

調査
目的

- 国家公務員に**優秀な人材**を継続的に**確保**し、全ての職員が**意欲と能力を最大限発揮**できるように、国家公務員の**働き方改革の取組を推進**。
- 本職員アンケートは、**国家公務員の働き方改革に係る取組実態や職員の意識等を把握・検証し、各府省等における課題分析と対策に資することを目的**に実施。
- 質問項目として、働き方改革に関する「**働きやすさ**」と「**働きがい**」の両面に加え、「**性別に関係なく職員が活躍できる環境整備**」について設定。

- ・ **実施対象** : 国家公務員（一般職約28.8万人、特別職約26.8万人※）の中から約3割を抽出（ランダムサンプリング）
- ・ **回答者数** : 63,329人
- ・ **実施時期・方法** : 令和6年11月18日（月）～12月20日（金）にWebアンケートにより実施
- ・ **回答者の属性** : 【年代】30歳未満 20.9%、30代 21.3%、40代 25.8%、50代 28.7%、60歳以上 3.3%
【勤務先】本省（本府省等）17.3%、地方（地方支分部局等）82.7%

※ 令和6年度末予算定員。一般職については給与法適用職員等の数、特別職については防衛省職員の数。

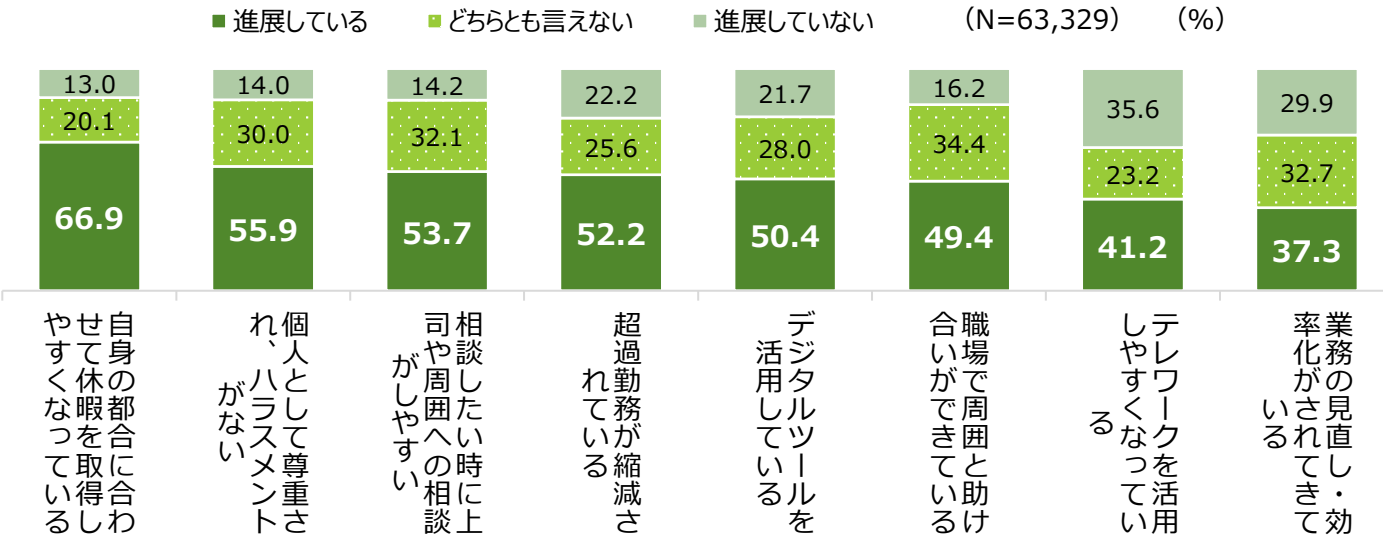
《調査結果》

「働きやすさに関する各事項について、5年前（令和元年）から現在までの進展度の実感」への回答内訳

（注）本資料に記載の数値は、小数点第二位以下を四捨五入している。

I 働きやすさ ～進展度～

- 働きやすさに関する各事項について、40%弱～60%後半の者が、5年前から進展したと実感している。
- 「自身の都合に合わせて休暇を取得しやすくなっている」（66.9%）が最も高い。また、特に本省の職員は、「テレワークを活用しやすくなっている」（68.0%）及び「デジタルツールを活用している」（62.7%）について進展したと実感している。



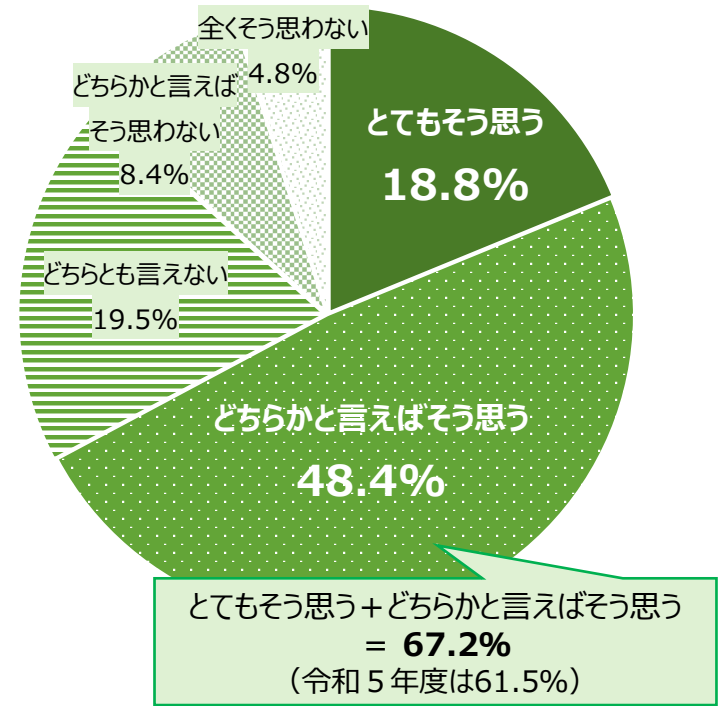
※ 業務の見直し・効率化：業務の廃止・縮小、作業プロセスの見直し、デジタルツールの活用、定型業務のマニュアル化・蓄積等。
※ 令和6年11月時点で、勤続年数が5年以下の場合は、自身の入省した年と現在を比較した上で回答。
※ 各項目につき「進展している」は「十分進展している」「一定程度進展している」と回答した者、「進展していない」は「あまり進展していない」「全く進展していない」と回答した者の割合。

