

特定事業主行動計画策定にかかるアンケート結果 (県立学校の全職員対象)

回答数 = 2805件

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	85	8.1%	89	5.1%	174	6.2%
	30代	253	24.2%	369	21.0%	622	22.2%
	40代	422	40.4%	589	33.4%	1,011	36.0%
	50代	252	24.1%	630	35.8%	882	31.4%
	60代以上	32	3.1%	84	4.8%	116	4.1%
	計	1,044	100.0%	1,761	100.0%	2,805	100.0%

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
	教育職	965	92.4%	1,612	91.5%	2,577	91.9%
	教育職以外	79	7.6%	149	8.5%	228	8.1%
	計	1,044	100.0%	1,761	100.0%	2,805	100.0%

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
	本土地区	911	87.3%	1,541	87.5%	2,452	87.4%
	離島地区	133	12.7%	220	12.5%	353	12.6%
	計	1,044	100.0%	1,761	100.0%	2,805	100.0%

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
	校長	7	0.7%	55	3.1%	62	2.2%
	副校長	2	0.2%	16	0.9%	18	0.6%
	教頭	4	0.4%	82	4.7%	86	3.1%
	事務長・事務局長	2	0.2%	60	3.4%	62	2.2%
	主幹教諭(部主事)	10	1.0%	32	1.8%	42	1.5%
	指導教諭	7	0.7%	14	0.8%	21	0.7%
	教諭・助教諭	780	74.7%	1,304	74.0%	2,084	74.3%
	養護教諭	75	7.2%	0	0.0%	75	2.7%
	栄養教諭	4	0.4%	0	0.0%	4	0.1%
	主任実習助手・実習助手	50	4.8%	102	5.8%	152	5.4%
	主任寄宿舎指導員・寄宿舎指導員	27	2.6%	4	0.2%	31	1.1%
	事務職員	60	5.7%	86	4.9%	146	5.2%
	主任栄養士・副主任栄養士・栄養士	1	0.1%	0	0.0%	1	0.0%
	用務員	5	0.5%	6	0.3%	11	0.4%
	介助員	9	0.9%	0	0.0%	9	0.3%
	調理員	1	0.1%	0	0.0%	1	0.0%
	計	1,044	100.0%	1,761	100.0%	2,805	100.0%

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	27	2.6%	248	14.1%	275	9.8%
	管理職員ではない	1,017	97.4%	1,513	85.9%	2,530	90.2%
	計	1,044	100.0%	1,761	100.0%	2,805	100.0%

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）	396	37.9%	557	31.6%	953	34.0%
	県職員（教職員）以外の労働者（フルタイム）	189	18.1%	157	8.9%	346	12.3%
	県職員（教職員）以外の労働者（短時間）	10	1.0%	301	17.1%	311	11.1%
	無職	32	3.1%	490	27.8%	522	18.6%
	配偶者あり（～計）	627	60.1%	1,505	85.5%	2,132	76.0%
	配偶者なし	417	39.9%	256	14.5%	673	24.0%
	計	1,044	100.0%	1,761	100.0%	2,805	100.0%

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	292	28.0%	644	36.6%	936	33.4%
	過去に養育したことがある	279	26.7%	705	40.0%	984	35.1%
	養育したことがない	473	45.3%	412	23.4%	885	31.6%
	計	1,044	100.0%	1,761	100.0%	2,805	100.0%

(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	66	6.3%	203	11.5%	269	9.6%
	3歳～未就学児	92	8.8%	179	10.2%	271	9.7%
	小学生	137	13.1%	258	14.7%	395	14.1%
	中学生以上	184	17.6%	414	23.5%	598	21.3%
	同居している子どもはいない	565	54.1%	707	40.1%	1,272	45.3%
	計	1,044	100.0%	1,761	100.0%	2,805	100.0%

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	145	13.9%	215	12.2%	360	12.8%
	介護を行っていない	890	85.2%	1,532	87.0%	2,422	86.3%
	その他	9	0.9%	14	0.8%	23	0.8%
	計	1,044	100.0%	1,761	100.0%	2,805	100.0%

