

## 調査目的

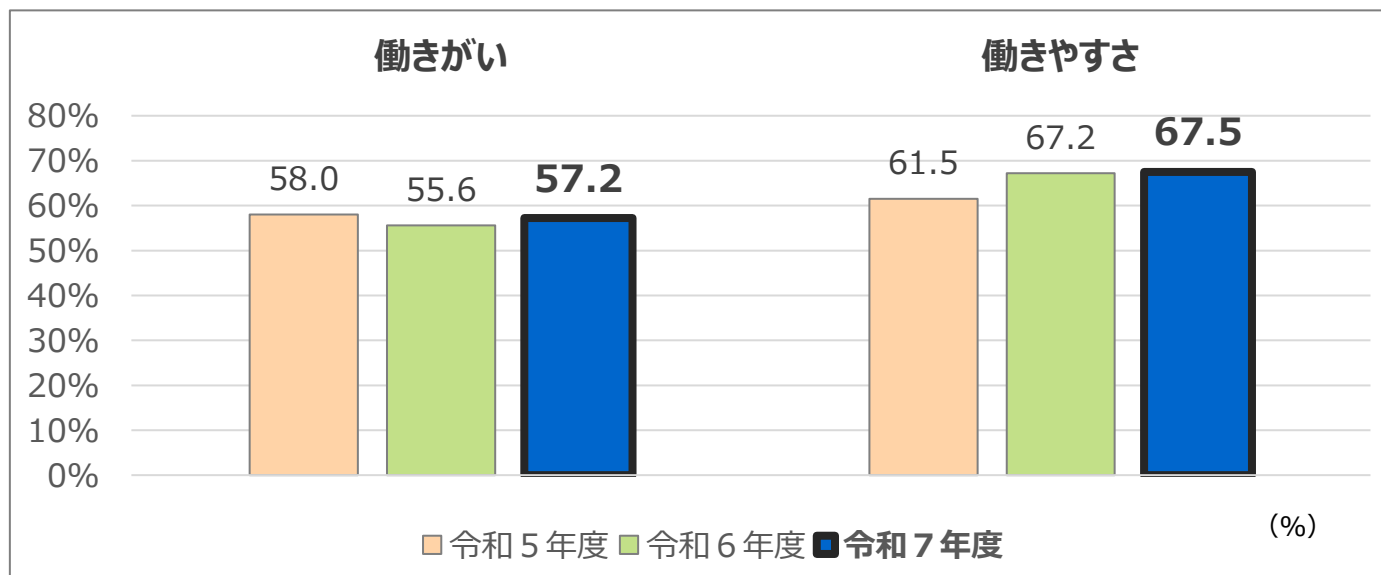
- 本職員アンケートは、職員の「働きがい」の向上及び職場の「働きやすさ」の確保に向けた働き方改革を推進する観点から、働き方改革や職場の現状等に対する職員の実感を把握・分析し、課題の発見及び対策の検討に資することを目的に実施。

- **実施対象** : 府省等に勤務する常勤職員（再任用職員を除く。）のうち、各府省等の組織規模に応じた割合でランダム抽出した職員
- **回答者数** : 62,953人
- **実施時期・方法** : 令和7年11月21日(金)～12月22日(月)にWebアンケートにより実施
- **回答者の属性** : 【年代】20代以下 20.7%、30代 21.2%、40代 25.9%、50代 28.8%、60歳以上 3.3%  
【勤務先】本府省等 15.4%、地方支分部局等 84.6%

(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。

## 《調査結果》 ～令和7年度概要～

- 働きがいについて、昨年度から1.6ポイント増加して**57.2%**の職員が働きがいを感じていると回答。
- 働きやすさについて、昨年度からほぼ横ばいとなる、**67.5%**の職員が現在の職場は働きやすいと回答。

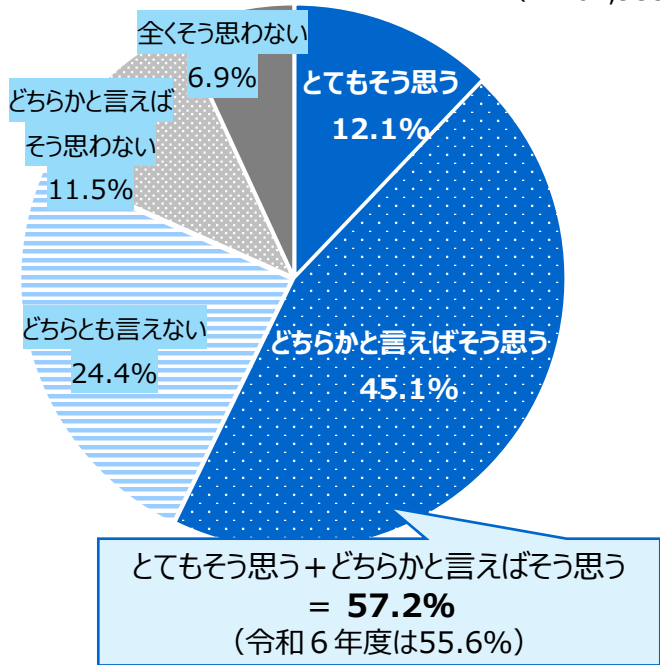


# I 働きがい（やりがい） ～自身の状況と現在の職場の状況～

- 現在の仕事に働きがいを感じている職員は**57.2%**。働きがいに関する個別項目の実感をみると、「**上司等から適切な裁量を与えられて仕事を任せてもらえる**」という回答が約7割、「**自分の仕事が国民・社会の役に立っている**」という回答が約6割と高かった。
- 年代別では、**20代以下職員**については、長所・専門性の発揮を除き**全体平均より高かった**一方で、**30代の職員**では、全ての項目が**全体平均より低い**という年代間での差が見られた。

