

時間外勤務などに関する職員アンケートの結果について

1 実施の目的

人事委員会では、平成29年3月に知事に対し「時間外勤務の縮減について」の提言を行い、また同年10月の「報告および勧告」においては、7月に行った職員アンケートの結果等を踏まえ、働き方改革の推進の観点から各種の提言を行ったところである。

この間、各任命権者においては、働き方改革実現のための実行計画や取組方針を策定され、その実現に向けて精力的に取組を進めておられ、一定の成果も報告されているところである。

当委員会では、こうした取組について、昨年の調査以降の職員の意識や職場環境の変化等について把握、分析することを目的に、本年度も職員アンケート調査を実施した。

2 アンケートの概要

(1) 実施期間

平成30年7月2日(月)～7月31日(火)

(2) 対象者

約3,680人(一般職員約3,000人、管理職員約680人)

※総合事務支援システムを利用できるすべての職員

(企業職員、技能労務職員、臨時的任用職員および嘱託職員を除く)

(3) 回答者数

2,520人(一般職員1,945人、管理職員575人)

	対象者数	回答者数	回答率
一般職員	約3,000人	1,945人	約65%
管理職員	約680人	575人	約85%
合 計	約3,680人	2,520人	約68%

(4) アンケート項目

①直近の1年間の1日当たりの時間外勤務時間数、時間外勤務を行う頻度、1か月の時間外勤務が最も長かった月の時間数

②時間外勤務が発生した理由

③職員の意識と職場環境の変化

④課題

⑤今後さらに推進すべきと思う取組 など

※①は一般職員のみ

3 結果の概要

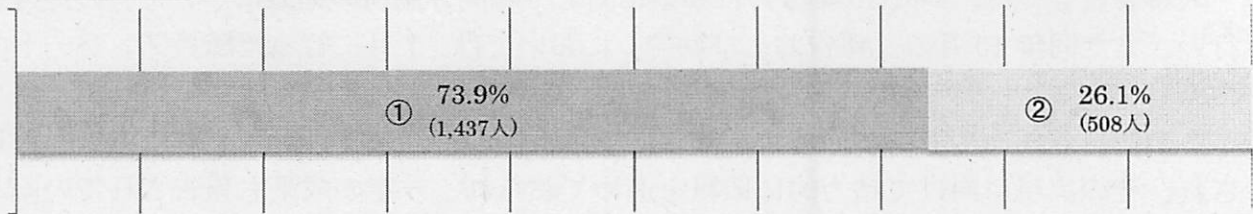
別添のとおり

時間外勤務などに関する職員アンケート結果（概要）

<一般職員対象 問1～問8>

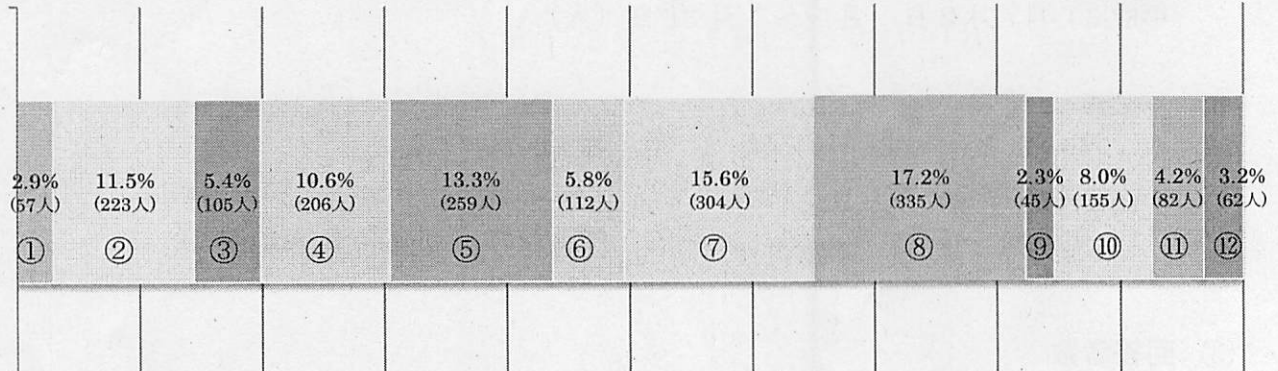
【問1】 あなたの性別を教えてください。（回答者数 1,945 人）

①男性 ②女性



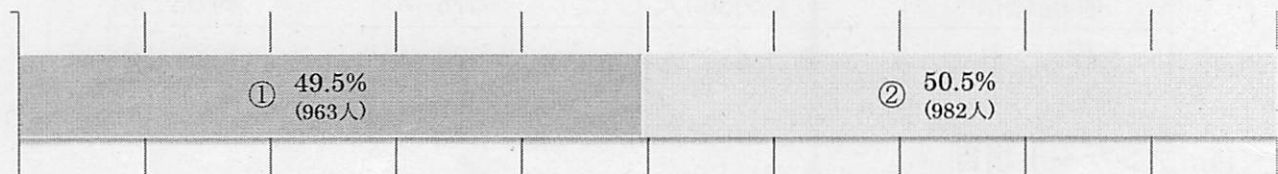
【問2】 あなたの部局を教えてください。（回答者数 1,945 人）

①総合政策部 ②総務部 ③県民生活部
④琵琶湖環境部 ⑤健康医療福祉部 ⑥商工観光労働部
⑦農政水産部 ⑧土木交通部 ⑨会計管理局
⑩教育委員会（県立学校を除く） ⑪教育委員会（県立学校） ⑫その他の行政委員会等