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	121	44.0%	184	7.3%	305	10.9%
	知らない	154	56.0%	2,346	92.7%	2,500	89.1%
	計	275	100.0%	2,530	100.0%	2,805	100.0%

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	175	16.8%	340	19.3%	515	18.4%
	概ね満足している	541	51.8%	923	52.4%	1,464	52.2%
	どちらともいえない	233	22.3%	334	19.0%	567	20.2%
	あまり満足していない	83	8.0%	113	6.4%	196	7.0%
	満足していない	12	1.1%	51	2.9%	63	2.2%
	計	1,044	100.0%	1,761	100.0%	2,805	100.0%

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	77	81.1%	123	75.0%	200	77.2%
	業務量が少ない	2	2.1%	3	1.8%	5	1.9%
	業務内容が難しい	15	15.8%	30	18.3%	45	17.4%
	業務内容が簡単	2	2.1%	4	2.4%	6	2.3%
	その他	18	18.9%	39	23.8%	57	22.0%

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

	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	523	91.6%	18	1.3%	541	28.2%
	取得したことがない	48	8.4%	1,328	98.4%	1,376	71.7%
	無回答	0	0.0%	3	0.2%	3	0.2%
	計	571	100.0%	1,349	100.0%	1,920	100.0%

(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	78	14.9%	7	38.9%	85	15.7%
	昇給等に差がつくことへの懸念	3	0.6%	0	0.0%	3	0.6%
	職場の理解が得にくかったこと	9	1.7%	1	5.6%	10	1.8%
	経済的に厳しくなること	101	19.3%	1	5.6%	102	18.9%
	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	224	42.8%	4	22.2%	228	42.1%
	特に障害はなかった	95	18.2%	3	16.7%	98	18.1%
	その他	13	2.5%	2	11.1%	15	2.8%
	計	523	100.0%	18	100.0%	541	100.0%

(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	4	8.3%	504	38.0%	508	36.9%
	業務が繁忙であったため	0	0.0%	385	29.0%	385	28.0%
	出世にひびくと思ったため	0	0.0%	9	0.7%	9	0.7%
	復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなるといったため	5	10.4%	45	3.4%	50	3.6%
	家計が苦しくなるため	5	10.4%	173	13.0%	178	12.9%
	自分以外に育児をする人がいたため	8	16.7%	778	58.6%	786	57.1%
	職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため	2	4.2%	72	5.4%	74	5.4%
	配偶者や家族からの反対があったため	0	0.0%	4	0.3%	4	0.3%
	育児休業を取得できることを知らなかったため	2	4.2%	87	6.6%	89	6.5%
	育児休業制度がなかったため	18	37.5%	176	13.3%	194	14.1%
	その他	12	25.0%	47	3.5%	59	4.3%
	【その他：複数回答】						
	育児休暇が必要な時期に現職に就いていなかった	9	18.8%	4	0.3%	13	0.9%
	必要がなかった（配偶者が専業主婦、配偶者が取得など）	0	0.0%	23	1.7%	23	1.7%

(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	378	36.2%	547	31.1%	925	33.0%
どちらかといえば取得すべきだと思う	493	47.2%	834	47.4%	1,327	47.3%
特に取得する必要はないと思う	100	9.6%	235	13.3%	335	11.9%
その他	73	7.0%	145	8.2%	218	7.8%
【その他：複数回答】						
家庭(夫婦)の状況や個人の考え方による	48	4.6%	92	5.2%	140	5.0%
必要があれば(取得したければ)取得してよい	10	1.0%	19	1.1%	29	1.0%
計	1,044	100.0%	1,761	100.0%	2,805	100.0%

(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	385	44.2%	629	45.5%	1,014	45.0%
子どもの世話をするのは親にとってプラスになるから	217	24.9%	200	14.5%	417	18.5%
配偶者の負担が軽くなるから	239	27.4%	511	37.0%	750	33.3%
その他	25	2.9%	26	1.9%	51	2.3%
無回答	5	0.6%	15	1.1%	20	0.9%
計	871	100.0%	1,381	100.0%	2,252	100.0%