I 働きやすさ ～自身の状況と現在の職場の状況～

- **現在の職場は働きやすい**と感じている者は全体の**67.2%**。年代別で見ると、**特に30歳未満の職員の実感が高い**（30歳未満の職員のうち70.8%が働きやすいと感じている）。
- **業務の見直し・効率化**について、「**職員全体による効率化を意識した業務の実施**」のニーズが特に高く、このほか必要度や、必要度と実施度のギャップが大きいものを中心に、引き続き、業務の見直し・効率化に一層取り組むことが重要。

働きやすさの実感度

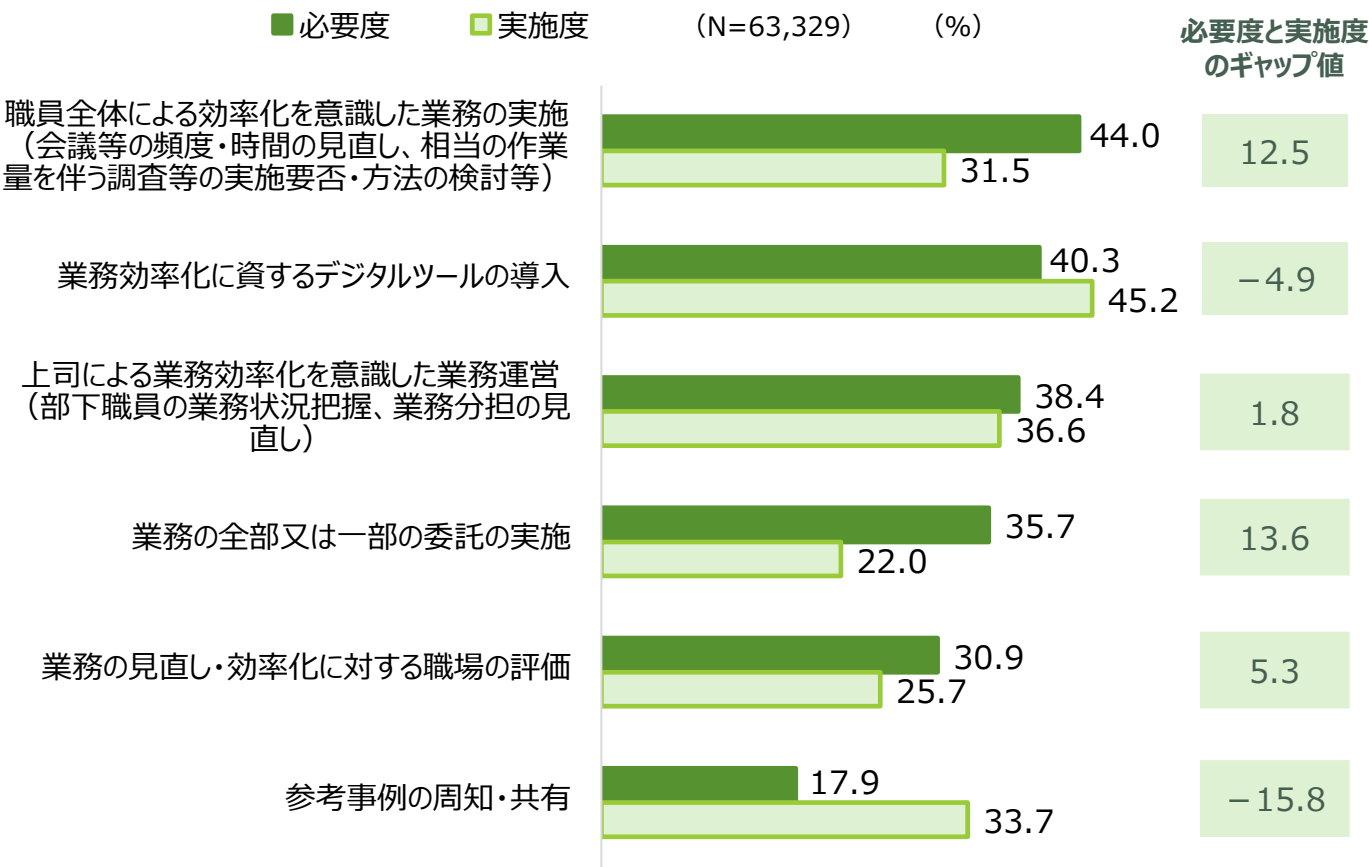
「現在の職場は総合的にみて働きやすい」への回答内訳
(N=63,329)