## 働きがい（やりがい）の実感度

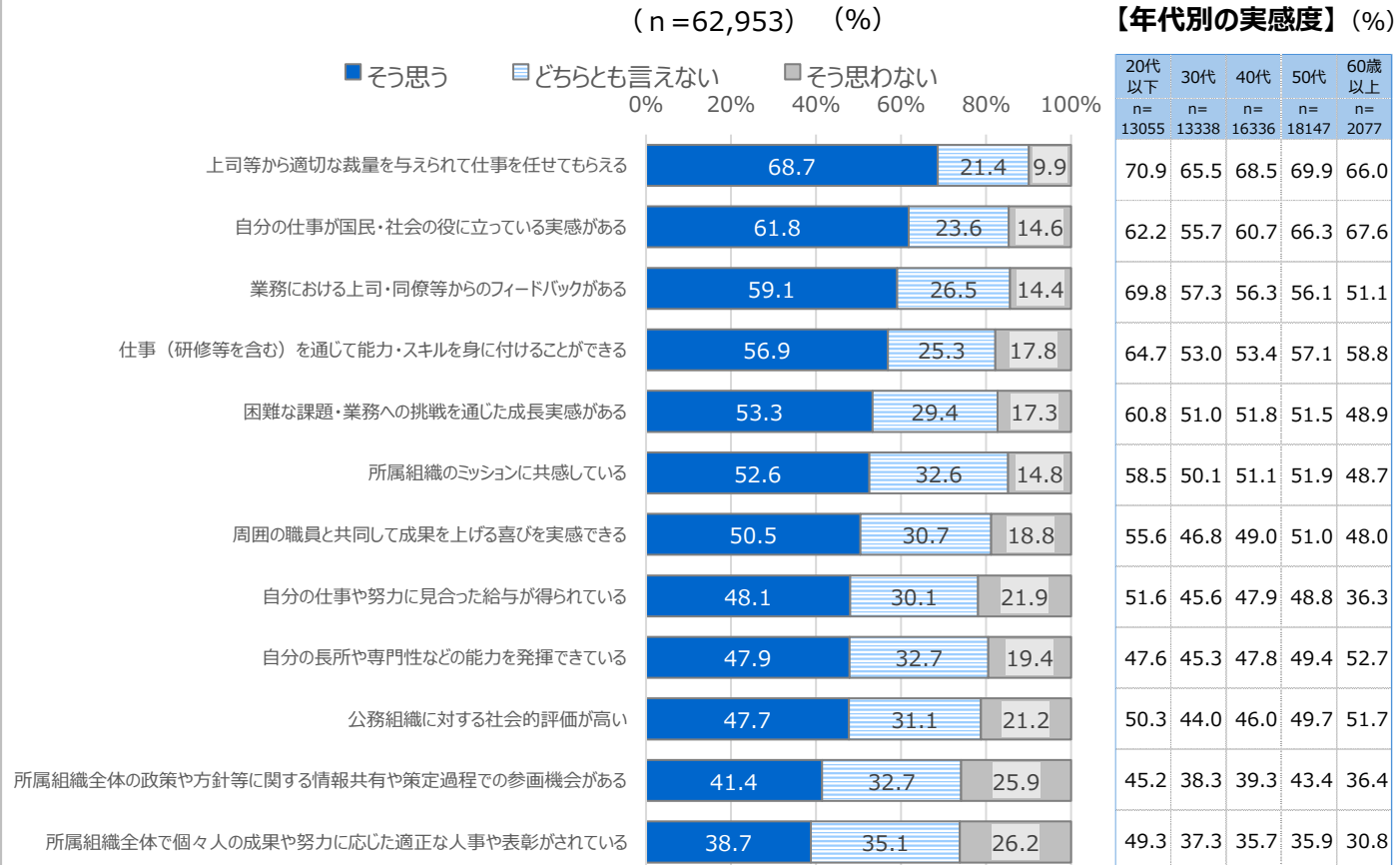
「現在の仕事に働きがい（やりがい）を感じているか。」への回答内訳 (n=62,953)



【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 (%)

	20代以下	30代	40代	50代	60歳以上
R7年度	59.3	54.1	57.1	57.6	61.0
R6年度	56.6	52.0	55.4	56.9	61.2

## 個別の働きがい（やりがい）に関する事項に対する実感度の状況



※ 「そう思う」=「とてもそう思う」+「どちらかと言えばそう思う」、「そう思わない」=「どちらかと言えばそう思わない」+「全くそう思わない」  
 ※ 実感度は各項目につき「とてもそう思う」又は「どちらかと言えばそう思う」を回答した職員の割合  
 ※ 「そう思う」の割合が高い順