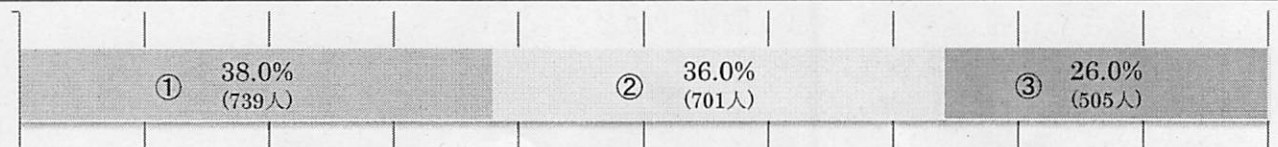
【問3】 あなたの勤務場所を教えてください。（回答者数 1,945 人）

①本庁 ②地方機関



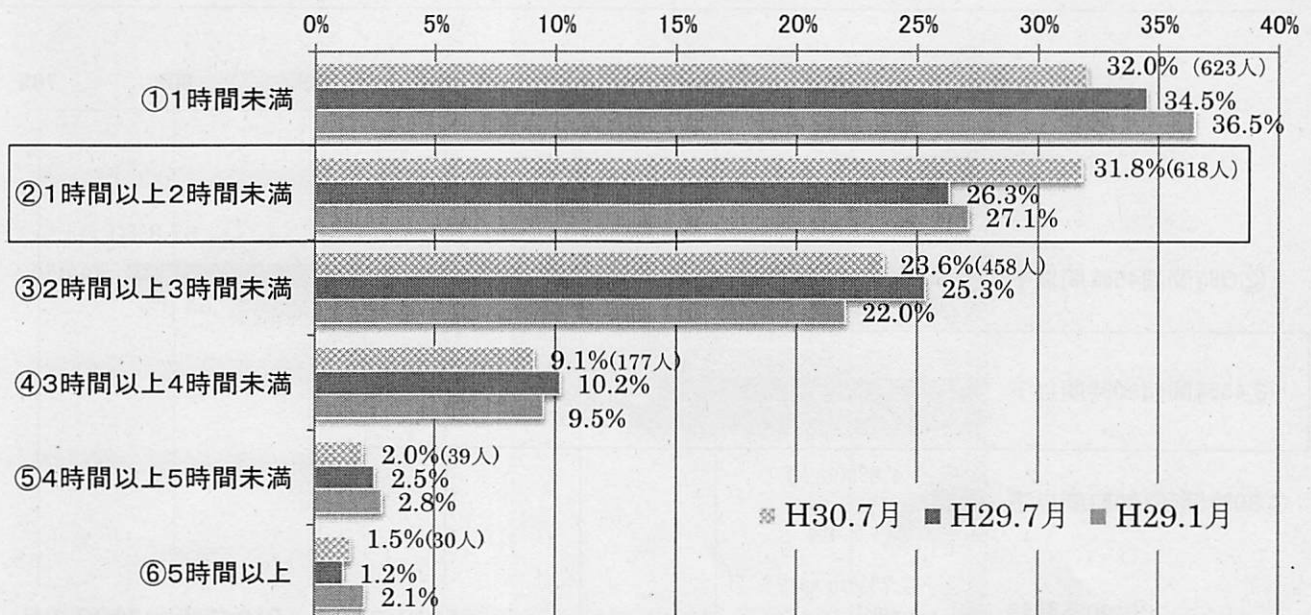
【問4】 あなたの職位を教えてください。（回答者数 1,945 人）

①主事・技師級または主任主事・主任技師級
②主査級または係長級
③主幹級または課長補佐級



【問5】 直近の1年間（平成29年7月から平成30年6月）で、あなたは1日当たりどの程度の時間外勤務を行いましたか。（回答者数1,945人）

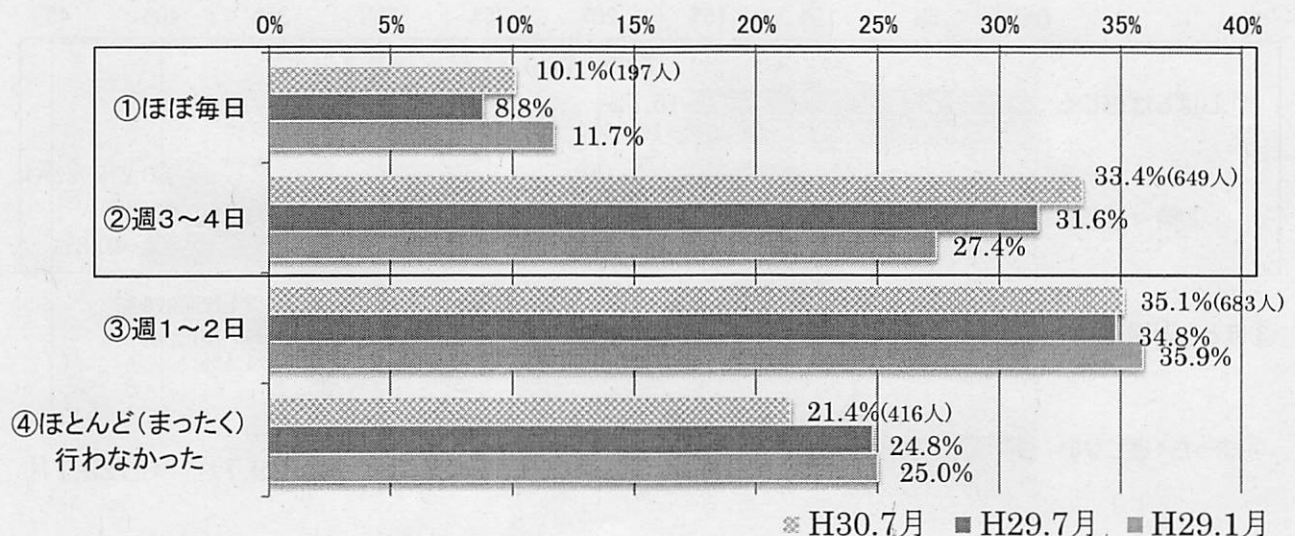
- ① 1時間未満 ② 1時間以上2時間未満 ③ 2時間以上3時間未満
④ 3時間以上4時間未満 ⑤ 4時間以上5時間未満 ⑥ 5時間以上



- 前回と同じような傾向であるが、1日当たり1時間以上2時間未満の時間外勤務をしている職員の割合が増えている。一方で、1日当たり4時間以上時間外勤務をしている職員の割合が、わずかながら前回に引き続き減っている。（H29.1月：4.9%、H29.7月：3.7%、H30.7月：3.5%）

【問6】 直近の1年間（平成29年7月から平成30年6月）で、あなたが時間外勤務（休日勤務を含む。以下同じ。）を行う頻度はどのくらいでしたか。（回答者数1,945人）

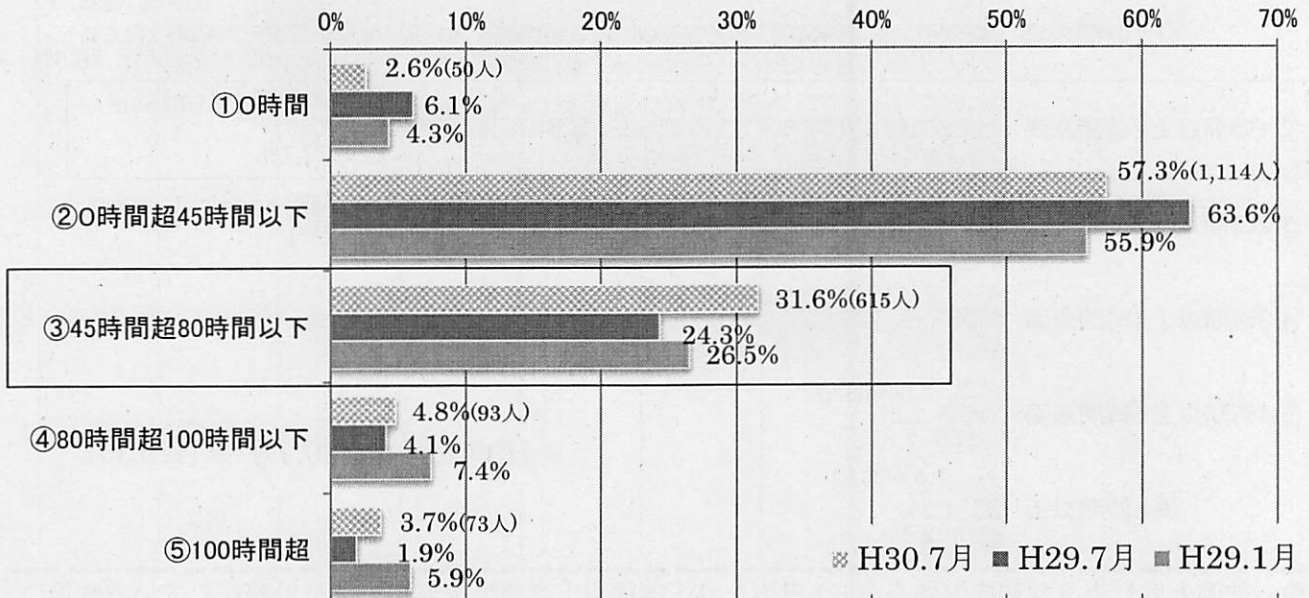
- ① ほぼ毎日 ② 週3～4日
③ 週1～2日 ④ ほとんど（まったく）行わなかった



- 週3日以上時間外勤務をしている職員の割合がやや増えている。（H29.1月：39.1%、H29.7月：40.4%、H30.7月：43.5%）

【問 7】 直近の 1 年間（平成 29 年 7 月から平成 30 年 6 月）で、あなたの 1 か月の時間外勤務が最も長かった月の時間数はどのくらいでしたか。（回答者数 1,945 人）

