

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）

574人（うち、男性314人 女性260人）

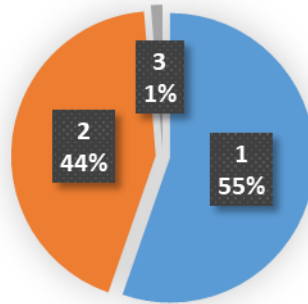
385人 回収率67.1%

回答者の属性について

- 回答の男女比は、男性 55%、女性 43%
- 回答者のうち約 65%が 50 歳以上であった。
- 回答者のうち約 70%が子どもがいる方であった。

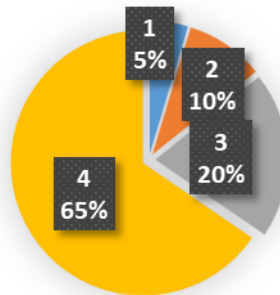
問1 あなたの性別はどちらですか。

1 男性	213
2 女性	167
3 回答しない	5
計	385



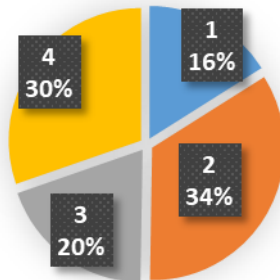
問2 令和7年度末時点における、あなたの年代を選んでください。

1 30歳未満	18
2 30～39歳	37
3 40～49歳	78
4 50歳以上	252
計	385



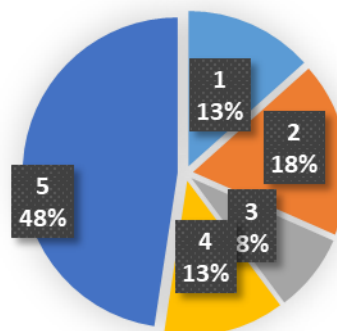
問3 現在、あなたは子どもがいますか。

1 1人	62
2 2人	132
3 3人以上	75
4 いない	117
計	386



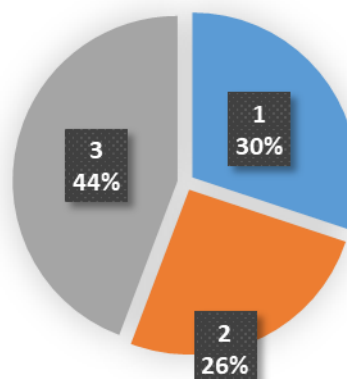
問4 問3で「1人」「2人」「3人以上」と回答した方に伺います。こどもの年代を選んでください。（こどもが2人以上いる場合は最年少の子）

1 未就学児	36
2 小学生	49
3 中学生	22
4 高校生	34
5 その他（大学生・社会人以上）	128
計	269



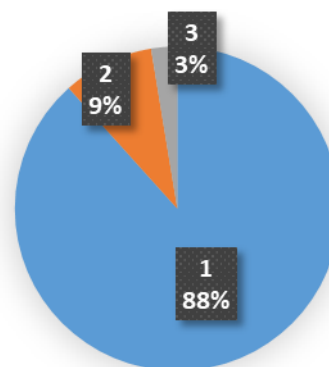
問5 あなたの所属はどちらですか。

1 本庁	115
2 出先・教育機関	98
3 県立学校	169
計	382



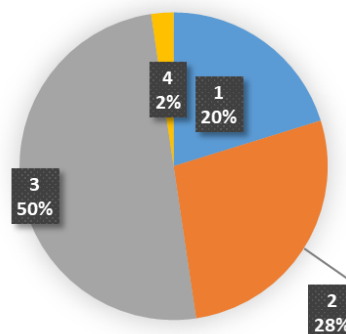
問6 あなたの職を選んでください。

1 事務職（行政職配置されている教職員を含む）	341
2 専門職	35
3 技能労務職	10
計	386



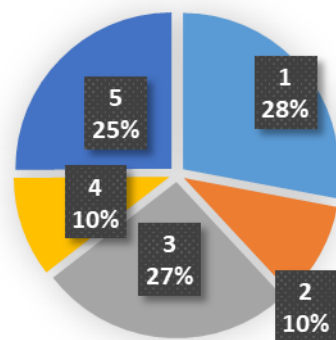
問7 あなたの役職を選んでください。

1 管理職（課長級以上の職員、課長補佐、次長、事務長等）	78
2 監督職（管理職を除く課長補佐級の職員、係長等）	106
3 一般職（主査相当職以下の職員）	193
4 技能労務職	9
計	386



問8 配偶者の就労状況について、当てはまるものを1つ選んでください。

1 就業あり（公務員除く）	108
2 公務員（県職員除く）	39
3 県職員（教職員、警察職員を含む）	102
4 無職	40
5 配偶者なし	97
計	386

