

宮崎市役所 | 令和6年7月実施

# 「仕事・働き方改革、DX推進」アンケート

(仕事・働き方改革分野)

令和6年8月 市役所改革推進課

# 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6年7月3日(水)～7月26日(金)

## 目的

「市役所改革推進プラン」と「DX推進方針」が今年度末までとなっており、令和7年度以降の取組について検討を行うため、仕事・働き方改革とDX推進に係る現状の課題を把握・分析すること。

## 回答数・率

1,528件 (37.2%)

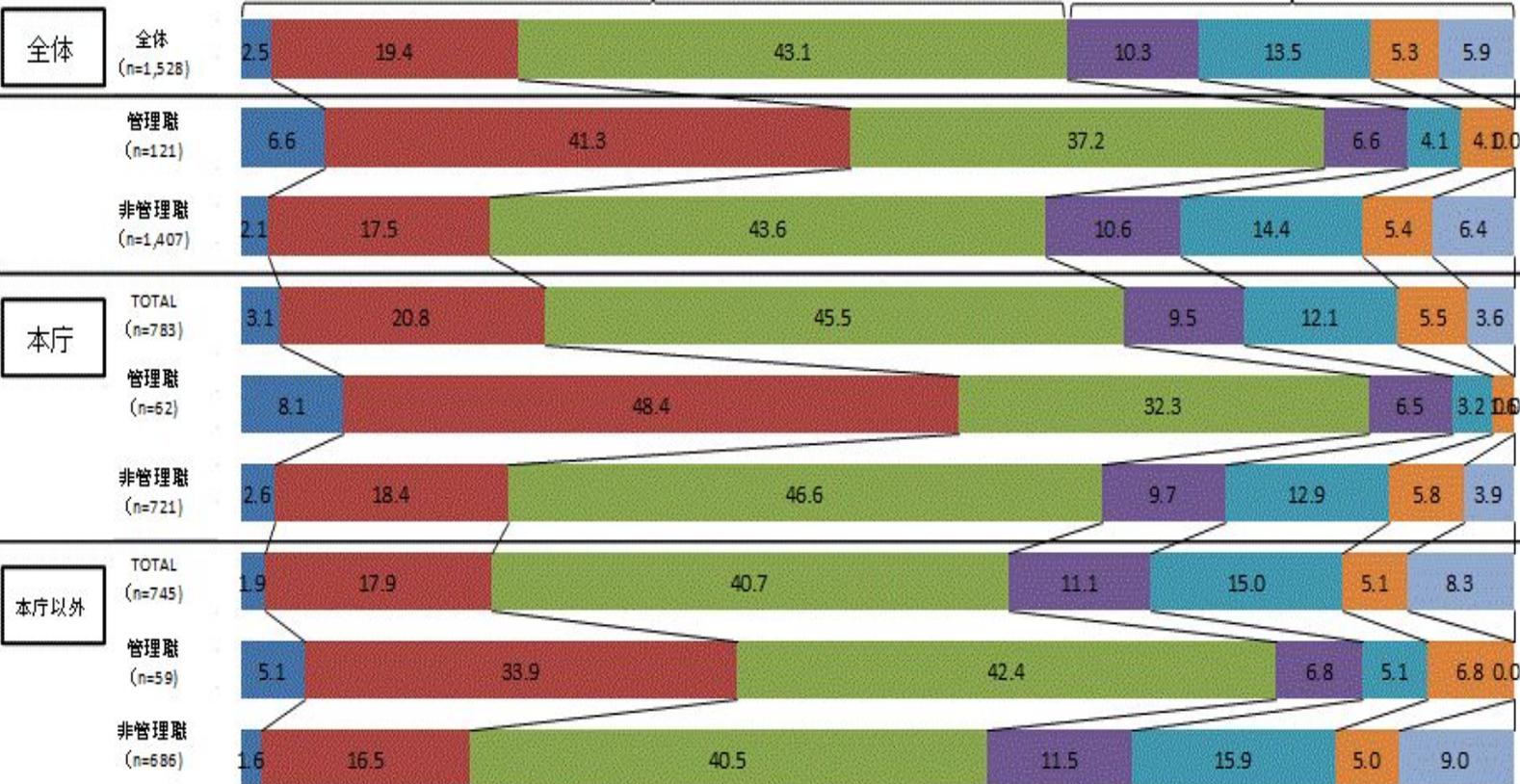
# 働き方改革が進んでいるという実感

■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

実感がある職員計: 65.0%

実感がない(わからない)職員計: 35.0%

(%)