【年代別】とてもそう思う+どちらかと言えばそう思うの割合

30歳未満：70.8%	30代：63.4%
40代：65.8%	50代：68.3%
60歳以上：70.5%	

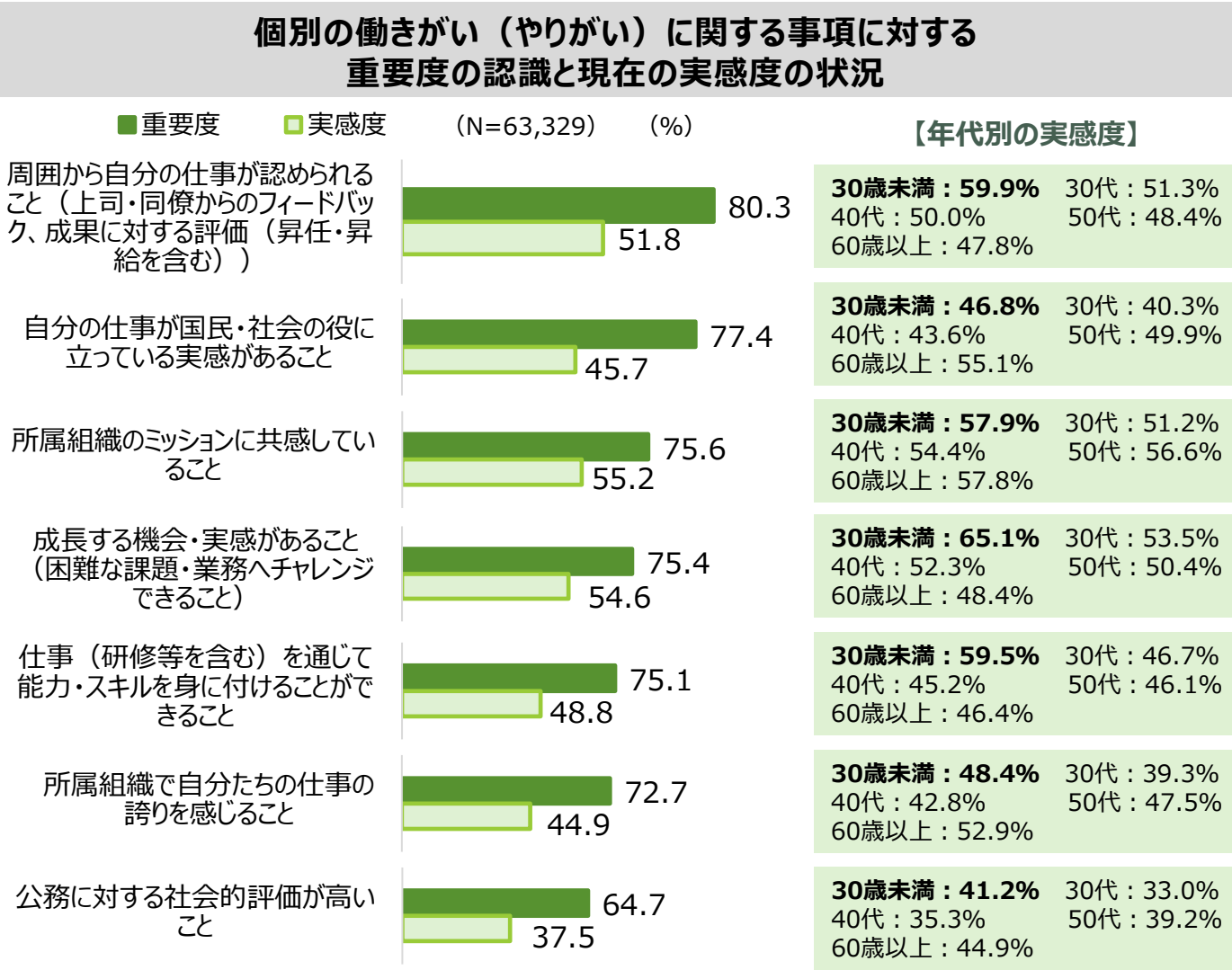
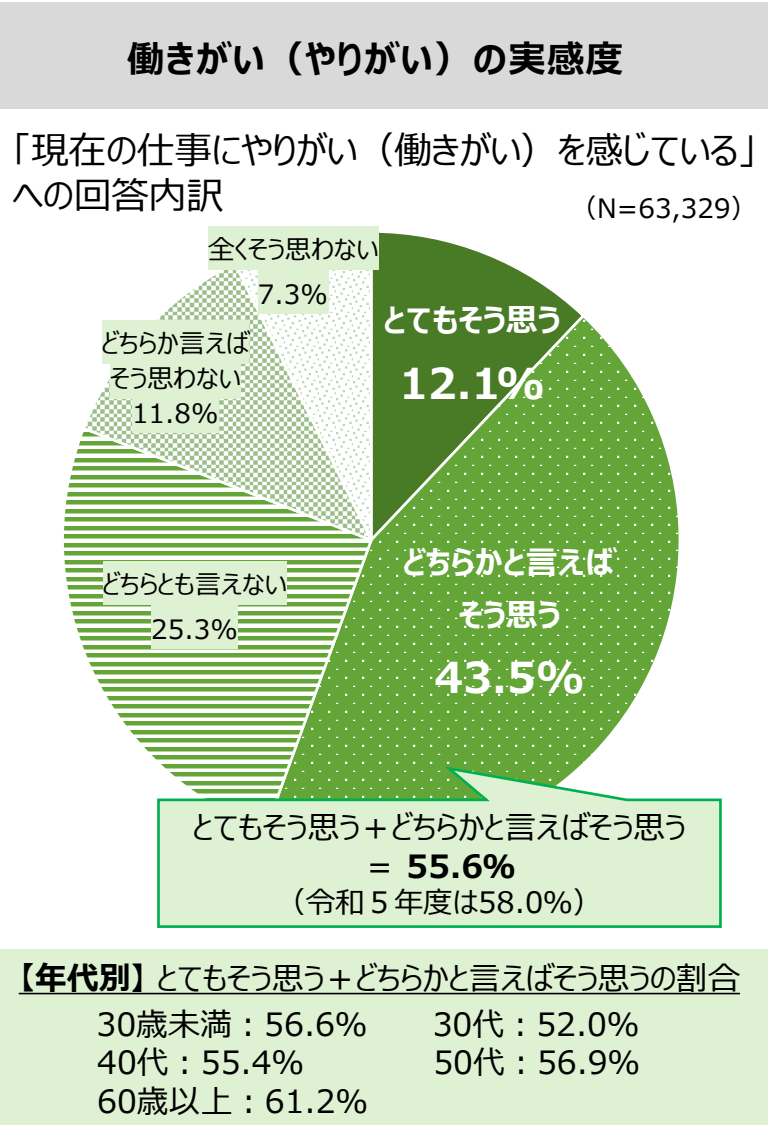
業務の見直し・効率化のために必要であるとするもの（必要度）と職場での実施度のギャップ



