

宮崎市役所 | 令和4年5月実施

# 働き方改革に関する職員アンケート 結果

令和4年6月 市役所改革推進課

# 目次

1. アンケート概要	3
2. アンケート分析	
1) 働き方改革	5
2) 行財政改革	23
3) 多様な働き方	28
4) キャリア形成	45
3. おわりに	55

# アンケート概要

## 実施概要

全職員を調査対象、LoGoフォームによる回答  
実施期間: 令和4年5月2日(月)～5月23日(月)

## 目的

- ①「働き方改革」に関する現状の課題やニーズを把握・分析
- ②市役所改革に係るアイデアを募集し、効率的・効果的な取組みを実施

## 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で実施)をベースに設問を設定

## 分析

自由意見は、「テキストマイニング(テキストデータから必要な情報を抽出し、単語の出現頻度や相関関係を分析する手法)」により分析。

# 回答者の属性

回答者総数：1,764人（全職員:3,962人 うち 正職員:2,469人）

※ 表中の回答率は、総回答数である1,764件に対する割合

	男性	女性	その他	無回答
性別	1,043人	678人	13人	30人
	59.1%	38.4%	0.7%	1.7%

	20代以下	30代	40代	50代以上
年代	265人	396人	491人	612人
	15.0%	22.4%	27.8%	34.7%

	管理職 (課長級以上)	非管理職
職位	132人	1,632人
	7.5%	92.5%

	正職員	短時間職員	会計年度任用職員 (フルタイム)	会計年度任用職員 (フルタイム以外)
職員区分	1,325人	58人	82人	299人
	75.1%	3.3%	4.6%	17.0%

	いる	いない	無回答
子の有無	1,167人	545人	52人
	66.2%	30.9%	2.9%

	本庁	本庁以外
勤務場所	771人	993人
	43.7%	56.3%

全正職員2,469人に対する  
回答率では53.7%

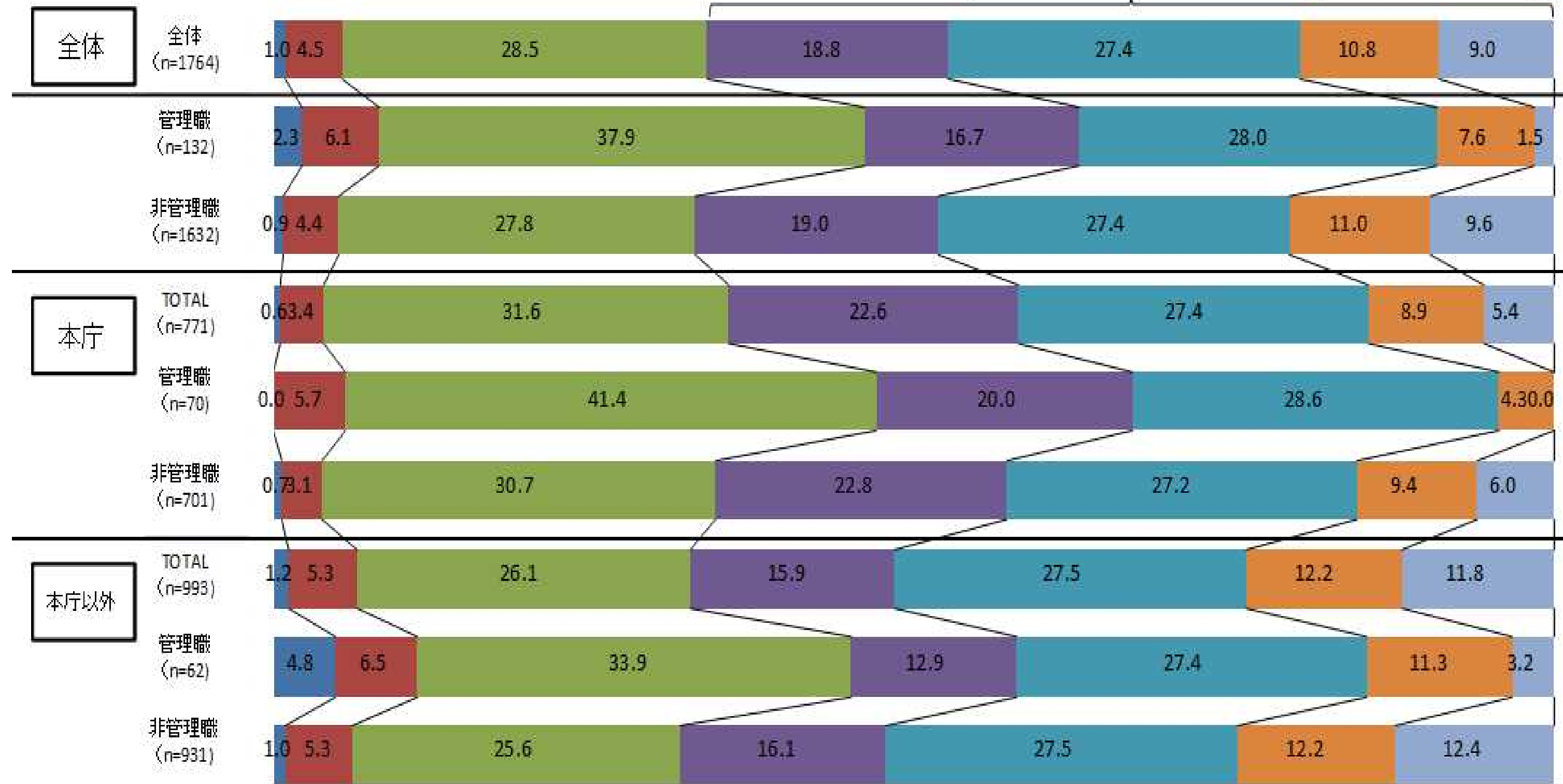
---

## アンケート分析 1)働き方改革

# 働き方改革が進んでいるという実感

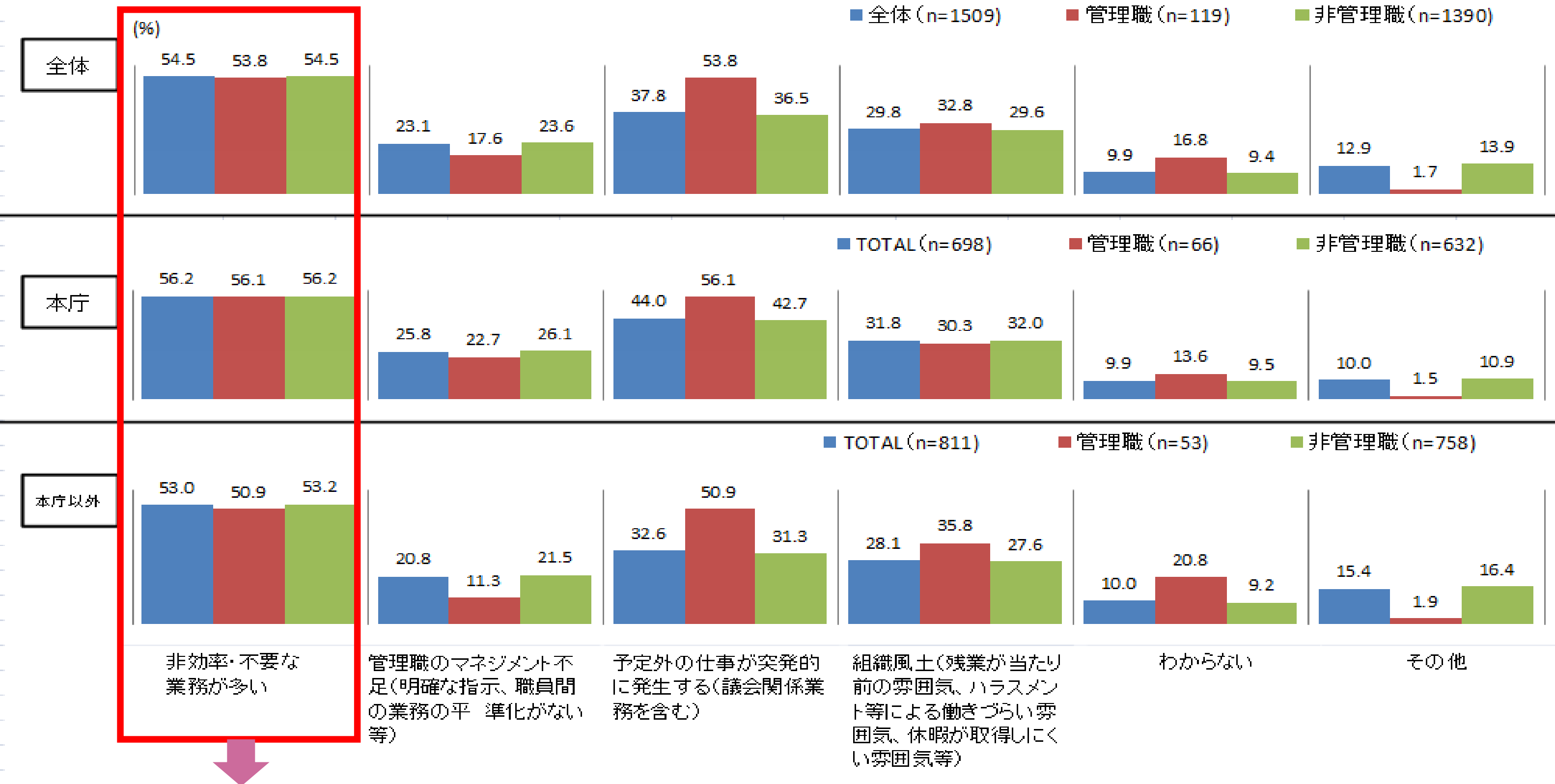
■かなり実感がある ■実感がある ■やや実感がある ■やや実感がない ■実感がない ■全く実感がない ■わからない

実感がない(わからない)職員計: 66.0% (%)



- 職員全体の約6割が、働き方改革が進んでいるという実感なし。
- 管理職・非管理職で、進んでいる実感に10ポイント以上の差。

# 働き方改革が十分に進んでいない原因（前項で「やや実感がある」～「全く実感がない」を選択）



※自由意見では、業務量の多さ・業務の無駄に加え、人員不足が原因とする意見も多数。

# 働き方改革が十分に進んでいない原因(自由意見)

## 【非効率・不要な業務】

- 時間の無駄(移動時間、決裁の待ち時間など)が多い
- そもそもの業務量が多い
- インターネット端末の不備(1課に1台のみ)
- 資料作成の重複
- 必要以上の資料作成
- 庁内メール・照会や庁内ルールが多すぎる
- 働き方改革全般が進んでいない
- 会議が多い
- 事業のスクラップアンドビルドが進んでいない
- 無駄な事業が多い

## 【組織風土・マネジメント】

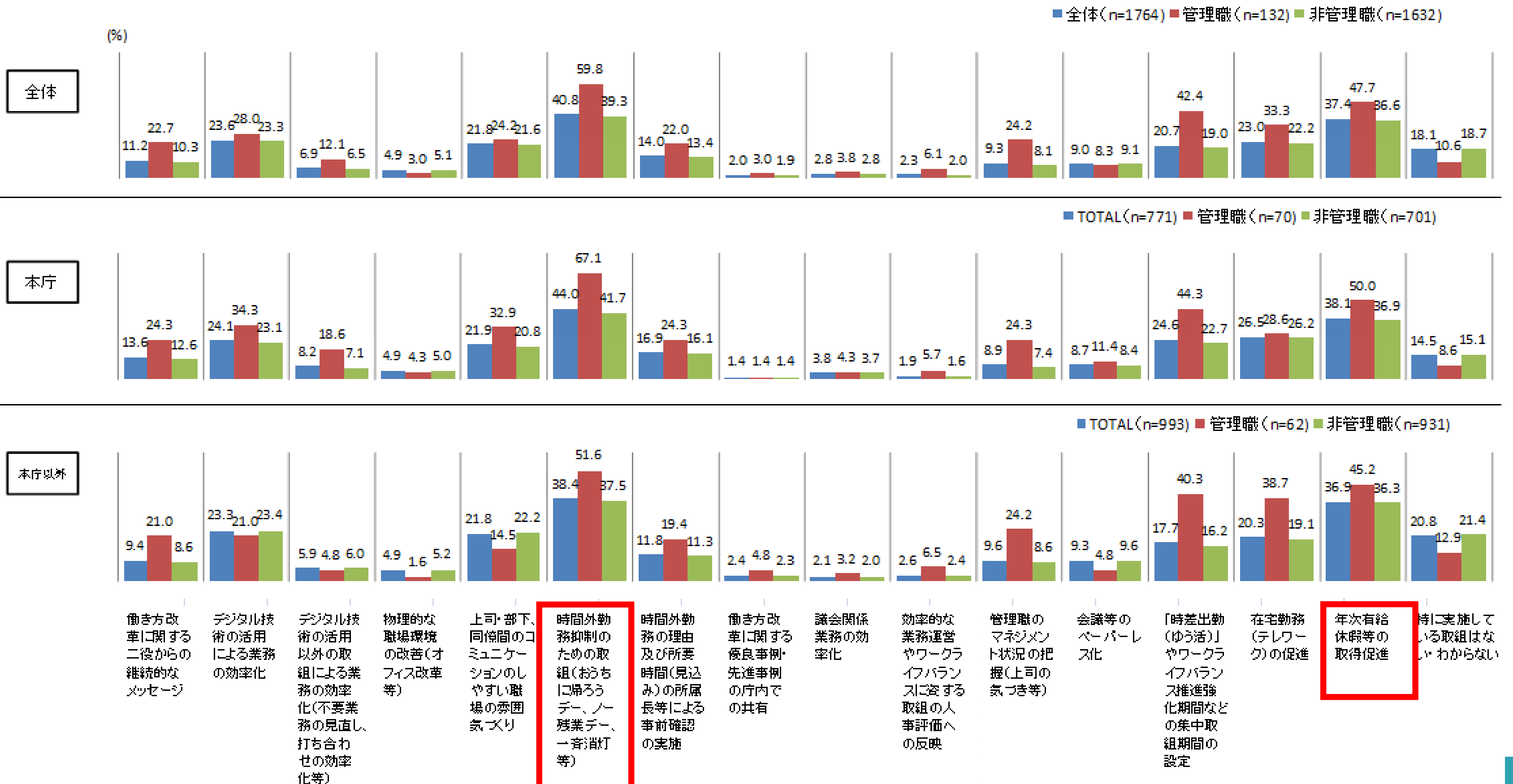
- 休暇取得に対する不満(取りたくても取れない、取得を上司が認めてくれない)
- 窓口対応・電話対応が特定の個人に集中する
- 議会関係業務には効率化の余地がある
- 職員間の業務分担や休暇取得等に不均衡が発生している
- 時間外勤務に対する意見(時間外勤務が多い、特定の職員に偏っている、サービス残業の発生)

## 【人員配置関係】

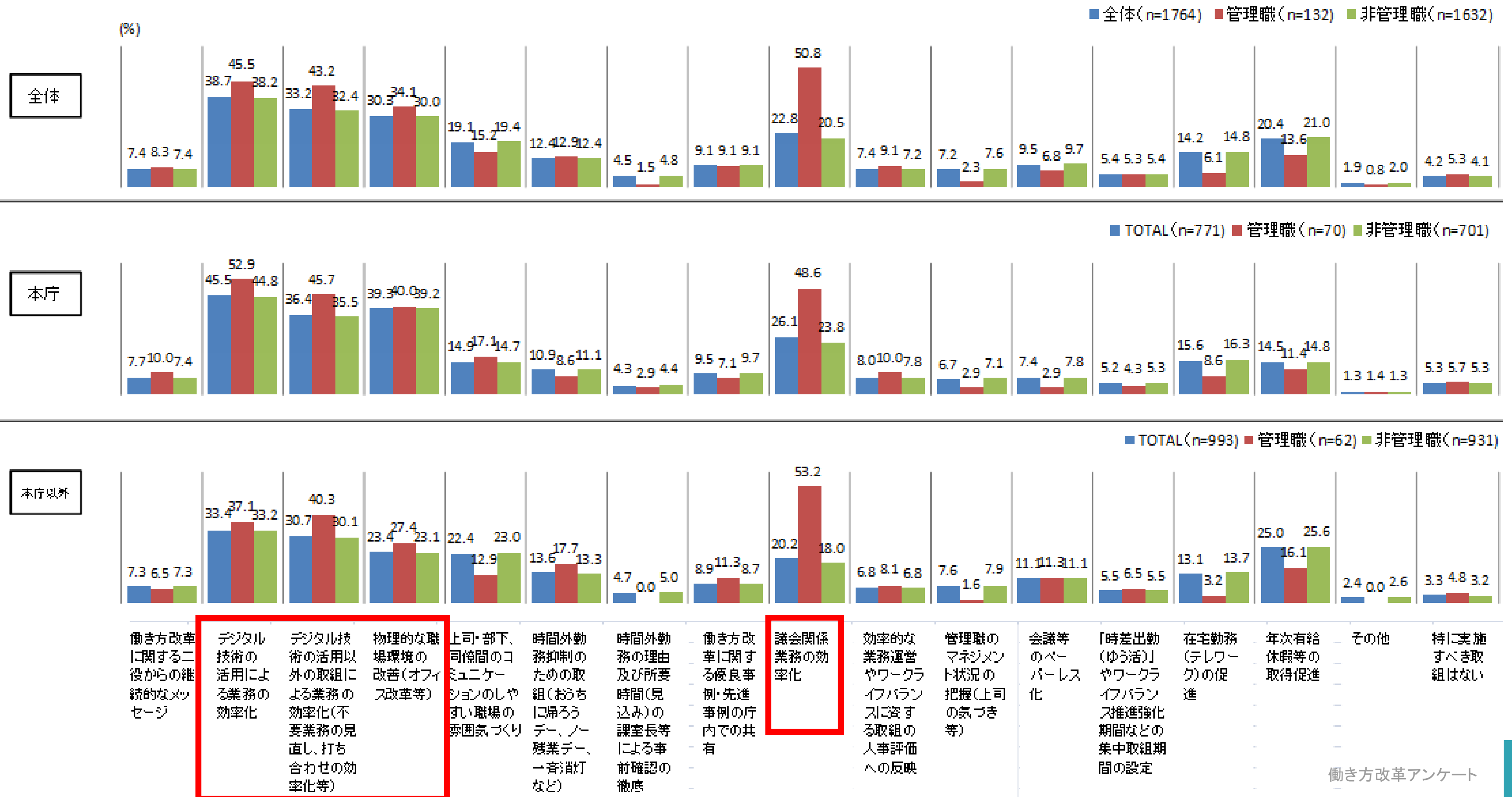
- 正職員と会計年度の役割分担が不明確
- 育休・病休職員の代替に会計年度任用職員では不十分
- 業務に対する人員の不足
- 人員配置の適正化・平準化
- 人事異動に対する不満



