

平成28年度練馬区職員意識調査の結果について

1 調査の概要

○ 調査の目的

職員の職務に対する意識や人事任用制度等への意見を調査し、それらを踏まえた人事任用制度のよりの確な運用や新しい人材育成、働きがいのある職場づくりの検討を行う。

○ 調査対象

常勤職員および再任用・再雇用職員 4,780名

○ 調査期間

平成28年8月19日（金）～9月9日（金）

○ 調査の提出率

80.8%（回答者数 3,862名）

2 調査内容等

○ 調査項目

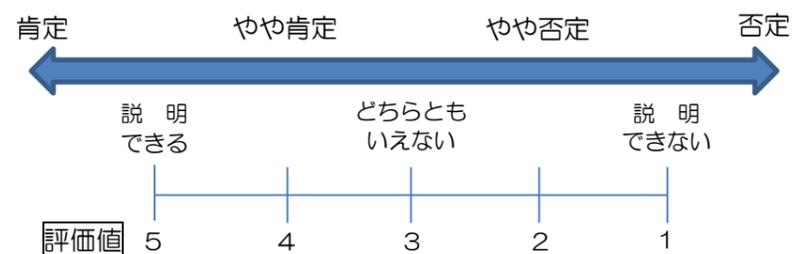
職員の意識、人事制度・人材育成分野に関する設問（40問）

設問分野	設問数	主な設問内容
① 仕事に対する意識や取組について	9問	・問題意識 ・課題への改善行動 ・組織目標の理解、共有 ・職務のやりがいや達成感
② 職場の状況について	9問	・職場の雰囲気 ・情報共有 ・課内の協力体制 ・他部署との連携
③ キャリア形成（人事異動、昇任等）について	9問	・人事異動の捉えた方 ・キャリア形成 ・高齢期職員の意識 ・昇任意欲
④ 職員の育成、能力開発の手段（研修等）について	8問	・能力開発の手段 ・研修の目的 ・職場内研修（OJT）の状況
⑤ 仕事と家庭生活（家庭・子育て・介護）の両立支援について	5問	・育児、介護の状況 ・両立支援に向けた取組

○ 調査方法

職員の意識や業務に対する取組の状況等について、5～1までの5段階の評価値（5：そう思う～1：そう思わない）で回答したものを集計

【設問例】 あなたは、担当業務について区の施策の方向性や社会的なニーズを説明できますか



※ その他、人事制度や人材育成等における現状の課題や今後の取組について選択肢の中から効果的な取組や必要だと考える施策について当てはまるものを選択する等の調査を実施

3 調査結果の総括（主要項目）

設問分野① 仕事に対する意識や取組

設問	全体 評価値	職層別内訳			年齢別内訳				
		管理職	係長職	主事	30歳以下	31～40歳	41～50歳	51～60歳	61～65歳
担当業務の社会的なニーズ等の理解	3.78	4.71	4.25	3.64	3.44	3.73	3.76	3.96	3.87
所属における組織目標の共有機会	3.61	4.29	3.83	3.53	3.32	3.57	3.66	3.72	3.57
区全体に係る政策課題の共有機会	3.32	4.48	3.63	3.20	3.22	3.30	3.39	3.37	3.07
意識改革につながる人事交流等の機会	3.22	4.38	3.60	3.09	3.29	3.17	3.17	3.32	3.07

【評価値の傾向】

担当業務の社会的なニーズ等の理解：主事、若年層を中心に、全体として低い評価値

所属における組織目標の共有機会：係長職・主事、若年層を中心に、全体として低い評価値

区全体に係る政策課題の共有機会：係長職・主事を中心に、全体として特に低い評価値

意識改革につながる人事交流等の機会：係長職・主事を中心に、全体として特に低い評価値

○ 係長職・主事、若年層を中心に、担当業務の施策全体の方向性や区の政策課題についての問題意識の共有、また意識改革につながるような庁内外の人事交流等の機会の創出が必要

設問分野② 職場の状況

設問	全体 評価値	職層別内訳			年齢別内訳				
		管理職	係長職	主事	30歳以下	31～40歳	41～50歳	51～60歳	61～65歳
職場での必要な情報共有	4.01	4.29	4.17	3.96	3.97	3.92	4.00	4.06	4.06
職場での係を越えた協力体制	3.79	4.43	3.87	3.75	3.66	3.70	3.79	3.87	3.89
他部署との連携	3.69	4.02	3.81	3.64	3.64	3.61	3.69	3.74	3.74

【評価値の傾向】

職場での必要な情報共有：全体として高い評価値

職場での係を越えた協力体制：係長職・主事を中心に、全体として低い評価値

他部署との連携：係長職・主事を中心に、全体として低い評価値

○ 係を越えた協力体制および他部署との連携の強化に向けた取組が必要
○ 協力体制等について、管理職と係長職・主事の認識に差が生じており、課内等での問題意識の共有に向けた取組も併せて必要