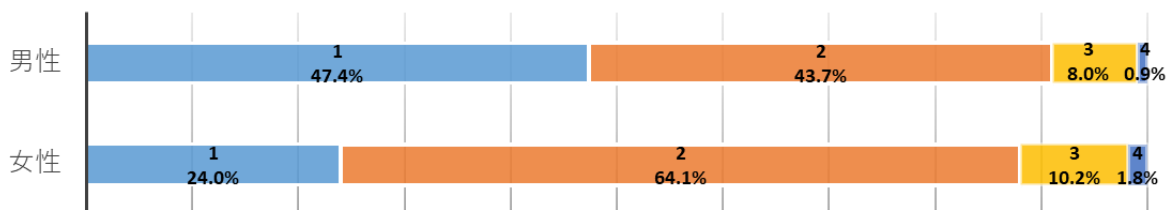


女性職員の活躍の現状

- 問9、女性が活躍できると感じている割合は、男性が約91%、女性は約88%であった。
- 問10、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「女性職員が配置されているから、又は多いから」と回答した割合が最も多い。
- 問11、女性が活躍できると思わないと感じる理由として、男性は「女性職員が配置されていないから、又は少ないから」、女性は「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12、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9 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。

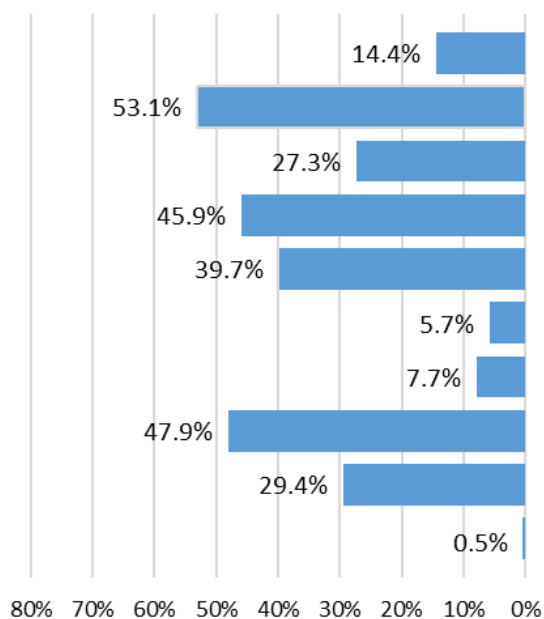
	男性	女性
1 そう思う	101	40
2 どちらかと言えばそう思う	93	107
3 どちらかと言えばそう思わない	17	17
4 そう思わない	2	3
計	213	167



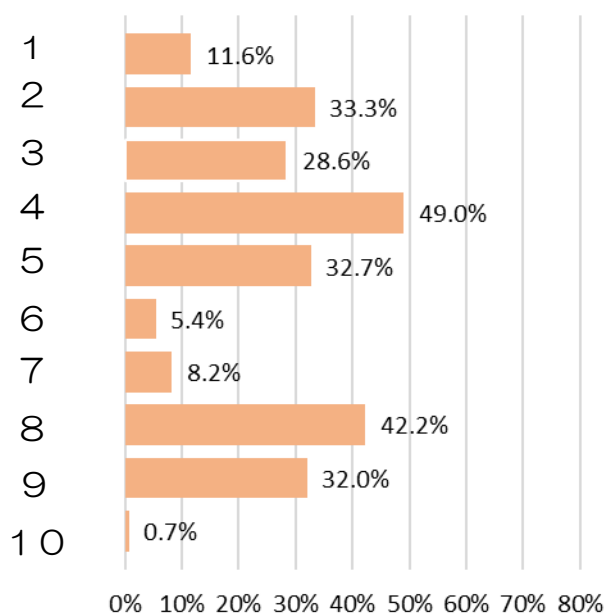
問 10 問9で「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答した方にお伺いします。その理由として、あなたの考えに近いものを選んでください(複数選択可)。

	男性	女性
1 長時間勤務の是正などが進んでいるから	28	17
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	103	49
3 上司や同僚の理解が進んでいるから	53	42
4 女性職員が配置されているから、又は多いから	89	72
5 性別に関わりない登用が進んでいるから	77	48
6 管理職等が女性職員の育成に意欲的だから	11	8
7 ロールモデルとなる女性の管理職がいるから	15	12
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	93	62
9 女性の休暇や休業の取得に対する配慮があるから	57	47
10 その他(自由記述)	1	1
計	527	358

