

健康経営の推進等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、地方公務員法第 26 条の規定に基づき、毎年、県議会および知事に対して「給与等に関する報告・勧告」を実施し、その中で働き方改革など人事行政上の課題についても提言を行っている。

また、本年 3 月には、「職員の勤務時間、休日および休暇に関する規則」を改正し、時間外勤務命令を行うことができる上限時間を定めたところであり、同制度の適切な運用はもとより、健康経営の取組を通じて健康でやりがいをもって働ける職場環境づくりを進めることにより、公務能率の一層の向上を図っていく必要がある。

当委員会では、こうした健康経営の取組にかかる職員の意識や職場環境の変化等を把握、分析し、「報告・勧告」の基礎資料とすることを目的に、職員アンケートを実施した。

2 アンケートの概要

(1) 実施期間

令和元年 8 月 1 日（木）～ 8 月 30 日（金）

(2) 対象者

約 3,740 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、警察職員、県立学校の教員（管理職員を除く。）、臨時的任用職員および嘱託職員を除く。）

(3) 回答者数

2,657 人

対象者数	回答者数	回答率
約 3,740 人	2,657 人	約 71 %

(4) アンケート項目

- ①健康経営の取組による成果
- ②健康経営の取組に関する課題
- ③今後推進すべき取組
- ④時間外勤務の上限規制の導入による効果
- ⑤時間外勤務の上限規制の運用上の課題

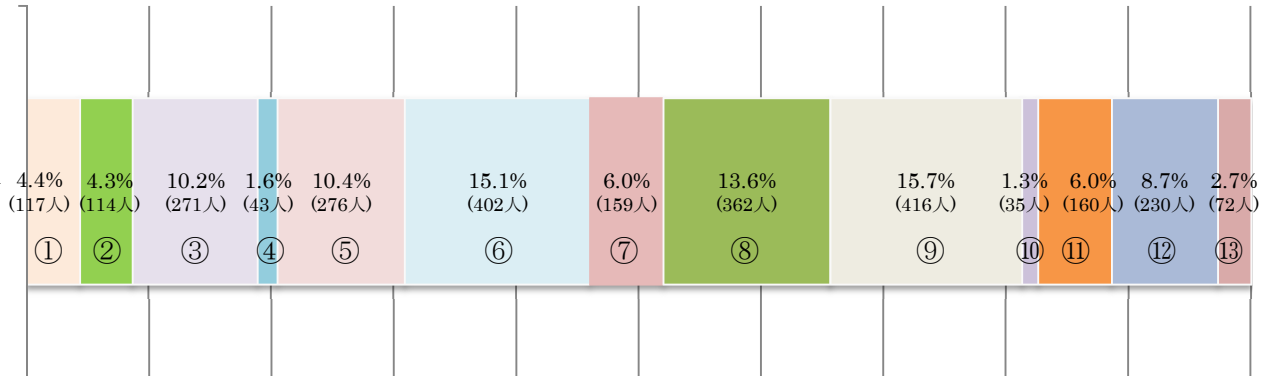
3 結果の概要

別添のとおり

健康経営の推進等に関する職員アンケート結果（概要）

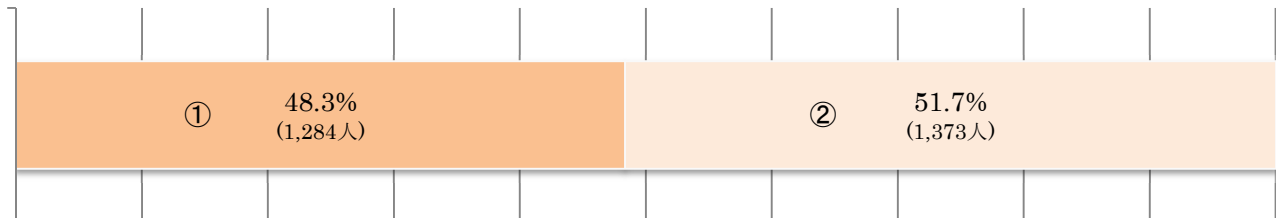
【問1】 あなたの部局を教えてください。（回答者数 2,657 人）

- | | | |
|---------------|------------------|-----------|
| ① 知事公室 | ② 総合企画部 | ③ 総務部 |
| ④ 文化スポーツ部 | ⑤ 琵琶湖環境部 | ⑥ 健康医療福祉部 |
| ⑦ 商工観光労働部 | ⑧ 農政水産部 | ⑨ 土木交通部 |
| ⑩ 会計管理局 | ⑪ 教育委員会（県立学校を除く） | |
| ⑫ 教育委員会（県立学校） | ⑬ その他の行政委員会等 | |



