

## 資料編

---

## 1. 多摩・島しょ自治体の現状に関するアンケート調査

## (1) アンケート調査票

## I. 貴自治体について

- のセルはプルダウンで該当するものひとつを選択下さい。  
 のセルは英数半角で数字を入力下さい。  
 のセルは回答内容をそのまま入力下さい。  
※指定の回答欄以外は、変更や書き込みができません。

貴自治体名	
所属部署	
お名前	
メールアドレス	
電話番号	

問1 (2020年4月1日時点でご回答ください)

貴自治体の正規職員のうち、一般行政職に関する以下の数字をご回答ください。(なお、非正規職員、派遣職員は除きます。詳細は以下の説明もご参照ください。)

## 【本調査における一般行政職の定義】

地方公務員給与実態調査における「一般行政職」の区分に該当する職員を対象といたします。  
地方公務員給与実態調査における一般職員の職種のうち、「一般行政職」に該当する人数・数値をご回答いただけますと幸いです。

※参考：地方公務員給与実態調査

[https://www.soumu.go.jp/main\\_sosiki/jichi\\_gyousei/c-gyousei/kyuuyo/kyuuyo\\_jc.html](https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/c-gyousei/kyuuyo/kyuuyo_jc.html)

## 回答欄

↓該当する数字を入力(人数を入力する欄は整数、それ以外は小数点第一位まで入力可能です)

- 人：貴自治体の職員総数(非正規職員、派遣職員は除く。)  
 人：上記のうち一般行政職員数を回答ください  
 年：一般行政職員のうち男性の平均勤続年数  
 年：一般行政職員のうち女性の平均勤続年数  
 時間/月：一般行政職員の平均残業時間(月次)  
 日/年：一般行政職員の有給休暇の平均取得日数  
 %：一般行政職員数の男性育休取得率  
 %：一般行政職員数の女性育休取得率  
 日：一般行政職員数(男性)の平均育休取得期間  
 日：一般行政職員数(女性)の平均育休取得期間

## II. 働き方の現状に関するご質問

問2 (2019年度実績でご回答ください)

庁内で月あたりの平均残業時間が25時間を超えている部署(課)はどの程度ありますか。

## 回答欄

↓以下選択肢より、最もあてはまるもの1つをプルダウンで選択

- <選択肢>  
1. 2割未満  
2. 2割以上4割未満  
3. 4割以上6割未満  
4. 6割以上8割未満  
5. 8割以上

問3 過去5年で2週間以上の長期休業(産休・育休・病休・その他)を取得した一般行政職員数を回答ください。

## 回答欄

↓該当する数字を入力

- 人：過去5年の長期休業取得者(女性職員の産休・育休)  
 人：過去5年の長期休業取得者(男性職員の育休)  
 人：過去5年の長期休業取得者(病休)  
 人：過去5年の長期休業取得者(その他)

問4 ワークライフバランスの推進体制をご回答ください。

## 回答欄

↓下記の1～5の段階ごとに、あてはまる実施状況をプルダウンで「○」を入力

	行っている	以前行っていたが今は行っていない	行っていないが検討中	検討していない
該当するものを1つ選択→	1 首長による方針表明			
該当するものを1つ選択→	2 取組の実施体制の整備			
該当するものを1つ選択→	3 状況把握・分析			
該当するものを1つ選択→	4 施策立案			
該当するものを1つ選択→	5 取組状況の振り返り・評価			

問5 働き方改革の推進体制をご回答ください。

## 回答欄

↓下記の1～5の段階ごとに、あてはまる実施状況をプルダウンで「○」を入力

	行っている	以前行っていたが今は行っていない	行っていないが検討中	検討していない
該当するものを1つ選択→	1 首長による方針表明			
該当するものを1つ選択→	2 取組の実施体制の整備			
該当するものを1つ選択→	3 状況把握・分析			
該当するものを1つ選択→	4 施策立案			
該当するものを1つ選択→	5 取組状況の振り返り・評価			

問6 ワークライフバランスの推進・働き方改革の具体的な取組について、数値目標を設定しているかご回答ください。

## 回答欄

↓以下選択肢より、あてはまるもの1つをプルダウンで選択

- <選択肢>  
1. はい  
2. いいえ

問7 ワークライフバランスの推進・働き方改革に関する課題をご回答ください。

回答欄

↓当てはまるものをすべてをプルダウンで選択

- |                          |                                    |
|--------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. 首長の理解や協力を得ることが難しい               |
| <input type="checkbox"/> | 2. 職員の理解や協力を得ることが難しい               |
| <input type="checkbox"/> | 3. 推進するための体制整備や担当者の時間確保が難しい        |
| <input type="checkbox"/> | 4. 自団体において必要な取組がわからない              |
| <input type="checkbox"/> | 5. 部署による取組の差が大きい                   |
| <input type="checkbox"/> | 6. 取組が持続しない                        |
| <input type="checkbox"/> | 7. 取組の効果が見えにくい                     |
| <input type="checkbox"/> | 8. その他→具体的な内容を下の「8. その他入力欄」にご回答下さい |