【男性】



【女性】



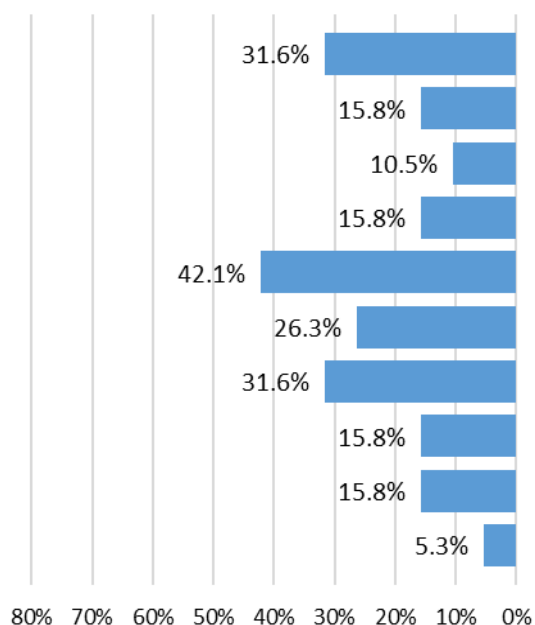
<自由記述 主な意見>

- 男性の育児休暇の取得が増加したから。

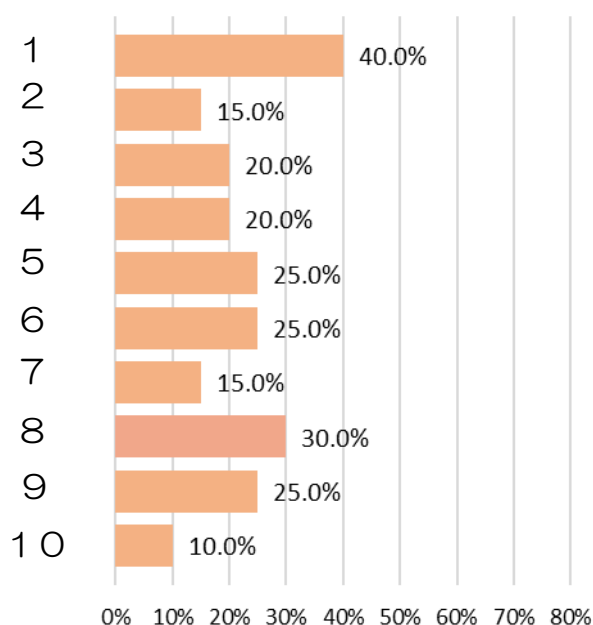
問 11 問9で「どちらかと言えばそう思わない」「そう思わない」と回答した方に伺います。その理由としてあなたの考えに近いものを選んでください（複数選択可）。

	男性	女性
1 恒常的な時間外勤務や休日出勤があるから	6	8
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	3	3
3 上司や同僚の理解が進んでいないから	2	4
4 女性職員の活躍に係る県の取組が不足しているから	3	4
5 女性職員が配置されていないから、又は少ないから	8	5
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	5	5
7 ロールモデルとなる女性の管理職がないから	6	3
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	3	6
9 女性職員の休暇や休業の取得に配慮がないから	3	5
10 その他（自由記述）	1	2
計	40	45

【男性】



【女性】

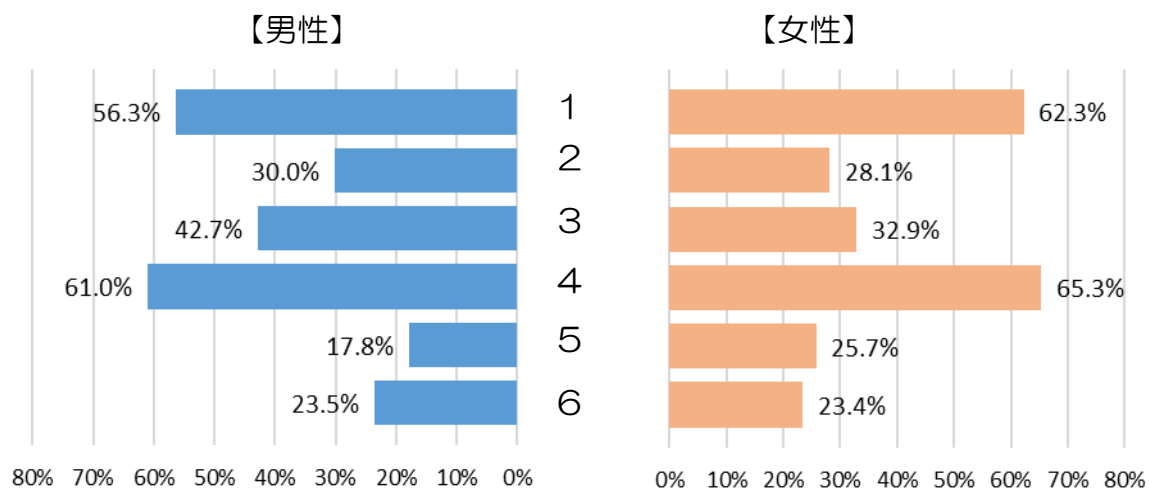


<自由記述 主な意見>

- 男性の育児休業取得が進んでいないから。

問 12 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	120	104
2 男性の育休等取得促進	64	47
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	91	55
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	130	109
5 ジェンダーバイアス払拭のための研修	38	43
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	50	39
計	493	397



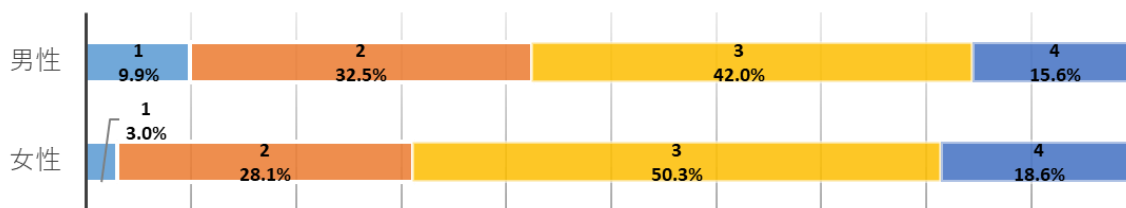
女性職員の管理職への登用について

- 問 13、県の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 42%、女性は約 31%であった。
- 問 14、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 15、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、男女ともに「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 13 県の管理職（課長級以上）に占める女性の割合（R6 年度）は、以下のとおりです。県の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。

