

# 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 = 317

教育庁総務課

## 1. 年代・性別

	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
	10代	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	20代	8	11.1%	15	6.1%	23	7.3%
	30代	22	30.6%	39	15.9%	61	19.2%
	40代	35	48.6%	105	42.9%	140	44.2%
	50代	6	8.3%	82	33.5%	88	27.8%
	60代以上	1	1.4%	4	1.6%	5	1.6%
	<b>計</b>	<b>72</b>	<b>100.0%</b>	<b>245</b>	<b>100.0%</b>	<b>317</b>	<b>100.0%</b>

## 2. 職種

	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
	行政職	50	69.4%	135	55.1%	185	58.4%
	指導職	22	30.6%	110	44.9%	132	41.6%
	<b>計</b>	<b>72</b>	<b>100.0%</b>	<b>245</b>	<b>100.0%</b>	<b>317</b>	<b>100.0%</b>

## 3. 勤務地

	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
	本庁	36	50.0%	167	68.2%	203	64.0%
	地方機関・教育機関(本土地区)	34	47.2%	67	27.3%	101	31.9%
	地方機関・教育機関(離島地区)	2	2.8%	11	4.5%	13	4.1%
	<b>計</b>	<b>72</b>	<b>100.0%</b>	<b>245</b>	<b>100.0%</b>	<b>317</b>	<b>100.0%</b>

## 4. 役職

	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
	主事・文化財保護主事・学芸員	15	20.8%	31	12.7%	46	14.5%
	研修員	14	19.4%	10	4.1%	24	7.6%
	指導主事・管理主事・社会教育主事	14	19.4%	55	22.4%	69	21.8%
	主任・主査・主任文化財保護主事・主任学芸員	10	13.9%	25	10.2%	35	11.0%
	係長	14	19.4%	41	16.7%	55	17.4%
	課長補佐級(主任指導主事を含む)	4	5.6%	43	17.6%	47	14.8%
	課長級	1	1.4%	38	15.5%	39	12.3%
	部次長級	0	0.0%	2	0.8%	2	0.6%
	<b>計</b>	<b>72</b>	<b>100.0%</b>	<b>245</b>	<b>100.0%</b>	<b>317</b>	<b>100.0%</b>

4 - 2 . 管理職員か否か

	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
	管理職員である	3	4.2%	42	17.1%	45	14.2%
	管理職員ではない	69	95.8%	203	82.9%	272	85.8%
	<b>計</b>	<b>72</b>	<b>100.0%</b>	<b>245</b>	<b>100.0%</b>	<b>317</b>	<b>100.0%</b>

5 . 配偶者の有無・就労状況

	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
	県職員（教職員）	19	26.4%	86	35.1%	105	33.1%
	県職員（教職員）以外の労働者（フルタイム）	10	13.9%	23	9.4%	33	10.4%
	県職員（教職員）以外の労働者（短時間）	0	0.0%	44	18.0%	44	13.9%
	無職	0	0.0%	54	22.0%	54	17.0%
	配偶者あり（～計）	29	40.3%	207	84.5%	236	74.4%
	配偶者なし	43	59.7%	38	15.5%	81	25.6%
	<b>計</b>	<b>72</b>	<b>100.0%</b>	<b>245</b>	<b>100.0%</b>	<b>317</b>	<b>100.0%</b>

6 . 子どもの養育状況

(1) 中学校就学前の子どもの養育

	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
	現在養育している	8	11.1%	80	32.7%	88	27.8%
	過去に養育したことがある	11	15.3%	100	40.8%	111	35.0%
	養育したことがない	53	73.6%	65	26.5%	118	37.2%
	<b>計</b>	<b>72</b>	<b>100.0%</b>	<b>245</b>	<b>100.0%</b>	<b>317</b>	<b>100.0%</b>

(2) 同居している末子の年齢

	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
	妊娠中～2歳	1	1.4%	13	5.3%	14	4.4%
	3歳～未就学児	3	4.2%	20	8.2%	23	7.3%
	小学生	4	5.6%	46	18.8%	50	15.8%
	中学生以上	12	16.7%	73	29.8%	85	26.8%
	同居している子どもはいない	52	72.2%	93	38.0%	145	45.7%
	<b>計</b>	<b>72</b>	<b>100.0%</b>	<b>245</b>	<b>100.0%</b>	<b>317</b>	<b>100.0%</b>

