

## 【資料2】職員アンケート調査の結果

前計画の内容に関する職員の意識や現状等を把握し、本計画策定の参考にするため、令和7年9月に職員アンケート調査を実施しました。

### 職員アンケート調査方法

- ・ 調査方法 無記名式
- ・ 調査期間 令和7年9月
- ・ 調査対象者 県教育委員会事務局、県立学校その他の教育機関の職員(会計年度任用職員、臨時的任用職員及び非常勤職員を含む)
- ・ 調査客体数 9,640人(正規・臨時的任用:8,822人、会計年度任用職員:818人)
- ・ 調査回答数 3,890人(男性2,201人 女性1,631人 その他58人)
- ・ 回答率 40.4%

### 【調査結果】

#### 1 回答者の属性

##### ① 男女割合

	男性	女性	その他	合計
人数	2,201人	1,631人	58人	3,890人
割合	56.6%	41.9%	1.5%	100.0%

##### ② 性別の年齢構成

年齢	男性		女性		その他		合計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
20歳未満	1人	0.1%	2人	0.1%	0人	0.0%	3人	0.1%
20～24歳	77人	3.5%	94人	5.8%	1人	1.7%	172人	4.4%
25～29歳	225人	10.2%	138人	8.5%	8人	13.8%	371人	9.5%
30～34歳	228人	10.4%	134人	8.2%	5人	8.6%	367人	9.4%
35～39歳	251人	11.4%	142人	8.7%	4人	6.9%	397人	10.2%
40～44歳	196人	8.9%	148人	9.1%	7人	12.1%	351人	9.0%
45～49歳	196人	8.9%	217人	13.3%	5人	8.6%	418人	10.7%
50～54歳	292人	13.3%	285人	17.5%	12人	20.7%	589人	15.1%
55～59歳	285人	12.9%	249人	15.3%	7人	12.1%	541人	13.9%
60歳以上	450人	20.4%	222人	13.6%	9人	15.5%	681人	17.5%
合計	2,201人	100.0%	1,631人	100.0%	58人	100.0%	3,890人	100.0%

##### ③ 本庁・出先機関

	本庁	出先機関 (学校以外)	学校	合計
人数	171人	220人	3,499人	3,890人
割合	4.4%	5.7%	89.9%	100.0%

④ 職種

	事務職	教育職	技術職	現業職	合計
人数	502人	3,202人	40人	146人	3,890人
割合	12.9%	82.3%	1.0%	3.8%	100.0%

⑤ 職階層構成

		部長級・次長級	課長級 (校長を含む。)	課長補佐級 (教頭・副校長を含む。)	係長級 (係長や班長)	係長級 (係長や班長以外)	主任主事・主事等 (主幹教諭・指導教諭・教諭等を含む。)	再任用職員	臨時的任用職員・会計年度任用職員	合計
男性	人数	2人	73人	146人	24人	37人	1,463人	83人	373人	2,201人
	割合	0.1%	3.3%	6.6%	1.1%	1.7%	66.5%	3.8%	16.9%	100.0%
女性	人数	0人	19人	54人	6人	39人	1,041人	27人	445人	1,631人
	割合	0.0%	1.2%	3.3%	0.4%	2.4%	63.8%	1.7%	27.3%	100.0%
合計	人数	2人	92人	200人	30人	76人	2,504人	110人	818人	3,832人
	割合	0.1%	2.4%	5.2%	0.8%	2.0%	65.3%	2.9%	21.3%	100.0%

⑥ 配偶者の有無

		配偶者有	配偶者無	合計
男性	人数	1,559人	613人	2,172人
	割合	71.8%	28.2%	100.0%
女性	人数	869人	727人	1,596人
	割合	54.4%	45.6%	100.0%
その他	人数	28人	23人	51人
	割合	54.9%	45.1%	100.0%
合計	人数	2,456人	1,363人	3,819人
	割合	64.3%	35.7%	100.0%

⑦ 義務教育終了前の子どもの有無

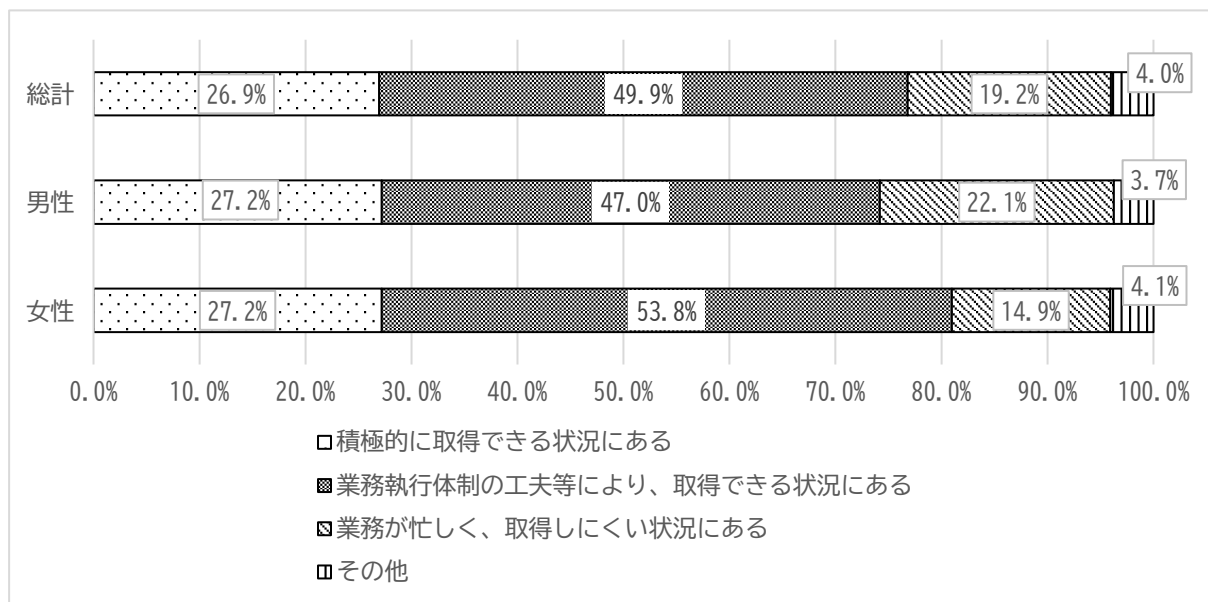
		義務教育終了前の子 有り	義務教育終了前の子 無し	合計
男性	人数	711人	1,490人	2,201人
	割合	32.3%	67.7%	100.0%
女性	人数	342人	1,289人	1,631人
	割合	21.0%	79.0%	100.0%
その他	人数	13人	45人	58人
	割合	22.4%	77.6%	100.0%
合計	人数	1,066人	2,824人	3,890人
	割合	27.4%	72.6%	100.0%

## 2 子育てを行う職員の意識や職場の状況について

### (1)自身の職場は、子育てのための休業や休暇を取得しやすい状況にあるか

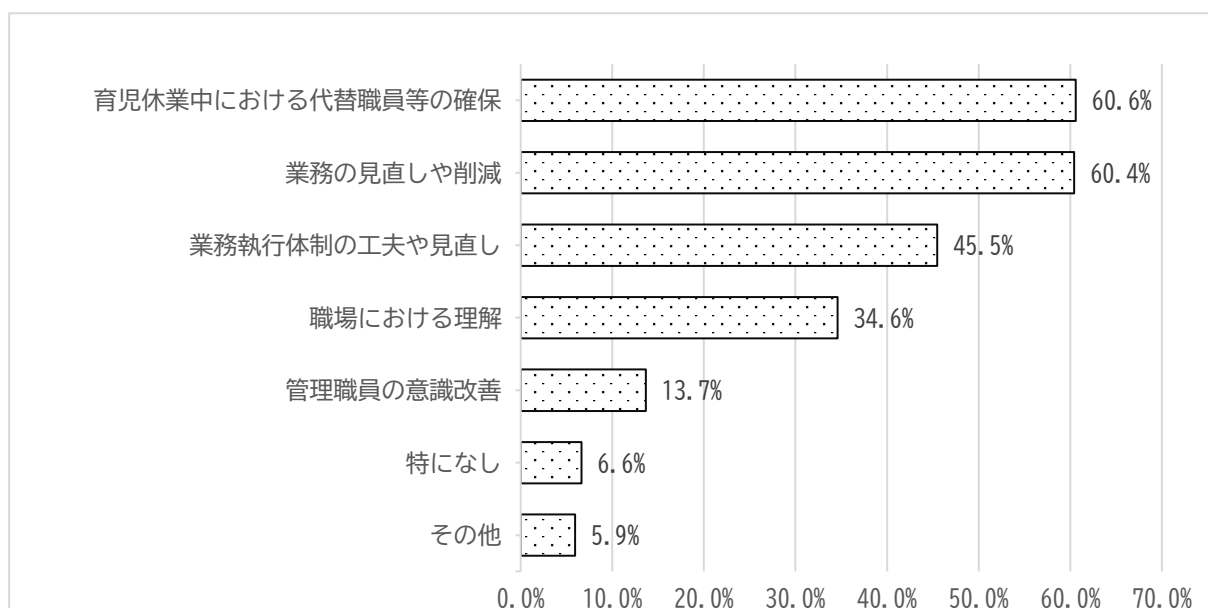
(回答者数3,767人)

「業務執行体制の工夫等により、取得できる状況にある」と回答した職員の割合が49.9%と最も高く、次いで「積極的に取得できる状況にある」が26.9%、「業務が忙しく、取得しにくい状況にある」が19.2%となった。



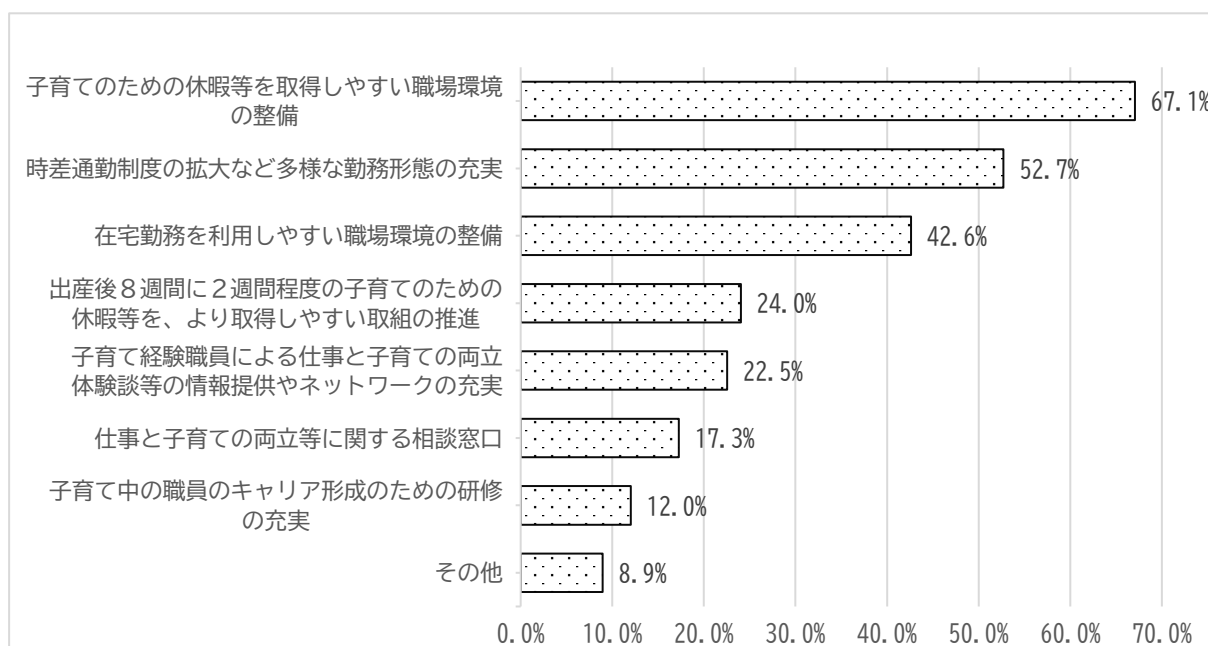
### (2)子育てを行う職員が休業や休暇を取得しやすくなるために職場に必要と思うもの

(回答者数3,789人)(複数回答)



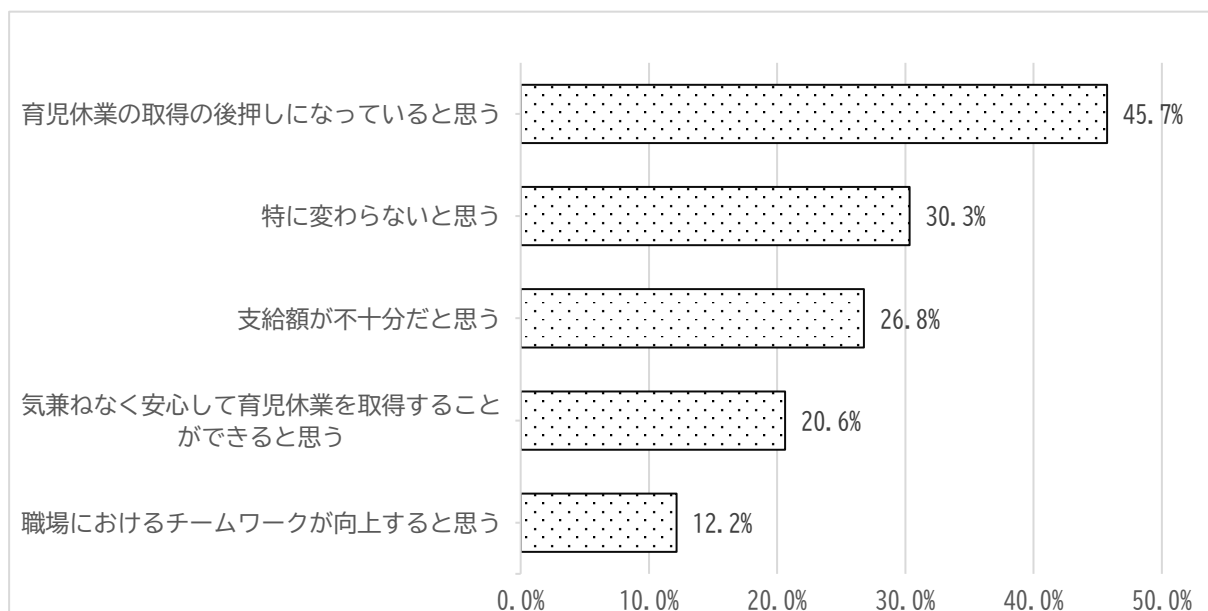
### (3)子育てを行う職員が休業や休暇を取得しやすくなるために必要な支援や施策

(回答者数3,745人)(複数回答)



### (4)育児休業職員の同僚職員への勤勉手当加算制度をどう思うか

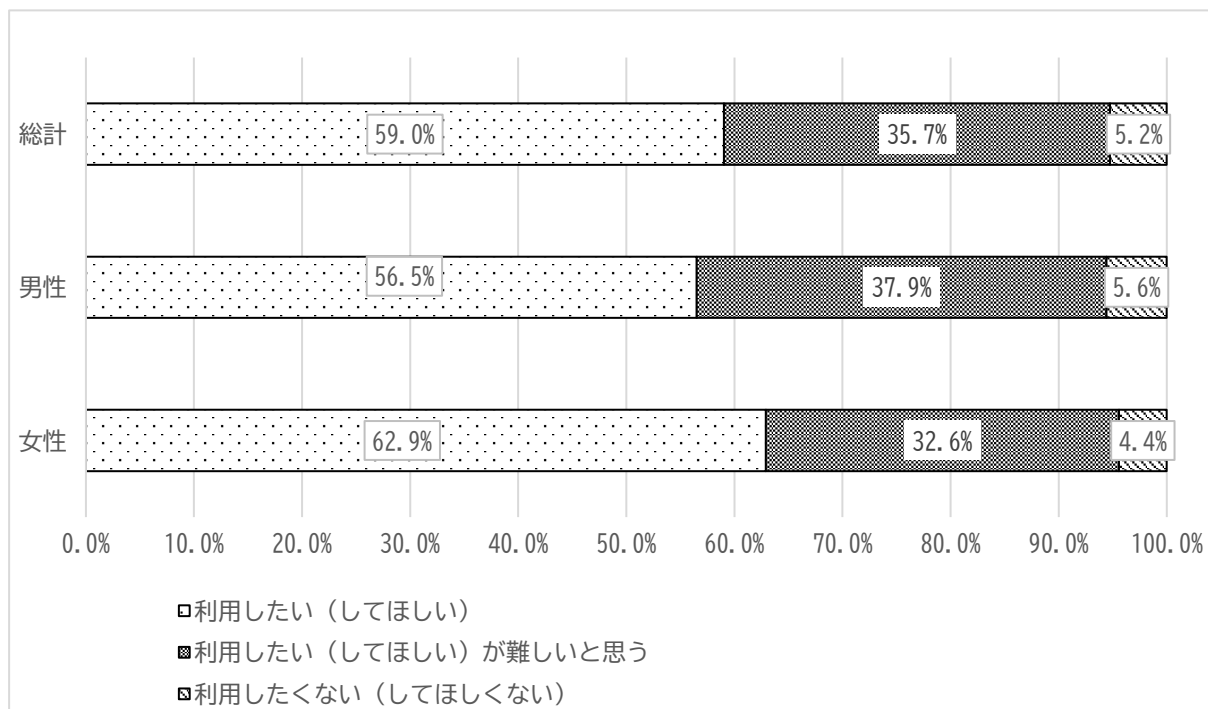
(回答者数3,497人)(複数回答)



(5)男性職員の育児休業について。(男性職員)育児休業を取得したいか(女性職員)配偶者に育児休業を取得してほしいか

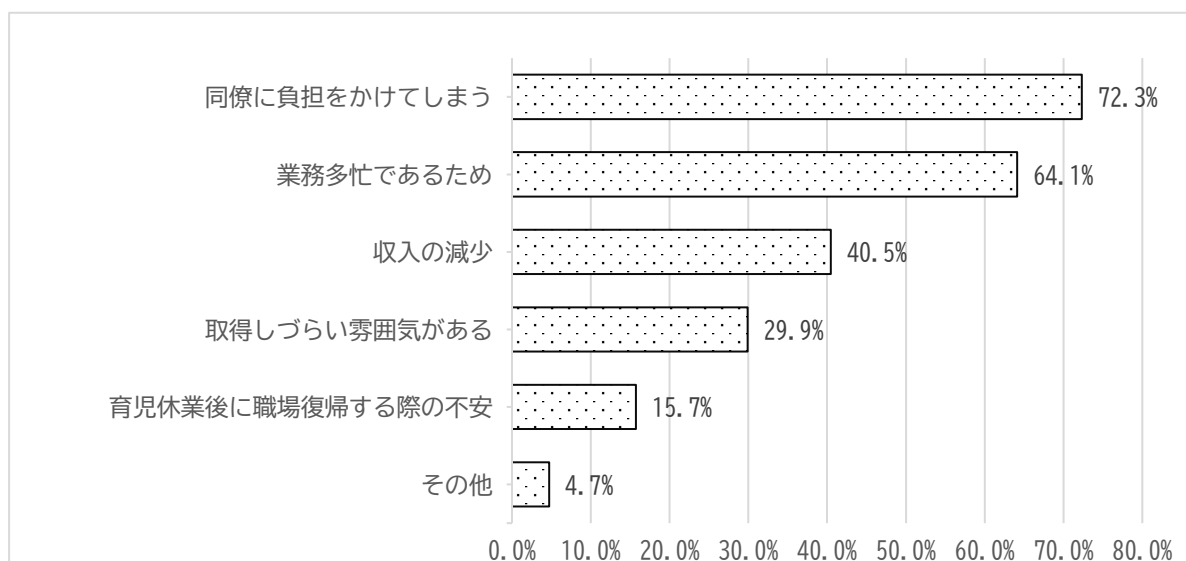
(回答者数3,412人)

