

時間外勤務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、本年 1 月に時間外勤務の実態や職員の意識等を把握するため時間外勤務に関する職員アンケートを実施し、この調査結果等を踏まえ、3 月に時間外勤務の縮減について知事に提言を行った。

各任命権者においては、2 月以降、長時間労働是正等の取組を徹底されており、先の調査以降における職員意識や職場環境の変化、課題などを把握するため、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 29 年 7 月 10 日 (月) ～ 7 月 31 日 (月)

(2) 対象者

約 3,700 人 (一般職員約 3,020 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

1,905 人 (一般職員 1,460 人、管理職員 445 人)

	対象者数	回答者数	回答率
一般職員	約 3,020 人	1,460 人	約 48 %
管理職員	約 680 人	445 人	約 65 %
合 計	約 3,700 人	1,905 人	約 51 %

(4) アンケート項目

①平成 29 年 2 月から 6 月の 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時間外勤務縮減のため、職場で取り組んでいる事項

④職員の意識と職場環境の変化

⑤時間外勤務の縮減に取り組む中で生じてきた課題 など

※①は一般職員のみ

3 結果の概要

別添のとおり

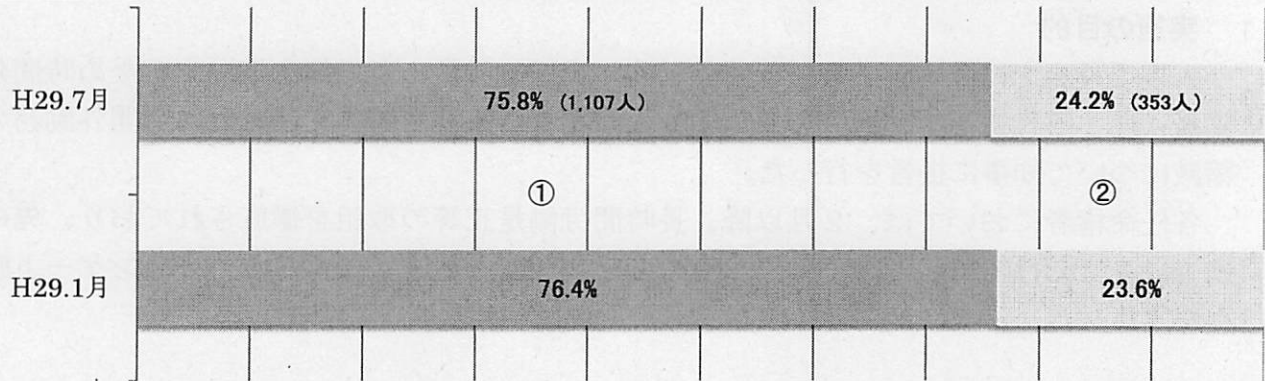
時間外勤務に関する職員アンケート結果（概要）

※H29.1月調査の対象期間は、H28.1月～H28.12月である。

<一般職員対象問1～問9、問11>

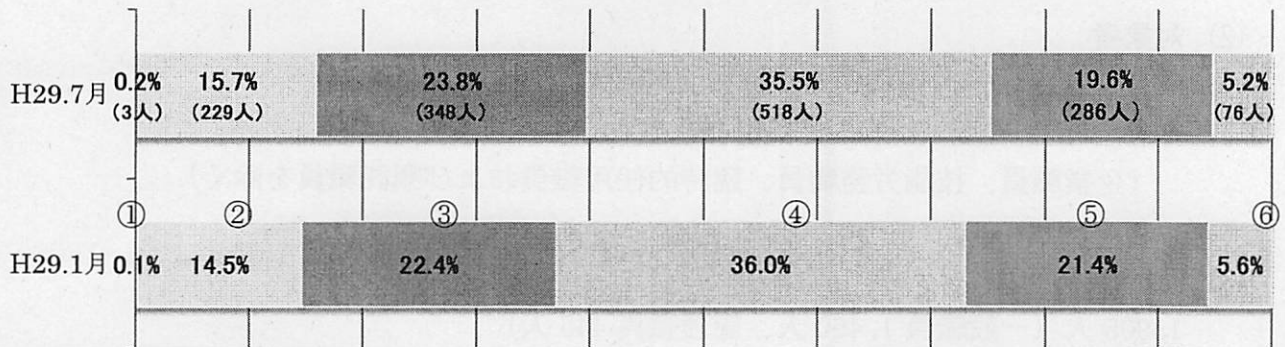
【問1】 あなたの性別を教えてください。（回答者数1,460人）

①男性 ②女性



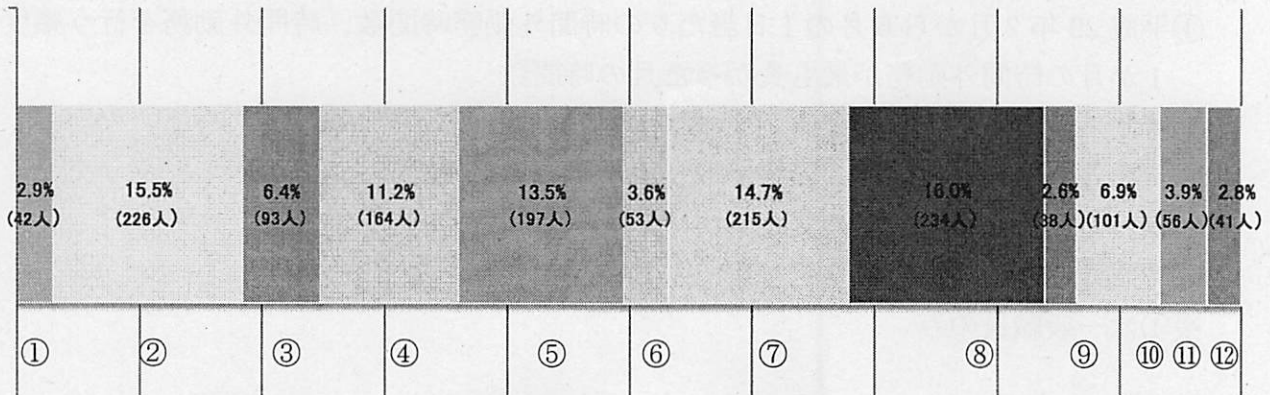
【問2】 あなたの年齢（回答日現在）を教えてください。（回答者数1,460人）

①10歳台 ②20歳台 ③30歳台 ④40歳台 ⑤50歳台 ⑥60歳台



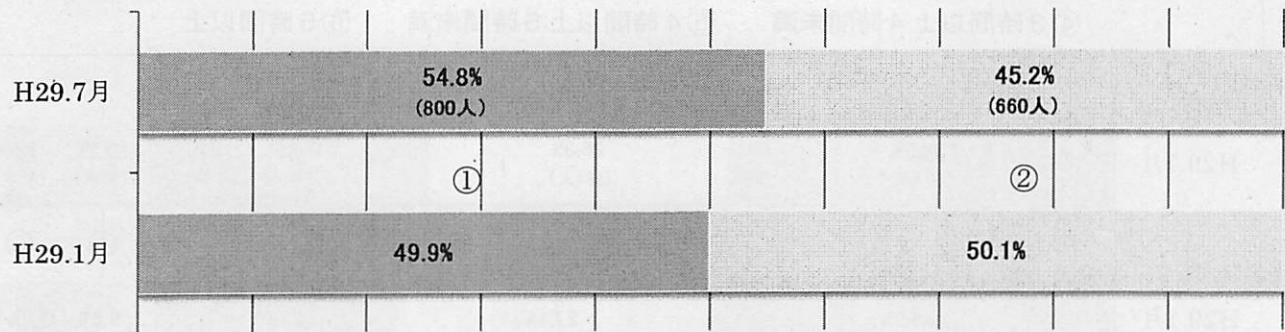
【問3】 あなたの部局を教えてください。（回答者数1,460人）

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 4】 あなたの勤務場所を教えてください。(回答者数 1,460 人)