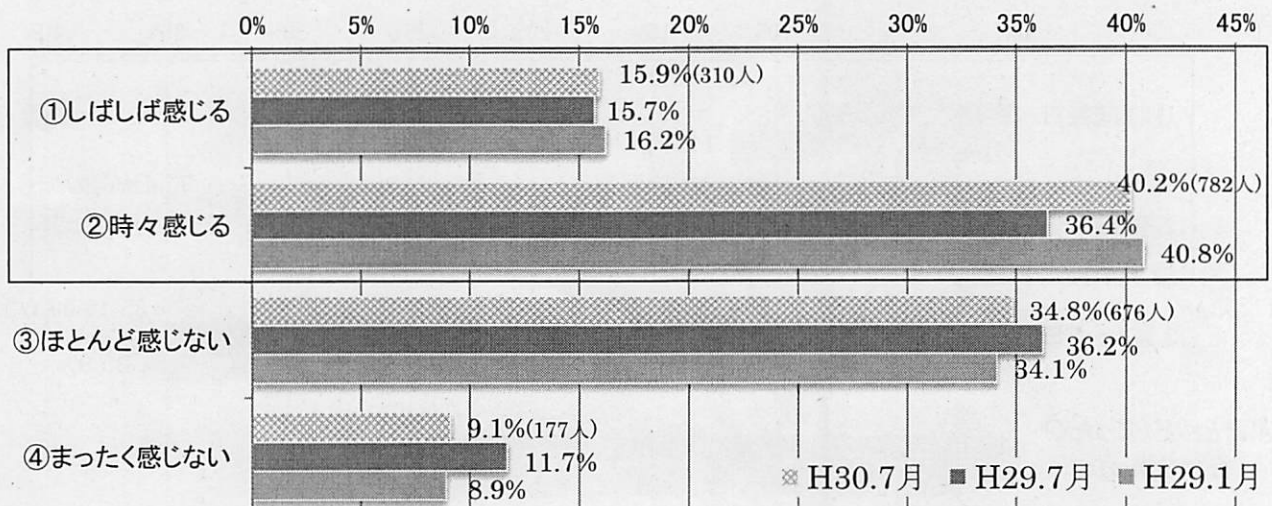
- ① 0 時間 ② 0 時間超 45 時間以下 ③ 45 時間超 80 時間以下
④ 80 時間超 100 時間以下 ⑤ 100 時間超



- 月 80 時間超の時間外勤務をしている職員の割合は前回と同じような傾向（H29. 1 月：13.3%、H29. 7 月：6.0%、H30. 7 月：8.5%）であるが、月 45 時間超 80 時間以下の時間外勤務をしている職員の割合が増えている。

【問 8】 あなたは、今の働き方で、健康に不安を感じることはありますか。（回答者数 1,945 人）

- ① しばしば感じる ② 時々感じる ③ ほとんど感じない ④ まったく感じない

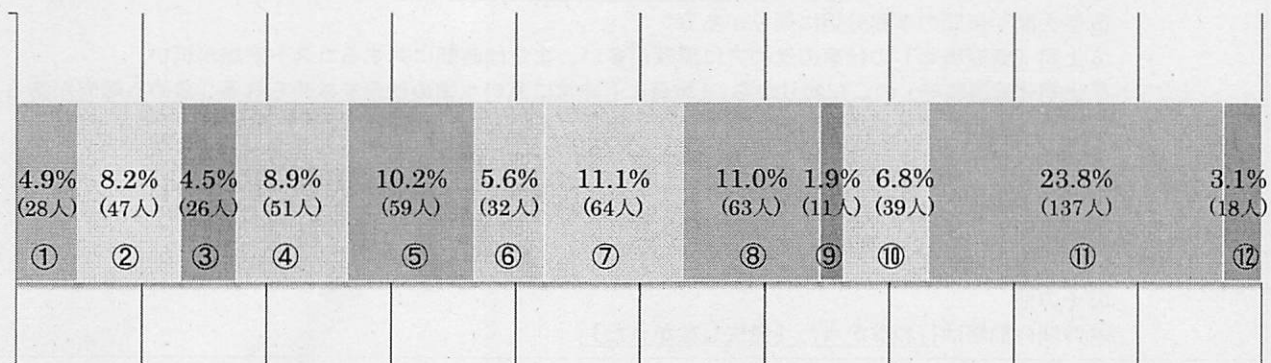


- 健康に不安を感じている職員の割合が依然として半数を超えている。（H29. 1 月：57.0%、H29. 7 月：52.1%、H30. 7 月：56.1%）

<管理職員対象 問1～問2>

【問1】 あなたの部局を教えてください。(回答者数 575 人)

- | | | |
|-----------------|--------------|-------------|
| ①総合政策部 | ②総務部 | ③県民生活部 |
| ④琵琶湖環境部 | ⑤健康医療福祉部 | ⑥商工観光労働部 |
| ⑦農政水産部 | ⑧土木交通部 | ⑨会計管理局 |
| ⑩教育委員会（県立学校を除く） | ⑪教育委員会（県立学校） | ⑫その他の行政委員会等 |



【問2】 あなたの勤務場所を教えてください。(回答者数 575 人)

- ①本庁 ②地方機関



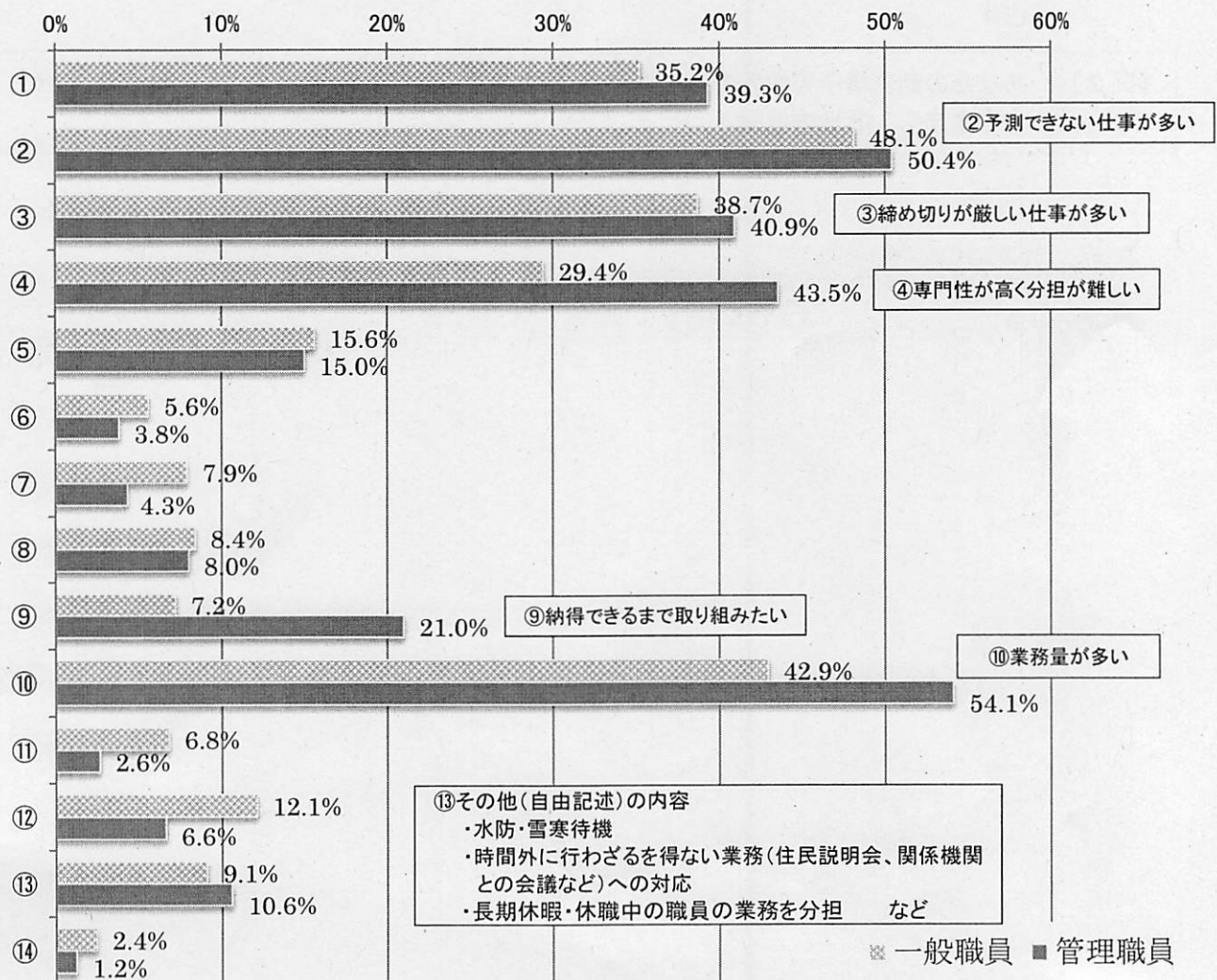
<一般職員対象 問9～問12、管理職員対象 問3～問6>

【一般職員問9、管理職員問3】 直近の1年間（平成29年7月から平成30年6月）で、あなたが
[あなたの所属で]時間外勤務を行うことになったのは、どのような理由からだと思いますか。

