

令和6年度自主研究事業 最終報告書

公務職場における服装の自由化

グループ構成員 (氏名 所属課 派遣元)

管理者:市川 善一 (アクティブラーニング室長)

リーダー:沼尾 亮 (企画・人材育成グループ 栃木県から派遣)

メンバー:山崎 千尋 (企画・人材育成グループ 長崎県から派遣)

麻岡 翼 (企画・人材育成グループ 鹿児島県奄美市から派遣)

伊藤 麻梨子 (企画・人材育成グループ 島根県出雲市から派遣)

木本 祥太郎 (地域創生・情報広報グループ 熊本県上天草市から派遣)

河北 佐那子 (移住・交流推進課 福岡県から派遣)

アドバイザー:箕浦 龍一氏 (公務部門ワークスタイル改革研究会 研究主幹)

目 次

1	はじめに.....	1
	(1) 調査背景・目的.....	1
	(2) 調査概要.....	1
2	アンケート調査.....	2
	(1) 概要.....	2
	(2) アンケート調査結果（一部抜粋）.....	2
3	モニタリング調査.....	4
	(1) モニタリング概要.....	4
	(2) 実施結果.....	5
4	視察・ヒアリング調査.....	6
	(1) 調査地選定.....	6
	(2) 視察調査.....	7
	①北海道庁.....	7
	②福岡県行橋市.....	8
	③福岡県新宮町.....	10
	(3) ヒアリング調査.....	11
	①りそな銀行.....	11
5	まとめ.....	12
	(1) 調査結果.....	12
	(2) 考察.....	13
	(3) 提言.....	14
	(4) 結びに.....	15
	公務員の服装に関するアンケート結果.....	16

1 はじめに

(1) 調査背景・目的

①背景

近年、公務職場においては、働き方改革の流れに乗り、従来の働き方の「常識」が見直されつつある。その一環として、クールビズにかかわらず通年ノーネクタイを推奨する地方公共団体が増え、服装の自由化などが注目されている。

また、従来のビジネススーツやジャケットにとらわれない服装は、公務のパフォーマンスやモチベーションの向上に加え、ジェンダーレスな働き方やSDGsの観点から環境への配慮（例えば、暑さ対策など）にも繋がる。服装の自由化が進む民間企業などでは、職場の雰囲気改善や業務の効率化に寄与している。

しかし、住民目線への配慮から公務員の服装規定は多くの場合、形式的かつ保守的である。さらに、現代の公務は多岐にわたり、住民対応や現場での作業、突発的な災害対応など多種多様な業務が存在する。そのため、公務員に画一的な服装が求められるのはそれぞれの働く場面にふさわしいとは言えないと考えられる。

②研究の目的

服装の自由化が働き方改革や人材確保、男女の差別化解消など多方面に与える影響を明らかにする。

また、民間企業との比較や、ジェンダーレスな視点からの考察を通じて、公務職場における服装の在り方について新たな示唆を得ることを目指す。職場の雰囲気やコミュニケーションの改善、公務員の仕事への意欲向上についても探る。

さらに、必要に応じて言葉遣いや服装以外の見た目（髪形、髪色、ネイルなど）の部分からの観点も調査する。

これらを通じて、公務員としての品位や適切なビジネスマナーを保ちつつ、より柔軟で働きやすい環境を実現するための提言を行うことを目的とする。

(2) 調査概要

本研究では、公務職場における服装の自由化が職場環境や働き方に与える影響等について調査研究する。近年の働き方改革やSDGsの観点から、通年ノーネクタイやカジュアルな服装の導入が進む地方公共団体も増加しているが、公務員の服装規定は依然として形式的で保守的である場合が多い。画一的な服装規定は、多岐にわたる公務の現場や多様な業務内容にそぐわない可能性がある。

本研究では、服装の自由化がパフォーマンスの向上、職場の雰囲気改善、ジェンダーレスな働き方の促進、人材確保等に与える影響を検証する。また、民間企業の事例やジェン

ダー視点を通じて、公務職場における柔軟な服装規定の必要性を論じる。

さらに、公務員としての品位を保ちながら多様性を尊重した働きやすい職場環境の実現に向けた提言を行う。その際、突発的な災害対応や多岐にわたる業務の中での適応性も含め、職場の文化や住民からの信頼性を損なわずに柔軟性を高める方法を模索したい。

こうした分析を基に、現代の働き方に即した服装自由化の指針ともいえるものを提案し、公務職場の未来像を描くこととしたい。

2 アンケート調査

(1) 概要

①アンケート調査対象団体

服装に関する取組状況や課題感を広く抽出する必要があることから、(一財)地域活性化センター職員の派遣元、関係地方公共団体及び今回調査に協力いただいた民間企業を対象にアンケート調査を実施した。

アンケートは担当部署向けと、職員個人向けの2種類を用意した。

②アンケート調査の内容

(ア) 調査期間

令和6(2024)年8月6日(火)～10月28日(月)

(イ) 調査方法

調査対象団体へ電子メールで依頼し、各団体からGoogleフォーム又はエクセル様式で回答

(ウ) アンケート回答数

地方公共団体40団体、民間企業2社に協力いただき、担当部署向け42件、個人向け792件の回答を得た。

(2) アンケート調査結果(一部抜粋)

調査結果の概要については、次のとおりである。詳細は、参考資料の「公務員の服装に関するアンケート結果」を参照いただきたい。

① 担当部署向けアンケート

42件の回答の内訳は、地方公共団体が40件、民間企業が2件であった。そのうち、服装や身だしなみに関する明文化された規定があると答えたのは24件、規定がないと答えたのは18件だった。(図1)

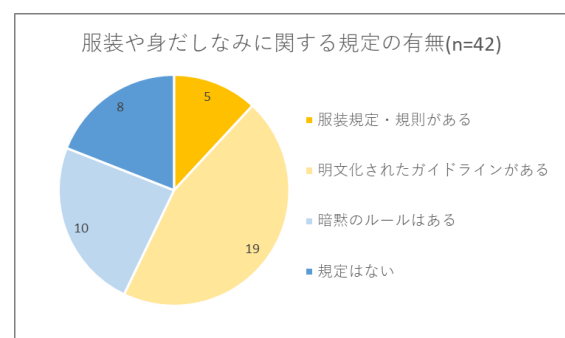


図1 服装や身だしなみに関する規定の有無について

「規定がある」と答えた24団体のうち、「服装規定・規則がある」と回答した団体は5件にとどまり、「規定までではないが、明文化されたガイドラインがある」と回答した団体が19件であった。規定の内容について調査した結果、すべての団体が「服装・身だしなみ全般」について規定しており、「頭髮」「ネクタイ」といった個別の項目については必要に応じて定められていることが分かった。

「規定がない」と答えた18団体のうち、「暗黙のルールはある」と答えた団体は10件あり、形式として存在していなくても、職員の感覚で暗黙ルール化している場合が多いことが分かった。また、規定がない背景として、もともと規定を設けていないという意見が最も多く、そのほか、接遇マニュアルや通知文書など、規定に定めがなくても別の方法で周知されている場合や、職員の多様性を尊重し一律に規定することが困難であるという意見があった。

住民や顧客から、服装や身だしなみについて意見や指摘を受けることがあるか、という質問については、「ある」が27件、「ない」が15件であった。その指摘や意見の内容としては、「公務員らしくない」、「服装が派手、華美すぎる」といった否定的なものが多い一方、「親近感がわく」といった好意的な意見もあった。

② 個人向けアンケート

792名の回答のうち、地方公共団体職員が790件、民間企業職員が2件であった。現在の服装や身だしなみの規定やルールについて、「満足」が266件、「やや満足」が321件、「やや不満」が153件、「不満」が52件と、全体で25%程度は何かしらの不満を抱えている結果となった。

「やや不満」、「不満」と回答した理由は、「基準が曖昧」、「服装の制限に性差があり不公平感がある」、「多様な服装が認められていない」といった意見が多く挙げられた。

住民や顧客から、服装や身だしなみについて意見や指摘を受けることがあるかという質問について、「ある」が68件、「ない」が724件であった。一方、職場内（同僚・先輩・上司）から服装や身だしなみについて、意見や指摘を受けることがあるかという質問については、「ある」が87件、「ない」が705件で、職場内からの方が指摘を受けていることが分かった。

服装や身だしなみの規定について、「最低限の規定は必要である」との回答が409件で最も多く、次いで「本人の裁量に任せるべき」が193件、「具体的な例示（良い例・悪い例）が必要である」が161件という結果であった。また、服装や身だしなみの具体例として、「気温や天候、体質に合わせて、本人の裁量に任せてほしい」が461件で、「極端に華美でなければ本人の裁量に任せてほしい」が448件と6割近くの方が「本人の裁量に任せてほしい」という希望を持っていることが窺える。

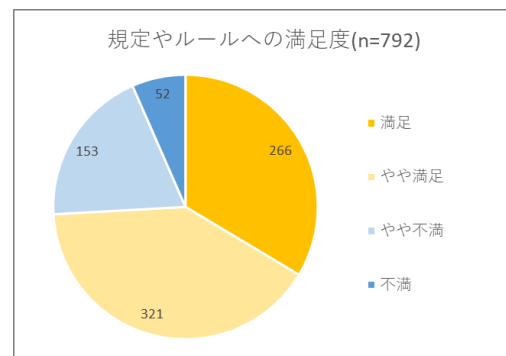


図2 現在の服装や身だしなみに関する規定についての満足度

服装が自由である場合、どのような影響があるかという質問については、働きやすさや快適性、モチベーションの向上、被服費の経費削減、個性や多様性の尊重、冷暖房費の節約などのメリットが挙げられた。一方、住民からの苦情や不満が増え、基準が曖昧になりトラブルが発生するのではないかという懸念のほか、職場の統一感がなくなる、服装選びの負担が増える、規律の低下といったデメリットを挙げる声も多くあった。

服装が自由である場合、どのような服装で働きたいかという質問について、全体の傾向として、Tシャツやポロシャツを支持するなど、カジュアル寄りの服装を希望する意見が最も多い結果であった。また、TPOや来客対応を考慮する意見も多かった。スーツ派は少数派ながら、信頼性や切り替えを重視する意見が見られた。作業着や制服などの実用性を求める声も一定数存在した。

3 モニタリング調査

(1) モニタリング概要

職場内での服装がどのような影響を与えるかを調査することを目的に、当自主研究グループの男性メンバー3名を対象にモニタリングを行った。モニタリング項目は以下のとおりである。

- ① 生産性やモチベーションについて
- ② ワークライフバランスやストレスレベルなどの満足度
- ③ 職場内部及び対外的な印象について
- ④ メンタルを含む健康状態について
- ⑤ 服装の購入費用及びメンテナンスに係る費用について
- ⑥ 通勤時の快適さ
- ⑦ 自由記述

職員の服装はフォーマルな服装と自由な服装の二つを設定し、フォーマルな服装から自由な服装へ移行した時のモニタリングと自由な服装からフォーマルな服装へ移行した時のモニタリングを行った。モニタリング期間は8月1日から11月30日まで設定し、1週間に各1回程度のモニタリングを行った。



(モニタリングの様子)

(2) 実施結果

① 自由な服装からフォーマルな服装に移行した場合

フォーマルな服装は対外的な印象が良くなると予想していたがモニタリングの結果では「変わらない」が約 77%を占めた。(図 3) また、フォーマルな服装は購入費用の他にもクリーニング等のメンテナンス費用及び時間など多くのコストを要することが分かった。通勤時に汗をかくことや、締め付けられ動きにくいことから通勤時は不快であるということがモニタリングの結果から分かった。(図 4)

作業効率、仕事に対するモチベーションなどの仕事に関する項目は「さほど変わらない」が多数を占める結果となったが服装に対する満足度やワークライフバランス等心身の負担度について悪影響を与えているということが分かった。

② フォーマルな服装から自由な服装に移行した場合

自由な服装で業務を行った結果、作業効率・生産性ともにフォーマルな服装時より上がったとの回答が約 70%となった。また、外部からの印象は変わらないとの回答が 100%となっており、TPO を意識した軽装であれば内部・外部を問わず悪影響を与える可能性は低いことが分かった。

また、軽装での通勤は快適であるという回答が 90%以上となった(図 5)。特に、近年の気候変動により気温の上昇が著しい夏季は、通勤時に汗をかきやすい。大量の汗をかくことで臭い等不潔な印象を周囲に与えてしまう懸念もあるが、軽装であれば動きやすく汗の量が減る。また着替えが簡単であり、フォーマルな服装よりも利点が多いと考えられる。

外部からの印象について (n=30)

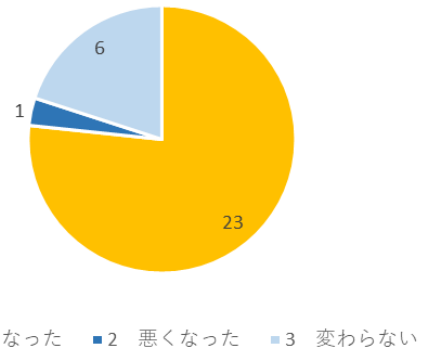


図3 自由な服装からフォーマルな服装へ移行した時の外部からの印象について

通勤時の快適さについて (n=30)

