

働き方改革等に関する 職員アンケート 結果

令和6年10月実施

令和7年3月

沖縄県総務部人事課

働き方改革等に係る職員アンケート概要

目的

- ・働き方や職場環境等に係る職員意識の実態を把握することにより、働き方改革の課題を洗い出し、対策を検討するために、職員アンケートを実施。
- ・アンケート結果をもとに、働き方及び職場環境の改善に向けた取組を検討する。

実施概要

- ・知事部局の一般職（会計年度任用職員を除く）を対象
- ・電子申請システムによる回答
- ・実施期間：令和6年10月1日（火）～10月31日（木）（4週間）
- ・設問数39（選択式、一部記述式）

参考

- ・「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進に関する職員アンケート」（令和元年度内閣官房内閣人事局）を基本に、不要な設問を削除したり、独自の設問を追加

働き方改革等に係る職員アンケート体系図

調査目的

目的 1

働き方や職場環境等に係る職員意識の実態を把握する。

目的 2

働き方改革の推進に向けた課題を洗い出し、対策を検討する。

課題

課題 1

職場環境の変化

課題 2

業務負担の認識

課題 3

現在の働き方改革に係る取組内容の効果

課題 4

働き方改革のため実施・拡充が必要な取組の検討

課題 5

キャリア形成支援の検討

設問内容

※選択式で回答
一部記述式あり

問 1 基本属性について

- ・性別 ・年代 ・勤務場所 ・役職 ・職種 ・職員区分
- ・所属 ・世帯 ・勤務形態 ・子の有無

問 2 職場環境について（3問）

- ・生き生きと働ける実感
- ・実感できない理由
- ・職場環境の満足度

問 3 業務負担について（4問）

- ・負担に感じる業務内容
- ・長時間勤務の原因
- ・長時間勤務縮減のため取り組むべき・見直すべき内容
- ・人事課における取組の評価と見直し

問 4 現在の働き方改革に係る取組について（12問）

- ・職場で実施している取組
- ・特に実施すべきと考える取組
- ・時差通勤の利用状況
- ・在宅勤務の利用状況
- ・年次休暇の取得状況

問 5 今後の働き方改革に向けた取組について（12問）

- ・フレックスタイム制
- ・勤務間インターバル制度
- ・家族のための休暇
- ・男性の育児休業等
- ・介護との両立
- ・障害・治療との両立

問 6 キャリア形成について（8問）

- ・働きがいの実感
- ・キャリア形成に必要な支援
- ・昇任についての意向
- ・継続勤務の意向

目次

	(頁)		(頁)
1 基本属性		5 今後の働き方改革に向けた取組について	
概要／回答者の属性	1	フレックスタイム制	39
2 職場環境について		勤務間インターバル制度	40
働きやすい職場環境の実感	2	家族看護のための休暇取得状況	42
仕事と私生活を両立できない原因	3	家族看護のために取得した休暇日数	43
職場環境の満足度	5	家族看護のために休暇を取得した理由	44
3 業務負担について		育児休業中の支援として効果的な取組	46
業務負担の実感	9	男性職員の育児休業を利用した際の不安点等（過去）	48
長時間勤務の要因	11	男性職員の育休取得期間の影響要素	50
長時間勤務の是正に必要な取組	13	男性職員（部下）の子の出生時に必要な対応への 管理職の認知	52
人事課の取組に対する評価	15	介護のための休暇取得状況	53
4 現在の取組内容について		介護のための休暇を取得しなかった理由	54
職場で実施されている取組	20	障害・治療との両立に関する不安点等	56
県庁での働き方改革を進めるために、実施するべき取組	21	6 キャリア形成について	
時差通勤制度の利用状況	24	働きがいの実感	58
時差通勤制度をより使いやすくするための改善点	25	キャリア形成に必要な取組	60
追加を希望する時差通勤の勤務開始時刻	27	両立しながらキャリア形成するために効果的な取組	61
在宅勤務の利用状況	28	昇任についての意向	63
在宅勤務の実感	29	昇任したくない理由	64
在宅勤務をより使いやすくするための改善点	30	継続勤務意向	65
在宅勤務を利用しない理由	32	退職意向の理由	66
管理職における在宅勤務の課題	34		
年次休暇の取得状況	36		
年次休暇を14.5日以上取得しなかった理由	37		

概要／回答者の属性

実施対象：知事部局の一般職（会計年度任用職員を除く）

実施方法：電子申請システム

実施時期：令和6年10月1日（火）～10月31日（木）

回答者数：2,001人（回答率50.5%）

	男性	女性	その他
性別	65.1%	33.9%	1.0%

	30歳未満	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
年代	14.4%	26.1%	29.8%	26.9%	2.7%

	本庁	出先
勤務先	52.2%	47.8%

	管理職	非管理職
役職	7.6%	92.4%

上段：回答数 中段：職員数 （R6.10.1時点） 下段：回答率	知事公室	総務部	企画部	環境部	生活福祉部	こども未来部	保健医療介護部
	49人	229人	113人	56人	106人	103人	236人
	131人	394人	225人	104人	237人	247人	548人
	37.4%	58.1%	50.2%	53.8%	44.7%	41.7%	43.1%
	農林水産部	商工労働部	文化観光スポーツ部	土木建築部	出納事務局	労働委員会事務局	合計
	512人	116人	62人	384人	24人	11人	2,001人
	841人	263人	142人	766人	53人	11人	3,962人
	60.9%	44.1%	43.7%	50.1%	45.3%	100%	50.5%

	未婚	既婚
世帯	32.5%	67.5%

	共働き	片働き	その他
勤務形態（既婚）	84.5%	14.6%	0.9%

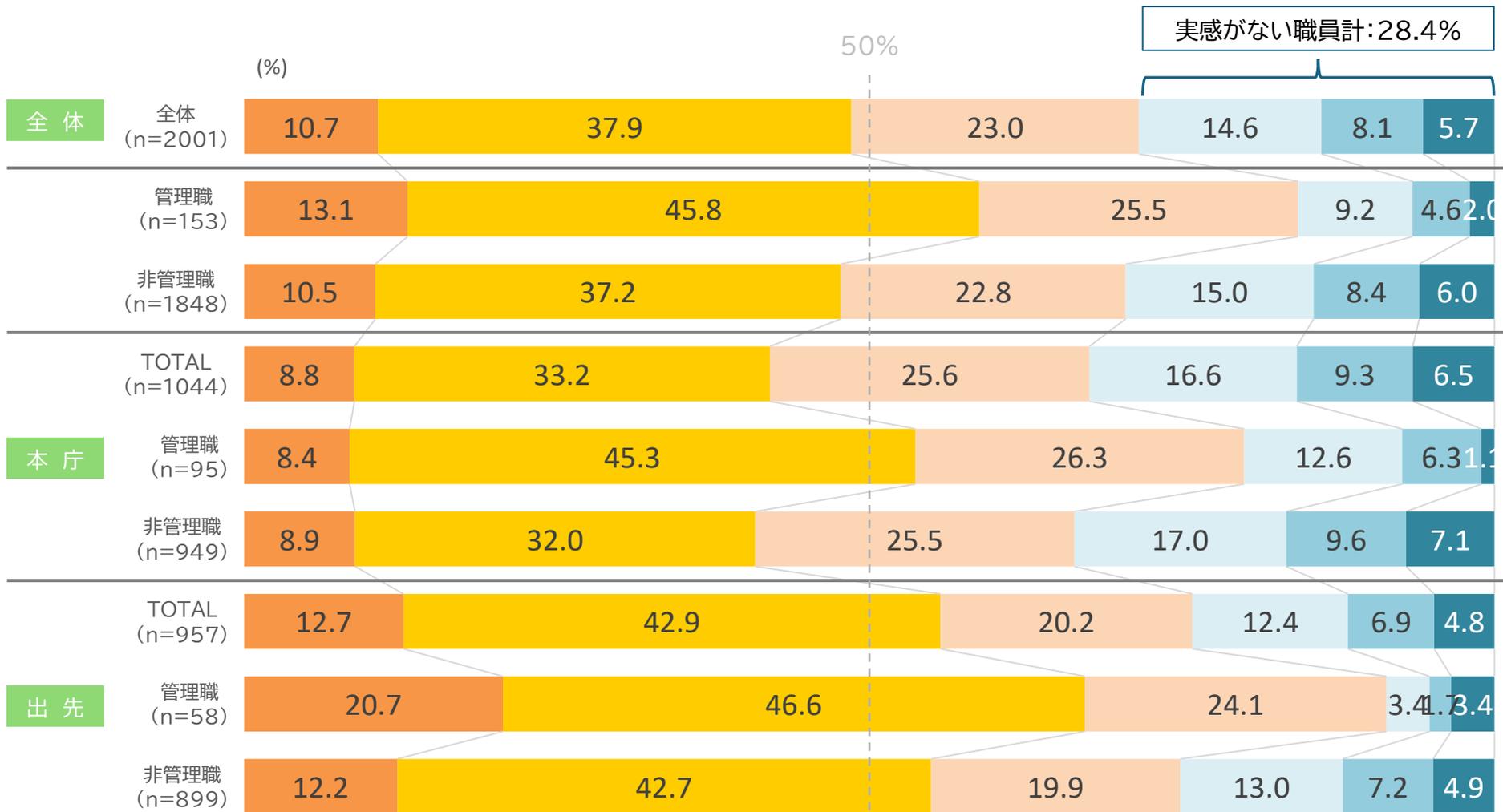
	子どもあり	子どもなし
子の有無	60.3%	39.7%

	一般職員	再任用職員	任期付職員	臨時的任用
職員区分	95.1%	1.4%	0.5%	2.9%

働きやすい職場環境（仕事と私生活の両立）の実感

問(1)あなたの職場は、仕事と私生活(育児、介護、治療等)と両立して生き生きと働ける職場環境だと思いますか【1つ選択】

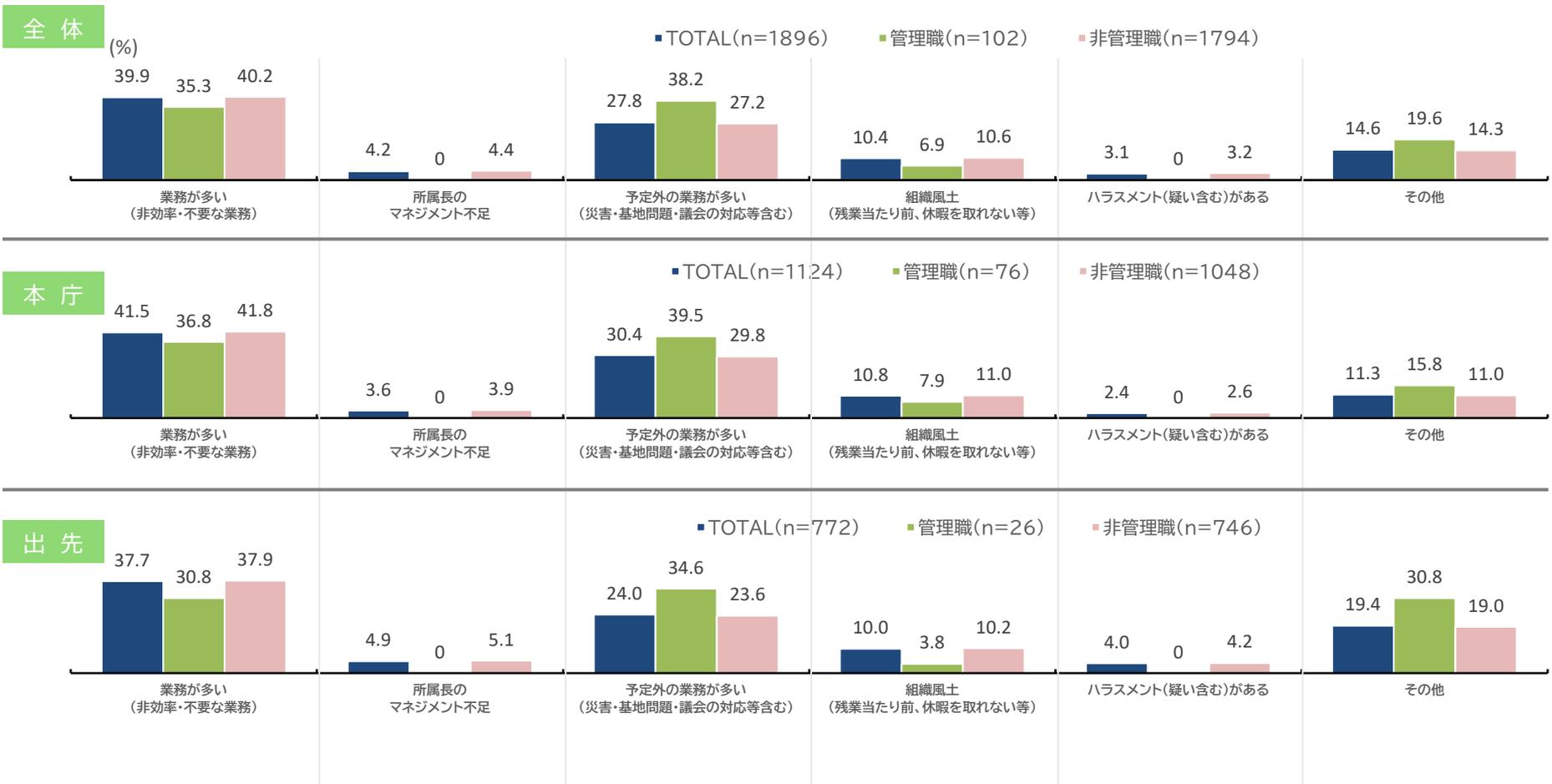
■ とてもそう思う
 ■ そう思う
 ■ ややそう思う
 ■ あまりそう思わない
 ■ そう思わない
 ■ 全くそう思わない



仕事と私生活を両立できない原因

- 現在の職場において、ワーク・ライフ・バランスを取ることが難しいと回答した職員の考える要因について、最も多い回答は、業務が多いこと（約40%）、次に予定外の業務（災害・基地問題・議会の対応等含む）が多いこと（約30%）となっている。

問(2)職場環境の実感について「ややそう思う」～「全くそう思わない」を選択した方にお聞きします。両立できないと思う原因について全てお答えください【複数選択可】



仕事と私生活を両立できない原因（自由意見）

【業務の特性・勤務場所】

- 精神的負荷がかかる業務が多い
- 出張、週休日勤務が多い ○離島勤務(単身赴任による経済的負担等)
- シフト勤務体制のため個人の都合にあわせて休暇を取得できない
- 医療関係者との調整が多いため、そのほとんどについて業務時間外対応を求められる

【非効率・不要な業務】

- 業務整理(不要な業務も引き継がれている)ができていない
- 業務ではない雑務が多い

【組織風土・課内マネジメント】

- 業務の繁閑があり、繁忙期には両立が難しい ○特定の職員に業務負担が偏っている
- 部からの業務が多い、議会对応は残業当たり前という組織風土
- 議会对応のある本庁での共働きでは、子育てができない
- 部局間の縦割り意識が強すぎる

【人員配置関係】

- 人員不足で急な休暇取得が難しく、急な病気休暇等が出た場合人員の余裕がないため
時間外勤務せざるを得ない
- 育休を取得する男性職員も増えている中、技術職は臨任を募集しても応募がないため、
職員の負担のみが増加

職場環境の満足度①

質問(3-1)職場環境は安全面・衛生面が配慮されている【1つ選択】

全体 (n=2001)

否定的な回答計:23.3%



質問(3-2)職場は、職員同士の人間関係が良い【1つ選択】

全体 (n=2001)

否定的な回答計:9.5%



質問(3-3)上司は意見や悩み事を親身に聞いてくれる【1つ選択】

全体 (n=2001)

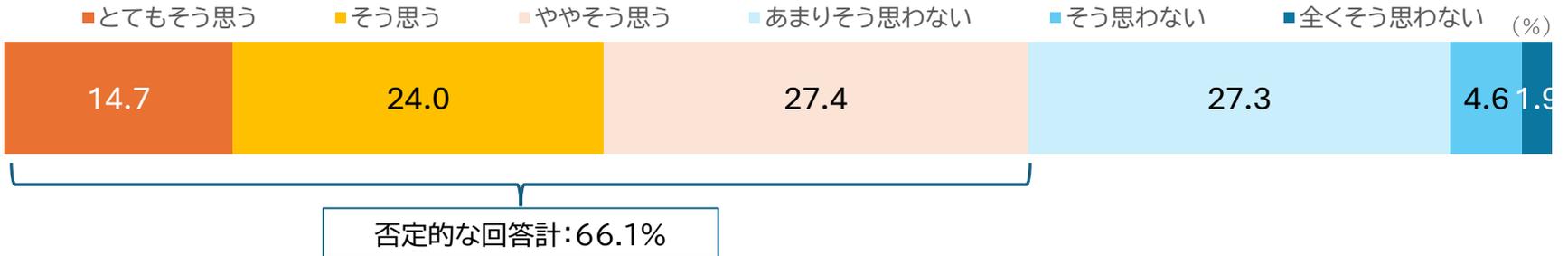
否定的な回答計:11.8%



職場環境の満足度②

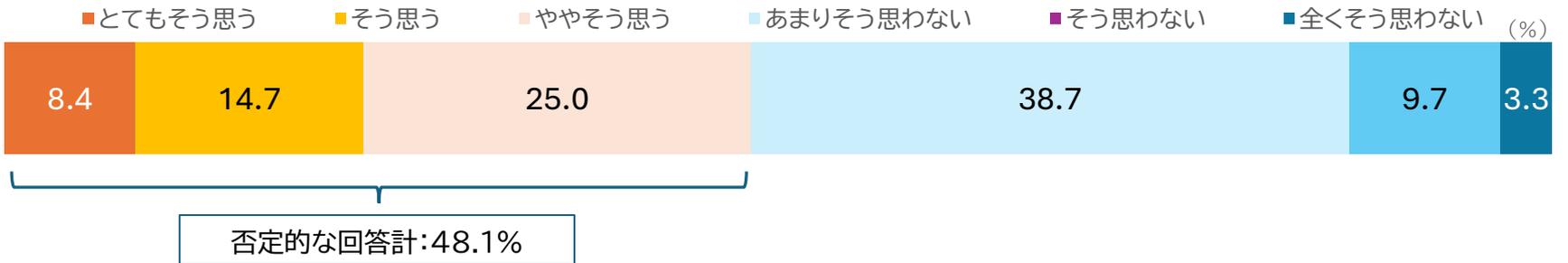
質問(3-4)仕事の負荷が大きい(多過ぎ・難し過ぎ)【1つ選択】

全体 (n=2001)



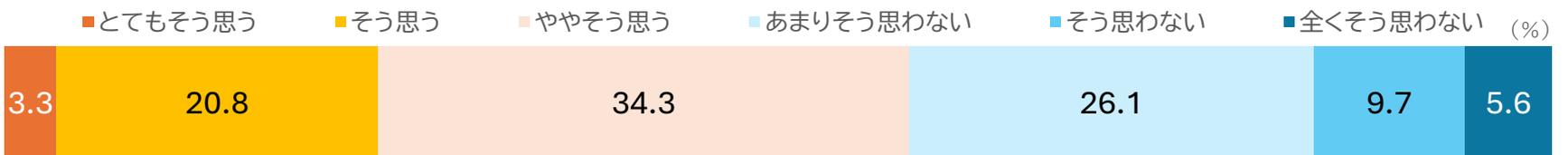
質問(3-5)希望業務のミスマッチ・ギャップが多い【1つ選択】

全体 (n=2001)



質問(3-6)研修・スキルアップの機会が十分にある【1つ選択】

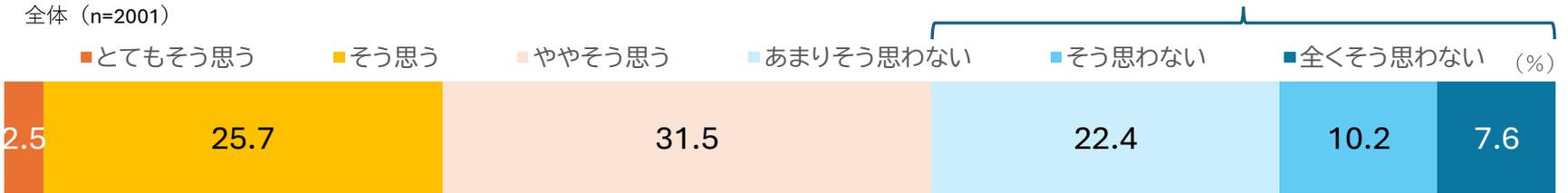
全体 (n=2001)



職場環境の満足度③

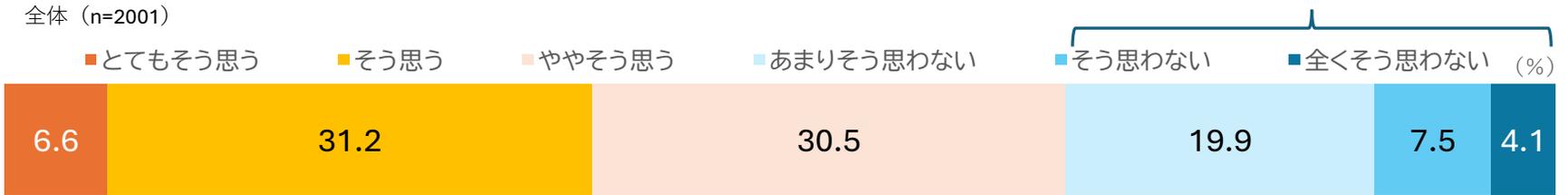
質問(3-7)仕事に見合った賃金(給与・手当)である【1つ選択】

否定的な回答計:40.2%



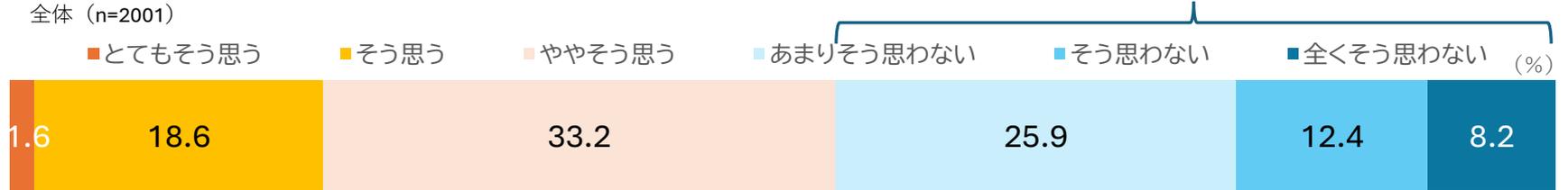
質問(3-8)福利厚生制度に満足している【1つ選択】

否定的な回答計:31.5%



質問(3-9)人事制度(昇任昇格・人事評価の仕組み等)に納得できる【1つ選択】

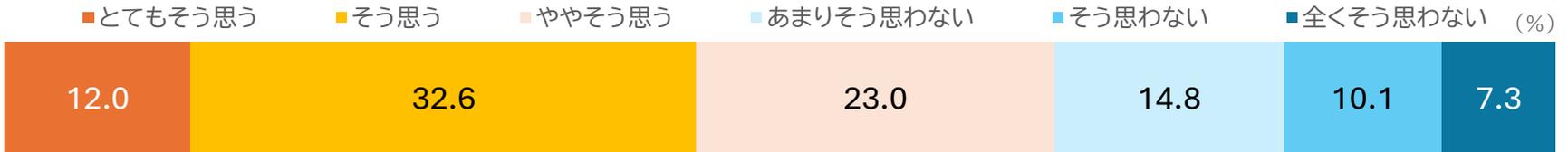
否定的な回答計:46.5%



職場環境の満足度④

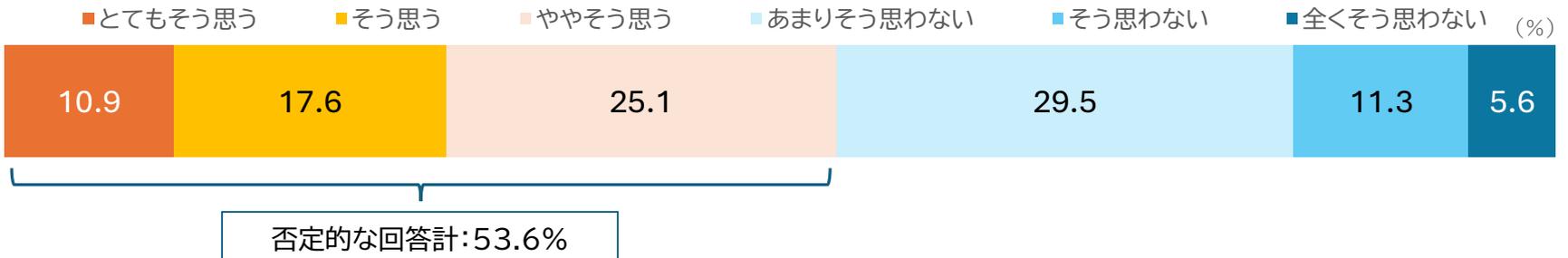
質問(3-10)職場への通勤のしやすさ(遠隔地勤務等)に不満はない【1つ選択】

全体 (n=2001)



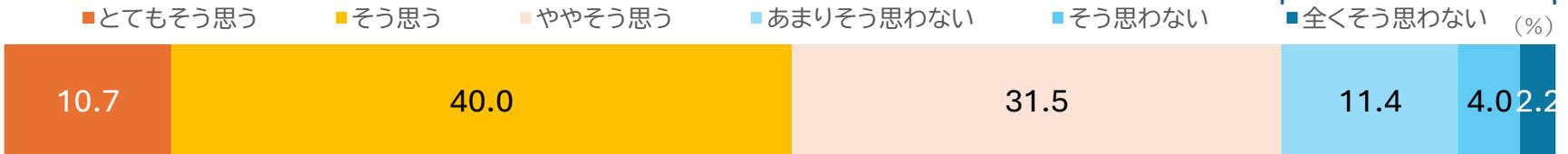
質問(3-11)勤務時間が長過ぎる、時間外勤務が多過ぎる【1つ選択】

全体 (n=2001)



