
川崎市
働き方についてのアンケート調査
報告書

令和8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 調査概要 | 2 |
| 1 調査の目的 | 2 |
| 2 調査概要 | 2 |
| 3 調査対象 | 2 |
| 4 調査方法 | 2 |
| 5 回収状況 | 2 |
| 6 調査結果の表示方法 | 2 |
| II 調査結果 | 3 |
| 1 『やりがい・働きがい』について | 3 |
| 2 『両立支援』について | 46 |
| 3 『人材育成』について(Q35) | 69 |
| 4 『管理職のマネジメントの実施状況』について | 76 |
| 5 『業務改善・改革』について | 85 |
| 6 『満足度』について | 98 |
| III 分析・考察 | 109 |
| 1 「人材確保（就労継続意欲）」について | 109 |
| 2 「職員のキャリア形成サポート」について | 115 |
| 3 「エンゲージメントの向上」について | 119 |
| 4 「昇任意欲」について | 124 |
| 5 「業務改善等の更なる促進」について | 129 |
| 6 「ワーク・ライフ・バランスの実現」について | 135 |
| 7 「職場の心理的安全性」について | 137 |
| IV 回答者属性 | 140 |

I 調査概要

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7年9月16日から令和7年9月30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7年8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 | 2,104 通 | 70.1% |

6 調査結果の表示方法

分析結果を見る際の留意点は以下の通りとなっている。

1. 「n」は「number」の略で、比率算出の母数。
2. 単数回答の場合、本文および図表の数字に関しては、すべて小数点第2位以下を四捨五入し、小数点第1位までを表記。このため、百分率の合計が100.0%とならない場合がある。
3. 複数回答の場合、図中にMA（Multiple Answer = いくつでも）、3LA（3 Limited Answer = 3つまで）と記載している。また、不明（無回答）はグラフ・表から除いている場合がある。
4. 表内において、**上位1位**、**上位2位**には色付けをしている。また、全体と比べて10ポイント以上高い場合には△、10ポイント以上低い場合には▼の記号を付けている。

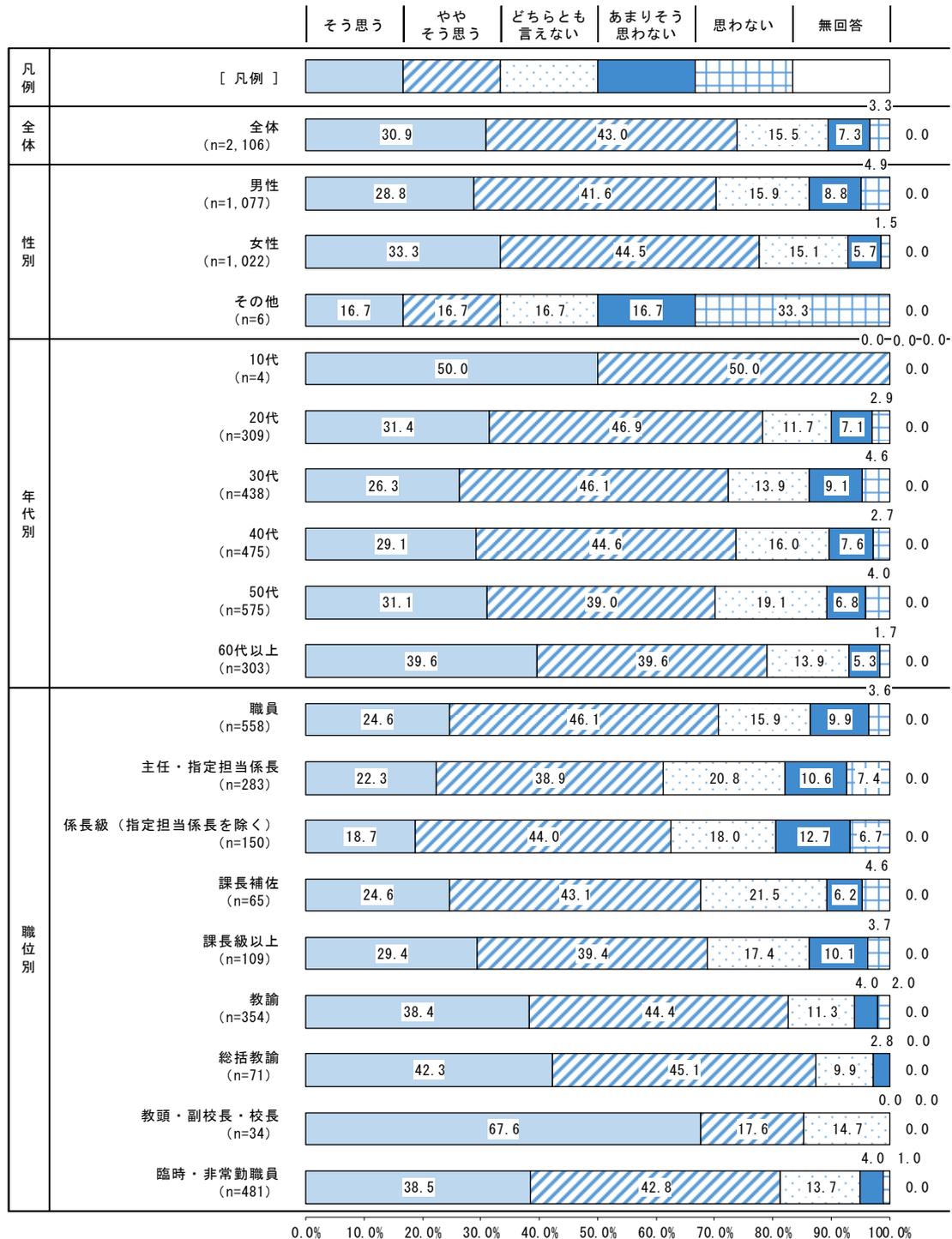
II 調査結果

1 『やりがい・働きがい』について

あなたは、現在の仕事にやりがいを感じていますか。(Q12)

【全体】

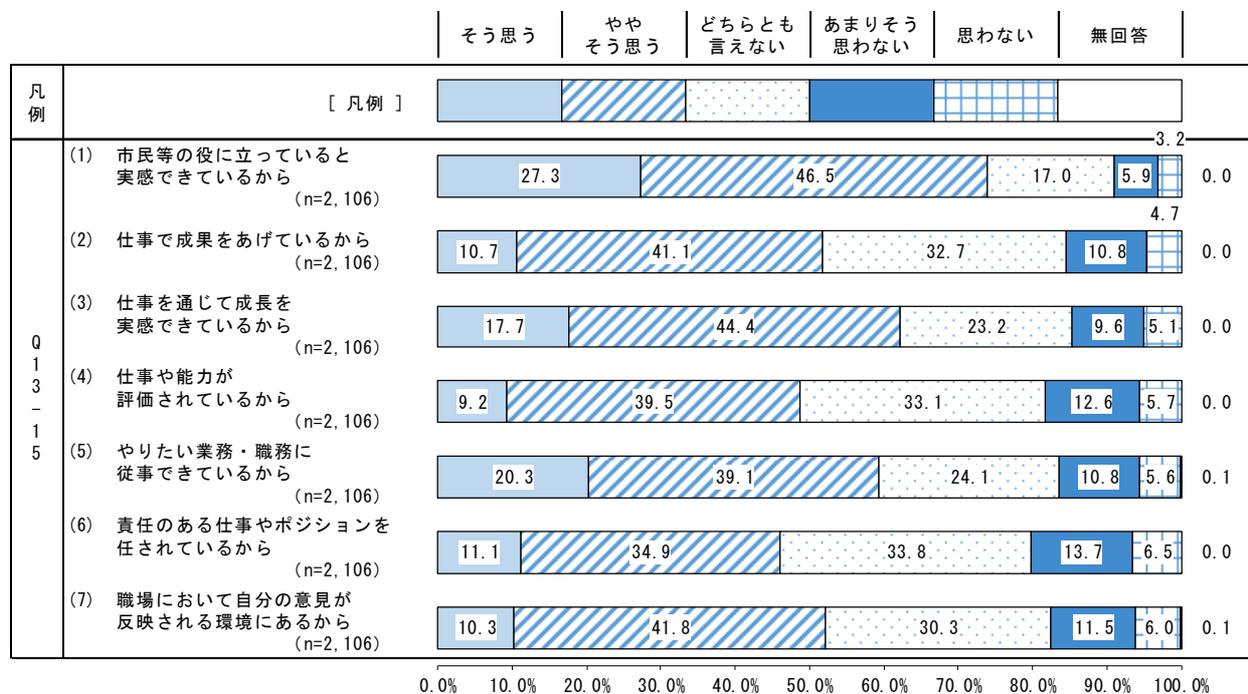
- 「そう思う」「ややそう思う」は73.9%、「あまりそう思わない」「思わない」は10.6%となっています。
- (
- 「そう思う」「ややそう思う」は総括教諭が87.4%と他の区分に比べて多くなっています。一方で、主任・指定担当係長が61.2%、係長級（指定担当係長を除く）が62.7%と他の区分に比べて少なくなっています。



前の設問の回答を選択した理由 (Q13, Q14, Q15)

【全体】

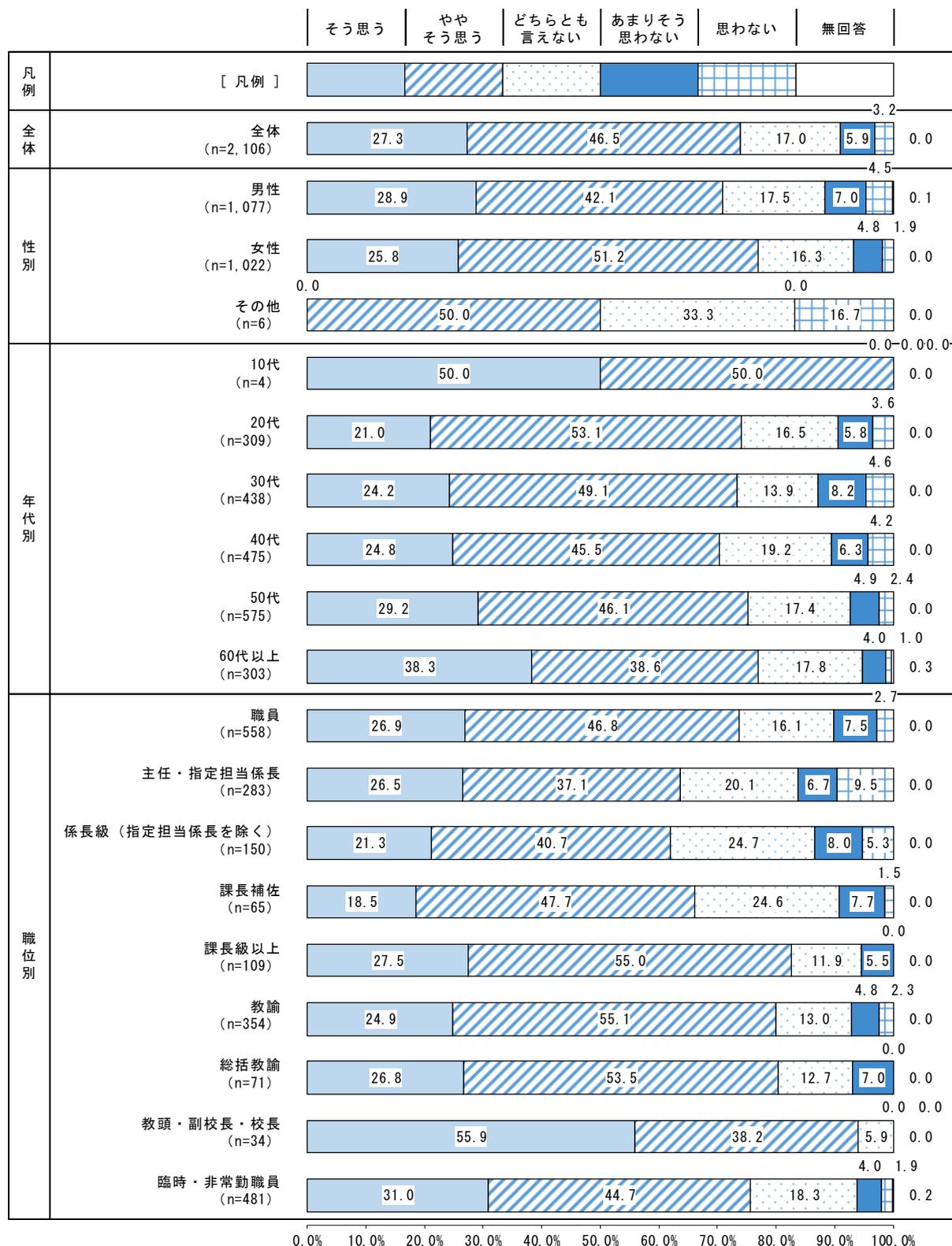
- 仕事のやりがいを感じる理由について、「そう思う」「ややそう思う」をみると、『市民等の役に立っていると実感できているから』が 73.8%と他の項目に比べて多くなっています。一方で、『責任のある仕事やポジションを任されているから』が 46.0%と他の項目に比べて少なくなっています。



(1) 市民等の役に立っていると実感できているから

【全体】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は 73.8%、「あまりそう思わない」「思わない」は 9.1%となっています。



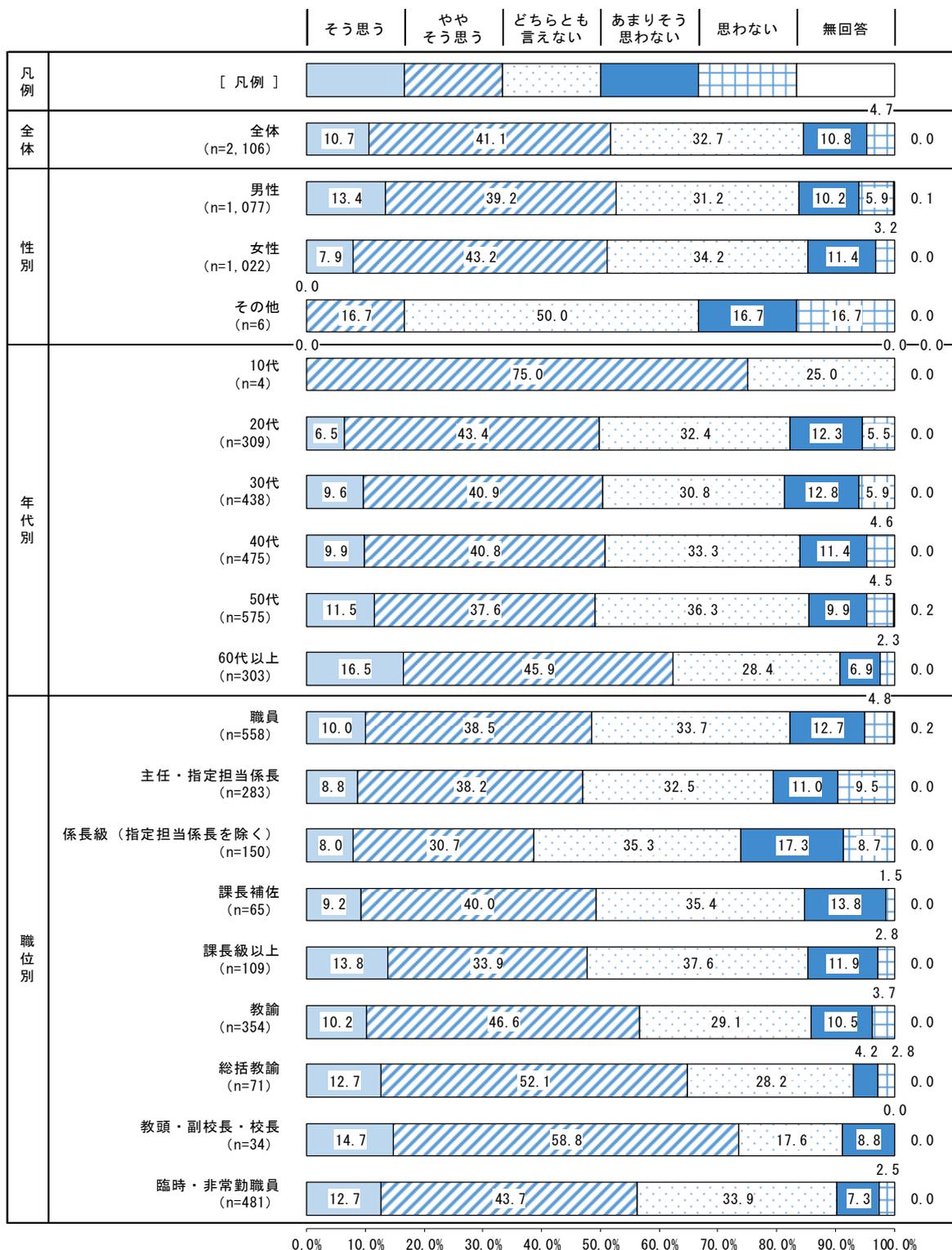
(2) 仕事で成果をあげているから

【全体】

- 「そう思う」「ややそう思う」は 51.8%、「あまりそう思わない」「思わない」は 15.5%となっています。

【職位別】

- 「あまりそう思わない」「思わない」は係長級（指定担当係長を除く）が 26.0%と他の区分に比べて多くなっています。



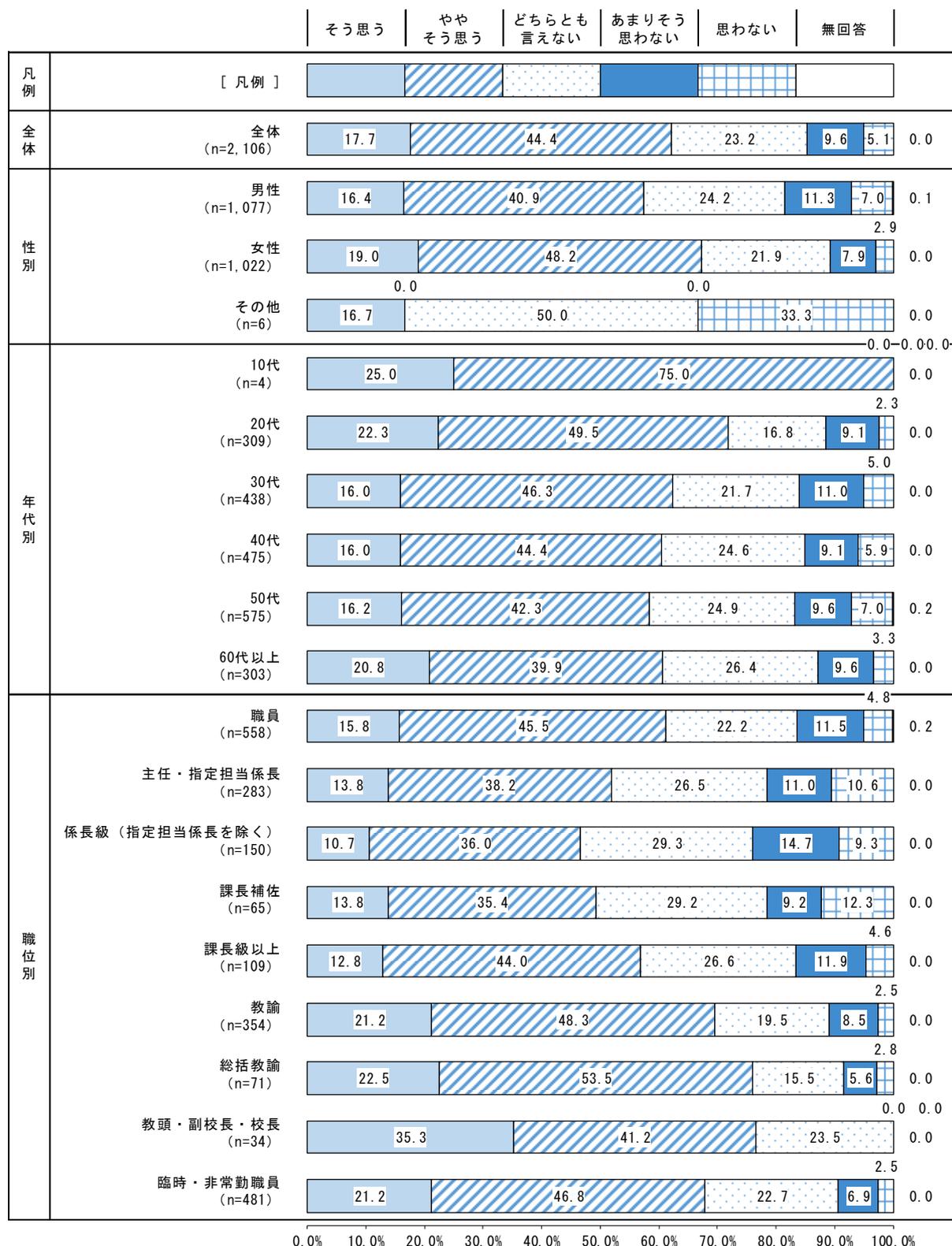
(3) 仕事を通じて成長を実感できているから

【全体】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は 62.1%、「あまりそう思わない」「思わない」は 14.7%となっています。

【職位別】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は係長級（指定担当係長を除く）が 46.7%、と他の区分に比べて少なくなっています。



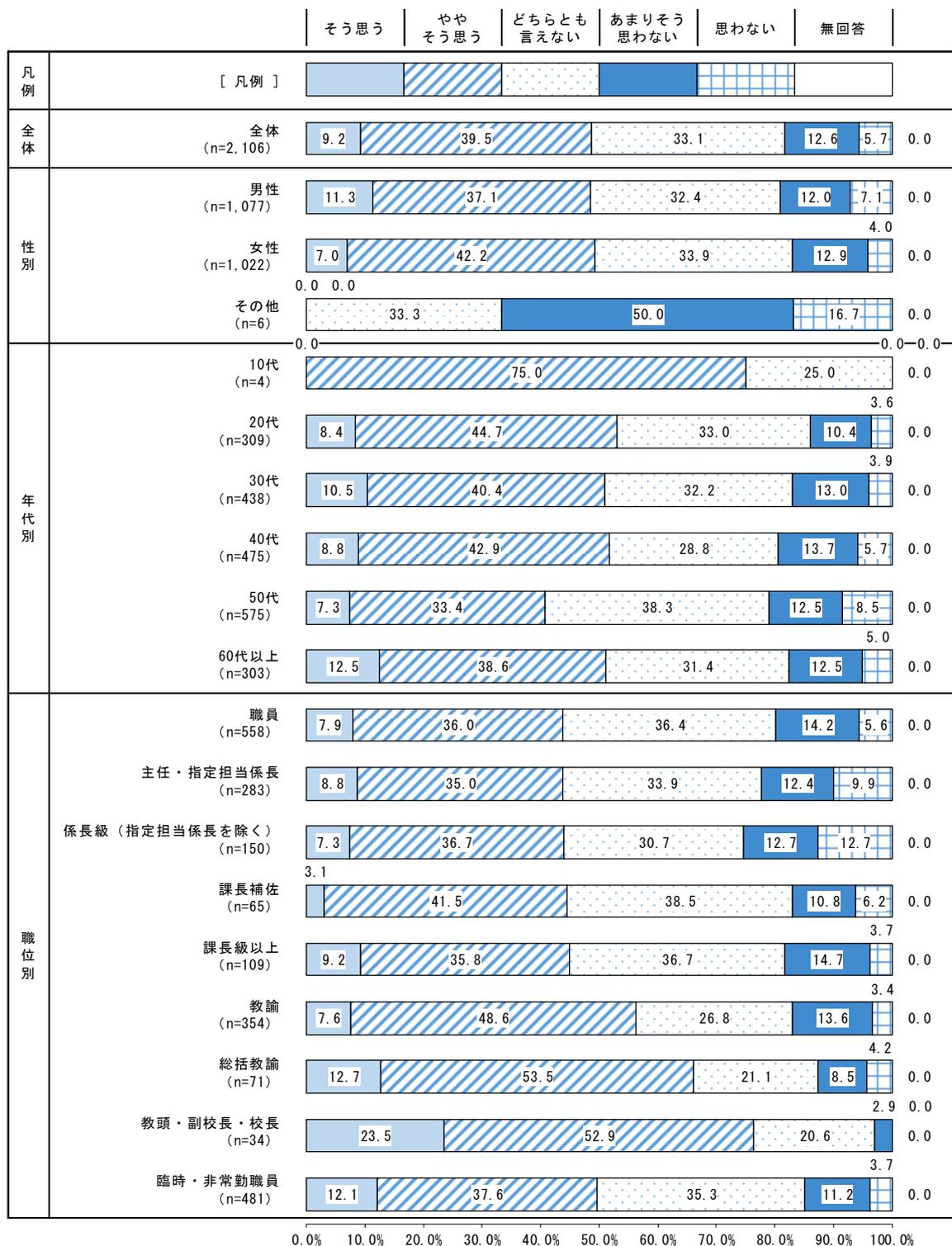
(4) 仕事や能力が評価されているから

【全体】

- 「そう思う」「ややそう思う」は 48.7%、「あまりそう思わない」「思わない」は 18.3%となっています。

【職位別】

- 「そう思う」「ややそう思う」は、教育職員（教諭、総括教諭、教頭・副校長・校長）が他の区分に比べて多くなっています。



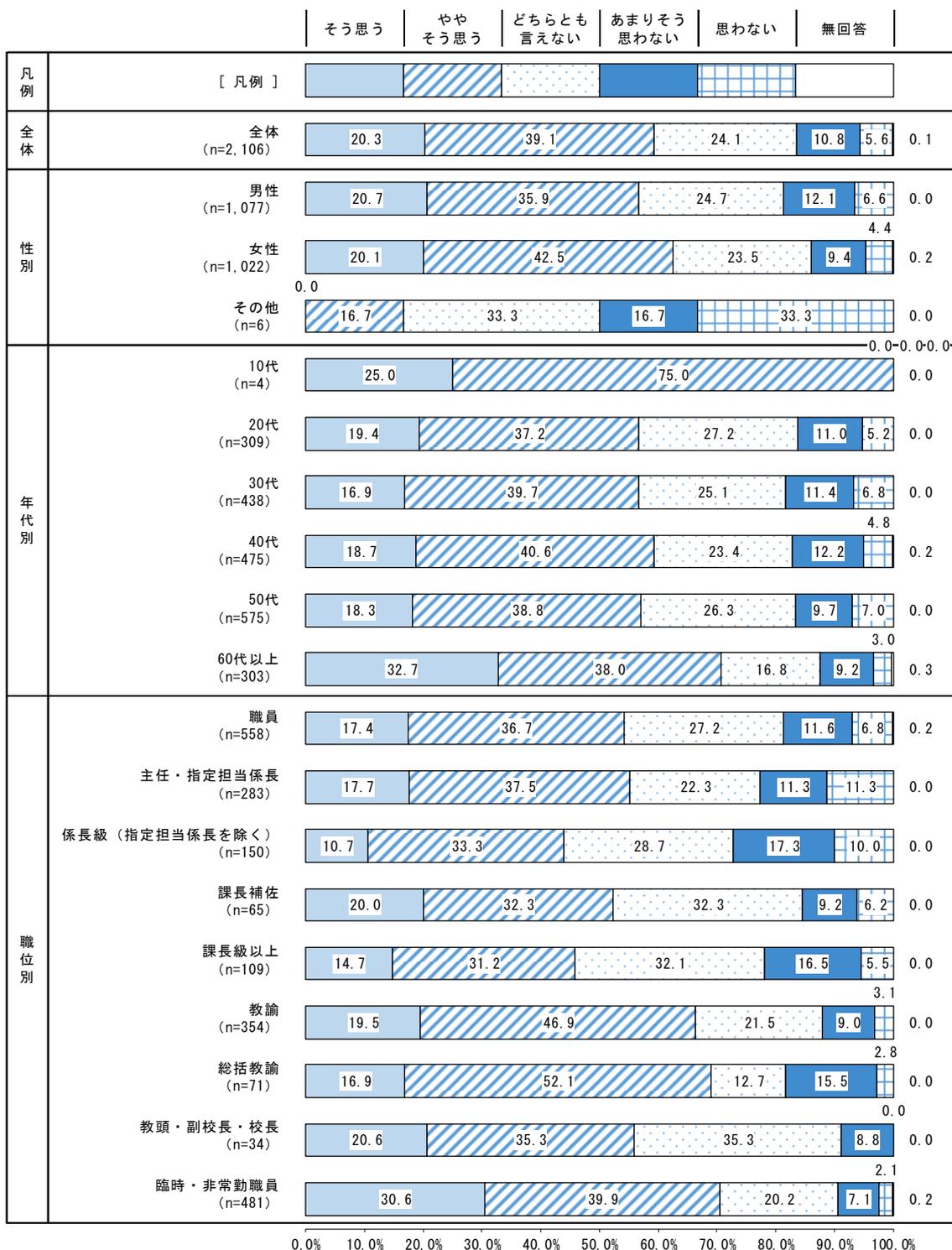
(5) やりたい業務・職務に従事できているから

【全体】

- 「そう思う」「ややそう思う」は 59.4%、「あまりそう思わない」「思わない」は 16.4%となっています。

【職位別】

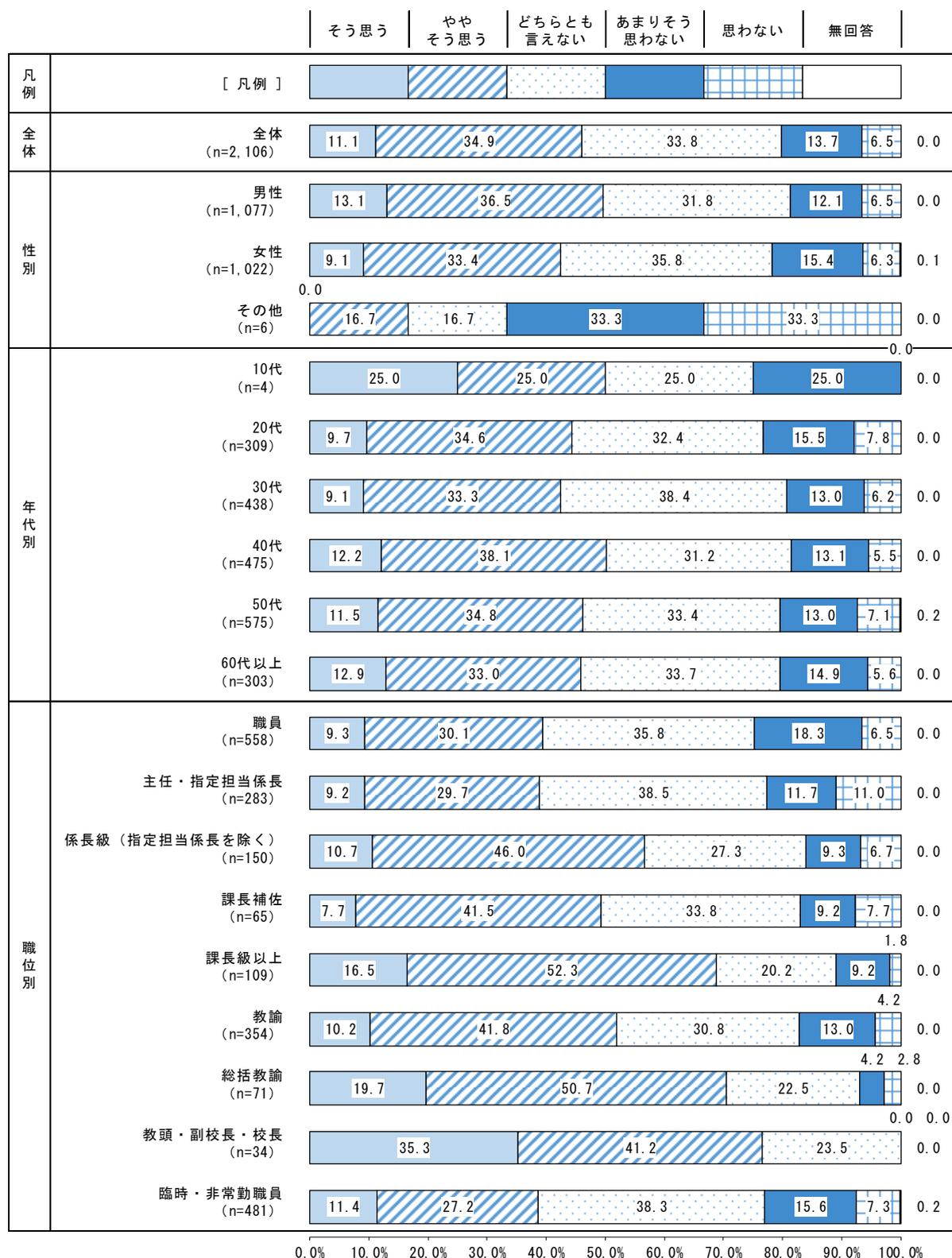
- 「そう思う」「ややそう思う」は臨時・非常勤職員が 70.5%と他の区分に比べて多くなっています。一方で、係長級（指定担当係長を除く）が 44.0%、課長級以上が 45.9%と他の区分に比べて少なくなっています。



(6) 責任のある仕事やポジションを任されているから

【全体】

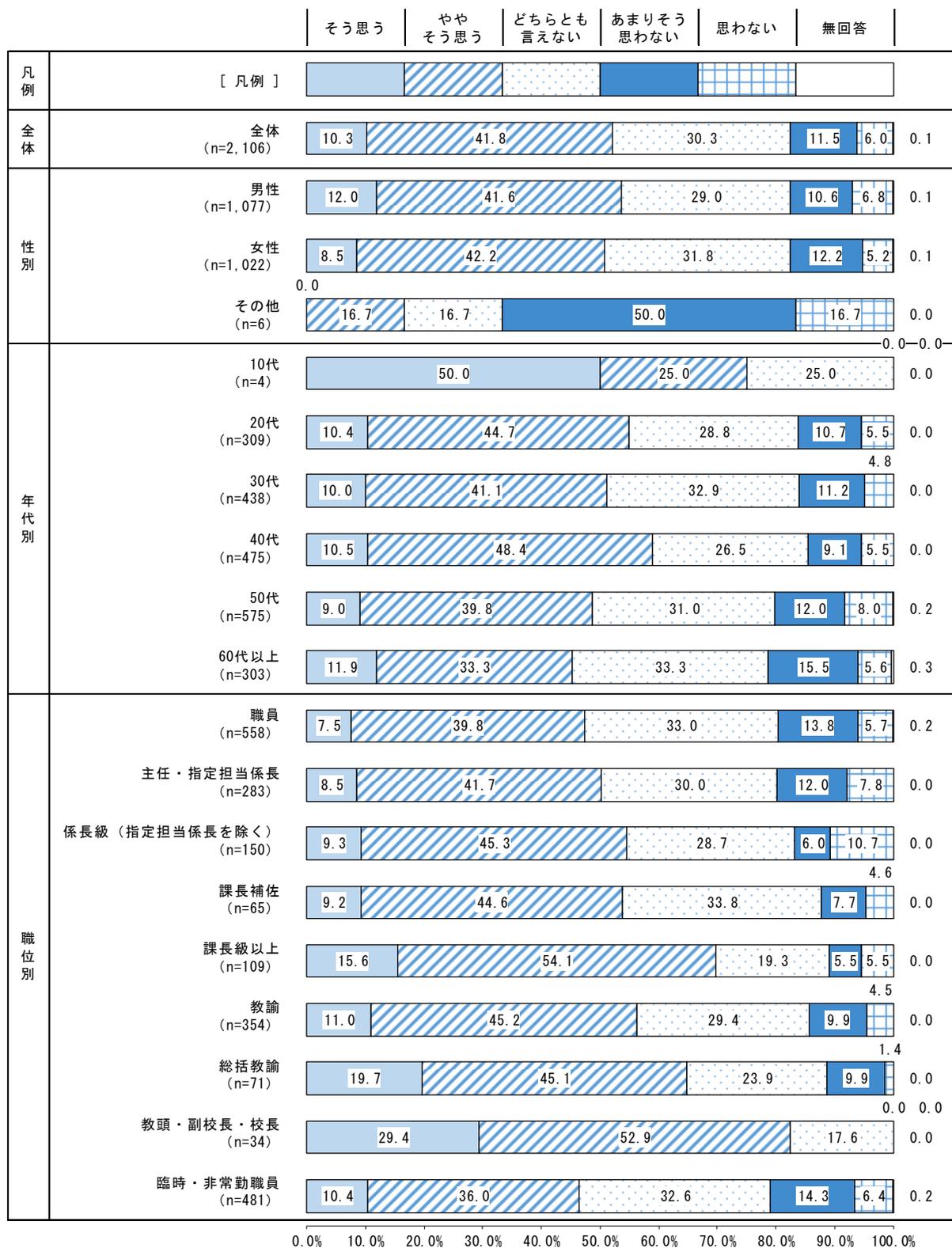
○ 「そう思う」「ややそう思う」は 46.0%、「あまりそう思わない」「思わない」は 20.2%となっています。



(7) 職場において自分の意見が反映される環境にあるから

【全体】

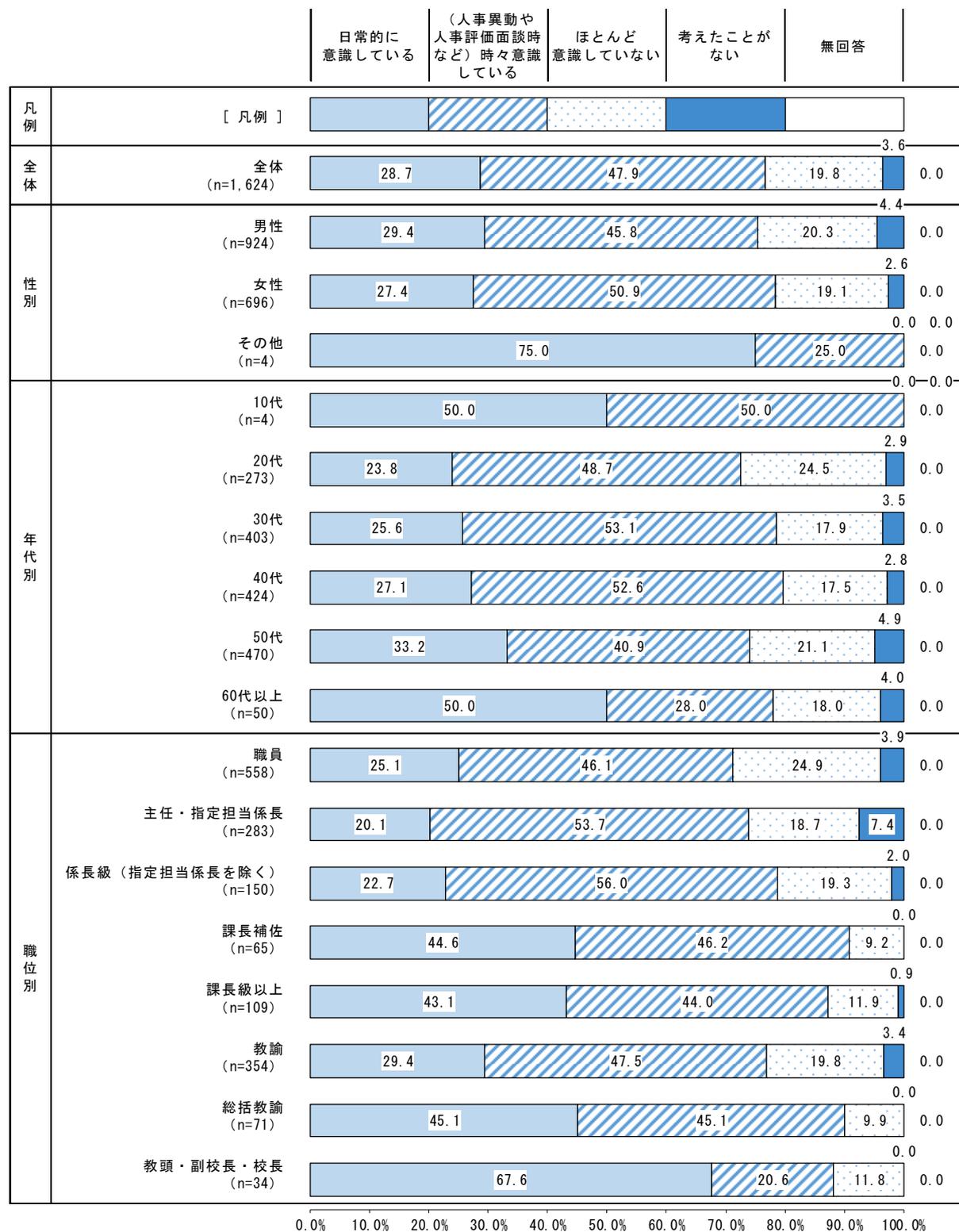
○ 「そう思う」「ややそう思う」は 52.1%、「あまりそう思わない」「思わない」は 17.5%となっています。



【一般職員のみ】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。（Q16）

【全体】

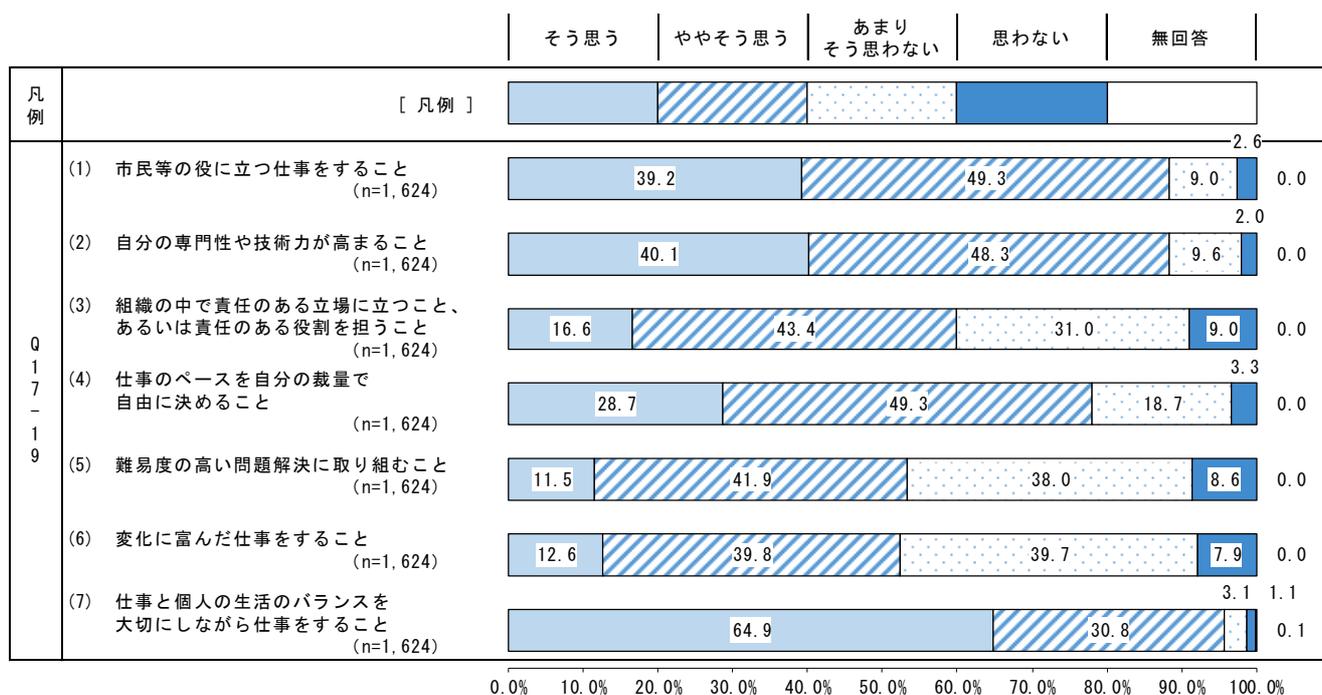
○ 「(人事異動や人事評価面談時など) 時々意識している」が 47.9%で最も多く、次いで「日常的に意識している」が 28.7%、「ほとんど意識していない」が 19.8%となっています。



【一般職員のみ】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。(Q17, Q18, Q19)

【全体】

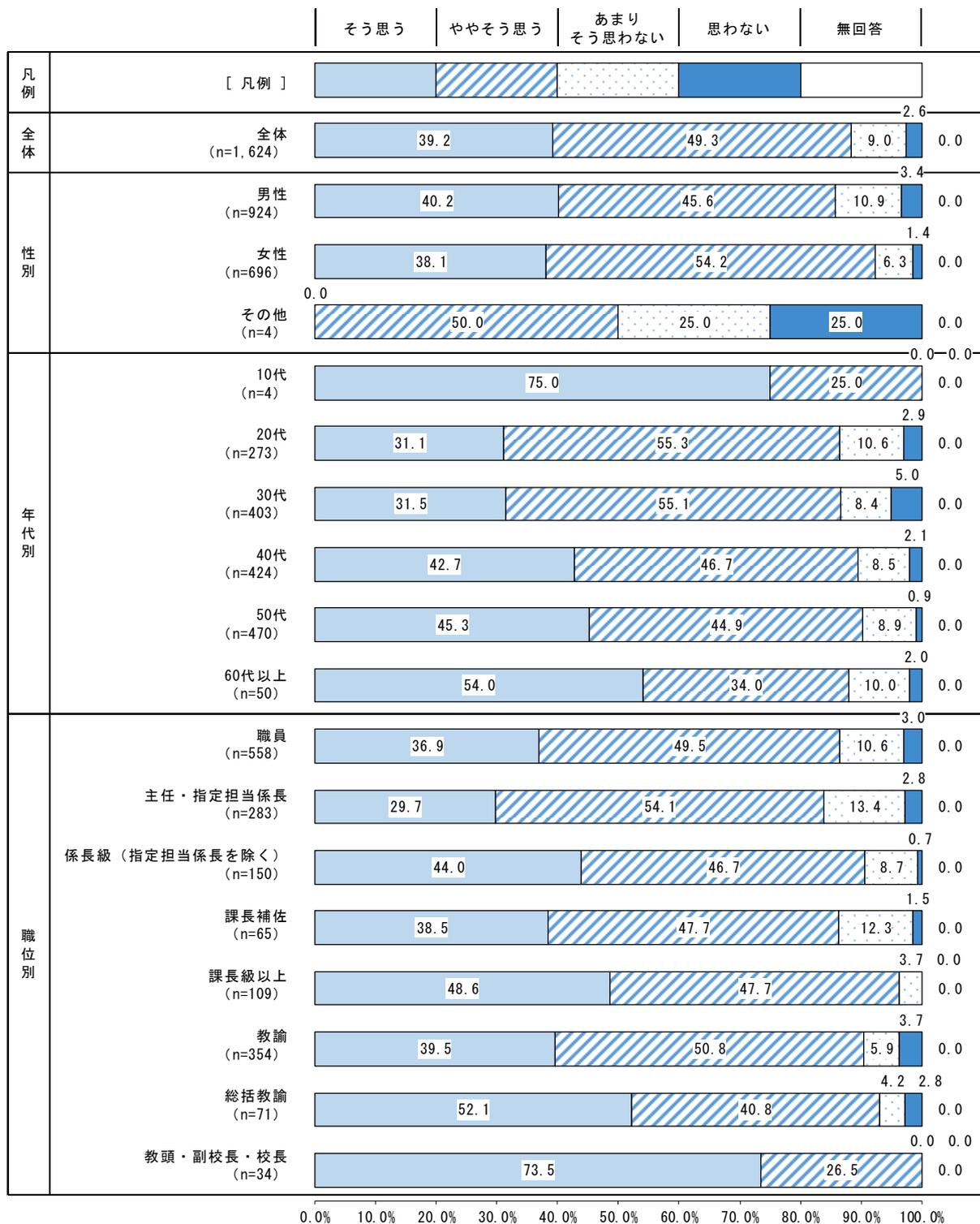
- 「そう思う」「ややそう思う」をみると、『仕事と個人の生活のバランスを大切にしながら仕事をする』が 95.7%、『市民等の役に立つ仕事をする』が 88.5%、『自分の専門性や技術力が高まること』が 88.4%と他の項目に比べて多くなっています。一方で、『変化に富んだ仕事をする』が 52.4%、『難易度の高い問題解決に取り組むこと』が 53.4%、『組織の中で責任のある立場に立つこと、あるいは責任のある役割を担うこと』が 60.0%と他の項目に比べて少なくなっています。



(1) 市民等の役に立つ仕事をする事

【全体】

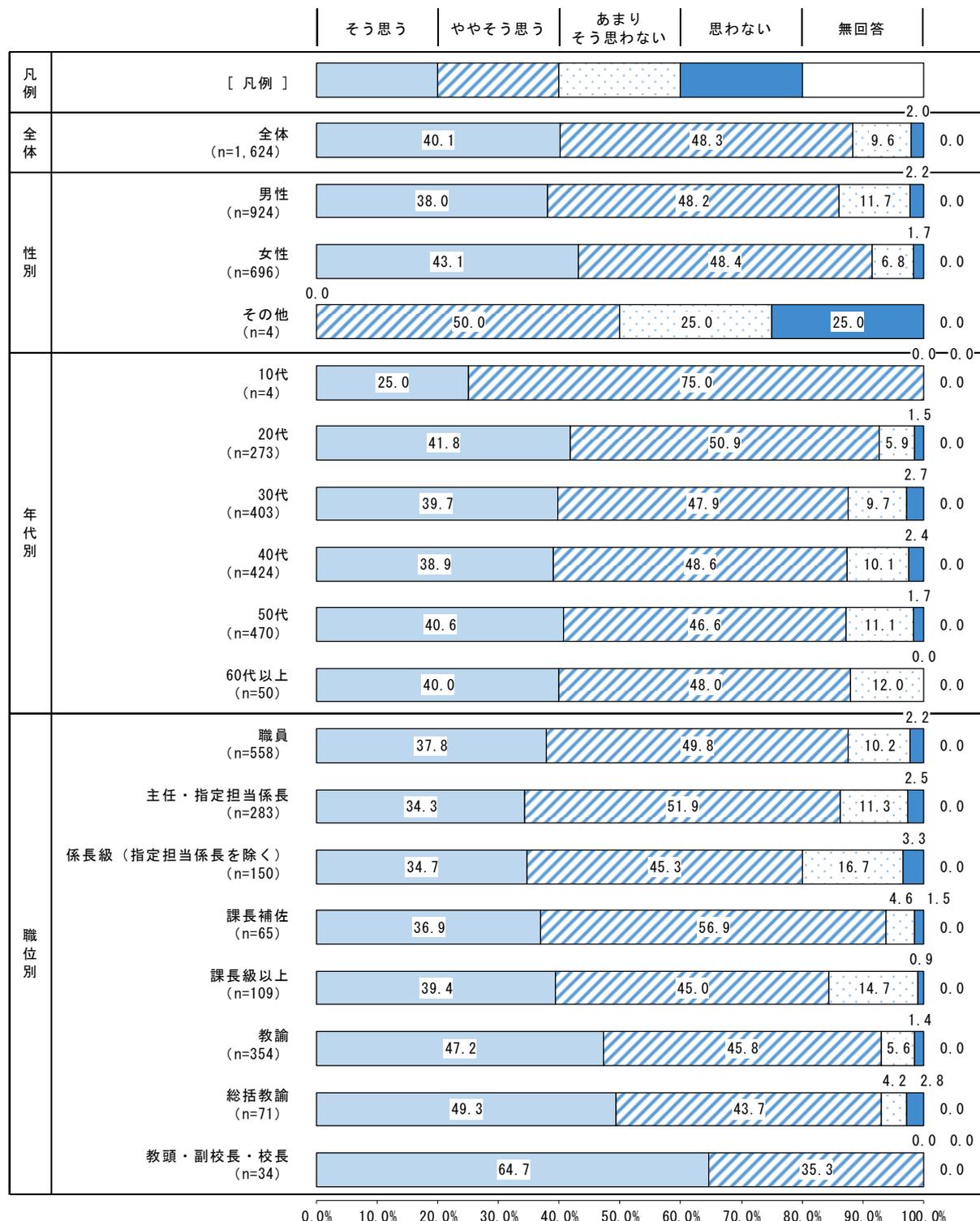
○ 「そう思う」「ややそう思う」は 88.5%、「あまりそう思わない」「思わない」は 11.6%となっています。



(2) 自分の専門性や技術力が高まること

【全体】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は 88.4%、「あまりそう思わない」「思わない」は 11.6%となっています。



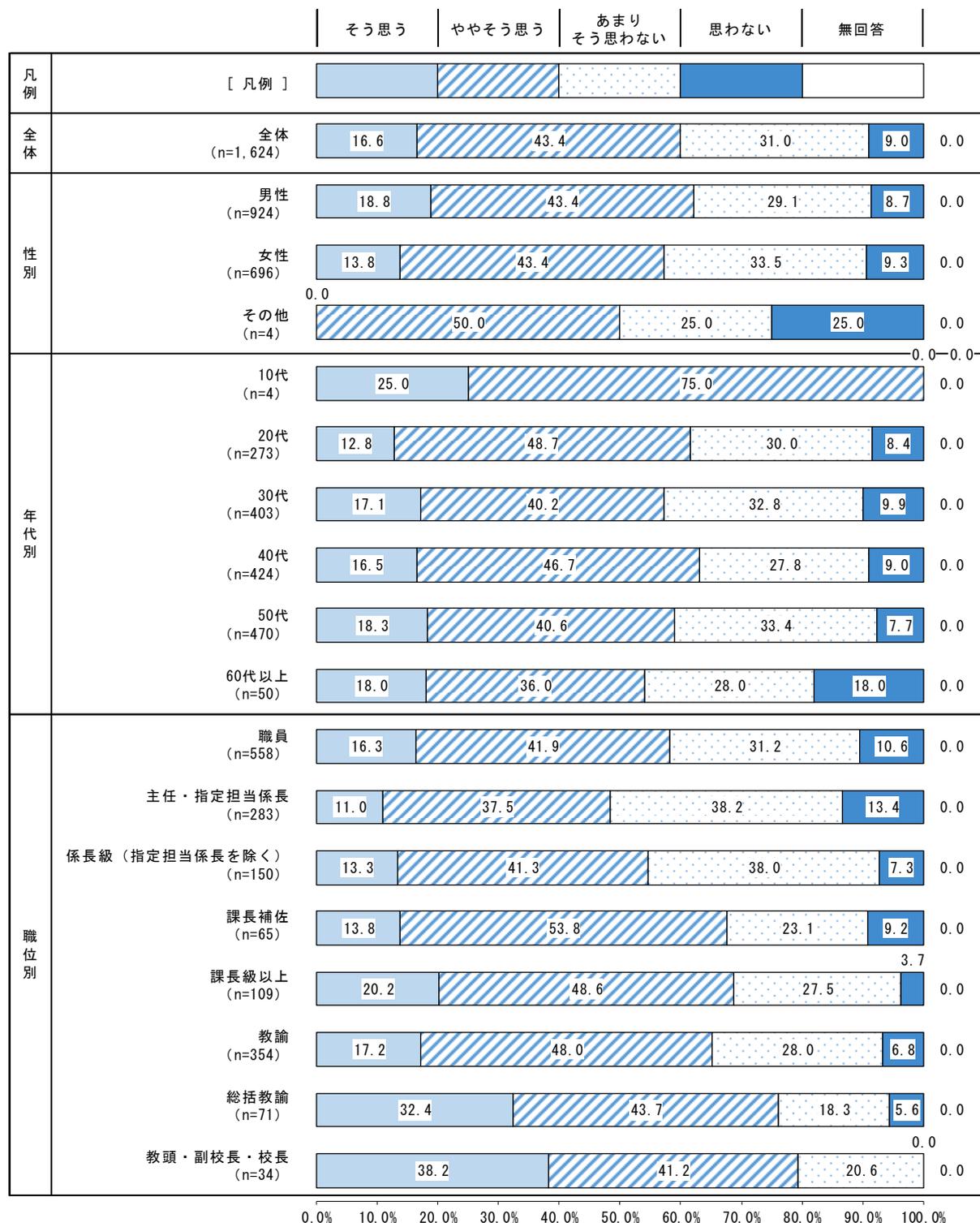
(3) 組織の中で責任のある立場に立つこと、あるいは責任のある役割を担うこと

【全体】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は 60.0%、「あまりそう思わない」「思わない」は 40.0%となっています。

【職位別】

○ 「あまりそう思わない」「思わない」は主任・指定担当係長が 51.6%と他の区分に比べて多くなっています。



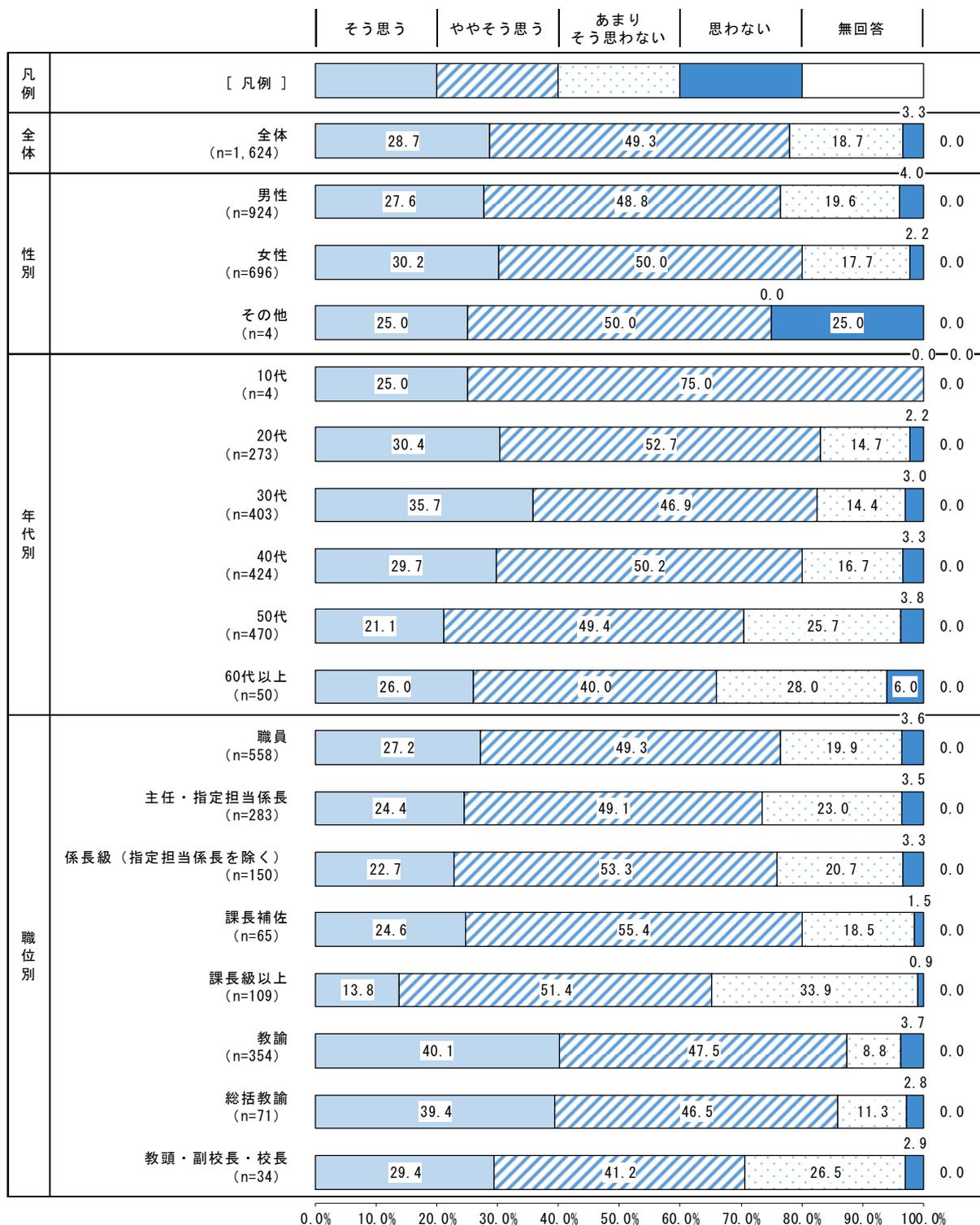
(4)仕事のペースを自分の裁量で自由に決めること

【全体】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は78.0%、「あまりそう思わない」「思わない」は22.0%となっています。

【職位別】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は課長級以上が65.2%と他の区分に比べて少なくなっています。



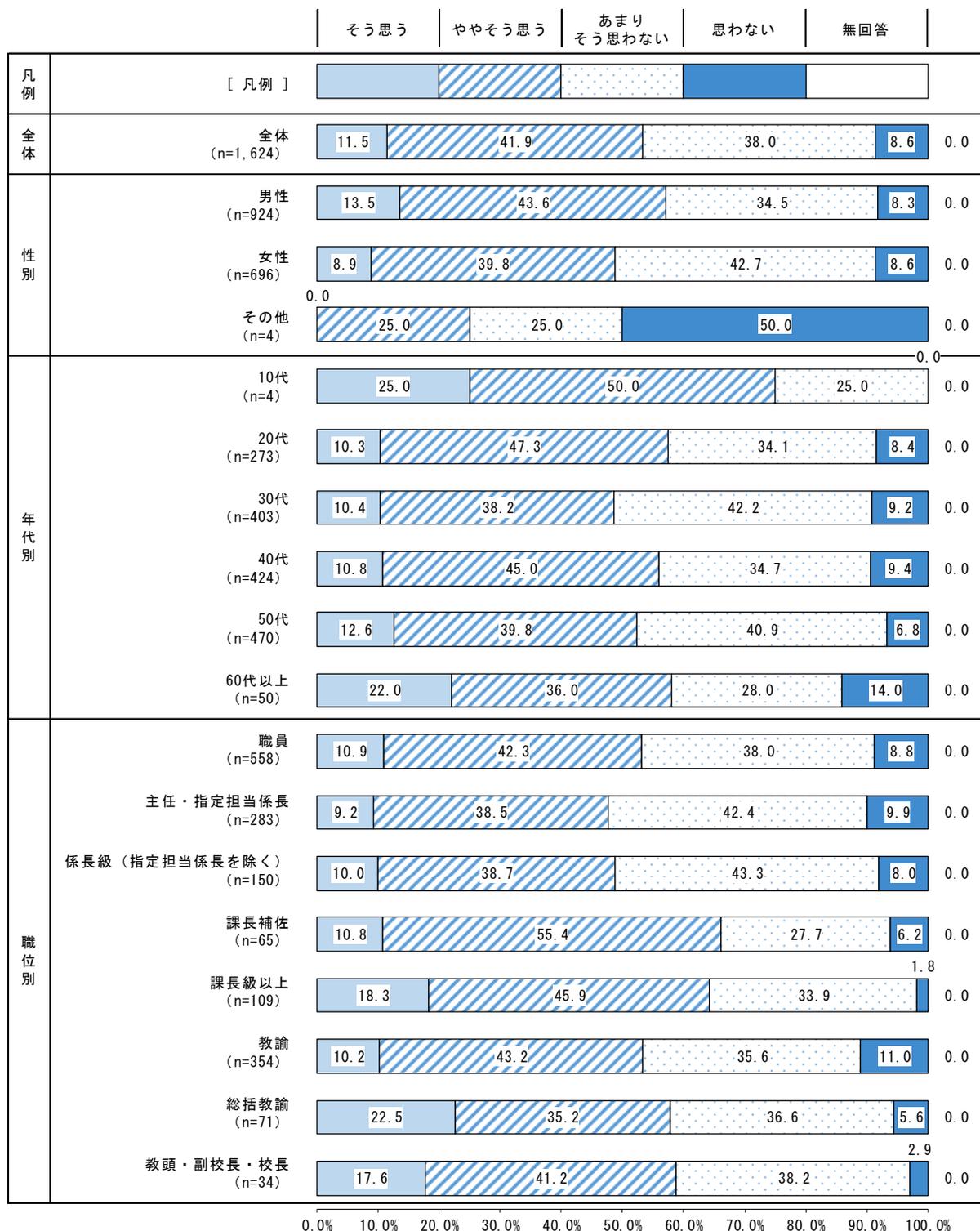
(5) 難易度の高い問題解決に取り組むこと

【全体】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は 53.4%、「あまりそう思わない」「思わない」は 46.6%となっています。

