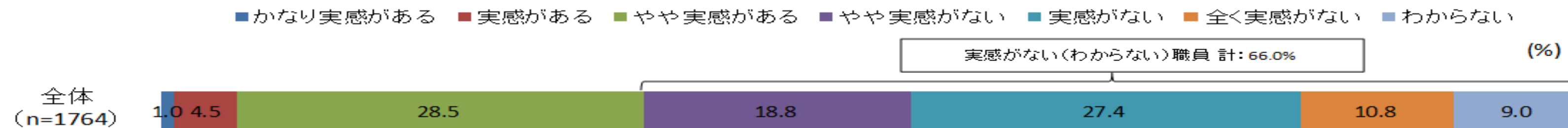


働き方改革に関する職員アンケート 結果概要

宮崎市市役所改革推進課

○調査期間: 令和4年5月2日(月)～5月23日(月) ○回答数: 1,764人(回答率44.5%)、正職員: 1,325人(回答率53.7%)

働き方改革が進んでいるという実感



- 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。

働き方改革が十分に進んでいない原因

①非効率・不要な業務が多い	②予定外の仕事が突発的に発生(議会関係業務含む)	③組織風土(残業が当たり前、休暇が取得しづらい雰囲気)	④管理職のマネジメント不足
53.0%	32.6%	28.1%	20.8%

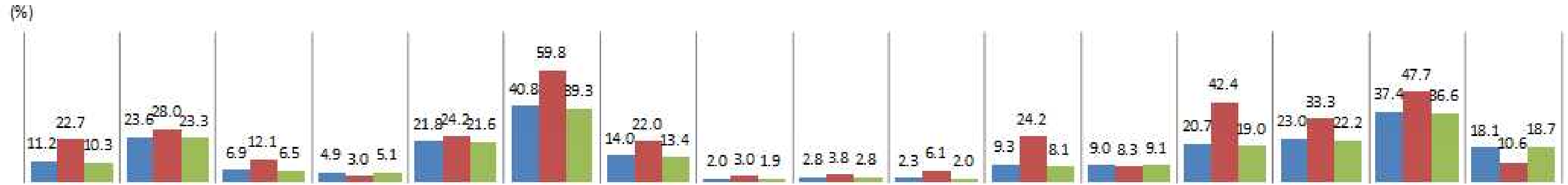
【自由意見】

- 業務量が多い
- 時間の無駄(移動時間、決裁の待ち時間など)が多い
- インターネット端末の不備(1課に1台のみ)
- 庁内照会やメールが多すぎる
- 休暇取得に対する不満(取れない、取得を上司が認めてくれない)
- 議会関係業務には効率化の余地あり
- 職員間の業務分担や休暇取得等の不均衡
- 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)
- 正職員と会計年度任用職員の役割分担が不明確
- 人員配置の適正化・平準化
- 人事異動に対する不満

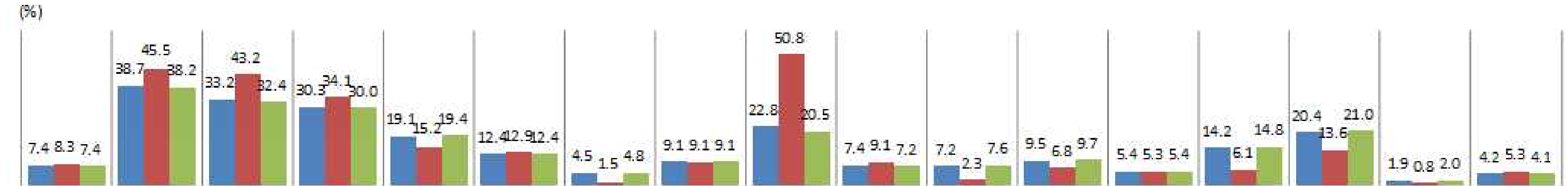
働き方改革に関する取組①

■ 全体(n=1764) ■ 管理職(n=132) ■ 非管理職(n=1632)

実施



期待



働き方改革に関する二役からの継続的なメッセージ

デジタル技術の活用による業務の効率化
デジタル技術の活用による業務の効率化(不要業務の見直し、打ち合わせの効率化等)

上司・部下、同僚間のコミュニケーションのしやすい職場の雰囲気づくり

時間外勤務抑制のための取組(おうちで帰ろうデー、ノー残業デー、一斉消灯など)

