

「仕事と生活の両立支援に関する職員意識調査」の集計結果

実施概要

実施期間：令和7年10月29日（水）～11月14日（金）
対象職員：正職員、再任用職員、任期付職員、会計年度任用職員（通年）
対象人数：4,174人（前回 3,731人）
回答人数：1,673人（前回 1,481人）
回答率：40.1%（前回 39.6%）

回答者の属性

単位：%



勤務時間に関する質問事項

設問2

ワーク・ライフ・バランスが取れた生活を送れていますか。



設問3-1

常日頃から定時退庁を意識しながら勤務をしていますか。



設問3-2

令和7年度において、ご自身は時間外勤務をしましたか。



設問3-3

令和7年度の月あたりの平均時間外勤務時間数は約何時間ですか。



勤務時間に関する質問事項

設問3-4

ご自身の時間外勤務の現状をどのように捉えていますか。



- 現状は自分自身も所属の他の職員も時間外勤務がほとんどない
- 現状は自分自身はほとんどないが、所属の他の職員は時間外勤務をしている
- 自分自身に時間外勤務はあるため、現状より減らしたい
- 自分自身に時間外勤務はあるが、現状よりさらに増えることに抵抗感はない
- 自分自身に時間外勤務はあるが、現状どおりで不満はない

参考

「自分自身に時間外勤務はあるが、現状よりさらに増えることに抵抗感はない」と回答した者における令和7年度の月あたりの平均時間外勤務時間数（設問3-3）の分布（単位：人）



「自分自身に時間外勤務はあるが、現状どおりで不満はない」と回答した者における令和7年度の月あたりの平均時間外勤務時間数（設問3-3）の分布（単位：人）



勤務時間に関する質問事項

設問3-4

ご自身の時間外勤務の現状をどのように捉えていますか。

再掲



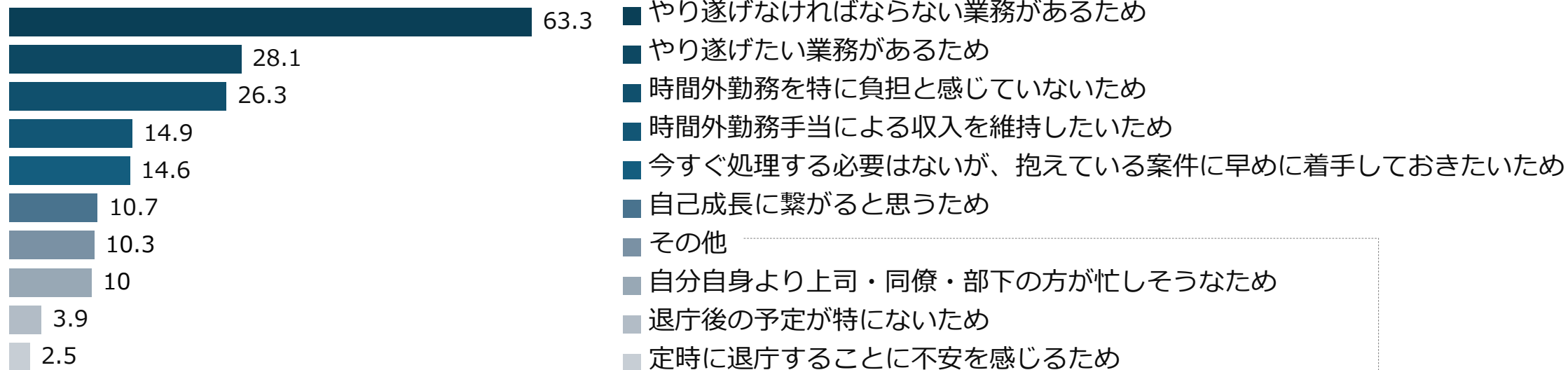
- 現状は自分自身も所属の他の職員も時間外勤務がほとんどない
- 現状は自分自身はほとんどないが、所属の他の職員は時間外勤務をしている
- 自分自身に時間外勤務はあるため、現状より減らしたい
- 自分自身に時間外勤務はあるが、現状よりさらに増えることに抵抗感はない
- 自分自身に時間外勤務はあるが、現状どおりで不満はない



設問3-5

そのようにお考えの理由は何ですか。（3つまで選択可）

昇順



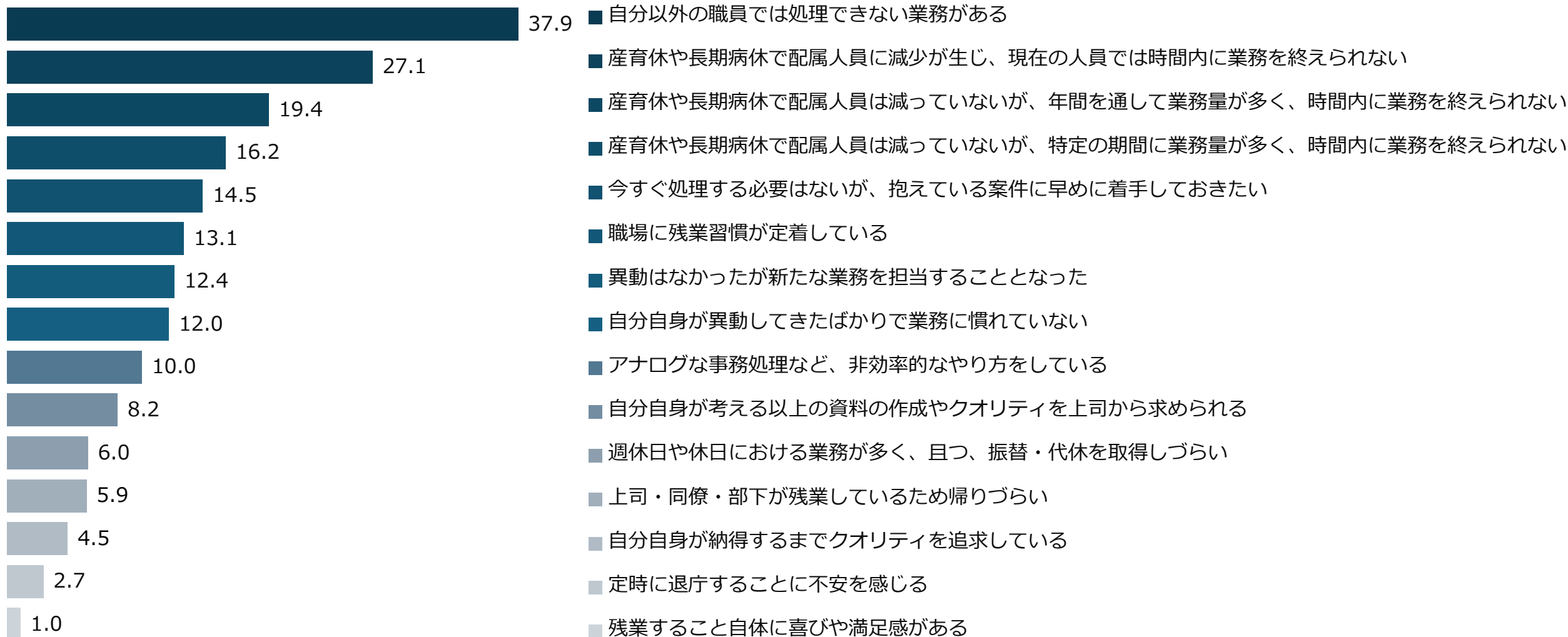
- ・ 週休日にイベント等の業務がある
- ・ 所定勤務時間外に会議があつてやむを得ない 等

