

川崎市
働き方についてのアンケート調査
調査結果報告書

令和5年2月

総務企画局人事部人事課
総務企画局行政改革マネジメント推進室

目 次

I	調査の概要.....	1
1	調査の目的	1
2	調査概要	1
3	調査対象	1
4	調査方法	1
5	回収状況	1
6	調査結果の表示方法	1
II	調査結果.....	2
1	仕事に関する満足感	2
2	キャリアプランに関する意識	8
3	昇任に対する意欲	11
4	仕事と生活の両立	17
5	職場環境	36
6	職場の人材育成	39
7	管理職のマネジメント	40
8	業務改善	43
9	ワークスタイル変革	44
III	回答者属性.....	48

I 調査の概要

1 調査の目的

「川崎市特定事業主行動計画」、「川崎市行財政改革第3期プログラム」及び「川崎市人材育成基本方針」における取組をより実態に則したものとするため、本市職員の働き方についての意識等を把握・分析する。

2 調査概要

(1) 実施時期：令和4年7月19日から令和4年8月31日

(2) 標本数：3,000人サンプル（全職員から無作為抽出）

3 調査対象

令和4年6月1日時点で在職している全職員（一般職員、任期付職員、再任用職員、会計年度任用職員及び臨時的任用職員）

3,000人を無作為抽出。（抽出方法は、全職員リストから、ランダム関数で抽出。）

4 調査方法

庁内便・郵送・eラーニングシステムにより実施

5 回収状況

配布数	有効回答数	有効回答率
3,000通	2,163通	72.1%

6 調査結果の表示方法

- ・回答は各質問の回答者数（N）を基数とした百分率（％）で示してあります。また、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計が100.0%にならない場合があります。
- ・複数回答が可能な設問の場合、回答者が全体に対してどのくらいの比率であるかという見方になるため、回答比率の合計が100.0%を超える場合があります。
- ・調査結果を図表にて表示していますが、グラフ以外の表は、最も高い割合のものを  で網かけをしています。

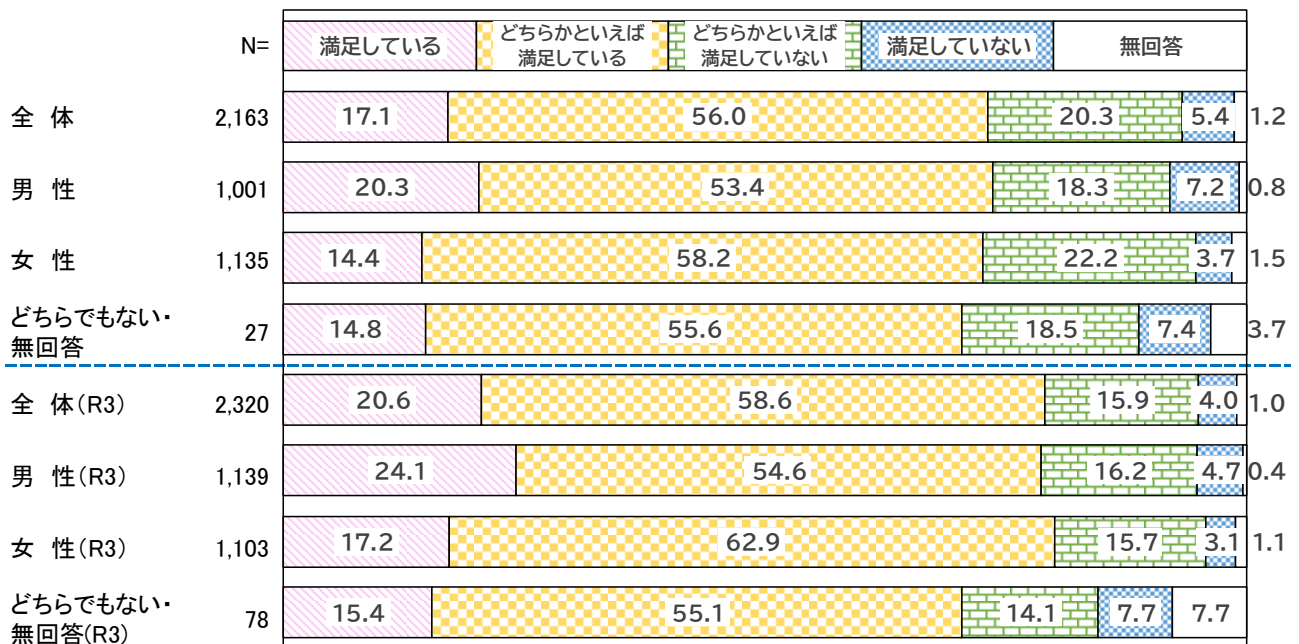
Ⅱ 調査結果

1 仕事に関する満足感

(1) あなたは川崎市職員として今の働き方に満足していますか。

全体では、職員の 73.1%が「満足している」「どちらかといえば満足している」と回答している。

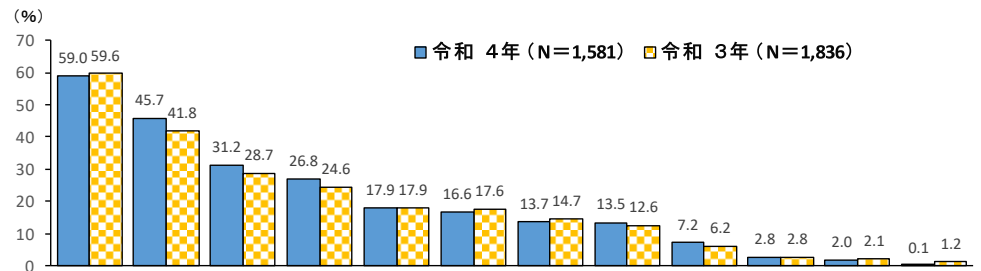
性別でみると、「満足している」「どちらかといえば満足している」は、『男性』が 73.7%で、『女性』は 72.6%となっている。



(2) 満足している理由(複数回答可)

※「満足している」「どちらかといえば満足している」と答えた方

全体でみると、「やりがいをもって仕事をしているから」が、59.0%と最も高く、続いて「仕事とプライベートのバランスがとれているから」が、45.7%、「自分の能力や特性を發揮できているから」が31.2%となっている。

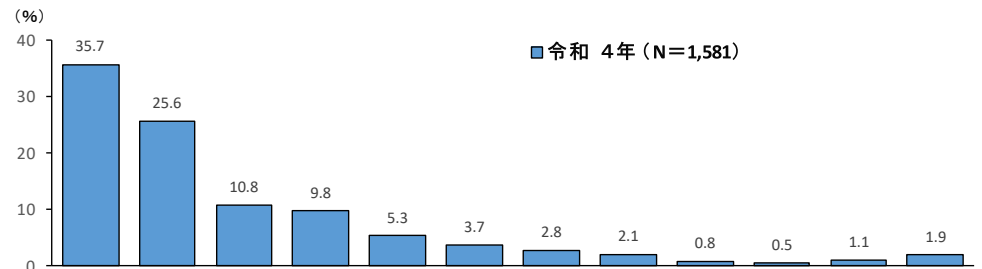


区分	回答者数(件)	やりがいをもって仕事をしているから	仕事とプライベートのバランスがとれているから	自分の能力や特性を發揮できているから	市民等の役に立っていると実感できているから	将来(今後の仕事)に不安を感じることなく仕事をしているから	今の収入に満足しているから	責任のある仕事やポジションを任されているから	自分の仕事や能力が評価されているから	仕事で成果をあげているから	自分の意見が市の事業に反映されているから	その他	無回答
全 体	1,581	59.0	45.7	31.2	26.8	17.9	16.6	13.7	13.5	7.2	2.8	2.0	0.1
男性	738	55.6	45.5	28.7	30.4	17.2	14.9	16.9	15.4	10.0	4.9	1.4	0.1
女性	824	62.4	45.9	33.5	23.8	18.6	18.0	11.2	11.8	4.7	1.0	2.5	-
どちらでもない・無回答	19	42.1	47.4	26.3	21.1	15.8	26.3	-	15.8	5.3	-	-	5.3
職員・教諭	661	64.6	42.1	31.8	19.8	22.5	14.4	12.0	12.4	7.1	2.0	2.4	0.2
主任	231	49.4	49.4	29.0	34.6	22.1	26.4	10.0	11.7	5.2	-	0.9	-
係長級(指定担当係長)	40	55.0	45.0	32.5	32.5	17.5	15.0	15.0	7.5	5.0	7.5	2.5	-
係長級・総括教諭	143	49.7	37.8	26.6	28.0	19.6	28.0	22.4	25.9	11.2	4.2	1.4	-
課長補佐	41	48.8	51.2	22.0	46.3	17.1	22.0	29.3	14.6	12.2	14.6	2.4	-
課長級・教頭以上	108	75.0	30.6	35.2	30.6	19.4	21.3	46.3	22.2	10.2	12.0	-	-
会計年度任用職員・ 臨時的任用職員	333	55.9	58.3	33.6	30.3	4.5	8.1	3.9	9.3	5.7	0.6	2.7	-
無回答	24	45.8	45.8	25.0	29.2	20.8	8.3	8.3	16.7	8.3	4.2	-	4.2

(3) 満足している一番の理由

※「満足している」「どちらかといえば満足している」と答えた方

全体でみると、「やりがいをもって仕事をしているから」が、35.7%と最も高く、続いて「仕事とプライベートのバランスがとれているから」が、25.6%、「自分の能力や特性を發揮できているから」が10.8%となっている。

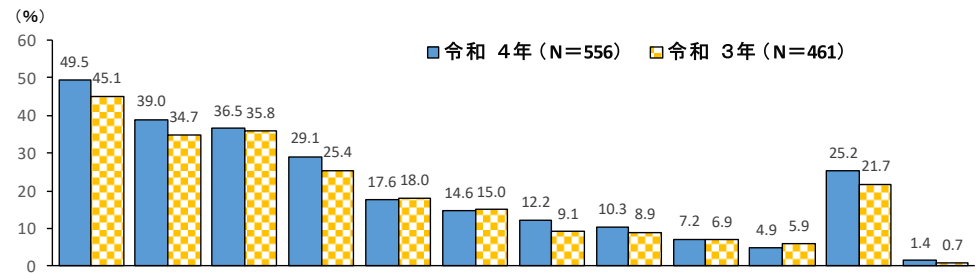


区分	回答者数(件)	やりがいをもって仕事をしているから	仕事とプライベートのバランスがとれているから	自分の能力や特性を發揮できているから	市民等の役に立っている実感	将来(今後の仕事)に不安を感じることなく仕事をしているから	今の収入に満足しているから	責任のある仕事やポジションを任されているから	自分の仕事や能力が評価されているから	仕事で成果をあげているから	自分の意見が市の事業に反映されているから	その他	無回答
全 体	1,581	35.7	25.6	10.8	9.8	5.3	3.7	2.8	2.1	0.8	0.5	1.1	1.9
男性	738	32.0	25.9	11.4	12.6	4.7	2.7	4.1	2.0	1.1	1.1	0.8	1.6
女性	824	39.3	25.2	10.2	7.4	5.8	4.5	1.8	2.1	0.5	-	1.3	1.8
どちらでもない・無回答	19	21.1	31.6	10.5	5.3	5.3	5.3	-	5.3	-	-	-	15.8
職員・教諭	661	41.5	24.4	10.7	5.3	6.4	3.0	2.6	1.8	0.8	0.3	1.5	1.8
主任	231	27.3	27.7	10.0	13.0	9.1	9.1	1.3	0.9	-	-	0.9	0.9
係長級(指定担当係長)	40	27.5	22.5	15.0	12.5	5.0	2.5	5.0	2.5	-	2.5	-	5.0
係長級・総括教諭	143	33.6	24.5	7.7	12.6	4.2	6.3	4.9	2.8	1.4	1.4	0.7	-
課長補佐	41	12.2	31.7	9.8	26.8	4.9	2.4	2.4	4.9	-	2.4	-	2.4
課長級・教頭以上	108	50.0	3.7	12.0	13.9	3.7	2.8	10.2	0.9	0.9	1.9	-	-
会計年度任用職員・臨時的任用職員	333	30.9	34.8	12.0	10.8	1.2	0.9	0.9	2.7	1.2	-	1.2	3.3
無回答	24	25.0	12.5	8.3	20.8	12.5	-	4.2	8.3	-	-	-	8.3

