

働き方改革等に関する 職員アンケート 結果

令和7年9月実施

令和8年3月

沖縄県総務部人事課

目次

	(頁)		(頁)
1 基本属性			
働き方改革等に関する職員アンケート概要	1	子育てに関する休暇・休業等（育児休業以外）を知っているが、取得しなかった理由	23
回答者の属性	2	出産補助休暇、育児参加休暇を取得する際に悩んだことについて	25
2 ワークライフバランス・働きがいについて		出産補助休暇、育児参加休暇を取得しなかった理由について	27
働きやすい職場環境（仕事と私生活の両立）の実感	3	出産補助休暇、育児参加休暇の取得を促進するために取り組むことが必要だと思われること	29
仕事と私生活を両立できない原因	4	介護に関する休暇・休業等について、知っているもの	31
働きがい（やりがい）に関する事項に対する重要度の認識と現在の実感度の状況	6	介護に関する休暇・休業等について、取得したもの	32
3 業務負担について		介護に関する休暇等を知っているが、取得しなかった理由（又は取得できることを知らなかった）	33
時間外勤務を減らすために特に効果的なこと	7	兼業を行いたいかな	35
調査・照会ものの統合・簡素化について、具体的な見直し	9	兼業を行いたい理由	36
議会運営に係るルールの見直しについて具体的などのような見直しを行うと負担が軽減されますか	11	行いたい兼業の類型について	38
時間外勤務を減らすために取り組んでいること	12	4 キャリア形成について	
ICTの活用による、業務効率化を妨げている要因	13	昇任の意向について	40
ICTの活用をさらに進めるために必要な取組	15	昇任したくない理由について	41
ICTの活用以外の取組による、業務効率化を妨げている要因	16	「昇任意欲あり」と回答した女性職員の割合が低い理由について	42
ICTの活用以外の業務効率化で、今後取り組むべきもの	18	女性職員の昇任意欲の向上に繋がる取組やバックアップについて	44
3 働き方改革に向けた取組について		今後も県職員として継続して勤めたいと思いますか	46
年次休暇取得を推進するために取り組むことが必要と思われること	19	「定年まで継続して勤めたい」と答えなかった理由	47
子育てに関する休暇・休業等（育児休業以外）について知っているもの	21		
子育てに関する休暇・休業等（育児休業以外）について取得したもの	22		

目次

5 ハラスメントについて	(頁)
過去1年間のうちに受けたと感じたハラスメント について・・・・・・・・・・・・・・・・	49
過去1年間のうちに他職員に対してハラスメントに 当たり得る言動等が行われたことを見聞きしたこと・	50
ハラスメントが発生した場合、相談できる窓口を ご存じですか・・・・・・・・・・・・・・・・	51
ハラスメント防止・解決のための今後の取組・・・・・・・・	52

働き方改革等に関する職員アンケート概要

目的

- ・ R6年度から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。
- ・ また、R7年度は、「次世代育成支援対策推進法」および「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく特定事業主行動計画の改定にあたり、職員の子育てと仕事に関する状況や職員の職場環境等を把握し、次世代育成のための支援策及び職業生活における活躍の推進支援策を検討するため、アンケート調査を実施。
- ・ 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の検討及び特定事業主行動計画の改定を行う。

実施概要

- ・ 知事部局、議会事務局、選挙管理委員会、監査委員事務局、人事委員会事務局の一般職（会計年度任用職員を除く）を対象
- ・ 回答者数：1,690人（回答率41.0%）
- ・ 実施時期：令和7年9月11日（木）～10月3日（金）（3週間）
- ・ 実施方法：設問数33（電子申請システムによる選択式、一部記述式）

（参考）

- ・ 「働き方改革等に関する職員アンケート」（令和6年度実施）や、国家公務員における職員アンケートを基に、設問を設定
- ・ 特定事業主行動計画の指針項目を基本に、現計画の目標に関連した設問を追加。

回答者の属性

	男性	女性	その他
性別	61.8%	35.6%	2.6%

	10代・20代	30代	40代	50歳以上
年代	15.0%	25.4%	29.5%	30.1%

	本庁	出先
勤務先	57.0%	43.0%

	管理職	非管理職
役職	7.9%	92.1%

上段：回答数 中段：職員数 (R7.10.1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
	46人	170人	103人	44人	108人	89人
	135人	400人	235人	103人	246人	275人
	34.1%	42.5%	43.8%	42.7%	43.9%	32.4%
	保健医療介護部	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
	187人	346人	168人	59人	317人	14人
	553人	841人	263人	154人	768人	54人
	33.8%	41.1%	63.9%	38.3%	41.3%	25.9%
	労働委員会事務局	県議会事務局	監査委員事務局	選挙管理委員会	人事委員会	合計
	9人	10人	9人	2人	9人	1,690人
12人	44人	18人	4人	18人	4,123人	
75.0%	22.7%	50.0%	50.0%	50.0%	41.0%	

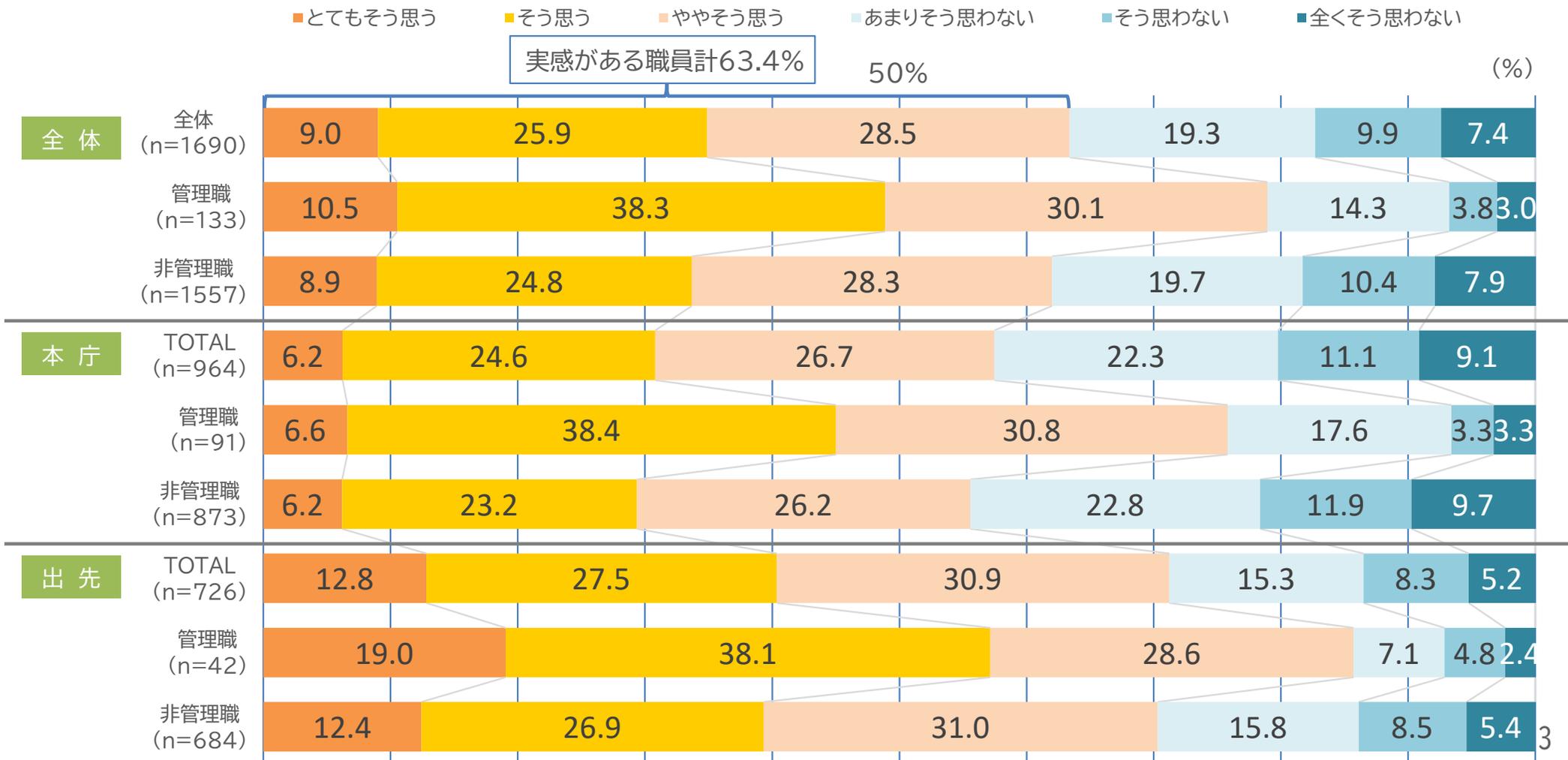
	あり	なし
子の有無	58.2%	41.8%
要介護者の有無	13.1%	86.9%

	一般職員	再任用職員	任期付職員	臨時的任用
職員区分	95.3%	1.2%	0.6%	2.9%

働きやすい職場環境（仕事と私生活の両立）の実感

- 働きやすい職場環境の職員全体の実感度は、63.4%となった。（「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）
- 勤務地別・役職別では、出先機関の管理職が85.7%と高くなっている。

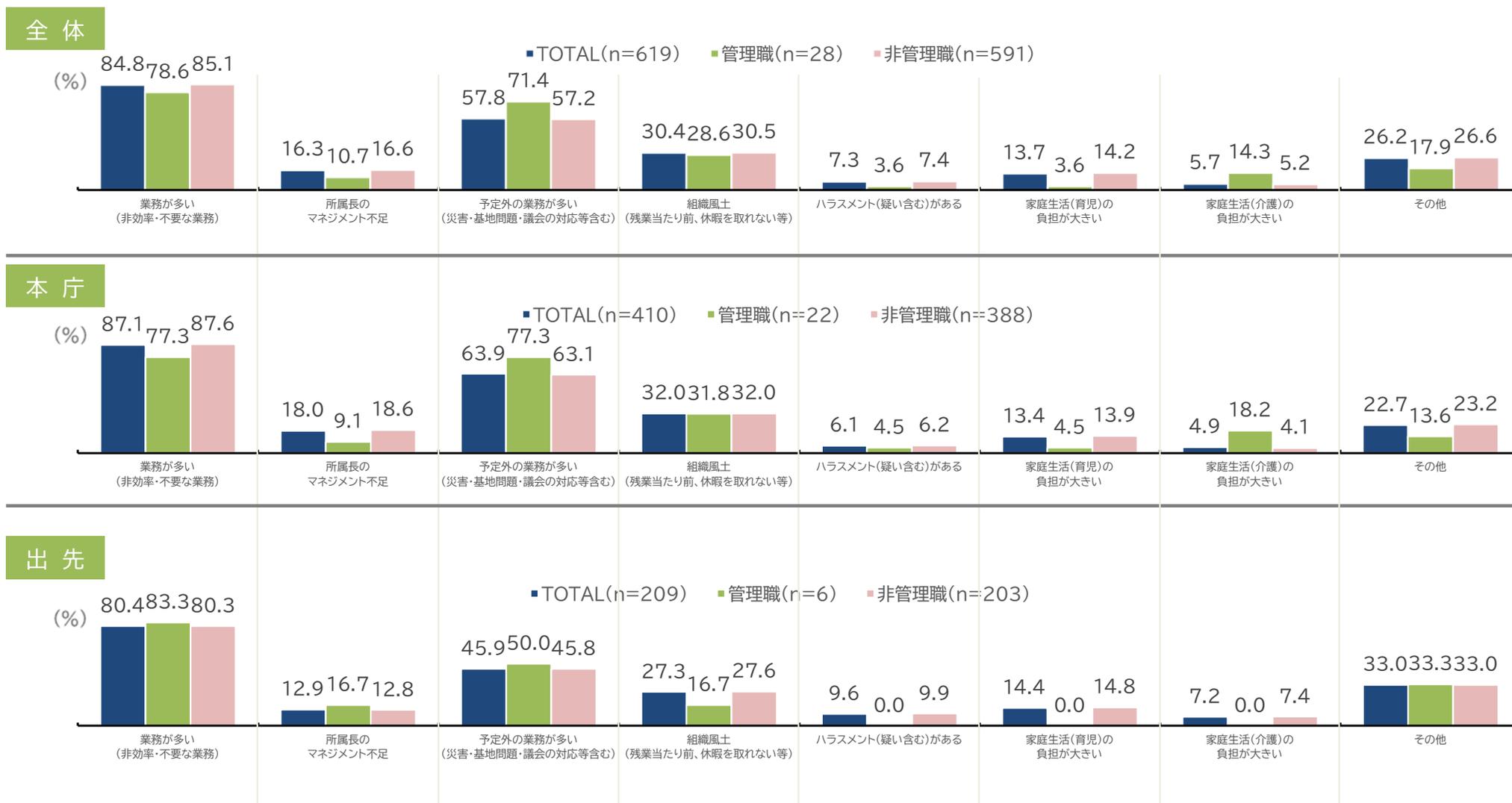
問(5) あなたの職場は、仕事と私生活(育児、介護、治療等)と両立して生き生きと働ける職場環境だと思いますか(1つ選択)。



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が、両立できないと思う要因について、回答が多い順に、「業務が多いこと(非効率・不要な業務)」が84.8%、「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」が57.8%、「組織風土(残業当たり前、休暇を取れない等)のため」が30.4%となった。

問(5-2) 職場環境の実感について「あまりそう思わない」～「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（その他を選択した職員の自由意見抜粋）

【業務量・人員配置関係】

- 一人当たりの業務量が多いため残業が絶えない。
- 職員が不足しているため一人当たりの業務量が多い。また、出張対応が多く業務時間外の稼働が長い。
- 休職の方の仕事を他職員でフォローしているため、業務負担が大きい。

【業務の特性・勤務場所】

- 24時間365日呼び出しされる可能性のある業務が当番制であり、代休などもない。
- 通報対応業務により1週間24時間体制のオンコール当番を実施しており、心身の負担、私生活への影響が大。
- 毎回の議会对応の負担が大きい。

【組織風土・課内マネジメント】

- 各業務1担当者という風土から、休みにくい状況。
- 業務の共有、職員の代替性が著しく低い、困難。
- 議会对応について土日対応が当たり前の文化。
- 班長や課長によって変わるため一概には言えない。

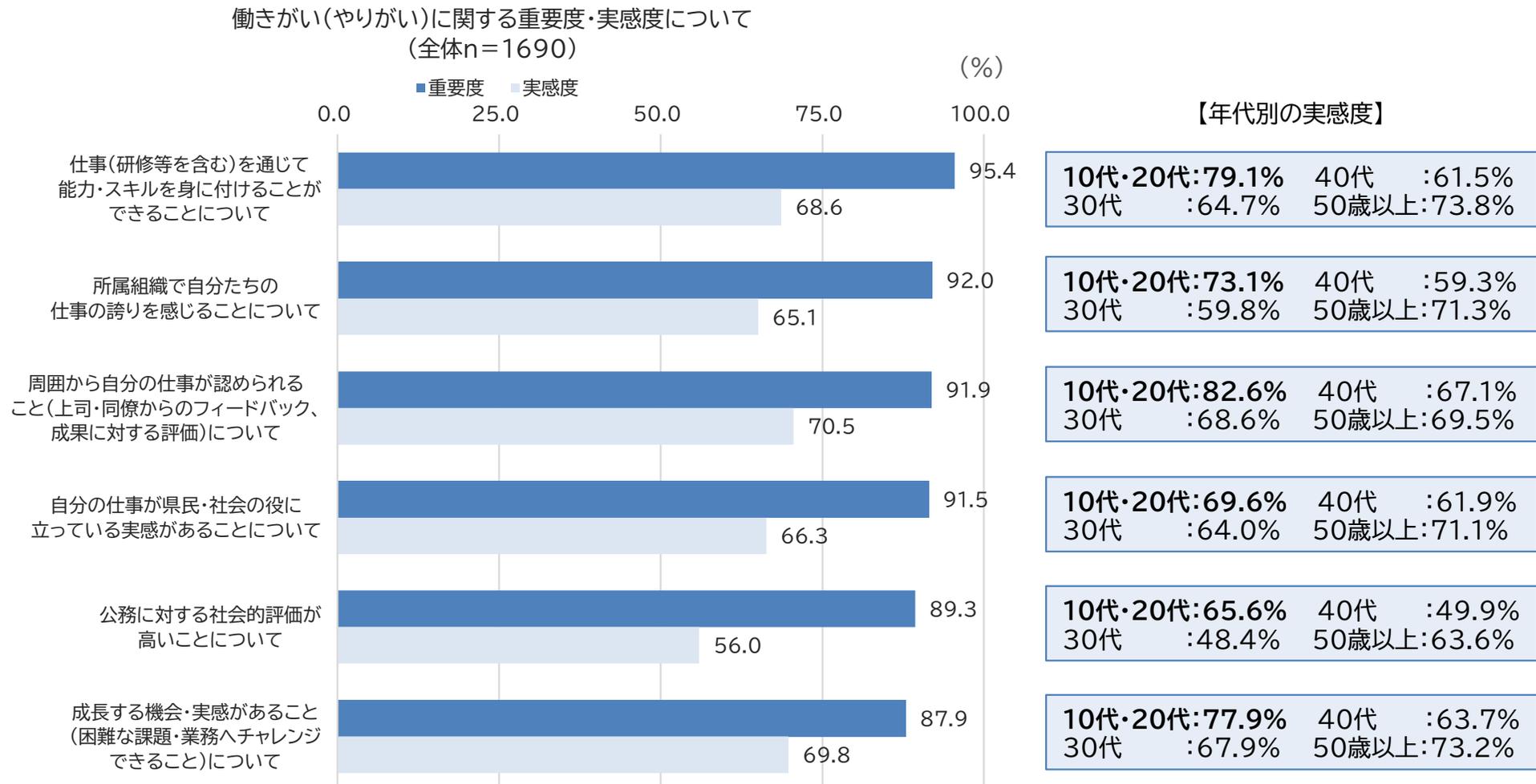
【非効率・不要な業務】

- 会計年度任用職員の出退勤や休暇処理がアナログなど非効率、財務会計システムが以前のシステムより煩雑になっている。
- 私生活は充実しているが、仕事はやりがい・生産性・効率性の面から億劫なことが過多。
- 内部事務しかしてないのに残業になるほど忙しいのは非効率だからだと思います。

個別の働きがい（やりがい）に関する事項に対する重要度の認識と現在の実感度の状況

- 個別の働きがいに関する事項の重要度に対しては、回答が多い順に「仕事を通じて能力・スキルを身に付けることができる」が95.4%、「所属組織で自分たちの仕事に誇りを感じる」が92.0%となった。一方、その項目に対する実感度は、それぞれ68.6%、65.1%に留まっている。
- 実感度が最も高い項目は、「周囲から自分の仕事が認められること」で、70.5%となっている。
- 年代別の実感度については、10代・20代がいずれの項目においても、全体を上回っている。

問(6～11) 個別の働きがい(やりがい)に関する事項について、どのくらい重要と考えていますか。また、現在の職場でどれくらい実感がありますか(1つ選択)。



時間外勤務を減らすために特に効果的と思われること

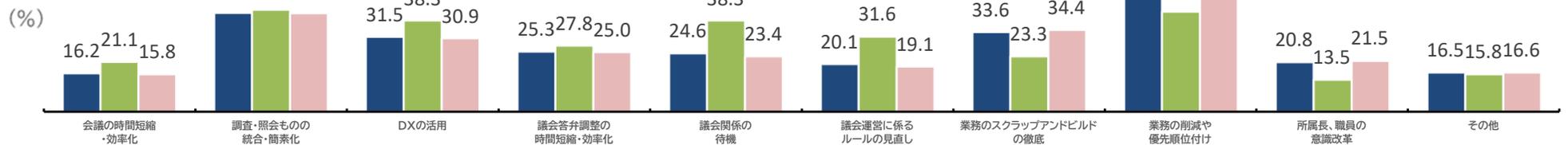
○ 時間外勤務を減らすために特に効果的と思われることとして、回答が多い順に「業務の削減や優先順位付け」が53.6%、「調査・照会ものの統合・簡素化」が41.5%、「業務のスクラップアンドビルドの徹底」が33.6%となった。

