

働き方改革等に関する 職員アンケート 結果（概要）

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 働き方改革等に関する職員アンケート概要……………	1	(5) 兼業について……………	8
2 回答者の属性……………	2	(6) ハラスメントについて……………	8
3 働き方改革等に関する職員アンケート結果(まとめ)…	3	(7) 昇任の意向……………	9
4 働き方改革等に関する職員アンケート結果(概要)		(8) 勤務継続の意向……………	10
(1) 働きやすい職場環境の実感……………	4		
(2) 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……………	5	(補足)長時間勤務の是正に必要な取組に係る、 具体的な意見……………	11
(3) 時間外勤務を減らすために特に効果的と 思われること……………	6		
(4) 年次休暇の取得推進について……………	7		

1 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。

2 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%

3 働き方改革等に関する職員アンケート結果（まとめ）

I 働きやすい職場環境の実感度

- ✓ 実感度: **63.4%** (71.6%)

II 時間外勤務削減のために効果的と思う施策

- ✓ **業務の削減や優先順位付け: 53.6%**
- ✓ 調査・照会ものの統合・簡素化: 41.5%
- ✓ 業務のスクラップアンドビルドの徹底: 33.6%

III 兼業を希望する職員

- ✓ 兼業希望者: 61.4%

IV 過去1年間のハラスメントに関する状況

- i 自身が受けたと感じたハラスメント
 - ✓ カスタマーハラスメント: 23.3%
 - ✓ パワーハラスメント: 14.9%
- ii 他職員に対するハラスメントを見聞き
 - ✓ パワーハラスメント: 28.7%
 - ✓ カスタマーハラスメント: 23.8%

IV 昇任意欲度

- ✓ 昇任意欲あり: **48.6%** (52.5%)

V 勤務継続意向

- ✓ 定年又は60歳まで継続: **40.1%** (40.7%)
- ✓ 数年以内の退職: **13.3%** (7.6%)

※()内はR6の数値

今後の取組

- アンケートの結果を、特定事業主行動計画の改定に反映させるとともに、次期行財政運営プログラムの策定にも活用。
- 職員一人ひとりが働きがいと成長を実感し、個性と能力を最大限発揮できる組織への転換に向けて、以下の取組を柱として、職場環境の改善を推進する。
 - (1)業務効率化の推進及び時間外勤務の縮減
 - (2)職員のモチベーションの向上
 - (3)安定的な公務人材の確保
 - (4)多様な働き方ができる職場環境の整備
- 働き方や職場環境等に係る職員意識の実態を広く把握するため、回答率の向上を図りつつ、働き方改革等に関する職員アンケートを次年度以降も継続して実施予定。

取組を下支えする推進体制

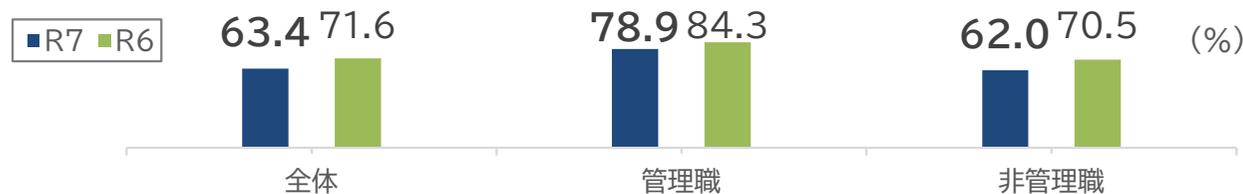
- 令和8年度に、人事課内に「働き方改革・人材確保推進室(仮称)」を設置。
- 同室が中心となって、職員の働きやすい職場環境の整備と、職員の高い意欲(モチベーション)の維持向上を図ることで、持続的な人材確保の実現に取り組む。

4 働き方改革等に関する職員アンケート結果（概要）

(1) 働きやすい職場環境の実感

- **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、63.4%となった。**
- 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」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。

(1)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「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)ワーク・ライフ・バランスを取ることが難しい要因