勤務時間に関する質問事項

設問3-6

「ご自身」の時間外勤務の主な要因は何ですか。（3つまで選択可）

昇順



勤務時間に関する質問事項

設問3-6関連

設問3-6の各選択肢を分類したもの

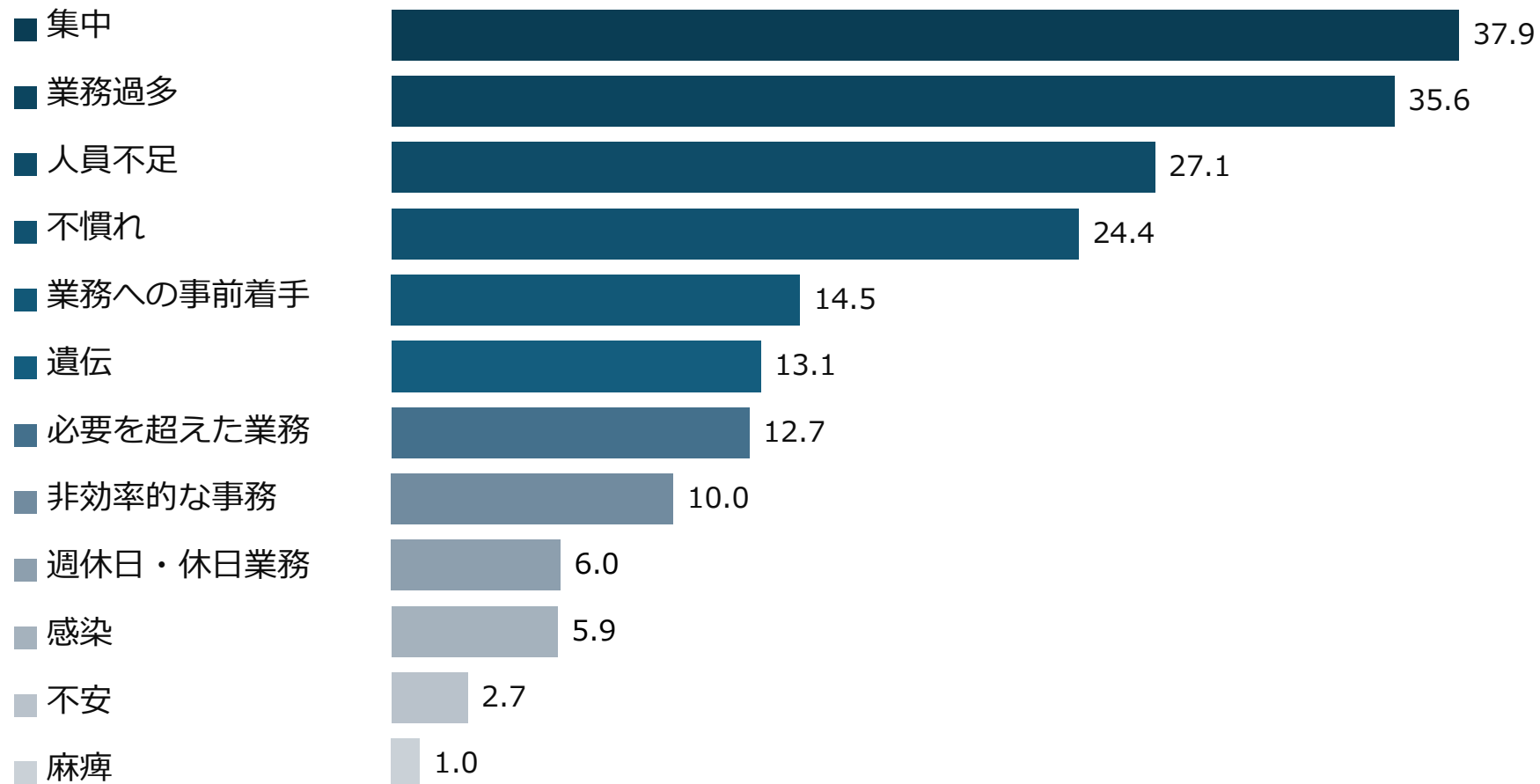
設問3-6の選択肢	▶	原因分類
自分以外の職員では処理できない業務がある	▶	集中
産育休や長期病休で配属人員に減少が生じ、現在の人員では時間内に業務を終えられない	▶	人員不足
産育休や長期病休で配属人員は減っていないが、年間を通して業務量が多く、時間内に業務を終えられない	▶	業務過多
産育休や長期病休で配属人員は減っていないが、特定の期間に業務量が多く、時間内に業務を終えられない	▶	業務過多
今すぐ処理する必要はないが、抱えている案件に早めに着手しておきたい	▶	必要を超えた業務
職場に残業習慣が定着している	▶	遺伝
異動はなかったが新たな業務を担当することとなった	▶	不慣れ
自分自身が異動してきたばかりで業務に慣れていない	▶	不慣れ
アナログな事務処理など、非効率的なやり方をしている	▶	非効率的な事務
自分自身が考える以上の資料の作成やクオリティを上司から求められる	▶	必要を超えた業務
週休日や休日における業務が多く、且つ、振替・代休を取得しづらい	▶	週休日・休日業務
上司・同僚・部下が残業しているため帰りづらい	▶	感染
自分自身が納得するまでクオリティを追求している	▶	必要を超えた業務
定時に退庁することに不安を感じる	▶	不安
残業すること自体に喜びや満足感がある	▶	麻痺

勤務時間に関する質問事項

設問3-6関連

職員個人における時間外勤務の原因を分類し、集計したもの

昇順

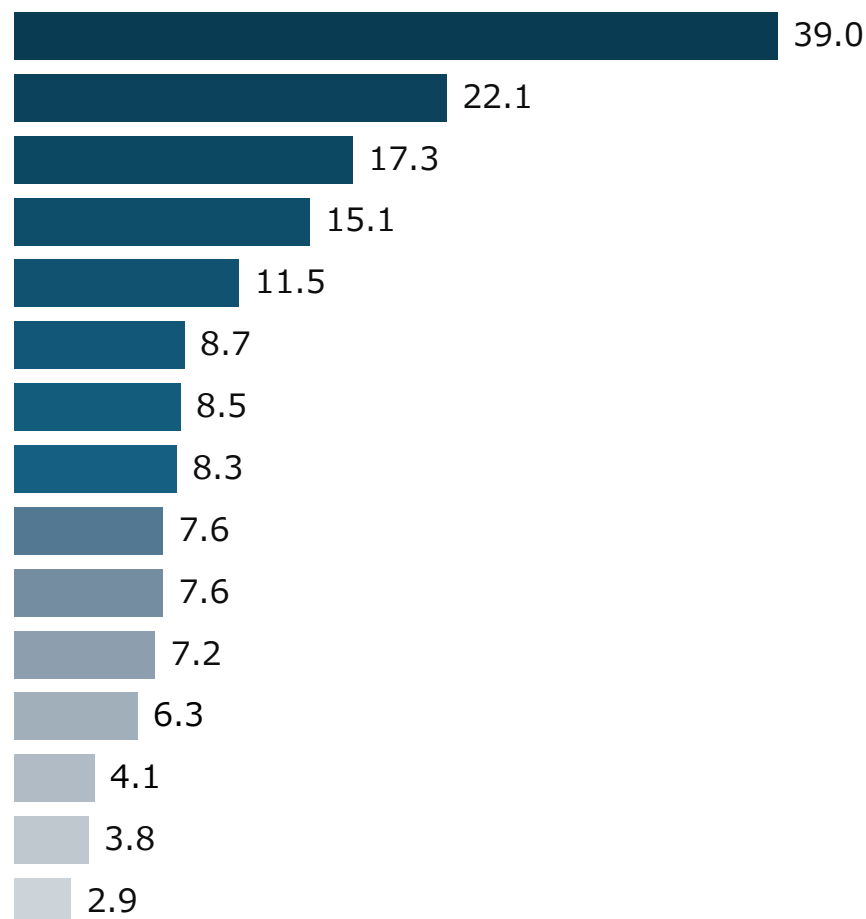


勤務時間に関する質問事項

設問3-7

どうすれば、「ご自身」の時間外勤務の主な要因が解決・改善されると思いますか。（3つまで選択可）

昇順

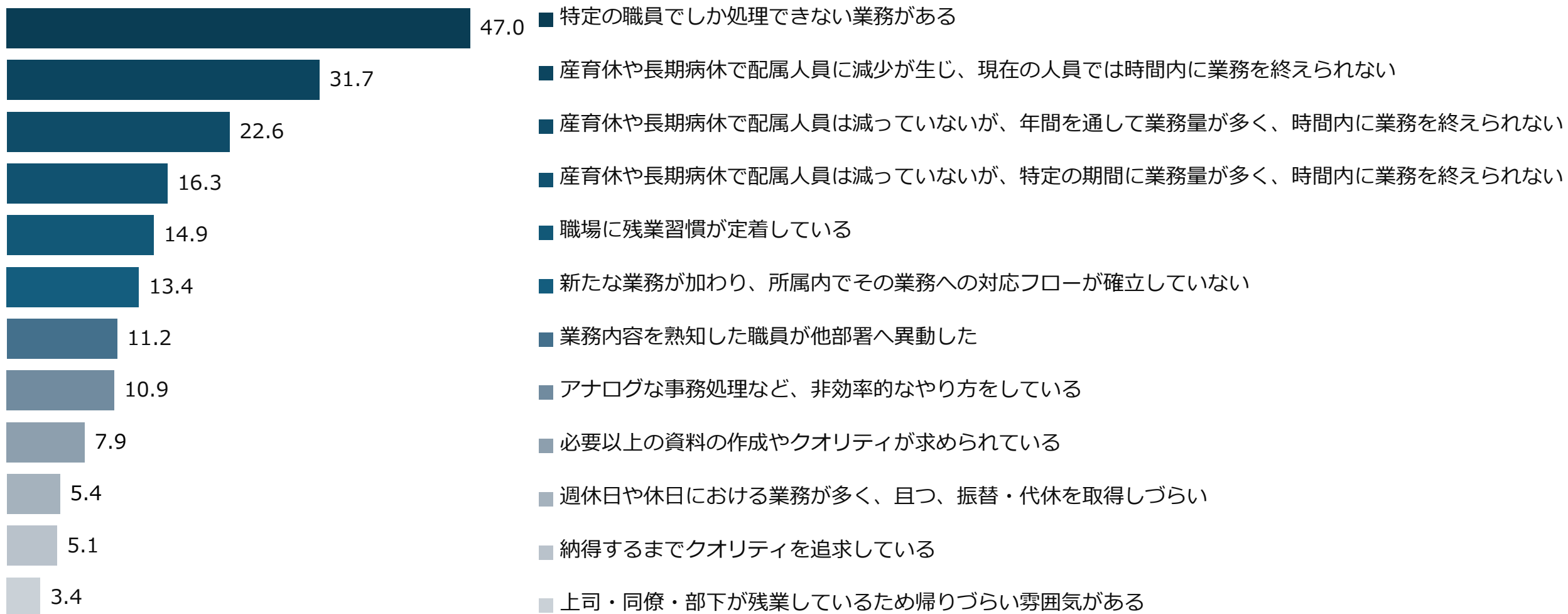


- 不必要な業務をなくす・縮減する
- 自分自身のスキルアップ
- 係の人員配置、担当事務の見直し
- 事務手順の見直し、簡素化
- 会議を減らす、又は短時間にする
- その他
- 事務処理のDX化を進める
- 窓口の開設時間を短くする
- 時間外に実施する事業を廃止又は縮減する
- 職場内での良好なコミュニケーション
- 解決・改善方法が分からない
- 上司が意識を持ち、必要な声掛けを行う
- ノー残業デーの推進
- 部内での事務応援の活用
- 上司が早く退庁する