質問(3-12)家族はあなたが県で働くことを喜んでいる【1つ選択】

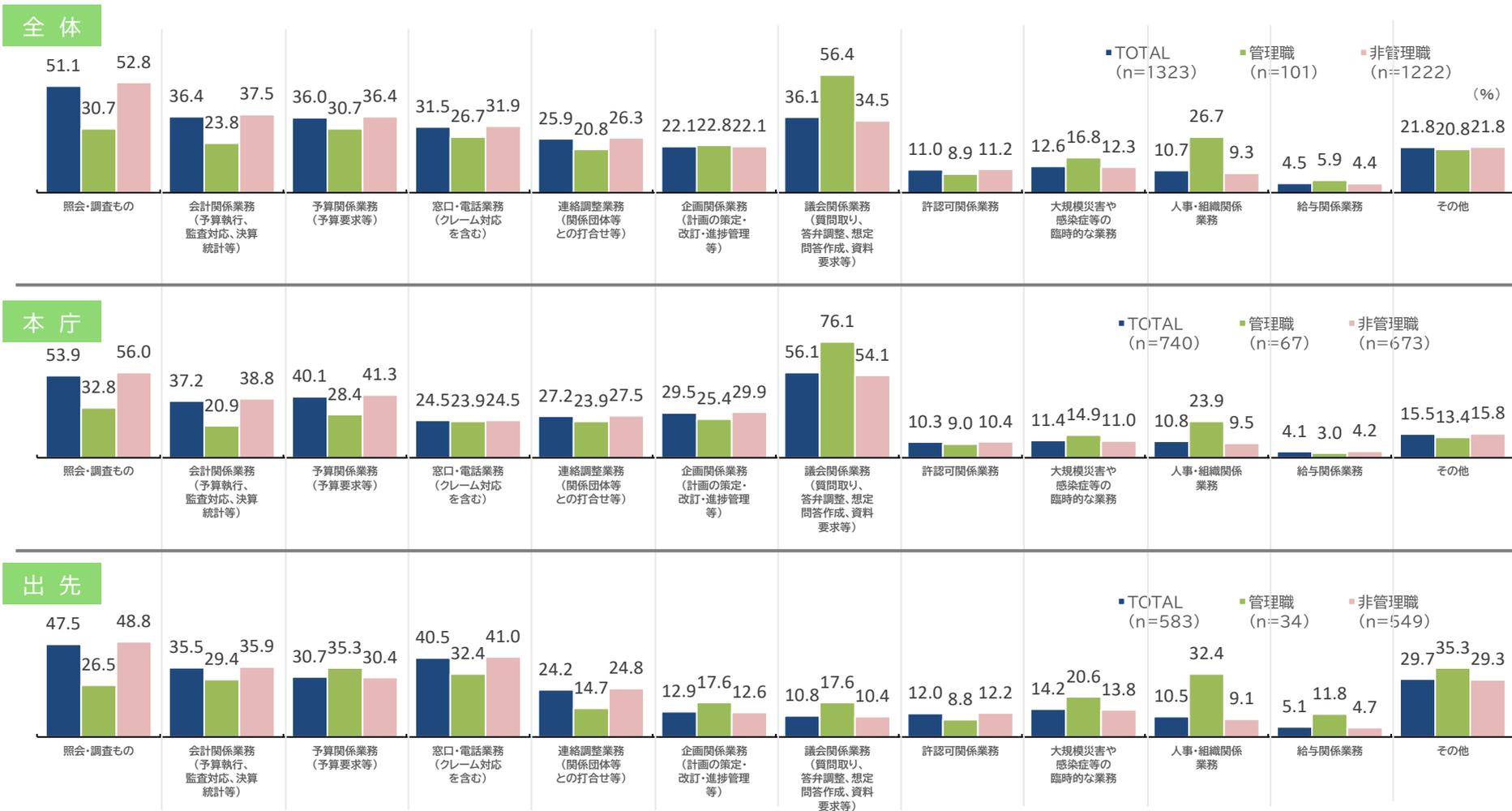
全体 (n=2001)



業務負担の実感

- 全体としては、業務負担が大きいと感じている職員の過半数が、「照会・調査もの」を回答。
- 本庁では「議会関係業務」が最も高くなっている。

質問(4) 質問(3-4)の「4 仕事の負荷が大きい(多過ぎ・難し過ぎ)」で「とてもそう思う」～「ややそう思う」を選択した方にお聞きします。
あなたが特に負担に感じている業務についてお答えください【複数回答可】



業務負担の実感（自由意見）

【業務量】

- 一つ一つの業務はそう負担はないが、一人で担当する業務量が多いため負担が大きい
- 通常の職員の半分の勤務時間(育児短時間勤務)にも関わらず、通常職員の7割ほどの業務を振られている
- 内部統制の関係上、管理するための業務が増えている
- 班員個々の業務負担が大きいため、マネジメントする側も負担が大きくなる

【業務の専門性・困難度】

- ミスマッチな専門業務 ○試験研究業務の性質上、体力的にも精神的にも厳しい環境で勤務せざるを得ない
- 子ども相手の業務であり、対保護者も含めて心身のストレスが大きい
- 制度に習熟しなければ業務の処理が困難 ○業務が多岐に渡るため理解するのに時間を要する
- 専門的な技術相談が多い(対応に時間を要する) ○当番勤務の時間が長く、仕事の負担が大きい
- 上司の指示等で急な対応を求められることが多い ○他所属との調整が難しい案件が多く負担を感じる
- 業務範囲は広く、知識が浅くなりがち。経験値もない中で、不安に業務をこなしている

【非効率・無駄な業務】

- 無駄な班内調整や会議が多く、長時間、何回も会議をしても決定しないこともある。ほかの業務が対応できない
- システムに無駄が多く作業に時間がかかる、不要業務のスクラップができていない
- いまだに紙媒体業務が中心、FAXが中心 ○計画関係について、様々な部署から似たような照会が送られてくるのが非効率
- 不要なものから説明を受けないと理解できないメールまでバンバン送られてくる

【業務引継】

- 業務を行う上でマニュアルがなく過去の内容を確認しながら模倣するため効率・精度が悪く無駄を感じる
- 規則等の改定作業が多い。内規も多く整理されていない。歴代担当が多忙すぎて整理できないままている

【サポート体制】

- 病休職員、災害対応が発生した場合、特定の人に負担が多くかかる ○要支援者のフォロー
- 出張・年休消化・休職退職に伴う臨任のカバー、臨任もつかない場合の穴埋を加味されていない定員
- 育休に対して残った職員への業務の配分が常態化し、業務の過多・残業時間の増加が顕著。人員の補助なし

【人事配置】

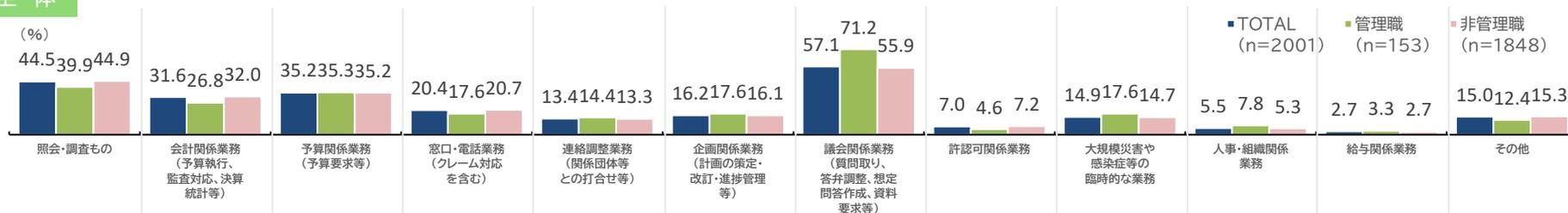
- 根本的な業務量に対する人員不足 ○業務量に見合う職員数の配置となっていない

長時間勤務の要因

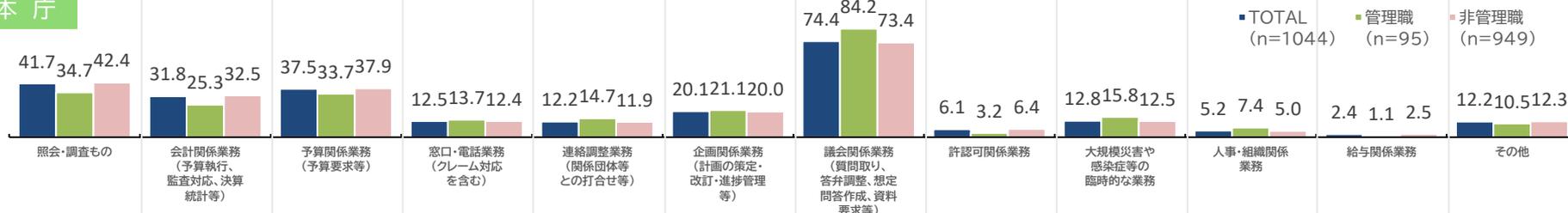
- 長時間勤務の要因となっている業務として、約57%の職員が「議会関係業務」を回答。
- 次点で「照会・調査もの」、「予算関係業務」と続く。
- 業務負担と感じている業務内容と時間外勤務の要因となっている業務内容は相関性があり、特に本庁で特徴的に高く、管理職では特に高い割合となっている。

質問(5) 長時間勤務の要因となっている業務は何だと思えますか。上位3つを選んでください【3つ選択可】

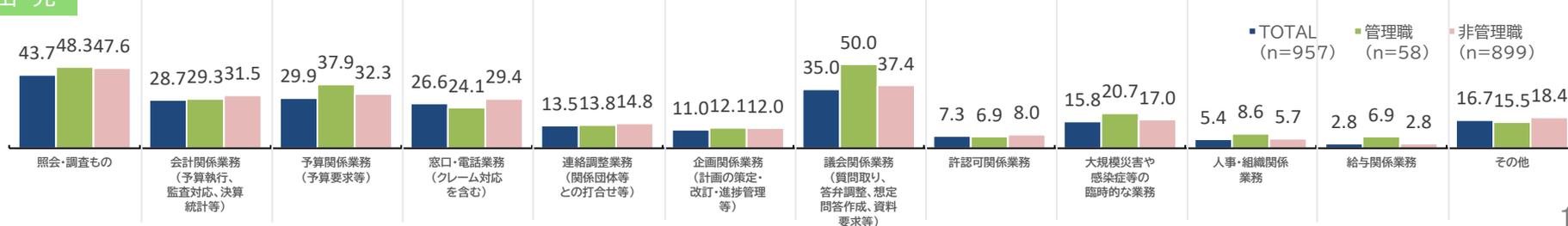
全体



本庁



出先



長時間勤務の要因（自由意見）

【業務量】

- 担当が処理できる業務量を超えており、過年度の未処理事項がどんどん積まれている状態
- 一つ一つの業務というよりは、一人が抱える業務量が多い

【業務の特性】

- 短い期限の確認・資料作成業務 ○虐待対応、施設、保護者対応などイレギュラーな業務が多く、計画的な業務が難しい
- 窓口、電話が多いため、必要な業務時間が十分に確保できない
- 政策的案件への対応（特に超短期的指示への対応を強いられる場合）
- 内部統制関連の対応（仕事のための仕事になってしまっていると非生産性を感じる）
- チェックのための業務が増え続けており疲弊している。チェック機能は大事だが同時に簡素化も考えるべき

【組織風土】

- 残業当たり前の組織風土
- 勤務時間内に業務を終わらせようとする職員の意識不足

【非効率・無駄な業務】

- アナログ対応関連（電子データではなく、紙媒体での提出が指定されていることなど）例：決算統計、予算要求

【サポート体制】

- 出先機関の職場で、周りが若い人が多く、相談できないので、調べる時間が増加
- 要支援者のフォロー。業務量に対し職員定数が少なすぎる
- そもそも1つの業務を1人で行わなければならない現状と風土がよくない。バックアップできる人がいない
- できる人への業務の偏った割り振り

【人事配置】

- 各所属の慢性的な人手不足。業務量に見合った職員数が配置されていない

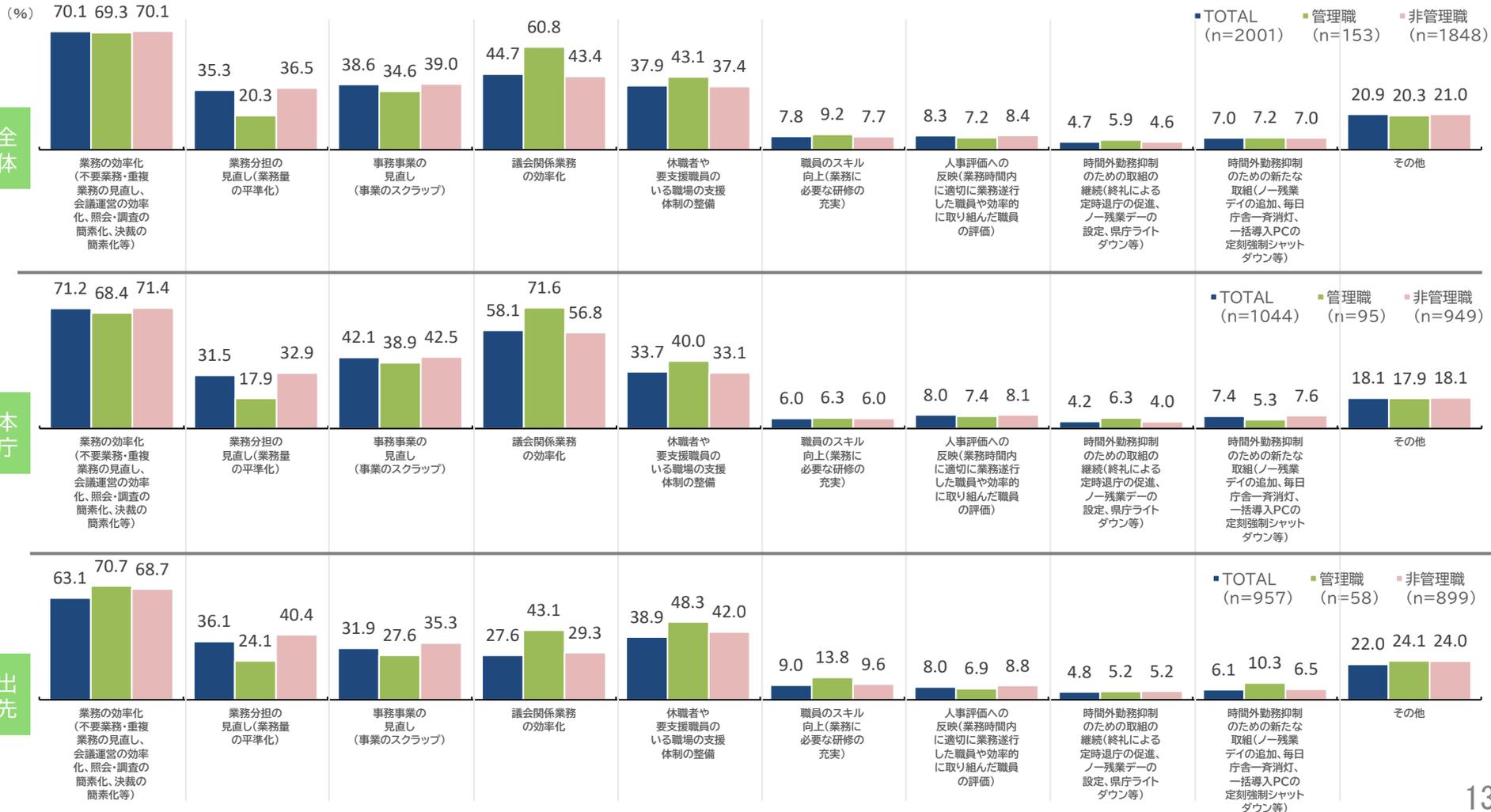
【マネジメント】

- 管理職が部下の仕事をしっかりと把握し、仕事の取捨選択を進めるべき。仕事の割り振りも偏りを感じる
- 部下の指導、育成などの班長業務

長時間勤務の是正に必要な取組

- 長時間勤務の是正に向けた取組として、約70%の職員が「業務の効率化」を回答。
- 次点で「議会関係業務の効率化」、「事務事業の見直し」と続く。
- 本庁では、「議会関係業務の効率化」が特に高い割合となっている。

質問(6) 長時間勤務の是正に向けて、どのような取組が必要だと思いますか。上位3つを選んでください【3つ選択可】



長時間勤務の是正に対する意見（自由意見）

【職員定数、人事配置、人材確保等】

- 人員増 ○業務を見直すと定数も減る。何のために効率化しているのか疑問
- 業務過多とそうではない職場の差があるため、正確な業務量の見直しと適切な人員班員の実施
- 職員配置の増員、専門性を高める取組み(定期異動を5年に延長や給与など専門性を有する職務間での異動等)
- 業務効率化・人員削減で一人ひとりに余裕のない環境となっている。それが内部統制に影響を与えていないか
- 定期異動制度の改善(異動サイクルの長期化、業務経験を活かせる関連業務への異動等)
- その人の能力や適性に見合った人事配置や役職の設定(年功序列制度の排除)
- 育児休暇や病休等の職員の仕事をフォローできるよう、余裕のある人員配置が必要
- 「支援主幹」を活用した定数増加による各人の負担軽減

【マネジメント・職員の意識改革】

- 管理者が残業をしない方がよいというマインドにならなければならないため人事評価に反映させるべき
- 管理職が業務の全体像を把握・理解し、効率化・業務見直しについてマネジメントする必要がある
- 時間外ありきで業務を行う職員がいる。上司は業務量や過去職員の平均時間外を把握し、時間外を認めるべき

【議会運営の見直し】

- 議会運営に係るルールの見直し(通告締め切り等の日程間隔等)
- 議員からの質問通告が、聞きにいかないとわからない内容なので、明確にして聞き取り等の時間を簡略化したい

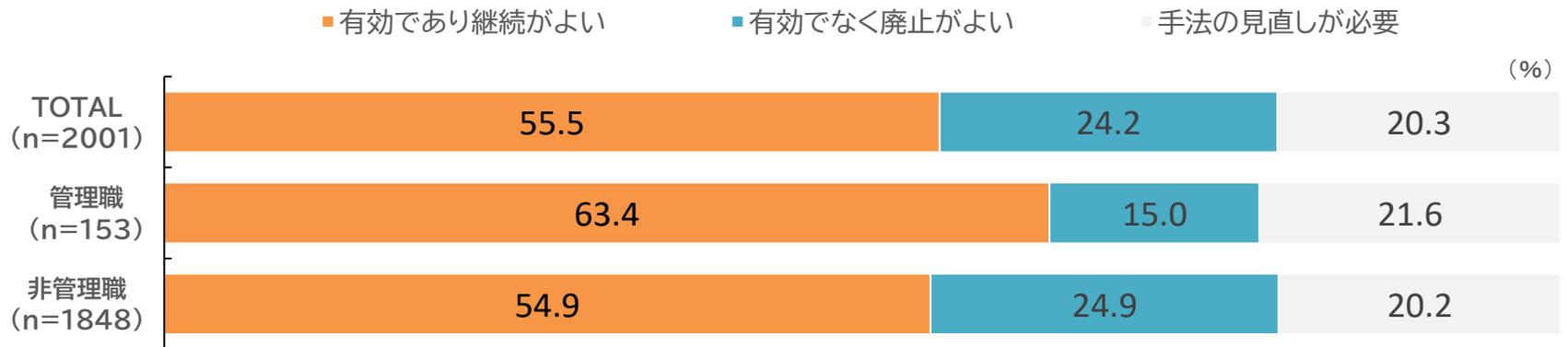
【事業の見直し、業務の効率化】

- 業務のスクラップアンドビルドの徹底(業務が増える場面で必ず同量の業務を廃止する)
- 全庁的な業務については明確なマニュアルを作り検索しやすくする。属人的にしない予算要求、決算など
- 業務のスリム化(無駄な調査依頼等、業務のための業務・仕事のための仕事をやめる)
- 業務を減らす(○年度をもって、○業務は廃止する)ことに良い評価を与える体制が必要
- 時間外に直通電話がかかってこないように設定できれば長時間勤務は減らせる(業者には周知が必要)
- キントーンなどの操作性の高い業務システムの活用及び職員のDX化に対する意識・知識の底上げ

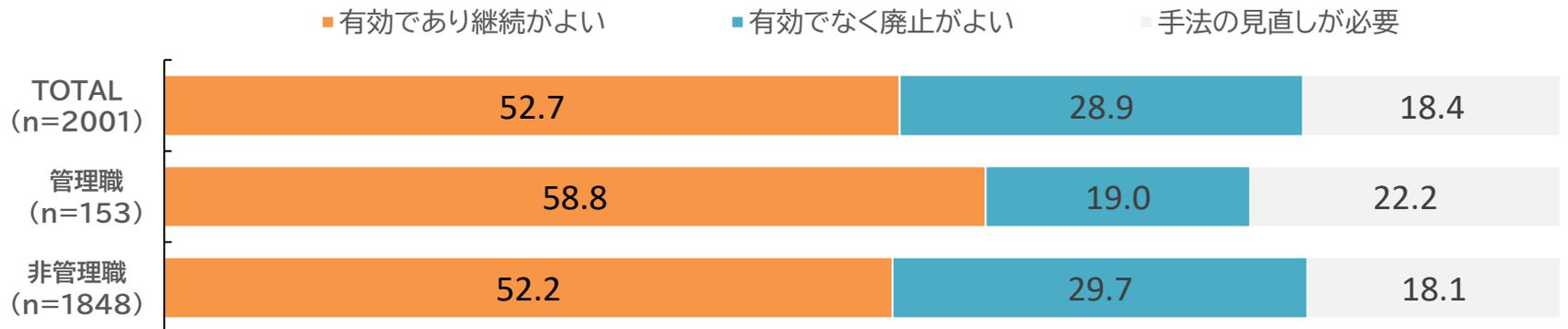
人事課の取組に対する評価①

○ ノー残業デイや県庁ライトダウンといった時間外勤務縮減に対する取組については、約半数以上の職員が有効で継続した方がよいと回答した一方で、手法の見直しが必要と回答した職員の割合が他の質問より高くなっている。

質問(7-1)ノー残業デイの設定【1つ選択】



質問(7-2)時間外勤務縮減キャンペーン(県庁ライトダウン)【1つ選択】



ノー残業デイの設定に対する見直しの意見（自由意見）

【実施日】

- 曜日を指定せずに週2回をそれぞれ設定できるなど弾力的な運用ができると良い
- 曜日を固定されると、家庭の都合で従えない
- ないよりはあった方が帰りやすい職員もいると思う。ただ全部局一律の日は見直してもいいのでは
- 通年継続を希望。議会前に終わるのはもったいない。議会のあり方を根本的に見直す必要がある
- そもそも曜日に関係なく残業の縮減を推進すべき

【実施方法】

- 定時での消灯、時間外の電話自動音声対応など
- PCの強制シャットダウン及び管理職の見回り等による徹底
- 出先機関も一緒に取り組める手法を実施
- 設定するのはいいが、未達成を検証してどのように実効性を確保するかの深掘りが必要
- ライトダウンのように強制的な退庁を促すような制度にするべき
- 真に残業を要する職員にとっては、退庁を促されること自体がストレスに感じている

【現状の取組の評価】

- 設定自体はいいと思うが、形骸化している
- 残業を減らす意義をしっかりと訴える必要がある。今は形式的で、その日の業務を他の日に回すだけ
- 仕事はなくなるのにノー残業デイを設定されても別の日に残業するだけで効果ない
- 意識づけとしては有効 ○拘束力がないため意味をなしていないように感じる
- ノー残業デイ以外の日は残業することが前提となっているため（残業しないことを前提すべき）
- 現在、時間外が常態化している中で実施するのは有効ではないので、業務の効率化が優先事項である
- 残業した職員がいたと知らせるメールは、残業そのものが問題のように感じるのを見直した方がいい
- ノー残業デイと業務量のマネジメントが紐づいていない。ただ声高に叫ぶだけでは効果は上がらない

【周知関係】

- コロナの前は職場巡回があったが、今はノー残業デーがあることが忘れられている
- 毎回16時に所属長からの声かけがあった職場では有効であったが、所属長の意識がないと周知もされない
- 県民にも周知してほしい

県庁ライトダウンに対する見直しの意見（自由意見）

【実施時期】

- 年間を通して実施するべき。働き方改革の観点から、8月・9月に限定する理由がない
- 議会中も継続できるよう、議員も含め、配慮してほしい ○議会对応中でも、できる体制を考えるべき
- 8月・9月に加え、議会前や後など通年を通して色々設定してもよい
- 繁忙期が職場により異なるため、統一したキャンペーンは合わない
- 家庭や個人の事情で残業ができる日が限られている職員もいるのではないか
- 県庁ライトダウン期間では鍵の返却時間の掲示、残業見回りがあり有効と感ずるので、期間外でもやるべき

【実施方法】

- 巡回後、再び戻って残業をする職員が多いので、その対策が必要
- 繁忙期が所属によって異なるので、全庁一斉にやる必要があるか検証が必要
- ライトダウンの確認のため担当が見回りをするため、逆に負担となっている。報告のみでいいのでは
- 良い取組だが、見回りがないと形骸化する傾向にあり対策を考える必要がある
- 有効であり継続がよいが、キャンペーン外の期間と比較して月火木の残業時間が増えていないか検証が必要
- できなかった業務のしわ寄せが他の日に行くので、合わせて業務量の見直し・軽減が必要
- 本当に電気がつかなくなり、パソコンも使えなくなり、外部からの電話もつながらなくなるようにする
- 取組は手段に過ぎない。残業が無くなるマネジメント教育などもセットとすべき

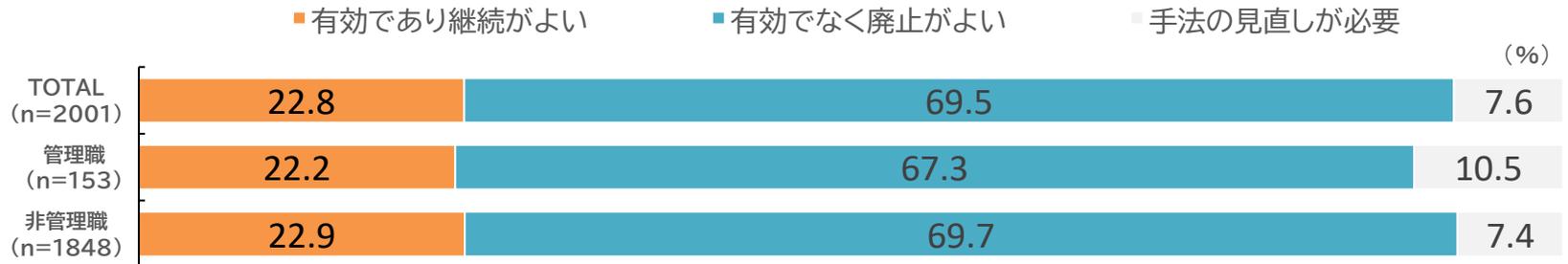
【現状の取組の評価】

- 業務が多いのに電気を消されても家に持ち帰るか他曜日に時間外するしかない
- 締切などにもあり、やらないといけないが、仕事がしづらい雰囲気になる。結局、他の曜日で残業を行う
- キャンペーンはあってもよいが、強制的に帰宅させても根本的な改善には繋がらない
- ノー残業デーとの差が分からない ○出先機関のためわからない ○強制力がないため形骸化している
- 必要業務で残業しても、コーラル掲載や代表端末に注意メールが来るので、悪いことをした気持ちになる
- 元々ノー残業デーと設定されているため、ライトダウンが時間外勤務の縮減に貢献しているのか不透明
- 以前のようにライトダウンの見回りがあったときの方が、残業者が少なかったように感じる
- CO2削減を目的にしているアナウンスを聞いて、悲しい気持ちになる

