

意欲をもって働ける職場環境の
実現に関する職員アンケート
関係資料

「意欲をもって働ける勤務環境の実現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8条等の規定に基づき、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、併せて人事行政上の課題についても提言を行っている。

多様化、複雑化する行政需要に応えるためには、最大の経営資源は職員であるとの認識の下、職員が意欲をもって働ける勤務環境の実現を通じて、より質の高い行政サービスの提供を目指していくことが重要であり、それぞれの職場においても健康経営の実践など勤務環境の改善に向けた取組が進められているところである。

当委員会では、こうした取組にかかる職員の意識や勤務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2年8月31日（月）～9月18日（金）

(2) 対象者

約4,540人（うち常勤職員約3,740人）

※グループウェアを常時利用できる全ての一般職員（企業職員および技能労務職員を除く。）

(3) 回答者数

2,109人（うち常勤職員1,915人） 常勤職員の回答率約51%

(4) 調査項目

- ① 新型コロナウイルス感染症対策下での「働き方」について
- ② 働きやすい職場について
- ③ 精神的なストレスについて
- ④ 職場におけるハラスメントについて
- ⑤ 職員の育成について
- ⑥ 仕事に対する意欲や姿勢について
- ⑦ キャリア形成について
- ⑧ 高齢層職員に期待する役割について
- ⑨ 会計年度任用職員制度について

3 結果の概要

(1) 新型コロナウイルス感染症対策下での「働き方」について

- 「負担が増えた」と回答した職員は全体で 56.5%であり、特に係長 (71.6%)、係長より上位 (68.7%) および所属長 (72.7%) で「負担が増えた」と回答した職員の割合が高い。
- 負担が増えた理由として、「新型コロナウイルス感染症への対応のため必要な業務が増えたから」と回答した職員は全体で 75.3%、次いで「事業計画など仕事の進め方を見直す必要が生じたから」(38.7%)、「他部署への応援等のため通常とは異なる業務に従事したから」(23.5%)と回答した職員の割合が高い。
- 所属長および所属長より上位では「事業計画など仕事の進め方を見直す必要が生じたから」と回答した職員の割合が高く、係長以上の職位では「部下の勤怠管理や業務管理が煩雑になったから」と回答した職員の割合が高いことから、マネジメントを担う層において、仕事の進め方の見直しと働き方の見直しの双方の対応により、負担が生じている状況が伺える。
- 「働き方」に対する意識の変化として、「自身の健康管理に対する意識が高まった」と回答した職員は全体で 46.0%、次いで「在宅勤務や早出遅出勤などの制度を活用し、自分に合った働き方を選択するようになった」(27.6%)、「優先度の低い業務や従前の仕事の進め方を見直す意識が高まった」(27.5%)と回答した職員の割合が高い。
- 職位が高くなるほど、「優先度の低い業務や従前の仕事の進め方を見直す意識が高まった」、「事務分掌や部署を越えて協力して仕事をする意識が高まった」、「事務の進捗管理に対する意識が高まった」、「事務手続きの電子化や資料のペーパーレス化を進める意識が高まった」と回答する職員の割合が高く、今般のコロナ禍での対応が生産性の高い働き方を推進しようとする意識をより高める契機になったと考えられる。

(2) 働きやすい職場について

- 「(どちらかといえば) 働きやすい」と回答した職員は全体で 63.5%である。
- 「働きやすい職場」と考える理由として、「(どちらかといえば) 働きやすい」と回答した職員では、「職場の雰囲気や人間関係がよい」(77.3%)、「円滑なコミュニケーションがある」(51.6%)、「職員間で必要な情報が十分に共有されている」(29.9%)の順に回答した職員の割合が高い。
- 「(どちらかといえば) 働きにくい」と回答した職員では、改善すべき項目として、「仕事の量や困難度が適当」(47.7%)、「職場の雰囲気や人間関係が良い」(27.5%)、「職員間で必要な情報が十分に共有されている」(23.0%)の順に回答した職員の割合が高く、職場の勤務環境よりも業務の負担感を課題と認識している職員が多い。

- 係長より下位では、他の職位と比較して「仕事の進め方について助言・指導が受けられる」(28.8%)、「勤務場所や勤務時間を柔軟に選択できる」(11.5%)と回答した職員の割合が高く、職場の教育体制や柔軟な働き方に関する制度の充実に対する関心が高い。

(3) 精神的なストレスについて

- 「過度の精神的なストレスを感じることなく仕事ができていると思う」と回答した職員の割合は全体で51.7%である。一方で、「(どちらかといえば) そう思わない」と回答した職員の割合は全体で29.5%であり、係長(33.9%)、係長より下位(31.9%)で他の職位と比較してやや高い。
- ストレスの要因として、「仕事の量や困難度」(72.8%)、「職場の人間関係」(29.0%)、「県民や関係者からの苦情や要求への対応」(28.8%)の順に回答した職員の割合が高い。また、職位が高いほど「職位や立場に基づく責任の重さ」と回答した職員の割合が高く、仕事の困難度に加え、職位に応じた責任をプレッシャーに感じていると考えられる。

(4) 職場におけるハラスメントについて

- 過去3年以内に県の職場でハラスメントを受けたと感じると回答した職員の割合は全体で24.1%であり、ハラスメントの内容別では、パワー・ハラスメント(19.9%)、セクシュアル・ハラスメント(3.0%)、妊娠、出産、育児または介護に関するハラスメント(1.5%)、その他のハラスメント(モラル・ハラスメント、カスタマー・ハラスメント、時短ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントなど)(3.1%)である。選択肢に掲げた分類では、ハラスメントの種別に関わらず、女性の方が男性よりもハラスメントを受けたと感じると回答した職員の割合が高い。
- 「職場におけるハラスメントの予防や解決のための取組が組織として行われていると思う」と回答した職員は全体で66.0%であるが、ハラスメントを受けたと感じると回答した職員では、そうした取組が「行われていない」と回答した職員が48.4%となっており、受け止めの乖離が大きい。
- 職場におけるハラスメントの予防や解決のための取組としては、「相談窓口の体制の充実などハラスメントを受けた職員の支援」(41.7%)、「ハラスメントに対する研修や啓発資料の充実」(34.5%)、「トップマネジメントによるハラスメントを許さない組織風土への変革」(33.0%)の順に回答する職員の割合が高い。
- 一方で、ハラスメントを受けたと感じると回答した職員では、「多面評価の導入など人事評価の手法の見直し」(40.2%)が最も多く選択されており、加害者がハラスメントを行っているという意識がない場合もあるため、部下が上司のマネジメントに関して評価やフィードバックを行う機会を設けることも風通しのよい職場づくりに有効と考えられる。

- また、被害を受けていない職員と比較して、アンケート等による詳細なハラスメントの実態把握と回答した職員の割合が高く、ハラスメント被害を受けたとしても相談しづらいといった心理や被害実態を踏まえた実効性のある対策を求める意識が働いているものと推測される。