- ・ 自分自身以外の職員の人材育成
- ・ 自分以外の課員も自分と同じ業務を処理できるようにする
- ・ 時差勤務の浸透 等

勤務時間に関する質問事項

設問3-8 「ご自身の所属や周囲の職員」の時間外勤務の主な要因は何だと思われますか。（3つまで選択可）



勤務時間に関する質問事項

設問3-8関連

設問3-8の各選択肢を分類したもの

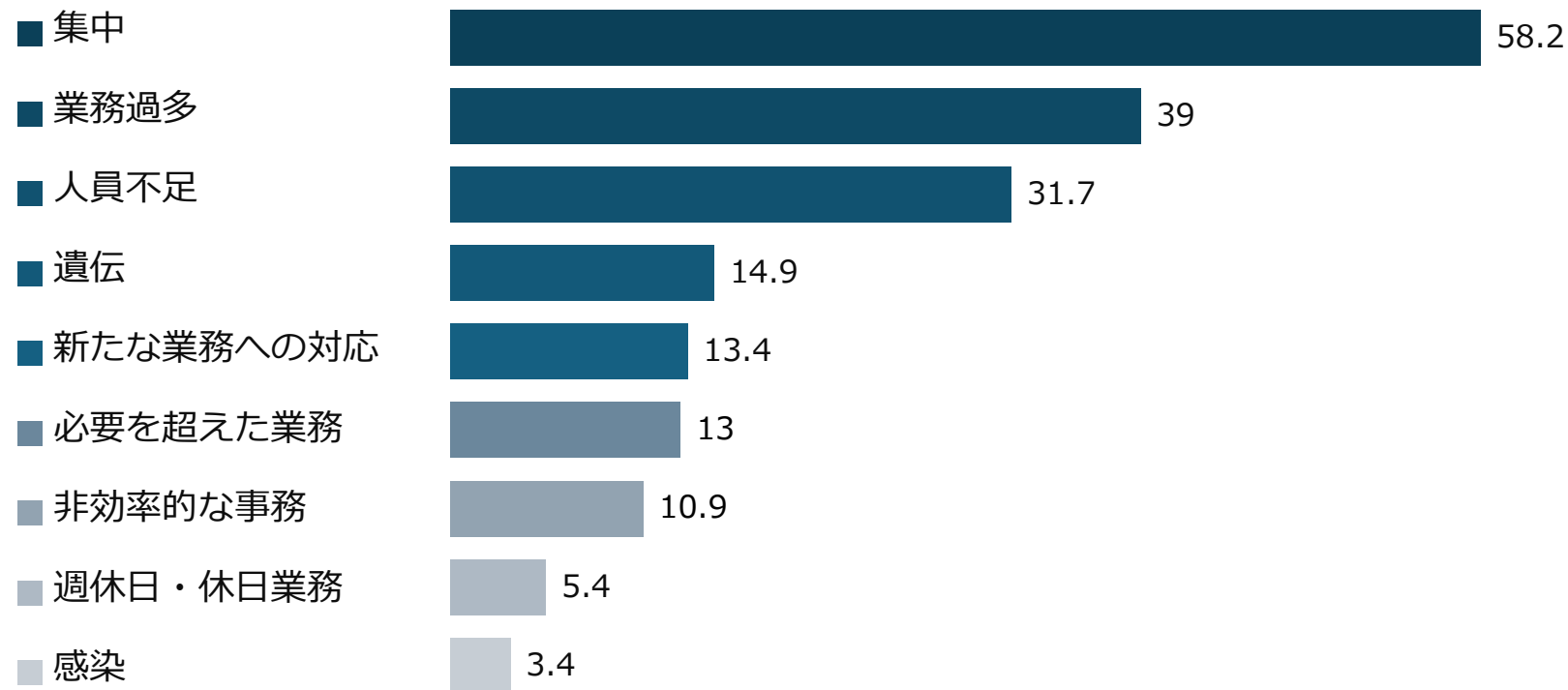
設問3-8の選択肢	▶	原因分類
特定の職員でしか処理できない業務がある	▶	集中
産育休や長期病休で配属人員に減少が生じ、現在の人員では時間内に業務を終えられない	▶	人員不足
産育休や長期病休で配属人員は減っていないが、年間を通して業務量が多く、時間内に業務を終えられない	▶	業務過多
産育休や長期病休で配属人員は減っていないが、特定の期間に業務量が多く、時間内に業務を終えられない	▶	業務過多
職場に残業習慣が定着している	▶	遺伝
新たな業務が加わり、所属内でその業務への対応フローが確立していない	▶	新たな業務への対応
業務内容を熟知した職員が他部署へ異動した	▶	集中
アナログな事務処理など、非効率的なやり方をしている	▶	非効率的な事務
必要以上の資料の作成やクオリティが求められている	▶	必要を超えた業務
週休日や休日における業務が多く、且つ、振替・代休を取得しづらい	▶	週休日・休日業務
納得するまでクオリティを追求している	▶	必要を超えた業務
上司・同僚・部下が残業しているため帰りづらい雰囲気がある	▶	感染

勤務時間に関する質問事項

設問3-8関連

所属や周囲の職員における時間外勤務の原因を分類し、集計したもの

昇順

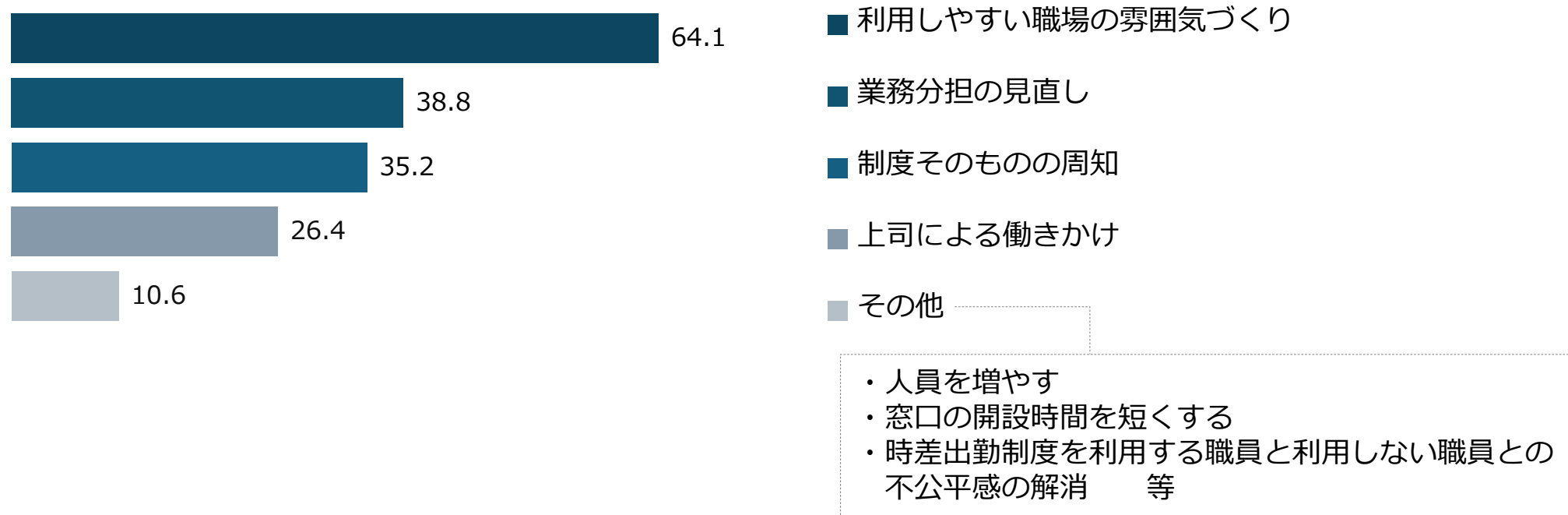


勤務時間に関する質問事項

設問4

本市では、時差出勤制度を導入していますが、制度の利用拡大のために何が必要だと思いますか。（複数回答可）

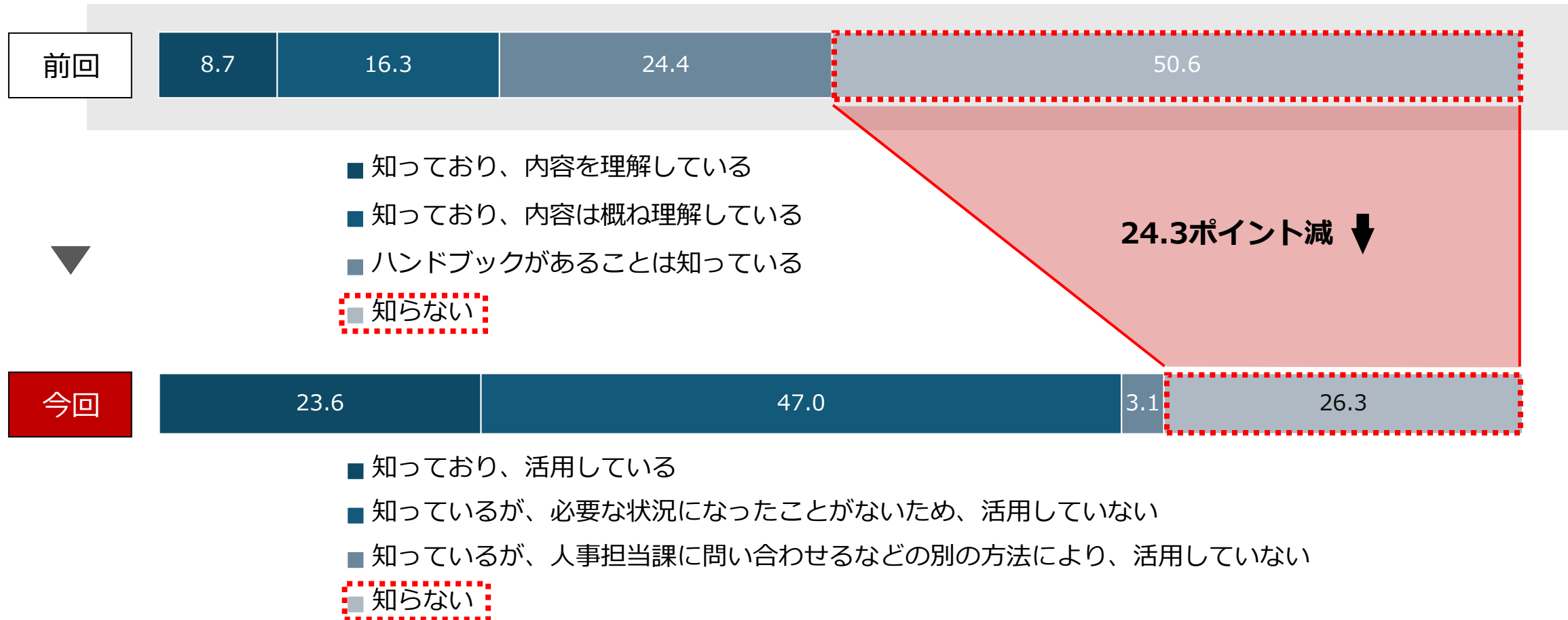
昇順



育児に関する休暇・休業の取得に関する質問事項

設問5

ファイル管理に掲載している「子育て支援・介護のための休暇・休業ハンドブック」を知っていますか。



育児に関する休暇・休業の取得に関する質問事項

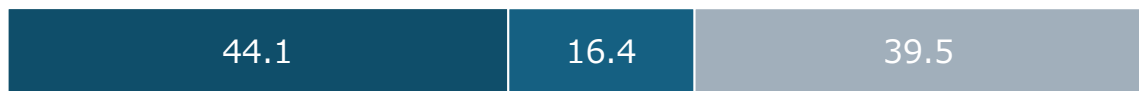
設問6-1 あなたの職場で「女性」職員が育児休業や部分休業、育児短時間勤務を取得する場合、どのように感じますか。



