

調査概要

1 調査の目的

「女性職員の活躍推進のための新潟県教育委員会特定事業主行動計画」の次期計画を策定するにあたり参考とするため、職員の女性職員の活躍等に関する意識及び実態を調査したものの。

2 調査対象

令和8年1月1日現在、県教委が任命する正規職員
ただし、次の職員は除く。

- ①公益法人派遣、②他自治体派遣、③国・大学・企業等長期派遣研修、
④国割愛採用、警察出向受入

3 調査方法

新潟県電子申請システムにより、回答、集計。

4 調査期間

令和8年2月27日から3月12日まで（14日間）

5 回答数

（調査対象）

499人（うち、男性199人 女性300人）

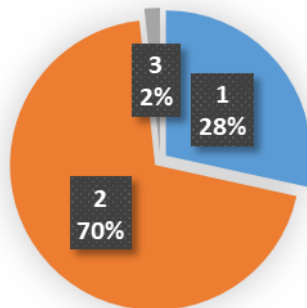
116人 回収率23.2%

回答者の属性について

- 回答の男女比は、男性 28%、女性 70%
- 回答者のうち約 53%が子どもがいる方であった。

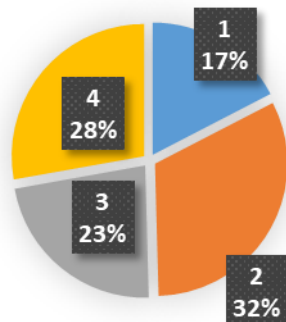
問1 あなたの性別はどちらですか。

1 男性	33
2 女性	81
3 回答しない	2
計	116



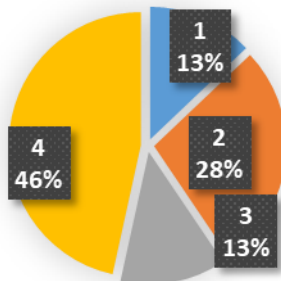
問2 令和7年度末時点における、あなたの年代を選んでください。

1 30歳未満	20
2 30～39歳	37
3 40～49歳	26
4 50歳以上	32
計	115



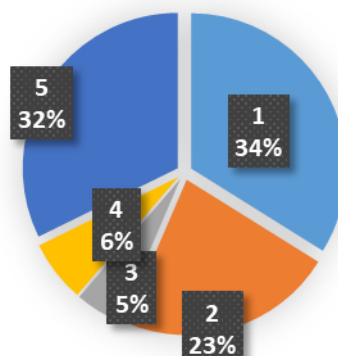
問3 現在、あなたは子どもがいますか。

1 1人	15
2 2人	32
3 3人以上	15
4 いない	54
計	116



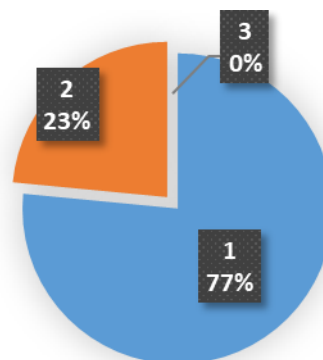
問4 問3で「1人」「2人」「3人以上」と回答した方に伺います。こどもの年代を選んでください。（こどもが2人以上いる場合は最年少の子）

1 未就学児	21
2 小学生	14
3 中学生	3
4 高校生	4
5 その他（大学生・社会人以上）	20
計	62



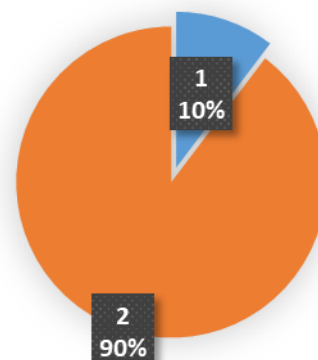
問5 あなたの職を選んでください。

1 事務職	88
2 専門職	27
3 技能労務職	0
計	115



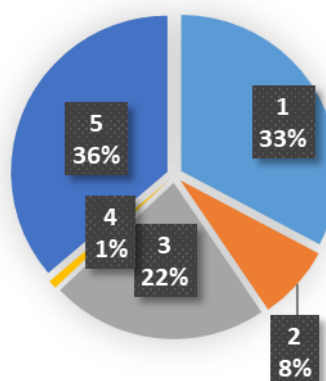
問6 あなたの役職を選んでください。

1 管理職（総括事務主幹、事務主幹 等）	12
2 管理職以外	104
計	116



問7 配偶者の就労状況について、当てはまるものを1つを選んでください。

1 就業あり（公務員除く）	38
2 公務員（県職員除く）	9
3 県職員（教職員、警察職員を含む）	26
4 無職	1
5 配偶者なし	42
計	116

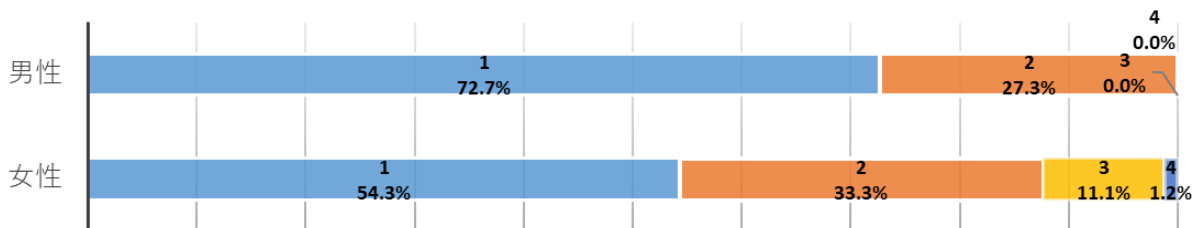


女性職員の活躍の現状

- 問 8、女性が活躍できると感じている割合は、男性が約 100%、女性は約 88%であった。
- 問 9、女性が活躍できると感じる理由として、男性は「女性職員が能力を十分に発揮できる仕事を与えられているから」、女性は「性別に関わりない登用が進んでいるから」と回答した割合が最も多い。
- 問 10、女性が活躍できると思わないと感じる理由として、女性では「恒常的な時間外勤務や休日出勤があるから」と回答した割合が最も多い。
- 問 11、女性が能力を十分に発揮して働ける環境を整えるために有効な取組について、男女ともに「長時間勤務の是正」「多様な働き方の実現」と回答した割合が多い。

