

【資料２】職員アンケート調査の結果

前計画の内容に関する職員の意識や現状等を把握し、本計画策定の参考にするため、令和６年１０月に職員アンケート調査を実施しました。

職員アンケート調査方法

- ・調査方法 無記名式
- ・調査期間 令和６年１０月
- ・調査対象者 知事部局、議会事務局、監査委員事務局、人事委員会事務局、企業局の職員（会計年度任用職員、臨時的任用職員及び非常勤職員を含む）
- ・調査客体数 ７,９６８人
- ・調査回答数 ４,２８４人（男性２,６９５人 女性１,５６９人 その他２０人）
- ・回答率 ５３．８％

【調査結果】

１ 回答者の属性

① 男女割合

	男性	女性	その他	合計
人数	2,695人	1,569人	20人	4,284人
割合	62.9%	36.6%	0.5%	100.0%

② 性別の年齢構成

年齢	男性		女性		その他		合計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
20歳未満	20人	0.7%	7人	0.4%	0人	0.0%	27人	0.6%
20～24歳	177人	6.6%	140人	8.9%	2人	10.0%	319人	7.4%
25～29歳	313人	11.6%	232人	14.8%	1人	5.0%	546人	12.7%
30～34歳	305人	11.3%	166人	10.6%	4人	20.0%	475人	11.1%
35～39歳	276人	10.2%	129人	8.2%	0人	0.0%	405人	9.5%
40～44歳	195人	7.2%	116人	7.4%	3人	15.0%	314人	7.3%
45～49歳	296人	11.0%	185人	11.8%	1人	5.0%	482人	11.3%
50～54歳	401人	14.9%	286人	18.2%	3人	15.0%	690人	16.1%
55～59歳	425人	15.8%	218人	13.9%	3人	15.0%	646人	15.1%
60歳以上	287人	10.6%	90人	5.7%	3人	15.0%	380人	8.9%
合計	2,695人	100.0%	1,569人	100.0%	20人	100.0%	4,284人	100.0%

③ 本庁・出先機関

	本庁	出先機関	合計
人数	1,740	2,544	4,284
割合	40.6%	59.4%	100.0%

④ 職種

	事務職	技術職	現業職	合計
人数	2,556	1,634	94	4,284
割合	59.7%	38.1%	2.2%	100.0%

⑤ 職階層構成

人数

	部長級 次長級	課長級	課長補佐級	係長級 (係長等)	係長級 (係長等以外)	主任主事、主事、 技師、技能員等	再任用職員	会計年度任用職員・ 臨時職員	合計
男性	41人	235人	430人	306人	484人	1,053人	78人	68人	2,695人
女性	9人	71人	195人	198人	286人	667人	17人	126人	1,569人
合計	50人	306人	625人	504人	770人	1,720人	95人	194人	4,264人

割合

	部長級 次長級	課長級	課長補佐級	係長級 (係長等)	係長級 (係長等以外)	主任主事、主事、 技師、技能員等	再任用職員	会計年度任用職員・ 臨時職員	合計
男性	1.5%	8.7%	16.0%	11.4%	18.0%	39.1%	2.9%	2.5%	100.0%
女性	0.6%	4.5%	12.4%	12.6%	18.2%	42.5%	1.1%	8.0%	100.0%
合計	1.2%	7.2%	14.7%	11.8%	18.1%	40.3%	2.2%	4.5%	100.0%

⑥ 配偶者の有無

人数

	配偶者有	配偶者無	合計
男性	1,854人	841人	2,695人
女性	830人	739人	1,569人
その他	11人	9人	20人
合計	2,695人	1,589人	4,284人

割合

	配偶者有	配偶者無	合計
男性	68.8%	31.2%	100.0%
女性	52.9%	47.1%	100.0%
その他	55.0%	45.0%	100.0%
合計	62.9%	37.1%	100.0%

⑦ 義務教育終了前の子どもの有無

人数

	義務教育終了前の子 有り	義務教育終了前の子 無し	合計
男性	839人	1,856人	2,695人
女性	335人	1,234人	1,569人
その他	6人	14人	20人
合計	1,180人	3,104人	4,284人

割合

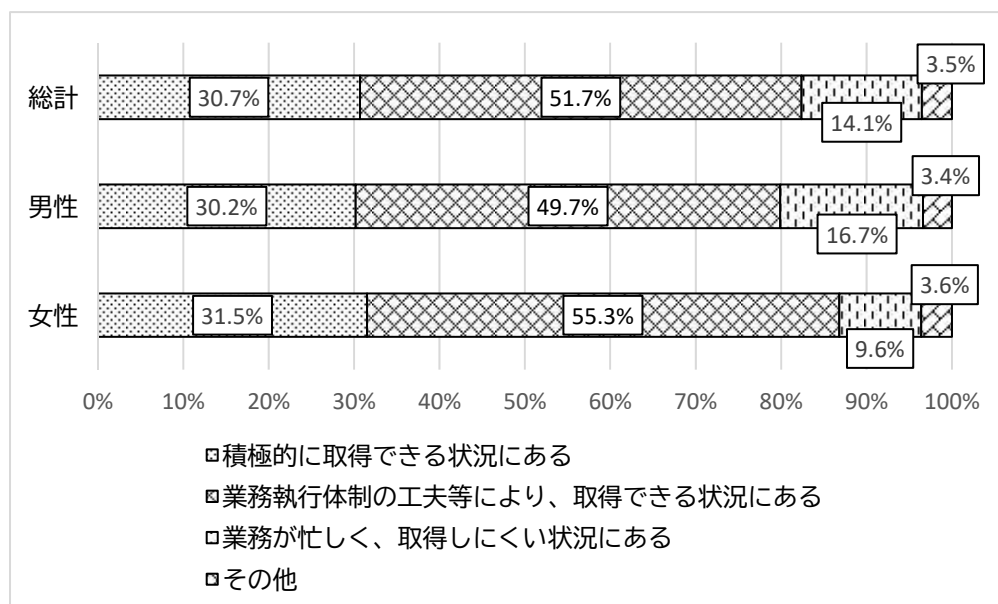
	義務教育終了前の子 有り	義務教育終了前の子 無し	合計
男性	31.1%	68.9%	100.0%
女性	21.4%	78.6%	100.0%
その他	30.0%	70.0%	100.0%
合計	27.5%	72.5%	100.0%

2 子育てを行う職員の意識や職場の状況について

(1) 自身の職場は、子育てのための休業や休暇を取得しやすい状況にあるか

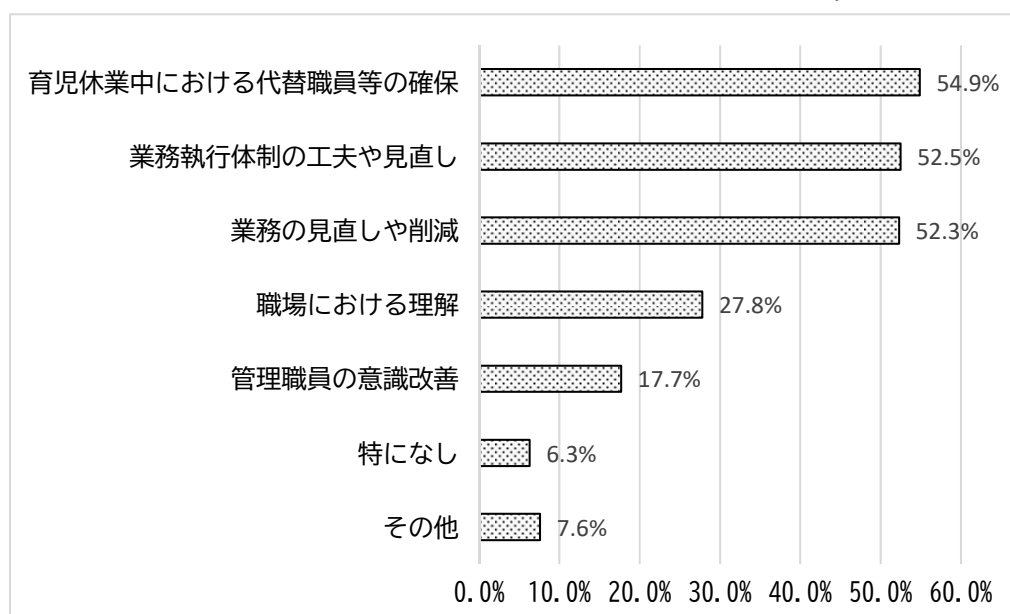
(回答者数4,153人)

「業務執行体制の工夫等により、取得できる状況にある」と回答した職員の割合が51.7%と最も高く、次いで「積極的に取得できる状況にある」が30.7%、「業務が忙しく、取得しにくい状況にある」が14.1%となった。



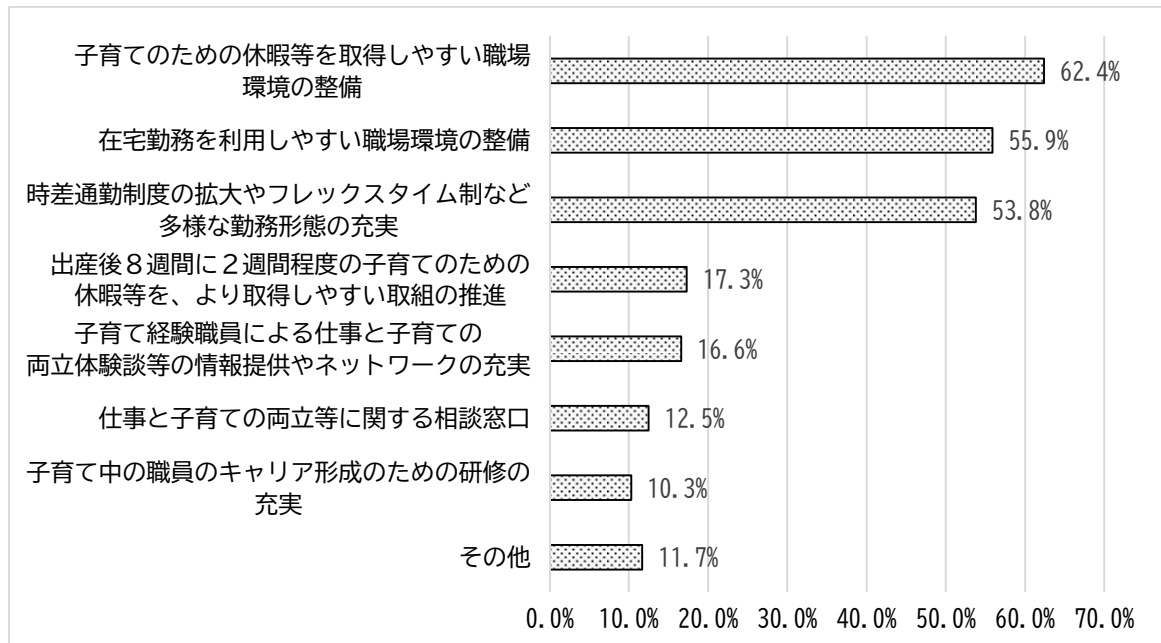
(2) 子育てを行う職員が休業や休暇を取得しやすくなるために職場に必要と思うもの

(回答者数4,195人) (複数回答)



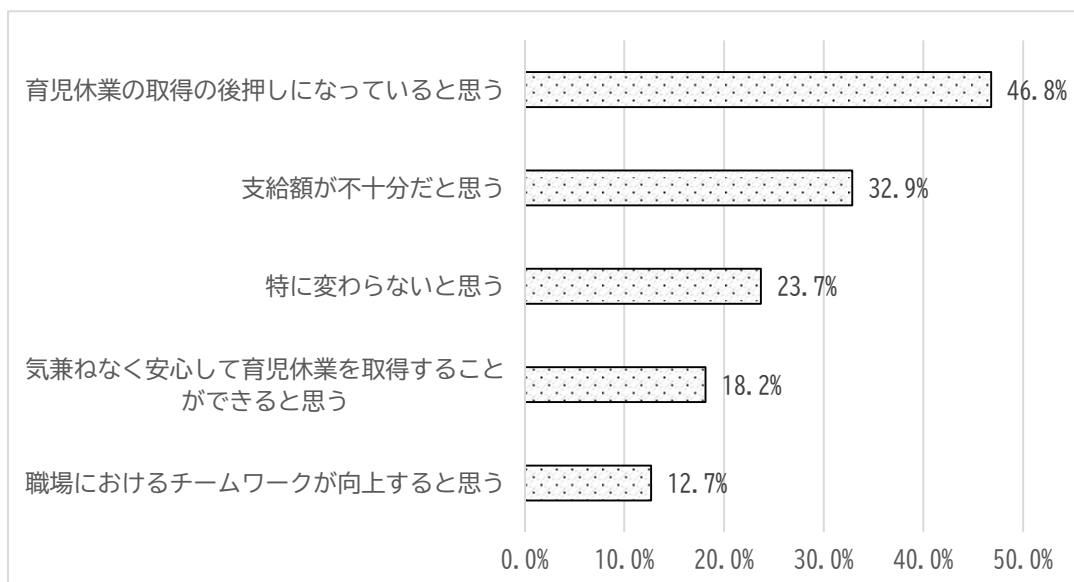
(3) 子育てを行う職員が休業や休暇を取得しやすくなるために必要な支援や施策

(回答者数4,157人) (複数回答)



(4) 育児休業職員の同僚職員への勤勉手当加算制度をどう思うか

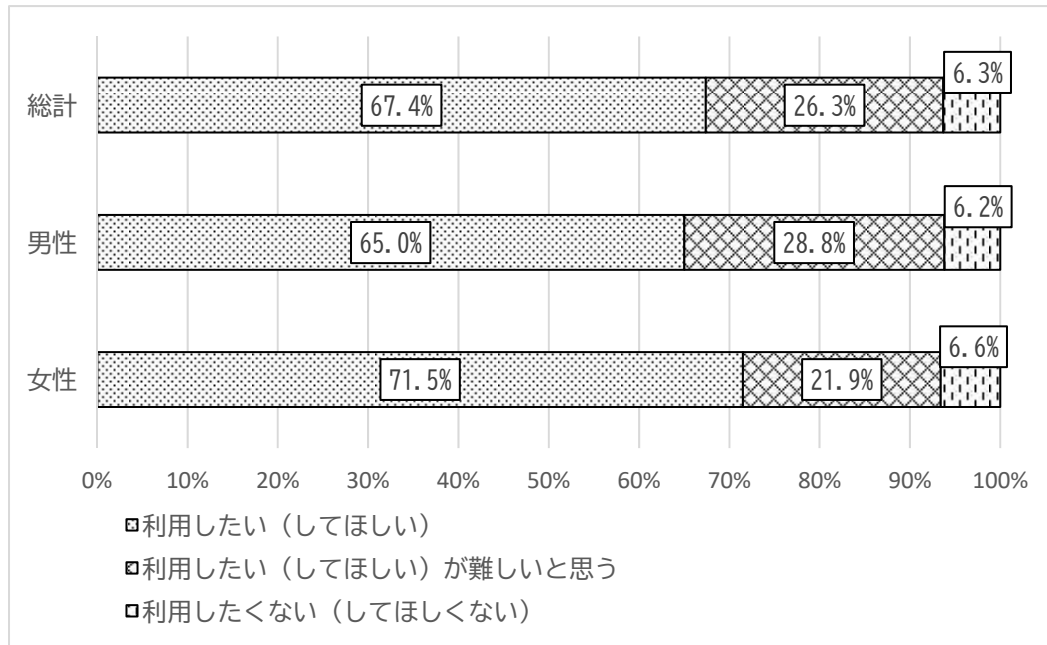
(回答者数4,284人) (複数回答)



(5) 男性職員の育児休業について。(男性職員) 育児休業を取得したいか(女性職員) 配偶者に育児休業を取得してほしいか

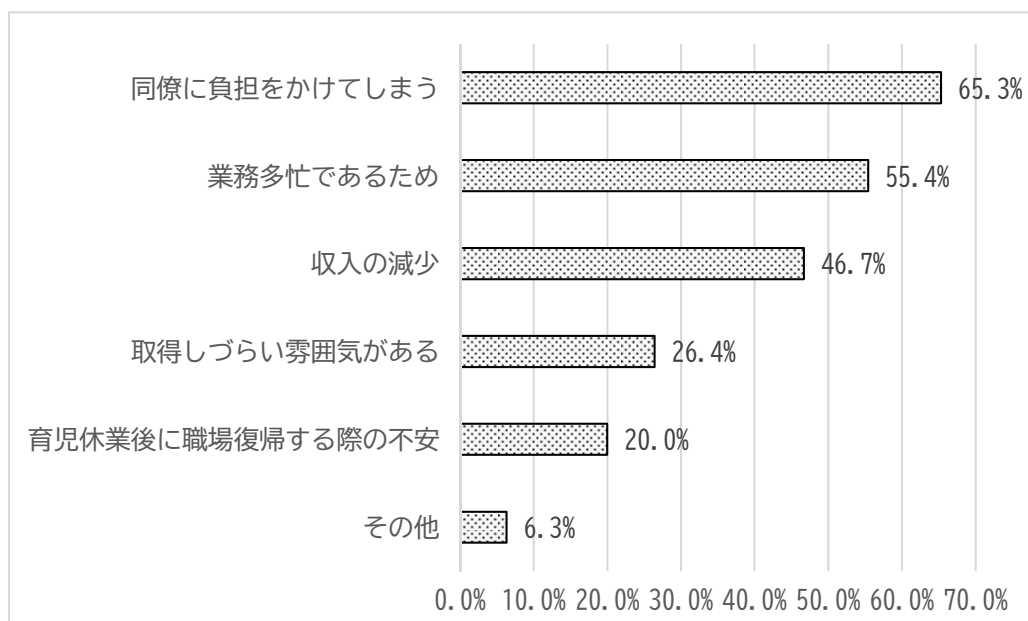
(回答者数4,020人)