- 妊娠・出産・子育ては大切であるので協力したい
- 理解はするが、人手が足りなくなるので複雑な気持ちである
- 周りに該当する職員がいない
- その他

・取得して当然
・周囲の職員が育児に関する休暇・休業を取得しても、特に何も感じない 等

設問6-2 あなたの職場で、妊娠中や育児中の「女性」職員が、出産や子育てに関する休暇・休業制度を利用できるように業務上の必要な配慮が行われていると思いますか。



- 十分行われている
- 十分には行われていない
- わからない（対象職員がいない場合も含む）

設問7-1 あなたの職場で「男性」職員が育児休業や部分休業、育児短時間勤務を取得する場合、どのように感じますか。



- 子育ては大切であるので協力したい
- 理解はするが、人手が足りなくなるので複雑な気持ちである
- わざわざ男性が取得しなくても良いのではないかと感じる
- 周りに該当する職員がいない
- その他

設問7-2 あなたの職場で、妊娠中や育児中の「男性」職員が、出産や子育てに関する休暇・休業制度を利用できるように業務上の必要な配慮が行われていると思いますか。

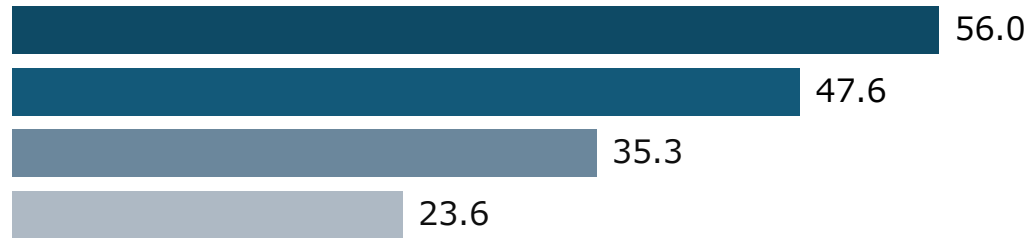


- 十分行われている
- 十分には行われていない
- わからない（対象職員がいない場合も含む）

育児に関する休暇・休業の取得に関する質問事項

設問6-3

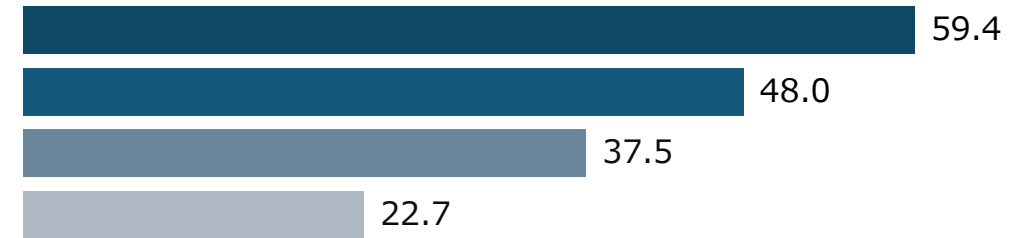
「女性」職員が出産や子育てに関する休暇・休業制度を利用できるようにするためには、どのような点を改善すれば良いと思いますか。（複数回答可）



- 対象職員が必要な休暇を必ず取得できる体制を構築する
- 対象職員の業務分担の見直しを行う
- 対象職員が時間外勤務を行う必要がある場合、他の職員によるフォロー体制を構築する
- その他

設問7-3

「男性」職員が出産や子育てに関する休暇・休業制度を利用できるようにするためには、どのような点を改善すれば良いと思いますか。（複数回答可）



- 対象職員が必要な休暇を必ず取得できる体制を構築する
- 対象職員の業務分担の見直しを行う
- 対象職員が時間外勤務を行う必要がある場合、他の職員によるフォロー体制を構築する
- その他

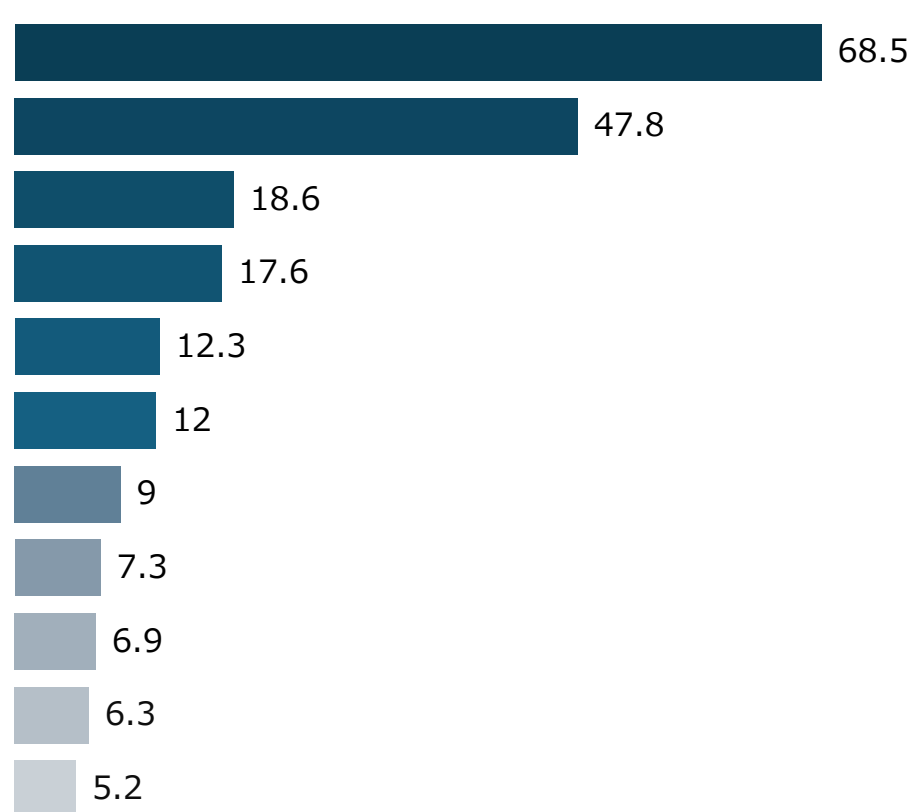
・ 人員を増やす
・ 育児と仕事の両立への理解・思いやりを深める 等

育児に関する休暇・休業の取得に関する質問事項

設問8

昇順

女性職員だけでなく、男性職員の育児休業の取得を促進するために取り組むことが必要（有効）と思われるものを選択してください。（3つまで選択可）



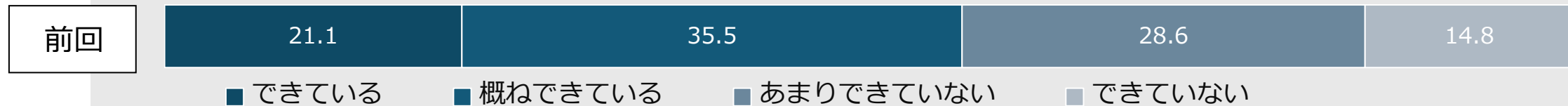
- 代替職員の配置
- 業務分担の工夫・見直し
- 育児休業の取得促進に取り組んだことが評価される制度
- 育児休業等の制度内容に関する情報提供
- 所属長との面談
- もう十分行われている
- 育児休業期間中の業務に関する情報等の提供
- 職場復帰時の研修等による業務支援
- 育児休業経験者の体験談等に関する情報提供
- その他
- 各研修メニューに盛り込み周知啓発を図る

- ・ 人員を増やす
- ・ 残された職員への手当の支給や人事評価へのプラス反映
- ・ 育児と仕事の両立への理解・思いやりを深める 等

年次有給休暇の取得に関する質問事項

設問9

あなたは自分の年次有給休暇を十分に取得できていると思いますか。



年次有給休暇の取得に関する質問事項

設問10

本市の正職員の年次有給休暇の年間取得目標は14.0日です。この日数についてどう思われますか。

正職員のみ

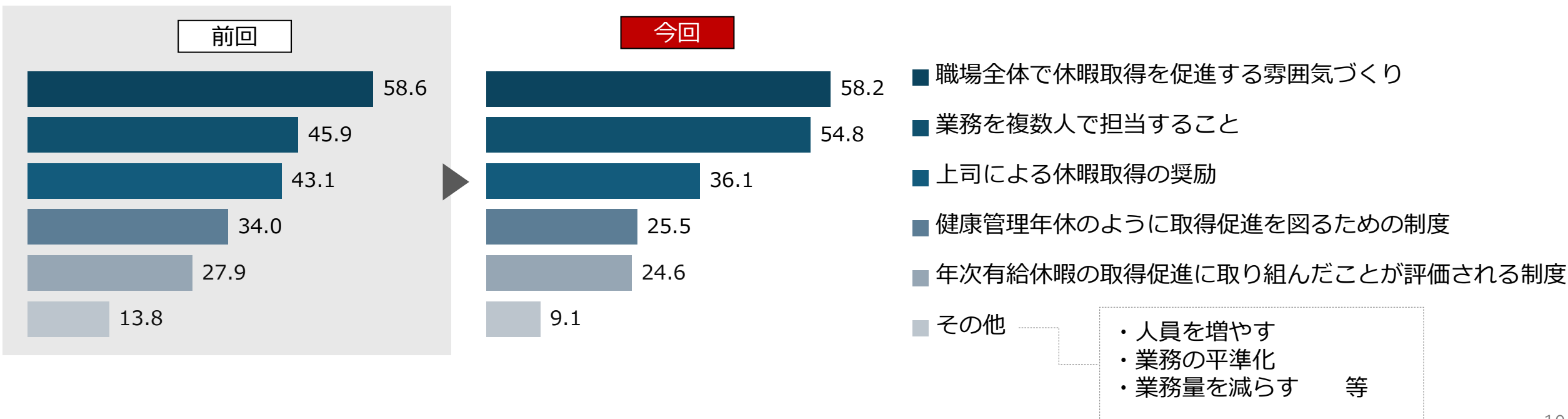


- 年間14.0日の取得目標では少ない。もっと取得させるべき。
- 年間14.0日の取得目標であれば、ちょうど良い。
- 年間14.0日も取得していたら、取得しすぎだ。