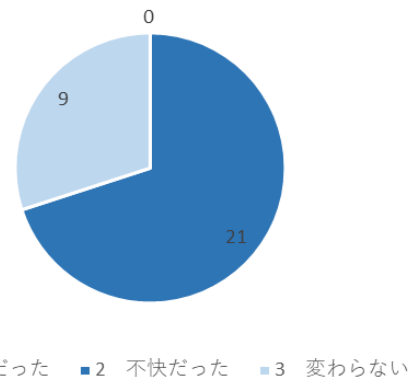


図4 自由な服装からフォーマルな服装へ移行した時の通勤時の快適さについて

通勤時の快適さについて (n=30)

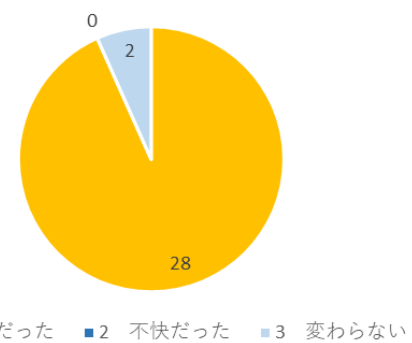


図5 フォーマルな服装から自由な服装へ移行した時の通勤時の快適さについて

4 視察・ヒアリング調査

(1) 調査地選定

本調査では、公務職場における服装の自由化の実態と効果を多角的に分析するため、地方公共団体 3 団体と民間企業（銀行）1 社を先進事例として選定した。

地方公共団体については、地域規模や業務内容の多様性を考慮し、通年ノーネクタイやカジュアルな服装を導入している事例を選び、住民対応や災害対応などの具体的な業務への影響を検証する。

一方、民間企業として銀行を選定した理由は、堅実な企業文化を持つ金融業界における服装規定の緩和が職場環境や顧客対応に与えた変化は公務職場にとって大いに参考となるためである。

これらの事例を通じて、服装自由化がパフォーマンス向上や多様性尊重に与える影響を明確化し、公務職場特有の条件下での応用可能性を考察することを目指して表 1 のとおり四つの調査先を選定し、ヒアリング調査を行った。

表 1 調査先及び選定理由

調査先	選定理由
北海道庁	・ 令和 3(2021)年度から、個別の期間設定を行わずに職員一人一人が主体的に判断する「ナチュラル・ビズ・スタイル」へ移行 ・ 年間を通して、省エネや節電を強く意識した働きやすい服装で執務を行う取組を進めている。
福岡県行橋市	・ 職員約 900 人の服装を原則自由化し、ノーネクタイなどでおしゃれを楽しむ姿がみられている。 ・ 市独自に「パブリックカジュアル（パブカジ）」と名付け、多様性を重視した職場づくりにつなげる狙いがある。 ・ 一方で、「仕事モード」を維持するため、スーツ姿の職員もいる。 ・ 令和 6（2024）年に本格導入を始めているため、より新鮮な意見を聴取できる。
福岡県新宮町	・ 令和 3(2021)年 11 月から通年でのノーネクタイを本格導入 ・ 各地方公共団体で取り入れ始めている通年ノーネクタイが職員及び職場にどのような影響をもたらしているのかを調査する。
りそな銀行	・ スーツやネクタイ着用等のフォーマルな服装を基本的なスタイルとしたルールをスタイルブックにて定めていたが、全拠点を対象に廃止 ・ 従業員の自律性の向上や自由な発想の促進を目的に、従業員の服装について令和 5(2023)年 11 月 1 日より自由化を推進

(2) 視察調査

①北海道庁

(ア) 調査地概要

北海道は日本の最北端に位置し、豊かな自然環境と広大な土地を活かした第一次産業が盛んである。

平均気温は、北海道全体で約 10.2℃であり、冬は非常に寒く、1 月の平均最低気温は-12℃、最高気温は-2℃である。夏は比較的涼しく、8 月の平均最高気温は 25℃、最低気温は 17℃である。

(イ) 取組の経緯

地球温暖化対策の推進に関する法律に基づき令和 3(2021)年 3 月に道庁で策定した「第 5 期道の事務・事業に関する実行計画」において、温室効果ガス排出量の削減目標を定めた。その取組の一環として北海道らしい省エネ型ワークスタイルを道民や事業者に対して呼びかけている。

(ウ) 取組内容

北海道では年間を通した働きやすい服装を「ナチュラル・ビズ・スタイル」とし、以下三つのコンセプトを定めている。

- ・自然を意識する
- ・TPOを意識する
- ・省エネを意識する

これらの取組はあくまで強制ではなく職員一人一人が判断して軽装等を励行しているものである。そのため、明確なマニュアル等はないが、夏季服装のイメージイラストが存在し、軽装のイメージを分かりやすく職員に伝えている。議会対応においても本議会や委員会以外で、議員と打合せを行う場合には軽装が認められるイメージイラストがある。併せて議員に対しても、5 月から 10 月は強化期間を設定しナチュラル・ビズ・スタイルでの対応を行う旨を通知していることから、軽装で対応しても印象が悪くならないよう対策を取っている。

(エ) 成果及び今後の展望

北海道における冬季のエネルギー消費は暖房に関連するものが最も大きくなることから、ナチュラル・ビズ・スタイルを励行し、着重ねで温かさを確保し暖房で消費するエネルギーを軽減することができる。その効果を道としても感じており、統計を取った結果、ある程度の効果が出ているとのことである。その効果をトイレ等に貼り出し職員に周知することで、オフィスだけでなく家庭でのエネルギー削減に繋げ、地球温暖化の防止に寄与することができるものと考えている。

②福岡県行橋市

(ア) 調査地概要

行橋市は、福岡県の北東部に位置し、人口は 72,386 人(令和 6(2024)年 3 月 31 日現在)、面積は 70.07 ㎢である。

空港や鉄道、高速道路等の交通を利用する際の拠点としても機能し、周囲を海と山に囲まれており年間を通して穏やかで過ごしやすい気候であることから、北九州市や福岡市のベッドタウンとなっている。

市内には大小 26 の河川が流れ、郊外には田園や果樹園が広がっており、農業のほかに電気工業や自動車産業、漁業などが盛んである。

政治家・文学者として活躍した末松謙澄ゆかりの地としても知られている。

(イ) 取組の経緯

行橋市は、かつては制服の貸与を行っており、服装の着用に関する規定が存在したが、制服の貸与の終了とともに規定は廃止されていた。そのため、令和 5(2023)年度までは、5 月～10 月のクールビズ期間以外では、男性はスーツにネクタイ、女性はスカートなどのフォーマルな服装で勤務していたが、近年の地球温暖化や異常気象に伴って通年ノーネクタイを可とする検討を行っていた。

そこで、各地の民間企業に広まりつつある「オフィス（ビジネス）カジュアル」を参考に、働き方改革の一環として服装のカジュアル化を市長に直接提案したところ、行橋市役所独自のスタイル「パブリックカジュアル」（以下「パブカジ」という。）として服装の自由化を導入することとなった。

(ウ) 取組内容

行橋市では、「自分らしく働くことができ、今後の世代に選ばれる職場の PR につながる」と及び「接客にふさわしい清潔感を各職員が自身で考えること」を目指して、

- ・清潔感を意識すること。
- ・露出度が高いものや派手すぎるものを避けること。
- ・名札を必ず着用すること。
- ・フォーマルな場面では従前の服装を継続すること。

などの最低限の制限を設けつつ、服装を自由化している。

元来、公務員の服装に関しては、「一般的な公務員らしい服装」としてスーツにネクタイを着用して執務にあたることが通例として認識されているだけで明確な決まりが無く、また、市役所内でも職種や業務が多種多様であり、一律でルールを定めることは必ずしも実情に適さない。そのため、パブカジの実施に当たっては規定や通知などの強制力があるものではなく、ガイドラインを制定して運用することとなった。このガイドラインは、民間企業の「オフィス（ビジネス）カジュアル」を参考に行橋市役所独自版として作成されているが、デニムやスウェットなどは禁止している企業も多く、行橋市でも市民との接客の

観点から基本的に同様の考え方を採用している。

パブカジは令和6(2024)年2月～3月に試行期間を設けた後に、令和6(2024)年度から本格実施している。試行期間後のアンケート結果では、「本格実施に賛成(パブカジを続けたい)」と回答した割合が93%であり、そのうち10代・20代職員は賛成の意見が100%となるなど肯定派が多数を占めたため、ガイドラインの内容を変更せずに本格実施となった背景があり、試行期間中から大きく支持されている。

また、パブカジ実施後は、記者発表や庁内掲示、市報で市民にお知らせしたところ、マスコミからの注目度が高く、新聞に掲載されるなどして一気に浸透していった。地方公共団体からも多数の問合せがあり、全国的に注目されている。

(エ) 成果及び今後の展望

前述の試行期間後のアンケート結果では、パブカジの試行によって従前より働きやすくなったとの回答が約半分を占めた。その理由として、「朝の支度が楽になった」、「軽作業であれば着替える必要がなくなった」、「動きやすさや仕事のモチベーションアップにつながる」といったものが挙げられる。また、来庁者からは反対する意見も一部あったものの、「雰囲気明るくなった」、「親近感がある」などの声があり、概ね好評である。

そのほかにも、職員がオシャレを楽しむことで服装にも多様性が見られ、それが話題になることも多く、職員間のコミュニケーションの一助となっている。また、服装についてルール化していないにもかかわらず、入庁した際にはスーツや革靴を購入しないといけないというこれまでの矛盾を解消することにもつながり、今後は職員の採用にも好影響が表れると予想している。

本取組は数値などで結果を定量的に計れるものではなく成果は見えにくい。しかし、職員のモチベーションアップや身支度等の時間の短縮、個性の尊重につながり、業務の効率化や仕事のやりがい、職員の多様性の尊重に帰結すると考えられるため、正に本気で取り組むべき働き方改革といえる。

一方で、パブカジについては、実施そのものに反対する意見や、実施するには最低限の基準が必要といった意見があることも真摯に受けとめる必要がある。ガイドラインは設けられているものの、パブカジを円滑に運用するためには、職員が自ら考え、最低限のマナーを身に付けることが要求される。本格実施したばかりであり、現時点ではガイドラインの見直しは予定されていないが、今後の時代の流れに沿うよう定期的に見直しが必要と史料される。



(執 務 中 の 様 子)

③福岡県新宮町

(ア) 調査地概要

福岡県新宮町は、福岡県の北西部に位置し、人口が 33,026 人（令和 6(2024)年 4 月 1 日現在）、面積が 18.93 km²である。交通の便が良く、都心部へのアクセスが便利で、住宅地や商業施設が立ち並んでいる。一方で、国指定の特別天然記念物のクスノキ原生林が生い茂る立花山や、玄界灘に面した海岸線約 2 kmにわたる「楯の松原」と呼ばれる松林など、自然も豊かで、玄界灘に面していることから、漁業が盛んである。

(イ) 取組の経緯

新宮町では、職員の服装に関する規定は設けておらず、令和 3(2021)年 10 月までは、5 月～10 月をクールビズ期間としてノーネクタイ等の軽装での勤務を推奨してきた。しかし、同年 9 月 2 日付けで町議会から、職員の働き方改革の一環として、ノーネクタイ等の働きやすい服装での勤務を通年実施することについて提案と検討の依頼があった。より働きやすい職場環境にすることと、新型コロナウイルス感染防止対策で常時マスクを着用している状況下において、年間を通して職員個々で調整することにより公務効率の向上へつなげることを目的とするものである。議会からの提案を受け、令和 3 年 9 月議会最終日において、長崎武利町長（当時）が、職員のノーネクタイ等の軽装を通年で実施する旨の表明を行い、執行へと至った。

(ウ) 取組内容

令和 3(2021)年 11 月 1 日から通年で、町職員がノーネクタイ等の働きやすい服装で勤務を実施することとなった。実施に当たり、職員に対しては、町長名の通知を発出することにより周知を行った。通知では、職員の服装について、以下の 4 点を留意事項としている。

- ・ 来庁者に不快感や違和感を与えることがないよう、公務にふさわしい服装を心掛けること。
- ・ TP0 をわきまえた服装を心掛けること。
- ・ 辞令交付式や式典への出席等、社会通念上、ネクタイ等が必要とされる場合におい

ては着用すること。

- ・ネクタイ等の着用を一律に禁止するものではない。

町民や来庁者に対しては、町ホームページへの掲載、町広報誌への掲載及び庁舎内の掲示により理解促進を図った。

また、各所属における服装の統一化については、当該所属長の判断のもと実施し、それらに係る経費等は当該職員で対応することとした。

(エ) 成果及び今後の展望

定量的に成果を測定したわけではないが、ノーネクタイ等の軽装が通年化したことにより、職員にとって働きやすい環境になったと感じている。また、場面に応じたネクタイや上着の着用、服装等についての事前確認や個人の判断が実施当初に比べ定着したように思われる。

