

# 働き方改革等に関する 職員アンケート 結果（概要）

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

# 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<br>中段：職員数<br>（R6.10.1時点）<br>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% |

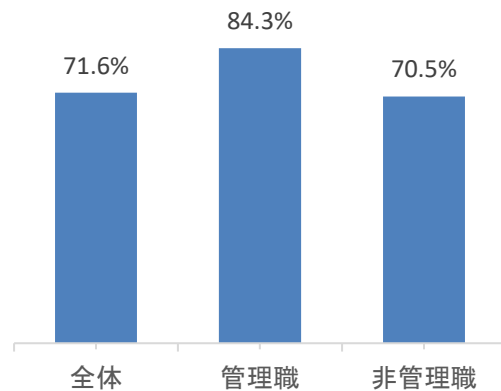
|      |       |       |       |       |
|------|-------|-------|-------|-------|
|      | 一般職員  | 再任用職員 | 任期付職員 | 臨時的任用 |
| 職員区分 | 95.1% | 1.4%  | 0.5%  | 2.9%  |

# 働き方改革等に係る職員アンケート結果（概要）

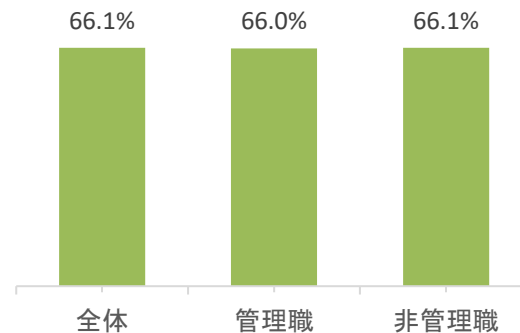
## 1 職場環境

- **働きやすい職場環境**（仕事と私生活の両立）**の職員全体の実感度は、約71.6%**となっている
- 職場環境の満足度では、「仕事の負荷」「勤務時間が長過ぎる、時間外勤務が多過ぎる」と感じる職員がそれぞれ66.1%、53.6%となっており、**過半数以上の職員が負担を感じている状況**

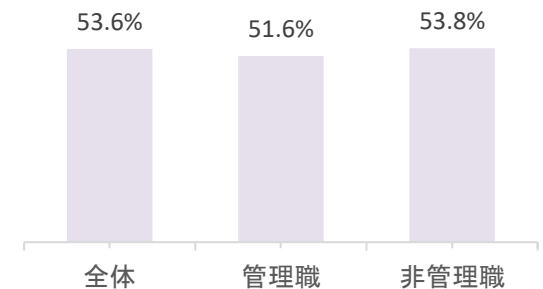
仕事と私生活と両立して生き生きと働ける「実感あり」(注)



仕事の負荷が大きい(多過ぎ・難し過ぎ)の「実感あり」(注)



勤務時間が長過ぎる、時間外勤務が多過ぎるの「実感あり」(注)



(注) 「とてもそう思う」「全くそう思わない」等の6段階で回答を求めているところ、この資料では「実感あり」「実感なし」の2段階に集約「実感あり」…「とてもそう思う」「そう思う」「ややそう思う」を回答した者の割合の合計

## 2 負担となっている業務

- 仕事の負荷が大きいと実感する職員の負担となっている業務として、「照会・調査もの」が**51.1%**、「会計関係業務」が**36.4%**、「議会関係業務」が**36.1%**となっている
- 勤務先別では、本庁で特に「議会関係業務」が56.1%と最も高くなっており、出先では「照会・調査もの」（47.5%）の次に「窓口・電話業務」が40.5%と高くなっている
- 役職別では、管理職で「議会関係業務」が最も高くなっており、特に本庁勤務者は76.1%と高い状況