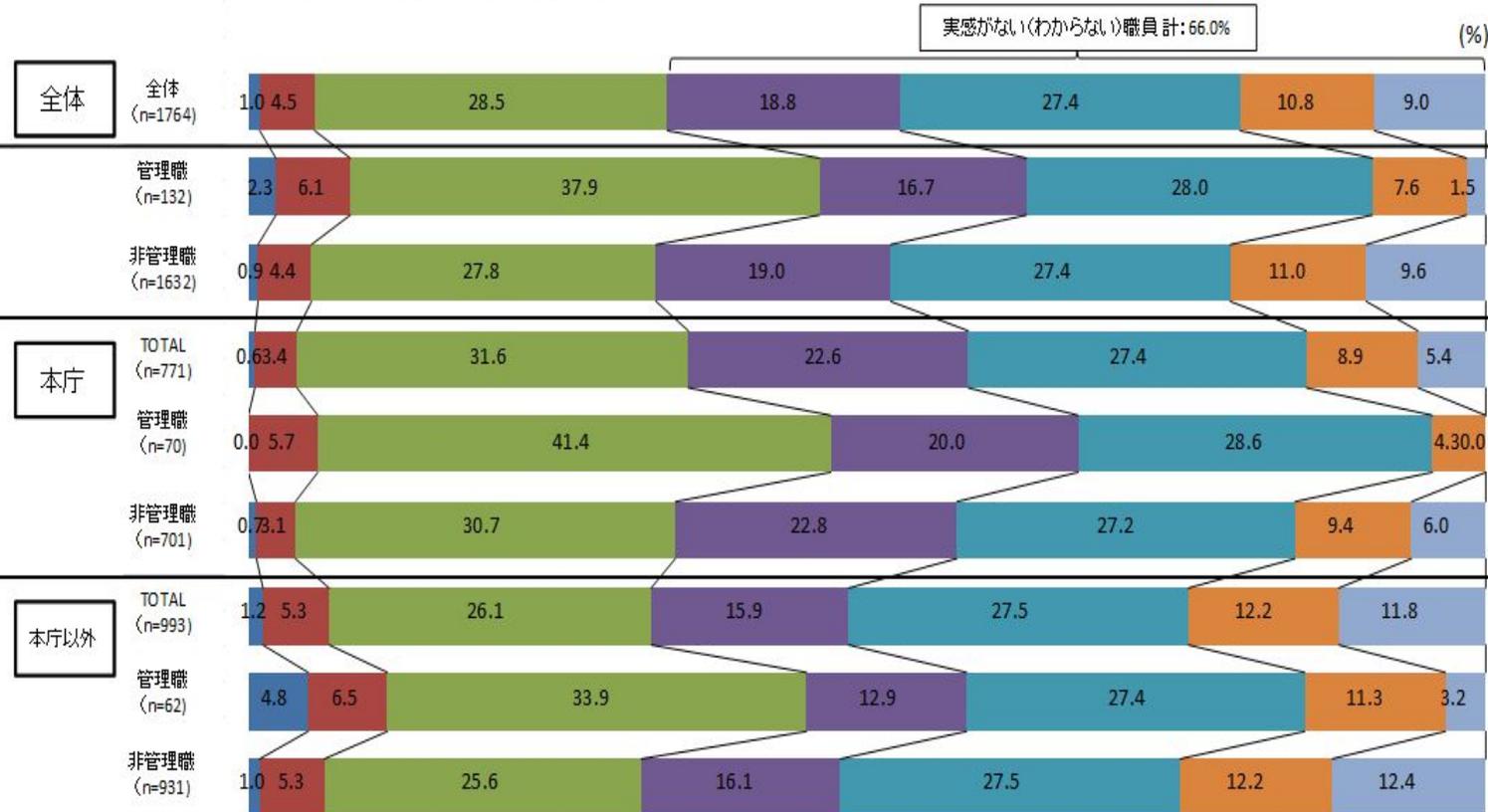


■ 職員全体の約65%が、働き方改革が進んでいるという実感あり。

■ 管理職・非管理職で、進んでいる実感に20ポイント以上の差。

# 【令和4年度】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



■ 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。

- 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(実施)
- 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(期待)