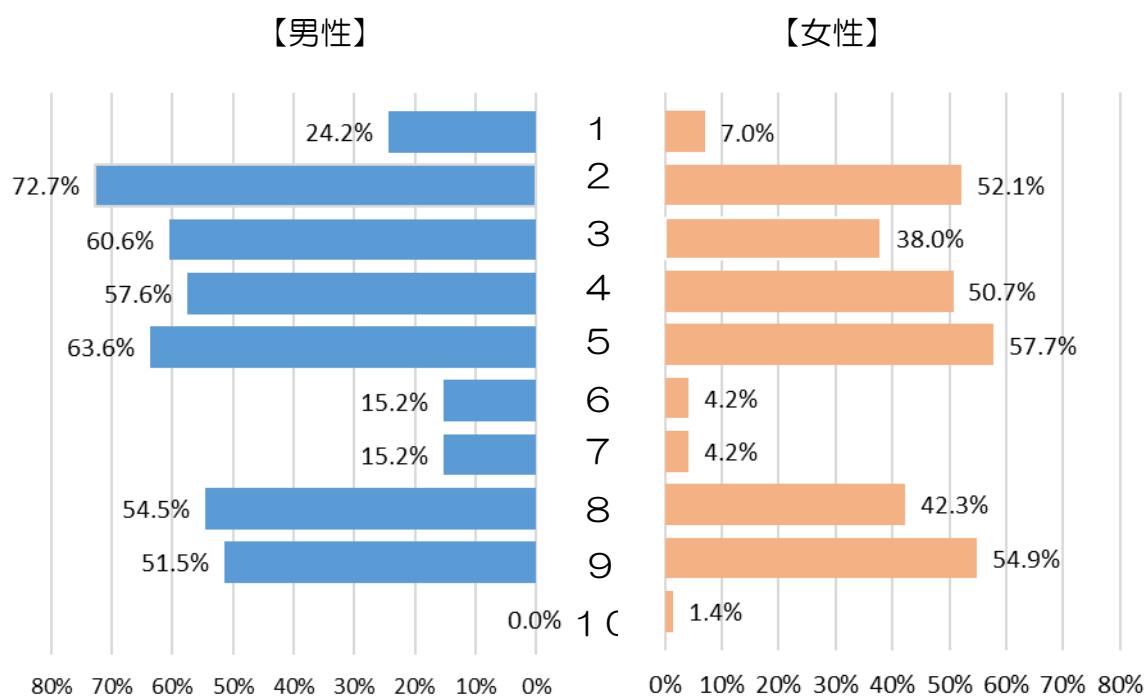
問 8 現在のあなたの職場は、女性が活躍できる（十分に能力を発揮して働ける）環境だと思いますか。あなたの考えに当てはまるものを1つ選んでください。

	男性	女性
1 そう思う	24	44
2 どちらかと言えばそう思う	9	27
3 どちらかと言えばそう思わない	0	9
4 そう思わない	0	1
計	33	81



問9 問8で「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答した方にお伺いします。その理由として、あなたの考えに近いものを選んでください(複数選択可)。

	男性	女性
1 長時間勤務の是正などが進んでいるから	8	5
2 女性職員が能力を十分に発揮できる仕事を与えられているから	24	37
3 上司や同僚の理解が進んでいるから	20	27
4 女性職員が配置されているから、又は多いから	19	36
5 性別に関わりない登用が進んでいるから	21	41
6 管理職等が女性職員の育成に意欲的だから	5	3
7 ロールモデルとなる女性の管理職がいるから	5	3
8 性別を理由に役割を固定されるようなことがないから	18	30
9 女性の休暇や休業の取得に対する配慮があるから	17	39
10 その他(自由記述)	0	1
計	137	222



<自由記述 主な意見>

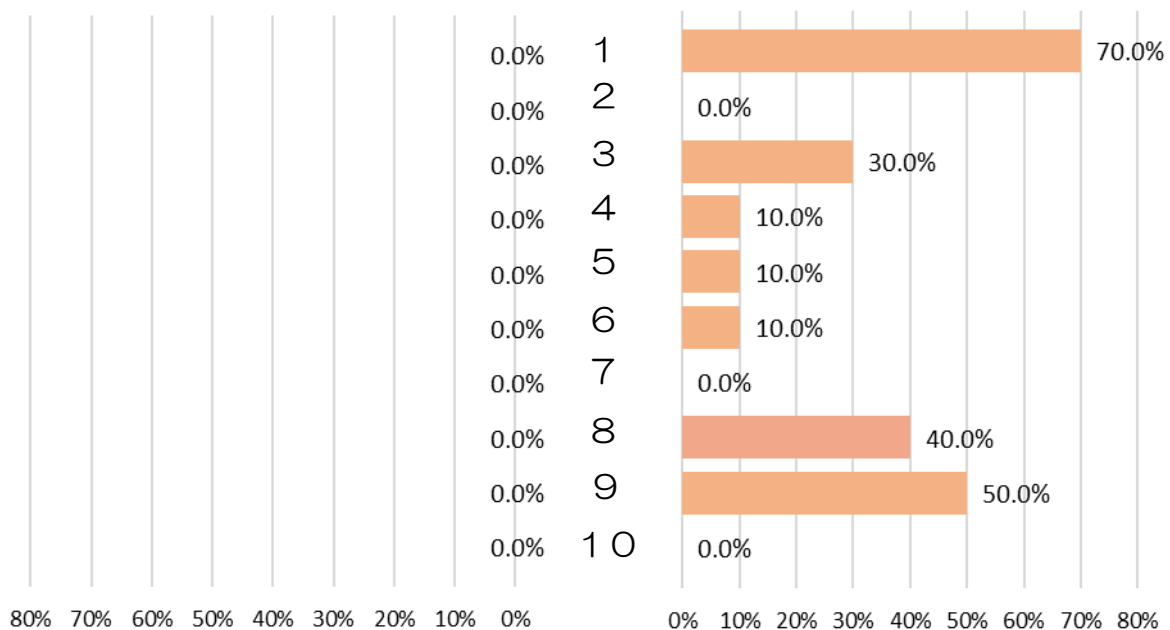
- 女性だから、男性だからという認識がなく、それぞれの家庭の状況により、必要な休暇を取得している。