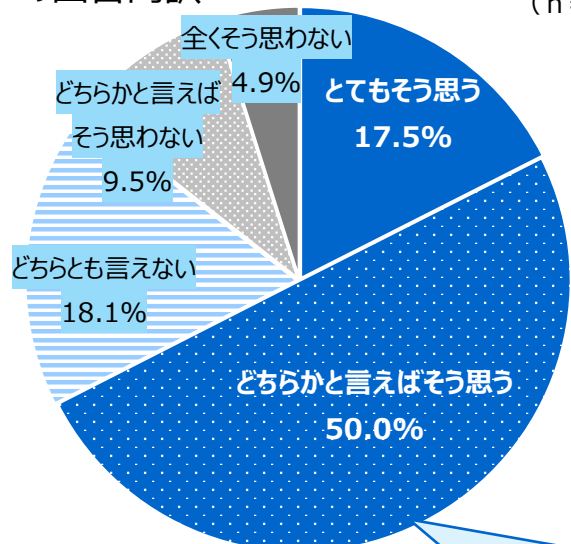
## Ⅱ 働きやすさ ～自身の状況と現在の職場の状況～

- 現在の職場は働きやすいと感じている職員は**67.5%**。働きやすさに関する個別項目の実感をみると、**20代以下の職員については、大半の項目で全体平均より高かった一方で、30代及び40代の職員については、転勤の項目を除き全体平均より低かった。**
- また、個別項目のうち、「快適なオフィス環境（庁舎、購買、食事等を含む。）が整備されている」、「業務の見直し・効率化が進んでいる」と回答した職員の割合は、5割を下回っており、特に30代以上の職員の実感度が低い傾向がみられた。

### 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か。」への回答内訳

(n=62,953)



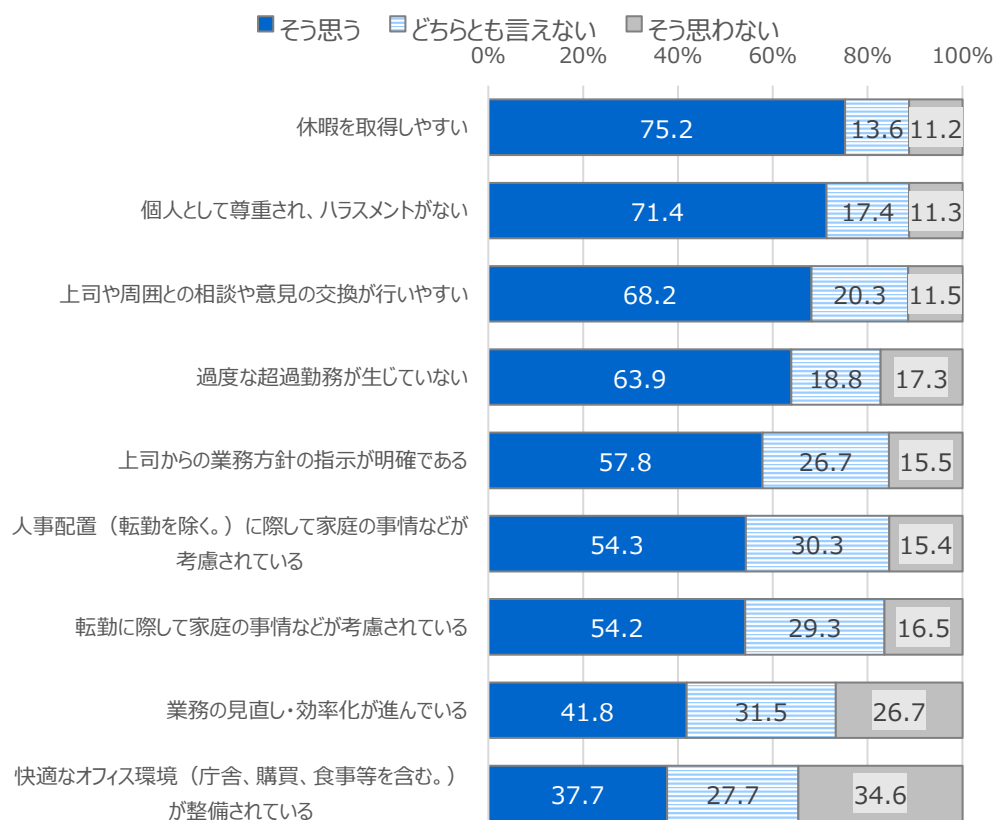
とてもそう思う+どちらかと言えばそう思う  
= **67.5%**  
(令和6年度は67.2%)

【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 (%)

	20代以下	30代	40代	50代	60歳以上
R7年度	71.2	64.5	66.1	68.4	67.1
R6年度	70.8	63.4	65.8	68.3	70.5

### 個別の働きやすさに関する事項に対する実感度の状況

(n=62,953) (%)



【年代別の実感度】 (%)

