

川崎市
働き方に関するアンケート調査
調査結果報告書

令和4年2月

総務企画局人事部人事課
総務企画局行政改革マネジメント推進室

目次

I	調査の概要	1
1	調査の目的	1
2	調査概要	1
3	調査対象	1
4	調査方法	1
5	回収状況	1
6	調査結果の表示方法	1
II	調査結果	2
1	仕事に関する満足感	2
2	キャリアプランに関する意識	6
3	昇任に対する意欲	8
4	仕事と生活の両立	12
5	職場環境	26
6	職場の人材育成	29
7	管理職のマネジメント	30
8	業務改善	33
9	ワークスタイル変革	34
III	回答者属性	38

I 調査の概要

1 調査の目的

「第2期川崎市女性活躍推進特定事業主行動計画」「第5期川崎市次世代育成支援対策特定事業主行動計画」並びに「川崎市働き方・仕事の進め方改革推進プログラム」「川崎市行財政改革第2期プログラム」「川崎市人材育成基本方針」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 調査概要

- (1) 実施時期：令和3年7月19日から令和3年8月31日
- (2) 標本数：3,000人サンプル（全職員から無作為抽出）

3 調査対象

令和3年6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、会計年度任用職員及び臨時的任用職員）

対象者は全職員から無作為抽出とする。抽出方法は、全職員リストを並べ、ランダム関数で3,000人を抽出。


4 調査方法

庁内便・郵送・eラーニングシステムにより実施

5 回収状況

配布数	有効回答数	有効回答率
3,000通	2,320通	77.3%

6 調査結果の表示方法

- ・回答は各質問の回答者数（N）を基数とした百分率（%）で示してあります。また、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計が100.0%にならない場合があります。
- ・複数回答が可能な設問の場合、回答者が全体に対してどのくらいの比率であるかという見方になるため、回答比率の合計が100.0%を超える場合があります。
- ・調査結果を図表にて表示していますが、グラフ以外の表は、最も高い割合のものをで網かけをしています。

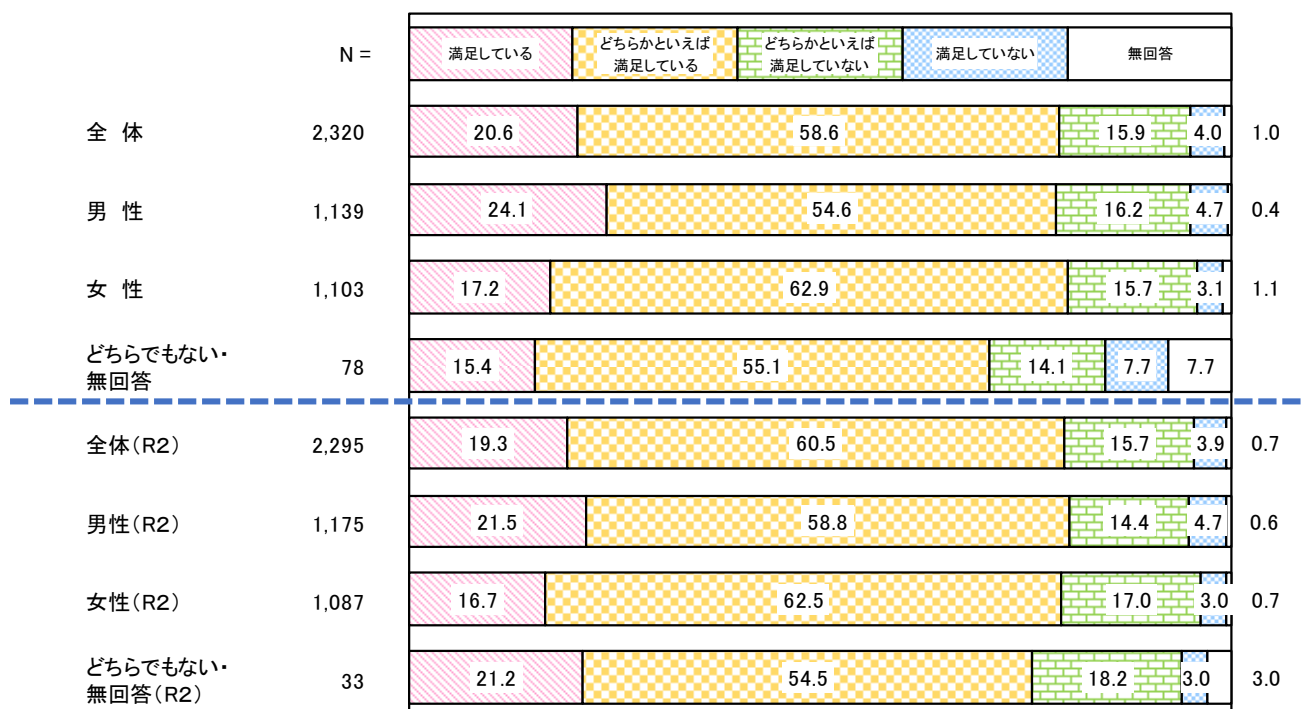
II 調査結果

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79.2%が「満足している」「どちらかといえば満足している」と回答している。

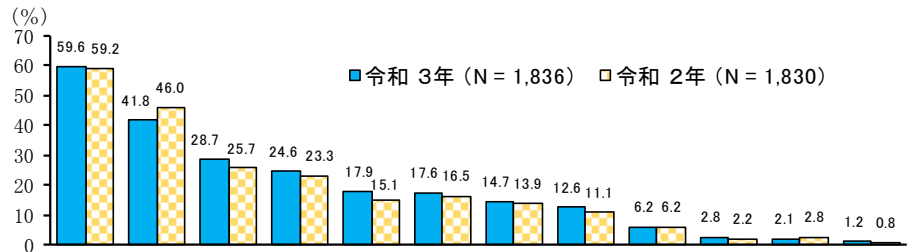
性別でみると、「満足している」「どちらかといえば満足している」は、『男性』が78.7%で、『女性』は80.1%となっている。



(2) 満足している理由（複数回答可）

※「満足している」「どちらかといえば満足している」と答えた方

全体でみると、「やりがいをもって仕事をしているから」が、59.6%と最も高く、続いて「仕事とプライベートのバランスがとれているから」が、41.8%、「自分の能力や特性を發揮できているから」が28.7%となっている。

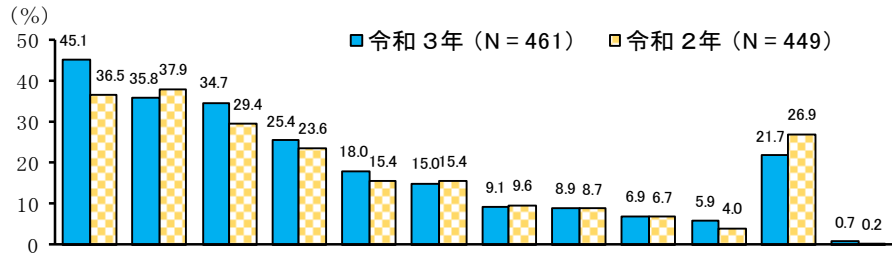


区分	回答者数 (件)	やりがいをもって仕事をしているから	仕事とプライベートのバランスがとれているから	自分の能力や特性を發揮できているから	市民等の役に立っていると実感できているから	将来（今後の仕事）に不安を感じることなく仕事をしているから	今の収入に満足しているから	責任のある仕事やポジションを任されているから	自分の仕事や能力が評価されているから	仕事で成果をあげているから	自分の意見が市の事業に反映されているから	その他	無回答
全 体	1,836	59.6	41.8	28.7	24.6	17.9	17.6	14.7	12.6	6.2	2.8	2.1	1.2
男性	897	57.3	40.6	28.2	29.4	18.3	16.8	21.0	14.4	9.0	4.8	2.0	0.4
女性	884	61.9	43.6	28.5	19.6	17.3	18.7	8.0	11.1	3.4	0.8	2.1	1.7
どちらでもない・無回答	55	60.0	32.7	40.0	25.5	21.8	12.7	20.0	7.3	3.6	3.6	3.6	5.5
職員・教諭	799	62.6	37.7	24.9	20.2	22.4	14.8	9.6	11.3	4.3	1.3	1.9	1.3
主任	258	50.0	45.7	26.7	29.8	17.1	26.4	12.0	14.3	5.0	1.9	1.9	1.6
係長級（指定担当係長）	39	51.3	35.9	38.5	25.6	17.9	28.2	25.6	20.5	10.3	2.6	2.6	2.6
係長級・総括教諭	172	65.1	36.6	37.8	19.8	19.8	16.9	30.2	18.0	11.0	6.4	1.7	0.6
課長補佐	44	40.9	45.5	25.0	45.5	15.9	29.5	18.2	13.6	6.8	9.1	—	—
課長級・教頭以上	135	65.2	37.8	31.9	34.8	20.0	28.9	51.1	14.1	13.3	12.6	0.7	—
会計年度任用職員・ 臨時的任用職員	324	57.4	55.6	30.6	25.9	5.2	11.1	3.4	10.2	5.2	0.3	3.4	1.5
無回答	65	63.1	30.8	40.0	27.7	21.5	13.8	18.5	10.8	7.7	4.6	4.6	1.5

(3) 満足していない理由（複数回答可）

※「どちらかといえば満足していない」「満足していない」と答えた方

全体でみると、「仕事とプライベートのバランスがとれていないから」が、45.1%と最も高く、続いて「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、35.8%、「今の収入に不満があるから」が34.7%となっている。

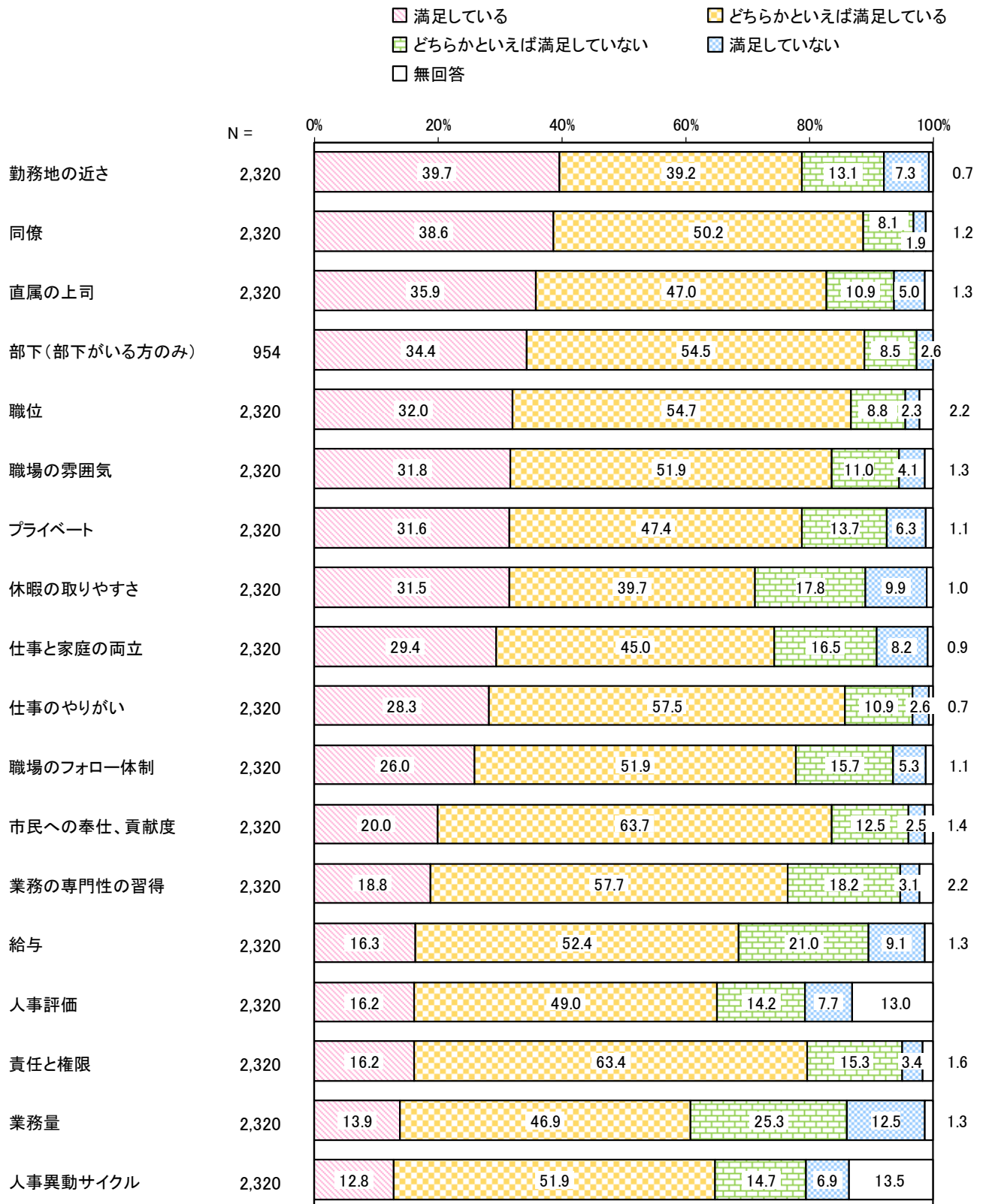


区分	回答者数（件）	仕事とプライベートのバランスがとれていないから	将来（今後の仕事）に不安を感じながら仕事をしているから	今の収入に不満があるから	やりがいをもって仕事ができないから	自分の能力や特性を發揮できていないから	自分の仕事や能力が評価されていないから	市民等の役に立っていると実感できていないから	仕事で成果をあげられていないから	自分の意見が市の事業に反映されていないから	責任のある仕事やポジションを任されていないから	その他	無回答
全体	461	45.1	35.8	34.7	25.4	18.0	15.0	9.1	8.9	6.9	5.9	21.7	0.7
男性	237	35.4	30.4	38.0	28.7	21.9	16.0	10.1	10.5	8.0	6.8	23.6	0.8
女性	207	54.1	42.0	31.4	20.3	14.5	14.0	7.7	7.2	6.3	4.8	20.3	0.5
どちらでもない・無回答	17	70.6	35.3	29.4	41.2	5.9	11.8	11.8	5.9	—	5.9	11.8	—
職員・教諭	243	58.4	35.8	41.6	21.0	15.6	15.6	6.2	8.2	8.6	5.3	24.7	0.4
主任	67	31.3	25.4	14.9	31.3	22.4	14.9	7.5	11.9	4.5	4.5	14.9	1.5
係長級（指定担当係長）	13	46.2	53.8	—	15.4	46.2	7.7	7.7	38.5	—	—	23.1	—
係長級・総括教諭	36	22.2	30.6	11.1	47.2	25.0	25.0	16.7	8.3	2.8	11.1	30.6	—
課長補佐	7	42.9	57.1	—	57.1	28.6	14.3	28.6	14.3	28.6	—	14.3	—
課長級・教頭以上	21	33.3	19.0	19.0	23.8	33.3	9.5	14.3	4.8	—	4.8	9.5	—
会計年度任用職員・臨時的任用職員	50	16.0	56.0	64.0	22.0	12.0	12.0	10.0	6.0	10.0	8.0	18.0	2.0
無回答	24	54.2	29.2	37.5	25.0	—	8.3	20.8	—	—	8.3	16.7	—