「利用したい(してほしい)」と回答した職員の割合が59.0%、「利用したくない(してほしくない)」との回答した職員の割合が5.2%となった。



(6)男性職員の育児休業について、取得の支障となると思うもの

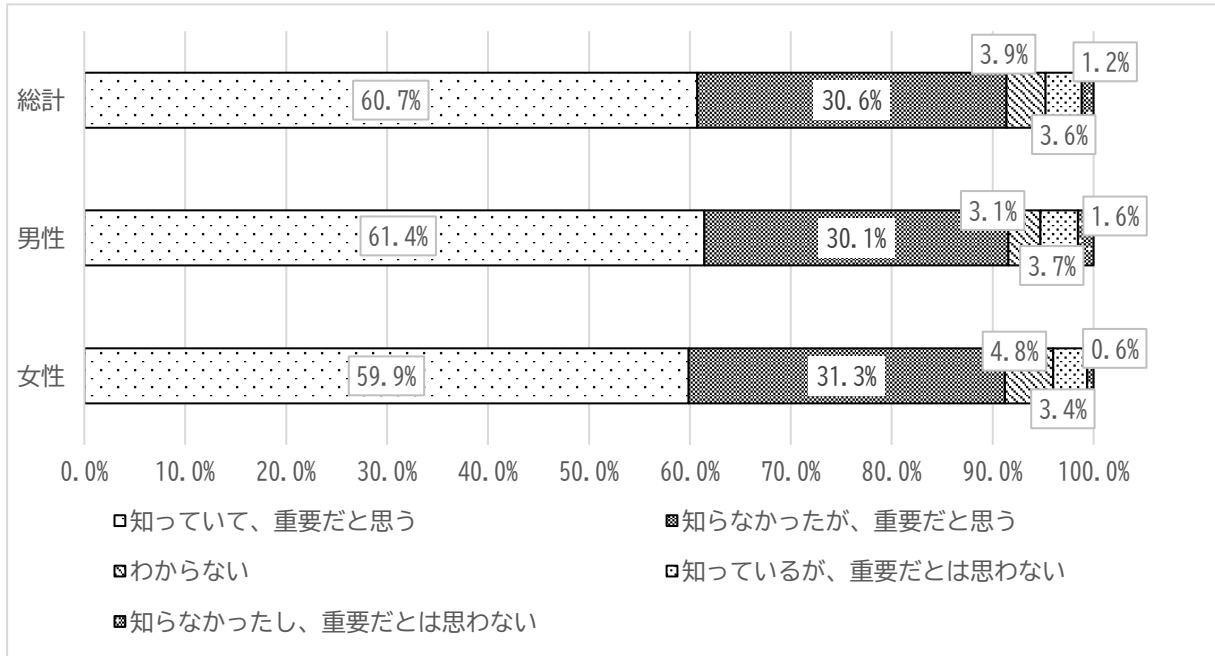
(回答者数3,272人)(複数回答)



(7)「共育て」という考え方を知っているか

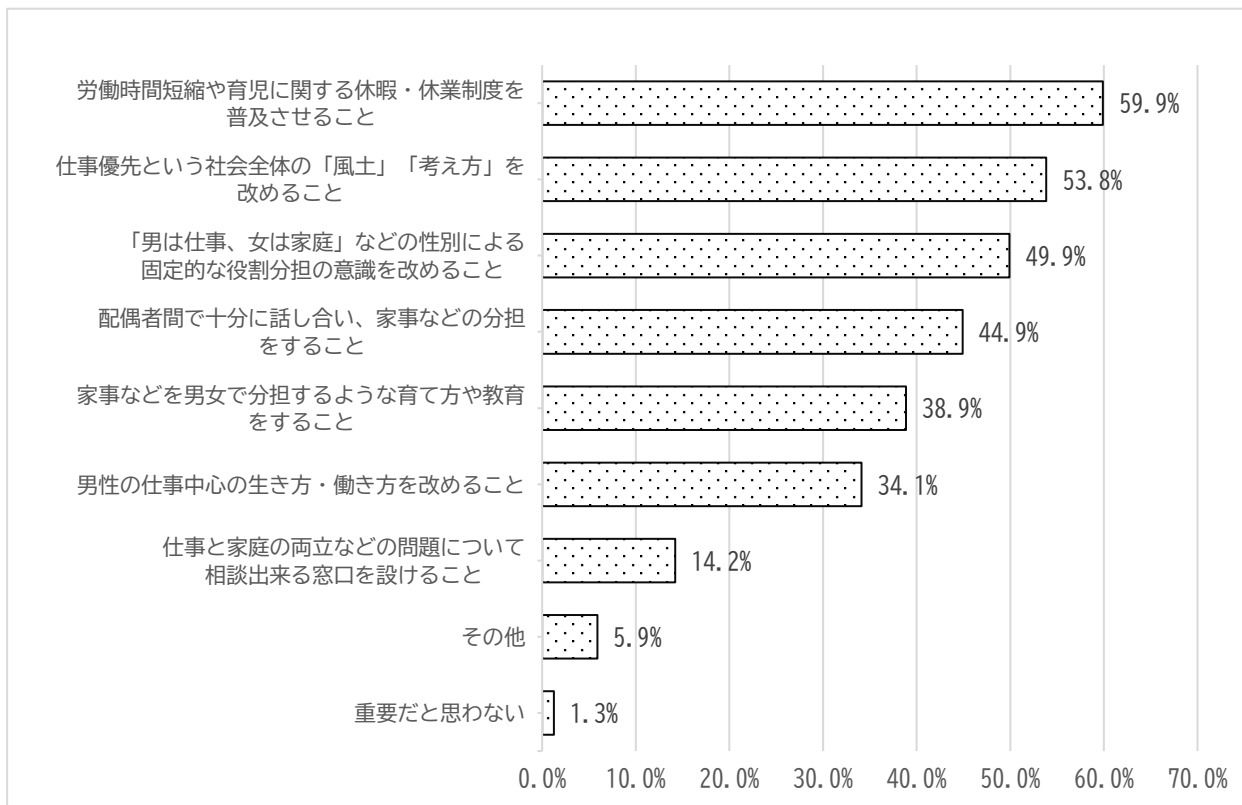
(回答者数3,535人)

「知っていて、重要だと思う」と回答した職員の割合が60.7%、「知らなかったし、重要だとは思わない」との回答した職員の割合が1.2%となった。



(8)「共育て」の推進のために必要と思うもの

(回答者数3,534人)(複数回答)

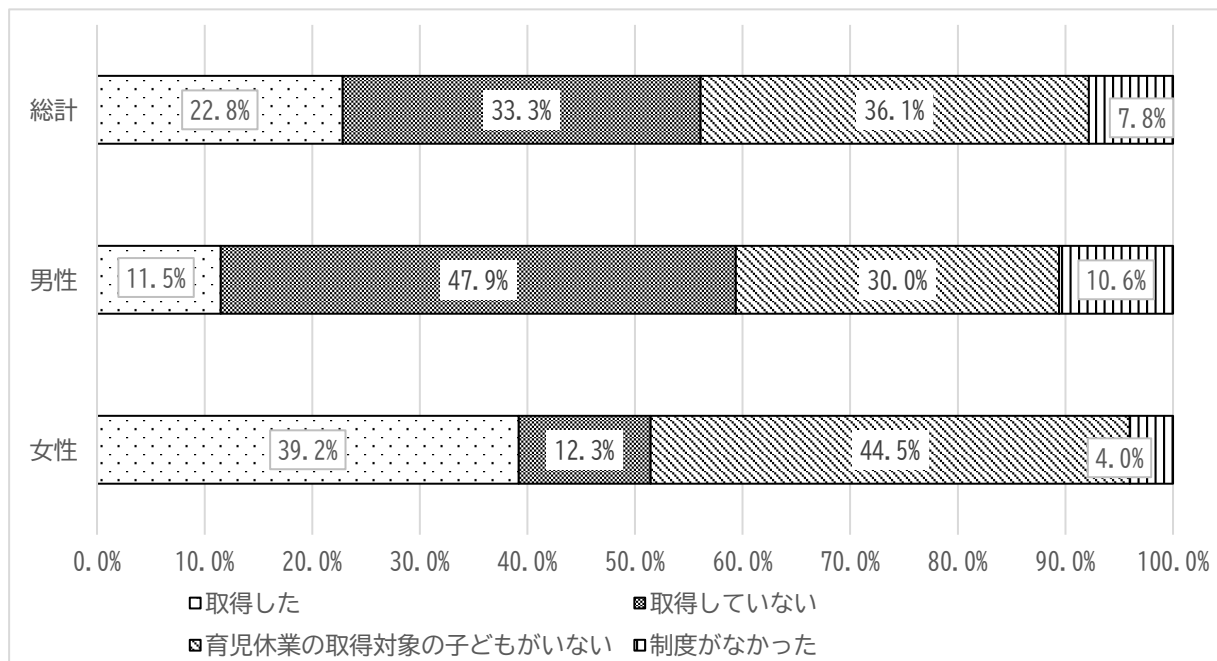


### 3 育児等のための休業や休暇の利用について

#### (1) 育児休業を取得したことがあるか

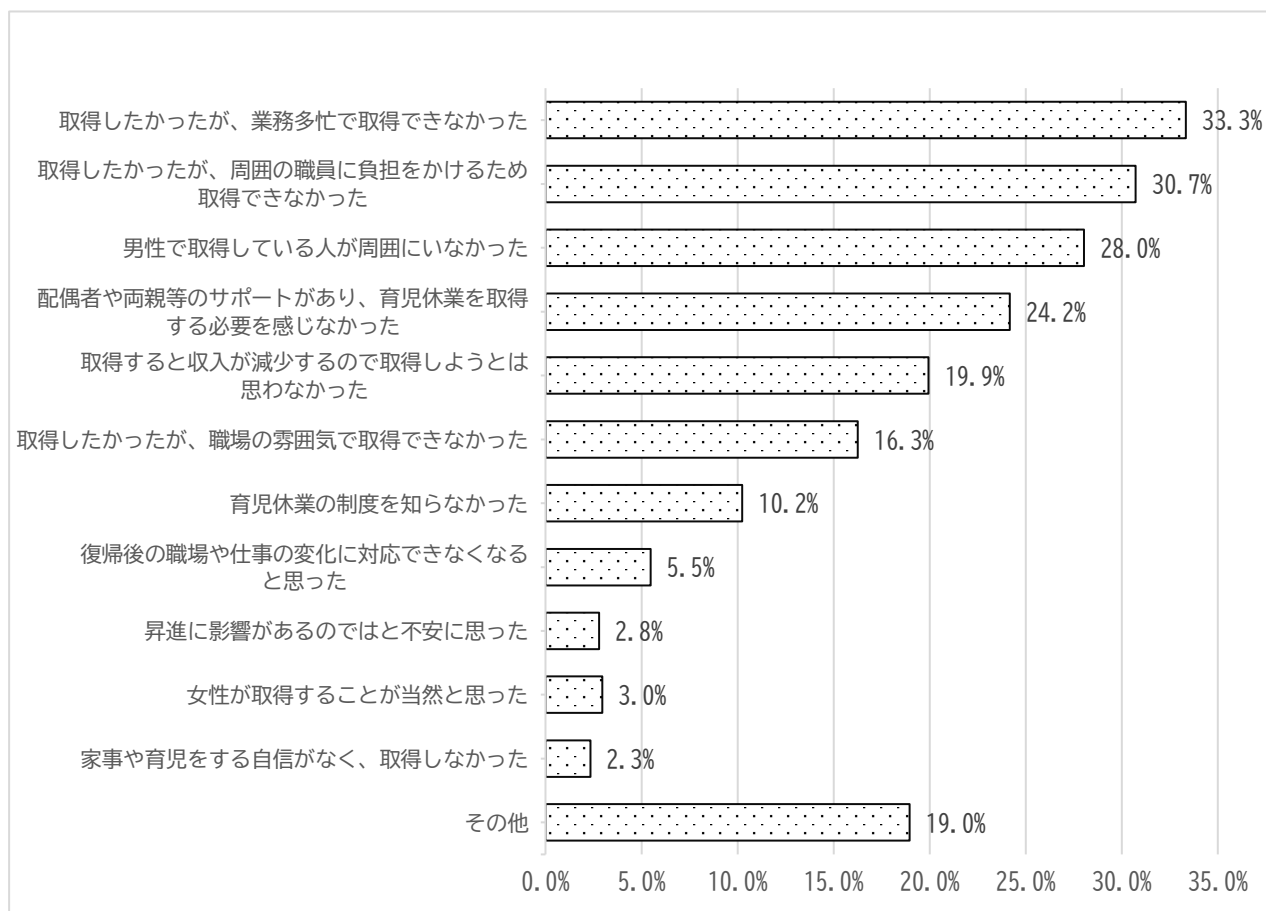
(回答者数3,527人)

「取得した」と回答した職員の割合が22.8%、「取得していない」と回答した職員の割合が33.3%となった。



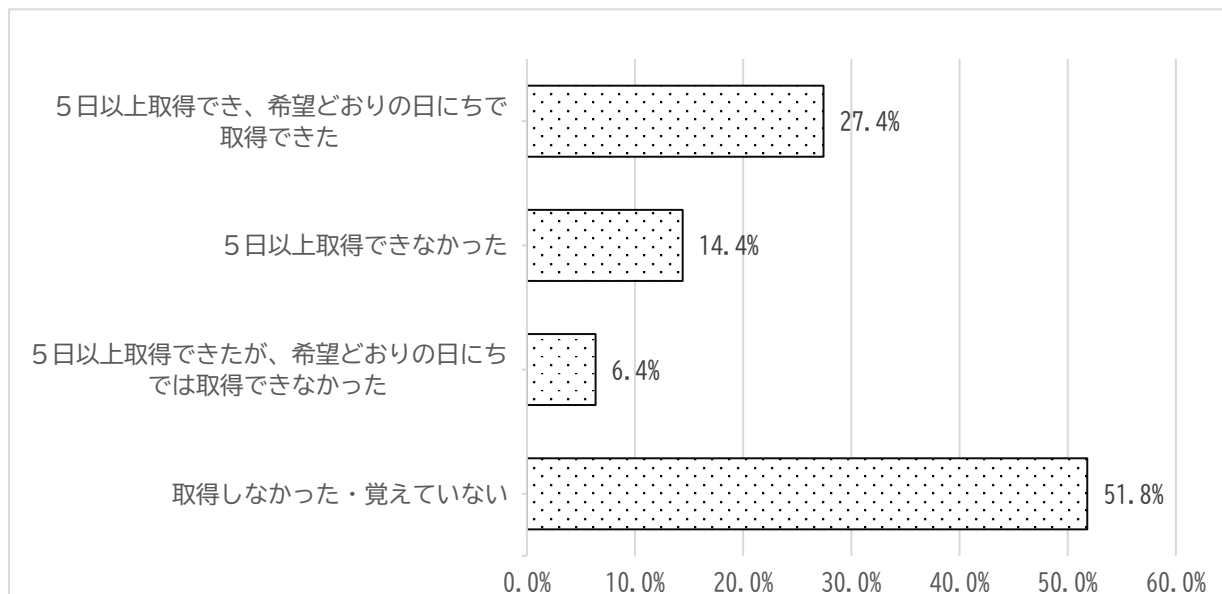
#### (1)－① 育児休業を取得しなかった理由

(回答者数1,113人)(複数回答)



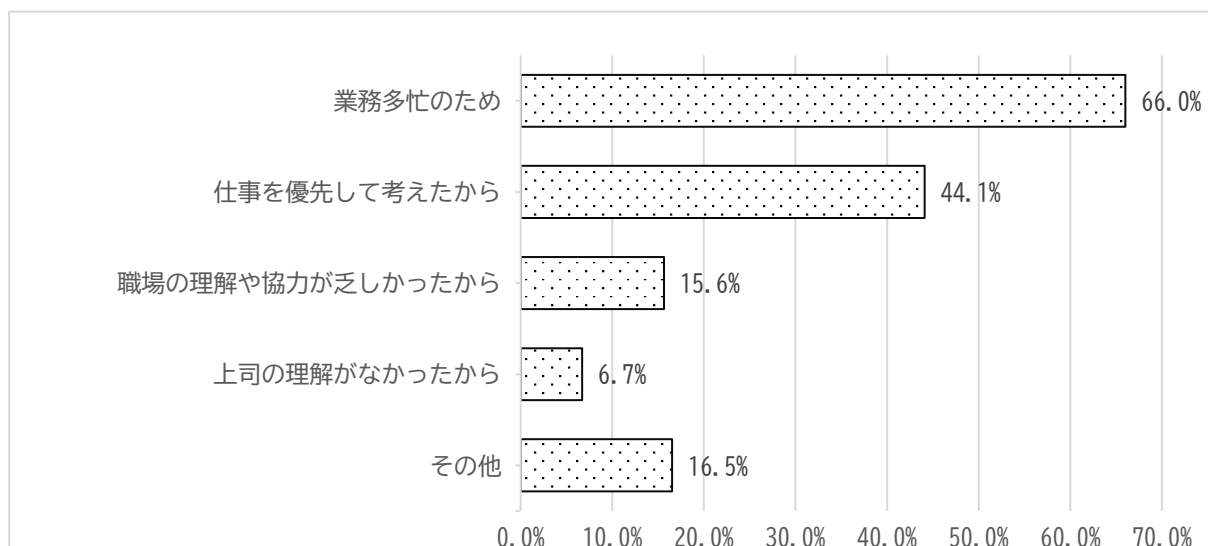
## (2)「出産補助休暇」及び「父親育児休暇」の取得状況

(回答者数1,291人)



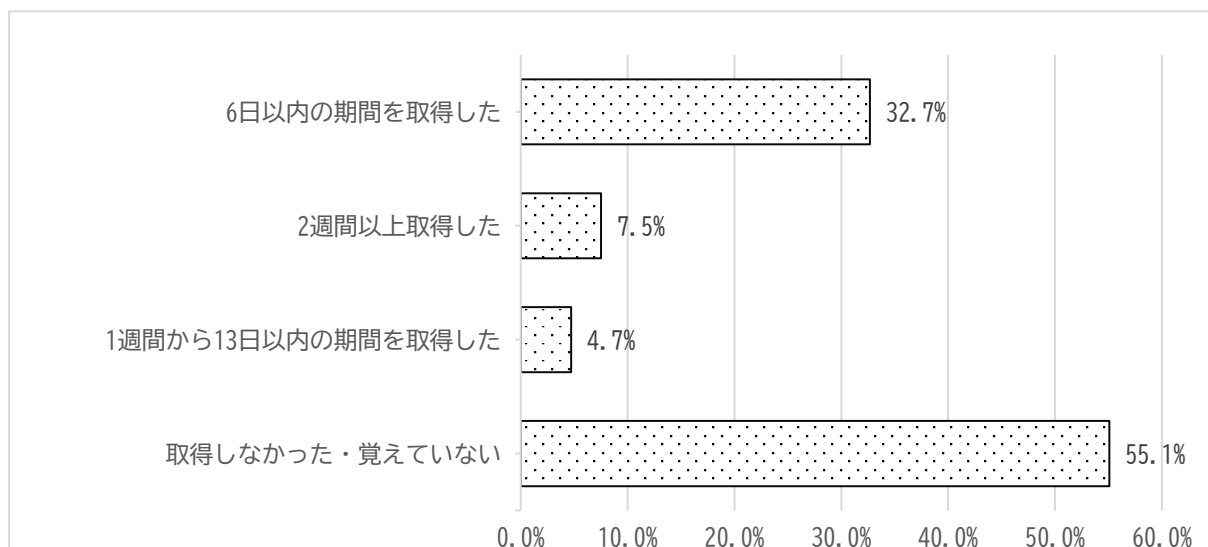
### (2)－①「出産補助休暇」及び「父親育児休暇」を希望の日時に取得できなかった又は合計取得日数が5日未満となった理由