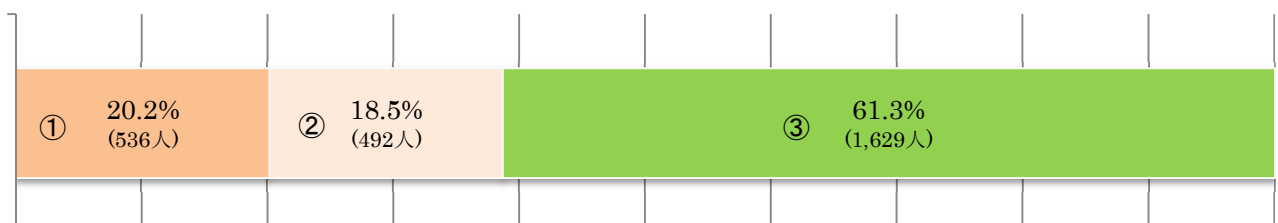
【問2】 あなたの勤務場所を教えてください。（回答者数 2,657 人）

- ① 本庁
- ② 地方機関



【問3】 あなたの職位を教えてください。（回答者数 2,657 人）

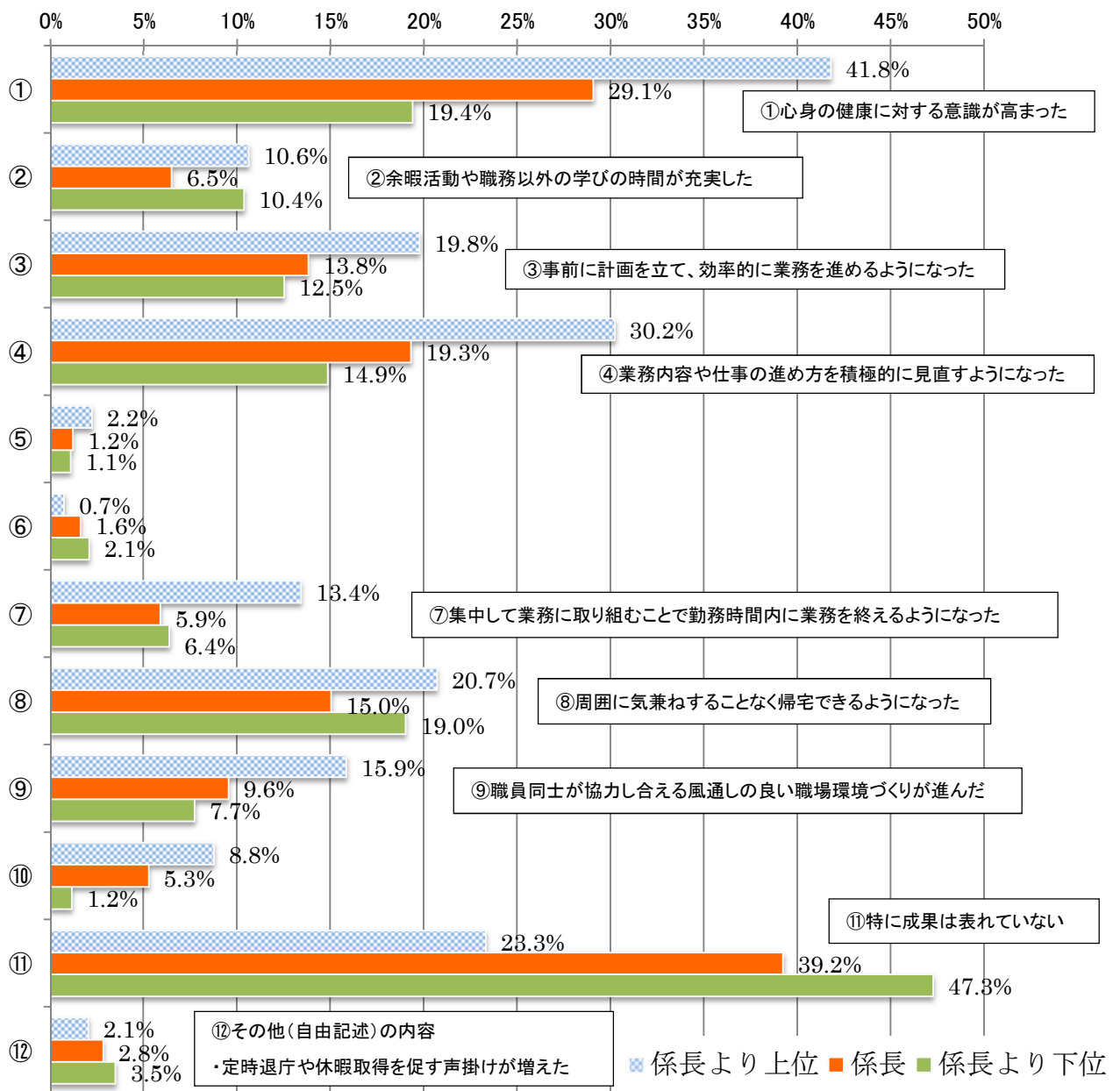
- ① 係長より上位（係長との兼務を除く。）
- ② 係長（上位職との兼務を含む。）
- ③ 係長より下位