(4) 仕事や職場環境に関する満足度

職場環境の満足度について、「満足している」割合は「勤務地の近さ」が39.7%と最も高く、次いで「同僚」が38.6%、「直属の上司」が35.9%となっている。

一方、「満足していない」割合は「業務量」が12.5%、次いで「休暇の取りやすさ」が9.9%となっている。

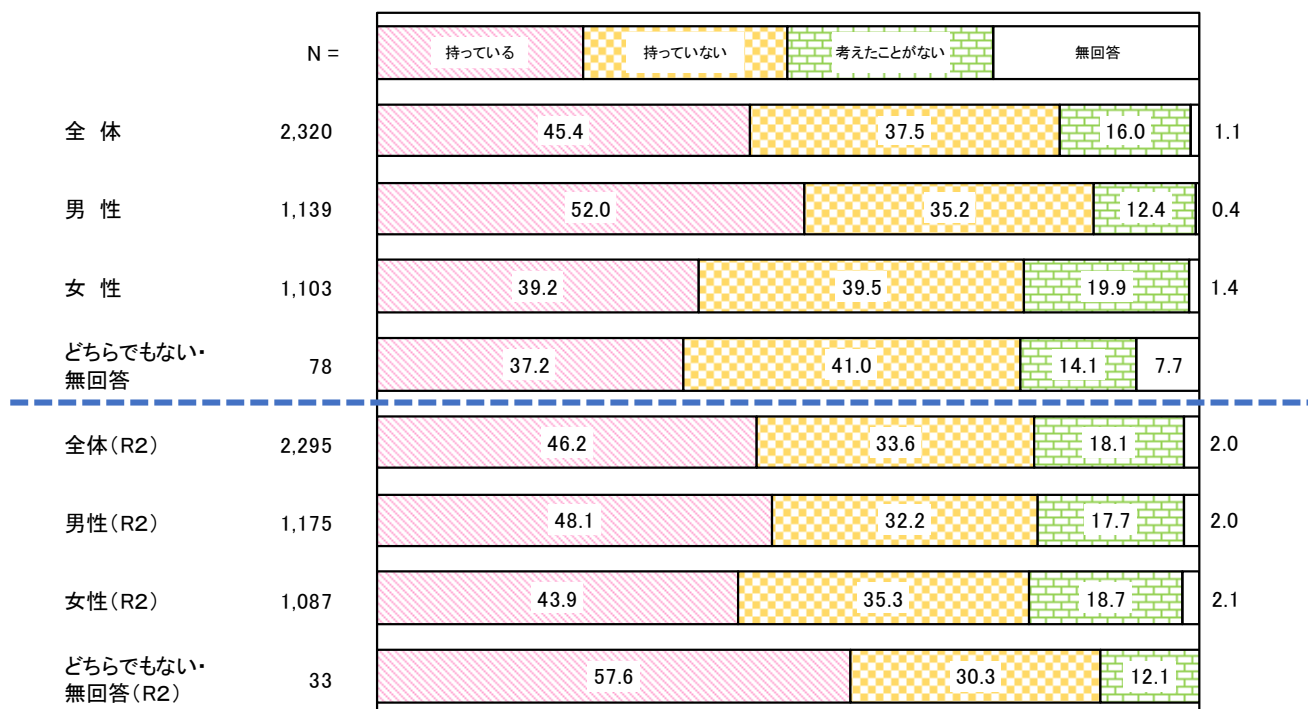


2 キャリアプランに関する意識

(1) あなたは、仕事でのキャリアプランを持っていますか。

全体では、職員の45.4%がキャリアプランを「持っている」と回答しているのに対し、「持っていない」は37.5%、「考えたことがない」が16.0%となっている。

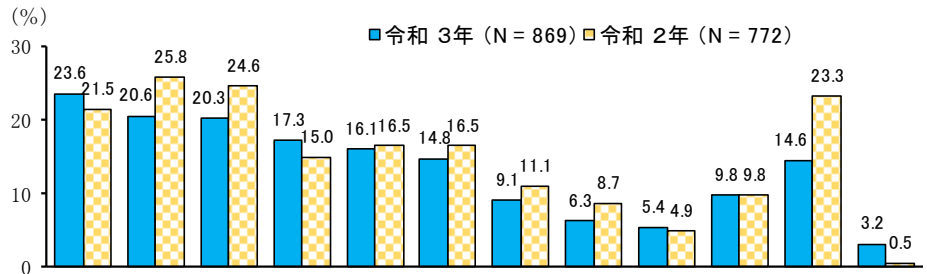
性別で見ると、「持っている」は『男性』で52.0%、『女性』で39.2%と、12.8ポイントの差がある。



(2) キャリアプランを持っていない要因は何ですか。(複数回答可)

※キャリアプランを「持っていない」と答えた方

全体でみると、「任期に限りがあり、その後の状況が分からないから」が23.6%で最も高く、続いて「他の業務、職場の詳しい情報が分からないから」が20.6%、「自分がどの様な分野に適性があるか分からないから」が20.3%となっている。



区分	回答者数(件)	任期に限りがあり、その後の状況が分からないから	他の業務、職場の詳しい情報が分からないから	自分がどの様な分野に適性があるか分からないから	現状に満足しているから	出産や育児、介護などの事情があり、具体的なキャリアプランが立てられないから	キャリアプランを考える機会が不足しているから	ロールモデル(目標とする先輩職員)がないから	昇任の仕組み、タイミングがよくわからないから	今の収入に満足しているから	その他	特に意識していない	無回答
全体	869	23.6	20.6	20.3	17.3	16.1	14.8	9.1	6.3	5.4	9.8	14.6	3.2
男性	401	20.2	20.9	20.2	15.0	5.0	11.5	8.5	7.0	6.2	12.7	18.7	4.0
女性	436	26.8	20.6	19.5	19.3	26.6	18.1	9.6	6.2	5.0	6.4	11.0	2.8
どちらでもない・無回答	32	21.9	15.6	31.3	18.8	12.5	12.5	9.4	—	—	18.8	12.5	—
職員・教諭	362	9.7	28.2	26.8	13.8	19.1	18.2	9.9	10.2	4.7	9.1	13.5	5.0
主任	145	16.6	15.9	15.2	24.8	16.6	7.6	9.0	4.8	10.3	9.7	21.4	1.4
係長級(指定担当係長)	19	36.8	5.3	10.5	10.5	10.5	15.8	26.3	10.5	10.5	15.8	10.5	—
係長級・総括教諭	57	8.8	24.6	29.8	10.5	15.8	22.8	12.3	5.3	3.5	14.0	17.5	—
課長補佐	18	22.2	11.1	27.8	16.7	5.6	16.7	22.2	11.1	5.6	11.1	—	11.1
課長級・教頭以上	50	22.0	2.0	8.0	16.0	2.0	12.0	2.0	2.0	6.0	18.0	34.0	6.0
会計年度任用職員・臨時的任用職員	177	60.5	15.3	10.7	21.5	15.8	12.4	4.5	1.1	4.0	5.1	6.8	1.1
無回答	41	29.3	22.0	24.4	17.1	14.6	12.2	12.2	2.4	—	17.1	14.6	2.4

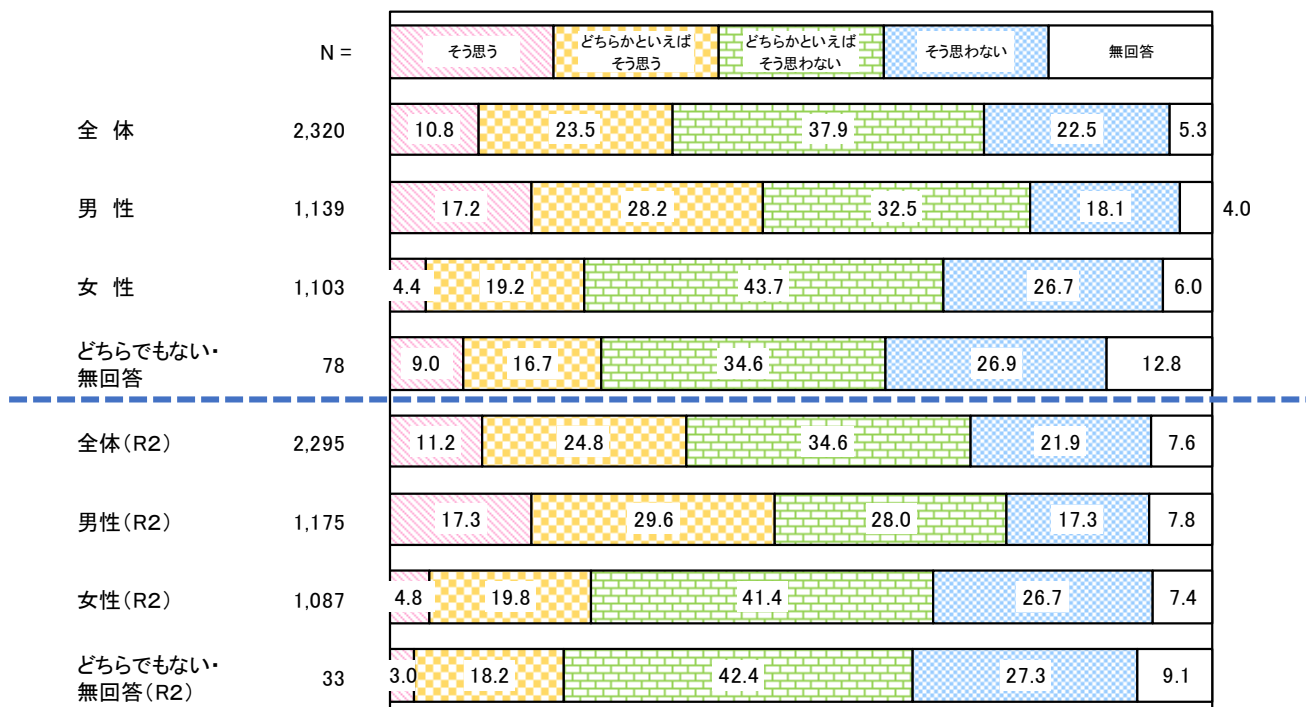
3 昇任に対する意欲

(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。

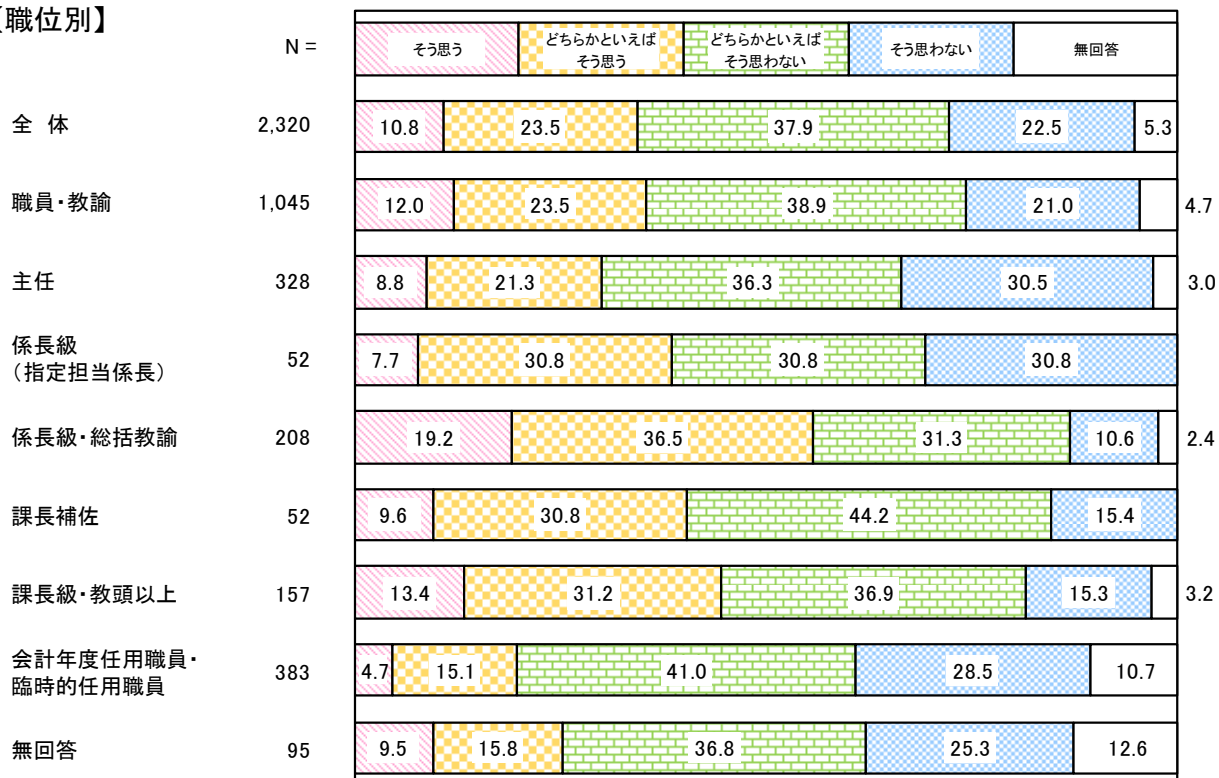
全体では、昇任について「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答したのは34.3%、「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」が60.4%となっている。

性別でみると、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」は『男性』で50.6%、『女性』で70.4%となっている。

職位別でみると、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」は『主任』で66.8%となっており、「会計年度任用職員・臨時的任用職員」を除くと最も高くなっている。



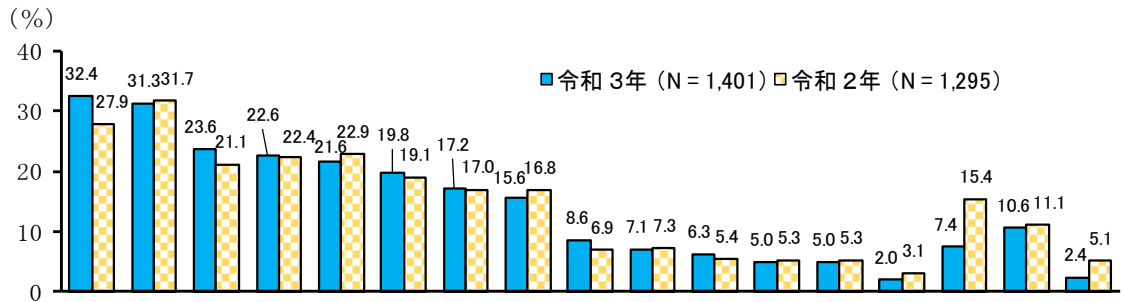
【職位別】



(2) 責任のある職につきたいと思わない理由（複数回答可）

※責任のある職につきたいと「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」と答えた方

全体でみると、「自分の能力に自信がないから」が32.4%で最も高く、続いて「責任のある職に魅力を感じないから」が31.3%、「管理業務を行いたくないから」が23.6%となっている。



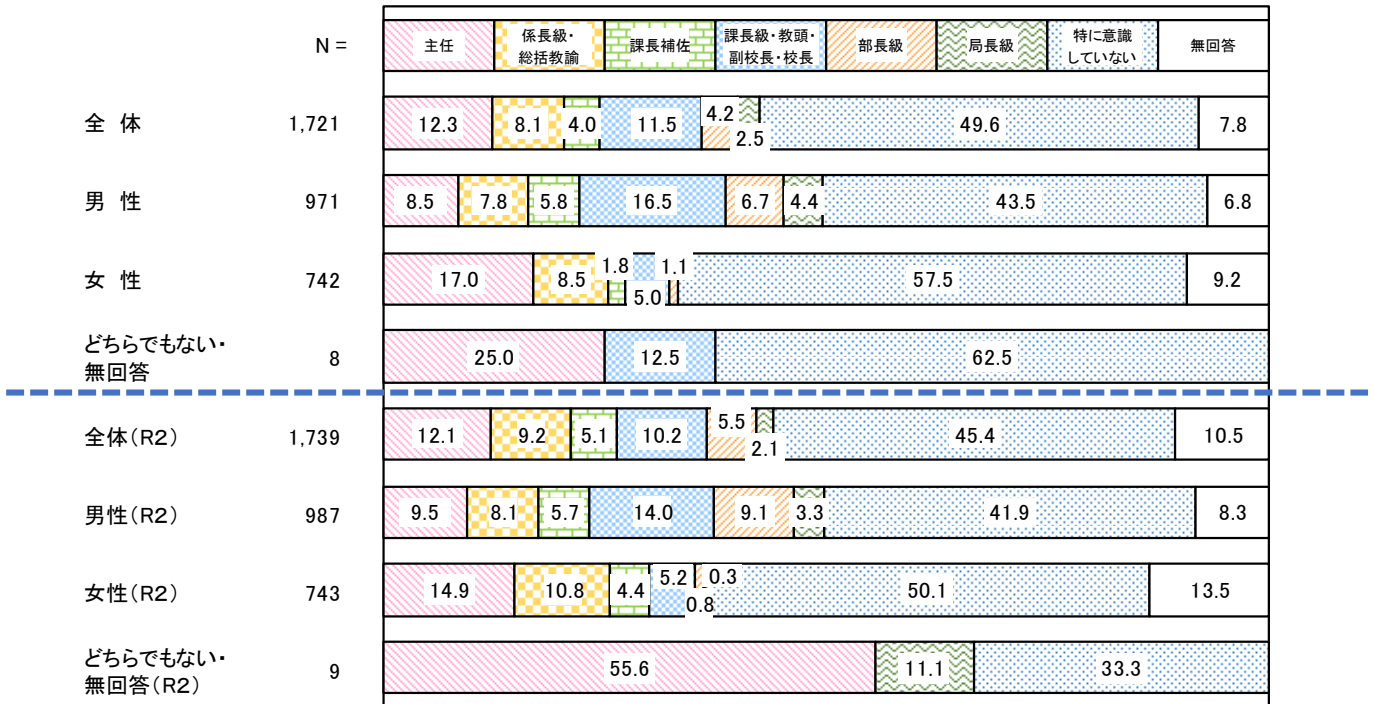
区分	回答者数 (件)	自分の能力に自信がないから	責任のある職に魅力を感じないから	管理業務を行いたくないから	家事、育児、子育てとの両立が困難だから	現状に満足しているから	現在の職位で専門性を高めたいから	緊急時や時間外の勤務などへの対応が困難だから	休暇が取りにくくなるから	昇任選考が負担だから	介護等との両立が困難だから	ロールモデル（目標とする先輩職員）がないのでイメージがわかないから	周囲からあまり期待されていないように感じるから	今の収入に満足しているから	家族の理解や協力が得られないから	特に意識していない	その他	無回答
全体	1,401	32.4	31.3	23.6	22.6	21.6	19.8	17.2	15.6	8.6	7.1	6.3	5.0	5.0	2.0	7.4	10.6	2.4
男性	576	28.5	34.9	20.8	14.2	20.0	20.0	14.9	18.1	9.0	5.6	6.1	5.2	5.7	1.0	8.3	12.2	2.6
女性	777	35.8	28.6	25.6	29.3	22.7	19.8	18.8	13.9	8.5	8.2	6.7	5.0	4.6	2.7	6.6	8.6	2.2
どちらでもない・無回答	48	25.0	33.3	22.9	14.6	22.9	16.7	18.8	14.6	4.2	6.3	2.1	2.1	2.1	2.1	8.3	22.9	2.1
職員・教諭	625	37.1	36.3	30.4	29.3	17.0	21.9	19.4	19.2	10.7	5.6	7.7	5.9	3.8	1.9	6.4	8.2	2.2
主任	219	38.8	40.2	29.7	27.9	21.0	23.3	23.7	21.0	21.0	7.8	6.4	5.5	7.8	1.8	3.2	11.0	0.9
係長級（指定担当係長）	32	43.8	37.5	18.8	25.0	15.6	28.1	9.4	9.4	3.1	3.1	9.4	12.5	6.3	3.1	3.1	12.5	—
係長級・総括教諭	87	39.1	36.8	18.4	11.5	16.1	24.1	18.4	12.6	2.3	10.3	3.4	3.4	1.1	1.1	8.0	10.3	4.6
課長補佐	31	32.3	45.2	19.4	16.1	16.1	6.5	16.1	9.7	—	9.7	9.7	6.5	6.5	—	3.2	16.1	3.2
課長級・教頭以上	82	32.9	23.2	3.7	2.4	20.7	14.6	7.3	9.8	—	7.3	7.3	2.4	6.1	—	15.9	14.6	3.7
会計年度任用職員・臨時的任用職員	266	13.9	11.3	11.3	15.8	36.5	13.2	10.5	7.5	1.1	9.4	3.8	3.0	6.4	3.4	10.5	11.3	2.6
無回答	59	25.4	28.8	23.7	10.2	20.3	16.9	16.9	13.6	1.7	5.1	1.7	3.4	3.4	1.7	10.2	22.0	3.4

