

川崎市
働き方についてのアンケート調査
調査結果報告書

令和7年6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 仕事に関するやりがい・満足感	2
2 キャリア形成に関する意識	8
3 就労継続に対する意識	11
4 昇任に対する意欲	13
5 仕事と生活の両立	15
6 職場の人材育成	22
7 管理職のマネジメント	24
8 業務改善	26
III 分析・考察	28
1 「人材確保（就労継続意欲）」について	28
2 「職員のキャリア形成サポート」について	32
3 「エンゲージメントの向上」について	37
4 「昇任意欲」について	43
5 「業務改善等の更なる促進」について	47
6 「ワーク・ライフ・バランスの実現」について	50
7 まとめ	56
IV 回答者属性	59

I 調査の概要

1 調査の目的

「川崎市特定事業主行動計画」、「川崎市行財政改革第3期プログラム」及び「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6年11月18日から令和6年12月13日
- (2) 標本数：3,000 サンプル（対象者リストから無作為抽出）

3 調査対象

令和6年11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）

※3,000 人を無作為抽出（抽出方法は、全職員リストから、ランダム関数で抽出）

4 調査方法

庁内便・郵送・LoGo フォームにより実施

5 回収状況

配布数	有効回答数	有効回答率
3,000 通	2,123 通	70.8%

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、グラフ以外の表について、割合の高い部分に網かけ   をしています（ただし、回答者数が10人未満のものを除く。）。

II 調査結果

1 仕事に関するやりがい・満足感

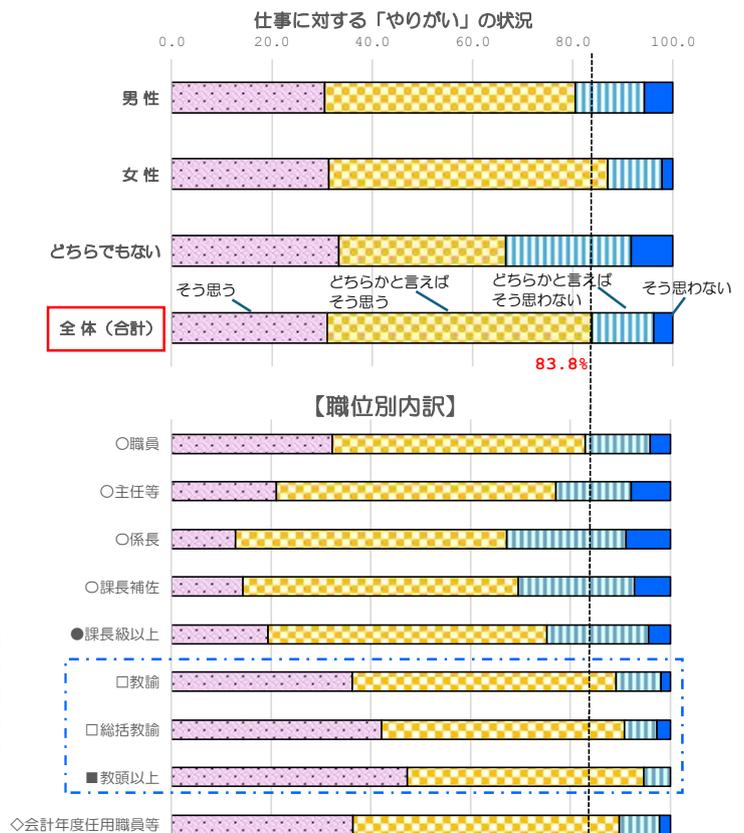
(1) あなたは、現在の仕事にやりがいを感じていますか。

全体では、職員の 83.8%が「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答。

性別でみると、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」は、男性が 80.5%で、女性は 87.0%となっており、やりがいを感じている比率は女性が 6.5%ポイント高い。

職位別でみると、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答が『教頭・副校長・校長』『統括教諭』で 90%を超えている (94.8%、90.8%) ほか、『教諭』においても全体の平均を上回る結果となった。

区分		回答	割合 (%)				回答者数 (件)
			そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかとも言えない	そう思わない	
性別	男性		30.5	50.0	13.8	5.6	1,012
	女性		31.4	55.6	10.7	2.3	1,099
	どちらでもない		33.3	33.3	25.0	8.3	12
全体 (合計)			31.0	52.8	12.3	3.9	2,123
職位別内訳	職員		32.3	50.8	12.9	4.0	595
	主任・指定担当係長		21.1	56.0	15.0	7.9	266
	係長 (指定担当係長を除く)		12.8	54.4	24.0	8.8	125
	課長補佐		14.3	55.4	23.2	7.1	56
	課長級以上		19.4	55.9	20.4	4.3	93
	教諭		36.3	52.9	9.1	1.8	397
	総括教諭		42.1	48.7	6.6	2.6	76
	教頭・副校長・校長		47.4	47.4	5.3	0.0	38
	会計年度任用職員・臨時的任用職員		36.5	53.2	8.2	2.1	477



(2) やりがいを感じている理由 (複数回答可)

【設問 (1) で「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と答えた職員】

全体では、「仕事を通じて成長を実感できているから」(42.3%) が最も高く、「やりたい業務・職務に従事出来ているから」(41.1%)、「市民等の役に立っていると実感できているから」(39.7%) と続く。

性別による状況と比較すると、男性が「市民等の役に立っていると実感できているから」(45.8%)、女性が「仕事を通じて成長を実感できているから」(48.6%) の理由が、それぞれ最も高い回答割合となった。

職位別では、『教諭』『統括教諭』『教頭・副校長・校長』で「仕事を通じて成長を実感できているから」の割合が高い一方、その他の職（以下「行政分野の職」という。）では、「市民等の役に立っていると実感できているから」がいずれの区分でも高い割合となった。

また、「仕事で成果をあげているから」を選択した職員の割合は全体で12.0%と低い。

自身の業務目標等の達成状況を仕事の「成果」として認識するためには、組織としての適切な評価・フィードバックが重要であり、こうした取組の充実が図られることで、個々のやりがいの更なる向上につながることを期待される。

区分		割合(%)								回答者数(件)
		市民等の役に立っていると実感できているから	仕事で成果をあげているから	仕事を通じて成長を実感できているから	仕事や能力が評価されているから	やりたい業務・職務に従事しているから	責任のある仕事やポジションを任されているから	職場において自分の意見が反映される環境にあるから	その他	
性別	男性	45.8	15.5	34.8	19.0	36.7	21.3	18.3	2.9	815
	女性	34.6	9.2	48.6	14.2	45.1	12.2	15.2	4.4	956
	どちらでもない	37.5	0.0	50.0	12.5	25.0	12.5	25.0	12.5	8
全体(合計)		39.7	12.0	42.3	16.4	41.1	16.4	16.6	3.8	1,779
職位別内訳	職員	44.3	11.7	42.7	15.0	37.4	8.9	14.4	1.4	494
	主任・指定担当係長	43.4	12.2	38.0	21.0	39.0	20.0	18.0	2.4	205
	係長（指定担当係長を除く）	42.9	22.6	32.1	21.4	27.4	38.1	32.1	1.2	84
	課長補佐	41.0	12.8	25.6	15.4	35.9	35.9	25.6	0.0	39
	課長級以上	54.3	14.3	21.4	12.9	21.4	52.9	37.1	4.3	70
	教諭	24.3	12.1	54.2	15.3	48.9	12.7	14.4	5.1	354
	統括教諭	24.6	18.8	56.5	29.0	50.7	40.6	26.1	7.2	69
	教頭・副校長・校長	22.2	19.4	55.6	27.8	33.3	58.3	36.1	13.9	36
	会計年度任用職員・臨時的任用職員	46.3	7.9	37.6	13.6	45.6	7.0	10.0	5.4	428

(3) やりがいを感じていない理由（複数回答可）

【設問（1）で「どちらかと言えばそう思わない」「そう思わない」と答えた職員】

全体では、「自己の成長が実感できていないから」（36.0%）が最も高く、「やりたい業務・職務に従事できていないから」（34.3%）と続く。

性別でみると、男性が「自己の成長が実感できていないから」が30.5%であるのに対し、女性では44.1%と大きな差が生じており、女性が「自己の成長実感」を得るための対策が求められる。

職位別では、行政分野の職における『係長』『課長補佐』『課長級以上』のほか、『統括教諭』『教頭・副校長・校長』において、いずれも「やりたい業務・職務に従事できていないから」の回答割合が高く、昇任による「役割」が、個々の「やりがい」として肯定的に結びついていないことが懸念される。

区分	回答	割合(%)								回答者数(件)
		市民等の役に立っていないから	仕事で成果をあげられていないから	自己の成長が実感できていないから	やりたい業務・職務に従事できていないから	仕事や能力が評価されていないから	責任のある仕事やポジションを任されていないから	反映されない環境にある意見が	その他	
性別	男性	22.8	19.8	30.5	42.6	23.9	8.1	20.8	14.7	197
	女性	16.8	22.4	44.1	22.4	19.6	3.5	18.2	18.9	143
	どちらでもない	0.0	0.0	25.0	50.0	0.0	0.0	25.0	25.0	4
全体(合計)		20.1	20.6	36.0	34.3	21.8	6.1	19.8	16.6	344
職位別内訳	職員	22.8	19.8	33.7	30.7	23.8	6.9	21.8	10.9	494
	主任・指定担当係長	23.0	16.4	37.7	39.3	14.8	1.6	14.8	23.0	205
	係長（指定担当係長を除く）	31.7	22.0	41.5	41.5	12.2	0.0	17.1	19.5	84
	課長補佐	17.6	17.6	35.3	64.7	35.3	11.8	11.8	11.8	39
	課長級以上	26.1	30.4	34.8	65.2	21.7	13.0	13.0	8.7	70
	教諭	9.3	20.9	34.9	20.9	25.6	7.0	32.6	20.9	354
	総括教諭	0.0	42.9	42.9	42.9	42.9	14.3	14.3	14.3	69
	教頭・副校長・校長	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	36
	会計年度任用職員・臨時的任用職員	12.2	20.4	34.7	14.3	24.5	8.2	20.4	20.4	428

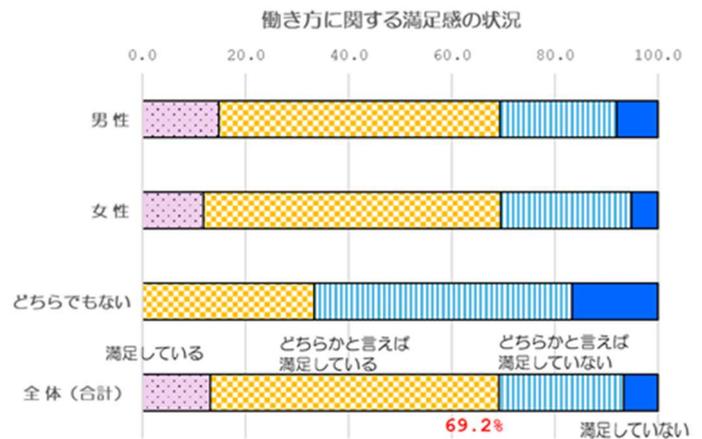
(4) あなたは川崎市職員として今の働き方に満足していますか。

全体では、職員の約7割(69.2%)が「満足している」「どちらかと言えば満足している」と回答(前年度は73.3%)。性別で見ると、「満足している」「どちらかと言えば満足している」は、男性が69.3%、女性は69.4%とほぼ同じ水準となった。

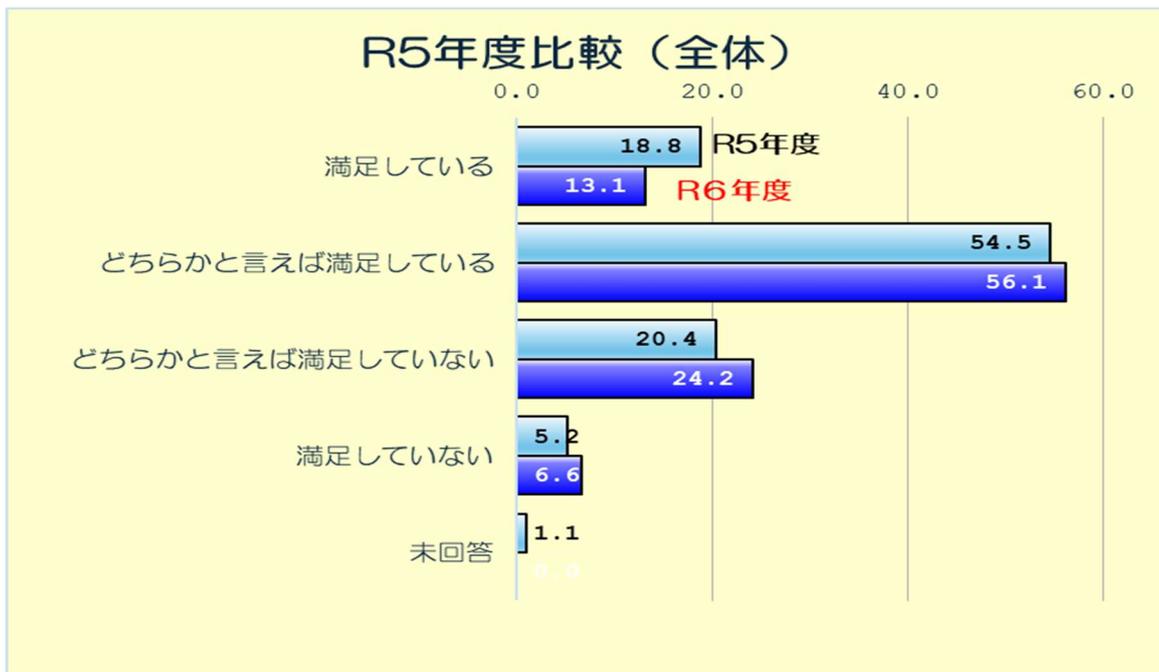
この結果を前年度(令和5年度)と比較した場合、全体の「満足している」の割合は5.7%ポイント低下、「どちらかと言えば満足している」の割合は1.6%ポイント増加している。

主な内訳として、男性・女性とも「満足している」の割合は低下、「どちらかと言えば満足している」の割合は微増となったが、特に男性については、「満足している」の回答割合が7.9%ポイント低下した。

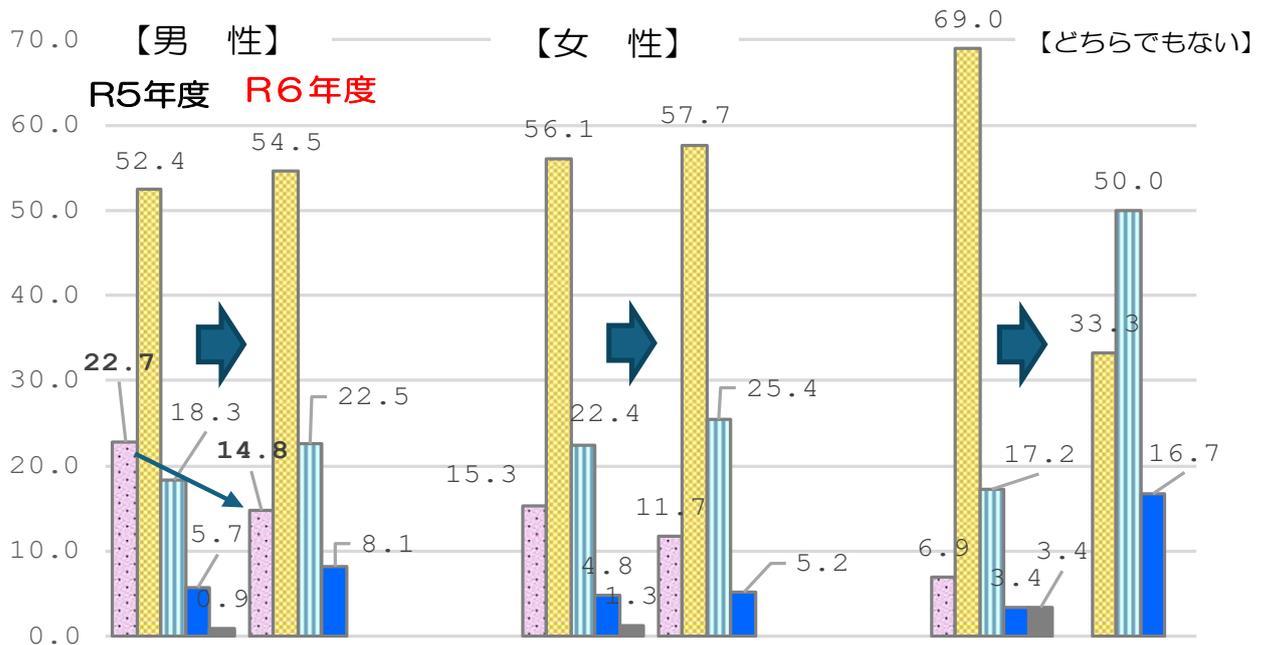
区分		回答	割合(%)				回答者数(件)
			満足している	どちらかと言えば満足している	どちらかと言えば満足していない	満足していない	
	男性		14.8	54.5	22.5	8.1	1,012
	女性		11.7	57.7	25.4	5.2	1,099
	どちらでもない		0.0	33.3	50.0	16.7	12
全体(合計)			13.1	56.1	24.2	6.6	2,123



【満足感に関する前年度との比較】

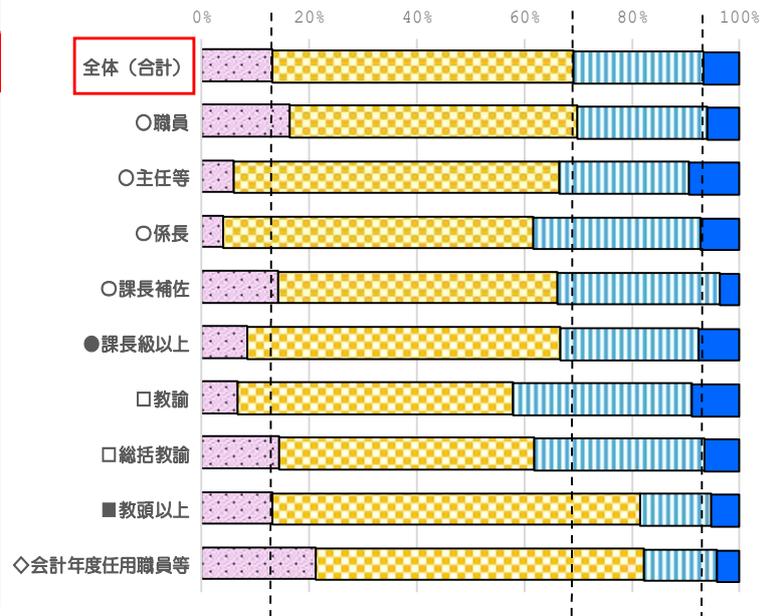


R5年度比較（性別）



【職位別の状況】

	割合 (%)				回答者数 (件)	
	満足している	どちらかと言え	いばど満足していいな	満足していない		
全体 (合計)	13.1	56.1	24.2	6.6	2,123	
職位別内訳	職員	16.5	53.4	24.0	6.1	595
	主任・指定担当係長	6.0	60.5	24.1	9.4	266
	係長 (指定担当係長を除く)	4.0	57.6	31.2	7.2	125
	課長補佐	14.3	51.8	30.4	3.6	56
	課長級以上	8.6	58.1	25.8	7.5	93
	教諭	6.8	51.1	33.2	8.8	397
	総括教諭	14.5	47.4	31.6	6.6	76
	教頭・副校長・校長	13.2	68.4	13.2	5.3	38
	会計年度任用職員・臨時的任用職員	21.2	61.0	13.6	4.2	477



(5) 満足している理由（複数回答可）

【設問（4）で「満足している」「どちらかと言えば満足している」と答えた職員】

全体では、「仕事の内容が自分に合っているから」（51.9%）が最も高く、「やりがいをもって仕事をしているから」（50.0%）と続く。

性別では、男性が「やりがいをもって仕事をしているから」（53.0%）、女性では「仕事の内容が自分に合っているから」（52.4%）が最も高くなった。

職位別では、『教諭』『統括教諭』『教頭・副校長・校長』で「やりがいをもって仕事をしているから」の回答割合が6割から7割代の高い水準にある。

区分		割合(%)											回答者数(件)
		やりがいをもって仕事をしているから	仕事の内容が自分に合っているから	仕事で成果をあげているから	職場では自分の意見が尊重されていると感じるから	自分の仕事や能力が評価されているから	責任のある仕事やポジションを任されているから	職場の人間関係がよい(雰	仕事とプライベートのバランスがとれているから	今の収入に満足しているから	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	その他	
男性		53.0	51.4	11.5	18.4	15.8	16.5	35.2	35.6	10.7	9.7	0.6	702
女性		47.2	52.4	6.9	15.9	13.5	9.7	39.4	37.6	11.3	9.4	1.6	763
どちらでもない		75.0	50.0	25.0	50.0	25.0	0.0	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0	4
全体(合計)		50.0	51.9	9.2	17.2	14.6	12.9	37.4	36.7	11.0	9.5	1.1	1,469
職位別内訳	職員	44.5	46.4	6.7	12.7	12.5	6.7	38.5	39.7	11.5	10.1	0.7	494
	主任・指定担当係長	44.6	46.9	9.0	18.6	14.1	15.3	33.9	35.0	11.9	11.3	1.1	205
	係長(指定担当係長を除く)	45.5	41.6	9.1	27.3	18.2	27.3	35.1	46.8	19.5	13.0	1.3	84
	課長補佐	40.5	40.5	21.6	27.0	18.9	32.4	35.1	32.4	5.4	10.8	0.0	39
	課長級以上	46.8	38.7	12.9	29.0	16.1	45.2	46.8	35.5	19.4	9.7	0.0	70
	教諭	65.2	47.0	10.9	21.3	11.3	7.8	32.2	19.6	11.3	13.0	0.0	354
	統括教諭	72.3	74.5	19.1	36.2	38.3	29.8	40.4	25.5	8.5	17.0	0.0	69
	教頭・副校長・校長	77.4	48.4	19.4	38.7	16.1	64.5	38.7	25.8	16.1	12.9	3.2	36
	会計年度任用職員・臨時的任用職員	46.9	65.8	7.1	9.9	14.8	5.6	39.5	45.2	7.4	4.1	2.3	428

(6) 満足していない理由（複数回答可）

【設問（4）で「どちらかと言えば満足していない」「満足していない」と答えた職員】

全体では、「業務量が多いから」（46.9%）が最も高く、「仕事とプライベートのバランスがとれていないから」（37.9%）、「今の収入に不満があるから」（34.3%）と続く。

性別に関わらず「業務量が多いから」が最も回答割合が高いが、特に女性においては、その割合は回答者の半数以上（50.3%）となった。

一方、「やりがいを感じられないから」については、男性では2番目に高い32.6%であるのに対し、女性は17.0%、また「仕事とプライベートのバランスがとれていないから」については、女性では2番目に高い44.9%であるのに対し、男性は30.6%にとどまるなど、性別による差がみられた。

職位別では、同じ管理職の役職段階の比較として、『課長級以上』では、「仕事の内容が自分に合っていないから」「やりがいを感じられないから」など職務内容等への適応に関する回答割合が高い状況となったが、『教頭・副校長・校長』では「業務量が多いから」「仕事とプライベートのバランスがとれていないから」などの割合が高く、行政分野と教育分野とで理由に差がみられた。

区分	回答	割合(%)												回答者数(件)	
		やりがいを感じられないから	仕事の内容が自分に合っていないから	仕事で成果をあげられないから	職場では自分の意見が尊重されていないと感じるから	自分の仕事や能力が評価されていないから	責任のある仕事やポジションを任されていないから	職場の人間関係が良くない(雰囲気が悪い)から	職場の上司・同僚等のフォロー体制が不足しているから	業務量が多いから	仕事とプライベートのバランスがとれていないから	今の収入に不満があるから	将来(今後の仕事)に不安を感じるから		その他
性別	男性	32.6	21.6	13.2	14.5	14.8	4.5	18.4	13.9	43.5	30.6	31.9	30.3	12.3	310
	女性	17.0	10.7	9.5	11.9	14.6	2.1	16.7	16.4	50.3	44.9	36.9	40.5	10.1	336
	どちらでもない	25.0	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	12.5	12.5	37.5	25.0	12.5	25.0	37.5	8
全体(合計)		24.5	15.7	11.3	13.0	14.5	3.2	17.4	15.1	46.9	37.9	34.3	35.5	11.5	654
職位別内訳	職員	26.8	15.6	8.9	11.2	12.8	1.7	18.4	16.8	46.4	35.2	40.8	34.1	9.5	179
	主任・指定担当係長	33.7	18.0	7.9	15.7	12.4	2.2	21.3	18.0	43.8	39.3	25.8	33.7	14.6	89
	係長(指定担当係長を除く)	37.5	37.5	16.7	14.6	8.3	2.1	8.3	10.4	35.4	29.2	18.8	33.3	14.6	48
	課長補佐	36.8	47.4	21.1	42.1	31.6	21.1	36.8	15.8	26.3	31.6	0.0	15.8	5.3	19
	課長級以上	38.7	38.7	32.3	9.7	16.1	0.0	9.7	6.5	16.1	22.6	3.2	38.7	6.5	31
	教諭	15.6	7.2	9.0	14.4	15.0	3.0	18.0	17.4	70.1	58.7	38.9	41.3	7.2	167
	総括教諭	10.3	3.4	6.9	3.4	6.9	3.4	10.3	17.2	72.4	48.3	31.0	41.4	6.9	29
	教頭・副校長・校長	14.3	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	57.1	57.1	28.6	14.3	7
	会計年度任用職員・臨時的任用職員	17.6	8.2	14.1	8.2	22.4	5.9	17.6	10.6	15.3	8.2	47.1	31.8	23.5	85