8. その他入力欄

問8 過去5年に、人事担当部署が職務として、長期休業による一部職員の業務量の増大について相談を受けた件数をご回答ください。

回答欄

↓以下選択肢より、最もあてはまるものを1つをプルダウンで選択

- |                          |                               |
|--------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <選択肢>                         |
| <input type="checkbox"/> | 1. 0件                         |
| <input type="checkbox"/> | 2. 1～5件                       |
| <input type="checkbox"/> | 3. 6～10件                      |
| <input type="checkbox"/> | 4. 11～20件                     |
| <input type="checkbox"/> | 5. 21～30件                     |
| <input type="checkbox"/> | 6. 31件以上 ※具体的な件数を右の青枠内にご回答下さい |
| <input type="checkbox"/> | 7. わからない                      |

問9 平時より、人事担当部署として各課に依頼すること、および各課の対応状況について、人事担当部署のご認識をご回答ください。

回答欄

↓下記の1～13の内容ごとに、あてはまる対応状況をプルダウンで「○」を入力

		(依頼済であり) 各課で十分に対応 できている	(依頼済であり) 各課で概ね対応で きている	(依頼済であるが) 各課であまり対応でき ていない	今後各課に対応を依 頼予定	各課への依頼予定 はない
該当するものを1つ選択→	1 男女で仕事の差がないこと					
該当するものを1つ選択→	2 子育てなど時間制約の有 無で仕事に差がないこと					
該当するものを1つ選択→	3 ふだんから休暇を取得しや すいこと					
該当するものを1つ選択→	4 職員のワークライフバランス が配慮されていること					
該当するものを1つ選択→	5 効率よく働くことという意識が 高いこと					
該当するものを1つ選択→	6 部署内の情報共有ができ ていること					
該当するものを1つ選択→	7 人材育成の環境ができて いること					
該当するものを1つ選択→	8 個々人の業務量が適切に 把握されていること					
該当するものを1つ選択→	9 個々人が抱える業務量の 偏りが小さいこと					
該当するものを1つ選択→	10 特定の人しかわからない業 務が少ないこと					
該当するものを1つ選択→	11 状況に即して年度中の組 織の業務目標設定の見直 しができていること					
該当するものを1つ選択→	12 人事評価にあたり、能力評 価の反映方針を明確化し ていること					
該当するものを1つ選択→	13 その他					

13. その他入力欄

Ⅲ. 長期休業に関するご質問

問10 職員の長期休業取得に伴う人員不足への対応として、貴自治体の基本的な対応方針および対策の実施状況を長期休業の種類別に回答ください。

回答欄

↓下記の1～8の内容ごとに、あてはまる対応状況をプルダウンで「○」を入力

	産休	育休	病休	その他
1 人員不足が発生した部署に人員を補填するための機動的な新規採用の実施				
2 人員不足の程度にあわせて部署内の業務量の削減				
3 人員不足による業務をカバーできる人員を即座に補填できるような組織体制の構築				
4 人員不足による業務をスムーズにカバーするための日々の情報共有の徹底				
5 人員不足をカバーする余力を生み出すための日々の生産性向上				
6 人員不足をカバーする職員が心身ともに疲弊しないようカバーする職員を評価する評価制度の設計				
7 人員不足をカバーすることへの意識改革				
8 その他				

問11 問10にてご回答いただいた取り組みの具体的な内容についてお答えください。

回答欄

↓問10にて「○」をつけた項目に関し、代表的なお取り組みについて、お取り組み名・具体的内容をご回答ください。

回答欄が不足した場合には、問15にて追加でご回答ください。

	取組例/タイトル	具体的内容
1		
2		
3		

問12 長期休業取得や退職に伴う人員不足へ対処するための組織体制構築に向けて課題と考えることについてご回答ください。

回答欄

↓当てはまるものをすべてをプルダウンで選択

- 1. 事前に長期休業開始時期と終了期間を予測できない場合、人員不足を補う新たな人材の採用・補填が難しい。
- 2. 特定の業務に留まった職員が長期休業取得や退職した場合、同程度のスキルを持った人材を採用することが難しい
- 3. 特定の業務に留まった職員が長期休業取得や退職した場合、同程度のスキルを持った職員を庁内から補填することが難しい
- 4. 事前に長期休業に入ることの情報共有を行うことが難しい
- 5. 突発的な長期休業取得や退職が起こった場合、一部職員の業務量が增大することは避けられない
- 6. その他→具体的な内容を下の「6. その他入力欄」にご回答下さい

6. その他入力欄

問13 長期休業取得者の業務をカバーする新たな職員を採用することが困難な理由についてご回答ください。

回答欄

↓当てはまるものをすべてをプルダウンで選択

- 1. 休業期間を予測できないため
- 2. 突発的に採用を行う決裁が取れないため
- 3. 採用するための予算がないため
- 4. 採用できる人材がないため
- 5. 採用しても人材育成が困難であるため
- 6. その他→具体的な内容を下の「5. その他入力欄」にご回答下さい

5. その他入力欄

問14 長期休業取得者の業務をカバーするため、部署間での人材の融通を行うことが困難な理由についてご回答ください。

回答欄

↓当てはまるものをすべてをプルダウンで選択

- 1. 特定部署の人員不足を補うことを目的とした人材の融通を行う制度が存在しないため
- 2. 人事部署による調整を行うことが困難であるため
- 3. 部署間の調整を行うことが困難であるため
- 4. 休業期間を予測することが困難であるため
- 5. その他→具体的な内容を下の「5. その他入力欄」にご回答下さい

