

全日本自治団体労働組合

東京都千代田区六番町1
TEL (03) 3263-0272

自治労賃金資料

2023年 3 月 28 日

No. 224

2022年度公務・公共部門労働者の 仕事と生活に関する調査報告書

公務公共サービス労働組合協議会

2022年10月実施

目 次

調査実施の概要	1
1. 調査の目的	1
2. 調査の方法	1
3. 調査の実施時期	1
4. 調査票の配布・回収状況	1
5. 分析上の留意点	2
6. 調査実施にともなう運営	3
調査対象者の構成	5
1. 雇用形態、性別、年齢・勤続年数、学歴	5
2. 職種・職場	6
3. 勤務先地域の構成	8
4. 組合役員の経験	9
5. 家族構成	10
6. 住居	12
7. 要介護親族のための介護、身の回りの世話などの生活支援	14
8. 自己啓発	15
調査結果の要約	19
第1章 生活をめぐる意識	26
1. 生活全体についての評価	26
2. 昨年と比べた生活程度感	31
3. 家計状況で特に負担感の強いもの	34
4. 生活諸側面についての評価	37
5. 生活全体についての評価の背景	47
6. 今後の生活への不安	50
7. 民間と比べた賃金水準	53
8. 労働組合に望む取り組み	56
第2章 収入と家計支出の状況	60
1. 収入形態	60
2. 2022年9月の収入と家計支出	64
3. 昨年1年間の世帯の総収入	67
第3章 超過勤務と年次有給休暇	70
1. この1年間の1ヵ月当たりの超過勤務時間	70
2. 超過勤務手当の支払い状況	75
3. 超過勤務手当が全額支払われていない理由	79
4. 超過勤務の実態と「労働時間・休日休暇の水準」に対する評価の関係	82
5. 深夜まで勤務し、翌朝に通常出勤したこと	84
6. 年次有給休暇の取得日数	93

第4章 昇進・転職志向と職場の状況	96
1. 昇進についての考え	96
2. 転職についての考え	100
3. 昇進志向と転職志向の関係	103
4. 転職志向の背景	104
5. 職場や仕事内容	106
6. 職場の雰囲気	110
7. 昇進志向、転職志向と職場や仕事内容、雰囲気との関連	114
第5章 デジタル機器の利活用への対応	116
1. デジタル機器の利活用の状況	116
2. デジタル機器の利活用による業務改善	119
第6章 フレックスタイム制	122
1. フレックスタイム制の活用可否	122
2. 職場におけるフレックスタイム制の推奨	126
3. フレックスタイム制を活用している職員の割合	128
4. 回答者本人のフレックスタイム制の活用状況	131
5. フレックスタイム制への見方	136
6. 今後のフレックスタイム制の活用希望	141
第7章 テレワークの活用	146
1. テレワークの導入状況	146
2. 毎週、テレワークを活用している職員の割合	151
3. テレワークの活用回数	156
4. テレワークをした日の超過勤務の状況	161
5. 今後のテレワークの活用希望	164
6. テレワーク活用の課題	169
<付属資料>	
・2022年度 公務・公共部門労働者の仕事と生活に関する調査票	173
・2022年度 公務・公共部門労働者の仕事と生活に関する調査票への回答のお願い	185

公務労協 2022年度公務・公共部門労働者の仕事と生活に関する調査 調査結果の要約（抜粋）

調査票の配布・回収状況

- 10月1日から10月30日の期間に実施
- 有効回収枚数は16,407枚、有効回収率は60.1%
- 常勤職員（15,359件）の結果を中心に分析
- 比較対象となる前回のデータは2020年実施調査

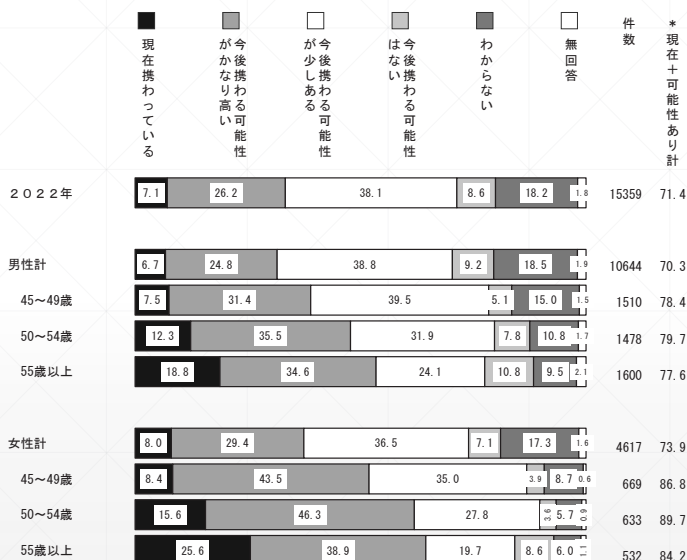
	配布数(依頼数)			
	全回答	常勤職員	構成比 計=100%	
公務労協計	27,285	16,407	15,359	100.0
自治労	8,600	3,087	2,834	18.5
全水道	1,000	505	481	3.1
日教組	6,000	4,031	3,832	24.9
日高教	700	322	303	2.0
林野労組	3,400	2,285	2,017	13.1
自治労連	400	313	303	2.0
全印刷	900	998	991	6.5
全造幣	600	633	629	4.1
国公連合計	5,685	4,233	3,969	25.8
国税労組	600	324	310	2.0
税関労組	300	230	224	1.5
国交職組	40	13	12	0.1
政労連	2,000	1,126	1,109	7.2
全農林	2,000	1,851	1,659	10.8
全開発	350	275	256	1.7
全財務	300	317	317	2.1
沖縄国公労	90	97	82	0.5
全環境職組	5	0	0	0.0

調査対象者の構成

- 雇用形態、性別、年齢・勤続年数、学歴（5ページ）
 - 男性69.3%、女性30.1%
 - 平均年齢は41.5歳、平均勤続年数は18.5年
 - <大卒+大学院修了>が57.3%、「高卒」が28.9%
→回答者の構成は2020年と同様
- 職種・職場（6ページ）
 - 「一般事務職」が49.8%、「教育職」が26.4%、
「行（二）職・旧国営関係・地方自治体等の現業職」が9.8%
- 勤務先地域の構成（8ページ）
 - <大都市圏>の勤務者（54.4%）が半数
- 組合役員の経験（9ページ）
 - 「現在役員をしている」が37.3%
- 家族構成（10ページ）
 - <独身>が34.9%、<有配偶>が60.2%
- 住居（12ページ）
 - <持家>が42.8%、内7割は「住宅ローン返済中」（31.2%）

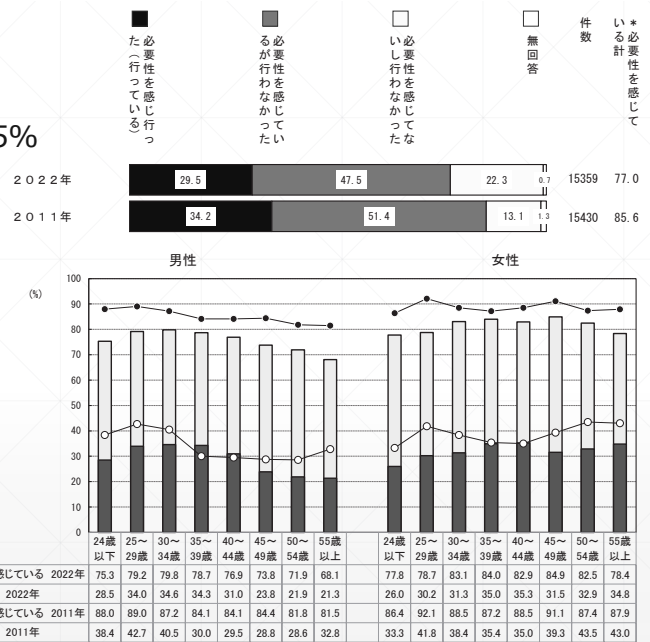
7. 要介護親族のための介護、身の回りの世話などの生活支援（14ページ）

- 「現在携わっている」が7.1%
→50代後半では2割前後
- 今後も含めれば多数が可能性を意識
「今後、携わる可能性がかなり高い」（26.2%）
「今後、携わる可能性が少しある」（38.1%）



8. 自己啓発（15ページ）

- 「必要性を感じており、行った（行っている）」が29.5%
- 「必要性を感じているが、行わなかった」が47.5%
→多数が＜必要性を感じている＞（77.0%）
- ただし2011年と比べると、
「行った（行っている）」は5ポイント減少
（30代後半から40代前半のみ横ばい）
＜必要性を感じている＞は9ポイント減少
（すべての年齢で減少）

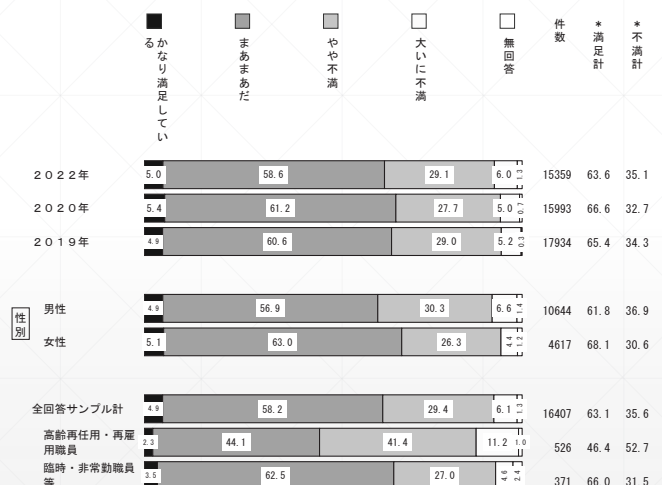


第1章 生活をめぐる意識

1. 生活全体についての評価（26ページ）

- ＜満足＞が63.6%、＜不満＞が35.1%
- 2020年と比べて＜不満＞が2ポイント増加
→＜不満＞は2012年以来の増加幅

これまでの満足度の上昇基調が反転した。

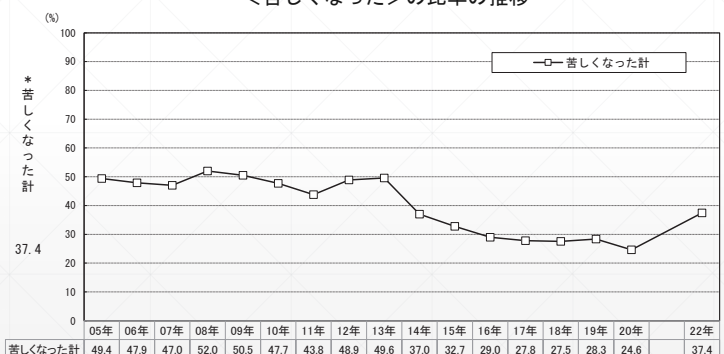


2. 昨年と比べた生活程度感（31ページ）

- ＜苦しくなった＞が37.4%
- 2020年と比べて13ポイント増加

＜苦しくなった＞の増加は、2011年から2012年にかけての増加を上回る。

＜苦しくなった＞の比率の推移



- 多くの生活課題
→高年層のほうが<不満（不安）>
- 〔賃金水準〕
→若年層が<不満（不安）>

高年層の不満が目立つなかで、
〔賃金水準〕は若年層が不満。

（<不満>の比率）

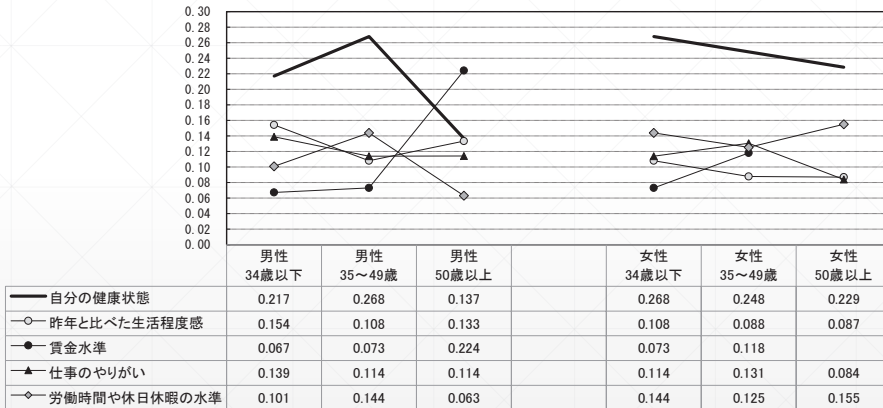
	①労働条件			②安定性			③職場生活			④老後・介護		件数	
	の労働時間や休日休暇	賃金水準	職場の要員状況	雇用の安定	職場の福利厚生	公務員としての身分	職場の人間関係	仕事のやりがい	自分の健康状態	望む職場・職域の特長	老後への備え		将来を含めた家族の介護
2022年	28.4	45.7	57.5	12.1	17.6	18.1	12.9	17.7	25.5	37.4	53.7	50.7	15359
男性計	24.9	48.9	57.8	12.7	19.1	19.0	12.6	19.2	25.8	38.8	55.2	50.4	10644
女性計	31.9	42.5	57.2	11.5	16.1	17.1	13.2	16.2	25.2	36.0	52.2	51.0	4715
男性年齢別													
24歳以下	14.8	57.3	33.7	4.8	5.9	8.8	6.7	13.6	10.8	24.0	38.5	29.9	750
25～29歳	23.3	58.8	49.4	7.9	11.3	13.7	9.8	17.7	15.3	33.5	46.9	36.6	1234
30～34歳	30.1	54.5	56.5	8.9	13.7	16.4	13.4	19.2	21.8	36.7	51.6	44.4	1352
35～39歳	32.3	45.2	56.6	8.5	14.6	17.7	10.2	17.8	20.4	35.0	48.1	44.4	1341
40～44歳	29.3	42.8	58.4	11.5	14.7	18.5	11.8	17.7	22.3	35.0	51.7	49.8	1343
45～49歳	24.1	38.9	61.4	13.8	21.2	20.1	12.4	19.3	27.6	39.5	58.3	54.8	1510
50～54歳	21.2	47.4	65.4	19.7	28.8	25.5	16.8	22.1	34.2	48.0	66.2	64.4	1478
55歳以上	20.8	50.1	67.1	19.9	32.3	23.2	15.6	22.3	41.7	49.0	68.3	64.4	1600
女性年齢別													
24歳以下	17.6	47.3	33.7	4.7	5.6	9.1	9.8	9.6	13.3	21.5	36.1	31.4	427
25～29歳	34.0	53.0	51.1	8.8	10.5	14.6	10.6	13.9	15.3	29.9	51.1	41.6	705
30～34歳	38.1	46.7	62.5	5.6	10.2	15.3	15.8	16.2	24.0	32.7	51.7	45.0	520
35～39歳	38.1	34.2	55.3	7.4	10.8	13.8	14.3	14.5	24.2	32.4	47.3	52.0	512
40～44歳	38.2	30.5	58.9	9.4	10.3	14.3	11.9	12.6	23.7	33.4	47.2	51.7	604
45～49歳	37.1	28.0	59.0	13.2	15.1	16.8	10.9	13.8	28.6	33.8	49.8	58.1	669
50～54歳	37.4	31.8	63.0	18.5	23.1	22.6	18.5	16.6	33.0	43.4	56.2	60.8	633
55歳以上	44.5	35.2	66.5	15.2	23.3	18.7	14.7	13.3	32.1	41.5	56.6	63.5	532
全回答サンプル計	28.0	46.5	57.4	13.4	17.9	18.5	12.7	17.4	25.7	37.3	54.3	51.2	16407
高齢再任用・再雇用職員	18.6	69.2	63.3	26.8	27.0	24.8	10.6	18.3	35.2	42.2	67.3	61.8	526
臨時・非常勤職員等	22.9	45.6	43.1	50.7	16.4	35.0	8.6	6.7	23.5	26.7	63.9	57.7	371

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す

5. 生活全体についての評価の背景（47ページ）

- 生活全体についての評価の背景 → [自分の健康状態] による影響が大
- 男性高年層のみ [賃金水準] による影響が大

生活全体についての評価の背景（公務員、標準化偏回帰係数の上位5項目）

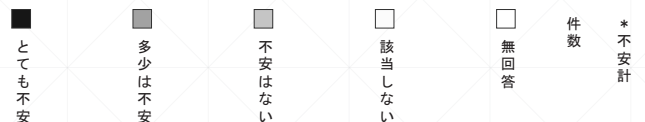


数値が大きいほど生活全体についての評価への影響が大きい

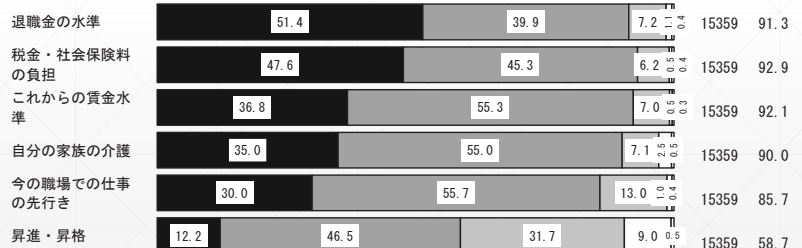
若年層は [賃金水準] への不満が大きいですが、その不満による生活全体の評価への影響は弱い。

6. 今後の生活への不安（50ページ）

- 〔退職金の水準〕などに9割前後が<不安>
→ほとんどが見通しに不安を抱いている
- 〔退職金の水準〕は「とても不安」も51.4%



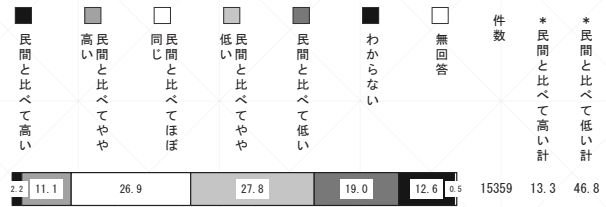
退職金への不安が最も大きい。



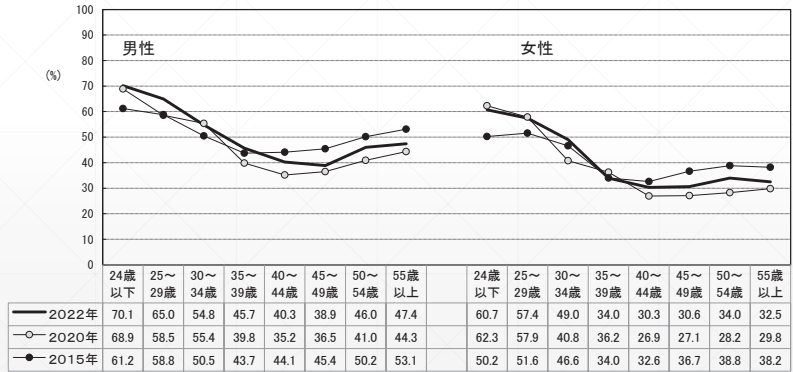
7. 民間賃金と比べた賃金水準 (53ページ)

- ・ <民間と比べて低い> が46.8%
→2020年と比べて4ポイント増
- ・ <民間と比べて低い> は
男性 (49.4%、女性40.7%)
男女の若年層
に多い

若年層ほど<低い>という
思いが強い。



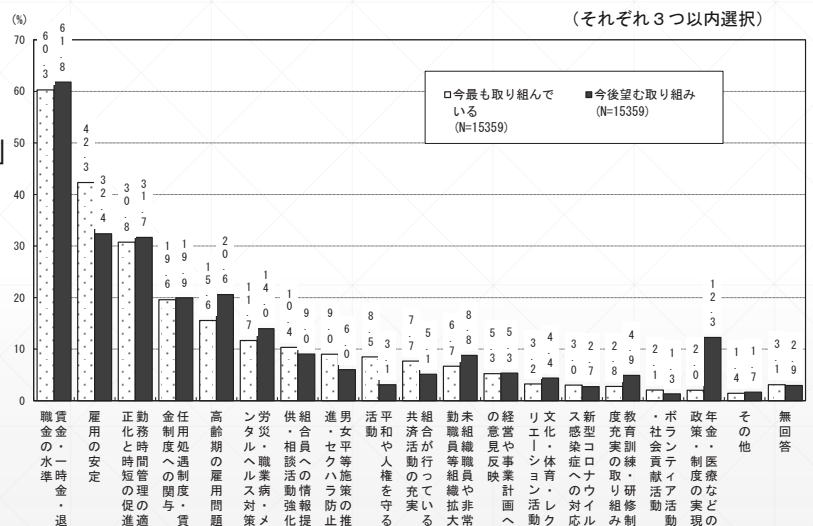
<民間と比べて低い>の比率



8. 労働組合に望む取り組み (56ページ)

- ・ [今最も取り組んでいる] 活動
- ・ [今後望む取り組み]
- いずれも「賃金・一時金・退職金の水準」(それぞれ60.3%、61.8%) が最多

[賃金] の取り組みは、労働組合が現在最も取り組んでいるものであると同時に、組合員が最も期待する取り組み。



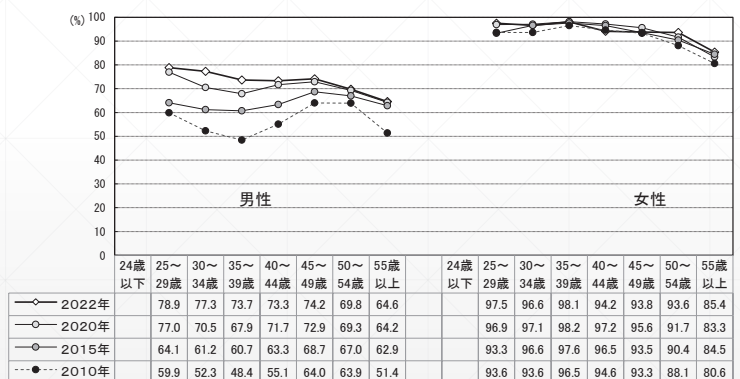
第2章 収入と家計支出の状況

1. 収入形態 (60ページ)

- ・ 単収世帯44.5%、複収世帯55.0%
→本人以外の収入をあわせて家計を維持する世帯のほうが多い
- ・ 男性の有配偶者のうち30代後半
→共働き化が急速に進んでいる

男性30代後半を中心とする年齢層では共働きで子育てと両立している世帯が増加している。

(有配偶者における「本人の賃金収入と配偶者の収入」の比率)



2. 2022年9月の収入と家計支出（平均値）（64ページ）

【収入】 本人の税込み賃金総収入34.8万円
世帯の税込み総収入47.5万円

2020年（36.2万円）と比べて1万円減少
2020年（48.3万円）と比べて1万円減少
2020年（30.9万円）と比べて1万円減少

【支出】 家計支出30.3万円

	2022年						2020年						増減	
	収入 本人の 税込み 賃金総	世帯 の税込み 総収入	家計 支出	(20 年公課 負担)	収入 本人 比世帯 の税込み 賃金総	件数	収入 本人の 税込み 賃金総	世帯 の税込み 総収入	家計 支出	件数	収入 本人の 税込み 賃金総	世帯 の税込み 総収入		
2022年	34.8	47.5	30.3	-3.9	8.8	15359	-	-	-	-	-1.4	-0.8		
2020年	36.2	48.3	30.9	8.5	-3.1	9.0	15993	-	-	-	-	-		
2019年	36.7	50.2	33.3	9.1	-5.6	7.9	17934	-	-	-	-	-		
全回答サンプル計	34.1	46.8	30.1	8.3	-4.3	8.4	16407	35.6	47.7	30.7	16828	-1.4	-0.9	
高齢再任用・再雇用職員	23.0	33.0	28.4	5.7	-11.1	-1.1	526	22.5	32.3	28.0	439	0.5	0.7	
臨時・非常勤職員等	18.9	37.2	26.8	3.8	-11.7	6.6	371	18.1	38.0	27.0	354	0.9	-0.8	

収入減にあわせ支出抑制。
物価上昇のなかで、額面
以上の支出の切り詰めが
行われている。

※家計収支の計算にあたっては、今回調査は公課負担を設問していないため便宜的に2020年調査の金額を算入している。

3. 昨年1年間の世帯の総収入（67ページ）

- 平均値は706万円
→2020年と比べて7万円減
- 男性687万円、女性750万円
→女性が男性を上回る
(フルタイム共働きが多いため)

30代後半では

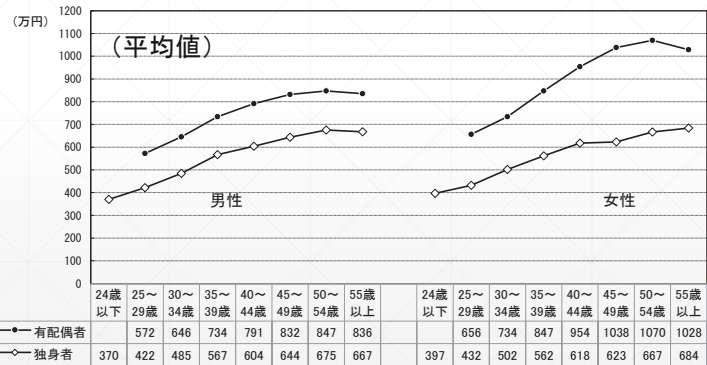
男性：有配偶者734万円、独身者567万円

女性：有配偶者847万円、独身者562万円

→独身者に限定すれば男女差は小さい

(男性は有配偶でも配偶者の就労により差)

	中央 値・ 万円	平均 値・ 万円	件 数
2022年	675	706	15359
2020年	670	699	15993
2019年	692	731	17934
男性	668	687	10644
女性	700	750	4617
全回答サンプル計	667	696	16407
高齢再任用・再雇用職員	451	539	526
臨時・非常勤職員等	449	518	371



第3章 超過勤務と年次有給休暇

1. この1年間の1カ月当たりの超過勤務時間（70ページ）

- [平均月] 18.6時間、[最高月] 31.6時間。2020年とほとんど変わらない
- “原則”の上限を超える<45時間超>は、[平均月] 10.9%、[最高月] 24.3%
- 上限規制を超える「100時間以上」は、[平均月] 1.0%、[最高月] 4.3%
- 地方公務員の教育職が極めて長い（[平均月] 41.8時間、[最高月] 57.7時間）
- 教育職以外では地方公務員の一般事務職（本庁）が長い（[平均月] 13.3時間、[最高月] 34.3時間）

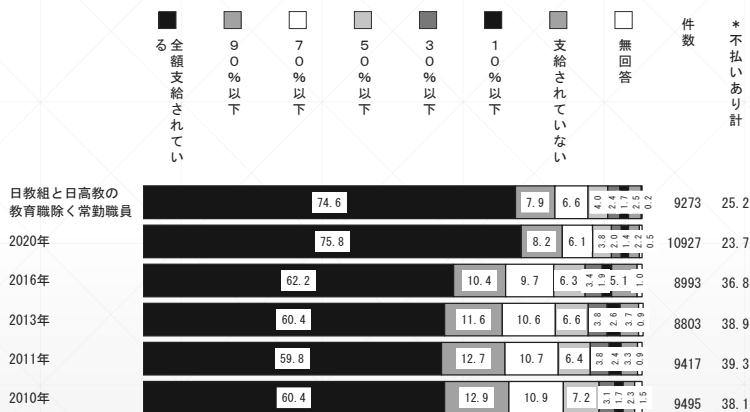
	平均月							最高月							件数		
	0 時間 以下	45 時間 以下	80 時間 以下	100 時間 以下	100 時間 以上	無 回 答	* 4 5 時間 超計	平均 値・ 時間	0 時間 以下	45 時間 以下	80 時間 以下	100 時間 以下	100 時間 以上	無 回 答		* 4 5 時間 超計	平均 値・ 時間
2022年	12.8	74.1	9.2	0.7	1.0	2.2	10.9	18.6	7.7	65.1	17.3	2.7	4.3	2.9	24.3	31.6	15359
2020年	13.3	76.3	7.1	0.6	0.8	2.0	8.5	16.3	7.8	67.9	15.5	2.1	4.0	2.6	21.6	29.8	15993
2019年	11.0	72.0	10.3	0.9	1.5	4.4	12.6	20.0	8.0	64.4	15.8	2.4	4.6	4.8	22.8	30.9	17934

超過勤務の実態は2020年
とほとんど変わらない。
上限規制への対応が引き
続き求められている。

2. 超過勤務手当の支払い状況（75ページ）

- 〔平均月〕に超過勤務のある人のうち<不払いあり>は25.2%
→改善がみられない
- <不払いあり>は、
地方公務員（43.6%）
なかでも福祉職（87.8%）
教育職（79.8%）
一般事務職（45.7%）
医療職（52.4%）
で多い

超過勤務時間が長くなるほど<不払いあり>が多い。
平均月に40～49時間の超過勤務で、<不払いあり>が49.6%。



3. 超過勤務手当が全額支払われていない理由（79ページ）

- 最大の理由は「申請するほどの時間ではないから」（36.6%）
- しかし、「申請しにくい雰囲気があるから」（31.8%）
「超過勤務の上限が決められているから」（23.5%）
も2～3割

超過勤務時間が長くなるほど「超過勤務の上限が決められているから」が多くなる。
平均月に40～49時間の超過勤務で37.9%。

（超過勤務手当の不払いがある日教組と日高教の教育職を除く常勤職員、複数選択）

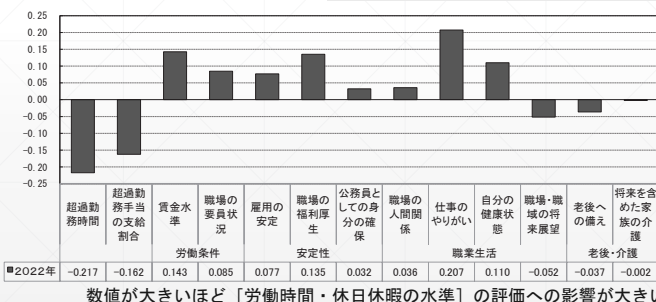
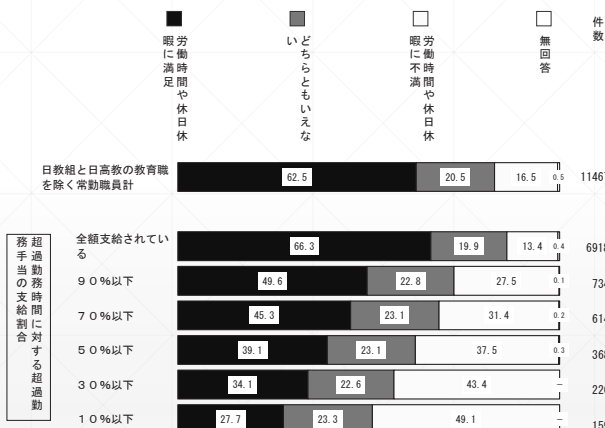
超過勤務時間の範囲	申請するほどの時間ではないから	申請しにくい雰囲気があるから	申請しても上限が決められているから	申請しない	申請するほどの時間ではないから	申請するほどの時間ではないから	申請するほどの時間ではないから	申請するほどの時間ではないから	申請するほどの時間ではないから	申請するほどの時間ではないから	申請するほどの時間ではないから	申請するほどの時間ではないから	申請するほどの時間ではないから	申請するほどの時間ではないから	申請するほどの時間ではないから	申請するほどの時間ではないから	申請するほどの時間ではないから	申請するほどの時間ではないから	申請するほどの時間ではないから	件数	
2022年	23.5	6.1	31.8	36.6	11.3	32.9	3.9	10.7	2.0	2337											
平均月の超過勤務時間別																					
1～9時間	13.4	5.0	32.7	48.4	12.0	32.6	3.5	8.3	2.7	734											
10～19時間	21.3	5.0	29.9	39.8	9.2	34.2	4.2	9.2	2.0	663											
20～29時間	31.5	5.5	34.3	31.9	12.8	28.3	3.6	11.7	1.5	470											
30～39時間	30.6	9.9	37.4	26.6	12.6	33.8	4.1	13.1	0.9	222											
40～49時間	37.9	8.1	21.8	12.1	11.3	41.1	1.6	15.3	1.6	124											
50時間以上	37.9	11.3	27.4	9.2	11.3	35.5	6.5	19.4	1.6	124											

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位（第1位まで表示）

4. 超過勤務の実態と〔労働時間・休日休暇の水準〕に対する評価の関係（82ページ）

- 超過勤務手当の支給が10%以下でも27.7%は〔労働時間・休日休暇の水準〕に満足
- 長時間の超過勤務、不払いは不満の要因
- 一方で〔仕事のやりがい〕〔賃金水準〕は不満を緩和する要因に

〔仕事のやりがい〕などで時間の問題が見過ごされなように職場点検が必要



5. 深夜まで勤務し、翌朝に通常出勤したこと（84ページ）

- 「月1回程度」まで含めると「あった」が34.7%
- 「あった」は、地方公務員の一般事務職（本庁）（62.0%）
一般事務職（その他）（48.9%）
公営企業の一般事務職・事務技術職（53.8%）
教育職（42.0%）
に多い

3人に1人が「あった」。
地方公務員の一般事務職（本庁）で特に多い。

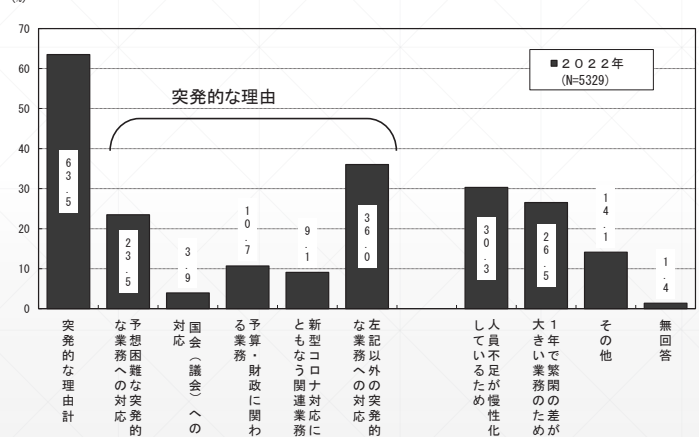
	まったくなかった	*あった計	年1回程度はあった	年に数回はあった	毎月のようにあった	無回答	件数
2022年	64.4	34.7	10.8	18.4	5.5	0.9	15359
公務員計	64.0	35.1	11.2	18.6	5.4	0.9	13619
国家公務員計	78.3	21.0	6.9	11.9	2.2	0.6	5968
一般事務職計	75.0	24.5	8.2	13.8	2.6	0.5	4645
（本省・本庁）	63.8	35.4	8.5	19.5	7.5	0.7	426
（その他）	76.1	23.4	8.2	13.2	2.1	0.5	4219
行(二)職・国営関係現業職	91.0	7.8	2.4	4.7	0.8	1.1	1135
（行(二)職）	87.5	7.7	4.8	1.9	1.0	4.8	104
（旧国営）	91.4	7.9	2.1	4.9	0.8	0.8	1031
地方公務員計	52.8	46.1	14.5	23.8	7.8	1.1	7651
一般事務職計	41.6	57.8	17.6	32.8	7.2	0.8	2239
（本庁）	37.3	62.0	18.4	36.2	7.4	0.7	1496
（その他）	50.2	48.9	16.0	26.0	6.9	0.9	743
現業職	71.8	27.2	10.3	13.6	3.3	0.9	213
公営企業の一般事務職・事務技術職	45.8	53.6	20.1	29.7	4.0	0.4	528
公営企業の現業職	61.1	36.7	9.0	16.7	10.9	2.3	221
教育職	56.9	42.0	13.2	19.9	8.9	1.1	3994
福祉職	81.0	18.0	6.4	5.6	4.0	2.4	125
研究職	46.9	53.1	12.5	25.0	15.6	...	32
医療職	64.5	33.2	10.3	17.3	5.6	2.3	214
その他	60.0	33.3	8.3	21.7	3.3	6.7	60
公務員以外計	67.8	31.5	8.0	17.0	6.4	0.8	1728

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す
※件数60以下なら網掛等非表示

- 深夜まで勤務しながら、翌朝も通常出勤することになった理由（複数選択）としては、「自然災害など予想困難な突発的な業務への対応のため」（23.5%）など
→「突発的な理由」はあわせて63.5%
- 「人員不足が慢性化しているため」も30.3%

突発的な理由によるものが多いが、人員不足など突発的でない理由もある。

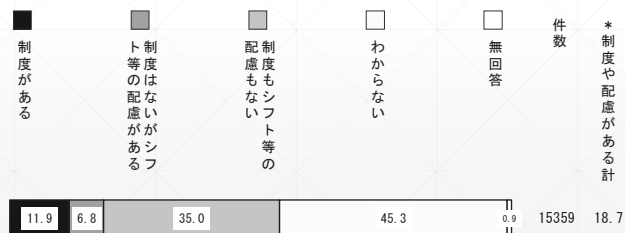
勤務が深夜までおよび、翌朝も通常出勤することになった理由（深夜まで勤務し通常出勤したことがあった方・複数選択）



- “翌日の出勤時刻を遅らせたり、勤務を免除する制度”の有無は、「制度がある」11.9%
「制度はないが、シフト等の配慮がある」6.8%
→「制度や配慮がある」（18.7%）は2割にとどまる

勤務間インターバル規制のような制度、配慮がある職場は現状では一部。

深夜まで勤務した場合、翌日の出勤時刻を遅らせたり、勤務を免除する制度の有無



6. 年次有給休暇の取得日数（93ページ）

- 取得日数は平均13.0日
→2020年から0.9日増加
- <5日未満>が4.8%
→2020年から3ポイント減少
依然として取り組みが求められる
- 年次有給休暇の取得日数は超過勤務時間が長くなるほど少ない
→5日取得には超過勤務の縮減も必要

1年間の年次有給休暇取得日数（勤続1年未満を除く）

	0日	1日	*5日未満計	5日	10日	15日	20日	21日以上	無回答	件数	平均値・日	
2022年	0.3	4.5	4.8	18.7	30.7	23.8	17.0	3.4	1.6	14976	13.0	
2020年	0.7	7.0	7.7	22.6	30.4	20.7	15.0	2.8	0.8	15675	12.1	
2019年	0.7	8.3	9.0	22.2	30.4	20.3	13.4	2.9	1.7	17581	12.0	
別平均月の超過勤務時間	0時間	0.5	2.5	3.1	12.8	25.2	24.1	28.6	4.1	1.7	1865	14.7
1～9時間	0.1	3.1	3.2	16.3	27.4	26.6	20.8	4.2	1.6	4698	13.9	
10～19時間	0.3	4.3	4.6	17.5	32.0	26.3	15.6	3.0	1.1	2564	13.0	
20～29時間	0.3	5.0	5.3	22.4	33.5	23.0	12.1	3.0	0.8	1784	12.2	
30～39時間	0.4	5.0	5.4	23.9	36.1	20.4	10.6	2.8	0.8	1137	11.8	
40～49時間	0.3	5.2	5.5	21.0	38.3	20.7	11.0	3.3	0.3	1006	12.0	
50時間以上	0.6	10.1	10.7	26.1	34.9	18.0	8.2	1.6	0.4	1609	10.7	

取得<5日未満>は減少したが、依然として取り組みが求められる。

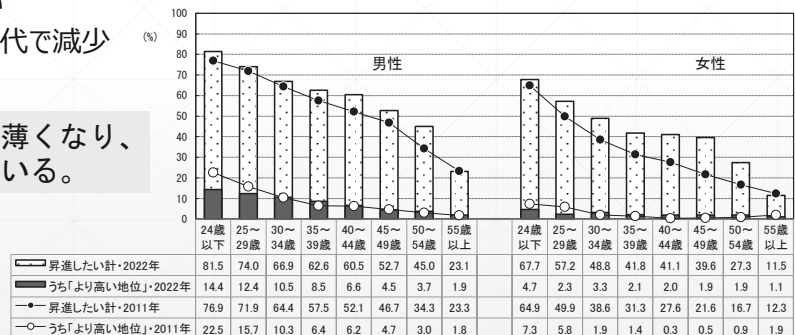
※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す

第4章 昇進・転職志向と職場の状況

1. 昇進についての考え（96ページ）

- 2011年と同じ設問を設定
- <昇進したい>は51.3%
ただし、「より高い地位に昇進したい」（5.7%）は少ない
多くは、「自分の実力に応じて、あまり無理しない程度に昇進したい」（45.6%）
- 昇進志向は男性に比べて女性で少ない
- 2011年と比べると「より高い地位」は20代で減少

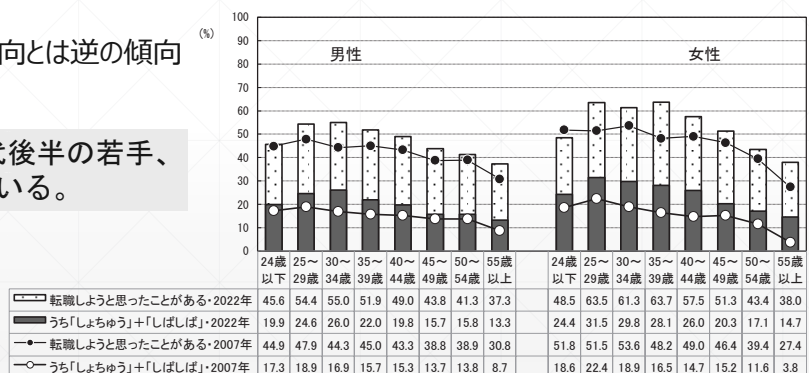
若年層では昇進を最重視する考え方が薄くなり、無理のない昇進を望む考えが広がっている。



2. 転職についての考え（100ページ）

- 2007年と同じ設問を設定
- 転職しようとおもったことが、「しょっちゅう」（9.0%）、「しばしば」（11.8%）、「ときどき」（28.2%）
→<ある>が49.0%
- 若年層ほど<ある>が多い
- 女性のほうが転職志向が高く、昇進志向とは逆の傾向

2007年と比べると20代後半から30代後半の若手、中堅層での転職志向が特に増加している。

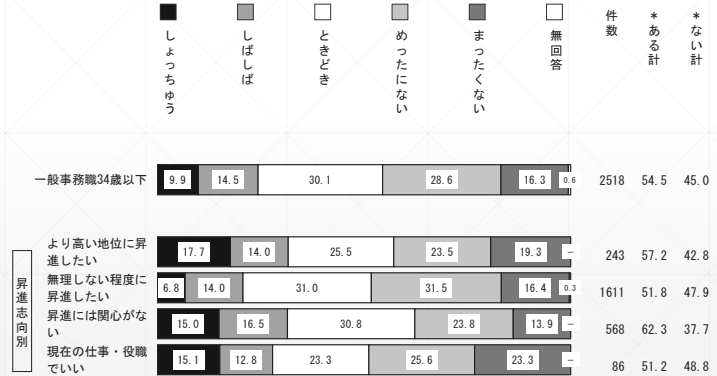


3. 昇進志向と転職志向の関係（103ページ）

- ・ [より高い地位に昇進したい] という層でも、転職について考えたことが<ある>が57.2%
- ・ [現在の仕事・役職でいい] という層でも<ある>は51.2%

昇進についての考え別にみた転職しようと思ったこと（一般事務職の34歳以下）

昇進志向であっても
昇進志向のない層と
同様に転職志向がみられる。



4. 転職志向の背景（104ページ）

- ・ 転職志向ありでは
[仕事のやりがい]
[職場・職域の将来展望]
への不満が大きい

[賃金水準] への不満よりも、
[仕事のやりがい] [職場・職域の将来展望]
への不満が転職志向に影響している。

（一般事務職34歳以下、転職志向を被説明変数とした重回帰分析）

転職しようと思ったことの有無別にみた生活諸側面への評価と超過勤務（一般事務職の34歳以下）

転職意向別	低賃金が民間と比べて	労働条件での不満			安定性での不満		職業生活での不満				超過勤務		件数
		賃金水準	労働時間や休日休暇	職場の要員状況	雇用の安定	職場の福利厚生	職場の人間関係	仕事のやりがい	自分の健康状態	望む職場・職域の将来展望	勤務力の月平均超過勤務時間	平均最高月の超過勤務時間	
一般事務職34歳以下	64.1	13.8	53.7	48.8	6.4	8.1	9.8	17.7	15.3	30.5	10.9	26.4	2518
しょっちゅう	75.6	31.6	74.8	70.4	17.2	19.2	28.8	53.2	38.0	72.8	10.8	31.3	250
しばしば	65.4	22.0	63.2	54.1	8.8	10.4	12.4	26.9	20.1	47.0	12.8	30.0	364
ときどき	67.2	13.5	56.1	50.0	6.1	7.8	9.1	16.4	13.5	29.9	11.4	27.5	758
めったにない	60.3	8.3	47.4	42.3	3.9	5.0	5.8	9.3	9.8	18.9	10.1	23.8	721
まったくない	57.7	6.3	39.4	39.9	2.4	5.4	5.1	4.9	10.7	11.9	9.3	22.5	411

※下線数字は「一般事務職34歳以下」より5ポイント以上少ないことを示す
※薄い網かけ数字は「一般事務職34歳以下」より5ポイント以上多いことを示す
※濃い網かけ数字は「一般事務職34歳以下」より15ポイント以上多いことを示す

変数	標準化偏回帰係数
賃金の民間比較	-0.024
労働条件での不満	0.029
賃金水準	0.090 **
職場の要員状況	-0.001
安定性での不満	0.041
雇用の安定	-0.026
職場の福利厚生	0.056 *
職業生活での不満	0.196 **
職場の人間関係	0.062 **
仕事のやりがい	0.214 **
自分の健康状態	-0.18 *
職場・職域の将来展望	0.072 **
超過勤務	-0.018
平均月の超過勤務時間	0.219
この1年間における最高月の超過勤務時間	0.072 **
F	52 **
調整済みR ²	0.219
N	2194

** p<1% * p<5% 転職について考えること 1. まったくない～5. しょっちゅう

数値が大きいほど転職志向への影響が大きい

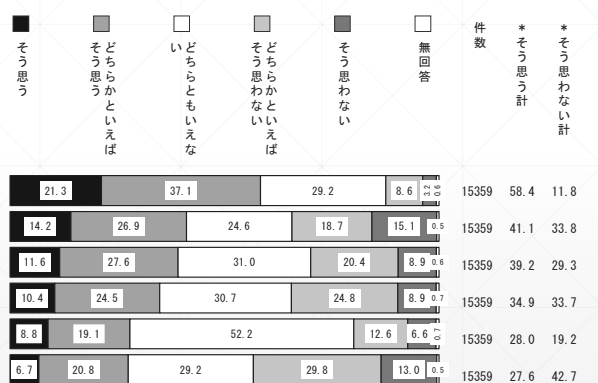
5. 職場や仕事内容（106ページ）

- ・ <そう思う>は、
[職員間の能力やスキルの差が大きい]（58.4%）は半数超
[突発的な業務があり勤務が不規則になりやすい]（41.1%）
[仕事が属人的で分担や引き継ぎが難しい]（39.2%）

も4割

どちらかといえば属人化が進み、
対応する職員のスキル等の差も
拡大している。

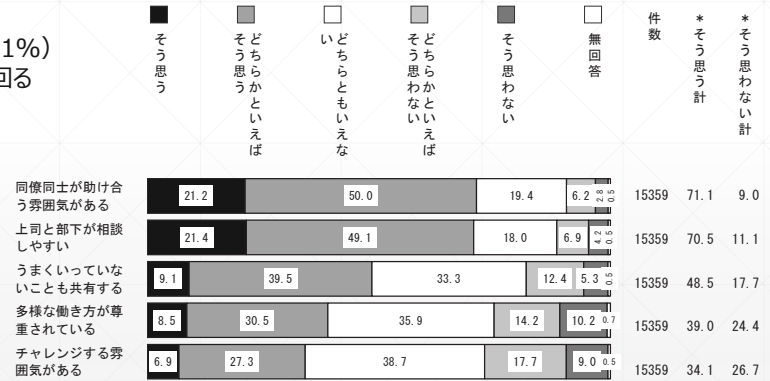
職員間の能力やスキルの差が大きい
突発的な業務で勤務が不規則になる
属人的で分担や引き継ぎが難しい
進め方の改善点を考える余裕がない
行政サービスの量や質が落ちている
自分で順番・やり方を決められない



6. 職場の雰囲気 (110ページ)

- 多数が肯定している
 - [同僚同士が助け合う雰囲気がある] (71.1%)
 - [上司と部下が相談しやすい雰囲気がある] (70.5%)
- しかし、
 - [うまくいっていないことも進んで共有しやすい] (48.5%) は5割
 - [多様な働き方が尊重されている] (39.0%)
 - [失敗を恐れずに新しいことにチャレンジする雰囲気がある] (34.1%) は半数を下回る

職場の助け合い、相談しやすさを多数が肯定的にみている。しかし、そのような関係性は、[うまくいっていないことの共有] [多様な働き方] [チャレンジする雰囲気] に結びつくものとなっていない。



7. 昇進志向、転職志向と職場や仕事内容、雰囲気との関連 (114ページ)

- 昇進志向と職場や仕事内容、職場の雰囲気との関連は弱い
- 弱いなかでは [仕事の進め方について改善点を考える余裕がない] が否定的に影響
- 転職志向は、[仕事が属人的]、[行政サービスの量や質] の低下により高まる
- 同時に、[チャレンジする雰囲気] がない、[多様な働き方] の軽視も転職志向に

行政サービスの量や質の低下は、従来から公務労協が課題提起してきたことであるが、職場内においては転職志向を高める要素として捉えることが必要。

転職志向の背景

(一般事務職34歳以下、転職志向を被説明変数とした重回帰分析)

変数	標準化係数	説明
学歴	-0.25	1. 中卒 ~ 5. 大学院修了
男性(ダミー)	-0.51 **	
職場や仕事内容	0.05	1. そう思わない~5. そう思う
突発的な業務があり勤務が不規則になりやすい	0.10	
自分で仕事の順番・やり方を決めることができない	0.77 **	
仕事が属人的で分担や引き継ぎが難しい	0.55 *	
仕事の進め方について改善点を考える余裕がない	0.23	
職場の雰囲気	0.96 **	1. そう思わない~5. そう思う
職員間の能力やスキルの差が大きい	-0.04	
以前と比べて行政サービスの量や質が落ちている	-0.64 *	
上司と部下が相談しやすい雰囲気がある	-0.09 **	
同僚同士が助け合う雰囲気がある	-0.01	1. まったくない~5. しょつちゆう
失敗を恐れずに新しいことにチャレンジする雰囲気がある	-0.87 **	
うまくいっていないことも進んで共有しやすい	0.123	
F	26 **	
調整済みR ²	.123	
N	2464	

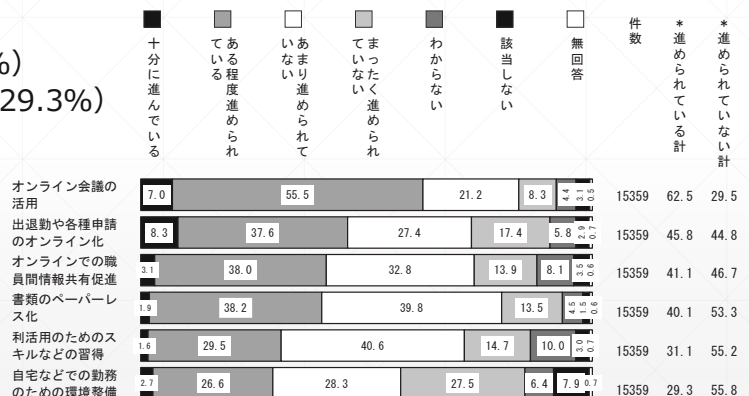
** p<1% * p<5%

第5章 デジタル機器の利活用への対応

1. デジタル機器の利活用の状況 (116ページ)

- 過去3年に<進められている>は、
 - [オンライン会議の活用] (62.5%) のみ半数超
- 他方、
 - [デジタル機器の利活用のためのスキルやリテラシーの習得] (31.1%)
 - [自宅などでの勤務のための環境整備] (29.3%) は3割にとどまる

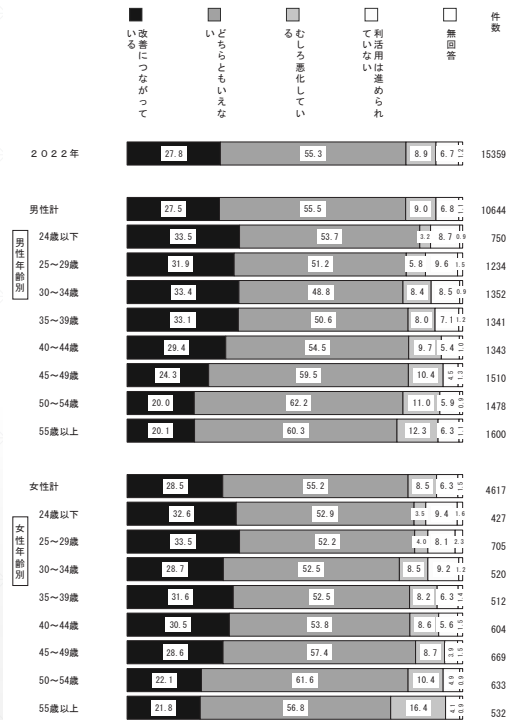
デジタル機器の利活用は業務の改善にもつながる可能性があるが、スキル・リテラシーの習得(人材育成)はあまり進んでいない。職種・職場によるばらつきもある。



2. デジタル機器の利活用による業務改善（119ページ）

- 「改善につながっている」（27.8%）は一部
- 「むしろ悪化している」（8.9%）は少ないものの、「どちらともいえない」（55.3%）が多い

利活用が進められているが、業務の改善には必ずしも結びついていない。

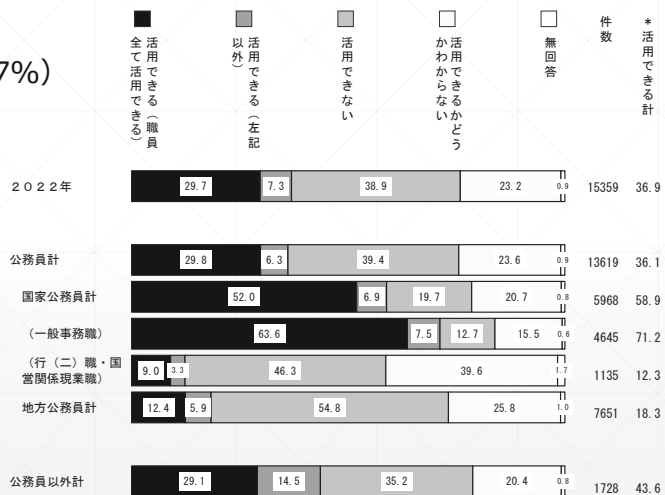


第6章 フレックスタイム制

1. フレックスタイム制の活用可否（122ページ）

- 「活用できる」は36.9%
 - 「活用できる（一般の職員すべて）」（29.7%）
 - 「活用できる（その他）」（7.3%）
- 「活用できない」（38.9%）のほかに、「活用できるかどうか分からない」も23.2%

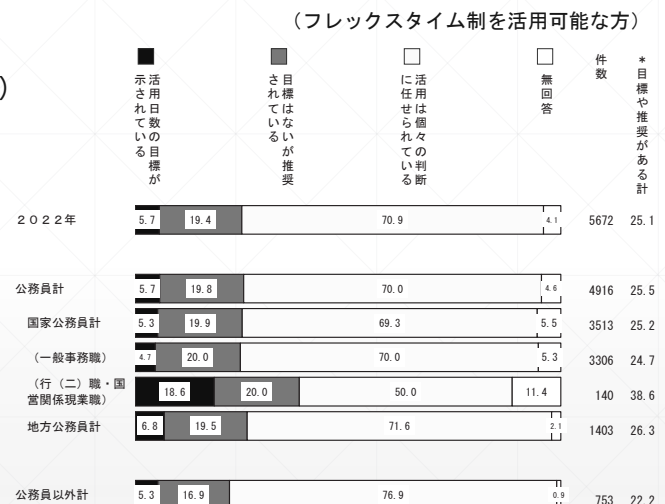
活用できる職場は一部。「わからない」の比率からは制度の浸透にも課題。



2. 職場におけるフレックスタイム制の推奨（126ページ）

- 「目標や推奨がある」（25.1%）は2割強
 - 「活用日数の目標（目安）が示されている」（5.7%）
 - 「目標（目安）はないが推奨されている」（19.4%）

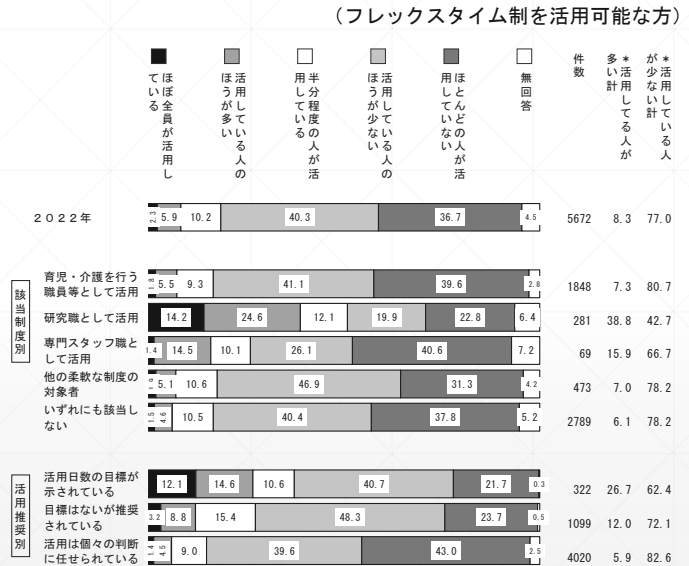
「活用は個々の判断に任せられている」（70.9%）が多い。



3. フレックスタイム制を活用している職員の割合（128ページ）

- ・ <活用している人が多い>（8.3%）職場は少ない
「ほぼ全員が活用している」（2.3%）
「活用している人のほうが多い」（5.9%）
- ・ 該当制度別では研究職として活用での<多い>（38.8%）が最も多い
- ・ <多い>は職場の推奨により異なる
活用の目標が示されている場合（26.7%）
目標はないが推奨されている場合（12.0%）
⇔個々に任されている場合（5.9%）

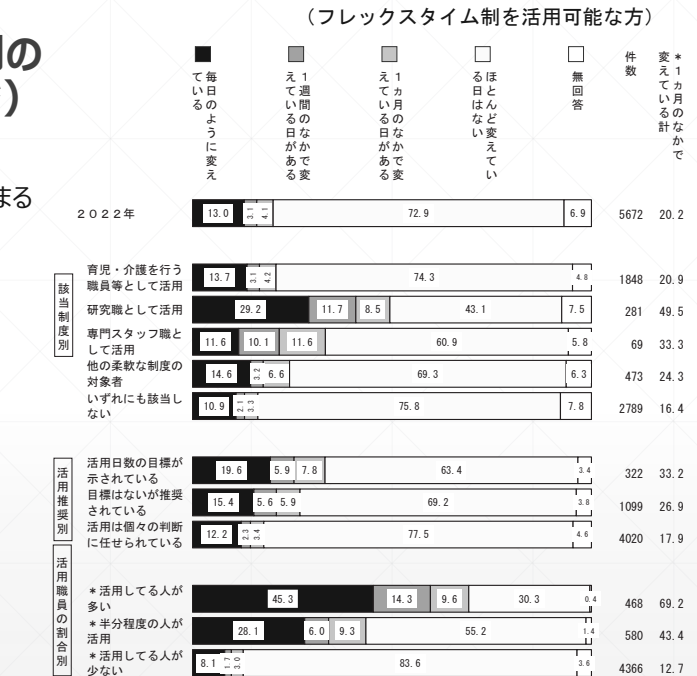
活用状況は職場における推奨の有無による違いが大きい。



4. 回答者本人のフレックスタイム制の活用状況（131ページ）

- ・ <1か月のなかで変えている日がある>は20.2%にとどまる
- ・ 研究職として活用（49.5%）で多い
- ・ <変えている日がある>は職場の推奨により異なる
活用の目標が示されている場合（33.2%）
目標はないが推奨されている場合（26.9%）
⇔個々に任されている場合（17.9%）
- ・ 他の職員の活用状況による影響も大きい

生活上のニーズ（未就学の子どもがいるなど）よりも、職場での推奨状況、他の職員の活用状況によって活用状況は異なっている。



5. フレックスタイム制への見方（136ページ）

- ・ [制度は仕事と生活の両立に役立っている]（56.5%）への肯定的な見方は5割
- ・ 否定的な見方は少なく、他は判断を保留している
- ・ 活用している人は肯定的な見方が多い。未活用の人は「どちらともいえない」

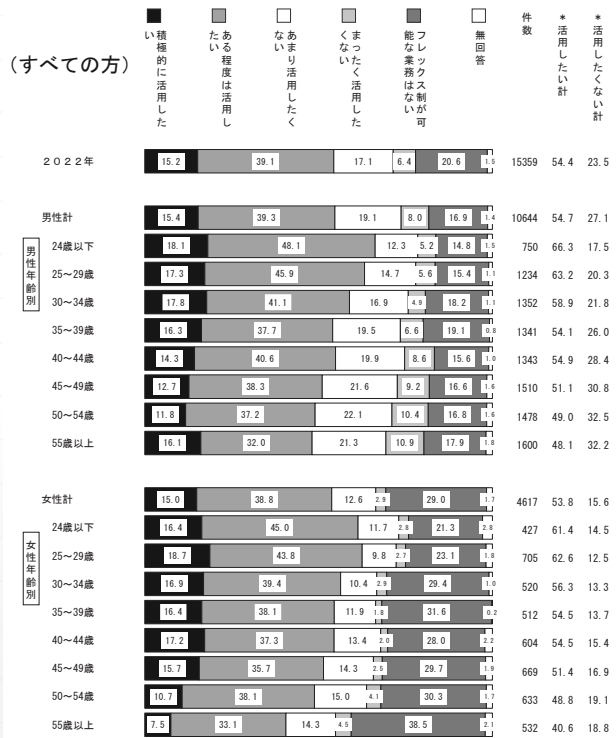
制度の活用とともに肯定的な見方が広がっている。



6. 今後のフレックスタイム制の活用希望（141ページ）

- ・ <活用したい> が54.4%、
 <活用したくない>（23.5%）を上回る
- ・ 若年層での活用希望が多い
- ・ 子どもが未就学、自己啓発の必要性を実感層での
 <活用したい> も6割前後と多い

現状では活用は一部にとどまる。
 しかし、今後の活用ニーズは高い。

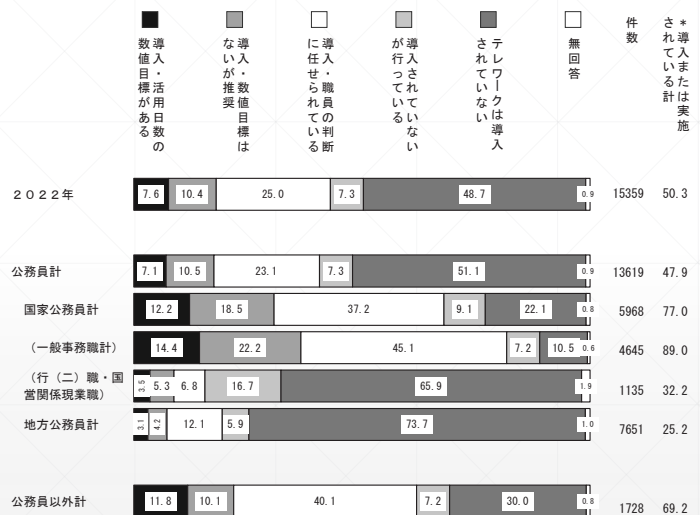


第7章 テレワークの活用

1. テレワークの導入状況（146ページ）

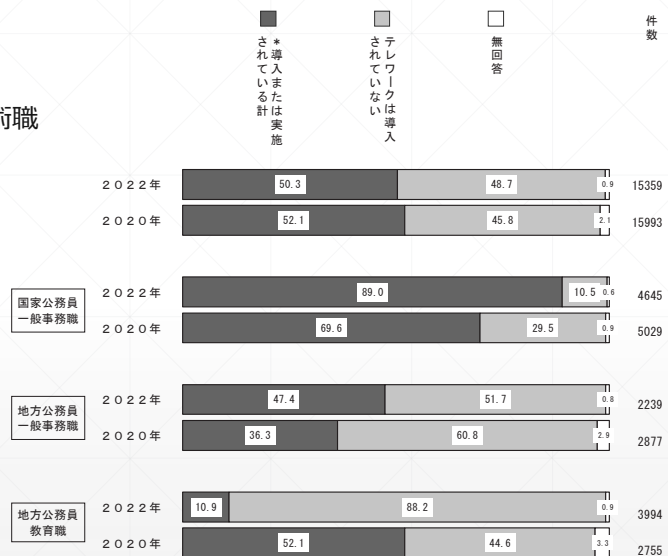
- ・ <導入または実施されている> が50.3%
 「テレワークは導入されていない」が48.7%
- ・ <導入または実施されている> は、
 国家公務員（77.0%）
 公務員以外（69.2%）で多く
 地方公務員（25.2%）は少ない

導入または実施していても、
 半数は数値目標、推奨などのない
 個々の職員による判断による実施。
 （「職員の判断に任せられている」25.0%）



- ・ 2020年の調査と選択肢が異なることに留意する必要があるが、
 <導入または実施> は、
 国家公務員の一般事務職（69.6%→89.0%）
 地方公務員の一般事務職（36.3%→47.4%）
 地方公務員の公営企業の一般事務職・事務技術職
 （35.8%→50.4%）
 で増えている

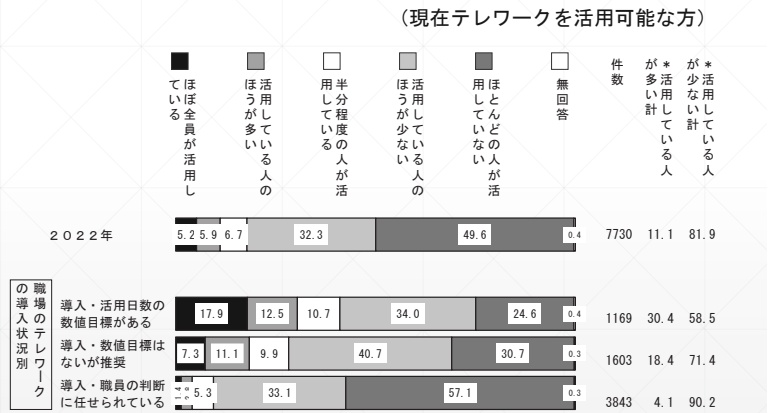
一般事務職での導入、実施が
 増えている。



2. 毎週、テレワークを活用している職員の割合（151ページ）

- ・ <活用してる人が多い> は11.1%
<活用してる人が少ない>（81.9%）が多数
- ・ 職種・職場別みても
 <活用している人が少ない> が多数
- ・ <多い> は職場の推奨により異なる
 活用の目標が示されている場合（30.4%）
 目標はないが推奨されている場合（18.4%）
 ⇔個々に任されている場合（4.1%）

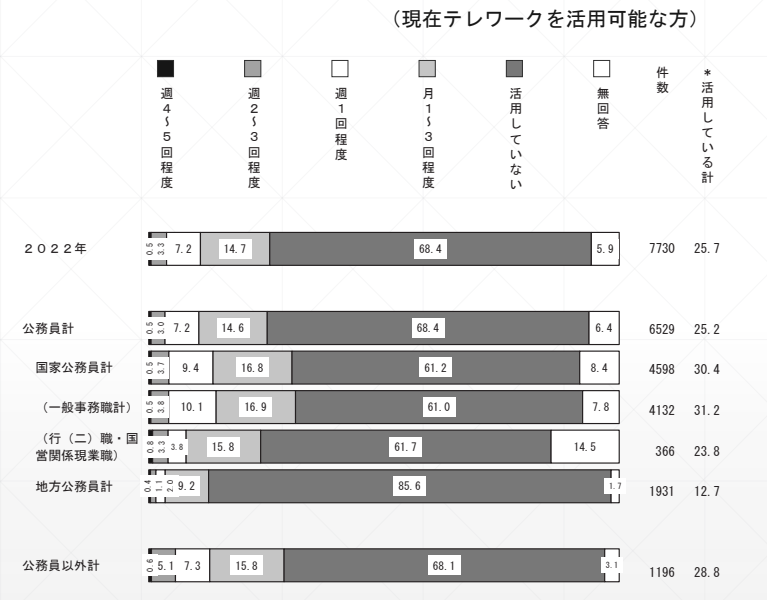
活用状況は職場における推奨の有無による違いが大きい。



3. テレワークの活用回数（156ページ）

- ・ 自身のテレワークの活用状況は
 <活用している> が25.7%
 「活用していない」が68.4%
- ・ <活用している> は、
 国家公務員（30.4%）
 公務員以外（28.8%）に比べて
 地方公務員（12.7%）で少ない
- ・ 高年層ほど<活用している>が多い

テレワークを活用可能であっても、多数は活用していない。



テレワークの活用回数（現在テレワークを活用可能な方）

- ・ テレワークの活用が個々の職員の判断に任されている場合には活用が進んでいない
- ・ 数値目標や推奨があると
 <活用している> が多くなる

生活上のニーズ（未就学の子がいるなど）があっても、職場の推奨や、周囲の活用がなければ、活用が進まない。

活用回数	件数	*活用している人
週4〜5回程度	7730	25.7%
週2〜3回程度	6529	25.2%
週1回程度	4598	30.4%
月1〜3回程度	4132	31.2%
活用していない	366	23.8%
無回答	1931	12.7%
2022年	7730	25.7%
未就学の子がいる	1059	28.8%
テレワークの導入状況別		
導入・活用日数の数値目標がある	159	53.5%
導入・数値目標はないが推奨	173	41.6%
導入・職員の判断に任せられている	562	23.1%
職場のテレワークの活用状況別		
*活用してる人が多い	108	90.7%
*半分程度の人が活用	60	58.3%
*活用してる人が少ない	17	19.2%
要介護親族の介護・生活支援に携わっている	530	31.1%
テレワークの導入状況別		
導入・活用日数の数値目標がある	91	54.9%
導入・数値目標はないが推奨	117	50.4%
導入・職員の判断に任せられている	239	19.7%
職場のテレワークの活用状況別		
*活用してる人が多い	68	88.2%
*半分程度の人が活用	46	58.7%
*活用してる人が少ない	412	18.4%

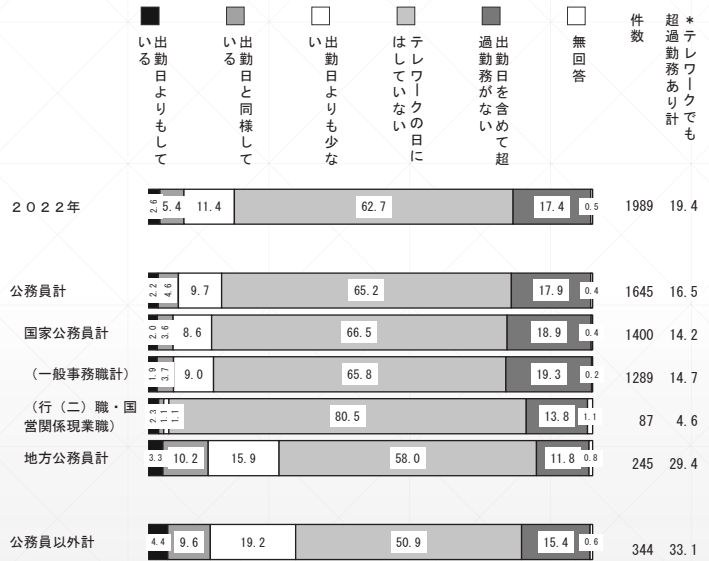
※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数50以下なら網掛等非表示

4. テレワークをした日の超過勤務の状況 (161ページ)

(現在テレワークを活用可能な方)

- ・ <テレワークでも超過勤務あり> は19.4%
「テレワークの日にはしていない」が62.7%
→出勤日同様の超過勤務は一部
- ・ <テレワークでも超過勤務あり> は、
男女ともに20代後半から30代が多い

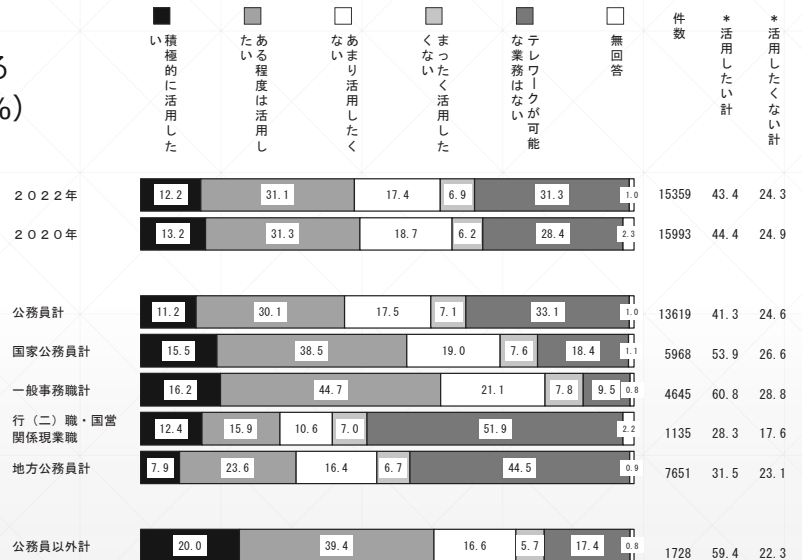
テレワークでは超過勤務を
していない人が多数。



5. 今後のテレワークの活用希望 (164ページ)

- ・ <活用したい> は43.4%
<活用したくない> (24.3%) を上回る
(「テレワークが可能な業務はない」31.3%)
- ・ 若年層ほど<活用したい> が多い
- ・ 子どもが3歳未満も<活用したい>

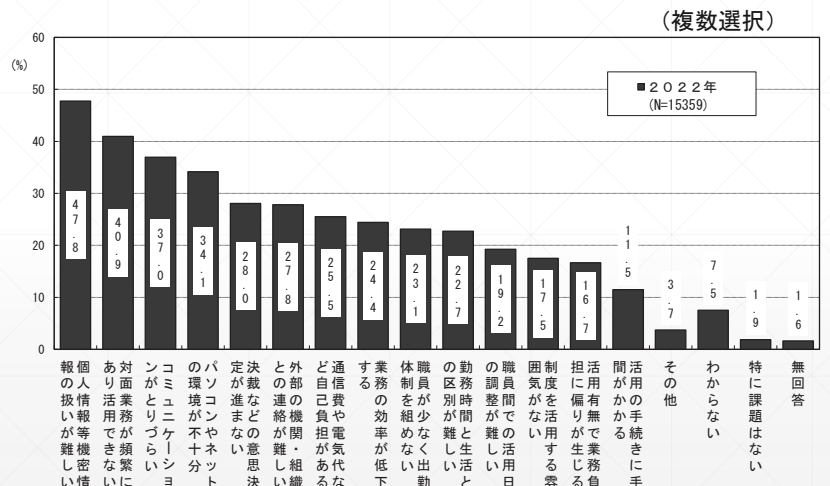
現状では活用は一部でも、
今後の活用ニーズは高い。



6. テレワーク活用の課題 (169ページ)

- ・ 主だった課題は、
「個人情報等機密情報の扱い」(47.8%)
「対面業務が頻繁」(40.9%)
「コミュニケーション」(37.0%)

週1~3回の活用層では、
「通信費や電気代」も4割。
活用とともに金銭負担も課題に。



調査実施の概要

1. 調査の目的

本調査は、今後の公務労協の賃金・労働諸条件の改善や、当面する重点取組課題に関わる基礎資料を得ることを目的として実施された。

本調査の設問は、時系列で追究している課題と、現在、改善が望まれている課題から構成されている。本年度は、前者からは生活意識、収入と家計支出、後者からは超過勤務と年休取得、職業生活についての考え方と職場の状況、デジタル機器の利活用、柔軟な働き方（フレックスタイム制、テレワーク）を取り上げている。

2. 調査の方法

本調査は組合員による自記入方式により実施しているが、構成組織ごとに、用紙の調査票（巻末の付属資料参照）に直接記入する方式、組合員がインターネット上の Web アンケートに直接入力する方式のいずれかを選択している。Web アンケートによる実施の場合には、アクセス先 URL の QR コードを記した紙の調査案内票（巻末の付属資料参照）を組合員に配布して回答を求めることとした。

3. 調査の実施時期

調査の実施時期は、2022年10月1日から10月30日である。なお、用紙の調査票により実施した場合には、公務労協への最終締め切りは11月4日とした。

4. 調査票の配布・回収状況

調査は27,285件を依頼対象として設定し、うち期日までに有効に回収されたのは16,407件、したがって有効回収率は60.1%となる。構成組織別の回収状況は表のとおりである。

表 調査票の配布と回収状況

	2020年				2022年調査のための再構成データ	
	配布数(依頼数)			構成比 計=100%	全回答	常勤職員
	全回答	常勤職員				
公務労協計	27,285	16,407	15,359	100.0	16,828	15,993
自治労	8,600	3,087	2,834	18.5	4,134	3,870
全水道	1,000	505	481	3.1	756	740
日教組	6,000	4,031	3,832	24.9	2,728	2,646
日高教	700	322	303	2.0	266	258
林野労組	3,400	2,285	2,017	13.1	2,673	2,396
自治労連	400	313	303	2.0	282	280
全印刷	900	998	991	6.5	1,000	994
全造幣	600	633	629	4.1	636	625
国公連合計	5,685	4,233	3,969	25.8	4,283	4,114
国税労組	600	324	310	2.0	127	125
税関労組	300	230	224	1.5	231	230
国交職組	40	13	12	0.1	27	27
政労連	2,000	1,126	1,109	7.2	1,471	1,455
全農林	2,000	1,851	1,659	10.8	1,684	1,566
全開発	350	275	256	1.7	333	311
全財務	300	317	317	2.1	311	311
沖縄国公労	90	97	82	0.5	99	89
全環境職組	5	0	0	0.0	0	0

調査対象者の選定は各組合に一任したが、その際、例年どおり、つぎの三点に配慮するよう要請した。

(1) 地域別区分

国の地域手当支給地域区分を目安に、対象人員を下記のとおり割り振ること。

- 1～3級地……………35%
- 4～7級地……………35%
- 非支給地……………30%

(2) 所属区分

次の行政機関単位等によって、各組合の組織人員に対応するよう案分すること。

- 国公……………本省庁、管区機関、府県単位機関、地方出先機関
- 地公……………都道府県、政令都市、市、町村
- 上記以外…本社、支社、事業所、等

(3) 対象職場

- ①対象職場の選定にあたっては、組合員の年齢・性別・学歴などの構成が著しく偏った職場は避けること。
- ②選定された職場の組合員全員を対象として調査を実施すること。

5. 分析上の留意点

(1) 分析の対象と時系列での比較について

① 雇用形態の取扱い（2019年以降）

2019年の調査より雇用形態に関する設問を設けている。今回の調査では、有効回答のうち、常勤職員が93.6%、高齢再任用・再雇用職員が3.2%、臨時・非常勤職員等が2.3%であった。税込み賃金総収入など、設問によっては雇用形態の違いが大きいが、本報告書では常勤職員の結果を中心に紹介し、高齢再任用・再雇用職員、臨時・非常勤職員等の結果は一部を除き図表のみの掲載としている。また、高齢再任用・再雇用職員、臨時・非常勤職員等を含めたデータを全回答サンプル、常勤職員を2022年と表記している。

② 集計対象範囲の拡大（今回調査）

本調査では構成組織による判断にもとづいて調査票を割り増し配布、回収し、構成組織独自の集計に活用してきた。今回調査ではこれまで構成組織が独自に割り増して配布、回収した調査票についても公務労協としての集計に含めることとした。本報告書では比較のために過去2回（2020年、2019年）の結果については同様のデータセットをつくり再集計した数値を掲載している。

③ 時系列の比較

本調査は2021年は国公部会のみで実施している。そのため公務労協として比較対象となる前回のデータは2020年の結果となる。

また、本報告書では2012年までの数値として公務員連絡会の結果を掲載している。2013年調査以降の数値は従来の公務員連絡会に加え、旧国営関係部会の林野労組、全印刷、全造幣が加わった公務労協全構成組織の結果である。

(2) 職種・職場別の結果について

本報告書では職種・職場別の結果についても取り上げている。

表中の旧国営については、国立印刷局及び造幣局の現業職並びに林野庁の森林技術員（行政職（二）俸給表適用者）が含まれる。

また、分析にあたっては、該当人数が50人を下回る地方公務員の研究職（32人）は図表への掲載にとどめ、本文中では触れていない。

(3) 比率における小数点以下の桁数表示について

文中や図表における比率は、小数点以下2桁目を四捨五入し、小数点以下1桁まで表示している。ただし、比率の小計の計算や、表中における2022年との比較（例：下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す）を表示する際には、小数点以下2桁以下の数字についても参照している。そのため、小計の数値や比較の表示が、掲載されている数値とはあわないことがある。

例えば、右表のケースでは、同一の結果について、小数点以下第1位まで、第2位までのそれぞれについて表示している。

① [比率を小数点以下第1位まで表示] では、2022年における「A」（58.6%）と、その内訳、「 α 」（45.4%）、「 β 」（13.3%）の合計が一致しない。しかし、この不一致は [第2位まで] によれば、小数点以下第2位の四捨五入のために生じていることになる。

② [比率を小数点以下第1位まで表示] では、「 α 」について、2020年（40.4%）は2022年（45.4%）をちょうど5ポイント下回るが、下線数字とはなっていない。これも [第2位まで] によれば、2022年（45.37%）と2020年（40.42%）との差が4.95%と5ポイントを下回るためである。

6. 調査実施にともなう運営

調査票は公務労協の労働条件専門委員会の討議により決定し、本報告書は公務労協の討議を経て作成された。なお、調査の実施にあたっては労働調査協議会の協力を得た。

表の例

比率を小数点以下第1位まで表示

	A (α + β)	α β		B	件数
2022年	58.6	45.4	13.3	41.4	7428
2020年	56.7	40.4	16.3	43.3	8199
2019年	55.3	<u>40.0</u>	15.3	44.7	8482
全回答サンプル計	55.8	<u>36.5</u>	19.3	44.2	7890
高齢再任用・再雇用職員	<u>49.0</u>	<u>16.7</u>	32.3	51.0	326
臨時・非常勤職員等	<u>44.2</u>	<u>13.3</u>	30.9	55.8	104

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す

比率を小数点以下第2位まで表示

	A (α + β)	α β		B	件数
2022年	58.64	45.37	13.27	41.36	7428
2020年	56.69	40.42	16.27	43.31	8199
2019年	55.30	<u>40.00</u>	15.30	44.70	8482
全回答サンプル計	55.79	<u>36.52</u>	19.27	44.21	7890
高齢再任用・再雇用職員	<u>49.02</u>	<u>16.75</u>	32.27	50.98	326
臨時・非常勤職員等	<u>44.23</u>	<u>13.33</u>	30.90	55.77	104

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す

～平均値と中央値について～

本報告書ではこの1年間の世帯総収入について「中央値が675万円、平均値が706万円」といった記述がある。ここで中央値が意味しているのは、全体の半分が675万円より多く、残り半分はこれより少ないということである。ちょうど真ん中にあたる値である。この例の場合、平均値は中央値より31万円多い。世帯総収入の例でいえば中央値と比べ平均値は収入の多い人の影響を受けてやすいといえる。

ただし、中央値は“ちょうど真ん中”にある回答を取り出すために、月の家計収支のような万円単位での回答を求めている設問では、結果は1万円単位で変動する。平均値の場合には、このような回答単位による変動を抑制することができる。

本報告書では平均値を中心に上げているが、このような特性に注意する必要がある。

調査対象者の構成

はじめに本調査の対象となった公務・公共部門で働く組合員のプロフィールを整理しておくことにする。主な特徴は以下のとおりである。

1. 雇用形態、性別、年齢・勤続年数、学歴

全回答サンプルの雇用形態をみると、「常勤職員」が93.6%、「高齢再任用・再雇用職員」が3.2%、「臨時・非常勤職員等」が2.3%である。以下では、「常勤職員」の結果を中心に取り上げる（第1表）。性別は「男性」が69.3%、「女性」が30.1%、平均年齢は41.5歳、平均勤続年数は18.5年である。このうち性別は2020年と比べて「女性」が4ポイント多い。学歴は<大卒+大学院修了>（57.3%）が6割を占め、「高卒」は28.9%、「高専・短大卒」は13.5%である。<大卒+大学院修了>は性別では女性、年齢では20代後半から40代前半が多い。2020年と比べると<大卒+大学院修了>が4ポイント多い。

第1表 雇用形態、性別、年齢、勤続年数、学歴の構成

	雇用形態				性別				平均年齢・歳	平均勤続年数・年	学歴							件数
	常勤職員	職員	高齢再任用・非常勤職員等	臨時・非常勤職員等	無回答	男性	女性	どちらでもない			無回答	中卒	高卒	高専・短大卒	*大卒+大学院修了	大卒	大学院修了	
2022年	100.0	69.3	30.1	0.3	0.3	41.5	18.5	0.2	28.9	13.5	57.3	48.9	8.3	0.1	15359
2020年	100.0	73.7	26.0	0.2	0.2	41.8	19.1	0.3	32.7	13.3	53.7	45.4	8.3	0.1	15993
2019年	100.0	71.9	27.9	0.1	0.1	42.2	19.5	0.3	31.6	13.1	55.0	47.3	7.7	0.0	17934
男性計	100.0	100.0	41.9	19.2	0.3	34.6	11.6	53.4	44.2	9.2	0.1	10644
男性年齢別	24歳以下	100.0	100.0	22.6	2.8	0.1	50.1	15.9	33.9	32.7	1.2	...	750
	25～29歳	100.0	100.0	27.6	5.4	...	17.8	10.5	71.5	61.2	10.3	0.2	1234
	30～34歳	100.0	100.0	32.4	9.0	0.1	16.3	9.1	74.5	61.3	13.2	0.1	1352
	35～39歳	100.0	100.0	37.5	13.3	0.1	19.6	10.1	70.2	54.7	15.4	0.1	1341
	40～44歳	100.0	100.0	42.6	18.5	0.1	27.3	10.0	62.4	51.2	11.2	0.1	1343
	45～49歳	100.0	100.0	47.5	24.8	0.3	43.1	12.6	43.9	35.1	8.8	0.1	1510
	50～54歳	100.0	100.0	52.5	30.3	0.7	47.2	15.0	37.0	29.8	7.2	0.1	1478
	55歳以上	100.0	100.0	57.9	36.1	0.9	54.0	11.1	33.9	29.9	4.0	0.1	1600
女性計	100.0	100.0	40.5	16.8	0.1	16.0	17.8	66.0	59.6	6.4	0.1	4617
女性年齢別	24歳以下	100.0	100.0	...	22.8	2.4	0.2	35.1	15.7	48.7	47.8	0.9	0.2	427
	25～29歳	100.0	100.0	...	27.3	5.1	0.1	9.6	12.1	78.0	73.5	4.5	0.1	705
	30～34歳	100.0	100.0	...	32.3	8.6	...	7.5	8.3	83.8	73.8	10.0	0.4	520
	35～39歳	100.0	100.0	...	37.5	13.0	...	6.6	17.4	76.0	65.2	10.7	...	512
	40～44歳	100.0	100.0	...	42.6	17.0	...	10.9	16.2	72.8	63.4	9.4	...	604
	45～49歳	100.0	100.0	...	47.6	22.9	...	18.8	23.6	57.5	49.3	8.2	...	669
	50～54歳	100.0	100.0	...	52.4	28.6	0.2	22.9	25.6	51.3	47.4	3.9	...	633
	55歳以上	100.0	100.0	...	57.7	34.1	...	20.1	21.8	58.1	55.3	2.8	...	532
全回答サンプル計	93.6	3.2	2.3	0.9	68.8	30.4	0.4	0.4	42.3	18.9	0.3	29.8	13.8	55.9	47.9	8.0	0.2	16407
高齢再任用・再雇用職員	...	100.0	88.4	10.6	0.4	0.6	62.2	37.5	0.8	57.0	10.1	31.9	28.9	3.0	0.2	526
臨時・非常勤職員等	100.0	...	27.5	70.9	1.3	0.3	48.3	12.9	2.2	31.8	34.8	31.0	29.6	1.3	0.3	371

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す

2. 職種・職場

職種の構成は「一般事務職」(49.8%)が半数を占め、他は「教育職」(26.4%)、「行(二)職・旧国営関係・地方自治体等の現業職」(9.8%)、「地方公営企業の一般事務職」と「地方公営企業の現業職」をあわせた<企業職>(5.9%)の順である。なお、一般事務職での職場の内訳は、「本省・本庁」が13.4%、「その他」が36.4%である。2020年と比べると「教育職」が8ポイント多いが2019年と同様の比率である(第2表)。

ところで、職種・職場の構成を性別、年齢別にみると、女性では教育職(40.6%)が4割を占める。女性には教育職に特徴的な傾向があらわれていることがあり、結果を活用する際の留意点である。

なお、本調査に占める公務員の比率は88.7%である。2020年とほぼ同じである。

第2表 職種・職場の構成

	職種・職場													公務員比率			件数	
	一般事務職	本省・本庁	その他	行(二)職・旧国営関係	企業職	等	地方公営企業の一般事務職	地方公営企業の現業職	教育職	福祉職	研究職	医療職	その他	無回答	公務員	公務員以外		無回答
2022年	49.8	13.4	36.4	9.8	5.9	4.1	1.8	26.4	0.9	2.3	1.5	3.1	0.3	88.7	11.3	0.1	15359	
2020年	<u>56.0</u>	16.7	39.3	9.6	8.3	6.0	2.3	<u>18.0</u>	1.0	2.1	1.3	3.4	0.3	86.0	14.0	0.0	15993	
2019年	51.9	14.1	37.9	8.5	6.6	4.5	2.0	25.7	0.5	1.7	0.9	3.8	0.4	88.1	11.9	0.0	17934	
男性計	54.6	14.0	40.6	11.0	7.4	5.1	2.2	<u>20.1</u>	0.2	2.5	0.7	3.3	0.4	88.5	11.4	0.1	10644	
男性年齢別	24歳以下	53.2	13.6	39.6	28.0	7.1	5.5	1.6	<u>6.7</u>	...	0.3	0.4	4.0	0.4	89.7	10.1	0.1	750
	25～29歳	53.0	17.7	35.3	12.2	7.9	6.6	1.4	<u>19.9</u>	0.2	0.9	1.2	4.3	0.3	83.7	16.1	0.2	1234
	30～34歳	52.3	<u>19.9</u>	32.4	6.3	7.9	5.8	2.1	26.0	0.4	2.6	1.0	3.3	0.1	86.6	13.4	...	1352
	35～39歳	46.1	16.8	<u>29.3</u>	5.7	9.2	6.9	2.3	31.2	0.6	2.3	0.8	3.7	0.4	88.7	11.2	0.1	1341
	40～44歳	52.9	16.0	36.9	5.1	8.2	6.4	1.8	26.5	0.2	2.6	1.0	3.2	0.2	86.1	13.8	0.1	1343
	45～49歳	<u>61.2</u>	14.2	<u>47.0</u>	7.5	7.9	5.0	2.9	<u>16.4</u>	0.2	3.0	0.5	3.2	0.2	87.7	12.3	0.1	1510
	50～54歳	<u>57.8</u>	10.2	<u>47.6</u>	14.5	7.0	4.0	3.0	<u>13.3</u>	...	3.7	0.2	3.0	0.5	91.6	8.4	...	1478
	55歳以上	<u>57.8</u>	<u>6.1</u>	51.7	<u>15.1</u>	4.1	1.9	2.3	<u>17.1</u>	0.1	2.9	0.2	2.3	0.5	92.9	6.9	0.1	1600
女性計	<u>39.1</u>	12.1	<u>27.0</u>	7.2	2.5	1.8	0.7	<u>40.6</u>	2.6	1.8	3.4	2.5	0.3	89.1	10.9	0.0	4617	
女性年齢別	24歳以下	49.4	16.6	32.8	<u>22.2</u>	4.0	3.3	0.7	<u>17.6</u>	2.1	...	2.1	2.6	...	92.5	7.5	...	427
	25～29歳	45.8	15.9	<u>29.9</u>	7.2	3.4	2.8	0.6	<u>32.5</u>	3.5	0.9	3.7	3.0	...	84.4	15.5	0.1	705
	30～34歳	<u>40.6</u>	17.1	<u>23.5</u>	<u>4.4</u>	2.1	2.1	...	<u>41.3</u>	3.7	1.9	3.5	2.3	0.2	85.6	14.4	...	520
	35～39歳	<u>36.7</u>	13.9	<u>22.9</u>	<u>2.0</u>	1.0	0.8	0.2	46.1	4.7	2.1	5.1	2.1	0.2	88.9	11.1	...	512
	40～44歳	<u>42.5</u>	13.1	<u>29.5</u>	<u>2.5</u>	1.5	1.2	0.3	42.9	3.3	2.0	4.0	1.0	0.3	88.9	11.1	...	604
	45～49歳	<u>38.4</u>	10.0	<u>28.4</u>	5.4	3.6	2.4	1.2	<u>41.0</u>	1.9	3.7	3.1	2.7	0.1	88.3	11.7	...	669
	50～54歳	<u>36.2</u>	<u>8.1</u>	<u>28.1</u>	9.5	2.1	0.9	1.1	<u>41.2</u>	0.9	1.7	3.6	4.3	0.5	90.8	9.0	0.2	633
	55歳以上	<u>23.1</u>	<u>3.4</u>	<u>19.7</u>	7.5	2.1	0.8	1.3	60.7	0.4	1.5	2.1	1.9	0.8	<u>94.7</u>	<u>5.3</u>	...	532
全回答サンプル計	49.6	13.0	36.6	9.8	5.8	4.0	1.8	26.0	1.1	2.2	1.5	3.5	0.4	87.8	12.0	0.2	16407	
高齢再任用・再雇用職員	<u>63.1</u>	<u>4.6</u>	58.6	12.2	3.4	1.9	1.5	<u>12.0</u>	0.2	2.9	0.4	5.1	0.8	89.5	10.5	...	526	
臨時・非常勤職員等	<u>31.8</u>	<u>5.4</u>	<u>26.4</u>	6.5	3.5	1.1	2.4	26.4	<u>8.1</u>	0.3	1.9	21.0	0.5	<u>53.1</u>	44.7	2.2	371	