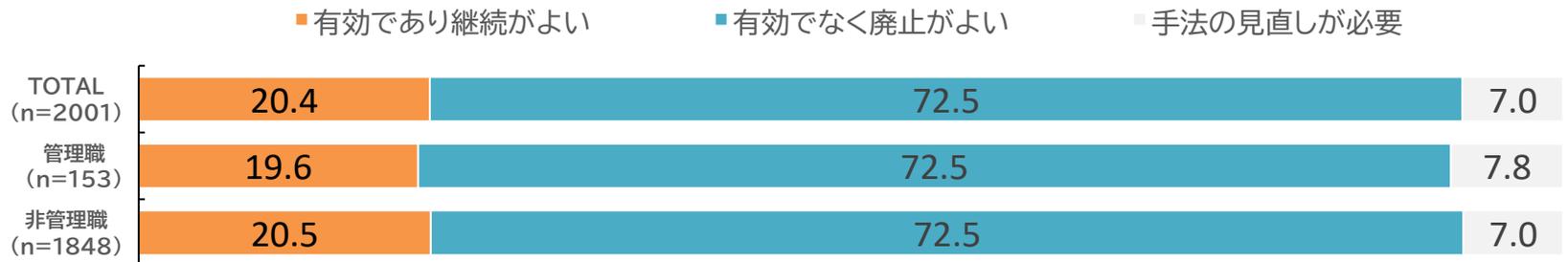
人事課の取組に対する評価②

○ イケ！ボス関連の取組については、約70%の職員が廃止を希望すると回答。

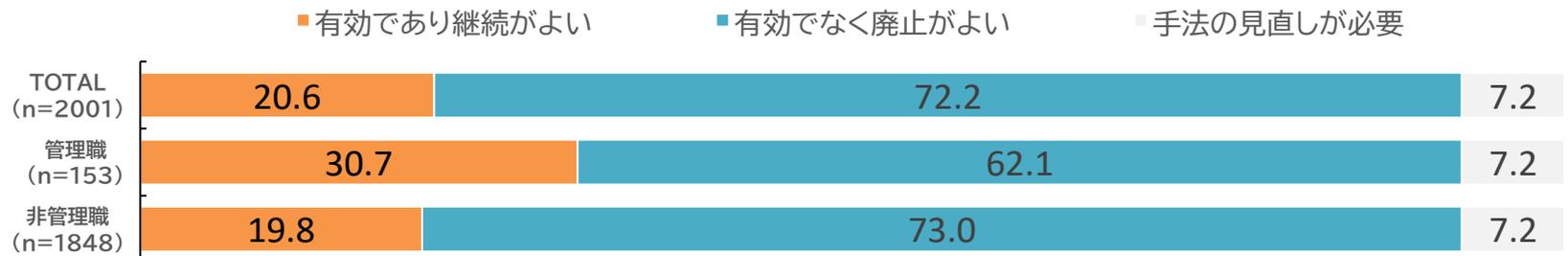
質問(7-3)各部局長によるイケ！ボス宣言【1つ選択】



質問(7-4)イケ！ボス表彰【1つ選択】



質問(7-5)働き方宣言書【1つ選択】



イケ！ボス関連の取組に対する見直しの意見（自由意見）

【イケ！ボス宣言】

- 方針を定めるという意味では有意義だが、その方針が職員に努力・奮起を促すことのみであるなら意義が薄い
- 部長に加え各課長のイケボスを行うのもありではないか ○やった事による効果が見えない
- 部の働き方改革をどのように推進したいか話してほしい
- 課長級職員や班長級職員も所属内でイケボス宣言をしたほうがよい
- 各部局長の話を知ることができるのは面白いが、それだけにとどまっている
- 出先機関も一緒に取り組める手法を実施する必要がある
- 有効とは思わないが、部局長の当事者意識醸成には寄与している ○動画でお昼休みに流してほしい

【イケ！ボス表彰】

- イケボス表彰があるのを知らなかった ○多忙な部署の管理者が評価されていない ○部署で達成難易度は異なる
- 時間外抑制を図った具体的取組に対し表彰してもいい
- 年休や時間外だけで図るのではなく、課員からの推薦はどうか
- 表彰者が軒並み出先機関の長であり、業務負担の少ないところが表彰されているようにしか見えない
- 職員の業務量を減らしたボスが認定されるべき
- 管理職ではなく、頑張っている職員をこそ労い表彰する必要がある
- 部下のワークライフバランスの観点で良い取組を実践している所属長を表彰(基準の見直し)
- 発言の成果を問うべき。やってる感で評価するのではなく、部門の残業削減数など定量的成果で認定すべき
- 効果を評価できるデータが開示されていない、もしくは周知されていない
- 組織の人数が少ない場合の方が評価が良い気がする。母数が少ない方が良い結果が出やすい

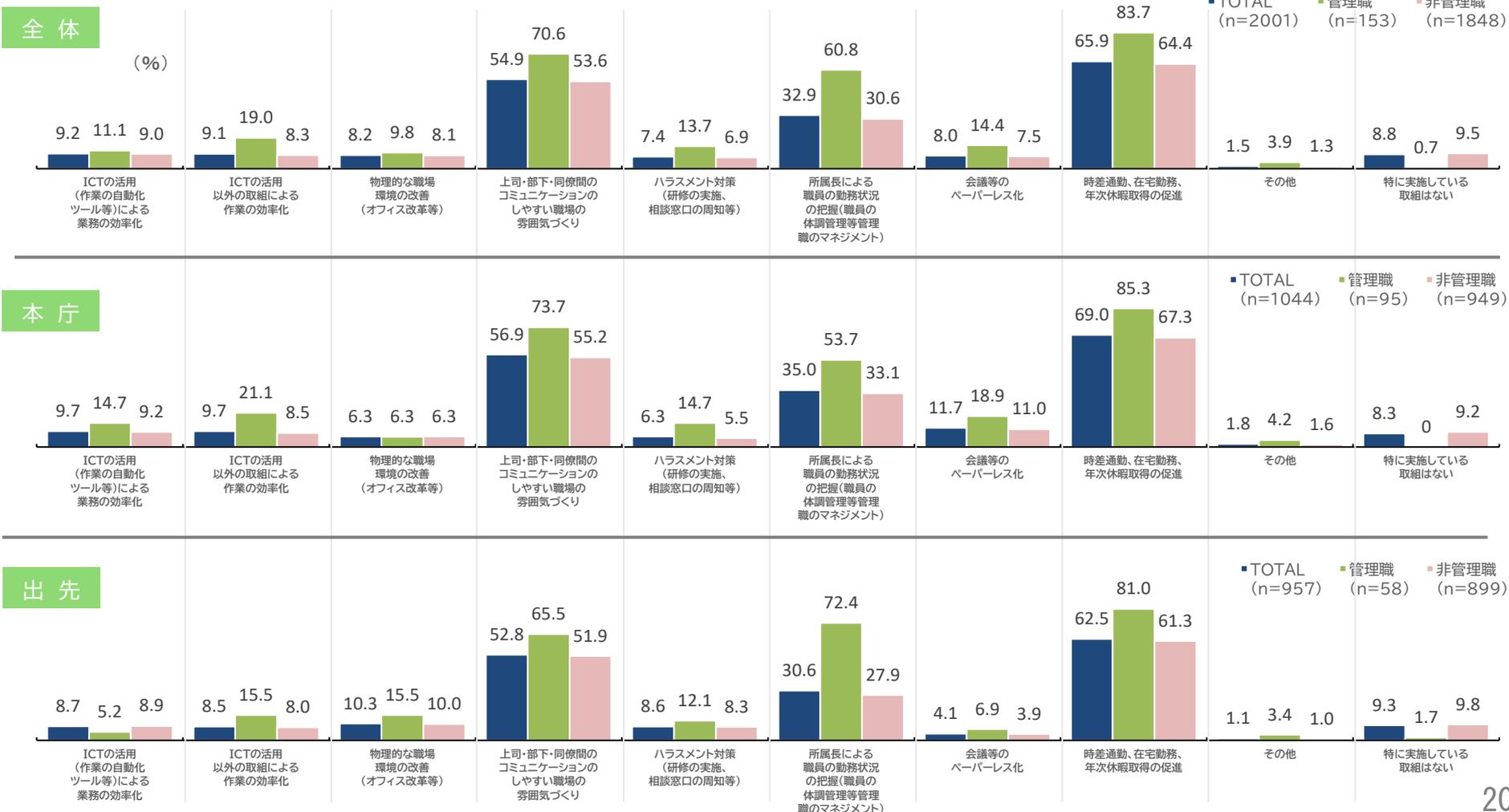
【働き方宣言書】

- 達成状況が「優・良・可」しかない。「不可」を追加して所属長に改善策を報告してもらおう
- 達成者は評価される制度にする ○人事評価との紐づけがないと実効性がない
- システムの休暇申請欄に計画を入力する等、職員の方が目にしやすいところに宣言内容があった方がよい
- 宣言がかえって業務の負担となっている ○紙の削減や時間短縮のため、押印をなくすことが望ましい(押印欄の廃止)
- 宣言書を作って終わり。取り組みは良いが中身(定量的成果)の検証がない ○電子化を進めてほしい
- 上司によって対応が全く異なる ○もう少し簡易な方法でもよいのではないか
- 働き方に関係ないが、「僕の私の」というフレーズにジェンダー的な違和感を感じる方がいないか心配

職場で実施されていると思う働き方改革の取組

- 職場における取組として、半数以上の職員が「時差出勤、在宅勤務、年次休暇取得の促進」や「上司・部下・同僚間のコミュニケーションのしやすい職場の雰囲気づくり」が実施されていると回答。
- 一方で、実施されている取組とされていない取組とで偏りが見られる。

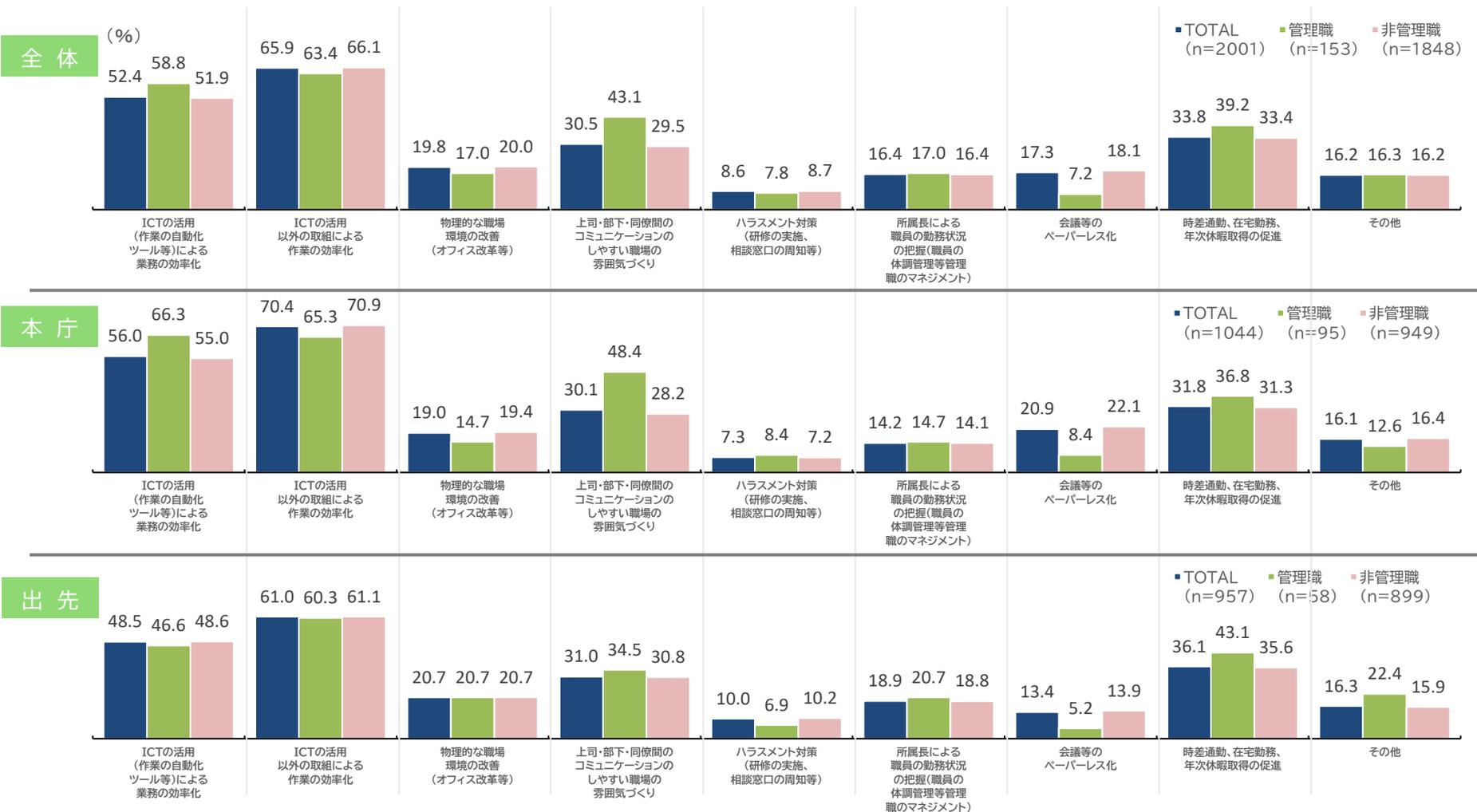
質問(8) あなたの職場で実施されていると思う取組を全てお答えください【複数選択可】



県庁での働き方改革を進めるために、実施すべき取組

- 県庁での働き方改革を進めるために必要な取組として、半数以上の職員が「ICT活用以外の作業効率化」と「ICTの活用による作業効率化」を回答している。
- その他として、時差通勤や在宅勤務、年休取得の促進といった取組も約34%の職員が必要と回答。

質問(9) 県庁において働き方改革を進めるためには、どのような取組を実施するべきと考えますか。特に実施すべきと思う取組を3つまで選択してください【3つ選択可】



県庁での働き方改革を進めるために、実施すべき取組の意見（自由意見）

【人員配置】

- 人員増 ○必要な人員の確保、ただ、人が増えれば良いというものでもない、適性のある人員の確保
- 余裕を持った定数配置(縦割り・所管調整に時間要する原因の一つに突発業務対応への余力不足があるのでは)

【組織体制】

- 複数人での業務体制(主担当不在でも回せる業務体制づくり、副担当業務の人員確保など)
- 業務の進捗状況の見える化によるマネジメント体制の構築 ○トライ&エラーを許容する職場環境の構築
- 職員や職場の意識改革。休んでも業務が進む仕組み、休み明けに負担過多とまらない体制の構築が必要
- 「支援主幹」を活用し、上から下の世代への技術や経験の継承を確実に実施
- 班長や課長がマネジメントしやすいような組織・定数・人事のあり方の検討(班長・課長の仕事が多すぎる)
- 残業することが当たり前という、先輩職員の意識のアップデート

【業務の見直し】

- 個人ではなく一つの中立した部署が業務の難易度や人工数を数値化し、職員の業務量を平準化する ○会議のオンライン化
- 類似する照会が多いため、調査などのスリム化を図る ○業務の一部をアウトソーシング ○主管課を経由する業務の削減

【議会対応の見直し】

- 議会対応の簡素化(質問者数の減、他県ではもっと日数が短いと聞いたことがある)
- 議会の開催回数の減少や委員会への不参加(他県では各種委員会は議会のみで実施し、参加は少ないと聞いた)
- 議会の対応について踏み込んでほしい(質問聴取、質問外のことへの対応方法、日頃の議員対応等)

【庁内のルール作り】

- 全庁的な書類綴りのルール化、データ保管のルール化など ○過年度資料の整理、保管場所の管理方法制定
- マニュアルや手引きの整備。全庁掲示板、各課ポータル等格納場所が様々で必要な情報を探すのに時間がかかる
- マニュアルの作成、各種事務におけるヘルプデスク等の設置、臨任・会計年度任用職員の総務事務システム活用
- 外来者の入庁管理システム、通話録音システム構築など、県庁内での一体的なハードクレーマー対策の推進

【多様な働き方】

- フレックスタイム制の導入、休憩時間の延長(または短縮) ○週休3日制
- 在宅勤務の推奨～週○日以上など具体的に。離島駐在引上げ、離島通勤制の検討

【その他】

- 県に出向している・出向経験のある民間企業の方の意見を聞くべき。県職員に聞いても改善意識が薄い
- 年功序列を廃止し、成果主義に移行 ○どれかではなく、すべて行っていく必要がある

働き方改革に係る「職場で実施されていると思う取組」と「実施するべき取組」の差

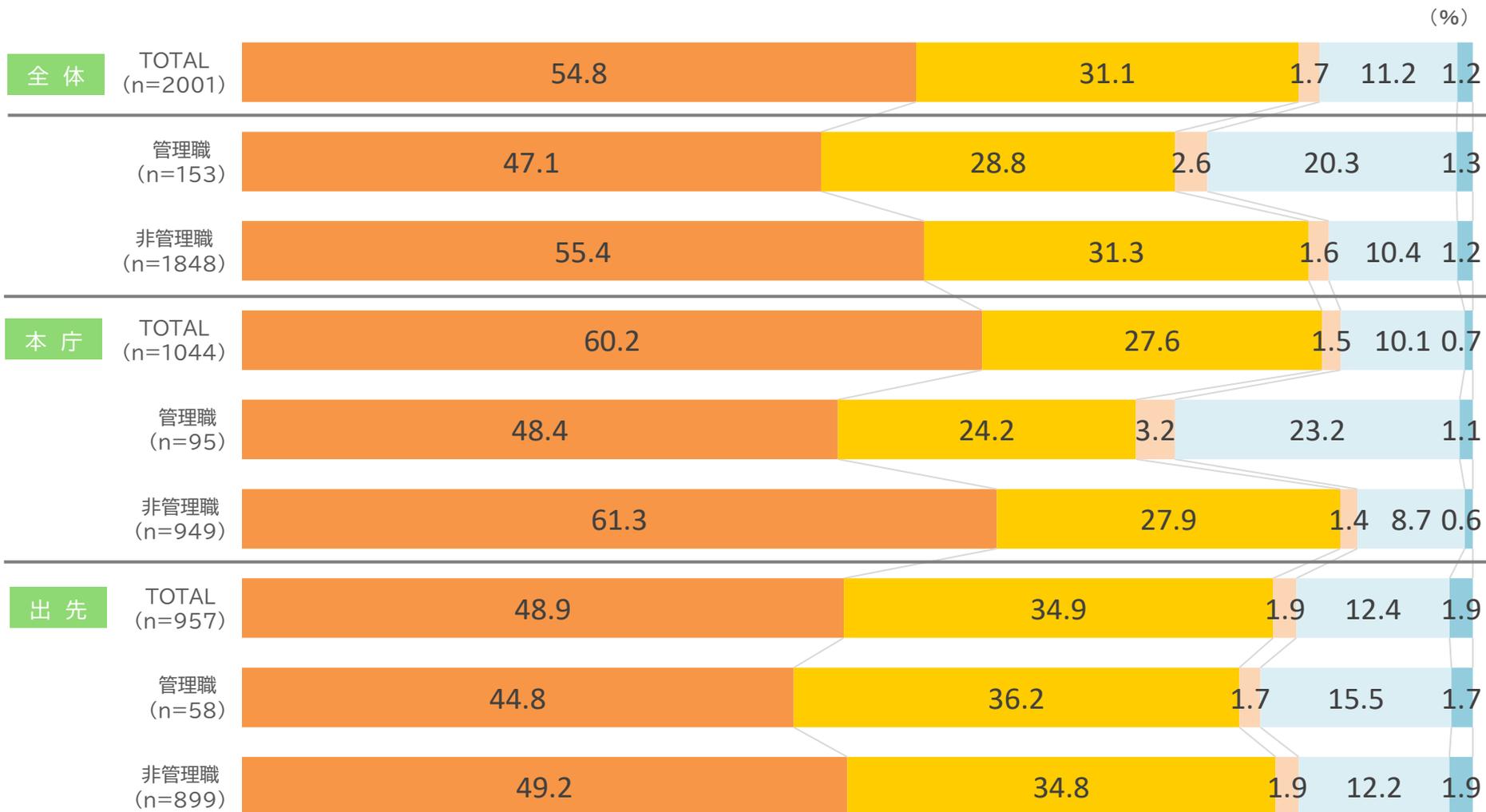
働き方改革の各取組に対する「質問(8)」「実施されていると思う取組」と「質問(9)」「実施するべき取組」の回答率の差分



時差通勤制度の利用状況

問(10)時差通勤制度(時差出勤制度)を利用したことがありますか【1つ選択】

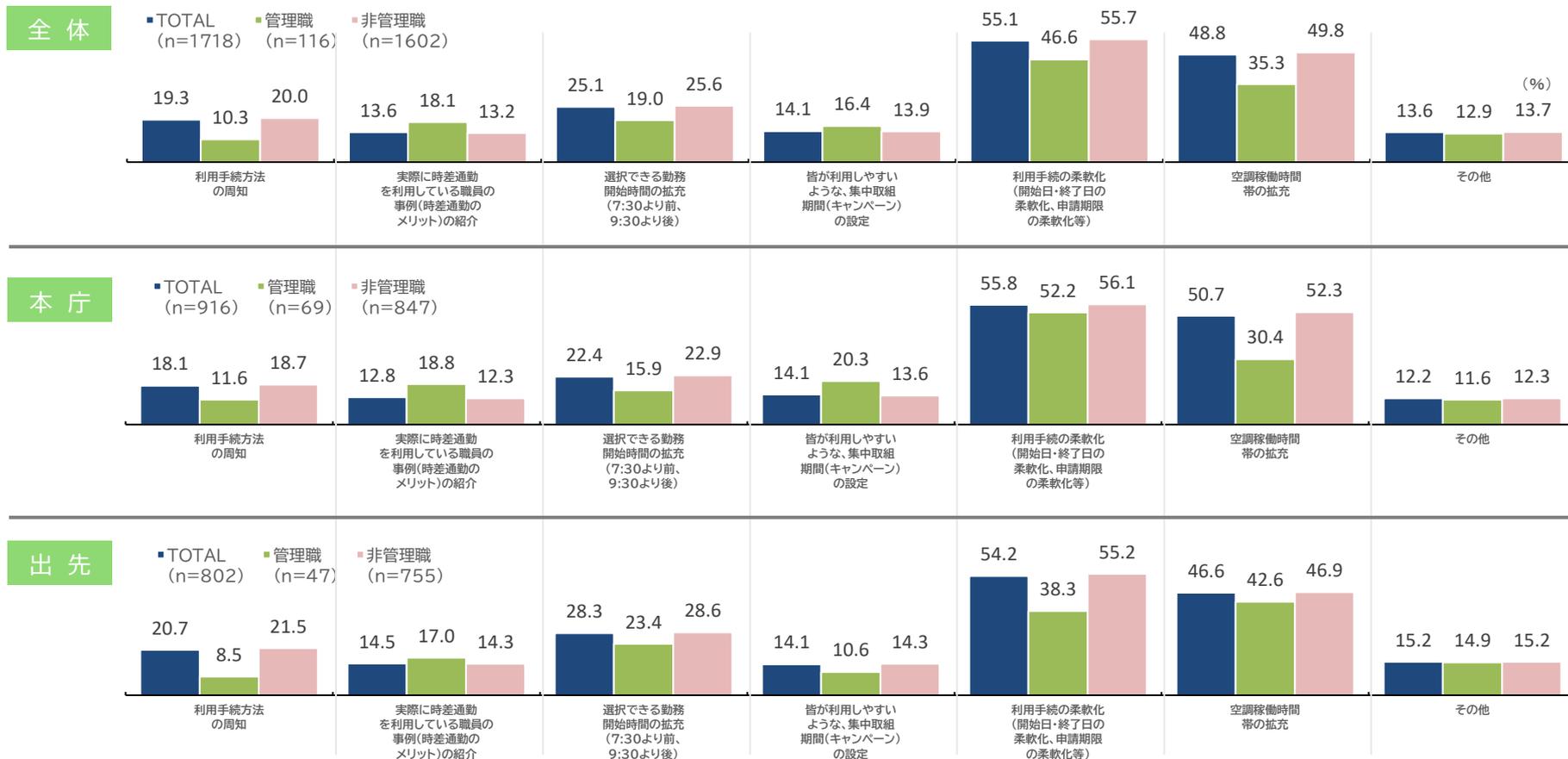
- 利用したことがあります、今後も利用したい
- 興味はあるが、実際に利用したことはない
- 利用したことがあるが、今後は利用したくない
- 利用したことがないし、今後も利用の必要性も感じていない
- 時差通勤制度の適用がない(交代制勤務職員等)



時差通勤制度をより使いやすくするための改善点

- 時差通勤制度の利用に肯定的な職員からは、より制度を利用できるための改善点として「利用手続の柔軟化」、「空調稼働時間帯の拡充」といった回答が多い。

問(11)質問(10)で時差通勤制度を「利用したことがあり、今後も利用したい」又は「興味はあるが、実際に利用したことはない」を選択した方にお聞きします。どのような点を改善したら、時差通勤制度をより使いやすくなると思いますか。当てはまるものを全てお答えください【複数選択可】