5. その他入力欄

問15 その他の特定の個人や部署に業務が集中しないようにするためのお取り組み事例がございましたらご回答ください。

回答欄

問16 その他、長期休業取得に伴う一部職員へのしわ寄せの増大に関し、課題と感じていることについてご回答ください。

回答欄

## (2) 集計結果

問1 貴自治体の正規職員のうち、一般行政職に関する以下の数字をご回答ください。

(省略)

問2 庁内で月あたりの平均残業時間が25時間を超えている部署(課)はどの程度ありますか。

合計	2割未満	2割以上 4割未満	4割以上 6割未満	6割以上 8割未満	8割以上	無回答
39	24	6	3	2	3	1
100.0%	61.5%	15.4%	7.7%	5.1%	7.7%	2.6%

問3 過去5年で2週間以上の長期休業(産休・育休・病休・その他)を取得した一般行政職員数をご回答ください。

### 1) 過去5年の長期休業取得者(女性職員の産休・育休)

合計	0～ 20人 未満	20～ 40人 未満	40～ 60人 未満	60～ 80人 未満	80～ 100人 未満	100～ 120人 未満	120～ 140人 未満	140～ 160人 未満	160～ 180人 未満	無回答
39	13	7	8	2	1	2	1	1	2	2
100.0%	33.3%	17.9%	20.5%	5.1%	2.6%	5.1%	2.6%	2.6%	5.1%	5.1%

### 2) 過去5年の長期休業取得者(男性職員の育休)

合計	0～10人 未満	10～20人 未満	20～30人 未満	30～40人 未満	40～50人 未満	50～60人 未満	無回答
39	13	9	1	2	2	1	11
100.0%	33.3%	23.1%	2.6%	5.1%	5.1%	2.6%	28.2%

### 3) 過去5年の長期休業取得者(病休)

合計	0～100 人未満	100～200 人未満	200～300 人未満	300～400 人未満	400～500 人未満	無回答
39	25	7	1	0	1	5
100.0%	64.1%	17.9%	2.6%	0.0%	2.6%	12.8%

### 4) 過去5年の長期休業取得者(その他)

合計	0～10人 未満	10～20人 未満	20～30人 未満	30～40人 未満	40～50人 未満	50～60人 未満	無回答
39	10	1	3	3	1	1	20
100.0%	25.6%	2.6%	7.7%	7.7%	2.6%	2.6%	51.3%

## 問4 ワークライフバランスの推進体制をご回答ください。

	合計	行っている	以前行っていたが今は行っていない	行っていないが検討中	検討していない	無回答
首長による方針表明	39	19	0	6	14	0
	100.0%	48.7%	0.0%	15.4%	35.9%	0.0%
取組の実施体制の整備	39	24	0	9	6	0
	100.0%	61.5%	0.0%	23.1%	15.4%	0.0%
状況把握・分析	39	28	1	7	3	0
	100.0%	71.8%	2.6%	17.9%	7.7%	0.0%
施策立案	39	24	0	9	6	0
	100.0%	61.5%	0.0%	23.1%	15.4%	0.0%
取組状況の振り返り・評価	39	23	0	10	6	0
	100.0%	59.0%	0.0%	25.6%	15.4%	0.0%

## 問5 働き方改革の推進体制をご回答ください。

	合計	行っている	以前行っていたが今は行っていない	行っていないが検討中	検討していない	無回答
首長による方針表明	39	15	0	8	16	0
	100.0%	38.5%	0.0%	20.5%	41.0%	0.0%
取組の実施体制の整備	39	20	0	14	5	0
	100.0%	51.3%	0.0%	35.9%	12.8%	0.0%
状況把握・分析	39	24	1	10	4	0
	100.0%	61.5%	2.6%	25.6%	10.3%	0.0%
施策立案	39	21	0	12	6	0
	100.0%	53.8%	0.0%	30.8%	15.4%	0.0%
取組状況の振り返り・評価	39	20	0	13	6	0
	100.0%	59.0%	0.0%	25.6%	15.4%	0.0%

## 問6 ワークライフバランスの推進・働き方改革の具体的な取組について、数値目標を設定しているかご回答ください。

合計	はい	いいえ	無回答
39	23	16	0
100.0%	59.0%	41.0%	0.0%

## 問7 ワークライフバランスの推進・働き方改革に関する課題をご回答ください。

合計	首長の理解や協力を得ることが難しい	職員の理解や協力を得ることが難しい	推進するための体制整備や担当者の時間確保が難しい	自団体において必要な取組がわからない	部署による取組の差が大きい	取組が持続しない	取組の効果が見えにくい	その他	無回答
39	1	8	21	4	21	9	13	4	0
100.0%	2.6%	20.5%	53.8%	10.3%	53.8%	23.1%	33.3%	10.3%	0.0%

## 問8 過去5年に、人事担当部署が職務として、長期休業による一部職員の業務量の増大について相談を受けた件数をご回答ください。

合計	0件	1～5件	6～10件	11～20件	21～30件	31件以上	わからない	無回答
39	4	8	0	1	2	3	17	4
100.0%	10.3%	20.5%	0.0%	2.6%	5.1%	7.7%	43.6%	10.3%