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す

一般事務職については役職をたずねており、「係員」が32.4%、「主任クラス」が14.0%、「係長クラス」が35.5%、「課長補佐クラス」が16.5%で、「課長クラス」(1.0%)も一部含まれている。この構成は2020年と同じである(第3表)。

役職と年齢との関係を見ると、男性の場合、20代後半から「主任クラス」が1割みられるようになり、30代前半になると「係長クラス」が3割、40代前半になると「課長補佐クラス」が1割みられるようになる。

第3表 一般事務職における役職

		係員	主任クラス	係長クラス	課長補佐クラス	課長クラス	無回答	件数
2022年		32.4	14.0	35.5	16.5	1.0	0.6	8274
2020年		33.5	14.4	35.5	15.2	0.9	0.5	9922
2019年		33.1	15.0	35.9	14.5	0.9	0.6	10120
男性計		28.7	13.4	37.1	19.2	1.2	0.5	6356
男性 年齢別	24歳以下	98.9	<u>0.2</u>	<u>0.2</u>	…	…	0.7	440
	25～29歳	84.6	11.0	<u>3.8</u>	…	…	0.5	735
	30～34歳	<u>44.9</u>	<u>26.6</u>	<u>27.7</u>	<u>0.1</u>	…	0.6	786
	35～39歳	<u>23.9</u>	27.4	47.3	<u>1.4</u>	…	…	711
	40～44歳	<u>10.2</u>	18.1	61.9	<u>9.4</u>	…	0.4	796
	45～49歳	<u>5.7</u>	10.5	58.0	<u>24.4</u>	1.1	0.3	999
	50～54歳	<u>6.8</u>	<u>6.8</u>	43.7	39.6	2.6	0.5	914
	55歳以上	<u>4.2</u>	<u>5.6</u>	<u>30.4</u>	54.6	4.5	0.7	954
女性計		<u>44.1</u>	16.0	30.6	<u>7.7</u>	0.3	1.2	1888
女性 年齢別	24歳以下	98.7	…	…	…	0.4	0.9	225
	25～29歳	84.8	<u>8.7</u>	<u>4.7</u>	…	…	1.7	343
	30～34歳	51.4	<u>25.2</u>	<u>22.5</u>	…	…	0.9	222
	35～39歳	31.3	24.0	42.7	<u>1.0</u>	…	1.0	192
	40～44歳	<u>24.6</u>	23.1	45.5	<u>6.4</u>	…	0.4	264
	45～49歳	<u>16.8</u>	22.0	52.0	<u>8.8</u>	…	0.4	273
	50～54歳	<u>8.9</u>	14.5	49.8	23.8	0.9	2.1	235
	55歳以上	<u>7.9</u>	11.0	40.2	36.2	2.4	2.4	127
全回答サンプル計		32.9	13.6	35.9	15.6	1.0	1.0	8792
高齢再任用・再雇用職員		31.9	<u>7.3</u>	59.1	<u>0.3</u>	0.3	1.2	342
臨時・非常勤職員等		68.9	…	<u>1.6</u>	…	…	29.5	122

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す

3. 勤務先地域の構成

勤務先地域をブロック単位で見ると、首都圏、東海、中国・四国、九州・沖縄が1割台、他は1割を下回る。このような構成は2020年とあまり変わらない。

上記の地域構成を総務省統計局が区分している大都市圏の定義にあてはめて振り分けると、東京の特別区や政令市、およびその通勤・通学圏から構成される<大都市圏>の勤務者（54.4%）が半数となっている（第4表）。

第4表 勤務先地域の構成

	ブロック										地域区分										件数		
	北海道	東北	関東甲	首都圏	北信越	東海	近畿圏	中国・四国	九州・沖縄	無回答	政令市特別区・関東の	東京圏	左記以外の政令市	近畿圏	左記以外の政令市	中京圏	左記以外の政令市	その他の政令市	左記の周辺地域	大都市圏計		その他の市町村	無回答
2022年	7.2	8.6	7.4	15.1	7.5	13.1	9.6	13.2	17.3	1.1	10.2	7.3	5.9	3.5	2.3	6.8	12.7	5.6	54.4	44.5	1.1	15359	
2020年	9.0	9.4	8.3	14.3	7.1	10.4	11.7	13.6	15.4	0.8	11.0	6.1	6.6	4.8	2.1	4.9	13.3	6.2	54.9	44.3	0.8	15993	
2019年	8.6	9.0	9.3	15.1	8.2	9.0	9.8	13.3	16.1	1.7	10.7	8.1	5.8	3.9	1.5	3.1	12.7	5.9	51.6	46.7	1.7	17934	
男性計	8.5	9.2	7.3	15.1	6.9	11.8	10.1	13.9	16.0	1.1	10.4	7.2	6.5	3.5	2.3	5.9	13.8	5.6	55.1	43.8	1.1	10644	
男性年齢別	24歳以下	8.0	7.1	4.8	19.7	6.3	9.1	11.7	16.3	15.5	1.6	11.6	8.9	6.8	4.5	1.3	4.0	15.1	3.7	56.0	42.4	1.6	750
	25～29歳	5.9	6.8	6.6	15.4	8.1	11.7	10.3	15.6	18.6	1.1	9.8	7.1	4.9	4.9	2.4	5.0	13.9	5.9	53.9	45.1	1.1	1234
	30～34歳	5.1	7.6	8.2	16.1	7.2	15.7	9.9	15.6	13.2	1.4	9.8	9.2	6.1	3.8	2.7	8.5	11.8	6.3	58.2	40.4	1.4	1352
	35～39歳	7.5	7.7	10.3	15.5	7.7	15.7	9.2	12.8	12.3	1.3	10.4	7.4	5.1	4.1	3.7	8.6	10.6	6.7	56.5	42.3	1.3	1341
	40～44歳	9.2	8.6	7.8	15.0	7.4	14.2	9.2	12.5	15.1	1.0	9.9	7.2	5.0	4.2	2.0	8.7	11.6	5.9	54.6	44.5	1.0	1343
	45～49歳	10.1	11.0	8.3	12.6	6.4	10.6	8.9	13.4	17.5	1.1	9.3	6.8	6.1	2.6	2.3	5.1	14.8	5.1	52.3	46.6	1.1	1510
	50～54歳	9.7	11.0	6.2	16.2	5.8	9.9	11.9	13.3	15.5	0.5	12.1	6.8	9.4	2.4	1.5	4.6	16.3	4.4	57.4	42.1	0.5	1478
	55歳以上	11.3	12.0	5.4	13.1	6.6	8.0	10.3	13.1	19.4	0.9	10.3	5.0	8.0	2.3	2.5	2.9	16.2	5.8	52.9	46.1	0.9	1600
女性計	4.2	7.1	7.5	14.9	8.8	15.9	8.3	11.8	20.5	1.1	9.8	7.7	4.8	3.4	2.2	8.8	10.2	5.7	52.5	46.4	1.1	4617	
女性年齢別	24歳以下	3.7	7.7	5.2	16.2	8.0	16.6	10.5	15.0	16.2	0.9	8.2	9.8	7.5	3.0	2.8	8.9	11.7	4.4	56.4	42.6	0.9	427
	25～29歳	3.7	7.2	7.0	19.7	8.4	18.7	7.7	10.1	15.7	1.8	13.9	8.4	5.0	2.8	3.0	10.2	9.6	4.4	57.3	40.9	1.8	705
	30～34歳	4.4	6.9	8.3	17.3	7.9	16.3	5.4	13.7	18.7	1.2	12.7	7.3	2.9	2.7	3.3	8.1	9.8	6.9	53.7	45.2	1.2	520
	35～39歳	2.1	5.3	10.2	14.5	10.4	17.6	8.6	11.5	18.6	1.4	9.8	7.6	5.9	2.5	2.1	10.0	8.4	6.8	53.1	45.5	1.4	512
	40～44歳	4.8	7.0	8.3	12.6	10.9	16.1	9.8	12.4	17.5	0.7	7.6	7.6	4.8	4.6	1.7	9.9	10.3	4.5	51.0	48.3	0.7	604
	45～49歳	5.1	7.0	7.9	14.5	9.3	18.8	8.2	9.9	18.7	0.6	9.7	7.8	3.4	4.9	2.1	10.3	9.7	4.9	52.9	46.5	0.6	669
	50～54歳	4.6	8.2	7.9	12.5	6.6	13.9	9.2	10.9	25.3	0.9	8.7	7.0	5.4	3.3	1.3	7.7	11.8	4.7	49.9	49.1	0.9	633
	55歳以上	4.3	7.9	5.5	11.3	8.6	7.9	6.8	12.8	34.0	0.9	6.8	6.2	3.4	2.8	1.3	4.3	10.5	10.2	45.5	53.6	0.9	532
全回答サンプル計	7.4	8.6	7.4	14.7	7.3	12.9	9.4	13.8	17.4	1.1	9.9	7.2	5.9	3.4	2.2	6.7	12.5	5.6	53.4	45.5	1.1	16407	
高齢再任用・再雇用職員	13.3	10.8	9.1	9.5	5.3	9.1	7.8	15.8	18.4	0.8	7.0	4.6	5.9	1.9	1.7	4.0	11.0	4.8	40.9	58.4	0.8	526	
臨時・非常勤職員等	9.4	5.4	8.4	6.7	5.7	4.3	5.4	34.0	18.3	2.4	1.9	7.0	2.4	3.0	...	3.5	5.4	6.5	29.6	67.9	2.4	371	

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す

4. 組合役員経験

調査票の配布の際にはデータの代表性を担保するために、「①対象職場の選定に当たっては、組合員の年齢・性別・学歴などの構成が著しく偏った職場は避けること。②選定された職場の組合員全員を対象として調査を実施すること。」を約束事としている。

全体の結果をみると、「単組・支部・分会の執行委員」との説明をつけてたずねているが、「現在役員をしている」は37.3%、「過去にしたことがある」は26.9%、「したことはない」は35.5%である。やや組合役員に偏った回答となっている。ただし、「現在役員をしている」は2020年と比べると7ポイント少ない（第5表）。

年齢別にみると、「現在役員をしている」は男性の30代前半から40代前半で5割前後と特に多い。設問によっては、組合役員の意向や活動状況が影響している可能性は否定しがたい。結果を検討する際の留意点である。

第5表 組合役員経験の有無

	現在役員をしている	過去にしたことがある	したことはない	無回答	件数
2022年	37.3	26.9	35.5	0.4	15359
2020年	44.1	25.0	30.6	0.2	15993
2019年	41.7	26.3	31.6	0.5	17934
男性計	39.9	28.6	31.1	0.4	10644
男性年齢別					
24歳以下	24.3	3.7	71.7	0.3	750
25～29歳	35.3	10.8	53.6	0.3	1234
30～34歳	43.3	19.3	37.1	0.2	1352
35～39歳	53.0	18.8	28.0	0.1	1341
40～44歳	53.7	26.1	20.0	0.2	1343
45～49歳	41.0	36.3	22.4	0.3	1510
50～54歳	34.3	42.4	23.1	0.3	1478
55歳以上	30.2	51.9	17.6	0.3	1600
女性計	31.2	23.1	45.3	0.3	4617
女性年齢別					
24歳以下	18.3	4.0	77.0	0.7	427
25～29歳	29.2	10.2	60.4	0.1	705
30～34歳	33.7	17.5	48.5	0.4	520
35～39歳	31.8	21.5	46.7	...	512
40～44歳	36.4	26.2	36.9	0.5	604
45～49歳	31.5	29.3	39.0	0.1	669
50～54歳	32.5	35.1	32.2	0.2	633
55歳以上	34.0	37.6	28.0	0.4	532
全回答サンプル計	36.0	27.9	35.7	0.4	16407
高齢再任用・再雇用職員	13.5	71.5	15.0	...	526
臨時・非常勤職員等	14.8	11.6	72.8	0.8	371

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す

5. 家族構成

家計収支など生活実態は家族構成によって異なる。同一生計世帯の家族構成を確認しておく、＜独身＞が34.9%、＜有配偶＞が60.2%である。性別に＜有配偶＞をみると、男性(63.7%)が女性(52.5%)を11ポイント上回る。年齢別にみても男性の＜有配偶＞が女性を上回るのは共通している。女性計や女性年齢別にみた生活実態は、男性と比べると独身者の影響を受けやすい(第6表)。

＜独身＞、＜有配偶＞の内訳をみると、＜独身＞は「本人だけ」が25.2%、「本人と親」が9.7%である。＜有配偶＞の内訳は「夫婦と子ども」(39.5%)がその3分の2を占め、他は「本人夫婦だけ」が13.6%、「夫婦と子どもと親」が5.6%である。

＜有配偶＞は年齢とともに増え、＜独身＞を上回るのは、男性は30代前半、女性は30代後半である。

第6表 同一生計世帯の家族構成

	* 独身計	本人だけ	本人と親	* 有配偶計	本人夫婦だけ	夫婦と子ども	夫婦と子どもと親	夫婦と親	本人と子どもだけ	その他	無回答	件数	
2022年	34.9	25.2	9.7	60.2	13.6	39.5	5.6	1.4	1.5	3.1	0.2	15359	
2020年	32.6	23.3	9.3	62.4	13.4	41.5	6.0	1.6	1.6	3.2	0.2	15993	
2019年	31.8	22.4	9.4	63.5	13.2	40.9	7.9	1.5	1.6	2.8	0.3	17934	
男性計	33.0	24.7	8.3	63.7	13.7	43.0	5.5	1.4	0.6	2.5	0.2	10644	
男性年齢別	24歳以下	86.8	59.6	27.2	4.0	2.1	1.3	0.1	0.4	...	8.9	0.3	750
	25～29歳	66.4	52.5	13.9	29.2	17.1	11.3	0.5	0.2	...	4.1	0.3	1234
	30～34歳	38.5	30.5	8.0	59.2	18.1	39.1	1.8	0.1	0.3	1.9	0.1	1352
	35～39歳	26.9	19.5	7.5	71.4	9.2	57.8	4.0	0.4	0.2	1.3	0.1	1341
	40～44歳	19.3	14.7	4.5	79.0	7.0	65.0	6.3	0.7	0.4	1.3	0.1	1343
	45～49歳	20.5	15.5	5.0	77.2	11.0	56.9	8.1	1.1	1.1	1.2	0.1	1510
	50～54歳	20.9	15.3	5.6	76.5	14.8	51.5	8.3	1.9	0.9	1.7	...	1478
	55歳以上	17.1	12.2	4.9	78.6	23.7	39.2	10.8	4.9	1.4	2.8	0.2	1600
女性計	39.3	26.4	12.9	52.5	13.6	31.5	5.8	1.6	3.6	4.5	0.1	4617	
女性年齢別	24歳以下	88.3	58.3	30.0	4.4	3.5	0.7	0.2	7.0	0.2	427
	25～29歳	70.9	48.8	22.1	22.7	20.3	2.1	...	0.3	0.1	6.2	...	705
	30～34歳	49.6	36.0	13.7	45.2	24.2	19.0	1.2	0.8	1.0	4.2	...	520
	35～39歳	34.2	23.2	10.9	60.2	11.5	44.9	3.5	0.2	2.5	3.1	...	512
	40～44歳	24.2	16.1	8.1	68.0	7.1	52.6	7.5	0.8	4.3	3.5	...	604
	45～49歳	18.1	10.9	7.2	70.3	7.3	48.7	13.2	1.0	6.9	4.6	0.1	669
	50～54歳	20.7	12.6	8.1	69.5	9.2	45.8	11.5	3.0	6.6	3.2	...	633
	55歳以上	19.0	12.8	6.2	70.7	24.4	32.3	7.3	6.6	6.2	4.1	...	532
全回答サンプル計	33.8	24.3	9.5	61.1	14.5	39.1	5.8	1.7	1.6	3.2	0.2	16407	
高齢再任用・再雇用職員	13.1	10.1	3.0	81.2	35.4	29.1	8.0	8.7	1.1	4.6	...	526	
臨時・非常勤職員等	20.5	10.0	10.5	67.7	20.8	33.7	9.7	3.5	5.7	6.2	...	371	

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す

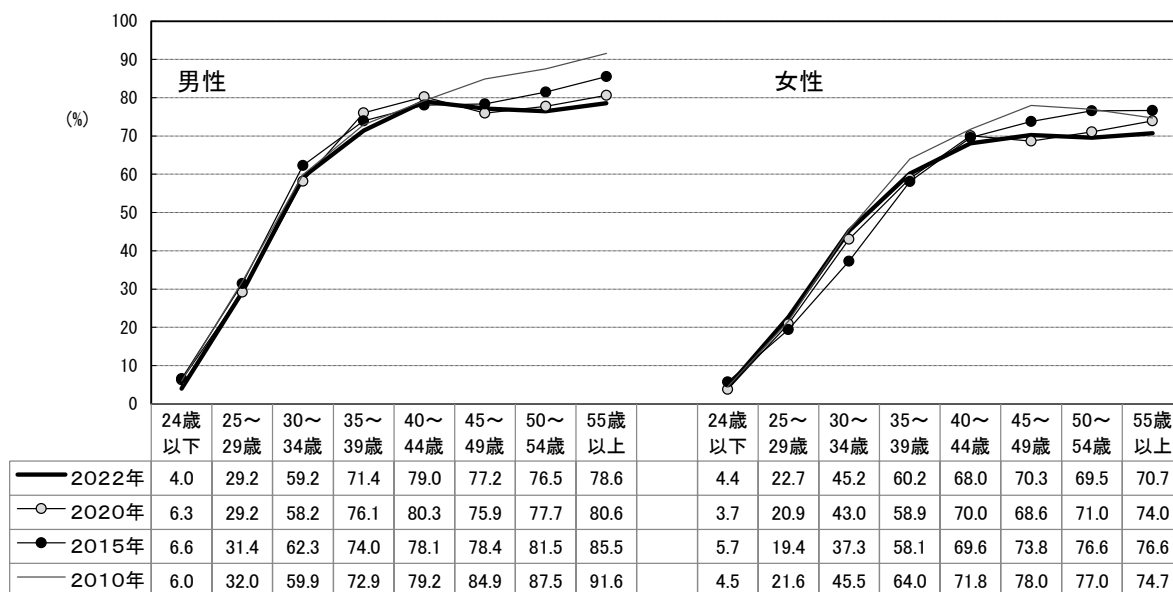
※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す

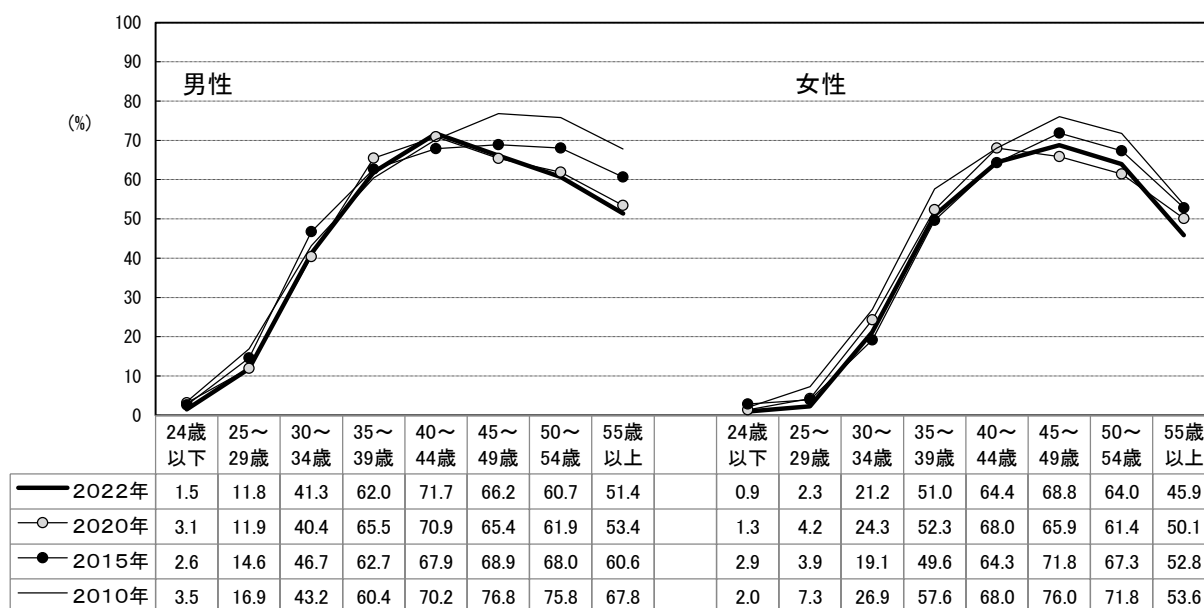
このような家族構成は長期的にみると変化している。第1図は、性別、年齢別に<有配偶>の比率を比較しているが、男女とも40代後半以降で<有配偶>が減少傾向にある。晩婚化というよりも非婚化の傾向がうかがえる。

<子どもあり>（「夫婦と子ども」、「夫婦と子どもと親」、「本人と子どもだけ」）の比率も、40代後半以降で少なくなっている（第2図）。

第1図 <有配偶>の推移



第2図 <子どもあり>の推移（「夫婦と子ども」、「夫婦と子どもと親」、「本人と子どもだけ」の合計）



子どものいる人(7,167人)には、一番下の子どもの成長段階をたずねている。「3歳未満」が16.3%、「3歳以上未就学」が16.3%で、これらをあわせた<未就学>は32.6%である。他は、「小学生」が24.3%、「中学生」が11.4%、「高校以上に在学中」が19.3%である。男女とも30代後半までは育児負担の大きい<未就学>が多く、50代前半以降になると教育費負担の重い「高校以上に在学中」が4～5割を占めている(第7表)。

第7表 一番下の子どもの成長段階(子どものいる方)

	子どもがいる	件数	子どもがいる場合の末子の成長段階 (子どもがいる=100%)							件数	
			3歳未満	未就学以上	小学生	中学生	に高 在校 学以 中上	そ の 他	無 回 答		
2022年	46.7	15359	16.3	16.3	24.3	11.4	19.3	11.7	0.7	7167	
2020年	49.0	15993	16.5	16.1	24.2	10.8	19.9	12.3	0.2	7844	
2019年	50.4	17934	16.6	15.4	23.5	11.1	21.0	12.2	0.3	9044	
男性計	49.2	10644	19.2	16.3	23.6	10.9	17.8	11.4	0.8	5237	
男性 年齢別	24歳以下	1.5	750	45.5	9.1	18.2	...	27.3	11
	25～29歳	11.8	1234	89.7	6.8	1.4	0.7	0.7	0.7	...	146
	30～34歳	41.3	1352	70.6	25.8	2.9	0.4	0.4	558
	35～39歳	62.0	1341	37.4	38.1	23.1	0.6	0.6	0.1	...	831
	40～44歳	71.7	1343	13.2	24.7	46.5	11.1	3.8	0.6	...	963
	45～49歳	66.2	1510	2.8	10.1	37.9	20.7	23.7	4.3	0.4	999
	50～54歳	60.7	1478	0.8	4.2	17.2	19.6	39.6	17.5	1.1	897
	55歳以上	51.4	1600	...	0.9	5.4	8.2	35.6	47.2	2.8	822
女性計	41.0	4617	8.2	16.1	26.3	13.1	23.3	12.5	0.4	1893	
女性 年齢別	24歳以下	0.9	427	50.0	25.0	25.0	...	4
	25～29歳	2.3	705	81.3	18.8	16
	30～34歳	21.2	520	53.6	37.3	9.1	110
	35～39歳	51.0	512	21.8	49.8	26.1	2.3	261
	40～44歳	64.4	604	6.7	24.9	51.9	9.5	6.4	0.5	...	389
	45～49歳	68.8	669	...	6.1	38.7	25.9	23.0	6.3	...	460
	50～54歳	64.0	633	0.2	1.0	9.6	18.0	48.1	22.5	0.5	405
	55歳以上	45.9	532	0.4	4.1	46.7	46.3	2.5	244
全回答サンプル計	46.5	16407	15.7	15.8	23.6	11.3	19.1	13.6	0.9	7630	
高齢再任用・再雇用職員	38.2	526	1.0	0.5	1.5	2.5	17.4	69.7	7.5	201	
臨時・非常勤職員等	49.1	371	7.1	9.3	19.2	14.3	18.7	30.2	1.1	182	

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す

6. 住居

<持家> : <賃貸・宿舍> : 「親・近親者の持家」の3つに分けると、それぞれ42.8% : 44.7% : 11.9%となる。性別にみても概ね同様である(第8表)。

<持家>は年齢とともに増加し、半数を上回るのは男女とも40代前半である。

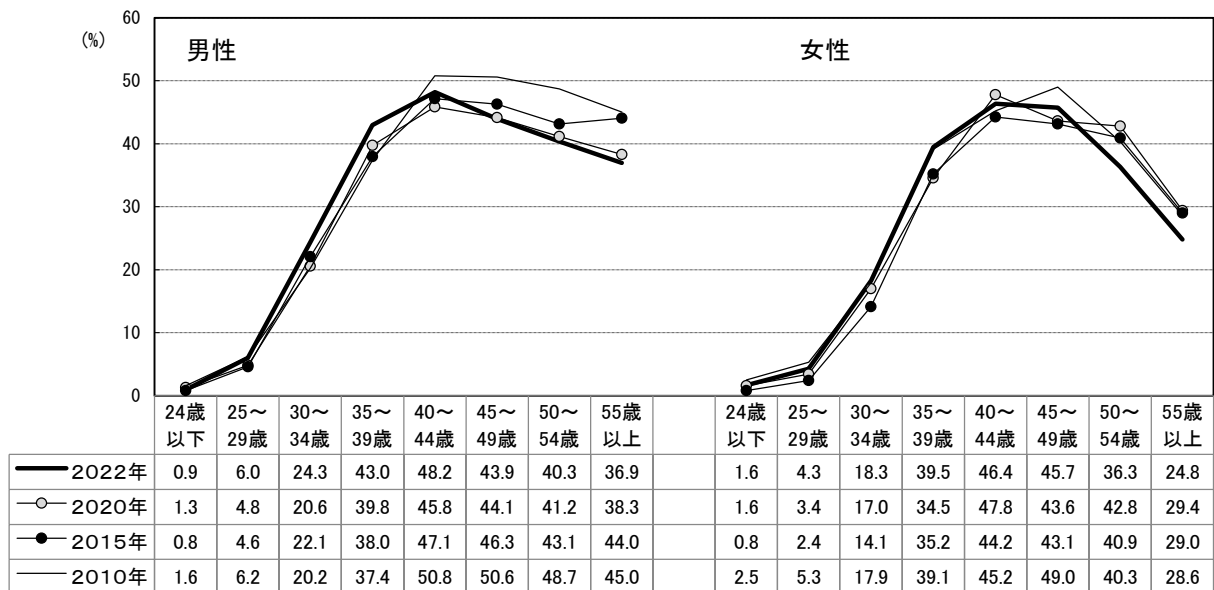
なお、<持家>(42.8%)の7割は「住宅ローン返済中」(31.2%)である。「住宅ローン返済中」を年齢別にみると、男女とも40代前半で半数近くを占めてピークを迎える。40代後半以降は<有配偶>の減少を背景に「住宅ローン返済中」は以前よりも少なくなっている(第3図)。

第8表 住居の種類

	* 持家計	返持家・住宅ローンの返済中		* 賃貸・宿舍計	舎職員住宅・公務員宿	宅・公・営・ア・パ・ートの賃貸住宅	民間の賃貸住宅・アパート	親・近親者の持家	その他	無回答	件数	
		返持家・住宅ローンの返済中	返持家・住宅ローンの返済なし									
2022年	42.8	31.2	11.5	44.7	16.6	1.4	26.8	11.9	0.3	0.3	15359	
2020年	43.2	31.7	11.4	44.3	18.3	1.2	24.8	12.1	0.3	0.1	15993	
2019年	46.0	33.2	12.8	41.1	17.2	1.3	22.5	12.4	0.3	0.3	17934	
男性計	42.2	32.8	9.4	46.9	19.8	1.3	25.8	10.4	0.2	0.3	10644	
男性年齢別	24歳以下	1.7	0.9	0.8	66.4	37.3	1.5	27.6	31.5	0.1	0.3	750
	25～29歳	7.2	6.0	1.2	76.8	26.5	2.4	48.0	15.5	0.2	0.2	1234
	30～34歳	26.0	24.3	1.7	63.1	21.2	1.0	40.9	10.9	1352
	35～39歳	46.0	43.0	3.1	43.7	17.2	0.7	25.7	9.8	0.3	0.2	1341
	40～44歳	54.6	48.2	6.4	37.8	15.9	1.3	20.6	7.0	0.3	0.3	1343
	45～49歳	54.0	43.9	10.1	38.4	17.2	1.1	20.2	7.0	0.3	0.4	1510
	50～54歳	56.4	40.3	16.0	36.8	17.3	1.7	17.8	6.7	0.1	...	1478
	55歳以上	64.4	36.9	27.5	28.9	15.4	1.3	12.2	6.4	0.3	0.1	1600
女性計	44.2	27.8	16.4	39.6	9.3	1.5	28.9	15.6	0.4	0.2	4617	
女性年齢別	24歳以下	3.5	1.6	1.9	62.5	24.1	0.9	37.5	32.6	0.7	0.7	427
	25～29歳	5.7	4.3	1.4	69.6	16.6	1.8	51.2	24.3	0.3	0.1	705
	30～34歳	20.4	18.3	2.1	63.3	9.8	2.3	51.2	16.0	0.4	...	520
	35～39歳	45.7	39.5	6.3	40.8	7.8	0.8	32.2	12.9	0.4	0.2	512
	40～44歳	57.1	46.4	10.8	29.6	5.8	1.7	22.2	12.9	0.2	0.2	604
	45～49歳	65.5	45.7	19.7	22.6	4.5	1.0	17.0	11.8	0.1	...	669
	50～54歳	68.6	36.3	32.2	20.9	5.4	0.9	14.5	9.8	0.5	0.3	633
	55歳以上	79.5	24.8	54.7	13.2	3.4	1.9	7.9	7.0	0.4	...	532
全回答サンプル計	44.4	30.7	13.7	43.0	15.7	1.4	25.9	11.9	0.3	0.3	16407	
高齢再任用・再雇用職員	77.8	16.2	61.6	14.6	2.5	1.5	10.6	7.0	0.2	0.4	526	
臨時・非常勤職員等	60.4	26.1	34.2	19.9	1.6	3.5	14.8	18.6	0.8	0.3	371	

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す

第3図 「持家（住宅ローンの返済中）」の推移

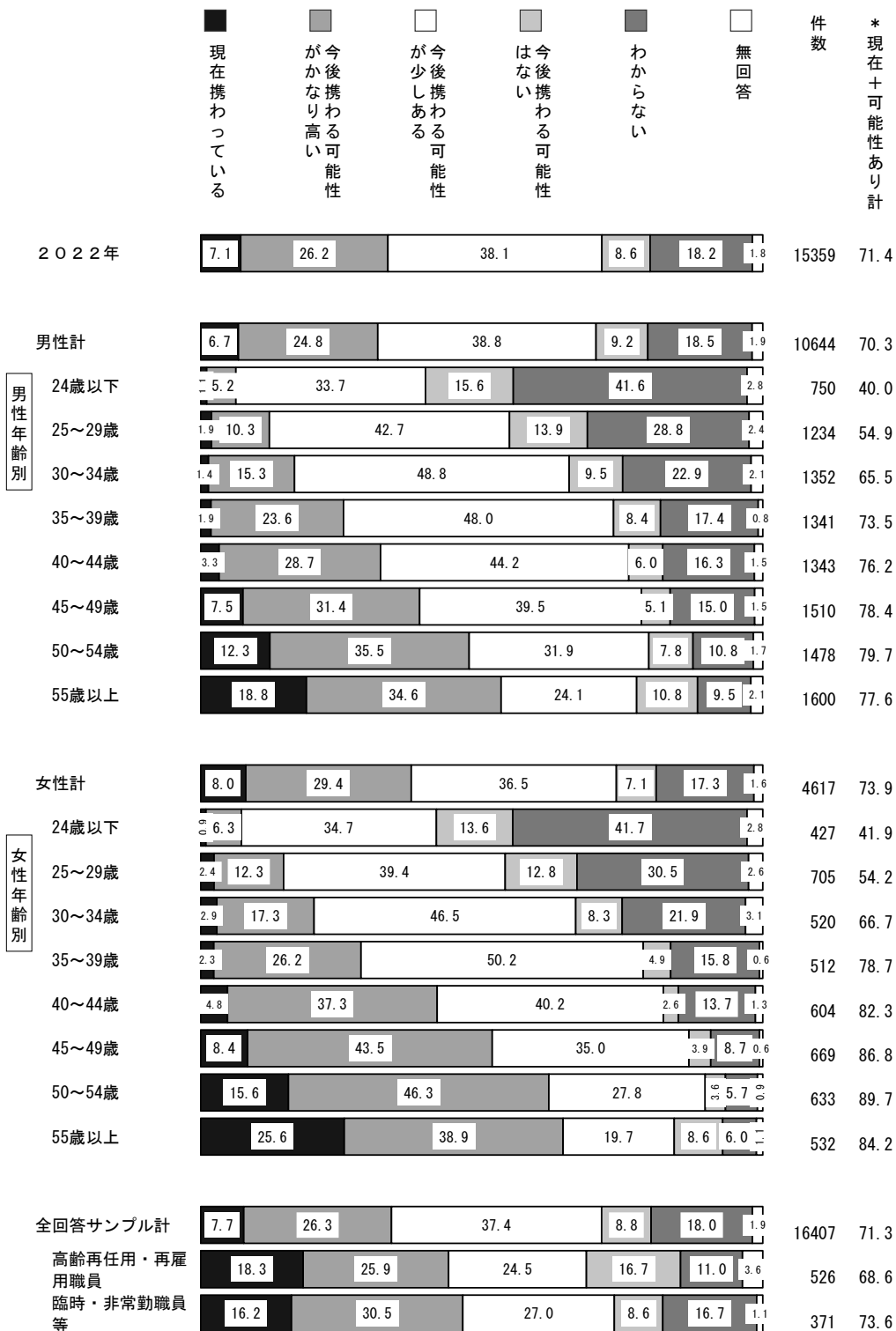


7. 要介護親族のための介護、身の回りの世話などの生活支援

今回調査ではフレックスタイム制など柔軟な働き方について取り上げている。柔軟な働き方は育児・介護、自己啓発などとの両立もねらいとなっている。分析のために介護、自己啓発の現状をたずねた。

介護については、要介護親族の介護、生活支援への携わりの有無を設問しているが「現在携わっている」は7.1%である。同比率は年齢とともに増加し50代後半では2割前後を占めている。また、今後（「今後、携わる可能性がかなり高い」26.2%、「今後、携わる可能性が少しある」38.1%）も含めれば多数が携わる可能性を意識している（第4図）。

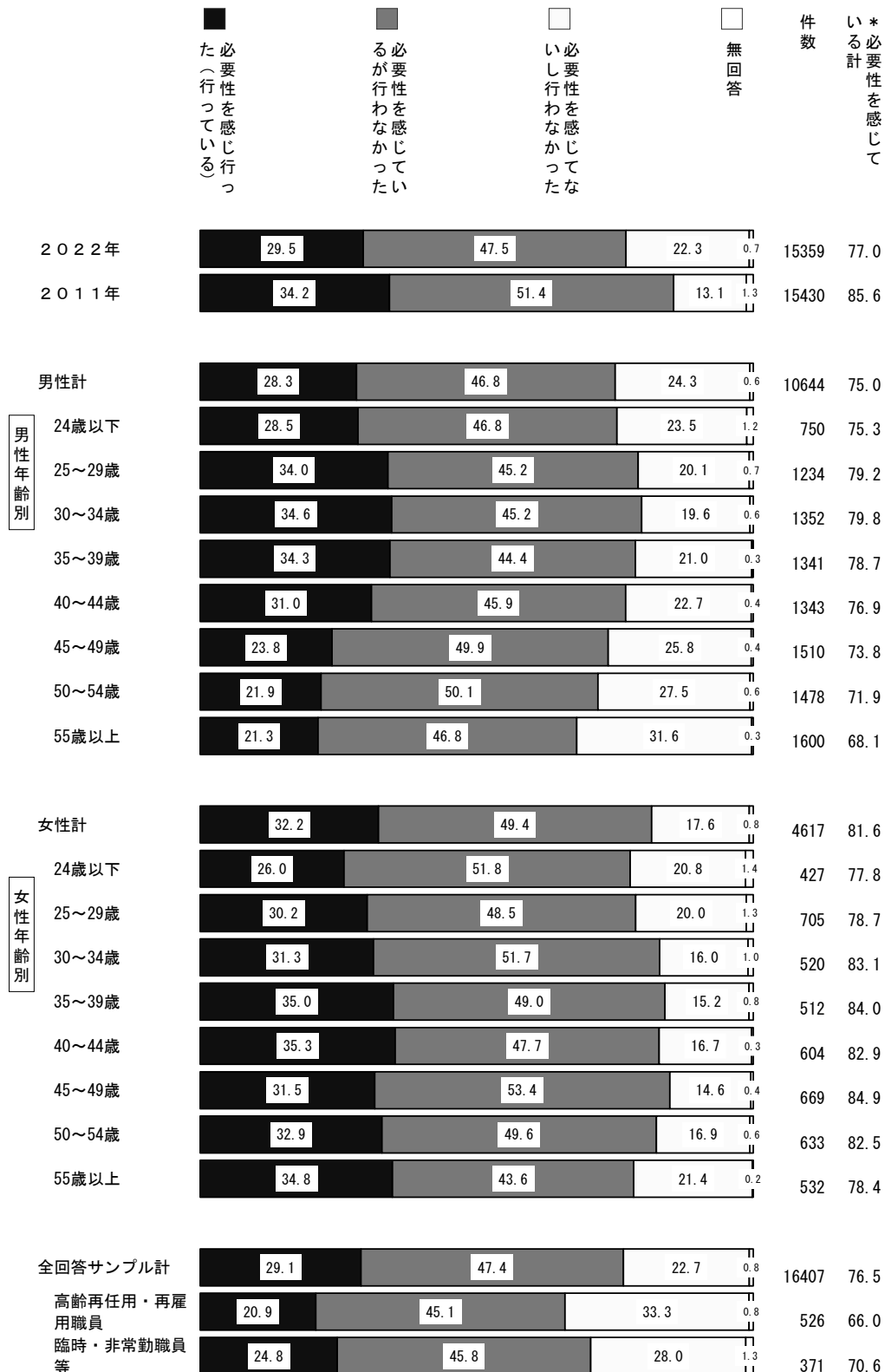
第4図 要介護親族のための介護、身の回りの世話などの生活支援（金銭負担を除く）への携わりの状況



8. 自己啓発

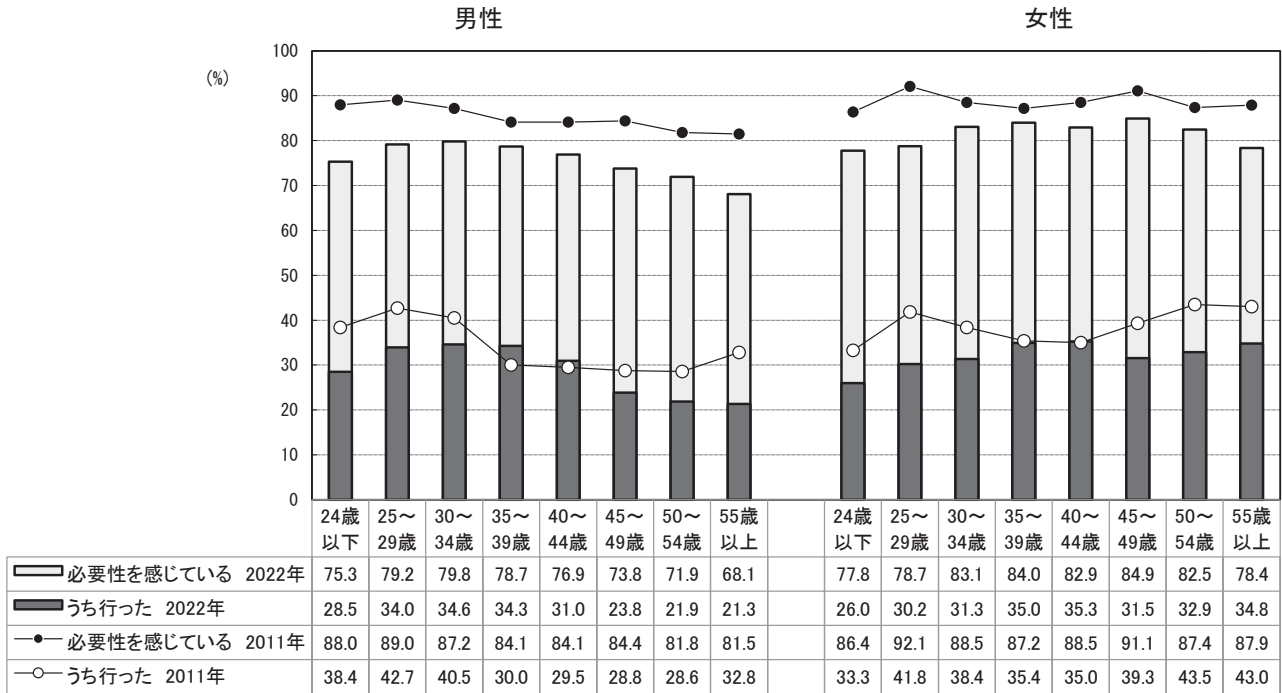
自己啓発については、2011年に設問しており、同様の設問により現状を確認することとした。結果は「必要性を感じており、行った（行っている）」が29.5%である。ただ「必要性を感じているが、行わなかった」（47.5%）が5割あり、これを含めれば多数が＜必要性を感じている＞（77.0%）。年齢による差はあるものの「行った（行っている）」はどの年齢層にも2～3割みられる（第5図）。

第5図 自己啓発の必要性とこの1年間における自己啓発の有無



ところで2011年と比べると「行った(行っている)」は5ポイント減少し、これを含む<必要性を感じている>も9ポイント少なくなっている。第6図では性別、年齢別にみているが<必要性を感じている>はすべての年齢層で減少し、そのうちの「行った(行っている)」も30代後半から40代前半以外では減少している。

第6図 自己啓発の必要性和この1年間における自己啓発の有無



職種・職場別の結果も確認しておく、「行った（行っている）」は地方公務員の医療職（49.1%）で5割と特に多く、教育職（39.9%）、福祉職（36.8%）、そして公務員以外（36.0%）でも3割台と全体に比べると多い（第9表）。

第9表 自己啓発の必要性和この1年間における自己啓発の有無

	（必要性を感じて行った）	（必要性を感じていない）	* 必要性を感じていない	（必要性を感じていない）	無回答	件数
2022年	29.5	47.5	77.0	22.3	0.7	15359
公務員計	28.6	47.8	76.4	22.8	0.8	13619
国家公務員計	<u>21.5</u>	48.9	<u>70.4</u>	<u>28.6</u>	1.0	5968
一般事務職計	<u>19.8</u>	49.9	<u>69.7</u>	<u>29.6</u>	0.7	4645
（本省・本庁）	<u>20.4</u>	49.5	<u>70.0</u>	<u>29.1</u>	0.9	426
（その他）	<u>19.7</u>	49.9	<u>69.7</u>	<u>29.6</u>	0.7	4219
行（二）職・旧国営関係現業職	25.9	46.5	72.4	25.3	2.3	1135
（行（二）職）	<u>8.7</u>	<u>34.6</u>	<u>43.3</u>	<u>38.5</u>	<u>18.3</u>	104
（旧国営）	27.6	47.7	75.4	24.0	0.7	1031
地方公務員計	34.2	46.9	81.1	18.3	0.6	7651
一般事務職計	27.4	<u>52.7</u>	80.1	19.5	0.4	2239
（本庁）	27.2	51.9	79.1	20.4	0.5	1496
（その他）	27.7	<u>54.4</u>	<u>82.1</u>	17.6	0.3	743
現業職	<u>24.4</u>	50.2	74.6	24.4	0.9	213
公営企業の一般事務職・事務技術職	<u>23.1</u>	<u>55.1</u>	78.2	21.8	...	528
公営企業の現業職	<u>18.6</u>	49.3	<u>67.9</u>	<u>30.8</u>	1.4	221
教育職	<u>39.9</u>	42.9	<u>82.8</u>	<u>16.6</u>	0.6	3994
福祉職	<u>36.8</u>	47.2	<u>84.0</u>	<u>15.2</u>	0.8	125
研究職	50.0	37.5	87.5	12.5	...	32
医療職	<u>49.1</u>	<u>36.0</u>	<u>85.0</u>	<u>13.1</u>	1.9	214
その他	28.3	45.0	73.3	26.7	...	60
公務員一般事務職計	<u>22.3</u>	50.8	73.1	26.3	0.6	6884
男性	<u>21.7</u>	49.8	<u>71.6</u>	<u>27.8</u>	0.6	5351
（国家公務員）	<u>19.2</u>	49.1	<u>68.3</u>	<u>31.0</u>	0.7	3782
（地方公務員）	27.9	51.6	79.4	20.2	0.4	1569
女性	<u>23.9</u>	<u>54.7</u>	78.6	20.9	0.5	1509
（国家公務員）	<u>22.1</u>	<u>53.9</u>	76.0	23.5	0.5	854
（地方公務員）	26.1	<u>55.9</u>	<u>82.0</u>	17.4	0.6	655
公務員以外計	<u>36.0</u>	45.5	81.5	18.3	0.2	1728

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す

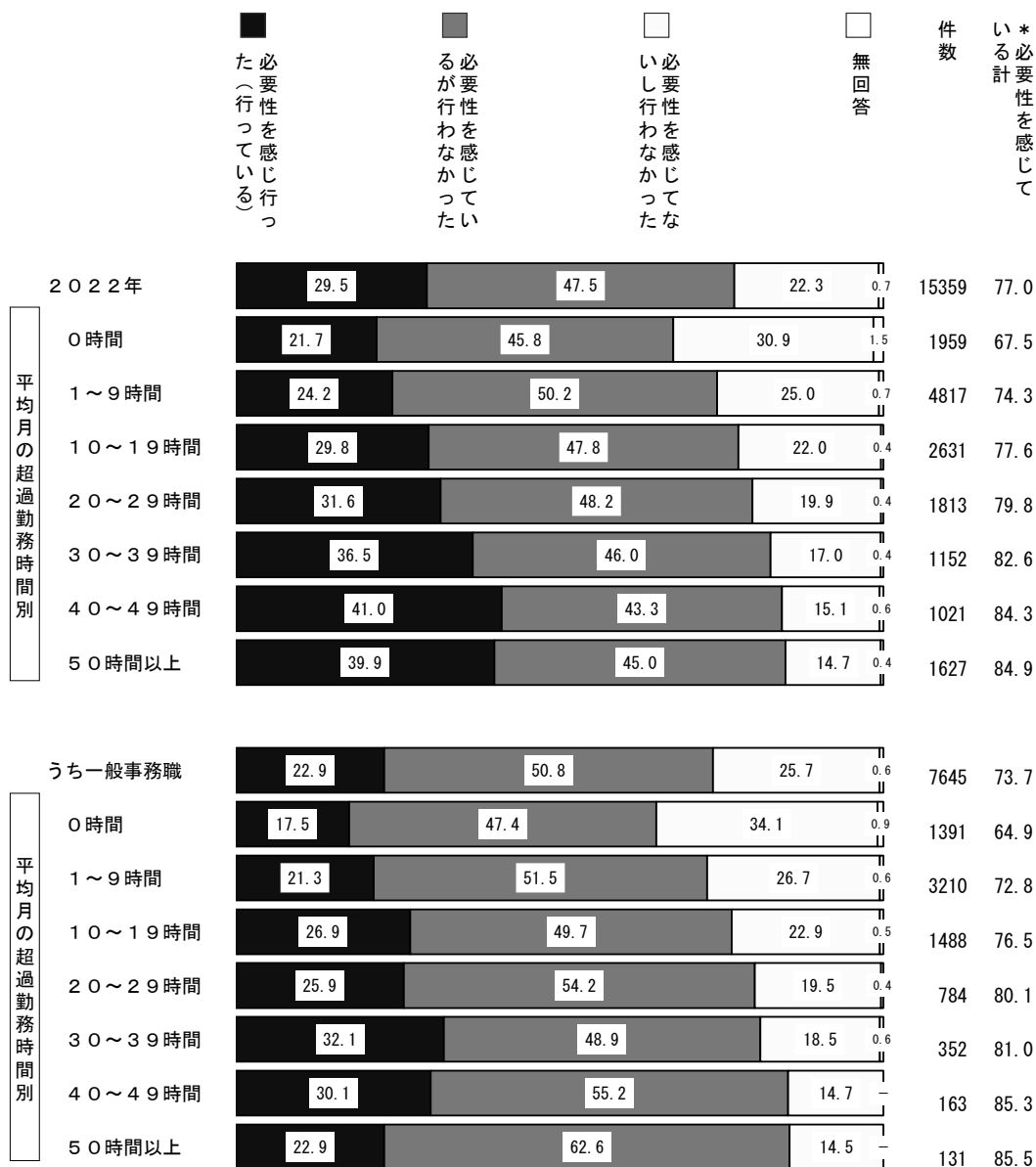
※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す

※件数50以下なら網掛等非表示

ところで自己啓発のためには時間の確保が必要になる。本調査で設問している平均月の超過勤務時間との関係を見ると、超過勤務時間が長い層ほど自己啓発を「行った（行っている）」が多い。平均月に40時間台、50時間以上の超過勤務をしている層では4割が自己啓発を「行った（行っている）」。このような傾向は一般事務職に限定しても同様である（第7図）。

第7図 自己啓発の必要性和この1年間における自己啓発の有無



調査結果の要約

2022年度の調査は10月1日から10月30日の期間に実施され、有効回収は16,407件、有効回収率は60.1%であった。ここでは常勤職員（15,359件）の結果を中心に取り上げる。

第1章 生活をめぐる意識

1. 生活全体についての評価（26ページ）

- ・＜満足＞が63.6%、＜不満＞が35.1%である。2020年と比べて＜不満＞が2ポイント増加している。2012年以来の増加幅であり、これまでの傾向が反転している。
- ・＜満足＞は年齢とともに少なくなる。ただし、2020年と比べて評価が低下していることは、ほぼすべての層に共通している。

2. 昨年と比べた生活程度感（31ページ）

- ・昨年の今ごろと比べた生活程度感は＜苦しくなった＞が37.4%である。2020年と比べると＜苦しくなった＞が13ポイント増加しており生活悪化感が強まっている。
- ・2020年は年齢による差がほとんどみられなかったが、今回調査では高年層ほど＜苦しくなった＞が多い。男性30代以降での生活悪化が目立つ。

3. 家計状況で特に負担感の強いもの（34ページ）

- ・負担感の強いもの（4つ以内選択）としては「食費」（71.7%）が最も多く、「住宅関係費」（54.4%）、「自動車関係費」（43.2%）、「水道・光熱費」（40.8%）が続いている。日常的な支出費目が家計を直撃している。

4. 生活諸側面についての評価（37ページ）

- ・12の生活課題を取り上げてそれぞれへの評価をたずねた。＜不満（不安）＞が＜満足（安心）＞を上回るのは、[職場の要員状況]（＜不満（不安）＞：57.5%）、[老後への備え]（同53.7%）、[将来を含めた家族の介護]（同50.7%）、[賃金水準]（同45.7%）、[職場・職域の将来展望]（同37.4%）である。2020年と比べると、[賃金水準]への＜不満（不安）＞が8ポイント増加しているほか、[労働時間や休日休暇の水準]（5ポイント増加）、[職場の要員状況]（4ポイント増加）も＜不満（不安）＞が増している。
- ・生活課題の多くは高年層のほうが＜不満（不安）＞が目立つが、[賃金水準]は若年層での＜不満（不安）＞が目立つ。
- ・職種・職場別にみると、国家公務員の行（二）職・旧国営関係現業職の旧国営で[賃金水準]（61.2%）、地方公務員の教育職で[労働時間や休日休暇の水準]（62.9%）への＜不満（不安）＞が際立って多い。

5. 生活全体についての評価の背景（47ページ）

- ・生活全体についての評価の背景を重回帰分析により検討すると、生活諸側面において取り上げた12の生活課題のなかでは[自分の健康状態]による影響が最も大きい。これまでの推移をみても[自分の健康状態]の影響が強まる傾向にある。
- ・背景について性別、年齢別にみると、男性34歳以下、35～49歳、女性の全年齢では[自分の健康状態]による影響が最も大きい。男性50歳以上は「賃金水準」による影響が最も大きい。若年層では[賃金水準]への＜不満（不安）＞が大きい。生活全体についての評価への影響は相対的に小さい。

6. 今後の生活への不安（50 ページ）

- ・6つの生活課題を取り上げ、それぞれについて将来の不安をたずねた。「とても不安」、「多少は不安」をあわせた＜不安＞は、[退職金の水準]、[税金・社会保険料の負担]、[これからの賃金水準]、[自分の家族の介護]、[今の職場での仕事の先行き]で9割前後である。ほとんどが見通しに不安を抱いている。特に深刻な「とても不安」をみると[退職金の水準]（51.4%）への不安が特に大きい。

7. 民間と比べた賃金水準（53 ページ）

- ・「民間と比べてほぼ同じ」（26.9%）は少なく、＜民間と比べて低い＞が46.8%を占める。2020年と比べると＜民間と比べて低い＞は4ポイント増えている。
- ・＜民間と比べて低い＞は男性（49.4%、女性40.7%）、男女の若年層（24歳以下の男性70.1%、女性60.7%）に多い。

8. 労働組合に望む取り組み（56 ページ）

- ・労働組合が[今最も取り組んでいる]活動、労働組合に[今後望む取り組み]（それぞれ3つ以内選択）はいずれも「賃金・一時金・退職金の水準」（それぞれ60.3%、61.8%）が最も多い。賃金の取り組みは、労働組合が現在最も取り組んでいるものであると同時に、組合員が最も期待する取り組みである。

第2章 収入と家計支出の状況

1. 収入形態（60 ページ）

- ・単収世帯が44.5%、「本人の賃金収入と配偶者の収入」（47.5%）と「その他」（7.5%）をあわせた複収世帯が55.0%である。本人以外の収入をあわせて家計を維持する世帯のほうが多い。
- ・男性の有配偶者のうち30代後半を中心とする年齢層での共働き化が急速に進んでいる（2010年48.4%→今回73.7%）。以前は30代後半の共働きは他の年齢層を下回っていたが、年齢間の差はほとんどなくなっている。共働きで子育てと両立している世帯が増加している。

2. 2022年9月の収入と家計支出（平均値）（64 ページ）

- ・月の本人の税込み賃金総収入は34.8万円で、2020年（36.2万円）と比べて1万円減少している。配偶者などの収入をあわせた世帯の税込み総収入は47.5万円で、2020年（48.3万円）と比べて1万円減少している。
- ・月の家計支出は30.3万円で2020年（30.9万円）と比べると1万円減少している。本人の税込賃金総収入、世帯の税込み総収入の減少にあわせて抑制されている。この間では物価の上昇が進んでおり、家計支出は額面での変化以上の切り詰めが行われている。

3. 昨年1年間の世帯の総収入（67 ページ）

- ・同一生計世帯における昨年1年間の世帯総収入に関しては、ばらつきが大きいことに留意する必要があるが、平均706万円である。2020年（2019年の世帯の総収入）と比べると7万円減少している。

第3章 超過勤務と年次有給休暇

1. この1年間の1ヵ月当たりの超過勤務時間（70 ページ）

- ・[平均月]における平均は18.6時間である。上限時間の“原則”を超える＜45時間超＞が10.9%あり、「100時間以上」も1.0%ある。一方、[最高月]における平均は31.6時間であり、＜45時間超＞が24.3%あり、そのうち「100時間以上」も4.3%ある。超過勤務の実態は2020年とほとんど変わっておらず、上限規制への対応が引き続き求められている。

- ・職種・職場別にみると、[平均月]、[最高月]ともに、地方公務員の教育職（それぞれ41.8時間、57.7時間）が極めて長く、[平均月]の<45時間超>が36.6%、[最高月]の「100時間以上」も12.8%を占める。

- ・地方公務員の教育職以外では地方公務員の一般事務職（本庁）が長く、[平均月]13.3時間、[最高月]34.3時間となっている。このうち[最高月]では「100時間以上」も4.7%となっている。

2. 超過勤務手当の支払い状況（75ページ）

- ・「全額支給されている」は74.6%にとどまる（日教組と日高教の教育職を除く）。2020年（75.8%）と比べても改善がみられない。<不払いあり>（25.2%）は地方公務員（43.6%）、なかでも福祉職（87.8%）、教育職（79.8%）、一般事務職（45.7%）、医療職（52.4%）が多い。

3. 超過勤務手当が全額支払われていない理由（79ページ）

- ・不払いが発生している理由（複数選択）としては「申請するほどの時間ではないから」（36.6%）、「自分自身の判断で自主的に働いているから」（32.9%）とともに、「申請しにくい雰囲気があるから」（31.8%）が3割台であげられている。ただ、「超過勤務の上限が決められているから」も23.5%となっている。「超過勤務の上限が決められているから」は超過勤務時間が長くなるほど多い。

4. 超過勤務の実態と「労働時間・休日休暇の水準」に対する評価の関係（82ページ）

- ・「労働時間や休日・休暇の水準」に対する評価は超過勤務時間が長くなるほど低下し、同様に、超過勤務手当の支給割合が下がるとともに低下する。しかし、支給割合が10%以下の層でも3割が<満足>としている。重回帰分析により検討すると<満足>は「仕事のやりがい」、[賃金水準]への評価によって支えられている。仕事にやりがいを感じられることは否定的なことではないが、それによって長い超過勤務時間、手当の不払いといった問題が見過ごされることがないように取り組む必要がある。

5. 深夜まで勤務し、翌朝に通常出勤したこと（84ページ）

- ・“過去3年の間、深夜まで勤務し、翌朝に通常出勤することがありましたか”とたずねると、「毎月のようであった」が5.5%、「年に数回はあった」が18.4%、「年1回程度はあった」が10.8%である。「月1回程度」まで含めると、3人に1人がこのような経験している（<あった>34.7%）。

- ・<あった>は、地方公務員の一般事務職（本庁）（62.0%）、同（その他）（48.9%）、公営企業の一般事務職・事務技術職（53.8%）、教育職（42.0%）に多い。

- ・勤務が深夜までおよび、翌朝も通常出勤することになった理由（複数選択）としては、「自然災害など予想困難な突発的な業務への対応のため」（23.5%）などの<突発的な理由>が63.5%と多い。ただし、「人員不足が慢性化しているため」（30.3%）などの突発的とはいえない理由も少なくない。

- ・勤務間インターバル規制の導入が検討されているが、現状で“翌日の出勤時刻を遅らせたり、勤務を免除する制度”の有無をたずねると「制度がある」（11.9%）、「制度はないが、シフト等の配慮がある」（6.8%）といった<制度や配慮がある>（18.7%）のは2割にとどまる。

6. 年次有給休暇の取得日数（93ページ）

- ・勤続1年未満を除き年次有給休暇の取得状況をみると、平均値は13.0日で、2020年から0.9日増加している。ただし、<5日未満>が4.8%となっており、2020年に比べれば3ポイント減少しているものの、依然として5日取得の取り組みが求められている。

- ・<5日未満>は、地方公務員の一般事務職（本庁）（11.2%）、福祉職（17.9%）、医療職（11.9%）で1～2割となっている。

- ・年次有給休暇の取得日数は超過勤務時間が長くなるほど少ない。

第4章 昇進・転職志向と職場の状況

1. 昇進についての考え (96 ページ)

- ・2011年と同じ設問によりたずねている。「より高い地位に昇進したい」が5.7%、「自分の実力に応じて、あまり無理しない程度に昇進したい」が45.6%であり、これらをあわせた<昇進したい>は51.3%である。2011年と比べると、「より高い地位に」はほとんど変わらないが、「無理しない程度に」が6ポイント増えている。
- ・昇進志向は男性に比べて女性で少なく、なかでも「より高い地位」はほとんどみられない。
- ・性別、年齢別に2011年と比べると「より高い地位」は男女の20代で減少している(20代後半:男性15.7%→12.4%、女性5.8%→2.3%)。若年層では昇進を最重視するような考え方が薄くなり、無理のない昇進を望む考えが広がっている。

2. 転職についての考え (100 ページ)

- ・2007年と同じ設問によりたずねている。転職しようと思ったことが「しょっちゅう」(9.0%)、「しばしば」(11.8%)、「ときどき」(28.2%)をあわせたものを<ある>(49.0%)とすると半数は転職を考えることがある。<ある>は2007年を5ポイント上回る。
- ・若年層ほど<ある>が多く、20代後半では男性が54.4%、女性が63.5%である。全体的に女性のほうが転職志向が高く、昇進志向とは逆の傾向である。2007年と比べると20代後半から30代後半の若手、中堅層での<ある>が特に増加している(20代後半:男性47.9%→54.4%、女性51.5%→63.5%)。

3. 昇進志向と転職志向の関係 (103 ページ)

- ・一般事務職34歳以下に限定して昇進志向と転職志向の関係をみると、「より高い地位に昇進したい」という層でも、転職について考えたことが<ある>が57.2%となっている。他方、「現在の仕事・役職でいい」という層でも<ある>は51.2%である。昇進志向であっても昇進志向のない層と同様に転職志向がみられる。

4. 転職志向の背景 (104 ページ)

- ・一般事務職34歳以下を対象に転職志向がどのような要因によって左右されているのか重回帰分析により検討すると、労働条件というよりも、「仕事のやりがい」を感じることができず、「職場・職域の将来展望」を見出せないことが、転職志向の高まりにつながっている。

5. 職場や仕事内容 (106 ページ)

- ・「職員間の能力やスキルの差が大きい」など6つの側面を取り上げ、「そう思う」から「そう思わない」の5段階で選んでもらっている。「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」をあわせた<そう思う>は、「職員間の能力やスキルの差が大きい」(58.4%)で半数を超え、「突発的な業務があり勤務が不規則になりやすい」(41.1%)、「仕事が属人的で分担や引き継ぎが難しい」(39.2%)についても4割となっている。どちらかといえば属人化が進み、対応する職員のスキル等の差も広がっている。そのようななかで「仕事の進め方について改善点を考える余裕がない」(34.9%)、「以前と比べて行政サービスの量や質が落ちている」(28.0%)といった見方も2~3割となっている。

6. 職場の雰囲気 (110 ページ)

- ・「同僚同士が助け合う雰囲気がある」など5つの側面を取り上げ、「そう思う」から「そう思わない」の5段階で選んでもらっている。「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」をあわせた<そう思う>は、「同僚同士が助け合う雰囲気がある」(71.1%)、「上司と部下が相談しやすい雰囲気がある」(70.5%)については多数が肯定的にみている。しかし、「うまくいっていないことも進んで共有しや

すい] (48.5%) は5割にとどまり、[多様な働き方が尊重されている] (39.0%)、[失敗を恐れずに新しいことにチャレンジする雰囲気がある] (34.1%) については半数を下回る。職場の助け合い、相談しやすさを多数が肯定的にみているものの、そういった職場の雰囲気は、[うまくいっていないことの共有]、[多様な働き方]、[チャレンジする雰囲気] に結びつくものとなっていない。

7. 昇進志向、転職志向と職場や仕事内容、雰囲気との関連 (114 ページ)

- ・昇進志向と職場や仕事内容、職場の雰囲気との関連を重回帰分析により検討すると、性別（男性であること）との結びつきと比べれば関連は弱いものの、[仕事の進め方について改善点を考える余裕がない] 状態が昇進志向に否定的に作用している。
- ・転職志向と職場や仕事内容、職場の雰囲気との関連を重回帰分析により検討すると、[仕事が属人的] であったり、[行政サービスの量や質] が低下していること、一方で、[チャレンジする雰囲気] がなかったり、[多様な働き方] が軽視されていることが転職志向につながっている。このうち行政サービスの量や質の低下に関しては、従来から公務労協が課題提起してきたことであるが、職場内においては転職志向を高める要素として捉える必要もある。

第5章 デジタル機器の利活用への対応

1. デジタル機器の利活用の状況 (116 ページ)

- ・コロナ禍ではオンライン会議などデジタル機器の利活用が進んだ。デジタル機器の利活用は業務の改善にもつながる可能性がある。過去3年を対象に [オンライン会議の活用] など6つの項目について利活用の状況をたずねると、「十分に進んでいる」、「ある程度進められている」をあわせてく進められている>は、[オンライン会議の活用] (62.5%) のみ半数を超え、他は、[出退勤や各種申請のオンライン化] (45.8%)、[オンラインを活用した職員間の情報共有の促進] (41.1%)、[書類のペーパーレス化] (40.1%) が4割台、[デジタル機器の利活用のためのスキルやリテラシーの習得] (31.1%)、[自宅などでの勤務のための環境整備 (通信環境、機器等)] (29.3%) については3割にとどまる。[スキル・リテラシーの習得] (人材育成) はあまり進んでおらず、職種・職場でもばらつきがある。

2. デジタル機器の利活用による業務改善 (119 ページ)

- ・デジタル機器の利活用による業務改善への効果をたずねると、「改善につながっている」は27.8%と一部にとどまる。「むしろ悪化している」(8.9%) は少ないものの、「どちらともいえない」(55.3%) が多い。デジタル機器の利活用が進められているが、業務の改善には必ずしも結びついていない。

第6章 フレックスタイム制

1. フレックスタイム制の活用可否 (122 ページ)

- ・回答者全体を対象にフレックスタイム制の活用可否をたずねると、「活用できる (一般の職員すべてが活用できる職場)」が29.7%、「活用できる (その他)」が7.3%で、これらをあわせると<活用できる>は36.9%である。他は、「活用できない」が38.9%あるが、「活用できるかどうかわからない」も23.2%と少なくない。現状では活用できる職場は一部にとどまっているが、「わからない」の比率からは制度の浸透にも課題がある。

2. 職場におけるフレックスタイム制の推奨 (126 ページ)

- ・フレックスタイム制の職場における運用の状況をたずねると、「活用日数の目標 (目安) が示されている」(5.7%)、「目標 (目安) はないが推奨されている」(19.4%) といった<目標や推奨がある> (25.1%) は2割強にとどまり、「活用は個々の判断に任せられている」(70.9%) が多数となっている。

3. フレックスタイム制を活用している職員の割合（128 ページ）

- ・フレックスタイム制を活用可能な人に職場で制度を活用している職員の割合をたずねると、「ほぼ全員が活用している」（2.3%）、「活用している人のほうが多い」（5.9%）といった＜活用している人が多い＞（8.3%）職場は少ない。「半分程度の人活用している」（10.2%）も1割である。活用が進んでいない職場が多い。
- ・活用状況は職場における推奨の有無による違いが大きい。＜活用している人が多い＞は、活用目標が示されている場合には26.7%、目標はないが推奨されている場合には12.0%であるのに対し、個々に任されている場合には5.9%と極めて少ない。

4. 回答者本人のフレックスタイム制の活用状況（131 ページ）

- ・回答者本人の活用状況も、「毎日のように変えている」（13.0%）、「1週間のなかでは変えている日がある」（3.1%）、「1カ月のなかでは変えている日がある」（4.1%）といった＜1カ月のなかで変えている日がある＞は20.2%にとどまる。多数は制度の活用が可能であっても「ほとんど変えている日はない」（72.9%）。
- ・活用状況は職場における目標や推奨の有無による影響を受けている。＜1カ月のなかで変えている日がある＞は、活用日数の目標がある場合に33.2%、推奨されている場合は26.9%であるが、個々の判断の場合は17.9%である。
- ・他の職員の活用状況による影響も大きい。職場において活用している人が多い場合には、回答者本人も69.2%が＜1カ月のなかで変えている日がある＞としているが、活用している人が少ない場合には12.7%にとどまる。
- ・生活上のニーズ、例えば、未就学の子どもがいる、要介護親族の介護・生活支援に携わっている、自己啓発を行っているといった場合でも＜1カ月のなかで変えている日がある＞はほとんど変わらない。生活上のニーズよりも職場での推奨状況、他の職員の活用状況によって活用状況は異なっている。

5. フレックスタイム制への見方（136 ページ）

- ・フレックスタイム制を活用可能な人に制度への見方について、[制度は仕事と生活の両立に役立っている]などの7つの側面を取り上げ、「そう思う」から「そう思わない」の5段階でたずねている。「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」をあわせた＜そう思う＞をみると、[制度は仕事と生活の両立に役立っている]（56.5%）は5割、[ためらうことなく活用を申請できる]（45.4%）、[活用有無による職員間の不公平はない]（40.7%）、[制度を活用しても同等の業務をできている]（40.3%）、[活用の申請や変更手続きは簡易なものになっている]（39.3%）、[コアタイムの設定は業務にみあったものになっている]（35.5%）も4割前後が肯定的な見方をしている。＜そう思う＞以外は「どちらともいえない」が多い。肯定的な見方をするか、判断を保留しており、否定的な見方は少ない。
- ・制度への見方は活用状況などによる違いが大きい。活用している人（1カ月のなかで変えている日がある）は[制度は仕事と生活の両立に役立っている]と81.4%が評価するなど、多数が肯定的な見方をしている。他方、活用していない人（ほとんど変えている日はない）は、肯定的な見方が相対的に少なく、「どちらともいえない」が多い。制度の活用とともに肯定的な見方が広がっている。

6. 今後のフレックスタイム制の活用希望（141 ページ）

- ・現状ではフレックスタイム制が活用可能であっても活用している人は一部にとどまる。しかし、活用可能でない人も含む全回答者を対象に今後の活用希望をたずねると、「積極的に活用したい」（15.2%）、「ある程度は活用したい」（39.1%）をあわせた＜活用したい＞が54.4%と、＜活用したくない＞（23.5%）を上回っており、活用に対するニーズは強い。なかでも若年層は多数が希望している。

第7章 テレワークの活用

1. テレワークの導入状況（146 ページ）

- ・<導入または実施されている>（50.3%）が半数で、このうち「活用日数の数値目標がある」（7.6%）と「数値目標はないが推奨」（10.4%）をあわせた<推奨されている>は 18.0%である。他は「職員の判断に任せられている」が 25.0%、「導入されていないが行っている」が 7.3%である。導入または実施していても、半数は推奨等のない個々の職員の判断による実施となっている。
- ・職種・職場別に<導入または実施されている>をみると、国家公務員（77.0%）、公務員以外（69.2%）で多く、地方公務員（25.2%）は少ない。ただし国家公務員について職種別にみると、一般事務職（89.0%）と行（二）職・旧国営関係現業（32.2%）との差が大きい。
- ・2020年と比べて一般事務職での<導入または実施>が増加している。

2. 毎週、テレワークを活用している職員の割合（151 ページ）

- ・テレワークを活用できる方に、毎週、テレワークを活用している職員がどの程度いるかをたずねると、「ほぼ全員が活用している」（5.2%）と「活用している人のほうが多い」（5.9%）とをあわせた<活用している人が多い>は 11.1%、「半分程度の人が活用している」は 6.7%、「活用している人のほうが少ない」（32.3%）と「ほとんどの人が活用していない」（49.6%）をあわせた<活用している人が少ない>は 81.9%となっている。

3. テレワークの活用回数（156 ページ）

- ・テレワークを活用できる方に、自身のテレワークの活用状況をたずねると、<活用している>は 25.7%であり、その内訳は「月1～3回程度」が 14.7%と多く、「週4～5回程度」（0.5%）、「週2～3回程度」（3.3%）、「週1回程度」（7.2%）は少ない。一方、「活用していない」は 68.4%となっている。

4. テレワークをした日の超過勤務の状況（161 ページ）

- ・テレワークを活用できる方に、テレワークをした日の超過勤務の状況をたずねると、「出勤日よりもしている」（2.6%）、「出勤日と同様している」（5.4%）、「出勤日よりも少ない」（11.4%）をあわせた<テレワークでも超過勤務あり>は 19.4%である。一方、「テレワークの日にはしていない」は 62.7%、「出勤日を含めて超過勤務がない」は 17.4%である。性別では大差ないが、年齢別にみると男女ともに 20代後半から 30代で<テレワークでも超過勤務あり>が他の年齢層に比べて多い傾向がみられ、同年齢層では超過勤務時間が他の年齢層に比べて長いことも示されている。

5. 今後のテレワークの活用希望（164 ページ）

- ・今後のテレワークの活用希望は、「積極的に活用したい」（12.2%）と「ある程度は活用したい」（31.1%）をあわせた<活用したい>（43.4%）が「あまり活用したくない」（17.4%）と「まったく活用したくない」（6.9%）をあわせた<活用したくない>（24.3%）に比べて多い。また、「テレワークが可能な業務はない」は 31.3%である。性別では大差ないが、年齢別にみると男女ともに若年層ほど活用希望が多く、男性では 30代前半まで、女性では 20代後半まででは<活用したい>が半数前後と多い。

6. テレワーク活用の課題（169 ページ）

- ・テレワーク活用の課題についてあてはまるもの全てを選択してもらった結果は、「個人情報等機密情報の扱いが難しい」（47.8%）と「対面業務が頻繁にあり活用できない」（40.9%）が 4割台、「コミュニケーションがとりづらい」（37.0%）、「パソコンやネットの環境が不十分」（34.1%）が 3割台などで、これらの項目が上位にあげられている。

第1章 生活をめぐる意識

収入と家計支出の状況を取り上げるのに先だって、公務・公共部門で働く組合員の生活をめぐる意識について、[生活全体についての評価]と[昨年の今ごろと比べた生活程度感]、および[生活諸側面についての満足度]などの設問を通して検討していくこととする。

1. 生活全体についての評価

－<満足>が64%、<不満>が35%、

－<不満>が2ポイント増加、2012年以来の増加幅－

[日頃のご自分の生活全体をふりかえってみてどうですか]と生活への評価をたずねると、「かなり満足している」(5.0%)と「まあまあだ」(58.6%)をあわせた<満足>が63.6%、「やや不満」(29.1%)と「大いに不満」(6.0%)をあわせた<不満>が35.1%である。<満足>が<不満>を上回るものの、2020年と比べて<満足>が3ポイント減少、<不満>が2ポイント増加している(第1-1図)。

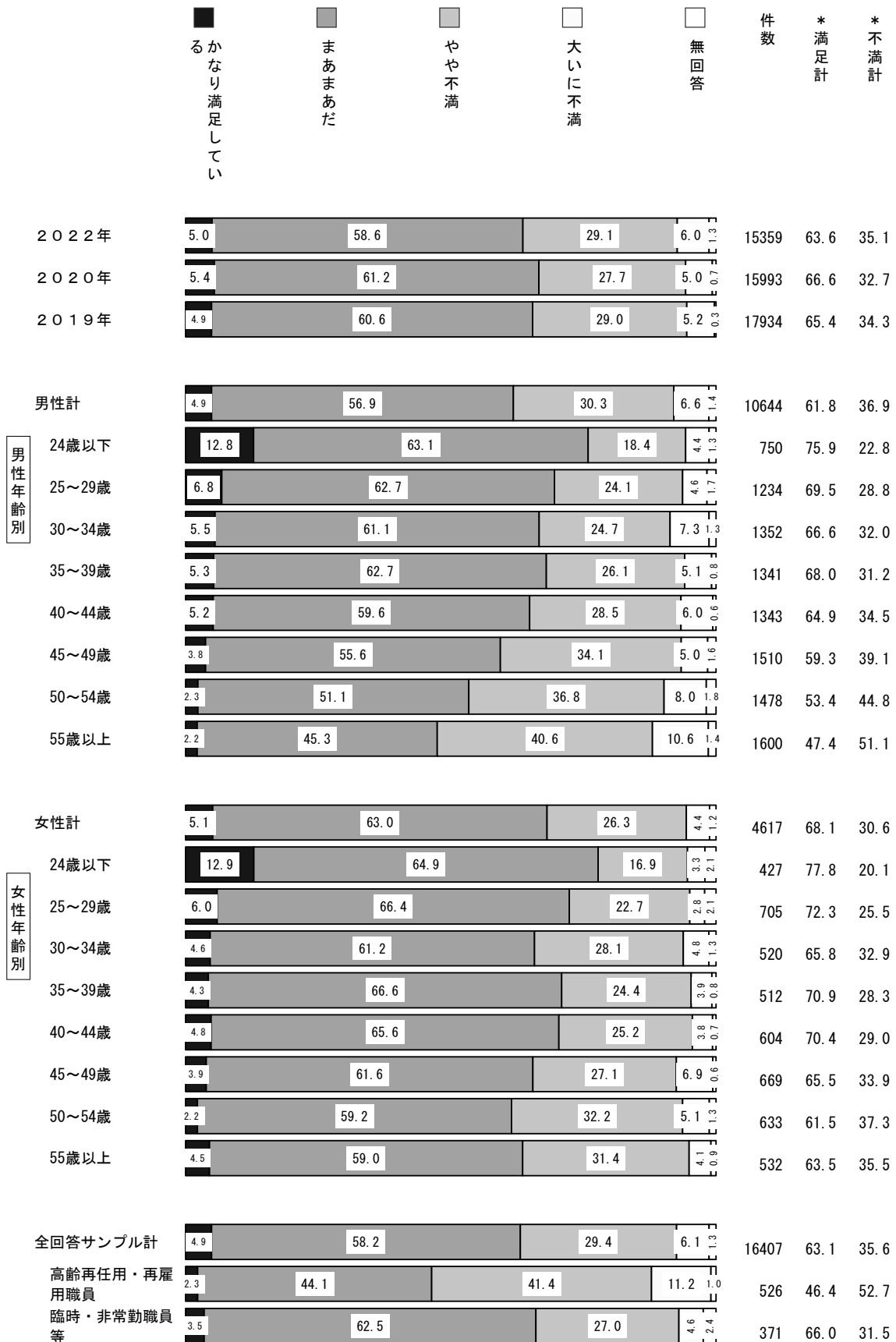
性別にみても<満足>が<不満>を上回るのは共通しているが、<不満>は男性(36.9%)が女性(30.6%)を上回る。

男性の<満足>が女性を下回ることを取り上げたが、男性では年齢による差も大きい。<満足>は24歳以下では75.9%を占めるが、年齢とともに少なくなり55歳以上(47.4%)になると評価は<不満>と二分している。

女性も年齢とともに<満足>は低下する傾向にあるが、男性に比べると年齢間の差は少ない。

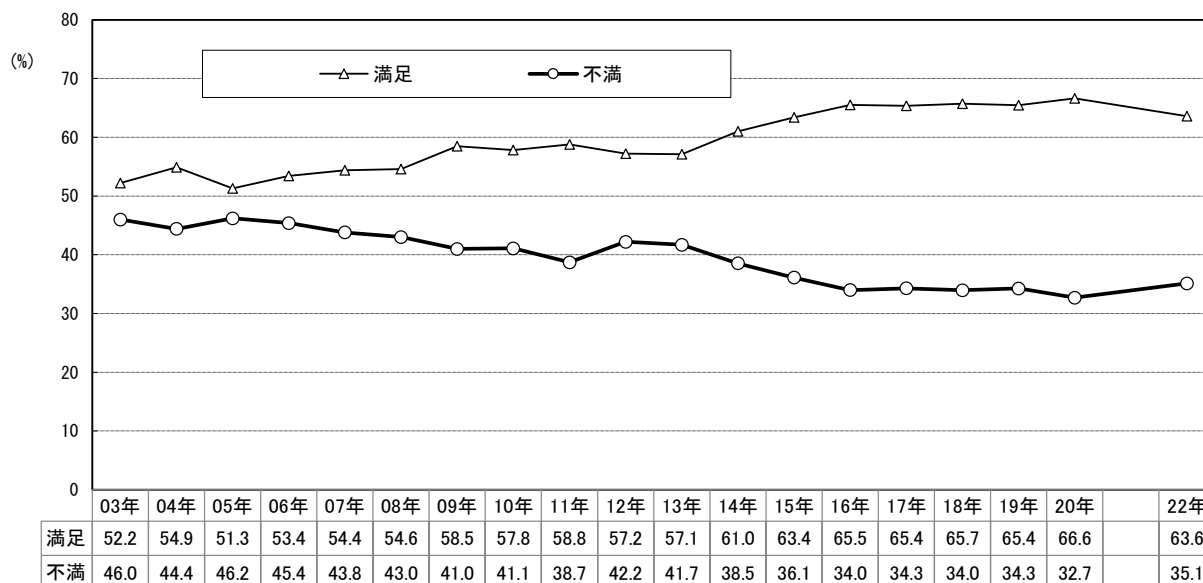
このようななかで高齢再任用・再雇用職員については<満足>が46.4%であり、<不満>の52.7%のほうが多い。

第1-1図 生活の全体的評価



公務労協における〈満足〉について長期的な推移をみると、2005年（51.3%）には半数であったが、その後、緩やかに上昇し、2009年（58.5%）から2013年（57.1%）にかけて横ばいで推移したものの、2014年（61.0%）以降は再び上昇傾向となり、2016年（65.5%）からは横ばいで推移していた。長期的にみると〈満足〉が増加、〈不満〉が減少する傾向にあったが、今回は2020年（66.6%）と比べて〈満足〉が3ポイント減少し、〈不満〉が2ポイント増加している。〈不満〉は2012年以来の増加幅であり、これまでの傾向が反転している（第1-2図）。

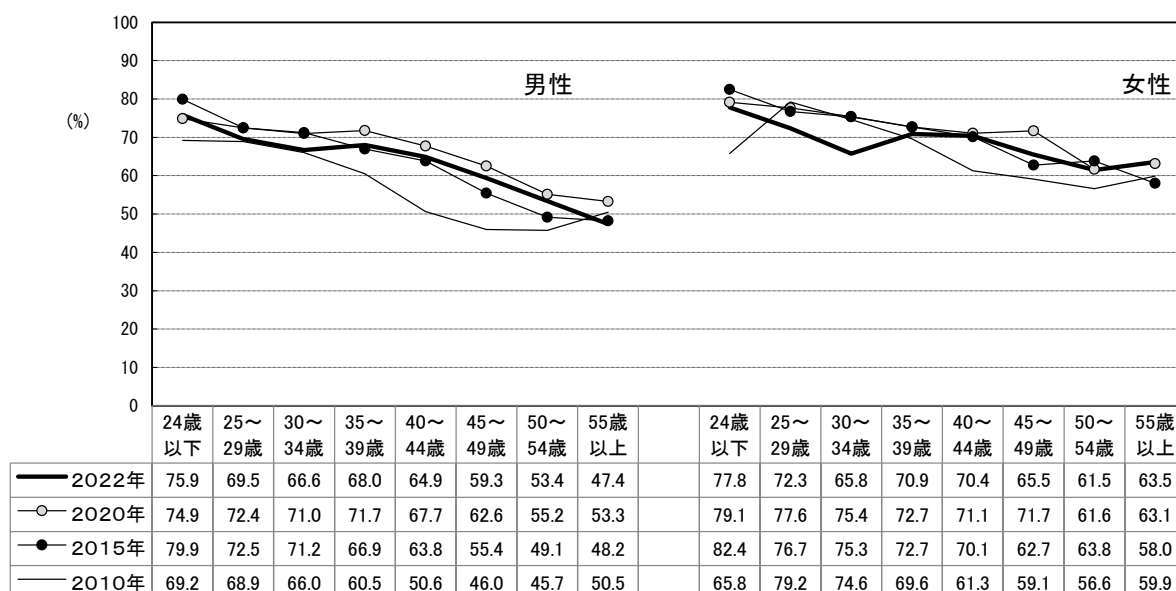
第1-2図 生活の全体的評価



2020年まで生活全体に〈満足〉という評価は増加傾向にあったが、男性年齢別にみると30代後半以降での〈満足〉の増加による影響が大きかった。例えば、男性40代前半における〈満足〉は、2010年50.6%、2015年63.8%、2020年67.7%と上昇してきた。このことは見方を変えると、若年層のときの高い満足度が高年齢になっても維持されているということもできる（2020年における男性40代前半を基準にすると、2010年時に30代前半66.0%→2015年時に30代後半66.9%、2020年時に40代前半67.7%）。個々の組合員が年齢を重ねても生活の満足度を維持することで、全体でみた〈満足〉が増加してきたといえる（第1-3図）。

今回は2020年と比べて〈満足〉が減少し、年齢別にみてもほぼすべての層で減少している。全体的に評価が低下している。

第1-3図 生活の全体的評価（〈満足〉の比率）



生活の全体的評価について公務員と公務員以外にわけ、さらに公務員を国公・地公別、職種別に示したものが第1-1表である。

<満足>は公務員（62.8%）が公務員以外（69.8%）を7ポイント下回り、公務員のなかでは国家公務員（60.2%）が地方公務員（64.8%）を5ポイント下回る。

国家公務員をさらに職種別にみると、行（二）職・旧国営関係現業職（58.7%）は国家公務員全体を下回り、なかでも行（二）職（47.1%）で少ない。

このような職種・職場別の<満足>について2020年からの変化をみると地方公務員（5ポイント減）、公務員以外（5ポイント減）で減少している。国家公務員はほとんど変わっていないが、内訳をみると一般事務職の本省・本庁では6ポイント低下している。

第1-1表 生活の全体的評価

	2020年						
	△ 満足 ▽	△ 不満 ▽	参 考 ・ 平 均 年 齢	件 数	△ 満足 ▽	△ 不満 ▽	△ 満足 ▽ の 増 減
2022年	63.6	35.1	41.5	15359	66.6	32.7	-3.0
公務員計	62.8	35.9	41.7	13619	65.3	33.9	-2.6
国家公務員計	60.2	38.5	42.9	5968	<u>59.5</u>	39.5	0.6
一般事務職計	60.3	38.4	43.7	4645	<u>60.3</u>	38.9	-0.0
（本省・本庁）	59.6	39.2	43.9	426	65.4	33.3	-5.8
（その他）	60.3	38.3	43.7	4219	<u>59.9</u>	39.3	0.5
行（二）職・旧国営関係現業職	58.7	39.9	39.9	1135	<u>56.1</u>	42.0	2.5
（行（二）職）	<u>47.1</u>	49.0	36.9	104	<u>39.6</u>	52.1	7.5
（旧国営）	59.8	39.0	40.2	1031	<u>56.9</u>	41.5	3.0
地方公務員計	64.8	34.0	40.8	7651	70.0	29.5	-5.2
一般事務職計	67.7	31.1	38.5	2239	<u>72.5</u>	<u>26.7</u>	-4.8
（本庁）	68.2	30.5	37.1	1496	<u>72.4</u>	<u>26.9</u>	-4.2
（その他）	66.6	32.3	41.4	743	<u>72.8</u>	<u>26.3</u>	-6.2
現業職	<u>69.5</u>	<u>30.0</u>	45.1	213	<u>72.2</u>	<u>27.4</u>	-2.7
公営企業の一般事務職・事務技術職	65.0	33.9	39.5	528	67.6	32.3	-2.6
公営企業の現業職	62.0	37.1	45.0	221	65.3	33.8	-3.3
教育職	63.3	35.4	42.0	3994	68.4	31.3	-5.2
福祉職	61.6	36.0	<u>36.1</u>	125	66.5	33.5	-4.9
研究職	56.3	43.8	46.8	32	69.0	28.6	-12.8
医療職	63.1	36.4	38.7	214	70.5	29.5	-7.4
その他	68.3	31.7	41.7	60	70.8	29.2	-2.5
公務員一般事務職計	62.7	36.0	42.0	6884	65.0	34.3	-2.3
男性	59.7	38.9	42.8	5351	62.8	36.4	-3.1
（国家公務員）	<u>57.2</u>	41.2	44.5	3782	<u>58.0</u>	41.1	-0.8
（地方公務員）	65.5	33.2	38.7	1569	<u>71.7</u>	<u>27.5</u>	-6.2
女性	<u>73.8</u>	<u>25.5</u>	39.1	1509	<u>73.2</u>	<u>26.3</u>	0.6
（国家公務員）	<u>74.2</u>	<u>25.2</u>	40.0	854	71.3	28.2	2.9
（地方公務員）	<u>73.1</u>	<u>26.0</u>	37.9	655	<u>74.8</u>	<u>24.7</u>	-1.7
公務員以外計	<u>69.8</u>	<u>28.8</u>	39.5	1728	<u>74.4</u>	<u>25.0</u>	-4.5

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数50以下なら網掛等非表示

2. 昨年と比べた生活程度感

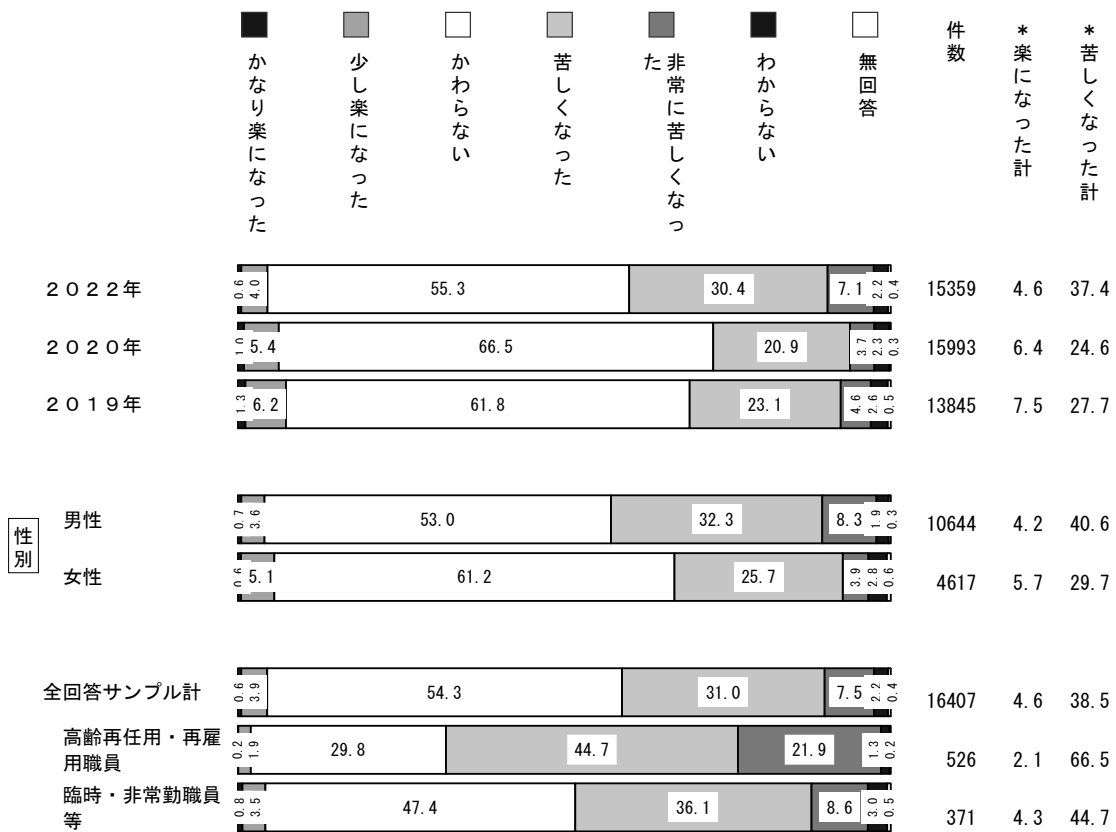
－ <苦しくなった>が37%（13ポイント増）、男性高年層での生活悪化が顕著－

現在の生活に対する評価については「昨年の今ごろと比べてあなたの生活はどうか」とたずねる質問も設けている。結果は、「かわらない」（55.3%）が5割強を占め、変化があった場合には、「かなり楽になった」、「少し楽になった」をあわせた<楽になった>が4.6%、「苦しくなった」、「非常に苦しくなった」をあわせた<苦しくなった>が37.4%である。2020年と比べると<苦しくなった>が13ポイント増加しており生活悪化感が強まっている（第1-4図）。