令和6年度 働き方改革等に関する職員アンケートにおいて、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%であった。

問(12) 時間外勤務を減らすために特に効果的と思われることを3つ選択してください(3つ選択)。

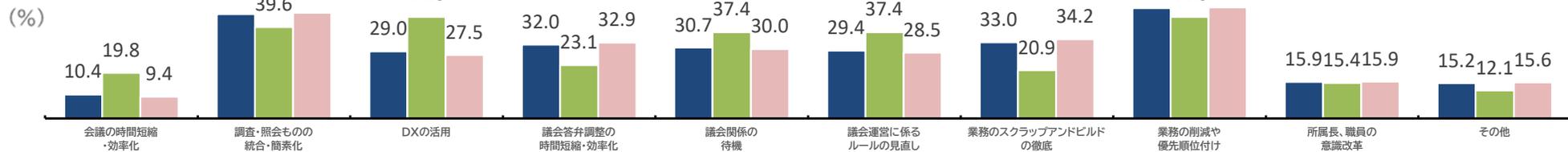
■ TOTAL(n=1690) ■ 管理職(n=133) ■ 非管理職(n=1557)

全体



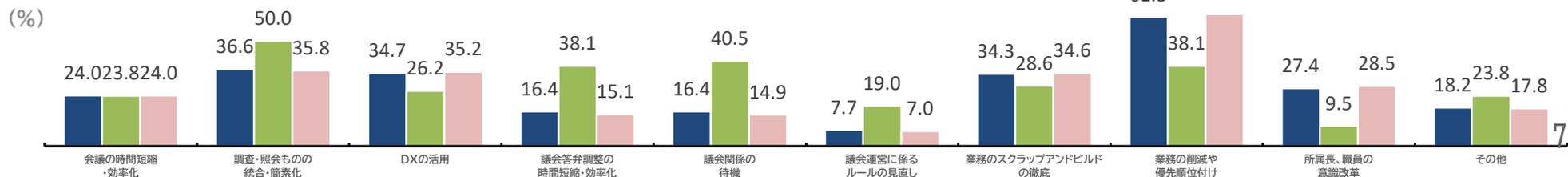
本庁

■ TOTAL(n=964) ■ 管理職(n=91) ■ 非管理職(n=873)



出先

■ TOTAL(n=726) ■ 管理職(n=42) ■ 非管理職(n=684)



時間外勤務を減らすために特に効果的と思われること (その他を選択した職員の自由意見抜粋)

【業務の廃止】

- 「ムダな業務を徹底的に排除する」ことが効果的。
- 小さな組織が多数点在しておりスクラップして統合したり、事業や業務見直しが必要。
- ビルド以上のスクラップの徹底が必要。
- 業務を減らすと人も減らされるので結果、無駄な仕事が減らないのではと思う。
- 天災や国依頼等緊急を要する提出物等対応を皆無することは不可能である。職員の数を増やし交代制の強化。

【業務(調査・照会等)の効率化、手法の改善】

- 毎年同じ作業の予算編成、組織要求等の調査票はDX化・簡素化を最優先に行う必要がある。
- 不要と考えられる資料作成の見直し(議会想定 of 簡素化、)。上司との調整のための資料作成の省略(既存資料の活用、口頭調整)。
- 導入された財務会計システムやPDCA作成など、仕事の評価(事業化や予算化)に反映されない資料作成。 ○ 特定の職員に業務負担が偏っている。
- 部乱立する各種計画及びそのPDCAに係る事務作業の統廃合し、選択と集中でPDCAも絞って行う。

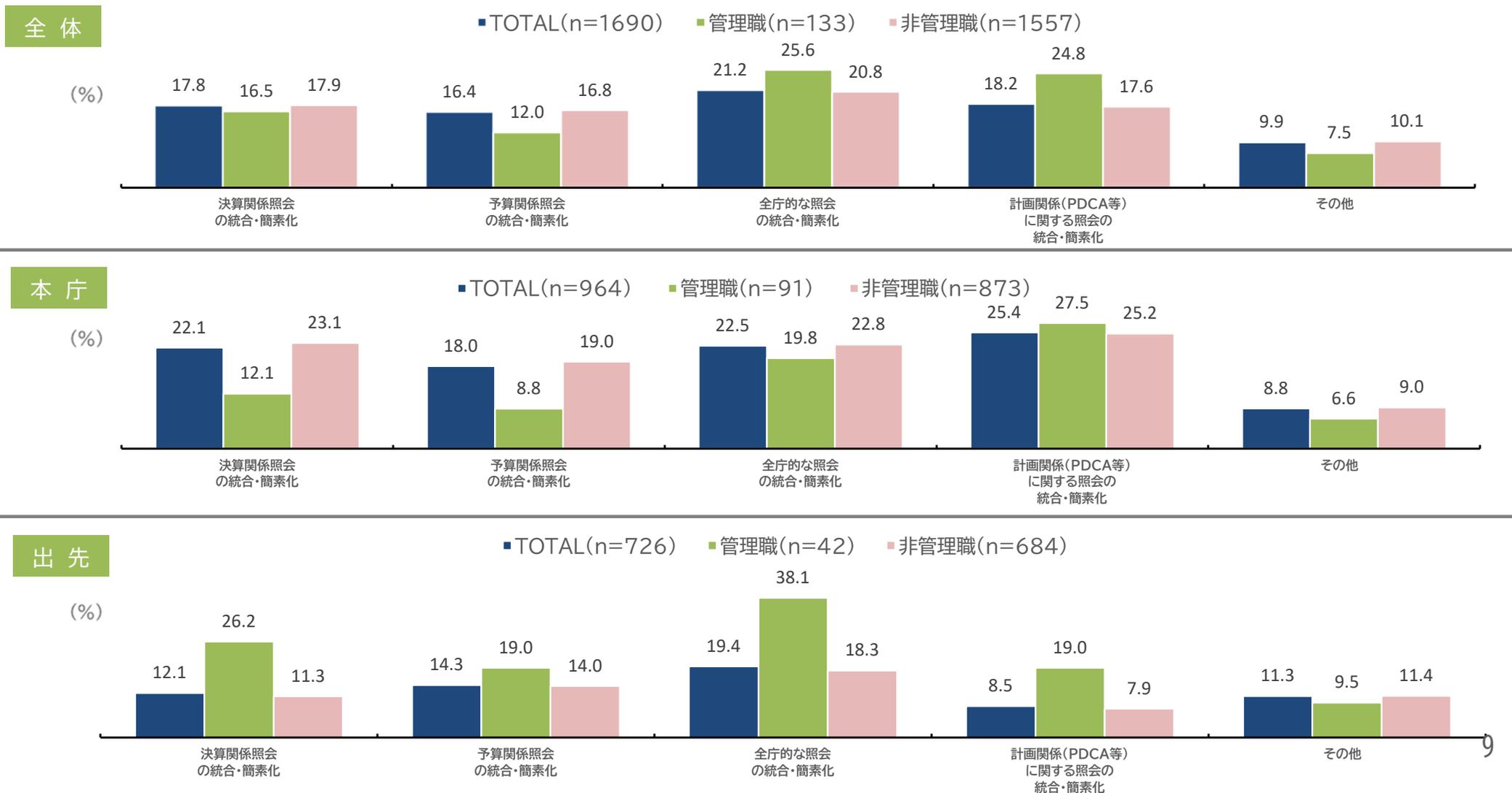
【働き方に関して】

- 基本的に緊急の場合や動員、業務上しかたがない(これ自体時間外勤務の温床というところは否めないと感じる)などやむを得ない場合を除いて時間外勤務を行わない。時間外勤務することがイレギュラーという感覚に普段なるよう、意識している。なるべく後輩より先に帰る。
- 柔軟な働き方(フレックス勤務制度)等の導入(月で所定労働を合わせることで、時間外が減るはず)。

調査・照会ものの統合・簡素化について、具体的な見直し

○ 調査・照会ものの統合・簡素化について、具体的にどのような見直しを行うと負担が軽減されるかに対して、回答が多い順に「全庁的な照会の統合・簡素化」21.2%、「計画関係(PDCA等)に関する照会の統合・簡素化」18.2%、「決算関係照会の統合・簡素化」17.8%となった。

問(12-2) 調査・照会ものの統合・簡素化について、具体的にどのような見直しを行うと負担が軽減されますか(複数選択可)(自由記載可)。



調査・照会ものの統合・簡素化について、具体的な見直し（自由意見抜粋）

【全庁的な照会の統合・簡素化】

- 無駄な照会の削除（前例踏襲で実施している照会など）、照会内容の見直し（同じ照会物の統合など）。
- 全く該当しない調査の展開、締め切りの短さ（依頼到達後の作業期間が極端に短い）、電子申請化。○ 照会様式の簡素化、電子申請等を活用し、回答の負担軽減。
- 同様の依頼が複数個所からくることがあるので、整理統合したほうがよい。
- 国の一斉調査システムのような照会ものを一元管理するシステムの導入。

【計画関係(PDCA等)に関する照会の統合・簡素化】

- 沖縄県PDCA支援システムに入力した検証結果等を他の付随する計画に係る検証資料に引用できるようにする。
- 全ての事業はPDCAの考え方で実施（予算化）している。見せ方等に拘るPDCAに関する業務の削減。
- 各部局所管計画の執行状況については、PDCAから必要な項目を自動的に書き写せるようにできるとよい。
- 複数の計画に係るPDCAで重複する作業があるため、様式を統一するなど効率化を図る。

【決算関係照会の統合・簡素化】

- 数字が固まらない時期から複数回照会があり、結局は修正が発生するので照会回数を減らしてほしい。
- 形を変えた同じような決算関係資料作成が多いので、一元的に確認や資料作成ができるようICTを活用する。
- 財務会計システムから基本情報（予算、執行済額等）データを作成し、各調査で読み込みできるようにする。

問（12-3） 議会運営に係るルールの見直しについて 具体的にどのような見直しを行うと負担が軽減されますか。（自由意見抜粋）

【答弁調整について】

- 事前の答弁調整やレク等の作業時間を平日に確保して、休日に行わないようにする。（時間外勤務の縮減）
- 部長調整までの待機時間が長いので、定時以降は在宅勤務での対応を認めてほしい。

【デジタルツールの活用】

- 質問通告を電子受付化するとスキャンや浄書版作成業務がなくなる。
- 質問聴取に係る予約システム・ツールの導入、我が党関連の運営見直し。

【議会運営・ルール】

- 議会から質問が提出される時点で質問の主旨や意図がわかるようにして質問どりを不要にする。
- 質問通告時に質問意図の詳細を議員が執行部に提供するようにして欲しい。
- 議会関係全般に時間を要している。質問調整方法等の抜本的な改革が必要。
- 日程が各定例会ごとに運営委員会で決まるので公務の日程がたてられず非効率。

【我が党関連】

- 我が党関連の質問も通告制にする。通告はシステム申請のみとし、全庁で迅速な連携が図られるようにする。
- 質問取り前提の通告など職員に負担を強いている現状を議会にもわかってほしい。
- 我が党関連の廃止、質問取りをZoomで行う。

問 (13) 時間外勤務を減らすために取り組んでいること (自由意見抜粋)

【職場環境について】

- 日頃からの声掛け、時間外多い職員について班長と対策ミーティング。
- 不要な資料作成はさせない。時間外勤務状況や業務進捗により業務分担の見直し等を行う。休暇等の積極的な取得を推奨。
- 休職者が出ると時間外勤務が爆発的に増えるので、業務に困っている職員がいたら行き詰る前に積極的に手伝うようにしている。
- 勤務管理システムから班ごとに、時間外勤務や在課時間の多い職員をリストアップし班長へ削減対策を意識づけ(業務バランスや班内職員のサポート体制など)を行い、組織で対策を検討。

【デジタルツールの活用】

- 生成AIを導入し、データ分析や資料作成に係る時間を短縮している。
- 生成AI活用。メール返信文作成、たたき台文章作成、作成文章の校正に活用。

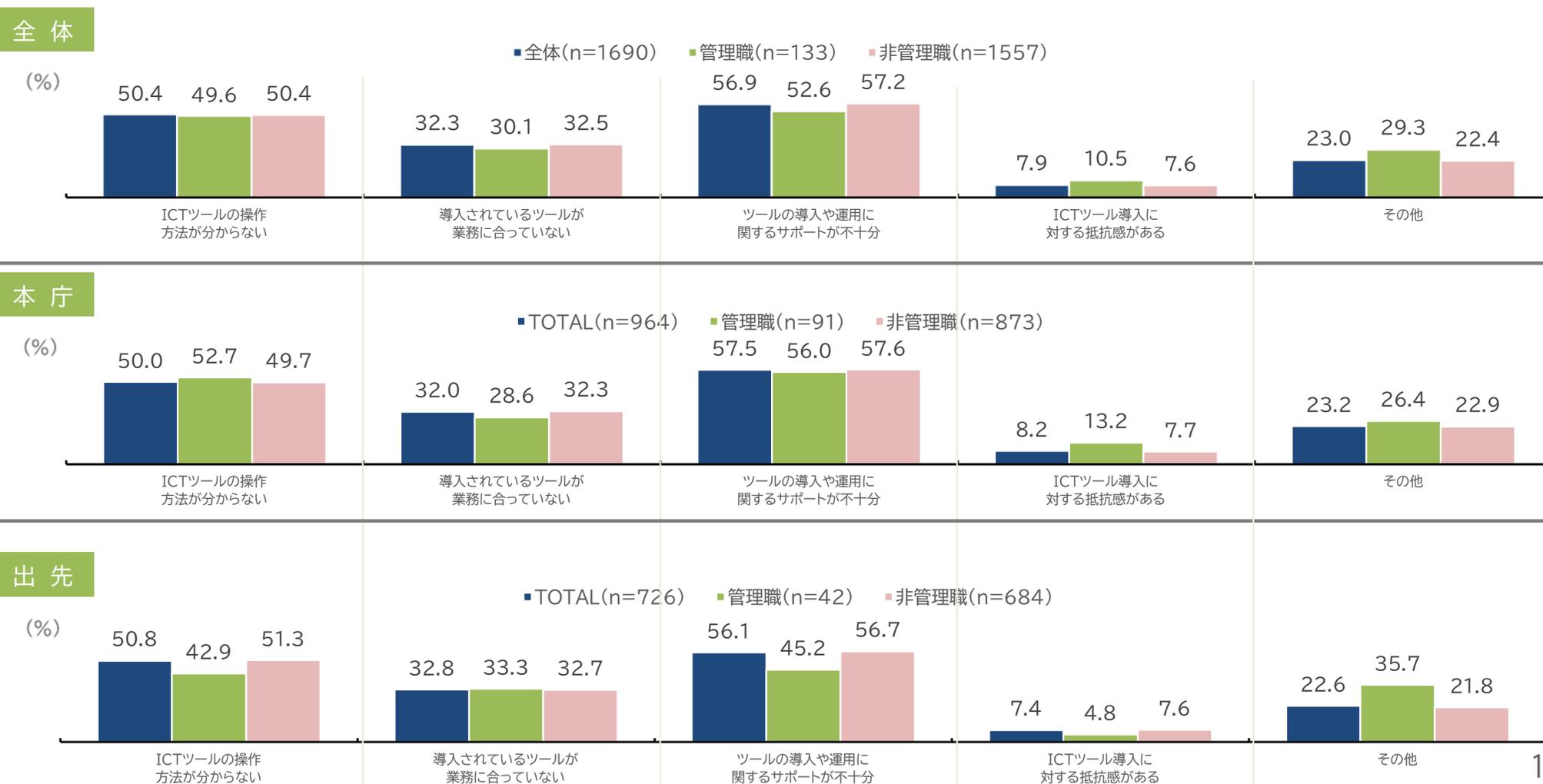
【業務のやり方】

- 締切から逆算して業務の優先度後をつけている。後に修正が加わるような資料であれば、悩みすぎずある程度の完成度で仕上げるなど、仕事にかかる時間を短縮する工夫は必要であると感じる。
- 優先順位をつけ、締め切りが迫っているものは在宅勤務で集中し、来客・電話対応等をしていないようにする。
- 外勤や対人業務をする時間と事務作業をする時間を分けて確保できるよう努めている。しかし時間外を削減しようとするほど他の業務が振られる状況。結果的に業務量が増えるため努力しない方がいいのではないかと思ってしまう。

ICTの活用による業務効率化を妨げている要因

- 令和6年度 働き方改革に関するアンケートにおいて、県庁で働き方改革を進めるため、実施すべきであるが実施されていない項目として、「ICTの活用による業務の効率化」が高かったことから、その要因を聞き取りした。
- その結果、回答が多い順に「ツールの導入や運用に関するサポートが不十分」が56.9%、「ICTツールの操作方法が分からない」が50.4%、「導入されているツールが業務に合っていない」が32.3%となった。

問(14) ICTの活用による、業務効率化を妨げている要因は何だと思いますか(複数選択可)。



ICTの活用による、業務効率化を妨げている要因 (その他を選択した職員の自由意見抜粋)

【組織風土】

- 調整対象者の最上役職者が紙資料を求めると、すべての準備が紙ベースになること。
- 紙での処理を好む上司がいること。
- 複雑な操作、煩雑な標記・表示レイアウトが妨げの要因のひとつと考えます。

【改善のための時間・リソースの不足】

- 現在の業務に導入する場合、ある程度適応させる時間的余裕が必要だが、それをじっくりと考える時間がない。
- 導入に際しやり方、方法の変更が必要となるが、変更に対応するための労働力・時間・精神的な余裕がない人多数。
- 目の前の処理に追われて導入を検討する時間がない。

【ハード面】

- ICTツールを活用するための備品が整備されていない。
- 答弁調整時にペーパーレスに取り組んでいるが、PDFファイルへ手書きでメモを入力できる機能が必要。
- TEAMSなど効率化が期待できるツールが未導入。
- セキュリティを重要視することは理解できるものの、生成AIも容易に使えない。また、限度あり。

【その他】

- ICTは単なるツールなので、業務自体を変えないと効率化にはならない。
- ICTツールの導入に予算がつきにくいこと。

問（15） ICTの活用をさらに進めるために必要な取組（自由意見抜粋）

【マニュアル・サポート環境の整備】

- 教育訓練強化と活用事例の紹介。 ○ 分かりやすいマニュアルの作成。
- プッシュ型の支援。 ○ サポート人員増。

【紙資料関係】

- FAXでのやり取りを中止すること、Googleフォームのような簡単に使用できるものを推進すること。
- 紙と電子のどちらを優先するかをはっきりさせること。

【業務の廃止、効率化】

- トップ(三役)がリーダーシップを持ってツール導入と併せて業務の見直し・削減を主導すること(三役調整の度に大量の資料(秘書分含む)を印刷しないといけない状況を変えること)。
- 業務のスクラップ&ビルド。

【ハード面】

- 業務システムと連絡ツールを統合し、メールによる依頼や回答をなくす等が必要。
- もっとAIを活用できるようにすること。
- コラボレーションツールなど、庁内で定型化・統一化されたツールを利用することで、日程調整やタスク管理などの事務の効率化を図りながら処理漏れのリスクも軽減できると考えます。
- 課長級以上の職員にはタッチパネル付きノートPCかタブレットを支給し、上司からICT活用の意識を付ける。