【問4】 健康経営の取組により、どのような成果が表れていますか。

(複数回答可: 回答者数 2,657 人、延べ回答数 4,120)

- ① 心身の健康に対する意識が高まった
- ② 余暇活動や職務以外の学びの時間が充実した
- ③ 事前に計画を立て、効率的に業務を進めるようになった
- ④ 業務内容や仕事の進め方を積極的に見直すようになった
- ⑤ 仕事の質や仕事に対する満足度が向上した
- ⑥ 仕事への意欲が高まり、前向きに新しい仕事に取り組むようになった
- ⑦ 集中して業務に取り組むことで勤務時間内に業務を終えるようになった
- ⑧ 周囲に気兼ねすることなく帰宅できるようになった
- ⑨ 職員同士が協力し合える風通しの良い職場環境づくりが進んだ
- ⑩ 仕事を通じて職員を育成する意識が高まった
- ⑪ 特に成果は表れていない
- ⑫ その他

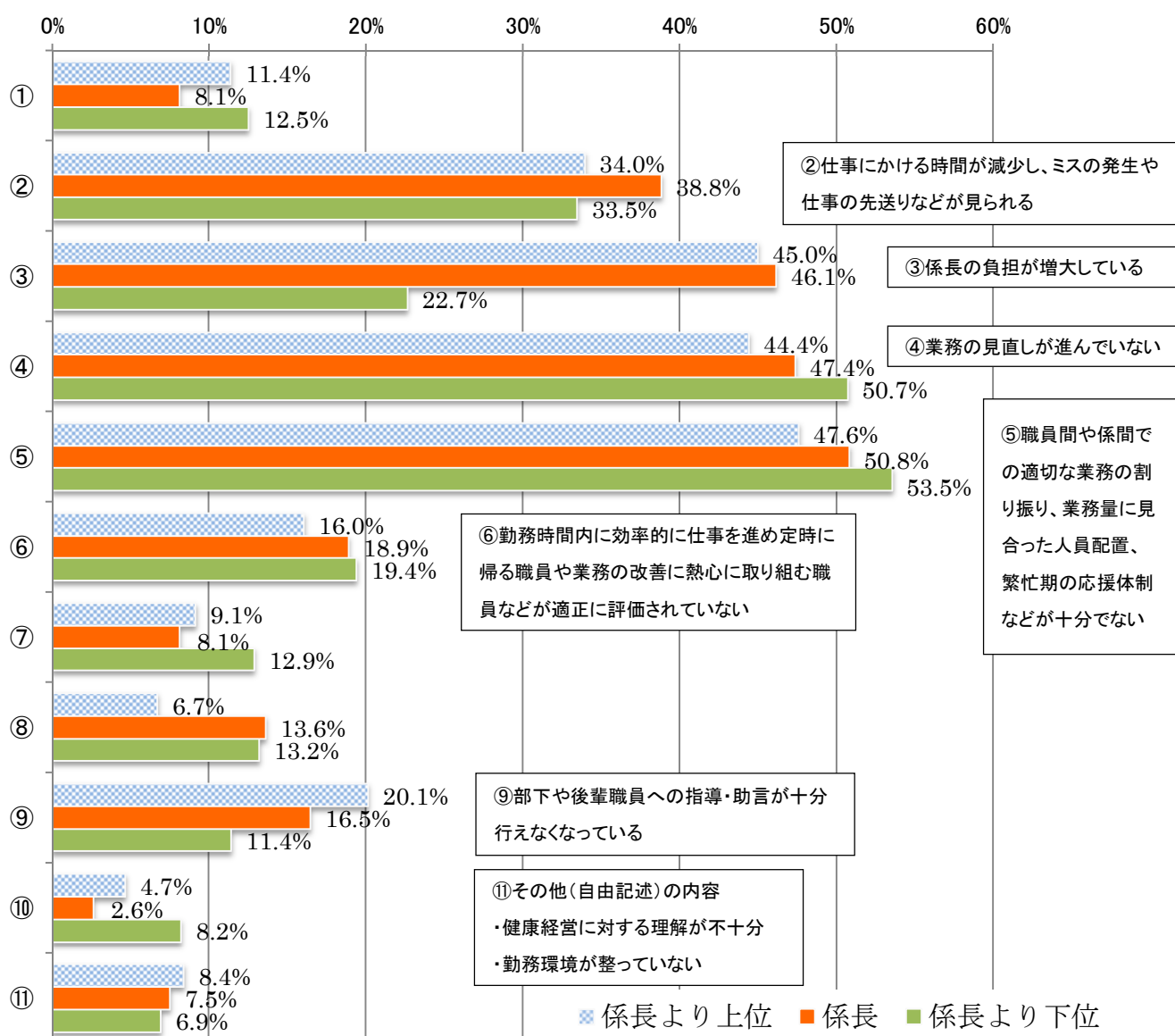


●健康経営の成果を感じている職員のうち、係長以上の職階では「①心身の健康に対する意識が高まった」、「④業務内容や仕事の進め方を積極的に見直すようになった」の割合が高く、係長より下位の職階ではこれらと同程度に「⑧周囲に気兼ねすることなく帰宅できるようになった」の割合が高い。

【問5】 健康経営に取り組む中で、どのような課題がありますか。

(複数回答可：回答者数 2,657 人、延べ回答数 6,588)

- ① 心身の健康の維持・増進など、健康経営に対する職場や職員の意識が不十分である
- ② 仕事にかかる時間が減少し、ミスの発生や仕事の先送りなどが見られる
- ③ 係長の負担が増大している
- ④ 業務の見直しが進んでいない
- ⑤ 職員間や係間での適切な業務の割り振り、業務量に見合った人員配置、繁忙期の応援体制などが十分でない
- ⑥ 勤務時間内に効率的に仕事を進め定時に帰る職員や業務の改善に熱心に取り組む職員などが適正に評価されていない
- ⑦ 管理職員の意識改革が十分でない
- ⑧ 休暇が取得しづらくなっている
- ⑨ 部下や後輩職員への指導・助言が十分行えなくなっている
- ⑩ 特に課題はない
- ⑪ その他