性別にみると<苦しくなった>は男性（40.6%）、女性（29.7%）を上回る。

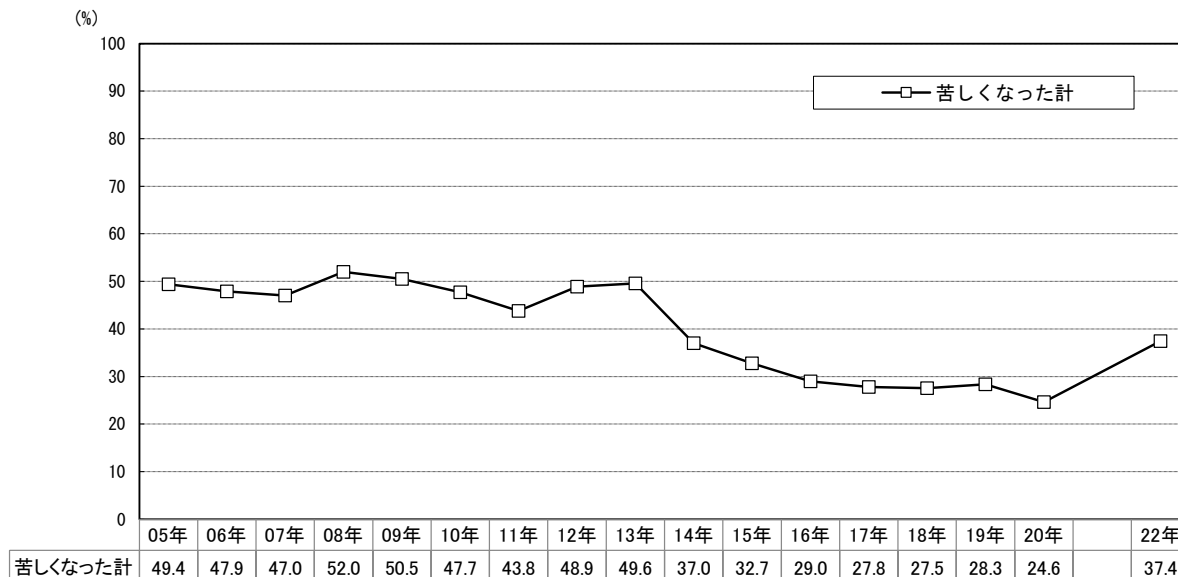
また、高齢再任用・再雇用職員は「かわらない」は29.8%で、<苦しくなった>（66.5%）が7割を占める。常勤職員と比べて際立って生活の悪化を感じている人が多い。

第1-4図 昨年の今ごろと比べた生活



<苦しくなった>について時系列での推移をみたものが第1-5図である。<苦しくなった>は2013年まで5割前後を占めてきたが、その後は2016年にかけて減少し、それ以降も2020年まで緩やかに減少してきた。今回はこれまでの傾向が反転している。近年では2011年から2012年にかけて<苦しくなった>の増加（5ポイント増）があったが今回の増加はそれを上回っている。

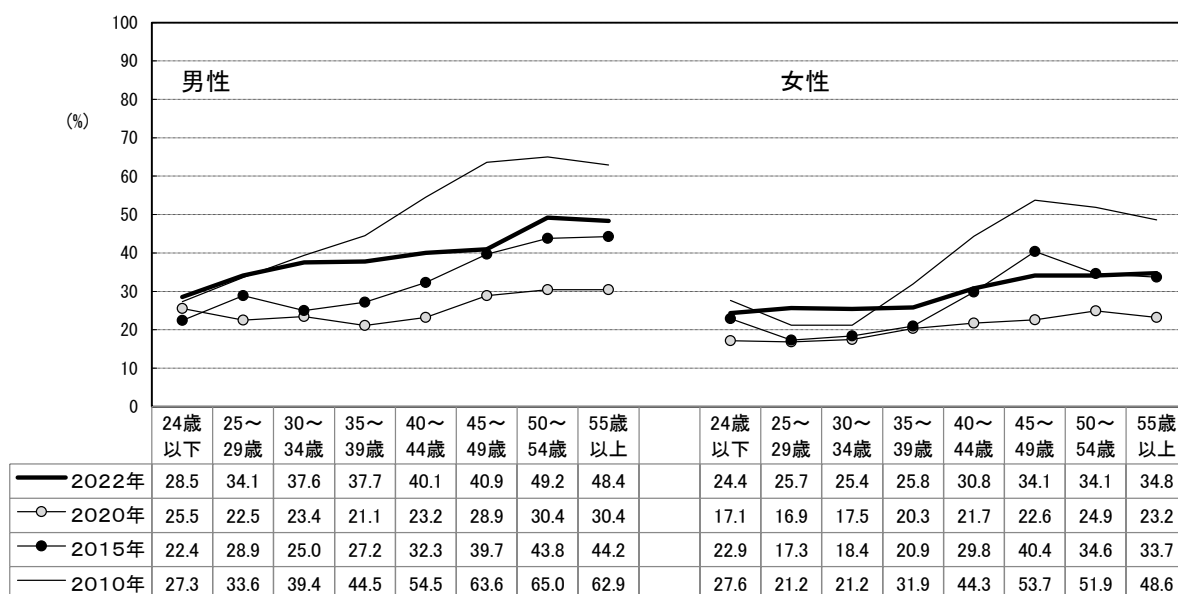
第1-5図 昨年の今ごろと比べた生活（<苦しくなった>の比率）



<苦しくなった>を年齢別にみたものが第1-6図である。<苦しくなった>は年齢とともに多くなる傾向にあり、なかでも男性50代では5割が<苦しくなった>としている。

図には2010年、2015年、2020年の結果も掲載している。これまでの変化をみると、2010年時点では高年層ほど<苦しくなった>が多い傾向がみられたが、これが2015年、2020年と高年層の<苦しくなった>が減少し、2020年には年齢による差がほとんどみられなくなった。今回調査では高年層ほど<苦しくなった>が多い傾向が再び表れている。2020年からの変化をみると男性30代以降での生活悪化が目立ち、男性50代では<苦しくなった>が20ポイント近く増加している。

第1-6図 昨年の今ごろと比べた生活（<苦しくなった>の比率）



<苦しくなった>は公務員(37.5%)、公務員以外(36.8%)、また、公務員における国家公務員(40.0%)、地方公務員(35.5%)でいずれも4割前後である(第1-2表)。

ただし、国家公務員と地方公務員を職種・職場別にみると、国家公務員では旧国営(45.2%)、地方公務員では公営企業の現業職(51.6%)で5割前後と多い。

なお、今回調査では<苦しくなった>が増加しているが、職種・職場別にみても全体的に増加している。

第1-2表 昨年の今ごろと比べた生活

	* 楽 に な っ た 計	か わ ら な い	* 苦 し く な っ た 計	わ か ら な い	無 回 答	件 数	2 0 年 * 苦 し く な っ た 計 ・	2 0 年 か ら の 増 減
2022年	4.6	55.3	37.4	2.2	0.4	15359	24.6	12.8
公務員計	4.6	55.3	37.5	2.2	0.4	13619	25.4	12.0
国家公務員計	4.4	52.2	40.0	2.8	0.5	5968	28.1	12.0
一般事務職計	4.2	54.3	38.7	2.3	0.5	4645	26.9	11.8
(本省・本庁)	5.9	60.1	<u>32.2</u>	1.6	0.2	426	22.5	9.7
(その他)	4.0	53.7	39.3	2.4	0.5	4219	27.3	12.0
行(二)職・旧国営関係現業職	5.4	<u>45.0</u>	<u>44.8</u>	4.1	0.6	1135	<u>33.4</u>	11.5
(行(二)職)	1.0	<u>49.0</u>	41.3	6.7	1.9	104	<u>41.7</u>	<u>-0.3</u>
(旧国営)	5.8	<u>44.6</u>	<u>45.2</u>	3.9	0.5	1031	<u>33.0</u>	12.2
地方公務員計	4.8	57.7	35.5	1.7	0.3	7651	23.3	12.1
一般事務職計	4.3	58.6	34.8	2.1	0.3	2239	20.9	13.9
(本庁)	4.6	59.4	33.4	2.4	0.2	1496	20.1	13.3
(その他)	3.8	56.8	37.7	1.3	0.4	743	22.8	14.9
現業職	2.3	54.0	41.8	1.9	...	213	26.1	15.6
公営企業の一般事務職・事務技術職	3.6	52.3	<u>42.6</u>	1.3	0.2	528	25.1	17.5
公営企業の現業職	5.0	<u>41.2</u>	<u>51.6</u>	2.3	...	221	<u>32.2</u>	<u>19.4</u>
教育職	5.0	59.2	33.9	1.5	0.4	3994	23.3	10.6
福祉職	<u>11.2</u>	59.2	<u>28.0</u>	0.8	0.8	125	<u>32.9</u>	<u>-4.9</u>
研究職	3.1	53.1	43.8	32	19.0	24.7
医療職	5.1	53.3	37.9	3.7	...	214	28.2	9.7
その他	6.7	58.3	<u>30.0</u>	3.3	1.7	60	29.2	<u>0.8</u>
公務員一般事務職計	4.2	55.7	37.4	2.2	0.4	6884	24.6	12.8
男性	3.9	53.6	40.3	1.9	0.3	5351	26.1	14.2
(国家公務員)	4.0	52.4	41.2	2.0	0.3	3782	28.3	12.9
(地方公務員)	3.6	56.7	38.0	1.5	0.1	1569	22.1	16.0
女性	5.4	<u>63.6</u>	<u>26.8</u>	3.4	0.8	1509	<u>18.9</u>	7.8
(国家公務員)	4.8	<u>63.6</u>	<u>27.2</u>	3.5	0.9	854	20.1	<u>7.1</u>
(地方公務員)	6.1	<u>63.7</u>	<u>26.3</u>	3.4	0.6	655	<u>18.0</u>	8.3
公務員以外計	5.0	55.7	36.8	2.3	0.3	1728	19.7	17.1

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す

※件数50以下なら網掛等非表示

3. 家計状況で特に負担感の強いもの

ー負担感の強いものは「食費」が72%でトップに（4つ以内選択）

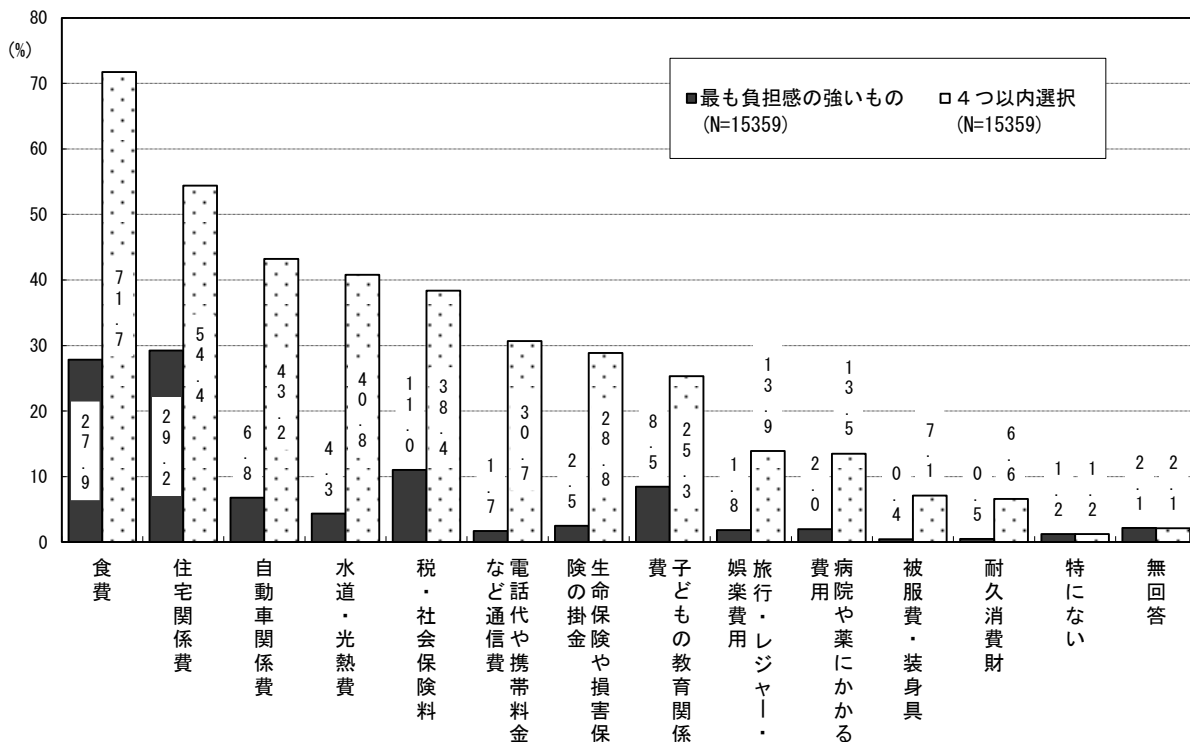
日常的な生活費目の上昇が家計を直撃ー

昨年と比べた生活程度感は明らかに悪化している。悪化の一因と考えられるのが物価の上昇である。総務省統計局が公表している消費者物価指数（CPI、2020年基準の持家の帰属家賃を除く総合指数）をみると、本調査の実施時期である2022年10月は104.3である。前年同期の2021年10月は99.9であり1年の間に物価は4ポイント上昇している。今回の調査ではそのような物価上昇のなかにあることを踏まえ、世帯の家計状況のなかで負担感の強いものについて調査している。

「特にない」を含む13の選択肢から負担感の強いものを4つあげてもらい、さらにそのなかから最も負担感の強いものをあげてもらっている。

4つ以内選択で最も比率の高いのは「食費」（71.7%）で、これに「住宅関係費」（54.4%）、「自動車関係費」（43.2%）、「水道・光熱費」（40.8%）が続いている。このうち、「食費」、「自動車関係費」、「水道・光熱費」は、資源価格の高騰の影響を受けている費目であり、日常的な支出項目でもある。最も負担感の強いものをみても、「食費」（27.9%）は「住宅関係費」（29.2%）とともに上位の項目となっている。日常적인支出費目が組合員の家計を直撃している（第1-7図）。

第1-7図 この1年間の世帯の家計状況で特に負担感の強いもの



負担感の強いもの（4つ以内選択）は性別、年齢別にみても「食費」が最も多いことは共通している。それ以外では男女の40代前半から50代前半では「子どもの教育関係費」が3～5割と多いなどの特徴がみられる（第1-3表）。

第1-3表 この1年間の世帯の家計状況で特に負担感の強いもの（4つ以内選択）

	食費	住宅関係費	水道・光熱費	被服費・装身具	病院や薬にかかる費用	自動車関係費	電話代や携帯料金など通信費	子どもの教育関係費	耐久消費財	旅行・レジャー・娯楽費用	生命保険や損害保険の掛金	税・社会保険料	特にない	無回答	件数	
2022年	71.7 ①	54.4 ②	40.8	7.1	13.5	43.2	30.7	25.3	6.6	13.9	28.8	38.4	1.2	2.1	15359	
男性計	73.6 ①	55.6 ②	42.0	6.0	13.3	44.4	30.9	25.5	6.1	14.3	28.2	38.5	1.1	1.8	10644	
男性 年齢別	24歳以下	81.1 ①	43.9 ②	44.0	16.4	5.9 ②	49.6 ②	39.3	2.3	6.0	32.5	14.8	38.9	0.8	2.8	750
	25～29歳	81.0 ①	56.2 ②	41.3	8.3	7.2	52.6	32.7	4.1	5.6	28.1	18.2	41.7	0.6	2.5	1234
	30～34歳	77.7 ①	60.9 ②	43.3	5.6	9.2	46.7	28.4	12.6	7.5	16.6	26.5	42.1	1.0	1.4	1352
	35～39歳	76.4 ①	61.7 ②	40.9	7.4	7.9	42.7	26.5	24.4	7.0	14.1	27.4	37.3	1.8	1.4	1341
	40～44歳	77.7 ①	60.2 ②	41.8	4.8	9.1	42.4	27.3	37.5	5.4	10.7	28.8	34.6	0.9	1.5	1343
	45～49歳	71.3 ①	54.6 ②	41.5	3.8	14.4	38.1	31.9	43.6	4.8	10.9	29.6	33.3	1.1	1.7	1510
	50～54歳	65.8 ①	52.6 ②	43.1	3.7	19.9	39.8	33.6	38.9	6.4	6.5	32.6	38.0	0.9	2.0	1478
	55歳以上	64.4 ①	50.4 ②	40.8	3.4	25.8	47.1	31.3	25.5	6.0	6.7	39.0	42.9	1.0	1.4	1600
女性計	67.4 ①	51.9 ②	38.0	9.7	14.0	40.9	30.2	24.9	7.7	13.1	30.4	37.8	1.6	2.8	4617	
女性 年齢別	24歳以下	75.2 ①	47.1 ②	48.2 ②	22.2	12.9	39.6	37.2	4.2	6.6	25.5	11.9	33.7	1.2	3.7	427
	25～29歳	71.8 ①	55.2 ②	43.5	15.0	13.5	39.3	32.6	1.7	6.8	23.4	20.7	41.4	1.4	3.3	705
	30～34歳	67.5 ①	59.0 ②	40.2	10.8	12.9	49.0	29.2	5.6	7.1	16.7	31.3	38.7	1.7	1.7	520
	35～39歳	71.9 ①	57.8 ②	36.1	8.4	10.9	40.0	20.5	19.7	7.0	14.3	32.2	36.9	2.0	4.7	512
	40～44歳	69.5 ①	52.5 ②	36.8	5.5	10.3	42.1	26.0	36.1	6.3	8.1	33.6	32.9	2.6	2.8	604
	45～49歳	70.3 ①	53.2 ②	33.0	7.6	12.7	38.9	28.4	50.1	7.8	6.3	32.0	34.2	0.7	1.3	669
	50～54歳	57.7 ①	48.0 ②	33.0	3.9	16.7	39.3	35.2	46.4	7.9	6.0	35.9	39.2	1.4	2.7	633
	55歳以上	56.8 ①	41.2 ②	35.0	7.1	21.6	40.2	32.9	26.7	12.2	8.1	42.9	43.6 ②	2.1	2.3	532
全回答サンプル計	71.7 ①	53.5 ②	41.1	7.0	14.5	43.5	30.8	24.7	6.8	13.5	28.9	38.5	1.2	2.2	16407	
高齢再任用・再雇用職員	70.5 ①	36.1 ②	49.6 ②	3.2	38.8	49.0	34.6	8.0	11.2	7.4	33.1	43.9	1.0	1.0	526	
臨時・非常勤職員等	73.3 ①	39.9 ②	43.1	5.7	19.9	47.4 ②	34.5	22.9	7.8	3.5	29.4	39.9	1.1	4.0	371	

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位（第2位まで表示）

最も負担感の強いものをみても「食費」が上位にあげられていることは共通している（第1-4表）。

第1-4表 この1年間の世帯の家計状況で特に負担感の強いもの（最も負担感の強いもの）

	食費	住宅関係費	水道・光熱費	被服費・装身具	病院や薬にかかる費用	自動車関係費	電話代や携帯料金など通信費	子どもの教育関係費	耐久消費財	旅行・レジャー・娯楽費用	生命保険や損害保険の掛金	税・社会保険料	特にない	無回答	件数	
2022年	27.9 ②	29.2 ①	4.3	0.4	2.0	6.8	1.7	8.5	0.5	1.8	2.5	11.0	1.2	2.1	15359	
男性計	29.9 ①	29.5 ②	4.2	0.3	1.8	7.0	1.5	7.8	0.3	2.0	1.9	10.9	1.1	1.8	10644	
男性年齢別	24歳以下	32.3 ①	19.6 ②	4.1	1.3	0.7	15.3	2.8	0.3	6.9	0.8	11.6	0.8	2.8	750	
	25～29歳	30.2 ①	30.0 ②	2.2	0.3	0.9	12.2	1.5	0.7	3.8	1.1	13.6	0.6	2.5	1234	
	30～34歳	27.5 ②	35.5 ①	4.4	0.1	1.5	8.8	1.2	0.8	2.1	2.0	13.1	1.0	1.4	1352	
	35～39歳	31.2 ②	34.2 ①	4.3	0.4	0.9	5.5	1.4	3.7	0.3	2.0	2.5	10.4	1.8	1.4	1341
	40～44歳	34.5 ①	31.6 ②	4.5	0.1	1.3	4.5	1.3	7.1	0.2	1.0	10.1	0.9	1.5	1343	
	45～49歳	31.1 ①	26.2 ②	4.2	0.1	1.8	4.6	1.6	15.1	0.1	1.4	9.1	1.1	1.7	1510	
	50～54歳	26.2 ②	28.2 ①	4.9	0.2	2.6	4.3	1.6	16.1	0.3	0.5	2.1	10.1	0.9	2.1	1478
	55歳以上	27.8 ①	27.4 ②	4.8	0.2	3.5	5.9	1.5	11.9	0.5	0.9	3.0	10.1	1.0	1.5	1600
女性計	23.1 ②	28.6 ①	4.6	0.9	2.4	6.3	2.0	10.1	0.8	1.5	3.8	11.4	1.6	2.8	4617	
女性年齢別	24歳以下	24.8 ②	29.3 ①	5.4	2.8	1.4	9.4	3.7	1.2	0.7	5.2	1.4	9.8	1.2	3.7	427
	25～29歳	20.7 ②	32.8 ①	5.2	1.3	2.3	7.9	2.6	0.7	0.6	3.5	1.7	16.0	1.4	3.3	705
	30～34歳	24.6 ②	34.2 ①	5.2	0.2	2.9	9.2	1.2	1.0	1.2	1.0	3.5	12.5	1.7	1.7	520
	35～39歳	24.8 ②	34.2 ①	3.9	0.8	2.0	6.1	2.0	2.7	0.6	1.4	4.9	10.2	2.0	4.7	512
	40～44歳	27.6 ②	30.1 ①	5.1	1.0	1.2	5.3	1.7	8.4	0.7	0.2	5.0	8.3	2.6	2.8	604
	45～49歳	22.9 ②	26.8 ①	4.8	0.4	1.8	5.7	1.2	21.2	0.6	0.6	3.4	8.4	0.7	1.5	669
	50～54歳	18.0 ②	23.7 ①	4.3	0.3	2.4	3.8	1.6	25.1	0.6	0.2	4.7	11.2	1.4	2.7	633
	55歳以上	23.3 ①	18.4 ②	2.8	0.8	5.6	4.3	2.8	15.8	1.3	0.6	5.6	14.3	2.1	2.3	532
全回答サンプル計	28.4 ②	28.8 ①	4.5	0.4	2.1	6.8	1.7	8.3	0.5	1.8	2.5	10.8	1.2	2.2	16407	
高齢再任用・再雇用職員	40.9 ①	19.2 ②	6.8	...	5.5	8.2	2.5	3.0	0.2	1.0	2.7	7.8	1.0	1.3	526	
臨時・非常勤職員等	32.9 ①	22.4 ②	7.0	...	3.0	6.2	1.3	8.9	0.5	1.1	2.2	9.4	1.1	4.0	371	

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位(第2位まで表示)

4. 生活諸側面についての評価

－ [賃金水準] に＜不満（不安）＞が46%、8ポイント増加、すべての年齢層で拡大－

生活を全体的にみた評価を取り上げてきたが、本節では諸側面に分けた評価を取り上げる。調査では [労働時間や休日休暇の水準] など第1-5表に掲げる12の生活課題を取り上げ、[つぎのような事柄について満足（安心）していますか、不満（不安）ですか] とたずね、それぞれ5段階（「1. かなり満足」から「5. 大いに不満」）評価で回答を求めた（このうち [公務員としての身分の確保] については公務員のみ設問）。

ここで取り上げた生活諸側面は“労働条件”、“安定性”、“職場生活”、“老後・介護”の4つの分野にまとめることができる（回答の整理には因子分析を用いた。N=14,107。もともとの回答結果がどのくらい説明されているかを示す累積寄与率は64.9%¹⁾）。

第1-5表 生活諸側面についての評価を対象とした因子分析

	成分1	成分2	成分3	成分4
	労働条件	安定性	職場生活	老後・介護
労働時間や休日休暇の水準	0.879	0.048	0.172	-0.029
職場の要員状況	0.553	0.144	0.243	0.359
賃金水準	0.474	0.285	-0.011	0.407
雇用の安定	0.055	0.847	0.226	0.180
公務員としての身分の確保	0.141	0.814	0.185	0.267
職場の福利厚生	0.321	0.495	0.439	0.042
職場の人間関係	0.114	0.175	0.769	-0.011
仕事のやりがい	0.069	0.186	0.752	0.116
職場・職域の将来展望	0.157	0.288	0.618	0.266
自分の健康状態	0.144	0.002	0.615	0.379
老後への備え	0.104	0.192	0.183	0.834
将来を含めた家族の介護	0.086	0.180	0.167	0.812

因子抽出法: 主成分分析 回転法: Kaiser の正規化を伴うバリマックス法

¹⁾ 各分野に集まっている設問間の内的関連性の強さをクロンバックの α 係数でみると、“労働条件”は0.505、“安定性”は0.733、“職場生活”は0.708、“老後・介護”は0.728となっている。内的関連性の強さは0.8以上がひとつの目安であり、0.7以上も許容範囲といわれている。ここでは“安定性”“職場生活”“老後・介護”については許容範囲に収まっている。これらに比べると“労働条件”はまとまりがよくない。

(1) 各側面での評価

全体の結果を、分野別に図示した第1-8図から主な特徴をあげていくと次のようになる。

①労働条件

[労働時間や休日休暇の水準]、[賃金水準]、[職場の要員状況] から構成されている。[労働時間]、[賃金] といった“労働条件”とともに、[要員状況] もこの分野に含まれる。

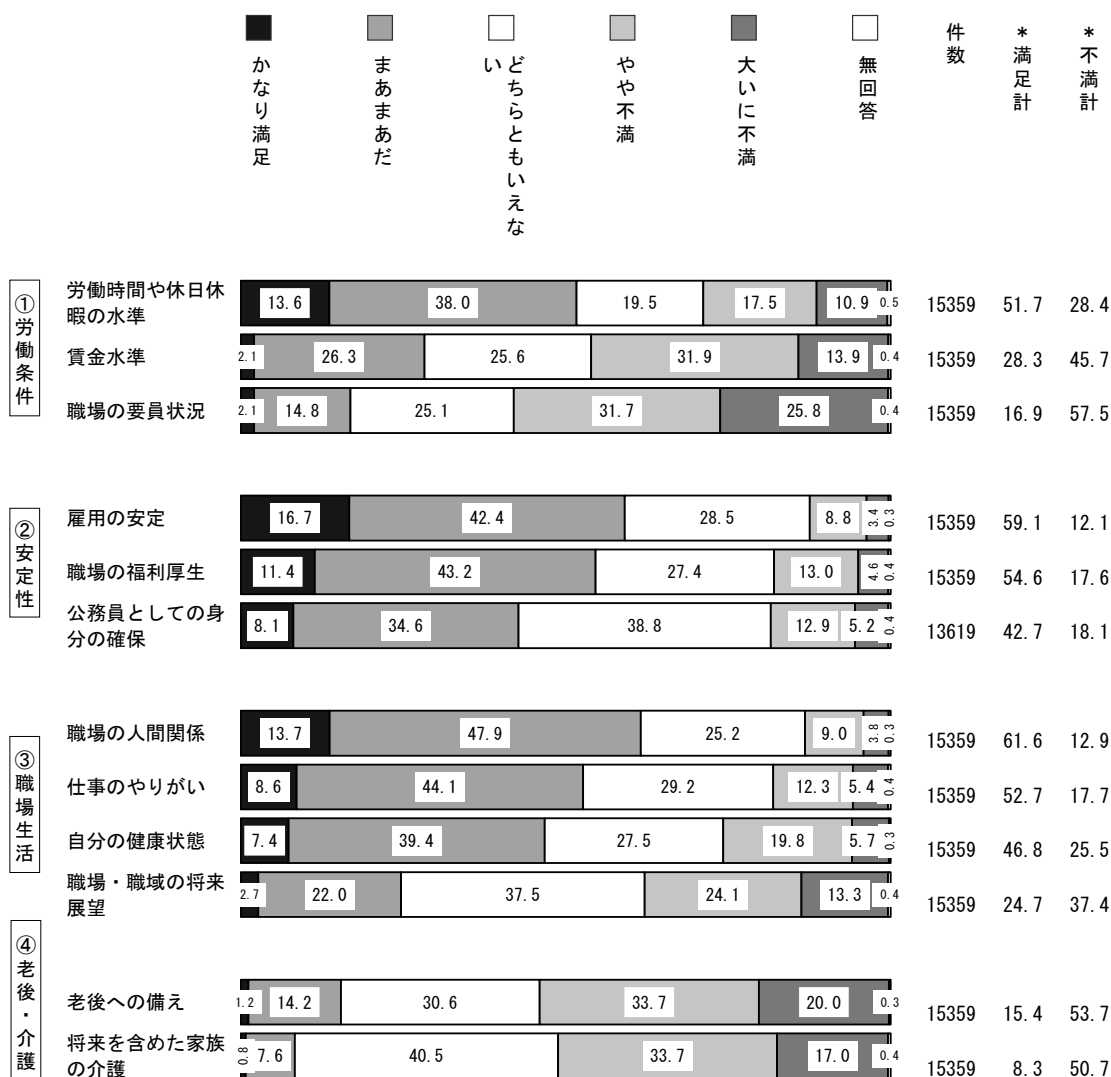
側面ごとにみると、[労働時間や休日休暇の水準] は<満足(安心)> (51.7%) が<不満(不安)> (28.4%) を上回るが、[賃金水準] (それぞれ 28.3%、45.7%)、[職場の要員状況] (同 16.9%、57.5%) は<不満(不安)> が半数前後を占める。

②安定性

[雇用の安定]、[職場の福利厚生]、[公務員としての身分の確保] から構成されている。雇用、身分といった“安定性”とともに、[職場の福利厚生] もこの分野に含まれる。

<満足(安心)> は、[雇用の安定] が 59.1%、[職場の福利厚生] が 54.6%、[公務員としての身分の確保] が 42.7% となっており、いずれも半数前後が肯定的に評価している。

第1-8図 生活諸側面についての評価



③職場生活

[職場の人間関係]、[仕事のやりがい]、[自分の健康状態]、[職場・職域の将来展望] から構成されている。仕事を前向きに取り組むために必要な側面であり“職場生活”に関連した分野といえる。

<満足(安心)>は[職場の人間関係](61.6%)、[仕事のやりがい](52.7%)、[自分の健康状態](46.8%)は半数前後を占めるが、[職場・職域の将来展望](24.7%)は2割強にとどまり、「不満(不安)>(37.4%)のほうが多い。[職場・職域の将来展望]は②安定性に含まれる[雇用の安定]とは違った性質をもち評価も異なっている。

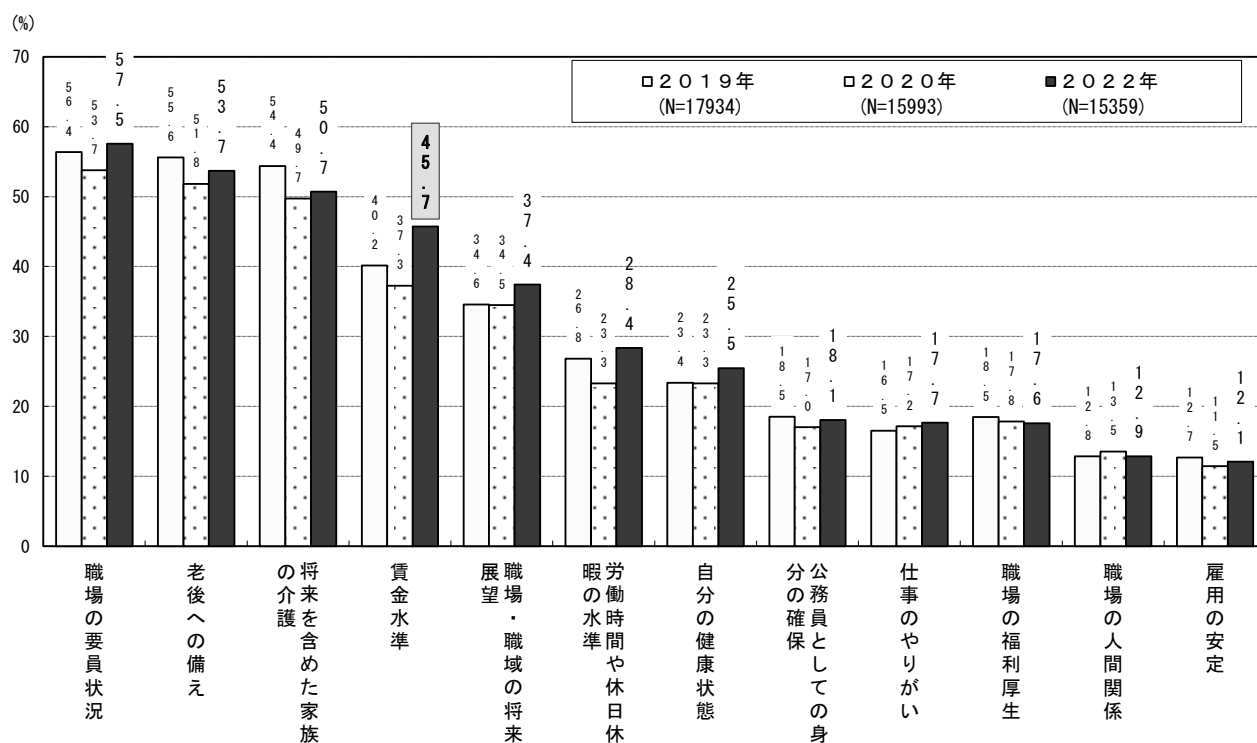
④老後・介護

[老後への備え]、[将来を含めた家族の介護] から構成されている。高年齢期の生活を見据えた“老後・介護”にかかわる項目である。

<満足(安心)>は、[老後への備え](15.4%)、[将来を含めた家族の介護](8.3%)とも1割前後にとどまり、<不満(不安)>が5割を占める。いずれも厳しく評価されている。

<不満(不安)>の比率を2020年、2019年と比べたものが第1-9図である。今回調査について2020年と比べると、[賃金水準]への<不満(不安)>が8ポイント増加しているほか、[労働時間や休日休暇の水準](5ポイント増加)、[職場の要員状況](4ポイント増加)も<不満(不安)>が増している。本節では生活諸側面を4つの領域に整理しているが、いずれも“労働条件”に含まれる側面での<不満(不安)>が高まっている。

第1-9図 生活諸側面についての評価(<不満(不安)>の比率)



(2) 長期的にみた“労働条件”への評価

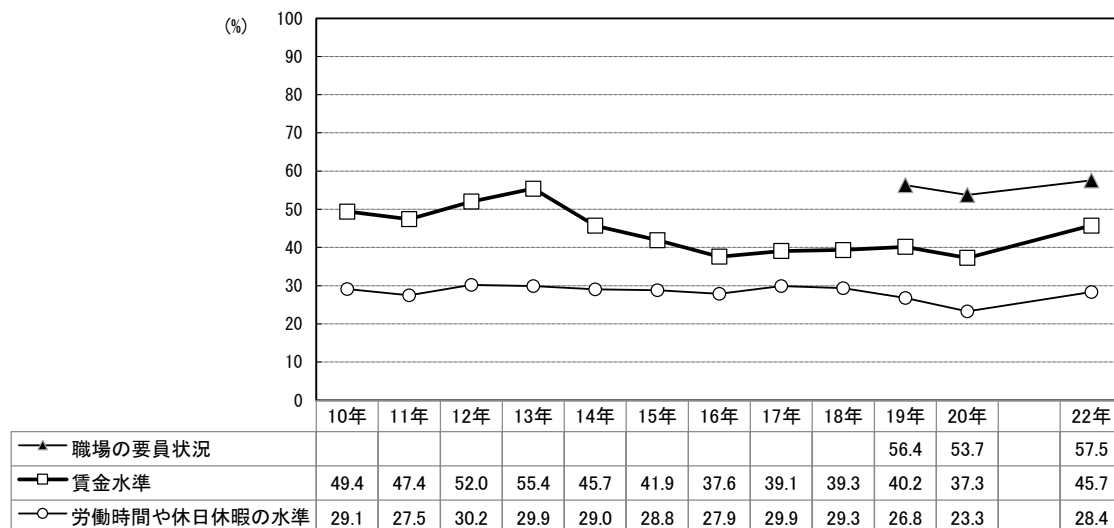
“労働条件”に対する＜不満（不安）＞について長期的な推移も確認しておこう。

[賃金水準] への＜不満（不安）＞は、2013年までは5割前後を占めていたが、2014年以降、厳しい評価は後退し、2016年から2020年までは4割弱で推移してきた。しかし、今回は反転して＜不満（不安）＞が増加した。近年では2011年から2013年にかけて＜不満（不安）＞の増加がみられたが（東日本大震災の復興財源捻出のため給与削減が実施された時期）、今回の＜不満（不安）＞の増加は当時を上回る（第1-10図）。

[労働時間や休日休暇の水準] に対する＜不満（不安）＞は、2010年から2018年まで3割前後で推移してきたが、その後、2020年にかけて＜不満（不安）＞が緩和していた。しかし、これも今回は反転し、2018年までの水準に戻っている。

[職場の要員状況] は2019年からの設問項目であるが、これも2020年に＜不満（不安）＞が緩和したものの、今回は反転して＜不満（不安）＞が増加している。

第1-10図 “労働条件”への評価（＜不満（不安）＞の比率）



(3) 性別、年齢別にみた評価

生活の全体的評価と同様に、各側面に対する評価でも性別や年齢別の違いがみられる。

性別に＜不満（不安）＞をみると、違いがみられるのは [労働時間や休日休暇の水準]、[賃金水準] である。このうち、[労働時間や休日休暇の水準] は女性（36.0%）、[賃金水準] は男性（48.9%）での＜不満（不安）＞が多くなっている（第1-6表）。

年齢別については以下の特徴がみられる。

①労働条件

[労働時間や休日休暇の水準] への＜不満（不安）＞は、男性は全年齢で女性を下回るものの、男性のなかでは30代前半から40代前半の中堅層で3割と相対的に多い。女性では55歳以上での＜不満（不安）＞が目立つが、これは教育職の比重が高いことも影響している。

[賃金水準] は、男女に共通して若年層での＜不満（不安）＞が多い。

[職場の要員状況] は、[賃金水準] と逆で、高年層ほど＜不満（不安）＞が多い。

なお、常勤職員以外では高齢再任用・再雇用職員での [賃金水準] への＜不満（不安）＞（69.2%）が極めて多い。

②安定性

いずれも年齢とともに<不満(不安)>が高まっていく。[雇用の安定]について男性年齢別にみると、30代後半までは<不満(不安)>が1割を下回るが、50代になると2割が<不満(不安)>としている。

常勤職員以外をみると、臨時・非常勤等職員での[雇用の安定]への<不満(不安)>(50.7%)が目立っている。

③職場生活

[職場の人間関係]、[自分の健康状態]、[職場・職域の将来展望]については年齢とともに<不満(不安)>が高まる傾向がみられる。なかでも[自分の健康状態]については50代前半以降の3～4割が<不満(不安)>を抱いている。他方、[仕事のやりがい]については年齢による違いは小さく、すべての年齢層で<不満(不安)>は1～2割である。

④老後・介護

いずれも高年齢層ほど<不満(不安)>が多い。[老後への備え]、[将来を含めた家族の介護]とも50代前半以降では6～7割が<不満(不安)>としている。

第1-6表 生活諸側面についての評価 (<不満(不安)>の比率)

	①労働条件			②安定性			③職場生活				④老後・介護		件数	
	の労働時間や休日休暇	賃金水準	職場の要員状況	雇用の安定	職場の福利厚生	の公務員としての身分の確保	職場の人間関係	仕事のやりがい	自分の健康状態	望職場・職域の将来展望	老後への備え	介護を含めた家族の		
2022年	28.4	45.7	57.5	12.1	17.6	18.1	12.9	17.7	25.5	37.4	53.7	50.7	15359	
男性計	24.9	48.9	57.8	12.7	19.1	19.0	12.6	19.2	25.8	38.8	55.2	50.4	10644	
男性年齢別	24歳以下	14.9	57.3	33.7	4.9	5.9	9.8	6.7	13.6	10.8	24.0	38.5	29.9	750
	25～29歳	23.3	59.8	49.4	7.9	11.3	13.7	9.8	17.7	15.3	33.5	46.9	36.6	1234
	30～34歳	30.1	54.5	56.5	8.9	13.7	16.4	13.4	19.2	21.8	36.7	51.6	44.4	1352
	35～39歳	32.3	45.2	56.6	8.5	14.6	17.7	10.2	17.8	20.4	35.0	48.1	44.4	1341
	40～44歳	29.3	42.8	58.4	11.5	14.7	18.5	11.8	17.7	22.3	35.0	51.7	49.8	1343
	45～49歳	24.1	39.9	61.4	13.8	21.2	20.1	12.4	19.3	27.6	39.5	58.3	54.8	1510
	50～54歳	21.2	47.4	65.4	19.7	28.8	25.5	16.8	22.1	34.2	48.0	66.2	64.4	1478
	55歳以上	20.9	50.1	67.1	19.9	32.3	23.2	15.6	22.3	41.7	49.0	68.3	64.4	1600
女性計	36.0	38.1	56.8	10.7	13.9	15.9	13.3	13.9	24.5	33.9	50.0	51.1	4617	
女性年齢別	24歳以下	17.6	47.3	33.7	4.7	5.6	9.1	9.8	9.6	13.3	21.5	36.1	31.4	427
	25～29歳	34.0	53.0	51.1	8.8	10.5	14.6	10.6	13.9	15.3	29.9	51.1	41.6	705
	30～34歳	38.1	46.7	62.5	5.6	10.2	15.3	15.8	16.2	24.0	32.7	51.7	45.0	520
	35～39歳	38.1	34.2	55.3	7.4	10.9	13.8	14.3	14.5	24.2	32.4	47.3	52.0	512
	40～44歳	38.2	30.5	58.9	9.4	10.3	14.3	11.9	12.6	23.7	33.4	47.2	51.7	604
	45～49歳	37.1	28.0	59.0	13.2	15.1	16.8	10.9	13.8	28.6	33.8	49.8	58.1	669
	50～54歳	37.4	31.8	63.0	18.5	23.1	22.6	18.5	16.6	33.0	43.4	56.2	60.8	633
	55歳以上	44.5	35.2	66.5	15.2	23.3	18.7	14.7	13.3	32.1	41.5	56.6	63.5	532
全回答サンプル計	28.0	46.5	57.4	13.4	17.9	18.5	12.7	17.4	25.7	37.3	54.3	51.2	16407	
高齢再任用・再雇用職員	18.6	69.2	63.3	26.8	27.0	24.8	10.6	18.3	35.2	42.2	67.3	61.8	526	
臨時・非常勤職員等	22.9	45.6	43.1	50.7	16.4	35.0	8.6	6.7	23.5	26.7	63.9	57.7	371	

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す

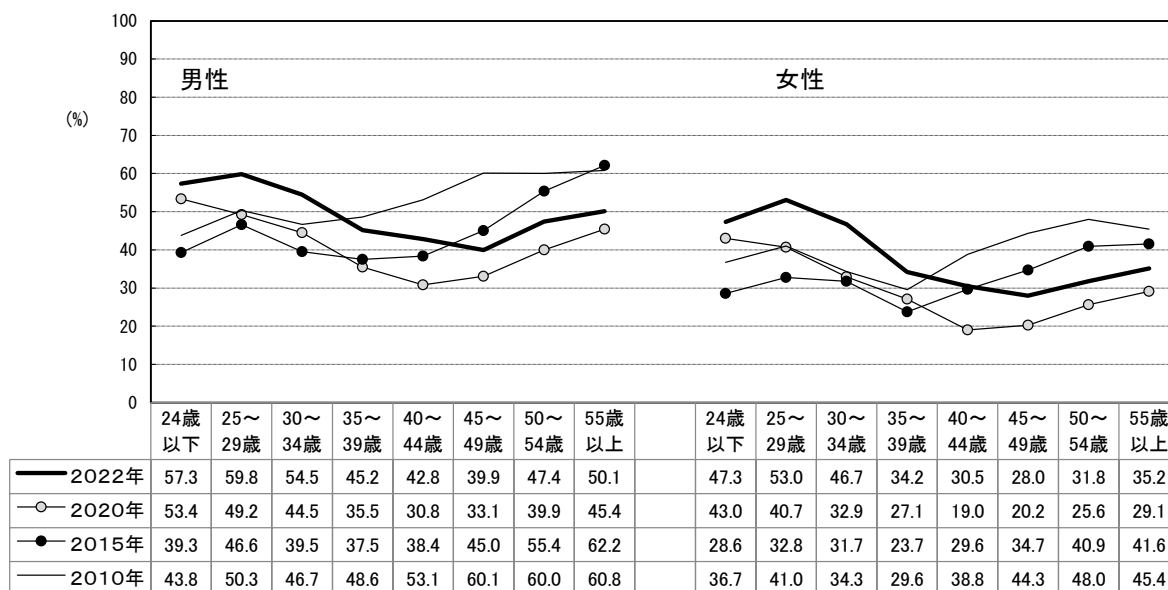
※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す

(4) 性別、年齢別にみた「賃金水準」に対する評価の推移

「賃金水準」について年齢別にみた時系列の推移も確認しておこう。＜不満（不安）＞は男女ともに若年層で目立つが、そのような傾向は近年に表れたものである。2010年の時点では高年層の＜不満（不安）＞が若年層を上回っていたが、その後、若年層の＜不満（不安）＞が変わらないまま、高年層の＜不満（不安）＞が緩和していった。その結果、2020年には若年層の＜不満（不安）＞が相対的に多い状況が表れることになった。2020年から今回にかけてはすべての年齢層で＜不満（不安）＞が増加しているが、若年層の＜不満（不安）＞が多いという傾向は変わっていない（第1-11図）。

第1-11図 生活諸側面について 「賃金水準」に対する評価（＜不満（不安）＞の比率）



(5) 配偶者有無、世帯の収入形態別にみた「賃金水準」、[労働時間や休日休暇の水準]に対する評価

生活に対する評価は、配偶者の有無、世帯の収入形態による違いもみられる。

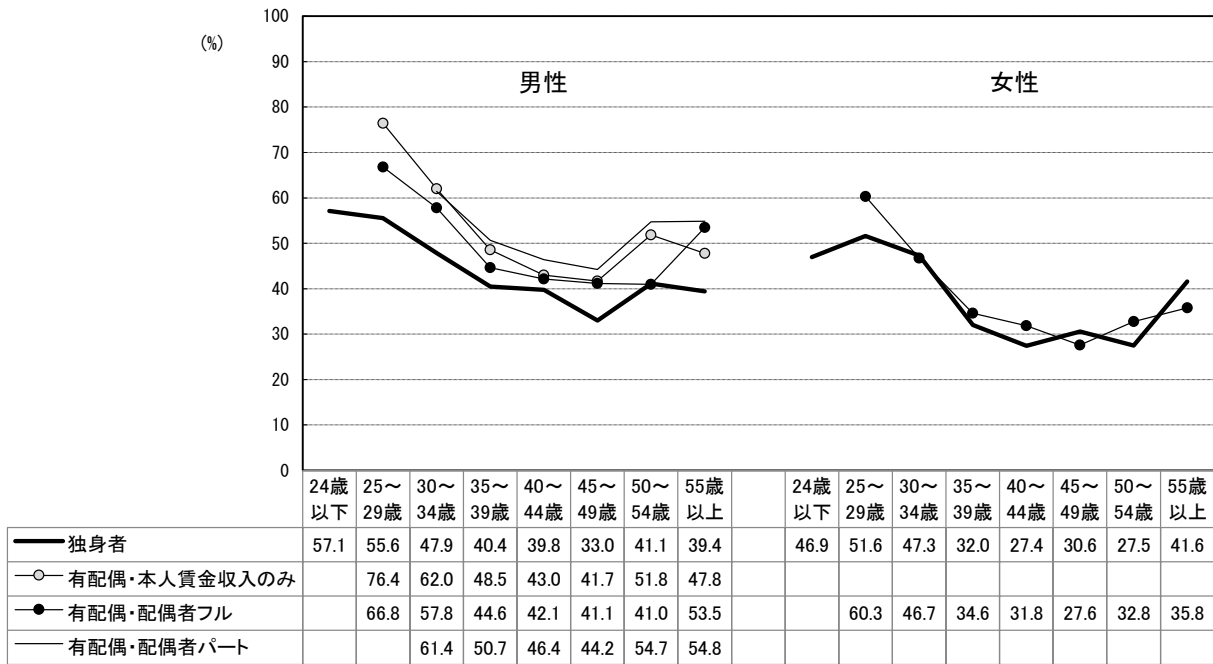
第1-12図は、「賃金水準」に対する＜不満（不安）＞を独身者、有配偶者（本人賃金収入のみ）、有配偶者（配偶者がパートタイム）、有配偶者（配偶者がフルタイム）の4つにわけて年齢別にみている。

男性ではほとんどの年齢層で有配偶者の＜不満（不安）＞が独身者を上回る。有配偶者のなかでは、20代後半から30代後半、50代前半で、本人賃金収入のみ、配偶者がパートタイムで働いている世帯での＜不満（不安）＞が相対的に多くなっている。

長期的にみると高年層では独身者が増加し、また、第2章で取り上げるが、男性有配偶者の間では共働きが増加している。このような変化は「賃金水準」への＜不満（不安）＞を緩和する効果がある。

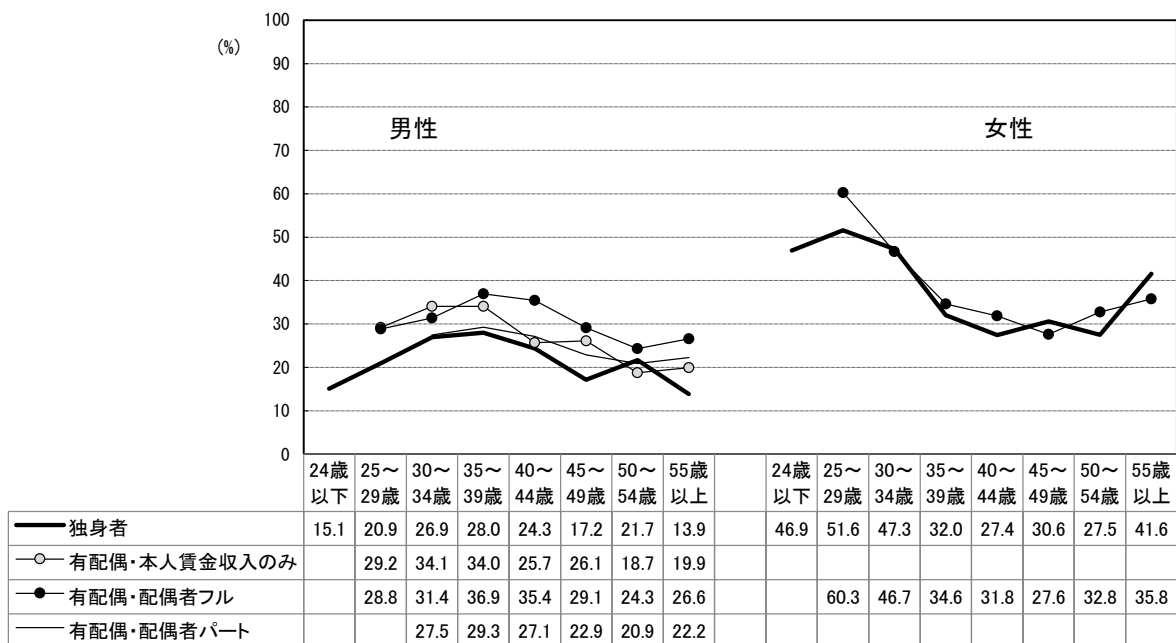
一方、「労働時間や休日休暇の水準」に対する評価をみると、20代後半から30代後半では配偶者がフルタイム、パートタイムの共働きの世帯での＜不満（不安）＞が独身者、有配偶で配偶者が働いていない世帯を上回る。40代後半以降でも配偶者がフルタイムの世帯での＜不満（不安）＞が他の世帯を上回る。共働き、なかでも配偶者がフルタイムで就労している世帯の拡大は「労働時間や休日休暇の水準」への＜不満（不安）＞を強める効果がある（第1-13図）。

第1-12図 生活諸側面について [賃金水準] に対する評価 (<不満(不安)>の比率)



※50件未満の箇所は表示していない

第1-13図 生活諸側面について [労働時間や休日休暇の水準] に対する評価 (<不満(不安)>の比率)



※50件未満の箇所は表示していない

(6) 職種・職場別にみた評価

職種・職場別では以下の特徴がみられる。

①労働条件

[労働時間や休日休暇の水準]への<不満(不安)>は、地方公務員(44.0%)が国家公務員(11.8%)や公務員以外(16.3%)を大きく上回るが、これは地方公務員のなかでも、教育職(62.9%)、福祉職(51.2%)、医療職(42.1%)の<不満(不安)>が多いことが影響している。ただし、一般事務職に限定しても地方公務員の<不満(不安)>(21.4%)は国家公務員(12.2%)を上回る(第1-7表)。

[賃金水準]への<不満(不安)>は、公務員(46.8%)が公務員以外(37.4%)を上回る。公務員のなかでは国家公務員、地方公務員とも職種による違いがみられる。国家公務員では行(二)職・旧国営関係現業職の旧国営(61.2%)、地方公務員では現業職(53.5%)、公営企業の現業職(57.0%)、福祉職(55.2%)、医療職(51.4%)の<不満(不安)>が5~6割と多い。

[職場の要員状況]への<不満(不安)>については、公務員、公務員以外、また、国家公務員、地方公務員の間での違いは小さい。違いがみられるのは職種で、国家公務員のなかでは一般事務職(61.5%)、地方公務員のなかでは教育職(63.2%)での<不満(不安)>が目立っている。

②安定性

[雇用の安定]への<不満(不安)>は、地方公務員(8.6%)と比べると国家公務員(15.4%)、公務員以外(16.3%)で多い。職種別にみると国家公務員のなかでは行(二)職・旧国営関係現業職の旧国営(21.2%)、地方公務員のなかでは現業職(17.4%)、公営企業の現業職(21.7%)での<不満(不安)>が他を上回っている。[職場の福利厚生]、[公務員としての身分の確保]も同様の傾向がみられる。

③職場生活

[職場・職域の将来展望]への<不満(不安)>は、国家公務員(42.0%)が、地方公務員(33.9%)、公務員以外(37.3%)を上回る。さらに職種別にみると、国家公務員では行(二)職・旧国営関係現業職の旧国営(48.2%)、地方公務員では公営企業の現業職(45.7%)での<不満(不安)>が多い。

④老後・介護

[老後への備え]については国家公務員の一般事務職(その他)(59.3%)、地方公務員の現業職(60.6%)、公営企業の現業職(58.8%)での<不満(不安)>が目立つ。ただ、[老後への備え]は高年層で<不満(不安)>が高まる側面であり、職種・職場の年齢構成も影響している。

第1-7表 生活諸側面についての評価（＜不満（不安）＞の比率）

	①労働条件			②安定性			③職業生活				④老後・介護		件数
	の労働時間や休日休暇	賃金水準	職場の要員状況	雇用の安定	職場の福利厚生	公務員としての身分の確保	職場の人間関係	仕事のやりがい	自分の健康状態	望められる職場・職域の将来展	老後への備え	介護を含めた家族の将来	
2022年	28.4	45.7	57.5	12.1	17.6	18.1	12.9	17.7	25.5	37.4	53.7	50.7	15359
公務員計	29.9	46.8	57.8	11.6	17.9	18.1	13.0	17.3	25.8	37.4	54.5	51.1	13619
国家公務員計	<u>11.8</u>	46.1	58.0	15.4	21.7	19.2	12.6	19.2	27.4	42.0	58.5	54.0	5968
一般事務職計	<u>12.2</u>	43.2	61.5	14.2	19.2	17.9	11.3	20.0	29.3	41.1	<u>59.1</u>	54.7	4645
（本省・本庁）	<u>15.3</u>	<u>37.8</u>	55.9	12.7	19.7	16.7	12.2	22.5	<u>32.2</u>	36.2	57.0	54.2	426
（その他）	<u>11.9</u>	43.7	62.0	14.3	19.1	18.0	11.3	19.7	29.0	41.6	<u>59.3</u>	54.7	4219
行(二)職・旧国営関係現業職	<u>10.1</u>	<u>58.1</u>	<u>45.7</u>	<u>20.2</u>	<u>32.8</u>	<u>24.6</u>	17.7	17.1	20.9	<u>46.5</u>	56.7	52.6	1135
（行(二)職）	<u>8.7</u>	<u>26.9</u>	<u>32.7</u>	9.6	<u>9.6</u>	13.5	9.6	13.5	<u>20.2</u>	<u>29.8</u>	<u>39.4</u>	<u>36.5</u>	104
（旧国営）	<u>10.3</u>	<u>61.2</u>	<u>47.0</u>	<u>21.2</u>	<u>35.1</u>	<u>25.7</u>	<u>18.5</u>	17.5	21.0	<u>48.2</u>	58.5	54.2	1031
地方公務員計	<u>44.0</u>	47.3	57.6	8.6	14.9	17.2	13.3	15.8	24.6	33.9	51.4	48.9	7651
一般事務職計	<u>21.4</u>	45.1	<u>50.3</u>	<u>7.1</u>	<u>11.6</u>	14.9	12.2	20.7	22.6	34.4	50.6	46.0	2239
（本庁）	<u>21.7</u>	44.5	<u>50.5</u>	<u>6.6</u>	<u>12.0</u>	14.0	11.8	21.9	22.0	34.1	49.1	<u>44.0</u>	1496
（その他）	<u>20.7</u>	46.3	<u>49.9</u>	7.9	<u>10.6</u>	16.7	13.2	18.3	24.0	35.1	53.7	50.1	743
現業職	<u>16.9</u>	<u>53.5</u>	<u>49.3</u>	<u>17.4</u>	15.0	<u>23.5</u>	<u>19.2</u>	15.5	24.9	36.2	<u>60.6</u>	48.4	213
公営企業の一般事務職・事務技術職	<u>20.3</u>	48.7	<u>52.3</u>	12.5	16.9	20.1	11.6	18.8	<u>20.5</u>	34.3	53.4	52.7	528
公営企業の現業職	<u>20.4</u>	57.0	<u>50.7</u>	<u>21.7</u>	20.8	<u>30.3</u>	<u>22.6</u>	19.0	26.7	<u>45.7</u>	<u>58.8</u>	<u>57.9</u>	221
教育職	<u>62.9</u>	47.1	<u>63.2</u>	7.3	15.8	16.3	12.6	<u>12.2</u>	26.3	<u>32.2</u>	50.2	49.5	3994
福祉職	<u>51.2</u>	<u>55.2</u>	57.6	11.2	12.8	<u>23.2</u>	16.8	<u>11.2</u>	25.6	35.2	56.8	50.4	125
研究職	15.6	31.3	78.1	9.4	18.8	21.9	25.0	12.5	31.3	40.6	59.4	59.4	32
医療職	<u>42.1</u>	<u>51.4</u>	56.1	13.6	<u>23.4</u>	<u>24.3</u>	<u>20.6</u>	<u>25.2</u>	22.9	41.6	57.5	51.4	214
その他	33.3	<u>51.7</u>	53.3	10.0	16.7	13.3	11.7	18.3	<u>18.3</u>	<u>30.0</u>	<u>48.3</u>	<u>36.7</u>	60
公務員一般事務職計	<u>15.2</u>	43.8	57.8	11.9	16.7	16.9	11.6	20.2	27.1	38.9	56.3	51.8	6884
男性	<u>15.1</u>	46.6	59.3	12.3	18.3	17.6	11.7	21.7	28.1	40.3	58.0	52.2	5351
（国家公務員）	<u>12.6</u>	45.7	<u>62.9</u>	14.3	20.5	18.5	11.6	21.4	<u>30.7</u>	<u>42.8</u>	<u>60.7</u>	55.2	3782
（地方公務員）	<u>21.0</u>	48.6	<u>50.7</u>	7.6	12.9	15.4	11.8	22.2	22.1	34.4	51.3	<u>44.9</u>	1569
女性	<u>15.3</u>	<u>33.6</u>	52.6	9.9	<u>10.6</u>	14.1	11.1	14.6	23.4	33.7	50.2	50.4	1509
（国家公務員）	<u>9.7</u>	<u>31.6</u>	55.2	13.1	<u>12.4</u>	14.4	9.5	12.9	23.0	33.1	51.6	52.1	854
（地方公務員）	<u>22.6</u>	<u>36.2</u>	<u>49.3</u>	<u>5.6</u>	<u>8.2</u>	13.7	13.1	16.9	24.0	34.5	<u>48.4</u>	48.1	655
公務員以外計	<u>16.3</u>	<u>37.4</u>	55.9	16.3	14.9	...	11.7	20.3	22.4	37.3	<u>47.2</u>	47.2	1728

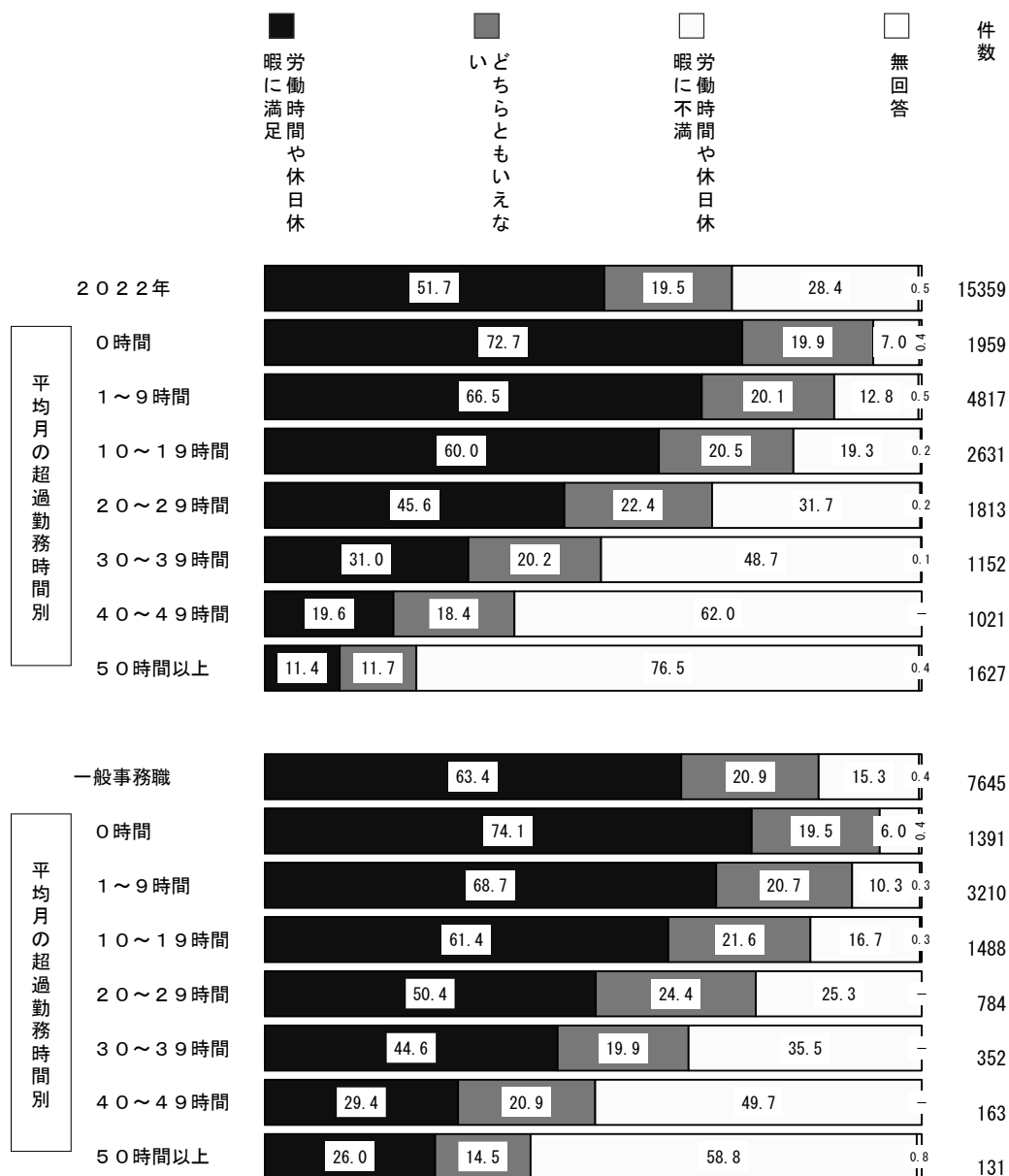
※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数50以下なら網掛等非表示

(7) 超過勤務時間と〔労働時間や休日休暇の水準〕との関係

〔労働時間や休日休暇の水準〕に対する評価は超過勤務時間など労働時間の実態を反映すると考えられる。超過勤務時間と〔労働時間や休日休暇の水準〕との関係について確認しておこう。

第1-14図にあるように、〔労働時間や休日休暇の水準〕への〈不満（不安）〉は超過勤務時間が長くなるほど高まる。月30～39時間となると〈不満（不安）〉（48.7%）が〈満足（安心）〉（31.0%）を上回る。そして、人事院規則で上限とされている“1箇月について45時間”を含む月40～49時間になると〈不満（不安）〉（62.0%）は半数を上回る。一般事務職に限定しても同様の傾向がみられる。

第1-14図 平均月の超過勤務時間別にみた〔労働時間や休日休暇の水準〕に対する評価



5. 生活全体についての評価の背景

－生活全体の満足度を左右する [自分の健康状態]－

生活全体の評価では<満足>が63.6%、<不満>が35.1%となっている。このような評価はどのような要素が影響しているのだろうか。ここでは、生活全体についての評価を被説明変数（結果となる変数）とした2つのモデルを作り、重回帰分析²という統計手法を用い、満足や不満の背景について検討する。なお集計の対象は常勤職員の公務員に絞っている（第1-8表）。

モデルの1つは、生活全体への評価を被説明変数として、属性との関係でみたものである。説明変数は組合（国公関係労組か地公関係労組か）、性別（男性か女性か）、年齢、そして職種とした。なお、これらの説明変数によって生活全体への評価をどの程度説明できるかを示した調整済みR²は3%とかなり低い。属性の違いが生活全体の評価に及ぼす影響は限定的であるが、統計的に有意(**、*のあるもの)となっているのは、組合（国公・地公）、性別、年齢、職種（教育職）である。これらの要因の影響の強さを示す標準化偏回帰係数をみると、組合では国公関係職場の構成組織、性別では男性、年齢では高年齢層、職種では教育職でいずれもマイナスであり、<不満（不安）>との相関を示している。係数の大きさをみると、年齢が高いこと（-0.142）が評価の引き下げ要因として目立っている。

第1-8表 生活全体についての評価の背景

(公務員・生活の全体評価を被説明変数とした重回帰分析)

	属性との関係		諸側面との関係	
	標準化偏回帰係数		標準化偏回帰係数	
国公関係職場の構成組織(ダミー) (地方公務員の構成組織)	-0.040 **			国公関係は、国公連合、林野労組、全印刷、全造幣 地方公務員は、自治労、日教組、全水道、日高教、自治労連
男性(ダミー) (女性)	-0.056 *			
年齢	-0.142 **			1. 24歳以下～9. 60歳以上
現業職(ダミー)	-0.015			
教育職(ダミー)	-0.031 **			
他職種(ダミー) (一般事務職)	-0.013			
昨年と比べた生活程度感			.124 **	1. 苦しくなった 2. かわらない 3. 楽になった
労働条件			.101 **	
労働時間や休日休暇の水準			.123 **	
賃金水準			.062 **	
職場の要員状況			.033 **	
安定性			.024 **	
雇用の安定			.036 **	
職場の福利厚生			.051 **	1. 不満 2. どちらともいえない 3. 満足
公務員としての身分の確保			.114 **	
職業生活			.206 **	
職場の人間関係			.059 **	
仕事のやりがい			.058 **	
自分の健康状態			.026 **	
職場・職域の将来展望				
老後・介護				
老後への備え				
将来を含めた家族の介護				
F	60 **		509 **	
調整済みR ²	.026		.339	
N=	13267		12875	

** p<1% * p<5%

生活の全体評価の背景 1. <不満> 2. <満足>

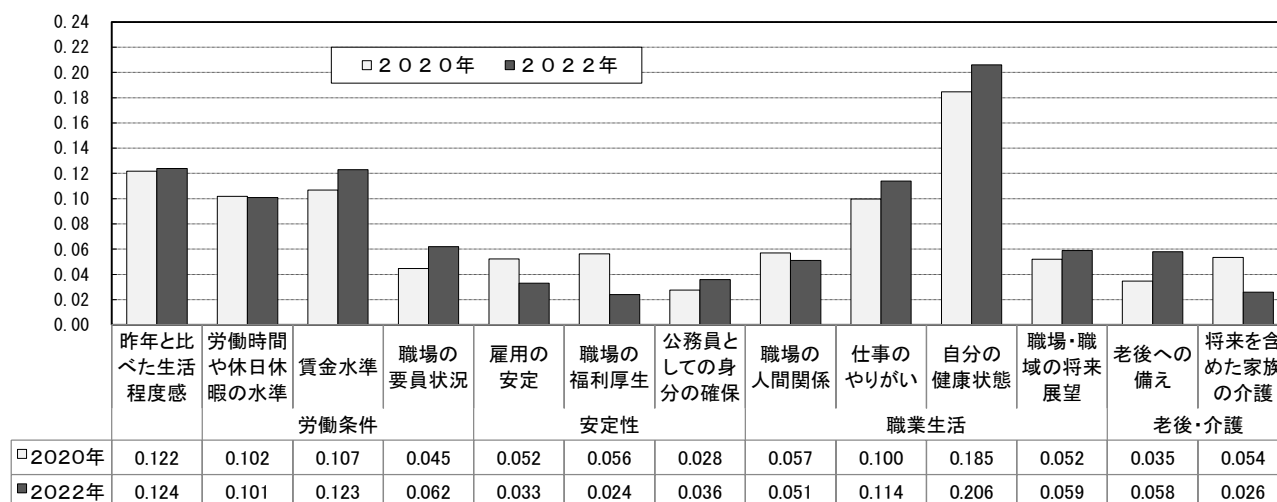
² 重回帰分析とは、結果（被説明変数）が、複数の要因（説明変数）によって、どのように予測されるか分析する統計手法である。調整済みR²（決定係数）は被説明変数がどの程度説明されるか、標準化偏回帰係数は影響の強さを示している。

モデルのもう1つは、生活全体への評価を被説明変数として、本章で取り上げている昨年と比べた生活程度感、生活の諸側面に対する評価との関係をみたものである。このモデルでは説明力を示す調整済みR²は34%に上がる。取り上げたすべての側面が統計的に有意となっており、標準化偏回帰係数（影響の強さ）をみるとすべてプラスである。いずれも肯定的な評価が生活全体の評価を引き上げることを示している。標準化偏回帰係数の大きさから影響度合いをみると、[自分の健康状態]（0.206）による影響が最も大きく、これに[昨年と比べた生活程度感]（0.124）、[賃金水準]（0.123）、[仕事のやりがい]（0.114）、[労働時間や休日休暇の水準]（0.101）が続いている（第1-15図）。

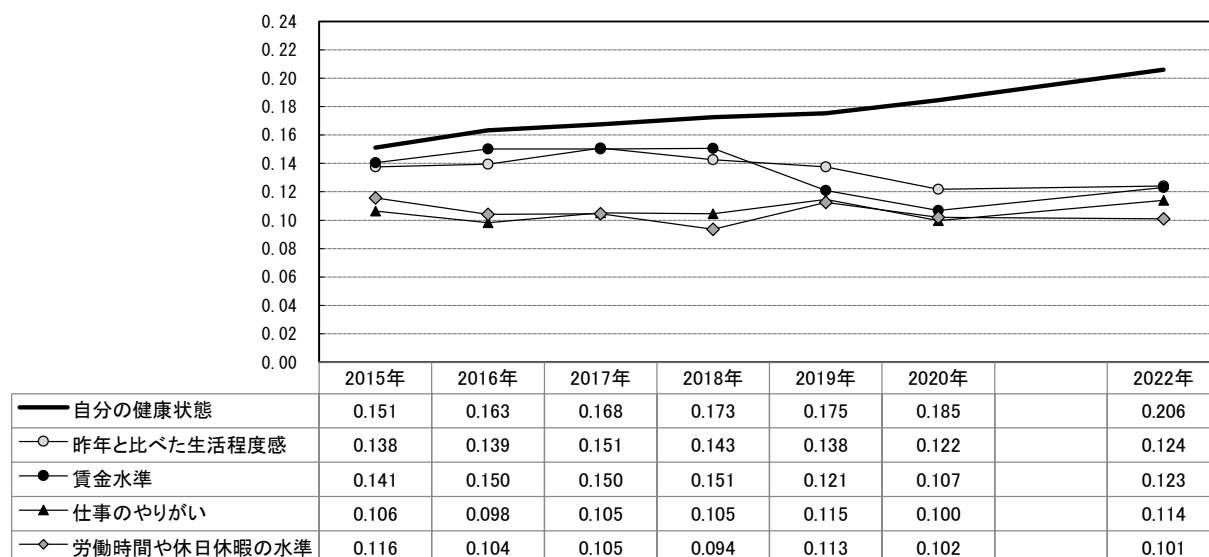
このような標準化偏回帰係数を2020年と比べると、[賃金水準]、[職場の要員状況]、[仕事のやりがい]、[自分の健康状態]、[老後への備え]の影響が強まり、逆に、[雇用の安定]、[職場の福利厚生]の影響が弱まっている。

このうち[自分の健康状態]による影響については、2015年以降、一貫して強まる傾向が続いている（第1-16図）。

第1-15図 生活全体についての評価の背景（公務員、標準化偏回帰係数）



第1-16図 生活全体についての評価の背景（公務員、標準化偏回帰係数の上位5項目の推移）



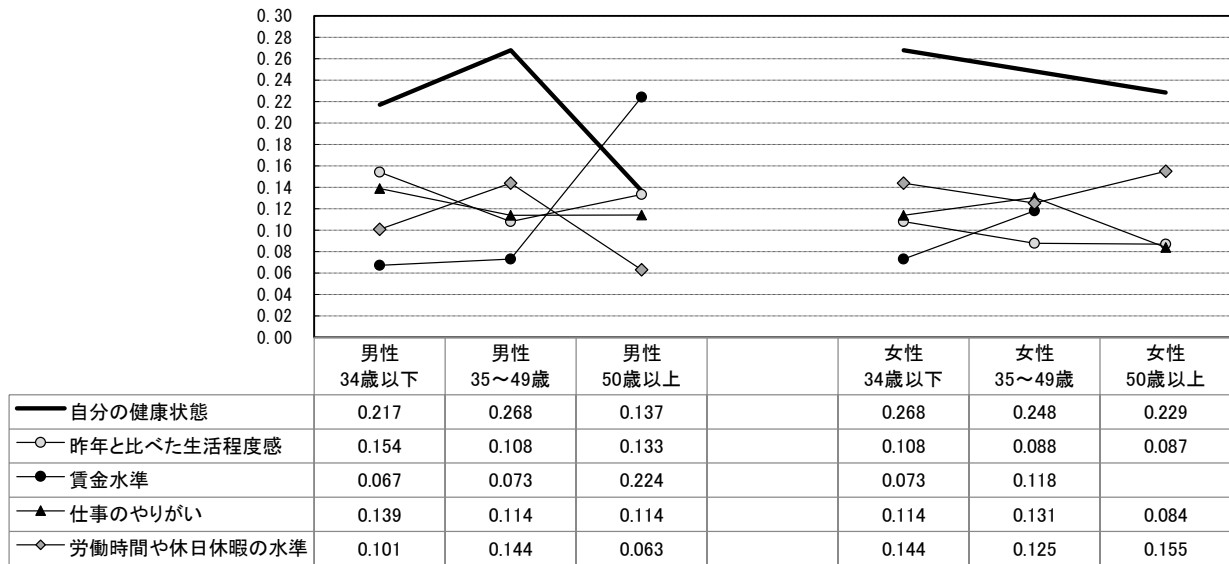
重回帰分析による検討は、男性若年層など対象を限定することも可能である。第1-17図では、性別に年齢を34歳以下、35～49歳、50歳以上の3区分に分けて、それぞれについて標準化偏回帰係数を示している（図には全体での上位5項目を掲載。全項目の結果は第1-9表）。

男性は年齢によって様相が異なる。34歳以下、35～49歳では「自分の健康状態」(0.217、0.268)の影響が最も大きい。それに対し50歳以上になると「賃金水準」(0.224)による影響が最も大きい。

女性はすべての年齢層で「自分の健康状態」の影響が最も大きい。

「賃金水準」に関しては若年層の「不満(不安)」が高年層を上回る。ただ、若年層で「賃金水準」への「不満(不安)」は目立つものの、ここでの結果をふまえれば、その「不満(不安)」が生活全体の評価を引き下げる効果は限定的である。他方、高年層では若年層に比べると「賃金水準」への「不満(不安)」は相対的に少ないが、「不満(不安)」である場合には、生活全体への評価に大きな影響を与えることになる。

第1-17図 生活全体についての評価の背景（公務員、標準化偏回帰係数の上位5項目）



※統計的に有意でない項目の数値は掲載していない。

第1-9表 生活全体についての評価の背景（公務員、標準化偏回帰係数）

(公務員・生活の全体評価を被説明変数とした重回帰分析)							
	公務員全体 (再掲)	男性 34歳以下	男性 35～49歳	男性 50歳以上	女性 34歳以下	女性 35～49歳	女性 50歳以上
昨年と比べた生活程度感	.124 **	.154 **	.108 **	.133 **	.108 **	.088 **	.087 **
労働条件							
労働時間や休日休暇の水準	.101 **	.101 **	.144 **	.063 **	.144 **	.125 **	.155 **
賃金水準	.123 **	.067 **	.073 **	.224 **	.073 **	.118 **	.060
職場の要員状況	.062 **	.048 **	.047	.071 **	.047	.051 *	.009
安定性							
雇用の安定	.033 **	-.006	.027	.045 *	.027	-.018	.009
職場の福利厚生	.024 **	.004	.028	.014	.028	-.017	.026
公務員としての身分の確保	.036 **	.050 *	.030	.059 **	.030	.050	.011
職業生活							
職場の人間関係	.051 **	.075 **	.044	.041 *	.044	.019	.086 **
仕事のやりがい	.114 **	.139 **	.114 **	.114 **	.114 **	.131 **	.084 **
自分の健康状態	.206 **	.217 **	.268 **	.137 **	.268 **	.248 **	.229 **
職場・職域の将来展望	.059 **	.043	.045	.023	.045	.082 **	.109 **
老後・介護							
老後への備え	.058 **	.077 **	.034	.082 **	.034	.034	.040
将来を含めた家族の介護	.026 **	.006	.022	.032	.022	.052	.018
F	509 **	97 **	130 **	127 **	51 **	56 **	30 **
調整済みR ²	.339	.317	.323	.380	.328	.321	.270
N=	12875	2699	3526	2679	1321	1510	1025

** p<1% * p<5%

生活の全体評価の背景 1. <不満> 2. <満足>

6. 今後の生活への不安

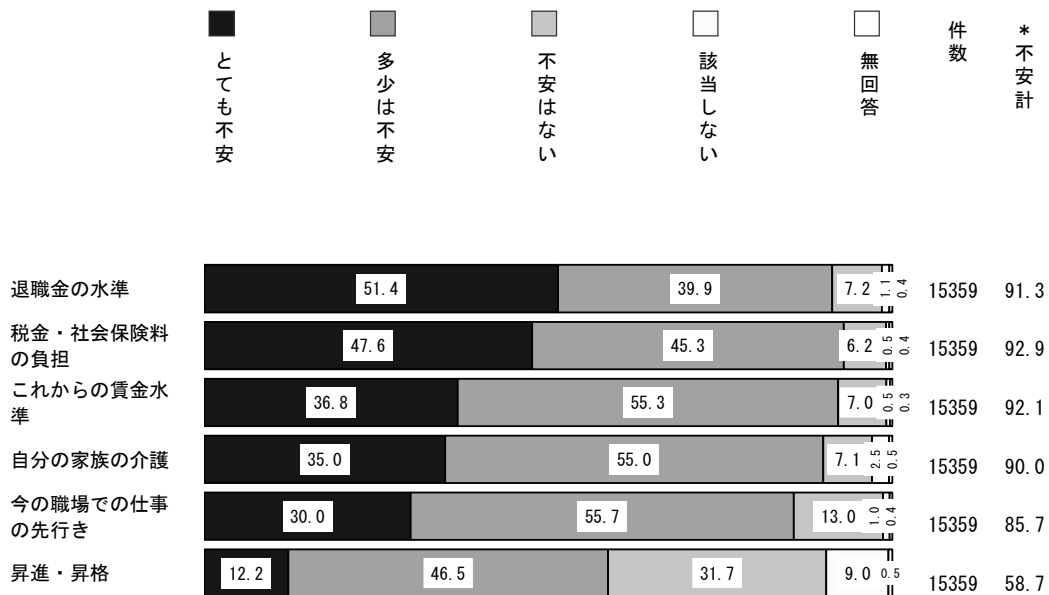
—特に不安の強い [退職金の水準]、「とても不安」が51%—

現在の生活への評価を取り上げてきたが、本節では将来の不安を取り上げる。第1-18図にある6つの側面のそれぞれについて「とても不安」、「多少は不安」、「不安はない」、「該当しない」のなかから1つを選んでもらっている。

「とても不安」と「多少は不安」をあわせた<不安>をみると、[退職金の水準]、[税金・社会保険料の負担]、[これからの賃金水準]、[自分の家族の介護]、[今の職場での仕事の先行き]は9割前後となっており、ほとんどが見通しに不安を抱いている。[昇進・昇格]についても<不安>（58.7%）は半数を上回っている。

<不安>のなかでも特に深刻な「とても不安」をみると、[退職金の水準]（51.4%）への不安が特に大きい。

第1-18図 今後の生活への不安



「とても不安」は性別ではあまり違いはみられない。年齢別にみると男女ともに高年齢層ほど不安が高まる傾向がみられる。なかでも「自分の家族の介護」は50代になると男性の4割、女性の5割が「とても不安」としている（第1-10表）。

第1-10表 今後の生活への不安（「とても不安」の比率）

	これからの賃金水準	先今の職場での仕事の	昇進・昇格	退職金の水準	負担金・社会保険料の	自分の家族の介護	件数	
2022年	36.8	30.0	12.2	51.4	47.6	35.0	15359	
男性計	38.4	29.3	12.9	52.5	47.5	32.8	10644	
男性年齢別	24歳以下	35.3	<u>20.4</u>	11.3	<u>34.5</u>	<u>36.4</u>	17.6	750
	25～29歳	38.7	25.8	12.6	<u>42.5</u>	44.3	<u>21.9</u>	1234
	30～34歳	40.1	27.8	12.1	51.5	48.2	<u>26.3</u>	1352
	35～39歳	35.0	26.0	11.0	51.9	43.6	<u>29.3</u>	1341
	40～44歳	36.1	27.4	11.2	53.5	44.5	31.5	1343
	45～49歳	34.7	30.9	13.1	56.6	49.5	37.9	1510
	50～54歳	40.1	35.7	17.8	62.6	52.7	41.8	1478
	55歳以上	45.1	34.6	13.1	56.3	54.0	44.8	1600
女性計	32.8	31.0	10.2	48.7	47.6	39.7	4617	
女性年齢別	24歳以下	<u>28.3</u>	<u>20.4</u>	9.1	<u>28.3</u>	<u>34.2</u>	<u>18.0</u>	427
	25～29歳	35.9	26.4	10.1	<u>42.7</u>	44.1	<u>24.5</u>	705
	30～34歳	38.8	29.4	9.2	47.7	50.2	31.0	520
	35～39歳	<u>28.3</u>	27.1	12.3	51.8	46.5	39.6	512
	40～44歳	<u>28.5</u>	29.3	8.4	48.5	43.4	41.2	604
	45～49歳	<u>29.3</u>	37.2	12.3	53.8	49.2	49.5	669
	50～54歳	34.8	42.2	11.4	62.1	55.5	55.5	633
	55歳以上	36.7	32.0	7.7	48.5	54.7	53.0	532
全回答サンプル計	37.1	29.9	11.9	49.4	47.5	35.2	16407	
高齢再任用・再雇用職員	45.4	28.7	<u>4.6</u>	<u>7.0</u>	47.5	40.9	526	
臨時・非常勤職員等	35.6	29.9	11.9	<u>21.8</u>	41.2	38.3	371	

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す

不安の強さは職種・職場による違いもみられる。[これからの賃金水準]をみると、国家公務員では行(二)職・旧国営関係現業職(49.3%)、地方公務員では公営企業の現業職(52.9%)が他の職種を上回る。[今の職場での仕事の先行き]、[昇進・昇格]、[退職金の水準]、[税金・社会保険料の負担]についても同様の傾向がみられる(第1-11表)。

第1-11表 今後の生活への不安(「とても不安」の比率)

	これからの賃金水準	先行きの職場での仕事の	昇進・昇格	退職金の水準	負担金・社会保険料の	自分の家族の介護	件数
2022年	36.8	30.0	12.2	51.4	47.6	35.0	15359
公務員計	37.7	29.9	11.8	52.9	47.9	35.4	13619
国家公務員計	37.7	34.6	13.6	54.4	48.3	34.9	5968
一般事務職計	34.8	32.9	12.4	52.9	46.9	35.7	4645
(本省・本庁)	<u>29.8</u>	29.1	13.6	49.8	45.3	38.0	426
(その他)	35.3	33.3	12.3	53.2	47.1	35.4	4219
行(二)職・旧国営関係現業職	49.3	41.8	18.4	61.9	54.3	32.8	1135
(行(二)職)	66.3	48.1	55.8	60.6	61.5	34.6	104
(旧国営)	47.6	41.1	14.6	62.1	53.5	32.6	1031
地方公務員計	37.7	26.2	10.3	51.8	47.7	35.8	7651
一般事務職計	34.7	<u>24.7</u>	11.7	50.2	46.4	32.8	2239
(本庁)	33.8	<u>24.8</u>	10.8	49.1	45.1	30.9	1496
(その他)	36.5	<u>24.4</u>	13.3	52.4	49.1	36.6	743
現業職	37.6	27.2	10.3	58.2	46.9	35.7	213
公営企業の一般事務職・事務技術職	35.4	27.5	11.6	51.7	49.6	35.2	528
公営企業の現業職	52.9	39.4	20.8	62.4	52.5	37.1	221
教育職	38.8	25.8	8.3	51.9	48.0	37.5	3994
福祉職	36.0	<u>24.0</u>	12.0	<u>44.8</u>	<u>38.4</u>	30.4	125
研究職	43.8	34.4	34.4	62.5	56.3	34.4	32
医療職	40.7	33.6	15.9	53.7	<u>52.8</u>	39.3	214
その他	<u>43.3</u>	28.3	<u>3.3</u>	46.7	<u>35.0</u>	31.7	60
公務員一般事務職計	34.7	30.2	12.1	52.0	46.8	34.7	6884
男性	36.5	30.2	12.7	53.2	47.2	33.7	5351
(国家公務員)	36.7	33.0	12.7	54.1	47.7	35.2	3782
(地方公務員)	35.9	<u>23.5</u>	12.6	51.0	45.8	30.1	1569
女性	<u>28.2</u>	30.0	9.7	47.6	45.1	38.2	1509
(国家公務員)	<u>25.6</u>	32.0	10.1	47.1	43.0	37.2	854
(地方公務員)	<u>31.5</u>	27.3	9.3	48.2	47.9	39.4	655
公務員以外計	<u>29.7</u>	30.7	15.6	<u>39.5</u>	45.3	31.7	1728

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す

※件数50以下なら網掛等非表示

7. 民間と比べた賃金水準

－ <民間と比べて低い>が47%、4ポイント増加、

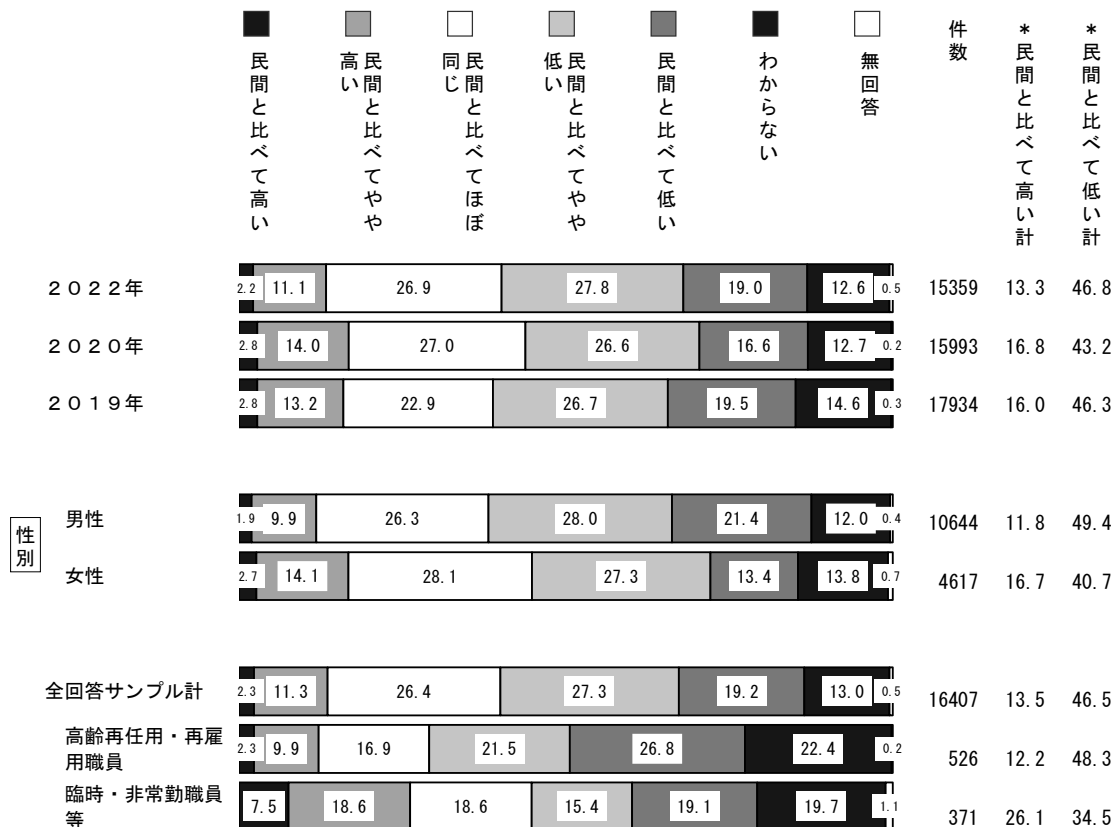
若年層ほど<低い>が多く、20代では6割－

公務員の給与に関しては、人事院等によって民間企業の従業員の給与水準と均衡させることを基本に給与勧告が行われている。ここでは「あなたの賃金については、民間賃金と比べてどのように考えていますか」とたずねた結果を通して民間と比べた賃金水準への評価を取り上げる。

第1-19図によると、「民間と比べてほぼ同じ」(26.9%)は3割と少なく、「民間と比べて低い」(19.0%)と「民間と比べてやや低い」(27.8%)をあわせた<民間と比べて低い>が46.8%を占める。「民間と比べて高い」(2.2%)と「民間と比べてやや高い」(11.1%)といった<民間と比べて高い>(13.3%)は少ない。2020年と比べると、<民間と比べて低い>は4ポイント増えている。

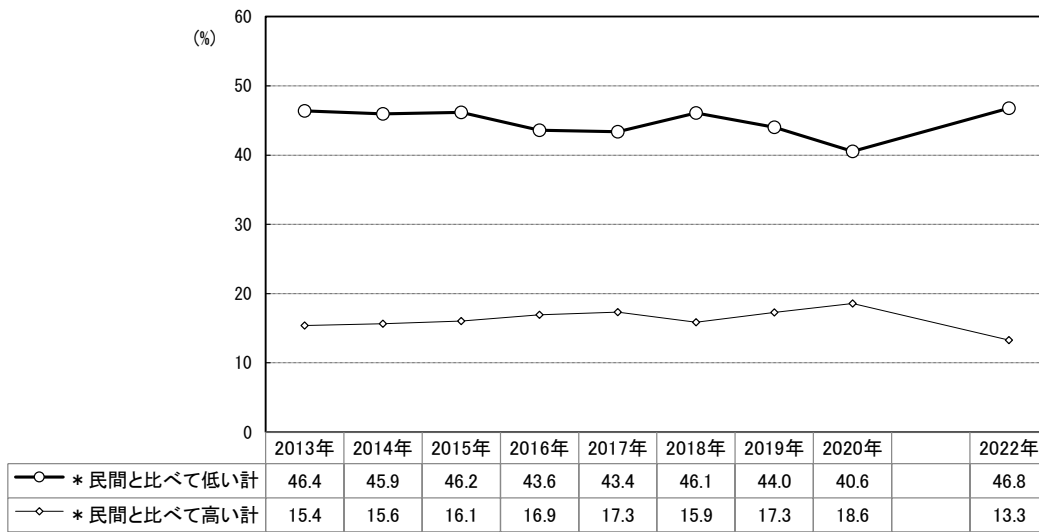
性別にみると<民間と比べて低い>という見方は男性(49.4%)でより多い(女性40.7%)。