①本庁 ②地方機関

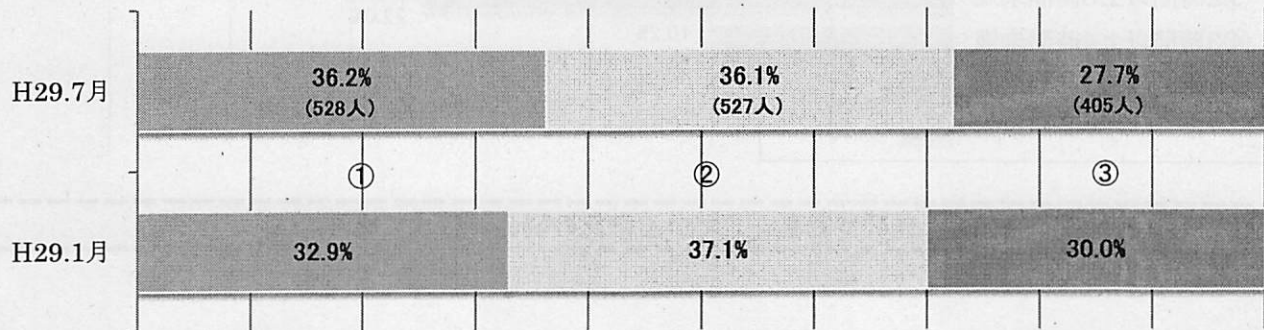


【問 5】 あなたの職位を教えてください。(回答者数 1,460 人)

①主事・技師級または主任主事・主任技師級

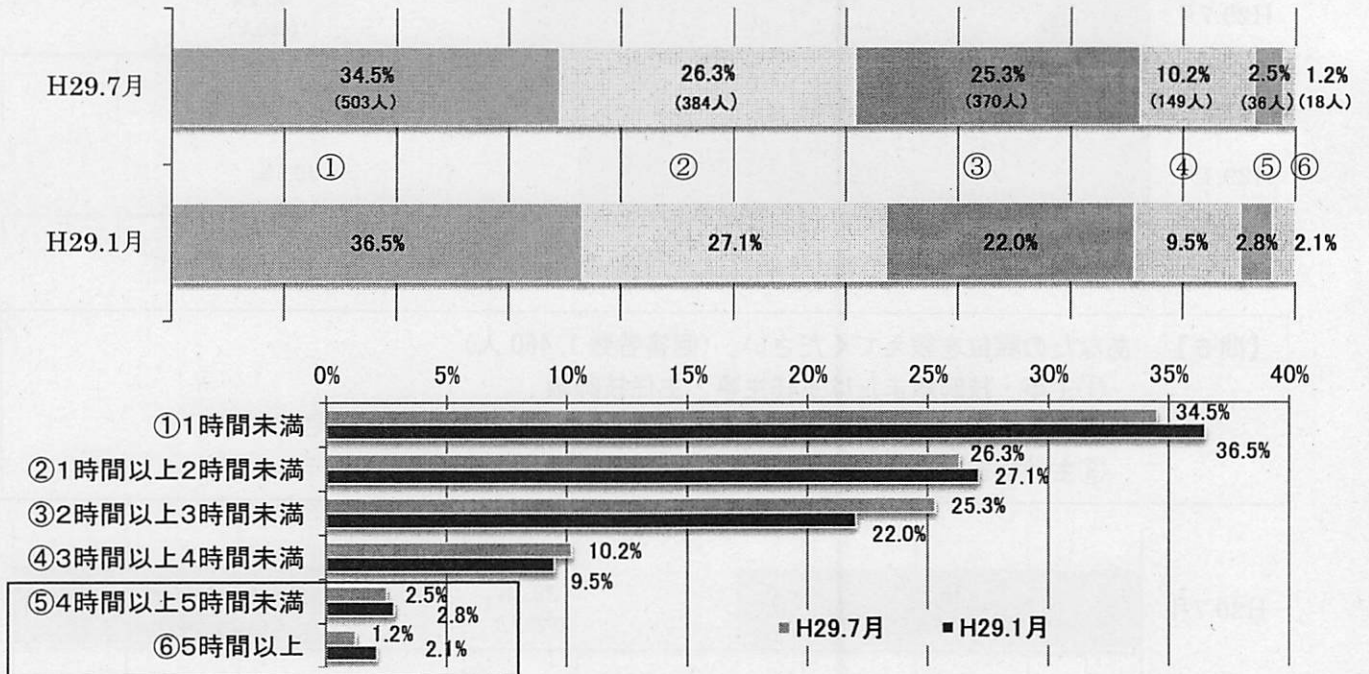
②主査級または係長級

③主幹級または課長補佐級



【問6】 平成29年2月から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1,460人)

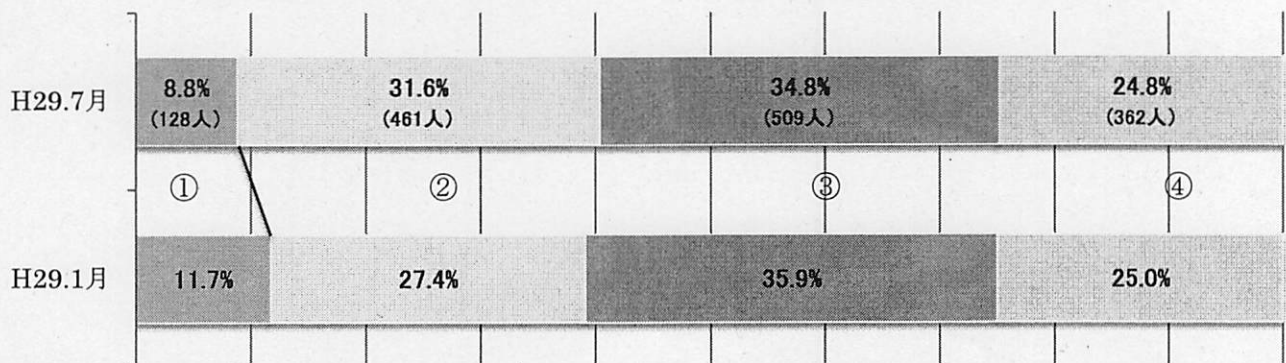
- ① 1時間未満 ② 1時間以上2時間未満 ③ 2時間以上3時間未満
④ 3時間以上4時間未満 ⑤ 4時間以上5時間未満 ⑥ 5時間以上



● 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減っている。

【問7】 平成29年2月から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1,460人)