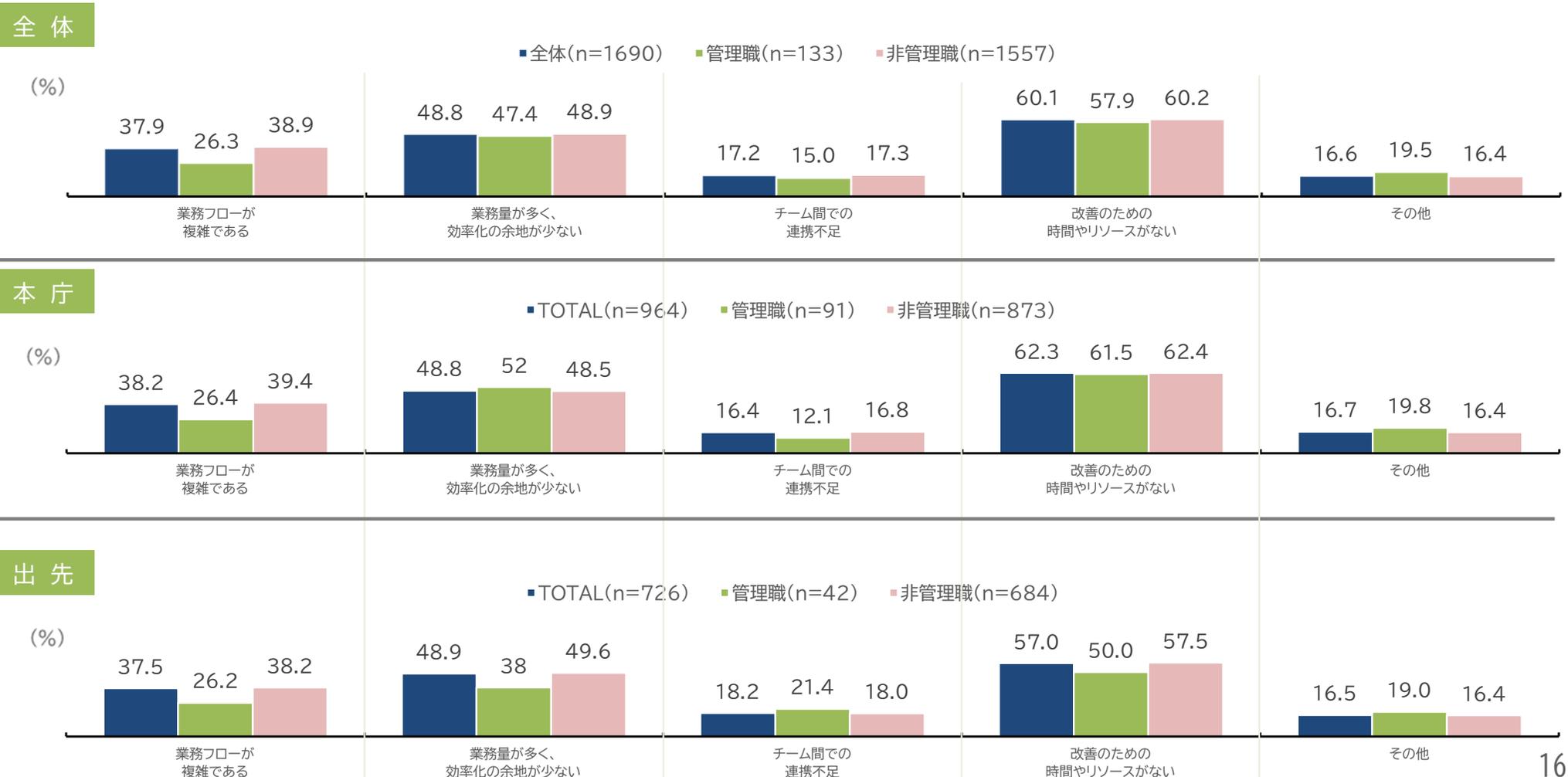
【その他】

- 人材育成。育成した人材が評価されること。

ICTの活用以外の取組による、業務効率化を妨げている要因

- 令和6年度 働き方改革に関するアンケートにおいて、県庁で働き方改革を進めるため、実施すべきであるが実施されていない項目として、「ICTの活用以外の取組による業務の効率化」が高かったことから、その取組が進まない要因を聞き取りした。
- その結果、回答が多い順に「改善のための時間やリソースがない」が60.1%、「業務量が多く、効率化の余地が少ない」が48.8%、「業務フローが複雑である」が37.9%となった。

問(16) ICT以外の業務効率化の妨げになっている要因は何だと思いますか(複数選択可)。



ICTの活用以外の取組による、業務効率化を妨げている要因 (その他を選択した職員の自由意見抜粋)

【マニュアル・引継ぎ関係】

- 十分な引継ぎがされていない。
- マニュアルを読まずに毎回知人に聞けばいいと考えている人が多すぎます。教える側は時間奪われるだけです。
- 無駄な調整、部内ルールが多い。
- 時代変化に対応し業務効率化を図るには、根拠規定の柔軟な運用や見直しが必要。

【組織風土・課内マネジメント】

- 職員間の業務効率化意識のギャップ。
- 業務や事業に対して前例主義の過度な踏襲。
- 上司が効率化よりも完璧性にこだわり、些細な箇所にも多大な労力をかけさせる。
- 業務フローの変化に対する抵抗意識。
- 1回5分程度の作業であれば非効率でもあっても行うといった風土。5分短縮の効率化を徹底。

【業務の廃止、効率化】

- 一人ひとりに余裕がなく、業務を片付けることで手一杯で新しい知識を勉強する時間がない。
- 業務効率化された分、業務を増やされる状況では、職員は業務効率化するやる気を削がれます。
- 年々チェック項目が増え、1つの仕事を複雑かつ多大な人員でこなす体制に進んでいる。
- 業務効率によって人員が減らされることへの不安。
- 自分が担当の期間中は先延ばしにすることが可能。結果誰も改善を行わない。

問 (17) ICTの活用以外の業務効率化で、今後取り組むべきもの (自由意見抜粋)

【業務の廃止、効率化】

- 業務見直しによる不要業務の削減(前例踏襲で慣習的に実施している業務など)。
- 業務のスクラップと引き換えで新規事業をやるフローが必要。
- 業務の切り出し、スポットワーク導入。退職者等に登録してもらいマッチングするシステムの構築。
- 住民サービスに関連の低い業務、費用対効果のない業務を徹底して排除する。部長調整など時間がかかりすぎる。もっと課長権限を強くしてスピーディーに課内で方針等を決定したい。
- アウトソーシングできる業務は外注し、政策推進に人的資源を投入できるようにする。
- 管理職の人事評価に業務削減を入れる。

【情報の共有】

- 職員間の交流サイトの構築(相談できるところ)。
- 前提情報の確認に係る時間の削減(どの業務を行うにあたっても前提となる法律や条例、規則など決まりがあるため、それがちょっとしたキーワードでも確認できて、どういった対応をすればよいか明示されたマニュアルなどが整備されているだけでも、業務効率化になると思われる)。

【ハード面】

- 電話の自動応答および録音。 ○ Google Workspaceの導入。
- 毎年必ず提出する調査物(予算関連、議会関連その他)の保存ファイルの一本化、個人業務のスケジュール管理、タスク管理ができるアプリケーションの導入。

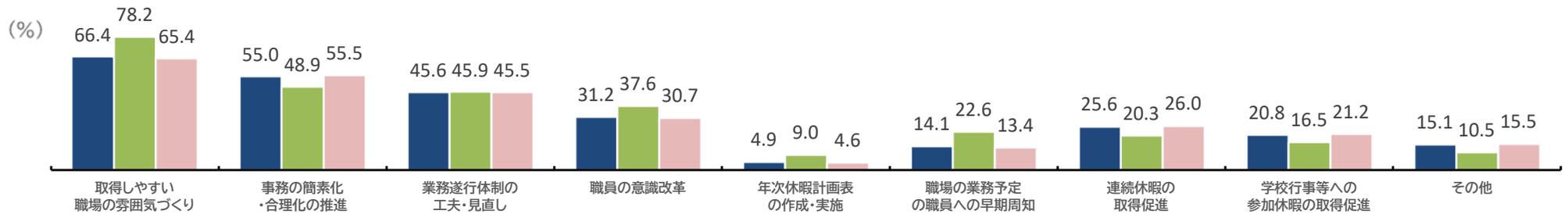
年次休暇取得を推進するために取り組むことが必要と思われること

○ 年次休暇取得を推進するために取り組むことが必要と思われることに対して、回答が多い順に「取得しやすい職場の雰囲気づくり」が66.4%、「事務の簡素化・合理化の推進」が55%、「業務遂行体制の工夫・見直し」が45.6%となった。

問(18) 年次休暇取得を推進するために取り組むことが必要と思われることを選択してください(複数選択可)。

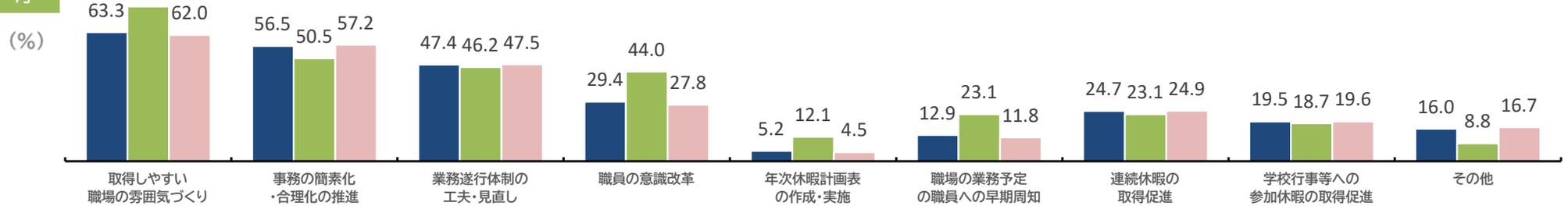
全体

■ TOTAL(n=1690) ■ 管理職(n=133) ■ 非管理職(n=1557)



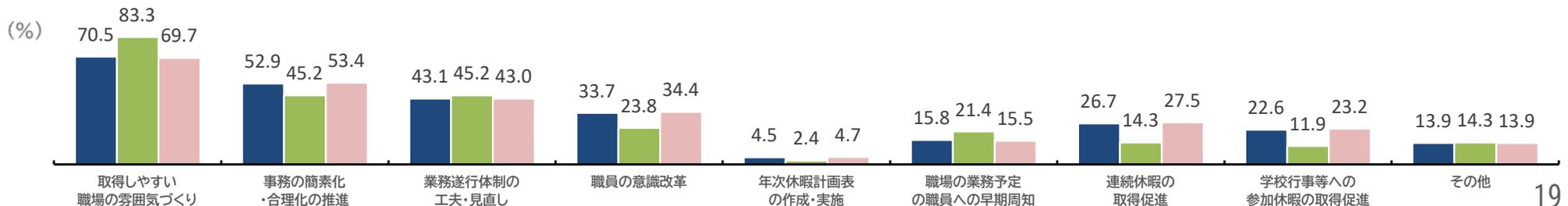
本庁

■ TOTAL(n=964) ■ 管理職(n=91) ■ 非管理職(n=873)



出先

■ TOTAL(n=726) ■ 管理職(n=42) ■ 非管理職(n=684)



年次休暇取得を推進するために取り組むことが必要と思われること (その他を選択した職員の自由意見抜粋)

【業務負担について】

- 業務量が変わらないのに年休取得の推進ばかり言われても逆に負担に感じるので、業務軽減。
- 休む制度の拡充に伴った職員数の確保や業務削減などの各種体制整備。
- 休暇中、別の職員が業務対応ができれば、休暇を取得しやすいが、業務が属人化していて難しい。
- 業務負担の軽減(業務多忙により、業務自体の予定が立てにくい等の現状を改善する)。
- 自分の業務計画に休暇をどう入れていくか、業務過多であれば業務改善、職場改善が必要。

【業務遂行体制について】

- 時間外労働が常態化している状況で有給取得を推進すること自体が非現実的。人員増が必要。
- 職員によって業務の偏りがひどい。事務分掌をパーセントではなく業務量の数値化をきちんとすべき。

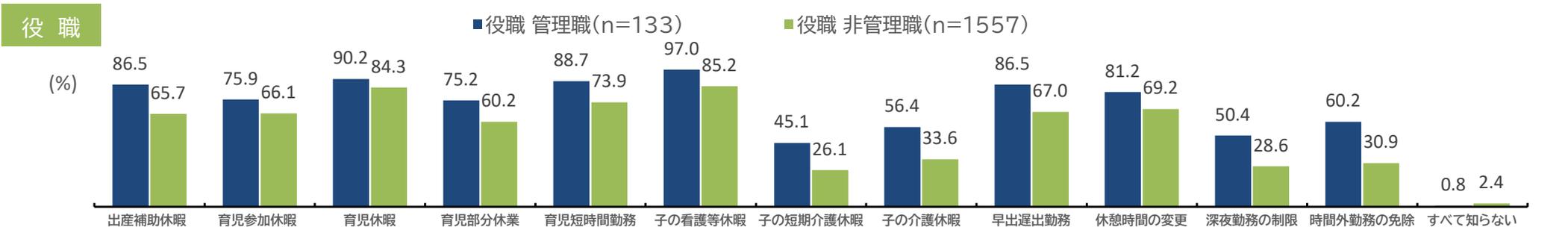
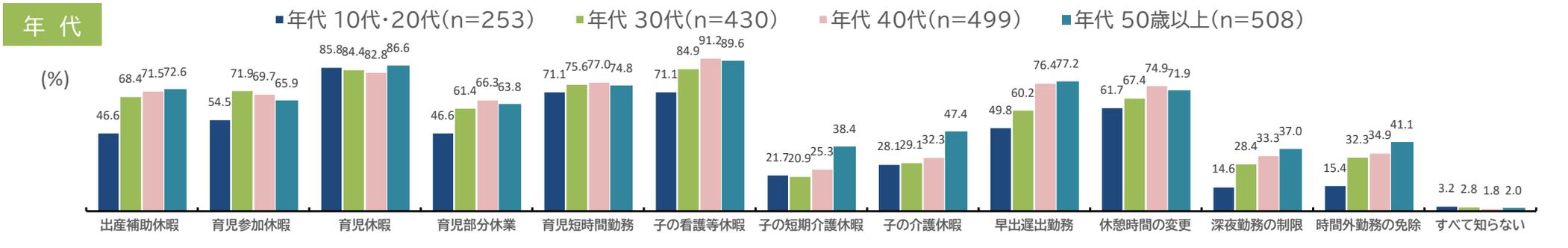
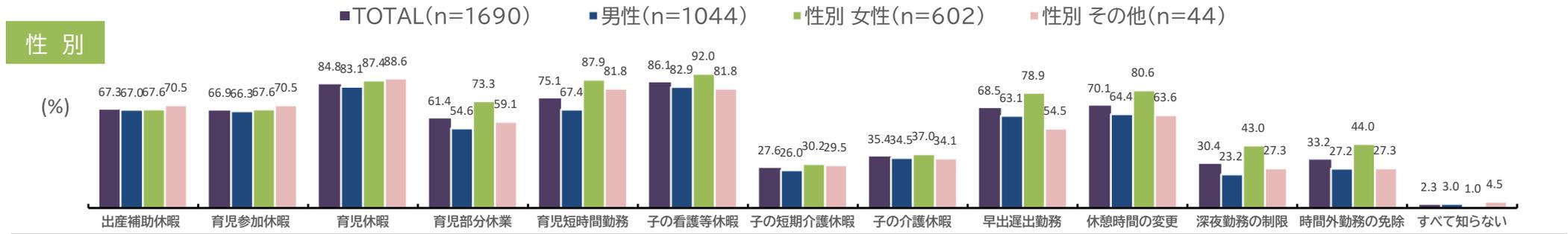
【組織風土・課内マネジメント】

- 管理職の意識改革が必要。時間外にロゴチャットでの不要不急な指示を禁止する等。
- 部長、課長級が率先して連続休暇を取得してほしい。
- 課長や班長が年休取得の目標値を示し、その為の体制や業務応援の仕組みを作ること。
(声掛けだけでは不足)
- 今どき、年休取得を躊躇させる上司がいるのか疑問。多忙な職場が休暇を取得しづらいので、その改善を。

子育てに関する休暇・休業等（育児休業以外）について知っているもの

- 子育てに関する休暇・休業等(育児休業以外)について知っているものに関して、概ねの項目で約70%近い認知度となった。また、選択肢で設定した全ての休暇・休業等について、男性より女性の方が認知度が高い結果となった。
- 子の短期介護休暇及び介護休暇、深夜勤務の制限、時間外勤務の免除については、その他の子育てに関する休暇・休業等と比べると男女ともに認知度が約30%程度であった。

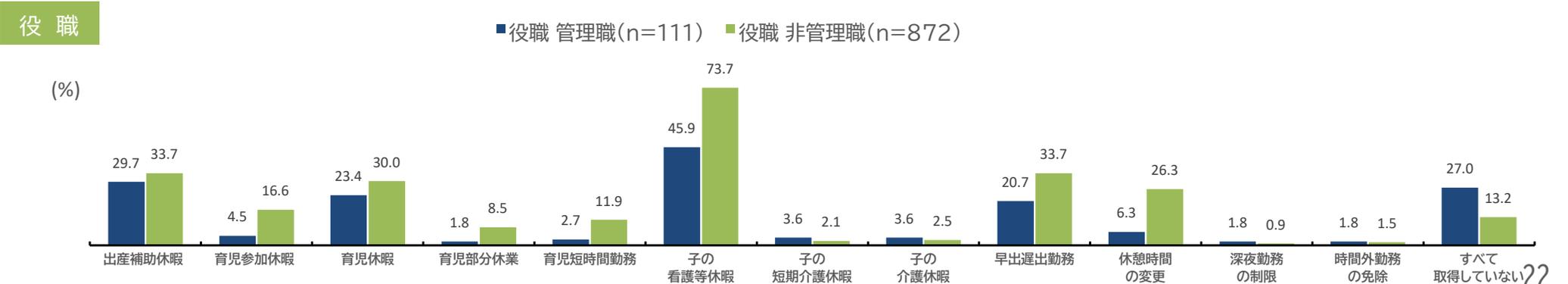
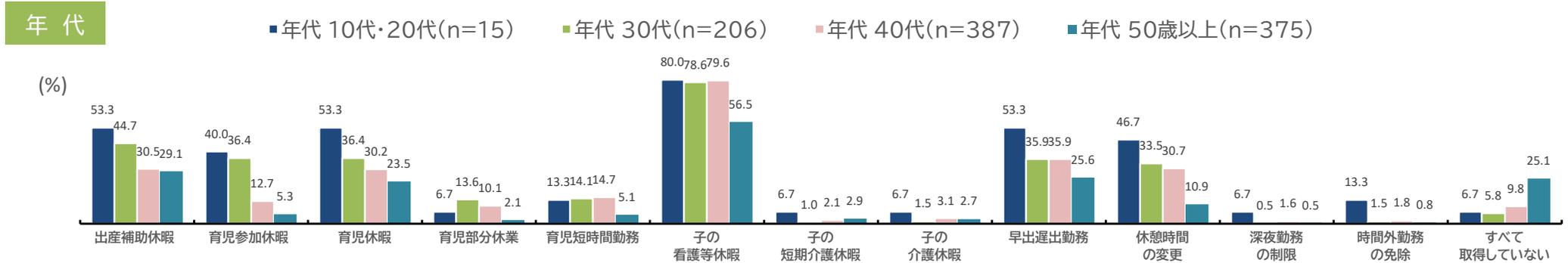
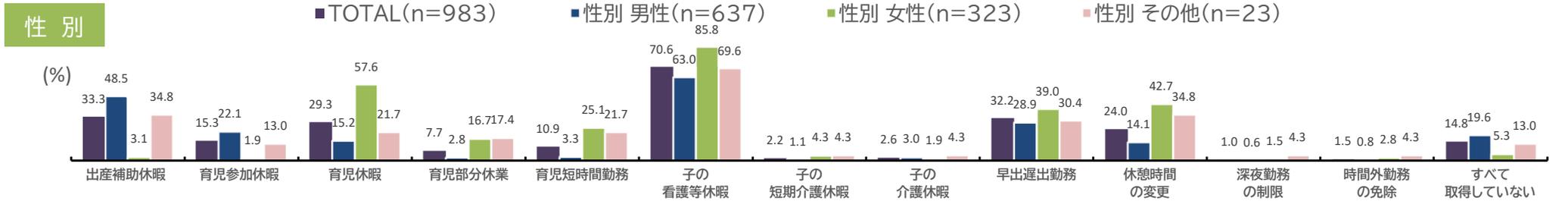
問(19) 子育てに関する休暇・休業等(育児休業以外)について、知っているものすべて選択してください(複数選択可)。