(回答者数671人)(複数回答)



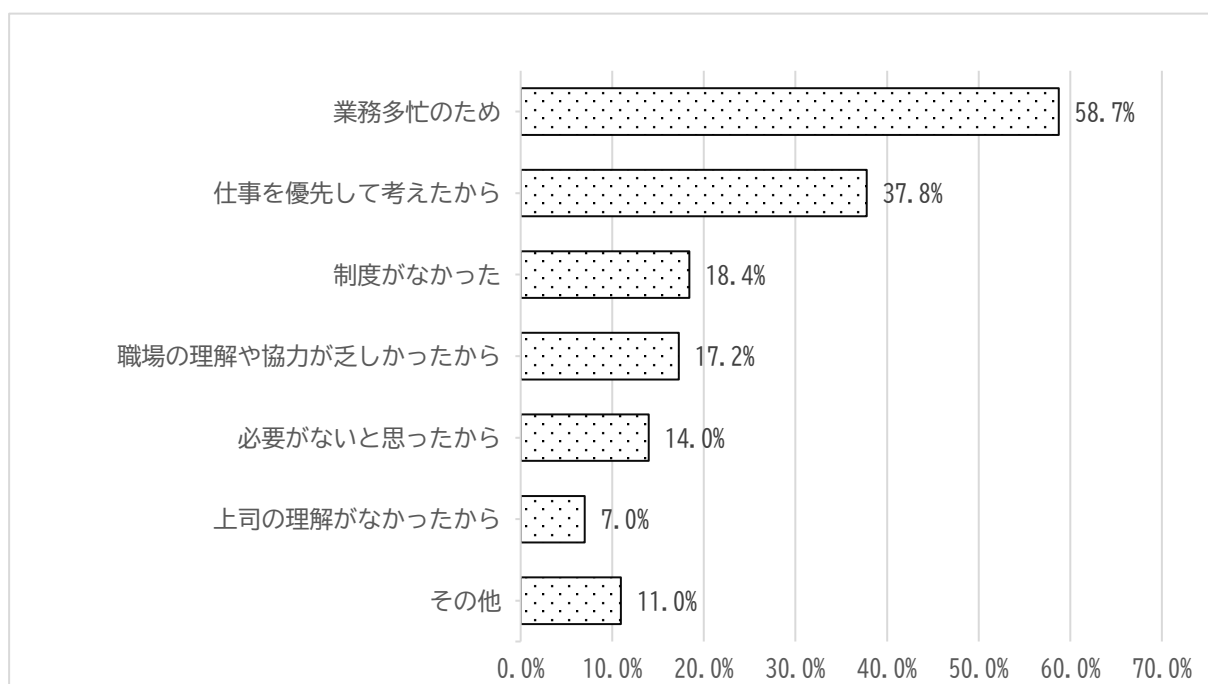
(3)(男性職員)子の出生後8週間以内に育児のための休みを取得したか

(回答者数1,291人)



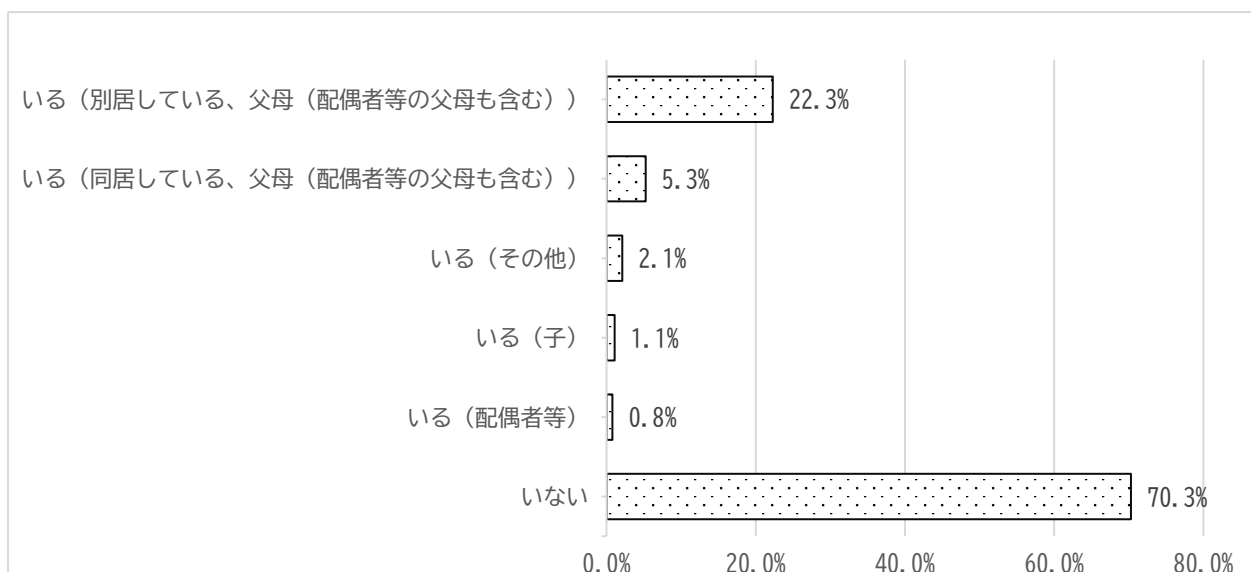
(3)－①子の出生後8週間以内に育児のための休みを取得しなかった理由

(回答者数429人)(複数回答)



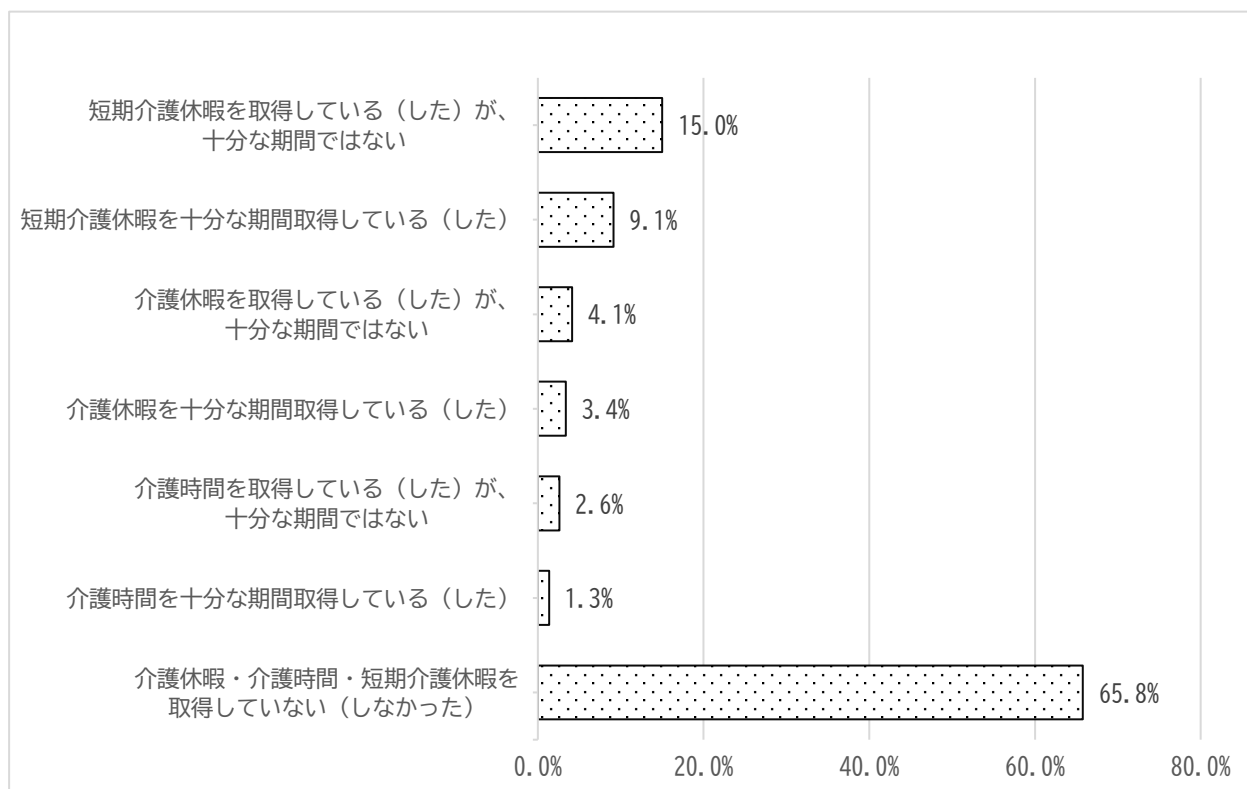
#### (4)直近1年間に介護を必要とする家族がいるか

(回答者数3,503人)(複数回答)



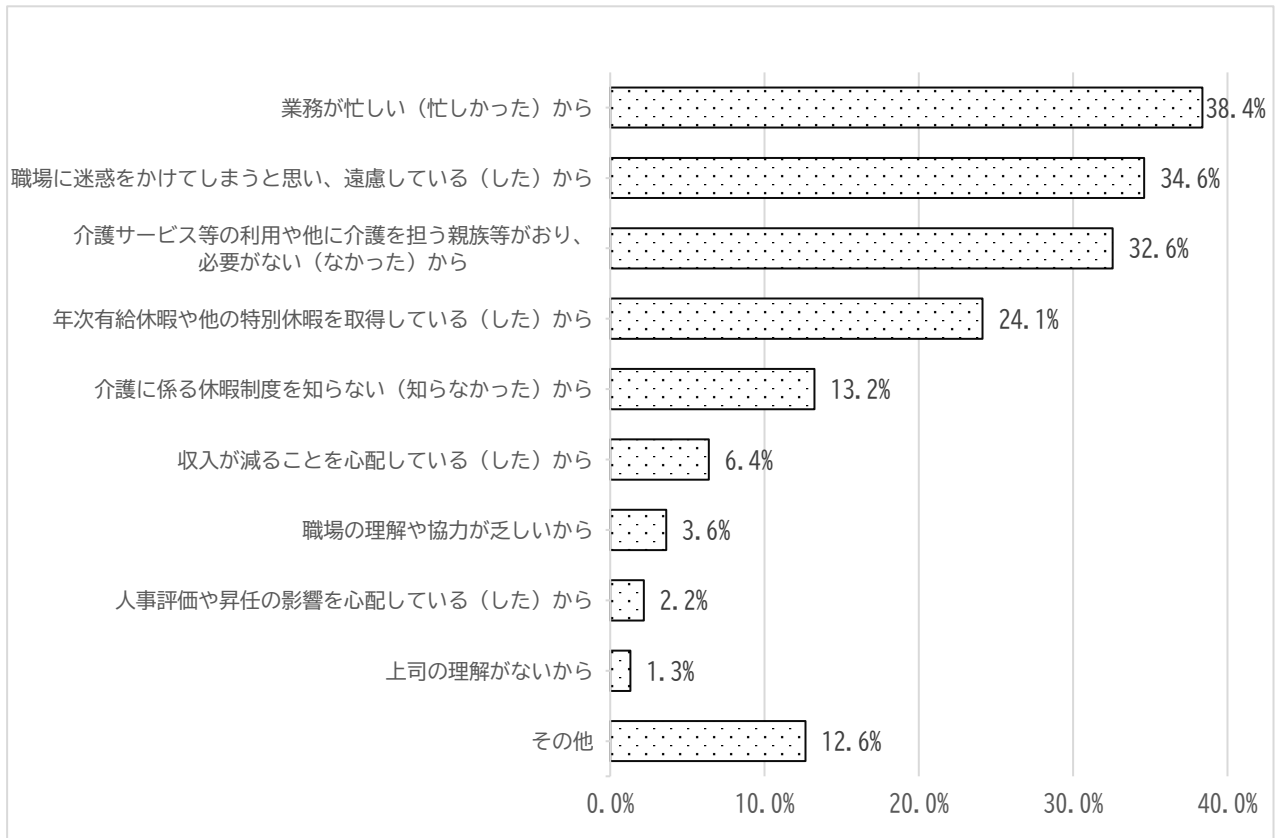
#### (4)－①(介護を必要とする家族がいる職員)介護休暇を取得したか

(回答者数1,040人)



(4)－② 介護休暇等を十分な期間取得しなかった理由

(回答者数688人)(複数回答)

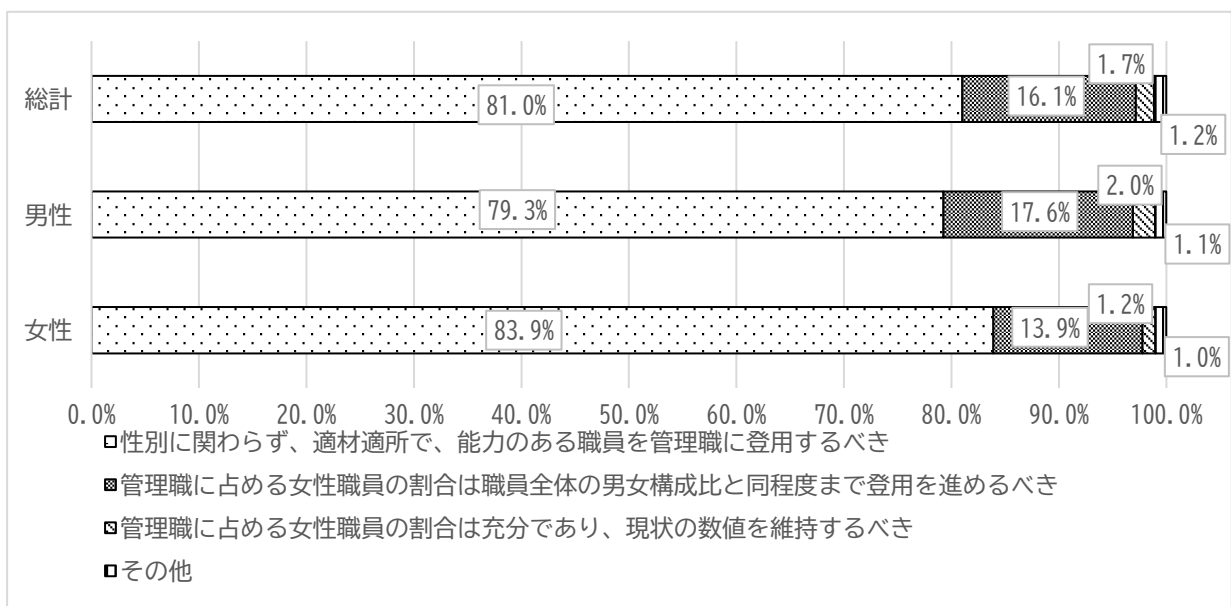


4 職場における女性活躍推進について

(1)今後の女性登用についてどう考えるか

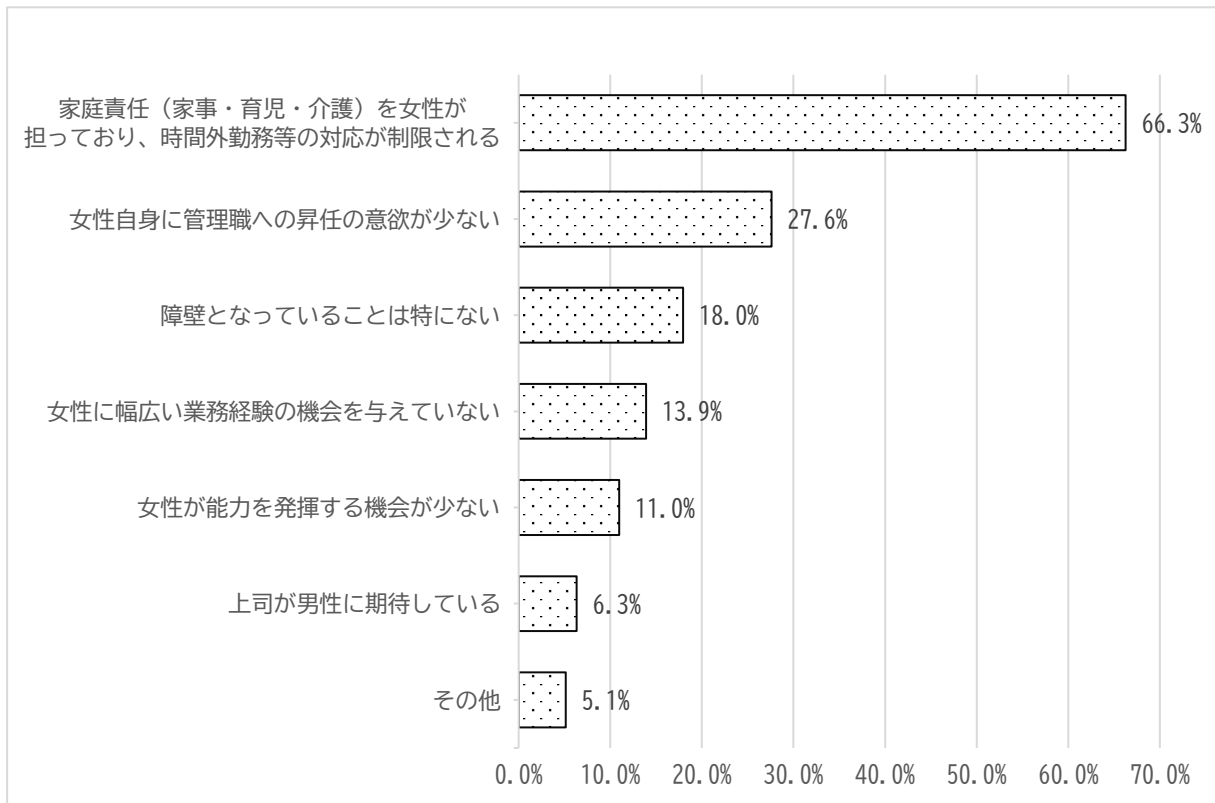
(回答者数3,549人)

「性別に関わらず、適材適所で、能力のある職員を管理職に登用すべき」と回答した職員の割合が81.0%と最も高く、「管理職に占める女性職員の割合は充分であり、現状の数値を維持すべき」と回答した職員の割合は1.7%となった。