(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	20	20.0%	30	12.8%	50	14.9%
父親は経済面で家族を支えることが第一だと思うから	20	20.0%	78	33.2%	98	29.3%
子育てから得られるものは少ないと思うから	1	1.0%	1	0.4%	2	0.6%
業務の遂行に支障が生じるから	34	34.0%	91	38.7%	125	37.3%
その他	22	22.0%	33	14.0%	55	16.4%
無回答	3	3.0%	2	0.9%	5	1.5%
計	100	100.0%	235	100.0%	335	100.0%

(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	605	58.0%	991	56.3%	1,596	56.9%
代替職員の確保	745	71.4%	1,243	70.6%	1,988	70.9%
職場の意識改革	605	58.0%	1,002	56.9%	1,607	57.3%
休業期間中の経済的支援の拡大	371	35.5%	722	41.0%	1,093	39.0%
育児休業等の制度の内容に関する情報提供	251	24.0%	339	19.3%	590	21.0%
育児休業体験者の体験談等に関する情報提供	76	7.3%	106	6.0%	182	6.5%
その他	9	0.9%	31	1.8%	40	1.4%

(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	550	52.7%	927	52.6%	1,477	52.7%
	代替職員の確保	567	54.3%	1,091	62.0%	1,658	59.1%
	業務スケジュールの職員への早めのお知らせ	110	10.5%	141	8.0%	251	8.9%
	職場の意識改革	548	52.5%	768	43.6%	1,316	46.9%
	管理職員・上司の積極的な休業や休暇の取得	108	10.3%	232	13.2%	340	12.1%
	上司からの積極的な育児休業取得の働きかけ	209	20.0%	329	18.7%	538	19.2%
	男性職員への育児休業取得の義務付け	115	11.0%	335	19.0%	450	16.0%
	育児休業の取得等が評価されるような仕組みの導入	116	11.1%	162	9.2%	278	9.9%
	休業期間中の経済的支援の拡大	222	21.3%	467	26.5%	689	24.6%
	育児休業等の制度の内容に関する情報提供	116	11.1%	137	7.8%	253	9.0%
	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	119	11.4%	89	5.1%	208	7.4%
	育児休業体験者の体験談等に関する情報提供	44	4.2%	47	2.7%	91	3.2%
	その他	3	0.3%	25	1.4%	28	1.0%

(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	790	75.7%	1,363	77.4%	2,153	76.8%
	休業中の職員に対する業務に関する能力開発	60	5.7%	96	5.5%	156	5.6%
	職場復帰に際しての研修	163	15.6%	253	14.4%	416	14.8%
	その他	31	3.0%	49	2.8%	80	2.9%
	【その他：複数回答】						
	特になし・わからない	3	0.3%	19	1.1%	22	0.8%
	復職後の業務・配置・休暇等への配慮	11	1.1%	6	0.3%	17	0.6%
	職場の理解・サポート体制の充実	5	0.5%	9	0.5%	14	0.5%
	保育施設等の環境充実	4	0.4%	1	0.1%	5	0.2%
	代替職員との情報交換・十分な引継ぎ期間の確保	3	0.3%	2	0.1%	5	0.2%
	計	1,044	100.0%	1,761	100.0%	2,805	100.0%

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	211	76.7%	1,424	56.3%	1,635	58.3%
	取得しづらい	18	6.5%	500	19.8%	518	18.5%
	どちらとも言えない	46	16.7%	606	24.0%	652	23.2%
	計	275	100.0%	2,530	100.0%	2,805	100.0%