時差通勤制度の改善に対する利用者等の意見（自由意見）

【勤務開始時刻】

- 15分刻みとする

【実施日】

- 曜日ごとに出勤時間を決められるのであれば利用したい
- 他県では、日々単位で時差通勤制度が利用できると聞く。柔軟な制度運用ができれば

【職場や上司、県民の理解】

- 利用に対する職場の理解と周知
- 業務を依頼できる職員が時差出勤を利用しているため、定時に出勤しないと業務に支障が出る
- 県民が来所する窓口や問い合わせの電話が来る職場のため、その受付時間の縮小を検討する必要がある
- 会議や調整等の利用者への配慮
- どの勤務体制でも対応できるよう、会議可能時間の徹底 例(9:30から16:15)
- 他職員が全員制度を利用しているため、自分が利用開始すると特定の時間帯に職員が不在となり利用できない
- 一般県民からの電話や窓口対応がある職場では非利用職員が不利益でしかないため利用を制限して欲しい

【空調】

- 空調稼働時間帯の拡充に当たって、それに見合う予算の確保
- 北部合庁は8:00からしかクーラーが稼働しないので、7:30から時差出勤している職員が暑そうだった

【他の制度への移行】

- フレックスタイム制の導入など

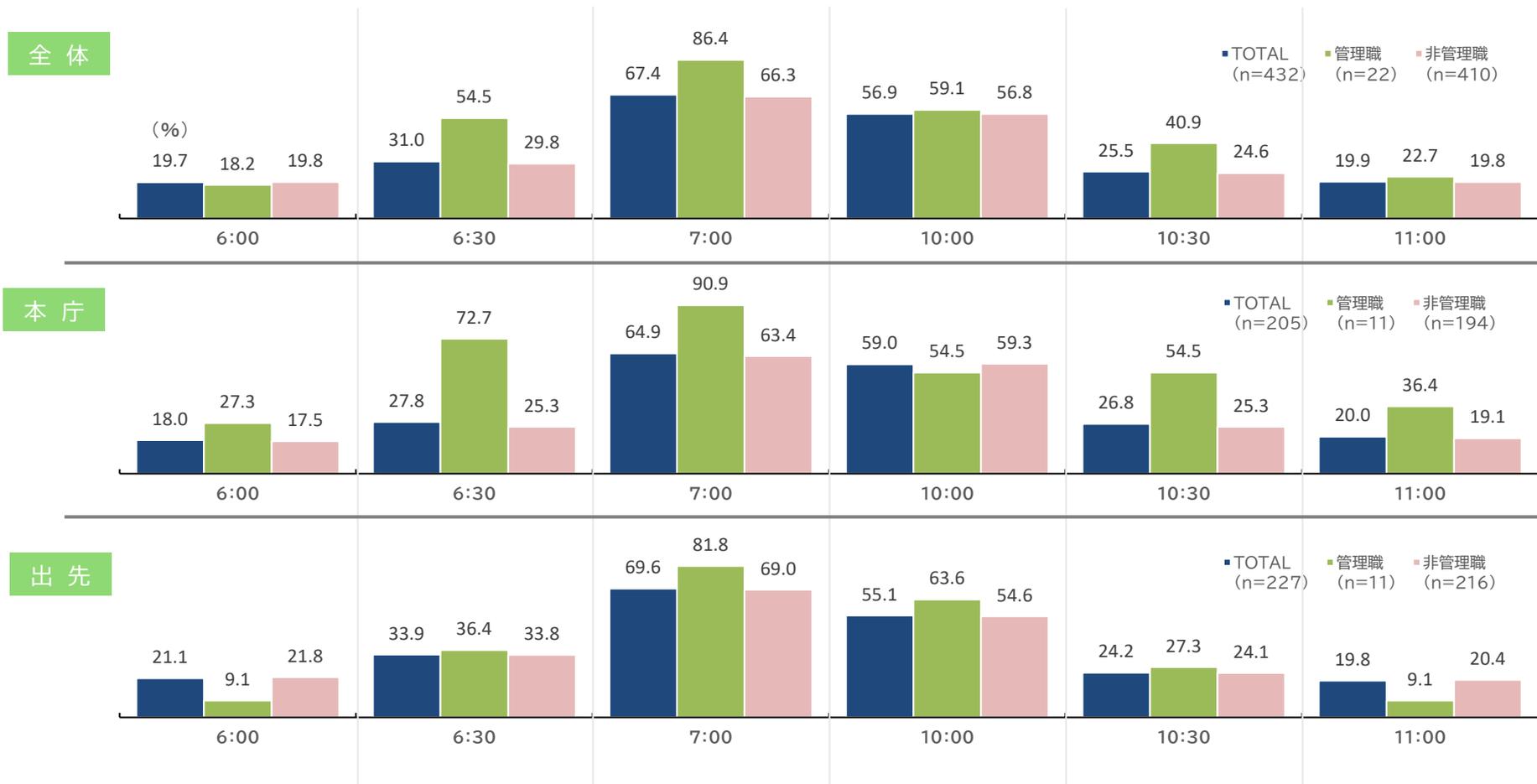
【その他】

- 制度ではないが、庶務担当で勤務時間の修正をするようなシステムの仕様を直して欲しい

追加を希望する時差通勤の勤務開始時刻

○ 選択できる勤務開始時刻の拡充を望む職員のうち、過半数以上が「7時」及び「10時」を回答している。

問(12)希望勤務開始時刻(問(11)で勤務開始時刻の拡充を選んだ者のみ)【複数選択可】



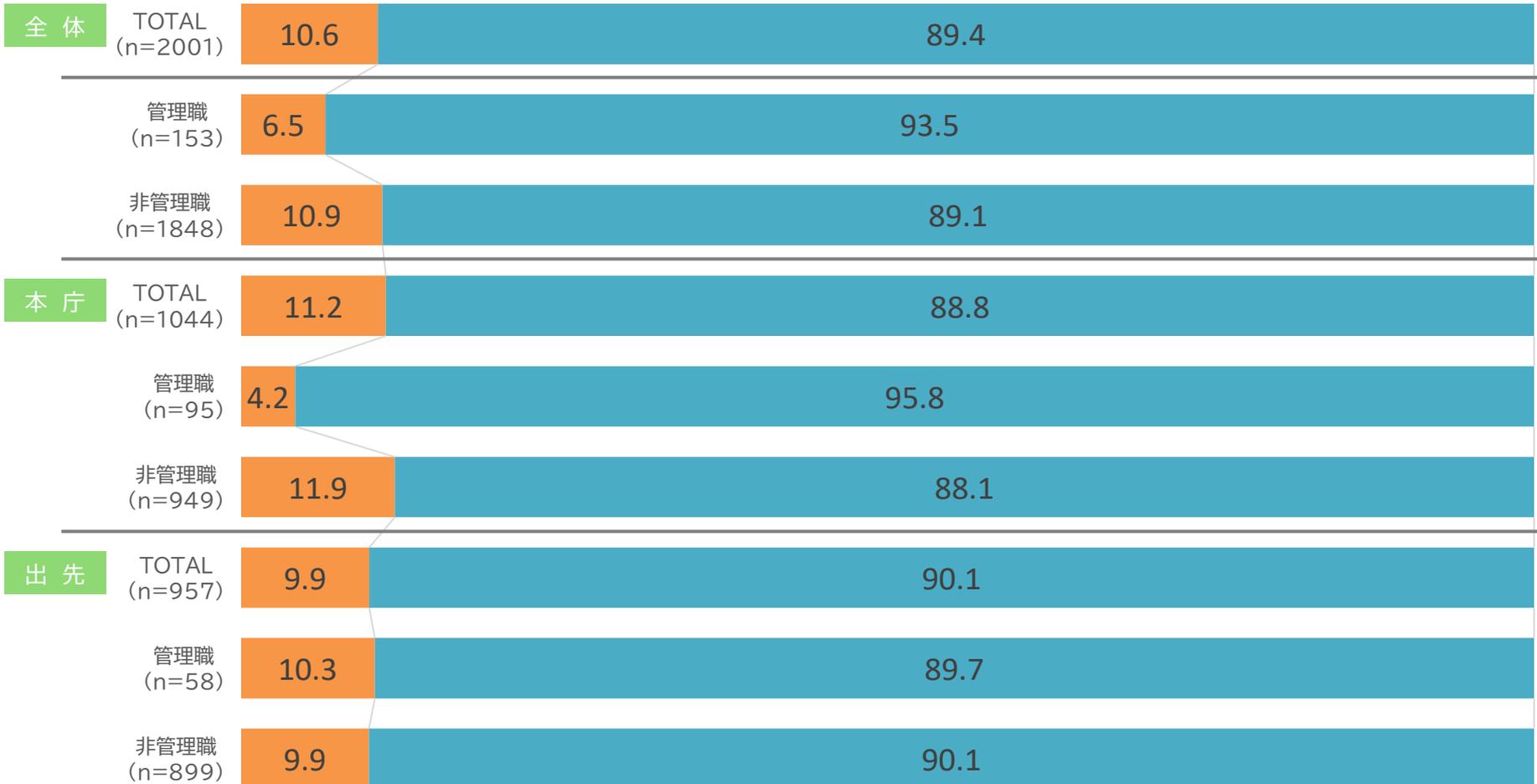
在宅勤務の利用状況

問(13)在宅勤務を利用したことがありますか【1つ選択】

■利用したことがある

■利用したことがない

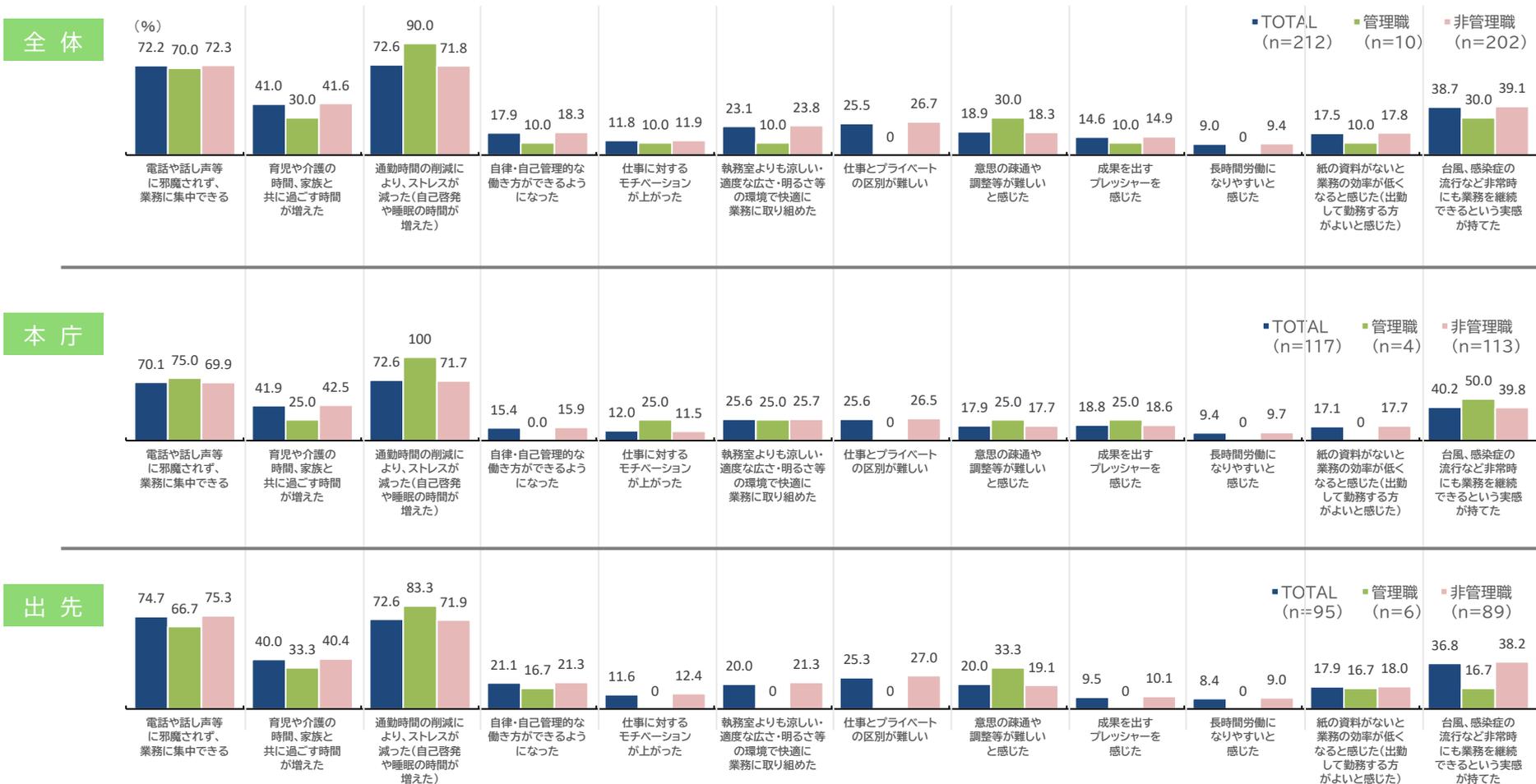
(%)



在宅勤務の実感

○ 在宅勤務利用者の実感として、通勤時間の削減によるストレス減や、業務に集中できるといった肯定的な意見が多く、マイナスの意見としては仕事とプライベートの区別が難しいことを回答する職員が多い。

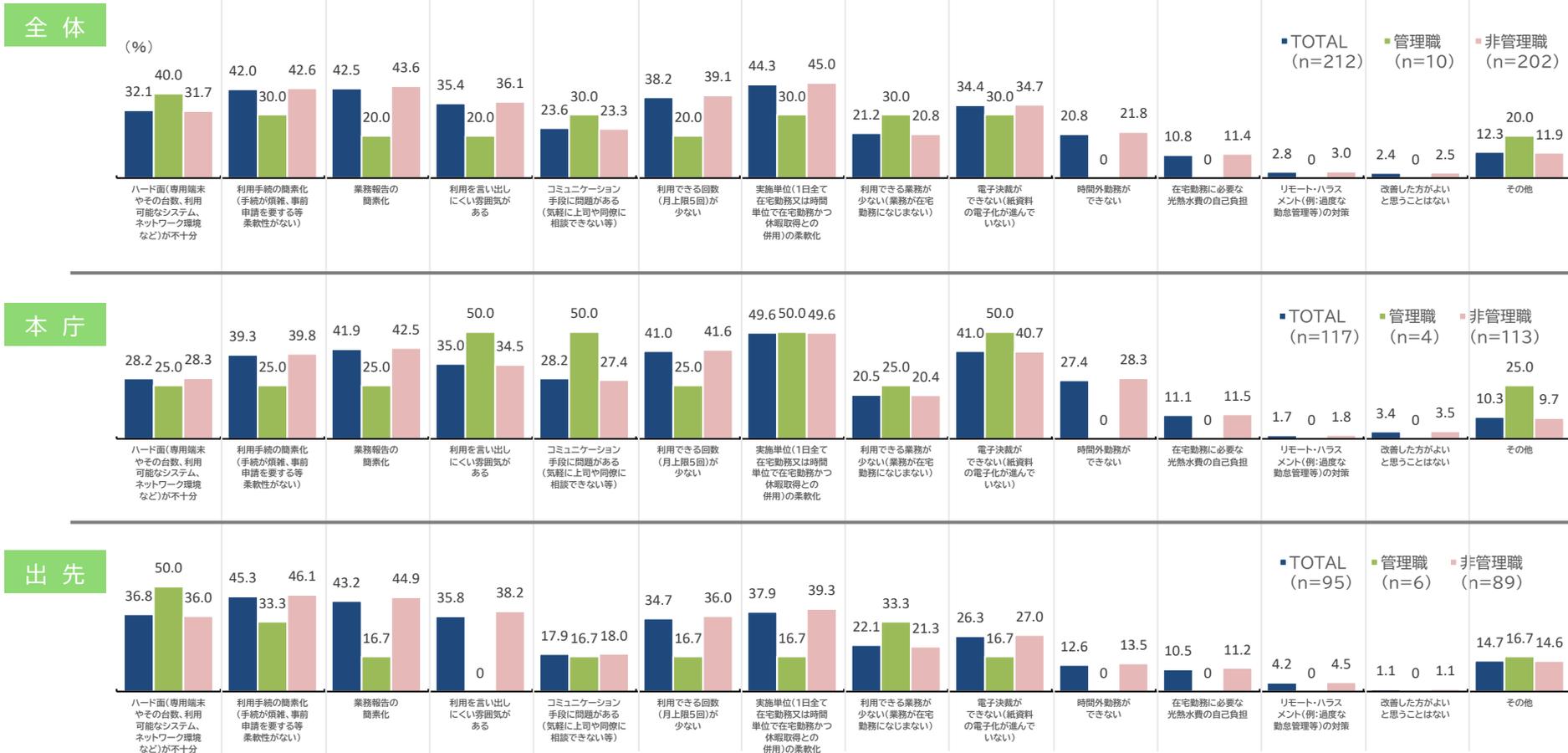
問(14)在宅勤務の実感(問(13)で在宅勤務を利用したことがあると回答した者のみ)【複数選択可】



在宅勤務をより使いやすくするための改善点

○ 在宅勤務利用者の視点での制度改善点として、在宅勤務実施単位や業務報告書・利用手続の簡素化を回答する職員が多い。

問(15)在宅勤務制度の改善点(問(13)で在宅勤務を利用したことがあると回答した者のみ)【複数選択可】



在宅勤務の改善に対する利用者の意見（自由意見）

【マネジメント】

- 管理職の業務管理方法の整備

【利用回数】

- 原則月5回でよいと思うが、病気の家族の経過観察(中学生以上、看護不要状態)等で例外規定があるといい
- 障害者枠採用職員への利用枠の拡大

【実施単位】

- 在宅勤務と外勤の併用(例:午前在宅、午後自家用車で外勤対応)ができると便利
- 午前午後の半日で使いたい(子の発熱など自宅で付き添い程度の時、夫婦で交代できる)

【公用電話】

- Teamsか、LoGoチャットによる電話機能の開放

【実施場所】

- 自宅以外にもできる場所を増やしてほしい。(図書館やカフェなど)

【その他】

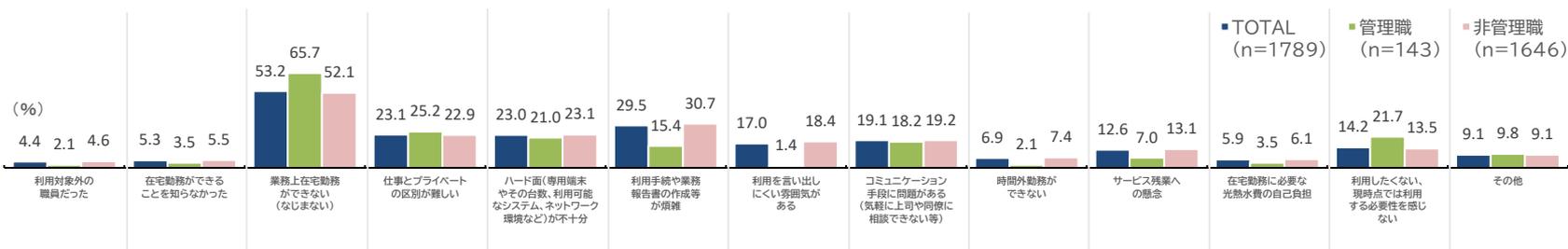
- 月に何回も在宅勤務を申請する職員がいる。出勤するしかない職員との不公平感を是正してほしい
- 所属長の考え方によって在宅勤務の許可等、県庁全体で許されている事が不可になのはおかしい
- 在宅勤務の経験が多い方だが、紙決裁・議会対応を改善しない限り、在宅勤務は進まないと考える
- 毎回一括PCを持ち出すのは大変なので、自分のPCで職場のPCを遠隔操作するシステムも残してほしい

在宅勤務を利用しない理由

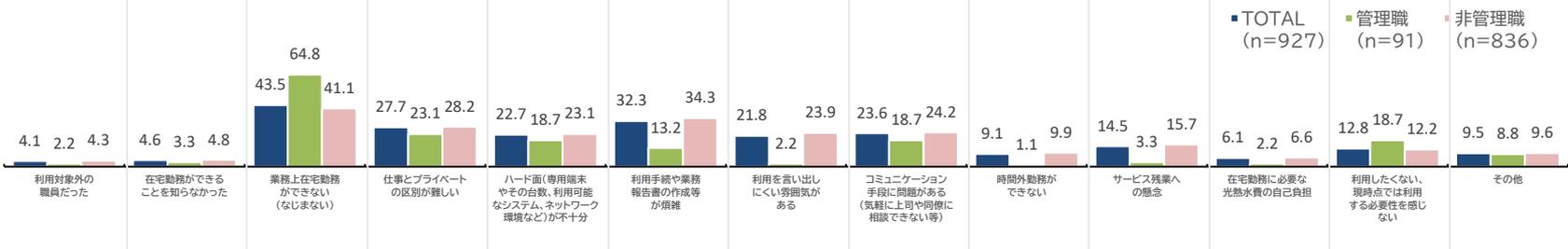
○ 在宅勤務を利用したことがない職員の制度を利用したことがない理由として、担当業務が在宅勤務になじまないことを回答する職員が多い。次点で、利用手続や報告書作成の煩雑さとなっている。

問(16)在宅勤務を利用しない理由(問(13)で在宅勤務を利用したことがないと回答した者のみ)【複数選択可】

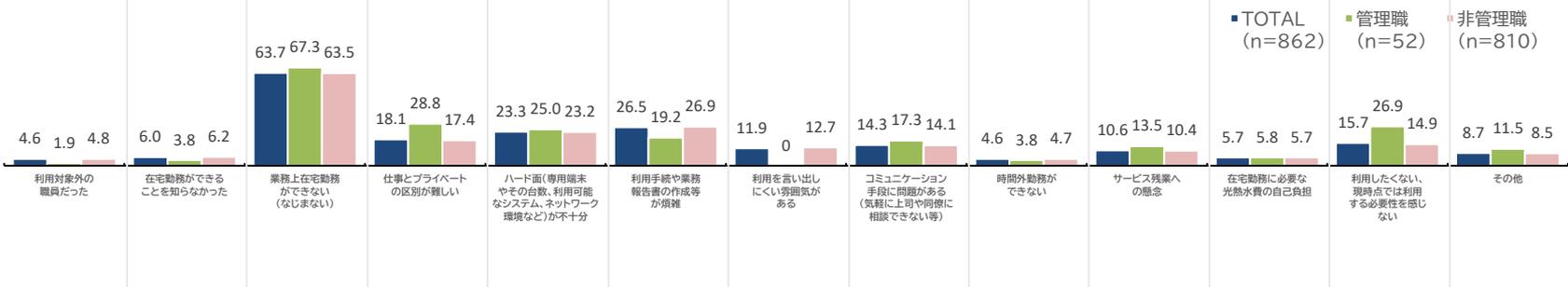
全体



本庁



出先



在宅勤務の改善に対する非利用者の意見（自由意見）

【ペーパーレス化】

- 電子データによる提出ではなく、紙媒体での提出を求められる（予算要求資料等）
- 業務に必要な資料のデータ化が進んでいない

【業務報告書】

- 在宅勤務の業務報告書作成に無駄な時間がかかる

【手当等】

- 在宅勤務等手当の支給がされていない ○連絡手段が個人用携帯だと通話料金等が発生してしまう

【職務や業務の特性】

- 立場上、出勤すべき ○回覧が多すぎ。管理職なので取得しづらい。チームズで顔出し・対話で繋ぎっぱなしなど手法が知りたい

【情報セキュリティ】

- 窓口業務や個人情報扱う業務では利用しづらい
- 個人情報等が入った資料の持ち出しに抵抗を感じる
- PCを家に持ち帰る事にリスクがあり抵抗感がある。以前試験導入していた自宅PCからの遠隔接続を希望

【在宅勤務するための準備】

- 課内の共有ファイルにアクセスできないため事前準備する業務が無駄

【在宅勤務を利用しない職員の負担】

- 在宅勤務できる業務は限られており、そればかり行いたがる職員もいて、不公平感がある
- 電話、来客があった際、他の職員が対応することになり申し訳なく感じる

【職場・上司の理解】

- 上司が在宅勤務を好ましく思っておらず、出勤して業務を行う方針となっている
- 急な調整や指示があるとの理由から上司が在宅勤務を認めない ○上司や同僚からの過度な監視を懸念

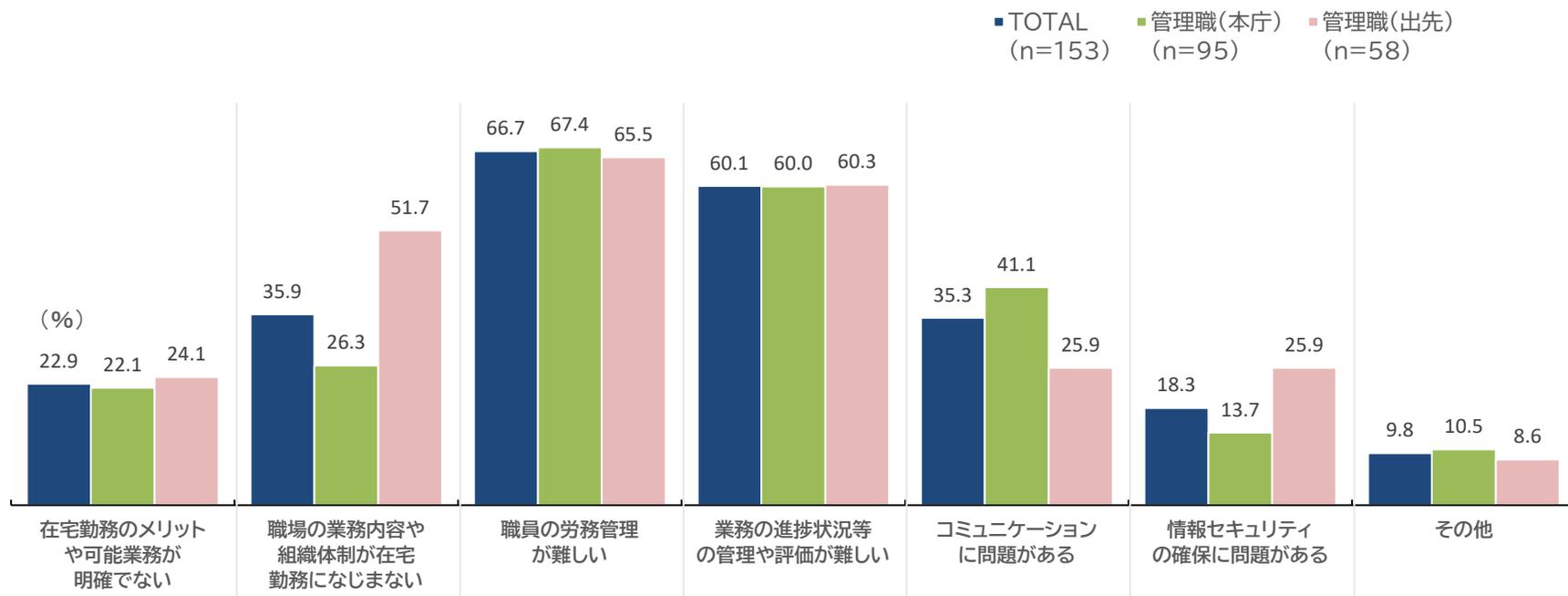
【その他】

- 利用方法がよくわからない

管理職における在宅勤務の課題

○ 管理職の視点での制度の課題として、職員の労務管理の難しさや業務の進捗管理・評価の困難さが上位の回答を占めている。

問(17)在宅勤務制度の課題(管理職のみ)【3つ選択可】



在宅勤務の課題に対する管理職の意見（自由意見）

【業務の特性】

- 紙主体、対面主体の調整が多く、在宅勤務ができる状況が限られている
- 対面でその場でPC修正などしており、Webでは裁決書起草など課長・班長等との調整になじまないなど