(3) 将来、どの職位まで昇任したいと思いますか。

※一般職員のみ対象

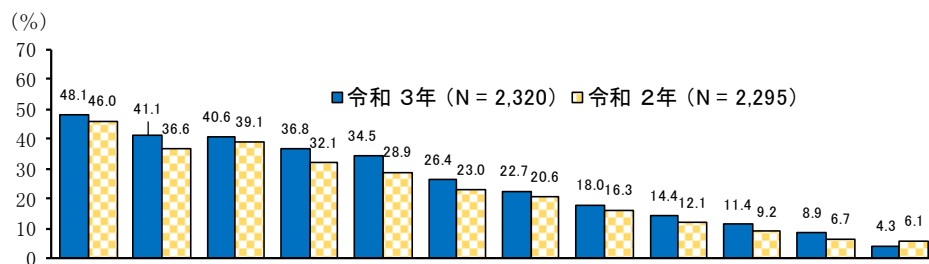
全体でみると、「特に意識していない」が49.6%と最も高い。

性別でみると、「特に意識していない」を除き、『男性』は『課長級・教頭・副校長・校長』が16.5%、『女性』は『主任』が17.0%と最も高くなっている。



(4) 女性職員の管理職登用に必要な取組（複数回答可）

全体でみると、「能力、実績に基づいた人事配置、昇任を徹底すること」が48.1%と最も高く、続いて「育児や介護に関する制度の充実を図ること」が41.1%、「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40.6%となっている。



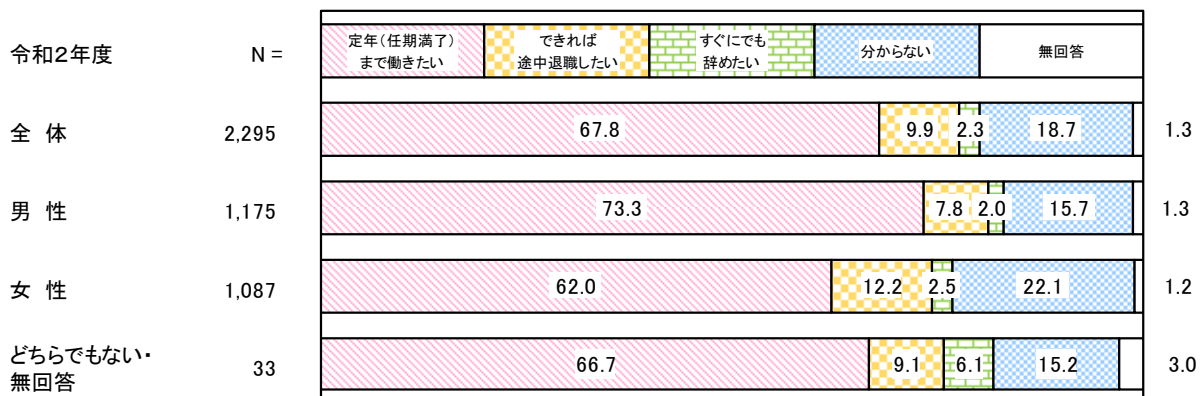
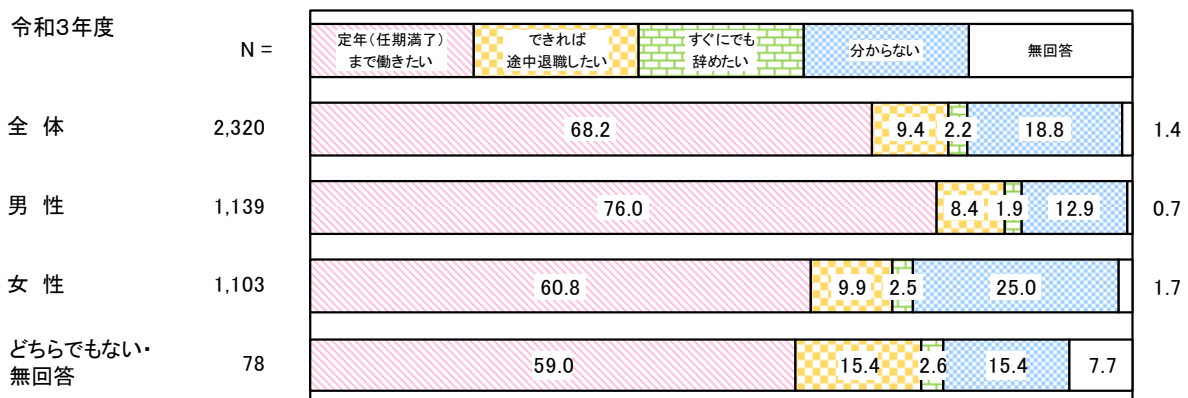
区分	回答者数(件)	徹底すること	育児や介護に関する制度の充実を図ること	時差出勤や在宅勤務など、多様な勤務形態を提供すること	育児休業復帰後のキャリア支援を強化すること	時間外勤務縮減の徹底を図ること	多様な職務経験の付与を通じた職域の拡大を図ること	女性職員に対し、キャリアアップに前向きとなるための意識啓発を図ること	管理職、男性職員に対し、女性のキャリアアップ支援に関する意識啓発を図ること	女性のキャリアアップを支援する研修機会を提供すること	メンター制度(アドバイザーやカウンセリングを行う先輩職員)の充実を図ること	その他	無回答
全体	2,320	48.1	41.1	40.6	36.8	34.5	26.4	22.7	18.0	14.4	11.4	8.9	4.3
男性	1,139	50.5	37.3	34.5	36.2	26.9	28.4	23.2	16.7	13.3	7.5	10.6	4.6
女性	1,103	46.4	46.0	48.1	38.1	43.0	24.3	22.1	19.0	15.2	15.3	6.9	3.1
どちらでもない・無回答	78	38.5	28.2	24.4	26.9	25.6	25.6	23.1	23.1	17.9	14.1	12.8	16.7
職員・教諭	1,045	48.5	44.2	42.3	42.4	39.6	24.7	17.0	16.7	14.3	10.9	7.2	2.6
主任	328	47.9	39.0	41.8	30.2	33.2	26.2	24.4	20.7	14.3	12.8	11.3	1.5
係長級(指定担当係長)	52	53.8	36.5	48.1	30.8	30.8	32.7	34.6	23.1	19.2	9.6	9.6	—
係長級・総括教諭	208	52.4	38.0	40.4	30.3	33.7	27.4	28.4	17.3	9.6	7.7	15.9	1.9
課長補佐	52	44.2	32.7	40.4	28.8	32.7	34.6	36.5	23.1	17.3	5.8	11.5	—
課長級・教頭以上	157	59.2	36.9	36.3	36.3	33.1	36.9	34.4	15.3	12.7	9.6	12.7	0.6
会計年度任用職員・臨時的任用職員	383	42.8	42.8	40.5	36.0	27.2	24.5	24.5	18.8	16.2	15.4	5.0	11.5
無回答	95	37.9	28.4	23.2	23.2	18.9	25.3	25.3	20.0	16.8	11.6	12.6	18.9

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。

全体でみると、「定年（任期満了）まで働きたい」が 68.2%、「できれば途中退職したい」が 9.4%、「すぐにでも辞めたい」が 2.2%、「分からない」が 18.8%となっている。

性別でみると、「定年（任期満了）まで働きたい」は『男性』で 76.0%、『女性』で 60.8%となっている。

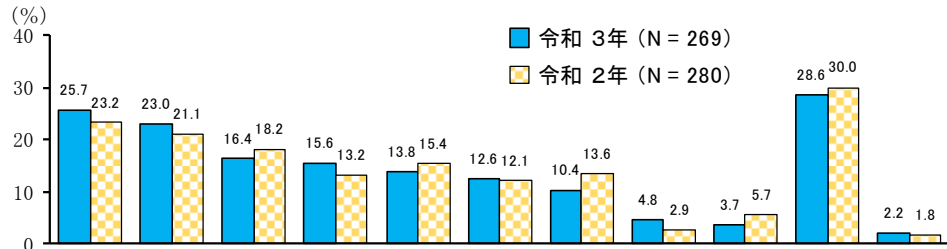


(2) 辞めたいと思う理由(複数回答可)

※「できれば途中退職したい」「すぐにでも辞めたい」と答えた方

全体で見ると、「その他」を除くと「業務内容に不満がある(合わない)から」が25.7%で最も高く、続いて「自身の健康面に不安があるから」が23.0%、「家庭の事情」が16.4%となっている。

なお、「その他」の意見としては、「他にやりたいことがある」「体力的にきつい」などがあった。

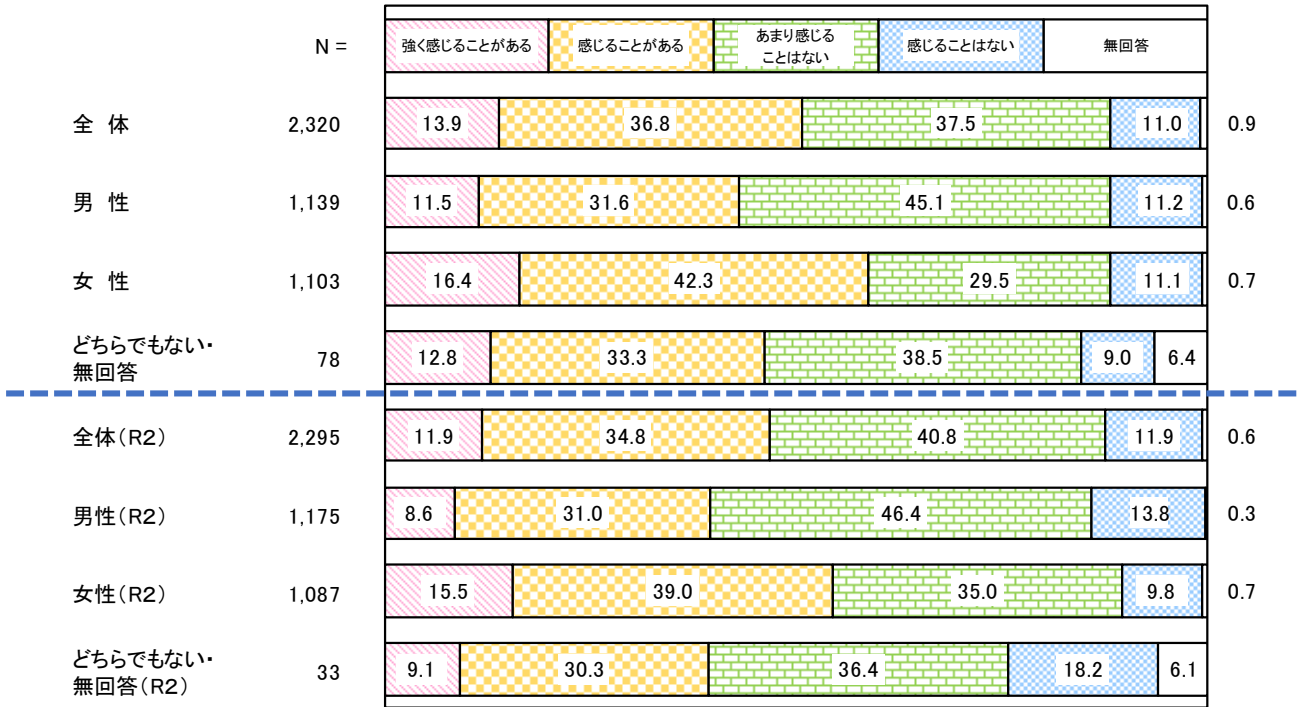


区分	回答者数(件)	業務内容に不満がある(合わない)から	自身の健康面に不安があるから	家庭の事情	給与に不満があるから	転職(民間企業)を希望するから	資格等を活かした職に就きたいから	職場環境が馴染まないから	金銭的に余裕があるから	転職(公務員)を希望するから	その他	無回答
全体	269	25.7	23.0	16.4	15.6	13.8	12.6	10.4	4.8	3.7	28.6	2.2
男性	118	28.8	17.8	10.2	16.9	11.9	18.6	8.5	6.8	4.2	33.1	1.7
女性	137	23.4	27.7	23.4	15.3	14.6	8.8	12.4	2.9	2.9	26.3	2.2
どちらでもない・無回答	14	21.4	21.4	—	7.1	21.4	—	7.1	7.1	7.1	14.3	7.1
職員・教諭	137	27.0	21.2	19.7	19.7	13.1	12.4	11.7	2.9	4.4	27.0	2.2
主任	47	25.5	21.3	17.0	4.3	14.9	6.4	8.5	6.4	2.1	40.4	—
係長級(指定担当係長)	7	28.6	28.6	42.9	—	—	42.9	14.3	—	—	57.1	—
係長級・総括教諭	20	15.0	30.0	—	20.0	20.0	25.0	5.0	15.0	5.0	25.0	—
課長補佐	7	28.6	42.9	14.3	—	—	14.3	—	—	—	14.3	—
課長級・教頭以上	15	26.7	20.0	13.3	—	—	13.3	6.7	6.7	—	26.7	—
会計年度任用職員・臨時的任用職員	20	25.0	30.0	15.0	40.0	30.0	15.0	25.0	5.0	5.0	10.0	5.0
無回答	16	25.0	18.8	—	6.3	12.5	—	—	6.3	6.3	31.3	12.5

(3) 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、職員全体の 50.7%が「強く感じることもある」「感じることもある」と回答している。

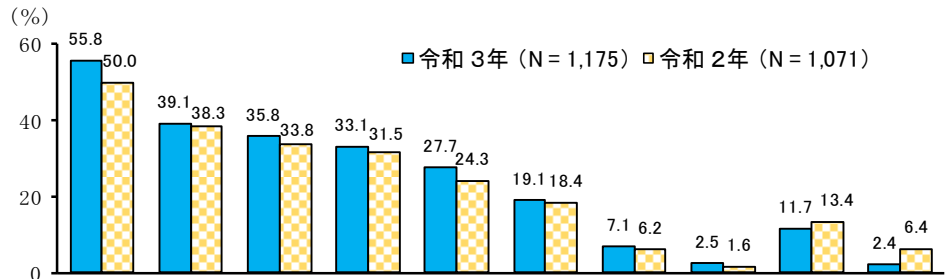
性別でみると、「強く感じることもある」「感じることもある」は『男性』で 43.1%、『女性』で 58.7%と、女性の方が困難や不安を感じる割合が高くなっている。



(4) 仕事と生活の両立に困難や不安を感じる原因（複数回答可）

※仕事と生活の両立に困難や不安を「強く感じることもある」「感じることもある」と答えた方

全体でみると、「勤務時間外に対応せざるを得ない業務があるから」が 55.8%で最も高く、続いて「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 39.1%、「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」が 35.8%となっている。