子育てに関する休暇・休業等（育児休業以外）について取得したもの

- 子育てに関する休暇・休業等(育児休業以外)について取得したものについて、「子の看護等休暇」70.6%と取得が多かった。また、子育てに関する休暇・休業等について性別で比較すると女性の取得が多い結果となった。
- 年代別に比較すると、若い世代の取得が多い結果となった。

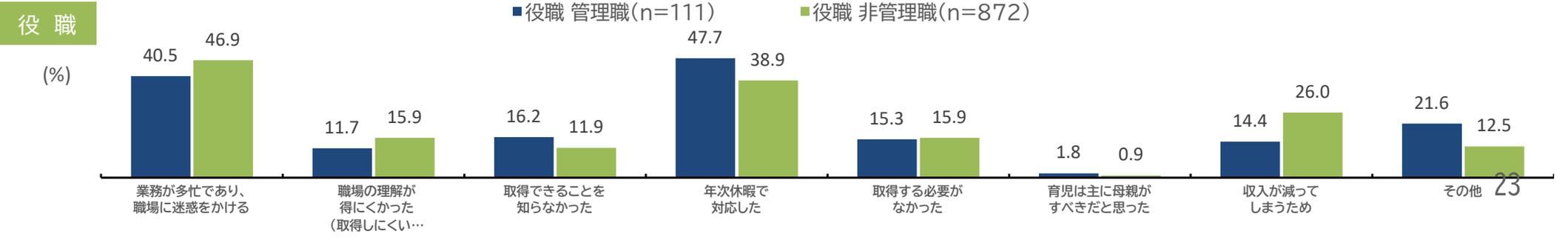
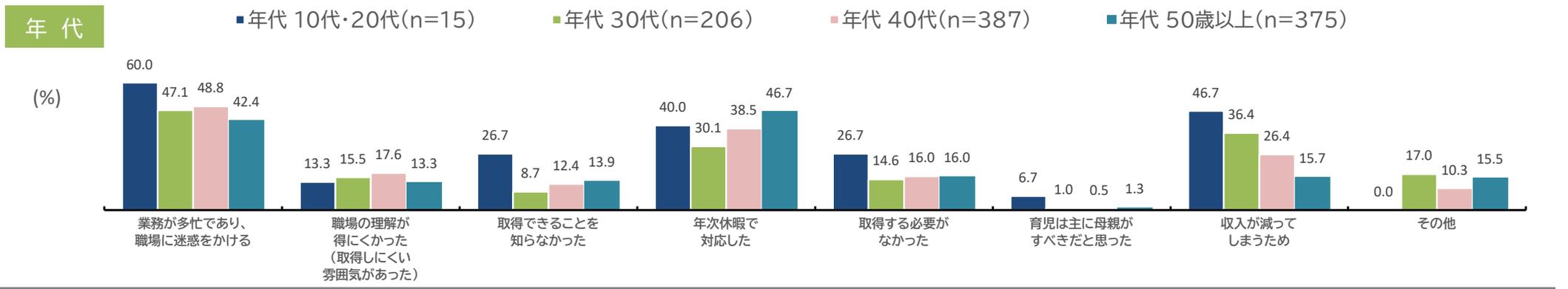
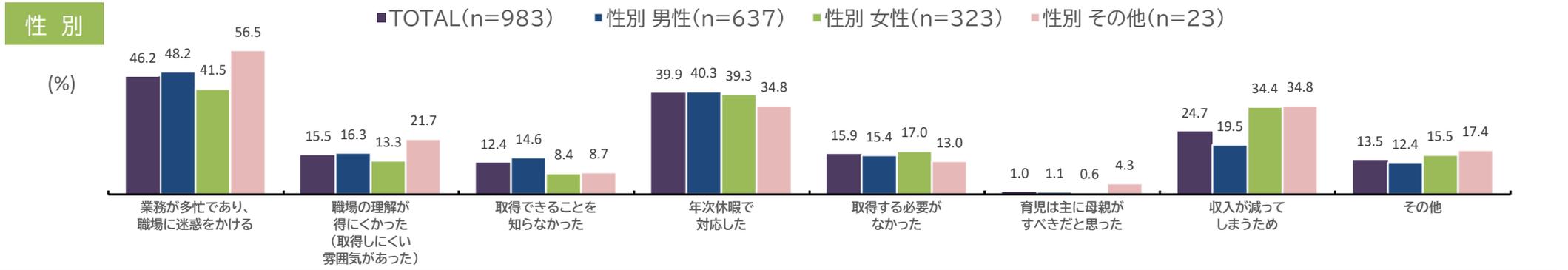
問(20) 【こどもがいる職員の方】子育てに関する休暇・休業等(育児休業以外)について、取得したものすべて選択してください(複数選択可)。



子育てに関する休暇・休業等（育児休業以外）を知っているが、取得しなかった理由

○ 子育てに関する休暇・休業等(育児休業以外)について知っているが、取得しなかった理由に関して、回答が多い順に「業務が多忙であり、職場に迷惑をかける」が46.2%、「年次休暇で対応した」が39.9%、「収入が減ってしまうため」が24.7%となった。

問(21) 【こどもがいる職員の方】子育てに関する休暇・休業等(育児休業以外)を知っているが、取得しなかった理由(取得できることを知らなかったを含む)を選択してください(複数選択可)。



子育てに関する休暇・休業等（育児休業以外）を知っているが、 取得しなかった理由（その他を選択した職員の自由意見抜粋）

【組織風土・課内マネジメント】

- 育児部分休業を検討したいが、時間は短縮されても、業務量は変わらない為、働きにくくなると聞いている。
- 基本的に育短勤務職員は時間外勤務をさせられないはずだが、時間外勤務前提のポストしかないと言われた。
- 休むことで、他の方に業務が移り、班員が業務過多になるため。
- 育児部分休業は業務を1人分持つため、仕事が終わらずほぼ取得できなかった。制度はあっても活用できない。
- 時間外免除を申請しても、育短を申請しても、結局時間外勤務が発生している状況を変えてほしい。
- 代替職員がおらず業務が蓄積されるだけなのでとることができなかった。
- 臨任募集にも労力を費やすし、結局他職員にも多少負担がかかる。周りに申し訳なきすぎる。
- 班長職になったので、長期に休める状況にはない。
- 職場は好意的だが、職員補充等の仕組みがないので、自分でも嫌なので、取らない。
- 時短したところで、8時間労働の仕事量で、ただボーナスが減るだけになるから。

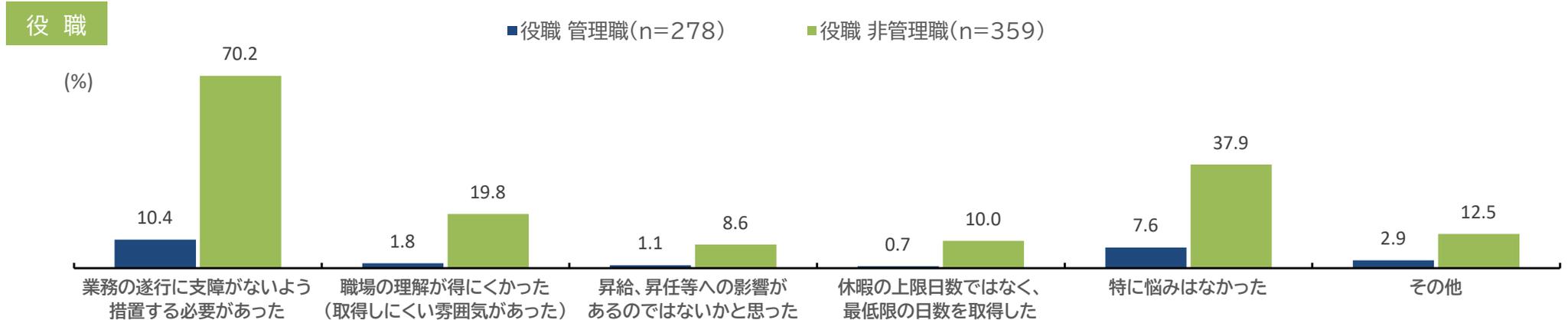
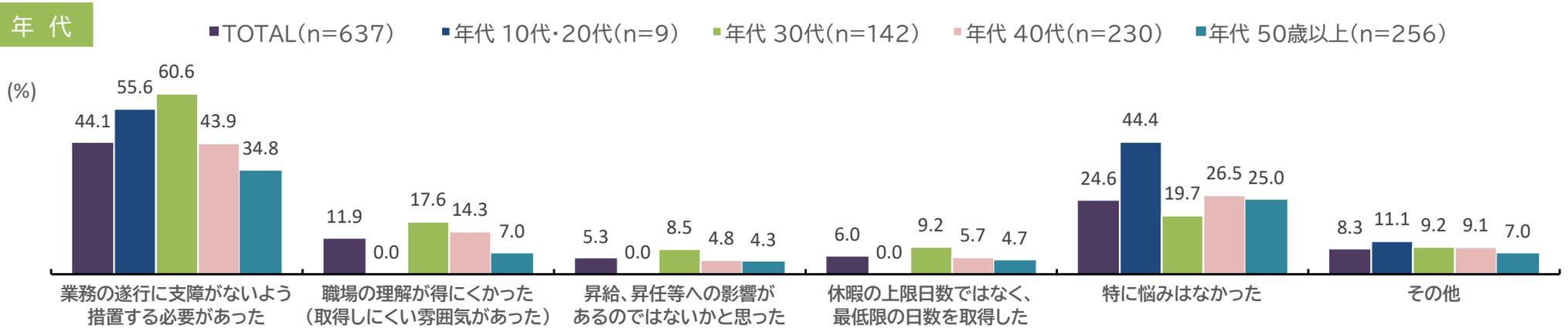
【取得手続き】

- 年々改善されているが、当時は、要件や手続きがわかりにくく出産育児で多忙な中、やりきれなかった。

出産補助休暇、育児参加休暇（どちらも男性職員対象）を 取得する際に悩んだことについて

○ 出産補助休暇、育児参加休暇（どちらも男性職員対象）を取得する際に悩んだことについて、回答が多い順に「業務の遂行に支障がないよう措置する必要があった」が44.1%、「特に悩みはなかった」が24.6%、「職場の理解が得にくかった」が11.9%となった。

問(22) 出産補助休暇、育児参加休暇を取得する際に悩んだことについて選択してください(複数選択可)。



出産補助休暇、育児参加休暇（どちらも男性職員対象）を取得する際に悩んだことについて（その他を選択した職員の自由意見抜粋）

【業務負担】

- 周りの職員が育児休暇を取得している職員の仕事分負担を強いられておりこれ以上負担を増やせないと思った。
- 当時はシフト制勤務についており、休みを取ることが困難。
- 休暇した分、業務量が減るわけではないので、結局その前後で頑張るしかない。
- 休暇は取得したがその影響で深夜まで残業して自分の業務を行った。
- 担当業務を他職員へ対応してもらおうことができなかった。

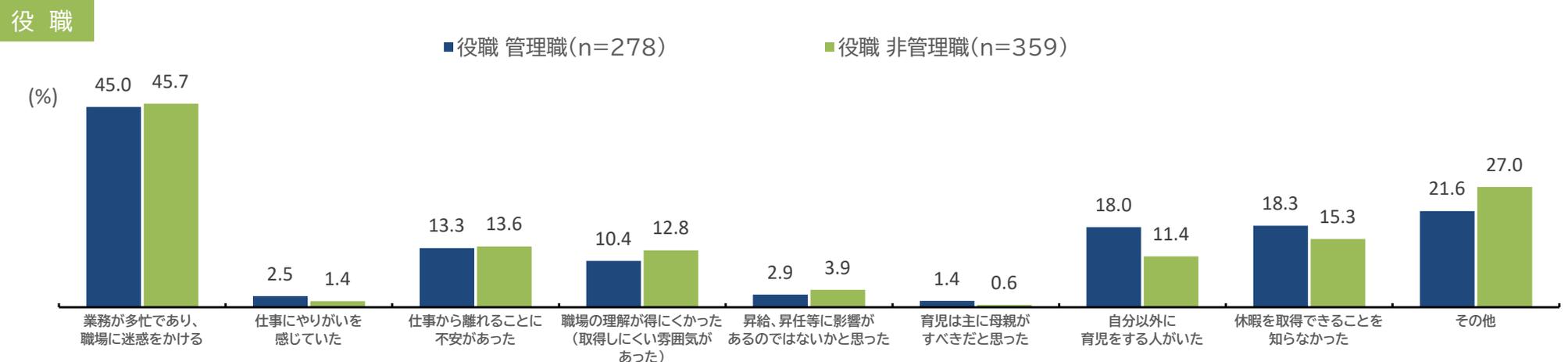
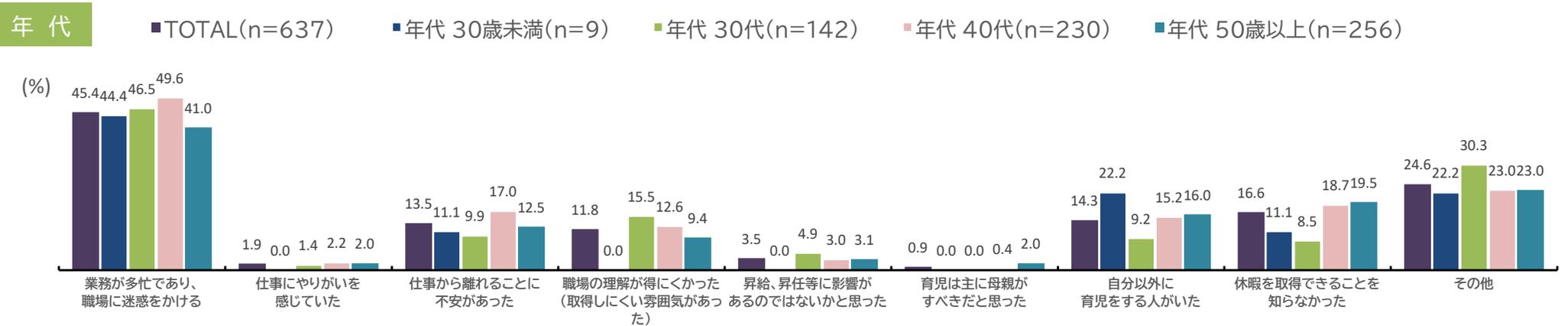
【職場文化の醸成や制度周知の不足】

- 休暇を取得する環境整備が整っていない人員配置の状況で取得率100%の達成は不可です。
- 当時あったのかどうかわからないが、知らなかった。
- 私が対象の頃は男性の育児関係の休暇取得はまだ普通ではなかった。そんなものだと思っていた。

出産補助休暇、育児参加休暇（どちらも男性職員対象）を 取得しなかった理由について

○ 出産補助休暇、育児参加休暇（どちらも男性職員対象）を取得しなかった理由について、回答が多い順に「業務が多忙で職場に迷惑をかける」が45.4%、「その他」が24.6%、「休暇を取得できることを知らなかった」が16.6%となった。

問(23) 出産補助休暇、育児参加休暇を取得しなかった理由について選択してください(複数選択可)。



出産補助休暇、育児参加休暇（どちらも男性職員対象）を 取得しなかった理由について（その他を選択した職員の自由意見抜粋）

【制度の認知不足】

- 1子目では取得できることを知らず年休で対応し、2子目で知って取得した。
- 育児参加休暇を知らなかった。
- どのような休暇か知らない。
- 子供がいない上司や取得する制度が無かった頃に出産を迎えていた上司の下では厳しいと感じた。

【業務負担】

- 職場によって取りやすさがあり、以前の職場ではほぼ利用できなかった。
- 他に業務を任せられないため、戻ってきた時に自分の負担になると考えた。

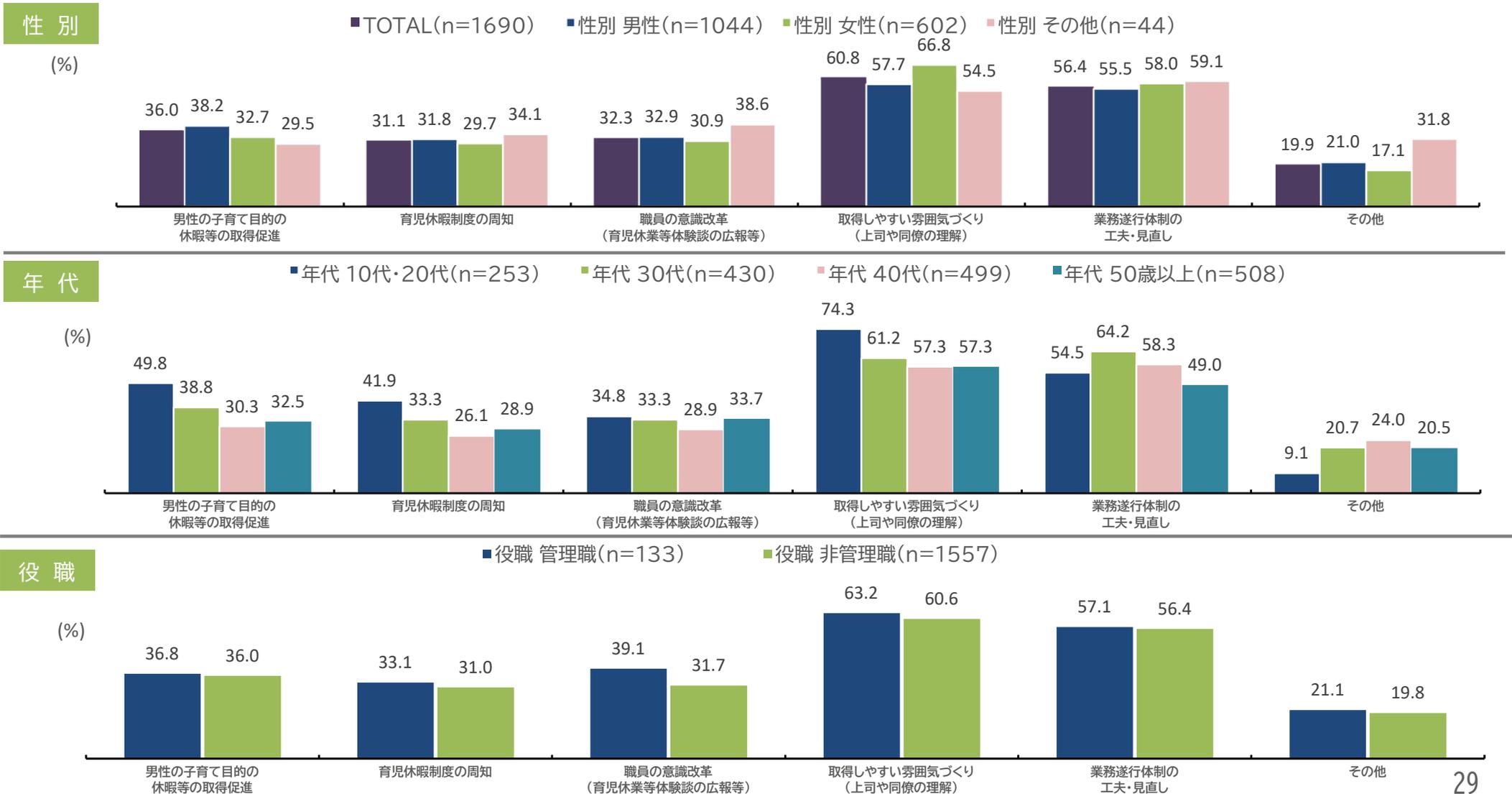
【他の休暇で代替】

- 年休で対応した。
- 出産予定日より早く出生したため、出生前は当該休暇でなく年休で処理した。出生後は育児休暇を取得した。
- 突然のことが多かったので、年休処理していた。