(5) 職員の育成について

- 「人材育成の取組として、効果的にOJTが行われていると思う」と回答した職員の割合は全体で57.7%である。職位が下位の職員ほど「(どちらかといえば) そう思う」と回答した職員の割合が低く、係長より下位では「(どちらかといえば) そう思わない」と回答した職員の割合が20.2%となっており、指導する立場にある職員と指導を受ける立場にある職員との受け止め方のギャップが大きい。
- 職場で部下職員や若手職員の育成がどのように行われているか（どのように育成を行うのが望ましいか）については、「効果的にOJTが行われていると思う」と回答した職員、「そう思わない」と回答した職員とも、「こまめな声掛けやミーティングを行い相談しやすい雰囲気を作る」（全体で61.3%）と回答した職員の割合が最も高い。

(6) 仕事に対する意欲や姿勢について

- 「仕事に対して意欲をもって前向きに取り組んでいると思う」と回答した職員は全体で54.8%であり、職位や年齢が高いほど「(どちらかといえば) そう思う」と回答した職員の割合が高い。一方で、30歳代では27.9%、30歳未満では28.1%の職員が「(どちらかといえば) そう思わない」と回答しており、若手職員の仕事に対する意欲を向上させることが課題と考えられる。
- ワーク・エンゲージメントを高めるものについて、「仕事に対して意欲をもって前向きに取り組んでいると思う」と回答した職員では、「仕事の成果や達成感」（54.6%）、「県民や社会への貢献の意識」（34.8%）、「与えられた職務・職責」（27.7%）の順に回答した職員の割合が高い。
- 「(どちらかといえば) そう思わない」と回答した職員では、ワーク・エンゲージメントを高めるために改善が必要な項目として、「仕事の成果や達成感」（30.1%）、「ワーク・ライフ・バランスの充実」（30.1%）、「昇任や給与等の処遇」（20.5%）の順に回答した職員の割合が高い。
- 若手職員においては、仕事の成果や達成感が十分に得られておらず、また、期待するほどワーク・ライフ・バランスが充実している実感がないことが、仕事に対する意欲や前向きな姿勢につながりにくくなっている状況があると考えられる。

(7) キャリア形成について

- 「職業生活における将来像やキャリア形成を意識している」と回答した職員は全体で57.0%であるが、女性では「(あまり・全く)意識していない」と回答した職員の割合が51.0%と高い。
- 「将来像やキャリア形成を意識していない」理由としては、「一定の役職や年齢に到達したから」(30.1%)、「目の前の仕事が忙しく、考える機会がないから」(28.5%)、「自分がどのような仕事に適性があるかわからないから」(24.9%)の順に回答した職員の割合が高い。
- 「自分がどのような仕事に適性があるかわからないから」と回答した職員の割合は、女性(31.1%)、係長より下位(34.6%)および30歳未満(62.0%)では最も高く、異動希望に係る所属長面談や研修等を通じてキャリアデザインの機会を設けるとともに、特に女性や若手職員が業務を通じて自身の適性を知るための支援が有効と考えられる。
- 「今後の職業生活やキャリア形成に対する不安」としては、「自身の心身の健康」(34.2%)、「希望とは異なる職場への配属」(32.0%)、「仕事と家庭生活との両立」(31.9%)の順に回答した職員の割合が高い。女性では「仕事と家庭生活の両立」(43.4%)と回答した職員の割合が最も高く、引き続き両立支援の取組を充実させることが女性職員のキャリア形成に不可欠と考えられる。

(8) 高齢層職員に期待する役割について

- 「高齢層職員に期待する役割」としては、61歳以上の職員を含む全ての年代で「後進の育成を行うこと」(全体で53.7%)と回答した職員の割合が最も高い。高齢層職員から若手職員、中堅層職員への知識や技能の継承が課題となる中、行政課題への対応のみならず、人材育成の面でも高齢層職員の能力や経験の活用が求められる。

(9) 会計年度任用職員制度について

- 「会計年度任用職員制度の導入に伴う効果」としては、係長以上の職員において「プラスの効果は感じていない」(40.0%)と回答した職員の割合が最も高いものの、「事務分掌を割り振ることで、主体性をもって職務に励んでおり、モチベーションの向上が図られている」(18.8%)、「職の再構築により、より幅広く職務を割り振ることで業務の平準化や効率化が図られている」(11.7%)と回答した職員の割合も一定あり、今後、本制度を一層効果的に活用することにより、更なる業務の効率化を図っていくことが期待される。

意欲をもって働ける勤務環境の実現に関する職員アンケート 結果概要

1 属性

属性2. 勤務場所

	回答数	割合
本庁(県本庁舎内)	1,088	51.6%
地方機関	1,021	48.4%
計	2,109	100.0%

属性3. 性別

	回答数	割合
男性	1,477	70.0%
女性	583	27.6%
回答しない	49	2.3%
計	2,109	100.0%

属性4. 職位

	回答数	割合
所属長より上位	28	1.3%
所属長(事務取扱および心得を含む)	128	6.1%
係長より上位(所属長以上の職および係長との兼務を除く)	195	9.2%
係長(上位職との兼務を含む)	380	18.0%
係長より下位(会計年度任用職員を除く)	1,184	56.1%
会計年度任用職員	194	9.2%
計	2,109	100.0%

属性5. 年齢

	回答数	割合
30歳未満	321	15.2%
30歳以上40歳未満	427	20.2%
40歳以上50歳未満	516	24.5%
50歳以上61歳未満	696	33.0%
61歳以上	149	7.1%
計	2,109	100.0%

2 新型コロナウイルス感染症対策下での「働き方」について

設問1. 業務の負担感

新型コロナウイルス感染症の流行に伴い、緊急的な対策の実施や勤務体制の見直しなど、例年とは異なる対応が求められています。この間のあなたの業務の負担感について、あてはまるものを1つ選択してください。

	回答数	割合
1.負担が増えた	1,191	56.5%
2.従前と変わらない	594	28.2%
3.負担が減った	49	2.3%
4.どちらともいえない	273	13.0%
計	2,107	100.0%

【職位別】

	所属長より上位		所属長		係長より上位		係長		係長より下位		会計年度任用職員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
1	11	39.3%	93	72.7%	134	68.7%	272	71.6%	640	54.1%	41	21.2%
2	12	42.9%	25	19.5%	43	22.1%	79	20.8%	340	28.7%	95	49.2%
3	2	7.1%	2	1.6%	2	1.0%	5	1.3%	34	2.9%	4	2.1%
4	3	10.7%	8	6.3%	16	8.2%	24	6.3%	169	14.3%	53	27.5%
計	28	100.0%	128	100.0%	195	100.0%	380	100.0%	1,183	100.0%	193	100.0%