設問11

年次有給休暇を取得しやすくするために効果的だと思う取り組みを選択してください。（3つまで選択可）

昇順



職員の健康経営に関する質問事項

設問12

あなたは「健康経営」の定義・目的を理解していますか。



- 健康経営の定義・目的は理解している
- 健康経営という言葉は知っているが、定義・目的はわからない
- 健康経営という言葉を知らない

設問13

枚方市では「枚方市健康経営宣言」を策定していますが、内容は理解していますか。



- 枚方市健康経営宣言は知っており、内容は理解している
- 枚方市健康経営宣言は知っているが、内容はわからない
- 枚方市健康経営宣言を知らない

設問14

あなたは職員に本市が推進している健康経営が根付いてきていると思いますか。



- とてもそう思う
- そう思う
- どちらともいえない
- そう思わない
- まったく思わない

職員の健康経営に関する質問事項

設問15

あなたは本市の健康経営に関する取り組みに満足していますか。



- 満足
- まあ満足
- やや不満足
- 不満足
- 健康経営施策の有無やその内容がわからない

設問16

あなたは健康管理を意識した生活を送れていますか。



- しっかりできていると思う
- まあまあできていると思う
- あまりできていないと思う
- できていないと思う

設問17

あなたのご自身の健康保持・増進のための取り組みを継続的に行っていますか。



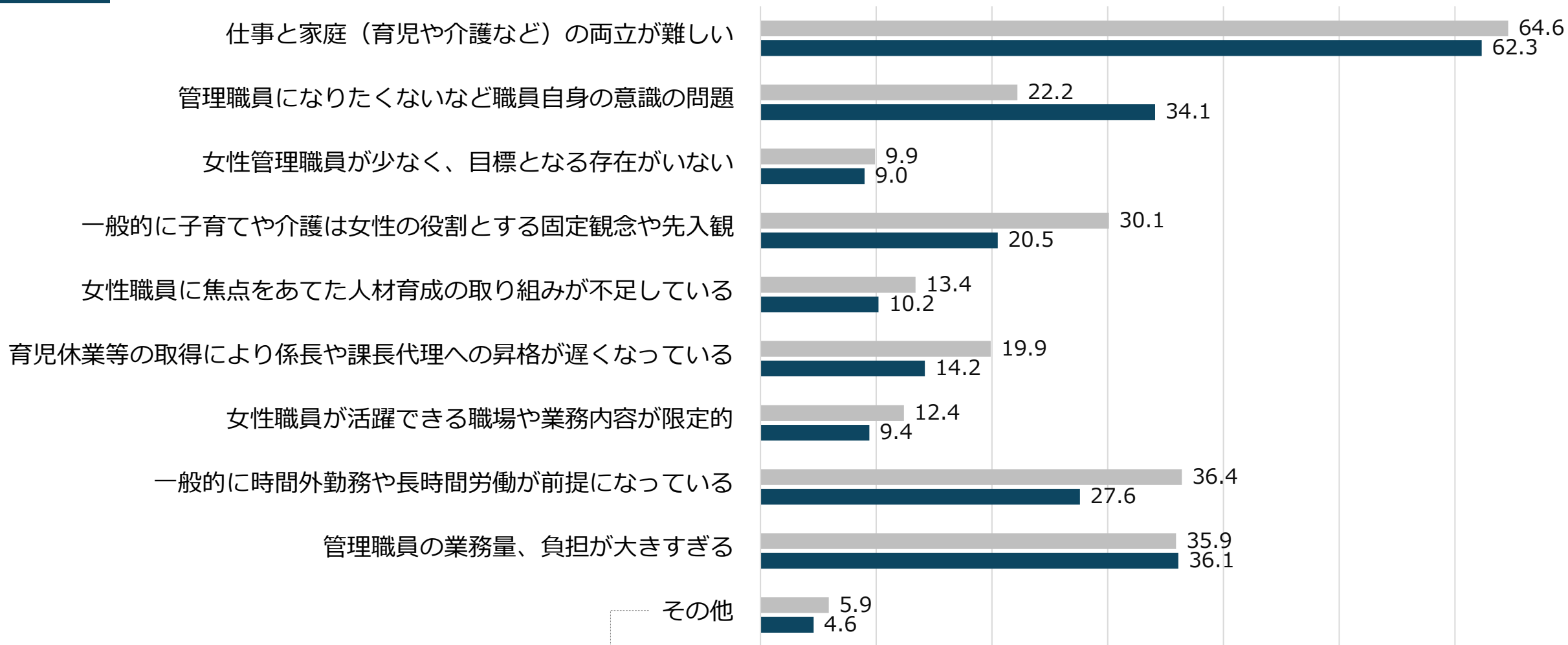
- 既に取り組んでいる
- これから取り組むつもりである
- 健康であるため、何かに取り組む予定はない
- 全てが健康とは言い切れないが、何かに取り組むつもりはない