問9 平時より、人事担当部署として各課に依頼すること、および各課の対応状況について、人事担当部署のご認識をご回答ください。

	合計	(依頼済 であり) 各課で十 分に対応 できている	(依頼済 であり) 各課で概 ね対応で きている	(依頼済 である が) 各課 であまり 対応でき ていない	今後各課 に対応を 依頼予定	各課への 依頼予定 はない	無回答
男女で仕事の差がないこと	39	10	16	2	0	9	2
	100.0%	25.6%	41.0%	5.1%	0.0%	23.1%	5.1%
子育てなど時間制約の有無 で仕事に差がないこと	39	6	17	3	1	10	2
	100.0%	15.4%	43.6%	7.7%	2.6%	25.6%	5.1%
ふだんから休暇を取得しや すいこと	39	5	21	7	1	3	2
	100.0%	12.8%	53.8%	17.9%	2.6%	7.7%	5.1%
職員のワークライフ balan スが配慮されていること	39	4	21	4	4	4	2
	100.0%	10.3%	53.8%	10.3%	10.3%	10.3%	5.1%
効率よく働こうという意識 が高いこと	39	4	18	7	3	5	2
	100.0%	10.3%	46.2%	17.9%	7.7%	12.8%	5.1%
部署内の情報共有ができて いること	39	3	21	4	2	7	2
	100.0%	7.7%	53.8%	10.3%	5.1%	17.9%	5.1%
人材育成の環境ができてい る	39	4	22	7	1	3	2
	100.0%	10.3%	56.4%	17.9%	2.6%	7.7%	5.1%
個々人の業務量が適切に把 握されていること	39	2	22	9	2	2	2
	100.0%	5.1%	56.4%	23.1%	5.1%	5.1%	5.1%
個々人が抱える業務量の偏 りが小さいこと	39	0	16	16	3	2	2
	100.0%	0.0%	41.0%	41.0%	7.7%	5.1%	5.1%
特定の人しかわからない業 務が少ないこと	39	0	14	13	2	8	2
	100.0%	0.0%	35.9%	33.3%	5.1%	20.5%	5.1%
状況の即して年度中の組織 の業務目標設定の見直し ができていないこと	39	4	18	6	4	5	2
	100.0%	10.3%	46.2%	15.4%	10.3%	12.8%	5.1%
人事評価に当たり能力評価 の反映方針を明確化してい る	39	12	22	1	2	1	1
	100.0%	30.8%	56.4%	2.6%	5.1%	2.6%	2.6%

問10 職員の長期休業取得に伴う人員不足への対応として、貴自治体の基本的な対応方針および対策の実施状況を長期休業の種類別にご回答ください。

1) 人員不足が発生した部署に人員を補填するための機動的な新規採用の実施

合計	産休	育休	病休	その他	無回答
39	13	15	9	4	0
100.0%	33.3%	38.5%	23.1%	10.3%	0.0%

2) 人員不足の程度にあわせた部署内の業務量の削減

合計	産休	育休	病休	その他	無回答
39	3	3	3	0	0
100.0%	7.7%	7.7%	7.7%	0.0%	0.0%

3) 人員不足による業務をカバーできる人員を即座に補填できるような組織体制の構築

合計	産休	育休	病休	その他	無回答
39	13	13	11	4	0
100.0%	33.3%	33.3%	28.2%	10.3%	0.0%

4) 人員不足による業務をスムーズにカバーするための日々の情報共有の徹底

合計	産休	育休	病休	その他	無回答
39	7	8	4	1	0
100.0%	17.9%	20.5%	10.3%	2.6%	0.0%

5) 人員不足をカバーする余力を生み出すための日々の生産性向上

合計	産休	育休	病休	その他	無回答
39	5	5	3	0	0
100.0%	12.8%	12.8%	7.7%	0.0%	0.0%

6) 人員不足をカバーする職員が心身ともに疲弊しないようカバーする職員を評価する評価制度の設計

合計	産休	育休	病休	その他	無回答
39	2	2	1	0	0
100.0%	5.1%	5.1%	2.6%	0.0%	0.0%

## 7) 人員不足をカバーするへの意識改革

合計	産休	育休	病休	その他	無回答
39	7	6	3	0	0
100.0%	17.9%	15.4%	7.7%	0.0%	0.0%

## 8) その他

合計	産休	育休	病休	その他	無回答
39	5	5	5	2	0
100.0%	12.8%	12.8%	12.8%	5.1%	0.0%

問11 問10にてご回答いただいた取り組みの具体的な内容についてお答えください。

(省略)

問12 長期休業取得や退職に伴う人員不足へ対処するための組織体制構築に向けて課題と考えることについてご回答ください。

合計	事前に長期休業開始期間と終了期間を予測できない場合、人員不足を補う新たな人材の採用・補填をすることが難しい	特定の業務に習熟した職員が長期休業取得や退職した場合、同程度のスキルを持った人材を採用することが難しい	特定の業務に習熟した職員が長期休業取得や退職した場合、同程度のスキルを持った職員を庁内から補填することが難しい	事前に長期休業に入ることの情報共有を行うことが難しい	突発的な長期休業取得や退職が起こった場合、一部職員の業務量が増大することは避けられない	その他	無回答
39	27	24	24	9	33	0	0
100.0%	69.2%	61.5%	61.5%	23.1%	84.6%	0.0%	0.0%