【ペーパーレス化】

- 決裁文書が溜まる。電子決裁ができればよい

【情報セキュリティ】

- 自宅のインターネット環境から職場の共有ホルダーにアクセスできるとよいが、セキュリティーなどの課題がある
- 個人情報や多量に扱う業務なので在宅勤務に問題があり、なじまない
- 積算業務は機密事項であり在宅勤務になじまない。なじむのは議事録作成程度しかない

【在宅勤務を利用しない職員の負担】

- 気軽に声掛けできない。また、急な来庁者や電話苦情対応等、担当以外の職員の負担増を懸念
- 窓口業務が主体の職場の場合、職場で勤務する職員の負担が大きくなり不公平である

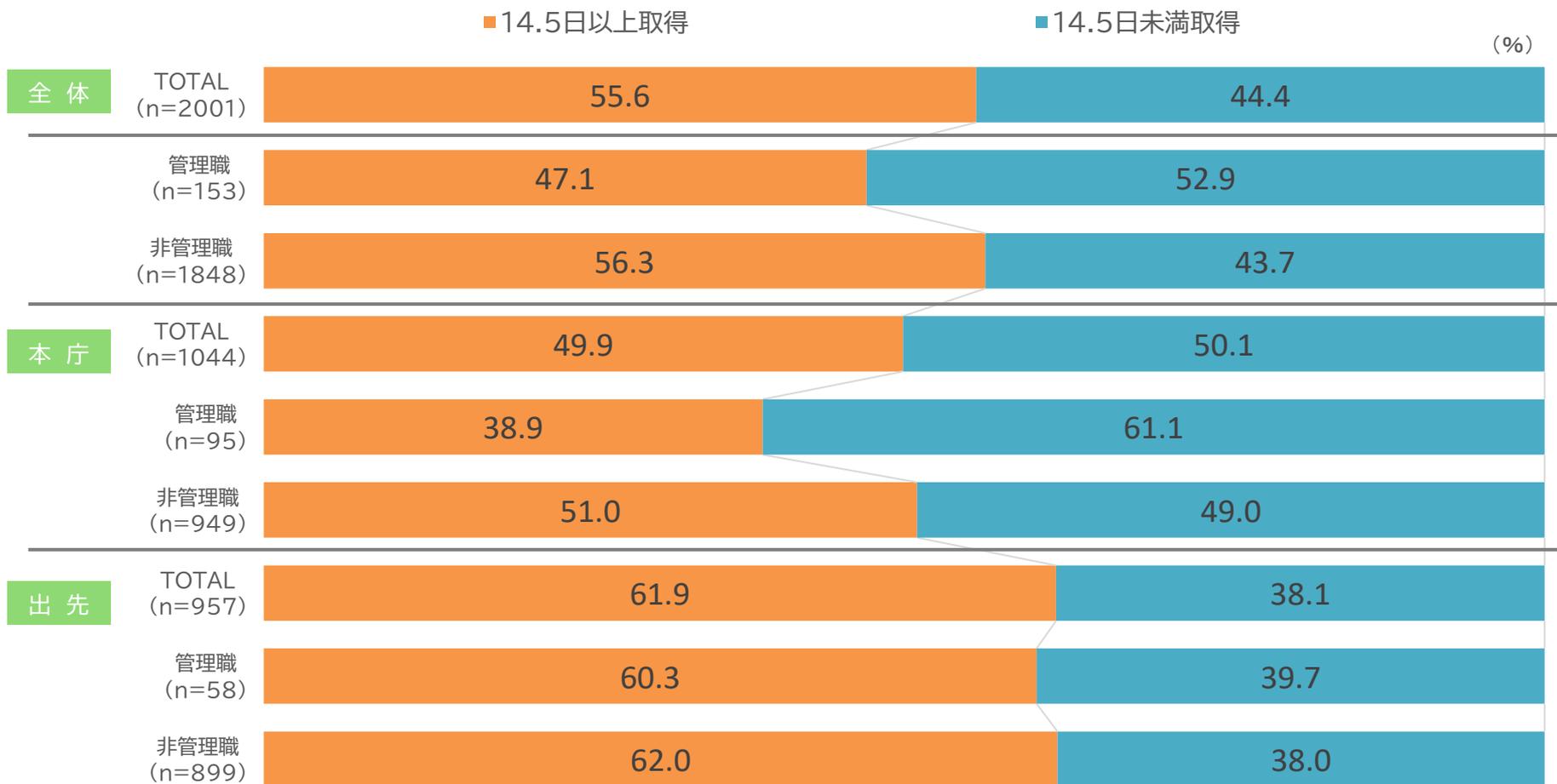
【その他】

- モバイルPCも配布され、特に課題とまでは感じていない
- 管理できないと誤解している管理職がダメ。成果主義的な考えを持つこと
- 業務の段取り・利用手続・報告に時間を要し通勤時間削減効果が限定的。公私区別が不明確で結果超勤となる
- 業務量や質において基準が認識できていない。取得する職員としていない職員のバランスが難しい

年次休暇の取得状況

- 過半数以上の職員（約56%）が県の目標である年14.5日以上の子休を利用したことがあると回答。
- 管理職よりも非管理職の方が休暇の取得日数が多く、本庁と出先とでは出先の方が取得しやすい傾向にある。

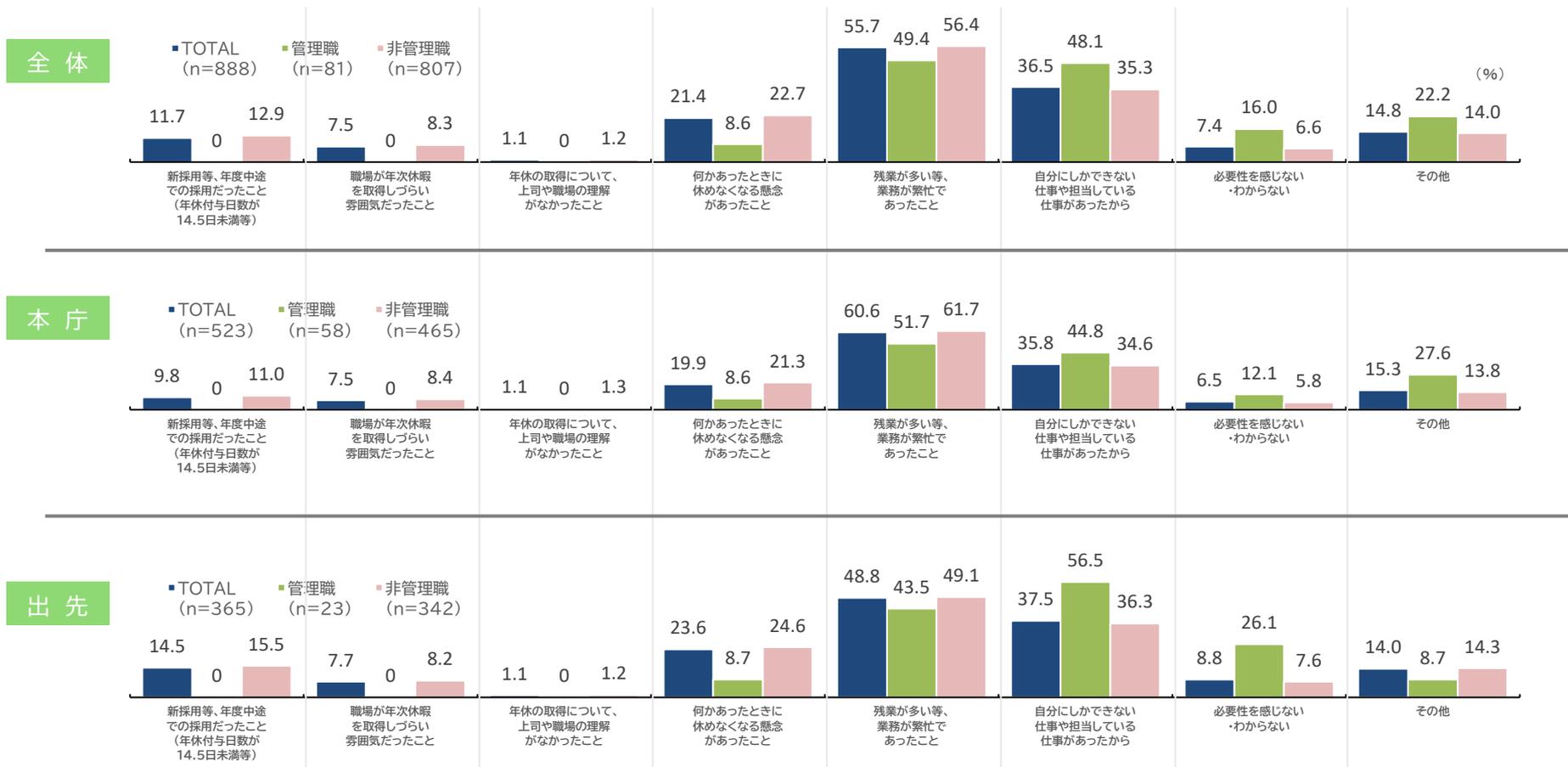
問(18)令和5年の実績について、あなたは何日年次休暇を取得しましたか【1つ選択】



年次休暇を14.5日以上取得しなかった理由

○ 目標値の14.5日の年休を取得しなかった職員の理由として、「業務多忙」や「属人的な業務」を理由にする者が多い。

問(19)質問(18)で「14.5日未満」を選択した方にお聞きします。年次休暇を14.5日以上取得しなかった理由は何ですか。当てはまるものを全て選択してください【複数選択可】



年次休暇を14.5日以上取得しなかった理由に対する意見（自由意見）

【他の職員のフォロー】

- 他職員の代理で業務を行うことが多々あり、休暇をとる暇がなかった
- 職員が少ない職場のため、親の介護や子の看護でよく休む職員がおり、そのフォローが必要

【職務】

- 班長としての班業務のとりまとめや、班員・上司不在時の臨時の業務対応等のため休みを取得しにくい

【業務量をコントロールできない】

- 急な業務が入るなど、見通しが立たず、休暇計画を立てにくい
- 予算系事務では、締切が即日、翌日等の業務ばかりであり、休めない
- 紙決裁であるため、連続して休暇とると決裁がたまる
- 一日休むだけで、決裁文書が山のようにあふれてしまい、逆に負担が大きくなる
- 休暇を取得すると翌勤務日の時間外になるだけでワークライフバランスがとりにくい
- 監査・会検・議会に加え急遽対応を求められる業務もあり、休みたくても休めない

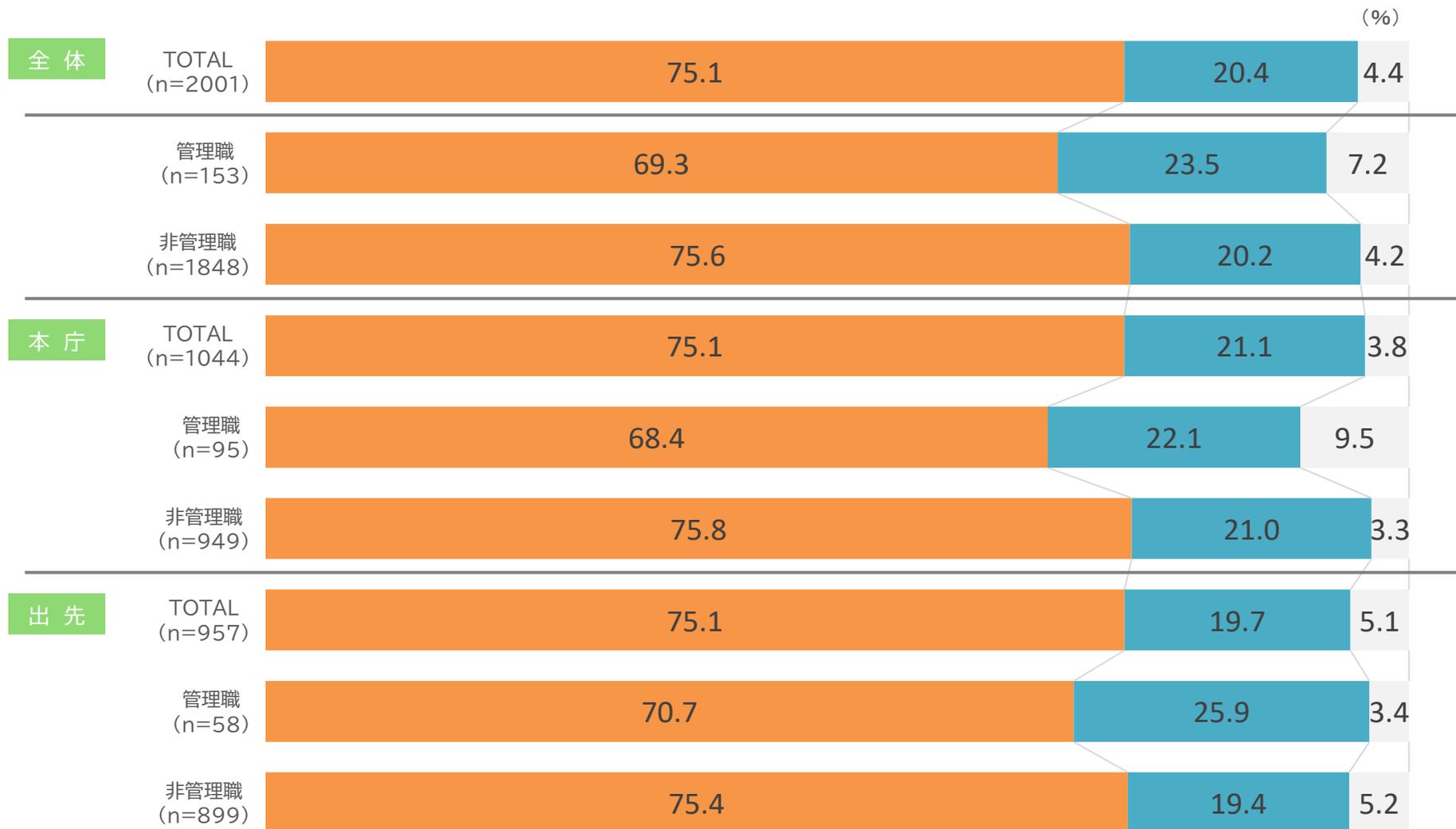
【その他】

- 子が病弱で看護休暇を使い切ってしまうため、年度末まで余裕を持たせている
- 県の取得目標があることを知らなかった
- 休暇を取るとロゴチャットで些末な業務連絡があり、取得させない圧力を感じている
- 年休取得を多くすると、暇な人、暇な課と思われる、目に見えない風土がある
- 異動したばかりだと年間のスケジュール感が読めず、取得しづらい

多様な働き方（フレックスタイム制）

問(20)フレックスタイム制が導入された場合、あなたは利用したいと思いますか【1つ選択】

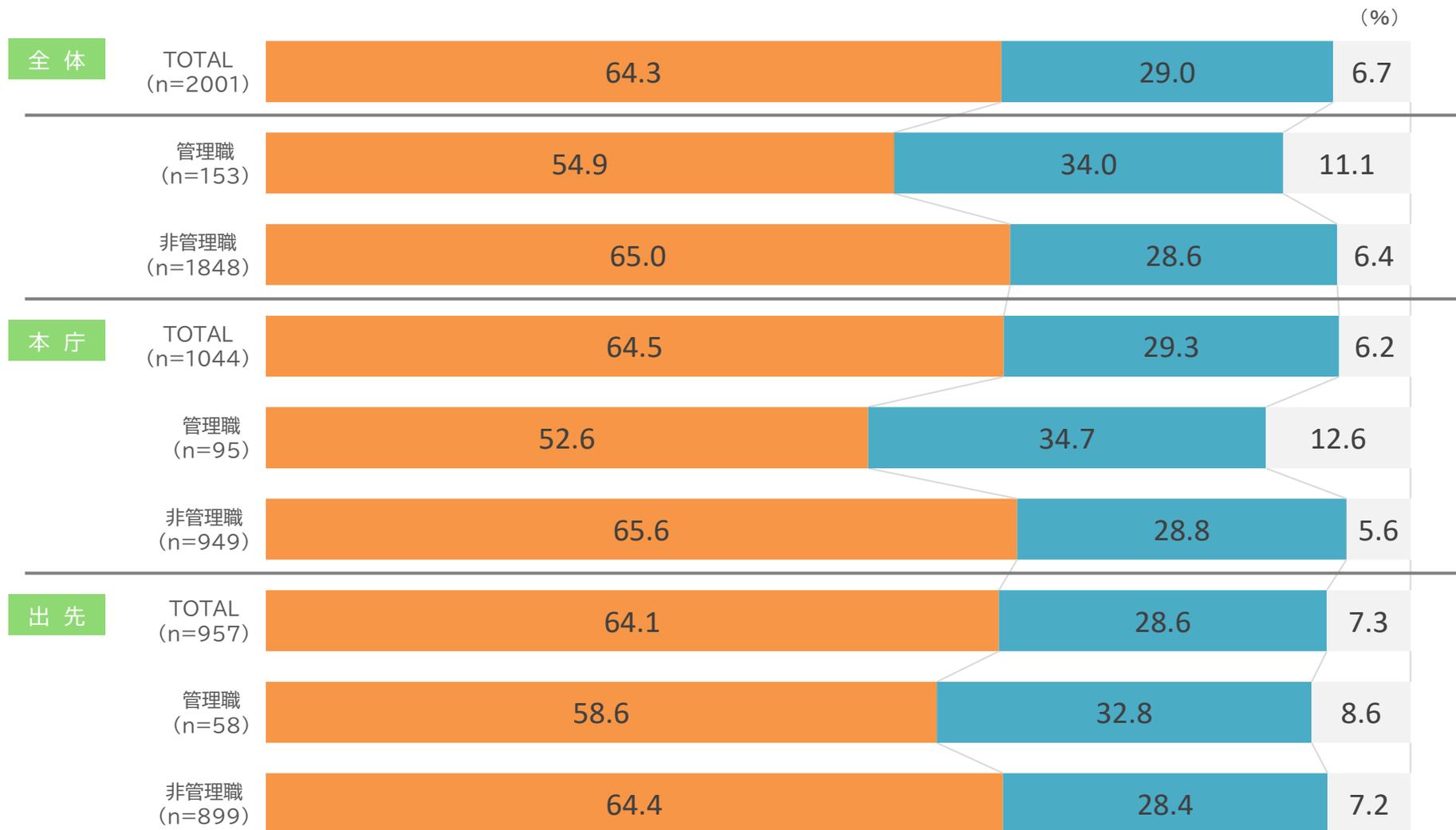
■利用してみたい ■利用したくない ■その他



多様な働き方（勤務間インターバル制度）

問(21)勤務間インターバル制度が導入された場合、あなたは利用したいと思いますか【1つ選択】

■利用してみたい ■利用したくない ■その他



フレックスタイム制（左下）、勤務間インターバル制度（右下）に対する意見（自由意見）

【利用職員の勤務状況の把握】

- 勤務形態がいろいろあると、周りの職員がその勤務形態を把握するのが大変
- 制度趣旨には賛成だが、勤務時間のプランニングが難しく、利用しづらい

【業務への影響】

- 現在の業務になじまない
- 県民が来所する窓口や問い合わせの電話が来る職場のため、その受付時間の縮小がなければ利用できない
- 興味はあるが、早出の職員は時間通りに退庁した場合、遅出の職員に残業が偏ることが懸念される
- 業務量が多く、残業が多い状況では考えられない
- 利用してみたいが、公務に支障が出るので利用できない
- 働く時間が柔軟になることで、県民サービスの低下や、担当不在による他の職員のフォロー業務が増加する

【職務】

- 管理職なので利用しづらい

【マネジメント】

- 制度そのものを否定するつもりはないが、労務管理、業務管理の面から適切な運用が可能か疑問
- 管理職の立場では利用困難だが、職員の働き方改革の観点からは導入が必要である
- 自由度が高く使用してみたいが、班員の業務管理や調整など煩雑になりそう

【業務への影響】

- 健康管理には有効と考えるが、翌日の業務への影響が気になる
- 実際、期限の迫っている作業の対応や繁忙期においてはインターバルを空ける余裕もない場合が多い
- インターバルを取っても自分がやらないといけないことは変わらないので精神的負担増は目に見えてる
- フレックスと同様で、業務時間が柔軟になればなるほど、県民サービスの低下や他の職員のフォロー業務が増加

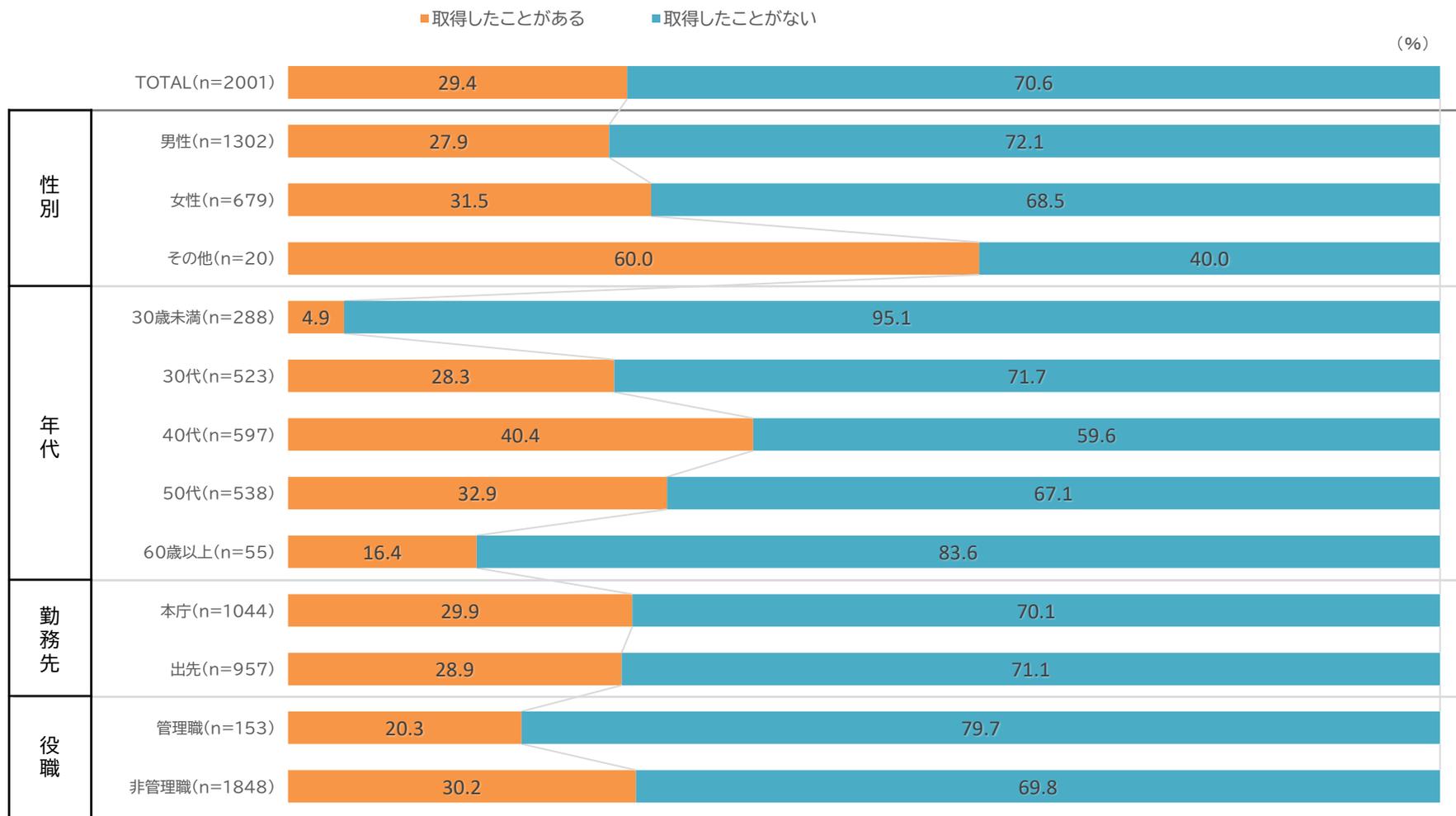
【その他】

- 時間外勤務をゼロにすることが先ではないか
- 管理職の立場として、職員の健康管理の上で、休息睡眠時間の一定確保は不可欠であると認識。導入すべき
- 健康面からは必要。ただ、チームの終業時間が揃わなければ業務が停滞する可能性もあり、悩ましい
- 現在の自分の働き方では必要ではないが、残業が多い人は利用できた方がよい
- 勤務間インターバル制度を利用しないと休息時間が確保できない
- 議会や業務繁忙期など業務が集中する時期には実質的には取得できずに、適切な運用確保が難しい
- 議会対応等で深夜までの待機後、翌日通常出勤等が常態化しているので、インターバル制度は必要
- 定時勤務であればいいが、インターバルの関係で毎日少しずつずれるのであれば利用しない
- 豚熱などの防疫作業、感染症対策、災害、人事作業等に必要な場面はあると思うが常態化には疑問がある
- 実効性が担保される制度なら利用したいが、時間外勤務が常態化している職場で本当に可能なのか疑問
- 特に必要を感じていないため、利用したい・したくないの選択ができない

家族看護のための休暇取得状況

- 約30%に当たる職員が家族（※中学入学前の子を除く。）の看護のために休暇を取得したことがあると回答。
- 取得者層は40代が最も多く、次に50代、30代と続いている。

