

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

長時間労働の是正や働き方改革が社会全体の課題となっている中、人事委員会が人事行政の専門機関として時間外勤務の縮減方策等の検討を行うにあたり、職員の時間外勤務に対する意識を把握する。

2 アンケートの概要

(1) 実施期間

平成 29 年 1 月 4 日（水）～1 月 25 日（水）

(2) 対象者

約 3,670 人（一般職員約 2,990 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

2,368 人（一般職員 1,813 人、管理職員 555 人）

	対象者数	回答者数	回答率
一般職員	約 2,990 人	1,813 人	約 61 %
管理職員	約 680 人	555 人	約 82 %
合計	約 3,670 人	2,368 人	約 65 %

(4) アンケート項目

①直近 1 年間における 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・発生月

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縮減効果が高いと思われる取組

⑤時間外勤務の縮減が進まない理由 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）

<一般職員対象問 1～問 10>

【問 1】 あなたの性別を教えてください。（回答者数 1,813 人）

①男性 ②女性



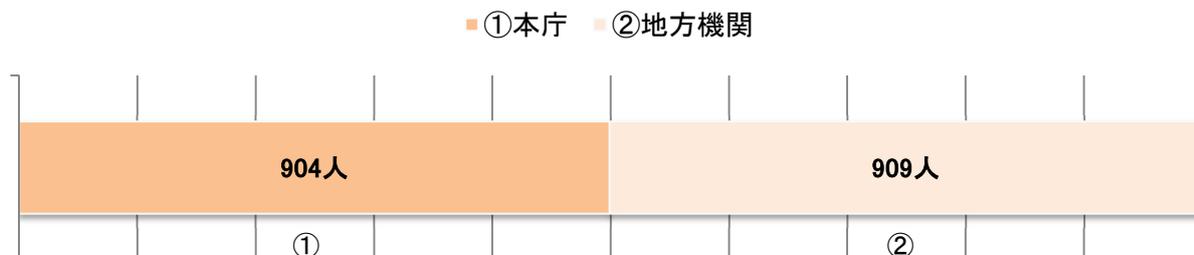
【問 2】 あなたの年齢（回答日現在）を教えてください。（回答者数 1,813 人）

①10歳台 ②20歳台 ③30歳台 ④40歳台 ⑤50歳台 ⑥60歳台



【問 3】 あなたの勤務場所を教えてください。（回答者数 1,813 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 1,813 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

■ 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】 配偶者の有無を教えてください。(回答者数 1,813 人)

- ①有
- ②無

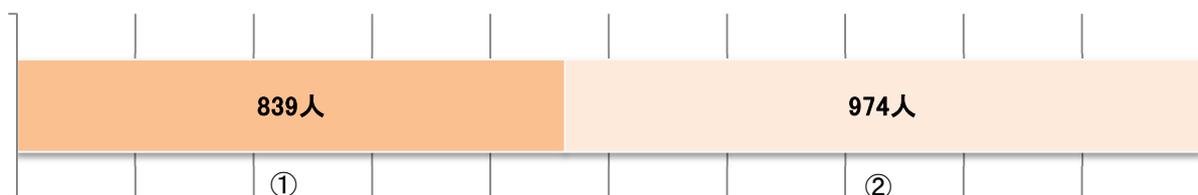
■ ①有 ■ ②無



【問6】 育児、介護または看護を行っている家族（同居・別居を問いません）の有無を教えてください。(回答者数 1,813 人)

- ①有
- ②無

■ ①有 ■ ②無



【問7】 直近1年間（平成28年1月1日～平成28年12月31日。以下同じ。）を通じて、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1,813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