	全体			本庁			出先		
	全体	管理職	非管理職	本庁	管理職	非管理職	出先	管理職	非管理職
業務が多い(非効率・不要な業務)	84.8	78.6	85.1	87.1	77.3	87.6	80.4	83.3	80.3
所属長のマネジメント不足	16.3	10.7	16.6	18.0	9.1	18.6	12.9	16.7	12.8
予定外の業務が多い (災害・基地問題・議会の対応等含む)	57.8	71.4	57.2	63.9	77.3	63.1	45.9	50.0	45.8
組織風土 (残業当たり前、休暇を取れない等)	30.4	28.6	30.5	32.0	31.8	32.0	27.3	16.7	27.6
ハラスメント(疑い含む)がある	7.3	3.6	7.4	6.1	4.5	6.2	9.6	0.0	9.9
家庭生活(育児)の負担が大きい	13.7	3.6	14.2	13.4	4.5	13.9	14.4	0.0	14.8
家庭生活(介護)の負担が大きい	5.7	14.3	5.2	4.9	18.2	4.1	7.2	0.0	7.4
その他	26.2	17.9	26.6	22.7	13.6	23.2	33.0	33.3	33.0

「その他を選択した職員の自由意見抜粋」

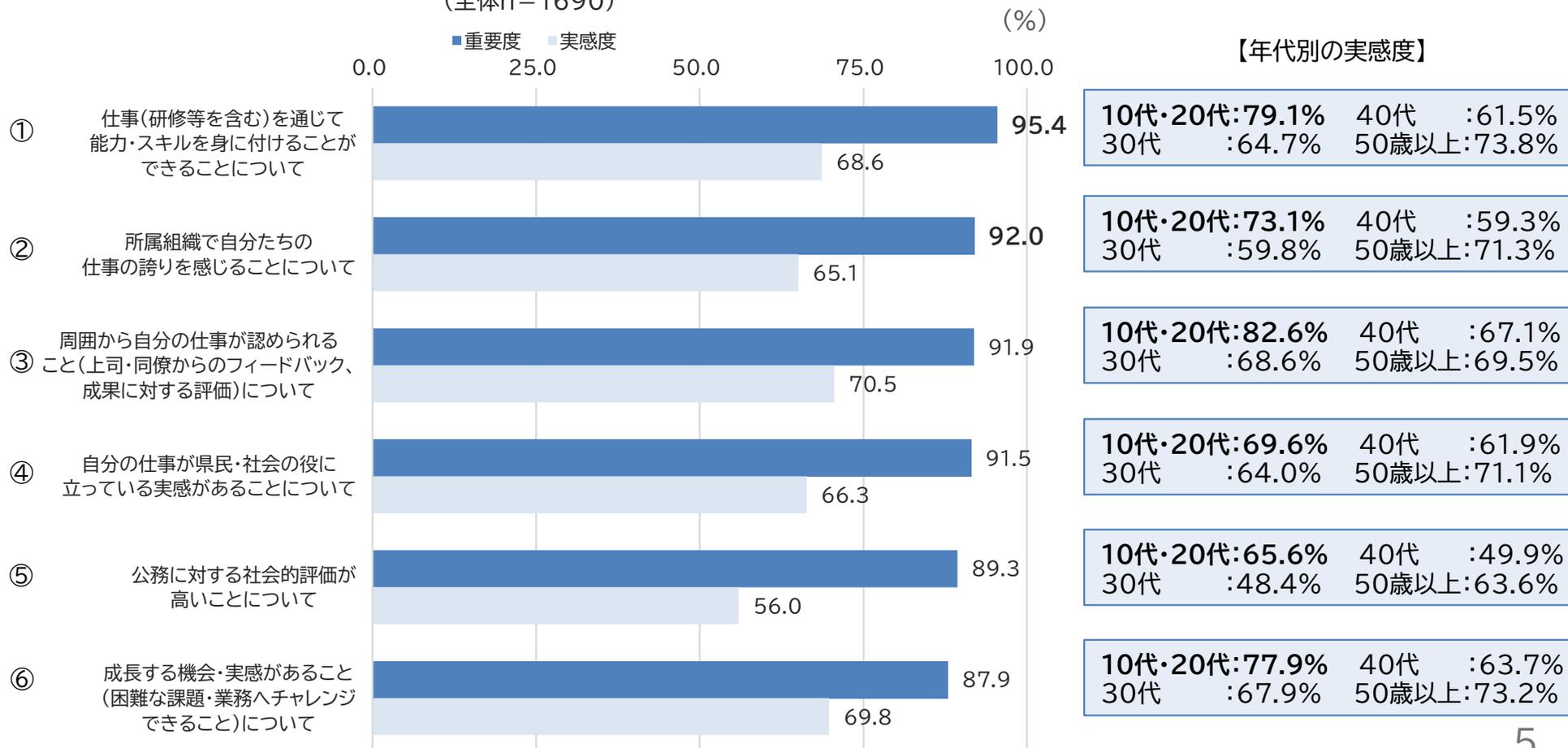
- 一人当たりの業務量が多いため残業が絶えない。
- 24時間365日呼び出しされる可能性のある業務が当番制であり、代休などもない。
- 各業務1担当者という風土から、休みにくい状況。