	20代以下	30代	40代	50代	60歳以上
n=	13055	13338	16336	18147	2077
休暇を取得しやすい	76.3	73.4	73.8	76.6	79.3
個人として尊重され、ハラスメントがない	75.3	69.0	69.7	71.8	71.0
上司や周囲との相談や意見の交換が行いやすい	73.6	67.0	67.0	67.2	60.6
過度な超過勤務が生じていない	65.4	58.6	61.9	67.5	73.8
上司からの業務方針の指示が明確である	65.8	54.3	54.8	58.1	51.6
人事配置（転勤を除く。）に際して家庭の事情などが考慮されている	53.8	50.7	54.2	57.3	54.0
転勤に際して家庭の事情などが考慮されている	52.3	50.7	54.6	57.8	53.5
業務の見直し・効率化が進んでいる	51.4	40.0	38.1	40.0	38.3
快適なオフィス環境（庁舎、購買、食事等を含む。）が整備されている	45.5	36.1	35.2	35.8	36.2

※ 「そう思う」=「とてもそう思う」+「どちらかと言えばそう思う」、「そう思わない」=「どちらかと言えばそう思わない」+「全くそう思わない」

※ 実感度は各項目につき「とてもそう思う」又は「どちらかと言えばそう思う」を回答した職員の割合

※ 「そう思う」の割合が高い順

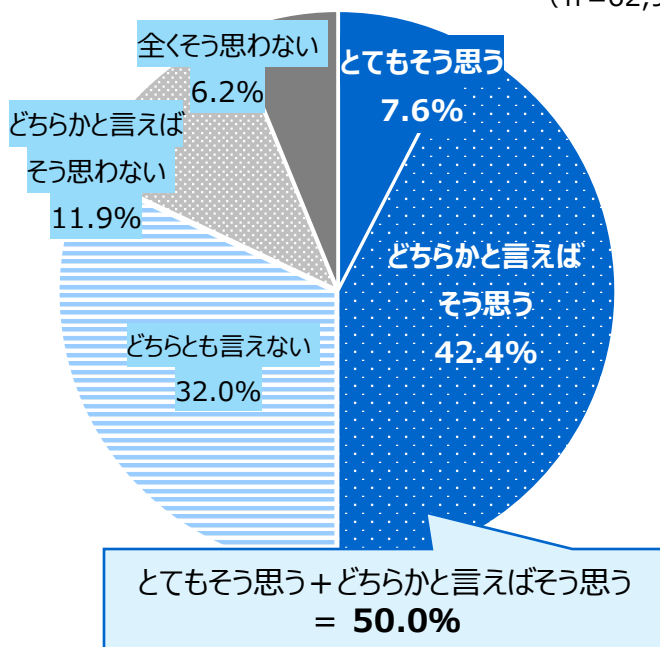
### Ⅲ キャリア形成支援

- キャリア形成支援について、**現在の職場で支援の風土がある**と感じる職員は、**50.0%**。
- キャリア形成支援に関する具体的な取組について、**必要度と実施度のギャップが最も大きいものは「内示や異動の際の趣旨説明」、二番目に「中長期的なキャリア視点での、人事担当者による対話や人事配置などの支援」となった。**

#### キャリア形成支援の風土の実感度

「現在の職場では、職員のキャリア形成を尊重し支援する風土がありますか。」への回答内訳

(n=62,953)