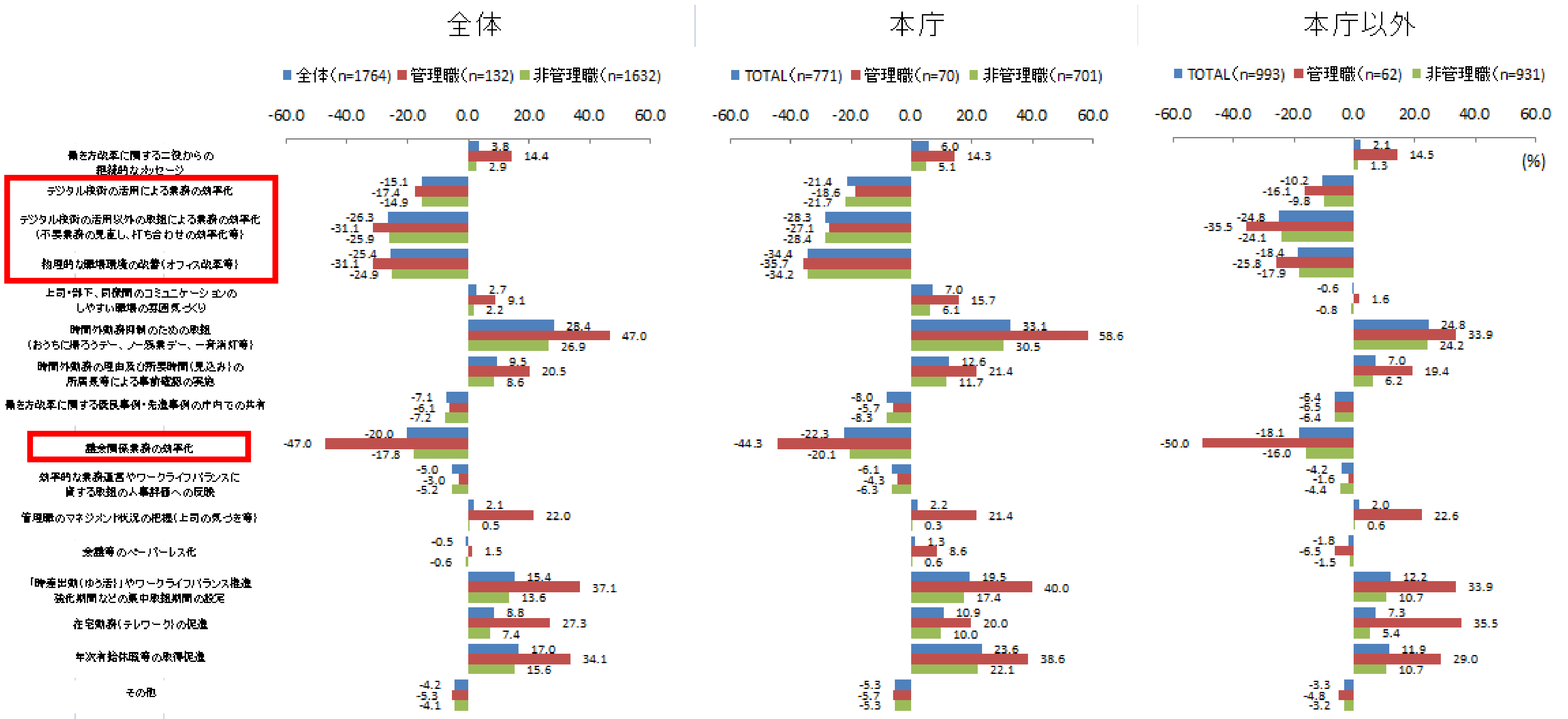
# 宮崎市役所で実施されていると思う働き方改革に関する取組



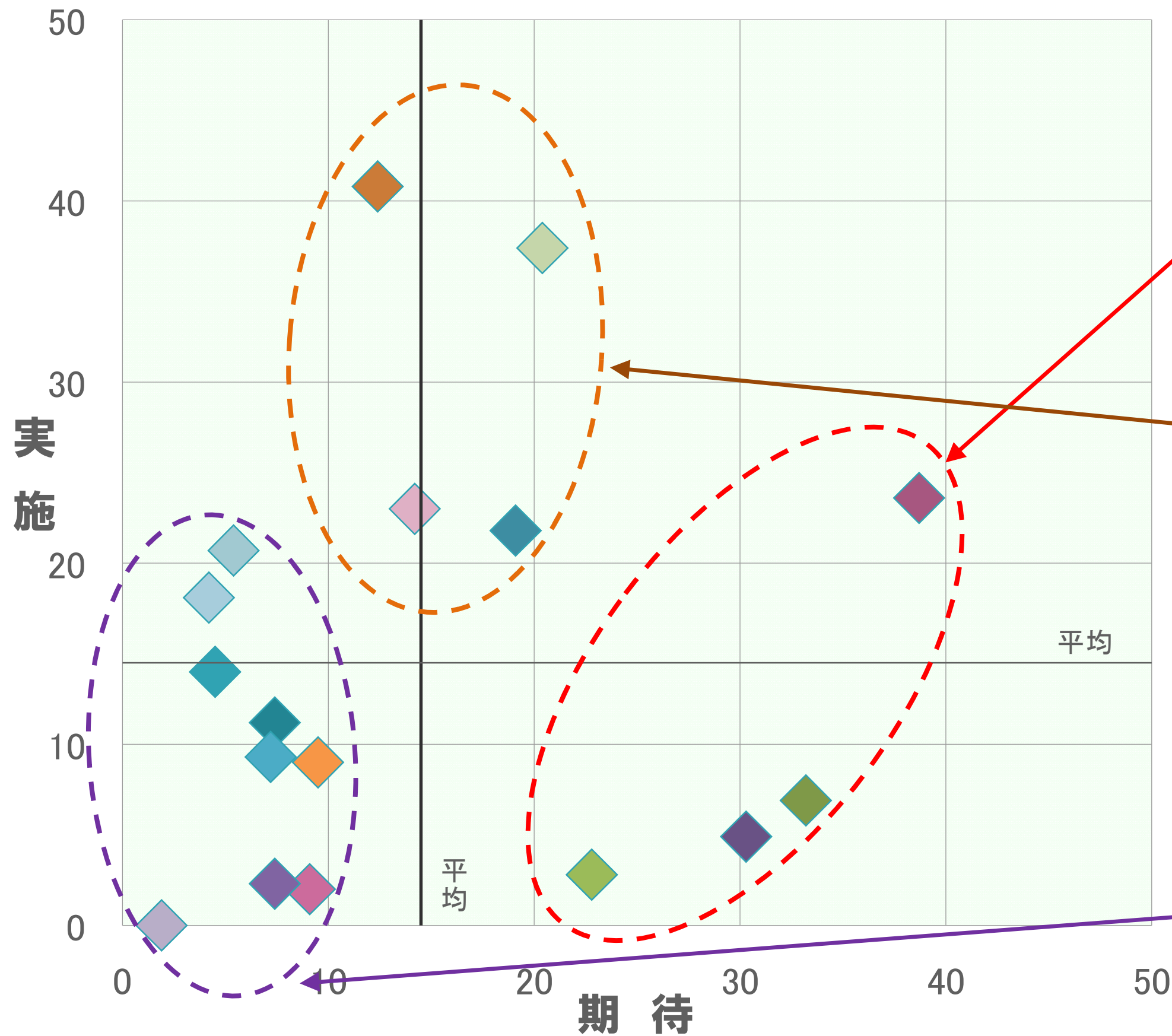
# 宮崎市役所において働き方改革を進めるために、特に実施すべきと思う取組



# 実施されている取組 と 実施すべき取組 との差分分析



# 実施されている取組 と 実施すべき取組 との差分分析(マトリックス)



**【カテゴリー1】期待:高、実施:低  
⇒最優先に取り組む課題**

デジタルによる業務効率化  
デジタル以外の業務効率化(不要業務の見直しなど)  
物理的な職場環境の改善  
議会関係業務の効率化

**【カテゴリー2】期待:中、実施:高  
⇒継続して取り組む課題**

年次有給休暇等の取得促進  
職場の雰囲気づくり  
在宅勤務(テレワーク)の推進  
時間外勤務抑制の取組(ノー残業デーなど)

**【カテゴリー3】期待:低、実施:低~中  
⇒ 取組の見直しを含めて検討**  
ゆう活等の集中取組期間の設定、上司の気づき など

# 働き方改革を進めるために実施すべき取組（自由意見）

## 【カテゴリー1：最優先に取り組むべき課題に属するもの】

- オンライン会議、研修（リモート含む）の充実（リモート会議の推進等）
- 個人端末からのインターネット環境の利用（インターネット端末の個人への配備等）
- 電子決裁の推進（電子決裁の導入・押印の廃止等）
- 決裁事務・財務規則等の見直し（管理職の権限強化、決裁区分の見直し等）
- 資料作成の簡略化・事務効率化（類似・同内容の指標、計画の見直し等）
- デジタル環境の整備（テレワーク・ネットワーク環境の整備、会議資料のペーパーレス化等）
- データ管理・情報管理の効率化（文書、データ等の保存ルール（指針）の設定等）
- 物理的な職場環境の改善（会議室の増設、フリーアドレスの導入等）
- 議会関係業務の効率化・簡素化（聞き取り対応、タブレット活用による議会関係業務の電子化等）

## 【カテゴリー2：継続して取り組むべき課題に属するもの】

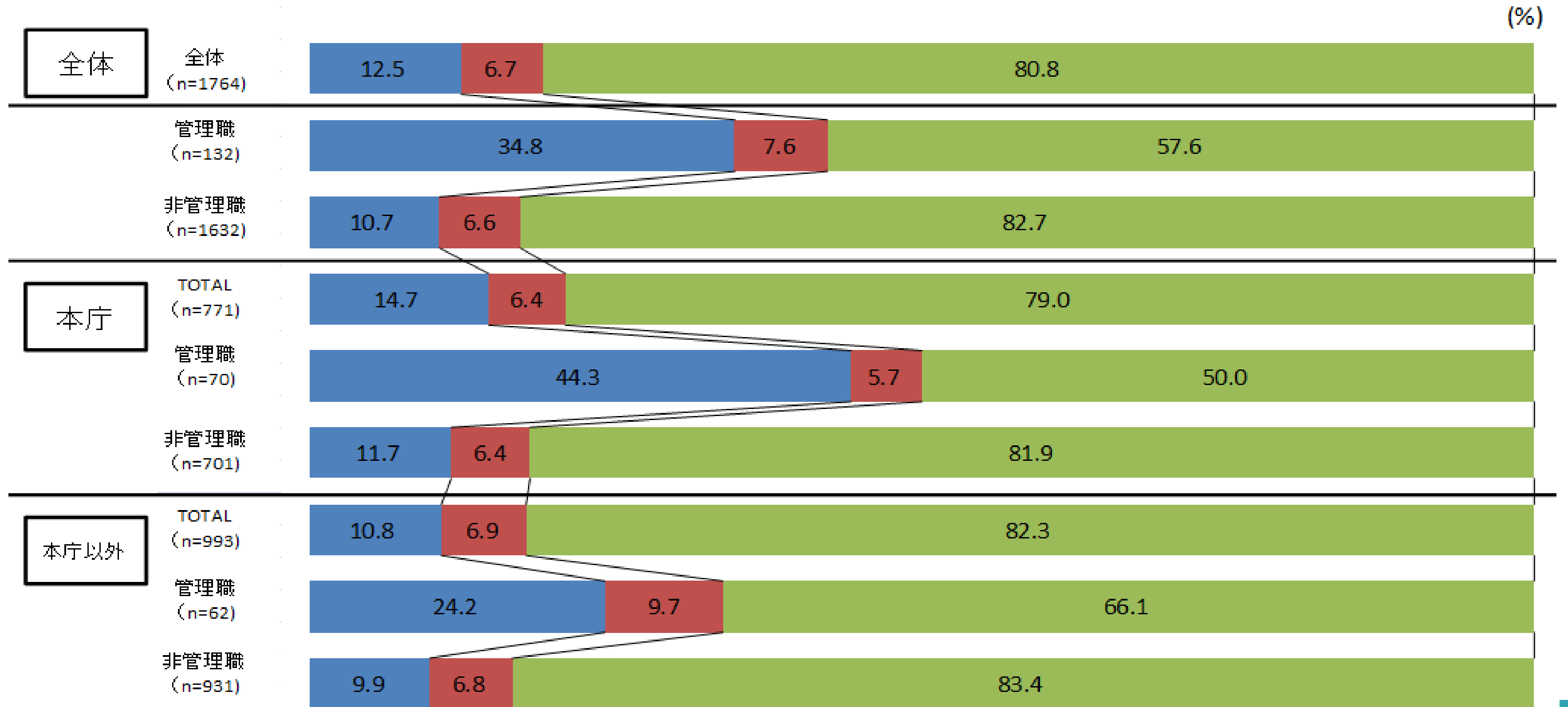
- 各種休暇（年休、育児休業など）取得の環境整備（年休取得目標の設定等）
- 職員の意識改革（年齢、役職関係なく対話できる場の設定等）

## 【人員配置関係の意見】

- 人事評価制度や人事異動に関する意見（業務実績に応じた人事評価（降格、給与減額も含む）等）
- 会計年度任用職員と正職員との役割分担（会計年度任用職員の業務内容の見直し等）
- 部署単位の業務平準化、職員の配置増（閑散期がある部署から他部署への応援体制の確立等）

# ペーパーレス会議の実施状況

■ 実施したことがある ■ 実施しようとしたが、環境が整わずにできなかった ■ 実施したことがない



# ペーパーレス会議に関する自由意見

## 【実施した経験からの意見】

- ペーパーレス用タブレットの使用感について(使いにくい、画面が小さい)
- 会議中にメモが取れない、メモ等で結局紙が必要になる
- 現在の業務端末の使用感について(スペック不足、持ち運びが不便、画面が小さい)
- 画面を見ても内容が頭に入りにくい、画面だけでは資料の全体が把握しづらい
- 会議の準備の際に、資料印刷の手間が減って楽になった
- ペーパーレス会議のための機材やデータの準備に手間がかかる

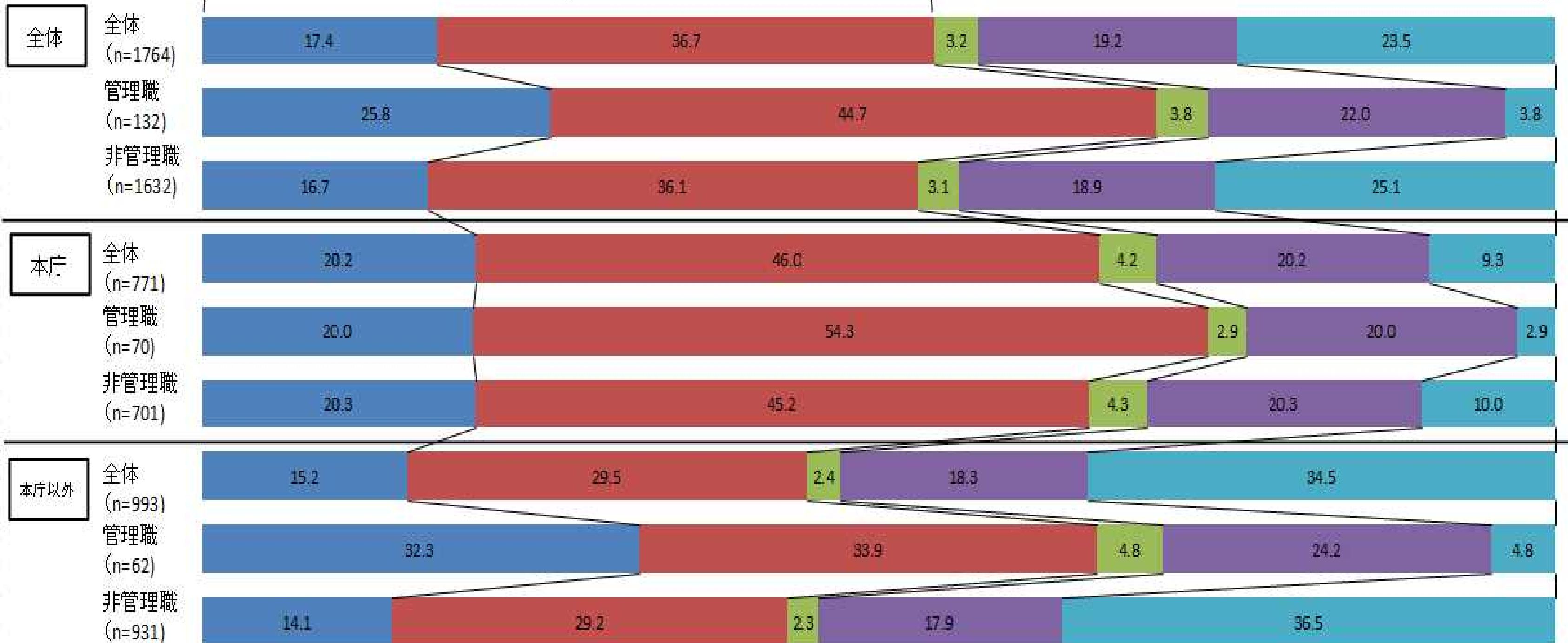
## 【実施しなかった(できなかった)理由】

- 職員がペーパーレスに親しんでいない。
- ペーパーレス会議の実現のための環境(タブレットや端末、会議室)が不足している
- 紙資料の必要性について(紙でないと送付できない、説明内容が頭に入ってこない、紙資料の方が見やすい)
- ペーパーレス会議に参加する機会がない。

# 時差出勤の利用状況

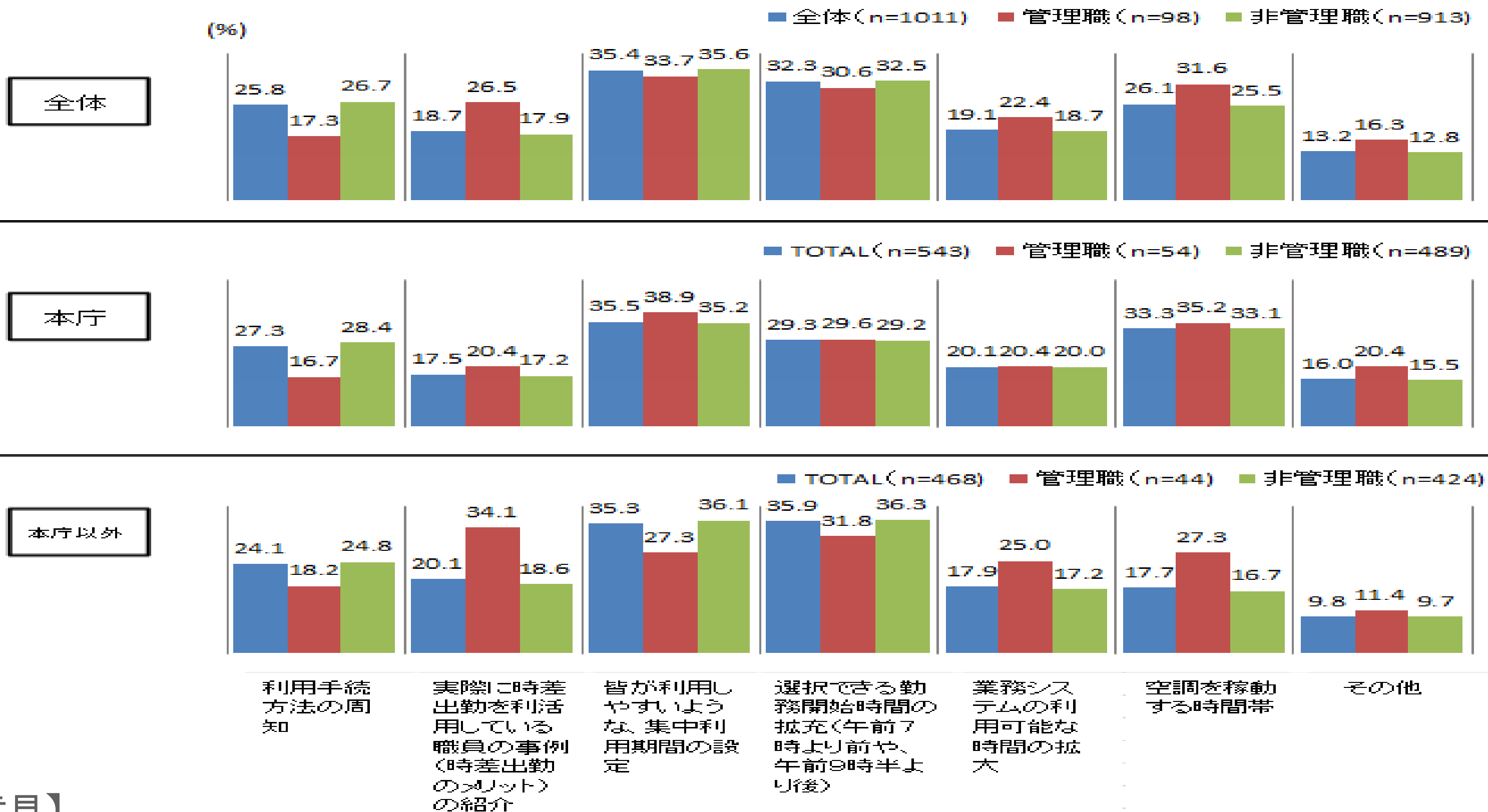
- 利用したことがあり、今後も利用したい
- 興味はあるが、実際に利用したことはない
- 利用したことがあるが、今後は利用したくない
- 利用したことがないし、今後も利用の必要性を感じていない
- 時差出勤の適用がない(交替制勤務等)