(4) 満足していない理由（複数回答可）

※「どちらかといえば満足していない」「満足していない」と答えた方

全体でみると、「仕事とプライベートのバランスがとれていないから」が、49.5%と最も高く、続いて「今の収入に不満があるから」が、39.0%、「将来（今後の仕事）に不安を感じながら仕事をしているから」が36.5%となっている。

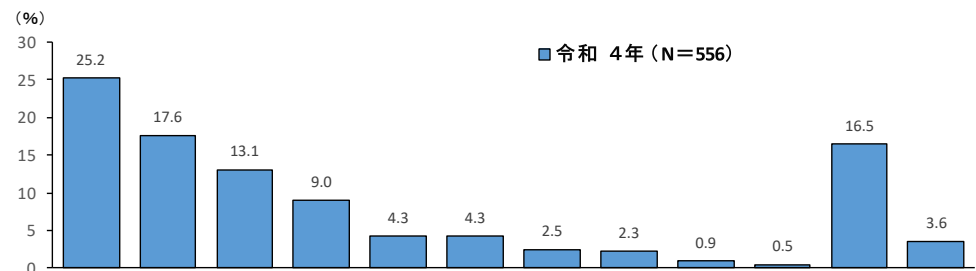


区分	回答者数（件）	仕事とプライベートのバランスがとれていないから	今の収入に不満があるから	将来（今後の仕事）に不安を感じながら仕事をしているから	やりがいをもって仕事ができないから	自分の能力や特性を發揮できていないから	自分の仕事や能力が評価されていないから	市民等の役に立っていると実感できていないから	仕事で成果をあげられていないから	自分の意見が市の事業に反映されていないから	責任のある仕事やポジションを任されていないから	その他	無回答
全 体	556	49.5	39.0	36.5	29.1	17.6	14.6	12.2	10.3	7.2	4.9	25.2	1.4
男性	255	43.5	38.8	29.4	33.3	21.2	16.5	17.3	12.2	7.1	5.5	23.9	2.0
女性	294	55.1	39.1	42.9	25.5	13.9	12.9	7.8	8.5	6.8	4.4	26.5	1.0
どちらでもない・無回答	7	28.6	42.9	28.6	28.6	42.9	14.3	14.3	14.3	28.6	-	14.3	-
職員・教諭	298	58.1	46.0	36.9	23.8	14.8	12.4	7.7	8.7	6.7	4.0	28.2	2.0
主任	88	43.2	22.7	34.1	39.8	26.1	26.1	18.2	17.0	5.7	8.0	22.7	-
係長級（指定担当係長）	20	50.0	35.0	25.0	25.0	15.0	15.0	20.0	10.0	10.0	5.0	15.0	5.0
係長級・総括教諭	48	58.3	29.2	29.2	45.8	18.8	14.6	25.0	12.5	10.4	2.1	25.0	-
課長補佐	14	50.0	7.1	35.7	21.4	21.4	28.6	7.1	7.1	7.1	21.4	14.3	-
課長級・教頭以上	20	50.0	10.0	20.0	35.0	30.0	10.0	25.0	-	5.0	-	30.0	-
会計年度任用職員・臨時的任用職員	60	11.7	51.7	55.0	30.0	15.0	8.3	10.0	11.7	6.7	5.0	15.0	1.7
無回答	8	25.0	62.5	25.0	12.5	12.5	-	12.5	-	25.0	-	50.0	-

(5) 満足していない一番の理由

※「どちらかといえば満足していない」「満足していない」と答えた方

全体でみると、「仕事とプライベートのバランスがとれていないから」が、25.2%と最も高く、続いて「今の収入に不満があるから」が、17.6%、「将来（今後の仕事）に不安を感じながら仕事をしているから」が13.1%となっている。

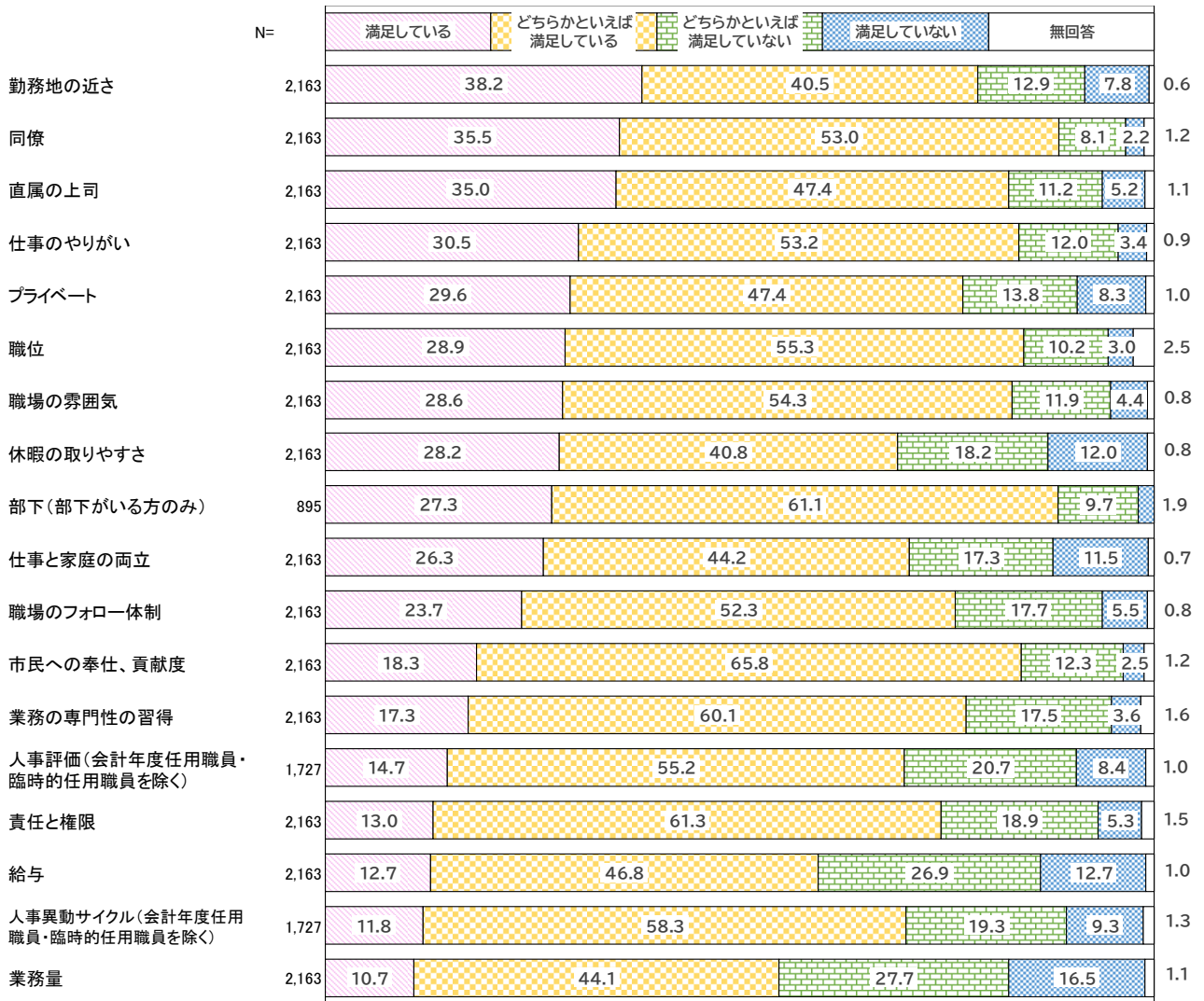


区分	回答者数（件）	仕事とプライベートのバランスがとれていないから	今の収入に不満があるから	将来（今後の仕事）に不安を感じながら仕事をしているから	やりがいをもって仕事ができないから	自分の仕事や能力が評価されていないから	自分の能力や特性を發揮できていないから	市民等の役に立っていると実感できていないから	仕事で成果をあげられていないから	責任のある仕事やポジションを任されていないから	自分の意見が市の事業に反映されていないから	その他	無回答
全 体	556	25.2	17.6	13.1	9.0	4.3	4.3	2.5	2.3	0.9	0.5	16.5	3.6
男性	255	20.8	17.6	11.0	11.0	5.5	6.7	3.9	2.7	0.8	0.8	16.5	2.7
女性	294	28.9	17.7	15.0	6.8	3.4	2.0	1.4	2.0	1.0	0.3	17.0	4.4
どちらでもない・無回答	7	28.6	14.3	14.3	28.6	—	14.3	—	—	—	—	—	—
職員・教諭	298	29.9	20.1	11.1	5.4	3.4	1.7	2.3	1.7	0.7	0.7	19.1	4.0
主任	88	28.4	4.5	17.0	15.9	5.7	10.2	1.1	1.1	1.1	—	11.4	3.4
係長級（指定担当係長）	20	30.0	10.0	5.0	10.0	—	10.0	5.0	5.0	5.0	—	10.0	10.0
係長級・総括教諭	48	16.7	8.3	14.6	20.8	10.4	2.1	4.2	2.1	—	2.1	14.6	4.2
課長補佐	14	28.6	7.1	14.3	—	21.4	14.3	—	—	—	—	14.3	—
課長級・教頭以上	20	25.0	—	10.0	—	5.0	15.0	15.0	—	—	—	25.0	5.0
会計年度任用職員・臨時的任用職員	60	3.3	38.3	20.0	13.3	—	3.3	—	8.3	1.7	—	11.7	—
無回答	8	12.5	50.0	12.5	—	—	—	—	—	—	—	25.0	—

(6) 仕事や職場環境に関する満足度

職場環境の満足度について、「満足している」割合は「勤務地の近さ」が 38.2%と最も高く、次いで「同僚」が 35.5%、「直属の上司」が 35.0%となっている。

一方、「満足していない」割合は「業務量」が 16.5%、次いで「給与」が 12.7%となっている。



2 キャリアプランに関する意識

(1) あなたは、仕事でのキャリアプランを持っていますか。

全体では、職員の42.8%がキャリアプランを「持っている」と回答しているのに対し、「持っていない」は37.2%、「考えたことがない」が17.9%となっている。

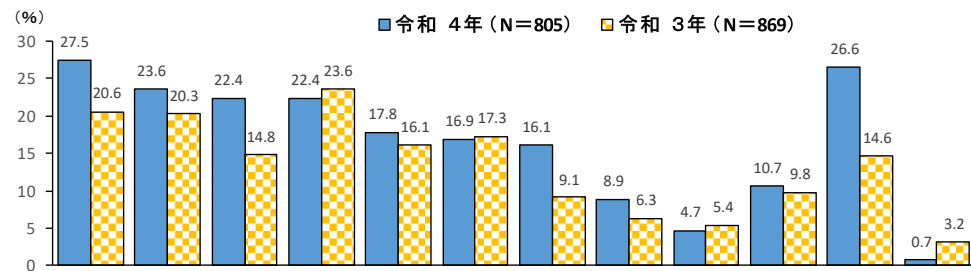
性別でみると、「持っている」は『男性』で44.7%、『女性』で41.1%となっている。