全体

本庁

本庁以外

■全体(n=1528) ■管理職(n=121) ■非管理職(n=1407)

■TOTAL(n=783) ■管理職(n=62) ■非管理職(n=721)

■TOTAL(n=745) ■管理職(n=59) ■非管理職(n=686)

-40.0 -20.0 0.0 20.0 40.0 60.0

-40.0 -20.0 0.0 20.0 40.0 60.0

-60.0 -40.0 -20.0 0.0 20.0 40.0 60.0

職員行動基準の浸透(透明性・当事者意識・自己研鑽・多様性・生産性・成果主義)

10.7  
42.1  
8.0

12.0  
50.0  
8.7

9.4  
33.9  
7.3

(%)

不要な業務を洗い出して見直しを  
実施すること(BPR)

-24.5  
-12.4  
-25.6

-24.3  
-12.9  
-25.2

-24.8  
-11.9  
-25.9

自所属の業務のマニュアル整備や引継ぎ

-9.9  
-12.5

-10.6  
-13.6

-9.3  
-11.4

主に課長補佐が発揮している各種業務を推進する  
推進員業務の簡素化(内閣府推進員など)

-0.6  
-1.1

-0.4  
-0.7

-0.8  
-1.6

意思決定プロセスの簡素化(担当→係長→  
課長補佐→課長→部長など)

-3.3  
-4.3

-0.4  
-1.8

-6.3  
-7.0

財務・会計事務の簡素化(財務・会計事務  
の効率化プロジェクトの取組)

0.4  
-0.9

-0.9  
-3.3

1.7  
3.4  
1.6

会議や研修等の効率化(オンライン化・参  
加者を厳選する・会議を実施しないなど)

26.2  
24.4

24.0  
22.2

28.5  
26.8

庁内懇話のあり方の見直し

-8.8  
-11.6  
-8.5

-8.2  
-6.5  
-8.3

-9.4  
-16.9  
-8.7

全庁で共通する事務の集約化などあり方  
検討(貸入封緘・収納事務・郵便事務など)

-11.6  
-10.7  
-11.7

-14.3  
-3.2  
-15.3

-8.7  
-18.6  
-7.9

議会関係業務の効率化

-6.9  
-8.3

-5.1  
-6.7

-8.9  
-10.1

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

13.7  
19.0  
13.3

18.6  
22.6  
18.3

8.6  
15.3  
8.0

働き方改革に関する優良事例・  
先進事例の庁内での共有

-3.0  
-3.7

-1.5  
-2.4

-4.6  
-5.1

その他

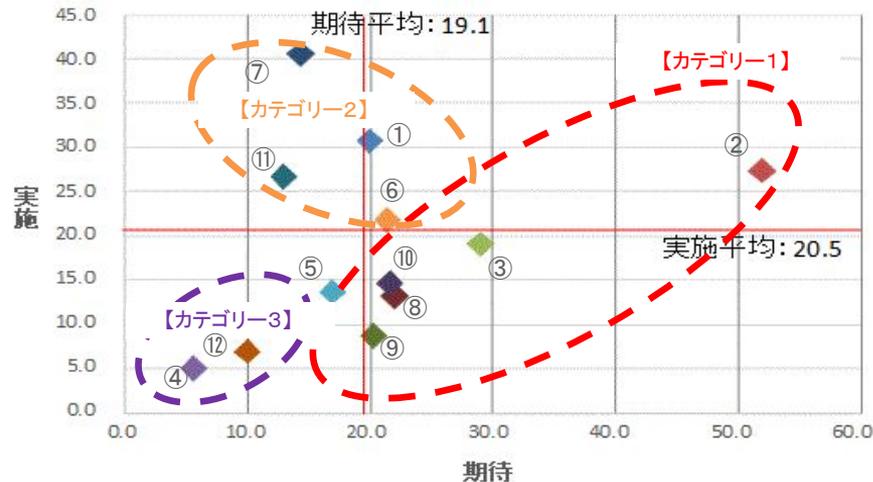
-4.4  
-4.1  
-4.4

-4.1  
-6.5  
-3.9

-4.7  
-1.7  
-5.0

- 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(実施)
- 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(期待)

