

職員アンケート結果資料

1 目的

本アンケートは、区や区職員が抱える課題等を把握することを目的として実施した。調査結果については、職員育成基本方針改定の参考とする。

2 調査実施期間

令和5年9月13日(水)～令和5年10月31日(火)

3 調査対象

全職員(再任用・再雇用・任期付・会計年度任用職員を含む。)

4 アンケート実施方法

LogoフォームによるWeb形式匿名アンケート

職員ポータル及び各個人メールへの通知

5 職員数及び回答状況

	職員数	回収数	回収率
正規職員	2092	992	47.4%
会計年度任用職員	1939	379	19.5%
計	4031	1371	34.0%

【担当】総務部職員課職員育成担当

職員アンケート結果資料

1 あなたの年齢についてお答えください。

	回答数	構成比	職員数	回答率
19歳以下	0	0%	3	0.0%
20～24歳	124	9.0%	270	45.9%
25～29歳	208	15.2%	446	46.6%
30～34歳	153	11.2%	383	39.9%
35～39歳	155	11.3%	381	40.7%
40～44歳	88	6.4%	279	31.5%
45～49歳	105	7.7%	319	32.9%
50～54歳	169	12.3%	485	34.8%
55～59歳	166	12.1%	494	33.6%
60歳以上	203	14.8%	971	20.9%
全体	1371	100%	4031	34.0%

調査結果概要

- 回答率が最も高いのは「25～29歳」の46.6%。次いで、「20～24歳」の45.9%が高かった。
- 令和2年度の同アンケートに比べ、全体の回答率が11.2ポイント増加していた。

2 あなたの性別についてお答えください。

	回答数	構成比	職員数	回答率
全体	1371	—	4031	34.0%
男	417	30.4%	1259	33.1%
女	903	65.9%	2772	32.6%
無回答	51	3.7%	—	—

- 正規職員・会計年度職員合計で女性の回答が903件、男性の回答が417件集まった。ただし、全体の数字に占める回答者数の割合は、男性が33.1%、女性が32.6%と、男性の方が0.5ポイント高かった。

3 あなたの職種について、お答えください。

	回答数	構成比
事務系（一般事務・法務）	665	48.5%
福祉系（福祉・保育士・児童指導・心理）	430	31.4%
一般技術系（土木造園・建築・機械・電気・衛生監視・学芸研究）	118	8.6%
医療技術系（医師・検査技師・栄養士・保健師・看護師等）	62	4.5%
技能・業務系（技能Ⅰ～技能Ⅵ・業務）	72	5.3%
教育系（指導主事等）	18	1.3%
無回答	6	0.4%

■ 事務系（一般事務・法務）

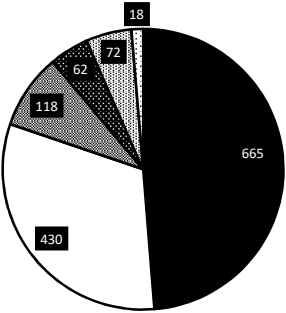
□ 福祉系（福祉・保育士・児童指導・心理）

■ 一般技術系（土木造園・建築・機械・電気・衛生監視・学芸研究）

■ 医療技術系（医師・検査技師・栄養士・保健師・看護師等）

■ 技能・業務系（技能Ⅰ～技能Ⅵ・業務）

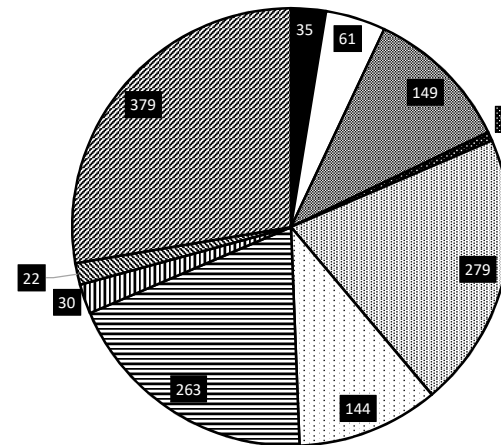
□ 教育系（指導主事等）



4 あなたの職層について、お答えください。

	回答数	構成比
管理職	35	2.6%
課長補佐	61	4.4%
係長職（主査を含む。）	149	10.9%
技能長・統括技能長	9	0.7%
主任・技能主任	279	20.4%
係員（5年目以上）	144	10.5%
係員（1～4年目）	263	19.2%
再任用（フル・短時間）・再雇用職員	30	2.2%
任期付職員（管理職除く。）	22	1.6%
会計年度任用職員	379	27.6%

- 管理職
- 課長補佐
- 係長職（主査を含む。）
- 技能長・統括技能長
- 主任・技能主任
- 係員（5年目以上）
- 係員（1～4年目）
- 再任用（フル・短時間）・再雇用職員
- 任期付職員（管理職除く。）
- 会計年度任用職員