（複数回答可：延べ回答数 一般職員 5,238 人、管理職員 1,733 人）

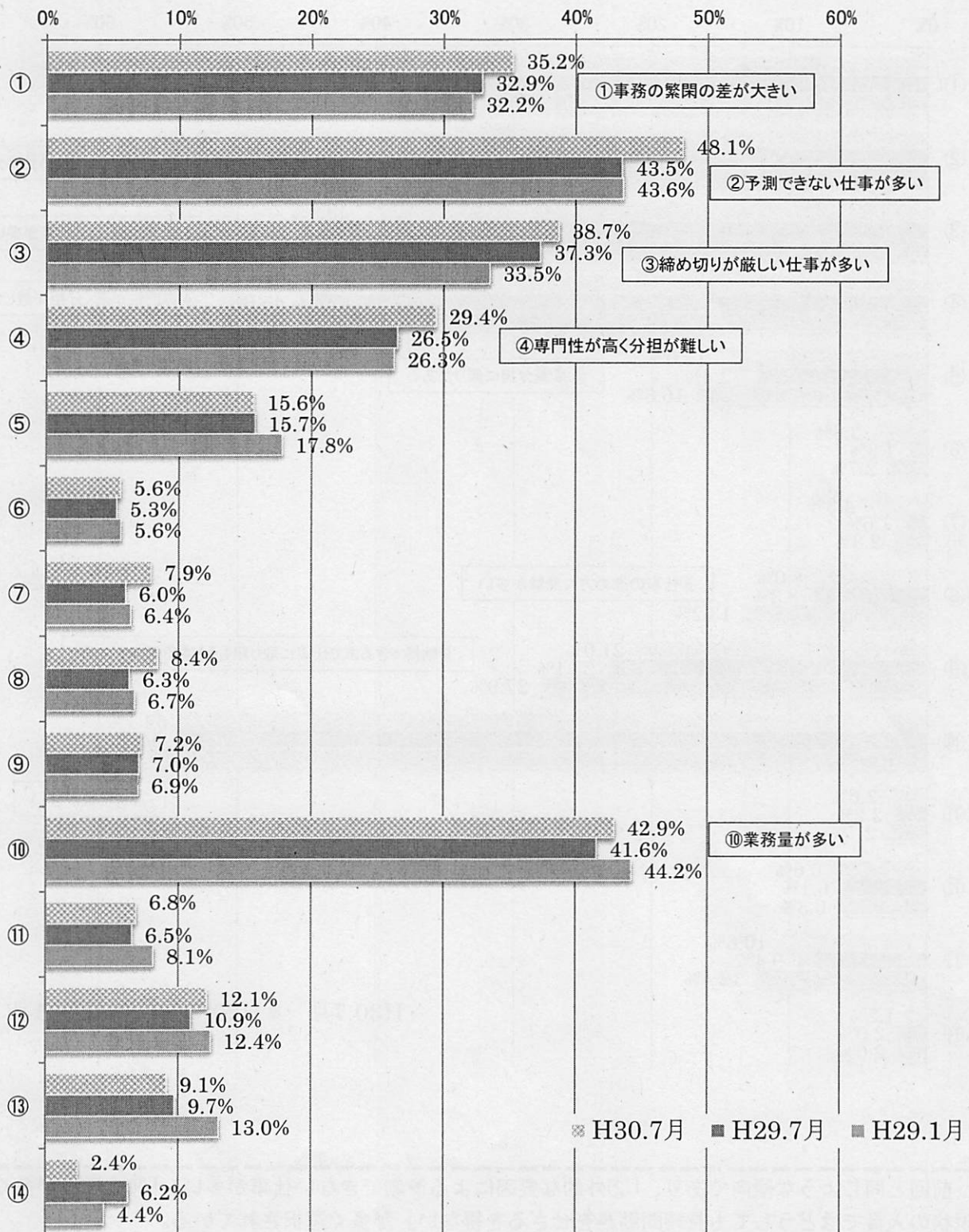
※〔 〕内は管理職員の選択肢

- ①事務の繁閑の差が大きい
- ②外的な要因による予測できない仕事が多い
- ③締め切りが厳しい仕事が多い
- ④仕事の専門性が高く他の職員と分担すること〔職員間での分担〕が難しい
- ⑤個人間や係間の事務分担に偏りがある
- ⑥上司〔管理職等〕の仕事の進め方に無駄が多い、または時間に対するコスト意識が低い
- ⑦上司〔管理職等〕のこだわりから、〔職員に〕非常に高い水準の仕事を求められる〔求める傾向がある〕
- ⑧自分〔職員〕の仕事の進め方がまずい〔に無駄が多い〕、または時間に対するコスト意識が低い
- ⑨時間はかかっても納得できるまで仕事に取り組みたい〔取り組もうとする傾向がある〕
- ⑩業務量が多く、現状の人員ではどうしても長時間勤務をせざるを得ない〔にならざる〕を得ない
- ⑪職員間に助け合いの雰囲気がなく、個人任せになっている
- ⑫（仕事内容が困難で）自分〔職員〕の能力やスキルが不十分
- ⑬その他
- ⑭時間外勤務は行わなかった〔発生しなかった〕



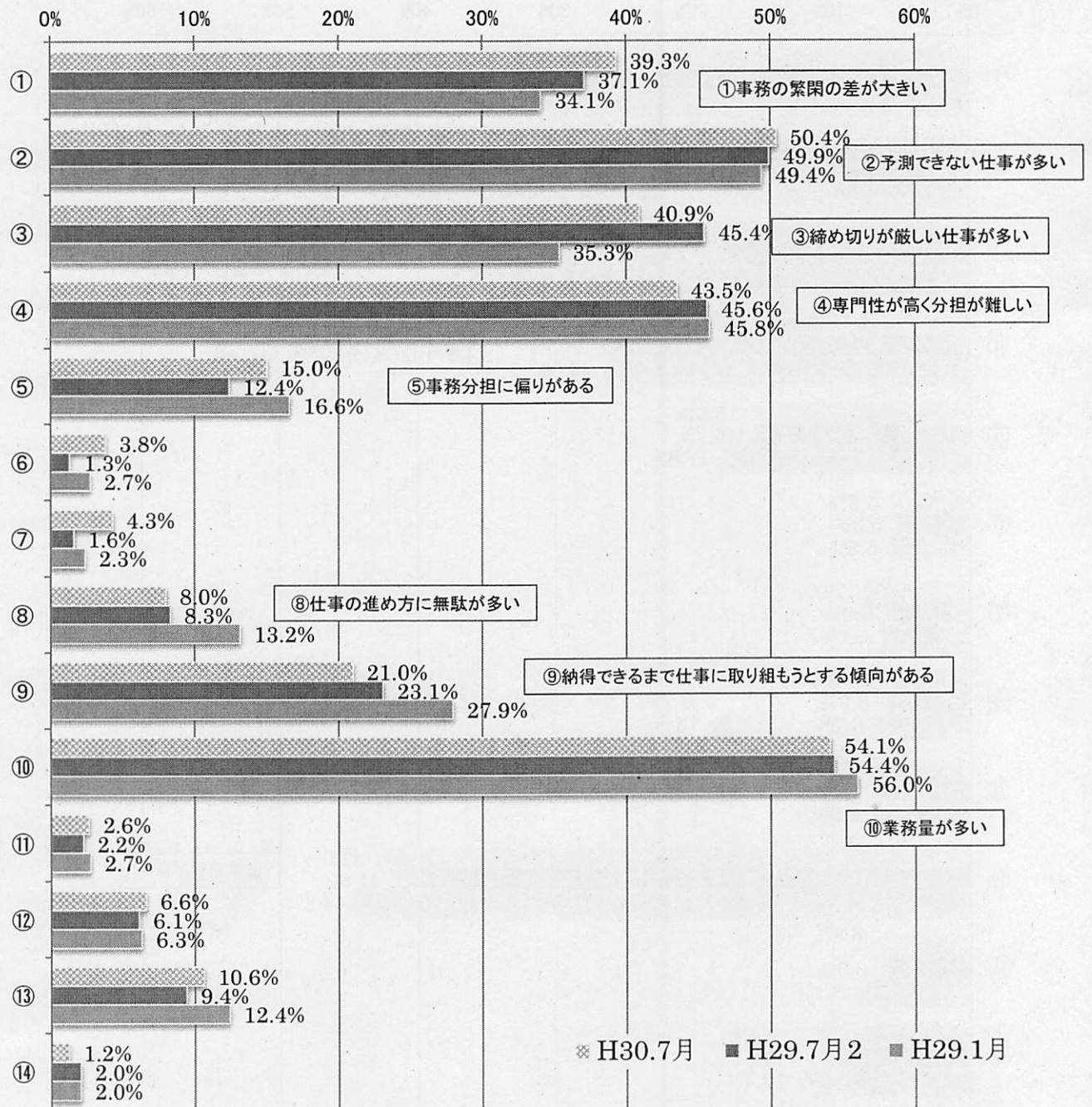
- 一般職員・管理職員ともに「②外的な要因による予測できない仕事が多い」および「⑩業務量が多く、現状の人員ではどうしても長時間勤務をせざるを得ない」が多く選択されている。
- 管理職員は「④仕事の専門性が高く職員間での分担が難しい」の選択割合も大きい。