(%)

|                   | 全体   |      |      | 本庁   |      |      | 出先   |      |      |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                   | 全体   | 管理職  | 非管理職 | 全体   | 管理職  | 非管理職 | 全体   | 管理職  | 非管理職 |
| 照会・調査もの           | 51.1 | 30.7 | 52.8 | 53.9 | 32.8 | 56.0 | 47.5 | 26.5 | 48.8 |
| 会計関係業務            | 36.4 | 23.8 | 37.5 | 37.2 | 20.9 | 38.8 | 35.5 | 29.4 | 35.9 |
| 予算関係業務            | 36.0 | 30.7 | 36.4 | 40.1 | 28.4 | 41.3 | 30.7 | 35.3 | 30.4 |
| 窓口・電話業務           | 31.5 | 26.7 | 31.9 | 24.5 | 23.9 | 24.5 | 40.5 | 32.4 | 41.0 |
| 連絡調整業務            | 25.9 | 20.8 | 26.3 | 27.2 | 23.9 | 27.5 | 24.2 | 14.7 | 24.8 |
| 企画関係業務            | 22.1 | 22.8 | 22.1 | 29.5 | 25.4 | 29.9 | 12.9 | 17.6 | 12.6 |
| 議会関係業務            | 36.1 | 56.4 | 34.5 | 56.1 | 76.1 | 54.1 | 10.8 | 17.6 | 10.4 |
| 許認可関係業務           | 11.0 | 8.9  | 11.2 | 10.3 | 9.0  | 10.4 | 12.0 | 8.8  | 12.2 |
| 大規模災害や感染症等の臨時的な業務 | 12.6 | 16.8 | 12.3 | 11.4 | 14.9 | 11.0 | 14.2 | 20.6 | 13.8 |
| 人事・組織関係業務         | 10.7 | 26.7 | 9.3  | 10.8 | 23.9 | 9.5  | 10.5 | 32.4 | 9.1  |
| 給与関係業務            | 4.5  | 5.9  | 4.4  | 4.1  | 3.0  | 4.2  | 5.1  | 11.8 | 4.7  |
| その他               | 21.8 | 20.8 | 21.8 | 15.5 | 13.4 | 15.8 | 29.7 | 35.3 | 29.3 |

※ 上位3位までの回答をオレンジ色で網掛け

# 業務負担の実感について（主な自由意見）

## 【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荷が大きくなる

## 【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に感じる
- 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

### 3 長時間勤務の要因

- 職員の長時間勤務の要因となっている業務として、「議会関係業務」が57.1%、「照会・調査もの」が44.5%、「予算関係業務」が35.2%となっている
- 勤務先別では、**本庁で特に「議会関係業務」が74.4%と最も高く**なっており、**出先では「照会・調査もの」（43.7%）の次に「議会関係業務」が35.0%と高くなっている**
- 役職別では、**管理職で「議会関係業務」が最も高く**なっており、特に本庁勤務者は84.2%と高い状況

(%)

|                   | 全体   |      |      | 本庁   |      |      | 出先   |      |      |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                   | 全体   | 管理職  | 非管理職 | 全体   | 管理職  | 非管理職 | 全体   | 管理職  | 非管理職 |
| 照会・調査もの           | 44.5 | 39.9 | 44.9 | 41.7 | 34.7 | 42.4 | 43.7 | 48.3 | 47.6 |
| 会計関係業務            | 31.6 | 26.8 | 32.0 | 31.8 | 25.3 | 32.5 | 28.7 | 29.3 | 31.5 |
| 予算関係業務            | 35.2 | 35.3 | 35.2 | 37.5 | 33.7 | 37.9 | 29.9 | 37.9 | 32.3 |
| 窓口・電話業務           | 20.4 | 17.6 | 20.7 | 12.5 | 13.7 | 12.4 | 26.6 | 24.1 | 29.4 |
| 連絡調整業務            | 13.4 | 14.4 | 13.3 | 12.2 | 14.7 | 11.9 | 13.5 | 13.8 | 14.8 |
| 企画関係業務            | 16.2 | 17.6 | 16.1 | 20.1 | 21.1 | 20.0 | 11.0 | 12.1 | 12.0 |
| 議会関係業務            | 57.1 | 71.2 | 55.9 | 74.4 | 84.2 | 73.4 | 35.0 | 50.0 | 37.4 |
| 許認可関係業務           | 7.0  | 4.6  | 7.2  | 6.1  | 3.2  | 6.4  | 7.3  | 6.9  | 8.0  |
| 大規模災害や感染症等の臨時的な業務 | 14.9 | 17.6 | 14.7 | 12.8 | 15.8 | 12.5 | 15.8 | 20.7 | 17.0 |
| 人事・組織関係業務         | 5.5  | 7.8  | 5.3  | 5.2  | 7.4  | 5.0  | 5.4  | 8.6  | 5.7  |
| 給与関係業務            | 2.7  | 3.3  | 2.7  | 2.4  | 1.1  | 2.5  | 2.8  | 6.9  | 2.8  |
| その他               | 15.0 | 12.4 | 15.3 | 12.2 | 10.5 | 12.3 | 16.7 | 15.5 | 18.4 |