5 文京区職員としてどのような資質・能力を備えるべきだと思いますか。

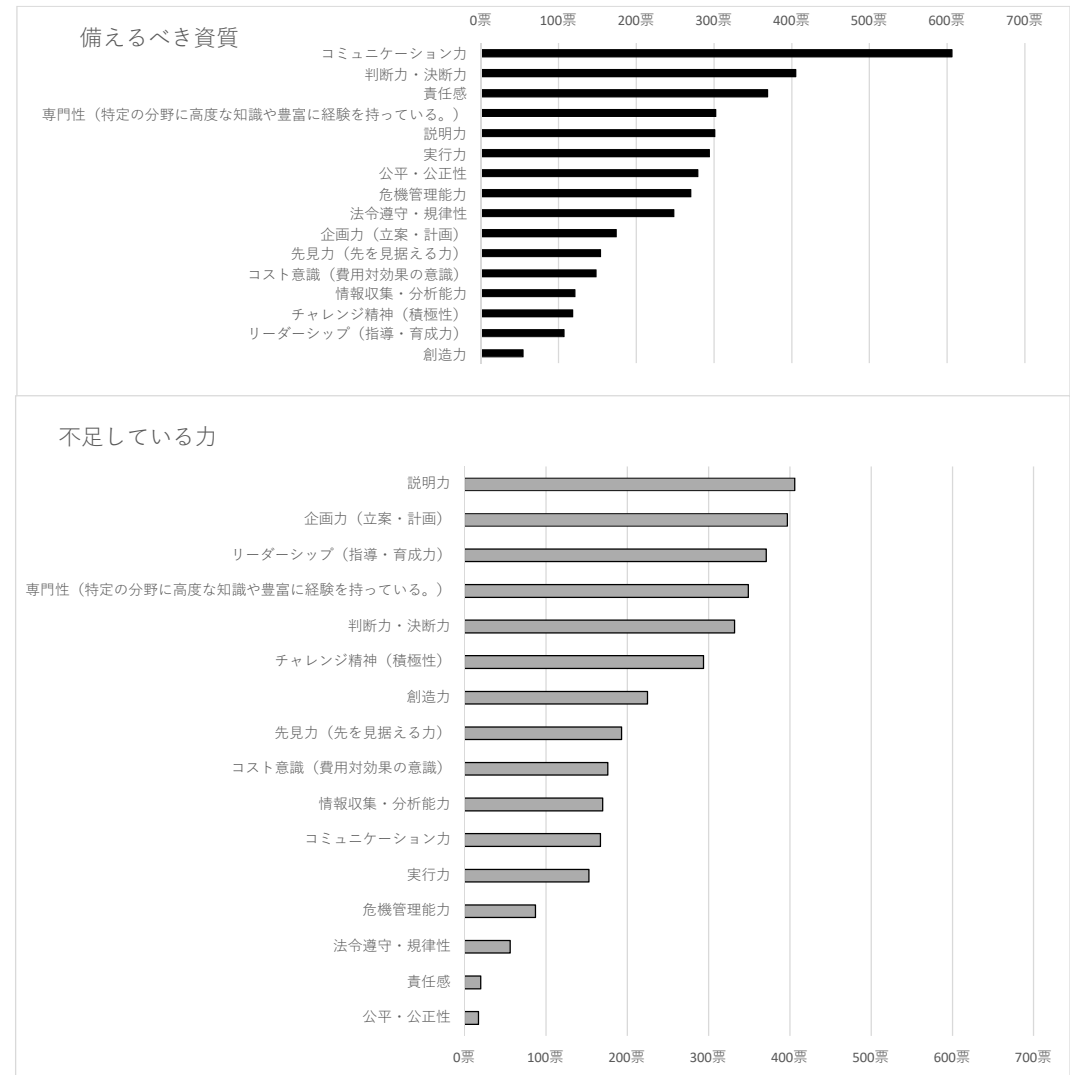
6 自身に不足している力はどのようなものだと思いますか。（回答3つまで）

（項目は備えるべき資質の降順です）

	備えるべき資質	構成比	不足している力	構成比
コミュニケーション力	606票	44.2%	167票	12.2%
判断力・決断力	405票	29.5%	332票	24.2%
責任感	369票	26.9%	20票	1.5%
専門性（特定の分野に高度な知識や豊富に経験を持っている。）	302票	22.0%	349票	25.5%
説明力	301票	22.0%	406票	29.6%
実行力	294票	21.4%	153票	11.2%
公平・公正性	279票	20.4%	17票	1.2%
危機管理能力	270票	19.7%	87票	6.3%
法令遵守・規律性	248票	18.1%	56票	4.1%
企画力（立案・計画）	174票	12.7%	397票	29.0%
先見力（先を見据える力）	154票	11.2%	193票	14.1%
コスト意識（費用対効果の意識）	148票	10.8%	176票	12.8%
情報収集・分析能力	121票	8.8%	170票	12.4%
チャレンジ精神（積極性）	118票	8.6%	294票	21.4%
リーダーシップ（指導・育成力）	107票	7.8%	371票	27.1%
創造力	54票	3.9%	225票	16.4%

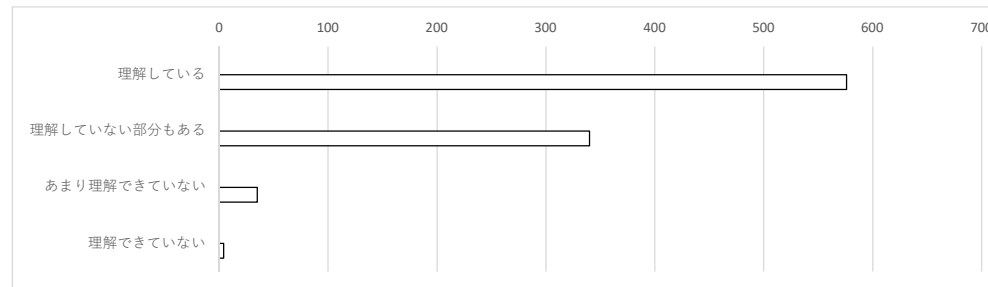
調査結果概要

→文京区職員として備えるべき資質は、上位から「コミュニケーション力」「判断力・決断力」「責任感」であるのに対し、自身に不足していると考える力は「説明力」「企画力（立案・計画）」「リーダーシップ（指導・育成力）」であった。



7 あなたは、現在の職層に求められる役割を理解していますか。（正規職員のみ回答）

	回答数	構成比
理解している	576	60.3%
理解していない部分もある	340	35.6%
あまり理解できていない	35	3.7%
理解できていない	4	0.4%
回答数	955	-