2 キャリア形成に関する意識

(1) あなたは、今後の働き方に関する将来像(組織の中で担いたい役割、仕事を通じて実現したいことなど)を意識していますか。【一般職員のみ】

全体では、30.1%の職員が「日常的に意識している」、47.9%の職員が「時々意識している」と回答しており、合わせて78%の職員が今後の働き方に関する将来像(キャリア)を何か

しら意識している回答結果となった。性別でも、意識していると回答した割合は、男性が78.9%、女性が76.7%とほぼ同水準の状況にある。

職位別では、『職員』『教諭』が75%程度であるのに対し、『係長』以上、『統括教諭』以上の職位では、いずれも80%を超えており、上位職位にある職員については、より今後の働き方を意識している傾向がみられた。

区分		割合(%)					回答者数(件)
		日常的に意識している	時へ人事異動や人事評価面談など時々意識している	ほとんど意識していない	考えたことがない	不明	
性別	男性	32.4	46.5	15.4	4.4	1.3	845
	女性	27.0	49.7	16.7	2.4	4.1	700
	どちらでもない	44.4	33.3	11.1	11.1	0.0	9
全体(合計)		30.1	47.9	16.0	3.5	2.6	1,554
職位別内訳	職員	23.6	51.6	18.2	5.4	1.1	554
	主任・指定担当係長	31.0	47.6	17.9	3.6	0.0	252
	係長(指定担当係長を除く)	30.4	52.8	14.4	1.6	0.8	125
	課長補佐	42.6	42.6	13.0	0.0	1.9	54
	課長級以上	37.6	45.2	12.9	0.0	4.3	93
	教諭	30.2	44.4	15.0	3.5	6.8	367
	総括教諭	46.1	42.1	10.5	0.0	1.3	76
	教頭・副校長・校長	48.5	36.4	6.1	3.0	6.1	33

(2) 今後、本市職員としてのキャリアを築いていく上で重視することは何ですか。

【一般職員のみ】 (複数回答可)

全体では、「仕事と個人の生活のバランスを大切にしながら仕事をする事」が70.6%、続いて「自分の専門性や技術力が高まること」が51.9%となり、他の項目と比べて突出して高い回答割合となった。

性別でも、上記の傾向は同様であるが、「市民等の役に立つ仕事をする事」「組織の中で責任のある立場に立つこと、あるいは責任のある役割を担うこと」の回答割合は、男性

が女性より10%ポイント以上高く、逆に「仕事と個人の生活のバランスを大切にしながら仕事をする」との回答は、女性が男性より10%ポイント以上高い結果となった。

また、職位別では、職位が上がるにつれ、「市民等の役に立つ仕事をする」との回答割合が高まる傾向がみられた。

区分		割合(%)									回答者数(件)
		市民等の役に立つ仕事をする	自分の専門性や技術力が高い	組織の中で責任のある立場	仕事のペースを自分の裁量	難易度の高い問題解決に取り組むこと	変化に富んだ仕事をする	仕事を大切にしながらのバランス	その他	不明	
性別	男性	39.8	50.3	20.6	27.8	9.2	12.4	65.6	3.0	1.3	845
	女性	27.4	54.0	10.0	25.3	4.3	8.6	76.7	2.6	4.9	700
	どちらでもない	33.3	44.4	22.2	11.1	11.1	11.1	66.7	0.0	11.1	9
全体(合計)		34.2	51.9	15.8	26.6	7.0	10.7	70.6	2.8	11.0	1,554
職位別内訳	職員	34.3	50.0	13.2	25.8	5.2	11.2	67.1	2.2	1.4	554
	主任・指定担当係長	38.1	53.6	15.1	21.8	4.4	10.3	75.0	2.8	0.8	252
	係長(指定担当係長を除く)	42.4	55.2	18.4	27.2	9.6	12.0	76.8	2.4	1.6	125
	課長補佐	46.3	55.6	33.3	16.7	18.5	14.8	55.6	5.6	1.9	54
	課長級以上	58.1	40.9	20.4	16.1	11.8	5.4	64.5	4.3	2.2	93
	教諭	21.0	52.3	10.4	33.2	7.4	10.1	72.8	3.0	7.6	367
	総括教諭	30.3	60.5	31.6	32.9	7.9	11.8	75.0	2.6	1.3	76
	教頭・副校長・校長	39.4	60.6	39.4	30.3	9.1	12.1	78.8	3.0	6.1	33

(3) キャリア形成の支援として行ってほしい取組は何ですか。

【管理職未満・一般職員のみ】(複数回答可)

全体では、「出産や育児、介護などライフイベントを踏まえたキャリア形成を相談できる体制」が40.0%と最も高い。特に女性では、50.8%に達しており、男性との間で20%ポイント以上の差が生じた。

職位別では、『職員』『主任・指定担当係長』『教諭』において、「出産や育児、介護などライフイベントを踏まえたキャリア形成を相談できる体制」が最も回答割合が高い状況にあ

ることから、若手・中堅層のライフイベントを踏まえた相談体制の充実が求められているといえる。

区分		割合(%)								回答者数(件)
		キャリア形成に向けた研修	キャリア形成やキャリアアップを考慮する機会の提供	出産や育児、介護などライフイベントを踏まえたキャリア形成を相談できる体制	目標となるロールモデル(先輩職員)と話が出来る機会の提供	昇任について相談ができる機会の提供	官民学等の他団体への派遣・研修などの機会の提供	その他	不明	
性別	男性	25.5	35.1	30.3	17.7	17.0	17.7	6.6	5.2	753
	女性	21.6	31.9	50.8	26.7	12.0	14.7	3.7	6.6	667
	どちらでもない	37.5	25.0	50.0	25.0	25.0	25.0	12.5	12.5	8
全体(合計)		23.7	33.5	40.0	21.9	14.7	16.3	5.3	5.9	1,428
職位別内訳	職員	26.2	27.4	40.3	24.0	17.7	14.4	4.5	3.8	554
	主任・指定担当係長	23.4	36.1	38.5	22.6	19.8	19.0	10.3	4.8	252
	係長(指定担当係長を除く)	22.4	47.2	30.4	16.0	6.4	21.6	5.6	7.2	125
	課長補佐	11.1	63.0	24.1	16.7	16.7	20.4	5.6	1.9	54
	教諭	21.8	29.4	47.4	19.6	8.2	14.2	3.5	10.4	367
	総括教諭	27.6	46.1	34.2	28.9	19.7	19.7	2.6	3.9	76

3 就労継続に対する意識

(1) あなたは、川崎市職員としていつまで働きたいと思いますか。【一般職員のみ】

全体では、「定年(任期満了)まで働きたい」が62.6%となり、性別・職位別、いずれの区分においても最も高い回答割合となった。

一方、「出来れば途中退職したい」(13.6%)、「すぐにでも辞めたい」(2.9%)、「分からない」(20.9%)を合わせた37.4%の職員は、市職員としての就労継続の意思が不明確な状況にあると言え、特に、「分からない」と回答した若手層(『職員』で22.2%、『教諭』で27.7%)の就労継続の意識を高める取組が重要になるものと考えられる。

区分		割合(%)				回答者数(件)
		定年(任期満了)まで働きたい	できれば途中退職したい	すぐにでも辞めたい	分からない	
性別	男性	70.2	10.8	3.2	15.8	845
	女性	53.5	17.0	2.6	27.0	700
	どちらでもない	55.6	11.1	0.0	33.3	9
全体(合計)		62.6	13.6	2.9	20.9	1,646
職位別内訳	職員	62.4	13.1	2.4	22.2	595
	主任・指定担当係長	63.5	13.9	5.3	17.3	266
	係長(指定担当係長を除く)	61.6	16.8	3.2	18.4	125
	課長補佐	75.0	12.5	1.8	10.7	56
	課長級以上	76.3	12.9	0.0	10.8	93
	教諭	54.2	14.6	3.5	27.7	397
	統括教諭	69.7	11.8	1.3	17.1	76
	教頭・副校長・校長	84.2	5.3	0.0	10.5	38

(2) 退職したい理由(複数回答可)

【設問(1)で「できれば途中退職したい」・「すぐにでも辞めたい」と答えた職員】

全体では、「働く環境(人間関係、職場の雰囲気等)に不満があるから」(34.6%)が最も高く、「他にやりたいことがあるから」(32.4%)、「給与が少ないから」(27.9%)と続く。

性別でみると、女性では「勤務条件(テレワーク、休暇制度等)に不満があるから」の回答割合が31.7%と最も高く、これは、職位別における『教諭』『統括教諭』『教頭・副校長・校長』にも同様の傾向がみられる。

また『職員』では、「給与が少ないから」が40.2%と最も高く、若年層においては、公務という職務内容以上に、給与面での処遇を重視する傾向がみられた。

区分		割合(%)							回答者数(件)
		給与が少ないから	居家庭の事情があるから(転居、親族の影響など)	他にやりたいことがあるから	勤務条件(休暇、勤務時間等)に不満があるから	希望する(やりたい)部署で仕事ができないから	働く環境(人間関係、職場の雰囲気等)に不満があるから	その他	
男性		27.8	10.3	34.9	22.2	21.4	40.5	19.8	126
女性		27.6	20.7	29.7	31.7	10.3	29.7	29.0	145
どちらでもない		100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1
全体(合計)		27.9	15.8	32.4	27.2	15.4	34.6	24.6	272
職位別内訳	職員	40.2	15.2	37.0	27.2	15.2	28.3	18.5	92
	主任・指定担当係長	15.7	13.7	27.5	19.6	19.6	43.1	25.5	51
	係長(指定担当係長を除く)	8.0	8.0	36.0	16.0	32.0	40.0	36.0	25
	課長補佐	25.0	12.5	37.5	0.0	37.5	37.5	25.0	8
	課長級以上	8.3	16.7	66.7	0.0	25.0	8.3	25.0	12
	教諭	33.3	16.7	22.2	41.7	2.8	40.3	27.8	72
	総括教諭	20.0	40.0	30.0	40.0	20.0	30.0	20.0	10
	教頭・副校長・校長	0.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	50.0	2

4 昇任に対する意欲

(1) あなたは将来、管理職になりたいと思いますか。

【管理職未満・一般職員(技能・業務職を除く)のみ】

全体では、37.5%が「そう思わない」、32.4%が「どちらかと言えばそう思わない」と回答しており、合わせて69.9%が管理職になることに対して否定的な回答となった。

特に女性では、管理職になることに前向きな「そう思う」(2.6%)、「どちらかと言えばそう思う」(12.9%)の回答割合は15.5%にとどまり、男性(40.7%)との結果に大きな差が生じた。

職位別では、『係長』(48.3%)、『課長補佐』(68.5%)において昇任に前向きな傾向がみられる一方、教育分野で同程度の役職段階にある『統括教諭』では、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答は22.4%にとどまった。

区分		割合(%)					回答者数(件)
		そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えぱそう思わ	ない そう思わない	不明	
性別	男性	15.6	25.1	30.2	28.0	1.1	646
	女性	2.6	12.9	34.5	47.3	2.6	643
	どちらでもない	25.0	25.0	37.5	12.5	0.0	8
全体(合計)		9.3	19.0	32.4	37.5	1.9	1,297
職位別内訳	職員	11.0	20.7	36.2	31.2	0.9	426
	主任・指定担当係長	8.7	19.4	33.7	37.7	0.4	252
	係長(指定担当係長を除く)	21.3	27.0	32.8	18.9	0.0	122
	課長補佐	22.2	46.3	20.4	7.4	3.7	54
	教諭	2.2	10.9	27.2	55.3	4.4	367
	総括教諭	6.6	15.8	39.5	36.8	1.3	76

(2) 管理職になりたいと思わないのはなぜですか。(複数回答可)

【設問(1)で「どちらかと言えぱそう思わない」・「そう思わない」と答えた職員】

全体では、「責任のある職に魅力を感じないから」(48.7%)が最も高く、「自分の能力に自信がないから」(37.4%)、「家事、育児、子育てとの両立が困難だから」(35.4%)と続く。

性別で見ると、女性では「家事、育児、子育てとの両立が困難だから」が41.6%となっており、男性と比較し10%ポイント以上高い。

職位別では、『職員』『主任・指定担当係長』で「責任のある職に魅力を感じないから」の回答がそれぞれ50%を超える高い水準となった。

区分	回答	割合(%)														回答者数(件)
		責任のある職に魅力を感じないから	自分の能力に自信がないから	現在の職位で専門性を高めたいから	周囲からあまり期待されていないように感じるから	（目標とする先輩職員）がいないから	目指したいロールモデル	休暇が取りにくくなるから	緊急時や時間外の勤務などへの対応が困難だから	介護との両立が困難だから	家事、育児、子育てとの両立が困難だから	家族の理解や協力が得られないから	今の収入に満足しているから	現状に満足しているから	特に意識していない	
	男性	50.8	30.9	23.4	5.6	13.8	24.7	26.3	8.2	26.6	4.3	5.1	14.6	11.4	11.7	376
	女性	47.1	42.0	24.0	7.8	12.0	26.4	34.0	8.4	41.6	2.7	3.0	13.5	9.9	6.1	526
	どちらでもない	50.0	50.0	25.0	25.0	25.0	25.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	4
全体(合計)		48.7	37.4	23.7	7.0	12.8	25.7	30.9	8.3	35.4	3.3	3.9	13.9	10.6	8.4	906
職位別内訳	職員	54.7	41.1	18.5	7.3	12.2	30.0	28.6	5.9	39.0	2.1	4.2	10.8	9.8	5.9	287
	主任・指定担当係長	56.1	40.6	19.4	7.2	18.9	23.9	30.0	11.7	32.2	6.1	3.3	15.6	7.8	10.0	180
	係長(指定担当係長を除く)	46.0	33.3	19.0	4.8	19.0	14.3	27.0	12.7	28.6	4.8	6.3	11.1	15.9	15.9	63
	課長補佐	33.3	13.3	20.0	0.0	13.3	6.7	26.7	0.0	13.3	0.0	0.0	6.7	33.3	20.0	15
	教諭	42.2	34.0	31.0	7.3	9.6	27.1	36.3	7.6	39.9	2.6	3.0	13.9	9.9	6.9	303
	総括教諭	36.2	37.9	31.0	6.9	6.9	20.7	22.4	10.3	17.2	3.4	6.9	29.3	15.5	12.1	58

5 仕事と生活の両立

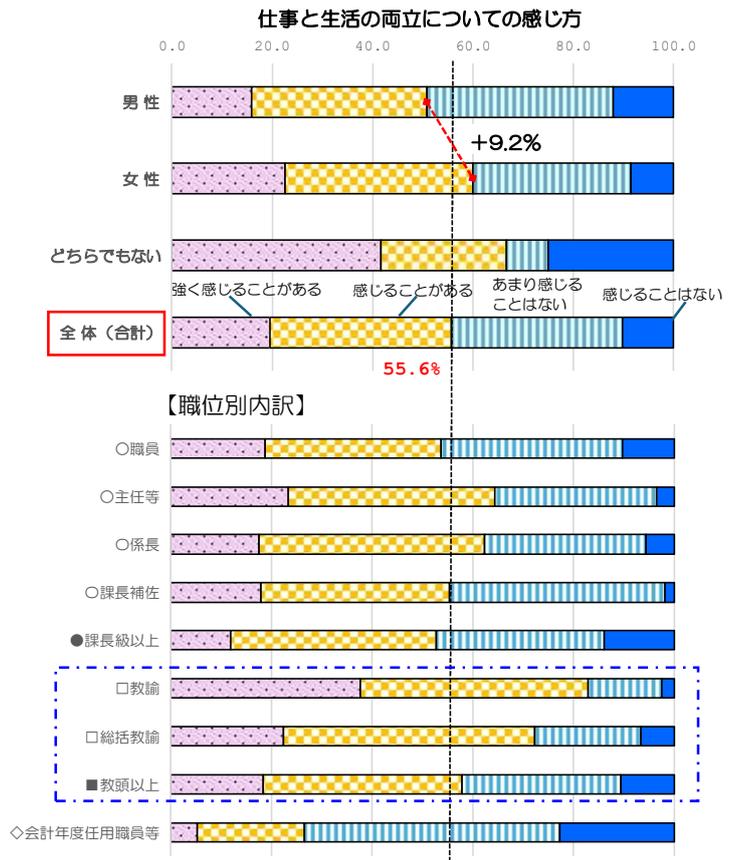
(1) あなたは仕事と生活の両立について困難や不安を感じることはありますか。

全体では、19.5%が「強く感じることもある」、36.1%が「感じることもある」と回答しており、仕事と生活の両立について困難や不安を感じる職員は半数を超えている。

性別でみると、女性の「強く感じることもある」「感じることもある」の回答割合は60.0%に上り、男性(50.8%)との比較では約10%ポイント高い状況にある。

職位別では、「強く感じることもある」「感じることもある」の回答割合が、教育分野では、いずれの区分でも全体平均を越え、特に『教諭』においては、その割合が82.8%と極めて高い水準となった。

区分		割合(%)				回答者数(件)
		強く感じるこ とがある	ある 感じるこ とが	あまり感 じること はない	感じること はない	
性別	男性	15.9	34.9	37.2	12.1	1,012
	女性	22.6	37.4	31.6	8.5	1,099
	どちらでもない	41.7	25.0	8.3	25.0	12
全体(合計)		19.5	36.1	34.1	10.3	2,123
職位別内訳	職員	18.7	35.1	36.0	10.3	595
	主任・指定担当係長	23.3	41.0	32.3	3.4	266
	係長(指定担当係長を除く)	17.6	44.8	32.0	5.6	125
	課長補佐	17.9	37.5	42.9	1.8	56
	課長級以上	11.8	40.9	33.3	14.0	93
	教諭	37.5	45.3	14.6	2.5	397
	総括教諭	22.4	50.0	21.1	6.6	76
	教頭・副校長・校長	18.4	39.5	31.6	10.5	38
	会計年度任用職員・臨時的任用職員	5.2	21.2	50.9	22.6	477



(2) 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)

【設問(1)で「強く感じることもある」「感じることもある」と答えた職員】

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」(58.0%)が最も高く、「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」(40.3%)、「休暇が取りにくい環境にあるから」(39.5%)と続く。

性別でみると、女性では、上記の全体の理由に加え、「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ってしまうから」の回答割合が43.7%と高い水準にあり、男性(30.9%)との比較で最も大きな差異が生じた。

職位別では、常勤の職のうち、『係長』を除くすべての区分で、「勤務時間外に対応せざるを得ない業務があるから」の回答割合が最も高い理由として挙げられている。特に、教育分野では、『教諭』『総括教諭』が8割弱、『教頭・副校長・校長』では95.5%に上った。

また、管理職の役職段階にある『課長級以上』『教頭・副校長・校長』は、他の区分と比較し、「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」の回答割合が高い。

一方、『会計年度任用職員・臨時的任用職員』では、「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ってしまうから」の回答割合が最も高い理由として挙げられた。

区分	回答	割合(%)									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	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	で、周りに迷惑をかけると思ってしまうから	その他	
	男性	58.4	40.9	21.2	38.9	6.2	2.5	32.9	30.9	8.4	514
	女性	57.5	38.5	26.4	41.4	8.3	3.8	25.5	43.7	9.4	659
	どちらでもない	75.0	37.5	12.5	37.5	0.0	12.5	25.0	25.0	12.5	8
全体(合計)		58.0	39.5	24.0	40.3	7.4	3.3	28.7	38.0	9.0	1,181
職位別内訳	職員	50.0	35.6	21.9	30.9	7.8	6.3	22.2	39.4	8.4	320
	主任・指定担当係長	53.2	39.2	23.4	36.8	9.4	2.9	24.0	39.8	11.1	171
	係長(指定担当係長を除く)	46.2	26.9	25.6	48.7	7.7	0.0	39.7	29.5	12.8	78
	課長補佐	58.1	35.5	19.4	38.7	9.7	0.0	22.6	19.4	12.9	31
	課長級以上	59.2	40.8	20.4	36.7	6.1	2.0	42.9	24.5	12.2	49
	教諭	77.8	52.6	31.9	55.6	4.9	3.3	35.6	44.7	4.0	329
	総括教諭	78.2	41.8	25.5	58.2	1.8	1.8	36.4	41.8	0.0	55
	教頭・副校長・校長	95.5	63.6	4.5	36.4	0.0	0.0	59.1	18.2	0.0	22
	会計年度任用職員・臨時的任用職員	24.6	19.0	14.3	18.3	13.5	0.8	14.3	31.7	21.4	126

(3) 育児休業の取得状況(複数回答可)

【令和4年4月1日以降に子が産まれた職員、またはこれから子が産まれる予定の職員】

上記要件に該当する職員のうち、育児休業を「希望する期間取得した(する予定)」が69.9%、「本来の希望より短い期間取得した(する予定)」は14.3%、「取得しなかった(しない予定)」は15.8%となった。

性別でみると、「希望する期間取得した(する予定)」の女性の回答割合が85.5%であったのに対し、男性は53.2%にとどまり、さらに「取得しなかった(しない予定)」は31.0%であった。

職位別では、『職員』『主任・指定担当係長』『教諭』については、「希望する期間取得した(する予定)」の回答割合が6割から7割代であった一方、『係長』『課長級以上』や『総括教諭』『教頭・副校長・校長』では、「本来の希望より短い期間取得した(する予定)」、「取得しなかった(しない予定)」の回答割合が、いずれも5割を超える結果となった。

区分		割合(%)			回答者数(件)
		希望する期間取得した(する予定)	本来の希望より短い期間取得した(する予定)	取得しなかった(しない予定)	
性別	男性	53.2	15.8	31.0	158
	女性	85.8	13.0	1.2	162
	どちらでもない	100.0	0.0	0.0	2
全体(合計)		69.9	14.3	15.8	322
職位別内訳	職員	76.5	11.0	12.5	136
	主任・指定担当係長	60.0	20.0	20.0	35
	係長(指定担当係長を除く)	45.0	15.0	40.0	20
	課長補佐	100.0	0.0	0.0	5
	課長級以上	42.9	42.9	14.3	7
	教諭	75.0	15.4	9.6	104
	総括教諭	35.7	14.3	50.0	14
	教頭・副校長・校長	0.0	0.0	100.0	1

(4) 育児休業の取得が希望より短い期間となった、取得しなかった理由

【設問(3)で「本来の希望より短い期間取得した(する予定)」「取得しなかった(しない予定)」と答えた職員】

全体では、「職場に迷惑を掛けてしまうと思い、遠慮したから」(49.5%)が最も高く、「収入減を心配したから」(29.9%)、「配偶者等(※)が育児休業を取得しており、必要がなかったから」・「業務を一定期間離れることに対する心配があったから」(同率27.8%)と続く。

性別でみると、「配偶者等(※)が育児休業を取得しており、必要がなかったから」と回答した男性が36.5%であったのに対し、女性では43.5%が「その他」と回答しており、その背景には個々の事情に応じた多様な理由があることが推測される。

※「配偶者等」には、事実上婚姻関係と同様の事情にある者で、対象となる子の認知を行っている場合を含む。

区分	回答	割合(%)											回答者数(件)
		身 近 に 取 得 し て い る 男 性 職 員 が い な か つ た か ら	部 分 休 業 や 特 別 休 暇 で 十 分 だ と 思 っ た か ら	配 偶 者 等 (※) が 育 児 休 業 を 取 得 し て お り 、 必 要 が な か つ た か ら	職 場 を 離 れ た く な か つ た か ら	仕 事 に や り が い を 感 じ て お り 、 職 場 を 離 れ た く な か つ た か ら	家 族 に 反 対 さ れ た か ら	上 司 が 難 色 を 示 し た か ら	職 場 に 迷 惑 を か け て し ま う と 思 い 、 遠 慮 し た か ら	業 務 を 一 定 期 間 離 れ る こ と に 対 す る 心 配 が あ つ 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	
性別	男性	23.0	23.0	36.5	9.5	4.1	9.5	50.0	29.7	31.1	8.1	5.4	74
	女性	0.0	4.3	0.0	0.0	0.0	0.0	47.8	21.7	26.1	0.0	43.5	23
	どちらでもない	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
全体(合計)		17.5	18.6	27.8	7.2	3.1	7.2	49.5	27.8	29.9	6.2	14.4	97
職位別内訳	職員	25.0	15.6	18.8	6.3	6.3	9.4	59.4	40.6	28.1	6.3	9.4	32
	主任・指定担当係長	14.3	21.4	35.7	0.0	7.1	14.3	21.4	7.1	42.9	21.4	14.3	14
	係長(指定担当係長を除く)	27.3	27.3	63.6	9.1	0.0	0.0	63.6	27.3	9.1	9.1	18.2	11
	課長補佐	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	課長級以上	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	75.0	4
	教諭	15.4	19.2	11.5	11.5	0.0	7.7	57.7	30.8	38.5	0.0	11.5	26
	総括教諭	0.0	11.1	44.4	11.1	0.0	0.0	33.3	22.2	33.3	0.0	11.1	9
	教頭・副校長・校長	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1