7. 介護の有無

	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
	介護を行っている	5	6.9%	32	13.1%	37	11.7%
	介護を行っていない	67	93.1%	213	86.9%	280	88.3%
	その他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	<b>計</b>	<b>72</b>	<b>100.0%</b>	<b>245</b>	<b>100.0%</b>	<b>317</b>	<b>100.0%</b>

特定事業主行動計画について

	回答選択肢	管理職回答	管理職割合	その他回答	その他割合	全体	割合
	知っている	32	71.1%	77	28.3%	109	34.4%
	知らない	13	28.9%	195	71.7%	208	65.6%
	<b>計</b>	<b>45</b>	<b>100.0%</b>	<b>272</b>	<b>100.0%</b>	<b>317</b>	<b>100.0%</b>

現在の職務について

1. 現在の職務に対する満足度

	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
	満足している	7	9.7%	40	16.3%	47	14.8%
	概ね満足している	33	45.8%	114	46.5%	147	46.4%
	どちらともいえない	26	36.1%	59	24.1%	85	26.8%
	あまり満足していない	6	8.3%	21	8.6%	27	8.5%
	満足していない	0	0.0%	11	4.5%	11	3.5%
	<b>計</b>	<b>72</b>	<b>100.0%</b>	<b>245</b>	<b>100.0%</b>	<b>317</b>	<b>100.0%</b>

2. 現在の職務に満足していない主な理由（複数回答）

「あまり満足していない」「満足していない」職員に対する割合

	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
	業務量が多い	5	83.3%	21	65.6%	26	68.4%
	業務量が少ない	0	0.0%	2	6.3%	2	5.3%
	業務内容が難しい	2	33.3%	19	59.4%	21	55.3%
	業務内容が簡単	1	16.7%	1	3.1%	2	5.3%
	その他	0	0.0%	3	9.4%	3	7.9%

働き方改革・環境整備について

1. 育児休業について

(1) 育児休業の取得状況

割合は6-(1)で養育経験がある職員に占める割合

	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
	取得したことがある	17	89.5%	1	0.6%	18	9.0%
	取得したことがない	2	10.5%	179	99.4%	181	91.0%
	<b>計</b>	<b>19</b>	<b>100.0%</b>	<b>180</b>	<b>100.0%</b>	<b>199</b>	<b>100.0%</b>

(2) 育児休業を取得する際に、最も不安・不満になった事項

	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
	業務の遂行に支障がないように措置する必要があったこと	5	29.4%	0	0.0%	5	27.8%
	昇給等に差がつくことへの懸念	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	職場の理解が得にくかったこと	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	経済的に厳しくなること	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	復帰後の職場や仕事の変化に対応できないことへの懸念	8	47.1%	0	0.0%	8	44.4%
	特に障害はなかった	4	23.5%	1	100.0%	5	27.8%
	その他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	<b>計</b>	<b>17</b>	<b>100.0%</b>	<b>1</b>	<b>100.0%</b>	<b>18</b>	<b>100.0%</b>

(3) 育児休業を取得しなかった理由（複数回答：3つまで）

	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
	職場に迷惑をかけるため	0	0.0%	53	29.6%	53	29.3%
	業務が繁忙であったため	0	0.0%	56	31.3%	56	30.9%
	出世にひびくと思ったため	0	0.0%	2	1.1%	2	1.1%
	復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなると思ったため	0	0.0%	6	3.4%	6	3.3%
	家計が苦しくなるため	0	0.0%	17	9.5%	17	9.4%
	自分以外に育児をする人がいたため	1	50.0%	121	67.6%	122	67.4%
	職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため	0	0.0%	9	5.0%	9	5.0%
	配偶者や家族からの反対があったため	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	育児休業を取得できることを知らなかったため	0	0.0%	3	1.7%	3	1.7%
	育児休業制度がなかったため	0	0.0%	21	11.7%	21	11.6%
	その他	1	50.0%	15	8.4%	16	8.8%

## (4) 男性の育児休業取得についての考え方

	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
	積極的に取得すべきだと思う	29	40.3%	75	30.6%	104	32.8%
	どちらかといえば取得すべきだと思う	33	45.8%	130	53.1%	163	51.4%
	特に取得する必要はないと思う	5	6.9%	19	7.8%	24	7.6%
	その他	5	6.9%	21	8.6%	26	8.2%
	<b>計</b>	<b>72</b>	<b>100.0%</b>	<b>245</b>	<b>100.0%</b>	<b>317</b>	<b>100.0%</b>