	N=	持っている	持っていない	考えたことがない	無回答	
全 体	2,163	42.8	37.2	17.9		2.0
男 性	1,001	44.7	36.8	16.8		1.8
女 性	1,135	41.1	37.6	19.1		2.1
どちらでもない・ 無回答	27	44.4	37.0	11.1	7.4	
全 体(R3)	2,320	45.4	37.5	16.0		1.1
男 性(R3)	1,139	52.0	35.2	12.4		0.4
女 性(R3)	1,103	39.2	39.5	19.9		1.4
どちらでもない・ 無回答(R3)	78	37.2	41.0	14.1	7.7	

(2) キャリアプランを持っていない要因は何ですか。(複数回答可)

※キャリアプランを「持っていない」と答えた方

全体でみると、「特に意識していない」を除くと「他の業務、職場の詳しい情報が分からないから」が27.5%で最も高く、続いて「自分がどの様な分野に適性があるか分からないから」が23.6%、「キャリアプランを考える機会が不足しているから」「任期に限りがあり、その後の状況が分からないから」が22.4%となっている。

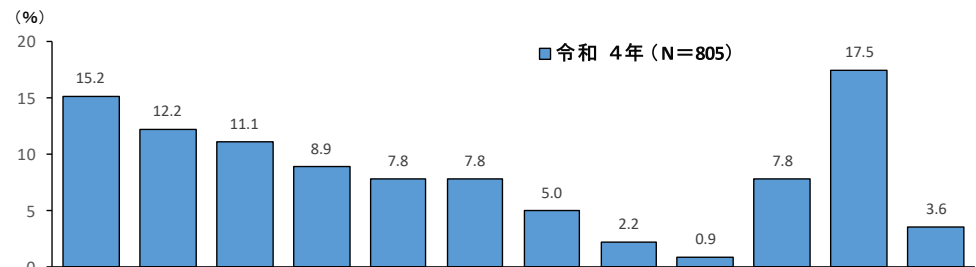


区分	回答者数(件)	他の業務、職場の詳しい情報が分からないから	自分がどの様な分野に適性があるか分からないから	キャリアプランを考える機会が不足しているから	任期に限りがあり、その後の状況が分からないから	出産や育児、介護などの事情があり、具体的なキャリアプランが立てられないから	現状に満足しているから	ロールモデル(目標とする先輩職員)がないから	昇任の仕組み、タイミングがよくわからないから	今の収入に満足しているから	その他	特に意識していない	無回答
全 体	805	27.5	23.6	22.4	22.4	17.8	16.9	16.1	8.9	4.7	10.7	26.6	0.7
男性	368	29.1	22.8	21.2	19.3	7.9	15.8	16.3	9.5	3.8	12.5	31.3	1.1
女性	427	26.2	24.4	23.7	24.8	26.7	18.3	16.2	8.4	5.4	8.7	22.5	0.5
どちらでもない・無回答	10	20.0	20.0	10.0	30.0	-	-	10.0	10.0	10.0	30.0	30.0	-
職員・教諭	331	36.6	32.6	28.7	9.1	25.4	11.5	19.3	14.2	3.0	10.0	21.8	0.9
主任	136	20.6	19.1	21.3	11.8	22.8	22.1	21.3	6.6	9.6	11.0	26.5	1.5
係長級(指定担当係長)	29	27.6	34.5	10.3	13.8	20.7	6.9	34.5	13.8	3.4	10.3	27.6	-
係長級・総括教諭	73	32.9	24.7	31.5	11.0	5.5	19.2	17.8	6.8	5.5	11.0	39.7	1.4
課長補佐	16	12.5	-	43.8	6.3	6.3	12.5	-	6.3	-	37.5	37.5	-
課長級・教頭以上	38	10.5	15.8	10.5	7.9	2.6	26.3	15.8	2.6	10.5	10.5	44.7	-
会計年度任用職員・臨時的任用職員	165	18.2	11.5	10.3	65.5	9.7	23.6	3.6	1.8	3.6	7.9	24.8	-
無回答	17	23.5	17.6	11.8	58.8	-	5.9	11.8	11.8	-	23.5	29.4	-

(3) キャリアプランを持っていない一番の要因

※キャリアプランを「持っていない」と答えた方

全体でみると、「特に意識していない」を除くと、「任期に限りがあり、その後の状況が分からないから」が15.2%で最も高く、続いて「出産や育児、介護などの事情があり、具体的なキャリアプランが立てられないから」が12.2%、「自分がどのような分野に適正があるか分からないから」が11.1%となっている。



区分	回答者数(件)	任期に限りがあり、その後の状況が分からないから	出産や育児、介護などの事情があり、具体的なキャリアプランが立てられないから	自分がどのような分野に適正があるか分からないから	現状に満足しているから	他の業務、職場の詳しい情報が分からないから	キャリアプランを考える機会が不足しているから	ロールモデル（目標とする先輩職員）がいないから	昇任の仕組み、タイミングがよくわからないから	今の収入に満足しているから	その他	特に意識していない	無回答
全 体	805	15.2	12.2	11.1	8.9	7.8	7.8	5.0	2.2	0.9	7.8	17.5	3.6
男性	368	13.0	4.3	11.1	8.7	9.5	7.6	4.3	3.5	1.4	10.3	22.3	3.8
女性	427	16.6	19.2	10.8	9.4	6.6	8.2	5.6	1.2	0.5	5.2	13.3	3.5
どちらでもない・無回答	10	30.0	-	20.0	-	-	-	-	-	-	30.0	20.0	-
職員・教諭	331	5.1	16.6	17.2	4.5	12.4	9.7	6.0	3.3	0.3	6.6	15.4	2.7
主任	136	6.6	19.1	5.9	11.8	5.1	5.9	6.6	3.7	2.9	8.8	19.9	3.7
係長級(指定担当係長)	29	3.4	13.8	17.2	3.4	3.4	6.9	6.9	3.4	-	6.9	27.6	6.9
係長級・総括教諭	73	8.2	2.7	11.0	8.2	8.2	16.4	8.2	-	-	9.6	27.4	-
課長補佐	16	6.3	-	-	6.3	6.3	18.8	-	6.3	-	31.3	12.5	12.5
課長級・教頭以上	38	5.3	2.6	7.9	23.7	5.3	2.6	5.3	-	-	7.9	36.8	2.6
会計年度任用職員・ 臨時的任用職員	165	46.7	6.1	4.2	14.5	2.4	2.4	0.6	-	1.2	5.5	10.3	6.1
無回答	17	52.9	-	5.9	-	5.9	5.9	-	-	-	17.6	11.8	-

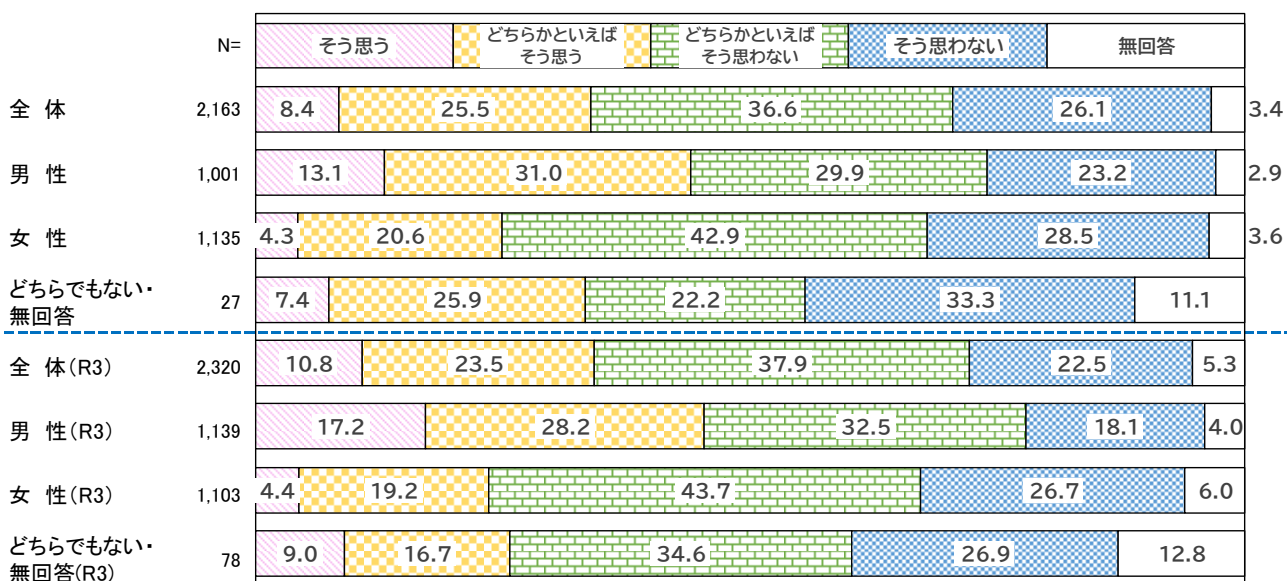
3 昇任に対する意欲

(1) あなたは今後、より責任のある職につきたいと思いますか。

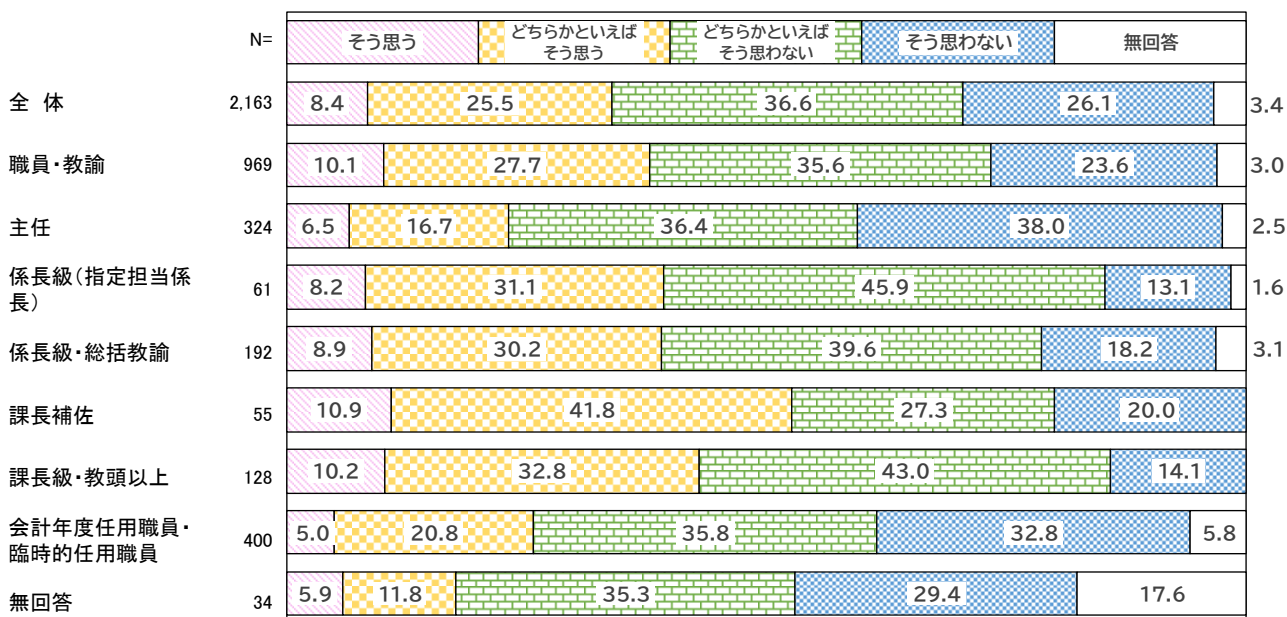
全体では、昇任について「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答したのは 33.9%、「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」が 62.7%となっている。