また、令和6(2024)年10月(取材当時)に至るまで、ノーネクタイ等の軽装の通年実施に関する住民からの問い合わせの認知件数はなく、町民や来庁者にも受け入れられているようである。

このような状況から、取組を進める上で課題に感じていることは特になく、今後も引き続き実施していく方針となっている。

(3) ヒアリング調査

①りそな銀行

(ア) 調査先概要

りそな銀行では、堅いイメージのある金融機関として、スーツなどきっちりした服装規定(スタイルブック)を設けていた。しかし、様々な会社との取引を通じて、スタイルブックの運用に違和感を覚えたため、本部だけでなく接客業務のある支店(営業店舗)でも服装自由化を導入している。

(イ) 取組の経緯

2000年代に女性職員の制服が廃止されたことがきっかけで、当時の社会情勢から銀行職員に求められる要素を踏まえ、アイテムごとに制約を定めたスタイルブックの作成に繋がった。

その後、取引先においてもカジュアルな服装を着用するケースが増えてきたことや従業員から声が挙がったことを受け、服装自由化の検討を開始した。検討に当たっては、先行して服装自由化を実施した他の金融機関も参考とした。

(ウ) 取組内容

スタイルブックを撤廃し、金融機関の従業員としてふさわしい服装とする旨の「ガイド

ライン」のみを継続して運用することとした。また、従業員の自律的に考えた行動を尊重し、全社で服装を自由化した。

制定した際は、従業員から問合せが多数あることを想定したが、予想したほどではなかった。本社では若年層ほどカジュアルな服装を着用する傾向にあり、支店では、試験的にカジュアルな日を導入するなどしている。

(エ) 成果及び今後の展望

これまでスーツで堅い印象だったところ、役員や部長も含めてカジュアルな恰好をしており相談しやすくなった印象がある。他部署とも会話が弾むようになった。個々人の個性が垣間見えるようになり、「おもしろいな」という印象が広がっている。

服装を自由化した以降も、スーツを好んで着用する社員や、オシャレの一環としてネクタイを着用する社員もいる。服装の選択肢が増えたという意味では、肯定的な雰囲気である。特に、キャリア採用（中途採用）の社員には、服装自由化は好印象・好条件だと受けとめられている。

TP0は、支店や本部などの勤務する場所や業務内容によって異なるため、「ガイドライン」を逸脱する場合は、各職場の所属長から指摘することとしている。

引き続き、「ガイドライン」を踏まえた運用に努めることとしている。

5 まとめ

(1) 調査結果

今回調査した事例については、次のとおり現状を分析することができる。

① 地方公共団体の服装に関する現状（取組状況）

実施したアンケート、モニタリング、視察・ヒアリング調査の結果から、今日の地方公共団体の服装についてはガイドライン（接遇マニュアルや通知文書等に記載されているものを含む。）又は暗黙のルールで制限されており、自由化は認められていない事例が多数を占めることが分かった。例えば、明確なルールは無いにもかかわらず、派手すぎたり華美すぎたりするものを着用した際には住民等から意見や指摘を受けるだけでなく、上司や同僚など内部の者から指導を受けることもあり、フォーマルさを意識した服装を選択せざるを得ない現状がある。このことについて、基準の不明確さや性差による不公平感に不満を感じており、多様性を尊重してほしいと考えている者も多い。

② 服装の自由化による成果や課題

調査結果からは服装の自由化による定量的な成果は計ることはできなかった。しかし、行橋市やりそな銀行の調査において、職員のモチベーションアップのほか、コミュニケーションの増加、出勤時の支度時間の短縮などにつながったとの声が挙がり、服装を自由化したことについて好意的な反応が目立つ結果となった。これは、服装の自由化は職場のよ

り良い雰囲気を醸成する有効な手段であることを示しており、働きやすい職場の実現につながると考えられる。

一方で、服装の自由化を導入しても職種や担当業務の違いなどにより取組の浸透が不十分となるケースや、ラフな服装の場合に相手方が不満に思うケースが時折発生することは課題として挙げられた。また、一部の事例では、服装に裁量があるがゆえに、個人の服装について過敏に監視・指摘をする職員がいたという結果も得られ、自由化の推進を阻害されるような危険性もあることが分かった。今回視察調査した団体においても、これらの課題やリスクに対応する解決策は模索中である。

(2) 考察

① 服装の在り方

上記(1)のことから、公務職場における服装に関しては規定が無く、個人が考える常識の範囲内で選択することとなっているが、結果的に服装が画一化される傾向になってしまっている。これは職員を画一的に捉えてきた時代の弊害として、勤務における正装はスーツのみであるという共通認識が浸透しているからである。フォーマルで統一された服装は外部の方を不快にしない、信頼を得やすいといった利点などはあるが、モニタリング調査や民間企業を含む視察・ヒアリング調査結果から、服装を自由化しても過度に派手なものでなければ相手方の印象に大きな影響は無いと考えられる。一方、このような画一的な服装についての考え方はジェンダーレスなどの多様性を尊重する現代的な考え方に沿うものではなく、また、服装の自由化を求める現場の声が多いことから、公務職場における服装の在り方については検討が必要である。

② 服装の自由化が与える影響

公務職場において服装を自由化した場合、個人及び組織の二つの面において良い影響をもたらす。

個人の面においては、モチベーションアップにつながることである。朝の出勤や現場に出る際の支度などが楽になり、時間も短縮できる。また、自分に合った服装を選択できるようになることで、負担感が軽減されるだけでなくオシャレを楽しむ要素が加わり、個人のモチベーションアップが期待できる。

組織の面においては、コミュニケーションが活発化し、職場の雰囲気が改善されることである。服装に選択の余地があることで一人一人の服装に独自性が生まれ、会話のきっかけとなったり、また、外部から見た職場の雰囲気が明るくなったりする。さらに、ジェンダーレスなどにも対応が可能であり、個人のアイデンティティを尊重する組織となることで、人材不足に頭を悩ませる組織が多い中、今後リクルートの面でも成果が期待できる。

(3) 提言

以上のことから、公務職場における服装の自由化について、次のとおり提言する。

公務職場の服装においては、多岐にわたる業務に一律で制限をかけることが不適當であること、また、個人のメンタル面や働きやすさという点で成果が期待できることから、服装の自由化は非常に有効である。以下、服装の自由化の取組を円滑に推進するに当たって、本研究から見えてきた必要な要素を列挙する。

(ア) 服装の自由化の程度

公務職場の多様性（職種や業務内容等）や気候変動の観点から一律に服装を考えることは適切でないため、原則として自由とする。しかし、公務組織は住民からの信頼が特に重要であるため、組織の規律が保持され、個人として適切に判断ができるよう最低限のルールは設けるべきである。行橋市では、取組の実施に当たって市民からの反対意見はほぼ無く、賛成意見もあったことから、同市のように最低限の基準を設けつつ適切に運用することで問題は生じないと考えられる。個人の裁量に任せることによりしばしば混乱が生じ、それを解決するには地方公共団体としてどこまでカジュアル化を推進するかを明確化することが必要で、不適當なものを明確に例示するなどの対応が最低限求められる。「公務員男性の服：普通の服で好印象・信頼・清潔感を出せる」（古橋 香織（元東京都職員）著 令和3年）が参考となるので、紹介させていただく。

(イ) 規定等の有無の必要性

多くの公務組織においては服装に関する規定等がそもそも存在しないため、ルールを変える意図として新たに規定等を定める必要性はない。しかし、取組を開始したことを明確にするため、また職員が日々の服装を考える際に参考とするため、ガイドラインや通知により制定・発信することが望ましいと考える。

(ウ) 周知方法等

ガイドラインや通知による制定・発信後、職員だけでなく住民にも周知する必要がある。そのため、庁内掲示だけでなく広報紙等で住民へ周知することが大切である。また、県や市町村の公務組織で取組が進んでいくと議会においても服装を自由化する動きが浸透していくと考えられるため、議会での説明等行っていくべきである。

(エ) 今後の取組方法

服装の自由度が高まる分、個人による適切な判断が更に求められることとなる。今回調査した事例ではいずれも取組を開始したばかりであり、取組に係る今後の予定は特に決まっていなかった。しかし、将来にわたり自由化の適切な範囲を逸脱せずに運用していくためには、職員に対して研修を行ったり指摘や意見をいただいた事例を蓄積したりして、ガイドラインや通知を時代の流れや社会の変容に柔軟に対応させ、住民等が好意的に感じる

態様に合わせていくことが有効だと考える。その過程の中で、世間の感覚とガイドラインや通知の内容との差異が無くなり、相手方が不満に感じることや内部の職員から指摘を受けることも解消されていくと考えられる。

(4) 結びに

民間企業、公務組織を問わず働き方改革の必要性はますます高まっている。その中でも服装は日々の業務に関連する大切な要素であり、業務効率や心身の健康等の側面から今後はより重要視されていくべき視点である。

クールビズやウォームビズなどの取組は各地の公務組織においてすでに見られるが、月の初日に一律に服装を変えるようなルールは気候や天候、体質などの実情に沿ったものではなく、服装に関する取組はまだ十分ではないのが現状である。例えばアンケート調査では、規程等で定められていないにもかかわらず、特に男性はスーツやネクタイの着用が義務となっていることに不満を感じている意見が見られた。暗黙の了解により服装が決められ、個人の被服費を増大させてしまっている状況は個人の働き方の改善に逆行していると考ええる。

前述のとおり、公務組織は外部からの目線や信頼を特に大切にすることが求められ、適切に行動することが重要となる。服装を自由化したことによって信頼を損ねることがあってはならず、今後は職員一人一人が自分の行動について責任をもち、適切な判断のもとで服装を選ぶ時代になってくると思料される。