女性職員の活躍の推進に関する質問事項

設問18

本市では、現在、女性管理職員の割合が男性に比べて少ない状況ですが、その理由についてあなたが思うものを選んでください。（3つまで選択可）

全体



- ・男女問わず管理職に魅力を感じていない
- ・管理職は家庭より仕事といった昔からの価値観 等

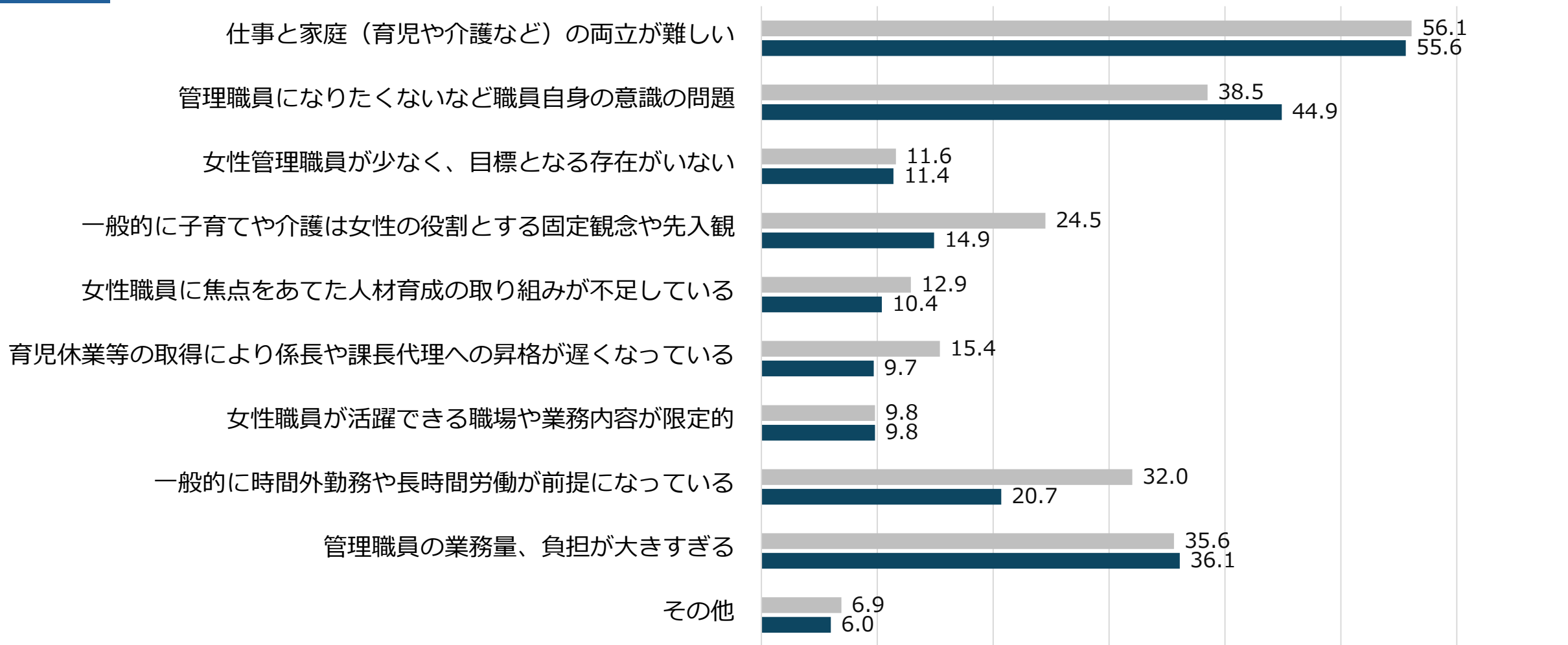
■ 前回 ■ 今回

女性職員の活躍の推進に関する質問事項

設問18

本市では、現在、女性管理職員の割合が男性に比べて少ない状況ですが、その理由についてあなたが思うものを選んでください。（3つまで選択可）

男性



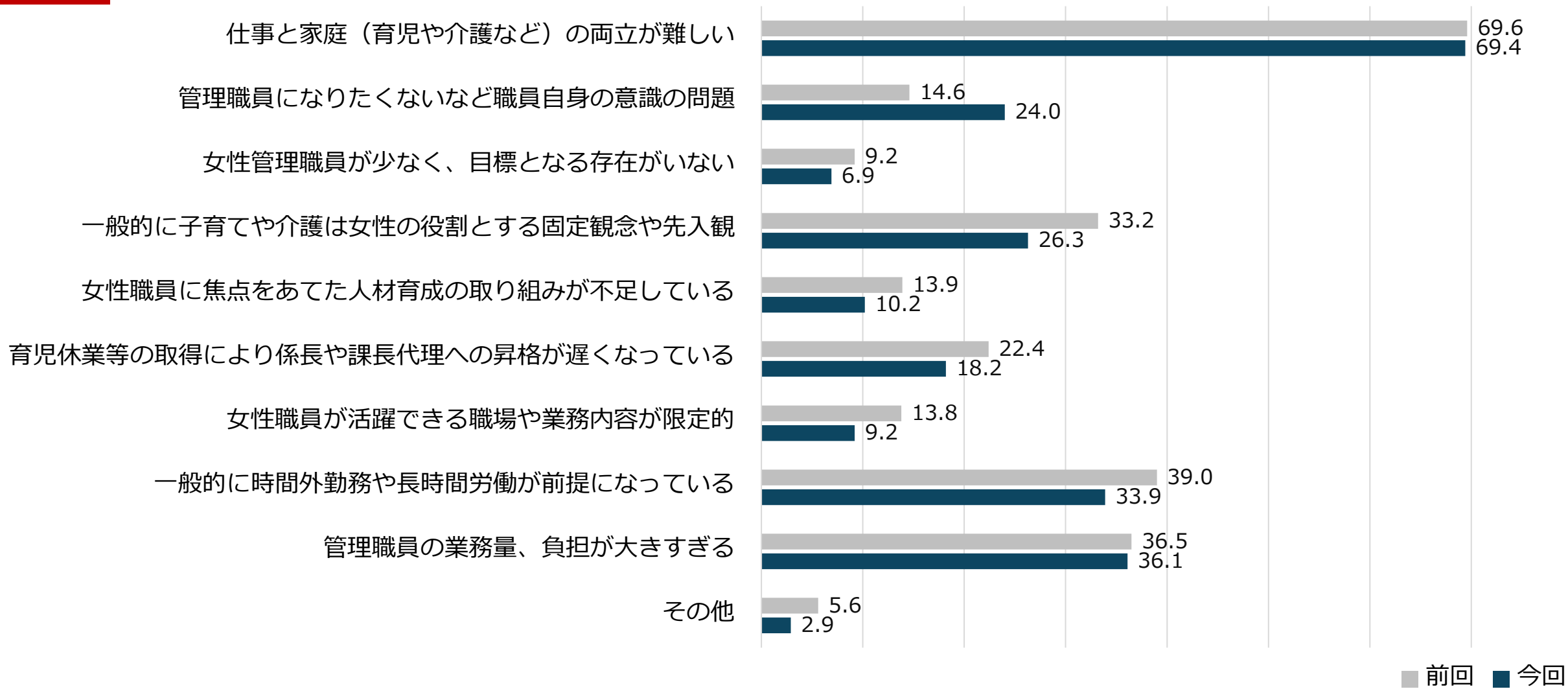
■ 前回 ■ 今回

女性職員の活躍の推進に関する質問事項

設問18

本市では、現在、女性管理職員の割合が男性に比べて少ない状況ですが、その理由についてあなたが思うものを選んでください。（3つまで選択可）

女性



■ 前回 ■ 今回

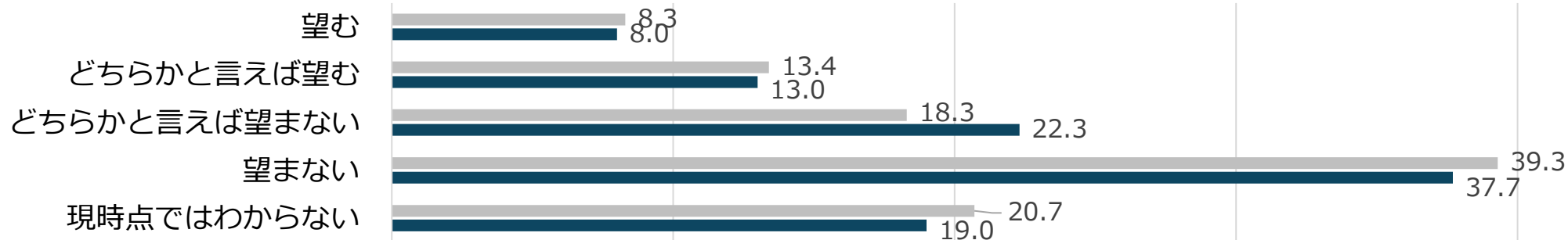
女性職員の活躍の推進に関する質問事項

設問19-1

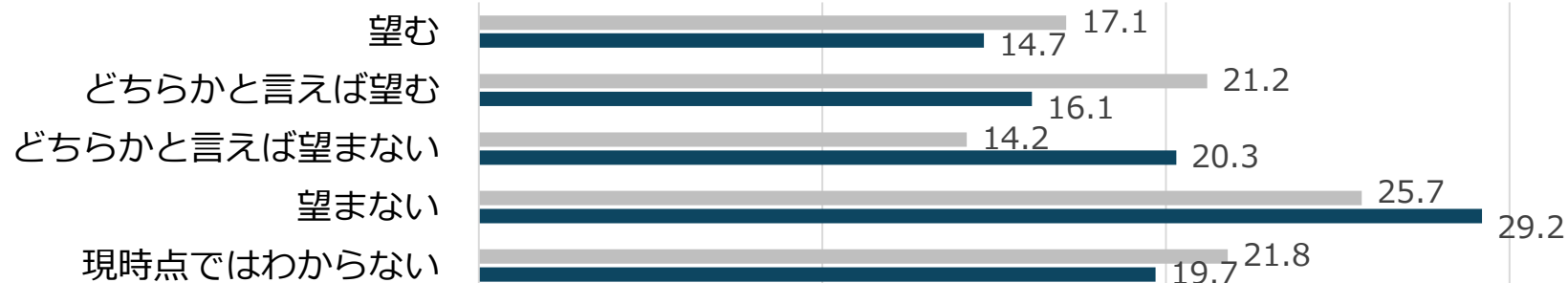
あなた自身は、（将来的に）管理職員への昇任を望みますか。（非管理職のみの回答）

■ 前回 ■ 今回

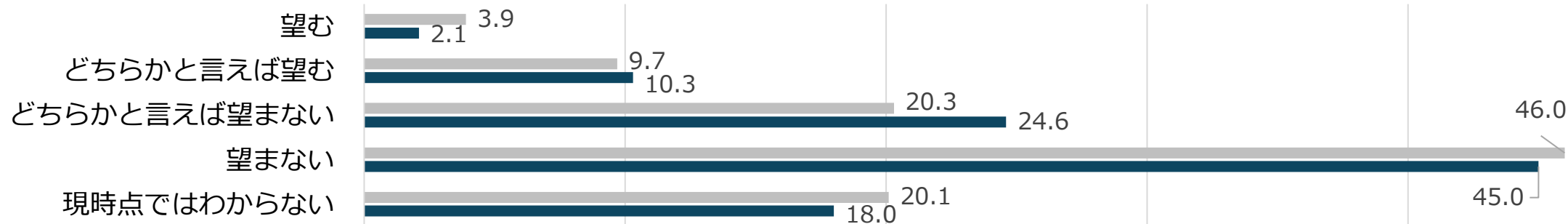
全体



男性



女性



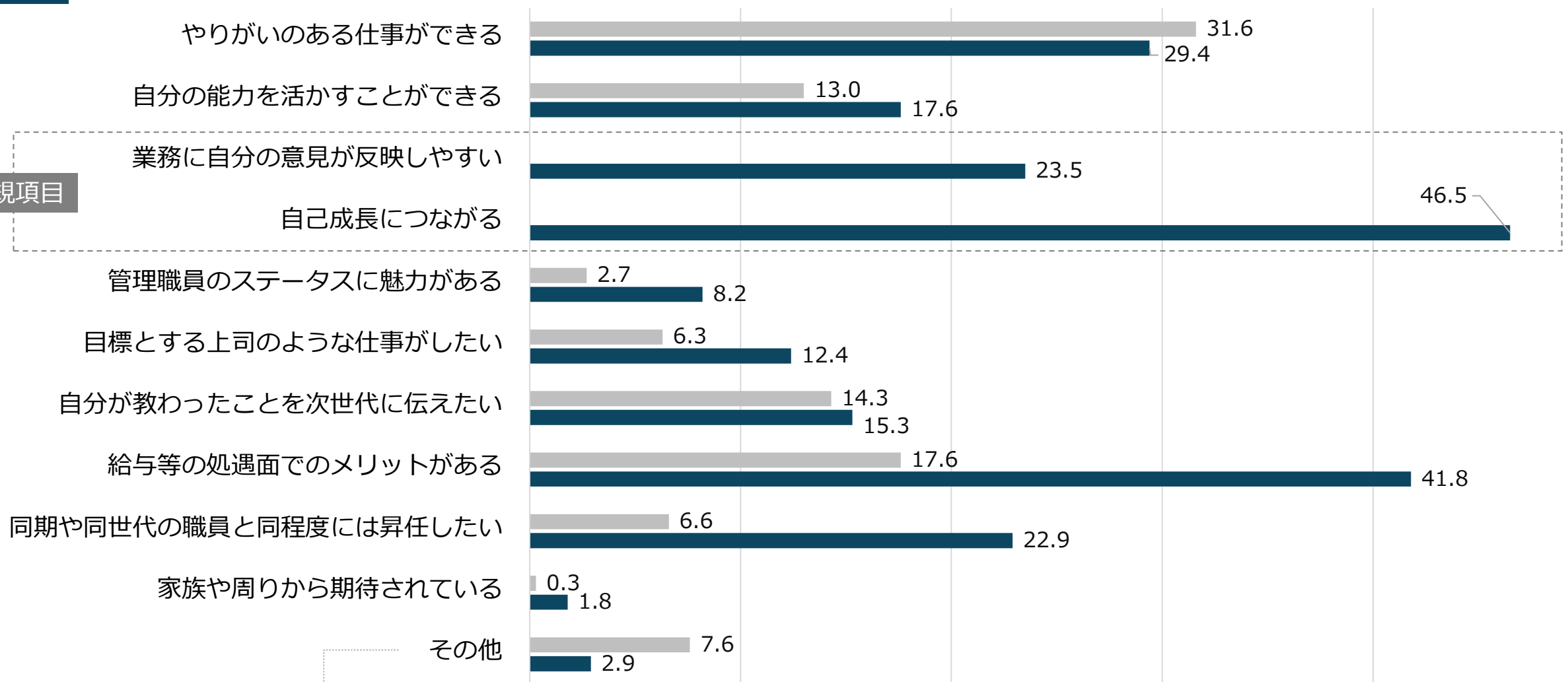
女性職員の活躍の推進に関する質問事項

設問19-2

設問19-1で「望む」「どちらかと言えば望む」と答えた方にお聞きします。そう考える理由は何ですか。
(3つまで選択可)