性別でみると、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」は『男性』で 53.1%、『女性』で 71.4%となっている。

職位別でみると、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」は『主任』で 74.4%となっており、最も高くなっている。



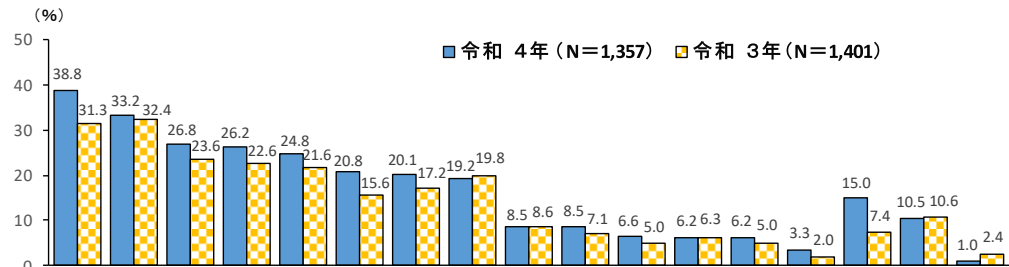
【職位別】



(2) 責任のある職につきたいと思わない理由（複数回答可）

※責任のある職につきたいと「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」と答えた方

全体でみると、「責任のある職に魅力を感じないから」が 38.8%で最も高く、続いて「自分の能力に自信がないから」が 33.2%、「管理業務を行いたくないから」が 26.8%となっている。

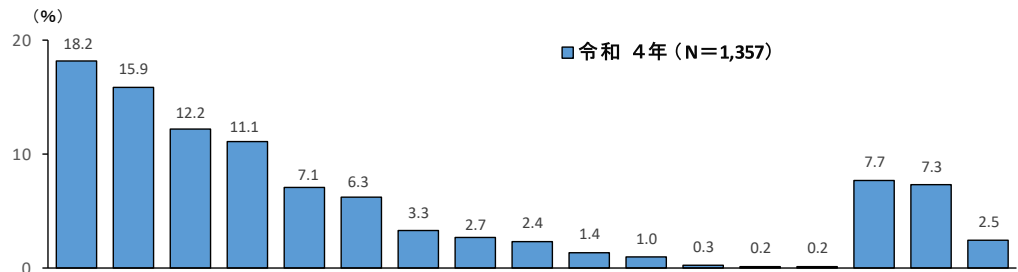


区分	回答者数（件）	責任のある職に魅力を感じないから	自分の能力に自信がないから	管理業務を行いたくないから	家事、育児、子育てとの両立が困難だから	現状に満足しているから	休暇が取りにくくなるから	緊急時や時間外の勤務などへの対応が困難だから	現在の職位で専門性を高めたいから	昇任選考が負担だから	介護等との両立が困難だから	感じるから	周りの人からあまり期待されていないように感じるから	今の収入に満足しているから	家族の理解や協力が得られないから	特に意識していない	その他	無回答
全 体	1,357	38.8	33.2	26.8	26.2	24.8	20.8	20.1	19.2	8.5	8.5	6.6	6.2	6.2	3.3	15.0	10.5	1.0
男性	531	41.2	29.0	27.1	16.0	25.6	19.8	14.1	16.8	9.6	7.7	5.5	4.3	6.4	2.6	16.2	12.6	0.9
女性	811	37.2	36.5	26.9	33.2	24.4	21.5	24.2	21.1	7.9	8.9	7.2	7.4	6.2	3.8	13.9	9.1	0.9
どちらでもない・無回答	15	33.3	6.7	13.3	13.3	13.3	20.0	13.3	6.7	6.7	13.3	13.3	6.7	－	－	33.3	6.7	6.7
職員・教諭	574	46.2	37.6	34.5	34.7	19.5	27.7	25.6	23.5	10.6	7.0	7.0	7.1	4.7	2.6	9.9	7.8	0.5
主任	241	45.6	44.8	33.2	31.1	20.7	24.9	25.3	19.9	18.3	11.2	8.7	6.2	10.0	5.8	9.5	11.2	2.1
係長級（指定担当係長）	36	55.6	36.1	38.9	25.0	25.0	22.2	16.7	30.6	2.8	8.3	8.3	8.3	11.1	5.6	11.1	13.9	－
係長級・総括教諭	111	53.2	35.1	29.7	22.5	15.3	18.9	20.7	14.4	3.6	9.0	7.2	7.2	5.4	1.8	7.2	10.8	0.9
課長補佐	26	65.4	26.9	26.9	19.2	11.5	7.7	15.4	26.9	－	11.5	15.4	7.7	7.7	11.5	7.7	23.1	－
課長級・教頭以上	73	17.8	26.0	5.5	2.7	30.1	16.4	9.6	15.1	1.4	12.3	2.7	－	2.7	1.4	16.4	15.1	－
会計年度任用職員・臨時的任用職員	274	13.5	16.8	8.8	14.2	43.8	6.6	8.4	11.7	1.8	8.0	2.9	4.7	6.9	2.9	32.8	12.8	1.1
無回答	22	22.7	13.6	18.2	9.1	13.6	9.1	9.1	4.5	－	4.5	13.6	9.1	－	－	36.4	4.5	4.5

(3) 責任のある職につきたいと思わない一番の理由

※責任のある職につきたいと「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」と答えた方

全体でみると、「責任のある職に魅力を感じないから」が 18.2%で最も高く、続いて「自分の能力に自信がないから」が 15.9%、「現状に満足しているから」が 12.2%となっている。



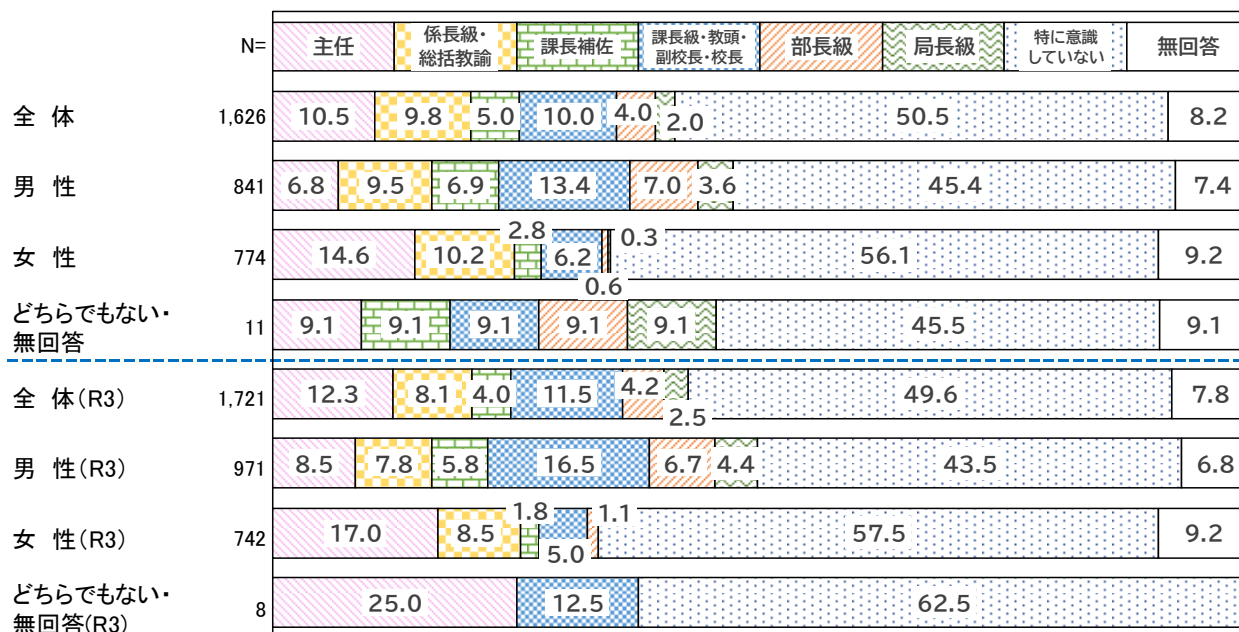
区分	回答者数（件）	責任のある職に魅力を感じないから	自分の能力に自信がないから	現状に満足しているから	家事、育児、子育てとの両立が困難だから	現在の職位で専門性を高めたいから	管理業務を行いたくないから	介護等との両立が困難だから	緊急時や時間外の勤務などへの対応が困難だから	休暇が取りにくくなるから	ロールモデル（目標とする先輩職員）がいないのでイメージがわからないから	周囲からあまり期待されていないように感じるから	今の収入に満足しているから	昇任選考が負担だから	家族の理解や協力が得られないから	特に意識していない	その他	無回答
全 体	1,357	18.2	15.9	12.2	11.1	7.1	6.3	3.3	2.7	2.4	1.4	1.0	0.3	0.2	0.2	7.7	7.3	2.5
男性	531	21.3	16.4	12.2	4.5	5.6	7.7	3.6	1.5	3.2	1.1	0.8	0.4	0.4	0.4	9.4	9.6	1.9
女性	811	16.3	15.8	12.3	15.5	8.1	5.5	3.0	3.5	1.8	1.6	1.1	0.2	0.1	0.1	6.4	5.9	2.6
どちらでもない・無回答	15	13.3	6.7	-	6.7	6.7	-	13.3	-	6.7	-	6.7	-	-	-	20.0	-	20.0
職員・教諭	574	22.8	15.5	6.8	15.3	8.5	8.2	2.6	2.4	3.1	1.7	0.9	0.2	0.2	0.2	4.5	5.2	1.7
主任	241	16.6	24.5	7.9	11.2	7.5	7.1	2.9	4.1	3.3	0.4	0.8	0.4	0.4	-	4.1	7.5	1.2
係長級（指定担当係長）	36	25.0	19.4	2.8	11.1	13.9	-	5.6	-	-	2.8	2.8	-	-	-	5.6	8.3	2.8
係長級・総括教諭	111	30.6	20.7	3.6	6.3	2.7	9.0	5.4	0.9	1.8	0.9	0.9	-	0.9	-	4.5	9.0	2.7
課長補佐	26	42.3	15.4	-	3.8	3.8	7.7	3.8	-	-	-	-	-	-	3.8	7.7	7.7	3.8
課長級・教頭以上	73	6.8	17.8	19.2	1.4	8.2	4.1	6.8	2.7	4.1	-	-	-	-	1.4	15.1	9.6	2.7
会計年度任用職員・臨時的任用職員	274	5.1	6.9	31.0	8.0	5.1	2.6	2.9	3.3	0.4	2.2	1.1	0.7	-	-	16.1	10.6	4.0
無回答	22	13.6	9.1	13.6	4.5	4.5	-	4.5	-	4.5	-	9.1	-	-	-	22.7	-	13.6