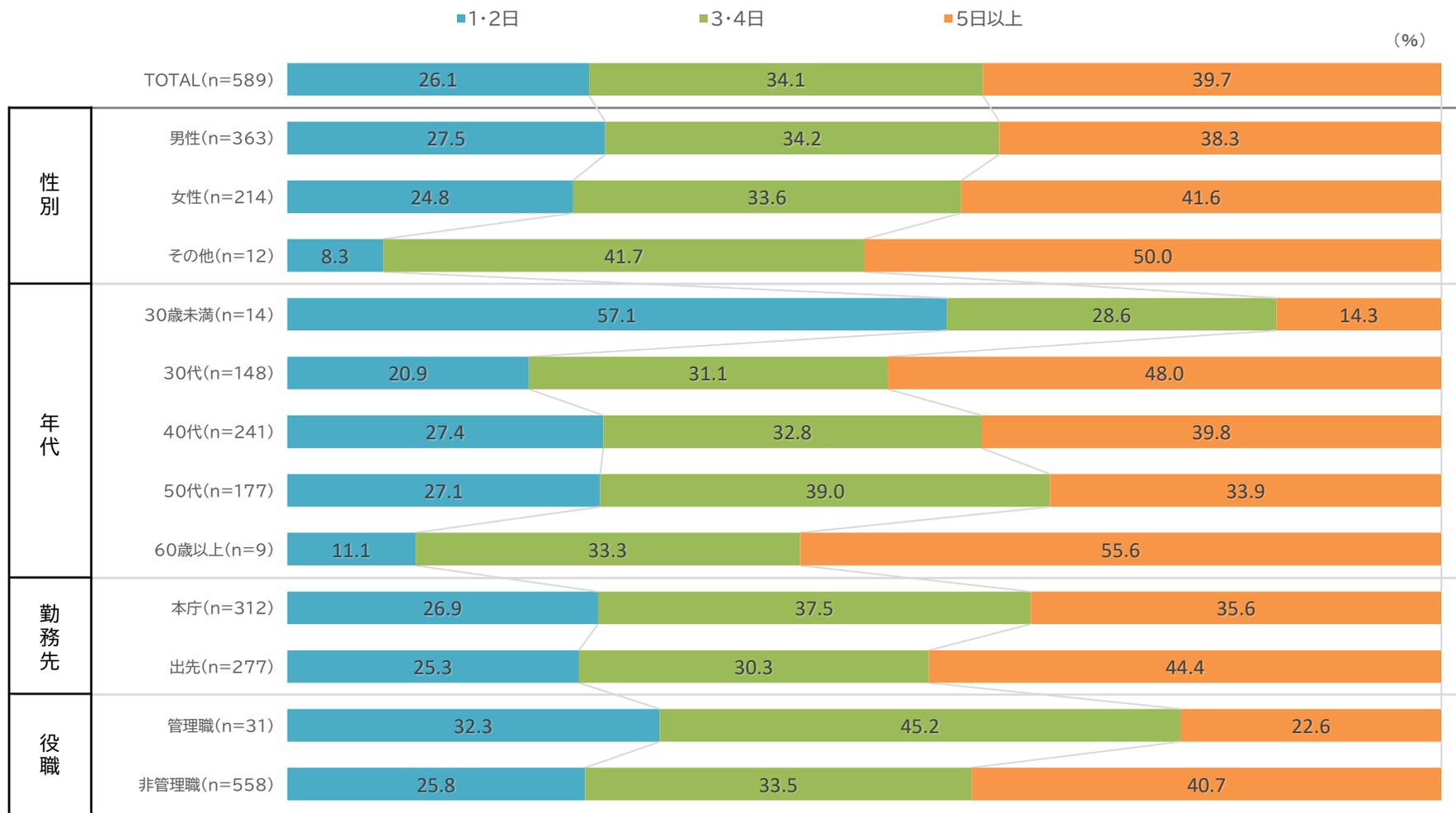
問(22)あなたは、中学校入学前の子を除く家族の看護のために、令和5年に仕事を休んだことがありますか【1つ選択】



家族看護のために取得した休暇日数

- 家族の看護のために休暇を取得した者のうち過半数が、4日以下の取得となっている。
- 30歳未満と60歳以上を除き、30代から50代までは若年層になるにつれて長期の休暇を取得する傾向にある。

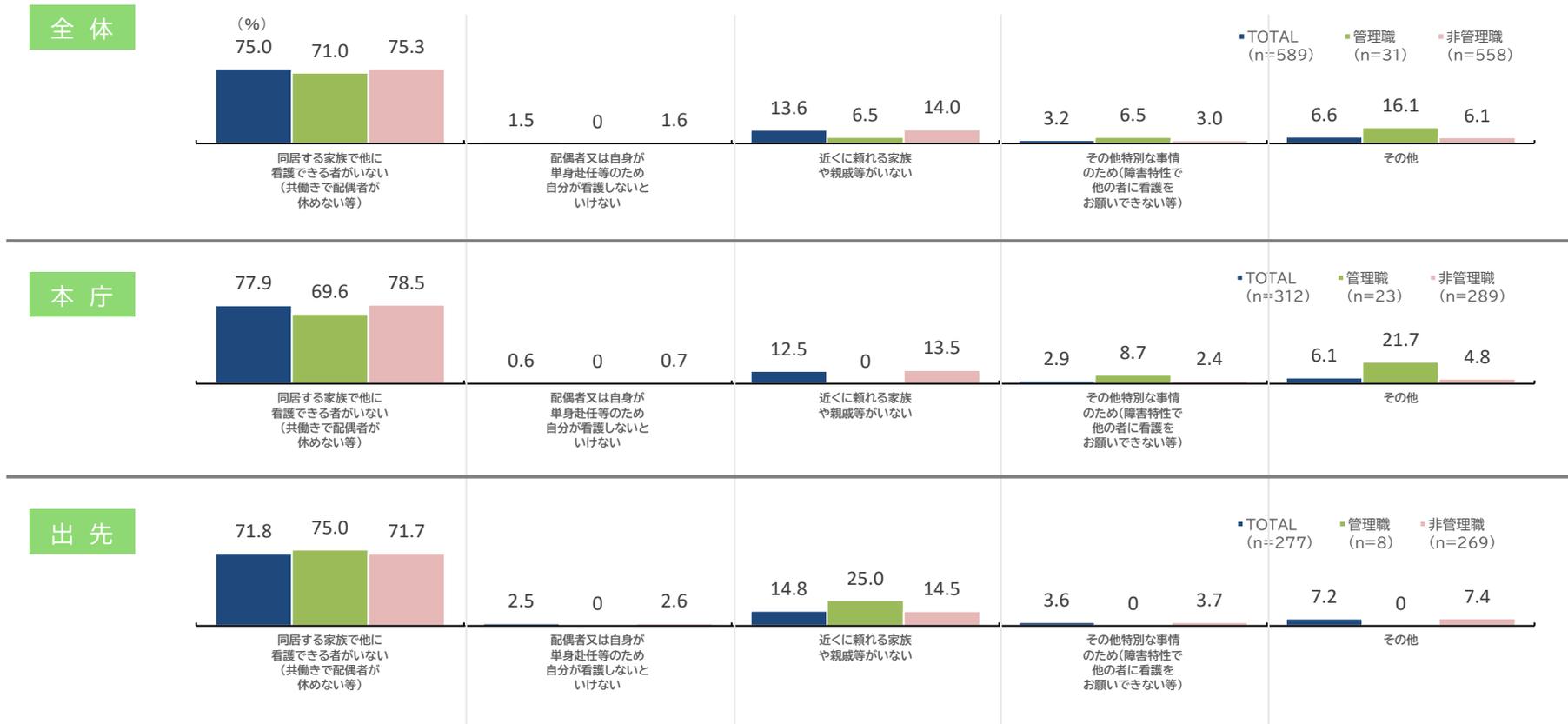
問(23)累計で何日程度休みましたか（問(22)で「ある」を選択した者のみ）【1つ選択】



家族看護のために休暇を取得した理由

○ 休んだ理由として、75%が「同居家族で他に看護できる者がいない」こと（共働きで配偶者が休めない等）と回答。

問(24)あなたが家族のために休んだ理由で最も当てはまるものは何ですか(問(22)で「ある」を選択した者のみ)【1つ選択】



家族看護のために休暇を取得した理由に対する意見（自由意見）

【家族間の役割分担】

- 同居する兄弟が有休取れたとしても、自分を取らないで兄弟にだけ看護を押し付けることはできない
- 兄姉と看護を分担しているが、仕事や家庭の事情等により、主に病院の付き添いは自分が対応
- 家族で役割分担している ○独居の親を家族で分担し支援する必要がある
- 親の病院への通院補助：兄弟等で調整している ○兄弟の仕事の都合で調整がつかなかった
- 一人親だったため自分が看護しないといけない。また近くに頼れる親族がいなかった
- 2人姉妹で両親とも他界しているため、自分しか看る人がいない

【配偶者と役割分担】

- 午前は配偶者が、午後は自身が勤務を行い、看護を半日単位で交互に行って看護を行っている
- 配偶者と協力して看護した

【自分の親】

- 配偶者でも対応可能だが、自分の親なので、できるだけ自分で対応したい
- 余命宣告を受けた母との時間を可能な限り設けたかった

【ひとり親、中学校以上の子の看護】

- 母子家庭のため自分しか看護する者がいない
- 医療機関受診に際し、保護者の同意が求められる。子一人で受診できず休まざるを得ない
- 高校生の子どもの体調不良の校欠は様子を見て出勤可能だが、学校の早退は必ず迎えに行く必要がある

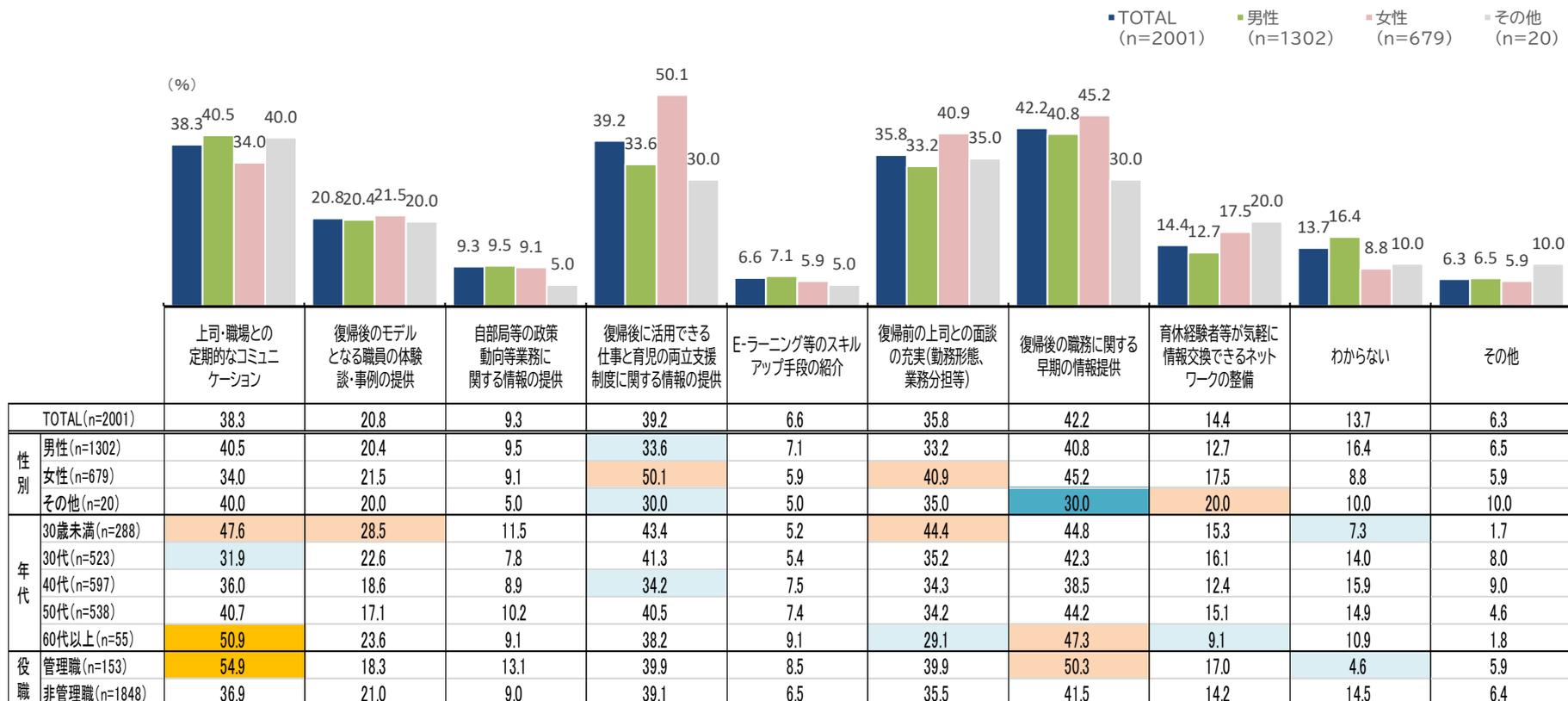
【その他・特殊事情】

- 中学生以上でも病気によっては看護が必要となる（タミフル服用時など）
- 医療的ケア児のため、5日では足りず、中学以降も受診や預け先の都合などで休まないといけない
- 共働きで子がダウン症のため、配偶者が突発的な病気で入院する際と子が体調不良の時に年休で看護
- 自宅にて家族全員がコロナに罹った
- 配偶者の体調不良で病院受診に付き添った。夫婦とも両親は高齢で運転できず、頼れない

育児休業中の支援として効果的な取組

○ 育休中の職員に対する支援として、復帰後の職務に関する情報や両立支援制度の情報提供を挙げる職員が多い。

問(25)育児休業を取得した職員(男女問わない)が、円滑に復帰し、能力を発揮するために必要と思われる支援のうち、育児休業中に行うことが効果的と思われる取組を3つまでお答えください【3つ選択可】



※全体値より10ポイント以上高いものは■、5ポイント以上高いものは□、10ポイント以上低いものは■、5ポイント以上低いものは□で網掛け

育児休業中の支援として効果的な取組に対する意見（自由意見）

【育休から復帰する職員への配慮】

- 育児休業からの復職者への業務軽減(こどもの体調不良など急きょ休まざるを得ないことがある)
- 復帰してからの慣らし期間の導入 ○育休明けに係る業務のブランク及び育児に配慮した業務割り振り
- 幼子を抱えながら通常勤務に復帰して心身のバランスを崩す方が多い。復帰後の配置は慎重に検討してほしい
- 育休と復帰の間に、一定期間のリハビリ期間(引継ぎ期間)が必要。当然だが、増員状態を意図的に作る
- 段階的に勤務時間を増やしながら復帰する仕組み ○業務の引継ぎが必要。負担軽減する期間の設置

【相談体制・情報交換等】

- 育休中職員間および復帰後の職員等も含めて気軽に情報交換できるネットワークの整備
- パソコンを在宅で使えるようにすればある程度の情報などは取得でき職場との繋がりも持てる
- Teamsなどナレッジを蓄えて、休職中、休職後に情報を追える機能が必要
- 育児という貴重な経験に集中する環境が望ましい。育休中、各種通知が閲覧可能な環境提供くらいで良いのでは
- 育児で多忙だったが、子どもが寝た後はEラーニングや他の育休中の職員と話がしたかった
- 環境にもよるが、育休中のスキルアップは至難の業。育児のために休んでいる
- 子育て専念目的で休業しているので、その期間にスキルアップを促すのは過度なプレッシャーになりかねない

【職場や同僚への支援体制】

- 休業中に担当業務がしっかり遂行される体制、代替人員を確実に補填するための制度。所属まかせにしない
- 育児休業の期間を問わず、代替職員の確保が必要
- 育休中に代理で業務を担当した職員へのインセンティブ(手当、人事評価)をつける
- 育児休業制度は必要だと思うが、残る職員の負担がないような体制をとるべき
- 職員が減るのでそれを補うために残っている職員に対する優遇措置(周囲の納得感の醸成)
- 人が足りなくて休みにくい状況を何とかしてほしい、取りたくても言い出せない人がいる
- 人的余裕。取得したい職員だけをフォローしても解決しない。周りの職員や上司のフォローの方が必要
- 復帰した時の職場の上司達の認識不足が大きいため、上司達への周知・認識を高めてほしい

【その他】

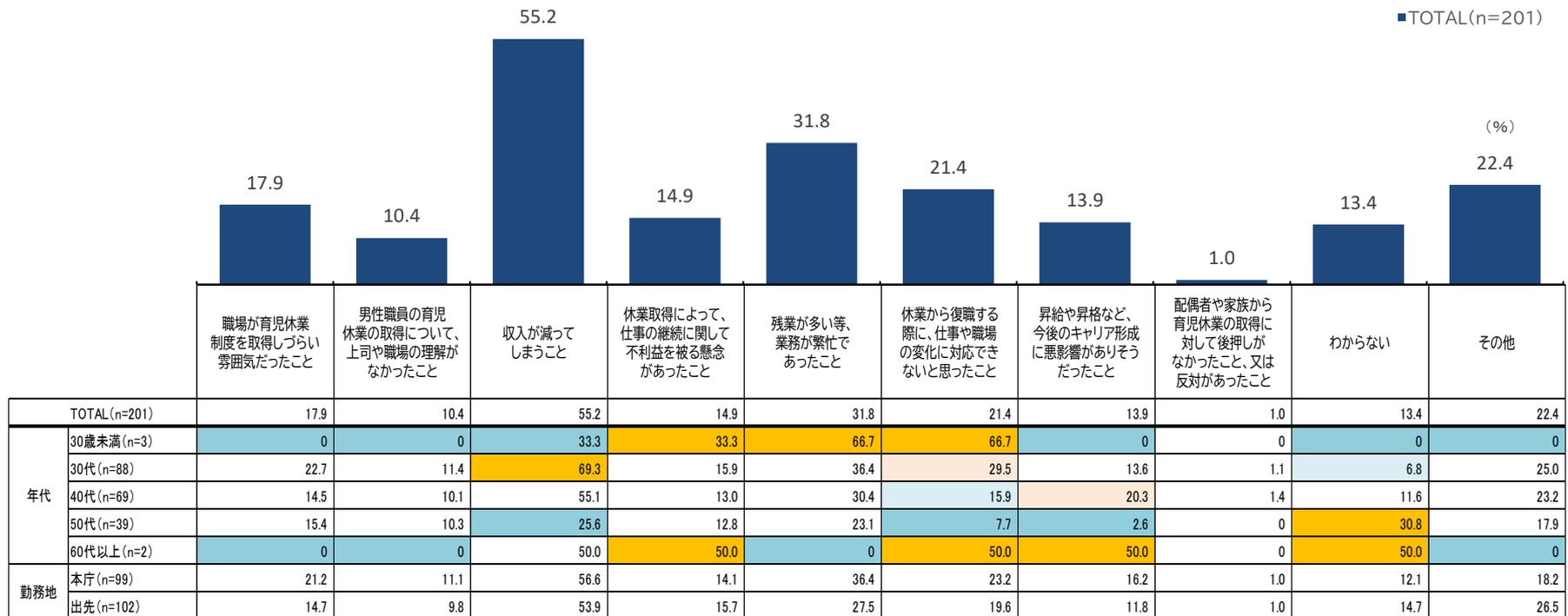
- 育児休業は、「取ることができる」から「取らないといけない」に変えた方が良い
- 育児休業を取得しやすい雰囲気づくり 育児休業中に仕事のことを考える余裕はなく、復帰後に検討されるべき
- そもそも育児休業は育児に集中するためのものであることから、必要と思われる支援はない

男性職員の育児休業を利用した際の不安点等（過去）

○ 育休経験のある男性職員の取得時の不安や懸念事項については、過半数の者が収入減を挙げており、次点で業務が繁忙であったこと、復職時の環境への対応の順となっている。

問(26)(子あり男性のみ回答)育児休業を利用したことがある方にお聞きします。育児休業の利用を検討するに当たり、不安に感じたことや懸念に思ったことがあれば、当てはまるものを全て選択してください(育休を利用したことがない方は選択肢の1を選択)

【複数選択可】



※全体値より10ポイント以上高いものは■、5ポイント以上高いものは■、10ポイント以上低いものは■、5ポイント以上低いものは■で網掛け

男性職員の育児休業を利用した際の不安等に対する意見（自由意見）

【担当業務】

- 自身の不在時に業務が円滑に進むか不安があった

【フォロー体制】

- 休んだ後の職場に対するバックアップ体制が脆弱（人的支援、影響のある職員へのインセンティブなど）
- 休職した場合の欠員補充が気になった ○他の職員への負担増。定数に余裕がなく迷惑をかけてしまう
- 引継ぎ業務
- 職場に迷惑がかかるかもしれないと思った。実際は上司に相談し、周りのサポートがあったので取得できた
- 職場の環境上、休むことで他の職員たちへの負担が過重だと感じ、臨任では担えない役職にいた
- 育児休業した際に、担当事務を周りの職員にやってもらうことが辛かった

【経済的支援】

- 離島勤務であったが、家賃補助が打ち切られた
- 業務繁忙期のため出産直後に取得できなかった。家賃手当が出ないことに不満がある
- 住居手当もなくなるので、どうしても収入面で不安がある

【職場の雰囲気】

- 班が欠員や他職員が育休を取得していたため、育児休業を取得しづらい雰囲気であった
- 長期で取得したかったが、職員がおらず、すぐに復帰しないといけない環境及び雰囲気であった