※ 上位3位までの回答をオレンジ色で網掛け

# 長時間勤務の要因について（主な自由意見）

## 【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

#### 4 長時間勤務の是正に必要な取組

- 長時間勤務の是正に必要な取組として、「業務の効率化」が70.1%、「議会関係業務の効率化」が44.7%、「事務事業の見直し（事業のスクラップ）」が38.6%となっている
- 勤務先別では、**本庁・出先いずれも「業務の効率化」が最も高く**なっており、**本庁では「議会関係業務の効率化」が58.1%と出先よりも高くなっている**
- 役職別では、**管理職で「議会関係業務の効率化」が最も高く**なっており、特に本庁勤務者は71.6%と高い状況

(%)

|                        | 全体   |      |      | 本庁   |      |      | 出先   |      |      |
|------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                        | 全体   | 管理職  | 非管理職 | 全体   | 管理職  | 非管理職 | 全体   | 管理職  | 非管理職 |
| 業務の効率化                 | 70.1 | 69.3 | 70.1 | 71.2 | 68.4 | 71.4 | 63.1 | 70.7 | 68.7 |
| 業務分担の見直し               | 35.3 | 20.3 | 36.5 | 31.5 | 17.9 | 32.9 | 36.1 | 24.1 | 40.4 |
| 事務事業の見直し               | 38.6 | 34.6 | 39.0 | 42.1 | 38.9 | 42.5 | 31.9 | 27.6 | 35.3 |
| 議会関係業務の効率化             | 44.7 | 60.8 | 43.4 | 58.1 | 71.6 | 56.8 | 27.6 | 43.1 | 29.3 |
| 休職者や要支援職員のいる職場の支援体制の整備 | 37.9 | 43.1 | 37.4 | 33.7 | 40.0 | 33.1 | 38.9 | 48.3 | 42.0 |
| 職員のスキル向上               | 7.8  | 9.2  | 7.7  | 6.0  | 6.3  | 6.0  | 9.0  | 13.8 | 9.6  |
| 人事評価への反映               | 8.3  | 7.2  | 8.4  | 8.0  | 7.4  | 8.1  | 8.0  | 6.9  | 8.8  |
| 時間外勤務抑制のための取組の継続       | 4.7  | 5.9  | 4.6  | 4.2  | 6.3  | 4.0  | 4.8  | 5.2  | 5.2  |
| 時間外勤務抑制のための新たな取組       | 7.0  | 7.2  | 7.0  | 7.4  | 5.3  | 7.6  | 6.1  | 10.3 | 6.5  |
| その他                    | 20.9 | 20.3 | 21.0 | 18.1 | 17.9 | 18.1 | 22.0 | 24.1 | 24.0 |

※ 上位3位までの回答をオレンジ色で網掛け

# 長時間勤務の是正に対する意見（主な自由意見）

## 【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
- 議員からの質問通告の明確化。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

