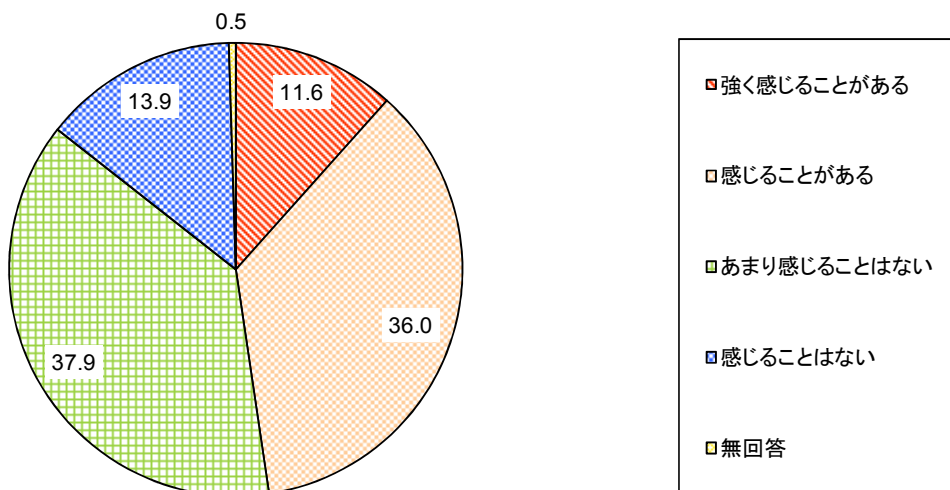


図 33 仕事と生活の両立について（性別）

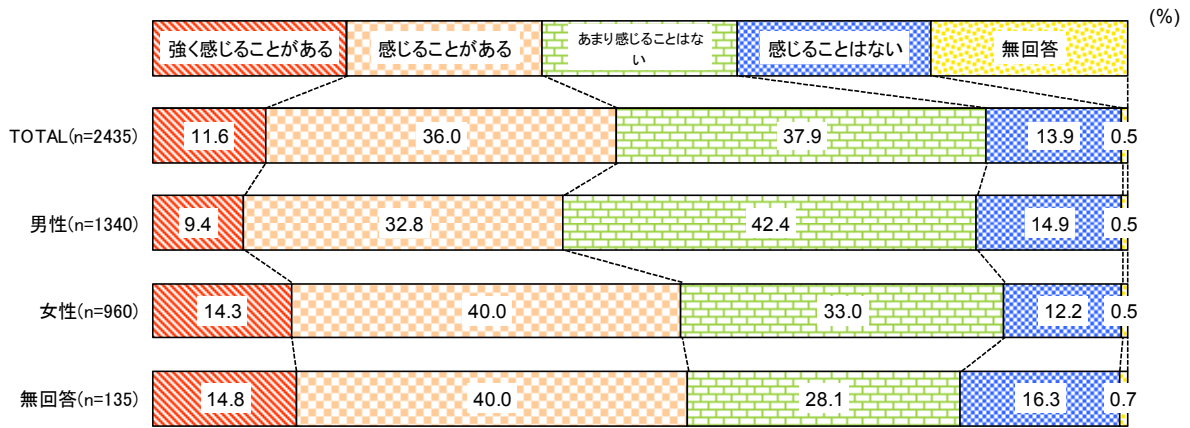
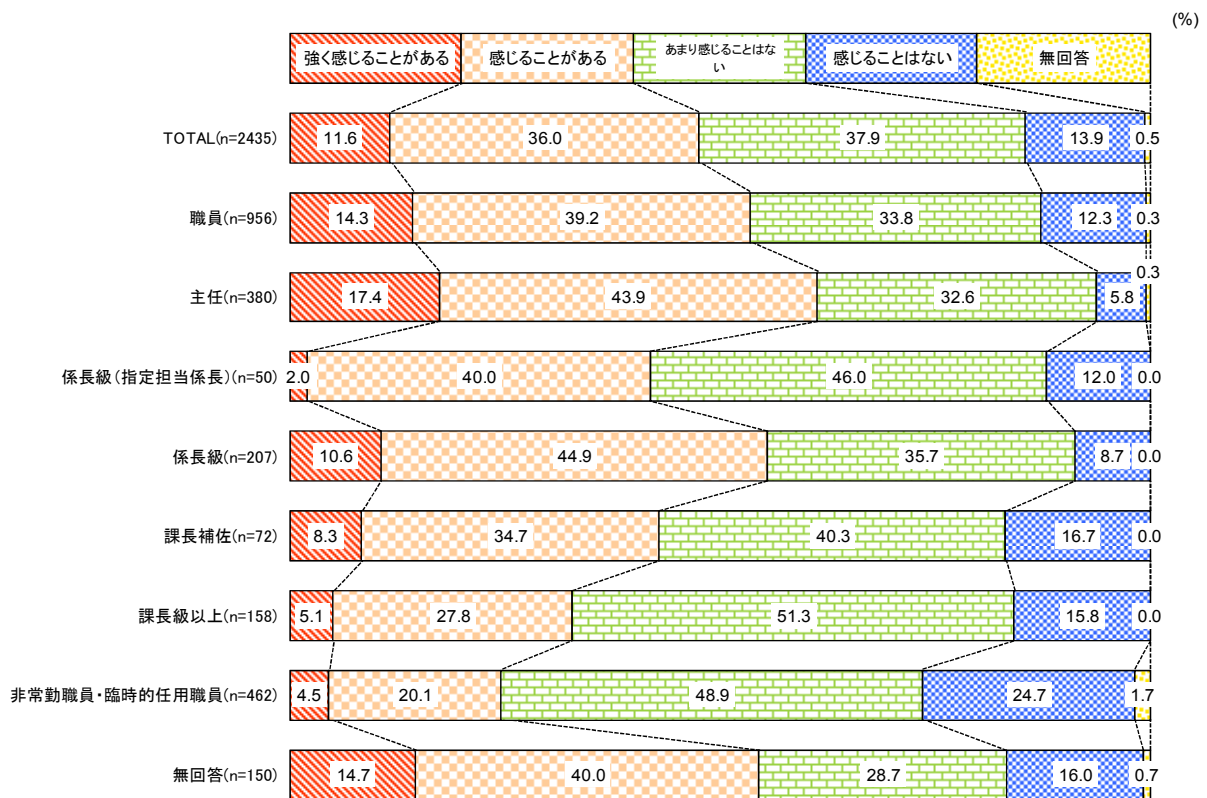