問 10 問 8 で「どちらかと言えばそう思わない」「そう思わない」と回答した方に伺います。その理由としてあなたの考えに近いものを選んでください（複数選択可）。

	男性	女性
1 恒常的な時間外勤務や休日出勤があるから	0	7
2 女性職員が能力を十分に発揮できる仕事を与えられていないから	0	0
3 上司や同僚の理解が進んでいないから	0	3
4 女性職員の活躍に係る県の取組が不足しているから	0	1
5 女性職員が配置されていないから、又は少ないから	0	1
6 管理職等に女性職員を育成する意識が希薄であるから	0	1
7 ロールモデルとなる女性の管理職がないから	0	0
8 性別を理由に役割を固定する考えが払拭されていないから	0	4
9 女性職員の休暇や休業の取得に配慮がないから	0	5
10 その他（自由記述）	0	0
計	0	22

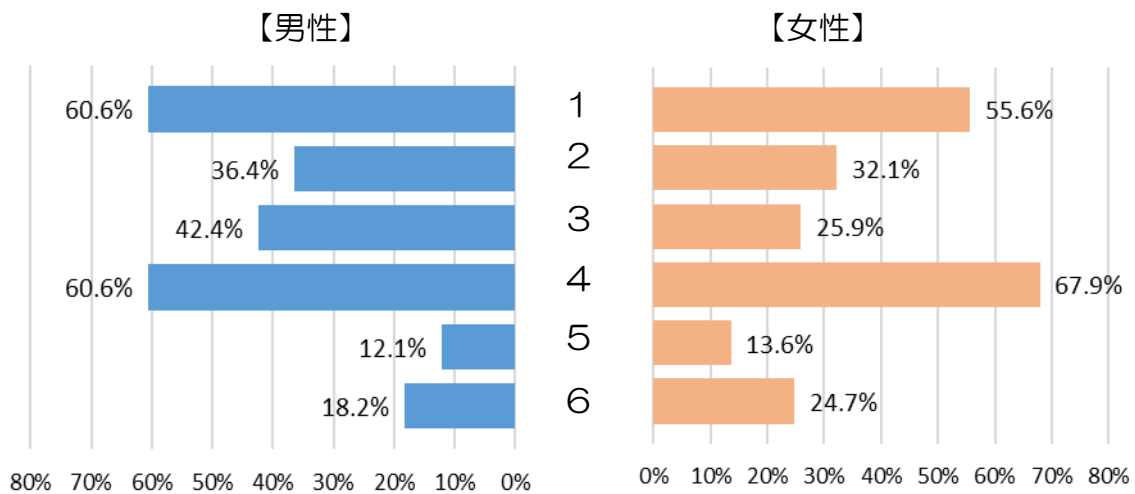
【男性】

【女性】



問 11 女性が十分に能力を発揮して働ける環境を整えるためには、どのような取組を推進することが有効と考えますか。あなたの考えに近いものを選んでください（複数選択可）。

	男性	女性
1 長時間勤務の是正	20	45
2 男性の育休等取得促進	12	26
3 管理職や管理監督職（係長相当職）などに女性を登用する	14	21
4 早出遅出勤務や育児短時間勤務等の活用による多様な働き方の実現	20	55
5 ジェンダーバイアス払拭のための研修	4	11
6 意欲ある女性職員の国・他県・市町村・民間企業等への派遣等による多様な職務経験の提供	6	20
計	76	178



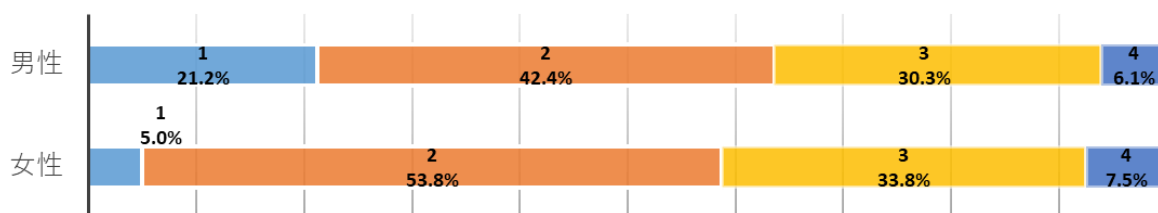
女性職員の管理職への登用について

- 問 12、女性職員の管理職登用について、進んでいると感じている職員は男性が約 64%、女性は約 59%であった。
- 問 13、女性の管理職登用が進んでいると感じる理由について、男女ともに「女性管理職が増えている実感があるから」と回答した割合が最も多い。
- 問 14、女性の管理職登用が進んでいないと感じる理由について、男性は「女性管理職が増えている実感がないから」、女性は「家庭の事情等により管理職に就いていない女性がいると思うから」と回答した割合が最も多い。

問 12 県の管理職（課長級以上）、市町村立学校及び県立特別支援学校の校長、副校長及び教頭に占める女性の割合（R6 年度）は、それぞれ以下のとおりです。
女性職員の管理職登用についてどのように感じていますか。