利用に前向きな職員計: 54.1%





# 時差出勤の改善点 (前項で、利用実績あり、又は利用に興味ありを選択)



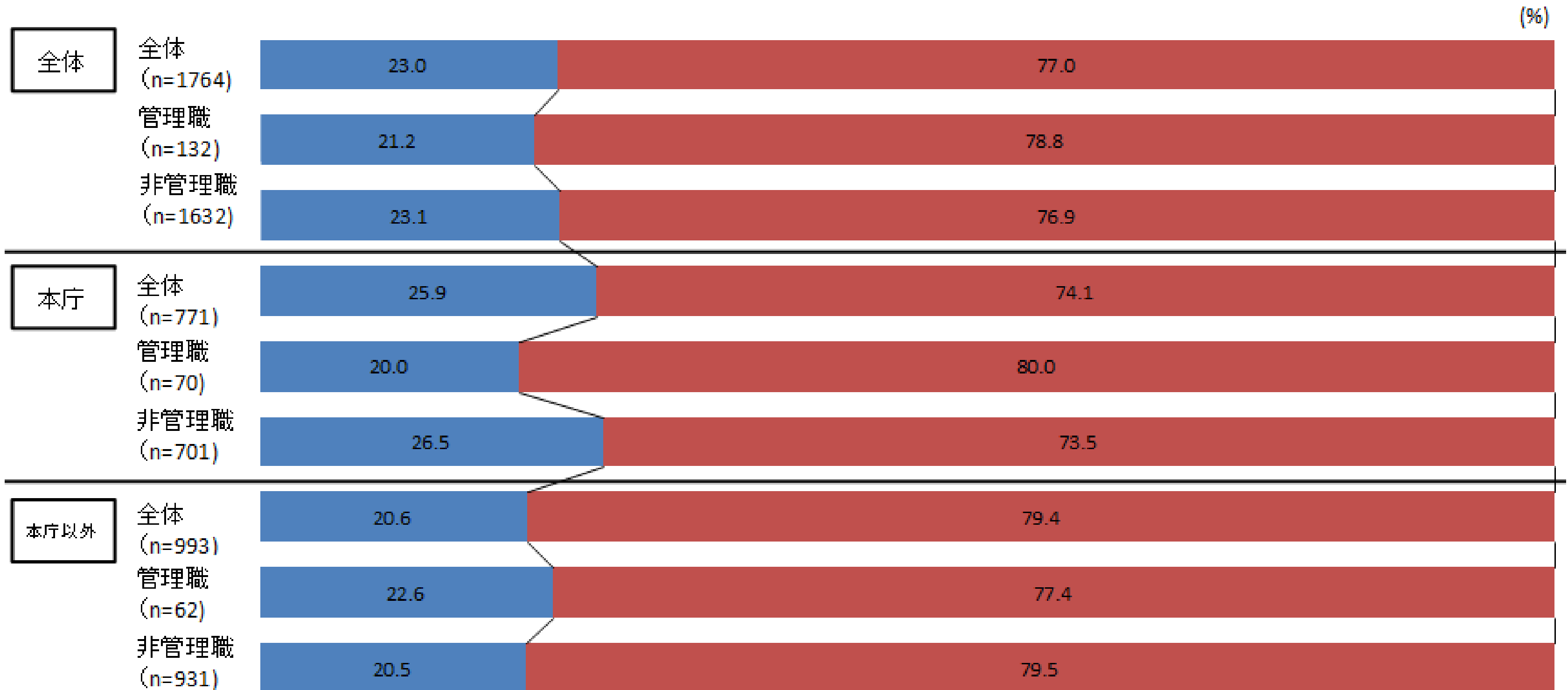
## 【自由意見】

- 利用手続きの簡素化(システム利用含む)
- 時差出勤に関する市民の理解
- 開庁時間の変更
- 時差出勤を利用しやすくするための時間帯のルール(会議、問い合わせ、開庁時間)

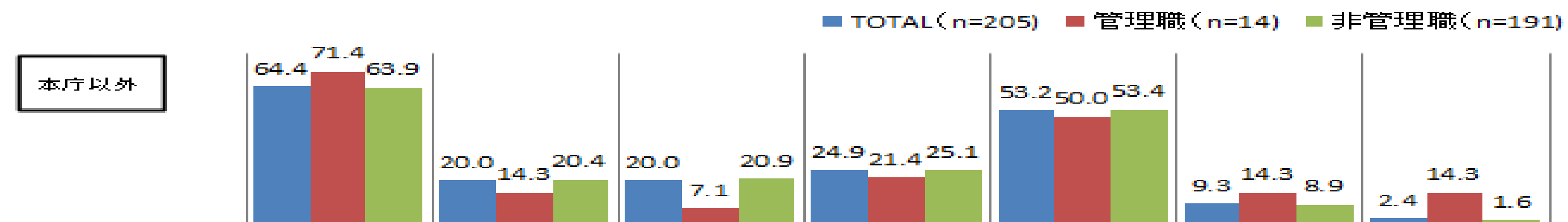
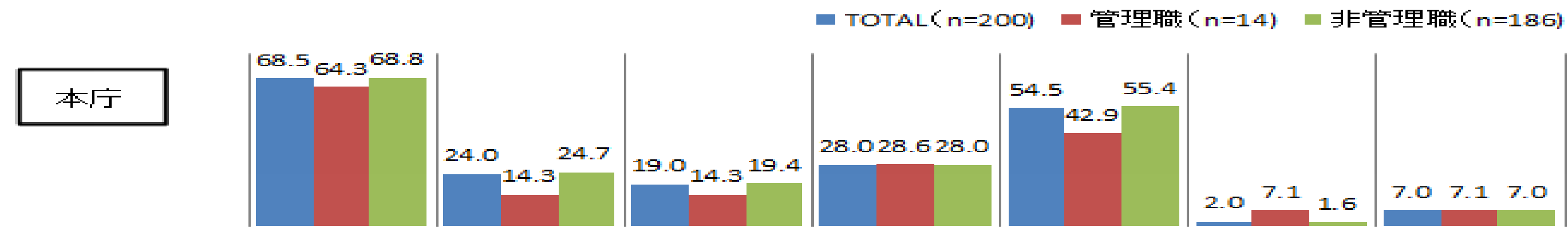
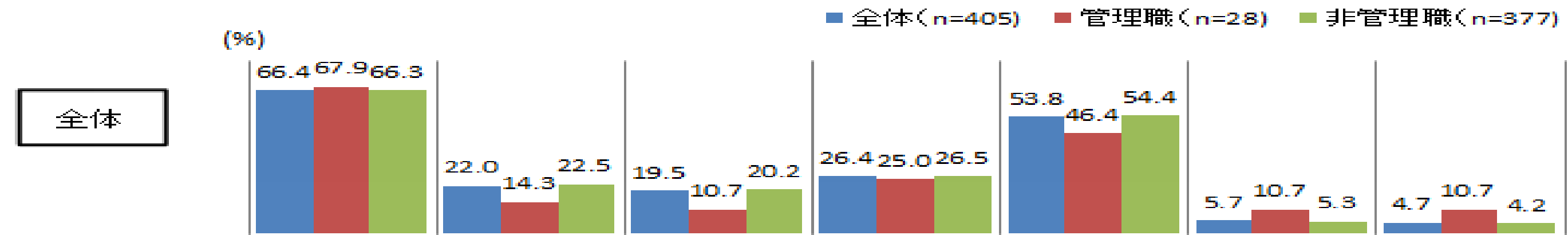
# 在宅勤務の経験

■ 利用したことがある

■ 利用したことがない



# 在宅勤務の改善点 (在宅勤務の利用経験ありを選択)



ハード面  
(端末の台数や使用可能なシステム、ネットワーク環境など)の充実

利用申請手続の簡素化  
(手続が煩雑、事前申請を要する等柔軟性がない)

利用を言い出しにくい  
雰囲気の改善

コミュニケーション手段の改善  
(web会議がスムーズに利用できない、電話の実費負担等)

職場を不在にすることにより発生する、周囲の職員の負担増への対応

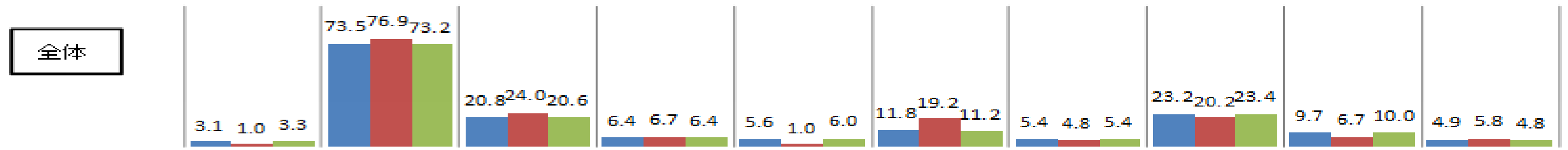
改善したほうが良いと思うことまない

その他

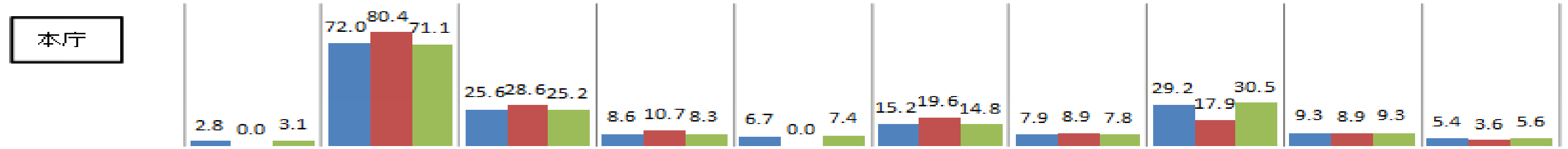
# 在宅勤務を利用したことがない理由 (在宅勤務の利用経験なしを選択)

(%)

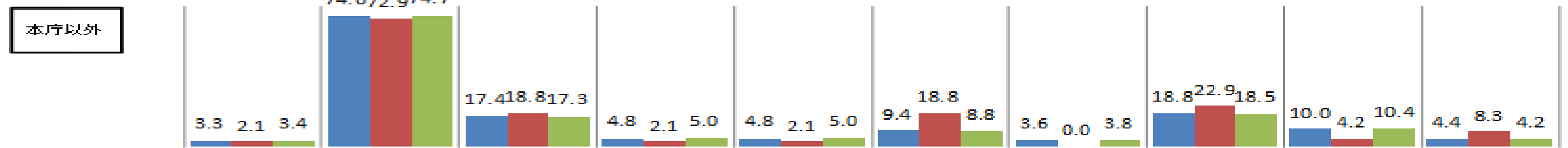
■ 全体 (n=1359) ■ 管理職 (n=104) ■ 非管理職 (n=1255)



■ TOTAL (n=571) ■ 管理職 (n=56) ■ 非管理職 (n=515)



■ TOTAL (n=788) ■ 管理職 (n=48) ■ 非管理職 (n=740)



在宅勤務  
ができること  
を知らな  
かった

業務上、  
在宅勤務  
ができな  
い(なじま  
ない)

ハード面  
(端末の台  
数や使用  
可能なシス  
テム、ネッ  
トワーク環  
境)が不十  
分

利用申請手続  
上に課題があ  
る(手続が煩雑、  
事前申請を要  
する等柔軟性  
がない)

利用を言  
い出しにく  
い雰囲気  
がある

在宅勤務の  
ための自宅  
での執務環  
境が不十分

コミュニケー  
ション手段に  
問題がある  
(web会議が  
スムーズに  
利用できな  
い、電話通  
信料の実費  
負担など)

職員不在  
による周囲  
の職員の  
負担増(電  
話対応な  
ど)

利用したく  
ない・現時  
点では利用  
する必要性  
を感じない  
・わからない

その他

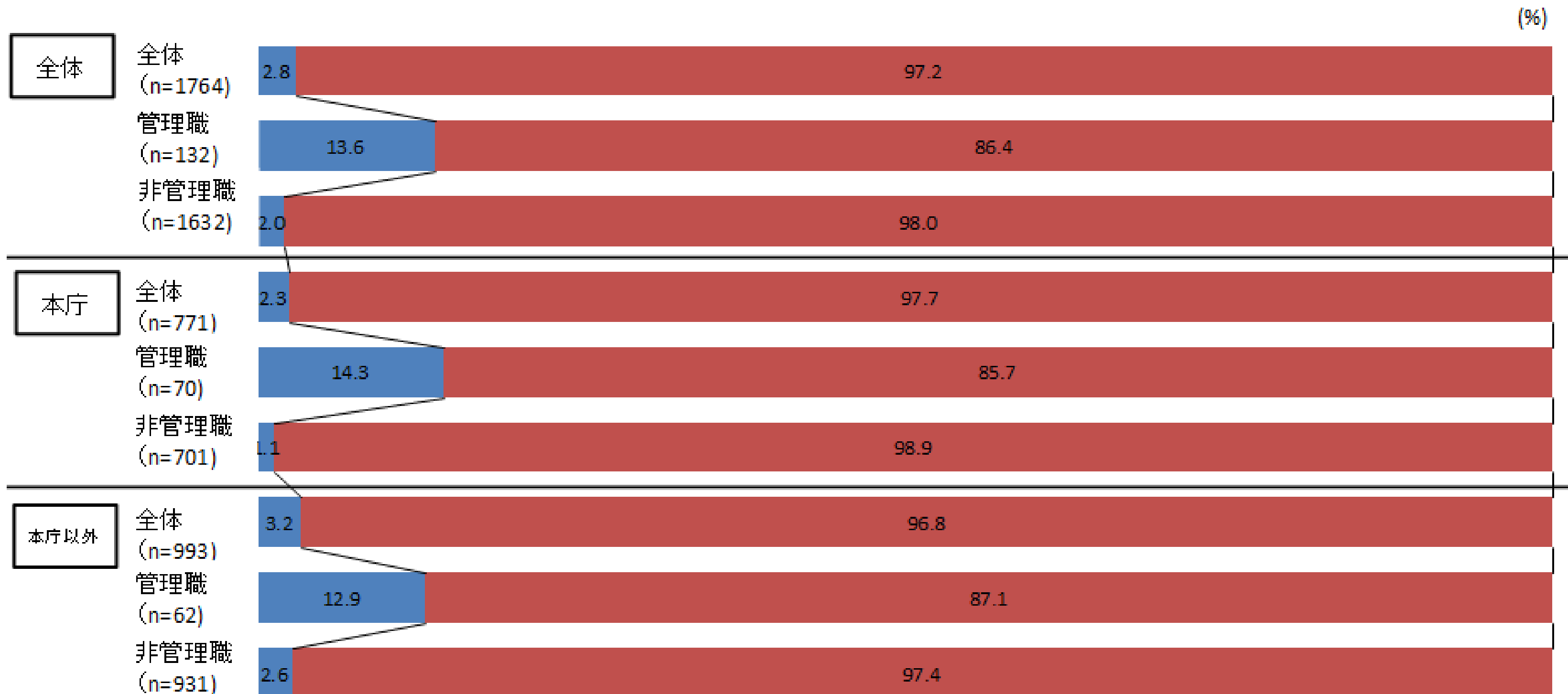
## 【自由意見】

- 在宅勤務できる業務がない
- 窓口・電話対応(市民・事業者)で難しい
- 個人情報を取り扱う職場である
- 会計年度任用職員で利用できない
- 管理職が在宅勤務を認めない