## (5) 男性が育児休業を取得すべきと思う理由

「積極的に取得すべきだと思う」「どちらかといえば取得すべきだと思う」職員に占める割合

	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
	子どもの世話をするのは親として当然だから	26	41.9%	101	49.3%	127	47.6%
	子どもの世話をするのは親にとってプラスになるから	15	24.2%	35	17.1%	50	18.7%
	配偶者の負担が軽くなるから	20	32.3%	63	30.7%	83	31.1%
	その他	1	1.6%	6	2.9%	7	2.6%
	<b>計</b>	<b>62</b>	<b>100.0%</b>	<b>205</b>	<b>100.0%</b>	<b>267</b>	<b>100.0%</b>

## (6) 男性が育児休業を特に取得する必要はないと思う理由

「特に取得する必要はないと思う」職員に占める割合

	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
	子どもの世話は主に母親がすべきだと思うから	0	0.0%	6	31.6%	6	25.0%
	父親は経済面で家族を支えることが第一だと思うから	1	20.0%	5	26.3%	6	25.0%
	子育てから得られるものは少ないと思うから	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	業務の遂行に支障が生じるから	1	20.0%	6	31.6%	7	29.2%
	その他	3	60.0%	2	10.5%	5	20.8%
	<b>計</b>	<b>5</b>	<b>100.0%</b>	<b>19</b>	<b>100.0%</b>	<b>24</b>	<b>100.0%</b>

## (7) 育児休暇の取得を促進するために取り組むことが特に必要と思われる事項（複数回答：3つまで）

	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
	業務遂行体制の工夫・見直し	53	73.6%	157	64.1%	210	66.2%
	代替職員の確保	48	66.7%	168	68.6%	216	68.1%
	職場の意識改革	54	75.0%	163	66.5%	217	68.5%
	休業期間中の経済的支援の拡大	15	20.8%	112	45.7%	127	40.1%
	育児休業等の制度に関する情報提供	11	15.3%	26	10.6%	37	11.7%
	育児休業体験者の体験談等に関する情報提供	6	8.3%	13	5.3%	19	6.0%
	その他	0	0.0%	4	1.6%	4	1.3%

## (8) 男性の育児休業や子育てに関する休暇等の取得を促進するために効果的と考える取組み（複数回答：3つまで）

	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
	育児休業等を取得する際の無理のない担当業務の振り分けなど、業務遂行体制の工夫・見直し	43	59.7%	131	53.5%	174	54.9%
	代替職員の確保	32	44.4%	146	59.6%	178	56.2%
	業務スケジュールの職員への早めのお知らせ	7	9.7%	13	5.3%	20	6.3%
	職場の意識改革	49	68.1%	126	51.4%	175	55.2%
	管理職員・上司の積極的な休業や休暇の取得	15	20.8%	36	14.7%	51	16.1%
	上司からの積極的な育児休業取得の働きかけ	20	27.8%	56	22.9%	76	24.0%
	男性職員への育児休業取得の義務付け	8	11.1%	46	18.8%	54	17.0%
	育児休業の取得等が評価されるような仕組みの導入	5	6.9%	34	13.9%	39	12.3%
	休業期間中の経済的支援の拡大	4	5.6%	71	29.0%	75	23.7%
	育児休業等の制度の内容に関する情報提供	5	6.9%	9	3.7%	14	4.4%
	復職への不安感を減らすための育児休業中の積極的な情報提供	5	6.9%	8	3.3%	13	4.1%
	育児休業体験者の体験談等に関する情報提供	4	5.6%	6	2.4%	10	3.2%
	その他	1	1.4%	2	0.8%	3	0.9%

## (9) 育児休業から円滑に職場復帰するための支援として必要と考えるもの

	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
	休業中の職員に対する業務に関する情報提供	48	66.7%	161	65.7%	209	65.9%
	休業中の職員に対する業務に関する能力開発	4	5.6%	21	8.6%	25	7.9%
	職場復帰に際しての研修	19	26.4%	57	23.3%	76	24.0%
	その他	1	1.4%	6	2.4%	7	2.2%
	<b>計</b>	<b>72</b>	<b>100.0%</b>	<b>245</b>	<b>100.0%</b>	<b>317</b>	<b>100.0%</b>