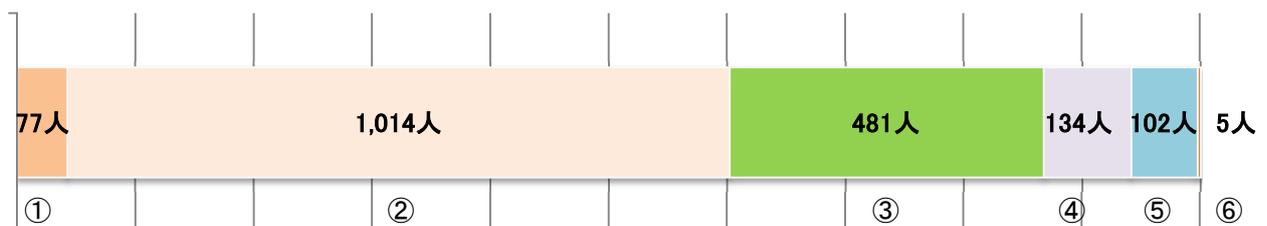
【問8】 直近1年間において、あなたが時間外勤務（休日勤務を含む。以下同じ。）を行う頻度はどのくらいでしたか。（回答者数1,813人）

- 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



【問9-1】 直近1年間において、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を教えてください。（回答者数1,813人） ※整数値で回答

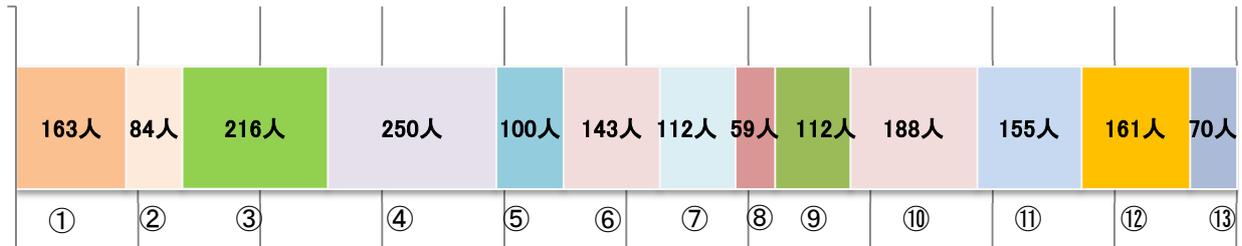
- ① 0時間 ② 0時間超45時間以下 ③ 45時間超80時間以下
- ④ 80時間超100時間以下 ⑤ 100時間超200時間以下 ⑥ 200時間超



注 整数値による回答を上記の6区分に分類して集計している。

【問9-2】 問9-1の「1か月の時間外勤務が最も長かった月」は、何月でしたか。(回答者数1,813人)

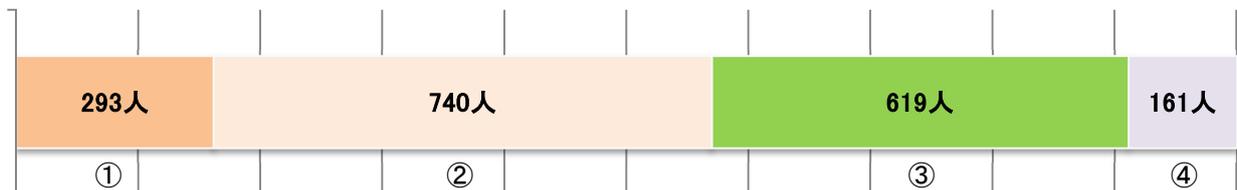
- ①平成28年1月 ②平成28年2月 ③平成28年3月 ④平成28年4月
- ⑤平成28年5月 ⑥平成28年6月 ⑦平成28年7月 ⑧平成28年8月
- ⑨平成28年9月 ⑩平成28年10月 ⑪平成28年11月 ⑫平成28年12月
- ⑬時間外勤務は行わなかった



【問10】 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1,813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

■ 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

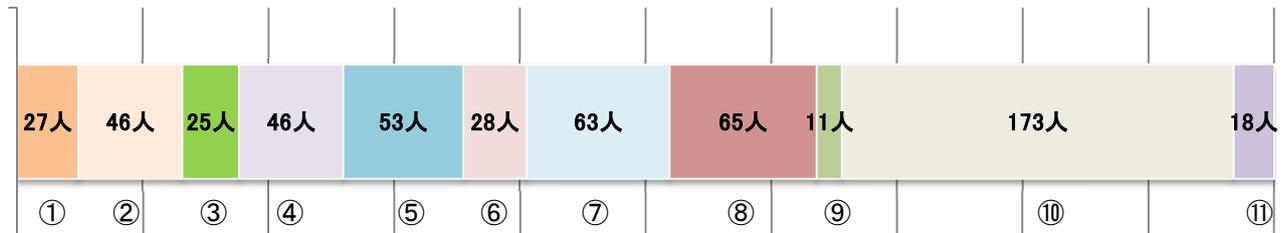


<管理職員対象問 1～問3>

【問1】 あなたの部局を教えてください。(回答者数 555 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 ⑪その他の行政委員会等