全体

新規項目



・働きやすい職場を作りたい 等

■ 前回 ■ 今回

※当該設問について、前回調査では、最も近いものを「1つのみ」選択させる形式としていました。

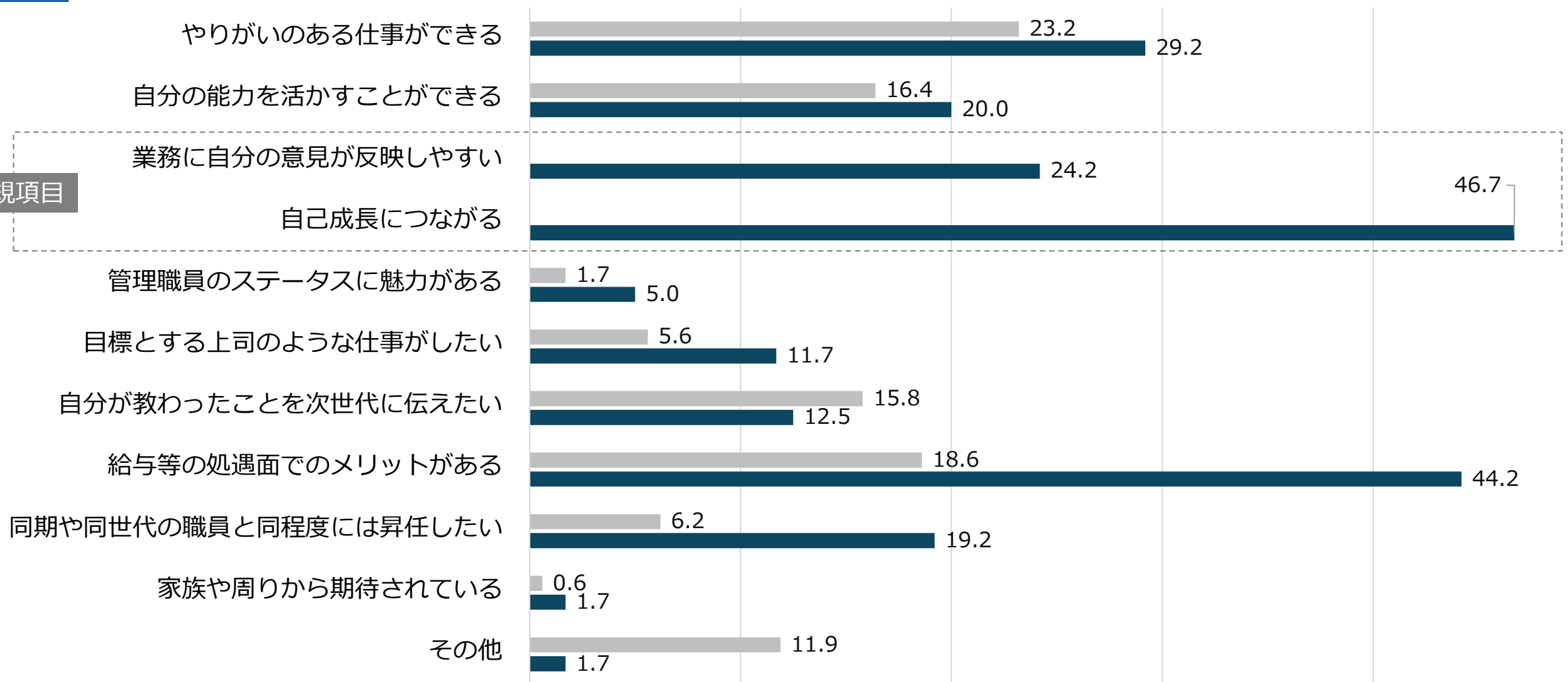
女性職員の活躍の推進に関する質問事項

設問19-2

設問19-1で「望む」「どちらかと言えば望む」と答えた方にお聞きします。そう考える理由は何ですか。
(3つまで選択可)

男性

新規項目



■ 前回 ■ 今回

※当該設問について、前回調査では、最も近いものを「1つのみ」選択させる形式としていました。

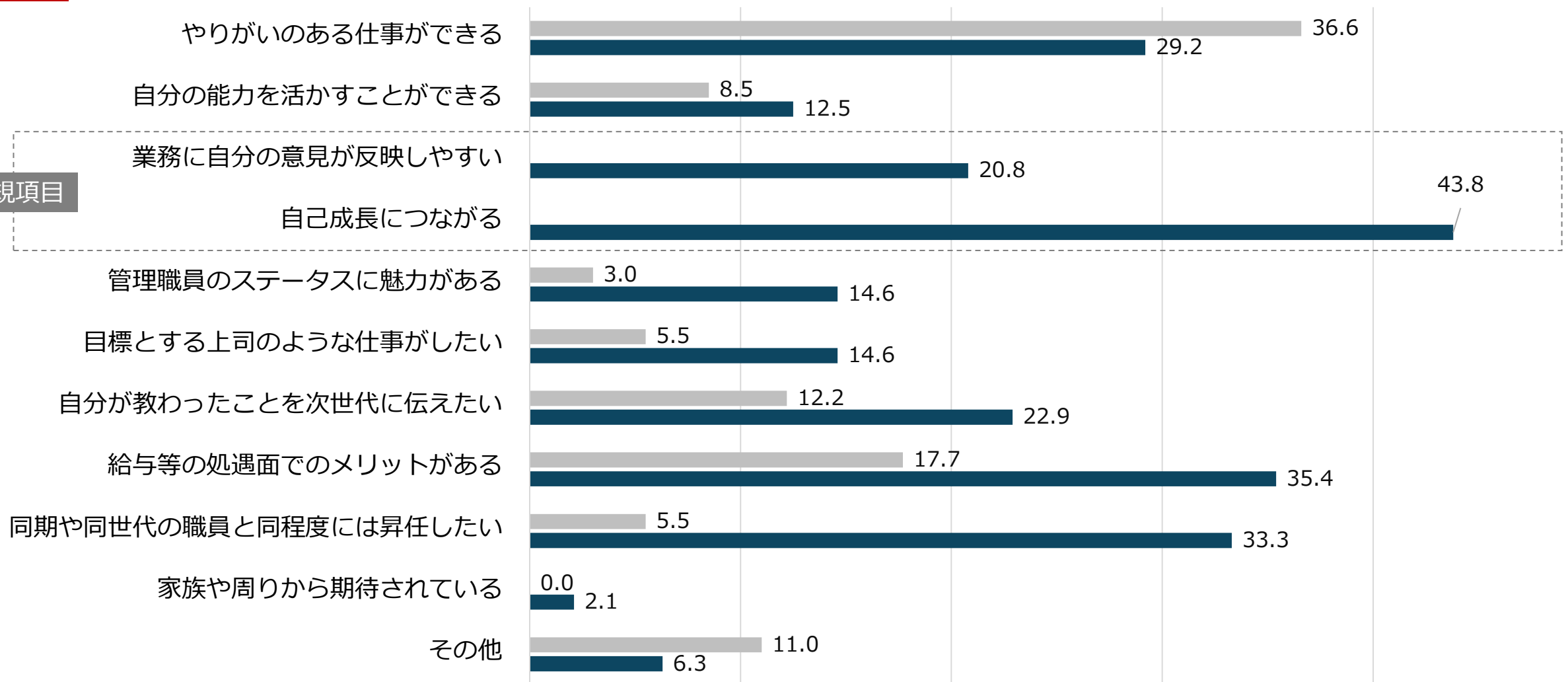
女性職員の活躍の推進に関する質問事項

設問19-2

女性

設問19-1で「望む」「どちらかと言えば望む」と答えた方にお聞きします。そう考える理由は何ですか。
(3つまで選択可)

新規項目



※当該設問について、前回調査では、最も近いものを「1つのみ」選択させる形式としていました。

■ 前回 ■ 今回

女性職員の活躍の推進に関する質問事項

設問19-3

設問19-1で「どちらかと言えば望まない」「望まない」と答えた方にお聞きします。そう考える理由は何ですか。
(3つまで選択可)