出産補助休暇、育児参加休暇の取得を促進するために 取り組むことが必要だと思われること

○ 出産補助休暇、育児参加休暇の取得を促進するために取り組むことが必要だと思われることに関して、回答が多い順に「取得しやすい雰囲気づくり(上司や同僚の理解)」が60.8%、「業務遂行体制の工夫・見直し」が56.4%、「男性の子育ての目的の休暇等の取得促進」が36.0%となった。

問(24) 【全職員】出産補助休暇、育児参加休暇の取得を促進するために取り組むことが必要だと思われることは何ですか(複数選択可)。



出産補助休暇、育児参加休暇の取得を促進するために取り組むことが必要だと思われること（その他を選択した職員の自由意見抜粋）

【職場環境】

- 年度初めだけでもいいので、必要な人は取得していいと上司から声掛けしてほしい。
- 所属長からの休暇取得の促し。および休暇の間の周り職員の負担軽減策の実施義務化。
- 男性職員の育児休業の取得を促進するよりも、働きながら休暇を取れる環境の整備をすべき。
- 職場によっては短期間しかとれないことがあるので、どのような職場でも希望する期間とれるようにしてほしい。
- 職場に余裕がなくサポートできそうな人がいないと取得しにくくなるのではないか。

【業務遂行体制】

- 休暇を取得する環境整備が整っていない人員配置のため、休暇中の自身の業務が溜まるため、休むメリットがない。
- 他に業務を任せられないため、戻ってきた時に自分の負担になると考えた。
- 育休取得することによる業務を担当する職員数がそもそも足りていない(体制が不十分)。
- 育休を取れない職員への配慮(負担軽減)。出産補助休暇を取得しても他職員に負担が生じない業務調整。
- 業務量に対して職員数が少ないという状況について、抜本的対策を打つこと(定数増、事業量の削減等)。

【制度について】

- 休暇日数と有給なのか無給なのか減給なのかわかりやすくしてほしい。

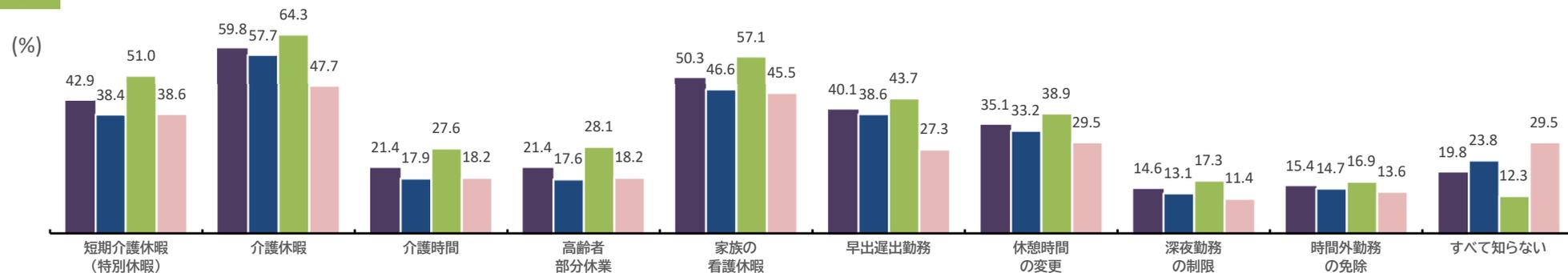
介護に関する休暇・休業等について、知っているもの

- 介護に関する休暇・休業等について、「介護時間」21.4%、「高齢者部分休業」21.4%、「深夜勤務の制限」14.6%、「時間外勤務の免除」15.4%の認知度。その他の介護休暇等については、約45%の認知度であった。
- 全ての休暇・休業等の制度について、男性より女性の方が認知度が高い結果となった。

問(25) 【全職員】介護に関する休暇・休業等について、知っているものすべて選択してください(複数選択可)。

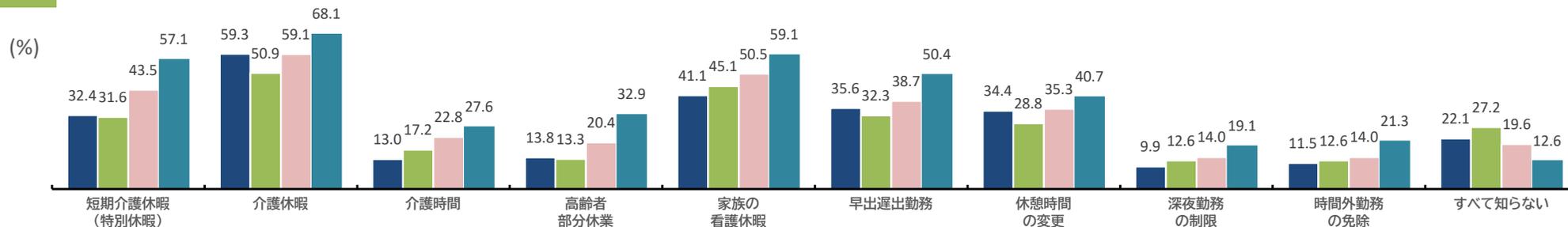
性別

■TOTAL(n=1690) ■性別 男性(n=1044) ■性別 女性(n=602) ■性別 回答しない(n=44)



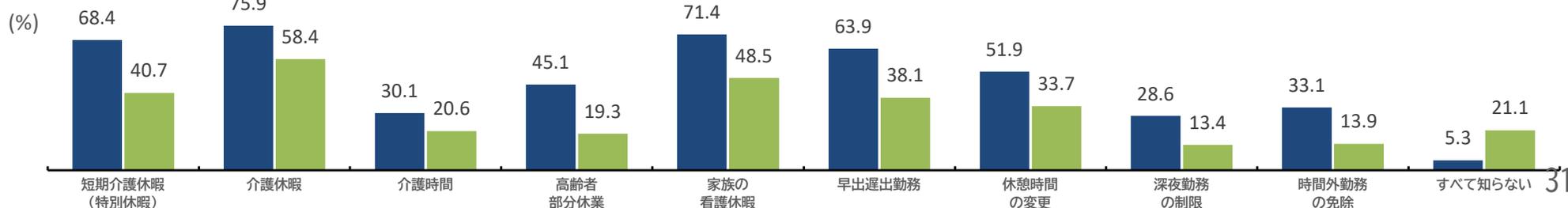
年代

■年代 10代・20代(n=253) ■年代 30代(n=430) ■年代 40代(n=499) ■年代 50歳以上(n=508)



役職

■役職 管理職(n=133) ■役職 非管理職(n=1557)



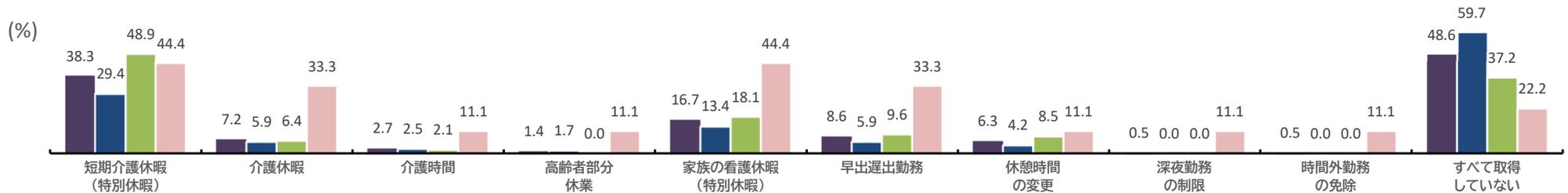
介護に関する休暇・休業等について、取得したもの

- 介護に関する休暇・休業等について、要介護状態にある対象家族がいる職員を対象にしたところ、介護に関する休暇・休業等について「すべて取得していない」職員が最多となった。
- 介護に関する休暇・休業等取得した職員について、性別で比較すると女性が多く取得している結果となった。

問(26) 【要介護状態にある対象家族がいる職員】介護に関する休暇・休業等について、取得したものすべて選択してください(複数選択可)。

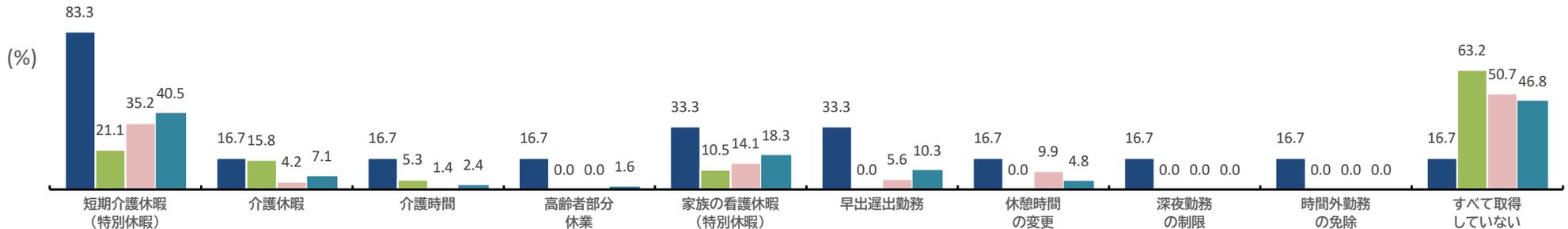
性別

■TOTAL(n=222) ■性別 男性(n=119) ■性別 女性(n=94) ■性別 その他(n=9)



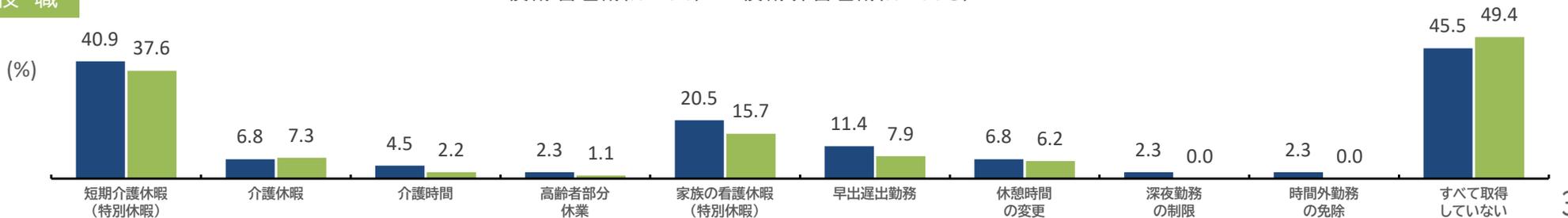
年代

■年代 10代・20代(n=6) ■年代 30代(n=19) ■年代 40代(n=71) ■年代 50歳以上(n=126)



役職

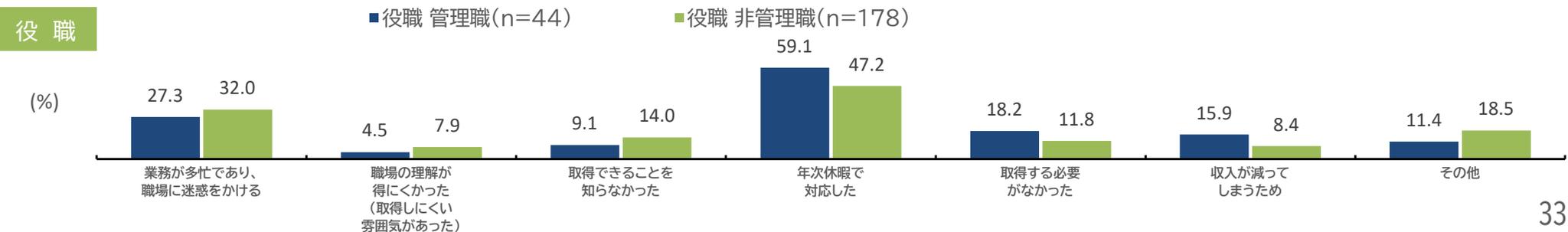
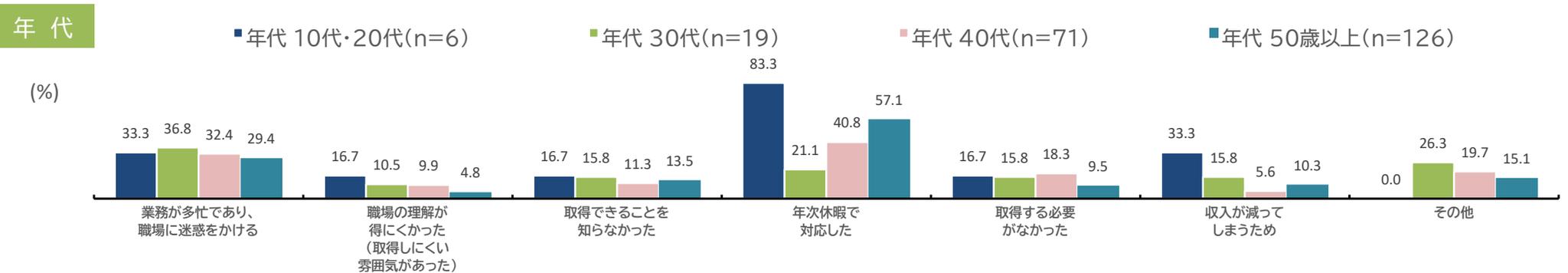
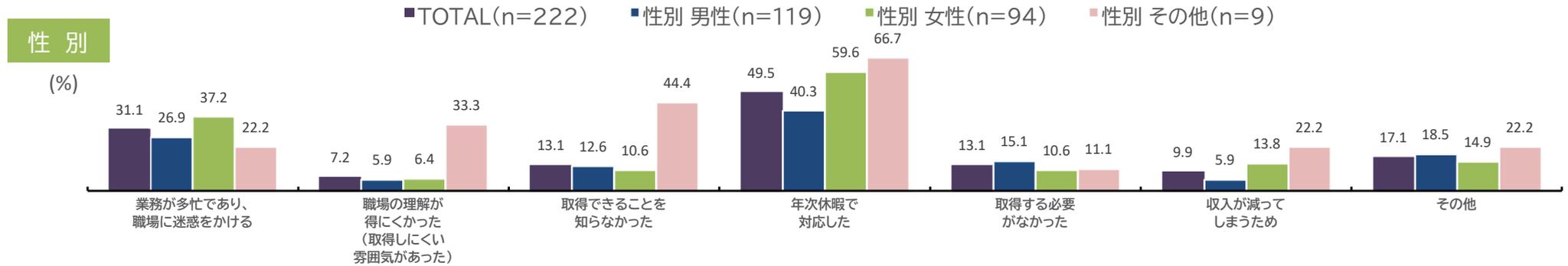
■役職 管理職(n=44) ■役職 非管理職(n=178)



介護に関する休暇等を知っているが、取得しなかった理由 (又は取得できることを知らなかった)

○ 介護に関する休暇・休業等をしているが、取得しなかった理由について、回答が多い順に「年次休暇で対応した」が49.5%、「業務が多忙で、職場に迷惑をかける」が31.1%、「その他」が17.1%となった。

問(27) 【要介護状態にある対象家族がいる職員】介護に関する休暇等を知っているが、取得しなかった理由(又は取得できることを知らなかった)を選択してください(複数選択可)。



介護に関する休暇等を知っているが、取得しなかった理由 (その他を選択した職員の自由意見抜粋)

【職場環境】

- 取得に際して家族事情を上司に話さないといけないことが抵抗がある。
- 介護度が重度でないため、休暇申請に係る必要書類の準備や周りへの負担を考慮して年休で対応した。
- 取得の際に、上司に家族状況を話すことがためられるため、極力年休で対応した。
- 介護時間は取得後3年との期間の制限があることから取得するタイミングを凶っている。

【業務負担】

- 業務多忙により年次休暇の取得可能残が相当あり、年次休暇で対応した。
- マネジャー的なポジションは、育児休暇等の職員をフォローしなければならないため、休める余地が乏しい。

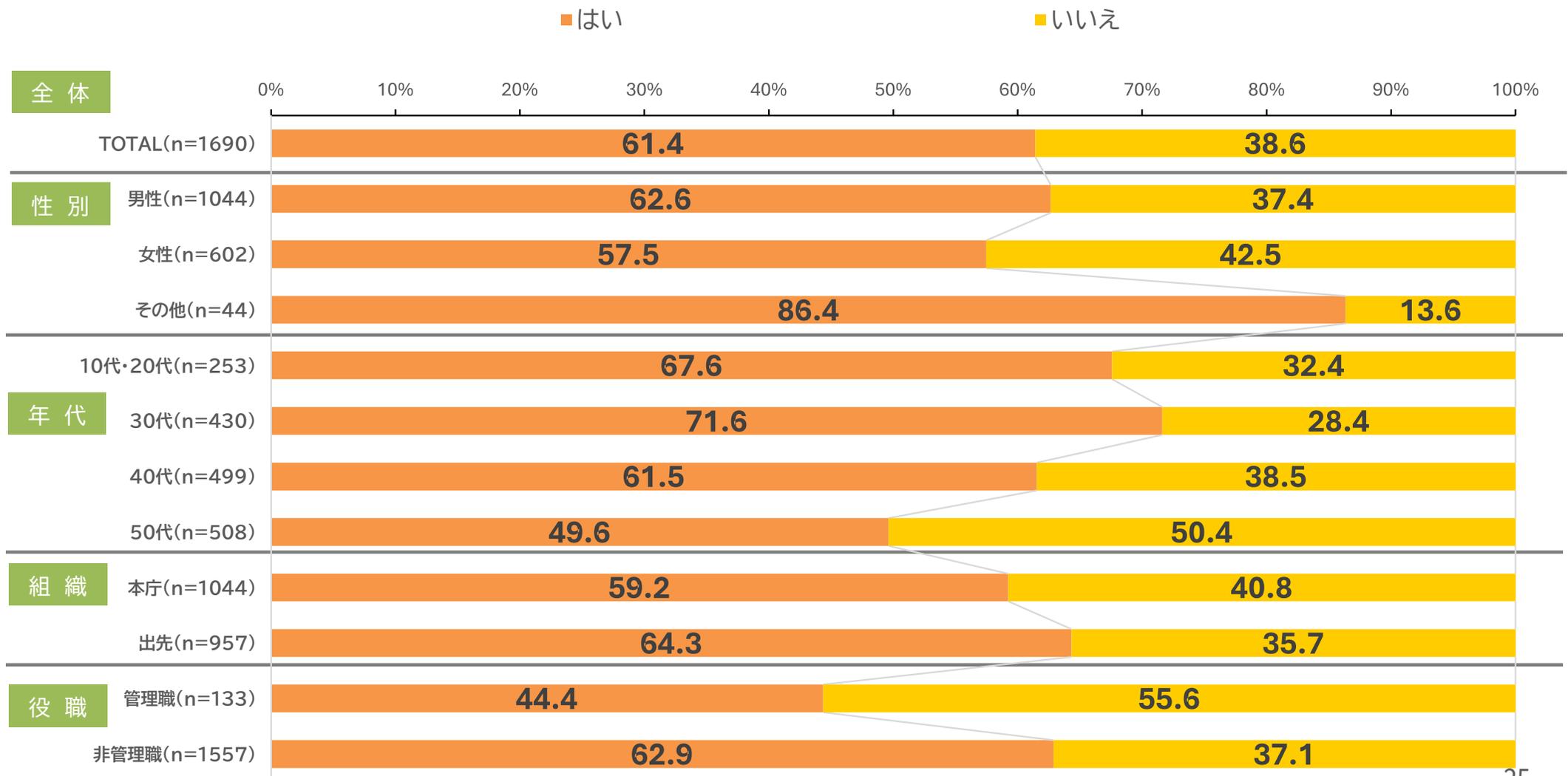
【制度について】

- 年休を使う方が手間がかからない。
- どういう場合にその介護休暇をとれるか、説明文を読んでもよくわからない(例示等が欲しい)。
- 介護休暇、部分休業の取り方が分かりにくく、自由に使えない制度に思える。