※ 業務の見直し・効率化：業務の廃止・縮小、作業プロセスの見直し、デジタルツールの活用、定型業務のマニュアル化・蓄積等。
※ 必要度は必要であるとするものに当てはまる項目として回答した者の割合（複数選択可）。
職場での実施度は各項目につき「十分実施されている」「一定程度実施されている」と回答した者の割合。

Ⅱ 働きがい（やりがい） ～自身の状況と現在の職場の状況～

- 現在の仕事に働きがいを感じる」と回答した者は**55.6%**。年代別で見ると、**30歳未満の職員**については、働きがいに関する全体的な実感及び個別項目の実感いずれも、**全体平均より高い**。
- 「**周囲から自分の仕事が認められること**」「**自分の仕事が国民・社会の役に立っている実感があること**」など重要と感じる職員が多い項目を中心に実感を高めていく取組が重要。



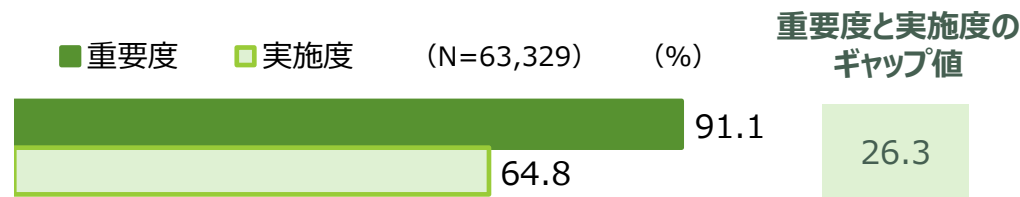
※ 重要度の認識は各項目につき「とても重要だと思う」「どちらかと言えば重要だと思う」と回答した者、現在の実感度は各項目につき「とてもそう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答した者の割合。

Ⅱ 働きがい（やりがい） ～上司によるマネジメントの重要性・キャリア形成の必要性～

- **上司によるマネジメント**について、**実施されていると感じる職員**は全体で**64.8%**。一方で、マネジメントの実施が重要と考える職員が9割以上いることを踏まえると、引き続き改善を図る必要性が高く、上司がマネジメントに関する知識習得、実践、振り返りを通じて、マネジメント能力を高めていくことが必要。
- **キャリアの在り方を意識し行動することの必要性**について、**全ての年代において強く認識されている**。

上司によるマネジメントに関する重要性の認識と 職場での実施度のギャップ

「職場の上司が、高い組織成果を安定して出すために必要なマネジメントを実施することに関して、どの程度**重要**だと考えるか」への回答と、「職場の上司は、高い組織成果を安定して出すために必要なマネジメントをどの程度**実施**しているか」への回答を比較



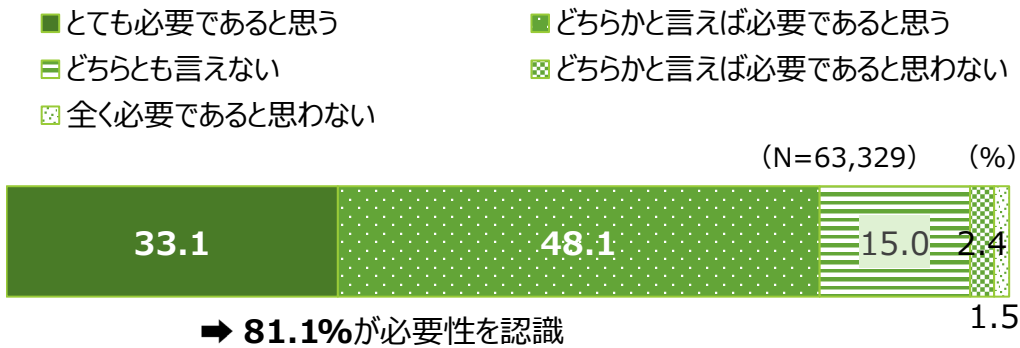
- ※ マネジメントの例：心理的安全性を高める、部下のやりがい（働きがい）を高める、業務効率を高める等。
- ※ 心理的安全性が確保された状態とは、率直に質問をしたり、自分の意見を言ったり、誤りを認めたりすることができる状態を指す。部下職員の言うことを否定せず丁寧に聴き、話を理解しようとする姿勢（傾聴）も心理的安全性確保のための取組の一つ。
- ※ 重要度の認識は「とても重要だと思う」「どちらかと言えば重要だと思う」と回答した者、職場での実施度は「十分実施している」「一定程度実施している」と回答した者の割合。

【年代別】

30歳未満	重要度 92.0%	実施度 70.4%	ギャップ値 21.6
30代	重要度 91.3%	実施度 62.7%	ギャップ値 28.6
40代	重要度 91.1%	実施度 62.3%	ギャップ値 28.8
50代	重要度 90.5%	実施度 65.0%	ギャップ値 25.5
60歳以上	重要度 88.7%	実施度 61.1%	ギャップ値 27.6