今回の調査が、今後服装の自由化に取り組もうとする地方公共団体等の手掛かりとなれば幸いである。

最後になるが、事例調査にご協力いただいた地方公共団体、関係団体の皆様を含む全ての方に感謝を申し上げ、本稿の結びとする。

参考資料

公務員の服装に関するアンケート結果

担当部署向け

1. 団体名（地方公共団体名、企業名）

地方公共団体が40件、民間企業が2件であった。

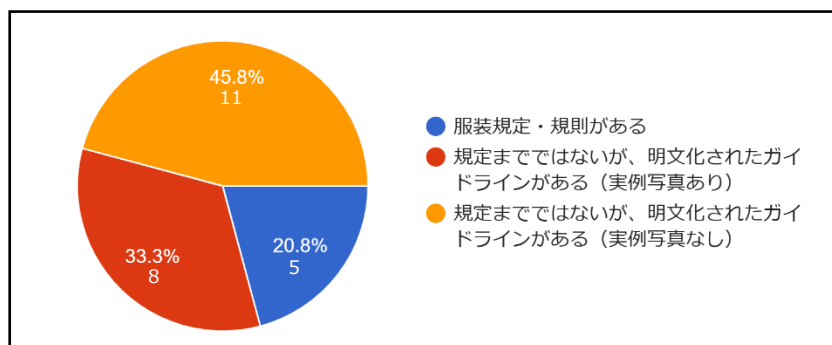
2. 部署名

担当部署は、「人事課」が22件、「総務課」が10件、「職員課」が3件、その他の部署からの回答が7件であった。

3. 貴団体では、服装や身だしなみについて明文化された規定がありますか

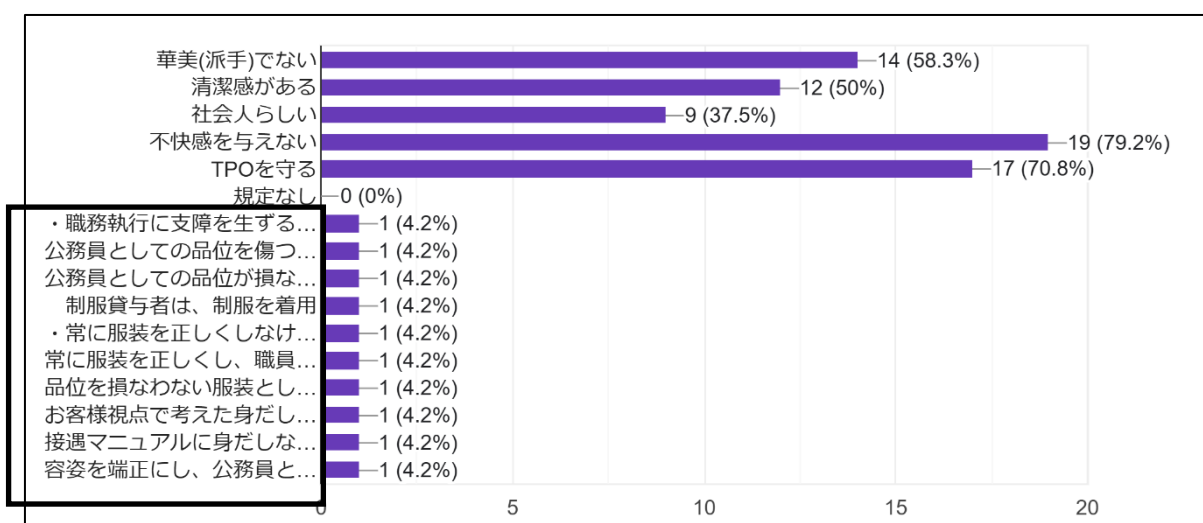
「ある」が24件、「ない」が18件であった。

4. 明文化された規定について、あてはまるものを選んでください（設問3で「ある」と回答した方のみ）



5. 次の各項目ごとに、規定されている内容としてあてはまるものを選んでください（設問3で「ある」と回答した方のみ）

5-1. 服装・身だしなみ全般

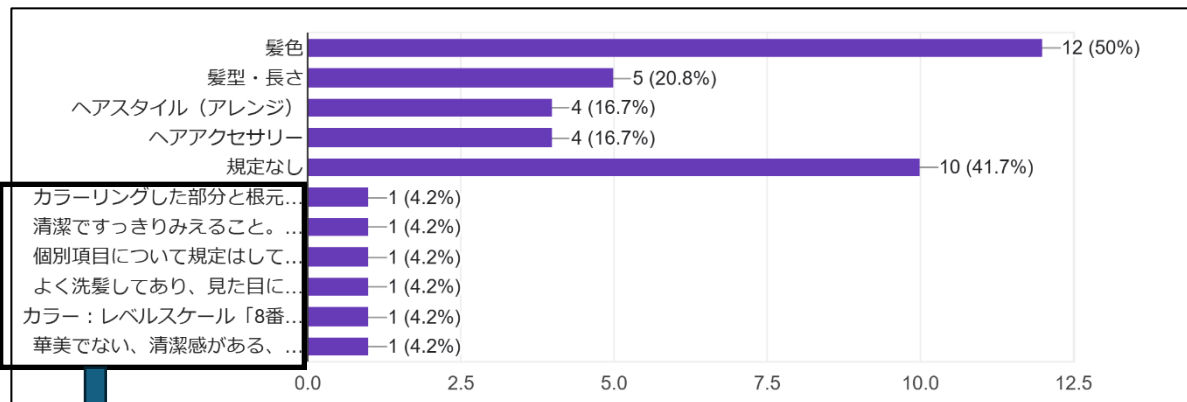




「その他」の回答

・職務執行に支障を生ずるような服装不可 ・社会通念上ふさわしくない服装不可（上記選択肢の全てを個別に明文化はしていないが、社会通念の中に包含している。）
公務員としての品位を傷つけないよう身だしなみに留意して執務するよう心がける旨規定している。／公務員としての品位が損なわれないもの／品位を損なわない服装とし、ポロシャツ、Tシャツ等は不可とする。／容姿を端正にし、公務員としての品位を損なわないよう努める
制服貸与者は、制服を着用
・常に服装を正しくしなければならない ・被服を貸与された職員は、特別な理由がある場合を除き、勤務時間中着用しなければならない
常に服装を正しくし、職員としての品位の保持に努めなければならない。（服務規則）以下、上着・ネクタイ着用自由化の試行実施における通達文書に明記 ・公務員としての品位の保持に努め、市民に不快感を与えない節度ある服装とすること。議会や式典への出席等、社会通念上必要と判断される場においては、特に留意すること。 ・ネクタイ、ジャケットの着用を一律に禁止するものではないこと。
お客様視点で考えた身だしなみを意識しているか
接遇マニュアルに身だしなみ項目を加えている。年間を通じての働きやすい服装については、毎年運用を通知

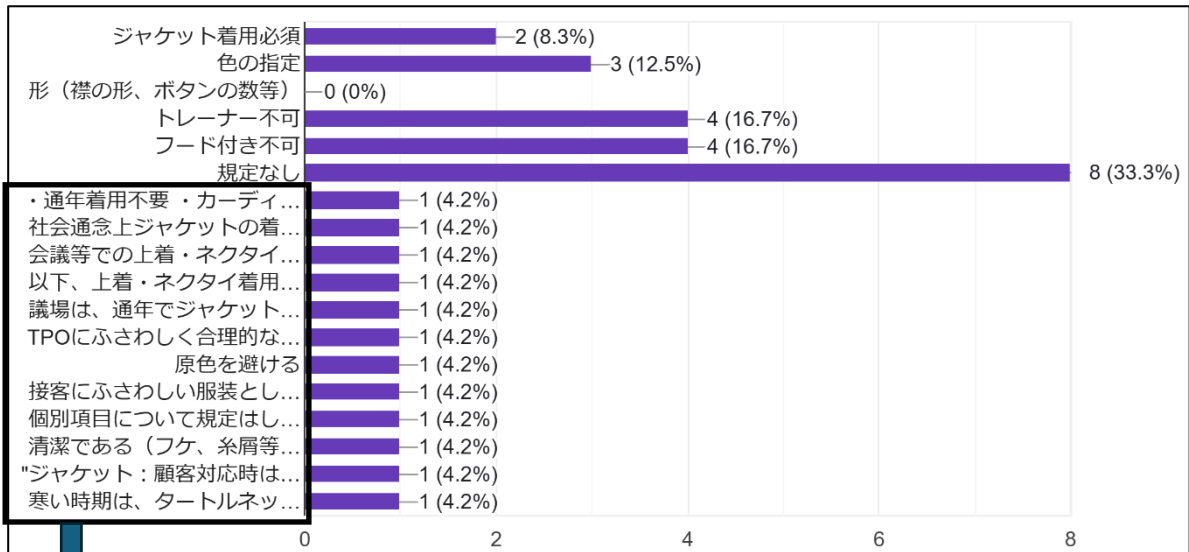
5-2. 頭髪



「その他」の回答

カラーリング下部分と根元の部分の色の違いが目立たないか
清潔ですっきりみえること。顔にかかる場合はまとめること。
個別項目について規程はしていないが、TP0 を踏まえ、節度ある服装を心がけるよう庁内向けに通知している。
よく洗髪してあり、見た目にも清潔感がある。
カラー：レベルスケール「8番」以下
華美でない、清潔感がある、社会人らしい、不快感を与えない、TP0 を守る

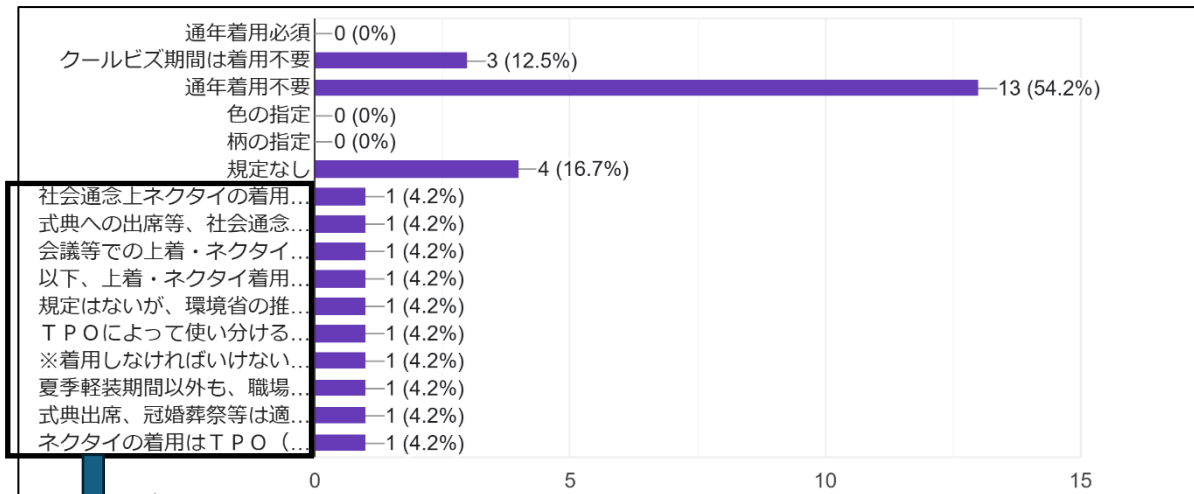
5-3. ジャケット・上着



「その他」の回答

・通年着用不要・カーディガン、セーター、ベストなどの重ね着可
社会通念上ジャケットの着用が必要と判断される場合を除き、通年でノージャケット勤務を可としている。トレーナーやフード付きについては明文化していないものの不可。
会議等での上着・ネクタイの着用は、時・所・場合に応じた対応とする
以下、上着・ネクタイ着用自由化の試行実施における通達文書に明記・公務員としての品位の保持に努め、市民に不快感を与えない節度ある服装とすること。議会や式典への出席等、社会通念上必要と判断される場においては、特に留意すること。・ネクタイ、ジャケットの着用を一律に禁止するものではないこと。
議場は、通年でジャケット着用。その他は、11月～4月までジャケット着用。
TPOにふさわしく合理的な服装を心がける
原色を避ける
接客にふさわしい服装としている
個別項目について規定はしていないが、TPOを踏まえ、節度ある服装を心がけるよう庁内向けに通知している。
清潔である（フケ、糸屑等がついていない）。ボタンがしっかりしている。
ジャケット：顧客対応時は着用が基本
寒い時期は、タートルネックやフリース、ジャンパー（色は白、黒、紺、グレーかつ無地のもの）の着用も可としている。

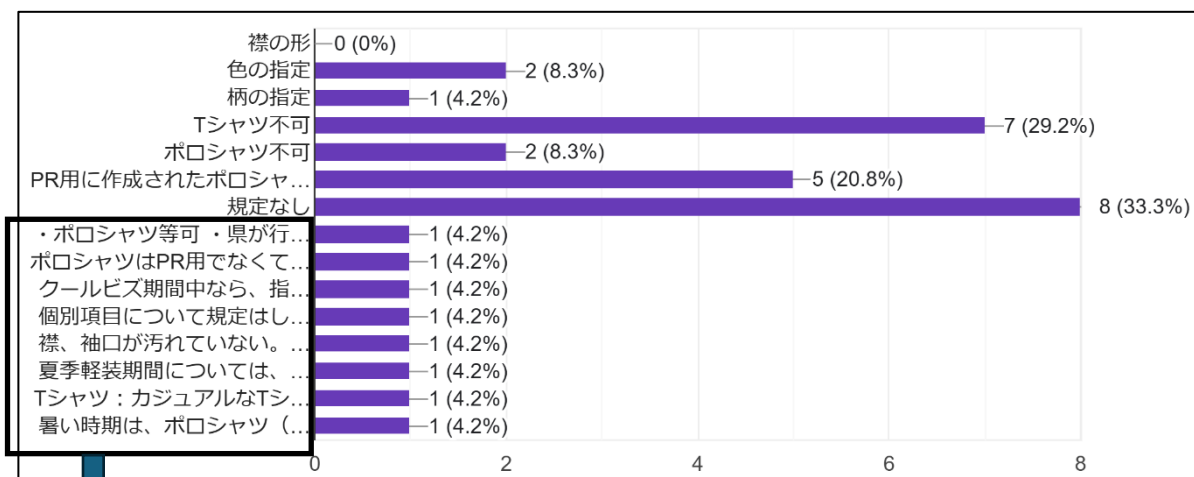
5-4. ネクタイ



「その他」の回答

社会通念上ネクタイの着用が必要と判断される場合を除く。
式典への出席等、社会通念上必要と判断される場においては着用
会議等での上着・ネクタイの着用は、時・所・場合に応じた対応とする
以下、上着・ネクタイ着用自由化の試行実施における通達文書に明記 ・公務員としての品位の保持に努め、市民に不快感を与えない節度ある服装とすること。議会や式典への出席等、社会通念上必要と判断される場においては、特に留意すること。 ・ネクタイ、ジャケットの着用を一律に禁止するものではないこと。
規定はないが、環境省の推奨に則り、5月～10月をクールビズ期間としてノーネクタイとしている
TPOによって使い分けることを前提に通年着用不要
※着用しなければいけない規定はないが、クールビズ期間（5月1日～10月31日）については、ノー上着・ノーネクタイ等の軽装での勤務が可能である旨、通知している。
夏季軽装期間以外も、職場でのネクタイ着用については職員自ら判断することとしている
式典出席、冠婚葬祭等は適宜着用
ネクタイの着用はTPO（時・場所・場合）に応じて選択できるものとし、ノーネクタイ勤務を通年としている。