(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	83	39.3%	616	43.3%	699	42.8%
	仕事のできる人ほど効率的に休む	30	14.2%	148	10.4%	178	10.9%
	休んでも後で仕事で影響を生じない	46	21.8%	347	24.4%	393	24.0%
	休んでも周りに迷惑をかけない	44	20.9%	237	16.6%	281	17.2%
	上司や人事担当部局から休むようにいわれる	27	12.8%	153	10.7%	180	11.0%
	職場の雰囲気的年次休暇を取得しやすい	162	76.8%	945	66.4%	1,107	67.7%
	その他	1	0.5%	53	3.7%	54	3.3%

(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	0	0.0%	12	2.4%	12	2.3%
	みんなに迷惑がかかると感じる	14	77.8%	375	75.0%	389	75.1%
	上司がいい顔をしない	0	0.0%	32	6.4%	32	6.2%
	職場の雰囲気年次取得しづらい	2	11.1%	120	24.0%	122	23.6%
	業務量が多く、休むと時間外が増える	11	61.1%	353	70.6%	364	70.3%
	その他	3	16.7%	53	10.6%	56	10.8%

(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	125	45.5%	1,258	49.7%	1,383	49.3%
	業務量の削減・見直し	170	61.8%	1,648	65.1%	1,818	64.8%
	職場の意識改革	116	42.2%	942	37.2%	1,058	37.7%
	上司の積極的な休暇取得・指導	77	28.0%	640	25.3%	717	25.6%
	年次休暇の計画表の作成・実施	21	7.6%	145	5.7%	166	5.9%
	業務スケジュールの職員への早めのお知らせ	40	14.5%	283	11.2%	323	11.5%
	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	91	33.1%	466	18.4%	557	19.9%
	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	64	23.3%	606	24.0%	670	23.9%
	その他	11	4.0%	86	3.4%	97	3.5%

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	1,031	98.8%	1,656	94.0%	2,687	95.8%
	子ども看護休暇	941	90.1%	1,236	70.2%	2,177	77.6%
	出産補助休暇	334	32.0%	701	39.8%	1,035	36.9%
	男性職員の育児参加のための休暇	432	41.4%	772	43.8%	1,204	42.9%
	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>	635	60.8%	610	34.6%	1,245	44.4%
	育児短時間勤務	663	63.5%	662	37.6%	1,325	47.2%
	部分休業	175	16.8%	294	16.7%	469	16.7%
	早出遅出勤務	522	50.0%	665	37.8%	1,187	42.3%

(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)

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	485	84.9%	38	2.8%	523	27.2%
	子ども看護休暇	381	66.7%	299	22.2%	680	35.4%
	出産補助休暇	24	4.2%	226	16.8%	250	13.0%
	男性職員の育児参加のための休暇	1	0.2%	24	1.8%	25	1.3%
	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>	202	35.4%	1	0.1%	203	10.6%
	育児短時間勤務	63	11.0%	4	0.3%	67	3.5%
	部分休業	12	2.1%	1	0.1%	13	0.7%
	早出遅出勤務	52	9.1%	7	0.5%	59	3.1%
	該当するものがない	20	3.5%	537	39.8%	557	29.0%

(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	10	1.8%	372	27.6%	382	19.9%
	みんなに迷惑がかかると感じる	33	5.8%	205	15.2%	238	12.4%
	上司がいい顔をしない	6	1.1%	19	1.4%	25	1.3%
	職場の雰囲気取得しづらい	10	1.8%	53	3.9%	63	3.3%
	休暇(休業)制度を知らなかった	18	3.2%	149	11.0%	167	8.7%
	年次休暇で対応した	47	8.2%	366	27.1%	413	21.5%
	手続きが面倒だと思う	7	1.2%	82	6.1%	89	4.6%
	制度がなかったため	37	6.5%	130	9.6%	167	8.7%
	その他	5	0.9%	20	1.5%	25	1.3%

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	166	60.4%	1,137	44.9%	1,303	46.5%
退庁しづらい	37	13.5%	600	23.7%	637	22.7%
どちらとも言えない	72	26.2%	793	31.3%	865	30.8%
計	275	100.0%	2,530	100.0%	2,805	100.0%