# サテライト室の利用経験

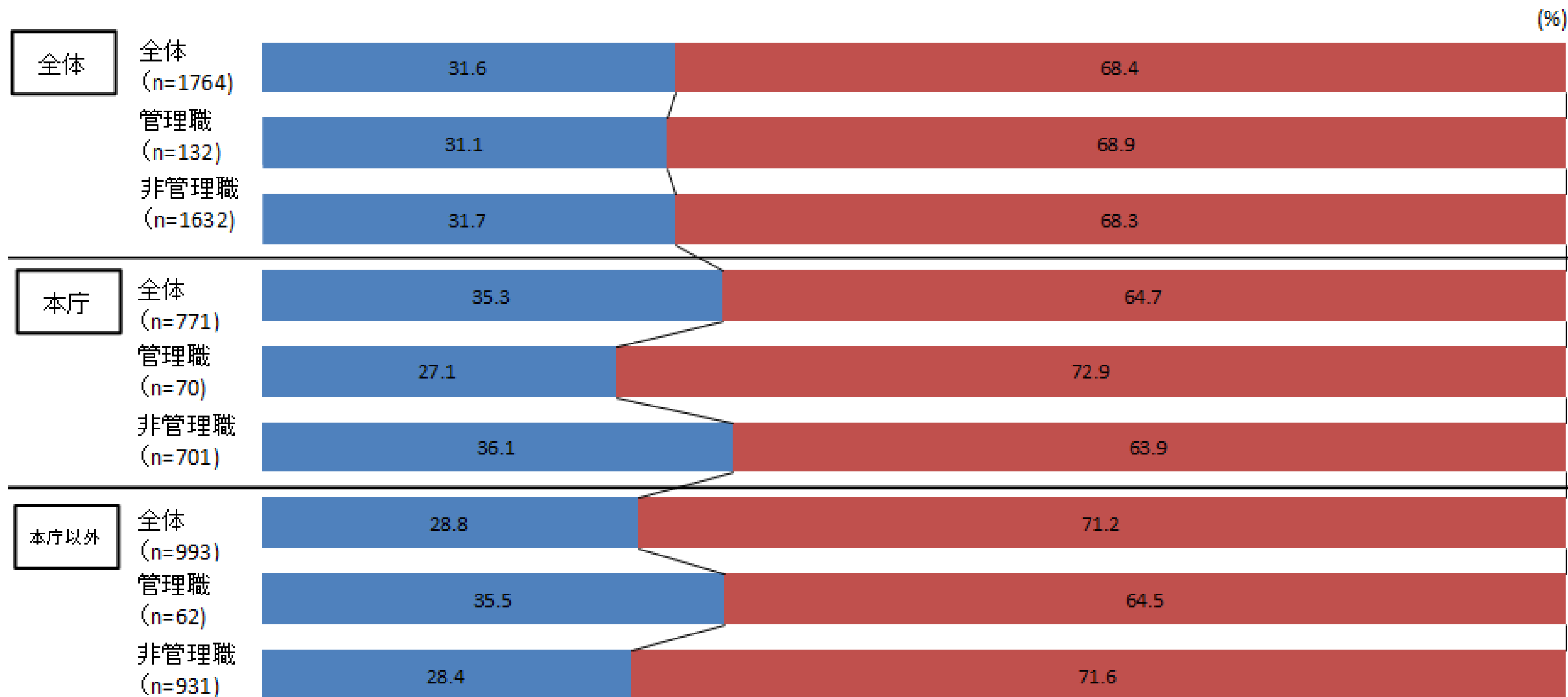
■ 利用したことがある

■ 利用したことがない



# サテライト室を設置した場合の利用意向

■ 利用したい      ■ 利用したくない・現時点では利用する必要性を感じない



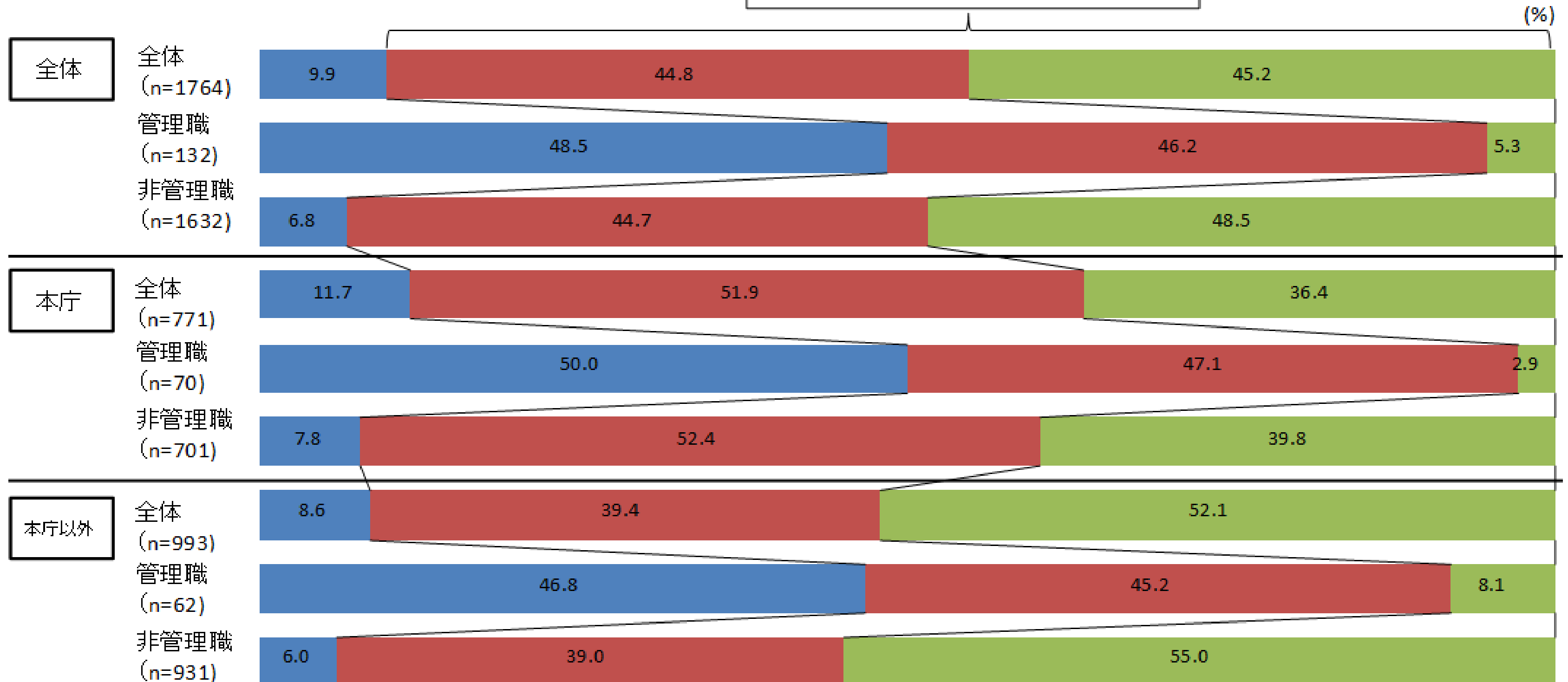
---

## アンケート分析 2)行財政改革

# 行財政改革大綱の認知状況

■内容を含めて知っている ■行革大綱があることは知っているが、内容まではわからない ■知らない・わからない

行革大綱の内容がわからない職員 計: 90.0%

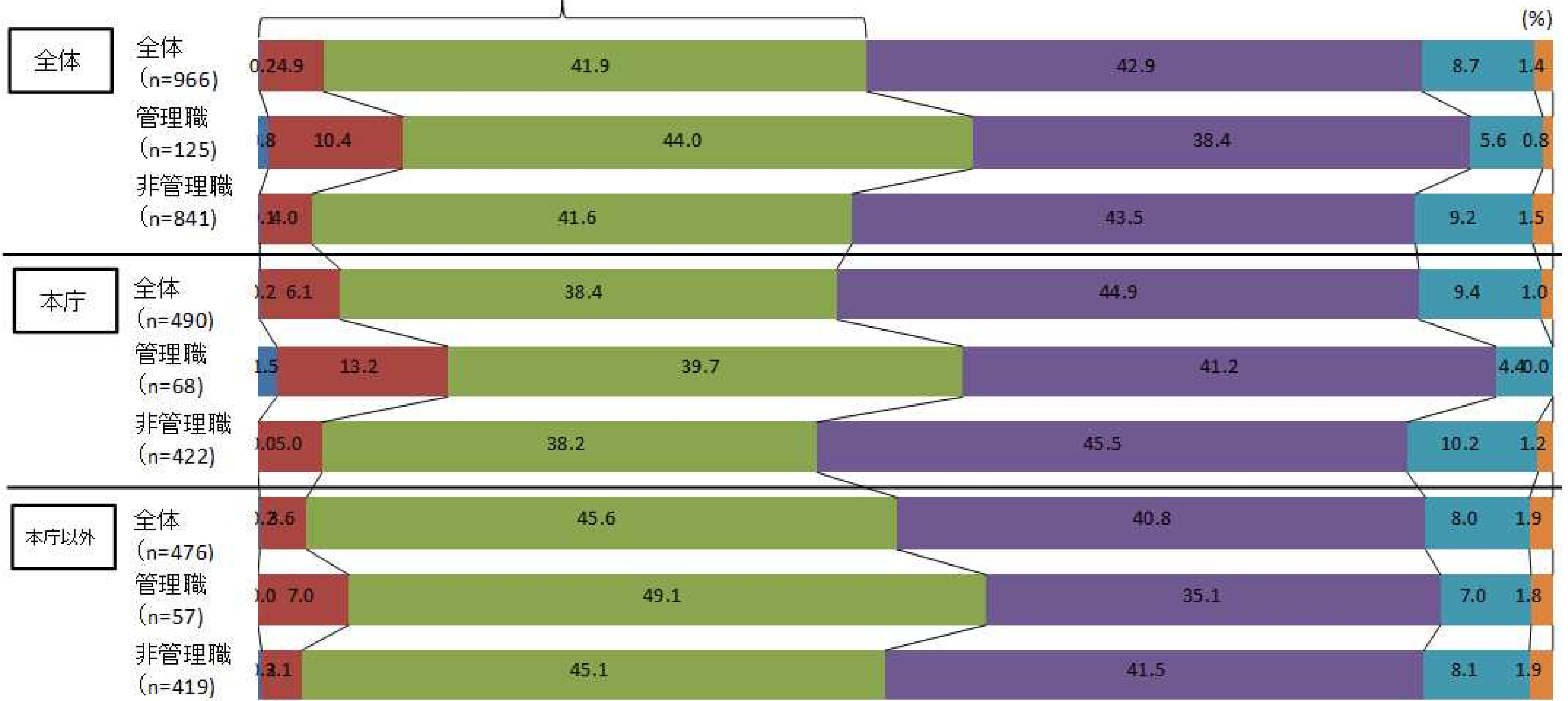




# 行財政改革の進捗について（前項の問いで「知らない・わからない」以外を選択）

■ かなり進んでいる ■ 進んでいる ■ やや進んでいる ■ あまり進んでいない ■ 進んでいない ■ まったく進んでいない

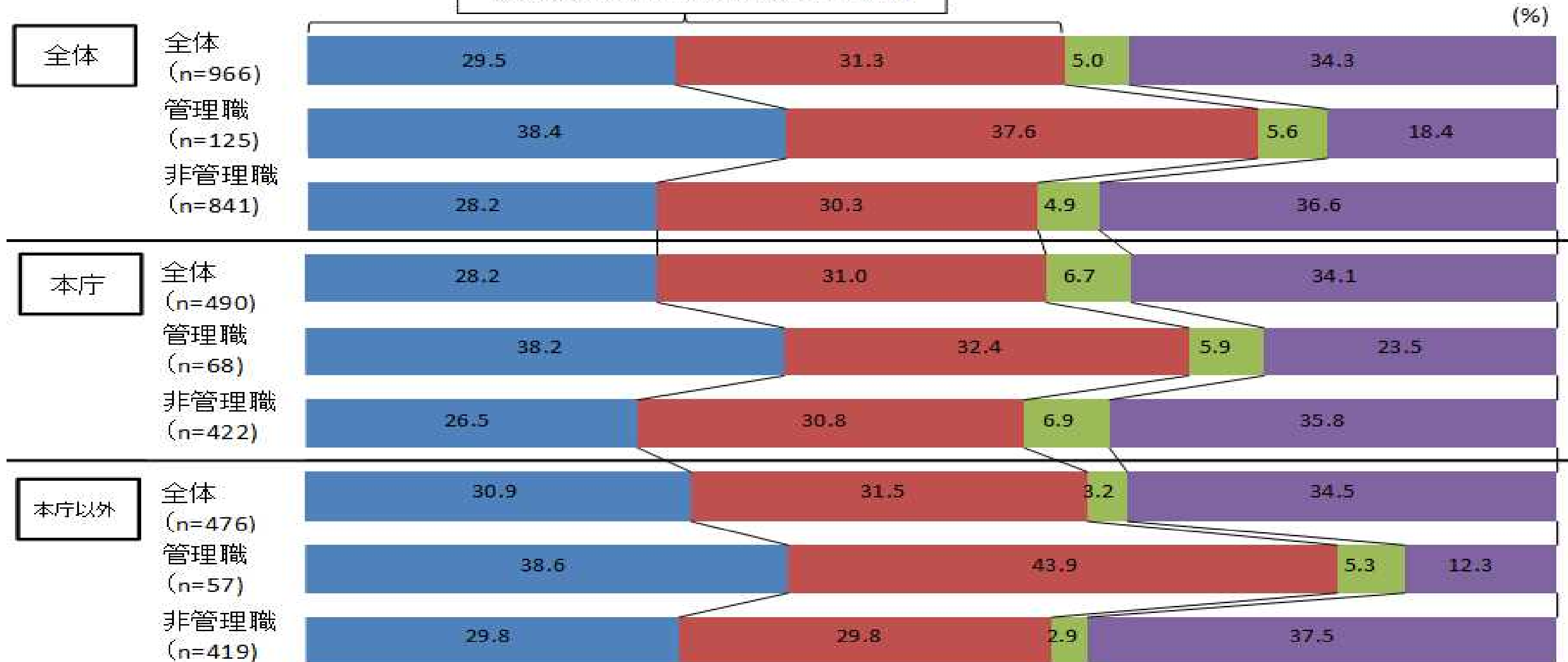
行革が進んでいると感じる職員 計: 47.0%



# 行財政改革大綱の今後のあり方 (前々項の問いで「知らない・わからない」以外を選択)

- 現行どおり、幅広い項目を対象とする
- 項目を「働き方改革」等の部分に限定する
- 廃止する
- わからない

何かしらの形で継続意向の職員 計: 60.8%



# 行財政改革に関する自由意見

## 【行財政改革の進捗に関する意見】

- 計画の進捗管理のみで状況が周知されていない
- 行財政改革により、コスト削減、人員削減は進んだと考えられる
- 行財政改革の実感がない(市民を含めて)
- 行財政改革により、職員の削減は進んだ一方で、職員の負担増、時間外勤務の増加につながった
- 職員の行財政改革に対する理解、意識不足
- 行財政改革の項目により成果も出ているが形骸化しているものもある

## 【今後の行財政改革に対する意見】

- 行財政改革の職員への周知や、職員の意識改革を進めるべき
- 必要な人員確保を行うべき
- 行財政改革を進めるための環境整備の実施
- 仕事の平準化や事務事業の見直しを行う必要がある
- 市民からの評価も重要
- 不要な業務の廃止(市民サービスの廃止も含め)について検討が必要
- 民間委託の推進や、民間の意見の取り入れを行うべき