【職位別】

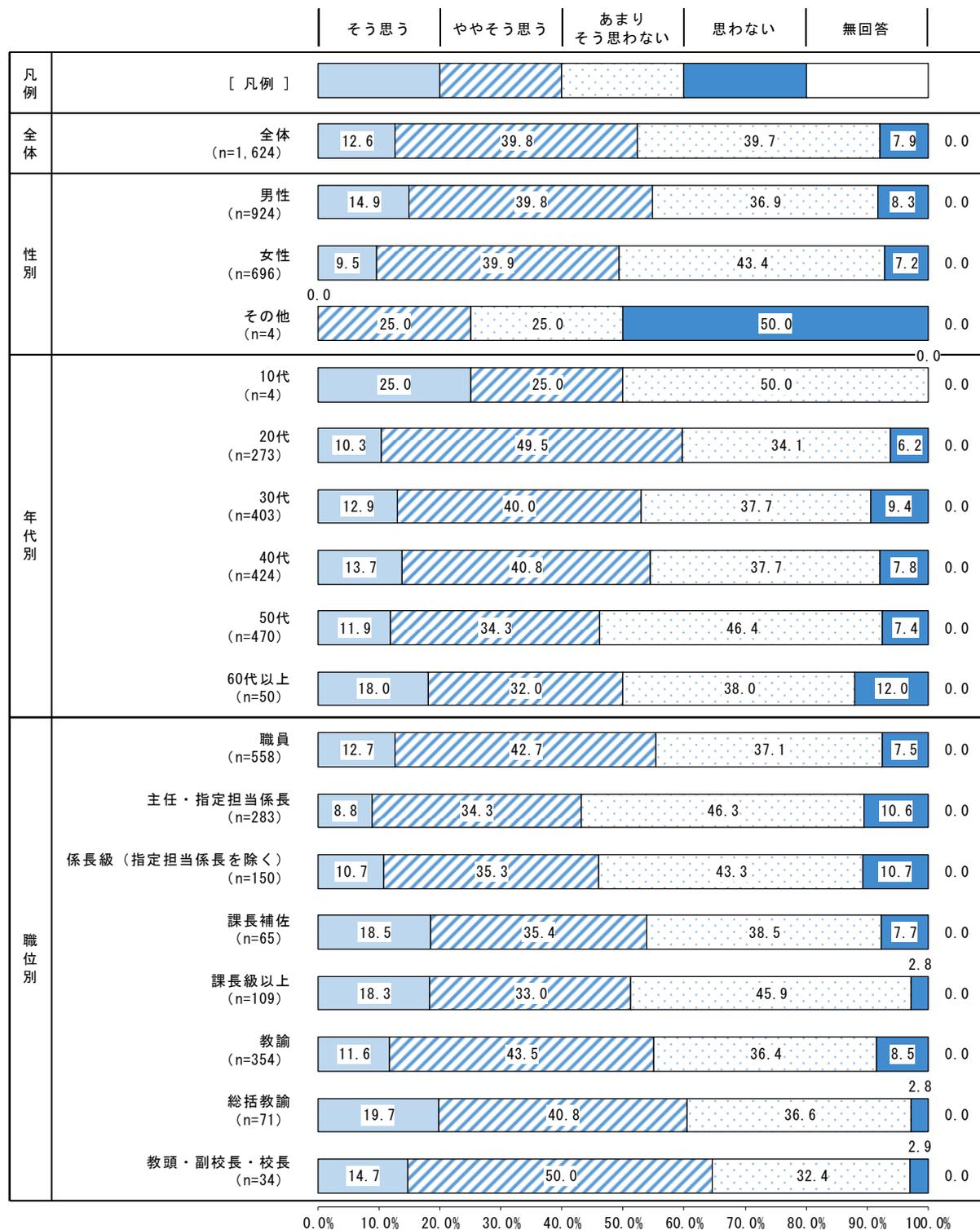
○ 「そう思う」「ややそう思う」は課長補佐が 66.2%、課長級以上が 64.2%と他の区分に比べて多くなっています。



(6) 変化に富んだ仕事をする事

【全体】

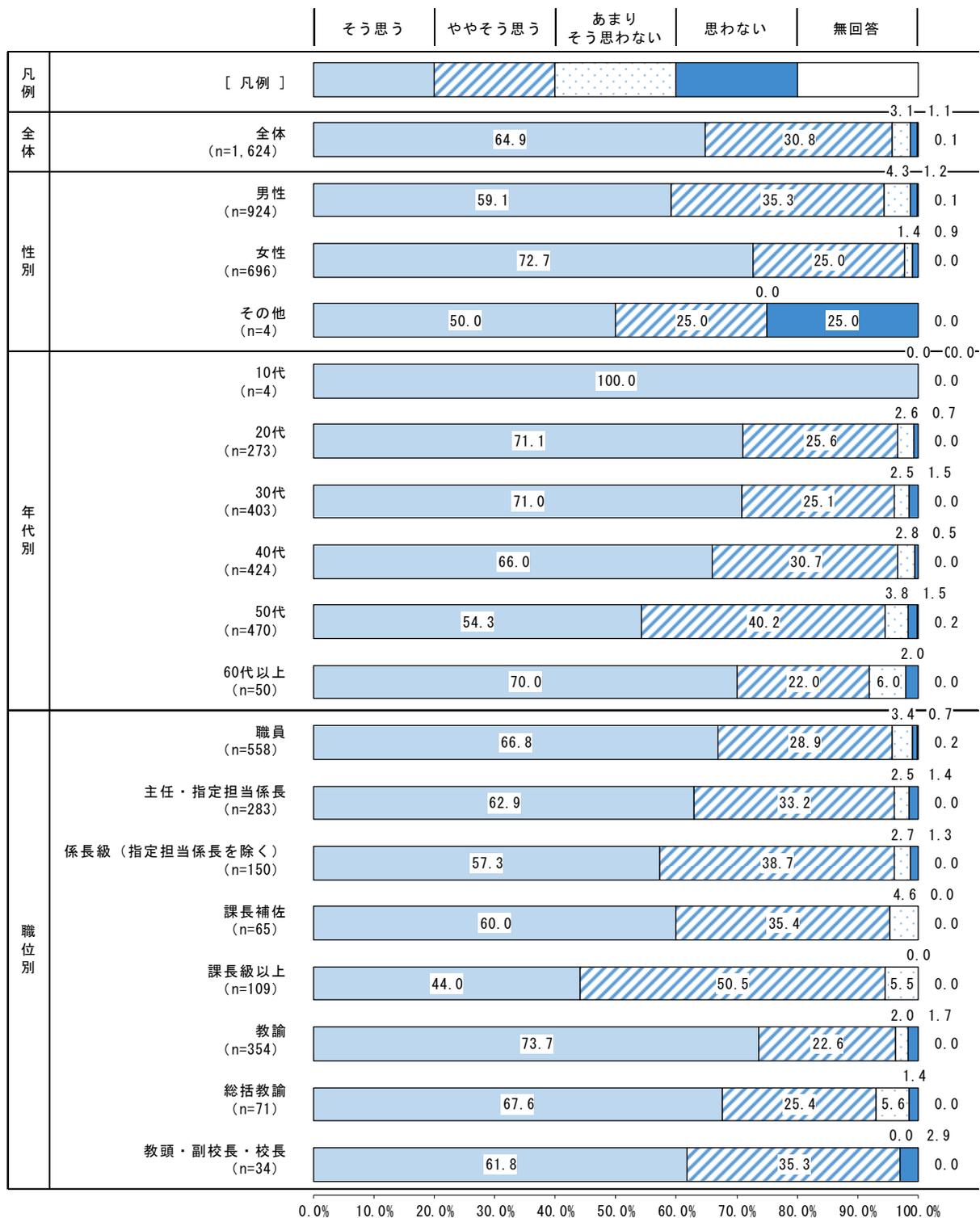
○ 「そう思う」「ややそう思う」は 52.4%、「あまりそう思わない」「思わない」は 47.6%となっています。



(7) 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

【全体】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は 95.7%、「あまりそう思わない」「思わない」は 4.2%となっています。



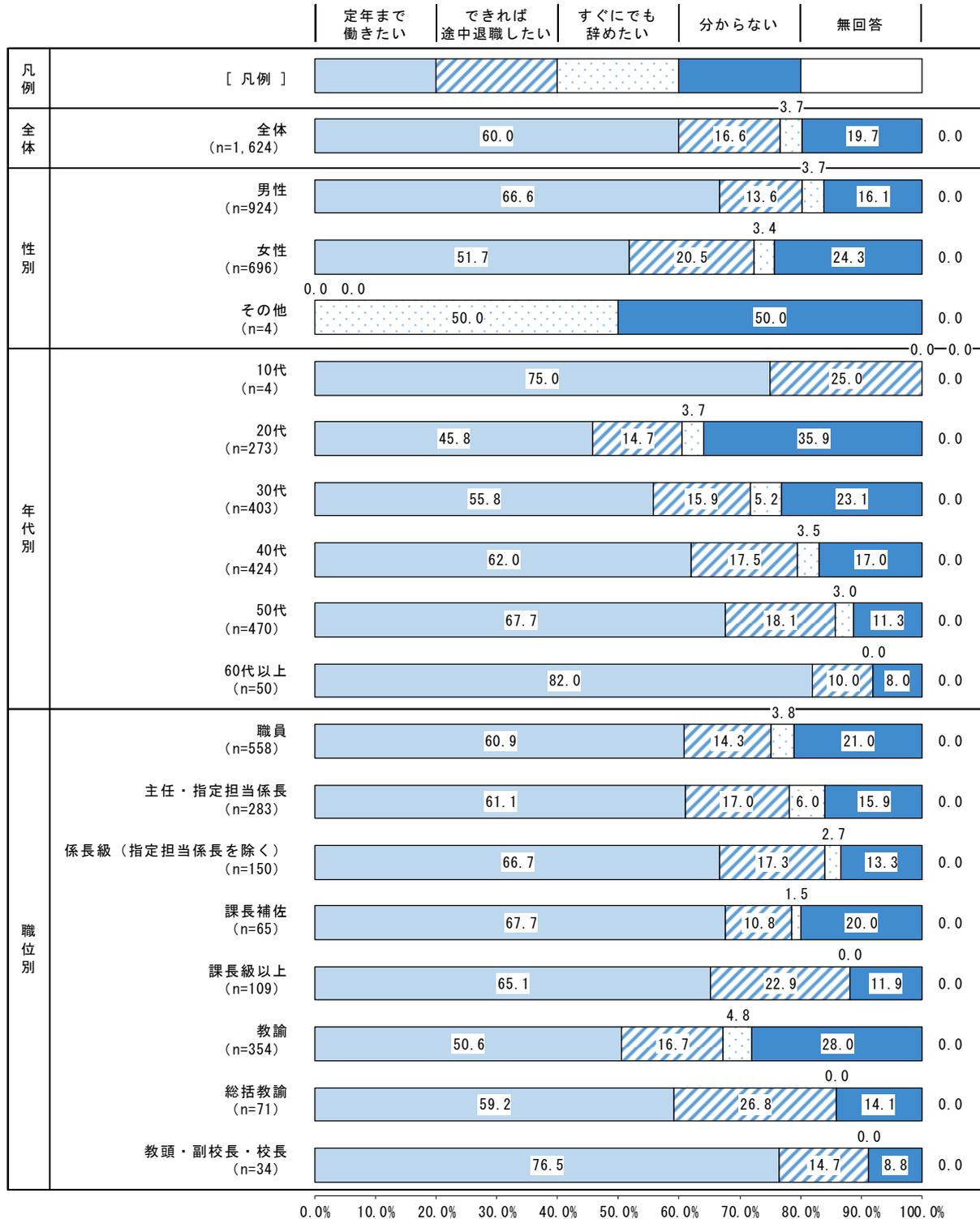
【一般職員のみ】あなたは、川崎市職員としていつまで働きたいと思いますか。(Q20)

【全体】

○ 「定年まで働きたい」が60.0%で最も多く、次いで「分からない」が19.7%、「できれば途中退職したい」が16.6%となっています。

【年代別】

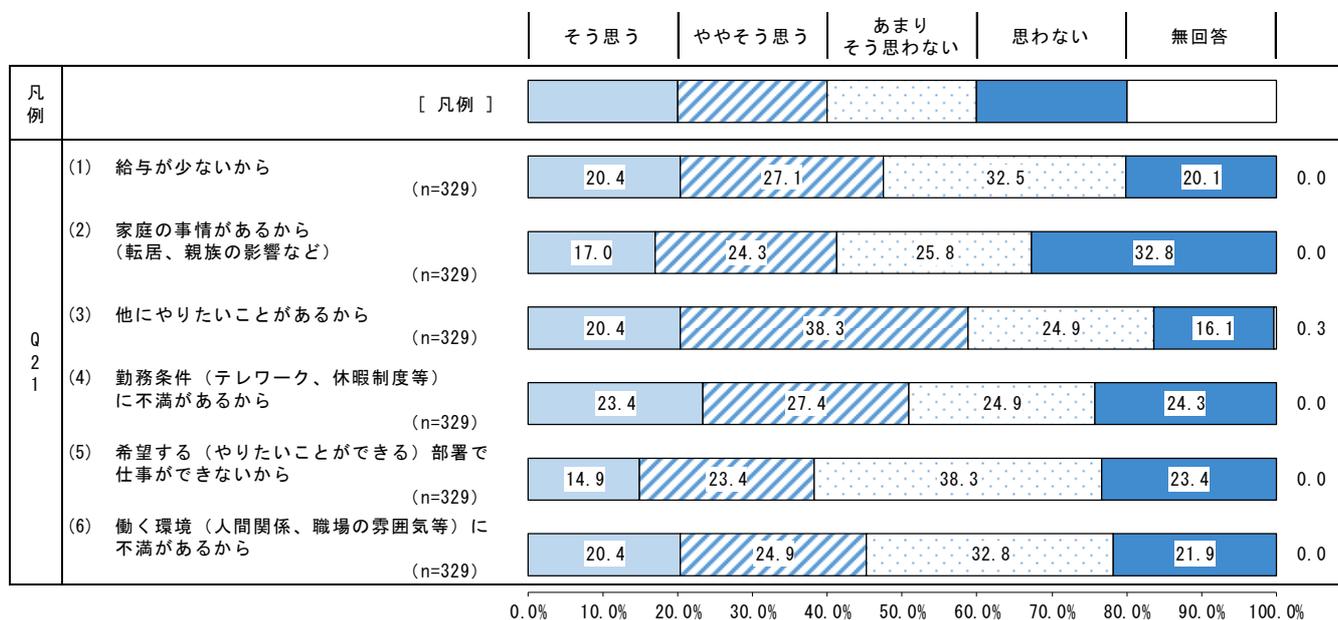
○ 20代では、「定年まで働きたい」が45.8%で他の区分に比べて少なく、「分からない」が35.9%で他の区分に比べて多くなっています。



【一般職員のみ】 前の設問で「できれば途中退職したい」・「すぐにでも辞めたい」を選
 択した理由(Q21)

【全体】

○ 「そう思う」「ややそう思う」をみると、『他にやりたいことがあるから』が58.7%と他の項目に
 比べて多くなっています。



(1) 給与が少ないから

【全体】

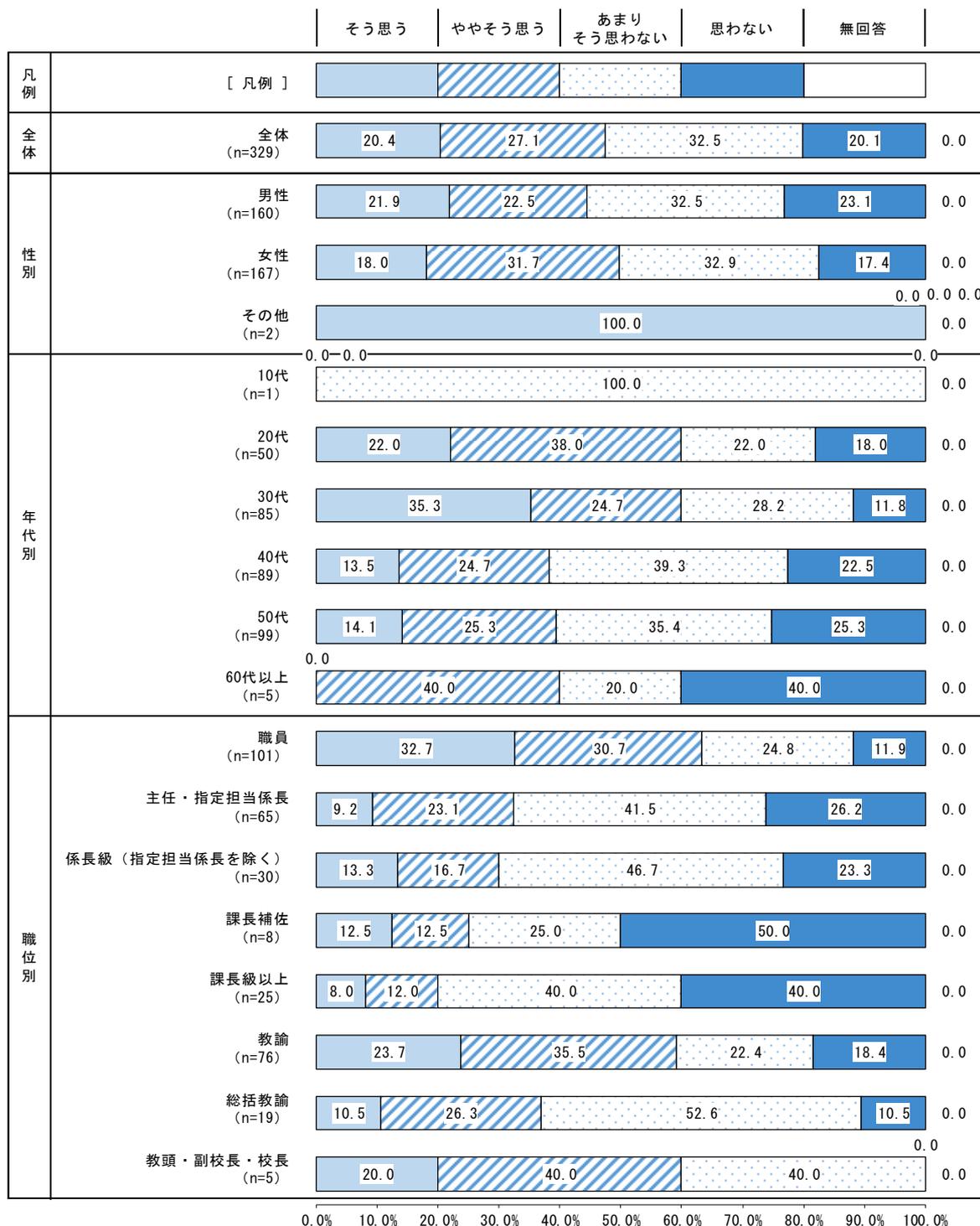
○ 「そう思う」「ややそう思う」は 47.5%、「あまりそう思わない」「思わない」は 52.6%となっています。

【年代別】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は 20代と 30代がそれぞれ 60.0%と他の区分に比べて多くなっています。

【職位別】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は職員が 63.4%と他の区分に比べて多くなっています。



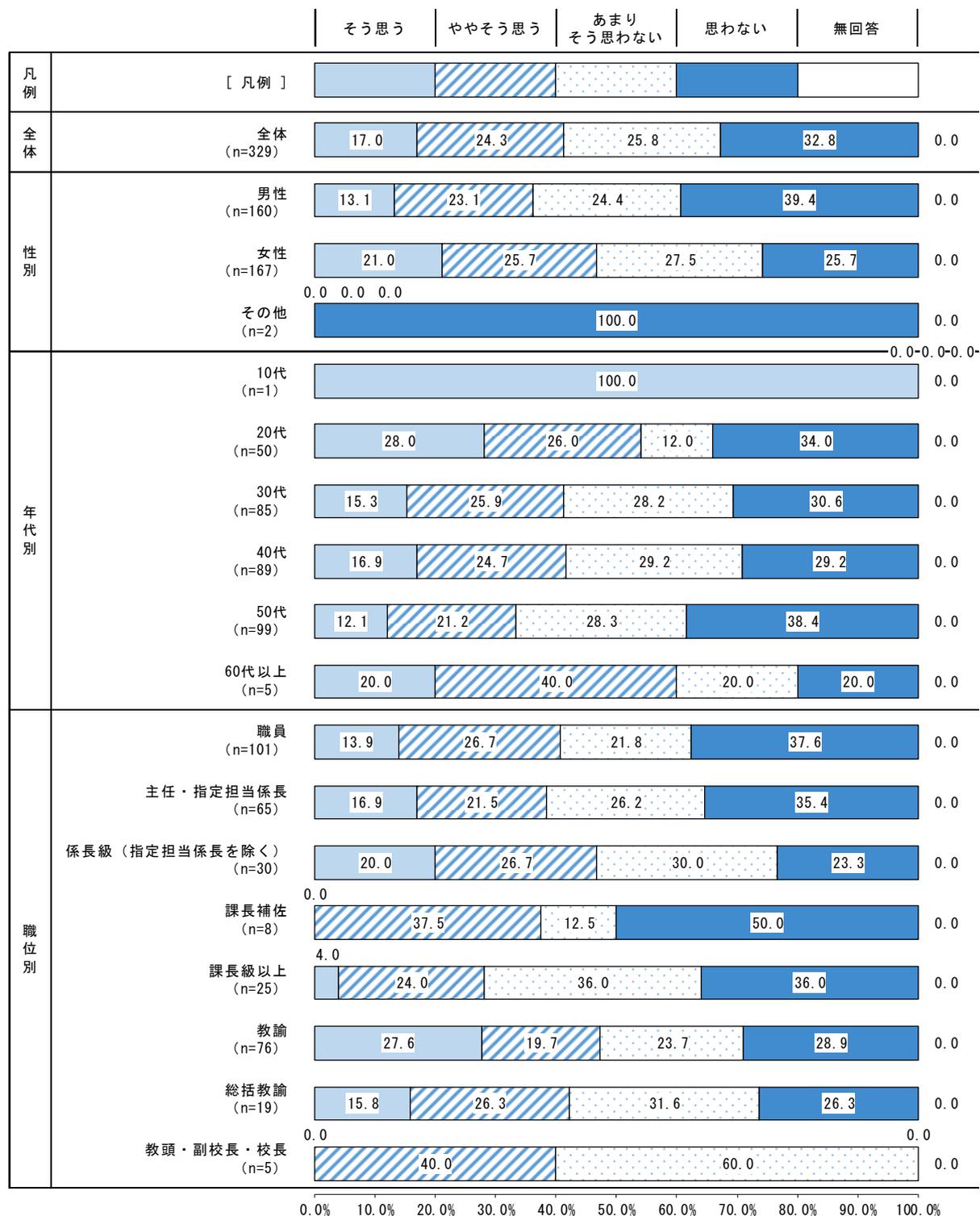
(2) 家庭の事情があるから（転居、親族の影響など）

【全体】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は 41.3%、「あまりそう思わない」「思わない」は 58.6%となっています。

【性別】

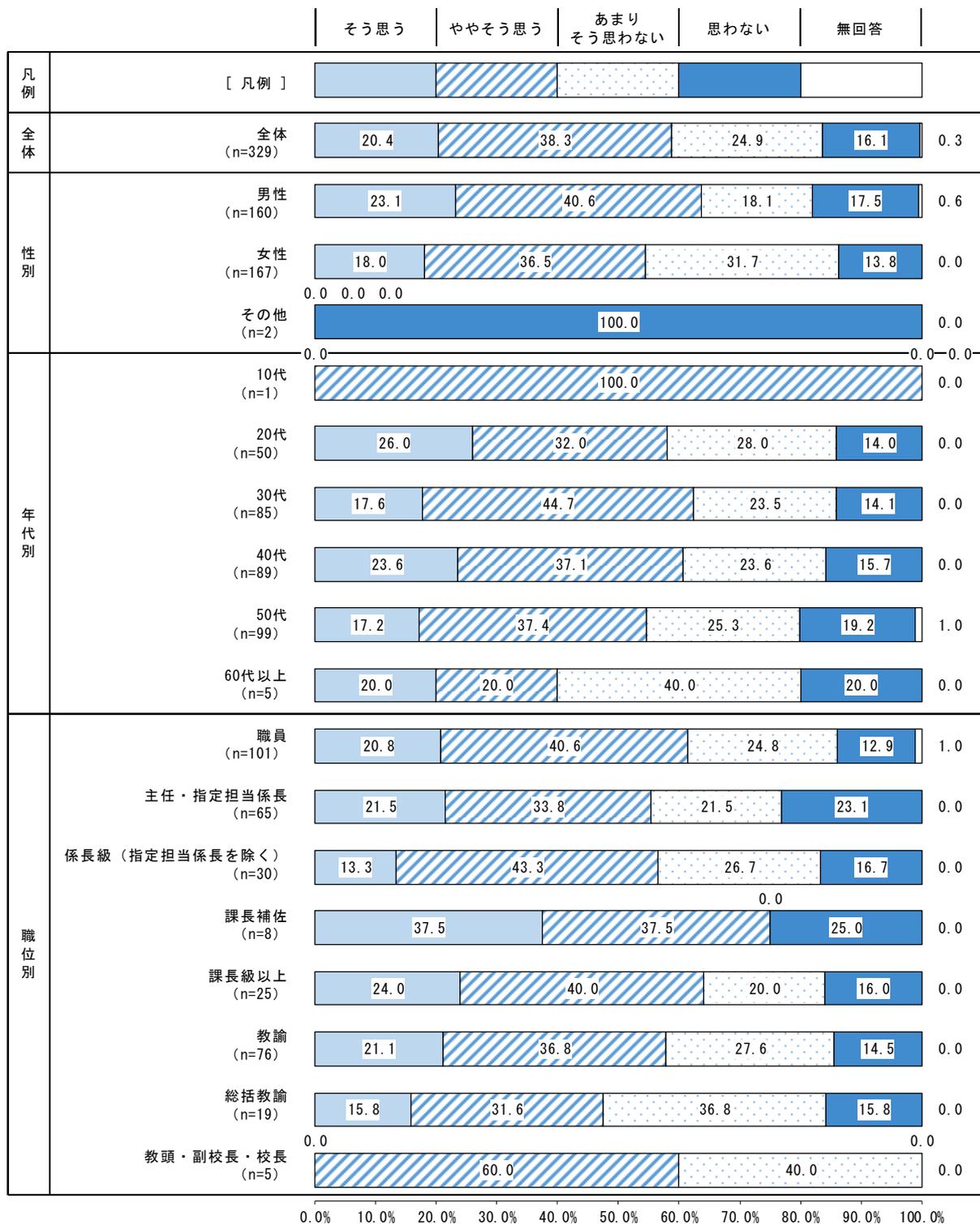
○ 「そう思う」「ややそう思う」は女性が 46.7%と男性に比べて 10.5ポイント多くなっています。



(3)他にやりたいことがあるから

【全体】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は 58.7%、「あまりそう思わない」「思わない」は 41.0%となっています。



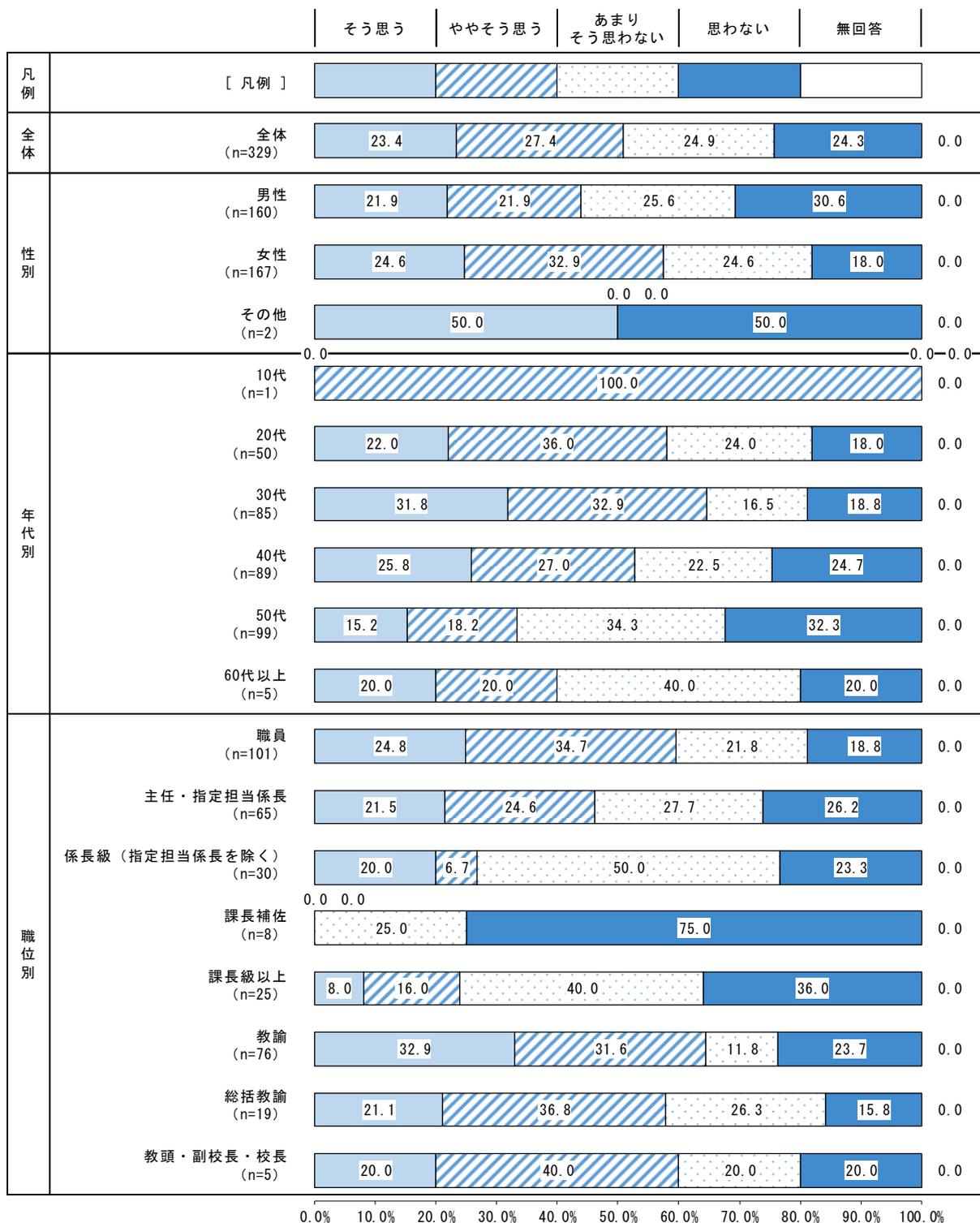
(4)勤務条件（テレワーク、休暇制度等）に不満があるから

【全体】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は 50.8%、「あまりそう思わない」「思わない」は 49.2%となっています。

【性別】

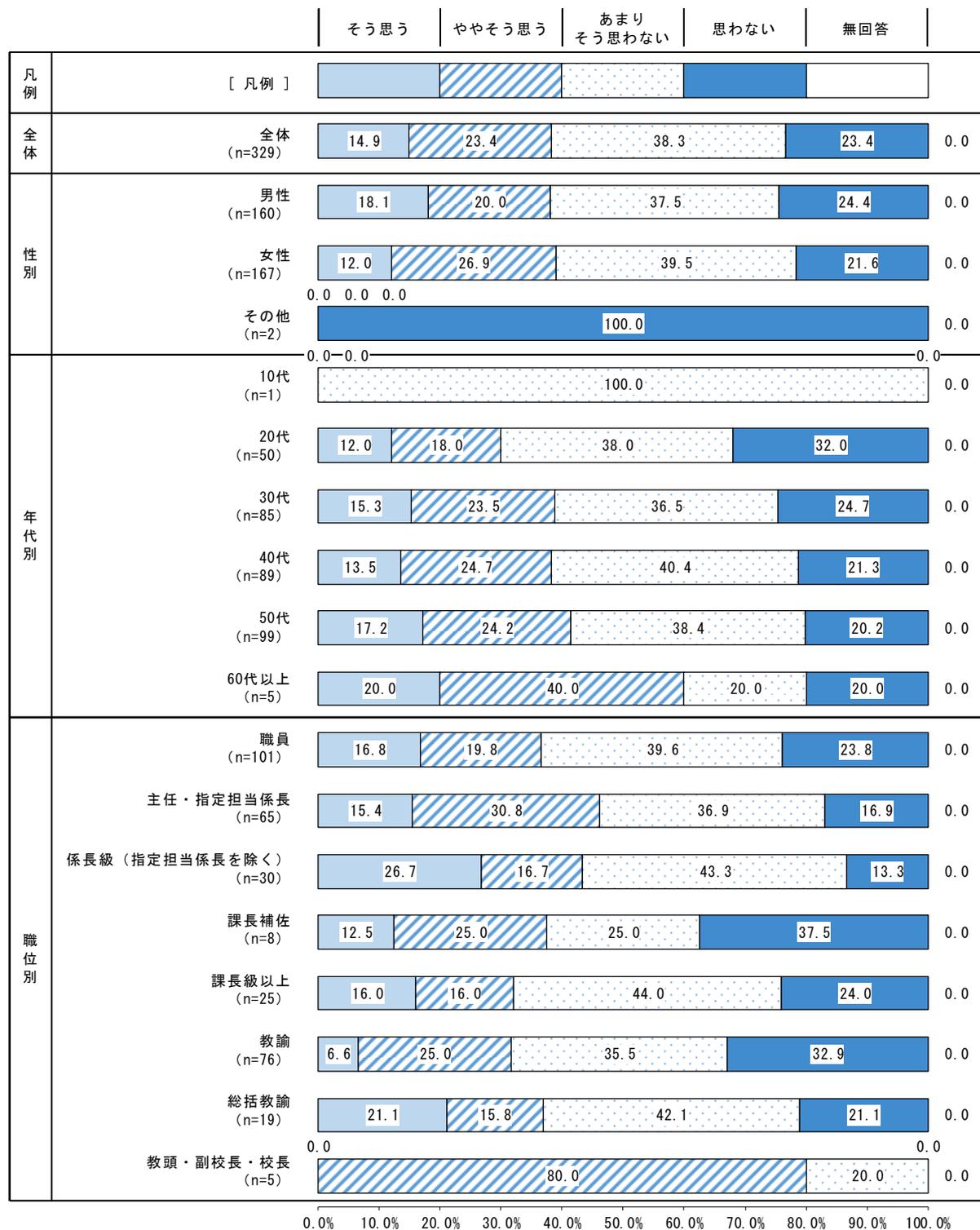
○ 「そう思う」「ややそう思う」は女性が 57.5%と男性に比べて 13.7ポイント多くなっています。



(5) 希望する（やりたいことができる）部署で仕事ができないから

【全体】

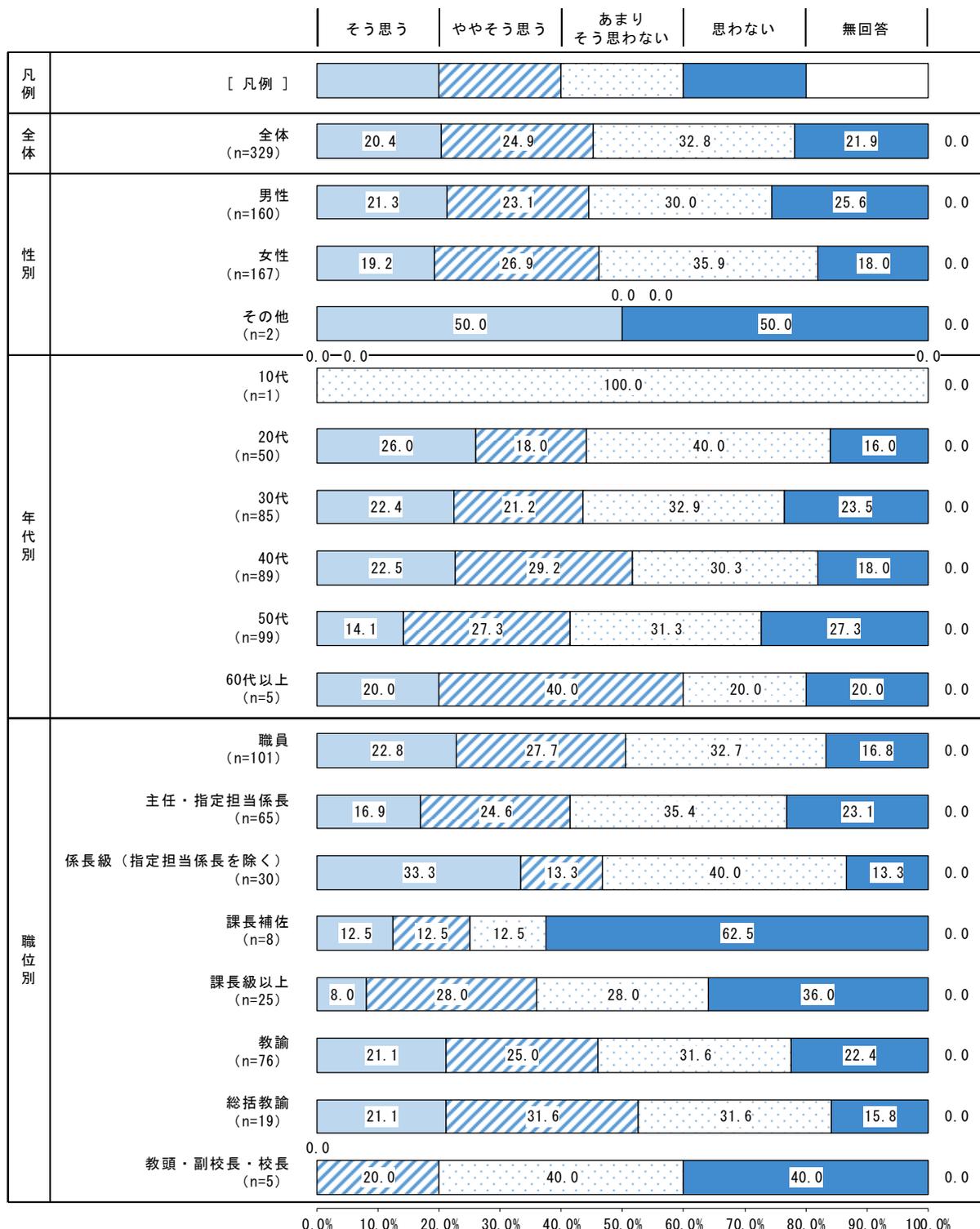
○ 「そう思う」「ややそう思う」は 38.3%、「あまりそう思わない」「思わない」は 61.7%となっています。



(6)働く環境（人間関係、職場の雰囲気等）に不満があるから

【全体】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は 45.3%、「あまりそう思わない」「思わない」は 54.7%となっています。



【管理職未満・一般職員のみ】あなたは将来、管理職になりたいと思いますか。

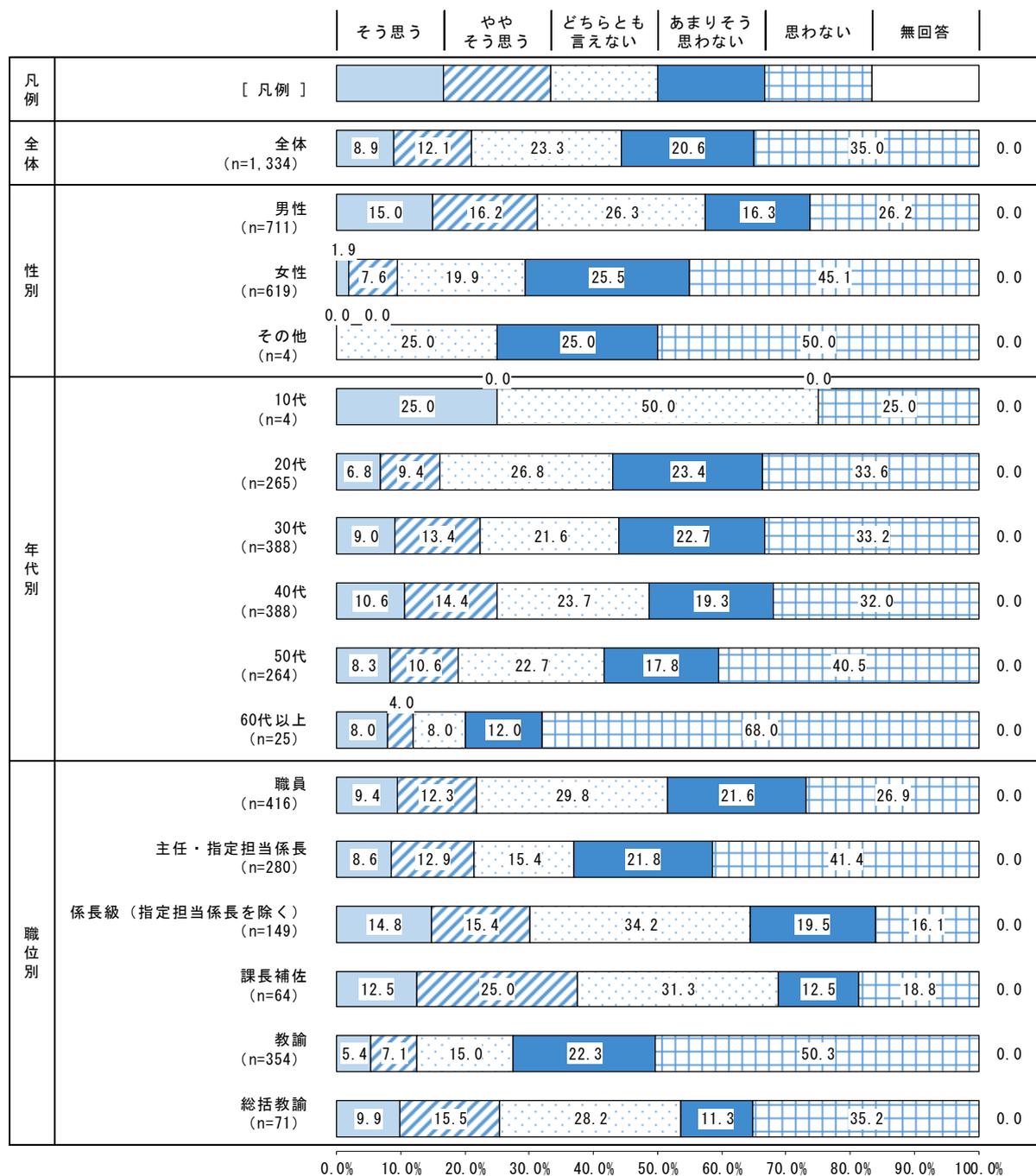
(Q22, Q23)

【全体】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は 21.0%、「あまりそう思わない」「思わない」は 55.6%となっています。

【性別】

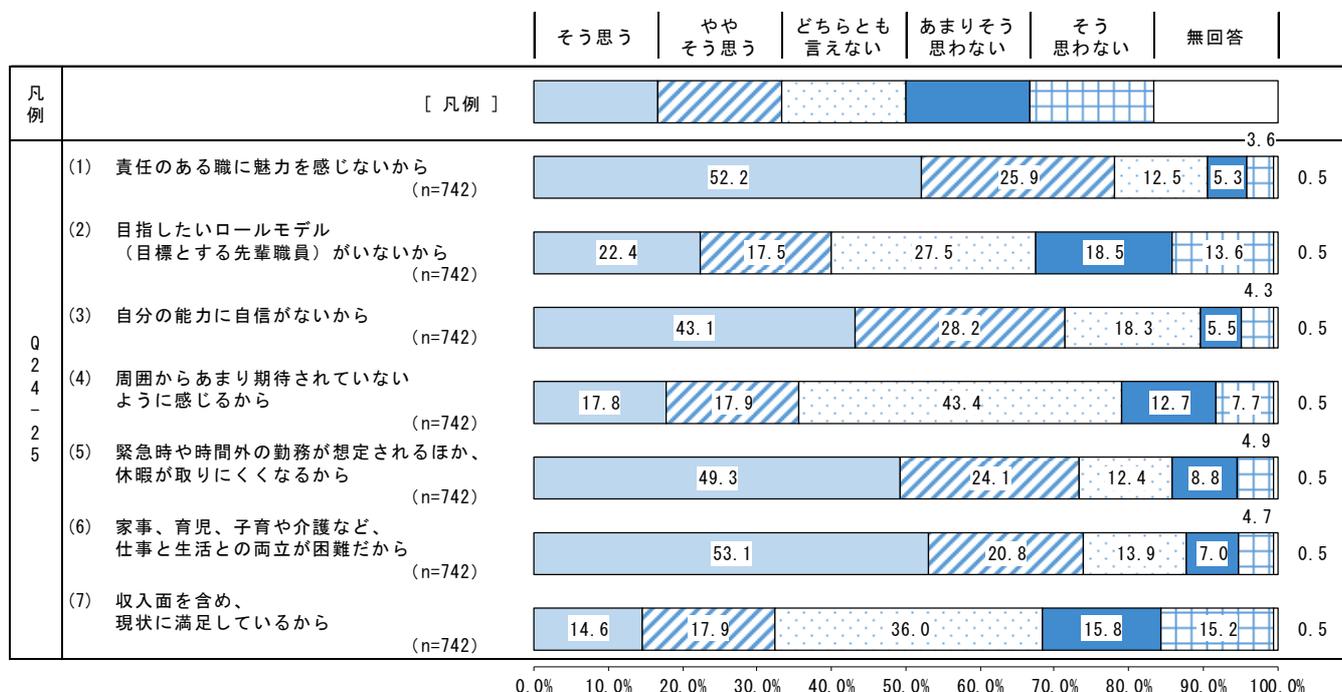
○ 男性では、「そう思う」「ややそう思う」は 31.2%と女性に比べて 21.7 ポイント多くなっています。一方で、女性では、「あまりそう思わない」「思わない」は 70.6%と男性に比べて 28.1 ポイント多くなっています。



【管理職未満・一般職員のみ】 前の設問で「あまりそう思わない」「思わない」を選択した理由(Q24, Q25)

【全体】

- 管理職になりたいと思わない理由について、「そう思う」「ややそう思う」をみると、『責任のある職に魅力を感じないから』が 78.1%、『家事、育児、子育てや介護など、仕事と生活との両立が困難だから』が 73.9%、『緊急時や時間外の勤務が想定されるほか、休暇が取りにくくなるから』が 73.4%、『自分の能力に自信がないから』が 71.3%と他の項目に比べて多くなっています。



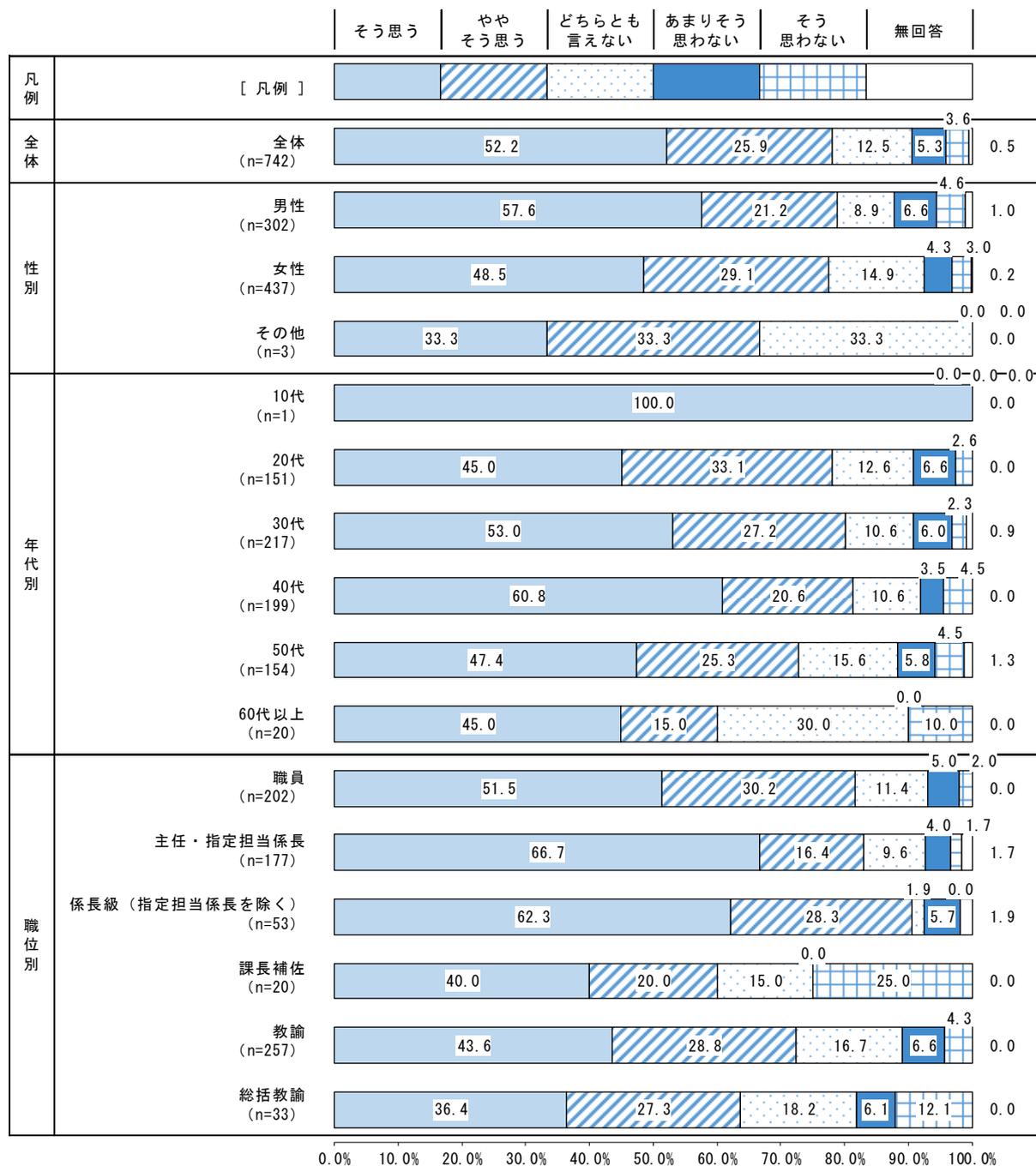
(1) 責任のある職に魅力を感じないから

【全体】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は 78.1%、「あまりそう思わない」「そう思わない」は 8.9%となっています。

【職位別】

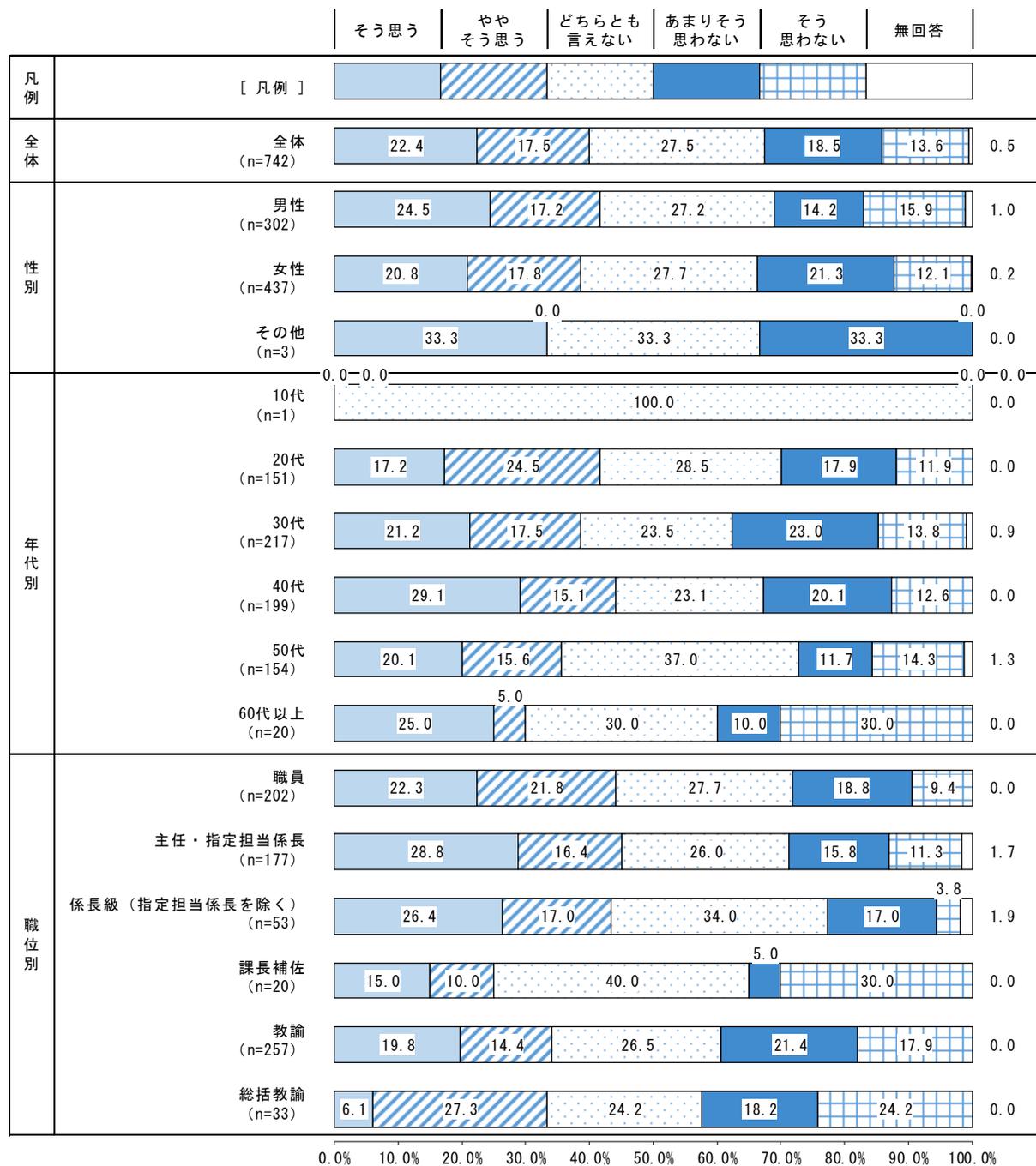
○ 「そう思う」「ややそう思う」は係長級（指定担当係長を除く）が 90.6%と他の区分に比べて多くなっています。



(2) 目指したいロールモデル（目標とする先輩職員）がないから

【全体】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は 39.9%、「あまりそう思わない」「そう思わない」は 32.1%となっています。



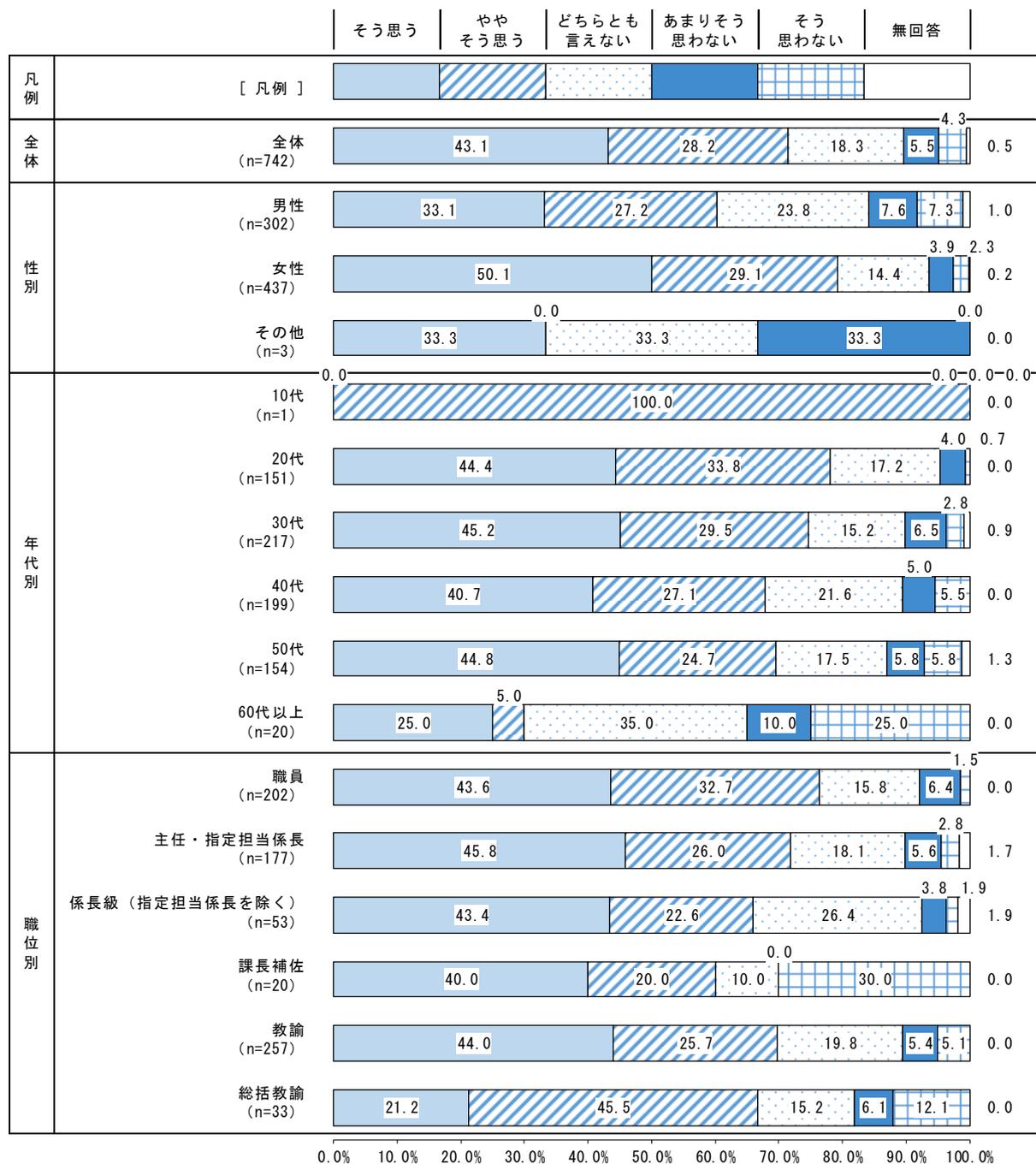
(3) 自分の能力に自信がないから

【全体】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は 71.3%、「あまりそう思わない」「そう思わない」は 9.8%となっています。

【性別】

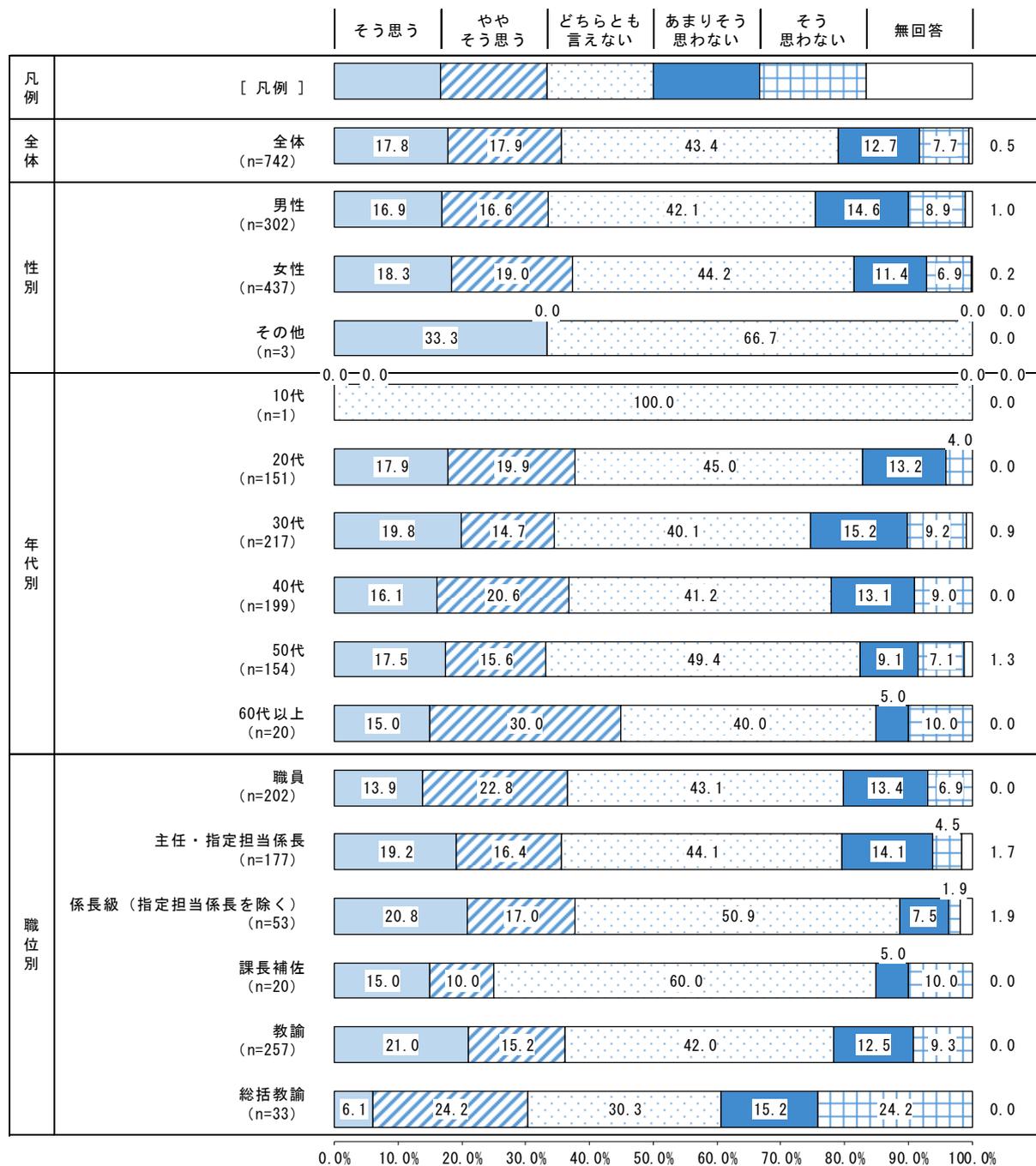
○ 「そう思う」「ややそう思う」は女性が 79.2%と男性に比べて 18.9ポイント多くなっています。



(4) 周囲からあまり期待されていないように感じるから

【全体】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は 35.7%、「あまりそう思わない」「そう思わない」は 20.4%となっています。



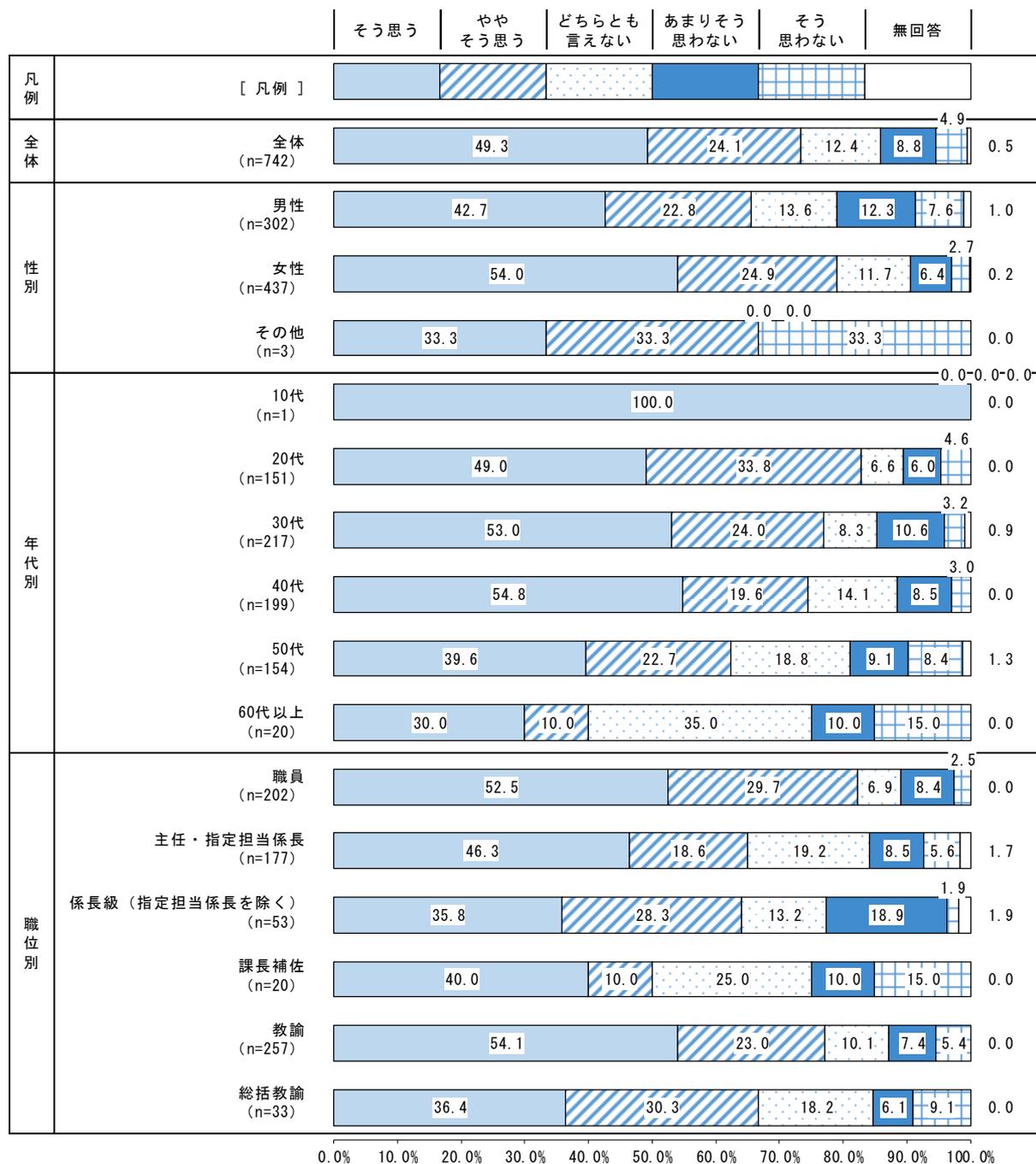
(5) 緊急時や時間外の勤務が想定されるほか、休暇が取りにくくなるから

【全体】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は73.4%、「あまりそう思わない」「そう思わない」は13.7%となっています。

【性別】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は女性が78.9%と男性に比べて13.4ポイント多くなっています。