問13 長期休業取得者の業務をカバーする新たな職員を採用することが困難な理由についてご回答ください。

合計	休業期間を予測できないため	突発的に採用を行う決裁が取れないため	採用するための予算がないため	採用できる人材がないため	採用しても人材育成が困難であるため	その他	無回答
39	22	8	10	17	8	7	0
100.0%	56.4%	20.5%	25.6%	43.6%	20.5%	17.9%	0.0%

問14 長期休業取得者の業務をカバーするため、部署間での人材の融通を行うことが困難な理由についてご回答ください。

合計	特定部署の 人員不足を 補うことを 目的とした 人材の融通 を行う制度 が存在しな いため	人事部署に よる調整を 行うことが 困難である ため	部署間の調 整を行うこ とが困難で あるため	休業期間を 予測するこ とが困難で あるため	その他→具 体的な内容 を下の「5. その他入力 欄」にご回 答下さい	無回答
39	17	3	19	18	4	0
100.0%	43.6%	7.7%	48.7%	46.2%	10.3%	0.0%

## 2. 職員向けアンケート

### (1) 調査依頼票

令和2年8月5日まで

# 公務員の働き方

## に関するアンケート調査にご協力をお願いします

本アンケートは、ワークライフバランスや働き方改革への取り組みが官民間問わず求められるなか、主に市町村の本庁・分庁・支所に勤務されている正規職員における各種休暇・休業制度の活用状況や、皆様の職場の状況について伺いさせていただくものです。

つきましては、以下の内容をご確認のうえ、回答画面からアンケート調査にご協力をお願いします。本調査票は回答者のお名前はうかがいません（無記名）。公務員のワークライフバランス・働き方改革実現のためにご協力をよろしく願いいたします。また、職場の周囲の方への周知もよろしければご協力ください。

**【調査の回答にあたって以下のフローをご参照ください】**

**①以下のURLに庁内パソコンでアクセスできますか？**

<https://rsch.jp/eqt5/?wlb2020>

➡

はい

そのままご回答ください。

↓

いいえ

**②右記のURLもしくはQRコードよりアクセスし回答してください ※私用の端末でもかまいません。あくまでも個人としてのお考えをお答えください。**

※令和2年8月5日（水）まで随時受付



<https://rsch.jp/eqt5/?wlb2020>

**【調査内容等、調査全般の問い合わせ、調査票の送付先】**

<p>公益財団法人東京市町村自治調査会            担当：小野、安本、深田、秋野            E-mail：m_yasumoto@tama-100.or.jp</p>	<p>三菱UFリサーチ&amp;コンサルティング株式会社            担当：柴田、山本、服部、萩原            Email: wlb_ttt2020@murc.jp</p>
---	--

※本調査研究は、公益財団法人東京市町村自治調査会と三菱UFリサーチ&コンサルティング株式会社の共同調査方式により実施されています。

## (2) 集計結果

問1 あなたの性別は次のうちどれですか。

合計	男性	女性	その他	無回答
1100	740	356	4	0
100.0%	67.3%	32.4%	0.4%	0.0%

問2 あなたの年齢は次のうちどれですか。

合計	10代	20代	30代	40代	50代	60代以上	無回答
1100	1	182	385	310	191	31	0
100.0%	0.1%	16.5%	35.0%	28.2%	17.4%	2.8%	0.0%

問3 あなたと同居する家族に次のような人はいますか。

合計	配偶者・パートナー	3歳未満の子ども	3歳～小学校入学前の子ども	小学生の子ども	中学生以上の子ども	介護を必要とする人	あてはまる人はいない	無回答
1100	735	149	160	195	220	33	318	0
100.0%	66.8%	13.5%	14.5%	17.7%	20.0%	3.0%	28.9%	0.0%

問4 あなたが勤務する市町村を選んでください。

(省略)

問5 あなたの地方公務員としての勤続年数は何年ですか。また、あなたの現在の部署での勤続年数は何年ですか。

### 1) 地方公務員としての勤続年数

合計	0～5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20～25年未満	25～30年未満	30～35年未満	35～40年未満	40～45年未満	45～50年未満	無回答
1100	151	259	197	120	100	129	80	45	17	1	1
100.0%	13.7%	23.5%	17.9%	10.9%	9.1%	11.7%	7.3%	4.1%	1.5%	0.1%	0.1%

### 2) 現在の部署での勤続年数

合計	0～2年未満	2～4年未満	4～6年未満	6～8年未満	8～10年未満	10～12年未満	12～14年未満	14～16年未満	16～18年未満	18～20年未満	20～22年未満	22～24年未満	24～26年未満	26～28年未満	28～30年未満	無回答
1100	373	374	233	81	21	6	2	1	2	0	1	1	1	2	2	0
100.0%	33.9%	34.0%	21.2%	7.4%	1.9%	0.5%	0.2%	0.1%	0.2%	0.0%	0.1%	0.1%	0.1%	0.2%	0.2%	0.0%

問6 あなたの現在の職務上の地位として、あてはまるものを選んでください。

合計	部長級	課長級	課長補佐級	係長級	主任・主事	その他	無回答
1100	21	106	28	288	648	9	0
100.0%	1.9%	9.6%	2.5%	26.2%	58.9%	0.8%	0.0%