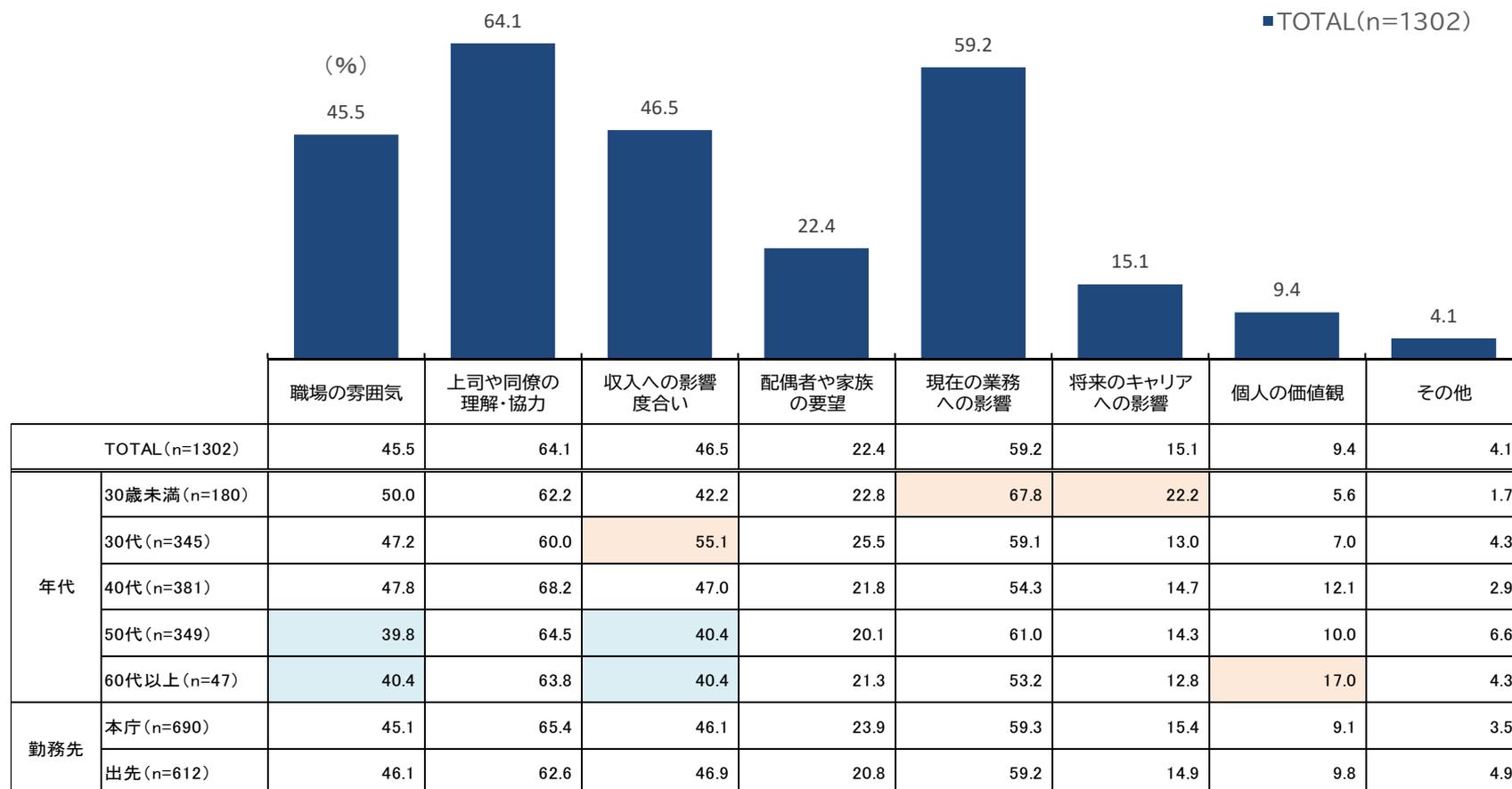
【申請手続】

- 具体的な手続に関する情報がなかった
- 育休を取得したいという希望を初めに誰に言ったらいいかわからなかった
- 育休取得に係る手続きが分かりにくい

男性職員の育休取得期間の影響要素

○ 男性職員の育休取得期間への影響度合いについて、「上司や同僚の理解・協力」、「現在の業務への影響」を回答する職員が多い。

問(27)(男性のみ回答)育児休業の取得期間を考えるに当たって影響があると思われる要素を3つまで選択してください【3つ選択可】



※全体値より10ポイント以上高いものは■、5ポイント以上高いものは■、10ポイント以上低いものは■、5ポイント以上低いものは■で網掛け

男性職員の育休取得期間の影響要素に対する意見（自由意見）

【取得しやすい雰囲気づくり】

○全部休業、部分的休業（時短勤務）の手続きを含めた取得しやすいシステム作り、職場環境作りが必要

【人員体制・業務割振】

○育休者が一定数いる前提での定数確保が必要

○休業中に補完する人員配置。（臨時任用では採用・能力が不確定なので職場の業務量によっては遠慮してしまう

○個人にわりあてられた業務量と責任が重すぎる。そのせいで取れなかった先輩がいる

○短期間取得（3カ月以内）の場合だと、仕事が溜まって結局自分の首を絞めることになる

【フォロー体制】

○育児休業を取得した職員の業務を引き継いだ周りの職員への人事評価等で評価し負担した分のメリットを与える

○6か月以上休職しないと臨任配置されない（しわ寄せが同僚や上司に行く現状）

○代替要員（臨任）の確保が難しく、同僚の負担が増す事による健康や家庭への影響が心配

○慢性的な人員不足に加え病休等も増加している中、働き盛り30代男性がもれなく育休を取ると業務が回らない

○特殊な資格が必要な職種故代替要員を募集しても集まらないので育児休業取得に躊躇してしまう

○育休取得予定職員をあらかじめ過員として配置することを徹底し、引け目を感じさせないこと

○臨任採用までのタイムラグがあり、その間は職場に負担をかけてしまう

○既存の職員に業務を引き継がず、臨任職員に適切な引継重複期間を設ければよい

【経済的支援】

○給与が減になる

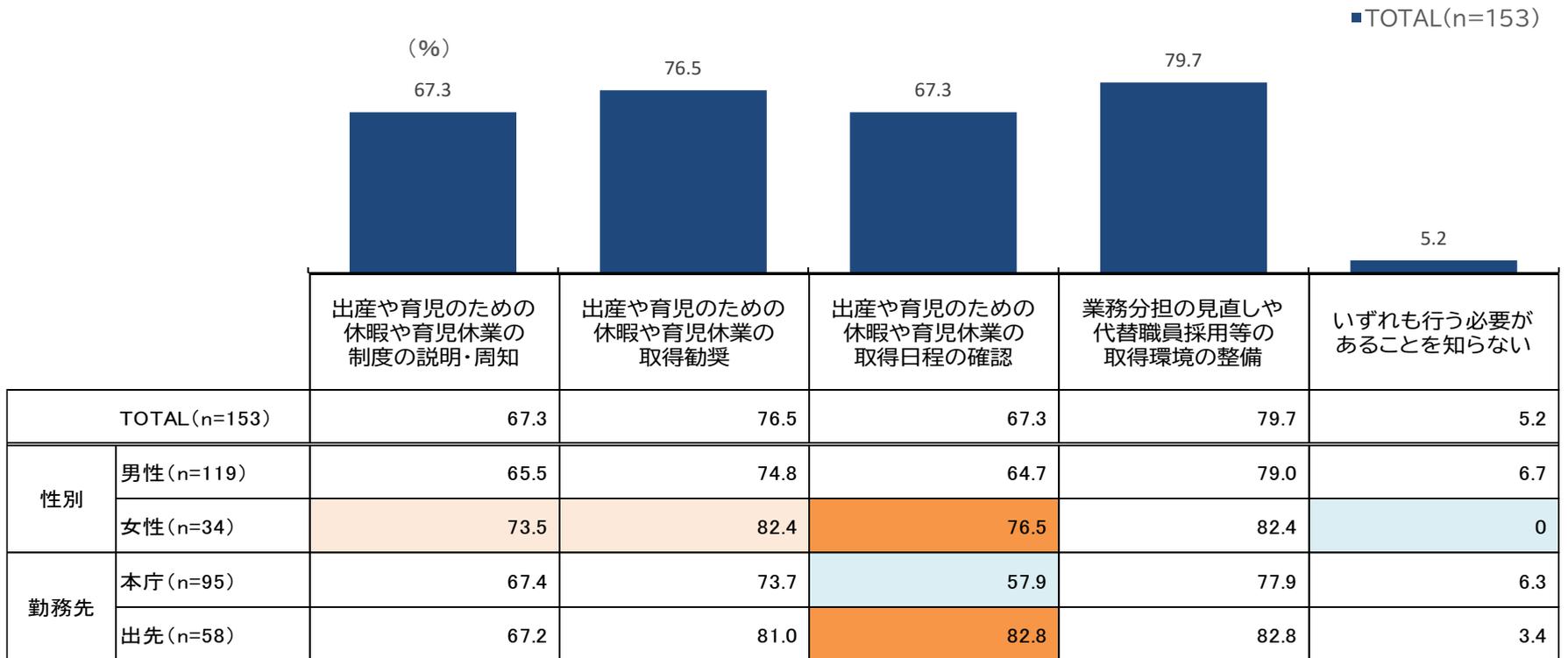
【その他】

○人の目が気になり休めなかった ○すべて複合的に影響がある

男性職員（部下）の子の出生時に必要な対応への管理職の認知

○ 管理職の多くで部下の男性職員に子が出生した時に実施すべき対応があることを知っているとの回答があった一方で、約5%の管理職が対応が必要であったことを知らないと回答。

問(28)(管理職のみ回答)あなたは、部下の男性職員の子どもの出生に当たり、次のような対応を行う必要があることを知っていますか。知っているものを全て選択してください【複数選択可】

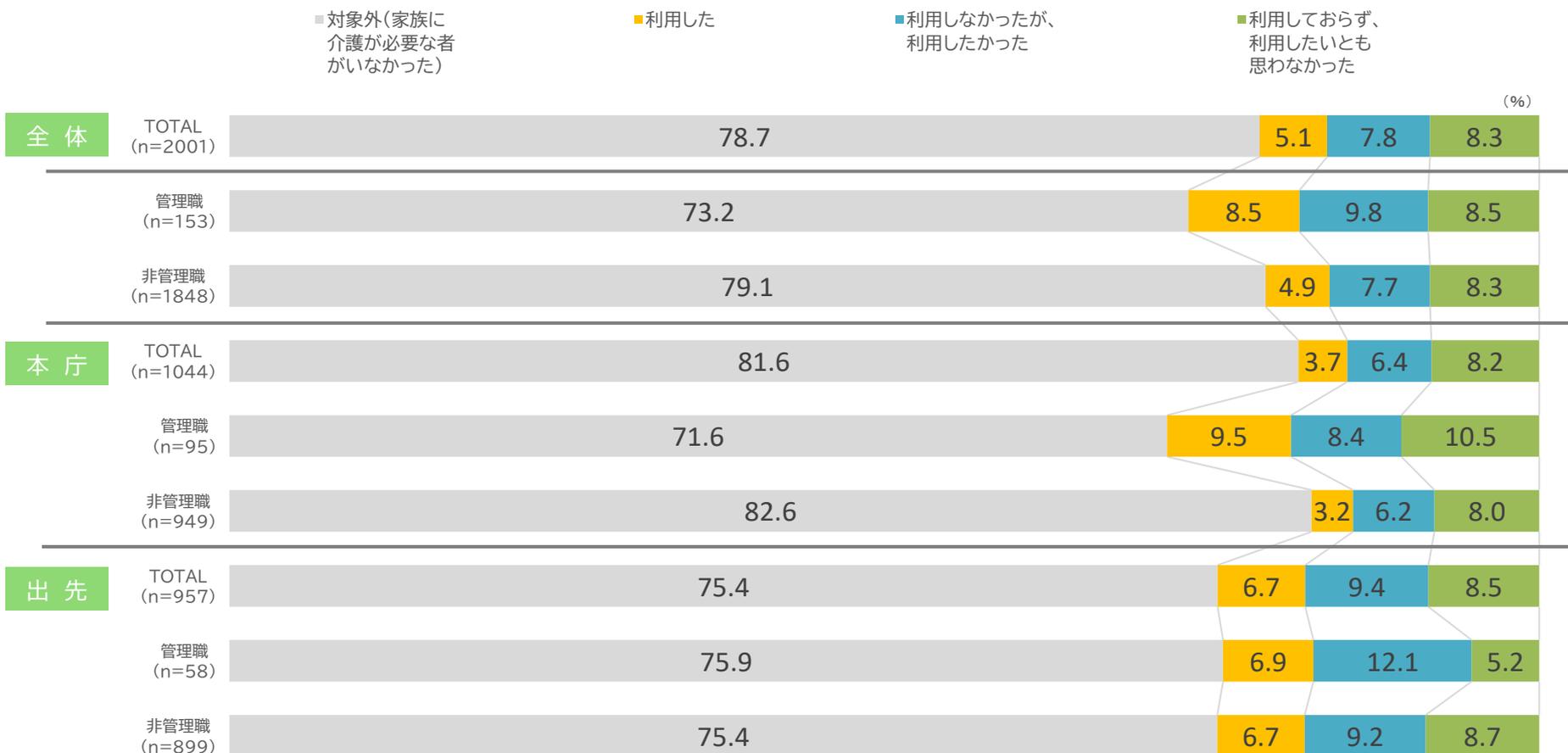


※全体値より10ポイント以上高いものは■、5ポイント以上高いものは■、10ポイント以上低いものは■、5ポイント以上低いものは■で網掛け

介護のための休暇取得状況

- 約5%に当たる職員が家族の介護のために介護休暇等を取得したことがあると回答。
- 管理職は、「利用した」の回答だけでなく、「利用しなかったが、利用したかった」と回答する割合が高くなっている。

問(29)あなたは、家族の介護のため、令和5年に「介護のための休暇」(※)を取得しましたか【1つ選択】

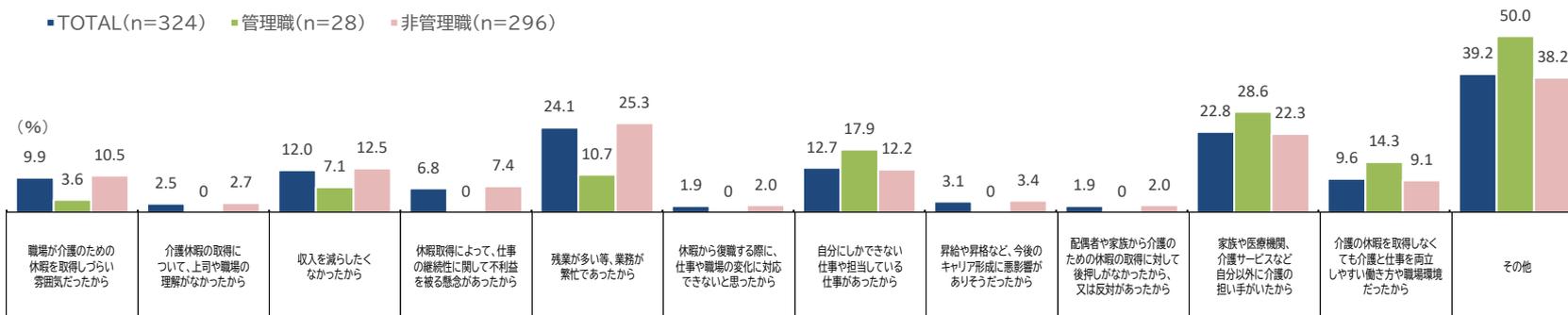


介護のための休暇を取得しなかった理由

○ 介護休暇を利用しなかったが利用したかった、又は利用したいと思わなかった理由として、業務の繁忙や自分以外に介護の担い手がいたことを回答する職員が多い。

問(30)質問(29)で介護のための休暇を「利用しなかったが、利用したかった」又は「利用しておらず、利用したいとも思わなかった」を選択した方にお聞きします。介護のための休暇を利用しなかった理由は何ですか。当てはまるものを全て選択してください【複数選択可】

■ TOTAL(n=324) ■ 管理職(n=28) ■ 非管理職(n=296)



	TOTAL (n=324)	管理職 (n=28)	非管理職 (n=296)	TOTAL (n=153)	管理職 (n=18)	非管理職 (n=135)	TOTAL (n=171)	管理職 (n=10)	非管理職 (n=161)
職場が介護のための休暇を取得しづらい雰囲気だったから	9.9	3.6	10.5	7.8	5.6	8.1	11.7	0	12.4
介護休暇の取得について、上司や職場の理解がなかったから	2.5	0	2.7	1.3	0	1.5	3.5	0	3.7
収入を減らしたくなかったから	12.0	7.1	12.5	11.8	5.6	12.6	12.3	10.0	12.4
休暇取得によって、仕事の継続性に関して不利益を被る懸念があったから	6.8	0	7.4	5.9	0	6.7	7.6	0	8.1
残業が多い等、業務が繁忙であったから	24.1	10.7	25.3	32.0	16.7	34.1	17.0	0	18.0
休暇から復職する際に、仕事や職場の変化に対応できないと思ったから	1.9	0	2.0	0.7	0	0.7	2.9	0	3.1
自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから	12.7	17.9	12.2	11.8	16.7	11.1	13.5	20.0	13.0
昇給や昇格など、今後のキャリア形成に影響がありそうだったから	3.1	0	3.4	1.3	0	1.5	4.7	0	5.0
配偶者や家族から介護のための休暇の取得に対して後押しがなかったから、又は反対があったから	1.9	0	2.0	1.3	0	1.5	2.3	0	2.5
家族や医療機関、介護サービスなど自分以外に介護の担い手がいたから	22.8	28.6	22.3	20.9	27.8	20.0	24.6	30.0	24.2
介護の休暇を取得しなくても介護と仕事を両立しやすい働き方や職場環境だったから	9.6	14.3	9.1	8.5	11.1	8.1	10.5	20.0	9.9
その他	39.2	50.0	38.2	41.2	55.6	39.3	37.4	40.0	37.3

※全体値より10ポイント以上高いものは■、5ポイント以上高いものは■、10ポイント以上低いものは■、5ポイント以上低いものは■で網掛け

介護のための休暇を取得しなかった理由に対する意見（自由意見）

【個人情報を知られる抵抗感】

- 申請に当たって介護者の情報を報告せねばならぬことに抵抗感があったから、手間や残数を考慮し年休で対応
- 介護中であることをあまり公にしたくなかった
- 家族事情を、細かく上司に話さないといけないのは疑問

【職場の雰囲気】

- 介護休暇が気楽に取りにくい体制

【利用手続】

- 介護の手続き等は年休で対応した。介護休暇の手続きを簡略化してほしい
- 必要な時に必要な時間が取れない。また前もって申請など手続きが必要で年次休暇のように気軽に取りえない
- 介護休暇取得するのは年休より手間がかかる（必要書類の提出等）ため、代わりに年休を取得した

【遠隔地】

- 実家が遠隔地
- 県外からの単身赴任なので往復にかかる時間は介護休暇に含まれていない

【その他】

- 年休や在宅勤務で対応できた
- 臨時的任用職員のため、次年度の任用に影響が出ると思った
- 介護休暇制度についてよく知らなかった

障害・治療との両立に関する不安点等

○ 障害や治療との両立に当たって、職場の負担や休職による収入減に懸念や不安を感じている職員が多い。

問(31)あなたは、自身の障害や治療に関して仕事と生活を両立するに当たって、不安に感じることや懸念することがあれば当てはまるものを全て選択してください【複数選択可】



障害・治療との両立に関する不安点等に対する意見（自由意見）

【業務等に関すること】

- 定期的な通院のため土曜日に予約を入れるが、動員・議会等で出勤となることがある
- 病気休職あけに、やる気あったが、単純作業の割り当てでやる気を失った
- キャリア形成のための経験が積めないこと（庶務業務ばかり割り当てられるなど）
- 難聴のため、懇親会など職員間の意思疎通に不安 ○責任のある仕事のため、通院にかかる時間がとれず病気が悪化しそう

【職場や同僚の理解不足】

- ASDやADHDといった発達障害は認知度が低いため、どのように合理的配慮をすれば良いか浸透していない
- 自身が抱える障害を公表しないことにより、障害がないものとみなされて業務負担を強いられる
- 社会的な空気として弱い男性に価値がないという風評があると感じているので健常のふりをしている

【職場や同僚への負担に対する不安】

- 業務分担を見直す場合、他職員にしわ寄せがいく ○自分の障害や治療のために他の人に負担となることへの心理的負担感
- 休みを取得し、そのフォローで残業を行うことへの抵抗感や雰囲気怖い。（休むのに残業する。）

【サポート体制】

- 産業医の理解不足、守秘義務違反の懸念 ○障害に応じた勤務体制に関する研修等がない
- 通院したいが、部下の休暇を優先するあまり放置している状態になっており、今後が不安
- 事務職が1名のみの配置であるため、長期休暇を取得しづらい
- 半年間未満の病気休暇に伴う人的配置（代替職員や過員配置等）がない
- 福利厚生に関する情報がどこにあるのか分からないし、民間の話を聞くと圧倒的に不足している
- 例えば、病気が移転や再発した場合の休暇の教え方等のわかりやすいような資料が整備されていない

【人事評価・人事配置】

- 年度途中で休職した際の人事評価において、休職を理由とするコメントとともに低評価となったことがある
- 障がいの特性を配慮した人事配置及び業務となるよう徹底してほしい

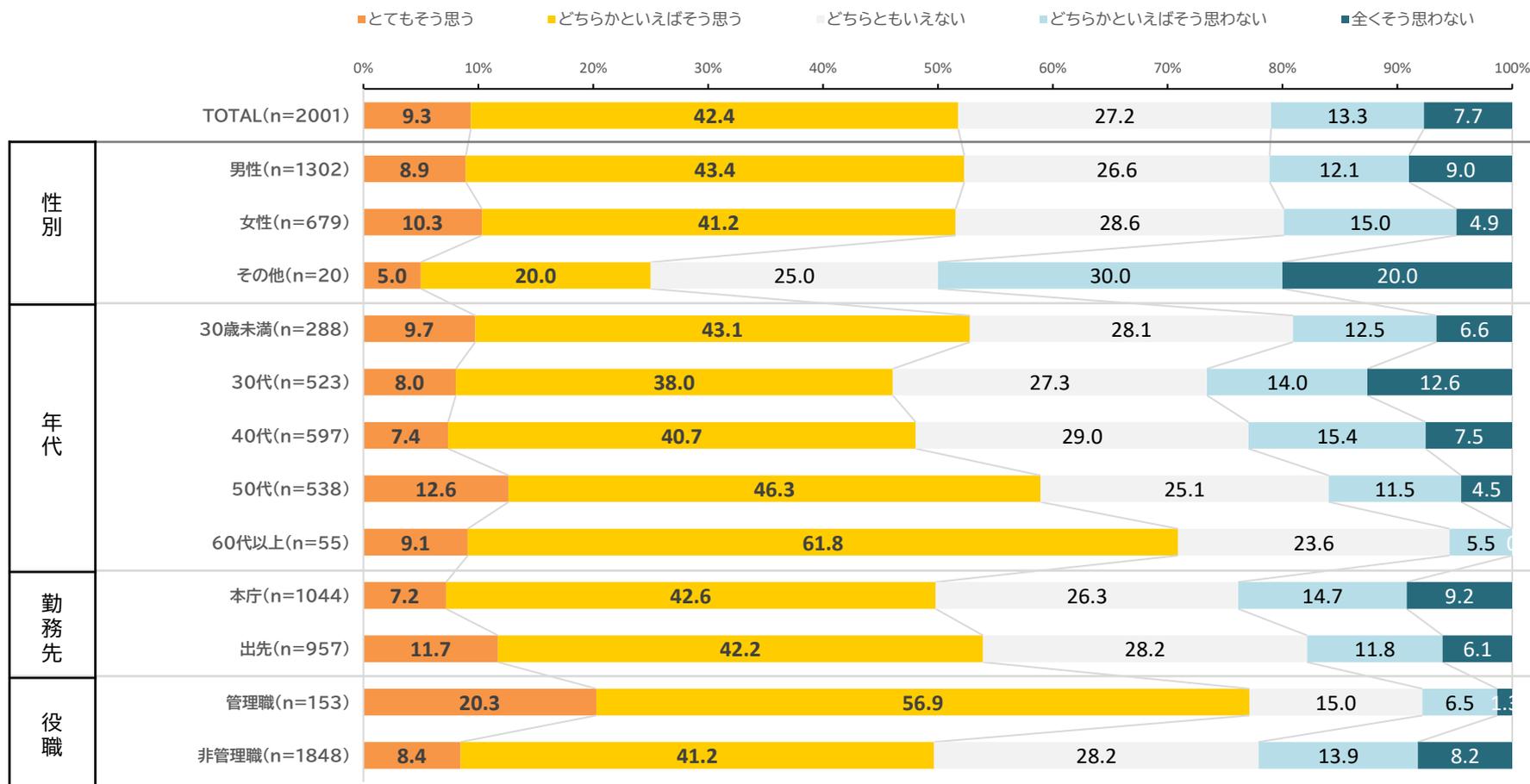
【休暇制度・勤務制度】

- 通院や検査受診などを年休処理しているため、年休が足りるか不安
- 診断名がつく病状はないが、週40時間勤務が難しく定期で体調を崩してしまうので、短時間勤務制度がほしい

働きがいの実感

- 現在の仕事に働きがいを感じている職員は約52%となっており、約半数の職員が相対的に働きがいを実感している。
- 働きがいは、30歳未満を除き、年代が上がるにつれて実感する者の割合が増加している。一方で、最も働きがいを感じていないのは30代の子育て世代となっている。
- 管理職は非管理職と比べて働きがいを感じている者が多い傾向にある。

問(32)あなたは、現在の仕事に働きがいを感じますか。最も当てはまるものについて、選択してください【1つ選択】



働きがいの実感（各要素）

質問(33-1)1 現在の仕事を通じて成長を実感できている【1つ選択】

全体（n=2001）

■ とてもそう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらともいえない ■ どちらかといえばそう思わない ■ 全くそう思わない



質問(33-2)2 現在の仕事を通じて県民・社会に貢献していると実感できている【1つ選択】

全体（n=2001）

■ とてもそう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらともいえない ■ どちらかといえばそう思わない ■ 全くそう思わない



質問(33-3)3 現在の仕事を進める上でスキル・経験を生かしている【1つ選択】

全体（n=2001）

■ とてもそう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらともいえない ■ どちらかといえばそう思わない ■ 全くそう思わない

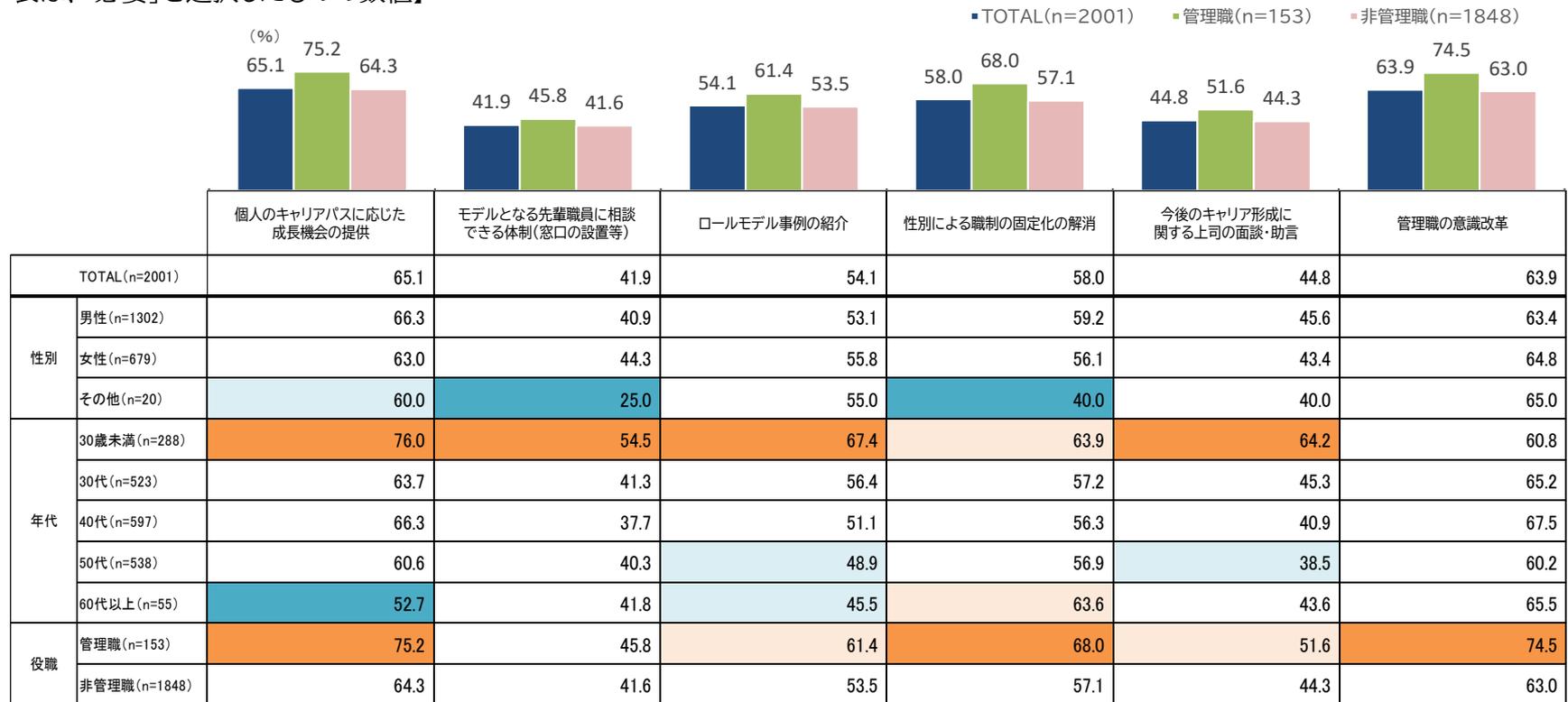


キャリア形成に必要な取組

- 特に「個人のキャリアパスに応じた成長機会の提供」と「管理職の意識改革」が約63%の職員が必要と回答しており、重要度が高くなっている。一方で、相談や面談等の機会は重要度が高くないと考える職員が多い傾向にある。
- 30歳未満の若手層は、キャリア形成に必要な取組のいずれの設問についても必要と回答した職員が最も多い結果となっている。