(5) 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家族の有無

全体では、「介護を必要とする人がいる、又は直近1年程度でいた」が22.2%、「介護を必要とする人がいたことはない」が77.8%となった。

職位別でみると、「介護を必要とする人がいる、又は直近1年程度でいた」は『課長補佐』『課長級以上』『総括教諭』『教頭・副校長・校長』の上位職位層で30%を超える結果となった。

(6) 介護休暇等の取得について(複数回答可)

【設問(5)で「介護を必要とする人がいる、又は直近1年程度でいた」と答えた職員】

全体では、「介護休暇等を取得した、『教諭』『総括教諭』で「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」「短期介護休暇等を取得していない、しなかった」の合計がそれぞれ30%を超えており、他の職位に比べ休暇等の取得率が高い状況にある。

(5) 介護が必要な家族の有

区分	回答	割合(%)		回答者数(件)
		介護を必要とする人がいる又は直近1年程度でい	介護を必要とする人がいない	
	男性	21.0	79.0	1,012
	女性	23.3	76.7	1,099
	どちらでもない	16.7	83.3	12
全体(合計)		22.2	77.8	2,123
職位別内訳	職員	16.8	83.2	595
	主任・指定担当係長	23.3	76.7	266
	係長(指定担当係長を除く)	23.2	76.8	125
	課長補佐	33.9	66.1	56
	課長級以上	31.2	68.8	93
	教諭	16.1	83.9	397
	総括教諭	34.2	65.8	76
	教頭・副校長・校長	39.5	60.5	38
	会計年度任用職員・臨時的任用職員	26.6	73.4	477

(6) 介護休暇等の取得について

区分	回答	割合(%)				回答者数(件)
		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	短期介護休暇を取得している、取得した	介護休暇等を取っていない、しなかった	
	男性	7.0	0.0	13.6	80.3	213
	女性	5.5	2.0	14.5	79.7	256
	どちらでもない	0.0	0.0	50.0	50.0	2
全体(合計)		6.2	1.1	14.2	79.8	471
職位別内訳	職員	9.0	1.0	18.0	74.0	100
	主任・指定担当係長	3.2	1.6	9.7	87.1	62
	係長(指定担当係長を除く)	0.0	3.4	20.7	75.9	29
	課長補佐	0.0	0.0	15.8	84.2	19
	課長級以上	3.4	0.0	3.4	93.1	29
	教諭	10.9	3.1	25.0	62.5	64
	総括教諭	3.8	0.0	30.8	65.4	26
	教頭・副校長・校長	0.0	0.0	13.3	86.7	15
	会計年度任用職員・臨時的任用職員	7.1	0.0	5.5	89.0	127

(7) 介護休暇等の取得について(複数回答可)

【設問(6)で「介護休暇等を取っていない、しなかった」と答えた職員】

全体では、「介護サービス(通所・入所・訪問介護等)を利用しているから」(41.0%)が最も高く、「他に介護を担う親族等があり、必要がなかったから」(35.6%)、「職場に迷惑をかけてしまうと思い、遠慮したから」(24.2%)と続く。

職位別では、『教諭』『総括教諭』で「職場に迷惑をかけてしまうと思い、遠慮したから」が40%を超えており、他の職位より高い割合となった。

区分	回答	割合 (%)											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	介護に係る休暇制度を知らなかったから	仕事にやりがいを感じており、職場を離れたくなかったから	家族に反対されたから	上司が難色を示したから	職場に迷惑をかけてしまうと思ひ、遠慮したから	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	その他	
	男性	40.4	38.0	8.8	2.3	0.6	0.6	22.8	11.7	7.6	4.1	17.0	171
	女性	41.7	33.8	9.8	1.5	0.5	2.0	25.0	9.3	6.9	3.4	22.1	204
	どちらでもない	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	1
全体 (合計)		41.0	35.6	9.3	1.9	0.5	1.3	24.2	10.6	7.2	3.7	19.7	376
職位別内訳	職員	35.1	39.2	9.5	1.4	1.4	2.7	24.3	6.8	9.5	6.8	14.9	74
	主任・指定担当係長	31.5	29.6	1.9	1.9	0.0	5.6	29.6	9.3	7.4	3.7	27.8	54
	係長 (指定担当係長を除く)	31.8	40.9	13.6	4.5	0.0	0.0	22.7	9.1	4.5	9.1	13.6	22
	課長補佐	50.0	62.5	0.0	0.0	0.0	0.0	18.8	0.0	12.5	6.3	12.5	16
	課長級以上	51.9	33.3	7.4	0.0	0.0	0.0	18.5	25.9	3.7	0.0	11.1	27
	教諭	35.0	47.5	7.5	2.5	2.5	0.0	42.5	17.5	7.5	5.0	7.5	40
	総括教諭	35.3	41.2	11.8	0.0	0.0	0.0	41.2	17.6	11.8	0.0	29.4	17
	教頭・副校長・校長	53.8	38.5	0.0	7.7	0.0	0.0	15.4	15.4	0.0	0.0	38.5	13
	会計年度任用職員・臨時的任用職員	48.7	26.5	15.0	1.8	0.0	0.0	15.9	8.0	6.2	1.8	23.9	113

(8) 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)

全体では、「業務の効率化を図る取組の検討と実施」(55.5%)の回答割合が最も高く、「休暇を取得しやすい職場風土の醸成」(48.5%)、「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)」(48.4%)と続く。

性別で見ると、「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、介護支援制度、医療制度の充実」の回答割合は、女性が男性より、それぞれ10%ポイント以上高い結果となった。

職位別では、『教諭』『総括教諭』『教頭・副校長・校長』の、「ワーク・ライフ・バランスデーやノー残業デーの徹底」についての回答割合が、行政分野の職と比較し高い状況にあることから、教育分野での取組の拡充等、今後の検討が求められる。

区分	回答	割合(%)									回答者数(件)
		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	上司や同僚職員の理解	家事、育児、介護等に関する役割分担の見直し	差出勤(在宅勤務等)	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)	保育環境、介護支援制度、医療制度の充実	
	男性	54.2	23.0	50.8	22.3	33.0	10.6	41.9	21.9	13.6	1,012
	女性	56.6	26.8	46.4	22.0	33.0	17.3	54.4	34.0	10.6	1,099
	どちらでもない	75.0	16.7	41.7	25.0	33.3	25.0	50.0	41.7	25.0	12
全体(合計)		55.5	25.0	48.5	22.2	33.0	14.1	48.4	28.3	12.1	2,123
職位別内訳	職員	50.4	26.1	56.3	25.0	36.6	14.5	45.7	25.9	8.9	595
	主任・指定担当係長	58.3	22.2	59.0	23.3	35.3	15.0	51.1	28.9	16.2	266
	係長(指定担当係長を除く)	61.6	15.2	42.4	17.6	32.8	14.4	53.6	21.6	18.4	125
	課長補佐	62.5	14.3	42.9	25.0	33.9	5.4	39.3	19.6	16.1	56
	課長級以上	63.4	14.0	45.2	22.6	29.0	12.9	44.1	30.1	18.3	93
	教諭	70.5	42.3	51.6	25.7	33.2	14.4	54.2	34.0	12.8	397
	総括教諭	75.0	32.9	42.1	26.3	32.9	5.3	63.2	31.6	9.2	76
	教頭・副校長・校長	71.1	36.8	42.1	21.1	28.9	15.8	42.1	28.9	23.7	38
	会計年度任用職員・臨時的任用職員	39.6	14.5	34.6	15.3	28.1	15.5	44.2	28.1	9.4	477

6 職場の人材育成

(1) 人材育成基本方針に対する理解度

全体では、「十分理解している」「ある程度理解している」の回答割合は44.7%であり、半数を下回る結果となった。

職位別では、行政分野、教育分野いずれの区分においても、「理解している」と回答した割合は、職位が高くなるにつれ高くなる傾向がみられた。一方、『会計年度任用職員・臨時的任用職員』では、「理解している」と回答した割合は21.8%にとどまり、本市職員として、理解の促進を図る取組が必要と考える。

(2) 仕事をする上で何を期待されているかの理解度

全体では、「十分理解している」「ある程度理解している」の合計が88.0%となり、自らに求められる「期待」への認識は、極めて高い水準にあるといえる。

特に、職位別として、『教頭・副校長・校長』における「十分理解している」の回答割合は52.6%であり、他の区分と比較し、突出して高い状況となった。

(1) 人材育成基本方針に対する理解

区分		割合(%)				回答者数(件)
		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	
性別	男性	9.6	43.6	33.0	13.8	1,012
	女性	3.8	33.1	41.9	21.1	1,099
	どちらでもない	0.0	50.0	16.7	33.3	12
全体(合計)		6.5	38.2	37.5	17.7	2,123
職位別内訳	職員	5.7	38.3	41.3	14.6	595
	主任・指定担当係長	8.3	57.1	28.6	6.0	266
	係長(指定担当係長を除く)	9.6	65.6	24.0	0.8	125
	課長補佐	12.5	71.4	14.3	1.8	56
	課長級以上	20.4	68.8	8.6	2.2	93
	教諭	4.8	26.4	43.3	25.4	397
	総括教諭	5.3	31.6	47.4	15.8	76
	教頭・副校長・校長	26.3	63.2	7.9	2.6	38
	会計年度任用職員・臨時的任用職員	2.5	19.3	45.7	32.5	477

(2) 仕事をする上で何を期待されているかの理解

区分		割合(%)				回答者数(件)
		十分理解している	ある程度理解している	あまり理解していない	理解していない	
性別	男性	22.3	66.2	8.5	3.0	1,012
	女性	15.8	71.9	10.4	1.9	1,099
	どちらでもない	8.3	66.7	0.0	25.0	12
全体(合計)		18.9	69.1	9.4	2.5	2,123
職位別内訳	職員	17.0	67.2	13.4	2.4	595
	主任・指定担当係長	16.2	73.3	8.3	2.3	266
	係長(指定担当係長を除く)	12.0	80.0	6.4	1.6	125
	課長補佐	26.8	62.5	10.7	0.0	56
	課長級以上	16.1	74.2	8.6	1.1	93
	教諭	12.3	73.3	10.3	4.0	397
	総括教諭	25.0	69.7	3.9	1.3	76
	教頭・副校長・校長	52.6	42.1	5.3	0.0	38
	会計年度任用職員・臨時的任用職員	26.0	64.8	6.3	2.9	477

(3) 人材育成の取組状況について

全体として、肯定的回答の割合が高く、「(ウ) あなたは、今の仕事を通じて自分自身が成長していると感じていますか」(80.7%)、「(ア) あなたの職場は直属の上司が、部下に対して積極的に指導・育成にあたっていますか」(69.7%)、「(イ) 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ますか」(66.8%)、「(エ) あなたは、今の職場で自分がよい仕事をしていると認められている(褒められている)と感じますか」(66.5%)と続いており、人材育成のアプローチは、概ね肯定的に捉えられているといえる。

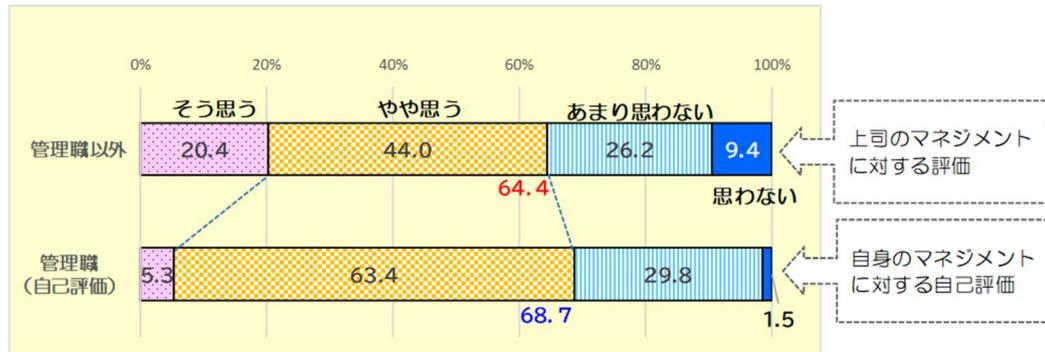


7 管理職のマネジメント

管理職のマネジメントに関する設問（１）から（８）については2,123人が回答。

管理職以外（1,992人）、管理職（131人：『課長級以上』及び『教頭・副校長・校長』）いずれも同様の選択肢（４段階）を用いたが、管理職については、自身のマネジメントの実施状況を自己評価として回答した。

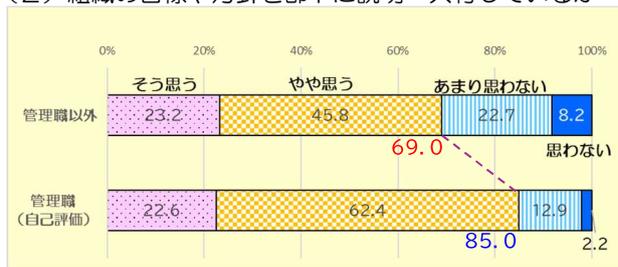
（１）管理職のマネジメントが十分であると感じるか



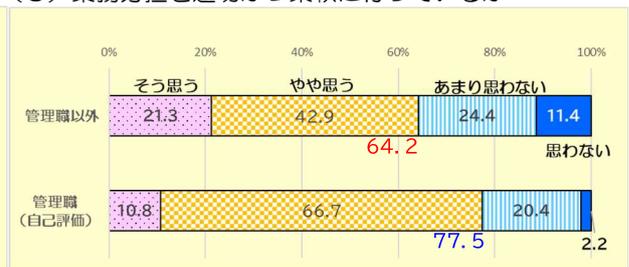
管理職のマネジメント全般に関する回答状況を、管理職以外と管理職でみると、「そう思う」「やや思う」の肯定的回答については、管理職以外が64.4%、管理職が68.7%と同水準となった。

その他、個々のマネジメントの状況に関する管理職以外の結果では、「そう思う」「やや思う」の肯定的回答の割合が高かった項目は、「（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」（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」（69.0%）、「（７）管理職がワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいるか」（66.2%）と続き、その他の項目でもいずれも50%を上回った。

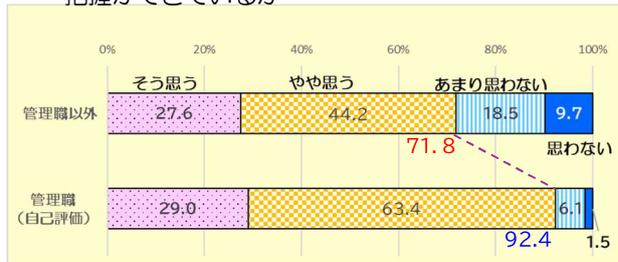
（２）組織の目標や方針を部下に説明・共有しているか



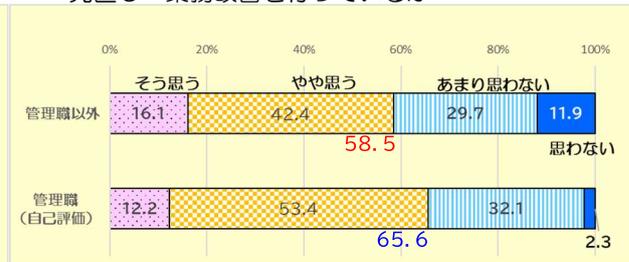
（３）業務分担を適切かつ柔軟に行っているか



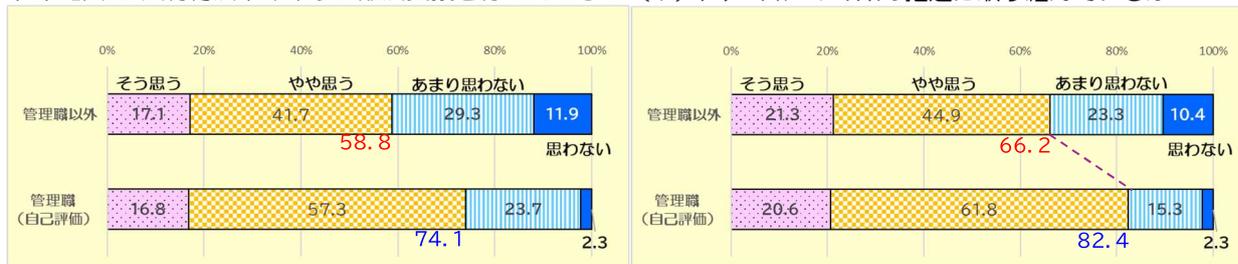
（４）積極的なコミュニケーションにより職場の状況把握ができているか



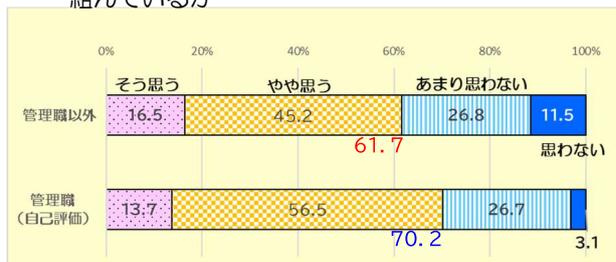
（５）管理職が中心となってコスト意識を重視した事業見直し・業務改善を行っているか



(6) 部下の人材育成やキャリア形成支援を行っているか (7) ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいるか



(8) 多様な人材が活躍できる職場環境の整備に取り組んでいるか



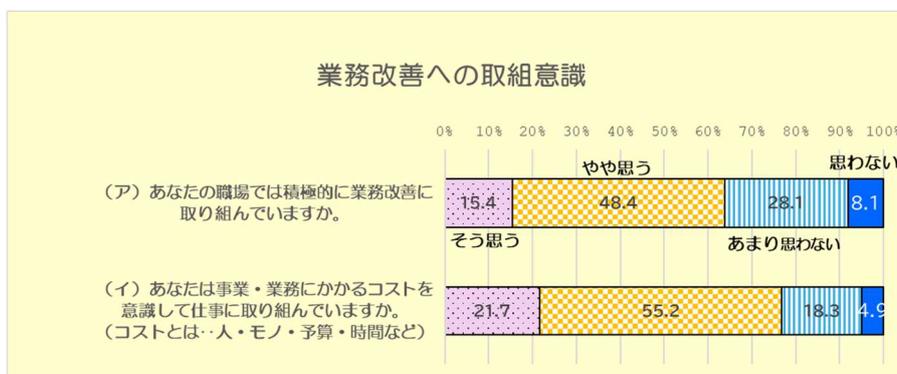
一方、管理職の自己評価では、肯定的回答の割合は、「(4) 管理職が部下と積極的にコミュニケーションを取り、職場の情報が把握できる状況を作っているか」(92.4%)が最も高く、「(2) 管理職が組織の目標や方針を部下に説明し、共有しているか」(85.0%)、「(7) ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいるか」(82.4%)と続く。

管理職以外と管理職の回答を比較すると、いずれの項目においても、管理職が自己評価として肯定的に捉えていることが分かる。特に、管理職以外と管理職との評価のギャップ(「そう思う」「やや思う」の回答割合の差)が大きい項目として、「(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」(20.6%ポイント差)、「(7) ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいるか」(16.2%ポイント差)、「(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」(16.0%ポイント差)が挙げられる。

8 業務改善

(1) 業務改善に対する取組

「そう思う」「やや思う」の回答割合は、「(ア) あなたの職場では積極的に業務改善に取り組んでいますか」で63.8%、「(イ) あなたは事業・業務にかかるコストを意識して仕事に取り組んでいますか。(コストとは・人・モノ・予算・時間など)」で76.9%となった。



(2) 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つまで選択回答可)

全体では、「業務としての明確な位置づけ」(44.1%)が最も高く、「目的の浸透」(40.0%)、「改善事例や方法の提示」(38.5%)と続く。

職位別でみると、「業務としての明確な位置づけ」は、約半数の職員が選択している。

区分	回答	割合(%)									回答者数(件)
		目的の浸透	意識向上のための啓発活動	上司の理解	改善事例や方法の提示	業務としての明確な位置づけ	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	その他	
	男性	41.9	28.1	26.4	34.6	42.7	29.2	21.1	10.4	5.6	1,012
	女性	38.3	25.2	29.1	42.5	45.7	19.2	20.2	15.6	3.8	1,099
	どちらでもない	33.3	25.0	16.7	8.3	25.0	25.0	33.3	0.0	16.7	12
全体(合計)		40.0	26.6	27.7	38.5	44.1	24.0	20.7	13.0	4.8	2,123
職位別内訳	職員	39.5	25.9	30.1	33.8	38.2	30.4	17.3	11.6	3.9	595
	主任・指定担当係長	36.5	27.8	31.2	33.8	47.7	24.4	18.4	16.2	4.1	266
	係長(指定担当係長を除く)	39.2	28.0	23.2	30.4	50.4	36.8	28.8	12.0	6.4	125
	課長補佐	32.1	42.9	16.1	41.1	55.4	28.6	14.3	8.9	7.1	56
	課長級以上	55.9	21.5	21.5	38.7	47.3	25.8	32.3	8.6	10.8	93
	教諭	31.0	19.1	27.7	44.1	48.9	23.4	28.0	14.6	5.0	397
	総括教諭	42.1	31.6	19.7	40.8	50.0	15.8	34.2	9.2	2.6	76
	教頭・副校長・校長	44.7	42.1	15.8	50.0	50.0	2.6	36.8	5.3	5.3	38
	会計年度任用職員・臨時任用職員	47.4	29.6	28.9	43.0	40.7	15.1	13.2	14.5	4.4	477

(3) デジタル技術やデータ活用(※)を意識した業務への取組

全体では、「取り組んでいる」「どちらかといえば取り組んでいる」の回答割合は、回答者2,123人中、58.5%であった。

このうち、「担当業務が該当しない」と回答した職員(349人)を除いた回答者1,774人でみると、「取り組んでいる」(17.7%)、「どちらかといえば取り組んでいる」(52.3%)の肯定的回答の割合は70.0%となり、多くの職員が、業務上におけるデジタル技術等の活用を意識していることがうかがえる。

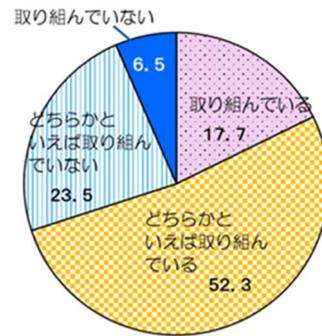
職位別では、教育分野の『教諭』『統括教諭』『教頭・副校長・校長』において、「取り組んでいる」「どちらかといえば取り組んでいる」の合計がいずれも75%を超えている。

※デジタル技術やデータ活用

- ・Excel(関数を使用した処理など)、RPA(定型的なパソコン操作をソフトウェアのロボットにより自動化するツール)、AI等の活用
- ・e-KAWASAKI、Logoフォーム等を活用した電子申請やアンケート調査
- ・オンライン会議やテレワーク(在宅勤務・モバイルワーク・サテライトオフィス)の実施
- ・統計情報やビックデータ等を活用しての政策立案など

区分	回答	割合(%)					回答者数(件)
		取り組んでいる	どちらかといえば取り組んでいる	どちらかといえば取り組んでいない	取り組んでいない	担当業務が該当しない	
性別	男性	18.0	42.5	20.5	5.9	13.1	1,012
	女性	11.6	45.0	18.9	5.1	19.4	1,099
	どちらでもない	41.7	16.7	16.7	0.0	25.0	12
全体(合計)		14.8	43.7	19.6	5.5	16.4	2,123
職位別内訳	職員	15.8	35.1	19.7	8.6	20.8	595
	主任・指定担当係長	8.3	46.6	26.3	7.9	10.9	266
	係長(指定担当係長を除く)	16.0	54.4	24.0	0.8	4.8	125
	課長補佐	12.5	67.9	14.3	3.6	1.8	56
	課長級以上	16.1	52.7	25.8	4.3	1.1	93
	教諭	24.4	55.4	15.4	1.8	3.0	397
	総括教諭	18.4	56.6	25.0	0.0	0.0	76
	教頭・副校長・校長	10.5	68.4	21.1	0.0	0.0	38
	会計年度任用職員・臨時的任用職員	8.6	31.4	16.8	6.3	36.9	477

デジタル技術等を意識した取組状況(%)
(担当業務が該当しないと回答した職員(349人)を除く)



Ⅲ 分析・考察

1 「人材確保（就労継続意欲）」について

「地方公務員の退職状況等調査」（総務省）によると、2022年度の普通退職者は、30歳未満が4,244人で2013年度比2.7倍、30歳以上40歳未満では4,173人で同3.1倍となっており、若手職員を中心とした離職の問題は多くの自治体における課題といえる¹。