- 知事部局等：15.3%
- 県教育委員会：14.0%

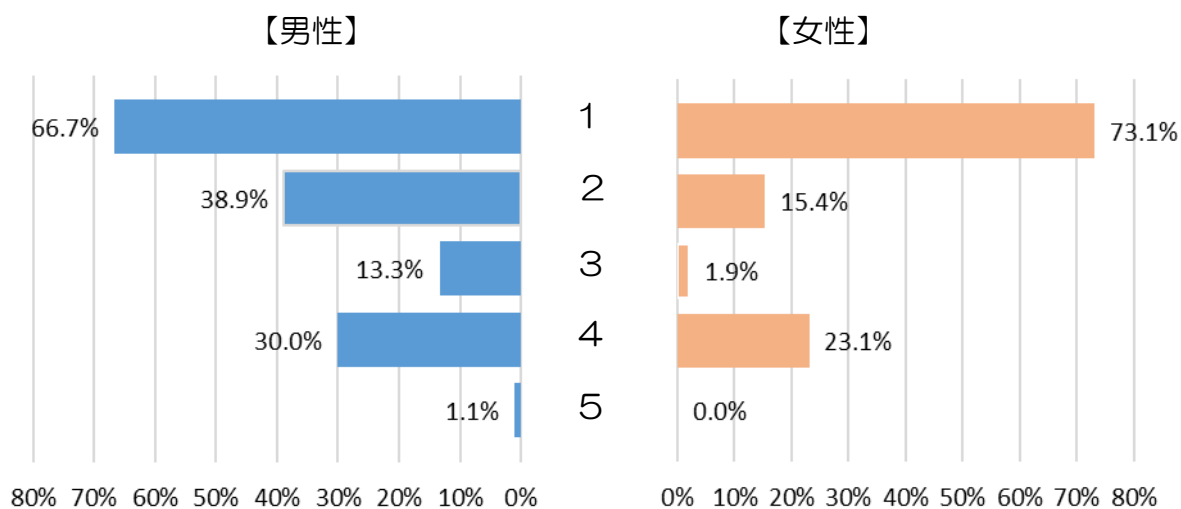
	男性	女性
1 進んでいると思う	21	5
2 どちらかと言えば進んでいると思う	69	47
3 どちらかと言えば進んでいないと思う	89	84
4 進んでいないと思う	33	31
計	212	167



問 14 問 13 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)。

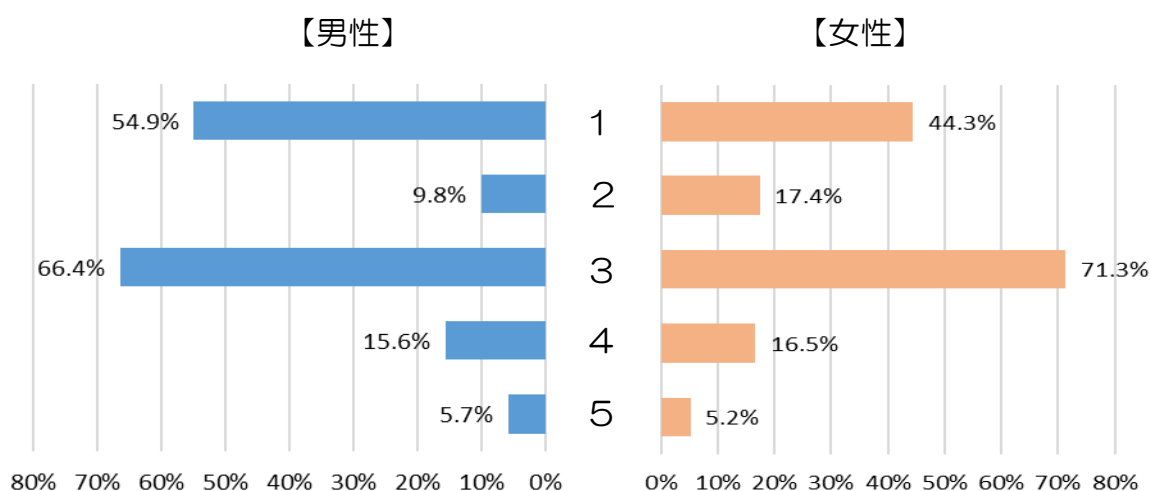
	男性	女性
1 女性管理職が増えている実感があるから	60	38
2 女性職員の能力や適性を踏まえた登用が行われていると思うから	35	8
3 女性職員の発想・視点を取り入れた施策・取組が行われていると思うから	12	1
4 多様な職務を経験した女性職員が増えてきていると思うから	27	12
5 その他(自由記述)	1	0
計	135	59



問 15 問 13 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	67	51
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	12	20
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	81	82
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	19	19
5 その他（自由記述）	7	6
計	186	178