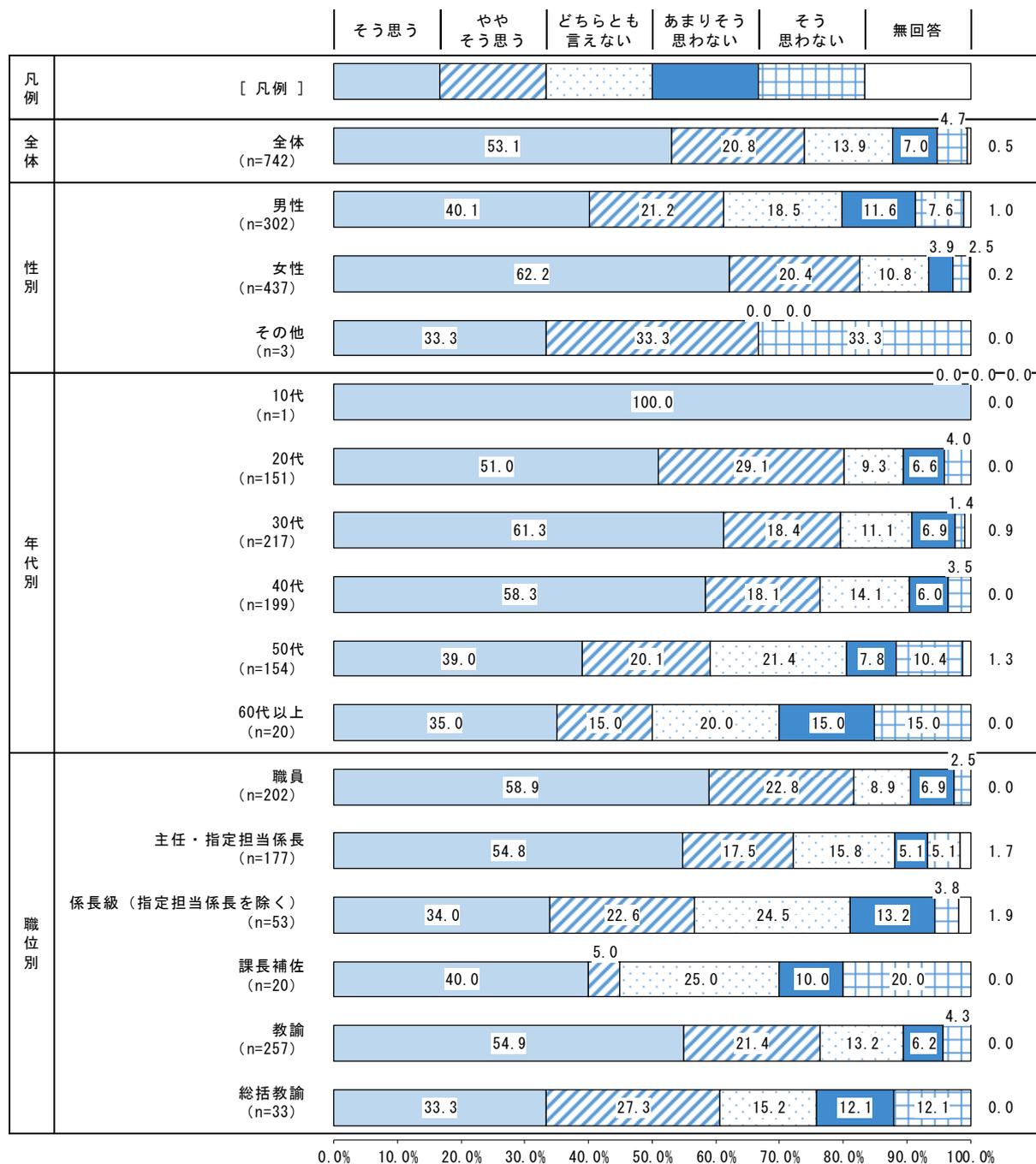
(6)家事、育児、子育てや介護など、仕事と生活との両立が困難だから

【全体】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は73.9%、「あまりそう思わない」「そう思わない」は11.7%となっています。

【性別】

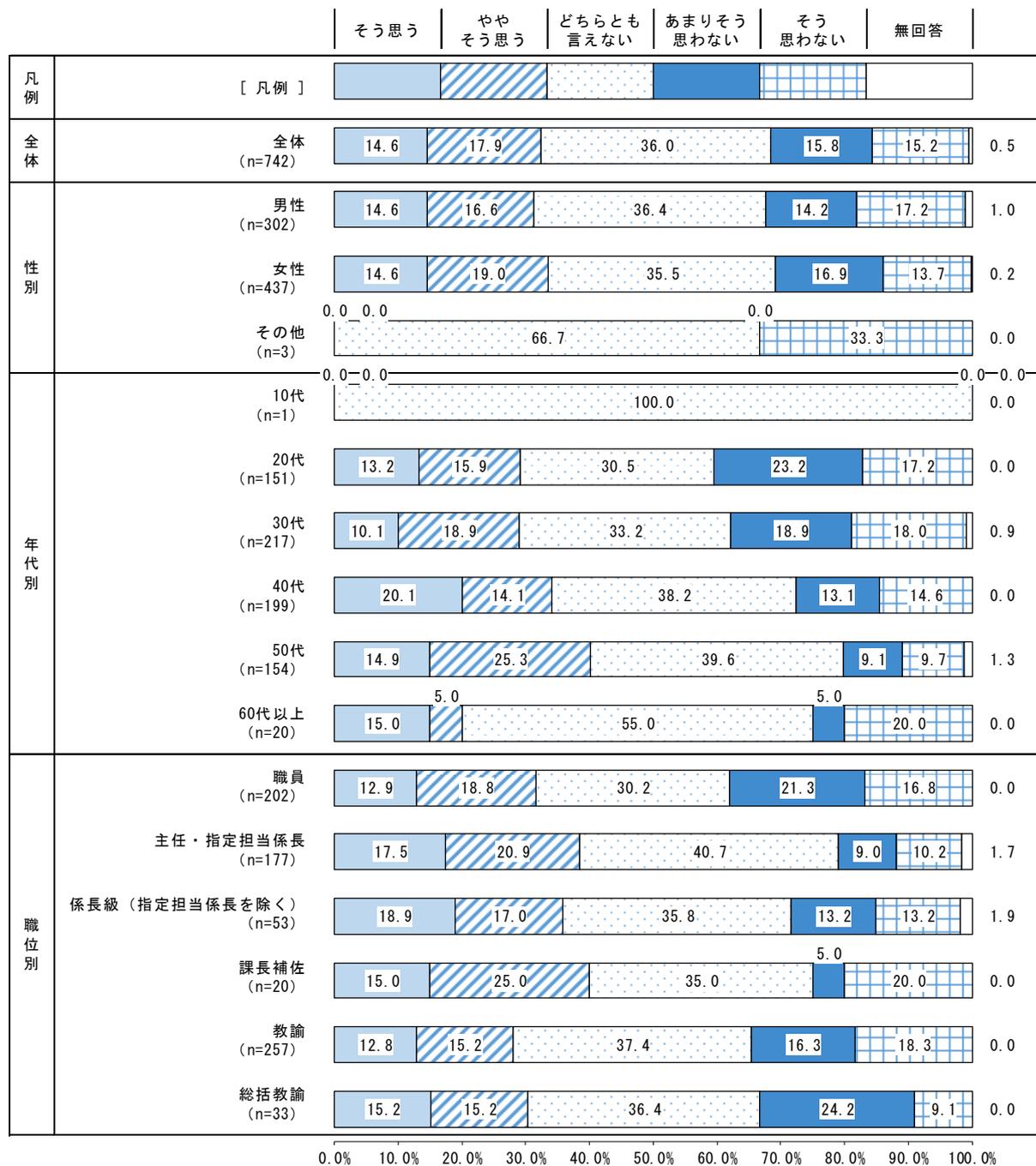
○ 「そう思う」「ややそう思う」は女性が82.6%と男性に比べて21.3ポイント多くなっています。



(7) 収入面を含め、現状に満足しているから

【全体】

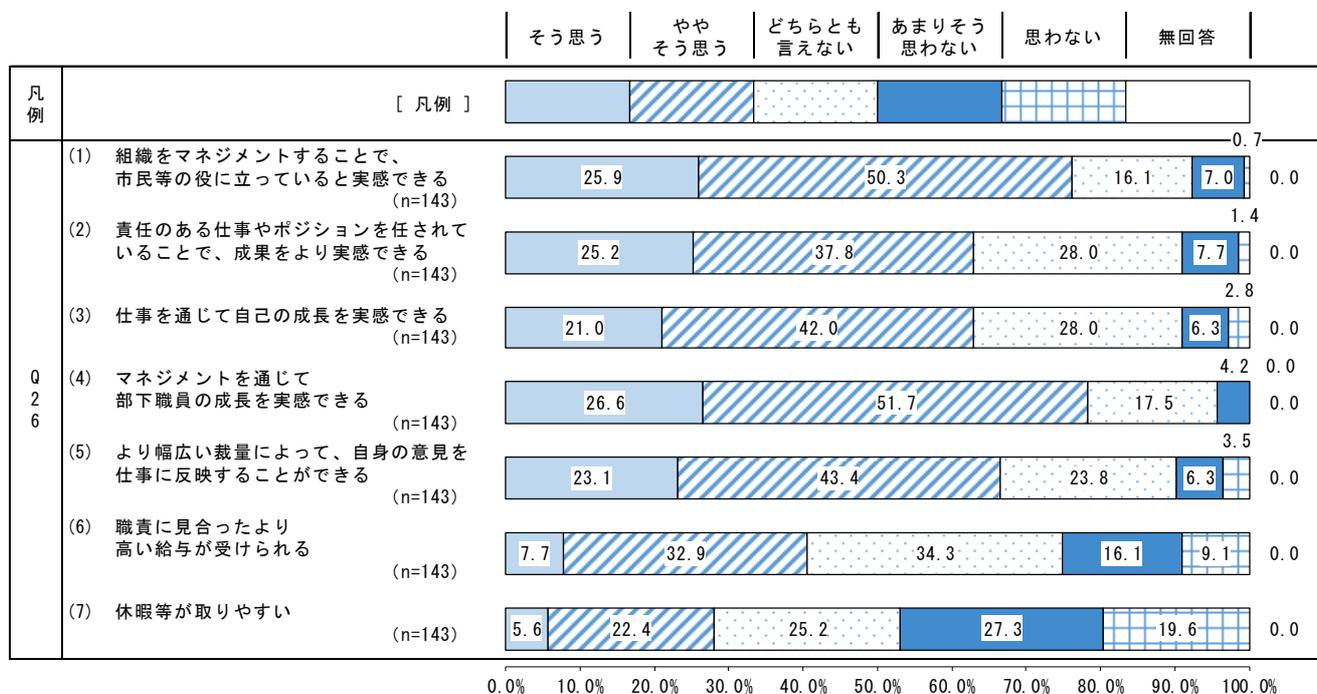
○ 「そう思う」「ややそう思う」は 32.5%、「あまりそう思わない」「そう思わない」は 31.0%となっています。



【管理職（教頭・副校長・校長含む。）のみ】あなたが管理職として働く上で感じているやりがいや魅力等(Q26)

【全体】

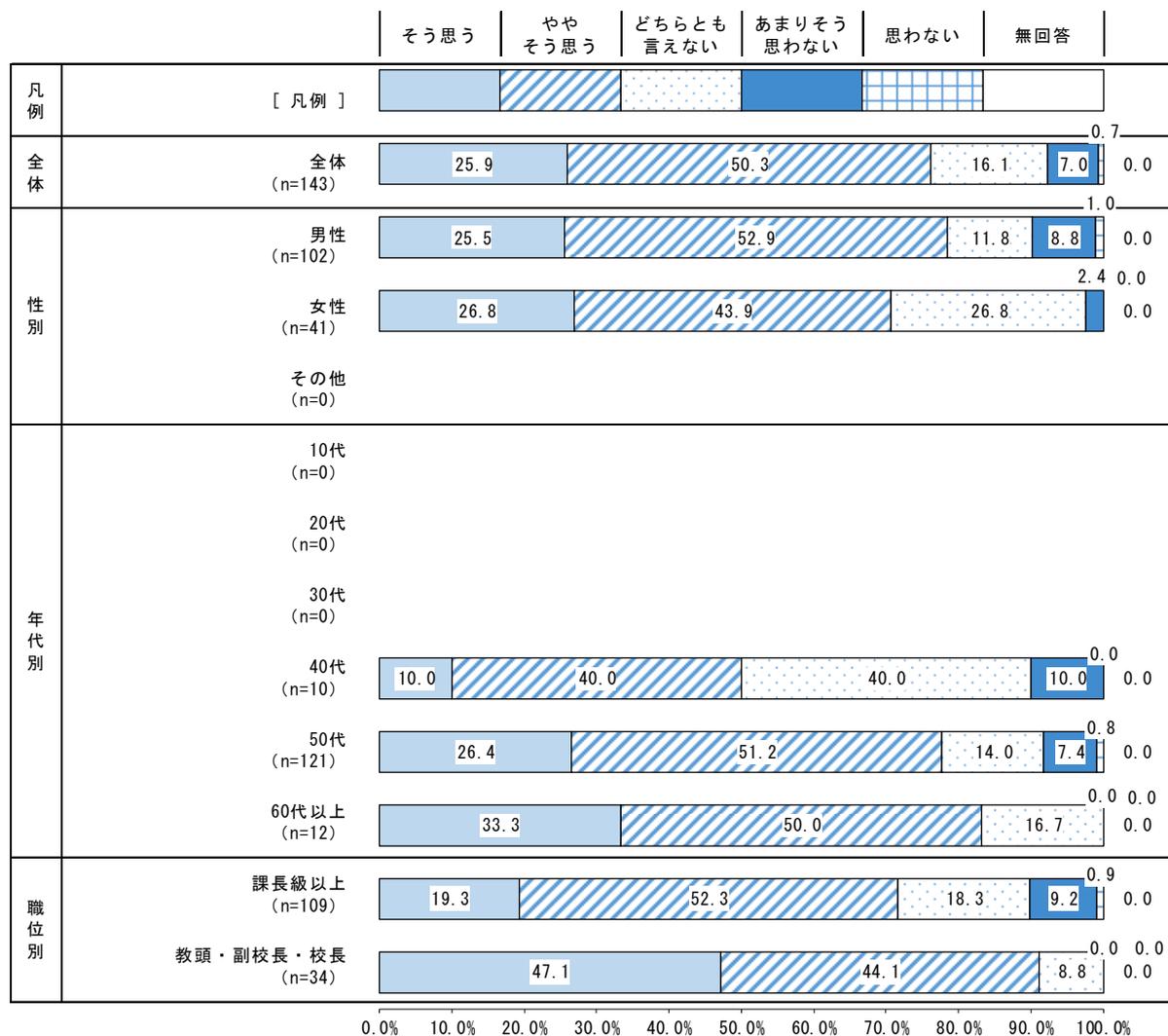
○ 管理職として働く上で感じているやりがいや魅力等について、「そう思う」「ややそう思う」をみると、『マネジメントを通じて部下職員の成長を実感できる』が78.3%、『組織をマネジメントすることで、市民等の役に立っていると実感できる』が76.2%と他の項目に比べて多くなっています。一方で、『休暇等が取りやすい』が28.0%、『職責に見合ったより高い給与が受けられる』が40.6%と他の項目に比べて少なくなっています。



(1) 組織をマネジメントすることで、市民等の役に立っていると実感できる

【全体】

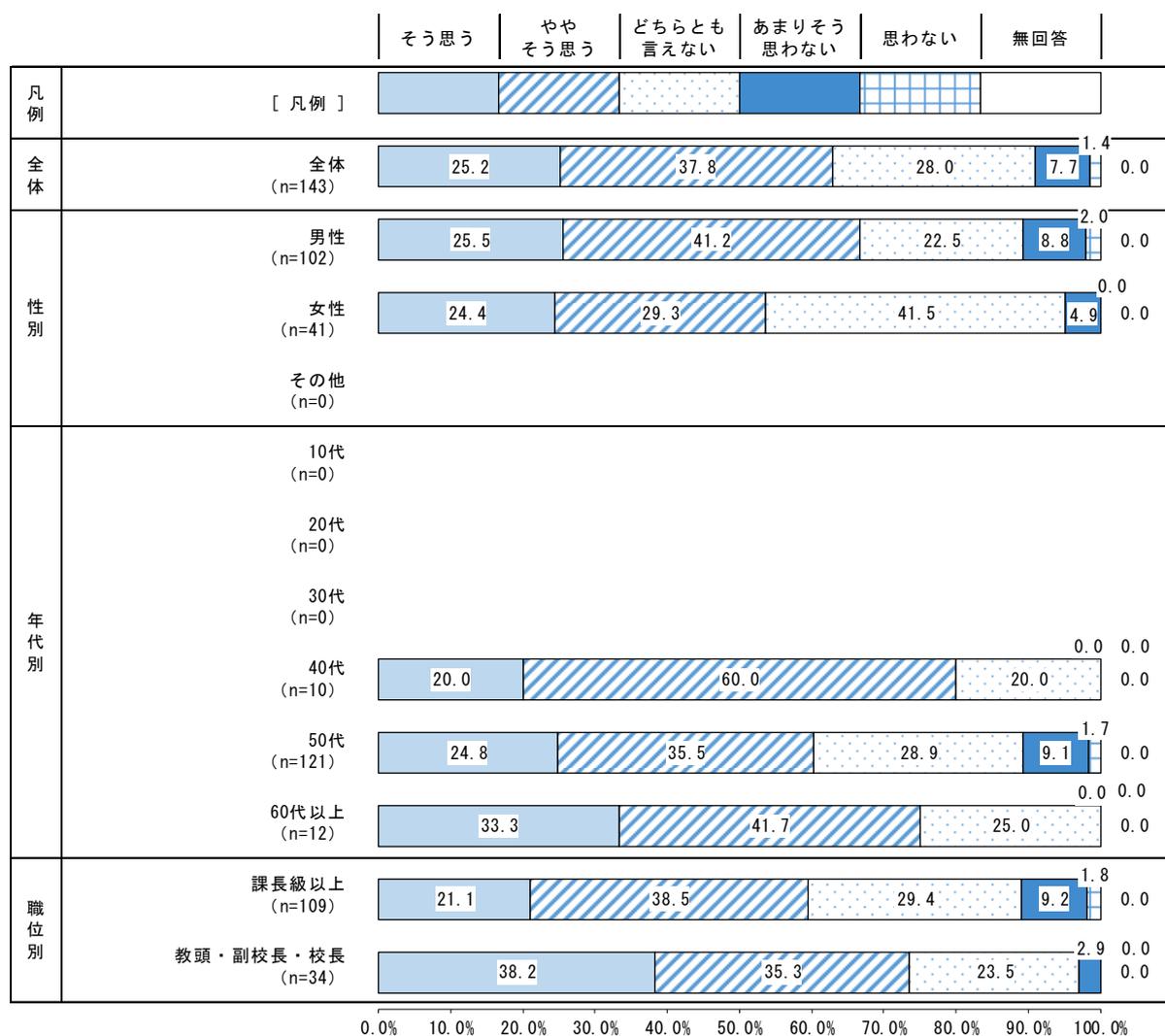
○ 「そう思う」「ややそう思う」は 76.2%、「あまりそう思わない」「思わない」は 7.7%となっています。



(2) 責任のある仕事やポジションを任されていることで、成果をより実感できる

【全体】

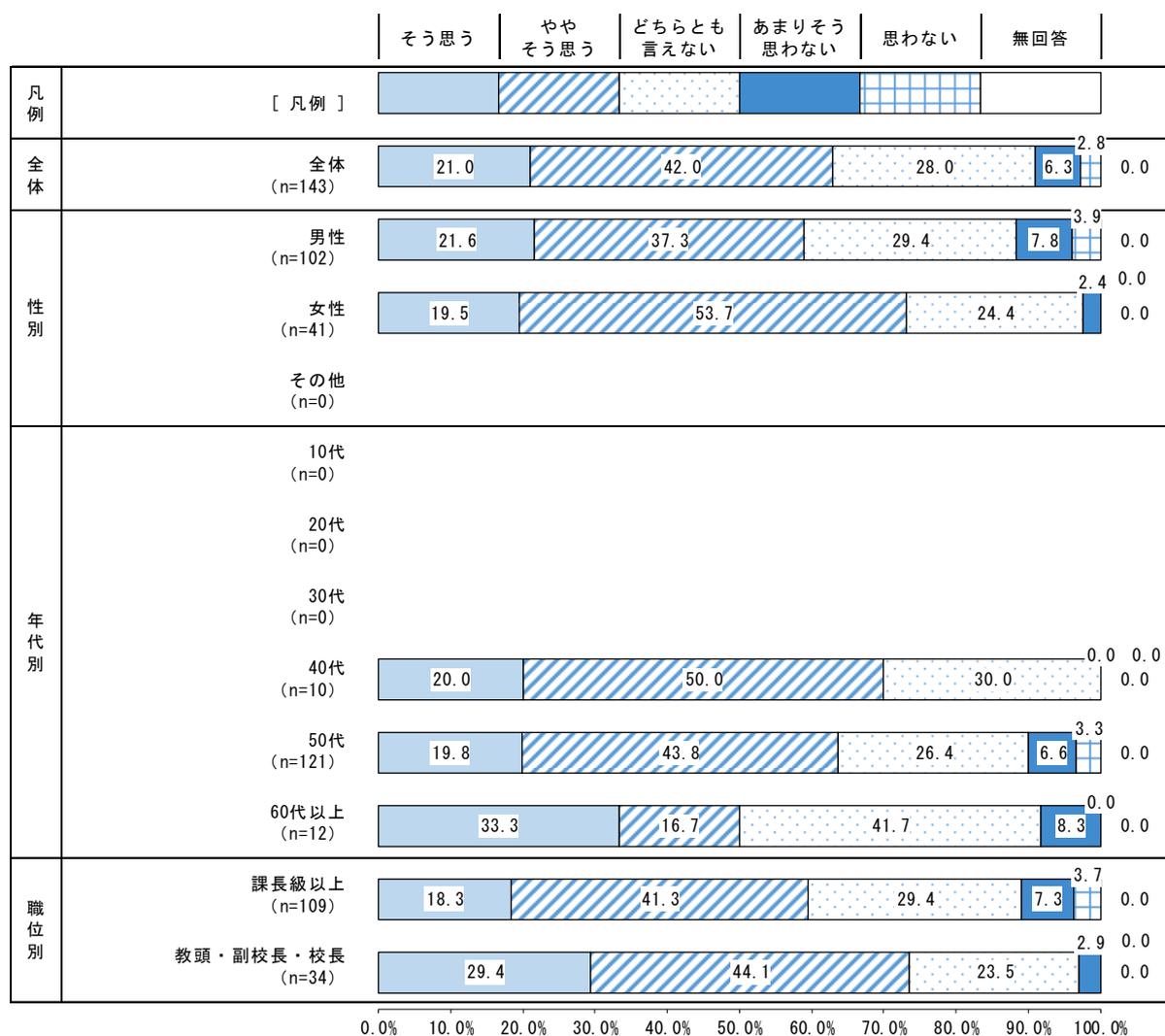
○ 「そう思う」「ややそう思う」は 63.0%、「あまりそう思わない」「思わない」は 9.1%となっています。



(3) 仕事を通じて自己の成長を実感できる

【全体】

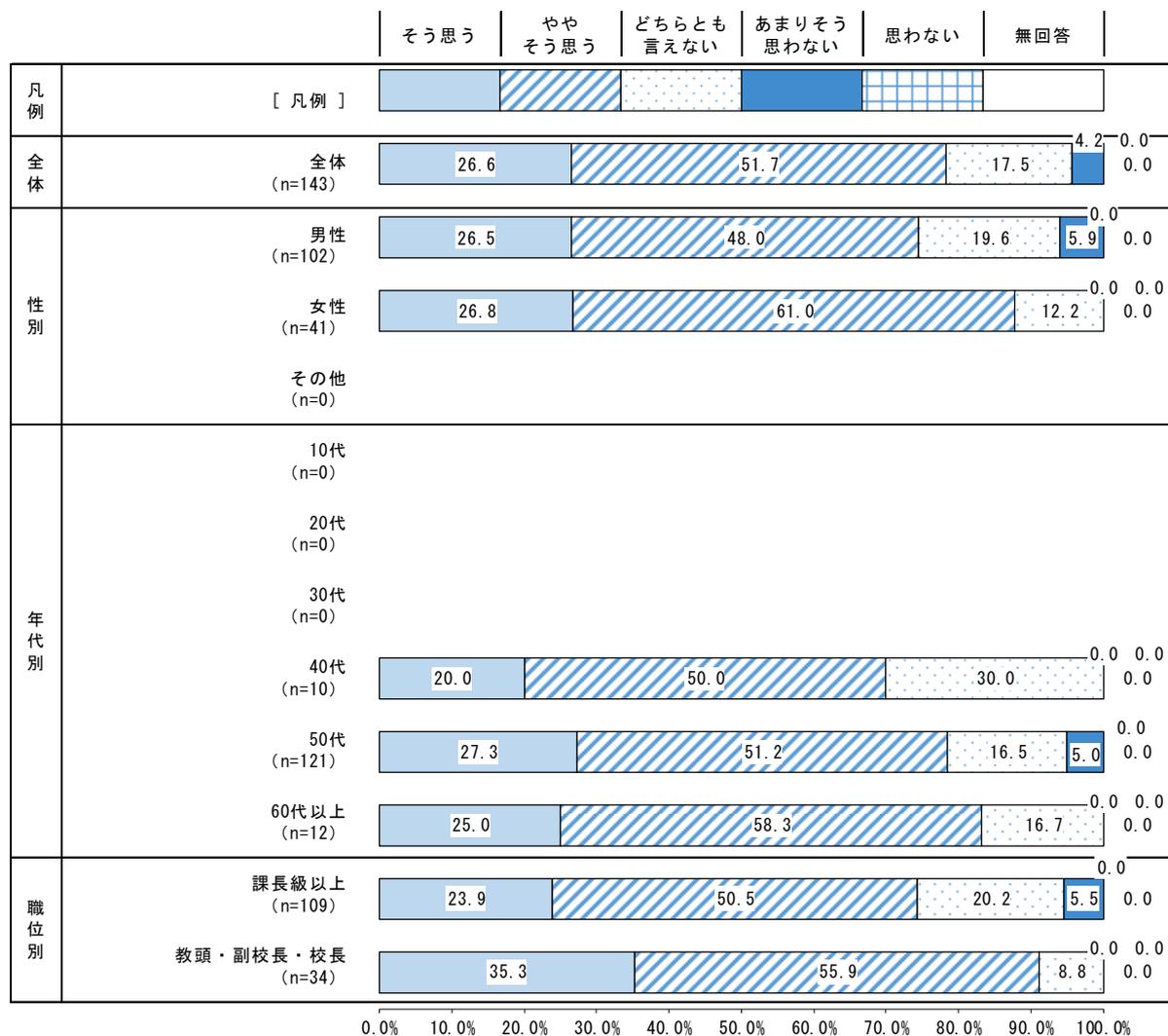
○ 「そう思う」「ややそう思う」は 63.0%、「あまりそう思わない」「思わない」は 9.1%となっています。



(4) マネジメントを通じて部下職員の成長を実感できる

【全体】

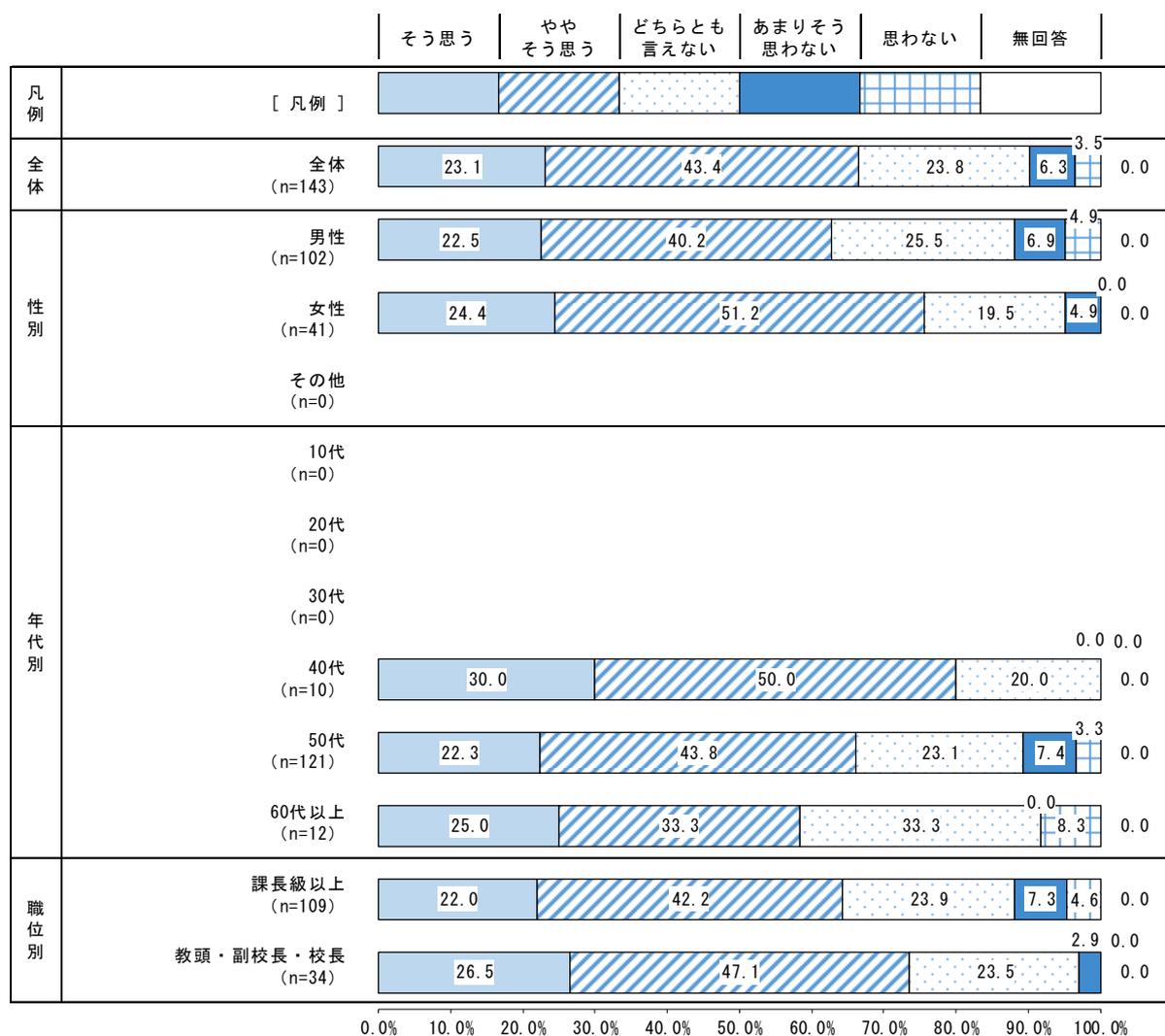
○ 「そう思う」「ややそう思う」は 78.3%、「あまりそう思わない」「思わない」は 4.2%となっています。



(5) より幅広い裁量によって、自身の意見を仕事に反映することができる

【全体】

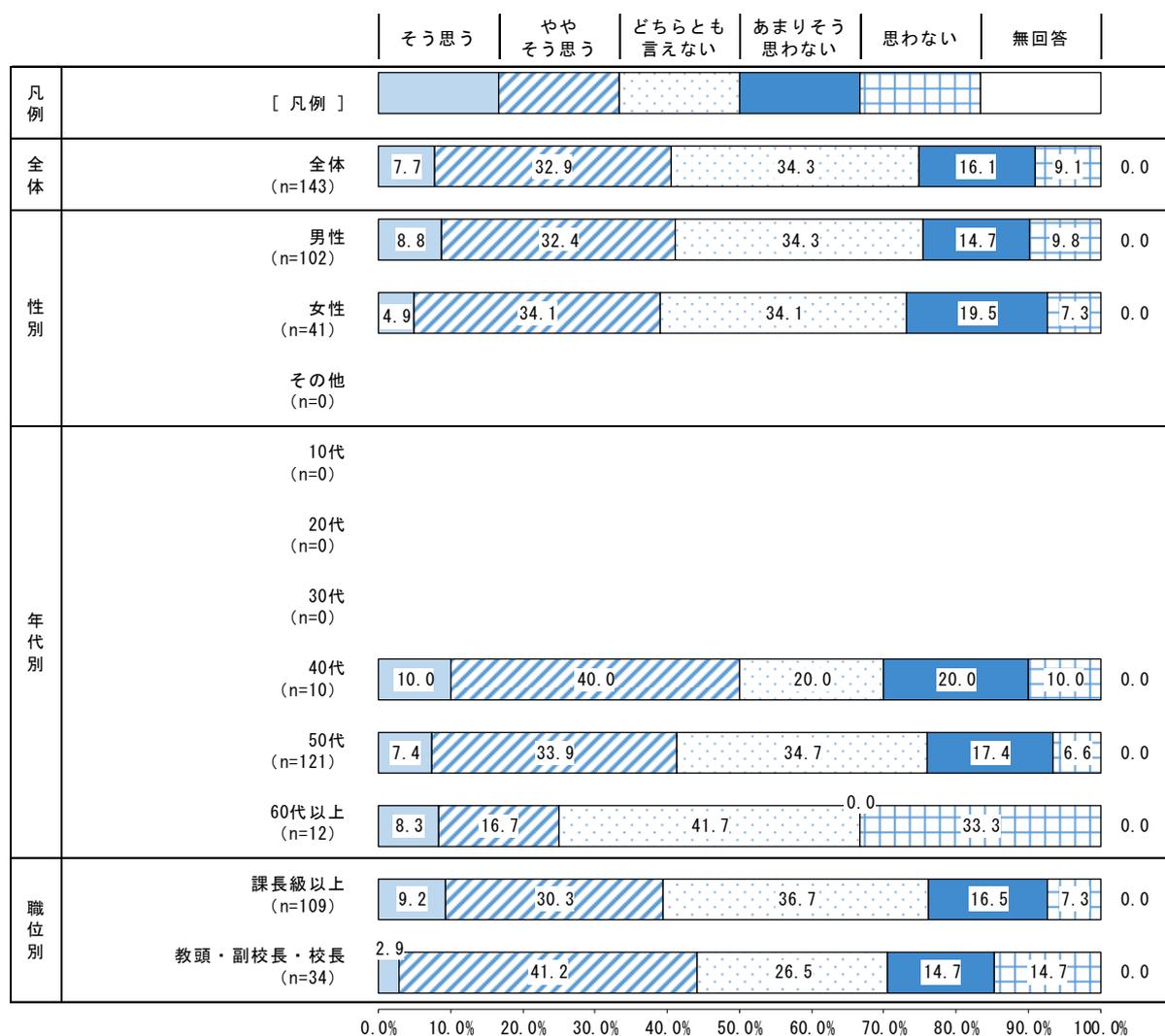
○ 「そう思う」「ややそう思う」は 66.5%、「あまりそう思わない」「思わない」は 9.8%となっています。



(6) 職責に見合ったより高い給与が受けられる

【全体】

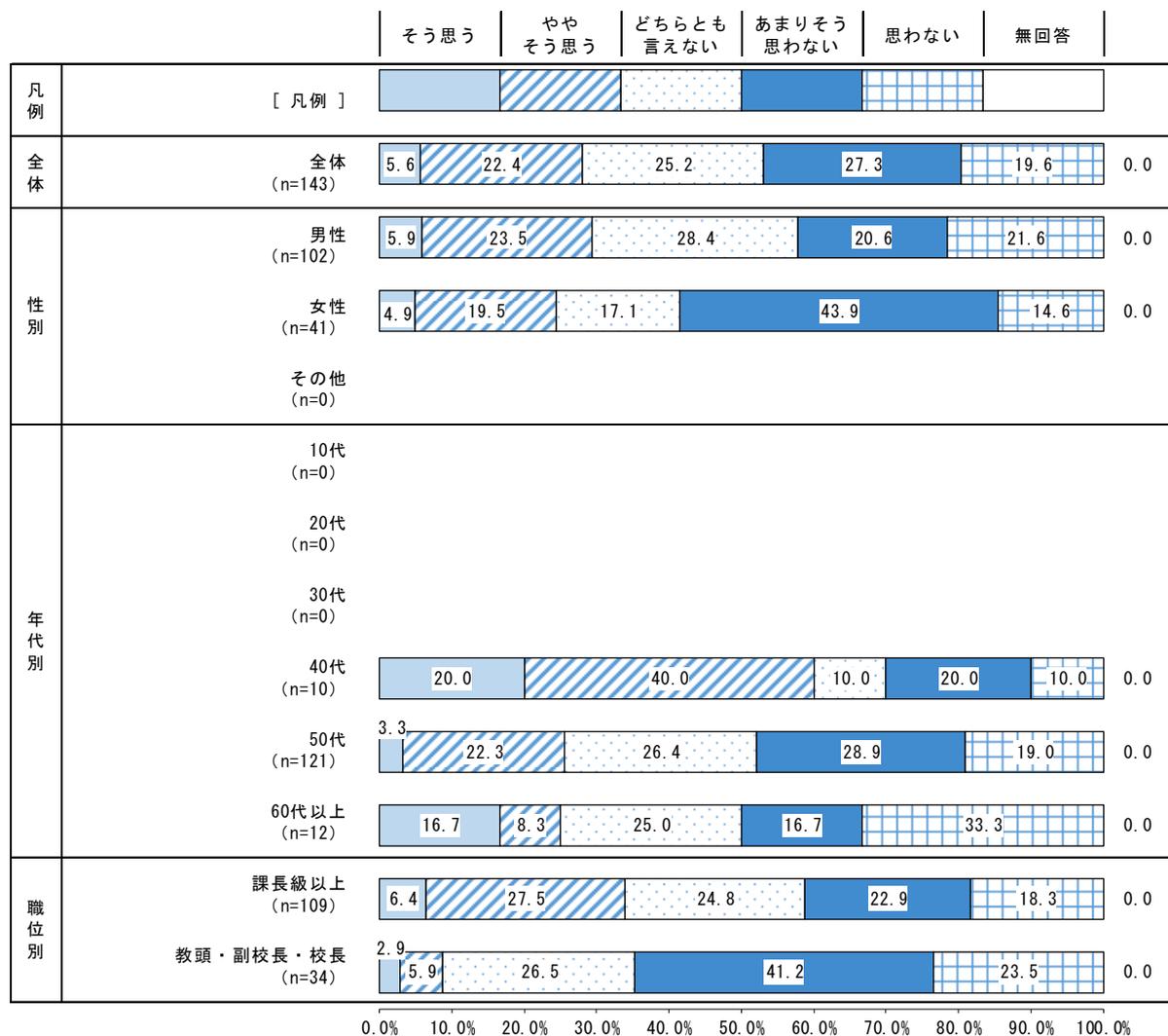
○ 「そう思う」「ややそう思う」は 40.6%、「あまりそう思わない」「思わない」は 25.2%となっています。



(7) 休暇等が取りやすい

【全体】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は 28.0%、「あまりそう思わない」「思わない」は 46.9%となっています。



2 『両立支援』について

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。(Q27)

【全体】

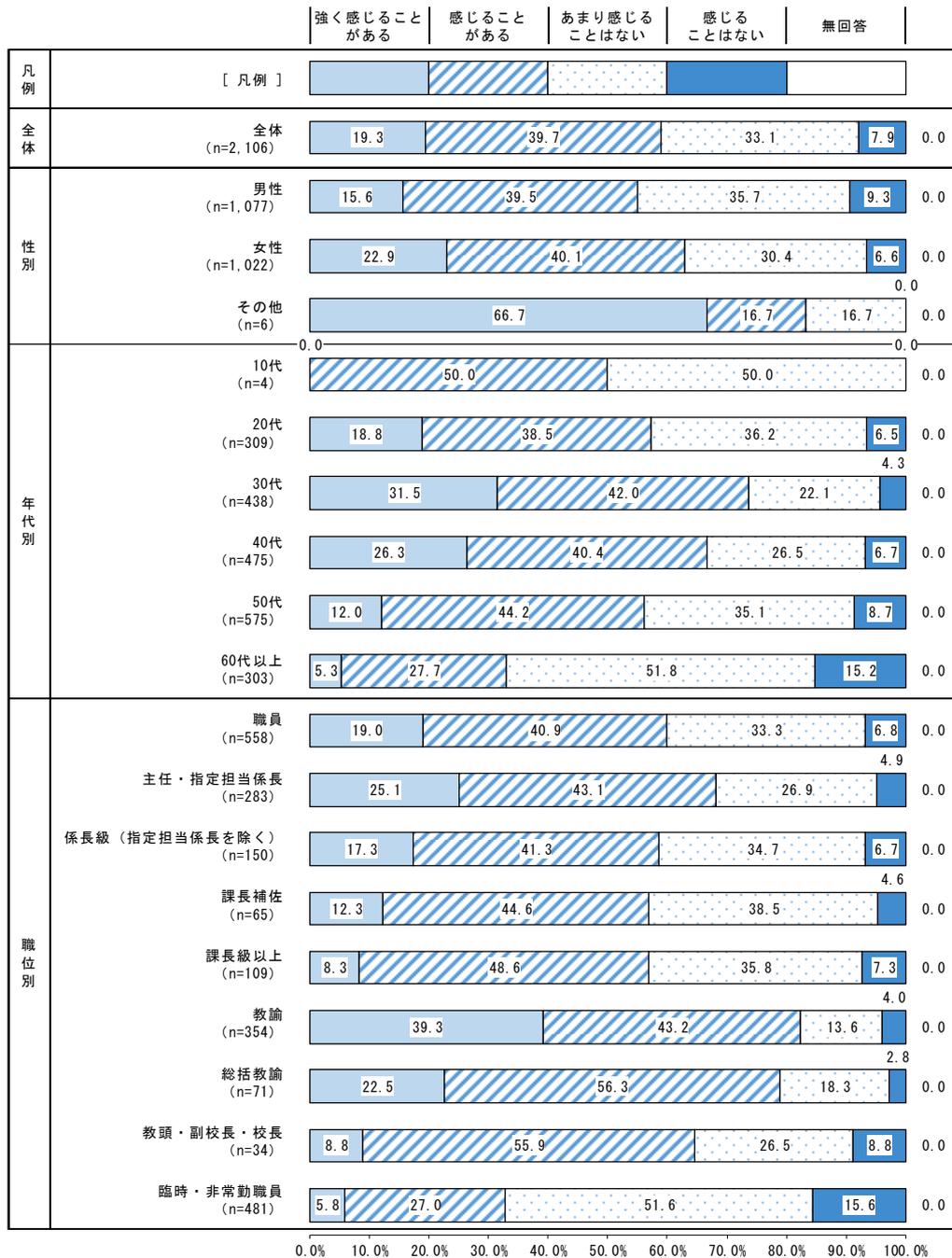
- 「強く感じることもある」「感じることもある」は 59.0%、「あまり感じることはない」「感じることはない」は 41.0%となっています。

【年代別】

- 「強く感じることもある」「感じることもある」は 30代が 73.5%と他の区分に比べて多くなっています。

【職位別】

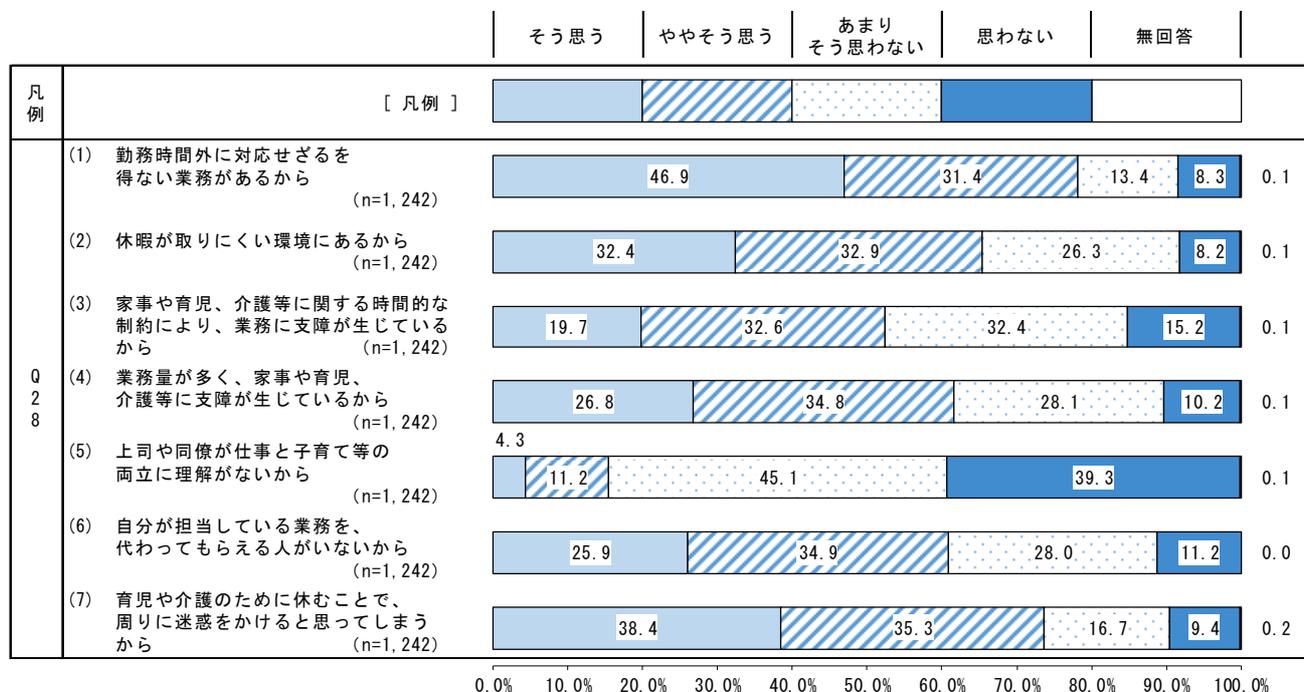
- 「強く感じることもある」「感じることもある」は教諭が 82.5%、総括教諭が 78.8%と他の区分に比べて多くなっています。



前の設問で「強く感じることもある」・「感じることもある」を選択した理由(Q28)

【全体】

○ 仕事と生活の両立について困難や不安を感じる理由について、「そう思う」「ややそう思う」をみると、『勤務時間外に対応せざるを得ない業務があるから』が78.3%、『育児や介護のために休むことで、周りに迷惑をかけると思ってしまうから』が73.7%と他の項目に比べて多くなっています。一方で、『上司や同僚が仕事と子育て等の両立に理解がないから』が15.5%と他の項目に比べて少なくなっています。



(1)勤務時間外に対応せざるを得ない業務があるから

【全体】

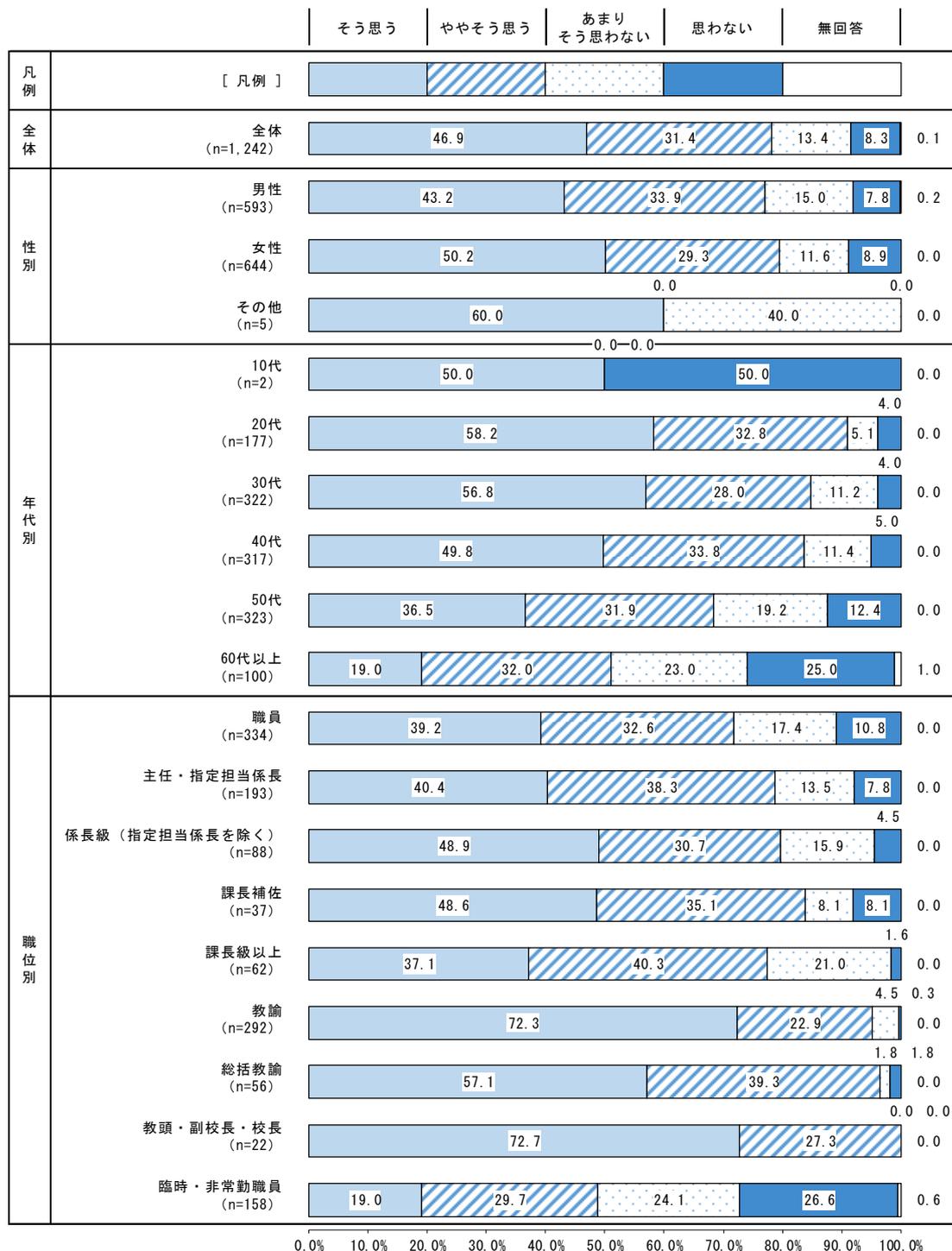
○ 「そう思う」「ややそう思う」は78.3%、「あまりそう思わない」「思わない」は21.7%となっています。

【年代別】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は20代が91.0%と他の区分に比べて多くなっています。

【職位別】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は、教育職員（教諭、総括教諭、教頭・副校長・校長）が他の区分に比べて多くなっています。



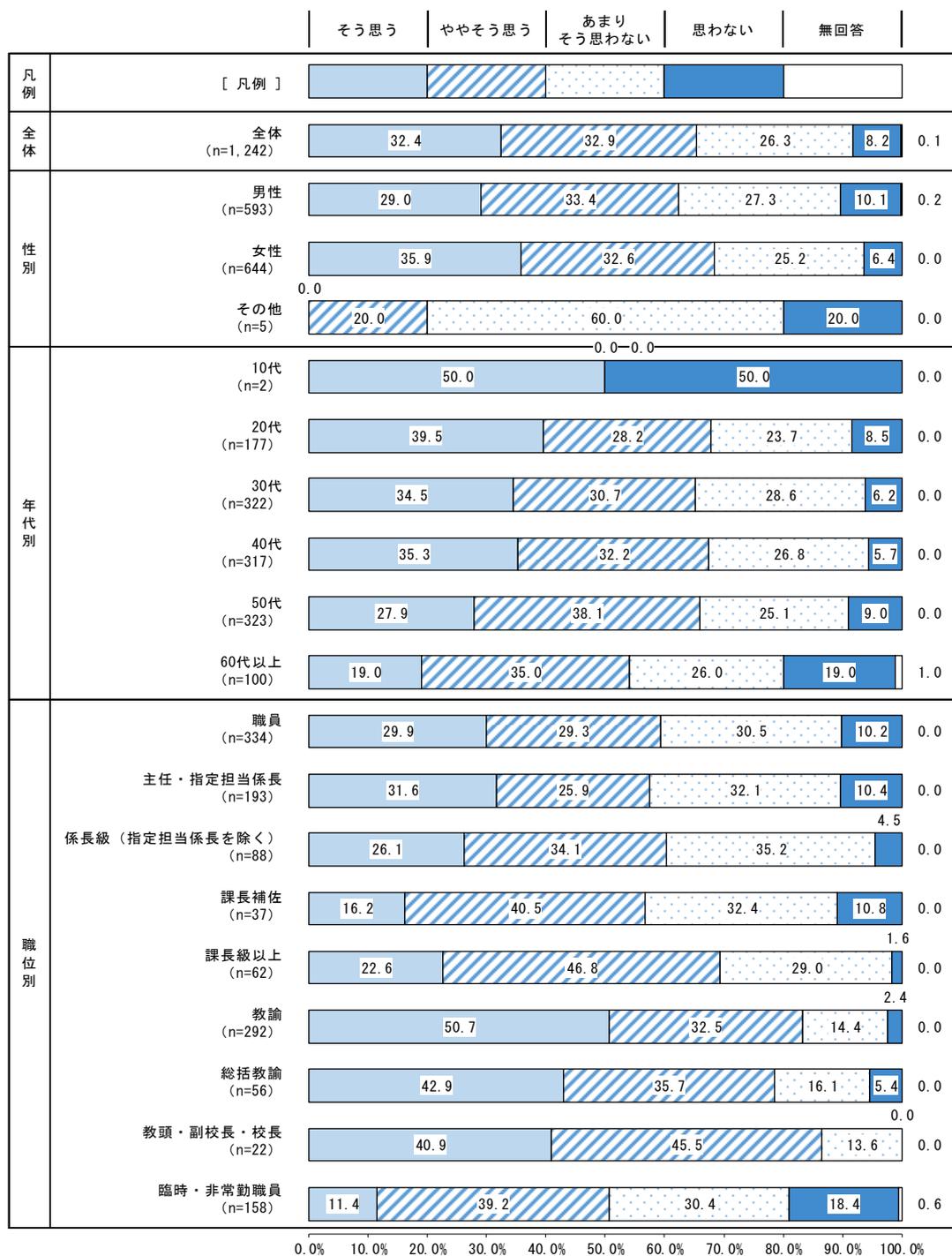
(2) 休暇が取りにくい環境にあるから

【全体】

- 「そう思う」「ややそう思う」は 65.3%、「あまりそう思わない」「思わない」は 34.5%となっています。

【職位別】

- 「そう思う」「ややそう思う」は、教育職員（教諭、総括教諭、教頭・副校長・校長）が他の区分に比べて多くなっています。



(3) 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

【全体】

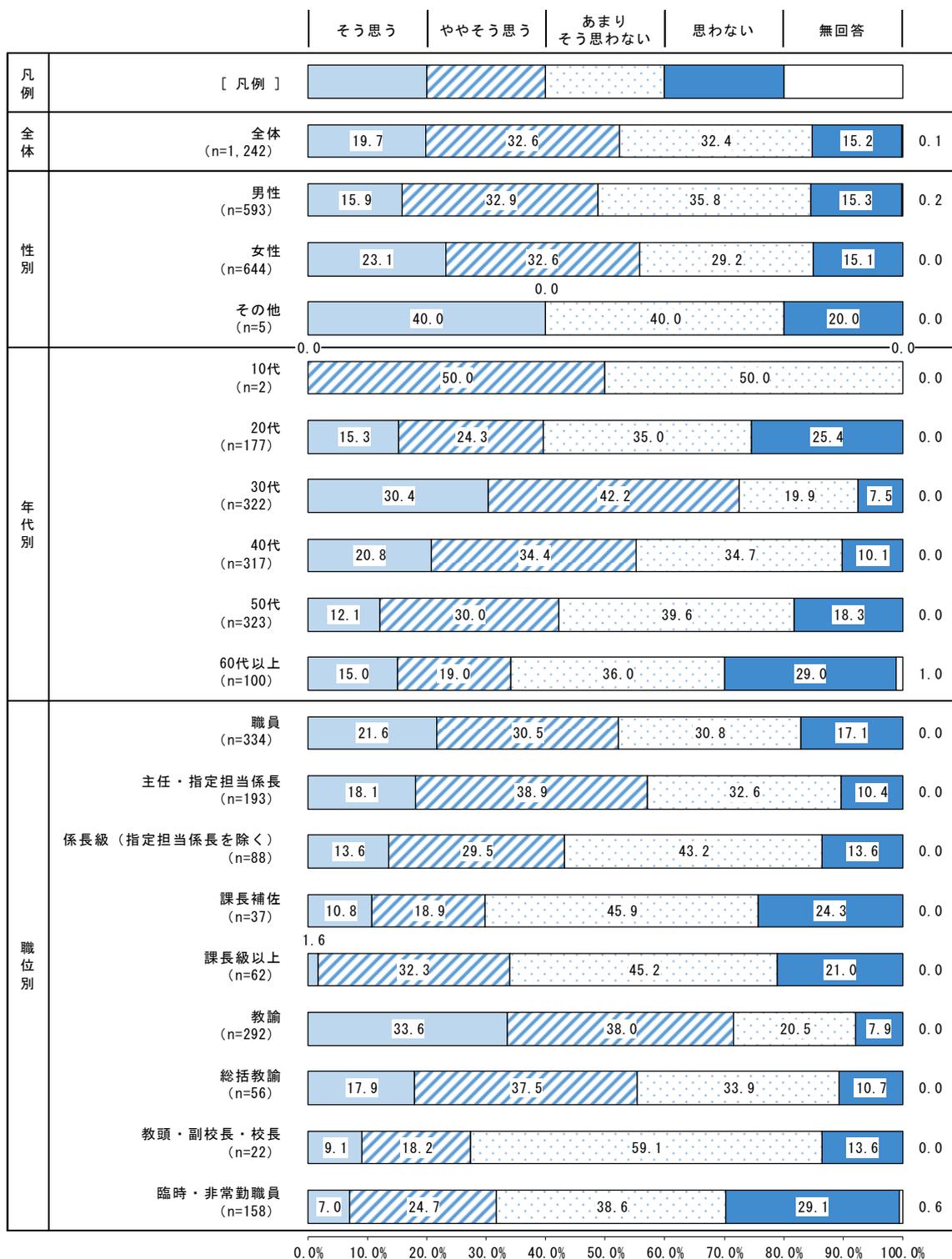
○ 「そう思う」「ややそう思う」は 52.3%、「あまりそう思わない」「思わない」は 47.6%となっています。

【年代別】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は 30代が 72.6%と他の区分に比べて多くなっています。

【職位別】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は教諭が 71.6%と他の区分に比べて多くなっています。



(4)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

【全体】

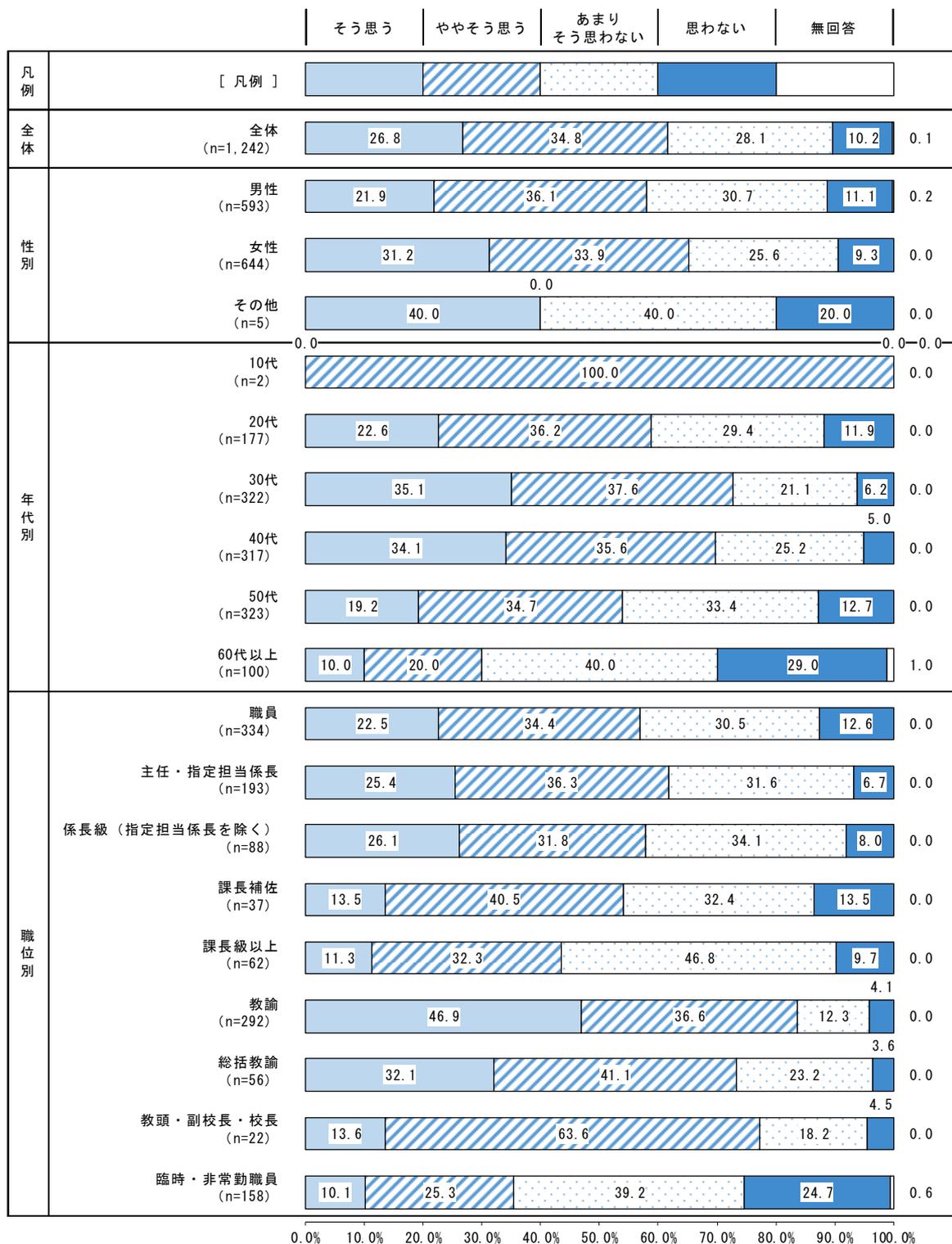
○ 「そう思う」「ややそう思う」は 61.6%、「あまりそう思わない」「思わない」は 38.3%となっています。

【年代別】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は 30代が 72.7%と他の区分に比べて多くなっています。

【職位別】

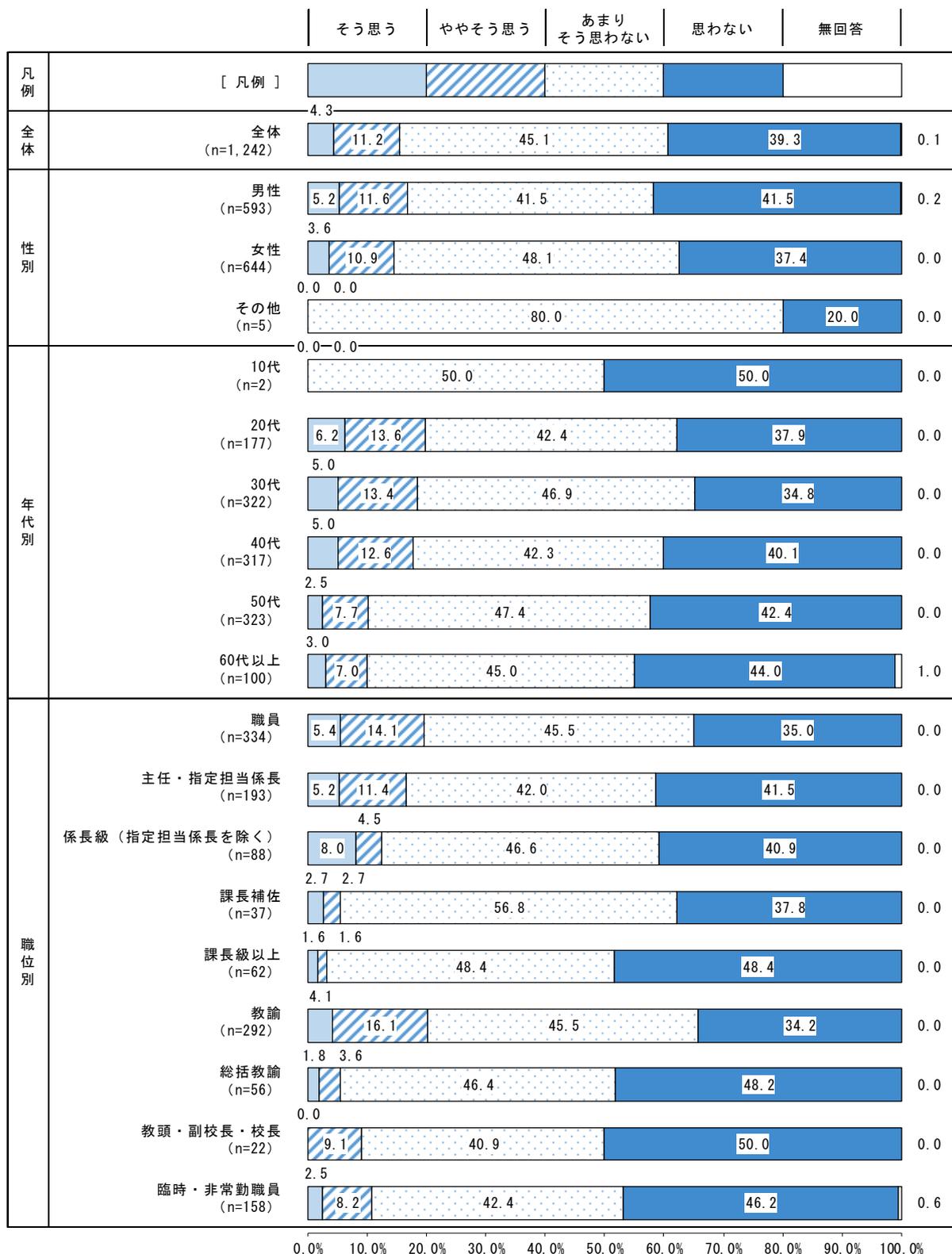
○ 「そう思う」「ややそう思う」は教育職員（教諭、総括教諭、教頭・副校長・校長）が他の区分に比べて多くなっています。



(5) 上司や同僚が仕事と子育て等の両立に理解がないから

【全体】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は 15.5%、「あまりそう思わない」「思わない」は 84.4%となっています。