## (2)女性登用の障壁になっていると考えるもの

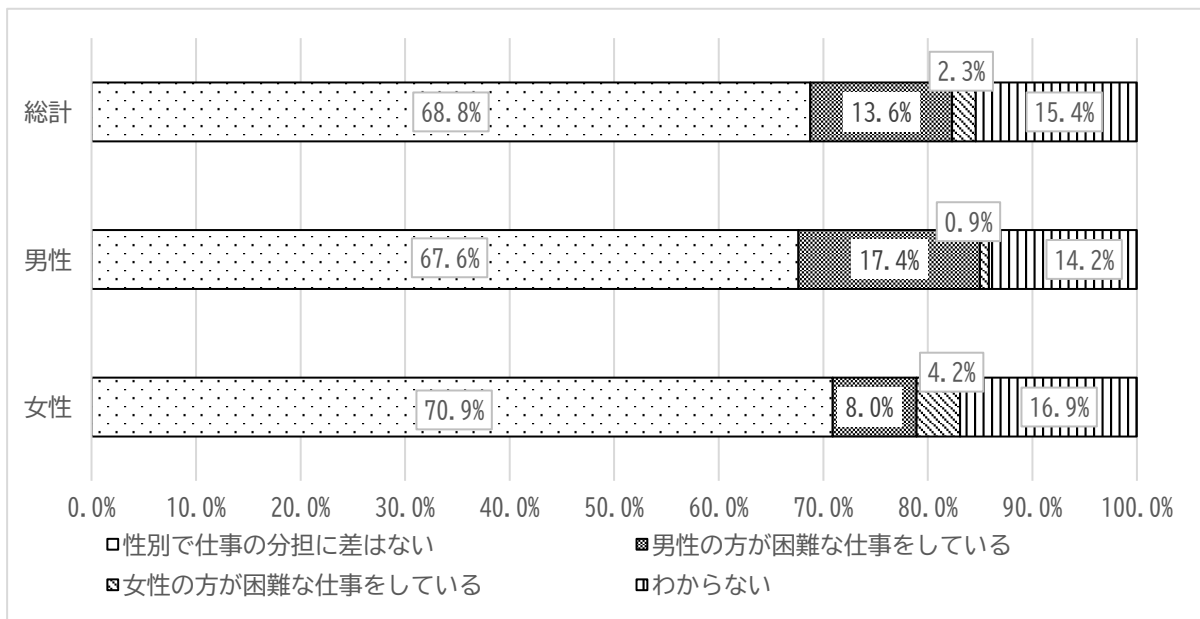
(回答者数3,532人)(複数回答)



## (3)仕事の分担に関する性別の差について、どのように感じているか

(回答者数3,553人)

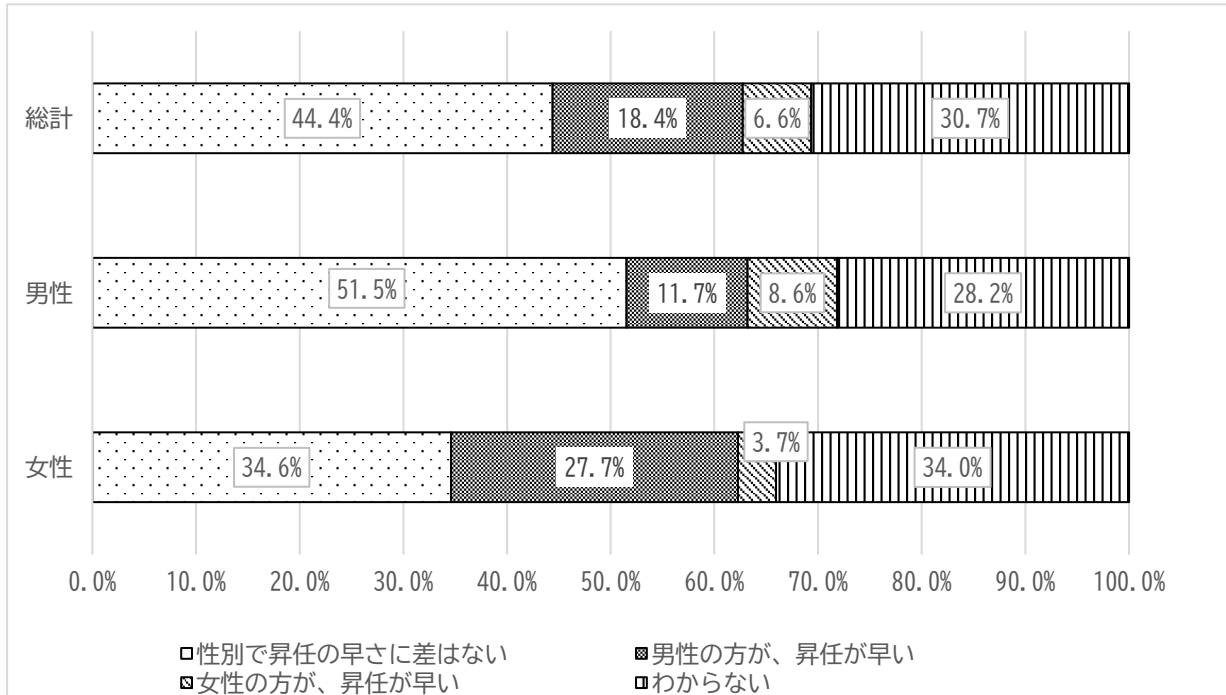
「性別で仕事の分担に差はない」と回答した職員の割合が68.8%と最も高く、次いで「男性の方が困難な仕事をしている」が13.6%、「女性の方が困難な仕事をしている」が2.3%となった。



#### (4)昇任についてどう感じているか

(回答者数3,553人)

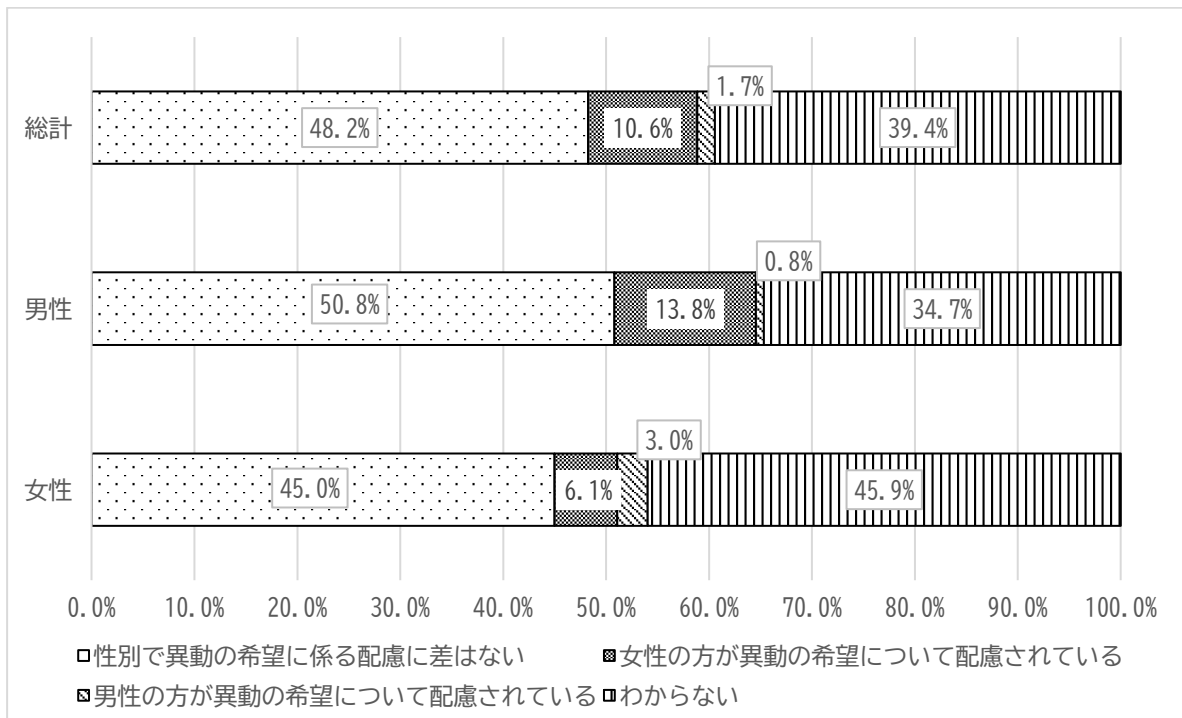
「性別で昇任の早さに差はない」と回答した職員の割合が44.4%と最も高く、「男性の方が、昇任が早い」が18.4%、「女性の方が、昇任が早い」が6.6%となった。



#### (5)人事異動についてどう感じているか

(回答者数3,555人)

「性別で異動の希望に係る配慮に差はない」と回答した職員の割合が48.2%と最も高く、「女性の方が異動の希望について配慮されている」が10.6%、「男性の方が異動の希望について配慮されている」が1.7%となった。

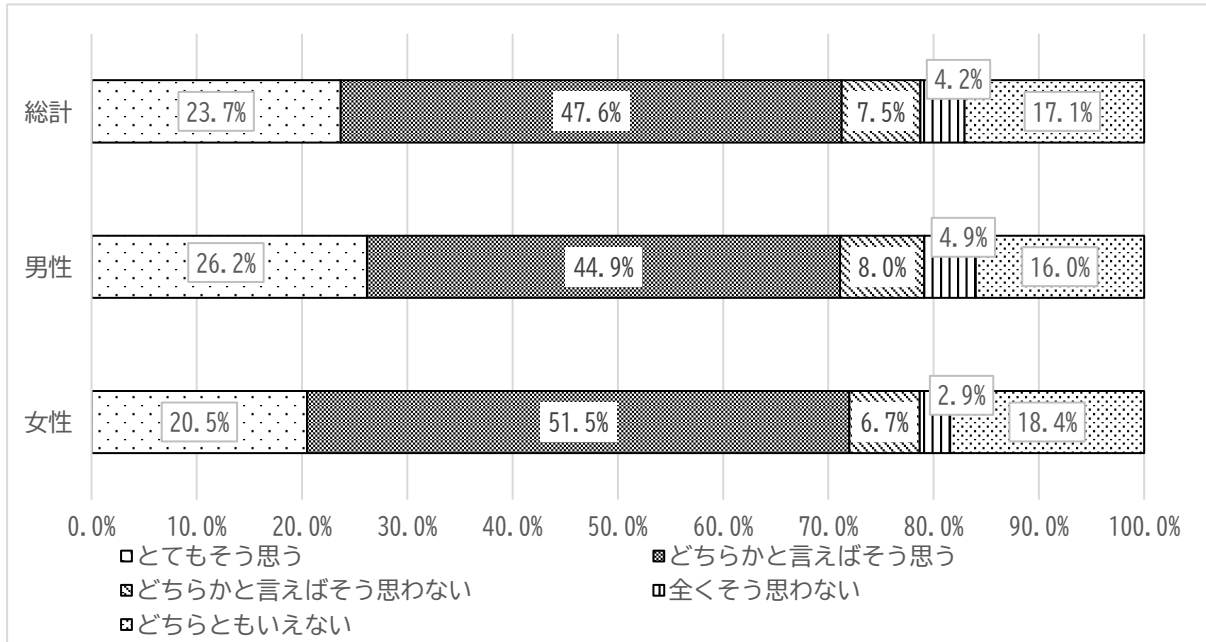


## 5 働きがい(やりがい)に関する意識について

### (1)現在の担当業務に、働きがいを感じているか

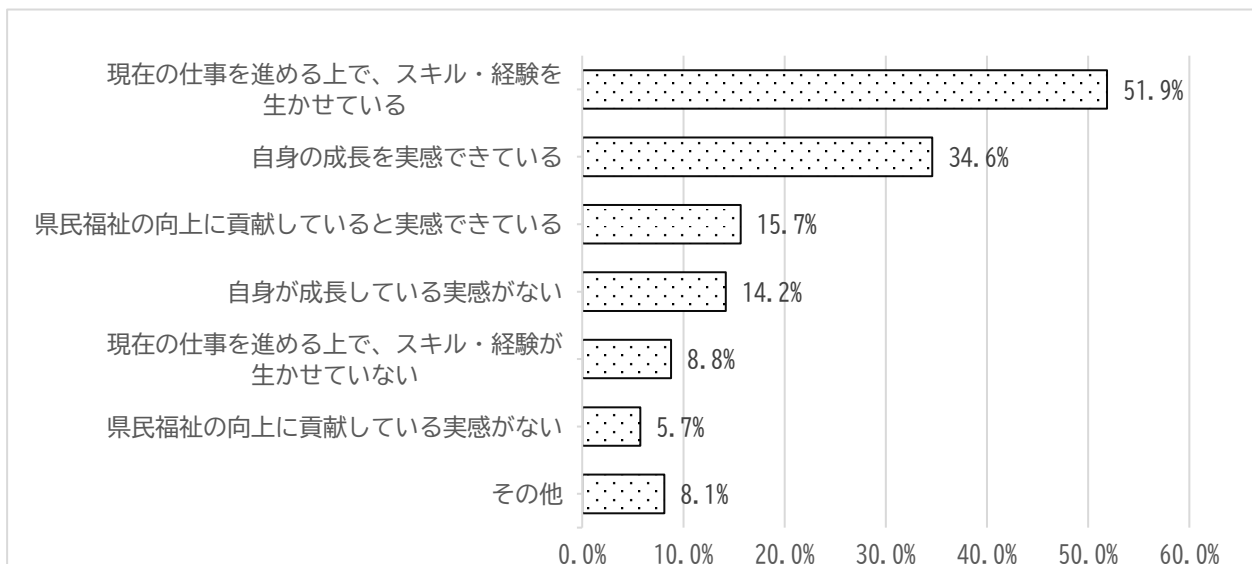
(回答者数3,576人)

「どちらかと言えばそう思う」と回答した職員の割合が47.6%と最も高く、次いで「とてもそう思う」が23.7%、「どちらともいえない」が17.1%となった。



### (2)働きがいを感じている又は感じていない理由

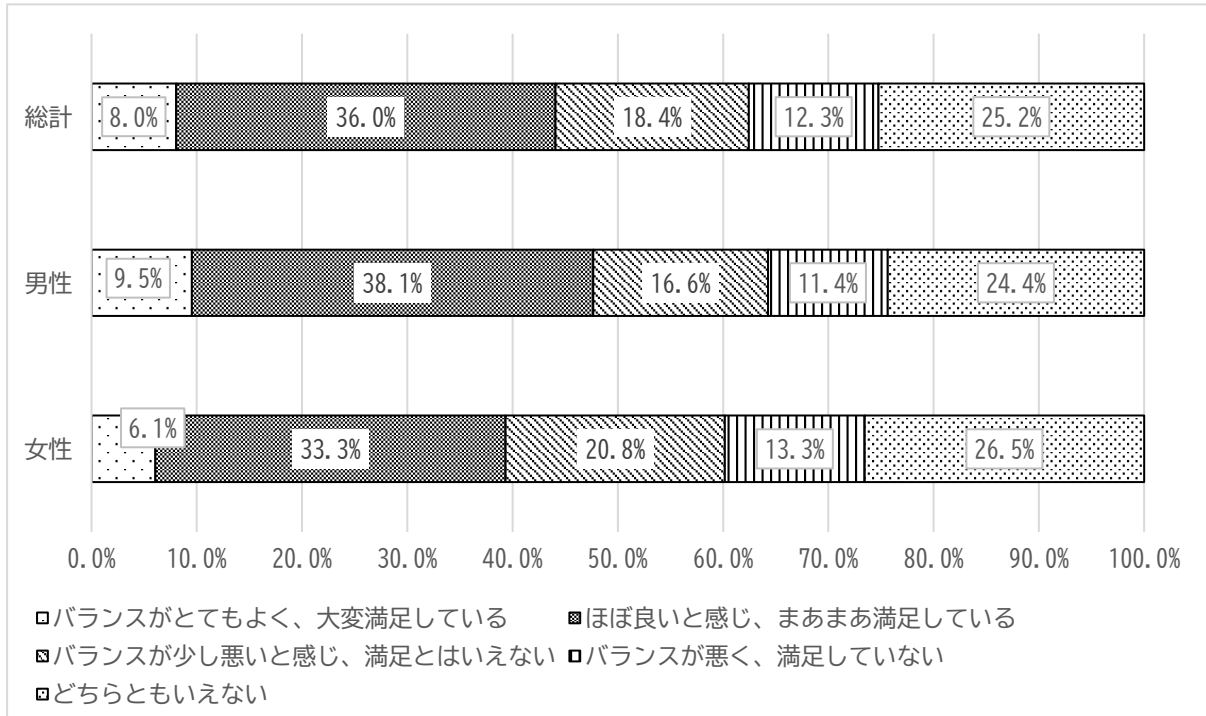
(回答者数3,537人)(複数回答)



### (3)現在、ワーク・ライフ・バランスを図れているか

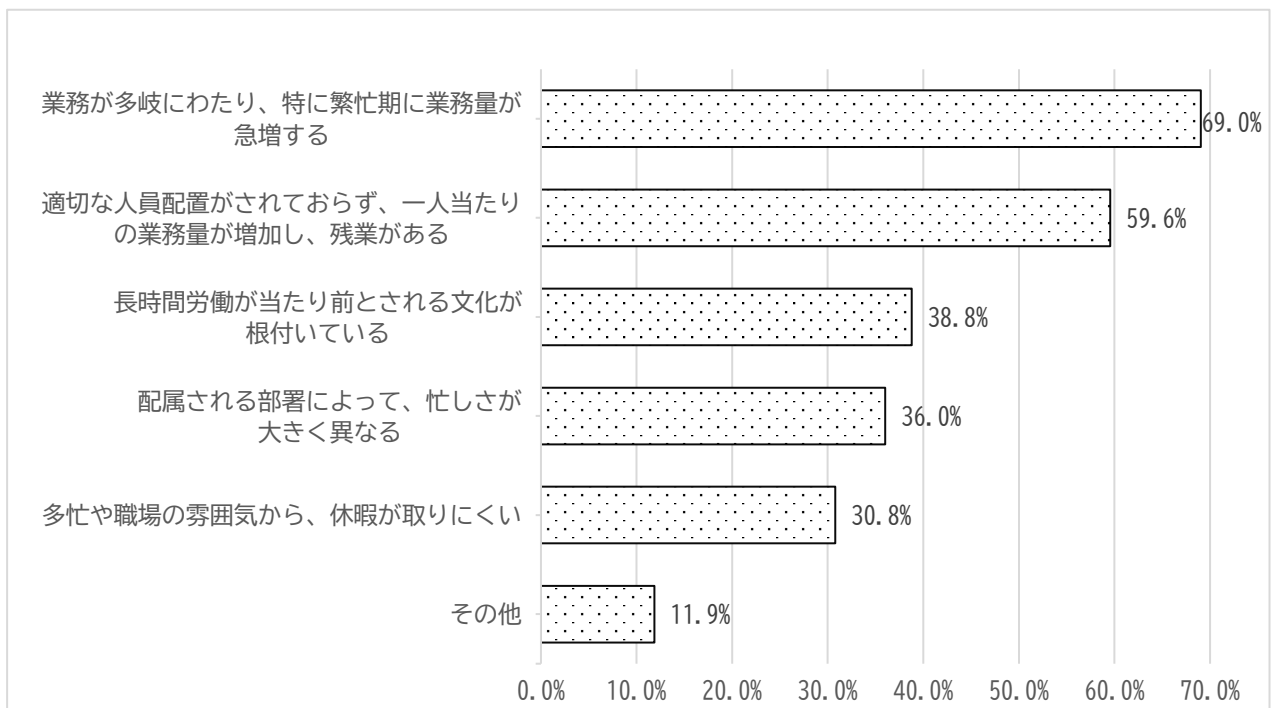
(回答者数3,571人)