設問2. 負担が増えた要因

(設問1で「1.負担が増えた」を選択した方にお尋ねします。)あなたが業務の負担が増えたと思う要因は何ですか。あてはまるものを選択してください。【上位3つまで】

	回答数	割合
1.新型コロナウイルス感染症への対応のため必要な業務が増えたから	897	75.3%
2.他部署への応援等のため通常とは異なる業務に従事したから	280	23.5%
3.事業計画など仕事の進め方を見直す必要が生じたから	461	38.7%
4.成果を出すことに対するプレッシャーが増したから	78	6.5%
5.テレワークやウェブ会議など通常とは異なる環境で業務を行ったから	196	16.5%
6.テレワーク等により職場に出勤する職員の数が減ったから	168	14.1%
7.部下の勤怠管理や業務管理が煩雑になったから	170	14.3%
8.業務上の指示やコミュニケーションに支障が生じたから	154	12.9%
9.その他(自由記述)	85	7.1%

※設問1で「負担が増えた」と回答した職員の数に対する割合

(自由記述の主な内容)

「他部署への応援に回った係員の業務を分担して実施したから」、「期限の短い照会や依頼が増えたため」、「新型コロナ対策として検温や消毒、マスクや消毒液の調達をする必要が生じたから」など

【職位別】

	所属長より上位		所属長		係長より上位		係長		係長より下位		会計年度任用職員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
1	10	90.9%	69	74.2%	106	79.1%	208	76.5%	474	74.1%	30	73.2%
2	2	18.2%	27	29.0%	32	23.9%	68	25.0%	149	23.3%	2	4.9%
3	8	72.7%	52	55.9%	46	34.3%	99	36.4%	250	39.1%	6	14.6%
4	0	0.0%	4	4.3%	9	6.7%	22	8.1%	42	6.6%	1	2.4%
5	1	9.1%	16	17.2%	12	9.0%	42	15.4%	114	17.8%	11	26.8%
6	0	0.0%	12	12.9%	19	14.2%	44	16.2%	85	13.3%	8	19.5%
7	2	18.2%	32	34.4%	54	40.3%	80	29.4%	2	0.3%	0	0.0%
8	0	0.0%	14	15.1%	19	14.2%	30	11.0%	86	13.4%	5	12.2%
9	1	9.1%	2	2.2%	8	6.0%	23	8.5%	47	7.3%	4	9.8%

設問3.「働き方」に対する意識の変化

新型コロナウイルス感染症対策のため、優先すべき業務の整理やテレワーク等の勤務体制がとられたことにより、「働き方」に対するあなたの意識は変わりましたか。あてはまるものを選択してください。【上位3つまで】

	回答数	割合
1.在宅勤務や早出遅出勤などの制度を活用し、自分に合った働き方を選択するようになった	577	27.6%
2.自身の健康管理に対する意識が高まった	963	46.0%
3.より短時間で仕事の成果を出そうとするようになった	248	11.8%
4.優先度の低い業務や従前の仕事の進め方を見直す意識が高まった	575	27.5%
5.事務分掌や部署を越えて協力して仕事をする意識が高まった	196	9.4%
6.業務の進捗管理に対する意識が高まった	342	16.3%
7.事務手続きの電子化や資料のペーパレス化を進める意識が高まった	302	14.4%
8.特に変わらない	455	21.7%
9.その他(自由記述)	82	3.9%

※設問3の回答者数に対する割合

(自由記述の主な内容)

「在宅勤務、時差出勤などの勤務形態について理解が深まる機会となった」、「リモート会議により移動時間等の削減の意識が高まった」、「係だけでなく所属全体の業務の進捗を意識するようになった」、「従来の働き方を変える必要性は感じたが、現実にはこなさなければいけない業務量とのギャップを感じた」など

【職位別】

	所属長より上位		所属長		係長より上位		係長		係長より下位		会計年度任用職員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
1	8	28.6%	48	37.8%	42	21.6%	108	28.6%	354	30.1%	17	8.9%
2	15	53.6%	59	46.5%	87	44.8%	165	43.8%	506	43.1%	131	68.2%
3	2	7.1%	15	11.8%	17	8.8%	47	12.5%	140	11.9%	27	14.1%
4	16	57.1%	56	44.1%	72	37.1%	116	30.8%	282	24.0%	33	17.2%
5	9	32.1%	29	22.8%	34	17.5%	46	12.2%	63	5.4%	15	7.8%
6	11	39.3%	31	24.4%	36	18.6%	75	19.9%	163	13.9%	26	13.5%
7	11	39.3%	28	22.0%	42	21.6%	52	13.8%	143	12.2%	26	13.5%
8	1	3.6%	9	7.1%	28	14.4%	71	18.8%	302	25.7%	44	22.9%
9	1	3.6%	6	4.7%	12	6.2%	16	4.2%	40	3.4%	7	3.6%

3 働きやすい職場について

設問4.職場の働きやすさ

あなたの職場の「働きやすさ」について、あてはまるものを1つ選択してください。

	回答数	割合
1.働きやすい	428	20.3%
2.どちらかといえば働きやすい	909	43.2%
3.どちらともいえない	482	22.9%
4.どちらかといえば働きにくい	204	9.7%
5.働きにくい	83	3.9%
計	2,106	100.0%

設問5.あなたの考える「働きやすい職場」

設問4で「1.働きやすい」または「2.どちらかといえば働きやすい」を選択した方は、あなたの職場を「働きやすい職場」と考えるのはどのような理由からですか。また、「4.どちらかといえば働きにくい」または「5.働きにくい」を選択した方は、どのような職場に変われば「働きやすい職場」になると思いますか。あてはまるものを選択してください。【上位3つまで】

	(どちらかといえば)働きやすい		(どちらかといえば)働きにくい		計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
1.職場の雰囲気や人間関係が良い	1,034	77.3%	79	27.5%	1,113	68.5%
2.円滑なコミュニケーションがある	690	51.6%	60	20.9%	750	46.2%
3.職員間で必要な情報が十分に共有されている	400	29.9%	66	23.0%	466	28.7%
4.ハラスメントと感じる言動がない	339	25.4%	47	16.4%	386	23.8%
5.仕事の量や困難度が適当	329	24.6%	137	47.7%	466	28.7%
6.業務の引継ぎやマニュアル化が徹底されている	42	3.1%	58	20.2%	100	6.2%
7.仕事の成果が適切に評価される	47	3.5%	33	11.5%	80	4.9%
8.仕事の進め方について助言・指導が受けられる	323	24.2%	56	19.5%	379	23.3%
9.勤務場所や勤務時間を柔軟に選択できる	104	7.8%	41	14.3%	145	8.9%
10.給与等の処遇が安定している	61	4.6%	15	5.2%	76	4.7%
11.その他(自由記述)	20	1.5%	37	12.9%	57	3.5%

※設問4で「(どちらかといえば)働きやすい」または「(どちらかといえば)働きにくい」と回答した職員の数に対する割合

(自由記述の主な内容)

