

【資料3】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3年1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3年1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 9,263人（正規・臨時的任用：8,604名、会計年度任用職員：659名）
- ・調査回答数 2,260人（男性1,286人 女性968人 その他6人）
- ・回答率 24.4%

【調査結果】

1 回答者の属性

① 男女比

性別	人数	比率
男性	1,286	56.9%
女性	968	42.8%
その他	6	0.3%
総計	2,260	100%

② 性別の年齢構成

年齢	男性		女性		その他		総計
	人数	比率	人数	比率	人数	比率	
20歳未満	4	0.2%		0.0%		0.0%	4
20～24歳	43	1.9%	48	2.1%		0.0%	91
25～29歳	137	6.1%	119	5.3%	3	0.1%	259
30～34歳	133	5.9%	67	2.9%	1	0.0%	201
35～39歳	111	4.9%	88	3.9%		0.0%	199
40～44歳	102	4.5%	97	4.3%	1	0.1%	200
45～49歳	172	7.6%	158	7.0%	1	0.1%	331
50～54歳	166	7.3%	180	7.9%		0.0%	346
55～59歳	223	9.9%	153	6.8%		0.0%	376
60歳以上	195	8.6%	58	2.6%		0.0%	253
総計	1,286	56.9%	968	42.8%	6	0.3%	2,260

③ 職階層構成

人数 (人)

性別	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。)	臨時的任用職員・会計年度任用職員	総計
男性	2	44	84	15	41	921	179	1,286
女性	2	10	32	12	25	658	229	968
総計	4	54	116	27	66	1579	408	2,254

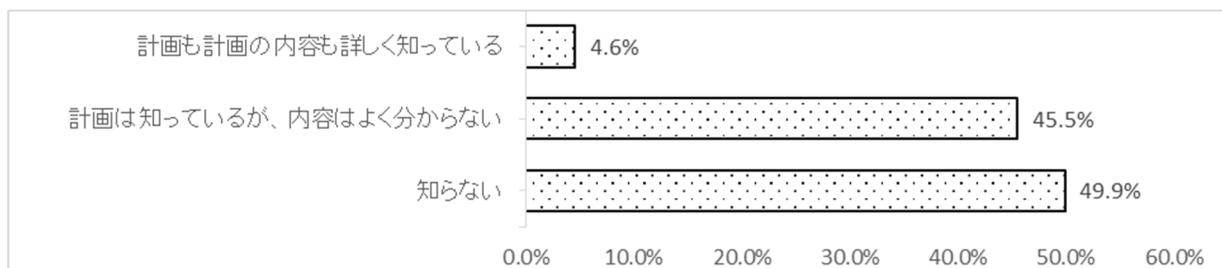
比率 (%)

性別	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。)	臨時的任用職員・会計年度任用職員	総計
男性	0.2	3.4	6.5	1.2	3.2	71.6	13.9	100
女性	0.2	1.0	3.3	1.2	2.6	68.0	23.7	100
総計	0.2	2.4	5.1	1.2	2.9	70.1	18.1	100

2 福岡県教育委員会特定事業主行動計画の認識状況

(回答者数 2, 231人)

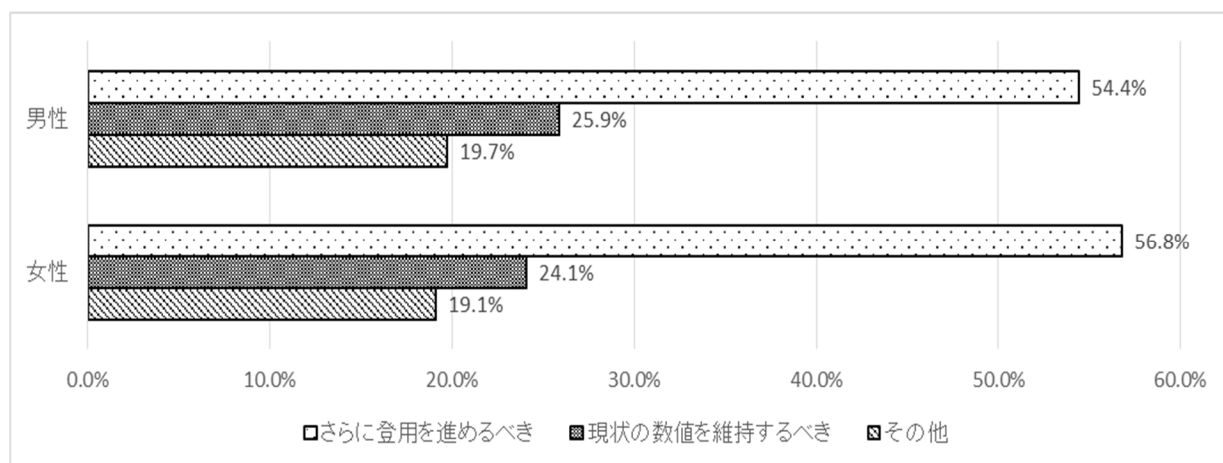
「知らない」と回答した職員の割合が 49.9%と最も高く、「計画も計画の内容も詳しく知っている」との回答は、4.6%と低かった。



3 女性の管理職への登用について

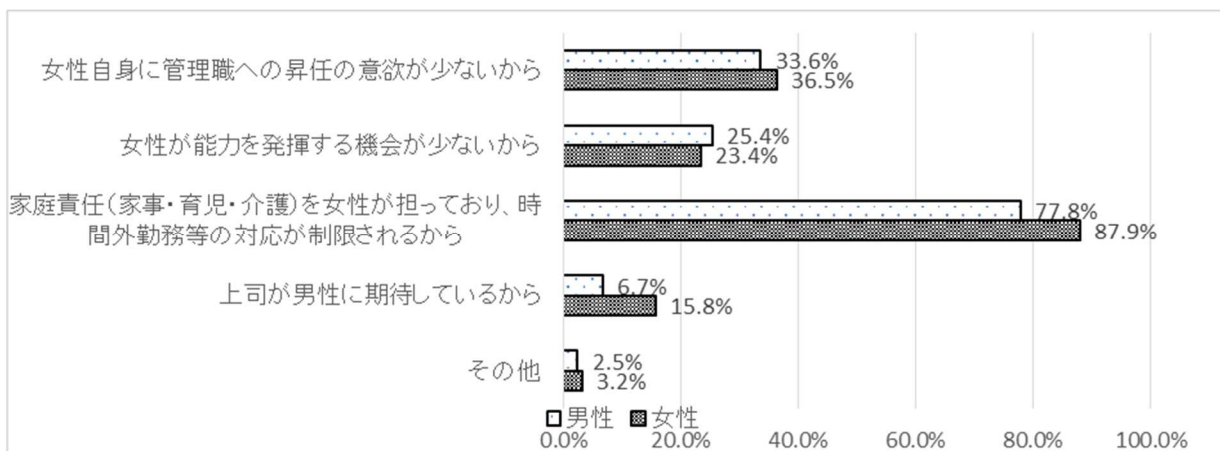
① 管理職に占める女性職員の割合についてどう考えるか (回答者数 1, 759人)

「さらに登用を進めるべき」と回答した職員の割合は、男性 54.4%、女性 56.8%と高い結果となった。また、自由記載欄では、「性別に関わらず、能力・適正に応じた登用を行うべき」との回答が多く見られた。