「ほぼ良いと感じ、まあまあ満足している」と回答した職員の割合が36.0%と最も高く、次いで「どちらともいえない」が25.2%、「バランスが少し悪いと感じ、満足とはいえない」が18.4%となった。



### (3)－①ワーク・ライフ・バランスを図れていない理由

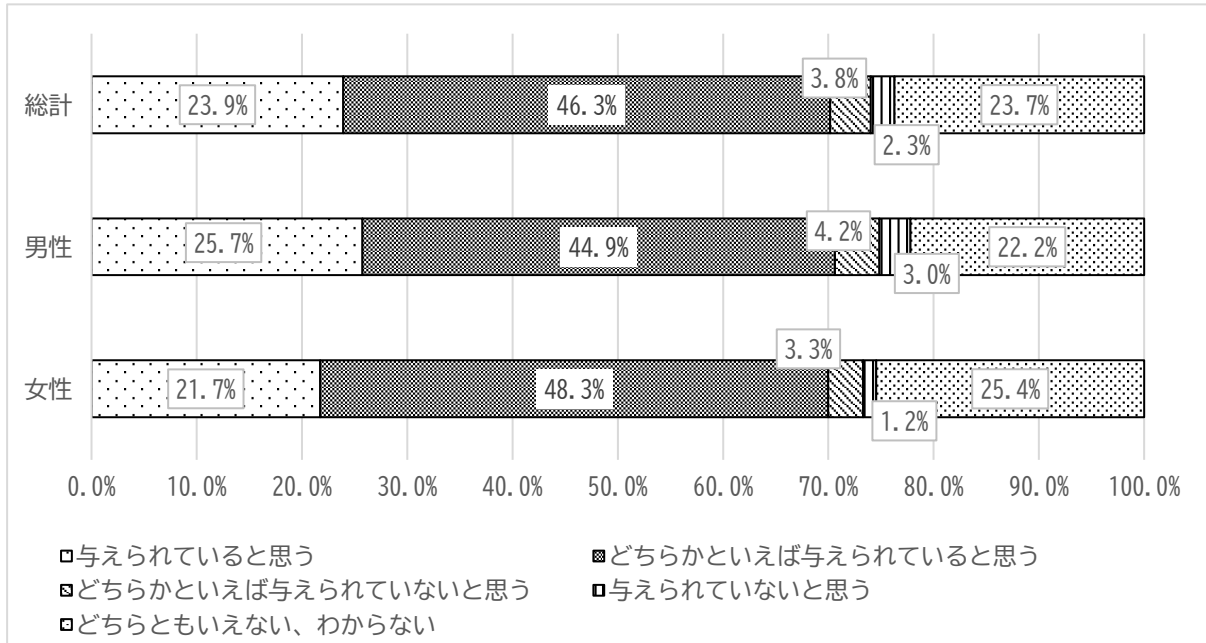
(回答者数1,088人)(複数回答)



(4)自分の能力を十分に発揮できる仕事・機会を与えられているか

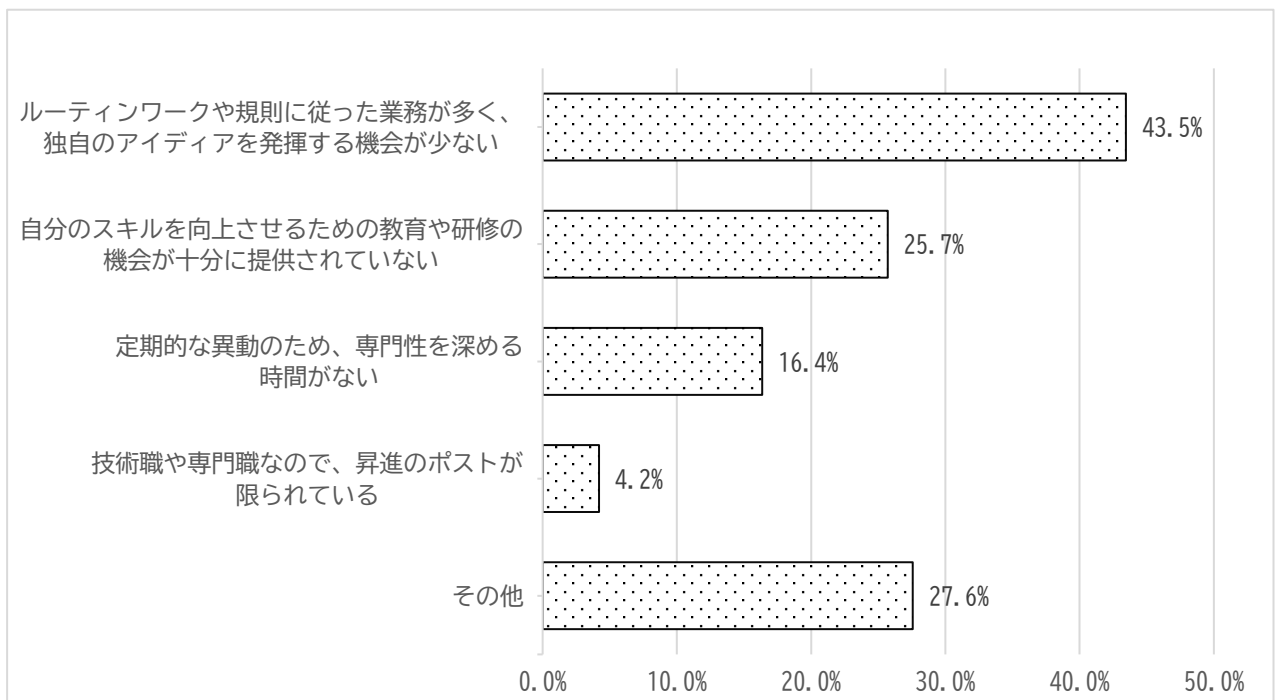
(回答者数3,565人)

「どちらかといえば与えられていると思う」と回答した職員の割合が46.3%と最も高く、次いで「与えられていると思う」が23.9%、「どちらともいえない、わからない」が23.7%となった。



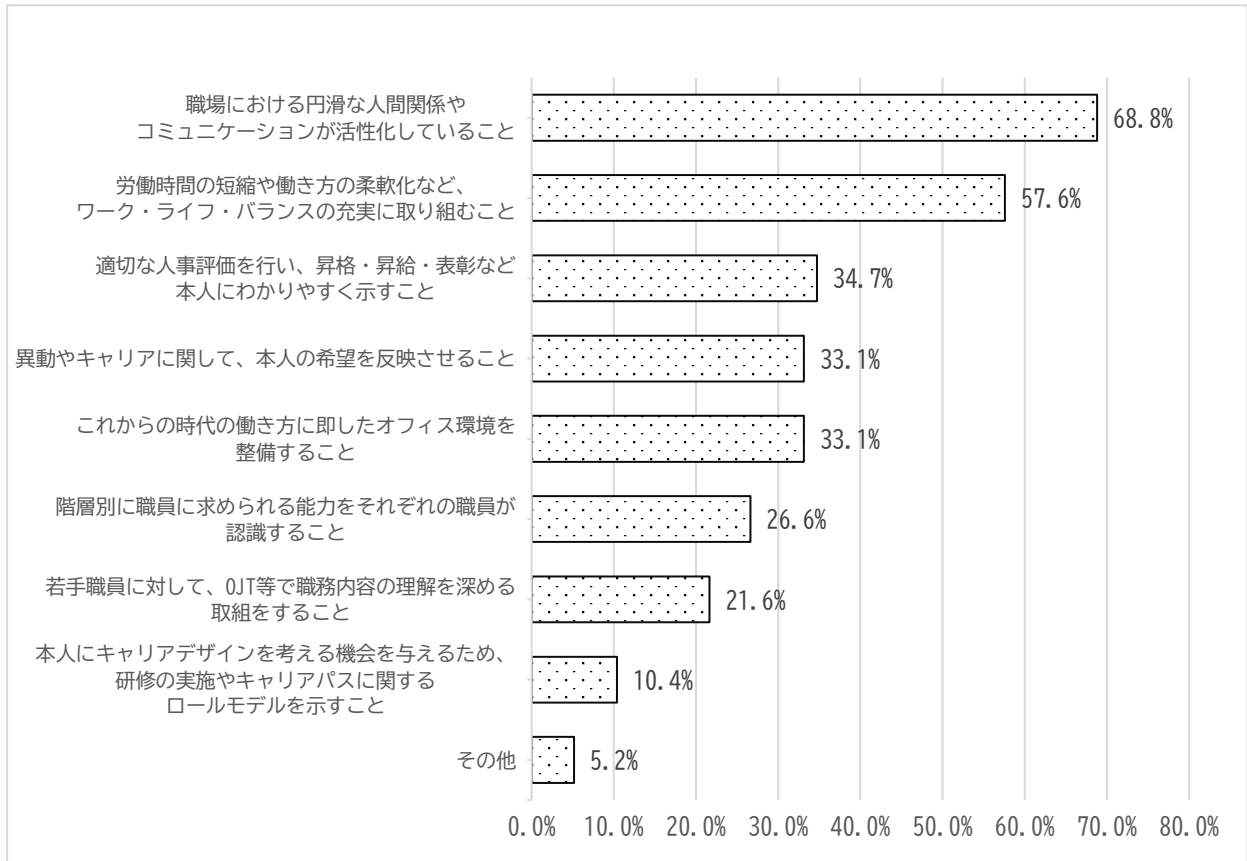
(4)－①能力を発揮できる仕事・機会を与えられていないと考える理由

(回答者数214人)(複数回答)



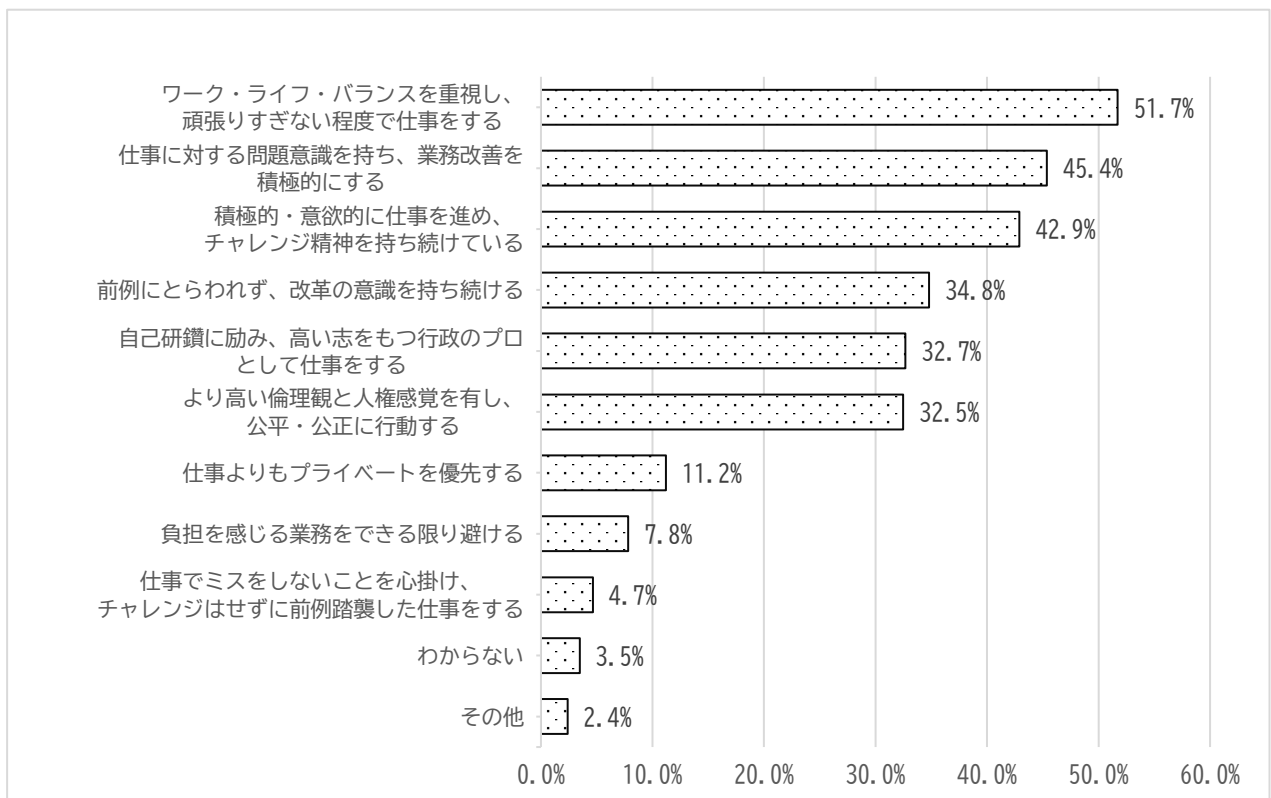
### (5)働きがいを感じるために重要なもの

(回答者数3,566人)(複数回答)



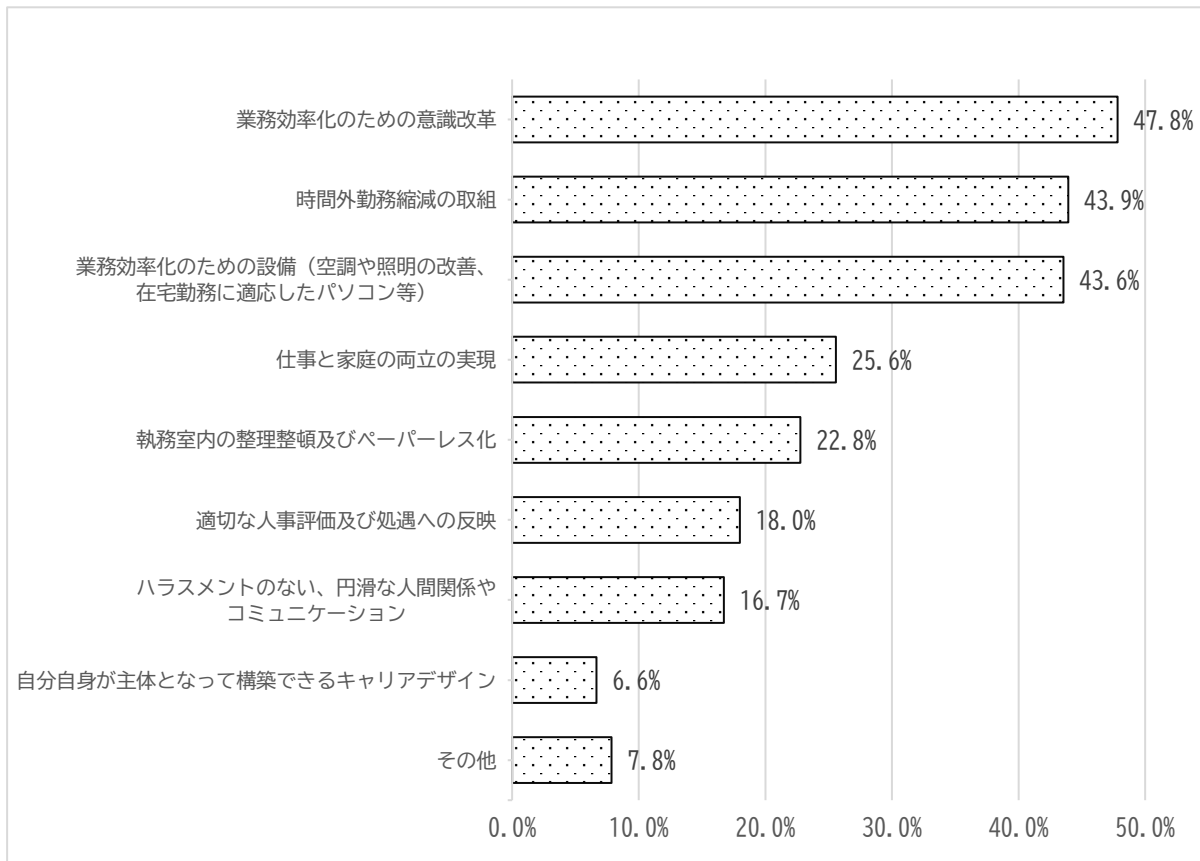
### (6)どのような職員になりたいか

(回答者数3,562人)(複数回答)



(7)職場環境で不十分と思うもの

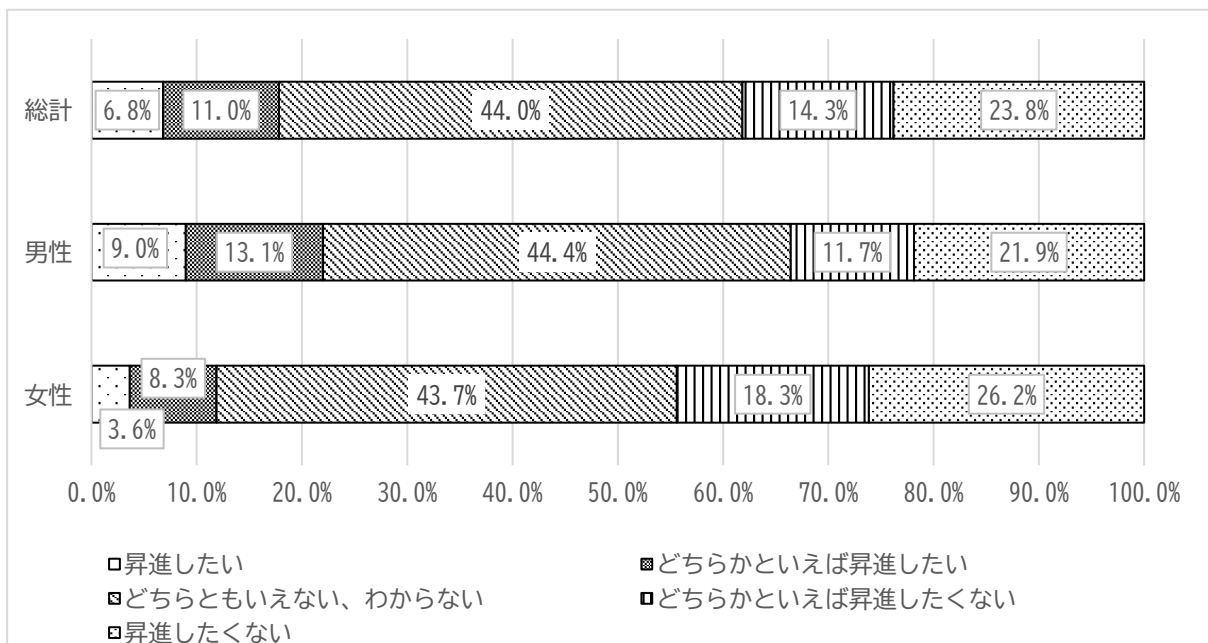
(回答者数3,504人)(複数回答)



