

## 女性活躍推進に関するアンケート集計結果（県：教育職員）

令和8年6月  
教育庁総務課

### 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）

4,258人（うち、男性2,487人 女性1,771人）

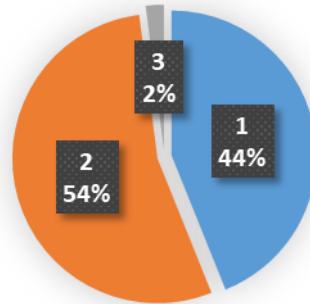
995人 回収率23.4%

## 回答者の属性について

- 回答の男女比は、男性 44%、女性 54%
- 回答者のうち約 61%が 50 歳以上であった。
- 回答者のうち約 69%が子どもがいる方であった。

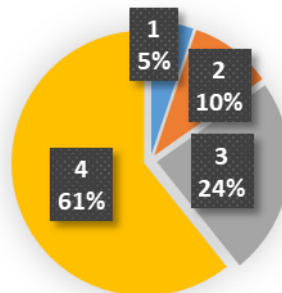
問1 あなたの性別はどちらですか。

1 男性	437
2 女性	538
3 回答しない	20
計	995



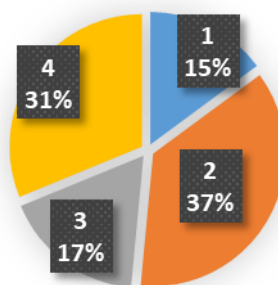
問2 令和7年度末時点における、あなたの年代を選んでください。

1 30歳未満	51
2 30～39歳	100
3 40～49歳	239
4 50歳以上	603
計	993



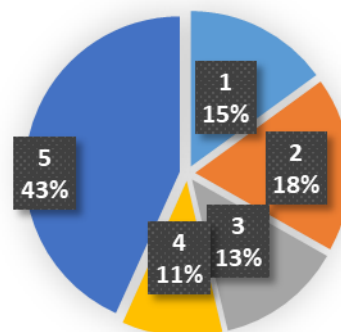
問3 現在、あなたは子どもがいますか。

1 1人	148
2 2人	364
3 3人以上	172
4 いない	310
計	994



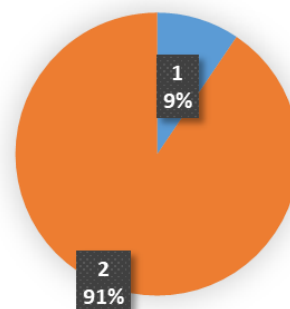
問4 問3で「1人」「2人」「3人以上」と回答した方に伺います。こどもの年代を選んでください。（こどもが2人以上いる場合は最年少の子）

1 未就学児	103
2 小学生	125
3 中学生	90
4 高校生	72
5 その他（大学生・社会人以上）	297
計	687



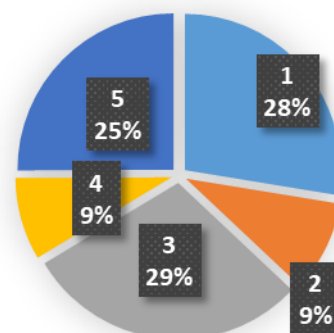
問5 あなたの役職を選んでください。

1 管理職（校長、副校長、教頭）	93
2 管理職以外	892
計	985



問6 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）	275
2 公務員（県職員除く）	94
3 県職員（教職員、警察職員を含む）	293
4 無職	85
5 配偶者なし	250
計	997

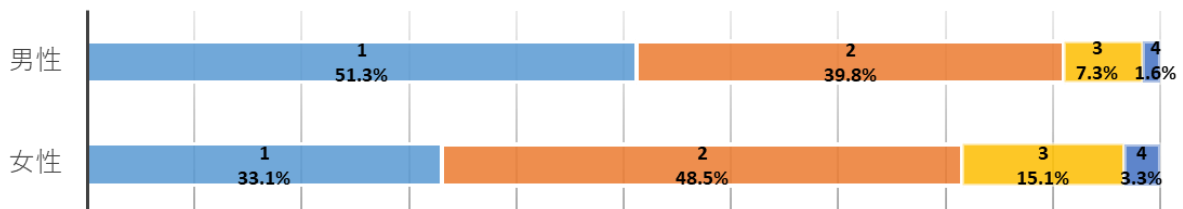


## 女性職員の活躍の現状

- 問7、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82%であった。
- 問8、女性が活躍できると感じる理由として、男女ともに「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」と回答した割合が最も多い。
- 問9、女性が活躍できると思わないと感じる理由として、男女ともに「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10、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。