② 管理職に占める女性職員の割合が低いと思う理由（回答者数974人（複数回答可））

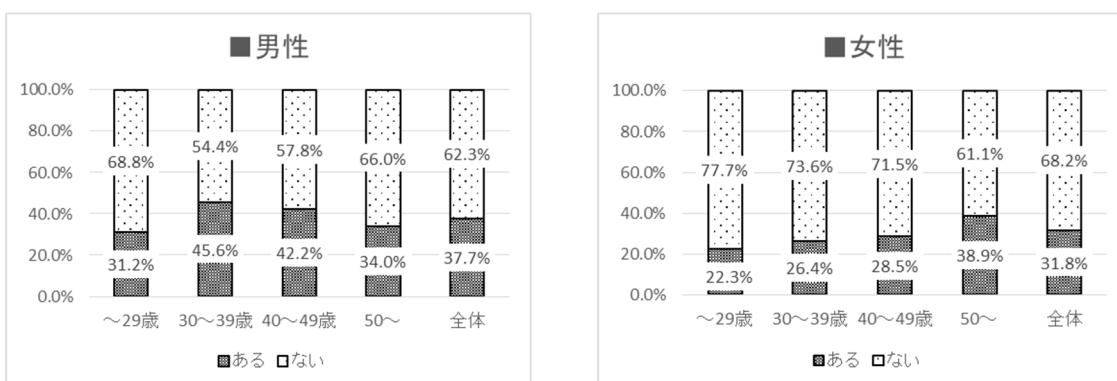
「家庭責任（家事・育児・介護）を女性が担っており、時間外勤務の対応が制限されるから」と回答した職員が男女ともに最も多い結果となった。



4 職場における男女平等について

① 職場で仕事の分担などで男女に差があると思ったことがあるか（回答者数1,787人）

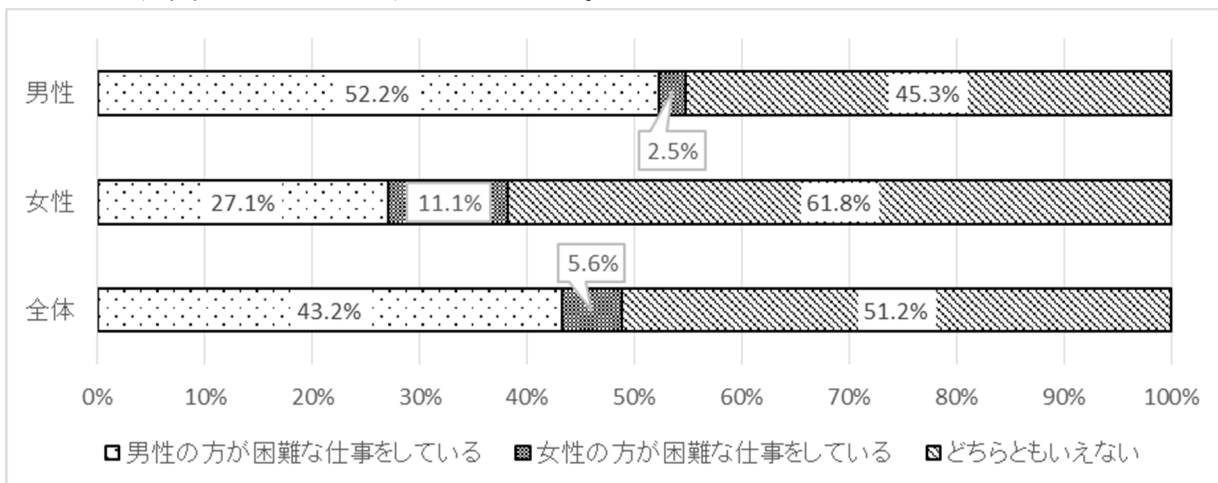
男性で約4割、女性で約3割の職員が「ある」と回答。「ある」と回答したのは、男女ともに20代までが低く、男性は30代から40代、女性は50代が高い。



② 仕事の内容について差があると思ったことがあるか。

（回答者数629人、①において「ある」と回答した職員が対象）

「女性の方が困難な仕事をしている」と回答した職員の割合は、男性が2.5%、女性が11.1%となっている一方で、「男性の方が困難な仕事をしている」との回答は、男性が52.2%、女性が27.1%となっている。

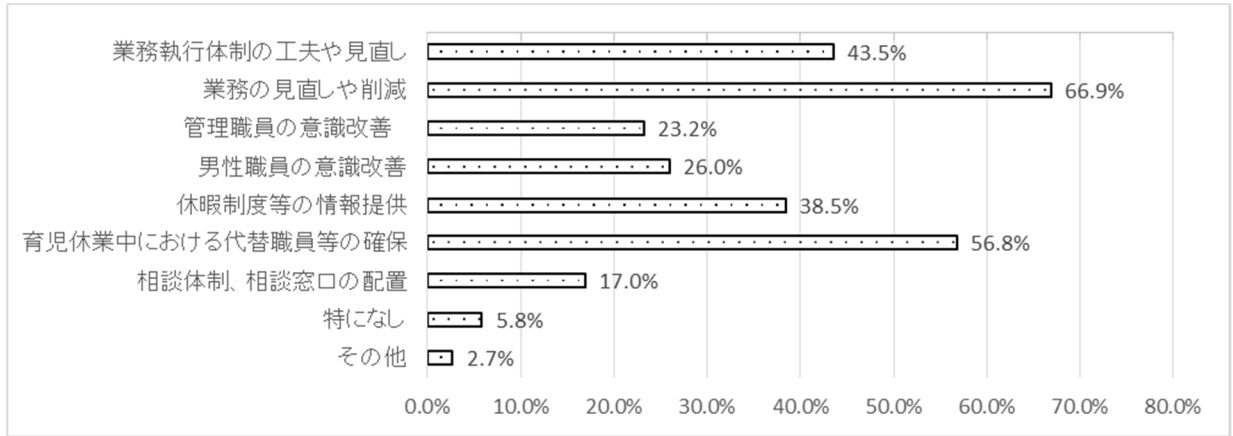


5 人事管理面での配慮について

子育てを行う職員が休業や休暇を取得するために必要な取組

(回答者数2, 211人(複数回答))

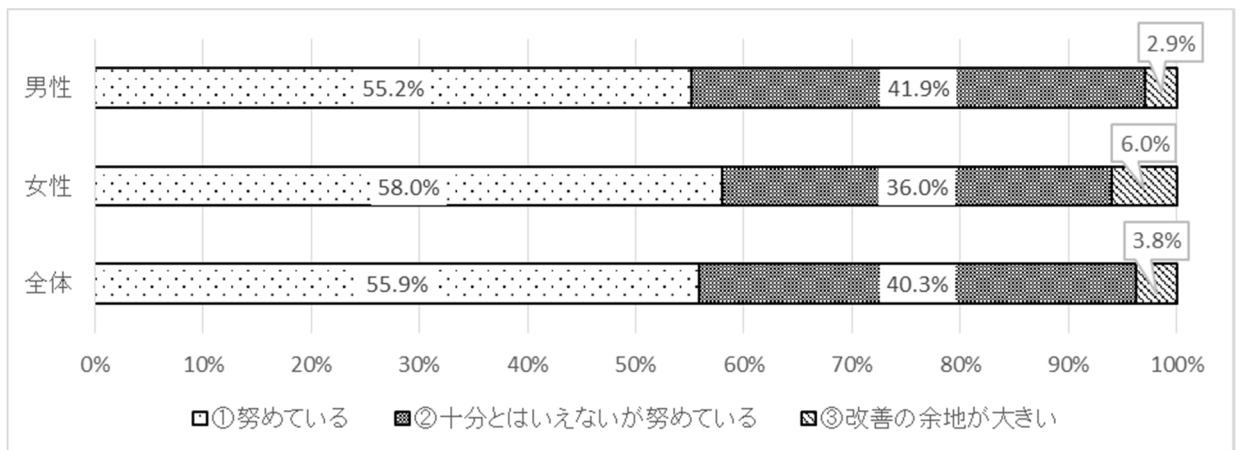
「業務の見直しや削減」と回答した職員の割合が66.9%と最も高く、次いで「育児休業中における代替職員等の確保」が56.8%、「業務執行体制の工夫や見直し」が43.5%となった。