兼業を行いたいのか

○ 兼業を行いたいと思いますかの設問に対して、「はい」61.4%、「いいえ」38.6%となった。

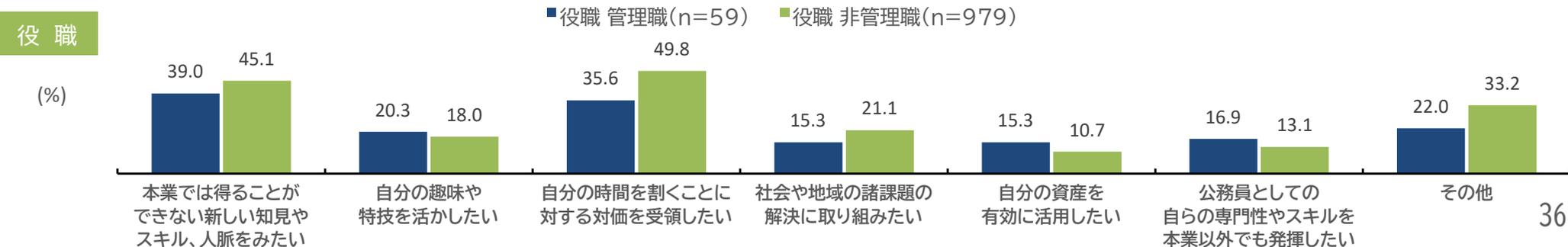
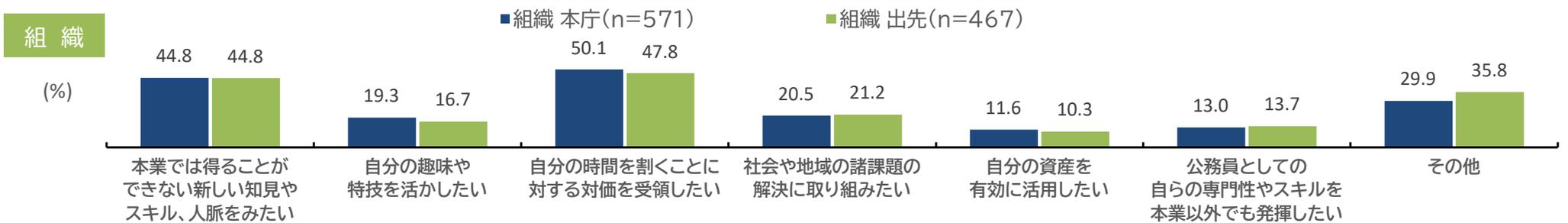
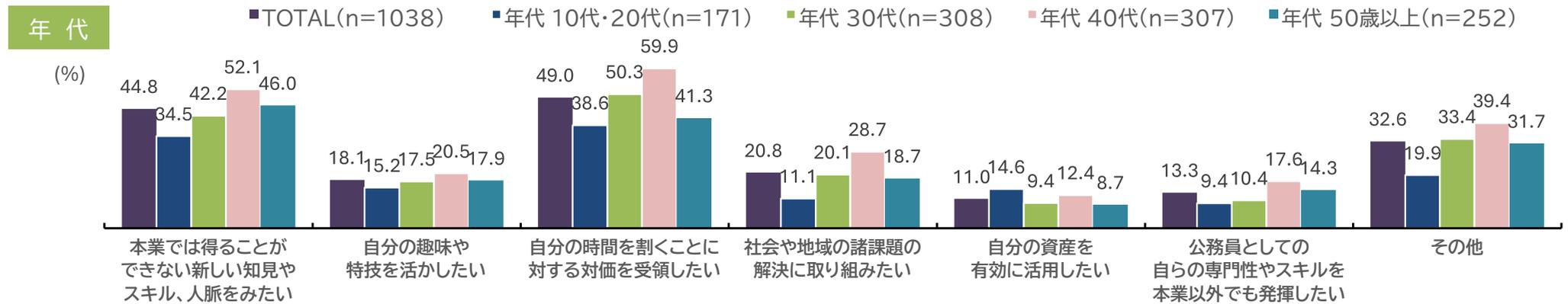
問(28) 兼業を行いたいと思いますか。



兼業を行いたい理由

○ 兼業を行いたい理由について、回答が多い順に「自分の時間を割くことに対する対価を受領したい」が49.0%、「本業では得ることができない新しい知見やスキル、人脈をみたい」が44.8%、「その他」が32.6%となった。

問(28-2) 【兼業を行いたいと回答した方】兼業を行いたい理由について選択してください(複数選択可)。



兼業を行いたい理由（その他を選択した職員の自由意見抜粋）

【給与関係】

- 給与の補填。 ○ 公務のみの収入では生活が苦しいから。
- 給与だけでは老後の資金等を準備できない。
- 子の成長に従って増加する費用を賄えないから。
- 給与所得だけでは家族を支えられないから副収入が必要。対価を得ながら生活能力を磨く必要がある。
- 昨今の物価上昇に給与が追いついていないのに、兼業ができないのは不満がある。

【新しい知見やスキルの取得】

- 農業技師として圧倒的に技術・知識不足なので休日は農家の元でアルバイトをしたりして技術を高めたい。
- 視野の拡大。新たな自己発見やアイデンティティの構築により、人生の質を一層、向上させたい。
- 若い時間を公務だけに費やしたくない。他職種とも交流し様々な話題、物の見方に触れたい。

【公務以外のやりがい】

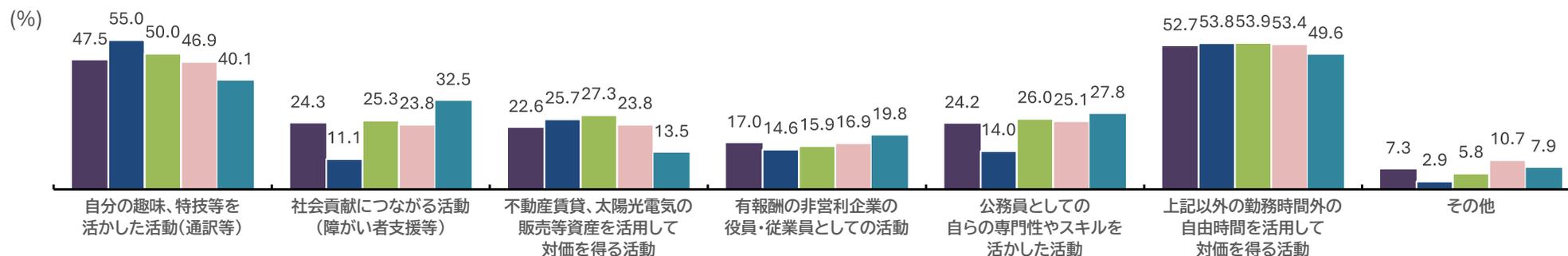
- 普段と違う形態の仕事で気分転換を図りたい。
- 違った勤労経験でリフレッシュしたい。何もしない時間を作らないようにしたい。
- 本業では働き甲斐が得づらいため。モチベーションの高い方と接して自らのモチベーションアップを図りたい。
- 本業では全く得ることのできないワクワク感、他人に感謝されること。

行いたい兼業の類型について

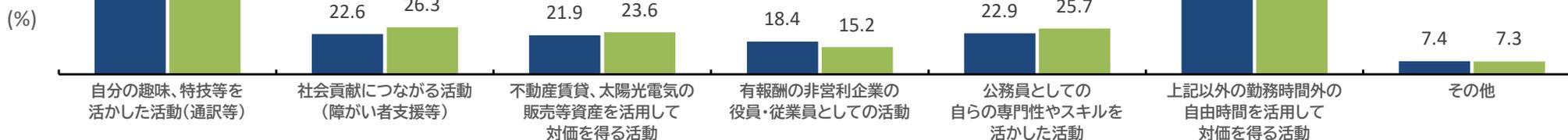
○ 行いたい兼業の類型について、回答が多い順に「勤務時間外の自由時間を利用して対価を得る活動」が52.7%、「自分の趣味、特技等を活かした活動(通訳等)」が47.5%、「社会貢献につながる活動(障害者支援等)」が24.3%となった。

問(28-3)【兼業を行いたいと回答した方】行いたい兼業の類型について選択してください(複数選択可)。

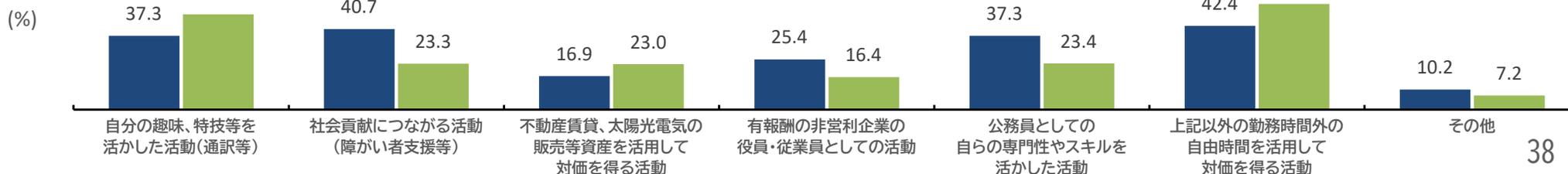
年代 ■ TOTAL(n=1038) ■ 年代 10代・20代(n=171) ■ 年代 30代(n=308) ■ 年代 40代(n=307) ■ 年代 50歳以上(n=252)



組織 ■ 組織 本庁(n=571) ■ 組織 出先(n=467)



役職 ■ 役職 管理職(n=59) ■ 役職 非管理職(n=979)



行いたい兼業の種類について（その他を選択した職員の自由意見抜粋）

【自身のスキルを活かす】

- 行政職だが、教員免許を持っているので、教育職との人事交流や兼業。
- 自らのスキルをたくさんの自治体で試してみたいため。
- 自分の資格を活かしたアドバイザーやカウンセラーなど。
- 産業医の資格を有している。公的な事業所（沖縄県庁を含む）や非営利企業等での産業医としての活動。
- 自らの専門性を生かした活動。 ○ 前職（民間）のスキルを活かした活動。

【地域活動】

- 地域のスポーツクラブでの有償コーチ等。
- 地域の活動に有償で参加したい。無償だと、後任も当たり前に労働の搾取をされるため。
- 農業・漁業者支援（漁・収穫手伝い等パート）。 ○ 自治会活動など。

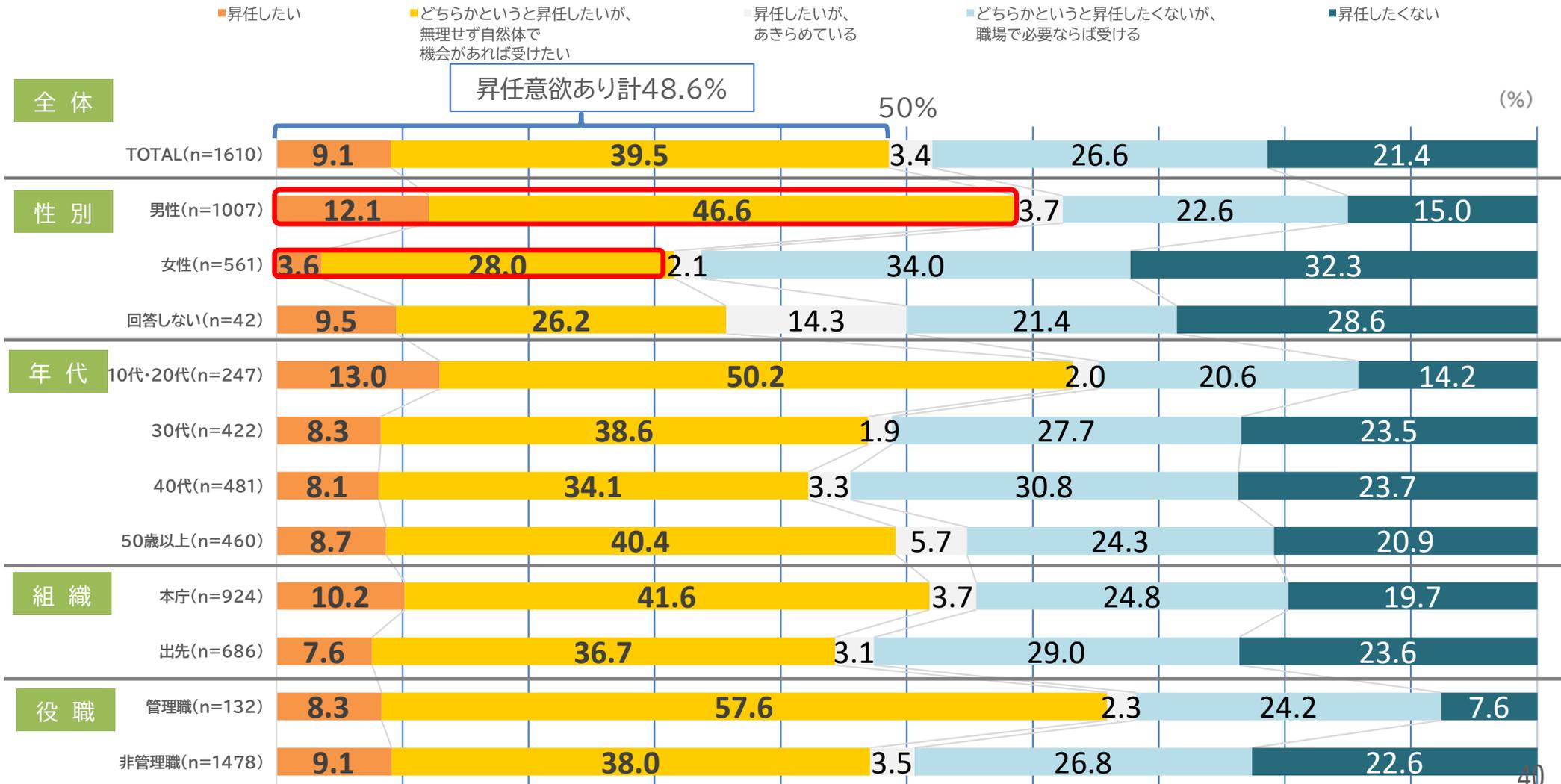
【その他】

- 技術職であるため、公務員としては得られない技術を学びたい。
- 親等からの資産相続の対応（農地・農業、アパート・不動産経営）。
- バス・タクシー等の公共交通機関の運転士。
- セカンドキャリアを考えた場合のスキルアップ（必要な実績経験の取得を含む）出来る活動。
- 兼業を行いたいというよりも、兼業は一切禁止という制度そのものが、時代に合っていないと思っている。

昇任の意向について

- 昇任の意向について、職員全体の昇任意欲度は、48.6%となった。（「昇任したい」、「どちらかというとな昇任したいが無理せず自然体で機会があれば受けたい」を回答した割合の合計）
- 性別では、男性が58.7%に対して、女性が31.6%と、女性の割合が低い結果となった。（参考：R6 男性61.2%、女性35.6%）

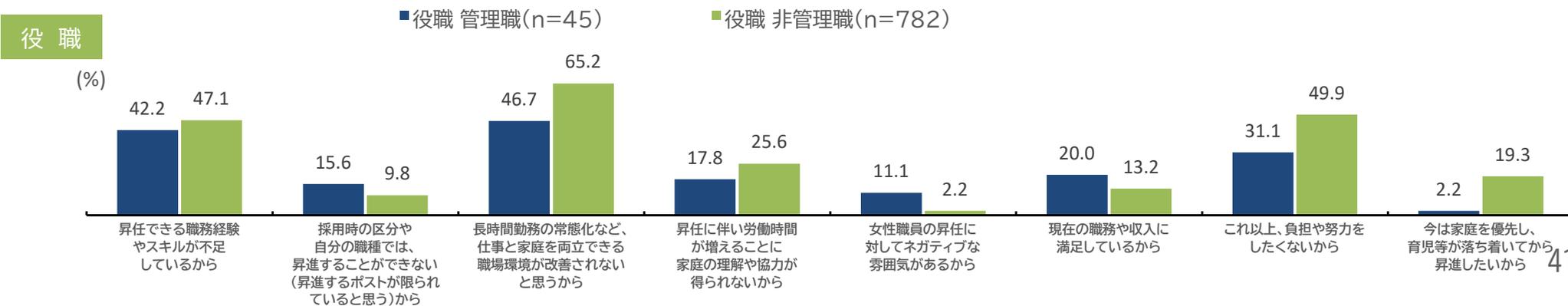
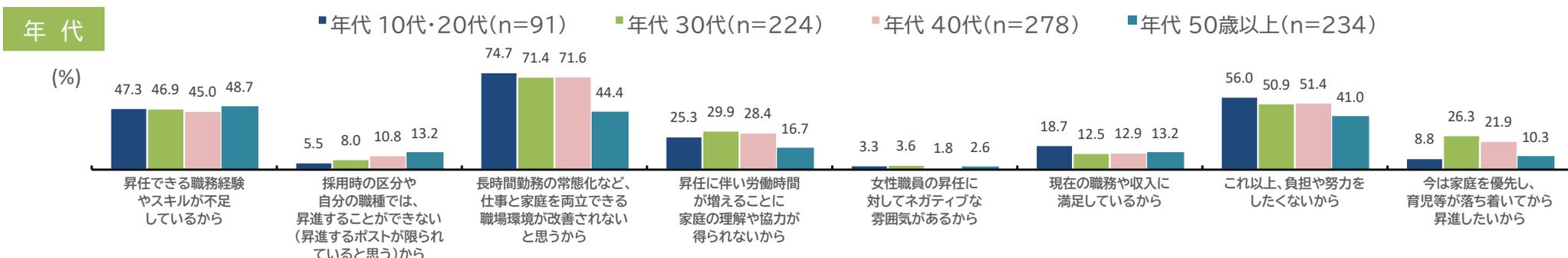
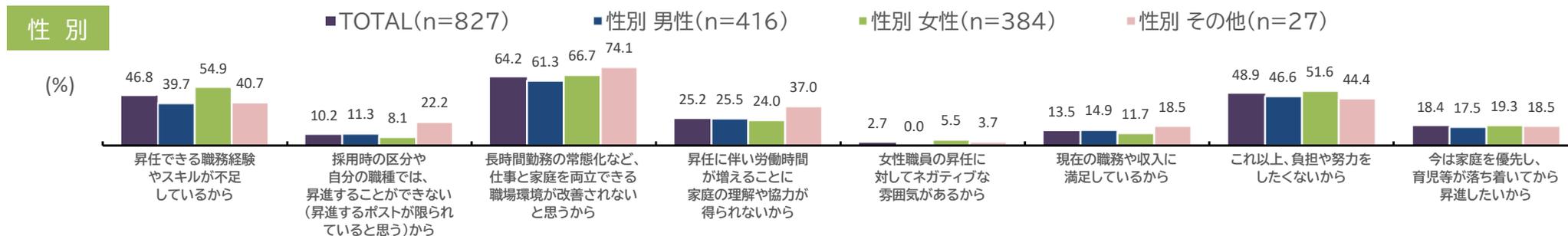
問(29) 【再任用職員、任期付職員、臨時的任用除く】キャリアに関する考え方のうち、特に昇任についての意向として、あなたの考えに最も近いものをお答えください(1つ選択)。