「利用したい(してほしい)」と回答した職員の割合が67.4%、「利用したくない(してほしくない)」との回答した職員の割合が6.3%となった。



(6) 男性職員の育児休業について、取得の支障となると思うもの

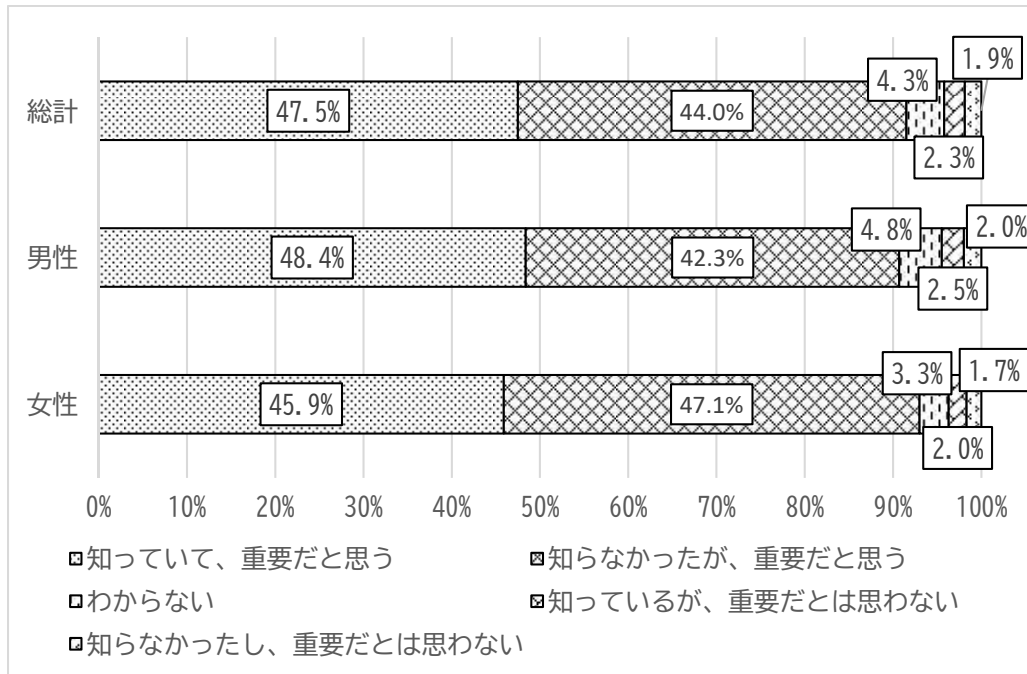
(回答者数3,978人) (複数回答)



(7) 「共育て」という考え方を知っているか

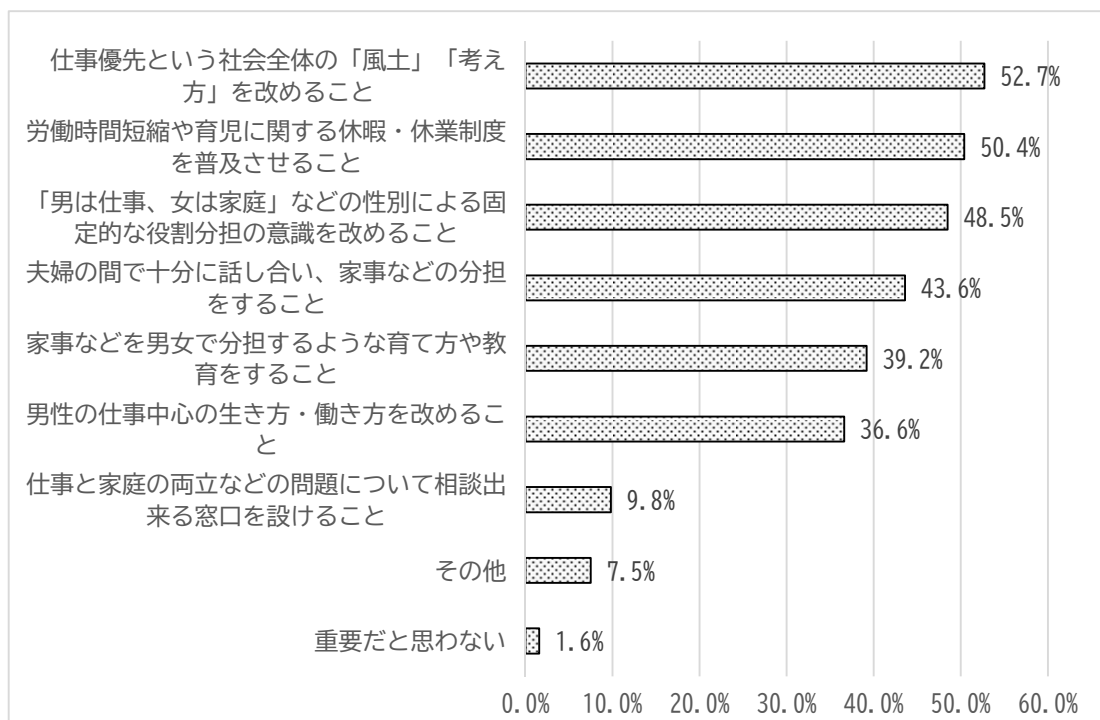
(回答者数4,178人)

「知っていて、重要だと思う」と回答した職員の割合が47.5%、「知らなかったし、重要だとは思わない」との回答した職員の割合が1.9%となった。



(8) 「共育て」の推進のために必要と思うもの

(回答者数4,186人) (複数回答)

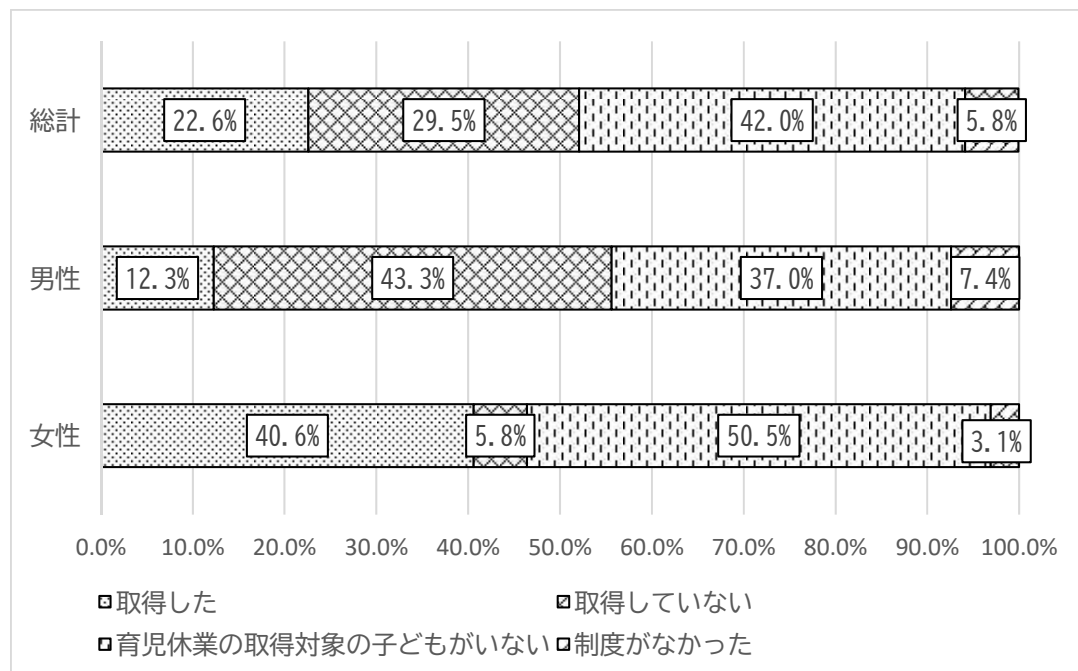


3 育児等のための休業や休暇の利用について

(1) 育児休業を取得したことがあるか

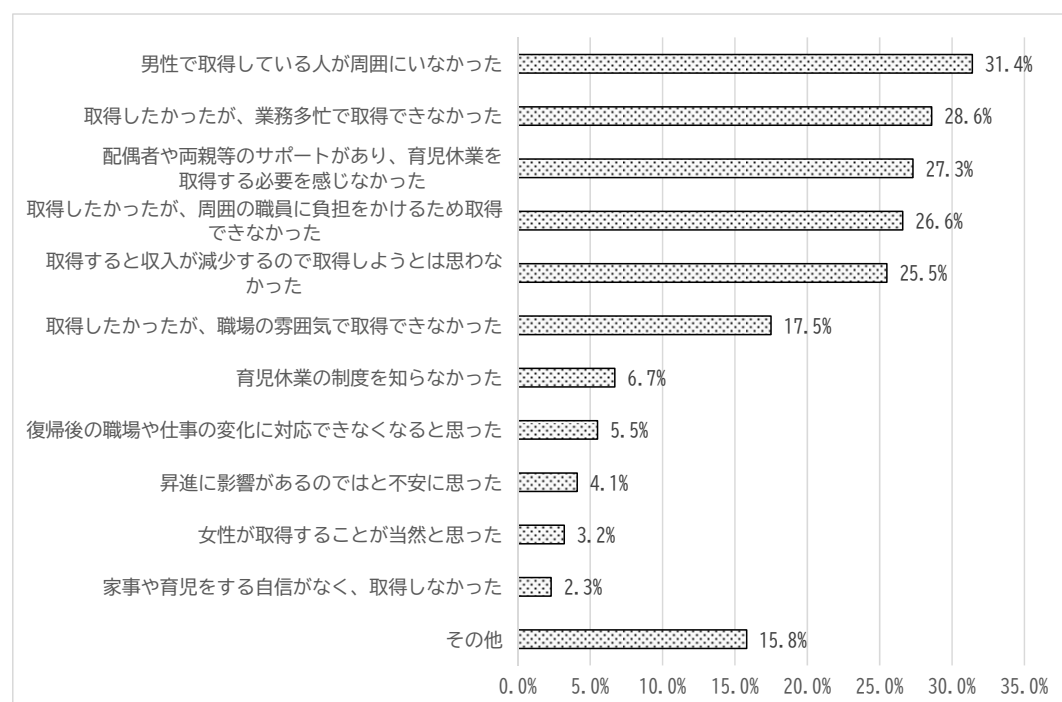
(回答者数4,126人)

「取得した」と回答した職員の割合が22.6%、「取得していない」と回答した職員の割合が29.5%となった。



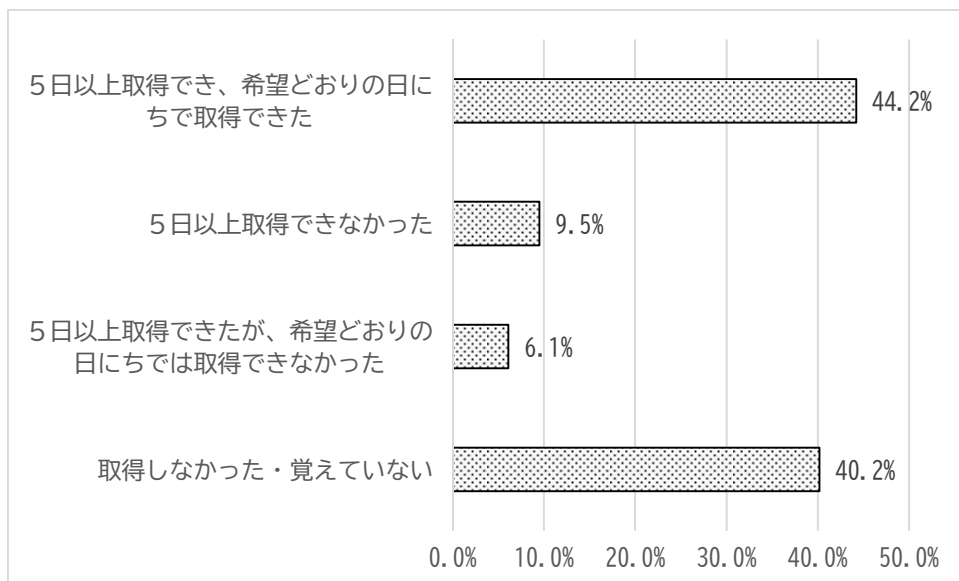
(1) -①育児休業を取得しなかった理由

(回答者数1,218人) (複数回答)



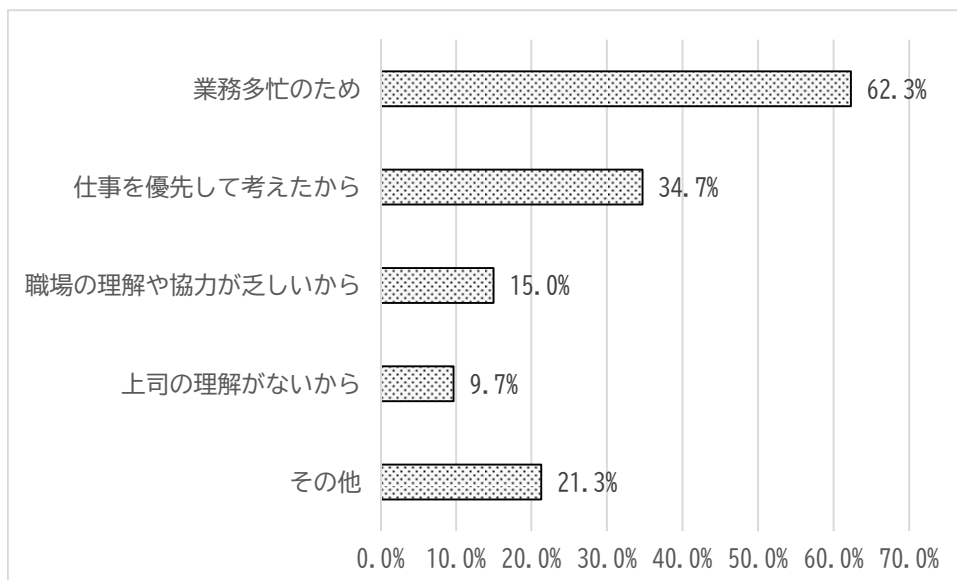
(2) 「出産補助休暇」及び「父親育児休暇」の取得状況

(回答者数2,585人)



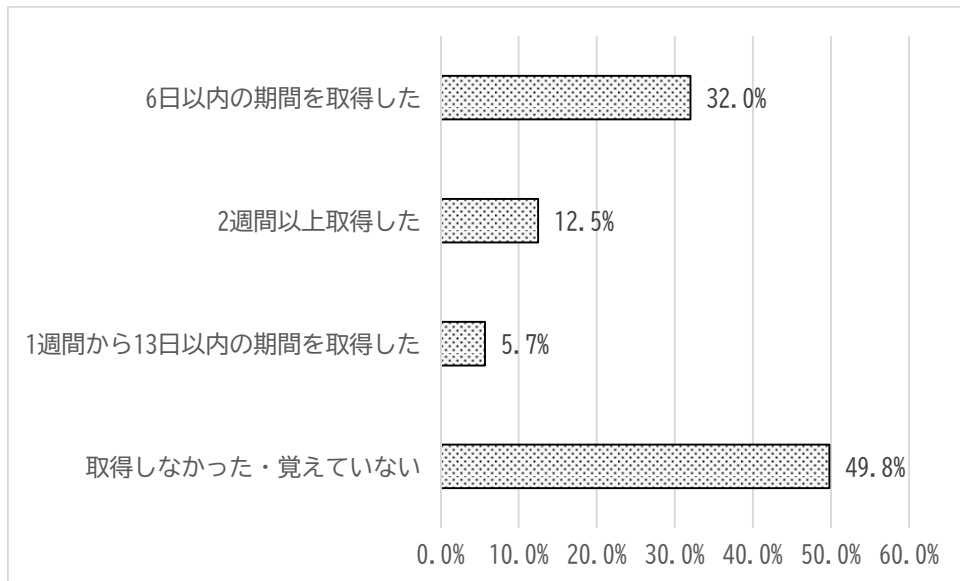
(2) - ① 「出産補助休暇」及び「父親育児休暇」を希望の日時に取得できなかった又は合計取得日数が5日未満となった理由

(回答者数525人) (複数回答)



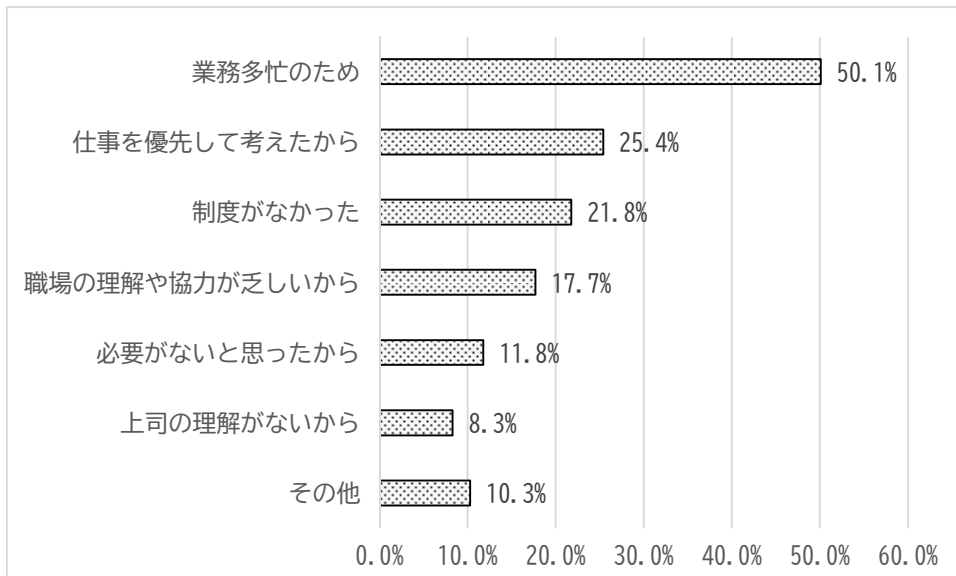
(3) (男性職員) 子の出生後8週間以内に育児のための休みを取得したか

(回答者数2,593人)