取組	実施	期待	差分
①職員行動基準の浸透	30.7	20.0	10.7
②不要な業務を洗い出して見直しを実施すること(BPR)	27.4	51.9	-24.5
③自所属の業務のマニュアル整備や引継ぎの定型化	19.0	29.0	-9.9
④主に課長補佐が従事している各種施策を推進する 推進員業務の簡素化(内部統制推進員など)	5.0	5.6	-0.6
⑤意思決定プロセスの簡素化 (担当→係長→課長補佐→課長→部長など)	13.7	17.0	-3.3
⑥財務・会計事務の簡素化 (財務・会計事務の効率化プロジェクトの取組)	21.8	21.4	0.4
⑦会議や研修等の効率化 (オンライン化・参加者を厳選する・会議を実施しないなど)	40.5	14.3	26.2
⑧庁内照会のあり方の見直し	13.2	22.0	-8.8
⑨全庁で共通する事務の集約化などあり方検討 (封入封緘・収納事務・郵便事務など)	8.7	20.3	-11.6
⑩議会関係業務の効率化	14.7	21.6	-6.9
⑪時間外勤務抑制のための取組 (おうちに帰ろうデー、ノー残業デー、一斉消灯など)	26.7	13.0	13.7
⑫働き方改革に関する優良事例・先進事例の庁内での共有	6.9	9.9	-3.0



**カテゴリー1 期待:中～高、実施:低 ⇒最優先に取り組む課題**

- ②不要な業務を洗い出して見直しを実施すること(BPR)
- ③自所属の業務のマニュアル整備や引継ぎの定型化
- ⑤意思決定プロセスの簡素化(担当 → 係長 → 課長補佐 → 課長 → 部長など)
- ⑧庁内照会のあり方の見直し
- ⑨全庁で共通する事務集約化などあり方検討
- ⑩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(周知する)課題**

- ①職員行動基準の浸透
- ⑥財務・会計事務の簡素化
- ⑦会議や研修等の効率化
- ⑪時間外勤務抑制のための取組

**カテゴリー3 期待:低、実施:低～中  
⇒方向性的見直しを検討**

- ④主に課長補佐が従事している各種施策を推進する推進員業務の簡素化
- ⑫働き方改革に関する優良事例・先進事例の庁内での共有

# 令和4年度時点との課題の比較

## 令和4年度

## 令和6年度

### カテゴリ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1 期待:中～高、実施:低 ⇒最優先に取り組む課題

- 不要な業務を洗い出して見直しを実施すること(BPR)
- 自所属の業務のマニュアル整備や引継ぎの定型化
- 意思決定プロセスの簡素化  
(担当→係長→課長補佐→課長→部長など)
- 庁内照会のあり方の見直し
- 全庁で共通する事務集約化などあり方検討
- 議会関係業務の効率化