第1-19図 民間と比べた賃金水準



<民間と比べて低い>は2018年(46.1%)から2020年(40.6%)にかけては減少傾向にあった。しかし、今回は反転して増加している(第1-20図)。

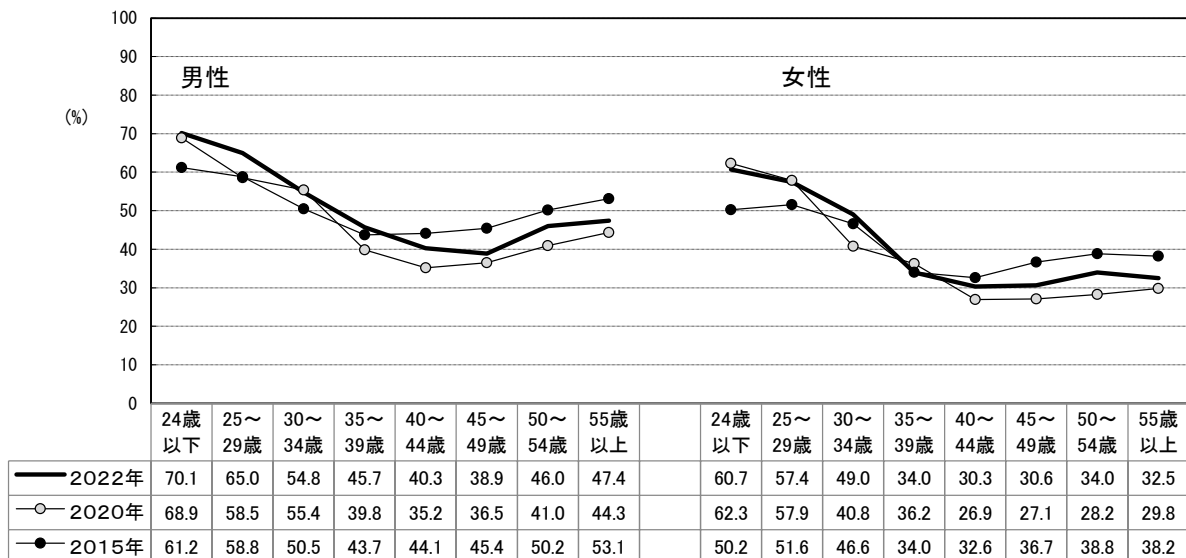
第1-20図 民間と比べた賃金水準



民間賃金と比べた賃金水準への評価は年齢による違いが大きい。<民間と比べて低い>は、男女とも若年層ほど多く、24歳以下では男性の70.1%、女性の60.7%が<低い>とみている(第1-21図)。

図には2015年、2020年の結果も掲載している。今回、<民間と比べて低い>という見方が増えているが、若年層ほど<低い>という見方が多い傾向は続いている。

第1-21図 民間と比べた賃金水準 (<民間と比べて低い>の比率)



職種・職場別に＜民間と比べて低い＞をみると、国家公務員では行（二）職・旧国営関係現業職の旧国営（75.9%）、地方公務員では一般事務職の本庁（52.1%）、公営企業の一般事務職・事務技術職（58.7%）、公営企業の現業職（52.5%）が多い（第1-12表）。

第1-12表 民間賃金と比べた賃金水準

	*民間と比べて高い計	民間とほぼ同じ	*民間と比べて低い計	わからない	無回答	件数
2022年	13.3	26.9	46.8	12.6	0.5	15359
公務員計	12.8	26.3	47.7	12.6	0.5	13619
国家公務員計	9.1	23.9	51.5	14.9	0.6	5968
一般事務職計	10.3	26.4	47.0	15.8	0.5	4645
(本省・本庁)	9.2	30.5	44.4	15.5	0.5	426
(その他)	10.5	26.0	47.3	15.8	0.5	4219
行(二)職・旧国営関係現業職	<u>3.1</u>	<u>14.6</u>	70.7	10.5	1.1	1135
(行(二)職)	<u>5.8</u>	54.8	<u>19.2</u>	14.4	5.8	104
(旧国営)	<u>2.8</u>	<u>10.6</u>	75.9	10.1	0.6	1031
地方公務員計	15.7	28.1	44.8	10.9	0.5	7651
一般事務職計	13.3	24.8	50.5	11.1	0.4	2239
(本庁)	12.8	24.3	52.1	10.4	0.5	1496
(その他)	14.3	26.0	47.2	12.4	0.1	743
現業職	15.5	22.1	49.8	12.7	...	213
公営企業の一般事務職・事務技術職	10.4	<u>19.9</u>	58.7	10.6	0.4	528
公営企業の現業職	11.8	26.7	52.5	9.0	...	221
教育職	17.7	31.5	<u>39.6</u>	10.6	0.6	3994
福祉職	14.4	26.4	42.4	15.2	1.6	125
研究職	18.8	25.0	43.8	12.5	...	32
医療職	18.7	29.9	<u>37.4</u>	13.6	0.5	214
その他	15.0	<u>18.3</u>	53.3	13.3	...	60
公務員一般事務職計	11.3	25.9	48.1	14.2	0.4	6884
男性	10.8	26.4	48.9	13.5	0.4	5351
(国家公務員)	10.4	26.8	47.6	14.8	0.4	3782
(地方公務員)	11.9	25.4	51.9	10.6	0.3	1569
女性	13.1	24.5	45.2	16.7	0.5	1509
(国家公務員)	10.3	25.2	44.3	19.9	0.4	854
(地方公務員)	16.8	23.7	46.4	12.5	0.6	655
公務員以外計	17.4	31.5	<u>38.8</u>	11.8	0.5	1728

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す

※件数50以下なら網掛等非表示

8. 労働組合に望む取り組み

—組合員の最大の関心事項は「賃金・一時金・退職金の水準」、

労働組合は取り組んでいる（60％）し、今後も取り組みを求めている（62％）—

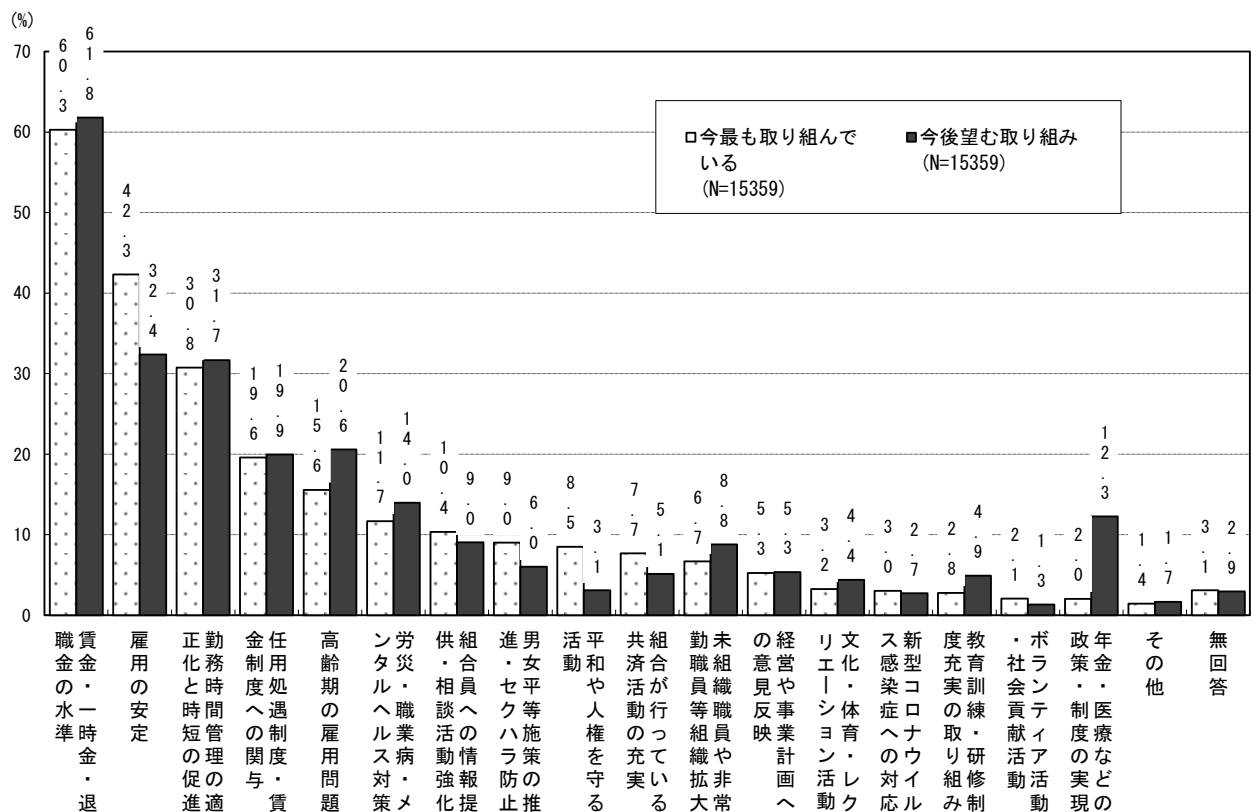
賃金水準への評価が低下するなど、これまで満足度が高まってきた傾向が反転している。今回調査では、労働組合が「今最も取り組んでいる」活動、労働組合に「今後望む取り組み」（それぞれ3つ以内選択）を設問している。労働組合に対する期待について確認していこう。

第1-22図では、「今最も取り組んでいる」もの、「今後望む取り組み」について全体の結果を示している。これによると、「今最も取り組んでいる」、「今後望む取り組み」とも、トップは「賃金・一時金・退職金の水準」（それぞれ60.3%、61.8%）である。賃金の取り組みは、労働組合が現在最も取り組んでいるものであると同時に、組合員が最も期待する取り組みとなっている。

2番目以降に続くのが「今最も取り組んでいる」、「今後望む取り組み」とも「雇用の安定」、「勤務時間管理の適正化と時短の促進」である。上位にあげられた取り組みをみると、「今最も取り組んでいる」、「今後望む取り組み」は重なっており、労働組合は組合員が求める活動に取り組むことができている。

なお、「今最も取り組んでいる」、「今後望む取り組み」の比率の差をみると、「今後望む取り組み」のほうが多くなっているのは、「高齢期の雇用問題」（それぞれ15.6%、20.6%）、「年金・医療などの政策・制度の実現」（同 2.0%、12.3%）である。高年期の生活に関連する取り組みの強化が求められている。

第1-22図 労働組合が「今最も取り組んでいる」活動と「今後望む取り組み」（それぞれ3つ以内選択）



第1-13表は「今後望む取り組み」を性別、年齢別にみている。「賃金・一時金・退職金の水準」が最大の関心事項であることは共通しているが、それ以外では、男性の30代、女性の20代後半から40代前半で「勤務時間管理の適正化と時短の促進」、男女の50代で「高齢期の雇用問題」への取り組み期待が目立っている。

第1-13表 労働組合に「今後望む取り組み」（3つ以内選択）

	雇 用 の 安 定	高 齢 期 の 雇 用 問 題	賃 金 水 準 一 時 金 退 職 金	化 務 時 間 の 管 理 と 時 短 の 促 進	制 度 の 改 善 と 賃 金 の 適 正 化	任 用 の 機 会 の 創 出 と 再 雇 用 の 促 進	教 育 訓 練 の 機 会 の 創 出 と 研 修 制 度 の 充 実	意 見 反 映 の 機 会 の 創 出 と 社 員 の 参 与 の 促 進	経 営 計 画 の 策 定 と 実 行 の 進 捗 の 追 跡	タ ル ボ ン ド の 利 用 の 促 進 と 社 員 の 利 益 の 創 出	進 歩 的 な 雇 用 策 の 推 進 と 社 員 の 意 義 感 の 創 出	男 性 の 雇 用 の 促 進 と 社 員 の 意 義 感 の 創 出	組 合 活 動 の 充 実 と 社 員 の 意 義 感 の 創 出	感 染 症 の 防 止 と 社 員 の 健 康 の 保 護	新 型 コ ロ ナ ウ イ ル ス の 防 止 と 社 員 の 健 康 の 保 護	職 員 の 意 義 感 の 創 出 と 社 員 の 参 与 の 促 進	未 組 員 の 取 組 み の 促 進 と 社 員 の 意 義 感 の 創 出	組 合 活 動 の 充 実 と 社 員 の 意 義 感 の 創 出	エ ン ト レ プ ラ イ ズ の 推 進 と 社 員 の 意 義 感 の 創 出	文 化 ・ 体 育 の 推 進 と 社 員 の 意 義 感 の 創 出	策 画 の 策 定 と 実 行 の 進 捗 の 追 跡	年 金 ・ 医 療 の 推 進 と 社 員 の 意 義 感 の 創 出	平 和 な 社 会 の 保 護 と 社 員 の 意 義 感 の 創 出	社 会 貢 献 の 促 進 と 社 員 の 意 義 感 の 創 出	ボ ラ ン テ ア 活 動 の 推 進 と 社 員 の 意 義 感 の 創 出	そ の 他	無 回 答	件 数
2022年	32.4 ②	20.6	61.8 ①	31.7	19.9	4.9	5.3	14.0	6.0	5.1	2.7	8.8	9.0	4.4	12.3	3.1	1.3	1.7	2.9	15359								
男性計	33.0 ②	21.4	62.7 ①	28.8	21.0	4.9	5.9	13.5	5.1	5.8	2.8	9.3	9.3	5.1	12.8	3.0	1.4	1.8	3.2	10644								
男性 年齢別	24歳以下	27.2 ②	8.9	61.5 ①	21.7	19.3	9.2	5.1	13.3	7.2	9.9	5.1	4.7	6.9	10.9	15.6	3.3	2.4	1.5	4.8	750							
	25～29歳	26.6	9.7	66.0 ①	31.9 ②	22.4	6.8	5.7	13.2	5.9	6.7	2.8	4.5	8.3	7.4	10.2	1.1	1.3	2.1	3.3	1234							
	30～34歳	29.8	11.8	70.9 ①	37.0 ②	22.6	6.7	5.8	12.3	5.0	4.7	2.3	6.8	8.4	4.3	8.6	1.2	0.6	2.2	2.4	1352							
	35～39歳	32.7	15.7	67.8 ①	37.7 ②	20.4	5.7	5.3	11.9	3.9	5.2	1.6	7.3	8.1	4.3	8.0	1.9	1.4	1.8	2.8	1341							
	40～44歳	36.6 ②	19.8	62.2 ①	34.7	21.3	4.7	6.3	14.5	4.5	5.4	2.2	8.9	9.8	4.3	7.2	2.8	1.3	1.4	3.5	1343							
	45～49歳	38.1 ②	25.0	61.3 ①	27.4	21.7	4.0	5.6	15.0	4.6	4.2	3.1	10.7	9.5	4.2	11.5	3.0	1.2	1.9	2.5	1510							
	50～54歳	38.2 ②	31.7	60.6 ①	21.0	18.6	2.5	6.4	14.1	5.5	5.6	2.8	12.0	10.1	4.6	16.4	4.0	1.8	1.6	3.2	1478							
	55歳以上	31.3	37.8 ②	53.6 ①	19.3	21.2	2.6	6.5	13.5	4.9	6.4	3.3	15.4	11.7	3.8	23.4	6.1	1.5	1.6	3.6	1600							
女性計	30.7	18.6	59.7 ①	38.1 ②	17.6	4.9	4.1	15.1	8.3	3.7	2.6	7.7	8.4	2.7	11.3	3.2	1.1	1.5	2.3	4617								
女性 年齢別	24歳以下	24.8	8.7	62.5 ①	32.6 ②	16.4	8.9	5.4	12.9	10.3	6.1	3.3	3.0	8.0	7.5	14.5	1.6	2.1	0.7	3.3	427							
	25～29歳	27.7	7.7	67.1 ①	38.0 ②	15.5	6.5	3.5	14.0	9.2	3.1	3.1	3.3	6.5	3.3	9.5	1.3	1.0	0.9	2.7	705							
	30～34歳	30.0	9.8	67.5 ①	49.2 ②	21.2	4.8	4.8	15.2	8.5	5.0	2.7	4.8	6.9	2.3	6.0	1.2	1.0	1.2	2.5	520							
	35～39歳	27.3	13.7	60.7 ①	42.4 ②	18.9	4.3	3.9	16.0	7.2	2.9	2.3	8.4	8.0	2.5	9.2	2.1	0.4	2.3	2.0	512							
	40～44歳	32.9	18.2	57.1 ①	41.6 ②	20.2	4.0	5.0	13.6	7.1	3.6	3.5	8.9	8.3	2.5	8.1	2.2	0.8	2.0	1.8	604							
	45～49歳	35.3 ②	23.2	53.2 ①	34.4	14.6	5.4	4.5	18.4	8.5	3.0	1.8	8.1	9.6	2.2	9.4	3.4	1.3	1.9	3.1	669							
	50～54歳	36.3 ②	29.2	57.2 ①	34.1	18.5	3.6	3.9	15.8	5.8	3.6	2.1	9.6	10.4	1.1	16.7	4.6	0.6	0.9	2.1	633							
	55歳以上	28.2	37.0 ②	52.6 ①	33.5	16.0	2.1	2.4	14.3	10.9	3.6	2.1	15.4	9.8	1.3	17.5	9.8	2.3	1.7	0.9	532							
全回答サンプル計	32.8 ②	21.3	60.8 ①	30.8	20.2	4.7	5.2	13.7	5.9	5.1	2.7	9.3	9.2	4.2	12.8	3.3	1.3	1.6	3.0	16407								
高齢再任用・再雇用職員	29.3 ①	44.5	42.8 ②	15.8	26.4	1.7	3.4	10.3	5.1	7.2	2.5	18.1	15.4	1.9	28.9	8.4	2.1	1.0	4.2	526								
臨時・非常勤職員等	52.3 ①	18.9	44.7 ②	14.6	25.6	2.7	2.2	10.0	3.8	3.8	3.5	19.1	7.8	2.2	13.2	4.0	1.1	1.6	5.9	371								

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位(第2位まで表示)

[今後望む取り組み] は職種・職場別にみても「賃金・一時金・退職金の水準」が最も求められていることは共通している。それ以外の取り組みでは、国家公務員の行（二）職・旧国営関係現業職、地方公務員の現業職、公営企業の現業職などで「雇用の安定」、地方公務員の教育職、福祉職などで「勤務時間管理の適正化と時短の促進」への期待が強いといった特徴がみられる（第1-14表）。

第1-14表 労働組合に〔今後望む取り組み〕（3つ以内選択）

	雇用の安定	高齢期の雇用問題	賃金の水準	賃金・短時間の管理の適正	勤務時間短縮の促進	制度への関与	任用の適当性	教育訓練の充実	意見反映の取組	経営や事業計画への関与	労働安全衛生対策	男女平等の推進	経済活動の充実	組合が行っている共済活動	感染症への対応	新型コロナウイルス	職員の組織拡大	組合員への情報提供	組合員への活動の支援	文化・スポーツ・レクリエーション	年金・医療などの政策の実現	平和や人権を守る活動	ボランティア活動	その他	無回答	件数
2022年	32.4 ②	20.6	61.8 ①	31.7	19.9	4.9	5.3	14.0	6.0	5.1	2.7	8.8	9.0	4.4	12.3	3.1	1.3	1.7	2.9	15359						
公務員計	31.7	20.9	61.8 ①	32.0 ②	20.2	4.7	4.6	14.0	5.9	5.3	2.7	9.1	9.1	4.5	12.7	3.4	1.4	1.6	3.0	13619						
国家公務員計	33.8 ②	21.7	57.0 ①	18.8	23.5	5.4	7.2	15.4	7.7	7.6	3.7	10.3	12.8	6.1	18.5	3.4	2.0	1.8	4.5	5968						
一般事務職計	31.8 ②	21.3	55.3 ①	20.3	24.3	5.4	6.6	16.6	7.6	7.6	3.0	12.4	13.7	5.1	17.1	3.4	1.7	2.1	4.7	4645						
（本省・本庁）	31.2 ②	20.0	54.0 ①	23.5	19.5	5.6	4.5	18.5	8.5	5.4	2.6	12.4	14.3	4.7	14.3	2.8	1.9	3.3	6.1	426						
（その他）	31.8 ②	21.4	55.5 ①	20.0	24.8	5.4	6.8	16.4	7.5	7.8	3.0	12.4	13.7	5.1	17.4	3.5	1.7	1.9	4.5	4219						
行（二）職・旧国営関係現業職	41.6 ②	23.1	63.0 ①	14.5	20.9	5.4	10.0	11.5	7.4	8.3	6.2	2.8	8.5	10.3	23.9	3.0	3.0	0.9	4.0	1135						
（行（二）職）	57.7 ②	20.2	61.5 ①	22.1	31.7	1.9	1.9	6.7	5.8	4.8	5.8	5.8	4.8	2.9	9.6	1.9	1.0	104						
（旧国営）	40.0 ②	23.4	63.1 ①	13.8	19.8	5.7	10.8	11.9	7.6	8.6	6.2	2.5	8.8	11.1	25.3	3.1	3.3	1.0	4.3	1031						
地方公務員計	30.1	20.2	65.6 ①	42.3 ②	17.7	4.1	2.6	12.8	4.5	3.5	1.9	8.1	6.2	3.2	8.1	3.3	0.9	1.4	1.8	7651						
一般事務職計	26.8 ①	18.1	65.5 ②	34.3	17.3	4.1	2.2	18.0	5.4	4.7	1.8	5.7	7.1	5.2	7.8	0.9	1.2	1.5	2.4	2239						
（本庁）	26.8 ②	15.5	65.5 ①	33.8 ②	16.8	4.0	2.5	17.8	5.6	5.2	1.6	4.5	7.1	5.6	7.6	0.7	1.4	1.3	2.5	1496						
（その他）	26.6 ①	23.3	65.5 ②	35.1 ②	18.3	4.3	1.5	18.3	5.1	3.6	2.2	8.2	7.3	4.3	8.3	1.2	0.8	1.9	2.0	743						
現業職	39.4 ②	39.9 ②	65.7 ①	15.5	15.0	5.6	2.8	8.0	4.7	3.8	3.3	4.2	8.0	3.8	11.7	1.4	0.5	...	1.9	213						
公営企業の一般事務職・事務技術職	36.4 ②	22.3	65.7 ①	30.7	16.9	4.7	6.1	15.9	3.4	5.3	2.3	5.1	6.4	4.5	6.1	1.7	0.9	1.1	2.3	528						
公営企業の現業職	52.9 ②	26.7	72.4 ①	19.0	18.6	2.7	5.0	10.9	4.1	4.1	2.3	5.9	3.2	1.4	6.3	2.3	0.9	1.8	2.3	221						
教育職	28.0	20.0	65.3 ①	52.2 ②	18.7	4.3	2.3	10.0	4.1	2.6	1.3	10.5	5.9	2.0	8.1	5.2	0.6	1.3	1.3	3994						
福祉職	39.2 ①	16.0	68.0 ②	42.4 ②	14.4	...	1.6	7.2	0.8	1.6	8.0	4.8	6.4	6.4	8.8	3.2	4.0	2.4	1.6	125						
研究職	34.4	34.4	59.4	28.1	18.8	21.9	12.5	6.3	...	6.3	9.4	...	12.5	6.3	...	32						
医療職	45.8 ②	16.4	65.0 ①	28.5	10.7	2.8	1.9	12.6	4.2	2.3	7.0	2.8	3.3	1.9	12.1	0.9	1.4	1.9	2.8	214						
その他	40.0 ②	16.7	65.0 ①	30.0	16.7	1.7	...	10.0	5.0	...	6.7	6.7	5.0	3.3	11.7	1.7	...	5.0	3.3	60						
公務員一般事務職計	30.1 ②	20.2	58.7 ①	24.8	22.0	5.0	5.1	17.0	6.9	6.6	2.6	10.2	11.6	5.1	14.1	2.6	1.6	1.9	3.9	6884						
男性	30.4 ②	20.8	59.2 ①	24.0	22.9	4.7	5.4	16.4	5.9	6.8	2.6	11.2	11.5	5.3	14.7	2.8	1.5	2.0	4.1	5351						
（国家公務員）	31.9 ②	22.1	55.5 ①	20.1	25.1	4.9	6.6	16.3	6.7	7.7	3.1	13.4	13.5	5.2	17.6	3.6	1.6	2.1	4.8	3782						
（地方公務員）	26.9 ①	17.8	68.0 ②	33.2 ②	17.6	4.3	2.4	16.8	4.0	4.8	1.5	5.7	6.7	5.8	7.8	0.8	1.3	1.8	2.4	1569						
女性	29.3 ②	18.2	56.6 ①	27.6	18.8	6.0	4.4	18.8	10.5	6.0	2.5	7.0	12.1	4.4	12.0	1.9	1.7	1.5	3.2	1509						
（国家公務員）	31.4 ②	17.7	54.4 ①	20.5	20.6	7.8	6.4	17.3	11.7	7.1	2.5	8.0	15.0	4.9	15.2	2.5	2.1	2.0	3.9	854						
（地方公務員）	26.6 ①	18.8	59.4 ②	36.9 ②	16.5	3.7	1.8	20.6	8.9	4.6	2.4	5.8	8.2	3.7	7.8	1.1	1.1	0.9	2.4	655						
公務員以外計	37.8 ②	18.3	61.7 ①	29.1	17.8	6.5	11.2	14.1	7.2	3.9	3.1	6.7	8.6	3.6	9.3	1.0	0.8	2.3	2.3	1728						

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位（第2位まで表示）
 ※件数50以下なら網掛等非表示

第2章 収入と家計支出の状況

本章では、世帯の収入形態を確認したのちに、2022年9月における収入と家計支出、および昨年1年間の世帯総収入を取り上げることを通して、公務・公共部門で働く組合員の生活実態を検討していく。

1. 収入形態

－ 複収世帯が55%、30代後半以降では他の収入とあわせて家計を維持する世帯が多数－

世帯の収入は配偶者の有無や配偶者の就労によって異なる。そこで、収入と家計支出の状況について取り上げるのに先だって、世帯の収入形態について確認しておく。

「本人の賃金収入だけ」（単収世帯）が44.5%、「本人の賃金収入と配偶者の収入」（47.5%）と「その他」（7.5%）をあわせた複収世帯が55.0%となっている。全体で見ると、本人の賃金収入だけでなく、他の収入をあわせて家計を維持する世帯のほうが多い（第2-1表）。

複収世帯（＝100%）の内訳は、「配偶者のフルタイムによる収入」（57.8%）が最も多く、これに「配偶者のパートタイムによる収入」（24.6%）が続いている。

第2-1表 世帯の収入形態

	収入形態					家計に組み込まれているもの (複数選択・複収世帯＝100%)									件数	
	本人の賃金収入だけ	*複収世帯計	配偶者の賃金収入と配	その他	無回答	件数	配偶者のフルタイム	配偶者のパートタイム	配偶者の内職収入	子どもの収入	配偶者の家族の収入以外	家業・財産収入	その他	無回答		件数
2022年	44.5	55.0	47.5	7.5	0.5	15359	57.8	24.6	0.6	2.3	6.7	2.2	6.2	3.7	8451	
2020年	43.1	56.6	47.7	8.8	0.3	15993	54.9	26.0	0.6	3.4	8.7	2.7	6.3	3.5	9045	
2019年	41.6	57.7	48.8	8.9	0.7	17934	55.0	25.2	0.6	2.6	8.7	2.7	5.7	5.0	10354	
男性計	46.7	52.8	46.5	6.4	0.5	10644	49.3	35.2	0.8	2.3	5.7	2.4	5.5	3.1	5622	
男性年齢別	24歳以下	78.1	21.1	4.5	16.5	0.8	750	19.6	3.2	...	0.6	42.4	5.1	31.6	2.5	158
	25～29歳	67.8	31.6	23.8	7.8	0.6	1234	59.7	10.0	1.0	0.3	13.8	2.3	9.5	4.6	390
	30～34歳	49.2	50.7	46.2	4.5	0.1	1352	62.2	22.6	0.9	...	4.8	1.3	6.1	3.4	686
	35～39歳	42.3	57.4	53.0	4.4	0.3	1341	57.3	30.1	1.0	0.4	4.8	2.2	3.8	2.6	770
	40～44歳	37.4	62.3	58.2	4.1	0.3	1343	52.0	38.0	0.5	0.1	3.6	1.4	3.0	3.2	837
	45～49歳	38.1	61.7	57.5	4.1	0.2	1510	47.5	41.9	0.5	1.8	3.1	1.6	4.4	2.6	931
	50～54歳	38.9	60.7	53.9	6.8	0.4	1478	41.6	45.0	1.0	5.1	4.0	3.7	4.2	3.0	897
	55歳以上	40.6	58.9	51.5	7.4	0.6	1600	40.8	45.8	1.1	6.3	3.8	3.2	4.7	3.1	942
女性計	39.4	60.2	49.9	10.3	0.3	4617	74.9	3.1	0.2	2.4	8.7	1.8	7.7	5.0	2781	
女性年齢別	24歳以下	75.4	24.4	3.3	21.1	0.2	427	13.5	1.0	...	1.0	49.0	...	32.7	3.8	104
	25～29歳	63.5	36.2	22.8	13.3	0.3	705	58.8	1.2	18.8	1.2	17.6	2.7	255
	30～34歳	46.0	53.7	44.2	9.4	0.4	520	77.1	2.2	10.8	1.8	6.8	3.2	279
	35～39歳	32.0	67.6	59.6	8.0	0.4	512	82.7	1.4	0.3	0.3	7.2	2.0	5.8	3.5	346
	40～44歳	26.5	73.0	64.6	8.4	0.5	604	86.4	1.1	...	0.7	5.9	1.6	4.3	2.5	441
	45～49歳	25.0	74.6	66.8	7.8	0.4	669	82.8	1.8	0.4	3.0	5.8	1.4	5.6	5.6	499
	50～54歳	25.4	74.2	66.7	7.6	0.3	633	77.9	3.6	0.2	3.6	3.6	3.0	4.3	8.1	470
	55歳以上	28.8	71.2	61.7	9.6	...	532	66.2	10.3	0.5	7.7	4.0	2.1	7.1	7.7	379
全回答サンプル計	43.6	55.9	47.8	8.1	0.5	16407	56.9	24.8	0.6	2.7	6.7	2.5	6.8	3.6	9173	
高齢再任用・再雇用職員	35.4	64.6	48.7	16.0	...	526	29.4	42.9	0.6	11.5	6.2	6.8	16.2	1.8	340	
臨時・非常勤職員等	22.9	76.3	56.9	19.4	0.8	371	60.1	11.7	...	5.7	7.4	4.9	14.8	2.5	283	

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す

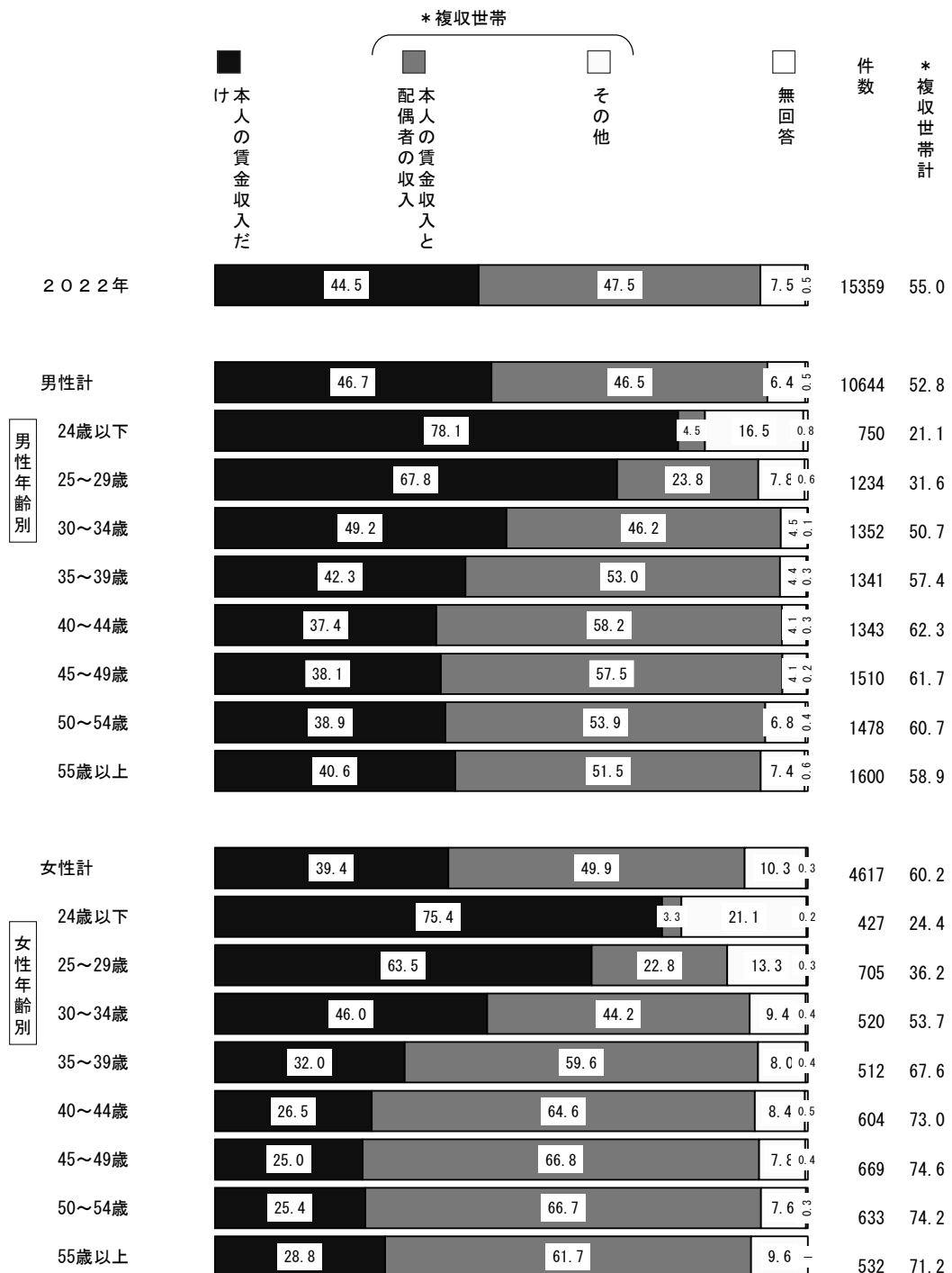
※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す

性別にみると、複収世帯は男性（52.8%）、女性（60.2%）とも5～6割である。ただし、複収世帯（＝100.0%）の内訳（複数選択）をみると、女性はほとんどが「配偶者のフルタイムによる収入」（74.9%）であるのに対し、男性は「配偶者のフルタイムによる収入」が49.3%、「配偶者のパートタイムによる収入」が35.2%となっている。男性の場合、複収世帯のなかでも配偶者の働き方はフルタイム、パートタイムに二分している。

年齢とともに有配偶者が増えていくため、収入形態では「本人の賃金収入と配偶者の収入」が増加していく。男性は30代前半以降で5～6割、女性は30代後半以降で6～7割が「本人の賃金収入と配偶者の収入」である（第2-1図）。

第2-1図 世帯の収入形態

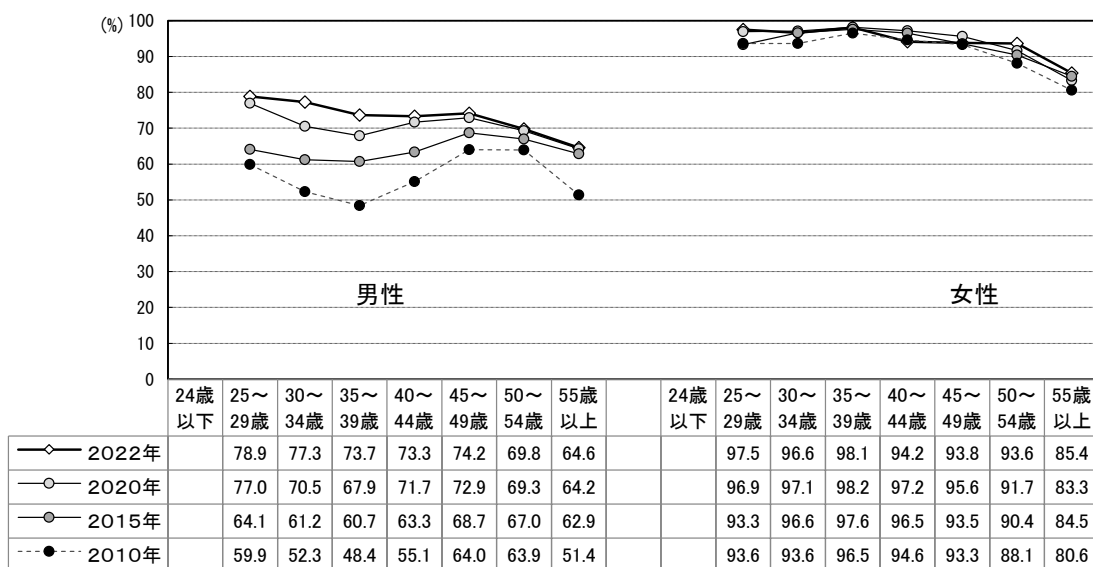


世帯の収入形態は2020年とあまり変わらないが、長期的にみると男性での変化が大きい。第2-2図は有配偶者を対象に「本人の賃金収入と配偶者の収入」の性別、年齢別にみた時系列の推移を示している。

2010年の時点では男性30代後半（48.4%）を中心とする年齢層での「本人の賃金収入と配偶者の収入」は男性の他の年齢層を下回っていた。結婚、子育ての初期には配偶者が働かず、子どもの成長とともに配偶者の就労が増えていくモデルがあった。しかし、その後、現在に至るまで、すべての年齢層で「本人の賃金収入と配偶者の収入」が増加しているが、なかでも30代後半を中心とする年齢層での共働き化が急速に進んでいる。現時点では年齢間の差はほとんどなくなり、有配偶の男性はどの年齢層でも「本人の賃金収入と配偶者の収入」のある世帯が多数となっている。このような変化は、次節で取り上げる世帯の家計収支の状況にも影響を与えている。

また、20代、30代は未就学の子どものを育てる世帯が多く、育児の負担が大きい世代である。子どものいる比率はほとんど変わらないので、共働きで子育てと両立している世帯が増加していることになる。

第2-2図 世帯の収入形態（有配偶者における「本人の賃金収入と配偶者の収入」の比率）

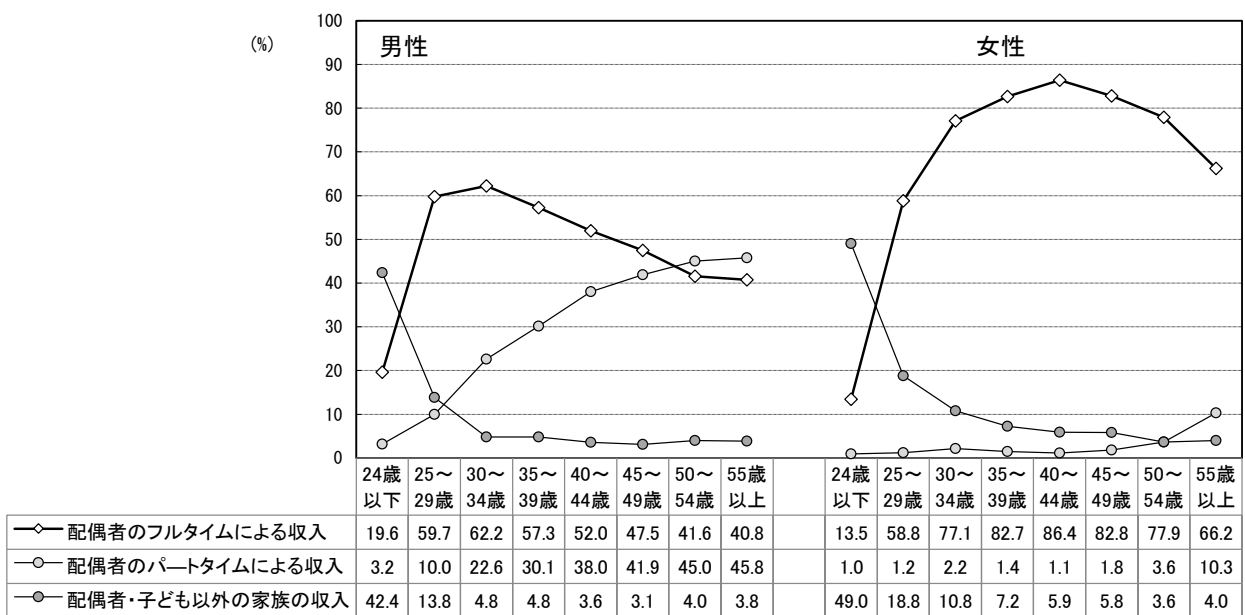


複収世帯の内訳（複数選択）について、再び、独身者を含む複収世帯全体での比率をみておこう。

男性の場合、24歳以下では同居する親の収入と想定される「配偶者・子ども以外の家族の収入」(42.4%)が4割を占めるが、20代後半になると、有配偶者の増加にともない「配偶者のフルタイムによる収入」(59.7%)が6割を占める。30代後半以降になると「配偶者のフルタイムによる収入」は減少していくものの、40代後半までは「配偶者のパートタイムによる収入」を上回っている（第2-3図）。

女性も同様にみると、24歳以下は「配偶者・子ども以外の家族の収入」(49.0%)が多いが、年齢とともに「配偶者のフルタイムによる収入」が増え、30代前半から50代前半では8割前後を占めている。

第2-3図 「本人の賃金収入」以外の収入のなかで家計に組み込まれているもの
 (複数選択・収入形態が「本人の賃金収入と配偶者の収入」、もしくは「その他」の方)



2. 2022年9月の収入と家計支出

本節では月々の収入と家計支出を取り上げる。調査対象としているのは2022年9月分である。この月の消費者物価指数（総合）は2020年基準（2020年=100）で103.6、本調査での比較対象となる2020年9月と比べると4ポイント増である。物価の上昇が進んでいる。なお、本節で取り上げる数値はいずれも平均値である。

（1）収入

－本人の税込み賃金総収入は35万円、世帯の税込み総収入は48万円、

本人の税込み賃金総収入、世帯の税込み総収入とも1万円の減少－

本人の税込み賃金総収入は34.8万円であり、2020年（36.2万円）と比べて1万円減少している。これに配偶者などの収入をあわせた世帯の税込み総収入は47.5万円で、2020年（48.3万円）と比べて1万円減少している。本人の税込み賃金総収入の減少が、世帯の税込み総収入の減少に結びついている（第2-2表）。

性別にみると、男性の本人の税込み賃金総収入（35.7万円）は、女性（32.7万円）を3万円上回る。しかし、世帯の税込み総収入では女性（51.1万円）が男性（46.0万円）を5万円上回る。女性の場合、有配偶者の大半は配偶者がフルタイムで働いており、本人の税込み賃金総収入に近い、あるいはそれ以上の額が配偶者によって家計に繰り入れられているためである。

第2-2表 9月の家計収支（平均値、万円）

	2022年							2020年				増減	
	取本人の税込み賃金総	世帯の税込み総収入	家計支出	(20年公課負担)	家計収支			取本人の税込み賃金総	世帯の税込み総収入	家計支出	件数	取本人の税込み賃金総	世帯の税込み総収入
					取本人の比	世帯の比	件数						
2022年	34.8	47.5	30.3		-3.9	8.8	15359	-	-	-	-	-1.4	-0.8
2020年	36.2	48.3	30.9	8.5	-3.1	9.0	15993	-	-	-	-	-	-
2019年	36.7	50.2	33.3	9.1	-5.6	7.9	17934	-	-	-	-	-	-
男性計	35.7	46.0	30.2	8.6	-3.1	7.2	10644	37.1	46.8	30.6	11780	-1.4	-0.8
24歳以下	20.1	28.5	18.3	4.0	-2.2	6.1	750	20.2	28.3	17.9	701	-0.1	0.2
25～29歳	25.2	33.2	20.9	5.5	-1.2	6.8	1234	25.6	33.0	20.8	1353	-0.4	0.2
30～34歳	30.0	39.4	24.7	6.6	-1.2	8.2	1352	30.7	39.8	24.9	1370	-0.7	-0.4
35～39歳	35.1	46.0	28.8	7.9	-1.7	9.2	1341	36.2	45.9	28.6	1391	-1.1	0.0
40～44歳	38.7	50.8	31.9	9.4	-2.6	9.5	1343	40.0	50.3	32.0	1804	-1.3	0.5
45～49歳	41.1	52.9	34.8	10.2	-3.9	7.8	1510	42.4	52.9	34.5	1912	-1.2	0.0
50～54歳	42.7	53.4	36.3	10.7	-4.3	6.4	1478	44.1	54.7	37.5	1492	-1.4	-1.4
55歳以上	42.7	52.7	37.0	10.7	-5.0	5.0	1600	43.9	54.4	37.8	1730	-1.2	-1.7
女性計	32.7	51.1	30.5	8.0	-5.8	12.5	4617	33.7	52.6	31.6	4152	-1.0	-1.6
24歳以下	20.2	29.8	18.4	4.0	-2.2	7.3	427	20.4	30.6	19.0	374	-0.2	-0.9
25～29歳	24.2	34.6	20.4	5.2	-1.3	9.1	705	24.7	35.9	20.6	617	-0.4	-1.3
30～34歳	28.4	43.3	24.9	6.2	-2.7	12.2	520	28.6	43.5	25.1	395	-0.2	-0.2
35～39歳	32.1	51.5	29.6	7.3	-4.7	14.6	512	32.7	52.4	29.8	472	-0.6	-1.0
40～44歳	35.2	57.3	34.3	8.4	-7.5	14.5	604	35.9	59.0	34.7	557	-0.7	-1.8
45～49歳	38.1	62.3	36.3	9.4	-7.7	16.6	669	39.1	62.6	37.7	727	-0.9	-0.3
50～54歳	39.9	63.8	40.1	10.3	-10.4	13.5	633	41.3	66.7	42.2	542	-1.3	-2.8
55歳以上	40.7	60.9	36.8	10.4	-6.6	13.7	532	42.2	62.1	37.6	453	-1.5	-1.2
全回答サンプル計	34.1	46.8	30.1	8.3	-4.3	8.4	16407	35.6	47.7	30.7	16828	-1.4	-0.9
高齢再任用・再雇用職員	23.0	33.0	28.4	5.7	-11.1	-1.1	526	22.5	32.3	28.0	439	0.5	0.7
臨時・非常勤職員等	18.9	37.2	26.8	3.8	-11.7	6.6	371	18.1	38.0	27.0	354	0.9	-0.8

※家計収支の計算にあたっては、今回調査は公課負担を設問していないため便宜的に2020年調査の金額を算入している。

収入は年齢とともに上昇していくが、年齢別にみた推移は次のようなものである。

男性の本人の税込み賃金総収入は、24歳以下（20.1万円）から30代後半（35.1万円）までは1歳1万円のペースで増加していくが、それ以降の増加ペースは緩やかになり、50代前半（42.7万円）からは横ばいである。それに対し、世帯の税込み総収入は、24歳以下（28.5万円）から40代前半（50.8万円）まで1歳1万1千円のペースで増加している。その後は本人の税込み賃金総収入と同様に上昇ペースは緩やかになり、50代前半（53.4万円）がピークとなっている。

女性の本人の税込み賃金総収入は、24歳以下（20.2万円）から30代後半（32.1万円）までは1歳8千円のペースで増加していくが、それ以降の増加ペースは緩やかになり、55歳以上（40.7万円）でピークとなる。世帯の税込み総収入は、24歳以下（29.8万円）から40代後半（62.3万円）まで1歳1万3千円のペースで増加している。その後は上昇ペースが緩やかになり、50代前半（63.8万円）がピークとなっている。

本人の税込み賃金総収入に関しては女性の伸び方が男性に比べて緩やかであるが、扶養手当など生活関連手当の支給有無が影響していると推測される。他方、世帯の税込み総収入については女性の伸び方が男性を上回るが、有配偶者でのフルタイム共働きが多いことを反映している。

（2）家計支出

－家計支出は30.3万円、1万円の減少－

9月の家計費は30.3万円で2020年（30.9万円）と比べると1万円減少している。本人の税込み賃金総収入、世帯の税込み総収入の減少にあわせて支出が抑制されている。しかし、この間では物価の上昇が進んでおり、家計支出は額面での変化以上の切り詰めが行われている。

家計支出は性別にみると、男性が30.2万円、女性が30.5万円で、あまり変わらない。

年齢別にみると、男性は24歳以下の18.3万円からはじまり、55歳以上の37.0万円がピークとなる。女性の場合には、24歳以下の18.4万円からはじまり、50代前半の40.1万円がピークとなる。

（3）家計収支の状況

－本人の税込み賃金総収入比は4万円の赤字、世帯の税込み総収入比は9万円の黒字－

今回の調査では公課負担（税金、社会保険料）を設問していないので、厳密には家計収支を計算することはできない。そこで便宜的に2020年調査における公課負担（8.5万円）を用いて家計収支を計算する。家計支出（30.3万円）と公課負担をあわせると支出は38.8万円である。これを収入と比べると、本人の税込み賃金総収入との対比では3.9万円の赤字、世帯の税込み総収入との対比では8.8万円の黒字となる。配偶者など本人以外の収入があって、家計が維持されている世帯が多いことになる。

家計収支を男性年齢別にみると、本人の税込み賃金総収入に対する収支はすべての年齢で赤字となり、赤字額は55歳以上で5.0万円と最も大きくなる。他方、世帯の税込み総収入比ではすべての年齢で黒字となっている。

女性も本人の税込み賃金総収入に対する収支はすべての年齢で赤字であるが、世帯の税込み総収入に対する収支は7～17万円の黒字となっている。

ところで、これまで常勤職員の家計収支をみてきたが、50代後半以上に赤字が目立つのが高齢再任用・再雇用職員である。高齢再任用・再雇用職員の収入は、本人の税込み賃金総収入が23.0万円、世帯の税込み総収入が33.0万円であり、これに対する家計収支はそれぞれ11.1万円、1.1万円の赤字である。蓄えを切り崩しながら生活している人も少なくないことがうかがえる。

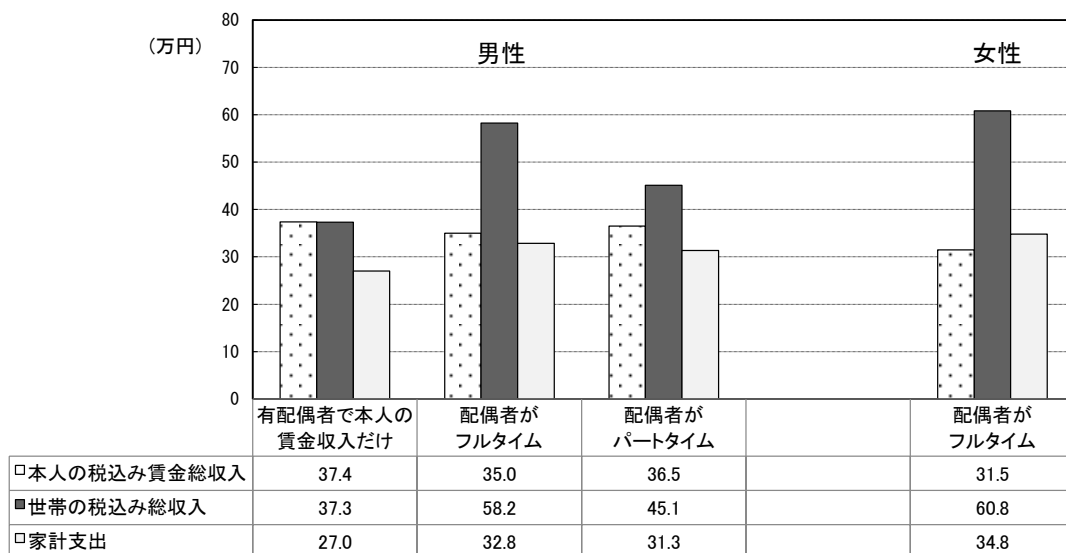
家計において配偶者による収入は家計収支の赤字・黒字を左右する収入源となっている。ただし、男性有配偶者の3割は単収世帯である。男性有配偶者のうち30代後半に着目して世帯の税込み総収入をみると、本人の賃金収入だけが37.3万円、配偶者フルタイムが58.2万円、配偶者パートタイムが45.1万円である。それに対し家計支出はそれぞれ27.0万円、32.8万円、31.3万円で、いずれも概ね30万円前後である。家計の状況は配偶者の働き方によって大きく異なっている（第2-3表、第2-4図）。

第2-3表 有配偶者の世帯の収入形態別にみた家計収支（平均値）

	有配偶者計				有配偶で本人の賃金収入だけ				配偶者がフルタイム				配偶者がパートタイム				
	賃本人の総収入込み	総世帯の税込み	家計支出	件数	賃本人の総収入込み	総世帯の税込み	家計支出	件数	賃本人の総収入込み	総世帯の税込み	家計支出	件数	賃本人の総収入込み	総世帯の税込み	家計支出	件数	
男性計	38.9	52.5	34.4	6775	39.9	40.4	30.4	1726	37.2	62.1	36.3	2723	40.4	49.4	35.2	1961	
男性年齢別	24歳以下			30				10				13				4	
	25～29歳	26.7	42.1	24.9	360	26.9	27.8	21.2	72	26.6	47.2	26.0	229			38	
	30～34歳	31.1	44.8	27.3	801	32.6	33.2	24.8	179	30.3	51.0	28.8	424	31.4	40.9	26.4	153
	35～39歳	36.0	49.5	31.1	958	37.4	37.3	27.0	241	35.0	58.2	32.8	439	36.5	45.1	31.3	229
	40～44歳	39.4	53.9	33.6	1061	40.1	40.9	29.2	265	38.4	64.7	36.4	432	40.0	49.0	32.9	317
	45～49歳	41.7	56.1	37.0	1165	42.3	43.2	32.0	276	41.1	69.2	40.0	440	42.3	50.7	37.2	389
	50～54歳	43.2	56.4	38.7	1130	43.3	44.0	33.9	299	43.6	71.4	44.2	366	43.1	52.2	37.7	402
	55歳以上	43.1	55.1	39.1	1257	43.4	43.6	34.5	381	42.7	69.6	43.6	376	43.4	52.8	39.2	423
女性計	35.4	65.1	37.9	2425	37.7	42.1	30.5	102	35.1	66.9	38.5	2047	38.8	54.0	35.7	85	
女性年齢別	24歳以下			19				2				14				1	
	25～29歳	24.5	50.1	25.6	160			2	24.5	50.6	25.7	146				3	
	30～34歳	28.2	54.1	29.7	235			6	28.3	55.5	30.4	212				6	
	35～39歳	31.5	60.4	34.4	308			4	31.5	60.8	34.8	283				5	
	40～44歳	35.1	65.4	39.1	411			13	35.1	66.4	39.1	377				5	
	45～49歳	38.2	71.2	40.6	470			20	38.1	73.1	41.2	406				9	
	50～54歳	39.5	72.3	44.9	440			17	39.7	74.7	46.4	357				17	
	55歳以上	40.4	67.4	39.5	376			38	40.2	74.7	42.3	246				39	

※50件未満の箇所は表示していない。
 ※家計支出には公課負担を含んでいない。

第2-4図 有配偶者30代後半における収入と家計支出（平均値）



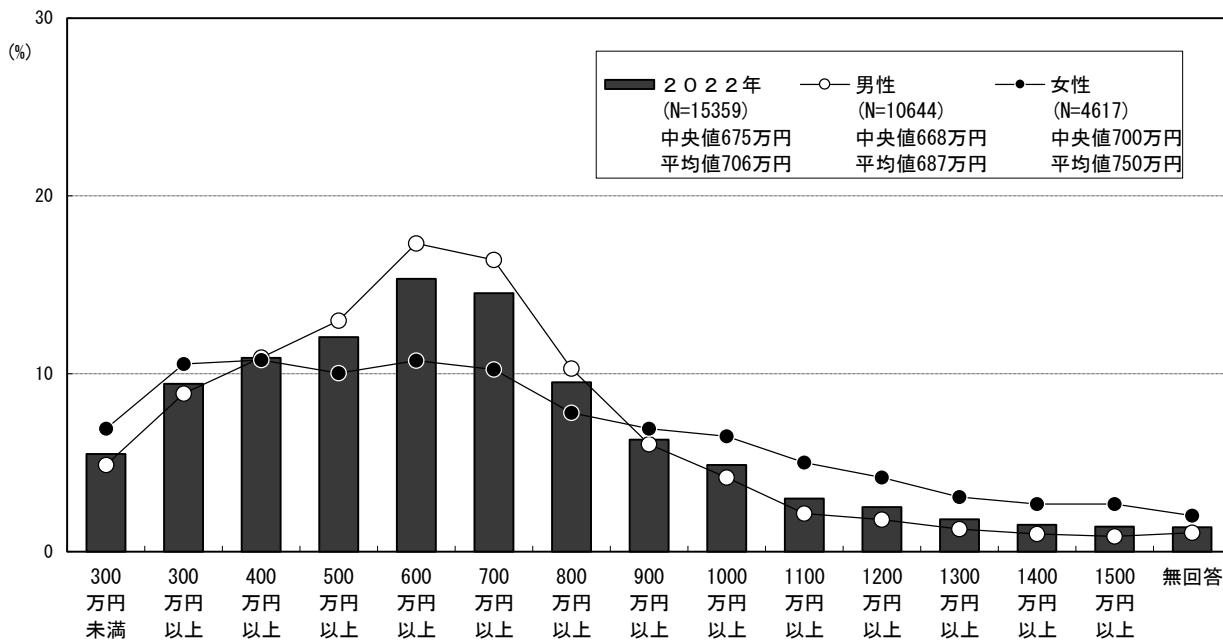
3. 昨年1年間の世帯の総収入

－中央値 675 万円、平均値 706 万円、平均値は 7 万円の減少－

同一生計世帯における昨年1年間の世帯総収入については、「300万円未満」から「1500万円以上」まで100万円単位で刻んだ14の選択肢から選ぶ形式でたずねている。

分布をみると比率が5%以上となっているのは、「300万円未満」(5.5%)から「900万円以上(1000万円未満)」(6.3%)であり、その中では「600万円以上(700万円未満)」(15.3%)が最も多い。すべての年齢層を含むため分布は幅広い。特性値をみると、中央値が675万円、平均値が706万円である。平均値は相対的に金額の高い層に引っ張られるために中央値を31万円上回る(第2-5図)。

第2-5図 昨年1年間の世帯総収入



2020年（2019年の世帯総収入）と比べると平均値は7万円減少している（第2-4表）。

性別に平均値をみると、男性が687万円、女性が750万円である。女性が男性を63万円上回る。女性の場合、男性に比べて配偶者がフルタイムで働く共働きが多いためである。

年齢別に平均値をみると、男性は24歳以下の392万円からはじまり、50代前半（811万円）がピークとなる。女性は24歳以下の421万円からはじまり、50代前半（954万円）がピークとなる。このような年齢別にみた平均値を男女で比べると、いずれも女性が男性を上回り、最も男女の差が広がる50代前半では143万円の差となっている。

第2-4表 昨年1年間の世帯総収入

		300万円未満	300万円以上	400万円以上	500万円以上	600万円以上	700万円以上	800万円以上	900万円以上	1000万円以上	1100万円以上	1200万円以上	1300万円以上	1400万円以上	1500万円以上	無回答	件数	中央値・万円	平均値・万円
2022年		5.5	9.4	10.9	12.1	15.3	14.5	9.5	6.3	4.9	3.0	2.5	1.8	1.5	1.4	1.4	15359	675	706
2020年		5.6	9.3	10.5	12.8	15.6	14.6	9.1	6.9	4.6	2.8	2.3	1.4	1.4	1.3	1.9	15993	670	699
2019年		4.6	8.2	9.2	11.2	16.2	14.0	9.3	6.2	5.6	3.7	2.7	2.1	1.8	1.4	3.9	17934	692	731
男性計		4.9	8.9	10.9	13.0	17.3	16.4	10.3	6.0	4.2	2.1	1.8	1.3	1.0	0.9	1.1	10644	668	687
男性 年齢別	24歳以下	<u>45.7</u>	<u>28.1</u>	<u>5.3</u>	<u>3.6</u>	<u>4.0</u>	<u>1.7</u>	<u>1.6</u>	1.5	2.0	0.4	0.5	0.7	0.4	0.4	4.0	750	308	392
	25～29歳	10.0	<u>37.2</u>	<u>25.5</u>	<u>7.1</u>	<u>5.4</u>	<u>5.6</u>	<u>3.5</u>	1.9	1.5	0.6	0.3	0.2	0.2	0.5	0.6	1234	410	476
	30～34歳	1.6	12.8	<u>29.1</u>	<u>21.3</u>	10.6	<u>8.9</u>	6.7	3.8	2.7	0.6	0.2	0.4	0.2	0.4	0.6	1352	529	582
	35～39歳	0.7	<u>3.6</u>	14.1	<u>22.3</u>	<u>21.2</u>	11.9	8.2	6.7	5.8	2.6	1.0	0.7	0.4	0.3	0.4	1341	643	688
	40～44歳	<u>0.2</u>	<u>1.0</u>	7.1	16.3	<u>23.5</u>	19.2	10.6	7.3	5.9	3.1	2.1	2.1	0.4	0.7	0.5	1343	709	754
	45～49歳	<u>0.1</u>	<u>0.9</u>	<u>3.0</u>	13.6	<u>21.7</u>	<u>22.5</u>	14.2	7.2	5.2	3.2	3.0	1.9	1.8	0.9	0.6	1510	746	792
	50～54歳	0.5	<u>0.5</u>	<u>2.3</u>	8.5	<u>21.5</u>	<u>25.3</u>	<u>15.6</u>	8.5	4.2	2.8	3.7	1.8	1.8	1.6	1.4	1478	763	811
	55歳以上	<u>0.4</u>	<u>1.3</u>	<u>2.8</u>	7.8	<u>22.1</u>	<u>25.5</u>	<u>15.4</u>	8.4	4.7	2.6	2.4	1.8	2.1	1.6	1.1	1600	759	804
女性計		6.9	10.5	10.8	10.0	10.7	10.2	7.8	6.9	6.5	5.0	4.2	3.1	2.7	2.7	2.0	4617	700	750
女性 年齢別	24歳以下	<u>46.6</u>	<u>23.2</u>	<u>2.1</u>	<u>4.7</u>	<u>4.0</u>	<u>4.0</u>	<u>2.8</u>	<u>1.2</u>	3.0	1.4	0.9	0.2	0.5	0.5	4.9	427	304	421
	25～29歳	11.9	<u>34.2</u>	<u>23.7</u>	7.2	<u>5.0</u>	<u>5.5</u>	<u>3.5</u>	2.7	2.1	0.9	0.6	0.4	0.1	0.7	1.4	705	413	490
	30～34歳	2.5	<u>15.2</u>	<u>25.6</u>	15.0	<u>8.8</u>	9.8	7.3	5.8	3.5	1.9	1.5	0.8	...	1.0	1.3	520	540	616
	35～39歳	2.0	4.7	13.5	17.0	12.5	12.9	11.1	6.6	8.2	4.7	2.0	1.0	1.0	1.6	1.4	512	698	737
	40～44歳	0.5	<u>3.3</u>	8.1	12.3	12.6	10.1	10.3	11.1	<u>10.1</u>	7.1	5.3	2.5	1.8	3.3	1.7	604	823	846
	45～49歳	<u>0.4</u>	<u>2.1</u>	<u>4.3</u>	10.5	13.5	10.0	9.6	9.6	7.8	<u>8.4</u>	<u>7.8</u>	5.8	5.4	3.6	1.3	669	889	920
	50～54歳	<u>0.5</u>	<u>0.8</u>	<u>3.8</u>	<u>6.5</u>	13.7	14.2	8.7	8.1	8.4	7.6	7.3	<u>7.9</u>	5.1	5.5	2.1	633	910	954
	55歳以上	0.6	<u>0.6</u>	<u>2.8</u>	7.9	14.8	15.4	8.8	9.0	8.3	7.0	6.8	4.7	<u>6.8</u>	4.5	2.1	532	878	935
全回答サンプル計		6.5	9.9	11.0	11.9	14.9	14.3	9.3	6.1	4.7	2.9	2.4	1.7	1.4	1.4	1.4	16407	667	696
高齢再任用・再雇用職員		<u>20.9</u>	<u>21.5</u>	13.7	8.2	<u>7.8</u>	10.5	5.5	4.2	1.7	1.3	1.0	0.4	0.2	1.9	1.3	526	451	539
臨時・非常勤職員等		<u>25.9</u>	<u>15.9</u>	12.9	10.2	<u>7.0</u>	10.0	5.7	3.2	2.4	0.3	1.3	0.8	...	0.5	3.8	371	449	518

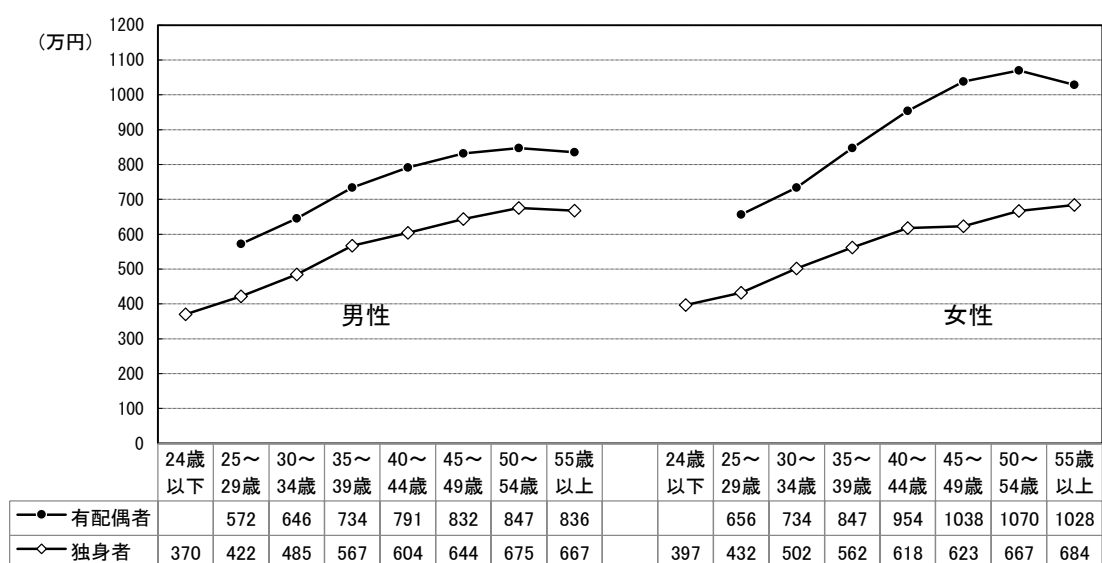
※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す

世帯総収入について独身者・有配偶者にわけて年齢別に平均値をみたものが第2-6図である。30代後半を例にみると、男性は独身者が567万円、有配偶者が734万円、女性は独身者が562万円、有配偶者が847万円である。独身者に限定すれば男女の差は5万円と小さく、有配偶者になると男女の差が113万円と大きい。

第2-7図は、有配偶者について収入形態別にみている。男性について30代後半の平均値をみると、本人の賃金収入だけが595万円、配偶者のパートタイム収入ありが647万円、配偶者のフルタイム収入ありが855万円である。本人の賃金収入だけと配偶者のパートタイム収入ありの差は52万円と比較的小さい。他方、本人の賃金収入だけと配偶者のフルタイム収入ありの差は260万円である。

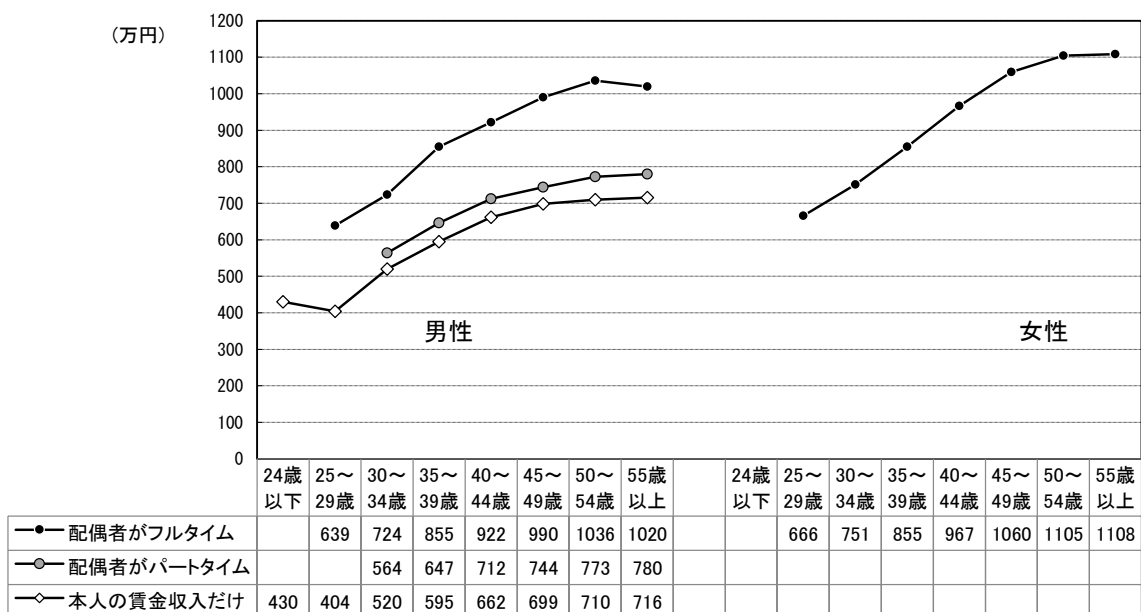
なお、同じ30代後半について、女性で配偶者のフルタイム収入ありでの平均値は855万円である。配偶者がフルタイムで働いている場合に限定すれば、世帯総収入は男女で変わらない。

第2-6図 昨年1年間の世帯総収入（平均値）



※50件未満の箇所は表示していない

第2-7図 昨年1年間の世帯総収入（有配偶者、平均値）



※50件未満の箇所は表示していない

第3章 超過勤務と年次有給休暇

労働時間をめぐっては超過勤務時間における上限規制が設けられ、年次有給休暇については5日以上
の確実な取得が求められている。また、超過勤務については時間の総量だけでなく、1日の勤務終了後、
翌日の出勤までの間に、一定時間以上の休息時間を設ける勤務間インターバル規制の導入が検討されて
いる。

超過勤務、および、年次有給休暇の取得といった労働時間をめぐるとともに、現在、検討が進め
られている勤務間インターバル規制に関連し、深夜に至る勤務の有無、そして、職場による対応につい
て取り上げる。

1. この1年間の1ヵ月当たりの超過勤務時間

－ [平均月] は平均 19 時間、[最高月] は平均 32 時間、

[最高月] では 4 人に 1 人が <45 時間超> の超過勤務－

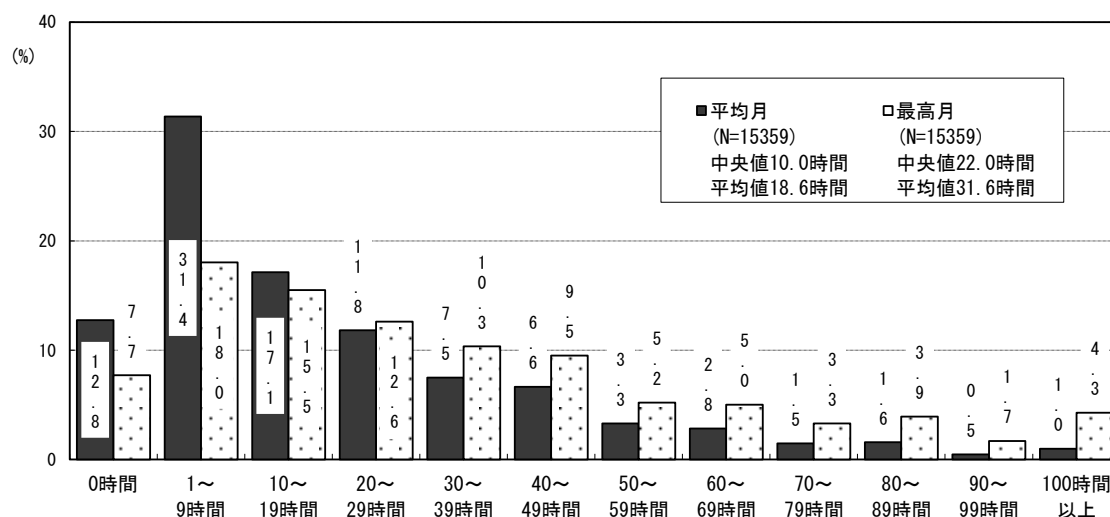
超過勤務時間については、平均月、および、最高月について実数でたずねている。

[平均月] に関しては、「0 時間」(12.8%) は 1 割で、大多数が超過勤務に従事している。「0 時間」
を含めて平均すると 18.6 時間である。10 時間刻みで分布をみると、「1～9 時間」(31.4%) が最も多
いものの、[平均月] でも上限規制を上回る「100 時間以上」(1.0%) は皆無ではない (第 3-1 図)。

[最高月] に関しては、平均すると 31.6 時間で、上限規制を上回る「100 時間以上」も 4.3% となっ
ている。

後に取り上げるが、「100 時間以上」をはじめとした極めて長時間にわたる超過勤務は主として教育職
によるものである。

第 3-1 図 この1年間における1ヵ月当たりの超過勤務時間



第3-1表から上限規制における時間区分にしたがって超過勤務時間の分布をみると、[平均月]では“原則”を超える<45時間超>（10.9%）が1割ある。そして、月平均の80時間を超える<80時間超>が1.7%、さらに「100時間以上」が1.0%である。

[最高月]をみると、“原則”を超える<45時間超>（24.3%）が2割強ある。そして、月平均の80時間を超える<80時間超>が7.0%、さらに「100時間以上」が4.3%である。

このような超過勤務の実態は2020年とほとんど変わっておらず、上限規制への対応が引き続き求められている。

[平均月]の平均値について性別にみると、女性（20.5時間）が男性（17.7時間）を上回る。年齢別にみると、男性は30代前半から40代前半で20時間台と長く、女性は30代前半以降で20時間台と長い。女性の平均値が相対的に長い教育職の比重が高いことも影響している。

[最高月]の平均値は男性が31.2時間、女性が32.6時間である。年齢別にみると男性の30代前半から40代前半、女性の30代前半が40時間前後と長くなっている。

第3-1表 この1年間における1ヵ月当たりの超過勤務時間

	平均月								最高月								件数
	0時間	45時間以下	80時間以下	100時間未満	100時間以上	無回答	*45時間超計	平均値・時間	0時間	45時間以下	80時間以下	100時間未満	100時間以上	無回答	*45時間超計	平均値・時間	
2022年	12.8	74.1	9.2	0.7	1.0	2.2	10.9	18.6	7.7	65.1	17.3	2.7	4.3	2.9	24.3	31.6	15359
2020年	13.3	76.3	7.1	0.6	0.8	2.0	8.5	16.3	7.8	67.9	15.5	2.1	4.0	2.6	21.6	29.8	15993
2019年	11.0	72.0	10.3	0.9	1.5	4.4	12.6	20.0	8.0	64.4	15.8	2.4	4.6	4.8	22.8	30.9	17934
男性計	12.7	74.9	8.3	0.9	1.1	2.1	10.3	17.7	7.6	66.9	15.4	2.6	4.7	2.7	22.8	31.2	10644
女性年齢別	16.3	78.4	<u>2.5</u>	...	0.8	2.0	<u>3.3</u>	12.0	10.0	<u>73.1</u>	<u>12.0</u>	1.3	1.5	2.1	<u>14.8</u>	23.2	750
24歳以下	8.1	78.8	9.6	0.9	1.1	1.5	11.6	19.4	4.4	66.5	17.7	4.0	5.1	2.3	26.8	35.1	1234
25～29歳	7.8	77.4	10.6	1.3	1.7	1.2	13.6	21.7	4.1	62.6	20.0	3.1	7.7	2.4	<u>30.8</u>	38.6	1352
30～34歳	8.4	72.9	13.6	1.5	2.2	1.4	<u>17.3</u>	24.5	4.3	<u>59.7</u>	21.3	4.3	8.0	2.5	<u>33.5</u>	40.8	1341
35～39歳	9.6	74.1	12.0	1.3	1.7	1.3	15.0	22.1	5.7	62.3	19.1	3.1	7.7	2.1	<u>29.9</u>	37.9	1343
40～44歳	12.6	76.2	7.8	0.8	0.6	1.9	9.2	16.1	7.5	70.1	14.1	2.5	3.4	2.4	20.0	28.9	1510
45～49歳	15.2	76.3	4.5	0.4	0.6	3.0	<u>5.5</u>	13.3	8.9	<u>74.2</u>	<u>10.6</u>	1.6	1.6	3.2	<u>13.7</u>	24.3	1478
50～54歳	<u>22.6</u>	<u>68.3</u>	4.3	0.6	0.5	3.7	<u>5.4</u>	11.8	<u>15.1</u>	68.1	<u>9.3</u>	1.4	2.3	3.8	<u>13.1</u>	20.6	1600
55歳以上	13.0	72.5	11.2	0.5	0.6	2.2	12.2	20.5	7.9	61.1	21.6	2.9	3.3	3.2	27.7	32.6	4617
女性計	14.8	76.3	<u>3.7</u>	0.5	0.2	4.4	<u>4.4</u>	12.3	8.9	<u>73.1</u>	<u>8.7</u>	2.8	1.6	4.9	<u>13.1</u>	22.8	427
24歳以下	10.5	76.5	10.4	0.4	1.0	1.3	11.8	19.4	6.4	62.8	21.8	3.0	3.0	3.0	27.8	32.7	705
25～29歳	11.9	73.3	12.7	0.4	1.0	0.8	14.0	22.7	7.7	<u>56.9</u>	<u>24.2</u>	4.6	4.6	1.9	<u>33.5</u>	37.1	520
30～34歳	14.6	69.3	13.5	0.4	0.2	2.0	14.1	20.9	9.0	60.4	<u>22.5</u>	2.7	2.9	2.5	<u>28.1</u>	32.2	512
35～39歳	14.6	70.5	12.3	0.3	0.3	2.0	12.9	21.3	8.4	<u>58.8</u>	<u>23.7</u>	3.5	3.0	2.6	<u>30.1</u>	34.0	604
40～44歳	16.1	<u>68.9</u>	11.7	0.6	0.6	2.1	12.9	20.4	10.2	<u>59.9</u>	20.6	2.5	3.6	3.1	26.8	31.5	669
45～49歳	12.2	72.8	11.2	0.3	0.6	2.8	12.2	20.6	7.6	60.5	22.0	1.9	3.9	4.1	27.8	33.1	633
50～54歳	9.8	72.9	13.3	0.8	0.4	2.8	14.5	25.3	5.5	<u>58.8</u>	<u>26.7</u>	2.4	3.2	3.4	<u>32.3</u>	35.6	532
55歳以上	15.0	71.9	8.9	0.7	0.9	2.6	10.6	18.1	9.7	63.5	16.7	2.6	4.2	3.3	23.5	30.7	16407
全回答サンプル計	<u>51.9</u>	<u>36.1</u>	<u>3.4</u>	...	0.8	7.8	<u>4.2</u>	7.1	<u>42.0</u>	<u>43.3</u>	<u>5.1</u>	0.4	1.5	7.6	<u>7.0</u>	11.1	526
高齢再任用・再雇用職員	<u>55.0</u>	<u>30.5</u>	<u>3.8</u>	0.5	0.3	10.0	<u>4.6</u>	9.2	<u>48.0</u>	<u>30.7</u>	<u>5.7</u>	1.6	2.4	11.6	<u>9.7</u>	13.6	371
臨時・非常勤職員等																	

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す

超過勤務は職種・職場による違いが大きく、なかでも地方公務員の教育職が長い。全体の平均値は教育職によってかなり長いものになっている。日教組・日高教の教育職を除いた場合の超過勤務時間の平均値は〔平均月〕が10.3時間、〔最高月〕が22.5時間である（第3-2表）。

全体では女性に教育職が多いことを反映して女性の平均値が男性を上回ったが、日教組・日高教の教育職を除くと〔平均月〕、〔最高月〕ともに男性の平均値が女性を上回っている。

第3-2表 この1年間における1ヵ月当たりの超過勤務時間（日教組・日高教の教育職を除く）

	平均月								最高月								件数	
	0時間	45時間以下	80時間以下	100時間未満	100時間以上	無回答	*4 5 時間 超計	平均値・時間	0時間	45時間以下	80時間以下	100時間未満	100時間以上	無回答	*4 5 時間 超計	平均値・時間		
2022年	16.5	79.0	1.6	0.1	0.3	2.6	1.9	10.3	10.0	75.2	9.8	0.9	1.3	2.9	11.9	22.5	11467	
2020年	15.6	80.3	1.8	0.1	0.1	2.2	2.0	10.6	9.2	74.8	10.8	0.9	1.7	2.6	13.4	23.6	13292	
2019年	14.3	79.4	1.8	0.1	0.2	4.3	2.1	11.1	10.4	75.6	8.3	0.5	1.0	4.3	9.7	20.6	13406	
男性計	15.3	80.3	1.5	0.1	0.2	2.5	1.8	10.6	9.2	76.0	10.0	0.9	1.3	2.6	12.2	23.0	8567	
男性 年齢別	24歳以下	17.4	79.5	0.9	...	0.3	2.0	1.1	9.7	10.7	76.1	9.4	1.1	0.6	2.1	11.1	20.7	703
	25～29歳	<u>9.9</u>	86.6	1.4	0.2	0.1	1.8	1.7	11.9	5.3	76.2	13.0	1.5	1.7	2.3	16.2	27.0	999
	30～34歳	<u>9.8</u>	85.8	2.4	0.1	0.5	1.4	3.0	13.3	5.3	73.2	15.3	1.6	2.8	1.9	19.6	29.4	1009
	35～39歳	<u>11.5</u>	85.1	1.6	0.1	...	1.6	1.7	12.6	5.8	75.5	14.3	1.0	1.7	1.6	17.0	27.9	928
	40～44歳	12.3	83.3	2.6	...	0.3	1.5	2.9	12.4	7.6	75.6	12.3	0.8	2.1	1.6	15.2	26.6	992
	45～49歳	14.5	81.4	1.6	0.1	0.2	2.1	2.0	10.5	8.5	77.9	9.2	1.1	0.9	2.3	11.3	22.6	1276
	50～54歳	17.1	78.1	1.1	...	0.3	3.4	1.4	9.2	10.0	79.6	6.3	0.3	0.4	3.5	7.0	19.4	1293
	55歳以上	26.3	68.3	0.8	0.1	0.2	4.4	1.0	6.6	17.3	73.7	3.9	0.4	0.5	4.2	4.8	14.0	1333
女性計	20.4	75.0	1.6	0.1	0.3	2.7	1.9	9.5	12.4	72.8	9.1	0.9	1.2	3.5	11.2	20.8	2843	
女性 年齢別	24歳以下	17.1	78.0	0.5	...	0.3	4.1	0.8	8.1	10.1	77.7	4.6	2.2	0.5	4.9	7.3	18.3	368
	25～29歳	14.5	83.6	1.0	...	0.4	0.6	1.4	10.4	8.7	74.7	13.1	1.0	0.8	1.8	14.9	23.9	505
	30～34歳	18.5	79.3	1.0	...	0.3	1.0	1.3	11.5	12.1	68.5	14.0	1.3	1.9	2.2	17.2	25.6	314
	35～39歳	24.1	71.5	1.7	2.7	1.7	8.4	15.1	71.8	8.2	...	1.0	3.8	9.3	19.2	291
	40～44歳	23.9	69.9	3.4	2.8	3.4	10.1	13.5	71.1	10.1	0.6	1.4	3.4	12.1	21.6	356
	45～49歳	25.2	69.4	1.7	0.2	0.5	3.0	2.5	9.3	15.8	70.1	7.9	0.5	1.7	4.0	10.1	19.2	405
	50～54歳	19.5	74.2	2.1	4.2	2.1	8.7	12.4	73.4	7.1	0.8	1.1	5.3	8.9	19.6	380
	55歳以上	24.2	69.2	1.4	0.5	0.9	3.8	2.8	9.2	13.7	74.9	6.2	0.5	1.9	2.8	8.5	17.6	211
全回答サンプル計	19.3	75.8	1.5	0.1	0.3	3.1	1.9	10.0	12.5	72.6	9.3	0.9	1.2	3.4	11.4	21.5	12327	
高齢再任用・再雇用職員	58.3	31.6	0.6	...	0.9	8.6	1.5	3.6	47.1	42.4	1.5	...	0.9	8.2	2.4	6.4	465	
臨時・非常勤職員等	66.8	19.5	0.7	0.3	0.3	12.3	1.4	3.1	58.6	25.7	0.7	0.7	0.3	14.0	1.7	4.7	292	

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す

職種・職場別に超過勤務時間の平均値をみると、[平均月]、[最高月]の順に、国家公務員が8.1時間、17.3時間、地方公務員が27.8時間、44.1時間、公務員以外が13.8時間、26.3時間となっている。地方公務員の平均値が長い、これは教育職（同41.8時間、57.7時間）の超過勤務が極めて長いことが影響している（第3-3表）。

[平均月]について地方公務員の教育職以外の平均値をみると、地方公務員の一般事務職（本庁）（13.3時間）、医療職（13.0時間）、公務員以外（13.8時間）がやや長くなっている。

[最高月]についても同様にみると、地方公務員の一般事務職（本庁）（34.3時間）が30時間台で長時間となっている。

第3-3表 この1年間における1ヵ月当たりの超過勤務時間（平均値・時間）

	【平均月】			【最高月】			件数
	(時間)			(時間)			
	2019年	2020年	2021年	2019年	2020年	2021年	
計	20.0	16.3	18.6	30.9	29.8	31.6	15359
公務員計	20.7	16.3	19.2	31.6	29.8	32.3	13619
国家公務員計	8.4	7.5	8.1	15.4	16.7	17.3	5968
一般事務職計	7.7	6.6	7.7	14.9	16.0	17.2	4645
（本省・本庁）	8.8	10.1	10.3	17.3	22.2	21.9	426
（その他）	7.6	6.3	7.4	14.7	15.5	16.7	4219
行（二）職・旧国営関係現業職	11.4	11.3	9.3	17.6	19.5	17.7	1135
（行（二）職）	13.4	11.1	4.1	19.3	20.6	7.9	104
（旧国営）	11.3	11.3	9.8	17.5	19.5	18.7	1031
地方公務員計	29.5	23.4	27.8	43.2	40.3	44.1	7651
一般事務職計	13.5	12.5	12.8	27.4	33.2	32.9	2239
（本庁）	14.0	12.8	13.3	28.9	35.1	34.3	1496
（その他）	12.8	11.9	11.9	24.9	29.2	29.9	743
現業職	9.3	9.2	7.5	18.5	20.2	16.9	213
公営企業の一般事務職・事務技術職	10.9	11.0	11.1	22.2	27.2	26.7	528
公営企業の現業職	11.3	9.7	11.4	17.3	18.5	21.6	221
教育職	46.4	43.3	41.8	61.8	59.5	57.7	3994
福祉職	13.9	10.3	12.2	20.4	17.0	19.6	125
研究職	10.4	10.4	15.0	17.3	20.8	25.1	32
医療職	14.7	10.5	13.0	23.0	18.5	22.5	214
その他	15.4	12.6	15.6	23.6	23.4	25.6	60
公務員一般事務職計	10.0	9.0	9.3	19.7	22.7	22.3	6884
男性	10.1	9.3	9.5	19.8	22.9	22.3	5351
（国家公務員）	7.9	6.9	7.9	15.1	16.2	17.4	3782
（地方公務員）	13.9	13.2	13.4	28.1	34.7	34.3	1569
女性	9.4	7.8	8.8	19.3	22.0	22.1	1509
（国家公務員）	6.5	5.1	6.7	13.5	15.1	16.4	854
（地方公務員）	12.5	10.6	11.4	25.3	29.0	29.6	655
公務員以外計	14.9	15.7	13.8	25.7	29.6	26.3	1728

※下線数字は「計」より5時間以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「計」より5時間以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「計」より15時間以上多いことを示す
 ※件数50以下なら網掛等非表示

職種・職場別に「平均月」の超過勤務時間が<45 時間以上>の比率をみると、地方公務員の教育職（36.6%）で極めて多い。これ以外では地方公務員の一般事務職（3.3%）、医療職（3.3%）、公務員以外（3.4%）でも3%程度みられる（第3-4表）。

「最高月」については「100 時間以上」の比率をみると、地方公務員の教育職（12.8%）で1割となっているほか、地方公務員の一般事務職でも4.2%となっている。地方公務員は教育職で10人に1人、一般事務職で20人に1人が上限をオーバーしている。上限超えが例外的なものでない状況にある。

第3-4表 この1年間における1ヵ月当たりの超過勤務時間の分布

	平均月							最高月							件数
	0時間	45時間以下	80時間以下	100時間未満	100時間以上	無回答	*45時間超計	0時間	45時間以下	80時間以下	100時間未満	100時間以上	無回答	*45時間超計	
2022年	12.8	74.1	9.2	0.7	1.0	2.2	10.9	7.7	65.1	17.3	2.7	4.3	2.9	24.3	15359
公務員計	12.4	73.7	10.0	0.8	1.0	2.1	11.9	7.4	64.5	17.5	3.0	4.7	2.8	25.2	13619
国家公務員計	18.3	78.1	0.7	0.0	0.2	2.7	0.9	11.6	80.0	5.1	0.5	0.3	2.6	5.8	5968
一般事務職計	20.8	76.3	0.8	0.0	0.1	1.9	1.0	12.8	79.3	5.5	0.4	0.3	1.7	6.2	4645
（本省・本庁）	19.0	75.6	1.9	...	0.2	3.3	2.1	11.7	73.0	10.1	0.9	0.7	3.5	11.7	426
（その他）	21.0	76.4	0.7	0.0	0.1	1.7	0.9	12.9	79.9	5.0	0.4	0.3	1.5	5.7	4219
行(二)職・旧国営関係現業職	8.9	85.4	0.1	...	0.2	5.5	0.3	7.3	82.8	3.7	0.6	...	5.6	4.3	1135
（行(二)職）	35.6	57.7	6.7	...	33.7	59.6	1.0	5.8	1.0	104
（旧国営）	6.2	88.2	0.1	...	0.2	5.3	0.3	4.7	85.2	4.0	0.7	...	5.5	4.7	1031
地方公務員計	7.7	70.3	17.3	1.5	1.7	1.5	20.4	4.2	52.5	27.1	5.1	8.2	3.0	40.4	7651
一般事務職計	13.5	82.0	2.9	0.0	0.3	1.2	3.3	6.7	66.4	17.9	2.7	4.2	2.1	24.8	2239
（本庁）	13.0	82.2	3.2	0.1	0.3	1.3	3.6	6.1	64.8	18.6	3.1	4.7	2.5	26.5	1496
（その他）	14.7	81.7	2.3	...	0.3	1.1	2.6	7.8	69.4	16.4	1.9	3.0	1.5	21.3	743
現業職	32.4	61.0	0.9	0.5	0.5	4.7	1.9	19.2	67.6	5.2	...	1.9	6.1	7.0	213
公営企業の一般事務職・事務技術職	12.9	85.2	0.6	...	0.2	1.1	0.8	6.8	75.9	14.2	0.2	0.9	1.9	15.3	528
公営企業の現業職	20.8	76.0	0.5	2.7	0.5	12.7	73.8	9.0	...	0.9	3.6	10.0	221
教育職	1.8	60.4	30.9	2.7	3.0	1.2	36.6	1.2	36.6	38.5	7.9	12.8	3.0	59.2	3994
福祉職	4.0	90.4	1.6	4.0	1.6	1.6	84.8	6.4	...	0.8	6.4	7.2	125
研究職	6.3	78.1	12.5	3.1	12.5	...	81.3	12.5	...	3.1	3.1	15.6	32
医療職	6.5	85.0	2.8	0.5	...	5.1	3.3	4.2	80.8	4.2	3.3	1.4	6.1	8.9	214
その他	13.3	73.3	5.0	1.7	...	6.7	6.7	10.0	65.0	15.0	1.7	...	8.3	16.7	60
公務員一般事務職計	18.4	78.2	1.5	0.0	0.2	1.7	1.7	10.8	75.1	9.5	1.2	1.6	1.8	12.3	6884
男性	17.5	79.1	1.5	0.0	0.2	1.7	1.7	10.5	75.7	9.3	1.2	1.6	1.7	12.1	5351
（国家公務員）	19.7	77.4	0.8	0.0	0.1	1.9	1.0	12.3	79.7	5.5	0.4	0.3	1.7	6.3	3782
（地方公務員）	12.2	83.2	2.9	0.1	0.4	1.1	3.4	6.1	66.0	18.5	2.9	4.7	1.8	26.1	1569
女性	21.9	74.8	1.7	...	0.1	1.5	1.9	12.1	72.7	10.4	1.2	1.4	2.3	13.0	1509
（国家公務員）	25.8	71.5	0.8	...	0.2	1.6	1.1	15.0	77.2	5.4	0.4	0.4	1.8	6.1	854
（地方公務員）	16.8	79.1	2.9	1.2	2.9	8.2	66.9	16.9	2.3	2.7	2.9	22.0	655
公務員以外計	16.0	77.3	2.7	0.2	0.6	3.4	3.4	10.0	69.1	15.7	0.3	1.1	3.8	17.1	1728