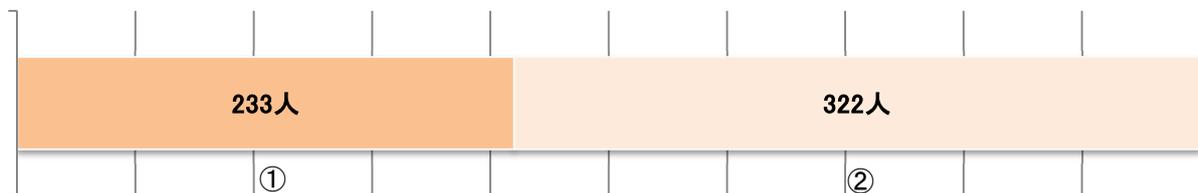
- ①総合政策部 ■ ②総務部 ■ ③県民生活部 ■ ④琵琶湖環境部
- ⑤健康医療福祉部 ■ ⑥商工観光労働部 ■ ⑦農政水産部 ■ ⑧土木交通部
- ⑨会計管理局 ■ ⑩教育委員会 ■ ⑪その他の行政委員会等



【問2】 あなたの勤務場所を教えてください。(回答者数 555 人)

- ①本庁 ②地方機関

- ①本庁 ■ ②地方機関



【問3】 あなたは所属長、所属長以外の管理職員のどちらに該当しますか。(回答者数 555 人)