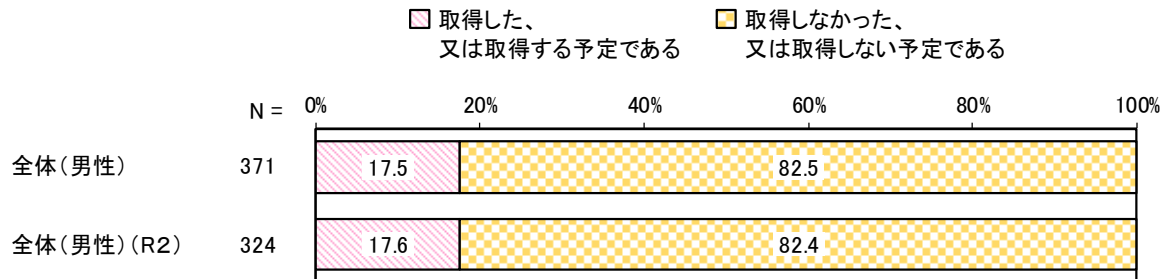


区分	回答者数 (件)	勤務時間外に対応せざるを得ない業務があるから	業務量が多く、家事や育児、介護等に支障が生じているから	育児や介護のために休むことで、周りに迷惑をかけると思うから	休暇が取りにくい環境にあるから	自分が担当している業務を、代わってもらえる人がいないから	家事や育児、介護等に関する時間的な制約により、業務に支障が生じているから	家族など周囲の支援が十分に得られないから	上司や同僚が仕事と子育ての両立に理解がないから	その他	無回答
全体	1,175	55.8	39.1	35.8	33.1	27.7	19.1	7.1	2.5	11.7	2.4
男性	491	53.8	37.7	26.7	33.0	33.8	16.1	6.3	2.0	9.6	2.9
女性	648	57.3	40.4	42.6	33.3	22.4	21.1	8.0	2.9	12.8	2.0
どちらでもない・無回答	36	58.3	33.3	38.9	30.6	41.7	25.0	2.8	—	19.4	2.8
職員・教諭	622	66.2	45.3	40.0	40.4	28.0	22.8	5.6	3.1	8.0	2.1
主任	189	40.7	31.2	33.9	21.2	23.3	19.0	11.1	1.6	19.0	1.6
係長級 (指定担当係長)	27	59.3	40.7	33.3	25.9	55.6	14.8	11.1	7.4	25.9	—
係長級・総括教諭	112	55.4	40.2	25.0	32.1	30.4	12.5	1.8	0.9	8.9	2.7
課長補佐	23	56.5	43.5	26.1	30.4	21.7	—	8.7	4.3	17.4	—
課長級・教頭以上	53	66.0	35.8	24.5	34.0	39.6	7.5	3.8	1.9	5.7	1.9
会計年度任用職員・臨時的任用職員	110	18.2	16.4	34.5	17.3	18.2	13.6	17.3	1.8	16.4	5.5
無回答	39	53.8	38.5	35.9	28.2	33.3	25.6	—	—	23.1	5.1

(5) 育児休業（部分休業は含まない）の状況

※未就学児の子どもがいる、又は、子どもが生まれる予定の男性職員（任期付職員及び臨時的任用職員を除く）

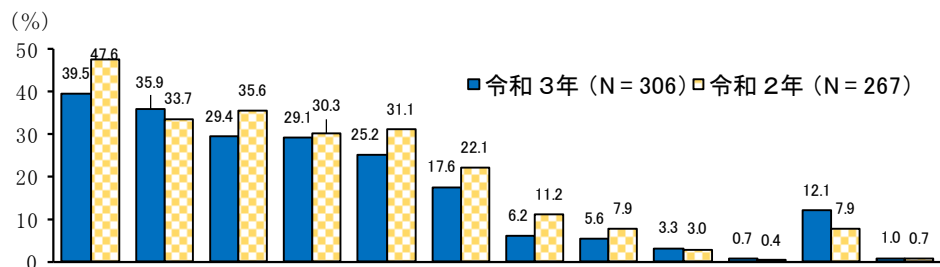
全体で見ると、育児休業を「取得しなかった、又は取得しない予定である」が82.5%、「取得した、又は取得する予定である」は17.5%にとどまっている。



(6) 育児休業を取得しなかった（しない）理由（複数回答可）

※育児休業を「取得しなかった、又は取得しない予定である」と答えた方

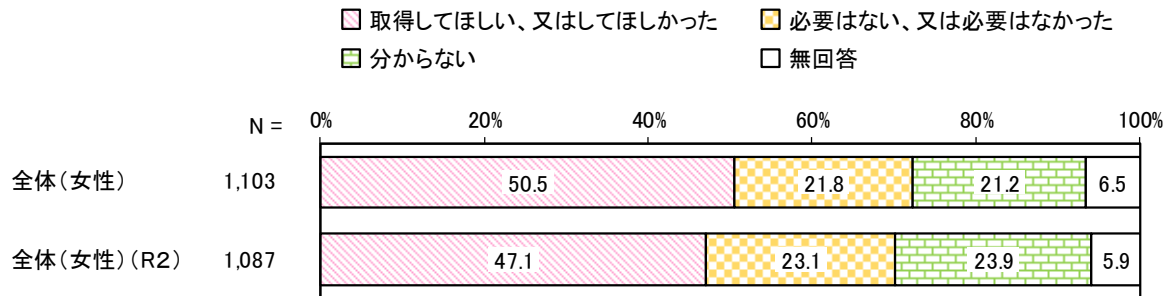
全体で見ると、「職場に迷惑を掛けてしまうと思い、遠慮した」が39.5%で最も高く、続いて「妻が専業主婦、又は育児休業を取得しており、必要がなかった」が35.9%、「身近に取得している男性職員がいなかった」が29.4%となっている。



区分	回答者数 (件)	職場に迷惑を掛けてしまうと思い、遠慮した	妻が専業主婦、又は育児休業を取得しており、必要がなかった	身近に取得している男性職員がいなかった	収入減を心配した	業務を一定期間離れることに対する心配があった	部分休業や特別休暇で十分だと思った	人事評価や昇任の影響を心配した	仕事にやりがいを感じており、職場を離れたくなかった	上司が難色を示した	家族に反対された	その他	無回答
全体	306	39.5	35.9	29.4	29.1	25.2	17.6	6.2	5.6	3.3	0.7	12.1	1.0
職員・教諭	178	41.6	32.6	34.8	32.6	26.4	15.7	6.7	5.1	2.2	0.6	11.2	0.6
主任	49	38.8	38.8	26.5	32.7	30.6	20.4	10.2	4.1	6.1	—	12.2	—
係長級 (指定担当係長)	11	36.4	36.4	27.3	27.3	27.3	18.2	—	—	18.2	—	18.2	9.1
係長級・総括教諭	43	39.5	41.9	18.6	18.6	20.9	20.9	2.3	4.7	2.3	2.3	14.0	—
課長補佐	2	50.0	50.0	50.0	—	50.0	50.0	—	—	—	—	—	—
課長級・教頭以上	18	22.2	55.6	16.7	22.2	11.1	22.2	5.6	11.1	—	—	11.1	5.6
会計年度任用職員・ 臨時的任用職員	2	50.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	50.0	—
無回答	3	33.3	—	—	—	—	—	—	66.7	—	—	—	—

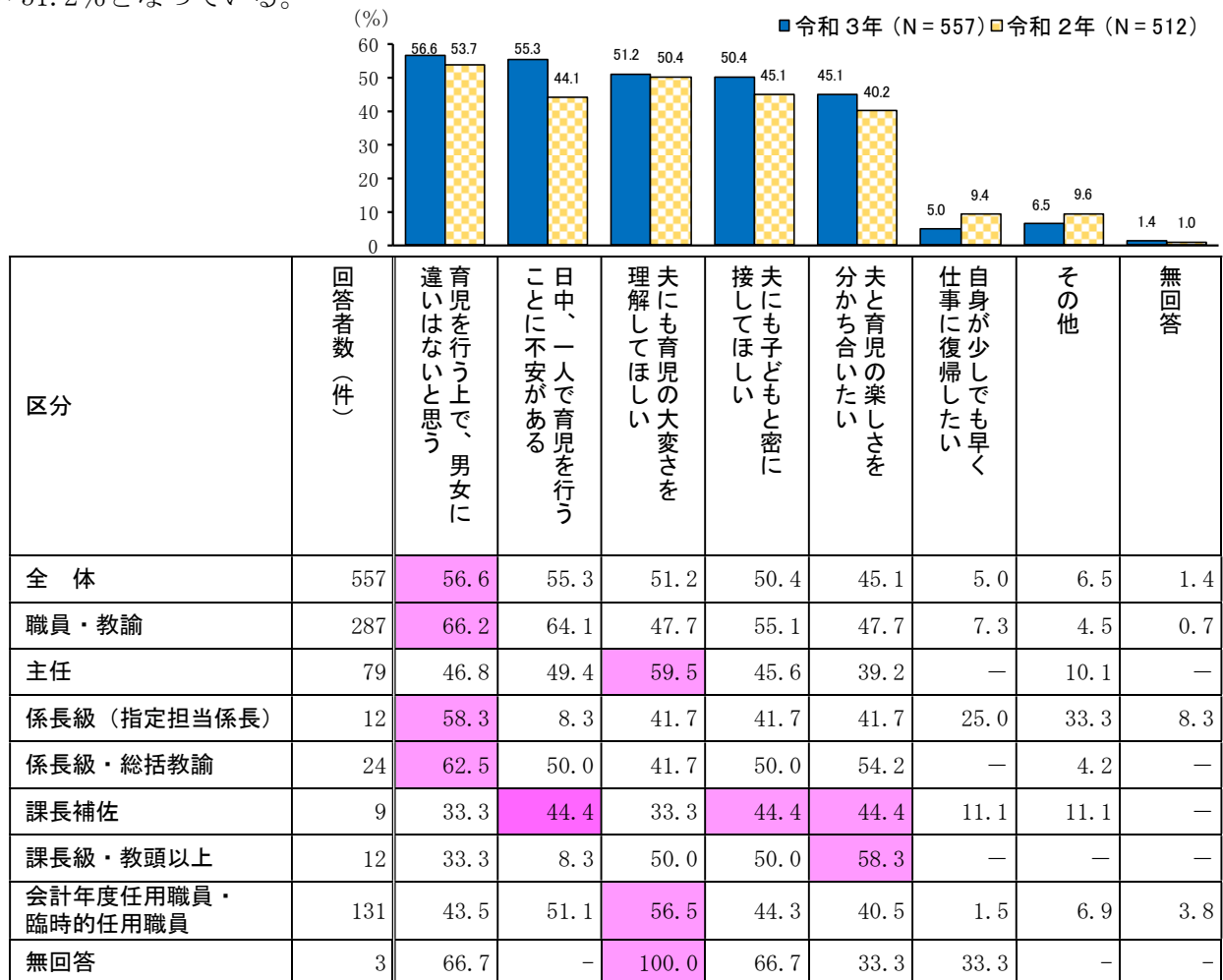
(7) 自身が出産する際には、配偶者に育児休業を取得してほしい、又は取得してほしいかと思うと考えますか。 ※女性職員対象

全体でみると、「取得してほしい、又はしてほしいか」が50.5%で、「必要はない、又は必要はなかった」は21.8%、「分からない」が21.2%となっている。



(8) 配偶者に育児休業を取得してほしい、又は取得してほしいかと思う理由(複数回答可) ※配偶者に育児休業を「取得してほしい、又は取得してほしいか」と答えた方

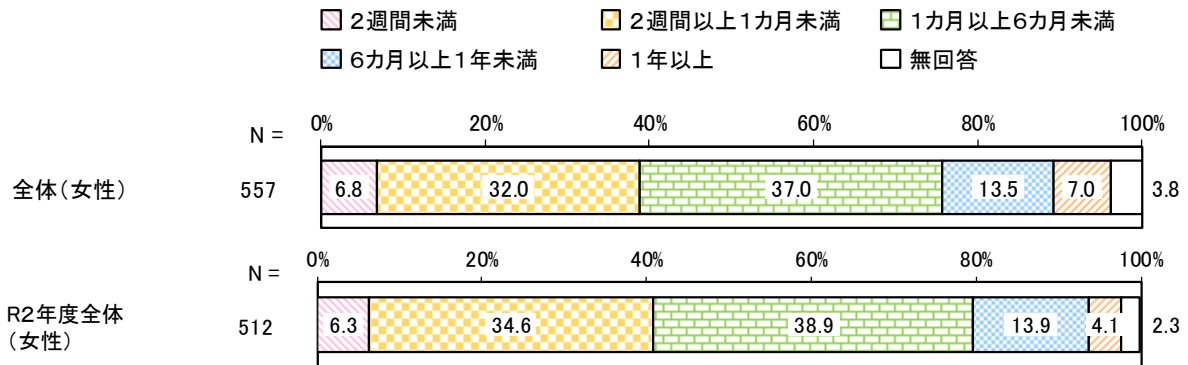
全体でみると、「育児を行う上で、男女に違いはないと思う」が56.6%で最も高く、続いて「日中、一人で育児を行うことに不安がある」が55.3%、「夫にも育児の大変さを理解してほしい」が51.2%となっている。



(9) 配偶者に望む育児休業の取得日数

※配偶者に育児休業を「取得してほしい、又は取得してほしい」と答えた方

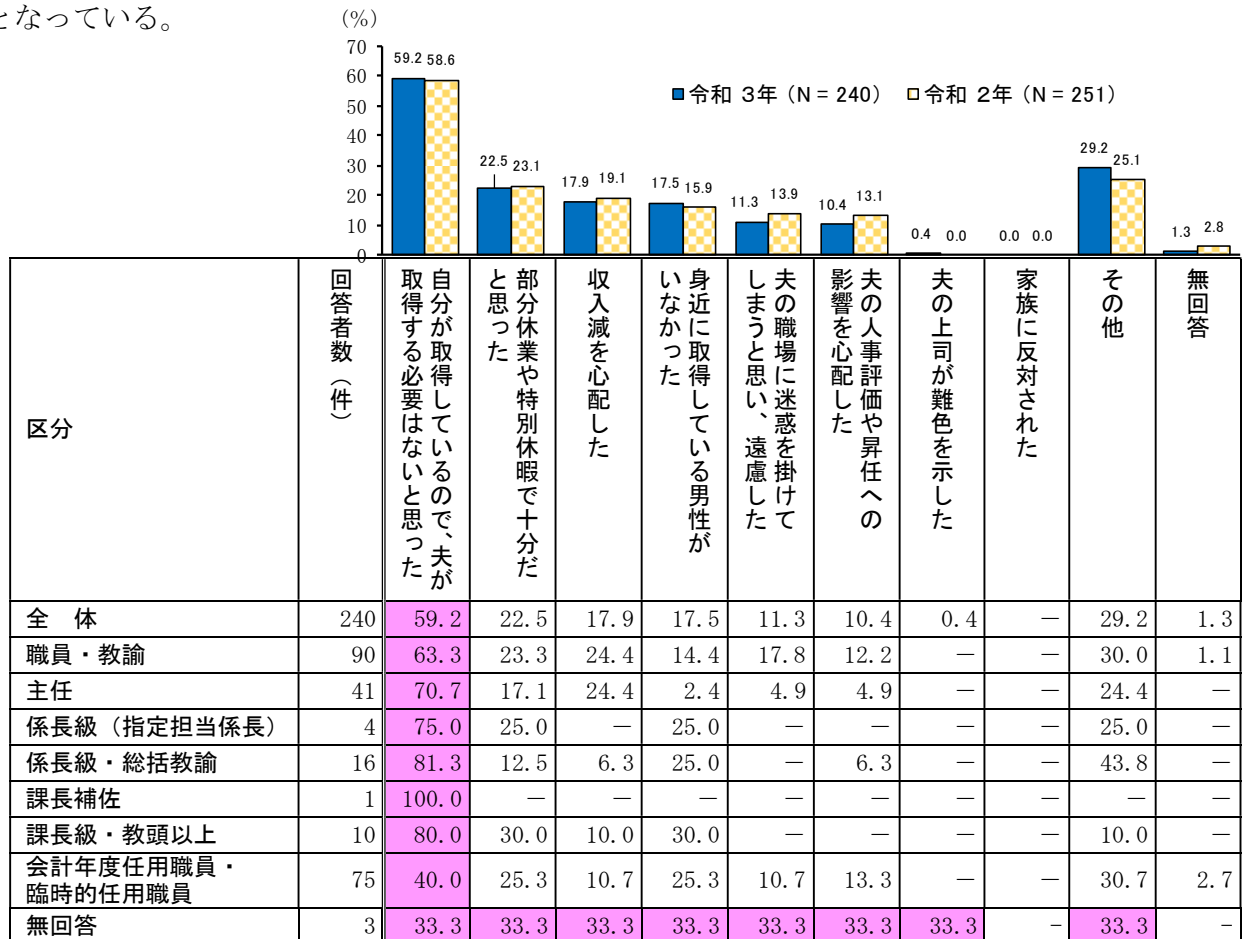
全体でみると、「1カ月以上6カ月未満」が37.0%と最も高く、続いて「2週間以上1カ月未満」が32.0%、「6カ月以上1年未満」の割合が13.5%、「1年以上」が7.0%、「2週間未満」が6.8%となっています。



