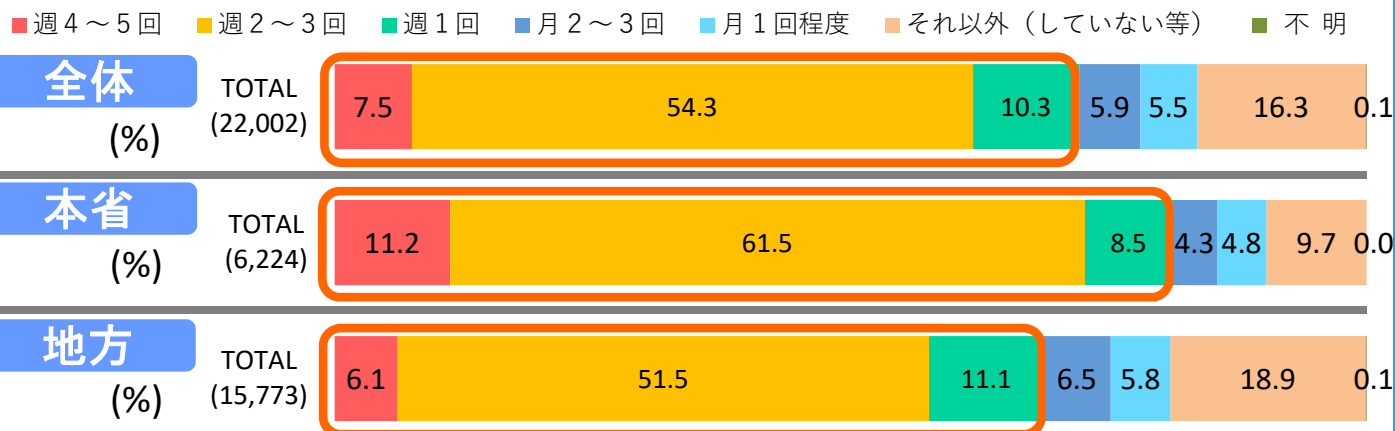
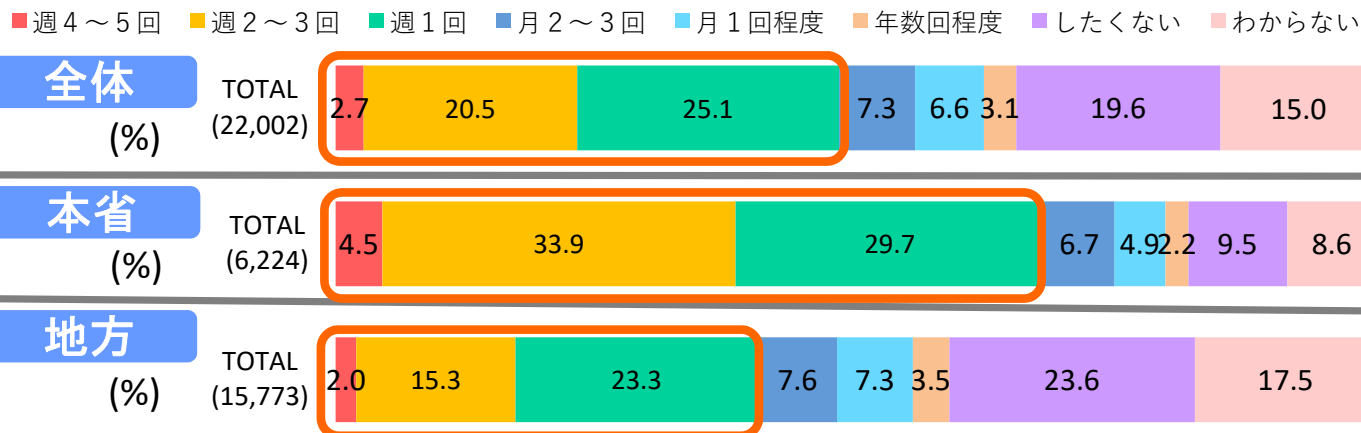


- 出勤回避のため、全体で約7割の職員が週1回以上テレワーク又は在宅勤務を実施（本省で約8割、地方で約7割）
- **今後も、全体の約5割の職員が週1回以上のテレワークを希望**（本省約7割、地方約4割）
- テレワーク・在宅勤務の利点については、職員の安心感のほか、身体的・精神的負担減少、1日の時間の有効活用と回答した職員の割合が高い。
- テレワーク又は在宅勤務を実施しなかった職員の割合は全体の約1割（本省で約1割、地方で約2割）