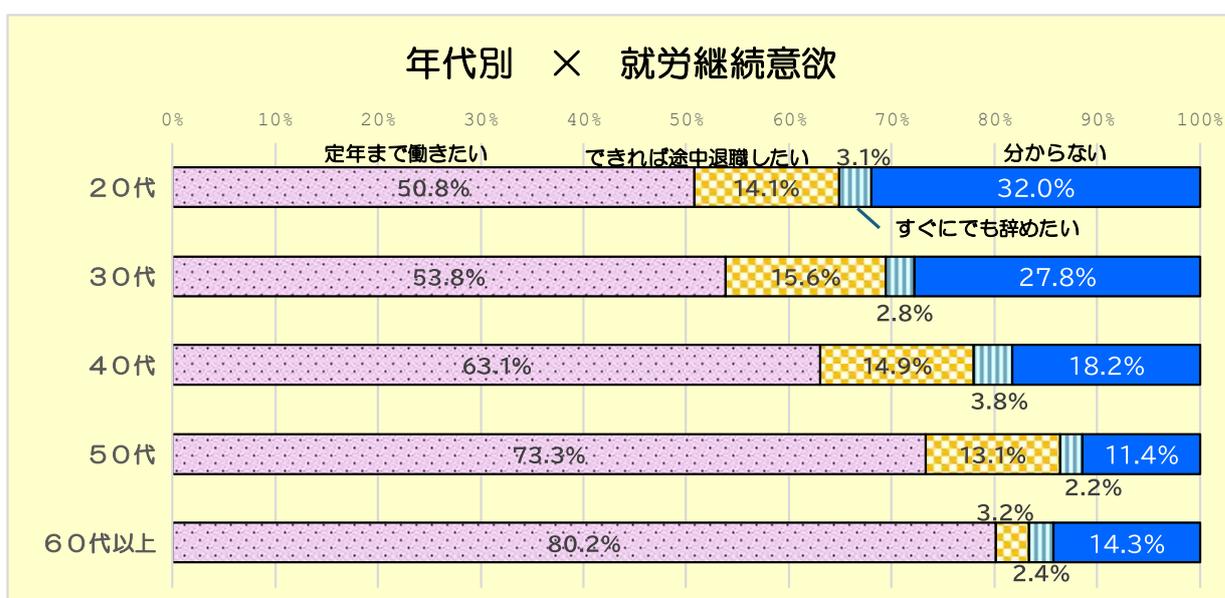
本市でも、喫緊の課題として対策が求められる中、本アンケートにおいて「川崎市職員としていつまで働きたいと思いますか」（以下【就労継続意欲】という。）の項目を設けたところ、P11からP12にも記載のとおり、「定年まで働きたい」の回答割合が62.6%、「途中退職、すぐにも辞めたい」が16.5%、「分からない」が2割強の結果となった。

（1）性別・年代による分析

属性別にみると、【性別】では、「定年まで働きたい」女性の回答割合は53.5%であり、男性の70.2%より低い状況にある。また、「分からない」の回答割合は、女性が27.0%であるのに対し、男性は15.8%にとどまり、このことから、特に、女性の就労継続意欲を高める対応が重要といえる。

【年代】別にみると、下図の通り、年代が若いほど、「定年まで働きたい」との回答割合は低く、定年までの残存年数の長さとの関連性がみられるが、「できれば途中退職したい・すぐにも辞めたい」の回答割合は40代（18.7%）が最も高い状況にある。

一方、20代、30代において「分からない」と回答した割合は30%程度となっており、こうした職員層に対して、将来の見通しを持てるよう、キャリア形成に関する支援等を強化していく取組が必要といえる。

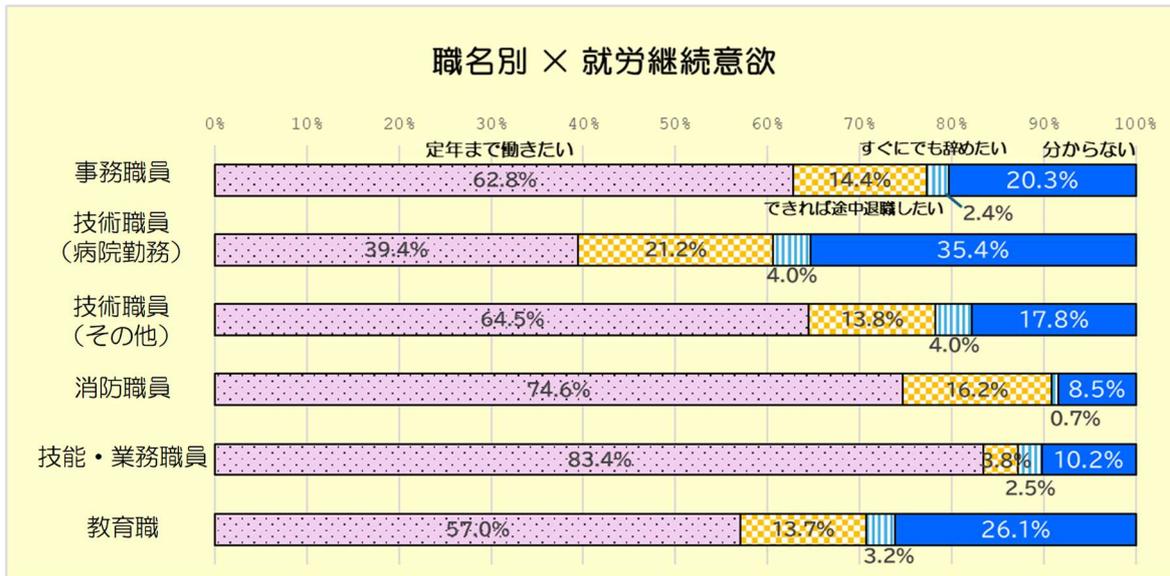


¹ [自治体退職者10年で2倍 目立つ若手、待遇不満も：山陽新聞デジタル | さんデジ](#)

(2) 職名による分析

同様に、【就労継続意欲】を【職名】別でみると、下図の通り、「定年まで働きたい」の回答割合は、『技能業務職員』(83.4%)で最も高い。

一方、『技術職員(病院勤務)』は39.4%、『教育職』は57.0%との回答割合であり、また両職における「分からない」の回答は、それぞれ35.4%、26.1%と、いずれも他の職との比較において特に就労継続意欲に関する課題が大きい。



(3) 他の設問との関連性(オッズ比)

以下、【就労継続意欲】と次の設問の回答結果との関連性を検証した。

具体的には、以下設問(要素)に対する意識・意欲等が「高い」職員と「低い」職員とで、「定年まで働きたい」、それ以外(「途中退職、すぐにでも辞めたい」、「分からない」)の回答割合がどの程度異なるか、オッズ比※²を用いて分析するものとする。

- ・「あなたは、現在の仕事にやりがいを感じていますか」(以下【やりがい】という。)
- ・「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」(以下【満足度】という。)
- ・「あなたは、今後の働き方に関する将来像を意識していますか」(以下【キャリア意識】という。)
- ・「あなたは将来、管理職になりたいと思いますか」(以下【昇任意欲】という。)
- ・「あなたは仕事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」(以下【ワーク・ライフ・バランス】という。)

² ※オッズ比(Odds Ratio)とは、ある出来事が起こる「割合の比率(オッズ)」を比較する指標で、2つのグループ間でその出来事がどれくらい起こりやすいかを示します。たとえば、A群がB群の2倍のオッズ比を持つ場合、「A群はB群よりも、その出来事が起こる割合が2倍高い」と解釈されます。ただしこれは「2倍の確率で起こる」という意味ではなく、「起こる」「起こらない」の比率が2倍であることを示します。統計モデルでは、要因の影響を比較するのに適した指標として広く用いられます。

その結果、最もオッズ比が大きき要素は【やりがい】であり、やりがいがある職員は、やりがいがない職員の4.2倍、「定年まで働きたい」と回答した割合が高いことが確認された。

また同様に、【満足度】【昇任意欲】においても、肯定的な回答をした職員と、否定的な回答をした職員において、それぞれ3.8倍、3.0倍のオッズ比が得られた。

この検証結果から、【やりがい】や【満足度】を高くしていくことが、離職防止対策に有用であるといえる。また、【昇任意欲】と【就労継続意欲】との関連性も強いことから、引き続き、昇任意識を高める働きかけを進めていくことも重要である。

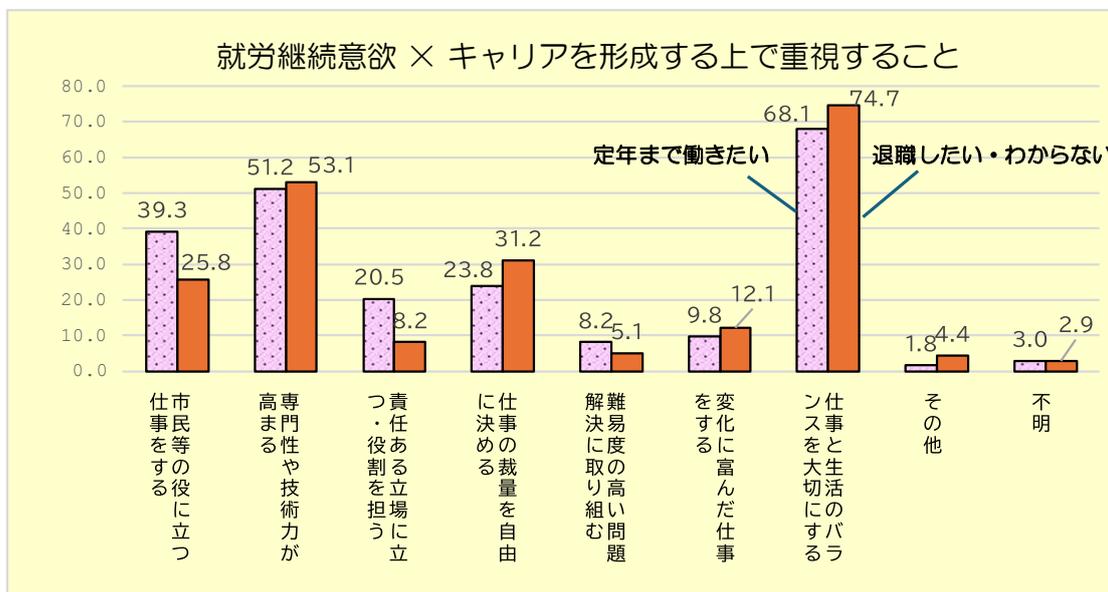
(4) キャリア形成との関連性

一方、【就労継続意欲】と、自身のキャリアに関して重視する要素の関係性を分析するため、キャリア形成に関する設問「本市職員としてのキャリアを築いていく上で重視することは何ですか」の回答結果をクロス集計により検証した。

その結果、【就労継続意欲】が高い層（定年まで働きたい）、低い層（退職したい・わからない）いずれも「仕事と生活のバランスを大切にする」「専門性や技術力が高まる」の回答が上位となった。

また、高い層では「市民等の役に立つ仕事をする事」、低い層では「仕事のペースを自分の裁量で自由に決めること」を重視する傾向がみられた。

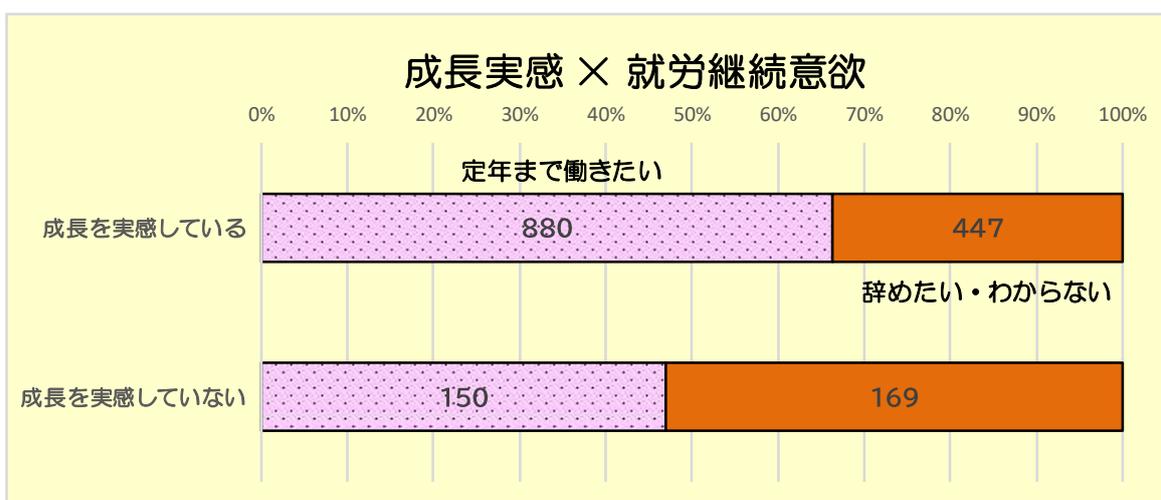
この検証結果から、個々の状況を踏まえた適切なアプローチをすることにより、職員の【就労継続意欲】の改善につながることを期待される。



(5) 人材育成・管理職のマネジメントとの関連性

「職場の人材育成」への取り組み（P22-23 参照）や、「管理職のマネジメント」（P24-25 参照）の充実と【就労継続意欲】との関連性について、各設問に肯定的に回答した職員と、否定的に回答した職員とで、【就労継続意欲】が高い層（定年まで働きたい）、低い層（辞めたい・わからない）の回答割合がどの程度異なるか、オッズ比を用いて分析した。

その結果、人材育成に関しては、「仕事で成長を感じている」の設問（以下【成長実感】という。）で、オッズ比が2.2倍、「仕事で何を期待されているかを理解している」の設問（以下【期待理解】という。）で2.4倍と高く、自身の成長や期待感を実感でている職員ほど、「定年まで働きたい」と思う傾向が強いことが分かった。



また管理職のマネジメント状況では、オッズ比が2倍を超える要素はなかったものの、「業務分担を柔軟に行っている」（以下【柔軟な業務分担】という。）で1.7倍、「ワーク・ライフ・バランスを推進している」で1.6倍となっており、これらのマネジメントの実施状況が、職員の就労継続意欲に影響していることは認識しておく必要がある。

(6) 人材確保（就労継続意欲）に関するまとめ

上記のとおり、【就労継続意欲】に関する分析では、全体の約62.6%が「定年まで働きたい」と回答する一方、「途中退職、すぐにでも辞めたい」が16.5%、また、2割強の職員が、将来について不明確な回答を示している。特に、性別や年代、職名による差が顕著で、女性や若年層、特定の職務において【就労継続意欲】が低い傾向が見受けられた。また、【やりがい】や【満足度】、【昇任意欲】といった要因との関連性として、これらの指標が高い職員ほど、就労継続意向が高いことが示された。

こうした検証結果から、これらの向上に資する取組として、自己の成長実感等の機会や、ワーク・ライフ・バランスの更なる推進、適切な業務量や配置調整、管理職の魅力の向上等が離職の防止に有効であり、これらの施策を推進することで、職員の定着率向上と組織全体の安定運営が期待できるものとする。

2 「職員のキャリア形成サポート」について

「川崎市人材育成第3期アクションプラン」では、キャリア形成支援の推進によって、意識・意欲の向上に取り組むことを掲げており、本アンケートにおいても、「あなたは、今後の働き方に関する将来像（組織の中で担いたい役割、仕事を通じて実現したいことなど）を意識していますか」（以下【キャリア意識】という。）の項目を設け、キャリア形成において重視する要素を把握するとともに、その支援の内容について確認している。

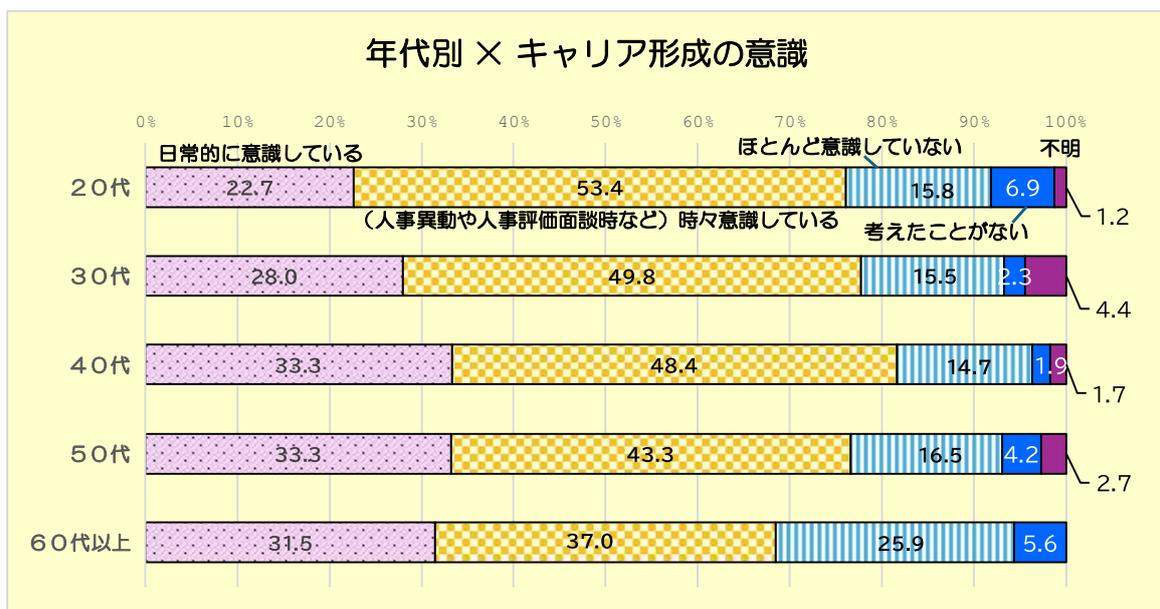
アンケートの集計結果（P8-9 参照）では、「今後の働き方に関する将来像」を意識している職員の割合は、「日常的に意識している」が約3割、「時々意識している」が約5割弱となり、大半の職員が、一定程度キャリアについて意識していることが分かった。

（1）性別・年代による分析

属性別にみると、【性別】での差は僅少で、【職位別】では、『職員』『教諭』が、他の上位職位と比較し、回答割合が5%程度低い状況ではあるものの、大きな差はみられない。

また、【年代】別にみると、60代以上の意識が他の年代と比較しやや低いが、これは、キャリアの集大成の時期として、ごく自然なことと考える。

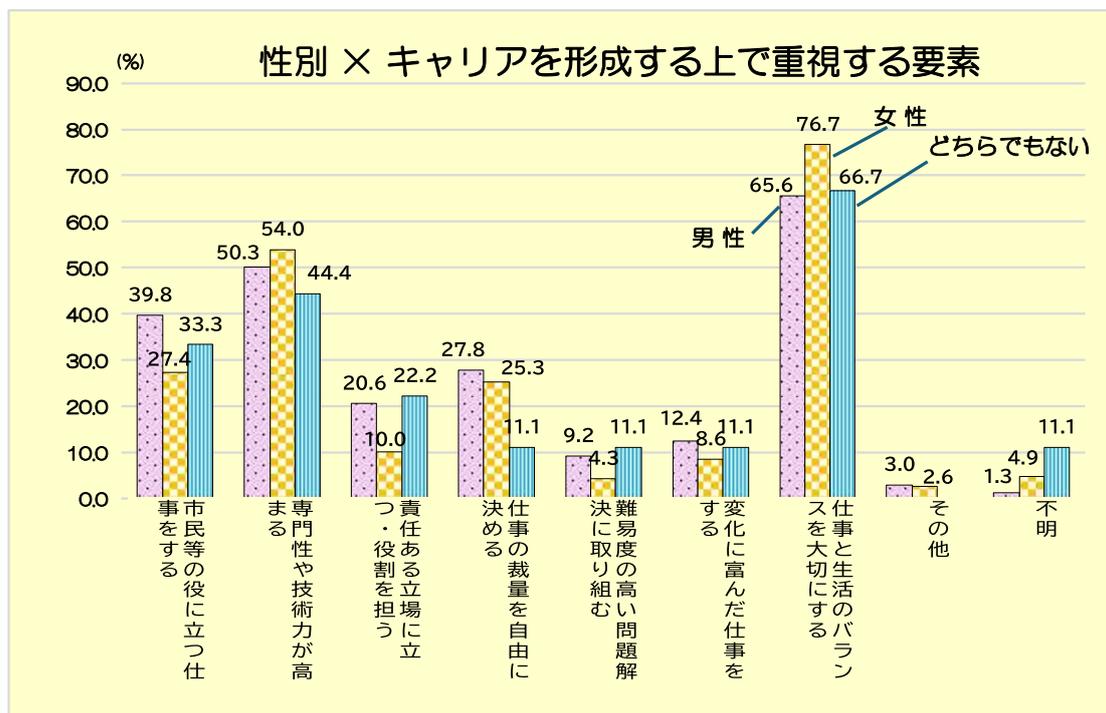
他の年代では、肯定的回答が75%以上と高い状況にあるが、20代で「日常的に意識している」との回答がやや少なく、キャリア初期の学習段階にあることが主な理由であると考えられる。



（2）キャリア形成で重視する内容性別・年代による分析

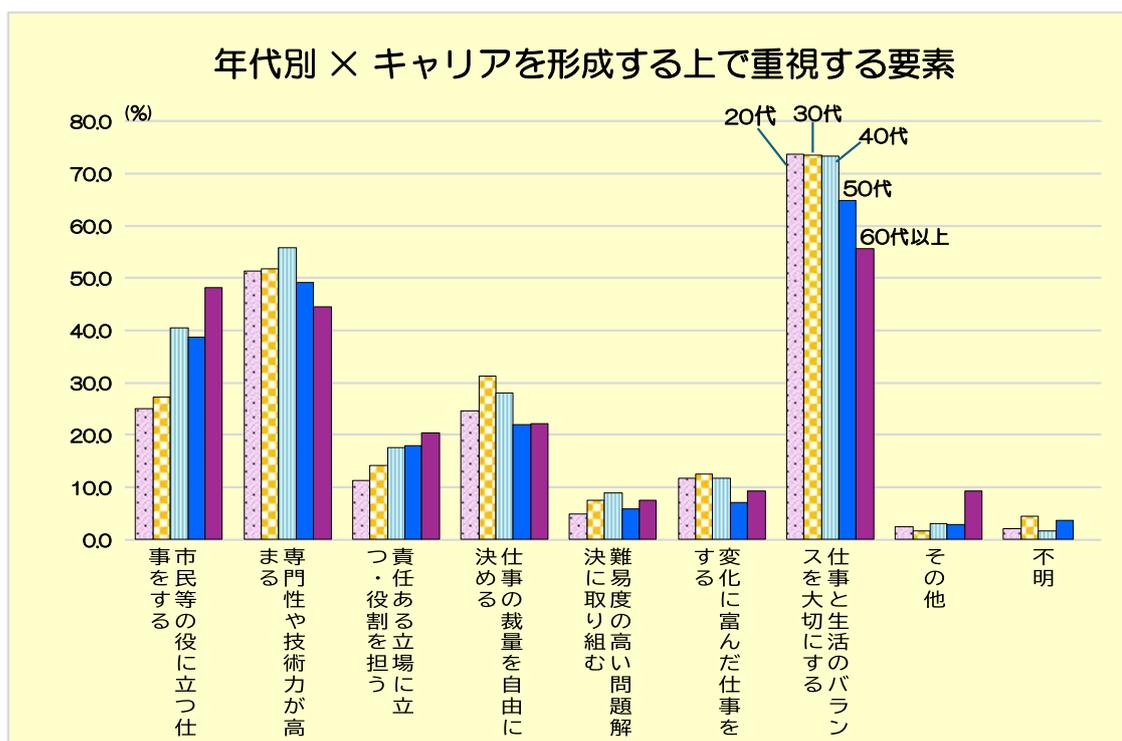
「今後、本市職員としてのキャリアを築いていく上で重視することは何ですか」の設問について、回答結果を【年代】別にみると、アンケートの集計結果（P9-10 参照）のとおり、男女間で「市民等の役に立つ仕事をする事」「組織の中で責任のある立場に立つこと、あるいは責任のある役割を担うこと」「仕事と個人の生活のバランスを大切にしながら仕事をするこ

と」の回答割合に10%ポイント以上の差がみられ、男性では、市民等への貢献や昇任意欲が高い結果である一方、女性は、ワーク・ライフ・バランス重視の傾向がみられた。



また【年代】別でみると、いずれの年代も、上位の要素について同様の傾向がみられ、ワーク・ライフ・バランス重視の回答が高い。特に、20代から40代では、出産・育児等を含めた様々なライフイベントが影響しているものと推測される。

一方、他の年代と比較した場合、20代、30代における市民への貢献に関する回答割合の低さが目立つ。

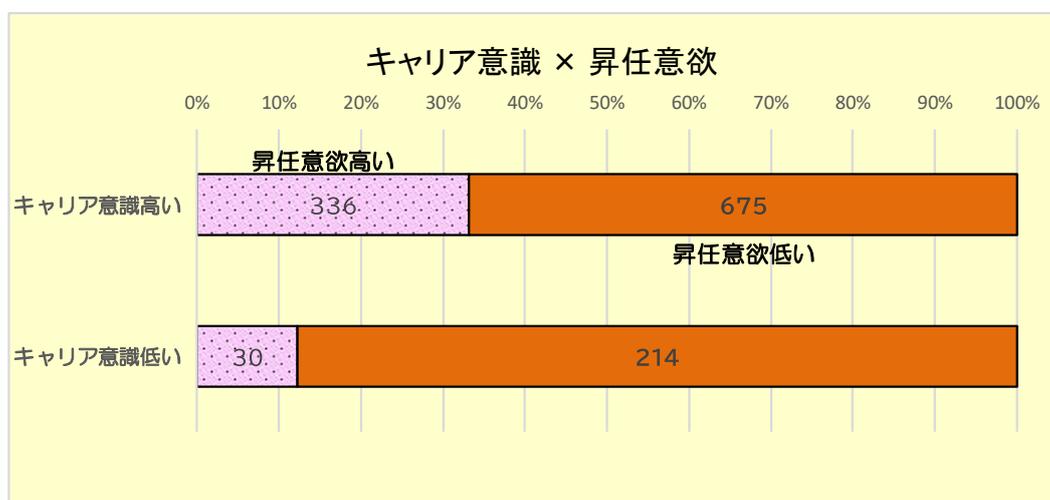


(3) 他の設問との関連性 (オッズ比)

