

# 特定事業主行動計画策定にかかるアンケート結果 (教育委員会事務局の全職員対象)

回答数=237

教育庁総務課

## 1. 年代・性別

No.	回答選択肢	女性回答	女性割合	男性回答	男性割合	全体	割合
①	10代	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
②	20代	13	18.3%	5	3.0%	18	7.6%
③	30代	9	12.7%	29	17.5%	38	16.0%
④	40代	37	52.1%	80	48.2%	117	49.4%
⑤	50代	12	16.9%	49	29.5%	61	25.7%
⑥	60代以上	0	0.0%	3	1.8%	3	1.3%
<b>計</b>		<b>71</b>	<b>100.0%</b>	<b>166</b>	<b>100.0%</b>	<b>237</b>	<b>100.0%</b>

## 2. 職種

No.	回答選択肢	女性回答	女性割合	男性回答	男性割合	全体	割合
①	行政職	40	56.3%	87	52.4%	127	53.6%
②	指導職	31	43.7%	79	47.6%	110	46.4%
<b>計</b>		<b>71</b>	<b>100.0%</b>	<b>166</b>	<b>100.0%</b>	<b>237</b>	<b>100.0%</b>

## 3. 勤務地

No.	回答選択肢	女性回答	女性割合	男性回答	男性割合	全体	割合
①	本庁	42	59.2%	122	73.5%	164	69.2%
②	地方機関・教育機関（本土地区）	29	40.8%	41	24.7%	70	29.5%
②	地方機関・教育機関（離島地区）	0	0.0%	3	1.8%	3	1.3%
<b>計</b>		<b>71</b>	<b>100.0%</b>	<b>166</b>	<b>100.0%</b>	<b>237</b>	<b>100.0%</b>

## 4. 役職

No.	回答選択肢	女性回答	女性割合	男性回答	男性割合	全体	割合
①	主事・技師等（主事、文化財保護主事、学芸員、研修員）	25	35.2%	13	7.8%	38	16.0%
②	主査・主任等（主任主事、指導主事、管理主事、主任文化財保護主事、主任学芸員）	21	29.6%	68	41.0%	89	37.6%
③	係長級（「主査・主任等」の適用を受ける者を除く）	12	16.9%	27	16.3%	39	16.5%
④	課長補佐級（主任指導主事、主任管理主事、地方機関等課長、専門幹等）	11	15.5%	31	18.7%	42	17.7%
⑤	課長級以上	2	2.8%	27	16.3%	29	12.2%
<b>計</b>		<b>71</b>	<b>100.0%</b>	<b>166</b>	<b>100.0%</b>	<b>237</b>	<b>100.0%</b>

5. 未婚・既婚

No.	回答選択肢	女性回答	女性割合	男性回答	男性割合	全体	割合
①	未婚	44	62.0%	22	13.3%	66	27.8%
②	既婚	27	38.0%	144	86.7%	171	72.2%
計		71	100.0%	166	100.0%	237	100.0%

6. 配偶者の就労状況

No.	回答選択肢	女性回答	女性割合	男性回答	男性割合	全体	割合
①	共働き	27	100.0%	100	69.4%	127	74.3%
②	片働き	0	0.0%	41	28.5%	41	24.0%
③	その他・未回答	0	0.0%	3	2.1%	3	1.8%
計		27	100.0%	144	100.0%	171	100.0%

7. 子どもの有無（末子の年齢）

No.	回答選択肢	女性回答	女性割合	男性回答	男性割合	全体	割合
①	子どもあり（6歳未満）	1	3.7%	28	19.4%	29	17.0%
②	子どもあり（6歳以上）	19	70.4%	106	73.6%	125	73.1%
③	子どもなし	7	25.9%	10	6.9%	17	9.9%
計		27	100.0%	144	100.0%	171	100.0%

8. 介護の有無

No.	回答選択肢	女性回答	女性割合	男性回答	男性割合	全体	割合
①	介護を行っている	6	8.5%	20	12.0%	26	11.0%
②	介護を行っていない	65	91.5%	146	88.0%	211	89.0%
計		71	100.0%	166	100.0%	237	100.0%

9. 育児や介護、治療等と両立して生き生きと働ける職場環境か。

No.	回答選択肢	女性回答	女性割合	男性回答	男性割合	全体	割合
①	とてもそう思う	3	4.2%	9	5.4%	12	5.1%
②	そう思う	16	22.5%	75	45.2%	91	38.4%
③	ややそう思う	26	36.6%	47	28.3%	73	30.8%
④	あまりそう思わない	22	31.0%	22	13.3%	44	18.6%
⑤	そう思わない	4	5.6%	10	6.0%	14	5.9%
⑥	全くそう思わない	0	0.0%	3	1.8%	3	1.3%
計		71	100.0%	166	100.0%	237	100.0%