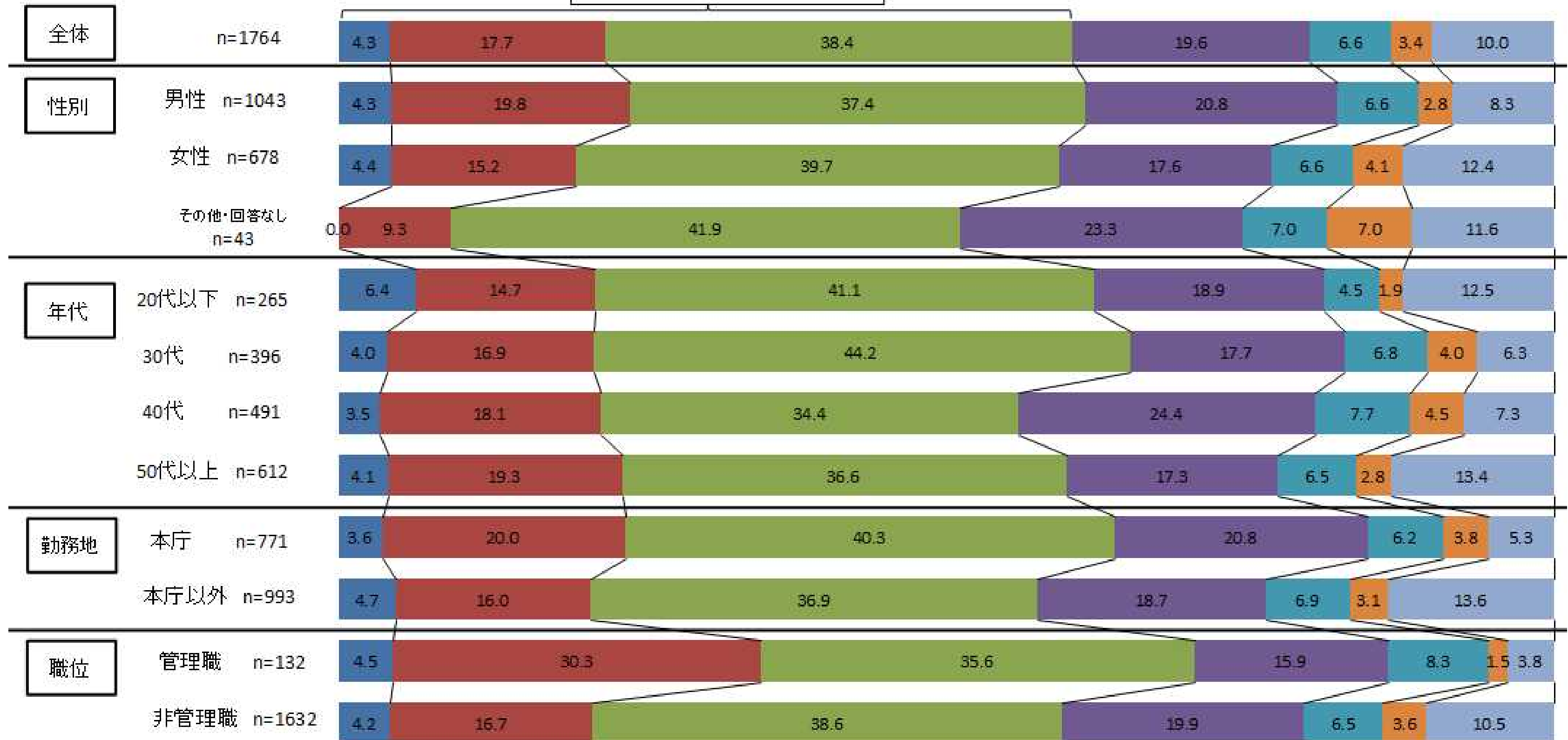
---

## アンケート分析 3)多様な働き方

# 育児や介護等と両立して生き生きと働ける職場

■ 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 ■ わからない

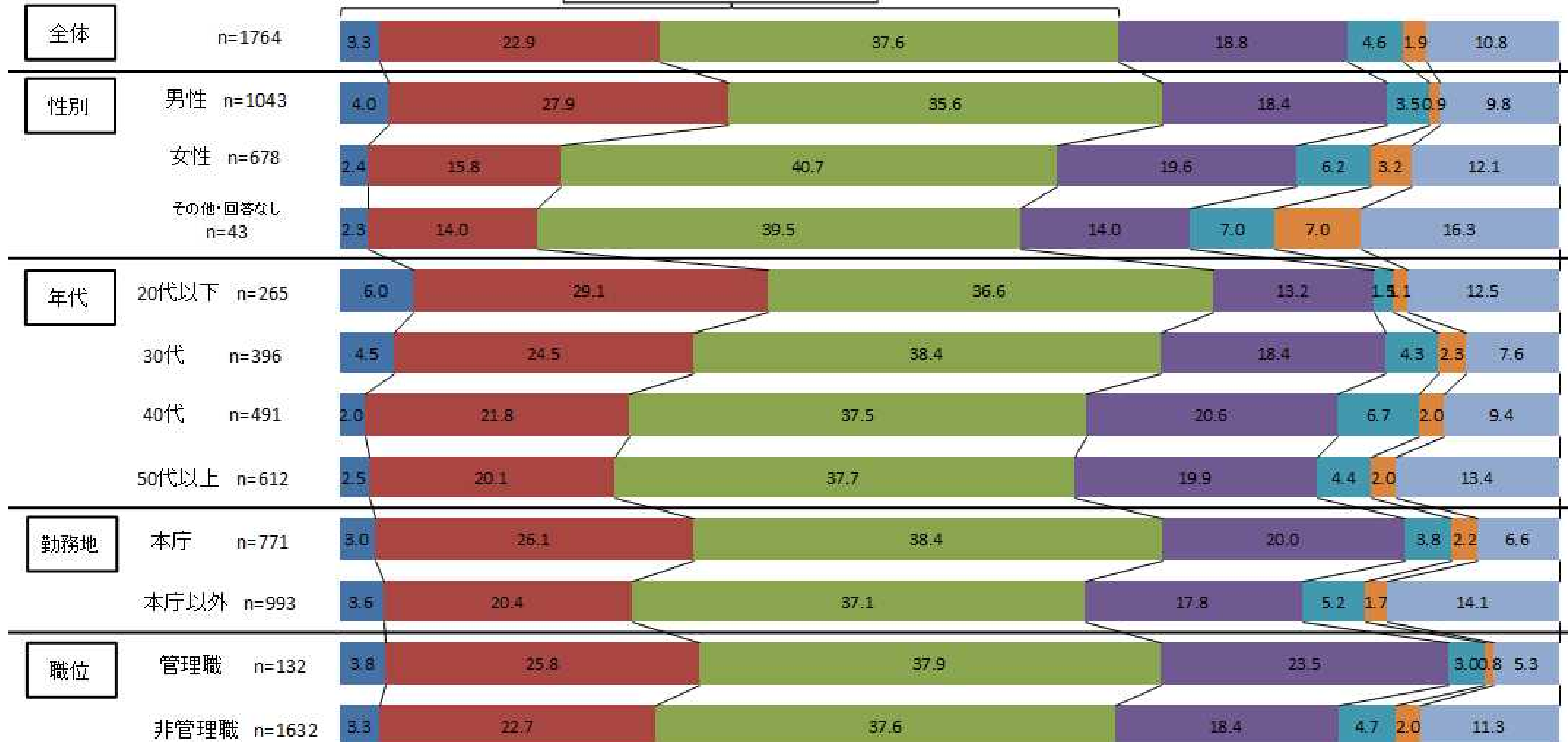
ポジティブに捉えている職員 計: 60.4%



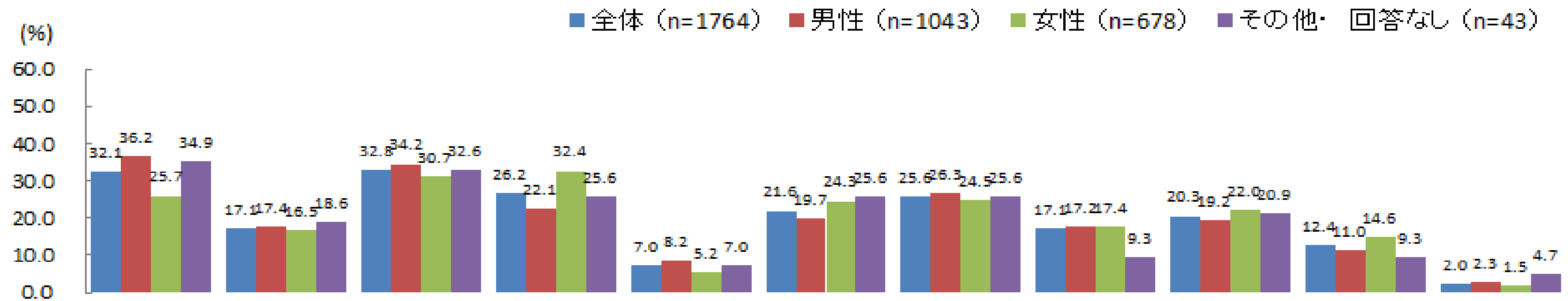
# 女性が十分に能力を発揮して働ける職場

■ 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 ■ わからない

ポジティブに捉えている職員 計: 63.8%



# 育児休業中の実施が効果的と思われる取組



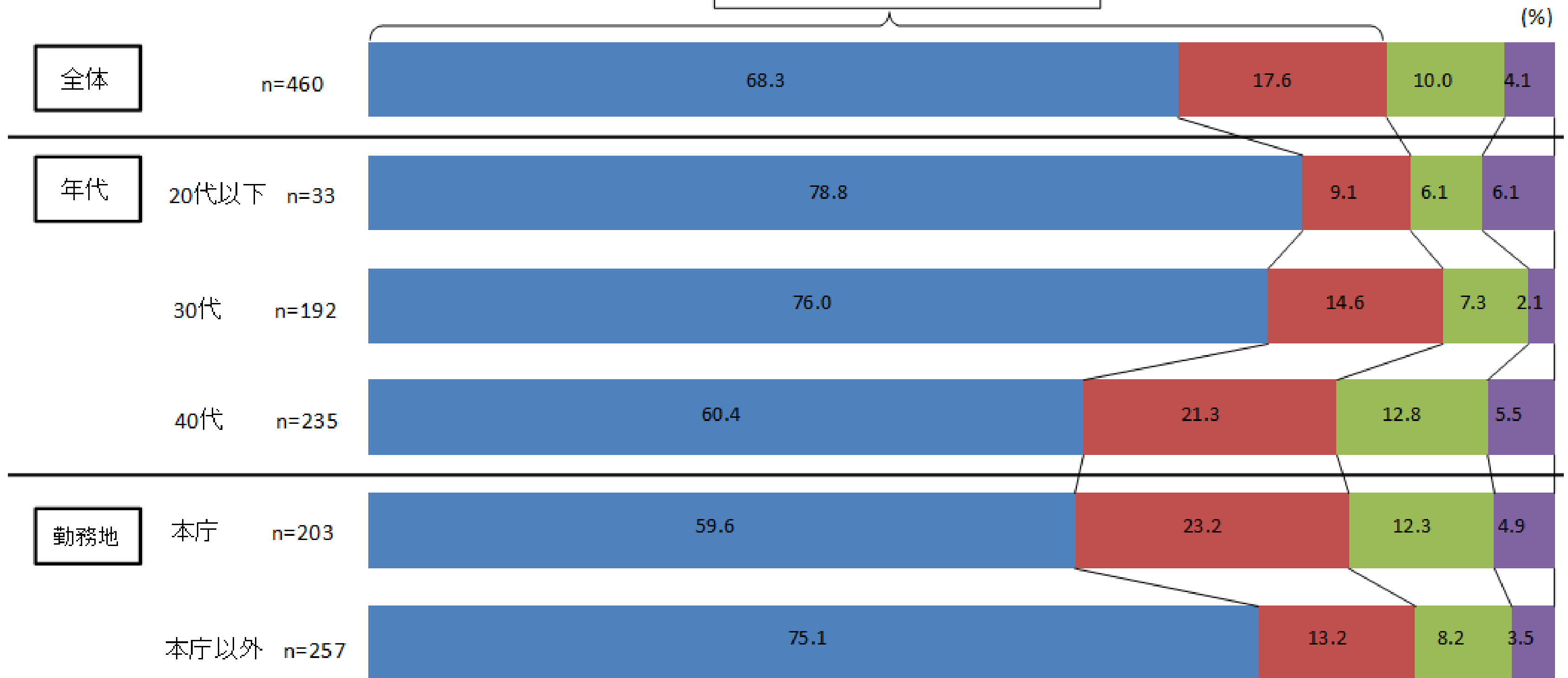
			上司・人事当局との定期的なコミュニケーション	復職後のモデルとなる職員の体験談・事例の提供	業務に関連する情報の提供	復職後に活用できる両立支援制度に関する情報の提供	Eラーニング等のスキルアップ手段の紹介	復職前の上司との面談の充実(勤務形態、業務分担等)	復職後の職務に関する内示の早期化	育児経験者等が気軽に情報交換できるネットワークの整備	人事当局に育児中職員が気軽に相談できる窓口の設置	わからない	その他
全体	全体	(n=1764)	32.1	17.1	32.8	26.2	7.0	21.6	25.6	17.1	20.3	12.4	2.0
性別	男性	(n=1043)	36.2	17.4	34.2	22.1	8.2	19.7	26.3	17.2	19.2	11.0	2.3
	女性	(n=678)	25.7	16.5	30.7	32.4	5.2	24.3	24.5	17.4	22.0	14.6	1.5
	その他・回答なし	(n=43)	34.9	18.6	32.6	25.6	7.0	25.6	25.6	9.3	20.9	9.3	4.7
年齢	20代以下	(n=265)	40.8	19.2	27.9	25.3	5.3	19.6	26.4	17.0	15.8	11.7	0.8
	30代	(n=396)	30.3	18.4	31.1	24.7	8.1	26.8	29.0	14.9	16.7	11.1	1.5
	40代	(n=491)	30.1	14.1	34.0	25.1	6.7	23.0	28.9	13.6	21.2	11.8	3.7
	50代以上	(n=612)	31.2	17.6	35.1	28.4	7.4	18.0	20.3	21.2	23.9	13.9	1.6
職位	管理職	(n=132)	35.6	13.6	47.0	34.1	11.4	12.9	14.4	25.0	21.2	7.6	3.8
	非管理職	(n=1632)	31.9	17.3	31.7	25.6	6.7	22.3	26.5	16.4	20.2	12.7	1.9

※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

# 育児休暇<sup>(※1)</sup>の取得状況 (50歳未満で子どものいる男性職員)

■ 利用した ■ 利用しなかったが、利用したかった ■ 利用しておらず、利用したいとも思わなかった ■ 制度がなかった

利用した、利用したかった職員計: 85.9%



(※1) 育児休暇 : 子どもの出生時の「妻の出産休暇」と「子の養育休暇」を指す。

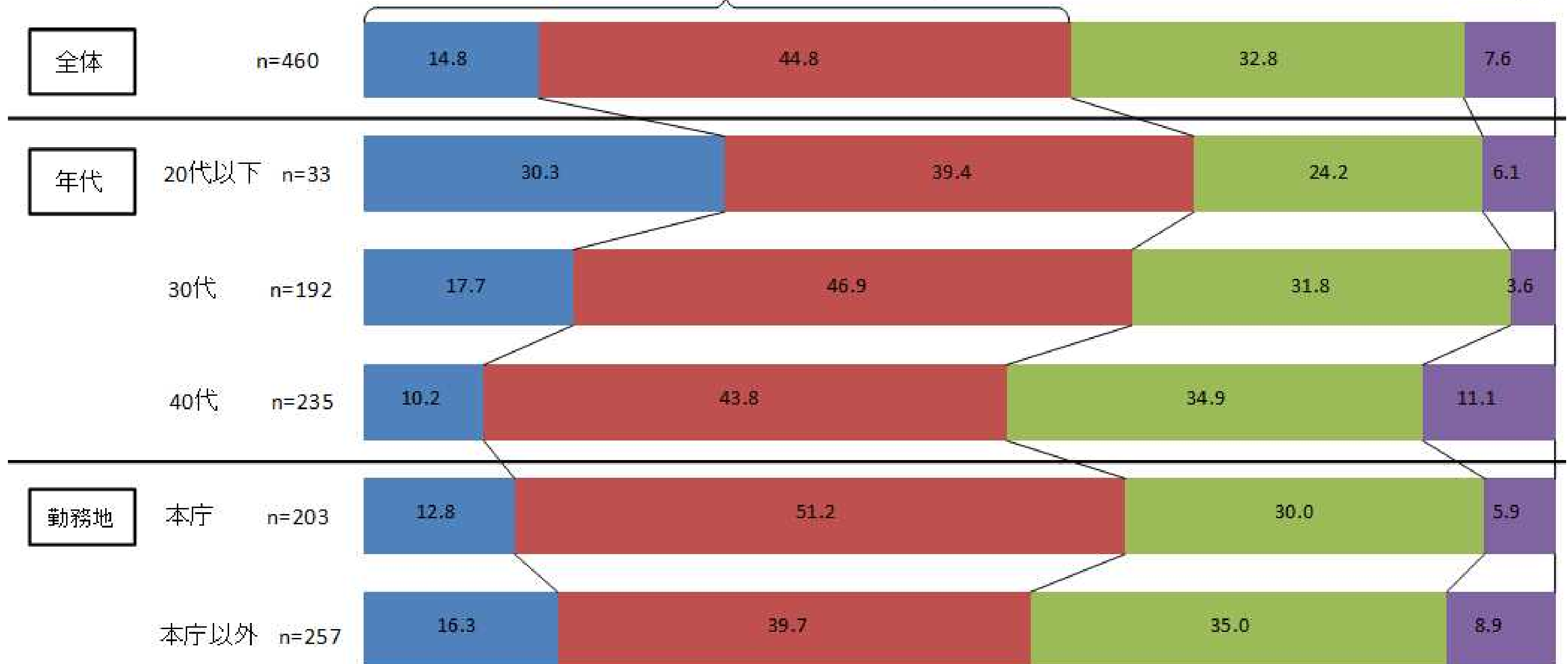


# 育児休業の取得状況 (50歳未満で子どものいる男性職員)

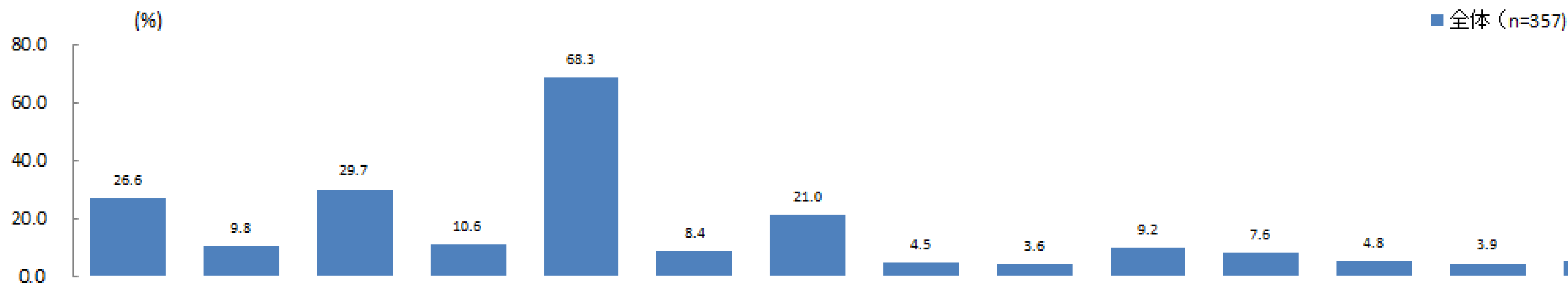
■ 利用した ■ 利用しなかったが、利用したかった ■ 利用しておらず、利用したいとも思わなかった ■ 制度がなかった

利用した、利用したかった職員計: 59.6%

(%)



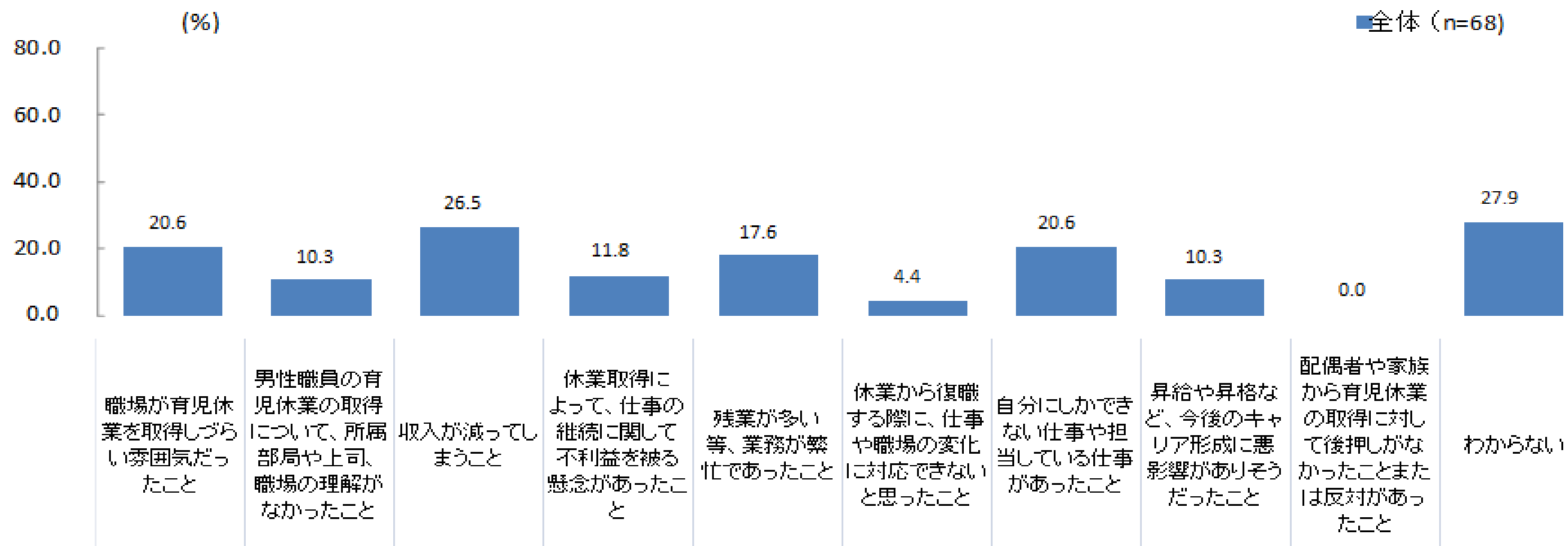
# 育児休業未取得の理由 (前問で「利用しなかったが…」・「利用しておらず…」のいずれかを選択)



			職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だったから	男性職員の育児休業の取得について、所属部局や上司、職場の理解がなかったから	収入を減らしたくないから	休業取得によって、仕事の継続に関して不利益を被る懸念があったから	周囲の職員に負担が生じる	休業から復職する際に、仕事や職場の変化に対応できないと思ったから	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	昇給や昇格など、今後のキャリア形成に悪影響がありそうだったから	配偶者や家族から育児休業の取得に対して後押しがなかったから、または反対があったから	家族や保育所、保育サービスなど自分以外に家事の担い手がいたから	育児休業をしなくても育児参加しやすい働き方や職場環境だったから	育児休業は男性ではなく女性が取得するものだと思っていたから	わからない	その他
全体	全体	(n=357)	26.6	9.8	29.7	10.6	68.3	8.4	21.0	4.5	3.6	9.2	7.6	4.8	3.9	4.8
年齢	20代以下	(n=21)	33.3	14.3	52.4	9.5	57.1	4.8	23.8	4.8	9.5	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8
	30代	(n=151)	30.5	10.6	31.1	13.2	66.9	12.6	17.9	6.0	4.6	7.3	9.3	4.6	2.6	5.3
	40代	(n=185)	22.7	8.6	25.9	8.6	70.8	5.4	23.2	3.2	2.2	11.4	6.5	4.9	4.9	4.3
勤務先	本庁	(n=165)	26.7	7.3	29.1	9.7	70.9	10.3	27.9	5.5	2.4	10.3	9.7	5.5	4.2	4.8
	本庁以外	(n=192)	26.6	12.0	30.2	11.5	66.1	6.8	15.1	3.6	4.7	8.3	5.7	4.2	3.6	4.7

※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

# 育児休業を取得した際に懸念した事項 (前々問で「利用した」を選択)



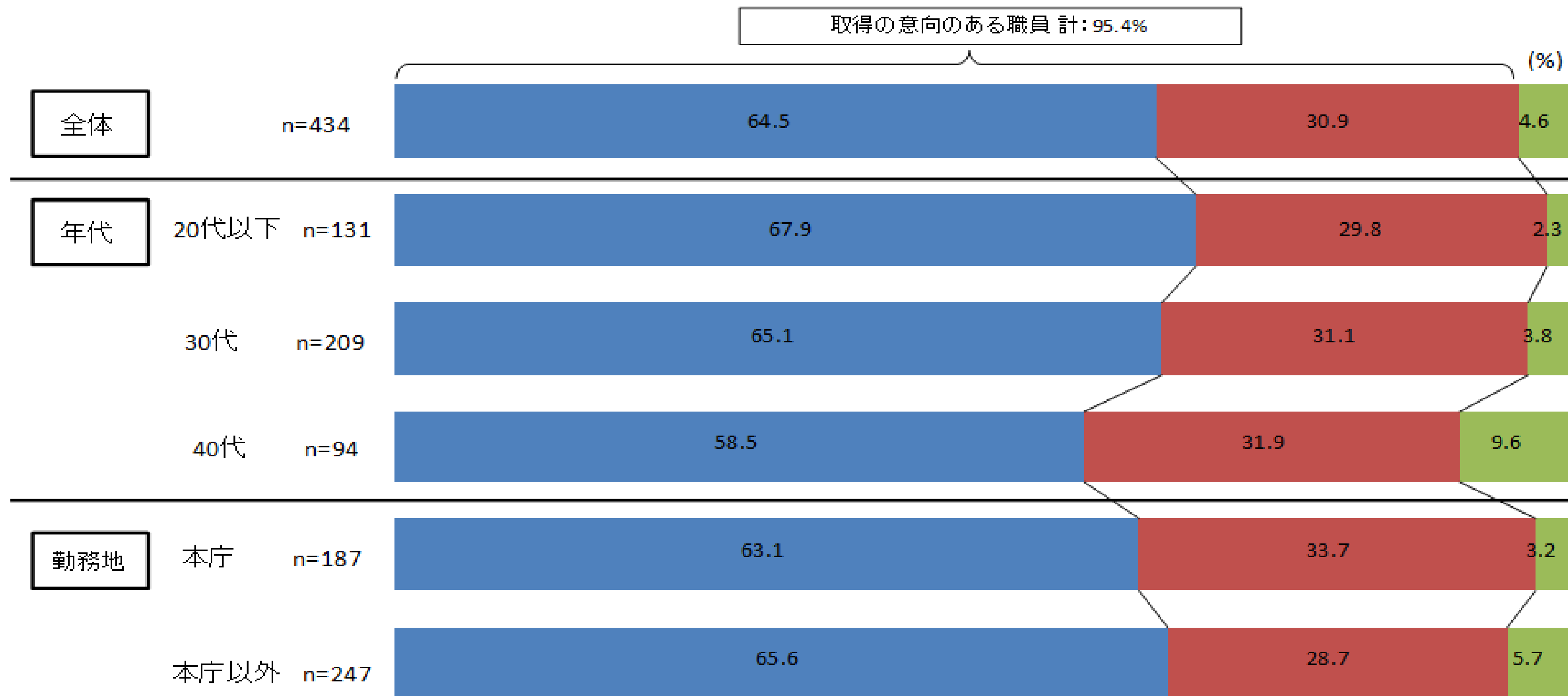
属性	属性	人数 (n)	職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だったこと	男性職員の育児休業の取得について、所属部局や上司、職場の理解がなかったこと	収入が減ってしまうこと	休業取得によって、仕事の継続に関して不利益を被る懸念があったこと	残業が多い等、業務が繁忙であったこと	休業から復職する際に、仕事や職場の変化に対応できないと思ったこと	自分にしかできない仕事や担当している仕事があったこと	昇給や昇格など、今後のキャリア形成に悪影響がありそうだったこと	配偶者や家族から育児休業の取得に対して後押しがなかったことまたは反対があったこと	わからない
全体	全体	(n=68)	20.6	10.3	26.5	11.8	17.6	4.4	20.6	10.3	0.0	27.9
年齢	20代以下	(n=10)	40.0	0.0	20.0	0.0	20.0	0.0	10.0	10.0	0.0	20.0
	30代	(n=34)	20.6	8.8	35.3	11.8	11.8	5.9	23.5	11.8	0.0	29.4
	40代	(n=24)	12.5	16.7	16.7	16.7	25.0	4.2	20.8	8.3	0.0	29.2
勤務先	本庁	(n=26)	26.9	15.4	42.3	19.2	26.9	7.7	38.5	15.4	0.0	3.8
	本庁以外	(n=42)	16.7	7.1	16.7	7.1	11.9	2.4	9.5	7.1	0.0	42.9

※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

# 将来の出産時の育児休暇<sup>(※1)</sup>取得意向

(50歳未満の男性職員で「子どもの出生を予定していない」と回答した職員を除く。)