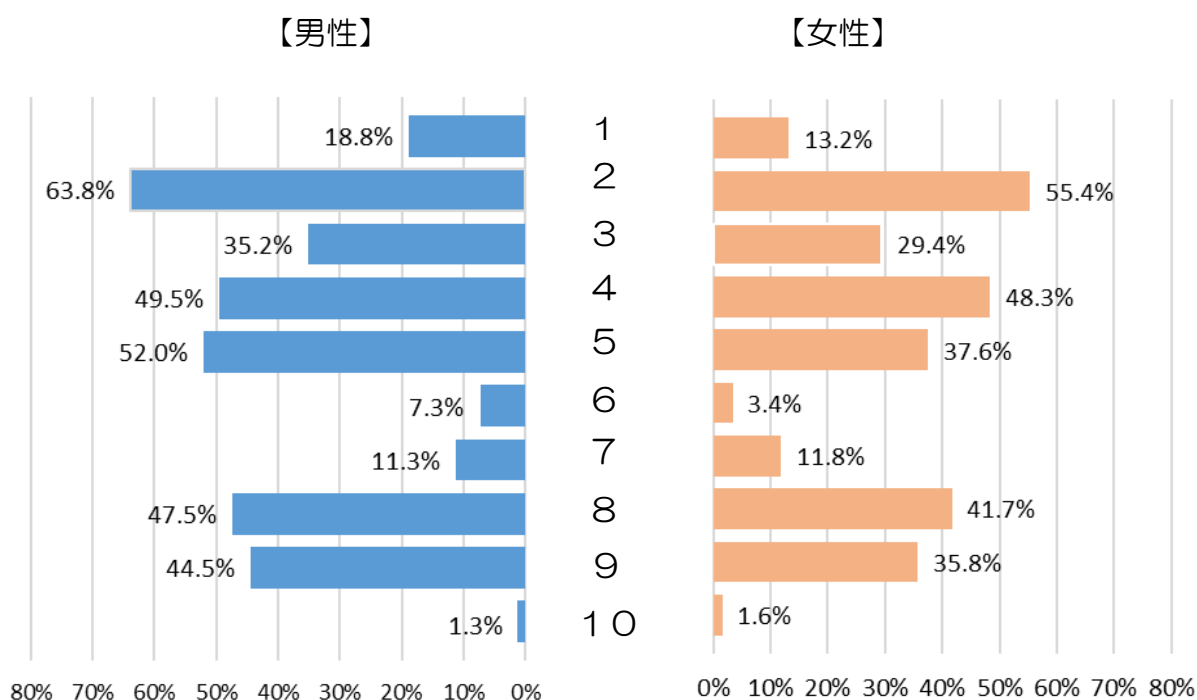
問7 現在のあなたの職場は、女性が活躍できる（十分に能力を発揮して働ける）環境だと思いますか。あなたの考えに当てはまるものを1つ選んでください。

	男性	女性
1 そう思う	224	178
2 どちらかと言えばそう思う	174	261
3 どちらかと言えばそう思わない	32	81
4 そう思わない	7	18
計	437	538



問8 問7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	75	58
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	254	243
3 上司や同僚の理解が進んでいるから	140	129
4 女性職員が配置されているから、又は多いから	197	212
5 性別に関わりない登用が進んでいるから	207	165
6 管理職等が女性職員の育成に意欲的だから	29	15
7 ロールモデルとなる女性の管理職がいるから	45	52
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	189	183
9 女性の休暇や休業の取得に対する配慮があるから	177	157
10 その他(自由記述)	5	7
計	1,318	1,221



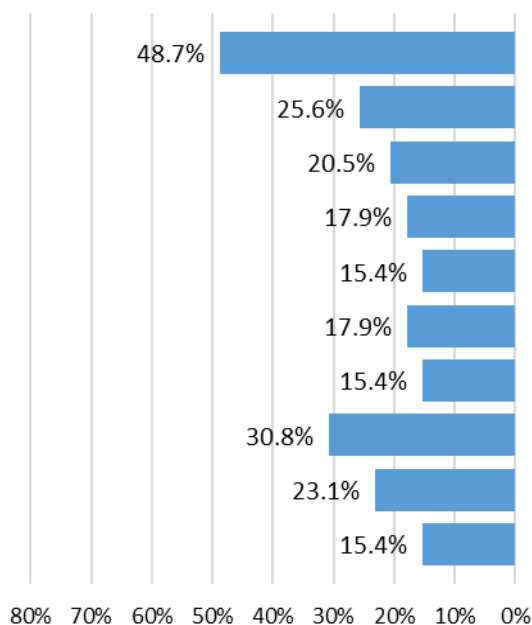
<自由記述 主な意見>

- 性別によるものではなく、男女とも個人の事情に寄り添ってもらいやすい。
- 男女関係なく一人一人が働きやすい環境と活躍できる配慮がある。
- 女性の管理職は少ないが、そもそも管理職になりたい人のなかで女性の割合が少ないだけであると考えるから。