（４）将来、どの職位まで昇任したいと思いますか。

※一般職員のみ対象

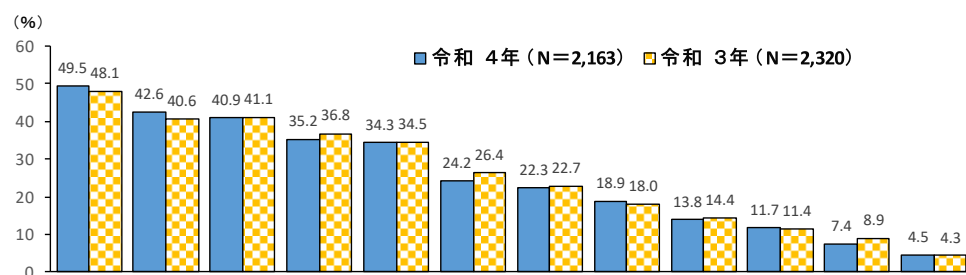
全体でみると、「特に意識していない」が 50.5%と最も高い。

性別でみると、「特に意識していない」を除き、『男性』は『課長級・教頭・副校長・校長』が 13.4%、『女性』は『主任』が 14.6%と最も高くなっている。



(5) 女性職員の管理職登用に必要な取組（複数回答可）

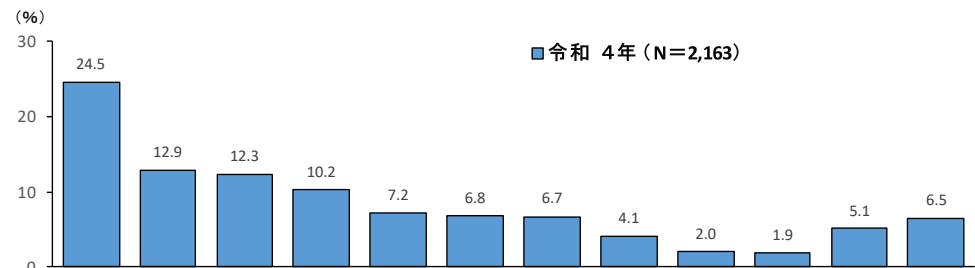
全体でみると、「能力、実績に基づいた人事配置、昇任を徹底すること」が49.5%と最も高く、続いて、「時差出勤や在宅勤務など、多様な勤務形態を提供すること」が42.6%、「育児や介護に関する制度の充実を図ること」が40.9%となっている。



区分	回答者数（件）	能力、実績に基づいた人事配置、昇任を徹底すること	時差出勤や在宅勤務など、多様な勤務形態を提供すること	育児や介護に関する制度の充実を図ること	育児休業復帰後のキャリア支援を強化すること	時間外勤務縮減の徹底を図ること	多様な職務経験の付与を通じた職域の拡大を図ること	女性職員に対する意識啓発を図ること	管理職・支援に関する意識啓発を図ること	女性のキャリアアップを支援する研修機会を提供すること	メンター制度（アドバイザー）の充実を図ること	その他	無回答
全 体	2,163	49.5	42.6	40.9	35.2	34.3	24.2	22.3	18.9	13.8	11.7	7.4	4.5
男性	1,001	51.3	33.2	33.6	34.0	25.2	24.6	21.4	15.5	12.2	7.2	8.5	4.4
女性	1,135	48.5	51.0	47.8	36.8	42.6	24.0	23.6	21.9	15.3	15.8	6.3	4.2
どちらでもない・無回答	27	25.9	40.7	22.2	14.8	22.2	18.5	3.7	18.5	7.4	3.7	11.1	18.5
職員・教諭	969	47.7	46.4	42.1	41.4	39.0	22.7	18.1	17.8	12.9	10.6	7.1	2.3
主任	324	46.9	42.6	38.3	26.5	32.1	21.9	22.8	16.7	15.1	11.1	9.6	4.3
係長級（指定担当係長）	61	50.8	37.7	36.1	29.5	39.3	26.2	24.6	18.0	13.1	11.5	6.6	1.6
係長級・総括教諭	192	56.3	43.2	35.4	28.6	38.5	27.6	30.7	18.8	10.4	8.9	9.9	—
課長補佐	55	49.1	34.5	30.9	23.6	29.1	29.1	36.4	21.8	16.4	10.9	18.2	—
課長級・教頭以上	128	57.8	31.3	32.0	25.0	33.6	28.1	34.4	14.8	13.3	8.6	9.4	0.8
会計年度任用職員・臨時的任用職員	400	51.3	38.3	48.8	37.3	23.8	26.5	23.3	24.5	16.5	17.5	3.0	12.5
無回答	34	35.3	47.1	26.5	23.5	23.5	14.7	8.8	17.6	11.8	5.9	5.9	26.5

(6) 女性職員の管理職登用に最も必要な取組

全体でみると、「能力、実績に基づいた人事配置、昇任を徹底すること」が24.5%と最も高く、続いて「時差出勤や在宅勤務など、多様な勤務形態を提供すること」が12.9%、「時間外勤務縮減の徹底を図ること」が12.3%となっている。



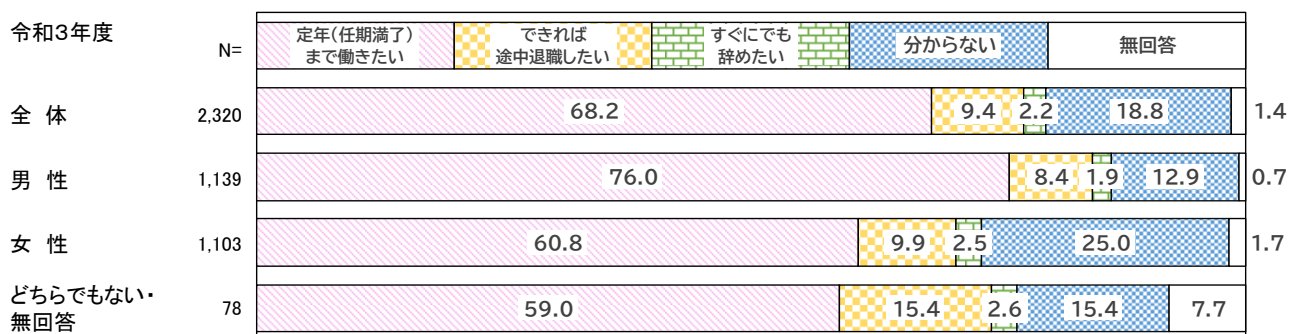
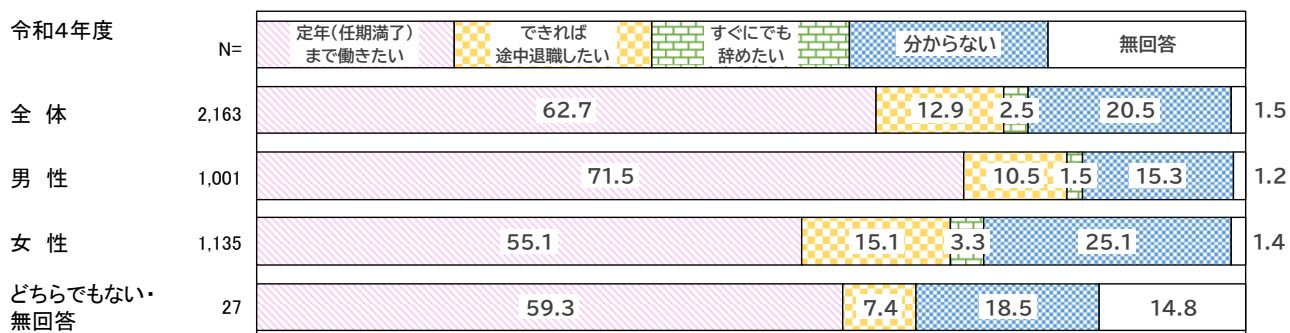
区分	回答者数(件)	能力、実績に基づいた人事配置、昇任を徹底すること	時差出勤や在宅勤務など、多様な勤務形態を提供すること	時間外勤務縮減の徹底を図ること	育児や介護に関する制度の充実を図ること	育児休業復帰後のキャリア支援を強化すること	多様な職務経験の付与を通じた職域の拡大を図ること	女性職員に対する意識啓発を図ること	管理職・男性職員に対する意識啓発を図ること	女性のキャリアアップを支援する研修機会を提供すること	メンター制度(アドバイザー)の充実を図ること	その他	無回答
全 体	2,163	24.5	12.9	12.3	10.2	7.2	6.8	6.7	4.1	2.0	1.9	5.1	6.5
男性	1,001	28.3	7.9	9.6	8.5	8.3	8.9	8.9	3.5	2.2	1.1	6.7	6.2
女性	1,135	21.5	17.3	14.5	11.6	6.4	4.8	4.8	4.7	1.9	2.7	3.6	6.2
どちらでもない・無回答	27	7.4	11.1	14.8	11.1	-	11.1	3.7	-	-	-	11.1	29.6
職員・教諭	969	22.7	14.1	15.7	10.7	9.8	6.4	4.6	3.5	1.5	1.2	5.0	4.6
主任	324	28.7	11.7	11.4	9.6	6.2	4.9	7.4	3.7	2.2	1.9	6.2	6.2
係長級(指定担当係長)	61	18.0	21.3	9.8	9.8	3.3	6.6	9.8	8.2	3.3	1.6	3.3	4.9
係長級・総括教諭	192	31.3	10.4	10.9	8.3	3.6	6.8	12.0	4.7	2.1	1.0	7.8	1.0
課長補佐	55	25.5	1.8	12.7	7.3	3.6	9.1	18.2	3.6	1.8	1.8	14.5	-
課長級・教頭以上	128	25.0	8.6	16.4	3.1	7.8	11.7	12.5	1.6	2.3	0.8	7.0	3.1
会計年度任用職員・臨時的任用職員	400	23.5	13.5	4.5	13.0	4.8	7.5	4.3	5.8	2.8	4.8	2.0	13.8
無回答	34	14.7	11.8	8.8	8.8	2.9	5.9	8.8	2.9	-	-	2.9	32.4

4 仕事と生活の両立

(1) 職員としていつまで働きたいと思いますか。

全体でみると、「定年（任期满了）まで働きたい」が 62.7%、「できれば途中退職したい」が 12.9%、「すぐにでも辞めたい」が 2.5%、「分からない」が 20.5%となっている。

性別でみると、「定年（任期满了）まで働きたい」は『男性』で 71.5%、『女性』で 55.1%となっている。

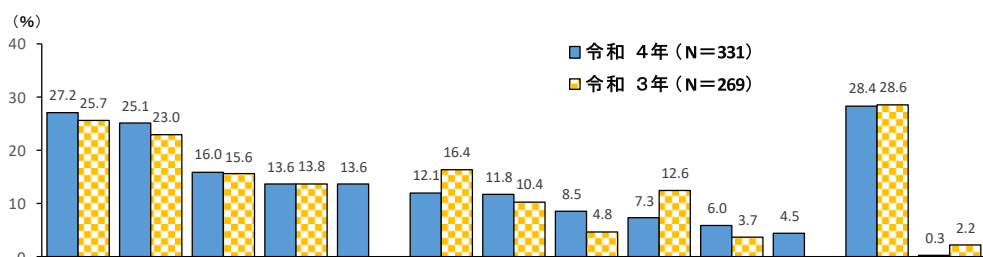


(2) 辞めたいと思う理由(複数回答可)

※「できれば途中退職したい」「すぐにでも辞めたい」と答えた方

全体でみると、「その他」を除くと「業務内容に不満がある(合わない)から」が27.2%で最も高く、続いて「自身の健康面に不安があるから」が25.1%、「給与に不満があるから」が16.0%となっている。

なお、「その他」の意見としては、「これ以上責任ある職で働くと、身体的にも精神的にも厳しいと思うから(20代女性)」「教員として大人の管理よりも生徒と関わっていききたい(40代男性)」などがあつた。