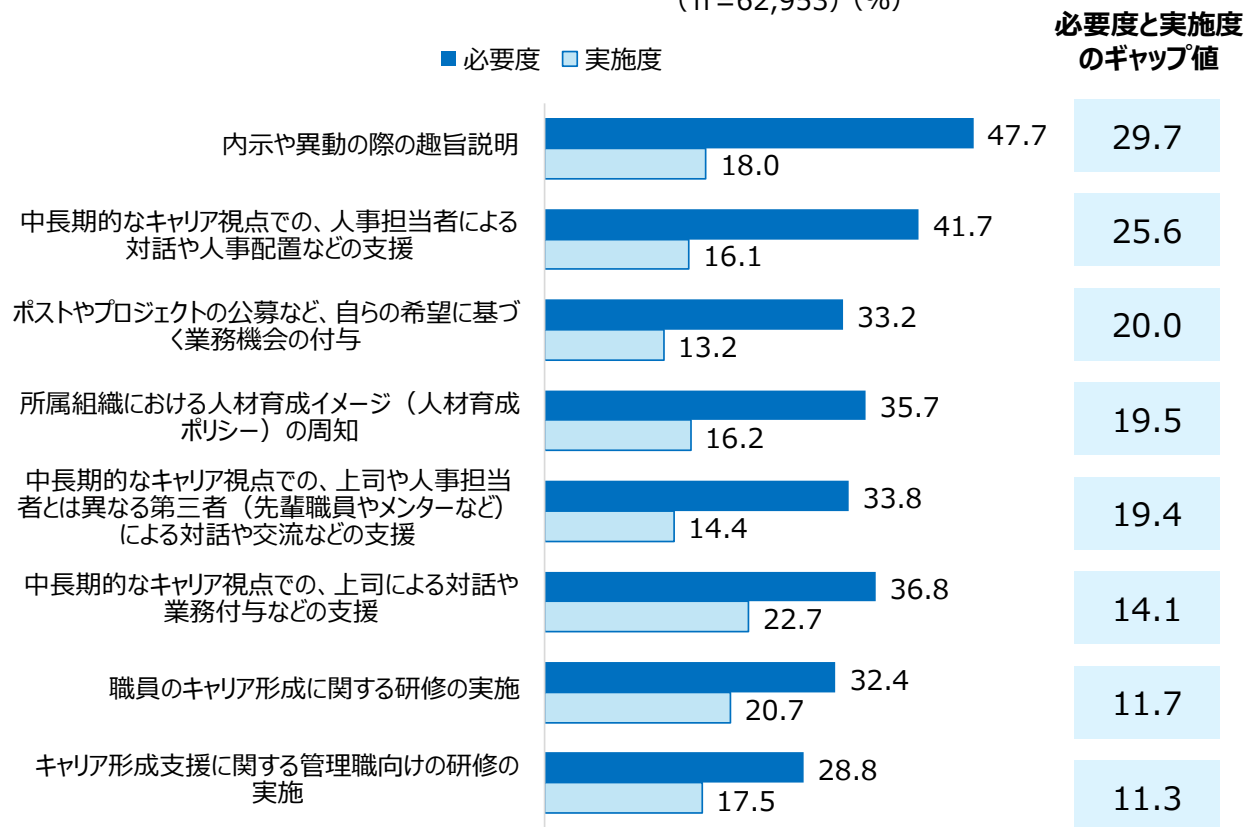


【年代別】とてもそう思う + どちらかと言えばそう思うの割合 (%)

年代	20代以下	30代	40代	50代	60歳以上
割合 (%)	63.0	49.1	45.4	46.2	43.3

#### キャリア形成のために必要であると考えられるもの（必要度）と職場での実施度のギャップ

(n=62,953) (%)