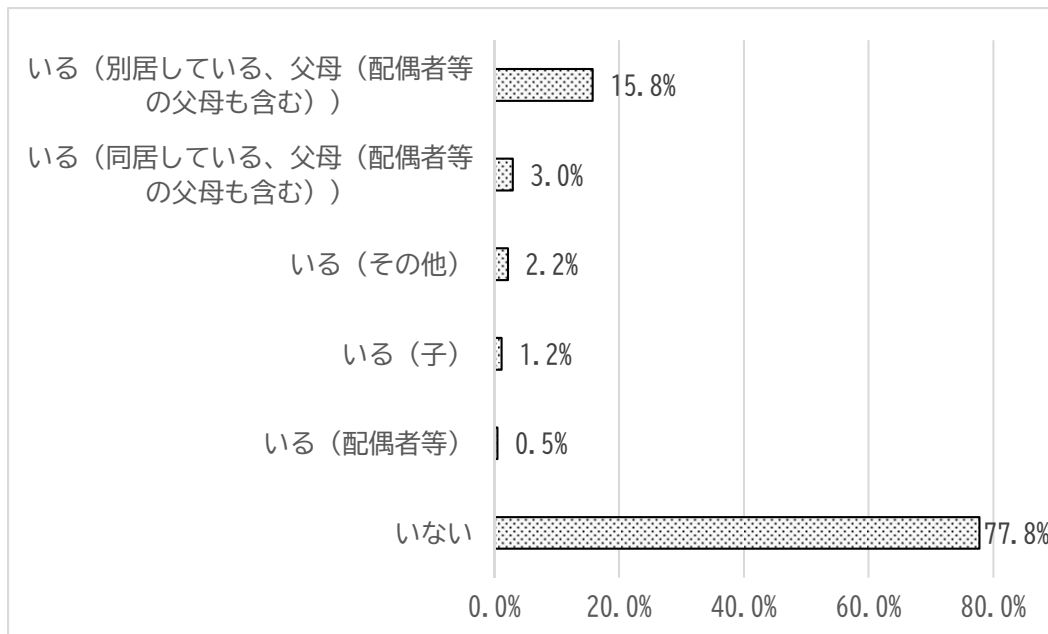
(3) - ①子の出生後8週間以内に育児のための休みを取得しなかった理由

(回答者数339人) (複数回答)



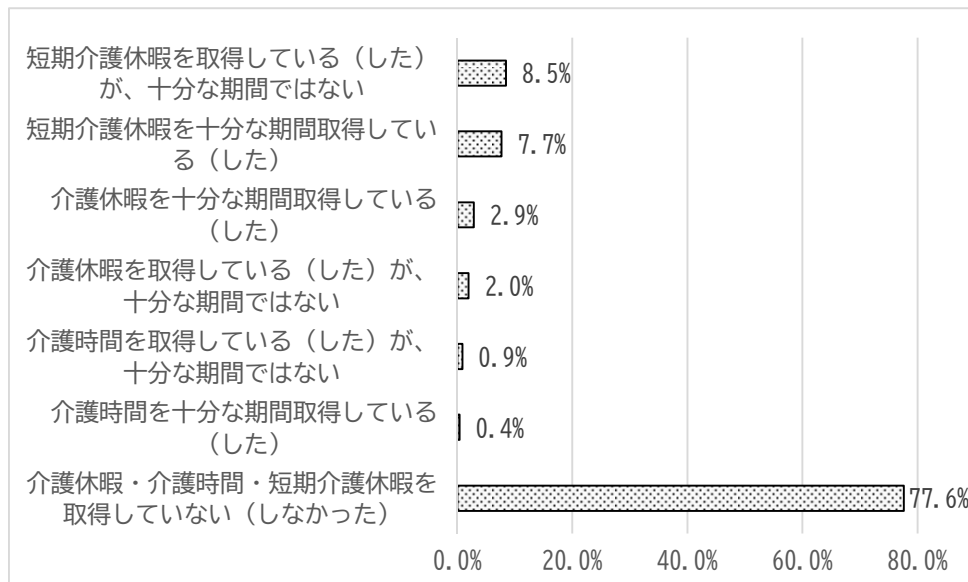
(4) 直近1年間に介護を必要とする家族がいるか

(回答者数4,171人) (複数回答)



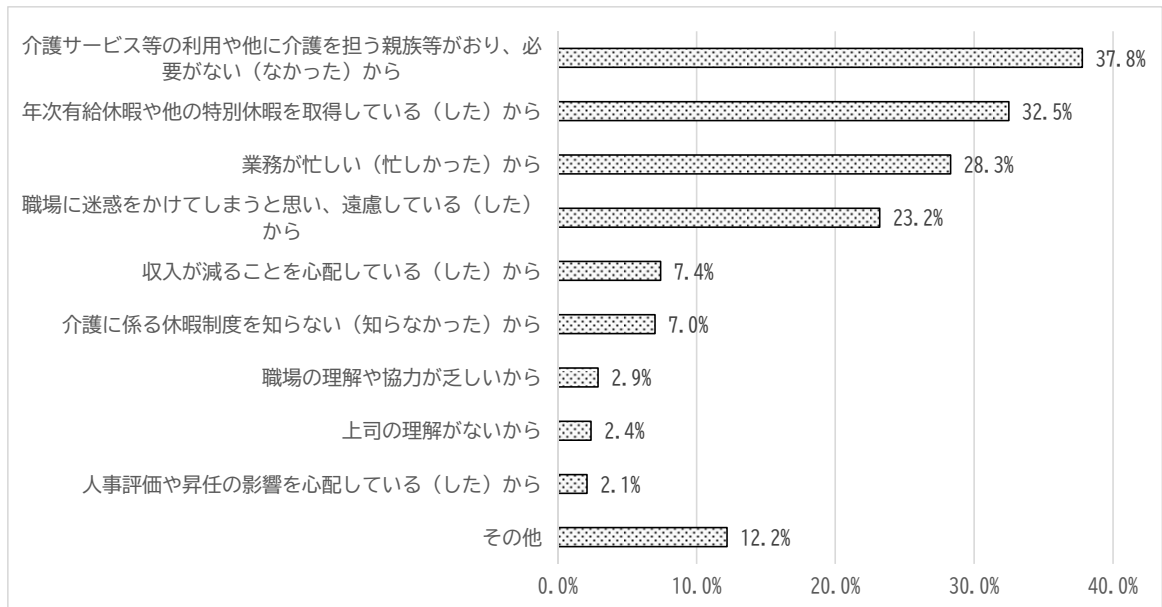
(4) - ① (介護を必要とする家族がいる職員) 介護休暇を取得したか

(回答者数919人)



(4) -② 介護休暇等を十分な期間取得しなかった理由

(回答者数801人) (複数回答)

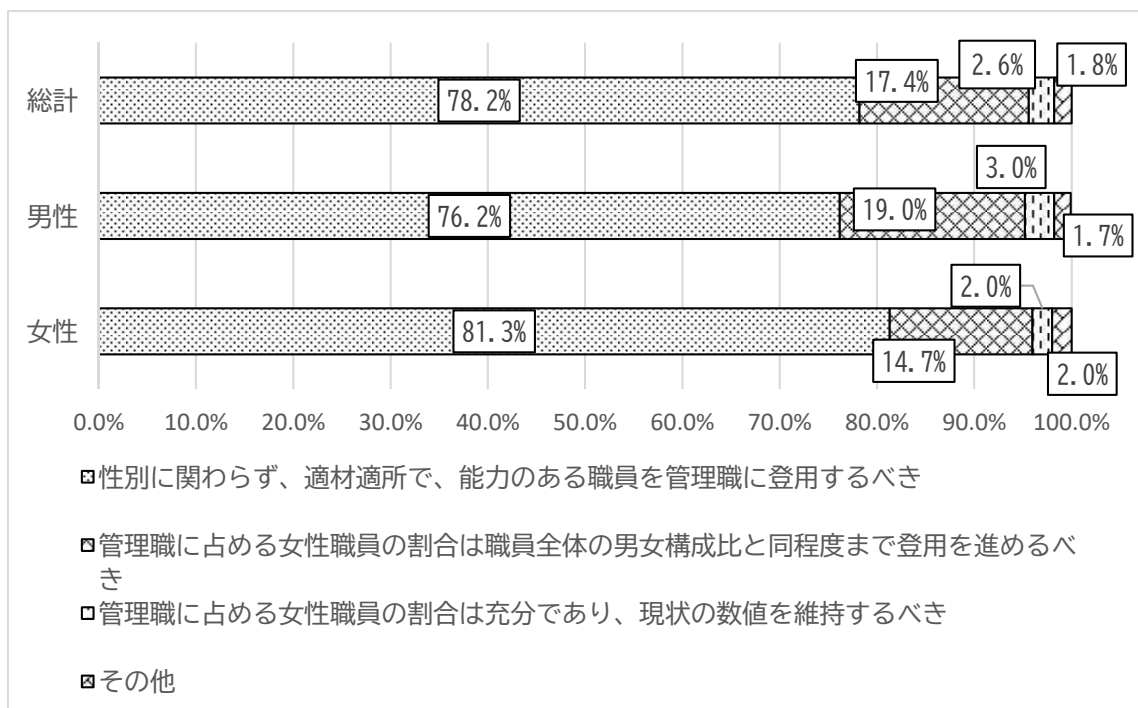


4 職場における女性活躍推進について

(1) 今後の女性登用についてどう考えるか

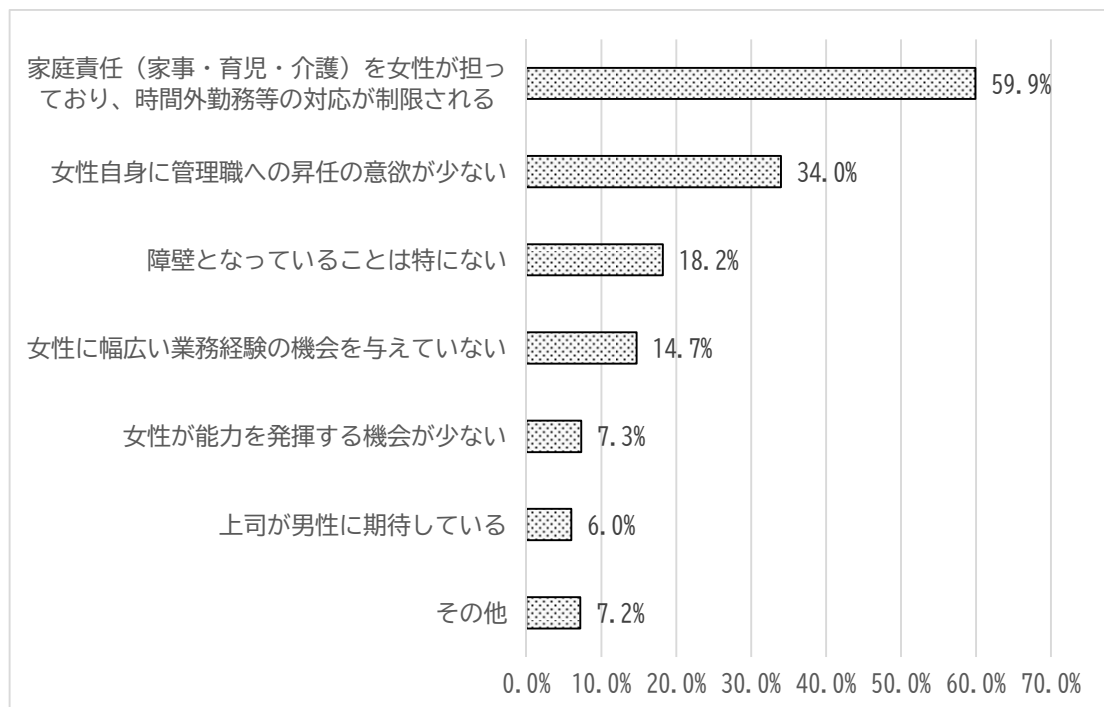
(回答者数4,110人)

「性別に関わらず、適材適所で、能力のある職員を管理職に登用すべき」と回答した職員の割合が78.2%と最も高く、「管理職に占める女性職員の割合は充分であり、現状の数値を維持するべき」と回答した職員の割合は2.6%となった。



(2) 女性登用の障壁になっていると考えるもの

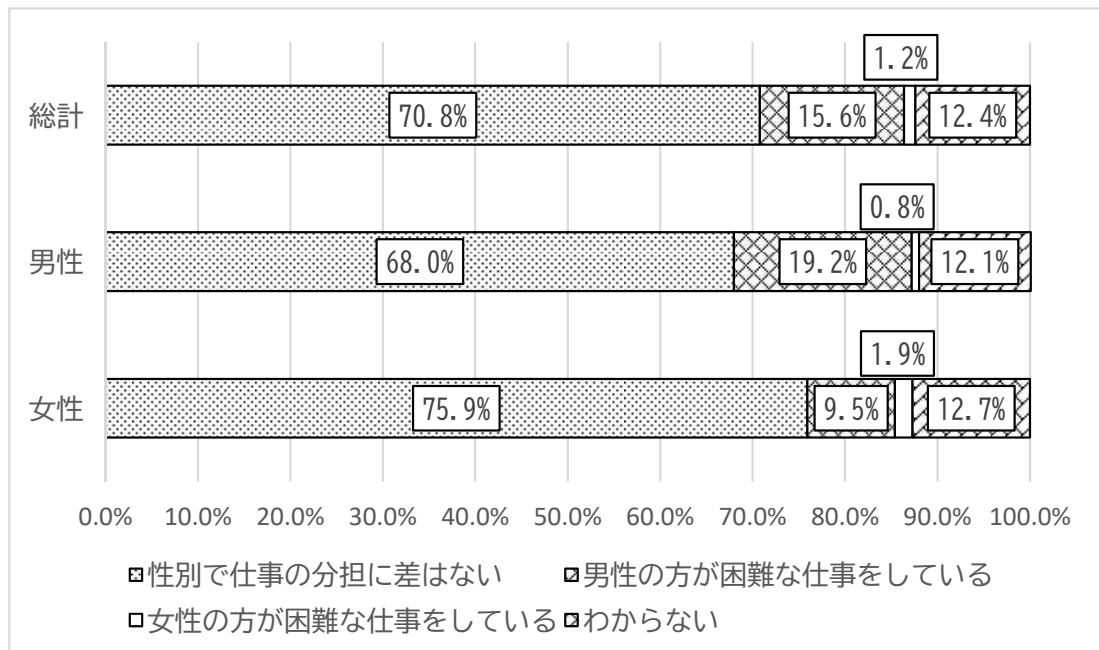
(回答者数4, 180人) (複数回答)



(3) 仕事の分担に関する性別の差について、どのように感じているか

(回答者数4, 204人)

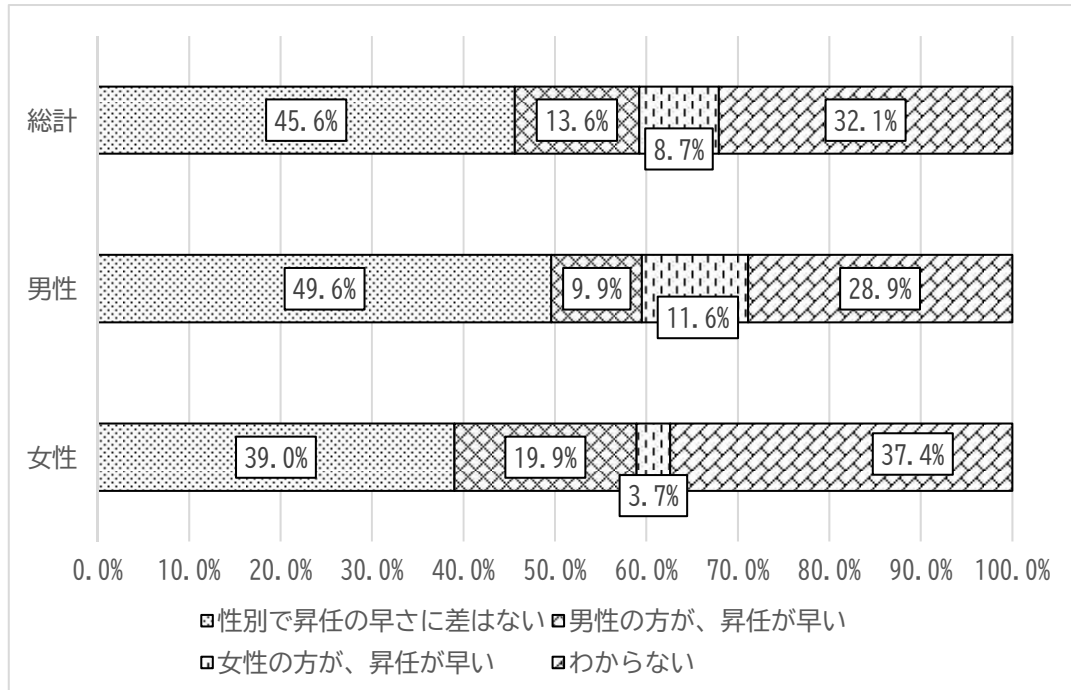
「性別で仕事の分担に差はない」と回答した職員の割合が70.8%と最も高く、次いで「男性の方が困難な仕事をしている」が15.6%、「女性の方が困難な仕事をしている」が1.2%となった。



(4) 昇任についてどう感じているか

(回答者数4, 197人)

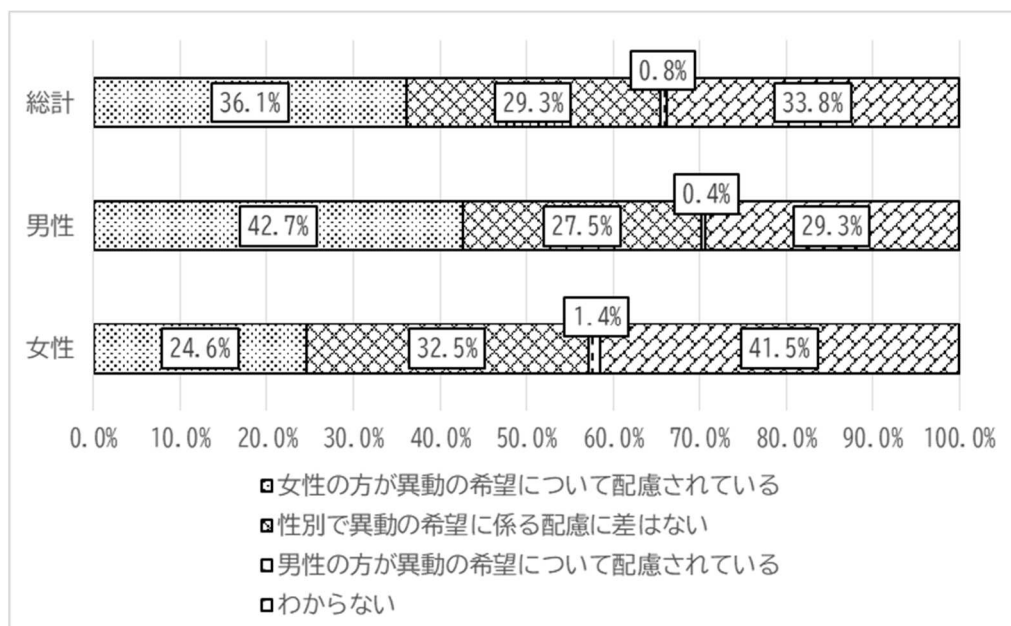
「性別で昇任の早さに差はない」と回答した職員の割合が45.6%と最も高く、次いで「男性の方が、昇任が早い」が13.6%、「女性の方が、昇任が早い」が8.7%となった。