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数50以下なら網掛等非表示

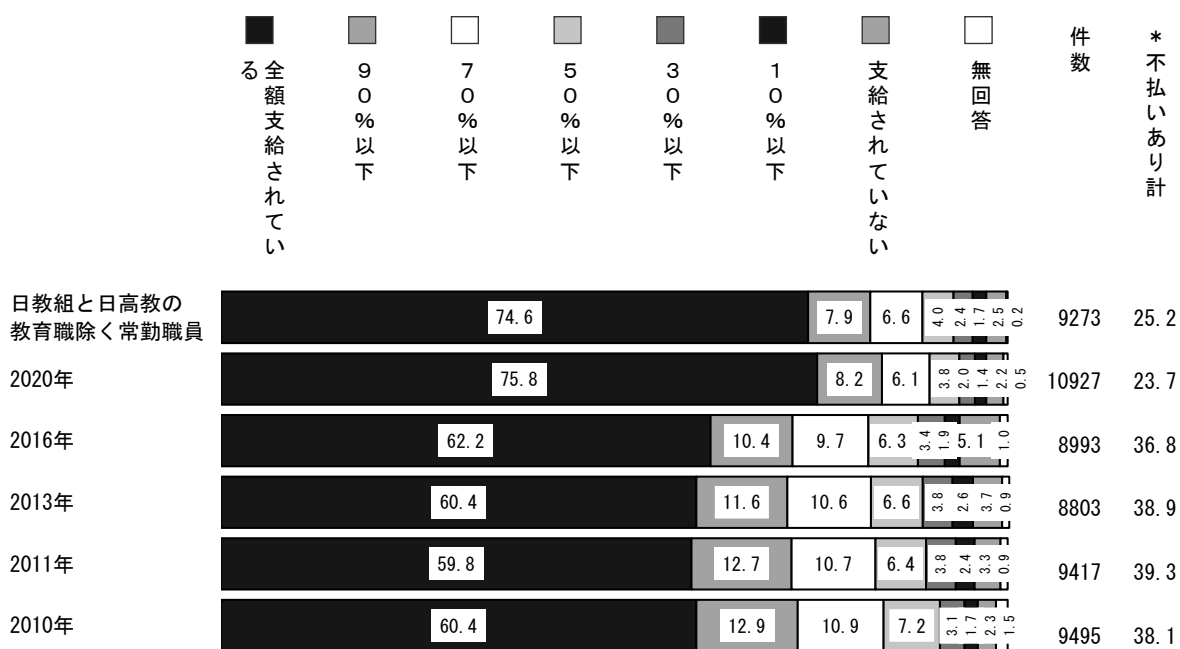
2. 超過勤務手当の支払い状況

－不払いありは25%、2020年から改善していない－

超過勤務時間に対する手当の支給状況はどのようになっているのだろうか。ここで取り上げる結果は、日教組と日高教の教育職以外について平均月に超過勤務があった人(9,273人)を対象としている(第3-2図)。

結果をみると、実際の超過勤務時間に対する手当が「全額支給されている」(74.6%)は7割強にとどまり、超過勤務手当の<不払いあり>が25.2%を占める。2020年と比べても改善がみられない。

第3-2図 実際の超過勤務時間に対する超過勤務手当の支給割合
(平均月に超過勤務あり、日教組と日高教の教育職を除く常勤職員)



性別にみると「全額支給されている」は女性（64.3%）が男性（77.8%）を14ポイント下回る。これは、男性の場合、＜不払いあり＞の比率が相対的に低い国家公務員や地方公務員の公営企業の一般事務職・事務技術職、公営企業の現業職のウェイトが高いことも一因である（第3-5表）。

第3-5表 実際の超過勤務時間に対する超過勤務手当の支給割合
（平均月に超過勤務あり、日教組と日高教の教育職を除く常勤職員）

	全額支給されている	*不払いあり計	9	7	5	3	1	支給されていない	無回答	件数	平均値・%	
			0%以下	0%以下	0%以下	0%以下	0%以下					
2022年	74.6	25.2	7.9	6.6	4.0	2.4	1.7	2.5	0.2	9273	83.8	
2020年	75.8	23.7	8.2	6.1	3.8	2.0	1.4	2.2	0.5	10927	84.9	
男性計	77.8	22.0	7.3	5.9	3.6	1.8	1.3	2.2	0.1	7039	85.6	
男性年齢別	24歳以下	86.9	12.9	3.7	4.2	2.8	1.1	0.5	0.5	0.2	567	89.9
	25～29歳	77.3	22.7	9.5	7.3	2.9	0.9	1.6	0.5	...	882	87.2
	30～34歳	72.7	27.2	10.8	6.7	4.8	2.1	1.6	1.2	0.1	896	84.5
	35～39歳	75.4	24.6	9.2	5.6	4.1	2.9	1.2	1.6	...	806	84.9
	40～44歳	74.3	25.7	9.4	6.0	4.1	2.9	0.9	2.5	...	855	84.2
	45～49歳	78.8	21.1	5.9	6.6	3.5	1.5	1.4	2.2	0.2	1064	85.7
	50～54歳	78.6	21.1	5.4	5.2	2.8	1.9	1.6	4.2	0.3	1028	84.2
	55歳以上	80.8	18.8	4.2	5.3	3.8	1.2	0.9	3.5	0.3	924	85.7
女性計	64.3	35.3	9.9	8.9	5.1	4.4	3.2	3.8	0.4	2188	78.0	
女性年齢別	24歳以下	72.4	27.6	11.0	5.2	4.8	3.1	1.7	1.7	...	290	83.7
	25～29歳	65.7	34.0	10.5	9.3	5.6	4.4	3.0	1.2	0.2	429	80.2
	30～34歳	59.7	39.9	11.9	13.0	5.5	4.7	2.8	2.0	0.4	253	78.0
	35～39歳	58.7	40.8	12.2	10.3	5.6	5.2	4.7	2.8	0.5	213	75.9
	40～44歳	57.5	42.1	10.7	9.2	4.6	8.4	5.0	4.2	0.4	261	73.1
	45～49歳	63.6	35.1	8.9	8.2	5.2	2.7	3.8	6.2	1.4	291	76.6
	50～54歳	66.9	33.1	7.9	8.6	5.9	3.4	2.8	4.5	...	290	78.5
	55歳以上	69.7	30.3	3.9	5.9	1.3	3.9	2.0	13.2	...	152	74.6
全回答サンプル計	74.4	25.4	7.9	6.6	4.0	2.4	1.8	2.8	0.2	9568	83.5	
高齢再任用・再雇用職員	78.6	21.4	4.5	2.6	3.9	2.6	2.6	5.2	...	154	82.3	
臨時・非常勤職員等	49.2	47.5	6.6	3.3	6.6	...	1.6	29.5	3.3	61	58.8	

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す

職種・職場別にみると、＜不払いあり＞は国家公務員（13.5％）や公務員以外（23.1％）に比べて、地方公務員（43.6％）が多い。不払いの多い地方公務員のなかでは、福祉職（87.8％）、教育職（79.8％）での比率が極めて高いほか、一般事務職（45.7％）、医療職（52.4％）でも5割前後が＜不払いあり＞となっている（第3-6表）。

このような＜不払いあり＞の比率を2020年と比べると、地方公務員の一般事務職では5ポイント増加しており、状況はむしろ悪化している。

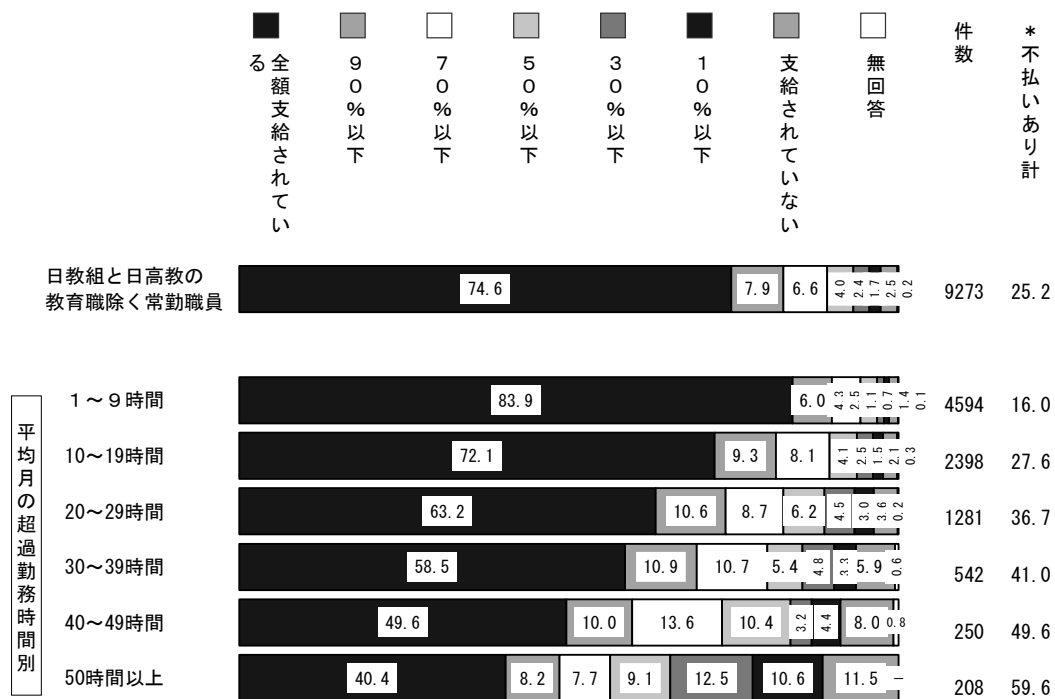
第3-6表 実際の超過勤務時間に対する超過勤務手当の支給状況（＜不払いあり＞の比率）
（平均月に超過勤務あり、日教組と日高教の教育職を除く常勤職員）

	不払いありの比率			件数
	2020年	2019年	2020年	
計	23.7	25.2	1.5	9273
公務員計	24.6	25.6	1.0	7876
国家公務員計	<u>12.8</u>	<u>13.5</u>	0.7	4714
一般事務職計	<u>14.9</u>	<u>16.6</u>	1.7	3591
（本省・本庁）	<u>14.9</u>	<u>14.5</u>	-0.4	331
（その他）	<u>14.9</u>	<u>16.8</u>	1.9	3260
行(二)職・旧国営関係現業職	<u>4.7</u>	<u>2.2</u>	-2.6	972
（行(二)職）	<u>13.3</u>	<u>13.3</u>	...	60
（旧国営）	<u>4.3</u>	<u>1.4</u>	-2.9	912
地方公務員計	38.1	43.6	5.5	3162
一般事務職計	40.4	45.7	5.3	1909
（本庁）	39.9	44.8	4.9	1283
（その他）	41.5	47.6	6.1	626
現業職	34.1	32.8	-1.2	134
公営企業の一般事務職・事務技術職	26.8	24.7	-2.2	454
公営企業の現業職	<u>15.1</u>	<u>13.0</u>	-2.1	169
教育職	84.6	79.8	-4.8	94
福祉職	62.9	87.8	25.0	115
研究職	47.1	51.7	4.7	29
医療職	49.6	52.4	2.7	189
その他	49.1	39.6	-9.5	48
公務員一般事務職計	25.4	26.7	1.3	5500
男性	24.5	24.9	0.4	4322
（国家公務員）	<u>15.4</u>	<u>17.2</u>	1.8	2963
（地方公務員）	38.8	41.6	2.9	1359
女性	<u>29.2</u>	<u>33.3</u>	4.1	1157
（国家公務員）	<u>12.1</u>	<u>13.7</u>	1.6	620
（地方公務員）	44.9	55.9	11.0	537
公務員以外計	19.5	23.1	3.6	1389

※下線数字は「計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数50以下なら網掛等非表示

第3-3図は「平均月」における実際の超過勤務時間数別に超過勤務手当の支給割合を示している。超過勤務時間が長くなるほど「不払いあり」は増加する傾向にあり、40～49時間で49.6%、50時間以上では59.6%が「不払いあり」となっている。

第3-3図 実際の超過勤務時間に対する超過勤務手当の支給割合
(平均月に超過勤務あり、日教組と日高教の教育職を除く常勤職員)



3. 超過勤務手当が全額支払われていない理由

— 「申請しにくい雰囲気」が32%、「上限が決められている」が24%、

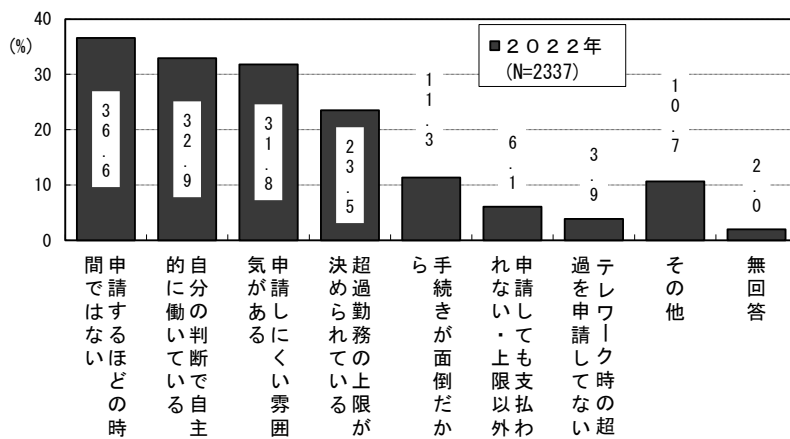
超過勤務時間が長くなるほど増加する「上限が決められている」—

今回調査では不払いがあった人(2,337人)を対象に不払いが発生した理由(複数選択)をたずねている。理由の上位には、「申請するほどの時間ではないから」(36.6%)、「自分自身の判断で自主的に働いているから」(32.9%)とともに、「申請しにくい雰囲気があるから」(31.8%)が3割台であげられている。また、「超過勤務の上限が決められているから」も23.5%となっている(第3-4図)。

理由は超過勤務の長さによって異なる。[平均月]の超過勤務時間が1~9時間の場合には「申請するほどの時間ではないから」が最も多いのに対し、時間数が長くなるほど「超過勤務の上限が決められているから」が多くなっていく。超過勤務の原則的な上限である45時間を含む40~49時間になると「超過勤務の上限が決められているから」が37.9%となっている(第3-7表)。

第3-4図 超過勤務手当が全額支払われていない理由

(超過勤務手当の不払いがある日教組と日高教の教育職を除く常勤職員、複数選択)



第3-7表 超過勤務手当が全額支払われていない理由

(超過勤務手当の不払いがある日教組と日高教の教育職を除く常勤職員、複数選択)

	め超ら	な過	申請し	が申し	申は	申請す	手続	に働	を自	をレ	そ	無	件
	超過	超過	し上	申し	はな	する	続	働	自	レ	他	回	数
	勤務	勤務	して	にくい	なほ	ほ	き	の	分	ワーク		答	
	の	の	限も	くい	どの	の	が	倒	判	ク			
	上	上	支	雰囲気	時間	時	面	だ	断	な			
	限	限	外	雰囲気	間	間	倒	か	で	時			
	が	が	払	気	間	間	か	ら	自	超			
	決	決	わ	れ	間	間	ら	自	主	過			
	め	め	れ	め	め	め	め	め	め	め			
	め	め	め	め	め	め	め	め	め	め			
2022年	23.5	6.1	31.8	36.6	11.3	32.9	3.9	10.7	2.0	2337			
平均月の超過勤務時間別	1~9時間	13.4	5.0	32.7	48.4	12.0	32.6	3.5	8.3	2.7	734		
	10~19時間	21.3	5.0	29.9	39.8	9.2	34.2	4.2	9.2	2.0	663		
	20~29時間	31.5	5.5	34.3	31.9	12.8	28.3	3.6	11.7	1.5	470		
	30~39時間	30.6	9.9	37.4	26.6	12.6	33.8	4.1	13.1	0.9	222		
	40~49時間	37.9	8.1	21.8	12.1	11.3	41.1	1.6	15.3	1.6	124		
50時間以上	37.9	11.3	27.4	9.7	11.3	35.5	6.5	19.4	1.6	124			

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位(第1位まで表示)

性別、年齢別にみても、「申請しにくい雰囲気があるから」、「超過勤務の上限が決められているから」は幅広い年齢層にみられる。それに対し、組合員側での理解の浸透が必要といえる「申請するほどの時間ではないから」は男女の若年層に相対的に多くみられる（第3-8表）。

第3-8表 超過勤務手当が全額支払われていない理由
 (超過勤務手当の不払いがある日教組と日高教の教育職を除く常勤職員、複数選択)

	め ら 超 過 勤 務 の 上 限 が 決	な し て も 支 払 わ れ	申 請 し に く い 雰 囲 気	申 請 し な い ほ ど の 時 間	申 請 す る ほ ど の 時 間	手 続 き が 面 倒 だ か ら	自 分 の 判 断 で 自 主 的	テ レ ワ ーク 時 の 超 過	そ の 他	無 回 答	件 数
2022年	23.5	6.1	31.8	36.6	11.3	32.9	3.9	10.7	2.0	2337	
男性計	23.8	6.8	31.0	36.6	11.6	34.1	4.1	10.8	1.7	1552	
男性 年 齢 別	24歳以下	28.8	2.7	39.7	38.4	15.1	31.5	1.4	5.5	2.7	73
	25～29歳	25.5	6.0	34.5	45.5	12.5	34.5	1.0	7.0	1.5	200
	30～34歳	26.2	8.6	34.0	39.3	11.1	25.0	4.1	9.0	0.8	244
	35～39歳	26.3	7.1	31.8	43.9	14.1	39.9	3.5	7.6	0.5	198
	40～44歳	24.1	7.7	29.5	35.0	10.9	37.3	6.4	7.7	0.5	220
	45～49歳	21.9	6.3	29.9	33.0	11.2	33.9	4.0	12.5	4.0	224
	50～54歳	18.9	7.8	26.7	30.4	11.5	35.0	5.5	19.4	1.4	217
	55歳以上	21.8	5.2	26.4	27.6	8.0	36.2	4.6	14.4	3.4	174
女性計	22.9	4.7	33.4	36.2	10.9	30.7	3.5	10.3	2.5	773	
女性 年 齢 別	24歳以下	18.8	2.5	33.8	45.0	12.5	28.8	...	8.8	...	80
	25～29歳	23.3	3.4	39.0	44.5	10.3	24.7	1.4	6.8	4.8	146
	30～34歳	20.8	3.0	39.6	41.6	10.9	27.7	4.0	5.9	5.0	101
	35～39歳	20.7	4.6	29.9	44.8	18.4	39.1	3.4	5.7	1.1	87
	40～44歳	27.3	5.5	35.5	30.0	10.0	31.8	3.6	9.1	1.8	110
	45～49歳	26.5	5.9	27.5	27.5	8.8	34.3	7.8	16.7	1.0	102
	50～54歳	26.0	7.3	26.0	31.3	7.3	31.3	5.2	12.5	3.1	96
	55歳以上	15.2	4.3	30.4	10.9	8.7	32.6	2.2	28.3	...	46
全回答サンプル計	23.4	6.3	31.6	35.9	11.1	32.6	3.8	10.9	2.0	2434	
高齢再任用・再雇用職員	27.3	12.1	18.2	21.2	6.1	33.3	6.1	15.2	3.0	33	
臨時・非常勤職員等	6.9	13.8	20.7	20.7	...	27.6	...	27.6	3.4	29	

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位(第1位まで表示)
 ※件数50以下なら網掛等非表示

職種・職場別にみても、「超過勤務の上限が決められているから」、「申請しにくい雰囲気があるから」は幅広くみられる。なかでも「上限」は地方公務員の教育職(42.7%)、「雰囲気」は地方公務員の医療職(56.6%)に多い(第3-9表)。

第3-9表 超過勤務手当が全額支払われていない理由
(超過勤務手当の不払いがある日教組と日高教の教育職を除く常勤職員、複数選択)

	め ら 超 過 勤 務 の 上 限 が 決	な い 申 請 し て も 支 払 わ れ	申 請 し て い く い 雰 囲 気	申 請 し な い ほ ど の 時 間	申 請 す る ほ ど の 時 間	手 続 き が 面 倒 だ か ら	に 自 働 い て 判 断 で 自 主 的	を テ レ ワ ー ク の 時 の 超 過	そ の 他	無 回 答	件 数
2022年	23.5	6.1	31.8	36.6	11.3	32.9	3.9	10.7	2.0	2337	
公務員計	24.4	6.0	32.8	38.5	10.6	32.8	3.8	8.5	2.1	2014	
国家公務員計	27.5	4.7	<u>26.3</u>	31.6	11.2	36.6	7.1	11.3	3.5	636	
一般事務職計	27.2	5.0	26.8	32.7	11.2	37.1	7.4	10.9	2.7	596	
(本省・本庁)	33.3	8.3	25.0	29.2	12.5	35.4	14.6	8.3	2.1	48	
(その他)	26.6	4.7	27.0	33.0	11.1	37.2	6.8	11.1	2.7	548	
行(二)職・旧国営関係 現業職	47.6	...	23.8	14.3	9.5	19.0	...	4.8	23.8	21	
(行(二)職)	37.5	...	37.5	25.0	25.0	50.0	12.5	8	
(旧国営)	53.8	...	15.4	7.7	7.7	30.8	13	
地方公務員計	22.9	6.5	35.8	<u>41.7</u>	10.4	31.0	2.2	7.3	1.5	1378	
一般事務職計	22.3	6.9	35.6	<u>45.6</u>	10.4	31.3	2.2	6.9	0.9	873	
(本庁)	<u>18.1</u>	7.1	35.7	<u>49.0</u>	8.9	30.6	2.1	6.6	1.0	575	
(その他)	<u>30.5</u>	6.4	35.6	38.9	13.4	32.6	2.3	7.4	0.7	298	
現業職	22.7	18.2	15.9	31.8	13.6	27.3	2.3	11.4	2.3	44	
公営企業の一般事務 職・事務技術職	19.6	1.8	<u>38.4</u>	<u>50.0</u>	13.4	<u>38.4</u>	3.6	<u>4.5</u>	...	112	
公営企業の現業職	36.4	18.2	13.6	22.7	13.6	22.7	...	13.6	9.1	22	
教育職	<u>42.7</u>	2.7	<u>40.0</u>	<u>25.3</u>	10.7	30.7	1.3	6.7	...	75	
福祉職	24.8	3.0	29.7	<u>26.7</u>	<u>5.9</u>	37.6	2.0	6.9	5.9	101	
研究職	13.3	13.3	33.3	40.0	20.0	13.3	13.3	6.7	...	15	
医療職	<u>10.1</u>	6.1	<u>56.6</u>	<u>42.4</u>	7.1	<u>24.2</u>	2.0	6.1	1.0	99	
その他	36.8	5.3	36.8	15.8	10.5	21.1	...	21.1	...	19	
公務員一般事務職計	24.3	6.1	32.1	40.4	10.8	33.6	4.3	8.5	1.6	1469	
男性	25.0	6.8	32.1	39.1	11.2	35.0	4.2	8.4	1.4	1076	
(国家公務員)	27.6	5.5	27.1	<u>31.6</u>	11.0	37.1	6.3	10.6	2.7	510	
(地方公務員)	22.6	8.0	36.6	<u>45.9</u>	11.5	33.2	2.3	6.4	0.2	566	
女性	22.6	4.4	32.2	<u>43.4</u>	9.6	30.1	4.7	8.8	2.3	385	
(国家公務員)	24.7	2.4	<u>24.7</u>	40.0	12.9	37.6	<u>14.1</u>	12.9	2.4	85	
(地方公務員)	22.0	5.0	34.3	<u>44.3</u>	8.7	28.0	2.0	7.7	2.3	300	
公務員以外計	<u>17.8</u>	6.9	<u>25.2</u>	<u>24.6</u>	15.9	33.6	4.4	<u>24.0</u>	1.2	321	

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位(第1位まで表示)
 ※件数50以下なら網掛等非表示

4. 超過勤務の実態と「労働時間・休日休暇の水準」に対する評価の関係

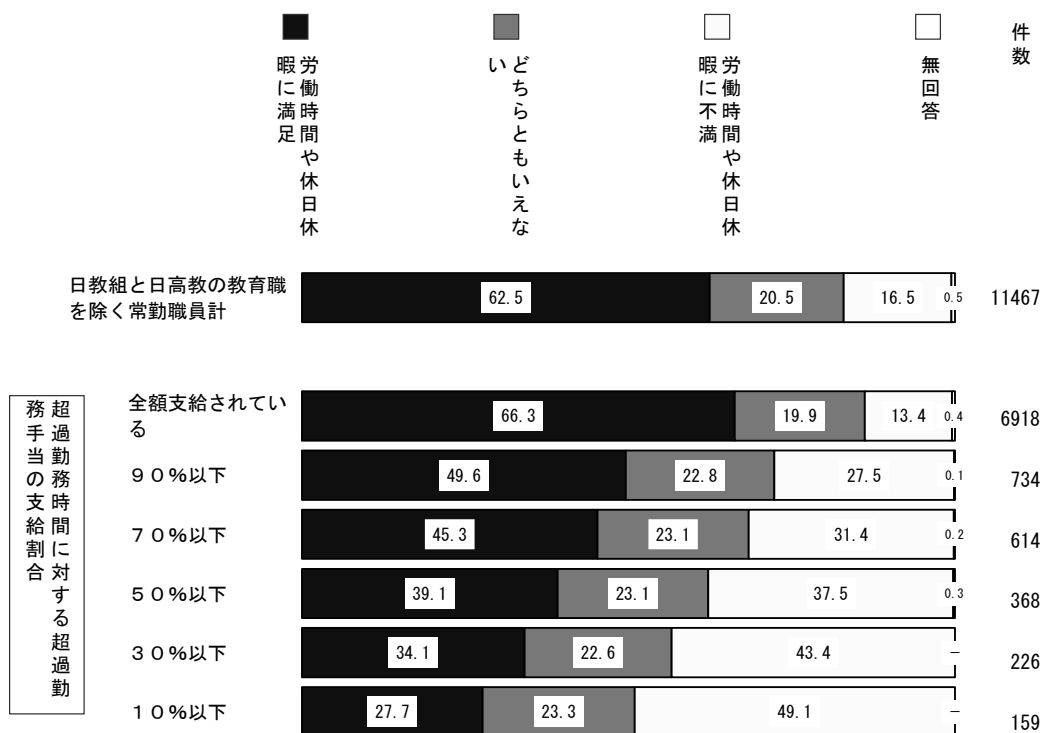
—超過勤務時間の長さとともに不払いは「労働時間や休日・休暇の水準」の不满を拡大

「仕事のやりがい」によって問題が見過ごされないように職場点検を—

第1章で取り上げている「労働時間や休日・休暇の水準」に対する評価は超過勤務時間が長くなるほど低下していく。本章では手当の不払いを取り上げているが、不払いがある場合にも「労働時間や休日・休暇の水準」に対する評価は低下する。

第3-5図によると超過勤務手当が全額支給されている場合には7割近くが「労働時間や休日・休暇の水準」に「満足」としているが、支給割合が下がっていくにしたがって「満足」は少なくなり、10%以下での「満足」は3割となる。

第3-5図 超過勤務手当の支払状況別にみた「労働時間や休日休暇の水準」の評価
(日教組と日高教の教育職を除く常勤職員)



ただ、不払いがあっても「満足」という評価がある。「労働時間や休日・休暇の水準」への評価はどのような要因によって左右されているのか。第1章 5. 生活全体についての評価の背景では生活全体に対する評価の背景を検討しているが、ここでは同様に重回帰分析を用いて、「労働時間や休日・休暇の水準」に対する評価の背景を検討する。

説明変数としては、超過勤務時間、手当の支払状況のほかに、生活の諸側面への評価を用いている。これらの説明変数によって評価をどの程度説明できるかを示した調整済みR²は33%で、「将来を含めた家族の介護」以外の側面はいずれも「労働時間や休日・休暇の水準」への評価との関係で有意となっている(第3-10表、第3-6図)。

[労働時間や休日・休暇の水準] への評価との関係の強さを標準化偏回帰係数の大きさでみると、[超過勤務時間] (-0.217)、[超過勤務手当の支給割合] (-0.162) はいずれも評価を低下させる要素として働いている。それに対して評価を上げる方向に働いているのが[仕事のやりがい] (0.207)、[賃金水準] (0.143) などへの評価である。つまり、長い超過勤務時間、手当の不払いがあったとしても、[仕事のやりがい]、[賃金水準] によって [労働時間や休日・休暇の水準] への評価が確保されることを意味している。

仕事にやりがいを感じられることは、決して否定的なことではないが、それによって長い超過勤務時間、手当の不払いといった問題が見過ごされることがないように、職場の点検を取り組む必要がある。

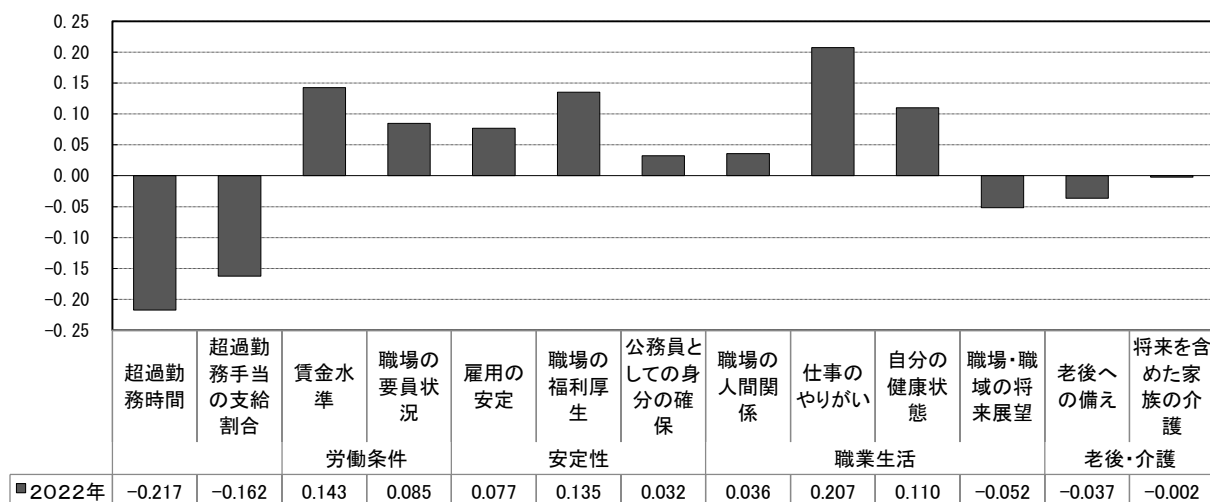
第3-10表 [労働時間や休日休暇の水準] への評価の背景

(日教組・日高教の教育職以外で超過勤務のある常勤公務員、[労働時間や休日休暇の水準]への評価を被説明変数とした重回帰分析)

		標準化 偏回帰係数		
この1年間における1ヵ月当たりの超過勤務時間		-0.217 **	1. 0時間～12. 100時間以上	
実際の超過勤務時間に対する超過勤務手当の支給割合		-0.162 **	1. 全額支給～7. 支給されていない	
労働条件	賃金水準	.143 **	1. 不満 2. どちらともいえない 3. 満足	
	職場の要員状況	.085 **		
安定性	雇用の安定	.077 **		
	職場の福利厚生	.135 **		
	公務員としての身分の確保	.032 *		
職業生活	職場の人間関係	.036 **		
	仕事のやりがい	.207 **		
	自分の健康状態	.110 **		
	職場・職域の将来展望	-0.052 **		
老後・介護	老後への備え	-0.037 **		
	将来を含めた家族の介護	-0.002		
F		289 **		
調整済みR ²		.327		
N=		7708		

** p<1% * p<5% [労働時間や休日休暇の水準]への評価 1. 不満 2. どちらともいえない 3. 満足

第3-6図 [労働時間や休日休暇の水準] への評価の背景 (標準化偏回帰係数)
(日教組・日高教の教育職以外で超過勤務のある常勤公務員、[労働時間や休日休暇の水準] への評価を被説明変数とした重回帰分析)



5. 深夜まで勤務し、翌朝に通常出勤したこと

勤務終了後、翌日の出勤までの間に、一定時間以上の休息時間を設ける勤務間インターバル規制の導入が検討されている。深夜まで勤務し、翌朝に通常出勤した経験の有無、また、そのような勤務に対する職場での対応をみていく。

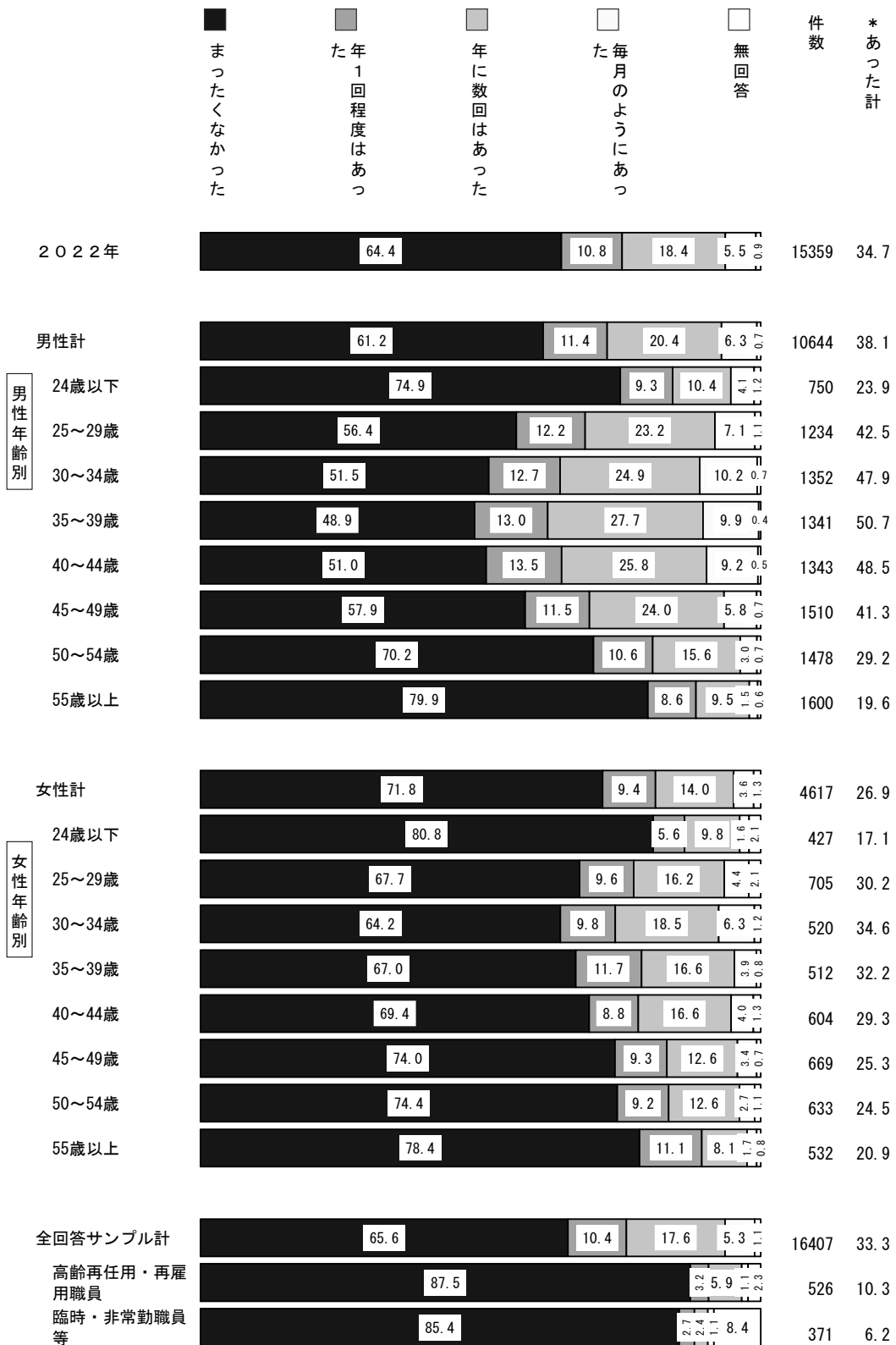
(1) 深夜まで勤務し、翌朝に通常出勤したことの有無

—「毎月のように」が5.5%、「年1回程度」まで含めれば35%が経験—

調査では“過去3年の間、深夜まで勤務し、翌朝に通常出勤することがありましたか。(例：午後10時以降に退勤し、翌朝8時30分に出勤するようなケース)”とたずねている。結果は、「毎月のようにあった」が5.5%、「年に数回はあった」が18.4%、「年1回程度はあった」が10.8%である。「月1回程度」まで含めると、3人に1人がこのような勤務を過去3年の間に経験している(<あった>34.7%)。

<あった>を性別にみると、男性(38.1%)により多くみられ(女性26.9%)、年齢別にみると男性は30代後半(50.7%)、女性は30代前半(34.6%)を中心とする年齢層で多くみられる。中堅層、なかでも男性では深夜まで勤務し、翌朝に通常出勤する経験が広くみられる(第3-7図)。

第3-7図 深夜まで勤務し、翌朝に通常出勤したことの有無（過去3年）



<あった>は国家公務員(21.0%)、公務員以外(31.5%)にもみられるがそれ以上に地方公務員(46.1%)で多くみられる。地方公務員についてさらに職種・職場別にみると、一般事務職(本庁)(62.0%)、同(その他)(48.9%)、公営企業の一般事務職・事務技術職(53.8%)、教育職(42.0%)ではいずれも半数前後が経験している(第3-11表)。

第3-11表 深夜まで勤務し、翌朝に通常出勤したことの有無(過去3年)

	まったくなかった	*あった計	年1回程度はあった	年に数回はあった	毎月のようであった	無回答	件数
2022年	64.4	34.7	10.8	18.4	5.5	0.9	15359
公務員計	64.0	35.1	11.2	18.6	5.4	0.9	13619
国家公務員計	78.3	21.0	6.9	11.9	2.2	0.6	5968
一般事務職計	75.0	24.5	8.2	13.8	2.6	0.5	4645
(本省・本庁)	63.8	35.4	8.5	19.5	7.5	0.7	426
(その他)	76.1	23.4	8.2	13.2	2.1	0.5	4219
行(二)職・旧国営関係現業職	91.0	7.8	2.4	4.7	0.8	1.1	1135
(行(二)職)	87.5	7.7	4.8	1.9	1.0	4.8	104
(旧国営)	91.4	7.9	2.1	4.9	0.8	0.8	1031
地方公務員計	52.8	46.1	14.5	23.8	7.8	1.1	7651
一般事務職計	41.6	57.6	17.6	32.8	7.2	0.8	2239
(本庁)	37.3	62.0	18.4	36.2	7.4	0.7	1496
(その他)	50.2	48.9	16.0	26.0	6.9	0.9	743
現業職	71.8	27.2	10.3	13.6	3.3	0.9	213
公営企業の一般事務職・事務技術職	45.8	53.8	20.1	29.7	4.0	0.4	528
公営企業の現業職	61.1	36.7	9.0	16.7	10.9	2.3	221
教育職	56.9	42.0	13.2	19.9	8.9	1.1	3994
福祉職	81.6	16.0	6.4	5.6	4.0	2.4	125
研究職	46.9	53.1	12.5	25.0	15.6	...	32
医療職	64.5	33.2	10.3	17.3	5.6	2.3	214
その他	60.0	33.3	8.3	21.7	3.3	6.7	60
公務員一般事務職計	64.1	35.3	11.2	20.0	4.1	0.6	6884
男性	62.5	36.9	11.8	20.9	4.3	0.6	5351
(国家公務員)	73.4	26.2	8.6	14.8	2.8	0.4	3782
(地方公務員)	36.4	62.7	19.4	35.5	7.8	0.9	1569
女性	69.6	29.8	9.3	17.0	3.5	0.6	1509
(国家公務員)	81.7	17.7	6.4	9.5	1.8	0.6	854
(地方公務員)	53.7	45.6	13.1	26.7	5.8	0.6	655
公務員以外計	67.8	31.5	8.0	17.0	6.4	0.8	1728

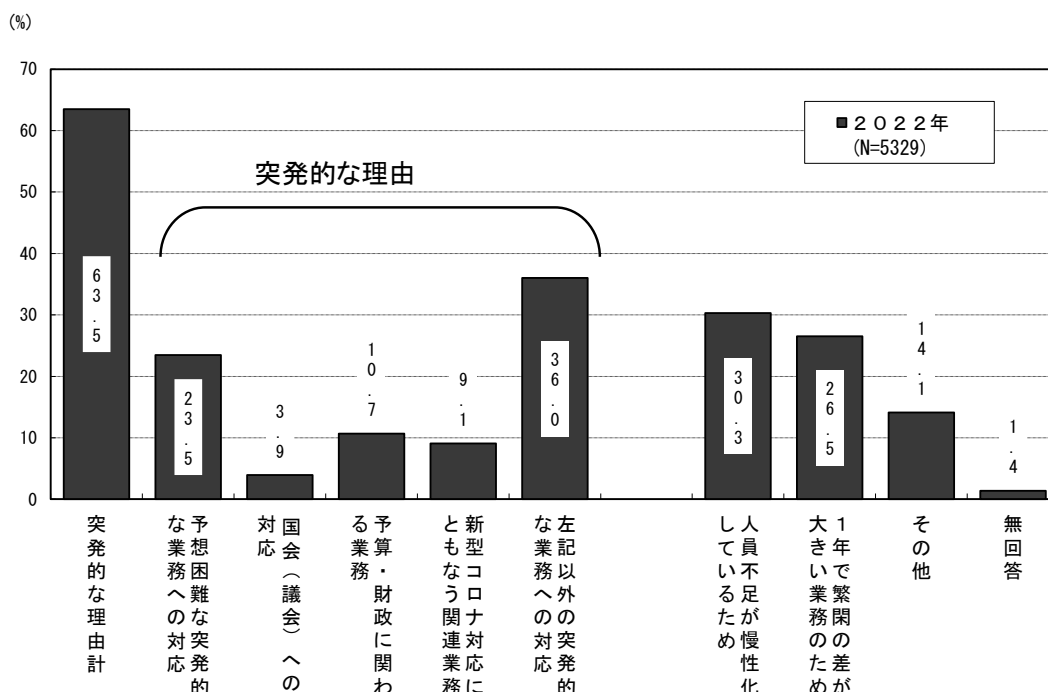
※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数50以下なら網掛等非表示

(2) 勤務が深夜までおよび、翌朝も通常出勤することになった理由

— <突発的な理由> のための 64%、一方で「人員不足が慢性化」も 30%—

このような勤務の経験があった人 (5,329 人) に、深夜まで勤務しながら、翌朝も通常出勤することになった理由を複数選択でたずねている。結果は、「自然災害など予想困難な突発的な業務への対応のため」(23.5%)、「国会 (議会) への対応のため」(3.9%)、「予算・財政に関わる業務のため」(10.7%)、「新型コロナウイルス感染症への対応にともなう関連業務のため」(9.1%)、「その他の突発的な業務への対応のため」(36.0%) といった <突発的な理由> (63.5%) が 6 割と多い。ただし、それ以外の理由もみると、「人員不足が慢性化しているため」(30.3%)、「もともと 1 年のなかでの繁閑の差が大きい業務のため」(26.5%) といった突発的とはいえない理由も少なくない (第 3-8 図)。

第 3-8 図 勤務が深夜までおよび、翌朝も通常出勤することになった理由
(深夜まで勤務し通常出勤したことがあった方・複数選択)



理由を性別にみると＜突発的な理由＞が多いことは共通しているが、男性（66.8％）に比べると女性（53.0％）で少ない。女性で男性を上回るのは「1年で繁閑の差が大きい業務のため」（30.6％）である（第3-12表）。

次に職種・職場別の結果を取り上げるが、公務員の一般事務職に限定しても、同様の男女差がみられる。女性だから＜突発的な理由＞が少ないというよりも、突発的な事態が生じた場合には男性が対応することのほうが多くなっている可能性も考えられる。

第3-12表 勤務が深夜までおよび、翌朝も通常出勤することになった理由
（深夜まで勤務し通常出勤したことがあった方・複数選択）

	業 務 想 へ の 難 対 応 突 発 的 な	国 会 （ 議 会 ） へ の 対	予 算 ・ 財 政 に 関 わ る	も 新 型 コ ロ ナ に 対 応 に と	左 記 の 外 の 突 発 的 な	* 突 発 的 な 理 由 計	き 1 年 で 業 務 の 繁 閑 の 差 が 大	て 人 員 不 足 が 慢 性 化 し	そ の 他	無 回 答	件 数	
2022年	23.5	3.9	10.7	9.1	36.0	63.5	26.5	30.3	14.1	1.4	5329	
男性計	26.8	4.5	11.8	8.2	37.0	66.8	25.3	29.6	12.9	1.2	4059	
男性 年 齢 別	24歳以下	36.9	6.7	13.4	5.6	28.5	64.2	25.1	27.9	15.1	0.6	179
	25～29歳	28.2	4.0	11.6	8.0	35.4	66.9	27.4	31.8	11.6	1.0	525
	30～34歳	25.0	5.1	13.6	10.5	38.0	66.9	28.4	31.5	12.5	0.8	647
	35～39歳	22.5	4.3	10.0	8.5	40.9	65.4	26.9	34.0	13.1	0.6	680
	40～44歳	24.3	4.0	11.5	8.0	36.4	65.4	25.3	31.0	12.4	1.4	651
	45～49歳	31.4	4.6	13.9	7.4	36.4	69.6	24.7	26.9	12.7	1.0	624
	50～54歳	29.0	4.9	11.8	7.4	36.2	69.1	22.5	24.1	12.8	1.4	431
	55歳以上	24.6	3.2	7.7	7.3	36.4	64.5	17.3	23.3	16.0	3.2	313
女性計	13.0	2.2	7.0	12.1	32.9	53.0	30.6	32.6	17.6	2.0	1244	
女性 年 齢 別	24歳以下	17.8	1.4	6.8	12.3	19.2	49.3	39.7	23.3	15.1	2.7	73
	25～29歳	14.6	4.2	7.0	8.0	39.9	56.8	35.2	36.2	11.7	1.9	213
	30～34歳	12.8	1.7	8.3	12.8	31.1	51.1	32.2	37.8	14.4	2.2	180
	35～39歳	12.7	1.2	9.1	13.9	37.6	57.6	33.3	30.9	15.8	1.8	165
	40～44歳	10.2	1.7	6.8	15.3	31.1	52.5	27.1	37.9	19.8	1.1	177
	45～49歳	13.6	1.2	5.3	13.0	39.6	59.8	25.4	30.8	16.6	1.8	169
	50～54歳	11.6	0.6	6.5	9.7	25.8	43.9	32.9	31.0	21.9	1.9	155
	55歳以上	13.5	5.4	5.4	12.6	26.1	46.8	19.8	22.5	30.6	3.6	111
全回答サンプル計	23.3	3.9	10.5	9.0	35.9	63.3	26.4	30.1	14.2	1.4	5461	
高齢再任用・再雇用職員	18.5	3.7	7.4	3.7	31.5	53.7	25.9	24.1	20.4	3.7	54	
臨時・非常勤職員等	4.3	4.3	39.1	47.8	8.7	30.4	30.4	...	23	

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数50以下なら網掛等非表示

職種・職場別にみると、＜突発的な理由＞が特に多いのは、国家公務員では一般事務職（本省・本庁）（74.8%）、地方公務員では一般事務職（75.3%）、現業職（75.9%）、公営企業の一般事務職・事務技術職（81.0%）である。他方、＜突発的な理由＞以外の理由は、国家公務員では一般事務職（その他）で「1年で繁閑の差が大きい業務のため」（33.7%）、地方公務員の医療職で「人員不足が慢性化しているため」（40.8%）が全体に比べて多い（第3-13表）。

なお、地方公務員の一般事務職では＜突発的な理由＞が多いが、性別で違いがみられ、男性は78.9%、女性は62.9%である。女性の場合、「1年で繁閑の差が大きい業務のため」（34.1%）が多い。女性の場合、＜突発的な理由＞で生じる業務を割り当てられるケースが相対的に少ないために、結果として、「1年で繁閑の差が大きい業務のため」が多くなっている可能性も考えられる。

第3-13表 勤務が深夜までおよび、翌朝も通常出勤することになった理由
(深夜まで勤務し通常出勤したことがあった方・複数選択)

	業 務 想 へ の 難 対 突 発 的 な 対 応	国 会 議 会 へ の 対 応	業 務 算 ・ 財 政 に 関 わ る	新 型 コ ロ ナ 病 毒 に 対 応 す る た め	左 記 の 外 の 突 発 的 な 理 由	* 突 発 的 な 理 由 計	1 年 で 繁 閑 の 差 が 大	人 員 不 足 が 慢 性 化 し	そ の 他	無 回 答	件 数
2022年	23.5	3.9	10.7	9.1	36.0	63.5	26.5	30.3	14.1	1.4	5329
公務員計	23.3	3.7	9.9	9.6	35.5	63.1	26.2	30.2	14.3	1.5	4782
国家公務員計	20.1	7.2	14.6	4.1	37.7	64.8	31.1	29.7	10.0	1.4	1256
一般事務職計	20.8	6.5	14.9	3.6	38.5	65.7	32.6	31.0	8.8	1.3	1140
（本省・本庁）	17.9	21.2	34.4	5.3	38.4	74.8	25.8	25.2	5.3	2.6	151
（その他）	21.2	4.2	11.9	3.3	38.5	64.3	33.7	31.9	9.3	1.1	989
行(二)職・旧国営関係現業職	13.5	18.0	13.5	11.2	31.5	61.8	14.6	20.2	16.9	3.4	89
（行(二)職）	25.0	...	12.5	12.5	37.5	87.5	12.5	50.0	8
（旧国営）	12.3	19.8	13.6	11.1	30.9	59.3	14.8	17.3	18.5	3.7	81
地方公務員計	24.5	2.4	8.2	11.6	34.7	62.5	24.5	30.4	15.8	1.5	3526
一般事務職計	44.7	5.4	17.5	14.7	26.9	75.3	23.8	26.4	8.7	0.4	1290
（本庁）	44.1	6.1	18.4	13.4	27.0	75.2	23.9	24.9	8.6	0.5	927
（その他）	46.0	3.6	15.2	17.9	26.7	75.5	23.4	30.3	8.8	...	363
現業職	50.0	...	5.2	8.6	19.0	75.9	20.7	25.9	12.1	3.4	58
公営企業の一般事務職・事務技術職	52.8	2.1	10.6	2.8	32.4	81.0	17.3	22.2	9.9	...	284
公営企業の現業職	35.8	...	2.5	7.4	27.2	64.2	14.8	27.2	14.8	...	81
教育職	3.6	0.4	1.1	10.2	42.4	49.1	27.6	34.8	22.9	2.6	1676
福祉職	15.0	...	5.0	35.0	25.0	70.0	20.0	15.0	5.0	5.0	20
研究職	11.8	11.8	23.5	5.9	17.6	52.9	17.6	23.5	23.5	...	17
医療職	7.0	...	2.8	21.1	38.0	57.7	12.7	40.8	11.3	1.4	71
その他	40.0	5.0	...	15.0	20.0	65.0	15.0	35.0	5.0	...	20
公務員一般事務職計	33.5	5.9	16.3	9.5	32.3	70.8	27.9	28.6	8.7	0.8	2430
男性	35.9	6.3	16.6	8.5	33.6	73.4	25.4	28.6	8.2	0.7	1973
（国家公務員）	22.9	6.3	15.1	3.3	39.9	68.0	30.0	31.6	8.5	1.0	989
（地方公務員）	49.1	6.4	18.1	13.7	27.1	78.9	20.7	25.5	7.9	0.4	984
女性	22.7	4.0	14.7	13.8	26.7	58.7	39.3	28.4	11.1	1.3	450
（国家公務員）	7.3	7.9	13.9	5.3	29.1	50.3	49.7	26.5	10.6	3.3	151
（地方公務員）	30.4	2.0	15.1	18.1	25.4	62.9	34.1	29.4	11.4	0.3	299
公務員以外計	24.4	6.1	17.6	4.4	40.1	66.4	29.2	31.1	12.5	0.7	544

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数50以下なら網掛等非表示

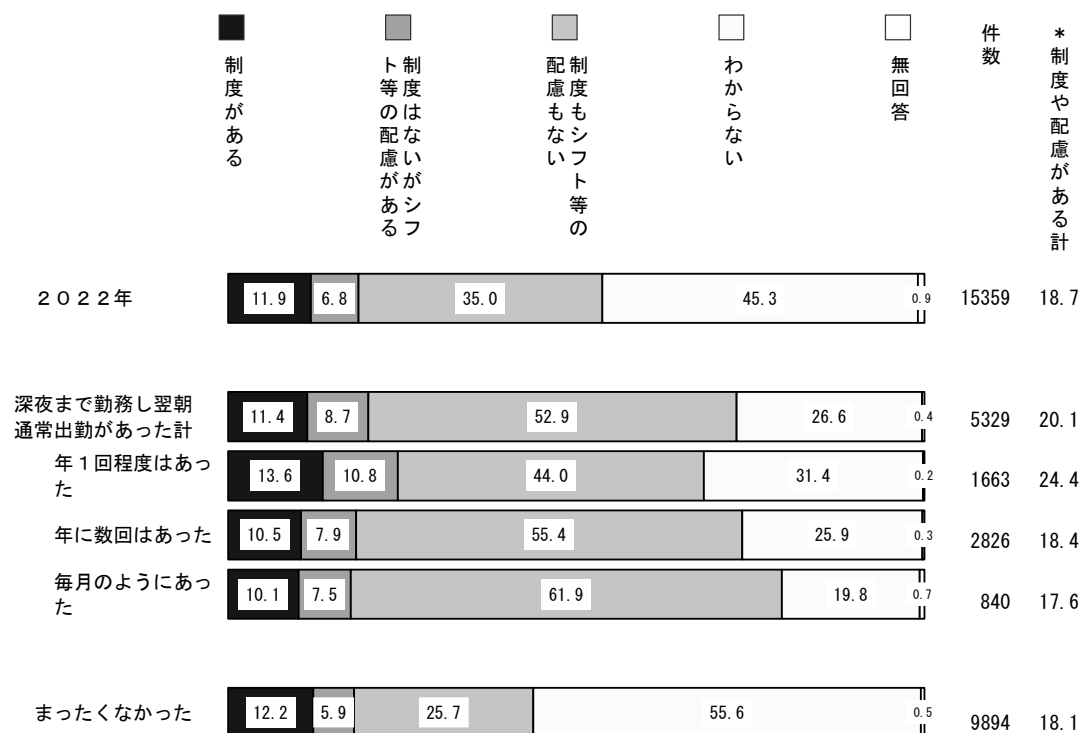
(3) 翌日の出勤時刻を遅らせたり、勤務を免除する制度の有無

— <制度や配慮がある>は19%にとどまる—

勤務間インターバル規制の導入が検討されているが、現状では、このような勤務があった場合にどのような対応があるのだろうか。“翌日の出勤時刻を遅らせたり、勤務を免除する制度”の有無をたずねると「制度がある」(11.9%)、「制度はないが、シフト等の配慮がある」(6.8%)といった<制度や配慮がある>(18.7%)のは2割にとどまる。他は「制度もシフト等の配慮もない」が35.0%、「わからない」が45.3%である(第3-9図)。

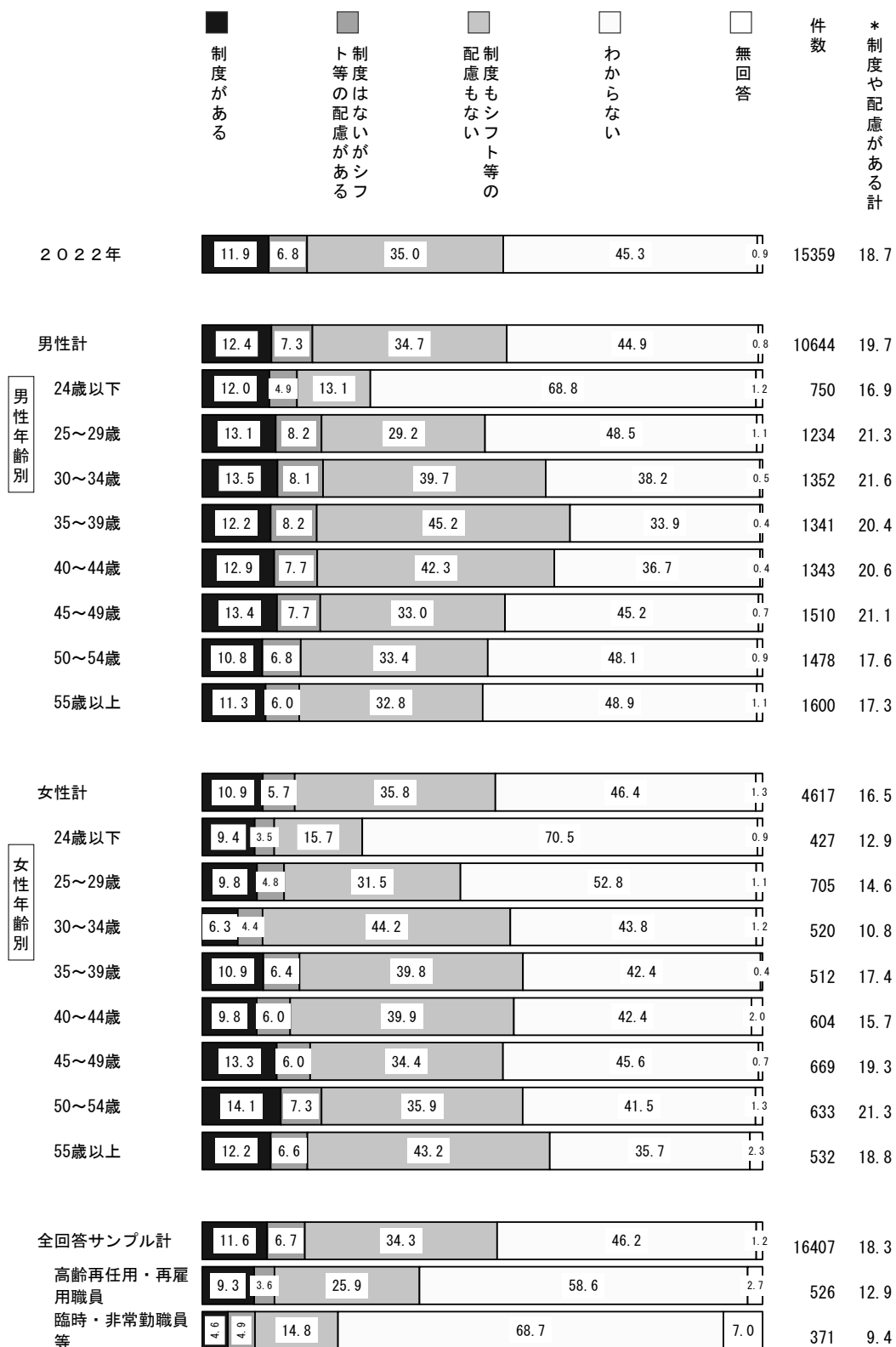
図にはこのような勤務があった人に限定した結果も掲載しているが、<制度や配慮がある>は20.1%であり、全体でみた結果と大差はない。回答者全体における<制度や配慮がある>の比率も実態を反映したものであると考えられる。

第3-9図 深夜まで勤務した場合、翌日の出勤時刻を遅らせたり、勤務を免除する制度の有無



制度の有無は職場によるために「制度がある」、「制度はないが、シフト等の配慮がある」といった<制度や配慮がある>は性別、年齢別による違いがほとんどみられない（第3-10図）。

第3-10図 深夜まで勤務した場合、翌日の出勤時刻を遅らせたり、勤務を免除する制度の有無



＜制度や配慮がある＞は公務員（17.3％）に比べると公務員以外（29.8％）で多くみられるが、それでも3割と限定的である。公務員について職種・職場別にみると、地方公務員の公営企業の一般事務職・事務技術職（38.8％）、公営企業の現業職（41.2％）、医療職（42.1％）で4割前後と他職種を上回る。交替制やシフトによる勤務も想定される職種・職場であり、そのような背景から制度化が相対的に進んでいる可能性も考えられる（第3-14表）。

第3-14表 深夜まで勤務した場合、翌日の出勤時刻を遅らせたり、勤務を免除する制度の有無

	制度がある	等制度の配慮はないがシフト	計*制度や配慮がある	慮制度もないシフト等の配	わからない	無回答	件数
2022年	11.9	6.8	18.7	35.0	45.3	0.9	15359
公務員計	10.7	6.6	17.3	36.9	44.8	0.9	13619
国家公務員計	9.5	4.5	14.1	<u>21.3</u>	63.8	0.9	5968
一般事務職計	9.9	4.1	14.0	<u>23.5</u>	61.9	0.7	4645
（本省・本庁）	13.4	8.0	21.4	<u>20.7</u>	56.8	1.2	426
（その他）	9.6	3.7	<u>13.2</u>	<u>23.8</u>	62.4	0.6	4219
行(二)職・旧国営関係現業職	7.5	5.9	<u>13.4</u>	<u>13.0</u>	72.0	1.7	1135
（行(二)職）	<u>6.7</u>	11.5	18.3	<u>14.4</u>	62.5	4.8	104
（旧国営）	7.6	5.3	<u>12.9</u>	<u>12.8</u>	72.9	1.4	1031
地方公務員計	11.6	8.3	19.8	<u>49.2</u>	<u>30.0</u>	1.0	7651
一般事務職計	12.6	9.5	22.1	<u>41.7</u>	<u>35.5</u>	0.7	2239
（本庁）	11.7	9.1	20.8	<u>42.6</u>	<u>36.0</u>	0.6	1496
（その他）	14.4	10.4	<u>24.8</u>	39.8	<u>34.5</u>	0.9	743
現業職	12.2	9.4	21.6	<u>26.3</u>	49.8	2.3	213
公営企業の一般事務職・事務技術職	<u>23.9</u>	<u>15.0</u>	38.8	32.2	<u>28.4</u>	0.6	528
公営企業の現業職	<u>21.7</u>	<u>19.5</u>	41.2	<u>22.2</u>	<u>34.8</u>	1.8	221
教育職	8.5	5.4	13.9	61.1	<u>24.0</u>	1.0	3994
福祉職	<u>3.2</u>	6.4	<u>9.6</u>	<u>18.4</u>	71.2	0.8	125
研究職	18.8	15.6	34.4	34.4	31.3	...	32
医療職	<u>19.2</u>	22.9	42.1	<u>23.8</u>	<u>32.7</u>	1.4	214
その他	11.7	3.3	15.0	<u>23.3</u>	<u>58.3</u>	3.3	60
公務員一般事務職計	10.8	5.8	16.6	<u>29.4</u>	<u>53.3</u>	0.7	6884
男性	11.0	6.2	17.3	<u>29.7</u>	<u>52.3</u>	0.7	5351
（国家公務員）	10.4	4.2	14.6	<u>24.1</u>	60.6	0.7	3782
（地方公務員）	12.7	11.0	23.7	<u>43.3</u>	<u>32.2</u>	0.8	1569
女性	9.9	4.4	14.3	<u>28.5</u>	<u>56.7</u>	0.5	1509
（国家公務員）	8.0	3.4	<u>11.4</u>	<u>21.2</u>	67.0	0.5	854
（地方公務員）	12.4	5.8	18.2	38.0	43.2	0.6	655
公務員以外計	<u>21.3</u>	8.5	<u>29.8</u>	<u>19.8</u>	49.5	0.8	1728

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す

※件数50以下なら網掛等非表示

6. 年次有給休暇の取得日数

－平均取得日数は13.0日、2020年から1日増加、

<5日未満>は3ポイント減少したものの依然5%－

年次有給休暇は5日以上の確実な取得が求められている。調査では“この1年間に年次有給休暇を何日取得しましたか”と過去1年間の取得日数を実数でたずねている。

取得日数の平均値は13.0日で、2020年から0.9日増加している。取得状況の分布をみると、5日取得に至っていない<5日未満>が4.8%となっており、2020年に比べれば3ポイント減少しているものの、依然として5日取得のための取り組みが求められている（第3-15表）。

<5日未満>について年齢別にみると24歳以下の比率が高めであり、男性で7.5%、女性で8.6%が5日取得に至っていない。

第3-15表 1年間の年次有給休暇取得日数（勤続年数1年未満を除く）

	0日	1日 ～ 4日	*5日 未満計	5日 ～ 9日	10日 ～ 14日	15日 ～ 19日	20日 ～ 24日	25日 ～ 29日	30日 以上	無回答	件数	平均値・日
2022年	0.3	4.5	4.8	18.7	30.7	23.8	17.0	3.4	1.6	14976	13.0	
2020年	0.7	7.0	7.7	22.6	30.4	20.7	15.0	2.8	0.8	15675	12.1	
2019年	0.7	8.3	9.0	22.2	30.4	20.3	13.4	2.9	1.7	17581	12.0	
男性計	0.3	4.1	4.5	17.4	29.9	24.5	18.8	3.5	1.6	10410	13.3	
男性年齢別												
24歳以下	0.5	7.0	7.5	27.2	32.6	21.3	8.6	1.4	1.4	639	11.2	
25～29歳	0.4	5.3	5.7	23.7	31.4	21.7	13.8	2.3	1.4	1196	12.1	
30～34歳	0.4	5.3	5.8	19.1	33.3	25.1	12.9	3.0	0.8	1336	12.4	
35～39歳	0.3	5.7	6.0	18.3	31.8	23.0	16.3	3.4	1.1	1328	12.8	
40～44歳	0.3	4.2	4.5	16.0	33.0	24.0	17.2	3.8	1.6	1340	13.2	
45～49歳	0.3	3.3	3.7	17.4	28.0	25.2	20.1	3.7	1.9	1506	13.6	
50～54歳	0.2	3.0	3.2	13.7	28.8	27.4	22.7	2.8	1.4	1472	14.1	
55歳以上	0.3	1.6	1.9	11.0	23.2	25.8	29.8	5.9	2.5	1588	15.5	
女性計	0.2	5.3	5.5	21.9	32.5	22.4	12.9	3.2	1.6	4481	12.3	
女性年齢別												
24歳以下	...	8.6	8.6	29.9	31.7	15.7	7.7	3.0	3.6	338	10.9	
25～29歳	0.3	6.5	6.8	26.3	31.9	19.1	12.3	2.3	1.3	692	11.6	
30～34歳	...	6.5	6.5	23.3	32.7	20.4	12.7	3.1	1.4	511	12.0	
35～39歳	0.4	4.3	4.7	22.3	30.0	23.3	15.6	3.4	0.8	507	12.6	
40～44歳	0.5	4.8	5.3	21.5	31.5	22.8	13.0	4.0	1.8	600	12.5	
45～49歳	...	4.8	4.8	16.9	34.0	23.9	14.8	4.2	1.4	664	13.2	
50～54歳	...	3.8	3.8	19.0	33.3	25.8	13.6	2.5	1.9	631	12.7	
55歳以上	0.4	4.1	4.5	19.6	34.8	25.6	11.5	2.8	1.1	531	12.5	
全回答サンプル計	0.3	4.5	4.8	18.8	31.0	23.6	16.6	3.4	1.7	15974	13.0	
高齢再任用・再雇用職員	...	2.6	2.6	15.6	35.9	20.7	14.6	7.1	3.6	507	13.8	
臨時・非常勤職員等	1.4	7.8	9.2	24.7	37.9	15.8	7.2	1.7	3.4	348	10.8	

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す

取得日数の平均値は、国家公務員が 14.9 日で、これに比べると地方公務員（11.9 日）、公務員以外（11.6 日）の取得日数は少ない。ただし 2020 年から取得日数が増えていることは共通している（第 3-16 表）。

さらに取得日数の平均値を職種・職場別にみると、地方公務員では職種による差が目立ち、取得日数が短いのは、一般事務職（本庁）（10.4 日）、福祉職（7.9 日）、医療職（8.7 日）である。

<5 日未満>の比率に着目すると、国家公務員が 1.5%、地方公務員が 7.6%、公務員以外が 3.5%である。地方公務員では依然として 1 割近くが<5 日未満>である。地方公務員のなかでも一般事務職（本庁）（11.2%）、福祉職（17.9%）、医療職（11.9%）は 1～2 割となっている。

第 3-16 表 1 年間の年次有給休暇取得日数（勤続年数 1 年未満を除く）

											2020年			
	0日	1～4日	*5日未満計	5～9日	10～14日	15～19日	20～24日	25日以上	無回答	件数	平均値・日	*5日未満計	平均値・日	
計	0.3	4.5	4.8	18.7	30.7	23.8	17.0	3.4	1.6	14976	13.0	7.7	12.1	
公務員計	0.3	4.6	4.9	17.4	30.2	24.8	17.6	3.5	1.6	13273	13.2	7.7	12.4	
国家公務員計	0.1	1.4	1.5	<u>11.0</u>	26.4	<u>30.0</u>	<u>24.5</u>	4.0	2.5	5772	14.9	<u>2.5</u>	14.4	
一般事務職計	0.1	1.3	1.4	<u>10.0</u>	26.6	<u>30.5</u>	<u>24.5</u>	4.5	2.5	4519	15.1	<u>2.5</u>	14.6	
（本省・本庁）	…	1.7	1.7	14.9	26.6	24.7	<u>25.2</u>	4.1	2.9	417	14.4	<u>2.5</u>	13.8	
（その他）	0.1	1.3	1.4	<u>9.6</u>	26.6	<u>31.1</u>	<u>24.4</u>	4.5	2.5	4102	15.1	<u>2.5</u>	14.7	
行(二)職・旧国営関係現業職	…	1.6	1.6	14.0	<u>25.4</u>	<u>28.9</u>	<u>25.1</u>	2.5	2.5	1075	14.6	<u>2.2</u>	13.8	
（行(二)職）	…	1.0	1.0	35.0	28.2	<u>18.4</u>	12.6	4.9	…	103	12.2	<u>2.1</u>	14.5	
（旧国営）	…	1.6	1.6	<u>11.7</u>	<u>25.1</u>	<u>30.0</u>	<u>26.4</u>	2.3	2.8	972	14.9	<u>2.2</u>	13.8	
地方公務員計	0.5	7.1	7.6	22.2	33.2	20.7	12.3	3.1	0.9	7501	11.9	12.0	10.7	
一般事務職計	0.6	<u>9.8</u>	<u>10.5</u>	<u>27.2</u>	33.1	<u>18.1</u>	<u>8.9</u>	1.3	0.9	2171	10.6	<u>14.6</u>	10.1	
（本庁）	0.9	<u>10.3</u>	<u>11.2</u>	<u>28.3</u>	32.6	<u>17.6</u>	<u>8.0</u>	1.2	0.9	1443	10.4	<u>16.4</u>	9.6	
（その他）	0.1	8.8	8.9	<u>24.9</u>	33.9	19.2	<u>10.7</u>	1.5	0.8	728	11.2	10.7	11.1	
現業職	1.0	4.8	5.7	13.9	30.6	23.0	<u>22.5</u>	4.3	…	209	13.9	8.9	12.7	
公営企業の一般事務職・事務技術職	0.4	6.7	7.1	19.6	28.8	20.8	18.5	4.0	1.2	520	12.8	7.1	12.6	
公営企業の現業職	0.9	2.8	3.7	<u>9.6</u>	<u>16.1</u>	19.3	35.8	<u>13.3</u>	2.3	218	16.5	5.9	15.3	
教育職	0.4	5.4	5.8	18.7	<u>35.8</u>	23.2	12.0	3.5	0.9	3937	12.4	11.5	10.4	
福祉職	…	<u>17.9</u>	<u>17.9</u>	50.4	<u>20.3</u>	<u>6.5</u>	<u>3.3</u>	0.8	0.8	123	7.9	<u>19.2</u>	7.7	
研究職	…	15.6	15.6	18.8	31.3	21.9	12.5	…	…	32	10.9	7.3	12.2	
医療職	…	<u>11.9</u>	<u>11.9</u>	45.2	26.7	<u>8.1</u>	<u>4.8</u>	1.0	2.4	210	8.7	12.2	8.9	
その他	…	7.1	7.1	<u>28.6</u>	28.6	<u>14.3</u>	16.1	3.6	1.8	56	11.8	<u>14.7</u>	10.9	
公務員一般事務職計	0.3	4.1	4.3	15.6	28.7	26.5	19.4	3.5	2.0	6690	13.6	6.9	12.9	
男性	0.3	3.8	4.2	14.8	28.2	26.9	20.4	3.5	2.0	5223	13.8	6.2	13.2	
（国家公務員）	0.1	1.4	1.5	<u>10.2</u>	26.2	<u>30.0</u>	<u>25.2</u>	4.4	2.5	3699	15.1	<u>2.5</u>	14.7	
（地方公務員）	0.9	<u>9.8</u>	<u>10.7</u>	<u>26.0</u>	32.9	19.4	<u>9.0</u>	1.3	0.7	1524	10.7	<u>13.7</u>	10.3	
女性	0.1	5.0	5.1	18.5	30.3	24.9	16.0	3.3	1.9	1452	12.9	9.3	12.0	
（国家公務員）	0.1	1.1	1.2	<u>9.4</u>	28.0	<u>32.6</u>	21.5	4.8	2.4	818	15.0	<u>2.5</u>	14.3	
（地方公務員）	…	<u>10.1</u>	<u>10.1</u>	<u>30.1</u>	33.3	<u>15.0</u>	<u>8.8</u>	1.4	1.3	634	10.3	<u>16.8</u>	9.6	
公務員以外計	0.2	3.3	3.5	<u>29.6</u>	34.4	<u>16.7</u>	12.1	2.5	1.1	1691	11.6	7.5	10.5	

※下線数字は「計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数50以下なら網掛等非表示

年次有給休暇の取得日数は超過勤務時間が長くなるほど少ない。[平均月]に50時間以上の超過勤務をしている場合には取得日数の平均値が10.7日、<5日未満>が10.7%となっている。5日以上の取得を進めていくためには、超過勤務時間を縮減していく取り組みも必要となっている（第3-17表）。

第3-17表 1年間の年次有給休暇取得日数（勤続1年未満を除く）

		0日	1～4日	*5日未満計	5～9日	10～14日	15～19日	20～24日	25～29日	30日以上	無回答	件数	平均値・日
2022年		0.3	4.5	4.8	18.7	30.7	23.8	17.0	3.4	1.6		14976	13.0
別平均月の超過勤務時間	0時間	0.5	2.5	3.1	<u>12.8</u>	<u>25.7</u>	24.1	<u>28.6</u>	4.1	1.7		1865	14.7
	1～9時間	0.1	3.1	3.2	16.3	27.4	26.6	20.8	4.2	1.6		4698	13.9
	10～19時間	0.3	4.3	4.6	17.5	32.0	26.3	15.6	3.0	1.1		2564	13.0
	20～29時間	0.3	5.0	5.3	22.4	33.5	23.0	12.1	3.0	0.8		1784	12.2
	30～39時間	0.4	5.0	5.4	<u>23.9</u>	<u>36.1</u>	20.4	<u>10.6</u>	2.8	0.8		1137	11.8
	40～49時間	0.3	5.2	5.5	21.0	<u>38.3</u>	20.7	<u>11.0</u>	3.3	0.3		1006	12.0
50時間以上	0.6	<u>10.1</u>	<u>10.7</u>	<u>26.1</u>	34.9	<u>18.0</u>	<u>8.2</u>	1.6	0.4		1609	10.7	

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す

第4章 昇進・転職志向と職場の状況

職業生活のなかでは、現在の職場で昇進していく、もしくは、現在の職場を離れ転職していく、など様々な進み方がある。このうち昇進については管理職への昇進志向が低下している可能性がマスコミなどでも取り上げられている。転職についても公務・公共部門の職場において職場を離れ、転職していくケースはめずらしくない。もし、昇進を躊躇する思い、もしくは転職しようという思いが職場の問題に起因しているのであれば、公務・公共部門の仕事の質を維持、向上していくうえで直視すべき課題といえる。

本調査ではかつて昇進については2011年、転職については2007年に調査項目として取り上げている。今回調査では昇進志向、転職志向の現状について把握するとともに、これらの考え方と職場の状況、雰囲気との関連について検討していく。

1. 昇進についての考え

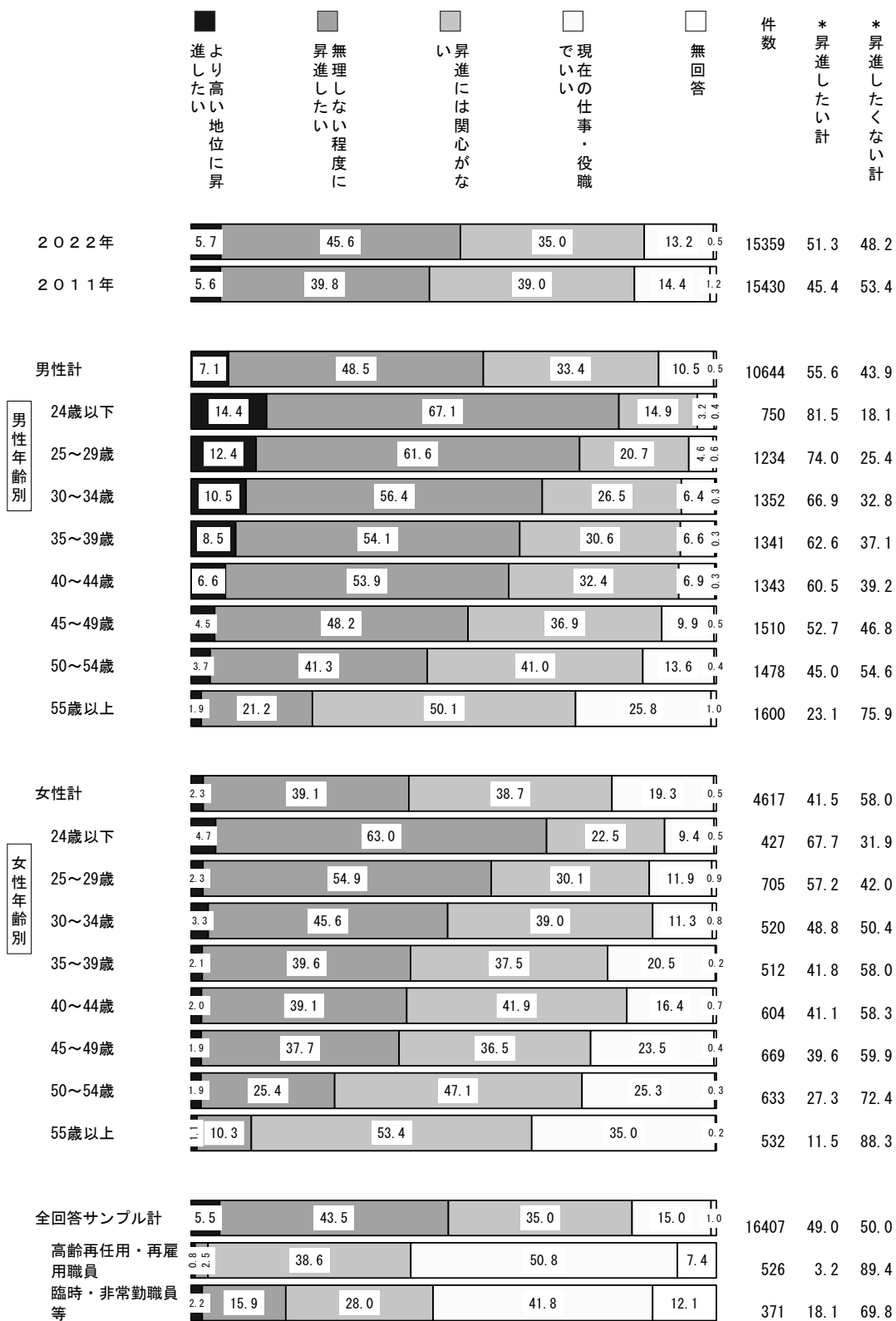
— 「より高い地位に昇進」が5.7%、「無理しない程度に昇進」が45.6%

若年層では「より高い」が減少し、「無理しない程度に」が増加—

昇進について“現在の仕事を続けていく場合、昇進についてどのように考えていますか”とたずねると、「より高い地位に昇進したい」が5.7%、「自分の実力に応じて、あまり無理しない程度に昇進したい」が45.6%であり、これらをあわせた＜昇進したい＞は51.3%である。他は、「昇進には関心がない」が35.0%、「現在の仕事・役職でいい」が13.2%であった。全体の結果を2011年と比べると、「より高い地位に」はほとんど変わらないが、「無理しない程度に」が6ポイント増えている（第4-1図）。

昇進志向は若年層で相対的に高く、年齢とともに低下していく傾向にある。20代後半を例にみると、男性の場合、「より高い地位」が12.4%、「無理しない程度」が61.6%で、これらをあわせた＜昇進したい＞が74.0%、女性の場合、「より高い地位」が2.3%、「無理しない程度」が54.9%で、これらをあわせた＜昇進したい＞が57.2%である。男女で比べると、女性のほうが昇進志向は少なく、なかでも「より高い地位」は女性のなかではほとんどみられない。

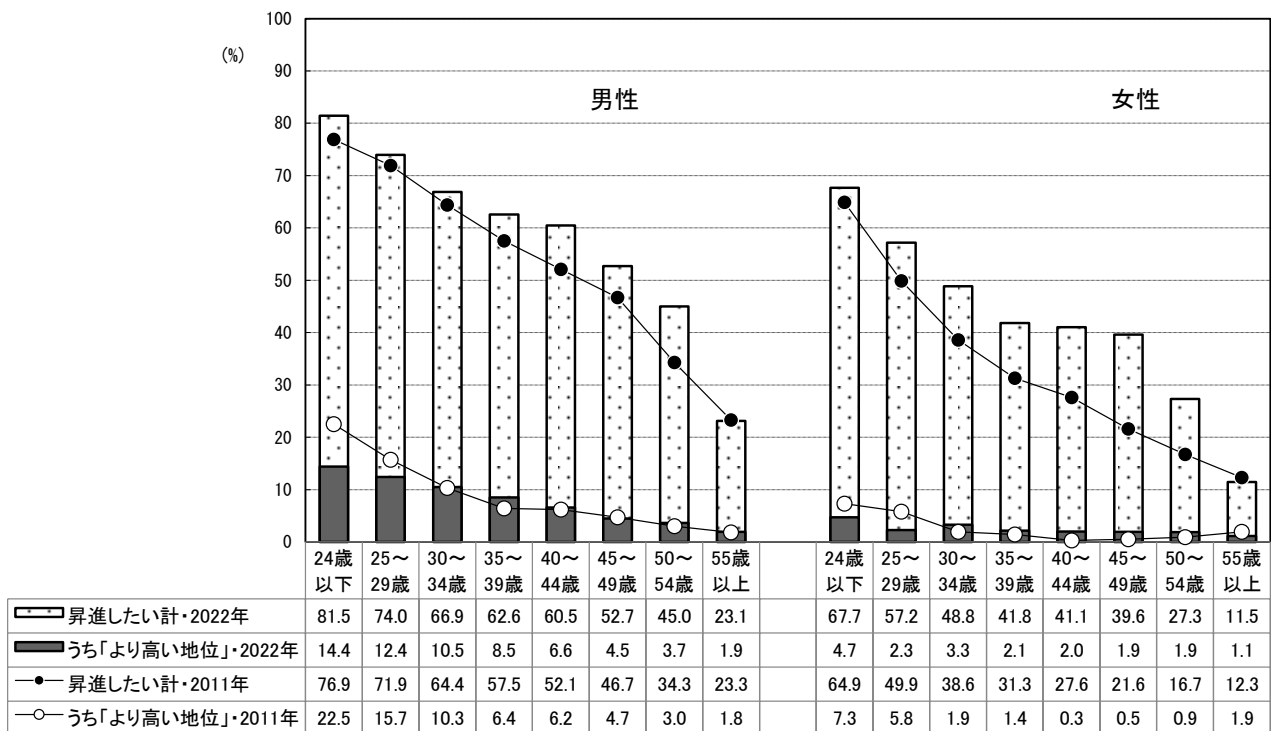
第4-1図 昇進について



ところで全体でみると2011年と比べて「より高い地位」は変わらず、「無理しない程度に」は増えている。ただ、昇進についての考え方は性別、年齢によって大きく異なるため、性別、年齢別にみた変化も確認しておこう。

第4-2図は、今回と2011年を比べているが「より高い地位」と「無理しない程度に」をあわせて<昇進したい>は55歳以上を除くすべての年齢で増加している。なかでも男女ともに40代後半を中心とする年齢層で多くなっている。しかし、<昇進したい>のなかでも「より高い地位」をみると、男女ともに20代で減少している。20代後半をみると、「より高い地位」は、男性で15.7%から12.4%へ、女性で5.8%から2.3%へと少なくなっている。その反面、「無理しない程度に」とあわせて<昇進したい>は、男性で71.9%から74.0%へ、女性で49.9%から57.2%へと増えている。若年層における変化をみると昇進を最重視するような考え方が薄くなるとともに、無理のない昇進を望む考えが広がっている。

第4-2図 昇進について



※昇進したいは、「より高い地位に昇進したい」 + 「無理しない程度に昇進したい」の比率

職種・職場別の結果については年齢構成の相違に注意する必要があるが、いずれも「より高い地位」は1割前後と限定的である。「無理しない程度に」とあわせた<昇進したい>は、公務員（50.0%）よりも公務員以外（61.9%）で多く、公務員のなかでは国家公務員の行（二）職・旧国営関係現業職（58.3%）、地方公務員の一般事務職（61.4%）、公営企業の一般事務職・事務技術職（58.5%）で6割前後と多めである。ただ、いずれも年齢構成が相対的に若い職種・職場であることも影響している（第4-1表）。

第4-1表 昇進について

	しよ り高 い地 位に 昇進	進無 理し たし ない 程度 に昇	昇進 には 関心 がない	い現 在の 仕事 ・役 職で	無 回答	件 数	* 昇進 した い計	* 昇進 した くない 計	参 考・ 平均 年齢
2022年	5.7	45.6	35.0	13.2	0.5	15359	51.3	48.2	41.5
公務員計	5.4	44.5	35.9	13.6	0.6	13619	50.0	49.5	41.7
国家公務員計	5.1	47.1	34.8	12.5	0.5	5968	52.2	47.3	42.9
一般事務職計	4.2	46.2	36.9	12.3	0.4	4645	50.4	49.2	43.7
（本省・本庁）	4.9	44.8	37.8	12.2	0.2	426	49.8	50.0	43.9
（その他）	4.1	46.3	36.8	12.3	0.4	4219	50.4	49.2	43.7
行（二）職・旧国営関係現業職	8.9	49.4	<u>27.5</u>	13.3	0.9	1135	58.3	40.8	39.9
（行（二）職）	5.8	54.8	<u>17.3</u>	19.2	2.9	104	60.6	36.5	36.9
（旧国営）	9.2	48.9	<u>28.5</u>	12.7	0.7	1031	58.1	41.2	40.2
地方公務員計	5.6	42.5	36.8	14.5	0.6	7651	48.2	51.2	40.8
一般事務職計	7.2	54.2	30.8	<u>7.3</u>	0.5	2239	61.4	38.1	38.5
（本庁）	7.7	55.7	<u>29.7</u>	6.4	0.5	1496	63.4	36.1	37.1
（その他）	6.2	51.3	32.8	9.2	0.5	743	57.5	42.0	41.4
現業職	4.7	41.8	34.3	18.8	0.5	213	46.5	53.1	45.1
公営企業の一般事務職・事務技術職	4.7	53.8	33.1	<u>8.0</u>	0.4	528	58.5	41.1	39.5
公営企業の現業職	5.0	47.5	<u>27.6</u>	18.6	1.4	221	52.5	46.2	45.0
教育職	4.9	34.0	41.8	18.7	0.6	3994	38.9	60.5	42.0
福祉職	4.0	48.0	<u>27.2</u>	20.8	...	125	52.0	48.0	36.1
研究職	18.8	56.3	6.3	18.8	...	32	75.0	25.0	46.8
医療職	7.0	38.8	40.2	13.1	0.9	214	45.8	53.3	38.7
その他	1.7	46.7	31.7	18.3	1.7	60	48.3	50.0	41.7
公務員一般事務職計	5.2	48.8	34.9	10.7	0.4	6884	54.0	45.6	42.0
男性	6.0	49.0	34.5	10.0	0.4	5351	55.0	44.6	42.8
（国家公務員）	4.7	45.6	37.4	12.0	0.4	3782	50.2	49.4	44.5
（地方公務員）	9.2	57.3	<u>27.7</u>	5.3	0.6	1569	66.5	33.0	38.7
女性	2.4	48.2	36.2	12.8	0.4	1509	50.6	49.0	39.1
（国家公務員）	2.3	49.2	34.8	13.3	0.4	854	51.5	48.1	40.0
（地方公務員）	2.4	46.9	38.2	12.1	0.5	655	49.3	50.2	37.9
公務員以外計	8.0	53.9	<u>27.8</u>	9.9	0.4	1728	61.9	37.7	39.5

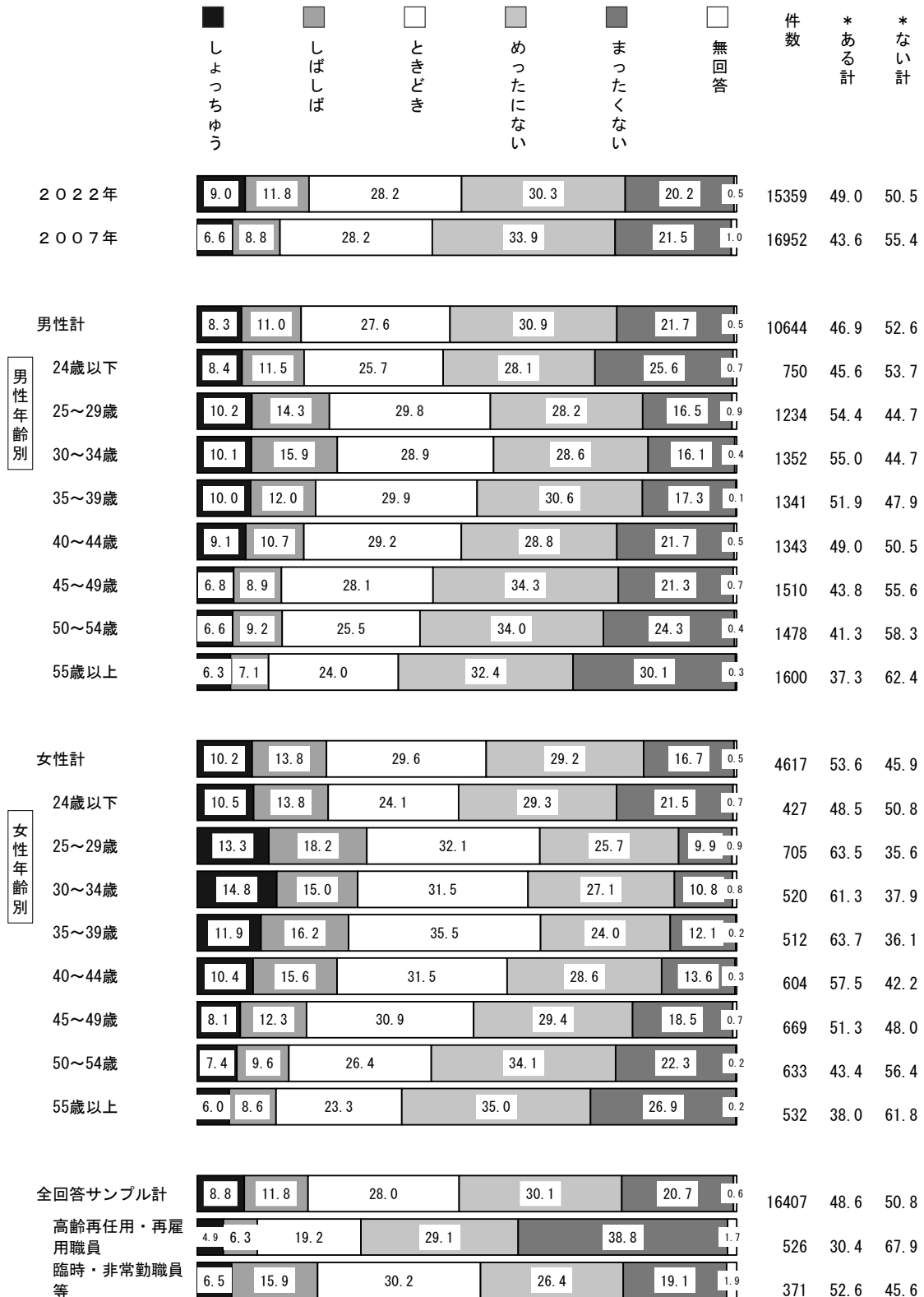
※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数50以下なら網掛等非表示