設問分野③ キャリア形成（人事異動、昇任等）

③-1 職員の昇任意欲

設問【主事対象】	管理職	係長職まで	主任まで	考えていない
昇任に対する意向	5.8%	15.3%	46.6%	32.3%

設問【複数回答・上位3つ】	①中長期的なキャリア形成の支援・相談	②昇任前後の研修やフォロー体制の充実	③給与体系の見直し
管理職の確保に向けた取組	40.4%	30.2%	29.3%

設問	全体評価値	職層別内訳			年齢別内訳				
		管理職	係長職	主事	30歳以下	31～40歳	41～50歳	51～60歳	61～65歳
キャリアについて相談する機会	2.92	—	3.13	2.87	2.89	3.09	2.93	2.91	2.62

【評価値の傾向】

キャリアについて相談する機会：係長職・主事ともに特に低い評価値

- 「管理職の確保に向けた効果的な取組」において、「中長期的なキャリア形成の支援・相談体制が必要」との意見が最も高く約40%
- 一方で、「上司等にキャリアについて相談する機会」については、「どちらともいえない」「あまりない」「ほとんどない」を占める割合が高く（合計で約64%）、特に低い評価値
- 昇任意欲や専門的な技術の向上のために、職員一人ひとりのキャリア形成を支援するための制度構築等が必要

③-2 高齢期職員の活用

設問	発揮できている	どちらともいえない	発揮できていない
再任用職員の知識・経験	66.9%	22.6%	10.5%

設問【再任用対象】	意欲が向上	変化なし	意欲が低下
定年退職前との働く意欲の変化	6.8%	64.0%	29.2%

- 「再任職員がこれまでの職務経験で得た知識・経験」を「発揮できている」「どちらかと言えば発揮できている」という意見が約67%
- 定年退職後の再任用の職務にあたっては、約29%の再任用職員の意欲が低下している状況
- ベテラン職員の培ってきた経験や専門性をより一層活かしていくための人事制度の構築や職務意欲の向上のための取組が必要

設問分野④ 職員の育成、能力開発の手段（研修等）

設問【複数回答・上位3つ】	①職場での実務経験	②実務・専門研修	③職場での上司等からの指導・助言
有効な能力開発の手段	71.4%	47.1%	38.6%

設問	全体評価値	職層別内訳			年齢別内訳				
		管理職	係長職	主事	30歳以下	31～40歳	41～50歳	51～60歳	61～65歳
職場内教育（OJT）の実施状況	3.39	3.74	3.47	3.35	3.45	3.35	3.35	3.41	3.39
若手職員の育成（ノウハウの継承等）	3.43	3.73	3.53	3.39	3.47	3.36	3.41	3.46	3.48

【評価値の傾向】

職場内教育（OJT）の実施状況：全体として特に低い評価値

若手職員の育成（ノウハウの継承等）：全体として特に低い評価値

- 「有効な能力開発の手段」において、「職場での実務経験」が最も高く約71%、また「職場での上司等からの指導・助言」も約39%
- 「職場内教育（OJT）の実施状況」「若手職員の育成（ノウハウの継承等）」ともに、「どちらともいえない」「あまりうまく行われていない」「うまく行われていない」を占める割合が高く（合計で約50%）、特に低い評価値
- 職員の成長に不可欠な職場における人材育成の活性化に向けた組織的な支援が必要

設問分野⑤ 仕事と家庭生活（家庭・子育て・介護）の両立支援

設問	育児と仕事の両立	介護と仕事の両立	育児・介護（両方）と仕事の両立	特に不安なし
現在の育児・介護への不安	18.3%	38.4%	16.5%	26.8%

設問	全体評価値	職層別内訳			年齢別内訳				
		管理職	係長職	主事	30歳以下	31～40歳	41～50歳	51～60歳	61～65歳
育児・介護制度を利用しやすい雰囲気	3.52	3.59	3.61	3.49	3.74	3.40	3.44	3.56	3.54

【評価値の傾向】

育児・介護制度を利用しやすい雰囲気：全体として低い評価値

- 「現在（近い将来）の育児・介護と仕事の両立」については、全職員のうち合計で約73%がいずれか（もしくは両方）の不安を感じている
- 「育児・介護制度を利用しやすい雰囲気」については、「どちらともいえない」「あまりない」「ほとんどない」が一定の割合を占めており（合計で約46%）、低い評価値
- ワーク・ライフ・バランスの推進等による男女問わずすべての職員が活躍できる職場環境の整備が必要