

平成 29 年度職員意識調査の集計結果について

1 調査概要について（P. 1 を参照）

- (1) 本調査は、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。
- (2) 回答者は 4, 026 名（回答率：60.8%）

2 調査結果について

- (1) 問 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 **42.1%**（P. 2 を参照）

満足（7～5と回答した者）	1,692名	42.1%
中間（4と回答した者）	1,488名	37.0%
不満（3～1と回答した者）	832名	20.7%
回答なし	9名	0.2%
評価の平均値	4.35	

- (2) 問 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。（P. 5 を参照）

行われている（5～4（満足）と回答した者）	1,533名	38.1%
どちらともいえない（3（中間）と回答した者）	1,640名	40.8%
行われていない（2～1（不満）と回答した者）	833名	20.7%
回答なし	15名	0.4%
評価の平均値	3.18	

- (3) 問 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**に関する設問に対して**肯定的な回答が多く**、**人材育成や人事・労務**に関する設問に対しては**肯定的な回答が少ない**傾向にある。（P. 8～65 を参照）

ア 肯定的な回答が多かった項目は以下のとおり

問3-55	市民に対し、真摯な対応を心掛けている（P64）	96.4%
問3-12	自分と同僚・部下との人間関係は良好である（P21）	90.4%
問3-2	現在の自分の仕事の意義・目的は明確である（P11）	88.0%
問3-11	自分と上司との人間関係は良好である（P20）	87.3%
問3-18	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（P27）	87.2%

※右欄の数字は、回答に占める肯定層の割合（以下同じ）

イ、肯定的な回答が少なかった項目は以下のとおり

問3-40	人事考課は人材育成に役立っている（P49）	42.4%
問3-43	将来はより責任あるポジションに就きたい（P52）	44.1%
問3-41	昇任や昇給には実績や能力が的確に反映されている（P50）	49.0%
問3-36	千葉市が職員に求めている資質や能力は明確である（P45）	54.9%
問3-42	人事異動・配置には、自分の能力や適性が考慮されている（P51）	56.3%

(4) 問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 (P. 66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として、多かった回答は以下のとおり

1	職場での能力開発のための指導・育成の定着・活性化	13.2%
4	適切な評価	13.0%
5	人材育成に重点をおいた異動・配置	10.5%
7	目標となる上司・先輩の存在	10.5%
14	仕事を早く終え、自己啓発に取り組みめる雰囲気づくり	9.4%

【(5)～(8)については、管理職・監督職(主査級以上)のみ回答】

(5) 問5__部下の育成を十分に行うことができていると思うか (P. 68を参照)

ア 問5-1 **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。

4.	そう思う	4.0%
3.	まあそう思う	58.1%
2.	あまりそう思わない	35.0%
1.	そう思わない	2.9%

イ 問5-2 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、その理由として多かった回答は以下のとおり (P. 70を参照)

1	仕事が多く、時間がない	37.6%
5	育成に取り組んでいるが、部下の反応が薄い	22.8%
3	育成方法がわからない、自信がない	15.5%

(6) 問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。)にあたって不安を感じるか (P. 71を参照)

ア 問6-1 **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。

4.	常に感じている	18.1%
3.	時々感じる	53.2%
2.	あまり感じない	27.1%
1.	感じない	1.6%

イ 問6-2 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 (P. 73を参照)

3	所属職員の人数の多さ、少なさ	16.0%
8	部下の育成	15.3%
1	所属の業務の困難さ	13.2%

(7) 問7__マネジメントを行う上で、不安を感じた時の対処方法 (P. 74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	30.0%
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	21.0%
7	自身の経験を参考に対処する	14.9%

(8) 問8_マネジメントを行う上で、必要な支援（P. 75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	36.6%
1	マネジメントの手法に役立つ研修の実施	23.5%
3	上位の職位の職員からのアドバイス	20.2%

(9) 問9_千葉市の人材育成、人事制度、組織風土等についての意見・要望等（P. 76を参照）

千葉市の人材育成等についての自由記述における総意見数は、994件であった。

多かった意見は以下のとおり

1	人事考課制度に疑問がある、適正・公平とは思えない	54件
2	意向・能力に配慮した配置・昇格をしてほしい	36件
3	研修の質的向上、機会・定員増加が必要	34件
4	（人員不足により）研修、人材育成、自己研鑽に対応できない	29件
5	上司・部下・同僚間のコミュニケーションが円滑な組織を作る	22件

3 委員会意見について

(1) 管理職（教える側）と職員（教えられる側）のギャップについて【加瀬委員・細田委員】

全体的に管理職と職員の意識の差異（ギャップ）が見られる。（平均で8.5ポイント管理職の肯定的な回答は多い。）もっとも大きく差が出た質問項目は、問3-39【P. 48】：「人事考課のしくみや評価基準を理解している」で約34ポイントの差があり、次点で問3-6【P. 15】：「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）は明確である」で約18ポイントの差が出ている。

なお、ほとんどの項目で、管理職の方が肯定的な回答が多かったが、問3-46【P. 55】：「各種休暇は満足いくレベルで取得できている」の項目では、管理職の方が約14ポイント否定的な回答が多く、職位が上がるにつれて、休暇の取得に不満が出ている。

(2) 上司が部下の面倒を昔ほど見なくなっている。【押元副会長・芳賀委員】

問3-11、12【P. 20, 21】から、各人間関係については、概ね良好と回答している職員が約90%となっているが、問3-33【P. 42】では、「自身の市職員としての成長にもつながる、能力開発、強み・弱み等のアドバイス」については、約40%が十分にもらえていないとの回答があり、問6-2【P. 73】からも、「マネジメントにあたって部下の育成に不安」と回答した職員が約15%であることから、役職に応じたマネジメントの不足が懸念される。

(3) 業務改革を進めていく風土【芳賀委員】

問3-52【P. 61】から、「千葉市役所の改革・改善を意識して業務に取り組んでいない」と回答した方が約35%おり、他の項目と比較して、肯定的な回答は少なかったため、千葉市では改革を進めていくような組織風土が定着していないことが懸念される。

(4) 女性の管理職について【藤原委員】

問3-43【P. 52】から「将来はより責任のあるポジションに就きたい」と回答した職員は、約44パーセントで、全体的にも肯定層は少ないが、女性については25%となっており、女性が管理職を希望しないという課題が千葉市でも見受けられる。