図 34 仕事と生活の両立について（職位別）



(3) 「強く感じることもある」「感じることもある」理由

全体では、「勤務時間外に対応せざるを得ない業務があるから」が 43.4%と最も高く、次いで「休暇が取りにくい環境にあるから」が 30.3%、「育児や介護のために休むことで、周りに迷惑をかけると思ってしまうから」が 28.9%、「業務量が多く、家事や育児、介護等に支障が生じているから」が 27.2%と続く。

図 35 仕事と生活の両立の不安理由（全体）

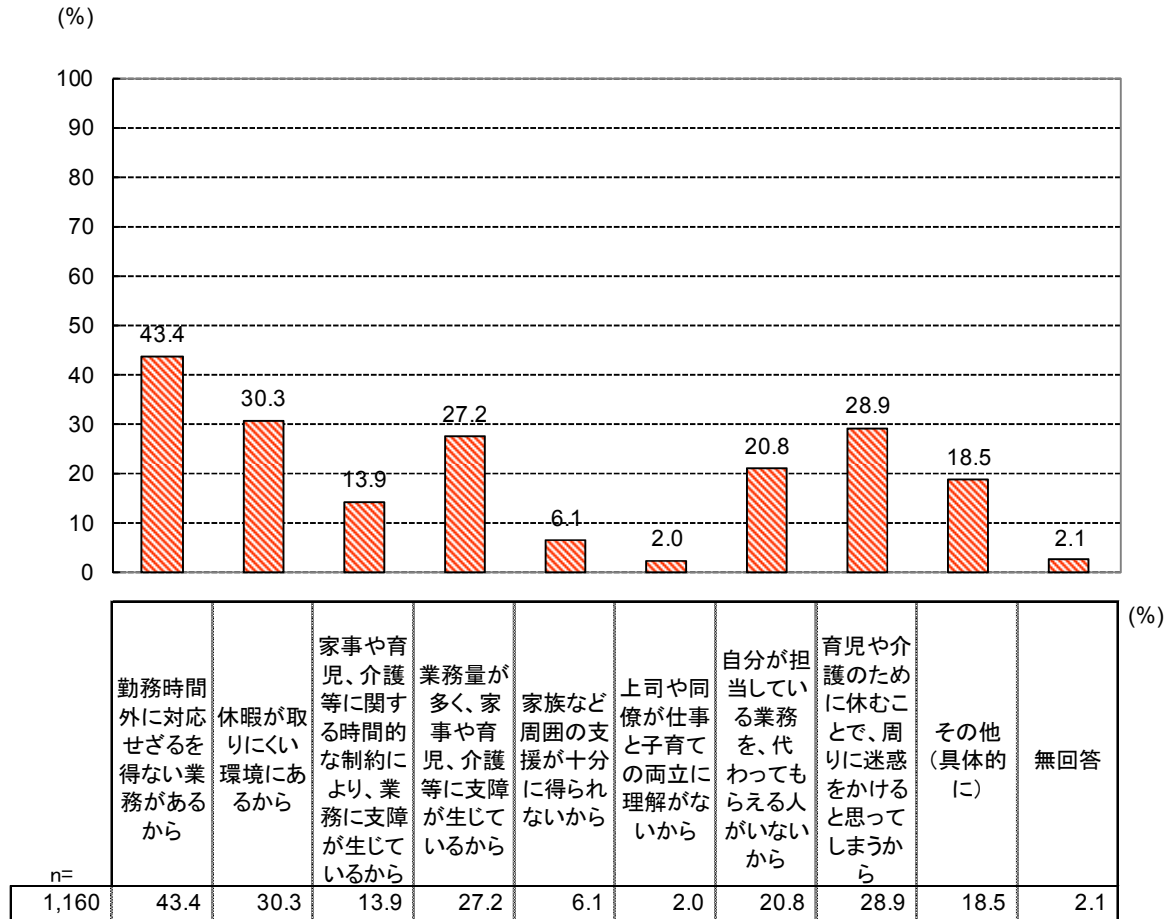


図 36 仕事と生活の両立の不安理由（性別）

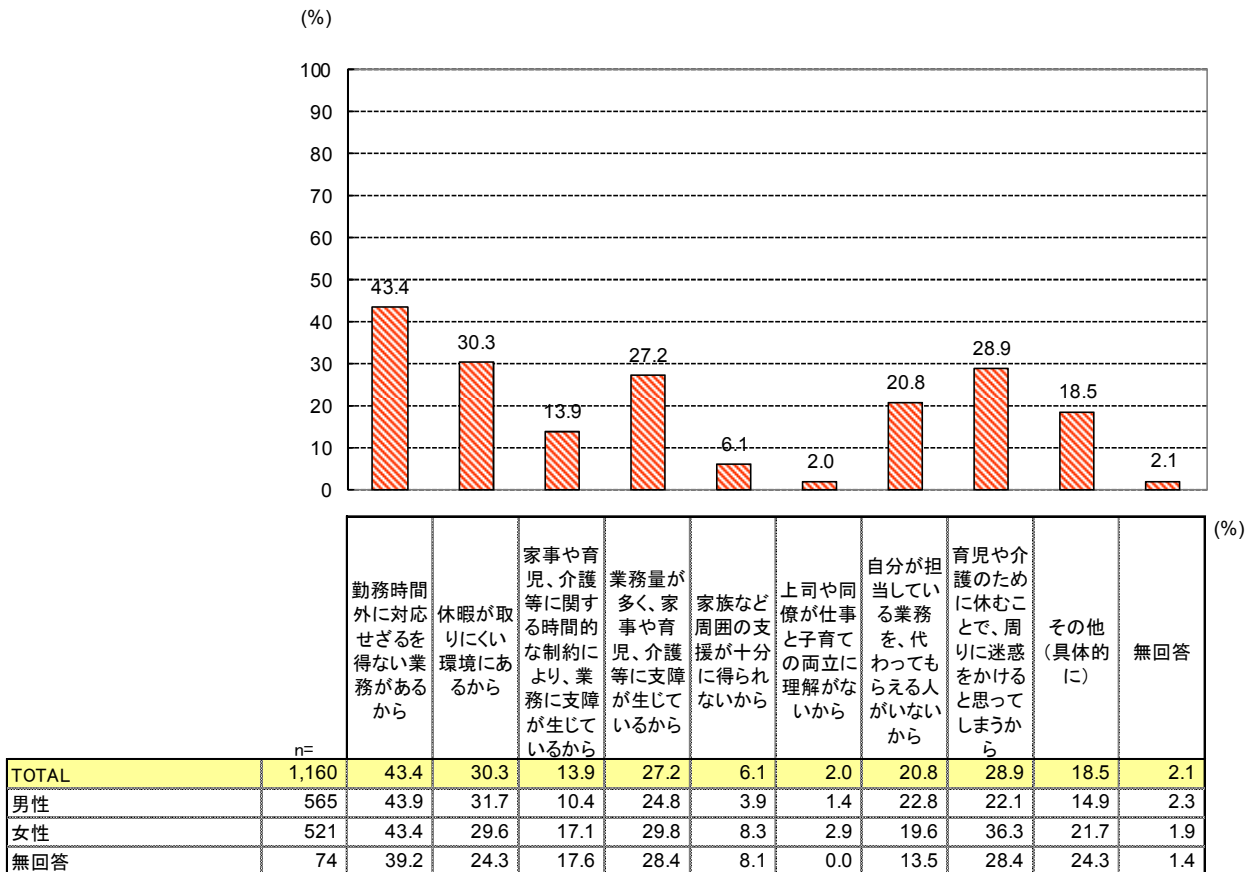
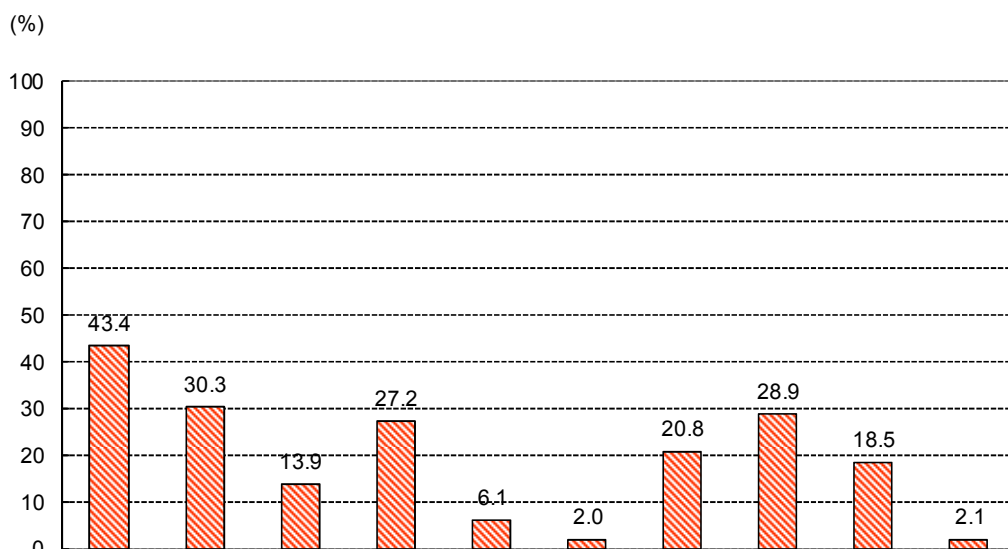


図 36 仕事と生活の両立の不安理由（職位別）



	n=	勤務時間外に対応せざるを得ない業務があるから	休暇が取りにくい環境にあるから	家事や育児、介護等に関する時間的な制約により、業務に支障が生じているから	業務量が多く、家事や育児、介護等に支障が生じているから	家族など周囲の支援が十分に得られないから	上司や同僚が仕事と子育ての両立に理解がないから	自分が担当している業務を、代わってもらえる人がいないから	育児や介護のために休むことで、周りに迷惑をかけると思うから	その他（具体的に）	無回答
TOTAL	1,160	43.4	30.3	13.9	27.2	6.1	2.0	20.8	28.9	18.5	2.1
職員	512	44.7	33.6	15.6	26.8	6.1	3.1	17.2	33.4	14.6	2.3
主任	233	46.8	30.5	16.3	34.3	7.7	0.9	23.2	26.2	19.7	2.1
係長級 （指定担当係長）	21	57.1	23.8	4.8	33.3	0.0	4.8	28.6	33.3	14.3	0.0
係長級	115	42.6	30.4	9.6	27.0	3.5	0.9	33.9	22.6	14.8	0.9
課長補佐	31	48.4	32.3	12.9	29.0	3.2	0.0	29.0	19.4	6.5	3.2
課長級以上	52	55.8	34.6	11.5	28.8	3.8	5.8	25.0	23.1	13.5	1.9
非常勤職員・ 臨時的任用職員	114	23.7	17.5	7.0	11.4	7.9	0.0	15.8	27.2	39.5	2.6
無回答	82	40.2	24.4	15.9	29.3	7.3	0.0	17.1	25.6	24.4	1.2