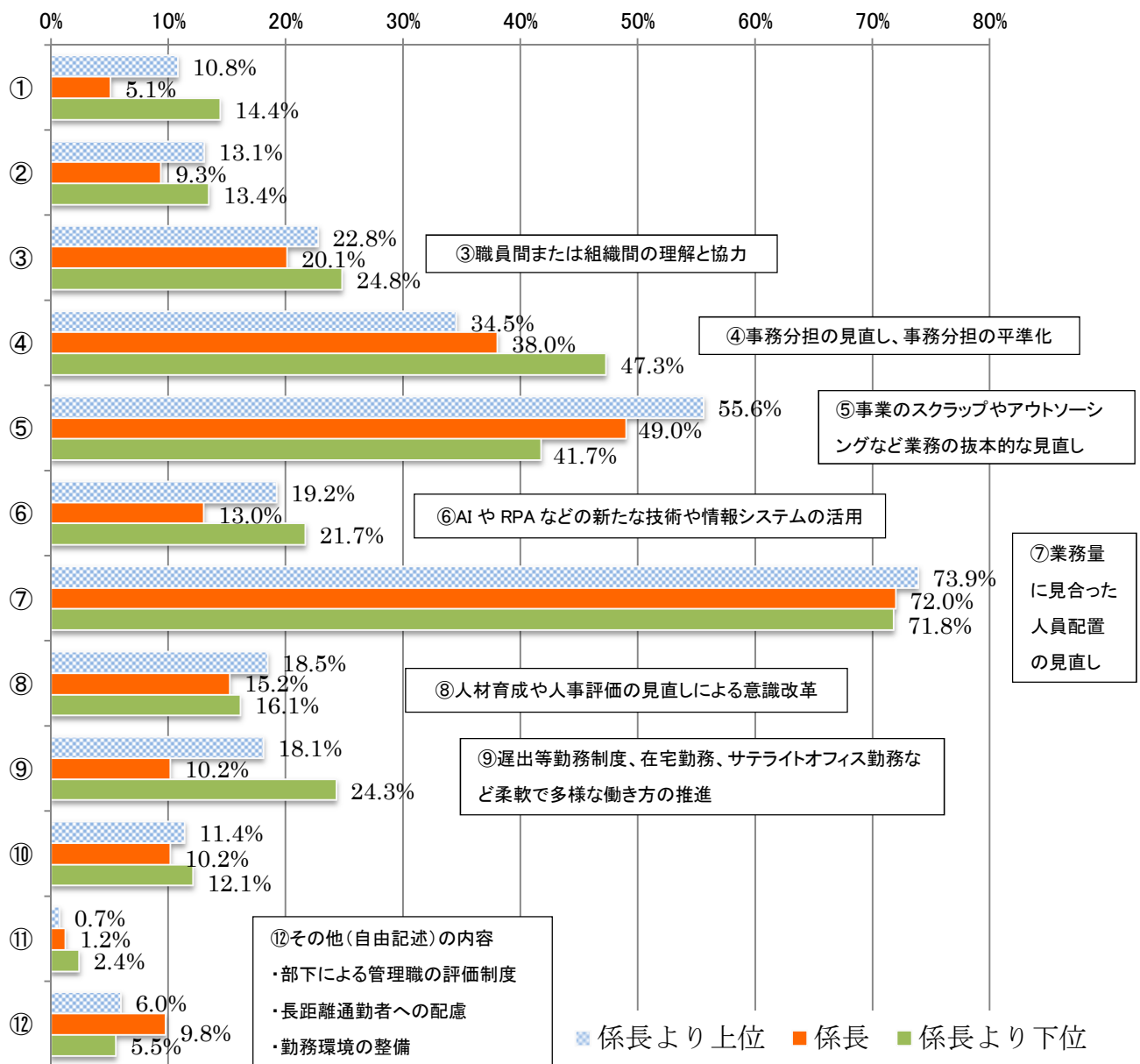


●健康経営を進める上での課題として、いずれの職階でも「⑤職員間や係間での適切な業務の割り振り、業務量に見合った人員配置、繁忙期の応援体制などが十分でない」、「④業務の見直しが進んでいない」の割合が高く、係長以上では並んで「③係長の負担が増大している」と回答する割合が高い。

【問6】 健康経営の観点から、今後さらに推進すべきと思う取組は何ですか。

(複数回答可：回答者数 2,657 人、延べ回答数 7,585)

- ① 時間外勤務の管理、事務の進捗管理の徹底
- ② 定時退庁の取組の徹底
- ③ 職員間または組織間の理解と協力
- ④ 事務分担の見直し、事務分担の平準化
- ⑤ 事業のスクラップやアウトソーシングなど業務の抜本的な見直し
- ⑥ AI や RPA などの新たな技術や情報システムの活用
- ⑦ 業務量に見合った人員配置の見直し
- ⑧ 人材育成や人事評価の見直しによる意識改革
- ⑨ 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
- ⑩ 健康の維持・増進にかかる取組の強化
- ⑪ 特にない
- ⑫ その他