(8)昇進についてどう考えるか

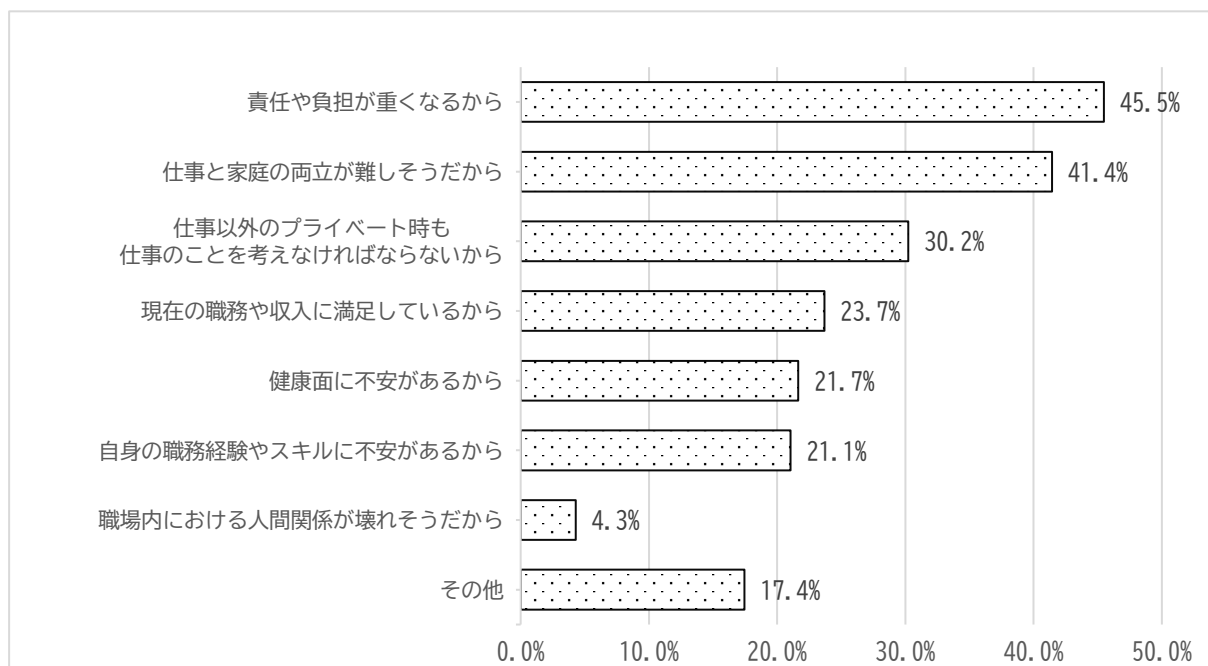
(回答者数3,531人)

「どちらともいえない、わからない」と回答した職員の割合が44.0%と最も高く、次いで「昇進したくない」が23.8%、「どちらかといえば昇進したくない」が14.3%となった。



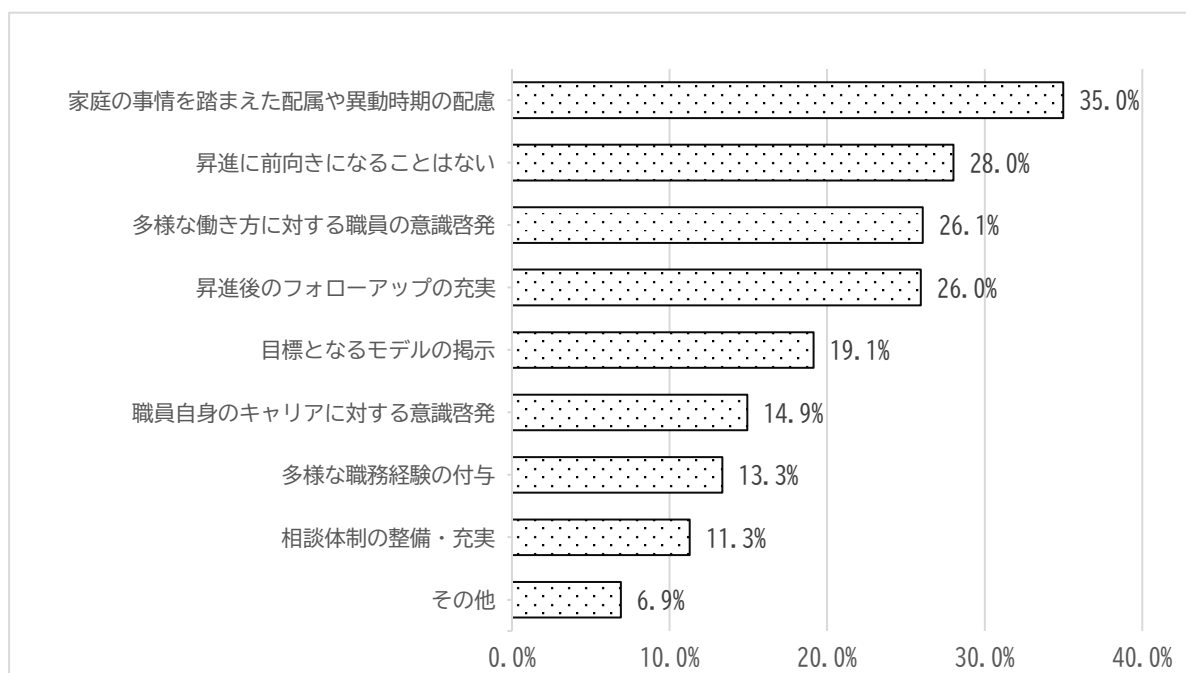
### (8)－①昇進したくない理由

(回答者数1,330人)(複数回答)



### (9)どのような支援があれば昇進に前向きになれるか

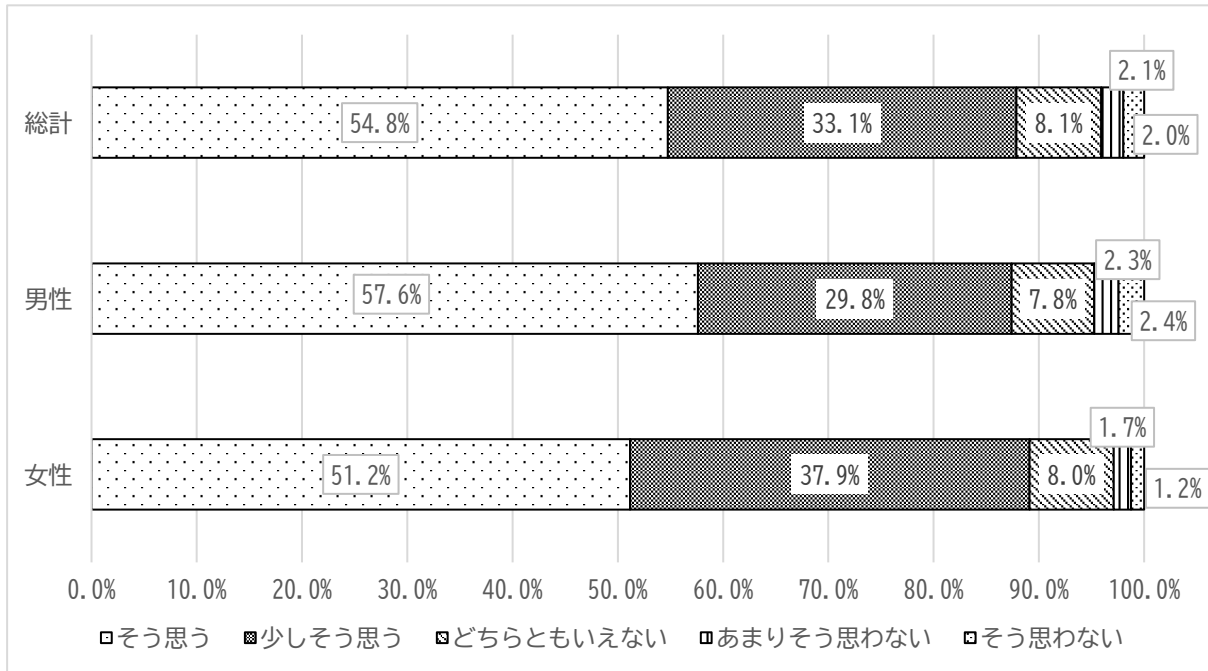
(回答者数3,491人)(複数回答)



(10)県職員としての誇りや使命感をもって仕事に取り組んでいるか

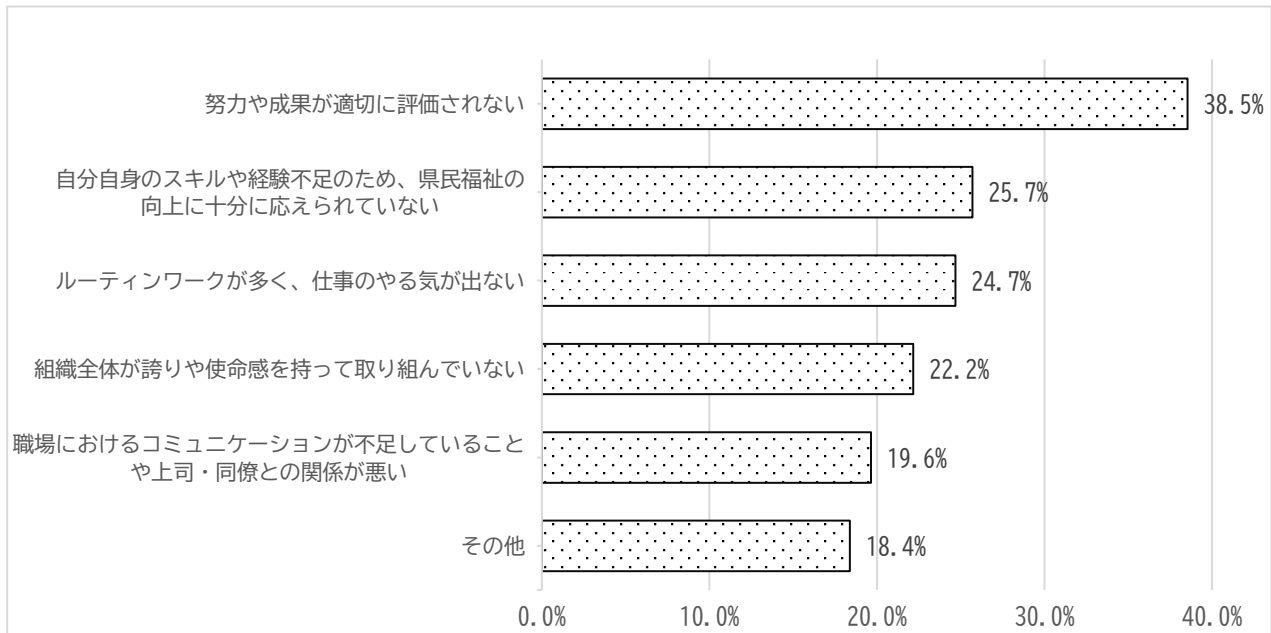
(回答者数3,565人)

「そう思う」と回答した職員の割合が54.8%と最も高く、次いで「少しそう思う」が33.1%、「どちらとも言えない」が8.1%、「あまりそう思わない」が2.0%、「そう思わない」が2.1%となった。



(10)－①仕事に誇りや使命感を感じていない理由

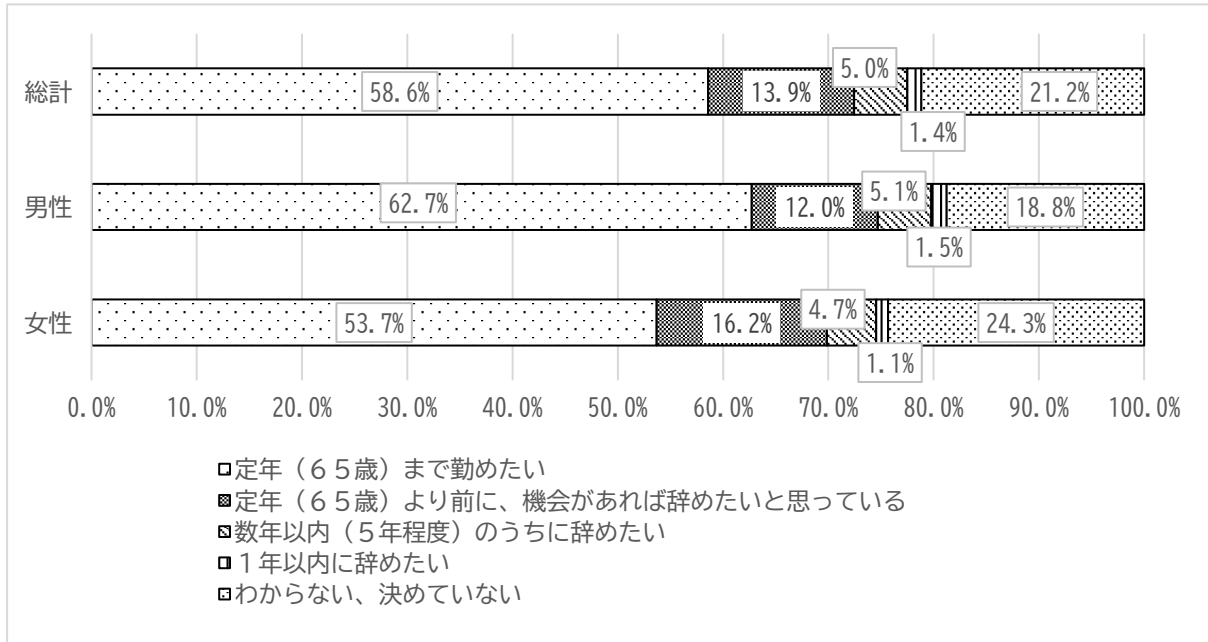
(回答者数397人)(複数回答)



(11)いつまで本県に勤めたいか

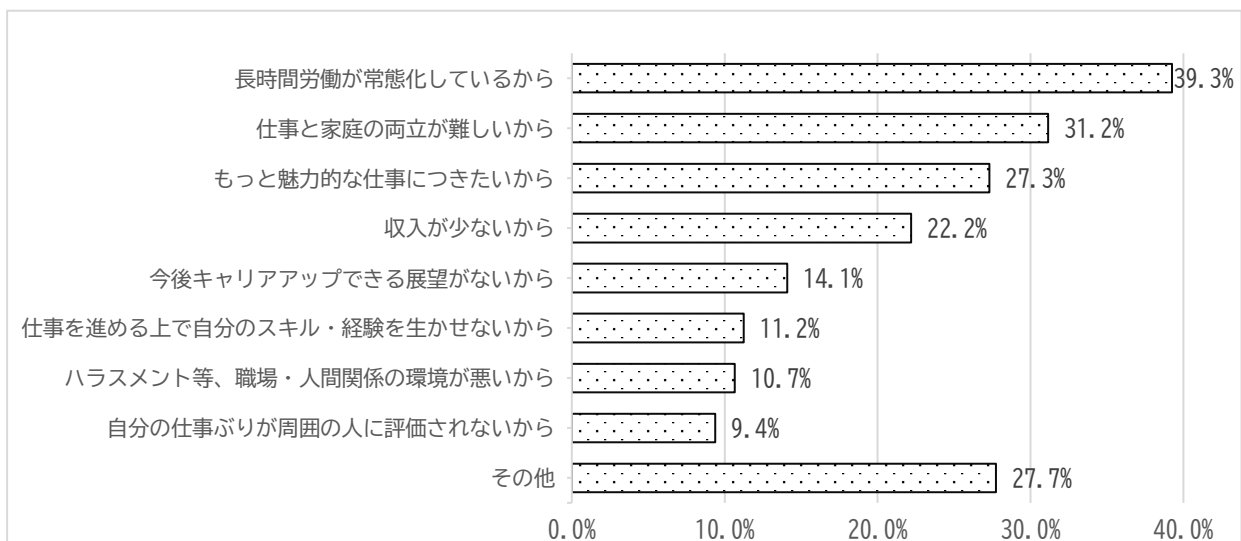
(回答者数3,546人)

「定年(65歳)まで勤めたい」と回答した職員の割合が58.6%と最も高く、次いで「わからない、決めていない」が21.2%、「定年(65歳)より前に、機会があれば辞めたいと思っている」が13.9%となった。



(11)-①1年以内又は数年以内に辞めたいと考える理由

(回答者数703人)(複数回答)

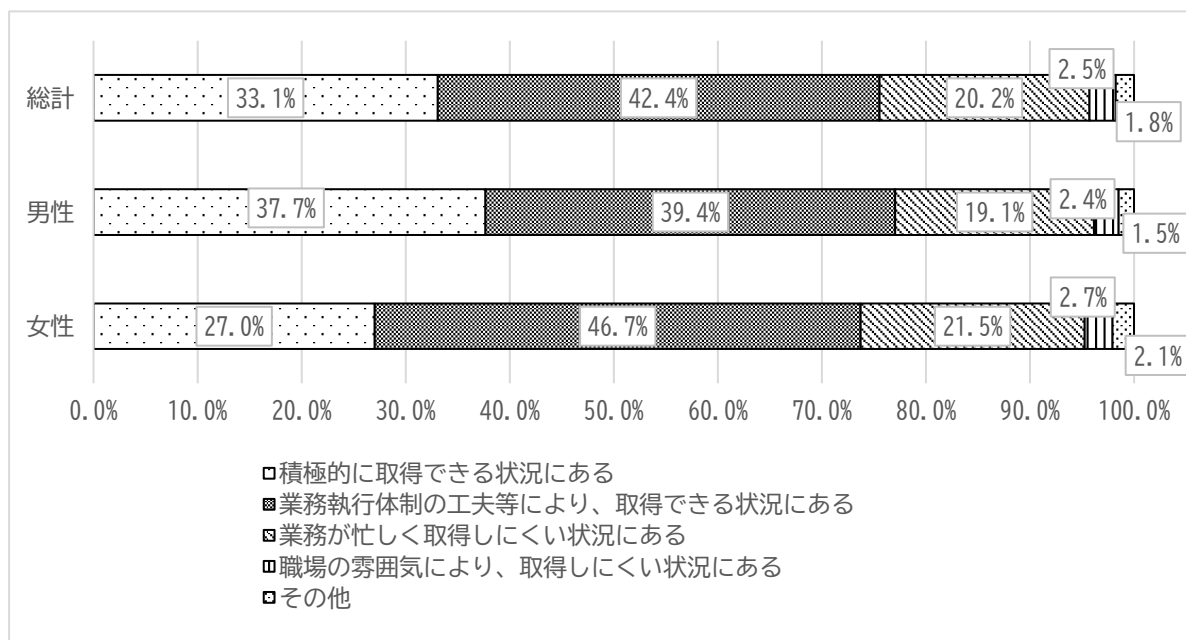


## 6 年次休暇について

### (1)自身の職場は年次休暇を取得しやすいか

(回答者数3,570人)

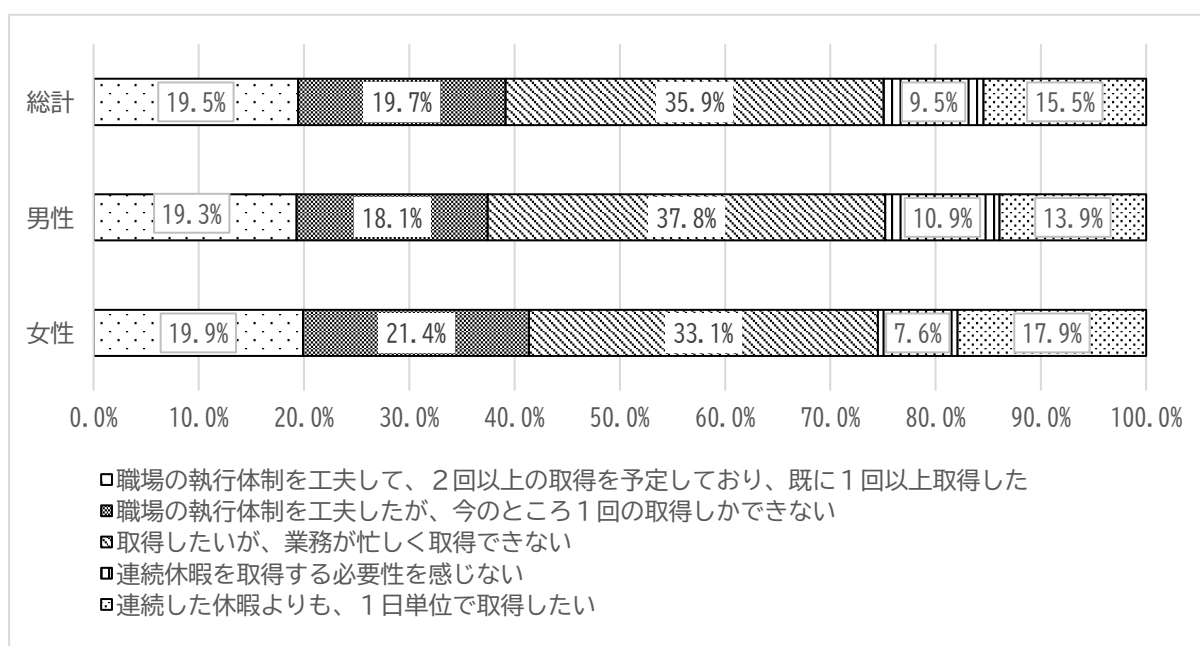
「業務執行体制の工夫等により、取得できる状況にある」と回答した職員の割合が42.4%と最も高く、次いで「積極的に取得できる状況にある」が33.1%、「業務が忙しく取得しにくい状況にある」が20.2%となった。