## 5 働き方改革を進めるために必要な取組

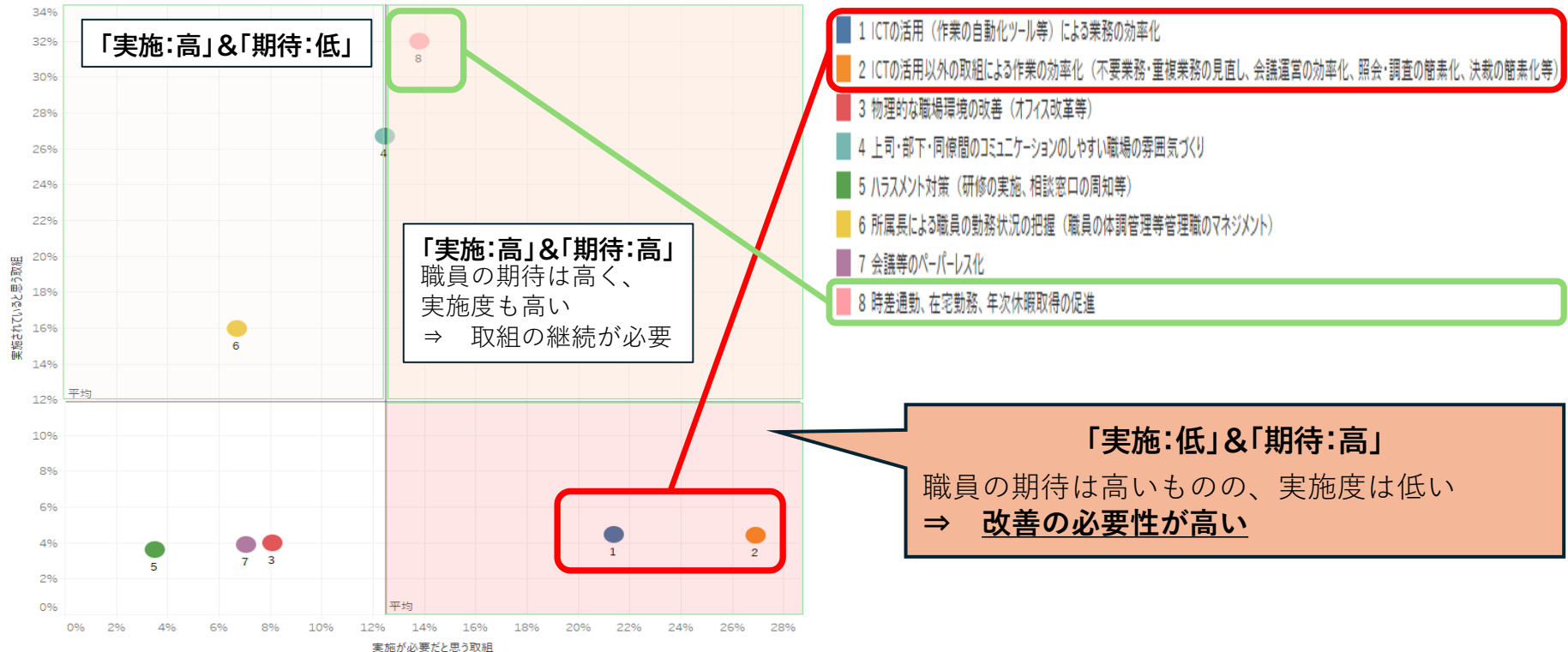
- ワーク・ライフ・バランスを取ることが難しいと考える職員の約40%が、その原因として「業務が多い（非効率・不要な業務）」と回答。次点で「予定外の業務が多い（災害基地問題・議会の対応等含む）」（27.8%）となっている
- 働き方改革を進めるために必要な取組として、「ICTの活用以外の取組による作業の効率化」（65.9%）、「ICTの活用による業務の効率化」（52.4%）、「時差通勤、在宅勤務、年次休暇取得の促進」（33.8%）が上位となっている。特に前の2つは、実施すべきと考える一方で実施の認識が低く、改善の必要性が高いと考えられる。

### （1）仕事と私生活を両立できない原因

仕事と私生活を両立して生き生きと働ける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」と回答した者に質問（複数回答）

| 業務が多い<br>(非効率・不要な業務) | 予定外の業務が多い<br>(災害・基地問題・議会の対応等含む) | 組織風土<br>(残業当たり前、休暇を取れない等) | 所属長のマネジメント不足 | ハラスメント(疑い含む)がある |
|----------------------|---------------------------------|---------------------------|--------------|-----------------|
| 39.9%                | 27.8%                           | 10.4%                     | 4.2%         | 3.1%            |

### （2）働き方改革を進めるために実施すべきと考えられる取組（期待）とその実施状況



## 6 働きがいの実感

- 現在の仕事に対する働きがいに関する職員全体の実感度は、51.7%となっている
- 役職別では、管理職（77.2%）と非管理職（49.6%）で実感に差
- 年代では、働き世代の30代や40代が相対的に働きがいを実感できていない

### （1）現在の仕事に対する働きがいの実感（全体）

|                | 占有率   |       |
|----------------|-------|-------|
| とてもそう思う        | 9.3%  | 51.7% |
| どちらかといえばそう思う   | 42.4% |       |
| どちらかといえばそう思わない | 13.3% |       |
| 全くそう思わない       | 7.7%  |       |
| どちらともいえない      | 27.2% |       |