（４）ワークライフバランスをさらに推進していくためには、どのような取組が必要だと思いますか。

全体では、「休暇を取得しやすい職場風土の醸成」が 49.7%と最も高く、次いで「業務の効率化を図る取組の検討と実施」が 48.6%となっている。

性別にみると、男性は全体の傾向と同様に「休暇を取得しやすい職場風土の醸成」が 51.7%と最も高くなっているが、女性は「ライフステージに応じた柔軟な働き方の提供（短時間勤務、時差出勤、在宅勤務等）」が 50.6%と最も高くなっている。

図 37 ワークライフバランス推進策（全体）

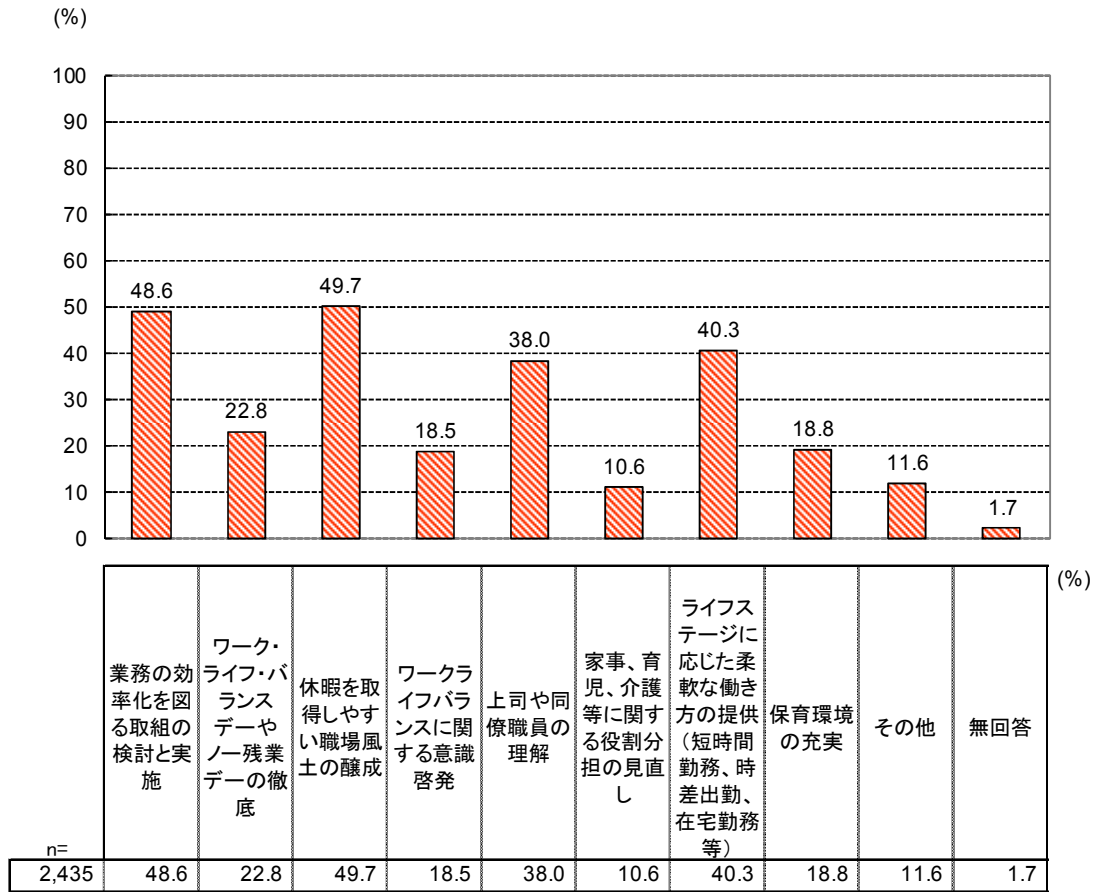


図 37 ワークライフバランス推進策（性別）

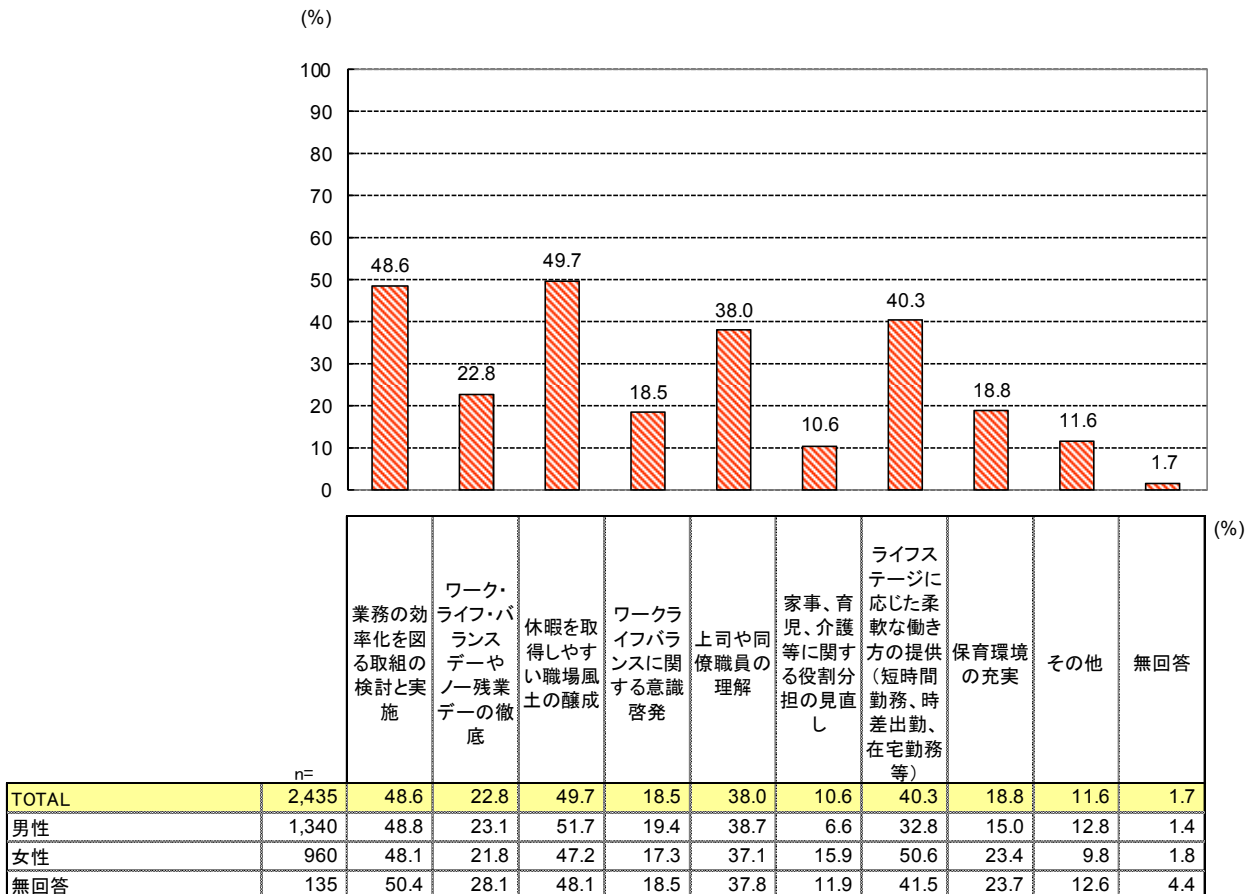
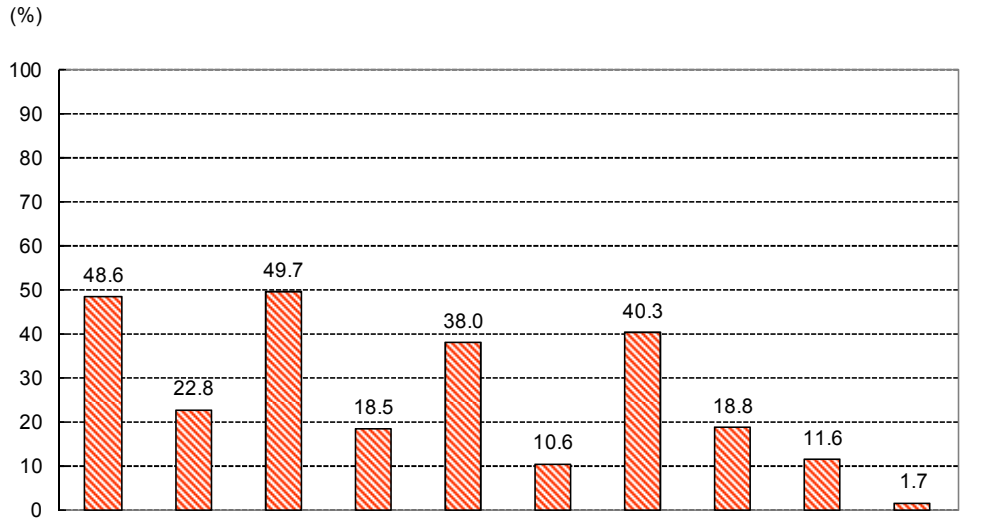


図 38 ワークライフバランス推進策（職位別）



(%)

n=	業務の効率化を図る取組の検討と実施	ワーク・ライフ・バランスデーやノー残業デーの徹底	休暇を取得しやすい職場風土の醸成	ワークライフバランスに関する意識啓発	上司や同僚職員との理解	家事、育児、介護等に関する役割分担の見直し	ライフステージに応じた柔軟な働き方の提供 (短時間勤務、時差出勤、在宅勤務等)	保育環境の充実	その他	無回答	
TOTAL	2,435	48.6	22.8	49.7	18.5	38.0	10.6	40.3	18.8	11.6	1.7