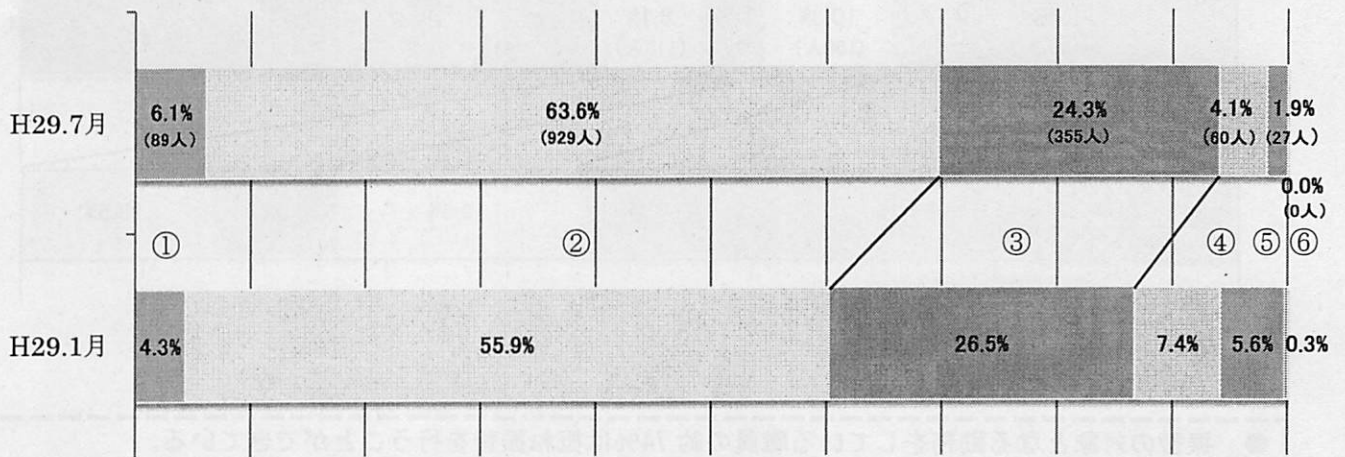
- ① ほぼ毎日 ② 週3～4日
③ 週1～2日 ④ ほとんど（まったく）行わなかった



● ほぼ毎日時間外勤務をしている職員の割合が減っている。

【問 8】 平成 29 年 2 月から 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 1,460 人)

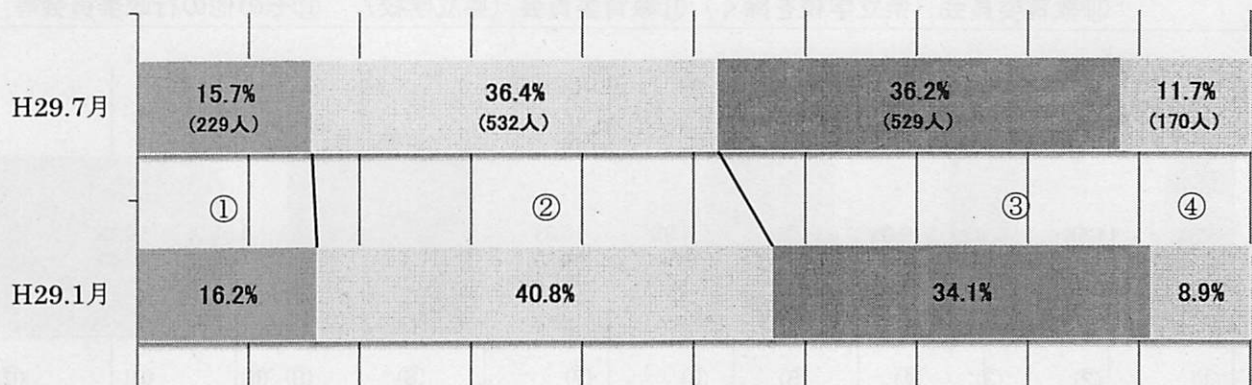
- ① 0 時間 ② 0 時間超 45 時間以下 ③ 45 時間超 80 時間以下
④ 80 時間超 100 時間以下 ⑤ 100 時間超 200 時間以下 ⑥ 200 時間超



● 月 45 時間超の時間外勤務をしている職員の割合が減っている。

【問 9】 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 1,460 人)

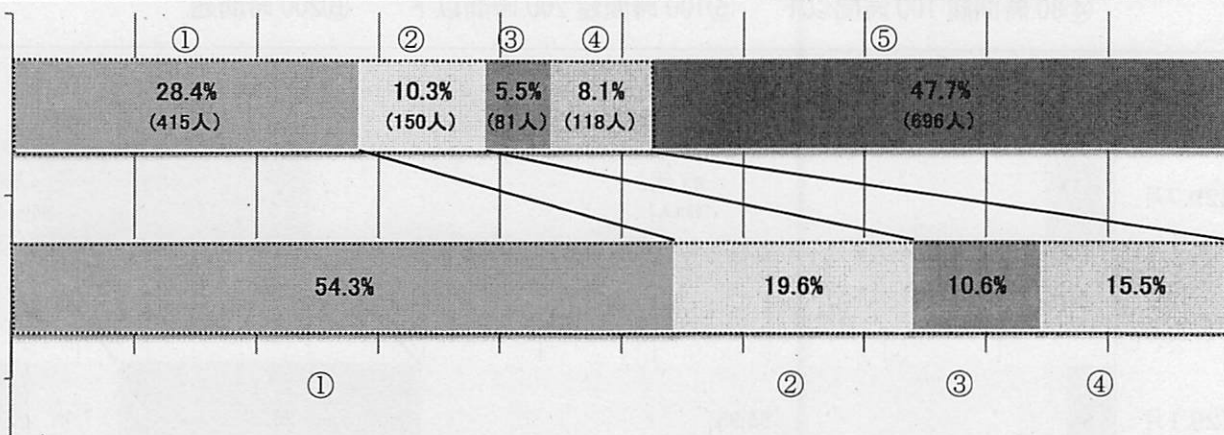
- ① しばしば感じる ② 時々感じる ③ ほとんど感じない ④ まったく感じない



● 健康に不安を感じている職員の割合が減っている。

【問 11】 平成 29 年 2 月から 6 月で、あなたが週休日、休日に振替の対象となる勤務をされたとき、振替を行うことができますか。(回答者数 1,460 人)