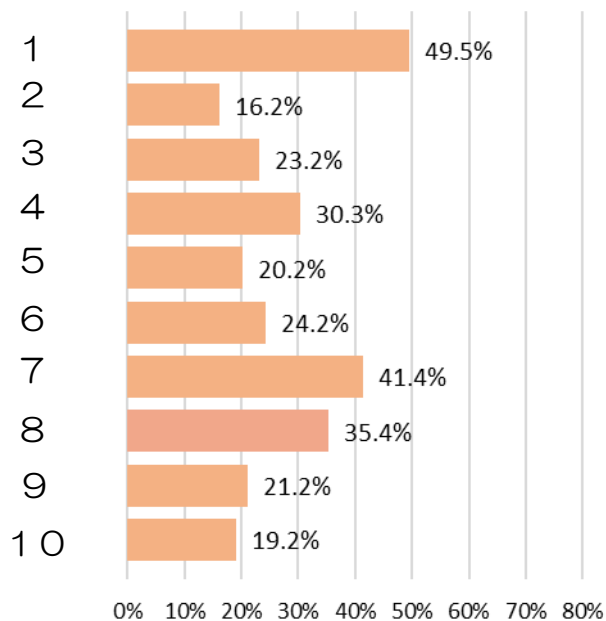
問9 問7で「どちらかと言えばそう思わない」「そう思わない」と回答した方に伺います。その理由としてあなたの考えに近いものを選んでください(複数選択可)。

	男性	女性
1 恒常的な時間外勤務や休日出勤があるから	19	49
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	10	16
3 上司や同僚の理解が進んでいないから	8	23
4 女性職員の活躍に係る県の取組が不足しているから	7	30
5 女性職員が配置されていないから、又は少ないから	6	20
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	7	24
7 ロールモデルとなる女性の管理職がないから	6	41
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	12	35
9 女性職員の休暇や休業の取得に配慮がないから	9	21
10 その他(自由記述)	6	19
計	90	278

【男性】



【女性】

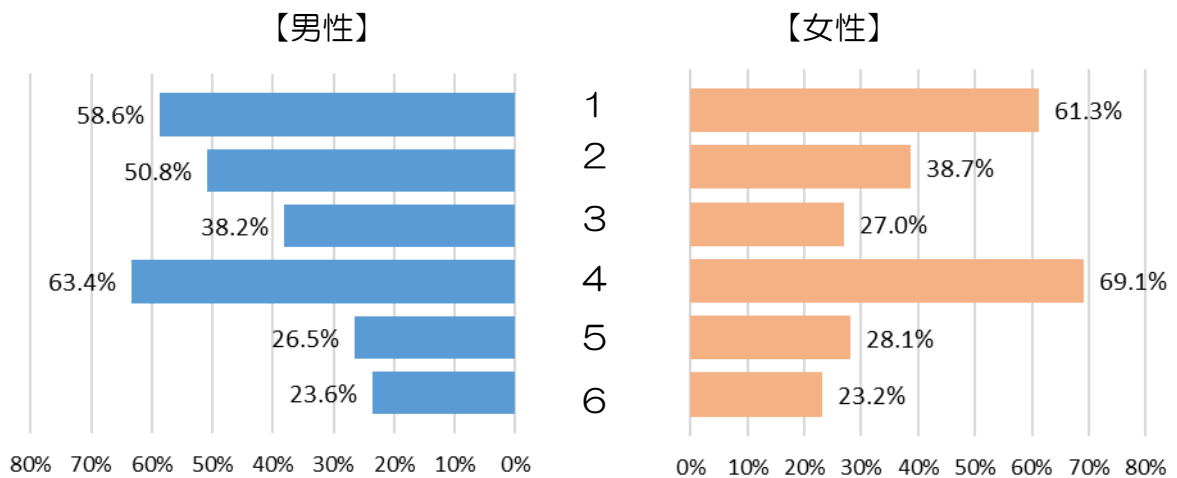


<自由記述 主な意見>

- 休暇の取得に対して、管理職や同僚の理解が得られていない。
- 休暇等の制度は充実しているが、教員不足であり、活用することが困難。
- 休日勤務が通常である学校に異動となると勤務の継続が困難。
- プライベートや人生設計と仕事のバランスがとりづらいため。

問 10 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	256	330
2 男性の育休等取得促進	222	208
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	167	145
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	277	372
5 ジェンダーバイアス払拭のための研修	116	151
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	103	125
計	1,141	1,331



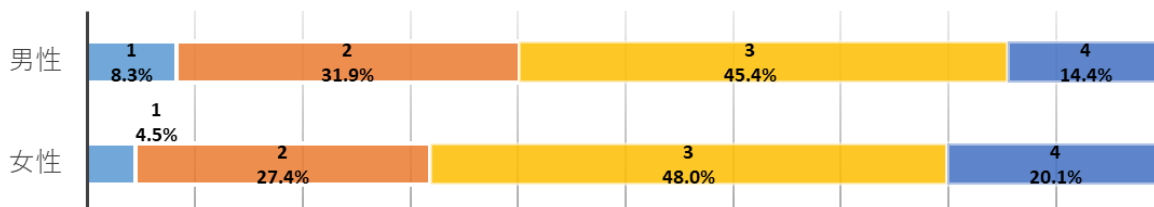
## 女性職員の管理職への登用について

- 問 11、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 40%、女性は約 32%であった。
- 問 12、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 13、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 11 校長・副校長及び教頭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。

- 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%
- 県立高等学校及び中等教育学校 …校長：9.3%、副校長及び教頭：13.5%