5-5. シャツ・ブラウス

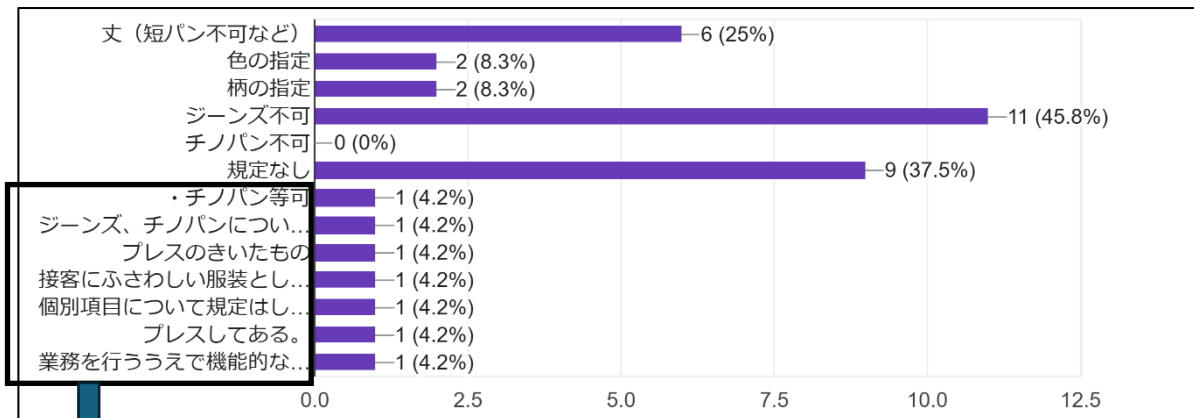


「その他」の回答

・ポロシャツ等可 ・県が行う事業や県内で行われる祭り等のPRに関するものであれば、Tシャツ可

ポロシャツはPR用でなくても着用可
クールビズ期間中なら、指定されたポロシャツ等は着用可としている
個別項目について規定はしていないが、TP0を踏まえ、節度ある服装を心がけるよう庁内向けに通知している。
襟、袖口が汚れていない。シワがない。
夏季軽装期間については、半袖シャツ、スタンドカラーシャツ、ポロシャツ等、暑さをしのぎやすい夏向きのシャツを着用するように明記
Tシャツ：カジュアルなTシャツ、ポロシャツは不可、ノースリーブは不可
暑い時期は、ポロシャツ（色は白、黒、紺、グレーかつ無地のもの）の着用も可としている。

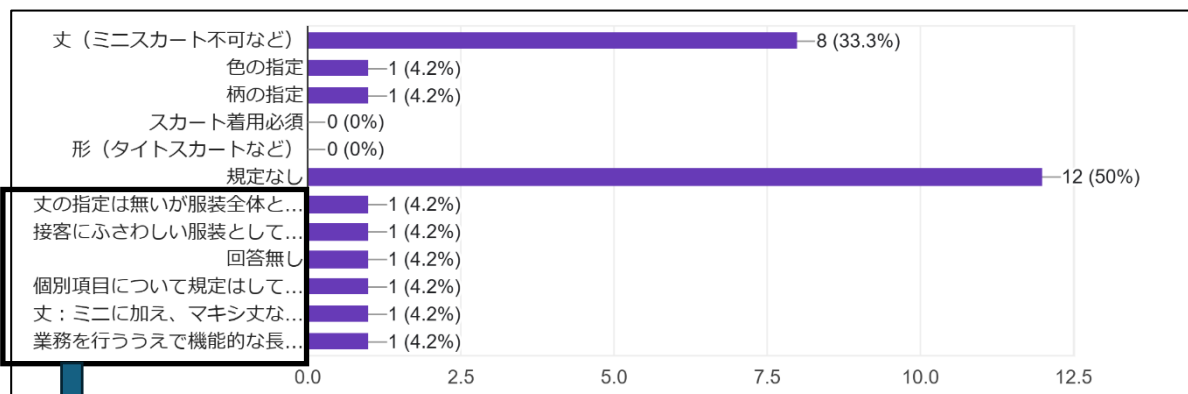
5-6. ズボン



「その他」の回答

・チノパン等可
ジーンズ、チノパンについては明文化していないものの不可。
ブレスのきいたもの
接客にふさわしい服装としている
個別項目について規定はしていないが、TP0を踏まえ、節度ある服装を心がけるよう庁内向けに通知している。
ブレスしてある。
業務を行ううえで機能的な長さとしている。

5-7. スカート

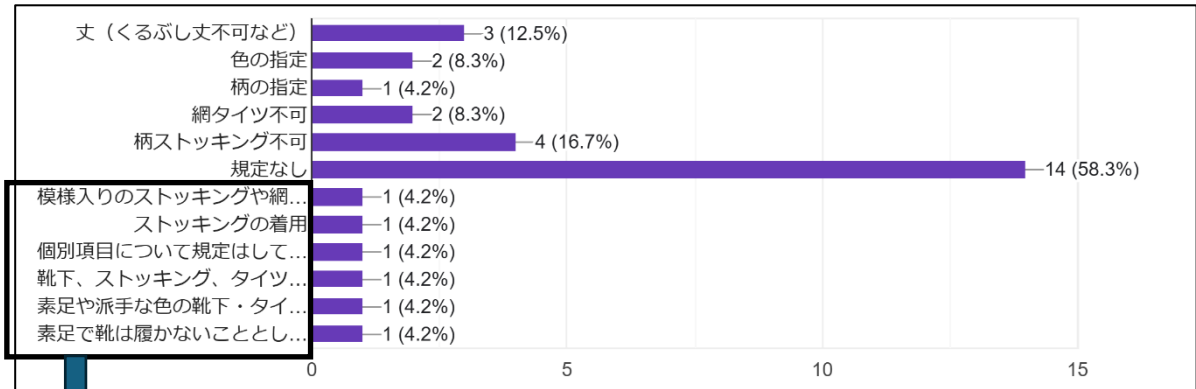


「その他」の回答

丈の指定は無いが服装全体として肌の露出が多すぎないものとしている
接客にふさわしい服装としている
個別項目について規定はしていないが、TP0を踏まえ、節度ある服装を心がけるよう庁内向けに通知している

ている。
丈：ミニに加え、マキシ丈などのロング丈も不可
業務を行ううえで機能的な長さとしている。

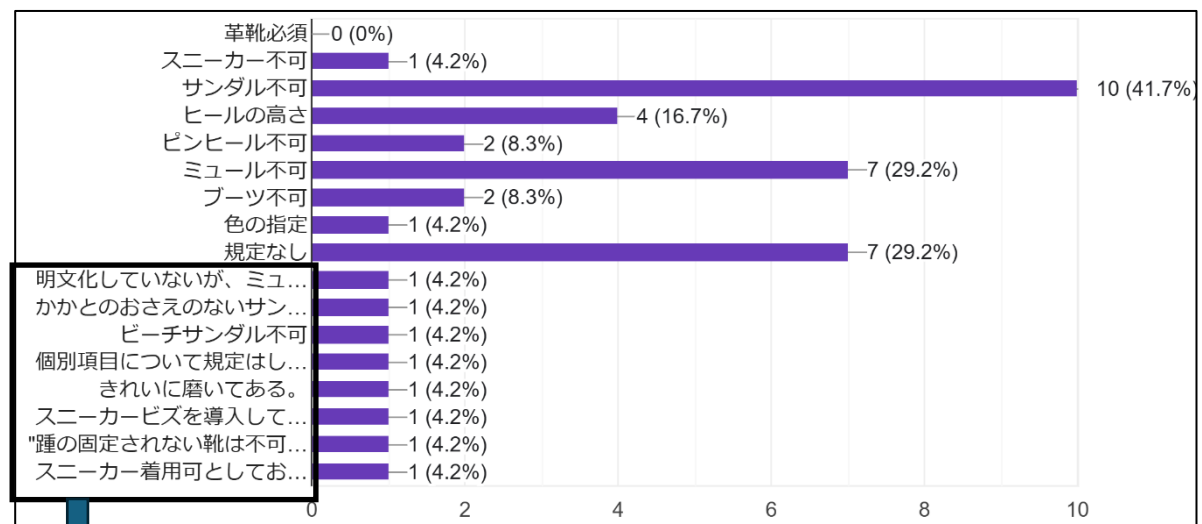
5-8. 靴下



「その他」の回答

模様入りのストッキングや網タイツは控えること
ストッキングの着用
個別項目について規定はしていないが、TPOを踏まえ、節度ある服装を心がけるよう庁内向けに通知している。
靴下、ストッキング、タイツを着用（すること）。
素足や派手な色の靴下・タイツは不可
素足で靴は履かないこととしている。

5-9. 靴

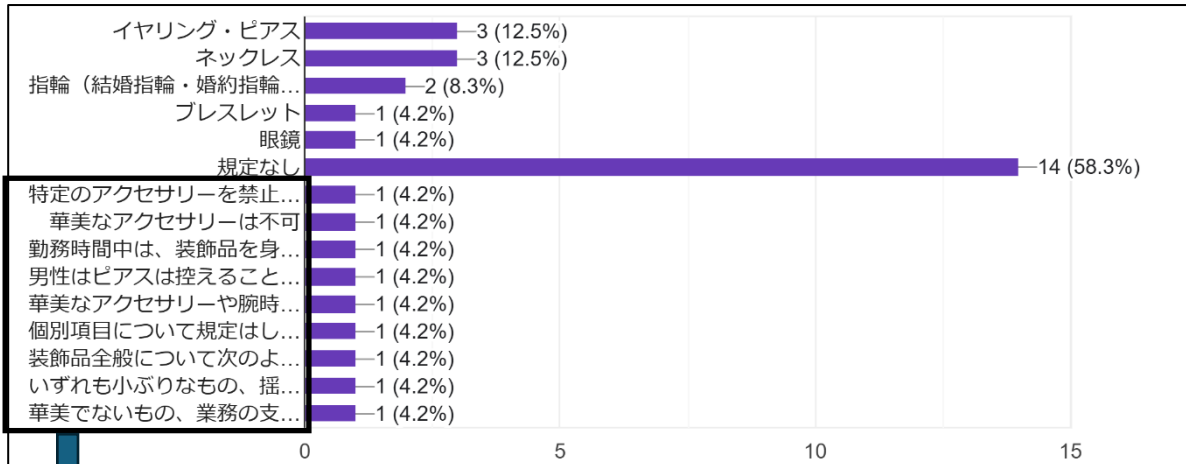


「その他」の回答

明文化していないが、ミュールやブーツ等は執務室内での着用不可
かかとのおさえないサンダル不可
ビーチサンダル不可
個別項目について規定はしていないが、TPOを踏まえ、節度ある服装を心がけるよう庁内向けに通知している。
きれいに磨いてある。

スニーカービズを導入している
”腫の固定されない靴は不可～ミュールの他、クロックス等 スニーカー：カジュアルなものは不可
スニーカー着用可としており、色について白、黒、紺、グレーに限定している。また、高すぎるヒールや色・デザインが華美でない機能的な靴としている。

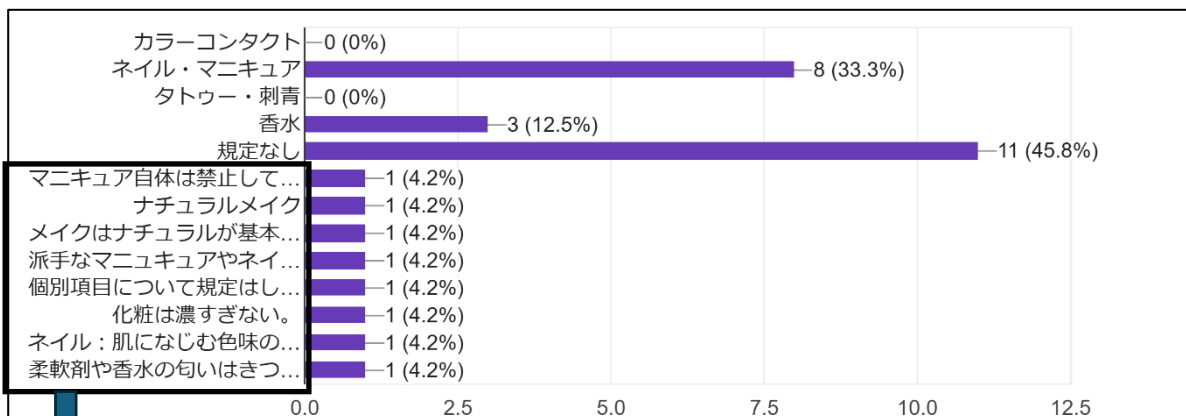
5-10. アクセサリー



「その他」の回答

特定のアクセサリを禁止する規定はないが、目立つアクセサリの着用は不可
華美なアクセサリは不可
勤務時間中は、装飾品を身に付けない
男性はピアスは控えること。女は全般的に控えること
華美なアクセサリや腕時計は禁止
個別項目について規定はしていないが、TP0 を踏まえ、節度ある服装を心がけるよう庁内向けに通知している。
装飾品全般について次のように定めています。メガネは曇っていない。アクセサリは大きすぎない。
いずれも小ぶりなもの、揺れるタイプでないもの、かつ必要最小限の個数
華美でないもの、業務の支障にならないものとしている。