- ①できている ②できていることが多い ③できていることが少ない
④できていない ⑤振替の対象となる勤務はしていない

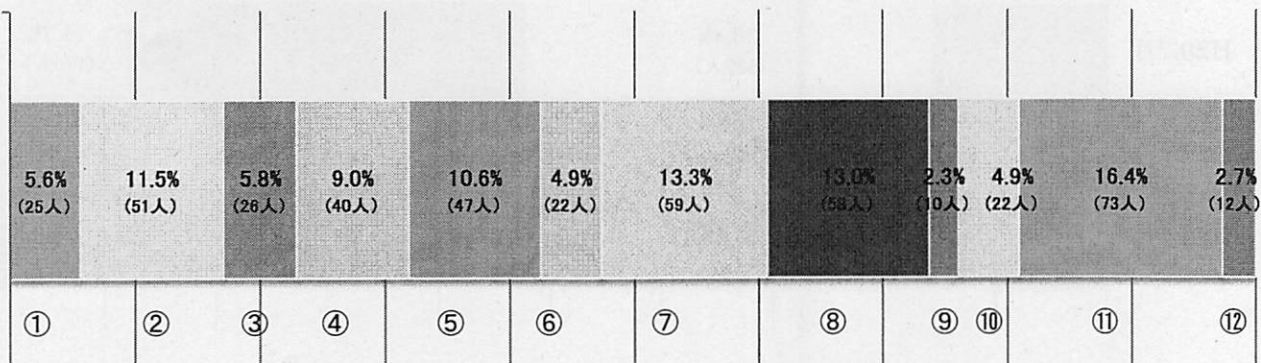


● 振替の対象となる勤務をしている職員の約 74%は概ね振替を行うことができます。

<管理職員対象問 1～問 2>

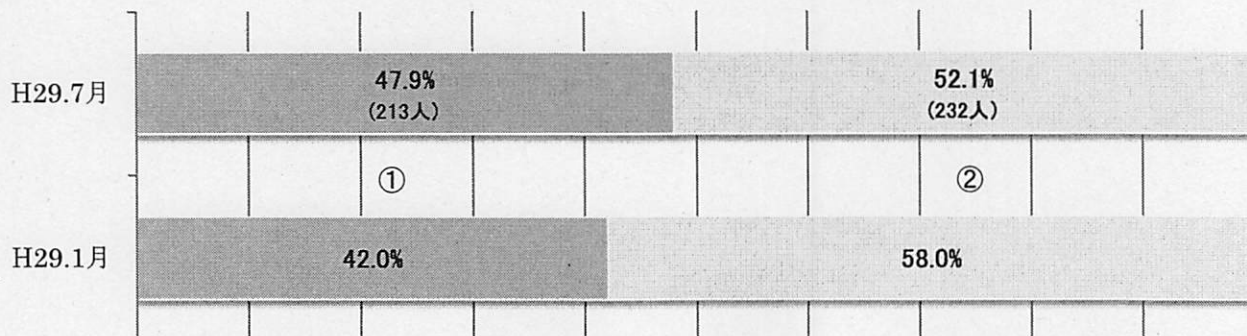
【問 1】 あなたの部局を教えてください。(回答者数 445 人)

- 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 445 人)

- ①本庁 ②地方機関

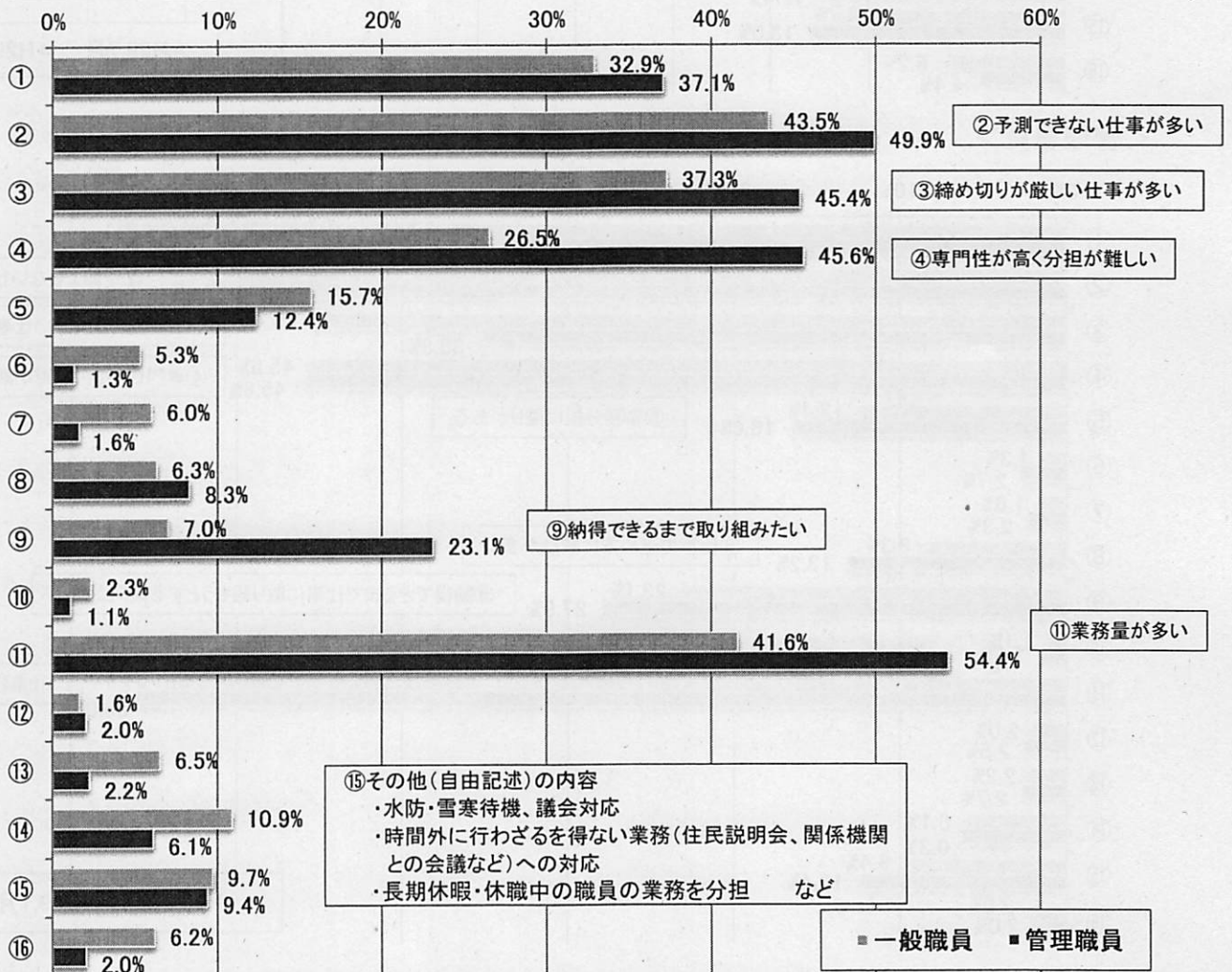


<一般職員対象問 10、問 12～問 15、管理職員対象問 3～問 7>

【一般職員問 10、管理職員問 3】 平成 29 年 2 月から 6 月で、時間外勤務が発生した理由
(複数回答可：延べ回答数 一般職員 3,784 人、管理職員 1,344 人)