※ 上位3位までの回答をオレンジ色で網掛け

(2) 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

- 令和6年度 働き方改革に関するアンケートにおいて、「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%であった。その結果を踏まえ、個別の働きがいについて、その重要度と実感度を聞き取りした。
- 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こと」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。
- 年代別については、10代・20代の実感度がいずれの項目においても、全体を上回っている。

働きがい(やりがい)に関する重要度・実感度について
(全体n=1690)



(3) 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。
- 勤務先別では、本庁で議会関係の項目が比較的高く、出先機関で「会議の時間短縮・効率化」、「所属長、職員の意識改革」が比較的高い。
- 役職別では、管理職で「DXの活用」及び「議会関係の待機」が非管理職よりも高い。

(%)

	全体			本庁			出先		
	管理職	非管理職		管理職	非管理職		管理職	非管理職	
会議の時間短縮・効率化	16.2	21.1	15.8	10.4	19.8	9.4	24.0	23.8	24.0
調査・照会ものの統合・簡素化	41.5	42.9	41.4	45.1	39.6	45.7	36.6	50.0	35.8
DXの活用	31.5	38.3	30.9	29.0	44.0	27.5	34.7	26.2	35.2
議会答弁調整の時間短縮・効率化	25.3	27.8	25.0	32.0	23.1	32.9	16.4	38.1	15.1
議会関係の待機	24.6	38.3	23.4	30.7	37.4	30.0	16.4	40.5	14.9
議会運営に係るルールの見直し	20.1	31.6	19.1	29.4	37.4	28.5	7.7	19.0	7.0
業務のスクラップアンドビルドの徹底	33.6	23.3	34.4	33.0	20.9	34.2	34.3	28.6	34.6
業務の削減や優先順位付け	53.6	42.1	54.5	47.7	44.0	48.1	61.3	38.1	62.7
所属長、職員の意識改革	20.8	13.5	21.5	15.9	15.4	15.9	27.4	9.5	28.5
その他	16.5	15.8	16.6	15.2	12.1	15.6	18.2	23.8	17.8

※ 上位3位までの回答をオレンジ色で網掛け

「その他を選択した職員の自由意見抜粋」

- 「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。
- 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(議会想定の簡素化、)。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)。
- 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)。

(4) 年次休暇の取得推進について

□ 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55.0%、「業務遂行体制の工夫・見直し」が45.6%となった。

(%)

	全体			本庁			出先		
	管理職	非管理職		管理職	非管理職		管理職	非管理職	
取得しやすい職場の雰囲気づくり	78.2	65.4	66.4	75.8	62.0	63.3	83.3	69.7	70.5
事務の簡素化・合理化の推進	48.9	55.5	55.0	50.5	57.2	56.5	45.2	53.4	52.9
業務遂行体制の工夫・見直し	45.9	45.5	45.6	46.2	47.5	47.4	45.2	43.0	43.1
職員の意識改革	37.6	30.7	31.2	44.0	27.8	29.4	23.8	34.4	33.7
年次休暇計画表の作成・実施	9.0	4.6	4.9	12.1	4.5	5.2	2.4	4.7	4.5
職場の業務予定の職員への早期周知	22.6	13.4	14.1	23.1	11.8	12.9	21.4	15.5	15.8
連続休暇の取得促進	20.3	26.0	25.6	23.1	24.9	24.7	14.3	27.5	26.7
学校行事等への参加休暇の取得促進	16.5	21.2	20.8	18.7	19.6	19.5	11.9	23.2	22.6
その他	10.5	15.5	15.1	8.8	16.7	16.0	14.3	13.9	13.9