<自由記述 主な意見>

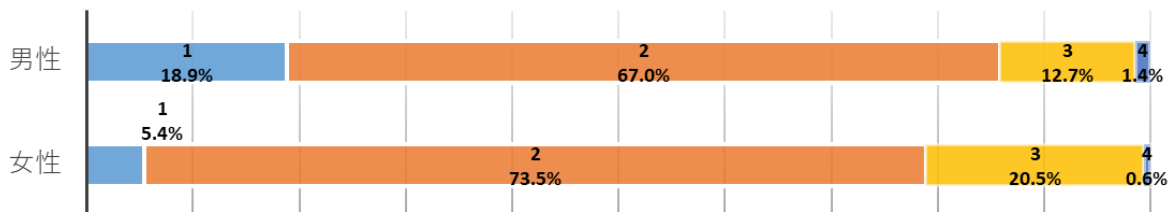
- 全職員の男女比に比べて管理職の男女比が低いと感じるから。
- 他県に比べて低いから。
- 管理職登用を希望しない女性が一定数存在するから。

女性職員の配置分野の拡大について

- 問 16、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 86%、女性は約 79%であった。
- 問 17、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。

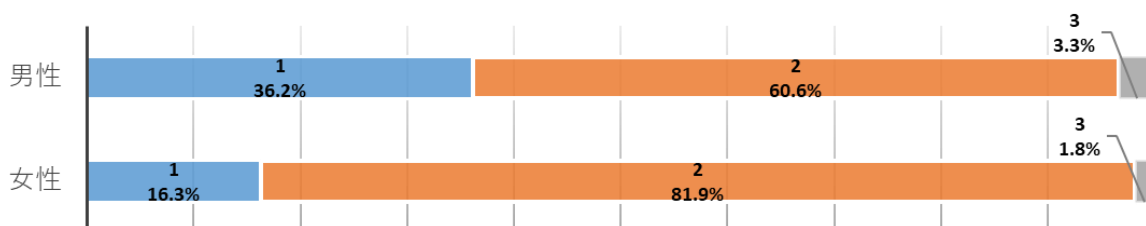
問 16 女性職員の配置分野は拡大されてきていると思いますか。

	男性	女性
1 そう思う	40	9
2 どちらかと言えばそう思う	142	122
3 どちらかと言えばそう思わない	27	34
4 そう思わない	3	1
計	212	166



問 17 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	77	27
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	129	136
3 現状のままでよい	7	3
計	213	166



問 18 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>

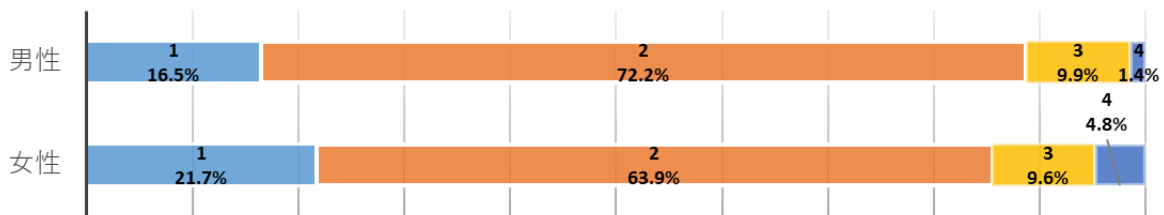
- 人事課や財政課などの重要ポスト
- 農林、土木等技術職の多い職
- 県外事務所
- 業務・分野ではなく、満遍なく女性が登用される職場環境づくりが必要

自身のキャリア意識について

- ・問 19、男女ともに 85%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 20、男性は約 62%、女性は約 41%の職員が昇進したいと回答している。
- ・問 21、昇進したくないと回答した理由として、男女ともに「昇進すると負担が増える」と回答した割合が最も多い。

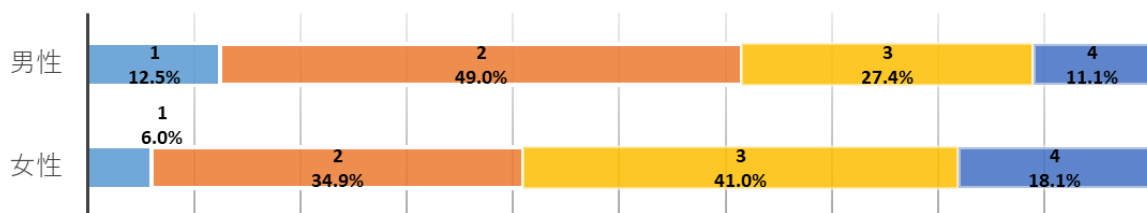
問 19 あなたは、自分の能力を十分に発揮できるような仕事・機会を与えられていると思いますか。

	男性	女性
1 与えられていると思う	35	36
2 どちらかと言えば与えられていると思う	153	106
3 どちらかと言えば与えられていないと思う	21	16
4 与えられていないと思う	3	8
計	212	166