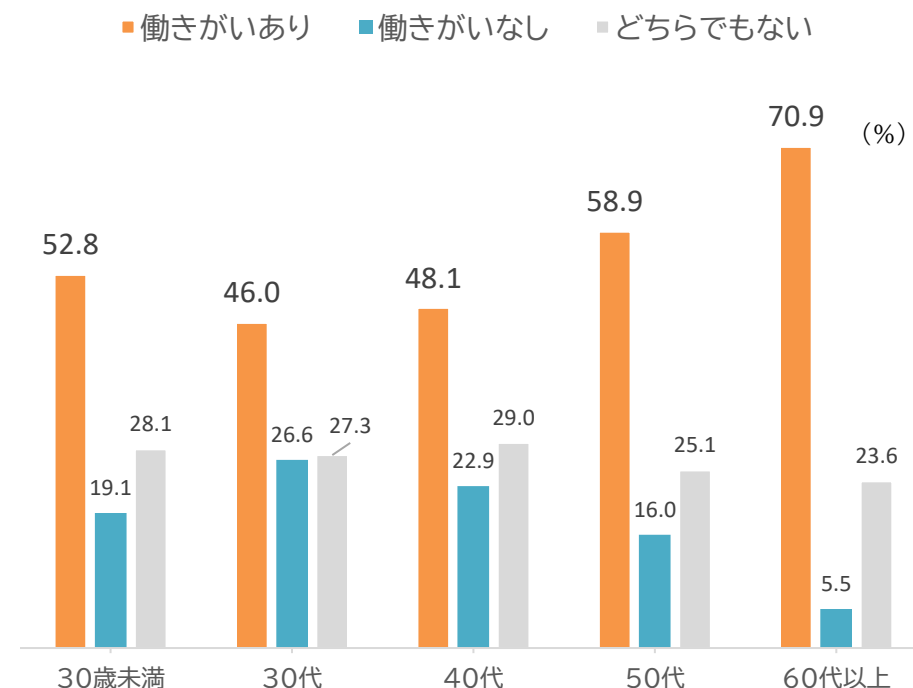
### （2）現在の仕事に対する働きがいの実感（役職）

|      | 働きがいあり | 働きがいなし | どちらでもない |
|------|--------|--------|---------|
| 管理職  | 77.2%  | 7.8%   | 15.0%   |
| 非管理職 | 49.6%  | 22.1%  | 28.2%   |

### （3）現在の仕事に対する働きがいの実感（性別）

|     | 働きがいあり | 働きがいなし | どちらでもない |
|-----|--------|--------|---------|
| 男性  | 52.3%  | 21.1%  | 26.6%   |
| 女性  | 51.5%  | 19.9%  | 28.6%   |
| その他 | 25.0%  | 50.0%  | 25.0%   |

### （4）現在の仕事に対する働きがいの実感（年代）



（注）「働きがいあり」…「とてもそう思う」「どちらかといえばそう思う」を回答した者の割合の合計  
「働きがいなし」…「どちらかといえばそう思わない」「全くそう思わない」を回答した者の割合の合計  
「どちらでもない」…「どちらともいえない」を回答した者の割合

## 7 昇任の意向

- 昇任の意向に関する職員全体の意欲度は、52.5%となっている
- 性別では、**男性（61.2%）**と**女性（35.6%）**で意欲度に差がある
- 役職別では、管理職が非管理職よりも昇任の意欲が高い
- 昇任意欲の有無にかかわらず、「**個人のキャリアパスに応じた成長機会の提供**」、「**性別による職制の固定化の解消**」、「**管理職の意識改革**」に対する取組は半数以上の職員が必要と回答