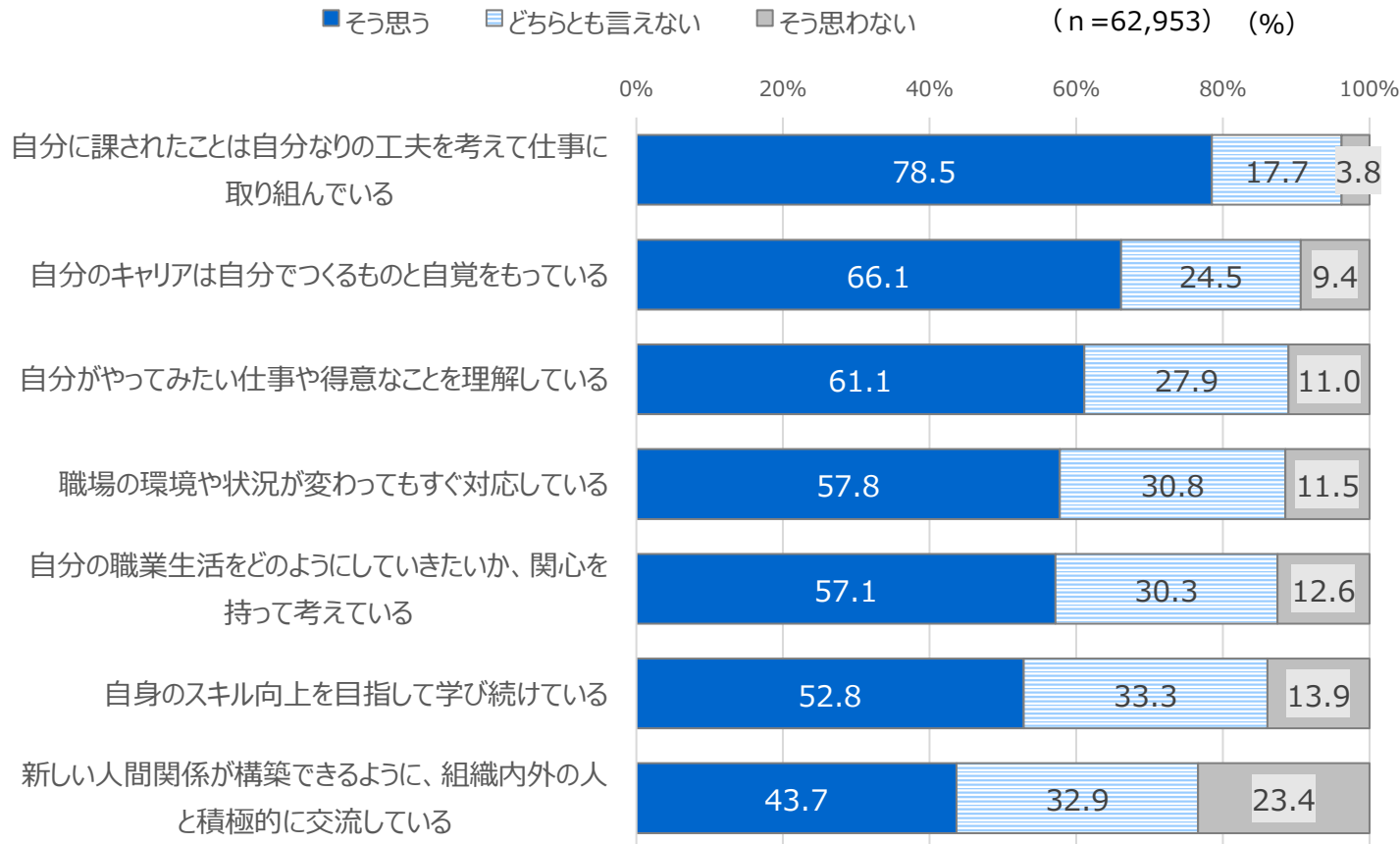


- ※ 必要度は「必要であると考えられるもの」に当てはまる項目として回答した職員の割合（複数回答可）
- ※ 職場での実施度は「十分実施されていると考えられるもの」に当てはまる項目として回答した職員の割合（複数回答可）
- ※ ギャップの大きい順

## IV キャリア自律に関する認識・行動

- キャリア自律に関する認識・行動について、「自分に課されたことは自分なりの工夫を考えて仕事に取り組んでいる」と回答した職員が約8割を占め、「自分のキャリアは自分でつくるものと自覚をもっている」という回答も職員が約6割を超えた。
- また、年代別では、年代が高い職員ほど、「自分がやってみたい仕事や得意なことを理解している」と回答した割合が高かった。反対に、年代が低い職員ほど、「自身のスキル向上を目指して学び続けている」、「新しい人間関係が構築できるように、組織内外の人と積極的に交流している」と回答した割合が高かった。

キャリア自律に関する認識・行動の状況



【年代別の実感度】 (%)

年代	20代以下 n=13055	30代 n=13338	40代 n=16336	50代 n=18147	60歳以上 n=2077
自分に課されたことは自分なりの工夫を考えて仕事に取り組んでいる	77.2	77.3	79.2	79.6	78.9
自分のキャリアは自分でつくるものと自覚をもっている	69.8	64.4	64.9	65.5	69.0
自分がやってみたい仕事や得意なことを理解している	57.2	58.7	62.8	63.6	66.2
職場の環境や状況が変わってもすぐ対応している	58.7	57.9	57.5	57.3	57.3
自分の職業生活をどのようにしていきたいか、関心を持って考えている	59.6	56.5	58.0	55.2	56.4
自身のスキル向上を目指して学び続けている	60.9	54.2	51.8	47.4	48.8
新しい人間関係が構築できるように、組織内外の人と積極的に交流している	52.4	43.5	42.0	39.6	38.9

- ※ 「そう思う」=「とてもそう思う」+「どちらかと言えばそう思う」、「そう思わない」=「どちらかと言えばそう思わない」+「全くそう思わない」
- ※ 実感度は各項目につき「とてもそう思う」又は「どちらかと言えばそう思う」を回答した職員の割合
- ※ 「そう思う」の割合が高い順

# V 勤務継続意向 ～全体～

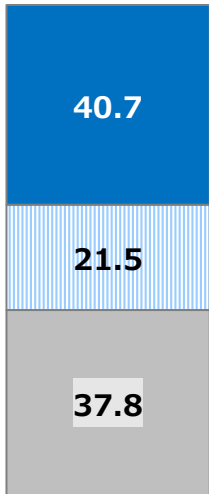
- 勤務継続について、「不安はない」と回答した職員は**40.7%**であり、「不安である」と回答した職員は**37.8%**。
- 他方で、「継続して働きたい」と回答した職員は**69.9%**で、「数年以内に辞めたい」と回答した職員は**10.4%**（非管理職は**10.8%**）となっており、勤務継続への不安を感じつつも、勤務を継続したいと考えている職員が一定数存在。

## 勤務継続への不安及び勤務継続意向の状況

「あなたは、あなたが所属する府省等での勤務の継続に不安がありますか。」への回答状況

(n=62,953) (%)

- 不安はない
- ▨ どちらでもない
- 不安である



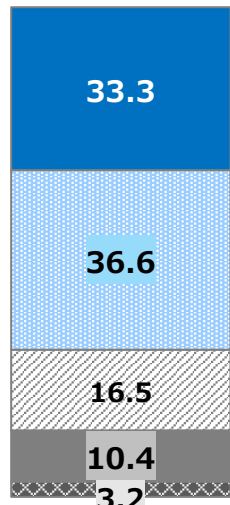
「不安はない」=「どちらかと言えば不安はない」+「全く不安はない」

「不安である」=「どちらかと言えば不安である」+「とても不安である」

「あなたは、あなたが所属する府省等に、今後も継続して働きたいと思えますか。」への回答状況

(n=62,953) (%)

- 継続して働きたい
- ▨ どちらかといえば、継続して働きたい
- ▨ 分からない
- 数年以内に辞めたい
- ▨ 3年以内に定年/任期を迎える



◆ 勤務継続意向がある職員の、勤務継続への不安の状況

- 不安はない : 52.2%
- どちらでもない: 20.7%
- 不安である : 27.0%

「数年以内に辞めたい」=「数年以内（3年程度のうち）に辞めたい」+「1年以内に辞めたい」+「転職活動等、すでに辞める準備をしている」

## 勤務継続が不安である職員の状況（非管理職のみ※1）※2

	全体 ※3	男性	女性
全体 (n=52,515)	39.9%	37.4%	45.9%
20代以下 (n=12,882)	39.7%	37.9%	42.3%
30代 (n=13,043)	43.9%	41.7%	49.5%
40代 (n=10,981)	39.6%	37.1%	47.2%
50代以上 (n=12,444)	36.2%	33.1%	46.4%