10. 女性が十分に能力を発揮して働ける職場環境か。

No.	回答選択肢	女性回答	女性割合	男性回答	男性割合	全体	割合
①	とてもそう思う	10	14.1%	21	12.7%	31	13.1%
②	そう思う	34	47.9%	109	65.7%	143	60.3%
③	ややそう思う	24	33.8%	29	17.5%	53	22.4%
④	あまりそう思わない	2	2.8%	6	3.6%	8	3.4%
⑤	そう思わない	1	1.4%	0	0.0%	1	0.4%
⑥	全くそう思わない	0	0.0%	1	0.6%	1	0.4%
計		71	100.0%	166	100.0%	237	100.0%

11. 育児休業等について

(1) 子どもの出生時、出産補助休暇や男性職員の育児休暇を取得したか ※50歳未満 子あり男性のみ回答

No.	回答選択肢	6歳未満回答	6歳未満割合	6歳以上回答	6歳以上割合	全体	割合
①	利用した	17	68.0%	25	40.3%	42	48.3%
②	利用しなかったが、利用したかった	5	20.0%	16	25.8%	21	24.1%
③	利用しておらず、利用したいとも思わなかった	1	4.0%	15	24.2%	16	18.4%
④	その他・未回答	2	8.0%	6	9.7%	8	9.2%
計		25	100.0%	62	100.0%	87	100.0%

(2) 子どもの出生時に出産補助休暇や男性職員の育児休暇を取得したいと思うか。 ※50歳未満 男性のみ回答

No.	回答選択肢	20代回答	30代回答	40代回答	全体	割合
①	利用したい	2	24	55	81	71.1%
②	利用したいが、利用できないと思う	1	2	14	17	14.9%
③	利用したくない	0	0	3	3	2.6%
④	未回答	2	3	8	13	11.4%
計		5	29	80	114	100.0%

(3) 育児休業を取得したか ※50歳未満 子あり男性のみ回答

No.	回答選択肢	6歳未満回答	6歳未満割合	6歳以上回答	6歳以上割合	全体	割合
①	利用した	3	12.0%	0	0.0%	3	3.4%
②	利用しなかったが、利用したかった	9	36.0%	23	37.1%	32	36.8%
③	利用しておらず、利用したいとも思わなかった	9	36.0%	34	54.8%	43	49.4%
④	その他・未回答	4	16.0%	5	8.1%	9	10.3%
計		25	100.0%	62	100.0%	87	100.0%

(4) 子どもの出生時に育児休業を取得したいと思うか。 ※50歳未満 男性のみ回答

No.	回答選択肢	20代回答	30代回答	40代回答	全体	割合
①	利用したい	2	15	36	53	46.5%
②	利用したいが、利用できないと思う	1	9	26	36	31.6%
③	利用したくない	1	3	11	15	13.2%
④	未回答	1	2	7	10	8.8%
計		5	29	80	114	100.0%

(5) 男性職員の育児休業取得率が低い理由（複数回答可） ※50歳未満 男性のみ回答

No.	回答選択肢	回答	割合
①	職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だと思うから	41	13.7%
②	男性職員の育児休業の取得について、上司や職場の理解がなさそうだから	19	6.4%
③	収入を減らしたくないから	54	18.1%
④	休業取得によって、仕事の継続に関して不利益を被る懸念があるから	32	10.7%
⑤	残業が多い等、業務が繁忙だと思われるから	53	17.7%
⑥	休業から復職する際に、仕事や職場の変化に対応できないと思うから	26	8.7%
⑦	自分にしかできない仕事や担当している仕事がありそうだから	40	13.4%
⑧	昇給や昇格など、今後のキャリア形成に悪影響がありそうだから	7	2.3%
⑨	配偶者や家族から育児休業の取得に対して後押しがなかった、また反対されそうだから	3	1.0%
⑩	家族や保育所、保育サービスなど自分以外の家事の担い手がいると思うから	11	3.7%
⑪	育児休業をしなくても育児参加しやすい働き方や職場環境だと思うから	5	1.7%
⑫	育児休業は男性ではなく女性が取得するものだと思っているから	0	0.0%
⑬	わからない・未回答	8	2.7%
計		299	100.0%

(6) 育児休業取得期間を考えるにあたって影響があると思われる要素 ※男性のみ 50歳未満（複数回答：3つまで）

No.	回答選択肢	回答	割合
①	職場の雰囲気	50	15.6%
②	上司や同僚の理解・協力	60	18.8%
③	収入への影響度合い	49	15.3%
④	配偶者や家族の希望	18	5.6%
⑤	業務遂行体制の工夫・見直し	49	15.3%
⑥	代替職員の確保	60	18.8%
⑦	将来のキャリアへの影響	3	0.9%
⑧	個人の価値観	24	7.5%
⑨	未回答	7	2.2%
計		320	100.0%

(7) 育児休業を取得した職員が、円滑に復職し能力を発揮するために育児休業中に行うことが効果的と思われる取組

(複数回答：3つまで)