5-11. メイク・ネイル

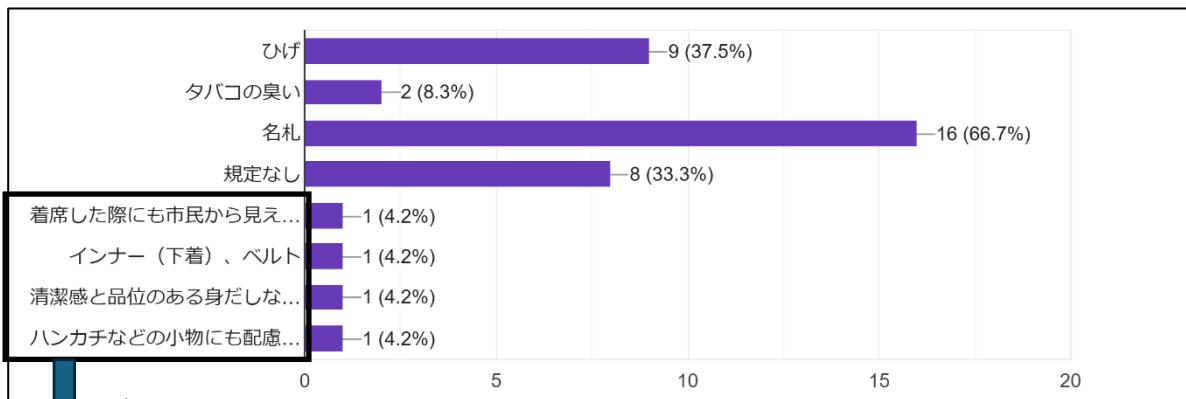


「その他」の意見

マニキュア自体は禁止していないが、身だしなみの範囲を超えたネイルアートは不可としている
ナチュラルメイク
メイクはナチュラルが基本。爪は華美ではないこと

派手なマニキュアやネイルは禁止
個別項目について規定はしていないが、TPO を踏まえ、節度ある服装を心がけるよう庁内向けに通知している。
化粧は濃すぎない。
ネイル：肌になじむ色味のシンプルなデザインは可
柔軟剤や香水の匂いはきつくないもの、ネイルは華美でないものとしている。

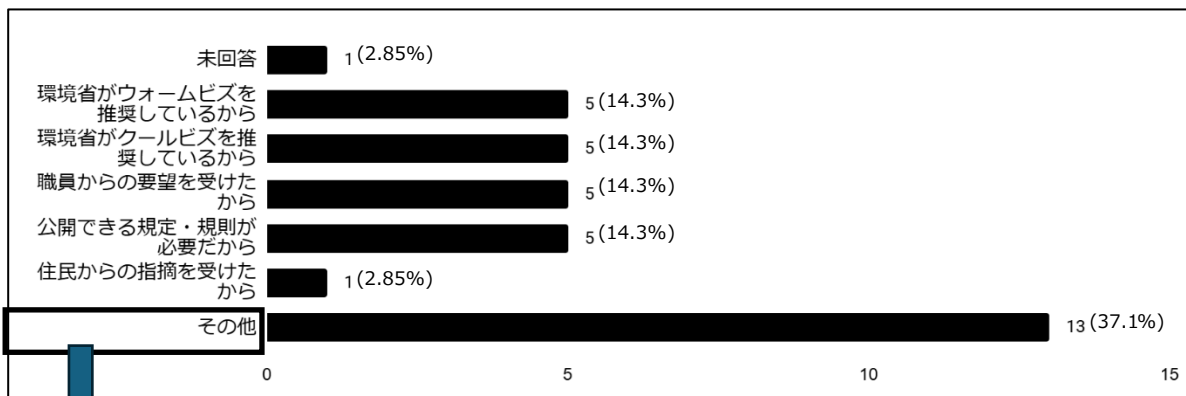
5-12. その他



「その他」の意見

着席した際にも市民から見える位置に着用する
インナー（下着）、ベルト
清潔感と品位のある身だしなみを心がける
ハンカチなどの小物にも配慮を。鼻毛、目やにが出ていない。

6. 明文化された規定について、規定にいたった背景を教えてください（3で「ある」と回答した方のみ）

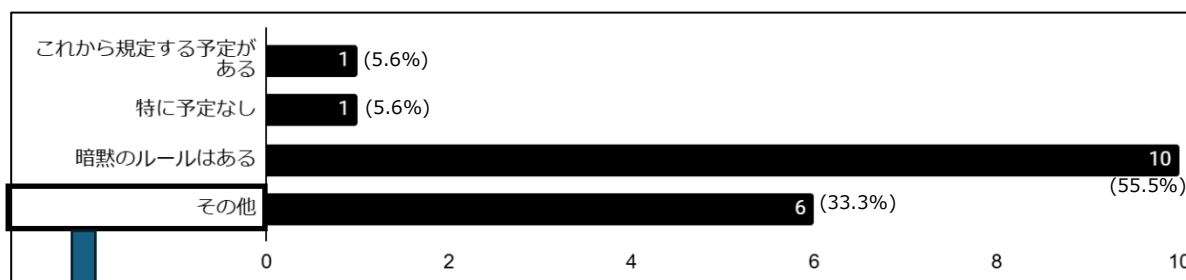


「その他」の意見

職員の働きやすい環境づくりの推進
服務規律を確保するため。
職員の接遇力向上のための研修資料として作成／職員の接遇向上を目的としたマニュアルに記載している
一人ひとりの職員が「市役所の代表」という自覚を持って接遇に取り組むため
市民に不快感を与えず、気持ちよく市役所を利用してもらえるよう、各職場で相互に確認するためのモデルとして設定
執行部が夏季軽装を拡大したことを受け、県議会における取扱いを検討する必要性が生じたため。
事務服の貸与が廃止となったから

把握していない
市民から信頼感を得られる接遇を行うため、市職員研修所が接遇ハンドブックを発行した。同ハンドブック内の「身だしなみ」の項目において、服装についてのルールを明示している。
働き方改革の一環として実施。働きやすい服装を選ぶことで柔軟な発想の創出につなげ、県民サービスの一層の向上を図るため導入。
各アイテムについて細かく規定していましたが、従業員からの要望や社会的な背景を踏まえて、従業員に自律性向上や自由な発想の促進を目的として、ガイドラインのみ残し、別途定めていた個別アイテムに関するルールを廃止しました。
職員アンケートを行った

7. 規定がないことについて、あてはまるものを選んでください（設問3で「ない」と回答した方のみ）



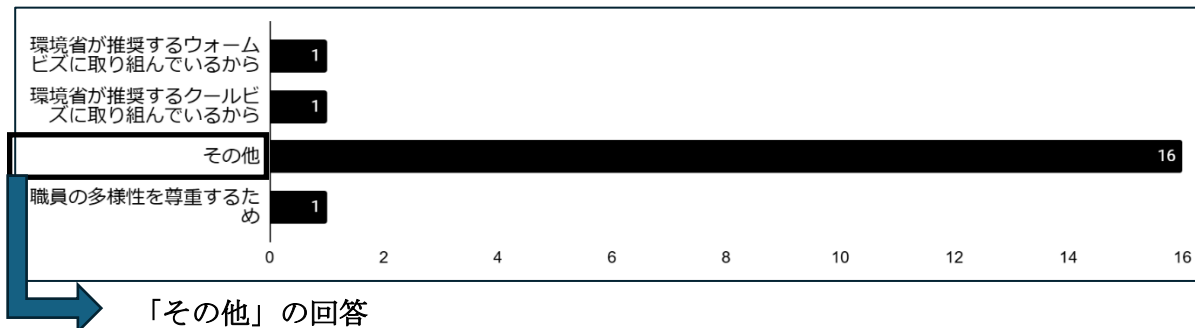
「その他」の回答

ナチュラルビズ実施時の通知文書に「市職員全体の品位を損なうおそれがあるため、避けるべき服装」及び「正装（ジャケットやネクタイの着用含む）を求める場面」を記載
職員の服装は、綱紀の保持及び県民の信頼を損なわないという観点から、社会人及び公務員として相応しく、来庁者の方々への不快感を与えないものであることを基本とし、職員に求められる服装は、担当業務や応対相手方などによって様々であることから各所属で柔軟に判断している
元々服装に関する規定等を定めていないが、実態として男性はスーツ、女性は自由という暗黙のルールのようなものが存在していた。職員活性化の一環として、暗黙のルールにとらわれることのないよう、年間を通じてTPOにあわせた働きやすい服装で勤務するよう呼びかける資料（A4一枚）を、庁内に展開している。
ガイドラインまで至らないが、簡易な基準がある（清潔感がある、華美でない 等）
接遇マニュアルにて身だしなみについて「清潔感・機能的・不快感を与えない服装」であることを記載している。
マナーアップ運動の一つとして「好感の持てる身だしなみ」をするよう職員に周知しているため

7-1. 7で「暗黙のルールはある」と回答した方について、その内容を教えてください

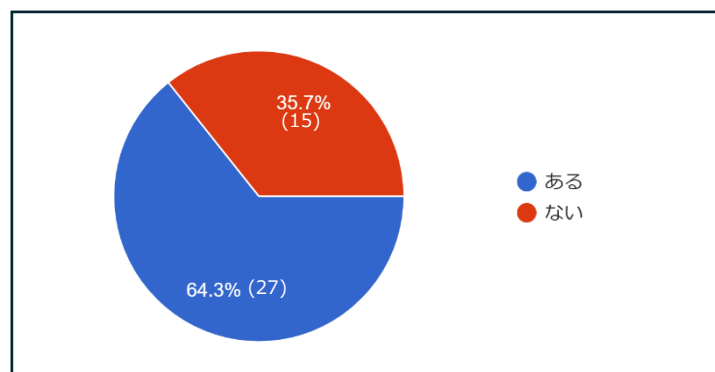
来庁者に不快感、不信任感、違和感を与えない。品位を保ち、清潔感と節度ある服装
公務員としてふさわしい服装や身だしなみを心がける。
派手な服装は避ける等
クールビズ期間以外は、男性はスーツにネクタイを着用
男性は、基本的にスーツを着用している。 女性は比較的自由だが、カジュアルすぎたり、派手すぎないように配慮している。例えば、ノースリーブやデニム、サンダルなどを着用しないなど。
華美でなく、不快感を与えないものであること
Tシャツやジーパン、サンダルといった略衣や華美な服装の禁止
ラフすぎる服装の自粛（Tシャツ、Gパン、ジャージ等）、華美すぎる服装の自粛（アクセサリー等）
職員の服装や身だしなみに関しては、「華美（派手）でないもの」・「清潔感があること」・「不快感を与えないもの」を基本としています。例）ジーンズ不可、サンダル不可、スリッパ不可、Tシャツ不可、男性のピアス不可など
清潔であって華美でなく、市民から見て公務遂行にふさわしい服装

8. 規定がない（なくした）背景について、あてはまるものを選んでください（設問3で「ない」と回答した方のみ）

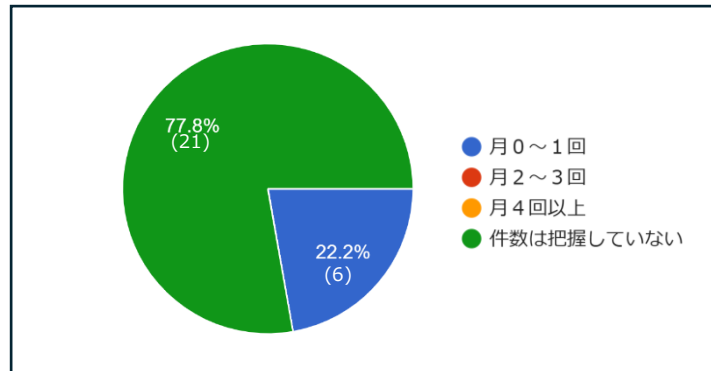


職員の多様性を尊重するため、そもそも TPO に応じた様々な服装で業務にあたっており、一律に規定することが困難であるため
職員一人ひとりが自覚すべきものだから
経緯不明／元々規定がなく、その理由はわからない。／最初から規定を設けていなかったため／記録上、服装について規程等で定めたことがない。／元々服装に関する規定等を定めていない。
庁内で定期的に周知しており職員規定化する必要がない
基本的に職員の自主性や、各所属の判断に委ねているため
服装規定はありませんが、職場ルールに反する職員がいた場合は、個別に注意・助言を行っています。なお、住民等から指摘を受けた場合は、総務課長通知若しくは連絡調整機関である庁議を通じて、職場全体への注意喚起を行っています。
多種多様な髪型、服装、アクセサリ等があるため、個別に許可・不許可を示すことが困難であるため（自由な服装を推奨しているものではない）
過去には制服の貸与を行っており、着用を義務付ける規定があったが、現在は貸与を終了し服装に関する規定を定めないままとなっている。
接遇マニュアルにて身だしなみについて「清潔感・機能的・不快感を与えない服装」であることを記載している。
庁内の取り組みのため
「夏季期間中の服装」にかかる通知があるが、それ以外の期間については、通知がない。今後、軽装の通年化を実施予定。
マナーアップ運動の一つとして「好感の持てる身だしなみ」をするよう職員に周知しているため