<一般職員>



● 前回と同じような傾向であり、「②外的な要因による予測できない仕事が多い」「⑩業務量が多く、現状の人員ではどうしても長時間勤務をせざるを得ない」が多く選択されている。

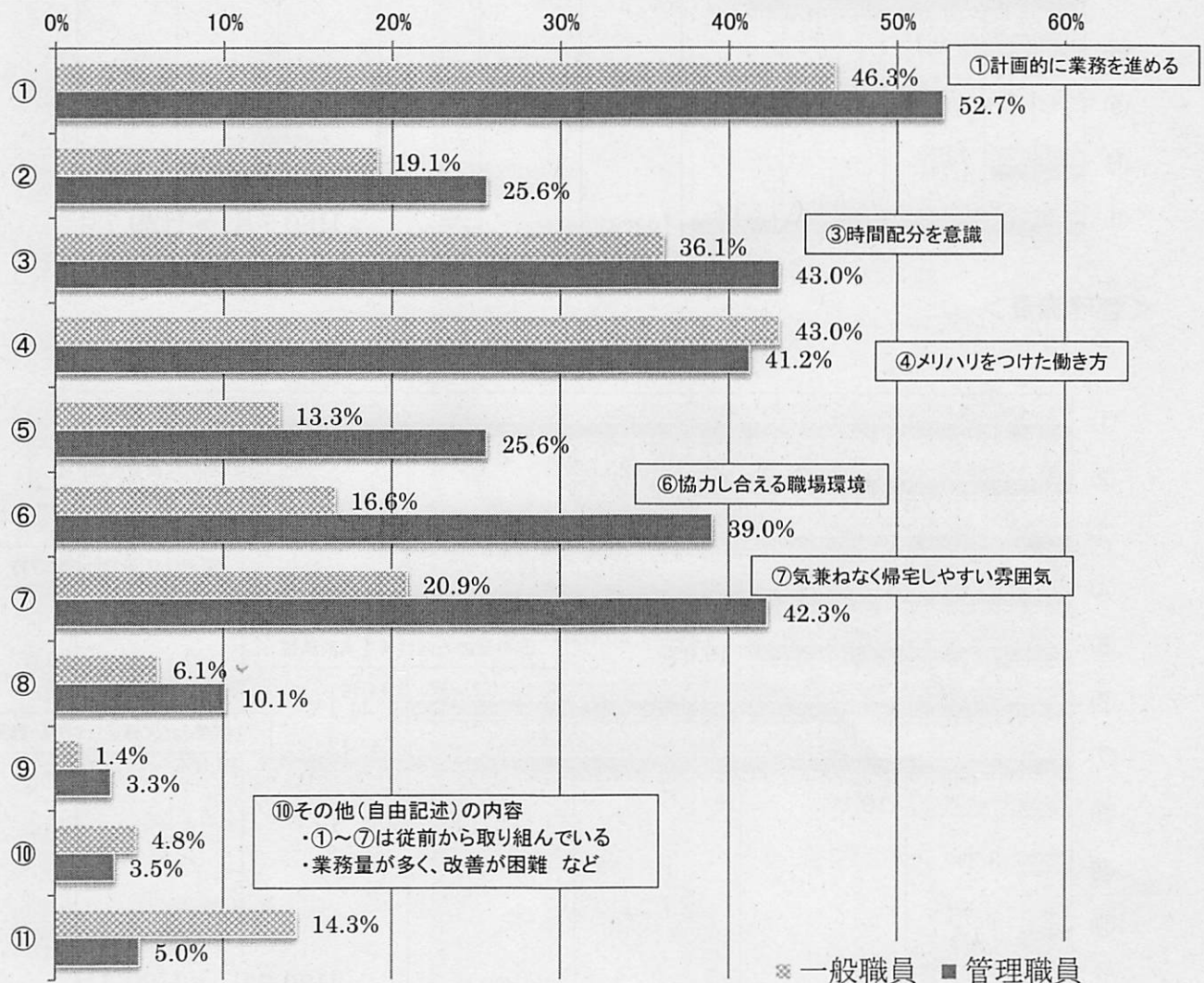
<管理職員>



● 前回と同じような傾向であり、「②外的な要因による予測できない仕事が多い」「⑩業務量が多く、現状の人員ではどうしても長時間勤務をせざるを得ない」が多く選択されている。

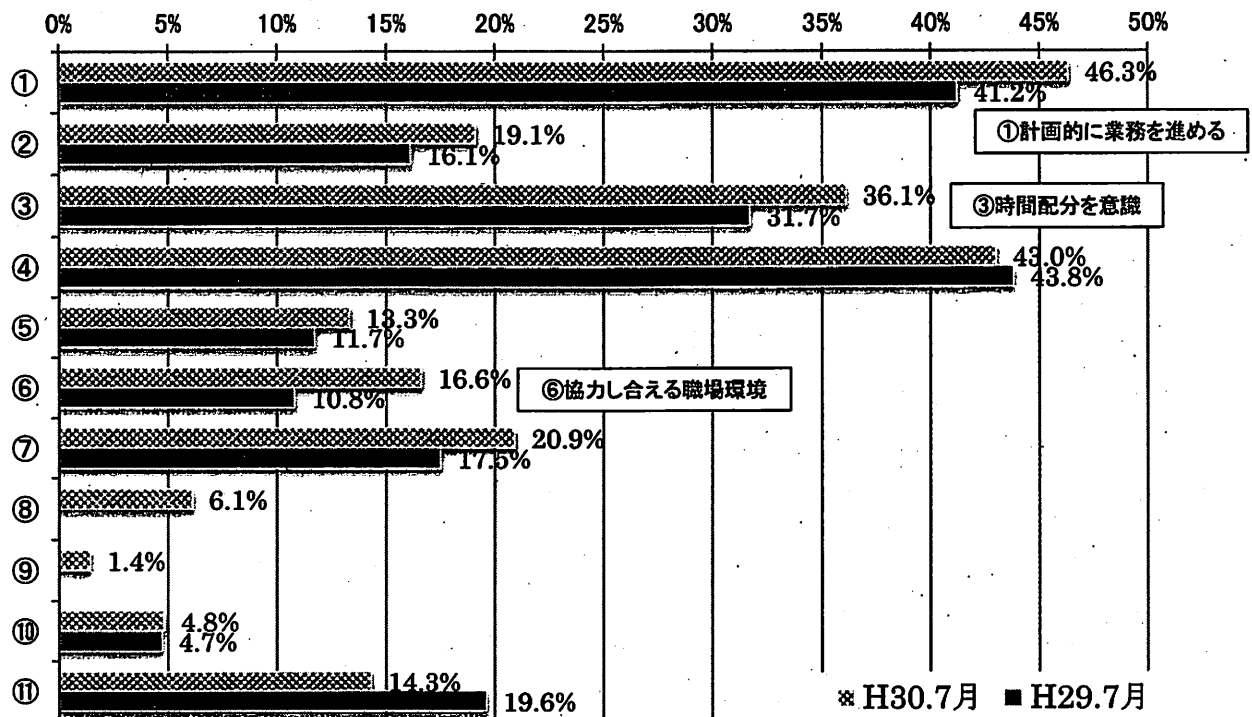
【一般職員問 10、管理職員問 4】 時間外勤務の縮減をはじめ、働き方改革に取り組む中で、あなたの
の[部下の]仕事に対する意識や職場環境はどのように変化しましたか。※〔〕内は管理職員の設問
(複数回答可：延べ回答数 一般職員 4,320 人、管理職員 1,675 人)