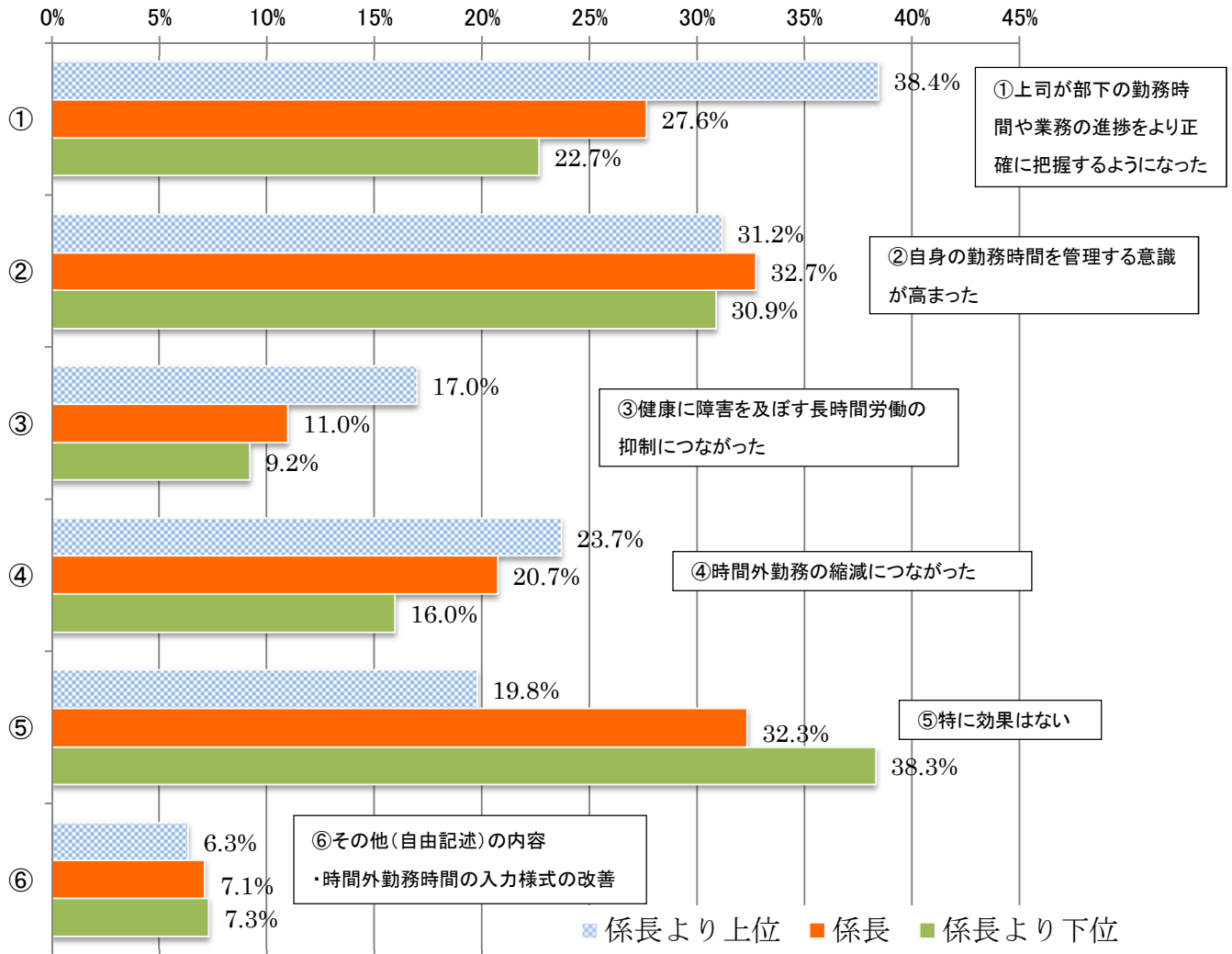


●さらに推進すべき取組では、すべての職階で「⑦業務量に見合った人員配置の見直し」の割合が最も高く、次いで係長以上では「⑤事業のスクラップやアウトソーシングなど業務の抜本的な見直し」、係長より下位では「④事務分担の見直し、事務分担の平準化」の割合が高い。

【問7】 時間外勤務の上限規制の導入により、どのような効果がありましたか。

(複数回答可：回答者数 2,657 人、延べ回答数 3,403)

- ① 上司が部下の勤務時間や業務の進捗をより正確に把握するようになった
- ② 自身の勤務時間を管理する意識が高まった
- ③ 健康に障害を及ぼす長時間労働の抑制につながった
- ④ 時間外勤務の縮減につながった
- ⑤ 特に効果はない
- ⑥ その他