(1) テレワーク・在宅勤務実施状況



(2) 今後のテレワーク希望状況



(3) テレワーク・在宅勤務を実施した職員が感じた主な利点

	全体	本省	地方
(感染リスクの観点から) 安心して働くことができた	52.9%	56.9%	51.1%
身体的・精神的負担が減った	37.2%	45.7%	33.6%
一日の時間を有効に使うことができた	35.1%	42.3%	32.0%

(4) テレワーク・在宅勤務を実施しなかった職員の割合

全体	12.8%
本省	7.0%
地方	15.0%

出勤回避（令和2年）に関する職員アンケート結果概要②

生産性に着目すると、非常に低いと感じた職員は、ハード環境、コミュニケーション及びマネジメントに支障を感じており、在宅でも話し合いなどのコミュニケーションが必要な業務に従事していることが想定され、端末不足などハード上の制約からテレワーク（TW）が実施できなかった職員は、生産性が非常に低かったと回答（①）している。これは、本省・地方ともに共通している。

⇒本省においては昨夏以降、相当程度ハード環境整備が進展。今後は地方のハード環境も計画的に整備する必要あり。

- また、職場に出勤している職員への業務集中（②）など、TW・在宅勤務時における業務分担というマネジメント上の課題も明らか。
- 生産性を向上させるには、そもそもTW可能とするハード環境の整備は当然として、必要な資料が在宅でも使用できるという作業環境（③）、TWに対応したマネジメント改革を三位一体で進めるべきであり、令和3年の緊急事態宣言発令を受けて対応加速が必要。

（1）テレワーク・在宅勤務を実施した職員が感じた生産性

■非常に高い、やや高い ■通常どおり ■やや低い、非常に低い



（2）テレワーク・在宅勤務を実施した職員が感じた生産性と主な課題

※課題に関する質問は複数回答可

		ハード環境			コミュニケーション			マネジメント・作業環境等			
		TW端末等の不足でTWできず	ネット容量不足で動きが遅く非効率	ウェブ会議が不可能	ほぼ支障なし	メールによる意思疎通が面倒	アイデア創出、人脈構築、情報収集の機会がない	自宅等で仕事に集中できない	関係部署との調整が面倒	セキュリティ上の制約で、必要資料の利用が不可能	ペーパーレス化できていない
本省	生産性が非常に高い	32.4%	① 23.0%	21.1%	55.9%	17.2%	15.2%	2.9%	14.2%	20.1%	28.9%
	生産性が非常に低い	63.2%	20.5%	39.8%	2.9%	42.5%	38.2%	18.1%	45.6%	45.6%	40.6%
地方	生産性が非常に高い	35.1%	11.8%	25.8%	39.1%	8.5%	20.3%	5.9%	13.3%	24.0%	40.2%
	生産性が非常に低い	72.5%	7.5%	38.6%	5.5%	21.8%	25.7%	21.1%	30.0%	60.3%	40.1%

（3）出勤した際に職員が感じた主な課題

※テレワークを躊躇する一因

	テレワーク・在宅勤務中の職員に業務分担がしにくいいため職場にいる職員の業務量が増えた	調整業務（国会等含む）等はテレワークだと効率的に進められず、出勤時にまとめて対応したため業務量が増えた
本省	40.5%	② 28.6%
地方	41.3%	23.0%

（4）テレワーク・在宅勤務ができなかった主な理由

- ・テレワーク可能な端末等の環境未整備
- ・現場業務、専門性の高い業務等（窓口業務、検査業務等）に従事
- ・セキュリティ上、職場以外から機密情報へアクセス不可
- ・人員不足

出勤回避（令和2年）に関する職員アンケート結果概要③ （テレワーク・在宅勤務時におけるフレックスタイム制の利用について）

- 昨年の調査では、フレックスタイム制は、「興味はあるが実際に利用したことはない」と回答した職員が多数（※令和元年職員アンケート）
- 今回の調査では、**コロナ禍を機にフレックスタイム制の利用はほぼ倍増**、特に本省で利用者が増加
- フレックスタイム制は、仕事と生活の両立や自律的な働き方の促進に資するものであるが、今回の調査から特に、**テレワーク・在宅勤務時の生産性向上効果を確認**。コロナ禍を機に、**フレックスを利用しやすい職場環境整備を一層推進**することが重要。
- フレックスタイム制の改善点は、「**職場の業務体制の改善**」、「**申請手続きの簡素化・電子化**」が高い
- 職場の業務体制の改善については、勤務時間の多様化を踏まえた**業務プロセスの見直し・効率化（意識改革含む）**や、**管理職のマネジメント改善等**が有効。申請手続については、**勤務時間管理のシステム化等**が有効。各府省等はこれら取組を一層推進することが重要