6 管理職のマネジメントについて

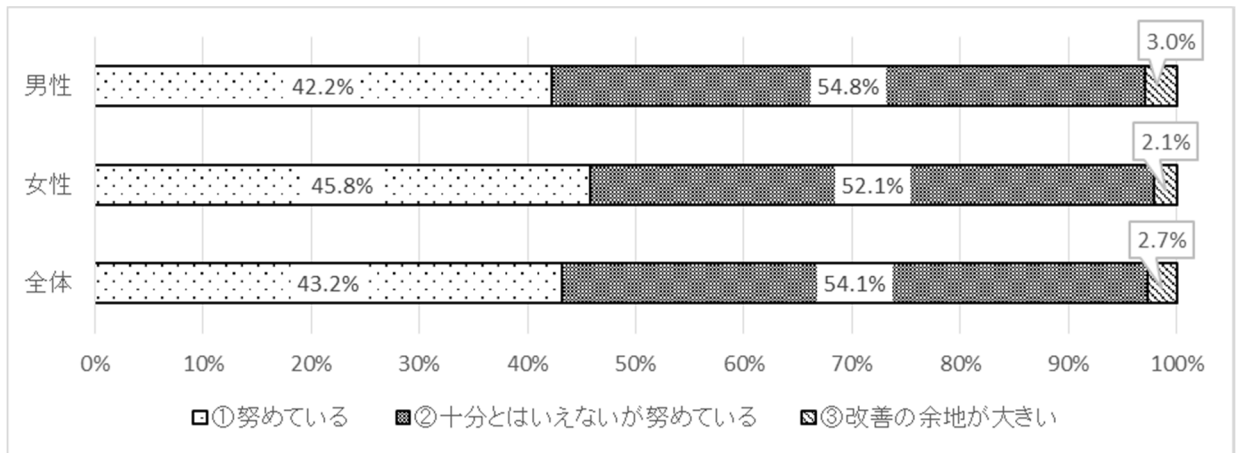
①～⑤について、いずれも「努めている(考慮している)」又は「十分とはいえないが努めている(考慮している)」と回答した職員の割合は9割を超えた。

① 「総務系業務は女性」、「折衝・予算等の時間外勤務が伴う業務は男性」といった固定概念にとらわれることなく、職員の能力開発・人材育成の観点から、多様な経験を積ませるための事務分担に努めているか。(回答者数186人、役付職員のみ対象)



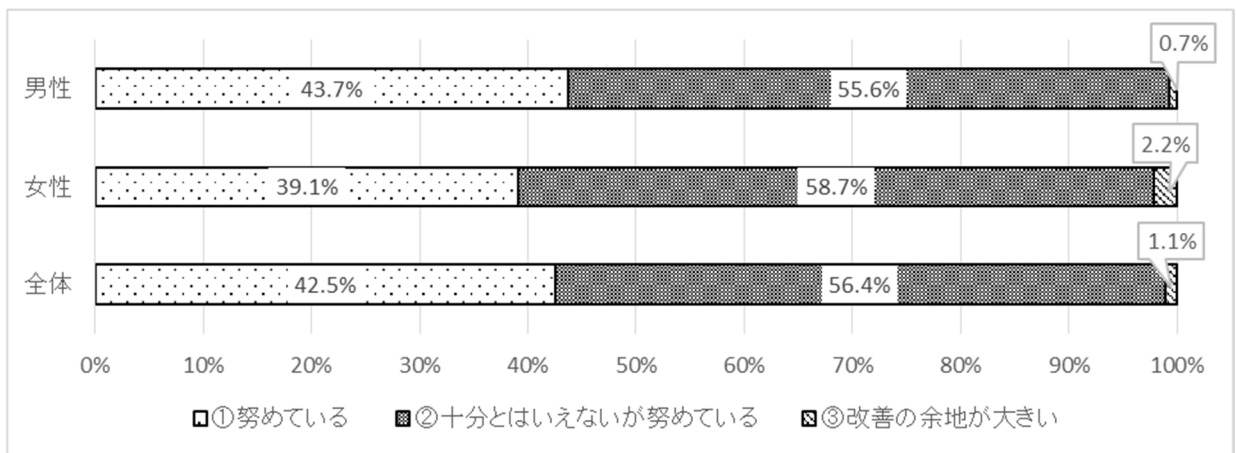
② 職員の育児・介護等の家庭生活における個別事情を把握し、時間的制約がある中でのキャリア形成について本人と話し合った上で、事務分担に係る希望を考慮しているか。

(回答者数 183 人、役付職員のみ対象)



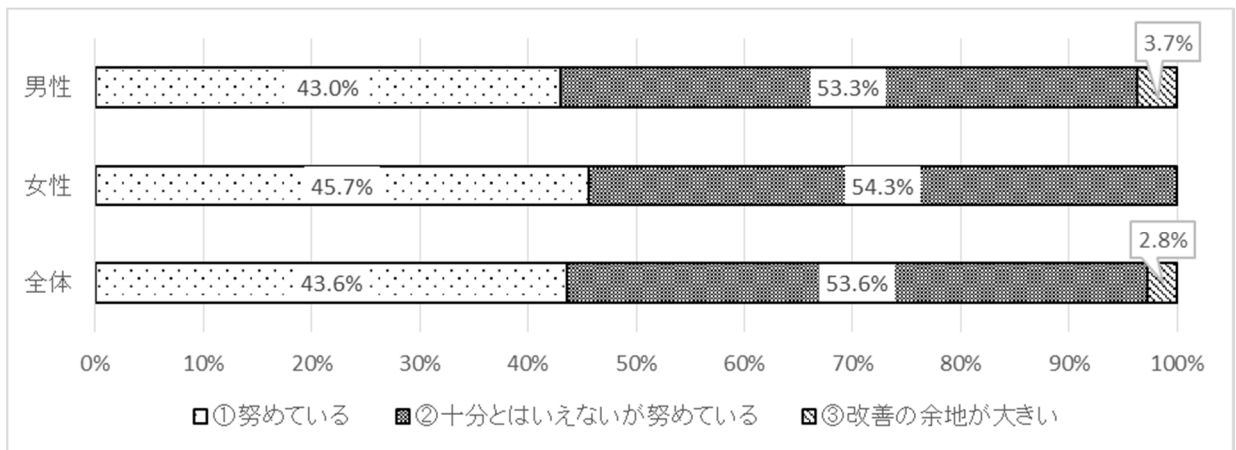
③ 新たな業務や職に不安を抱える職員に対して、不安の要因と解決策について話し合ったり、積極的な挑戦を促して職員の意識改革を図ったりすることで、不安が解消されるよう努めているか。

(回答者数 181 人、役付職員のみ対象)

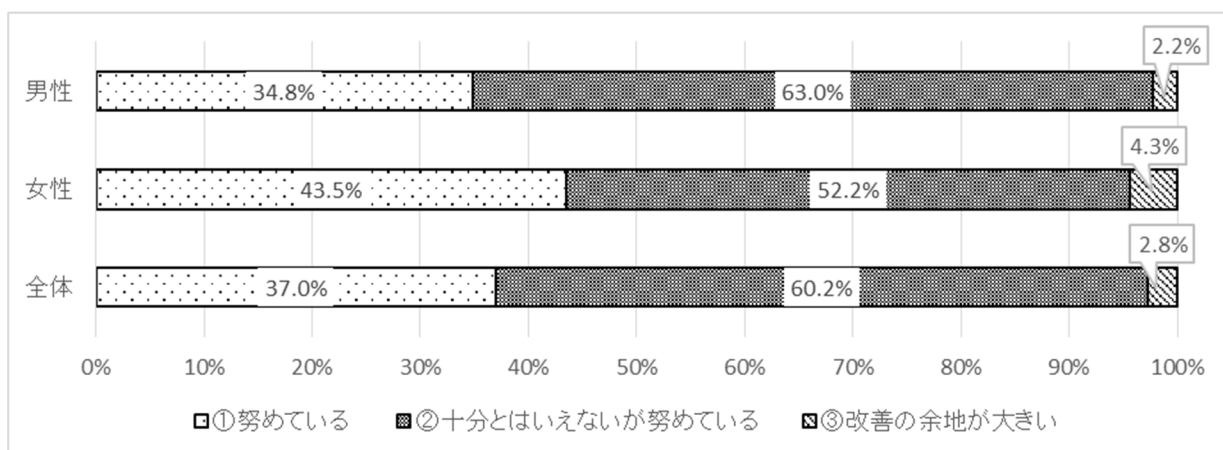


④ 子育て期の職員が利用できる休暇等諸制度を理解した上で、家庭生活への男性職員の積極的な参画を促す等、男女ともに安心して子育てできる働きやすい職場環境づくりに努めているか。