区分	回答者数(件)	業務内容に不満がある(合わない)から	自身の健康面に不安があるから	給与に不満があるから	転職(民間企業)を希望するから	育児と仕事の両立が困難だから	家庭の事情	職場環境が馴染まないから	金銭的に余裕があるから	資格等を活かした職に就きたい	転職(公務員)を希望するから	介護と仕事の両立が困難だから	その他	無回答
全 体	331	27.2	25.1	16.0	13.6	13.6	12.1	11.8	8.5	7.3	6.0	4.5	28.4	0.3
男性	120	28.3	17.5	15.0	13.3	6.7	10.8	13.3	14.2	7.5	6.7	1.7	35.8	-
女性	209	26.8	29.7	16.7	13.9	17.7	12.9	11.0	4.8	7.2	5.7	5.7	24.4	0.5
どちらでもない・無回答	2	-	-	-	-	-	-	-	50.0	-	-	50.0	-	-
職員・教諭	169	29.0	26.0	18.3	13.0	20.1	13.0	13.0	5.9	7.1	8.3	1.2	26.6	-
主任	79	27.8	22.8	7.6	11.4	10.1	12.7	13.9	13.9	6.3	3.8	8.9	30.4	1.3
係長級(指定担当係長)	12	16.7	50.0	8.3	16.7	8.3	16.7	16.7	-	8.3	-	8.3	16.7	-
係長級・総括教諭	29	24.1	13.8	13.8	10.3	6.9	6.9	6.9	10.3	6.9	6.9	6.9	27.6	-
課長補佐	7	14.3	28.6	-	-	-	-	-	14.3	14.3	-	14.3	42.9	-
課長級・教頭以上	10	30.0	30.0	10.0	-	-	10.0	10.0	10.0	10.0	-	-	40.0	-
会計年度任用職員・ 臨時的任用職員	25	24.0	24.0	40.0	36.0	-	12.0	4.0	8.0	8.0	4.0	8.0	32.0	-
無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

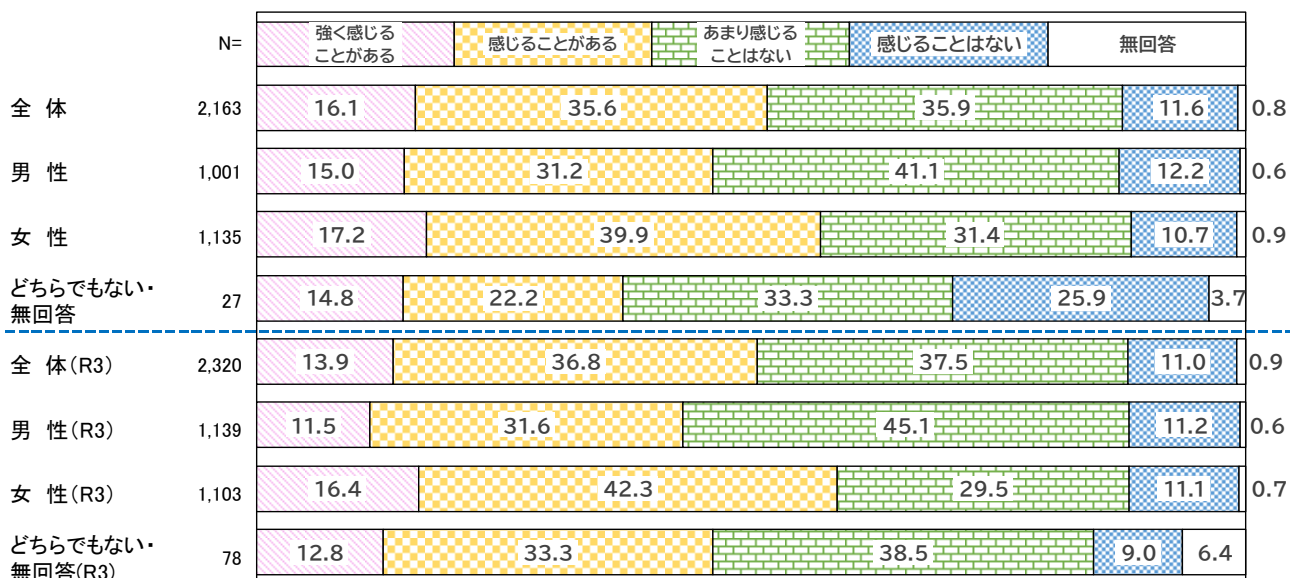
※「育児と仕事の両立が困難だから」、「介護と仕事の両立が困難だから」は令和4年度調査からの選択項目。

(3) あなたは、仕事と生活の両立について困難や不安を感じることはありますか。

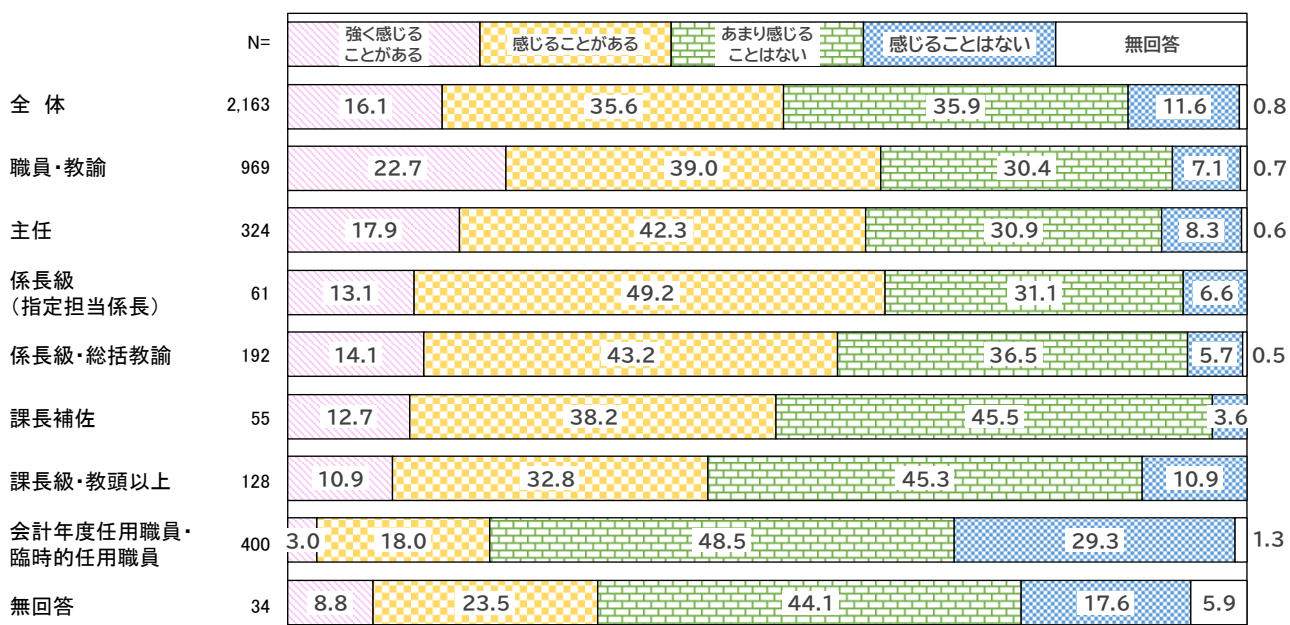
仕事と生活の両立に困難や不安を感じるかについて、職員全体の 51.7%が「強く感じることもある」「感じることもある」と回答している。

性別でみると、「強く感じることもある」「感じることもある」は『男性』で 46.2%、『女性』で 57.1%と、女性の方が困難や不安を感じる割合が高くなっている。

職位別でみると、「強く感じることもある」「感じることもある」は『係長級（指定担当係長）』で 62.3%と最も高くなっている。



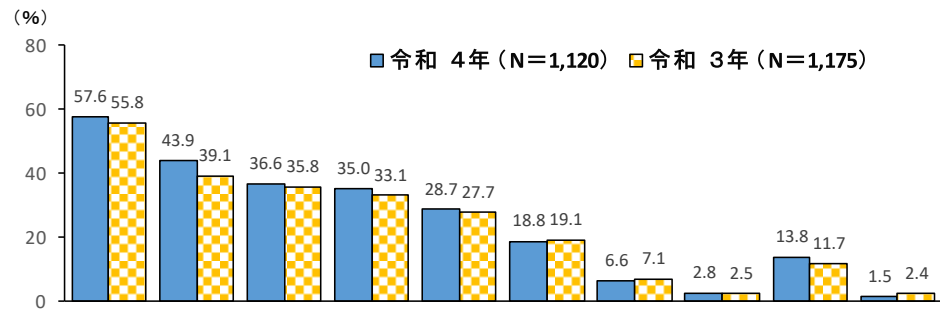
【職位別】



（４）仕事と生活の両立に困難や不安を感じる原因（複数回答可）

※仕事と生活の両立に困難や不安を「強く感じることもある」「感じることもある」と答えた方

全体でみると、「勤務時間外に対応せざるを得ない業務があるから」が 57.6%で最も高く、続いて「業務量が多く、家事や育児、介護等に支障が生じているから」が 43.9%、「育児や介護のために休むことで、周りに迷惑をかけると思ってしまうから」が 36.6%となっている。

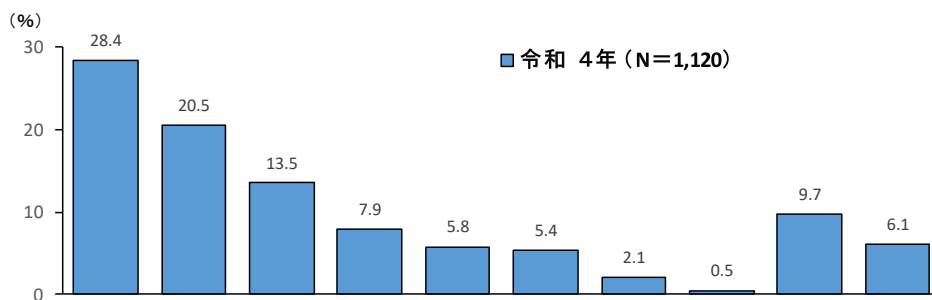


区分	回答者数（件）	勤務時間外に対応せざるを得ない業務があるから	業務量が多く、家事や育児、介護等に支障が生じているから	育児や介護のために休むことで、周りに迷惑をかけると思ってしまうから	休暇が取りにくい環境にあるから	自分が担っている業務を、代わってもらえない人がいないから	家事や育児、介護等に関する制約により、業務等に支障が生じ時間的余裕がないから	家族など周囲の支援が十分に得られないから	上司や同僚が仕事と子育ての両立に理解がないから	その他	無回答
全 体	1,120	57.6	43.9	36.6	35.0	28.7	18.8	6.6	2.8	13.8	1.5
男性	462	58.4	42.2	29.2	32.9	34.6	15.6	6.1	2.4	13.0	1.1
女性	648	57.3	45.4	41.8	36.7	24.4	21.1	7.1	3.1	14.4	1.9
どちらでもない・無回答	10	40.0	30.0	40.0	20.0	30.0	10.0	—	—	20.0	—
職員・教諭	598	64.0	51.2	40.8	39.0	29.1	21.7	6.0	3.5	10.0	1.7
主任	195	48.7	39.5	37.9	34.9	23.6	21.0	10.3	4.1	16.9	1.5
係長級（指定担当係長）	38	44.7	42.1	39.5	21.1	31.6	15.8	7.9	2.6	10.5	—
係長級・総括教諭	110	61.8	47.3	28.2	31.8	35.5	18.2	7.3	—	9.1	0.9
課長補佐	28	57.1	39.3	17.9	35.7	42.9	10.7	10.7	3.6	21.4	—
課長級・教頭以上	56	73.2	35.7	8.9	37.5	39.3	8.9	—	—	16.1	—
会計年度任用職員・ 臨時的任用職員	84	21.4	9.5	35.7	15.5	17.9	4.8	4.8	—	35.7	3.6
無回答	11	63.6	18.2	54.5	36.4	9.1	9.1	—	—	27.3	—

(5) 仕事と生活の両立に困難や不安を感じる一番の原因

※仕事と生活の両立に困難や不安を「強く感じることもある」「感じることもある」と答えた方

全体でみると、「勤務時間外に対応せざるを得ない業務があるから」が 28.4%で最も高く、続いて「業務量が多く、家事や育児、介護等に支障が生じているから」が 20.5%、「育児や介護のために休むことで、周りに迷惑をかけると思うから」が 13.5%となっている。