(5) 人事異動についてどう感じているか

(回答者数4, 191人)

「女性の方が異動の希望について配慮されている」と回答した職員の割合が36.1%と最も高く、次いで「性別で異動の希望に係る配慮に差はない」が29.3%、「男性の方が異動の希望について配慮されている」が0.8%となった。

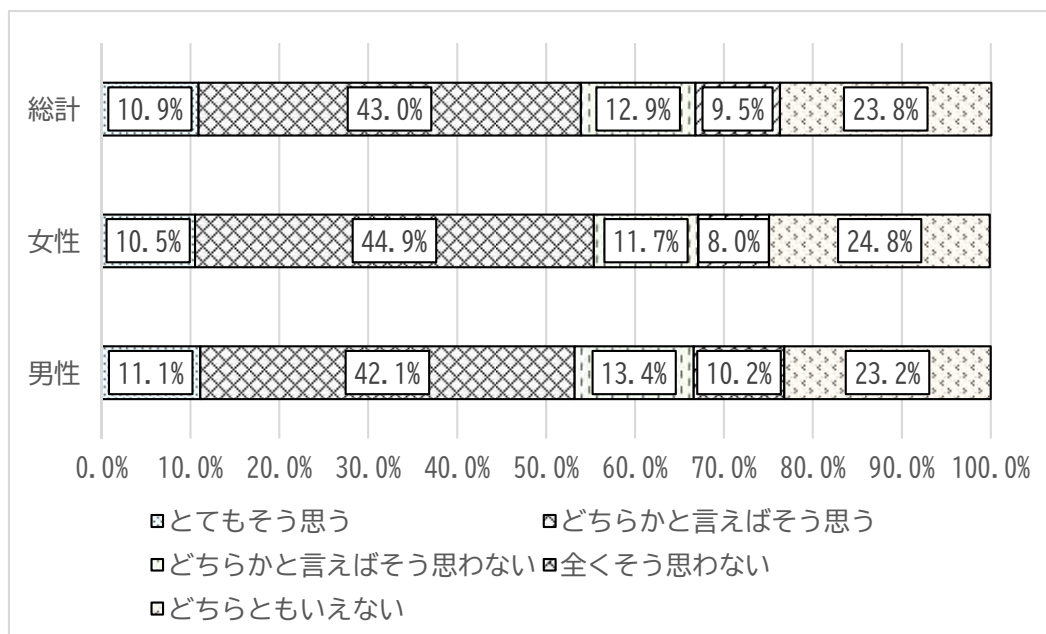


5 働きがい（やりがい）に関する意識について

（１）現在の担当業務に、働きがいを感じているか

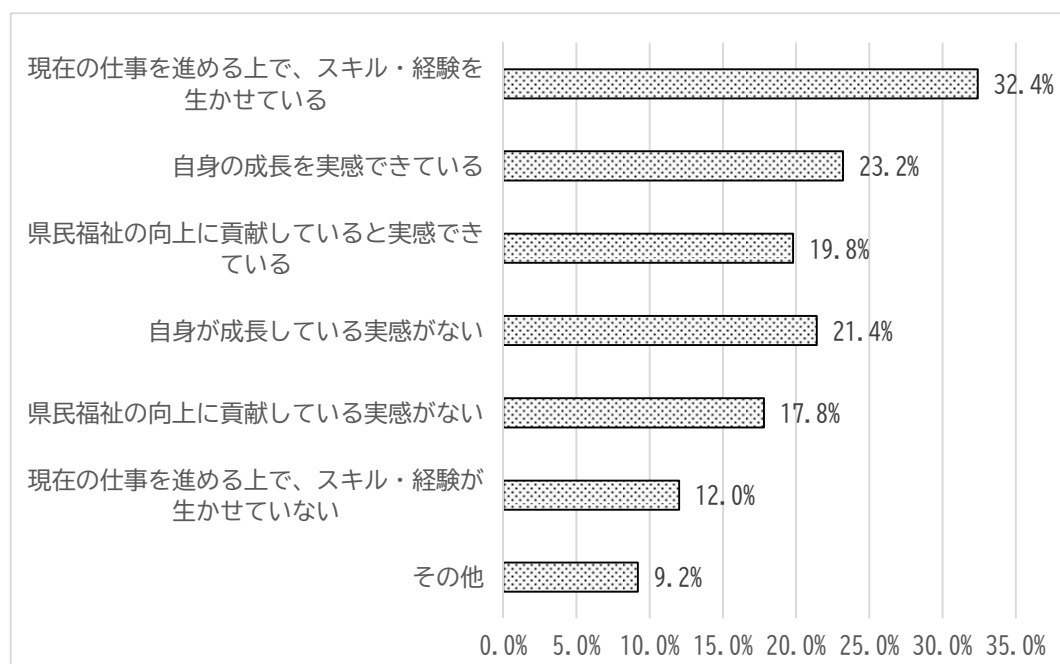
（回答者数4, 199人）

「どちらかと言えばそう思う」と回答した職員の割合が43.0%と最も高く、次いで「どちらともいえない」が23.8%、「どちらかといえばそう思わない」が12.9%となった。



（２）働きがいを感じている又は感じていない理由

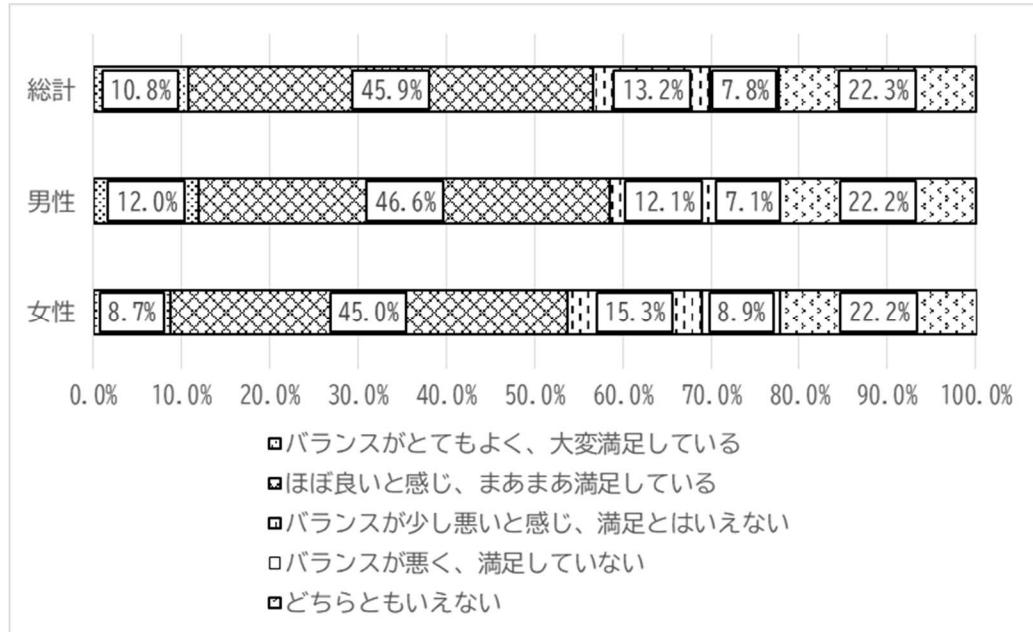
（回答者数4, 124人）（複数回答）



(3) 現在、ワーク・ライフ・バランスを図れているか

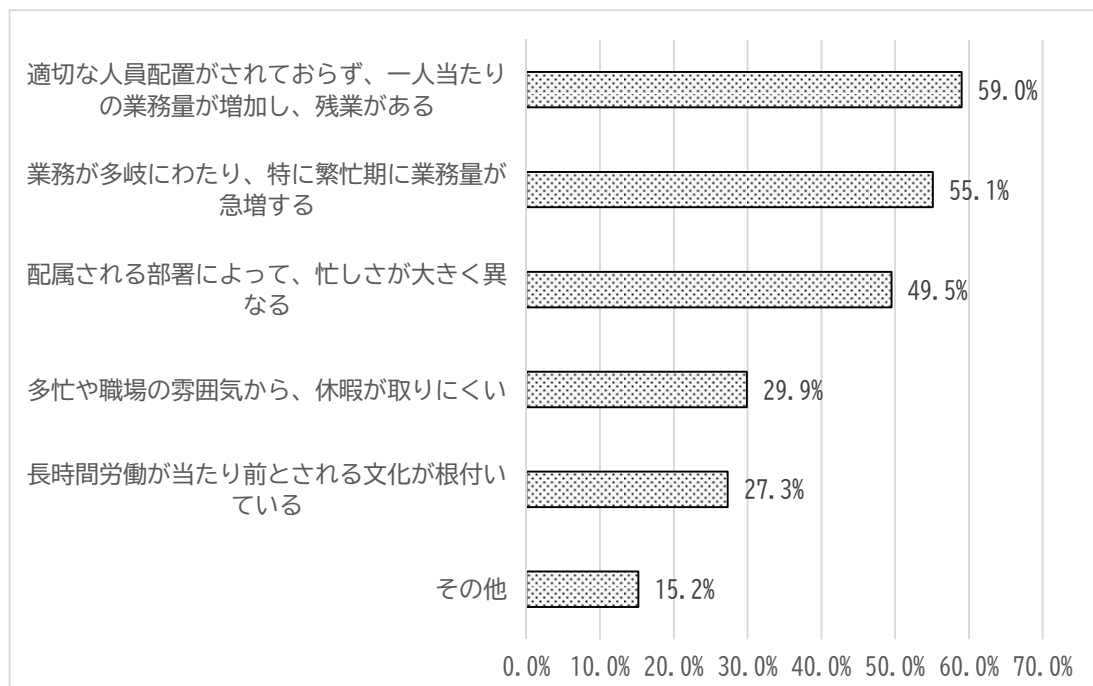
(回答者数4, 221人)

「ほぼ良いと感じ、まあまあ満足している」と回答した職員の割合が45.9%と最も高く、次いで「どちらともいえない」が22.3%、「バランスが少し悪いと感じ、満足とはいえない」が7.8%となった。



(3) -①ワーク・ライフ・バランスを図れていない理由

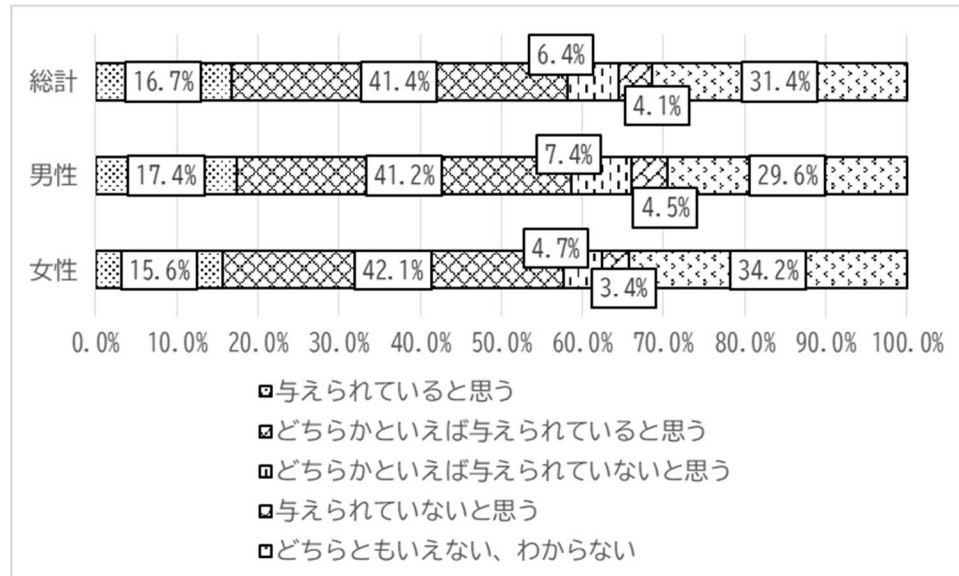
(回答者数887人) (複数回答)



(4) 自分の能力を十分に発揮できる仕事・機会を与えられているか

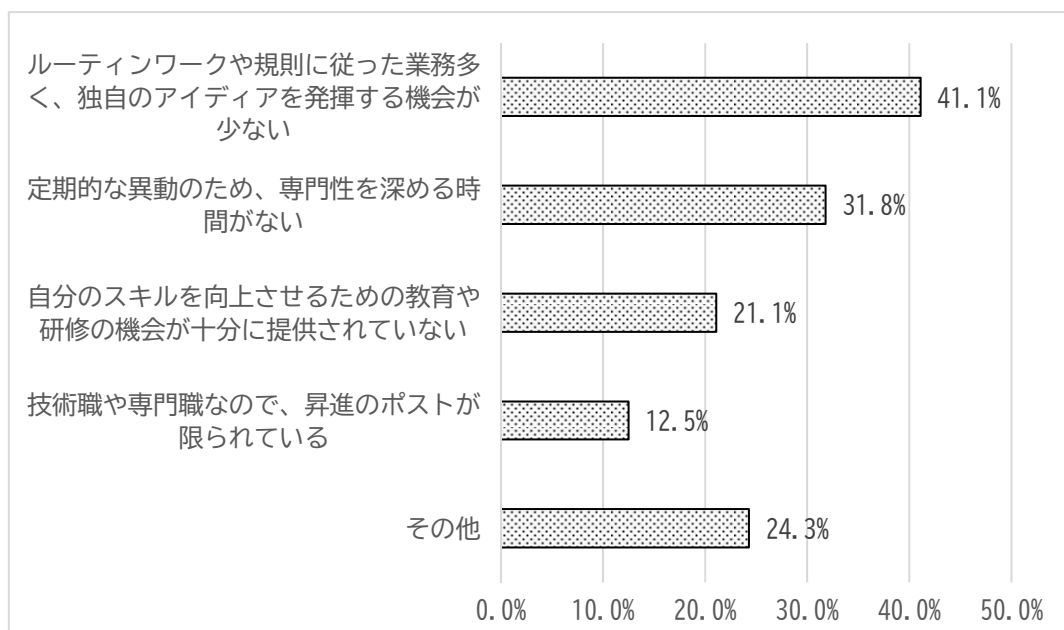
(回答者数4, 193人)

「どちらかといえば与えられていると思う」と回答した職員の割合が41.4%と最も高く、次いで「どちらともいえない、わからない」が31.4%、「与えられていると思う」が16.7%となった。



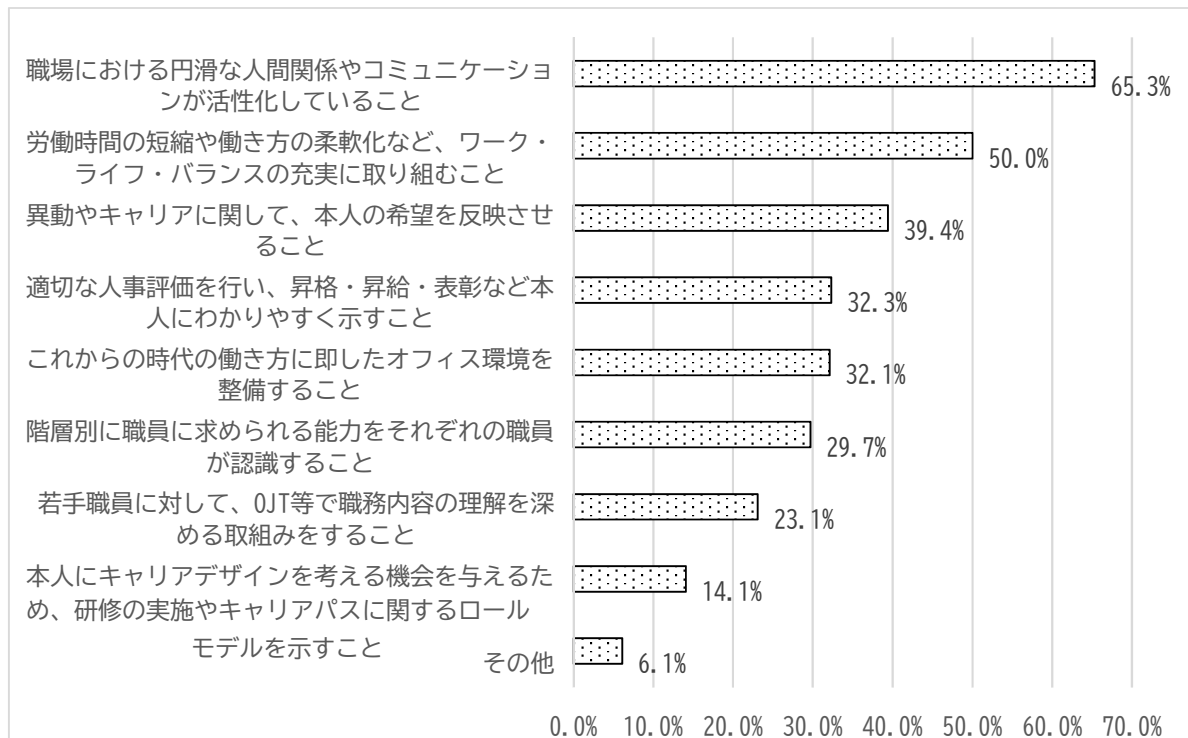
(4) -①能力を発揮できる仕事・機会を与えられていないと考える理由

(回答者数440人) (複数回答)