(回答者数 181 人、役付職員のみ対象)



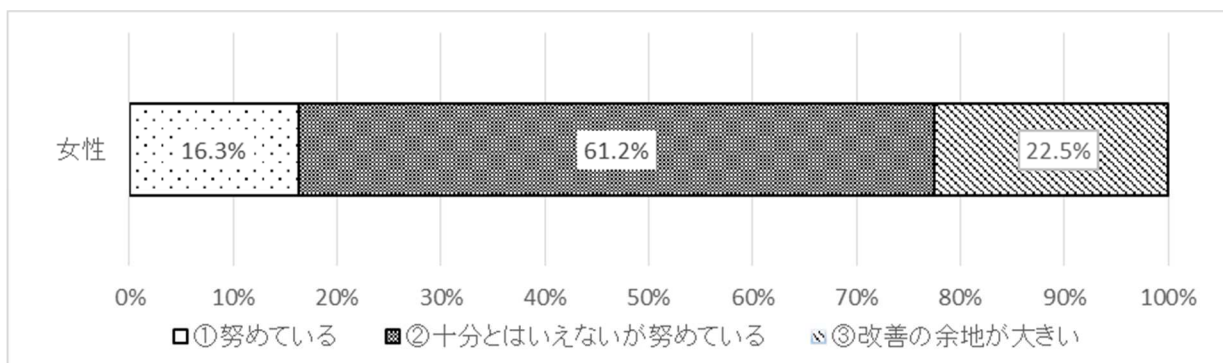
- ⑤ 職員が子育て期間中というだけで、負担の少ない業務を充てるといった過度な配慮はせず、職員の適性や意思を確認した上で、機会を与え、モチベーションを上げるよう努めているか。
(回答者数181人、役付職員のみ対象)



- ⑥ 後続く、女性職員の育成やネットワーク構築の支援に努めているか。

(回答者数49人、女性の役付職員のみ対象)

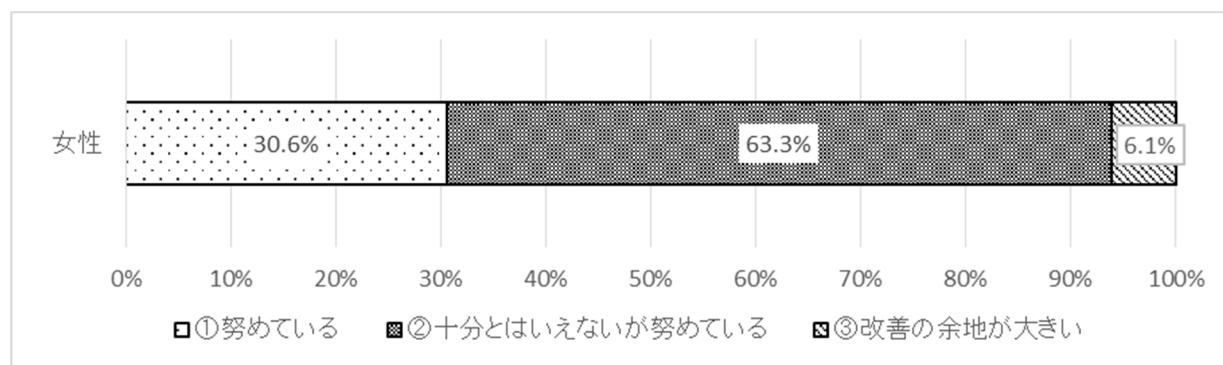
「努めている」又は「十分とはいえないが努めている」と回答した職員の割合は77.5%、「改善の余地が大きい」は22.5%となった。



- ⑦ 女性職員のキャリア形成や昇任等の意識改革に向けて、自身の経験を強要するのではなく、経験を活かしながら、職員の個別事情に応じて助言するよう心がけているか。

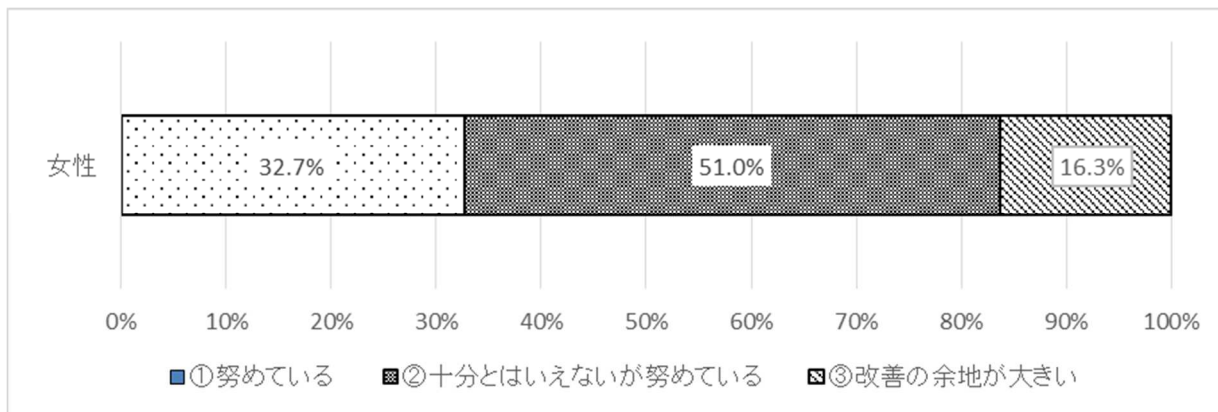
(回答者数49人、女性の役付職員のみ対象)

「心がけている」又は「十分とはいえないが心がけている」と回答した職員の割合は93.9%に上った。



⑧ 自身が女性職員のロールモデルであり、メンターとしての役割を期待されていることを意識しているか。
(回答者数49人、女性の役付職員のみ対象)