(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	60	21.8%	538	21.3%	598	21.3%
事務の簡素化・合理化	92	33.5%	946	37.4%	1,038	37.0%
弾力的な人員配置	29	10.5%	436	17.2%	465	16.6%
定時退庁日の強化	25	9.1%	99	3.9%	124	4.4%
個々の職員の心がけ	45	16.4%	191	7.5%	236	8.4%
上司が指示を的確にする	10	3.6%	85	3.4%	95	3.4%
上司が率先して帰る	7	2.5%	99	3.9%	106	3.8%
その他	7	2.5%	136	5.4%	143	5.1%
【その他：多数回答】						
部活動の見直し	4	1.5%	31	1.2%	35	1.2%
業務の見直し、削減	0	0.0%	32	1.3%	32	1.1%
教職員の増員	0	0.0%	26	1.0%	26	0.9%
仕事量の均等化・業務の分担	0	0.0%	19	0.8%	19	0.7%
計	275	100.0%	2,530	100.0%	2,805	100.0%

(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)等の設定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・リフレッシュデー、定時退校日、定時退勤日、ノー部活動デー、ノー会議デー、ノー休日勤務デー、家族サービスデー、帰ろうデー、プラスワン退校日 ・定期考査の期間に設定する等、設定日の工夫 ・管理職からの声掛け、周知(月行事表など) <p>早期退庁の声掛け、上司が率先して定時退庁</p> <p>職員室の定時施錠、施錠時間の周知、お盆・年末年始期間の校舎閉鎖</p> <p>会議の精選・効率化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・放課後の会議を減らす・定期考査中に設定しない・開始・終了時間の厳守など会議設定時間等の工夫、資料の事前配布による時間短縮 <p>業務量の縮減・平準化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・起案文書・報告書の簡略化など作成資料の見直し ・業務削減に関するアンケートを実施し、軽視・縮小・統廃合などを協議 ・縮減できる行事の検討 ・業務量の把握、業務分担・体制の見直し <p>計画的業務の執行、業務の効率化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・スケジュールの共有 ・勤務時間記録表の作成・提出など業務目標・計画の設定 ・校務支援システムの導入 ・ルーティンワークのマニュアル化、文書・教材の共有 <p>意識改革</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤務時間での効率的な業務執行を意識的に取り組む、メリハリのある業務対応 ・コミュニケーション、明るい雰囲気づくり <p>休暇が取りやすい職場環境づくり</p>

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	138	50.2%	739	29.2%	877	31.3%
	言葉は聞いたことがあるが、内容は知らない	101	36.7%	845	33.4%	946	33.7%
	言葉も内容も知らない	36	13.1%	946	37.4%	982	35.0%
	計	275	100.0%	2,530	100.0%	2,805	100.0%

(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	28	10.2%	224	8.9%	252	9.0%
	「家庭生活」を優先	12	4.4%	275	10.9%	287	10.2%
	「個人の生活等」を優先	4	1.5%	112	4.4%	116	4.1%
	「仕事」と「家庭生活」をともに優先	116	42.2%	808	31.9%	924	32.9%
	「仕事」と「個人の生活等」をともに優先	10	3.6%	227	9.0%	237	8.4%
	「家庭生活」と「個人の生活等」をともに優先	8	2.9%	159	6.3%	167	6.0%
	「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活等」をともに優先	92	33.5%	665	26.3%	757	27.0%
	わからない	5	1.8%	60	2.4%	65	2.3%
	計	275	100.0%	2,530	100.0%	2,805	100.0%

(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	165	60.0%	1,223	48.3%	1,388	49.5%
	「家庭生活」を優先	5	1.8%	153	6.0%	158	5.6%
	「個人の生活等」を優先	0	0.0%	40	1.6%	40	1.4%
	「仕事」と「家庭生活」をともに優先	66	24.0%	661	26.1%	727	25.9%
	「仕事」と「個人の生活等」をともに優先	11	4.0%	172	6.8%	183	6.5%
	「家庭生活」と「個人の生活等」をともに優先	3	1.1%	38	1.5%	41	1.5%
	「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活等」をともに優先	20	7.3%	175	6.9%	195	7.0%
	わからない	5	1.8%	68	2.7%	73	2.6%
	計	275	100.0%	2,530	100.0%	2,805	100.0%