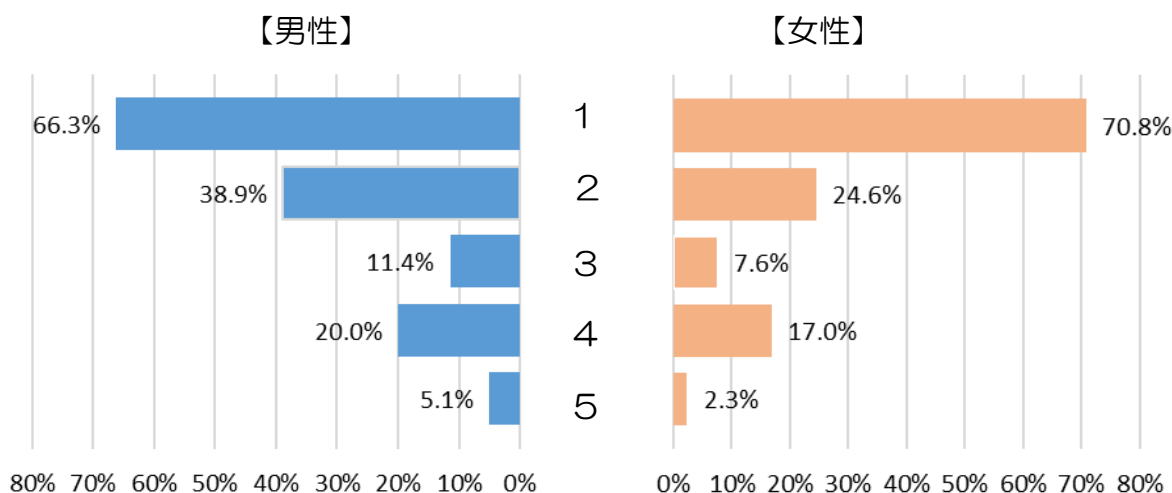
	男性	女性
1 進んでいると思う	36	24
2 どちらかと言えば進んでいると思う	139	147
3 どちらかと言えば進んでいないと思う	198	258
4 進んでいないと思う	63	108
計	436	537



問 12 問 11 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	116	121
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	68	42
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	20	13
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	35	29
5 その他(自由記述)	9	4
計	248	209



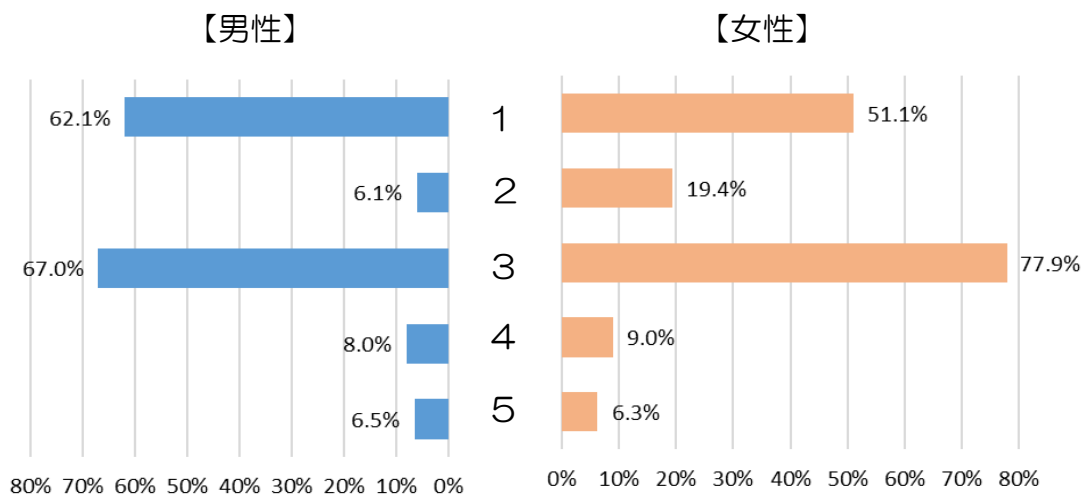
<自由記述 主な意見>

- 女性にも門戸が開かれているという現状は「進んでいる」といえると思う。
- 性別にかかわらず「なりたい人」や「なるべき人」が管理職に登用されることが大切だと思う。
- 女性職員の中で、希望者は管理職になっていると感じる。

問 13 問 11 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	162	187
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	16	71
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	175	285
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	21	33
5 その他（自由記述）	17	23
計	391	599



<自由記述 主な意見>

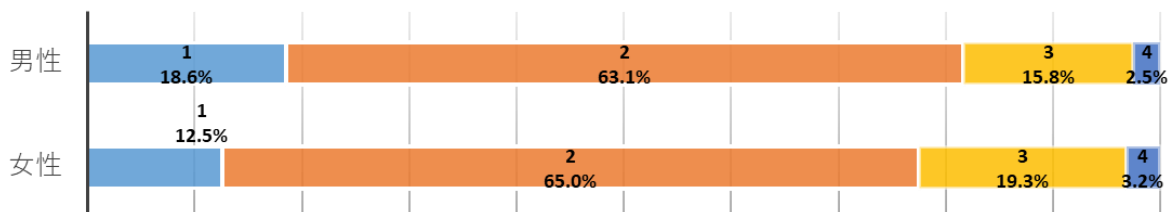
- ジェンダーバイアスが解消されていないこと。
- 管理職は長時間労働が必須であり、管理職を目指す動機につながりにくいこと。
- 管理職の仕事内容に魅力がないこと。