「心がけている」又は「十分とはいえませんが心がけている」と回答した職員の割合は83.7%に上った。

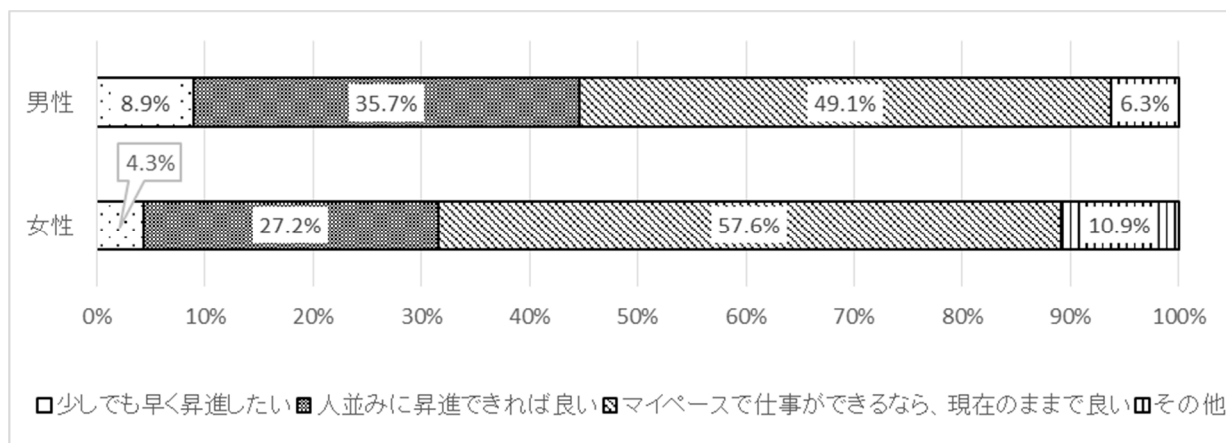


7 職員の意識改革について

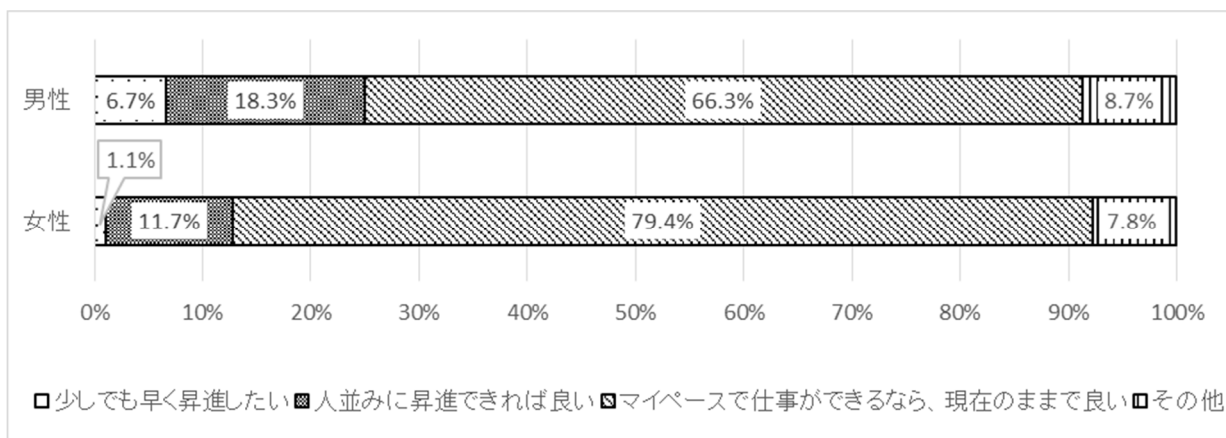
① 将来の希望について

性別を問わず、教育職以外及び教育職ともに「マイペースで仕事ができるなら、現在のままで良い」と回答した職員が最も多く、女性の教育職は79.4%に上った。

【教育職以外】 (回答者数204人、補佐級(教頭)以下の職員のみ対象)



【教育職】 (回答者数1,390人、補佐級(教頭)以下の職員のみ対象)

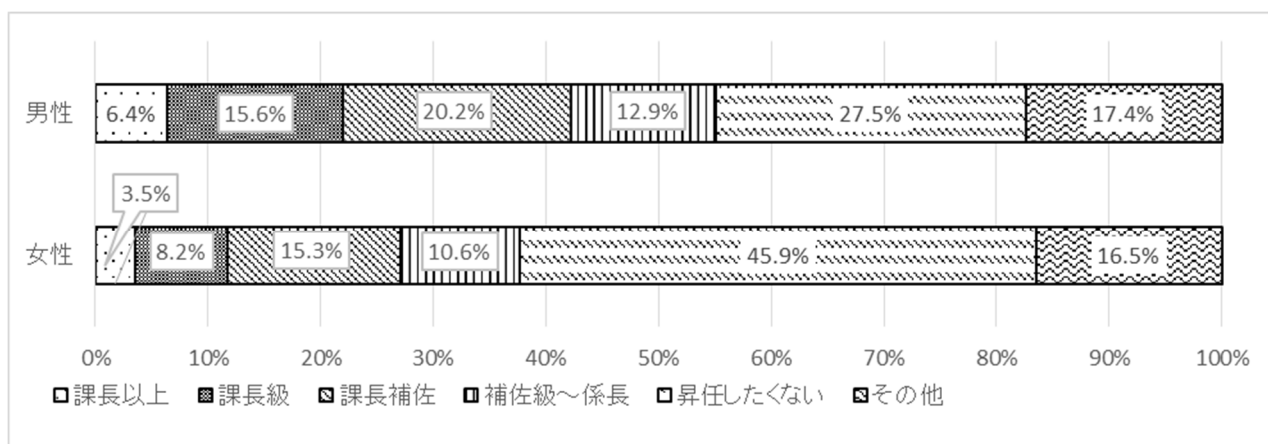


② 将来どこまで昇任したいと考えるか

女性の方が男性よりも多く「昇任したくない」と回答し、教育職の女性は79.5%に上った。

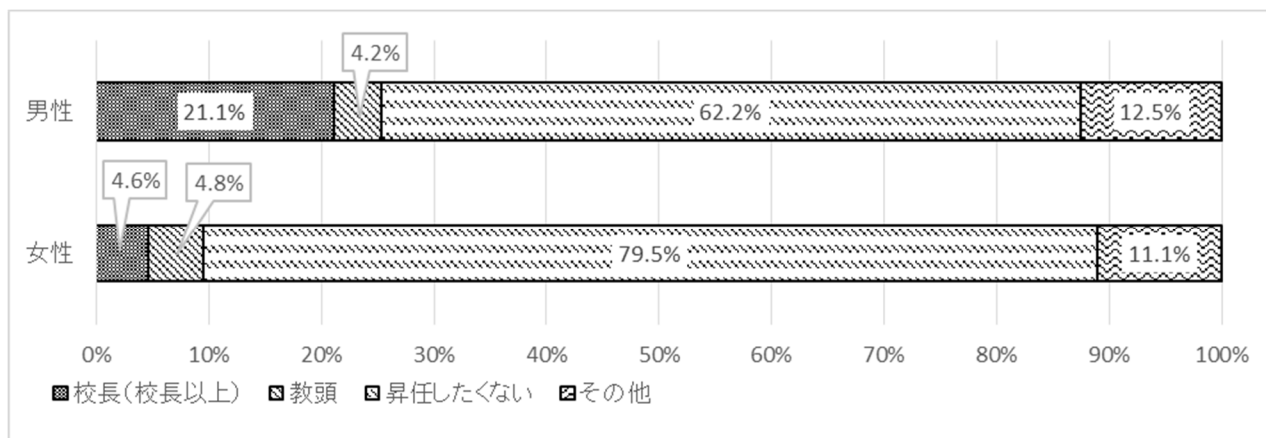
【教育職以外】

(回答者数194人、補佐級(教頭)以下の職員のみ対象)



【教育職】

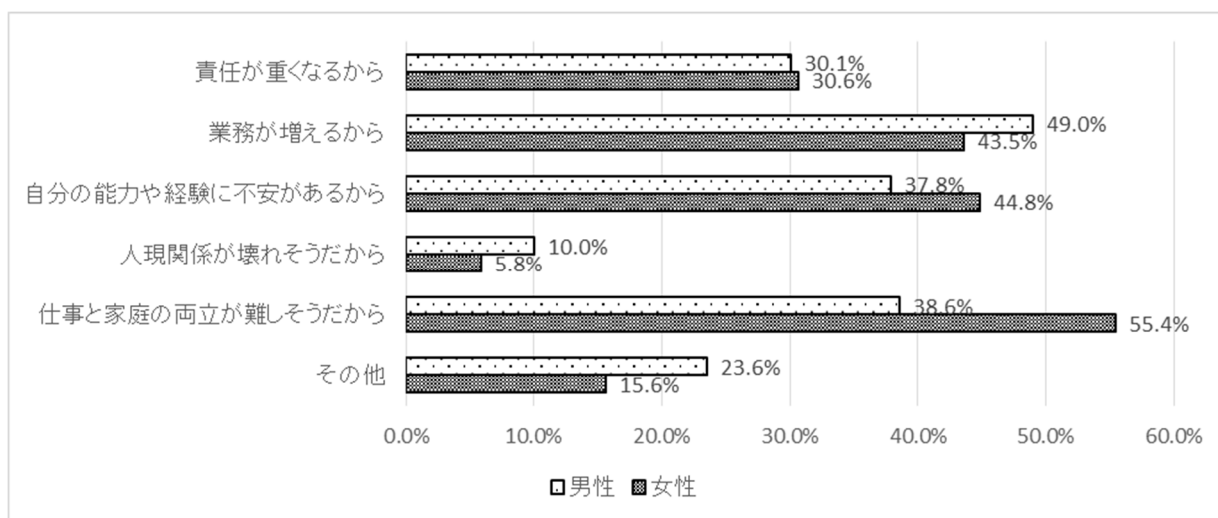
(回答者数1,393人、補佐級(教頭)以下の職員のみ対象)