区分	回答者数(件)	勤務時間外に対応せざるを得ない業務があるから	業務量が多く、家事や育児、介護等に支障が生じているから	育児や介護のために休むことで、周りに迷惑をかけると思うから	自分が担当している業務を、代行してもらっている人がいないから	生活制約により、業務等に支障が生じているから	休暇が取りにくい環境にあるから	家族など周囲の支援が十分に得られないから	上司や同僚が仕事と子育ての両立に理解がないから	その他	無回答
全 体	1,120	28.4	20.5	13.5	7.9	5.8	5.4	2.1	0.5	9.7	6.1
男性	462	31.2	19.9	11.0	9.1	5.6	4.5	1.9	0.9	9.7	6.1
女性	648	26.5	21.0	15.0	6.9	6.0	6.2	2.2	0.3	9.9	6.0
どちらでもない・無回答	10	20.0	20.0	30.0	20.0	-	-	-	-	-	10.0
職員・教諭	598	31.9	23.4	13.2	6.4	5.0	6.2	1.2	0.5	6.4	5.9
主任	195	20.5	19.0	13.8	8.2	7.2	6.2	4.6	1.0	12.8	6.7
係長級(指定担当係長)	38	23.7	21.1	18.4	7.9	2.6	2.6	5.3	2.6	5.3	10.5
係長級・総括教諭	110	28.2	22.7	10.0	10.9	10.9	3.6	1.8	-	7.3	4.5
課長補佐	28	39.3	14.3	3.6	14.3	10.7	-	3.6	-	14.3	-
課長級・教頭以上	56	39.3	14.3	3.6	17.9	3.6	5.4	-	-	12.5	3.6
会計年度任用職員・ 臨時的任用職員	84	11.9	8.3	23.8	7.1	3.6	4.8	2.4	-	28.6	9.5
無回答	11	36.4	9.1	36.4	-	-	-	-	-	9.1	9.1

（６）育児休業（部分休業は含まない）の状況

※未就学児の子どもがいる、又は、子どもが生まれる予定の男性職員（任期付職員及び臨時的任用職員を除く）

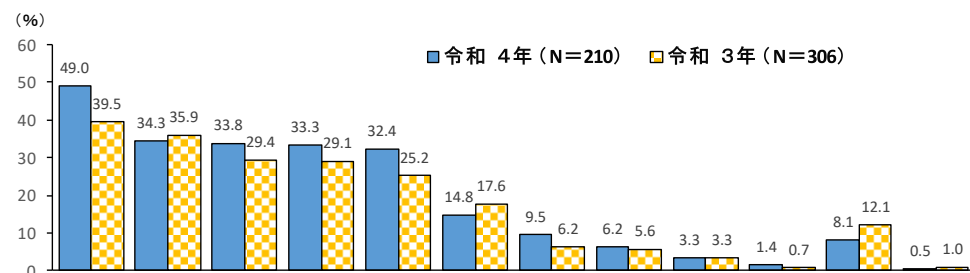
全体でみると、育児休業を「取得しなかった、又は取得しない予定である」が75.8%、「取得した、又は取得する予定である」は24.2%にとどまっている。

	N=	取得した、 又は取得する予定である	取得しなかった、 又は取得しない予定である
全体(男性)	277	24.2	75.8
全体(男性)(R3)	371	17.5	82.5

（７）育児休業を取得しなかった（しない）理由（複数回答可）

※育児休業を「取得しなかった、又は取得しない予定である」と答えた方

全体でみると、「職場に迷惑を掛けてしまうと思い、遠慮したから」が49.0%で最も高く、続いて「妻が専業主婦、又は育児休業を取得しており、必要がなかったから」が34.3%、「身近に取得している男性職員がいなかったから」が33.8%となっている。

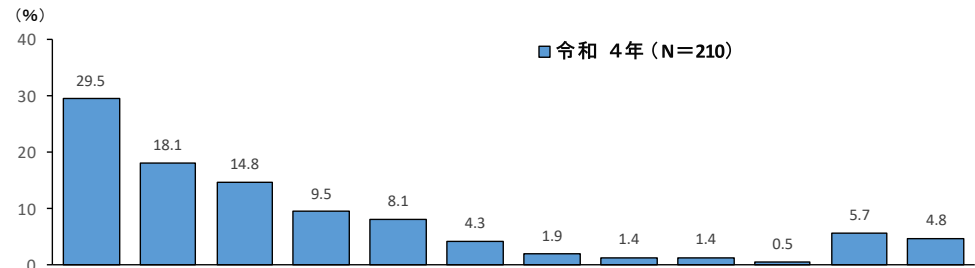


区分	回答者数 (件)	職場に迷惑を掛けてしまうと思い、遠慮したから	妻が専業主婦、又は育児休業を取得しており、必要がなかったから	身近に取得している男性職員がいなかったから	収入減を心配したから	業務を一定期間離れることに	部分休業や特別休暇で十分だと	人事評価や昇任の影響を心配	職場を離れたくないを感じており、	上司が難色を示したから	家族に反対されたから	その他	無回答
全 体	210	49.0	34.3	33.8	33.3	32.4	14.8	9.5	6.2	3.3	1.4	8.1	0.5
職員・教諭	116	48.3	31.0	31.9	35.3	33.6	14.7	9.5	6.0	2.6	2.6	8.6	0.9
主任	40	55.0	42.5	40.0	35.0	35.0	7.5	10.0	5.0	10.0	-	12.5	-
係長級(指定担当係長)	12	66.7	33.3	41.7	33.3	33.3	25.0	16.7	-	-	-	-	-
係長級・総括教諭	31	35.5	41.9	25.8	29.0	29.0	22.6	6.5	12.9	-	-	6.5	-
課長補佐	6	33.3	16.7	50.0	16.7	16.7	16.7	16.7	-	-	-	-	-
課長級・教頭以上	2	100.0	50.0	50.0	-	50.0	-	-	-	-	-	-	-
会計年度任用職員・ 臨時的任用職員	1	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
無回答	2	50.0	-	50.0	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-

（８）育児休業を取得しなかった（しない）一番の理由

※育児休業を「取得しなかった、又は取得しない予定である」と答えた方

全体でみると、「職場に迷惑を掛けてしまうと思い、遠慮したから」が 29.5%で最も高く、続いて「妻が専業主婦、又は育児休業を取得しており、必要がなかったから」が 18.1%、「収入減を心配したから」が 14.8%となっている。



区分	回答者数（件）	職場に迷惑を掛けてしまうと思ひ、遠慮したから	妻が専業主婦、又は育児休業を取得しており、必要がなかったから	収入減を心配したから	身近に取得している男性職員がいないから	業務を一定期間離れることに対する心配があつたから	部分休業や特別休暇で十分だと思つたから	職場を離れたくないを感じており、職場を離れたいと思つたから	上司が難色を示したから	人事評価や昇任の影響を心配したから	家族に反対されたから	その他	無回答
全 体	210	29.5	18.1	14.8	9.5	8.1	4.3	1.9	1.4	1.4	0.5	5.7	4.8
職員・教諭	116	26.7	15.5	18.1	8.6	9.5	4.3	2.6	1.7	0.9	0.9	5.2	6.0
主任	40	35.0	17.5	10.0	10.0	2.5	2.5	-	2.5	2.5	-	12.5	5.0
係長級（指定担当係長）	12	33.3	25.0	8.3	-	25.0	-	-	-	8.3	-	-	-
係長級・総括教諭	31	22.6	29.0	12.9	12.9	6.5	6.5	3.2	-	-	-	3.2	3.2
課長補佐	6	33.3	16.7	16.7	16.7	-	16.7	-	-	-	-	-	-
課長級・教頭以上	2	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
会計年度任用職員・臨時的任用職員	1	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
無回答	2	50.0	-	-	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-

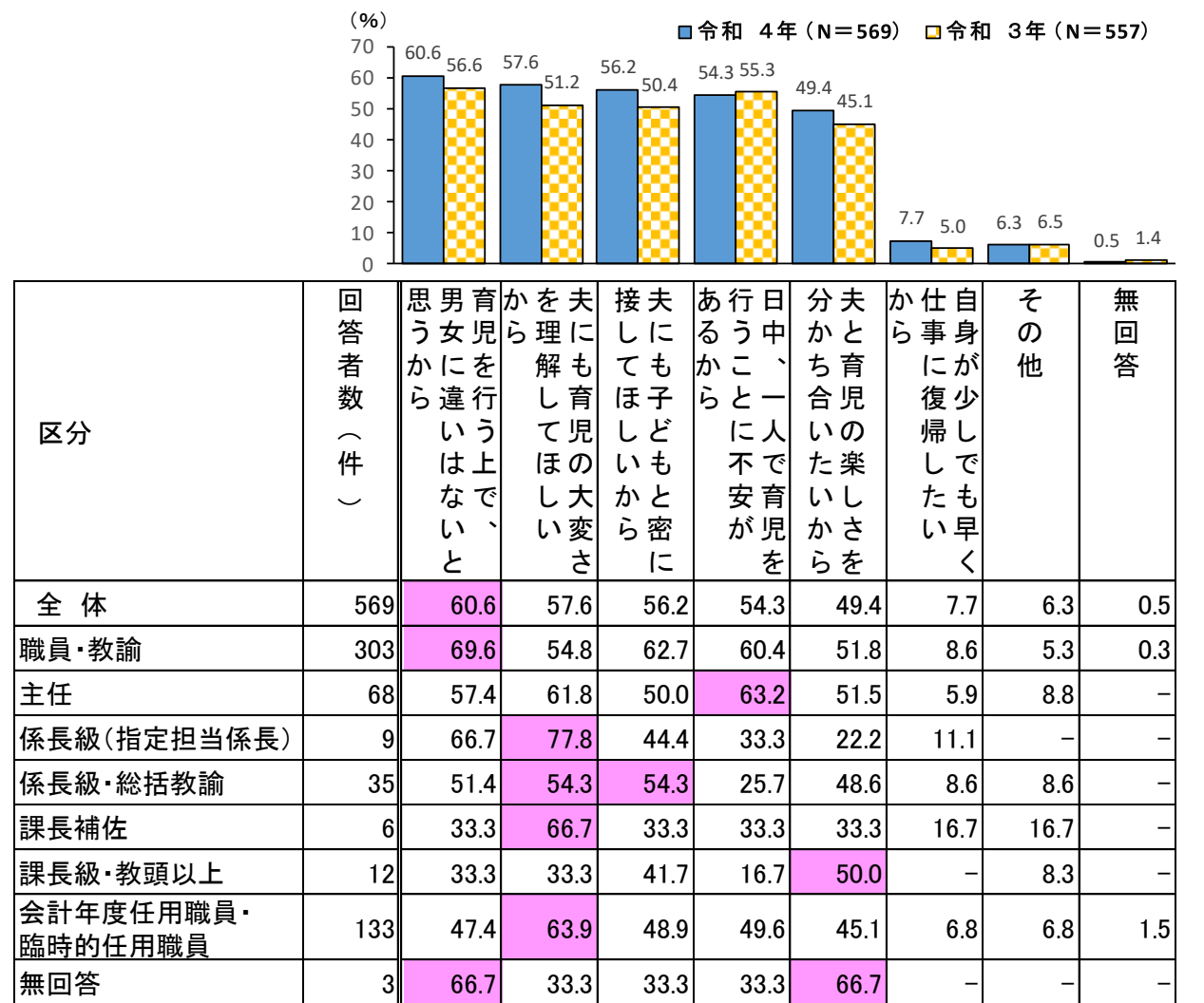
（９）自身が出産する際には、配偶者に育児休業を取得してほしい、又は取得してほしいかと思うか。 ※女性職員対象

全体でみると、「取得してほしい、又はしてほしかった」が 50.1%で、「必要はない、又は必要はなかった」は 21.1%、「分からない」が 23.2%となっている。