問 20 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。

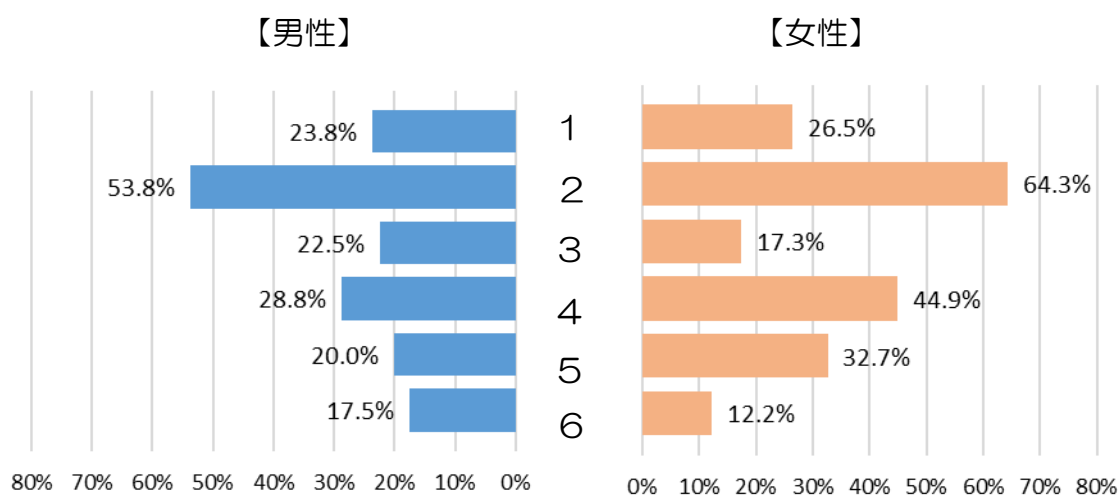
	男性	女性
1 昇進したい	26	10
2 どちらかと言えば昇進したい	102	58
3 どちらかと言えば昇進したくない	57	68
4 昇進したくない	23	30
計	208	166



問 21 問 20 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	19	26
2 昇進すると負担が増えるから	43	63
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	18	17
4 自身の職務経験やスキルが限定的だから	23	44
5 健康面に不安があるから	16	32
6 その他（自由記述）	14	12
計	133	194



<自由記述 主な意見>

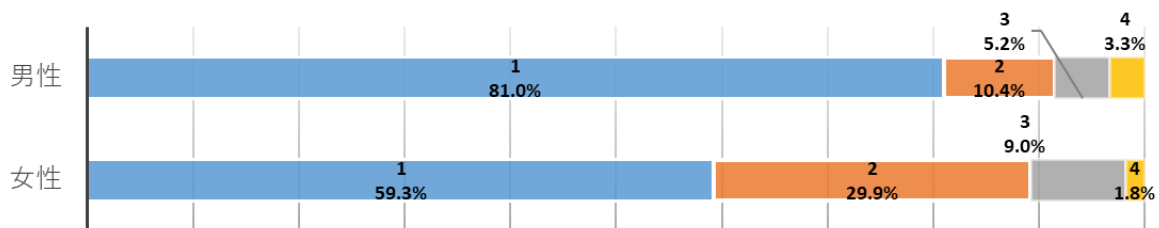
- 家庭との両立に不安があるから。
- 昇進すると自分の能力を十分に発揮できる仕事や機会がなくなるから。
- 現在の職務に満足しているから。

勤務継続意向について

- ・問 22、男性は定年まで勤めたいと回答した割合が約 81%である一方、女性は約 59%に留まる。
- ・問 23、定年より前に辞めたいと考えている理由として、男女ともに「その他」を選択した割合が最も多く、職員ごとに多様な理由で定年より前に辞めることを検討しているといえる。

問22 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。

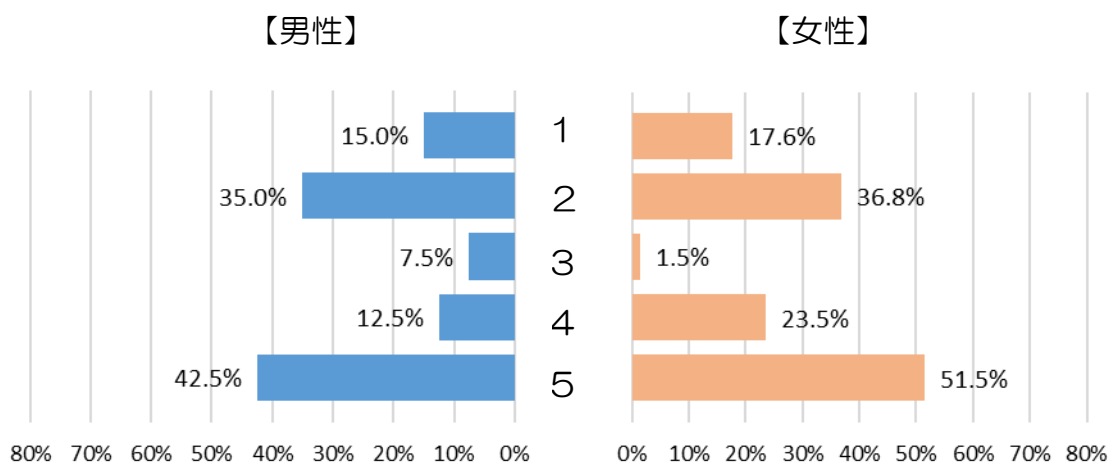
	男性	女性
1 定年まで勤めたい	171	99
2 定年より前に辞めたいと考えている	22	50
3 数年以内（5年程度）のうちに辞めたいと考えている	11	15
4 1年以内に辞めたいと考えている	7	3
計	211	167