### カテゴリ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2 期待:中、実施:高 ⇒継続して取り組む(周知する)課題

- 職員行動基準の浸透
- 財務・会計事務の簡素化
- 会議や研修等の効率化
- 時間外勤務抑制のための取組

### カテゴリ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

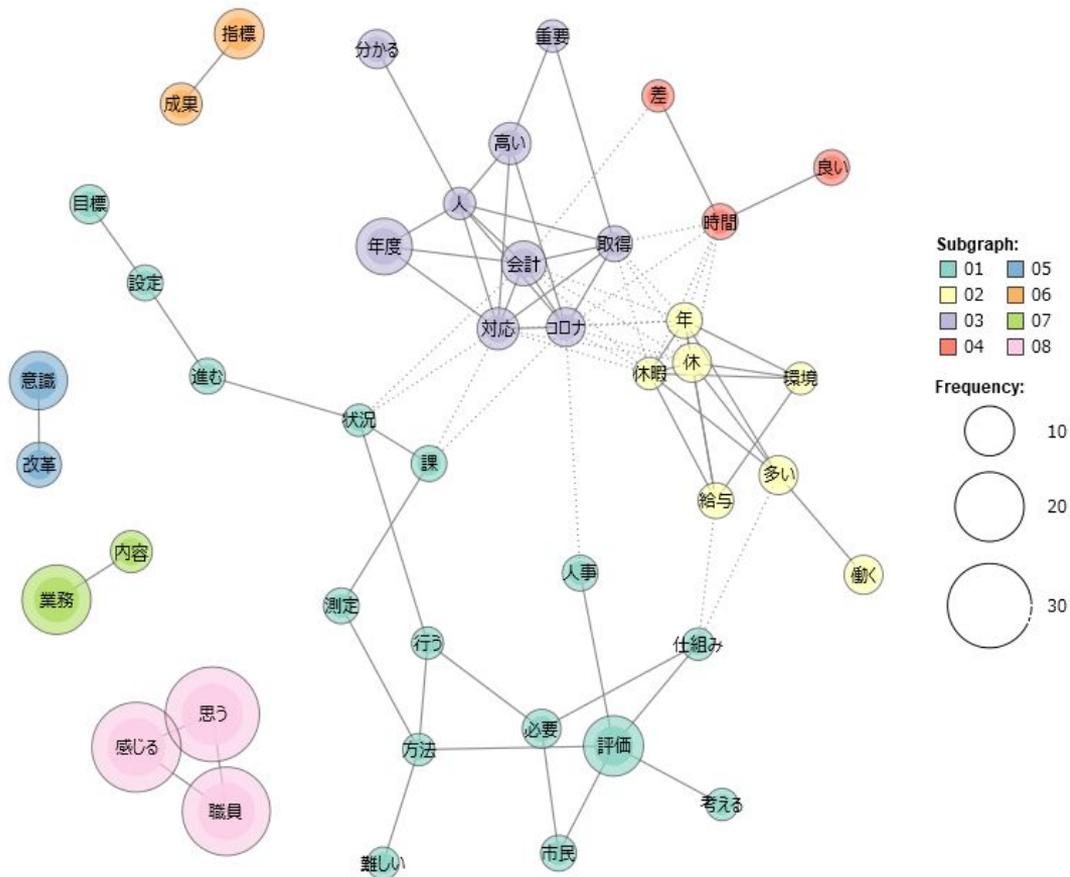
### カテゴリ3 期待:低、実施:低～中 ⇒方向性を見直しを検討

- 主に課長補佐が従事している各種施策を推進する推進員業務の簡素化
- 働き方改革に関する優良事例・先進事例の庁内での共有

- 行動基準の取組やフレックスの導入などを進めているが、今後も時間外削減のため、変わらず継続して取り組む必要あり。
- 一定程度の取組を進めているが、なお、BPRや議会対応については、今後も改革を進める必要あり。
- 働き方改革の優良事例共有は管理職・非管理職で期待の差が大きい。周知啓発の手法を検討し、一般職員に響く周知策を検討する必要あり。



# 成果指標2職員の意識変革度を設定していることについて(Q11)



- やりがいを感じられない根本的な理由として、会計年度任用職員の労働環境の悪さ、正職員との不平等感がある(2名)
- やりがいの定義があいまいで、測定方法や指標が不明確(4名)
- 業務量が多く、残業が多いなど、やりがいを感じる余裕がない(3名)
- 給与や待遇が低く、モチベーションが上がらない(2名)
- 人事評価制度への不満、頑張りが評価されていない、評価制度を変えなければやりがいが持てない(3名)

宮崎市役所 | 令和6年7月実施

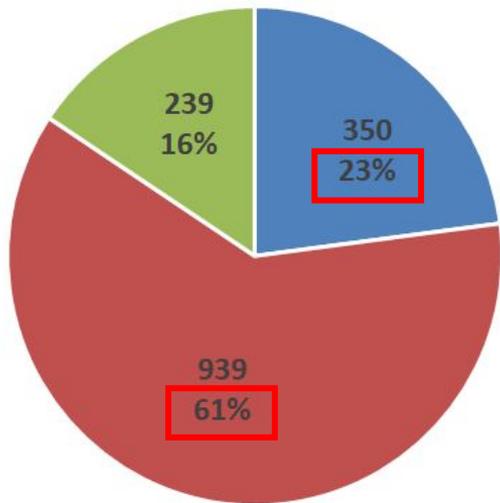
# 「仕事・働き方改革、DX推進」アンケート (DX推進分野)