昇任したくない理由について

○ 昇任したくない理由について、回答が多い順に「長時間勤務の常態化など、仕事と家庭を両立できる職場環境が改善されないと思うから」が64.2%、「これ以上、負担や努力をしたくないから」が48.9%、「昇任できる職場経験やスキルが不足しているから」が46.8%となった。

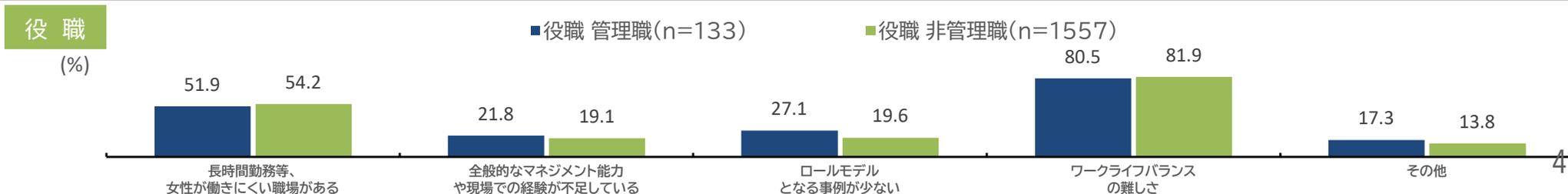
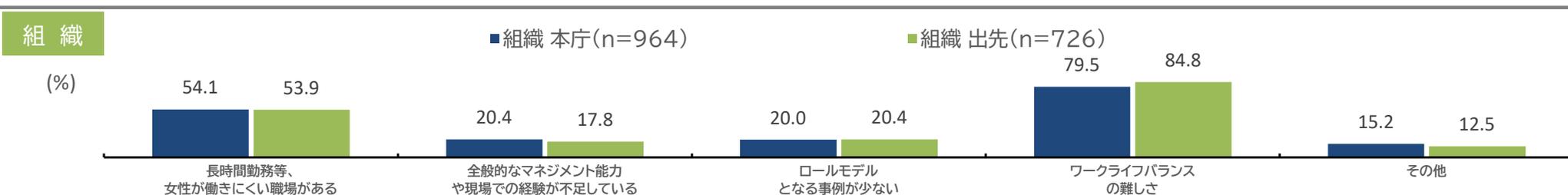
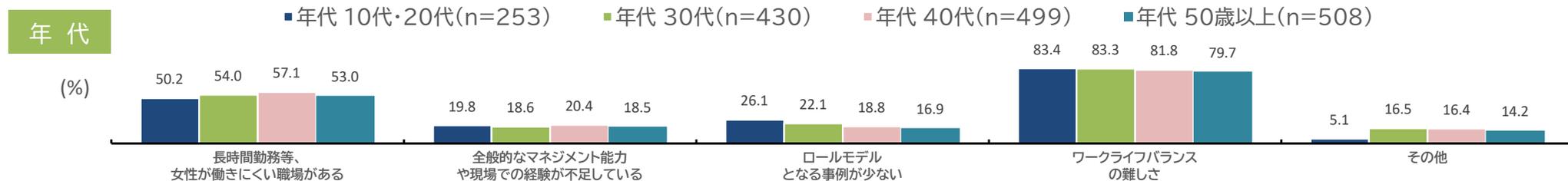
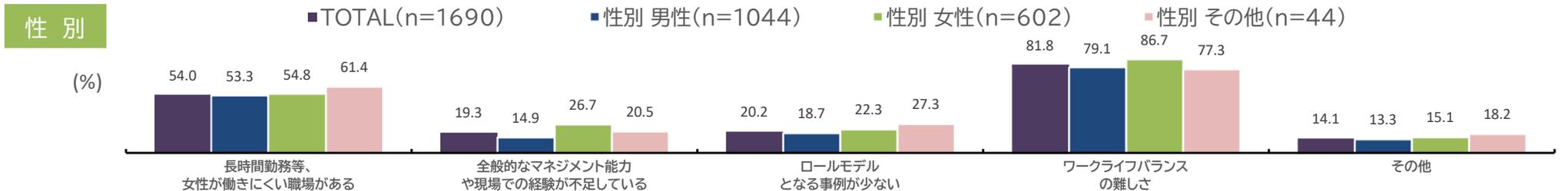
問(29-2) 【再任用職員、任期付職員、臨時的任用除く】問29で③昇任したいが、あきらめている、④どちらかというとな昇任したくないが、職場で必要ならば受ける、⑤昇任したくないと答えた方:その理由について(複数選択可)。



「昇任意欲あり」と回答した女性職員の割合が低い理由について

○ 昇任したくない理由について、回答が多い順に「ワークライフバランスの難しさ」が81.8%、「長時間勤務等、女性が働きにくい職場がある」が54%、「全体的なマネジメント能力や職場での経験が不足している」が19.3%となった。

問(30) 【全職員】令和6年10月に実施した働き方改革等に関する職員アンケートにて、「昇任意欲あり」と回答した女性職員の割合が低い理由についてどのようなことが考えられますか(複数選択可)。



「昇任意欲あり」と回答した女性職員の割合が低い理由について (その他を選択した職員の自由意見抜粋)

【仕事と家庭の両立】

- 家庭内労働の負荷、偏り。それに伴う公私の時間調整等の困難さ。
- 女性特有のライフイベント(出産、育児等)による制限。
- 長時間勤務の常態化など、仕事と家庭を両立できる職場環境が改善されないと思うから。
- 班長級以上は議会関連の待機や休日出勤等が不定期にあり、実生活との両立が難しくなるように見える。

【キャリア形成】

- 職場によって職場の男女構成比に偏りがあり、女性管理職等のイメージがわからないことがある。
- ロールモデルとなる人が少ない中で、どうキャリア形成をしていけばいいのか解らない部分かと思われる。
- 女性のキャリア形成教育に対する知識が不足しており、ただ役職を与えているだけでフォローがない。
- 女性が庶務や書類審査など定型的な仕事に割り当てられ、昇任後に必要な能力や経験を付ける機会の少なさ。

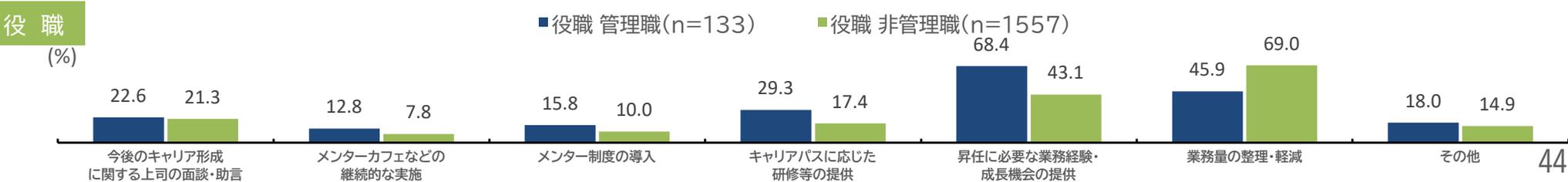
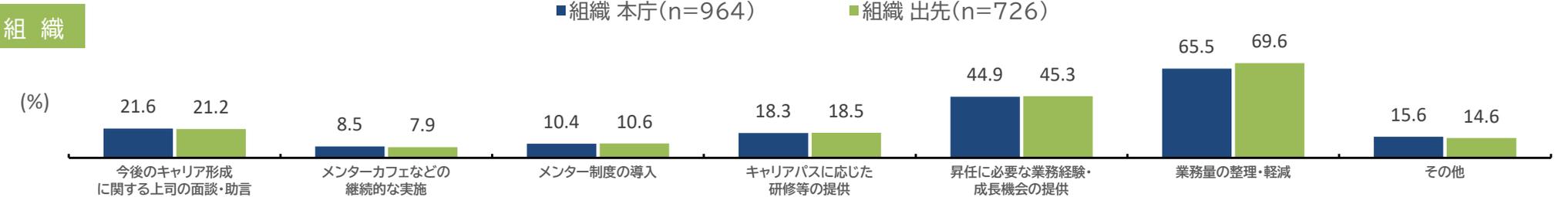
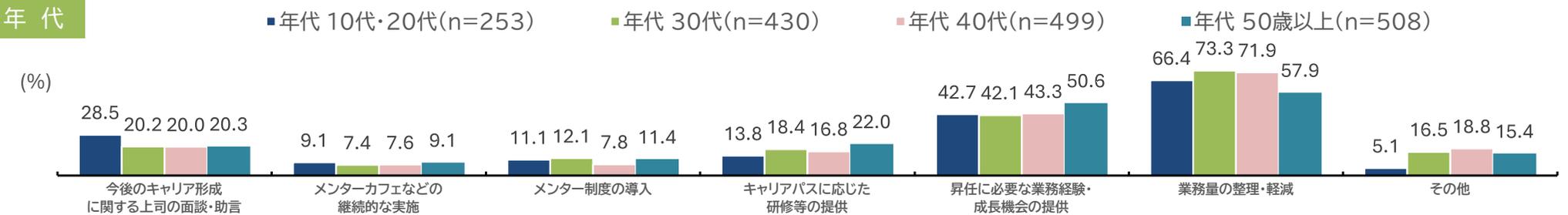
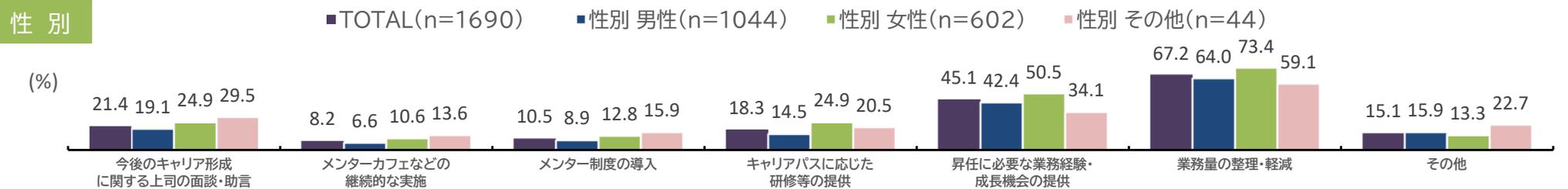
【職場環境について】

- そもそも、現在、特に班長の業務は過酷となっている。以前の係長ポストが必要です。
- 管理職になると帰宅が遅くなり、多忙で休暇も十分に取得できないから。
- 管理職を見ていると私生活に支障が出るように思われるので避けたい。責任の重さが給料に見合わない。

女性職員の昇任意欲の向上に繋がる取組やバックアップについて

○ 女性職員の昇任意欲の向上に繋がる取組やバックアップについて、回答が多い順に「業務量の整理・軽減」が67.2%、「昇任に必要な業務経験・成長機会の提供」が45.1%、「今後のキャリア形成に関する上司の面談・助言」が21.4%となった。

問(31) 【全職員】どのような取組やバックアップがあれば女性職員の昇任意欲の向上につながるとお考えですか(複数選択可)。



どのような取組やバックアップがあれば女性職員の昇任意欲の向上につながるか（その他を選択した職員の自由意見抜粋）

【待遇について】

- 業務に見合った給料、福利厚生制度。職場の人間関係、理解ある職場環境。
- 給与や手当を増やし、コスパを改善すれば地位や名誉を重視しない現実的思考の女性も昇進を検討するのでは。
- 承認しなくても給与が一定程度確保できるのでこれ以上負担をしなくないと考える職員が多いのでは。
- 性別に関わらず、責任のわりに給与水準が低く、割に合わないため、その見直しは必要。特に本庁班長職。

【職場環境について】

- 昇任した方がメリットがあると思われるような環境を、現在班長級以上の方に提供すること。
- 女性管理職が増え、昇任が当然となる環境や女性同士でのキャリア相談ができる体制が整えば意欲向上に繋がる。
- ワークライフバランスが担保されることが必要。プライベートや家族を犠牲にしてまで時間外したい人は少ない。
- 係長制度などを導入して、班長級の負担を減らしてほしい。班長を見てると自分が同じように働ける気がしない。
- 部局会議、議会对応等のオンライン・対面ハイブリッドまたは完全オンラインの導入。
- 現に昇進している方々が定時退庁や、1週間丸々夏休みを取得しても支障ない、といった組織体制の例示が必要。

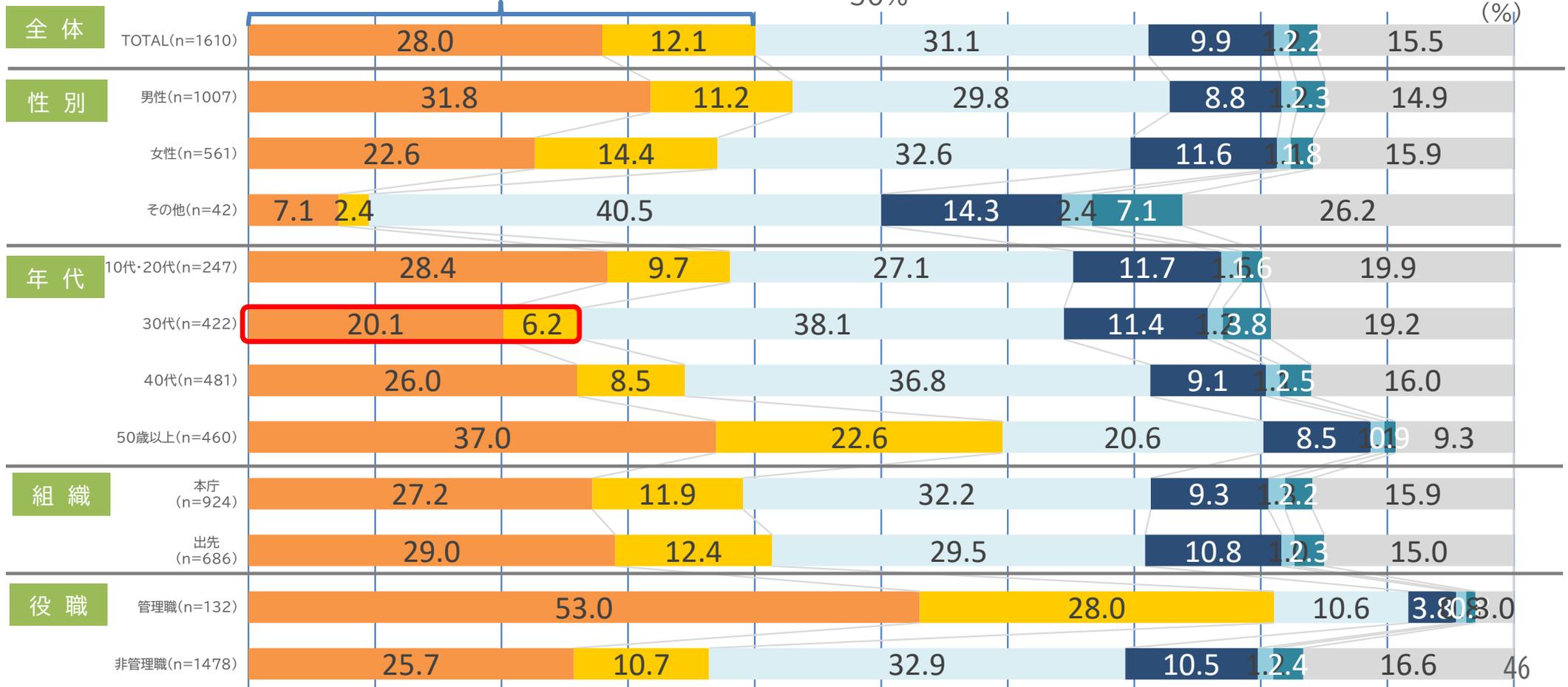
今後も県職員として継続して勤めたいと思いますか

- 職員全体の定年又は60歳までの継続勤務意向は、40.1%となった。（「定年まで継続して勤めたい」、「60歳まで継続して勤めたい」と回答した割合の合計）
- 年代別の定年又は60歳までの継続勤務意向は、「50代」が59.6%、「40代」が34.5%、「30代」が26.3%となった。なお、「30代」については、約70%が「60歳より前に機会があれば辞めたいと考えている」となった。

問(32) 【再任用職員、任期付職員、臨時的任用除く】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(1つ選択)。

- 定年まで継続して勤めたい
- 60歳まで継続して勤めたい
- 60歳より前に、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)

定年又は60歳まで継続計40.1%

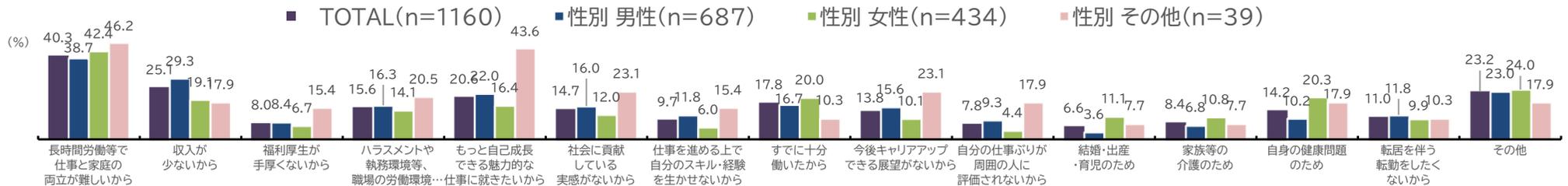


「定年まで継続して働きたい」と答えなかった理由

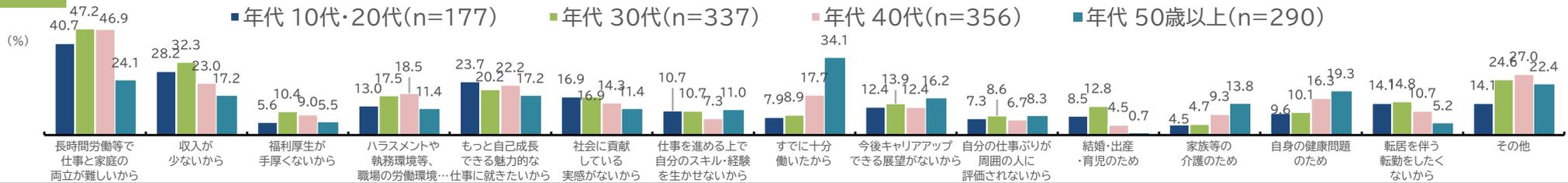
○「定年まで継続して働きたい」と答えなかった理由について、回答が多い順に「長時間労働等で仕事と家庭の両立が難しいから」が40.3%、「収入が少ないから」が25.1%、「もっと自己成長できる魅力的な仕事に就きたいから」が20.6%となった。

問(32-2)【再任用職員、任期付職員、臨時的任用除く】問32で、②～⑥と答えの方:その理由について(複数選択可)。

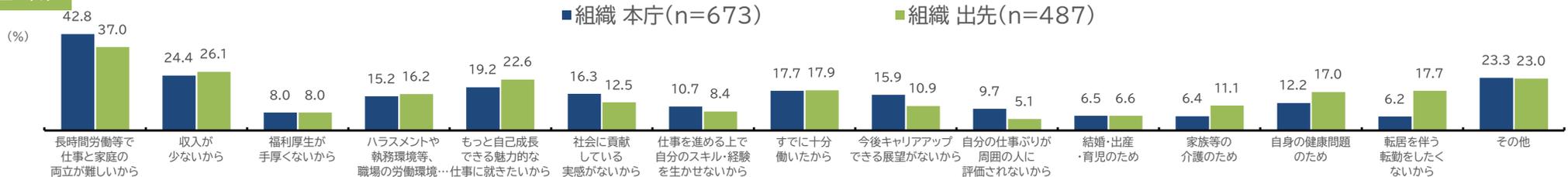
性別



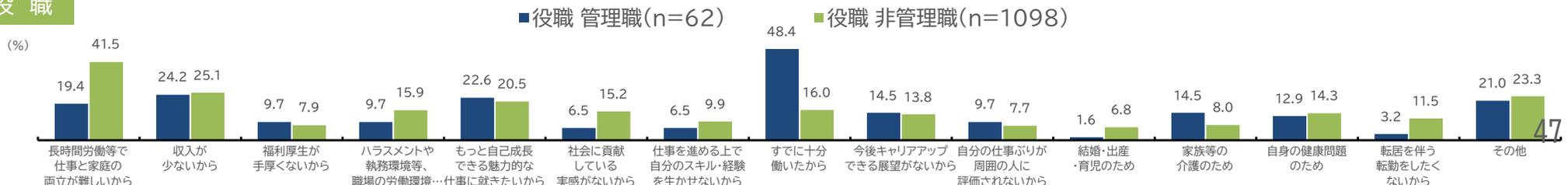
年代



組織



役職



「定年まで継続して勤めたい」と答えなかった理由 (その他を選択した職員の自由意見抜粋)