◆フレックスタイム制利用状況

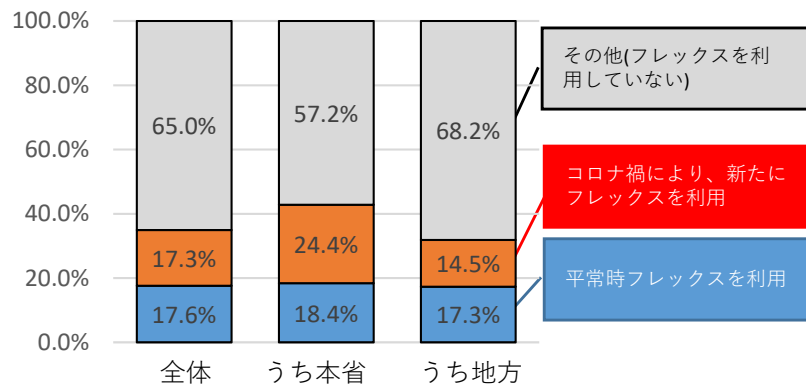
※令和元年職員アンケート (%)



- 利用したことがあり、今後も利用したい
- 利用したことがあるが、今後は利用したくない
- 興味はあるが、実際に利用したことはない
- 利用したことがないし、今後も利用の必要性も感じていない
- フレックスタイム制の適用がない（交代制勤務職員等）

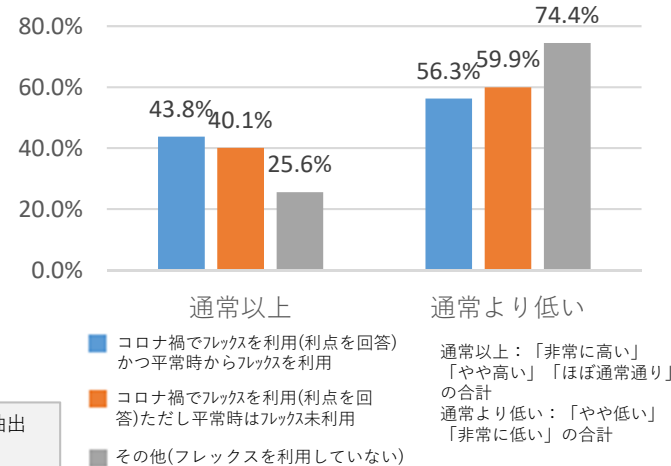
※国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進に関する職員アンケート結果(令和元年11～12月実施、内閣人事局)

◆フレックスタイム制の利用者

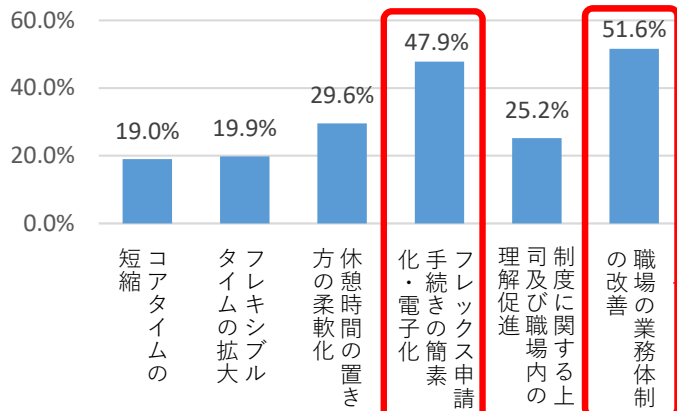


調査の実施概要 ・各府省等に勤務する国家公務員のうち、管理職:全員、非管理職:5%抽出 (回答者数: 22,002人) ・実施時期・方法: 令和2年7月、Webアンケート形式で実施

◆テレワーク・在宅勤務時の生産性



◆フレックスタイム制の改善点



(改善点を回答した者に絞って集計)

令和元年職員アンケートでフレックスタイム制に「興味はあるが、実際に利用したことはない」職員があげた改善点は、「**利用手続方法の周知**」が36.9%で最も高い

(解決策) 勤務時間の多様化を踏まえた業務プロセスの見直し・効率化(意識改革含む)、管理職のマネジメント改善等

(解決策) 勤務時間管理のシステム化等

＜フレックス推進の好事例＞(働き方改革月間FUより)

○**フレックスタイム制に係るマニュアルや事例集の作成等(総務省)**
フレックスタイム制の利用手続が分かる職員向けマニュアルを整備し、事例集とともにポータルサイトに掲載することで、利用を促進

○**非管理職の働き方宣言に基づくマネジメントの実施(農林水産省)**
非管理職全員が、自分の上司に対し各自のテレワークやフレックスタイム制の活用日、定時退庁日等の設定を含めた「わたしの理想の働き方宣言」を行い、上司は、当該宣言を基に部下のマネジメントを実施

○**内閣人事局が開発・試行中の勤務時間管理システムの試行利用(内閣官房等21府省等)**