(10) 配偶者が育児休業を取得する必要はない、又は必要はなかったと考える理由 (複数回答可)

※配偶者に育児休業を「取得する必要はない、又は必要はなかった」と答えた方

全体でみると、「自分が取得しているので、夫が取得する必要はないと思った」が59.2%で最も高く、続いて「部分休業や特別休暇で十分だと思った」が22.5%、「収入減を心配した」が17.9%となっている。

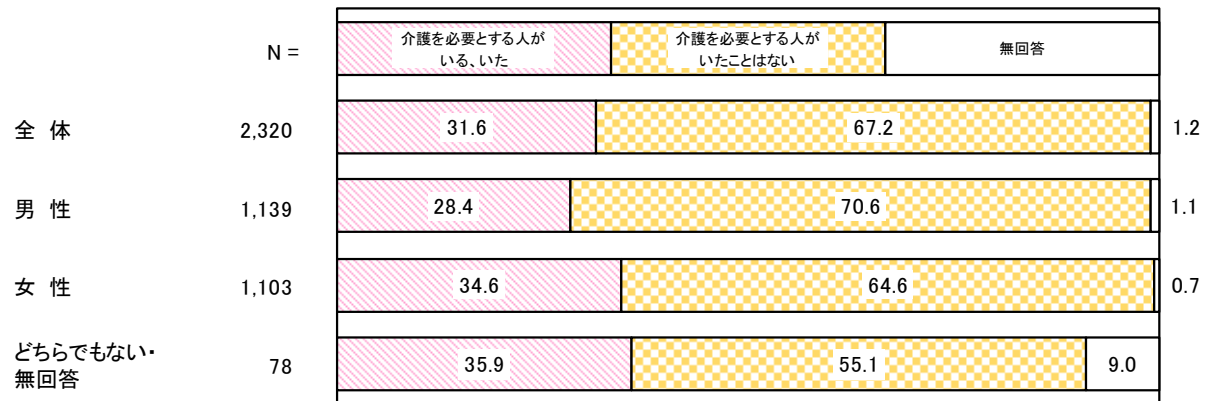


(11) 高齢や障害などにより、日常生活を送る上で介護が必要な方の有無

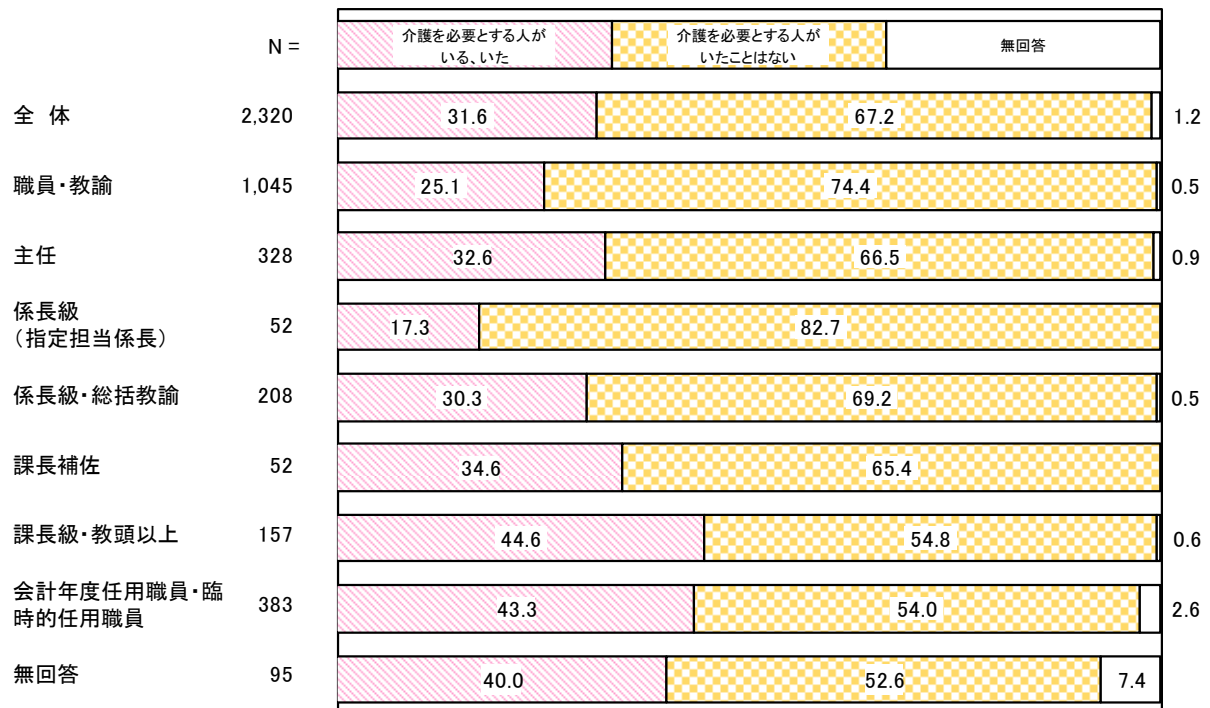
全体でみると、「介護を必要とする人がいる、いた」の割合が31.6%、「介護を必要とする人がいたことはない」の割合が67.2%となっている。

性別でみると、「介護を必要とする人がいる、いた」は『男性』で28.4%、『女性』で34.6%となっている。

職位別でみると、「介護を必要とする人がいる、いた」は『課長級・教頭以上』で44.6%と最も高くなっている。



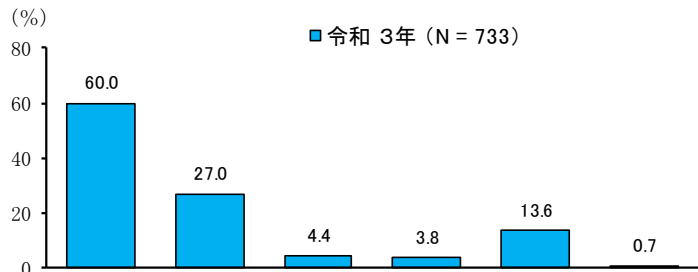
【職位別】



(12) 介護を必要とする人について（複数回答可）

※「介護を必要とする人がいる、いた」と答えた方

全体でみると、「別居している、父母（配偶者等の父母も含む）」の割合が60.0%と最も高く、続いて「同居している、父母（配偶者等の父母も含む）」の割合が27.0%となっている。



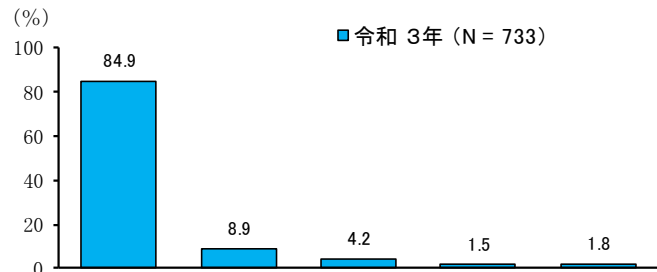
区分	回答者数 (件)	別居している、父母 (配偶者等の父母も含む)	同居している、父母 (配偶者等の父母も含む)	子	配偶者等	その他	無回答
全体	733	60.0	27.0	4.4	3.8	13.6	0.7
男性	323	57.3	30.0	4.0	4.0	12.1	0.6
女性	382	61.8	24.1	5.0	3.9	15.2	0.8
どちらでもない・無回答	28	67.9	32.1	-	-	10.7	-
職員・教諭	262	51.5	24.0	5.3	3.8	23.7	1.5
主任	107	57.9	28.0	7.5	4.7	9.3	-
係長級（指定担当係長）	9	66.7	22.2	-	-	11.1	-
係長級・総括教諭	63	71.4	28.6	1.6	3.2	6.3	1.6
課長補佐	18	66.7	27.8	5.6	5.6	-	-
課長級・教頭以上	70	72.9	28.6	-	1.4	1.4	-
会計年度任用職員・臨時的任用職員	166	61.4	28.3	4.2	5.4	10.8	-
無回答	38	71.1	34.2	2.6	-	10.5	-

※「配偶者等」には、事実上婚姻関係と同様の事情にある者、パートナーシップの関係にあると認められる者を含む

(13) 介護休暇等の取得について（複数回答可）

※「介護を必要とする人がいる、いた」と答えた方

全体でみると、「介護休暇等を取得していない、しなかった」の割合が 84.9%と最も高くなっている。

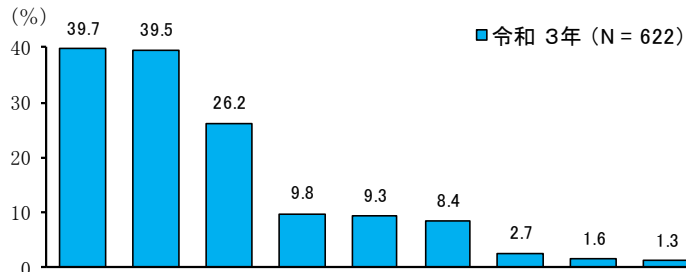


区分	回答者数 (件)	介護休暇等 を取得していない、 しなかった	短期介護休暇 を取得している、 取得した	介護休暇 を取得している、 取得した	介護時間 を取得している、 取得した	無回答
全 体	733	84.9	8.9	4.2	1.5	1.8
男性	323	87.3	6.5	4.0	1.2	1.5
女性	382	81.7	11.5	4.7	1.8	2.1
どちらでもない・無回答	28	100.0	-	-	-	-
職員・教諭	262	77.9	12.2	6.9	2.3	3.1
主任	107	80.4	14.0	4.7	1.9	0.9
係長級（指定担当係長）	9	66.7	33.3	-	-	-
係長級・総括教諭	63	84.1	7.9	4.8	3.2	1.6
課長補佐	18	88.9	11.1	-	-	-
課長級・教頭以上	70	90.0	7.1	1.4	1.4	-
会計年度任用職員・臨時的任用職員	166	94.6	1.2	2.4	-	1.8
無回答	38	97.4	2.6	-	-	-

(14) 介護休暇等を取得していない（しなかった）理由（複数回答可）

※「介護休暇等を取得していない、しなかった」と答えた方

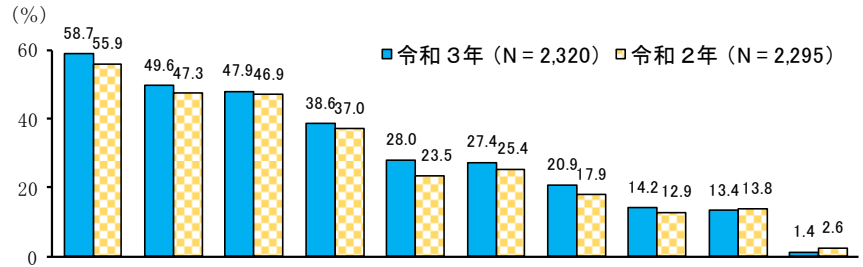
全体でみると、「介護サービス（通所・入所・訪問介護等）を利用しているから」の割合が 39.7%と最も高く、続いて「他に介護を担う親族等があり、必要がなかったから」の割合が 39.5%、「職場に迷惑をかけてしまうと思い、遠慮したから」の割合が 26.2%となっている。



区分	回答者数 (件)	介護サービス（通所・入所・訪問介護等）を利用しているから	他に介護を担う親族等があり、必要がなかったから	職場に迷惑をかけてしまうと思い、遠慮したから	介護に係る休暇制度を知らなかったから	業務を一定期間離れることに対する心配があったから	収入減を心配したから	人事評価や昇任の影響を心配したから	上司が難色を示したから	仕事にやりがいを感じており、職場を離れたいなかったから	家族に反対されたから	その他	無回答
全体	622	39.7	39.5	26.2	9.8	9.3	8.4	2.7	1.6	1.3	0.6	20.6	1.4
男性	282	44.0	41.5	29.4	8.5	11.0	6.7	3.2	1.1	1.1	1.1	18.4	1.1
女性	312	35.9	37.8	24.4	11.2	8.0	9.9	2.2	1.9	1.6	0.3	22.1	1.9
どちらでもない・無回答	28	39.3	39.3	14.3	7.1	7.1	7.1	3.6	3.6	-	-	25.0	-
職員・教諭	204	38.2	43.6	32.4	13.2	9.3	7.4	5.4	2.9	2.5	1.0	13.2	1.0
主任	86	39.5	36.0	34.9	4.7	17.4	11.6	1.2	2.3	-	-	22.1	2.3
係長級（指定担当係長）	6	33.3	16.7	33.3	16.7	16.7	-	-	-	-	-	33.3	-
係長級・総括教諭	53	39.6	45.3	28.3	13.2	15.1	7.5	3.8	-	3.8	-	22.6	-
課長補佐	16	56.3	37.5	18.8	-	-	12.5	-	-	-	-	25.0	-
課長級・教頭以上	63	36.5	47.6	27.0	1.6	14.3	3.2	-	-	1.6	1.6	27.0	1.6
会計年度任用職員・臨時的任用職員	157	41.4	32.5	14.6	11.5	3.2	9.6	1.3	0.6	-	0.6	22.9	1.9
無回答	37	40.5	37.8	18.9	8.1	2.7	10.8	2.7	2.7	-	-	29.7	2.7

(15) ワーク・ライフ・バランスのさらなる推進に必要な取組（複数回答可）

全体で見ると、「業務の効率化を図る取組の検討と実施」が 58.7%で最も高く、続いて「休暇を取得しやすい職場風土の醸成」が 49.6%、「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 47.9%となっている。



区分	回答者数 (件)	業務の効率化を図る取組の検討と実施	休暇を取得しやすい職場風土の醸成	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）	上司や同僚職員の理解	保育環境、介護支援制度、医療制度の充実	ワーク・ライフ・バランスの徹底	意識啓発	ワーク・ライフ・バランスに関する見直し	家事、育児、介護等に関する役割分担の	その他	無回答
全体	2,320	58.7	49.6	47.9	38.6	28.0	27.4	20.9	14.2	13.4	1.4	
男性	1,139	60.4	50.6	40.1	37.5	21.2	26.4	21.6	11.5	15.7	0.9	
女性	1,103	57.5	49.0	56.3	40.6	35.4	28.8	20.5	17.3	10.6	1.5	
どちらでもない・無回答	78	50.0	42.3	42.3	25.6	21.8	20.5	17.9	10.3	19.2	7.7	
職員・教諭	1,045	64.5	52.7	47.5	41.4	28.3	34.8	20.1	14.8	13.6	0.4	
主任	328	53.7	51.8	51.2	34.8	26.5	23.2	21.6	13.7	16.2	0.3	
係長級（指定担当係長）	52	57.7	55.8	51.9	40.4	25.0	15.4	26.9	13.5	17.3	1.9	
係長級・総括教諭	208	71.6	45.2	44.2	35.1	23.6	20.7	22.6	11.1	21.2	0.5	
課長補佐	52	65.4	57.7	48.1	40.4	19.2	19.2	19.2	15.4	19.2	—	
課長級・教頭以上	157	58.0	45.9	47.1	36.3	23.6	29.3	29.9	12.1	17.2	0.6	
会計年度任用職員・臨時的任用職員	383	43.3	43.3	49.6	39.7	35.5	18.8	18.3	16.4	2.3	4.2	
無回答	95	43.2	40.0	41.1	25.3	22.1	16.8	17.9	10.5	17.9	8.4	

(16) 昨年度の年次休暇の取得日数

※一般職員のみ対象

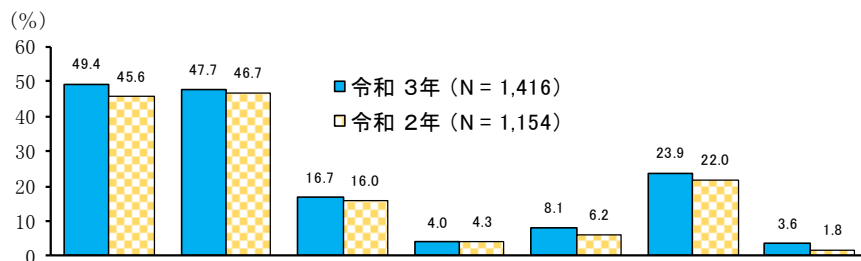
全体で見ると、「10日以上16日未満」が31.9%で最も高く、続いて「10日未満」が29.2%、「16日以上」が21.1%となっている。

N =		10日未満	10日以上16日未満	16日以上	無回答
全体	2,320	29.2	31.9	21.1	17.9
男性	1,139	29.4	35.8	25.3	9.5
女性	1,103	28.5	28.4	17.0	26.2
どちらでもない・無回答	78	35.9	23.1	17.9	23.1
全体(R2)	1,739	31.7	34.6	28.2	5.4
男性(R2)	987	31.7	35.3	29.0	4.1
女性(R2)	743	31.8	34.1	26.9	7.3
どちらでもない・無回答(R2)	9	33.3	11.1	55.6	