- ①仕事の優先度を考え、計画的に業務を進めている
- ②前例にとらわれることなく、業務内容や進め方を積極的に見直している
- ③正規の勤務時間内で仕事を終わらせるよう、時間配分を意識しながら仕事を進めている
- ④定時退庁日には速やかに退庁するなど、メリハリをつけた働き方を行っている
- ⑤処理の方向性や作成資料レベル、進め方等について、事前に上司と部下で調整が行われている
- ⑥職員同士が協力し合える職場環境づくりが進んでいる
- ⑦周囲に気兼ねすることなく帰宅できるような雰囲気作りが進んでいる
- ⑧ワーク・ライフ・バランスが改善されてきている
- ⑨仕事へのやりがいが高まっている
- ⑩その他
- ⑪特にない

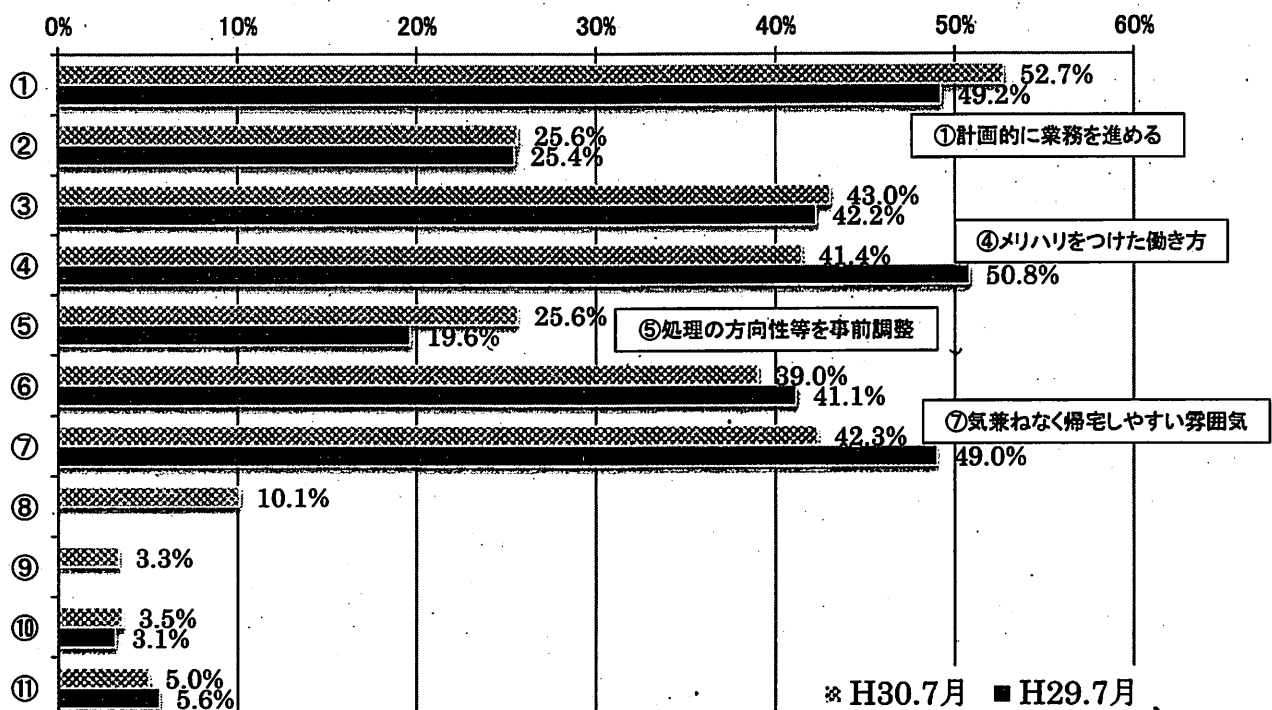


- 一般職員・管理職員ともに「①仕事の優先度を考え、計画的に業務を進めている」、次いで「③正規の勤務時間内で仕事を終わらせるよう、時間配分を意識しながら仕事を進めている」「④定時退庁日には速やかに退庁するなど、メリハリをつけた働き方を行っている」が多く選択されている。
- 管理職員は「⑥特定の職員に負荷がかかり過ぎないように、職員同士が協力し合える職場環境づくりを進めている」「⑦周囲に気兼ねすることなく帰宅できるような雰囲気作りを進めている」の選択割合も大きい。