- ※1 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。以下、同じ。
- ※2 「どちらかと言えば不安である」又は「とても不安である」と回答した非管理職の職員の割合
- ※3 各年代の「全体」には、男女以外の「その他・答えたくない」と回答した職員を含む。以下、同じ。

## 数年以内の離職意向がある職員の状況（非管理職のみ※1）※4

	全体 ※3	男性	女性
全体 (n=52,515)	<b>10.8%</b>	10.4%	11.4%
20代以下 (n=12,882)	12.3%	12.8%	11.1%
30代 (n=13,043)	12.0%	12.0%	11.2%
40代 (n=10,981)	9.1%	8.3%	11.0%
50代以上 (n=12,444)	10.0%	9.2%	12.6%

- ※4 「数年以内（3年程度のうち）に辞めたい」、「1年以内に辞めたい」又は「転職活動等、すでに辞める準備をしている」と回答した非管理職の職員の割合

## V 勤務継続意向 ～勤務継続への不安や離職意向の理由（年代別）～

- 非管理職の職員における勤務継続への不安の理由について、多いものから順に、「望まない転勤があるから」、「自身の心身の健康面での不安があるから」、「仕事以外の活動とのバランスがとれないから」が挙げられた。
- 非管理職の職員における離職意向の理由について、多いものから順に、「望まない転勤があるから」、「意義や必要性が感じられない仕事が多いから」、「能力・スキルを蓄積できている実感がないから」が挙げられた。

勤務継続への不安や離職意向の理由（非管理職・年代別）（複数回答）

要因 回答者数 (n=)	勤務継続が不安である職員※ <sup>1</sup>					数年以内の離職意向がある職員※ <sup>2</sup>				
	全体	20代以下	30代	40代	50代以上	全体	20代以下	30代	40代	50代以上
	(20,946)	(5,113)	(5,726)	(5,607)	(4,500)	(5,674)	(1,580)	(1,563)	(1,290)	(1,241)
望まない転勤があるから	46.4	47.5	50.7	46.0	39.8	43.0	42.0	49.4	42.9	36.3
自身の心身の健康面での不安があるから	34.2	32.4	31.6	32.5	41.6	36.3	34.6	33.1	36.6	42.3
仕事以外の活動とのバランスがとれないから	31.2	34.9	36.6	28.9	22.7	35.6	37.9	41.5	33.7	27.2
収入が低いから	30.8	37.1	36.1	26.7	22.2	34.2	40.2	42.4	31.0	19.4
能力・スキルを蓄積できている実感がないから	29.5	31.5	34.6	28.1	22.6	37.3	38.6	46.4	36.4	25.1
育児や介護との両立が困難だから	27.9	27.5	35.3	27.4	19.6	27.3	26.6	33.3	27.8	20.2
意義や必要性が感じられない仕事が多いから	27.0	25.1	32.4	28.2	20.8	38.7	35.0	47.3	41.4	29.9
職場の人間関係での不安があるから	26.4	26.2	26.3	25.6	27.8	28.3	28.4	29.2	29.5	25.9
このまま公務を継続すると、将来、自分が望むように転職できる可能性がなくなると思うから	21.9	27.3	26.0	19.6	13.4	35.3	41.5	42.8	33.0	20.5
組織文化や雰囲気と自分に合わないから	21.1	21.8	23.7	21.1	17.0	33.6	33.7	38.6	35.0	25.8
公務の中でやりたいポストや仕事があるものの、就ける見込みが乏しいから	18.7	18.1	20.1	18.4	18.0	22.9	22.0	25.2	24.7	19.2
公務の中でやりたいポストや仕事がないから	17.8	17.9	19.2	17.8	15.8	25.5	26.3	28.2	26.3	20.2
所属組織のミッションに共感できないから	16.0	12.8	17.0	17.2	16.8	25.1	21.2	27.2	27.8	24.4

(%)

※1 所属する府省等での勤務の継続が不安である（どちらかと言えば不安である+とても不安である）と回答した職員（非管理職のみ）

※2 「数年以内（3年程度のうち）に辞めたい」「1年以内に辞めたい」「すでに辞める準備をしている」と回答した職員（非管理職のみ）

※3 各階層について、上位3位を太字、最上位を青字

# V 勤務継続意向 ～離職意向を持つ人の復職への考え～

- 数年以内の離職意向を持つ非管理職の職員のうち、**状況が改善すれば復職も選択肢に入る**（「私的な事情が解決できれば復職したいと考えている」と「組織風土や業務環境が改善されるならば、復職も選択肢に入る」の回答割合の合計）という職員は**約3割**。
- これらのうち、**状況が改善すれば離職後でも復職する可能性が一番高い職員は、「育児や介護との両立が困難だから」という離職理由を挙げた職員であり、次いで二番目に高いのは、「収入が低いから」という離職理由を挙げた職員であった。**

