

職員意識調査の結果（速報）について

1 調査概要について

- ・本調査結果（速報）は、職員の仕事や職場に対する意識等、現在実施している人材育成施策等がどの程度根付いているか把握するために実施。
- ・回答者は4, 025名（回答率：60.75%）であるが、概ね事務職員及び消防職員を母集団とした2, 898名分の結果である。
- ・平成23年度にも同様の調査を実施しており、同じ質問については、比較のため、母集団を揃えた上で、結果を併記している。
- ・その他の職種及び本調査の各項目の自由記述については、集計中であり、次回の委員会までに取りまとめ、報告を行う。

（資料2-2 P. 1）

2 調査結果について

- （1）総合満足度（現在の仕事・職場・千葉市役所に総合的にどの程度満足しているか）

満足と回答した者が**44.5%**で、6年前に比べて、**約10ポイント増加**している。

（資料2-2 P. 2を参照）

	平成29年度	平成23年度
満足（7～5と回答した者）	44.5%	35.2%
中間（4と回答した者）	35.5%	37.3%
不満（3～1と回答した者）	19.7%	25.0%
回答なし	0.3%	2.5%

- （2）人材育成・活用の満足度（職員の人材育成と活用は、総合的に考えて、十分行われているか）

約4割の者が、行われていると回答している。（資料2-2 P. 3を参照）

	平成29年度
行われている（5～4と回答した者）	40.3%
どちらともいえない（3と回答した者）	37.4%
行われていない（2～1と回答した者）	21.9%
回答なし	0.4%

- （3）個別項目ごとの職員の意識及び評価

全体的に、**職場風土及び意識・心構え等の意識や評価が相対的に高く、人材育成や人事・労務等**については、**相対的に低い**傾向にある。また、各職員の意識や評価が相対的に**低かった項目（後記「イ」）**は、6年前とほとんど、**変動がなかった。**

（資料2-2 P. 4～8及び資料2-3 「職員意識調査 問3 評価の平均値が低い順」を参照）

ア 各職員の意識又は評価が、他の項目に比して、高かった項目は以下のとおり

55	市民に対し、真摯な対応を心掛けている
18	上司や同僚の仕事に対する態度は、自分の仕事に対するモチベーションに影響を与える
12	自分と同僚・部下との人間関係は良好である
2	現在の自分の仕事の意義・目的は明確である
11	自分と上司との人間関係は良好である

※左欄の数字は、問の項目番号（以下同じ）

イ 各職員の意識又は評価が、他の項目に比して、低かった項目は以下のとおり

40	人事考課は人材育成に役立っている
41	昇任や昇給には実績や能力が的確に反映されている
43	将来はより責任あるポジションに就きたい
36	千葉市が職員に求めている資質や能力は明確である
42	人事異動・配置には、自分の能力や適性が考慮されている

ウ 平成23年度よりも、各職員の意識又は評価が高くなっている項目は以下のとおり

56	千葉市の職員には、尊敬でき、目標となる人物がいる
41	昇任や昇給には実績や能力が的確に反映されている
39	人事考課のしくみや評価基準を理解している
47	上司は部下の健康管理に気を配っている
35	職員研修は仕事に必要な能力の向上に役に立っている

※ただし、「41」は、他の項目に比した意識又は評価では非常に低い（前記「イ」）

エ 平成23年度よりも、各職員の意識又は評価が低くなっている項目は以下のとおり

7	自分の仕事の目標（何を、いつまでに、どの程度まで達成するか）について、上司と共有できている
6	職場の仕事の目標（何を、いつまでに、どの程度まで達成するか）は職場内で共有されている
45	現在の仕事内容は勤務時間に見合うものである
2	現在の自分の仕事の意義・目的は明確である
29	千葉市では学習する機会や人材育成に関する制度は整っている

※ただし、「2」は、他の項目に比した意識又は評価では非常に高い（前記「ア」）

(4) 人材育成のために特に力を入れるべきだと考えること（資料2-2 P. 9を参照）

人材育成のために特に力を入れるべきだと考えることで、多かった回答は以下のとおり

4	適切な評価
1	職場での能力開発のための指導・育成の定着・活性化
5	人材育成に重点をおいた異動・配置
7	目標となる上司・先輩の存在
14	仕事を早く終え、自己啓発に取り組める雰囲気づくり

【(5)～(8)については、管理職・監督職（主査級以上）のみ回答】

(5) 部下の育成を十分に行うことができていると思うか（資料2-2 P. 10を参照）

ア **約6割の者**がそう思う（4～3と回答した者）と回答している。

部下の育成を十分に行うことができていると思いますか？	
4. そう思う	4.5%
3. まあそう思う	58.3%
2. あまりそう思わない	34.2%
1. そう思わない	2.9%

イ 部下の育成を十分に行うことができていない（2～1）と回答した者の、その理由で多かったものは以下のとおり

1	仕事が多く、時間がない
5	育成に取り組んでいるが、部下の反応が薄い
3	育成方法がわからない、自信がない

(6) 組織の運営及び職員の育成指導(以下、「マネジメント」という。)にあたって不安は感じるか（資料2-2 P. 11を参照）

ア **約7割の者**が不安を感じる（4～3と回答した者）と回答している。

組織の運営及び職員の育成指導(以下、「マネジメント」という。)にあたって不安は感じますか？	
4. 常に感じている	18.2%
3. 時々感じる	52.3%
2. あまり感じない	28.0%
1. 感じない	1.6%

イ マネジメントに不安を感じると回答した者の、どのような不安があるかについて、多かった回答は以下のとおり

3	所属職員の人数の多さ、少なさ
8	部下の育成
1	所属の業務の困難さ

(7) マネジメントを行う上で、不安を感じた時の対処方法（資料2-2 P. 12を参照）

マネジメントを行う上で、不安を感じた時の対処方法で多かった回答は以下のとおり

2	上司や同僚にアドバイスを求めたり、経験談を聞く
1	上司や同僚が実践している（していた）マネジメント手法を参考にする
7	自身の経験を参考に対処する

(8) マネジメントを行う上で、必要な支援（資料2-2 P. 12を参照）

マネジメントを行う上で、必要な支援として、多かった回答は以下のとおり

2	同じ職位の職員との情報交換の場の提供
1	マネジメントの手法に役立つ研修の実施
3	上位の職位の職員からのアドバイス