(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	4	1.5%	106	4.2%	110	3.9%
	今のままでよい	139	50.5%	965	38.1%	1,104	39.4%
	時間を短くしたい	132	48.0%	1,459	57.7%	1,591	56.7%
	計	275	100.0%	2,530	100.0%	2,805	100.0%

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	144	52.4%	1,580	62.5%	1,724	61.5%
	今のままでよい	130	47.3%	925	36.6%	1,055	37.6%
	時間を短くしたい	1	0.4%	25	1.0%	26	0.9%
	計	275	100.0%	2,530	100.0%	2,805	100.0%

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	143	52.0%	1,625	64.2%	1,768	63.0%
	今のままでよい	132	48.0%	887	35.1%	1,019	36.3%
	時間を短くしたい	0	0.0%	18	0.7%	18	0.6%
	計	275	100.0%	2,530	100.0%	2,805	100.0%

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	129	12.4%	47	2.7%	176	6.3%
	マタニティ・ハラスメントを受けた(見た)事はない	773	74.0%	1,559	88.5%	2,332	83.1%
	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	134	12.8%	145	8.2%	279	9.9%
	その他	8	0.8%	10	0.6%	18	0.6%
	計	1,044	100%	1,761	100%	2,805	100.0%

(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)	197	18.9%	142	8.1%	339	12.1%
	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)	56	5.4%	48	2.7%	104	3.7%
	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)	53	5.1%	64	3.6%	117	4.2%
	その他	22	2.1%	9	0.5%	31	1.1%

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	17	1.6%	97	5.5%	114	4.1%
	どちらかといえば賛成	56	5.4%	348	19.8%	404	14.4%
	わからない	243	23.3%	577	32.8%	820	29.2%
	どちらかといえば反対	393	37.6%	430	24.4%	823	29.3%
	反対	335	32.1%	309	17.5%	644	23.0%
	計	1,044	100.0%	1,761	100.0%	2,805	100.0%

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	546	52.3%	958	54.4%	1,504	53.6%
	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	80	7.7%	115	6.5%	195	7.0%
	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	374	35.8%	651	37.0%	1,025	36.5%
	その他	44	4.2%	37	2.1%	81	2.9%
	【その他：多数意見】						
	個人の能力・希望によって選択できる職務内容とすべき	20	1.9%	18	1.0%	38	1.4%
	男性・女性に限らずワークライフバランスが保てる職務内容、能力に応じた職務内容とすべき	17	1.6%	2	0.1%	19	0.7%
	配慮できるような業務量減又は人員配置	4	0.4%	3	0.2%	7	0.2%
	計	1,044	100.0%	1,761	100.0%	2,805	100.0%

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	28	2.7%	115	6.5%	143	5.1%
	少なくとも男女の構成比に応じた登用を行うべき	68	6.5%	166	9.4%	234	8.3%
	個人の能力に応じた登用を行うべき	618	59.2%	1,074	61.0%	1,692	60.3%
	本人の意向に沿った登用を行うべき	323	30.9%	383	21.7%	706	25.2%
	その他	7	0.7%	23	1.3%	30	1.1%
	計	1,044	100.0%	1,761	100.0%	2,805	100.0%

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	158	15.1%	440	25.0%	598	21.3%
	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	756	72.4%	1,083	61.5%	1,839	65.6%
	女性自身が管理職への登用を望んでいないから	425	40.7%	647	36.7%	1,072	38.2%
	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	266	25.5%	265	15.0%	531	18.9%
	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	77	7.4%	80	4.5%	157	5.6%
	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	208	19.9%	315	17.9%	523	18.6%
	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	492	47.1%	649	36.9%	1,141	40.7%
	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	170	16.3%	182	10.3%	352	12.5%
	その他	19	1.8%	43	2.4%	62	2.2%