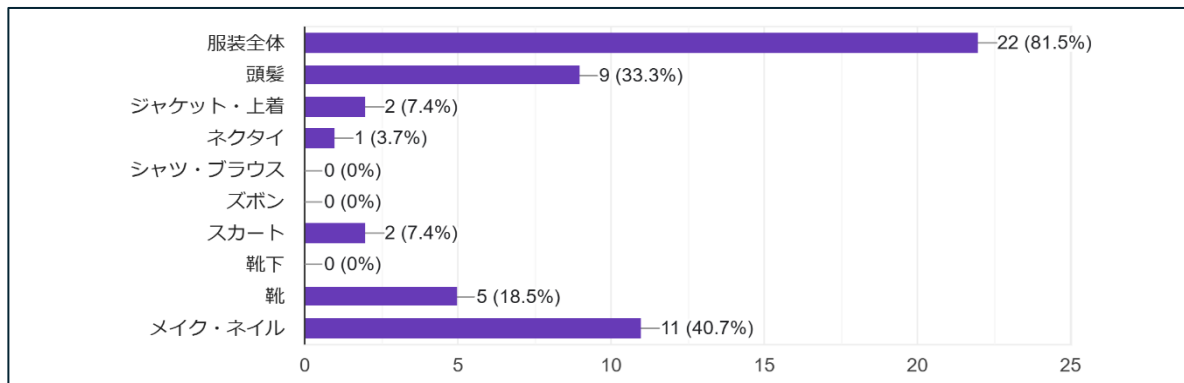
9. 住民や顧客から、服装や身だしなみについて、意見や指摘を受けることがありますか



10-1. 平均の件数を教えてください（9で「ある」と回答した方のみ）



10-2. 意見・指摘等の内容を教えてください（9で「ある」と回答した方のみ）



10-3. 10-2でチェックした内容について、どのような意見・指摘等を受けたか、具体的に教えてください（9で「ある」と回答した方のみ）

カテゴリ	主な意見・指摘
服装全体	・Tシャツ、パーカーなど公務にふさわしい服装ではない ・公務員・銀行員らしくない ・派手、服装が華美すぎる ・カスハラに近い状況下で、「そんな服装で」等の発言 ・服装のみならず、接遇態度に対する苦情の一部として服装や身だしなみが挙げられる ・「親近感がわく」「ネイルが綺麗」といった好意的な意見
頭髮	・あご髭について、清潔感に欠けるし、偉そうに見えて不快。 ・髪の毛の長い職員について、結ぶよう指摘 ・茶髪は好ましくない ・散髪がされていない、だらしない髪型への指摘。
ジャケット・上着	・上着を着用していない軽装での公式な場面（議会など）への不満。
ネクタイ	・通年ノーネクタイを実施しているが、ネクタイを着用すべきとの意見
スカート	・庁舎回りの清掃をしている際、スカートをはいていた職員に対して、「清掃にそぐわない」といった意見
靴	・サンダル履きや華美な服装への指摘 ・ヒールの高い靴を履いた職員がいる
メイク・ネイル	・窓口の職員が華美なネイルアートをしているのはどうか ・キーボードを打っているときの、ネイルが気になる ・ピアス着用可否

個人向け

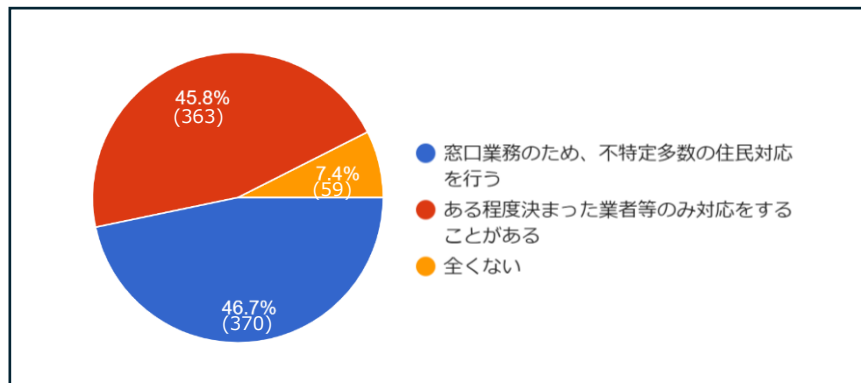
1. 団体名（地方公共団体名、企業名）

31 団体の地方公共団体から 790 件、2 つの民間企業から 2 件の回答があった。

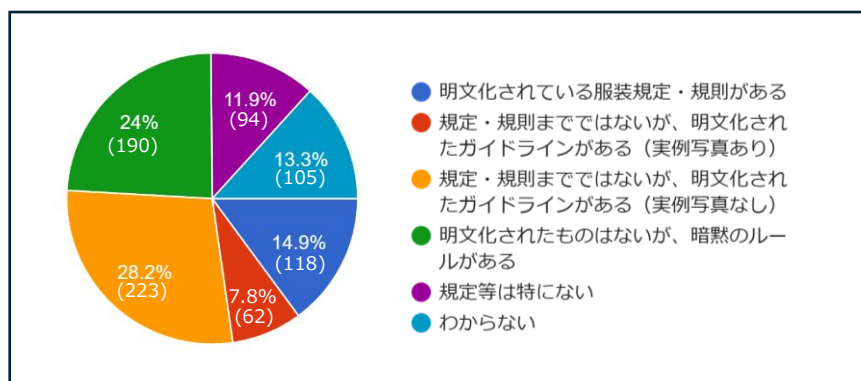
2. 部署名

総務、企画系の部署が 214 件、市民生活・福祉系の部署が 179 件、土木・水道・環境系の部署が 131 件、産業・商工・観光系の部署が 88 件、文化・教育系の部署が 75 件、地域振興系の部署が 25 件、議会系の部署が 24 件、その他の部署（無回答も含む）が 56 件となり、幅広い分野からの回答があった。

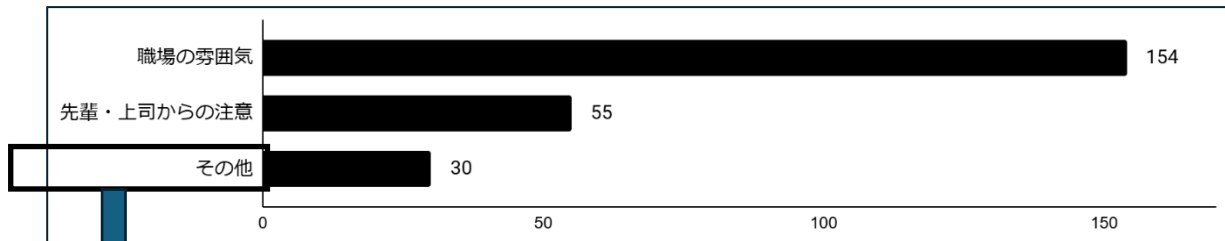
3. あなたが担当する業務では、住民対応をすることがありますか



4. あなたが所属する団体では、服装や身だしなみに関する規定がありますか



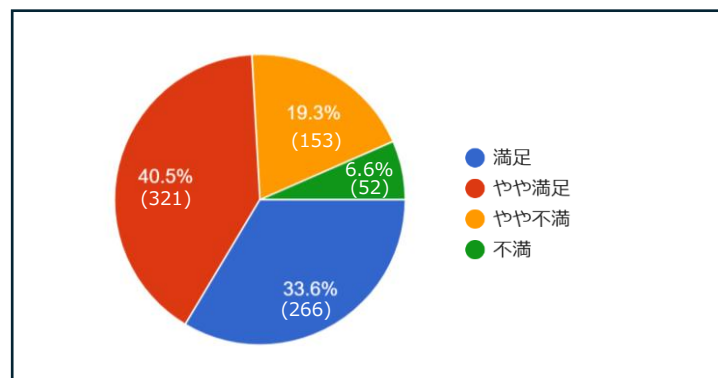
4-1. 暗黙のルールとはどのようなものか教えてください（4で「明文化されたものはないが、暗黙のルールがある」と回答した方のみ）



「その他」の回答

社会人マナーを守ったもの。襟付きのもの、ポロシャツは指定のもの等
議会、イベント開催時には、担当課から指示がある。
過去にあった市民からの指摘／住民からの苦情（意見）に関するQAとして示されている。
来庁者へ不快感を与えない服装／市民に不快感を与えない、公務員としてふさわしい服装／市民が不快な思いを持たない服装を心掛けるよう指導があっている
庁内ネットワーク掲示板による注意／年に一度、庁内掲示板で「サンダルはダメ」などの掲示が掲載される。
公務員としてふさわしい服装という抽象的なもの／清潔であって華美でなく、市民から見て公務遂行にふさわしい服装
派手なものでないこと、襟付きであること、議会对応はスーツなど
夏期などに人事課から服装についてお知らせの文書あり／人事課からの通知／総務部長名での通知
具体的なガイドラインはないが、クールビズの通知文の中にタンクトップやジーンズは認めないなどの記載がある。
接遇研修での指導
学校の文化
営業先の雰囲気
県庁全体の雰囲気や言い伝えなど／先輩や上司からの口頭引き継ぎ
一般常識の範囲内（ジーパン、柄物等）
男性はポロシャツ。ワイシャツなど襟付きのものを着用
クールビズには概ねの指示があるものの、それ以外は特に示されていない。ただし、議会对応でスーツ・ワイシャツ・ネクタイという慣行が続いており（クールビズ以外の期間は）それに沿った対応となっているのが現状。／県議会对応においては、上着着用等の有無について部長の服装を参考に出席者が服装を決定する
状況に応じて適切な服装をする。

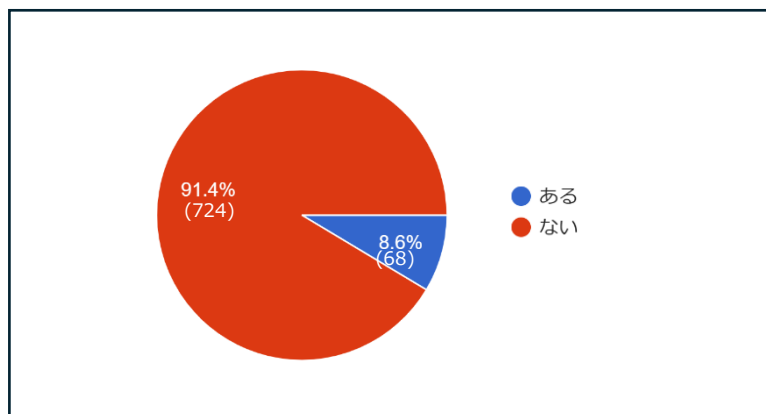
5. 現在の服装や身だしなみの規定やルールについて、自分の意見に近いものを選んでください



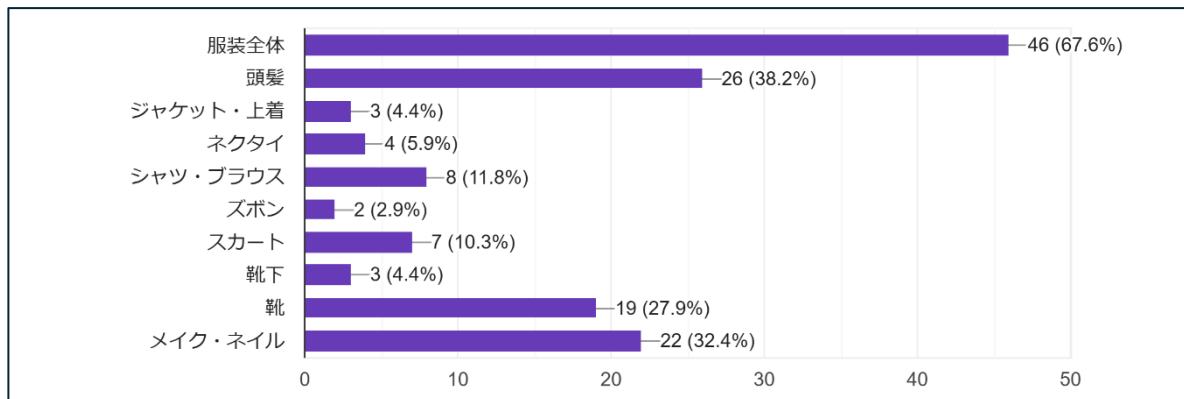
5-1. 5で選んだ理由を教えてください

5の回答	主な理由
満足	・特に不満や問題を感じない ・支障がなく、困った経験がない ・規定が厳しすぎず、ある程度自由度がある ・気候やTP0を考慮した規定があり合理的 ・業務内容に適した服装で効率的に仕事ができる ・公務員としての清潔感や品位を保てる服装ができている ・具体的で常識的な規定がある ・個人の裁量やTP0に応じた服装選択ができている ・従来の規定が緩和され、快適になった
やや満足	・クールビズ期間のノーネクタイが認められているのは助かる。 ・ある程度自由に服装を選べる点が良い。 ・冬場でもノーネクタイで働きたい。 ・ポロシャツの種類が指定されており、もう少し自由に選べると良い。 ・住民に不快感を与えないための最低限の基準は必要だと考える。 ・業務内容に応じた適切な服装を維持すべきだが、一部職員の服装がラフすぎると感じる。 ・女性職員は自由度が高いが、男性はスーツやネクタイ着用が求められるのが不満。 ・男性の自由度が女性に比べて低いと感じる。」 ・曖昧な規定のため、どの程度までが許容範囲かが分からない。 ・一部の暗黙のルールが分かりづらい。
やや不満	・基準が明確でなく、個人の解釈に依存してトラブルが発生しやすい。 ・規定が不明瞭で徹底されていないため、対応や指導が難しい。 ・男性の服装が厳しく制限される一方、女性には自由度が高い基準が適用されている。 ・ルールが時代の価値観や多様性に対応しておらず、古くなっている。 ・季節感に合わない規定や、旧態依然とした服装の義務に不満。 ・気候や業務内容に即した柔軟な服装が認められておらず、不快や不便を感じる。 ・スーツやネクタイなど、形式的な服装に負担を感じる。 ・自由な服装の選択肢が少なく、より快適で多様なスタイルを認めてほしい。 ・一部の職員の服装がだらしなく、住民や市民から見ても不適切な場合がある。
不満	・服装規定やガイドラインが時代に即しておらず、多様性や現代の働き方に対応していない。 ・ネクタイやスーツの義務付けが現代の気候や職場環境にそぐわない。 ・女性は自由な服装が認められる一方で、男性はスーツやネクタイ着用が暗黙のルールとなっており、不公平。 ・染髪やアクセサリ等の許容範囲にも性別による差がある。 ・夏場の暑さや空調環境に対応できる服装が制限されている。 ・動きやすい服装や快適な服装が認められない。 ・明文化された基準がなく、何が許されるのかが曖昧。 ・基準があいまいなため、解釈の違いや対応の不一致が発生している。 ・服装を個人の裁量に任せるべきであり、スーツや規定の服装に拘る必要はない。 ・公務員だからといって画一的な服装に制限されるのは職業差別に感じる。 ・統一感のない服装や、TP0をわきまえない服装をする職員がいる一方で、自由度が不均一。