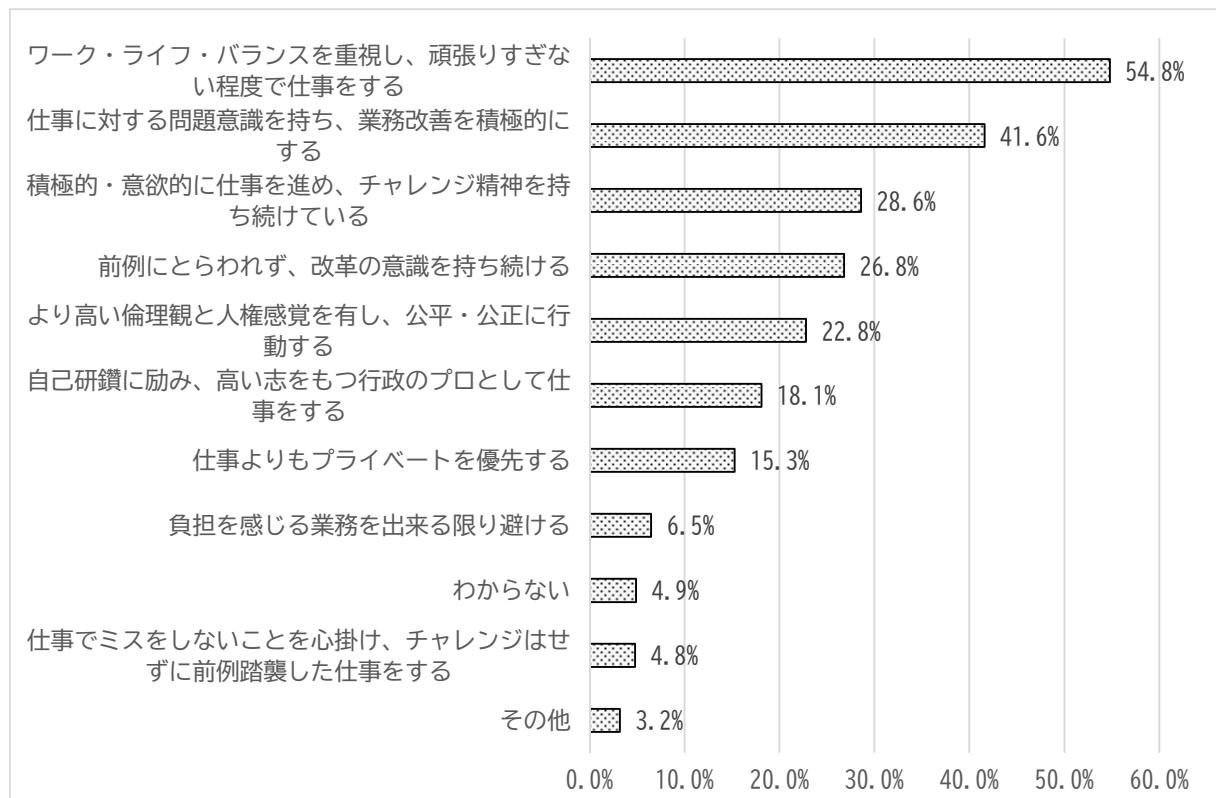
(5) 働きがいを感じるために重要なもの

(回答者数4, 212人) (複数回答)



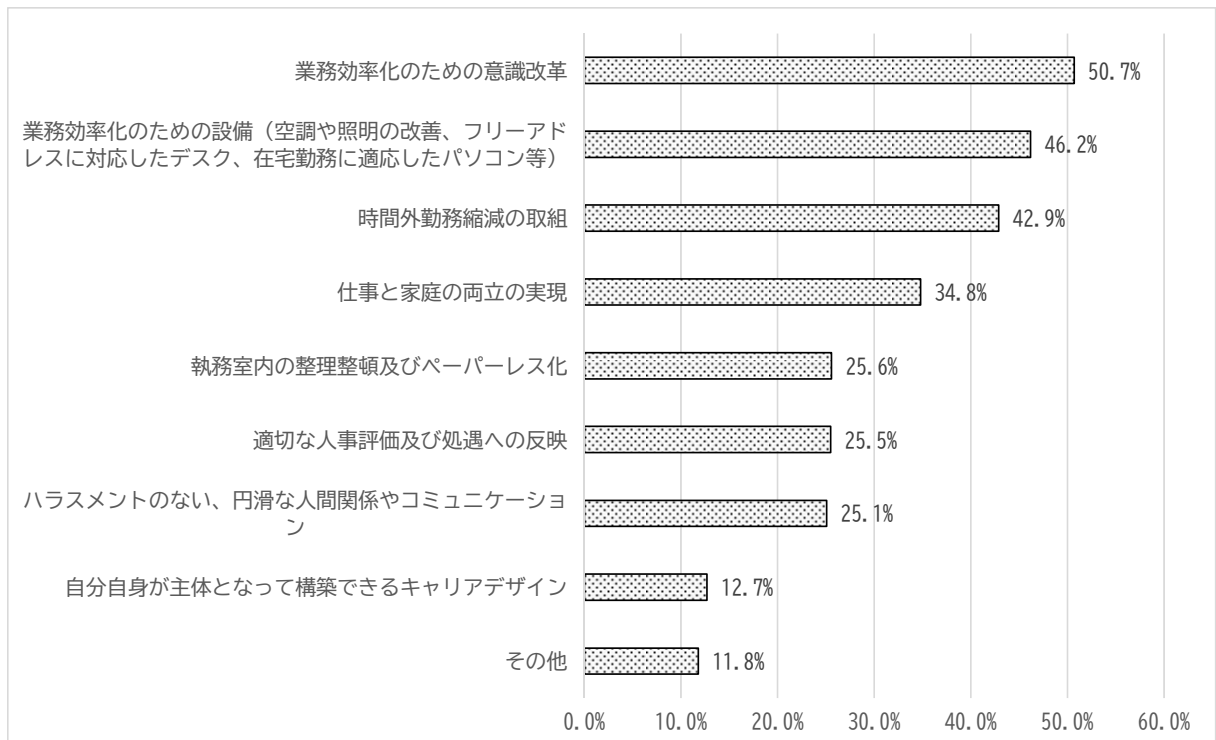
(6) どのような職員になりたいか

(回答者数4, 191人) (複数回答)



(7) 福岡県庁の職場環境で不十分と思うもの

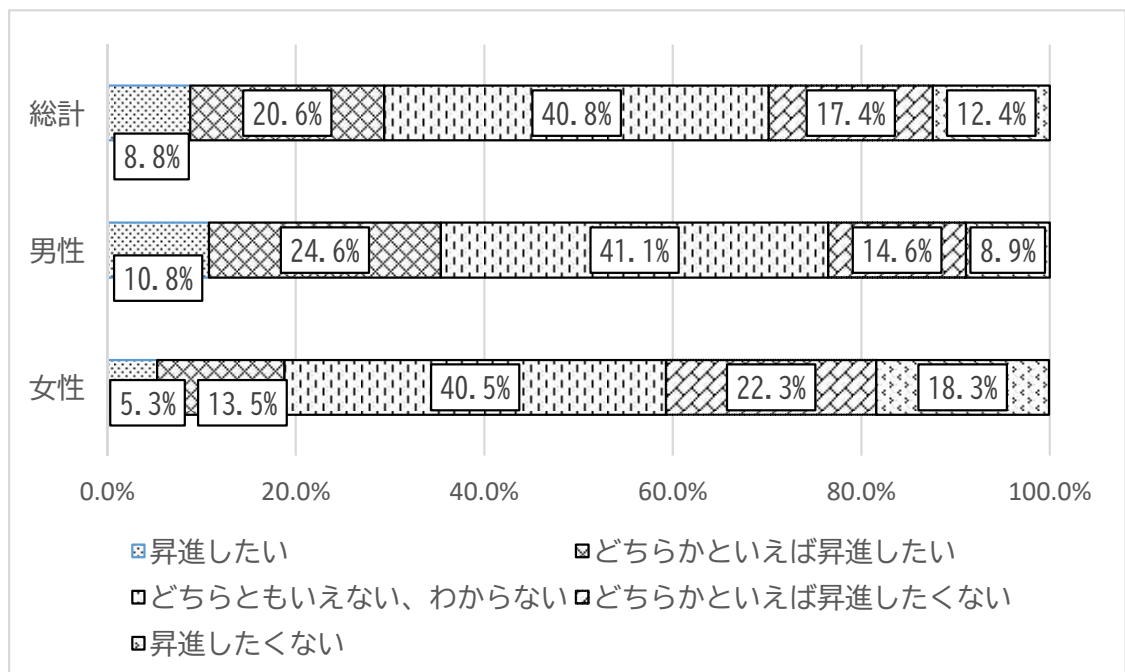
(回答者数4, 160人) (複数回答)



(8) 昇進についてどう考えるか

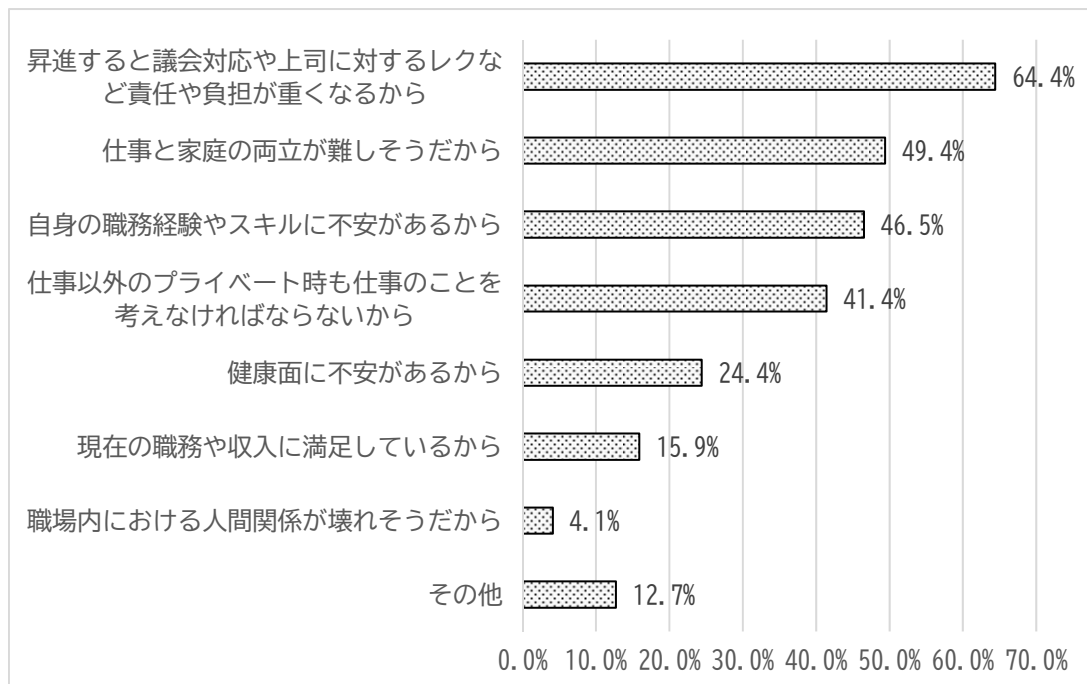
(回答者数3, 908人)

「どちらともいえない、わからない」と回答した職員の割合が40.8%と最も高く、次いで「どちらかといえば昇進したい」が20.6%、「どちらかといえば昇進したくない」が17.4%となった。



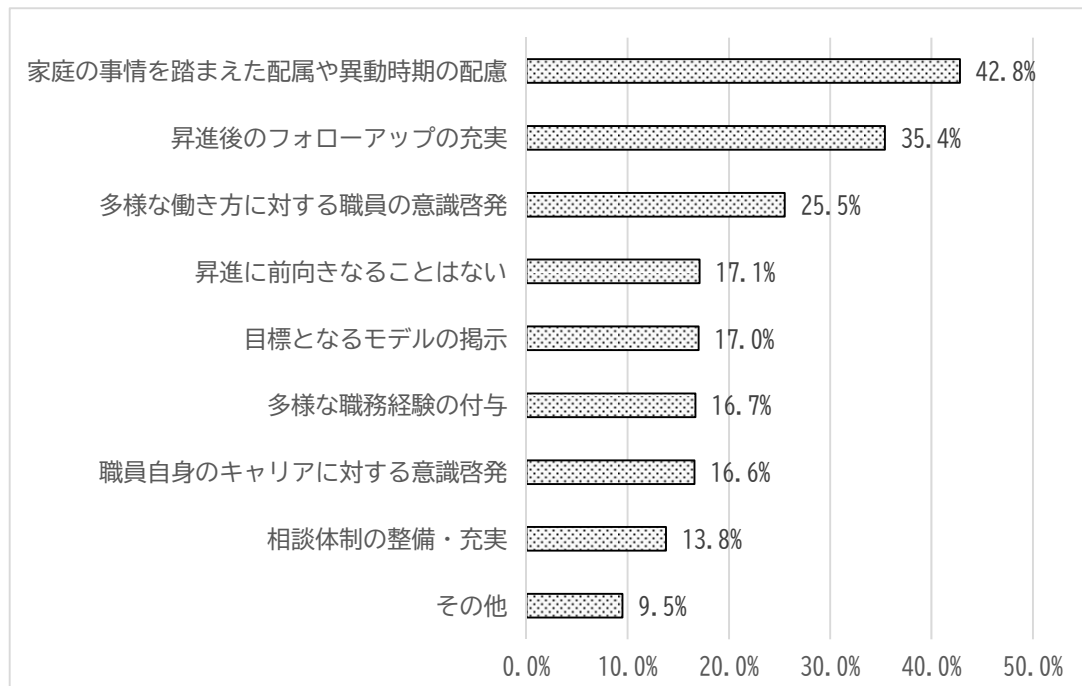
(8) -①昇進したくない理由

(回答者数1, 109人) (複数回答)



(9) どのような支援があれば昇進に前向きになれるか

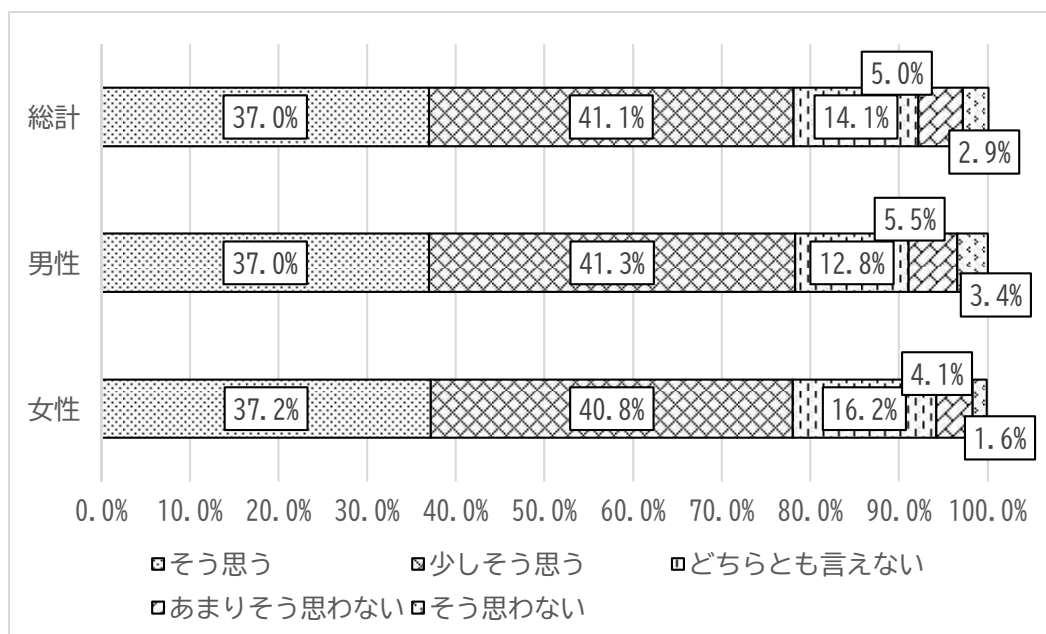
(回答者数3, 841人) (複数回答)



(10) 県職員としての誇りや使命感をもって仕事に取り組んでいるか

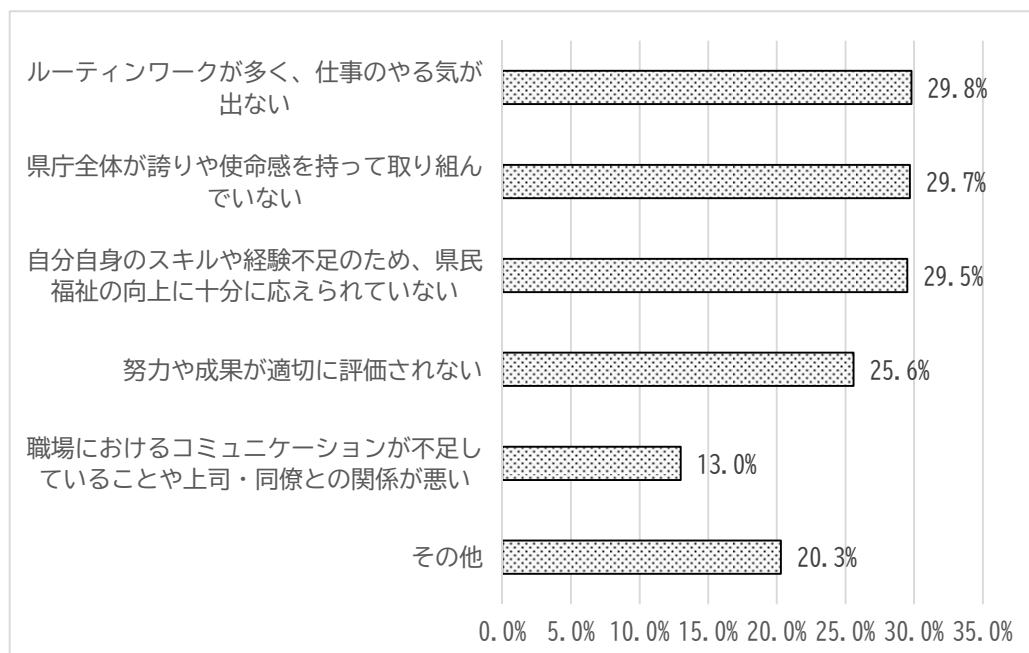
(回答者数4, 192人)