問7 あなたの現在の職務上の地位として、あてはまるものを選んでください。

合計	正規雇用	非正規雇用	無回答
1100	1100	0	0
100.0%	100.0%	0.0%	0.0%

問8 あなたの職種としてあてはまるものを選んでください。

合計	一般行政職	税務職	海事職	研究職	医師・歯科医師職	薬剤師・医療技術職	看護・保健職	福祉職	消防職	企業職	技能労務職	任期付研究員	教育職	警察職	臨時職員	その他	無回答
1100	1040	16	0	1	0	3	15	6	1	1	4	0	2	1	0	10	0
100.0%	94.5%	1.5%	0.0%	0.1%	0.0%	0.3%	1.4%	0.5%	0.1%	0.1%	0.4%	0.0%	0.2%	0.1%	0.0%	0.9%	0.0%

問9 あなたの部署が所管する業務として近いものを選んでください。

合計	商工	観光	農林水産	都市建設	上下水道	環境整備	子育て支援	総務	財務	政策企画
1100	12	10	6	150	42	71	50	79	39	67
100.0%	1.1%	0.9%	0.5%	13.6%	3.8%	6.5%	4.5%	7.2%	3.5%	6.1%
議会事務局	教育委員会	情報システム	防災	その他行政委員会（監査委員事務局や選挙管理委員会事務局など）	保健福祉窓口	税務窓口	住民窓口	会計窓口	その他	無回答
20	109	19	15	21	126	45	55	6	98	60
1.8%	9.9%	1.7%	1.4%	1.9%	11.5%	4.1%	5.0%	0.5%	8.9%	5.5%

問10 あなたの部署の所属人数は何人ですか。

1) 課

合計	0～50人未満	50～100人未満	100～150人未満	150～200人未満	200～250人未満	250～300人未満	300～350人未満	350～400人未満	400～450人未満	450～500人未満	無回答
1100	943	137	11	6	1	0	1	0	0	1	0
100.0%	85.7%	12.5%	1.0%	0.5%	0.1%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%

2) 係

合計	0～10人未満	10～20人未満	20～30人未満	30～40人未満	40～50人未満	50～60人未満	60～70人未満	70～80人未満	80～90人未満	90～100人未満	100～110人未満	110～120人未満	無回答
1100	778	234	49	12	11	2	2	5	2	2	2	1	0
100.0%	70.7%	21.3%	4.5%	1.1%	1.0%	0.2%	0.2%	0.5%	0.2%	0.2%	0.2%	0.1%	0.0%

問11 あなたの部署に所属する人のうち、女性職員の割合はどのくらいですか。

1) 課

合計	0～1割未満	1～2割未満	2～3割未満	3～4割未満	4～5割未満	5～6割未満	6～7割未満	7～8割未満	8～9割未満	9～10割未満	10割	無回答
1100	58	147	182	199	127	164	91	77	39	14	2	0
100.0%	5.3%	13.4%	16.5%	18.1%	11.5%	14.9%	8.3%	7.0%	3.5%	1.3%	0.2%	0.0%

2) 係

合計	0～1割未満	1～2割未満	2～3割未満	3～4割未満	4～5割未満	5～6割未満	6～7割未満	7～8割未満	8～9割未満	9～10割未満	10割	無回答
1100	195	105	129	146	93	178	84	71	57	27	15	0
100.0%	17.7%	9.5%	11.7%	13.3%	8.5%	16.2%	7.6%	6.5%	5.2%	2.5%	1.4%	0.0%

問12 あなたの昨年度（2019年4月～2020年3月）の残業時間は何時間ですか。

合計	0～100時間未満	100～200時間未満	200～300時間未満	300～400時間未満	400～500時間未満	500～600時間未満	600～700時間未満	700～800時間未満	800～900時間未満	900～1000時間未満	無回答
1100	498	201	137	145	50	34	20	4	2	4	5
100.0%	45.3%	18.3%	12.5%	13.2%	4.5%	3.1%	1.8%	0.4%	0.2%	0.4%	0.5%

問13 あなたの昨年度の年次有給休暇の取得日数は何日ですか。

合計	0～5日未満	5～10日未満	10～15日未満	15～20日未満	20～25日未満	25～30日未満	30～35日未満	35～40日未満	40～45日未満	無回答
1100	107	184	320	263	203	14	5	2	1	1
100.0%	9.7%	16.7%	29.1%	23.9%	18.5%	1.3%	0.5%	0.2%	0.1%	0.1%

問14 あなたは普段の仕事において、ワークライフバランスを意識していますか。

合計	意識している	やや意識している	あまり意識していない	意識していない	無回答
1100	554	379	129	38	0
100.0%	50.4%	34.5%	11.7%	3.5%	0.0%

問15 あなたは普段の仕事において、心身の負担を感じていますか。

合計	感じている	やや感じている	あまり感じていない	感じていない	無回答
1100	349	457	237	57	0
100.0%	31.7%	41.5%	21.5%	5.2%	0.0%

問16 あなたは普段の仕事において、やりがいを感じていますか。

合計	感じている	やや感じている	あまり感じていない	感じていない	無回答
1100	186	530	279	105	0
100.0%	16.9%	48.2%	25.4%	9.5%	0.0%