- 県の管理職・・・知事部局等：15.3% 県教育委員会：14.0%
- 市町村立学校及び県立特別支援学校・・・校長：17.0% 副校長及び教頭：18.5%

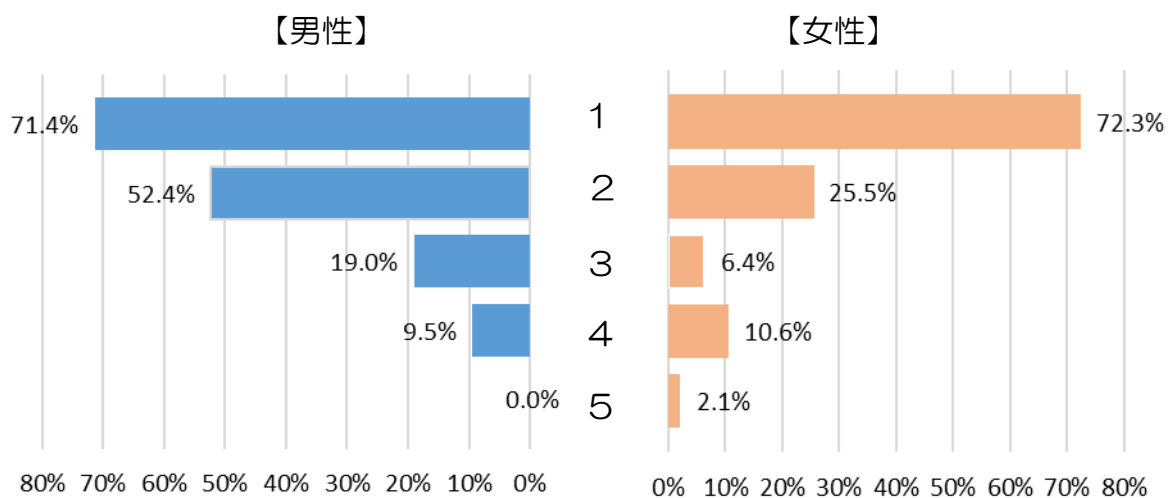
	男性	女性
1 進んでいると思う	7	4
2 どちらかと言えば進んでいると思う	14	43
3 どちらかと言えば進んでいないと思う	10	27
4 進んでいないと思う	2	6
計	33	80



問 13 問 12 で「進んでいると思う」「どちらかと言えば進んでいると思う」と回答した方にお伺いします。

その理由として、あなたの考えに近いものを選んでください(複数選択可)。

	男性	女性
1 女性管理職が増えている実感があるから	15	34
2 女性職員の能力や適性を踏まえた登用が行われていると思うから	11	12
3 女性職員の発想・視点を取り入れた施策・取組が行われていると思うから	4	3
4 多様な職務を経験した女性職員が増えていると思うから	2	5
5 その他(自由記述)	0	1
計	32	55



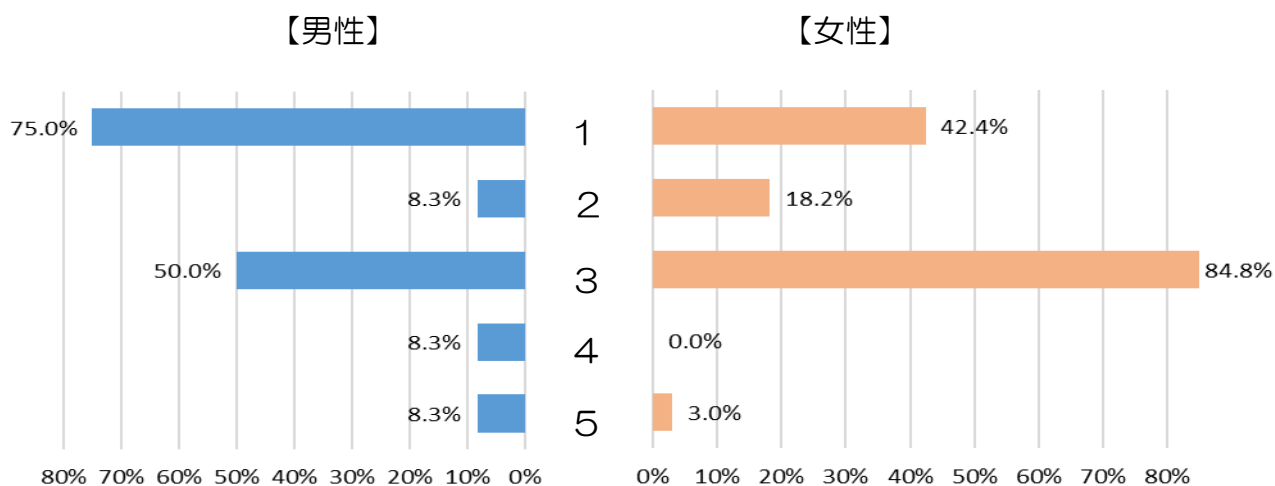
<自由記述 主な意見>

- 身の回りの管理職に女性が多くいるため。

問 14 問 12 で「どちらかと言えば進んでいないと思う」「進んでいないと思う」と回答した方にお伺いします。

その理由として、あなたの考えに近いものを選んでください（複数選択可）。

	男性	女性
1 女性管理職が増えている実感がないから	9	14
2 能力や適性にかかわらず、男性が優遇されていると感じるから	1	6
3 能力や適性があっても、家庭の事情等により管理職に就いていない女性職員がいると思うから	6	28
4 女性職員が配置されている職場が限られており、多様な職務経験を積む機会が与えられていないと思うから	1	0
5 その他（自由記述）	1	1
計	18	49



<自由記述 主な意見>

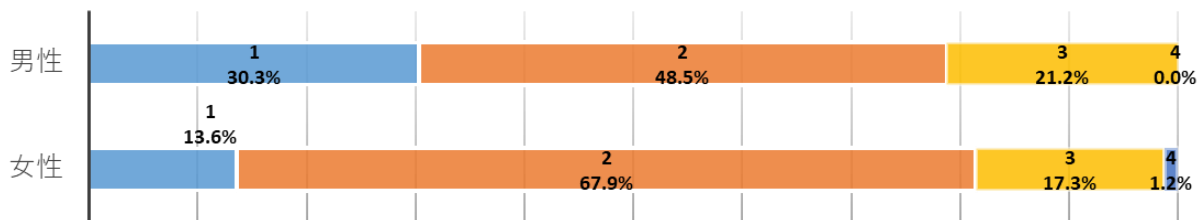
- 管理職の仕事が大変すぎて、自分のワークライフバランスをとることを諦めないと特に女性は管理職にはなれないのではないかと感じるから。