「チームワークがよい」、「休暇が取得しやすい雰囲気がある」、「育児に理解がある」、「執務スペースの確保や室温管理など快適な職場環境が確保されている」、「自分が持つ専門技術が役立つ」、「業務量に見合う人員が配置されている」など

【職位別】

	所属長より上位		所属長		係長より上位		係長		係長より下位		会計年度任用職員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
1	23	92.0%	88	87.1%	108	74.0%	183	69.3%	602	64.7%	111	70.3%
2	19	76.0%	68	67.3%	74	50.7%	128	48.5%	410	44.1%	53	33.5%
3	11	44.0%	47	46.5%	58	39.7%	95	36.0%	220	23.7%	36	22.8%
4	2	8.0%	23	22.8%	30	20.5%	55	20.8%	219	23.5%	57	36.1%
5	4	16.0%	17	16.8%	44	30.1%	82	31.1%	263	28.3%	57	36.1%
6	1	4.0%	4	4.0%	7	4.8%	11	4.2%	69	7.4%	8	5.1%
7	1	4.0%	2	2.0%	9	6.2%	14	5.3%	47	5.1%	7	4.4%
8	1	4.0%	10	9.9%	20	13.7%	35	13.3%	268	28.8%	47	29.7%
9	1	4.0%	6	5.9%	7	4.8%	16	6.1%	107	11.5%	8	5.1%
10	1	4.0%	3	3.0%	2	1.4%	11	4.2%	49	5.3%	10	6.3%
11	1	4.0%	2	2.0%	3	2.1%	9	3.4%	40	4.3%	2	1.3%

4 精神的なストレスについて

設問6.過度のストレスの有無

あなたは、過度の精神的なストレスを感じることなく仕事ができていると思いますか。あてはまるものを1つ選択してください。

	回答数	割合
1.そう思う	324	15.4%
2.どちらかといえばそう思う	766	36.3%
3.どちらともいえない	397	18.8%
4.どちらかといえばそう思わない	418	19.8%
5.そう思わない	203	9.6%
計	2,108	100.0%

【職位別】

	所属長より上位		所属長		係長より上位		係長		係長より下位		会計年度任用職員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
1	9	32.1%	21	16.4%	34	17.4%	39	10.3%	165	13.9%	56	28.9%
2	14	50.0%	52	40.6%	69	35.4%	117	30.8%	430	36.3%	84	43.3%
3	2	7.1%	24	18.8%	34	17.4%	95	25.0%	211	17.8%	31	16.0%
4	3	10.7%	20	15.6%	35	17.9%	98	25.8%	242	20.5%	20	10.3%
5	0	0.0%	11	8.6%	23	11.8%	31	8.2%	135	11.4%	3	1.5%
計	28	100.0%	128	100.0%	195	100.0%	380	100.0%	1,183	100.0%	194	100.0%

設問7.ストレスの要因

(設問6で「4.どちらかといえばそう思わない」または「5.そう思わない」を選択した方にお尋ねします。)あなたが過度の精神的なストレスを感じている要因は何ですか。あてはまるものを選択してください。【上位3つまで】

	回答数	割合
1.仕事の量や困難度	452	72.8%
2.職場の人間関係	180	29.0%
3.コミュニケーションの不全	115	18.5%
4.職位や立場に基づく責任の重さ	170	27.4%
5.県民や関係者からの苦情や要求への対応	179	28.8%
6.職場におけるハラスメント	43	6.9%
7.給与や休暇等の処遇、勤務条件	74	11.9%
8.その他(自由記述)	69	11.1%

※設問6で「そう思わない」または「どちらかといえばそう思わない」と回答した職員の数に対する割合

(自由記述の主な内容)

「執務室が狭いなど職場環境が悪い」、「特定の職員に業務の負担が集中している」、「上司からの明確な指示や助言が少ない」、「仕事が適正に評価されない」、「通勤時間が長い」など

【職位別】

	所属長より上位		所属長		係長より上位		係長		係長より下位		会計年度任用職員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
1	2	66.7%	21	67.7%	36	62.1%	99	76.7%	286	75.9%	8	34.8%
2	0	0.0%	5	16.1%	19	32.8%	26	20.2%	119	31.6%	11	47.8%
3	1	33.3%	3	9.7%	10	17.2%	13	10.1%	77	20.4%	11	47.8%
4	3	100.0%	26	83.9%	31	53.4%	58	45.0%	51	13.5%	1	4.3%
5	1	33.3%	14	45.2%	17	29.3%	45	34.9%	98	26.0%	4	17.4%
6	0	0.0%	0	0.0%	2	3.4%	4	3.1%	35	9.3%	2	8.7%
7	0	0.0%	0	0.0%	4	6.9%	16	12.4%	48	12.7%	6	26.1%
8	0	0.0%	2	6.5%	6	10.3%	15	11.6%	44	11.7%	2	8.7%

5 職場におけるハラスメントについて

設問8.ハラスメントの有無【複数回答可】

あなたは、過去3年以内に、県の職場においてハラスメントだと思う行為を受けたと感じたことはありますか。また、該当がある場合、それはどのような内容ですか。【複数選択可】

	回答数	割合
1.ある(パワー・ハラスメント)	414	19.9%
2.ある(セクシュアル・ハラスメント)	62	3.0%
3.ある(妊娠、出産、育児または介護に関するハラスメント)	32	1.5%
4.ある(その他のハラスメント)(自由記述)	64	3.1%
5.ない	1,580	75.9%

※設問8の回答者数に対する割合

(自由記述の主な内容)

「モラル・ハラスメント」、「独身であることや子どもがいないことに対する嫌がらせ」、「女性蔑視、ジェンダー・ハラスメント」、「残業を認めないなどの時短ハラスメント」、「窓口業務でのカスタマー・ハラスメント」、「スメル・ハラスメント」、「部下の非協力的な態度、逆パワー・ハラスメント」など

【性別】

	男性		女性		回答しない	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
1	274	18.7%	127	22.2%	13	28.9%
2	12	0.8%	44	7.7%	6	13.3%
3	13	0.9%	18	3.2%	1	2.2%
4	47	3.2%	14	2.5%	3	6.7%
5	1,153	78.7%	403	70.6%	24	53.3%

設問9.予防・解決に向けた取組の実施状況

あなたは職場におけるハラスメントの予防や解決のための取組が組織として行われていると思いますか。あてはまるものを1つ選択してください。

	被害あり		被害なし		計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
1.十分に行われている	16	2.8%	187	11.9%	201	9.6%
2.ある程度行われている	244	43.0%	943	59.9%	1,182	56.4%
3.ほとんど行われていない	192	33.8%	156	9.9%	327	15.6%
4.全く行われていない	83	14.6%	21	1.3%	87	4.2%
5.わからない	33	5.8%	266	16.9%	299	14.3%
計	568	100.0%	1,573	100.0%	2,096	100.0%