職員	956	44.4	23.5	57.1	16.1	42.2	9.7	38.1	20.1	12.1	1.2
主任	380	54.5	25.5	51.8	17.9	34.5	10.5	39.5	18.4	16.6	0.5
係長級 (指定担当係長)	50	56.0	28.0	40.0	14.0	34.0	2.0	36.0	16.0	14.0	0.0
係長級	207	61.8	20.8	45.4	20.8	34.3	6.3	35.3	9.7	16.9	1.0
課長補佐	72	59.7	22.2	36.1	20.8	29.2	6.9	41.7	15.3	13.9	2.8
課長級以上	158	63.3	29.1	46.2	29.7	31.6	12.7	45.6	15.2	10.8	0.6
非常勤職員・ 臨時的任用職員	462	39.6	16.5	39.0	19.7	37.2	15.2	45.2	21.4	3.9	3.9
無回答	150	47.3	26.0	50.0	17.3	40.0	10.0	43.3	22.7	11.3	4.0

5. ≪管理職登用に向けた意識≫

(1) 女性職員の管理職登用に必要な取組

女性職員の管理職登用に必要な取組は、「能力、実績に基づいた人事配置、昇任を徹底すること」が48.4%と最も高く、次いで「育児や介護に関する制度の充実を図ること」が40.2%、「時差出勤や在宅勤務など、多様な勤務形態を提供すること」が34.4%、「育児休業復帰後のキャリア支援を強化すること」が32.2%と続く。