他の設問である【やりがい】、【満足度】、【就労継続意欲】、【昇任意欲】、【ワーク・ライフ・バランス】の回答結果との関連性を検証した。

具体的には、上記設問（要素）に対する意識・意欲等が「高い」職員と「低い」職員とで、キャリアに対する意識の回答がどの程度異なるのか、オッズ比を用いて分析した。

その結果、最もオッズ比が大きな要素は【昇任意向】であり、キャリア意識が高い職員は意識が低い職員より、「管理職になりたい」と思う比率が3.6倍高くなっており、職員のキャリア形成に関する支援が、将来の昇任意欲に影響があることが示唆された。同様に、【やりがい】については、オッズ比が2倍となり、キャリアを意識している職員の方が、やりがいを感じている傾向が強いといえる。

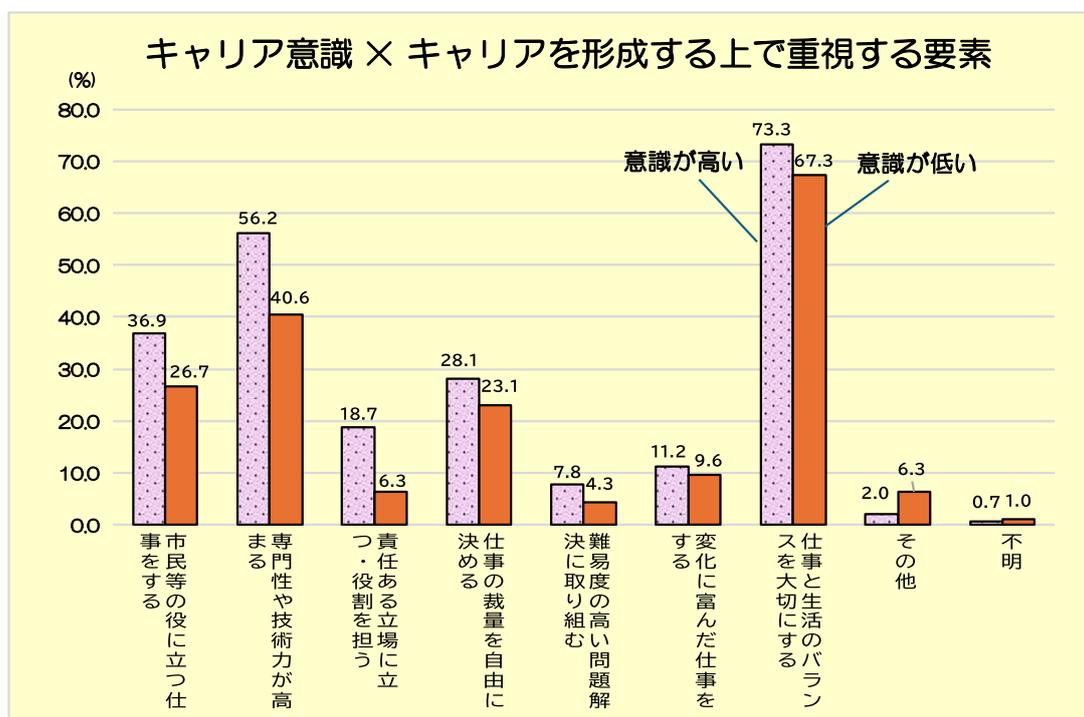


(4) キャリア意識の差異による分析

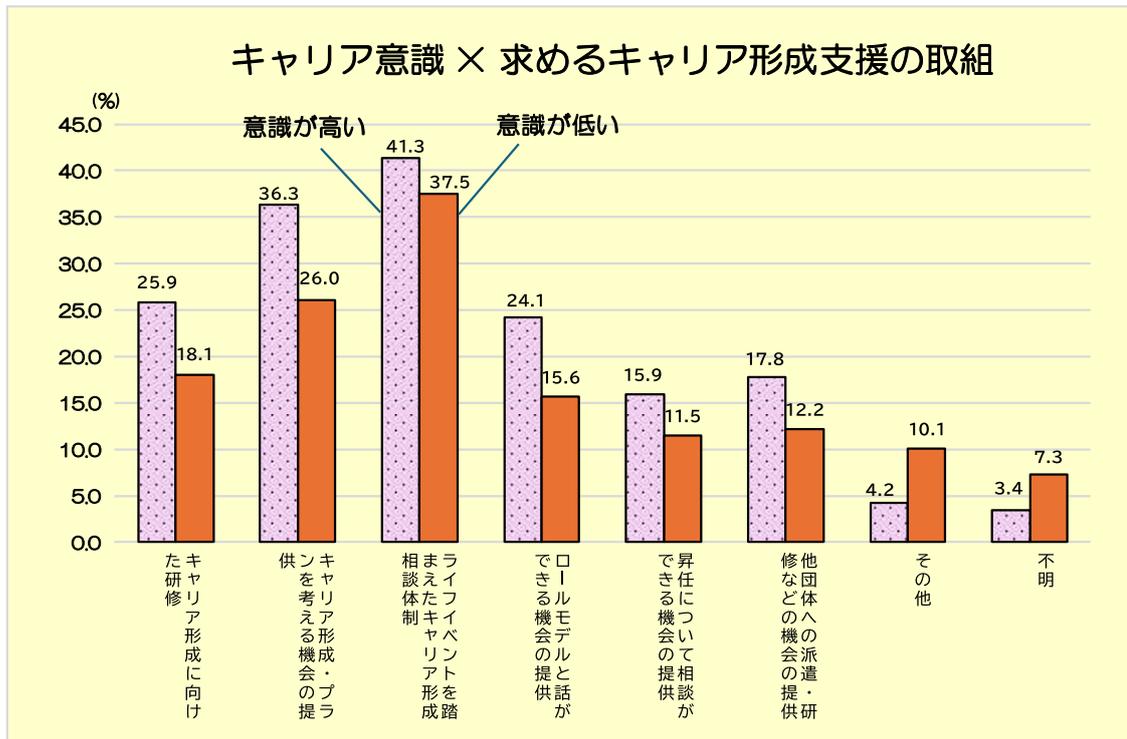
キャリアに対する意識の高低と、「キャリアを築いていく上で重視すること」にどのような違いがあるか、クロス集計により検証した。

その結果、最も回答割合が高かった要素は「仕事と生活のバランスを大切にする」であったが、キャリア意識の高低による差はほとんどない。

一方、「市民等の役に立つ仕事をする」「専門性や技術力が高まる」「責任ある立場に立つ・役割を担う」の要素は、キャリア意識が高い職員と低い職員との比較で、回答割合に10%ポイント以上の差が生じており、「貢献」「成長」「昇任」への意識を高めることは、個々のキャリアに対する意識の向上にも有用といえそうだ。



同様に、キャリア意識の高低によって、求めるキャリア形成支援の取組に違いがあるか、クロス集計により分析したところ、下図のとおり、「キャリア形成・プランを考える機会の提供」においての差が最も大きいことが確認された。



(5) 管理職によるマネジメントとの関連性 (オッズ比)

「管理職のマネジメント」の状況が、【キャリア意識】にどのように影響するのか、マネジメントに関する各項目に肯定的に回答した職員と否定的に回答した職員とで、キャリアに対する意識の回答がどの程度異なるのか、オッズ比を用いて分析した。

その結果、オッズ比が2倍を超えるものはなかったものの、「人材育成やキャリア形成の支援を行っているか」(以下【キャリア形成支援】という。)、 「ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいるか」において、オッズ比1.8倍と一定の傾向がみられた。

(6) 職員のキャリア形成サポートに関するまとめ

上記のとおり、【キャリア意識】に関する分析では、全体の約8割が、一定程度、今後の働き方に関する将来像(キャリア)を意識していることが確認された。

一方、若年層においては、キャリア形成への意識・取組は探索段階に留まる傾向があり、また、キャリア形成において重視する項目として、特に女性では、ワーク・ライフ・バランスを重視する傾向がみられたことなどから、性別や年代等、個々の状況に配慮した支援が必要であるといえる。

併せて、昇任意欲、やりがいとの関連性確認されたことから、日々の業務遂行における助言・指導のほか、人事評価制度における面談の機会等での動機付け、研修への参加等、自身のキャリアプランを考える様々な機会を提供をしていくことが重要であると考えられる。

3 「エンゲージメントの向上」について

労働人口の減少にともない、人的資本に対する注目が産業界で高まっている。

こうした中、従業員が仕事への「やりがい」や「働きがい」を感じる中で、組織や仕事に主体的に貢献する意欲や姿勢を示す「エンゲージメント」は、今般、より重要な要素と位置付けられており、公務職場においても、行政サービスに大きく影響する要素として、職員のエンゲージメントの向上が重視されつつある。³

本アンケートでは、「あなたは現在の仕事にやりがいを感じていますか」の設問として、個々の【やりがい】を、「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」の設問として、【満足度】を確認をしたところ、アンケートの集計結果（P2、P5 参照）では、【やりがい】については、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の肯定的回答が 83.8%となっており、大半の職員がやりがいを感じている状況が確認された。一方、【満足度】の状況は、肯定的回答は 69.2%にとどまり、職員の【やりがい】と【満足度】の高低の背景には、それぞれ別の要因があることがうかがえる。

（1）性別・職位による分析

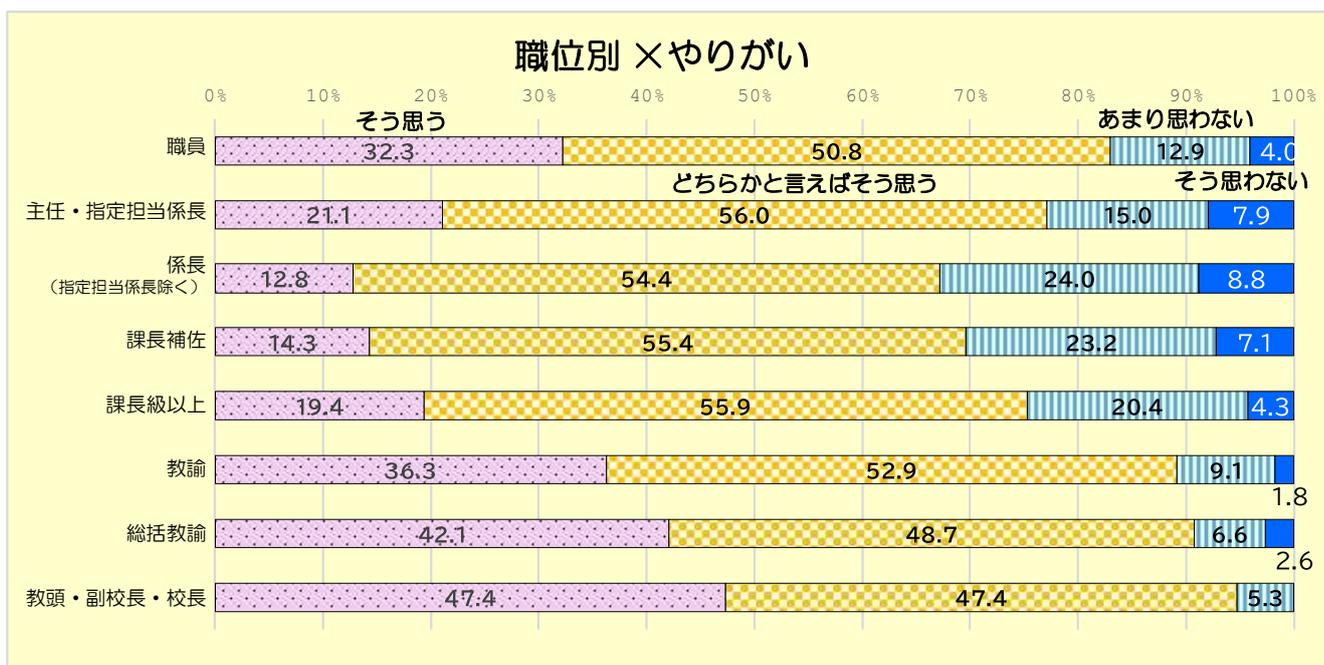
【性別】では、【やりがい】の肯定的回答は、女性（87.0%）が男性（80.5%）より 6.5%高いのに対して、【満足度】に関しての差はほぼみられない。

満足していない理由として、男女とも「業務量が多いから」（46.9%）が最も高い点として共通している。一方、女性では「仕事とプライベートのバランスがとれていないから」の回答割合が 44.9%と高く、ワーク・ライフ・バランスが取れていないことが、満足度に影響を与えているものと考えられる。

【職位別（常勤職員のみ）】でみると、【やりがい】の肯定的回答は、行政分野の『係長』（67.2%）、『課長補佐』（69.7%）と、平均より 10%ポイント以上低い。

やりがいを感じない理由として、行政分野の『係長』『課長補佐』『課長級以上』の職、教育分野の『統括教諭』『教頭・副校長・校長』の職、いずれも「やりたい業務・職務に従事できていないから」を回答した割合が最も高く、職責に応じ、管理業務が増えることが、やりがいのマイナス要因として影響していることが懸念される。

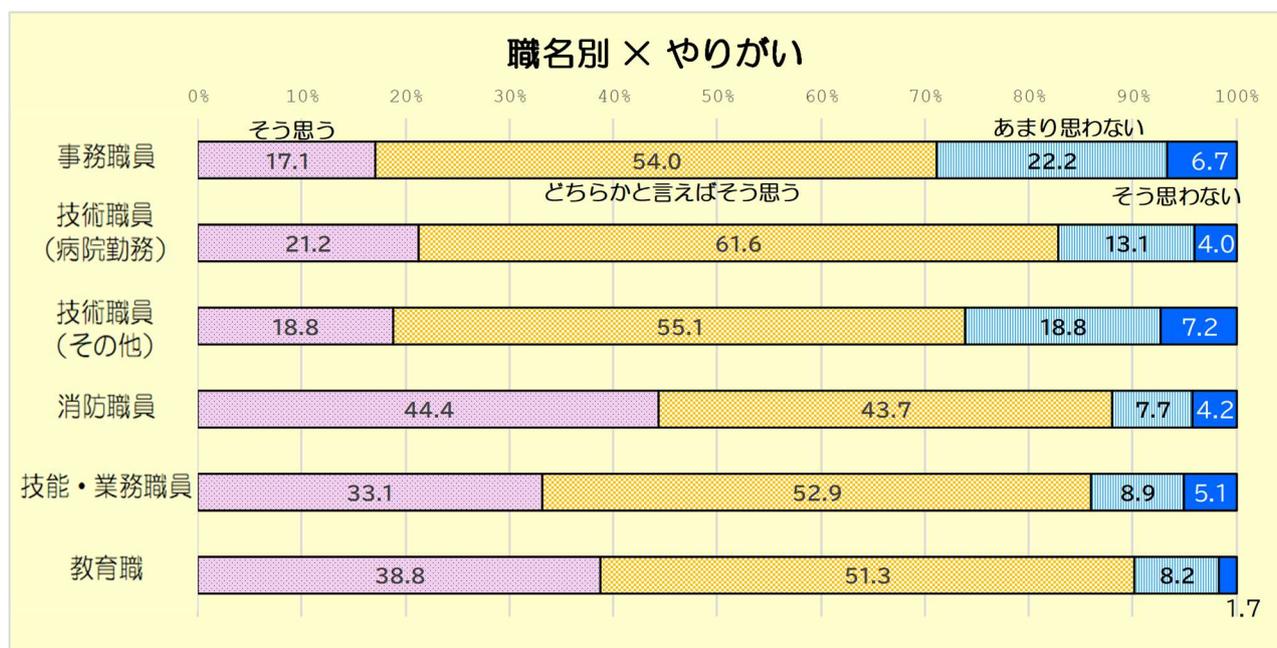
³ [職員エンゲージメント向上に向けた取組／八戸市、【特集】エンゲージメントの可視化で組織を活性化する | ジチタイワークス](#)



(2) 職名による分析

【職名別】では、【やりがい】の肯定的回答は、『事務職員』、『技術職員（その他）』で7割台にとどまり、相対的に低い水準にある。

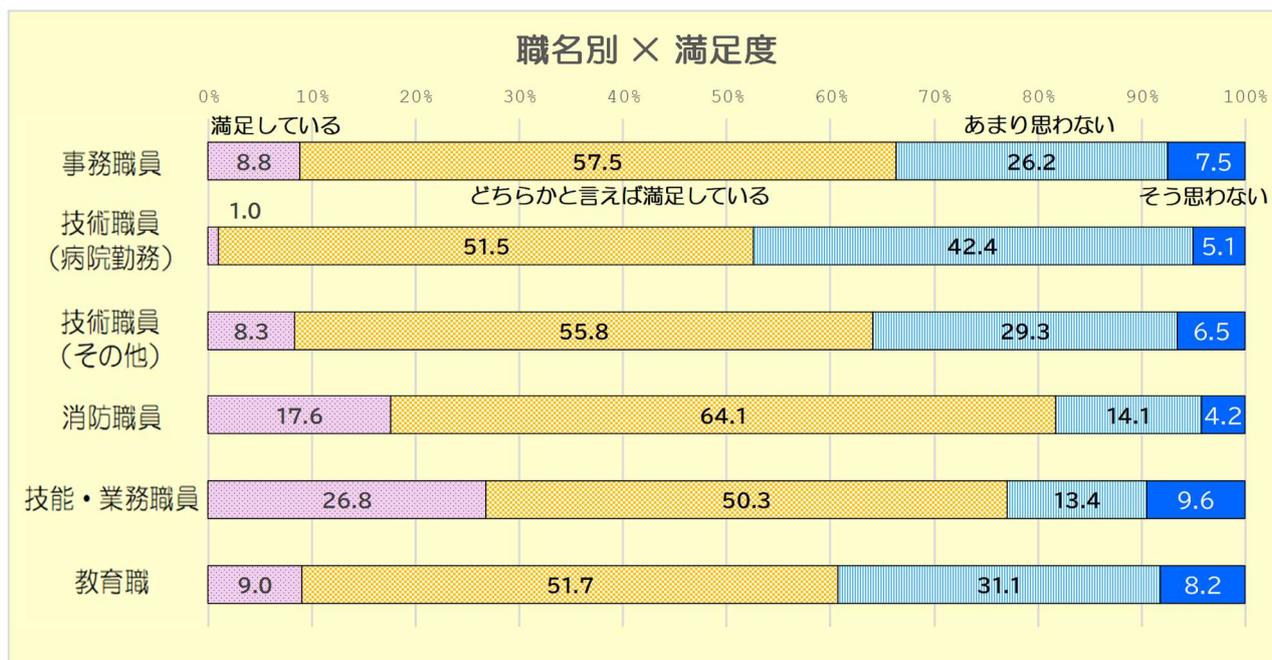
やりがいを感じていない理由として、『事務職員』、『技術職員（その他）』いずれも「やりた
い業務・職務に従事できていないから」を回答した割合が最も高く、職の性質上、多様な職場
に配置されることが要因の一つと考えられる。



【満足度】については、職による高低の差が大きく、『消防職員』、『技能・業務職員』では肯定的回答が80%前後と高い水準となった。

一方、『技術職員（病院勤務）』では52.5%、『教育職』では60.7%と相対的に低いですが、両職とも【やりがい】の水準は高く、それぞれ82.8%、90.1%であった。

満足していない理由として、「業務量が多いから」が『技術職員（病院勤務）』で61.7%、『教育職』で71.9%と最も高く、続く「仕事とプライベートのバランスがとれていないから」が、それぞれ59.6%、57.0%となっており、仕事の負担が私生活に影響し、【満足度】の結果に影響していることが懸念される。



(3) 他の設問との関連性（オッズ比）

【キャリア意識】、【就労継続意欲】、【昇任意欲】、【ワーク・ライフ・バランス】に対する意識・意欲等が「高い」職員と「低い」職員とで、【やりがい】、【満足度】に対する意識の高低にそれぞれどのように影響するのか、オッズ比を用いて検証した。

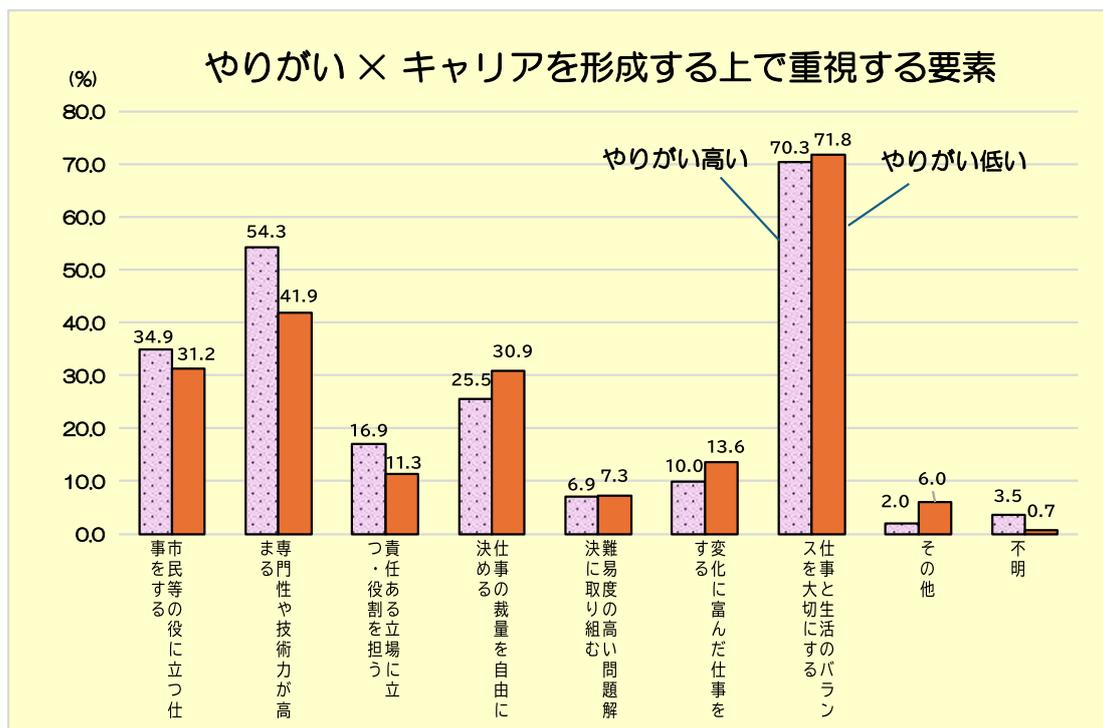
その結果、【やりがい】に対して最もオッズ比が大きな要素は【就労継続意欲】で4.2倍、【満足度】に関しては【ワーク・ライフ・バランス】で4.1倍となった。

一方、【ワーク・ライフ・バランス】と【やりがい】のオッズ比は1.4倍と関係性は一定水準にとどまる。引き続き、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組むとともに、職員の【やりがい】の向上を図る観点から、個々のキャリア形成支援や、各職場の状況に応じた適切な業務分担など、管理職のマネジメント力の向上が求められるものとする。