## 2. 年次休暇の取得について

### (1) 年次休暇を取得しやすい職場か。

	回答選択肢	管理職	管理職割合	その他	その他割合	全体	割合
	取得しやすい	31	68.9%	166	61.0%	197	62.1%
	取得しづらい	8	17.8%	47	17.3%	55	17.4%
	どちらとも言えない	6	13.3%	59	21.7%	65	20.5%
	<b>計</b>	<b>45</b>	<b>100.0%</b>	<b>272</b>	<b>100.0%</b>	<b>317</b>	<b>100.0%</b>

### (2) 取得しやすい理由（複数回答：3つまで）

「取得しやすい」とした人に占める割合

	回答選択肢	管理職	管理職割合	その他	その他割合	全体	割合
	当然の権利である	5	16.1%	49	29.5%	54	27.4%
	仕事のできる人ほど効率的に休む	6	19.4%	23	13.9%	29	14.7%
	休んでも後で仕事で影響を生じない	7	22.6%	33	19.9%	40	20.3%
	休んでも周りに迷惑をかけない	5	16.1%	23	13.9%	28	14.2%
	上司や人事担当部局から休むようにいわれる	9	29.0%	73	44.0%	82	41.6%
	職場の雰囲気ですぐ取得しやすい	26	83.9%	121	72.9%	147	74.6%
	その他	0	0.0%	2	1.2%	2	1.0%

### (3) 取得しづらい理由（複数回答：3つまで）

「取得しづらい」とした人に占める割合

	回答選択肢	管理職	管理職割合	その他	その他割合	全体	割合
	昇格や査定に悪い影響があると思う	1	12.5%	1	2.1%	2	3.6%
	みんなに迷惑がかかると感じる	7	87.5%	40	85.1%	47	85.5%
	上司がいい顔をしない	2	25.0%	4	8.5%	6	10.9%
	職場の雰囲気ですぐ取得しづらい	1	12.5%	17	36.2%	18	32.7%
	業務量が多く、休むと時間外が増える	6	75.0%	41	87.2%	47	85.5%
	その他	3	37.5%	6	12.8%	9	16.4%

### (4) 休暇の取得を促進するために取り組むことが必要と思われる事項（複数回答：3つまで）

	回答選択肢	管理職	管理職割合	その他	その他割合	全体	割合
	業務遂行体制の工夫・見直し	17	37.8%	139	51.1%	156	49.2%
	業務量の削減・見直し	21	46.7%	151	55.5%	172	54.3%
	職場の意識改革	19	42.2%	109	40.1%	128	40.4%
	上司の積極的な休暇取得・指導	19	42.2%	95	34.9%	114	36.0%
	年次休暇の計画表の作成・実施	11	24.4%	41	15.1%	52	16.4%
	業務スケジュールの職員への早めのお知らせ	6	13.3%	35	12.9%	41	12.9%
	ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇の取得促進	10	22.2%	50	18.4%	60	18.9%
	職員や家族の記念日における休暇や学校行事へ参加するための休暇の取得促進	8	17.8%	70	25.7%	78	24.6%
	その他	3	6.7%	6	2.2%	9	2.8%

### 3. その他の子育てに関する休暇等の取得について

#### (1) 子育て等に関する休暇・休業等で知っているもの（複数回答）

	回答選択肢	女性回答	認知率 (女性)	男性回答	認知率 (男性)	全体	認知率
	育児休暇	72	100.0%	241	98.4%	313	98.7%
	子ども看護休暇	65	90.3%	206	84.1%	271	85.5%
	出産補助休暇	37	51.4%	138	56.3%	175	55.2%
	男性職員の育児参加のための休暇	39	54.2%	157	64.1%	196	61.8%
	その他妊婦(又は妊産婦)に対する特別休暇(産休は除く) <例: つわり休暇、妊産婦検診休暇、妊婦休息休暇、妊婦通勤緩和休暇>	58	80.6%	152	62.0%	210	66.2%
	育児短時間勤務	56	77.8%	156	63.7%	212	66.9%
	部分休業	27	37.5%	107	43.7%	134	42.3%
	早出遅出勤務	47	65.3%	157	64.1%	204	64.4%