必要な取組としては、適正な人事評価と配置を行う回答が最も高いが、育児や介護に関する支援、多様な勤務形態の提供など、支援策を挙げている回答が続いている。

図 39 女性職員の管理職登用に必要な取組（全体）

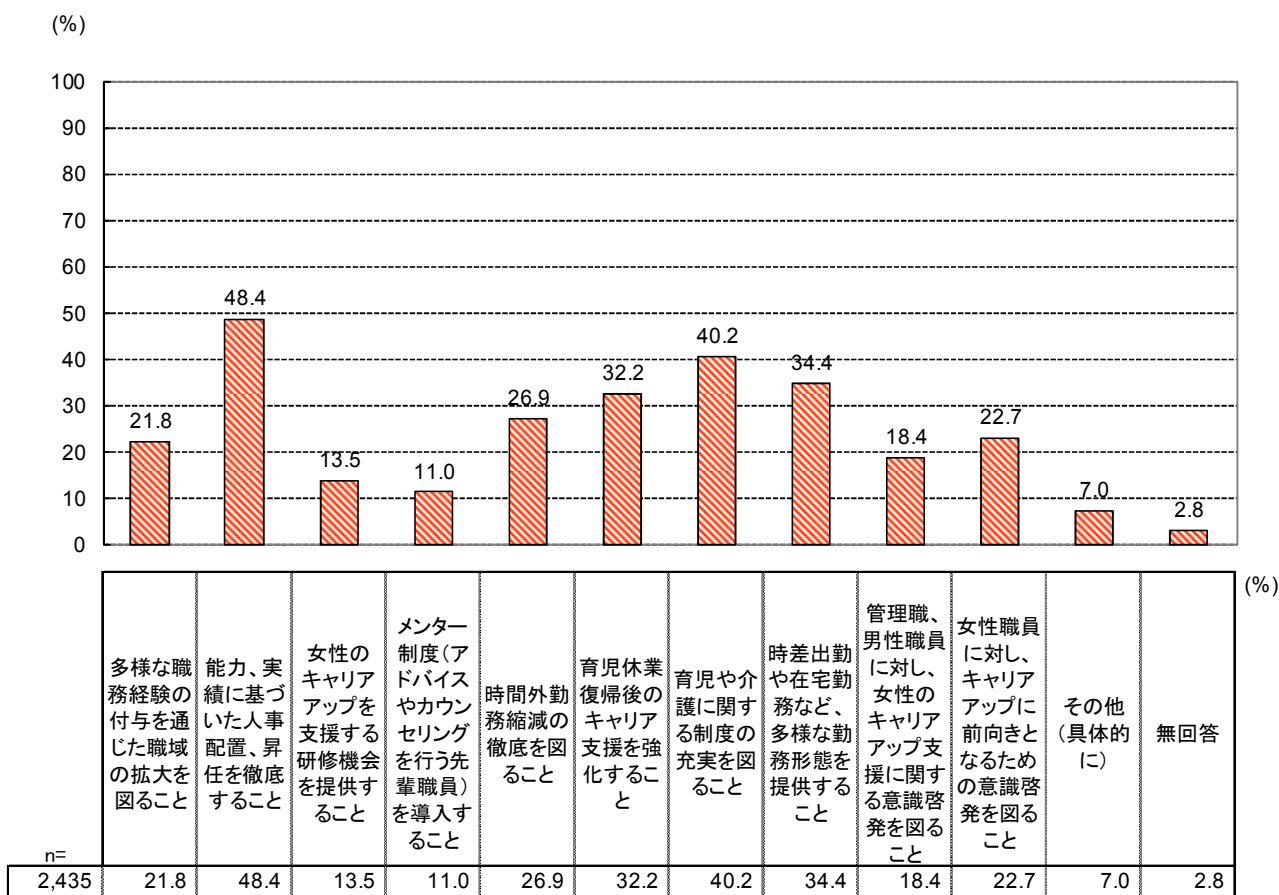


図 40 女性職員の管理職登用に必要な取組（性別）

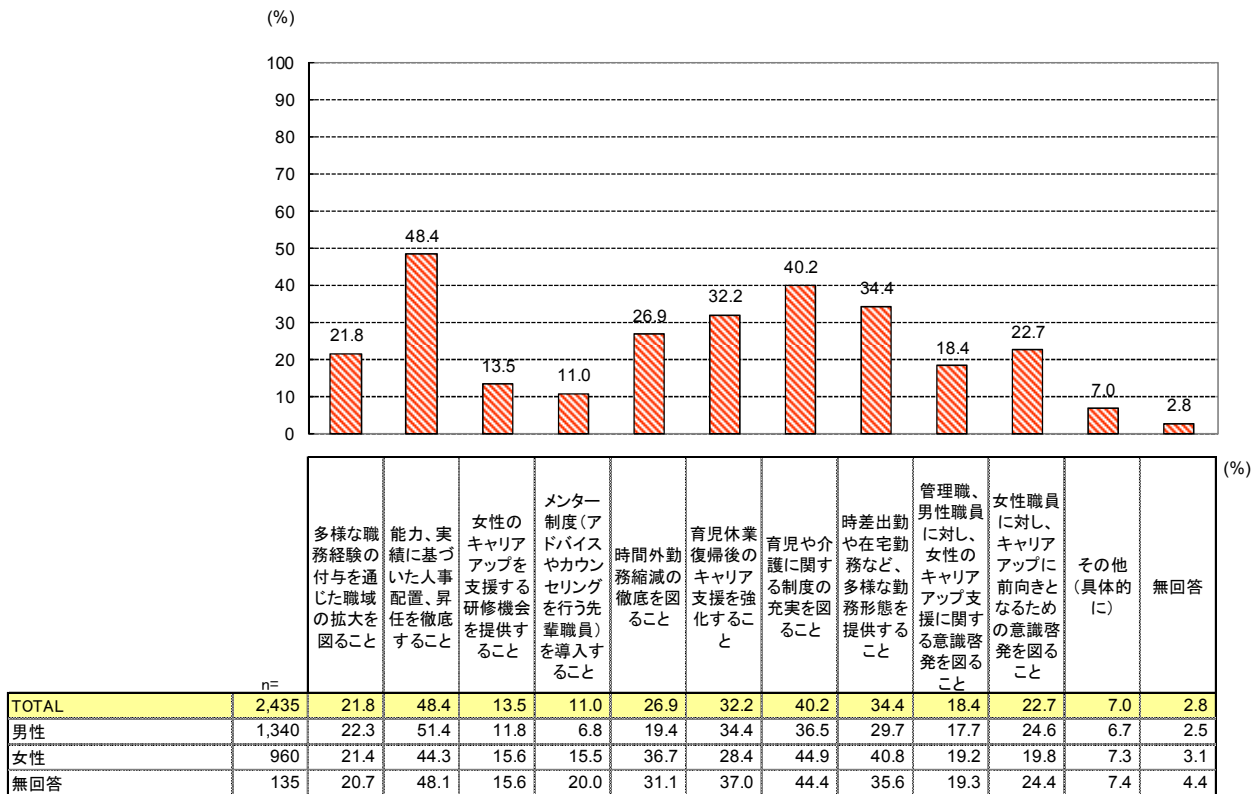
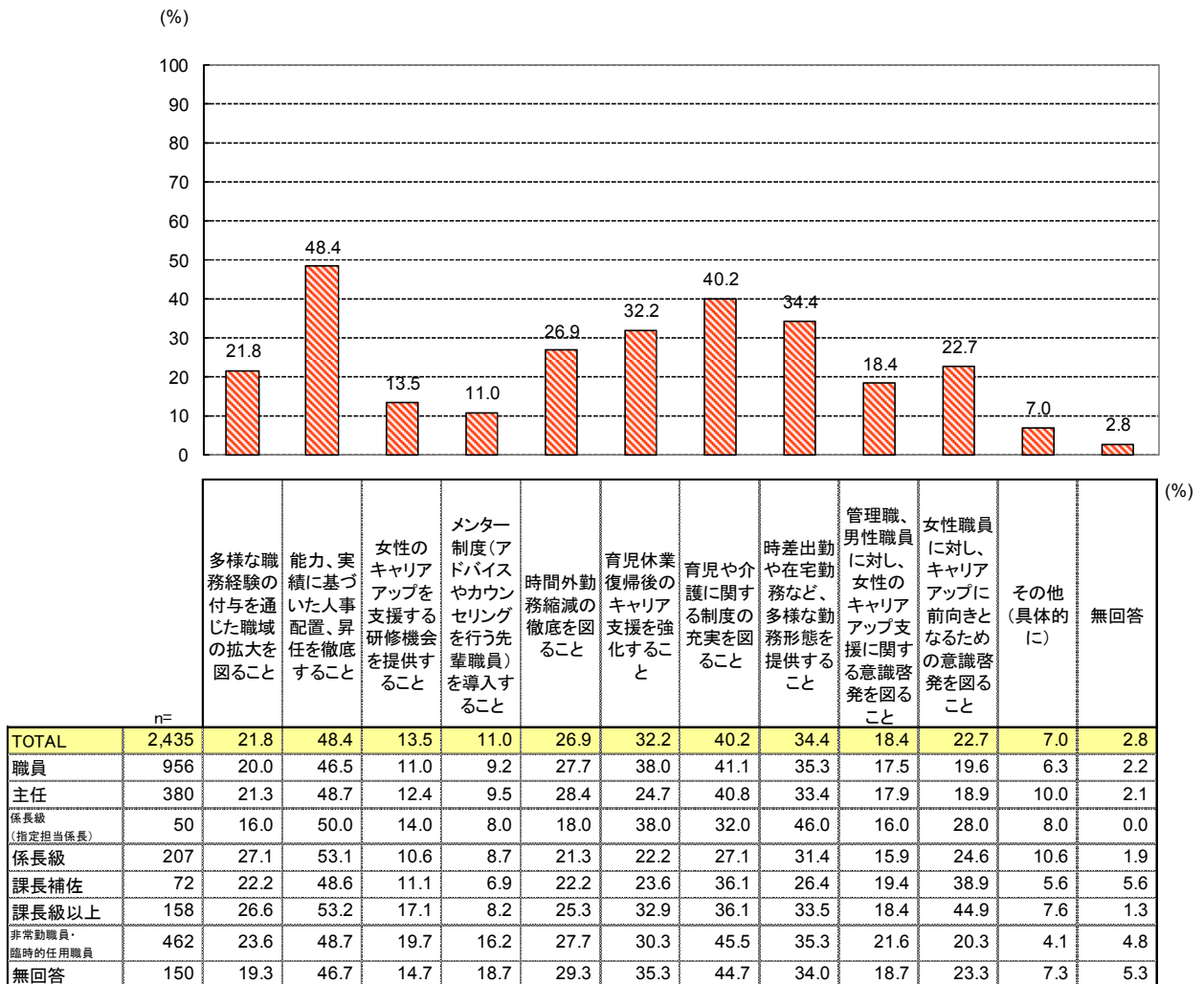


図 40 女性職員の管理職登用に必要な取組（職位別）



(2) 女性職員の人材育成を進める上での課題は何ですか。(管理職のみ回答)

管理職が考える女性職員の人材育成を進める上での課題を聞いたところ、全体で 111 件（男性：87.4%／女性 12.6%）の回答があった。

内容をみると、家庭（出産・育児・家事など）の問題が 41.4%（46 件）と最も多く、次いで女性の意識改革が 21.6%（24 件）となっている。

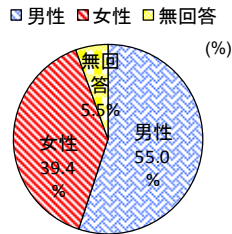
女性職員の人材育成の課題は、女性は家事を担っている割合が高く、仕事との両立が困難なため、業務や異動の調整が困難であり、ライフステージによってキャリアプランを描きにくくなっているとの回答が多い。