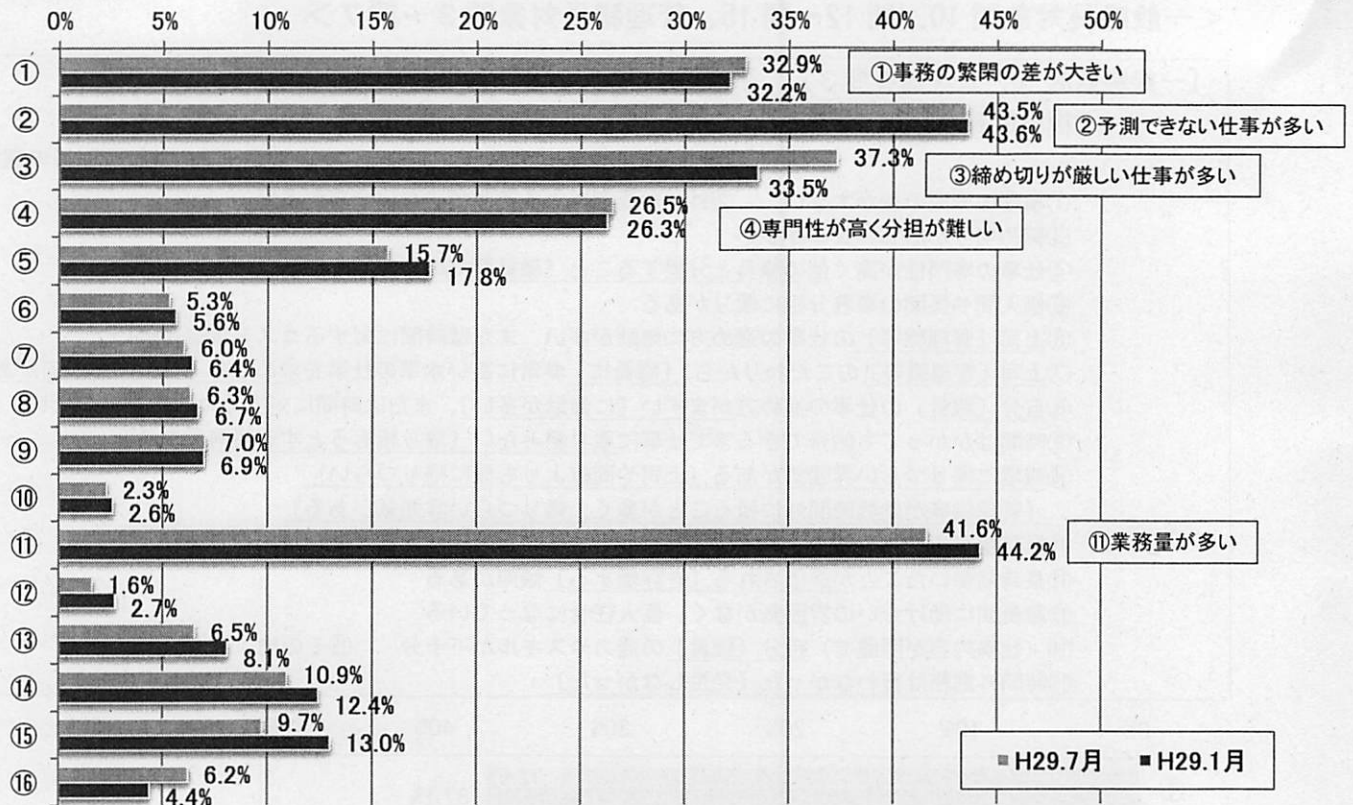
※〔〕内は管理職員の選択肢

- 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職場に帰りづらい雰囲気がある(上司や同僚よりも先に帰りづらい)
〔管理職等が勤務時間外に残ることが多く、帰りづらい雰囲気がある〕
⑪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〔にならざる〕を得ない
⑫長時間働いたことが評価される〔を評価する〕傾向がある
⑬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
⑭(仕事内容が困難で)自分〔職員〕の能力やスキルが不十分 ⑮その他
⑯時間外勤務は行わなかった〔発生しなかった〕

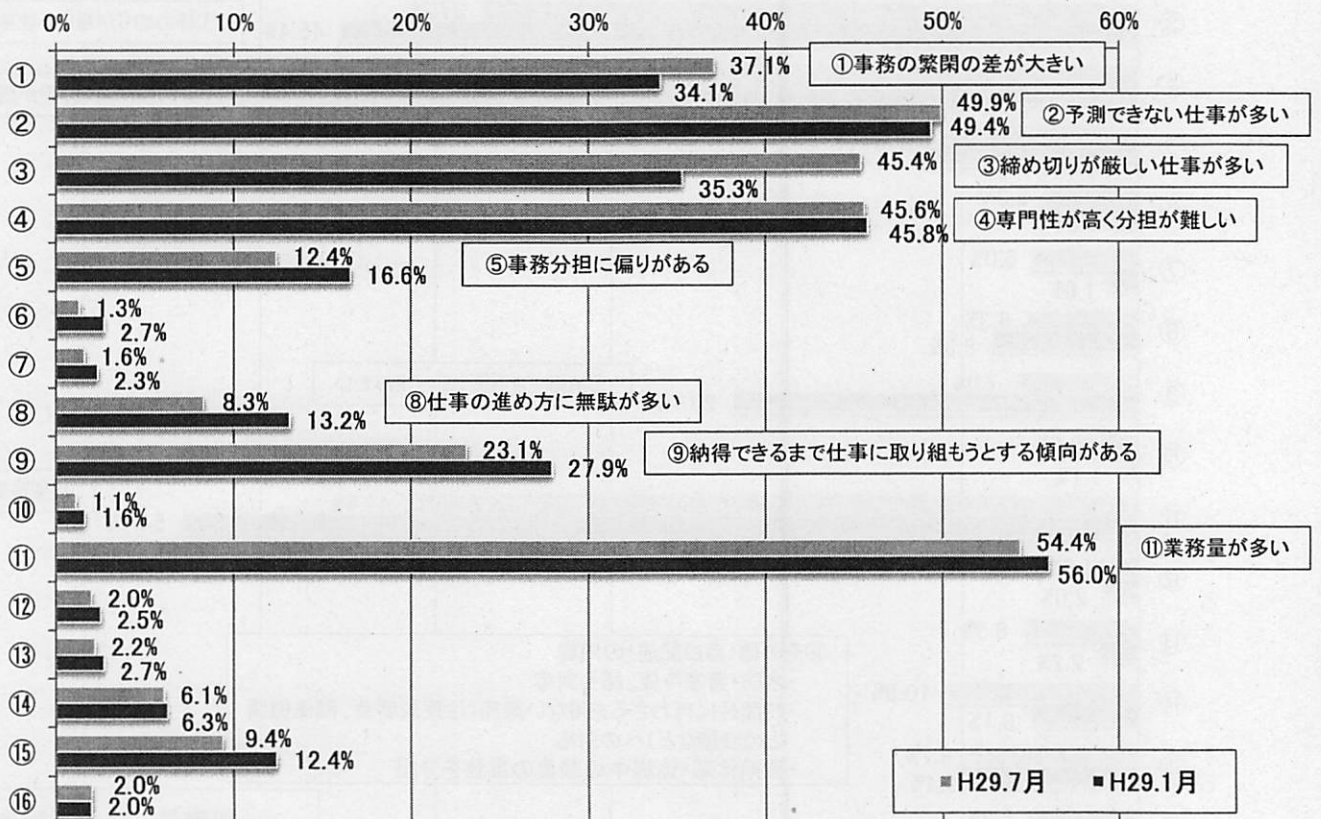


- 一般職員・管理職員ともに「②外的な要因による予測できない仕事が多い」および「⑪業務量が多く、現状の人員ではどうしても長時間勤務をせざるを得ない」が多く選択されている。
- 管理職員は「③締め切りが厳しい仕事が多い」および「④仕事の専門性が高く職員間での分担が難しい」の選択割合も大きい。

<一般職員>

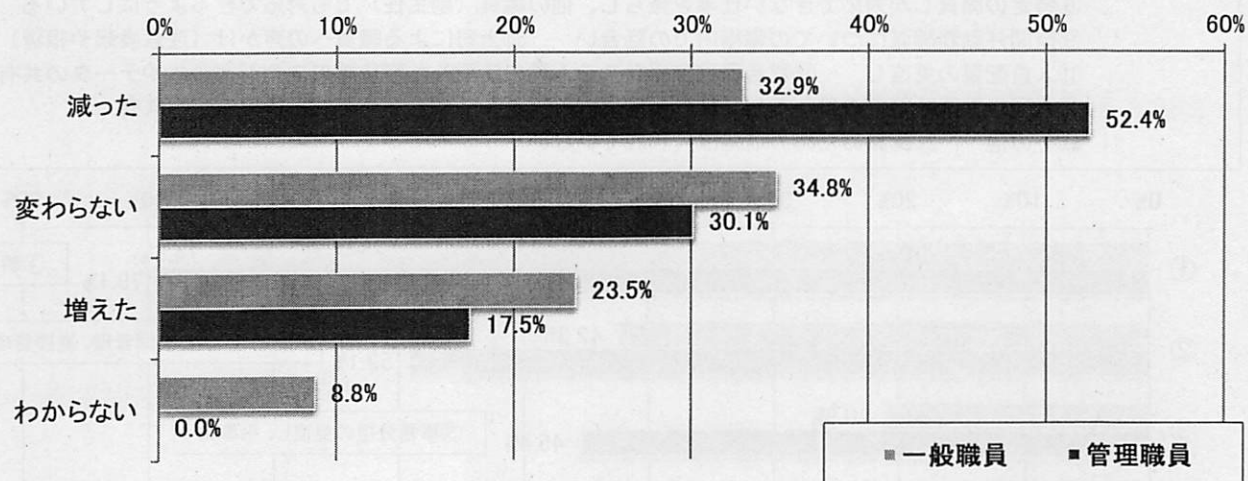


<管理職員>



- 一般職員は前回の調査結果（H29.1月）と比較して大きな変化は見られない。
- 管理職員も前回と同じような傾向であるが「③締め切りが厳しい仕事が多い」の選択割合が増え、「⑤個人間や係間の事務分担当に偏りがある」「⑧職員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」「⑨時間はかかっても納得できるまで仕事に取り組もうとする傾向がある」の選択割合が減っている。