2. 転職についての考え

—転職しようと思ったことが<ある>が49.0%、高まる転職志向—

転職しようと思ったことをたずねると、「しょっちゅう」(9.0%)、「しばしば」(11.8%)、「ときどき」(28.2%)をあわせたものを<ある>(49.0%)とすると半数は転職について考えることがある。ほかには、「めったにない」が30.3%、「まったくない」が20.2%である(第4-3図)。

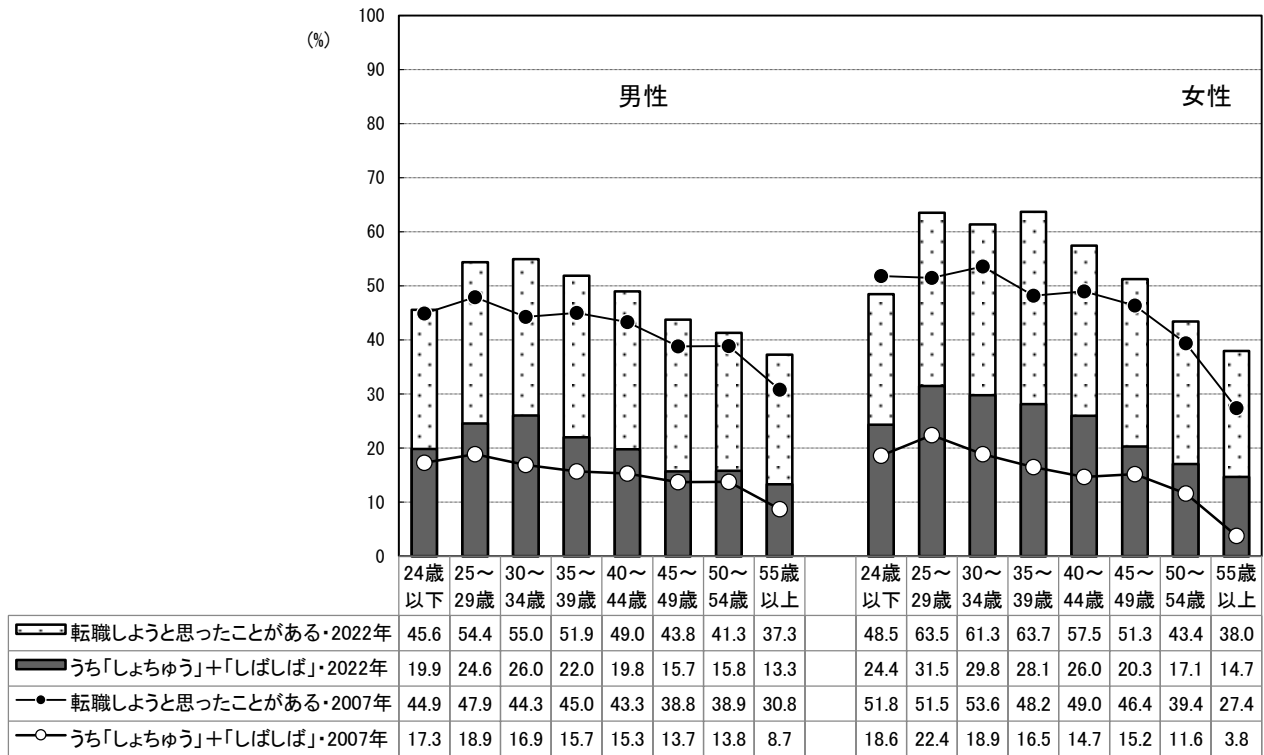
第4-3図 転職しようと思ったこと



転職志向も昇進志向と同様に年齢による差があり、若年層ほど<ある>が多い傾向にある。20代後半を例にみると<ある>は男性が54.4%、女性が63.5%である。全体的に女性のほうが転職志向が高く、昇進志向とは逆の傾向である。

2007年と<ある>を比べると、ほとんどの年齢層で転職志向は拡大している。なかでも20代後半から30代後半の若手、中堅層での増加が大きい。20代後半をみると、男性は47.9%から54.4%へ、女性は51.5%から63.5%へと増えている（第4-4図）。

第4-4図 転職しようと思ったこと



※転職しようと思ったことがあるは、「しょちゅう」+「しばしば」+「ときどき」の比率

職種・職場別の結果については昇進志向と同様に年齢構成に違いがあることに注意してみる必要がある。転職しようとおもったことが<ある>をみると、公務員（48.3%）よりも公務員以外（54.6%）のほうが多いが、公務員以外は年齢構成が相対的に若いことにも注意する必要がある。公務員のなかでは地方公務員の福祉職（72.0%）、医療職（73.8%）で<ある>が特に多い。逆に、<ある>が少ないのは国家公務員の行（二）職・旧国営関係現業職（39.7%）である（第4-2表）。

第4-2表 転職しようと思ったこと

	し よ つ ち ゆ う	し ば し ば	と き ど き	め つ た に な い	ま つ た く な い	無 回 答	件 数	* あ る 計	* な い 計	参 考 ・ 平 均 年 齢
2022年	9.0	11.8	28.2	30.3	20.2	0.5	15359	49.0	50.5	41.5
公務員計	9.0	11.6	27.7	30.3	20.9	0.5	13619	48.3	51.2	41.7
国家公務員計	7.1	10.5	27.2	31.7	23.2	0.4	5968	44.7	54.8	42.9
一般事務職計	7.3	10.8	27.8	32.2	21.5	0.4	4645	45.9	53.7	43.7
（本省・本庁）	8.0	13.4	29.8	28.9	19.7	0.2	426	51.2	48.6	43.9
（その他）	7.3	10.5	27.6	32.5	21.7	0.4	4219	45.4	54.2	43.7
行（二）職・旧国営関係現業職	6.0	9.7	24.1	29.5	30.2	0.5	1135	39.7	59.7	39.9
（行（二）職）	1.0	11.5	25.0	34.6	26.0	1.9	104	37.5	60.6	36.9
（旧国営）	6.5	9.5	24.0	29.0	30.6	0.4	1031	40.0	59.7	40.2
地方公務員計	10.5	12.5	28.1	29.2	19.2	0.6	7651	51.1	48.3	40.8
一般事務職計	10.9	12.3	29.3	29.2	17.6	0.6	2239	52.6	46.8	38.5
（本庁）	11.0	12.8	29.5	28.4	17.6	0.7	1496	53.3	46.0	37.1
（その他）	10.6	11.3	29.1	30.8	17.6	0.5	743	51.0	48.5	41.4
現業職	8.0	9.9	22.1	33.3	26.8	...	213	39.9	60.1	45.1
公営企業の一般事務職・事務技術職	8.3	13.1	27.5	31.3	19.5	0.4	528	48.9	50.8	39.5
公営企業の現業職	8.1	8.6	22.2	33.0	27.6	0.5	221	38.9	60.6	45.0
教育職	10.2	12.5	27.2	29.2	20.3	0.6	3994	49.9	49.5	42.0
福祉職	16.8	14.4	40.8	24.0	4.0	...	125	72.0	28.0	36.1
研究職	12.5	9.4	37.5	21.9	18.8	...	32	59.4	40.6	46.8
医療職	19.2	19.6	35.0	19.6	5.6	0.9	214	73.8	25.2	38.7
その他	13.3	8.3	25.0	31.7	20.0	1.7	60	46.7	51.7	41.7
公務員一般事務職計	8.5	11.3	28.3	31.2	20.2	0.5	6884	48.1	51.5	42.0
男性	8.3	10.7	28.4	31.3	20.9	0.5	5351	47.3	52.2	42.8
（国家公務員）	7.4	10.3	27.8	32.4	21.6	0.4	3782	45.5	54.1	44.5
（地方公務員）	10.5	11.5	29.8	28.6	19.0	0.8	1569	51.7	47.5	38.7
女性	8.8	13.5	28.4	31.0	17.8	0.4	1509	50.8	48.8	39.1
（国家公務員）	6.6	12.9	28.2	31.1	20.7	0.5	854	47.7	51.9	40.0
（地方公務員）	11.8	14.4	28.7	30.8	14.0	0.3	655	54.8	44.9	37.9
公務員以外計	8.7	13.6	32.2	30.7	14.2	0.5	1728	54.6	45.0	39.5

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数50以下なら網掛等非表示

3. 昇進志向と転職志向の関係

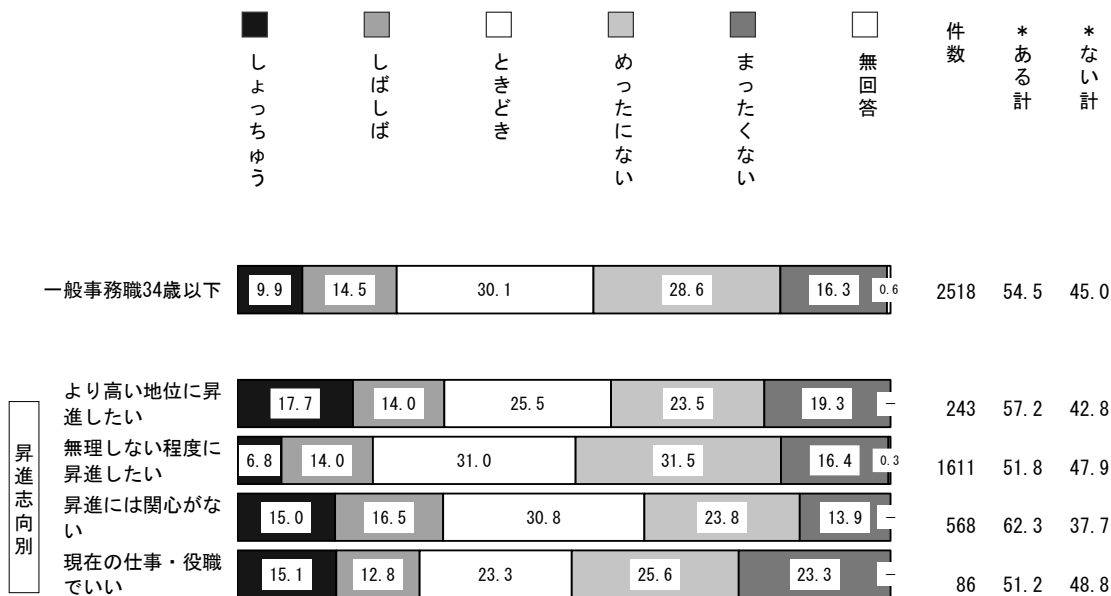
—昇進志向であっても、5～6割は転職志向ももっている—

昇進は現在の職場で働き続けることが前提であり、現在の職場を離れる転職とは相容れない。しかし、昇進志向と転職志向の関係をみると、必ずしも両者は相反する関係にない。

第4-5図では、昇進志向、転職志向とも相対的に高い34歳以下について、一般事務職に限定して、昇進志向と転職志向の関係をみている。昇進について「より高い地位に」と考えている層であっても、転職について考えたことが「ある」が57.2%となっている。他方、「現在の仕事・役職でいい」と考える層であっても転職について考えたことが「ある」が51.2%である。

昇進志向と転職志向とは別のものと捉えられており、昇進志向をもっている層でも、昇進志向のない層と同様に転職志向がみられる。

第4-5図 昇進についての考え別にみた転職しようと思ったこと（一般事務職の34歳以下）



4. 転職志向の背景

—仕事にやりがいを感じないこと、職場・職域の将来展望が見出せないことが、

転職志向の高まりにつながっている—

この間、転職志向が高まっていることが確認されている。もし、転職志向が職場の問題に関連したものであるのなら、それは労働組合として直視すべき課題といえる。本調査では職場生活の評価や超過勤務時間など、職場の状況について幅広く調査している。転職志向と他設問との関連をみると、例えば、転職志向に「しょっちゅう」と回答している層では、[仕事のやりがい]に<不満>が53.2%となっているなど関連性がみられる（第4-3表）。

第4-3表 転職しようと思ったことの有無別にみた生活諸側面への評価と超過勤務（一般事務職の34歳以下）

	低賃金が民間と比べて	労働条件での不満			安定性での不満		職業生活での不満				超過勤務		件数	
		の労働時間や休日休暇	賃金水準	職場の要員状況	雇用の安定	職場の福利厚生	職場の人間関係	仕事のやりがい	自分の健康状態	望む職場・職域の将来展	勤務1ヶ月の平均たり時間の超過	平均最高月の超過勤務の		
一般事務職34歳以下	64.1	13.8	53.7	48.8	6.4	8.1	9.8	17.7	15.3	30.5	10.9	26.4	2518	
転職意向別	しょっちゅう	75.6	31.6	74.8	70.4	17.2	19.2	26.8	53.2	38.0	72.8	10.8	31.3	250
	しばしば	65.4	22.0	63.2	54.1	8.8	10.4	12.4	26.9	20.1	47.0	12.8	30.0	364
	ときどき	67.2	13.5	56.1	50.0	6.1	7.8	9.1	16.4	13.5	29.9	11.4	27.5	758
	めったにない	60.3	<u>8.3</u>	<u>47.4</u>	<u>42.3</u>	3.9	5.0	5.8	<u>9.3</u>	<u>9.8</u>	<u>18.9</u>	10.1	23.8	721
	まったくない	<u>57.7</u>	<u>6.3</u>	<u>39.4</u>	<u>39.9</u>	2.4	5.4	5.1	<u>4.9</u>	10.7	<u>11.9</u>	9.3	22.5	411

※下線数字は「一般事務職34歳以下」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「一般事務職34歳以下」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「一般事務職34歳以下」より15ポイント以上多いことを示す

転職志向がどのような要因によって左右されているのか。第1章 5. 生活全体についての評価の背景と同様に重回帰分析を用いて転職志向の背景を検討することとしたい。

説明変数としては、生活諸側面への評価、超過勤務の実態を取り上げている。これらの説明変数によって転職志向をどの程度説明できるかを示した調整済みR²は22%で、[賃金水準(への不満)](0.090)、[職場の人間関係(への不満)](0.056)、[仕事のやりがい(への不満)](0.196)、[自分の健康状態(への不満)](0.062)、[職場・職域の将来展望(への不満)](0.214)、[この1年間における最高月の超過勤務時間](0.072)といった側面と有意な関係があることが示されている(第4-4表)。

関係の強さを標準化偏回帰係数の大きさからみると、[仕事のやりがい(への不満)](0.196)、[職場・職域の将来展望(への不満)](0.214)との関係が最も強い。労働条件というよりも、現在の仕事にやりがいを感じることができず、職場・職域の将来展望が見出せないことが、転職志向の高まりにつながっている。

第4-4表 転職志向の背景

(一般事務職34歳以下、転職志向を被説明変数とした重回帰分析)

		標準化 偏回帰係数	
賃金の民間比較		-.024	1. 民間と比べて高い~3. 民間と比べて低い
労働条件 での不満	労働時間や休日休暇の水準	.029	1. 満足 2. どちらともいえない 3. 不満
	賃金水準	.090 **	
	職場の要員状況	-.001	
安定性 での不満	雇用の安定	.041	
	職場の福利厚生	-.026	
職業生活 での不満	職場の人間関係	.056 *	
	仕事のやりがい	.196 **	
	自分の健康状態	.062 **	
	職場・職域の将来展望	.214 **	
超過勤務	平均月の超過勤務時間	-.018	
	この1年間における最高月の超過勤務時間	.072 *	
F		52 **	
調整済みR ²		.219	
N=		2194	

** p<1% * p<5% 転職について考えること 1. まったくない~5. しょっちゅう

5. 職場や仕事内容

－ [職員間の能力やスキルの差が大きい] と 58%が感じている

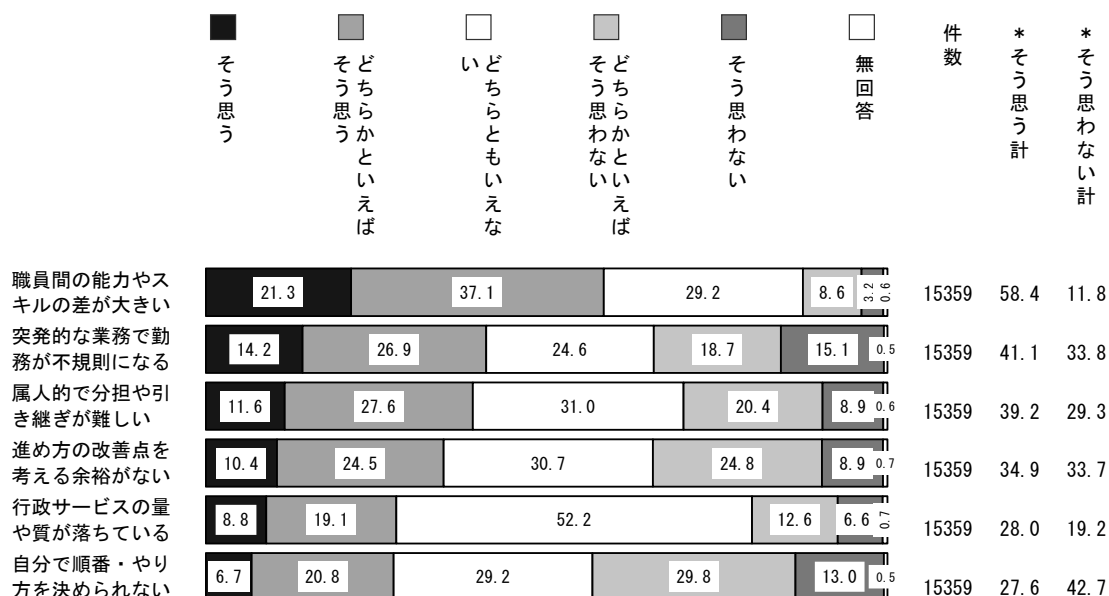
超過勤務が長くなるほど、仕事は属人化し、改善点を考える余裕もなくなっている－

今回の調査では職場や仕事の内容について第4-6図にあげる側面を取り上げ、「そう思う」から「そう思わない」の5段階で選んでもらっている。

「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」をあわせた<そう思う>をみると、[職員間の能力やスキルの差が大きい] (58.4%) については半数を超えている。また、[突発的な業務があり勤務が不規則になりやすい] (41.1%)、[仕事が属人的で分担や引き継ぎが難しい] (39.2%) についても4割となっている。職場や仕事内容をめぐっては、どちらかといえば、属人化が進み、かつ、対応する職員のスキル等の差も広がっている。そのようななかで [仕事の進め方について改善点を考える余裕がない] (34.9%)、[以前と比べて行政サービスの量や質が落ちている] (28.0%) といった見方も2~3割となっている。

一方、[自分で仕事の順番・やり方を決めることができない] は 27.6%で、逆の<そう思わない> (42.7%) のほうが多い。仕事が属人的なものとなっていく、仕事の進め方については個々人で判断できる人のほうが多い。

第4-6図 職場や仕事内容について



<そう思う>は性別ではあまり違いはみられない（第4-5表）。

年齢別にみると、[突発的な業務があり勤務が不規則になりやすい]、[仕事が属人的で分担や引き継ぎが難しい]、[仕事の進め方について改善点を考える余裕がない]、[職員間の能力やスキルの差が大きい]といった側面での<そう思う>は、男女ともに30代を中心とする年齢層で全体に比べて多くみられる。

第4-5表 職場や仕事内容について（<そう思う>の比率）

	が突発的な業務で勤務	を自分で順番ややり方	継属人的で難しい	え進める方が改善点を考	ル職員の能力やスキ	質行政サービス量の	件数
2022年	41.1	27.6	39.2	34.9	58.4	28.0	15359
男性計	40.3	27.7	38.9	33.2	58.1	29.3	10644
男性年齢別							
24歳以下	37.1	22.8	25.5	22.8	51.2	14.3	750
25～29歳	46.6	29.2	43.8	35.2	60.1	25.9	1234
30～34歳	49.2	32.2	47.7	38.5	66.3	29.0	1352
35～39歳	49.5	32.2	46.2	39.3	66.5	30.1	1341
40～44歳	46.1	29.5	44.2	38.0	62.8	31.8	1343
45～49歳	39.3	27.2	37.9	33.2	58.4	31.7	1510
50～54歳	30.9	26.5	33.2	30.4	53.3	32.2	1478
55歳以上	27.2	21.8	30.3	25.9	45.9	31.8	1600
女性計	43.0	27.1	39.6	38.9	59.3	24.8	4617
女性年齢別							
24歳以下	25.1	18.7	23.9	22.5	41.7	10.5	427
25～29歳	44.1	24.0	41.6	36.9	59.9	19.7	705
30～34歳	50.4	30.8	46.3	41.3	67.7	23.5	520
35～39歳	51.2	27.5	46.5	44.5	66.6	23.2	512
40～44歳	47.8	32.1	43.4	44.5	63.7	26.3	604
45～49歳	42.3	30.0	38.7	42.2	58.4	27.7	669
50～54歳	40.4	25.6	34.4	36.5	57.5	31.4	633
55歳以上	39.3	26.1	39.3	39.3	55.8	32.7	532
全回答サンプル計	40.0	27.1	38.3	34.2	57.4	28.0	16407
高齢再任用・再雇用職員	16.5	17.9	22.8	20.3	38.6	31.6	526
臨時・非常勤職員等	21.8	18.9	19.9	19.1	40.7	19.9	371

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す

職種・職場別では、まず、公務員以外は公務員と比べて「仕事が属人的で分担や引き継ぎが難しい」(48.8%)が多い(第4-6表)。

公務員について、国家公務員と地方公務員を比べると、「突発的な業務があり勤務が不規則になりやすい」、「自分で仕事の順番・やり方を決めることができない」、「仕事が属人的で分担や引き継ぎが難しい」、「仕事の進め方について改善点を考える余裕がない」、「職員間の能力やスキルの差が大きい」はいずれも地方公務員での「<そう思う>」が多く、なかでも教育職で多い。ただ、一般事務職に限定して比べても地方公務員のほうが比率が高く、仕事の属人化などがより進んでいる。

第4-6表 職場や仕事内容について（<そう思う>の比率）

	が突 不 規 則 な 業 務 で 勤 務	を自 分 で 順 番 ・ や り 方	継 属 人 的 で 分 担 や 引 き 継 ぎ	え 進 め る 余 裕 が 改 善 点 を 考 え	ル職 の 差 が 大 き い や ス キ	質行 が政 落サ ちー ビ ス の 量 や	件 数
2022年	41.1	27.6	39.2	34.9	58.4	28.0	15359
公務員計	41.5	27.8	37.9	34.9	58.0	27.9	13619
国家公務員計	<u>25.1</u>	23.1	<u>28.5</u>	<u>25.8</u>	<u>50.7</u>	25.3	5968
一般事務職計	<u>26.9</u>	<u>21.7</u>	<u>30.6</u>	<u>29.1</u>	<u>52.1</u>	26.6	4645
（本省・本庁）	<u>31.2</u>	25.1	<u>28.4</u>	<u>27.0</u>	53.5	27.5	426
（その他）	<u>26.5</u>	<u>21.3</u>	<u>30.8</u>	<u>29.4</u>	<u>52.0</u>	26.5	4219
行(二)職・旧国営関係現業職	<u>18.3</u>	28.4	<u>19.2</u>	<u>13.1</u>	<u>44.8</u>	<u>19.6</u>	1135
（行(二)職）	<u>17.3</u>	<u>19.2</u>	<u>15.4</u>	<u>12.5</u>	<u>26.0</u>	<u>16.3</u>	104
（旧国営）	<u>18.4</u>	29.3	<u>19.6</u>	<u>13.2</u>	<u>46.8</u>	<u>20.0</u>	1031
地方公務員計	<u>54.3</u>	31.4	<u>45.3</u>	<u>42.1</u>	<u>63.6</u>	29.8	7651
一般事務職計	42.7	27.8	42.5	35.6	57.7	25.2	2239
（本庁）	43.4	28.7	42.3	36.4	56.6	23.5	1496
（その他）	41.2	26.0	42.9	34.1	59.9	28.8	743
現業職	<u>33.3</u>	<u>21.1</u>	<u>28.2</u>	<u>20.7</u>	<u>43.2</u>	24.9	213
公営企業の一般事務職・事務技術職	46.0	30.3	36.4	32.8	61.7	<u>33.7</u>	528
公営企業の現業職	40.3	27.6	<u>19.5</u>	<u>24.0</u>	<u>49.3</u>	28.5	221
教育職	63.9	34.3	51.3	49.8	69.2	32.1	3994
福祉職	<u>48.0</u>	31.2	35.2	39.2	<u>65.6</u>	<u>20.8</u>	125
研究職	46.9	28.1	68.8	18.8	71.9	53.1	32
医療職	60.3	34.6	<u>34.1</u>	36.0	<u>64.5</u>	<u>33.2</u>	214
その他	<u>46.7</u>	<u>20.0</u>	<u>30.0</u>	36.7	<u>50.0</u>	30.0	60
公務員一般事務職計	<u>32.1</u>	23.7	34.5	31.3	53.9	26.2	6884
男性	<u>33.3</u>	24.1	34.9	31.0	54.4	28.0	5351
（国家公務員）	<u>28.5</u>	<u>22.2</u>	<u>31.1</u>	<u>29.2</u>	<u>52.6</u>	28.1	3782
（地方公務員）	44.8	28.8	44.0	35.4	58.7	27.9	1569
女性	<u>27.9</u>	<u>22.0</u>	<u>33.1</u>	32.3	<u>52.6</u>	<u>19.7</u>	1509
（国家公務員）	<u>20.3</u>	<u>19.3</u>	<u>28.8</u>	<u>29.2</u>	<u>50.6</u>	<u>20.6</u>	854
（地方公務員）	37.9	25.5	38.8	36.3	55.1	<u>18.6</u>	655
公務員以外計	38.4	26.2	<u>48.8</u>	34.8	61.7	28.8	1728

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数50以下なら網掛等非表示

このような職場や仕事の内容について [平均月] の超過勤務時間との関連をみたものが第 4-7 表である。なお、超過勤務時間は職種・職場によって違いがあるために、ここでは一般事務職に限定した結果を示している。超過勤務時間別にみると超過勤務が長いほどすべての側面について比率が高くなっている。超過勤務が長くなるほど、仕事は属人化しており、職員間にスキルの差があるために分担することもできず、結果的に仕事の進め方を考える余裕も失われている。極めて長い超過勤務時間を解消していくためには、ただ要員数を確保するだけでなく、仕事の割り振り方、人材育成などでの対応も必要であることが伺える。

一般事務職の 34 歳以下に限定して、昇進志向、転職志向との関連をみている。7. 昇進志向、転職志向と職場や仕事内容、雰囲気との関連では、重回帰分析を用いて関連を検討しているが、重回帰分析の結果では、昇進志向は [仕事の進め方について改善点を考える余裕がない]、転職志向は [仕事が属人的で分担や引き継ぎが難しい]、[仕事の進め方について改善点を考える余裕がない]、[以前と比べて行政サービスの量や質が落ちている] との間で有意な関係があることが示されている。

ここでの結果をみても昇進志向別では、昇進志向をもつ層で [仕事の進め方について改善点を考える余裕がない] が少なくなっている。逆にいえば、改善について考える余裕があることが昇進志向につながるという。

転職志向別では、転職志向を持つ層で、[仕事が属人的で分担や引き継ぎが難しい]、[仕事の進め方について改善点を考える余裕がない]、[以前と比べて行政サービスの量や質が落ちている] の <そう思う>が多くなっている。

第 4-7 表 職場や仕事内容について (<そう思う>の比率、一般事務職)

	が突 不発 規的 則な に業 務で 勤務	を自 分 め ら 順 番 な ・ や り 方	継 属 人 が 難 し い 分 担 や 引 き	え 進 め 余 方 裕 の 改 善 点 を 考	ル職 の員 差間 がの 大能 力 い や ス キ	質行 が政 落サ ちー ビ ス の 量 や	件 数
一般事務職計	32.3	24.0	35.5	32.0	54.6	26.3	7645
別平均月の超過勤務時間							
0時間	<u>16.8</u>	<u>16.8</u>	<u>23.7</u>	<u>18.6</u>	<u>45.0</u>	21.6	1391
1～9時間	<u>25.3</u>	21.0	32.0	28.7	53.1	26.0	3210
10～19時間	<u>41.2</u>	27.3	<u>43.1</u>	<u>39.0</u>	59.5	29.4	1488
20～29時間	<u>50.0</u>	<u>30.5</u>	<u>45.5</u>	<u>41.2</u>	<u>60.8</u>	26.7	784
30～39時間	<u>59.1</u>	<u>39.8</u>	<u>50.6</u>	<u>49.4</u>	65.3	31.0	352
40～49時間	<u>64.4</u>	<u>39.9</u>	<u>53.4</u>	<u>54.0</u>	69.3	30.1	163
50時間以上	<u>66.4</u>	<u>40.5</u>	<u>55.0</u>	<u>55.7</u>	69.5	<u>39.7</u>	131
うち34歳以下	37.0	23.7	39.6	31.4	56.8	<u>19.5</u>	2518
昇進志向別							
より高い地位に昇進したい	<u>38.3</u>	27.6	<u>42.0</u>	28.4	<u>63.4</u>	23.9	243
無理しない程度に昇進したい	35.9	22.3	37.2	28.9	53.7	<u>17.6</u>	1611
昇進には関心がない	<u>39.3</u>	26.9	<u>46.3</u>	<u>38.2</u>	<u>62.1</u>	22.0	568
現在の仕事・役職でいい	<u>40.7</u>	<u>18.6</u>	34.9	41.9	64.0	25.6	86
転職意向別							
しょっちゅう	<u>50.8</u>	37.6	<u>61.6</u>	<u>53.6</u>	<u>70.4</u>	<u>35.6</u>	250
しばしば	<u>38.2</u>	26.6	<u>49.2</u>	36.3	<u>66.8</u>	26.1	364
ときどき	<u>38.5</u>	25.7	39.8	32.6	57.1	<u>19.4</u>	758
めったにない	32.9	19.3	32.7	<u>25.2</u>	51.6	<u>14.1</u>	721
まったくない	31.6	<u>17.3</u>	<u>29.2</u>	<u>22.4</u>	<u>48.7</u>	<u>13.4</u>	411

※下線数字は「一般事務職計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「一般事務職計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「一般事務職計」より15ポイント以上多いことを示す

6. 職場の雰囲気

— [同僚同士が助け合い] (71%)、[上司と相談しやすい雰囲気] (71%) がある、
 しかし [多様な働き方] (39%)、[チャレンジする雰囲気] (34%) への評価は割れる—

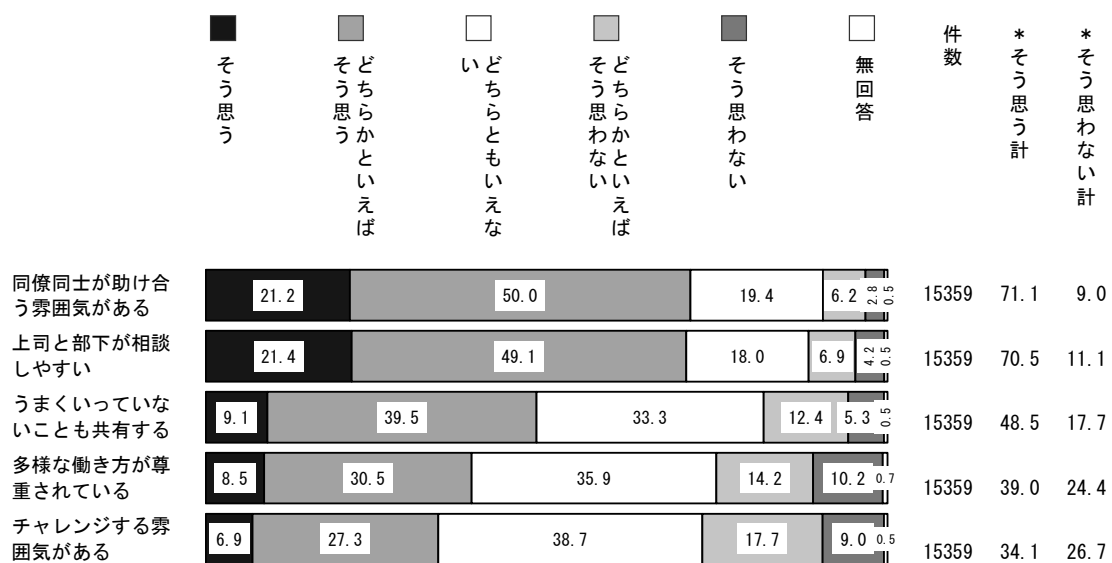
職場の雰囲気については第4-7図にあげる側面を取り上げ、「そう思う」から「そう思わない」の5段階で選んでもらっている。

「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」をあわせた<そう思う>をみると、[同僚同士が助け合う雰囲気がある] (71.1%)、[上司と部下が相談しやすい雰囲気がある] (70.5%) については多数が肯定的に現状をみている。

しかし、[うまくいっていないことも進んで共有しやすい] (48.5%) は5割にとどまり、[多様な働き方が尊重されている] (39.0%)、[失敗を恐れずに新しいことにチャレンジする雰囲気がある] (34.1%) については半数を下回る。

職場の助け合い、相談しやすさには多数が肯定的にみているものの、そういった職場の雰囲気は、[うまくいっていないことの共有]、[多様な働き方]、[チャレンジする雰囲気] に結びつくものとなっていない。

第4-7図 職場の雰囲気について



性別による違いはあまりみられない（第4-8表）。

年齢別にみると、[上司と部下が相談しやすい雰囲気がある]、[同僚同士が助け合う雰囲気がある]はすべての年齢層で肯定的な見方が共有されている。しかし、それ以外について男性をみると、[失敗を恐れずに新しいことにチャレンジする雰囲気がある]、[うまくいっていないことも進んで共有しやすい]、[多様な働き方が尊重されている]は24歳以下では5～6割が肯定的にみているが、これらの肯定的な見方は年齢とともに減少していき、40代後半になるといずれも3～4割にとどまる。女性でも[うまくいっていないことも進んで共有しやすい]、[多様な働き方が尊重されている]は年齢とともに肯定的な見方が少なくなっている。

第4-8表 職場の雰囲気について（<そう思う>の比率）

	や上司と部下が相談し	雰囲気同僚同士が助け合う	チャレンジする雰囲気	うまく共有していない	多様な働き方が尊重	件数	
2022年	70.5	71.1	34.1	48.5	39.0	15359	
男性計	70.5	69.8	33.0	46.8	39.0	10644	
男性年齢別	24歳以下	82.1	80.1	49.9	62.5	55.6	750
	25～29歳	75.4	73.7	39.1	57.4	48.1	1234
	30～34歳	73.7	71.3	33.9	49.3	39.3	1352
	35～39歳	73.5	72.5	34.8	52.7	41.0	1341
	40～44歳	71.8	70.4	34.3	47.3	38.9	1343
	45～49歳	68.1	67.3	<u>28.6</u>	<u>41.6</u>	34.9	1510
	50～54歳	<u>65.2</u>	<u>64.3</u>	<u>28.3</u>	<u>39.4</u>	34.6	1478
	55歳以上	<u>62.4</u>	<u>65.8</u>	<u>25.6</u>	<u>35.8</u>	<u>30.1</u>	1600
女性計	70.7	74.4	36.7	52.8	39.3	4617	
女性年齢別	24歳以下	75.2	76.6	44.0	61.6	54.1	427
	25～29歳	75.6	76.6	37.6	58.4	43.4	705
	30～34歳	71.5	72.3	38.8	54.8	39.2	520
	35～39歳	69.3	73.4	35.2	52.1	38.7	512
	40～44歳	70.5	77.6	39.2	53.0	38.7	604
	45～49歳	73.4	77.0	35.3	52.0	37.7	669
	50～54歳	<u>64.6</u>	67.6	31.1	45.5	34.8	633
	55歳以上	<u>65.0</u>	73.9	35.2	46.8	<u>30.8</u>	532
全回答サンプル計	70.1	71.1	33.8	48.0	38.9	16407	
高齢再任用・再雇用職員	<u>64.8</u>	71.5	<u>25.9</u>	<u>37.5</u>	34.0	526	
臨時・非常勤職員等	66.0	72.8	32.1	44.7	40.2	371	

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す

職種・職場別にみると、国家公務員の一般事務職（本省・本庁）では〔多様な働き方が尊重されている〕（50.2%）、地方公務員の教育職では〔失敗を恐れずに新しいことにチャレンジする雰囲気がある〕（44.9%）、〔うまくいっていないことも進んで共有しやすい〕（53.8%）、福祉職では〔同僚同士が助け合う雰囲気がある〕（79.2%）、〔失敗を恐れずに新しいことにチャレンジする雰囲気がある〕（41.6%）への肯定的な見方が全体を上回っている（第4-9表）。

他方、地方公務員の公営企業の現業職、医療職では、取り上げたすべての項目について肯定的な見方が全体を下回っている。

第4-9表 職場の雰囲気について（＜そう思う＞の比率）

	や上司と部下が相談しやすい	同僚同士が助け合う雰囲気がある	チャレンジする雰囲気がある	うまく共有していない	多様な働き方が尊重されている	件数
2022年	70.5	71.1	34.1	48.5	39.0	15359
公務員計	70.6	71.1	34.8	48.8	38.4	13619
国家公務員計	71.4	69.1	30.1	46.8	41.8	5968
一般事務職計	73.1	69.2	<u>27.4</u>	46.4	42.6	4645
（本省・本庁）	74.9	71.8	31.2	49.3	<u>50.2</u>	426
（その他）	72.9	68.9	<u>27.1</u>	46.1	41.8	4219
行（二）職・旧国営関係現業職	66.2	68.6	38.2	47.8	38.4	1135
（行（二）職）	<u>64.4</u>	<u>53.8</u>	34.6	<u>38.5</u>	41.3	104
（旧国営）	66.3	70.1	38.6	48.7	38.1	1031
地方公務員計	70.0	72.7	38.5	50.3	35.8	7651
一般事務職計	73.3	71.8	32.6	50.3	36.3	2239
（本庁）	74.4	71.8	33.8	51.9	38.0	1496
（その他）	71.1	71.9	30.0	47.2	<u>33.0</u>	743
現業職	<u>63.4</u>	<u>63.8</u>	33.3	<u>43.2</u>	34.3	213
公営企業の一般事務職・事務技術職	69.7	67.4	<u>27.7</u>	<u>42.2</u>	36.6	528
公営企業の現業職	<u>52.9</u>	<u>62.9</u>	<u>23.5</u>	<u>30.3</u>	<u>26.2</u>	221
教育職	70.6	75.3	44.9	53.8	36.3	3994
福祉職	<u>64.0</u>	79.2	41.6	48.8	36.8	125
研究職	68.8	59.4	34.4	31.3	34.4	32
医療職	<u>51.9</u>	<u>63.6</u>	<u>28.5</u>	<u>36.9</u>	<u>28.0</u>	214
その他	73.3	75.0	35.0	48.3	41.7	60
公務員一般事務職計	73.2	70.0	<u>29.1</u>	47.7	40.5	6884
男性	72.2	68.7	<u>28.5</u>	45.7	39.3	5351
（国家公務員）	71.9	68.2	<u>26.9</u>	44.6	40.7	3782
（地方公務員）	73.0	69.9	32.2	48.4	35.9	1569
女性	<u>76.9</u>	75.0	31.2	<u>54.8</u>	<u>45.1</u>	1509
（国家公務員）	<u>78.8</u>	73.9	29.6	<u>54.8</u>	<u>51.1</u>	854
（地方公務員）	74.4	<u>76.5</u>	33.3	<u>54.8</u>	37.3	655
公務員以外計	69.7	71.2	<u>28.6</u>	46.8	43.6	1728

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す

※件数50以下なら網掛等非表示

職場の雰囲気についても職場や仕事内容と同じように「平均月」の超過勤務時間などとの関連を確認しておこう。なお、職場や仕事内容と同様に一般事務職に限定した結果を示している。

超過勤務時間別をみると、超過勤務と職場の雰囲気については関連がみられない。超過勤務が長い層であっても、「上司と部下が相談しやすい」、「同僚同士が助け合う雰囲気」について多数が肯定的にみている。ただ、相談しやすい雰囲気、助け合う雰囲気があっても、長時間の超過勤務となっていることに注意する必要がある。仕事の属人化、職員間のスキル等の差によって、助け合いが困難になっている可能性がある（第4-10表）。

一般事務職の34歳以下に限定して、昇進志向、転職志向との関連をみた結果も示している。7. 昇進志向、転職志向と職場や仕事内容、雰囲気との関連では、重回帰分析を用いて関連を検討しているが、重回帰分析の結果では、昇進志向と職場の雰囲気との間に有意な関係はみられない。以下の表では関係があるように見えるが、若年層の間で昇進志向が相対的に高く、かつ、職場の雰囲気についても肯定的な見方が多いことが影響している可能性がある。

転職志向との関連では「上司と部下が相談しやすい雰囲気がある」、「失敗を恐れずに新しいことにチャレンジする雰囲気がある」、「多様な働き方が尊重されている」との間で有意な関係があることが示されている。以下の表をみても、転職志向を持つ層ではこれらの側面での「<そう思う>」が少なくなっている。

第4-10表 職場の雰囲気について（<そう思う>の比率、一般事務職）

	や す い と 部 下 が 相 談 し	雰 囲 気 同 僚 同 士 が 助 け 合 う	気 が あ る チ ャ レ ン ジ す る 雰 囲 	こ と も 共 有 す て る い な い	さ ま ま な い 働 き 方 が 尊 重	件 数	
一般事務職計	73.3	70.3	28.5	47.6	40.6	7645	
別平均月の超過勤務時間	0時間	72.0	69.9	28.3	46.4	43.1	1391
	1～9時間	74.5	71.1	27.9	48.0	41.9	3210
	10～19時間	73.5	70.8	29.2	48.5	38.2	1488
	20～29時間	74.2	70.2	29.0	47.6	38.4	784
	30～39時間	69.6	<u>65.1</u>	31.5	47.7	37.8	352
	40～49時間	72.4	69.3	33.1	50.3	41.1	163
	50時間以上	71.8	71.8	28.2	47.3	35.9	131
うち34歳以下	79.4	75.1	35.9	57.4	48.6	2518	
昇進志向別	より高い地位に昇進したい	82.3	74.9	42.8	57.6	52.3	243
	無理しない程度に昇進したい	81.1	77.2	37.1	60.3	50.8	1611
	昇進には関心がない	74.6	70.1	30.5	51.2	42.6	568
	現在の仕事・役職でいい	72.1	70.9	27.9	45.3	38.4	86
転職意向別	しょっちゅう	<u>63.2</u>	<u>60.4</u>	24.4	<u>40.8</u>	<u>34.0</u>	250
	しばしば	73.9	66.8	25.0	46.2	39.0	364
	ときどき	77.6	74.9	32.3	55.4	44.1	758
	めったにない	84.3	80.0	39.9	<u>64.4</u>	<u>56.2</u>	721
	まったくない	<u>89.1</u>	82.7	<u>51.3</u>	<u>69.1</u>	<u>61.6</u>	411

※下線数字は「一般事務職計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「一般事務職計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「一般事務職計」より15ポイント以上多いことを示す

7. 昇進志向、転職志向と職場や仕事内容、雰囲気との関連

－ [改善点を考える余裕がない] ことが昇進志向を弱める

[仕事の属人化]、[行政サービスの量や質の低下] などとともに、

[チャレンジする雰囲気] の欠如、[多様な働き方] の軽視が転職志向の引き金に

昇進志向、転職志向がどのような要因によって左右されているのか。第1章 5. 生活全体についての評価の背景と同様に重回帰分析を用いて、昇進志向、転職志向の背景を検討していく。なお、検討にあたっては一般事務職の34歳以下に限定している。

被説明変数としては、学歴、性別のほかに、これまでに取り上げてきた職場や仕事内容、職場の雰囲気に対する見方を取り上げている。

はじめに昇進志向との関係を見ると、これらの説明変数によって昇進志向をどの程度説明できるかを示した調整済みR²は4%であり、関連としてはかなり弱い。取り上げた項目のなかで昇進志向と有意な関係にあるのは学歴(0.085)、性別(0.128)のほかは、職場や仕事内容に含まれる[仕事の進め方について改善点を考える余裕がない](-0.083)である(第4-11表)。

昇進志向を左右するものとしては、職場や仕事の内容、職場の雰囲気といった現状よりも、性別(男性であること)が結びついている。そして、属性に比べれば結びつきは弱いものの、[仕事の進め方について改善点を考える余裕がない]状態が昇進志向に否定的に作用している。

第4-11表 昇進志向の背景

(一般事務職34歳以下、昇進志向を被説明変数とした重回帰分析)

		標準化 偏回帰係数	
学歴	男性(ダミー)	.085 **	1. 中卒 ~ 5. 大学院修了
	(女性)	.128 **	
職場や仕事内容	突発的な業務があり勤務が不規則になりやすい	.003	1. そう思わない ~ 5. そう思う
	自分で仕事の順番・やり方を決めることができない	.019	
	仕事が属人的で分担や引き継ぎが難しい	-.007	
	仕事の進め方について改善点を考える余裕がない	-.083 **	
	職員間の能力やスキルの差が大きい	-.002	
以前と比べて行政サービスの量や質が落ちている	-.024		
職場の雰囲気	上司と部下が相談しやすい雰囲気がある	.052	1. そう思わない ~ 5. そう思う
	同僚同士が助け合う雰囲気がある	-.013	
	失敗を恐れずに新しいことにチャレンジする雰囲気がある	.045	
	うまくいっていないことも進んで共有しやすい	.003	
	多様な働き方が尊重されている	.027	
F		9 **	
調整済みR ²		.040	
N=		2468	

** p<1% * p<5%

昇進についての考え 0. 昇進を希望しない 1. 昇進を希望

同様に転職志向との関係を見ると、これらの説明変数によって転職志向をどの程度説明できるかを示した調整済みR²は12%であり、昇進志向に比べると関連がある。取り上げた項目のなかで転職志向と有意な関係にあるのは性別(-0.051)のほかは、職場や仕事内容に含まれる側面では「仕事が属人的で分担や引き継ぎが難しい」(0.077)、「仕事の進め方について改善点を考える余裕がない」(0.055)、「以前と比べて行政サービスの量や質が落ちている」(0.096)、職場の雰囲気に含まれる側面では、「上司と部下が相談しやすい雰囲気がある」(-0.064)、「失敗を恐れずに新しいことにチャレンジする雰囲気がある」(-0.090)、「多様な働き方が尊重されている」(-0.087)である(第4-12表)。

性別(女性であること)の他に、「仕事が属人的」であったり、「行政サービスの量や質」が低下していること、一方で、「チャレンジする雰囲気」がなかったり、「多様な働き方」が軽視されていることが転職志向につながっている。このうち行政サービスの量や質の低下に関しては、従来から公務労協が課題提起してきたことであるが、職場内においては転職志向を高める要素として捉える必要もある。

第4-12表 転職志向の背景

(一般事務職34歳以下、転職志向を被説明変数とした重回帰分析)

		標準化 偏回帰係数	
学歴	男性(ダミー)	-.025	1. 中卒 ~ 5. 大学院修了
	(女性)	-.051 **	
職場や仕事内容	突発的な業務があり勤務が不規則になりやすい	.005	1. そう思わない~5. そう思う
	自分で仕事の順番・やり方を決めることができない	.010	
	仕事が属人的で分担や引き継ぎが難しい	.077 **	
	仕事の進め方について改善点を考える余裕がない	.055 *	
	職員間の能力やスキルの差が大きい	.023	
以前と比べて行政サービスの量や質が落ちている	.096 **		
職場の雰囲気	上司と部下が相談しやすい雰囲気がある	-.064 *	1. そう思わない~5. そう思う
	同僚同士が助け合う雰囲気がある	-.040	
	失敗を恐れずに新しいことにチャレンジする雰囲気がある	-.090 **	
	うまくいっていないことも進んで共有しやすい	-.001	
	多様な働き方が尊重されている	-.087 **	
F		26 **	
調整済みR ²		.123	
N=		2464	

** p<1% * p<5%

転職意向 1. まったくない~5. しょつちゅう

第5章 デジタル機器の利活用への対応

コロナ禍のなかでは、移動や接触を極力回避することが求められたことから、労働の現場ではオンライン会議の活用などデジタル機器の利活用が世界的に進んでいる。また、デジタル機器の利活用は感染拡大の防止に役立つのみならず、業務の改善にもつながる可能性がある。今回の調査では新型コロナウイルス感染症の感染拡大がはじまった過去3年におけるデジタル機器の利活用の状況を確認するとともに、業務改善への効果についても設問している。

1. デジタル機器の利活用の状況

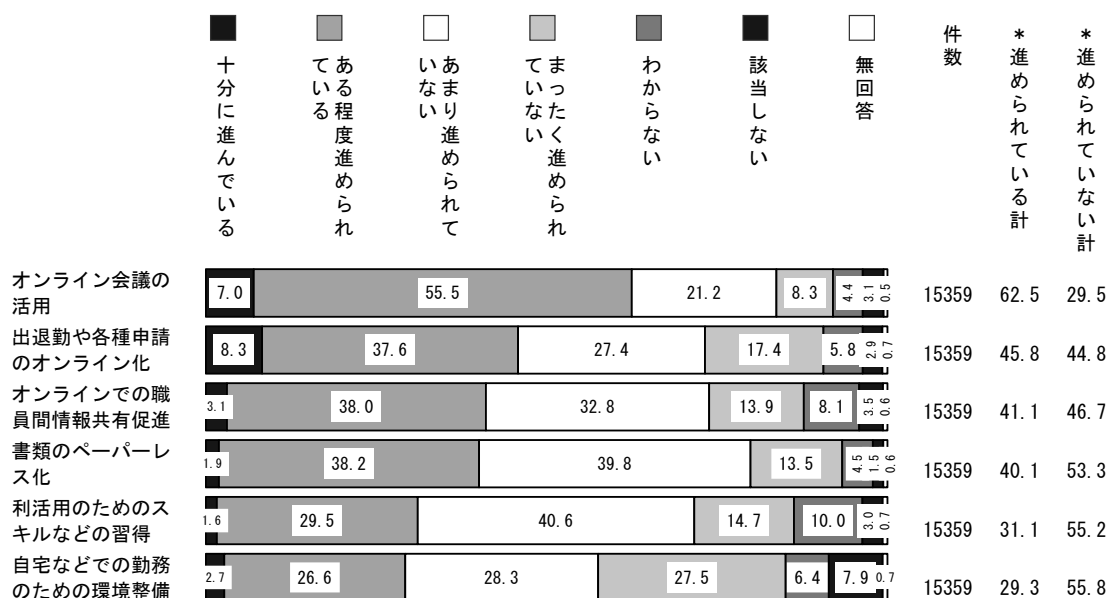
一進んだ [オンライン会議の活用] (63%)、

一方で、[オンラインでの情報共有] (41%)、[ペーパーレス化] (40%) は限定的

デジタル機器の利活用は多様な側面で進められている。第5-1図にあげる6つの項目について利活用の状況をたずねている。「十分に進んでいる」、「ある程度進められている」をあわせて進められている>は、[オンライン会議の活用] (62.5%) のみ半数を超えるが、他は、[出退勤や各種申請のオンライン化] (45.8%)、[オンラインを活用した職員間の情報共有の促進] (41.1%)、[書類のペーパーレス化] (40.1%) が4割台、[デジタル機器の利活用のためのスキルやリテラシーの習得] (31.1%)、[自宅などでの勤務のための環境整備 (通信環境、機器等)] (29.3%) については3割にとどまる。

過去3年間に於いて移動時間の節減等にもつながる [オンライン会議の活用] は大幅に進んだものの、業務の質の向上につながる可能性もある [オンラインを活用した職員間の情報共有の促進]、[書類のペーパーレス化] は限定的で、また、[デジタル機器の利活用のためのスキルやリテラシーの習得] も一部にとどまる。

第5-1図 職場におけるデジタル機器の利活用 (過去3年)



利活用の状況は職種・職場による違いが大きく、利活用が進んだ領域にも違いがみられる。

公務員、公務員以外にわけてみると、公務員以外では、[オンライン会議の活用] (75.5%)、[出退勤や各種申請のオンライン化] (62.0%)、[自宅などでの勤務のための環境整備] (40.0%)、[オンラインでの職員間情報共有促進] (48.0%) が公務員以上に進められている (第5-1表)。

次に、公務員についてみると以下のような特徴がみられる。

国家公務員では一般事務職で「オンライン会議の活用」(80.0%)が幅広く進み、「自宅などでの勤務のための環境整備」(45.2%)も他の職場・職種に比べて進んでいる。一方で、「出退勤や各種申請のオンライン化」(31.9%)、「利活用のためのスキルなどの習得」(25.3%)は他の職種・職場を下回る。

地方公務員では一般事務職で「出退勤や各種申請のオンライン化」(55.9%)が進んでいる。しかし、「書類のペーパーレス化」(29.9%)についてはあまり進んでいない。また、地方公務員の他職種をみると、教育職では「書類のペーパーレス化」(53.7%)、「出退勤や各種申請のオンライン化」(54.7%)、「オンラインでの職員間情報共有促進」(49.5%)とともに、「利活用のためのスキルなどの習得」(50.8%)がより進んでいることも特徴となっている。

第5-1表 職場におけるデジタル機器の利活用（過去3年間、＜進められている＞の比率）

	化書類のペーパーレス	用オンライン会議の活用	才出退勤や各種申請のオンライン化	た自宅などでの環境整備勤務の	間オンライン共有促進の職員	利活用などの習得のためのスキル	件数
2022年	40.1	62.5	45.8	29.3	41.1	31.1	15359
公務員計	40.1	60.9	43.8	27.9	40.2	31.2	13619
国家公務員計	37.5	71.1	30.5	37.7	36.8	22.7	5968
一般事務職計	41.2	80.0	31.9	45.2	42.9	25.3	4645
（本省・本庁）	44.8	83.3	49.3	54.7	51.9	32.2	426
（その他）	40.8	79.7	30.1	44.3	42.0	24.6	4219
行(二)職・旧国営関係現業職	22.8	37.6	24.3	8.5	13.7	11.9	1135
（行(二)職）	32.7	37.5	23.1	17.3	21.2	14.4	104
（旧国営）	21.8	37.6	24.4	7.6	12.9	11.6	1031
地方公務員計	42.2	52.9	54.2	20.4	42.9	37.9	7651
一般事務職計	29.9	62.1	55.9	28.2	41.4	27.8	2239
（本庁）	26.7	62.0	54.5	28.1	40.5	28.3	1496
（その他）	36.3	62.4	58.8	28.4	43.1	26.6	743
現業職	25.4	36.6	45.1	10.8	22.1	14.6	213
公営企業の一般事務職・事務技術職	31.3	49.1	57.0	25.2	33.5	20.8	528
公営企業の現業職	19.5	28.1	38.9	8.6	15.8	9.5	221
教育職	53.7	51.4	54.7	17.5	49.5	50.8	3994
福祉職	23.2	49.6	40.0	7.2	23.2	15.2	125
研究職	62.5	87.5	84.4	50.0	43.8	31.3	32
医療職	32.7	36.4	51.4	8.4	23.8	16.8	214
その他	38.3	50.0	53.3	10.0	26.7	18.3	60
公務員一般事務職計	37.5	74.2	39.7	39.7	42.4	26.1	6884
男性	37.4	73.9	38.3	39.2	41.9	25.5	5351
（国家公務員）	40.5	79.5	31.6	43.4	42.7	25.2	3782
（地方公務員）	29.7	60.5	54.3	29.1	39.8	26.4	1569
女性	38.2	75.8	44.8	41.6	44.2	28.2	1509
（国家公務員）	44.5	83.3	33.3	53.7	43.8	26.1	854
（地方公務員）	29.9	66.1	59.8	25.8	44.7	30.8	655
公務員以外計	40.2	75.5	62.0	40.0	48.0	30.2	1728

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数50以下なら網掛等非表示

第5-2表は、性別、年齢別にみた結果を示しているが、性別、年齢別の特徴というよりも、職種・職場の違いが影響していることに留意する必要がある。

第5-2表 職場におけるデジタル機器の利活用（過去3年間、＜進められている＞の比率）

	化書 類の ペー パー レス	用オ ンラ イン 会 議の 活	才出 ン退 勤 イ ン 各 種 申 請 の	た自 め宅 の 環 境 で の 整 備 の 勤 務 の	間オ 情 報 共 有 の 促 進 の 職 員	ル利 な 活 用 の た め の 習 得 の ス キ	件 数	
2022年	40.1	62.5	45.8	29.3	41.1	31.1	15359	
男性計	38.4	63.0	43.6	30.6	40.2	28.5	10644	
男性 年 齢 別	24歳以下	<u>34.1</u>	<u>52.7</u>	42.0	30.3	39.7	38.3	750
	25～29歳	<u>33.9</u>	57.9	45.3	28.5	36.1	30.1	1234
	30～34歳	35.9	58.4	44.6	26.1	37.2	29.2	1352
	35～39歳	38.0	59.7	44.7	28.6	41.2	29.2	1341
	40～44歳	39.9	62.8	45.1	32.4	41.3	29.9	1343
	45～49歳	40.7	70.3	43.6	34.2	42.3	26.8	1510
	50～54歳	42.1	68.4	43.1	34.0	41.7	<u>25.0</u>	1478
	55歳以上	39.8	67.1	<u>40.3</u>	30.2	41.5	<u>25.1</u>	1600
女性計	44.0	61.8	51.1	26.4	43.3	37.1	4617	
女性 年 齢 別	24歳以下	<u>28.6</u>	<u>53.2</u>	45.4	<u>21.5</u>	<u>34.2</u>	35.4	427
	25～29歳	36.6	57.9	50.2	<u>24.3</u>	37.2	34.9	705
	30～34歳	42.3	<u>56.5</u>	53.1	<u>21.5</u>	39.6	34.2	520
	35～39歳	42.8	60.4	<u>51.8</u>	26.8	42.8	35.9	512
	40～44歳	<u>47.2</u>	62.4	<u>52.8</u>	31.8	48.0	36.3	604
	45～49歳	<u>49.9</u>	69.4	50.7	31.5	48.4	40.1	669
	50～54歳	<u>49.4</u>	67.0	47.7	28.9	45.8	36.3	633
	55歳以上	<u>52.1</u>	64.1	56.8	<u>22.6</u>	48.1	44.4	532
全回答サンプル計	39.9	62.1	45.4	29.1	40.8	30.7	16407	
高齢再任用・再雇用職員	40.1	66.7	44.3	32.5	42.8	<u>25.5</u>	526	
臨時・非常勤職員等	<u>32.1</u>	<u>43.4</u>	<u>29.4</u>	<u>17.8</u>	<u>28.6</u>	<u>23.5</u>	371	

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す

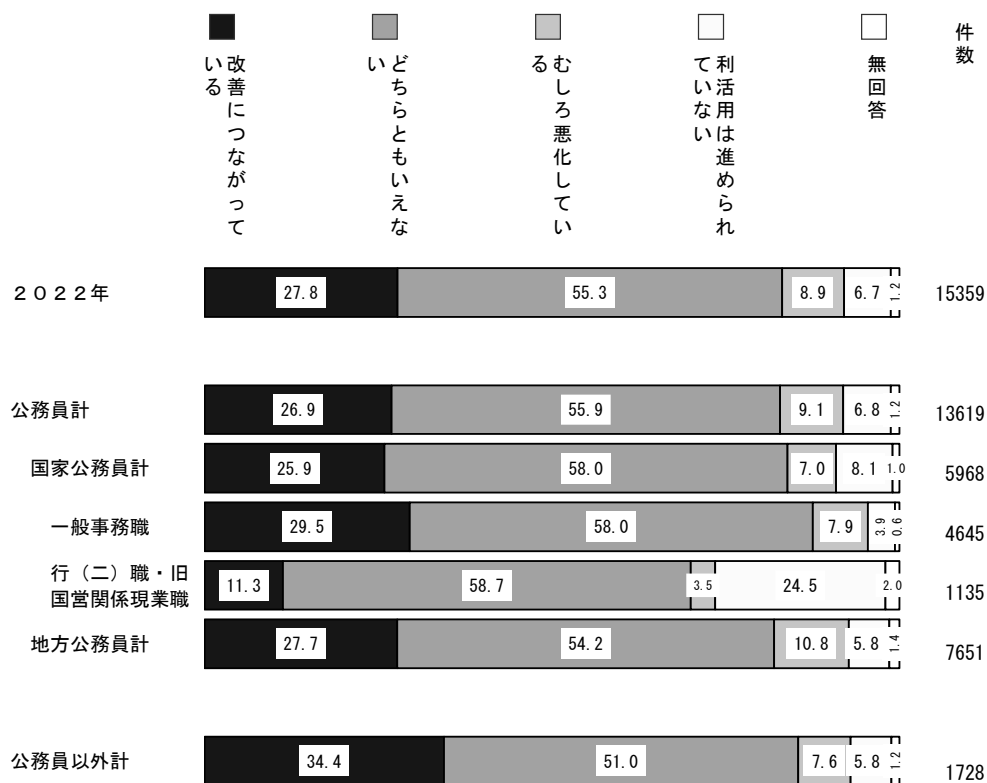
2. デジタル機器の利活用による業務改善

—「改善につながっている」は28%、利活用は必ずしも業務改善に結びついていない—

デジタル機器の利活用による業務改善への効果をたずねると、「改善につながっている」は27.8%と一部にとどまる。それ以外では「むしろ悪化している」(8.9%)は少ないものの、「どちらともいえない」(55.3%)が多い。幅広い職域でデジタル機器の利活用が進められているが、業務の改善には必ずしも結びついていない(第5-2図)。

図に取り上げている職種・職場のなかでは、行(二)職・旧国営関係現業職での「改善につながっている」(11.3%)が他を下回るが、「利活用は進められていない」(24.5%)が他に比べて多いことに留意する必要がある。

第5-2図 デジタル機器の利活用と業務改善



職種・職場を詳細にみても「改善につながっている」が一部であることは共通している（第5-3表）。

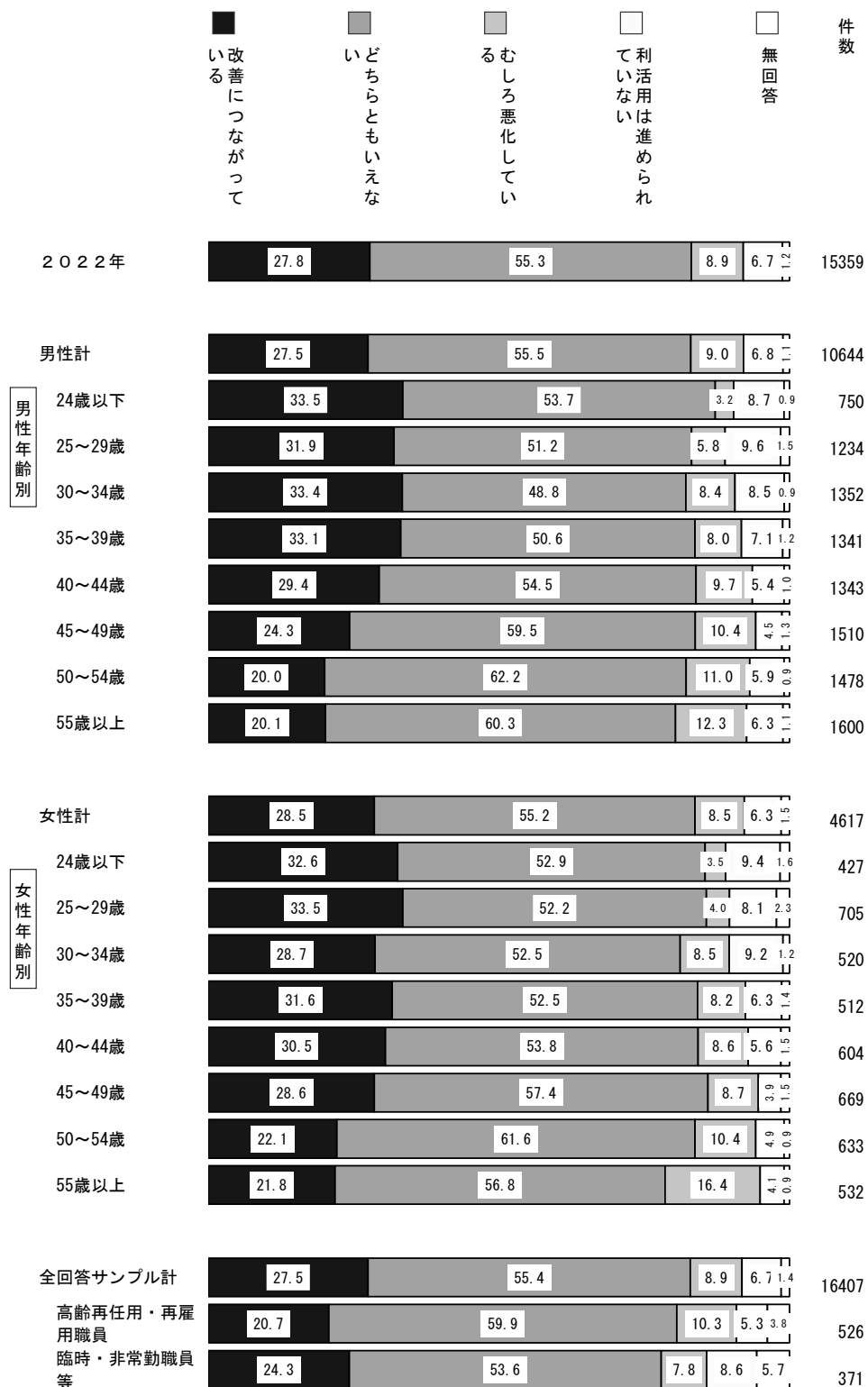
第5-3表 デジタル機器の利活用と業務改善

	改善につながっている	どちらともいえない	むしろ悪化している	利活用は進められていない	無回答	件数
2022年	27.8	55.3	8.9	6.7	1.2	15359
公務員計	26.9	55.9	9.1	6.8	1.2	13619
国家公務員計	25.9	58.0	7.0	8.1	1.0	5968
一般事務職計	29.5	58.0	7.9	3.9	0.6	4645
（本省・本庁）	37.8	51.6	8.5	1.6	0.5	426
（その他）	28.7	58.7	7.8	4.1	0.7	4219
行(二)職・旧国営関係現業職	11.3	58.7	3.5	24.5	2.0	1135
（行(二)職）	7.7	56.7	6.7	17.3	11.5	104
（旧国営）	11.6	58.9	3.2	25.2	1.1	1031
地方公務員計	27.7	54.2	10.8	5.8	1.4	7651
一般事務職計	30.2	54.7	7.2	6.8	1.2	2239
（本庁）	32.2	53.1	5.8	7.8	1.2	1496
（その他）	26.2	57.9	10.0	4.8	1.1	743
現業職	21.1	53.5	7.0	17.4	0.9	213
公営企業の一般事務職・事務技術職	23.1	59.1	6.4	9.7	1.7	528
公営企業の現業職	11.8	56.1	6.8	23.5	1.8	221
教育職	29.0	53.1	14.3	2.0	1.5	3994
福祉職	12.0	60.8	4.8	20.8	1.6	125
研究職	31.3	50.0	12.5	6.3	...	32
医療職	23.8	52.8	4.7	16.8	1.9	214
その他	18.3	56.7	5.0	15.0	5.0	60
公務員一般事務職計	29.7	56.9	7.7	4.8	0.8	6884
男性	28.4	57.7	8.3	4.7	0.9	5351
（国家公務員）	28.1	59.0	8.5	3.8	0.7	3782
（地方公務員）	29.4	54.5	7.8	7.0	1.3	1569
女性	34.4	54.9	5.4	4.7	0.5	1509
（国家公務員）	36.3	54.4	5.2	3.7	0.4	854
（地方公務員）	31.9	55.6	5.8	6.0	0.8	655
公務員以外計	34.4	51.0	7.6	5.8	1.2	1728

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数50以下なら網掛等非表示

性別、年齢別の結果に関しては、各層の職種・職場の構成に違いに留意する必要があるものの、男女ともに20代、30代に比べて50代での「改善につながっている」が少ない（第5-3図）。

第5-3図 デジタル機器の利活用と業務改善



第6章 フレックスタイム制

育児・介護、また、自己啓発など組合員には多様な生活ニーズが存在している。これまで生活と仕事の両立を図るためにさまざまな制度が導入されてきたが、そのなかでフレックスタイム制も導入や拡充が検討され、国家公務員においては2016年から原則としてすべての職員がフレックスタイム制を活用可能となっている。今回の調査ではフレックスタイム制の運用や活用の状況、そして、今後の活用ニーズなどについて取り上げている。

なお、フレックスタイム制の運用状況は現状では職種・職場による違いが大きい。そこで、本章では性別、年齢別の結果をほとんどの節で参考として掲載している。性別、年齢別の特徴というより、各層の職種・職場の構成の違いを反映している場合もあるので、活用時には留意する必要がある。

1. フレックスタイム制の活用可否

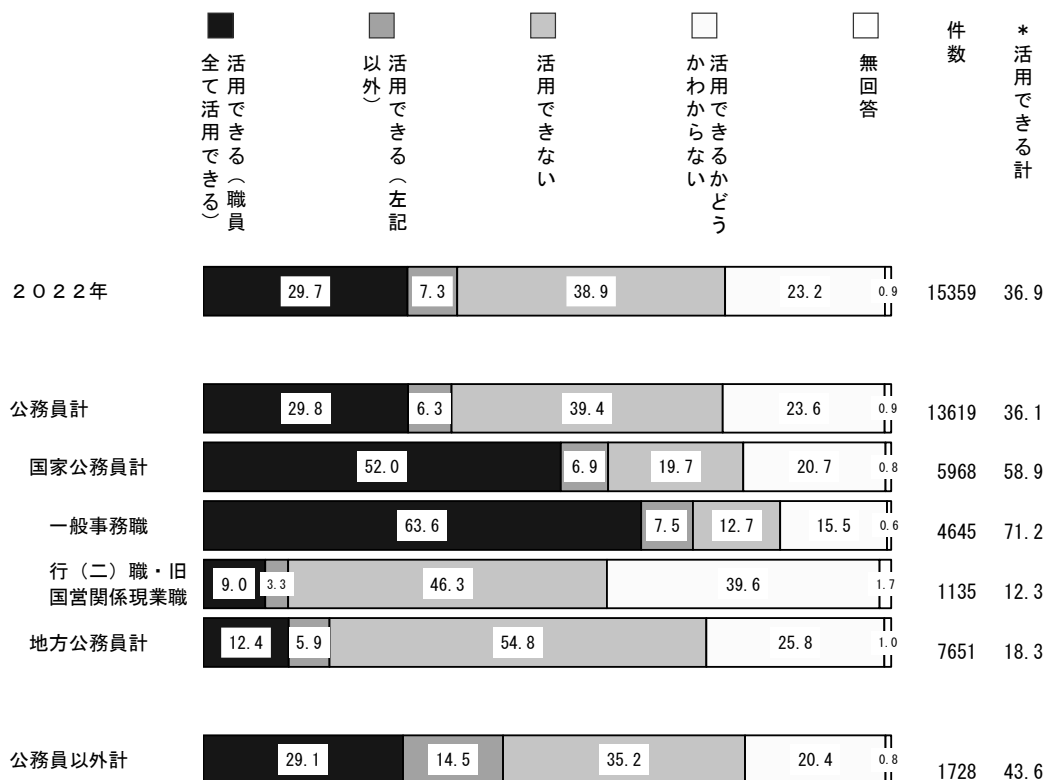
(1) 活用可否

— <活用できる>が37%、「わからない」も23%、制度の浸透に課題—

はじめに回答者全体を対象にフレックスタイム制の活用可否をたずねた結果をみると、「活用できる（一般の職員すべてが活用できる職場）」が29.7%、「活用できる（その他）」が7.3%で、これらをあわせると<活用できる>は36.9%である。他は、「活用できない」が38.9%あるが、「活用できるかどうかわからない」も23.2%と少なくない。フレックスタイム制をめぐるのは、現状では活用できる職場は一部にとどまっており、「わからない」の比率からは制度の浸透にも課題がある（第6-1図）。

<活用できる>を職種・職場別にみると、原則としてすべての職員が活用できる国家公務員の一般事務職（71.2%）で特に多く、公務員以外が43.6%で続く。他の国家公務員の行（二）職・旧国営関係現業職（12.3%）、地方公務員（18.3%）での<活用できる>は少ない。

第6-1図 フレックスタイム制活用の可否



第6-1表は職種・職場について詳細にみている。地方公務員での「活用できる」は全体的に少ないが、そのなかでは地方公営企業の一般事務職・事務技術職（35.8%）での活用が相対的に進んでいる。

第6-2表は、性別、年齢別の結果であるが、職種・職場の構成の違いによる影響があることに留意する必要がある。ただ、ここからは若年層で「活用できるかどうか分からない」が少なくないことを読み取ることができる。職場にフレックスタイム制があっても、若年層のなかには制度の存在を認知していない人も少なくない可能性がある。

第6-1表 フレックスタイム制活用の可否

	活用できる (職員全)	活用できる (左記以外)	*活用できる 計	活用できない	活用できない かどうか	無回答	件数
2022年	29.7	7.3	36.9	38.9	23.2	0.9	15359
公務員計	29.8	6.3	36.1	39.4	23.6	0.9	13619
国家公務員計	52.0	6.9	58.9	19.7	20.7	0.8	5968
一般事務職計	63.6	7.5	71.2	12.7	15.5	0.6	4645
(本省・本庁)	64.6	8.2	72.8	11.5	14.8	0.9	426
(その他)	63.5	7.5	71.0	12.8	15.6	0.5	4219
行(二)職・旧国営関係現業職	<u>9.0</u>	3.3	<u>12.3</u>	46.3	39.6	1.7	1135
(行(二)職)	17.3	<u>1.0</u>	18.3	58.7	18.3	4.8	104
(旧国営)	<u>8.1</u>	3.6	<u>11.7</u>	45.1	41.8	1.4	1031
地方公務員計	<u>12.4</u>	5.9	<u>18.3</u>	54.8	25.8	1.0	7651
一般事務職計	<u>22.0</u>	8.0	<u>30.0</u>	41.0	28.0	1.0	2239
(本庁)	<u>22.9</u>	7.8	<u>30.7</u>	39.2	29.1	1.0	1496
(その他)	<u>20.1</u>	8.5	<u>28.5</u>	44.7	25.7	1.1	743
現業職	<u>9.9</u>	6.6	<u>16.4</u>	58.2	24.9	0.5	213
公営企業の一般事務職・事務技術職	25.2	10.6	35.8	39.0	23.9	1.3	528
公営企業の現業職	<u>11.3</u>	5.9	<u>17.2</u>	55.7	25.3	1.8	221
教育職	<u>5.9</u>	4.2	<u>10.0</u>	65.2	23.8	1.0	3994
福祉職	<u>4.8</u>	4.0	<u>8.8</u>	52.8	37.6	0.8	125
研究職	37.5	15.6	53.1	25.0	21.9	...	32
医療職	<u>7.9</u>	2.3	<u>10.3</u>	51.9	36.9	0.9	214
その他	<u>13.3</u>	10.0	<u>23.3</u>	36.7	38.3	1.7	60
公務員一般事務職計	50.1	7.7	57.8	21.9	19.6	0.7	6884
男性	51.2	7.8	58.9	21.6	18.7	0.8	5351
(国家公務員)	62.9	7.6	70.5	13.0	15.8	0.6	3782
(地方公務員)	<u>23.0</u>	8.0	<u>31.0</u>	42.4	25.4	1.1	1569
女性	46.7	7.5	54.2	22.7	22.6	0.5	1509
(国家公務員)	67.6	7.0	74.6	11.4	13.8	0.2	854
(地方公務員)	<u>19.5</u>	8.1	<u>27.6</u>	37.4	34.0	0.9	655
公務員以外計	29.1	14.5	43.6	35.2	20.4	0.8	1728

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数50以下なら網掛等非表示

第6-2表 フレックスタイム制活用の可否

	活用できる (職員全)	活用できる (左記以外)	*活用できる 計	活用できない	活用できない かどうか	無回答	件数
2022年	29.7	7.3	36.9	38.9	23.2	0.9	15359
男性計	33.2	7.5	40.7	36.3	22.0	1.0	10644
男性年齢別							
24歳以下	29.6	4.5	34.1	22.1	42.7	1.1	750
25～29歳	31.0	6.0	37.0	33.6	28.4	1.0	1234
30～34歳	26.9	7.3	34.2	39.9	24.9	0.9	1352
35～39歳	26.5	7.8	34.3	44.4	20.5	0.8	1341
40～44歳	31.3	7.8	39.2	41.4	18.9	0.5	1343
45～49歳	36.8	8.9	45.6	35.6	17.7	1.1	1510
50～54歳	37.4	8.3	45.7	36.1	17.3	0.9	1478
55歳以上	41.6	8.1	49.7	32.3	16.9	1.1	1600
女性計	<u>21.9</u>	6.5	<u>28.5</u>	44.7	26.1	0.8	4617
女性年齢別							
24歳以下	<u>23.2</u>	4.7	<u>27.9</u>	26.5	44.3	1.4	427
25～29歳	25.0	6.2	<u>31.2</u>	34.9	32.6	1.3	705
30～34歳	<u>17.7</u>	6.3	<u>24.0</u>	48.7	26.2	1.2	520
35～39歳	<u>21.5</u>	4.9	<u>26.4</u>	44.3	28.7	0.6	512
40～44歳	25.8	6.3	32.1	46.7	20.9	0.3	604
45～49歳	<u>22.9</u>	9.1	32.0	45.0	22.4	0.6	669
50～54歳	<u>21.5</u>	7.7	<u>29.2</u>	49.6	20.4	0.8	633
55歳以上	<u>16.5</u>	5.8	<u>22.4</u>	60.3	16.9	0.4	532
全回答サンプル計	29.5	7.3	36.8	38.6	23.6	1.1	16407
高齢再任用・再雇用職員	45.4	8.7	54.2	26.4	16.5	2.9	526
臨時・非常勤職員等	<u>4.0</u>	5.7	<u>9.7</u>	40.2	45.6	4.6	371

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す

(2) フレックスタイム制で該当する制度

－活用可能な人のうち3割は「育児・介護を行う職員等」の制度対象者－

フレックスタイム制については国家公務員の制度の場合、小学校6年生までの子の養育や要介護者の介護をする職員は、一般の職員より柔軟な仕組みを活用できる。また、研究職、専門スタッフなどの場合にも通常の制度以上に柔軟化が図られている。

フレックスタイム制を「活用できる」と回答している人(5,672人)に、該当する制度を複数選択でたずねている。結果は、「育児・介護を行う職員等として活用できる」が32.6%、「研究職として活用できる」が5.0%、「専門スタッフ職として活用できる」が1.2%、「他の柔軟な制度の対象者となっている」が8.3%となっており、これらに該当しない「いずれにも該当しない(一般の職員を対象とした制度)」は49.2%である。活用可能な人のなかでは、一般の職員を対象とした制度の対象者と、育児・介護などより柔軟な制度の対象者とがほぼ半々の構成となっている(第6-3表)。

第6-3表 フレックスタイム制で該当する制度(フレックスタイム制を活用可能な方・複数選択)

	職 育 児 等 と 介 護 を 活 用 す る	研 究 職 と し て 活 用 す る	し 専 て 門 活 ス 用 タ ッ フ 職 と	制 左 度 記 の 以 外 で 柔 軟 な	な い ず れ に も 該 当 し	無 回 答	件 数
2022年	32.6	5.0	1.2	8.3	49.2	5.6	5672
公務員計	32.0	1.6	1.0	8.8	51.5	6.1	4916
国家公務員計	28.3	1.2	0.6	9.7	53.1	8.1	3513
一般事務職計	27.7	0.5	0.5	9.7	54.4	8.0	3306
(本省・本庁)	27.4	1.9	1.9	8.7	52.3	11.3	310
(その他)	27.7	0.3	0.4	9.8	54.6	7.6	2996
行(二)職・旧国営関係現業職	40.0	0.7	1.4	7.9	40.0	12.1	140
(行(二)職)	47.4	5.3	36.8	10.5	19
(旧国営)	38.8	0.8	1.7	8.3	40.5	12.4	121
地方公務員計	41.2	2.8	2.0	6.8	47.5	1.2	1403
一般事務職計	37.5	1.5	1.6	7.3	52.5	1.2	672
(本庁)	37.4	0.9	1.7	6.7	53.0	1.3	460
(その他)	37.7	2.8	1.4	8.5	51.4	0.9	212
現業職	34.3	...	2.9	5.7	57.1	...	35
公営企業の一般事務職・事務技術職	39.7	1.1	1.1	6.9	51.9	0.5	189
公営企業の現業職	47.4	2.6	50.0	...	38
教育職	49.6	4.2	2.2	6.0	36.9	1.5	401
福祉職	27.3	9.1	18.2	...	54.5	...	11
研究職	11.8	35.3	5.9	5.9	52.9	...	17
医療職	50.0	9.1	9.1	9.1	31.8	4.5	22
その他	42.9	14.3	35.7	7.1	14
公務員一般事務職計	29.4	0.6	0.7	9.3	54.1	6.8	3978
男性	28.1	0.7	0.9	9.6	54.3	7.4	3154
(国家公務員)	26.5	0.5	0.7	10.2	54.5	8.5	2667
(地方公務員)	36.8	1.6	2.1	6.8	53.4	1.2	487
女性	34.2	0.4	0.1	7.7	53.2	4.8	818
(国家公務員)	32.5	0.2	...	7.7	54.0	5.8	637
(地方公務員)	40.3	1.1	0.6	7.7	50.3	1.1	181
公務員以外計	36.5	26.6	2.5	5.0	34.1	2.3	753

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数50以下なら網掛等非表示

第6-4表は性別、年齢別の結果であるが、男女ともに30代前半から40代前半を中心とする年齢層で「育児・介護を行う職員等として活用できる」が多くみられ、男性では4割前後、女性では4～5割を占めている。

第6-4表 フレックスタイム制で該当する制度（フレックスタイム制を活用可能な方・複数選択）

	職 育 児 等 と 介 護 を 行 う 活 用	研 究 職 と し て 活 用	し 専 門 タ ッ プ 職 と	制 左 記 の 以 外 で 柔 軟 な	な い ず れ に も 該 当 し	無 回 答	件 数
2022年	32.6	5.0	1.2	8.3	49.2	5.6	5672
男性計	31.4	5.0	1.4	8.9	49.2	6.1	4336
男 性 年 齢 別	24歳以下	<u>20.7</u>	0.4	0.8	12.1	59.4	256
	25～29歳	33.5	3.7	1.8	6.8	53.4	457
	30～34歳	37.6	5.6	0.9	8.6	46.0	463
	35～39歳	40.4	4.3	2.2	8.3	<u>42.0</u>	460
	40～44歳	36.1	5.7	2.1	8.0	45.8	526
	45～49歳	31.8	5.7	0.6	8.0	49.5	689
	50～54歳	<u>25.6</u>	6.8	1.8	8.6	52.8	676
	55歳以上	<u>26.4</u>	4.5	1.0	11.3	48.6	795
女性計	36.3	4.9	0.7	6.5	49.3	4.0	1315
女 性 年 齢 別	24歳以下	<u>26.9</u>	2.5	0.8	6.7	59.7	119
	25～29歳	<u>25.0</u>	3.2	0.5	8.2	60.9	220
	30～34歳	38.4	2.4	0.8	4.0	49.6	125
	35～39歳	50.4	5.2	0.7	6.7	<u>34.8</u>	135
	40～44歳	48.5	5.7	1.0	6.2	<u>39.2</u>	194
	45～49歳	37.4	8.4	...	4.2	47.2	214
	50～54歳	32.4	4.9	1.1	9.2	49.2	185
	55歳以上	34.5	5.0	0.8	5.9	52.9	119
全回答サンプル計	32.0	4.8	1.4	8.6	49.3	5.8	6030
高齢再任用・再雇用職員	<u>22.8</u>	0.7	1.8	13.7	52.6	9.1	285
臨時・非常勤職員等	27.8	2.8	13.9	13.9	41.7	5.6	36

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数50以下なら網掛等非表示

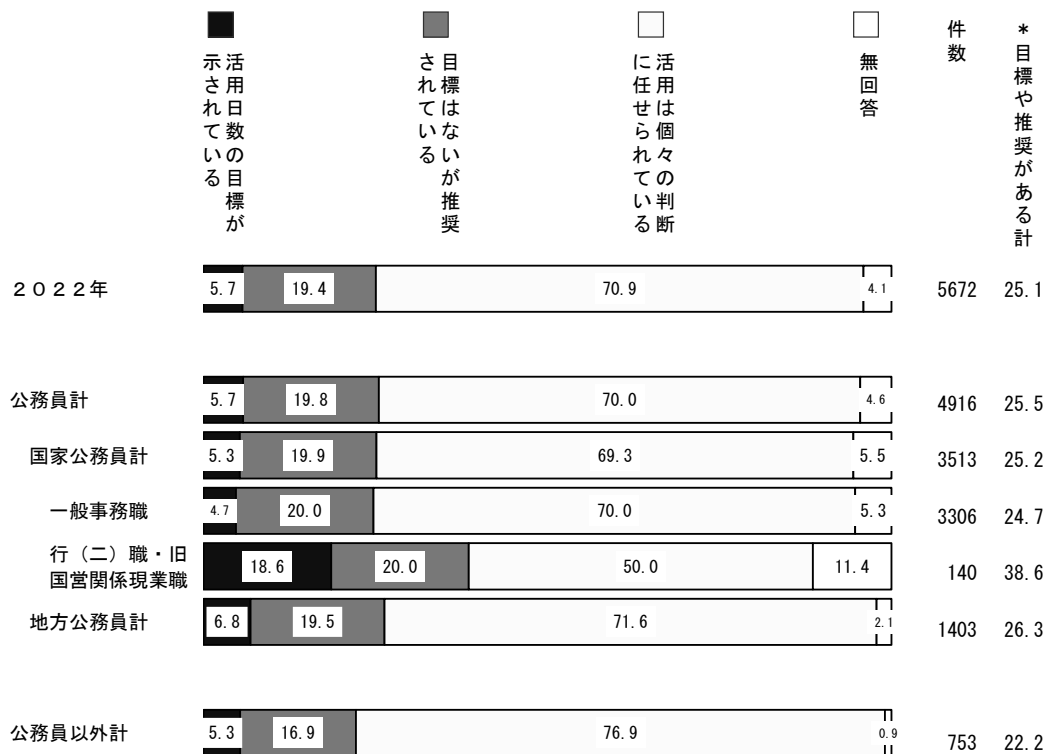
2. 職場におけるフレックスタイム制の推奨

— <目標や推奨がある>は25%、ほとんどは「個々の判断任せ」(71%) —

フレックスタイム制は職場においてどのように取り扱われているのだろうか。運用の状況についてたずねると、「活用日数の目標(目安)が示されている」(5.7%)、「目標(目安)はないが推奨されている」(19.4%)といった<目標や推奨がある>(25.1%)は2割強にとどまり、「活用は個々の判断に任せられている」(70.9%)が多数となっている(第6-2図)。

職種・職場別にみると、行(二)職・旧国営関係現業職では「活用日数の目標(目安)が示されている」(18.6%)が他を上回り、これを含む<目標や推奨がある>(38.6%)が4割を占める。他の職種・職場はいずれも全体と同様の結果である。

第6-2図 職場におけるフレックスタイム制の推奨(フレックスタイム制を活用可能な方)



職種・職場について詳細にみると、行（二）職・旧国営関係現業職のなかでも旧国営での＜目標や推奨がある＞が4割と他に比べて多い（第6-5表）。

第6-6表は性別、年齢別の結果を示しているが、各層の職種・職場の構成の違いが反映されたものであることに注意する必要がある。

第6-5表 職場におけるフレックスタイム制の推奨
(フレックスタイム制を活用可能な方)

	さ 活 れ 目 計 * 目 標 や 推 奨 が あ る	活 用 日 数 の 目 標 が 示 さ れ て い る が 推 奨 さ れ て い る こ と が あ る	目 標 は な い が 推 奨 さ れ て い る こ と が あ る	計 * 目 標 や 推 奨 が あ る	任 務 は 個 々 の 判 断 に よ り	無 回 答	件 数
2022年	5.7	19.4	25.1	70.9	4.1	5672	
公務員計	5.7	19.8	25.5	70.0	4.6	4916	
国家公務員計	5.3	19.9	25.2	69.3	5.5	3513	
一般事務職計	4.7	20.0	24.7	70.0	5.3	3306	
（本省・本庁）	4.2	20.3	24.5	70.3	5.2	310	
（その他）	4.8	20.0	24.7	70.0	5.3	2996	
行（二）職・旧国営関係現業職	18.6	20.0	38.6	50.0	11.4	140	
（行（二）職）	5.3	26.3	31.6	68.4	...	19	
（旧国営）	20.7	19.0	39.7	47.1	13.2	121	
地方公務員計	6.8	19.5	26.3	71.6	2.1	1403	
一般事務職計	4.3	20.5	24.9	72.9	2.2	672	
（本庁）	4.6	18.9	23.5	73.9	2.6	460	
（その他）	3.8	24.1	27.8	70.8	1.4	212	
現業職	2.9	40.0	42.9	57.1	...	35	
公営企業の一般事務職・事務技術職	6.9	20.1	27.0	72.0	1.1	189	
公営企業の現業職	10.5	28.9	39.5	60.5	...	38	
教育職	10.7	13.0	23.7	74.1	2.2	401	
福祉職	27.3	18.2	45.5	45.5	9.1	11	
研究職	...	29.4	29.4	70.6	...	17	
医療職	9.1	18.2	27.3	63.6	9.1	22	
その他	7.1	50.0	57.1	35.7	7.1	14	
公務員一般事務職計	4.7	20.1	24.7	70.5	4.8	3978	
男性	4.9	21.3	26.1	69.0	4.9	3154	
（国家公務員）	4.9	21.4	26.3	68.5	5.2	2667	
（地方公務員）	4.7	20.5	25.3	71.9	2.9	487	
女性	3.9	15.5	19.4	76.3	4.3	818	
（国家公務員）	4.1	14.1	18.2	76.5	5.3	637	
（地方公務員）	3.3	20.4	23.8	75.7	0.6	181	
公務員以外計	5.3	16.9	22.2	76.9	0.9	753	

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数50以下なら網掛等非表示

第6-6表 職場におけるフレックスタイム制の推奨
(フレックスタイム制を活用可能な方)

	さ 活 れ 目 計 * 目 標 や 推 奨 が あ る	活 用 日 数 の 目 標 が 示 さ れ て い る が 推 奨 さ れ て い る こ と が あ る	目 標 は な い が 推 奨 さ れ て い る こ と が あ る	任 務 は 個 々 の 判 断 に よ り	無 回 答	件 数
2022年	5.7	19.4	25.1	70.9	4.1	5672
男性計	5.9	20.6	26.5	69.5	4.0	4336
男性年齢別						
24歳以下	8.2	23.4	31.6	64.8	3.5	256
25～29歳	8.3	21.9	30.2	67.2	2.6	457
30～34歳	6.9	18.4	25.3	72.6	2.2	463
35～39歳	6.3	19.3	25.7	72.0	2.4	460
40～44歳	5.5	18.3	23.8	73.0	3.2	526
45～49歳	5.2	22.5	27.7	68.1	4.2	689
50～54歳	4.7	20.3	25.0	70.6	4.4	676
55歳以上	4.8	21.6	26.4	66.5	7.0	795
女性計	5.0	15.2	20.2	75.5	4.3	1315
女性年齢別						
24歳以下	5.0	19.3	24.4	69.7	5.9	119
25～29歳	4.5	19.1	23.6	70.9	5.5	220
30～34歳	6.4	9.6	16.0	80.0	4.0	125
35～39歳	8.9	13.3	22.2	76.3	1.5	135
40～44歳	3.1	16.0	19.1	76.8	4.1	194
45～49歳	6.5	14.0	20.6	76.6	2.8	214
50～54歳	3.2	15.1	18.4	78.4	3.2	185
55歳以上	3.4	13.4	16.8	74.8	8.4	119
全回答サンプル計	5.7	19.6	25.2	70.6	4.2	6030
高齢再任用・再雇用職員	4.2	22.8	27.0	66.3	6.7	285
臨時・非常勤職員等	13.9	30.6	44.4	55.6	...	36