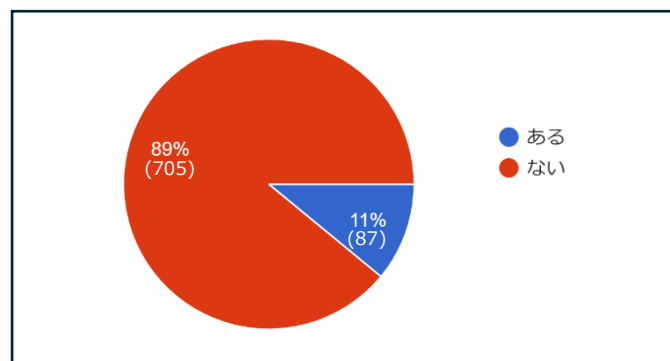
6. 住民や顧客から、服装や身だしなみについて、意見や指摘を受けることがありますか



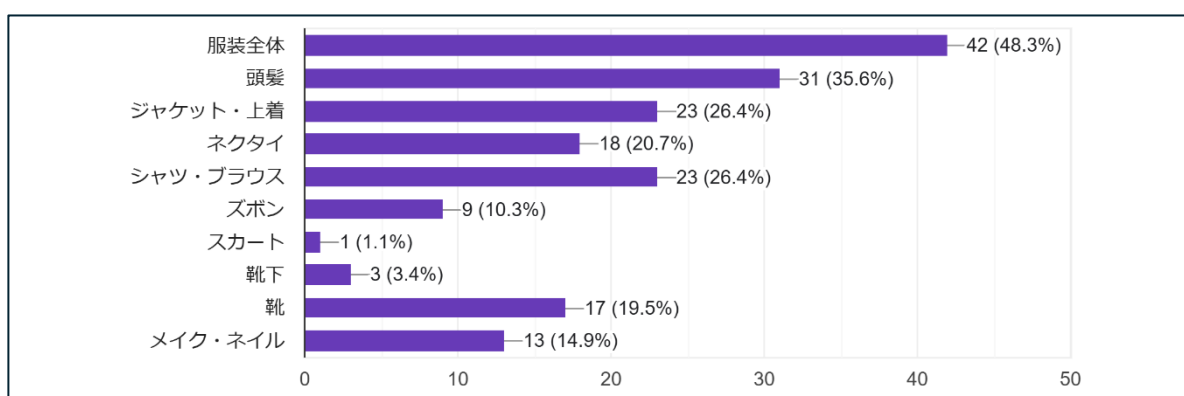
6-1. 意見・指摘等の内容を教えてください（6で「ある」と回答した方のみ）



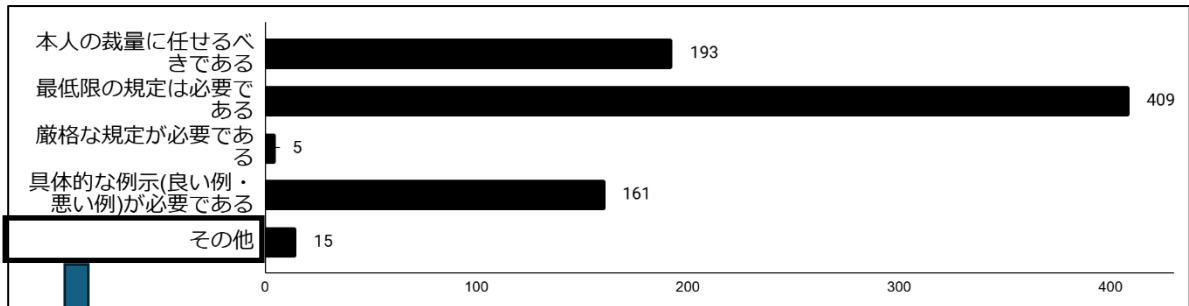
7. 職場内（同僚・先輩・上司）から服装や身だしなみについて、意見や指摘を受けることがありますか



7-1. 意見・指摘等の内容を教えてください（7で「ある」と回答した方のみ）



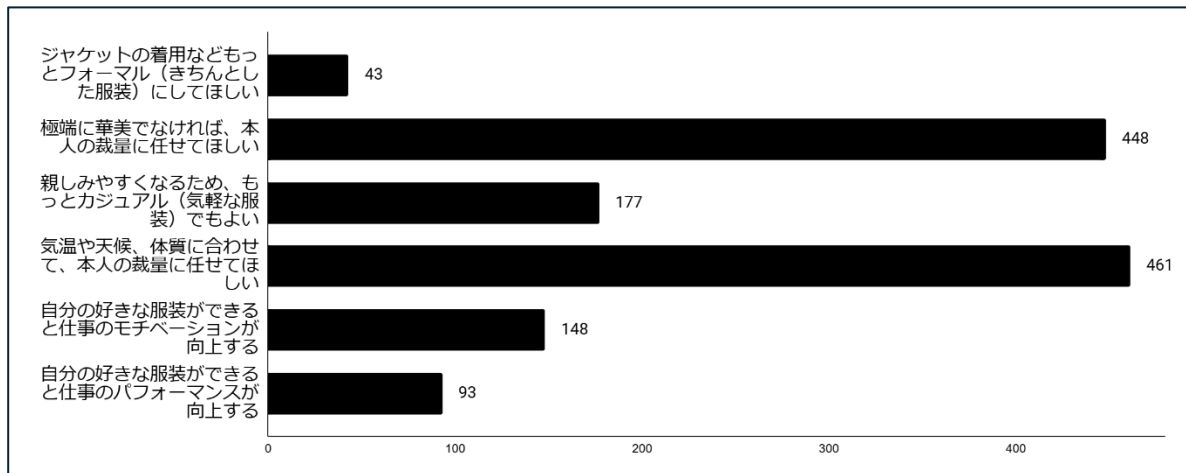
8. 服装や身だしなみの規定について、自分の意見に近いものを選んでください



「その他」の回答

本人の裁量に任せることを基本としたうえで、奇抜すぎる服装や髪色を制限したいのであれば明確な基準が必要（髪色であればカラーチャートの何番より明るいのはダメなど）である
部署の業務によって臨機応変が良いが、相手を不快にさせないが必須と思う
必要な場合のみ指定
地域の住民感覚に応じた対応が求められる。
新人研修等で職場のマナーとしての服装については教えたほうがいい
状況により使い分けが必要とは考えるが、基本的には個人の裁量に合わせる時代ではあると考える。
自由に好きな服着るのが一番良いと思います。
時代錯誤なクールビズ期間設定は廃止し、通年ノーネクタイ勤務を実施すること。（但し、式典出席等、社会通念上必要な場合は別。）
最低限の守るべきラインは示す必要があるが、例示をすると時代の変化についていけなくなる恐れがある。
現時点の女性職員に準じた自由度が男性職員にもほしいと感じる
規程までいかなくとも、参照となるものや、その理由の提示が必要
規定を設けるには、制服の貸与等が必要。
気候変動に対応でき、安全で動きやすい服装であれば良いと思う（機能面を重視）
基本的には本人の裁量で良いと考えるが、絶対に駄目なものは例示が必要だと思います。
ある程度自由であるならば、「自由である」というルールを決めるべき。

9. 服装や身だしなみの具体的な例として自分の意見に近いものを選んでください



10. 服装が自由である場合、どのような影響があると思いますか (メリットでもデメリットでも構いません)

メリット	
働きやすさ・快適性向上	・気温や体調に応じた柔軟な服装が可能になり、業務効率が向上する。 ・動きやすい服装で身体的負担が軽減される。 ・スーツに伴う不快感（ネクタイ、暑さなど）から解放され、快適に業務に集中できる。 ・クールビズや季節対応が促進される。
モチベーション向上	・自分らしい服装ができることで、気分が上がり、業務への意欲が増す。 ・ファッションの楽しさが仕事の前向きな姿勢に繋がる。
経済的なメリット	・仕事専用の服装を購入する必要が減り、被服費が削減できる。 ・スーツやクリーニング代が不要になる。
個性や多様性の尊重	・個人の価値観やスタイルを尊重し、多様性が認められる職場環境となる。 ・性的マイノリティの方が働きやすい環境を作る。
親しみやすい印象	・親しみやすい印象
環境対応と効率化	・冷暖房費が節約できる。 ・災害時や現場作業時に適した服装を選びやすい。

デメリット	
住民からの苦情・不満	・一部市民が「だらしない」「華美すぎる」と感じ、苦情や意見が増える可能性がある。 ・公務員に対する信頼感が低下する懸念。
基準の曖昧さとトラブルの発生	・「華美」や「不適切」の基準が人によって異なり、職場や市民対応でトラブルが生じる。 ・明確なガイドラインがないと、極端な服装（過度な露出、奇抜なファッション）をする職員が現れる。
職場の統一感の欠如	・服装がバラバラになることで、職場の統一感が失われる。 ・職員と市民、または同僚間での区別がつきにくくなる。
TPOの認識不足	・一部の職員がTPOを理解せず、適切でない服装を選択する可能性がある。 ・窓口対応や公式の場での印象が低下する。
服装選びの負担	・毎日服装を考える必要が増え、ストレスや時間的負担になる。 ・被服費がかえって増加することも懸念される。
住民との信頼関係への影響	・カジュアルすぎる服装は住民から「公務員らしくない」という印象を与える。 ・「公務員＝社会の手本」という期待とのギャップが不満につながる。
規律の低下	・服装の自由化により、規律や公務員としての意識が薄れる可能性。

1 1. 服装が自由である場合、どのような服装で働きたいですか

(例：T シャツなどのカジュアルな服装で働きたい、オンオフの切り替えのためスーツで働きたい、など)

	主な意見	理由
カジュアル派	・Tシャツやジーンズで働きたい ・ポロシャツ程度のカジュアルな服装 ・ラフで動きやすい服装（ジャージやスウェットなど） ・短パン、サンダルなど夏場に涼しい服装	・快適さを重視（気候や体調に合わせたい）。 ・動きやすさや汚れの心配がない服装を希望。
オフィスカジュアル派	・ポロシャツや襟付きシャツ、スラックス ・オフィスカジュアル寄りのカジュアル ・TPOに合わせて、基本は清潔感がある服装	・窓口対応や来客の印象を配慮したい。 ・業務内容によって柔軟に服装を調整したい。 ・スーツほど堅苦しくないが、ある程度フォーマルな印象を維持したい。
スーツ派	・スーツまたはセミフォーマルな服装 ・基本はスーツだが、ノーネクタイやジャケット不要の軽装を希望 ・議会や重要な会議の際はスーツ必須	・プライベートと仕事の切り替えを明確にしたい。 ・公務員としての信頼感を服装から伝えたい。
ユニフォーム・作業服派	・統一感のある作業着が欲しい ・現場対応が多いため、汚れても気にならない服装 ・職場から支給される制服が楽	・職務内容に合わせた実用的な服装が必要。 ・洗濯や服装選びの手間を省きたい。
柔軟対応派	・その日の気分やスケジュールに応じて服装を変えたい ・来客時はスーツ、それ以外はカジュアルな服装で ・気温や体調に合わせて自由な服装ができる環境が良い	・業務内容が多岐にわたるため、柔軟な服装が理想。 ・快適さと仕事の効率を両立させたい。