次いで、女性職員の現状志向を指摘する意見や、男性の意識向上を求める意見がみられた。

これらの課題に対し、意識改革と具体的な制度の導入を提案する意見があげられている。

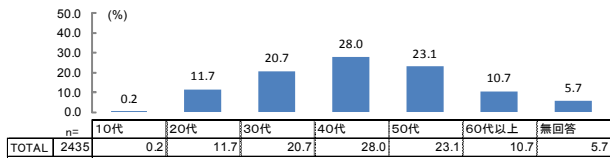
Ⅲ. 回収者属性

(1) 性別

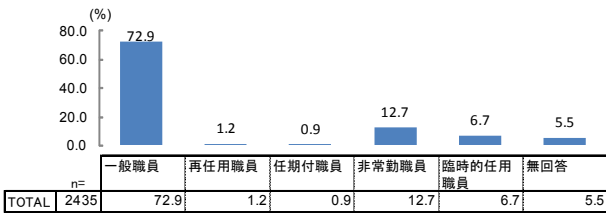


n=	男性	女性	無回答
TOTAL 2435	55.0	39.4	5.5

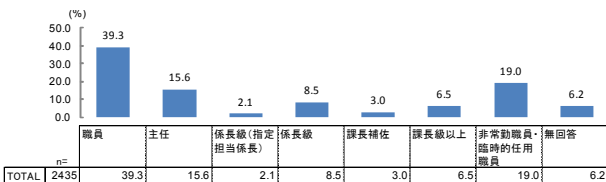
(2) 年齢



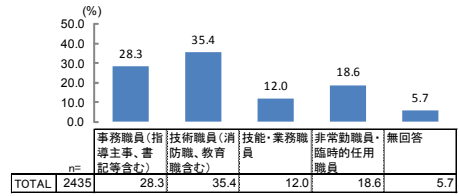
(3) 職員区分



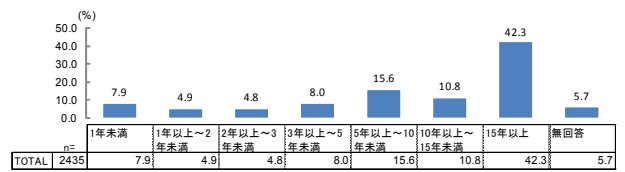
(4) 職位



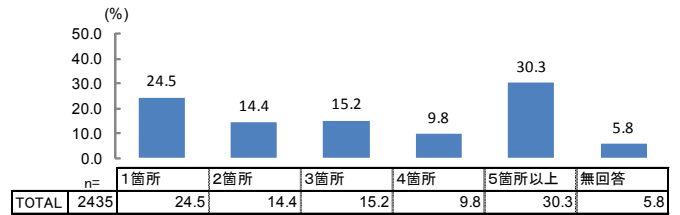
(5) 職名



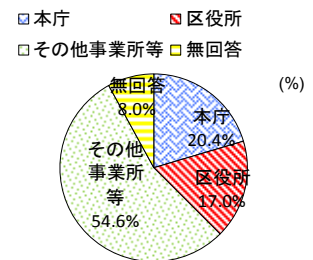
(6) 勤続年数



(7) 異動回数

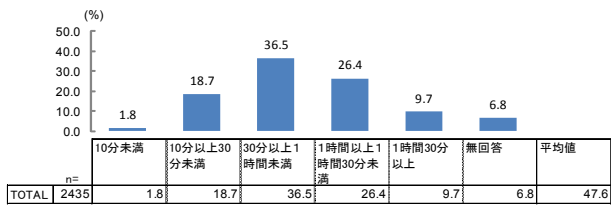


(8) 勤務先

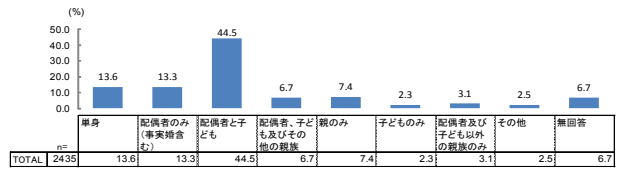


n=	本庁	区役所	その他事業所等	無回答
TOTAL 2435	20.4	17.0	54.6	8.0

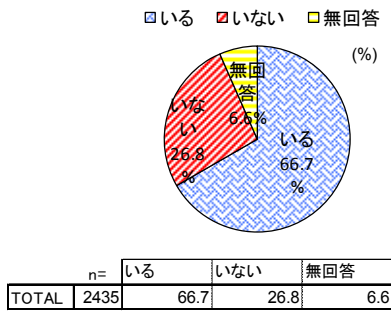
(9) 通勤時間



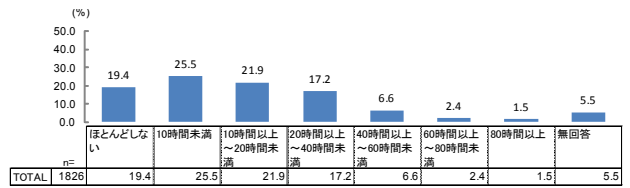
(13) 家族構成



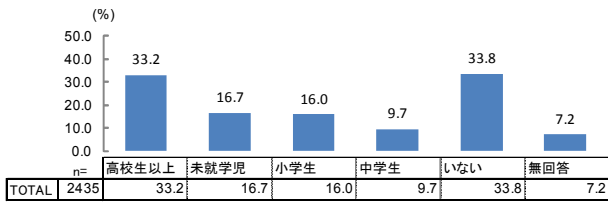
(10) 配偶者有無



(14) 時間外勤務時間 ※一般職員、再任用職員及び任期付職員



(11) 子ども有無 ※複数回答



(12) 家庭状況※複数回答