※ 上位3位までの回答をオレンジ色で網掛け

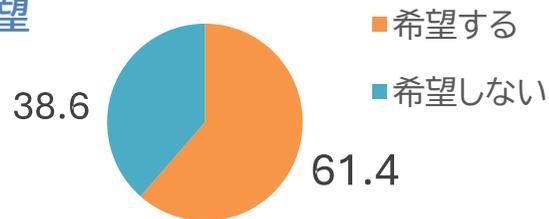
「その他を選択した職員の自由意見抜粋」

- 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。
- 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。
- 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)

(5) 兼業について

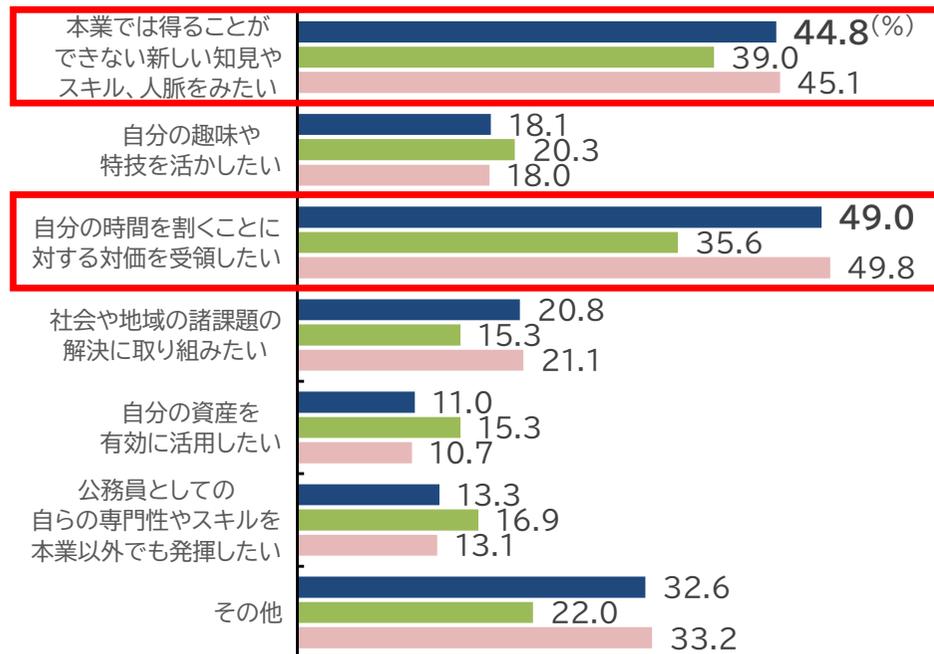
- 兼業を希望する職員は全体で、**61.4%**となった。
- その理由については、回答が多い順に「**自分の時間を割くことに対する対価を受領したい**」が**49.0%**、「**本業では得ることができない新しい知見やスキル、人脈をみたい**」が**44.8%**、「**その他**」が**32.6%**となった。

(1) 兼業の希望



(2) 兼業を行いたい理由

■ TOTAL (n=1038) ■ 役職 管理職 (n=59) ■ 役職 非管理職 (n=979)