「少しそう思う」と回答した職員の割合が41.1%と最も高く、次いで「そう思う」が37.0%、「どちらとも言えない」が14.1%となった。



(10) -①仕事に誇りや使命感を感じていない理由

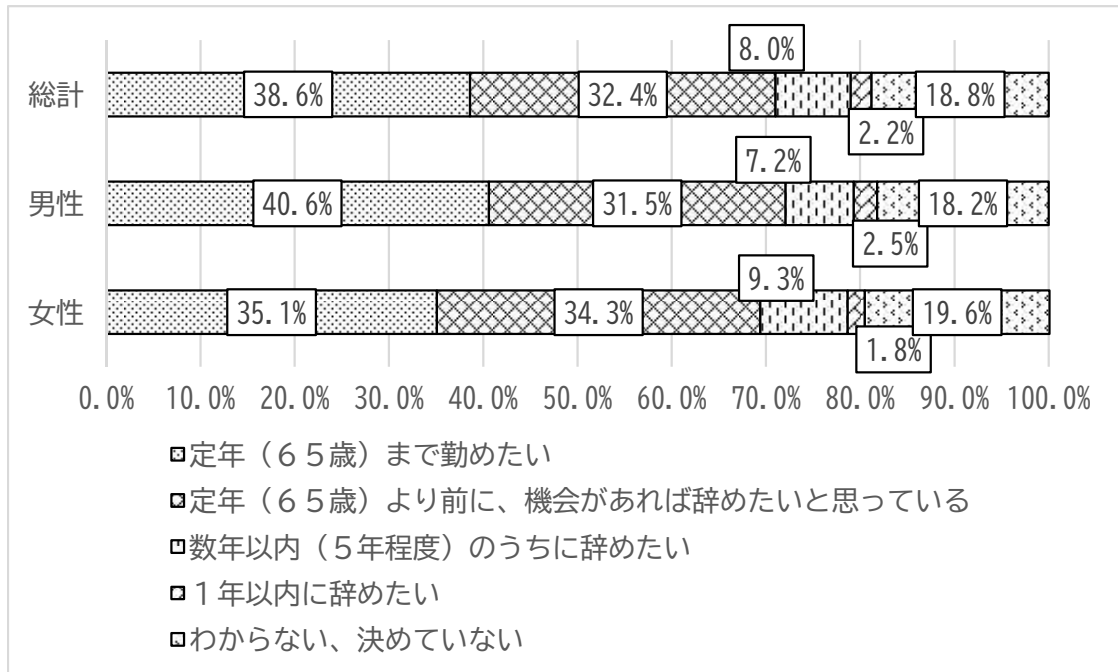
(回答者数808人) (複数回答)



(11) いつまで県庁に勤めたいか

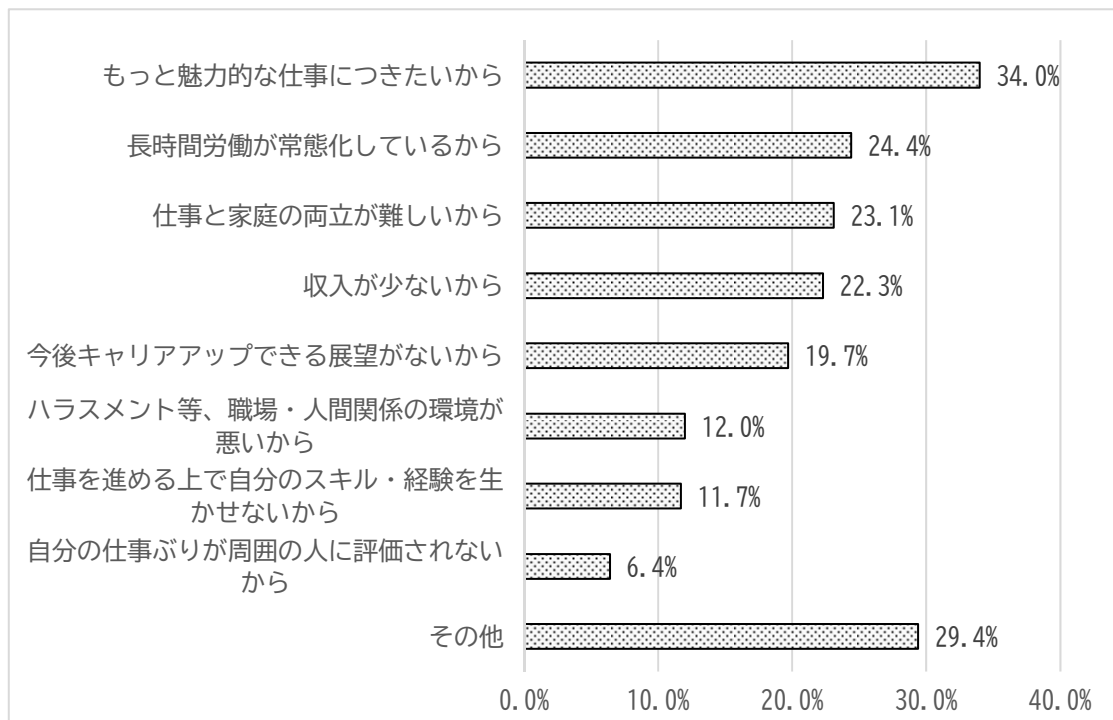
(回答者数3, 921人)

「定年（65歳）まで勤めたい」と回答した職員の割合が38.6%と最も高く、次いで「定年（65歳）より前に、機会があれば辞めたいと思っている」が32.4%、「わからない、決めていない」が18.8%となった。



(11) - ①1年以内又は数年以内に辞めたいと考える理由

(回答者数1, 493人) (複数回答)

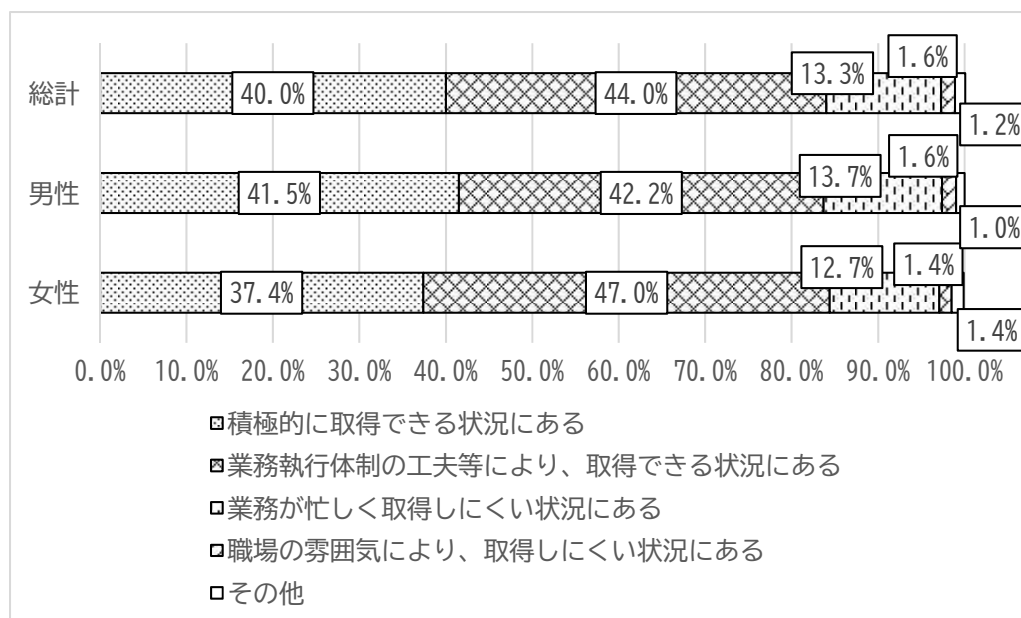


6 年次休暇について

(1) 自身の職場は年次休暇を取得しやすいか

(回答者数4, 153人)

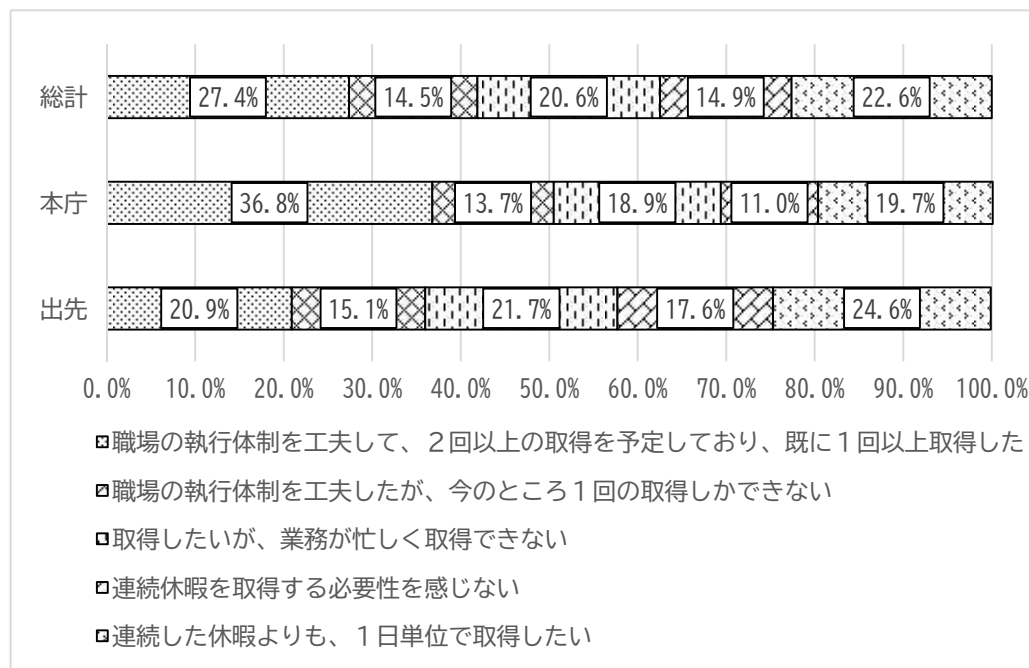
「業務執行体制の工夫等により、取得できる状況にある」と回答した職員の割合が44.0%と最も高く、次いで「積極的に取得できる状況にある」が40.0%、「業務が忙しく取得しにくい状況にある」が13.3%となった。



(2) 10日以上連続休暇の取得状況

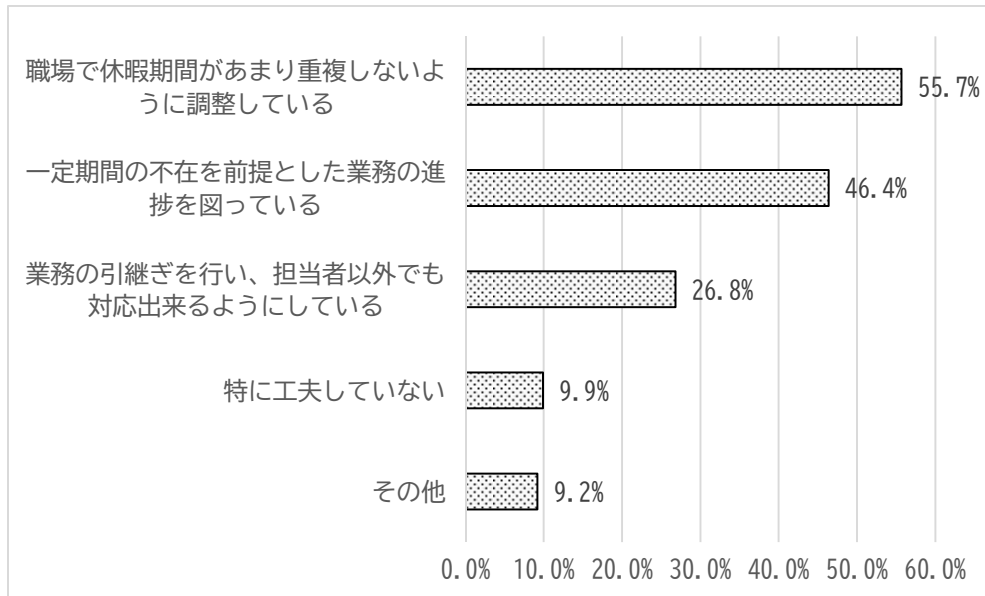
(回答者数4, 034人)

「職場の執行体制を工夫して、2回以上の取得を予定しており、既に1回以上取得した」と回答した職員の割合が27.4%と最も高く、次いで「連続した休暇よりも、1日単位で取得したい」が22.6%、「取得したいが、業務が忙しく取得できない」が20.6%となった。



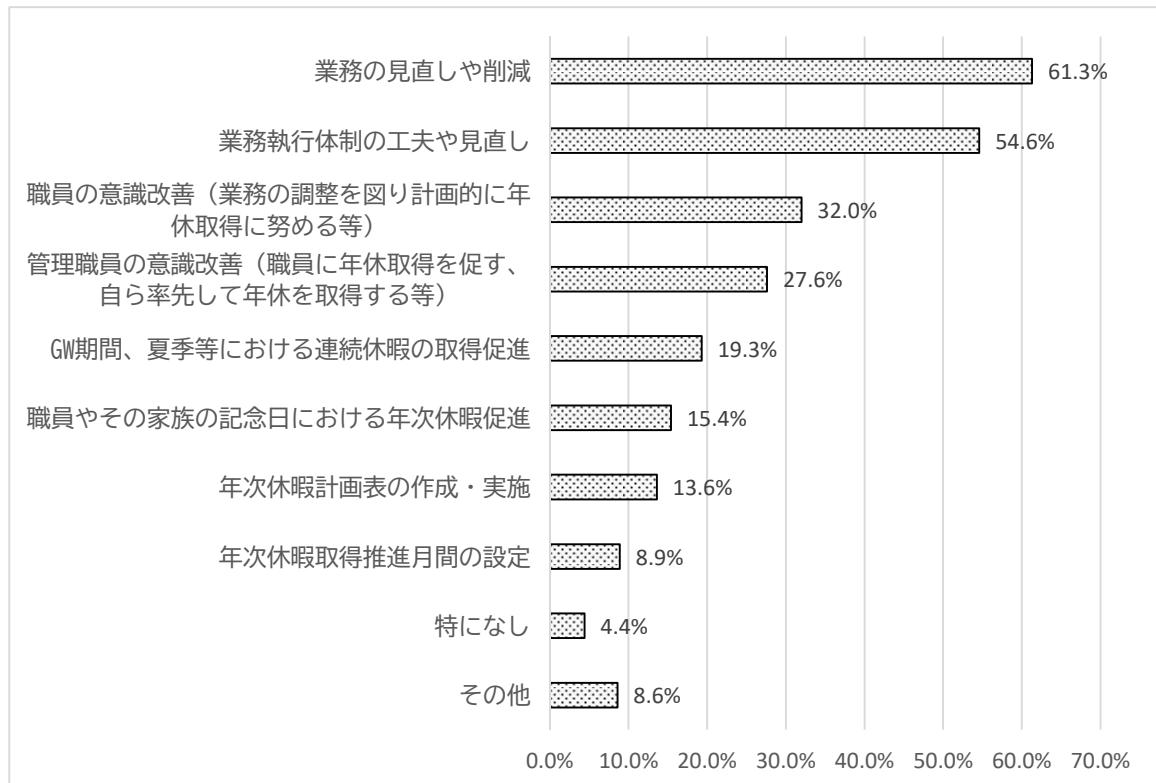
(2) -① 10日以上連続休暇を取得するために行った工夫

(回答者数974人) (複数回答)



(3) 年次休暇の取得を促進するために有効と思う施策

(回答者数4,190人) (複数回答)

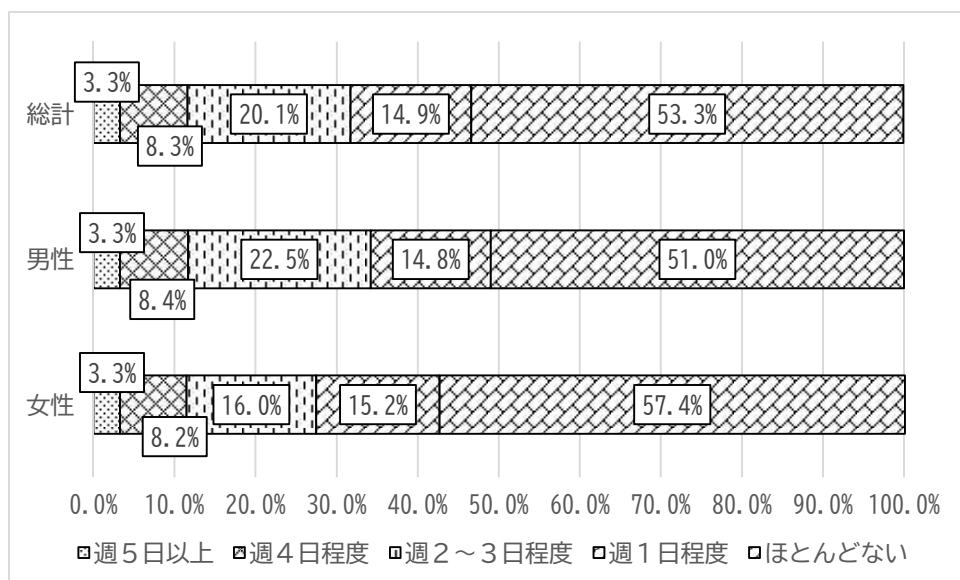


7 時間外勤務について

(1) 現在の職場でどの程度時間外勤務を行っているか

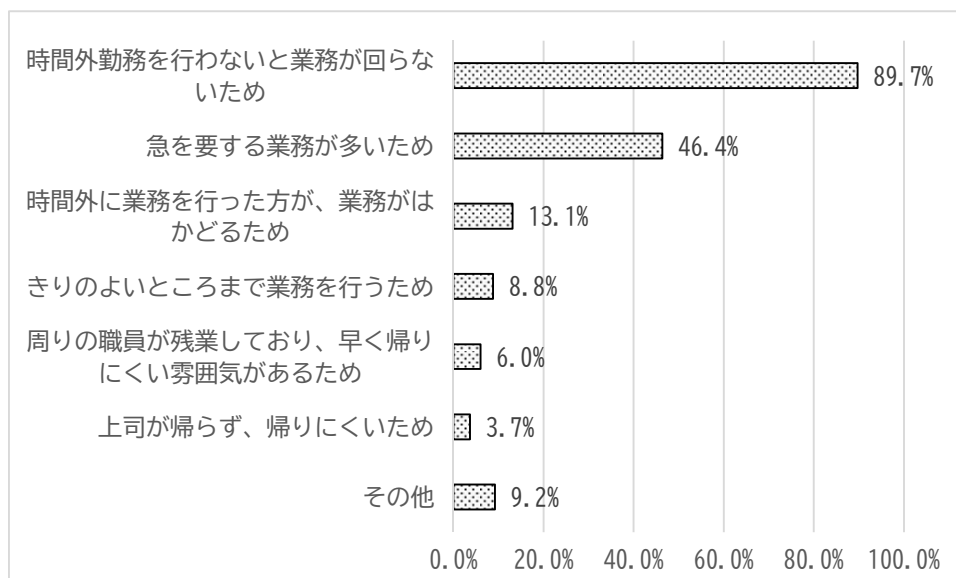
(回答者数4,194人)