■ 利用したい      ■ 利用したいが、利用できないと思う      ■ 利用したくない



(※1) 育児休暇 : 子どもの出生時の「妻の出産休暇」と「子の養育休暇」を指す。

# 将来の出産時の育児休業取得意向

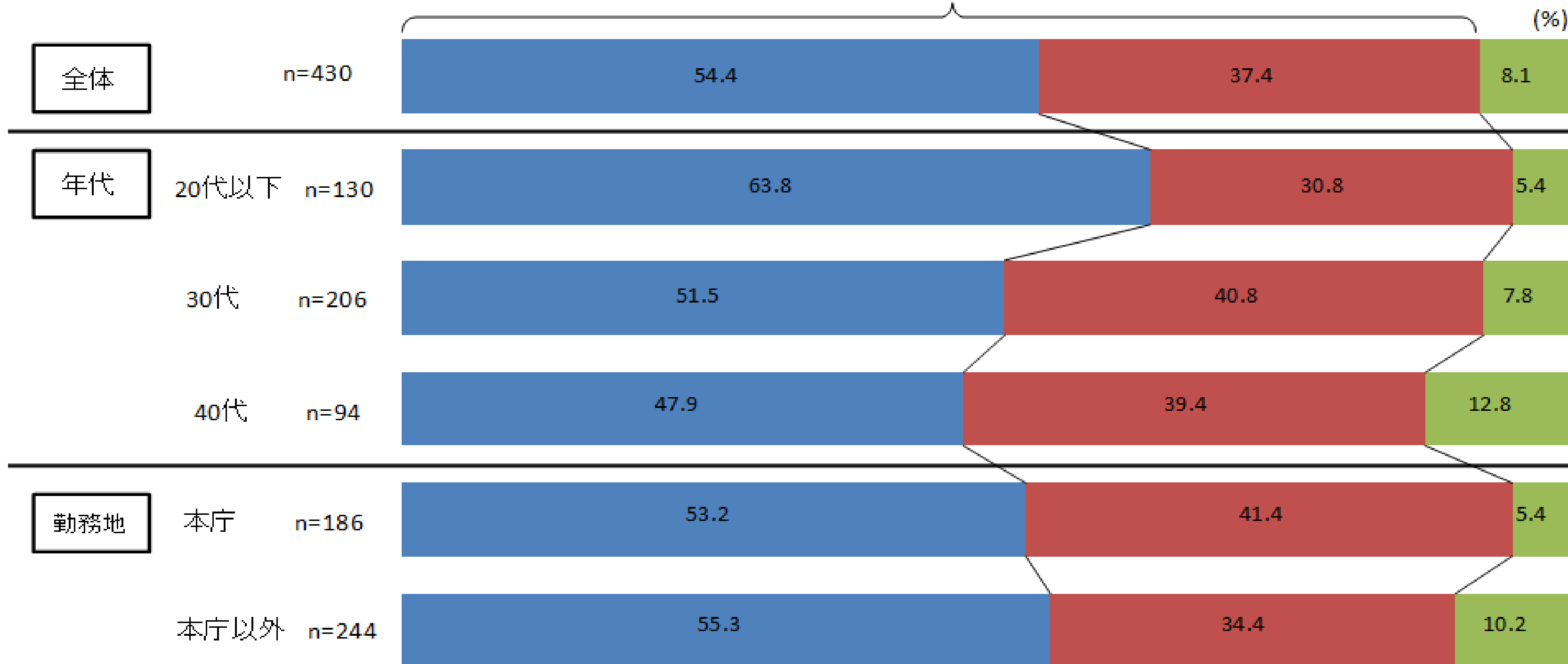
(50歳未満の男性職員(前問で「子どもの出生を予定していない」と回答した職員を除く))

■ 利用したい

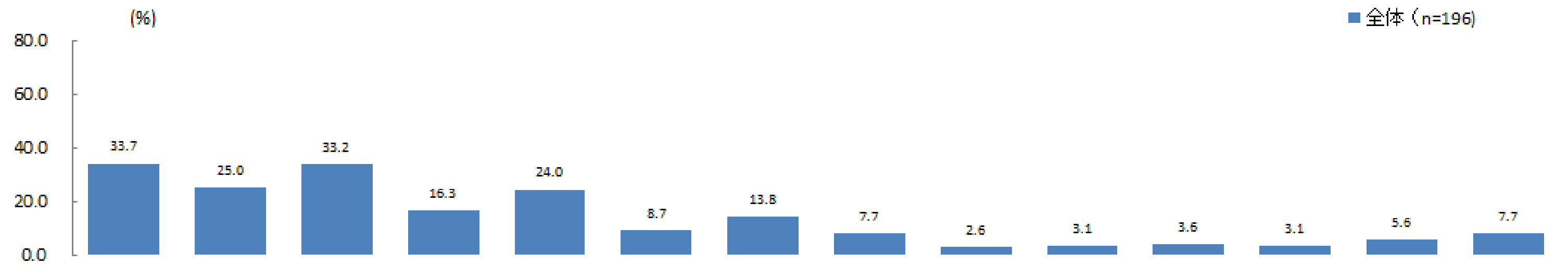
■ 利用したいが、利用できないと思う

■ 利用したくない

取得の意向のある職員 計: 91.8%



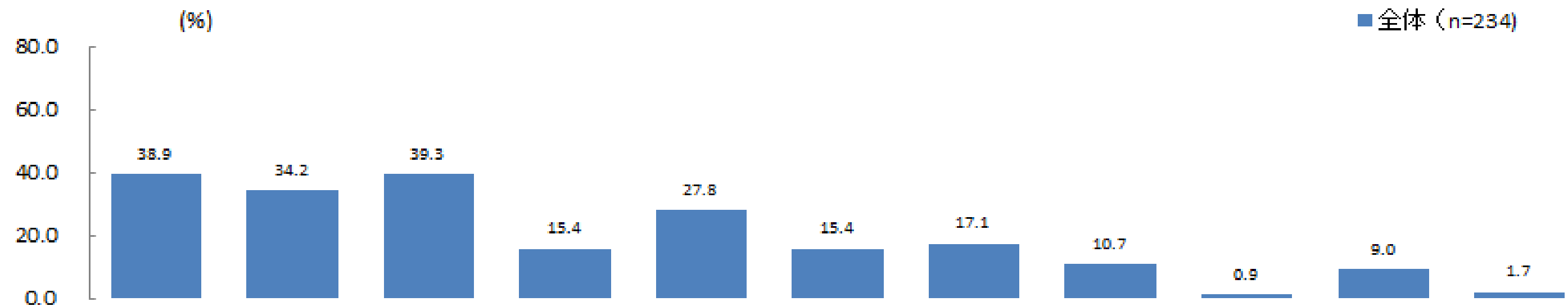
# 育児休業取得に後ろ向きな理由 (前問で「利用したいが…」・「利用したくない」のいずれかを選択)



			職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だと思うから	男性職員の育児休業の取得について、所属部署や上司、職場の理解がなさそうだから	収入を減らしたくないから	休業取得によって、仕事の継続に関して不利益を被る懸念があるから	残業が多い等、業務が繁忙だと思われるから	休業から復職する際に、仕事や職場の変化に対応できないと思うから	自分にしかできない仕事や担当している仕事がありそうだから	昇給や昇格など、今後のキャリア形成に悪影響がありそうだから	配偶者や家族から育児休業の取得に対して後押しがなかったりまたは反対されそうだから	家族や保育所、保育サービスなど自分以外に家事の担い手がいると思うから	育児休業をしながらでも育児参加しやすい働き方や職場環境だと思うから	育児休業は男性ではなく女性が取得するものだと思うから	わからない	その他
全体	全体	(n=196)	33.7	25.0	33.2	16.3	24.0	8.7	13.8	7.7	2.6	3.1	3.6	3.1	5.6	7.7
年齢	20代以下	(n=47)	42.6	42.6	38.3	17.0	14.9	10.6	6.4	8.5	0.0	2.1	0.0	6.4	4.3	6.4
	30代	(n=100)	35.0	23.0	29.0	19.0	26.0	9.0	17.0	8.0	2.0	3.0	4.0	2.0	8.0	8.0
	40代	(n=49)	22.4	12.2	36.7	10.2	28.6	6.1	14.3	6.1	6.1	4.1	6.1	2.0	2.0	8.2
勤務先	本庁	(n=87)	29.9	20.7	32.2	24.1	37.9	10.3	20.7	8.0	0.0	1.1	5.7	3.4	1.1	6.9
	本庁以外	(n=109)	36.7	28.4	33.9	10.1	12.8	7.3	8.3	7.3	4.6	4.6	1.8	2.8	9.2	8.3

※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

# 育児休業の取得検討に際しての懸念点（前々問で「利用したい」を選択）



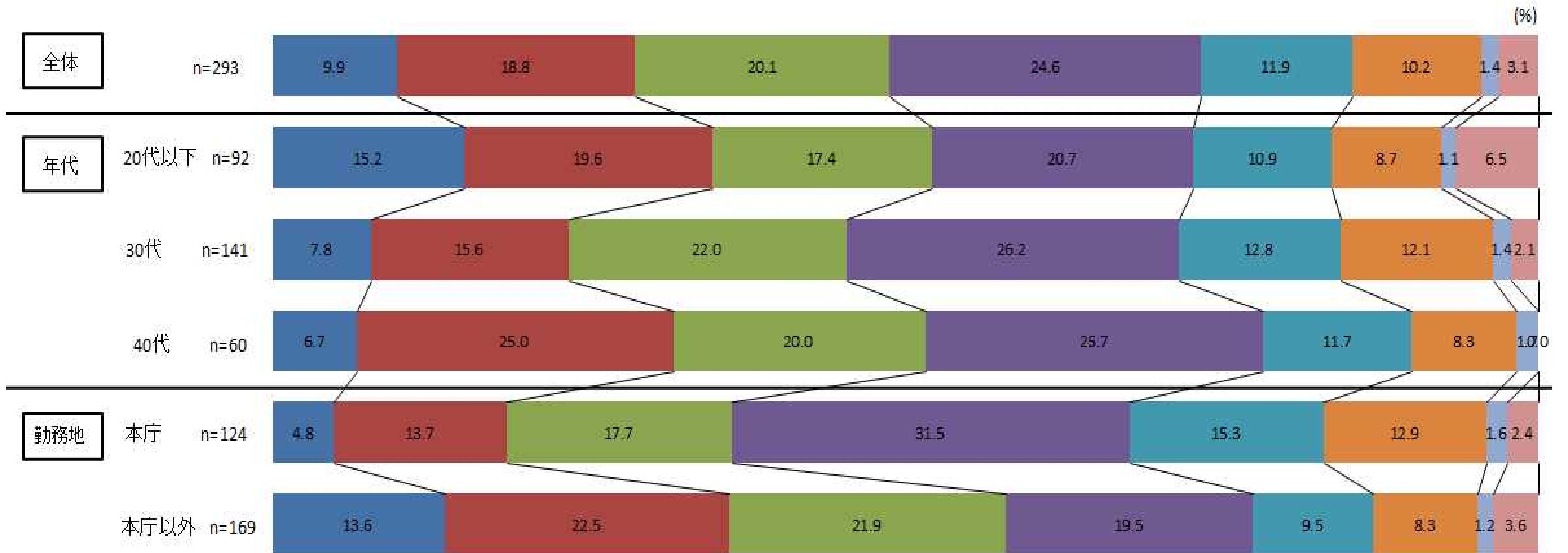
		(n)	職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だと思われること	男性職員の育児休業の取得について、所属部局や上司、職場の理解がないと思われること	収入が減りそうなこと	休業取得によって、仕事の継続に関して不利益を被る懸念がありそうなこと	残業が多い等、業務が繁忙だと思われること	休業から復職する際に、仕事や職場の変化に対応できないと思われること	自分にしかできない仕事や担当している仕事がありそうなこと	昇給や昇格など、今後のキャリア形成に悪影響がありそうなこと	配偶者や家族から育児休業の取得に対して後押しがなかったり、または反対されそうなこと	わからない	その他
全体	全体	(n=234)	38.9	34.2	39.3	15.4	27.8	15.4	17.1	10.7	0.9	9.0	1.7
年齢	20代以下	(n=83)	50.6	31.3	32.5	13.3	21.7	12.0	9.6	7.2	0.0	12.0	1.2
	30代	(n=106)	31.1	36.8	47.2	17.0	30.2	16.0	19.8	14.2	1.9	6.6	1.9
	40代	(n=45)	35.6	33.3	33.3	15.6	33.3	20.0	24.4	8.9	0.0	8.9	2.2
勤務先	本庁	(n=99)	34.3	39.4	45.5	24.2	36.4	15.2	24.2	12.1	1.0	2.0	2.0
	本庁以外	(n=135)	42.2	30.4	34.8	8.9	21.5	15.6	11.9	9.6	0.7	14.1	1.5

※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

# 育児休暇・育児休業の取得希望期間

(50歳未満の男性職員で、いずれか若しくは両方の取得を希望)

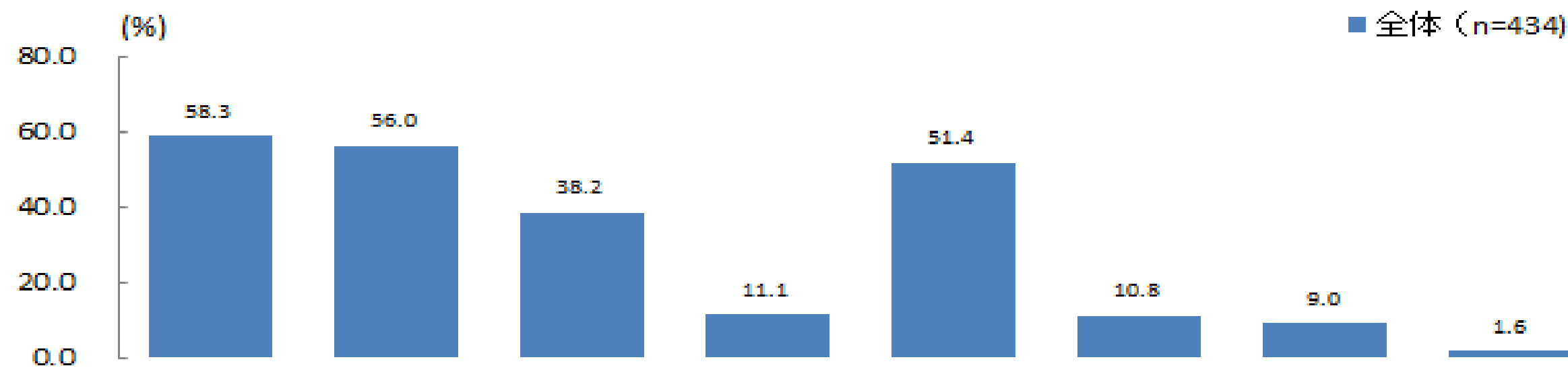
■ 5日未満 ■ 5日以上～2週間未満 ■ 2週間以上～1か月以下 ■ 1か月超～3か月以下 ■ 3か月超～6か月以下  
 ■ 6か月超～12か月以下 ■ 12か月超～24か月以下 ■ 24か月超





# 育児休業の期間検討に影響すると思う要素

(「50歳未満の男性職員」かつ「子どもの出生を予定していない」を選択していない)

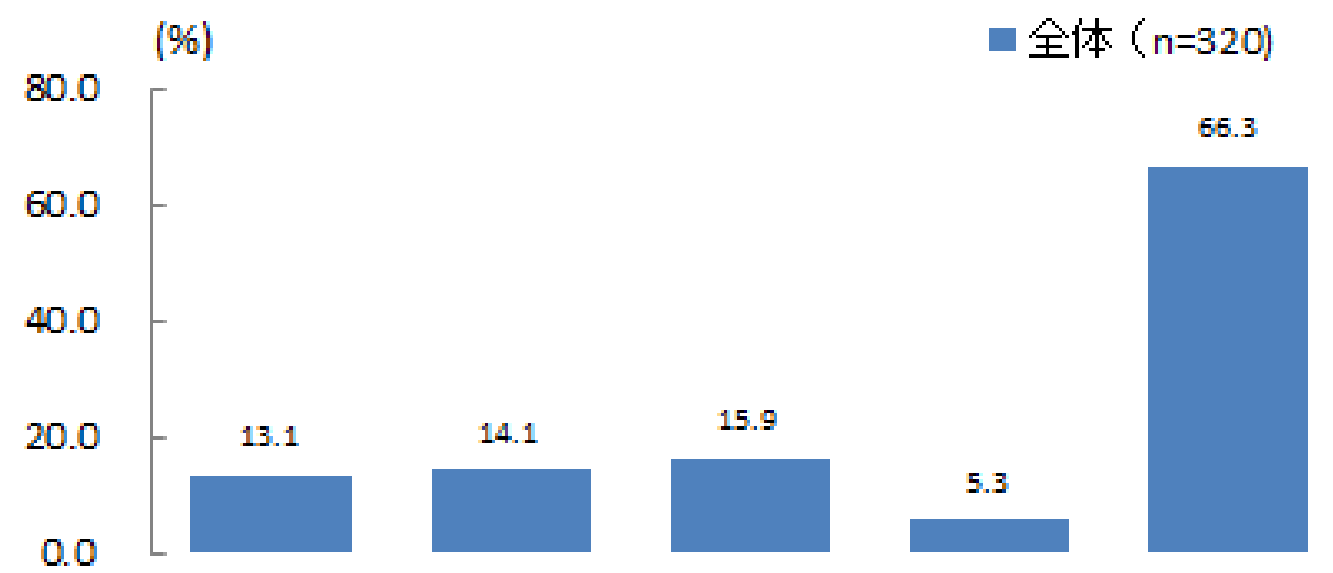


		(n)	職場の雰囲気	上司や同僚の理解・協力	収入への影響度合い	配偶者や家族の要望	現在の業務への影響	将来のキャリアへの影響	個人の価値観	その他
全体	全体	(n=434)	58.3	56.0	38.2	11.1	51.4	10.8	9.0	1.6
年齢	20代以下	(n=131)	57.3	58.0	43.5	10.7	41.2	9.2	6.9	1.5
	30代	(n=209)	58.4	53.6	37.8	12.0	55.0	13.4	8.6	1.4
	40代	(n=94)	59.6	58.5	31.9	9.6	57.4	7.4	12.8	2.1
勤務先	本庁	(n=187)	57.2	55.1	42.2	9.6	58.8	11.8	11.2	0.5
	本庁以外	(n=247)	59.1	56.7	35.2	12.1	45.7	10.1	7.3	2.4

※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

# 育児休業等取得の際の上司からの働きかけ

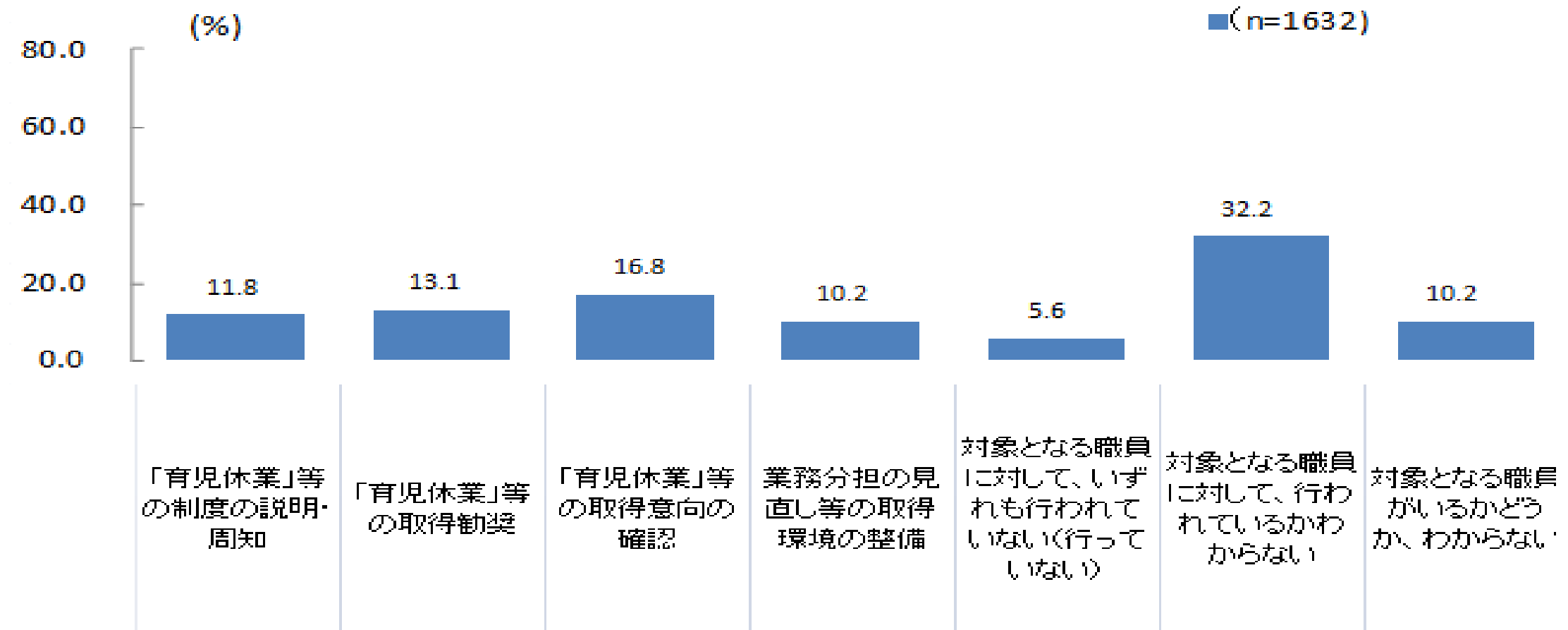
(50歳未満の男性職員で育児休暇か育児休業の取得経験あり)