女性職員の配置分野の拡大について

- 問 15、女性職員の配置分野が拡大されてきていると感じている割合は、男性が約79%、女性は約81%であった。
- 問 16、これからの女性職員の配置分野の拡大について、男女ともに「本人希望や適性を十分に考慮した上で、慎重に進めるべき」と回答した割合が最も多い。

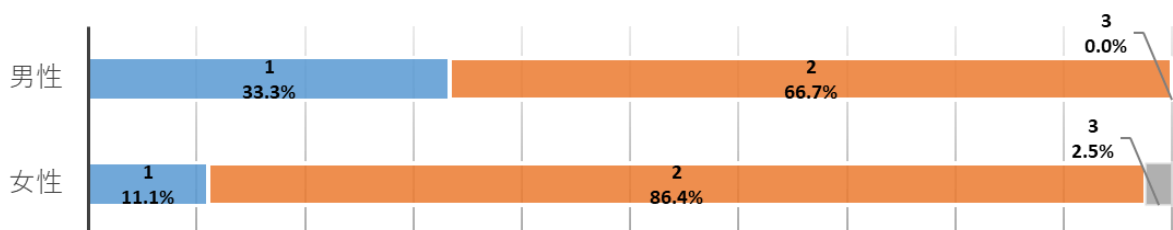
問 15 女性職員の配置分野は拡大されてきていると思いますか。

	男性	女性
1 そう思う	10	11
2 どちらかと言えばそう思う	16	55
4 どちらかと言えばそう思わない	7	14
5 そう思わない	0	1
計	33	81



問 16 女性職員の配置分野の拡大について、これからどのようにしたらよいと思うか、あなたの考えに近いものを1つ選んでください。

	男性	女性
1 積極的に女性職員の配置分野の拡大を進めるべきである	11	9
2 本人希望や適性を十分考慮したうえで、慎重に進めるべきである	22	70
3 現状のままでよい	0	2
計	33	81



問 17 これまで以上に女性の配置を進めた方がよいと思う業務・分野がありましたら、記入してください。

<主な意見>

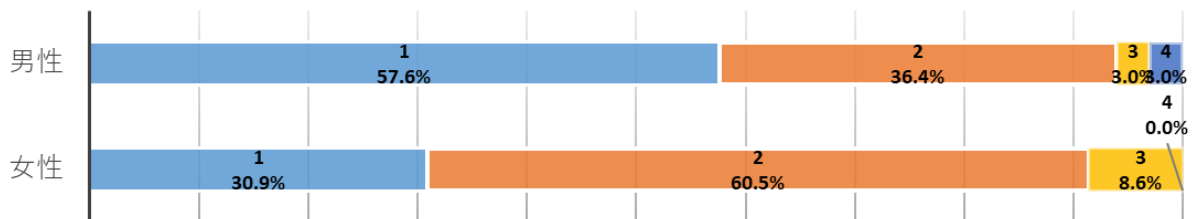
記入なし

自身のキャリア意識について

- ・問 18、男女ともに 90%以上の職員が「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」と感じている。
- ・問 19、男性は約 67%、女性は約 33%の職員が昇進したいと回答している。
- ・問 20、昇進したくないと回答した理由として、男性は「現在の職務や収入に満足しているから」、女性は「昇進すると負担が増える」と回答した割合が最も多い。

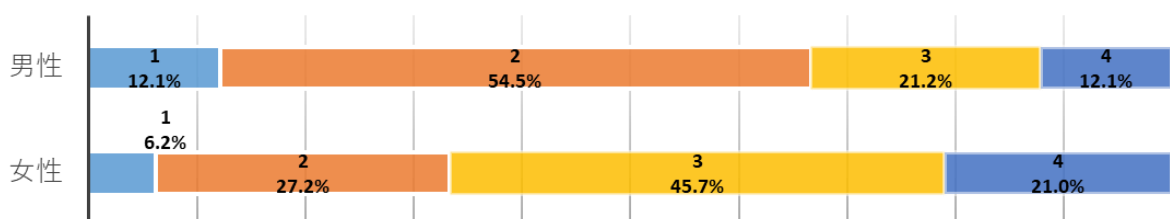
問 18 あなたは、自分の能力を十分に発揮できるような仕事・機会を与えられていると思いますか。

	男性	女性
1 与えられていると思う	19	25
2 どちらかと言えば与えられていると思う	12	49
3 どちらかと言えば与えられていないと思う	1	7
4 与えられていないと思う	1	0
計	33	81



問 19 昇進についての意向として、あなたの考えに近いものを1つ選んでください。

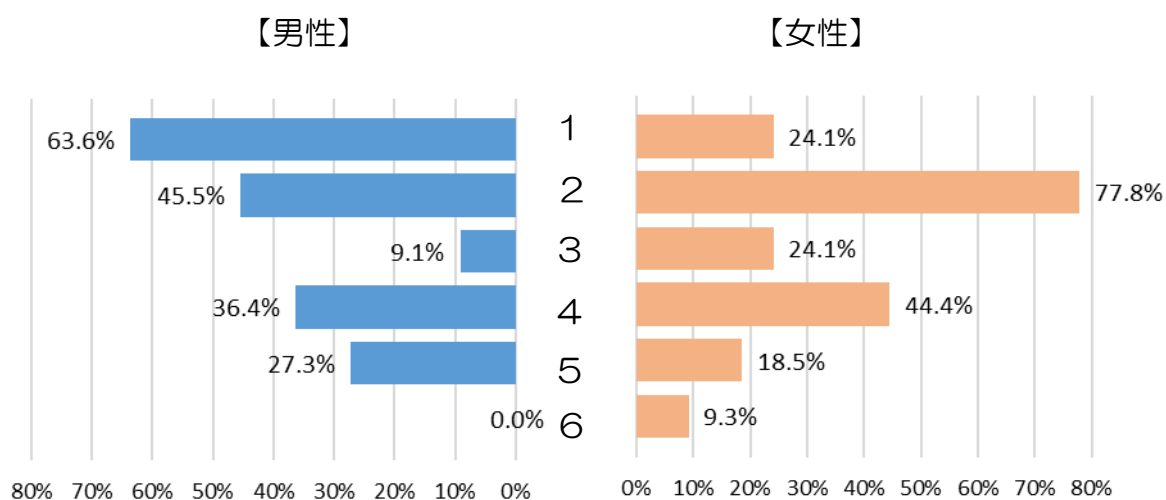
	男性	女性
1 昇進したい	4	5
2 どちらかと言えば昇進したい	18	22
3 どちらかと言えば昇進したくない	7	37
4 昇進したくない	4	17
計	33	81