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数50以下なら網掛等非表示

3. フレックスタイム制を活用している職員の割合

— <活用している人が多い> は 8%にとどまる、

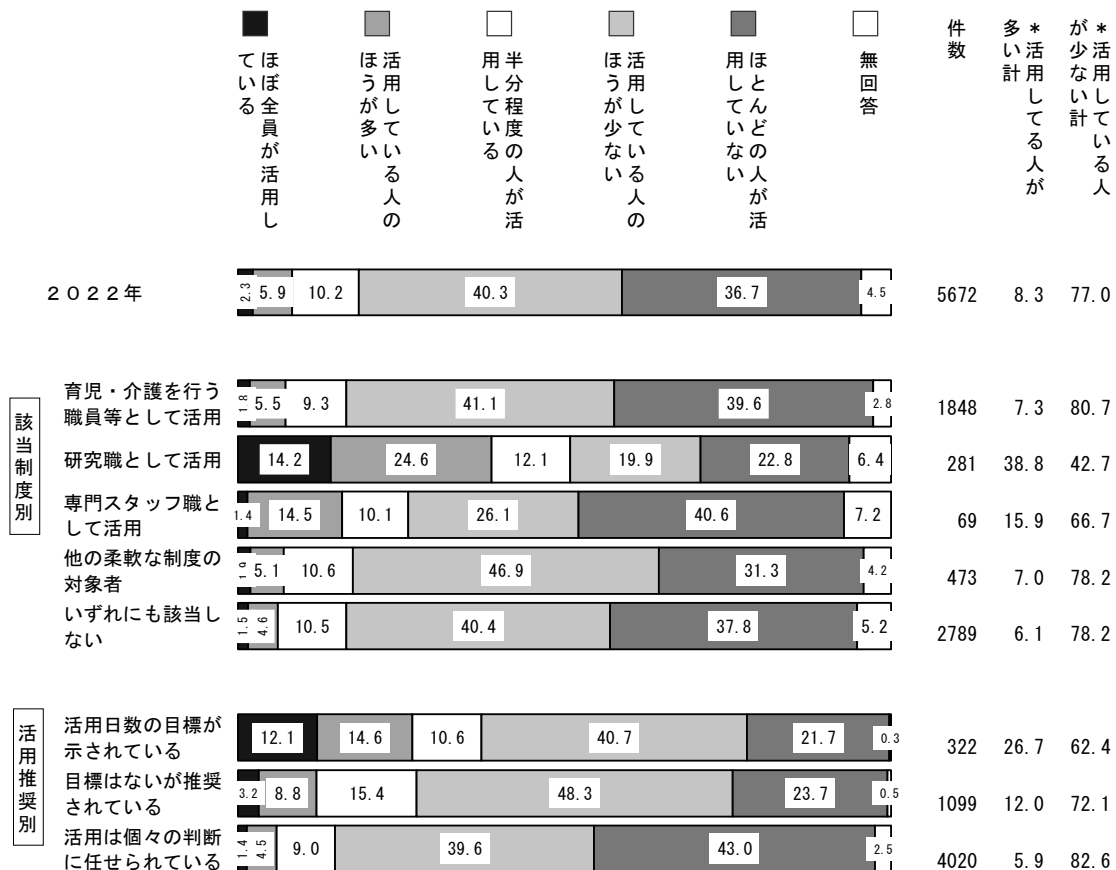
活用日数の目標がある職場、推奨されている職場では相対的に活用が進んでいる—

フレックスタイム制を活用可能な人に職場で制度を活用している職員の割合をたずねると、「ほぼ全員が活用している」(2.3%)、「活用している人のほうが多い」(5.9%)といった<活用している人が多い>(8.3%)という職場はかなり少ない。「半分程度の人が活用している」(10.2%)も1割である。多数は「活用している人のほうが少ない」(40.3%)、「ほとんどの人が活用していない」(36.7%)といった<活用している人が少ない>(77.0%)である。フレックスタイム制が活用可能となっているものの、活用が進んでいない職場が多い(第6-3図)。

ただ活用可能な人のなかには育児・介護を行う職員等として活用可能な人も含まれている。この場合、職場で活用している人が少ないこともありうる。ただ、図には該当する制度別にみた結果も掲載しているが、いずれにも該当しない(一般の職員を対象とした制度)場合であっても<活用している人が多い>は6.1%であり、育児・介護を行う職員等として活用している場合(7.3%)とほとんど同じである。該当する制度のなかで相対的に活用が進んでいるのは研究職としての活用で、<活用している人が多い>が38.8%となっている。

職場における活用状況は職場における推奨の有無による違いが大きい。<活用している人が多い>は活用の目標が示されている場合には26.7%、目標はないが推奨されている場合には12.0%であるのに対し、活用は個々に任されている場合には5.9%と極めて少ない。

第6-3図 職場でフレックスタイム制を活用している職員の割合(フレックスタイム制を活用可能な方)



職種・職場別にみても＜活用している人が多い＞が少ないことは共通している（第6-7表）。

第6-7表 職場でフレックスタイム制を活用している職員の割合（フレックスタイム制を活用可能な方）

	い ほ る	う が 多 い	活 用 し て い る	半 分 程 度 の 人 が 活 用	う が 少 し な い	活 用 し て い な い	ほ と ん ど の 人 が 活 用	無 回 答	件 数	い 計	* 活 用 し て る 人 が 多 い	少 ない 計	* 活 用 し て い る 人 が 多 い
2022年	2.3	5.9	10.2	40.3	36.7	4.5	5672	8.3	77.0				
公務員計	1.7	5.3	10.3	41.3	36.8	4.8	4916	6.9	78.1				
国家公務員計	1.4	5.8	12.0	46.8	27.8	6.2	3513	7.2	74.6				
一般事務職計	1.1	5.6	12.2	47.5	27.8	5.9	3306	6.7	75.3				
（本省・本庁）	1.0	5.5	13.5	45.8	27.1	7.1	310	6.5	72.9				
（その他）	1.1	5.6	12.0	47.7	27.9	5.7	2996	6.7	75.5				
行（二）職・旧国営関係現業職	4.3	10.7	8.6	36.4	28.6	11.4	140	15.0	65.0				
（行（二）職）	…	15.8	5.3	26.3	52.6	…	19	15.8	78.9				
（旧国営）	5.0	9.9	9.1	38.0	24.8	13.2	121	14.9	62.8				
地方公務員計	2.4	3.9	5.9	27.4	59.2	1.1	1403	6.3	86.7				
一般事務職計	1.9	3.1	5.4	26.8	61.6	1.2	672	5.1	88.4				
（本庁）	2.0	4.3	5.2	27.0	60.0	1.5	460	6.3	87.0				
（その他）	1.9	0.5	5.7	26.4	65.1	0.5	212	2.4	91.5				
現業職	2.9	8.6	8.6	25.7	54.3	…	35	11.4	80.0				
公営企業の一般事務職・事務技術職	1.6	2.6	9.5	39.2	46.6	0.5	189	4.2	85.7				
公営企業の現業職	5.3	10.5	23.7	26.3	34.2	…	38	15.8	60.5				
教育職	2.5	4.2	3.5	22.7	65.8	1.2	401	6.7	88.5				
福祉職	18.2	9.1	…	18.2	54.5	…	11	27.3	72.7				
研究職	…	…	5.9	41.2	52.9	…	17	…	94.1				
医療職	4.5	13.6	…	27.3	50.0	4.5	22	18.2	77.3				
その他	7.1	7.1	7.1	28.6	42.9	7.1	14	14.3	71.4				
公務員一般事務職計	1.3	5.2	11.0	44.0	33.5	5.1	3978	6.4	77.5				
男性	1.3	4.9	10.9	44.9	32.9	5.0	3154	6.2	77.9				
（国家公務員）	1.2	5.2	11.8	47.8	28.3	5.7	2667	6.4	76.1				
（地方公務員）	2.1	3.3	5.7	29.2	58.3	1.4	487	5.3	87.5				
女性	1.1	6.0	11.6	40.5	35.5	5.4	818	7.1	75.9				
（国家公務員）	0.9	6.9	13.7	46.2	25.6	6.8	637	7.8	71.7				
（地方公務員）	1.7	2.8	4.4	20.4	70.2	0.6	181	4.4	90.6				
公務員以外計	6.5	10.4	10.1	34.0	35.9	3.2	753	16.9	69.9				

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数50以下なら網掛等非表示

第6-8表は、性別、年齢別の結果を示している。各層の職種・職場の構成の違いが反映されたものであることに注意する必要があるが、活用が相対的に進んでいる国家公務員の一般事務職に限定してみても、性別や年齢による違いはあまりみられない。

第6-8表 職場でフレックスタイム制を活用している職員の割合（フレックスタイム制を活用可能な方）

		国家公務員の 一般事務職											
		い ほ う が 多 い ほ う が 多 い ほ う が 多 い	活 用 し て い る 人 が 活 用 し て い る 人 が 活 用 し て い る	半 分 程 度 の 人 が 活 用 し て い る	活 用 し て い る 人 が 活 用 し て い る	活 用 し て い る 人 が 活 用 し て い る	ほ と と ん ど の 人 が 活 用 し て い る	無 回 答	件 数	い ま も 多 い 人 が 多 い	な い 人 が 少 い	い ま も 多 い 人 が 多 い	な い 人 が 少 い
2022年		2.3	5.9	10.2	40.3	36.7	4.5	5672	8.3	77.0	6.8	75.8	
男性計		2.4	6.0	10.3	41.3	35.6	4.5	4336	8.4	76.8	6.5	76.5	
男性 年 齢 別	24歳以下	4.3	7.0	11.7	41.0	32.8	3.1	256	11.3	73.8	9.9	75.7	
	25～29歳	2.0	6.3	12.7	41.8	34.4	2.8	457	8.3	76.1	7.1	72.7	
	30～34歳	2.8	7.1	7.8	37.6	<u>41.9</u>	2.8	463	9.9	79.5	7.5	79.6	
	35～39歳	2.6	4.3	8.5	38.7	<u>43.3</u>	2.6	460	7.0	82.0	5.4	79.9	
	40～44歳	2.3	4.0	8.6	40.5	<u>42.4</u>	2.3	526	6.3	<u>82.9</u>	2.4	<u>84.1</u>	
	45～49歳	2.2	6.0	8.9	39.8	38.0	5.2	689	8.1	77.8	6.4	78.9	
	50～54歳	1.6	5.5	12.0	41.9	32.2	6.8	676	7.1	74.1	5.7	73.9	
	55歳以上	2.5	7.7	11.8	<u>45.4</u>	<u>25.7</u>	6.9	795	10.2	<u>71.1</u>	8.7	71.6	
女性計		2.1	5.7	10.3	37.3	39.9	4.7	1315	7.8	77.3	7.7	72.8	
女性 年 齢 別	24歳以下	1.7	7.6	<u>18.5</u>	40.3	<u>28.6</u>	3.4	119	9.2	<u>68.9</u>	11.5	<u>61.5</u>	
	25～29歳	2.3	4.5	9.5	40.0	38.2	5.5	220	6.8	78.2	7.1	74.6	
	30～34歳	1.6	5.6	10.4	40.0	37.6	4.8	125	7.2	77.6	8.8	<u>70.6</u>	
	35～39歳	2.2	7.4	11.1	<u>33.3</u>	<u>45.2</u>	0.7	135	9.6	78.5	10.4	72.7	
	40～44歳	2.6	4.1	10.8	<u>34.0</u>	<u>44.3</u>	4.1	194	6.7	78.4	5.0	76.7	
	45～49歳	2.3	5.1	9.3	36.4	40.2	6.5	214	7.5	76.6	4.9	73.2	
	50～54歳	2.2	5.4	7.6	38.4	<u>42.7</u>	3.8	185	7.6	81.1	6.4	78.2	
	55歳以上	0.8	7.6	6.7	37.0	39.5	8.4	119	8.4	76.5	<u>12.9</u>	<u>69.4</u>	
全回答サンプル計		2.4	6.2	10.3	40.6	36.0	4.6	6030	8.5	76.6			
高齢再任用・再雇用職員		3.5	8.8	12.6	<u>48.4</u>	<u>21.4</u>	5.3	285	12.3	<u>69.8</u>			
臨時・非常勤職員等		2.8	<u>11.1</u>	8.3	38.9	36.1	2.8	36	<u>13.9</u>	75.0			

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す

4. 回答者本人のフレックスタイム制の活用状況

— < 1 ヶ月のなかで変えている日がある > は 20%にとどまる

活用の有無は職場における推奨、周りの職員の活用状況から影響を受けている—

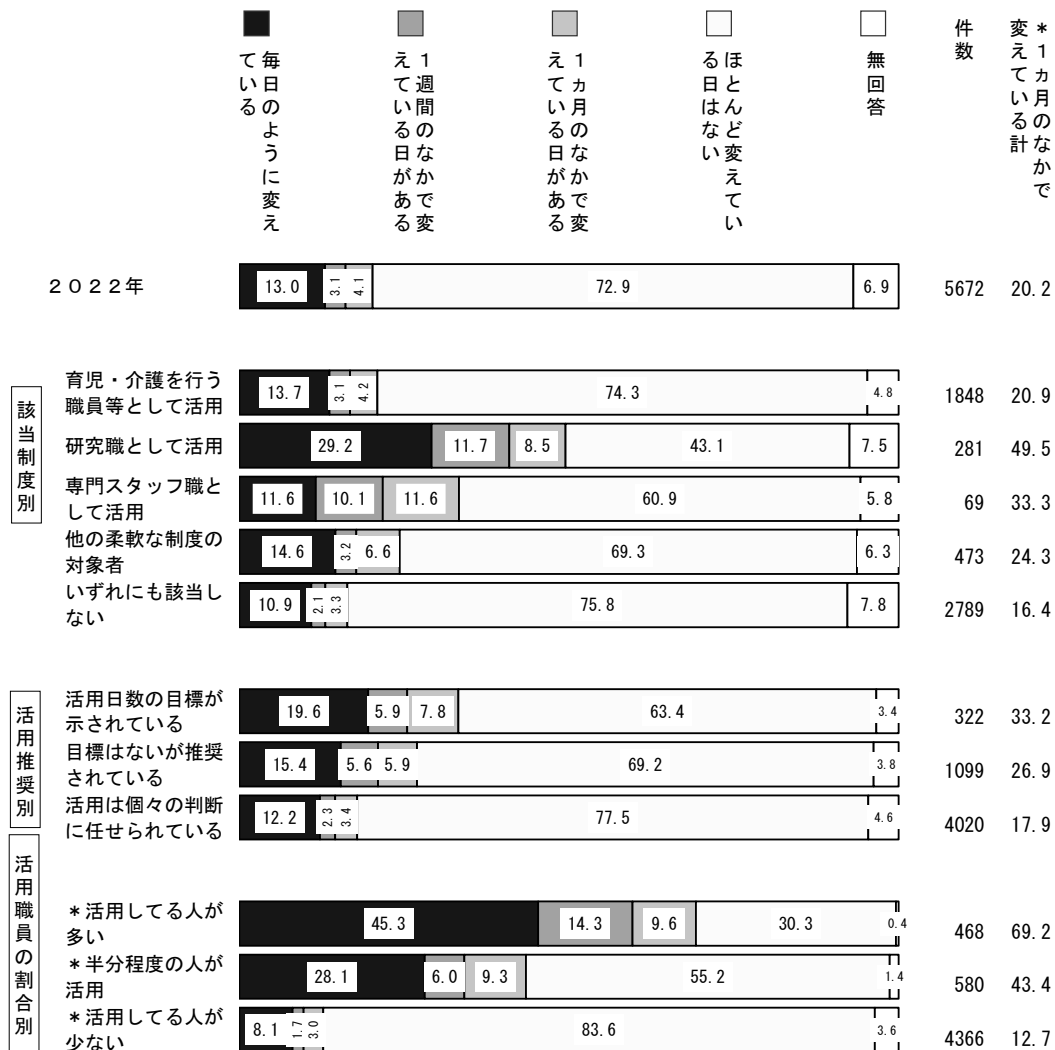
職場における活用状況では < 活用している人が少ない > が多数であった。回答者本人の活用状況をたずねても、「毎日のように変えている」(13.0%)、「1 週間のなかでは変えている日がある」(3.1%)、「1 ヶ月のなかでは変えている日がある」(4.1%)といった < 1 ヶ月のなかで変えている日がある > は 20.2%にとどまる。多数は制度の活用が可能であっても「ほとんど変えている日はない」(72.9%)(第 6-4 図)。

該当する制度別に < 1 ヶ月のなかで変えている日がある > をみても、研究職として活用では 49.5%が活用しているが、他方、育児・介護を行う職員等として活用 (20.9%)、いずれにも該当しない (一般の職員を対象とした制度) (16.4%) での活用は 2 割前後である。

活用している職員の割合と同様に、活用状況は職場における目標や推奨の有無による影響を受けている。 < 1 ヶ月のなかで変えている日がある > は、活用日数の目標がある場合に 33.2%、推奨されている場合は 26.9%であるが、個々の判断の場合は 17.9%である。

また、活用状況は職場における他の職員の活用状況によっても異なる。職場において活用している人が多い場合には、回答者本人も 69.2%が < 1 ヶ月のなかで変えている日がある > としている。他方、活用している人が少ない場合には 12.7%にとどまる。

第 6-4 図 回答者本人のフレックスタイム制の活用状況 (フレックスタイム制を活用可能な方)



活用の有無が職場における推奨、周りの職員の活用状況から影響を受けていることは、該当する制度や生活上のニーズ別にみても同様である。

育児・介護を行う職員等として活用できる場合に限定して＜1ヵ月のなかで変えている＞をみると、職場で活用目標の日数が示されている場合には36.5%、推奨されている場合には26.3%であるが、個々の判断の場合は17.7%である。また、職場での活用状況別にみると、活用している人が多い場合には65.2%であるが、少ない場合には14.2%である。育児・介護を行う職員等として制度を利用可能な人であっても、その活用状況は職場での推奨状況、他の職員の活用有無によって異なる（第6-9表）。

未就学の子どもがいる場合、要介護親族の介護・生活支援に携わっている場合、自己啓発を行っている場合も同様で、フレックスタイム制の活用状況は、生活上のニーズというよりも職場での推奨状況、他の職員の活用状況によって異なっている。

第6-9表 回答者本人のフレックスタイム制の活用状況（フレックスタイム制を活用可能な方）

	い 毎 日 の よ う に 変 え て	て 1 週 間 の 日 が な か で 変 え	て 1 カ 月 の 日 が な か で 変 え	て * 1 カ 月 の 中 で 変 え	日 ほ と ん ど 変 え て い る	無 回 答	件 数
2022年	13.0	3.1	4.1	20.2	72.9	6.9	5672
育児・介護を行う職員等としてフレックスを活用	13.7	3.1	4.2	20.9	74.3	4.8	1848
別活用推奨							
活用日数の目標が示されている	25.4	6.3	4.8	36.5	<u>60.3</u>	3.2	126
目標はないが推奨されている	15.6	4.6	6.1	26.3	69.1	4.6	411
活用は個々の判断に任せられている	12.1	2.2	3.5	17.7	77.6	4.7	1300
の活用割合別員							
*活用してる人が多い	45.9	11.1	8.1	65.2	<u>34.8</u>	...	135
*半分程度の人が活用	30.4	7.6	8.8	46.8	<u>52.6</u>	<u>0.6</u>	171
*活用してる人が少ない	9.1	1.9	3.3	14.2	82.2	3.6	1491
未就学の子どもがいる	17.8	5.0	3.5	26.4	70.1	3.5	796
別活用推奨							
活用日数の目標が示されている	27.7	6.4	2.1	36.2	59.6	4.3	47
目標はないが推奨されている	21.5	8.2	7.0	36.7	<u>59.5</u>	3.8	158
活用は個々の判断に任せられている	16.4	3.8	2.8	23.0	74.7	2.2	578
の活用割合別員							
*活用してる人が多い	46.6	21.9	5.5	74.0	<u>26.0</u>	...	73
*半分程度の人が活用	43.1	13.9	2.8	59.7	<u>38.9</u>	<u>1.4</u>	72
*活用してる人が少ない	12.0	2.0	3.1	17.2	80.3	2.5	635
要介護親族の介護・生活支援に携わっている	16.7	4.2	4.7	25.6	<u>65.2</u>	9.2	402
別活用推奨							
活用日数の目標が示されている	40.9	9.1	4.5	54.5	40.9	4.5	22
目標はないが推奨されている	17.4	7.0	8.1	32.6	<u>64.0</u>	3.5	86
活用は個々の判断に任せられている	14.5	3.3	4.0	21.7	70.7	7.6	276
の活用割合別員							
*活用してる人が多い	43.6	15.4	12.8	71.8	28.2	...	39
*半分程度の人が活用	28.9	7.9	7.9	44.7	55.3	...	38
*活用してる人が少ない	12.9	2.6	3.6	19.2	75.8	5.0	302
自己啓発を行っている	12.7	3.5	5.9	22.1	73.0	4.9	1469
別活用推奨							
活用日数の目標が示されている	22.4	8.2	7.1	37.8	<u>59.2</u>	3.1	98
目標はないが推奨されている	17.0	4.9	7.3	29.2	68.4	2.4	288
活用は個々の判断に任せられている	11.0	2.6	5.4	19.1	78.3	2.6	1028
の活用割合別員							
*活用してる人が多い	42.9	14.7	14.1	71.8	<u>28.2</u>	...	156
*半分程度の人が活用	26.5	6.1	12.2	44.9	<u>54.4</u>	<u>0.7</u>	147
*活用してる人が少ない	7.0	1.7	4.2	12.9	84.9	2.2	1113

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数50以下なら網掛等非表示

ところで本調査の設問の検討時には、職場や仕事内容、職場の雰囲気によってフレックスタイム制の活用に違いが出る可能性も考えていた。例えば、“自分で順番・やり方を決められない”など仕事のやりくりにおける裁量が限定されているような場合には、フレックスタイム制の活用に困難がともなうという仮説である。しかし、用意した設問の範囲内では職場や仕事内容、職場の雰囲気による活用状況への影響は確認できなかった（第6-10表）。

第6-10表 回答者本人のフレックスタイム制の活用状況（フレックスタイム制を活用可能な方）

		い 毎 日 の よ う に 変 え て	て 1 週 間 の 日 が あ る か で 変 え	て 1 カ 月 の 日 が あ る か で 変 え	て * 1 カ 月 の 中 で 変 え	日 ほ と ん ど 変 え て い る	無 回 答	件 数
2022年		13.0	3.1	4.1	20.2	72.9	6.9	5672
突発的な業務で勤務が不規則になる	そう思う	11.6	3.2	4.3	19.2	75.4	5.5	1831
	そう思わない	14.0	3.1	3.9	21.0	70.8	8.2	2309
自分で順番・やり方を決められない	そう思う	12.0	3.5	3.9	19.4	73.3	7.3	1359
	そう思わない	14.1	3.0	4.0	21.0	71.6	7.4	2705
属人的で分担や引き継ぎが難しい	そう思う	12.1	3.0	3.9	19.1	74.7	6.2	1993
	そう思わない	14.3	3.1	4.1	21.5	70.4	8.1	1856
進め方の改善点を考える余裕がない	そう思う	11.6	2.9	3.8	18.3	75.5	6.2	1721
	そう思わない	14.0	3.1	4.1	21.2	71.0	7.8	2107
職員間の能力やスキルの差が大きい	そう思う	13.8	3.1	3.8	20.7	73.1	6.2	3148
	そう思わない	13.9	4.5	4.5	23.0	69.1	7.9	748
行政サービスの量や質が落ちている	そう思う	14.5	2.7	3.6	20.9	72.3	6.8	1581
	そう思わない	12.9	3.6	4.5	21.1	72.9	6.0	1167
上司と部下が相談しやすい	そう思う	12.8	3.0	3.7	19.5	73.5	7.0	4229
	そう思わない	12.7	4.1	5.4	22.1	72.3	5.6	466
同僚同士が助け合う雰囲気がある	そう思う	12.7	2.9	3.9	19.5	74.3	6.2	4099
	そう思わない	14.8	3.3	5.1	23.2	69.2	7.5	452
チャレンジする雰囲気がある	そう思う	13.3	3.8	5.0	22.1	71.1	6.8	1786
	そう思わない	13.2	3.1	3.2	19.5	73.9	6.6	1508
うまくいっていないことも共有する	そう思う	12.7	3.2	3.7	19.6	73.7	6.7	2775
	そう思わない	13.6	3.7	5.1	22.3	71.8	5.9	869
多様な働き方が尊重されている	そう思う	14.7	3.9	4.3	22.9	70.6	6.5	2711
	そう思わない	11.4	2.5	3.3	17.2	77.7	5.1	960

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す

活用状況について職種・職場別にみると、＜1ヵ月のなかで変えている＞は公務員以外（27.5%）で高めであるが、それでも3割にとどまる。他は、国家公務員が20.7%、地方公務員が15.2%である（第6-11表）。

第6-11表 回答者本人のフレックスタイム制の活用状況（フレックスタイム制を活用可能な方）

	い 毎 日 の よ う に 変 え て	て 1 週 間 の 日 が な か で 変 え	て 1 カ 月 の 日 が な か で 変 え	て * 1 カ 月 の 中 で 変 え	日 ほ ん と な い ど 変 え て い る	無 回 答	件 数
2022年	13.0	3.1	4.1	20.2	72.9	6.9	5672
公務員計	12.6	2.8	3.7	19.1	73.7	7.2	4916
国家公務員計	15.8	2.5	2.4	20.7	69.8	9.5	3513
一般事務職計	16.1	2.5	2.1	20.7	70.2	9.1	3306
（本省・本庁）	12.6	1.9	4.2	18.7	71.0	10.3	310
（その他）	16.5	2.5	1.9	20.9	70.1	9.0	2996
行(二)職・旧国営関係現業職	6.4	2.9	7.1	16.4	65.7	17.9	140
（行(二)職）	10.5	...	5.3	15.8	57.9	26.3	19
（旧国営）	5.8	3.3	7.4	16.5	66.9	16.5	121
地方公務員計	4.7	3.6	6.9	15.2	83.3	1.5	1403
一般事務職計	3.9	3.4	7.0	14.3	84.4	1.3	672
（本庁）	4.1	3.5	6.7	14.3	83.9	1.7	460
（その他）	3.3	3.3	7.5	14.2	85.4	0.5	212
現業職	2.9	...	17.1	20.0	80.0	...	35
公営企業の一般事務職・事務技術職	4.2	2.6	7.4	14.3	84.7	1.1	189
公営企業の現業職	10.5	7.9	18.4	36.8	63.2	...	38
教育職	5.0	4.0	4.5	13.5	84.5	2.0	401
福祉職	9.1	9.1	27.3	45.5	54.5	...	11
研究職	11.8	11.8	88.2	...	17
医療職	9.1	9.1	...	18.2	77.3	4.5	22
その他	14.3	...	7.1	21.4	71.4	7.1	14
公務員一般事務職計	14.1	2.6	2.9	19.6	72.6	7.8	3978
男性	14.3	2.4	2.8	19.5	72.7	7.8	3154
（国家公務員）	16.2	2.1	1.9	20.2	70.8	9.0	2667
（地方公務員）	3.5	4.3	7.4	15.2	83.2	1.6	487
女性	13.3	3.5	3.4	20.3	71.9	7.8	818
（国家公務員）	15.7	4.2	2.7	22.6	67.5	9.9	637
（地方公務員）	5.0	1.1	6.1	12.2	87.3	0.6	181
公務員以外計	15.4	5.2	6.9	27.5	68.3	4.2	753

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数50以下なら網掛等非表示

性別、年齢別にみると、女性の30代後半から40代後半で2割台と他を上回るが、それでも活用は一部となっている。性別、年齢別は職種・職場の構成の違いが影響する可能性もあるが、国家公務員の一般事務職に限定しても同様の結果となっている（第6-12表）。

第6-12表 回答者本人のフレックスタイム制の活用状況（フレックスタイム制を活用可能な方）

国家公務員の一般事務職																
	い る	毎 日 の よ う に 変 え て	1 週 間 の 日 が あ か で 変 え	1 カ 月 の 日 が あ か で 変 え	* 1 カ 月 の 中 で 変 え	日 は な ん ど 変 え て い る	無 回 答	件 数	い る	毎 日 の よ う に 変 え て	1 週 間 の 日 が あ か で 変 え	1 ケ 月 の 日 が あ か で 変 え	* 1 カ 月 の 中 で 変 え	日 は な ん ど 変 え て い る	無 回 答	件 数
2022年	13.0	3.1	4.1	20.2	72.9	6.9	5672	15.4	2.5	2.5	20.5	71.0	8.6	3626		
男性計	13.4	3.0	3.9	20.3	72.9	6.8	4336	15.7	2.2	2.1	20.0	71.5	8.5	2855		
男性 年 齢 別	24歳以下	9.0	2.3	6.6	18.0	77.3	4.7	256	10.5	2.0	2.6	15.1	78.3	6.6	152	
	25～29歳	11.6	2.4	5.5	19.5	75.3	5.3	457	15.0	0.4	2.6	18.0	75.3	6.7	267	
	30～34歳	10.8	4.5	2.8	18.1	76.7	5.2	463	13.3	2.7	1.6	17.6	74.5	7.8	255	
	35～39歳	13.0	2.6	3.5	19.1	76.5	4.3	460	15.8	1.5	1.5	18.9	74.1	6.9	259	
	40～44歳	13.3	3.4	3.8	20.5	73.8	5.7	526	15.6	2.1	3.2	20.9	71.1	8.0	339	
	45～49歳	12.8	3.8	3.9	20.5	72.0	7.5	689	13.2	3.8	1.9	18.9	71.9	9.1	470	
	50～54歳	12.9	2.2	4.6	19.7	71.3	9.0	676	15.3	1.9	1.9	19.1	70.8	10.1	476	
	55歳以上	18.4	2.8	2.5	23.6	67.3	9.1	795	20.0	2.1	2.1	24.2	66.2	9.6	624	
女性計	11.9	3.4	4.6	20.0	73.0	7.0	1315	14.6	3.9	3.9	22.5	68.8	8.7	766		
女性 年 齢 別	24歳以下	5.0	2.5	3.4	10.9	84.0	5.0	119	6.4	1.3	1.3	9.0	87.2	3.8	78	
	25～29歳	5.5	3.2	4.5	13.2	77.7	9.1	220	7.9	4.0	3.2	15.1	73.8	11.1	126	
	30～34歳	9.6	1.6	4.8	16.0	77.6	6.4	125	13.2	1.5	2.9	17.6	73.5	8.8	68	
	35～39歳	14.8	7.4	5.2	27.4	69.6	3.0	135	16.9	10.4	6.5	33.8	63.6	2.6	77	
	40～44歳	15.5	6.7	5.2	27.3	67.0	5.7	194	17.5	8.3	3.3	29.2	62.5	8.3	120	
	45～49歳	16.8	1.9	7.0	25.7	66.8	7.5	214	21.1	1.6	5.7	28.5	62.6	8.9	123	
	50～54歳	13.0	1.1	3.2	17.3	75.7	7.0	185	16.4	0.9	4.5	21.8	68.2	10.0	110	
	55歳以上	12.6	3.4	2.5	18.5	69.7	11.8	119	14.5	3.2	3.2	21.0	62.9	16.1	62	
全回答サンプル計	13.4	3.0	4.0	20.5	72.6	7.0	6030									
高齢再任用・再雇用職員	22.5	0.7	1.8	24.9	65.6	9.5	285									
臨時・非常勤職員等	19.4	2.8	5.6	27.8	69.4	2.8	36									

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す

5. フレックスタイム制への見方

－ [制度は仕事と生活の両立に役立っている] が 57%、

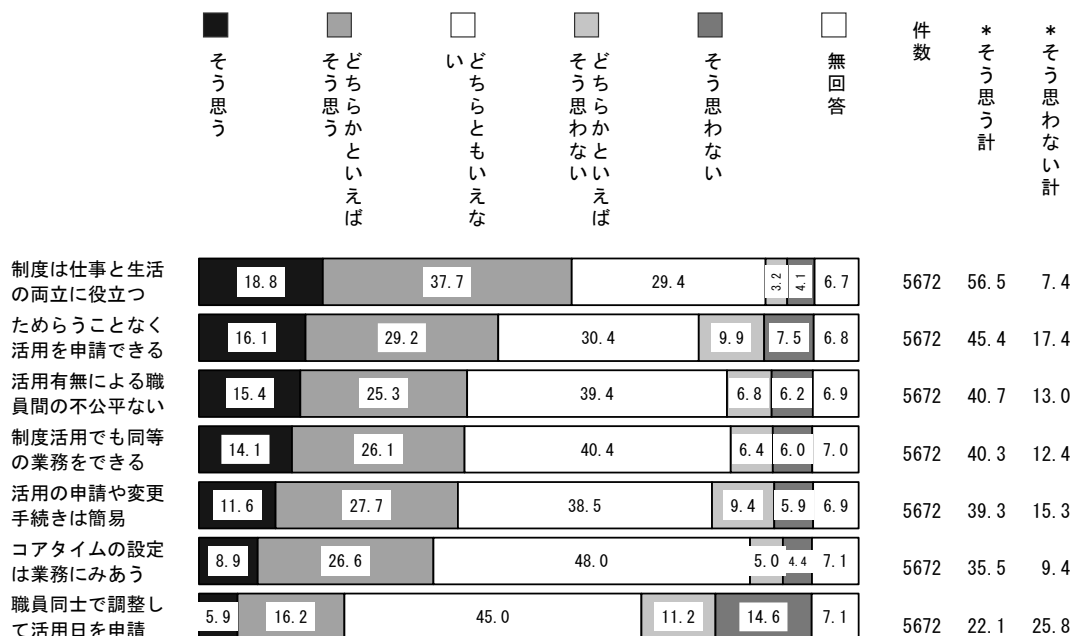
否定的な見方は少なく、「どちらともいえない」が多い

制度の活用とともに肯定的な見方が広がる－

フレックスタイム制の活用は一部にとどまっている。しかし、フレックスタイム制への見方をたずねると否定的な見方は少ない。第 6-5 図にあげている 7 つの側面について、「そう思う」から「そう思わない」の 5 段階でたずねているが、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」をあわせてくそう思う>をみると、[制度は仕事と生活の両立に役立っている] (56.5%) は半数が肯定的な見方をしており、他の[ためらうことなく活用を申請できる] (45.4%)、[活用有無による職員間の不公平はない] (40.7%)、[制度を活用しても同等の業務をできている] (40.3%)、[活用の申請や変更手続きは簡易なものになっている] (39.3%)、[コアタイムの設定は業務にみあったものになっている] (35.5%) も 4 割前後が肯定的な見方をしている。<そう思う>以外では「どちらともいえない」という判断を保留した回答が多く、否定的な<そう思わない>はいずれも少ない。フレックスタイム制については肯定的な見方をするか、判断を保留しており、否定的な見方は少ない。

上記以外の項目としては [職員同士で調整して活用日を申請している] があるが、これは制度への評価ではなく、活用の実態をたずねたもので他の項目と性質が異なる。この項目のみ<そう思う> (22.1%) と<そう思わない> (25.8%) がほぼ同比率である。

第 6-5 図 フレックスタイム制への見方（フレックスタイム制を活用可能な方）



制度への見方は活用状況などによる違いが大きい。このうち、活用有無別にみると1ヵ月のなかで変えている日がある場合には「制度は仕事と生活の両立に役立っている」(81.4%)と8割が評価するなど、多数が肯定的な見方をしている。肯定的な見方が多いのは、活用頻度にかかわらず共通している。他方、ほとんど変えている日はない場合には、肯定的な見方が相対的に少ない。ただ、図示はしていないが、否定的な見方が多いわけではなく、判断を保留している回答が多い。フレックスタイム制への見方に関しては、制度の活用とともに肯定的な見方が広がっているものといえる(第6-13表)。

また、職場における推奨の有無別では目標はないが推奨されている場合に肯定的な見方がより多くみられる。活用日数の目標が示されている場合には、むしろ、肯定的な見方は少なく、個々の判断の場合とほとんど変わらない。

職場における活用状況別では活用している人が多く、半分程度の人が活用している場合に肯定的な見方が広がっている。

第6-13表 フレックスタイム制の制度運用への見方(＜そう思う＞の比率、フレックスタイム制を活用可能な方)

	両制度には役立仕事と生活の	続活用は簡易や変更の	業コアにタイムの設定は	用を申請できることなく活	活職用員を申請調整して	業制度をいつでも同等の	間活の不無による職員	件数	
2022年	56.5	39.3	35.5	45.4	22.1	40.3	40.7	5672	
活用有無別	* 1ヵ月のなかで変えている	81.4	73.6	60.3	80.8	40.1	78.7	67.9	1146
	(毎日のように変えている)	84.4	78.2	64.3	85.9	38.4	84.5	73.0	737
	(1週間のなかで変えている日がある)	79.1	66.7	54.2	78.0	40.7	69.5	62.7	177
	(1ヵ月のなかで変えている日がある)	73.7	64.2	52.2	66.8	45.3	67.2	55.6	232
	ほとんど変えている日はない	52.3	<u>31.8</u>	<u>30.5</u>	<u>37.8</u>	18.2	<u>31.9</u>	<u>35.5</u>	4137
別活用推奨	活用日数の目標が示されている	59.3	43.2	37.0	45.7	37.0	42.9	41.3	322
	目標はないが推奨されている	64.1	51.3	44.9	55.4	30.4	48.7	48.9	1099
	活用は個々の判断に任せられている	55.8	36.7	33.9	43.9	19.2	39.1	39.7	4020
の活用割合別	* 活用してる人が多い	76.3	72.6	57.7	79.9	45.5	71.4	65.0	468
	* 半分程度の人が活用	72.9	60.0	53.6	76.2	35.9	68.3	65.0	580
	* 活用してる人が少ない	54.0	<u>34.2</u>	32.0	<u>39.0</u>	18.6	<u>34.6</u>	36.3	4366

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す

見方は制度活用の有無により異なるが、ほとんど変えている日がない場合であっても、職場で活用が推奨されている場合、職場で活用している人が多い、半分程度の人が活用している場合には、肯定的な見方が多い。自身がフレックスタイム制を活用していないとしても、推奨があれば、もしくは、活用が進んでいけば肯定的な見方が広がっていくことがわかる（第6-14表）。

第6-14表 フレックスタイム制の制度運用への見方
（<そう思う>の比率、フレックスタイム制を活用可能であるものの、ほとんど変えている日はない方）

	両制 立度 には 役仕 立事 つと 生活 の	続活 きは 用の 簡申 易請 や 変更 手	業コ 務ア にタ みイ あム の設 定は	用た め申 らう こと なく 活	活職 用員 同士 を申 請調 整し て	業制 務度 活用 でき ても 同 等 の	間活 の用 不有 公平 によ る職 員	件 数	
ほとんど変えている日はない計	52.3	31.8	30.5	37.8	18.2	31.9	35.5	4137	
別活 用推 奨	活用日数の目標が示されている	53.9	32.4	27.0	34.3	27.5	29.9	30.4	204
	目標はないが推奨されている	59.0	43.0	38.2	47.3	24.8	38.9	43.0	761
	活用は個々の判断に任せられている	50.6	29.0	28.9	35.8	16.0	30.4	34.2	3116
の活 割申 合職 別員	*活用してる人が多い	66.2	59.9	51.4	68.3	34.5	52.1	52.8	142
	*半分程度の人が活用	69.1	51.9	48.8	68.8	32.2	59.7	60.0	320
	*活用してる人が少ない	50.3	28.9	28.2	34.0	16.4	28.8	32.7	3651

※下線数字は「ほとんど変えている日はない計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「ほとんど変えている日はない計」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「ほとんど変えている日はない計」より15ポイント以上多いことを示す

職種・職場別にみると、国家公務員、公務員以外に比べて地方公務員での肯定的な見方が少ないが、これは地方公務員では相対的に活用が進んでいないことも影響している（第6-15表）。

第6-15表 フレックスタイム制の制度運用への見方（<そう思う>の比率、フレックスタイム制を活用可能な方）

	両制度には役立仕事と生活の	続活用は簡易や変更手	業コアにタイムの設	用をためらうことなく活	活職員同士で調整して	業制度活用でも同等の	間活有無による職員	件数
2022年	56.5	39.3	35.5	45.4	22.1	40.3	40.7	5672
公務員計	55.9	38.3	34.6	44.7	21.6	39.7	40.7	4916
国家公務員計	60.1	40.2	38.2	50.0	21.9	45.0	45.2	3513
一般事務職計	60.7	40.4	38.3	50.5	21.6	45.5	45.6	3306
（本省・本庁）	61.3	40.3	37.1	48.1	23.9	46.5	46.1	310
（その他）	60.6	40.4	38.5	50.8	21.4	45.4	45.6	2996
行(二)職・旧国営関係現業職	48.6	36.4	32.9	39.3	25.7	33.6	37.1	140
（行(二)職）	42.1	31.6	31.6	36.8	5.3	26.3	26.3	19
（旧国営）	49.6	37.2	33.1	39.7	28.9	34.7	38.8	121
地方公務員計	45.3	33.4	25.6	31.4	20.7	26.3	29.5	1403
一般事務職計	47.5	38.1	28.7	33.3	21.9	28.3	30.5	672
（本庁）	46.7	38.5	28.5	33.3	23.5	28.9	30.7	460
（その他）	49.1	37.3	29.2	33.5	18.4	26.9	30.2	212
現業職	42.9	34.3	20.0	31.4	22.9	22.9	20.0	35
公営企業の一般事務職・事務技術職	49.7	38.1	30.2	37.6	25.4	32.3	31.7	189
公営企業の現業職	34.2	36.8	26.3	44.7	31.6	42.1	50.0	38
教育職	40.9	22.7	18.2	23.4	14.0	18.7	25.2	401
福祉職	45.5	36.4	27.3	36.4	45.5	27.3	36.4	11
研究職	64.7	47.1	41.2	52.9	23.5	41.2	52.9	17
医療職	27.3	18.2	9.1	18.2	18.2	13.6	13.6	22
その他	42.9	50.0	42.9	42.9	42.9	35.7	35.7	14
公務員一般事務職計	58.4	40.0	36.7	47.6	21.7	42.6	43.1	3978
男性	56.5	39.7	35.4	47.7	21.4	41.6	42.6	3154
（国家公務員）	58.3	39.9	36.6	50.2	21.3	44.0	44.5	2667
（地方公務員）	46.8	38.2	29.4	34.3	21.6	28.5	32.0	487
女性	66.0	41.7	41.7	47.4	23.0	46.5	45.0	818
（国家公務員）	70.6	42.5	45.8	52.0	22.9	51.6	50.2	637
（地方公務員）	49.7	38.7	27.1	31.5	23.2	28.2	26.5	181
公務員以外計	60.7	45.8	41.8	49.8	25.4	44.0	40.5	753

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数50以下なら網掛等非表示

性別、年齢別の結果に関しては、職種・職場の構成の違いによる影響があることに注意する必要がある（第6-16表）。

第6-16表 フレックスタイム制の制度運用への見方（＜そう思う＞の比率、フレックスタイム制を活用可能な方）

	両制度は 役立仕事と 生活の	活用の 簡易や 変更手	コア タイム の 設定は	ためら うこと なく活	職員 同士で 調整して	制度 活用で も同等の	活用の 不公平 による 職員	件数	
2022年	56.5	39.3	35.5	45.4	22.1	40.3	40.7	5672	
男性計	55.4	39.5	35.0	46.3	22.0	39.9	40.9	4336	
男性 年齢別	24歳以下	61.3	43.8	43.0	53.9	33.2	48.0	53.5	256
	25～29歳	54.9	40.7	40.0	44.4	33.3	42.2	46.0	457
	30～34歳	56.6	36.5	30.9	42.1	23.3	37.6	40.4	463
	35～39歳	57.2	37.2	37.4	43.0	21.7	37.2	38.0	460
	40～44歳	54.4	38.6	34.4	44.3	19.6	38.2	37.3	526
	45～49歳	51.8	39.2	31.5	43.1	17.7	35.6	34.3	689
	50～54歳	53.0	38.8	33.9	45.9	19.2	38.8	38.3	676
	55歳以上	58.0	41.8	34.7	53.1	18.5	44.9	46.2	795
女性計	60.3	38.9	37.6	42.8	22.5	41.4	40.2	1315	
女性 年齢別	24歳以下	58.8	45.4	43.7	47.1	35.3	45.4	51.3	119
	25～29歳	62.3	37.3	35.9	41.4	28.2	43.2	45.0	220
	30～34歳	54.4	31.2	28.8	35.2	17.6	39.2	38.4	125
	35～39歳	59.3	44.4	38.5	49.6	24.4	37.8	38.5	135
	40～44歳	67.0	40.2	43.3	44.3	23.2	46.4	39.2	194
	45～49歳	63.1	41.1	40.2	42.5	17.3	43.0	35.5	214
	50～54歳	56.2	37.8	36.2	44.9	19.5	40.5	39.5	185
	55歳以上	56.3	31.1	31.1	36.1	14.3	30.3	33.6	119
全回答サンプル計	56.6	39.8	35.7	45.8	22.0	40.6	41.2	6030	
高齢再任用・再雇用職員	58.9	49.8	40.4	56.8	20.7	48.4	53.3	285	
臨時・非常勤職員等	61.1	36.1	27.8	38.9	22.2	33.3	30.6	36	

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※件数50以下なら網掛等非表示

6. 今後のフレックスタイム制の活用希望

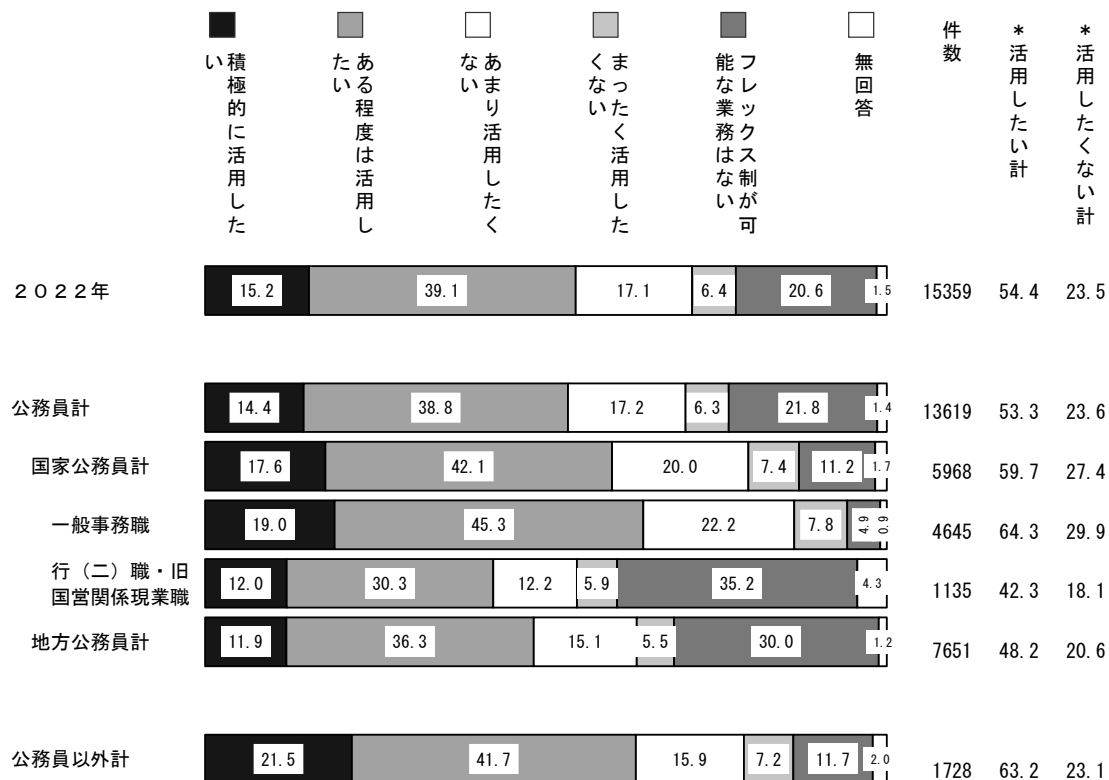
(1) 活用希望

ー<活用したい>が54%、<活用したくない>の24%を上回るー

現状ではフレックスタイム制が活用可能であっても実際に活用している人は一部にとどまる。しかし、活用可能でない人も含む全回答者を対象に今後の活用希望をたずねると、「積極的に活用したい」(15.2%)、「ある程度は活用したい」(39.1%)をあわせた<活用したい>が54.4%となっている。<活用したくない>(23.5%)を上回っており、活用に対するニーズは強い。これら以外の回答では「フレックスタイム制が可能な業務はない」が20.6%である(第6-6図)。

職種・職場別にみても<活用したい>が<活用したくない>を上回ることが共通している。

第6-6図 今後のフレックスタイム制の活用希望



さらに職種・職場について詳細にみたものが第6-17表であるが、詳細にみても<活用したい>が<活用したくない>を上回ることは共通している。なお、国家公務員の行(二)職・旧国営関係現業職、地方公務員の現業職、公営企業の現業職、教育職、福祉職、医療職では「フレックス制が可能な業務はない」も3～5割と少なくないことに留意する必要がある。

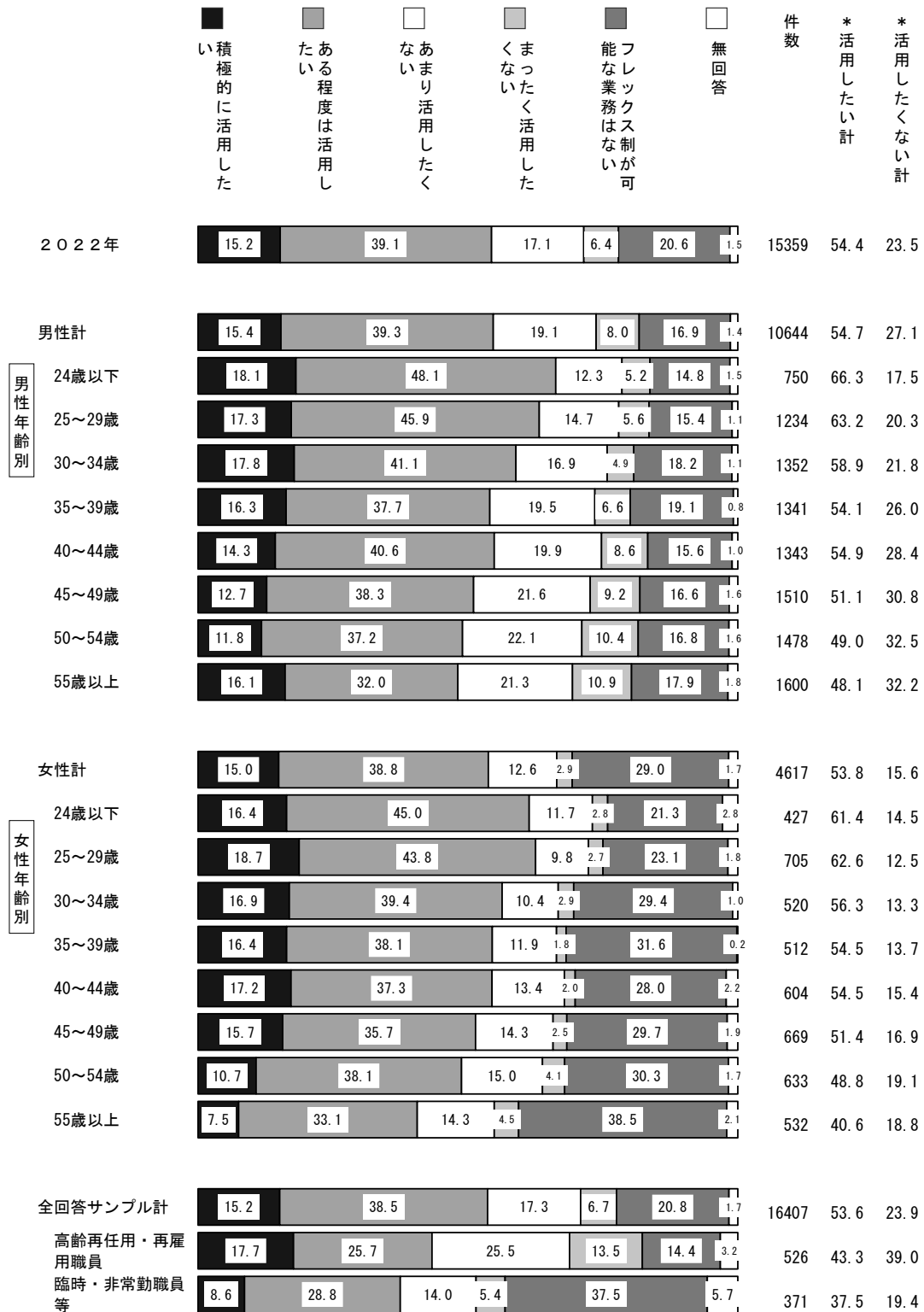
第6-17表 今後のフレックスタイム制の活用希望

	積極的に活用したい	ある程度活用した	あまり活用したくない	まったく活用したくない	フレックス制が可能な業務はない	無回答	件数	*活用したい計	*活用したくない計
2022年	15.2	39.1	17.1	6.4	20.6	1.5	15359	54.4	23.5
公務員計	14.4	38.8	17.2	6.3	21.8	1.4	13619	53.3	23.6
国家公務員計	17.6	42.1	20.0	7.4	11.2	1.7	5968	59.7	27.4
一般事務職計	19.0	45.3	22.2	7.8	4.9	0.9	4645	64.3	29.9
(本省・本庁)	17.6	51.2	17.8	6.8	4.7	1.9	426	68.8	24.6
(その他)	19.1	44.7	22.6	7.8	4.9	0.8	4219	63.8	30.4
行(二)職・旧国営関係現業職	12.0	30.3	12.2	5.9	35.2	4.3	1135	42.3	18.1
(行(二)職)	5.8	16.3	11.5	4.8	57.7	3.8	104	22.1	16.3
(旧国営)	12.6	31.7	12.3	6.0	33.0	4.4	1031	44.3	18.3
地方公務員計	11.9	36.3	15.1	5.5	30.0	1.2	7651	48.2	20.6
一般事務職計	13.9	48.0	19.6	5.2	12.1	1.2	2239	61.9	24.8
(本庁)	15.9	49.5	18.5	4.9	10.0	1.2	1496	65.4	23.5
(その他)	9.8	45.1	21.8	5.8	16.3	1.2	743	54.9	27.6
現業職	8.9	25.8	13.6	7.5	42.7	1.4	213	34.7	21.1
公営企業の一般事務職・事務技術職	13.1	39.8	25.8	7.0	13.6	0.8	528	52.8	32.8
公営企業の現業職	13.1	25.3	13.1	8.1	38.5	1.8	221	38.5	21.3
教育職	10.9	30.5	11.8	5.2	40.4	1.1	3994	41.4	17.1
福祉職	8.8	30.4	7.2	3.2	48.8	1.6	125	39.2	10.4
研究職	21.9	46.9	21.9	3.1	6.3	...	32	68.8	25.0
医療職	9.3	37.9	9.8	2.3	38.8	1.9	214	47.2	12.1
その他	11.7	38.3	11.7	11.7	23.3	3.3	60	50.0	23.3
公務員一般事務職計	17.3	46.2	21.3	6.9	7.2	1.0	6884	63.5	28.3
男性	16.8	45.2	22.4	8.1	6.6	0.9	5351	62.0	30.5
(国家公務員)	18.1	44.3	23.0	8.8	5.1	0.8	3782	62.4	31.8
(地方公務員)	13.7	47.3	21.2	6.4	10.2	1.2	1569	61.0	27.6
女性	19.4	49.9	17.6	2.6	9.3	1.3	1509	69.3	20.1
(国家公務員)	23.2	50.0	18.6	2.8	4.1	1.3	854	73.2	21.4
(地方公務員)	14.4	49.8	16.2	2.3	16.2	1.2	655	64.1	18.5
公務員以外計	21.5	41.7	15.9	7.2	11.7	2.0	1728	63.2	23.1

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数50以下なら網掛等非表示

このような活用希望は性別、年齢別にみても同様である。そのなかで<活用したい>は男女ともに若年層ほど多い傾向がみられる（第6-7図）。

第6-7図 今後のフレックスタイム制の活用希望



なお、現状の活用状況では未就学の子どもの有無など生活上のニーズによる違いはほとんどみられないが、活用希望では若干の違いがみられる。一番下の子どもが3歳未満、3歳以上未就学という層、もしくは、自己啓発を行った（行っている）層では＜活用したい＞が6割と全体に比べると多くなっている（第6-18表）。

第6-18表 今後のフレックスタイム制の活用希望

		積極的に活用したい	ある程度は活用した	あまり活用したくない	まったく活用したくない	フレックスタイム制が可能な業務はない	無回答	件数	*活用したい計	うち男性での比率	うち女性での比率
2022年		15.2	39.1	17.1	6.4	20.6	1.5	15359	54.4	54.7	53.8
長一段階下の子どもへの成	3歳未満	19.3	41.4	14.2	4.5	19.6	1.0	1168	60.7	60.3	62.8
	3歳以上未就学	18.5	40.1	15.3	5.1	20.3	0.7	1167	58.6	57.5	61.8
	小学生	16.4	38.5	19.3	5.3	19.5	1.0	1744	54.9	55.1	54.4
	中学生	12.8	39.6	19.4	6.8	20.2	1.1	818	52.4	53.1	51.2
	高校以上に在学中	10.7	34.2	21.5	8.3	23.7	1.6	1382	44.9	44.4	45.9
	その他	14.7	35.2	17.3	8.3	21.7	2.9	836	49.9	50.8	47.3
の護要携、介護わ生護り活親状支族援の別へ介	現在携わっている	17.6	37.2	15.0	6.1	22.2	1.9	1094	54.8	57.2	50.1
	今後携わる可能性がかなり高い	16.3	37.1	16.7	6.3	22.2	1.3	4022	53.4	54.3	51.6
	今後携わる可能性が少しある	14.5	41.1	18.2	6.0	19.0	1.1	5845	55.6	55.3	56.1
	今後携わる可能性はない	15.0	35.6	18.6	8.8	20.5	1.5	1316	50.5	49.7	53.0
	わからない	14.3	40.3	15.5	6.3	21.8	1.8	2798	54.6	54.9	54.2
の自啓別	必要性を感じ行った（行っている）	18.3	40.4	13.6	5.0	21.1	1.4	4525	58.8	60.2	56.0
	必要性を感じているが行わなかった	13.8	41.4	17.7	5.7	20.0	1.4	7296	55.2	55.2	55.3
	必要性を感じてないし行わなかった	14.3	33.0	20.5	9.8	20.9	1.5	3427	47.2	47.4	46.6

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す

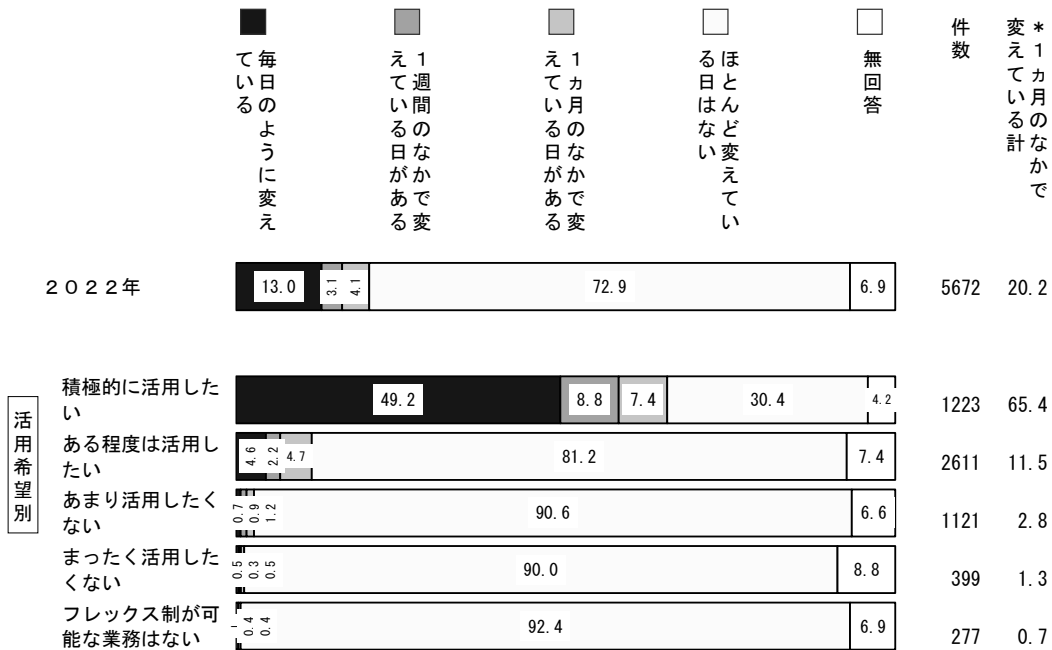
(2) 活用促進に必要な条件

— まずは職場での活用の推奨が求められている —

現状ではフレックスタイム制の活用は一部にとどまるが、今後の活用希望は大きい。ただ、これは見方を変えれば、活用を希望していても、現時点では活用していない人がいることを意味している。現状でフレックスタイム制を活用可能な方に限定し、そのなかで「積極的に活用したい」と回答している層をみると、「ほとんど変えている日はない」が 30.4%となっている。活用を希望し、現在、活用可能であっても 3 割は活用に至っていない (第 6-8 図)。

活用希望をもつ人のうち、ほとんど変えている日はない場合には、職場での推奨状況では「活用は個々の判断に任せられている」(73.3%)、職場における活用状況では「活用している人が少ない」(85.3%)が多い。職場における推奨が不足し、周囲での活用が進んでいないことが、活用に至っていない要因となっている。まずは、職場で活用の推奨を掲げることが求められている (第 6-19 表)。

第 6-8 図 回答者本人のフレックスタイム制の活用状況 (フレックスタイム制を活用可能な方)



第 6-19 表 フレックスタイム制の活用状況別にみた職場での推奨等、職場での活用状況、フレックスタイム制の制度運用への見方

(フレックスタイム制を活用可能で、活用希望をもつ方)

	職場での推奨等				職場での活用状況				フレックスタイム制への評価								件数
	活用している日数	目標が示	活用している日数	無回答	*活用している人	*活用している人	*活用している人	無回答	両立は難しい	継続は難しい	業務に支障	コストが増える	利用が難しい	活用が難しい	業務に支障	業務に支障	
*活用したい計	6.2	21.1	69.0	3.7	11.1	13.0	71.7	4.2	65.9	46.9	42.3	53.2	27.3	49.6	47.4	3834	
*1か月の中で変えている	9.0	25.2	63.7	2.1	28.4	22.5	47.8	1.3	83.5	75.6	61.9	82.9	41.4	80.9	69.6	1100	
ほとんど変えている日はない	5.3	20.2	73.3	1.2	4.5	9.8	85.3	0.4	61.4	36.7	35.8	43.0	22.4	38.7	40.5	2491	

※下線数字は「*活用したい計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「*活用したい計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「*活用したい計」より15ポイント以上多いことを示す

第7章 テレワークの活用

1. テレワークの導入状況

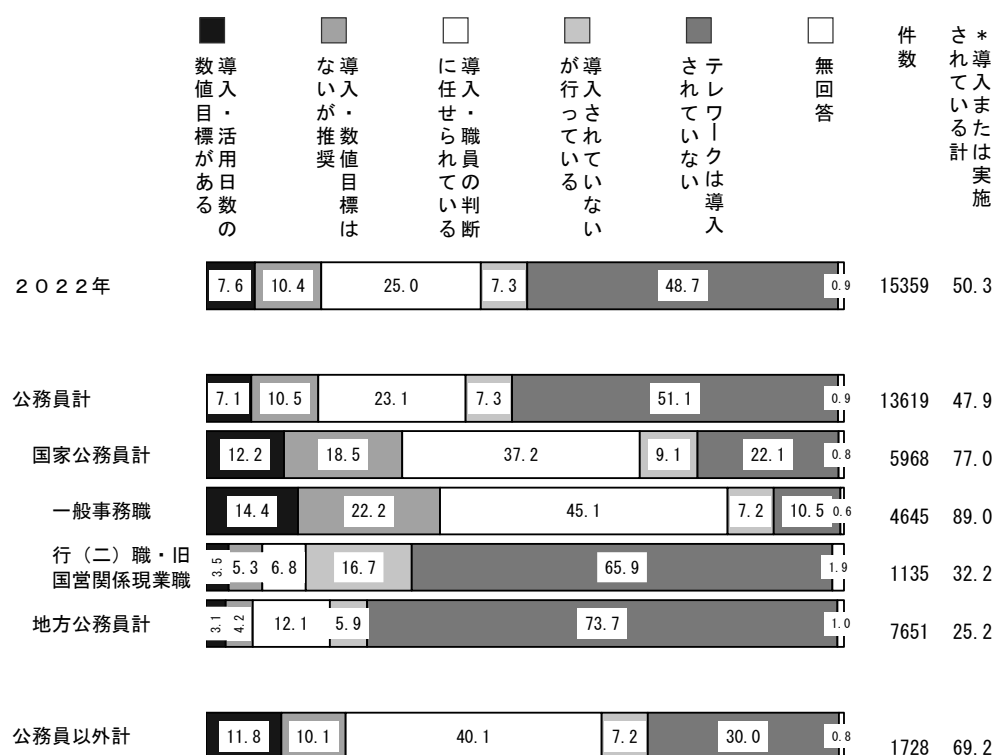
－テレワークが＜導入または実施されている＞職場が半数、国公と地公で大きな差－

職場におけるテレワーク³の導入状況は、＜導入または実施されている＞（50.3%）と「テレワークは導入されていない」（48.7%）とに二分している（第7-1図）。

＜導入または実施されている＞の内訳をみると、「導入されている（活用日数の数値目標がある）」（7.6%）と「導入されている（数値目標はないが推奨されている）」（10.4%）はいずれも1割で、これらをあわせた＜推奨されている＞は18.0%である。ほかは「導入されている（数値目標はなく、個々の職員の判断に任せられている）」は25.0%、「テレワークは導入されていないが、出勤抑制等により在宅勤務を行っている」は7.3%となっている。導入または実施していても、半数は推奨等がなく、個々の職員の判断による実施となっている。

職種・職場別に＜導入または実施されている＞をみると、国家公務員（77.0%）、公務員以外（69.2%）で多く、地方公務員（25.2%）は少ない。ただし国家公務員について職種別にみると、一般事務職（89.0%）と行（二）職・旧国営関係現業職（32.2%）との差が大きい。

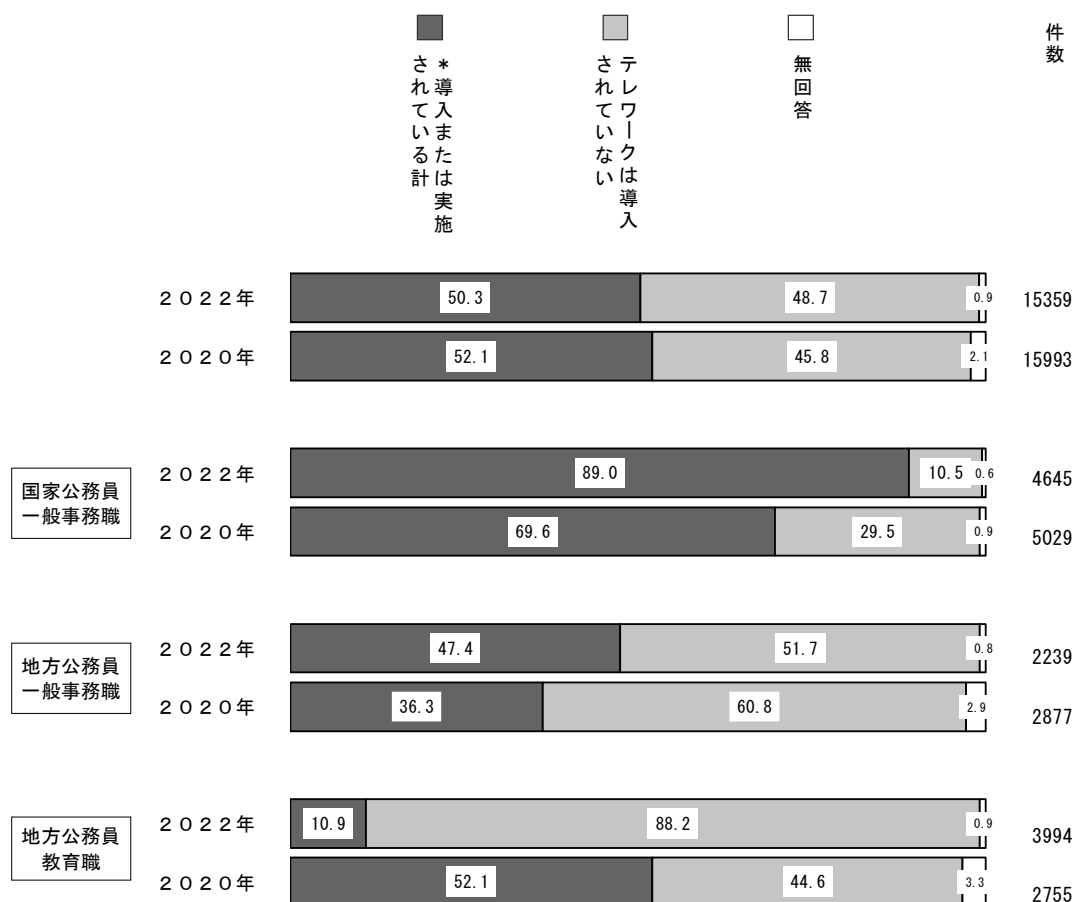
第7-1図 テレワークの導入状況



³ 「テレワーク」について、デジタル機器の活用の有無を問わず、自宅やサテライトオフィスなどであたかも所属オフィス内で勤務しているような作業環境にある勤務形態（出勤抑制等による在宅勤務も含む）と定義して設問している。

ところでテレワークの実施については2020年の調査においても設問している。選択肢が異なることに留意する必要があるが、2020年における〈導入または実施されている〉は52.1%である。全体で見ると実施状況はほとんど変わらない。ただし、職種・職場別にみると、国家公務員の一般事務職、地方公務員の一般事務職における〈導入または実施〉は増えている。地方公務員の教育職での減少があるために、全体としては変わらない、という結果になっている（第7-2図）。

第7-2図 テレワークの導入状況



※2020年の〈導入または実施されている〉の内訳は以下の選択肢の計

- 流行以前からテレワークが活用されていた：3.1%
- 流行以降にテレワークが活用され、現在も活用されている：14.6%
- 流行以降にテレワークが活用されたが、現在は活用されていない：20.9%
- テレワークはなかったが、ICTを活用しない在宅勤務があった：13.4%

地方公務員について職種・職場別に詳細にみると、＜導入または実施されている＞は一般事務職、公営企業の一般事務職・事務技術職で5割と多い一方、現業職、公営企業の現業職、教育職、福祉職、医療職では1～2割と少ない（第7-1表）。

2020年からの増減をみると、国家公務員の一般事務職で19ポイント、地方公務員の公営企業の一般事務職・事務技術職で15ポイント、地方公務員の一般事務職で11ポイント増えている。

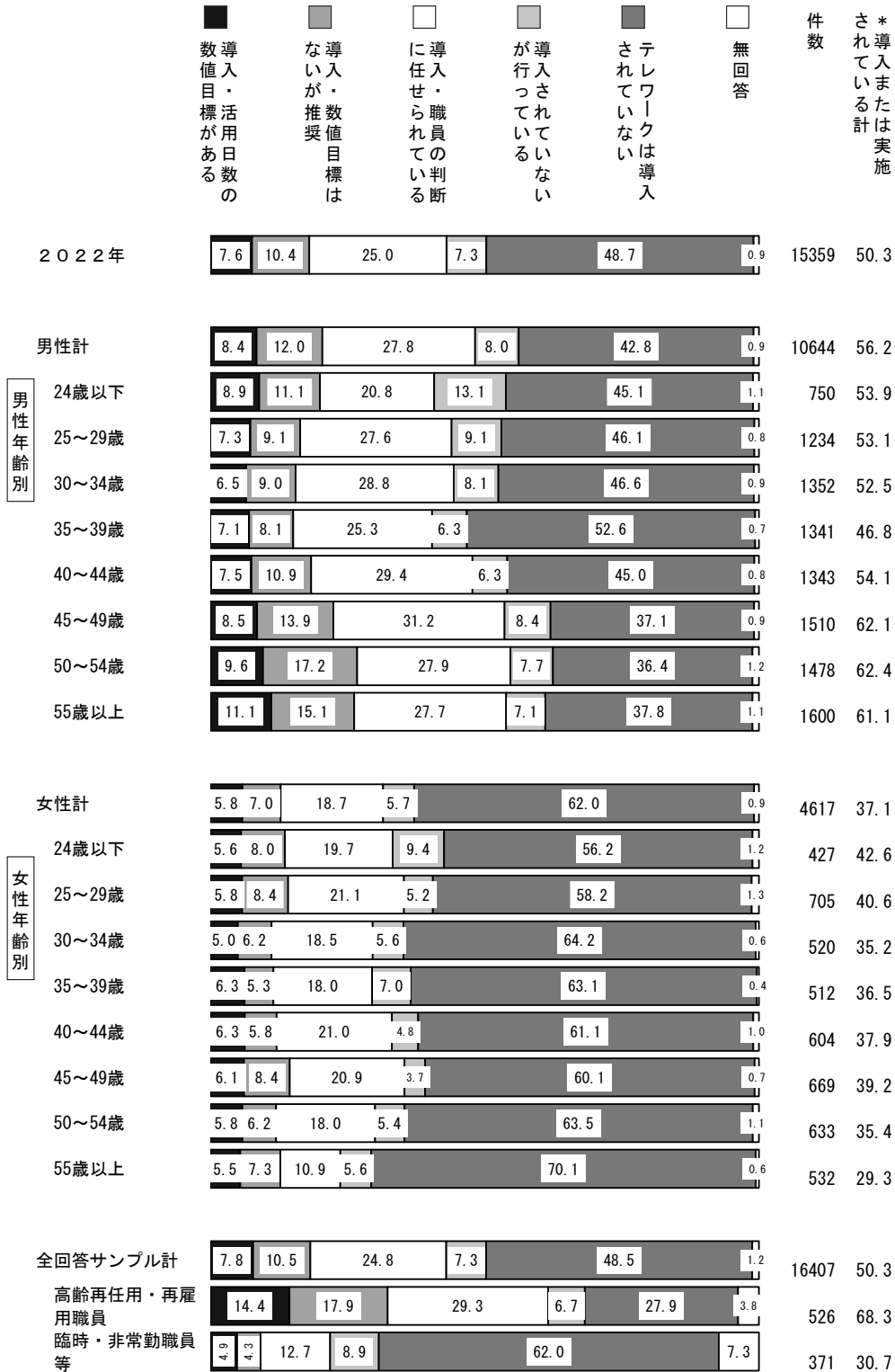
第7-1表 テレワークの導入状況

	値 目 入 標 が 活 用 日 数 の 数	導 入 推 奨 数 値 目 標 は な	任 務 導 入 せ ら れ て い る 判 断 に	行 導 入 さ れ て い な い が	＊ 導 入 ま た は 実 施 さ れ て い る 計	テ レ ワ ー ク は 導 入 さ れ て い な い	無 回 答	件 数	＊ 導 入 ま た は 実 施 計 (2 0 2 0 年 ～ 2 0 2 2 年)	2 0 2 2 年 比 増 減 率
2022年	7.6	10.4	25.0	7.3	50.3	48.7	0.9	15359	52.1	-1.7
公務員計	7.1	10.5	23.1	7.3	47.9	51.1	0.9	13619	51.0	-3.1
国家公務員計	12.2	18.5	37.2	9.1	77.0	22.1	0.8	5968	63.3	13.7
一般事務職計	14.4	22.2	45.1	7.2	89.0	10.5	0.6	4645	69.6	19.3
（本省・本庁）	18.3	30.3	39.0	4.9	92.5	6.3	1.2	426	82.9	9.6
（その他）	14.0	21.4	45.7	7.4	88.6	10.9	0.5	4219	68.3	20.3
行（二）職・旧国営関係現業職	3.5	5.3	6.8	16.7	32.2	65.9	1.9	1135	35.4	-3.1
（行（二）職）	6.7	10.6	10.6	14.4	42.3	55.8	1.9	104	50.0	-7.7
（旧国営）	3.2	4.8	6.4	16.9	31.2	66.9	1.8	1031	34.7	-3.5
地方公務員計	3.1	4.2	12.1	5.9	25.2	73.7	1.0	7651	40.7	-15.4
一般事務職計	6.3	8.1	23.7	9.3	47.4	51.7	0.8	2239	36.3	11.1
（本庁）	6.7	8.0	24.7	8.3	47.7	51.5	0.8	1496	35.2	12.5
（その他）	5.4	8.3	21.8	11.4	47.0	52.1	0.9	743	38.6	8.4
現業職	2.8	4.2	8.5	6.1	21.6	76.5	1.9	213	28.6	-7.0
公営企業の一般事務職・事務技術職	4.7	8.3	28.8	8.5	50.4	48.3	1.3	528	35.8	14.6
公営企業の現業職	5.4	2.7	10.0	2.7	20.8	76.9	2.3	221	28.3	-7.5
教育職	0.9	1.8	4.1	4.1	10.9	88.2	0.9	3994	52.1	-41.2
福祉職	0.8	1.6	3.2	2.4	8.0	91.2	0.8	125	10.3	-2.3
研究職	15.6	18.8	40.6	9.4	84.4	15.6	...	32	69.0	15.3
医療職	1.9	...	5.1	0.5	7.5	91.1	1.4	214	14.1	-6.6
その他	8.3	3.3	11.7	5.0	28.3	68.3	3.3	60	34.7	-6.4
公務員一般事務職計	11.8	17.6	38.1	7.9	75.5	23.9	0.7	6884	57.5	17.9
男性	12.2	18.3	38.7	8.0	77.1	22.2	0.7	5351	58.4	18.8
（国家公務員）	14.5	22.4	44.1	7.5	88.5	10.9	0.6	3782	68.9	19.6
（地方公務員）	6.6	8.4	25.6	9.1	49.6	49.5	0.8	1569	37.3	12.3
女性	10.4	15.5	36.2	7.6	69.7	29.7	0.6	1509	54.4	15.3
（国家公務員）	14.1	21.7	49.1	6.1	90.9	8.8	0.4	854	73.2	17.7
（地方公務員）	5.6	7.5	19.4	9.6	42.1	56.9	0.9	655	33.6	8.5
公務員以外計	11.8	10.1	40.1	7.2	69.2	30.0	0.8	1728	58.5	10.7

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数50以下なら網掛等非表示

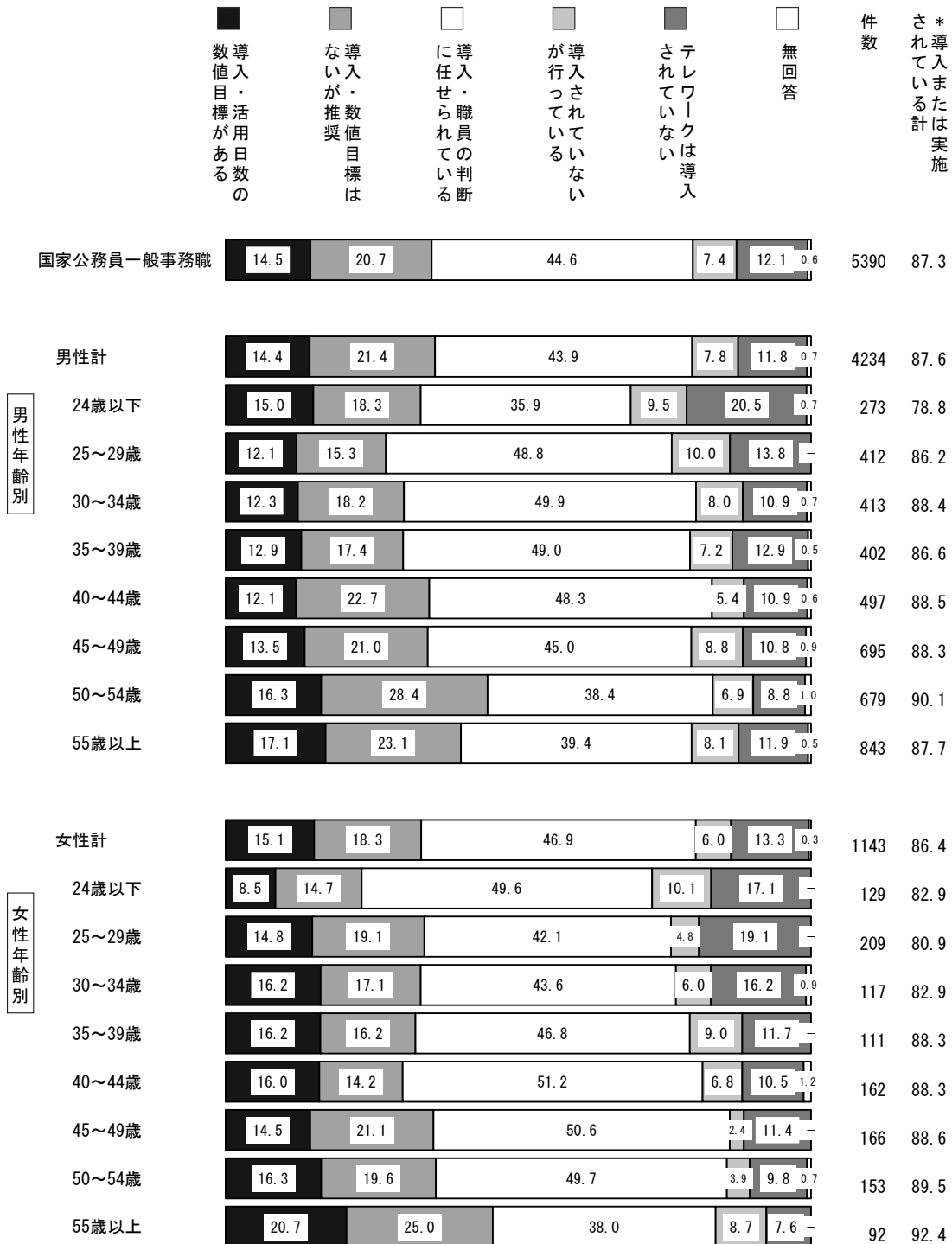
テレワークの導入状況について、性別、年齢別にみたものが第7-3図である。男性の場合、＜導入または実施されている＞は40代後半以降で6割台と多いが、これは同層に国家公務員が多く含まれるためである。

第7-3図 テレワークの導入状況



第7-4図では、導入が相対的に進んでいる国家公務員の一般事務職に限定してきているが、年齢による差はほとんどみられない。

第7-4図 テレワークの導入状況（国家公務員一般事務職）



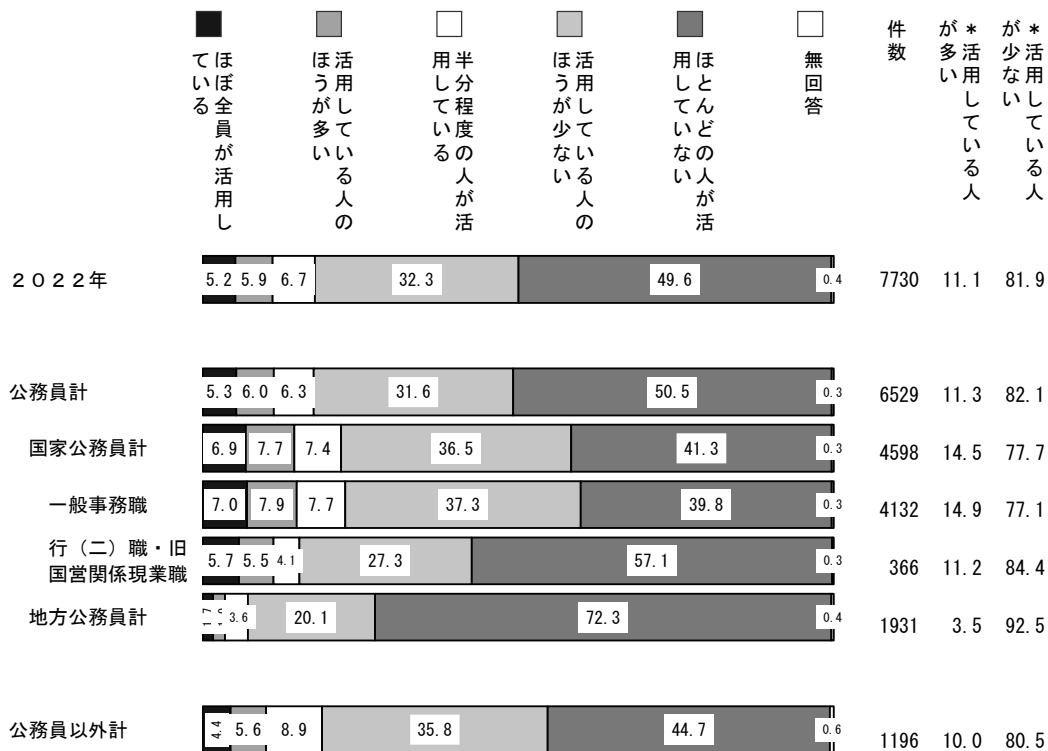
2. 毎週、テレワークを活用している職員の割合

－ <活用している人が多い>職場は 11.1%－

職場でテレワークを活用できる方（7,730 人）に、毎週、テレワークを活用している職員がどの程度いるかたずねると、「ほぼ全員が活用している」（5.2%）と「活用している人のほうが多い」（5.9%）とをあわせた<活用している人が多い>は 11.1%、「半分程度の人が活用している」は 6.7%、「活用している人のほうが少ない」（32.3%）と「ほとんどの人が活用していない」（49.6%）をあわせた<活用している人が少ない>は 81.9%となっている（第 7-5 図）。テレワークを活用している人が多い職場は 10 人に 1 人程度である。

職種・職場別にみると、いずれも<活用している人が少ない>が多数を占めることは変わらないが、<活用している人が多い>は地方公務員（3.5%）に比べて国家公務員（14.5%）や公務員以外（10.0%）でやや多くみられる。

第 7-5 図 毎週、テレワークを活用している職員の割合（現在テレワークを活用可能な方）



職種・職場別について詳細にみても、テレワークを<活用している人が多い>は、地方公務員に比べて国家公務員や公務員以外で多いことは共通している（第7-2表）。

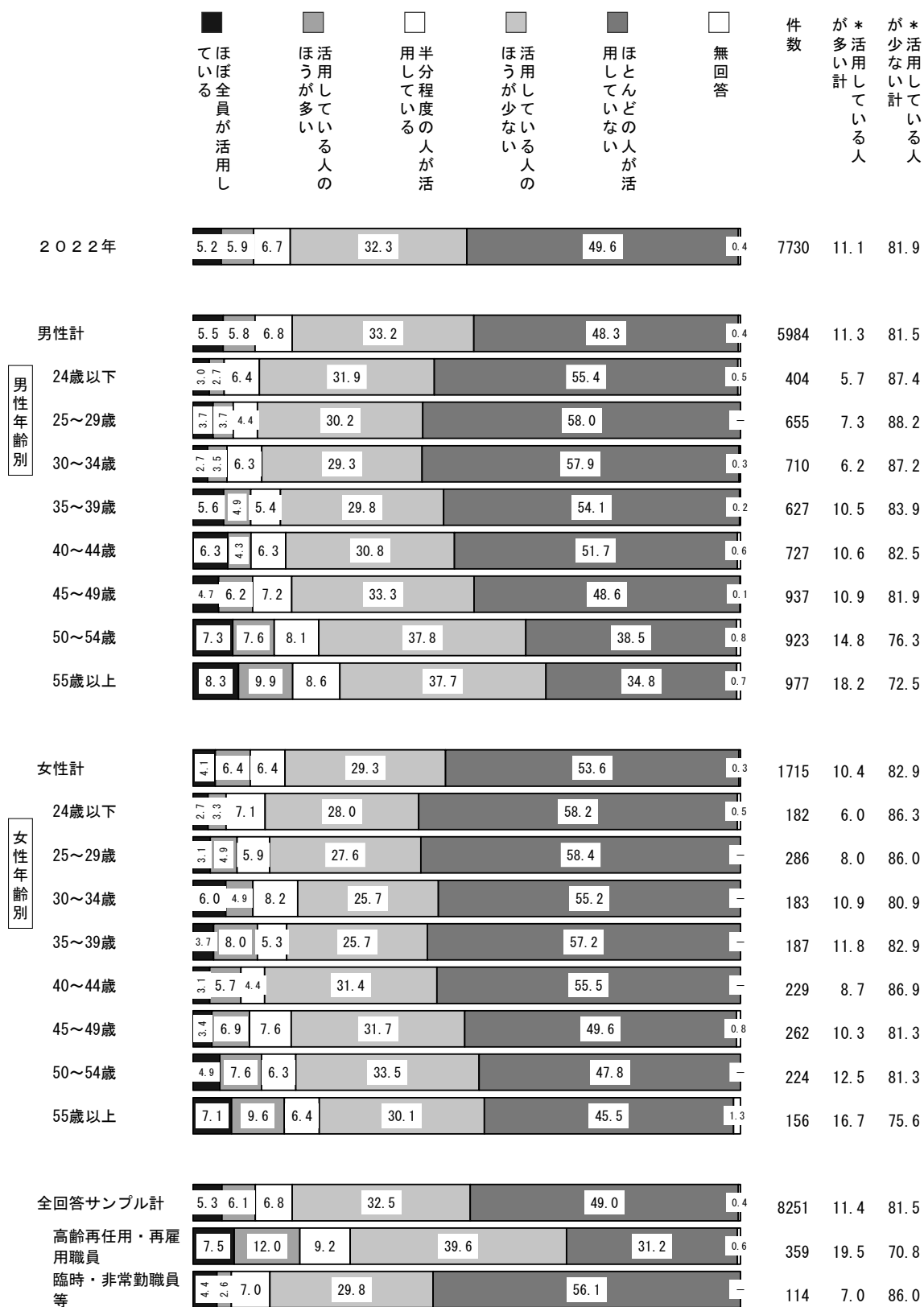
第7-2表 毎週、テレワークを活用している職員の割合（現在テレワークを活用可能な方）

	い ほ る 全 員 が 活 用 し て	う が 多 い 活 用 し て い る 人 の ほ	し て い る 程 度 の 人 が 活 用	半 分 が 少 し な い 人 の ほ	う が 少 し な い 人 の ほ	し て い る 程 度 の 人 が 活 用	ほ と と ん ど の 人 が 活 用	無 回 答	件 数	多 い 活 用 し て い る 人 が	少 な い 活 用 し て い る 人 が
2022年	5.2	5.9	6.7	32.3	49.6	0.4	7730	11.1	81.9		
公務員計	5.3	6.0	6.3	31.6	50.5	0.3	6529	11.3	82.1		
国家公務員計	6.9	7.7	7.4	36.5	<u>41.3</u>	0.3	4598	14.5	77.7		
一般事務職計	7.0	7.9	7.7	<u>37.3</u>	<u>39.8</u>	0.3	4132	14.9	77.1		
（本省・本庁）	<u>11.2</u>	<u>11.7</u>	10.9	<u>39.6</u>	<u>26.4</u>	0.3	394	<u>22.8</u>	<u>66.0</u>		
（その他）	6.6	7.5	7.4	37.1	<u>41.2</u>	0.3	3738	14.0	78.3		
行（二）職・旧国営関係現業職	5.7	5.5	4.1	27.3	<u>57.1</u>	0.3	366	11.2	84.4		
（行（二）職）	11.4	4.5	4.5	38.6	40.9	…	44	15.9	79.5		
（旧国営）	5.0	5.6	4.0	<u>25.8</u>	<u>59.3</u>	0.3	322	10.6	85.1		
地方公務員計	1.7	1.9	3.6	<u>20.1</u>	<u>72.3</u>	0.4	1931	<u>3.5</u>	<u>92.5</u>		
一般事務職計	1.6	1.5	2.8	<u>21.1</u>	<u>72.6</u>	0.4	1062	<u>3.1</u>	<u>93.7</u>		
（本庁）	1.7	1.4	2.7	<u>21.7</u>	<u>72.2</u>	0.3	713	<u>3.1</u>	<u>94.0</u>		
（その他）	1.4	1.7	3.2	<u>19.8</u>	<u>73.4</u>	0.6	349	<u>3.2</u>	<u>93.1</u>		
現業職	2.2	…	4.3	30.4	63.0	…	46	2.2	93.5		
公営企業の一般事務職・事務技術職	0.4	1.9	4.5	<u>23.3</u>	<u>69.9</u>	…	266	<u>2.3</u>	<u>93.2</u>		
公営企業の現業職	4.3	…	13.0	34.8	47.8	…	46	4.3	82.6		
教育職	2.3	3.0	4.4	<u>12.9</u>	<u>76.8</u>	0.7	435	<u>5.3</u>	<u>89.7</u>		
福祉職	…	…	…	20.0	80.0	…	10	…	100.0		
研究職	3.7	…	…	37.0	59.3	…	27	3.7	96.3		
医療職	…	…	…	12.5	87.5	…	16	…	100.0		
その他	…	5.9	5.9	17.6	70.6	…	17	5.9	88.2		
公務員一般事務職計	5.9	6.6	6.7	34.0	46.5	0.3	5194	12.5	80.5		
男性	6.1	6.4	7.0	34.7	45.3	0.4	4127	12.5	80.1		
（国家公務員）	7.1	7.6	7.9	<u>37.5</u>	<u>39.5</u>	0.4	3348	14.7	77.0		
（地方公務員）	1.9	1.4	3.1	<u>22.8</u>	<u>70.2</u>	0.5	779	<u>3.3</u>	<u>93.1</u>		
女性	5.1	7.3	5.6	31.6	50.4	…	1052	12.5	81.9		
（国家公務員）	6.7	9.3	6.8	37.0	<u>40.2</u>	…	776	16.0	77.2		
（地方公務員）	0.7	1.8	2.2	<u>16.3</u>	<u>79.0</u>	…	276	<u>2.5</u>	<u>95.3</u>		
公務員以外計	4.4	5.6	8.9	35.8	44.7	0.6	1196	10.0	80.5		