職層別（票数/構成比）

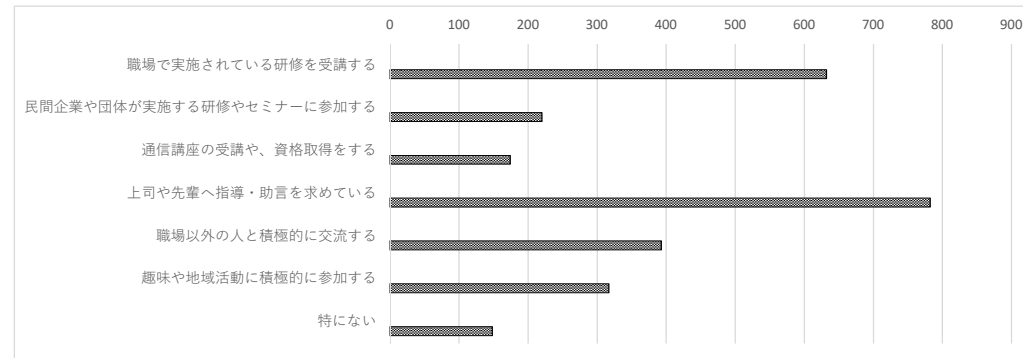
	理解している		理解していない部分もある		あまり理解できていない		理解できていない	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
管理職	28	84.8%	5	15.2%	0	0.0%	0	0.0%
課長補佐	45	76.3%	14	23.7%	0	0.0%	0	0.0%
係長職（主査を含む。）	97	65.5%	46	31.1%	4	2.7%	1	0.7%
技能長・統括技能長	8	88.9%	1	11.1%	0	0.0%	0	0.0%
主任・技能主任	183	66.1%	82	29.6%	12	4.3%	0	0.0%
係員（5年目以上）	79	54.9%	59	41.0%	4	2.8%	2	1.4%
係員（1～4年目）	115	44.4%	129	49.8%	14	5.4%	1	0.4%
再任用（フル・短時間）	13	86.7%	2	13.3%	0	0.0%	0	0.0%
任期付職員（管理職除く。）	8	72.7%	2	18.2%	1	9.1%	0	0.0%

調査結果概要

- ➡令和2年度に実施した同内容のアンケート回答に比べて、「理解している」は6.9ポイント、「理解していない部分もある」は7.7ポイント増。「あまり理解できていない」は1.9ポイント、「理解できていない」は0.2ポイントの減となり、全体として理解度が向上している。
- ➡「理解している」「理解していない部分もある」を合計すると、回答者のうち95.9%は自身の職層に求められる役割を概ね理解していると言える。
- ➡「理解している」の回答構成比が最も高いのは「技能長・統括技能長」の88.9%、次いで「再任用（フル・短時間）」の86.7%、「管理職」の84.8%。職務経歴が長いほど理解度が高い傾向にあると言える。

8 あなたは、自身の能力開発のために積極的に行っていることはありますか？（複数回答可）

	回答数
職場で実施されている研修を受講する	632
民間企業や団体が実施する研修やセミナーに参加する	220
通信講座の受講や、資格取得をする	174
上司や先輩へ指導・助言を求めている	782
職場以外の人と積極的に交流する	393
趣味や地域活動に積極的に参加する	317
特にない	148



	職場で実施されている研修を受講する		民間企業や団体が実施する研修やセミナーに参加する		通信講座の受講や、資格取得をする		上司や先輩へ指導・助言を求めている		職場以外の人と積極的に交流する		趣味や地域活動に積極的に参加する		特にない	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
管理職	10	14.5%	8	11.6%	5	7.2%	13	18.8%	21	30.4%	10	14.5%	2	2.9%
課長補佐	24	18.6%	19	14.7%	6	4.7%	26	20.2%	28	21.7%	14	10.9%	12	9.3%
係長職（主査を含む。）	79	26.4%	37	12.4%	21	7.0%	76	25.4%	38	12.7%	30	10.0%	18	6.0%
技能長・統括技能長	3	21.4%	0	0.0%	0	0.0%	3	21.4%	3	21.4%	4	28.6%	1	7.1%
主任・技能主任	142	27.3%	35	6.7%	32	6.2%	148	28.5%	67	12.9%	56	10.8%	40	7.7%
係員（5年目以上）	76	26.7%	20	7.0%	15	5.3%	93	32.6%	35	12.3%	30	10.5%	16	5.6%
係員（1～4年目）	169	29.9%	38	6.7%	31	5.5%	191	33.7%	66	11.7%	60	10.6%	11	1.9%
再任用・再雇用職員	5	9.4%	6	11.3%	3	5.7%	13	24.5%	8	15.1%	10	18.9%	8	15.1%
任期付職員（管理職除く。）	17	31.5%	4	7.4%	5	9.3%	13	24.1%	8	14.8%	6	11.1%	1	1.9%
会計年度任用職員	107	15.8%	53	7.8%	56	8.3%	206	30.4%	119	17.6%	97	14.3%	39	5.8%

調査結果概要

→「上司や先輩へ指導・助言を求めている」の回答数が最も多い。次いで「職場で実施されている研修を受講する」「職場以外の人と積極的に交流する」の順であった。

9 あなたは仕事を通じた後輩職員や部下の育成について、どのように考えていますか。

	回答数	構成比	理由・備考（抜粋）
後輩や部下の育成を意識し、計画的・日常的に実行している	145	10.7%	・自分のキャリアや立場から当たり前に自然に行っている。職場内コミュニケーションの一部でもあると思う。 ・職務と考えているため ・部下を育てないと仕事が伝わらない。コミュニケーションをこちらから積極的に取らないと、仕事や事務が伝わらない。
後輩や部下の育成を意識し、必要に応じて実行している	569	42.2%	・仕事を進める中で、後輩に対して色々教えているが、計画的には実行できていない。 ・後輩職員のペースやタイミングがあるので、計画的に行うのではなく必要に応じて行ったほうが良いと感じているから。 ・見て、学んで、考えてを若手職員が気づいて行動して欲しいので必要と感じた時だけにしている。
後輩や部下の育成は意識しているが、あまり実行できていない	255	18.9%	・業務と並行して他者を育成できるほどの能力がない。 ・自分自身の仕事で精一杯で、手が回らないことが多い。 ・伝え方、伝わり方が分からない。適切な指導方法が分からない。
後輩や部下を育成する意識はほとんどない	68	5.0%	・自分のことで手一杯で余裕を持てず、後輩を育成する自信もないため。 ・係長職以上の職務だから。
後輩や部下を持った経験がない	312	23.1%	（係員1～4年目、会計年度任用職員、任期付き職員が票数の94%） ・今の職層の位置では、職員育成の立場で人に教える経験がないから。 ・今後、後輩や部を持つことがあれば、意識して実行したいと思う。