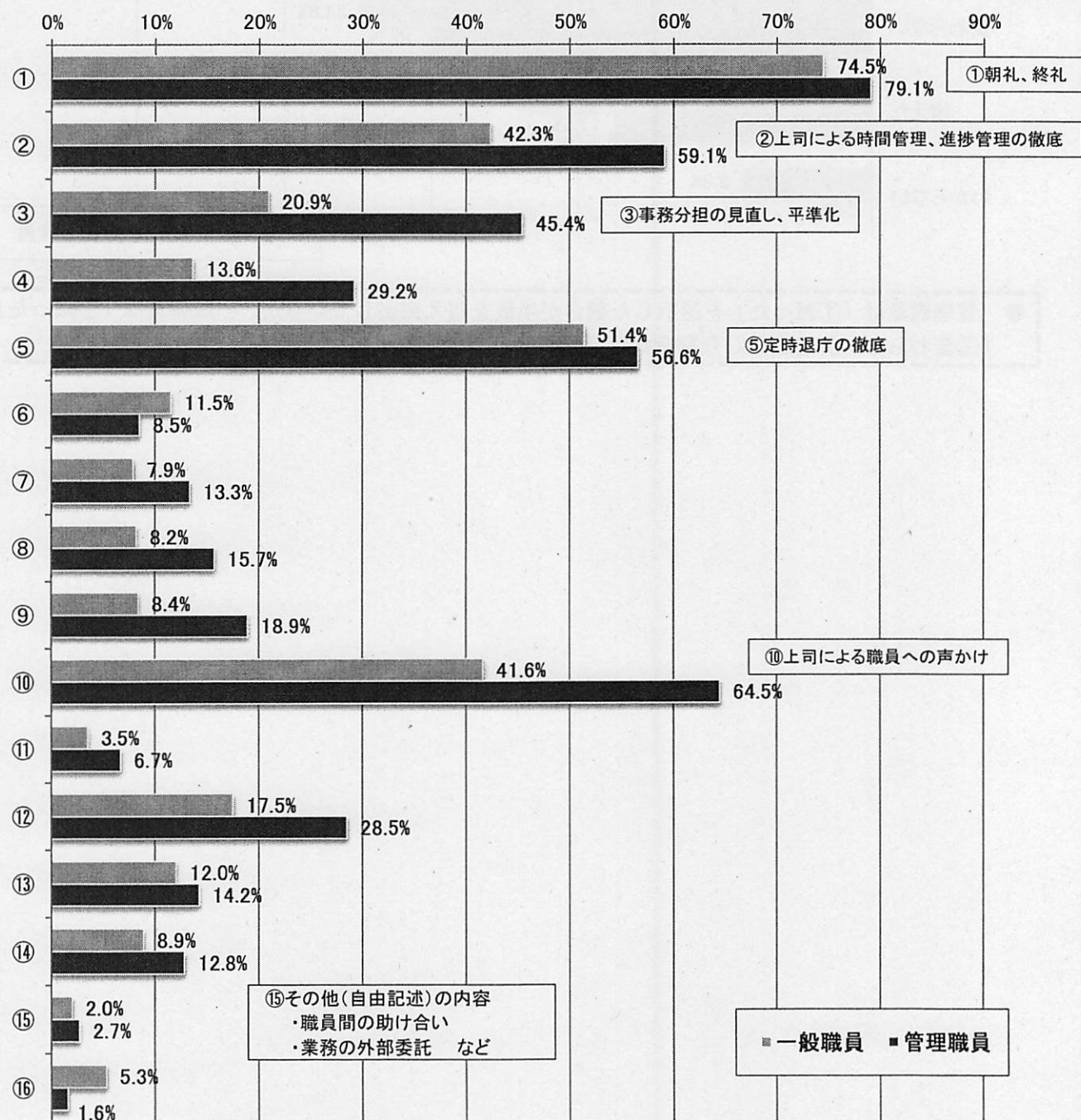
【一般職員問 12、管理職員問 4】 前年度と比較して、平成 29 年 2 月から 6 月の時間外勤務時間数
 (回答者数 一般職員 1,460 人、管理職員 445 人)
 ①減った ②変わらない ③増えた ④わからない



- 管理職員は「①減った」を選択した割合が半数を超え突出しているが、一般職員は「①減った」と「②変わらない」を選択した割合がほぼ同程度となっている。

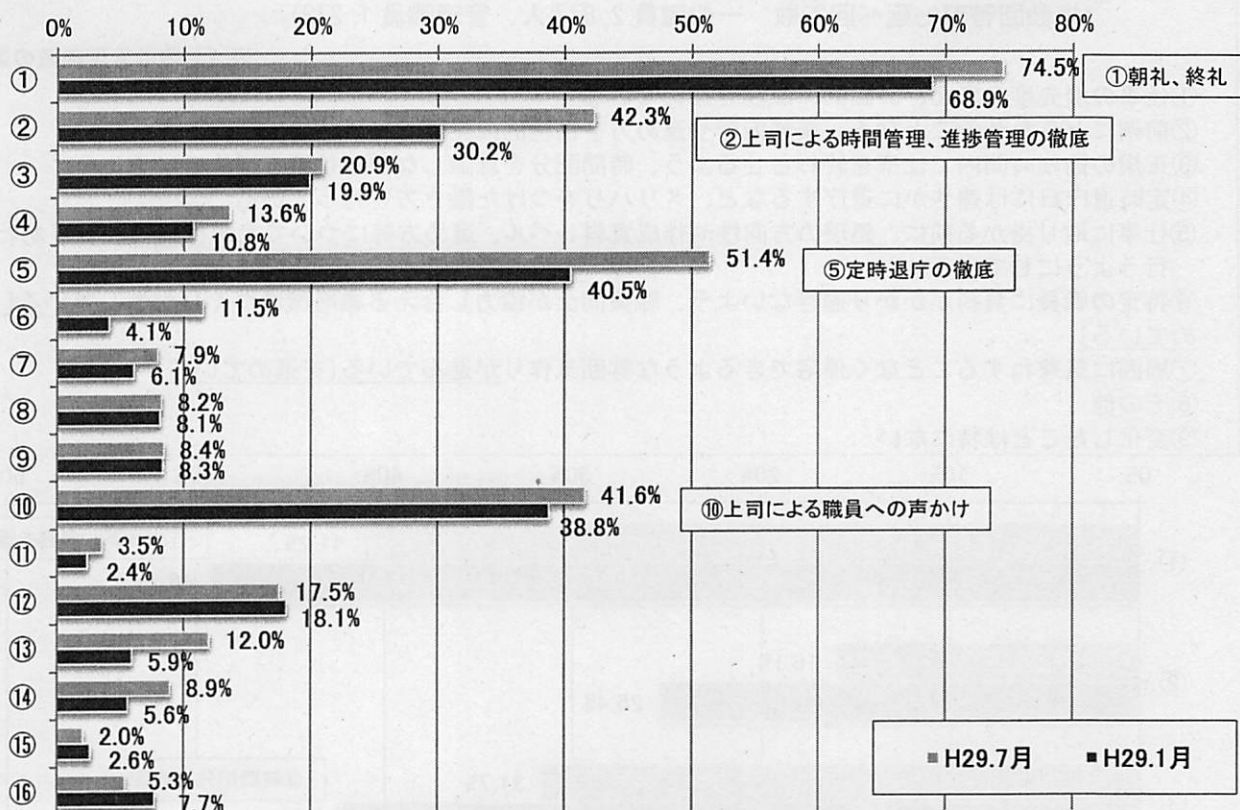
【一般職員問 13、管理職員問 5】 時間外勤務の縮減のため、今の職場で取り組まれていること
(複数回答可：延べ回答数 一般職員 4,811 人、管理職員 2,033 人)