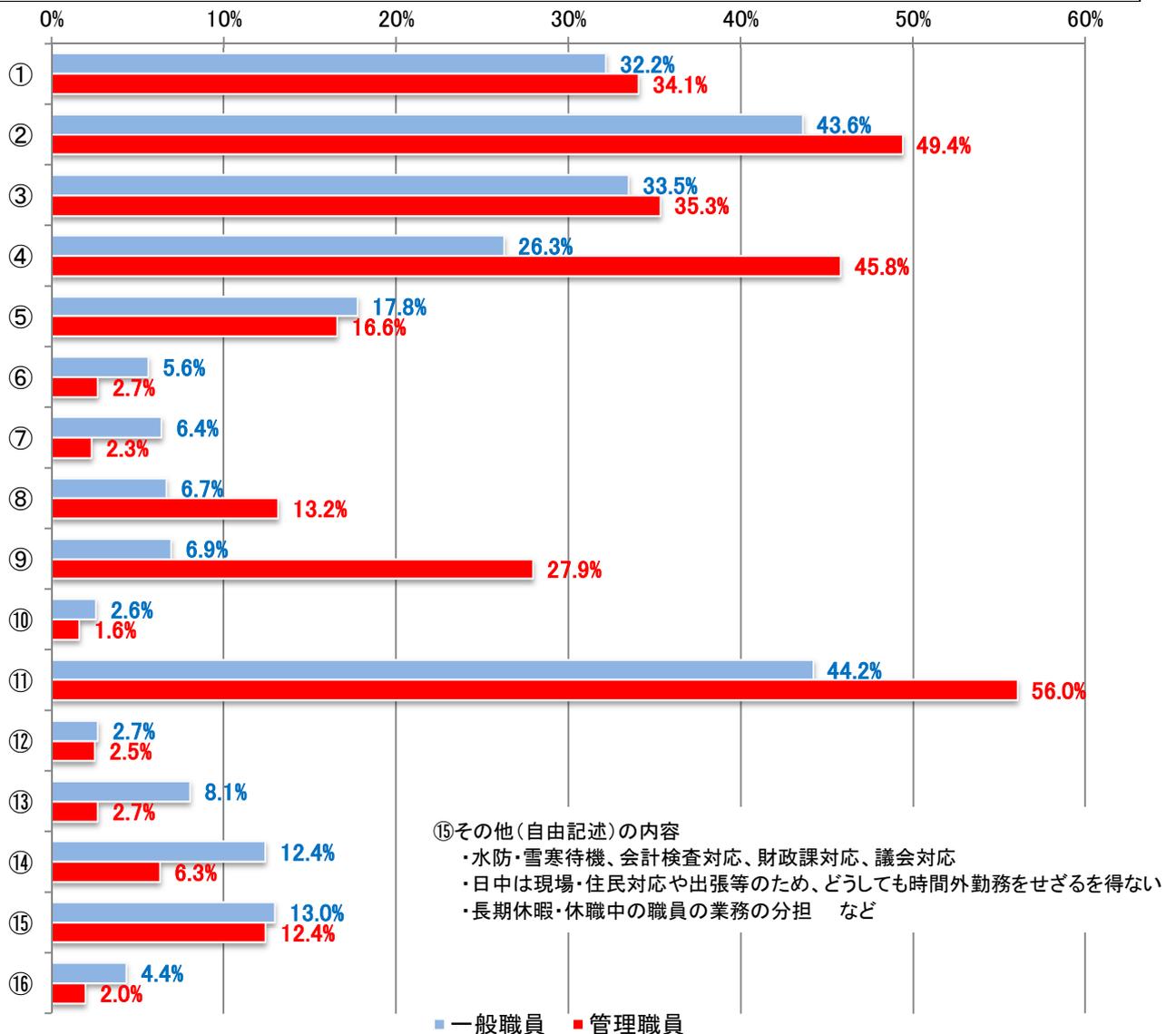
- ①所属長 ②所属長以外の管理職員

- ①所属長 ■ ②所属長以外の管理職員



＜一般職員対象問 11～問 13、管理職員対象問 4～問 6＞

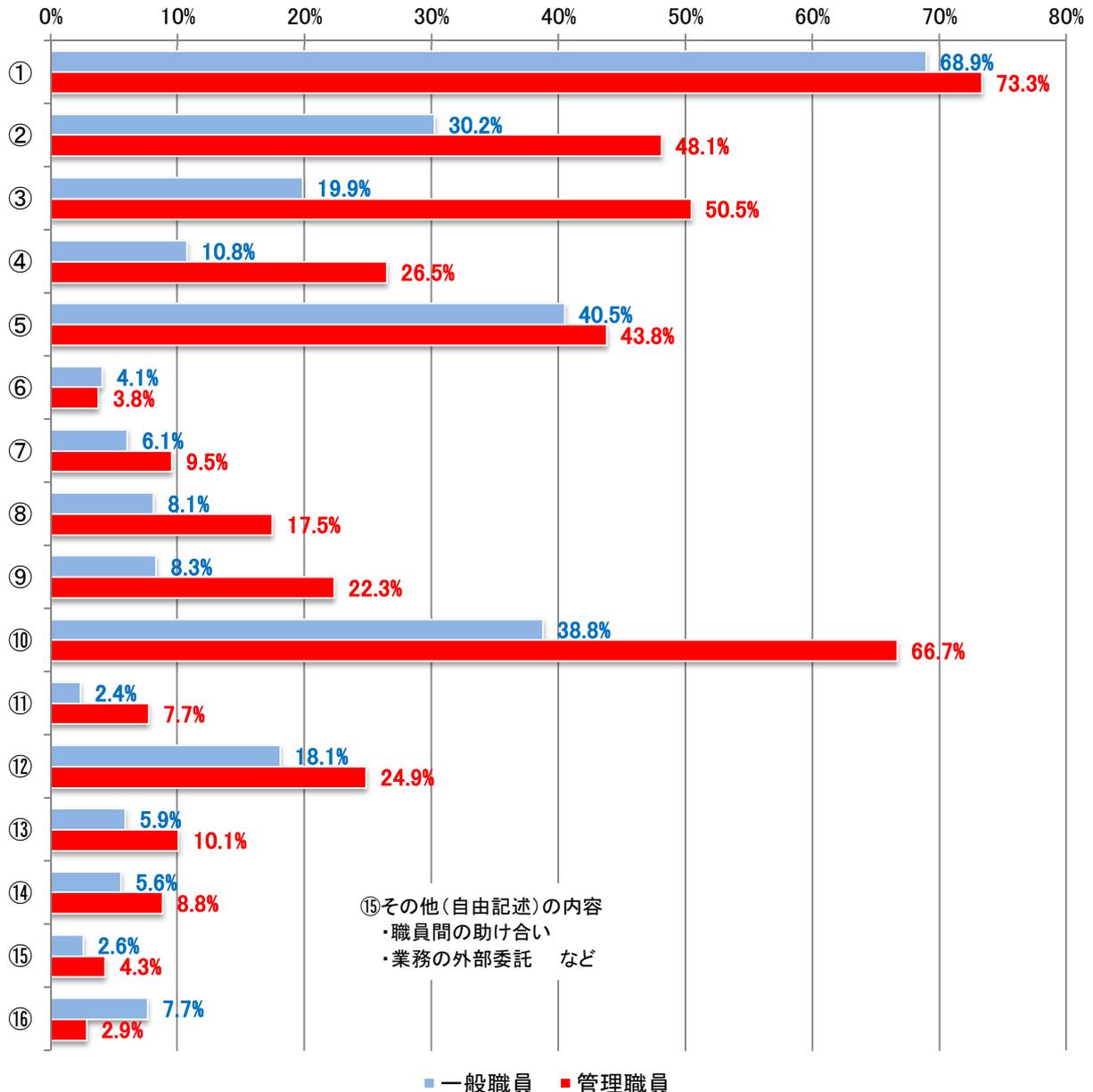
- 【一般職員問 11、管理職員問 4】 直近 1 年間において、時間外勤務が発生した理由
 (複数回答可：延べ回答数 一般職員 4,825、管理職員 1,725) ※〔〕内は管理職員の選択肢
- ①事務の繁閑の差が大きい
 - ②外的な要因による予測できない仕事が多い
 - ③締め切りが厳しい仕事が多い
 - ④仕事の専門性が高く他の職員と分担すること〔職員間での分担〕が難しい
 - ⑤個人間や係間の事務分担に偏りがある
 - ⑥上司〔管理職等〕の仕事の進め方に無駄が多い、または時間に対するコスト意識が低い
 - ⑦上司〔管理職等〕のこだわりから、〔職員に〕非常に高い水準の仕事を求められる〔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「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」が最も多く選択され、次に「②外的な要因による予測できない仕事が多い」が選択されている。
- 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。