議会関係業務の効率化

効率的な業務運営やワークライフバランスに資する取組の人事評価への反映

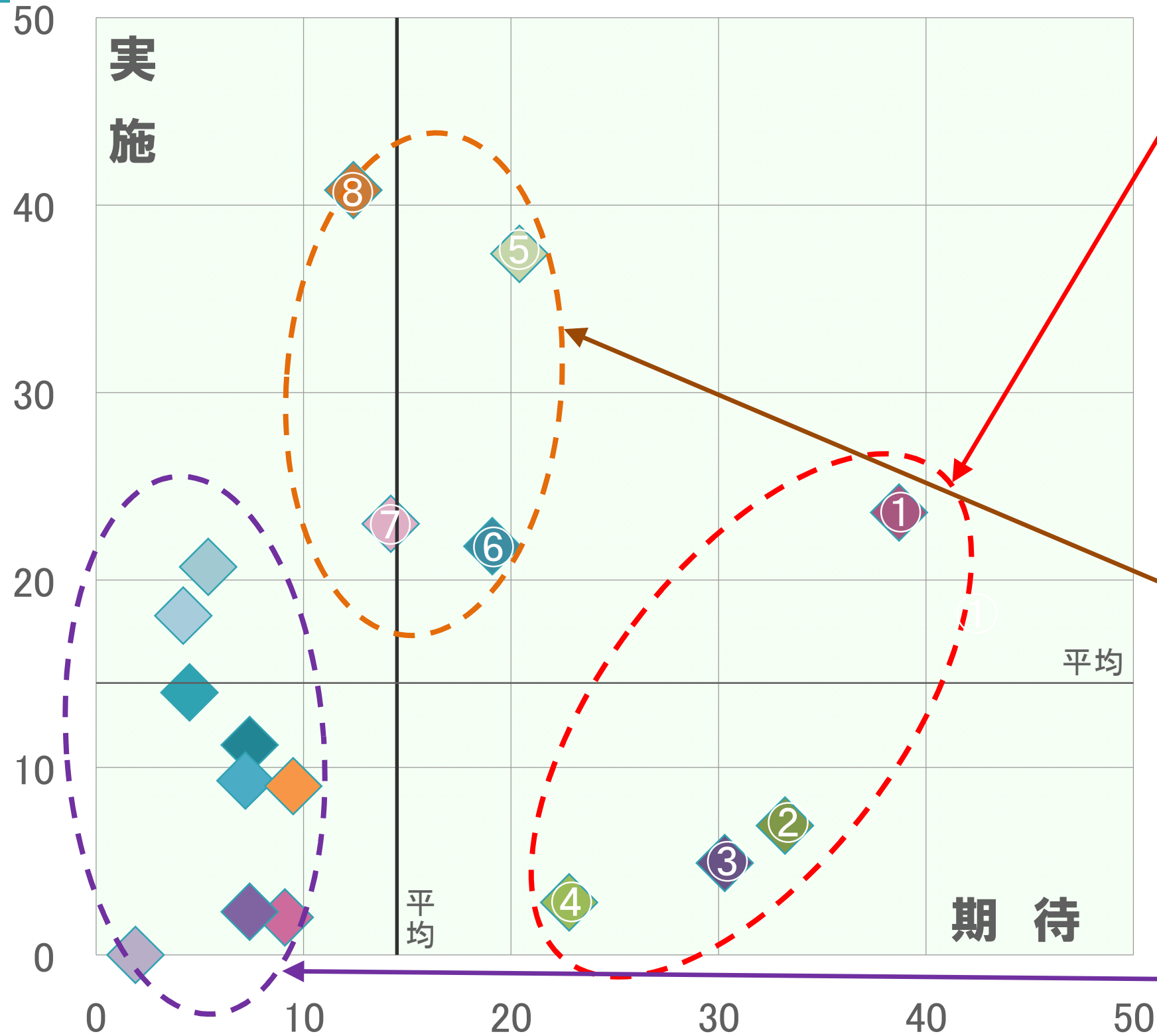
管理職のマネジメント状況の把握(上司の気づき等)

会議等のペーパーレス化

「時差出勤(ゆう活)」やワークライフバランス推進強化期間などの集中取組期間の設定

■ 働き方改革を進めるために実施されている取組と、特に実施すべき取組（期待）の差により、重点的に取組むカテゴリーを選定。

働き方改革を進めるための取組②



【カテゴリー1】期待：高、実施：低⇒最優先課題

- ①デジタルによる業務効率化②デジタル以外の業務効率化
- ③物理的な職場環境の改善④議会関係業務の効率化

【自由意見】

- オンライン会議、研修(リモート含む)の充実
- 個人端末からのインターネット環境の利用
- 電子決裁の推進 ○決裁事務・財務規則等の見直し
- 資料作成の簡略化・事務効率化
- デジタル環境整備(テレワーク・ペーパーレス)
- データ管理・情報管理の効率化
- 物理的な職場環境の改善(会議室、フリーアドレスなど)
- 議会関係効率化・簡略化(聞き取り対応、ペーパーレスなど)