#### (2) 子育て等に関する休暇・休業等で取得したことがあるもの(複数回答：3つまで)

取得率は6-(1)で養育経験がある職員に占める割合

	回答選択肢	女性回答	取得率 (女性)	男性回答	取得率 (男性)	全体	割合
	育児休暇	16	84.2%	1	0.6%	17	8.5%
	子ども看護休暇	16	84.2%	39	21.7%	55	27.6%
	出産補助休暇	1	5.3%	30	16.7%	31	15.6%
	男性職員の育児参加のための休暇	0	0.0%	1	0.6%	1	0.5%
	その他妊婦(又は妊産婦)に対する特別休暇(産休は除く) <例: つわり休暇、妊産婦検診休暇、妊婦休息休暇、妊婦通勤緩和休暇>	8	42.1%	1	0.6%	9	4.5%
	育児短時間勤務	2	10.5%	0	0.0%	2	1.0%
	部分休業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	早出遅出勤務	1	5.3%	3	1.7%	4	2.0%
	該当するものがない	1	5.3%	71	39.4%	72	36.2%

#### (3) 子育て等に関する休暇・休業等を取得しなかった理由（複数回答：3つまで）

割合は6-(1)で養育経験がある職員に占める割合

	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
	取得する必要がなかった	1	5.3%	67	37.2%	68	34.2%
	みんなに迷惑がかかると感じる	1	5.3%	12	6.7%	13	6.5%
	上司がいい顔をしない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	職場の雰囲気取得しづらい	0	0.0%	4	2.2%	4	2.0%
	休暇(休業)制度を知らなかった	0	0.0%	8	4.4%	8	4.0%
	年次休暇で対応した	1	5.3%	42	23.3%	43	21.6%
	手続きが面倒だと思う	0	0.0%	14	7.8%	14	7.0%
	制度がなかったため	0	0.0%	17	9.4%	17	8.5%
	その他	0	0.0%	2	1.1%	2	1.0%



#### 4. 時間外勤務について

##### (1) 定時に退庁しやすい職場の雰囲気か

	回答選択肢	管理職	管理職割合	その他	その他割合	全体	割合
	退庁しやすい	32	71.1%	138	50.7%	170	53.6%
	退庁しづらい	3	6.7%	47	17.3%	50	15.8%
	どちらとも言えない	10	22.2%	87	32.0%	97	30.6%
	<b>計</b>	<b>45</b>	<b>100.0%</b>	<b>272</b>	<b>100.0%</b>	<b>317</b>	<b>100.0%</b>

##### (2) 時間外勤務を減らすために最も効果的と思われる方法

	回答選択肢	管理職	管理職割合	その他	その他割合	全体	割合
	時間外勤務を減らす、職場全体の雰囲気づくり	4	8.9%	54	19.9%	58	18.3%
	事務の簡素化・合理化	19	42.2%	104	38.2%	123	38.8%
	弾力的な人員配置	14	31.1%	51	18.8%	65	20.5%
	定時退庁日の強化	0	0.0%	9	3.3%	9	2.8%
	個々の職員の心がけ	3	6.7%	19	7.0%	22	6.9%
	上司が指示を的確にする	1	2.2%	3	1.1%	4	1.3%
	上司が率先して帰る	2	4.4%	25	9.2%	27	8.5%
	その他	2	4.4%	7	2.6%	9	2.8%
	<b>計</b>	<b>45</b>	<b>100.0%</b>	<b>272</b>	<b>100.0%</b>	<b>317</b>	<b>100.0%</b>

##### (3) 職場で時間外勤務を減らすために取り組んでいること

<p>ノー残業デー(スーパーノー残業デー)の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職からのメール等による周知・朝礼での周知・スケジューラーでの周知</li> </ul> <p>早期退庁の声掛け(朝礼・班長会・上司から・お互いに)</p> <p>上司が率先して定時退庁</p> <p>時間外勤務の事前命令の徹底</p> <p>業務量の縮減・平準化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・作成資料の見直し、事務処理方法の見直し等</li> </ul> <p>計画的業務の執行、業務の平準化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・スケジュールの作成・共有</li> <li>・定期的な業務打ち合わせ</li> <li>・業務分担の見直し</li> <li>・業務量の多い時期には組織的に取り組む</li> </ul> <p>意識改革</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務時間での効率的な業務執行を意識的に取り組む。</li> <li>・メリハリのある業務対応</li> </ul>
---

5. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する意識について

(1) 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」という言葉の認知度

	回答選択肢	管理職	管理職割合	その他	その他割合	全体	割合
	言葉も内容も知っている	28	62.2%	135	49.6%	163	51.4%
	言葉は聞いたことがあるが、内容は知らない	13	28.9%	92	33.8%	105	33.1%
	言葉も内容も知らない	4	8.9%	45	16.5%	49	15.5%
	<b>計</b>	<b>45</b>	<b>100.0%</b>	<b>272</b>	<b>100.0%</b>	<b>317</b>	<b>100.0%</b>

(2) 日常における「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活等」の優先度 希望（理想）に最も近いもの

	回答選択肢	管理職	管理職割合	その他	その他割合	全体	割合
	「仕事」を優先	3	6.7%	18	6.6%	21	6.6%
	「家庭生活」を優先	4	8.9%	33	12.1%	37	11.7%
	「個人の生活等」を優先	0	0.0%	16	5.9%	16	5.0%
	「仕事」と「家庭生活」をともに優先	14	31.1%	80	29.4%	94	29.7%
	「仕事」と「個人の生活等」をともに優先	3	6.7%	18	6.6%	21	6.6%
	「家庭生活」と「個人の生活等」をともに優先	0	0.0%	24	8.8%	24	7.6%
	「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活等」をともに優先	19	42.2%	73	26.8%	92	29.0%
	わからない	2	4.4%	10	3.7%	12	3.8%
	<b>計</b>	<b>45</b>	<b>100.0%</b>	<b>272</b>	<b>100.0%</b>	<b>317</b>	<b>100.0%</b>

(3) 日常における「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活等」の優先度 現状（現実）に最も近いもの

	回答選択肢	管理職	管理職割合	その他	その他割合	全体	割合
	「仕事」を優先	21	46.7%	136	50.0%	157	49.5%
	「家庭生活」を優先	1	2.2%	17	6.3%	18	5.7%
	「個人の生活等」を優先	1	2.2%	6	2.2%	7	2.2%
	「仕事」と「家庭生活」をともに優先	8	17.8%	64	23.5%	72	22.7%
	「仕事」と「個人の生活等」をともに優先	3	6.7%	21	7.7%	24	7.6%
	「家庭生活」と「個人の生活等」をともに優先	0	0.0%	3	1.1%	3	0.9%
	「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活等」をともに優先	9	20.0%	15	5.5%	24	7.6%
	わからない	2	4.4%	10	3.7%	12	3.8%
	<b>計</b>	<b>45</b>	<b>100.0%</b>	<b>272</b>	<b>100.0%</b>	<b>317</b>	<b>100.0%</b>

## (4) 今後の希望

## 仕事

回答選択肢	管理職	管理職割合	その他	その他割合	全体	割合
時間を長くしたい	1	2.2%	7	2.6%	8	2.5%
今のままでよい	28	62.2%	95	34.9%	123	38.8%
時間を短くしたい	16	35.6%	170	62.5%	186	58.7%
<b>計</b>	<b>45</b>	<b>100.0%</b>	<b>272</b>	<b>100.0%</b>	<b>317</b>	<b>100.0%</b>

## 家庭生活

回答選択肢	管理職	管理職割合	その他	その他割合	全体	割合
時間を長くしたい	28	62.2%	167	61.4%	195	61.5%
今のままでよい	17	37.8%	102	37.5%	119	37.5%
時間を短くしたい	0	0.0%	3	1.1%	3	0.9%
<b>計</b>	<b>45</b>	<b>100.0%</b>	<b>272</b>	<b>100.0%</b>	<b>317</b>	<b>100.0%</b>

## 個人の生活等

回答選択肢	管理職	管理職割合	その他	その他割合	全体	割合
時間を長くしたい	26	57.8%	176	64.7%	202	63.7%
今のままでよい	19	42.2%	95	34.9%	114	36.0%
時間を短くしたい	0	0.0%	1	0.4%	1	0.3%
<b>計</b>	<b>45</b>	<b>100.0%</b>	<b>272</b>	<b>100.0%</b>	<b>317</b>	<b>100.0%</b>