問 20 問 19 で「どちらかと言えば昇進したくない」「昇進したくない」と回答した方にお伺いします。

その理由として、あなたの考えに近いものを選んでください（複数選択可）。

	男性	女性
1 現在の職務や収入に満足しているから	7	13
2 昇進すると負担が増えるから	5	42
3 昇進するためには、時間外勤務の多い所属を経験する必要があると思うから	1	13
4 自身の職務経験やスキルが限定的だから	4	24
5 健康面に不安があるから	3	10
6 その他（自由記述）	0	5
計	20	107



<自由記述 主な意見>

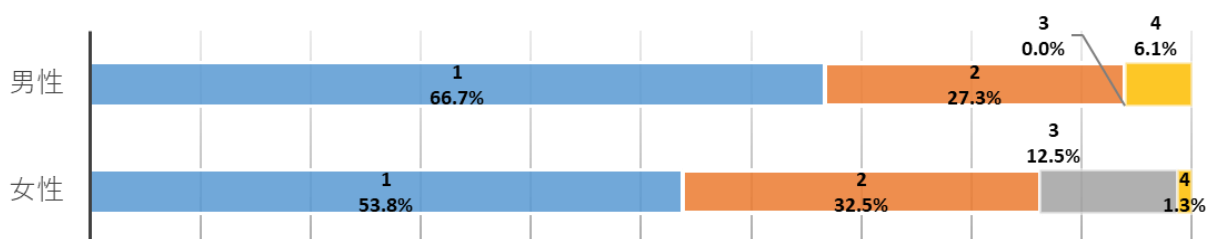
- 育児や介護が重なり、負担に感じるから。
- 自分の能力、力量では難しいと感じるから。
- 業務量が増えるから。
- 昇進し、異動すると遠距離通勤になることが見込まれるから。

勤務継続意向について

- 問 21、男性は定年まで勤めたいと回答した割合が約 67%である一方、女性は約 54%に留まる。
- 問 22、定年より前に辞めたいと考えている理由として、男性は「その他」、女性は「仕事と家庭の両立が難しいから」を選択した割合が最も多い。

問 21 あなたは、今後も継続して新潟県に勤めたいと思いますか。

	男性	女性
1 定年まで勤めたい	22	43
2 定年より前に辞めたいと考えている	9	26
3 数年以内（5年程度）のうちに辞めたいと考えている	0	10
4 1年以内に辞めたいと考えている	2	1
計	33	80



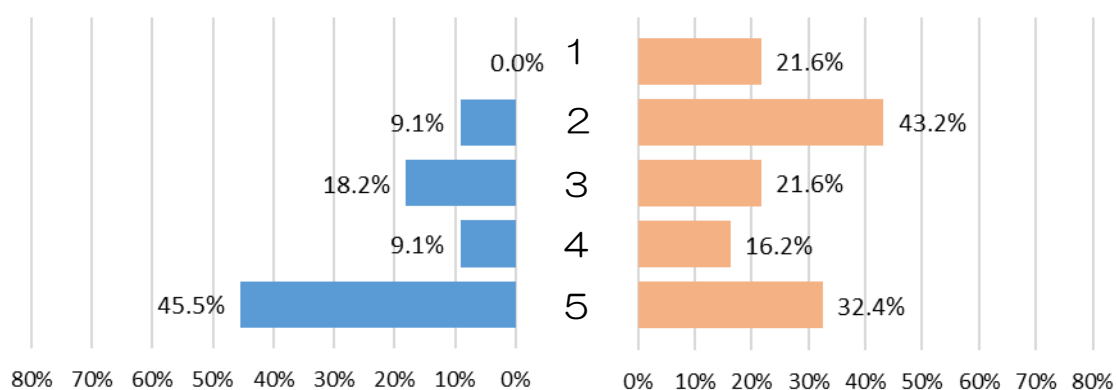
問 22 問 21 で、「定年まで勤めたい」以外を回答した方にお伺いします。

その理由として、あなたの考えに近いものを3つまで選んでください。

	男性	女性
1 もっと魅力的な仕事に就きたいから	0	8
2 仕事と家庭の両立が難しいから	1	16
3 収入が少ないから	2	8
4 今後キャリアアップできる展望がないから	1	6
5 その他（自由記述）	5	12
計	9	50

【男性】

【女性】



<自由記述 主な意見>

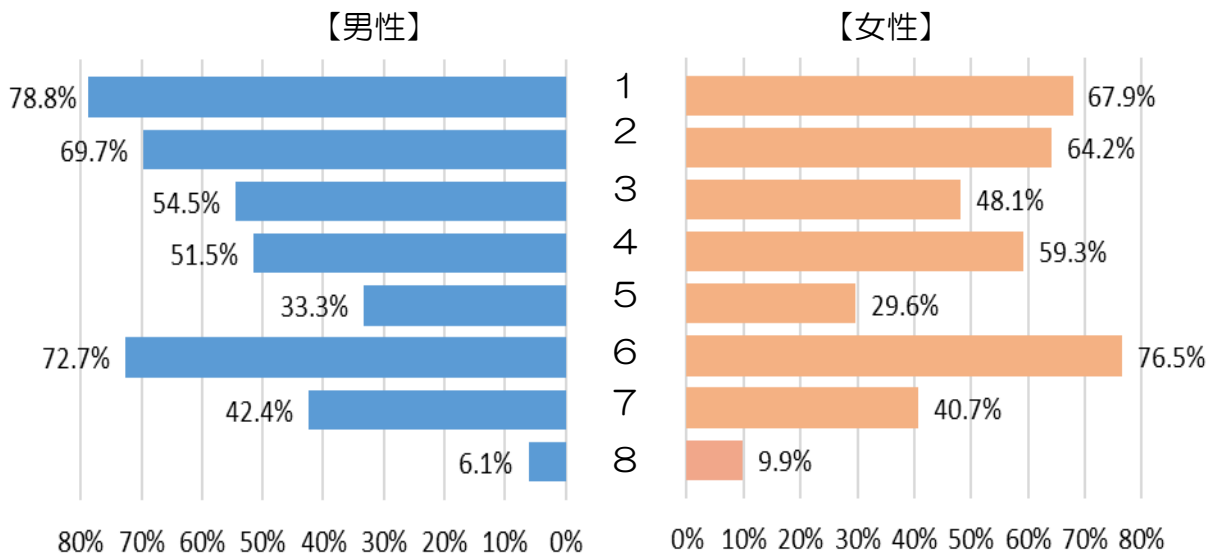
- 家庭との両立が困難であるから。
- 体力、気力的に難しいから。
- 経験してみたい職業が他にあるから。
- 定年延長しているが、延長分までは働こうと考えていないため。
- 職種の違いにより、校内での不公平な扱いや、非合理的な役割の固定があり、働きにくさを感じているから。