			「育児休業」等の制度の説明・周知	「育児休業」等の取得勧奨	「育児休業」等の取得意向の確認	業務分担の見直し等の取得環境の整備	上司からいずれの行動も受けなかった
全体	全体	(n=320)	13.1	14.1	15.9	5.3	66.3
年齢	20代以下	(n=26)	19.2	23.1	34.6	11.5	34.6
	30代	(n=150)	14.0	18.7	19.3	8.0	60.0
	40代	(n=144)	11.1	7.6	9.0	1.4	78.5
勤務先	本庁	(n=124)	12.1	12.1	19.4	4.8	68.5
	本庁以外	(n=196)	13.8	15.3	13.8	5.6	64.8

※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

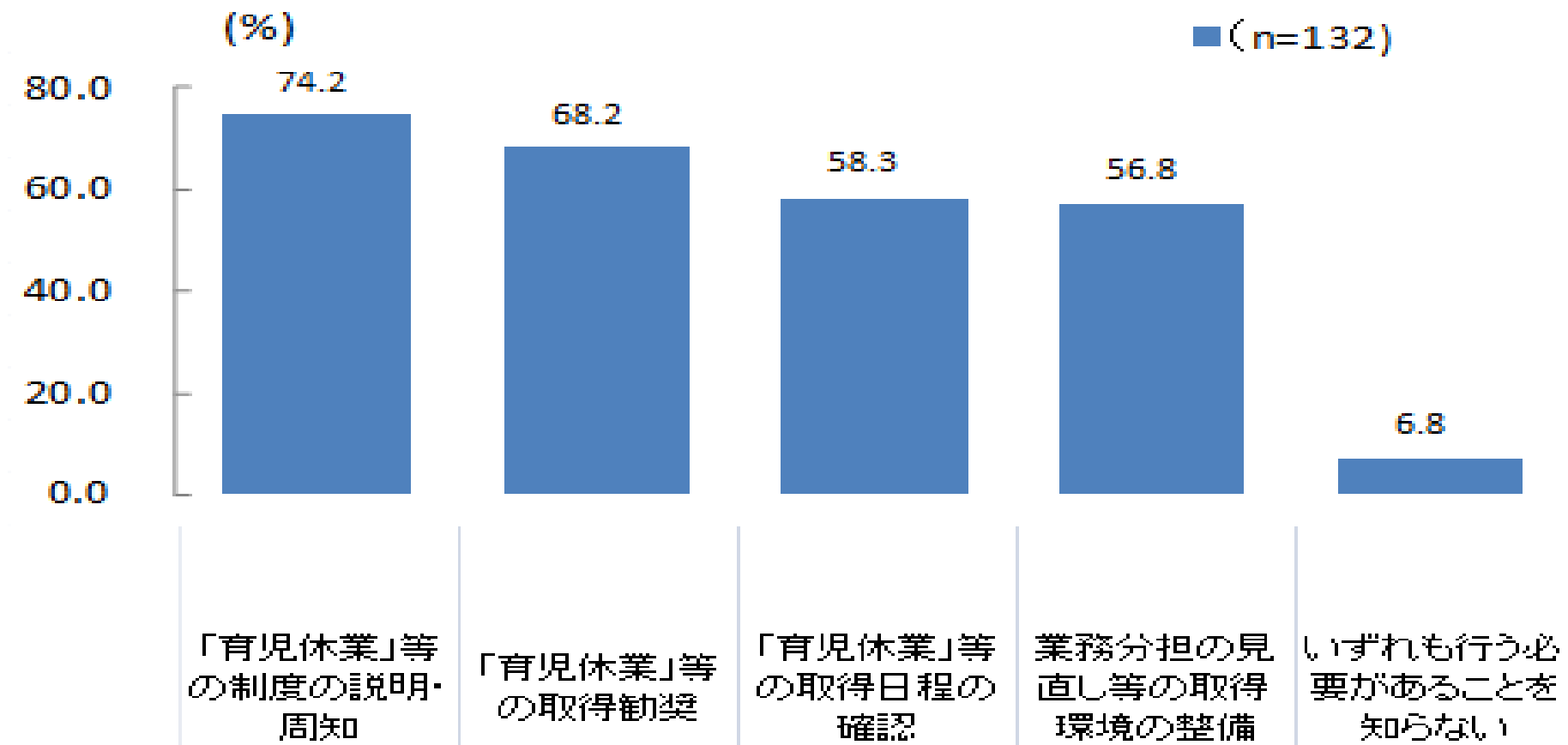
# 部下の出産に際しての管理職の行動 (非管理職対象)



性別	勤務先	人数 (n)	「育児休業」等の制度の説明・周知	「育児休業」等の取得勧奨	「育児休業」等の取得意向の確認	業務分担の見直し等の取得環境の整備	対象となる職員に対して、いずれも行われていない(行ってない)	対象となる職員に対して、行われているかわからない	対象となる職員がいるかどうか、わからない
全体	全体	(n=1632)	11.8	13.1	16.8	10.2	5.6	32.2	10.2
性別	男性	(n=935)	13.2	15.8	17.4	9.8	8.1	38.5	13.2
	女性	(n=659)	9.9	9.0	16.4	11.1	2.0	23.4	5.6
	その他・未回答	(n=38)	10.5	18.4	7.9	2.6	7.9	28.9	15.8
勤務先	本庁	(n=701)	12.0	12.8	18.0	13.3	5.4	37.4	10.4
	本庁以外	(n=931)	11.6	13.3	15.9	7.8	5.8	28.2	10.0

※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

# 部下の出産に際して取るべき対応の認識 (管理職対象)



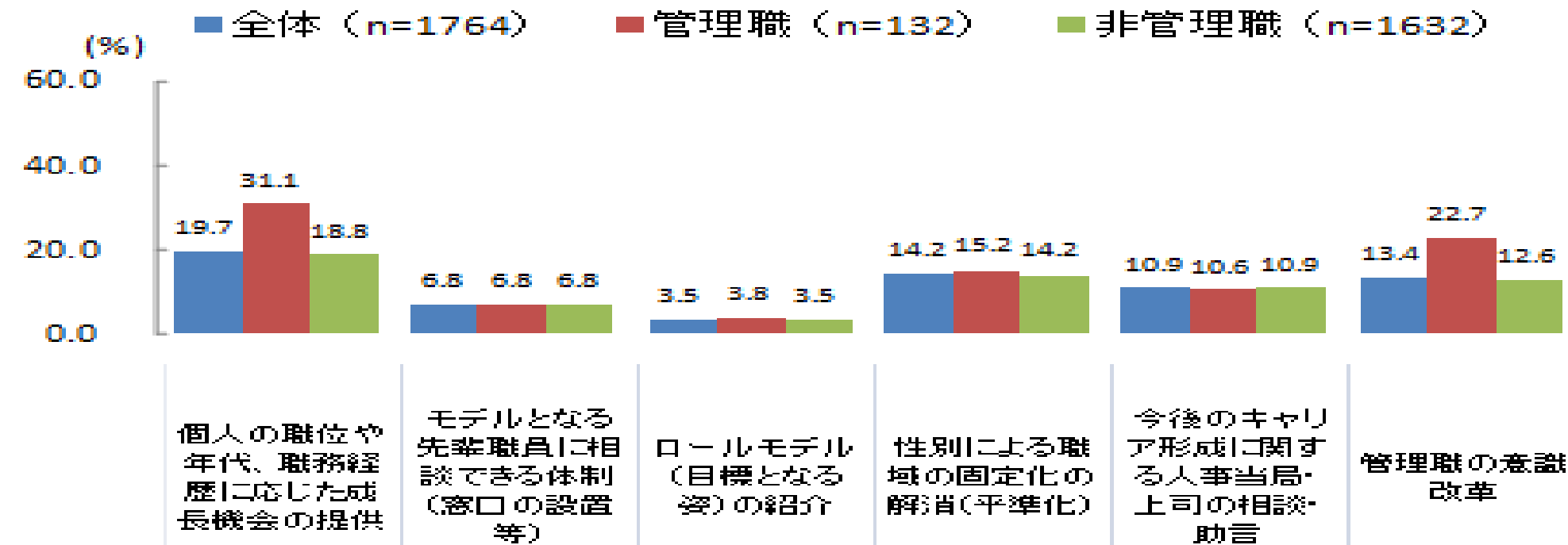
性別	勤務先	全体	「育児休業」等の制度の説明・周知	「育児休業」等の取得勧奨	「育児休業」等の取得日程の確認	業務分担の見直し等の取得環境の整備	いずれも行う必要があることを知らない
全体	全体	(n=132)	74.2	68.2	58.3	56.8	6.8
性別	男性	(n=108)	72.2	69.4	55.6	54.6	7.4
	女性	(n=19)	78.9	68.4	68.4	63.2	5.3
	その他・未回答	(n=5)	100.0	40.0	80.0	80.0	0.0
勤務先	本庁	(n=70)	77.1	70.0	65.7	62.9	4.3
	本庁以外	(n=62)	71.0	66.1	50.0	50.0	9.7

※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

---

## アンケート分析 4) キャリア形成

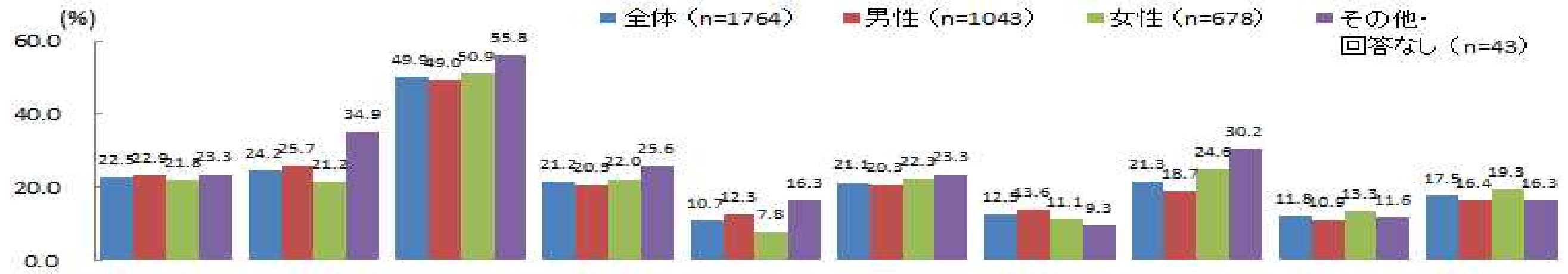
# キャリア形成の取組に係る実施状況



			個人の職位や年代、職務経歴に応じた成長機会の提供	モデルとなる先輩職員に相談できる体制(窓口の設置等)	ロールモデル(目標となる姿)の紹介	性別による職域の固定化の解消(平準化)	今後のキャリア形成に関する人事当局・上司の相談・助言	管理職の意識改革
全体	全体	(n=1764)	19.7	6.8	3.5	14.2	10.9	13.4
性別	男性	(n=1043)	22.1	7.7	3.6	14.4	11.4	14.9
	女性	(n=678)	16.1	5.5	2.9	14.2	10.2	11.5
	その他・回答なし	(n=43)	16.3	7.0	9.3	11.6	9.3	7.0
性別×年齢	男性×20代以下	(n=145)	25.5	20.7	11.0	19.3	22.1	18.6
	男性×30代	(n=276)	24.6	7.6	2.2	15.9	10.9	13.0
	男性×40代	(n=280)	22.1	3.9	1.8	12.1	8.9	11.1
	男性×50代以上	(n=342)	18.7	5.3	3.2	12.9	9.4	17.8
	女性×20代以下	(n=111)	21.6	9.0	5.4	20.7	15.3	15.3
	女性×30代	(n=113)	27.4	5.3	4.4	17.7	13.3	13.3
	女性×40代	(n=198)	14.6	4.5	2.5	13.1	7.6	12.6
	女性×50代以上	(n=256)	9.8	4.7	1.6	10.5	8.6	8.2
職位	管理職	(n=132)	31.1	6.8	3.8	15.2	10.6	22.7
	非管理職	(n=1632)	18.8	6.8	3.5	14.2	10.9	12.6

※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

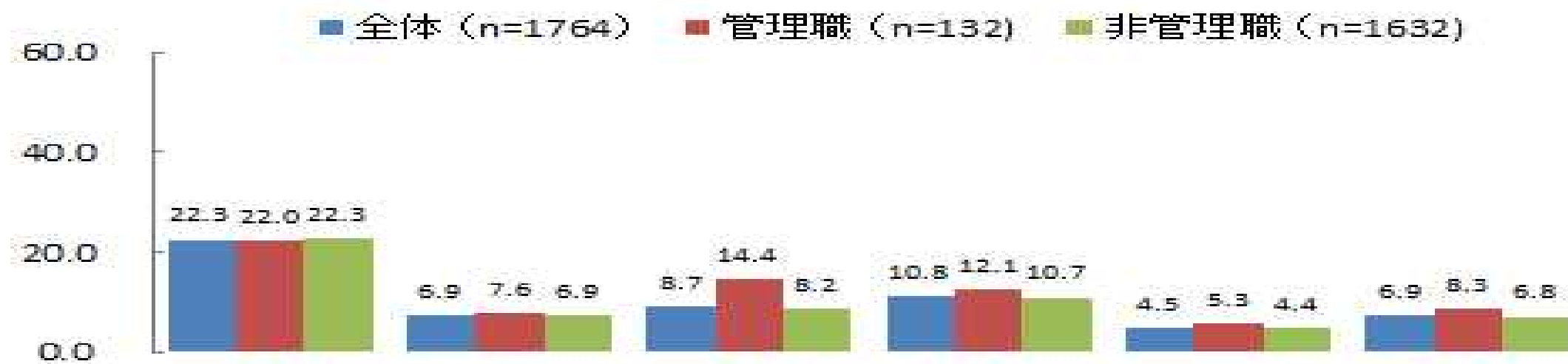
# キャリア形成に係る民間における取組で、効果的と思うもの



			上司との定期的な面談を通じた助言・相談	上位登用に必要な業務経験の付与	異動のタイミング等の配慮	ライフイベントとキャリアに着目した研修の充実	人事担当者等による個別の育成方針の策定・管理	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	人事担当者等が策定した個別の育成方針や職員が考えるキャリアプランを、上司と人事当局が継続して管理・共有する仕組み	若手や女性職員に対するキャリア形成支援の重要性に関する管理職の意識向上	若手や女性職員に対する幹部職員によるメンタリング(※)	わからない
全体	全体	(n=1764)	22.5	24.2	49.9	21.2	10.7	21.1	12.5	21.3	11.8	17.5
性別	男性	(n=1043)	22.9	25.7	49.0	20.5	12.3	20.3	13.6	18.7	10.9	16.4
	女性	(n=678)	21.8	21.2	50.9	22.0	7.8	22.3	11.1	24.6	13.3	19.3
	その他・回答なし	(n=43)	23.3	34.9	55.8	25.6	16.3	23.3	9.3	30.2	11.6	16.3
年齢	20代以下	(n=265)	27.5	18.9	48.3	17.7	4.2	16.6	6.0	18.1	10.6	18.5
	30代	(n=396)	18.7	24.2	61.1	24.7	12.1	23.5	12.6	22.2	11.9	11.6
	40代	(n=491)	18.5	27.5	49.5	21.6	13.6	22.2	15.3	18.7	13.0	16.7
	50代以上	(n=612)	26.0	23.9	43.6	20.1	10.1	20.8	13.1	24.0	11.4	21.6
勤務地	本庁	(n=771)	20.8	31.3	51.5	24.5	13.4	23.6	15.4	21.9	11.7	14.3
	本庁以外	(n=993)	23.9	18.7	48.6	18.6	8.6	19.2	10.3	20.7	12.0	20.0
職位	管理職	(n=132)	27.3	35.6	41.7	31.1	13.6	34.1	19.7	34.1	14.4	9.8
	非管理職	(n=1632)	22.1	23.3	50.6	20.4	10.4	20.1	11.9	20.2	11.6	18.1

※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

# キャリア形成に係る民間における取組の宮崎市役所における実施状況



			上司との定期的な面談を通じた助言・相談	上位登用に必要な業務経験の付与	異動のタイミング等の配慮	ライフイベントとキャリアに着眼した研修の充実	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	若手や女性職員に対するキャリア形成支援の重要性に関する管理職の意識向上
全体	全体	(n=1764)	22.3	6.9	8.7	10.8	4.5	6.9
性別	男性	(n=1043)	21.7	8.1	7.8	11.1	5.3	7.5
	女性	(n=678)	23.0	5.3	10.0	10.0	3.1	6.2
	その他・回答なし	(n=43)	25.6	4.7	9.3	14.0	7.0	4.7
年齢	20代以下	(n=265)	34.0	14.7	10.2	15.8	10.6	13.2
	30代	(n=396)	27.5	7.1	7.6	14.9	5.3	8.3
	40代	(n=491)	19.6	4.3	9.2	9.0	2.2	4.7
	50代以上	(n=612)	16.0	5.6	8.3	7.4	3.1	5.1
勤務地	本庁	(n=771)	21.5	5.6	8.2	10.8	3.5	6.2
	本庁以外	(n=993)	22.9	8.0	9.1	10.8	5.2	7.5
職位	管理職	(n=132)	22.0	7.6	14.4	12.1	5.3	8.3
	非管理職	(n=1632)	22.3	6.9	8.2	10.7	4.4	6.8

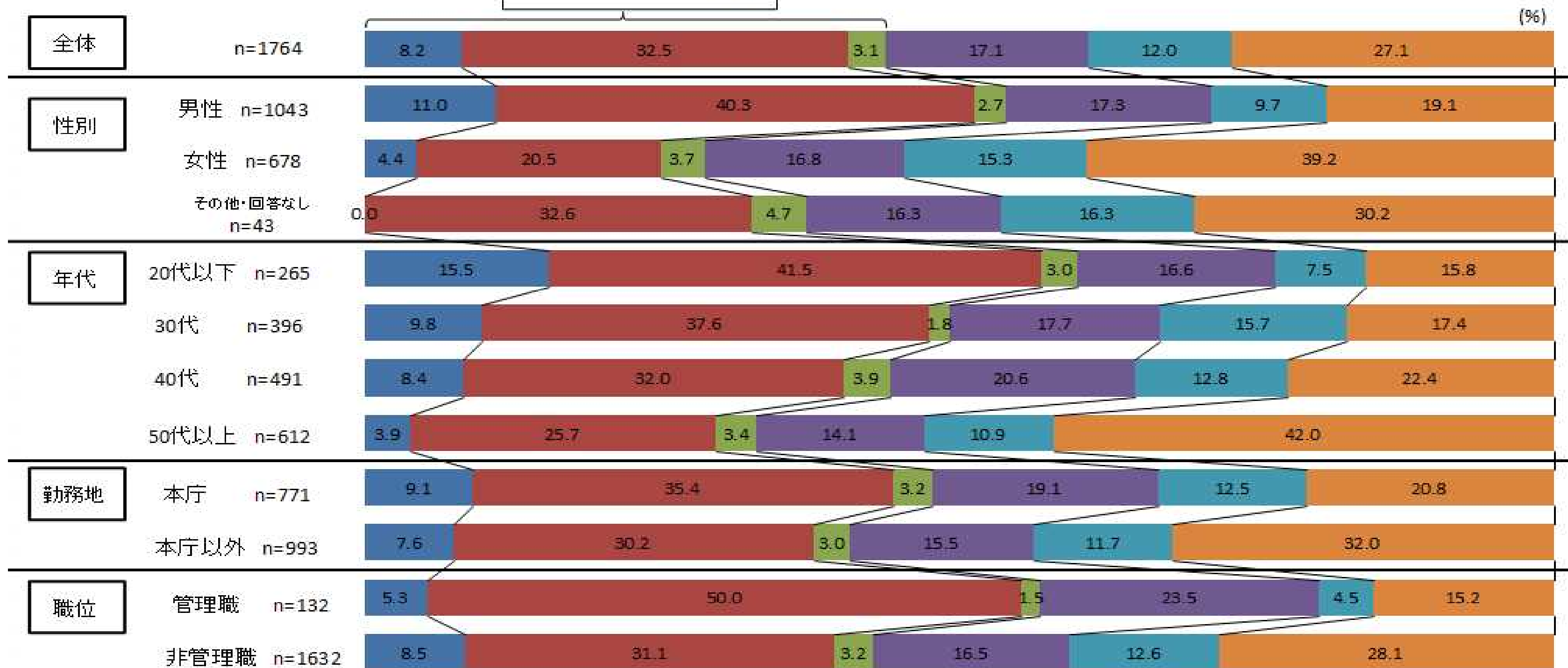
※全体値より10ポイント以上高いものは■、5ポイント以上高いものは□、10ポイント以上低いものは■、5ポイント以上低いものは□で網掛け