職種別

	計画的・日常的に実行している		必要に応じて実行している		意識しているがあまり実行できていない		意識はほとんどない		後輩や部下を持った経験がない	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
事務系（一般事務・法務）	73	11.1%	292	44.3%	120	18.2%	25	3.8%	149	22.6%
福祉系（福祉・保育士・児童指導・心理）	39	9.3%	155	37.0%	92	22.0%	28	6.7%	105	25.1%
一般技術系（土木造園・建築・機械・電気・衛生監視・学芸研究）	15	12.7%	54	45.8%	23	19.5%	7	5.9%	19	16.1%
医療技術系（医師・検査技師・栄養士・保健師・看護師等）	6	9.7%	28	45.2%	10	16.1%	2	3.2%	16	25.8%
技能・業務系（技能Ⅰ～技能Ⅵ・業務）	8	11.6%	33	47.8%	9	13.0%	6	8.7%	13	18.8%
教育系（指導主事等）	4	23.5%	6	35.3%	0	0.0%	0	0.0%	7	41.2%

調査結果概要

→全体の回答で最も多かったのは「後輩や部下の育成を意識し、必要に応じて実行している」だった。

→「後輩や部下の育成を意識し、計画的・日常的に実行している」と「後輩や部下の育成を意識し、必要に応じて実行している」の割合を合計すると52.9%となり、半数以上の職員が後輩や部下の育成を意識している。

10 あなたが所属する係には、仕事を教え合い、人を育てる意識があると感じますか。

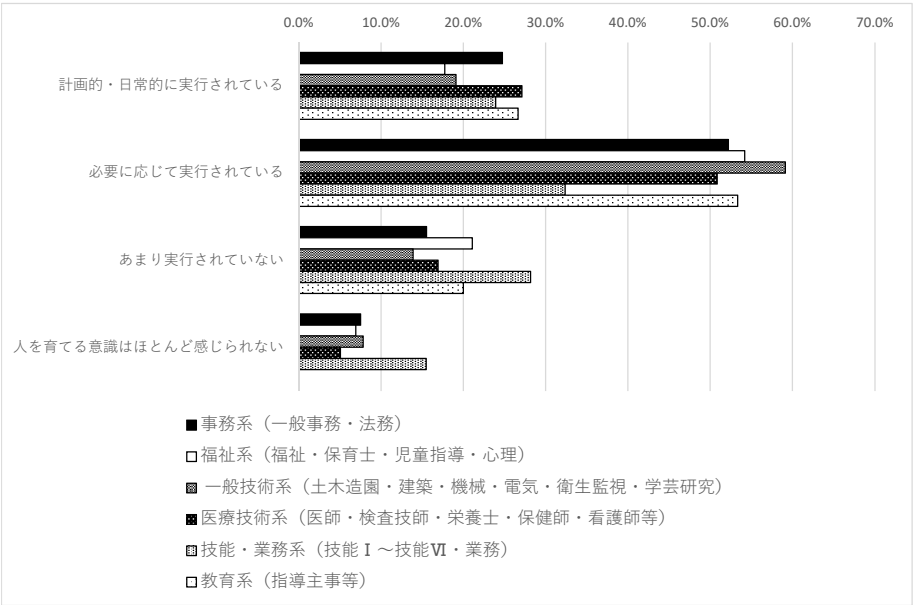
職員アンケート結果資料	回答数	構成比	理由・備考（抜粋）
仕事を教え合い、人を育てる意識があり、計画的・日常的に実行されている	291	22.0%	・若手が経験できるように配慮されているし、相談などしやすい環境だと感じる。 ・専門性の高い仕事をする部署なので、経験のある職員が経験の浅い職員に仕事を教え、助け合う環境にある。 ・積極的に職員同士で反省改善等を話している。
仕事を教え合い、人を育てる意識があり、必要に応じて実行されている	690	52.3%	・仕事を進める上で、教え合いはしているが、その場、その場であり、計画的とは言えない。 ・問題があれば、改善しようと、いろいろな職員の意見を上司が聞き取りしている。
仕事を教え合い、人を育てる意識はあるが、あまり実行されていない	238	18.0%	・全体で人手不足のため、フォローをしあっている結果、みんなが余裕がないため、育てるまでいけているのかわからない。 ・教えあう意識はあると思うが、相手が何をわからないと感じているのか、どの程度丁寧な説明が必要なのかを正確に把握できずにいる。 ・各職員が担当業務で手一杯となっており、人材育成に時間を割く余裕がないように見える。
仕事を教え合い、人を育てる意識はほとんど感じられない	101	7.7%	・更新されていない何年も前のマニュアルを使用しており、口頭での説明で済ませる職員が多いため ・業務が忙しく、そういった時間が作りづらい。また、「知っていて当然、出来て当然」という雰囲気の一部にあるため。

職種別

	計画的・日常的に実行されている		必要に応じて実行されている		あまり実行されていない		人を育てる意識はほとんど感じられない	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
事務系（一般事務・法務）	158	24.8%	333	52.2%	99	15.5%	48	7.5%
福祉系（福祉・保育士・児童指導・心理）	74	17.7%	226	54.2%	88	21.1%	29	7.0%
一般技術系（土木造園・建築・機械・電気・衛生監視・学芸研究）	22	19.1%	68	59.1%	16	13.9%	9	7.8%
医療技術系（医師・検査技師・栄養士・保健師・看護師等）	16	27.1%	30	50.8%	10	16.9%	3	5.1%
技能・業務系（技能Ⅰ～技能Ⅵ・業務）	17	23.9%	23	32.4%	20	28.2%	11	15.5%
教育系（指導主事等）	4	26.7%	8	53.3%	3	20.0%	0	0.0%
								100.0%