③ 「昇任したくない」と回答した理由

(回答者数1,021人(複数回答))

男性は、「業務が増えるから」が49.0%で最も高く、女性は「仕事と家庭の両立が難しそうだから」が55.4%と最も高くなっている。

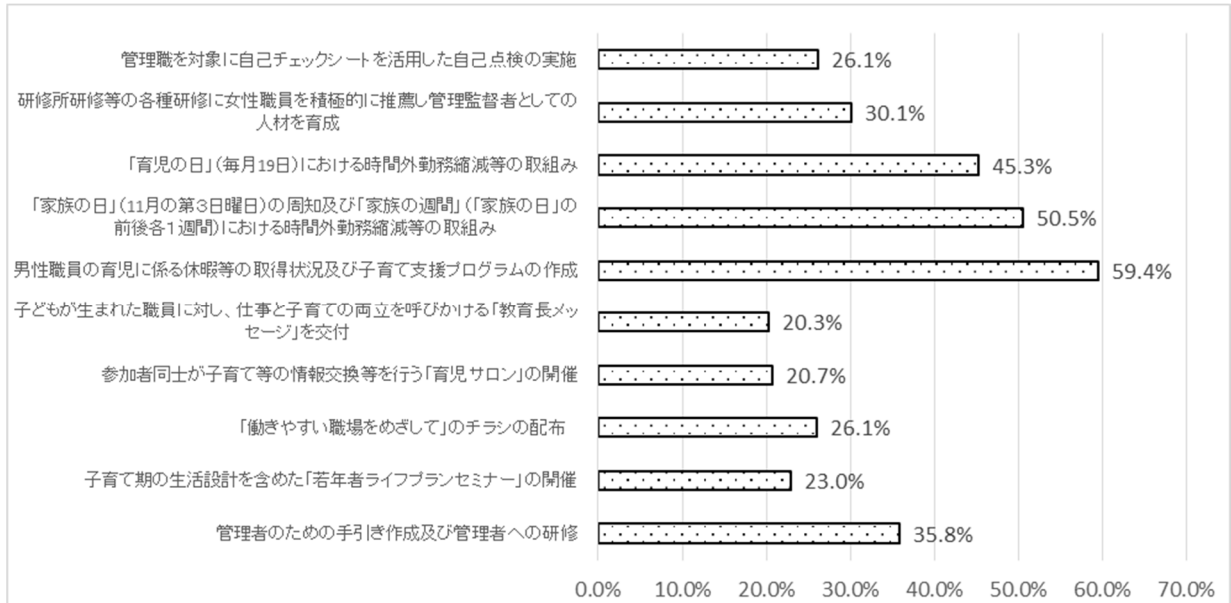


8 年次休暇及び時間外勤務について

① 計画に基づき全庁的に実施してきた取組として、有効と考えるもの

(回答者数2,004人(複数回答))

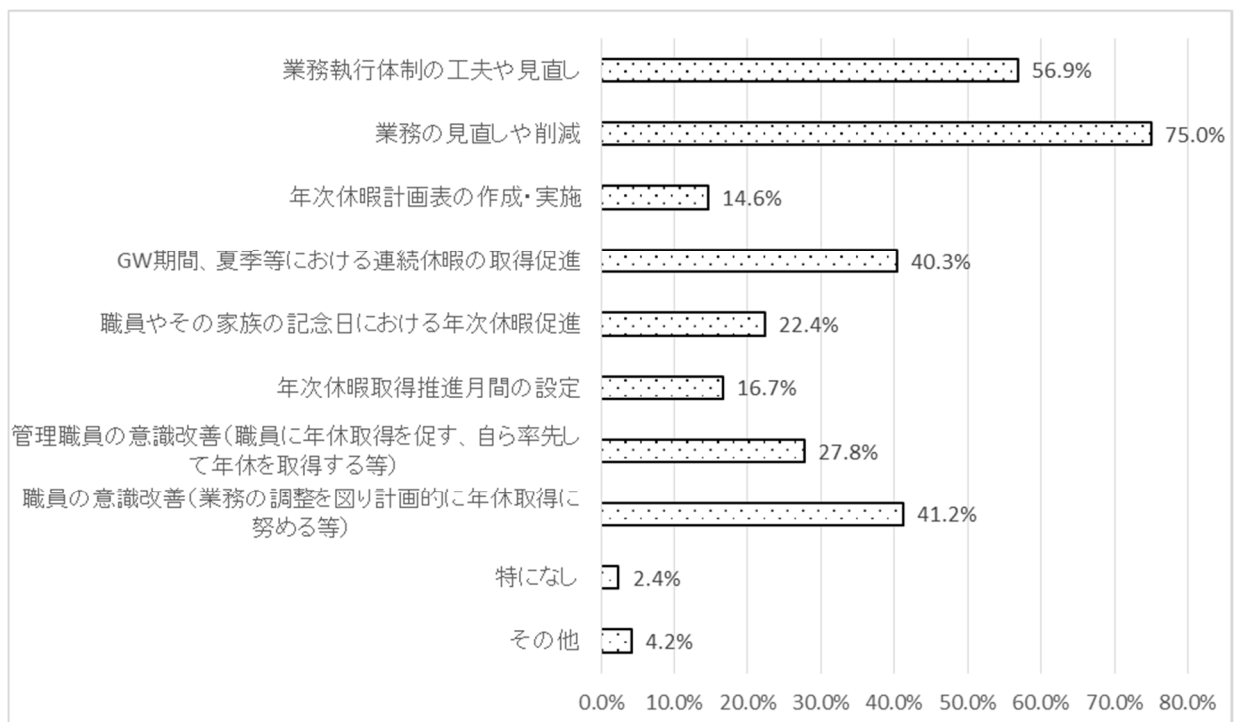
「男性職員の育児に係る休暇等の取得状況及び子育て支援プログラムの作成」と回答した職員の割合が59.4%と最も高く、次いで「家族の日及び家族の週間における時間外勤務縮減の取組」が50.5%、「育児の日における時間外勤務縮減等の取組」が45.3%となった。



② 年次休暇取得促進のための方策

(回答者数2,034人(複数回答))

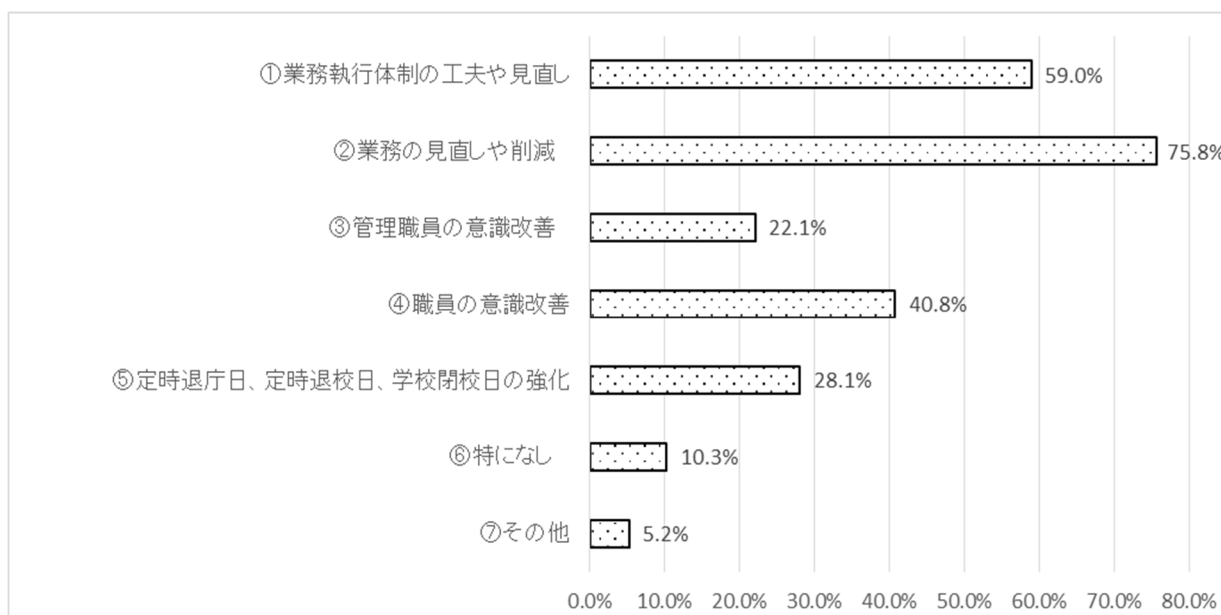
「業務の見直しや削減」と回答した職員の割合が75.0%と最も高く、次いで「業務執行体制の工夫や見直し」が56.9%、「職員の意識改善(業務の調整を図り計画的に年次休暇取得に努める等)」が41.2%となった。