### (2)10日以上連続休暇の取得状況

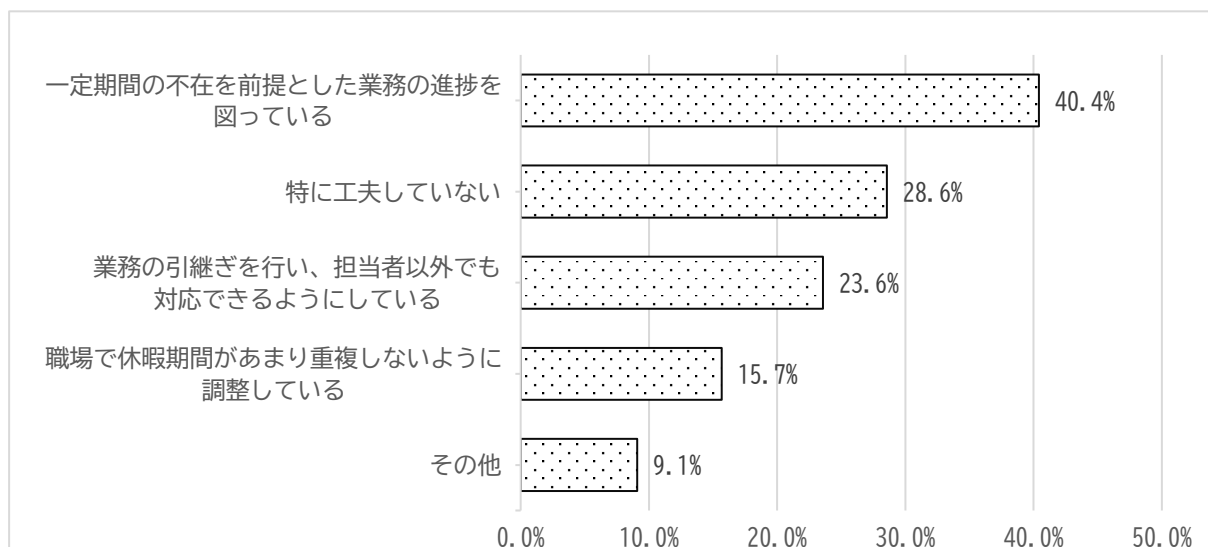
(回答者数3,546人)

「取得したいが、業務が忙しく取得できない」と回答した職員の割合が35.9%と最も高く、次いで「職場の執行体制を工夫したが、今のところ1回の取得しかできない」が19.7%、「職場の執行体制を工夫して、2回以上の取得を予定しており、既に1回以上取得した」が19.5%となった。



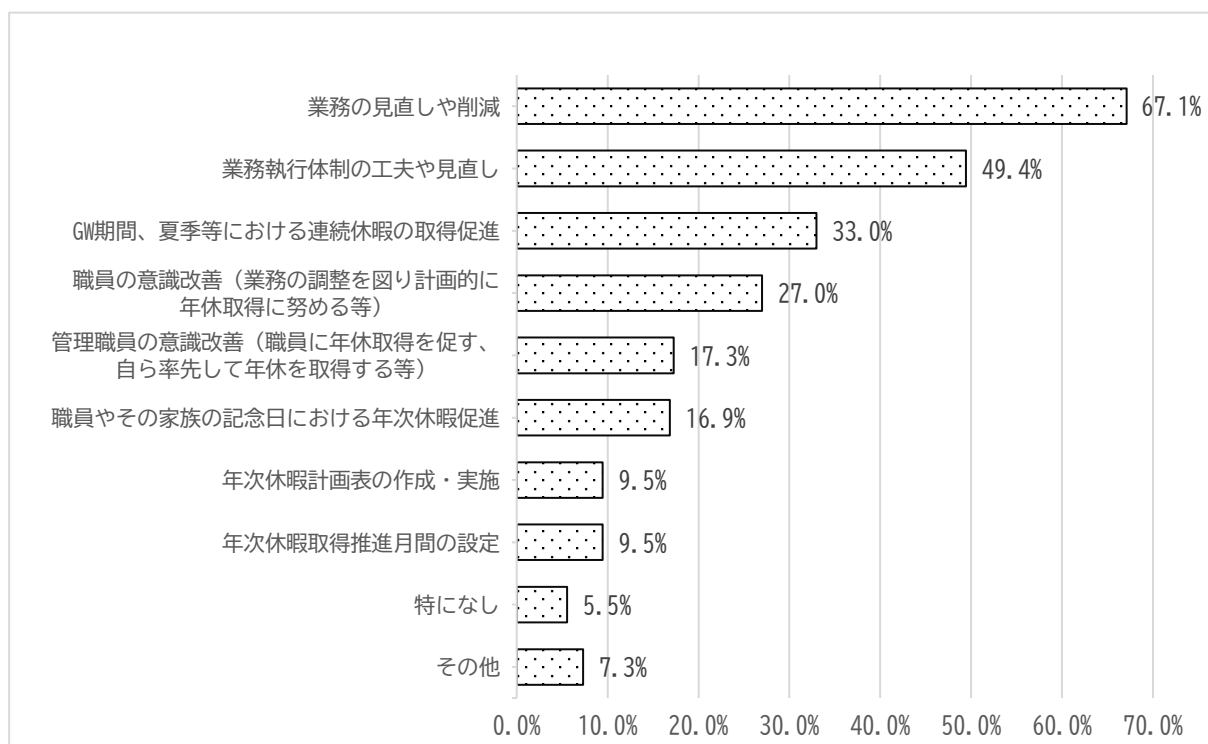
(2)－①10日以上連続休暇を取得するために行った工夫

(回答者数683人)(複数回答)



(3)年次休暇の取得を促進するために有効と思う施策

(回答者数3,554人)(複数回答)

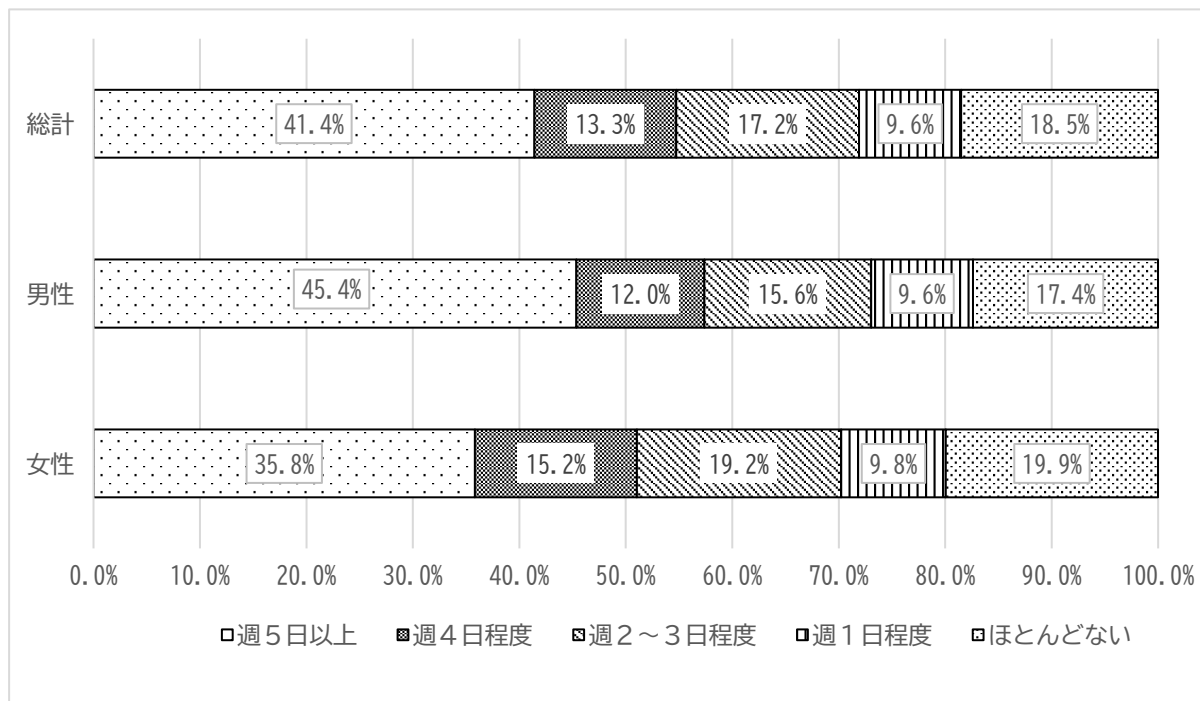


## 7 時間外勤務について

### (1)現在の職場でどの程度時間外勤務を行っているか

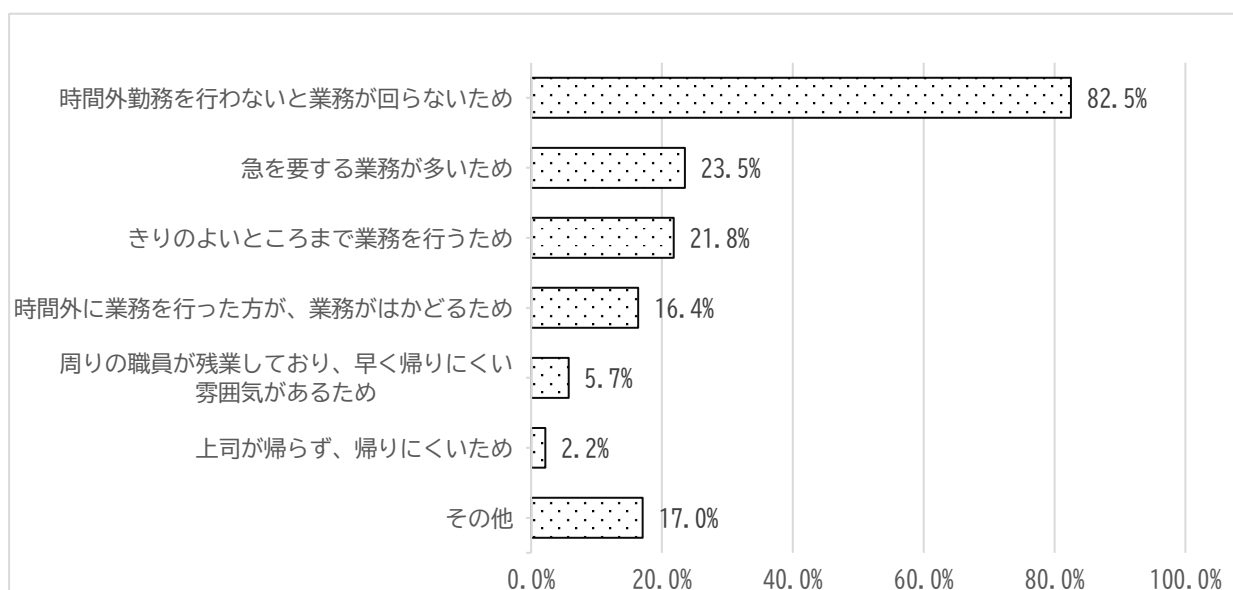
(回答者数3,579人)

「週5日以上」と回答した職員の割合が41.4%と最も高く、次いで「ほとんどない」が18.5%、「週2～3日程度」が17.2%となった。



### (1)－①時間外勤務を週4日以上行っている理由

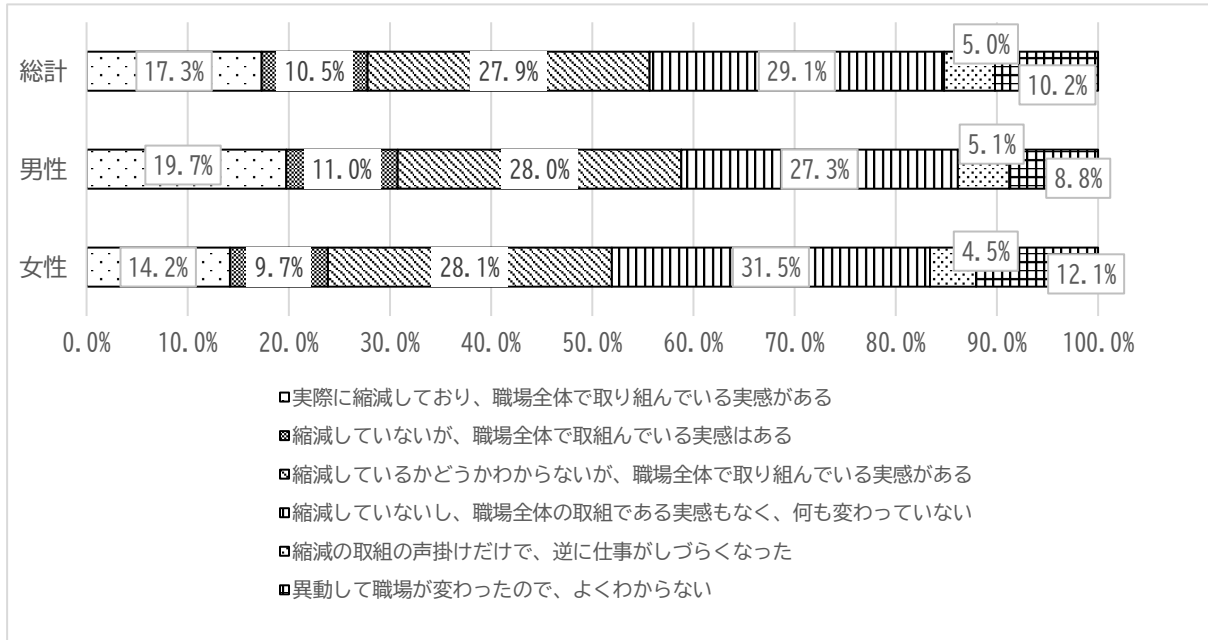
(回答者数1,950人)(複数回答)



## (2) 組織的に実施している時間外勤務縮減の取組について実感しているか

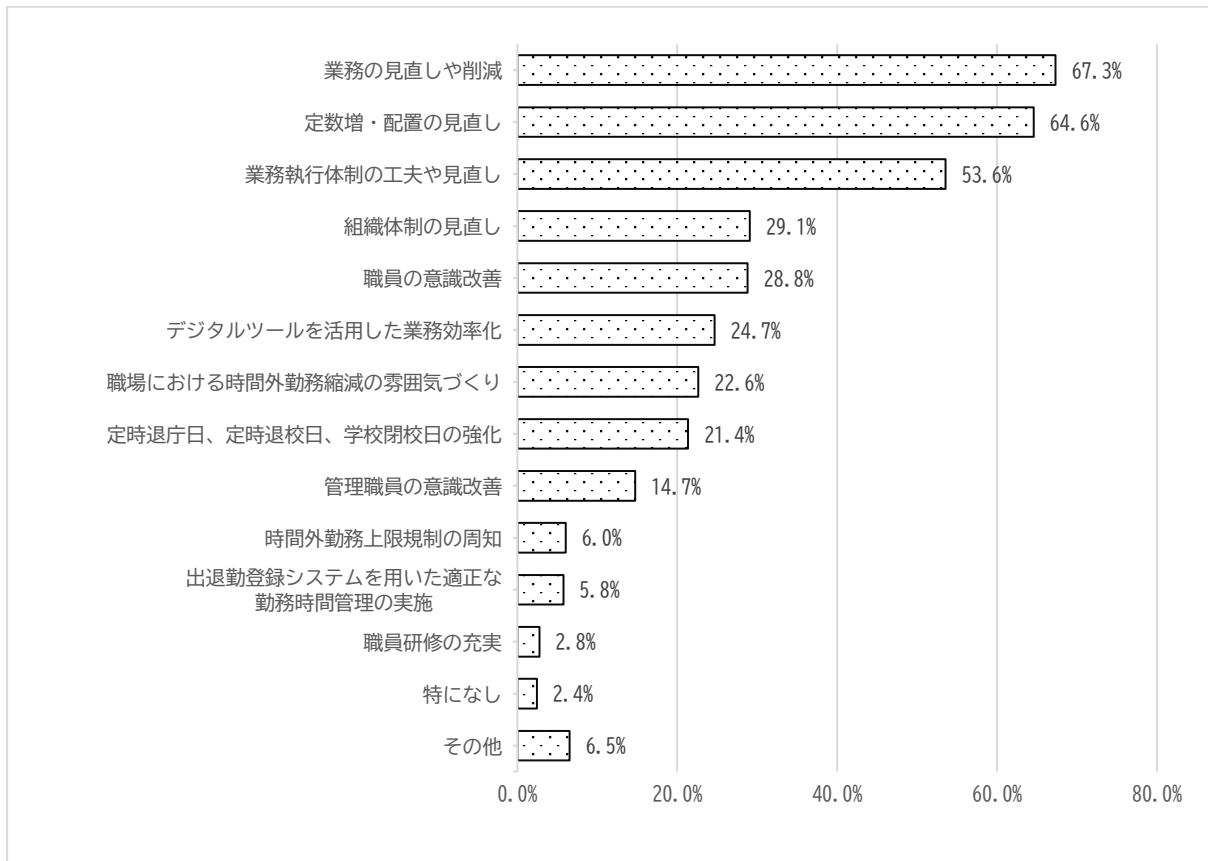
(回答者数3,542人)

「縮減していないし、職場全体の取組である実感もなく、何も変わっていない」と回答した職員の割合が29.1%と最も高く、次いで「縮減しているかどうか分からないが、職場全体で取り組んでいる実感がある」が27.9%、「実際に縮減しており、職場全体で取り組んでいる実感がある」が17.3%となった。