自らのキャリア（価値観、働きがい、能力、職務経歴等）の在り方を意識し、 納得のいくキャリアを築くための行動をとることの必要性の認識

「自らのキャリア（価値観、働きがい、能力、職務経歴等）の在り方を意識し、納得のいくキャリアを築くための行動をとことはどの程度必要であると思うか」への回答内訳



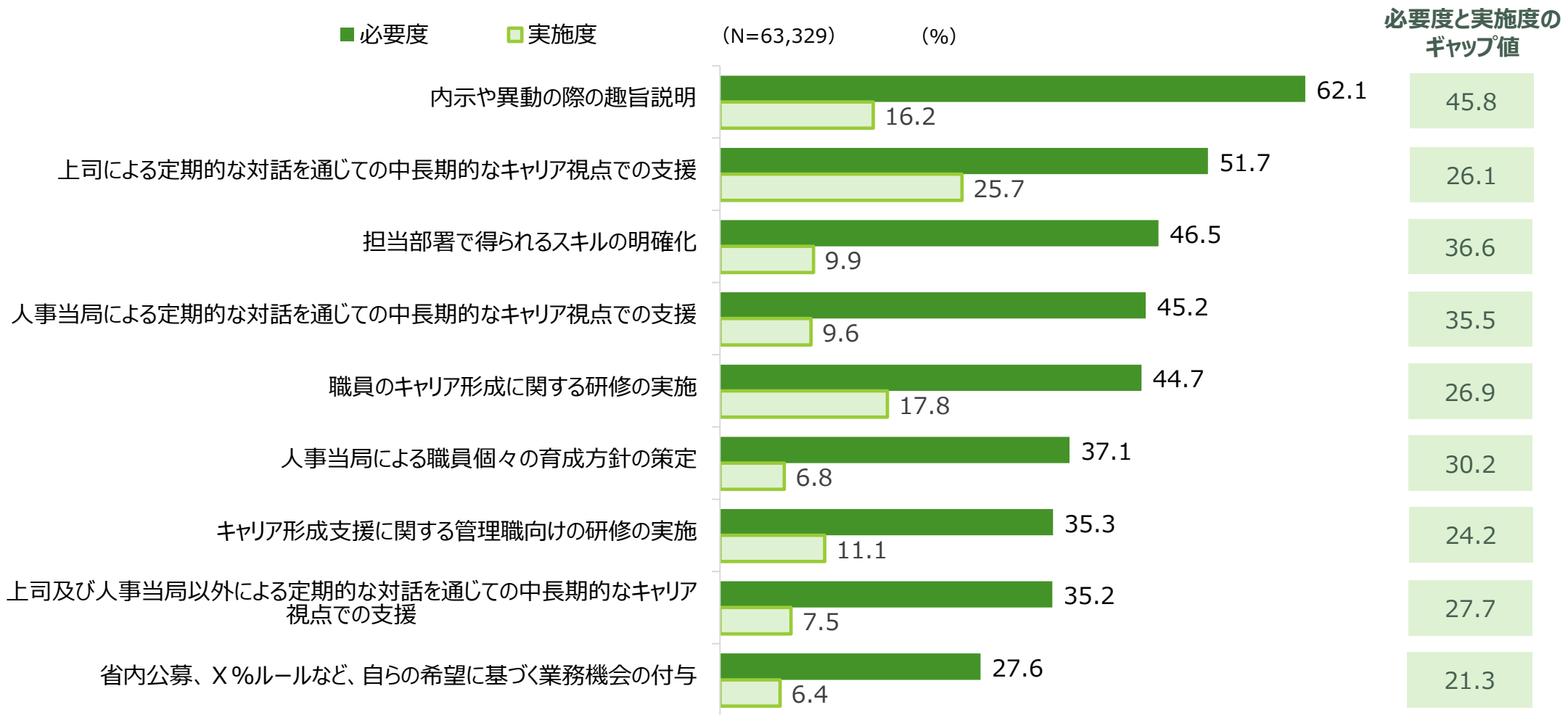
【年代別】 とても必要であると思う + どちらかと言えば必要であると思うの割合

30歳未満 : 86.4%	30代 : 81.5%
40代 : 80.2%	50代 : 78.2%
60歳以上 : 77.8%	

Ⅱ 働きがい（やりがい） ～キャリア形成支援の取組～

- **キャリア形成支援に関する具体的な取組**について、「**内示や異動の際の趣旨説明**」「**上司による定期的な対話を通じての中長期的なキャリア視点での支援**」「**担当部署で得られるスキルの明確化**」などの項目は**職員のニーズが高く**、これらを中心に更なる取組を行うこと
を通じて、職員のキャリア形成を支援していくことが重要。

キャリア形成支援に関して必要であるとするもの（必要度）と職場での実施度のギャップ[○]



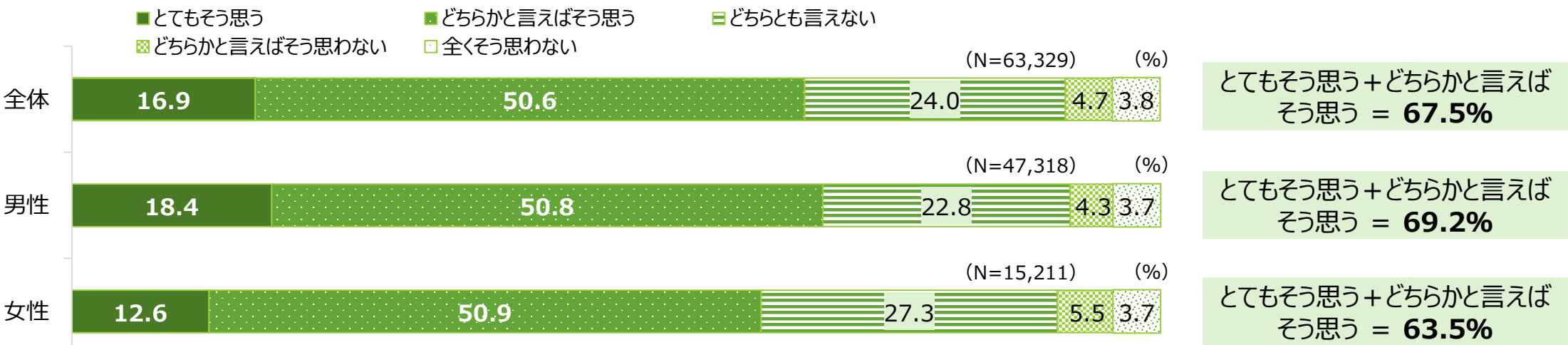
※ X%ルール：仕事の一定の割合を本業とは異なる業務に充てる取組。
※ 必要であるとするもの（必要度）及び職場での実施度は、それぞれ当てはまるものを複数選択可。

Ⅲ 性別に関係なく職員が活躍できる環境整備 ～女性活躍の進展度～

- 10年前（平成26年）と現在を比較して、性別に関係なく職員が活躍できる環境の整備が進んだと感じる割合（女性活躍の進展度）は全体で**67.5%**と、**7割近い者が実感している**。
- その背景として、過去10年間に、女性職員の登用や男性職員の育児休業等の取得が進んだなどの変化がある。