<一般職員>



<管理職員>

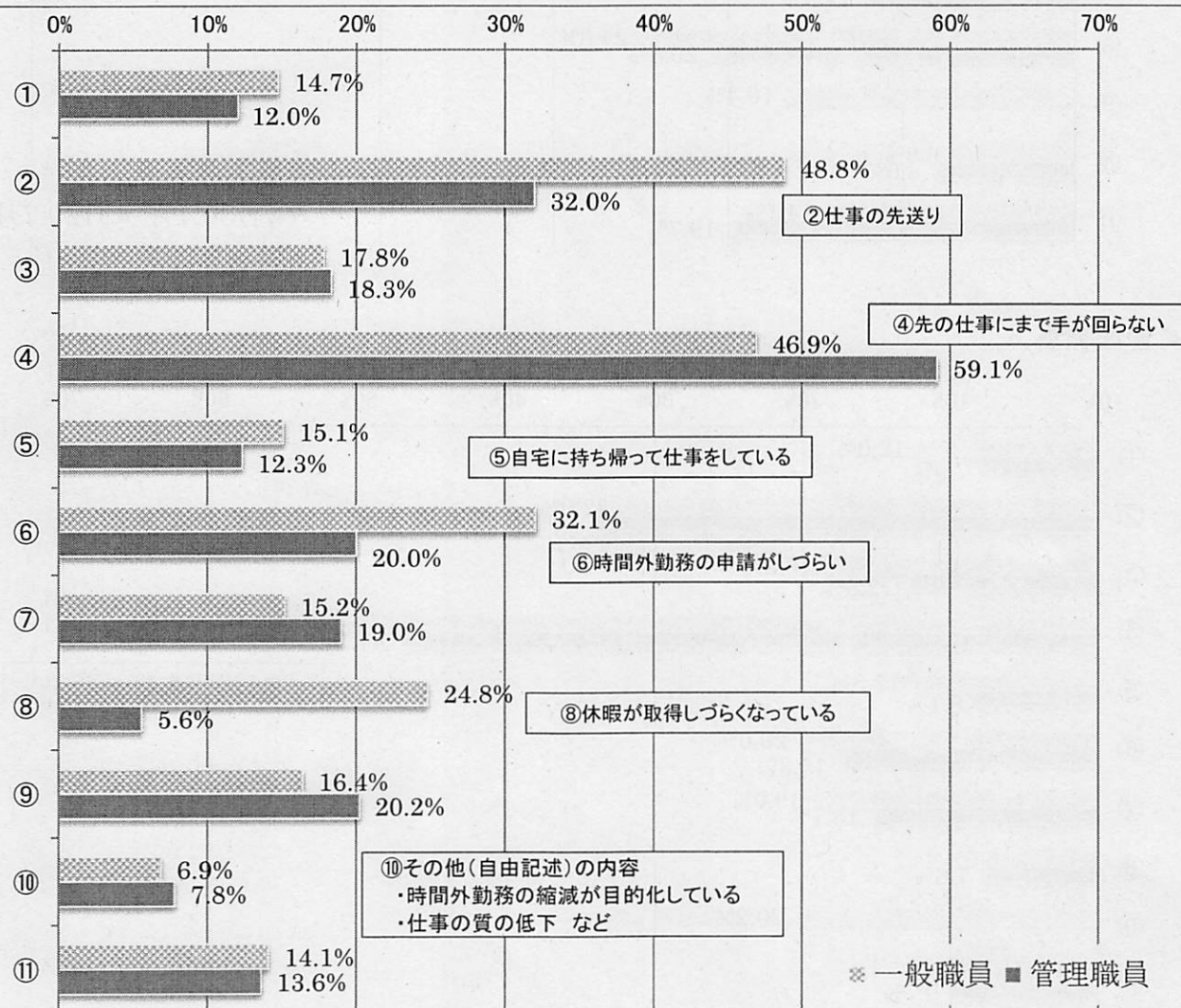


- 一般職員は、前回と同じような傾向であるが「①仕事の優先度を考え、計画的に業務を進めている」「③正規の勤務時間内で仕事を終わらせるよう、時間配分を意識しながら仕事を進めている」「⑥職員同士が協力し合える職場環境づくりが進んでいる」の選択割合が増えている。
- 管理職員も前回と同じような傾向であるが「①仕事の優先度を考え、計画的に業務を進めている」「⑤処理の方向性や作成資料レベル、進め方等について、事前に上司と部下で調整が行われている」の選択割合が増え、「④定時退庁日には速やかに退庁するなど、メリハリをつけた働き方を行っている」「⑦周囲に気兼ねすることなく帰宅できるような雰囲気作りが進んでいる」の選択割合が減っている。

【一般職員問 11、管理職員問 5】 時間外勤務の縮減をはじめ、働き方改革に取り組む中で、生じてきた課題はありますか。(複数回答可：延べ回答数 一般職員 4,915 人、管理職員 1,264 人)

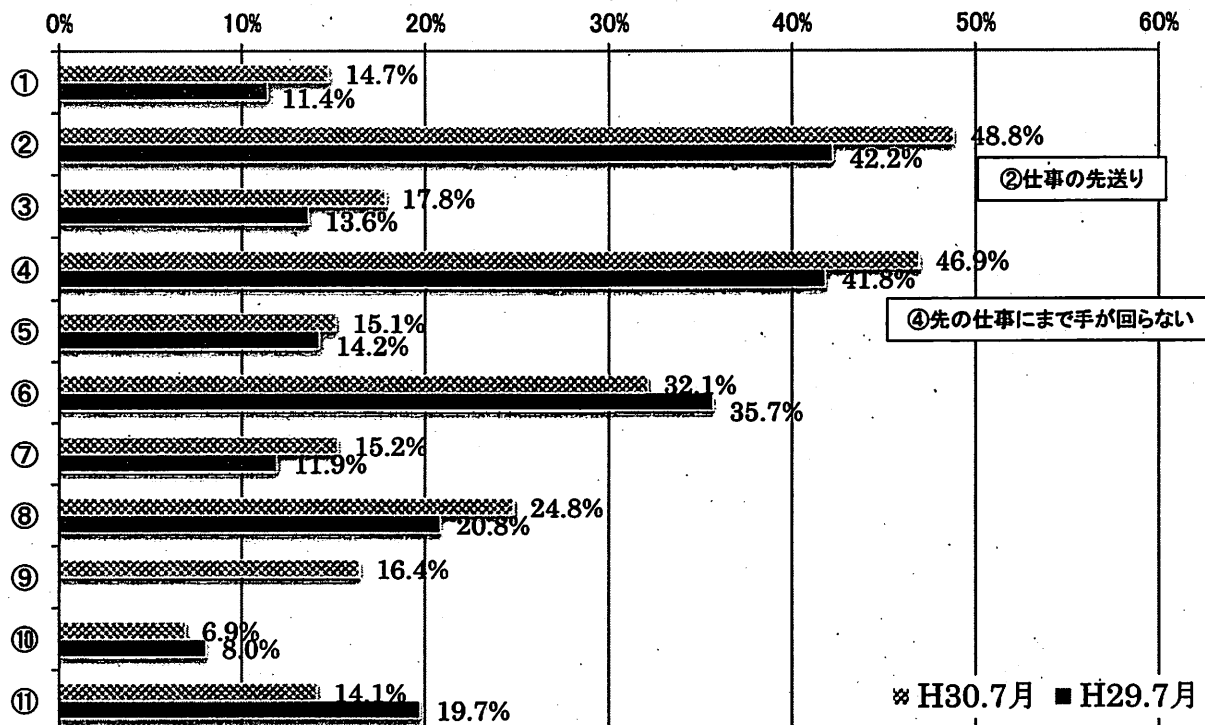
- ①ミスが増えている
②仕事を先送りしている
③仕事に対する満足感が低下している
④先を見通した仕事にまで手が回らなくなっている
⑤自宅に持ち帰って処理をしている
⑥時間外勤務の申請[命令]がしづらくなっている
⑦職員間の情報共有やコミュニケーションのための時間が減っている
⑧休暇が取得しづらくなっている[しづらい雰囲気が出ています]
⑨部下や後輩職員への指導・助言が十分に行えなくなっている
⑩その他
⑪特にない

※〔〕内は管理職員の選択肢

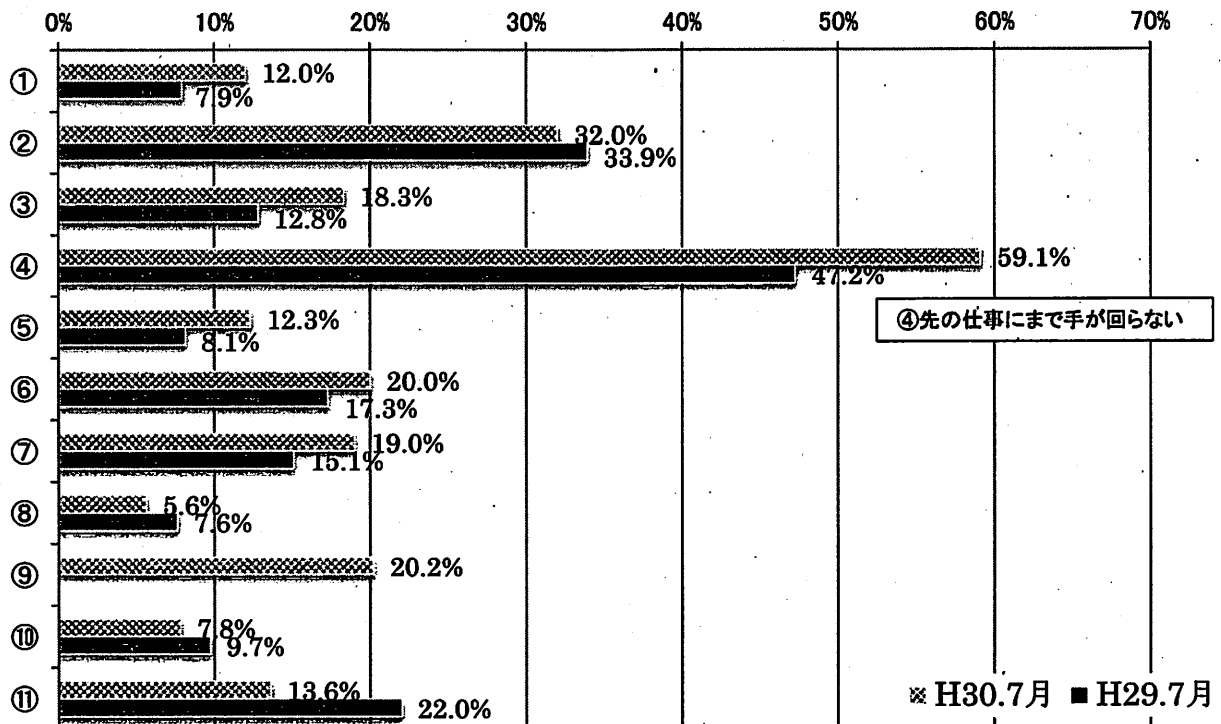


- 一般職員・管理職員ともに「②仕事にかけられる時間が減ったことにより、仕事を先送りしている」および「④先を見通した仕事にまで手が回らなくなっている」が多く選択されている。特に、管理職員は「④先を見通した仕事にまで手が回らなくなっている」を選択した職員が多い。
- 一般職員では「⑥時間外勤務の申請がしづらくなっている」も多く選択されている。
- また、一般職員は「⑧休暇が取得しづらくなっている」も比較的多く選択されており、一般職員と管理職員とでかい離がみられる。