【一般職員問 12-1、管理職員問 5-1】 時間外勤務の縮減のため、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 5,037、管理職員 2,335)

- 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

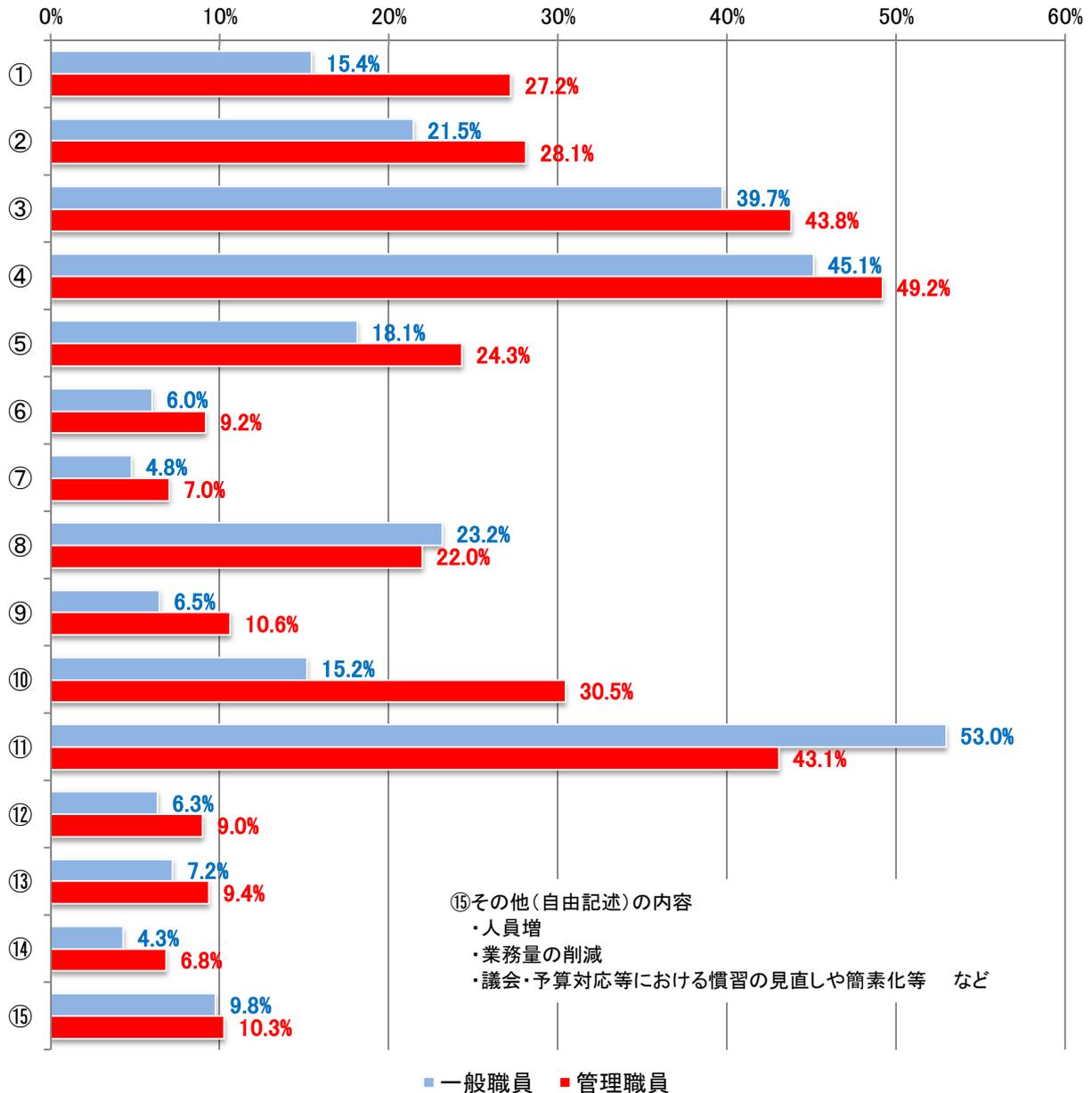


- 一般職員・管理職員ともに「①朝礼、終礼」が最も多く選択されている。
- 管理職員は「②上司による勤務時間管理、事務の進捗管理の徹底」、「③事務分担の見直し、事務分担の平準化」および「⑩上司による職員への声かけ(注意喚起や指導)」を選択した割合が大きいですが、一般職員の実績割合とはかい離があり、意識の違いが見て取れる。

【一般職員問 12-2、管理職員問 5-2】 縮減効果が高いと思われる取組

(複数回答可：延べ回答数 一般職員 5,005、管理職員 1,834)