問17 あなたの職場の普段の様子についてお聞きします。次のことが現在の職場に当てはまると思うかどうか、それぞれお答えください。

	合計	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答
業務の量が適切である	1100	184	399	341	176	0
	100.0%	16.7%	36.3%	31.0%	16.0%	0.0%
求められる業務水準が適切である	1100	197	497	308	98	0
	100.0%	17.9%	45.2%	28.0%	8.9%	0.0%
個々人の業務量が管理職あるいは周囲に適切に把握されている	1100	159	395	357	189	0
	100.0%	14.5%	35.9%	32.5%	17.2%	0.0%
個々人が抱える業務量の偏りが小さい	1100	93	296	432	279	0
	100.0%	8.5%	26.9%	39.3%	25.4%	0.0%
特定の人しかわからない業務が少ない	1100	100	260	436	304	0
	100.0%	9.1%	23.6%	39.6%	27.6%	0.0%
部署内の情報共有ができています	1100	142	485	367	106	0
	100.0%	12.9%	44.1%	33.4%	9.6%	0.0%
人材育成の環境ができています	1100	78	406	414	202	0
	100.0%	7.1%	36.9%	37.6%	18.4%	0.0%
効率よく働こうという意識が高い	1100	173	464	334	129	0
	100.0%	15.7%	42.2%	30.4%	11.7%	0.0%
普段から休暇を取得しやすい	1100	349	461	209	81	0
	100.0%	31.7%	41.9%	19.0%	7.4%	0.0%
職員のワークライフバランスが配慮されている	1100	239	472	271	118	0
	100.0%	21.7%	42.9%	24.6%	10.7%	0.0%
男女で仕事の差がない	1100	423	443	151	83	0
	100.0%	38.5%	40.3%	13.7%	7.5%	0.0%
子育てなど時間制約の有無で仕事に差がない	1100	197	462	299	142	0
	100.0%	17.9%	42.0%	27.2%	12.9%	0.0%

問18 あなたの職場では、普段、業務量に対して人手が足りていますか。

合計	不足している	やや不足している	それほど不足していない	不足していない	無回答
1100	304	392	299	105	0
100.0%	27.6%	35.6%	27.2%	9.5%	0.0%

問19 あなたの職場では、次のような休業の取得について、前向きな雰囲気がありますか。

	合計	前向きである	やや前向きである	あまり前向きではない	前向きではない	無回答
女性の育児休業	1100	726	307	46	21	0
	100.0%	66.0%	27.9%	4.2%	1.9%	0.0%
男性の育児休業	1100	381	426	214	79	0
	100.0%	34.6%	38.7%	19.5%	7.2%	0.0%

問20 過去5年間の間に、あなたの職場で普段いっしょに仕事をする人が、長期の休業を取得したり、あるいは、長期間にわたって職場を離れたりすることはありましたか。ある場合、その理由としてあてはまるものをすべて選んでください。

合計	妊娠・出産・育児のための休業（産前・産後休業、育児休業）	治療や療養のための休業	その他	職場で普段いっしょに仕事をする人が、長期の休業を取得したことはない	無回答
1100	684	619	50	180	0
100.0%	62.2%	56.3%	4.5%	16.4%	0.0%

問21 過去5年間の間に周囲の人が長期休業を取得した際、あなた自身の業務において変化したことや感じたことはありますか。

### 1) 妊娠・出産・育児のための休業（産前・産後休業、育児休業）

合計	業務量が増加した	残業時間が増加した	休日出勤の回数が増えた	年次有給休暇など休暇を取得しにくくなった	心身の負担感が増した	休業者の分まで働いた貢献が適切に評価されなかった	仕事のやりがいが減った	仕事に対する不満が高まった	その他	特になし	無回答
684	404	280	79	178	201	111	22	84	19	211	0
100.0%	59.1%	40.9%	11.5%	26.0%	29.4%	16.2%	3.2%	12.3%	2.8%	30.8%	0.0%

### 2) 治療や療養のための休業

合計	業務量が増加した	残業時間が増加した	休日出勤の回数が増えた	年次有給休暇など休暇を取得しにくくなった	心身の負担感が増した	休業者の分まで働いた貢献が適切に評価されなかった	仕事のやりがいが減った	仕事に対する不満が高まった	その他	特になし	無回答
619	394	271	99	187	267	131	39	135	28	129	0
100.0%	63.7%	43.8%	16.0%	30.2%	43.1%	21.2%	6.3%	21.8%	4.5%	20.8%	0.0%

## 3) その他

合計	業務量が増加した	残業時間が増加した	休日出勤の回数が増えた	年次有給休暇など休暇を取得しにくくなった	心身の負担感が増した	休業者の分まで働いた貢献が適切に評価されなかった	仕事のやりがいが減った	仕事に対する不満が高まった	その他	特にない	無回答
50	30	21	10	14	24	11	4	18	4	12	0
100.0%	60.0%	42.0%	20.0%	28.0%	48.0%	22.0%	8.0%	36.0%	8.0%	24.0%	0.0%

問22 過去5年間の間に周囲の人が長期休業を取得した際にフォローするために、苦労したことがあればその経験について自由に記述ください。

(省略)

問23 あなたの現在の職場において、普段いっしょに仕事をする人が、5営業日後から長期休業を取得することになった場合を想定してください。あなたの職場では、業務を遂行する体制を早々に構築することができますか。

合計	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答
1100	163	410	318	209	0
100.0%	14.8%	37.3%	28.9%	19.0%	0.0%