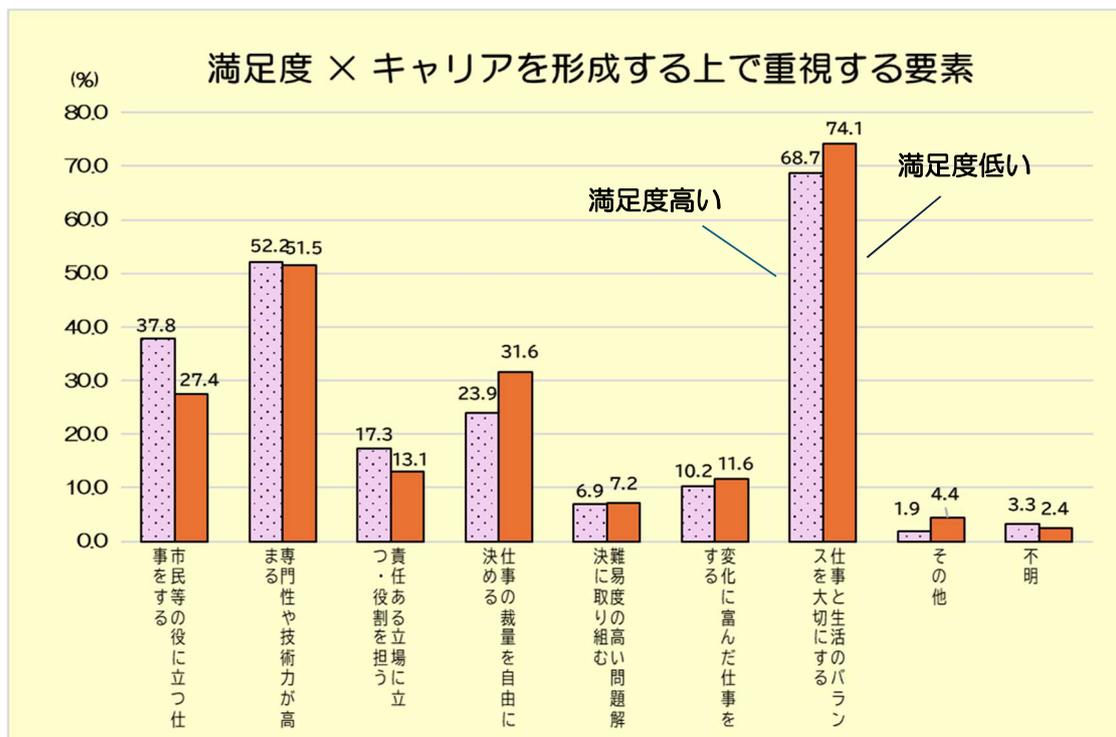
(4) キャリア意識との関連性

【やりがい】、【満足度】に対する意識の高低と、「キャリアを築いていく上で重視すること」にどのような違いがあるのか、クロス集計により検証した。

まず、【やりがい】については、やりがいが高い職員は、低い職員と比べ「専門性や技術力が高まる」ことを重視する傾向が12.4%ポイント高い。



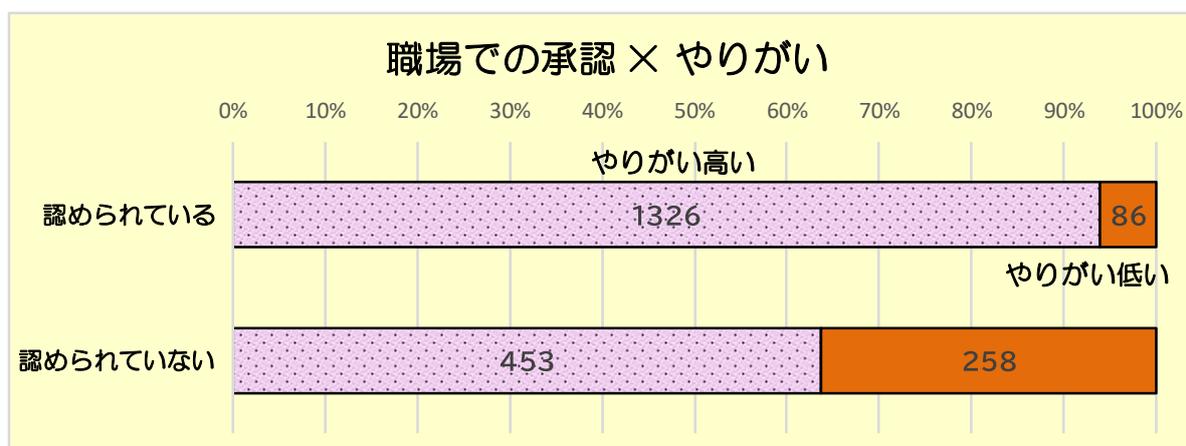
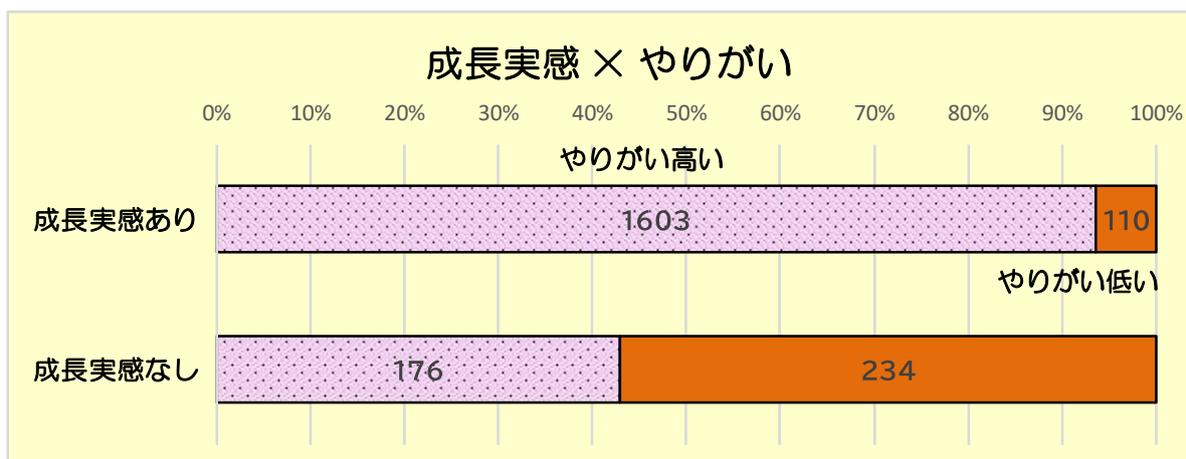
一方、【満足度】については、満足度が高い職員は、低い職員と比べ「市民等の役に立つ仕事をする」ことを重視する傾向が10.4%ポイント高い。



(5) 人材育成との関連性 (オッズ比)

「人材育成」への取り組み状況について、各設問に肯定的に回答した職員と否定的に回答した職員とで、【やりがい】、【満足度】に対する意識の高低にそれぞれどのように影響するのか、オッズ比を用いて分析した。

まず、【やりがい】については、人材育成における【成長実感】でオッズ比が19.4倍と非常に高い値となり、両者は極めて関係が強いことが示唆された。また、「職場でよい仕事をしていると認められている」(以下【職場での承認】という。)が8.8倍、【期待理解】が5.3倍といずれも高い結果が得られた。



一方、【満足度】についても、同じ項目でオッズ比が高く、それぞれ6.0倍、4.3倍、4.2倍となった。

これらの結果により、【成長実感】、【職場での承認】、【期待理解】を推進していくことは、【やりがい】や【満足度】といった個々のエンゲージメントを高める上で有効であり、特に【成長実感】は【やりがい】と極めて強い関係にありことから、個々の成長にフォーカスした適切なフィードバックを行うことが重要であるといえる。

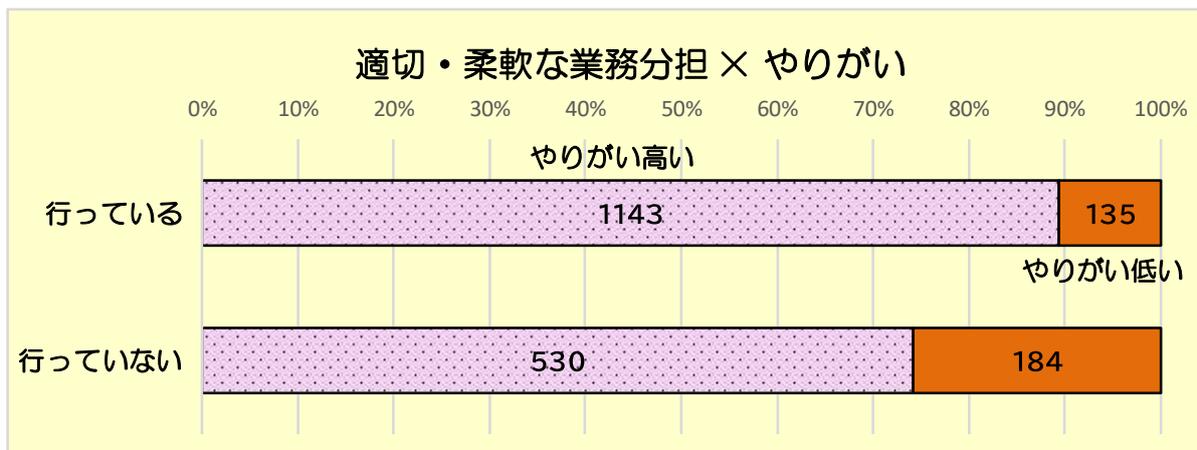
(6) 管理職によるマネジメントとの関連性（オッズ比）

(5)と同様に、「管理職のマネジメント」の状況について、マネジメントに関する各設問に肯定的に回答した職員と否定的に回答した職員とで、【やりがい】、【満足度】に対する意識の高低にそれぞれどのように影響するのか、オッズ比を用いて分析した。

【やりがい】については、すべての項目でオッズ比2倍以上の値となり、そのうち最も関連性が高かった項目は、「管理職のマネジメントが十分であると感じるか」「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」（同率3.3倍）の設問であった。また「業務分担を適切かつ柔軟に行っているか」（以下【適切・柔軟な業務分担】という。）においても、オッズ比2.9倍と高い値を示した。

また、【満足度】についても、すべての項目でオッズ比2倍以上の値となり、「多様な人材が活躍できる職場環境の整備に取り組んでいるか」4.0倍、「ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいるか」3.8倍となった。

これらの結果より、マネジメントが機能していることは、【やりがい】や【満足度】に全般に良い影響を与えており、特に【やりがい】については、コミュニケーションを中心としたマネジメント、【満足度】については、多様性やワーク・ライフ・バランスへの配慮との関係が強いことが認められた。



(7) エンゲージメント向上に関するまとめ

上記のとおり、【やりがい】の肯定的回答は83.8%と高い状況にある一方で、【満足度】は69.2%にとどまり、やりがいの高さが、必ずしも満足度と連動していない側面があること、また、職位や職名による違いもみられ、管理業務の増加や業務範囲の多様化が、やりがいの低下につながっている可能性が示唆された。

また、【やりがい】については、【就労継続意欲】、【満足度】については、【ワーク・ライフ・バランス】との関連性が高い状況にある一方、【やりがい】を上げていくためには、【ワーク・ライフ・バランス】に関する施策の効果は限定的であり、【成長実感】や【職場での承認】、【期待の理解】などの人材育成の取組や、【適切・柔軟な業務分担】など管理職のマネジ

メントを充実させること、専門性を生かせる環境づくりや負担軽減策を講じることなどが効果的であり、今後の職員のエンゲージメントの向上に良い影響を与えることが期待される。

4 「昇任意欲」について

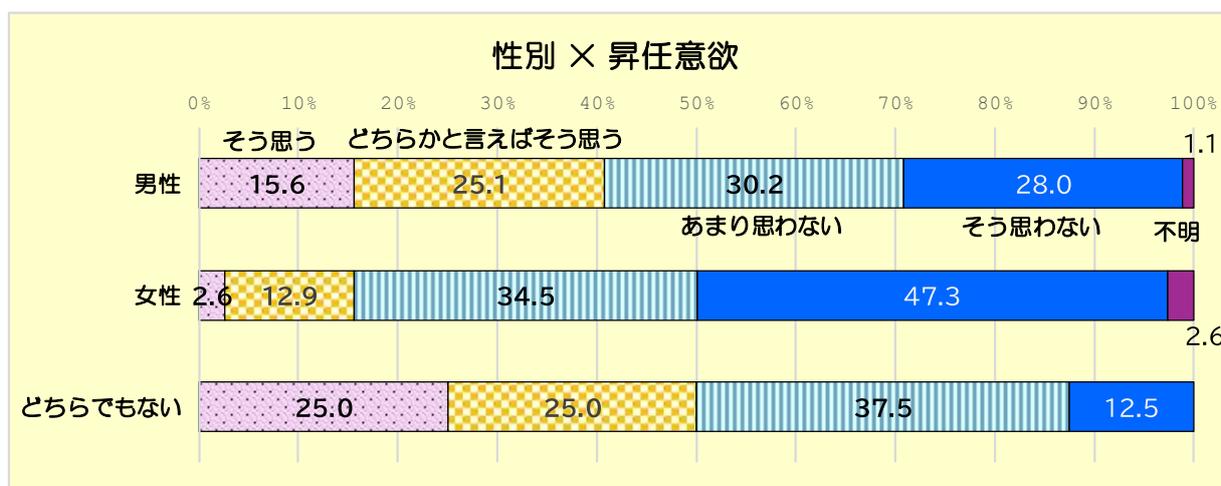
民間では「管理職になりたい」という一般社員は、2021年の24.0%から2024年には17.2%となるなど、ここ数年間で大きく落ち込んでいる⁴。

同様に、各自治体でも、昇任試験の受験率が低下傾向にあることがマスコミ等で指摘⁵されており、本市を含めた多くの自治体における課題の一つである。

本アンケートでは、「あなたは将来、管理職になりたいと思いますか」の設問として、管理職未満の常勤の一般職員（技能・業務職を除く。）の【昇任意欲】について確認したところ、アンケートの集計結果（P13-14参照）のとおり、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の肯定的回答は28.3%にとどまり、「どちらかと言えばそう思わない」「そう思わない」の否定的回答は約70%と、本市においても昇任に前向きな職員が少ない状況にあることが確認された。

（1）性別・職位による分析

属性別にみると、【性別】では、男性での昇任意欲は40%程度、女性では15.5%にとどまり、女性の昇任意欲を向上させていくことは大きな課題である。

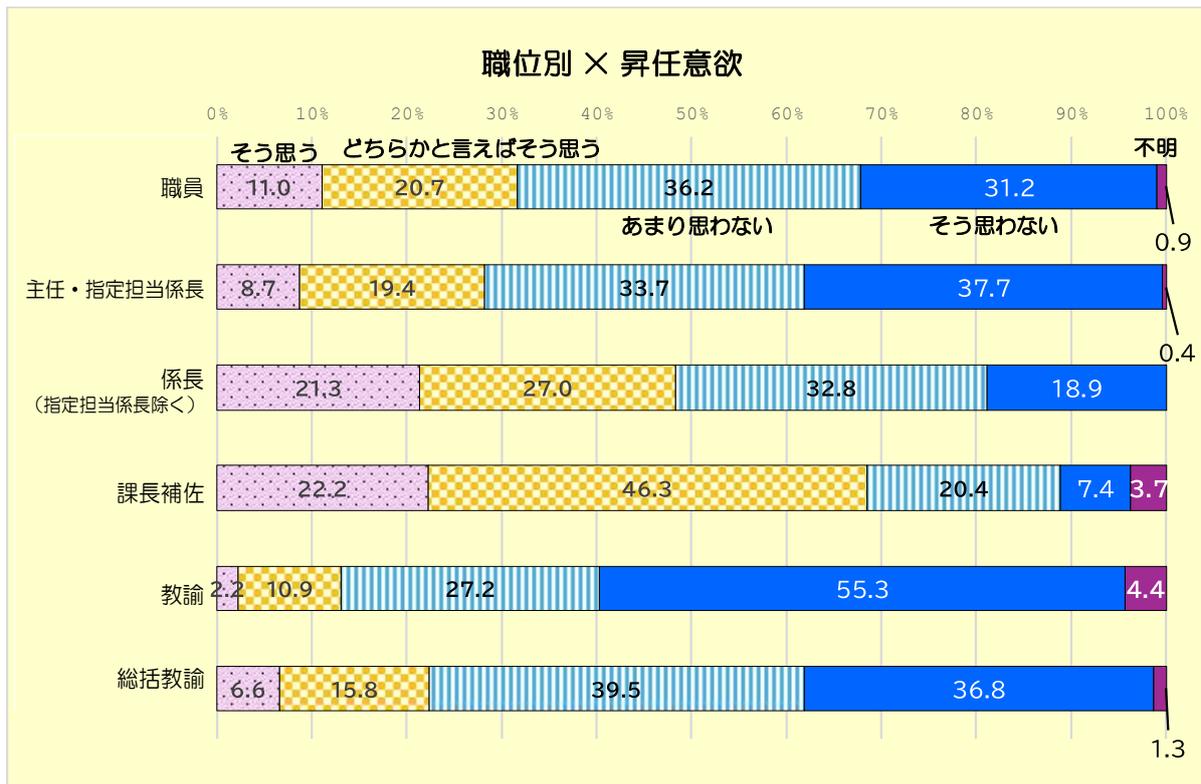


【職位別】で見ると、行政分野においては、管理職について具体的なイメージが持ちやすい立場にある『係長』、『課長補佐』において一定の意欲があることが分かる。一方、『職員』、『主任・指定担当係長』では30%程度にとどまり、昇任後の働き方に関する具体的な情報や、管理職としての職の魅力積極的に発信することが求められる。

教育分野では、『教諭』、『統括教諭』いずれも昇任に対する意欲の低さが顕著にみられた。

⁴ 働く10,000人の就業・成長定点調査 - パーソル総合研究所

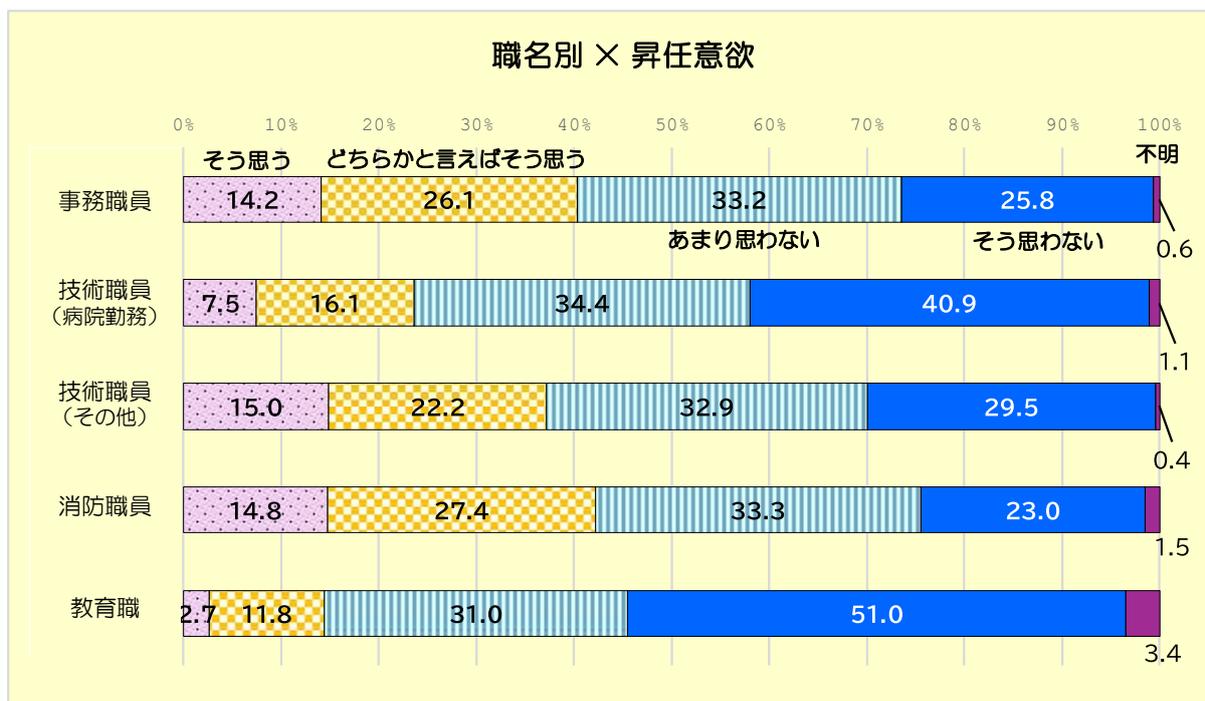
⁵ 出世望まぬ公務員「勉強時間ない」「昇進よりも家庭」自治体は苦悩：朝日新聞



(2) 職名による分析

【職名別】では、昇任に否定的な回答が『教育職』で14.5%、『技術職員（病院勤務）』で23.6%と、その他の職の割合（約40%）を大きく下回った。

両職には、教育・医療という特定領域の専門職という共通点があり、現場重視の意識の根強さが想定される。

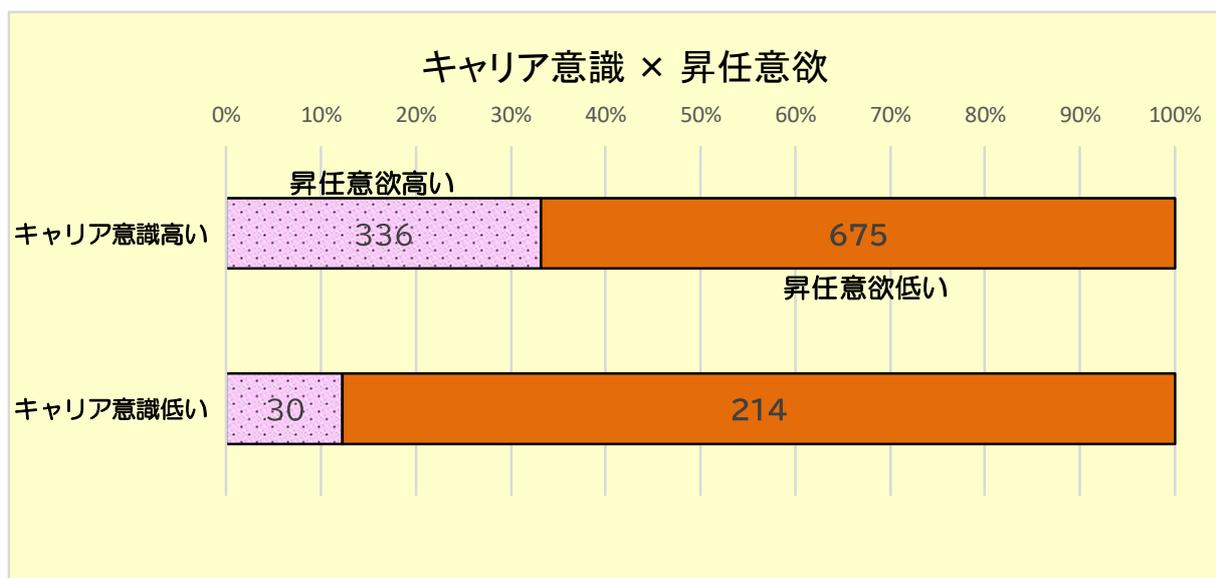


(3) 他の設問との関連性（オッズ比）

【やりがい】、【キャリア意識】、【就労継続意欲】、【ワーク・ライフ・バランス】、【満足度】に対する意識・意欲等が「高い」職員と「低い」職員とで、【昇任意欲】に対する意識の高低にどのような傾向があるのか、オッズ比を求めて分析をした。

その結果、最も高い要素は【キャリア意識】であり、キャリアに対して意識をしている職員は、そうでない職員に比べ、3.6倍昇任意欲を持つことが示された。

一方、【やりがい】や【満足度】に関するオッズ比は1.5から1.7倍に留まり、強い関係性とまでは言い難く、昇任意欲の向上を図る上では、【キャリア意識】を高めることが有用といえる。

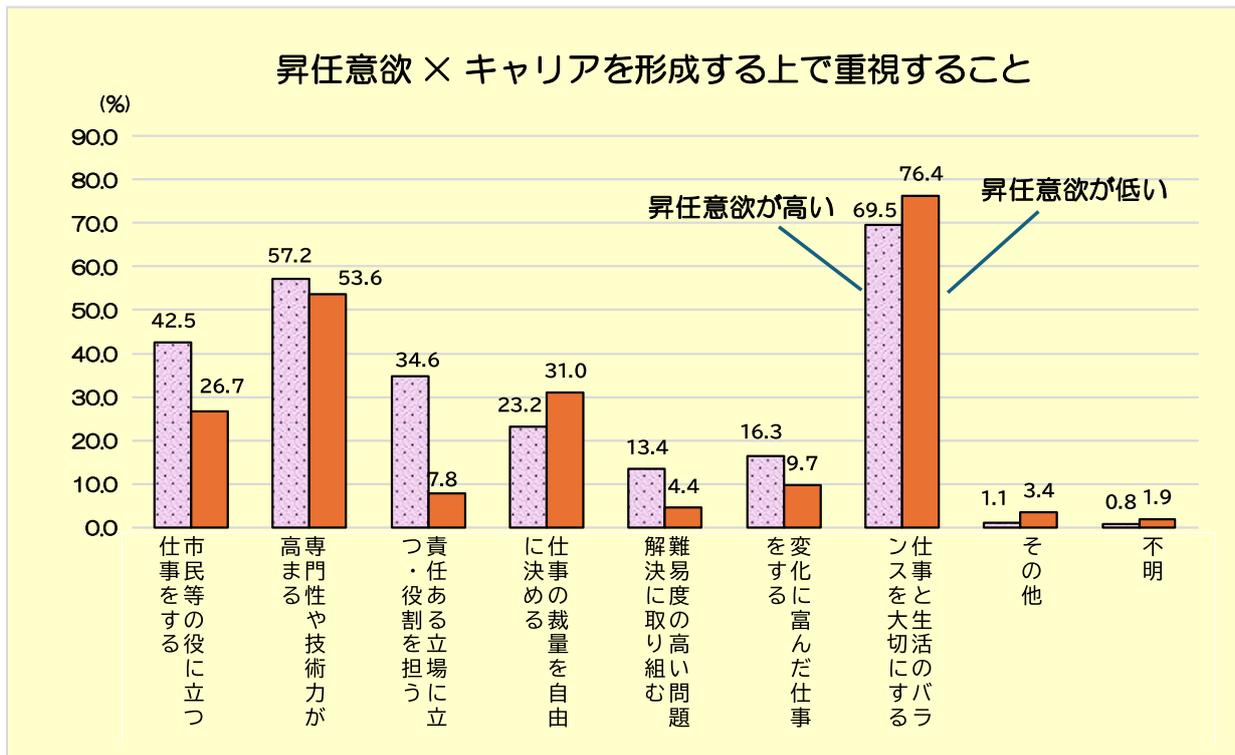


(4) キャリア意識との関連性

【昇任意欲】に対する意識の高低と、「キャリアを築いていく上で重視すること」にどのような違いがあるのか、クロス集計により検証した。

その結果、【昇任意欲】の高低によって回答の差が顕著なものは、「組織の中で責任のある立場に立つこと、あるいは責任のある役割を担うこと」(26.8%ポイント)であり、【昇任意欲】が高い職員が、責任のある立場に立つことを重視することは当然と結果ともいえるが、続く「市民等の役に立つ仕事をする事」についても差が大きく(15.8%ポイント)、【昇任意欲】との関連性が高い要素であることが分かった。