## 女性職員の配置分野の拡大について

- 問 14、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 82%、女性は約 78%であった。
- 問 15、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。

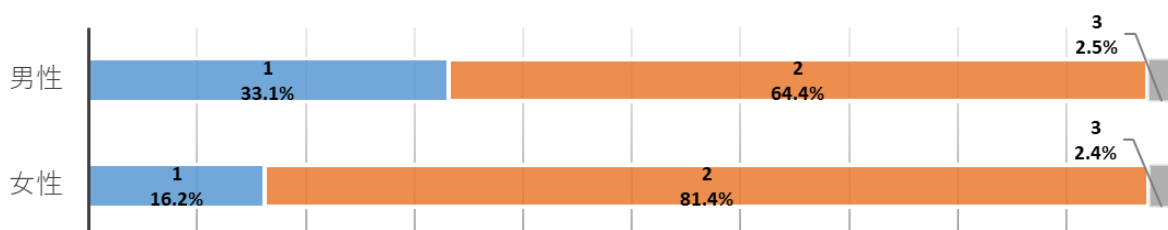
問 14 女性職員の配置分野は拡大されてきていると思いますか。

	男性	女性
1 そう思う	81	67
2 どちらかと言えばそう思う	275	347
4 どちらかと言えばそう思わない	69	103
5 そう思わない	11	17
計	436	534



問 15 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	144	87
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	280	437
3 現状のままでよい	11	13
計	435	537



問 16 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>

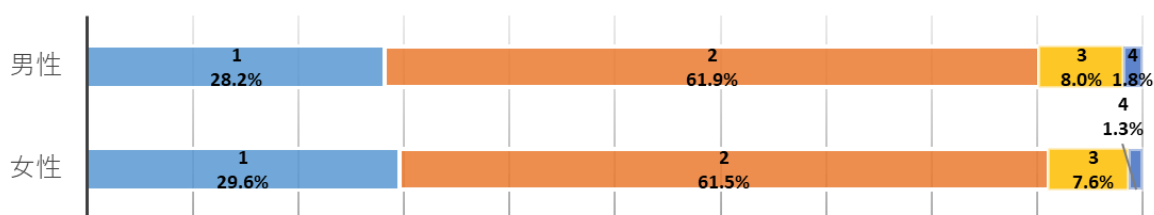
- 校長、教頭などの管理職
- 事務長、行政職
- 各分掌の主任
- 相談員（カウンセラー）
- 性別にかかわらずなく、本人の適性がある分野

## 自身のキャリア意識について

- ・問 17、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 18、男性は約 35%、女性は約 20%の職員が昇進したいと回答している。
- ・問 19、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。

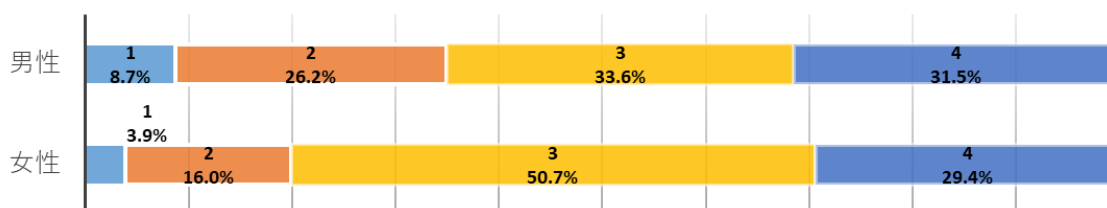
問 17 あなたは、自分の能力を十分に発揮できるような仕事・機会を与えられていると思いますか。

	男性	女性
1 与えられていると思う	123	159
2 どちらかと言えば与えられていると思う	270	330
3 どちらかと言えば与えられていないと思う	35	41
4 与えられていないと思う	8	7
計	436	537