調査結果概要

→全職種で「必要に応じて実行されている」が最も大きい構成比を占める。



11 あなたの職場は、コミュニケーションが十分にとれており、風通しがいい職場だと感じますか。

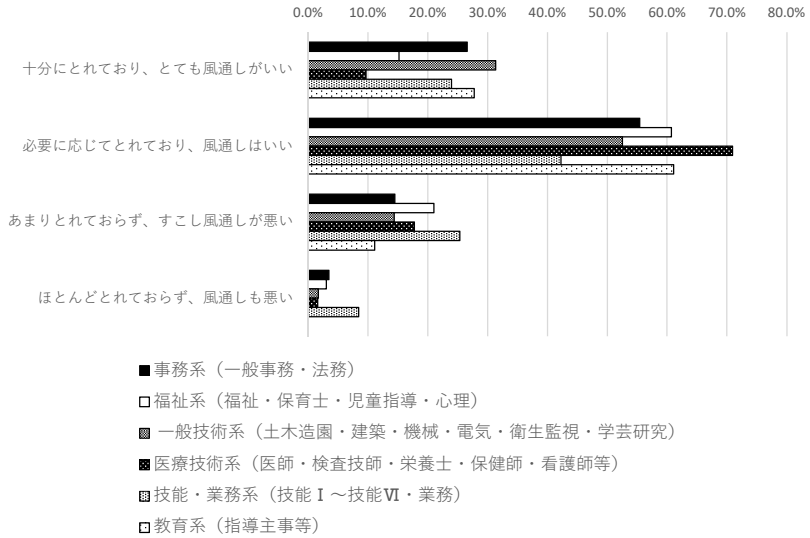
	回答数	構成比	理由・備考（抜粋）
コミュニケーションが十分にとれており、とても風通しがいいと感じる	306	22.4%	・相談しやすい雰囲気があるし、フォロー体制を整えることが基本の姿勢になっている。 ・分からなかったらすぐに聞け、新たなやり方を提案しても嫌がられたり「これでずっとやってきたから」とはねられたりしないから。 ・疑問点や課題等は課内で共有し、解決策の検討等を行っているため。
必要に応じてコミュニケーションはとれており、風通しはいいと感じる	778	57.0%	・職員同士の会話が頻繁に行われている。報告したことを聞いていない職員に伝える工夫をしている。 ・それぞれが良好な関係を築こうとしていて、良い関係でいられている。 ・係内の仲は良好であるが、課内の仲についてはばらつきがあると感じている。
コミュニケーションがあまりとれておらず、すこし風通しが悪いと感じる	236	17.3%	・係長など上の方が部下の悪口を人がいる前で言うため、萎縮してしまっている。また、休みが取りにくく理由を聞かれる。 ・必要な情報が係員レベルまで降りてこないことが多い。 ・同じ課内であっても仕事の押し付け合い、縦割り行政を感じる。
コミュニケーションはほとんどとれておらず、風通しも悪いと感じる	45	3.3%	・正規、会計年度任用職員間でコミュニケーションを取る場がない。所内会議は正規だけで集まり、会議内容を会計年度任用職員には知らされない。 ・仕事を振られたくない（話しかけられたくない）という空気感がある。 ・担当業務以外の進捗状況が分からない。自分の業務も係内で共有できていない。

職種別

	十分にとれており、とても風通しがいい		必要に応じてとれており、風通しはいい		あまりとれておらず、すこし風通しが悪い		ほとんどとれておらず、風通しも悪い	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
事務系（一般事務・法務）	176	26.6%	367	55.4%	96	14.5%	23	3.5%
福祉系（福祉・保育士・児童指導・心理）	65	15.2%	260	60.7%	90	21.0%	13	3.0%
一般技術系（土木造園・建築・機械・電気・衛生監視・学芸研	37	31.4%	62	52.5%	17	14.4%	2	1.7%
医療技術系（医師・検査技師・栄養士・保健師・看護師等）	6	9.7%	44	71.0%	11	17.7%	1	1.6%
技能・業務系（技能Ⅰ～技能Ⅵ・業務）	17	23.9%	30	42.3%	18	25.4%	6	8.5%
教育系（指導主事等）	5	27.8%	11	61.1%	2	11.1%	0	0.0%

調査結果概要

⇒全体で8割近くの回答者が、「コミュニケーションが十分にとれており、とても風通しがいいと感じる」または「必要に応じてコミュニケーションはとれており、風通しはいいと感じる」と答えている。



12 あなたが職員研修体制に求めるものを選択してください。（複数回答可）

	回答数	その他内訳（抜粋）	
eラーニング研修の充実	290	・行政職員としての基本的姿勢や考え方の醸成（他1件） ・社会人としての基礎・マナー研修（他4件） ・係長級以上の職層への研修の充実（他3件） ・会計年度任用職員が受講できる研修の充実及び周知の徹底（他7件） ・OJTへの具体的支援（他2件） ・現在の職務に直結する実務的なスキルアップ研修（他5件） ・研修を受講する職員以外の周囲の職員へのフォロー体制の強化（他1件） ・他部署へのインターン・他業種の体験（他1件） ・モチベーションアップ等の意識改革系研修（他3件） ・不要な研修の廃止（他7件） ・事務職に対するOA研修の必修化	・障害を持つ職員同士の交流 ・コミュニケーション系研修の充実 ・集合研修の充実 ・危機管理能力育成 ・他職種との交流 ・地域課題への取組報告 ・区役所特化の窓口研修 ・外部研修受講への助成 ・マニュアル研修 ・ハラスメント加害者向け研修
職種ごと（福祉系、技能・技術系）の専門研修の充実	728		
自己啓発につながる研修（語学・資格取得等）の充実	396		
職層に応じた能力アップの研修（マネジメント・コーチング・リーダーシップ等）の充実	494		
その他	75		

職層別

	eラーニング研修の充実	職種ごとの専門研修の充実	自己啓発研修の充実	職層に応じた研修の充実
管理職	8	17	5	23
課長補佐	16	32	12	33
係長職（主査を含む。）	39	84	35	79
技能長・統括技能長	1	7	0	5
主任・技能主任	73	133	83	89
係員（5年目以上）	50	80	44	47
係員（1～4年目）	48	137	96	103
再任用（フル・短時間）・再雇用職員	2	11	9	16
任期付職員（管理職除く。）	3	9	8	8
会計年度任用職員	50	218	104	91

職種別

	eラーニング研修の充実	職種ごとの専門研修の充実	自己啓発研修の充実	職層に応じた研修の充実
事務系（一般事務・法務）	170	204	231	281
福祉系（福祉・保育士・児童指導・心理）	72	325	106	137
一般技術系（土木造園・建築・機械・電気・衛生監視・学芸研究）	21	92	21	20
医療技術系（医師・検査技師・栄養士・保健師・看護師等）	14	47	24	27
技能・業務系（技能Ⅰ～技能Ⅵ・業務）	7	47	11	19
教育系（指導主事等）	6	9	2	8