③ 時間外勤務縮減のための方策

(回答者数 2,025 人(複数回答))

「業務の見直しや削減」と回答した職員の割合が 75.8%と最も高く、次いで「業務執行体制の工夫や見直し」が 59.0%、「職員の意識改善」が 40.8%となった。

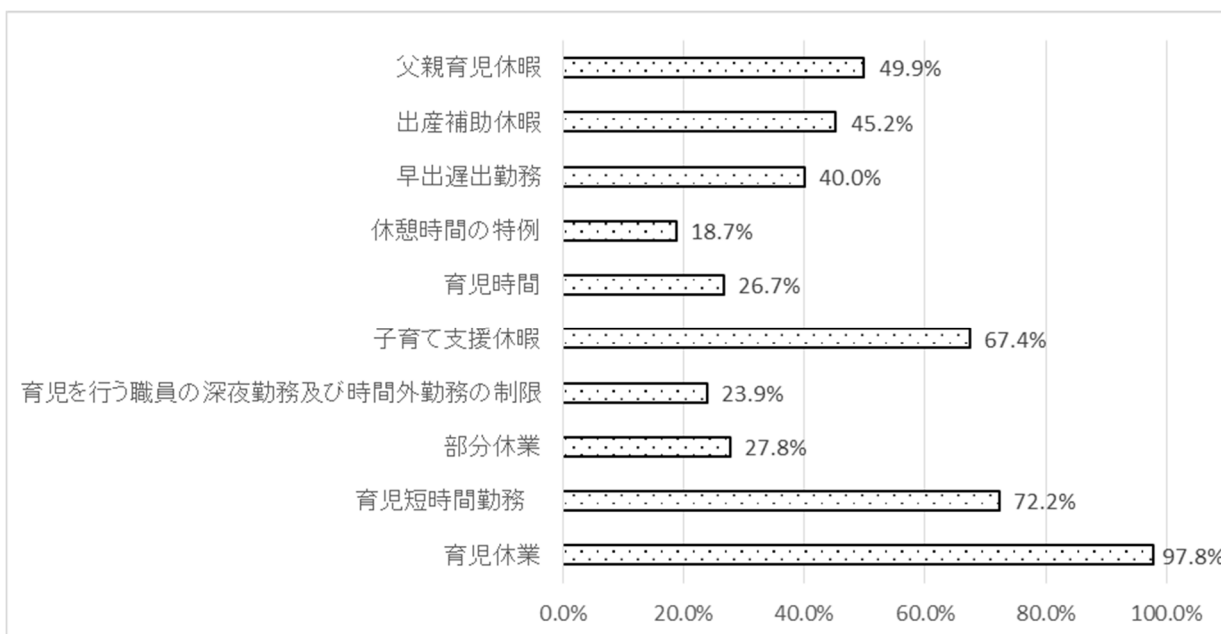


9 子育てに係る休暇制度の周知状況、取得状況等について

① 子育て関連休暇等制度の認識状況

(回答者数 1,899 人(知っているものをすべて回答))

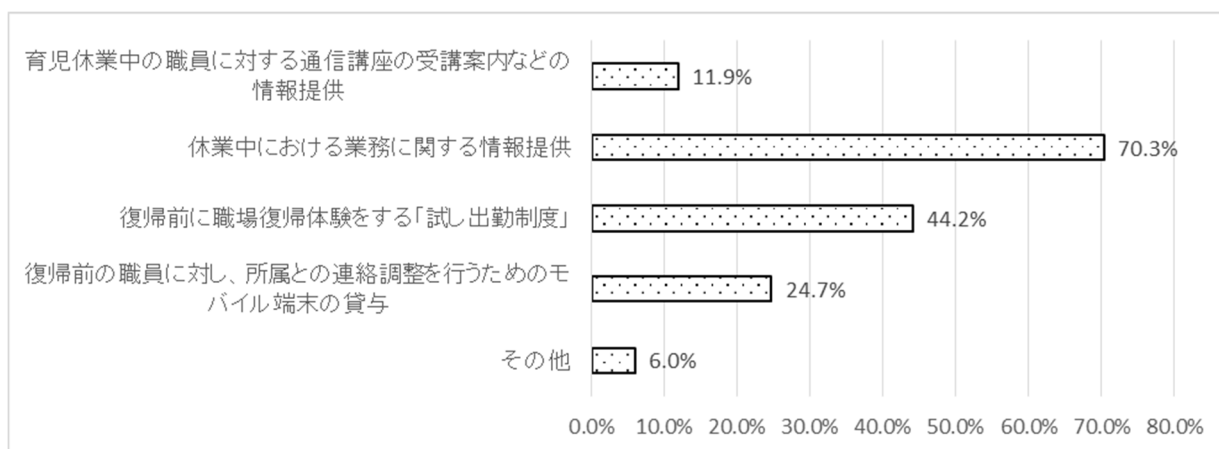
「育児休業」は、ほとんどの職員が認識しているが、「部分休業」や「育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限」及び「休憩時間の特例」についての認識度は低い。



② 育児休業取得者の円滑な職場復帰のために必要なもの

(回答者数 1, 125 人 (子どもがいる職員が対象、複数回答))

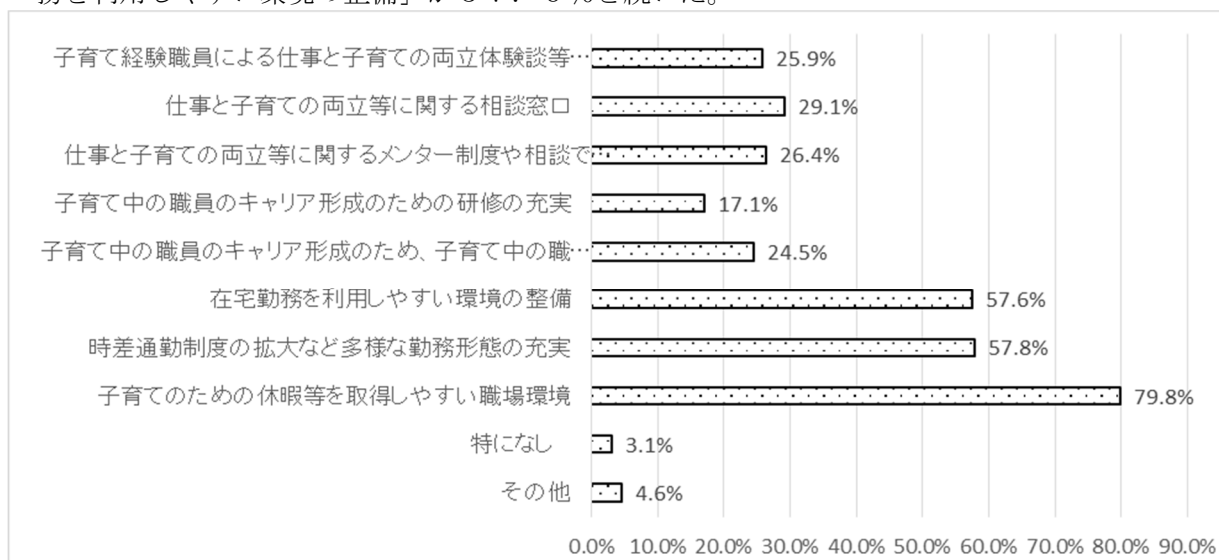
「休業中における業務に関する情報提供」が 70.3% と最も高く、次いで「復帰前に職場復帰体験をする『試し出勤制度』」が 44.2% となった。