令和6年8月 デジタル支援課

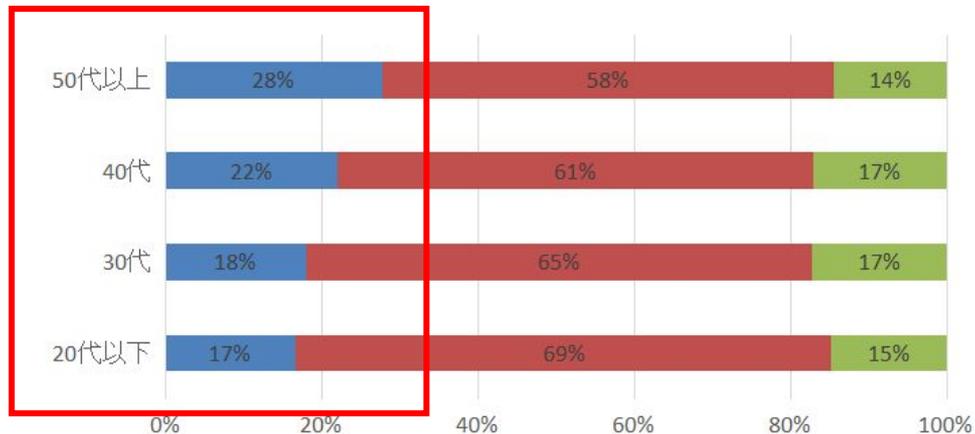
## 「宮崎市DX推進方針」を知っているか

- 84%が知っているが、うち 61%は内容まではわからない。
- 若い世代ほど、内容を含めて知っている人が少ない。

課題感：  
内容の浸透、理解



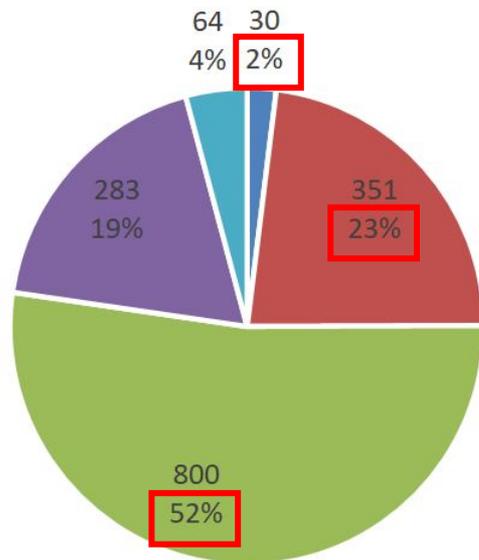
年代別



- 内容を含めて知っている
- 方針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

# 本市のデジタル化・DXの取組の進捗

- 「やや進んでいる」以上 77%（「進んでいる」以上 25%）



- 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

課題感：前向きな評価が多すぎる印象

➡ 目標設定が明確になっていない可能性

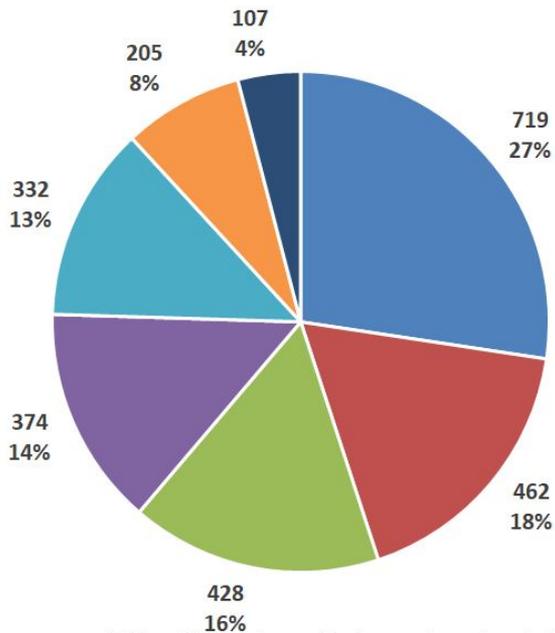
➡ システムは導入されたものの、使いこなせていないなどの懸念

【主な理由や具体例】

- 「かなり進んでいる」「進んでいる」...25%  
GWSの導入／ペーパーレス化の推進／オンライン会議の増加／スマート申請の導入／電子決裁の導入
- 「やや進んでいる」...52%  
一部の部署や業務では進んでいるが、全庁的に浸透していない／  
職員のデジタルスキルや理解度が追いついていない／  
システムの使い勝手が悪く、業務効率が低下している部分もある／  
デジタル化の目的や方向性が不明確
- 「あまり進んでいない」「進んでいない」...23%  
職員のデジタルスキル不足や理解不足／紙ベースの業務が残っている、電子化が進んでいない  