また、【昇任意欲】が低い職員の状況として、「仕事の裁量を自由に決める」(76.4%)、「仕事と生活のバランスを大切にすること」(31.0%)の回答割合が高いことから、管理職となることよりも、個人としての仕事・生活を重視している傾向がうかがえる。



(5) 人材育成との関連性 (オッズ比)

「人材育成」への取り組み状況について、各設問に肯定的に回答した職員と否定的に回答した職員とで、【昇任意欲】に対する意識の高低にそれぞれどのように影響するのか、オッズ比を用いて分析した。

まず、「人材育成基本方針を知っているか」の問いに対し、理解をしている職員とそうでない職員とのオッズ比は 2.3 倍であり、人材育成方針の理解がある職員は、ない職員に比べ、2.3 倍昇任意欲を持つといえる。続く【期待理解】は、オッズ比 1.9 倍にとどまり、関係性は一定の水準にとどまる。

(6) 管理職によるマネジメントとの関連性 (オッズ比)

(5) と同様に、「管理職のマネジメント」の状況について、マネジメントに関する各設問に肯定的に回答した職員と否定的に回答した職員とで、【昇任意欲】に対する意識の高低にそれぞれどのように影響するのか、オッズ比を用いて分析した。

その結果、オッズ比が 2 倍を超えるものはなく、「ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいるか」の設問での 1.7 倍にとどまった。

(7) 昇任意欲に関するまとめ

管理職への【昇任意欲】が 28.3%と、依然として低い水準にある中、特に女性の昇任意欲 (15.5%) の向上は今後の大きな課題ともいえる。なかでも、『教育職』や病院勤務の『技術職員』など専門性の高い職種では、現場志向が強く、【昇任意欲】が低い傾向にある。

分析の結果、【キャリア意識】が高い職員は、低い職員と比べて【昇任意欲】が高い傾向があることから、キャリアへの展望を持てる環境づくりが有効と考えられる。

また、【昇任意欲】が高い職員は「責任のある役割を担う」ことはもちろんのこと、「市民の役に立つ」ことも重視する傾向にあること、さらに、意欲の低い職員は「自由な裁量」や「仕事と生活のバランス」も重視する傾向がある。

【昇任意欲】については、個人の意識の問題として留めることなく、早い段階から、様々な業務を経験することで、自らの適性或キャリアを考える機会を提供していくなど、引き続き、組織的な対策を講じていくことが必要である。

5 「業務改善等の更なる促進」について

平成 29 年度から「働き方・仕事の進め方改革」の取り組みを進めている中、本アンケートでは、「あなたの職場では積極的に業務改善に取り組んでいますか」、「あなたは事業・業務にかかるコストを意識して仕事に取り組んでいますか」の設問により、業務改善等の状況を確認した。

アンケートの集計結果（P26-27 参照）では、職場として「積極的に業務改善に取り組んでいる」の回答割合が 63.8%、職員自身として「コストを意識して仕事に取り組んでいる」は 76.9%と、いずれも過半数が肯定的に回答している。

業務改善の取組に必要なものについては、「業務としての明確な位置づけ」（44.1%）が最も多く、「目的の浸透」（40.0%）、「改善事例や方法の提示」（38.5%）と続いており、その目的や位置づけ、取組方法の理解を深めていくことが有用であると考えられる。

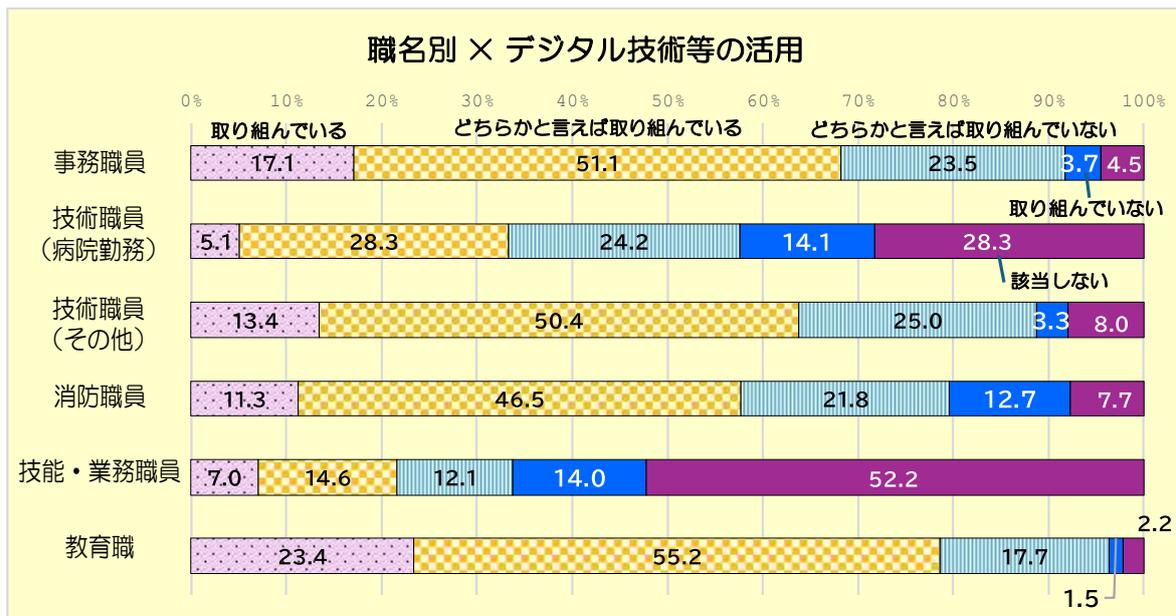
また、デジタル技術等の活用については、「取り組んでいる」「どちらかといえば取り組んでいる」の回答は 58.5%であった。

（1）属性別による分析

属性別にみると、業務改善に取り組んでいる職場や、個人としてのコスト意識に大きな差はみられない。

一方、デジタル技術やデータ活用では、【職名】別で『教育職』における肯定的回答が 78.6%と最も高い水準となり、業務上で活用が進んでいることがうかがえる。

『事務職員』『技術職員（その他）』『消防職員』では、それぞれ 68.2%、63.8%、57.8%といずれも過半数となっており、一定程度の取り組みがなされているとの認識であった。



(2) 他の設問との関連性 (オッズ比)

ア 職場の業務改善の取組

【やりがい】、【満足度】、【成長実感】、【期待理解】のほか、「管理職のマネジメント」に関する各設問に肯定的に回答した職員と否定的に回答した職員とで、職場の業務改善の取組状況にどのような傾向があるのか、オッズ比を求めて分析をした。

その結果、「積極的に業務改善に取り組んでいる職場」の認識については、「管理職が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」の設問との関連性が最も高く、オッズ比9.2倍、続く「多様な人材が活躍できる職場環境の整備に取り組んでいるか」の設問では8.3倍となるなど、マネジメントが機能していることと業務改善に取り組む職場づくりは関連性が強いといえる。

また、職員の【やりがい】、【満足度】、【成長実感】、【期待理解】においても、オッズ比はいずれも3倍を超えており、業務改善への取組状況と、個々のやりがいや成長などにも、関連性が確認された。

イ 職員のコスト意識等の認識

「コストを意識して仕事に取り組んでいるか」の設問についても、上記の職場の業務改善の取組に関する状況と、ほぼ同様の傾向がみられている。

管理職のマネジメントに関する各設問については、それぞれオッズ比が2.8から4.0倍、職員の【やりがい】等においても、オッズ比は2.1から2.9倍となり、一定の関連性が確認された。なかでも【成長実感】については、オッズ比が2.9倍であり、仕事で成長を感じている職員は、コストに対する意識も強い傾向がみられた。

一方、デジタル技術等の活用に関する認識については、すべての項目がオッズ比1倍台にとどまり、管理職のマネジメントの状況や職員のやりがい等との関係性は低く、上記（1）【職名】別の結果として示されたように、職ごとの業務特性によるところが大きいと考えられる。

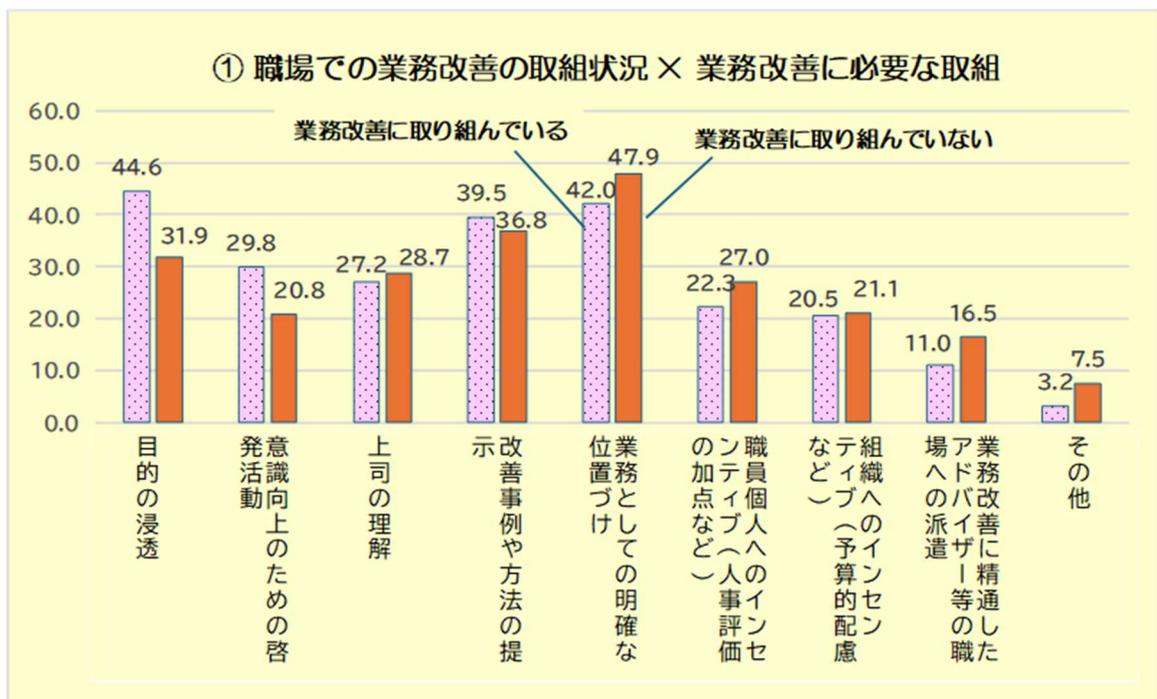
（3）「業務改善に取り組むために必要なもの」との関連性

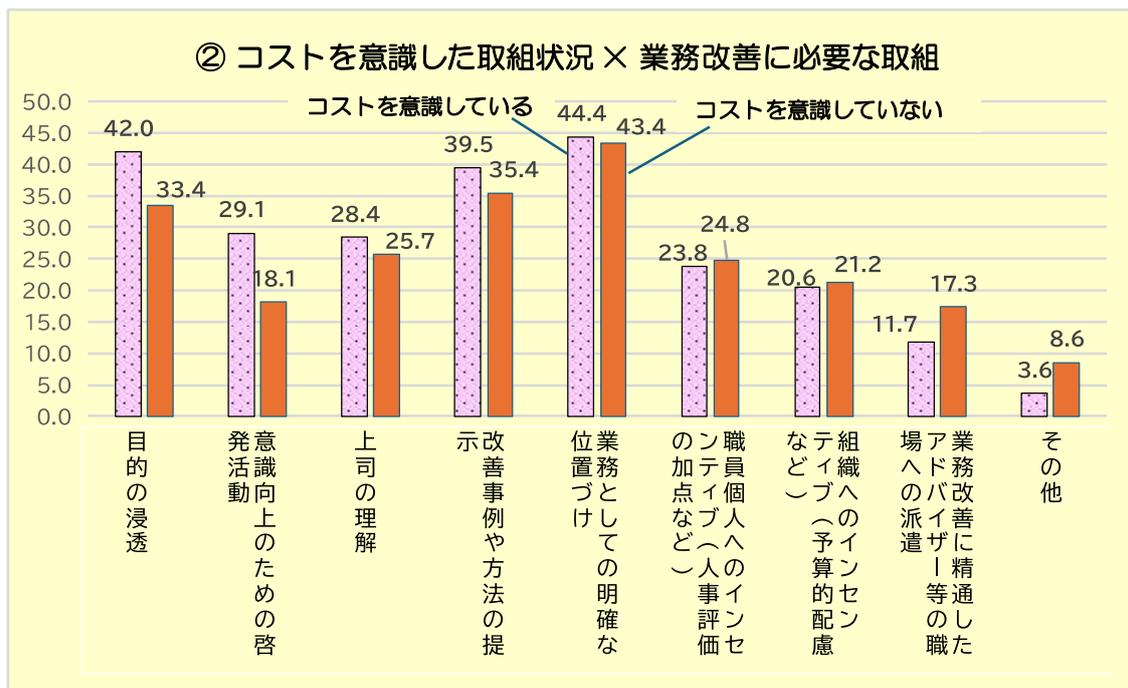
「積極的に業務改善に取り組んでいる（職場）・・・①」また「コストを意識して仕事に取り組んでいる（個人）・・・②」それぞれに肯定的な認識である職員と、そうでない職員について、「業務改善に取り組むために必要なもの」にどのような違いがあるのか、クロス集計により検証した。

その結果、「業務としての明確な位置づけ」が、いずれの回答群でも重要視されており、特に、①については、業務改善に取り組んでいない職員の回答割合が47.9%と高い。

また、肯定的な回答（取り組んでいる、意識している）をした職員では、そうでない（取り組んでいない、意識していない）と回答した職員と比較し、①、②いずれも「目的の浸透」及び「改善事例や方法の提示」の回答割合が高い状況となった。

この結果から、職場での業務改善やコスト意識を持って仕事に取り組むという意識は、一定程度浸透しているものの、今後、より取組の推進を図っていく上では、業務としての位置づけを明確に示していくこと、目的をしっかりと浸透させていくこと、改善事例や方法を共有していくことが有用であるといえそうだ。





(4) 業務改善等の更なる促進に関するまとめ

業務改善やコスト意識に関しては、積極的に業務改善に取り組む職場は63.8%、個人がコスト意識を持つ割合は76.9%と一定程度の浸透がみられた。

デジタル活用については、職ごとの業務特性による差が大きいことが示唆されたが、業務改善やコスト意識の高まりには、管理職のマネジメントが深く関わり、目的の浸透や組織としての明確な位置づけ、改善事例や方法の共有等が重要であるといえる。

6 「ワーク・ライフ・バランスの実現」について

本市では、「川崎市特定事業主行動計画」を策定し、すべての職員が生活と仕事とを両立し活躍するために必要な職場環境・職場風土の実現に向けて取り組みを進めている。

本アンケートでは、「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」の設問を設け、【ワーク・ライフ・バランス】の状況について確認をした。

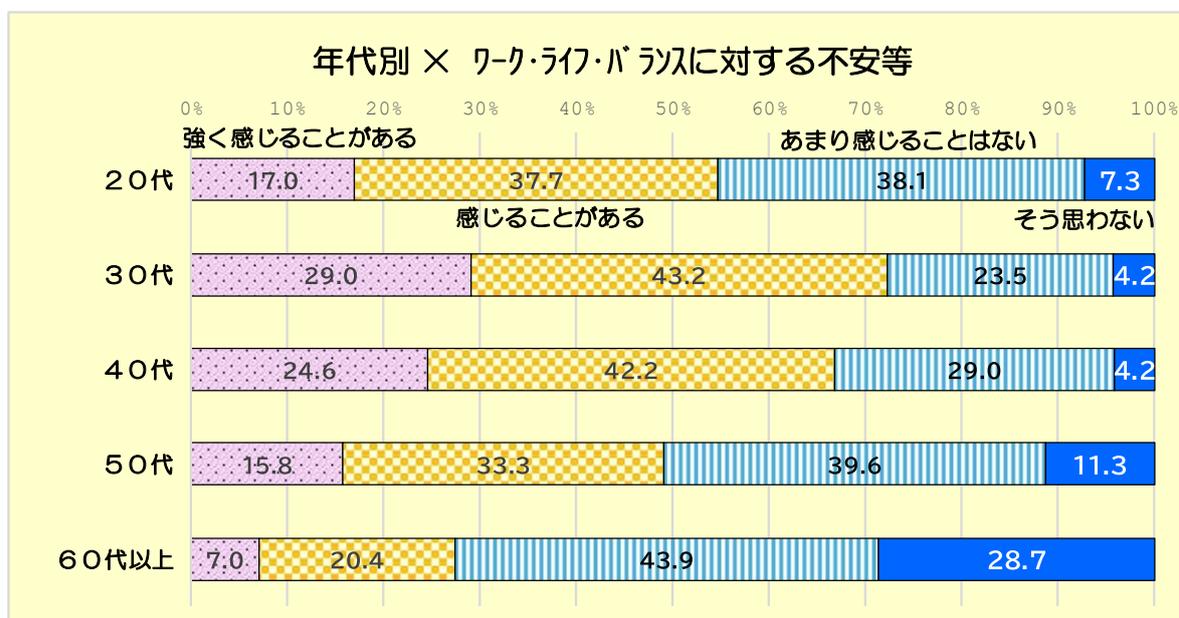
アンケートの集計結果 (P15-16 参照) では、仕事と生活の両立について、困難や不安を「強く感じることもある」「感じることもある」と回答した職員は55.6%と半数を超えており、ワーク・ライフ・バランスの実現は、計画当初から引き続くテーマの一つといえる。

不安を感じている職員の主な原因として、「勤務時間外に対応せざるを得ない業務があるから」(58.0%) が最も多く、「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」(40.3%) と続いており、担当する業務事情による回答が多くなった。また、「休暇が取りにくいから」(39.5%)、「育児や介護のために休むことで、周りに迷惑をかけるかと思ってしまうから」(38.0%) の理由も多く、依然として、職員の意識や職場風土に関する問題も根強い。

(1) 性別・年代による分析

属性別にみると、【性別】では「不安を感じる」との回答が、男性で50.8%、女性で60.0%となり、女性が10%ポイント高い結果となった。

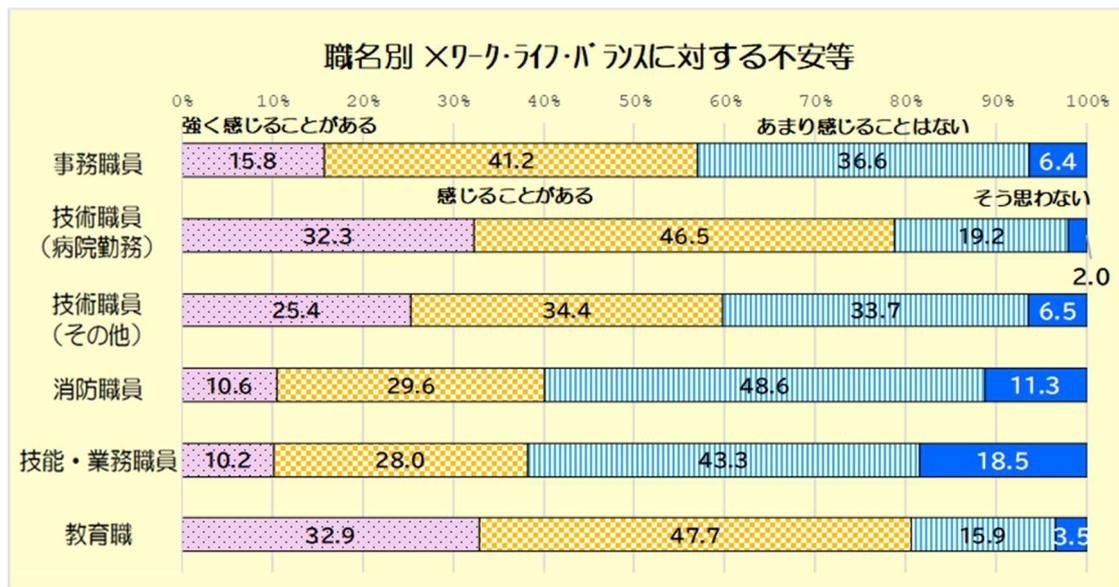
また、【年代】では『30代』で「不安を感じる」割合が72.2%と高い水準にあり、出産・育児等のライフイベントを迎える年代であることに加え、業務上においても役割や責任が変化する年代であることが主な要因であると考えられる。



(2) 職名による分析

【職名】別にみると、『教育職』で80.6%、『技術職員（病院勤務）』で78.8%が不安や困難を感じると回答している。両職とも、仕事に対する【満足度】の結果（P39 参照）として、「満足していない」との回答が多く、その理由として、「業務量が多いから」「仕事とプライベートのバランスがとれていないから」が上位に挙げられており、仕事の負担が私生活に影響を及ぼしていることが懸念される。

なお、【家族構成】別の状況について検証したところ、不安や困難を感じている職員の割合が最も高い『配偶者等と子ども』の層で58.8%にとどまり、家族構成による特徴は特段みられなかった。



(3) ワーク・ライフ・バランスに困難や不安を感じる原因

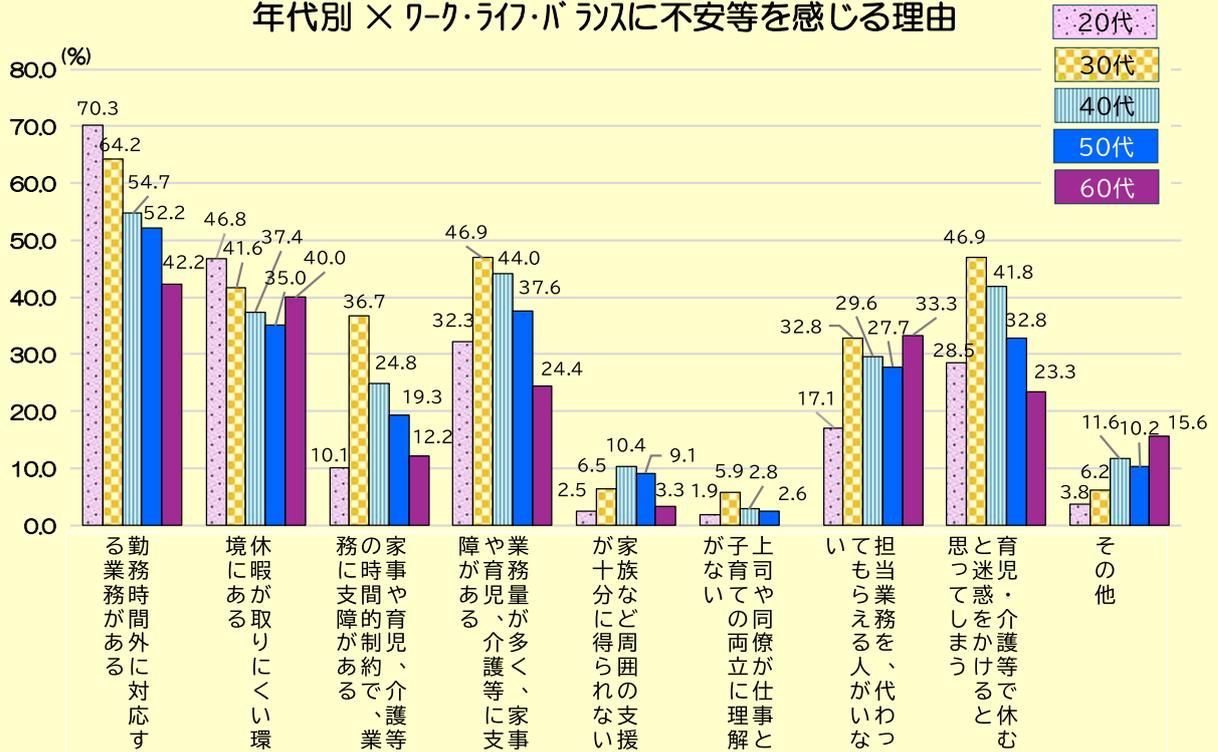
ワーク・ライフ・バランスに困難や不安を感じる原因について、属性別にクロス集計により検証した。

その結果、【年代】別の状況として、「勤務時間外に対応せざるを得ない業務があるから」の理由が、いずれの年代でも最も高い割合を占めたが、年代が若くなるにつれ、その割合が高まっており、時間外での業務対応に対する認識の差が顕著に示された。