【職場環境について】

- 20年以上勤務したが年々、職場の労働環境が悪くなり心身ともに持たない。
- 定年まで勤めたいが、欠員やメンタル不調等の職員が多くなると定年までできるか不安である。
- 上司の仕事を見て自分のやりたいことではないと強く感じる。
- 先輩職員をみると、一生懸命仕事をして評価が高くなるほど負担の大きい業務を任せられやすくなりそうだから。
- 適性が無くても昇任しないとイケない。異動先が限られている。勤務時間に柔軟性がなく私生活に閉塞感がある。
- 組織的な理解がされず専門職としての職能を発揮できる環境がない。専門職としてスキルアップできない。
- 仕事の難しさと負担感、時間の拘束され具合を総合的に勘案して今後厳しいと感じている。
- 業務量が給与と見合っていないと感じたら離職を考える。
- 役職、実務にあった報酬が得られず、責任ばかりが増えていく。(業務と頑張り度と報酬が見合っていない)。

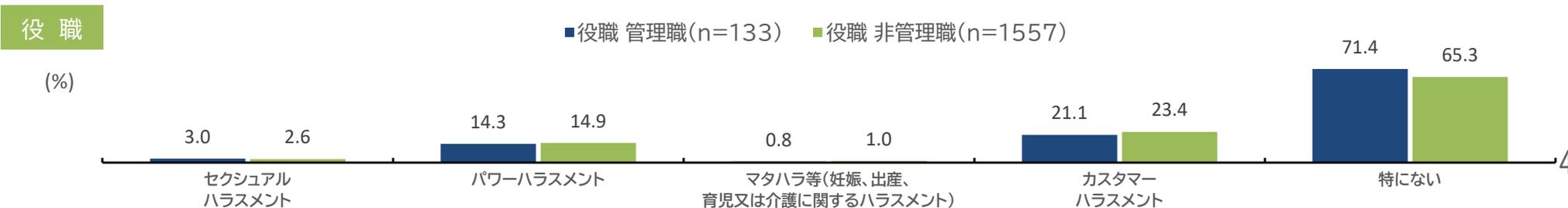
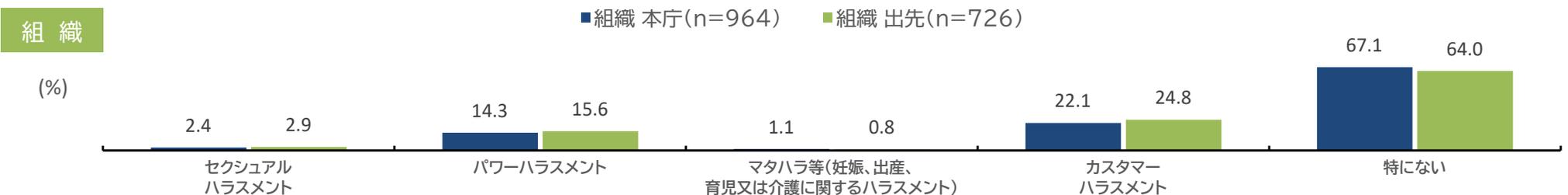
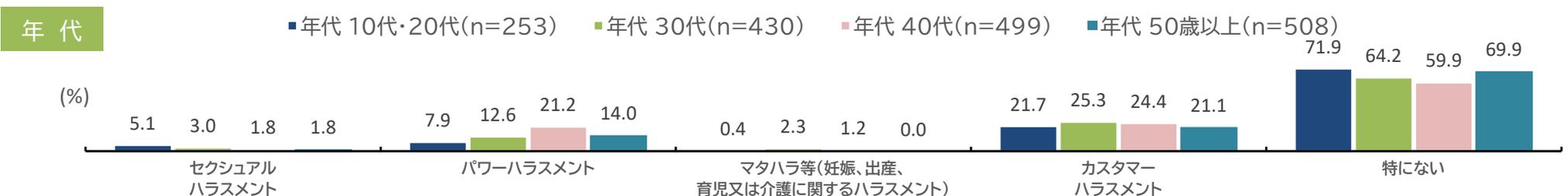
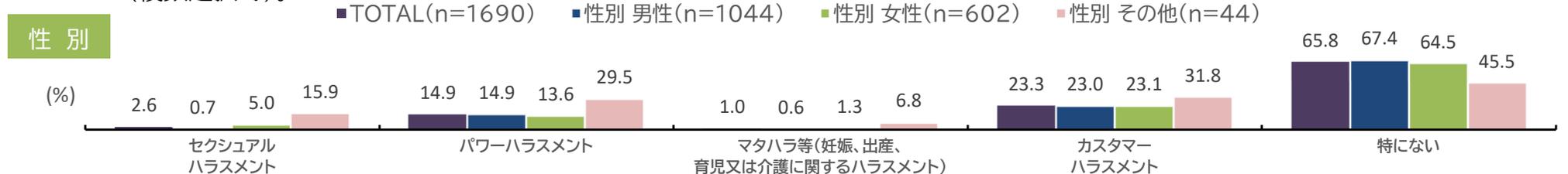
【キャリア形成】

- 辞めたいわけではなく、定年までやり切れる自信がない(体力、メンタル、能力面)。
- 希望する部署への異動が叶いづらい。ある程度の年齢が来たら興味のあることに時間を費やしたい。
- 沖縄県庁組織に対する帰属意識やエンゲージメントの低下。

過去1年間のうちに受けたと感じたハラスメントについて

○ 過去1年間のうちに受けたハラスメントについて、65.8%の職員が「特にない」と回答した。
ハラスメントを受けたと感じた項目として、「カスタマーハラスメント」が23.3%、「パワーハラスメント」が14.9%となった。

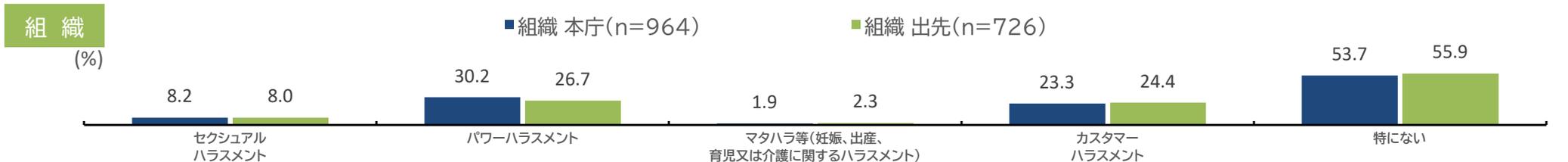
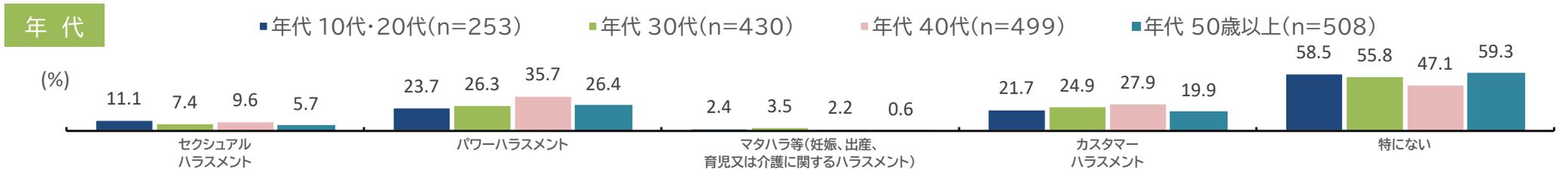
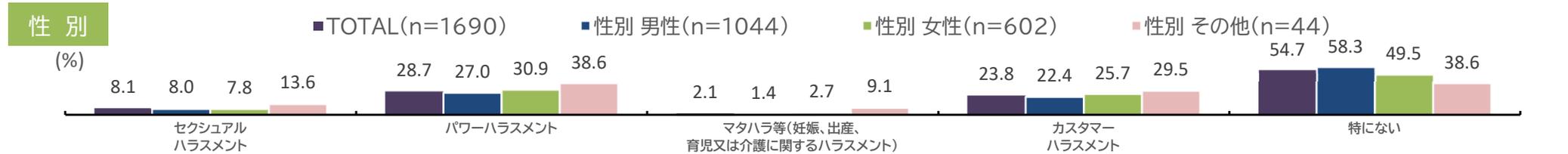
問(34) あなたは過去1年間のうちに以下のハラスメントを受けたと感じたことはありますか。受けたと感じたことがあるハラスメントを選択してください(複数選択可)。



過去1年間のうちに他職員に対して ハラスメントに当たり得る言動等が行われたことを見聞きしたこと

○ 過去1年間のうちに他職員に対してハラスメントに当たり得る言動等が行われたことを見聞きしたことについて、54.7%の職員が「特になし」と回答した。
見聞きしたハラスメントの項目については、「パワーハラスメント」が28.7%、「カスタマーハラスメント」が23.8%となった。

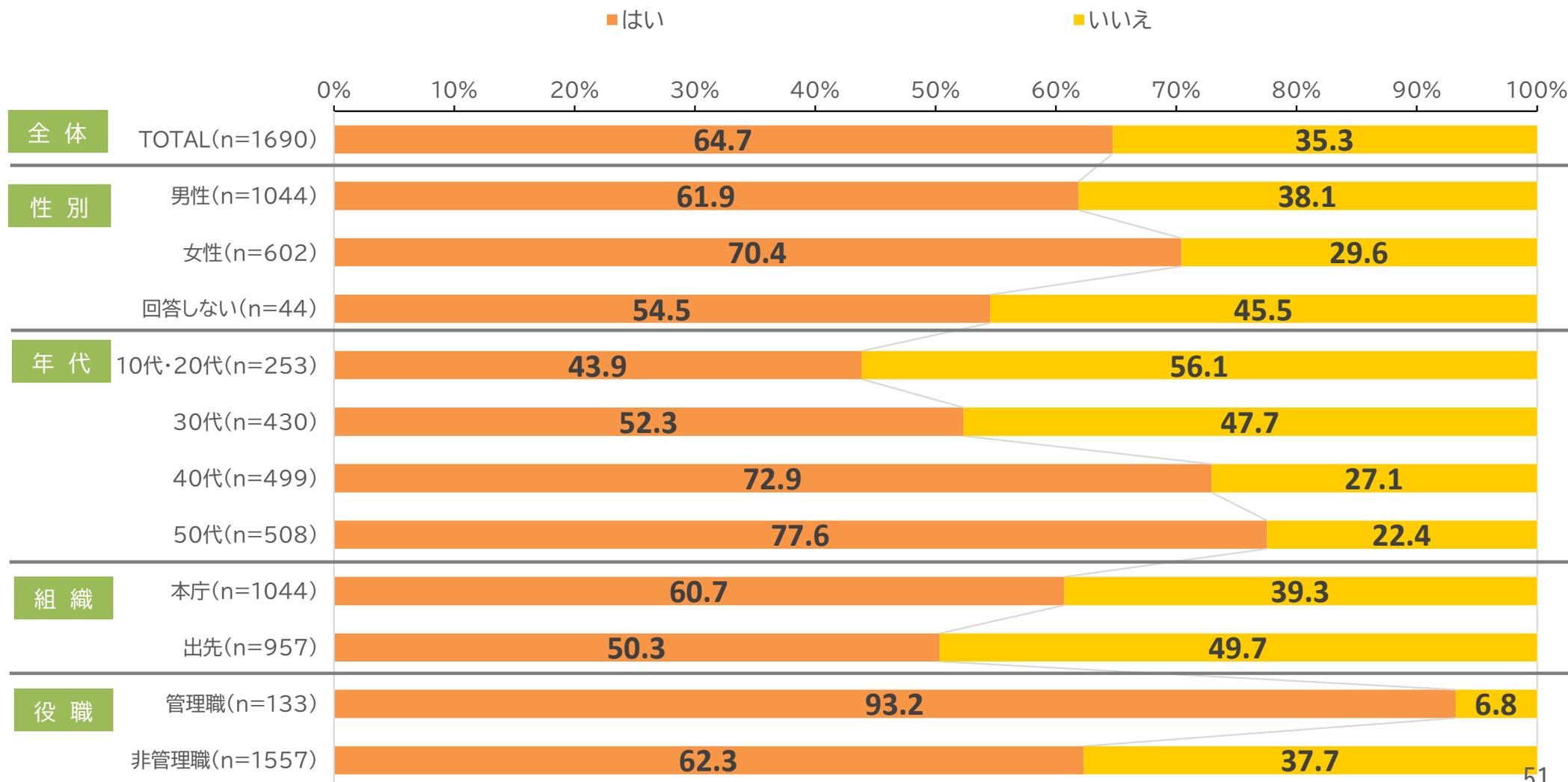
問(35) あなたは過去1年間のうちに他職員に対してハラスメントに当たり得る言動等が行われたことを見聞きしたことはありますか。見聞きしたことがあるハラスメントを選択してください(複数選択可)。



ハラスメントが発生した場合、相談できる窓口をご存じですか

- ハラスメントが発生した場合、相談できる窓口の認知度について、「はい」64.7%、「いいえ」35.3%となった
- 年代別では、「10代・20代」が43.9%、「30代」が52.3%となり、40代以上の認知度と比べると低い結果となった。

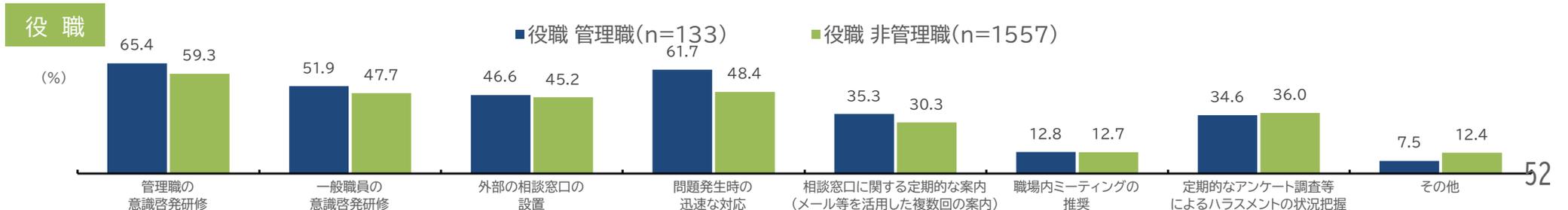
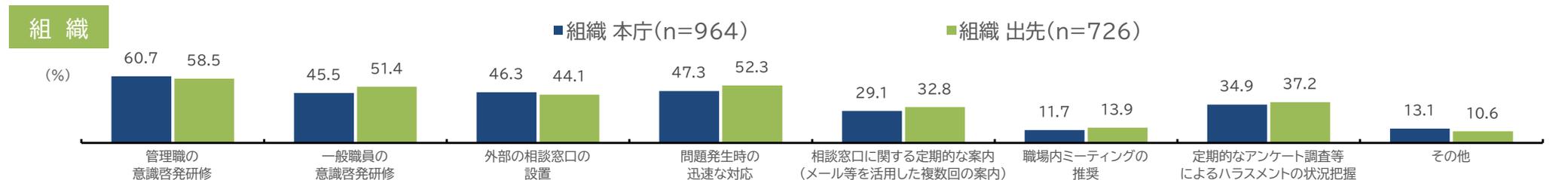
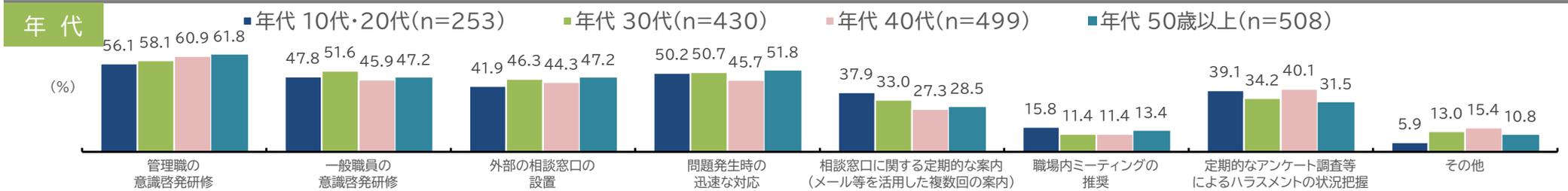
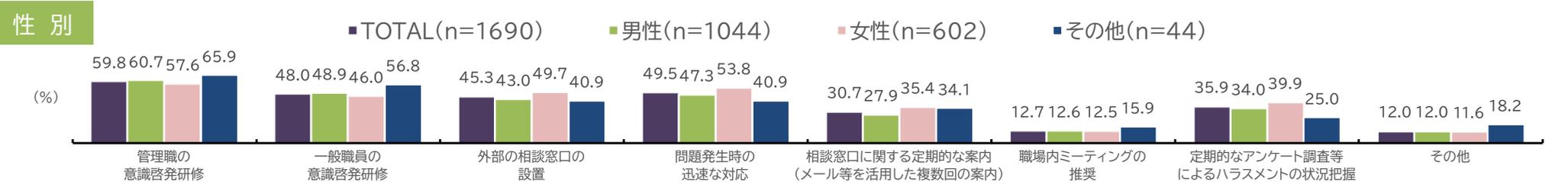
問(36) ハラスメントが発生した場合、相談できる窓口をご存じですか。



ハラスメント防止・解決のための今後の取組

○ ハラスメント防止・解決のために今後どういった取組が必要と考えるかについて、回答が多い順に「管理職の意識啓蒙研修」が59.8%、「問題発生時の迅速な対応」が49.5%、「一般職員の意識啓蒙研修」が48%となった。

問(37) ハラスメント防止・解決のために今後どういった取組が必要と考えますか(複数選択可)。



ハラスメント防止・解決のための今後の取組 (その他を選択した職員の自由意見抜粋)

【カスハラ・外部対策】

- カスハラがひどいので必要なら警察に訴えるという県としての毅然とした姿勢。
- カスハラについて外部への周知広報。
- カスハラや行政対象暴力を未然に防ぐための県庁舎のセキュリティ強化及び窓口対応・電話対応の制限。
- カスハラが多くなっているように感じる。組織として守って欲しい。
- 電話等における音声録音、対面応対時の録音の義務付など

【人事評価・昇任制度】

- 上司を部下が評価する人事評価。適性のない職員を昇格させるべきでない。
- 人事評価において、秘匿性を担保した上で360度評価を導入する。
- 評価制度の見直し。一部評価者の言動が強化し、パワハラやそれによる休職・退職、上司個人の方針の強要あり。
- ハラスメント職員が昇任していく人事管理の見直し。
- 防止や解決にしっかり結果を残せるマネジメント層の育成と配置。結果を残さず昇任する人事制度の見直し。 ○ ハラスメントするような人を、課長級・班長級職にあげない。

【相談窓口の改善・第三者機関の設置】

- 相談窓口は外部委託しないと気軽に相談できない。また相談窓口業務は職員の負担になる。
- 現職場でも、ハラスメントを受けてると訴えても、職場の上司が、対応できずに、当人任せになっている。
- 相談しやすい窓口の設置。内部だと他に漏れるのではないかと心配があつて相談できなかった。