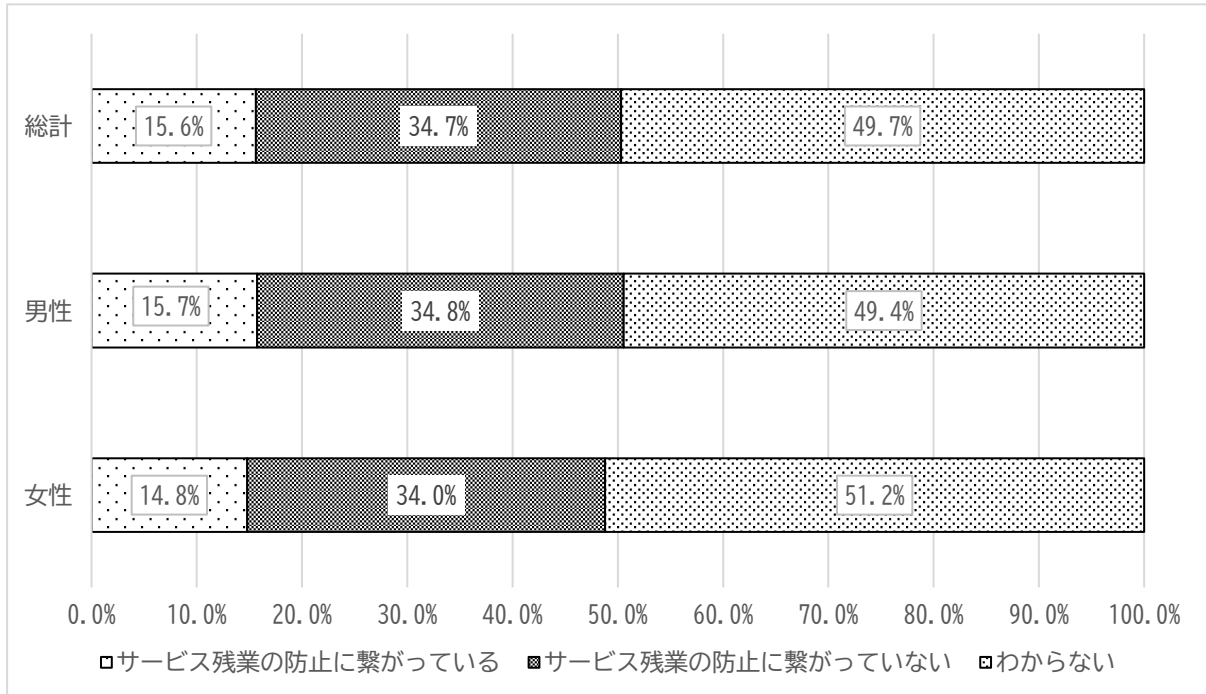
## (3) 時間外勤務縮減のために有効と考える施策

(回答者数3,559人)(複数回答)

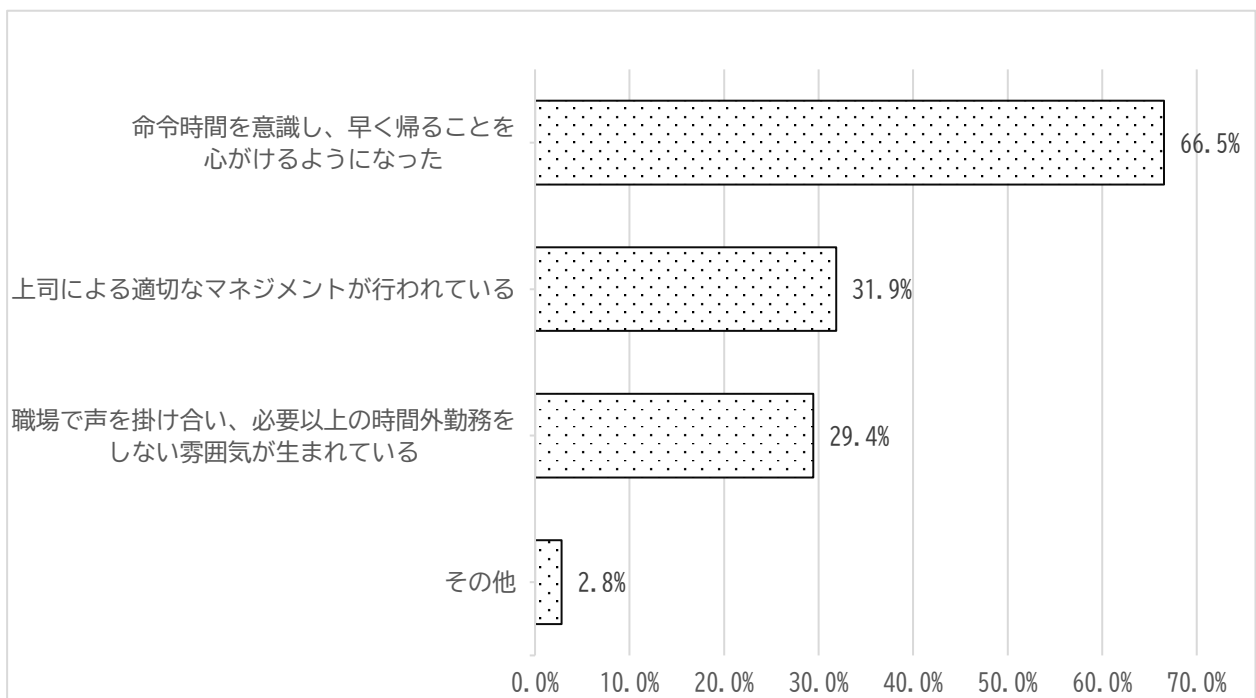


(4)本庁で実施している出退勤登録システムはサービス残業の防止に繋がっていると思うか  
(回答者数1,634人)

「サービス残業の防止に繋がっている」と回答した職員の割合が15.6%、「サービス残業の防止に繋がっていない」と回答した職員の割合が34.7%となった。

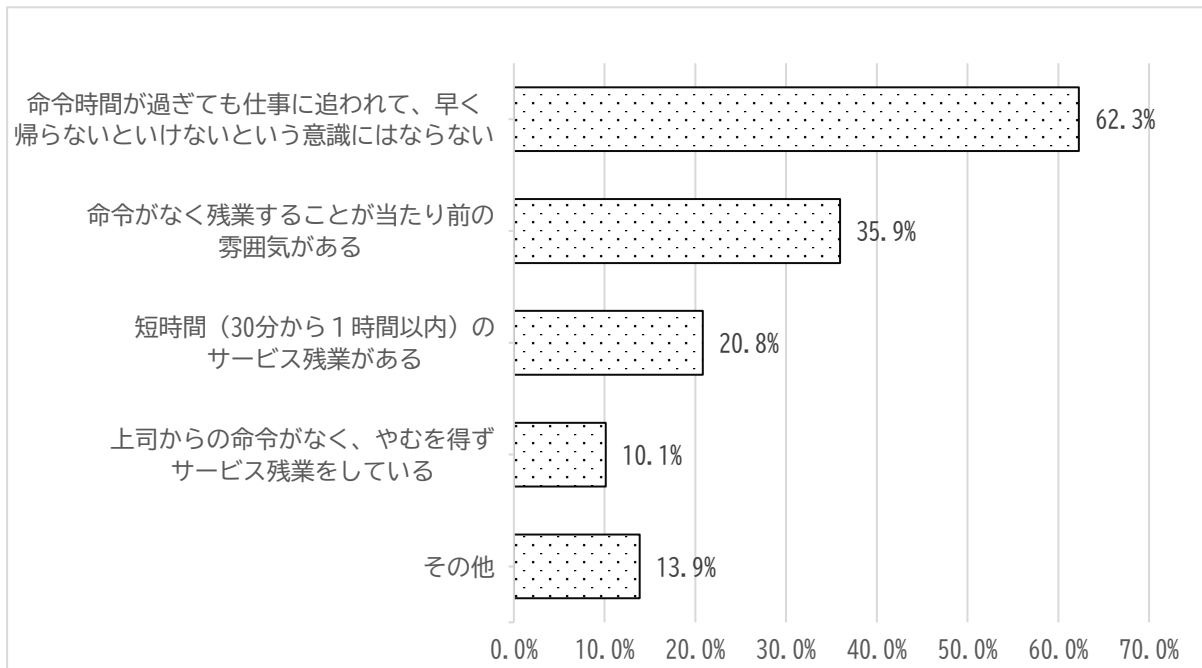


(4)－①出退勤登録システムがサービス残業の防止に繋がっていると思う理由  
(回答者数248人)(複数回答)



(4)－②出退勤登録システムがサービス残業の防止に繋がっていないと思う理由

(回答者数562人)(複数回答)

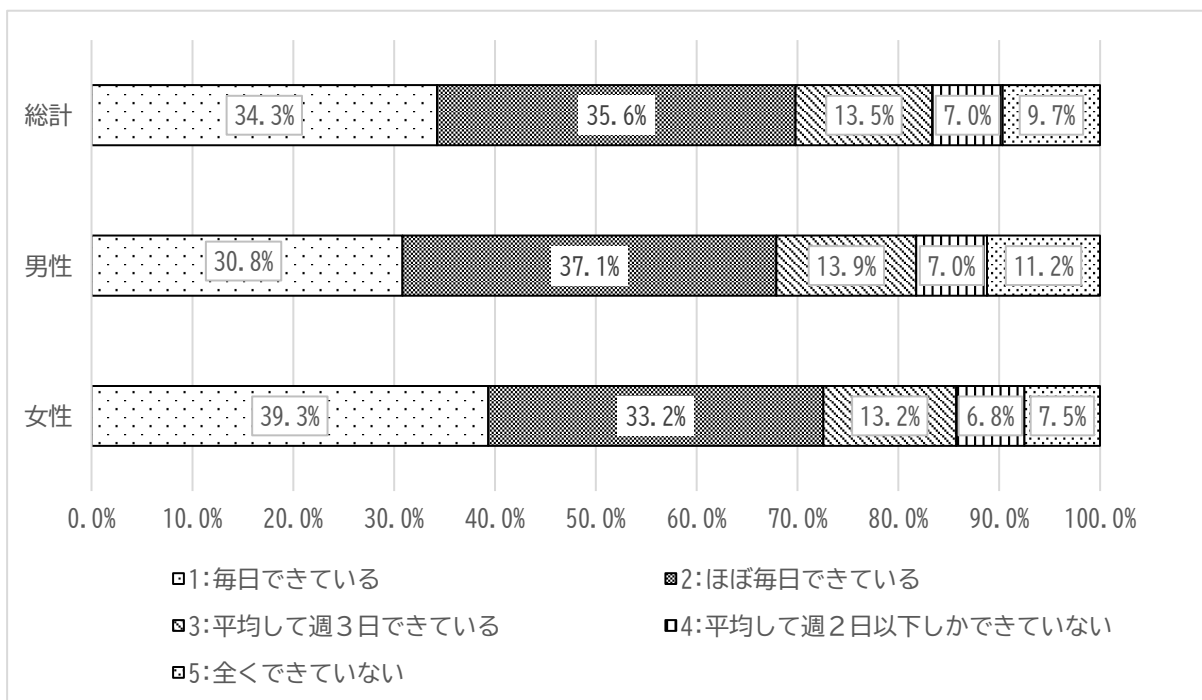


8 多様な勤務形態について

(1)勤務間インターバルを確保できているか

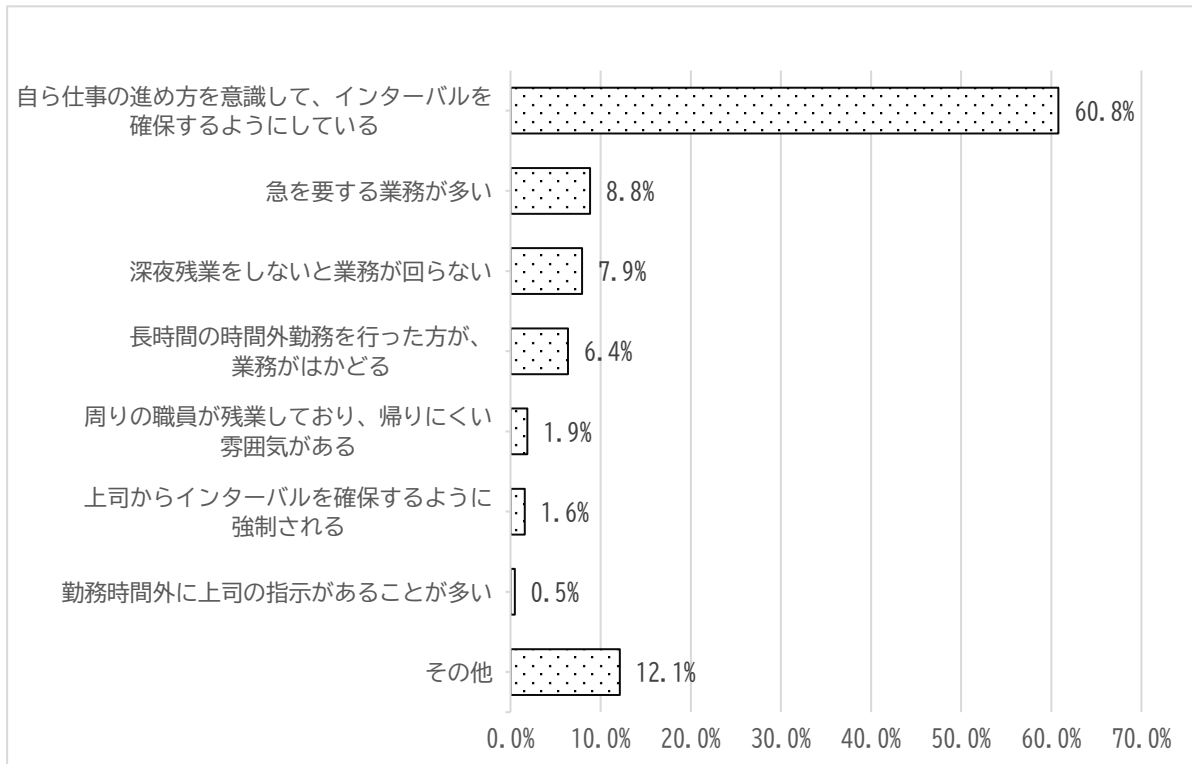
(回答者数3,532人)

「ほぼ毎日できている」と回答した職員の割合が35.6%と最も高く、次いで「毎日できている」が34.3%、「平均して週3日できている」が13.5%となった。



(2)勤務間インターバルを確保できている又は確保できていない理由

(回答者数3,413人)

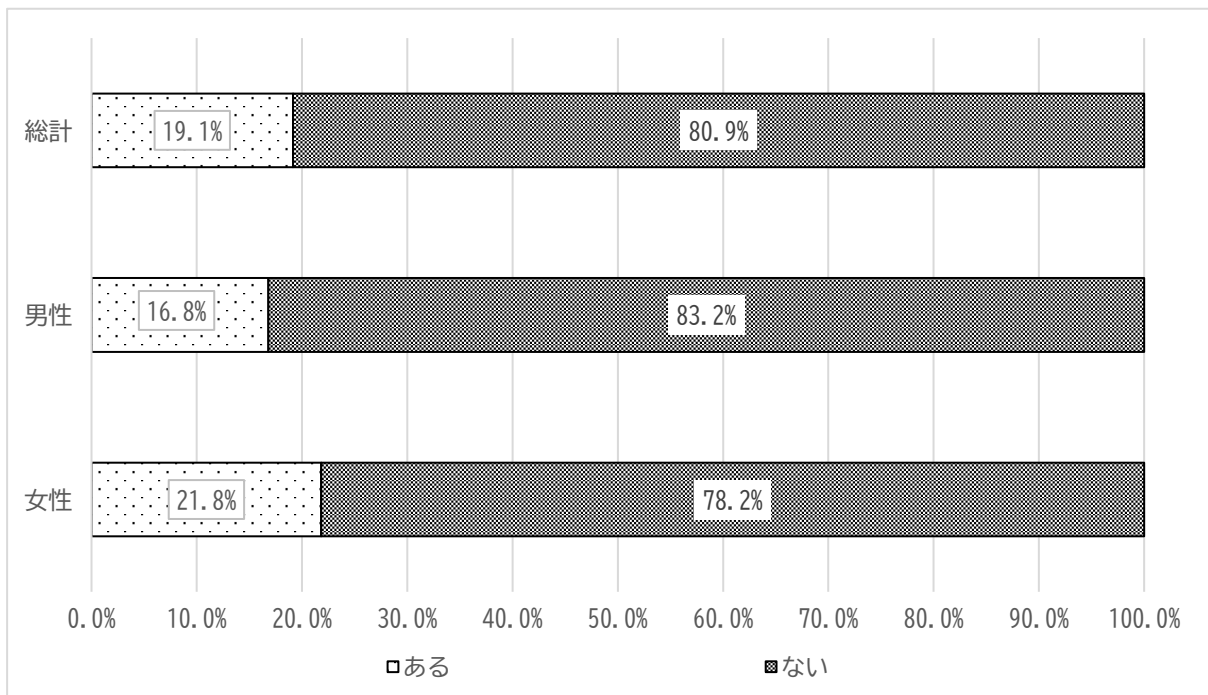


9 パワーハラスメントやセクシュアル・ハラスメントについて

(1)職場におけるパワーハラスメントやセクシュアル・ハラスメントの有無

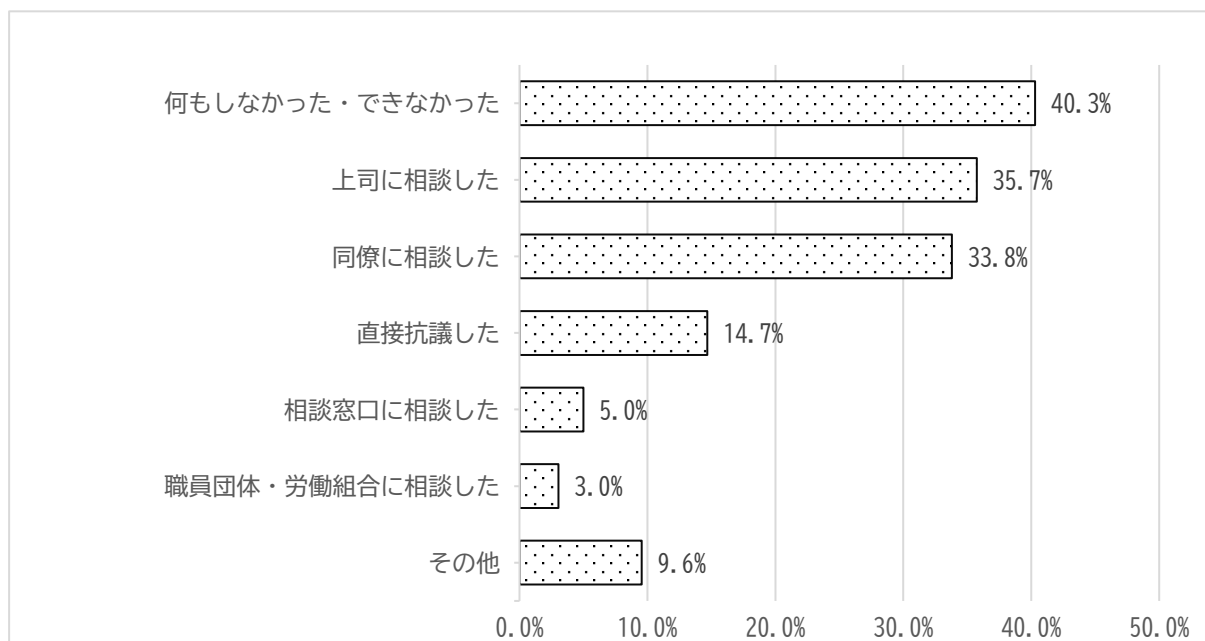
(回答者数3,782人)

「ない」と回答した職員の割合が80.9%、「ある」と回答した職員の割合が19.1%となった。



(1)－①ハラスメントがあった際にどう対応したか

(回答者数722人)(複数回答)



(2)ハラスメントの防止に有効であると考える施策

(回答者数3,768人)(複数回答)