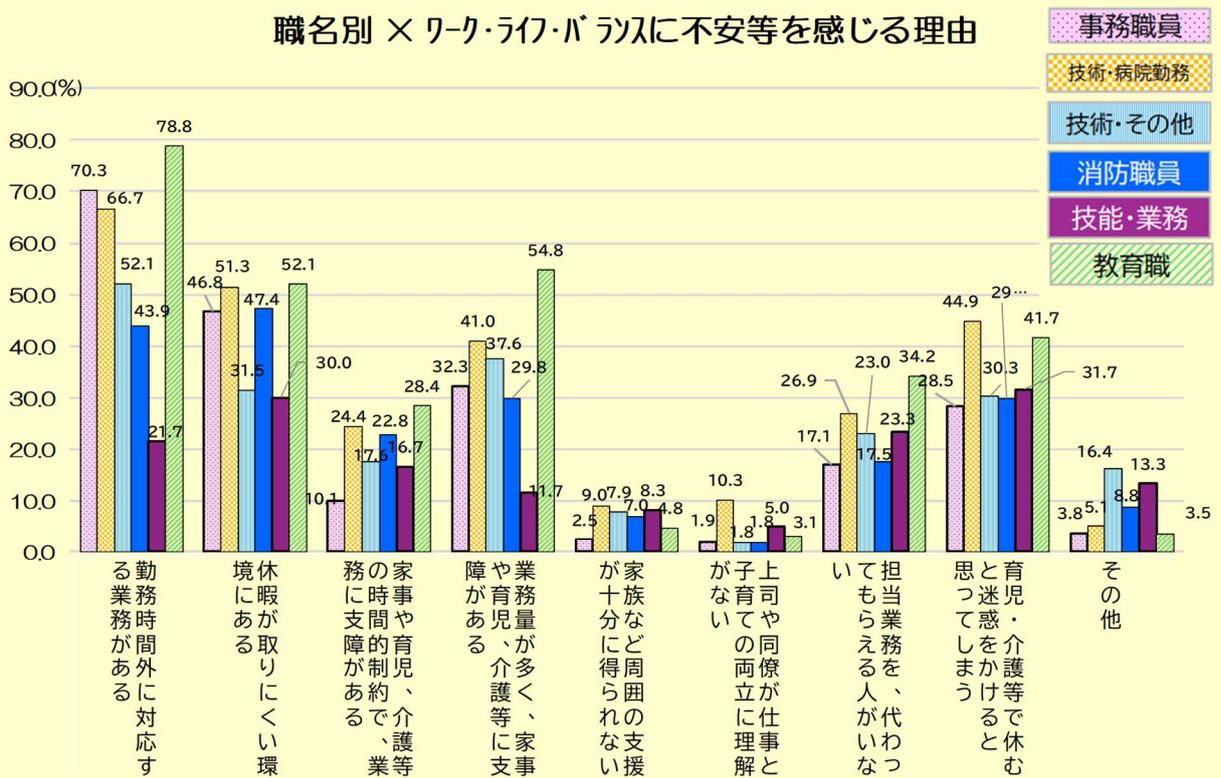
また、「育児や介護のために休むことで、周りに迷惑をかけると思ってしまうから」の理由については、ライフイベントが多いと考えられる30代・40代での割合が高く、自身の中での葛藤が感じられる。

一方、【職名】別の状況として、「勤務時間外に対応せざるを得ない業務があるから」の理由は、『教育職』で78.8%と高く、『事務職員』、『技術職員(病院勤務)』でも7割程度となっている。さらに『教育職』では、「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」(54.8%)、「休暇が取りにくい環境にあるから」(52.1%)も上位の理由として挙げられた。同様に、『技術職員(病院勤務)』においても、「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44.9%と高い水準にあり、職の性質ゆえの代替調整の困難性が、心理的ハードルにつながっている側面もありそうだ。

年代別 × ワーク・ライフ・バランスに不安等を感じる理由



職名別 × ワーク・ライフ・バランスに不安等を感じる理由



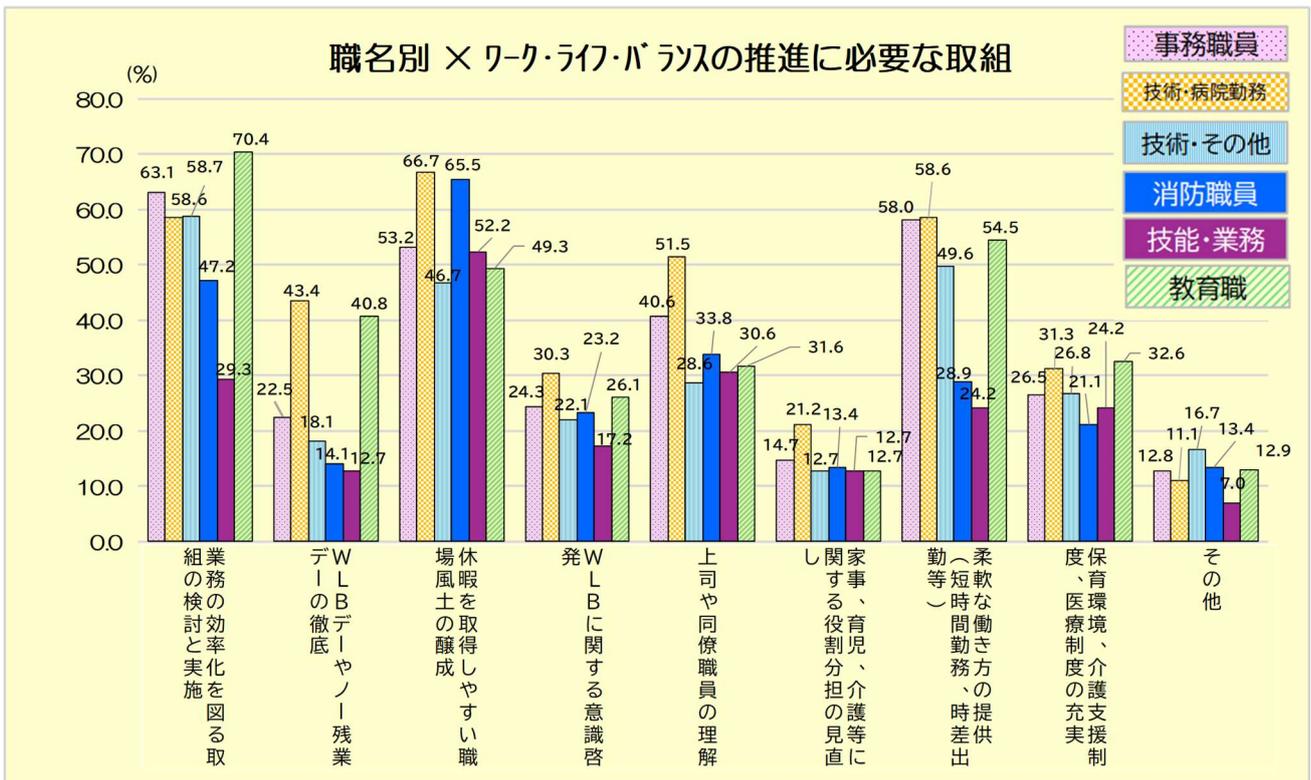
(4) ワーク・ライフ・バランスの推進に求められる取組

「ワーク・ライフ・バランスをより推進していくために、さらなる充実・強化が必要だと思う取り組みは何ですか」の設問に対する全体のアンケート結果（P22 参照）では、「業務の効率化を図る取組の検討と実施」（55.5%）、「休暇を取得しやすい職場風土の醸成」（48.5%）、「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、採択勤務等）」（48.4%）となった。

属性別に確認してみると、【性別】では、女性が「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、採択勤務等）」、「保育環境、介護支援制度、医療制度の充実」の回答が、男性に比べて10%ポイント以上高い。

【職名】別でも認識に差がみられ、『教育職』では「業務の効率化を図る取組の検討と実施」（70.4%）、『技術職（病院勤務）』や『消防職員』では「休暇を取得しやすい職場風土の醸成」の割合（66.7%、66.5%）の高さが顕著であった。

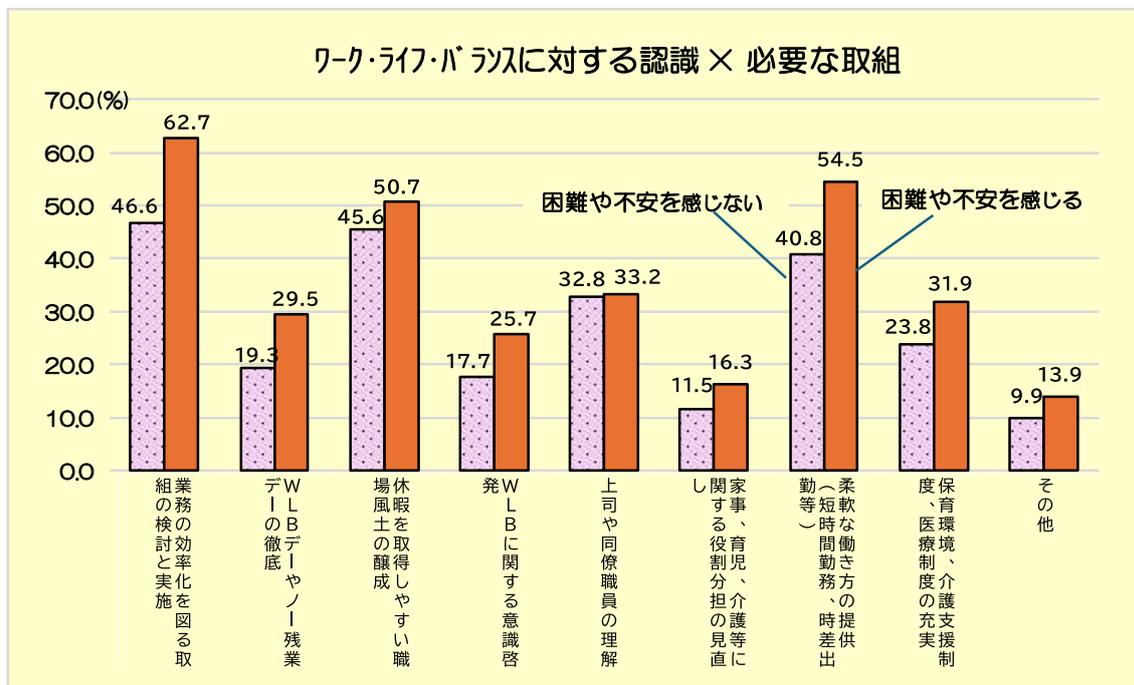
また、「ワーク・ライフ・バランスデーやノー残業デーの徹底」の回答は『技術職（病院勤務）』（43.4%）、『教育職』（40.8%）で他の職より高い傾向がみられる。



さらに、ワーク・ライフ・バランスに困難や不安を感じている職員は、そうでない職員（「強く感じることもある」「感じることもある」）と比較し、求める取組にどのような違いがあるのか、クロス集計により検証した。

この結果、困難や不安を感じている職員は、困難や不安を感じていない職員と比べ「業務の効率化を図る取組の検討と実施」、「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、採択勤務等）」について10%ポイント以上高い回答割合となった。

現在、困難や不安を感じている職員への対策として、優先順位の高い位置づけが求められるといえる。



（5）他の設問との関連性（オッズ比）

「管理職のマネジメント」の状況について、マネジメントに関する各設問に肯定的に回答した職員と否定的に回答した職員とで、ワーク・ライフ・バランスに対する認識にそれぞれどのような傾向があるのか、オッズ比を求めて分析をした。

その結果、「管理職がワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいるか」の設問に対し、肯定的に回答した職員とそうでない職員とそうでない職員とでは、ワーク・ライフ・バランスの認識において、2.2倍のオッズ比が確認された。

一方、【やりがい】、【満足度】、【就労継続意欲】、【昇任意欲】に対する意識・意欲等が「高い」職員と「低い」職員との分析においては、特に【満足度】と強い関係がみられ、ワーク・ライフ・バランスに困難・不安を感じていない職員は、困難や不安を感じている職員に比べ、働き方に対する満足度は4.1倍のオッズ比となった。

（6）ワーク・ライフ・バランスの実現に関するまとめ

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を確保できる職場づくりについては、平成20年度からスタートした第2期川崎市次世代育成支援対策特定事業主行動計画での取組目標の一つとして掲げられて以降、現計画（川崎市特定事業主行動計画：令和4年度～令和7年

度)においても、3つの取組の柱の一つとして、長時間勤務の是正や、女性管理職の登用の拡大、男性職員の家庭参画の促進の基礎として、一層の取組が求められている。

本アンケートの結果では、仕事と生活の両立に困難や不安を感じる職員(「強く感じることもある」「感じることもある」の回答)が55.6%にのぼる中、その割合は、男性で50.8%、女性では60.0%となっており、男性と女性とでの認識の差がみられる状況が継続している。

今回の分析では、年代としては30代、職としては『教育職』『技術職員(病院勤務)』において、困難や不安を感じる傾向がみられたが、その主な要因としては、勤務時間外への対応や業務量の多さ、休暇取得への心理的負担などが挙げられ、また「業務の効率化を図る取組の検討と実施」や「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、採択勤務等)」等、制度整備へのニーズが高いことも示唆された。

ワーク・ライフ・バランスの実現は、職員の【満足度】と強い関係が示唆されており、引き続き、働き方全体の満足度向上のカギとなるものと考えられる。

7 まとめ

前記のとおり、人事・組織上の課題をととして、(1)人材確保(離職防止)、(2)職員のキャリア形成サポート、(3)エンゲージメントの向上、(4)昇任意欲、(5)業務改善等の更なる促進、(6)ワーク・ライフ・バランスの推進について分析した。

本章では、それぞれの分析結果を総括し、アンケート結果のまとめとしたい。

(1) 人材確保(就労継続意欲)について

若年層や女性職員の離職が増加傾向にある自治体の現状が指摘されているが、本アンケートでも同様の懸念が示唆された。20代・30代の若手や女性職員が「定年まで働きたい」と回答する割合が相対的に低く、将来のキャリアや働き方を具体的に思い描けていない層が一定数存在している。「やりがい」や「満足度」が高いほど離職意欲が低くなることも再認識され、「人材育成の取組」や「管理職のマネジメント力」等が就労継続意欲に関わる点も注目に値する。

職員が自らの成長を感じられ、業務配分やワーク・ライフ・バランス推進に配慮したマネジメントが行われる職場ほど、職員の「ここで働きたい」という意識を高めることにつながるものとする。

(2) 職員のキャリア形成サポートについて

アンケート結果では、全体の8割がキャリアを意識していることが確認された。一方で、性別や世代によって重視するポイントに差があり、男性は市民貢献や責任ある役割を重んじ、女性はワーク・ライフ・バランスの維持を優先する傾向がみられる。

また、20代、30代ではライフイベントが集中しやすいこともあり、仕事と私生活の両立がより強く意識されている。

こうした多様なニーズを的確に捉え、それぞれの職員が成長しながらキャリアを積めるよう支援するためには、人材育成の取組と管理職によるマネジメントの連携が欠かせない。職員個々の

将来像や強み・専門性に目を向け、研修や面談、適切な人事配置などの施策を組み合わせることで、組織全体の生産性向上と職員のモチベーションアップが期待できる。

(3) エンゲージメントの向上について

エンゲージメントを高めるうえで大きなカギを握るのが、「やりがい」と「満足度」の関係である。やりがいの肯定的回答は8割を超えているものの、満足度は7割弱にとどまり、業務量や働き方の柔軟性などの要因により、やりがいはあっても不満を抱えやすいことがうかがえた。さらに、女性や教育職・病院勤務の技術職といった現場負担の大きい職種ほど、業務量に起因する負荷が高く、プライベートとの両立が難しいことで満足度が下がる傾向が顕著である。

一方で、「成長実感」や「仕事上の期待理解」などの人材育成が充実している環境では、やりがいを感じやすいことが明らかとなった。

エンゲージメントを向上させるには、職員が自分の仕事の成果や役割を実感できるような育成体制と、管理職による的確なフィードバック、適時適切なサポートが不可欠である。

(4) 昇任意欲について

管理職を目指す職員は全体の3割程度にとどまり、特に女性や教育職、病院勤務の技術職などで意欲の低さが目立つ。これらの現場では、業務量が多い中でさらに管理業務を担うことに魅力を感じにくい可能性があると推察される。

しかし、キャリア意識を明確に持っている職員ほど昇任意欲も高いことが確認されており、こうした点から、日ごろからの人材育成と、時機を捉えた適切なキャリア形成支援等の取組が、昇任意欲の底上げにつながるものと考えられる。

職員に対し、若い年代から様々な職務経験を積ませるとともに、管理職が担う役割や責任、やりがいを具体的に示しつつ、自身のキャリアイメージを考える機会を持たせる取組を着実にを行うことで、昇任候補となり得る層の意欲を一層引き出すことにつなげていく。

(5) 業務改善等の更なる促進

既に多くの職場で業務改善に積極的に取り組み、コスト意識をもって働く個人の割合も高いが、デジタル技術導入など職務特性によっては温度差が残る。業務改善を推進するうえでも、管理職によるリーダーシップと、職場全体への目的浸透が大きなカギを握る。

(6) ワーク・ライフ・バランスの推進

「仕事と生活の両立に不安や困難を感じる」職員が半数を超えていることは、大きな課題として浮上した。特に女性、30代、教育職や病院勤務の技術職でその傾向が顕著であり、業務量や勤務時間外対応が育児・介護などの負担を一層重くしている。また、周囲への遠慮や罪悪感など心理的負担も依然として残るなど、制度面だけでなく職場のマネジメントや風土づくりにも取り組む必要がある。

業務の効率化や休暇取得促進、柔軟な働き方を推進することで、満足度が高まりやすく離職防止につながるということが再確認されており、業務負担が大きい職場には早急な対策が求められる。

(7) アンケート結果のまとめ

本アンケート結果の分析を通じて、管理職のマネジメントを含めた人材育成の取組が、あらゆる局面で職員の意欲や定着意向を左右する重要な要素であることが確認された。

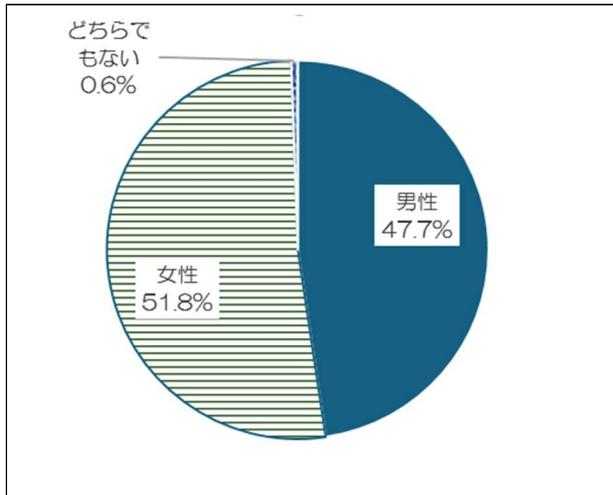
職員が成長できる環境を整備し、成果や役割を的確に認めることでやりがいや満足度が向上し、離職の防止につながる。

また、管理職がリーダーシップを発揮し、業務改善やワーク・ライフ・バランス推進することで、昇任意欲やエンゲージメントの向上につながり、組織全体の活性化が期待できる。

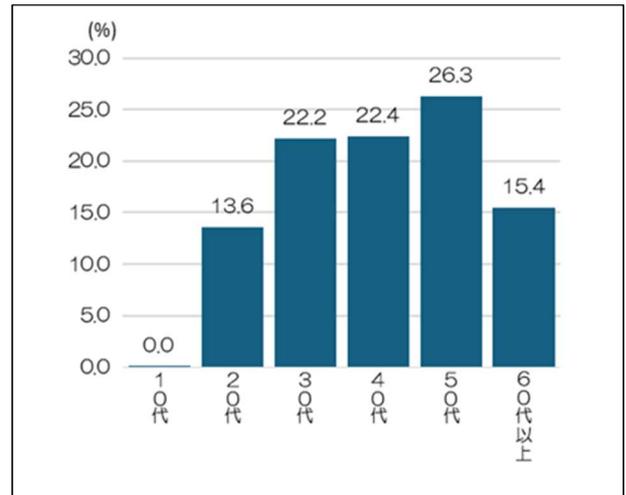
こうした多面的なアプローチを同時並行で行うことが重要であり、今後は、既存の施策の有効性等についても改めて検証しつつ、本市職員の働き方の改善につながる効果的な取組を計画的かつ着実に取り組んでいくこととしたい。

IV 回答者属性

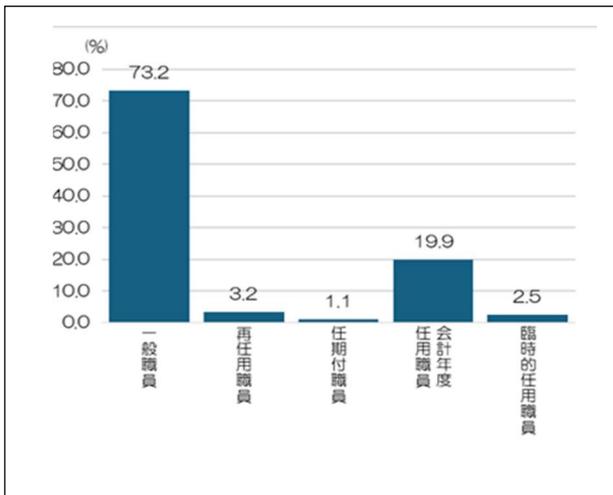
(1) 性別



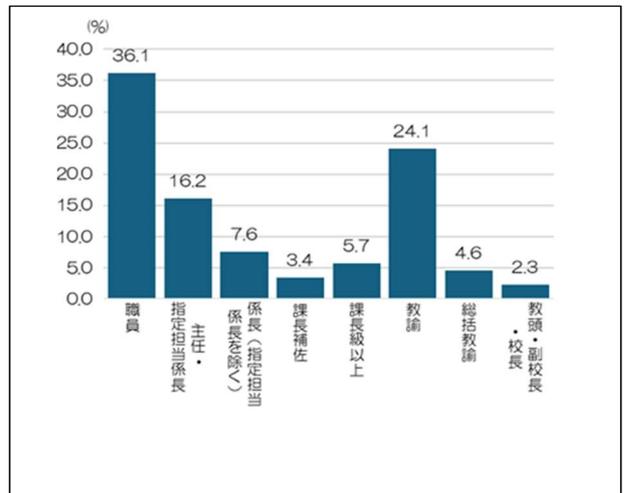
(2) 年代



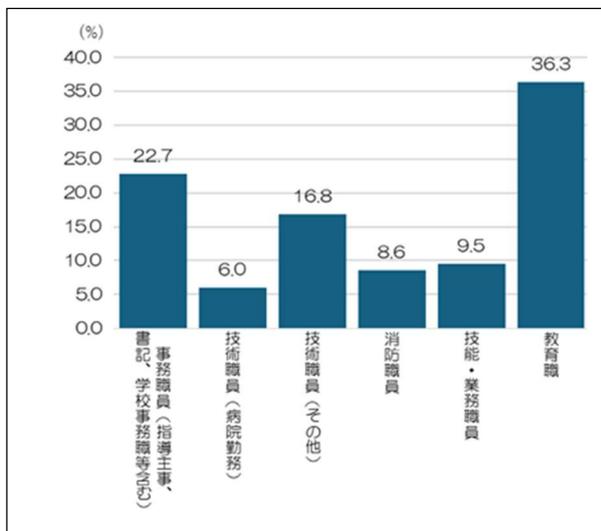
(3) 職員区分



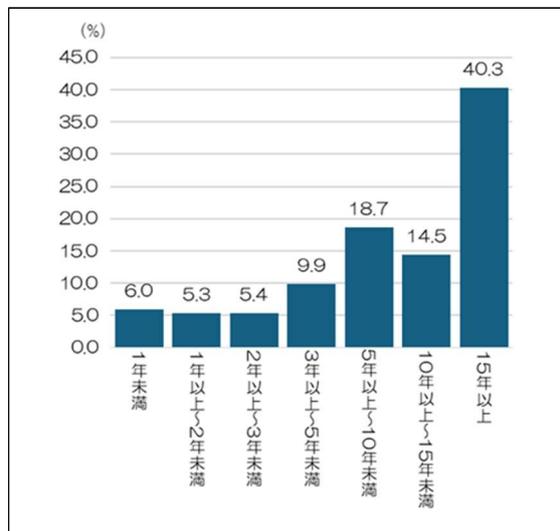
(4) 職位



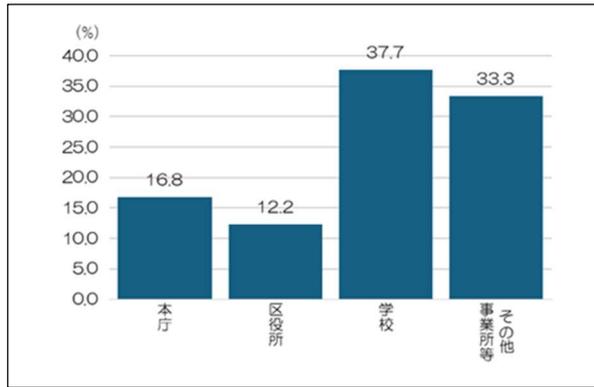
(5) 職名



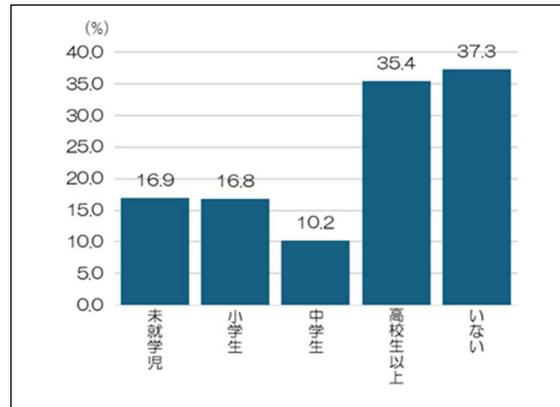
(6) 在職年数



(7) 勤務先



(8) 子どもの有無



(9) 家族構成