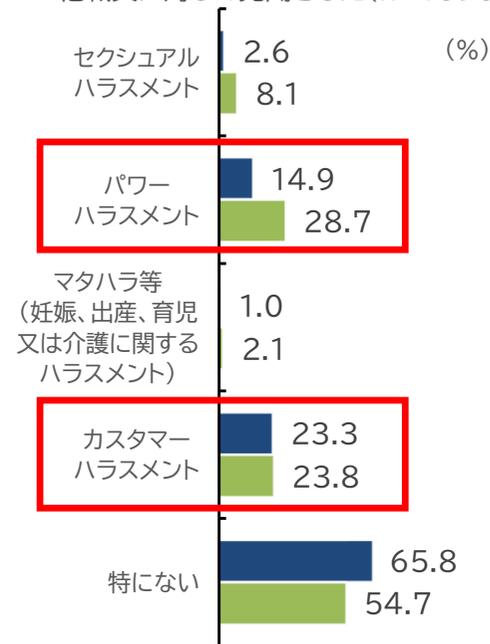
(6) ハラスメントについて

- 過去1年間のうち、自身が受けたと感じたハラスメントについては、「**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%**となっており、他職員に対してのハラスメントを見聞きしたことについては、「**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。
- ハラスメント防止・解決に向けた今後の取組について、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**48.0%**となった。

(1) ハラスメントの状況

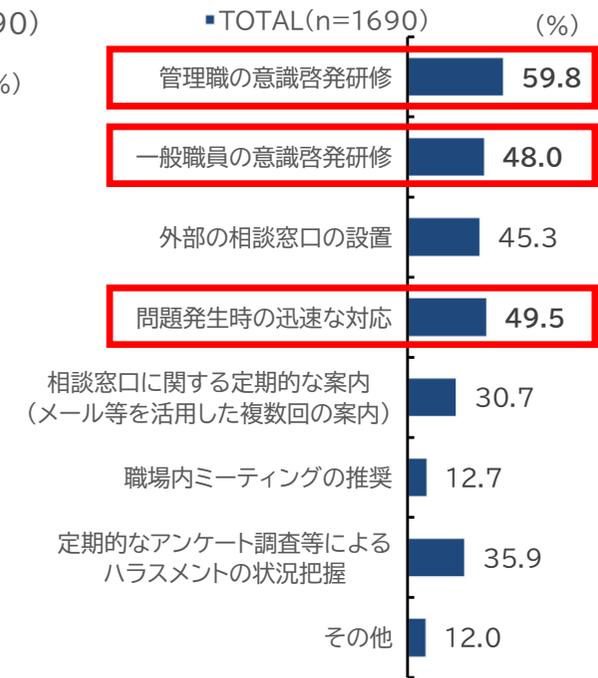
■ 自身が受けた (n=1690)

■ 他職員に対して見聞きした (n=1690)



(2) ハラスメント防止・解決のための今後の取組

■ TOTAL (n=1690) (%)



(7) 昇任の意向

- 昇任の意向に関する職員全体の意欲度は、**48.6%**となった。
- 性別では、**男性職員が58.7%、女性職員が31.6%**と意欲度に差がある。役職別では、管理職が65.9%、非管理職が47.1%と、管理職が非管理職よりも昇任の意欲が高い。
- 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、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。