※ハラスメント被害の有無について重複回答者および未回答者があるため、計と内訳が一致しない。

設問10. 予防・解決に有効な取組

あなたは職場におけるハラスメントの予防や解決に向けてどのような取組が有効だと思いますか。あてはまるものを選択してください。【上位3つまで】

	被害あり		被害なし		計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
1.ハラスメントに関する研修や啓発資料の充実	95	18.9%	627	40.1%	720	34.5%
2.相談窓口の体制の充実などハラスメントを受けた職員の支援	176	35.0%	703	45.0%	869	41.7%
3.服務規程等への禁止事項の明記	89	17.7%	186	11.9%	268	12.8%
4.懲戒処分基準の明確化や罰則の強化	167	33.2%	345	22.1%	495	23.7%
5.多面評価の導入など人事評価の手法の見直し	202	40.2%	296	19.0%	476	22.8%
6.トップマネジメントによるハラスメントを許さない組織風土への変革	188	37.4%	516	33.0%	688	33.0%
7.職場内のコミュニケーションの活性化に関する研修等の実施	93	18.5%	427	27.3%	513	24.6%
8.アンケート等による詳細なハラスメントの実態把握	162	32.2%	373	23.9%	519	24.9%
9.その他(自由記述)	82	16.3%	48	3.1%	114	5.5%

※「被害あり(なし)」は問8でハラスメント被害が「ある(ない)」と回答した職員に対する割合、計は問10の回答者数に対する割合

※ハラスメント被害の有無について重複回答者および未回答者があるため、計と内訳が一致しない。

(自由記述の主な内容)

「被害から身を守るための研修の実施」、「第三者による事案の検証」、「人員増など精神的な余裕のある職場環境づくり」、「複数の職員による組織的な苦情対応」など

【性別】

	男性		女性		回答しない	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
1	537	36.8%	171	29.5%	12	25.0%
2	603	41.3%	247	42.7%	19	39.6%
3	191	13.1%	73	12.6%	4	8.3%
4	333	22.8%	149	25.7%	13	27.1%
5	325	22.3%	133	23.0%	18	37.5%
6	491	33.7%	183	31.6%	14	29.2%
7	384	26.3%	122	21.1%	7	14.6%
8	332	22.8%	174	30.1%	13	27.1%
9	80	5.5%	27	4.7%	7	14.6%

6 職員の育成について

設問11.OJTの実施状況

あなたの職場では、人材育成の取組として、効果的にOJT(On The Job Training:上司や先輩等が仕事を通じて部下・後輩等の育成を図る教育方法)が行われていると思いますか。あてはまるものを1つ選択してください。

	回答数	割合
1.そう思う	282	13.4%
2.どちらかといえばそう思う	930	44.3%
3.どちらともいえない	550	26.2%
4.どちらかといえばそう思わない	220	10.5%
5.そう思わない	117	5.6%
計	2,099	100.0%

【職位別】

	所属長より上位		所属長		係長より上位		係長		係長より下位		会計年度任用職員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
1	3	11.1%	26	20.3%	26	13.4%	41	10.8%	149	12.6%	37	19.3%
2	18	66.7%	86	67.2%	109	56.2%	169	44.7%	484	41.0%	64	33.3%
3	4	14.8%	9	7.0%	39	20.1%	115	30.4%	309	26.2%	74	38.5%
4	2	7.4%	6	4.7%	14	7.2%	40	10.6%	147	12.5%	11	5.7%
5	0	0.0%	1	0.8%	6	3.1%	13	3.4%	91	7.7%	6	3.1%
計	27	100.0%	128	100.0%	194	100.0%	378	100.0%	1,180	100.0%	192	100.0%

設問12.職員の育成方法

設問11で「1.そう思う」または「2.どちらかといえばそう思う」を選択した方は、あなたの職場ではどのように部下職員や若手職員の育成が行われていますか。また、「4.どちらかといえばそう思わない」または「5.そう思わない」を選択した方は、どのように部下職員や若手職員の育成を行うのが望ましいと思いますか。あてはまるものを選択してください。【上位3つまで】

	(どちらかといえば)そう思う		(どちらかといえば)そう思わない		計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
1.面談等を通じて定期的に目標や成果を確認する	341	28.1%	52	15.4%	393	25.4%
2.人事評価の結果を活用し能力開発や自己啓発を促進する	94	7.8%	17	5.0%	111	7.2%
3.政策形成や上層部との協議の場に参加させる	216	17.8%	52	15.4%	268	17.3%
4.決裁や協議の中で指摘や注意喚起を行う	782	64.5%	94	27.9%	876	56.6%
5.職場外の学びの場や関係者との会合に参加させる	114	9.4%	29	8.6%	143	9.2%
6.計画的に新しい仕事を任せ、経験を積ませる	379	31.3%	105	31.2%	484	31.2%
7.こまめな声掛けやミーティングを行い相談しやすい雰囲気を作る	783	64.6%	167	49.6%	950	61.3%
8.その他(自由記述)	14	1.2%	70	20.8%	84	5.4%

※設問11で「(どちらかといえば)そう思う」または「(どちらかといえば)そう思わない」と回答した職員の数に対する割合

(自由記述の主な内容)

「人材育成も業務の一環という意識を持つ」、「入庁時の徹底的な知識定着や県職員としての意識付け」、「業務に手一杯で育成の余力がないため業務量にあった人員配置が必要」、「ブラザー・シスターが指導に専念できるよう業務軽減を行う」など

【職位別】

	所属長より上位		所属長		係長より上位		係長		係長より下位		会計年度任用職員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
1	8	34.8%	36	30.3%	36	23.2%	65	24.7%	204	23.4%	46	39.0%
2	0	0.0%	6	5.0%	15	9.7%	20	7.6%	59	6.8%	12	10.2%
3	12	52.2%	38	31.9%	30	19.4%	50	19.0%	131	15.0%	9	7.6%
4	15	65.2%	91	76.5%	107	69.0%	173	65.8%	460	52.8%	32	27.1%
5	1	4.3%	12	10.1%	17	11.0%	14	5.3%	90	10.3%	10	8.5%
6	11	47.8%	40	33.6%	55	35.5%	95	36.1%	245	28.1%	39	33.1%
7	16	69.6%	77	64.7%	98	63.2%	173	65.8%	512	58.8%	76	64.4%
8	0	0.0%	5	4.2%	8	5.2%	10	3.8%	57	6.5%	5	4.2%

7 仕事に対する意欲や姿勢について

設問13.仕事に対する意欲や姿勢

仕事に対する意欲や姿勢を表す概念として「ワーク・エンゲージメント」という考え方があります。「ワーク・エンゲージメント」が高い状態とは、仕事に誇りとやりがいを感じ、熱心に取り組み、仕事から活力を得ていきいきとしている状態を表しますが、現在、あなたは仕事に対して意欲をもって前向きに取り組んでいると思いますか。あてはまるものを1つ選択してください。