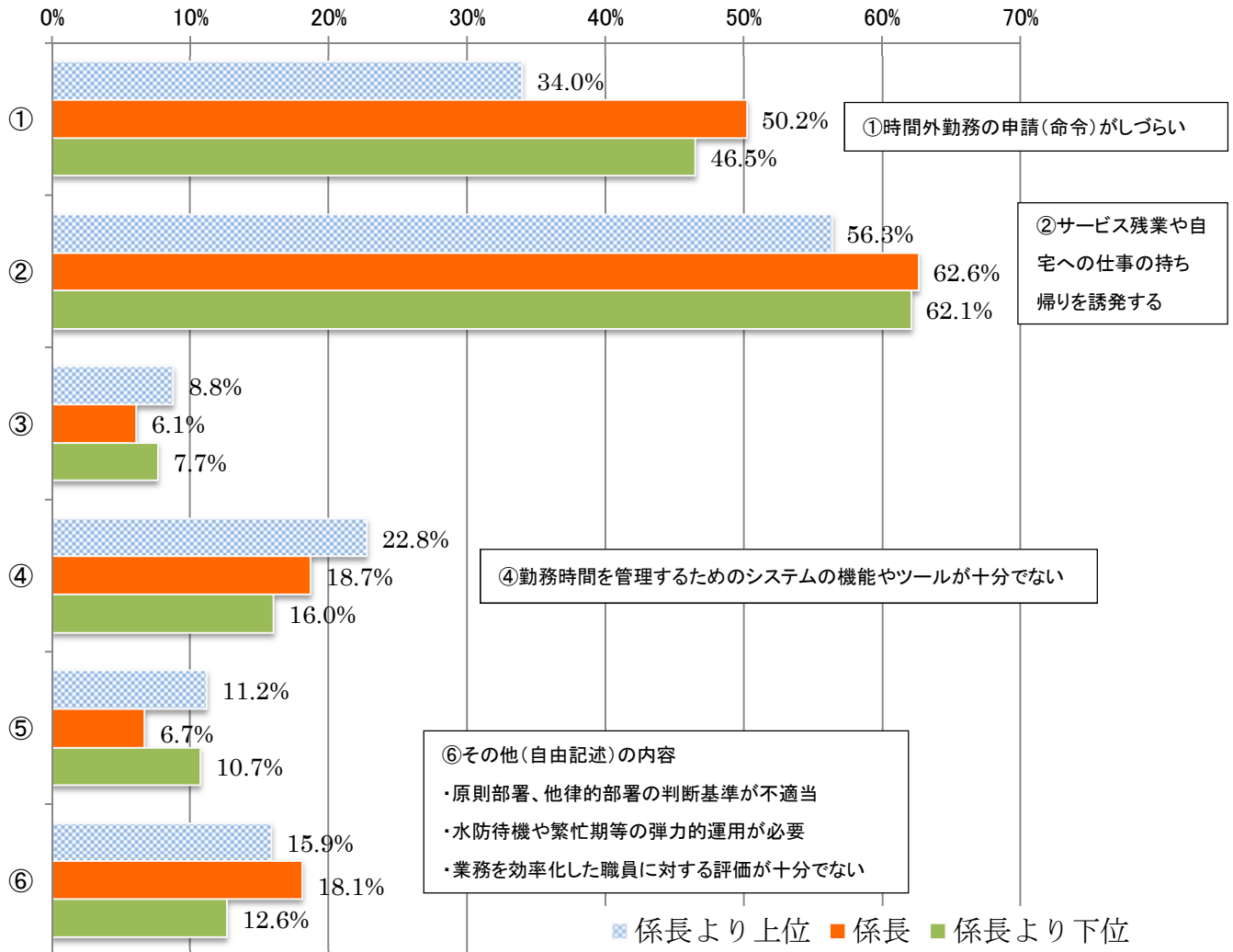


- 時間外勤務の上限規制の効果を感じている職員のうち、係長より上位では「①上司が部下の勤務時間や業務の進捗をより正確に把握するようになった」、係長以下では「②自身の勤務時間を管理する意識が高まった」の割合が最も高い。
- 職階が上位になるほど「③健康に障害を及ぼす長時間労働の抑制につながった」および「④時間外勤務の縮減につながった」の割合が高い。

【問 8】 時間外勤務の上限規制を運用する上で、どのような課題がありますか。

(複数回答可：回答者数 2,657 人、延べ回答数 4,132)

- ① 時間外勤務の申請（命令）がしづらい
- ② サービス残業や自宅への仕事の持ち帰りを誘発する
- ③ 上限時間を遵守しようとする意識が十分でない
- ④ 勤務時間を管理するためのシステムの機能やツールが十分でない
- ⑤ 特に課題はない
- ⑥ その他



●時間外勤務の上限規制の運用上の課題として、すべての職階で「②サービス残業や自宅への仕事の持ち帰りを誘発する」の割合が最も高く、次いで「①時間外勤務の申請（命令）がしづらい」の割合が高い。

●職階が上位になるほど「④勤務時間を管理するためのシステムの機能やツールが十分でない」の割合が高い。