(17) 年次休暇を16日以上取得できなかった理由（複数回答可）

※昨年度、年次休暇を16日以上取得できなかった方

全体でみると、「休むと職場の他の人に迷惑がかかるから」が49.4%で最も高く、続いて「常に仕事量が多いから」が47.7%、「休暇を取得しづらい職場風土があるから」が16.7%となっている。



区分	回答者数 (件)	休むと職場の他の人に迷惑がかかるから	常に仕事量が多いから	休暇を取得しづらい職場風土があるから	上司や同僚からの評価に影響があると思うから	休んでもすることがないから	その他	無回答
全体	1,416	49.4	47.7	16.7	4.0	8.1	23.9	3.6
男性	743	48.9	47.9	17.5	5.8	11.0	20.2	2.3
女性	627	50.4	47.4	15.6	2.1	5.1	28.4	4.9
どちらでもない・無回答	46	43.5	47.8	17.4	2.2	2.2	23.9	6.5
職員・教諭	685	54.0	49.6	19.4	4.8	7.9	22.2	2.9
主任	211	50.7	40.3	18.5	2.8	7.1	27.5	5.2
係長級（指定担当係長）	34	44.1	47.1	17.6	5.9	2.9	26.5	—
係長級・総括教諭	159	47.8	63.5	8.2	1.9	6.9	22.0	1.3
課長補佐	40	40.0	65.0	15.0	7.5	7.5	25.0	—
課長級・教頭以上	134	43.3	50.7	11.9	4.5	11.2	23.1	2.2
会計年度任用職員・ 臨時的任用職員	96	33.3	12.5	11.5	2.1	14.6	32.3	12.5
無回答	57	43.9	47.4	21.1	3.5	3.5	22.8	5.3

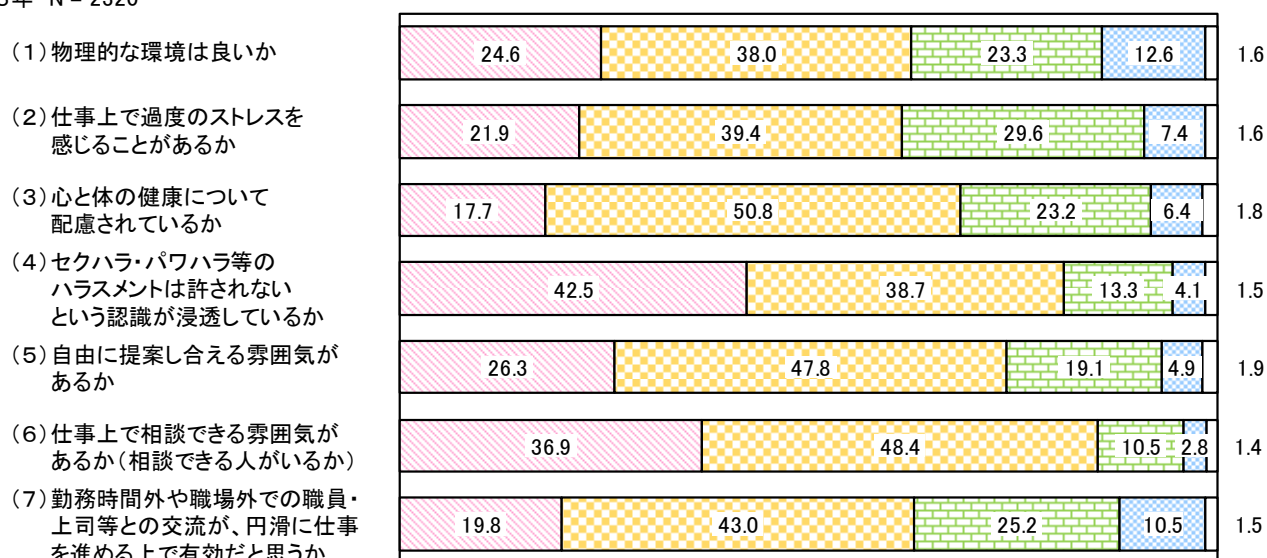
5 職場環境

(1) 安全管理・健康管理について

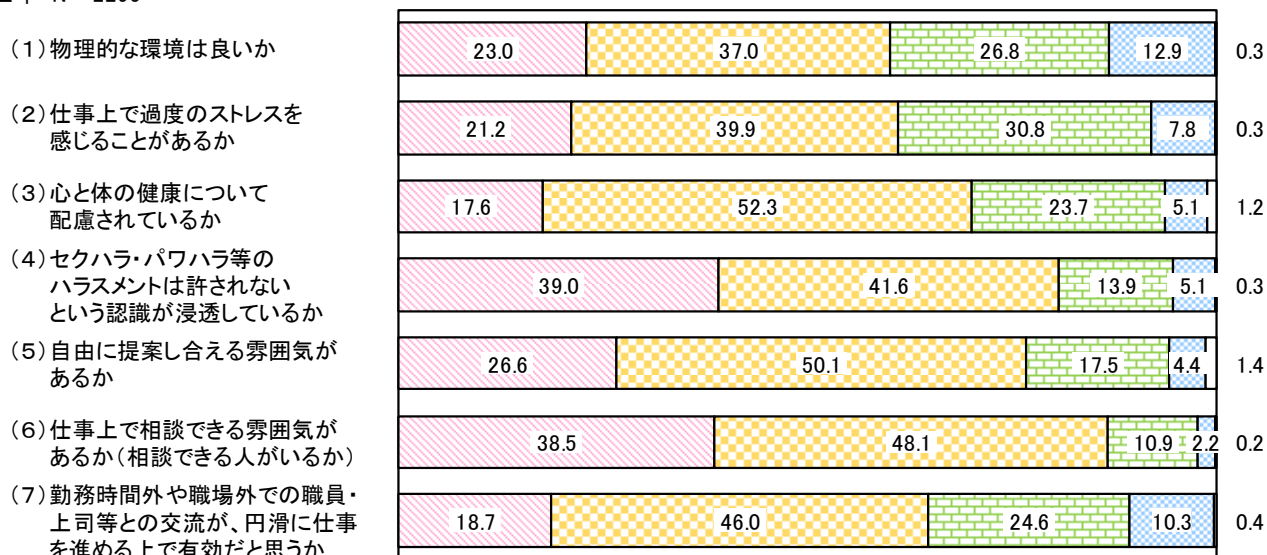
安全管理・健康管理について、「そう思う」「やや思う」の回答割合は、「(6) 仕事上で相談できる雰囲気があるか (相談できる人がいるか)」が85.3%で最も高い。

□ そう思う □ やや思う □ あまり思わない □ 思わない □ 無回答

令和3年 N = 2320



令和2年 N = 2295

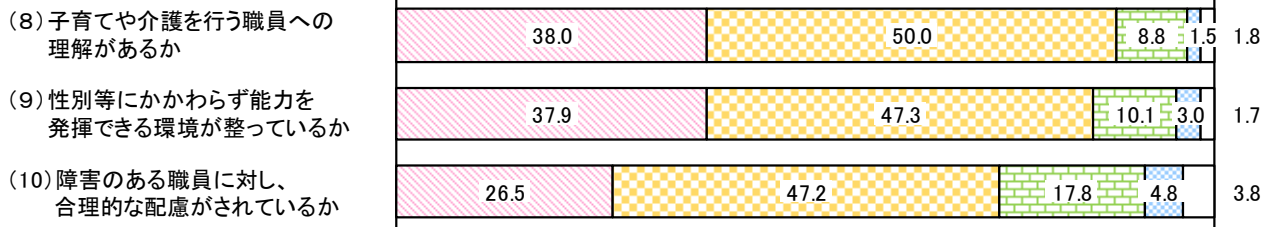


(2) 多様な働き方に関する職場環境等について

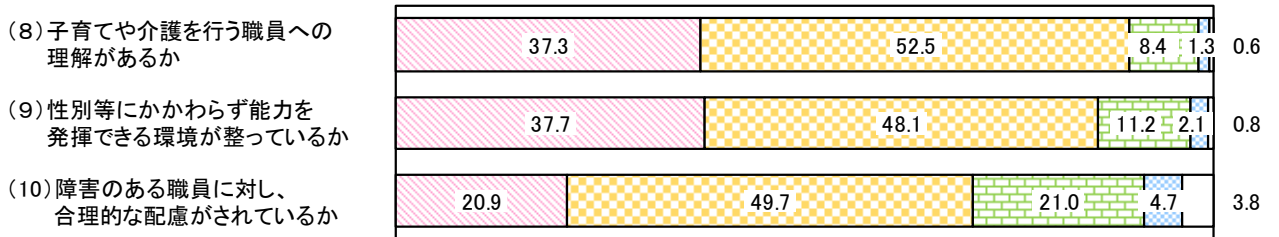
多様な働き方に関する職場環境等について、「そう思う」「やや思う」の回答割合は、「(8) 子育てや介護を行う職員への理解があるか」が88.0%で最も高い。

□ そう思う □ やや思う □ あまり思わない □ 思わない □ 無回答

令和3年 N = 2320



令和2年 N = 2295



(3) 業務管理・組織管理について

業務管理・組織管理について、「そう思う」「やや思う」の回答割合は、「(23) 公務員としての倫理観や責任感を持って仕事が進められているか」が 89.4%で最も高く、続いて「(15) 組織目標を意識して仕事に取り組んでいるか」が 81.8%、「(14) 市民や企業等と協働することの大切さを理解し、業務に取り組んでいるか」が 80.3%となっている。

一方、「そう思う」「やや思う」の割合が低い順にみていくと、「(21) 会議や打合せが効率的に行われているか」が 60.0%、「(13) 業務改善の効果(コスト・時間等)を感じているか」が 60.2%となっている。

□ そう思う □ やや思う □ あまり思わない □ 思わない □ 無回答

令和3年 N = 2320

項目	そう思う	やや思う	あまり思わない	思わない	無回答	スコア
(11) 問題意識を持って積極的に業務改善に取り組んでいるか	17.5	48.8	26.0	5.8		1.8
(12) 事業・業務にかかるコストを意識して仕事に取り組んでいるか	20.2	54.5	20.1	3.4		1.9
(13) 業務改善の効果(コスト・時間等)を感じているか	12.8	47.4	32.1	5.7		2.1
(14) 市民や企業等と協働することの大切さを理解し、業務に取り組んでいるか	25.9	54.4	15.6	2.2		1.8
(15) 組織目標を意識して仕事に取り組んでいるか	24.6	57.2	14.3	1.9		2.1
(16) 職場の方針や業務の進め方の決定に参加する機会があるか	20.5	41.4	24.2	12.1		1.9
(17) 市の方針及び、所属する局(本部)室区の方針が周知されているか	17.8	51.8	23.8	4.7		1.9
(18) 職場では仕事に関する情報共有が図られているか	24.2	54.5	15.7	3.8		1.8
(19) 仕事を進める上で、関係部署との連携がうまくいっているか	15.5	58.4	20.3	3.8		2.0
(20) 効率的に業務が行われているか	12.1	49.8	30.0	6.3		1.8
(21) 会議や打合せが効率的に行われているか	12.8	47.2	29.4	8.7		2.0
(22) 職員が楽しくいきいきと仕事に取り組んでいるか	14.7	55.3	22.4	6.1		1.6
(23) 公務員としての倫理観や責任感を持って仕事が進められているか	34.3	55.1	7.5	1.3		1.7

令和2年 N = 2295

項目	そう思う	やや思う	あまり思わない	思わない	無回答	スコア
(11) 問題意識を持って積極的に業務改善に取り組んでいるか	16.9	53.1	24.5	4.8		0.7
(12) 事業・業務にかかるコストを意識して仕事に取り組んでいるか	19.1	56.2	20.7	3.2		0.8
(13) 業務改善の効果(コスト・時間等)を感じているか	12.8	49.1	32.4	4.6		1.1
(14) 市民や企業等と協働することの大切さを理解し、業務に取り組んでいるか	25.4	55.6	15.9	2.0		1.0
(15) 組織目標を意識して仕事に取り組んでいるか	22.3	59.2	15.2	2.1		1.2
(16) 職場の方針や業務の進め方の決定に参加する機会があるか	18.6	45.2	23.7	11.5		0.9
(17) 市の方針及び、所属する局(本部)室区の方針が周知されているか	17.6	55.5	22.3	3.7		1.0
(18) 職場では仕事に関する情報共有が図られているか	24.7	57.6	14.0	3.1		0.6
(19) 仕事を進める上で、関係部署との連携がうまくいっているか	16.0	60.8	19.0	3.3		0.9
(20) 効率的に業務が行われているか	10.4	54.6	29.1	5.4		0.5
(21) 会議や打合せが効率的に行われているか	12.0	49.7	29.4	7.9		1.1
(22) 職員が楽しくいきいきと仕事に取り組んでいるか	15.7	56.7	22.2	4.7		0.6
(23) 公務員としての倫理観や責任感を持って仕事が進められているか	34.6	56.5	7.4	1.0		0.6

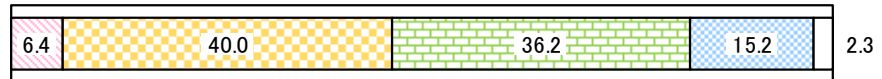
6 職場の人材育成

人材育成について、「(3) 職員がお互いに教えあい、育成しあう風土があると思うか」について「そう思う」「やや思う」の回答割合が77.1%で最も高く、続いて「(2) 直属の上司が、部下に対して積極的に指導・育成にあたっているか」について「そう思う」「やや思う」の回答割合が70.7%となっている。