	回答数	割合
1.そう思う	253	12.0%
2.どちらかといえばそう思う	899	42.7%
3.どちらともいえない	523	24.9%
4.どちらかといえばそう思わない	286	13.6%
5.そう思わない	143	6.8%
計	2,104	100.0%

【性別】

	男性		女性		回答しない	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
1	184	12.5%	65	11.2%	4	8.2%
2	632	42.9%	252	43.4%	15	30.6%
3	376	25.5%	135	23.2%	12	24.5%
4	179	12.1%	92	15.8%	15	30.6%
5	103	7.0%	37	6.4%	3	6.1%
計	1,474	100.0%	581	100.0%	49	100.0%

【職位別】

	所属長より上位		所属長		係長より上位		係長		係長より下位		会計年度任用職員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
1	11	39.3%	34	26.8%	28	14.4%	41	10.8%	105	8.9%	34	17.7%
2	14	50.0%	73	57.5%	82	42.1%	161	42.4%	467	39.5%	102	53.1%
3	3	10.7%	17	13.4%	47	24.1%	118	31.1%	294	24.9%	44	22.9%
4	0	0.0%	2	1.6%	28	14.4%	45	11.8%	202	17.1%	9	4.7%
5	0	0.0%	1	0.8%	10	5.1%	15	3.9%	114	9.6%	3	1.6%
計	28	100.0%	127	100.0%	195	100.0%	380	100.0%	1,182	100.0%	192	100.0%

【年齢別】

	30歳未満		30歳以上40歳未満		40歳以上50歳未満		50歳以上61歳未満		61歳以上	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
1	36	11.3%	37	8.7%	55	10.7%	105	15.1%	20	13.6%
2	118	36.9%	158	37.0%	211	40.9%	329	47.4%	83	56.5%
3	76	23.8%	113	26.5%	143	27.7%	163	23.5%	28	19.0%
4	61	19.1%	75	17.6%	68	13.2%	72	10.4%	10	6.8%
5	29	9.1%	44	10.3%	39	7.6%	25	3.6%	6	4.1%
計	320	100.0%	427	100.0%	516	100.0%	694	100.0%	147	100.0%

設問14.ワーク・エンゲージメントを高めるもの

設問13で「1.そう思う」または「2.どちらかといえばそう思う」を選択した方は、あなたにとって「ワーク・エンゲージメント」を高める要因となるものは何ですか。また、「4.どちらかといえばそう思わない」または「5.そう思わない」を選択した方は、どのような点が改善されれば「ワーク・エンゲージメント」が高まると思われますか。あてはまるものを選択してください。【上位3つまで】

	(どちらかといえば)そう思う		(どちらかといえば)そう思わない		計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
1.仕事の成果や達成感	629	54.6%	129	30.1%	758	47.9%
2.組織の方針や施策と自分の考え方との合致	150	13.0%	72	16.8%	222	14.0%
3.県民や社会への貢献の意識	401	34.8%	60	14.0%	461	29.2%
4.仕事を通じた自身の成長やキャリアアップ	297	25.8%	74	17.2%	371	23.5%
5.与えられた職務・職責	319	27.7%	48	11.2%	367	23.2%
6.上司や同僚、部下からの評価や信頼	278	24.1%	58	13.5%	336	21.3%
7.県民や関係者からの評価	149	12.9%	38	8.9%	187	11.8%
8.ワーク・ライフ・バランスの充実	218	18.9%	129	30.1%	347	21.9%
9.職場の人間関係	258	22.4%	75	17.5%	333	21.1%
10.職場内の活発なコミュニケーション	151	13.1%	31	7.2%	182	11.5%
11.業務に関する情報の円滑な共有	63	5.5%	30	7.0%	93	5.9%
12.昇任や給与等の処遇	104	9.0%	88	20.5%	192	12.1%
13.その他(自由記述)	10	0.9%	40	9.3%	50	3.2%

※設問13で「(どちらかといえば)そう思う」または「(どちらかといえば)そう思わない」と回答した職員の数に対する割合

(自由記述の主な内容)

「人事評価制度の見直し」、「希望に沿った人事異動」、「適材適所の人事配置」、「尊敬できる上司や先輩の存在」など

【性別】

	男性		女性		回答しない	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
1	569	51.8%	182	40.8%	9	24.3%
2	170	15.5%	46	10.3%	6	16.2%
3	346	31.5%	109	24.4%	8	21.6%
4	254	23.1%	112	25.1%	6	16.2%
5	265	24.1%	96	21.5%	8	21.6%
6	239	21.8%	89	20.0%	9	24.3%
7	150	13.7%	34	7.6%	3	8.1%
8	219	19.9%	118	26.5%	10	27.0%
9	202	18.4%	121	27.1%	10	27.0%
10	114	10.4%	63	14.1%	5	13.5%
11	49	4.5%	38	8.5%	6	16.2%
12	134	12.2%	51	11.4%	8	21.6%
13	43	3.9%	4	0.9%	3	8.1%

【職位別】

	所属長より上位		所属長		係長より上位		係長		係長より下位		会計年度任用職員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
1	14	#REF!	67	60.9%	85	57.4%	128	48.9%	398	44.8%	68	45.9%
2	5	20.0%	19	17.3%	22	14.9%	38	14.5%	122	13.7%	16	10.8%
3	10	40.0%	59	53.6%	51	34.5%	81	30.9%	224	25.2%	38	25.7%
4	8	32.0%	13	11.8%	26	17.6%	61	23.3%	228	25.7%	36	24.3%
5	9	36.0%	32	29.1%	37	25.0%	67	25.6%	181	20.4%	43	29.1%
6	8	32.0%	27	24.5%	33	22.3%	68	26.0%	177	19.9%	24	16.2%
7	5	20.0%	26	23.6%	20	13.5%	33	12.6%	100	11.3%	3	2.0%
8	1	4.0%	13	11.8%	19	12.8%	45	17.2%	244	27.5%	25	16.9%
9	3	12.0%	14	12.7%	31	20.9%	49	18.7%	185	20.8%	51	34.5%
10	4	16.0%	13	11.8%	18	12.2%	31	11.8%	97	10.9%	19	12.8%
11	2	8.0%	6	5.5%	9	6.1%	9	3.4%	46	5.2%	21	14.2%
12	2	8.0%	11	10.0%	10	6.8%	31	11.8%	130	14.6%	9	6.1%
13	0	0.0%	0	0.0%	7	4.7%	4	1.5%	38	4.3%	1	0.7%