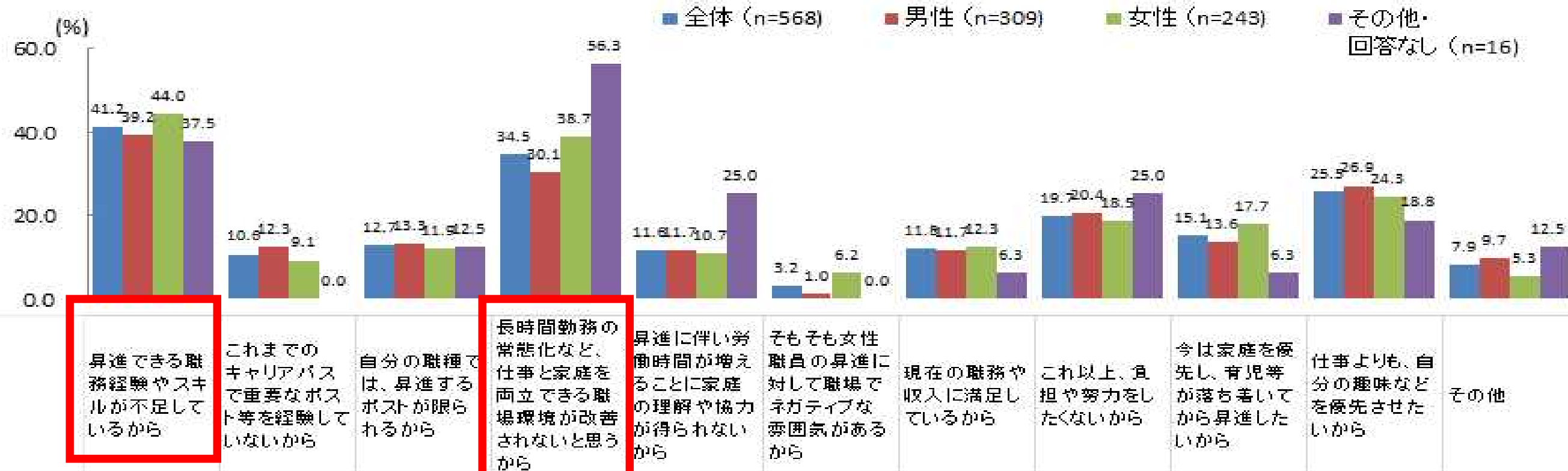
# 昇進に関する意向

- 昇進したい
- 昇進したいが、あきらめている
- 昇進したくない
- どちらかという昇進したいが、無理せず自然体で機会があれば受けたい
- どちらかという昇進したくないが、職場で必要ならば受ける
- わからない

昇進の意向のある職員: 43.8%



# 昇進に後ろ向きな理由 (前項の問いで「昇進したいが、あきらめている」～「昇進したくない」を選択)

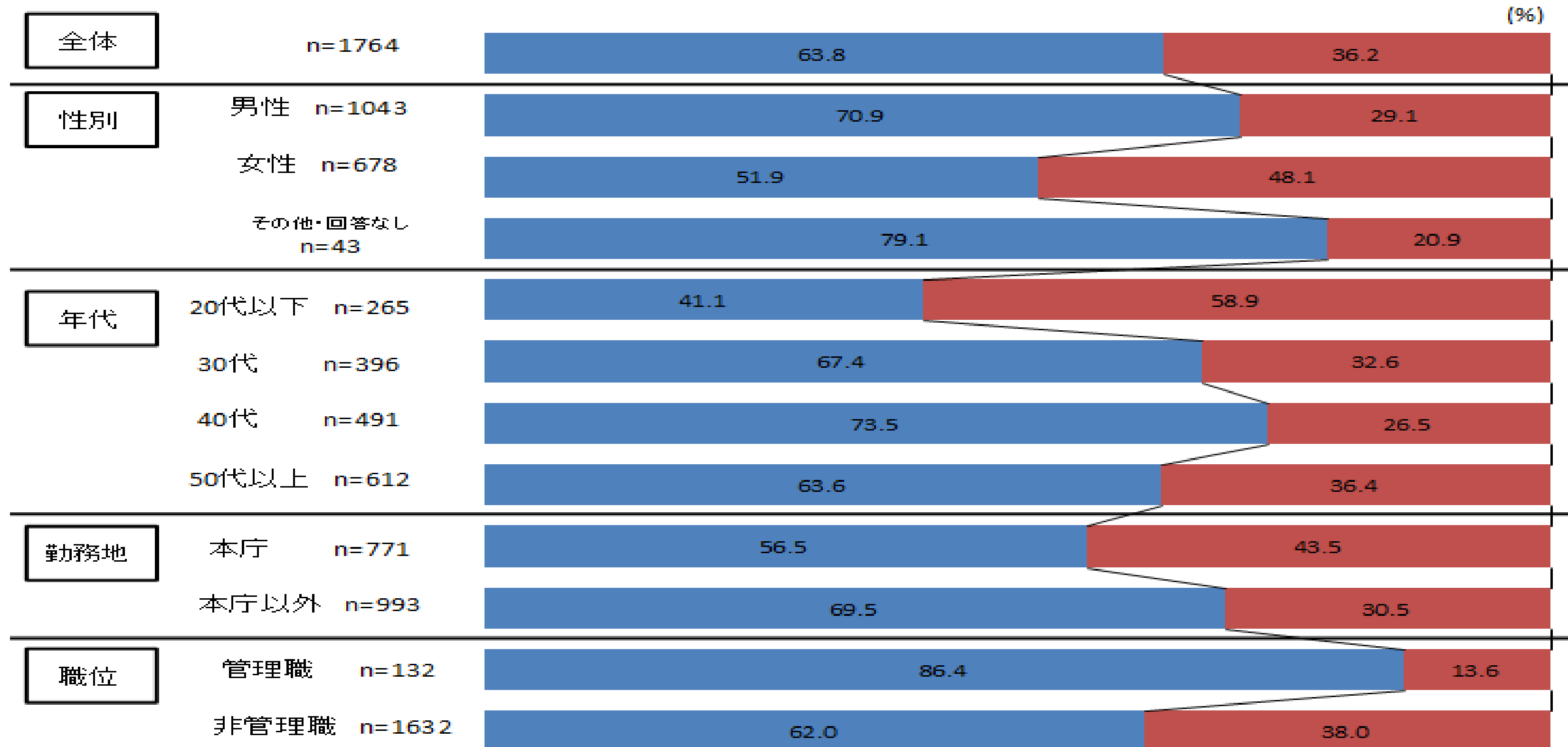


属性	属性	人数 (n)	理由1	理由2	理由3	理由4	理由5	理由6	理由7	理由8	理由9	理由10	理由11
全体	全体	(n=568)	41.2	10.6	12.7	34.5	11.6	3.2	11.8	19.7	15.1	25.5	7.9
性別	男性	(n=309)	39.2	12.3	13.3	30.1	11.7	1.0	11.7	20.4	13.6	26.9	9.7
	女性	(n=243)	44.0	9.1	11.9	38.7	10.7	6.2	12.3	18.5	17.7	24.3	5.3
	その他・回答なし	(n=16)	37.5	0.0	12.5	56.3	25.0	0.0	6.3	25.0	6.3	18.8	12.5
年齢	20代以下	(n=72)	40.3	9.7	12.5	44.4	12.5	5.6	5.6	19.4	19.4	33.3	4.2
	30代	(n=139)	30.2	7.9	4.3	36.7	15.8	2.9	10.8	26.6	26.6	34.5	7.2
	40代	(n=183)	44.8	10.4	14.2	43.7	14.2	1.6	13.1	15.8	17.5	20.8	8.7
	50代以上	(n=174)	46.6	13.2	17.8	19.0	5.2	4.0	13.8	18.4	1.7	20.1	9.2
勤務先	本庁	(n=268)	41.4	12.7	7.8	37.7	11.2	3.7	9.3	21.3	14.9	30.6	11.2
	本庁以外	(n=300)	41.0	8.7	17.0	31.7	12.0	2.7	14.0	18.3	15.3	21.0	5.0
職位	管理職	(n=39)	64.1	12.8	7.7	20.5	2.6	0.0	12.8	12.8	5.1	15.4	5.1
	非管理職	(n=529)	39.5	10.4	13.0	35.5	12.3	3.4	11.7	20.2	15.9	26.3	8.1

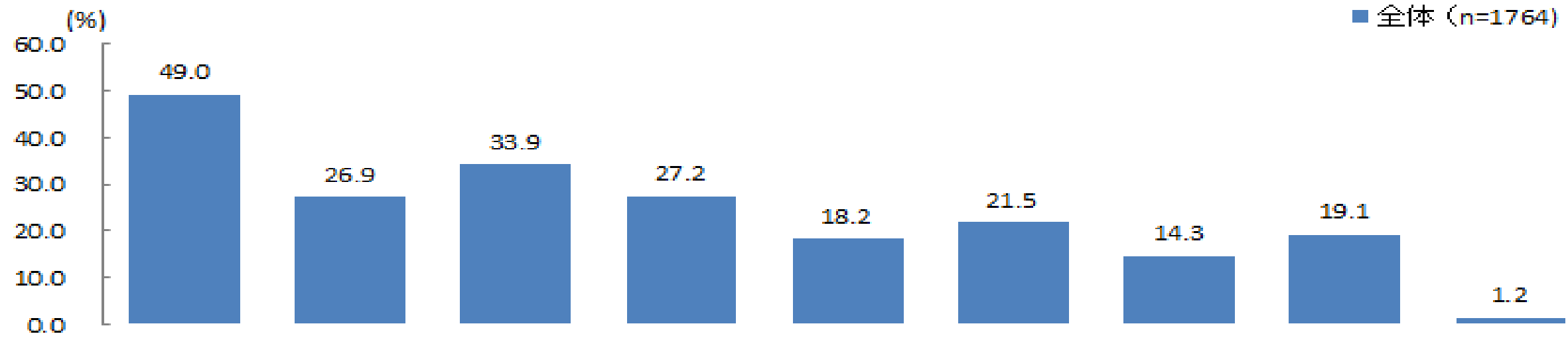
※全体値より10ポイント以上高いものは■、5ポイント以上高いものは■、10ポイント以上低いものは■、5ポイント以上低いものは■で網掛け

# 勤務地の変更を伴う異動の経験

■ ある ■ ない



# 勤務地変更を伴う異動に求める配慮

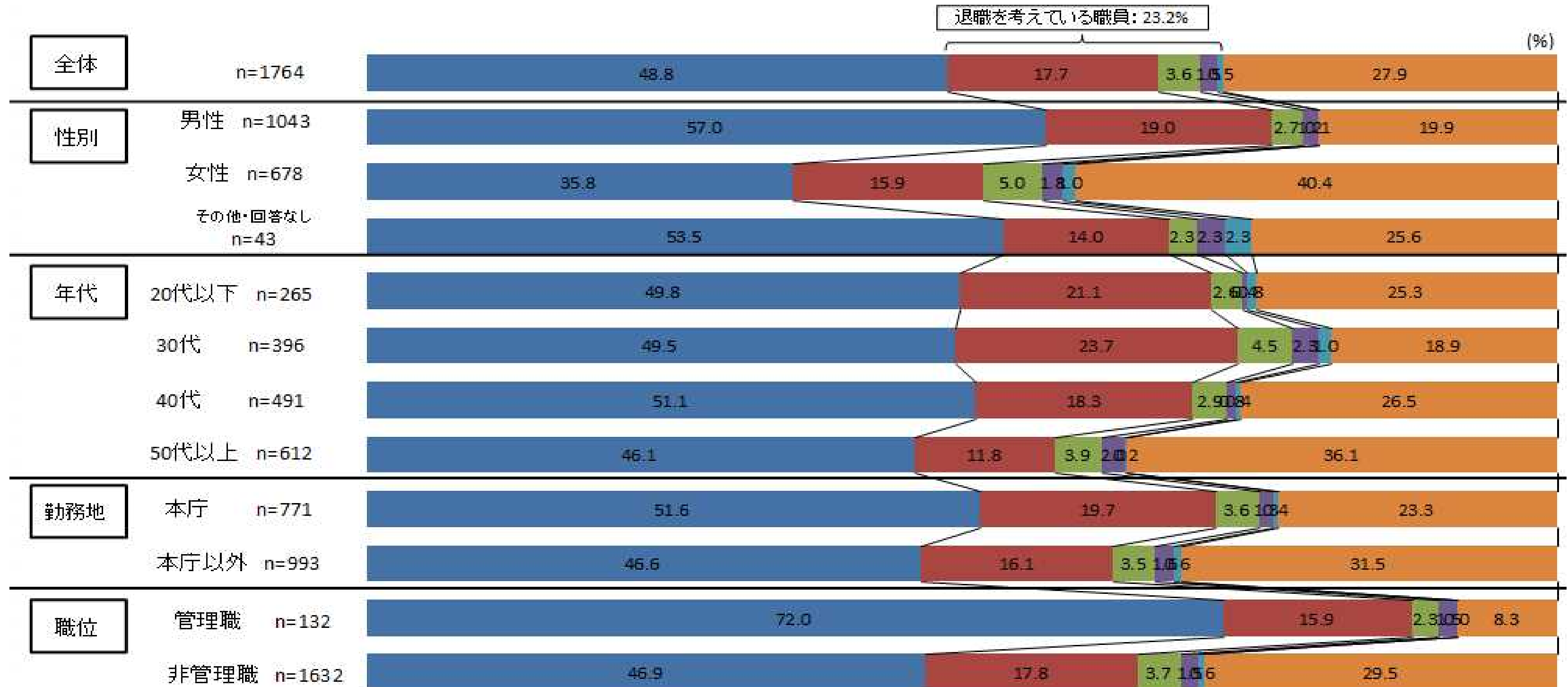


			内示前の早期段階での意向確認	子育て/介護/配偶者等に配慮した時期の異動	子育て/介護/配偶者等に配慮した異動先	内示時期の変更	異動期間の効率化(辞令交付式の簡素化を含む)	異動に伴う経済的な負担の軽減	異動回数(スパン)の見直し	持にない・わからない	その他
全体	全体	(n=1764)	49.0	26.9	33.9	27.2	18.2	21.5	14.3	19.1	1.2
性別	男性	(n=1043)	50.2	22.2	28.2	29.5	19.9	23.6	13.4	20.2	1.4
	女性	(n=678)	47.3	33.9	42.0	23.6	15.0	18.4	15.2	17.4	0.7
	その他・回答なし	(n=43)	44.2	30.2	44.2	25.6	25.6	20.9	23.3	18.6	2.3
年齢	20代以下	(n=265)	55.1	34.3	38.5	29.4	13.2	17.0	10.6	15.8	0.4
	30代	(n=396)	53.5	33.8	37.1	33.1	18.7	22.7	17.9	11.6	1.5
	40代	(n=491)	48.9	26.7	35.2	28.5	20.4	24.2	12.6	16.3	1.0
	50代以上	(n=612)	43.5	19.4	28.8	21.2	18.3	20.6	15.0	27.6	1.5
勤務先	本庁	(n=771)	49.8	28.4	36.3	27.6	16.9	23.6	12.8	18.8	1.2
	本庁以外	(n=993)	48.3	25.8	32.0	26.8	19.2	19.9	15.5	19.3	1.2
職位	管理職	(n=132)	33.3	26.5	40.2	15.9	25.0	26.5	16.7	22.0	3.0
	非管理職	(n=1632)	50.2	27.0	33.4	28.1	17.6	21.1	14.2	18.9	1.0

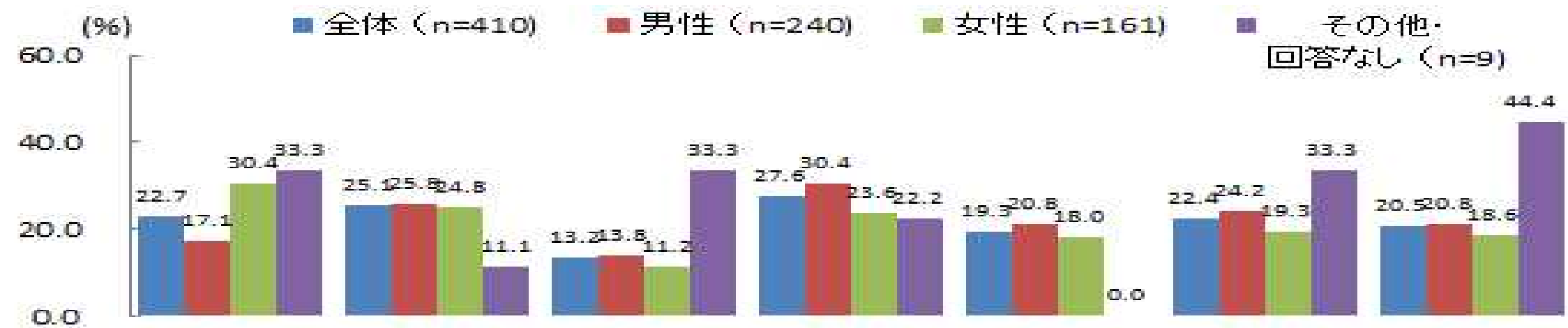
※全体値より10ポイント以上高いものは■、5ポイント以上高いものは□、10ポイント以上低いものは■、5ポイント以上低いものは□で網掛け

# 勤務継続の意向

- 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)



# 辞職検討の理由 (前項の問いで「定年まで勤めたい」、「わからない」以外を選択)



		(n)	長時間労働等で仕事と家庭の両立が難しいから	収入が少ないから	ハラスメント等、職場の環境が悪いから	もっと自己成長できる魅力的な仕事にしたいから	すでに十分働いたから	今後キャリアアップできる展望がないから	その他
全体	全体	(n=410)	22.7	25.1	13.2	27.6	19.3	22.4	20.5
性別	男性	(n=240)	17.1	25.8	13.8	30.4	20.8	24.2	20.8
	女性	(n=161)	30.4	24.8	11.2	23.6	18.0	19.3	18.6
	その他・回答なし	(n=9)	33.3	11.1	33.3	22.2	0.0	33.3	44.4
年齢	20代以下	(n=66)	21.2	43.9	16.7	40.9	3.0	21.2	6.1
	30代	(n=125)	26.4	36.0	16.0	27.2	10.4	22.4	20.8
	40代	(n=110)	30.9	13.6	15.5	28.2	15.5	24.5	24.5
	50代以上	(n=109)	11.0	12.8	5.5	19.3	43.1	21.1	24.8
勤務先	本庁	(n=193)	24.9	20.2	14.0	28.5	17.6	21.2	23.3
	本庁以外	(n=217)	20.7	29.5	12.4	26.7	20.7	23.5	18.0
職位	管理職	(n=26)	11.5	11.5	3.8	34.6	50.0	23.1	26.9
	非管理職	(n=384)	23.4	26.0	13.8	27.1	17.2	22.4	20.1

※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

---

おわりに

## 今後の方針

---

アンケートにより把握することのできた現状を踏まえ、  
「市役所改革推進ビジョン」を実現するための具体的な取組を、  
「市役所改革推進プラン」としてとりまとめます。



## お問い合わせ

---

- 総務部 市役所改革推進課 行革・働き方改革推進係
- TEL:0985-44-0373 内線:(70)2035
- E-mail:01kaikaku@city.miyazaki.miyazaki.jp