十分理解している ある程度理解している 内容までは知らない
 知らない 無回答

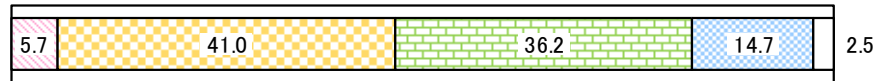
令和3年度 N = 2320

(1) あなたは川崎市人材育成基本方針を知っているか



令和2年度 N = 2295

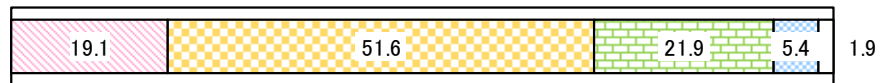
(1) あなたは川崎市人材育成基本方針を知っているか



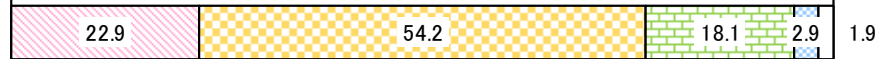
そう思う やや思う あまり思わない 思わない 無回答

令和3年度 N = 2320

(2) 直属の上司が、部下に対して積極的に指導・育成にあたっているか



(3) 職員がお互いに教えあい、育成しあう風土があると思うか



(4) 研修や自己啓発の機会が十分に確保されているか

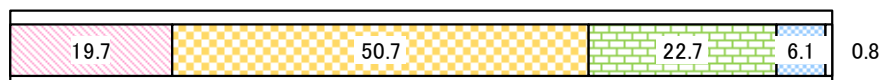


(5) 研修やOJTに対する取組があなたの職員としての意識やスキルの向上に役に立っているか



令和2年度 N = 2295

(2) 直属の上司が、部下に対して積極的に指導・育成にあたっているか



(3) 職員がお互いに教えあい、育成しあう風土があると思うか



(4) 研修や自己啓発の機会が十分に確保されているか



(5) 研修やOJTに対する取組があなたの職員としての意識やスキルの向上に役に立っているか



7 管理職のマネジメント

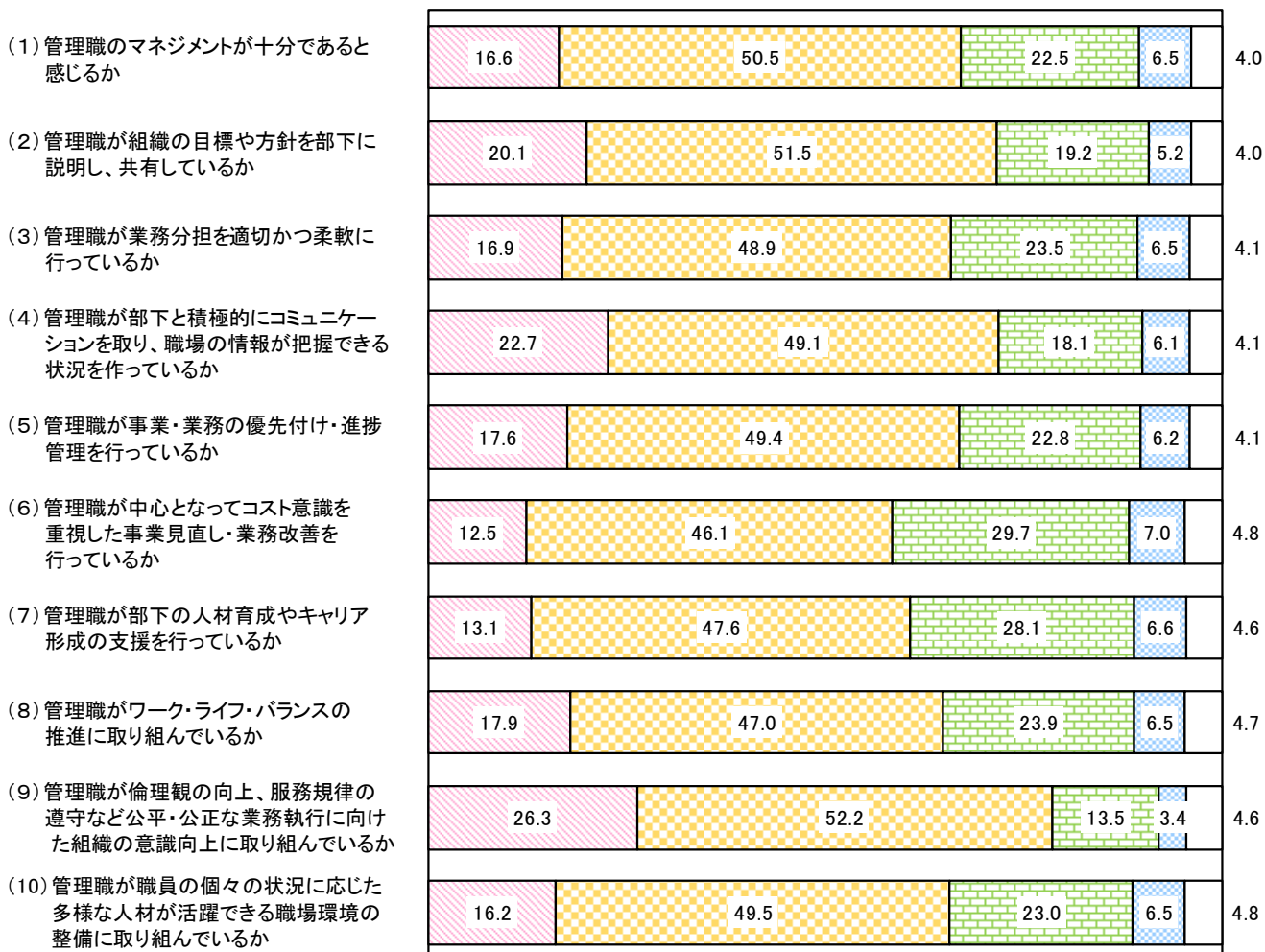
(1) 管理職のマネジメントの実施状況

全体では、管理職のマネジメントの実施状況について、「そう思う」「やや思う」の回答割合は、「(9) 管理職が倫理観の向上、服務規律の遵守など公平・公正な業務執行に向けた組織の意識向上に取り組んでいるか」が78.5%で最も高く、続いて「(4) 管理職が部下と積極的にコミュニケーションを取り、職場の情報が把握できる状況を作っているか」が71.8%、「(2) 管理職が組織の目標や方針を部下に説明し、共有しているか」が71.6%となっている。

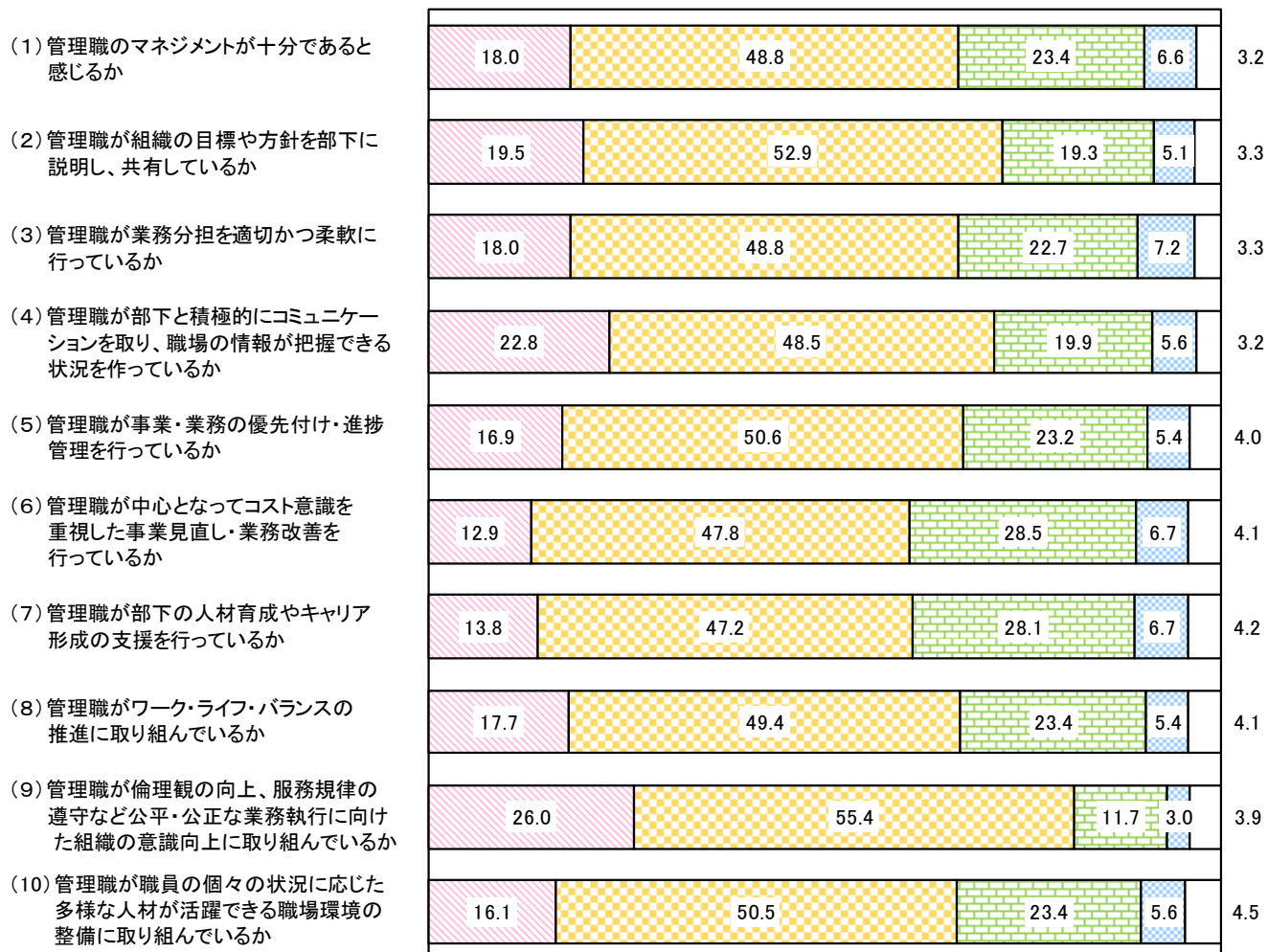
一方、「そう思う」「やや思う」の割合が低い順にみると、「(6) 管理職が中心となってコスト意識を重視した事業見直し・業務改善を行っているか」が58.6%、「(7) 管理職が部下の人材育成やキャリア形成の支援を行っているか」が60.7%となっている。

□ そう思う □ やや思う □ あまり思わない □ 思わない □ 無回答

令和3年度 N = 2320

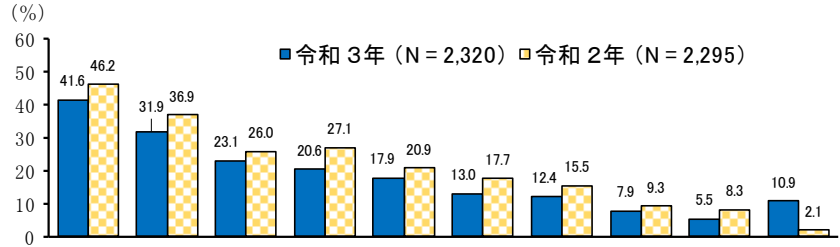


令和2年度 N = 2295



(2) 管理職が行うべきマネジメントとして重要だと思うもの（特に重要と思うものを2つ選択）

全体でみると、「適切かつ柔軟な業務分担」が41.6%と最も高く、続いて「部下との積極的なコミュニケーション」が31.9%、「職員の個々の状況に応じた多様な人材が活躍できる職場環境の整備」が23.1%となっている。

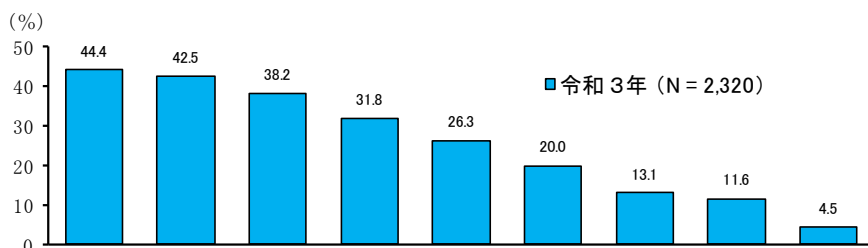


区分	回答者数 (件)	適切かつ柔軟な業務分担	部下との積極的なコミュニケーション	職員の個々の状況に応じた多様な人材が活躍できる職場環境の整備	事業・業務の優先付け・進捗管理	組織の目標や方針の共有	部下の人材育成・キャリア支援	ワーク・ライフ・バランスの推進	コスト意識を重視した事業見直し・業務改善	倫理観の向上、服務規律の遵守など公平・公正な業務執行に向けた組織の意識向上	無回答
全 体	2,320	41.6	31.9	23.1	20.6	17.9	13.0	12.4	7.9	5.5	10.9
男性	1,139	40.1	35.9	20.4	22.8	20.9	12.6	12.8	8.4	5.4	8.4
女性	1,103	45.0	29.0	26.3	19.2	15.6	13.5	12.5	7.4	5.5	10.4
どちらでもない・無回答	78	15.4	12.8	16.7	9.0	6.4	10.3	5.1	6.4	7.7	53.8
職員・教諭	1,045	44.8	33.1	20.7	17.2	17.3	9.6	18.2	8.9	4.6	10.7
主任	328	43.3	28.7	29.0	23.5	14.0	17.1	11.9	9.5	6.4	6.1
係長級(指定担当係長)	52	34.6	28.8	34.6	25.0	13.5	25.0	7.7	3.8	7.7	7.7
係長級・総括教諭	208	42.8	29.8	21.6	34.6	21.2	12.0	7.2	7.7	4.8	7.2
課長補佐	52	32.7	42.3	21.2	28.8	17.3	17.3	9.6	13.5	3.8	5.8
課長級・教頭以上	157	32.5	40.8	20.4	28.0	31.2	18.5	3.8	8.9	7.0	3.8
会計年度任用職員・臨時的任用職員	383	42.0	30.5	26.1	18.8	18.3	15.1	6.5	3.7	6.8	13.1
無回答	95	20.0	20.0	18.9	6.3	9.5	11.6	4.2	6.3	6.3	45.3

8 業務改善

(1) 職員一人ひとりが業務改善に取り組むために必要なもの（最大3つまで選択可能）

全体みると、「業務としての明確な位置づけ」が44.4%と最も高く、続いて「目的の浸透」が42.5%、「改善事例や方法の提示」が38.2%、「上司の理解」が31.8%となっている。

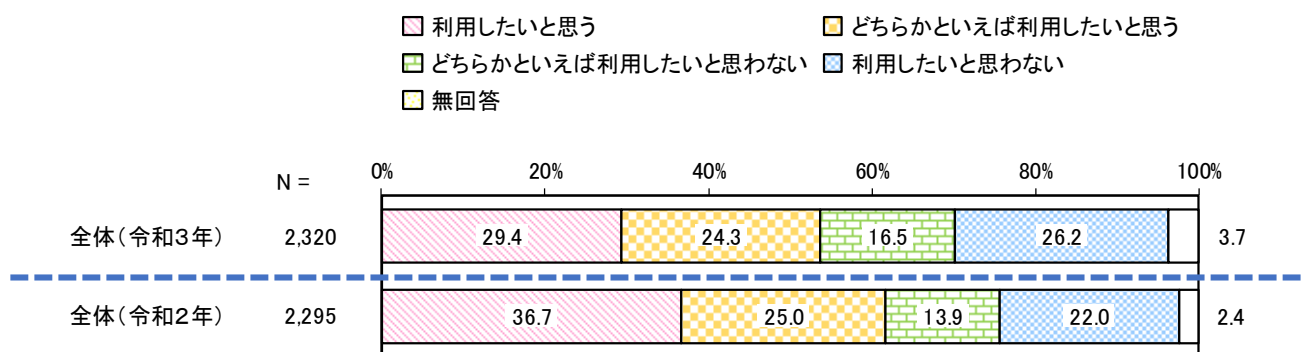


区分	回答者数 (件)	業務としての明確な位置づけ	目的の浸透	改善事例や方法の提示	上司の理解	意識向上のための啓発活動	職員個人へのインセンティブ (人事評価の加点など)	組織へのインセンティブ (予算的配慮など)	業務改善に精通したアドバイザー等の職場への派遣	無回答
全体	2,320	44.4	42.5	38.2	31.8	26.3	20.0	13.1	11.6	4.5
男性	1,139	45.1	45.1	34.7	32.4	27.5	26.1	14.7	9.9	1.8
女性	1,103	45.0	41.0	43.5	32.2	25.5	14.5	11.3	13.9	4.2
どちらでもない・無回答	78	24.4	25.6	15.4	16.7	21.8	7.7	12.8	5.1	47.4
職員・教諭	1,045	43.6	40.0	40.2	34.3	24.3	23.6	12.8	12.8	2.2
主任	328	48.8	43.3	32.3	32.3	27.1	16.5	14.6	13.7	1.8
係長級 (指定担当係長)	52	42.3	34.6	26.9	28.8	38.5	32.7	19.2	11.5	5.8
係長級・総括教諭	208	51.4	43.3	43.8	28.4	30.3	20.2	14.9	7.7	0.5
課長補佐	52	42.3	51.9	40.4	36.5	32.7	19.2	23.1	3.8	—
課長級・教頭以上	157	49.0	58.0	32.5	26.8	33.8	20.4	17.2	11.5	1.9
会計年度任用職員・ 臨時的任用職員	383	40.2	45.2	43.1	31.6	23.8	13.6	8.4	11.5	7.8
無回答	95	32.6	28.4	20.0	17.9	25.3	9.5	9.5	5.3	40.0

9 ワークスタイル変革

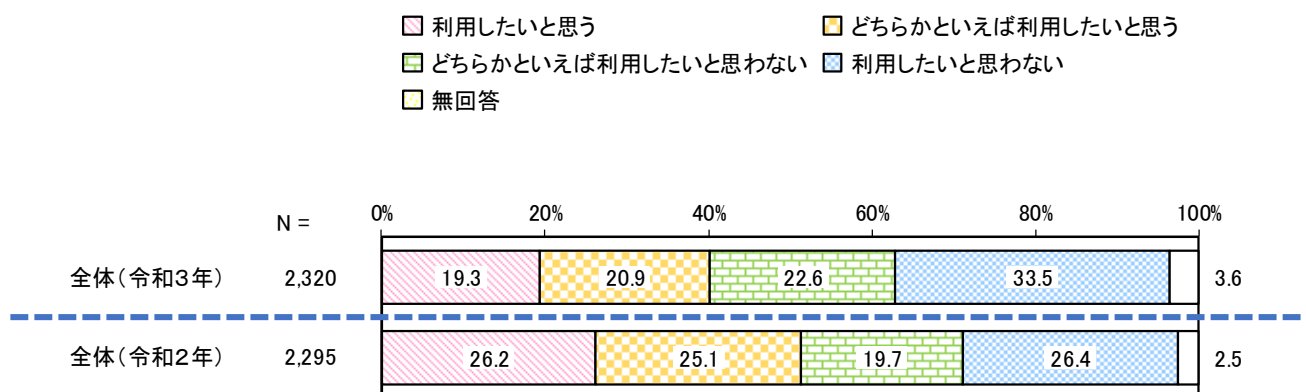
(1) 在宅勤務制度の利用意向

職員全体の 53.7%が「利用したいと思う」「どちらかといえば利用したいと思う」と回答した一方、「どちらかといえば利用したいと思わない」「利用したいと思わない」は 42.7%となっている。