「ほとんどない」と回答した職員の割合が53.3%と最も高く、次いで「週2～3日程度」が20.1%、「週1日程度」が14.9%となった。



(1) - ①時間外勤務を週4日以上行っている理由

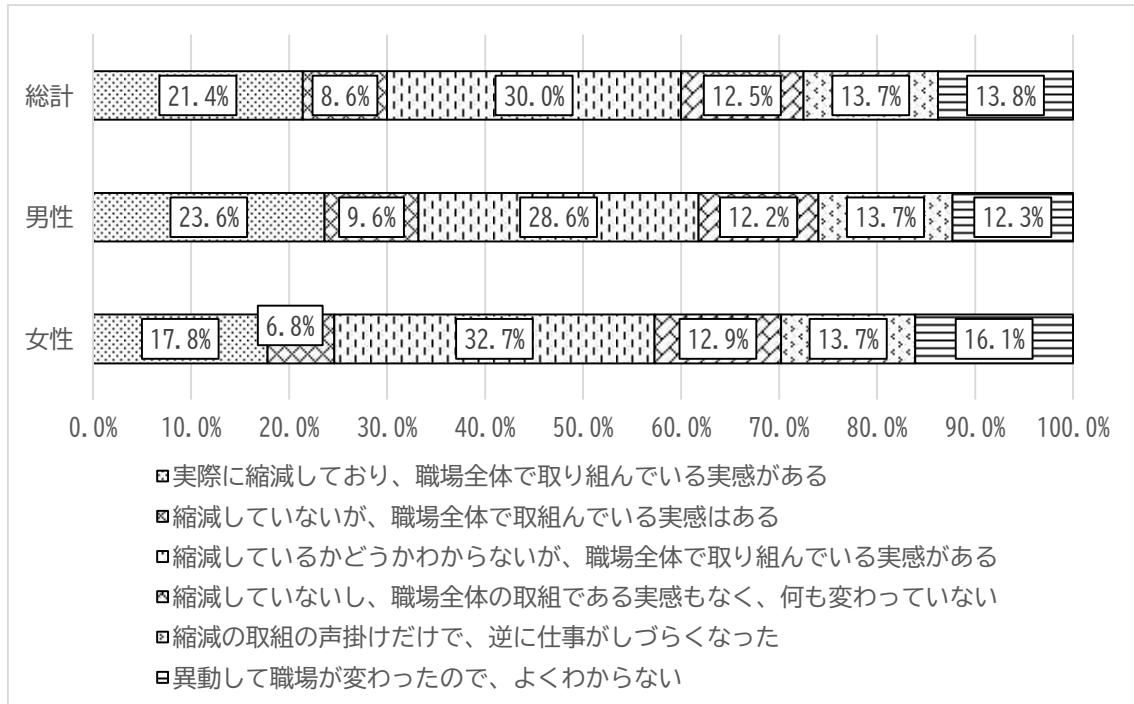
(回答者数487人) (複数回答)



(2) 全庁的に実施している時間外勤務縮減の取組について実感しているか

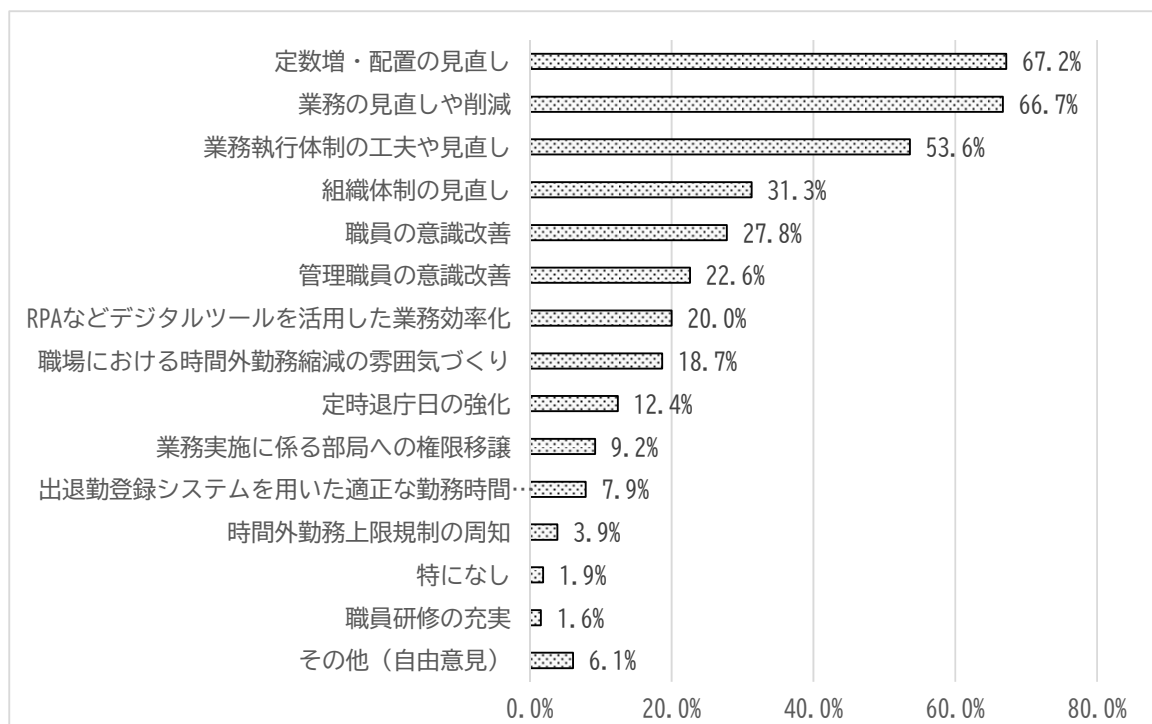
(回答者数4, 105人)

「縮減しているがどうかかわからないが、職場全体で取り組んでいる実感がある」と回答した職員の割合が30.0%と最も高く、次いで「実際に縮減しており、職場全体で取り組んでいる実感がある」が21.4%、「異動して職場が変わったのでよくわからない」が13.8%となった。



(3) 時間外勤務縮減のために有効と考える施策

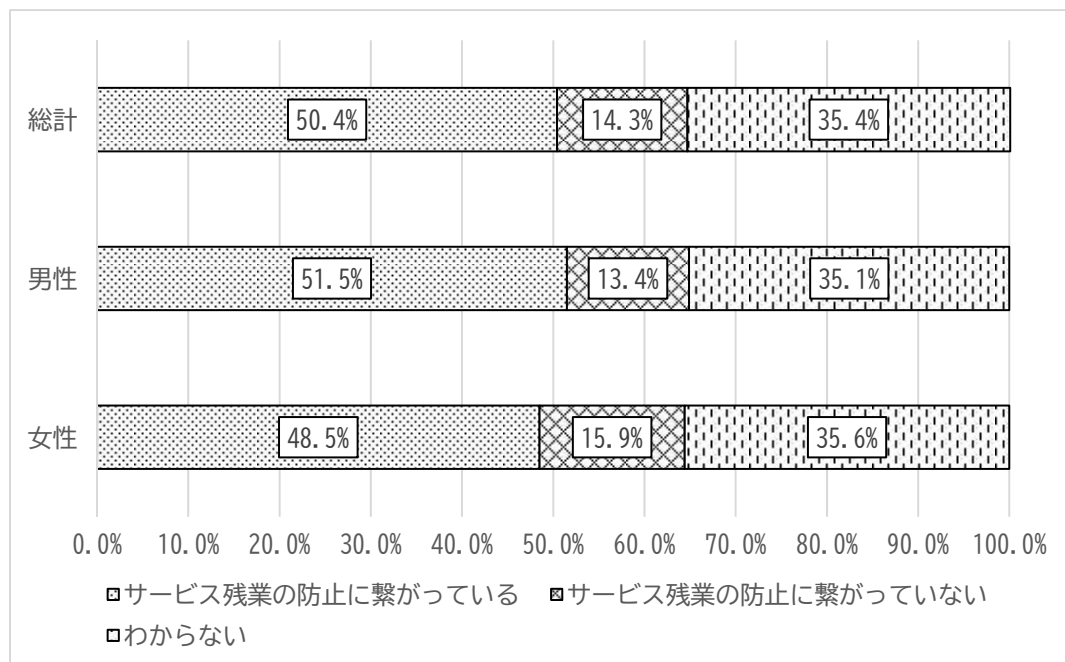
(回答者数4, 193人) (複数回答)



(4) (本庁勤務職員) 出退勤登録システムはサービス残業の防止に繋がっていると思うか

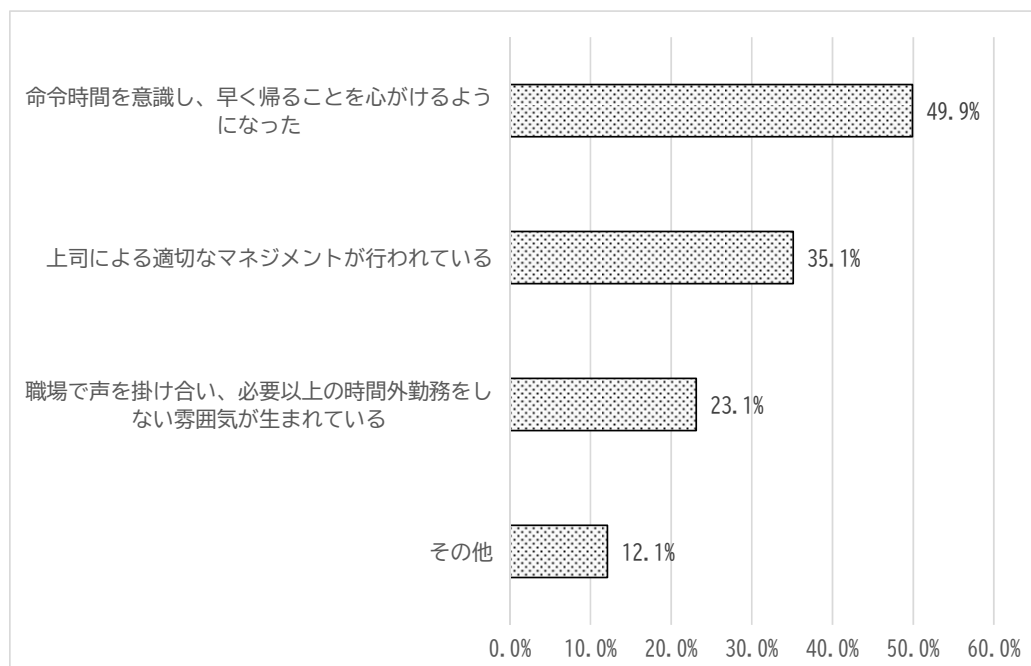
(回答者数1,702人)

「サービス残業の防止に繋がっている」と回答した職員の割合が50.4%、「サービス残業の防止に繋がっていない」と回答した職員の割合が14.3%となった。



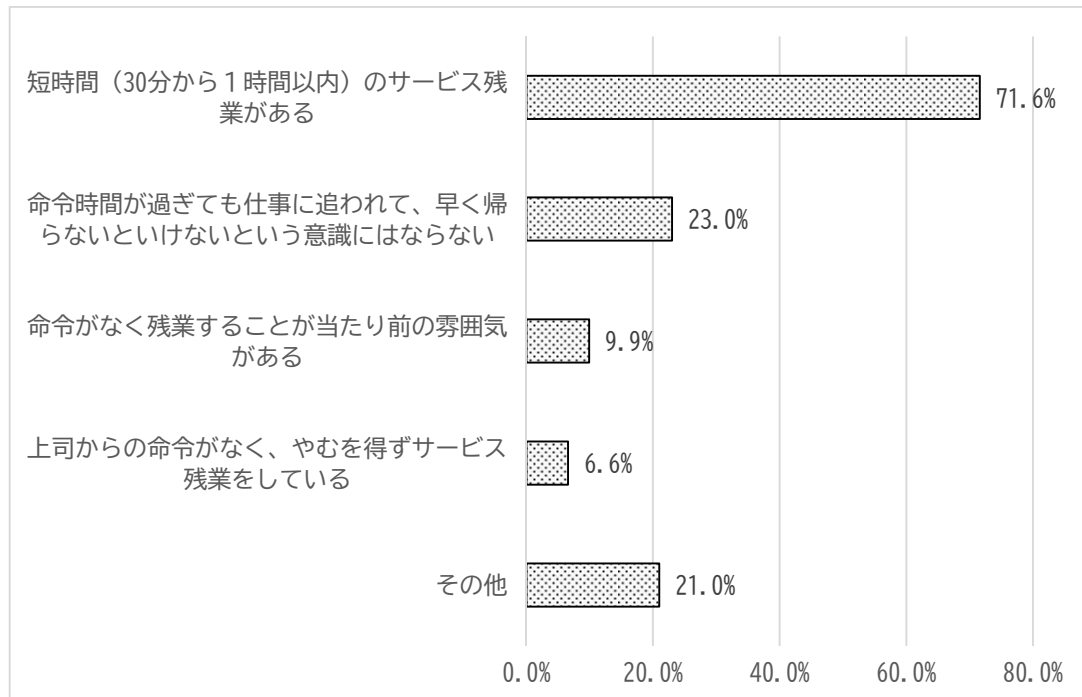
(4) - ① 出退勤登録システムがサービス残業の防止に繋がっていると思う理由

(回答者数857人) (複数回答)



(4) -②出退勤登録システムがサービス残業の防止に繋がっていないと思う理由

(回答者数243人) (複数回答)

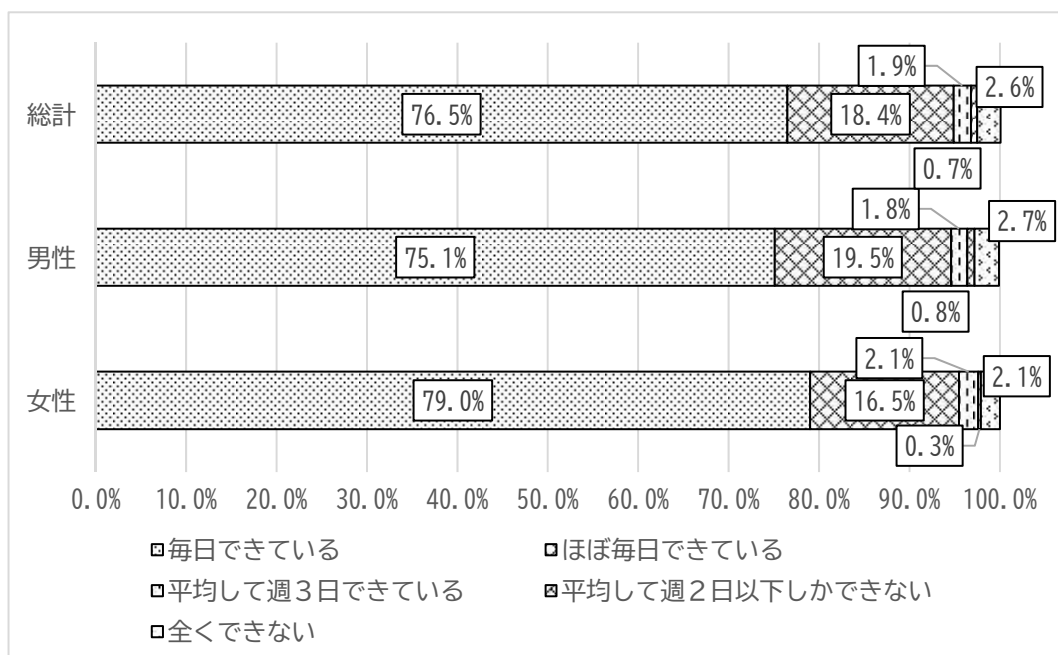


8 多様な勤務形態について

(1) 勤務間インターバルを確保できているか

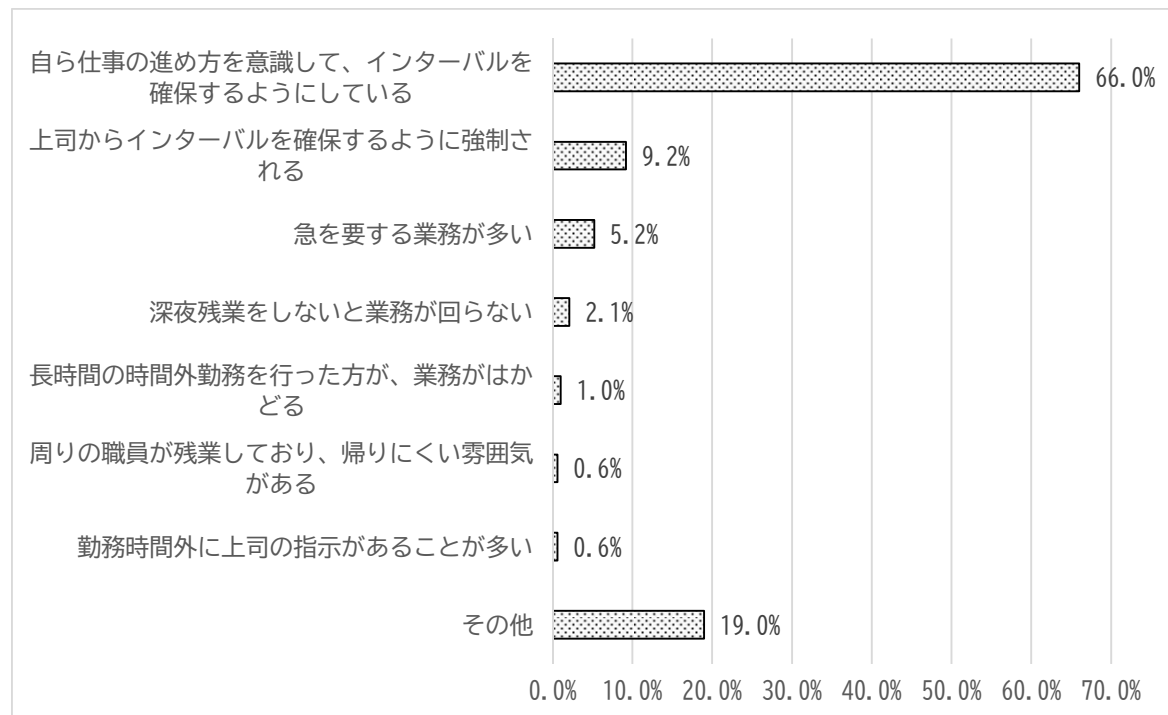
(回答者数4,130人)