問 18 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。

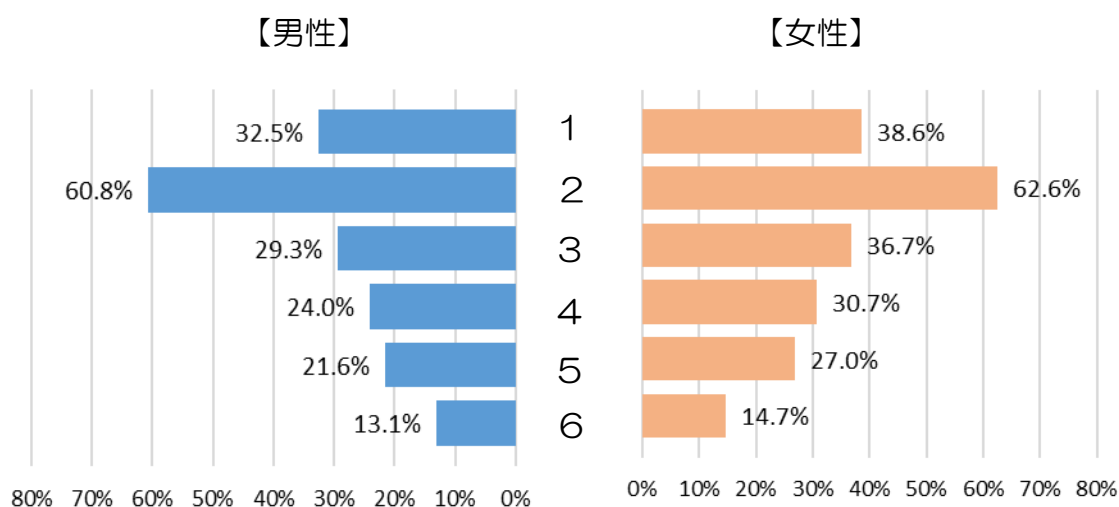
	男性	女性
1 昇進したい	38	21
2 どちらかと言えば昇進したい	114	86
3 どちらかと言えば昇進したくない	146	272
4 昇進したくない	137	158
計	435	537



問 19 問 18 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	92	166
2 昇進すると負担が増えるから	172	269
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	83	158
4 自身の職務経験やスキルが限定的だから	68	132
5 健康面に不安があるから	61	116
6 その他（自由記述）	37	63
計	513	904



<自由記述 主な意見>

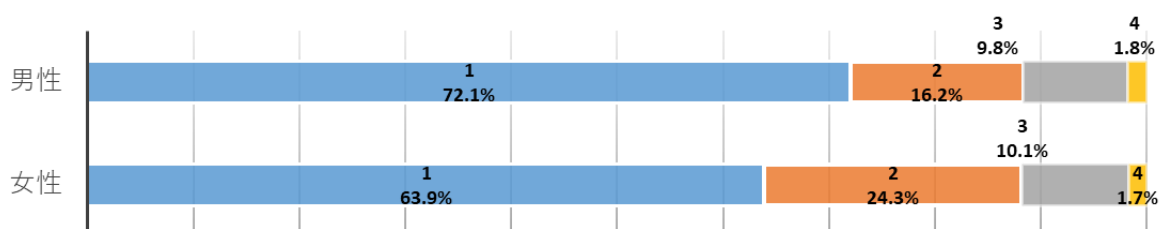
- 管理職の仕事内容に魅力を感じないから。
- 生徒とのかかわりが減りそうだから。
- ロールモデルがなく、イメージがわからないため。
- 通勤が困難な学校に配置される可能性があるから。
- 自分に適性がないと感じるから。

## 勤務継続意向について

- 問 20、男性は定年まで勤めたいと回答した割合が約 72%である一方、女性は約 64%に留まる。
- 問 21、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20 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。

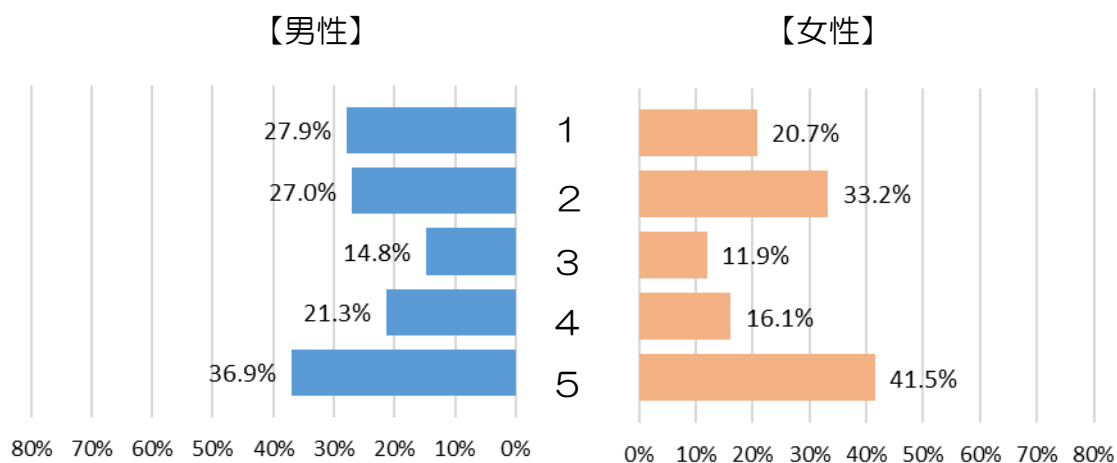
	男性	女性
1 定年まで勤めたい	315	342
2 定年より前に辞めたいと考えている	71	130
3 数年以内（5年程度）のうちに辞めたいと考えている	43	54
4 1年以内に辞めたいと考えている	8	9
計	437	535



問 21 問 20 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	34	40
2 仕事と家庭の両立が難しいから	33	64
3 収入が少ないから	18	23
4 今後キャリアアップできる展望がないから	26	31
5 その他（自由記述）	45	80
計	156	238