- ①朝礼、終礼 ②上司による勤務時間管理、事務の進捗管理の徹底
③事務分担の見直し、事務分担の平準化 ④事務のスクラップや省力化など事務内容の見直し
⑤定時退庁日における定時退庁の徹底
⑥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) ⑦遅出等勤務制度の活用
⑧特定の職員しか対応できない仕事を減らし、他の職員(副主任)でも対応できるようにしている
⑨時間外勤務縮減についての職場内での話し合い ⑩上司による職員への声かけ(注意喚起や指導)
⑪人員配置の見直し ⑫総合事務支援システム等を活用した職員間のスケジュールやデータの共有
⑬時間外勤務時間数の見える化(係内・所属内) ⑭時間外勤務削減目標の設定・共有
⑮その他 ⑯縮減のための取組は行われていない

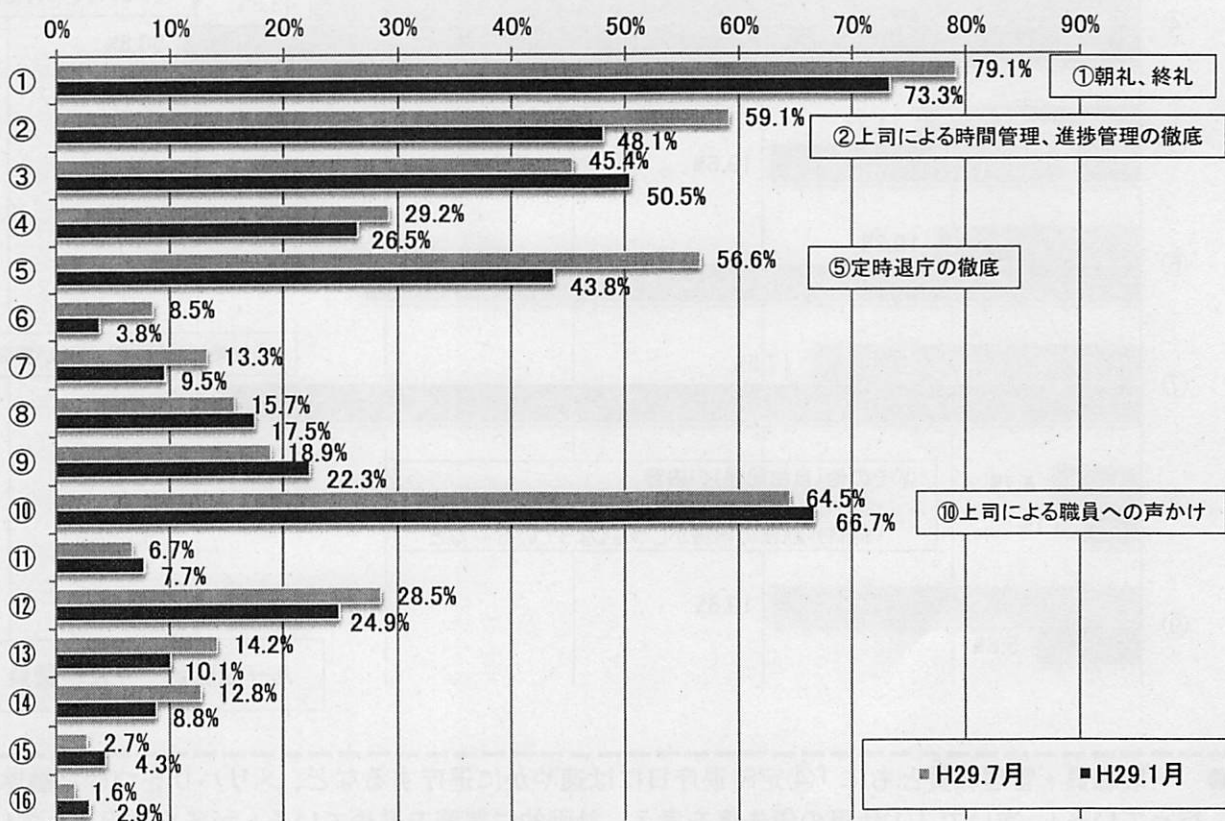


- 一般職員・管理職員ともに「①朝礼、終礼」が最も多く選択されている。
- 管理職員では「③事務分担の見直し、事務分担の平準化」および「⑩上司による職員への声かけ(注意喚起や指導)」も多く選択されているが、一般職員と大きな離れがある。

<一般職員>



<管理職員>



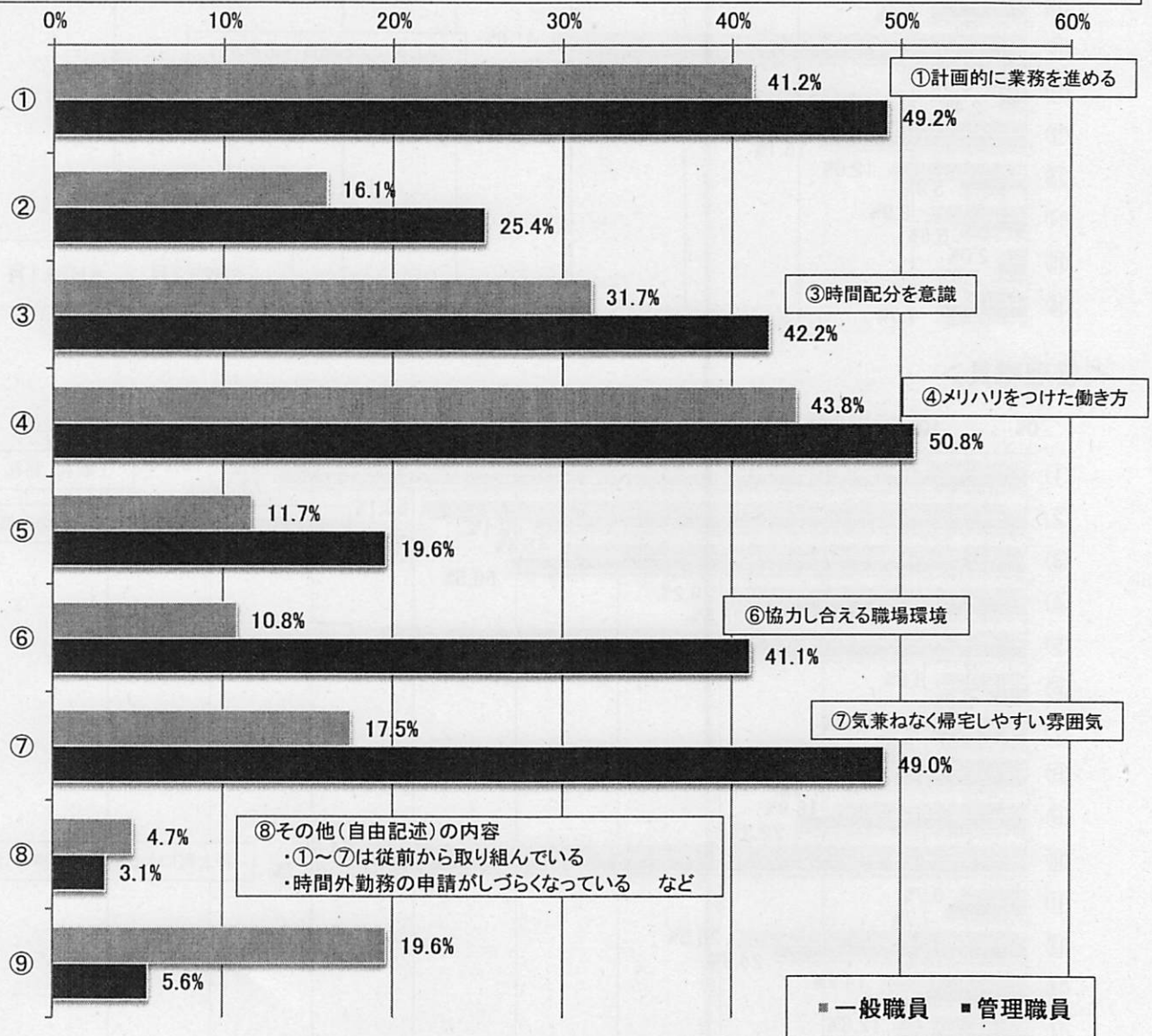
● 一般職員・管理職員ともに前回の調査結果（H29.1月）と比較して「②上司による勤務時間管理、事務の進捗管理の徹底」および「⑤定時退庁日における定時退庁の徹底」の選択割合が大きく増えている。