## 6. マタニティ・ハラスメントについて

## (1) これまでにマタニティ・ハラスメントを受けた(見た)ことがあるか

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
マタニティ・ハラスメントを受けた(見た)事がある	2	2.8%	5	2.0%	7	2.2%
マタニティ・ハラスメントを受けた(見た)事はない	63	87.5%	225	91.8%	288	90.9%
マタニティ・ハラスメントを受けた(見た)という話を聞いたことがある	5	6.9%	15	6.1%	20	6.3%
その他	2	2.8%	0	0.0%	2	0.6%
<b>計</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>	<b>245</b>	<b>100%</b>	<b>317</b>	<b>100.0%</b>

## (2) これまでに受けた(見た・聞いた)マタニティ・ハラスメントの内容(複数回答)

回答全職員に占める割合

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
言葉によるもの(「育児休暇を取られると迷惑」と言われたなど)	3	4.2%	18	7.3%	21	6.6%
態度によるもの(妊娠したことを告げた後、明らかに無視されるようになったなど)	0	0.0%	5	2.0%	5	1.6%
職務に関するもの(仕事量の軽減を願い出たが聞き入れられなかったなど)	3	4.2%	4	1.6%	7	2.2%
その他	1	1.4%	0	0.0%	1	0.3%

女性活躍推進について

1. 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方についてどう思うか。

	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
	賛成	1	1.4%	14	5.7%	15	4.7%
	どちらかといえば賛成	4	5.6%	41	16.7%	45	14.2%
	わからない	14	19.4%	73	29.8%	87	27.4%
	どちらかといえば反対	33	45.8%	65	26.5%	98	30.9%
	反対	20	27.8%	52	21.2%	72	22.7%
	<b>計</b>	<b>72</b>	<b>100.0%</b>	<b>245</b>	<b>100.0%</b>	<b>317</b>	<b>100.0%</b>

2. 女性職員に対する業務内容の配慮についてどのように考えるか。

	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
	育児に専念できるよう、育児期間中の女性職員はワーク・ライフ・バランスが保てるような職務内容にすべき	32	44.4%	132	53.9%	164	51.7%
	育児期間中（妊娠中～出産までの時期も含む）であっても、女性職員がより経験を積めるような職務内容にすべき	4	5.6%	14	5.7%	18	5.7%
	男性、女性、ライフスタイルで区別せず、能力に応じた職務内容にすべき	30	41.7%	90	36.7%	120	37.9%
	その他	6	8.3%	9	3.7%	15	4.7%
	<b>計</b>	<b>72</b>	<b>100.0%</b>	<b>245</b>	<b>100.0%</b>	<b>317</b>	<b>100.0%</b>

3. 女性職員の管理職への登用のあり方についてどのように考えるか。

	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
	国が第3次男女共同参画基本計画で示している「2020年までに30%」を目標とした登用を行うべき	0	0.0%	16	6.5%	16	5.0%
	少なくとも男女の構成比に応じた登用を行うべき	4	5.6%	16	6.5%	20	6.3%
	個人の能力に応じた登用を行うべき	40	55.6%	170	69.4%	210	66.2%
	本人の意向に沿った登用を行うべき	25	34.7%	43	17.6%	68	21.5%
	その他	3	4.2%	0	0.0%	3	0.9%
	<b>計</b>	<b>72</b>	<b>100.0%</b>	<b>245</b>	<b>100.0%</b>	<b>317</b>	<b>100.0%</b>

4. 女性の管理職員の比率が男性職員に比べ低い理由（複数回答）

	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
	女性の採用人数が少なく、全体に占める女性職員の割合が少ないから	11	15.3%	61	24.9%	72	22.7%
	時間外勤務が多く、家庭（家事、育児、介護）との両立が難しいから	44	61.1%	156	63.7%	200	63.1%
	女性自身が管理職への登用を望んでいないから	45	62.5%	121	49.4%	166	52.4%
	職場風土として女性を活用しようという意識が低いから	20	27.8%	35	14.3%	55	17.4%
	育児休暇取得等により、女性職員の経験、能力が男性職員に比べて不足しているから	2	2.8%	12	4.9%	14	4.4%
	モデルとなる女性の管理職員が少なく、目指すべき姿をイメージしにくいから	22	30.6%	50	20.4%	72	22.7%
	男性の積極的な家事・育児・介護への参加が進んでいないことによる女性への負担が、仕事との両立を妨げているから	39	54.2%	113	46.1%	152	47.9%
	若い段階からの女性職員に対する計画的なキャリア育成、意識形成が不十分なため	20	27.8%	41	16.7%	61	19.2%
	その他	0	0.0%	4	1.6%	4	1.3%