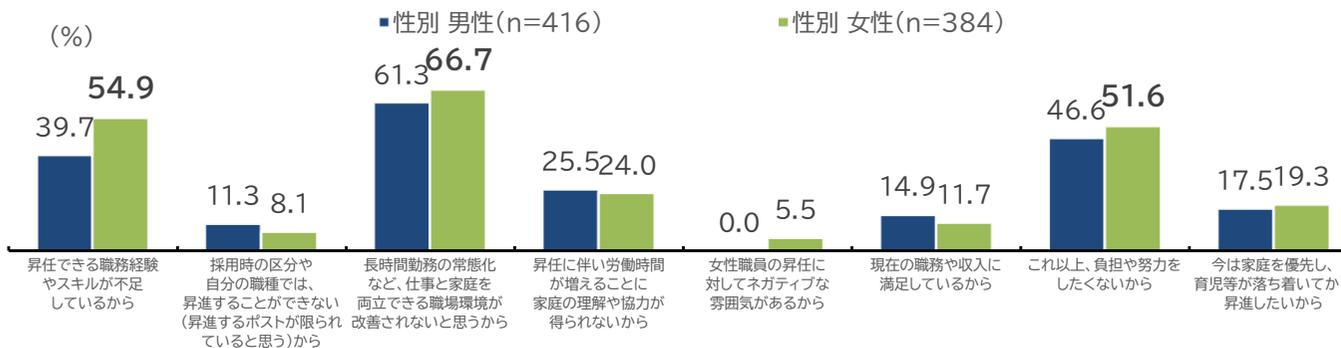
(1) 昇任についての意向

「昇任意欲あり」と回答した割合の合計※()内はR6の数値

	全体	男性職員	女性職員	管理職	非管理職
昇任意欲あり	48.6% (52.5%)	58.7% (61.2%)	31.6% (35.6%)	65.9% (68.4%)	47.1% (51.1%)

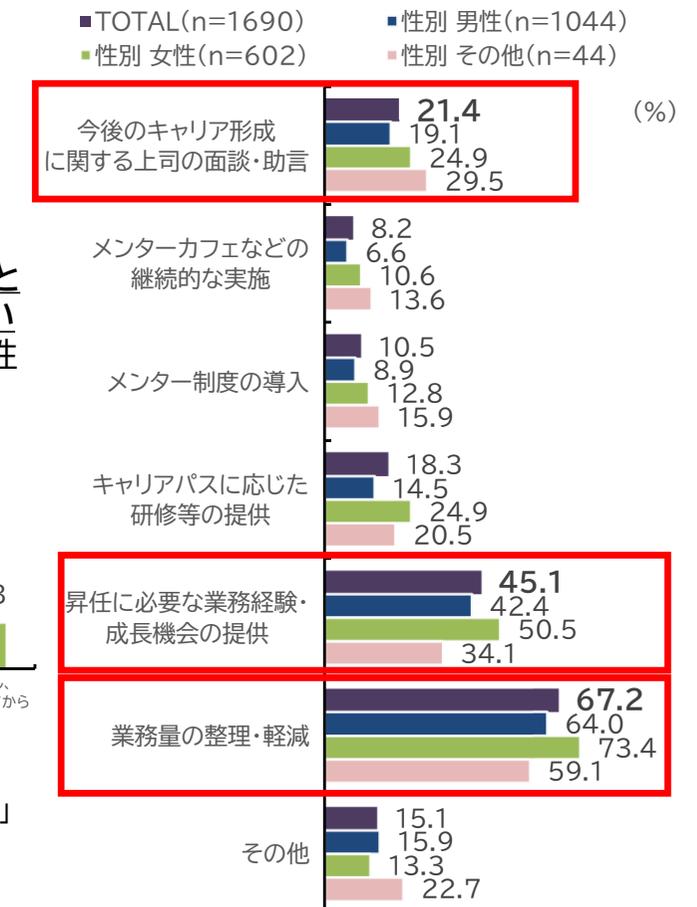
(2) 昇任意欲なしの理由

「昇任意欲なし」と回答した理由について、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**」、「**これ以上、負担や努力をしたくないから**」、「**昇任できる職場経験やスキルが不足しているから**」となっており、これらの項目は男性職員より女性職員の割合が高い。



(注) 「昇任意欲あり」…「昇任したい」「どちらかというとなら昇任したいが、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」「どちらかというとなら昇任したくないが、職場で必要ならば受ける」「昇任したくない」と回答した者

(3) 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



(8) 勤務継続の意向

- 勤務継続の意向について、「定年又は60歳まで継続」が約4割となる一方で、「数年以内」の退職意向は**13.3%**存在している。年代別(非管理職)では、**10代・20代の男性職員が19.0%、30代の女性職員が17.1%**となった。
- 60歳より前に退職意向がある職員の理由として、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。

(1) 継続勤務の意向※()内はR6の数値

		占有率	
定年又は60歳まで継続勤務		40.1%(40.7%)	
60歳より前に辞めたい		31.1%(35.8%)	
数年以内	3年程度のうちに辞めたい	9.9%(5.4%)	13.3%(7.6%)
	1年以内に辞めたい	1.2%(0.9%)	
	すでに辞める準備中	2.2%(1.3%)	
わからない		15.5%(15.9%)	