GWSの使いづらさ／部署や職員間での温度差

## 自身の所属する課や自らの業務範囲におけるデジタル化・DXの障壁(複数回答可)

- 庁内のインフラ環境 27%、人手不足 18%、機運醸成 16%、進め方がわからない 14%



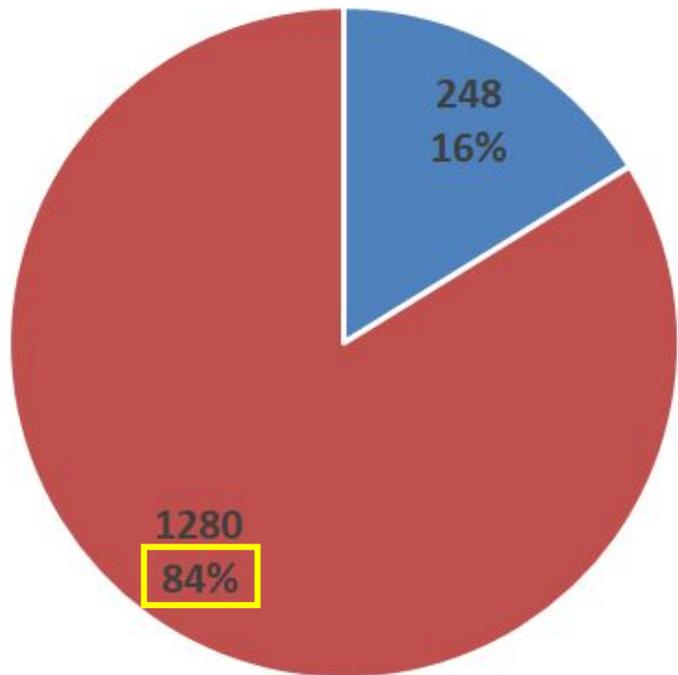
### 課題感:

- ・インフラ(庁内インターネット環境への不満)が多い  
⇒ インフラ環境の整備
- ・デジタル化機運醸成が足りない、  
進め方がわからないと感じている職員が多い  
⇒ 人材育成

- 庁内のインフラ環境に問題がある(庁内インターネット環境等)
- 人手が不足している
- デジタル化・DXを行う機運が醸成されていない(デジタル機運醸成)
- 進め方がわからない
- 時間が不足している
- 法律・制度を変える必要がある
- その他

## 庁内のDXを推進できる職員の確保・育成

- 「十分に確保・育成されていないと思う」 84%



- 十分に確保・育成されていると思う
- 十分に確保・育成されていないと思う

課題感:

人事施策としてDX人材育成・確保が急務

【主な理由】

専門知識・スキルを持つ人材の不足

- ・ デジタル化推進員はいるものの、担当業務の多忙さから、研修で習得した知識やスキルを十分に活かさない。

時間的余裕の不足

- ・ 通常業務を抱えている中で追加で仕事が増えることになるが、別にやらなくても何とかなる。

職員全体の意識改革の遅れ

- ・ 職員の意識向上しかない。
- ・ そもそもデジタル化とは何か。

推進体制の不足

- ・ 各課に専門の職員を配置すること。(部単位でもあれば良い)

研修機会やサポート体制の不足

- ・ GWSの具体的な活用方法の周知がされていない。