## 離職意向のある非管理職の職員の復職意向の状況

「あなたが辞めた場合、その後に公務に復職したいと思うか。」への回答状況

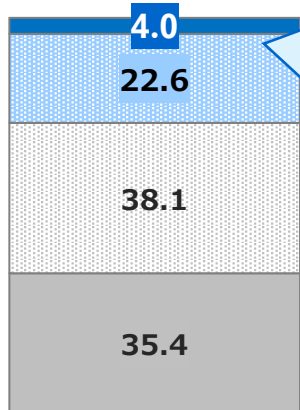
数年以内に離職意向のある非管理職の職員（n=5,674）（%）

■ 私的な事情が解決できれば復職したいと考えている

■ 組織風土や業務環境が改善されるならば、復職も選択肢に入る

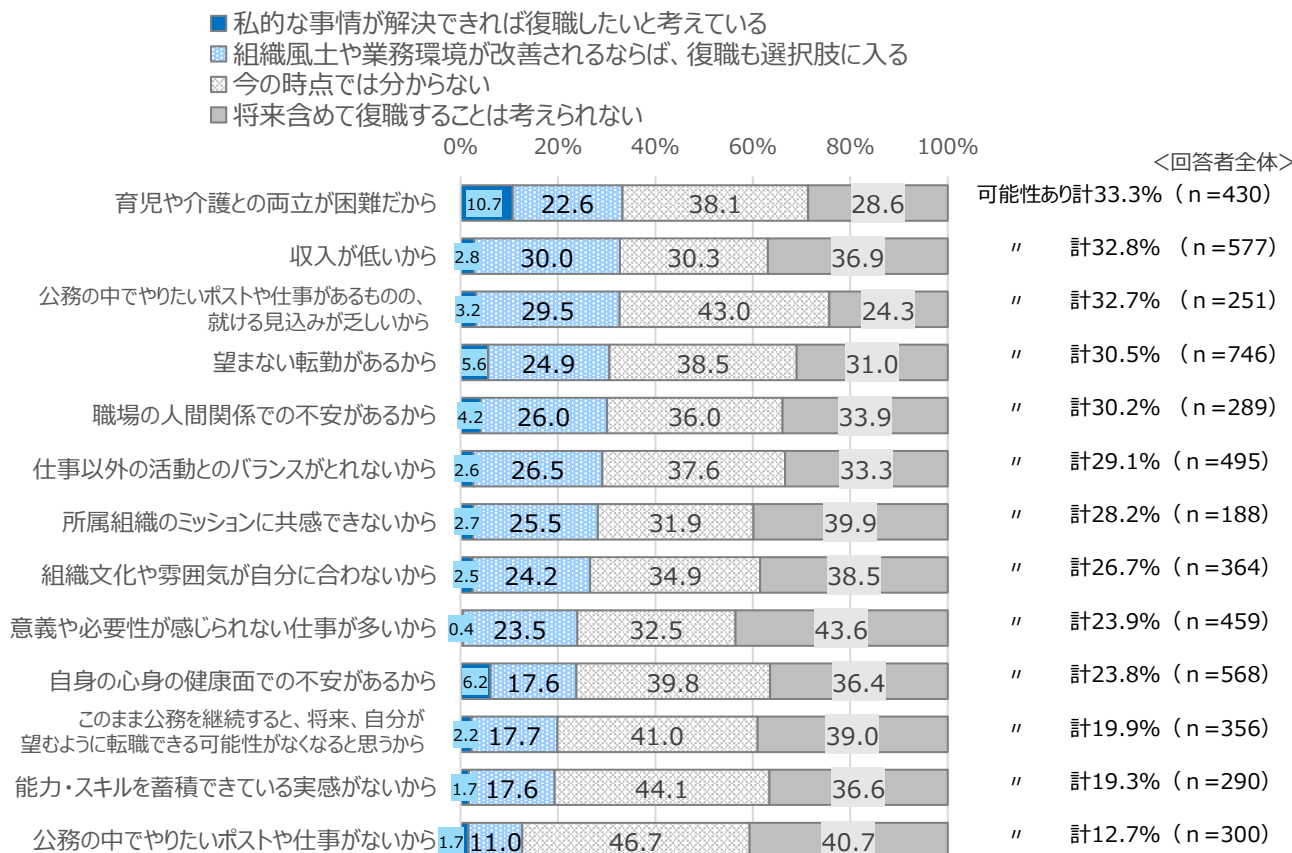
■ 今の時点では分からない

■ 将来含めて復職することは考えられない



「私的な事情が解決できれば復職したいと考えている」  
+  
「組織風土や業務環境が改善されるならば、復職も選択肢に入る」  
= **26.6%**

## 離職意向の理由（最もあてはまるもの）別 復職意向の状況



※ 「可能性あり計」=「私的な事情が解決できれば復職したいと考えている」+「組織風土や業務環境が改善されるならば、復職も選択肢に入る」

※ 「可能性あり計」の多い順

※ 回答者全体 = 各離職理由を選択した全体の人数