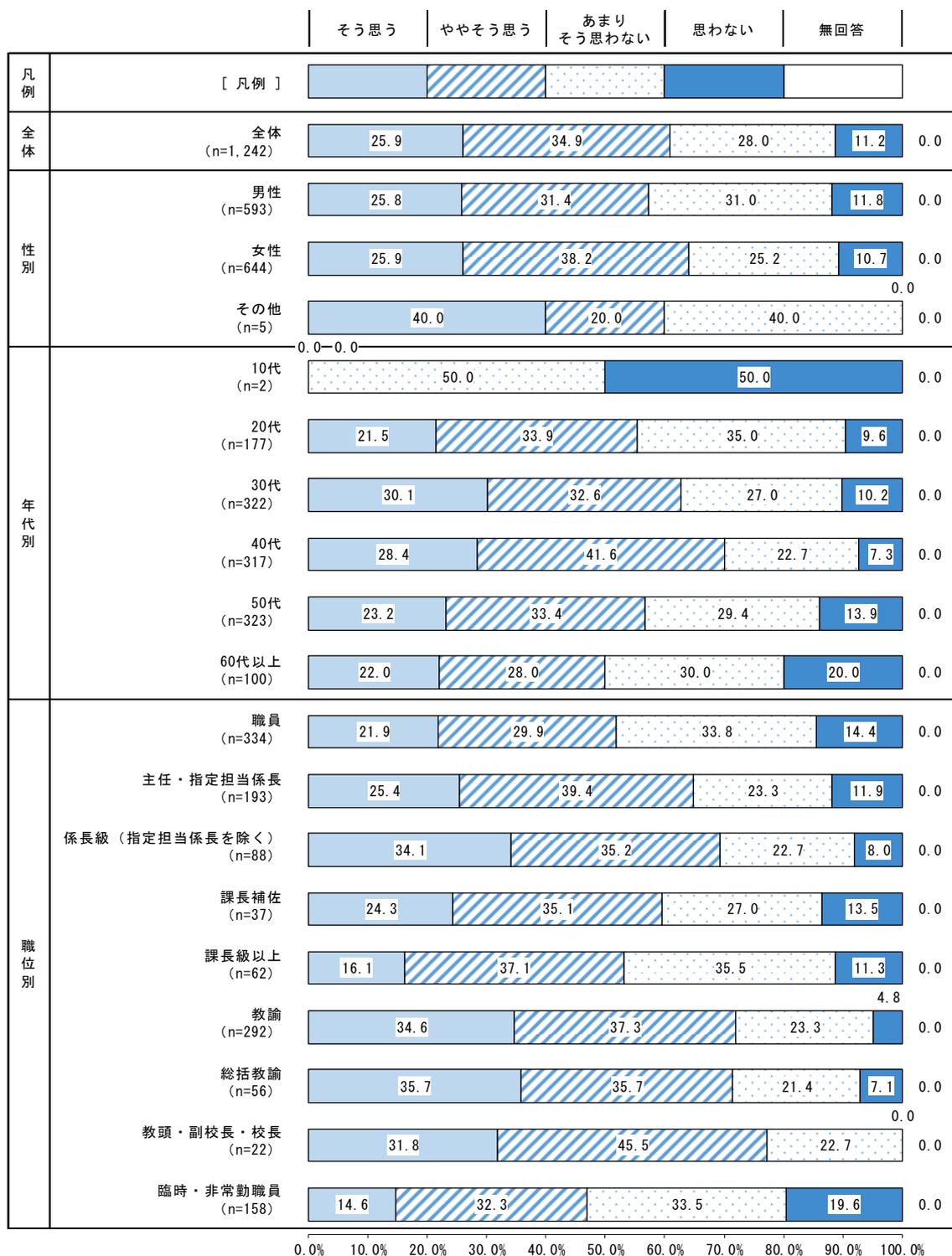
(6) 自分が担当している業務を、代わってもらえる人がいないから

【全体】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は 60.8%、「あまりそう思わない」「思わない」は 39.2%となっています。

【職位別】

○ 「あまりそう思わない」「思わない」は臨時・非常勤職員が 53.1%と他の区分に比べて多くなっています。



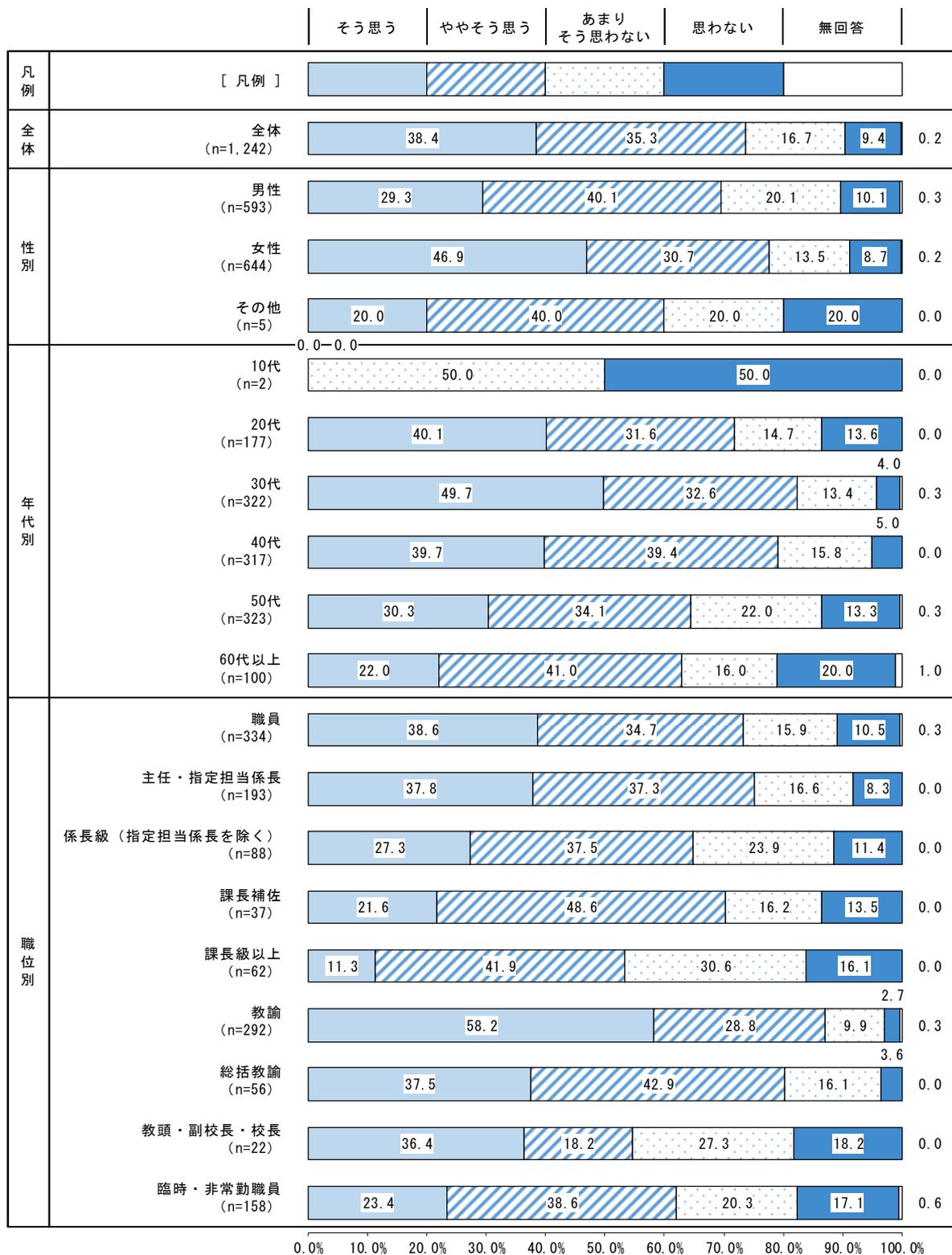
(7) 育児や介護のために休むことで、周りに迷惑をかけると思ってしまうから

【全体】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は 73.7%、「あまりそう思わない」「思わない」は 26.1%となっています。

【職位別】

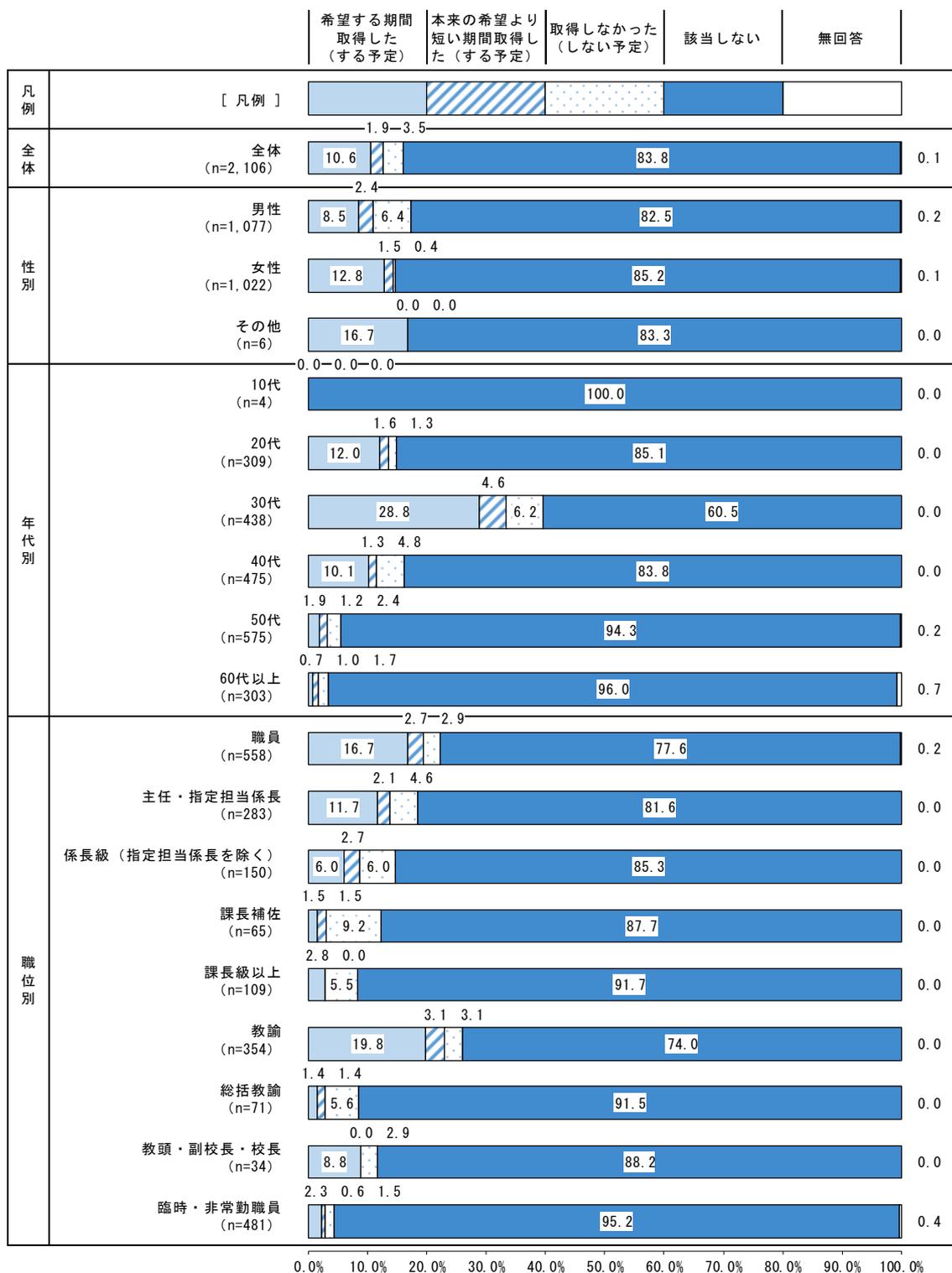
○ 「そう思う」「ややそう思う」は教諭が 87.0%と他の区分に比べて多くなっています。



【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】令和4年度から子どもの出生予定の報告があった際に上司が面談を行い、子育てに関する休暇・休業制度の周知や休暇・休業取得の意向確認を義務付けることになりましたが、あなたの育児休業の取得状況についてお答えください。(Q29)

【全体】

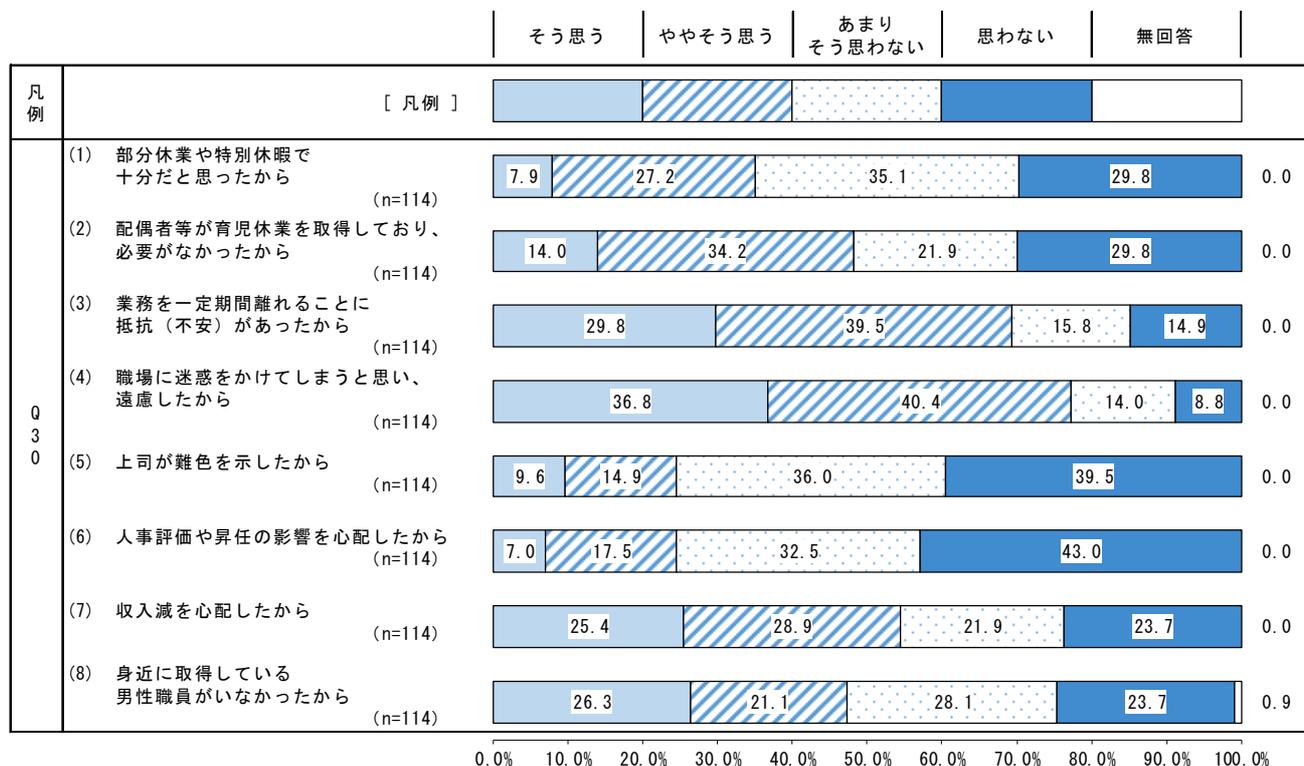
○ 育児休業取得状況について、「該当しない」が83.8%で最も多く、次いで「希望する期間取得した(する予定)」が10.6%、「取得しなかった(しない予定)」が3.5%となっています。



前の設問で「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）」を選択した理由(Q30)

【全体】

○ 育児休業を取得しなかった理由について、「そう思う」「ややそう思う」をみると、『職場に迷惑をかけてしまうと思い、遠慮したから』が 77.2%、『業務を一定期間離れることに抵抗（不安）があったから』が 69.3%と他の項目に比べて多くなっています。一方で、『上司が難色を示したから』、『人事評価や昇任の影響を心配したから』がいずれも 24.5%『部分休業や特別休暇で十分だと思ったから』が 35.1%と他の項目に比べて少なくなっています。



ご家族で、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がいますか。

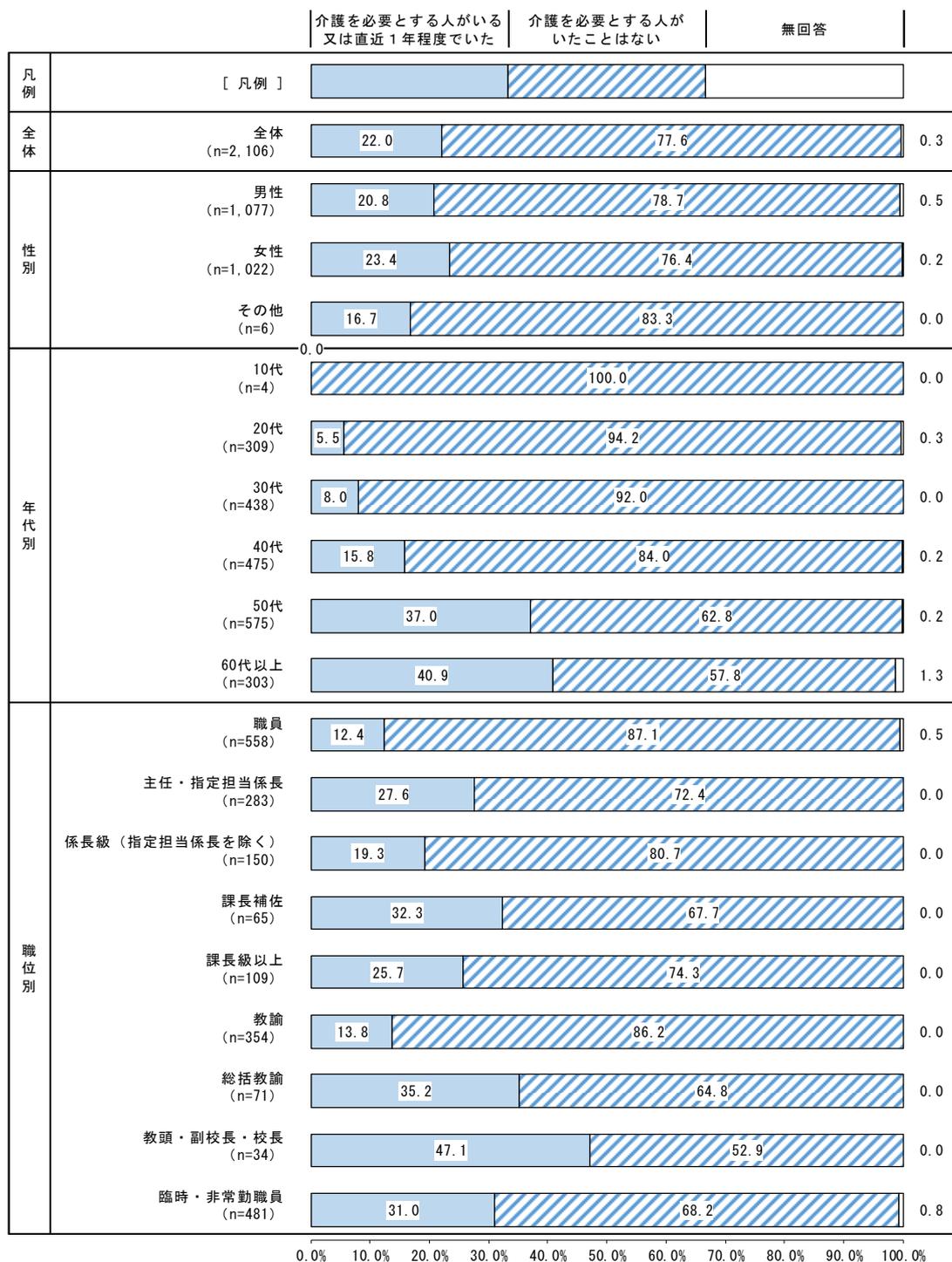
(Q31)

【全体】

- 「介護を必要とする人がいる、又は直近1年程度でいた」が 22.0%、「介護を必要とする人がいたことはない」が 77.6%となっています。

【年代別】

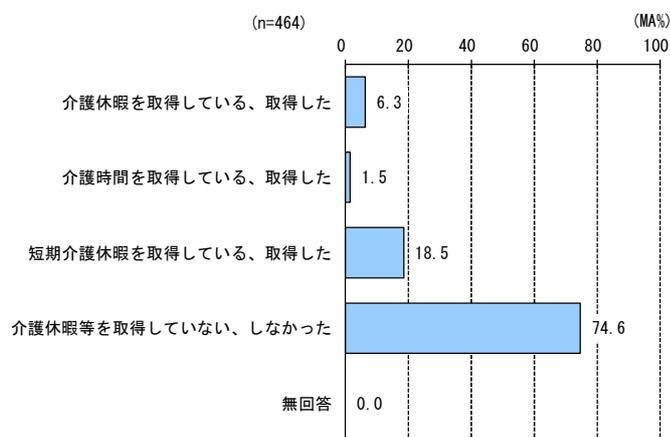
- 「介護を必要とする人がいる、又は直近1年程度でいた」は20代が5.5%、30代が8.0%と他の区分に比べて少なくなっています。一方で、50代が37.0%、60代以上が40.9%と他の区分に比べて多くなっています。



前の設問で「介護を必要とする人がいる、又は直近1年程度でいた」を選択した方へ伺います。介護休暇等の取得についてお答えください。(Q32) (複数回答可)

【全体】

- 介護休暇等の取得状況について、「介護休暇等を取得していない、しなかった」が74.6%で最も多く、次いで「短期介護休暇を取得している、取得した」が18.5%、「介護休暇を取得している、取得した」が6.3%となっています。



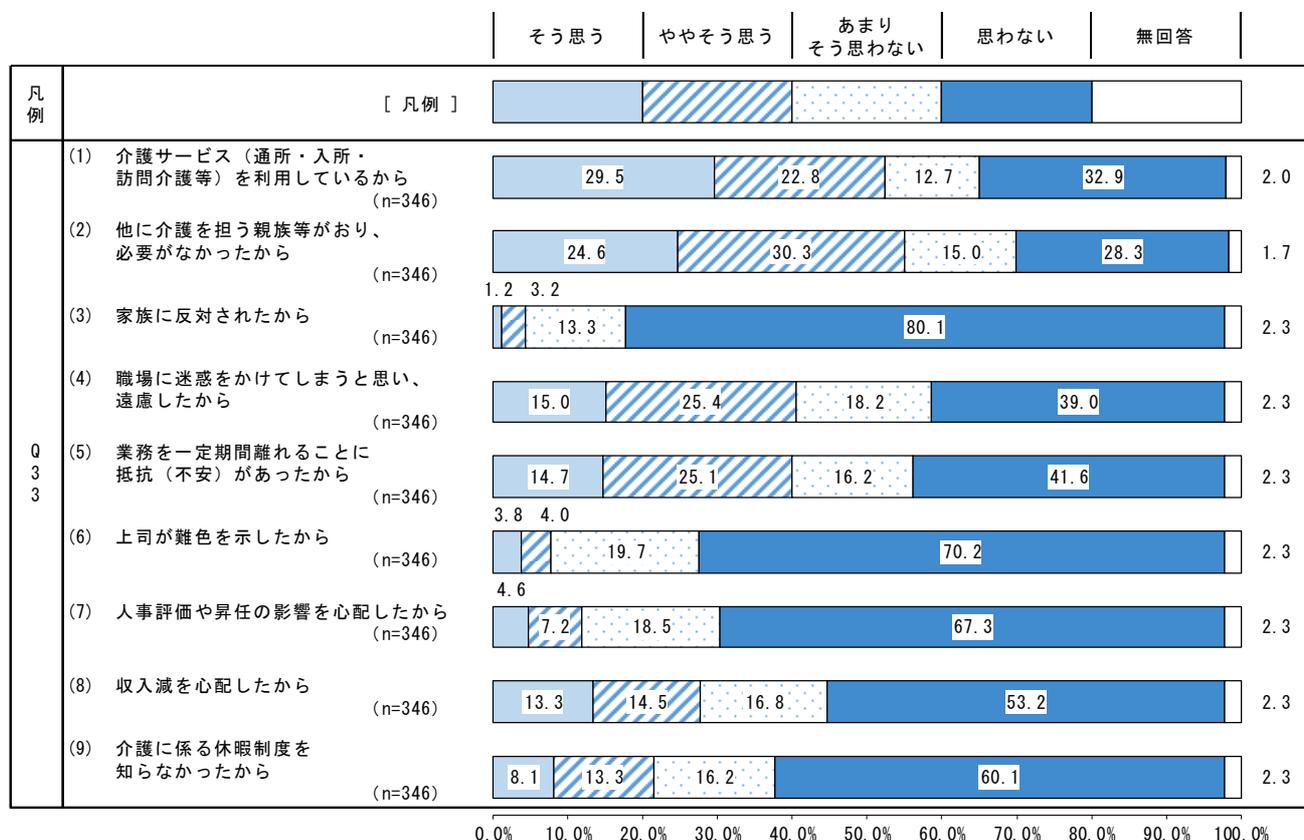
単位：%

| | 母数 (n) | 介護休暇等の取得状況 | | | | | |
|-----|-----------------|------------------|------------------|--------------------|---------------------|-------|---|
| | | 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 | 介護休暇等未取得していない、しなかった | 無回答 | |
| 全体 | 464 | 6.3 | 1.5 | 18.5 | 74.6 | - | |
| 性別 | 男性 | 224 | 6.7 | 0.9 | 17.4 | 75.9 | - |
| | 女性 | 239 | 5.9 | 2.1 | 19.2 | 73.6 | - |
| | その他 | 1 | - | - | △100.0 | - | - |
| 年代別 | 10代 | - | - | - | - | - | |
| | 20代 | 17 | - | - | 11.8 | △88.2 | |
| | 30代 | 35 | 2.9 | 2.9 | 14.3 | 80.0 | |
| | 40代 | 75 | 8.0 | - | 18.7 | 73.3 | |
| | 50代 | 213 | 5.6 | 1.9 | 21.6 | 72.3 | |
| | 60代以上 | 124 | 8.1 | 1.6 | 15.3 | 75.8 | |
| 職位別 | 職員 | 69 | 5.8 | - | 18.8 | 75.4 | |
| | 主任・指定担当係長 | 78 | 7.7 | 2.6 | 24.4 | 67.9 | |
| | 係長級 (指定担当係長を除く) | 29 | 6.9 | - | 20.7 | 72.4 | |
| | 課長補佐 | 21 | - | - | 23.8 | 76.2 | |
| | 課長級以上 | 28 | - | - | ▼7.1 | △92.9 | |
| | 教諭 | 49 | 6.1 | - | △30.6 | ▼63.3 | |
| | 総括教諭 | 25 | 4.0 | 8.0 | 20.0 | 68.0 | |
| | 教頭・副校長・校長 | 16 | - | - | 25.0 | 75.0 | |
| | 臨時・非常勤職員 | 149 | 8.7 | 2.0 | 11.4 | 79.2 | |

前の設問で「介護休暇等を取得していない、しなかった」を選択した理由(Q33)

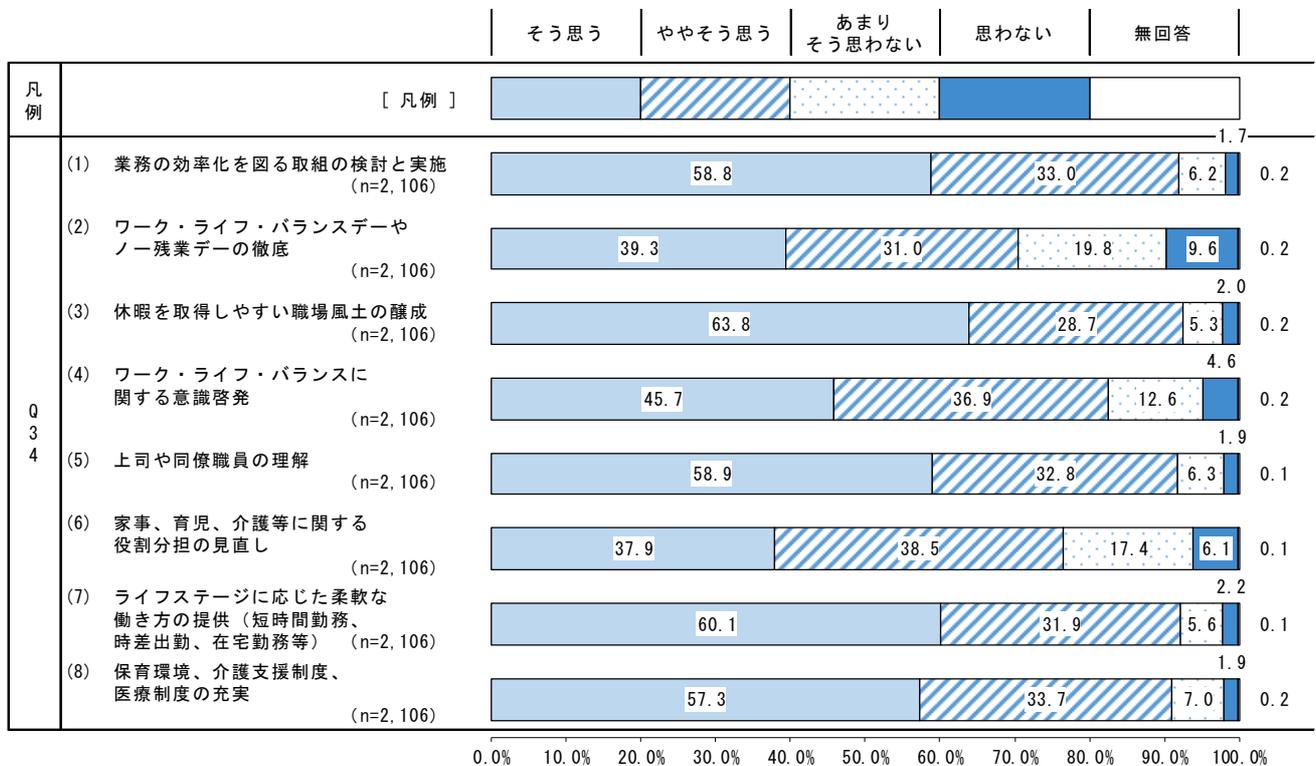
【全体】

○ 介護休暇等を取得していない理由について、「そう思う」「ややそう思う」をみると、『他に介護を担う親族等がおり、必要がなかったから』が 54.9%、『介護サービス（通所・入所・訪問介護等）を利用しているから』が 52.3%、『職場に迷惑をかけてしまうと思い、遠慮したから』が 40.4%、『業務を一定期間離れることに抵抗（不安）があったから』が 39.8%と他の項目に比べて多くなっています。



ワーク・ライフ・バランスをさらに推進していくためにはどのような取組が必要だと思いますか。(Q34)

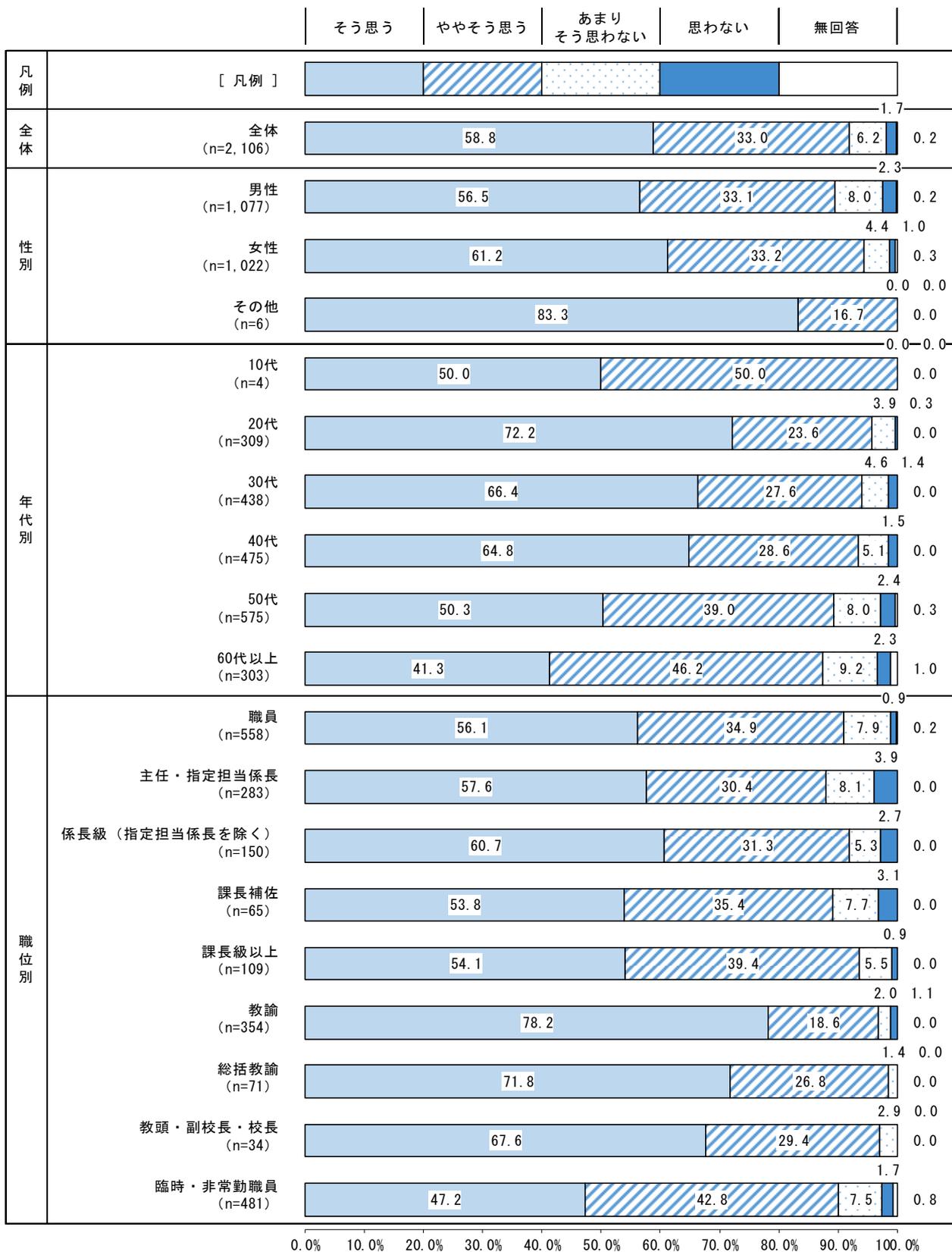
【全体】
 ○ ワーク・ライフ・バランスをさらに推進していくために必要な取組について、「そう思う」「ややそう思う」をみると、『ワーク・ライフ・バランスデーやノー残業デーの徹底』が70.3%と他の項目に比べて少なくなっています。



(1)業務の効率化を図る取組の検討と実施

【全体】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は 91.8%、「あまりそう思わない」「思わない」は 7.9%となっています。



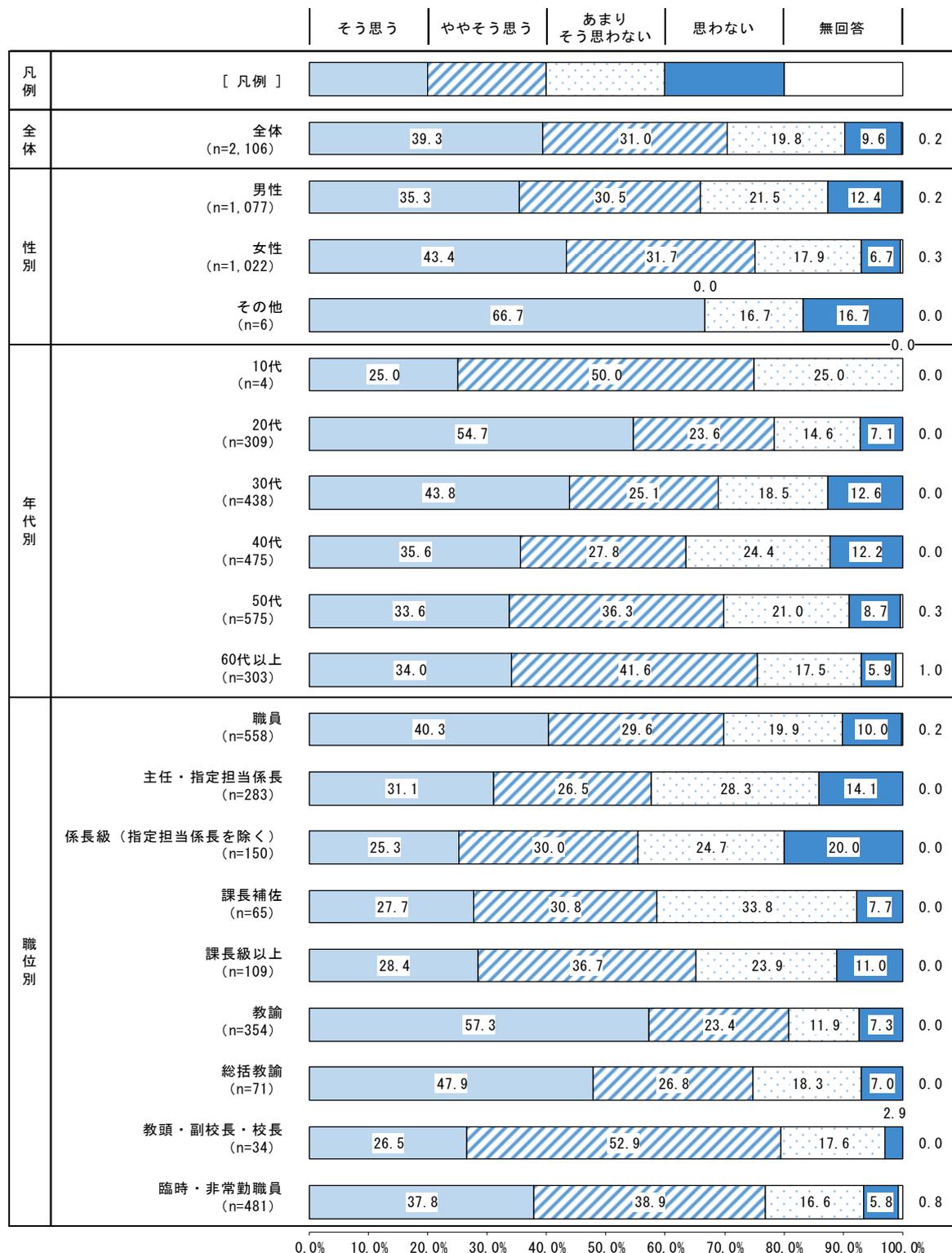
(2) ワーク・ライフ・バランスデーやノー残業デーの徹底

【全体】

- 「そう思う」「ややそう思う」は70.3%、「あまりそう思わない」「思わない」は29.4%となっています。

【職位別】

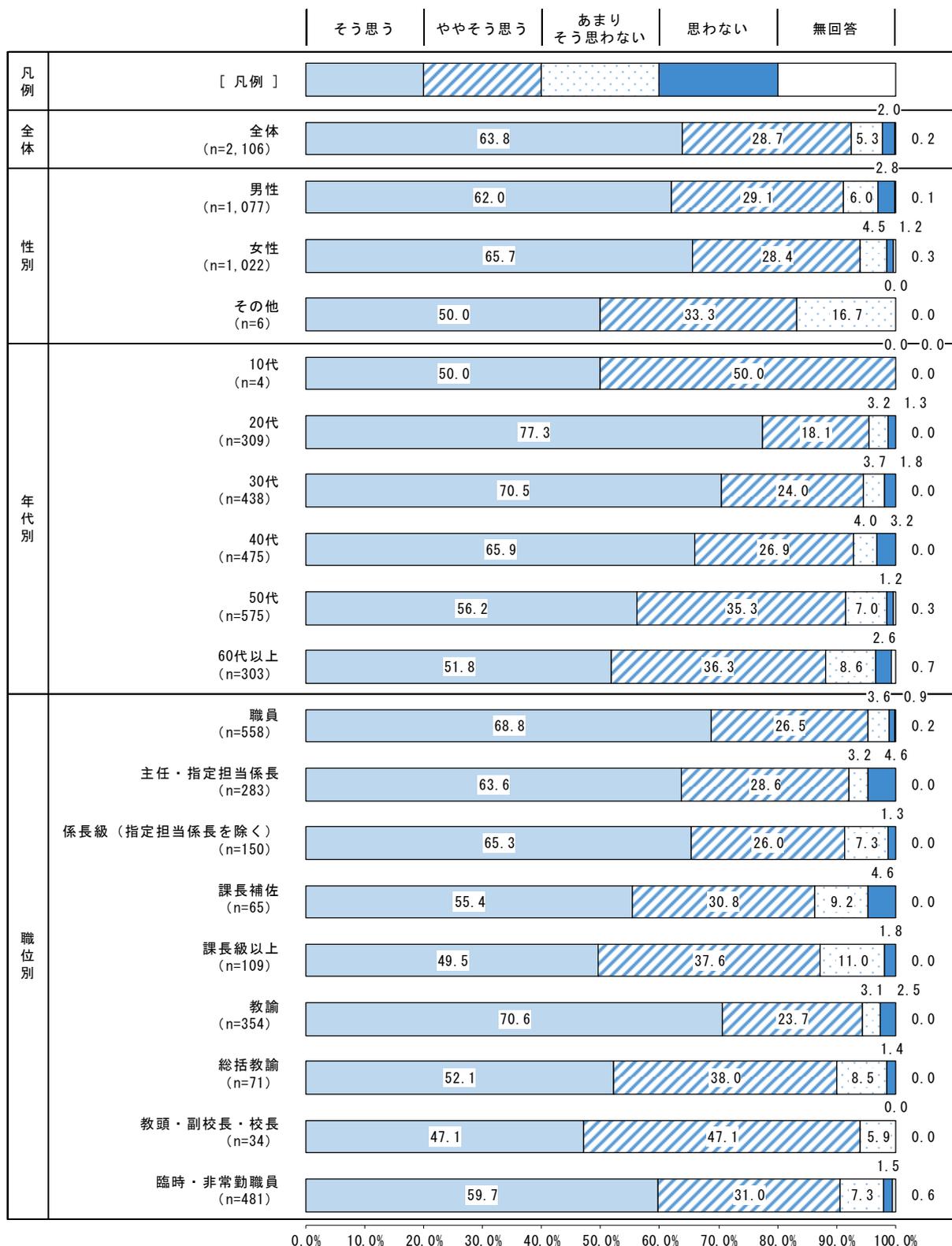
- 「そう思う」「ややそう思う」は教諭が80.7%と他の区分に比べて多くなっています。



(3) 休暇を取得しやすい職場風土の醸成

【全体】

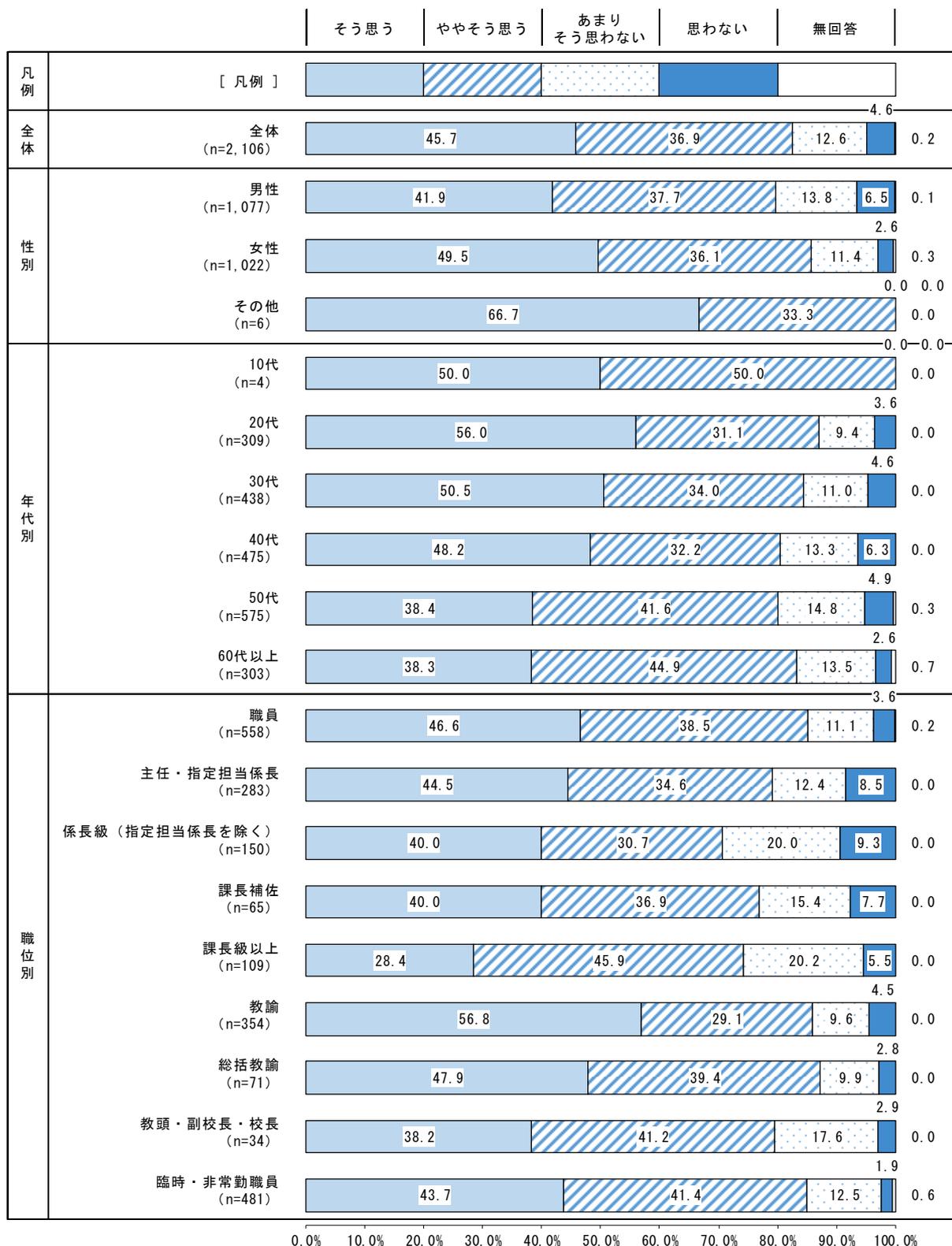
○ 「そう思う」「ややそう思う」は 92.5%、「あまりそう思わない」「思わない」は 7.3%となっています。



(4) ワーク・ライフ・バランスに関する意識啓発

【全体】

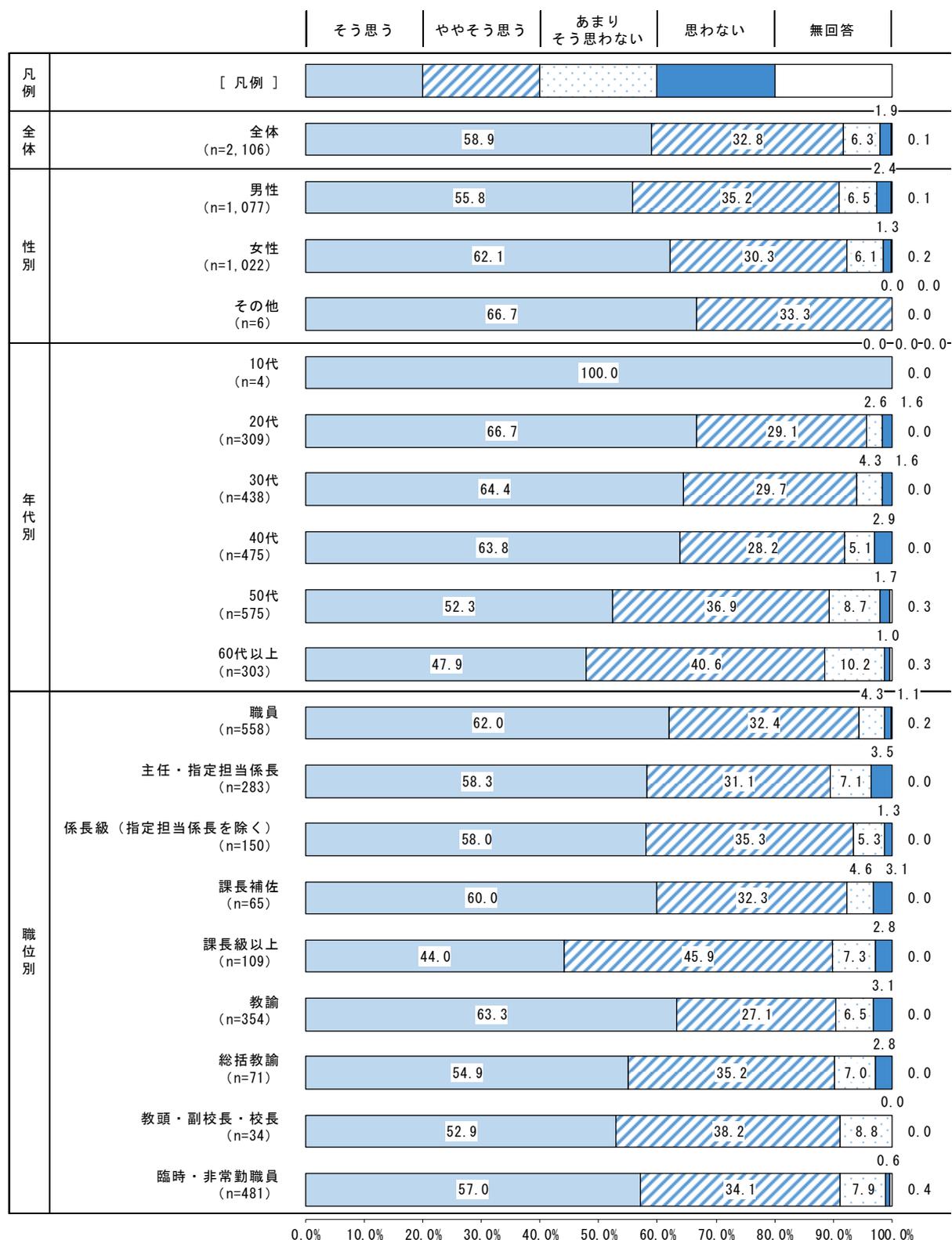
○ 「そう思う」「ややそう思う」は 82.6%、「あまりそう思わない」「思わない」は 17.2%となっています。



(5) 上司や同僚職員の理解

【全体】

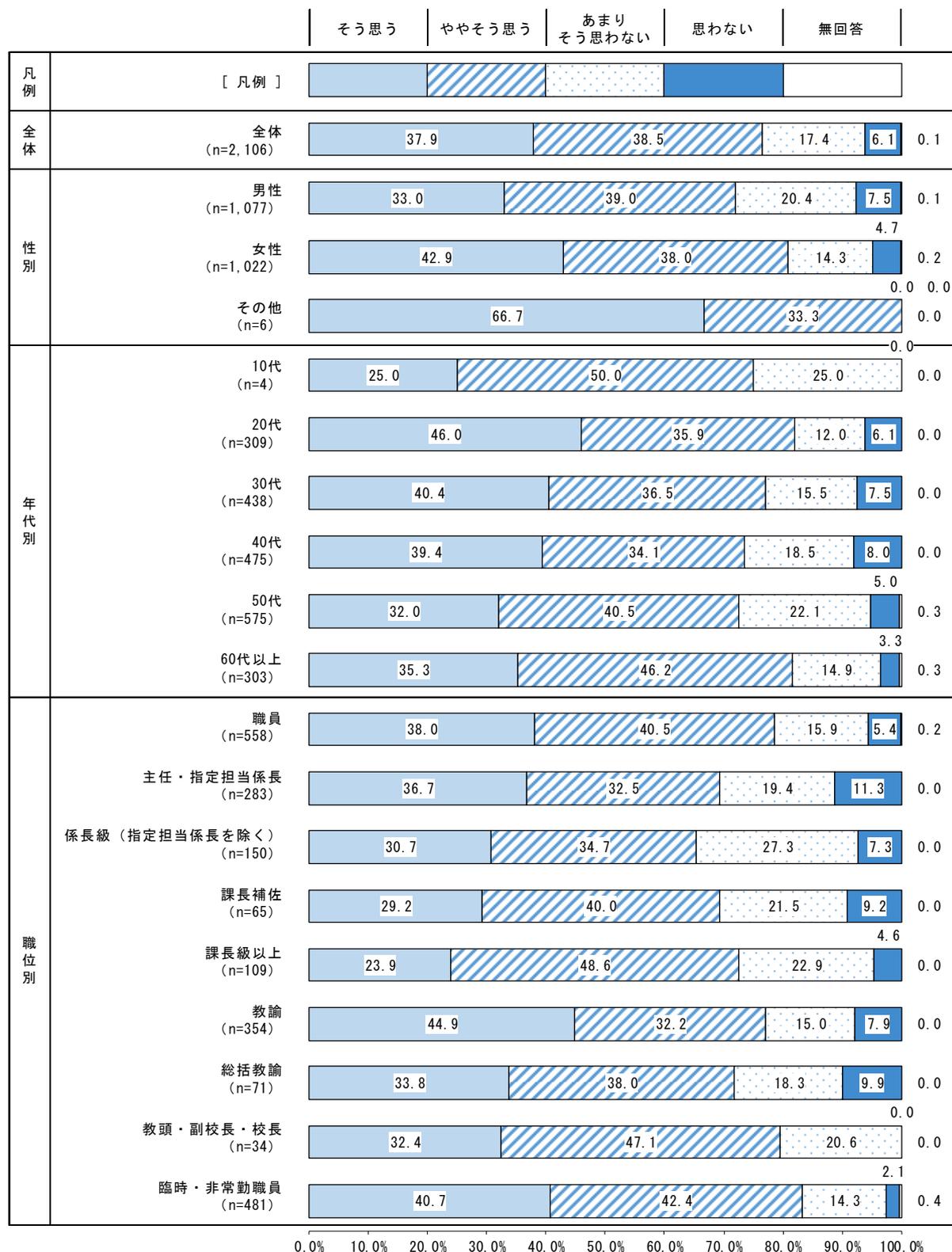
○ 「そう思う」「ややそう思う」は 91.7%、「あまりそう思わない」「思わない」は 8.2%となっています。



(6) 家事、育児、介護等に関する役割分担の見直し

【全体】

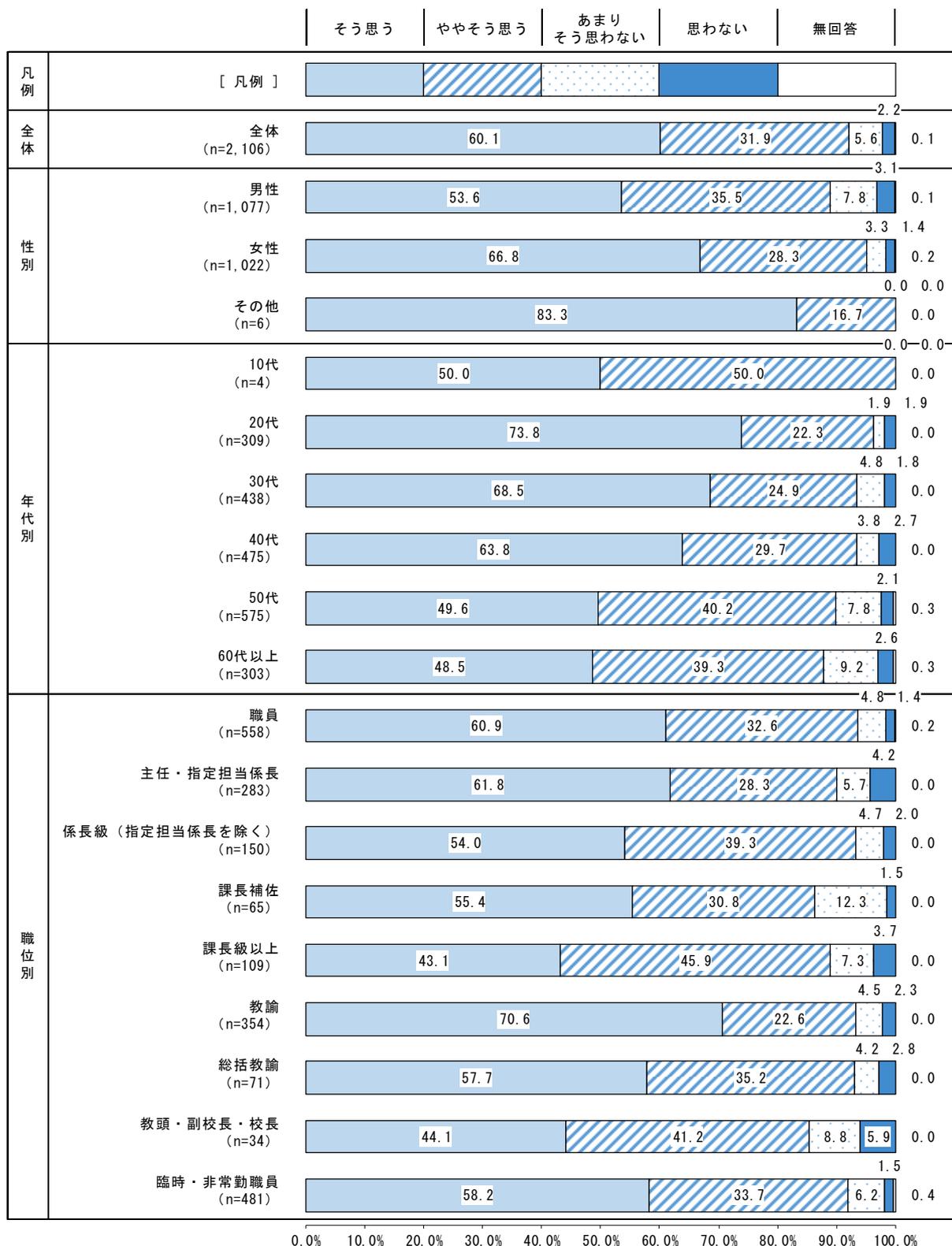
○ 「そう思う」「ややそう思う」は76.4%、「あまりそう思わない」「思わない」は23.5%となっています。



(7) 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）

【全体】

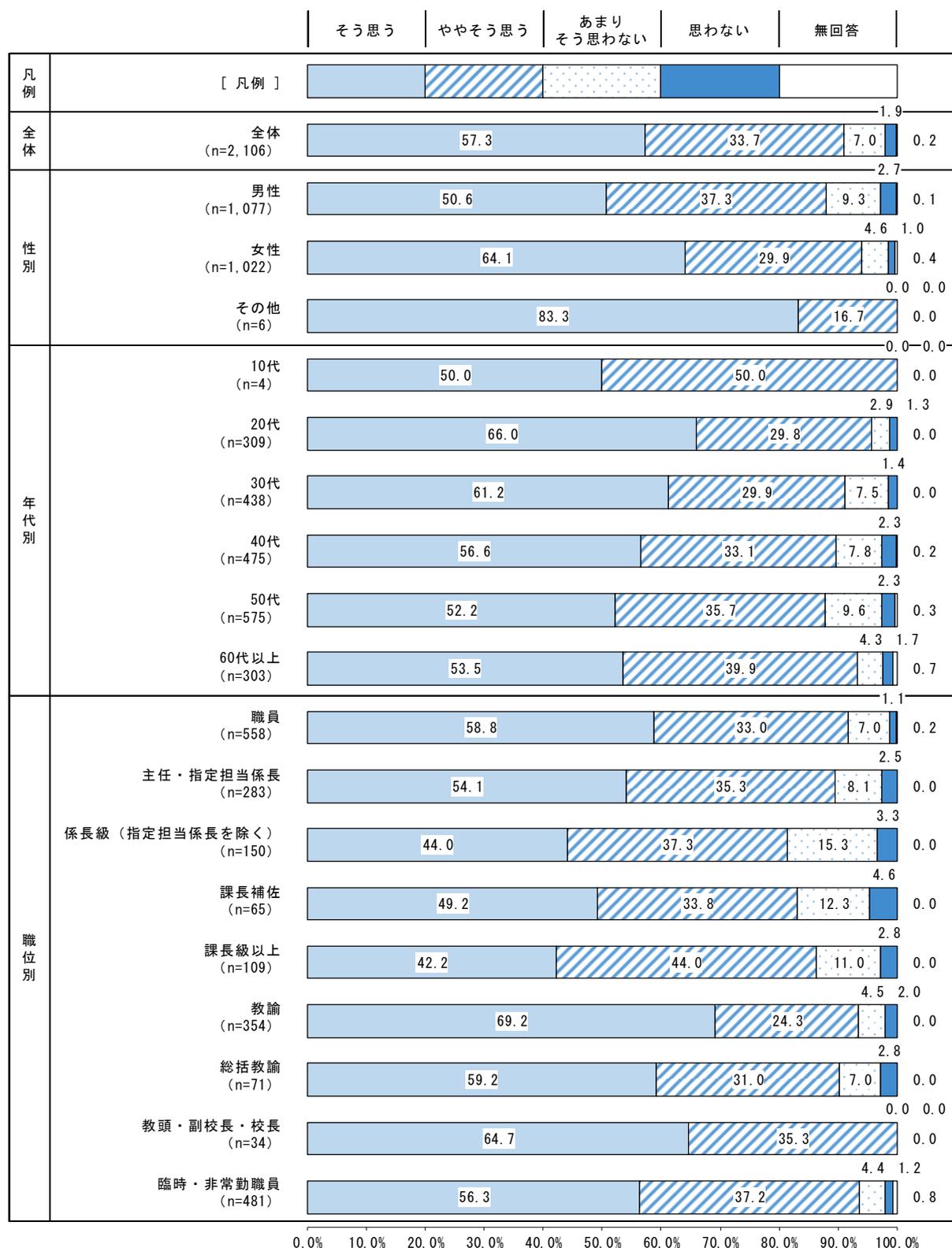
○ 「そう思う」「ややそう思う」は 92.0%、「あまりそう思わない」「思わない」は 7.8%となっています。



(8) 保育環境、介護支援制度、医療制度の充実

【全体】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は 91.0%、「あまりそう思わない」「思わない」は 8.9%となっています。

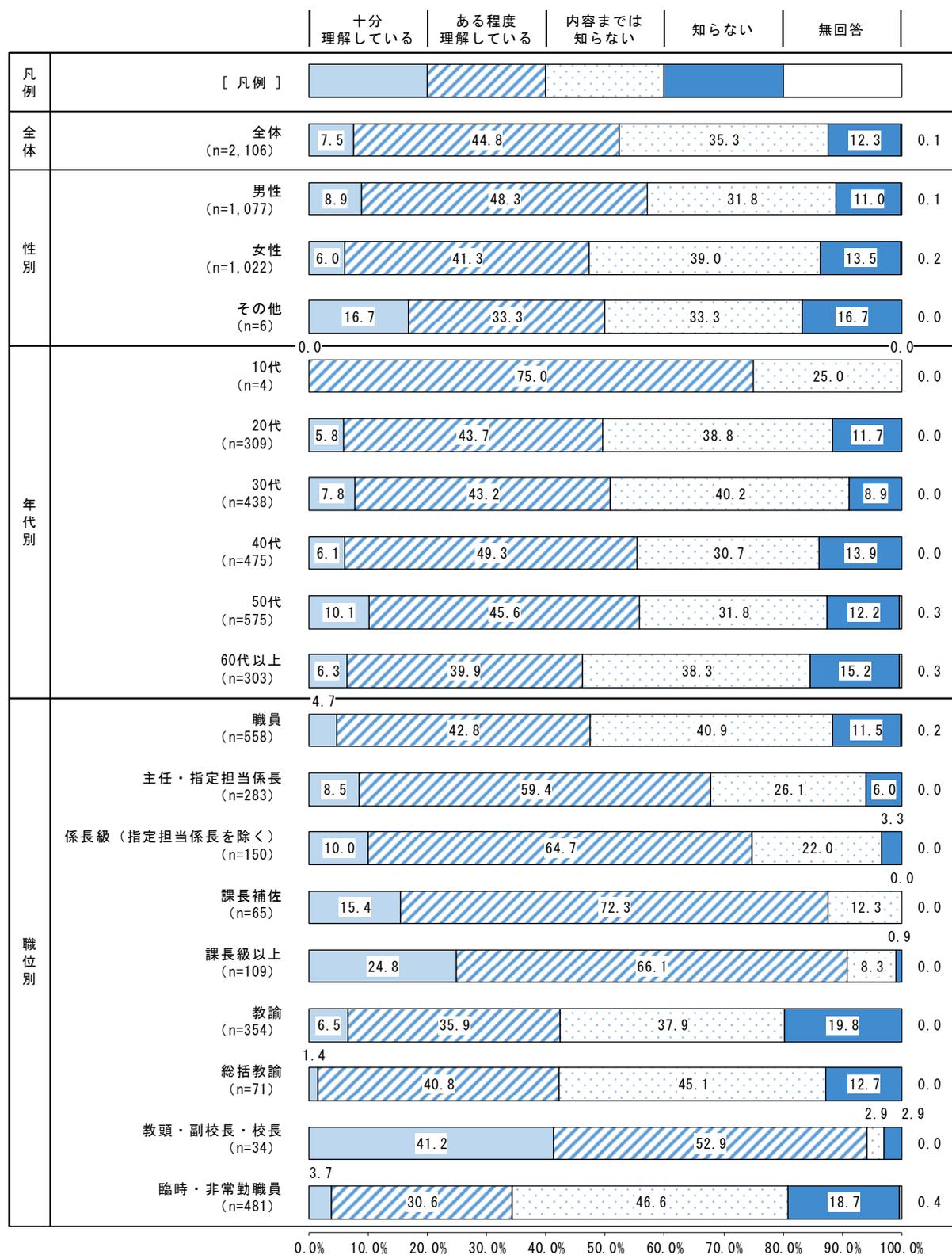


3 『人材育成』について(Q35)