全体

業務量が多く、時間外勤務や休日出勤が多いという印象がある



現在の職位が自分には合っている

現時点では管理職としての自信がない

業務上の責任が重くなる

業務の負担の割に給与等の処遇面でメリットが少ない

家族や周りの理解が得られない

その他

プライベートとの両立が難しい

専門性を極めて現場で働きたい

自分には管理職が向いていないと思う

管理職の仕事内容に魅力を感じない

ロールモデルとなるような管理職がない

管理職を育てる研修や制度が不十分

管理職対応が前提の業務がある

組織から期待されていないと感じる

新規項目

- ・時間外勤務手当が発生しない
- ・自身の能力が不足している 等

■ 前回 ■ 今回

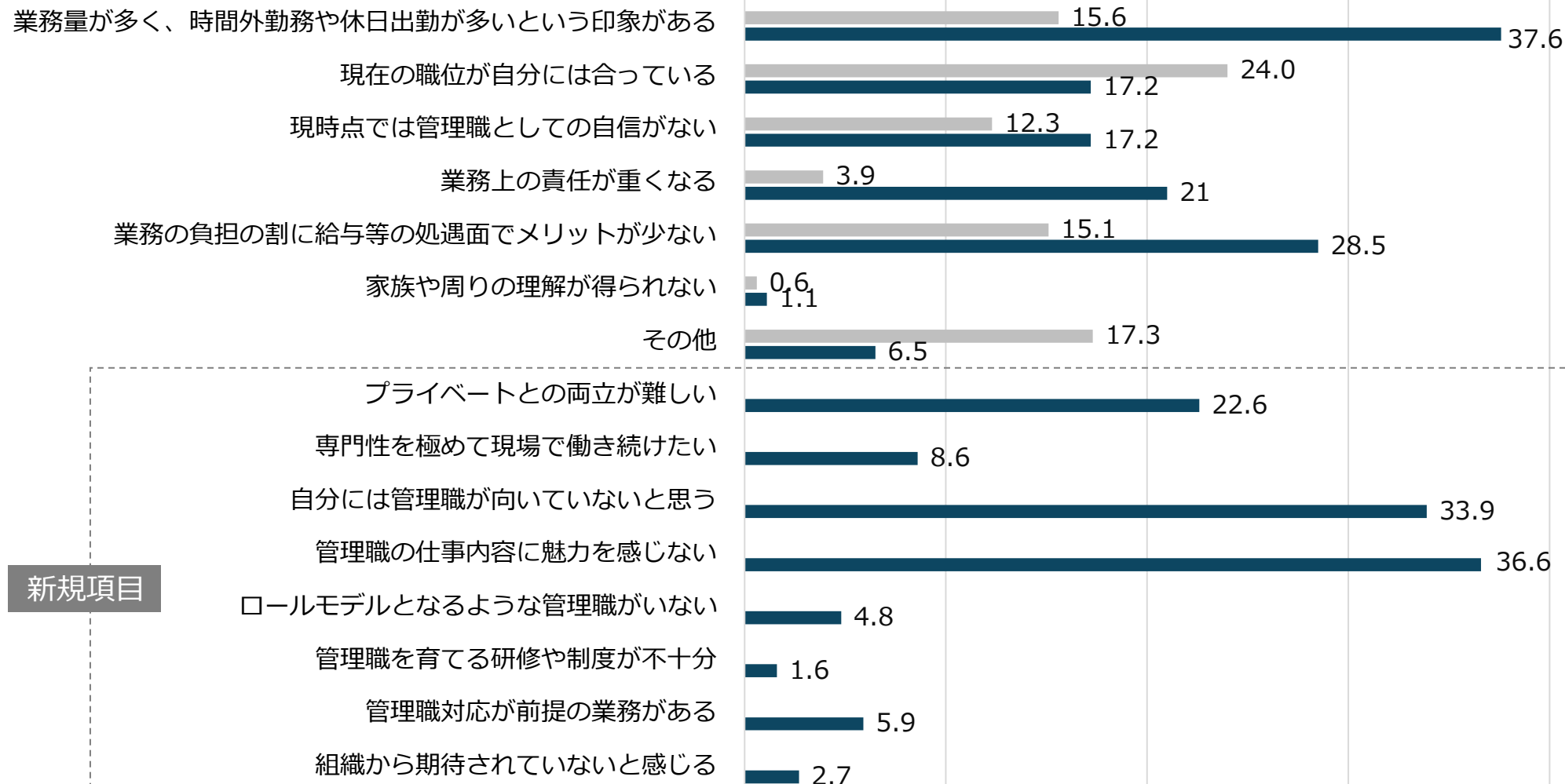
※当該設問について、前回調査では、最も近いものを「1つのみ」選択させる形式としていました。

女性職員の活躍の推進に関する質問事項

設問19-3

設問19-1で「どちらかと言えば望まない」「望まない」と答えた方にお聞きします。そう考える理由は何ですか。
(3つまで選択可)

男性



新規項目

※当該設問について、前回調査では、最も近いものを「1つのみ」選択させる形式としていました。

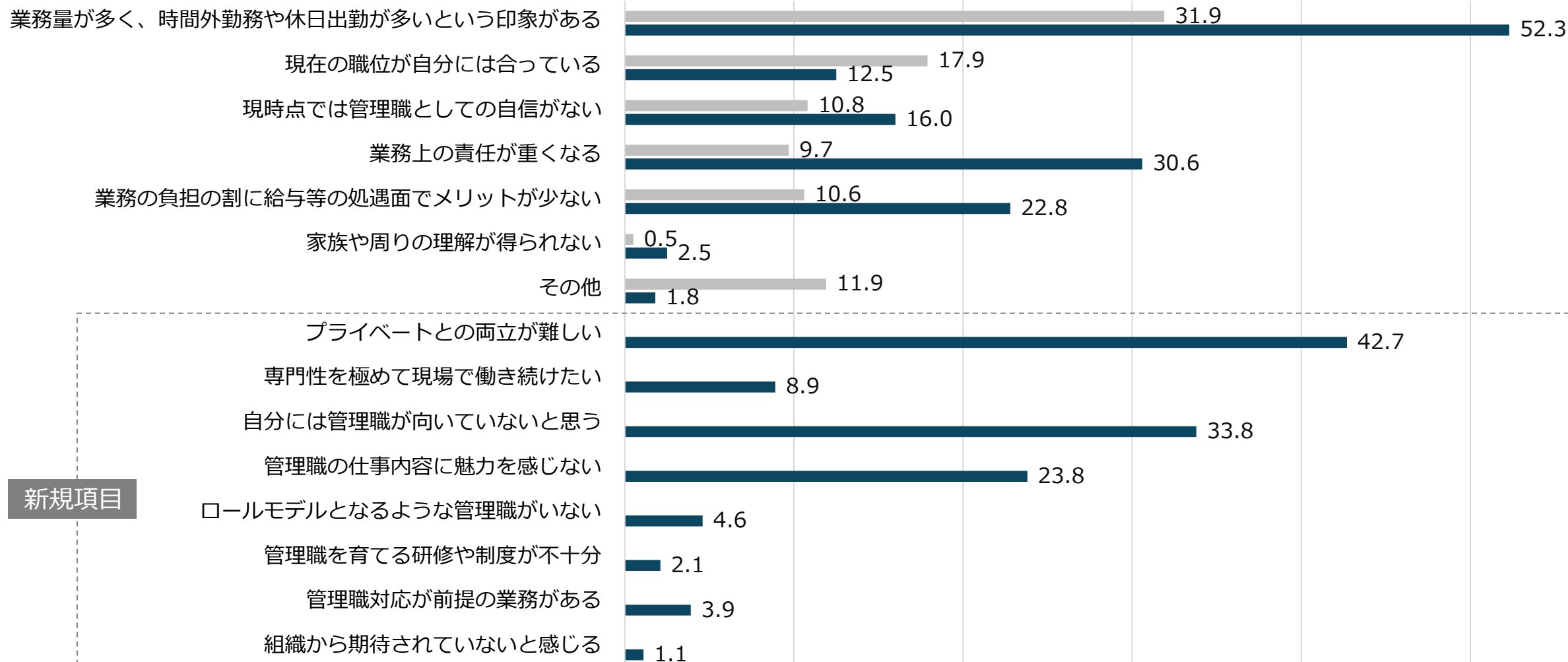
■ 前回 ■ 今回

女性職員の活躍の推進に関する質問事項

設問19-3

設問19-1で「どちらかと言えば望まない」「望まない」と答えた方にお聞きします。そう考える理由は何ですか。
(3つまで選択可)

女性



新規項目

※当該設問について、前回調査では、最も近いものを「1つのみ」選択させる形式としていました。

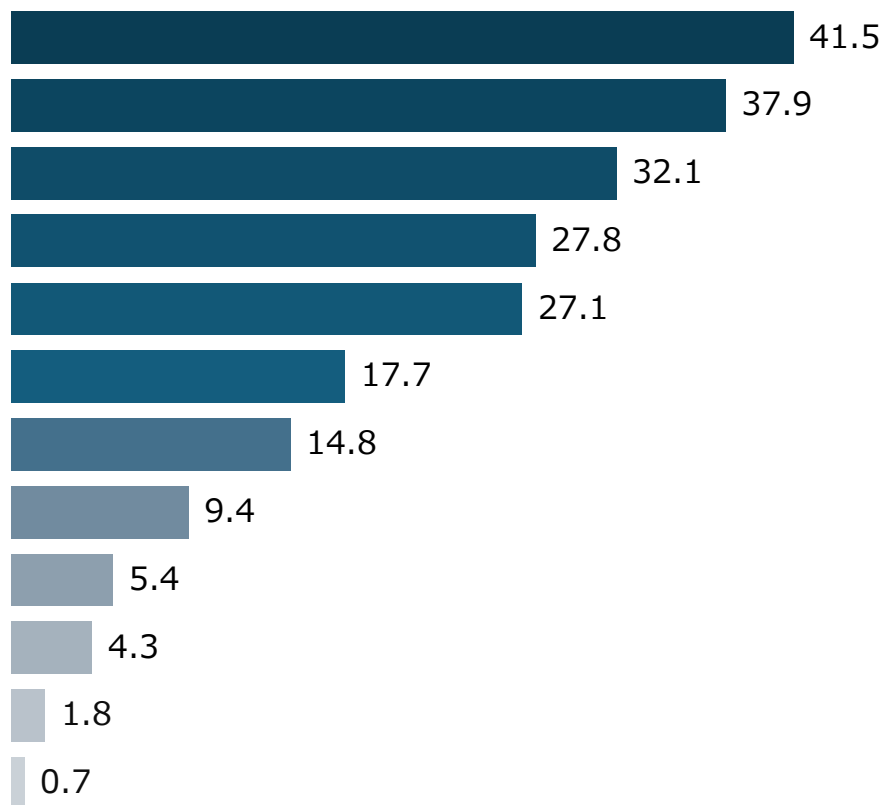
■ 前回 ■ 今回

女性職員の活躍の推進に関する質問事項

設問20

昇順

あなたが管理職になろうと思った理由は何ですか。（3つまで選択可）



- 上司から管理職になるよう勧められた
- 自己成長につながる
- 業務に自分の意見が反映しやすい
- 自分が教わったことを次世代に伝えたい
- やりがいのある仕事ができる
- 給与等の処遇面でのメリットがある
- 自分の能力を活かすことができる
- 同期や同世代の職員と同程度には昇任したい
- 目標とする上司のような仕事がしたい
- その他
- 家族や周りから期待されている
- 管理職員のステータスに魅力がある

・昇格試験を受けることが当たり前といった風潮があった 等