性別に関係なく職員が活躍できる環境整備（女性活躍の進展度）

「10年前（平成26年）と現在を比較して、性別に関係なく職員が活躍できる環境の整備は進んだと感じるか」への回答内訳



【参考1】 国家公務員の各役職段階に占める女性の割合の推移

指定職相当	平成26年度：2.0% → 令和6年度：5.2%
本省課室長相当職	平成26年度：3.1% → 令和6年度：8.3%
国の地方機関課長・本省課長補佐相当職	平成26年度：7.6% → 令和6年度：15.7%

【参考2】 男性国家公務員の育児休業の取得率

平成26年度：5.5%※1 → 令和5年度：80.9%※2

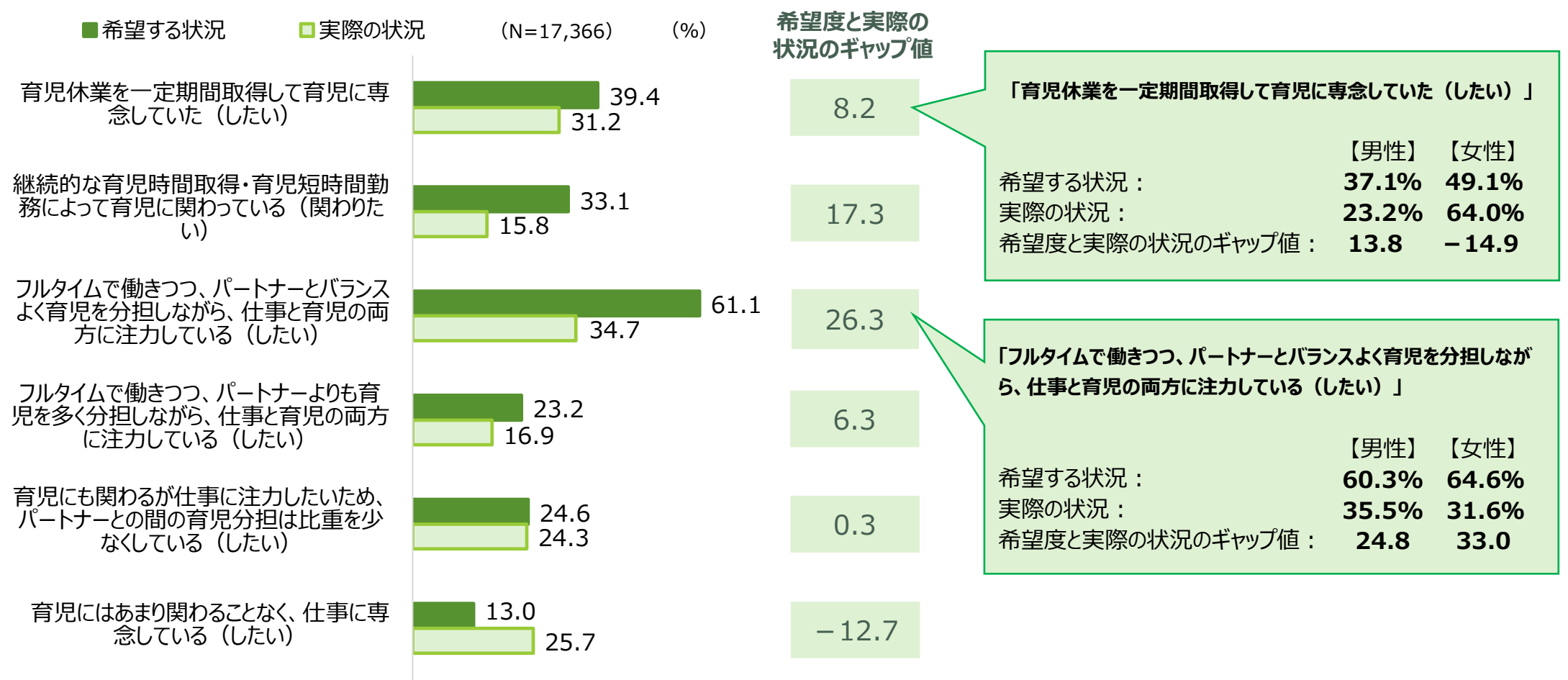
※1 平成26年度の「取得率」は、平成26年度中に新たに育児休業が可能となった職員（一般職（行政執行法人の職員を含む）のうち育児休業の対象職員に限る）の数（a）に対する同年度中に新たに育児休業を1日以上取得した職員数（b）の割合（b/a）。

※2 令和5年度の「取得率」は、令和5年度中に子が生まれた職員（一般職（行政執行法人の職員を含む）のうち育児休業の対象職員に限る）の数（a'）に対する同年度中に最初の育児休業を1日以上取得した職員数（b'）の割合（b'/a'）。

Ⅲ 性別に関係なく職員が活躍できる環境整備 ～仕事と育児の両立～

- **仕事と育児のバランス**について、性別問わず「フルタイムで働きつつ、パートナーとバランスよく育児を分担しながら、仕事と育児の両方に注力」することを希望する職員が多い。
- 他方、男性は、育児に関わりたいという希望を十分にかなえられておらず、女性は希望よりも育児に注力せざるを得ないといった状況が生じているものと想定される。このため、**今後更なる「ともそだて」の取組推進や共働きを踏まえた環境整備の推進が必要。**

仕事と育児のバランスに関して希望する状況（希望度）と実際の状況のギャップ[※]