- 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

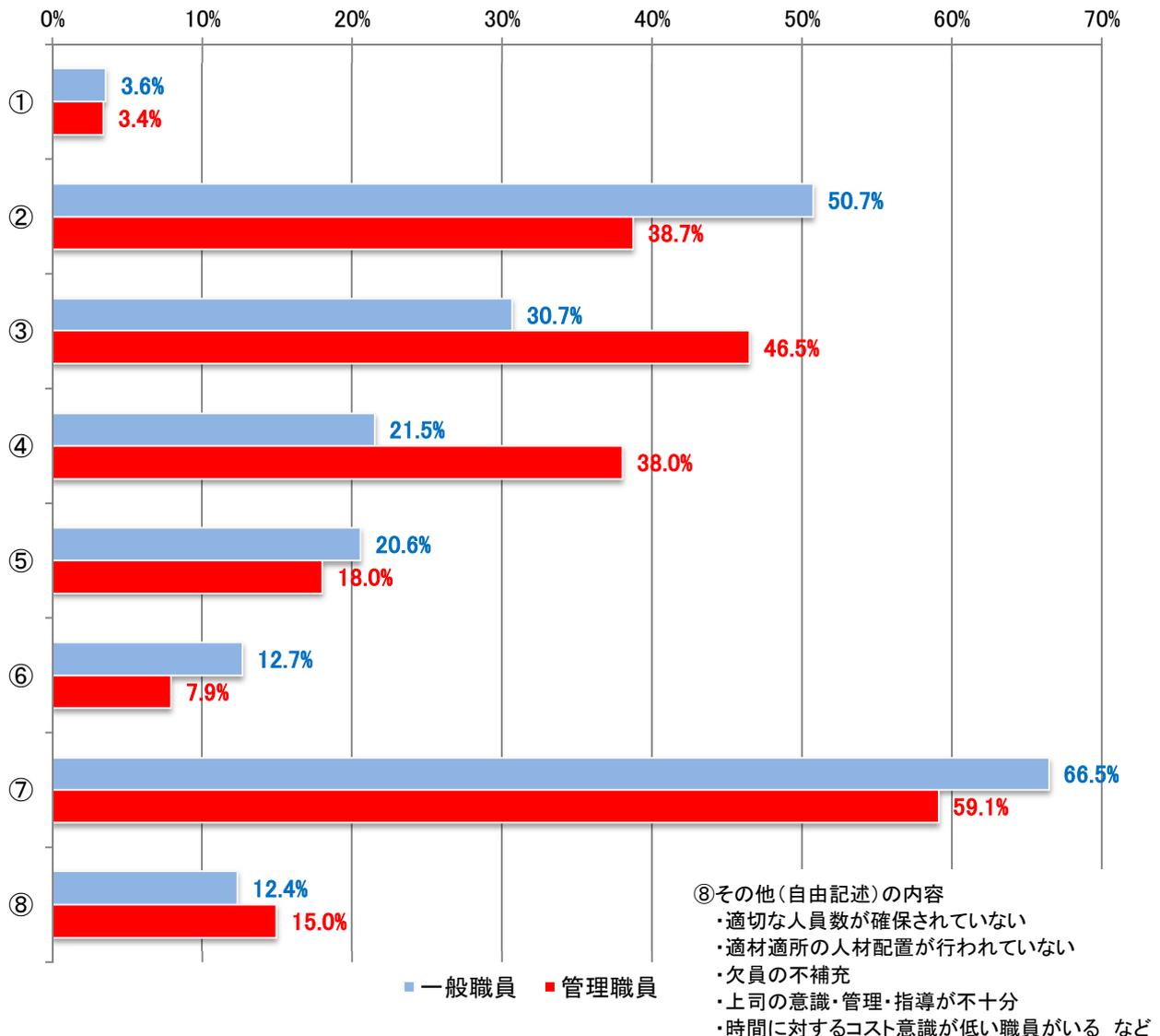


● 一般職員は「⑪人員配置の見直し」が、管理職員は「④事務のスクラップや省力化など事務内容の見直し」が最も多く選択されている。

【一般職員問 13、管理職員問 6】 時間外勤務の縮減が進まない理由

(複数回答可：延べ回答数 一般職員 3,963、管理職員 1,258)

- ①朝礼・終礼や定時退庁などの取組が徹底されておらず、不十分である
- ②業務量や仕事の進め方等の見直しが不十分である
- ③業務の性質上、効率化や省力化など能率重視の見直しを行うことが難しい
- ④高い専門性を要する業務であり、繁忙に応じて職員間の業務の割振り変更等に対応することが難しい
- ⑤時間外勤務を前提として業務を進めるなど、勤務時間内に効率的に業務を進めようとする意識が低い
- ⑥長時間勤務を行っている職員が評価される雰囲気がある
- ⑦業務量が多く、現在の人員では対応できないため
- ⑧その他



- 一般職員・管理職員ともに「⑦業務量が多く、現在の人員では対応できないため」が最も多く選択されている。
- 「②業務量や仕事の進め方等の見直しが不十分である」の選択割合も大きく、特に一般職員の選択割合が大きい。また、管理職員は「③業務の性質上、効率化や省力化など能率重視の見直しを行うことが難しい」、「④高い専門性を要する業務であり、繁忙に応じて職員間の業務の割振り変更等に対応することが難しい」の選択割合が大きいですが、一般職員の選択割合とはかい離があり、意識の違いが見て取れる。