問 23 問 22 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	6	12
2 仕事と家庭の両立が難しいから	14	25
3 収入が少ないから	3	1
4 今後キャリアアップできる展望がないから	5	16
5 その他（自由記述）	17	35
計	45	89



<自由記述 主な意見>

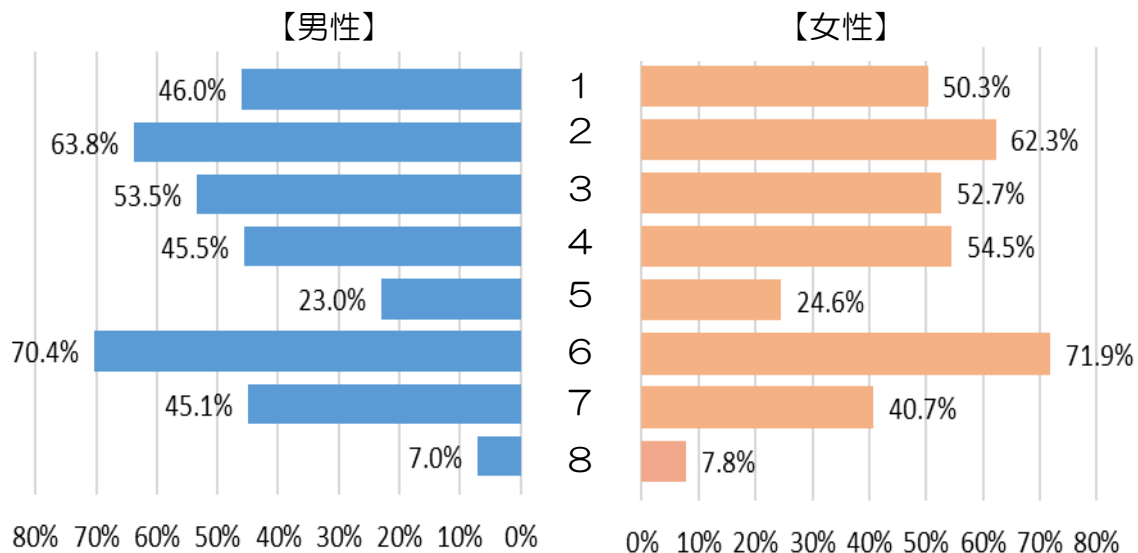
- 異動先が少なく転勤を伴うことが多いから。
- 心身の健康に不安があるから。
- PC用語や操作についていけないから。
- 役職定年後の業務内容や待遇に不安があるから。

働きやすい職場づくりについて

- ・問 24、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、男女ともに「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 25、男性は約 84%、女性は約 76%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 24 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	98	84
2 長時間時間外勤務の解消	136	104
3 コミュニケーションのしやすい職場の雰囲気づくり	114	88
4 柔軟な勤務時間制度や、在宅勤務の活用促進	97	91
5 男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得促進	49	41
6 必要なときに休暇が取得しやすい職場環境づくり	150	120
7 ハラスメントのない職場づくり	96	68
8 その他（自由記述）	15	13
計	755	609

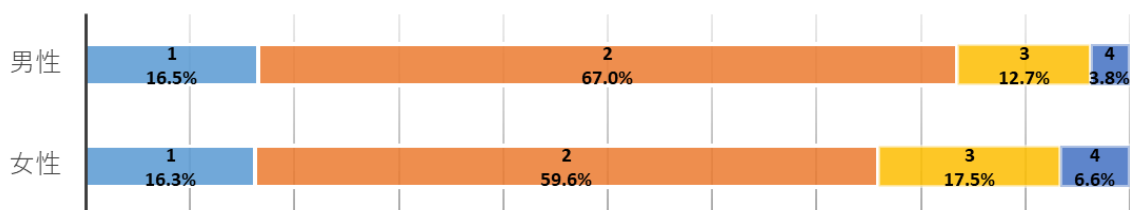


<自由記述 主な意見>

- 人員の適正配置及び業務の軽減
- 人事異動内示の早期化
- 希望に沿った勤務地への配置
- 代替職員の速やかな配置

問 25 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	35	27
2 どちらかと言えばそう思う	142	99
3 どちらかと言えばそう思わない	27	29
4 そう思わない	8	11
計	212	166



問 26 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>

- 育児休業取得時の代替職員を確保すること。
- 休暇・休業を安心して取ることができる業務分担等の見直し
- 育児休業取得職員の業務を引き受ける職員の評価をすること。
- 育児に伴う休暇・休業等の制度を広く周知すること。
- 男性職員の育児休業について、長期での取得実績が伸びるような取組