調査結果概要

→全体の回答では「職種ごと（福祉系、技能・技術系）の専門研修の充実」が最も多く、次いで「職層に応じた能力アップの研修（マネジメント・コーチング・リーダーシップ等）の充実」が多い。

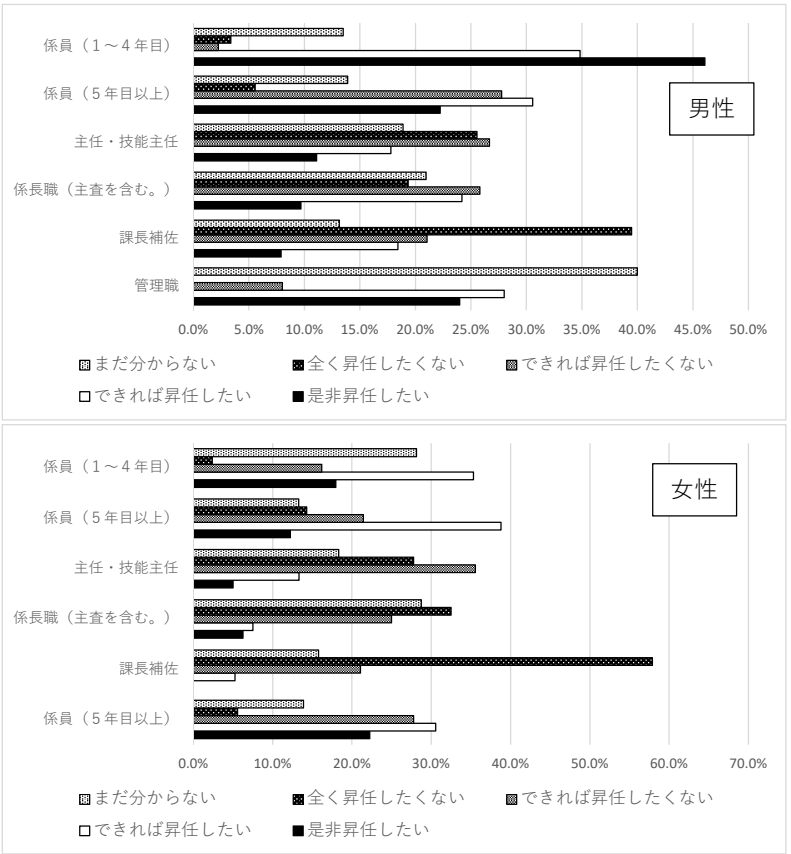
13 あなたは今より上位の職層に昇任したいと思いますか。（正規職員のみ回答）

	回答数	構成比	計
是非昇任したい	138	13.1%	35.0%
できれば昇任したい	231	21.9%	
できれば昇任したくない	211	20.0%	41.0%
全く昇任したくない	222	21.0%	
まだ分からない	254	24.1%	

性別・職層別		是非昇任したい		できれば昇任したい		できれば昇任したくない		全く昇任したくない		まだ分からない	
		回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
男性	管理職	6	24.0%	7	28.0%	2	8.0%	0	0.0%	10	40.0%
	課長補佐	3	7.9%	7	18.4%	8	21.1%	15	39.5%	5	13.2%
	係長職（主査を含む。）	6	9.7%	15	24.2%	16	25.8%	12	19.4%	13	21.0%
	技能長・統括技能長	0	0.0%	3	37.5%	2	25.0%	3	37.5%	0	0.0%
	主任・技能主任	10	11.1%	16	17.8%	24	26.7%	23	25.6%	17	18.9%
	係員（5年目以上）	8	22.2%	11	30.6%	10	27.8%	2	5.6%	5	13.9%
	係員（1～4年目）	41	46.1%	31	34.8%	2	2.2%	3	3.4%	12	13.5%
	再任用・再雇用職員	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%
女性	任期付職員（管理職除く。）	1	33.0%	1	33.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	33.0%
	管理職	0	0.0%	2	50.0%	0	0.0%	2	50.0%	0	0.0%
	課長補佐	0	0.0%	1	5.3%	4	21.1%	11	57.9%	3	15.8%
	係長職（主査を含む。）	5	6.3%	6	7.5%	20	25.0%	26	32.5%	23	28.8%
	技能長・統括技能長	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
	主任・技能主任	9	5.0%	24	13.3%	64	35.6%	50	27.8%	33	18.3%
	係員（5年目以上）	12	12.2%	38	38.8%	21	21.4%	14	14.3%	13	13.3%
	係員（1～4年目）	30	18.0%	59	35.3%	27	16.2%	4	2.4%	47	28.1%
	再任用・再雇用職員	0	0.0%	0	0.0%	2	22.2%	5	55.6%	2	22.2%
	任期付職員（管理職除く。）	0	0.0%	1	25.0%	1	25.0%	1	25.0%	1	25.0%

調査結果概要

- 全体の回答で最も多かったのは「できれば昇任したい」231票だが、「是非昇任したい（13.1%）」「できれば昇任したい（21.9%）」を合計した割合は35%と、「できれば昇任したくない（20%）」「全く昇任したくない（21%）」の合計に比べて6ポイント低い。
- 性別・職層別に見ると、「是非昇任したい」の割合が最も高いのは「男性・係員（1～4年目）」の46.1%、「できれば昇任したい」は「女性・係員（5年目以上）」の38.8%、「できれば昇任したくない」は「女性・主任・技能主任」の35.6%、「全く昇任したくない」は「女性・課長補佐」の57.9%だった。（総回答者数が5以下の職層は除く）



※男性「技能長・統括技能長」、「再任用」、「任期付職員」及び女性「管理職」、「技能長・統括技能長」、「再任用」、「任期付職員」は総回答数が10以下のため、グラフには反映しておりません。