働きやすい職場づくりについて

- ・問 23、男女がともに仕事と家庭を両立させ、能力を十分に発揮できる職場づくりをするために重要な取組として、男性は「業務の廃止・見直しの一層の推進」、女性は「必要なときに休暇が取得しやすい職場環境づくり」と回答した割合が最も多い。
- ・問 24、男性は約 79%、女性は約 86%の職員が、男性職員が育児に伴う休暇・休業を取得しやすい環境に変わってきていると感じている。

問 23 男女がともに仕事と家庭を両立させ、その能力を十分に発揮できる職場づくりをするためには、どのような取組が必要と考えますか。あなたの考えに近いものを選んでください（複数選択可）。

	男性	女性
1 業務の廃止・見直しの一層の推進	26	55
2 長時間時間外勤務の解消	23	52
3 コミュニケーションのしやすい職場の雰囲気づくり	18	39
4 柔軟な勤務時間制度や、在宅勤務の活用促進	17	48
5 男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得促進	11	24
6 必要なときに休暇が取得しやすい職場環境づくり	24	62
7 ハラスメントのない職場づくり	14	33
8 その他（自由記述）	2	8
計	135	321

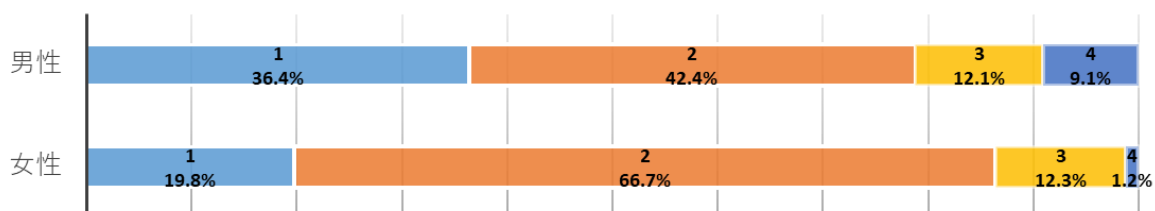


<自由記述 主な意見>

- 人員の適正配置及び業務の軽減
- ジェンダーバイアスをなくすための研修や啓発
- 休暇・休業に伴う代替職員の確保

問 24 県では、男性職員の育児参加促進のため、妻が出産予定の男性職員が育児休業取得計画表を作成し、上司と共有する取組等を進めているところですが、男性職員が育児に伴う休暇・休業を取得しやすい環境に変わってきていると思いますか。

	男性	女性
1 そう思う	12	16
2 どちらかと言えばそう思う	14	54
3 どちらかと言えばそう思わない	4	10
4 そう思わない	3	1
計	33	81



問 25 男性職員の育児参加をさらに進めていくためには、どのような取組が効果的だと思いますか（自由記述）。

<主な意見>

- 代替職員の確実な配置
- 休暇・休業制度の周知
- 休暇・休業を取得しやすい環境づくり
- 補助的な職員の配置
- 業務の縮小

女性の健康上の特性に係る取組について

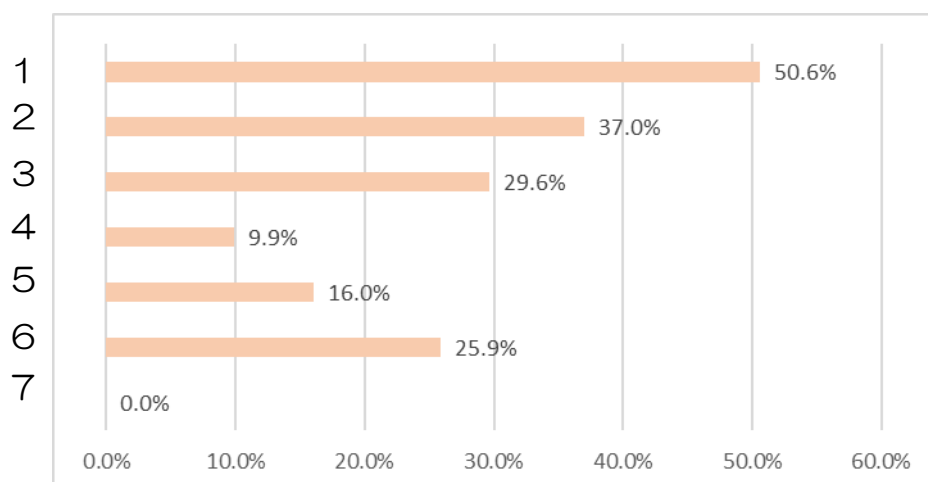
- 問 26、女性の健康上の特性により、仕事をするうえで困っていることがあると回答した割合は、約 74%、特に困っていることはないと回答した割合は、約 26%であった。
- 問 27、女性の健康上の特性に係る県の取組が進んでいると感じる職員は約 57%であった。
- 問 28、女性の健康上の特性に係る取組が進んでいると感じる理由について、「生理や不妊治療、妊娠障害に係る休暇制度など、母性保護の制度が整備されていると思うから」と回答した割合が最も多い。
- 問 29、女性の健康上の特性に係る取組が進んでいないと感じる理由について、「女性に健康上の支障がある場合に、必要な業務分担や人事配置が適切に行われていないと思うから」と回答した割合が最も多い。