女性の健康上の特性に係る取組について

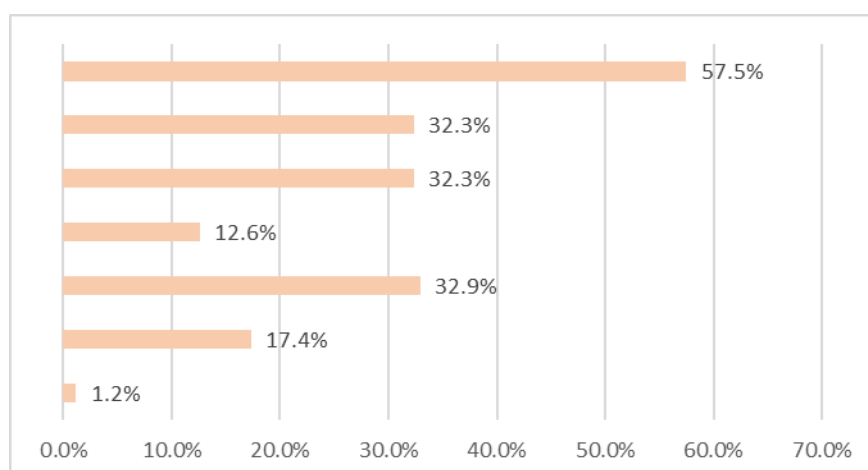
- 問 27、女性の健康上の特性により、仕事をするうえで困っていることがあると回答した割合は、約 83%、特に困っていることはないと回答した割合は、約 17%であった。
- 問 28、女性の健康上の特性に係る県の取組が進んでいると感じる職員は約 45%であった。
- 問 29、女性の健康上の特性に係る取組が進んでいると感じる理由について、「生理や不妊治療、妊娠障害に係る休暇制度など、母性保護の制度が整備されていると思うから」と回答した割合が最も多い。
- 問 30、女性の健康上の特性に係る取組が進んでいないと感じる理由について、「女性に健康上の支障がある場合に、必要な業務分担や人事配置が適切に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 27 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）	96
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）	54
3 妊娠中の体調変化（つわり、疲れやすさ、腰痛など）	54
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）	21
5 更年期に伴う症状（ほてり、のぼせ、睡眠障害など）	55
6 特に困っていることはない（困ったことはなかった）	29
7 その他	2
計	311

【女性】



<自由記述 主な意見>

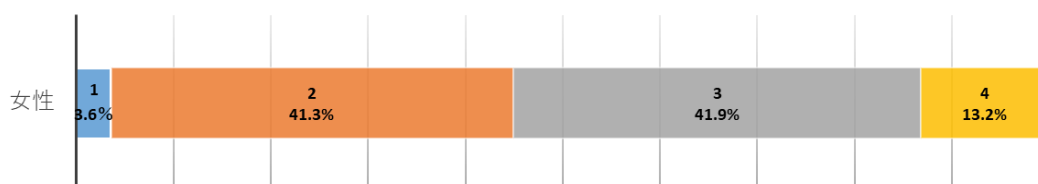
- 休養室が遠すぎる

問 28 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

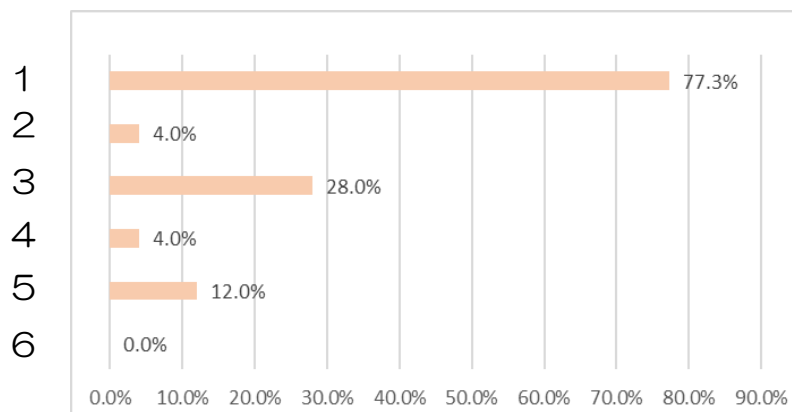
	女性
1 進んでいると思う	6
2 どちらかと言えば進んでいると思う	69
3 どちらかと言えば進んでいないと思う	70
4 進んでいないと思う	22
計	167



問29 問28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	58
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	3
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	21
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	3
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	9
6	その他	0
計		94

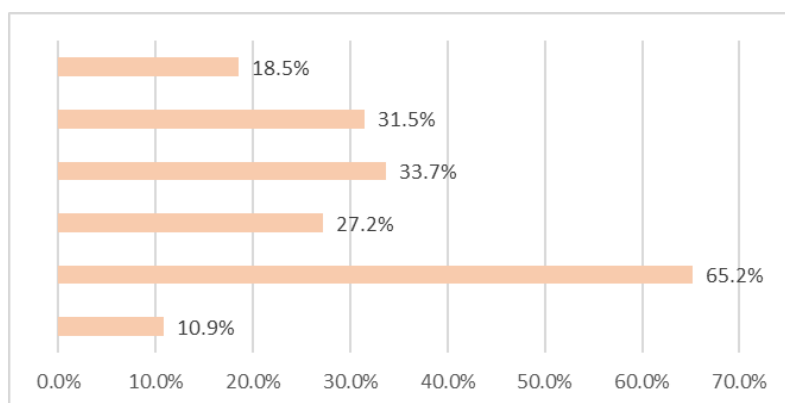
【女性】



問30 問28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	17
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	29
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	31
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	25
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	60
6	その他	10
計		172

【女性】



<自由記述 主な意見>

- 業務が属人的で休みにくい。
- 男性の上司に対して女性特有の不調は申告しにくい。
- 不妊治療制度や生理休暇は取得しにくい。