No.	回答選択肢	女性回答	女性割合	男性回答	男性割合	全体	割合
①	上司との定期的なコミュニケーション	23	9.5%	72	16.4%	95	14.0%
②	復職後のモデルとなる職員の体験談・事例の提供	20	8.3%	55	12.6%	75	11.0%
③	県教育委員会の政策動向等業務に関する情報の提供	8	3.3%	19	4.3%	27	4.0%
④	復職後に活用できる両立支援制度に関する情報の提供	34	14.1%	66	15.1%	100	14.7%
⑤	eラーニング等のスキルアップ手段の紹介	12	5.0%	21	4.8%	33	4.9%
⑥	復職前の上司との面談の充実（勤務形態、業務分担等）	39	16.2%	81	18.5%	120	17.7%
⑦	復職後の職務に関する内示の早期化	30	12.4%	67	15.3%	97	14.3%
⑧	育休経験者等が気軽に情報交換できるネットワークの整備	71	29.5%	48	11.0%	119	17.5%
⑨	わからない	4	1.7%	9	2.1%	13	1.9%
計		241	100.0%	438	100.0%	679	100.0%

## 12. 管理職への昇任について

(1) 管理職への昇任を望むか。 ※再任用職員は回答不要

No.	回答選択肢	女性回答	女性割合	男性回答	男性割合	全体	割合
①	昇任したい	2	2.8%	16	9.8%	18	7.7%
②	できれば昇任したい	5	7.0%	24	14.7%	29	12.4%
③	どちらでもよい	29	40.8%	76	46.6%	105	44.9%
④	できれば昇任したくない	15	21.1%	15	9.2%	30	12.8%
⑤	昇任したくない	16	22.5%	14	8.6%	30	12.8%
⑥	現在管理職（部次長、課長等）	2	2.8%	12	7.4%	14	6.0%
⑦	未回答	2	2.8%	6	3.7%	8	3.4%
計		71	100.0%	163	100.0%	234	100.0%

(2) 管理職への昇任を望む理由（複数回答）

※「昇任したい」「できれば昇任したい」職員に占める割合

No.	回答選択肢	女性回答	女性割合	男性回答	男性割合	全体	割合
①	管理職となる能力を備えている、又は将来的に備えると考えているため	0	0.0%	6	12.8%	6	11.5%
②	より責任のある仕事を体験したいため	5	100.0%	25	53.2%	30	57.7%
③	管理職に登用されてしかるべき年齢である、又は一定の年齢になった場合には管理職に登用されるべきと考えているため	0	0.0%	8	17.0%	8	15.4%
④	その他	0	0.0%	8	17.0%	8	15.4%
計		5	100.0%	47	100.0%	52	100.0%

## (3) 管理職への昇任を望まない理由 (複数回答)

※「昇任したくない」「できれば昇任したくない」職員に占める割合

No.	回答選択肢	女性回答	女性割合	男性回答	男性割合	全体	割合
①	自身の能力不足、体力不足	27	39.7%	18	30.5%	45	35.4%
②	責任が重くなるのを避けたい	11	16.2%	10	16.9%	21	16.5%
③	家事・育児との両立が難しい	11	16.2%	10	16.9%	21	16.5%
④	介護との両立が難しい	3	4.4%	1	1.7%	4	3.1%
⑤	昇任に興味がないから	15	22.1%	19	32.2%	34	26.8%
⑥	その他	1	1.5%	1	1.7%	2	1.6%
計		68	100.0%	59	100.0%	127	100.0%

## (4) 個人のキャリアパスに応じた成長機会が提供され、職員が家庭と仕事を両立しながら良いキャリアを形成していくため

民間企業等でも行われている取組 (複数回答: 3つまで)

No.	回答選択肢	女性回答	女性割合	男性回答	男性割合	全体	割合
①	上司との定期的な面談を通じた助言・相談	15	8.6%	77	17.0%	92	14.6%
②	子育て期前・後における上位登用に必要な職務経験の付与	16	9.1%	32	7.1%	48	7.6%
③	転居を伴う転勤を行う場合のタイミング等の配慮	49	28.0%	106	23.4%	155	24.7%
④	ライフイベントとキャリアイベントに着目した研修の充実	22	12.6%	38	8.4%	60	9.6%
⑤	人事担当者等による個別の育成方針の策定・管理	9	5.1%	25	5.5%	34	5.4%
⑥	職員自身によるライフイベントに応じたキャリアプランの策定	20	11.4%	51	11.3%	71	11.3%
⑦	人事担当者等が策定した個別の育成方針や職員が考えるキャリアプランを、上司と人事当局が継続して管理・共有する仕組み	9	5.1%	21	4.6%	30	4.8%
⑨	若手や女性職員に対するキャリア形成支援の重要性に関する管理職の意識向上	22	12.6%	66	14.6%	88	14.0%
⑩	若手や女性職員に対する幹部職員によるメンタリング	13	7.4%	33	7.3%	46	7.3%
⑪	その他	0	0.0%	4	0.9%	4	0.6%
計		175	100.0%	453	100.0%	628	100.0%