14 前問で「できれば昇任したくない」又は「全く昇任したくない」を選択した方にお聞きします。昇任に対して消極的な理由はなぜでしょうか。（複数回答可）

	回答数	その他内訳（抜粋）	
上位の職層の仕事に魅力を感じることができない	198	・能力だけでなく適性がないと思う。また、今の職層でも十分な仕事できていないという自覚。 ・議会対応のハードルが高い ・自分の経験や知識は現場で発揮できているので、昇任することで自分の力が半減してしまう。また、後輩の育成も離れたところからではなく、一緒に動きながら伝えることでより伝わっているから。 ・現場から離れて議会対応等の気を遣わなければいけない対応が主なため。 ・精神面、健康面で不安がある ・子どもとの時間を大事にしたい ・自分の仕事が今処理できていないのに、できるとは到底思えないため。	・試験・論文を行うことに対して時間（勉強含む）や労力がかかることが煩わしい。実績評価をもって昇進できるのであれば構わない。 ・現在の職についてから、上位の職の動きを見てみると、かなり大変なこともわかり、自分の能力がそこに見合っていない。 ・部下が長期休業になった際の負担が集中しがちであるため ・年齢のため又は定年のため（他7件） ・体力又は健康面の懸念のため（他2件）
責任の重い職に就きたくない	162		
上位職の処遇（給与等）に魅力を感じられない	104		
仕事と私生活が両立できなくなる	208		
自分の能力に自信がない	229		
現在の職層の仕事で満足している	123		

職層別

	上位の職層の仕事に魅力を感じることができない		責任の重い職に就きたくない		上位職の処遇（給与等）に魅力を感じられない		仕事と私生活が両立できなくなる		自分の能力に自信がない		現在の職層の仕事で満足している		前問で「できれば昇任したくない」又は「全く昇任したくない」を選択した回答者数（構成比の母数）
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	
管理職	1	25.0%	2	50.0%	2	50.0%	2	50.0%	3	75.0%	3	75.0%	4
課長補佐	12	30.0%	9	22.5%	5	12.5%	12	30.0%	19	47.5%	13	32.5%	40
係長職（主査を含む。）	37	48.7%	23	30.3%	13	17.1%	40	52.6%	43	56.6%	16	21.1%	76
技能長・統括技能長	1	20.0%	0	0.0%	2	40.0%	3	60.0%	1	20.0%	0	0.0%	5
主任・技能主任	92	55.1%	61	36.5%	49	29.3%	99	59.3%	96	57.5%	42	25.1%	167
係員（5年目以上）	30	57.7%	35	67.3%	16	30.8%	22	42.3%	33	63.5%	13	25.0%	52
係員（1～4年目）	19	50.0%	25	65.8%	14	36.8%	16	42.1%	29	76.3%	5	13.2%	38
再任用（フル・短時間）・再雇用職員	1	11.1%	2	22.2%	1	11.1%	3	33.3%	0	0.0%	5	55.6%	9
任期付職員（管理職除く。）	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	1	50.0%	2

調査結果概要

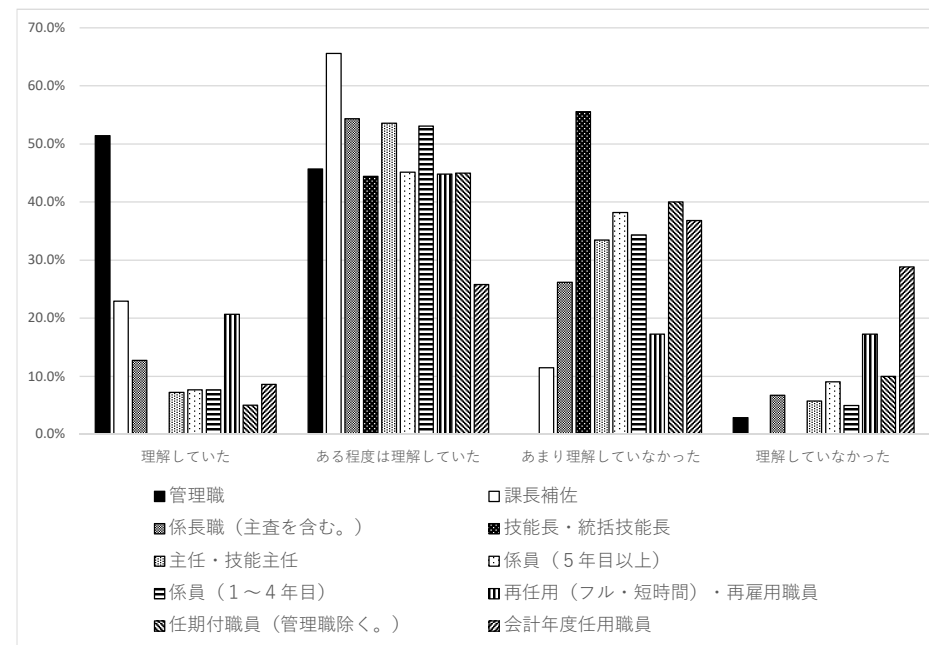
⇒昇任に消極的な理由として、「自分の能力に自信がない」「仕事と私生活が両立できなくなる」「上位の職層の仕事に魅力を感じることができない」の順に多い回答数だった。

15 あなたは人事評価制度の人材育成面での目的を理解していますか。

	回答数	構成比
理解していた	137	10.4%
ある程度は理解していた	600	45.7%
あまり理解していなかった	422	32.1%
理解していなかった	154	11.7%

職層別

	理解していた		ある程度は理解していた		あまり理解していなかった		理解していなかった	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
管理職	18	51.4%	16	45.7%	0	0.0%	1	2.9%
課長補佐	14	23.0%	40	65.6%	7	11.5%	0	0.0%
係長職（主査を含む。）	19	12.8%	81	54.4%	39	26.2%	10	6.7%
技能長・統括技能長	0	0.0%	4	44.4%	5	55.6%	0	0.0%
主任・技能主任	20	7.2%	149	53.6%	93	33.5%	16	5.8%
係員（5年目以上）	11	7.6%	65	45.1%	55	38.2%	13	9.0%
係員（1～4年目）	20	7.6%	139	53.1%	90	34.4%	13	5.0%
再任用（フル・短時間）・再雇用職員	6	20.7%	13	44.8%	5	17.2%	5	17.2%
任期付職員（管理職除く。）	1	5.0%	9	45.0%	8	40.0%	2	10.0%
会計年度任用職員	28	8.6%	84	25.8%	120	36.8%	94	28.8%