「毎日できている」と回答した職員の割合が76.5%と最も高く、次いで「ほぼ毎日できている」が18.4%、「全くできない」が2.6%となった。



(2) 勤務間インターバルを確保できている又は確保できていない理由

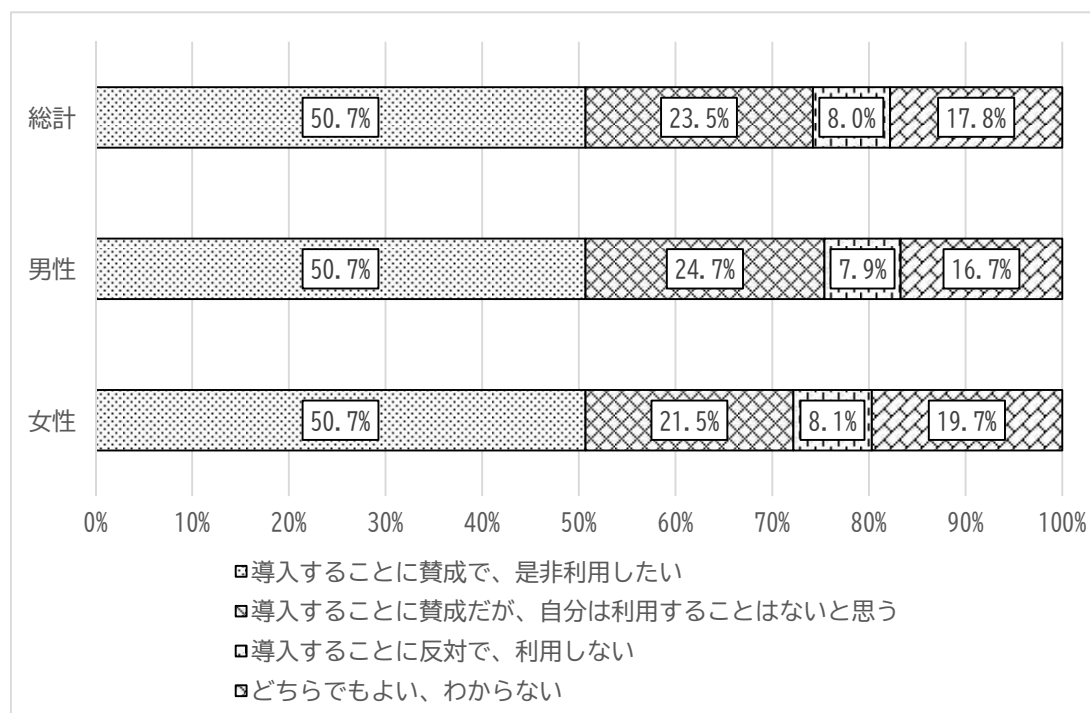
(回答者数3,758人) (複数回答)



(3) フレックスタイム制を利用したいか

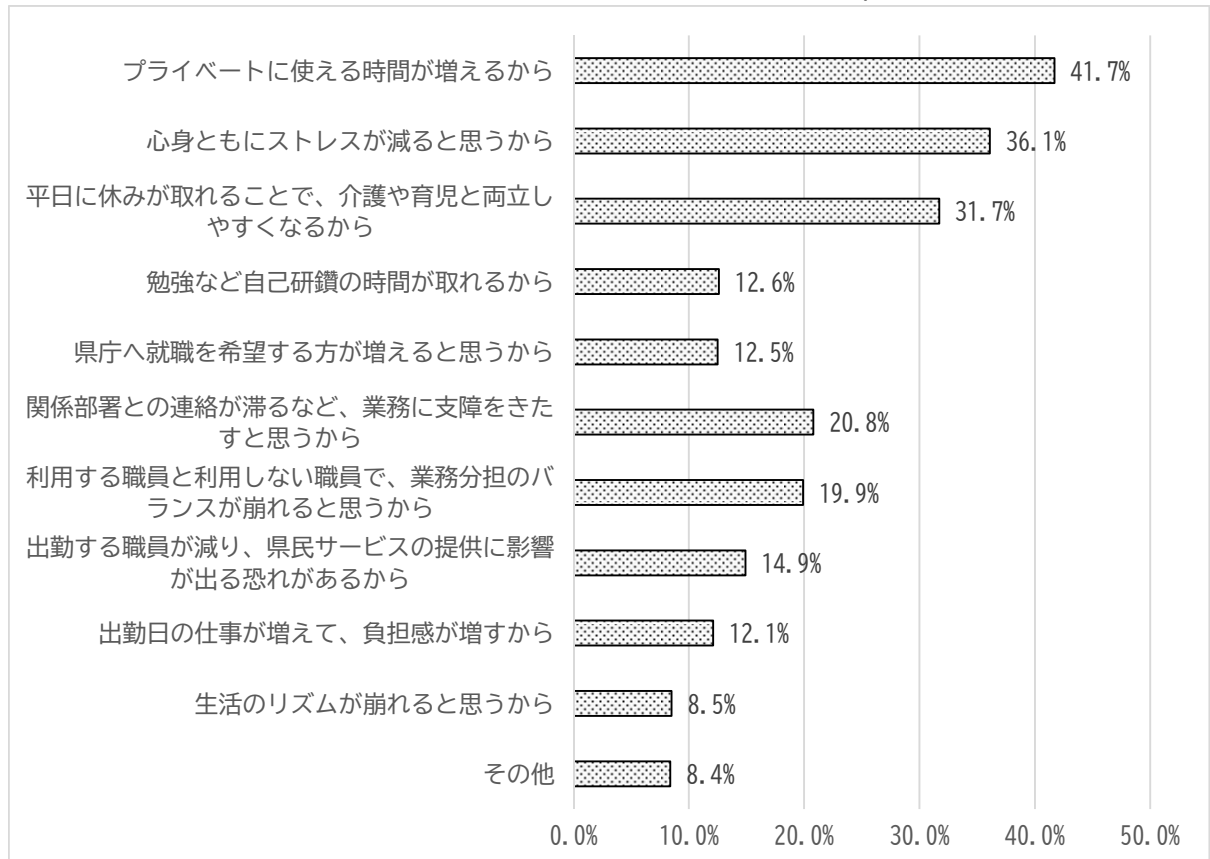
(回答者数4,153人)

「導入することに賛成で、是非利用したい」と回答した職員の割合が50.7%と最も高く、次いで「導入することに賛成だが、自分は利用することはないと思う」が23.5%、「どちらでもよい、わからない」が17.8%となった。



(4) フレックスタイム制を利用したい又は利用しない理由

(回答者数3, 640人) (複数回答)

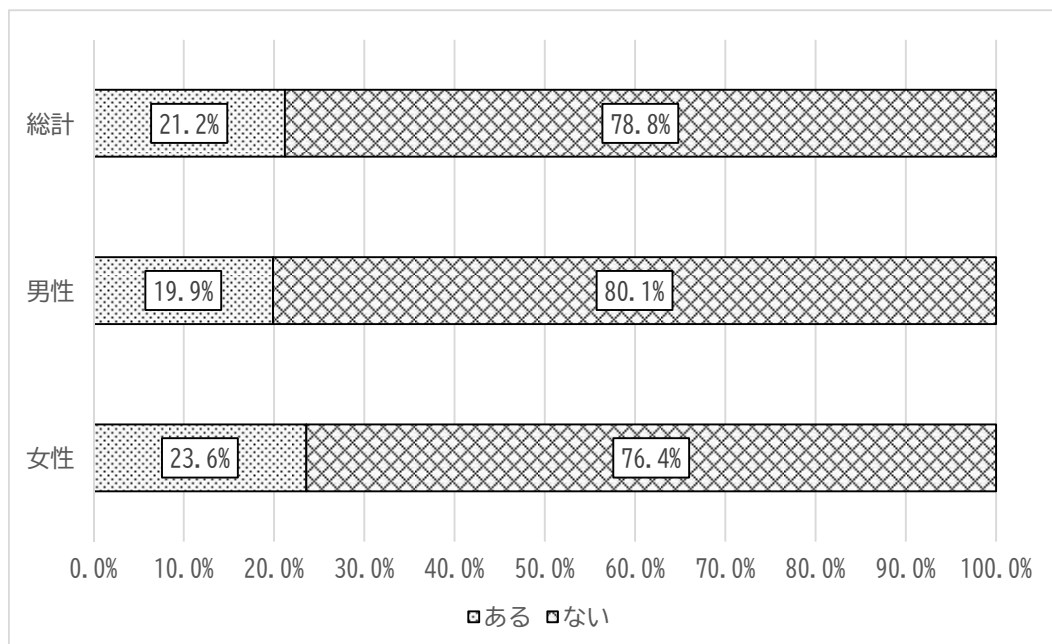


9 パワーハラスメントやセクシュアル・ハラスメントについて

(1) 職場におけるパワーハラスメントやセクシュアル・ハラスメントの有無

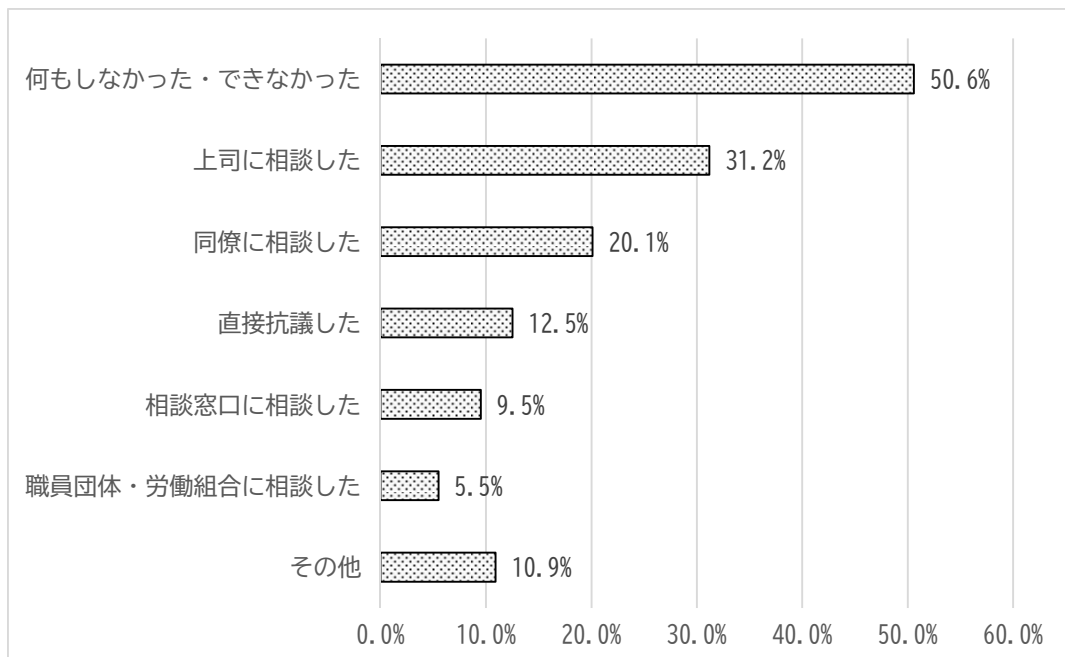
(回答者数4, 138人)

「ない」と回答した職員の割合が78.8%、「ある」回答した職員の割合が21.2%となった。



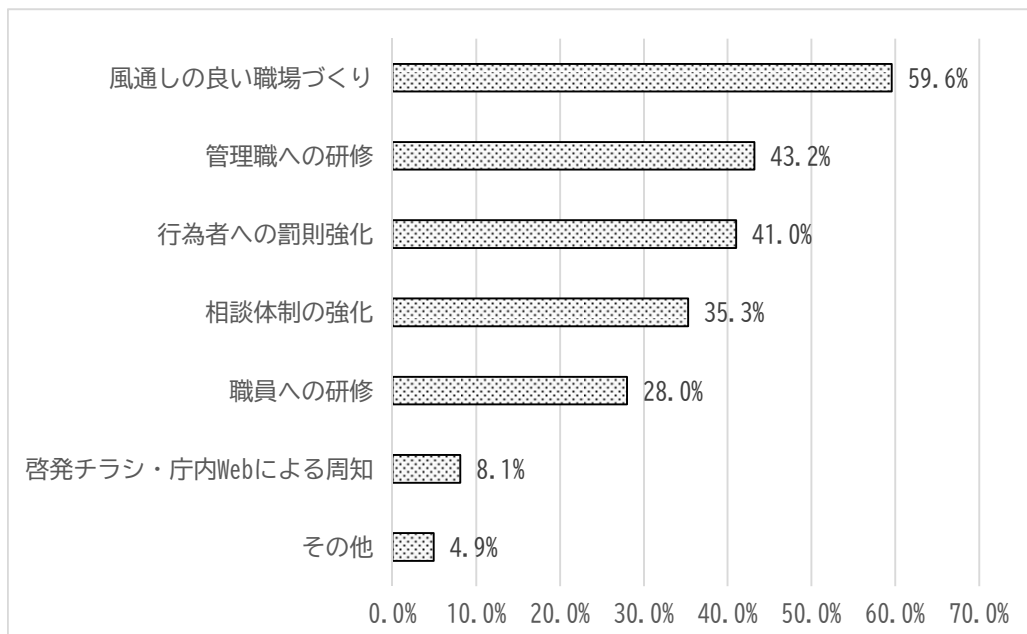
(1) -①ハラスメントがあった際にどう対応したか

(回答者数824人) (複数回答)



(2) ハラスメントの防止に有効であると考える施策

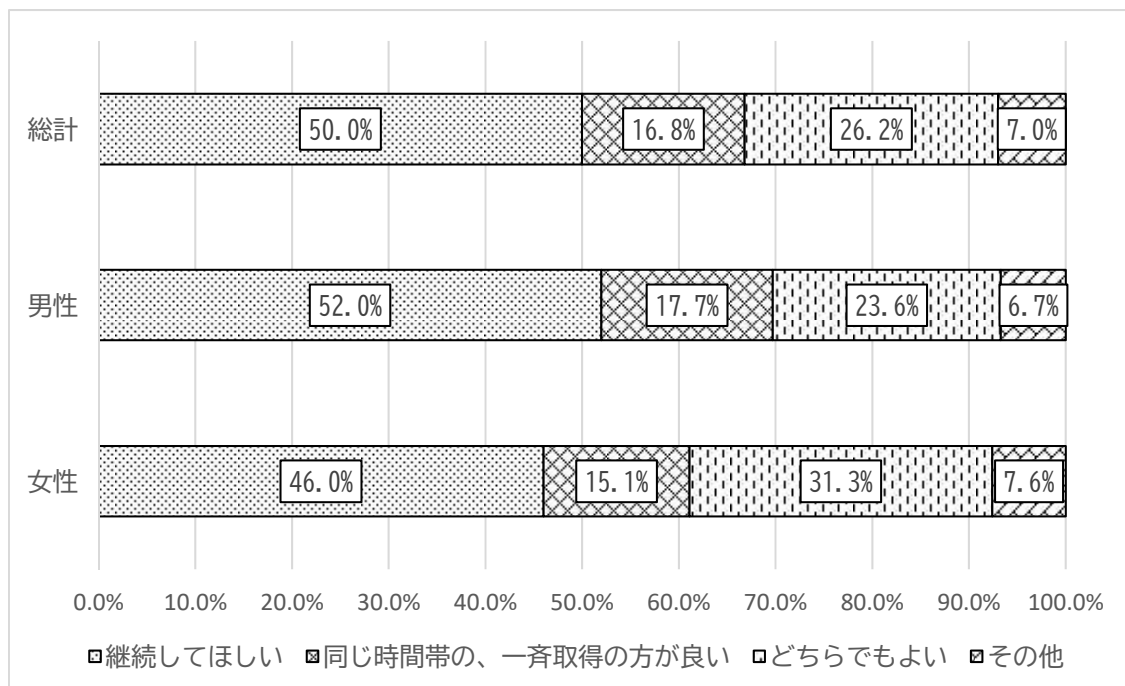
(回答者数4,133人) (複数回答)



10 昼休み時間について

(1) (本庁職員) 昼休みを1時間ずつずらす取組をどう思うか

(回答者数1, 715人)



(2) 昼休みを1時間ずつずらす取組を継続してほしい又はしてほしくない理由

(回答者数1, 651人) (複数回答)