【カテゴリー2】期待：中、実施：高⇒継続取組課題

- ⑤年次有給休暇等の取得促進⑥職場の雰囲気づくり
- ⑦テレワークの推進⑧時間外勤務抑制(ノー残業デーなど)

【自由意見】

- 各種休暇(年休、育児休業など)取得の環境整備
- 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)

【カテゴリー3】期待：低、実施：低～中⇒取組見直し検討

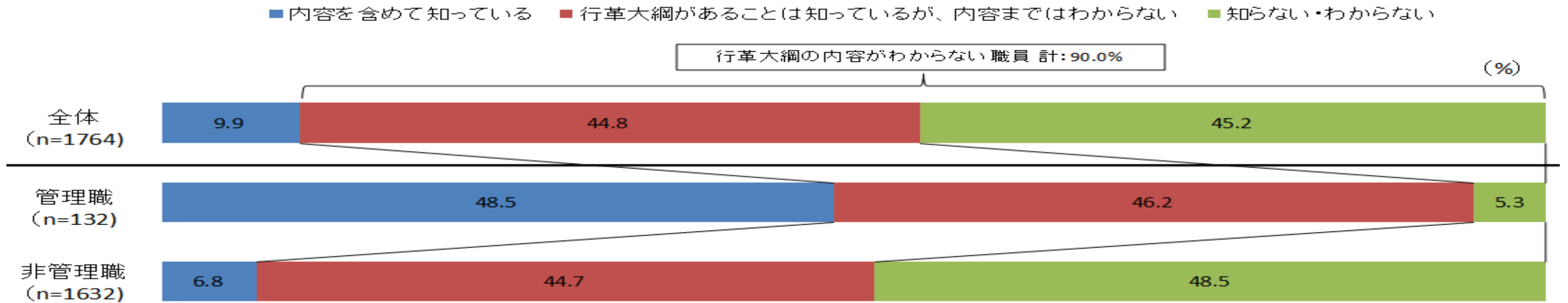
ゆう活等の集中取組期間の設定、上司の気づき など

※自由意見には、人員配置関係の見直しを求めるものもあり

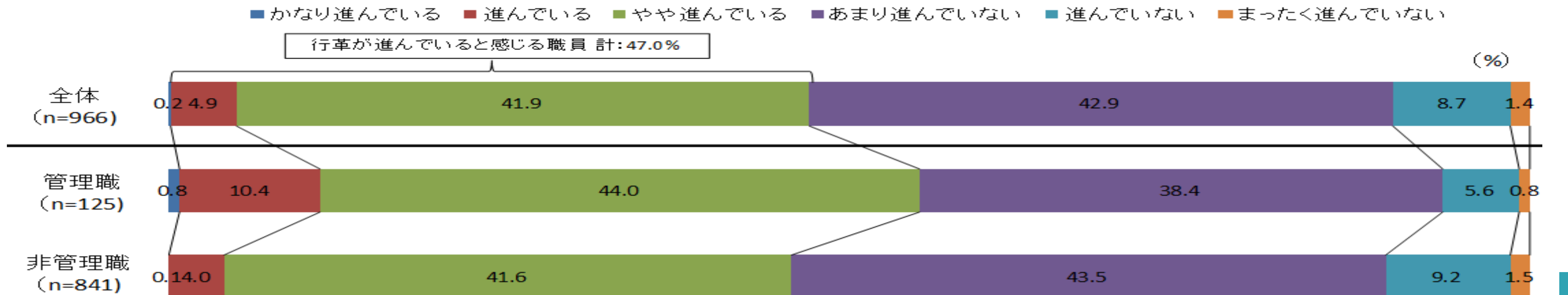
- 人事評価制度・人事異動のあり方 ○会計年度任用職員と正職員との役割分担 ○部署単位の業務平準化 ○職員の配置増