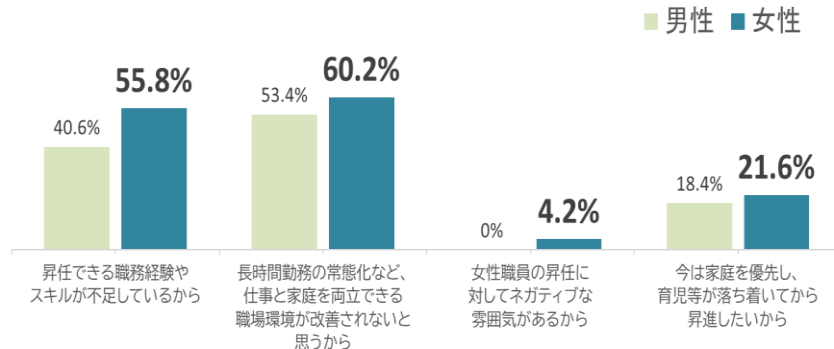
### (1)昇任についての意向

「昇任したい」「どちらかという昇任したいが、無理せず自然体で機会あれば受けたい」と回答した割合の合計

|        | 男性職員  | 女性職員  |
|--------|-------|-------|
| 昇任意欲あり | 61.2% | 35.6% |

### (2)昇任意欲なしの理由(男性より女性の選択率の高い項目)

「昇任したいが、あきらめている」「どちらかという昇任したくないが、職場で必要ならば受ける」と回答した理由のうち、男性職員に比べて女性職員が選択した割合が高い割合の合計

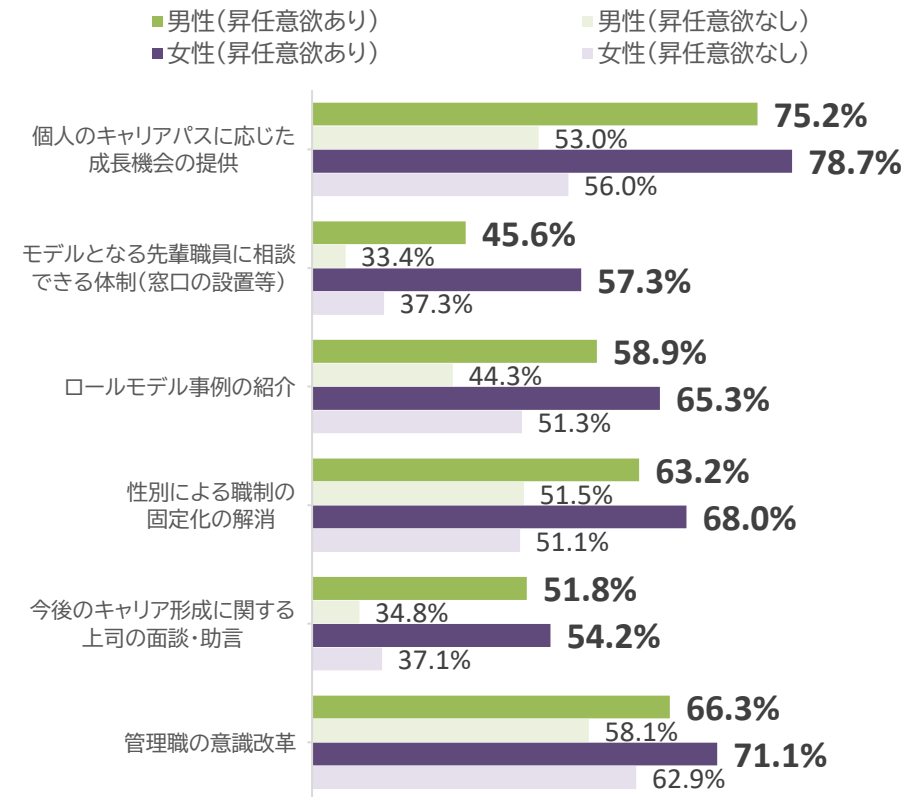


### (3)昇任についての意向(役職)

|        | 管理職   | 非管理職  |
|--------|-------|-------|
| 昇任意欲あり | 68.4% | 51.1% |

### (4)キャリア形成に向けた取組と昇任意欲

昇任意欲の有無・男女別に各設問について必要と回答した割合



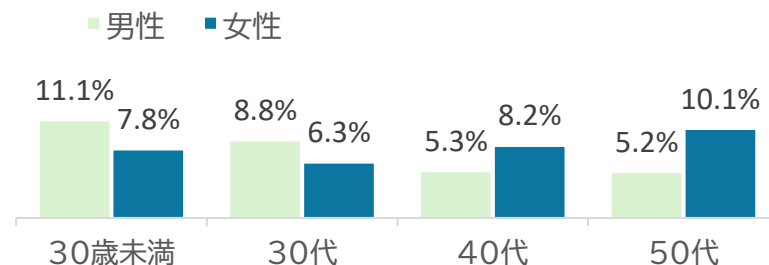
(注) 「昇任意欲あり」…「昇任したい」「どちらかという昇任したいが、無理せず自然体で機会があれば受けたい」と回答した者  
「昇任意欲なし」…「昇任したいがあきらめている」「どちらかという昇任したくないが、職場で必要ならば受ける」「昇任したくない」と回答した者