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	488	46.7%	1,018	57.8%	1,506	53.7%
	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	82	7.9%	121	6.9%	203	7.2%
	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	146	14.0%	243	13.8%	389	13.9%
	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	186	17.8%	225	12.8%	411	14.7%
	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策の検討	321	30.7%	635	36.1%	956	34.1%
	育児など女性職員の状況に配慮した人事運用	492	47.1%	651	37.0%	1,143	40.7%
	管理職をはじめ組織としての育児等への理解・配慮	383	36.7%	490	27.8%	873	31.1%
	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	183	17.5%	222	12.6%	405	14.4%
	その他	22	2.1%	45	2.6%	67	2.4%

管理職への昇任について

1. 管理職への昇任を望むか。

	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	5	0.5%	78	4.4%	83	3.0%
	できれば昇任したい	12	1.1%	86	4.9%	98	3.5%
	どちらでもよい	206	19.7%	488	27.7%	694	24.7%
	できれば昇任したくない	180	17.2%	228	12.9%	408	14.5%
	昇任したくない	622	59.6%	692	39.3%	1,314	46.8%
	現在管理職である	19	1.8%	189	10.7%	208	7.4%
	計	1,044	100.0%	1,761	100.0%	2,805	100.0%

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%	29	17.7%	29	16.0%
	より責任のある仕事を経験したいため	13	76.5%	126	76.8%	139	76.8%
	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	1	5.9%	18	11.0%	19	10.5%
	その他	4	23.5%	14	8.5%	18	9.9%
	【その他 複数意見】						
	よりよい学校づくり・理想の教育を实践したい	0	0.0%	7	4.3%	7	3.9%
	意識改革・職場環境の改善	3	17.6%	2	1.2%	5	2.8%
	能力を試したい・様々な経験をしたい	1	5.9%	2	1.2%	3	1.7%

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	421	52.5%	368	40.0%	789	45.8%
	責任が重くなるのを避けたい	179	22.3%	155	16.8%	334	19.4%
	家庭（家事・育児・介護）との両立が難しい	339	42.3%	175	19.0%	514	29.8%
	昇任に興味がないから	512	63.8%	645	70.1%	1,157	67.2%
	その他	52	6.5%	108	11.7%	160	9.3%
	【その他 複数意見】						
	学級担任や授業など現在の仕事を続けたい・子どもと直接関わる仕事がしたい（子どもと接する時間が減る）など	33	4.1%	60	6.5%	93	5.4%
	管理職にやりがい・魅力（メリット）を感じない	2	0.2%	10	1.1%	12	0.7%
	責任に見合う収入ではない	1	0.1%	2	0.2%	3	0.2%
	理想の管理職に出会ったことがない（今の管理職を見て嫌になる）	0	0.0%	6	0.7%	6	0.3%
	昇任するタイプではない	1	0.1%	2	0.2%	3	0.2%
	家庭生活、個人生活への影響	2	0.2%	7	0.8%	9	0.5%

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	478	45.8%	673	38.2%	1,151	41.0%
	子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進	339	32.5%	825	46.8%	1,164	41.5%
	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	237	22.7%	330	18.7%	567	20.2%
	子育てをしている職員に対する転勤についての配慮	631	60.4%	972	55.2%	1,603	57.1%
	子育てをしている職員に対する宿舎（公舎）の貸与における配慮	47	4.5%	172	9.8%	219	7.8%
	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	324	31.0%	504	28.6%	828	29.5%
	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	92	8.8%	168	9.5%	260	9.3%
	子ども・子育てに関する職員の地域貢献活動の支援	108	10.3%	166	9.4%	274	9.8%
	「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	70	6.7%	134	7.6%	204	7.3%
	家庭教育に関する学習機会の提供	55	5.3%	81	4.6%	136	4.8%
	その他	15	1.4%	29	1.6%	44	1.6%