問24 前問（あなたの職場では、業務を遂行する体制を早々に構築することができますか。）について、「そう思う」「ややそう思う」と回答した理由は何ですか。

合計	普段から業務量が多すぎないため	必要に応じて業務水準を調整することができるため	人手が足りているため	互いの業務についてよく理解できているため	業務量の偏りが少ないため	業務に関する情報共有が適切に行われているため	日頃から誰かが休んだ際の対応の用意ができていたため	その他	わからない	無回答
573	144	167	71	228	86	249	101	70	23	0
100.0%	25.1%	29.1%	12.4%	39.8%	15.0%	43.5%	17.6%	12.2%	4.0%	0.0%

問25 前問（あなたの職場では、業務を遂行する体制を早々に構築することができると思いませんか。）について、「あまりそう思わない」「そう思わない」と回答した理由は何ですか。

合計	普段から業務量が多いため	平時の業務水準を保つことができなくなるため	人手が足りないため	特定の人にしかわからない業務が多いため	業務量に偏りがあるため	業務に関する情報共有が適切に行えていないため	日頃から誰かが休んだ際の対応の用意ができていないため	その他	わからない	無回答
527	280	208	355	318	184	164	164	25	4	0
100.0%	53.1%	39.5%	67.4%	60.3%	34.9%	31.1%	31.1%	4.7%	0.8%	0.0%

問26 あなたの現在の職場において、普段いっしょに仕事をする人が、5営業日後から長期休業を取得することになった場合を想定してください。あなたの職場では、どのような方法で業務の調整をすることになると思いますか。

合計	不足分の人員を新たに確保する	長期休業者が担っていた業務を職場で分担する	職場全体の業務量削減を図る	個々人の生産性向上を図る	業務水準を見直す	その他	わからない	無回答
1100	303	935	148	191	198	64	18	0
100.0%	27.5%	85.0%	13.5%	17.4%	18.0%	5.8%	1.6%	0.0%

問27 あなたの現在の職場において、普段いっしょに仕事をする人が、5営業日後から長期休業を取得することになった場合を想定してください。あなたの職場が円滑に機能するよう体制構築を行うことは、あなたが所属する課において調整可能だと思いますか。あるいは、部での調整や庁内人事にて調整するべきだと思いますか。あなたの考えにもっとも近いものを1つ選んでください。

合計	課内において調整可能	部において調整すべき	部をまたいで、部署間で調整すべき	庁内の人事施策として調整すべき	その他	わからない	無回答
1100	429	92	32	467	29	51	0
100.0%	39.0%	8.4%	2.9%	42.5%	2.6%	4.6%	0.0%

問28 長期休業取得者や、長期にわたって職場を離れる職員がいる場合の業務調整について、職場に取り組んでほしいと考える取組はありますか。次の中から、最大3つまで選んでください。

合計	長期休業者をカバーする人員を庁内から確保する	長期休業者をカバーする人員を新規雇用により確保する	長期休業者が出た分、組織内の業務量を減らす取り組みを実施する	長期休業者が出た場合に、求める業務水準を見直す	長期休業者が生まれても影響を最小限にとどめるため、日々の業務の生産性向上に取り組む	長期休業者の業務をカバーする職員を評価する人事制度を設計する	長期休業者への理解を深める情報を提供するなど、意識改革を推進していく	その他	無回答
1100	613	380	437	336	327	381	223	47	0
100.0%	55.7%	34.5%	39.7%	30.5%	29.7%	34.6%	20.3%	4.3%	0.0%

問29 長期休業の取得を含めたワークライフバランスの実現について、希望することはありますか。

合計	職員が長期休業や休暇を気兼ねなく取得できるようにしてほしい	職員の長期休業に伴う業務上の影響を最小限にとどめることができるようにしてほしい	職員のワークライフバランスを確保できるようにしてほしい	長期休業取得者の仕事をカバーする職員を適正に評価できるようにしてほしい	その他	無回答
1100	684	631	665	605	70	0
100.0%	62.2%	57.4%	60.5%	55.0%	6.4%	0.0%

問30 今後、長期休業取得をする人がいた際に、円滑に業務体制を構築するために必要だと思うことについて、自由に記述してください。

(省略)

### 3. 事例調査

#### (1) 実施概要

事例調査の実施先は、以下のとおりである。

ヒアリング先 組織名	区分	実施方法	実施日
盛岡市	自治体	ヒアリング調査	2020年10月29日
さいたま市	自治体	書面調査	
さいたま市桜区	自治体	書面調査	
東大和市	自治体	書面調査	
明石市	自治体	ヒアリング調査	2020年10月12日
四條畷市	自治体	ヒアリング調査	2020年9月10日
麒麟ホールディングス 株式会社	民間企業	ヒアリング調査	2020年8月28日

### 4. 有識者ヒアリング

#### (1) 実施概要

有識者ヒアリングは、調査の方向性やアンケート調査結果、ヒアリング調査結果に関する示唆をいただくことを目的として、以下のとおり実施した。

有識者	実施日
法政大学 キャリアデザイン学部 キャリアデザイン学科 坂爪 洋美 教授	2020年6月29日
独立行政法人 労働政策研究・研修機構 池田 心豪 主任研究員	2020年10月5日
獨協大学 法学部 総合政策学科 大谷 基道 教授	2020年10月13日