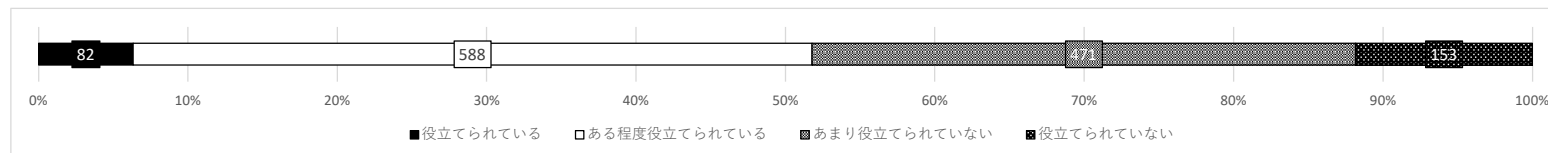


調査結果概要

- 「理解していた」「ある程度は理解していた」の合計割合は56.1%と、半数以上の職員は概ね理解しているとみられる。
- 「理解していた」の割合が最も高いのは「管理職」で、「ある程度は理解していた」の割合では「課長補佐」が最も高いため、上の職層に行くにつれてより人事評価制度の人材育成面での目的が理解されていると言える。

16 あなたは、人事評価制度が人材育成に役立てられていると感じますか

	回答数	構成比
役立てられている	82	6.3%
ある程度役立てられている	588	45.4%
あまり役立てられていない	471	36.4%
役立てられていない	153	11.8%



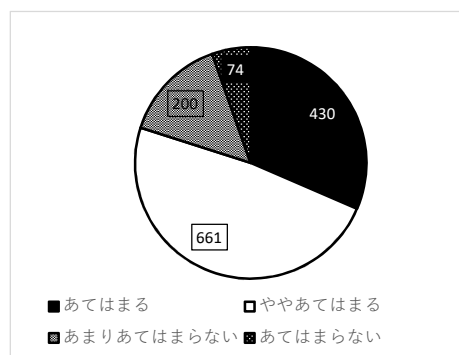
調査結果概要

- 全体では「ある程度役立てられている」が一番高く、「役立てられている」または「ある程度役立てられている」と答えた職員は約51%。およそ半数の職員が人事評価制度について理解していると言える一方、前問の理解度から考えると、目的を理解できても人材育成に役立てられているとは感じにくいとみられる。

17 次の（１）から（７）までの質問について、最もあてはまるものを選択してください。（票数/構成比）

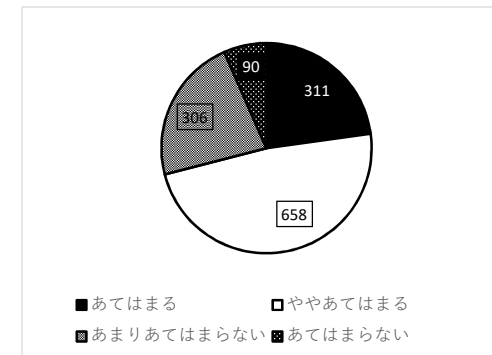
（１）仕事にやりがいを感じている

	回答数	構成比
あてはまる	430	31.5%
ややあてはまる	661	48.4%
あまりあてはまらない	200	14.7%
あてはまらない	74	5.4%



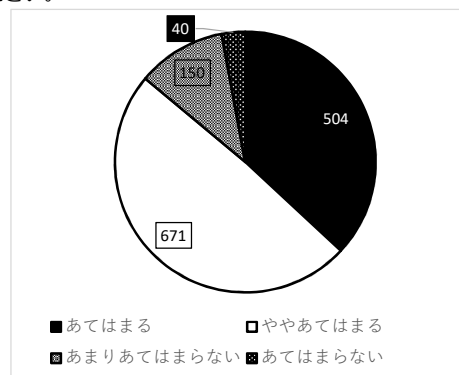
（２）スキル・能力が身につく職場環境である

	回答数	構成比
あてはまる	311	22.8%
ややあてはまる	658	48.2%
あまりあてはまらない	306	22.4%
あてはまらない	90	6.6%



（３）職場の人間関係は良好である。理由もお答えください。

	回答数	構成比
あてはまる	504	36.9%
ややあてはまる	671	49.2%
あまりあてはまらない	150	11.0%
あてはまらない	40	2.9%



理由（抜粋）

〈あてはまる・ややあてはまる〉

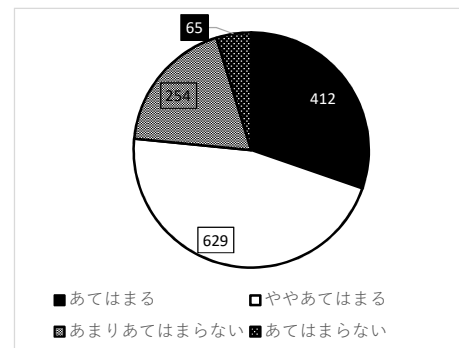
- ・相談や意見がしやすい環境
- ・周りに困っている職員がいたら、お互いに助け合う雰囲気がある。
- ・人間関係でストレスを感じていないため
- ・仕事の押し付け等がなく、話しやすい環境だから

〈あまりあてはまらない・あてはまらない〉

- ・担当係員同士は積極的にコミュニケーションが取れているが、他の係との折り合いは微妙
- ・挨拶をしても返してくれない人もいるため。
- ・チームとして仕事をしておらず、個人単位での業務となっている。
- ・一部だが、正規職員と会計年度任用職員の間に溝を感じることもある。

（４）ワークライフバランスが取れている

	回答数	構成比
あてはまる	412	30.3%
ややあてはまる	629	46.3%
あまりあてはまらない	254	18.7%
あてはまらない	65	4.8%



（５）成果を正当に評価されている

	回答数	構成比
あてはまる	326	24.1%
ややあてはまる	708	52.4%
あまりあてはまらない	247	18.3%
あてはまらない	69	5.1%