<一般職員>



<管理職員>

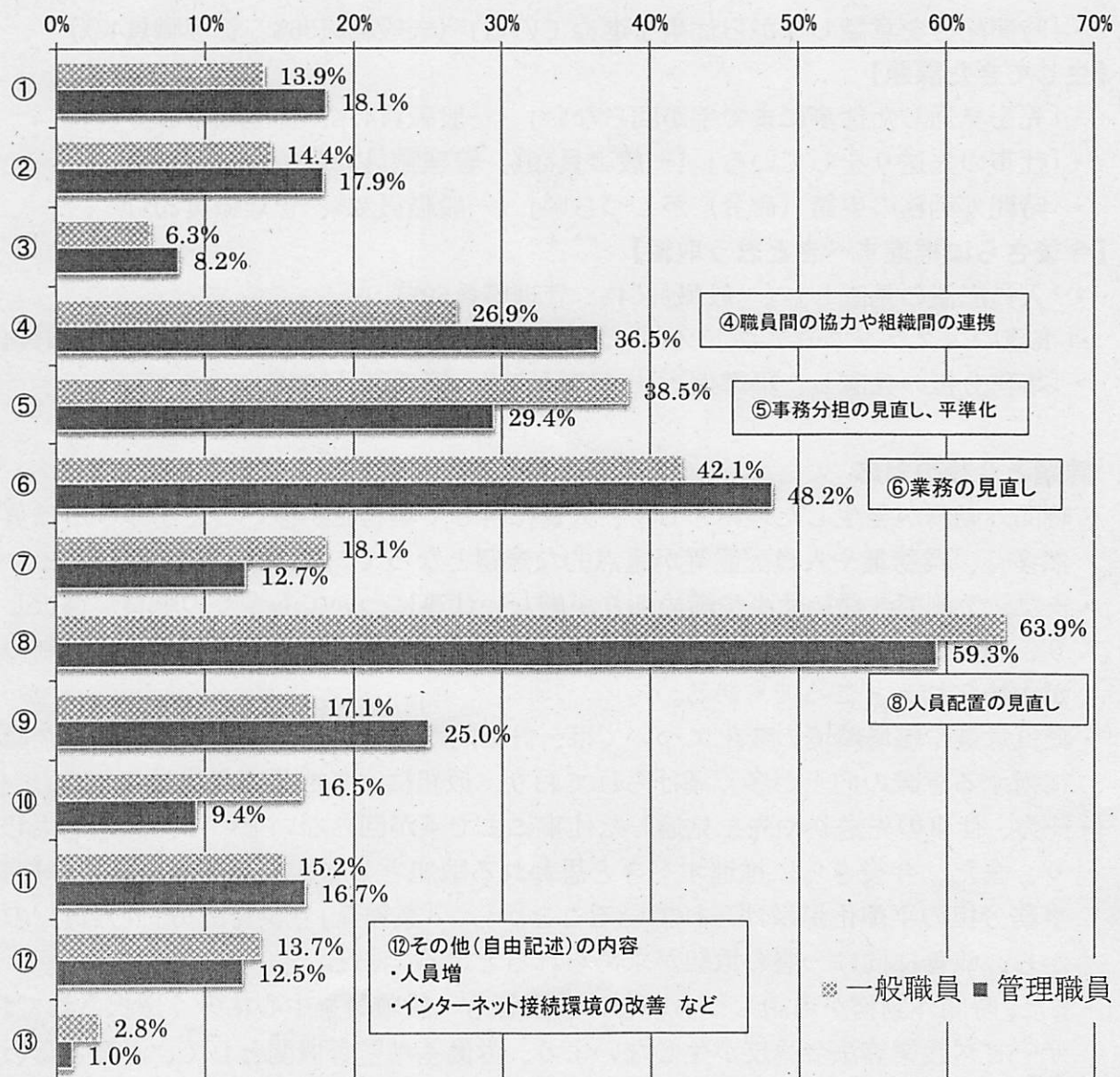


- 一般職員・管理職員ともに「④先を見通した仕事にまで手が回らなくなっている」の選択割合が増えている。
- 一般職員では「②仕事にかけられる時間が減ったことにより、仕事を先送りしている」の選択割合も増えている。

【一般職員問 12、管理職員問 6】 今後さらに推進すべきと思う取組はどれですか。

(複数回答可：延べ回答数 一般職員 5,628 人、管理職員 1,696 人)

- ①勤務時間の管理、事務の進捗管理の徹底
- ②定時退庁日における定時退庁の徹底
- ③時間外勤務の上限時間（退庁時間）の設定（36 協定によるものを除く）
- ④職員間の協力や組織間の連携
- ⑤事務分担の見直し、事務分担の平準化
- ⑥事務のスクラップやアウトソーシングなど業務の見直し
- ⑦情報機器・システムの活用
- ⑧人員配置の見直し
- ⑨人材育成や意識改革にかかる取組
- ⑩遅出等勤務制度、在宅勤務、サテライトオフィス勤務など柔軟で多様な働き方の推進
- ⑪健康の維持・増進にかかる取組
- ⑫その他
- ⑬特にない



- 一般職員・管理職員ともに「⑧人員配置の見直し」、次いで「⑥事務のスクラップやアウトソーシングなど業務の見直し」が多く選択されている。
- 一般職員では「⑤事務分担の見直し、事務分担の平準化」が、管理職員では「④職員間の協力や組織間の連携」も多く選択されている。

主なアンケートの調査結果および今後の対応等

1. 主なアンケートの調査結果

【時間外勤務が発生した理由】

- ・「外的要因による予測できない仕事が多い」（一般職員48%、管理職員50%）
- ・「人員に対して業務量が多い」（一般職員43%、管理職員54%）
- ・「締め切りが厳しい仕事が多い」（一般職員39%、管理職員41%）

【仕事に対する意識や職場環境の変化】

- ・「優先度を考え、計画的に業務を進めている」（一般職員46%、管理職員53%）
- ・「メリハリをつけた働き方を行っている」（一般職員43%、管理職員41%）
- ・「時間配分を意識しながら仕事を進めている」（一般職員36%、管理職員43%）

【生じてきた課題】

- ・「先を見通した仕事にまで手が回らない」（一般職員47%、管理職員59%）
- ・「仕事の先送りをしている」（一般職員49%、管理職員32%）
- ・「時間外勤務の申請（命令）がしづらい」（一般職員32%、管理職員20%）

【今後さらに推進すべきと思う取組】

- ・「人員配置の見直し」（一般職員64%、管理職員59%）
- ・「事務のスクラップやアウトソーシング等業務の見直し」（一般職員42%、管理職員48%）
- ・「事務分担の見直し、平準化」（一般職員39%、管理職員29%）

2. 課題と今後の対応

- ・時間外勤務が発生した理由として、人員に対して業務量が多いことを挙げる職員が依然多く、業務量や人員配置等が重点的な課題となっている。
- ・また、予測できない仕事や締め切りが厳しい仕事についても多くの職員が選択しており、個人的な改善努力だけでなく、組織的な対応や職員間、部局間の協力体制の充実が求められるところでもある。
- ・職員意識や職場環境の変化については、計画的な業務遂行やメリハリをつけた働き方に対する意識の向上が多く挙げられており、取組による成果が見受けられる。
- ・一方、仕事の先送りや先を見通した仕事にまで手が回らないといった課題も生じており、また、今後さらに推進すべきと思われる取組として、人員配置や業務の見直し、事務分担の平準化が挙げられていることから、「業務量」「業務配分」「人員」の観点から、改善に向け一層の取組が求められるところである。
- ・また、時間外勤務が申請しづらいという回答も一般職員を中心に多く選択されており、サービス残業等法令違反が生じないよう、労働基準監督機関として、必要と認める場合には指導を行い、改善を求めていく。
- ・今回の調査結果等も踏まえ、働き方改革の推進に向けて、本年の人事委員会報告・勧告において言及していく。