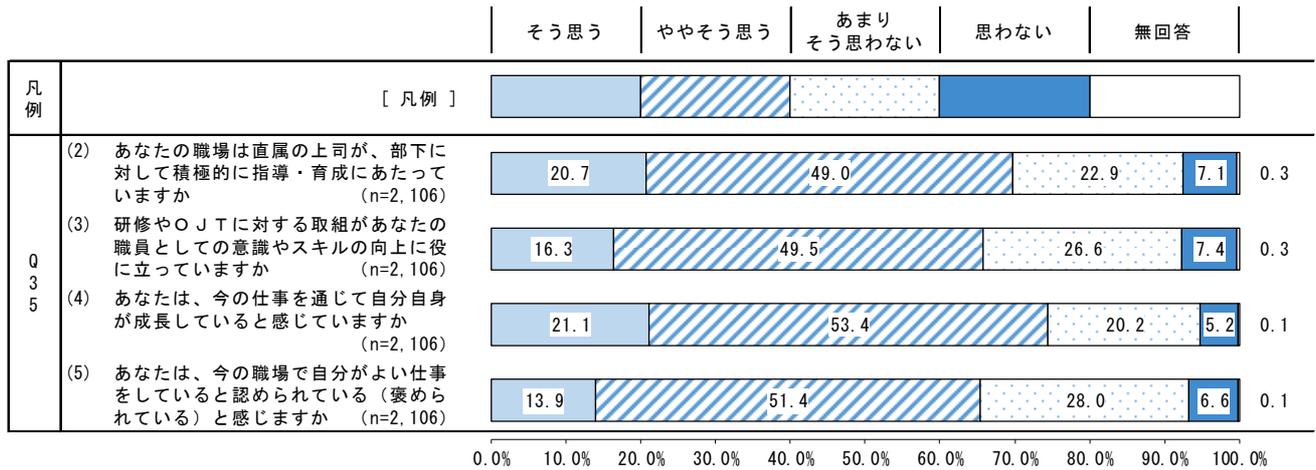
(1) あなたは川崎市人材育成基本方針を知っていますか。

【全体】

○ 「ある程度理解している」が44.8%で最も多く、次いで「内容までは知らない」が35.3%、「知らない」が12.3%となっています。



『人材育成』について



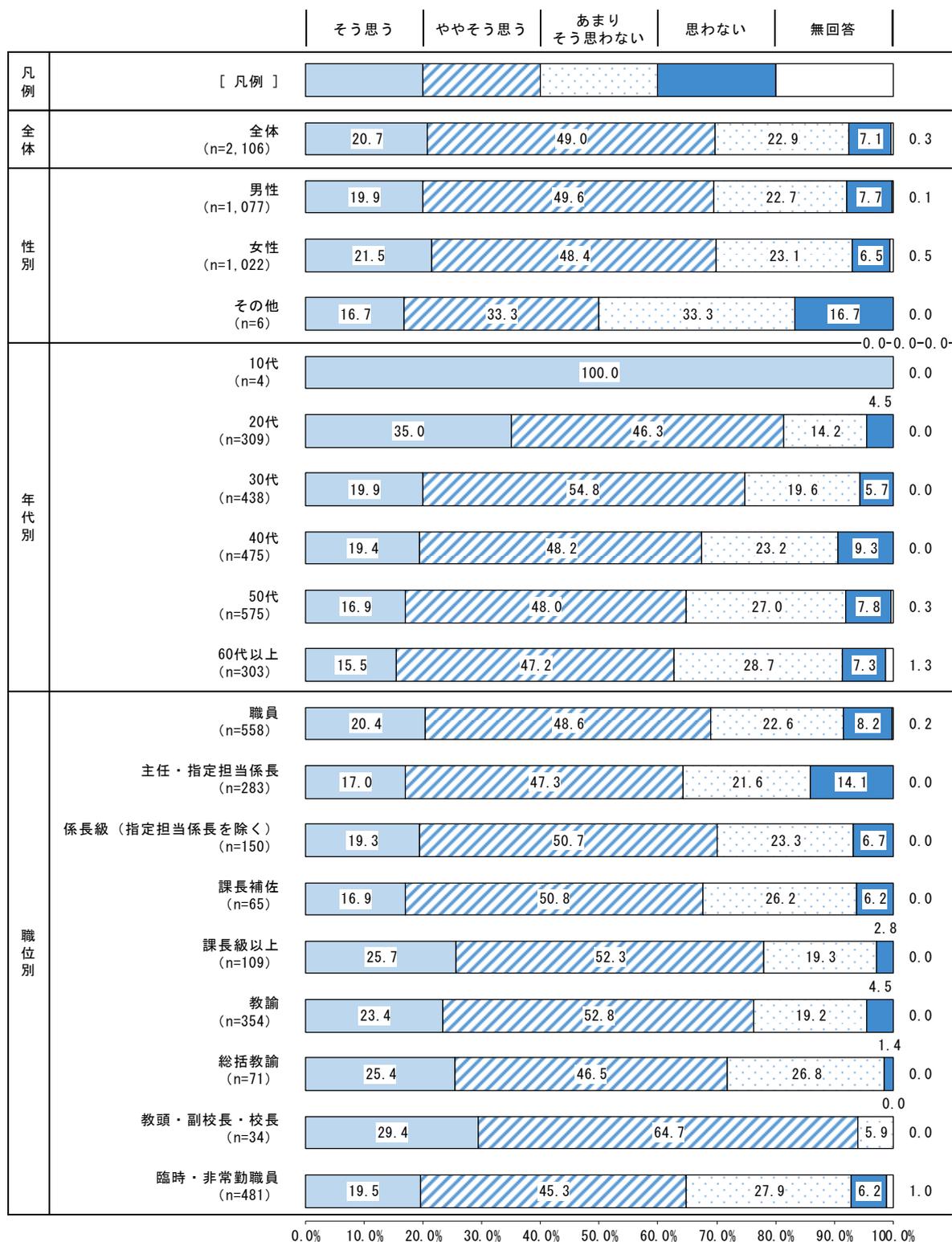
(2) 上司の指導・育成は積極的か

【全体】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は 69.7%、「あまりそう思わない」「思わない」は 30.0%となっています。

【年代別】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は 20代が 81.3%と他の区分に比べて多くなっています。



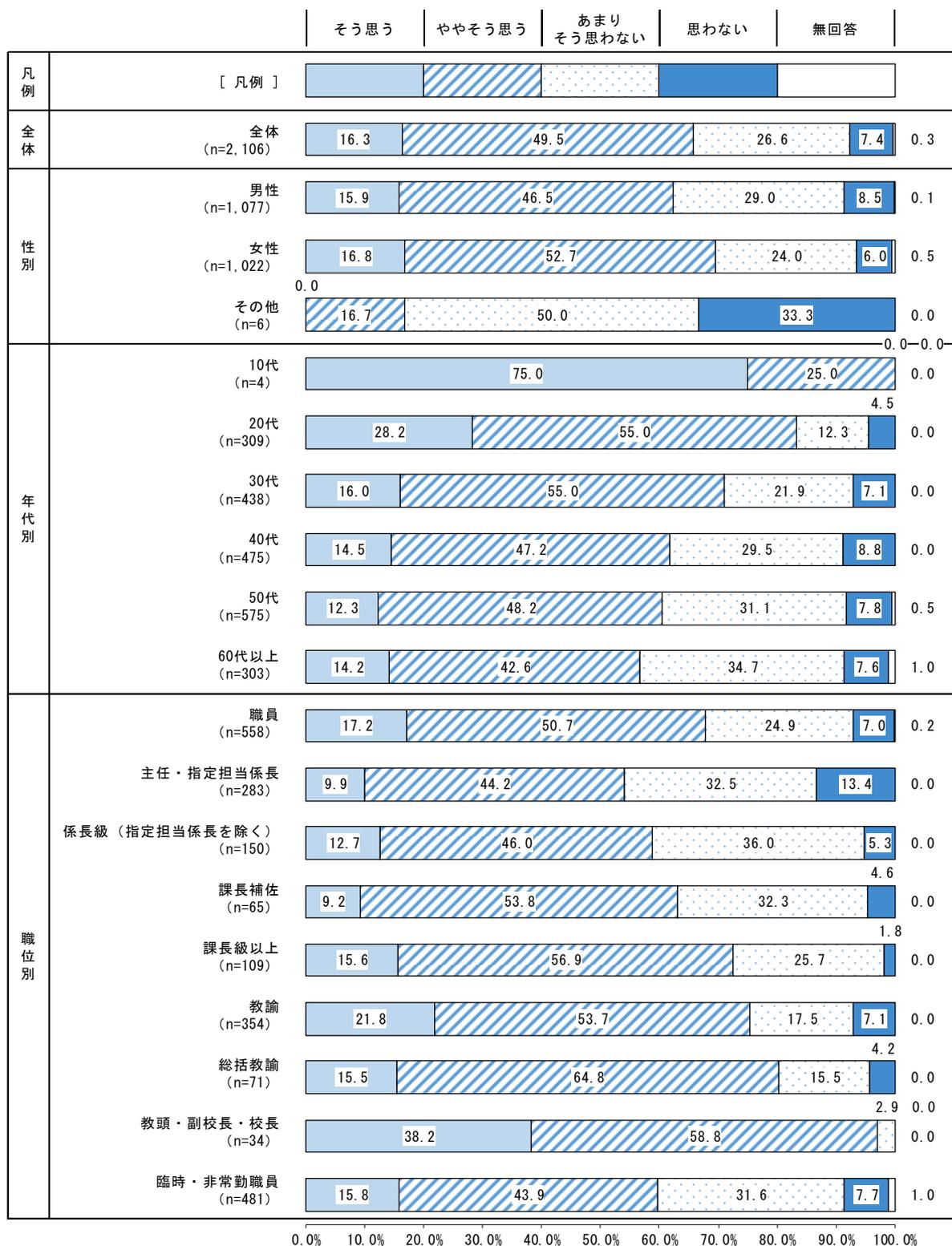
(3) 研修やOJTは役立っているか

【全体】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は 65.8%、「あまりそう思わない」「思わない」は 34.0%となっています。

【年代別】

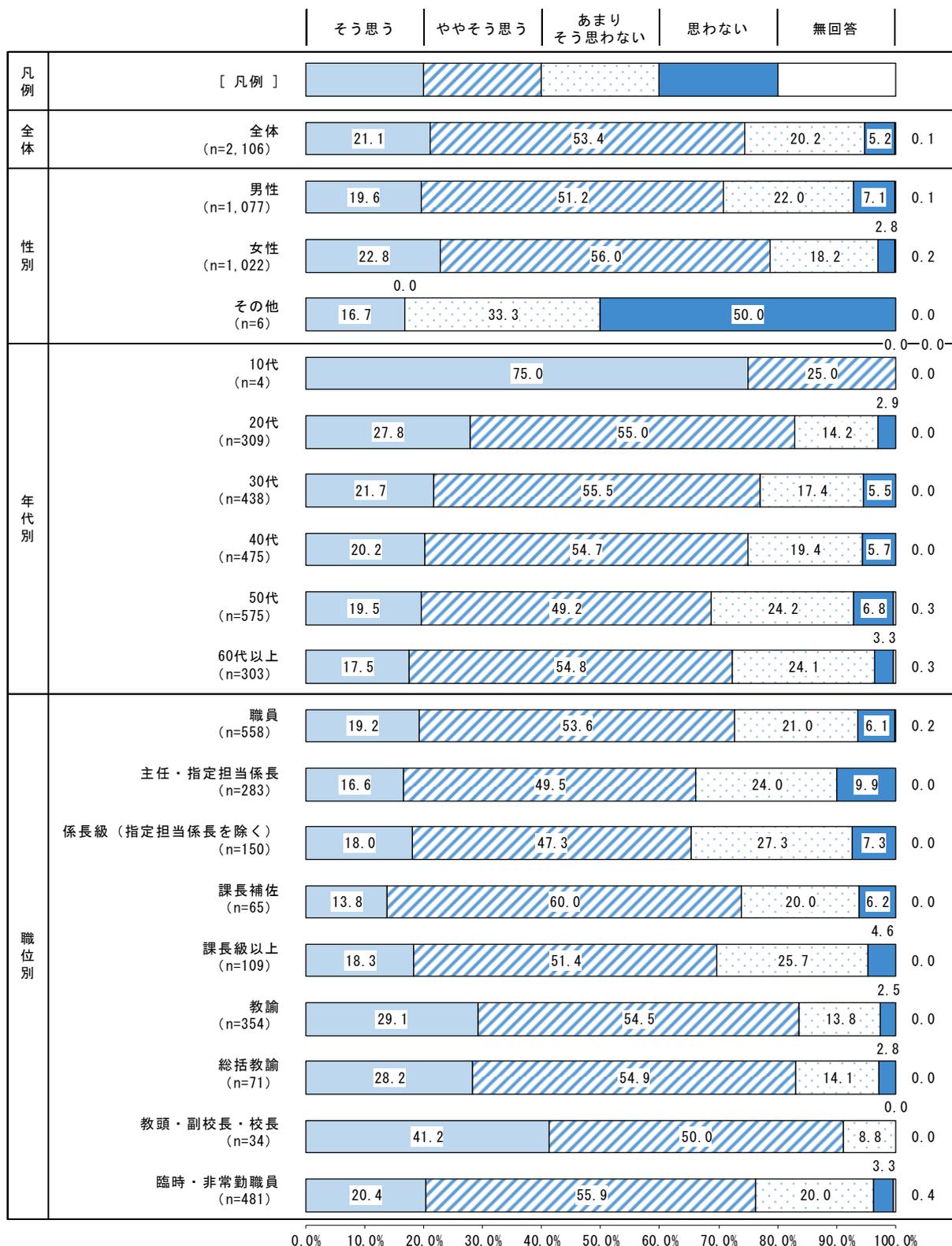
○ 「そう思う」「ややそう思う」の割合は若い年代ほど多くなっています。



(4) 自分自身の成長を感じているか

【全体】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は 74.5%、「あまりそう思わない」「思わない」は 25.4%となっています。



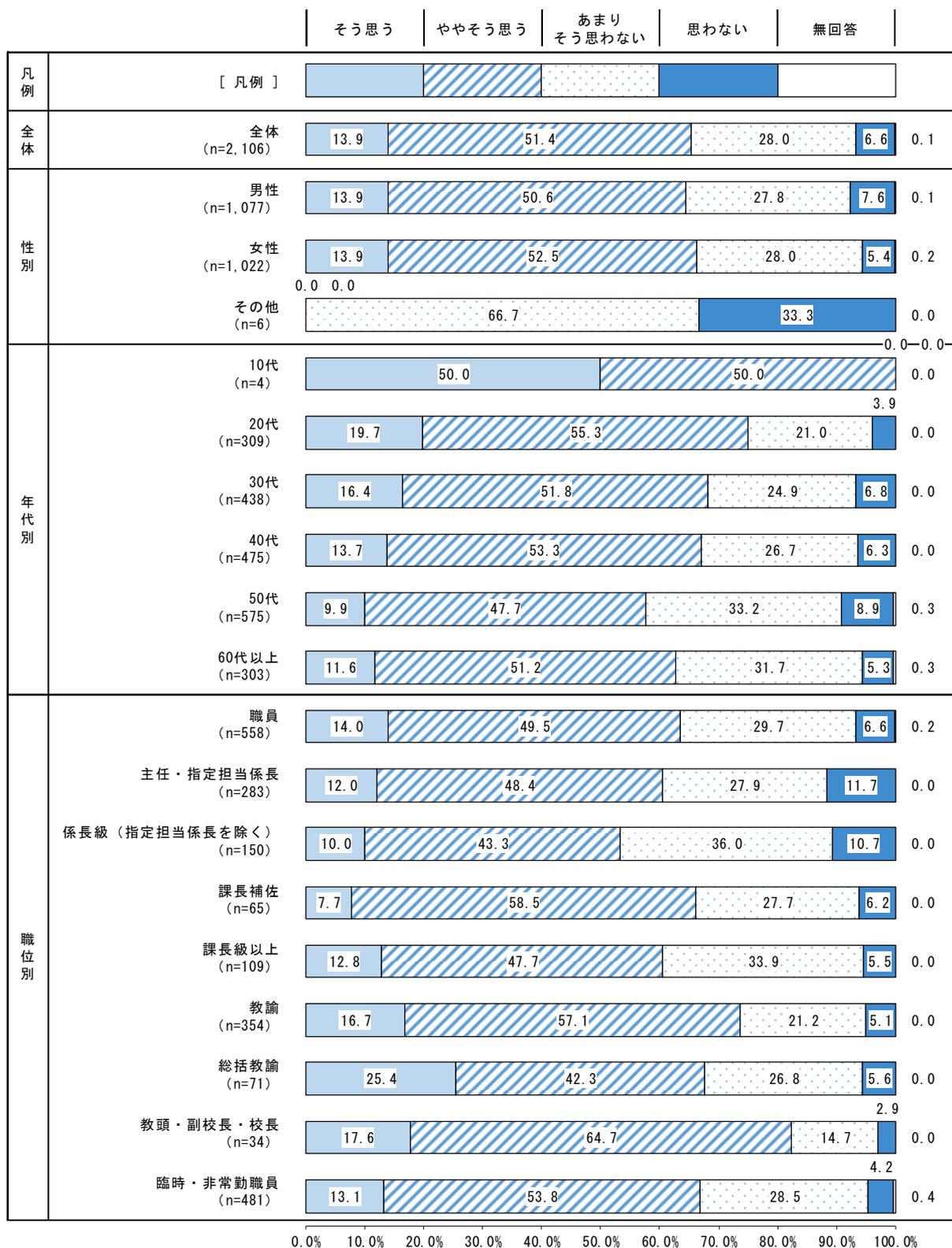
(5) 自分が認められていると感じるか

【全体】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は 65.3%、「あまりそう思わない」「思わない」は 34.6%となっています。

【職位別】

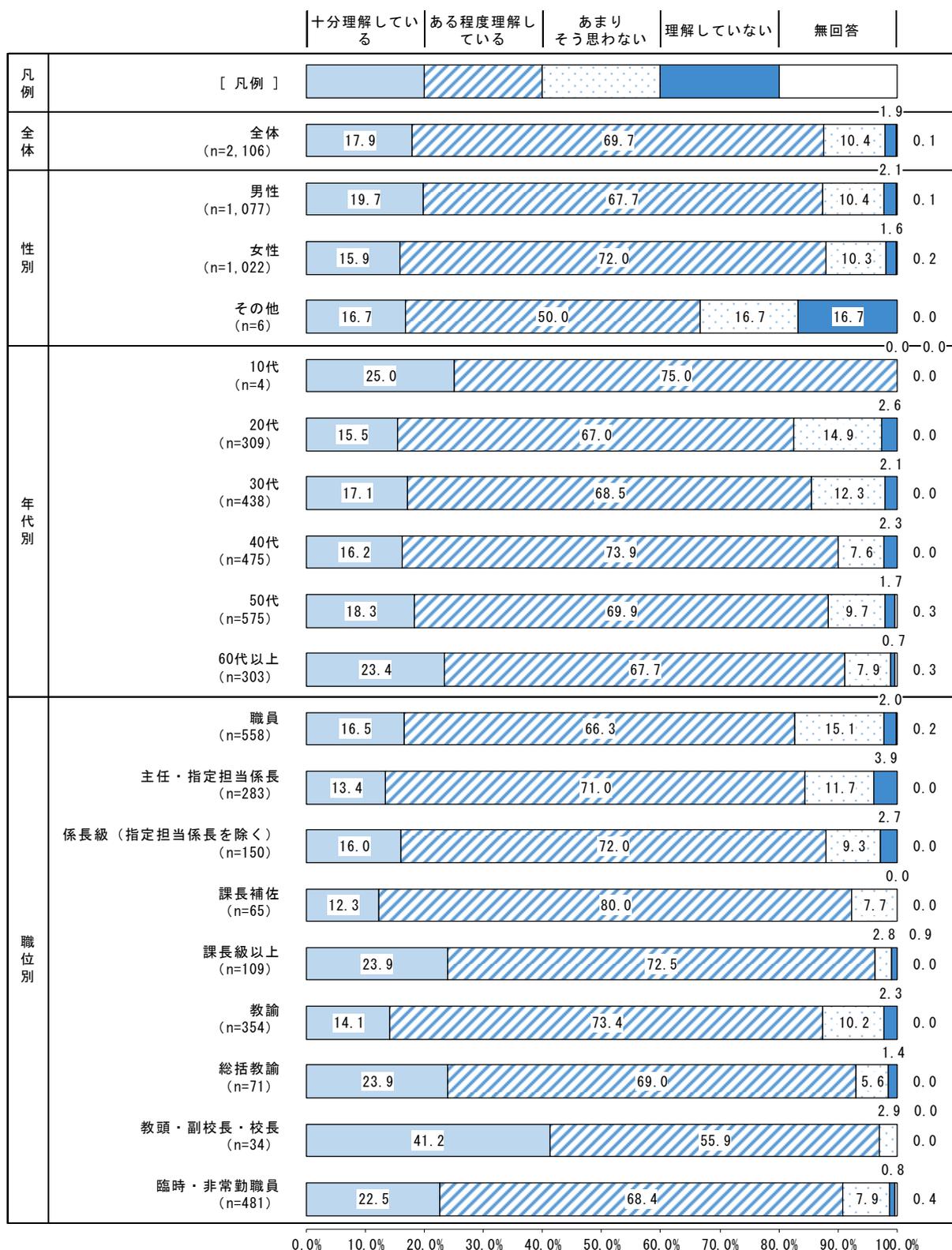
○ 「あまりそう思わない」「思わない」は係長級（指定担当係長を除く）が 46.7%と他の区分に比べて多くなっています。



(6)何を期待されているか理解しているか

【全体】

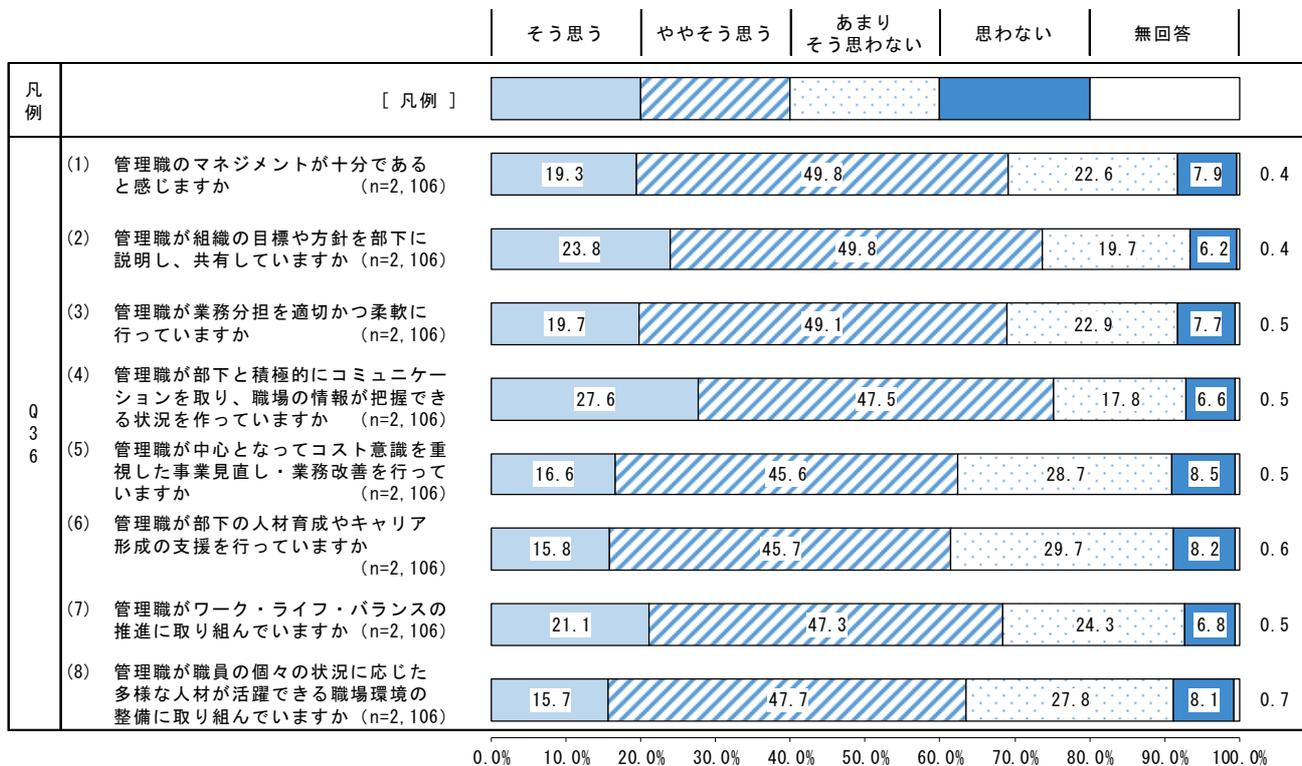
○ 「十分理解している」「ある程度理解している」は 87.6%、「あまり理解していない」「理解していない」は 12.3%となっています。



4 『管理職のマネジメントの実施状況』について

あなたの職場の『管理職のマネジメントの実施状況』について(Q36)

※課長級・教頭以上の職員は、自身のマネジメントの実施状況について回答



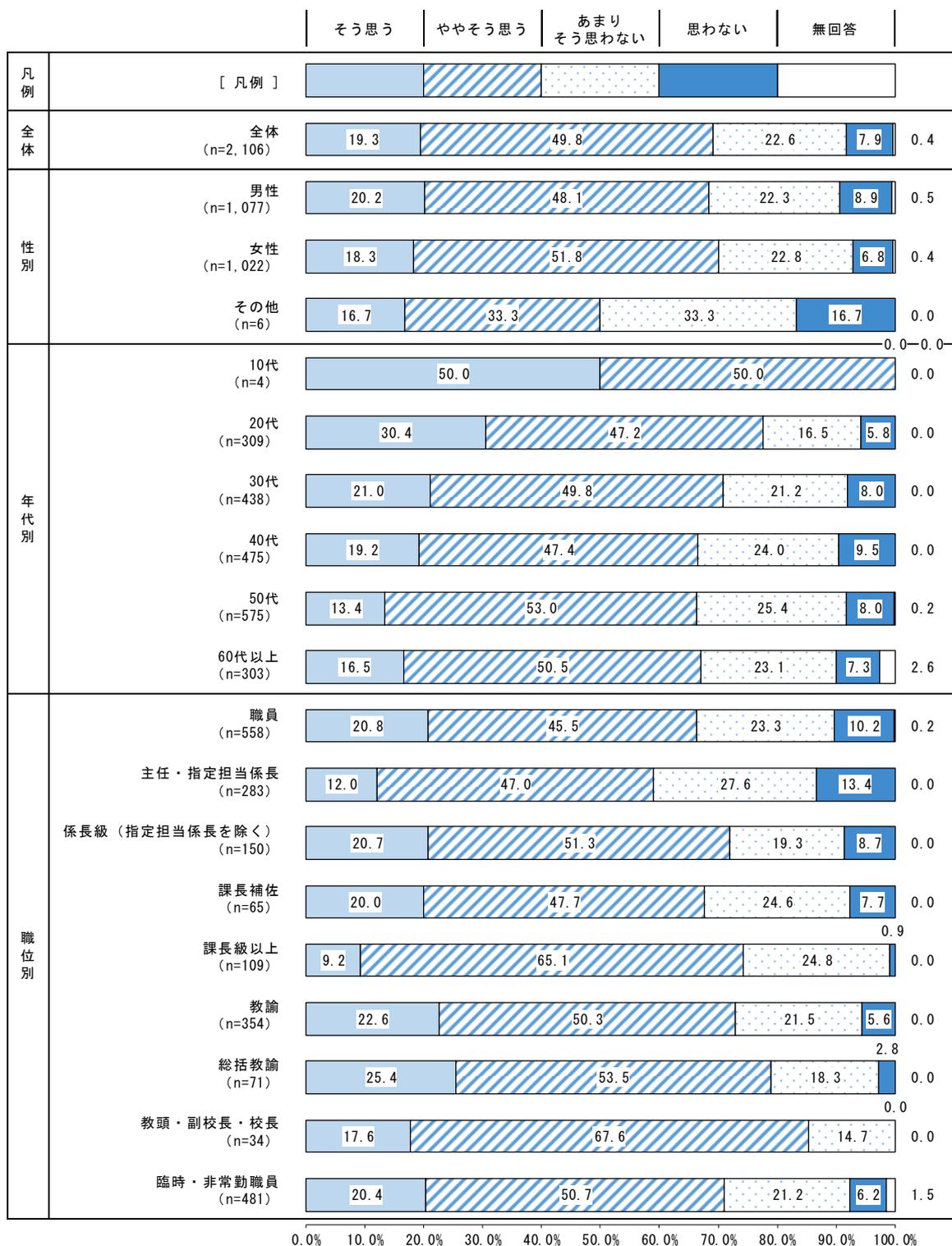
(1) 管理職のマネジメントは十分か

【全体】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は 69.1%、「あまりそう思わない」「思わない」は 30.5%となっています。

【職位別】

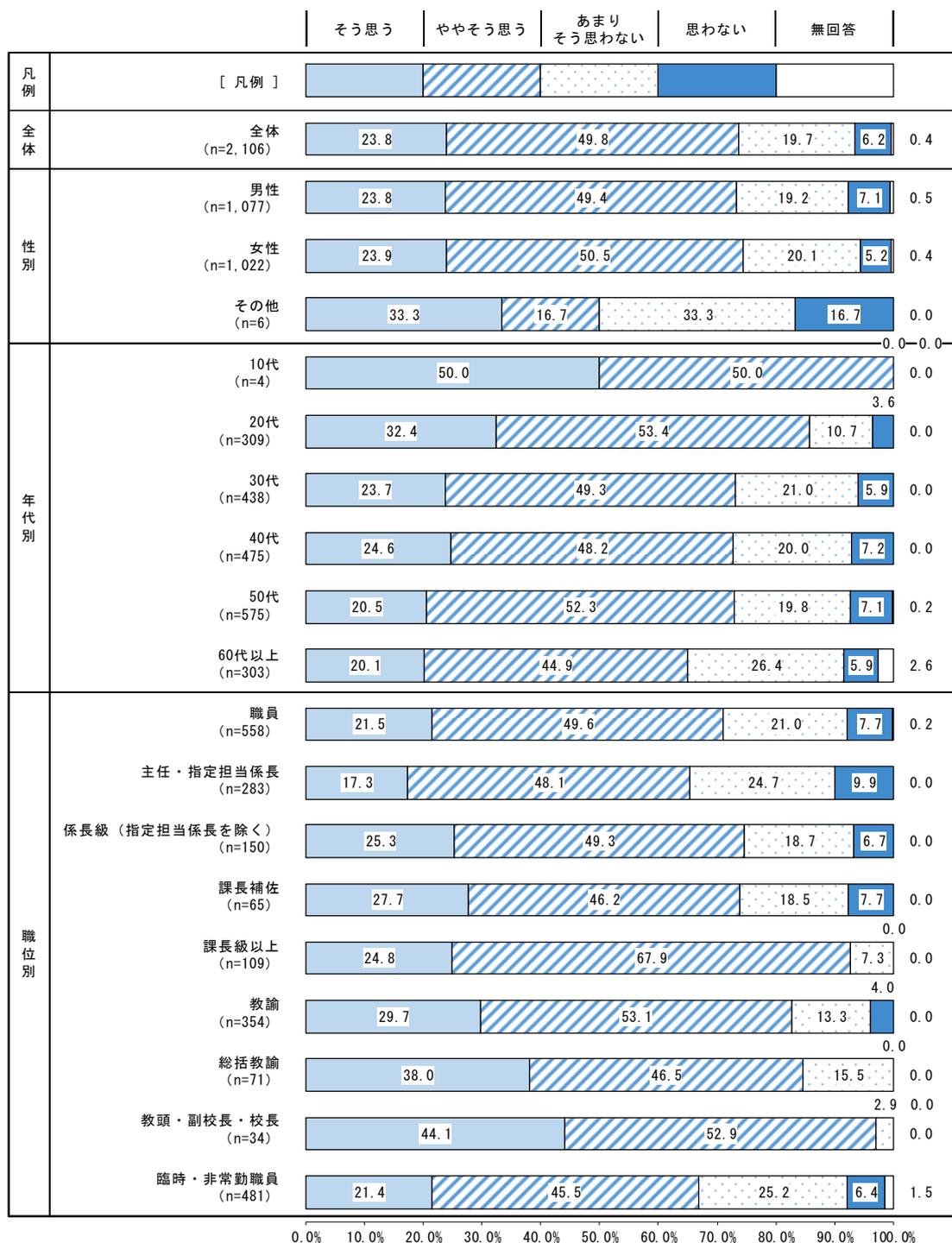
○ 「あまりそう思わない」「思わない」は主任・指定担当係長が 41.0%と他の区分に比べて多くなっています。



(2) 組織の目標や方針を部下に説明・共有しているか

【全体】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は 73.6%、「あまりそう思わない」「思わない」は 25.9%となっています。



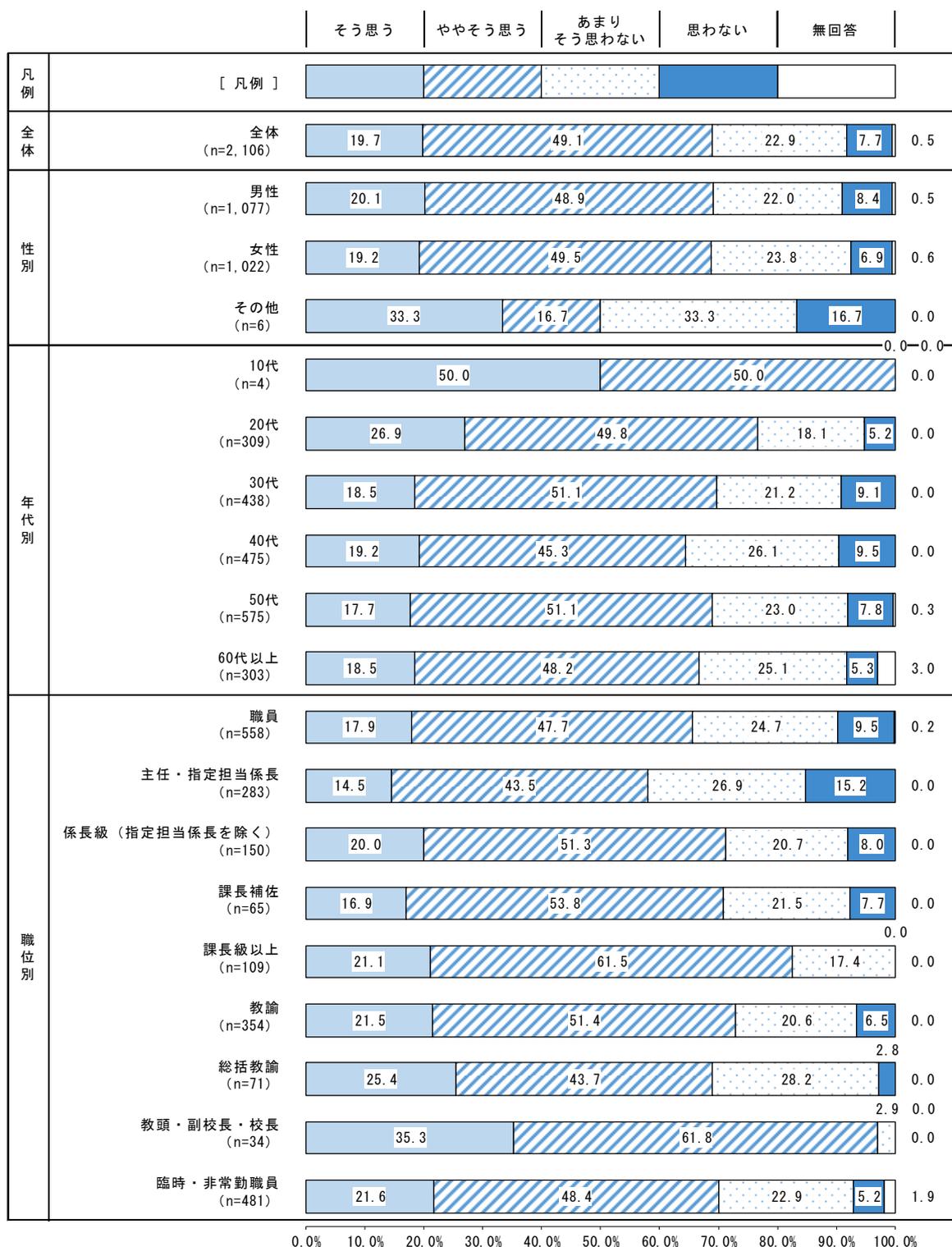
(3) 業務分担を適切かつ柔軟に行っているか

【全体】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は 68.8%、「あまりそう思わない」「思わない」は 30.6%となっています。

【職位別】

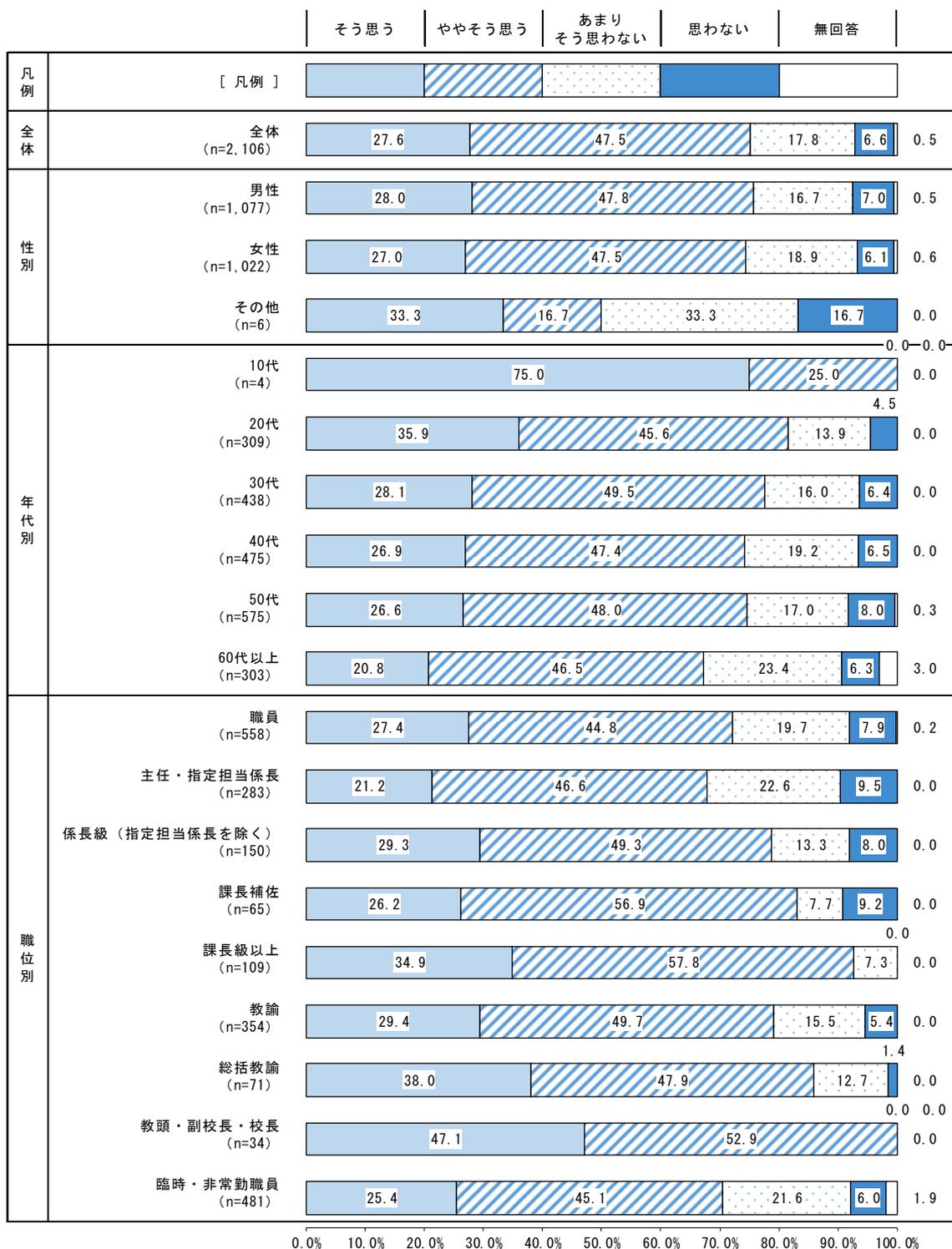
○ 「あまりそう思わない」「思わない」は主任・指定担当係長が 42.1%と他の区分に比べて多くなっています。



(4)積極的にコミュニケーションを取り、職場の状況が把握できる状況を作っているか

【全体】

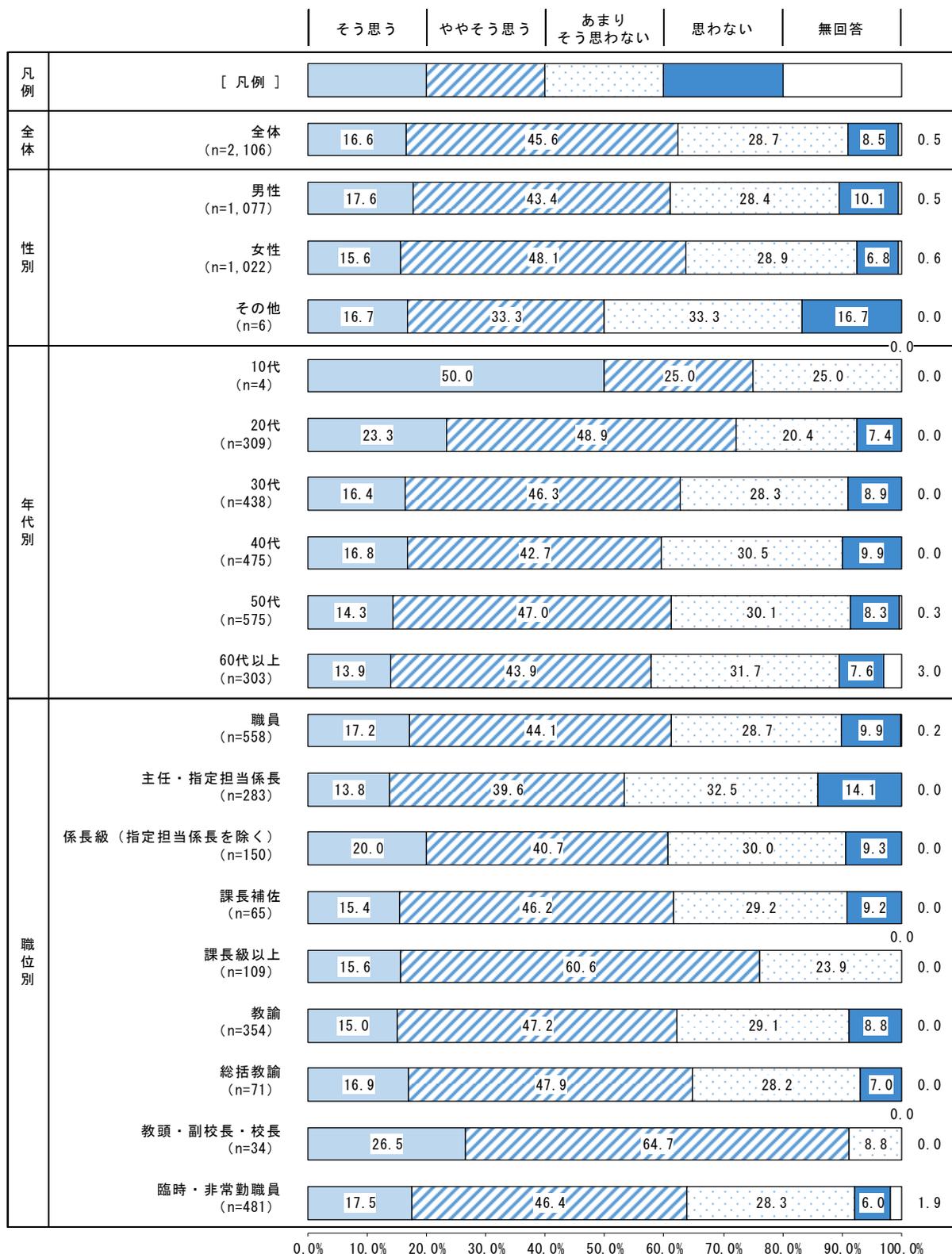
○ 「そう思う」「ややそう思う」は75.1%、「あまりそう思わない」「思わない」は24.4%となっています。



(5) 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

【全体】

○ 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について、「そう思う」「ややそう思う」は62.2%となっています。「あまりそう思わない」「思わない」は37.2%となっています。



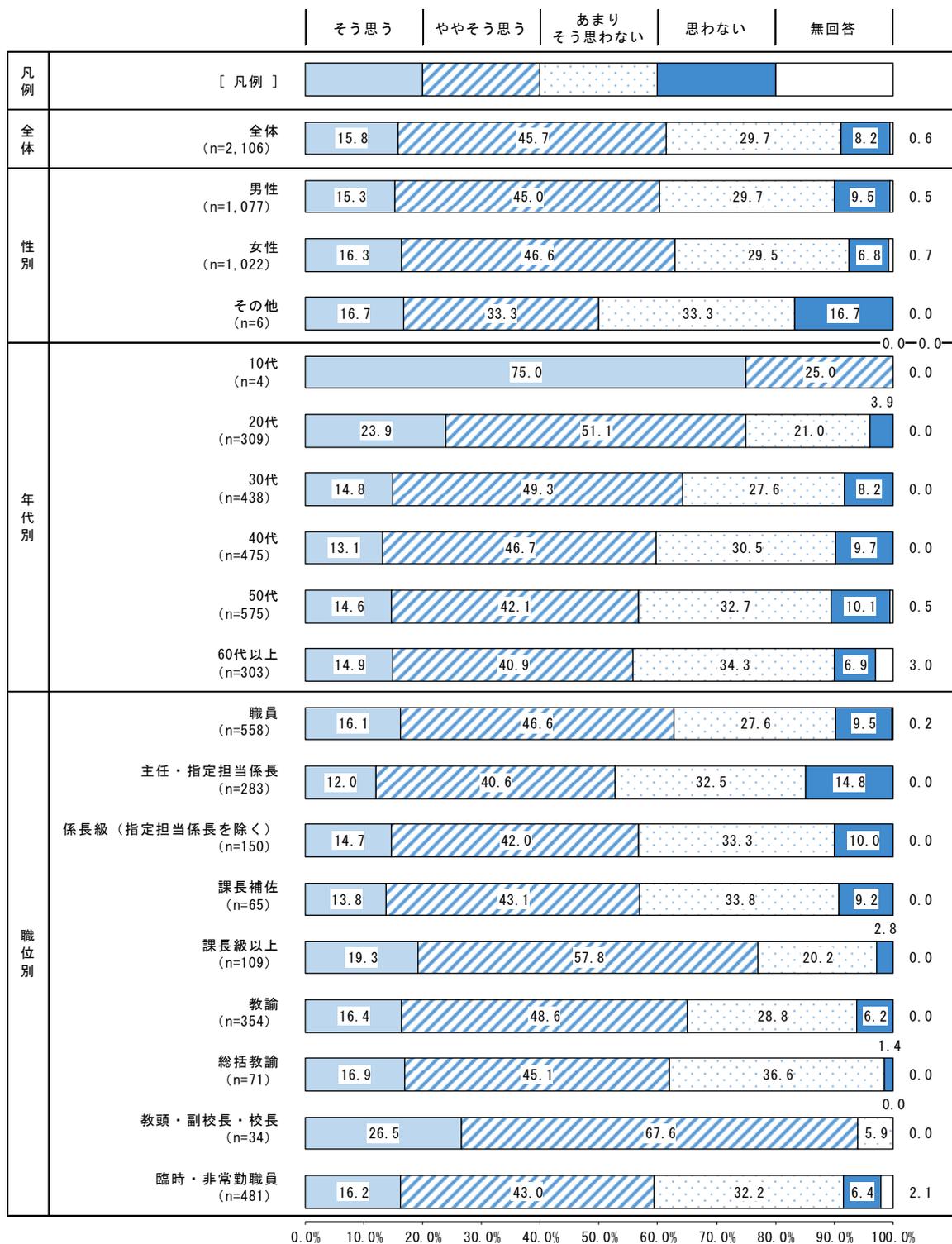
(6) 部下の人材育成やキャリア形成の支援を行っているか

【全体】

- 部下の人材育成やキャリア形成の支援を行っているかについて、「そう思う」「ややそう思う」は61.5%となっています。「あまりそう思わない」「思わない」は37.9%となっています。

【年代別】

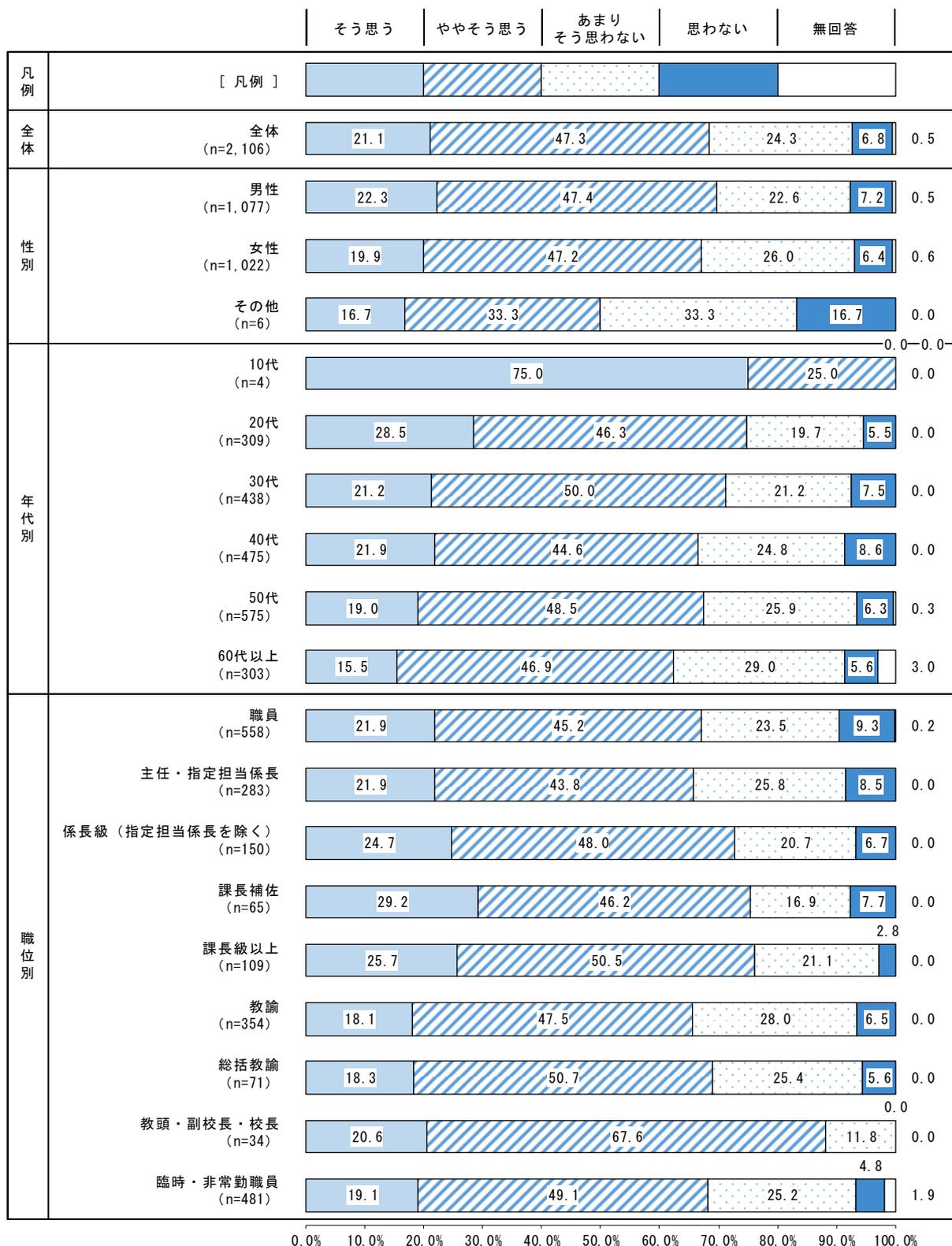
- 「そう思う」「ややそう思う」は20代が75.0%と他の区分に比べて多くなっています。



(7) ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいるか

【全体】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は 68.4%、「あまりそう思わない」「思わない」は 31.1%となっています。



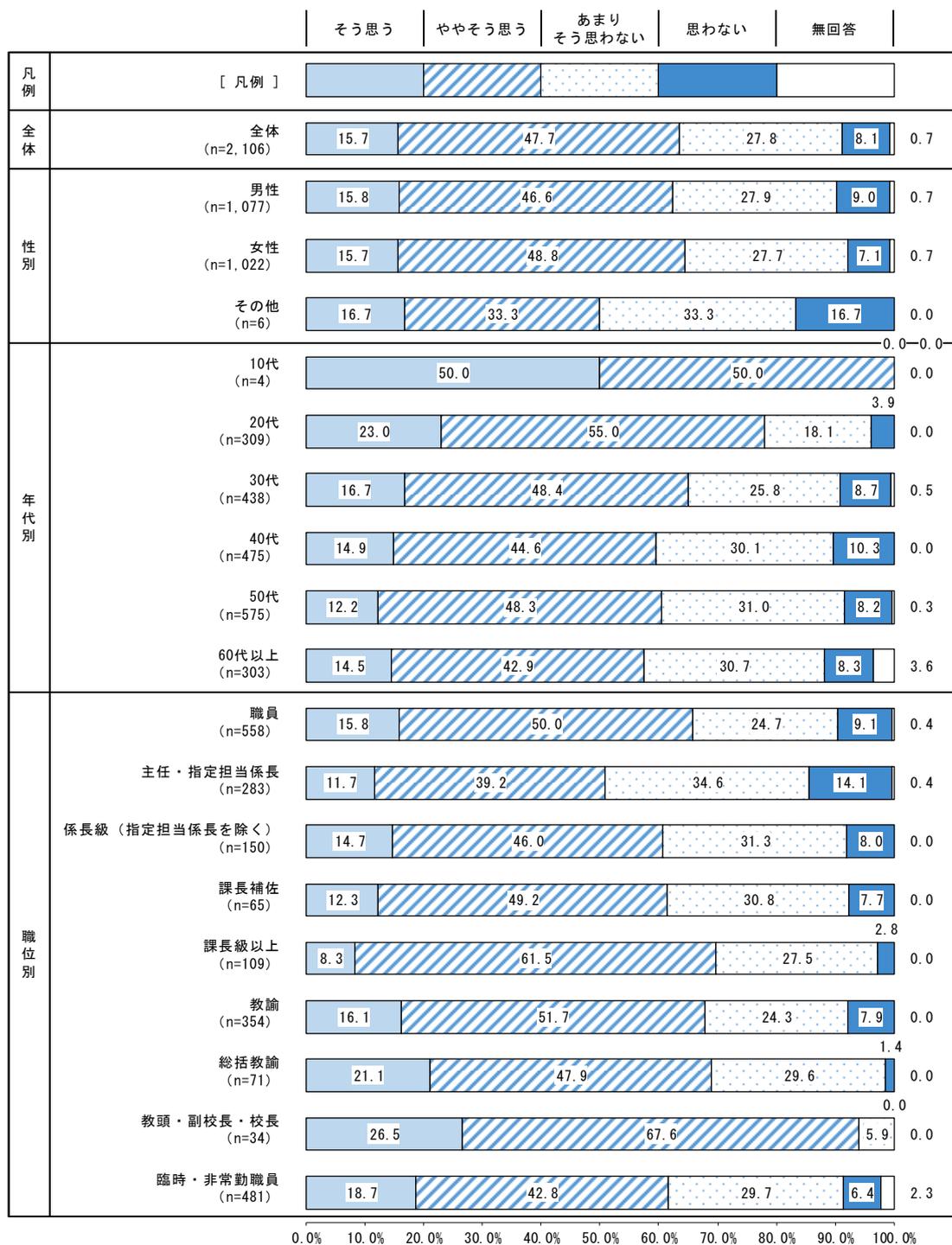
(8) 多様な人材が活躍できる職場環境の整備に取り組んでいるか

【全体】

- 「そう思う」「ややそう思う」は 63.4%、「あまりそう思わない」「思わない」は 35.9%となっています。

【職位別】

- 「あまりそう思わない」「思わない」は主任・指定担当係長が 48.7%と他の区分に比べて多くなっています。

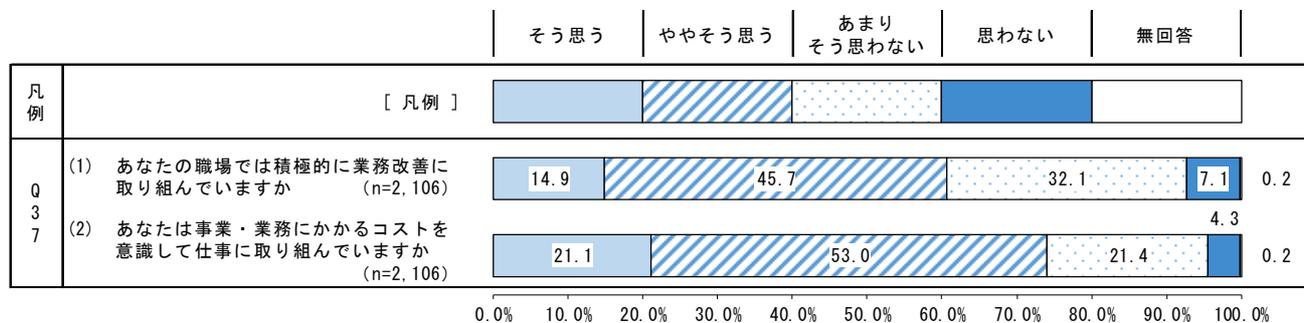


5 『業務改善・改革』について

あなたの職場環境等について(Q37)

【全体】

- 職場環境等について、「そう思う」「ややそう思う」をみると、『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』が 74.1%で、『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』に比べて 13.5 ポイント多くなっています。



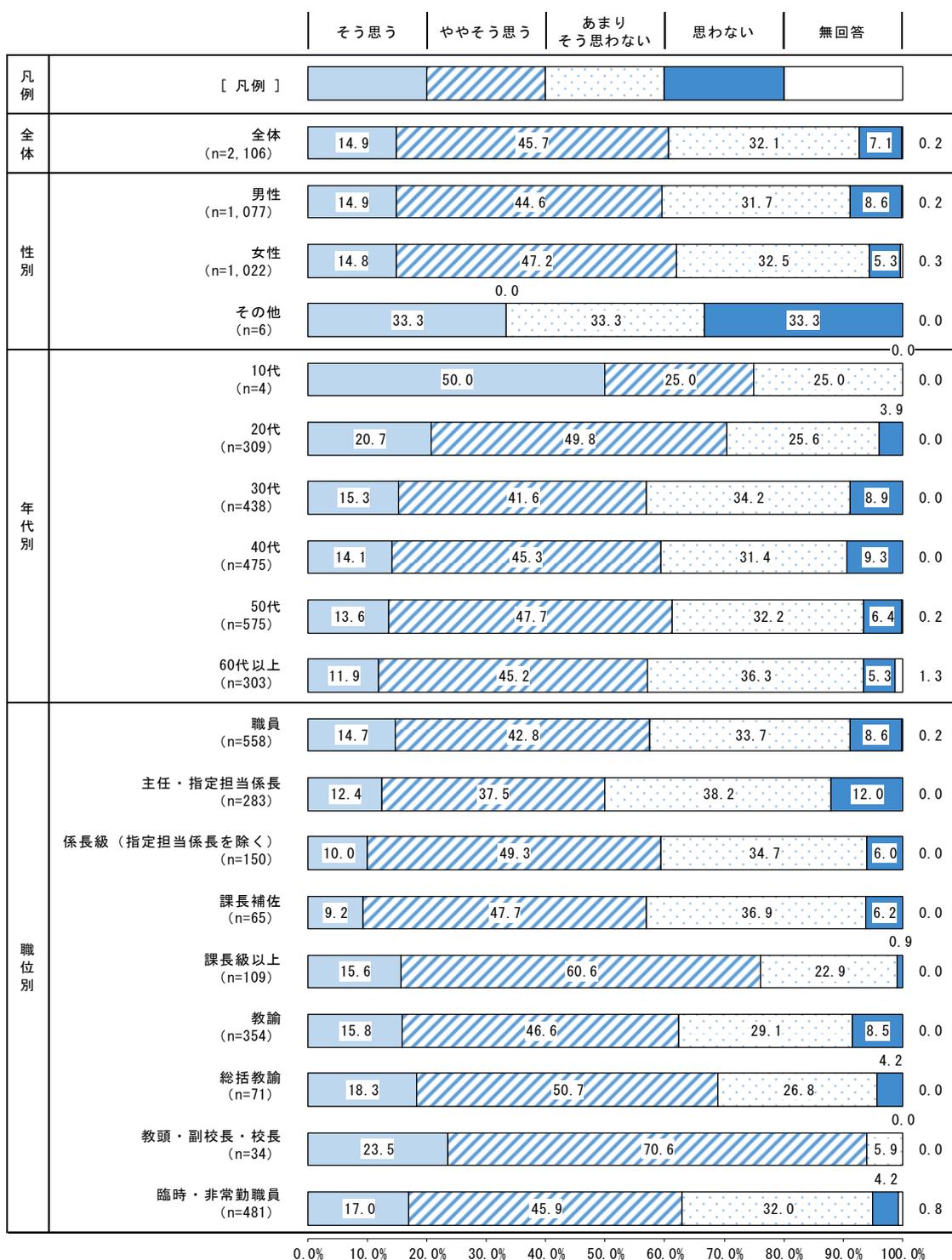
(1) 積極的に職場改善に取り組んでいるか

【全体】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は 60.6%、「あまりそう思わない」「思わない」は 39.2%となっています。

【職位別】

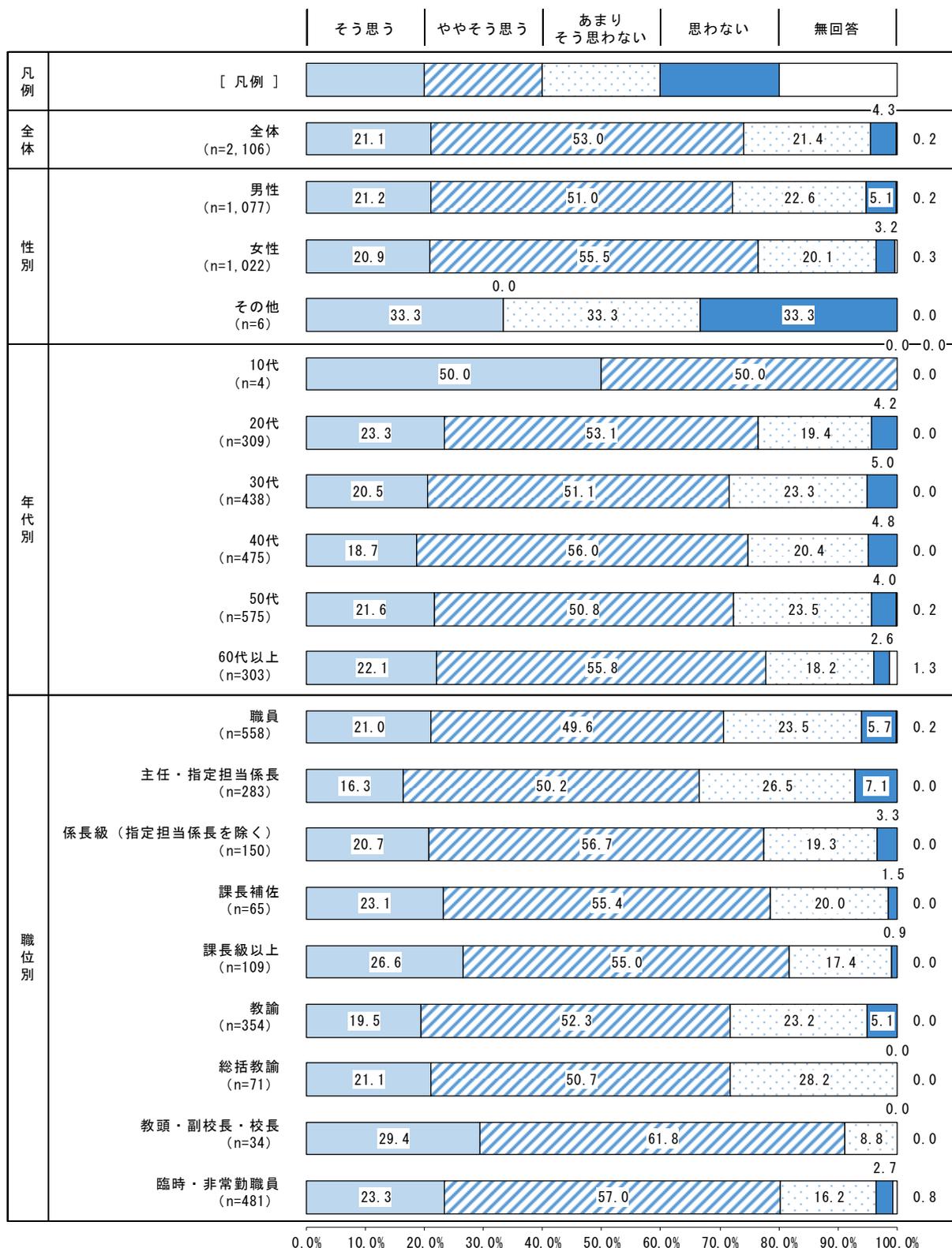
○ 「あまりそう思わない」「思わない」は主任・指定担当係長が 50.2%と他の区分に比べて多くなっています。