③ 子育て中の職員に必要な支援や施策

(回答者数 2, 218 人 (複数回答))

「子育てのための休暇等を取得しやすい職場環境」と回答した職員の割合が 79.8% と最も高く、次いで「時差通勤制度の拡大など多様な勤務形態の充実」が 57.8%、「在宅勤務を利用しやすい環境の整備」が 57.6% と続いた。



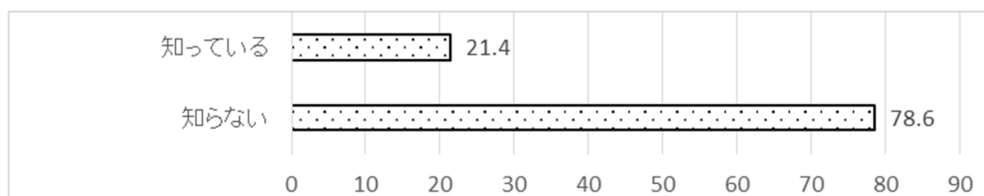
10 男性職員の育児について

① 計画目標の認識状況

「管理職による職員（父親）の子育て支援プログラム作成を100%」を知っていると回答した職員の割合は21.4%、「父親全員が出産・育児に係る休暇を5日以上取得」は29.3%、「父親の育児休業や育児短時間勤務、部分休業の取得率を15%以上」は12.7%と低い結果となった。

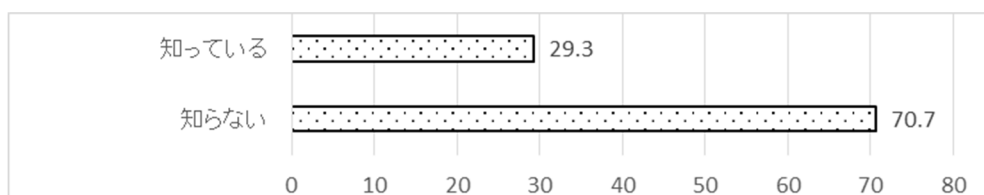
○ 「管理職による職員（父親）の子育て支援プログラム作成を100%」

(回答者数2,031人)



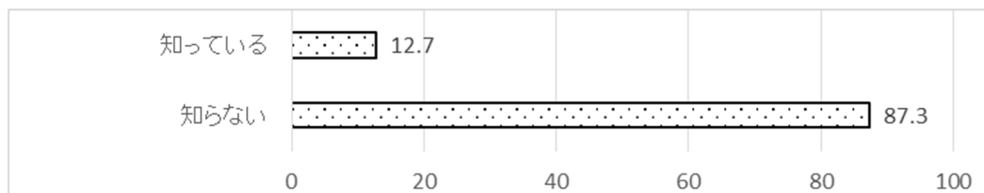
○ 「父親全員が出産・育児に係る休暇を5日以上取得」

(回答者数2,023人)



○ 「父親の育児休業や育児短時間勤務、部分休業の取得率を15%以上」

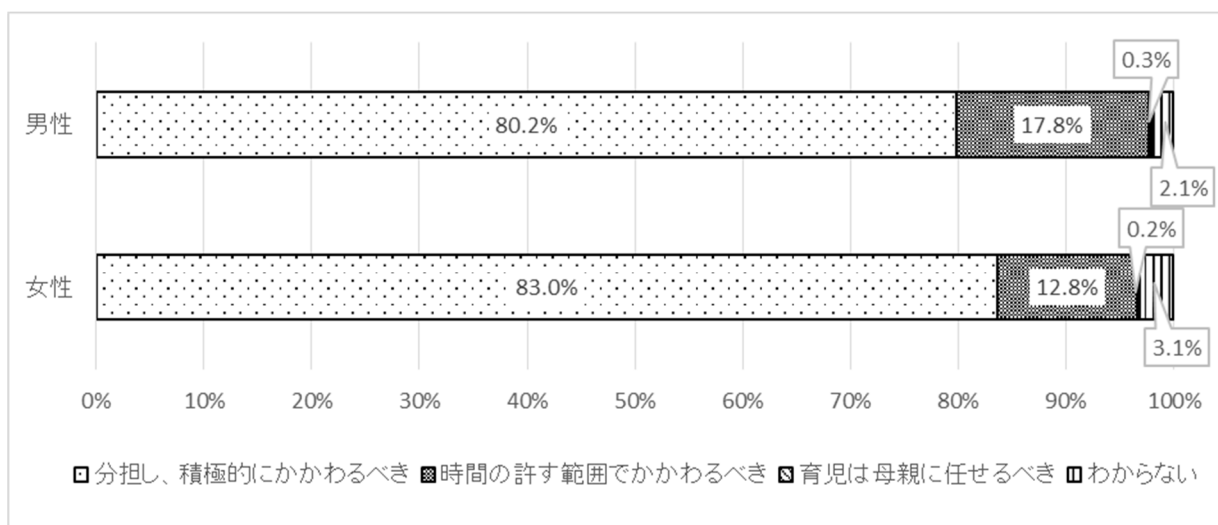
(回答者数2,029人)



② 父親は育児にどのように関わるべきか

(回答者数2,025人)

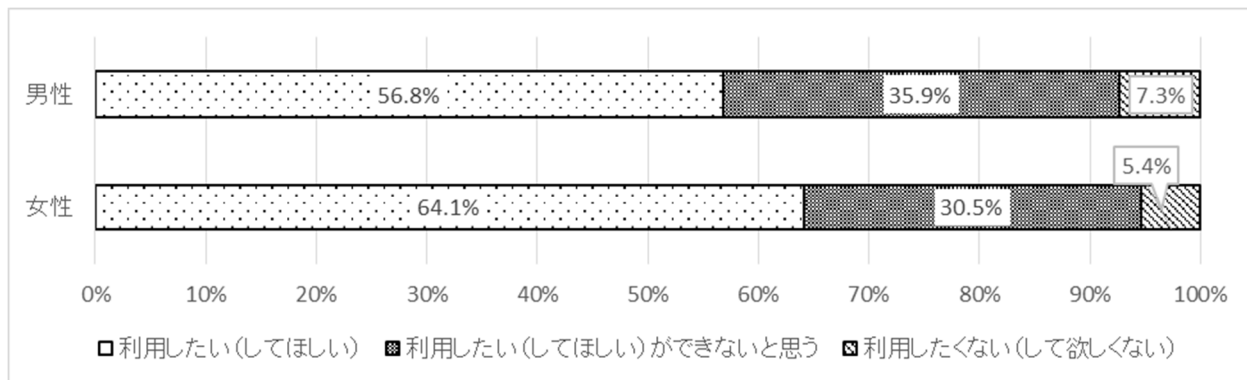
「分担し、積極的にかかわるべき」は男性が80.2%、女性が83.0%となっている。



③ 男性職員（女性職員等は、妻などの立場から）の育児休業利用意向

（回答者数 1, 886 人）

男性は「利用したい」が 56.8%、「利用したいができないと思う」が 35.9%、女性は「利用してほしい」が 64.1%、「利用してほしいができないと思う」が 30.5%となっており、潜在的なものを含めた取得意向が男性は 92.7%、女性は 94.6%あることが分かった。



11 パワーハラスメントやセクシャル・ハラスメントについて

ハラスメントが職場で起きた際の対応

（回答者数 542 人(複数回答)）

「何もしなかった・できなかった」と回答した職員の割合が 42.6%と最も高く、次いで「同僚に相談」が 36.0%、「上司に相談」が 31.2%となった。