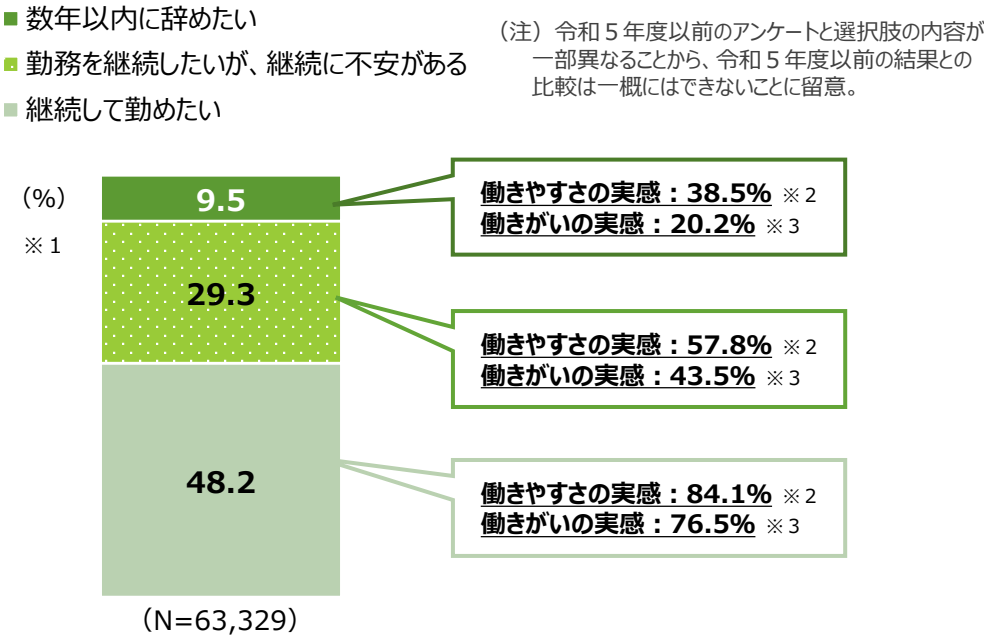


※ 性別を問わず、小学生以下の子を持つ者が回答。
※ 希望する状況（希望度）及び実際の状況は、それぞれ当てはまるものを複数選択可。

IV 勤務継続意向 ～全体～

- 「継続して勤めたい」者は全体の5割近くを占めている（48.2%）が、「勤務を継続したいが、継続に不安がある」者は29.3%、「数年以内に辞めたい」者は9.5%。
- 勤務継続意向がある者ほど、働きやすさの実感及び働きがいの実感の割合は高く、「働きやすさ」と「働きがい」のそれぞれを高めるための取組を推進することが必要。

勤務継続意向（全体）



※数年以内の離職意向9.5%の内訳（括弧内は令和5年度）

- ・ 3年程度のうちに辞めたい 6.4% (4.0%)
- ・ 1年以内に辞めたい 1.7% (1.1%)
- ・ すでに辞める準備中 1.4% (1.2%)

※1 「分からない（決めていないなど）」を選択している場合もあるため、合計は100%とならない。
※2 「現在の職場は総合的にみて働きやすい」について、「とてもそう思う」～「全くそう思わない」の5段階評価のうち、「とてもそう思う」「どちらかと言えばそう思う」を選択した者の割合。
※3 「現在の仕事にやりがい（働きがい）を感じている」について、「とてもそう思う」～「全くそう思わない」の5段階評価のうち、「とてもそう思う」「どちらかと言えばそう思う」を選択した者の割合。

勤務継続に不安がある職員の状況（非管理職のみ※1）※2

	全体 ※3	男性	女性
全体 (N=51,893)	30.8%	28.6%	36.9%
30歳未満 (N=13,108)	33.0%	31.1%	36.2%
30代 (N=13,252)	34.5%	32.5%	40.4%
40代 (N=13,663)	29.6%	27.2%	37.7%
50歳以上 (N=11,870)	25.6%	23.9%	32.2%

※1 以下、管理職によるマネジメントの対象となる非管理職に着目して分析を実施。
※2 「勤務を継続したいが、継続に不安がある」を選択した者の割合。
※3 以下、各年代の「全体」には、男女以外の「その他・答えたくない」を選択した者を含む。

数年以内の離職意向を有する職員の状況（非管理職のみ）※4

	全体 ※3	男性	女性
全体 (N=51,893)	9.8%	9.5%	10.3%
30歳未満 (N=13,108)	12.4%	12.6%	11.7%
30代 (N=13,252)	10.3%	10.4%	9.4%
40代 (N=13,663)	7.4%	6.9%	8.0%
50歳以上 (N=11,870)	9.3%	8.7%	11.4%

※4 「3年程度のうち／1年以内に辞めたい」「すでに辞める準備中」を選択した者の割合。

Ⅳ 勤務継続意向 ～勤務継続に不安がある要因（男女別）～

- 非管理職職員の30.8%に当たる「勤務を継続したいが、継続に不安がある職員」について、その要因を聞いたところ、「能力・スキルを蓄積できている実感がない」「仕事以外の活動とのバランスがとれない」「育児や介護との両立が困難」が上位の要因となっている。また、30歳未満の男性では「収入が低い（生活への不安）」、30代及び40代の女性では「育児や介護との両立が困難」が高い。
- 要因は多岐にわたっていることから、個々の職員のニーズやライフステージに応じて、きめ細やかに対応することが必要。