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数50以下なら網掛等非表示

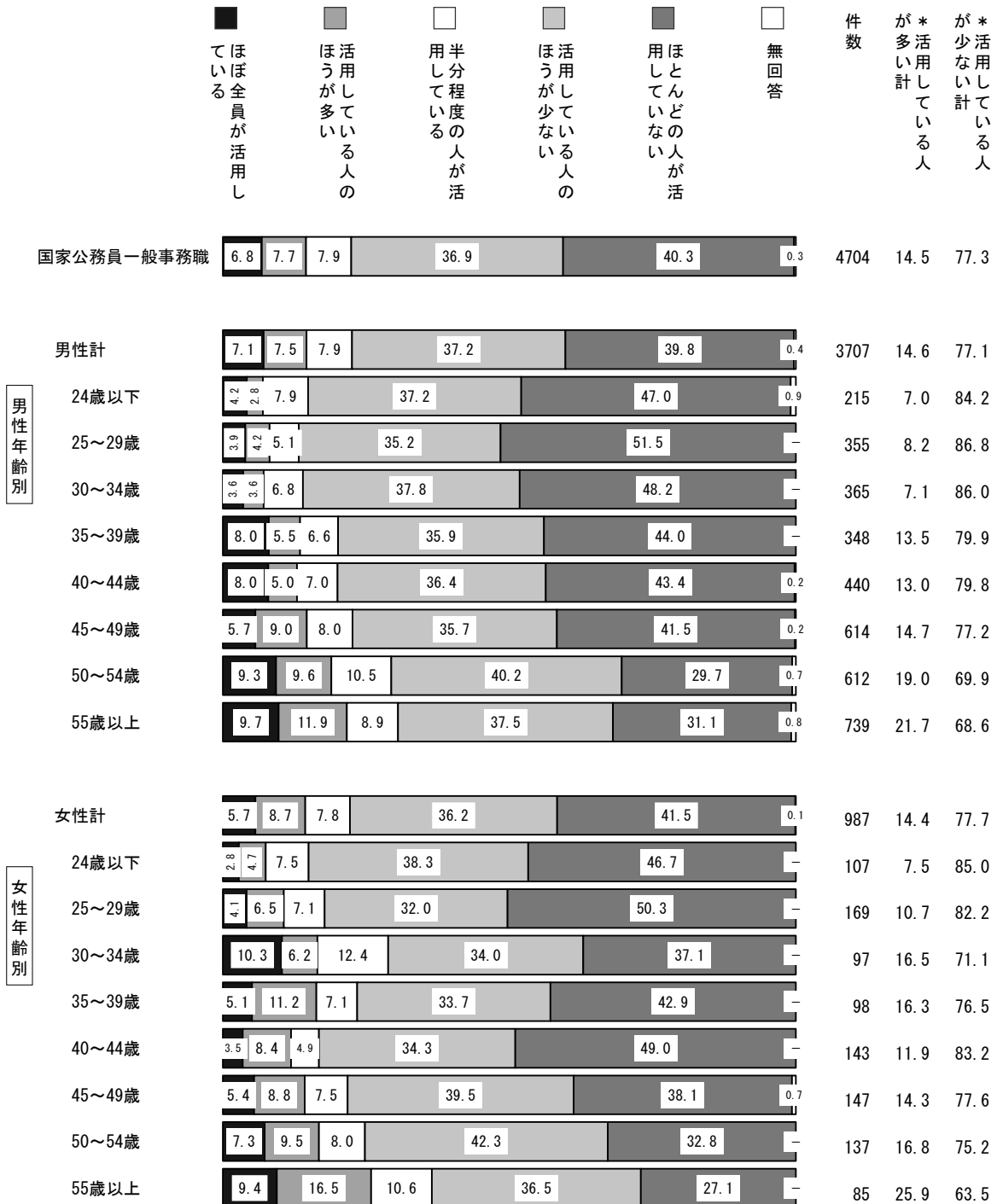
テレワークを活用している職員の割合について、性別、年齢別にみたものが第7-6図である。職種・職場の構成の違いも影響していることに留意する必要がある。

第7-6図 毎週、テレワークを活用している職員の割合（現在テレワークを活用可能な方）



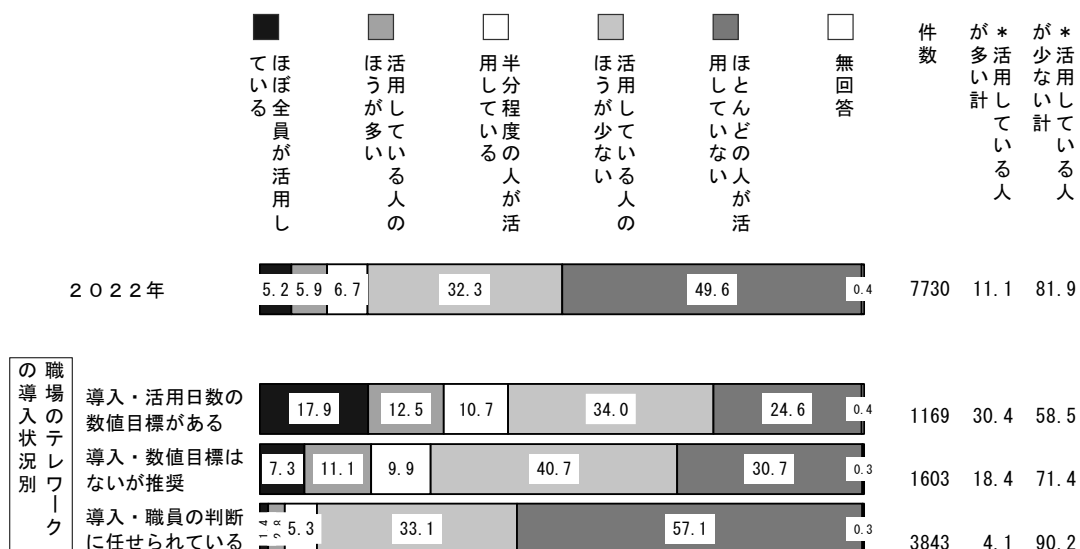
ただし、第7-7図は、活用が相対的に進んでいる国家公務員の一般事務職に限定してきているが、全体の結果と同様の傾向が現れている。国家公務員の一般事務職のなかでも若年層ほど活用している人が少ない>職場で働いている。

第7-7図 毎週、テレワークを活用している職員の割合（現在テレワークを活用可能な方、国家公務員一般事務職）



職場のテレワークの導入状況別に<活用している人が多い>をみると、テレワークが導入・活用日数の数値目標がある（30.4%）や導入・数値目標はないが推奨（18.4%）に比べて、導入・職員の判断に任せられている（4.1%）で少ない（第7-8図）。

第7-8図 毎週、テレワークを活用している職員の割合（現在テレワークを活用可能な方）



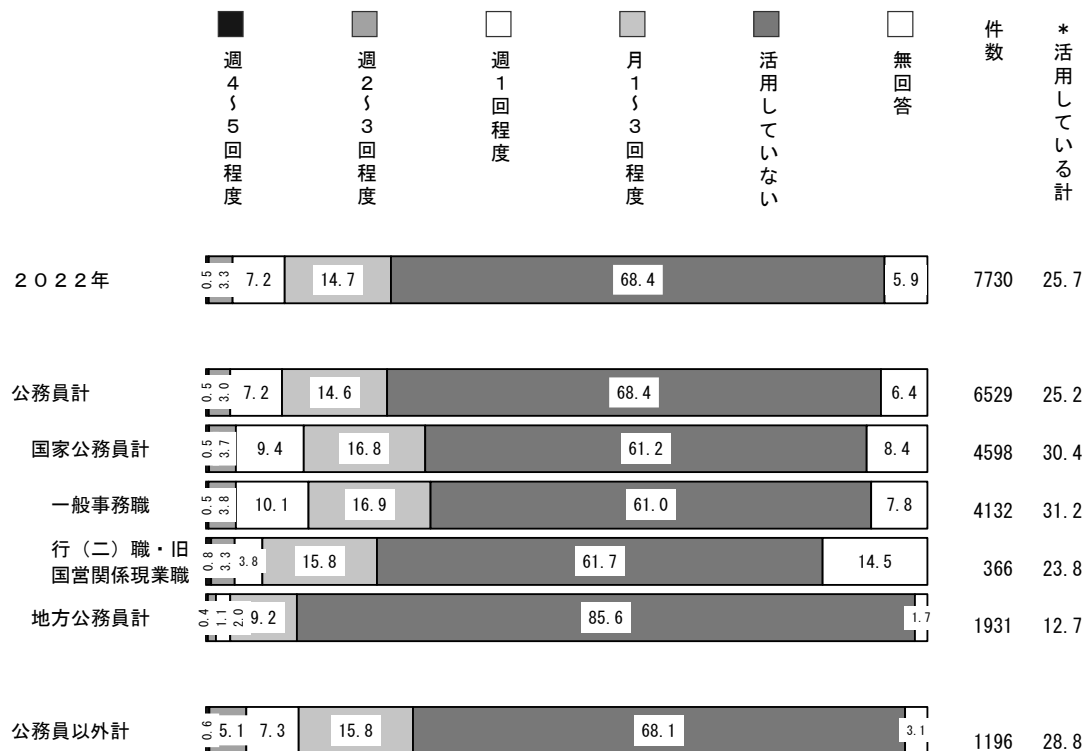
3. テレワークの活用回数

－＜活用している＞は25.7％－

職場でテレワークを活用できる方に、自身のテレワークの活用状況をたずねると、＜活用している＞は25.7％であり、その内訳は「月1～3回程度」が14.7％と多く、「週4～5回程度」(0.5％)、「週2～3回程度」(3.3％)、「週1回程度」(7.2％)は少ない。一方、「活用していない」は68.4％となっている(第7-9図)。テレワークを活用している組合員は4人に1人である。

職種・職場別にみると、いずれも「活用していない」が6～8割と多数を占めるものの、＜活用している＞は地方公務員(12.7％)に比べて、国家公務員(30.4％)や公務員以外(28.8％)が多い。

第7-9図 テレワークの活用回数(現在テレワークを活用可能な方)



職種・職場別について詳細にみても、テレワークを活用している職員は地方公務員に比べて国家公務員や公務員以外で多いことは共通している（第7-3表）。

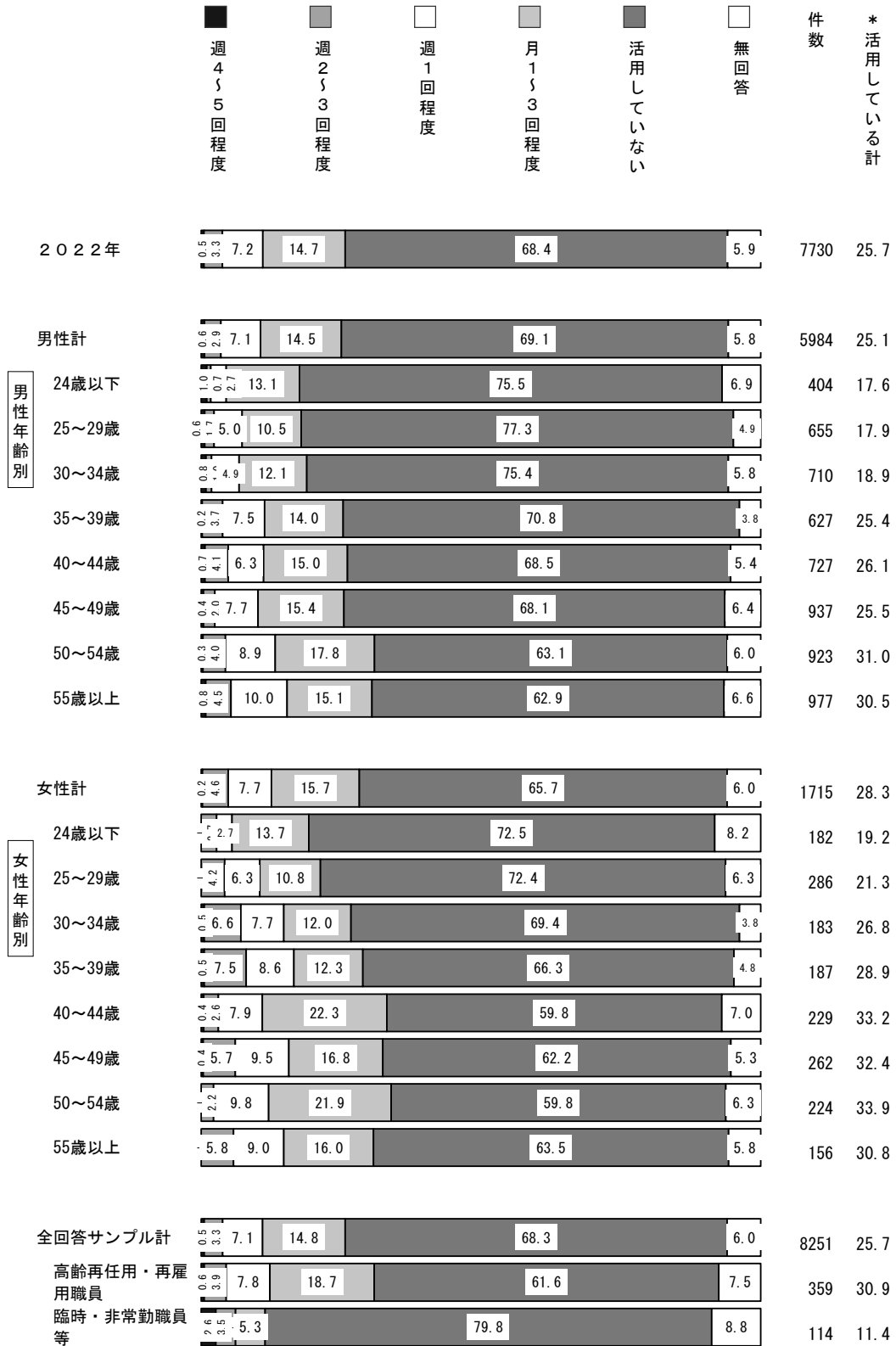
第7-3表 テレワークの活用回数（現在テレワークを活用可能な方）

	週 4 5 5 回 程 度	週 2 3 回 程 度	週 1 回 程 度	月 1 5 3 回 程 度	活 用 し て い な い	無 回 答	件 数	* 活 用 し て い る 計
2022年	0.5	3.3	7.2	14.7	68.4	5.9	7730	25.7
公務員計	0.5	3.0	7.2	14.6	68.4	6.4	6529	25.2
国家公務員計	0.5	3.7	9.4	16.8	<u>61.2</u>	8.4	4598	30.4
一般事務職計	0.5	3.8	10.1	16.9	<u>61.0</u>	7.8	4132	<u>31.2</u>
（本省・本庁）	1.5	8.1	<u>15.5</u>	<u>21.8</u>	<u>48.2</u>	4.8	394	<u>47.0</u>
（その他）	0.3	3.3	9.5	16.4	<u>62.4</u>	8.1	3738	29.5
行（二）職・旧国営関係現業職	0.8	3.3	3.8	15.8	<u>61.7</u>	<u>14.5</u>	366	23.8
（行（二）職）	…	…	4.5	31.8	63.6	…	44	36.4
（旧国営）	0.9	3.7	3.7	13.7	<u>61.5</u>	<u>16.5</u>	322	22.0
地方公務員計	0.4	1.1	<u>2.0</u>	<u>9.2</u>	<u>85.6</u>	1.7	1931	<u>12.7</u>
一般事務職計	0.2	0.6	<u>1.5</u>	11.2	<u>84.0</u>	2.5	1062	<u>13.5</u>
（本庁）	0.3	0.7	<u>1.3</u>	10.1	<u>84.9</u>	2.8	713	<u>12.3</u>
（その他）	…	0.3	<u>2.0</u>	13.5	<u>82.2</u>	2.0	349	<u>15.8</u>
現業職	…	…	8.7	6.5	84.8	…	46	15.2
公営企業の一般事務職・事務技術職	0.8	1.1	<u>1.5</u>	<u>7.5</u>	<u>88.7</u>	<u>0.4</u>	266	<u>10.9</u>
公営企業の現業職	…	…	8.7	8.7	80.4	2.2	46	17.4
教育職	0.7	2.8	<u>2.1</u>	<u>5.7</u>	<u>88.0</u>	<u>0.7</u>	435	<u>11.3</u>
福祉職	…	…	…	…	100.0	…	10	…
研究職	…	…	3.7	14.8	81.5	…	27	18.5
医療職	…	…	…	6.3	93.8	…	16	6.3
その他	…	…	…	11.8	82.4	5.9	17	11.8
公務員一般事務職計	0.4	3.1	8.3	15.7	65.7	6.7	5194	27.6
男性	0.4	2.9	8.1	15.4	66.7	6.4	4127	26.9
（国家公務員）	0.5	3.5	9.6	16.2	<u>62.8</u>	7.4	3348	29.8
（地方公務員）	0.3	0.4	<u>1.8</u>	11.9	<u>83.3</u>	2.3	779	<u>14.4</u>
女性	0.3	4.1	9.2	17.0	<u>62.2</u>	7.2	1052	30.6
（国家公務員）	0.4	5.2	<u>12.2</u>	<u>19.8</u>	<u>53.7</u>	8.6	776	<u>37.6</u>
（地方公務員）	…	1.1	<u>0.7</u>	<u>9.1</u>	<u>85.9</u>	3.3	276	<u>10.9</u>
公務員以外計	0.6	5.1	7.3	15.8	68.1	3.1	1196	28.8

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数50以下なら網掛等非表示

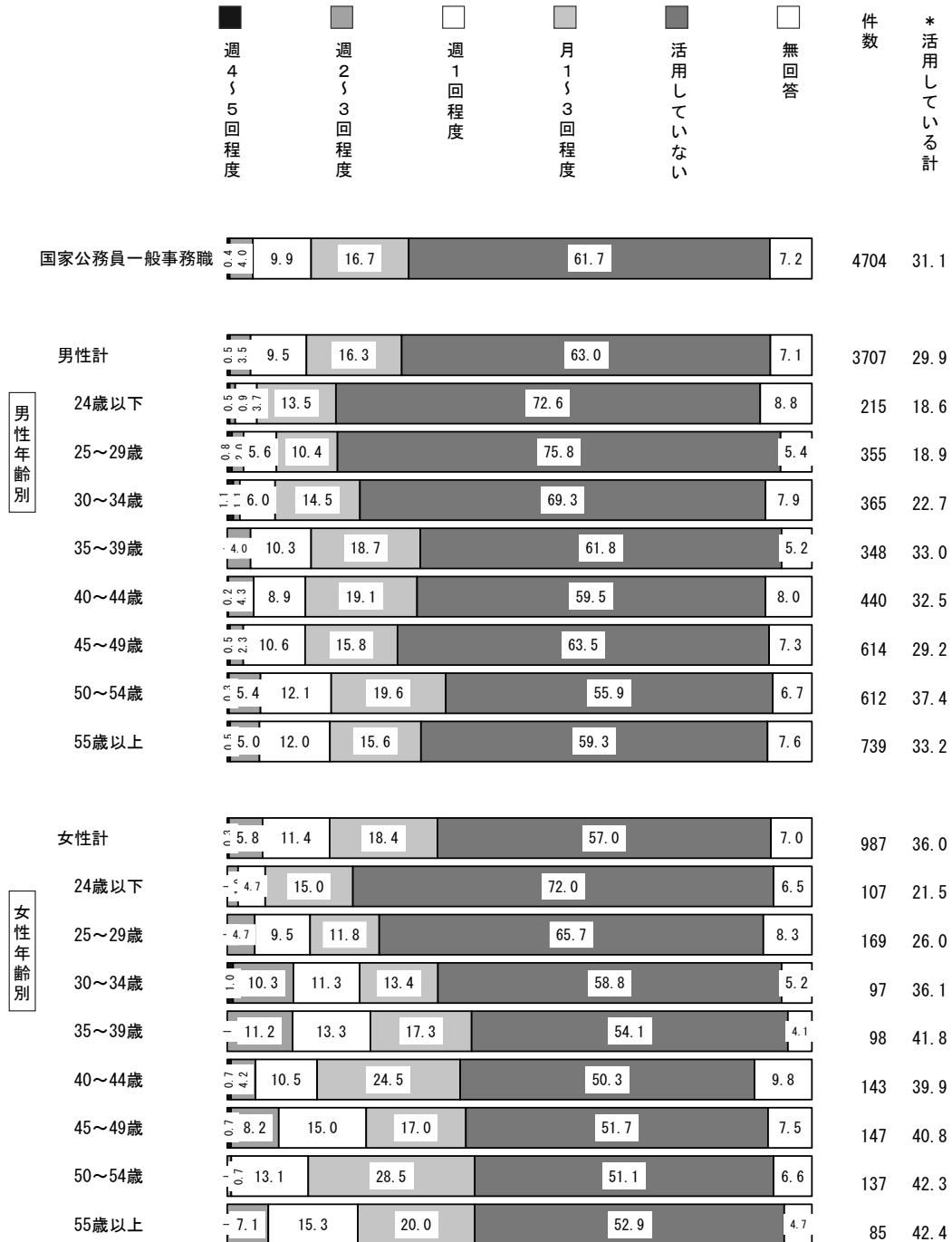
性別、年齢別の結果に関しては職種・職場の構成の違いも影響していることに留意する必要がある（第7-10図）。

第7-10図 テレワークの活用回数（現在テレワークを活用可能な方）



ただし、活用が相対的に進んでいる国家公務員の一般事務職に限定しても同様に、高年層ほど活用している>が多い傾向がみられる（第7-11図）。

第7-11図 テレワークの活用回数（現在テレワークを活用可能な方、国家公務員一般事務職）



未就学の子どもがいる、要介護親族の介護・生活支援に携わっている方について、職場のテレワークの導入状況別、職場のテレワークの活用状況別にみたものが第7-4表である。

<活用している>は、テレワークの活用が導入・職員の判断に任せられている層で少なく、導入・活用日数の数値目標がある層や導入・数値目標はないが推奨されている層が多い。

また職場のテレワークの活用状況別にみると、活用している人が多い職場ほど、本人のテレワークの活用も進んでいることがわかる。

第7-4表 テレワークの活用回数（現在テレワークを活用可能な方）

		週 4 回 程 度	週 2 回 程 度	週 1 回 程 度	月 1 回 程 度	活 用 し て い な い	無 回 答	件 数	* 活 用 し て い る 計
2022年		0.5	3.3	7.2	14.7	68.4	5.9	7730	25.7
テレワークの導入状況別	未就学の子どもがいる	0.8	4.1	8.2	15.7	67.7	3.5	1059	28.8
	導入・活用日数の数値目標がある	3.1	10.7	14.5	25.2	43.4	3.1	159	53.5
	導入・数値目標はないが推奨	1.2	5.2	14.5	20.8	57.2	1.2	173	41.6
	導入・職員の判断に任せられている	0.4	2.7	6.0	14.1	73.0	3.9	562	23.1
職場のテレワークの活用状況別	*活用してる人が多い	1.9	21.3	45.4	22.2	9.3	...	108	90.7
	*半分程度の人が活用	3.3	11.7	15.0	28.3	40.0	1.7	60	58.3
	*活用してる人が少ない	0.6	1.5	3.3	13.9	76.7	4.0	889	19.2
テレワークの導入状況別	要介護親族の介護・生活支援に携わっている	...	5.7	7.7	17.7	62.5	6.4	530	31.1
	導入・活用日数の数値目標がある	...	11.0	16.5	27.5	42.9	2.2	91	54.9
	導入・数値目標はないが推奨	...	10.3	12.0	28.2	47.0	2.6	117	50.4
	導入・職員の判断に任せられている	...	2.5	4.6	12.6	71.1	9.2	239	19.7
職場のテレワークの活用状況別	*活用してる人が多い	...	26.5	33.8	27.9	11.8	...	68	88.2
	*半分程度の人が活用	...	8.7	17.4	32.6	41.3	...	46	58.7
	*活用してる人が少ない	...	1.9	2.4	14.1	73.5	8.0	412	18.4

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数50以下なら網掛等非表示

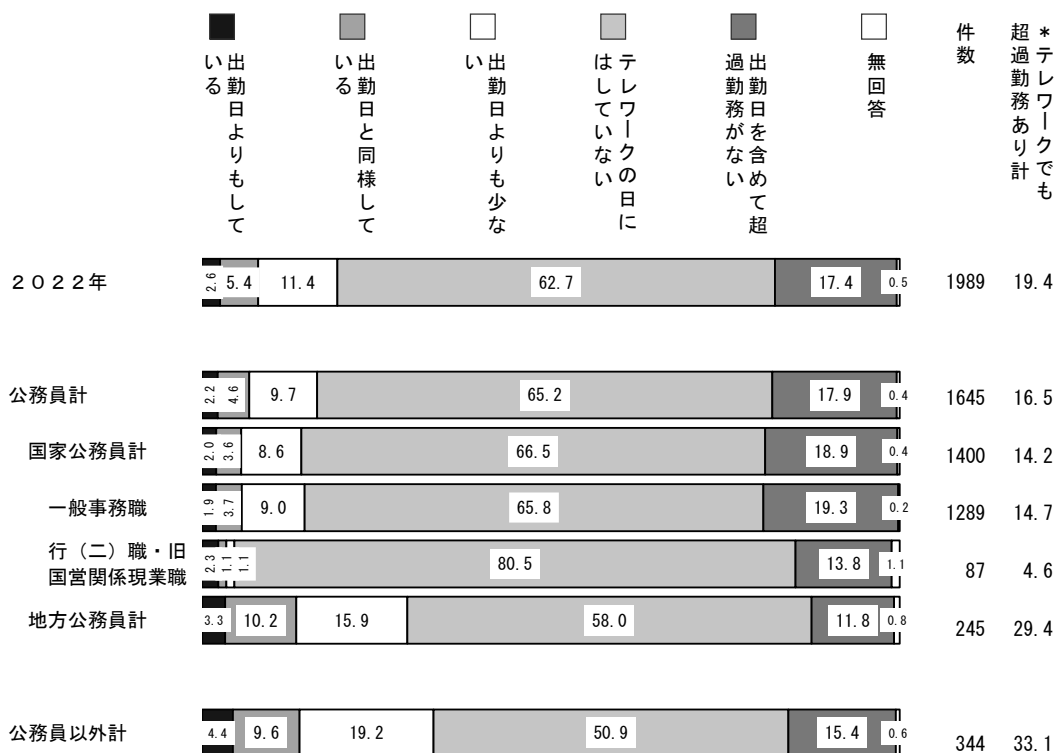
4. テレワークをした日の超過勤務の状況

－＜超過勤務あり＞は19.4％－

月1回以上テレワークを活用している方（1,989人）に、テレワークをした日の超過勤務の状況をたずねると、「出勤日よりもしている」（2.6%）、「出勤日と同様している」（5.4%）、「出勤日よりも少ない」（11.4%）をあわせて＜テレワークでも超過勤務あり＞は19.4%である。一方、「テレワークの日にはしていない」は62.7%、「出勤日を含めて超過勤務がない」は17.4%である（第7-12図）。

職種・職場別にみても「テレワークの日にはしていない」が多いことは共通しているが、＜テレワークでも超過勤務あり＞は、国家公務員（14.2%）で1割、地方公務員（29.4%）や公務員以外（33.1%）では3割を占めている。

第7-12図 出勤日と比べたテレワークをした日の超過勤務（月1回以上テレワークを活用している方）



職種・職場別に＜テレワークでも超過勤務あり＞をみると、国家公務員においても、一般事務職（本省・本庁）では34.6%と多い（第7-5表）。

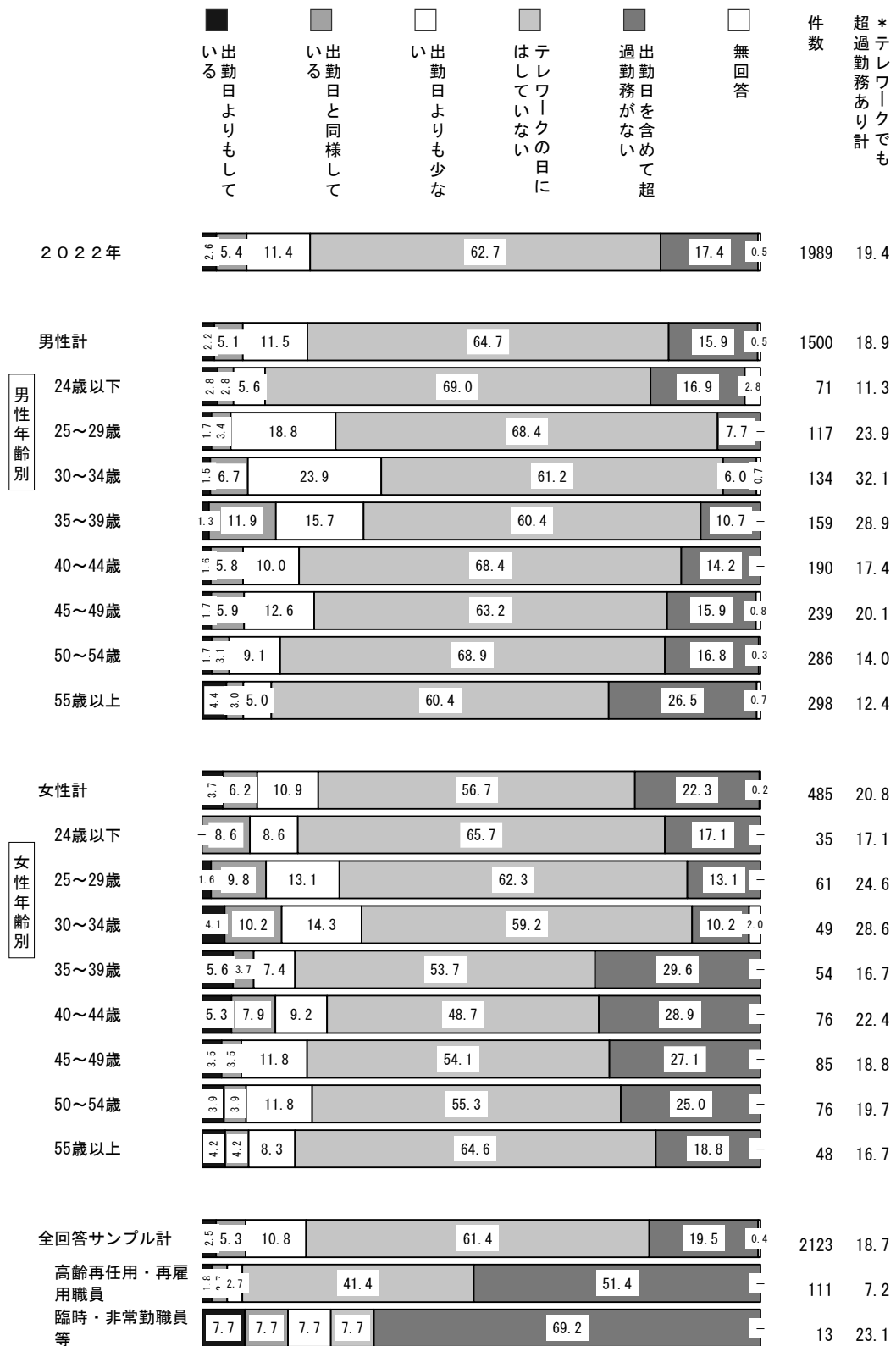
第7-5表 出勤日と比べたテレワークをした日の超過勤務（月1回以上テレワークを活用している方）

	る出	る出	出	しテ	勤出	無	件	過*
	出	出	出	てレ	勤出	回	数	勤テ
	勤	勤	勤	レ	勤出	答		務レ
	日	日	日	ワ	日			あり
	よ	と	よ	ーク	を			ワ
	り	同	り	の	含			ーク
	も	様	も	日	め			で
	し	し	少	に	て			も
	て	て	な	は	超			超
	い	い	い	は	過			
2022年	2.6	5.4	11.4	62.7	17.4	0.5	1989	19.4
公務員計	2.2	4.6	9.7	65.2	17.9	0.4	1645	16.5
国家公務員計	2.0	3.6	8.6	66.5	18.9	0.4	1400	14.2
一般事務職計	1.9	3.7	9.0	65.8	19.3	0.2	1289	14.7
（本省・本庁）	2.7	14.1	17.8	48.1	17.3	...	185	34.6
（その他）	1.8	2.0	7.5	68.8	19.7	0.3	1104	11.3
行（二）職・旧国営関係現業職	2.3	1.1	1.1	80.5	13.8	1.1	87	4.6
（行（二）職）	87.5	12.5	...	16	...
（旧国営）	2.8	1.4	1.4	78.9	14.1	1.4	71	5.6
地方公務員計	3.3	10.2	15.9	58.0	11.8	0.8	245	29.4
一般事務職計	2.8	6.3	12.6	66.4	11.2	0.7	143	21.7
（本庁）	3.4	9.1	15.9	64.8	5.7	1.1	88	28.4
（その他）	1.8	1.8	7.3	69.1	20.0	...	55	10.9
現業職	...	14.3	28.6	28.6	14.3	14.3	7	42.9
公営企業の一般事務職・事務技術職	3.4	3.4	20.7	62.1	10.3	...	29	27.6
公営企業の現業職	75.0	25.0	...	8	...
教育職	6.1	28.6	22.4	32.7	10.2	...	49	57.1
福祉職	---	---	---	---	---	---	0	...
研究職	40.0	40.0	20.0	...	5	40.0
医療職	100.0	1	...
その他	100.0	2	...
公務員一般事務職計	2.0	4.0	9.4	65.9	18.5	0.3	1432	15.4
男性	1.3	4.1	9.3	68.3	16.8	0.4	1109	14.6
（国家公務員）	1.3	3.7	8.8	68.2	17.7	0.3	997	13.8
（地方公務員）	0.9	7.1	13.4	68.8	8.9	0.9	112	21.4
女性	4.7	3.7	9.6	57.5	24.5	...	322	18.0
（国家公務員）	4.1	3.8	9.6	57.5	25.0	...	292	17.5
（地方公務員）	10.0	3.3	10.0	56.7	20.0	...	30	23.3
公務員以外計	4.4	9.6	19.2	50.9	15.4	0.6	344	33.1

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数50以下なら網掛等非表示

性別では大差ないが、年齢別にみると男女ともに20代後半から30代で<テレワークでも超過勤務あり>が他の年齢層に比べると多い。前述の通り、同年齢層は超過勤務時間が他の年齢層に比べて長いことも示されている（第7-13図）。

第7-13図 出勤日と比べたテレワークをした日の超過勤務（月1回以上テレワークを活用している方）



5. 今後のテレワークの活用希望

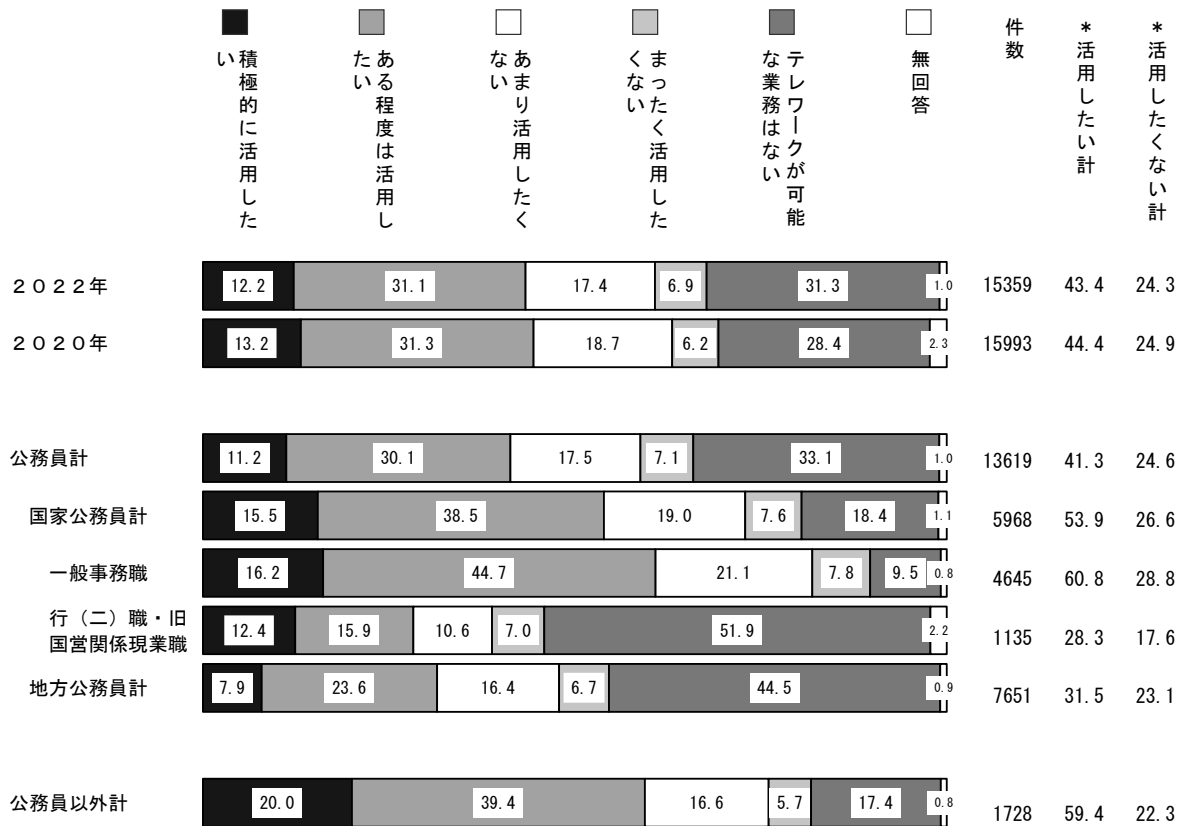
－＜活用したい＞は43.4%、＜活用したくない＞は24.3%－

テレワークの活用希望について、現在の活用有無、また、活用可否に関わらず全員にたずねると、「積極的に活用したい」(12.2%)と「ある程度は活用したい」(31.1%)をあわせた＜活用したい＞(43.4%)が「あまり活用したくない」(17.4%)と「まったく活用したくない」(6.9%)をあわせた＜活用したくない＞(24.3%)に比べて多い。また、「テレワークが可能な業務はない」は31.3%である(第7-14図)。

2020年にも同一の設問をしているが、＜活用したい＞はほとんど変わっていない。

職種・職場別にみると、＜活用したい＞は地方公務員(31.5%)に比べて、国家公務員(53.9%)や公務員以外(59.4%)が多い。地方公務員の場合、「テレワークが可能な業務はない」(44.5%)が多い。

第7-14図 今後のテレワークの活用希望



職種・職場別に<活用したい>をみると、地方公務員（31.5%）は少ないものの、そのなかでも一般事務職（本庁）では52.4%と活用のニーズが相対的に高い（第7-6表）。

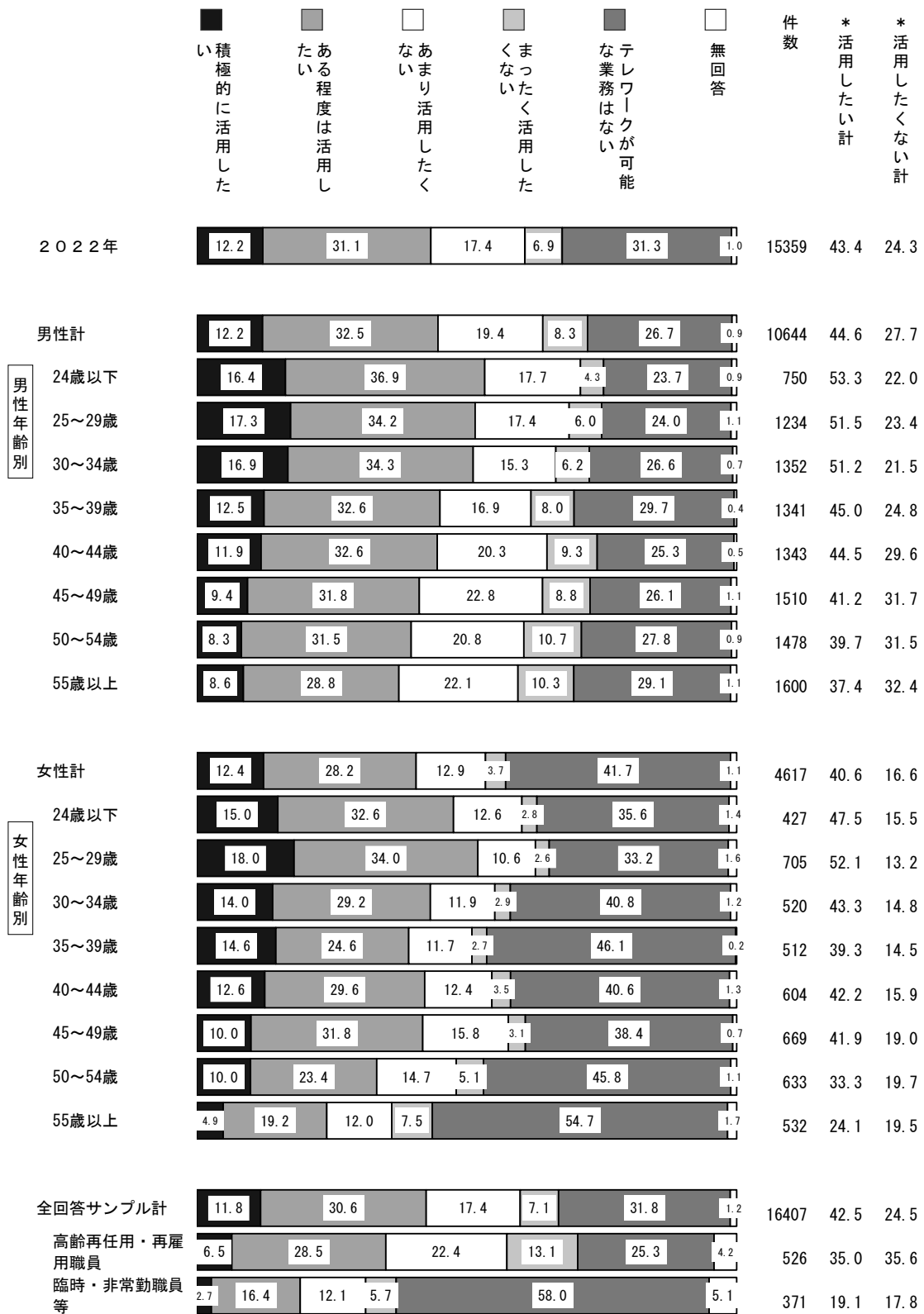
第7-6表 今後のテレワークの活用希望

	積極的に活用したい	ある程度は活用したい	あまり活用したくない	まったく活用したくない	テレワークが可能な業務はない	無回答	件数	*活用したい計	*活用したくない計
2022年	12.2	31.1	17.4	6.9	31.3	1.0	15359	43.4	24.3
公務員計	11.2	30.1	17.5	7.1	33.1	1.0	13619	41.3	24.6
国家公務員計	15.5	38.5	19.0	7.6	18.4	1.1	5968	53.9	26.6
一般事務職計	16.2	44.7	21.1	7.8	9.5	0.8	4645	60.8	28.8
（本省・本庁）	22.3	46.0	17.4	4.7	7.3	2.3	426	68.3	22.1
（その他）	15.5	44.5	21.5	8.1	9.7	0.7	4219	60.1	29.5
行（二）職・旧国営関係現業職	12.4	15.9	10.6	7.0	51.9	2.2	1135	28.3	17.6
（行（二）職）	23.1	19.2	8.7	9.6	37.5	1.9	104	42.3	18.3
（旧国営）	11.3	15.5	10.8	6.8	53.3	2.2	1031	26.9	17.6
地方公務員計	7.9	23.6	16.4	6.7	44.5	0.9	7651	31.5	23.1
一般事務職計	13.3	34.7	20.9	6.1	24.3	0.6	2239	48.0	27.1
（本庁）	16.2	36.2	20.2	5.9	20.8	0.7	1496	52.4	26.1
（その他）	7.5	31.6	22.5	6.5	31.4	0.5	743	39.2	28.9
現業職	2.8	12.7	10.3	8.5	65.3	0.5	213	15.5	18.8
公営企業の一般事務職・事務技術職	7.6	31.6	21.4	7.6	31.1	0.8	528	39.2	29.0
公営企業の現業職	1.8	12.2	5.9	8.6	69.2	2.3	221	14.0	14.5
教育職	6.0	18.2	15.0	7.1	52.8	0.9	3994	24.2	22.1
福祉職	1.6	13.6	7.2	...	76.8	0.8	125	15.2	7.2
研究職	9.4	59.4	12.5	3.1	15.6	...	32	68.8	15.6
医療職	4.2	12.6	7.0	2.3	72.4	1.4	214	16.8	9.3
その他	8.3	18.3	11.7	6.7	50.0	5.0	60	26.7	18.3
公務員一般事務職計	15.2	41.4	21.0	7.2	14.3	0.8	6884	56.7	28.3
男性	14.3	41.1	22.6	8.1	13.2	0.7	5351	55.4	30.7
（国家公務員）	14.5	43.4	22.7	8.6	10.0	0.8	3782	57.9	31.3
（地方公務員）	13.8	35.4	22.4	6.8	20.9	0.6	1569	49.2	29.3
女性	18.6	42.9	15.6	3.8	18.2	0.8	1509	61.6	19.4
（国家公務員）	23.7	50.6	14.1	3.4	7.4	0.9	854	74.2	17.4
（地方公務員）	12.1	33.0	17.6	4.4	32.4	0.6	655	45.0	22.0
公務員以外計	20.0	39.4	16.6	5.7	17.4	0.8	1728	59.4	22.3

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数50以下なら網掛等非表示

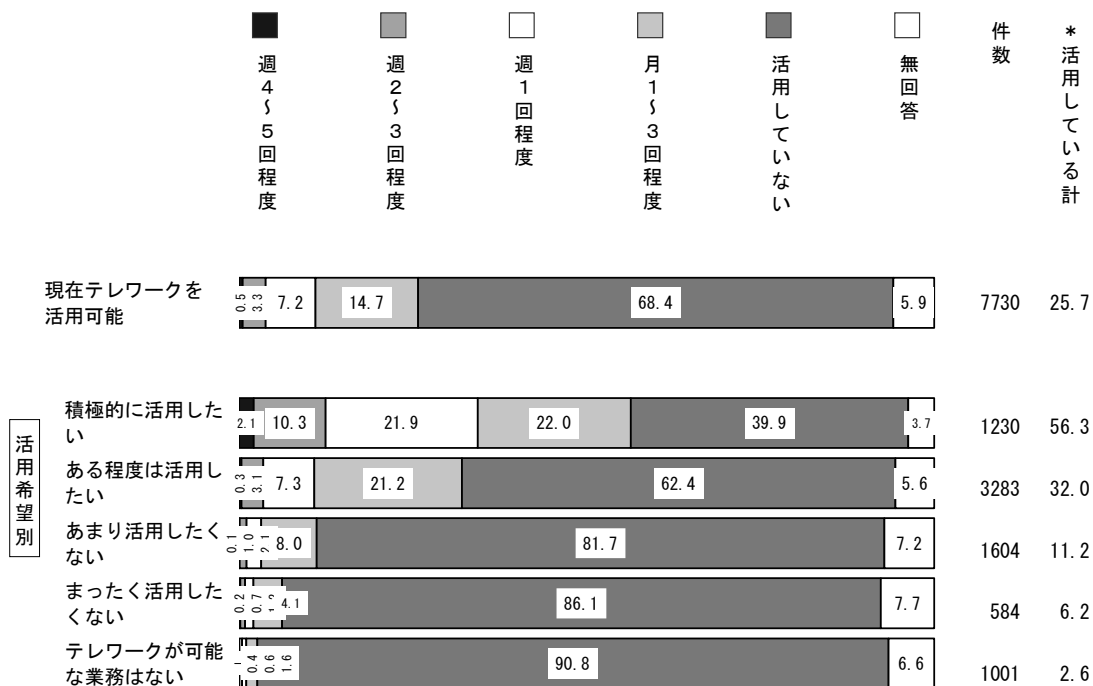
性別では大差ないが、年齢別にみると男女ともに若年層ほど<活用したい>が多く、男性では30代前半まで、女性では20代後半までにおいて半数前後と多い（第7-15図）。

第7-15図 今後のテレワークの活用希望



第7-16図から今後のテレワークの活用希望別にテレワークを<活用している>をみると、テレワークをまったく活用したくない層で6.2%、あまり活用したくない層では11.2%にとどまるが、ある程度活用したい層は32.0%、積極的に活用したい層は56.3%と多い。現在テレワークを活用している人ほど今後の活用希望も高いことがわかる。

第7-16図 テレワークの活用回数（現在テレワークを活用可能な方）



子どもの成長段階と介護・生活支援への携わり状況別にみると、子どもが3歳未満で〈活用したい〉が5割とやや多くみられる（第7-7表）。

また、自己啓発の有無別にみると、〈活用したい〉は必要性を感じてないし行わなかった（39.0％）に比べて、必要性を感じているが行わなかった（43.4％）、必要性を感じ行った（行っている）（46.8％）でニーズがやや高い。

第7-7表 今後のテレワークの活用希望

		積 極 的 に 活 用 し た い	あ る 程 度 は 活 用 し た い	あ ま り 活 用 し た く な い	い ま つ た く 活 用 し た く な い	務 は な い テ レ ワ ー ク が 可 能 な 業	無 回 答	件 数	* 活 用 し た い 計	* 活 用 し た く な い 計
2022年		12.2	31.1	17.4	6.9	31.3	1.0	15359	43.4	24.3
一番下の子どもの 成長段階別	3歳未満	<u>18.0</u>	32.0	14.0	5.3	29.5	1.3	1168	<u>50.0</u>	<u>19.3</u>
	3歳以上未就学	15.3	31.4	16.8	5.7	30.7	0.2	1167	46.6	22.5
	小学生	11.2	33.2	16.2	6.1	32.5	0.8	1744	44.4	22.2
	中学生	9.3	30.2	20.5	8.4	31.1	0.5	818	39.5	29.0
	高校以上に在学中	9.4	27.9	19.7	7.9	34.1	1.1	1382	<u>37.3</u>	27.6
要介護親族の介 護、生活支援への 携わり状況別	現在携わっている	12.1	26.5	16.1	7.5	36.1	1.7	1094	38.6	23.6
	今後携わる可能性がかなり高い	12.0	28.5	17.9	7.4	33.6	0.7	4022	40.5	25.2
	今後携わる可能性が少しある	12.5	33.2	17.9	6.1	29.6	0.8	5845	45.7	23.9
	今後携わる可能性はない	10.8	31.4	16.7	9.0	31.6	0.5	1316	42.2	25.7
	わからない	12.4	32.1	16.8	6.9	30.5	1.3	2798	44.5	23.7
自己啓発の有無別	必要性を感じ行った（行っている）	14.6	32.2	14.8	5.2	32.3	0.9	4525	46.8	20.1
	必要性を感じているが行わなかった	11.1	32.3	19.0	6.3	30.6	0.8	7296	43.4	25.2
	必要性を感じてないし行わなかった	11.3	27.8	17.5	10.5	31.6	1.3	3427	39.0	28.0

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す

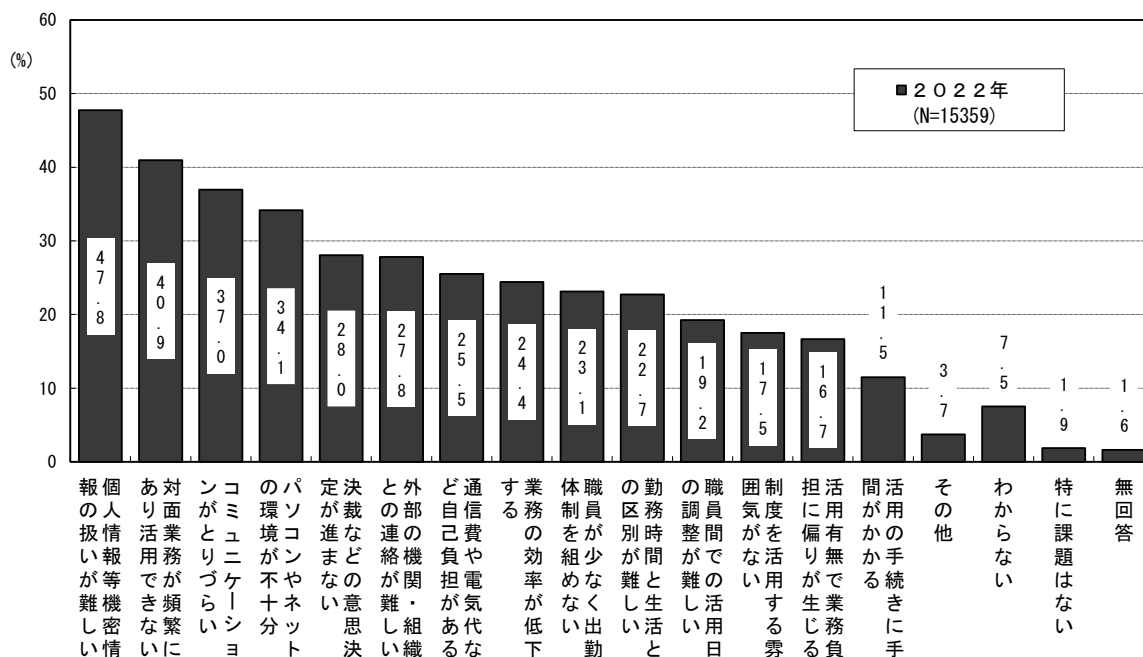
6. テレワーク活用の課題

－情報管理の難しさ、頻繁な対面業務による制約、コミュニケーション上の課題が上位－

テレワーク活用の課題について、現在の活用有無、また、活用可否に関わらず全員にたずねると（複数選択）、「個人情報等機密情報の扱いが難しい」（47.8%）と「対面業務が頻繁にあり活用できない」（40.9%）が4割台、「コミュニケーションがとりづらい」（37.0%）、「パソコンやネットの環境が不十分」（34.1%）が3割台、「決裁などの意思決定が進まない」（28.0%）、「外部の機関・組織との連絡が難しい」（27.8%）、「通信費や電気代など自己負担がある」（25.5%）、「業務の効率が低下する」（24.4%）、「職員が少なく出勤体制を組めない」（23.1%）、「勤務時間と生活との区別が難しい」（22.7%）は2割台、「職員間での活用日の調整が難しい」（19.2%）、「制度を活用する雰囲気がない」（17.5%）、「活用有無で業務負担に偏りが生じる」（16.7%）、「活用の手続きに手間がかかる」（11.5%）は1割台である（第7-17図）。

情報管理の難しさ、頻繁な対面業務による活用上の制約、職員間のコミュニケーション上の課題、ハード面の環境整備が課題として上位にあげられている。

第7-17図 テレワーク活用の課題（複数選択）



職種・職場別にみると、国家公務員と公務員以外では共通して「コミュニケーションがとりづらい」が最も多い（第7-8表）。一方、地方公務員では主な課題は「個人情報等機密情報の扱いが難しい」、「対面業務が頻繁にあり活用できない」である。ただ、地方公務員のうち一般事務職をみると「職員が少なく出勤体制を組めない」、「決裁などの意思決定が進まない」といった職場事情も課題となっている。

第7-8表 テレワーク活用の課題（複数選択）

	個人情報が 扱いが 難しい	対面業務が 頻りに あり活用 できない	制を組め ない	職員が 少ない	調整が 難しい	決裁など の意思 決定	コミュニケーション が取り づらい	外部との 連携が 難しい	業務の 効率が 低下す	環境が 不十分	パソコン やネット の活用 が難しい	活用の 手続が 煩雑	自己負担 が大きい	通信費や 電気代 など	勤務時間 と生活 との	制度を 活用す る	その他	わからない	特に課題 はない	無回答	件数
2022年	47.8 ①	40.9 ②	23.1	19.2	28.0	37.0 ③	27.8	24.4	34.1	16.7	11.5	25.5	22.7	17.5	3.7	7.5	1.9	1.6	15359		
公務員計	48.0 ①	41.6 ②	23.6	19.2	27.4	35.7 ③	27.8	23.8	34.1	16.3	11.1	25.2	22.3	17.4	3.6	7.9	1.8	1.7	13619		
国家公務員計	<u>39.2</u> ③	<u>27.9</u>	18.2	16.3	29.4	<u>43.9</u> ①	<u>35.3</u>	27.2	<u>40.3</u> ②	16.6	10.6	<u>33.7</u>	24.3	13.9	5.0	5.5	2.1	2.2	5968		
一般事務職計	<u>40.0</u>	<u>30.2</u>	19.0	17.0	34.1	<u>48.9</u> ①	<u>42.2</u> ③	29.5	<u>43.2</u> ②	17.7	10.9	<u>38.4</u>	26.0	12.6	4.6	<u>2.3</u>	1.4	1.4	4645		
（本省・本庁）	<u>33.3</u>	<u>26.8</u>	<u>14.8</u>	15.7	30.5	<u>50.7</u> ①	<u>35.4</u>	27.2	<u>37.3</u> ②	14.3	7.3	<u>35.9</u> ③	25.6	<u>10.1</u>	3.8	<u>1.6</u>	1.9	2.8	426		
（その他）	<u>40.7</u>	<u>30.5</u>	19.4	17.1	<u>34.5</u>	<u>48.7</u> ①	<u>42.9</u> ③	29.8	<u>43.8</u> ②	18.0	11.2	<u>38.7</u>	26.0	12.9	4.7	<u>2.4</u>	1.3	1.3	4219		
行（二）職・旧国営 関係現業職	<u>36.2</u> ①	<u>19.1</u>	<u>15.5</u>	<u>13.9</u>	<u>10.9</u>	<u>25.2</u> ③	<u>10.2</u>	<u>19.4</u>	30.0	13.0	9.4	<u>17.1</u>	18.0	18.3	6.3	<u>17.2</u>	4.4	5.4	1135		
（行（二）職）	<u>18.3</u> ②	<u>12.5</u>	<u>12.5</u>	<u>9.6</u>	<u>9.6</u>	<u>18.3</u> ②	<u>6.7</u>	<u>10.6</u>	<u>15.4</u>	<u>6.7</u>	8.7	<u>14.4</u>	<u>10.6</u>	<u>4.8</u>	1.9	<u>16.3</u>	<u>25.0</u> ①	<u>7.7</u>	104		
（旧国営）	<u>38.0</u> ①	<u>19.8</u>	<u>15.8</u>	14.4	<u>11.1</u>	<u>25.9</u> ③	<u>10.6</u>	20.3	31.4	13.6	9.5	<u>17.4</u>	18.7	19.7	6.8	<u>17.3</u>	2.3	5.1	1031		
地方公務員計	<u>54.9</u> ①	<u>52.3</u> ②	27.8	21.5	25.8	<u>29.4</u> ③	<u>21.9</u>	21.1	29.2	16.0	11.5	<u>18.5</u>	20.8	20.1	2.5	9.8	1.7	1.2	7651		
一般事務職計	<u>71.8</u> ①	<u>50.1</u> ②	<u>35.6</u>	23.0	<u>45.0</u> ③	39.0	<u>34.4</u>	28.4	35.9	19.1	12.6	<u>19.9</u>	24.8	22.4	1.7	2.6	1.0	0.7	2239		
（本庁）	<u>72.3</u> ①	<u>49.5</u> ②	<u>36.9</u>	22.8	<u>44.8</u> ③	39.1	32.0	26.7	34.0	19.4	11.8	<u>18.7</u>	23.3	21.9	1.9	<u>2.1</u>	0.9	0.9	1496		
（その他）	<u>70.8</u> ①	<u>51.4</u> ②	<u>33.0</u>	23.6	<u>45.4</u> ③	38.8	<u>39.4</u>	31.6	<u>39.7</u>	18.6	14.3	22.3	<u>27.9</u>	<u>23.3</u>	1.2	3.6	1.2	0.4	743		
現業職	<u>31.0</u> ①	<u>28.2</u> ②	<u>17.8</u>	15.0	<u>16.4</u>	<u>22.1</u>	<u>15.5</u>	<u>12.7</u>	<u>24.4</u>	11.7	7.5	<u>14.1</u>	<u>14.6</u>	15.5	4.7	<u>27.7</u> ③	6.1	0.9	213		
公営企業の一般事務 職・事務技術職	<u>60.8</u> ①	40.9	<u>30.5</u> ③	23.3	<u>41.1</u> ②	39.6	<u>35.4</u>	<u>32.6</u>	38.6	18.4	12.7	21.8	22.0	<u>22.5</u>	2.7	4.5	1.1	0.9	528		
公営企業の現業職	<u>29.9</u> ②	<u>20.8</u>	<u>18.1</u>	15.8	<u>15.8</u>	<u>22.6</u>	<u>12.2</u>	<u>13.6</u>	<u>23.1</u> ③	12.2	<u>5.9</u>	<u>14.5</u>	<u>17.2</u>	14.0	3.6	<u>31.7</u> ①	6.8	3.2	221		
教育職	48.0 ②	<u>59.3</u> ①	24.4	21.8	<u>15.4</u>	<u>24.5</u>	<u>14.7</u>	<u>17.3</u>	<u>25.6</u> ③	14.9	11.3	<u>18.0</u>	19.4	19.9	2.8	11.0	1.3	1.3	3994		
福祉職	46.4 ①	44.8 ②	28.0 ③	14.4	<u>11.2</u>	<u>19.2</u>	<u>8.0</u>	<u>7.2</u>	<u>24.0</u>	<u>9.6</u>	12.0	<u>13.6</u>	18.4	13.6	1.6	<u>20.8</u>	5.6	2.4	125		
研究職	34.4	34.4	31.3	18.8	25.0	28.1	43.8	21.9	34.4	21.9	6.3	40.6	31.3	9.4	9.4	3.1	3.1	...	32		
医療職	49.1 ①	41.6 ②	23.4 ③	15.4	<u>10.7</u>	<u>15.9</u>	<u>13.1</u>	<u>12.1</u>	<u>17.3</u>	11.7	11.7	<u>14.0</u>	<u>14.0</u>	<u>12.1</u>	2.8	<u>22.9</u>	3.7	2.3	214		
その他	<u>53.3</u> ①	<u>35.0</u> ②	21.7	<u>13.3</u>	<u>21.7</u>	<u>23.3</u>	<u>15.0</u>	25.0	30.0	<u>8.3</u>	13.3	<u>20.0</u>	18.3	20.0	1.7	<u>26.7</u>	5.0	5.0	60		
公務員一般事務職計	50.3 ①	36.7	24.4	18.9	37.6	45.7 ②	39.7	29.2	<u>40.8</u> ③	18.1	11.4	<u>32.4</u>	25.6	15.8	3.7	<u>2.4</u>	1.3	1.2	6884		
男性	47.6 ①	<u>35.8</u> ②	23.9	19.0	37.0	45.2 ②	40.2	30.2	41.5 ③	17.7	11.2	<u>32.4</u>	25.5	15.0	3.7	2.7	1.4	1.3	5351		
（国家公務員）	<u>39.0</u> ①	<u>30.0</u>	19.0	17.2	<u>33.3</u>	<u>47.5</u> ①	<u>42.4</u> ③	<u>30.3</u> ②	<u>44.4</u> ②	17.4	10.5	<u>38.2</u>	26.0	<u>12.1</u>	4.5	2.7	1.5	1.6	3782		
（地方公務員）	<u>68.5</u> ①	<u>49.8</u> ②	<u>35.8</u>	23.3	<u>46.0</u> ③	39.6	<u>34.7</u>	<u>30.0</u>	34.5	18.3	13.1	<u>18.5</u>	24.1	22.2	1.9	2.7	1.1	0.7	1569		
女性	<u>59.7</u> ①	39.8 ③	26.4	18.9	<u>39.3</u>	<u>46.9</u> ②	<u>38.2</u>	25.6	38.4	19.9	12.1	<u>32.7</u>	26.2	18.5	3.6	<u>1.5</u>	0.7	0.8	1509		
（国家公務員）	44.1 ②	<u>31.1</u>	19.4	16.0	<u>36.9</u>	<u>54.4</u> ①	<u>41.8</u> ③	26.3	38.3	19.0	12.8	<u>40.2</u>	25.9	15.1	5.4	<u>0.8</u>	0.7	0.8	854		
（地方公務員）	<u>80.0</u> ①	<u>51.1</u> ②	<u>35.4</u>	22.6	<u>42.4</u> ③	37.1	<u>33.4</u>	24.7	38.6	21.1	11.3	22.9	26.6	<u>22.9</u>	1.2	<u>2.3</u>	0.8	0.8	655		
公務員以外計	45.8 ②	<u>35.8</u> ③	19.6	19.2	<u>33.3</u>	<u>46.8</u> ①	28.1	<u>29.5</u>	34.8	19.7	14.3	28.0	25.8	18.5	4.7	4.9	2.2	1.3	1728		

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位（第3位まで表示）
 ※件数50以下なら網掛等非表示

テレワークを活用可能な方に限定してみると、活用していない層では「個人情報等機密情報の扱いが難しい」が最も多く、「対面業務が頻繁にあり活用できない」や「パソコンやネットの環境が不十分」もテレワークを活用している層に比べて多い課題である（第7-9表）。

テレワークを活用している層については活用日数別にみると、「対面業務が頻繁にあり活用できない」、「決裁などの意思決定が進まない」、「外部の機関・組織との連絡が難しい」はテレワークを活用している日数が少ない層で多く、テレワークと出勤の日数を調整しながら対応していると思われる。

また、テレワークの活用日数が週1回程度、週2～3回程度の層では「通信費や電気代など自己負担がある」が4割台となっており、実際にテレワークを活用している層ではこうした費用の負担も大きいことがうかがえる。

第7-9表 テレワーク活用の課題（現在テレワークを活用可能な方、複数選択）

	の個人情報が扱いが難しい	対面業務が頻繁にあり活用できない	制面業務が頻繁にあり活用できない	職組が少なく出動の多い	調整が難しい	決裁などの意思決定	がとらぬ	の外部機関・組織との連絡が難しい	業務の効率低下	環境が不十分	パソコンやネットの環境が不十分	に活用できない	が活用の継続に手間がかかる	自己負担や電気代など	通信費や電気代など	勤務時間が長い	制度が活用する雰囲気	その他	わからない	特に課題はない	無回答	件数
現在テレワークを活用可能	44.6 ②	34.1	22.0	18.8	34.6	46.9 ①	37.4	30.1	38.5 ③	18.0	11.7	32.1	25.6	14.5	4.1	2.8	1.6	0.8			7730	
*テレワークを活用している	<u>32.0</u>	<u>24.4</u>	<u>15.4</u>	15.2	<u>29.0</u>	49.1 ①	38.0 ②	<u>24.4</u>	<u>30.2</u>	13.9	<u>4.9</u>	37.0 ③	20.9	<u>7.3</u>	3.8	1.4	2.9	0.9			1989	
週4～5回程度	38.5	17.9	10.3	10.3	17.9	25.6	17.9	17.9	33.3	7.7	7.7	33.3	17.9	12.8	2.6	2.6	7.7	...			39	
週2～3回程度	<u>25.6</u>	<u>16.5</u>	<u>9.4</u>	<u>13.0</u>	<u>24.8</u>	49.2 ①	<u>30.3</u>	<u>17.7</u>	<u>25.2</u>	14.2	<u>4.7</u>	<u>40.2</u>	<u>18.9</u>	<u>7.5</u>	5.5	1.6	3.9	1.2			254	
週1回程度	<u>25.9</u>	<u>20.6</u>	<u>14.7</u>	15.3	<u>26.4</u>	46.7 ①	35.2 ③	<u>21.0</u>	<u>32.1</u>	<u>11.1</u>	<u>3.2</u>	<u>43.1</u>	<u>19.7</u>	<u>5.4</u>	4.5	0.9	3.2	0.7			557	
月1～3回程度	<u>36.3</u>	<u>28.2</u>	17.3	15.9	31.6	51.1 ①	41.8 ②	27.7	<u>30.3</u>	15.5	<u>5.6</u>	33.4	22.0	<u>8.0</u>	3.2	1.5	2.4	0.9			1139	
*テレワークを活用していない	48.9 ①	38.1	24.6	20.2	36.6	45.9 ②	37.1	32.0	41.1 ③	19.3	14.1	30.1	27.0	16.6	4.1	3.2	1.2	0.8			5284	

※下線数字は「現在テレワークを活用可能」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「現在テレワークを活用可能」より5ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位(第3位まで表示)
 ※件数50以下なら網掛等非表示

<付属資料>

コード
(1-2) (3)

--	--	--

(コード欄は指示があった場合にのみ記入してください)

2022年度 公務・公共部門労働者の仕事と生活に関する調査票

2022年10月 公務公共サービス労働組合協議会

お願い

本調査は、皆さんの仕事、生活の現状や意見を聞き、今後の職場改善の取組をより実態に即したものとするために行なうものです。調査が細部にわたり、似通った設問や回答しにくい設問があるとは思いますが、本調査の趣旨をご理解のうえ、ご協力のほどよろしく願いいたします。

記入上の注意

回答はあてはまる番号を□内に記入してください。特に、ことわりのない場合は1つだけ選んでください。設問によっては数字を記入したり、○をつけることもあります。

Q1. 勤務先の郵便番号（上位3桁）

(4-6)

			X	X	X	X
--	--	--	---	---	---	---

Q2. 職種・職場

- | | |
|------------------------------|---------|
| 1. 一般事務職（専門行政職、税務職を含む）・本省・本庁 | 6. 教育職 |
| 2. 一般事務職（専門行政職、税務職を含む）・その他 | 7. 福祉職 |
| 3. 行（二）職、国営関係企業・地方自治体等の現業職 | 8. 研究職 |
| 4. 地方公営企業の一般事務職、事務・技術職 | 9. 医療職 |
| 5. 地方公営企業の現業職（技能職、企業職） | 10. その他 |

(7-8)

Q3. （前問で1、2、4に回答した方に）役職

- | | |
|----------|------------|
| 1. 係員 | 4. 課長補佐クラス |
| 2. 主任クラス | 5. 課長クラス |
| 3. 係長クラス | |

(9)

Q4. 性別

- | | | |
|-------|-------|------------|
| 1. 男性 | 2. 女性 | 3. どちらでもない |
|-------|-------|------------|

(10)

Q5. あなたは公務員ですか、公務員以外ですか。

- | | |
|--------|----------|
| 1. 公務員 | 2. 公務員以外 |
|--------|----------|

(11)

Q6. 雇用形態

- | | | |
|---------|----------------|--------------|
| 1. 常勤職員 | 2. 高齢再任用・再雇用職員 | 3. 臨時・非常勤職員等 |
|---------|----------------|--------------|

(12)

Q7. 学歴

- | | |
|---------------------|----------|
| 1. 中卒 | 4. 大卒 |
| 2. 高卒 | 5. 大学院修了 |
| 3. 高専・短大卒（専門学校卒を含む） | |

(13)

Q8. 年齢（満）

歳 (14-15)

Q9. 勤続年数（満）

年 (16-17)

Q10. 組合役員（単組、支部・分会の執行委員）の経験

1. 現在、役員（単組、支部・分会の執行委員）をしている
2. 過去にしたことがある
3. したことはない

(18)

Q11. あなたが、現在、お住まいの住居はつぎのどれですか。

1. 持家・住宅ローンの返済中
2. 持家・住宅ローンの返済なし
3. 職員住宅、公務員宿舍
4. 公営・URの賃貸住宅・アパート
5. 民間の賃貸住宅・アパート
6. 親・近親者の持家
7. その他

(19)

Q12. あなたの家族について伺います（同一生計世帯。勉学のため別居している子どもは含めてください）。

1. 独身・本人だけ
2. 独身・本人と親
3. 本人夫婦だけ
4. 夫婦と子ども
5. 夫婦と子どもと親
6. 夫婦と親
7. 本人と子どもだけ
8. その他

(20)

Q13. 今回の調査ではフレックスタイム制など柔軟な働き方について取り上げています。以下の生活上の事情や希望に関連する設問にお答えください。

(1) (子どものいる方に) 一番下の子どもの成長段階を選んでください。

1. 3歳未満
2. 3歳以上未就学
3. 小学生
4. 中学生
5. 高校以上に在学中
6. その他

(21)

(2) 要介護親族のための介護、身の回りの世話などの生活支援（金銭負担を除く）に携わっていますか。また現在、携わっていませんが、今後、携わる可能性はありますか。

1. 現在、携わっている
2. 今後、携わる可能性がかなり高い
3. 今後、携わる可能性が少しある
4. 今後、携わる可能性はない
5. わからない

(22)

(3) あなたは自己啓発の必要性を感じていますか。また、この1年間に自己啓発を行いましたか。

※「自己啓発」とは職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいいます。職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ、健康の維持増進のためのものは含みません。

1. 必要性を感じており、行った（行っている）
2. 必要性を感じているが、行わなかった
3. 必要性を感じていないし、行わなかった

(23)

〔収入と家計支出〕

Q14. 世帯の収入源について伺います。A～Bのそれぞれについてあてはまるものを選んでください。

A. 収入形態

1. 本人の賃金収入だけで他の収入はない
2. 本人の賃金収入と配偶者の収入がある
3. その他

(24)

B. (Aで2、3に回答した方に) 他の収入のなかで、家計に組み込まれているものを多少にかかわらずすべてに○をつけてください(ただし、配偶者の収入については1、2、3のなかから最多のもの1つだけに○をつけてください)。

1. 配偶者のフルタイムによる収入
2. 配偶者のパートタイムによる収入
3. 配偶者の内職収入
4. 子どもの収入
5. 配偶者、子ども以外の家族の収入
6. 家業、財産収入
7. その他

(25-31)

Q15. 9月のあなたの税込み賃金総収入はどのくらいでしたか。

- 〔記入上の注意〕 ①手取り額でなく、税金、社会保険料、貯金、組合費など、控除分を含んだ税込み収入です。
 ②また、所定内賃金のみではなく超過勤務手当、通勤手当など9月中に支給された賃金はすべて合計してください。

拾	百

万円くらい (32-33)

Q16. あなたの賃金については、民間賃金と比べてどのように考えていますか。

1. 民間と比べて高い
2. 民間と比べてやや高い
3. 民間と比べてほぼ同じ
4. 民間と比べてやや低い
5. 民間と比べて低い
6. わからない

(34)

Q17. 9月のあなたを含めた世帯の税込み総収入についてうかがいます。本人の賃金収入のみの方も、もう一度記入してください。

〔記入上の注意〕 …あなたの税込み賃金総収入につぎの収入をすべて合計してください。

「本人の勤務先収入のみ」の方はQ15と同じ額を再度記入してください。

- ①配偶者の税込み収入。配偶者以外の収入のうち、家計への繰入れ分。
- ②家業、財産収入。

9月のあなたの世帯の税込み総収入を合計すると、どのくらいになりますか。

百	拾	百

万円くらい (35-37)

Q18. 昨年1年間のあなたの（同一生計）世帯の総収入について伺います。

〔記入上の注意〕…①勤労収入、賞与、配偶者の収入、利子・配当・家業財産収入などすべて合計してください。
 ②配偶者以外の家族の収入は家計への繰入れ分のみ加えてください。

昨年1年間のあなたの（同一生計）世帯の総収入はどのくらいでしたか。

- | | | | |
|----------------|------------------|---------------------|---------------------|
| 1. 300万円未満 | 5. 600～700万円未満 | 9. 1,000～1,100万円未満 | 13. 1,400～1,500万円未満 |
| 2. 300～400万円未満 | 6. 700～800万円未満 | 10. 1,100～1,200万円未満 | 14. 1,500万円以上 |
| 3. 400～500万円未満 | 7. 800～900万円未満 | 11. 1,200～1,300万円未満 | |
| 4. 500～600万円未満 | 8. 900～1,000万円未満 | 12. 1,300～1,400万円未満 | |

(38-39)

Q19. 昨年の今ごろと比べてあなたの生活はどうですか。

1. かなり楽になった
2. 少し楽になった
3. かわらない
4. 苦しくなった
5. 非常に苦しくなった
6. わからない

(40)

Q20. 9月の家計支出についてうかがいます。

〔記入上の注意〕…衣食住などの基本的生活費のほか、教育費、交際費、小遣い、教養娯楽費、交通費、仕送り、組合費、住宅・自動車ローンなどの分割払いや借金の返済、自動車関係費、医療費などを合計してください。

9月のあなたの世帯の家計支出は、どのくらいでしたか。

百	拾	元
---	---	---

万円くらい (41-43)

Q21. この1年間のあなたの世帯の家計状況についてうかがいます。以下の費目で特に負担感の強いものを4つ選び、順位づけをして教えてください。

1. 食費（外食含む）
2. 住宅関係費（住宅ローン、家賃・地代、住宅修繕、持家のための貯蓄など）
3. 水道・光熱費
4. 被服費・装身具
5. 病院や薬にかかる費用
6. 自動車関係費（自動車購入・買い替え、ガソリン代、駐車料、税金・保険など）
7. 電話代や携帯料金など通信費
8. 子どもの教育関係費（授業料・保育料、塾・習いごとの費用、仕送りなど）
9. 耐久消費財（家電、家具など）
10. 旅行、レジャー・娯楽費用
11. 生命保険や損害保険の掛金
12. 税・社会保険料
13. 特にない

第1位	
第2位	
第3位	
第4位	

(44-51)

〔仕事・生活の満足度〕

Q22. あなたは、つぎのような事柄について満足（安心）していますか、不満（不安）ですか。A～Lのそれぞれについて、あてはまる番号に○をつけてください。 (52-63)

	かなり満足	まあまあだ	どちらとも いえない	やや不満	大いに不満
A. 賃金水準	1	2	3	4	5
B. 労働時間や休日休暇の水準	1	2	3	4	5
C. 仕事のやりがい	1	2	3	4	5
D. 職場・職域の将来展望	1	2	3	4	5
E. 職場の福利厚生	1	2	3	4	5
F. 職場の人間関係	1	2	3	4	5
G. 自分の健康状態	1	2	3	4	5
H. 老後への備え	1	2	3	4	5
I. 将来を含めた家族の介護	1	2	3	4	5
J. (公務員のみ) 公務員としての身分の確保	1	2	3	4	5
K. 雇用の安定	1	2	3	4	5
L. 職場の要員状況	1	2	3	4	5

Q23. 日頃のご自分の生活全体をふりかえてみてどうですか。

1. かなり満足している
2. まあまあだ
3. やや不満
4. 大いに不満

(64)

〔今後の生活と希望〕

Q24. あなたは今後の生活を考えた場合、次の各項目についてどのように感じていますか。A～Fまでの各項目について、該当する番号に○をつけてください。 (65-70)

	とても 不安	多少は 不安	不安は ない	該当 しない
A. これからの賃金水準	1	2	3	4
B. 今の職場での仕事の先行き	1	2	3	4
C. 昇進・昇格	1	2	3	4
D. 退職金の水準	1	2	3	4
E. 税金・社会保険料の負担	1	2	3	4
F. 自分の家族の介護	1	2	3	4

Q25. 現在の仕事を続けていく場合、昇進についてどのように考えていますか。

1. より高い地位に昇進したい
2. 自分の実力に応じて、あまり無理しない程度に昇進したい
3. 昇進には関心がない
4. 現在の仕事・役職でいい

(71)

Q26. あなたは転職しようと思ったことがありますか。

1. しょっちゅう
2. しばしば
3. ときどき
4. めったにない
5. まったくない

(72)

〔労働時間〕

Q27. この1年間の超過勤務について伺います。

- A. あなたの1ヵ月当たりの超過勤務時間はどのくらいですか。平均月と最高月のそれぞれについて記入してください（小数点以下は四捨五入）。

平均月

百	拾	毫

 時間 (73-75)

最高月

百	拾	毫

 時間 (76-78)

- B. 超過勤務手当は、実際の超過勤務時間に対してどのくらい支給されていますか。

1. 全額支給されている
2. 90%以下
3. 70%以下
4. 50%以下
5. 30%以下
6. 10%以下
7. 支給されていない

(79)

- C. (Bで2～7の不払いがある方に) 超過勤務手当が全額支払われていない理由はどのようなものですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 超過勤務の上限が決められているから
2. 申請しても支払われないから（1の上限以外の理由）
3. 申請しにくい雰囲気があるから
4. 申請するほどの時間ではないから
5. 手続きが面倒だから
6. 自分自身の判断で自主的に働いているから
7. テレワーク時の超過勤務を申請していないから
8. その他（

）

(80-87)

Q28. あなたの職場には、深夜（午後 10 時以降）まで勤務した場合、翌日の出勤時刻を遅らせたり、勤務を免除する制度がありますか。

1. 制度がある
2. 制度はないが、シフト等の配慮がある
3. 制度もシフト等の配慮もない
4. わからない

(88)

Q29. 過去 3 年の間、深夜まで勤務し、翌朝に通常出勤することがありましたか。

(例：午後 10 時以降に退勤し、翌朝 8 時 30 分に出勤するようなケース)

1. まったくなかった
2. 年 1 回程度はあった
3. 年に数回はあった
4. 毎月のようにあった

(89)

Q30. (Q29 で 2～4 の方) 勤務が深夜までおよび、翌朝も通常出勤することになった理由はどのようなものですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 自然災害など予想困難な突発的な業務への対応のため
2. 国会（議会）への対応のため
3. 予算・財政に関わる業務のため
4. 新型コロナウイルス感染症への対応にともなう関連業務のため
5. 1～4 以外の突発的な業務への対応のため
6. もともと 1 年のなかでの繁閑の差が大きい業務のため
7. 人員不足が慢性化しているため
8. その他 ()

(90-97)

Q31. この 1 年間に年次有給休暇を何日取得しましたか。

(半日、時間年休は日数換算で繰り上げてください)

日

(98-99)

〔職場や仕事の特徴〕

Q32. あなたの職場や、あなた自身の仕事内容において、以下の A～F に掲げる事項は、どの程度、あてはまりますか。該当する番号を選んで○をつけてください。

(100-105)

	そう思う	どちらかといえばそう思う	いえない	どちらかといえばそう思わない	そう思わない
A. 突発的な業務があり勤務が不規則になりやすい	1	2	3	4	5
B. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができない	1	2	3	4	5
C. 仕事が属人的で分担や引き継ぎが難しい	1	2	3	4	5
D. 仕事の進め方について改善点を考える余裕がない	1	2	3	4	5
E. 職員間の能力やスキルの差が大きい	1	2	3	4	5
F. 以前と比べて行政サービスの量や質が落ちている	1	2	3	4	5

Q33. あなたの職場の雰囲気について、以下のA～Eに掲げる事項は、どの程度、あてはまりますか。該当する番号を選んで○をつけてください。 (106-110)

	そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらとも いえない	どちらかといえば そう思わない	そう思わない
A. 上司と部下が相談しやすい雰囲気がある	1	2	3	4	5
B. 同僚同士が助け合う雰囲気がある	1	2	3	4	5
C. 失敗を恐れずに新しいことにチャレンジする雰囲気がある	1	2	3	4	5
D. うまくいっていないことも進んで共有しやすい	1	2	3	4	5
E. 多様な働き方が尊重されている	1	2	3	4	5

Q34. 業務へのデジタル機器の利活用の拡大が政策目標として掲げられてきました。また、自然災害や新型コロナウイルス感染症への対応においても、デジタル機器の利活用の遅れが課題となってきました。この3年間を振り返り、あなたの職場ではデジタル機器の利活用が進みましたか。 (111-116)

	十分に 進んでいる	ある程度 進められている	あまり 進められていない	まったく 進められていない	わからない	該当しない
A. 書類のペーパーレス化	1	2	3	4	5	6
B. オンライン会議の活用	1	2	3	4	5	6
C. 出退勤や各種申請のオンライン化	1	2	3	4	5	6
D. 自宅などでの勤務のための環境整備（通信環境、機器等）	1	2	3	4	5	6
E. オンラインを活用した職員間の情報共有の促進	1	2	3	4	5	6
F. デジタル機器の利活用のためのスキルやリテラシーの習得	1	2	3	4	5	6

Q35. デジタル機器の利活用の拡大は全体として業務の改善につながっていますか。

1. 改善につながっている
2. どちらともいえない
3. むしろ悪化している
4. デジタル機器の利活用は進められていない

(117)

〔フレックスタイム制の活用〕

2022年4～6月の状況についてお答えください

Q36. あなたはフレックスタイム制を活用できますか。実際の活用有無ではなく、活用の可否についてお答えください。

1. 活用できる（一般の職員すべてが活用できる職場）
2. 活用できる（1以外）
3. 活用できない
4. 活用できるかどうかわからない

(118)

Q37. (Q36で1～2の方) 育児・介護を行う職員等、研究職等を対象とした制度は、一般の職員を対象とした制度よりも柔軟なものになっていますが、あなたは該当しますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 育児・介護を行う職員等として活用できる
2. 研究職として活用できる
3. 専門スタッフ職として活用できる
4. 1～3以外で柔軟な制度の対象者となっている
5. いずれにも該当しない（一般の職員を対象とした制度）

(119-123)

Q38. (Q36で1～2の方) 職場ではフレックスタイム制の活用が推奨されていますか。

1. 活用日数の目標（目安）が示されている
2. 目標（目安）はないが推奨されている
3. 活用は個々の判断に任せられている

(124)

Q39. (Q36で1～2の方) あなたの職場では、毎週、フレックスタイム制を活用している職員がどの程度いますか。

1. ほぼ全員が活用している
2. 活用している人のほうが多い
3. 半分程度の人が活用している
4. 活用している人のほうが少ない
5. ほとんどの人が活用していない

(125)

Q40. (Q36で1～2の方) あなた自身はフレックスタイム制を活用して、出勤・退勤時刻を変えている日がどの程度ありますか。

1. 毎日のように変えている
2. 1週間のなかでは変えている日がある
3. 1ヶ月のなかでは変えている日がある
4. ほとんど変えている日はない

(126)

Q41. (Q36 で 1～2 に回答した方に) フレックスタイム制の活用にあたり、以下の A～G に掲げる事項は、どの程度、あてはまりますか。該当する番号を選んで○をつけてください。 (127-133)

	そう思う	どちらかといえばそう思う	いえない	どちらかといえばそう思わない	そう思わない
A. 制度は仕事と生活の両立に役立っている	1	2	3	4	5
B. 活用の申請や変更手続きは簡易なものになっている	1	2	3	4	5
C. コアタイムの設定は業務にみあったものになっている	1	2	3	4	5
D. ためらうことなく活用を申請できる	1	2	3	4	5
E. 職員同士で調整して活用日を申請している	1	2	3	4	5
F. 制度を活用しても同等の業務をできている	1	2	3	4	5
G. 活用有無による職員間の不公平はない	1	2	3	4	5

(すべての方にうかがいます)

Q42. 今後、フレックスタイム制を活用したいと思いますか。

1. 積極的に活用したい
2. ある程度は活用したい
3. あまり活用したくない
4. まったく活用したくない
5. フレックスタイム制が可能な業務はない

(134)

〔テレワークの活用〕

2022 年 4～6 月の状況についてお答えください

・「テレワーク」とは、デジタル機器の活用の有無を問わず、自宅やサテライトオフィスなどであたかも所属オフィス内で勤務しているような作業環境にある勤務形態のことをさしています。

(※出勤抑制等による在宅勤務も含むこととします)

Q43. あなたの職場ではテレワークが導入されていますか。あなたの活用有無ではなく、職場への導入状況についてお答えください。

1. 導入されている (活用日数の数値目標がある)
2. " (数値目標はないが推奨されている)
3. " (数値目標はなく、個々の職員の判断に任せられている)
4. テレワークは導入されていないが、出勤抑制等により在宅勤務を行っている
5. テレワークは導入されていない

(135)

Q44. (Q43 で 1～4 に回答した方に) あなたの職場では、毎週、テレワークを活用している職員がどの程度いますか。

1. ほぼ全員が活用している
2. 活用している人のほうが多い
3. 半分程度の人が活用している
4. 活用している人のほうが少ない
5. ほとんどの人が活用していない

(136)

Q45. (Q43 で 1～4 に回答した方に) あなた自身はテレワークをどの程度、活用していますか。

1. 週 4～5 回程度
2. 週 2～3 回程度
3. 週 1 回程度
4. 月 1～3 回程度
5. 活用していない

(137)

Q46. (Q45 で 1～4 に回答した方に) テレワークをした日に超過勤務をすることがありますか。

1. 出勤日よりテレワークのほうが超過勤務をしている
2. 出勤日と同様にテレワークでも超過勤務をしている
3. 出勤日よりもテレワークのほうが超過勤務は少ない
4. テレワークの日には超過勤務をしていない
5. もともと出勤日を含めて超過勤務がない

(138)

(すべての方にうかがいます)

Q47. 今後、テレワークを活用したいと思いますか。

1. 積極的に活用したい
2. ある程度は活用したい
3. あまり活用したくない
4. まったく活用したくない
5. テレワークが可能な業務はない

(139)

Q48. テレワークの活用にはどのような課題があると思いますか。活用の有無に関わらず、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 個人情報など機密情報を扱うことが難しい
2. 対面業務が頻繁にあり活用できない
3. 職員が少なく活用すると出勤体制を組めない
4. 職員間での活用日の調整が難しい
5. 決裁などの意思決定がスムーズに進まない
6. 上司や同僚とコミュニケーションがとりづらい
7. 外部の機関・組織との連絡が難しい
8. 業務の効率が低下する
9. パソコンやインターネットの環境が不十分
10. 活用の有無で業務負担に偏りが生じる
11. 活用の手続きに手間がかかる
12. 通信費や電気代などの自己負担がある
13. 勤務時間と生活との区別が難しい
14. 制度を活用する雰囲気がない
15. その他 ()
16. わからない
17. 特に課題はない

(140-173)

〔労働組合への期待〕

Q49. あなたにとって、A. 労働組合が今最も取り組んでいると思われる活動は何ですか。また、B. 今後望む取り組みは何ですか。それぞれ3つ以内で選んでください。

- | | |
|---------------------|-------------------------|
| 1. 雇用の安定 | 10. 組合が行っている共済活動の充実 |
| 2. 高齢期の雇用問題 | 11. 新型コロナウイルス感染症への対応 |
| 3. 賃金・一時金・退職金の水準 | 12. 未組織職員や非常勤職員などの組織拡大 |
| 4. 勤務時間管理の適正化と時短の促進 | 13. 組合員に対する情報提供・相談活動の強化 |
| 5. 任用処遇制度・賃金制度への関与 | 14. 文化・体育・レクリエーション活動 |
| 6. 教育訓練・研修制度充実の取り組み | 15. 年金・医療などの政策・制度の実現 |
| 7. 経営や事業計画への意見反映 | 16. 平和や人権を守る運動 |
| 8. 労災・職業病・メンタルヘルス対策 | 17. ボランティア活動・社会貢献活動 |
| 9. 男女平等施策の推進・セクハラ防止 | 18. その他 () |

A : 最も取り組んでいる
と思われる活動

--	--	--

(174-179)

B : 今後望む取り組み

--	--	--

(180-185)

◎仕事や働き方について改善して欲しいことなどありましたら記入してください。

2022年度 公務・公共部門労働者の仕事と生活に関する調査票への回答のお願い

本調査は、公務公共サービス労働組合協議会（公務労協）が組合員の皆さんの仕事、生活の現状や意見を聞き、今後の職場改善の取組をより実態に即したものとするために、毎年、実施しているものです。回答者は各組合にて、割り当てられている人数を無作為に抽出しています。本状を受け取られましたら、必ず、回答いただきますよう、ご協力のほどよろしくお願い致します。

回答方法：

- ・下記のWebサイトにアクセスしていただき、10月28日（金）までに回答をお願いします。

（所要時間目安：10～15分程度）

- ・アクセスは、パソコンのほか、スマートフォン、タブレットでも可能です。
（※フィーチャー・フォン（ガラケー）でのアクセスはできません）
- ・回答を中断する場合には、画面上部にある「あとで続きをする」をクリックしてください。名前（イニシャル可）、パスワードを入力すると保存できます（再開時はWebサイトにアクセスし「未完了アンケートの読み込み」をクリックしてください）。
- ・回答を終えたら必ず「送信する」のボタンをクリックしてください。
- ・調査では家計、労働時間の現状に関する以下の設問があります。なるべく確認のうえ、ご回答ください。

中断・保存する場合は
「あとで続きをする」

未完了アンケートの読み込み あとで続きをする

メニューが表示されていない場合、
右上の≡をクリックしてください

【家計に関するもの】

- Q15. 9月のあなたの税込み賃金総収入（__万円）
- Q17. 9月のあなたを含めた世帯の税込み総収入（__万円）
- Q20. 9月の家計支出（__万円）

【労働時間に関するもの】

- Q27. この1年間の超過勤務時間（平均月と最高月）（平均月__時間、最高月__時間）
- Q31. この1年間の年次有給休暇の取得日数（__日）

- ・回答にあたって個人が特定されることはありません。ご協力のほどよろしくお願いいたします。

アンケートのWebサイト：

（アクセス先URL／QRコード）

（URL）

（QRコード）

調査依頼をする組合役員の皆さんへのお願い

この用紙は、貴組合に協力を要請している人数分（割当数）をお送りしています。この用紙を直接配布して、調査への協力を依頼してください。

また、感染予防等のために直接の配布が困難な場合には、電子メール等で本状をお送りいただいても構いませんが、調査の対象人数の総数は予め決められていますので、必ず要請のあった人数分についての依頼をお願いします。