【年齢別】

	30歳未満		30歳以上40歳未満		40歳以上50歳未満		50歳以上61歳未満		61歳以上	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
1	107	43.9%	138	43.9%	161	43.2%	289	54.4%	65	54.6%
2	26	10.7%	47	15.0%	57	15.3%	74	13.9%	18	15.1%
3	42	17.2%	85	27.1%	106	28.4%	190	35.8%	40	33.6%
4	59	24.2%	86	27.4%	99	26.5%	109	20.5%	19	16.0%
5	55	22.5%	53	16.9%	86	23.1%	138	26.0%	37	31.1%
6	58	23.8%	55	17.5%	93	24.9%	111	20.9%	20	16.8%
7	17	7.0%	38	12.1%	47	12.6%	71	13.4%	14	11.8%
8	75	30.7%	103	32.8%	79	21.2%	84	15.8%	6	5.0%
9	63	25.8%	61	19.4%	73	19.6%	106	20.0%	30	25.2%
10	29	11.9%	28	8.9%	41	11.0%	72	13.6%	12	10.1%
11	15	6.1%	16	5.1%	13	3.5%	31	5.8%	18	15.1%
12	47	19.3%	48	15.3%	42	11.3%	53	10.0%	3	2.5%
13	6	2.5%	16	5.1%	15	4.0%	12	2.3%	1	0.8%

8 キャリア形成について

設問15.キャリア形成に対する意識

あなたは自身の職業生活における将来像やキャリア形成を意識していますか。あてはまるものを1つ選択してください。

	回答数	割合
1.意識している	223	10.6%
2.ある程度は意識している	974	46.4%
3.あまり意識していない	743	35.4%
4.全く意識していない	161	7.7%
計	2,101	100.0%

【性別】

	男性		女性		回答しない	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
1	173	11.8%	43	7.4%	7	14.3%
2	715	48.6%	241	41.6%	18	36.7%
3	472	32.1%	251	43.3%	20	40.8%
4	112	7.6%	45	7.8%	4	8.2%
計	1,472	100.0%	580	100.0%	49	100.0%

【職位別】

	所属長より上位		所属長		係長より上位		係長		係長より下位		会計年度任用職員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
1	6	22.2%	17	13.4%	19	9.7%	32	8.4%	125	10.6%	24	12.4%
2	18	66.7%	68	53.5%	97	49.7%	175	46.1%	546	46.3%	70	36.3%
3	2	7.4%	39	30.7%	64	32.8%	147	38.7%	412	34.9%	79	40.9%
4	1	3.7%	3	2.4%	15	7.7%	26	6.8%	96	8.1%	20	10.4%
計	27	100.0%	127	100.0%	195	100.0%	380	100.0%	1,179	100.0%	193	100.0%

【年齢別】

	30歳未満		30歳以上40歳未満		40歳以上50歳未満		50歳以上61歳未満		61歳以上	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
1	43	13.5%	51	12.0%	44	8.5%	69	9.9%	16	10.9%
2	147	46.1%	175	41.2%	256	49.6%	355	51.2%	41	27.9%
3	108	33.9%	161	37.9%	184	35.7%	224	32.3%	66	44.9%
4	21	6.6%	38	8.9%	32	6.2%	46	6.6%	24	16.3%
計	319	100.0%	425	100.0%	516	100.0%	694	100.0%	147	100.0%

設問16.意識していない理由

(設問15で「3.あまり意識していない」または「4.全く意識していない」を選択した方にお尋ねします。)あなたが将来像やキャリア形成を意識していない理由は何ですか。あてはまるものを選択してください。【上位3つまで】

	回答数	割合
1.自分がどのような仕事に適性があるかわからないから	225	24.9%
2.どのような職場や仕事があるかについての情報が少ないから	115	12.7%
3.希望する職務に就ける期待が持てないから	224	24.8%
4.目の前の仕事が忙しく、考える機会がないから	258	28.5%
5.ロールモデルとなる上司や先輩職員がいないから	98	10.8%
6.結婚や育児など人生設計の見通しが立たないから	95	10.5%
7.現状に満足しているから	131	14.5%
8.一定の役職や年齢に到達したから	272	30.1%
9.何を考えればよいかわからないから	93	10.3%
10.その他(自由記述)	83	9.2%

※設問15で「全く意識していない」または「あまり意識していない」と回答した職員の数に対する割合

(自由記述の主な内容)

「現在の職務を一生懸命行えば自然とキャリアが形成されると思うから」、「仕事は生活の手段であって目的ではないから」、「長期的なビジョンをもって業務にあたることができないから」、「責任が重くなるから」、「頑張っても評価されないから」など

【性別】

	男性		女性		回答しない	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
1	127	21.7%	92	31.1%	6	25.0%
2	61	10.4%	50	16.9%	4	16.7%
3	160	27.4%	49	16.6%	15	62.5%
4	189	32.4%	62	20.9%	7	29.2%
5	54	9.2%	37	12.5%	7	29.2%
6	40	6.8%	52	17.6%	3	12.5%
7	71	12.2%	58	19.6%	2	8.3%
8	208	35.6%	61	20.6%	3	12.5%
9	54	9.2%	35	11.8%	4	16.7%
10	51	8.7%	30	10.1%	2	8.3%

【職位別】

	所属長より上位		所属長		係長より上位		係長		係長より下位		会計年度任用職員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
1	0	0.0%	4	9.5%	13	16.5%	22	12.7%	176	34.6%	10	10.1%
2	0	0.0%	1	2.4%	0	0.0%	8	4.6%	96	18.9%	10	10.1%
3	1	33.3%	4	9.5%	22	27.8%	46	26.6%	137	27.0%	14	14.1%
4	1	33.3%	9	21.4%	24	30.4%	69	39.9%	153	30.1%	2	2.0%
5	0	0.0%	1	2.4%	9	11.4%	19	11.0%	67	13.2%	2	2.0%
6	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	5	2.9%	85	16.7%	5	5.1%
7	0	0.0%	2	4.8%	8	10.1%	24	13.9%	66	13.0%	31	31.3%
8	2	66.7%	34	81.0%	50	63.3%	70	40.5%	69	13.6%	47	47.5%
9	0	0.0%	3	7.1%	2	2.5%	12	6.9%	72	14.2%	4	4.0%
10	1	33.3%	2	4.8%	7	8.9%	13	7.5%	46	9.1%	14	14.1%

【年齢別】

	30歳未満		30歳以上40歳未満		40歳以上50歳未満		50歳以上61歳未満		61歳以上	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
1	80	62.0%	62	31.2%	49	22.7%	32	11.9%	2	2.2%
2	45	34.9%	41	20.6%	15	6.9%	12	4.4%	2	2.2%
3	31	24.0%	60	30.2%	65	30.1%	63	23.3%	5	5.6%
4	25	19.4%	69	34.7%	87	40.3%	72	26.7%	5	5.6%
5	19	14.7%	33	16.6%	24	11.1%	18	6.7%	4	4.4%
6	39	30.2%	33	16.6%	20	9.3%	3	1.1%	0	0.0%
7	16	12.4%	26	13.1%	37	17.1%	34	12.6%	18	20.0%
8	0	0.0%	3	1.5%	32	14.8%	163	60.4%	74	82.2%
9	36	27.9%	24	12.1%	15	6.9%	17	6.3%	1	1.1%
10	3	2.3%	17	8.5%	35	16.2%	21	7.8%	7	7.8%