(2) コストを意識して仕事に取り組んでいるか

【全体】

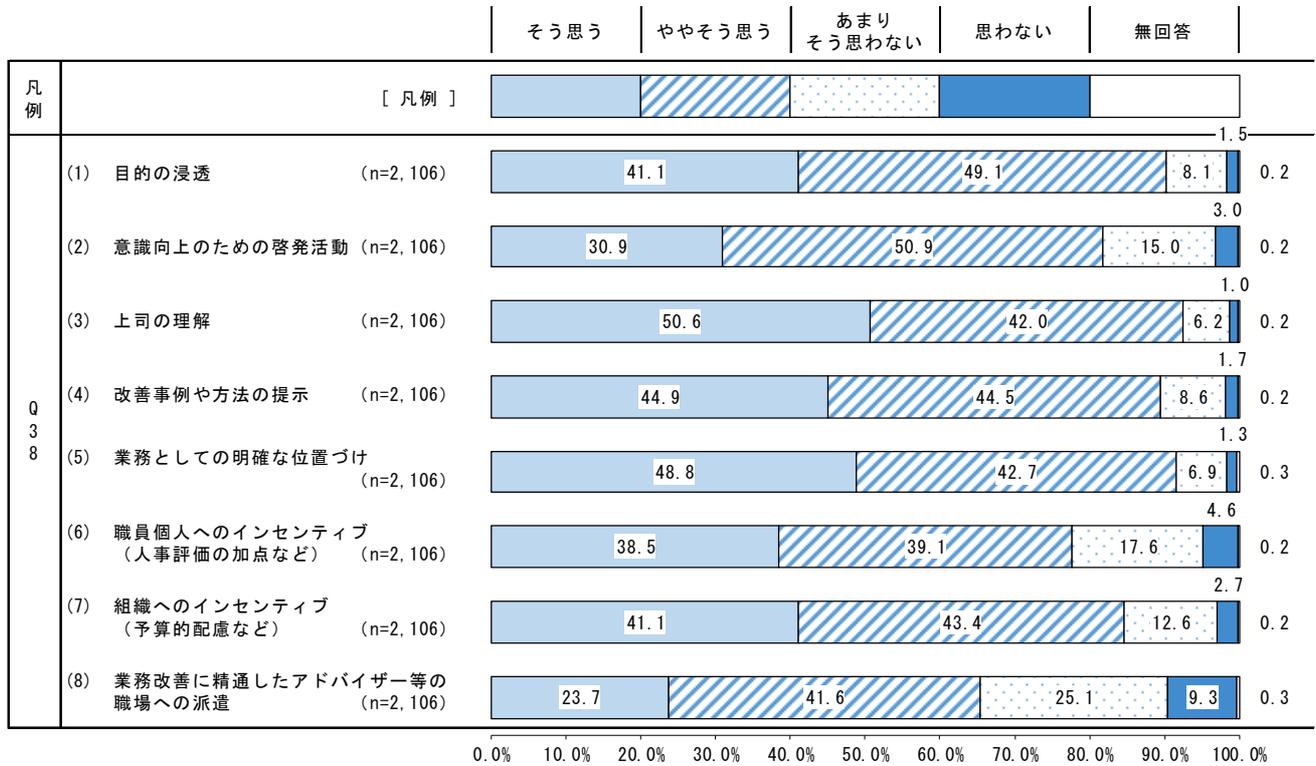
○ 「そう思う」「ややそう思う」は 74.1%、「あまりそう思わない」「思わない」は 25.7%となっています。



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は何だと思いませんか。(Q38)

【全体】

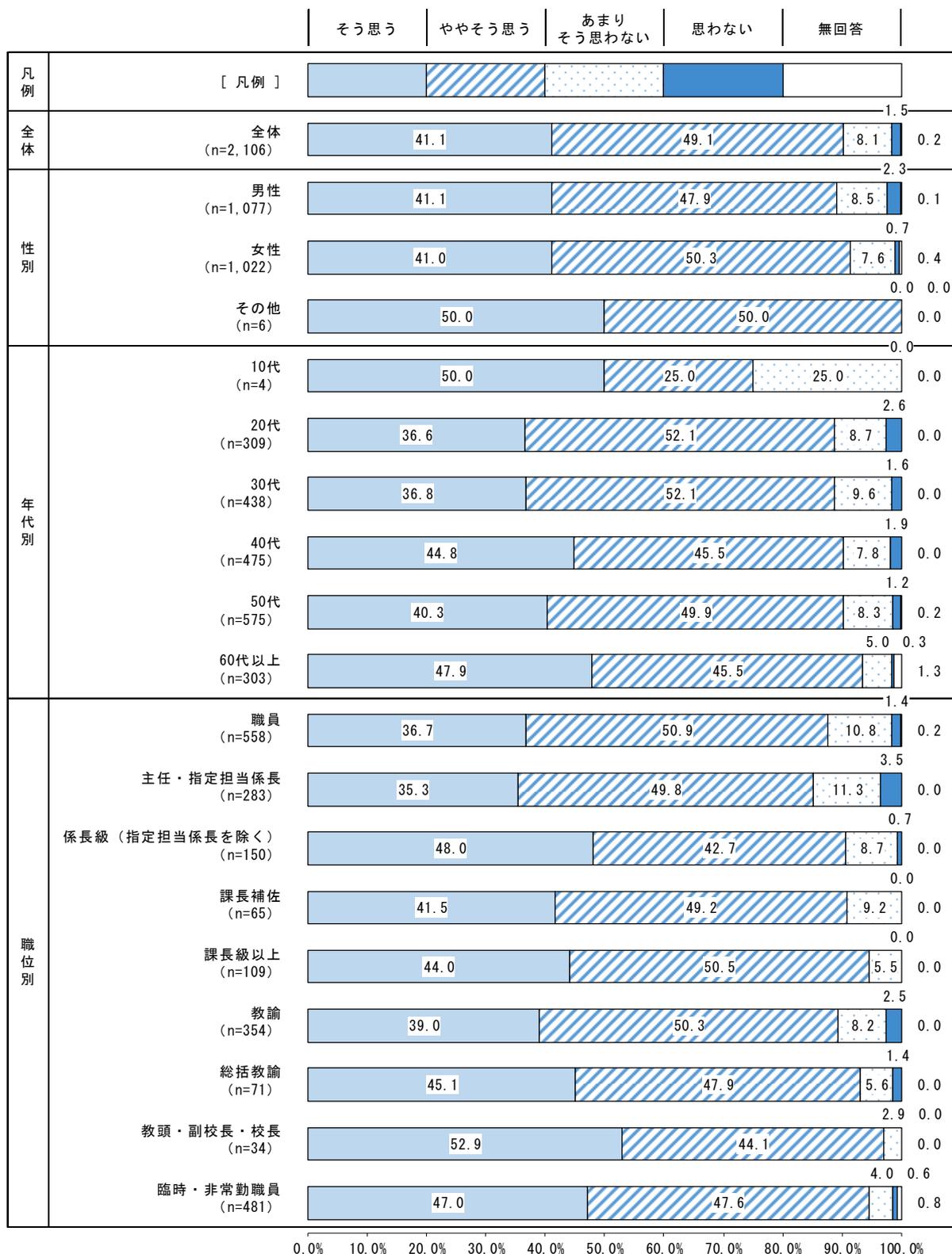
○ 「そう思う」「ややそう思う」をみると、『業務改善に精通したアドバイザー等の職場への派遣』が65.3%と他の項目に比べて少なくなっています。



(1) 目的の浸透

【全体】

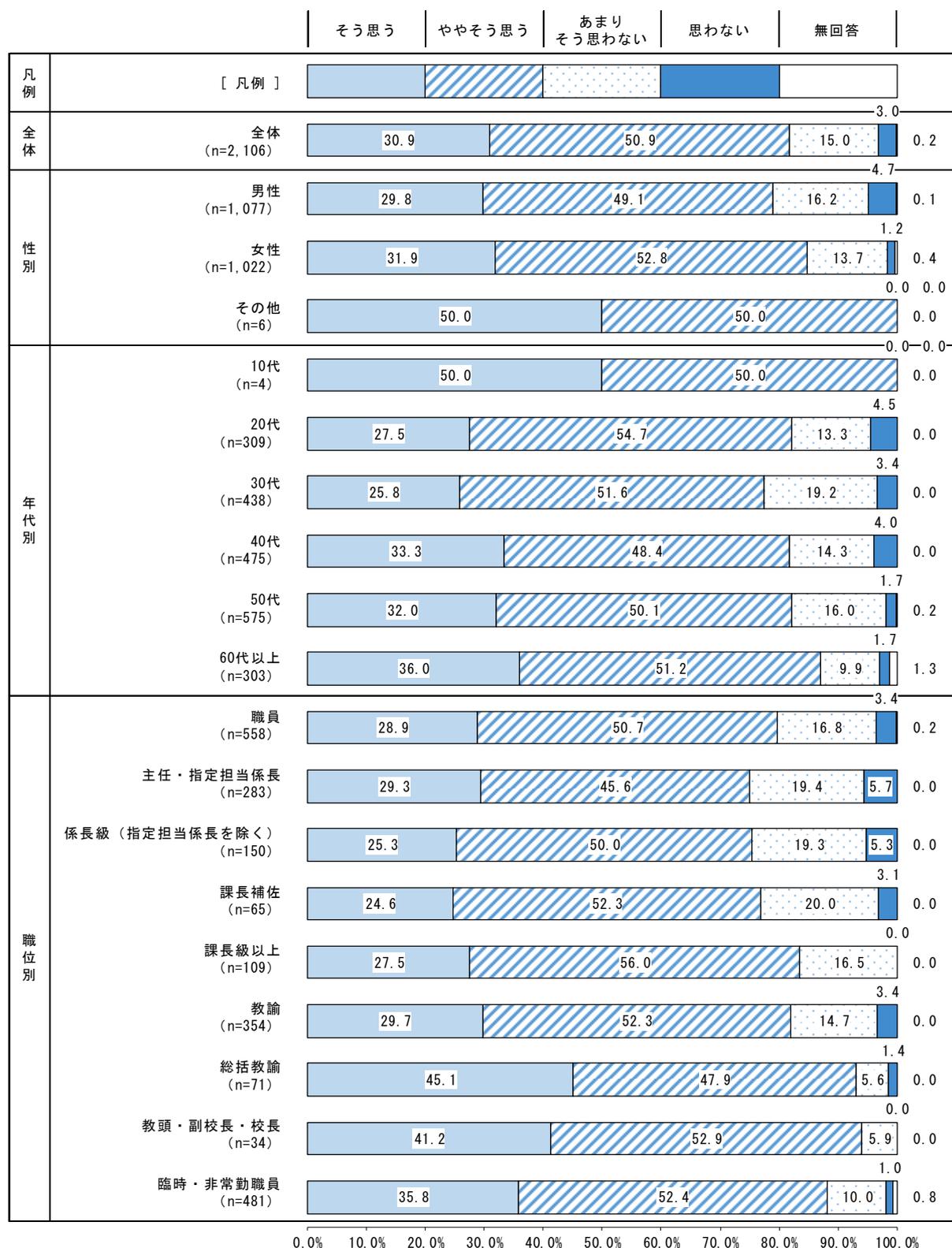
○ 「そう思う」「ややそう思う」は 90.2%、「あまりそう思わない」「思わない」は 9.6%となっています。



(2) 意識向上のための啓発活動

【全体】

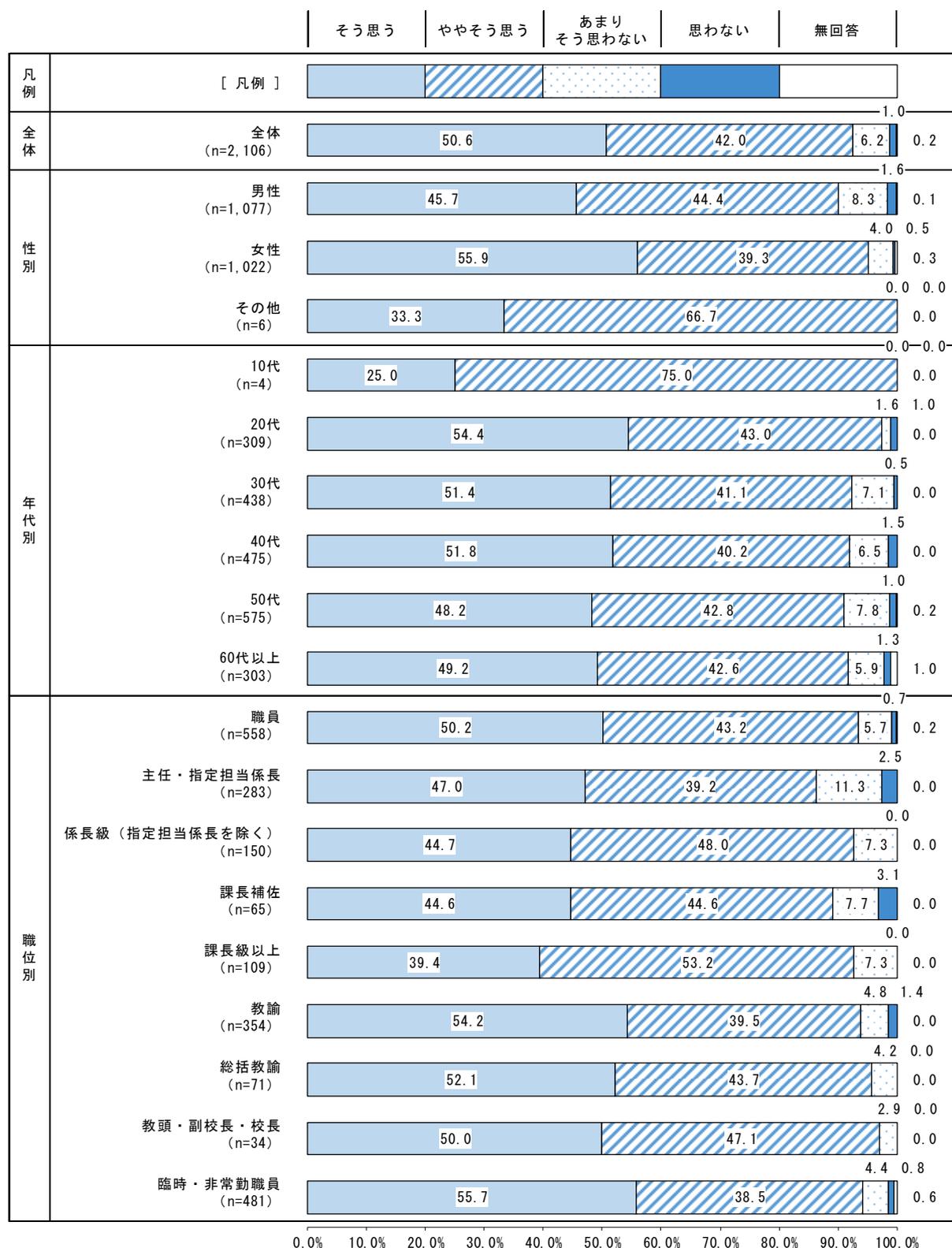
○ 「そう思う」「ややそう思う」は 81.8%、「あまりそう思わない」「思わない」は 18.0%となっています。



(3) 上司の理解

【全体】

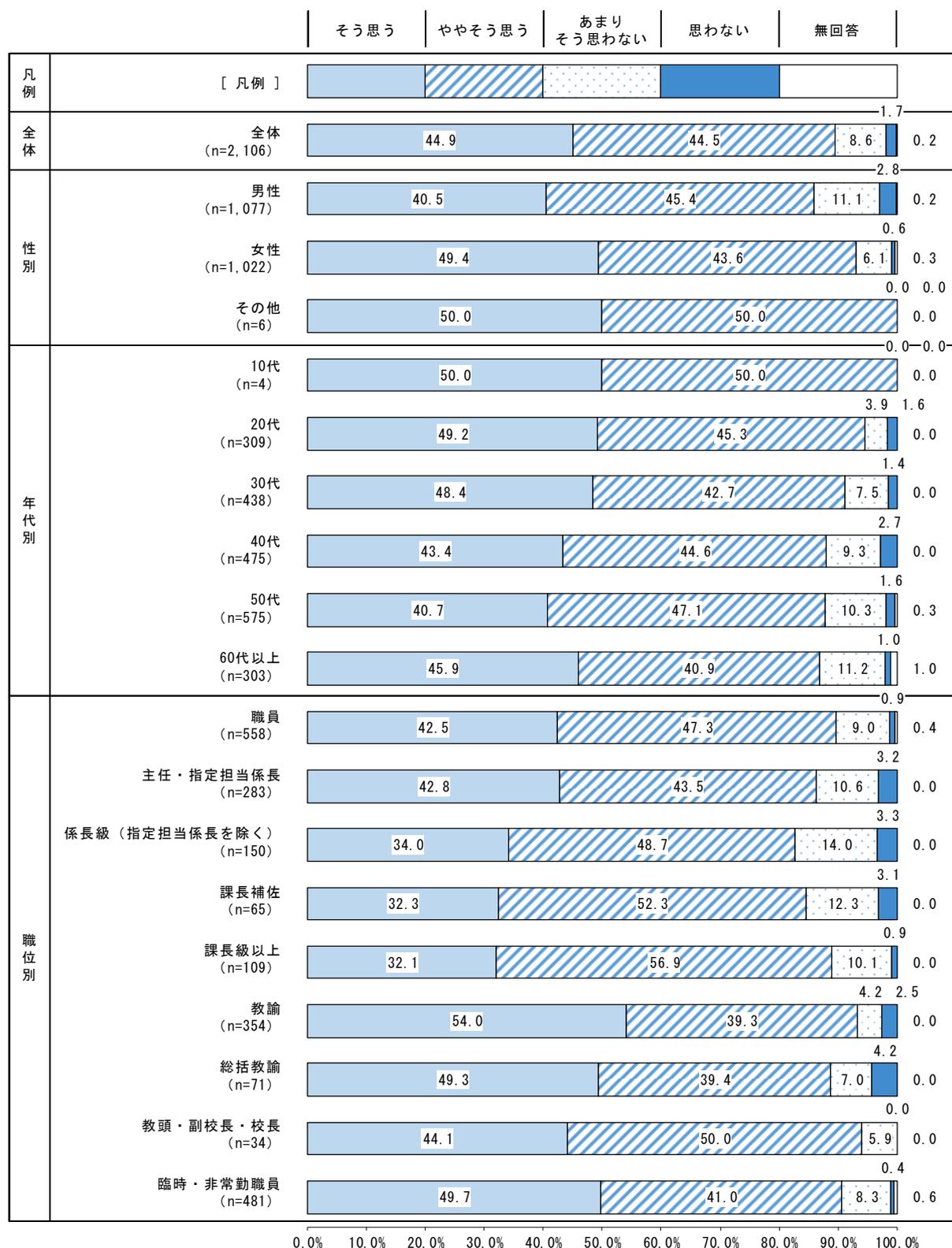
○ 「そう思う」「ややそう思う」は 92.6%、「あまりそう思わない」「思わない」は 7.2%となっています。



(4) 改善事例や方法の提示

【全体】

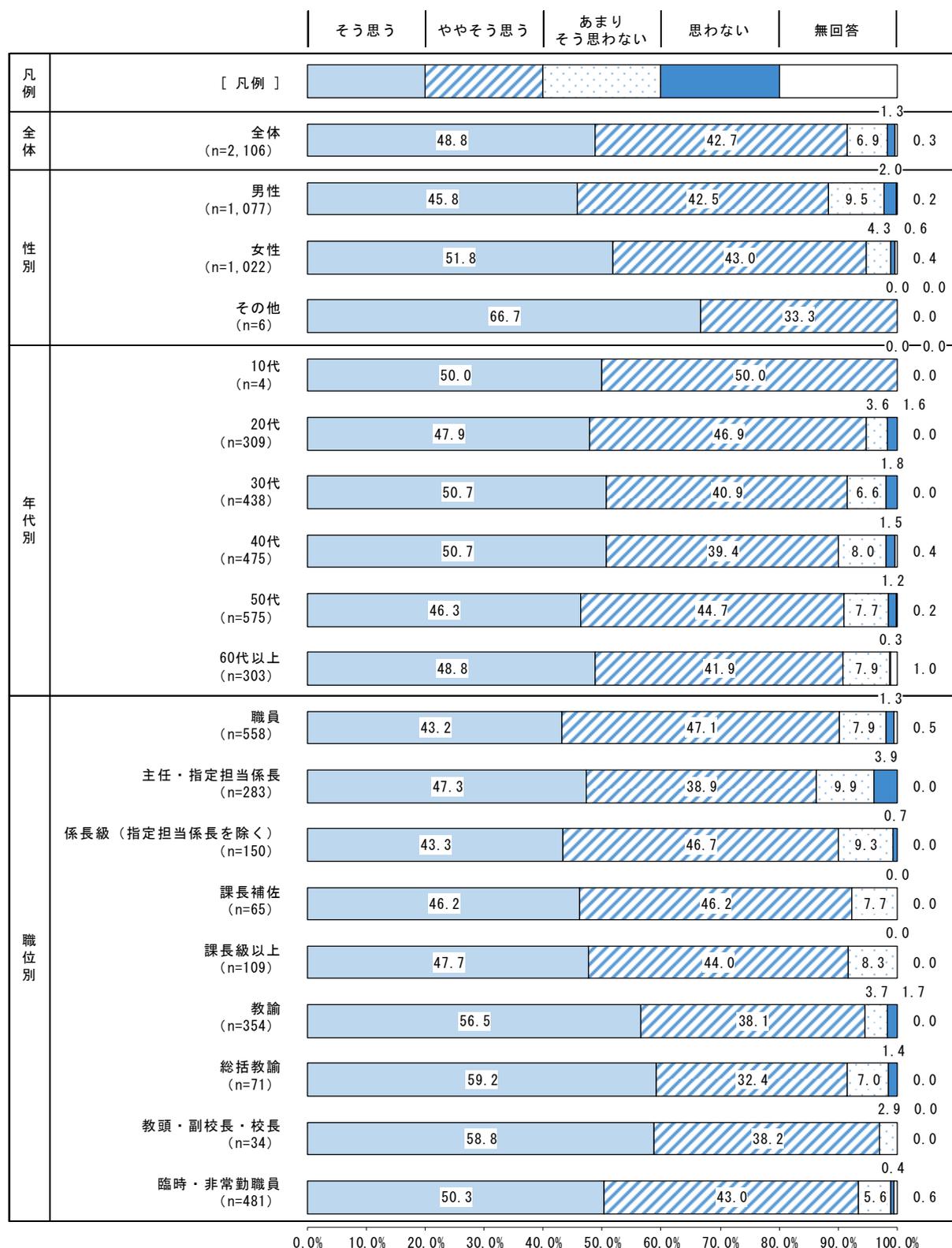
○ 「そう思う」「ややそう思う」は 89.4%、「あまりそう思わない」「思わない」は 10.3%となっています。



(5) 業務としての明確な位置づけ

【全体】

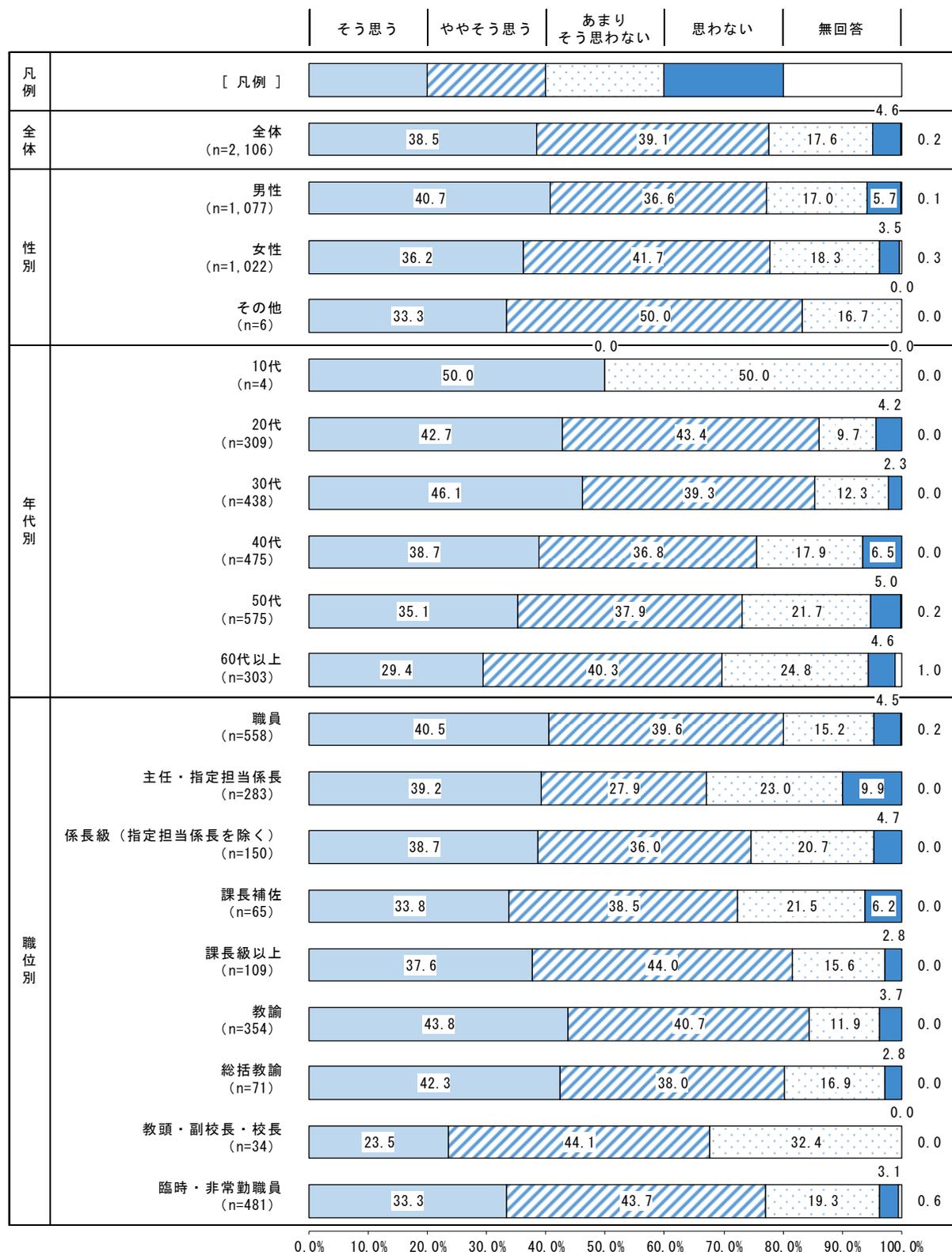
○ 「そう思う」「ややそう思う」は 91.5%、「あまりそう思わない」「思わない」は 8.2%となっています。



(6)職員個人へのインセンティブ（人事評価の加点など）

【全体】

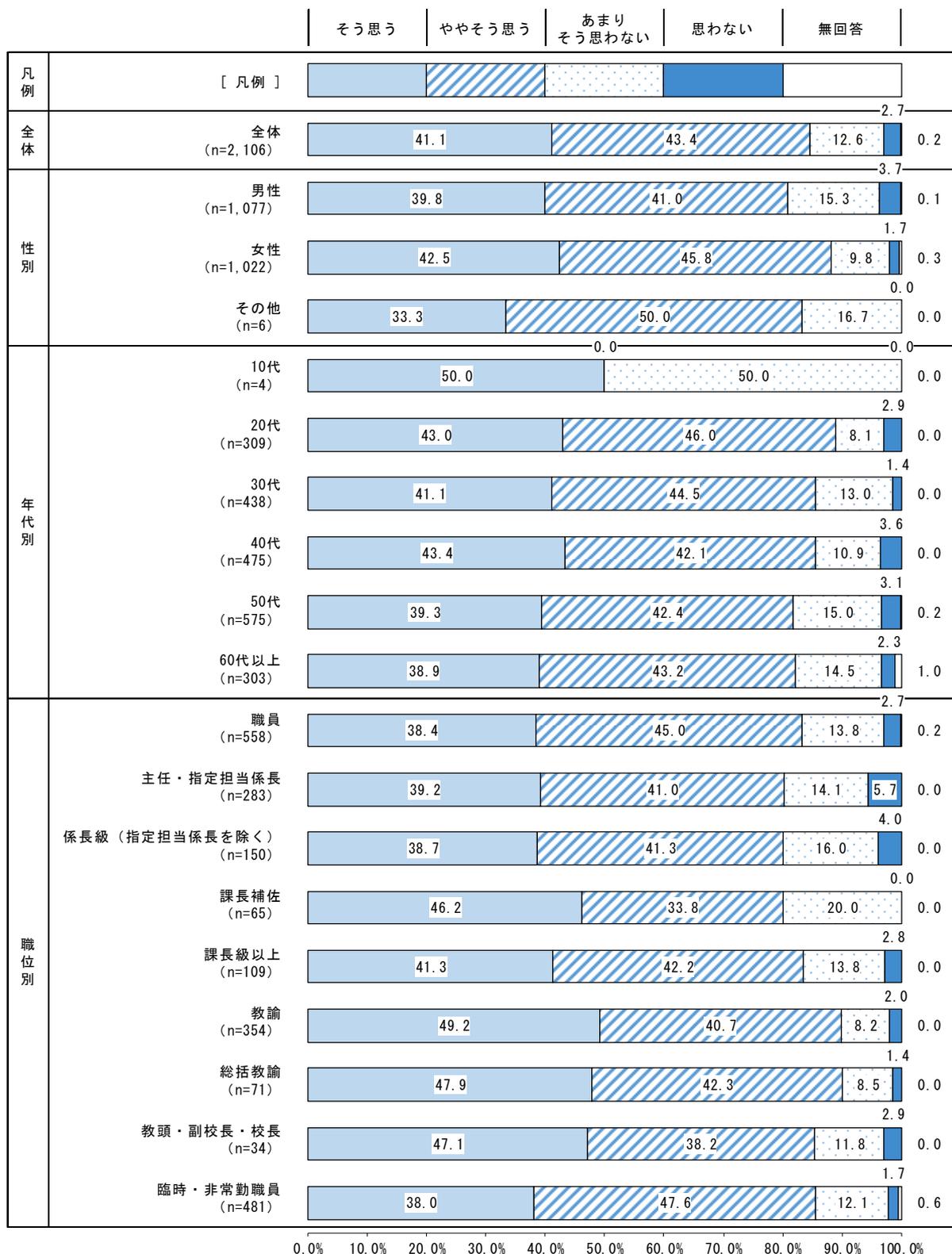
○ 「そう思う」「ややそう思う」は77.6%、「あまりそう思わない」「思わない」は22.2%となっています。



(7) 組織へのインセンティブ（予算的配慮など）

【全体】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は 84.5%、「あまりそう思わない」「思わない」は 15.3%となっています。



(8) 業務改善に精通したアドバイザー等の職場への派遣

【全体】

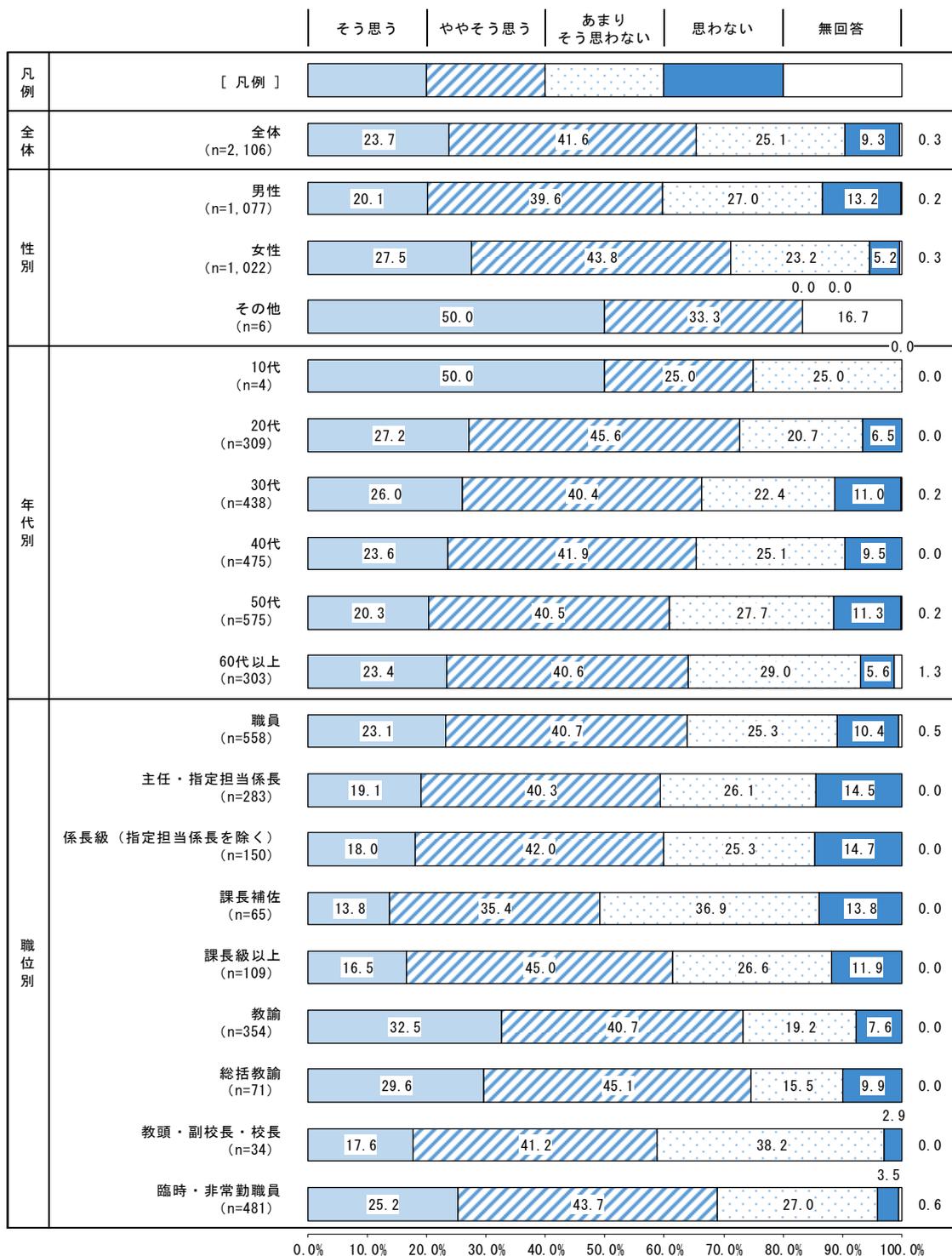
- 業務改善に精通したアドバイザー等の職場への派遣について、「そう思う」「ややそう思う」は65.3%となっています。「あまりそう思わない」「思わない」は34.4%となっています。

【性別】

- 「そう思う」「ややそう思う」は女性が71.3%と男性に比べて11.6ポイント多くなっています。

【職位別】

- 「あまりそう思わない」「思わない」は課長補佐が50.7%と他の区分に比べて多くなっています。



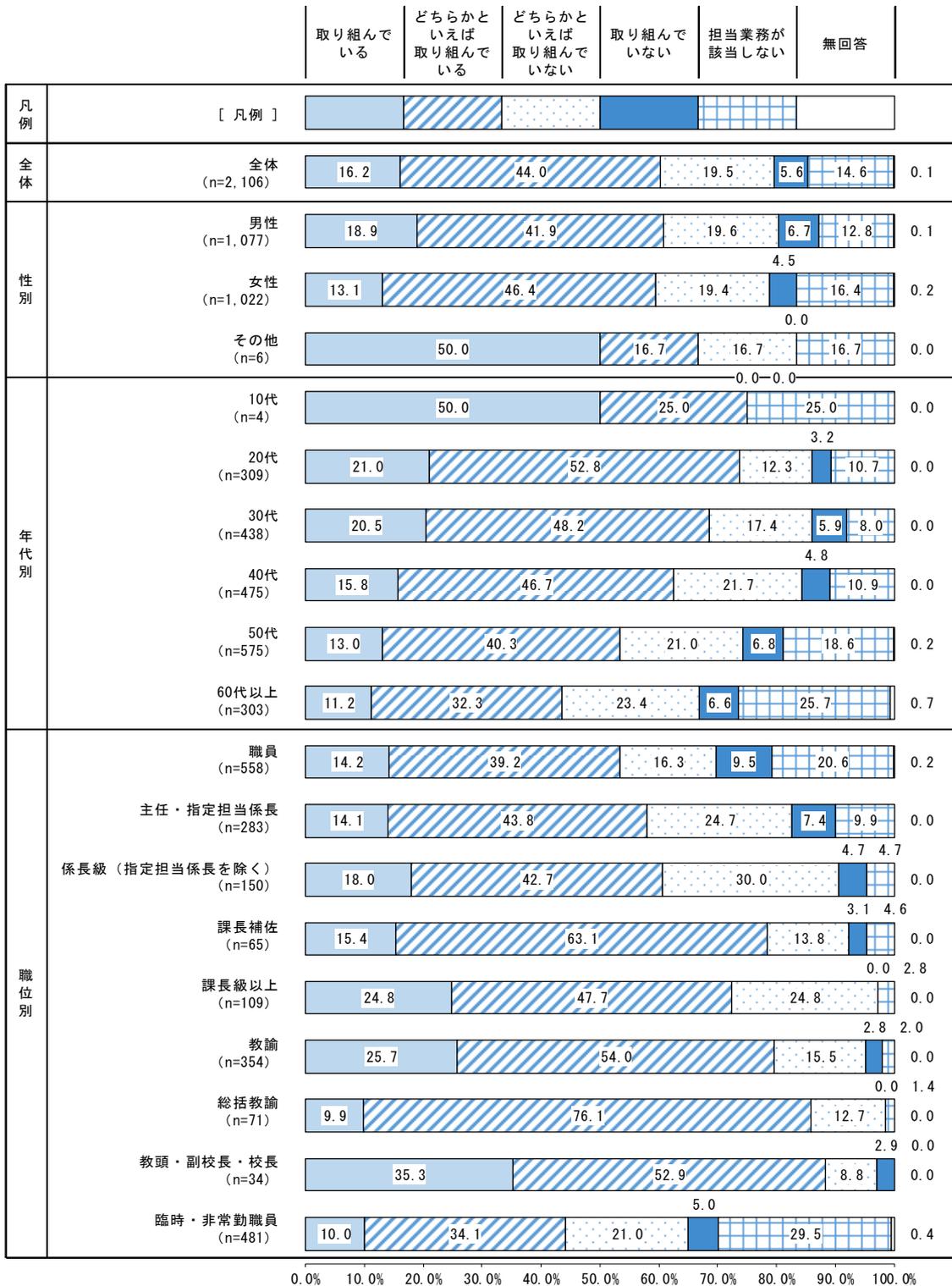
あなたはデジタル技術やデータ活用を意識して業務に取り組んでいますか。(Q39)

【全体】

○ 「取り組んでいる」「どちらかといえば取り組んでいる」は60.2%、「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25.1%となっています。

【年代別】

○ 「取り組んでいる」「どちらかといえば取り組んでいる」は若い年代ほど割合が多くなっています。

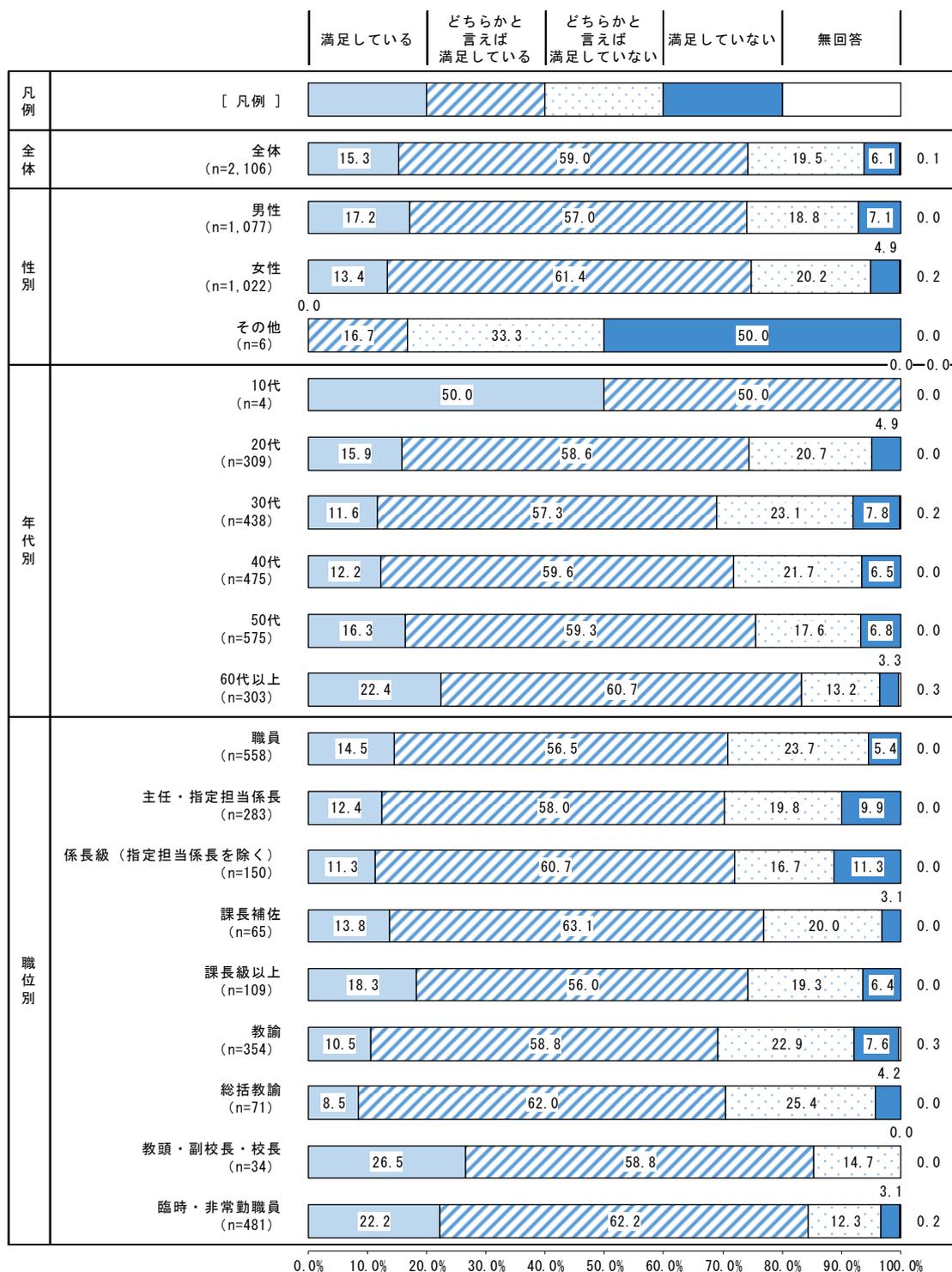


6 『満足度』について

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。(Q40)

【全体】

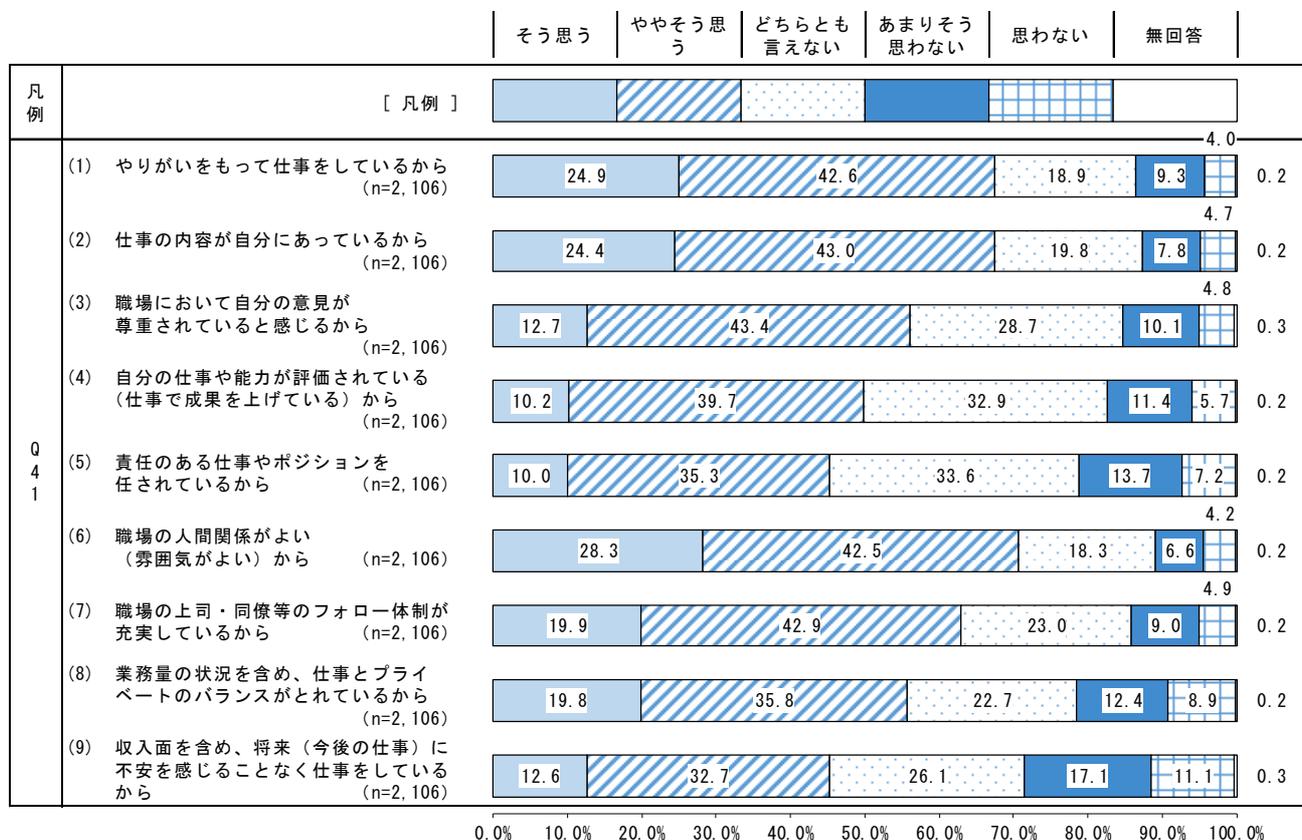
○ 「満足している」「どちらかと言えば満足している」は74.3%、「どちらかと言えば満足していない」「満足していない」は25.6%となっています。



前の設問の回答を選択した理由(Q41)

【全体】

- 働き方に対する満足感について、「そう思う」「ややそう思う」をみると、『職場の人間関係がよい（雰囲気が良い）から』が70.8%と他の項目に比べて多くなっています。一方で、『責任のある仕事やポジションを任されているから』、『収入面を含め、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』がいずれも45.3%と他の項目に比べて少なくなっています。



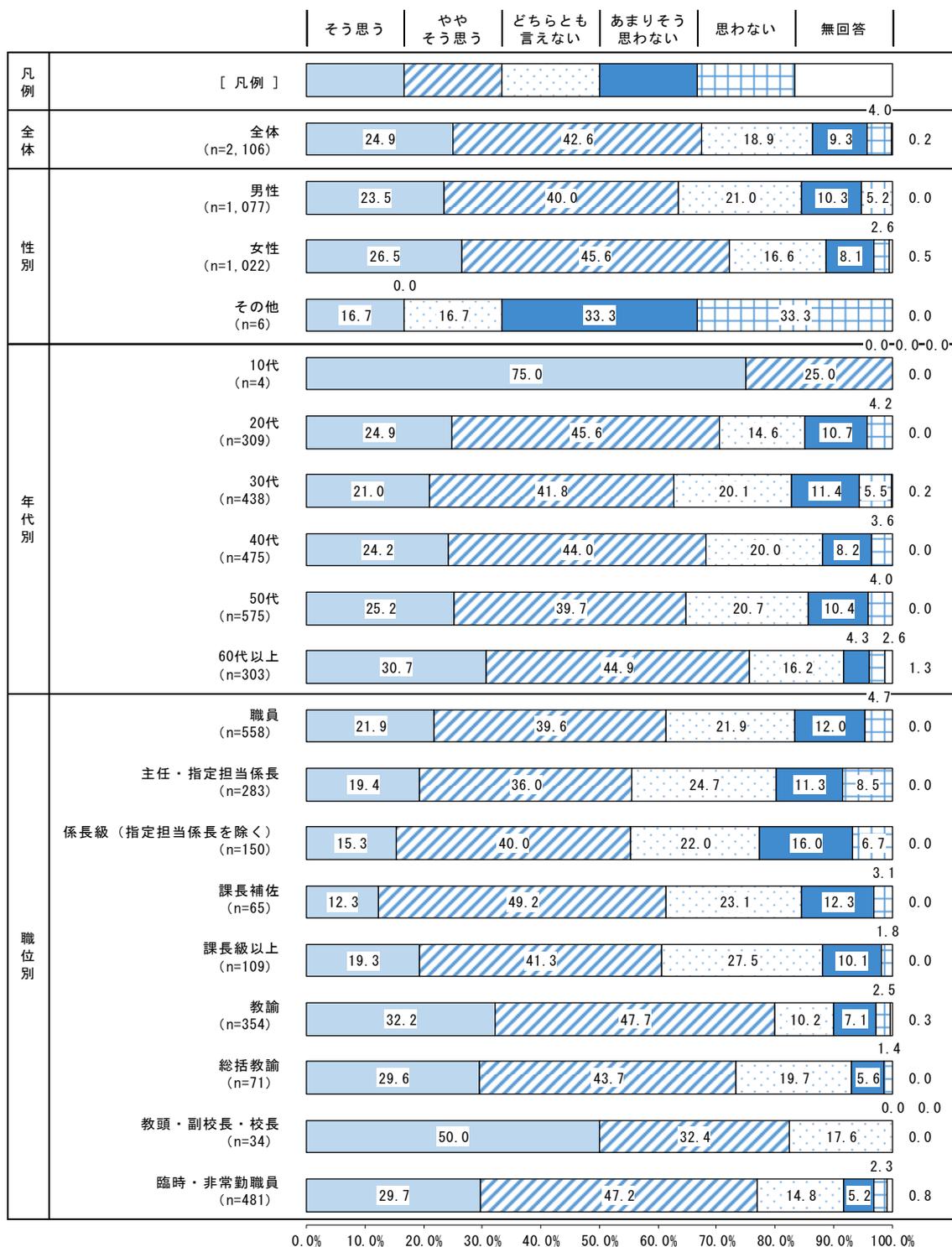
(1) やりがいをもって仕事をしているから

【全体】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は 67.5%、「あまりそう思わない」「思わない」は 13.3%となっています。

【職位別】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は教育職員（教諭、総括教諭、教頭・副校長・校長）と臨時・非常勤職員が 70%以上となっています。一方で、主任・指定担当係長が 55.4%、係長級（指定担当係長を除く）が 55.3%と他の区分に比べて少なくなっています。



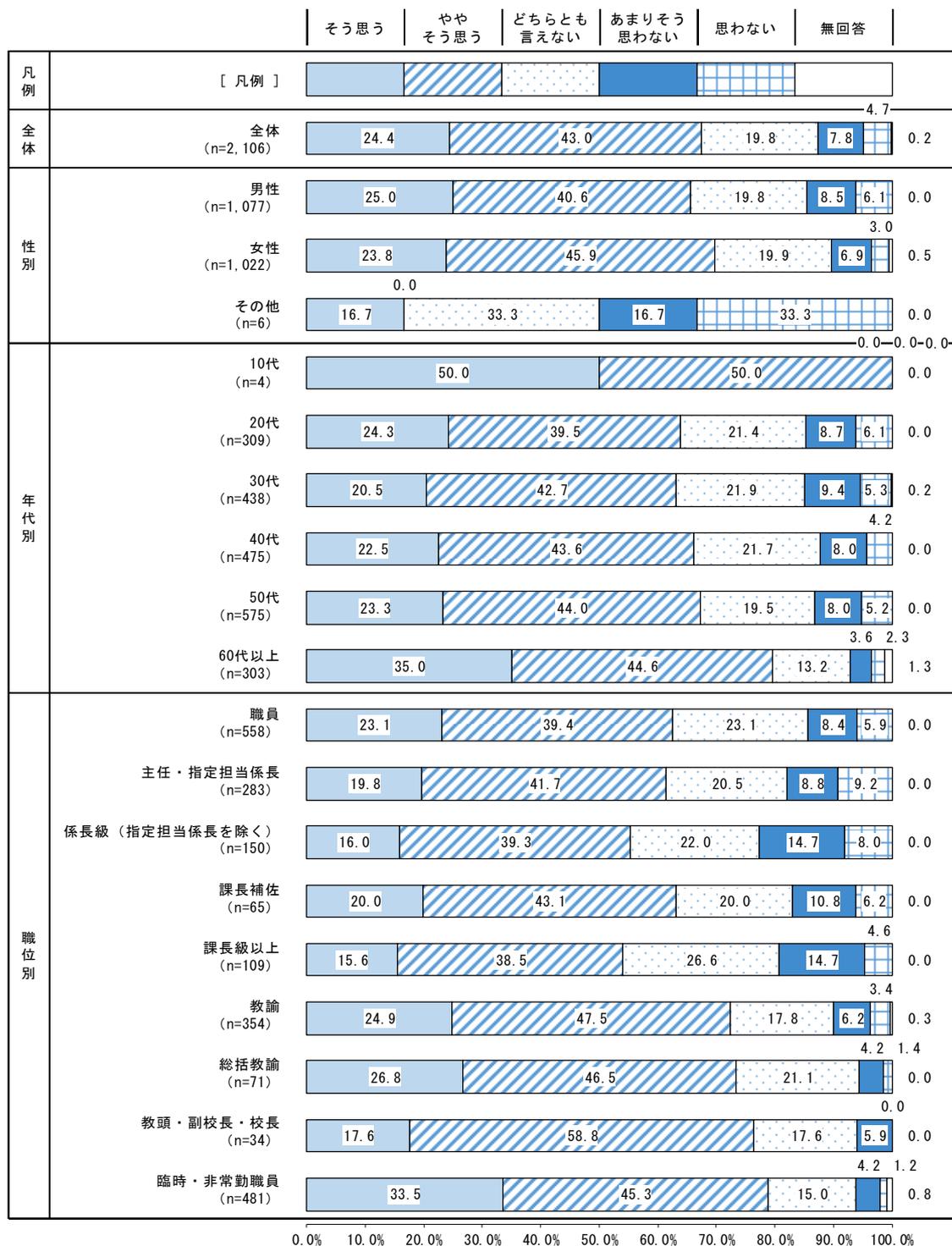
(2) 仕事の内容が自分にあっているから

【全体】

- 「そう思う」「ややそう思う」は 67.4%、「あまりそう思わない」「思わない」は 12.5%となっています。

【職位別】

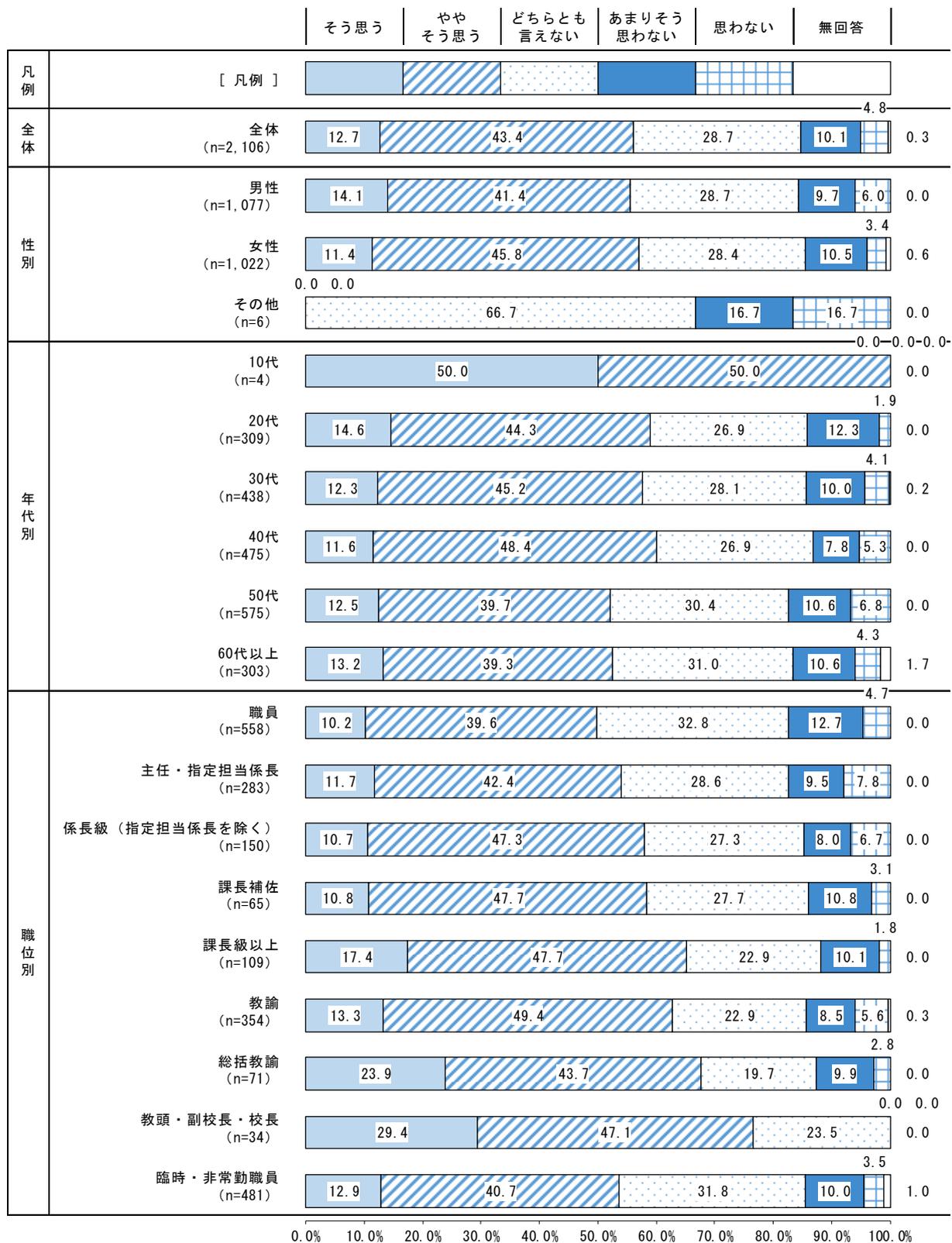
- 「そう思う」「ややそう思う」は臨時・非常勤職員が 78.8%と他の区分に比べて多くなっています。一方で、課長級以上が 54.1%、係長級（指定担当係長を除く）が 55.3%と他の区分に比べて少なくなっています。



(3) 職場において自分の意見が尊重されていると感じるから

【全体】

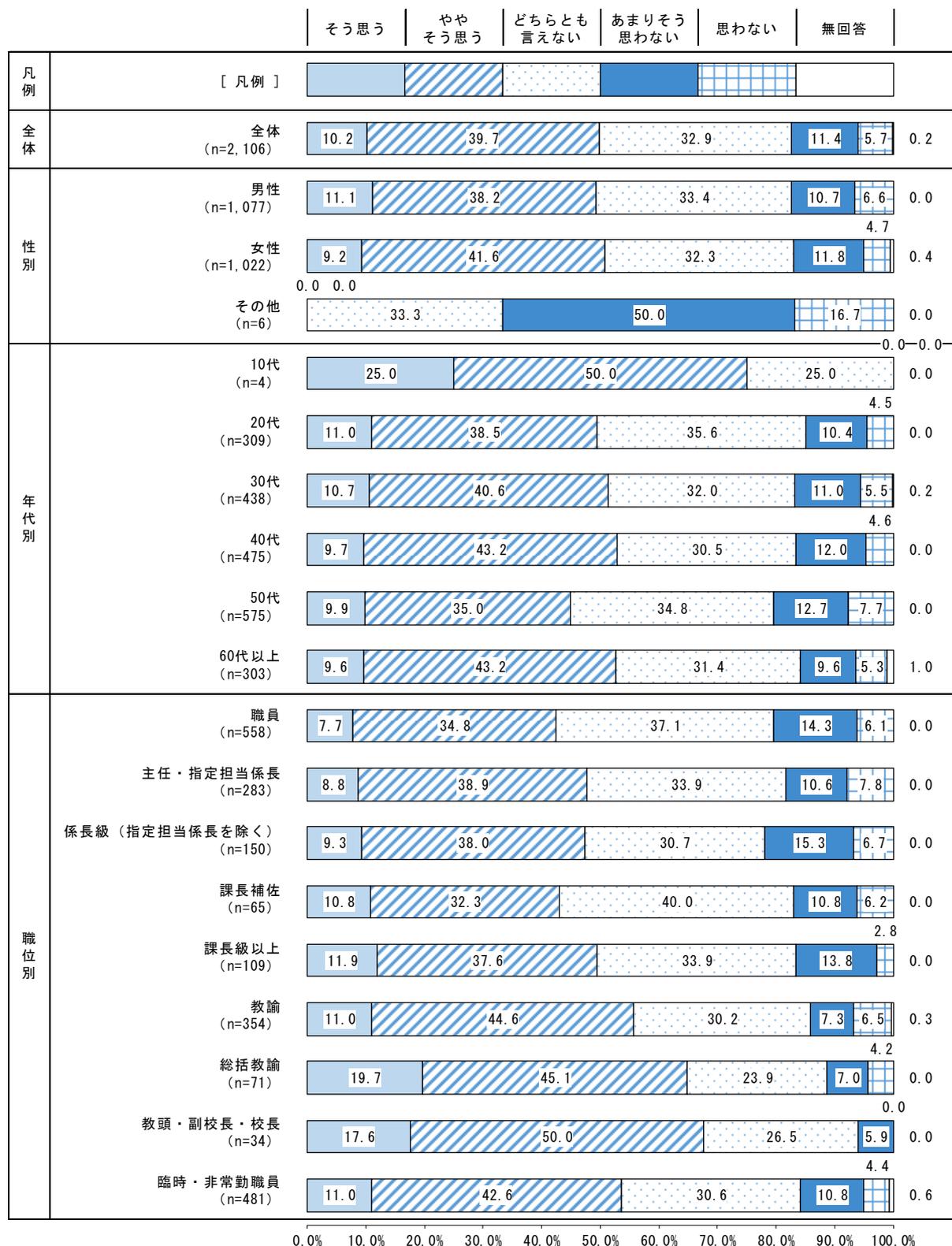
○ 「そう思う」「ややそう思う」は 56.1%、「あまりそう思わない」「思わない」は 14.9%となっています。



(4) 自分の仕事や能力が評価されている（仕事で成果を上げている）から

【全体】

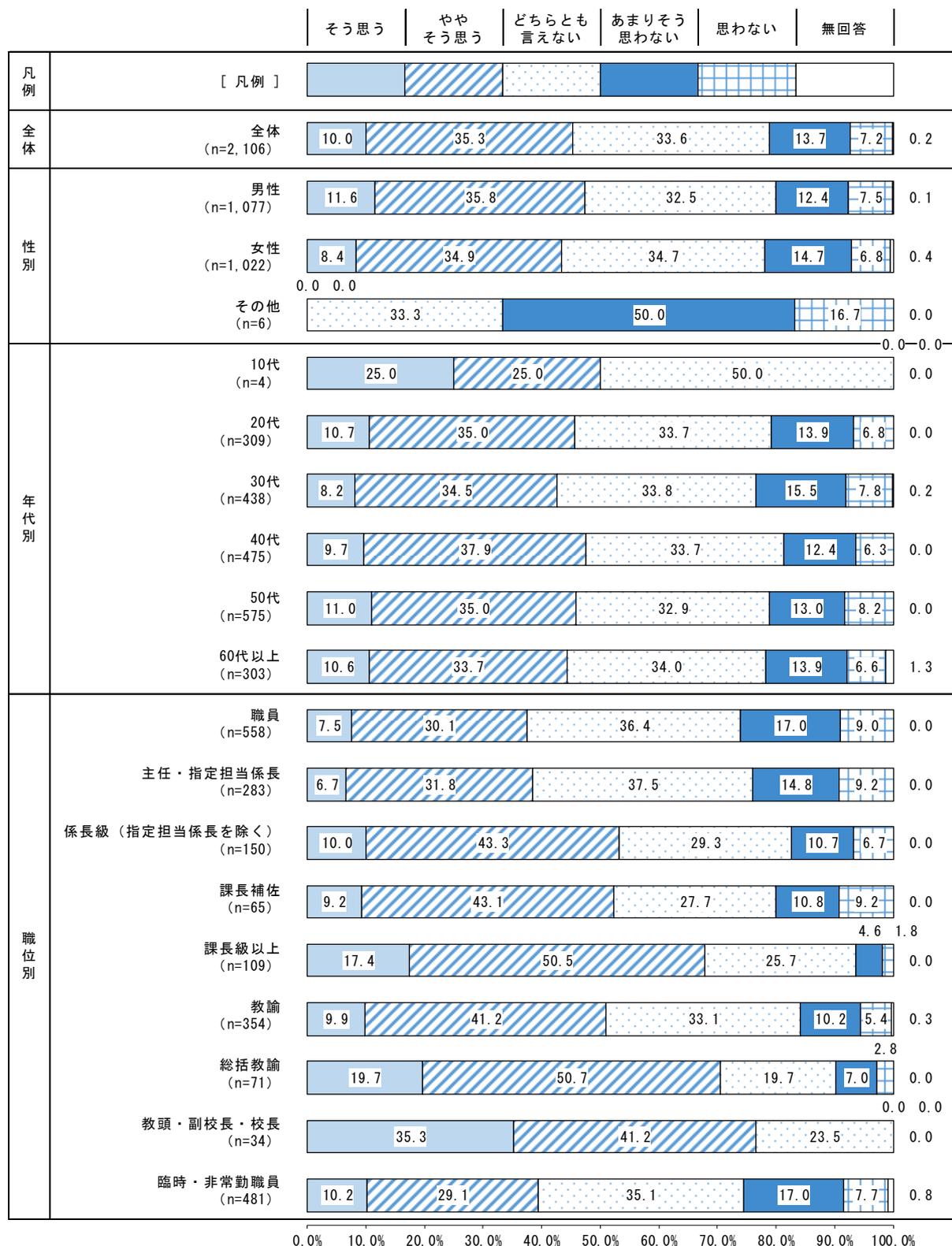
○ 「そう思う」「ややそう思う」は 49.9%、「あまりそう思わない」「思わない」は 17.1%となっています。