<自由記述 主な意見>

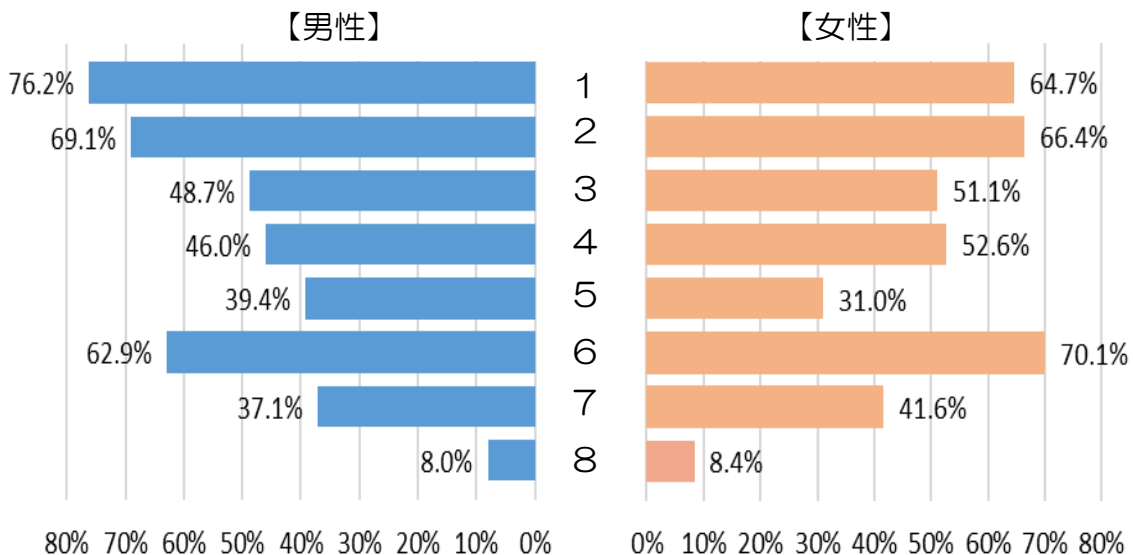
- 体力面・精神面に不安があるから。
- 他業種への転職を考えているから。
- 職場の業務分担に不満があるから。
- 自分のやりたいことに時間を使いたいから。

## 働きやすい職場づくりについて

- ・問 22、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 23、男性は約 66%、女性は約 69%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 22 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	333	348
2 長時間時間外勤務の解消	302	357
3 コミュニケーションのしやすい職場の雰囲気づくり	213	275
4 柔軟な勤務時間制度や、在宅勤務の活用促進	201	283
5 男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得促進	172	167
6 必要なときに休暇が取得しやすい職場環境づくり	275	377
7 ハラスメントのない職場づくり	162	224
8 その他（自由記述）	35	45
計	1,693	2,076

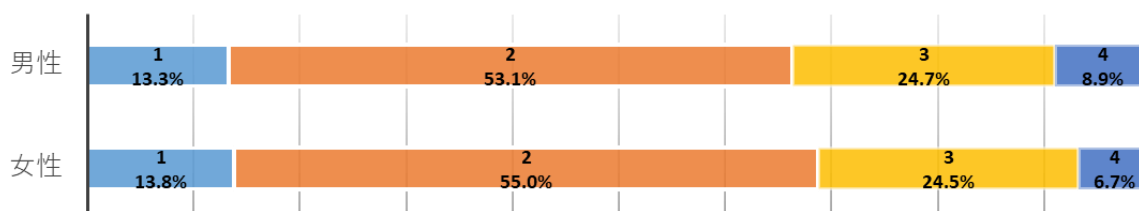


### <自由記述 主な意見>

- 人員の適正配置及び業務の軽減
- 異動区分の見直し
- ジェンダーフリーの意識向上に向けた啓発

問 23 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	58	74
2 どちらかと言えばそう思う	232	294
3 どちらかと言えばそう思わない	108	131
4 そう思わない	39	36
計	437	535



問 24 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>

- 育児休暇取得時の代替職員を確保すること
- 在宅勤務の実施
- 男性の育児参加に対する意識改革
- 男性職員の育児休業等取得義務化
- 業務の負担軽減
- 部活動の負担軽減