【一般職員問 14、管理職員問 6】 平成 29 年 2 月以降、時間外勤務の縮減に取り組む中で、あなた[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たか

(複数回答可：延べ回答数 一般職員 2,877 人、管理職員 1,273)

※〔〕内は管理職員の選択肢

- 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仕事に取り掛かる前に、処理の方向性や作成資料レベル、進め方等について上司[部下]とすりあわせを行うようにしている
- 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が進んでいる[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が進んでいる[を進めている]
- ⑧その他
- ⑨変化したことは特にない



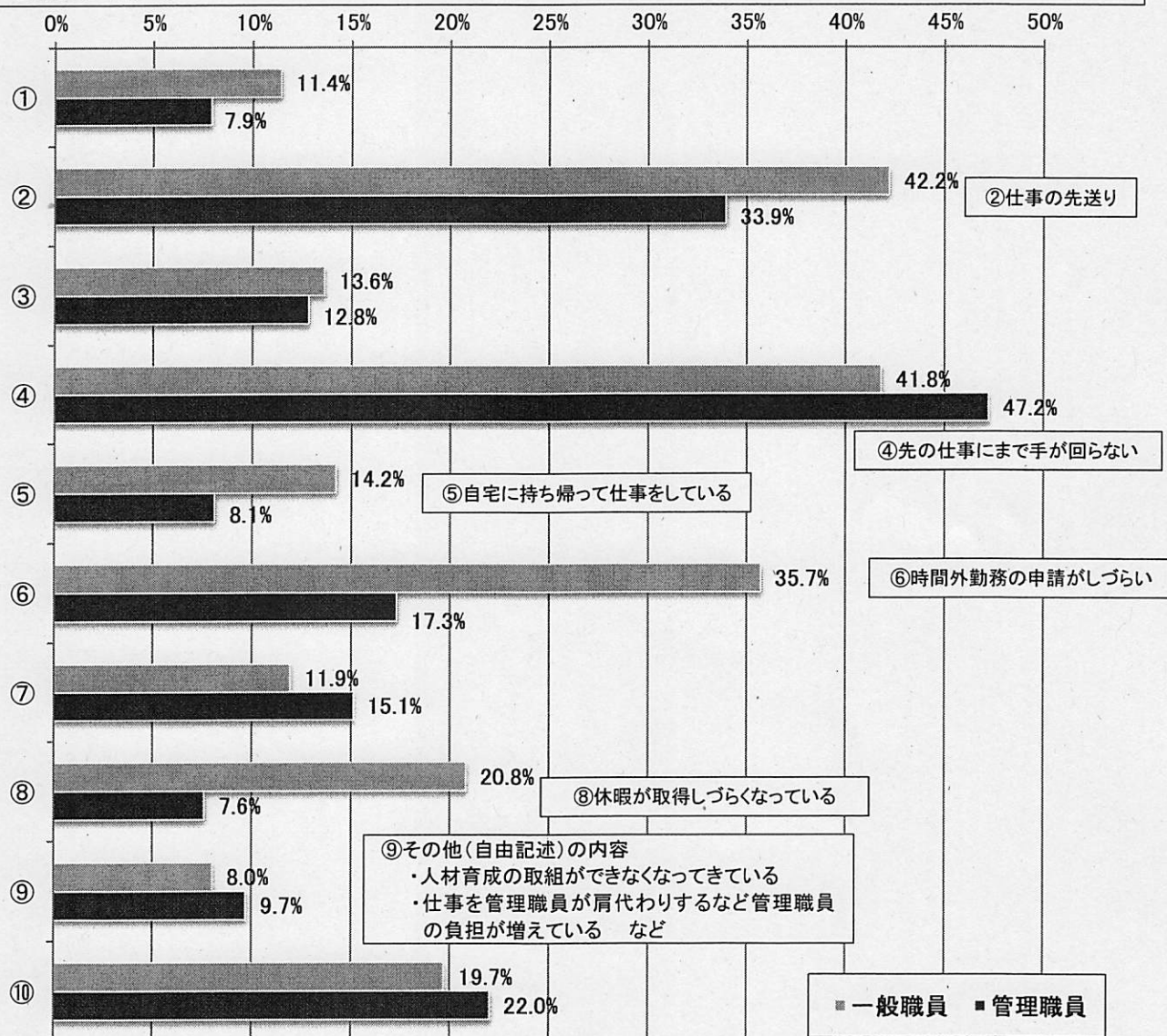
- 一般職員・管理職員ともに「④定時退庁日には速やかに退庁するなど、メリハリをつけた働き方を行っている」、次いで「①仕事の優先度を考え、計画的に業務を進めている」が多く選択されている。
- 管理職員は「③正規の勤務時間内で仕事を終わらせるよう、時間配分を意識しながら仕事を進めている」「⑥特定の職員に負荷がかかり過ぎないように、職員同士が協力し合える職場環境づくりを進めている」「⑦周囲に気兼ねすることなく帰宅できるような雰囲気作りを進めている」の選択割合も大きい。

【一般職員問 15、管理職員問 7】 時間外勤務の縮減に取り組む中で、生じてきた課題

※ 〔 〕 内は管理職員の選択肢

(複数回答可：延べ回答数 一般職員 3,202 人、管理職員 808 人)

- ①仕事にかけられる時間が減ったことにより、ミスが増えている
- 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
- ③仕事にかけられる時間が減ったことにより、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職場では処理しきれない仕事は、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その他
- ⑩課題は特になし



- 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。
- 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が、管理職員と大きな開きがある。
- また、「⑤職場では処理しきれない仕事は、自宅に持ち帰って処理をしている」および「⑧休暇が取得しづらくなっている[しづらい雰囲気がでている]」は、選択割合は高くないが、一般職員と管理職員とで開きがある。