(5) 責任のある仕事やポジションを任されているから

【全体】

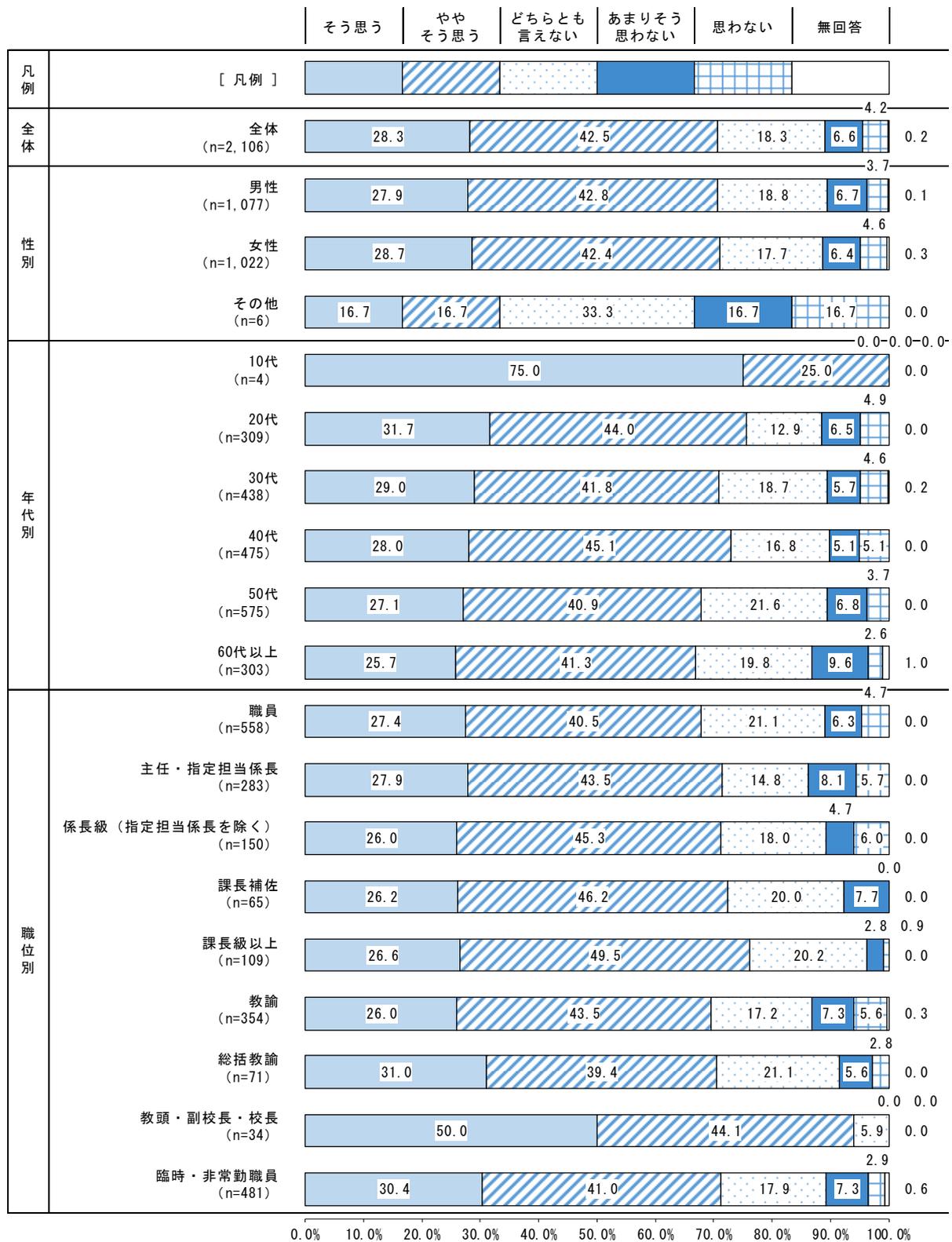
○ 「そう思う」「ややそう思う」は 45.3%、「あまりそう思わない」「思わない」は 20.9%となっています。



(6)職場の人間関係がよい（雰囲気がよい）から

【全体】

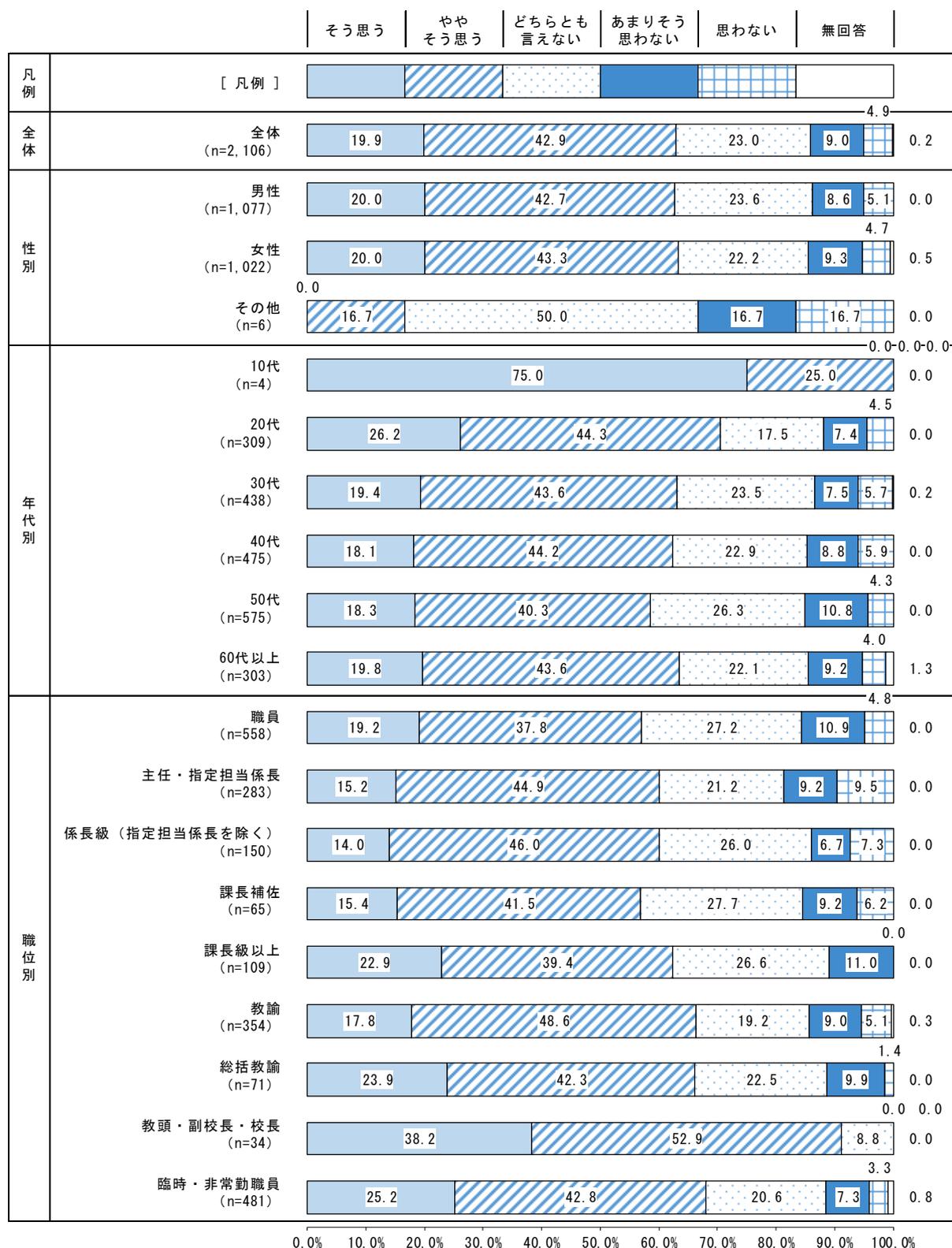
○ 「そう思う」「ややそう思う」は70.8%、「あまりそう思わない」「思わない」は10.8%となっています。



(7) 職場の上司・同僚等のフォロー体制が充実しているから

【全体】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は 62.8%、「あまりそう思わない」「思わない」は 13.9%となっています。



(8)業務量の状況を含め、仕事とプライベートのバランスがとれているから

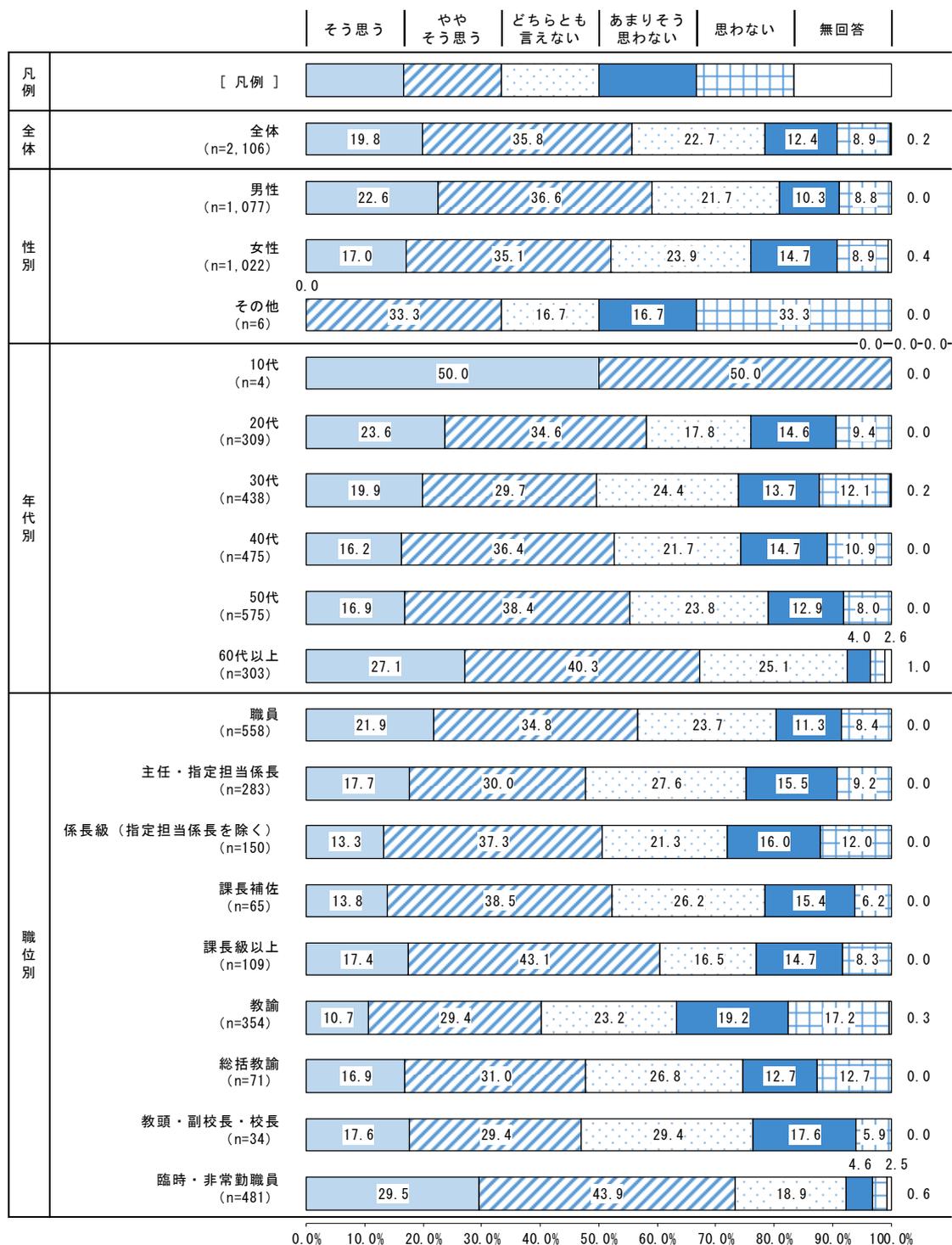
【全体】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は 55.6%、「あまりそう思わない」「思わない」は 21.3%となっています。

【職位別】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は臨時・非常勤職員が 73.4%と他の区分に比べて多くなっています。

○ 「あまりそう思わない」「思わない」は教諭が 36.4%と他の区分に比べて多くなっています。



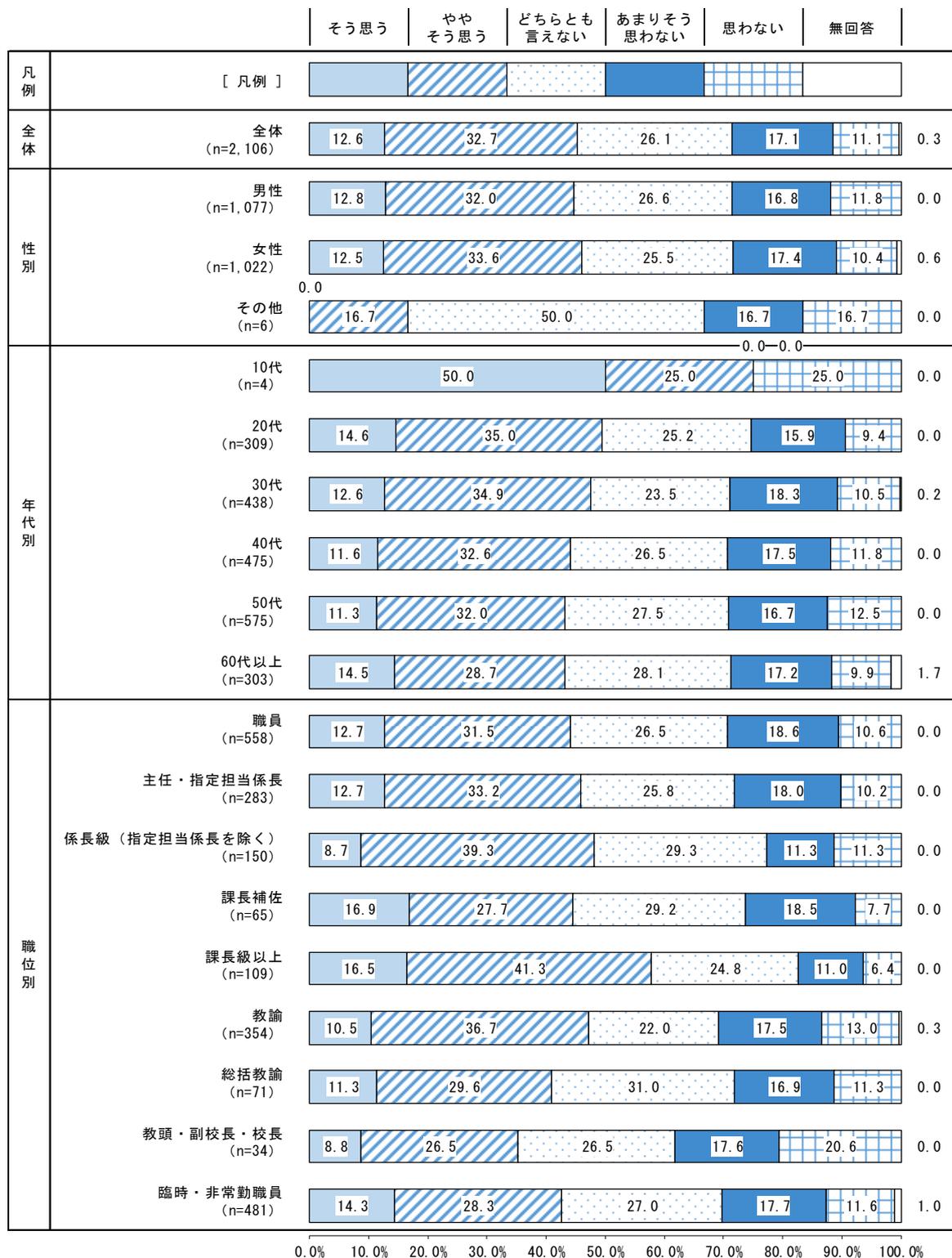
(9) 収入面を含め、将来（今後の仕事）に不安を感じることなく仕事をしているから

【全体】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は 45.3%、「あまりそう思わない」「思わない」は 28.2%となっています。

【職位別】

○ 「そう思う」「ややそう思う」は課長級以上が 57.8%と他の区分に比べて多くなっています。



Ⅲ 分析・考察

1 「人材確保（就労継続意欲）」について

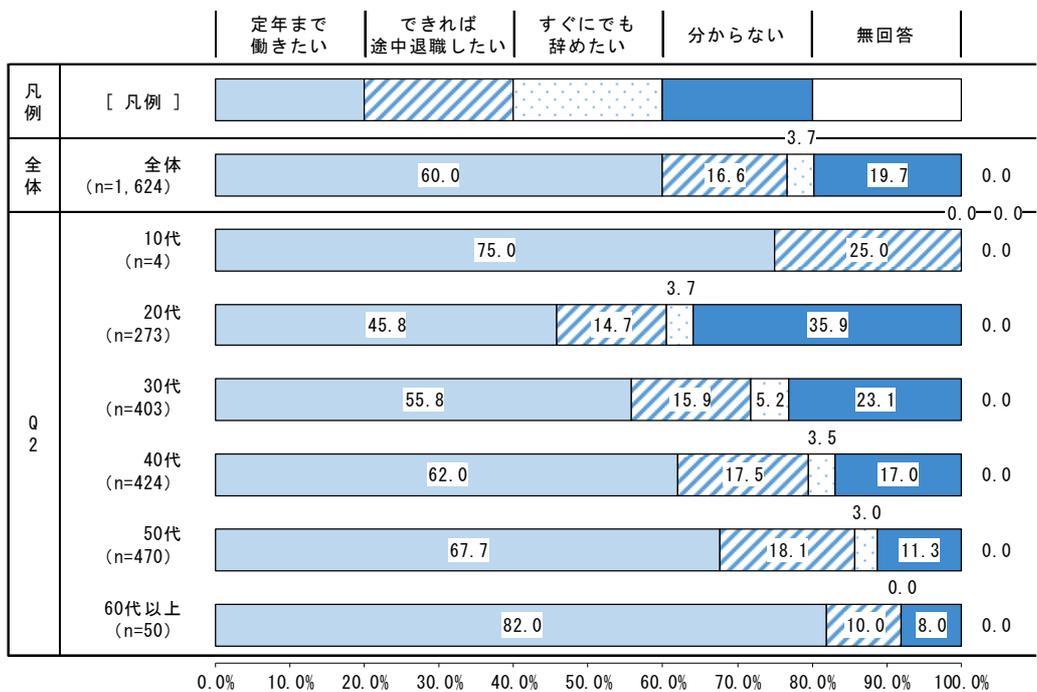
全国的に人材不足が課題となっているなかで、行政サービスの質を落とさずに提供体制を維持するためには、既存の職員がより長く働くことができるような環境の構築が必須となります。本調査における「あなたは、川崎市職員としていつまで働きたいと思いますか。」という設問の回答傾向を分析し、就労継続意欲について分析を行います。

（1）年代別の分析

就労継続意欲を年代別にみると、若い年代ほど「定年まで働きたい」の割合は少なくなっていますが、「できれば途中退職したい」「すぐにでも辞めたい」の割合は、どの年代でも同程度となっています。

一方で、20代の「分からない」の割合は35.9%と他の年代に比べて多くなっています。若い年代の早期離職を防ぐために、将来のキャリアデザインを行う機会の提供や環境の整備等の支援が必要です。

【年代(Q2) × 就労継続意欲(Q20)】

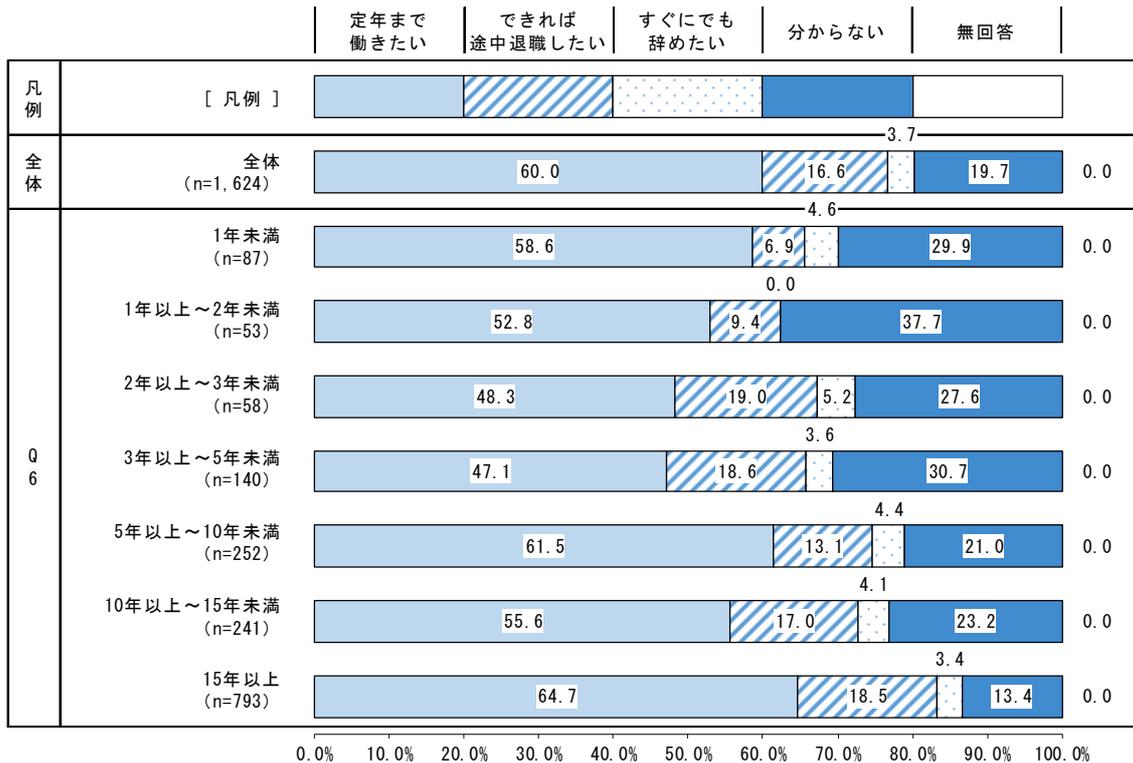


(2) 在籍年数別の分析

入庁3年目前後の時期では、心理的・環境的な停滞感や悩みを抱えることが多く、早期離職につながる要因になると考えられます。

川崎市職員としての在籍年数別にみると、2年以上～3年未満、3年以上～5年未満で「できれば途中退職したい」の割合が約2割と他の区分に比べて多くなっています。また、「分からない」も約3割と一定数存在していることから、キャリアパスの不透明性を払拭するために、職場内で将来の不安やキャリアについて相談できる環境づくりが必要です。

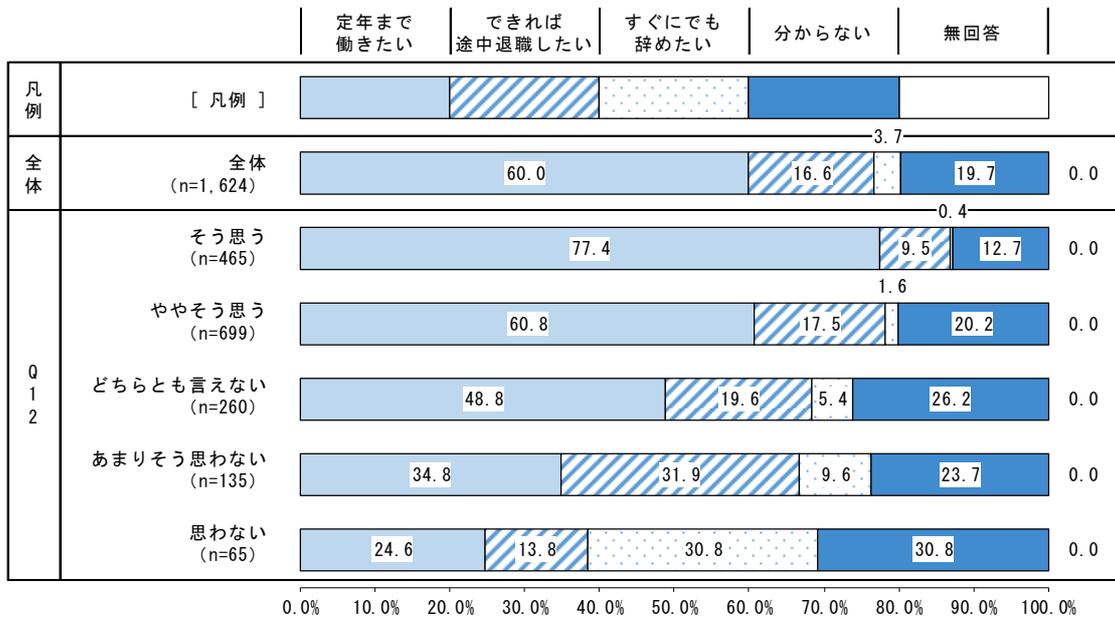
【在籍年数(Q6) × 就労継続意欲(Q20)】



(3) 仕事のやりがい別の分析

仕事のやりがい別にみると、やりがいがあると思う人ほど、「定年まで働きたい」が多くなっています。「できれば途中退職したい」の割合をみると、やりがいの低下に伴い離職意欲は高まっていますが、『思わない』の段階に達すると、『できれば』という希望的な離職意欲を『すぐにも辞めたい』という確定的な離職意欲が大きく上回り、それまでの傾向から変化する特徴があります。意欲が不可逆的な段階へ至る前に、職務環境の改善や適切な心理的アプローチ等の施策を重点投入することが必要です。

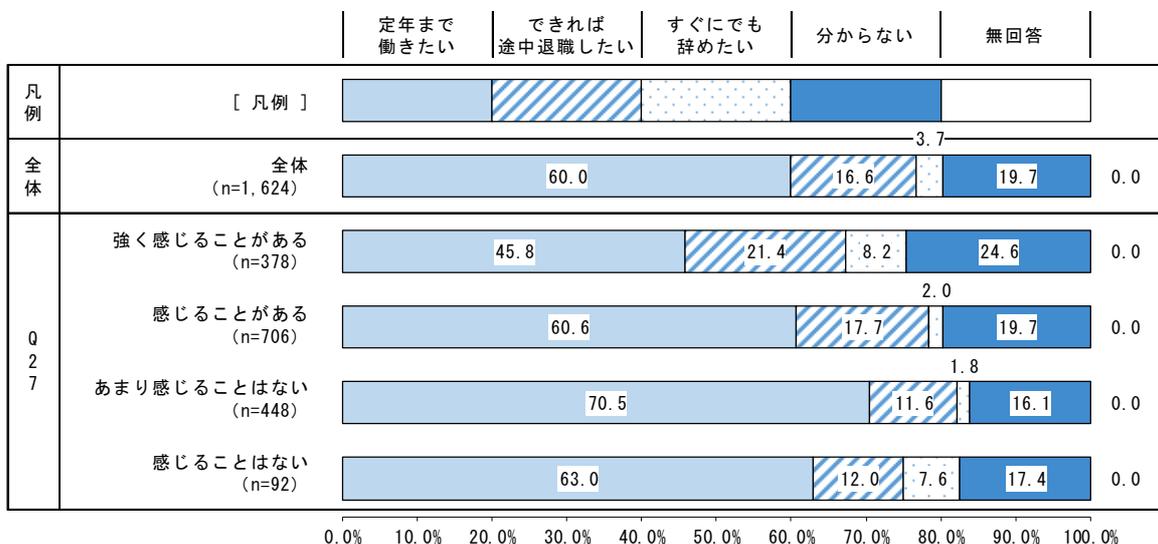
【仕事のやりがい(Q12) × 就労継続意欲(Q20)】



(4) ワーク・ライフ・バランスへの不安別の分析

ワーク・ライフ・バランスへの不安別にみると、不安を強く感じている人は「できれば途中退職したい」が多くなっています。こうした層に向けて、離職意欲が確定的なものとなる前に、職場環境の改善や何に不安や困難を感じているかを把握できる体制づくりが求められます。

【ワーク・ライフ・バランスへの不安(Q27) × 就労継続意欲(Q20)】

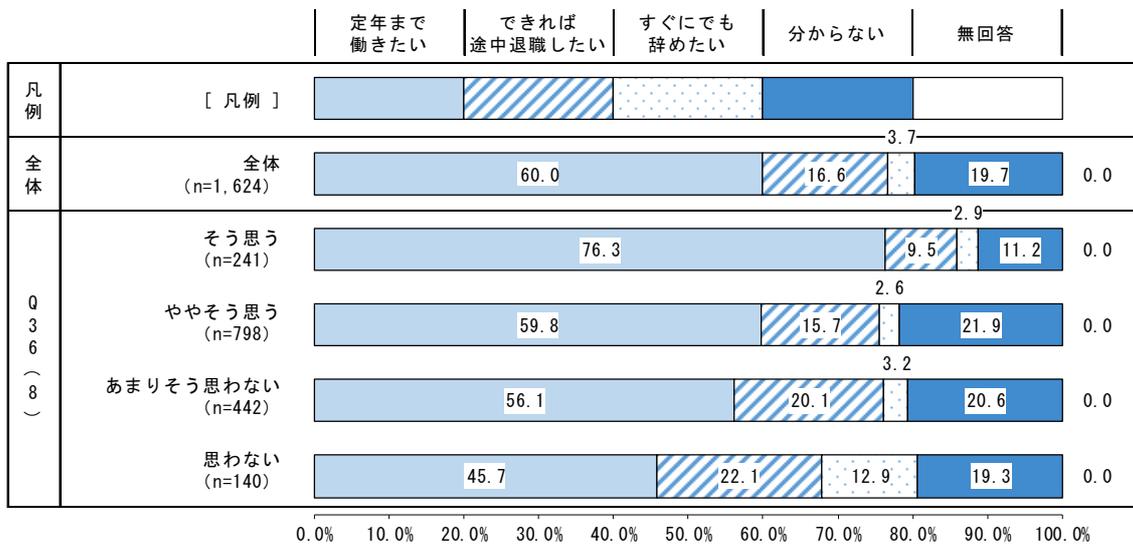


(5) 管理職のマネジメント状況別の分析

職員のキャリア形成の促進と、就業継続意欲の向上には、職場内におけるロールモデルとなる上司の存在とともに、その上司による適切なマネジメントが影響を与えると考えられます。

管理職のマネジメントの状況を問う各設問別にみると、各マネジメント業務が行き届いていると感じている人（『そう思う』を選択している人）ほど、「定年まで働きたい」が多くなっています。特に、管理職による「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」が適切に行われていると認識している層においては、「定年まで働きたい」の割合が、全体平均を15ポイント以上上回っており、職場環境の整備状況が職員の定着意欲に大きく影響を与えていると考えられます。

【管理職による多様な人材が活躍できる環境整備への取組(Q36(8)) × 就労継続意欲(Q20)】

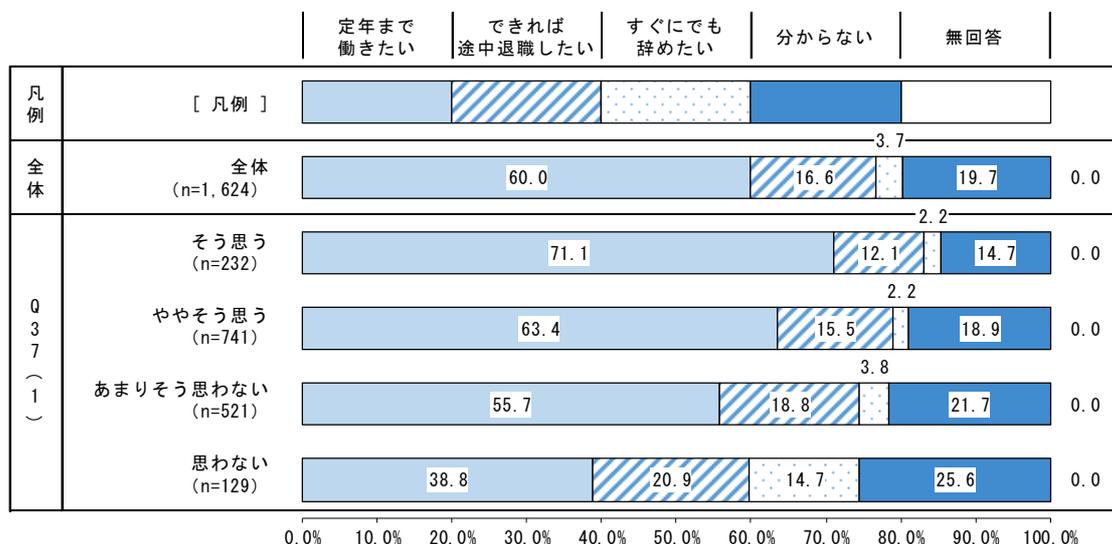


(6) 職場の業務改善状況別の分析

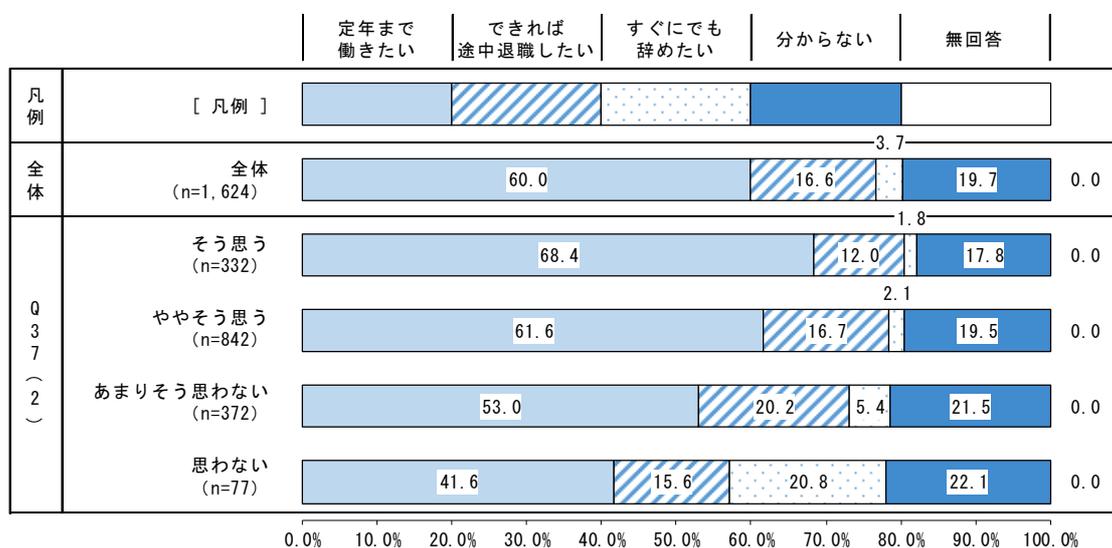
職場環境に不満がある場合、離職意向が高まる可能性があります。

職場の業務改善状況別にみると、業務改善やコストの削減が積極的に行われていると認識している層ほど、「定年まで働きたい」の割合が多くなる傾向があります。一方で、業務改善やコストの削減が積極的に行われていない（「思わない」）層では、「できれば途中退職したい」と「すぐにでも辞めたい」を合わせた割合が、35.0%以上となっています。

【職場環境の改善状況（業務改善への取組）（Q37(1)）× 就労継続意欲（Q20）】



【職場環境の改善状況（コスト削減への取組）（Q37(2)）× 就労継続意欲（Q20）】



(7) 「人材確保（就労継続意欲）」についてのまとめ

20代や入社3年前後の層に特有の「将来への不透明感」を払拭するため、キャリアデザインの機会提供や、職場内で悩み・将来を語り合える相談体制を整備し、若手層への早期キャリア支援を図る必要があります。

また、仕事のやりがいの低下は、ある段階で「確定的な離職意欲」へと急変する特徴があるため、意欲が不可逆になる前の適切な心理的ケアが重要です。加えて、ワーク・ライフ・バランスに強い不安を感じる層に対しても、離職意向が高まる前に、個々の困難を把握し改善につなげる体制づくりが求められます。

さらに、管理職による柔軟な職場環境の整備や、積極的な業務改善の姿勢は、職員の定着意欲を引き上げることが期待されます。管理職のマネジメント能力向上を支援するとともに、組織全体で生産性の向上と働きやすさの追求が促進されるような体制づくりが必要です。

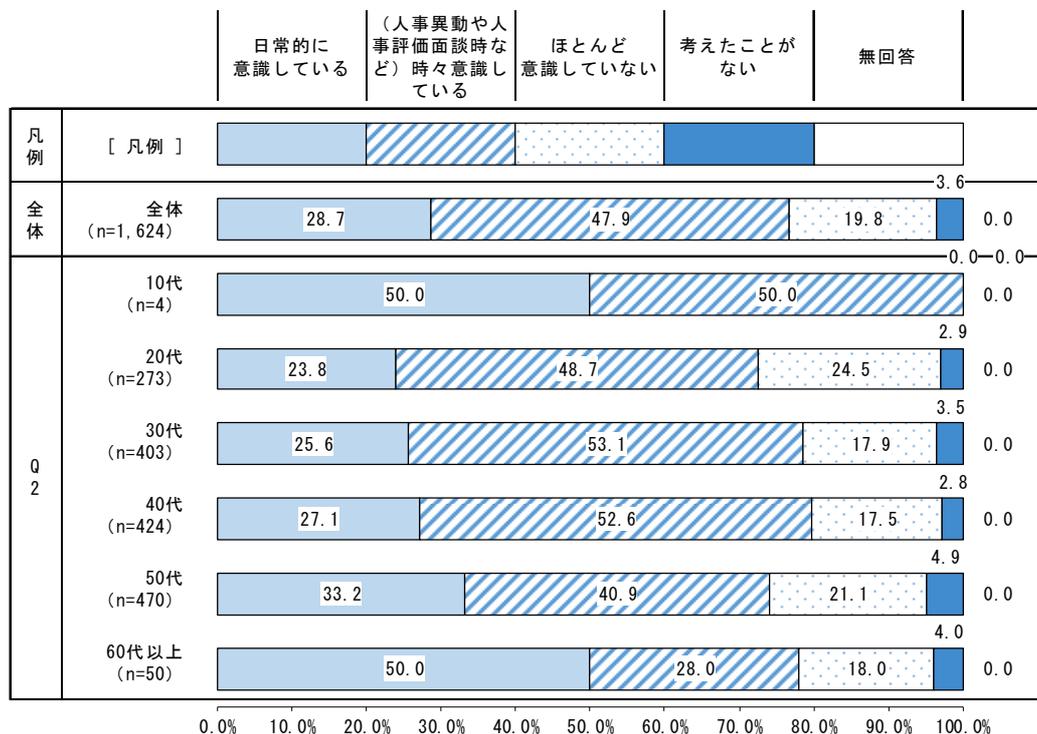
2 「職員のキャリア形成サポート」について

職員が就労を継続する意欲を維持・向上させるためには、職場内でのキャリア形成への支援が重要と考えられます。本調査における「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。」という設問等の回答傾向を分析し、キャリアパスの形成支援が必要な層や、その具体的なニーズの内容を考察します。

（1）年代別将来像の意識の分析

年代別にみると、定年までの年数が短い年代ほど、「日常的に意識している」の割合が多くなる傾向があります。20代から40代にかけては、「日常的に意識している」人は25.0%前後、「時々意識している」人は50.0%前後となっており、大きな差はありません。

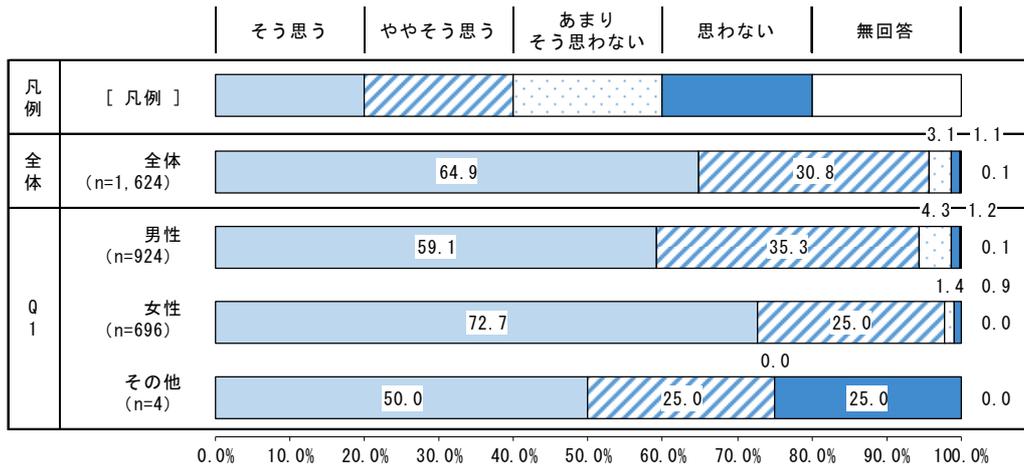
【年代(Q2) × 将来像の意識(Q16)】



(2) キャリアで重視することの分析

職員のキャリア形成支援に向けた具体的なニーズを把握するために、「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。」という設問で、7つの観点から職員が重視していることを調査しました。そのうち6つの項目については、全体の傾向と属性別の傾向に差がありませんでしたが、「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」については、女性の「そう思う」が男性の「そう思う」と比べて10ポイント以上多くなっています。キャリア形成支援を推進していく中で、特に女性職員に対しては、ワーク・ライフ・バランスを意識した支援が重要となります。

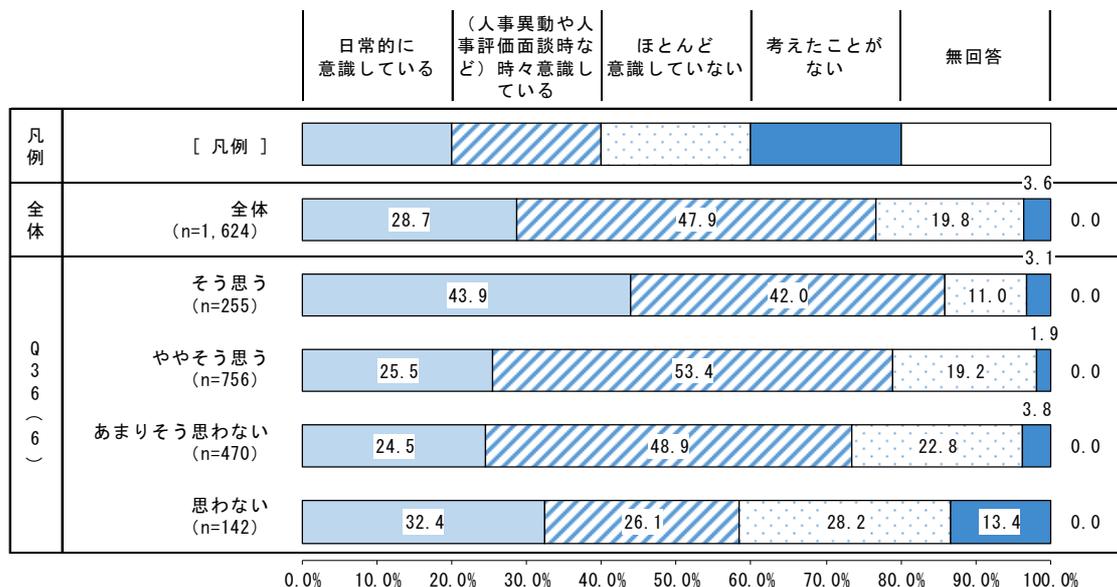
【性別(Q1) × 仕事と個人の生活のバランスを大切にしながら仕事をする事(Q17, 18, 19(7))】



(3) 管理職によるキャリア形成支援の有無別の分析

管理職によるキャリア形成支援の有無別にみると、管理職による支援等がなされていない（「思わない」）と感じている層では、将来像について「考えたことがない」人が13.4%と他の区分より多くなっています。管理職によるキャリア形成の支援が、自身の将来像を意識するきっかけとなっている傾向があります。

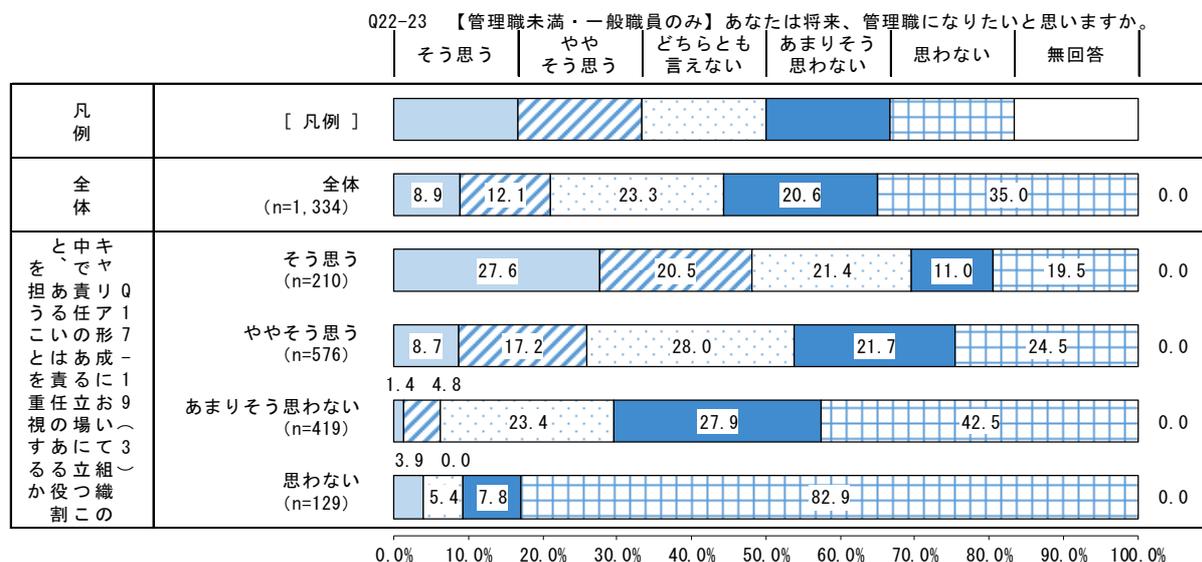
【管理職による部下の人材育成やキャリア形成の支援への取組(Q36(6)) × 将来像の意識(Q16)】



(4) 管理職への昇任意向の分析

キャリア形成において組織の中で責任のある立場や役割を担うことを重視しているか別に管理職への昇任の意向をみると、重視する人ほど、管理職になりたいと思う人が多くなっています。

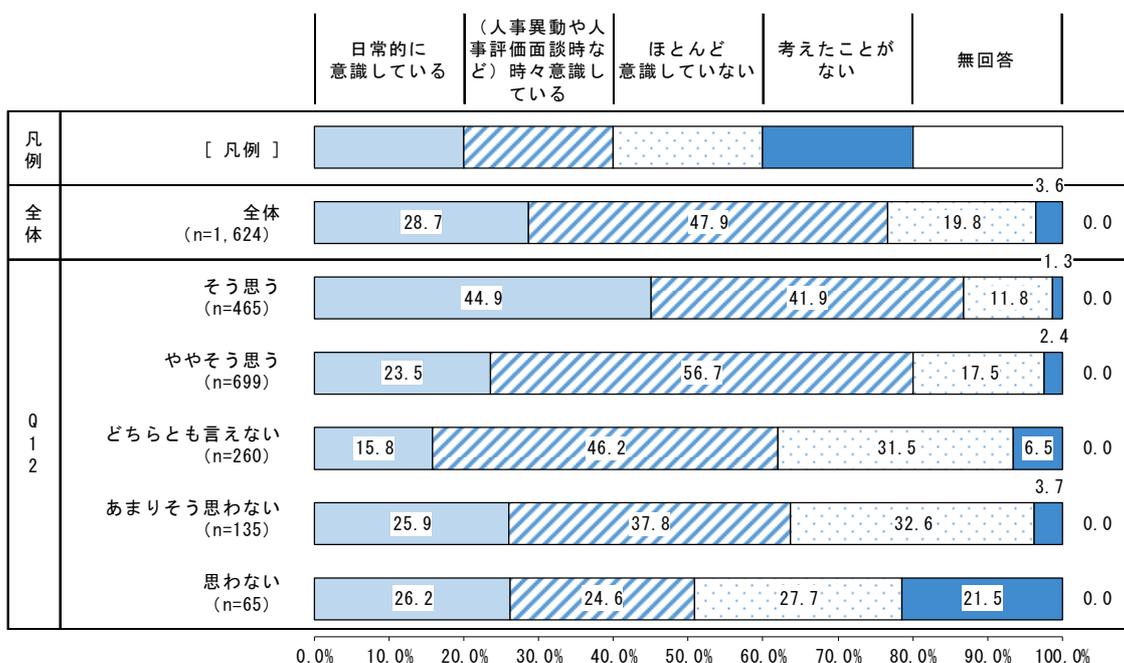
【キャリア形成で責任を担うことの重要度 (Q17, 18, 19(3)) × 管理職への昇任意向 (Q22, 23)】



(5) 仕事のやりがい別の分析

仕事のやりがい別にみると、仕事にやりがいを感じている人ほど、将来像を意識する頻度が多くなっています。一方で、やりがいを感じていない人では、「ほとんど意識していない」の割合が約3割となっており、特に、「思わない」層では、「ほとんど意識していない」と「考えたことがない」を合わせると約5割となります。

【仕事のやりがい (Q12) × 将来像の意識 (Q16)】



(6)「職員のキャリア形成サポート」についてのまとめ

職員のキャリア形成を促進していくためには、30代から40代の中堅層に対して今後のキャリアを意識する動機付けを行うことに加え、特に女性職員からニーズの高いワーク・ライフ・バランスを意識した柔軟な支援体制の構築が求められます。

また、管理職による働きかけが職員の将来像を意識するきっかけとなっていることから、管理職とのコミュニケーションを重視した職場環境の整備を行うとともに、仕事のやりがい将来像の形成に影響している傾向から、日々の業務を通じて成長を実感できる仕組みづくりが必要です。

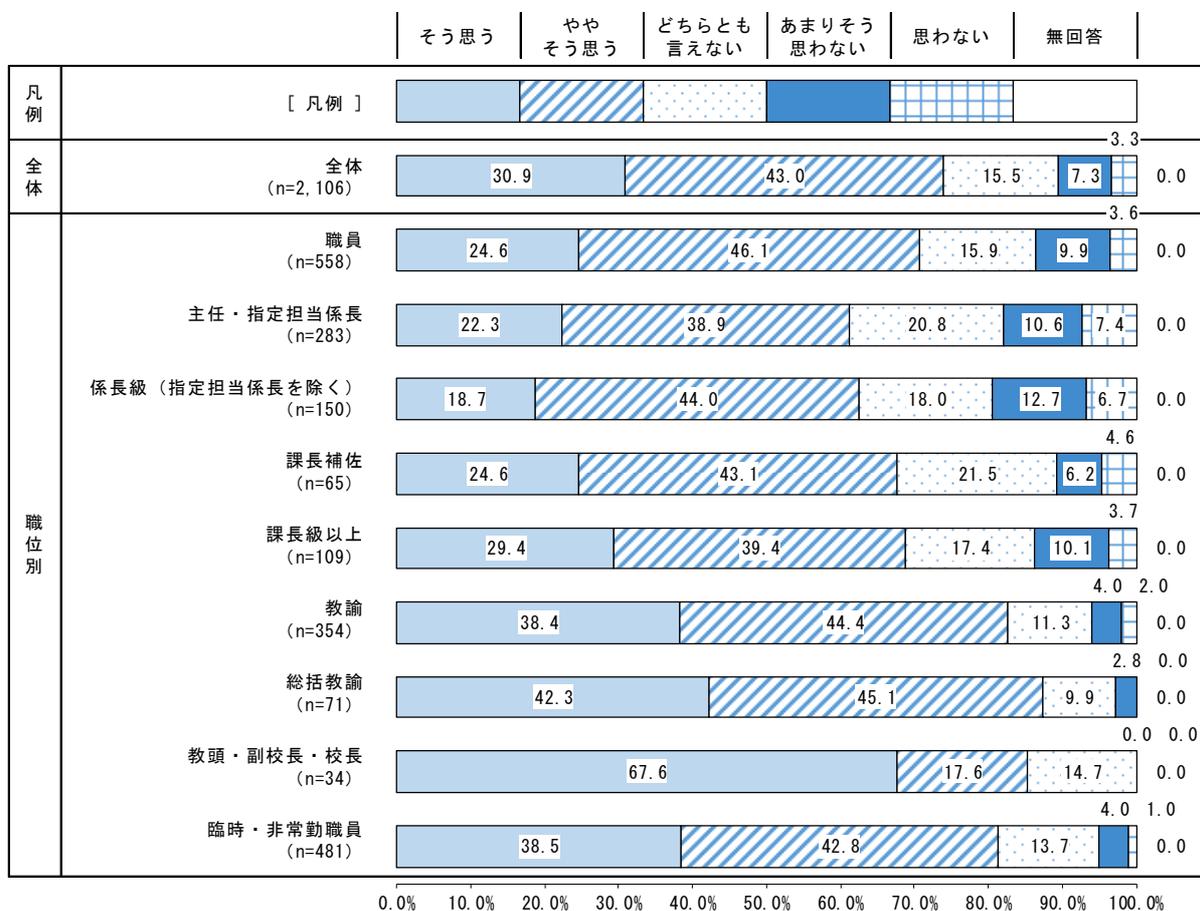
3 「エンゲージメントの向上」について

エンゲージメントの向上は、職員の就労継続意欲の向上やキャリアパスの検討に影響を与えるほか、組織力が強くなることで行政サービスが充実し、住民の満足度が向上すると考えられます。本調査における「あなたは、現在の仕事にやりがいを感じていますか。」という設問の回答を分析し、エンゲージメントの向上に寄与する“やりがい”について、各属性の高低と具体的なニーズの内容を考察します。

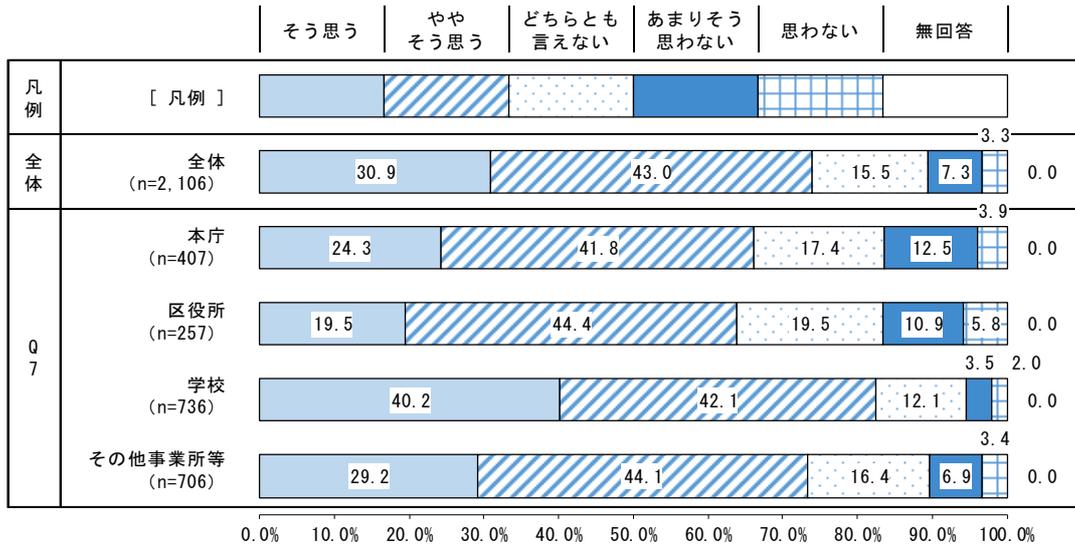
(1) 職位別、職場別の分析

職位別、職場別にみると、教育職員（教諭、総括教諭、教頭・副校長・校長）では、「そう思う」「ややそう思う」を合わせた、仕事のやりがいがあると認識している人の割合が80%を超えており、本庁や区役所の行政職員と比較して、学校の教育職員の方が、やりがいを感じている傾向にあります。

【職位(Q4) × 仕事のやりがい(Q12)】



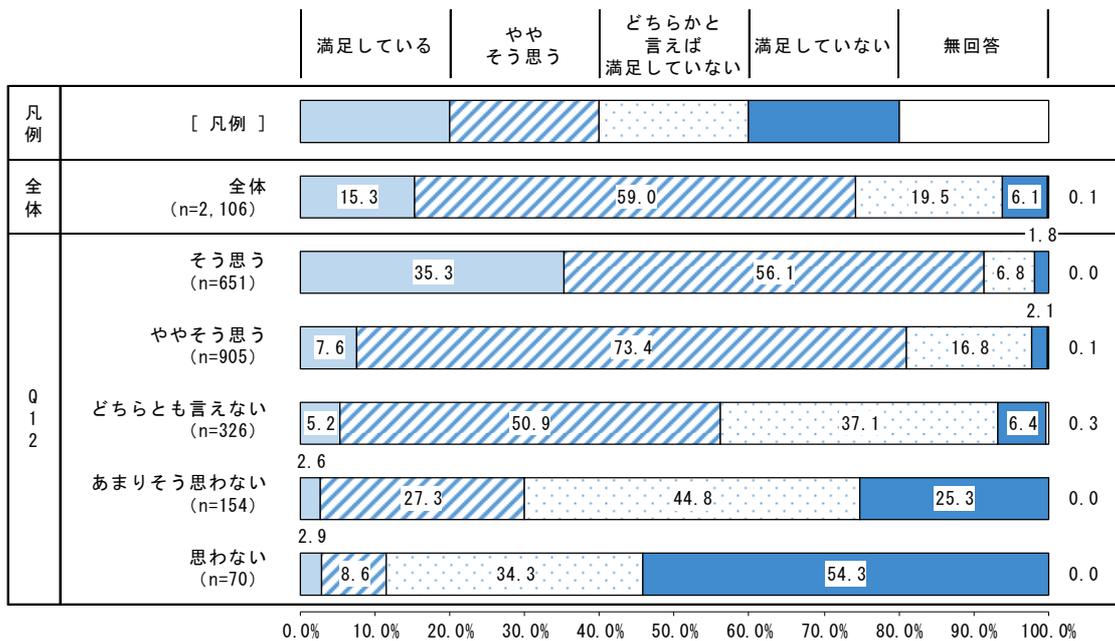
【職場(Q7) × 仕事のやりがい(Q12)】



(2) 仕事のやりがい別の満足度の分析

仕事のやりがい別に職場での働き方の満足度をみると、やりがいがあるほど満足度が高くなる傾向があります。

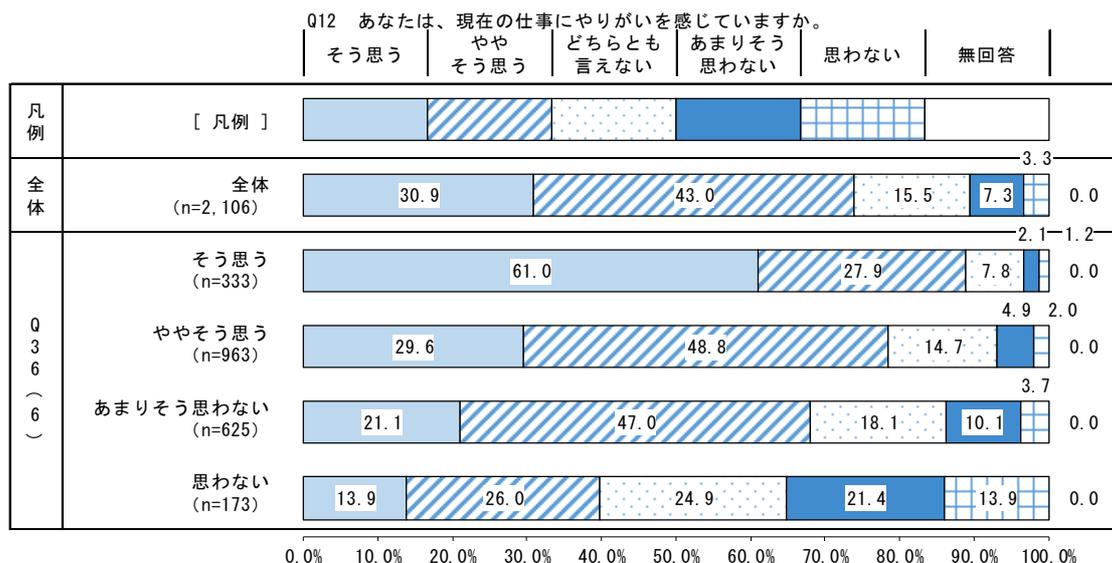
【仕事のやりがい(Q12) × 働き方の満足度(Q40)】



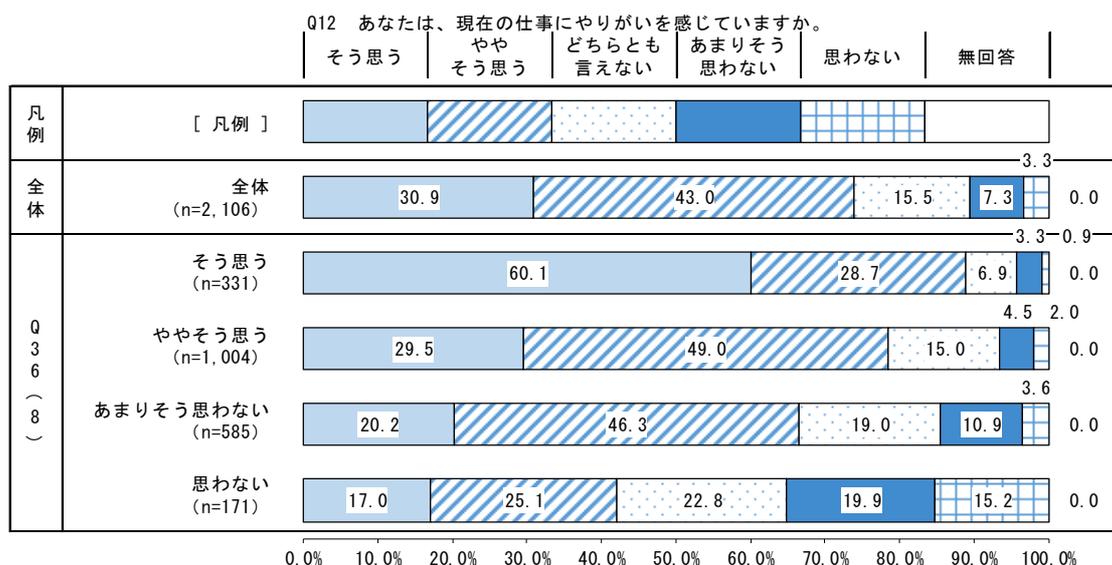
(3) 管理職のマネジメント状況別の分析

管理職のマネジメントの状況を問う各設問別にみると、各マネジメント業務が行き届いていると感じている人（『そう思う』を選択している人）ほど、仕事のやりがいを感じている割合が多くなっています。特に、管理職による「部下の人材育成やキャリア形成の支援」と「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」が適切に行われていると認識している層においては、仕事にやりがいを感じている人（「そう思う」）の割合が、60.0%を上回っており、キャリア形成の支援と職場環境の整備が仕事のやりがいに大きく影響を与えていると考えられます。

【管理職による部下の人材育成やキャリア形成の支援への取組(Q36(6)) × 仕事のやりがい(Q12)】



【管理職による多様な人材が活躍できる環境整備への取組(Q36(8)) × 仕事のやりがい(Q12)】

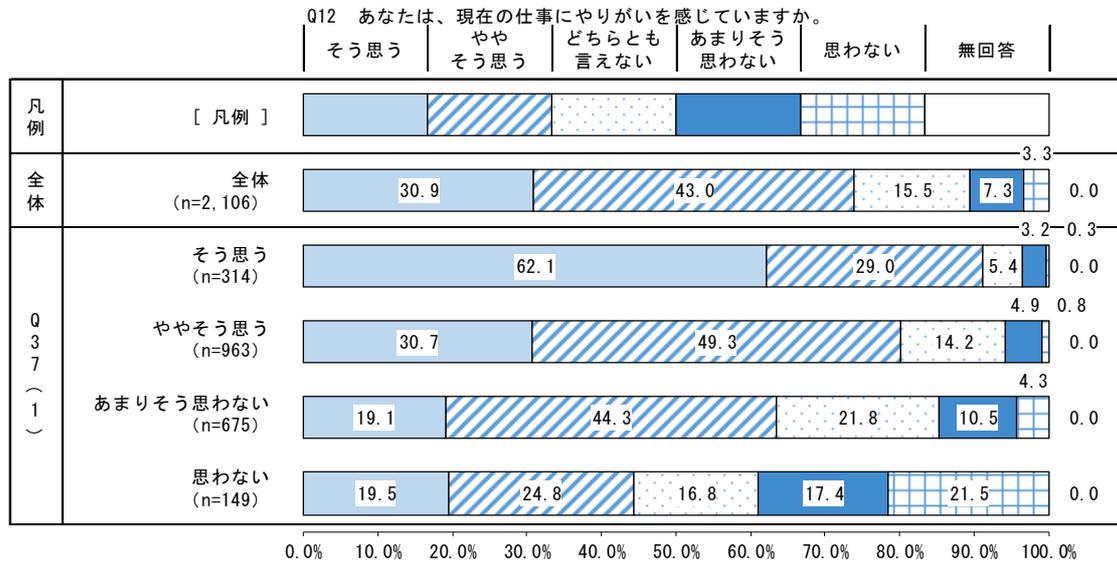


(4) 職場の業務改善状況別の分析

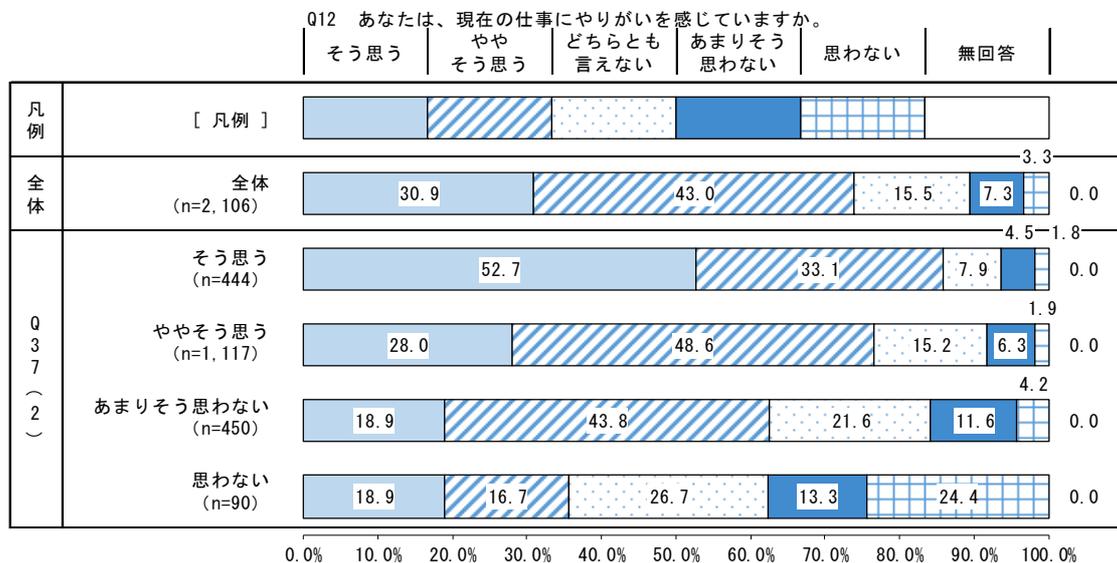
職場内で積極的に業務改善が行われている場合、仕事へのやりがいが高まる可能性があります。