5. 女性の活躍を推進するために必要な支援（複数回答：3つまで）

	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
	若手のうちから、男性女性で区別せず幅広い経験を積めるような人事配置を行う	41	56.9%	147	60.0%	188	59.3%
	国や他地方公共団体、民間企業などへ積極的に出向・派遣して経験を積ませる	5	6.9%	16	6.5%	21	6.6%
	適切なキャリアパスの提示及びキャリア形成支援のための研修の充実	14	19.4%	35	14.3%	49	15.5%
	メンター制度を導入し、女性職員への様々なサポートを実施する	14	19.4%	32	13.1%	46	14.5%
	育児休業等の取得がハードにならないような復職支援方針の検討	29	40.3%	94	38.4%	123	38.8%
	育児など女性職員の状況に配慮した人事運用	35	48.6%	100	40.8%	135	42.6%
	管理職をはじめ組織としての育児等への理解・配慮	34	47.2%	102	41.6%	136	42.9%
	管理職員等を対象とした女性職員の活躍推進やワークライフバランスの推進に関する研修等の実施	13	18.1%	30	12.2%	43	13.6%
	その他	1	1.4%	1	0.4%	2	0.6%

## 管理職への昇任について

### 1. 管理職（部次長級、課長級）への昇任を望むか。

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
昇任したい	3	4.2%	17	6.9%	20	6.3%
できれば昇任したい	6	8.3%	48	19.6%	54	17.0%
どちらでもよい	26	36.1%	106	43.3%	132	41.6%
できれば昇任したくない	10	13.9%	23	9.4%	33	10.4%
昇任したくない	27	37.5%	37	15.1%	64	20.2%
現在管理職（部次長、課長）である	0	0.0%	14	5.7%	14	4.4%
<b>計</b>	<b>72</b>	<b>100.0%</b>	<b>245</b>	<b>100.0%</b>	<b>317</b>	<b>100.0%</b>

### 2. 将来、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

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
管理職となる能力を備えている、または将来的に備えると考えているため	0	0.0%	15	23.1%	15	20.3%
より責任のある仕事を経験したいため	8	88.9%	47	72.3%	55	74.3%
管理職に昇任してしかるべき年齢であるため、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%	11	16.9%	11	14.9%
その他	1	11.1%	1	1.5%	2	2.7%

### 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

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
自身の能力不足、体力不足	30	81.1%	36	60.0%	66	68.0%
責任が重くなるのを避けたい	1	2.7%	12	20.0%	13	13.4%
家庭（家事・育児・介護）との両立が難しい	8	21.6%	16	26.7%	24	24.7%
昇任に興味がないから	22	59.5%	39	65.0%	61	62.9%
その他	1	2.7%	2	3.3%	3	3.1%

その他

長崎県職員の次世代育成支援対策に効果的と思われる取組(複数回答)

	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
	妊娠中及び出産後の職員に対する諸制度の周知	26	36.1%	66	26.9%	92	29.0%
	子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進	23	31.9%	101	41.2%	124	39.1%
	在宅勤務やテレワーク（ITを活用した場所にとらわれない働き方）の推進	20	27.8%	93	38.0%	113	35.6%
	子育てをしている職員に対する転勤についての配慮	38	52.8%	130	53.1%	168	53.0%
	子育てをしている職員に対する宿舍（公舎）の貸与における配慮	1	1.4%	24	9.8%	25	7.9%
	職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正のための取組	40	55.6%	82	33.5%	122	38.5%
	子どもを連れて人が安心して来庁できるための乳幼児トイレやベビーベッドの設置等	3	4.2%	31	12.7%	34	10.7%
	子ども・子育てに関する職員の地域貢献活動の支援	6	8.3%	23	9.4%	29	9.1%
	「子ども参観日」や家族参加型のレクリエーション活動の実施	2	2.8%	21	8.6%	23	7.3%
	家庭教育に関する学習機会の提供	5	6.9%	16	6.5%	21	6.6%
	その他	2	2.8%	1	0.4%	3	0.9%