問 26 あなたは女性の健康上の特性により、仕事をするうえで困っていることはありますか（又は過去に困ったことはありましたか）（複数選択可）。

※女性のみ

	女性
1 月経に伴う体調不良（腹痛、頭痛、倦怠感など）	41
2 月経周期に伴うメンタル面の不調（イライラ、不安感など）	30
3 妊娠中の体調変化（つわり、疲れやすさ、腰痛など）	24
4 産後の体調変化（体力低下、ホルモンバランスの変化など）	8
5 更年期に伴う症状（ほてり、のぼせ、睡眠障害など）	13
6 特に困っていることはない（困ったことはなかった）	21
7 その他	0
計	137

【女性】

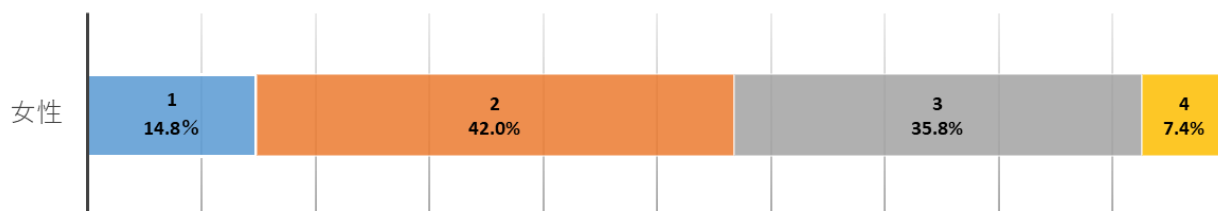


問 27 女性の健康上の特性に係る県の取組は進んでいると思いますか。

あなたの考えに近いものを1つ選んでください。

※女性のみ

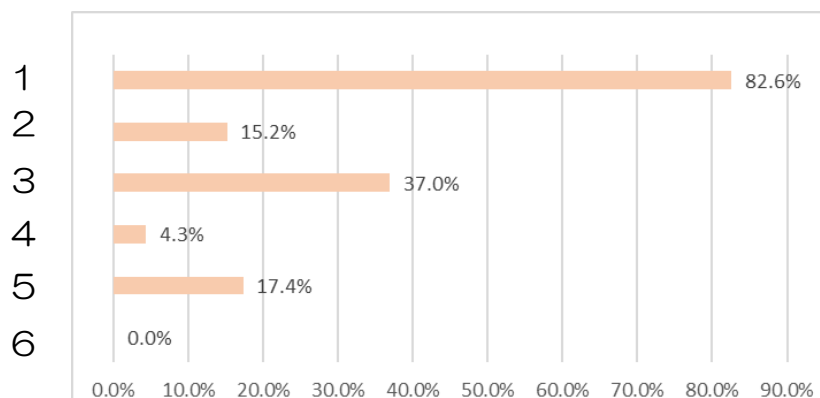
	女性
1 進んでいると思う	12
2 どちらかと言えば進んでいると思う	34
3 どちらかと言えば進んでいないと思う	29
4 進んでいないと思う	6
計	81



問 28 問 27 で「進んでいると思う」「どちらかと言えば進んでいると思う」と回答した方にお伺いします。その理由として、あなたの考えに近いものを選んでください（複数選択可）。

	女性
1 生理や不妊治療、妊娠障害に係る休暇制度など、母性保護の制度が整備されていると思うから	38
2 女性の健康に関する相談体制が整備されていると思うから	7
3 職場の上司・同僚に、女性の健康上の特性に関する理解があると思うから	17
4 職員の健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践する健康経営の取組が、県庁全体で取り組まれていると思うから	2
5 女性に健康上の支障がある場合に、必要な業務分担や人事配置が適切に行われていると思うから	8
6 その他	0
計	72

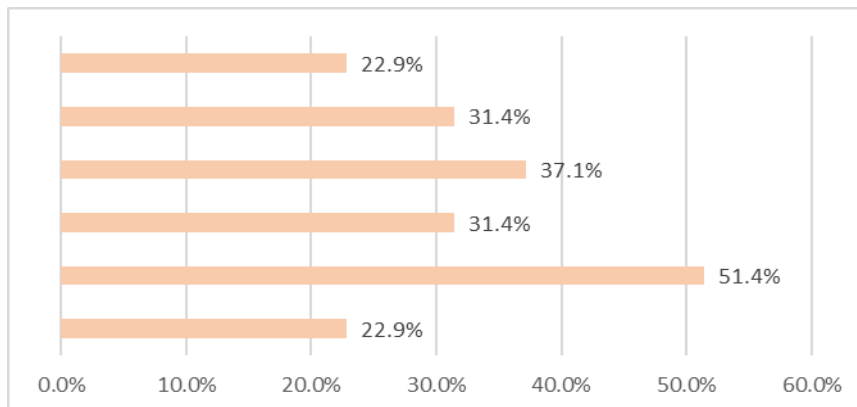
【女性】



問29 問27で「どちらかと言えば進んでいないと思う」「進んでいないと思う」と回答した方にお伺いします。その理由として、あなたの考えに近いものを選んでください（複数選択可）。

		女性
1	生理や不妊治療、妊娠障害に係る休暇制度など、母性保護の制度が整備されていないと思うから	8
2	女性の健康に関する相談体制が整備されていないと思うから	11
3	職場の上司・同僚に、女性の健康上の特性に関する理解が不足していると思うから	13
4	職員の健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践する健康経営の取組が十分でないと思うから	11
5	女性に健康上の支障がある場合に、必要な業務分担や人事配置が適切に行われていないと思うから	18
6	その他	8
計		69

【女性】



<自由記述 主な意見>

- 休暇取得することに抵抗があるから。
- 制度周知が十分にされていないから。
- 健康状態に応じた柔軟な勤務制度や在宅勤務の活用ができるとうよい。