職場の業務改善状況別にみると、業務改善やコストの削減が積極的に行われていると認識している層ほど、仕事にやりがいを感じている人の割合が多くなる傾向があります。一方で、業務改善やコストの削減が積極的に行われていないと認識していない（「思わない」）層では、仕事にやりがいを感じていない人の割合が、約4割となっています。

【職場環境の改善状況（業務改善への取組）(Q37(1)) × 仕事のやりがい(Q12)】



【職場環境の改善状況（コスト削減への取組）(Q37(2)) × 仕事のやりがい(Q12)】



(5) 「エンゲージメントの向上」についてのまとめ

教育職員を中心に高いやりがいと維持されている一方で、管理職による「キャリア形成支援」や「多様な人材が活躍できる環境整備」が行き届いている職場ほど、職員の意欲が高い傾向にあります。今後は、管理職が部下一人ひとりの状況に寄り添うマネジメント能力を一層高めていくことが不可欠です。

また、「業務改善が積極的に行われている」と認識している層はやりがいが高い一方で、改善が進んでいない層では約4割がやりがいを感じられていないことから、業務の効率化やコスト削減は、単なる生産性向上に留まらず、職員のモチベーション維持に直結する重要な課題であると考えられます。

4 「昇任意欲」について

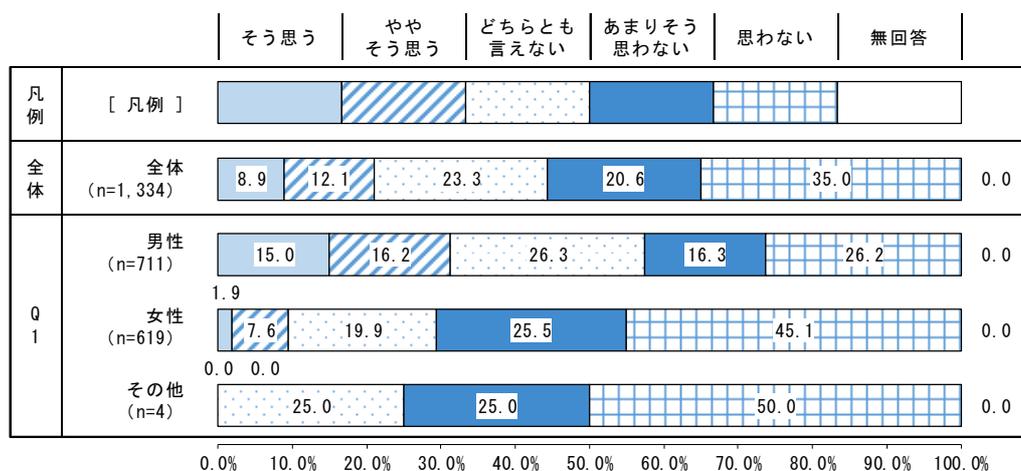
職員の昇任意欲は、個人の働き方によって高低は異なりますが、意欲がある人が何かしらの要因によって昇任を妨げられる環境は改善する必要があります。

本調査における「あなたは将来、管理職になりたいと思いますか。」という設問を分析し、管理職への昇任意欲に影響を与える属性について考察します。

(1) 性別の分析

性別にみると、女性では管理職になりたいと思わない人は 70.0%を超えています。特に女性は、妊娠・出産といったライフステージが昇任のタイミングと重なりやすく、意欲の低下を招いている可能性があります。

【性別(Q1) × 管理職意向(Q22, 23)】



(2) 性別の管理職になりたくない理由の分析

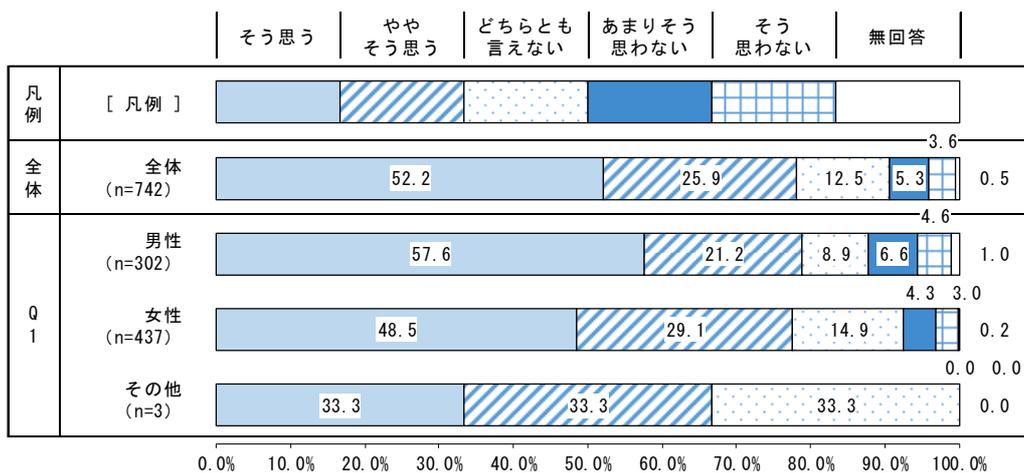
職員全体の昇任意欲を向上させるためには、管理職になりたくない要因に対して、全体的な支援だけではなく、個々の属性に応じたアプローチを行う必要があります。

管理職になりたくない理由を問う各設問について、性別にみると、「責任のある職に魅力を感じないから」という理由では、男性の「そう思う」が女性よりも9.9ポイント多くなっています。

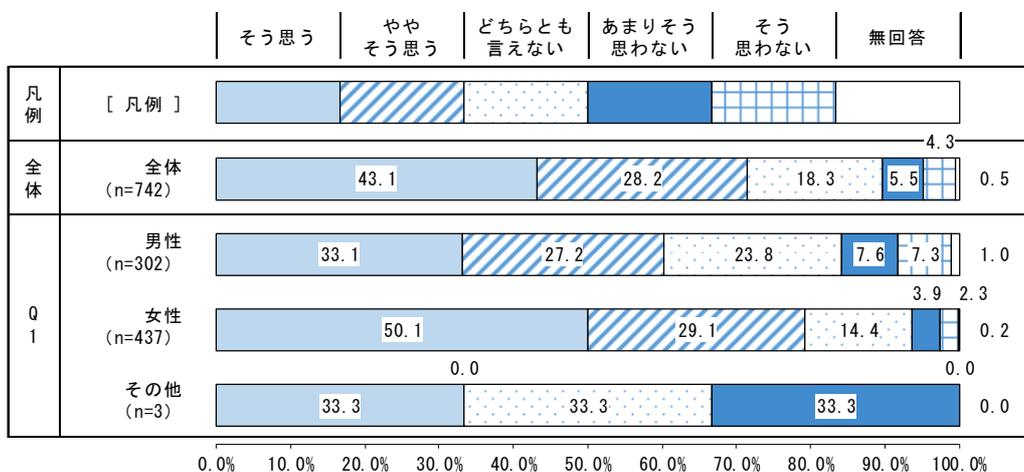
一方で、女性では、「自分の能力に自信がないから」「緊急時や時間外の勤務が想定されるほか、休暇が取りにくくなるから」「家事、育児、子育てや介護など、仕事と生活との両立が困難だから」という理由において、「そう思う」「ややそう思う」を合わせた割合が80.0%を超えており、男性よりも多くなっています。管理職として働くことと、妊娠・出産・育児を両立することが難しいと考えている人が多いことに加えて、出産・育児等に伴う休業を取得することで、職場環境の変化への適応の遅れや経験蓄積の機会の損失を感じ、自分の能力への自信を失っている可能性が考えられます。

なお、「目指したいロールモデル（目標とする先輩職員）がないから」「周囲からあまり期待されていないように感じるから」「収入面を含め、現状に満足しているから」という理由においては、性別で傾向に差はありません。

【性別(Q1) × 責任のある職に魅力を感じないから(Q24, 25(1))】

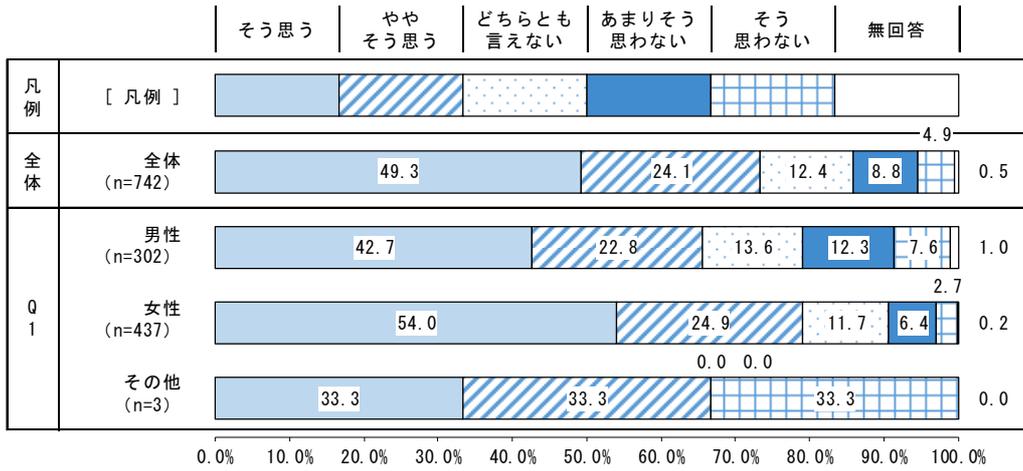


【性別(Q1) × 自分の能力に自信がないから(Q24, 25(3))】

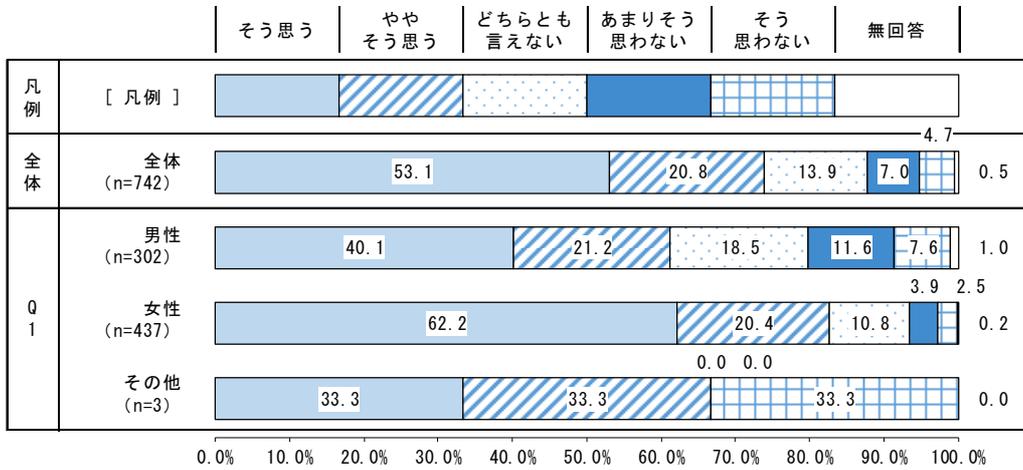


【性別(Q1) × 緊急時や時間外の勤務が想定されるほか、

【休暇が取りにくくなるから(Q24, 25(5))】



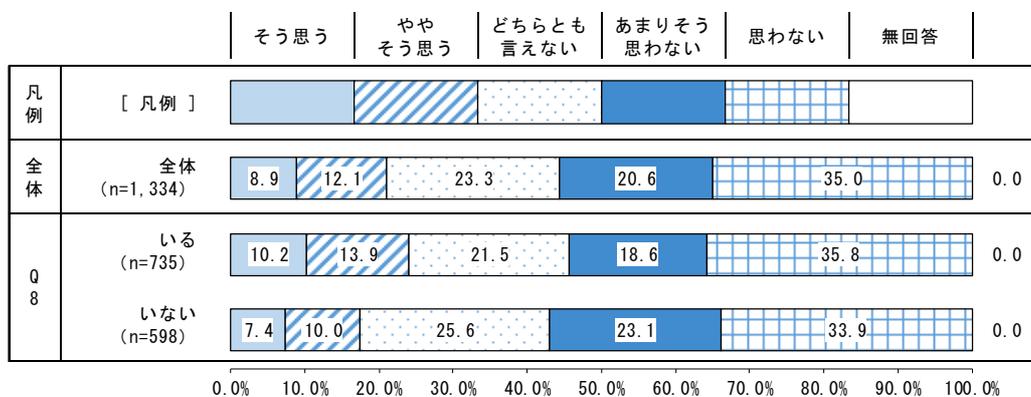
【性別(Q1) × 家事、育児、子育てや介護など、仕事と生活との両立が困難だから(Q24, 25(6))】



(3) 子どもの有無別の分析

子どもの有無別にみると、子どもがいる職員の方が、管理職への昇任意欲が6.7ポイント多くなっています。子育てというライフステージにおいて、昇任による将来的な子育てにかかる資金や生活基盤の安定を重視している可能性があります。

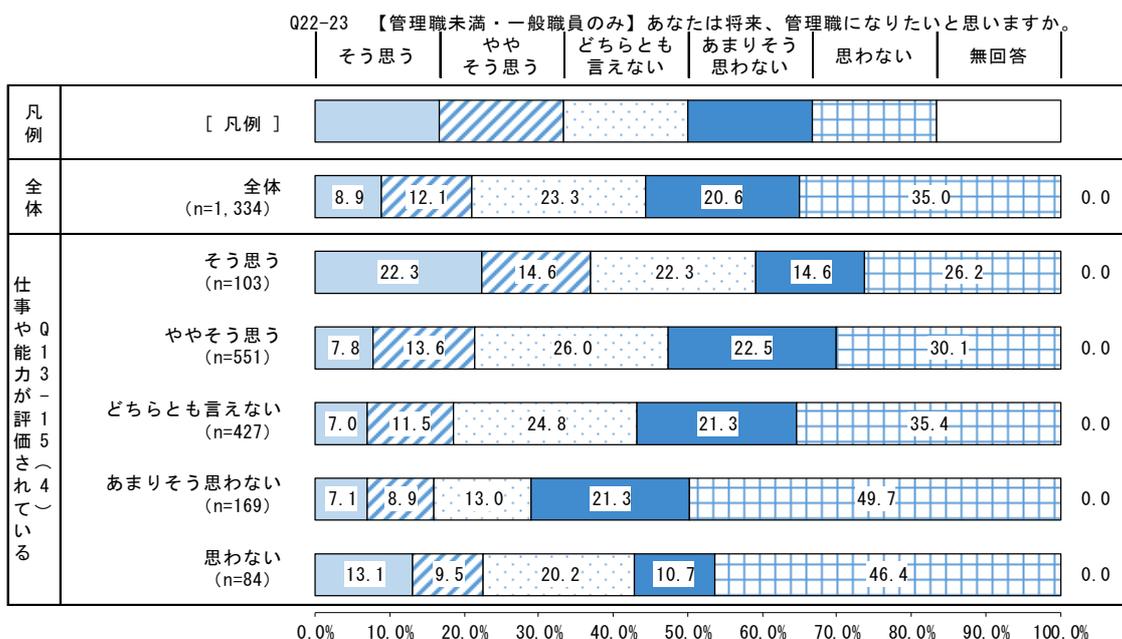
【子どもの有無(Q8) × 管理職意向(Q22, 23)】



(4) 仕事の評価の実感別の分析

仕事のやりがいを感じている理由として、仕事や能力が評価されていると思うか別にみると、全体として、正当な評価の実感と管理職への昇任意欲に正の相関がみられますが、評価を実感していない（「思わない」）層においては、中間層よりも管理職への昇任意欲が微増しています。現在の組織運営や評価基準に納得している職員ほど、その延長線上にあるリーダー職を自然なキャリアパスとして捉えていることに加え、現状の評価制度への不満を背景に、自らが立場を得ることで現状を打破しようとする職員が一定数いる可能性があります。

【仕事の評価実感(Q13(4)) × 管理職意向(Q22, 23)】



(5) 「昇任意欲」についてのまとめ

女性の管理職への昇任意欲の低迷は継続的な課題ですが、その背景には育児等との両立不安や、休業に伴う経験不足から生じる自信の喪失といった構造的な壁があります。この状況を打破するには、柔軟な勤務制度の拡充に加え、休業前後の中長期的なキャリア支援や、責任の過度な集中を排したチーム型管理職への移行が不可欠です。

また、正当な評価の実感や意欲を向上させる一方、現状への不満を打破するために昇任を目指す層も一定数存在します。今後は一律の支援ではなく、個々の属性に即したアプローチを行い、意欲ある職員が環境に阻害されず挑戦できる体制づくりが求められます。

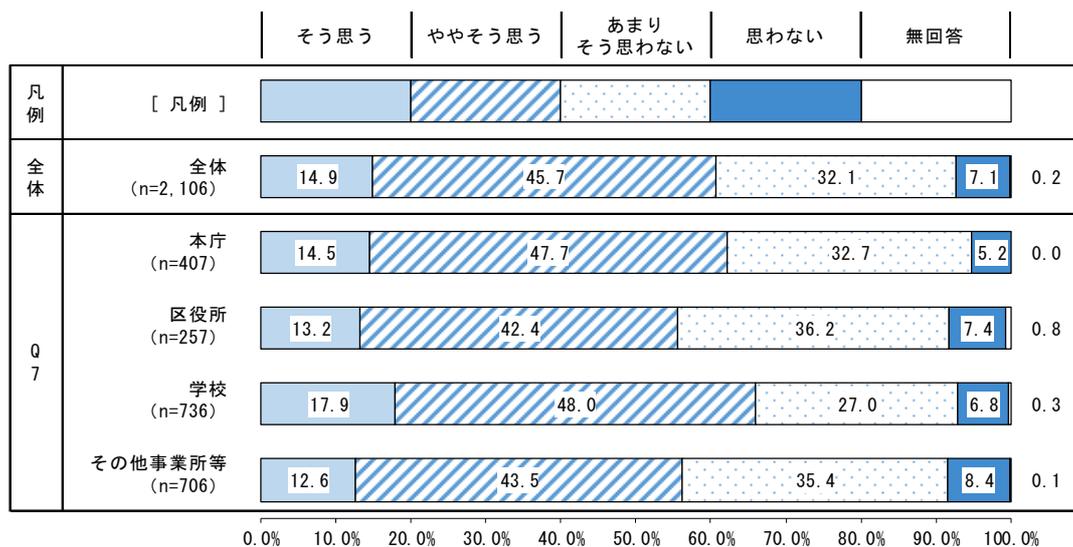
5 「業務改善等の更なる促進」について

就労継続意欲やエンゲージメントの向上に寄与する可能性がある職場環境の業務改善について、本調査における「あなたの職場環境等について、積極的に職場改善に取り組んでいるか。」という設問を分析し、業務改善への取組状況を考察します。

(1) 職場別の分析

職場別に職場改善の状況をみると、職場による取組の傾向に差はありません。

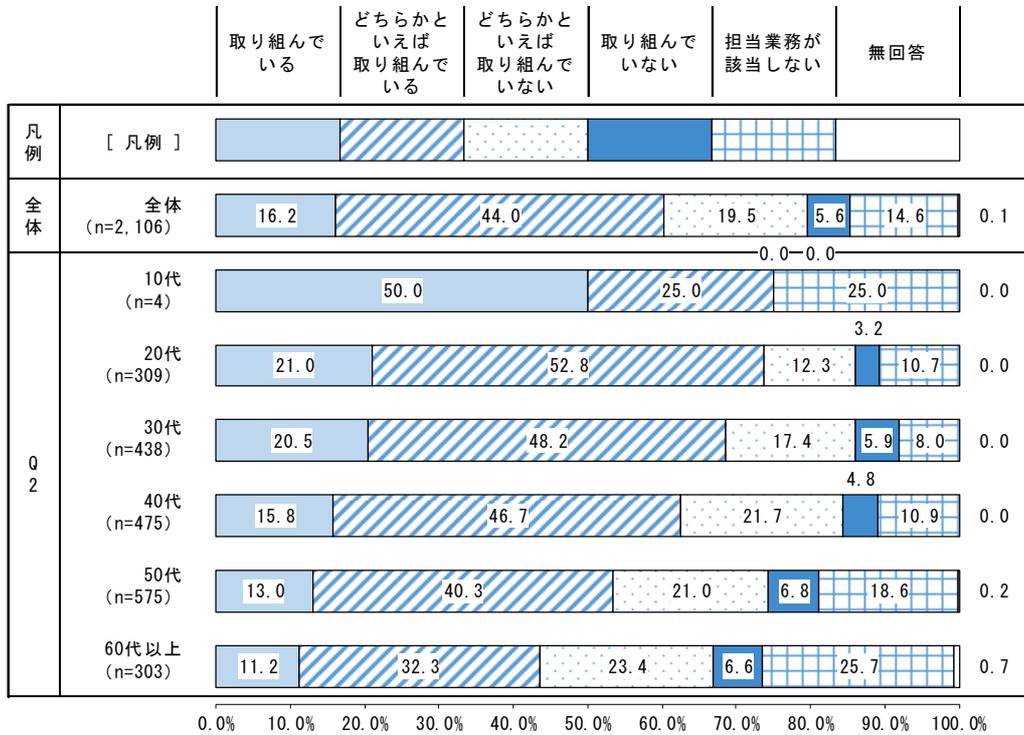
【職場(Q7) × 職場改善の取組状況(Q37(1))】



(2) 年代別のデジタル技術の活用意識の分析

年代別に業務でのデジタル技術の活用意識をみると、若い年代ほど、デジタル技術の活用を意識している割合が多くなっています。

【年代(Q2) × デジタル技術やデータ活用を意識した業務(Q39)】

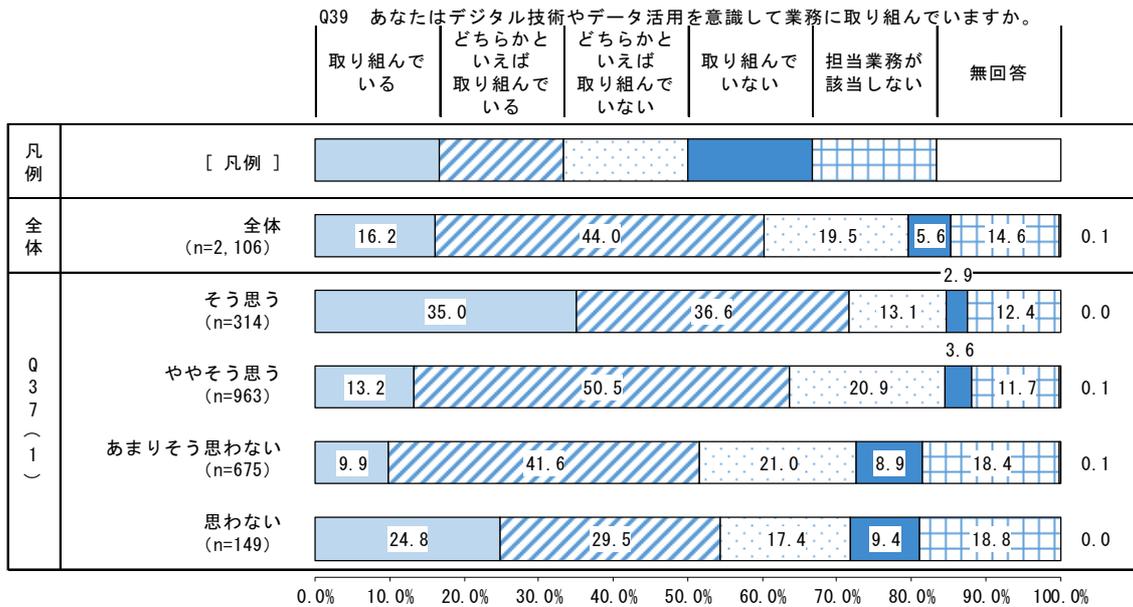


(3) 職場改善の取組状況別のデジタル技術の活用意識の分析

全体として、職場の業務改善に対する姿勢と、個人のデジタル技術・データ活用の意識には正の相関がみられますが、職場が業務改善に積極的だと思わない層については、デジタル技術活用に「取り組んでいる」割合が中間層よりも 10 ポイント以上多くなっています。職場の業務改善が進んでいない現状に対して、一部の職員が個人的に DX を進め、業務が属人的なものとなっている可能性があります。

【職場環境の改善状況（業務改善への取組）(Q37(1))

× デジタル技術やデータ活用を意識した業務(Q39)】

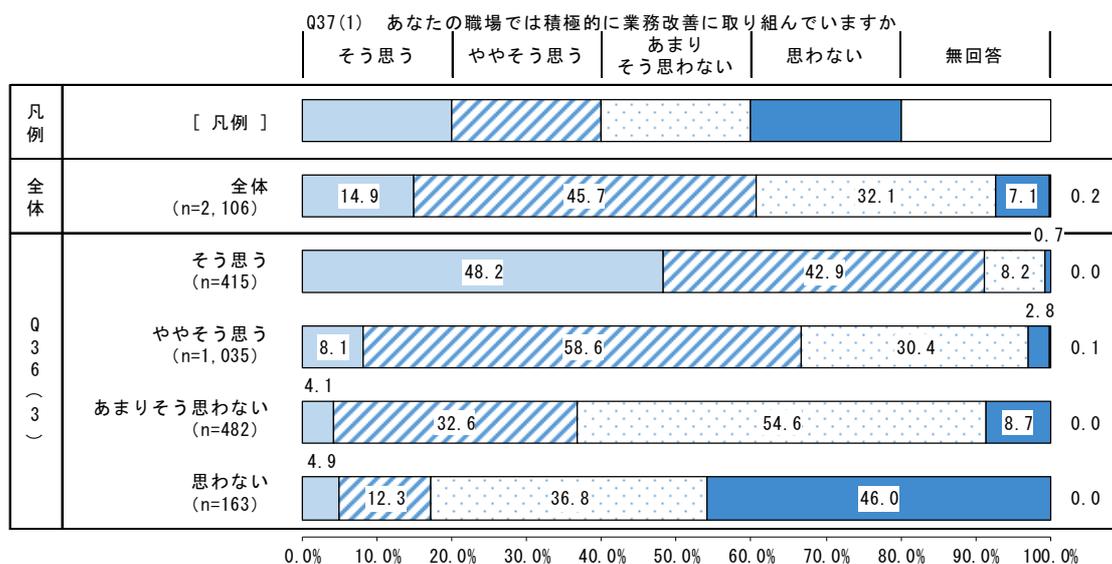


(4) 管理職のマネジメント状況別の分析

管理職のマネジメントの状況を問う各設問別にみると、各マネジメント業務が行き届いていると感じている人（「そう思う」を選択している人）ほど、積極的に職場改善が行われていると認識している傾向があります。特に、「管理職が業務分担を適切かつ柔軟に行っていますか。」「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ますか。」「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ますか。」「管理職が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に取り組んでいますか。」において、職場で積極的に業務改善が行われている人の割合は、90.0%を超えています。職場の業務改善には、管理職が積極的に関与することで促進されている傾向があります。

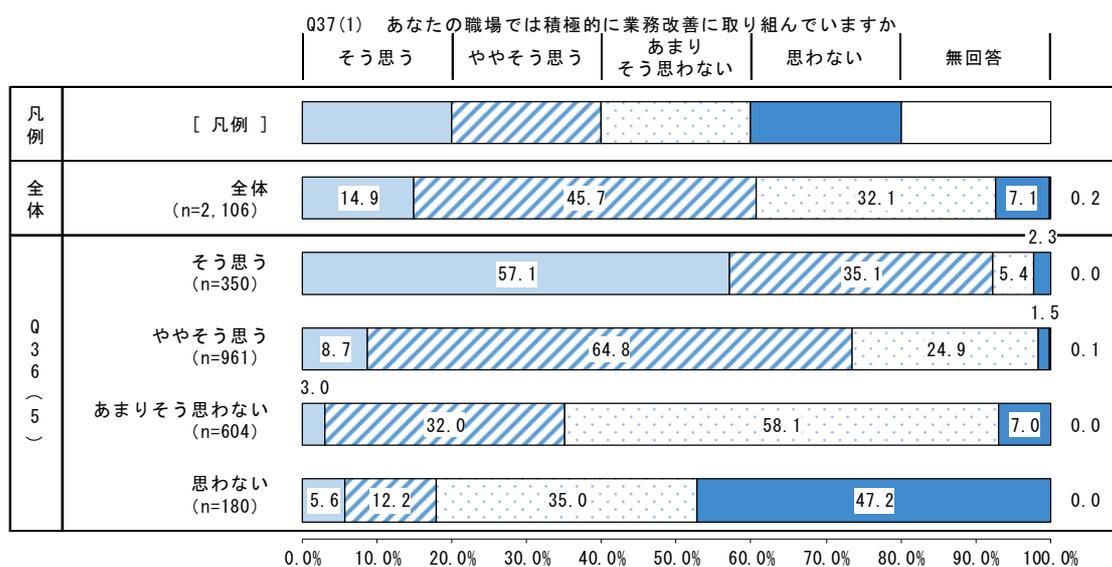
【管理職による適切かつ柔軟な業務分担への取組 (Q36 (3))

× 職場環境の改善状況（業務改善への取組）(Q37(1))



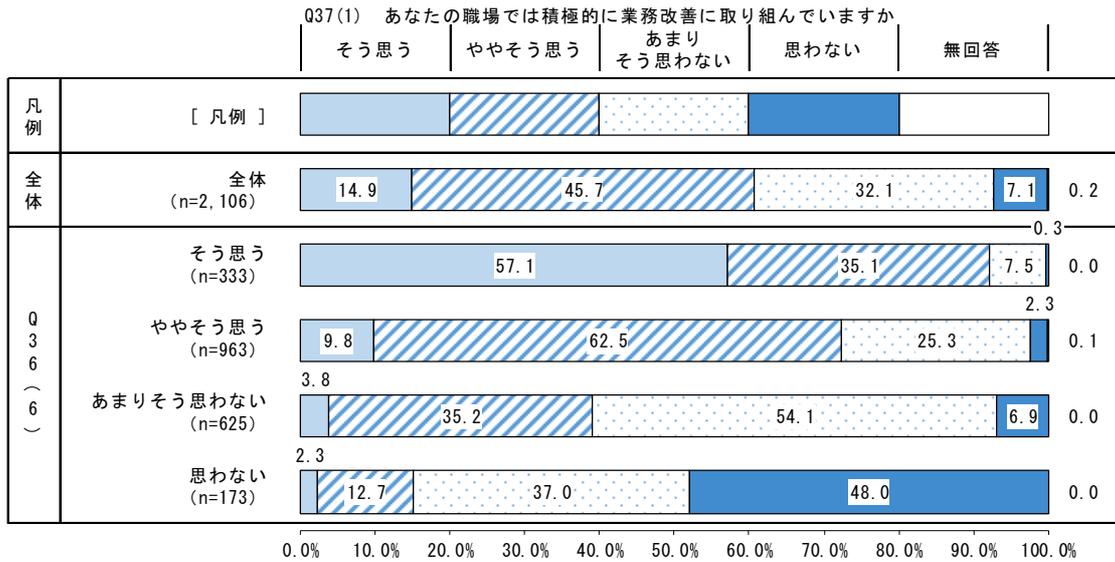
【管理職によるコスト意識を重視した事業見直し・業務改善への取組 (Q36 (5))

× 職場環境の改善状況（業務改善への取組）(Q37(1))



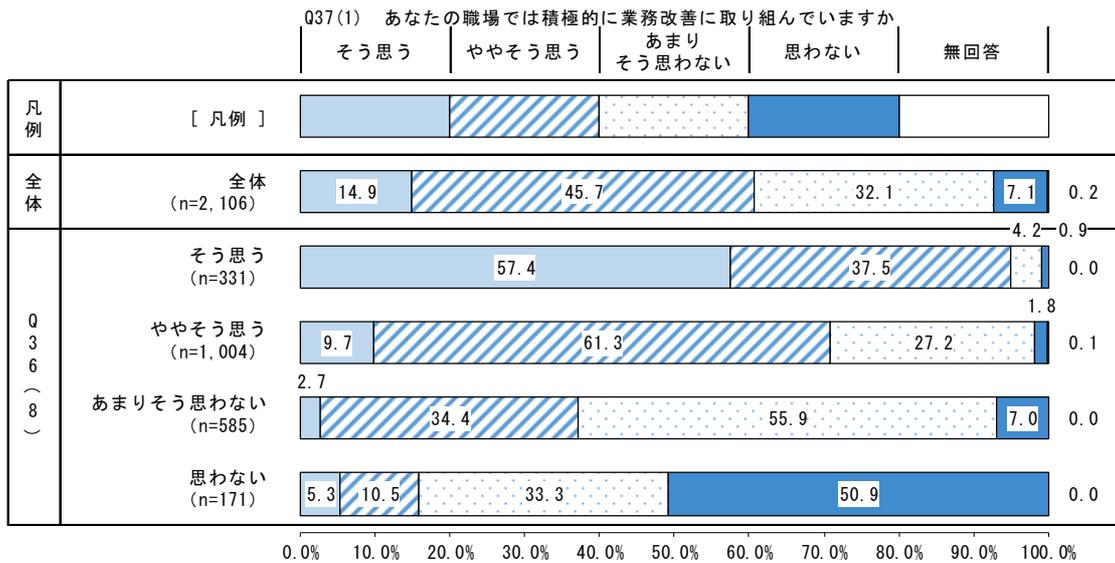
【管理職による部下の人材育成やキャリア形成の支援への取組 (Q36(6))】

× 職場環境の改善状況 (業務改善への取組) (Q37(1))】



【管理職による多様な人材が活躍できる環境整備への取組 (Q36(8))】

× 職場環境の改善状況 (業務改善への取組) (Q37(1))】



(5) 「業務改善等の更なる促進」についてのまとめ

職場の業務改善とデジタル技術の活用意識には正の相関があり、業務改善等の更なる促進には DX の推進が不可欠です。しかし、組織的な支援がない職場では、特にデジタル意識の高い若手層が、周囲のサポートを得られず独力で効率化を進めることで、業務のブラックボックス化や負担の偏りが生じる懸念があるため、個人のスキルを組織の標準へと繋げる対策が求められます。

また、職場の業務改善は、管理職のマネジメントが影響しており、特に業務分担やコスト意識、人材育成に管理職が関与する職場では、9 割以上が改善を実感しています。管理職に対して、指示を出すだけの立場に留まらず、共に職場改善を実行する役割としての意識変革を促すとともに、職場内で行われる DX が属人的なものとならないように標準化・共有化を推進する必要があります。

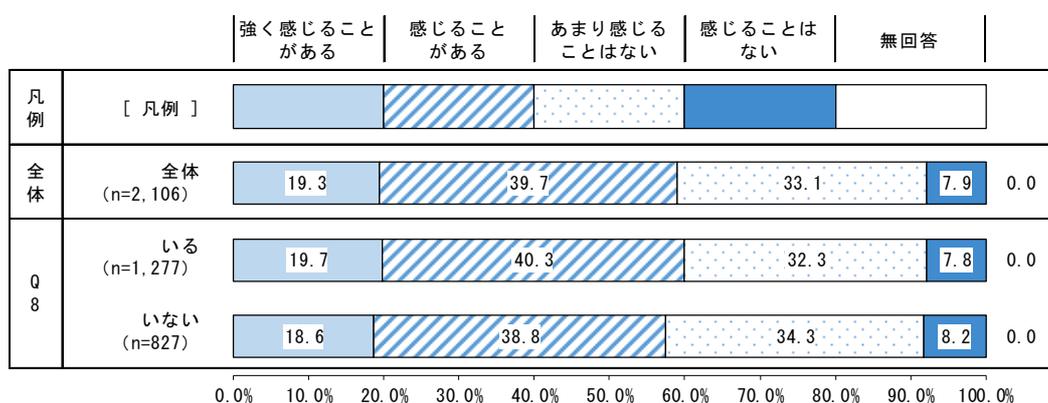
6 「ワーク・ライフ・バランスの実現」について

自身のワーク・ライフ・バランスの実現に不安や悩みがあると、就労継続意欲や昇任意欲の維持・向上の妨げとなる可能性があります。本調査における「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。」という設問を分析し、ワーク・ライフ・バランスの実現に不安や悩みを抱える層を洗い出します。

(1) 子どもの有無別の分析

子どもの有無別にみると、子どもの有無に関わらず、ワーク・ライフ・バランスに困難や不安を感じている人の割合は、約6割となっています。ワーク・ライフ・バランスへの不安は、子育て世帯特有のものではないことがわかります。

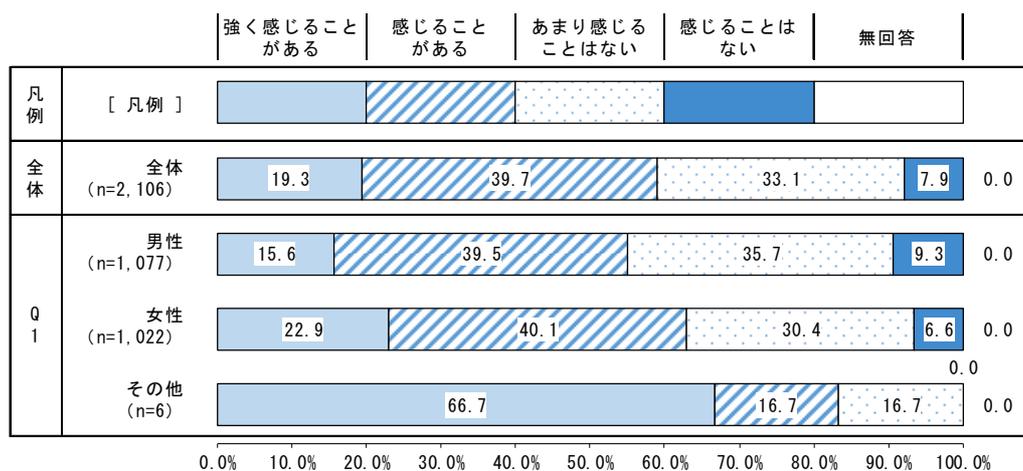
【子どもの有無(Q8) × ワーク・ライフ・バランスへの不安(Q27)】



(2) 性別の分析

ワーク・ライフ・バランスに困難や不安を感じている人の割合について性別でみると、女性は63.0%で、男性より7.9ポイント多くなっています。

【性別(Q1) × ワーク・ライフ・バランスへの不安(Q27)】

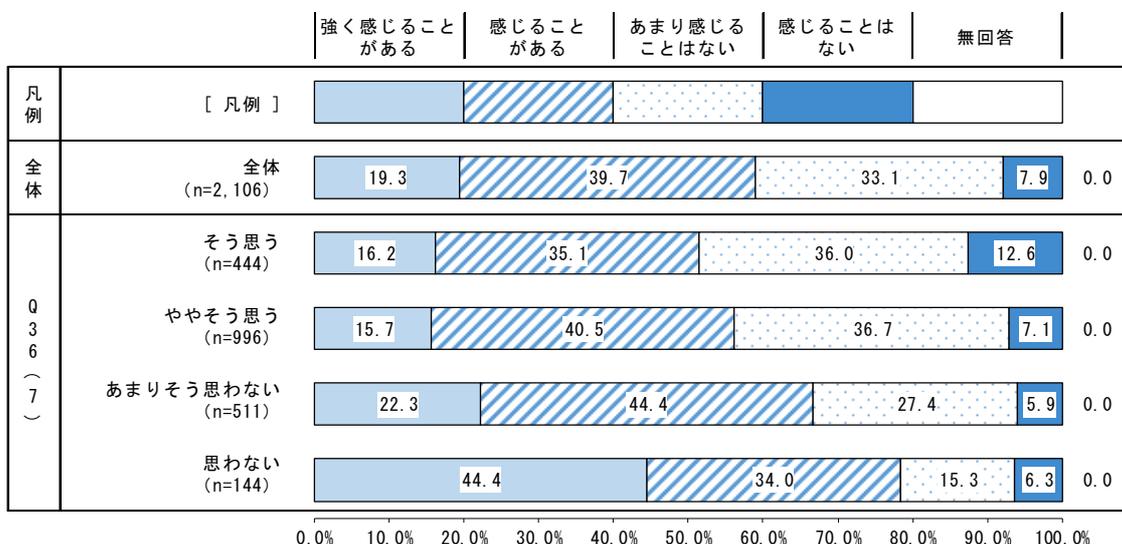


(3) 管理職によるワーク・ライフ・バランスの推進状況別の分析

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状況別にみると、管理職の取組が積極的であるほど、ワーク・ライフ・バランスへの不安が少なくなる傾向があります。

【管理職によるワーク・ライフ・バランスの推進(Q36(7)

× ワーク・ライフ・バランスへの不安(Q27)】



(4) 「ワーク・ライフ・バランスの実現」についてのまとめ

全体の約6割の職員において、ワーク・ライフ・バランスの実現に対して、困難や不安を抱えている現状があります。この傾向は、子育て世帯であるか否かに関わらない、全般的な課題である一方で、女性の不安層は63.0%に達し、男性を約8ポイント上回っています。女性は、妊娠・出産というライフイベントが発生することに加え、依然として家事・育児の負担が女性に偏っている社会背景に起因すると考えられます。

また、管理職がワーク・ライフ・バランスの推進に積極的な部署ほど職員の不安が少ないという結果から、上司の理解とマネジメントが心理的安全性につながっていることが示唆されるため、部下のライフスタイルを尊重した組織運営を推進する必要があります。

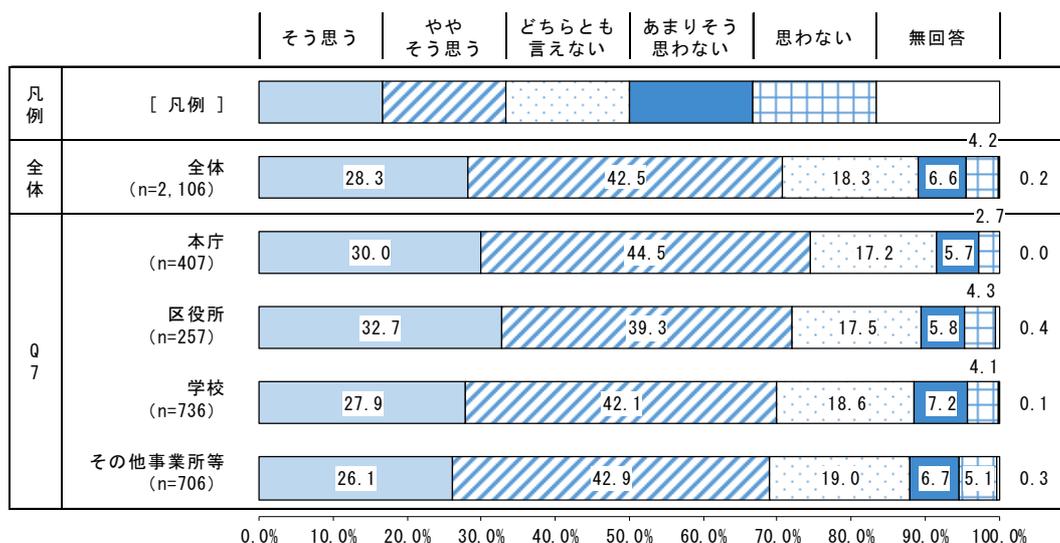
7 「職場の心理的安全性」について

職場の心理的安全性を高めることは、業務上のミスや懸念点を積極的に共有できる環境を生み出すとともに、業務を改善・発展させるための意見を発する抵抗感が取り除かれるため、行政サービスの質の向上と、職員の離職防止につながります。本調査における各設問を分析し、職場の心理的安全性の状況を考察します。

(1) 職場別の分析

職場での満足度の理由として、職場の人間関係が良いからと感じている人について、職場別にみると、いずれの職場でも傾向に差はありません。

【職場 (Q7) × 職場の人間関係がよいから (Q41 (6))】

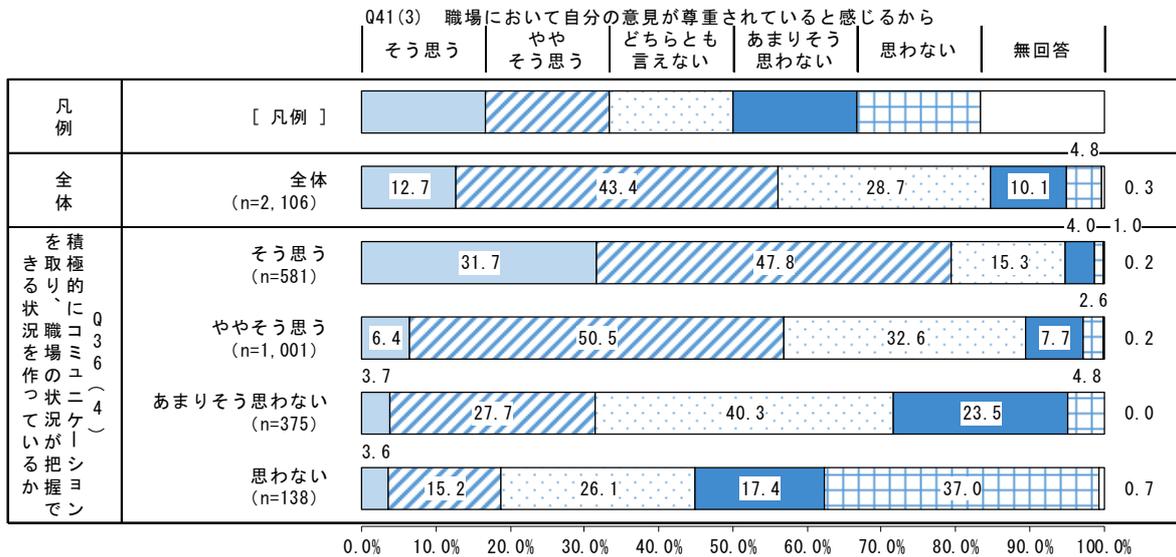


(2) 管理職のコミュニケーションの状況別の分析

管理職のコミュニケーションの状況別にみると、職場において、管理職が積極的にコミュニケーションをとり状況を把握しているほど、職場での満足度の理由として自分の意見が尊重されていると感じる人の割合が多くなる傾向があります。上司とのコミュニケーションの多寡が職員の心理的安全性に影響していると考えられます。

【管理職による職場の状況の把握への取組(Q36(4))

× 職場において自分の意見が尊重されていると感じるから(Q41(3))】

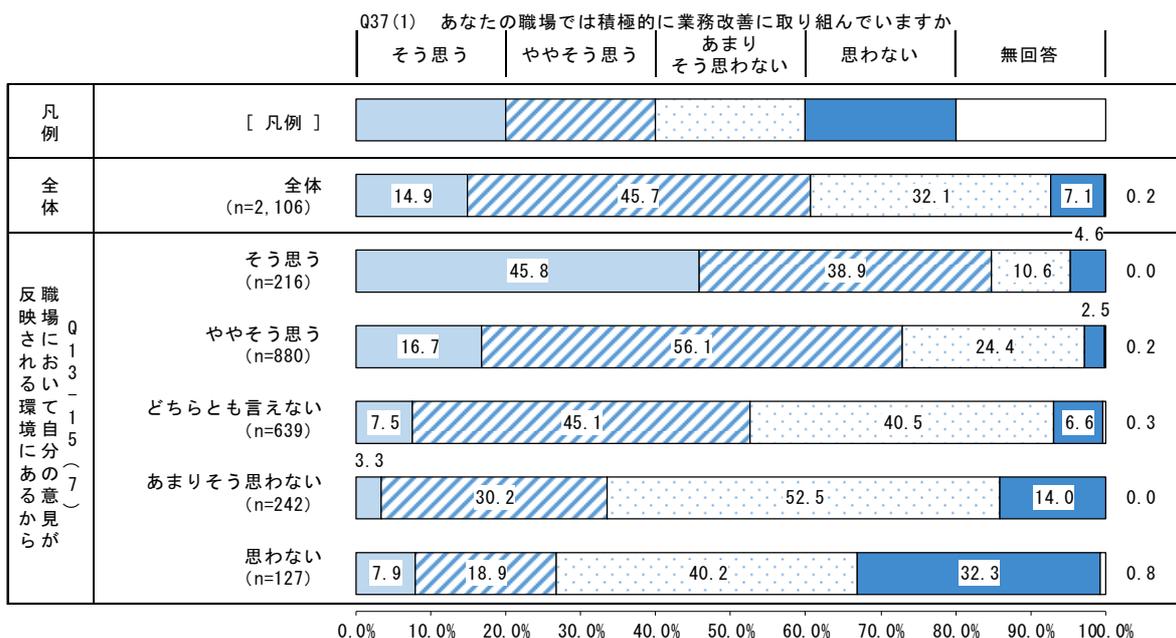


(3) 自分の意見が反映される環境別の業務改善状況の分析

仕事のやりがいを感じる理由として、自分の意見が反映される環境にあるからと思うか別にみると、意見が反映される環境であるほど、職場での業務改善が積極的に行われています。心理的安全性が高く、自分の意見が言える職場ほど、改善活動が活発である可能性があります。

【職場環境の改善状況（業務改善への取組）(Q37(1))

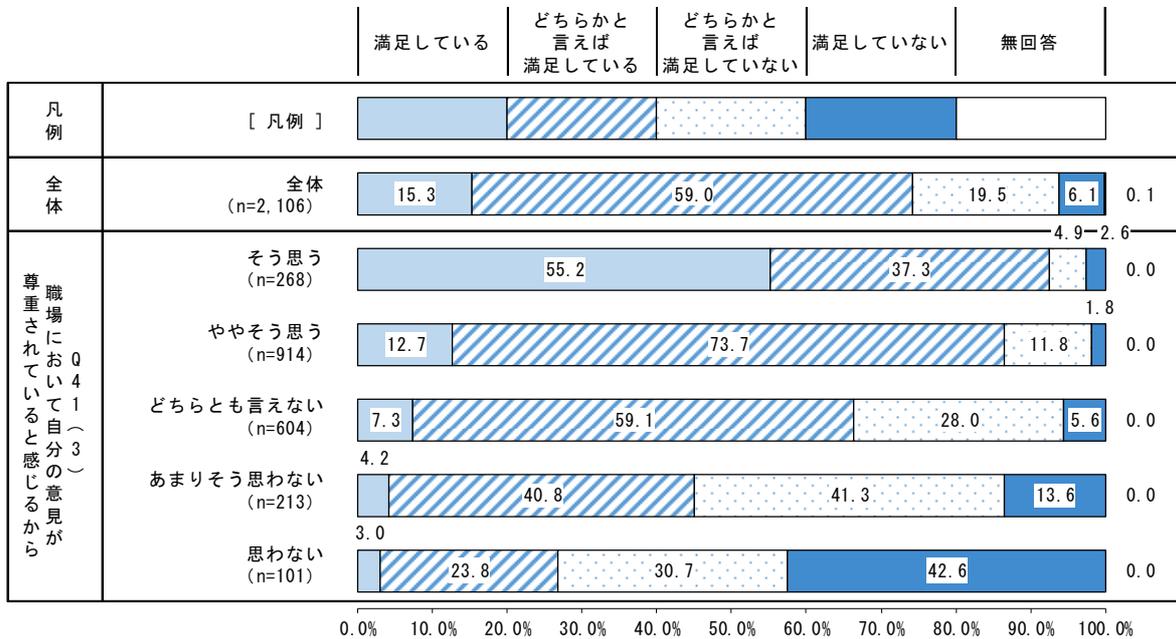
× 職場において自分の意見が反映される環境にあるから(Q13, 14, 15(7))】



(4) 自分の意見が尊重されていると感じる人別の働き方の満足度の分析

職場での満足度の理由として自分の意見が尊重されていると感じる人別にみると、尊重されていると感じている人ほど、満足度が高くなっています。自分の意見が言える職場であることが、職員としての今の働き方の満足度に寄与していると考えられます。

【職場において自分の意見が尊重されていると感じるから(Q41(3)) × 働き方の満足度(Q40)】

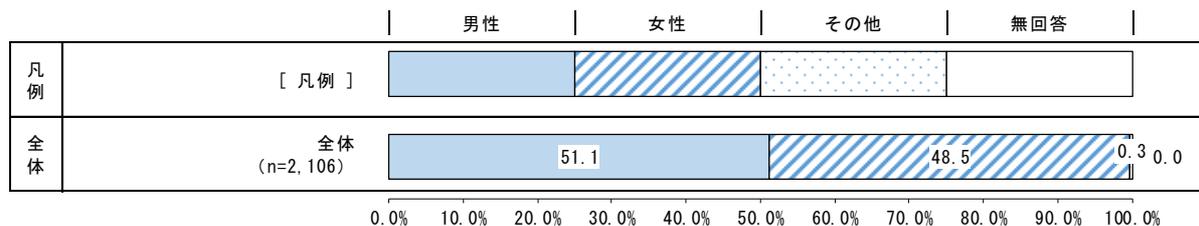


(5) 「職場の心理的安全性」についてのまとめ

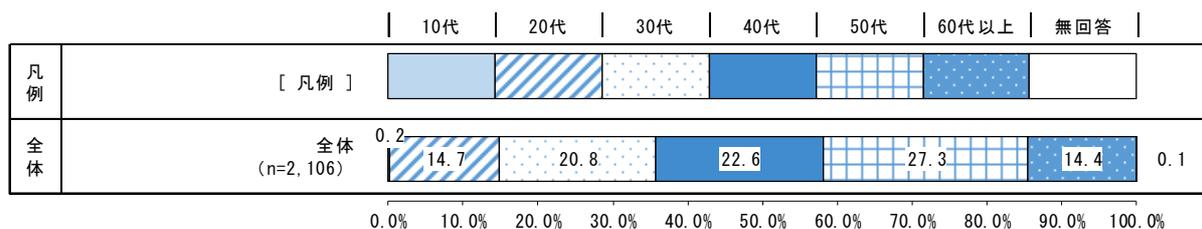
職種（行政・教育）に関わらず、人間関係の良さが満足度の基礎となっている一方で、働き方の満足度や業務改善意欲を引き出すには、意見が尊重されているという実感にあることが示唆されています。特に、管理職による積極的なコミュニケーションや状況把握がなされている職場ほど、職員は「自分の意見が尊重されている」と感じる傾向にあります。このことから、上司の関わり方やマネジメントのあり方が、個々の職員の心理的安全性を左右する要因であると推測されます。

IV 回答者属性

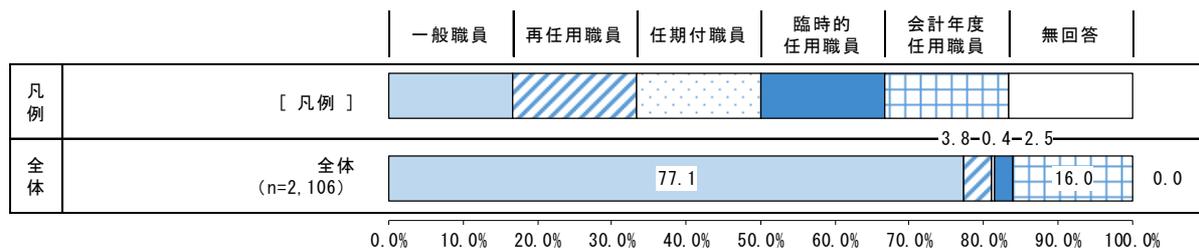
【性別(Q1)】



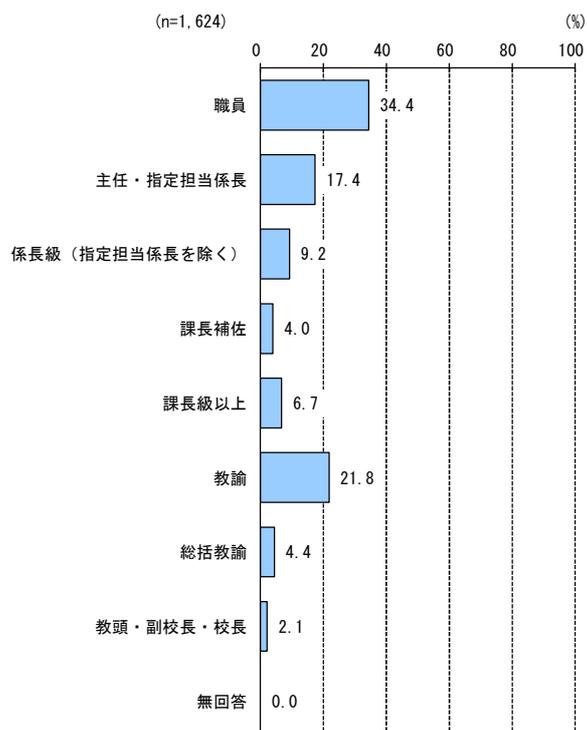
【年代(Q2)】



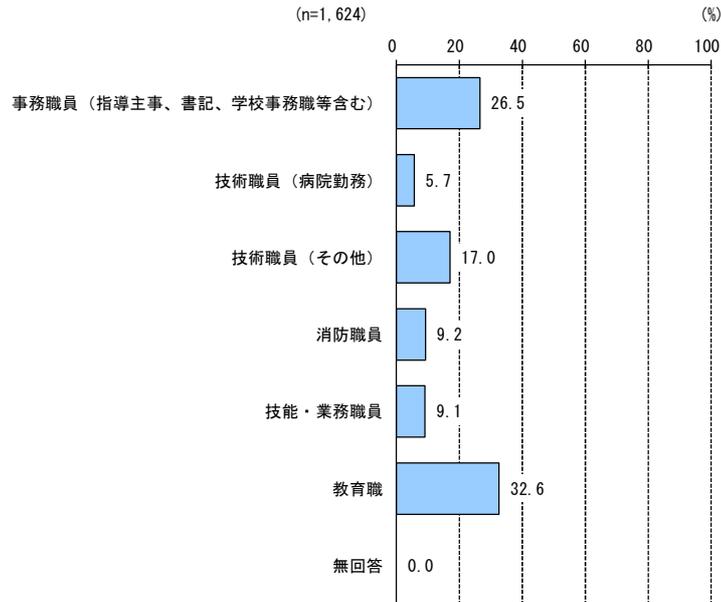
【職員区分(Q3)】



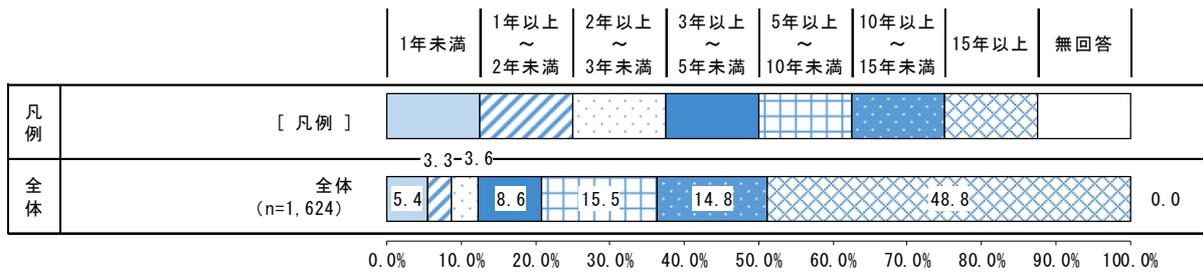
【職位(Q4)】



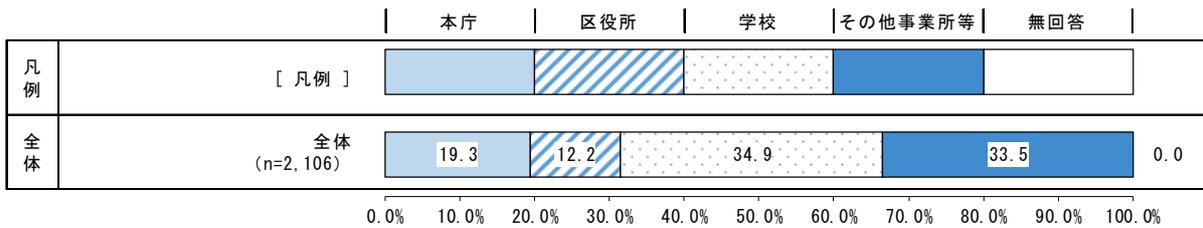
【職名 (Q5)】



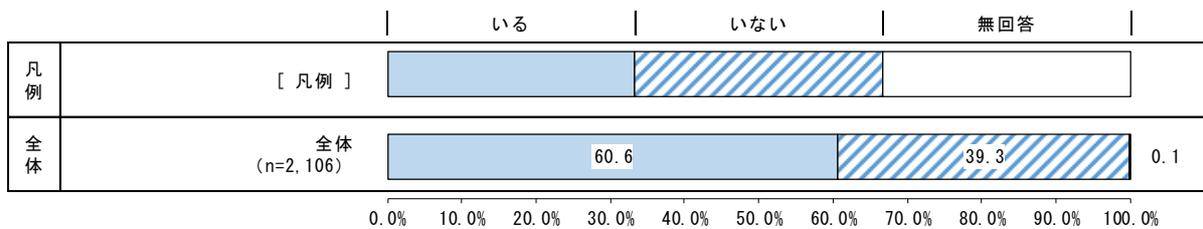
【在籍年数 (Q6)】



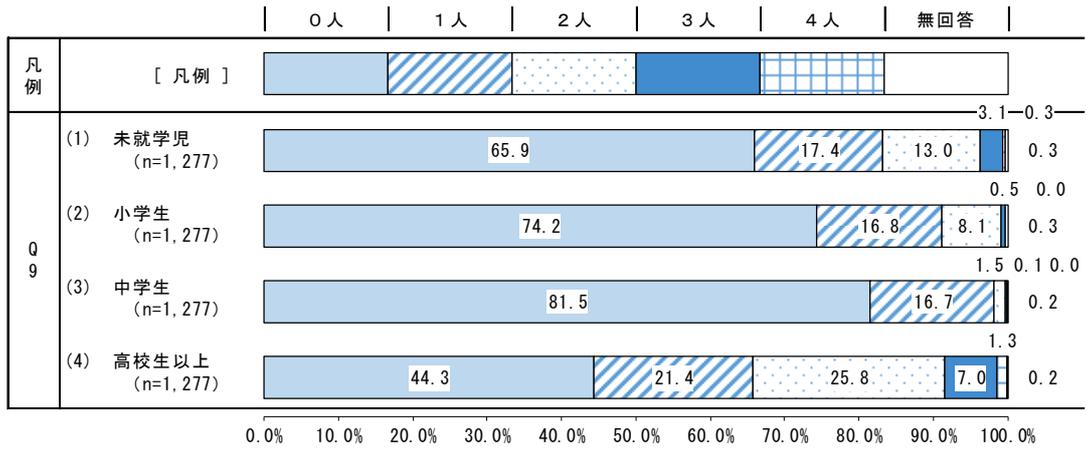
【勤務先 (Q7)】



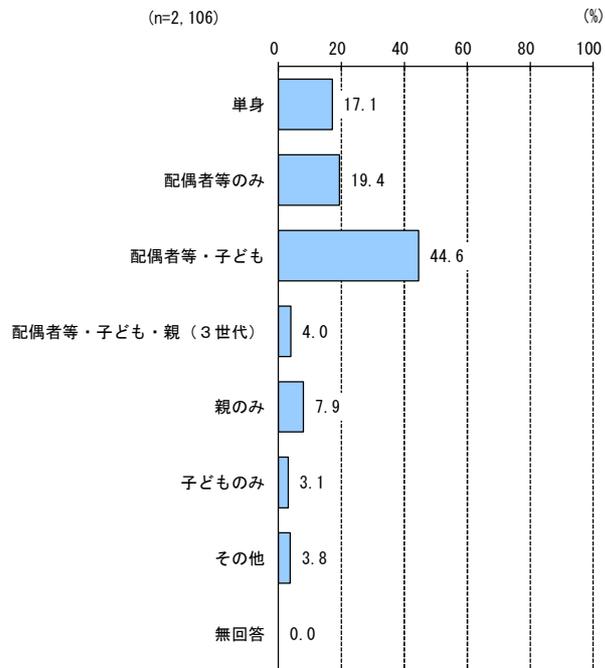
【子どもの有無 (Q8)】



【子どもの人数(Q9)】



【同居人(Q10)】



【勤務状況(Q11)】