<参考> 数年以内に退職意向を回答した者の年代別(非管理職)に占める割合



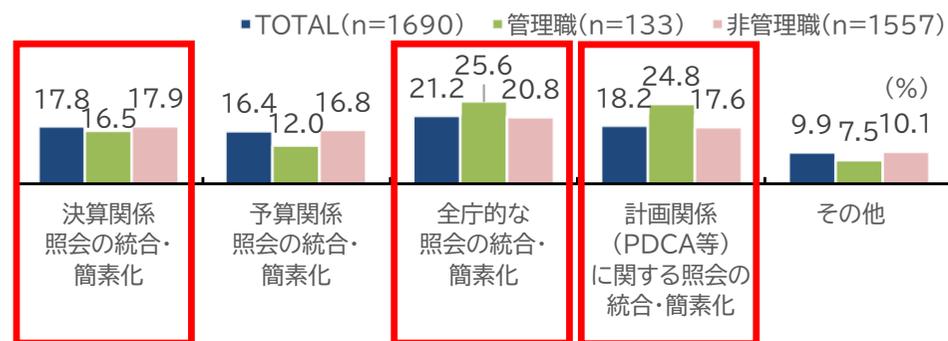
(2)60歳より前に退職意向がある職員の理由	計	10代・20代		30代		40代		50歳以上		(%)
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
長時間労働等で仕事と家庭の両立が難しいから	40.3	41.2	38.0	46.8	50.0	42.2	52.1	23.1	25.2	
収入が少ないから	25.1	33.3	21.1	35.0	27.4	26.6	19.9	22.5	9.0	
福利厚生が手厚くないから	8.0	5.9	4.2	11.8	6.6	7.3	11.0	6.9	2.7	
ハラスメントや執務環境等、職場の労働環境が悪いから	15.6	12.7	11.3	18.6	16.0	17.2	20.5	14.5	5.4	
もっと自己成長できる魅力的な仕事に就きたいから	20.6	23.5	21.1	21.4	16.0	23.4	17.8	20.2	11.7	
社会に貢献している実感がないから	14.7	18.6	14.1	20.0	9.4	15.1	12.3	10.4	12.6	
仕事を進める上で自分のスキル・経験を生かせないから	9.7	12.7	5.6	12.7	7.5	8.9	4.1	13.3	7.2	
すでに十分働いたから	17.8	9.8	4.2	8.2	10.4	15.6	21.9	32.9	36.9	
今後キャリアアップできる展望がないから	13.8	11.8	11.3	16.4	9.4	13.5	8.9	19.1	11.7	
自分の仕事ぶりが周囲の人に評価されないから	7.8	9.8	2.8	10.0	4.7	8.3	3.4	9.2	6.3	
結婚・出産・育児のため	6.6	3.9	12.7	8.2	22.6	1.0	9.6	0.6	0.9	
家族等の介護のため	8.4	3.9	4.2	3.2	8.5	8.9	11.0	11.0	17.1	
自身の健康問題のため	14.2	7.8	9.9	7.3	17.0	12.0	22.6	13.3	27.0	
転居を伴う転勤をしたくないから	11.0	15.7	11.3	15.0	15.1	10.9	11.0	6.4	2.7	
その他	23.2	19.6	7.0	23.6	27.4	26.0	29.5	20.8	24.3	

※ 上位3位までの回答をオレンジ色で網掛け

(補足)長時間勤務の是正に必要な取組に係る、具体的な意見

- 令和6年度アンケートにおいて、長時間勤務の要因として、「議会関係業務」が57.1%、「照会・調査もの」が44.5%であり、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%であった。
- その結果を踏まえ、「調査・照会ものの統合・簡素化」と「議会運営に係るルールの見直し」について、具体的な意見を聞き取りした。

(1)「調査・照会ものの統合・簡素化」について



(自由意見抜粋)

【全庁的な照会の統合・簡素化】

- 全く該当しない調査の展開の廃止、締め切りの短さの是正、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。

【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。

【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。

(2)「議会運営に係るルールの見直し」について(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。