## 女性の健康上の特性に係る取組について

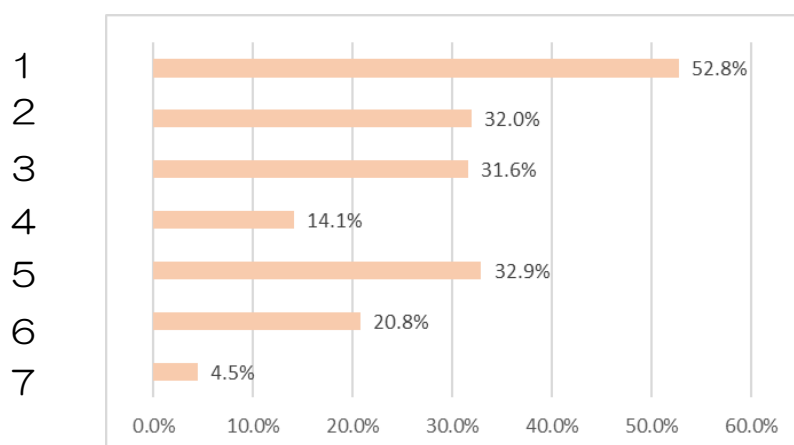
- ・問 25、女性の健康上の特性により、仕事をするうえで困っていることがあると回答した割合は、約 79%、特に困っていることはないと回答した割合は、約 21%であった。
- ・問 26、女性の健康上の特性に係る県の取組が進んでいると感じる職員は約 46%であった。
- ・問 27、女性の健康上の特性に係る取組が進んでいると感じる理由について、「生理や不妊治療、妊娠障害に係る休暇制度など、母性保護の制度が整備されていると思うから」と回答した割合が最も多い。
- ・問 28、女性の健康上の特性に係る取組が進んでいないと感じる理由について、「女性に健康上の支障がある場合に、必要な業務分担や人事配置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 25 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）	284
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）	172
3 妊娠中の体調変化（つわり、疲れやすさ、腰痛など）	170
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）	76
5 更年期に伴う症状（ほてり、のぼせ、睡眠障害など）	177
6 特に困っていることはない（困ったことはなかった）	112
7 その他	24
計	1,015

【女性】



<自由記述 主な意見>

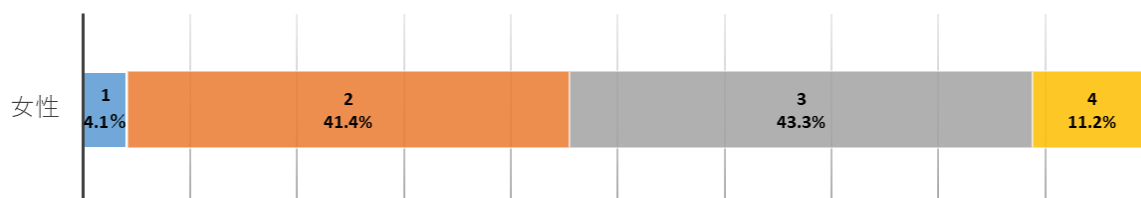
- ホルモン剤による治療
- 不妊治療

問 26 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

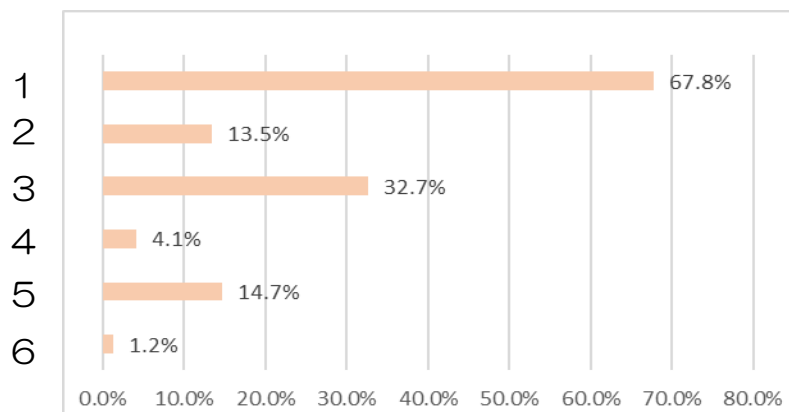
	女性
1 進んでいると思う	22
2 どちらかと言えば進んでいると思う	223
3 どちらかと言えば進んでいないと思う	233
4 進んでいないと思う	60
計	538



問27 問26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	166
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	33
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	80
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	10
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	36
6	その他	3
計		328

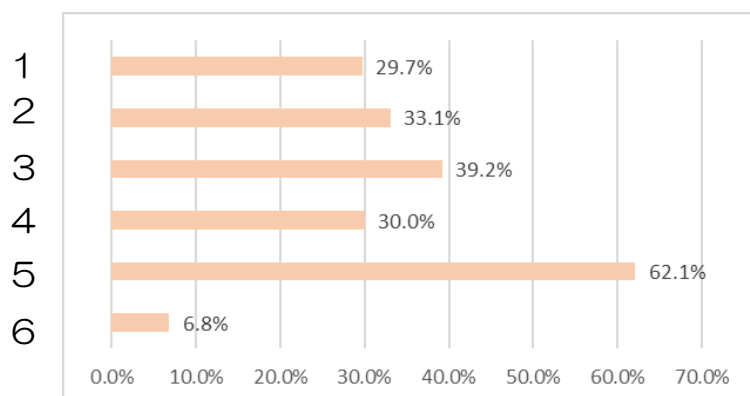
【女性】



問28 問26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	87
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	97
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	115
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	88
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	182
6	その他	20
計		589

【女性】



<自由記述 主な意見>

- 休暇制度の周知が十分でない。
- 生理休暇は取得しにくい。
- 制度は整備されていても、利用しにくい。