## 8 勤務継続の意向

- 勤務継続の意向について、「定年まで継続」が約4割となる一方で、「**数年以内**」の退職意向は**7.6%**存在。年代別（非管理職）にみると、**30歳未満・男性職員では9人に1人の割合（11.1%）に、50代・女性職員では10人に1人の割合（10.1%）**に達している
- 定年前に退職意向がある職員では、その理由として、「**長時間労働等で仕事と家庭の両立が難しいから**」（45.1%）、「**もっと自己成長できる魅力的な仕事に就きたいから**」（29.1%）が、多く挙げられている
- 公務の持続可能性の向上や有為な人材確保の観点から、**働き方改革の取組を一層強化**するとともに、**働きがいを実感できる職場環境の改善に取り組むことが重要**

|                  |              |      | 占有率   |
|------------------|--------------|------|-------|
| 定年まで継続勤務         |              |      | 40.7% |
| 定年より前に辞めたい       |              |      | 35.8% |
| 数<br>年<br>以<br>内 | 3年程度のうちに辞めたい | 5.4% | 7.6%  |
|                  | 1年以内に辞めたい    | 0.9% |       |
|                  | すでに辞める準備中    | 1.3% |       |
| わからない            |              |      | 15.9% |

<参考> 数年以内に退職意向を回答した者の年代別に占める割合



|                           | 30歳未満 |      | 30代  |      | 40代  |      | 50代  |      |
|---------------------------|-------|------|------|------|------|------|------|------|
|                           | 男性    | 女性   | 男性   | 女性   | 男性   | 女性   | 男性   | 女性   |
| 長時間労働等で仕事と家庭の両立が難しいから     | 46.6  | 64.4 | 45.2 | 65.9 | 45.7 | 51.6 | 20.9 | 32.1 |
| 収入が少ないから                  | 50.7  | 35.6 | 37.6 | 35.2 | 29.3 | 21.1 | 11.8 | 0    |
| 福利厚生が手厚くないから              | 9.6   | 4.4  | 13.4 | 13.2 | 14.0 | 7.4  | 3.6  | 1.3  |
| ハラスメントや執務環境等、職場の労働環境が悪いから | 15.1  | 15.6 | 20.4 | 19.8 | 21.3 | 17.9 | 8.2  | 3.8  |
| もっと自己成長できる魅力的な仕事に就きたいから   | 39.7  | 24.4 | 38.9 | 24.2 | 29.9 | 32.6 | 19.1 | 16.7 |
| 社会に貢献している実感が無いから          | 15.1  | 6.7  | 21.7 | 6.6  | 20.1 | 17.9 | 13.6 | 11.5 |
| 仕事を進める上で自分のスキル・経験を生かせないから | 8.2   | 4.4  | 15.9 | 5.5  | 14.6 | 9.5  | 15.5 | 9.0  |
| すでに十分働いたから                | 1.4   | 2.2  | 5.1  | 3.3  | 17.1 | 16.8 | 31.8 | 32.1 |
| 今後キャリアアップできる展望がないから       | 13.7  | 4.4  | 19.1 | 11.0 | 15.2 | 12.6 | 26.4 | 7.7  |
| 自分の仕事ぶりが周囲の人に評価されないから     | 12.3  | 4.4  | 6.4  | 7.7  | 9.1  | 5.3  | 12.7 | 3.8  |
| 結婚・出産・育児のため               | 4.1   | 17.8 | 10.2 | 14.3 | 0.6  | 3.2  | 0.9  | 0.0  |
| 家族等の介護のため                 | 1.4   | 2.2  | 1.9  | 3.3  | 6.1  | 10.5 | 10.0 | 20.5 |
| 自身の健康問題のため                | 8.2   | 4.4  | 8.9  | 19.8 | 13.4 | 25.3 | 13.6 | 34.6 |
| 転居を伴う転勤をしたくないから           | 11.0  | 13.3 | 14.6 | 20.9 | 8.5  | 12.6 | 9.1  | 10.3 |
| その他                       | 17.8  | 13.3 | 29.3 | 24.2 | 17.1 | 22.1 | 20.0 | 23.1 |

※ 上位2位までの回答をオレンジ色で網掛け