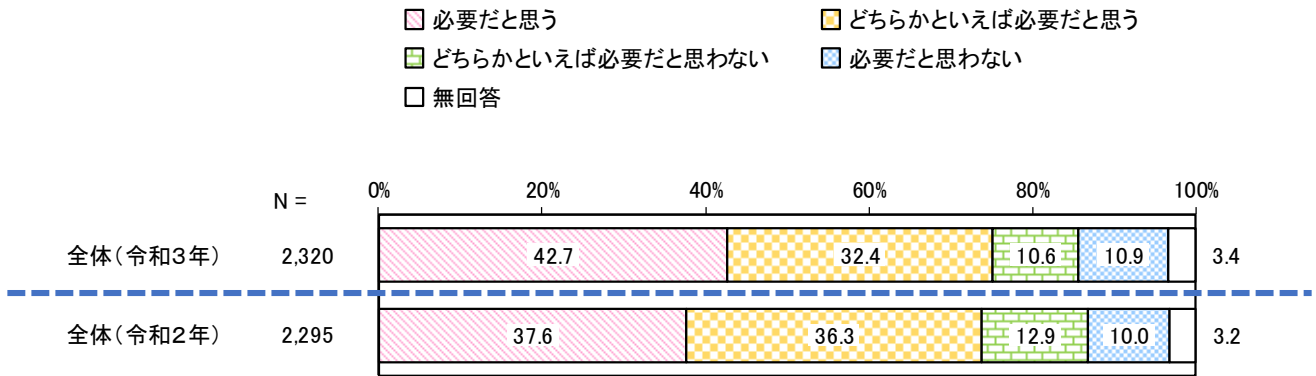
(2) サテライトオフィスの利用意向

全体の 40.2%が「利用したいと思う」「どちらかといえば利用したいと思う」と回答した一方、「どちらかといえば利用したいと思わない」「利用したいと思わない」は 56.1%となっている。



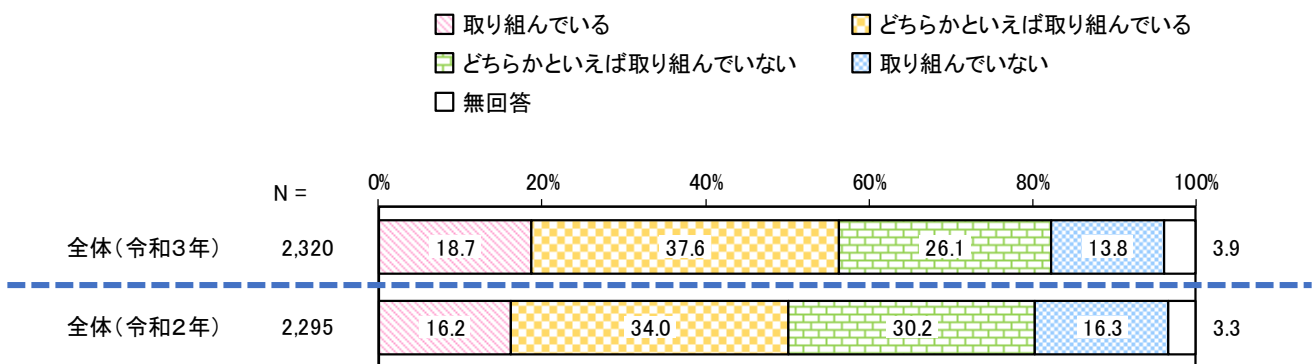
(3) ICTを活用したコミュニケーションツールについての業務上の必要性

テレビ会議やチャットなどのICTを活用したコミュニケーションツールについては、全体の75.1%が「必要だと思う」「どちらかといえば必要だと思う」と回答した一方、「どちらかといえば必要だと思わない」「必要だと思わない」は21.5%となっている。



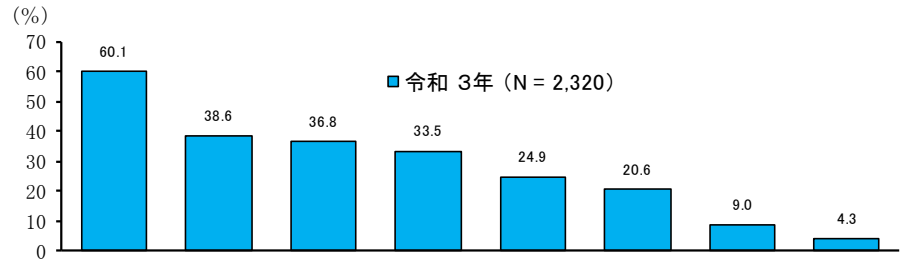
(4) ペーパーレスへの取組

ペーパーレスを意識して業務に取り組んでいるかどうかについて、全体の56.3%が「取り組んでいる」「どちらかといえば取り組んでいる」と回答した一方、「どちらかといえば取り組んでいない」「取り組んでいない」は39.9%となっている。



(5) ペーパーレスを推進するために効果的な取組（複数回答可）

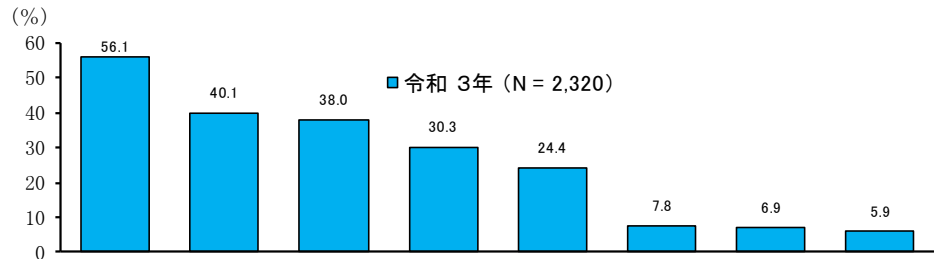
「モバイルPCやタブレット等の配置」の割合が60.1%と最も高く、次いで「自席のPCの作業をしやすいとする、画面の大型化や拡張のためのモニタの配置」の割合が38.6%、「公文書の電子決裁の推進」の割合が36.8%となっている。



区分	回答者数（件）	モバイルPCやタブレット等の配置	自席のPCの作業をしやすいとする、画面の大型化や拡張のためのモニタの配置	公文書の電子決裁の推進	行政手続のオンライン化の推進	紙文書のスキャンの実施	会議室へのモニタの配置	その他	無回答
全体	2,320	60.1	38.6	36.8	33.5	24.9	20.6	9.0	4.3
男性	1,139	62.3	42.0	41.9	34.2	26.9	24.8	11.0	1.9
女性	1,103	60.7	36.6	33.6	34.7	24.1	17.3	7.0	2.7
どちらでもない・無回答	78	20.5	17.9	7.7	7.7	7.7	6.4	9.0	60.3
職員・教諭	1,045	62.1	42.1	38.2	34.8	29.1	20.2	8.5	0.9
主任	328	65.2	35.7	38.4	33.8	21.0	19.2	11.3	0.6
係長級（指定担当係長）	52	75.0	38.5	34.6	25.0	21.2	25.0	13.5	—
係長級・総括教諭	208	64.9	47.1	35.1	27.4	23.6	32.7	12.5	0.5
課長補佐	52	71.2	40.4	48.1	36.5	26.9	30.8	5.8	—
課長級・教頭以上	157	70.1	44.6	47.1	33.8	28.7	36.9	11.5	1.3
会計年度任用職員・臨時的任用職員	383	49.6	29.0	33.9	38.6	20.1	11.7	5.0	8.6
無回答	95	22.1	20.0	9.5	13.7	9.5	5.3	10.5	54.7

(6) 今後より働きやすい環境を整備する上で必要な取組（複数回答可）

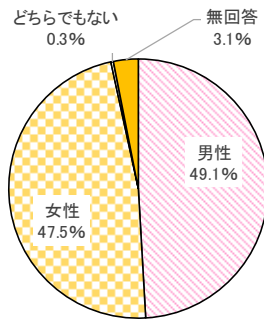
「全庁的な無線 LAN 環境の導入（PC を持ち運び、庁舎内どこでも業務が可能な環境の構築）」の割合が 56.1% と最も高く、次いで「計画配置 PC や公用スマートフォンでオンライン会議も実施することが可能なしくみの構築」の割合が 40.1%、「公用スマートフォンの導入」の割合が 38.0% となっている。



区分	回答者数 (件)	全庁的な無線 LAN 環境の導入（PC を持ち運び、庁舎内どこでも業務が可能な環境の構築）	計画配置 PC や公用スマートフォンでオンライン会議も実施することが可能なしくみの構築	公用スマートフォンの導入	計画配置 PC の軽量化（持ち運びによる負荷の軽減）	グループウェア（グルカワ）のスケジュールが携帯電話など外部から閲覧、更新が可能なしくみの構築	フリーアドレスの導入	その他	無回答
全体	2,320	56.1	40.1	38.0	30.3	24.4	7.8	6.9	5.9
男性	1,139	58.7	43.9	40.8	31.3	30.0	9.8	7.4	3.3
女性	1,103	55.4	37.8	36.5	30.6	19.4	6.1	6.5	5.0
どちらでもない・無回答	78	28.2	17.9	16.7	12.8	11.5	3.8	6.4	57.7
職員・教諭	1,045	55.3	38.2	41.5	32.6	26.6	8.9	6.9	2.4
主任	328	62.5	42.1	40.5	27.7	22.6	8.8	9.5	2.7
係長級（指定担当係長）	52	63.5	55.8	40.4	25.0	28.8	11.5	9.6	1.9
係長級・総括教諭	208	64.4	51.9	39.9	37.5	26.4	7.2	6.3	1.4
課長補佐	52	76.9	59.6	44.2	46.2	30.8	5.8	1.9	—
課長級・教頭以上	157	69.4	66.2	33.8	45.9	31.8	7.6	7.6	0.6
会計年度任用職員・臨時的任用職員	383	47.3	27.4	30.0	19.1	18.0	5.0	5.5	11.5
無回答	95	23.2	17.9	20.0	12.6	8.4	5.3	6.3	57.9

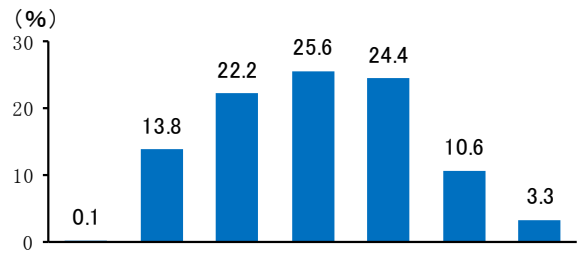
Ⅲ 回答者属性

(1) 性別



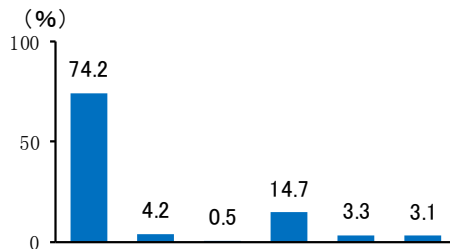
	全体	男性	女性	どちらでもない	無回答
全体	2320	49.1	47.5	0.3	3.1

(2) 年代



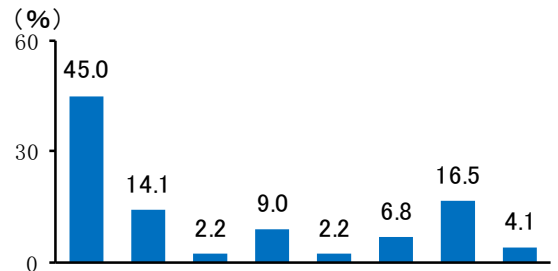
	全体	10代	20代	30代	40代	50代	60代以上	無回答
全体	2320	0.1	13.8	22.2	25.6	24.4	10.6	3.3

(3) 職員区分



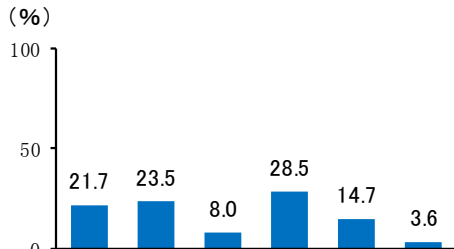
	全体	一般職員	再任用職員	任期付職員	会計年度任用職員	臨時的任用職員	無回答
全体	2320	74.2	4.2	0.5	14.7	3.3	3.1

(4) 職位



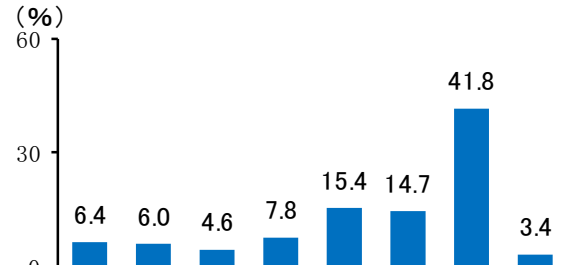
	全体	職員・教諭	主任	係長級(指定担当係長)	係長級・総括教諭	課長補佐	課長級・教頭以上	会計年度任用職員・臨時的任用職員	無回答
全体	2320	45.0	14.1	2.2	9.0	2.2	6.8	16.5	4.1

(5) 職名



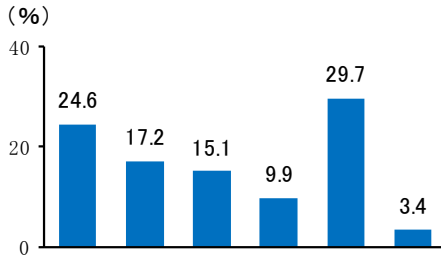
	全体	事務職員	技術職員	技能・業務職員	教育職・教諭	臨時的任用職員	会計年度任用職員	無回答
全体	2320	21.7	23.5	8.0	28.5	14.7	3.6	3.6

(6) 在籍年数



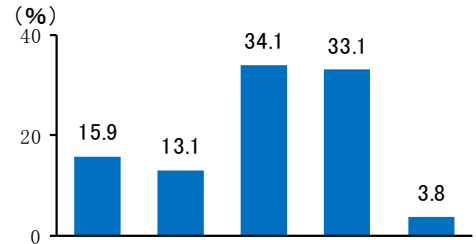
	全体	1年未満	2年未満	3年未満	5年未満	10年未満	15年未満	15年以上	無回答
全体	2320	6.4	6.0	4.6	7.8	15.4	14.7	41.8	3.4

(7) 異動回数



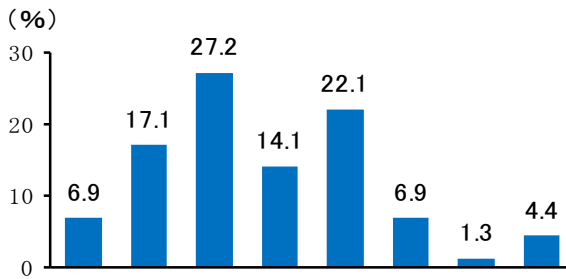
	全体	1箇所	2箇所	3箇所	4箇所	5箇所以上	無回答
全体	2320	24.6	17.2	15.1	9.9	29.7	3.4

(8) 勤務先



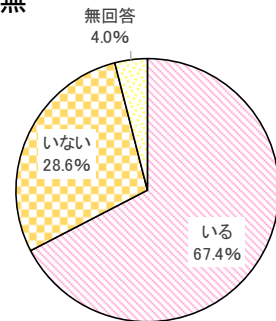
	全体	本庁	区役所	学校	その他事業所等	無回答
全体	2320	15.9	13.1	34.1	33.1	3.8

(9) 通勤時間



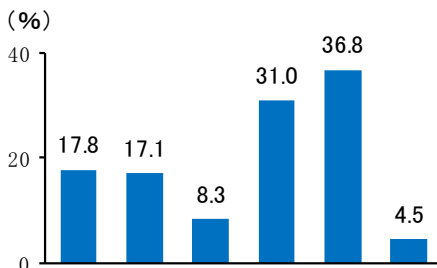
	全体	15分未満	15分〜30分未満	30分〜45分未満	45分〜1時間未満	1時間〜1時間30分未満	1時間30分〜2時間未満	2時間以上	無回答
全体	2320	6.9	17.1	27.2	14.1	22.1	6.9	1.3	4.4

(10) 配偶者等の有無



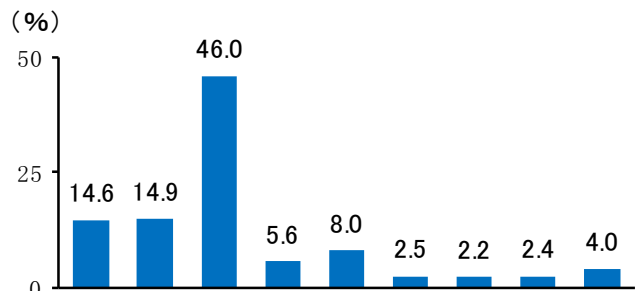
	全体	いる	いない	無回答
全体	2320	67.4	28.6	4.0

(11) 子どもの有無



	全体	未就学児	小学生	中学生	高校生以上	いない	無回答
全体	2320	17.8	17.1	8.3	31.0	36.8	4.5

(12) 家族構成



	全体	単身	配偶者等のみ	配偶者等と子ども	配偶者等、子ども及びその他の家族	親のみ	子どものみ	も以外の親族のみ	配偶者等及び子ども	無回答
全体	2320	14.6	14.9	46.0	5.6	8.0	2.5	2.2	2.4	4.0

※「配偶者等」には、事実上婚姻関係と同様の事情にある者、パートナーシップの関係にあると認められる者を含む

※「配偶者等」には、事実上婚姻関係と同様の事情にある者、パートナーシップの関係にあると認められる者を含む