要因	全体 (N = 15,987)			30歳未満 (N = 4,327)			30代 (N = 4,574)			40代 (N = 4,051)			50歳以上 (N = 3,035)			(%)
	全体	男性 (N = 10,711)	女性 (N = 5,063)	全体	男性 (N = 2,503)	女性 (N = 1,778)	全体	男性 (N = 3,139)	女性 (N = 1,371)	全体	男性 (N = 2,827)	女性 (N = 1,167)	全体	男性 (N = 2,242)	女性 (N = 747)	
能力・スキルを蓄積できている実感がないから	39.0	38.6	39.8	39.2	39.3	38.9	41.4	42.4	39.0	39.9	38.9	42.1	34.1	32.0	39.9	
仕事以外の活動とのバランスがとれないから	36.2	36.6	35.2	37.4	39.0	35.2	40.0	41.7	36.1	37.2	36.5	38.7	27.2	26.7	28.2	
育児や介護との両立が困難だから	35.2	30.3	45.8	33.0	29.1	38.4	41.7	37.3	52.0	36.9	30.0	54.2	26.5	22.2	39.4	
収入が低い（生活への不安）から	32.5	36.8	23.6	42.6	47.7	35.4	36.2	41.7	23.7	24.4	29.6	12.1	23.4	26.6	13.3	
自身の心身の健康面での不安があるから	30.7	30.1	31.7	26.3	24.4	28.6	25.9	25.3	27.4	29.8	28.9	31.6	45.5	44.6	47.5	
転勤が多く単身赴任を余儀なくされることが多いから	30.5	32.7	25.9	33.8	35.8	31.0	32.8	34.9	28.4	28.9	32.6	20.1	24.4	26.4	17.9	
自分にとって違う仕事が入っている・してみたいと思うから	30.0	29.7	30.7	36.7	35.4	38.5	30.8	31.1	30.3	27.1	28.1	25.1	23.1	23.5	21.8	
成長できている実感がない（困難な課題・業務にチャレンジできていない）から	27.1	27.5	26.3	29.9	30.6	28.6	28.9	30.4	26.0	26.4	26.7	25.4	21.6	20.9	22.8	
職場の人間関係での不安があるから	25.9	26.5	24.2	24.9	25.0	24.6	25.4	26.2	23.0	26.3	27.3	23.5	27.5	27.6	26.8	
仕事自体に興味を持てないから	19.5	21.0	16.3	20.6	21.6	19.0	19.9	21.6	15.6	19.0	20.7	14.8	18.4	19.8	13.5	
所属組織のミッションに共感できないから	18.0	20.4	12.9	14.0	16.5	10.3	19.0	21.5	13.3	20.2	22.5	14.4	19.3	20.2	15.9	

※ 「勤務を継続したいが、継続に不安がある」を選択した者が回答。非管理職のみ。当てはまるものを全て回答。
※ 各階層について、上位3位を太字。
※ 性別について「その他・答えたくない」を選択している場合もあるため、各年代における「全体」の数値は、当該年代における男女の合計と一致しない。

Ⅳ 勤務継続意向 ～数年以内の離職意向を有する要因（男女別）～

- 非管理職職員の9.8%に当たる「数年以内の離職意向を有する職員」について、その要因を聞いたところ、「自分にとって違う仕事合っている・してみたい」「能力・スキルを蓄積できている実感がない」が上位の要因となっている。このほか、30歳未満の男性では「収入が低い（生活への不安）」、30代及び40代の女性では「仕事以外の活動とのバランスがとれない」が高い。
- 民間企業等を含め、昨今の転職市場の活性化もあり、離職意向の要因も、必ずしも職場の環境や処遇に起因するものに限られないと考えられるが、職員の仕事に対する希望・ニーズと実際の仕事とのギャップの擦り合わせを行うことや、現在の仕事がどのようなスキルアップにつながるのかを上司が日々の仕事の中で伝えること等を通じて、職員の働きがいを高めていくことも必要。

要因	全体 (N=5,105)			30歳未満 (N=1,623)			30代 (N=1,369)			40代 (N=1,006)			50歳以上 (N=1,107)		
	全体	男性 (N=3,546)	女性 (N=1,409)	全体	男性 (N=1,011)	女性 (N=576)	全体	男性 (N=1,006)	女性 (N=320)	全体	男性 (N=717)	女性 (N=249)	全体	男性 (N=812)	女性 (N=264)
自分にとって違う仕事合っている・してみたいと思うから	49.9	48.6	53.2	59.7	58.2	62.7	50.5	49.6	52.2	46.8	45.9	49.0	37.8	37.9	37.5
能力・スキルを蓄積できている実感がないから	45.8	45.3	46.7	49.5	49.8	49.1	55.1	55.5	54.7	41.7	41.1	41.4	32.4	30.9	36.7
仕事自体に興味を持てないから	39.9	41.0	36.3	42.6	43.1	41.3	40.9	42.6	34.4	36.3	36.7	34.5	37.9	40.1	29.2
仕事以外の活動とのバランスがとれないから	38.2	37.5	39.5	38.3	40.9	34.4	46.3	44.5	50.9	38.1	35.6	43.4	28.2	26.4	33.3
成長できている実感がない（困難な課題・業務にチャレンジできていない）から	35.8	36.0	35.6	39.0	39.8	38.4	44.9	45.1	44.1	32.0	32.6	29.7	23.5	22.9	25.0
収入が低い（生活への不安）から	33.8	36.7	25.6	45.0	50.6	35.6	38.9	41.2	29.7	25.0	27.5	15.3	18.8	21.9	8.3
所属組織のミッションに共感できないから	32.1	34.1	26.5	28.4	30.5	25.0	36.3	38.5	28.4	35.7	36.7	31.3	28.9	30.8	22.7
自身の心身の健康面での不安があるから	31.8	29.6	36.3	31.1	29.3	34.0	29.2	27.2	34.1	28.2	25.2	34.1	39.2	36.9	46.2
職場の人間関係での不安があるから	28.2	27.7	29.0	30.6	29.6	32.5	29.4	28.4	32.2	26.9	26.9	23.7	24.4	25.0	22.3
育児や介護との両立が困難だから	28.0	26.5	31.8	26.1	26.5	25.7	36.2	34.1	42.8	27.3	23.4	38.2	21.3	19.7	25.8
転勤が多く単身赴任を余儀なくされることが多いから	27.7	29.8	22.0	32.3	36.3	26.2	31.7	33.6	25.0	25.4	27.9	16.5	17.9	18.7	14.4

※ 「3年程度のうち／1年以内に辞めたい」「すでに辞める準備中」を選択した者が回答。非管理職のみ。当てはまるものを全て回答。

※ 各階層について、上位3位を太字。

※ 性別について「その他・答えたくない」を選択している場合もあるため、各年代における「全体」の数値は、当該年代における男女の合計と一致しない。