設問17.不安に思うこと

あなたは今後の職業生活やキャリア形成にどのような不安がありますか。あてはまるものを選択してください。【上位3つまで】

	回答数	割合
1.社会情勢や技術革新などの環境の変化	482	23.0%
2.専門的な知識・技能の習得	576	27.5%
3.希望とは異なる職場への配属	672	32.0%
4.管理職等への昇任の有無	201	9.6%
5.仕事と家庭生活との両立	668	31.9%
6.給与や福利厚生等の生活保障	282	13.4%
7.自身の心身の健康	718	34.2%
8.職場の人間関係	398	19.0%
9.モチベーションの維持	620	29.6%
10.特に不安はない	173	8.2%
11.その他(自由記述)	54	2.6%

※設問17の回答者数に対する割合

(自由記述の主な内容)

「職員間の世代ギャップ」、「過度な女性職員のクローズアップ」、「定年延長や定年後の職」、「長距離通勤と与えられた職務との両立」、「社会で通用するノウハウや経験が得られないこと」、「副業ができないこと」など

【性別】

	男性		女性		回答しない	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
1	373	25.4%	98	16.9%	11	22.4%
2	388	26.4%	180	31.1%	8	16.3%
3	484	32.9%	166	28.7%	22	44.9%
4	142	9.7%	52	9.0%	7	14.3%
5	395	26.9%	251	43.4%	22	44.9%
6	208	14.2%	67	11.6%	7	14.3%
7	500	34.0%	201	34.7%	17	34.7%
8	258	17.6%	129	22.3%	11	22.4%
9	457	31.1%	150	25.9%	13	26.5%
10	133	9.1%	40	6.9%	0	0.0%
11	31	2.1%	17	2.9%	6	12.2%

【職位別】

	所属長より上位		所属長		係長より上位		係長		係長より下位		会計年度任用職員	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
1	8	28.6%	56	44.1%	66	33.8%	88	23.3%	231	19.6%	33	17.2%
2	3	10.7%	24	18.9%	45	23.1%	103	27.3%	363	30.8%	38	19.8%
3	2	7.1%	26	20.5%	60	30.8%	128	34.0%	450	38.2%	6	3.1%
4	0	0.0%	0	0.0%	19	9.7%	57	15.1%	124	10.5%	1	0.5%
5	5	17.9%	19	15.0%	50	25.6%	87	23.1%	476	40.4%	31	16.1%
6	4	14.3%	12	9.4%	16	8.2%	47	12.5%	160	13.6%	43	22.4%
7	5	17.9%	53	41.7%	83	42.6%	131	34.7%	370	31.4%	76	39.6%
8	2	7.1%	18	14.2%	35	17.9%	61	16.2%	245	20.8%	37	19.3%
9	5	17.9%	39	30.7%	50	25.6%	127	33.7%	348	29.5%	51	26.6%
10	12	42.9%	12	9.4%	16	8.2%	22	5.8%	62	5.3%	49	25.5%
11	0	0.0%	3	2.4%	5	2.6%	13	3.4%	25	2.1%	8	4.2%

【年齢別】

	30歳未満		30歳以上40歳未満		40歳以上50歳未満		50歳以上61歳未満		61歳以上	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
1	65	20.4%	68	16.0%	105	20.4%	219	31.6%	25	17.0%
2	114	35.7%	133	31.4%	165	32.0%	148	21.4%	16	10.9%
3	126	39.5%	162	38.2%	184	35.7%	190	27.5%	10	6.8%
4	28	8.8%	42	9.9%	78	15.1%	53	7.7%	0	0.0%
5	131	41.1%	200	47.2%	186	36.1%	138	19.9%	13	8.8%
6	57	17.9%	65	15.3%	47	9.1%	91	13.2%	22	15.0%
7	93	29.2%	120	28.3%	160	31.1%	280	40.5%	65	44.2%
8	87	27.3%	81	19.1%	96	18.6%	111	16.0%	23	15.6%
9	86	27.0%	120	28.3%	155	30.1%	213	30.8%	46	31.3%
10	8	2.5%	15	3.5%	35	6.8%	69	10.0%	46	31.3%
11	2	0.6%	12	2.8%	18	3.5%	20	2.9%	2	1.4%

9 高齢層職員に期待する役割について

設問18.期待する役割

現在、国において国家公務員および地方公務員の定年年齢を段階的に65歳まで引き上げる法案が検討されていますが、あなたは60歳を超える高齢層職員(再任用職員を含む。)にどのような役割が期待されていると思いますか。あてはまるものを1つ選択してください。

	回答数	割合
1.率先して仕事をこなすこと	367	17.5%
2.後進の育成を行うこと	1,127	53.7%
3.所属長や係長の相談役となること	240	11.4%
4.特別な役割は期待されていない	298	14.2%
5.その他(自由記述)	68	3.2%
計	2,100	100.0%

(自由記述の主な内容)

「経験を生かした効率的な事務遂行など働き方の範を示すこと」、「専門スキルによる社会貢献」、「後輩が働きやすい職場づくりを進めること」など

【年齢別】

	30歳未満		30歳以上40歳未満		40歳以上50歳未満		50歳以上61歳未満		61歳以上	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
1	39	12.1%	79	18.6%	95	18.5%	127	18.4%	27	18.1%
2	198	61.7%	222	52.2%	270	52.6%	355	51.3%	82	55.0%
3	50	15.6%	40	9.4%	52	10.1%	84	12.1%	14	9.4%
4	30	9.3%	62	14.6%	76	14.8%	107	15.5%	23	15.4%
5	4	1.2%	22	5.2%	20	3.9%	19	2.7%	3	2.0%
計	321	100.0%	425	100.0%	513	100.0%	692	100.0%	149	100.0%

10 会計年度任用職員制度について

設問19.導入による効果

(職位が「係長以上」の方にお尋ねします。)今年度から会計年度任用職員制度が導入されていますが、あなたの職場ではどのような効果が生じていると思いますか。あてはまるものを1つ選択してください。

	回答数	割合
1.職の再構築により、より幅広く業務を割り振ることで業務の平準化や効率化が図られている	84	11.7%
2.事務分掌を割り振ることで、主体性を持って職務に励んでおり、モチベーションの向上が図られている	135	18.8%
3.報酬等の勤務条件が改善されたことにより、より優秀な人材の確保につながった	59	8.2%
4.プラスの効果は感じていない	288	40.0%
5.会計年度任用職員を任用していない	111	15.4%
6.その他(自由記述)	43	6.0%
計	720	100.0%

(自由記述の主な内容)

「任期があるため職務経験を積むことができず、軽易な業務に限定される」、「より責任ある仕事や業務量を割り振るには正規職員と比較して能力や処遇の差が大きい」、「業務管理の事務が煩雑になり、正規職員の負担が増えている」など