行財政改革について

□ 行財政改革大綱の認知状況

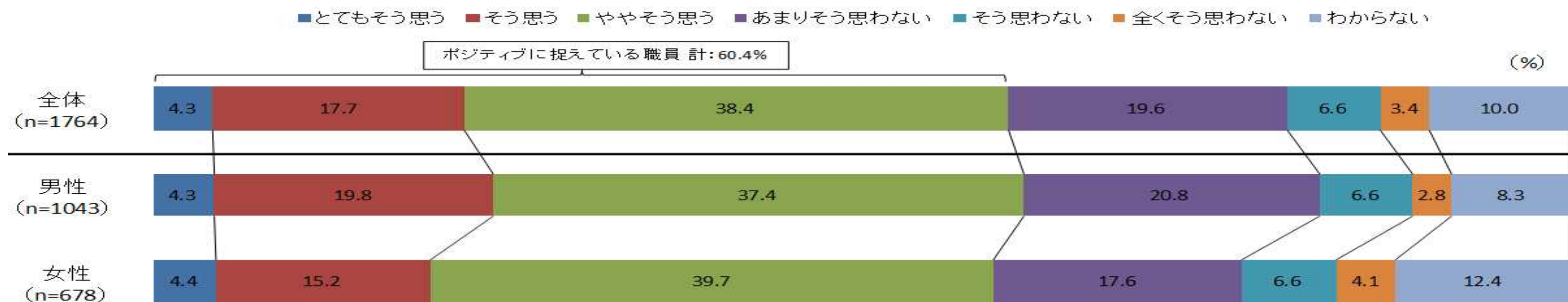


□ 行財政改革の進捗

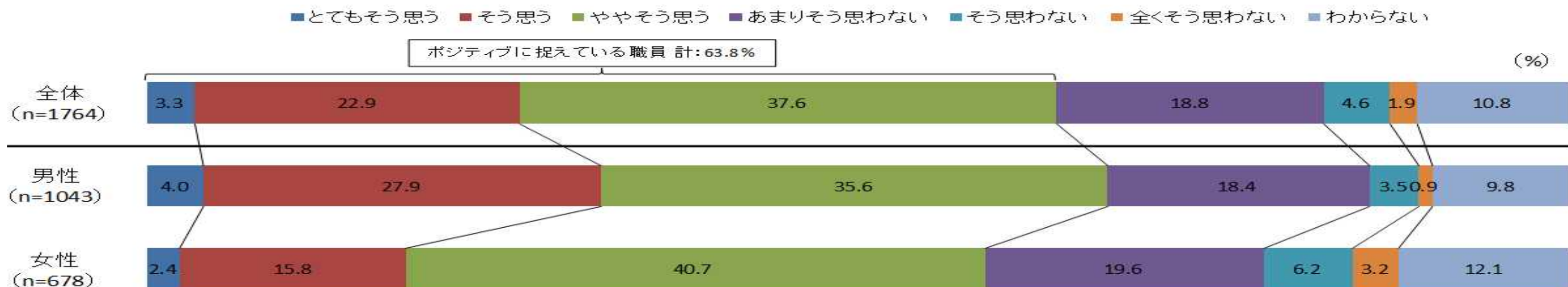


多様な働き方

□ 育児や介護等と両立して生き生きと働ける職場か

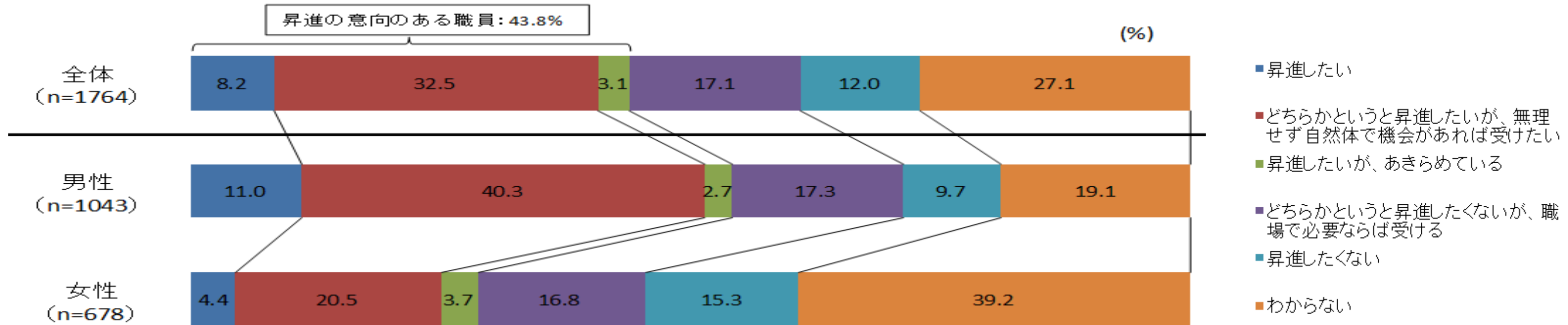


□ 女性が十分に能力を発揮して働ける職場か



キャリア形成

□ 昇進に関する意向



□ 勤務継続の意向