問(34)あなたのキャリア形成に必要なと考える取組について、次の事項で最も該当する評価を3つの中(必要・必要なし・どちらともいえない)から1つ選択してください

【下表は、「必要」を選択したものの数値】

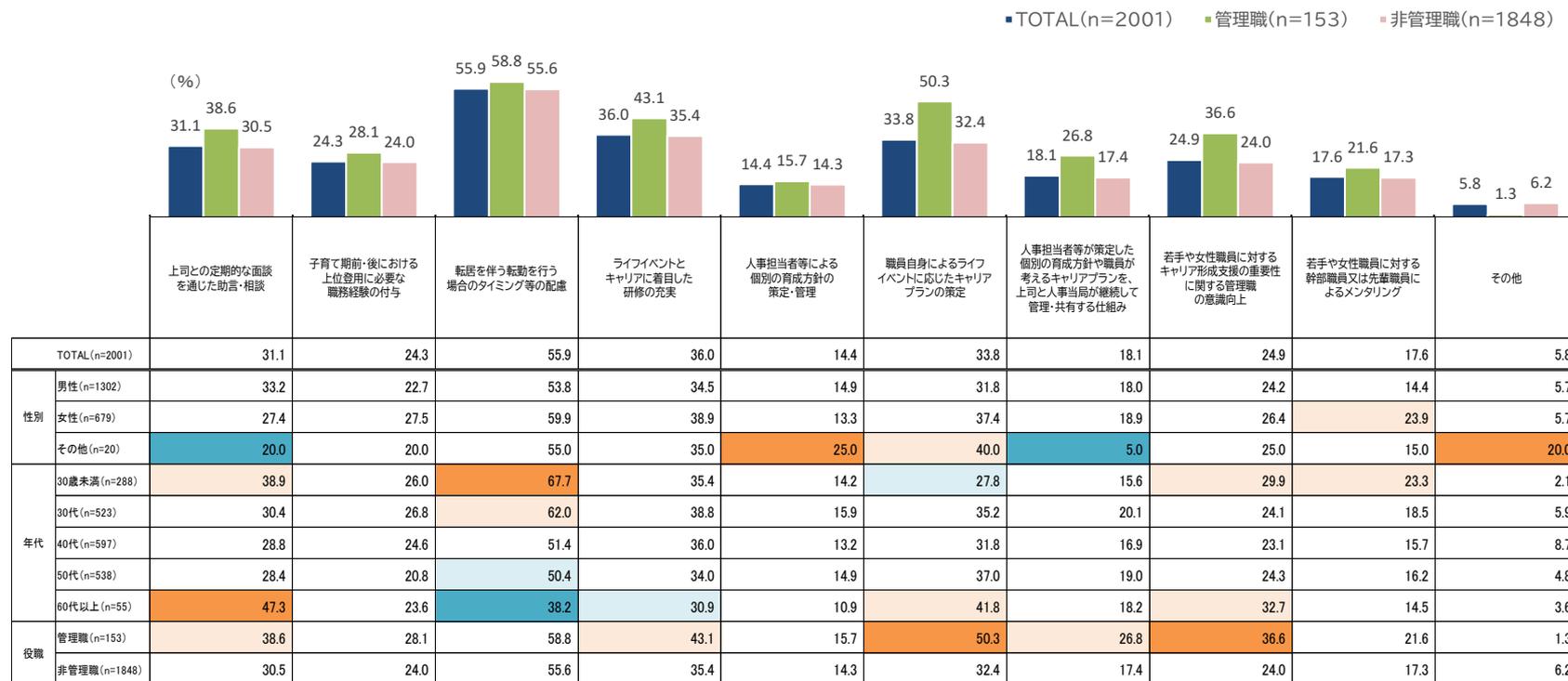


※全体値より10ポイント以上高いものは■、5ポイント以上高いものは■、10ポイント以上低いものは■、5ポイント以上低いものは■で網掛け

両立しながらキャリア形成するために効果的な取組

- 民間企業の取組で、約半数の職員が「転居を伴う転勤を行う場合のタイミング等の配慮」を効果的な取組だと考えている。次点で、「ライフイベントとキャリアに着目した研修の充実」、「職員自身によるライフイベントに応じたキャリアプランの策定」の順となっている。

問(35)個人のキャリアパスに応じた成長機会が提供され、職員が家庭と仕事を両立しながら良いキャリアを形成していくために、民間企業等でも行われている取組を掲載しています。これらのうち、効果があると思う取組を全てお答えください【複数回答可】



※全体値より10ポイント以上高いものは■、5ポイント以上高いものは■、10ポイント以上低いものは■、5ポイント以上低いものは■で網掛け

両立しながらキャリア形成するために効果的な取組に対する意見（自由意見）

【支援体制】

- 人事担当による配属等を含め、職員と面談等によるキャリアを共通認識し、所属長も含めた管理をする
- 全職員向けのキャリア支援（庁内キャリアコンサルタント制度の導入等）
- その職員がどんな働き方を望んでいるか把握も必要。上を目指す方は若いうちから経験が必要

【相談体制】

- 民間の人材育成会社が提供するオンライン1on1サービスを活用した研修プログラムなどを導入する
- 専門家による相談窓口の設置
- 地方公務員は仕事のプロとして将来的に人材像構築が必要、現状1対1育成は困難、組織的マニュアルが必要

【人員配置】

- 先輩・後輩間等、業務その他各種の助言指導等の時間を十分確保できるよう手厚い人員配置による組織体制充実
- 異動タイミングの配慮 ○職員自身のキャリアプランの尊重 ○職員の特性の把握及び特性を踏まえた配置
- 人が不足しすぎていて、キャリア形成しても過剰な業務負荷がかかる不安があり、考えられない
- 新設組織等一部部局の公募制導入。異動前に担当する予定の事務分掌を本人に確認する面談等が必要

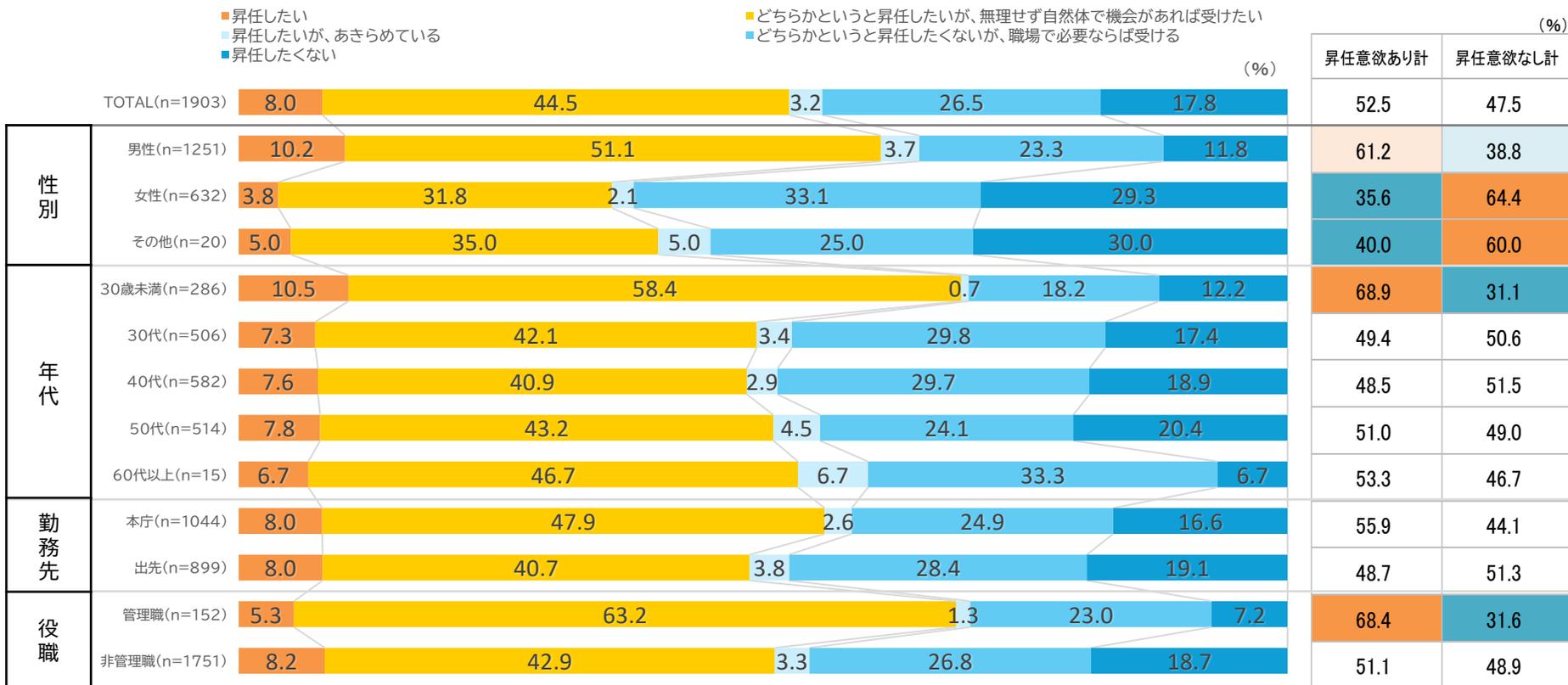
【その他】

- 兼業・副職について柔軟な対応をしてもらいたい
- 民間企業が行っていることを模倣するのではなく、民間企業のお手本となるような新たな取組が必要
- 班長以上の役職が激務に思えること。定期的な異動があることからイメージできない
- 産業医面談のように専門家が行うのなら効果はあるが、そうでないなら職場の負担が増える
- 院進などキャリアアップにかかる費用の援助、進学分野の相談。または、資格取得後の給料への反映
- 職種上取得が必須な資格に対する金銭的な補助など（建築主事など）
- 職員（取組担当及び管理者含む）の負担が増えるような取り組みであれば、有効性は低い
- 県警察本部のような、希望制管理職試験の導入 ○技術職についてもキャリアを着目してもらいたい
- 全職場、全職員が働きやすい環境を整備 ○子育て世代や若手だけを対象にした取り組みはやめてほしい
- キャリアアップをしない選択肢がほしい

昇任についての意向

- 昇任の意向に関しては、約半数の職員が積極的に昇任を希望する一方で、約半数の職員が昇任に否定的となっている。
- 性別では男性、年代では30歳未満の若年層、役職では管理職の昇任意欲が高い。

問(36)(一般職員のみ回答)キャリアに関する考え方のうち、特に昇任についての意向として、あなたの考えに最も近いものをお答えください【1つ選択】

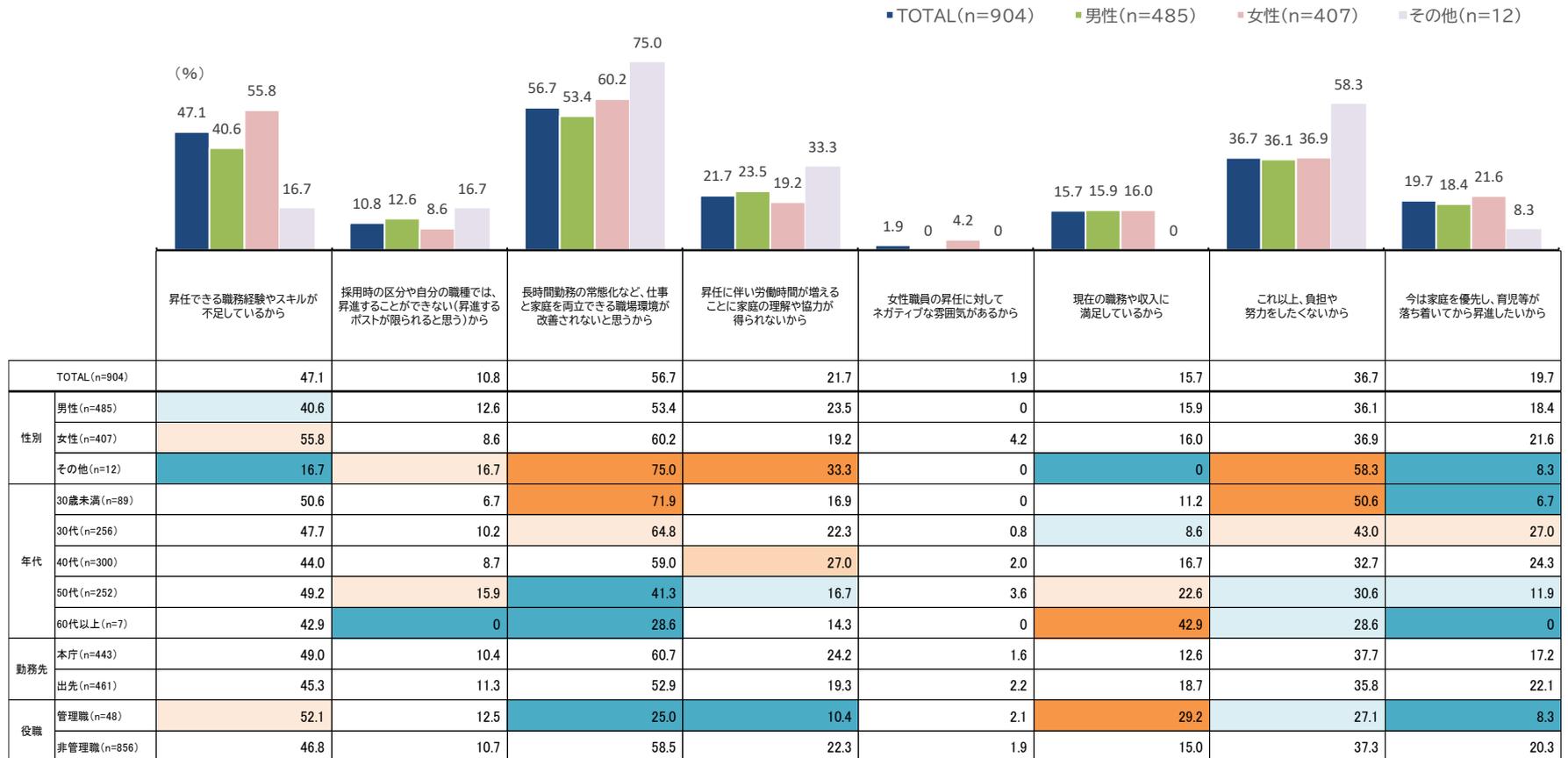


※全体値より10ポイント以上高いものは■、5ポイント以上高いものは■、10ポイント以上低いものは■、5ポイント以上低いものは■で網掛け

昇任したくない理由

- 昇任の意向に関しては、約半数の職員が積極的に昇任を希望する一方で、約半数の職員が昇任に否定的となっている。
- 昇任に否定的な理由として、長時間労働等によりワーク・ライフ・バランスを保てる職場環境にないことが最も多くっており、年代が若くなるほどその割合が高い。

問(37)質問(36)で「昇任したいが、あきらめている」～「昇任したくない」を選択した方にお聞きします。そのような考えに至った理由は何か。3つまで選択してください【3つ選択】



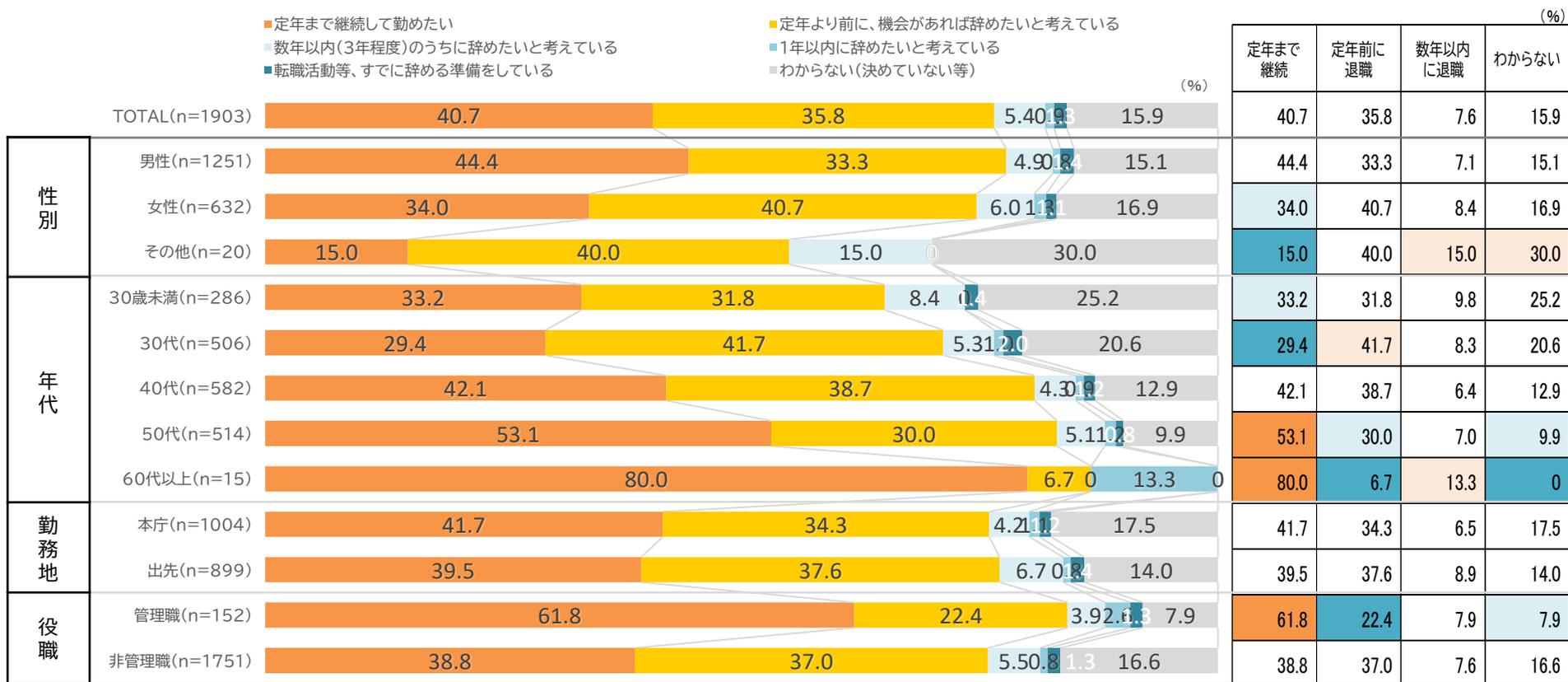
※全体値より10ポイント以上高いものは■、5ポイント以上高いものは□、10ポイント以上低いものは■、5ポイント以上低いものは□で網掛け

継続勤務意向

○ 約41%の職員が定年まで勤務したい意向である一方で、約44%に当たる職員が定年前に辞める意向であると回答。定年前に退職意向の者のうち、7.6%に当たる職員が数年以内に退職の意向を示している。

質問(38)あなたは、今後も県職員として継続して勤めたいと思いますか(一般職員のみ)【1つ選択】

- 定年まで継続して勤めたい
- 定年より前に、機会があれば辞めたいと考えている
- 数年以内(3年程度)のうちに辞めたいと考えている
- 1年以内に辞めたいと考えている
- 転職活動等、すでに辞める準備をしている
- わからない(決めていない等)



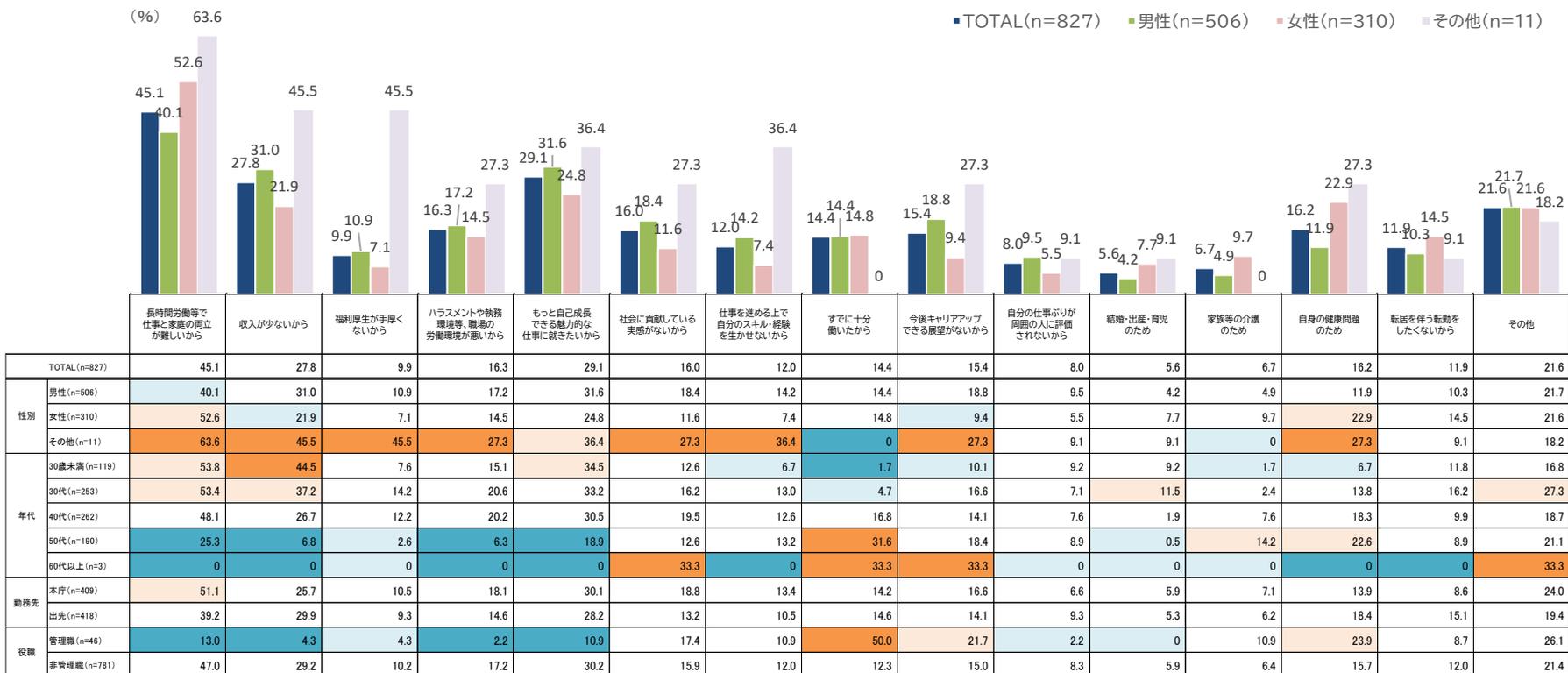
※全体値より10ポイント以上高いものは■、5ポイント以上高いものは■、10ポイント以上低いものは■、5ポイント以上低いものは■で網掛け

※「数年以内に退職」は「数年以内(3年程度)のうちに辞めたいと考えている」「1年以内に辞めたいと考えている」「転職活動等、すでに辞める準備をしている」を合算したものの

退職意向の理由

○ 定年前に退職意向であると回答した職員が、退職理由として最も多い回答が、長時間労働（約45％）を挙げている、続いて、もっと自己成長できる仕事に就きたい（約29％）、収入（約28％）、その他（約22％）の順となっている。

質問(39)定年前に退職意向の理由(質問(38)で「定年より前に、機会があれば辞めたいと考えている」～「転職活動等すでに辞める準備をしている」を選択した者のみ)【複数選択可】



※全体値より10ポイント以上高いものは■、5ポイント以上高いものは□、10ポイント以上低いものは■、5ポイント以上低いものは□で網掛け

退職意向の理由に対する意見①（自由意見）

【仕事を続けることへの自信が持てない】

- 現状の組織や業務の在り方では、気力・体力とも、定年まで働き続けられそうにない
- この職場では、県民のサンドバックのようで自分が消耗品のような気持ちになる
- 50代以降も働くことを考えると現状の業務量や責任等心身に負担・不安を感じる
- 担当レベルの継続ならまだしも、班長・課長のように激務・困難事例に対応できる気がしない

【業務過多】

- 何か問題があればどんどん業務が上乘せされている感(時間外の翌月支払い徹底等)があり疲弊
- 議会对応等の期間が長く、必要な業務を圧迫している
- 年々人員削減の上、事業運営以外の対応(議会、内部統制等々)が増え疲弊
- 議会对応や職員管理等働きがいを感じない業務が多くなっている
- 議会对応や多くの調査物などに時間を割かれると働く意欲が削がれていく
- 仕事が多すぎて職員同士の助け合いがなくなり、仕事する人にだけ仕事が偏っている。モチベーション低下
- 労働力が足りていない。育休でさらに労働力が不足している現状に、業務量が見合っていない
- 議会のたびに家庭との両立に悩んでおりワークライフバランスの観点から定年まで勤め上げられる気がしない

【勤務形態】

- 週5、フルタイム勤務以外の柔軟な働き方を選択できず、全庁的に時間外が多い
- 障害による不調のため週5日フルタイム勤務では、子育てをしながらの勤務は困難

【人事評価】

- 懸命に働く職員が働かない職員の業務負担を背負うような体制であり、それに見合うだけの人事評価もない
- 休業者がでた際に、その職員のカバーを行うが、その部分については評価されない
- 人事評価制度が業務の成果が反映されるものになっていない

【スキルの獲得】

- ジョブローテーションの中で、スキルが身につかず、毎回業務になれるまでに心身が疲弊してしまう
- 3年毎の異動が基本で知識・経験が積みにくい。煩雑が業務が多くスキルアップの機会に乏しい
- 職務内容について理解を深める時間もないまま処理をこなしているだけでスキルが得られない

退職意向の理由に対する意見②（自由意見）

【人事配置】

- きちんと業務をこなす職員ほど、常に業務量の多い業務に配置される傾向がある
- 忙しい職場ばかり異動になり、都合よく使われていると感じる
- 技術職で異動できる範囲がものすごく限られている(人間関係の固定化)

【希望が持てない・組織に期待できない】

- 行政では給与、研修、福利厚生の充実に向けた取組は批判されやすく今後も実現するとは思えず希望が持てない
- 意欲のある職員の退職が止まらず、沖縄県の組織としての脆弱性を感じる
- 組織風土として業務改善意識がない、体質が古い、前例主義が蔓延しておりこの先の成長を感じない場面がある
- 残業前提の人員配置に加え、業務量に関係なく自己責任とする風土で、組織自体に永続的に属する利点が少ない
- 今後もブラックな職場環境が改善される見込みがない(特に本庁)
- 自分の時間が持てない、環境的に閉塞感が強い
- 人材の育成、業務の遂行に関して個人の力量に頼っている部分が多く、組織としての展望が見えない
- 定年延長により、役職定年後の自分の職場での役割、キャリア形成がイメージできない

【給与等の勤務条件】

- 行政サービスに対するニーズが多様化する中で業務や責任は増える一方だが、給与が見合っておらず残業も多い
- 業務量が少ない人と人事評価や給与体系が同じことが我慢できない
- 60歳以降の給料が落ちる ○業務・責任と給与が全く見合っていない(勤務年数のみでの給与計算)

【その他】

- 県の組織としての人事や人材育成の方針に絶望している。長期的視点での人材確保、育成ができていない
- 副業ができない
- 短時間勤務制度や昇任しない制度など多様な働き方があれば退職者は減ると考える
- もっと直接的に「人の役に立っている」という実感が持てる仕事で、生き生きとした人生を送りたい
- やりがいはあるが、県の職員にこだわらない。頑張る人とそうでない人の乖離がある