N=		取得してほしい、 又はしてほしかった	必要はない、 又は必要はなかった	分からない	無回答
全体(女性)	1,135	50.1	21.1	23.2	5.6
全体(女性)(R3)	1,103	50.5	21.8	21.2	6.5

(10) 配偶者に育児休業を取得してほしい、又は取得してほしいと思った理由（複数回答可）
 ※配偶者に育児休業を「取得してほしい、又は取得してほしい」と答えた方

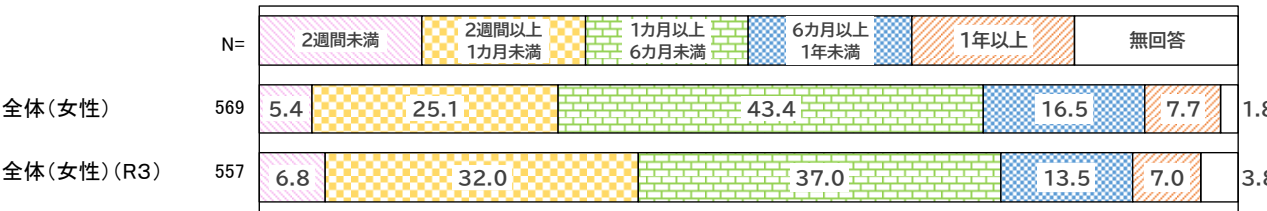
全体でみると、「育児を行う上で、男女に違いはないと思うから」が 60.6%で最も高く、続いて「夫にも育児の大変さを理解してほしいから」が 57.6%、「夫にも子どもと密に接してほしいから」が 56.2%となっている。



(11) 配偶者に望む育児休業の取得日数

※配偶者に育児休業を「取得してほしい、又は取得してほしい」と答えた方

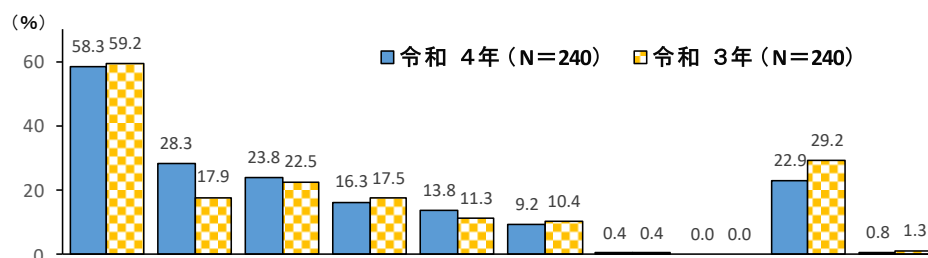
全体でみると、「1 カ月以上 6 カ月未満」が 43.4%と最も高く、続いて「2 週間以上 1 カ月未満」が 25.1%、「6 カ月以上 1 年未満」の割合が 16.5%、「1 年以上」が 7.7%、「2 週間未満」が 5.4%となっている。



(12) 配偶者が育児休業を取得する必要はない、又は必要はなかったと考える理由（複数回答可）

※配偶者に育児休業を「取得する必要はない、又は必要はなかった」と答えた方

全体でみると、「自分が取得しているので、夫が取得する必要はないと思ったから」が 58.3%で最も高く、続いて「収入減を心配したから」が 28.3%、「部分休業や特別休暇で十分だと思ったから」が 23.8%となっている。



区分	回答者数（件）	自分が取得しているので、夫が取得する必要はないと思ったから	収入減を心配したから	部分休業や特別休暇で十分だと思ったから	身近に取得している男性がいなかったから	夫の職場に迷惑をかけてしまうと思い、遠慮したから	夫の人事評価や昇任への影響を心配したから	夫の上司が難色を示したから	家族に反対されたから	その他	無回答
全 体	240	58.3	28.3	23.8	16.3	13.8	9.2	0.4	-	22.9	0.8
職員・教諭	75	65.3	37.3	28.0	10.7	18.7	9.3	1.3	-	22.7	1.3
主任	56	73.2	28.6	25.0	17.9	7.1	5.4	-	-	16.1	1.8
係長級（指定担当係長）	5	80.0	-	20.0	-	20.0	-	-	-	20.0	-
係長級・総括教諭	15	86.7	40.0	13.3	13.3	-	20.0	-	-	20.0	-
課長補佐	4	75.0	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0	-	-	-	-
課長級・教頭以上	16	75.0	18.8	12.5	12.5	6.3	-	-	-	18.8	-
会計年度任用職員・臨時的任用職員	68	26.5	20.6	23.5	22.1	17.6	11.8	-	-	32.4	-
無回答	1	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-

(13) 高齢や障害などにより、日常生活を送る上で介護が必要な方の有無

全体でみると、「介護を必要とする人がいる、又は直近1年程度でいた」の割合が23.8%、「介護を必要とする人がいたことはない」の割合が73.9%となっている。

性別でみると、「介護を必要とする人がいる、又は直近1年程度でいた」は『男性』で21.7%、『女性』で25.3%となっている。

職位別でみると、「介護を必要とする人がいる、又は直近1年程度でいた」は『無回答』を除くと、『課長級・教頭以上』が43.0%と最も高くなっている。

	N=	介護を必要とする人がいる、 又は直近1年程度でいた	介護を必要とする人が いたことはない	無回答
全 体	2,163	23.8	73.9	2.3
男 性	1,001	21.7	75.1	3.2
女 性	1,135	25.3	73.4	1.3
どちらでもない・ 無回答	27	37.0	51.9	11.1
全 体(R3)	2,320	31.6	67.2	1.2
男 性(R3)	1,139	28.4	70.6	1.1
女 性(R3)	1,103	34.6	64.6	0.7
どちらでもない・ 無回答(R3)	78	35.9	55.1	9.0

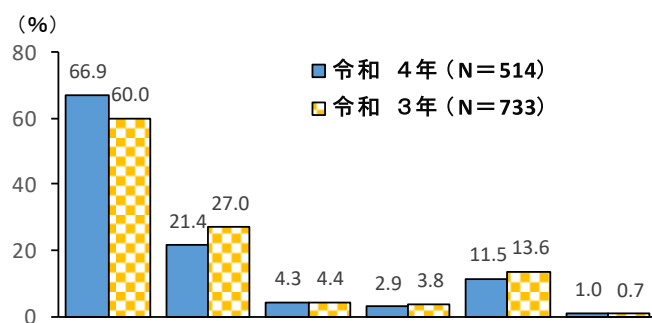
【職位別】

	N=	介護を必要とする人がいる、 又は直近1年程度でいた	介護を必要とする人が いたことはない	無回答
全 体	2,163	23.8	73.9	2.3
職員・教諭	969	18.6	80.0	1.4
主任	324	28.7	67.9	3.4
係長級(指定担当係 長)	61	16.4	82.0	1.6
係長級・総括教諭	192	22.4	74.5	3.1
課長補佐	55	32.7	67.3	
課長級・教頭以上	128	43.0	54.7	2.3
会計年度任用職員・ 臨時的任用職員	400	25.0	72.3	2.8
無回答	34	44.1	44.1	11.8

(14) 介護を必要とする人について（複数回答可）

※「介護を必要とする人がいる、又は直近１年程度でいた」と答えた方

全体でみると、「別居している、父母（配偶者等の父母も含む）」の割合が 66.9%と最も高く、続いて「同居している、父母（配偶者等の父母も含む）」の割合が 21.4%となっている。



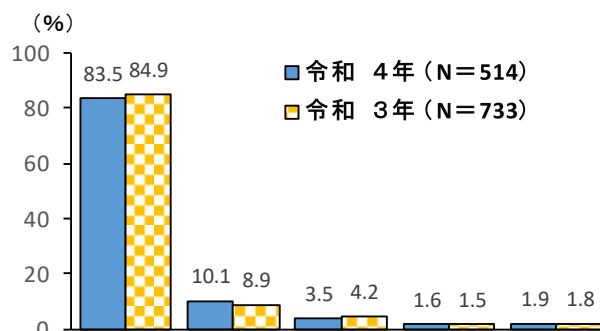
区分	回答者数（件）	別居している、 （配偶者等の父母も含む）	同居している、 （配偶者等の父母も含む）	子	配偶者等	その他	無回答
全 体	514	66.9	21.4	4.3	2.9	11.5	1.0
男性	217	66.4	19.8	3.7	3.7	11.5	1.4
女性	287	66.9	22.6	4.5	2.4	11.8	0.7
どちらでもない・無回答	10	80.0	20.0	10.0	—	—	—
職員・教諭	180	59.4	20.6	3.9	2.8	18.9	—
主任	93	67.7	23.7	7.5	2.2	7.5	2.2
係長級（指定担当係長）	10	100.0	10.0	—	—	—	—
係長級・総括教諭	43	72.1	14.0	4.7	4.7	4.7	2.3
課長補佐	18	72.2	11.1	5.6	5.6	11.1	—
課長級・教頭以上	55	78.2	20.0	1.8	—	7.3	3.6
会計年度任用職員・臨時的任用職員	100	67.0	28.0	3.0	5.0	7.0	—
無回答	15	66.7	20.0	6.7	—	20.0	—

※「配偶者等」には、事実上婚姻関係と同様の事情にある者、
パートナーシップの関係にあると認められる者を含む

(15) 介護休暇等の取得について（複数回答可）

※「介護を必要とする人がいる、又は直近１年程度でいた」と答えた方

全体でみると、「介護休暇等を取得していない、しなかった」の割合が 83.5%と最も高くなっている。

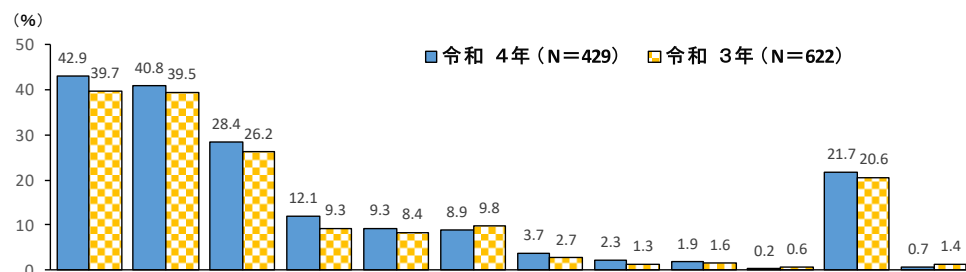


区分	回答者数（件）	介護休暇等未取得	短期介護休暇取得	介護休暇取得	介護時間取得	無回答
全 体	514	83.5	10.1	3.5	1.6	1.9
男性	217	86.2	7.4	4.6	0.5	1.4
女性	287	81.9	11.8	2.8	2.1	2.4
どちらでもない・無回答	10	70.0	20.0	—	10.0	—
職員・教諭	180	79.4	13.9	5.0	1.7	1.1
主任	93	82.8	8.6	5.4	1.1	2.2
係長級（指定担当係長）	10	90.0	10.0	—	—	—
係長級・総括教諭	43	88.4	9.3	—	2.3	—
課長補佐	18	83.3	16.7	—	5.6	—
課長級・教頭以上	55	83.6	10.9	1.8	1.8	1.8
会計年度任用職員・臨時的任用職員	100	92.0	2.0	1.0	1.0	4.0
無回答	15	60.0	20.0	13.3	—	6.7

(16) 介護休暇等を取得していない（しなかった）理由（複数回答可）

※「介護休暇等を取得していない、しなかった」と答えた方

全体でみると、「介護サービス（通所・入所・訪問介護等）を利用しているから」の割合が 42.9%と最も高く、続いて「他に介護を担う親族等があり、必要がなかったから」の割合が 40.8%、「職場に迷惑をかけてしまうと思い、遠慮したから」の割合が 28.4%となっている。

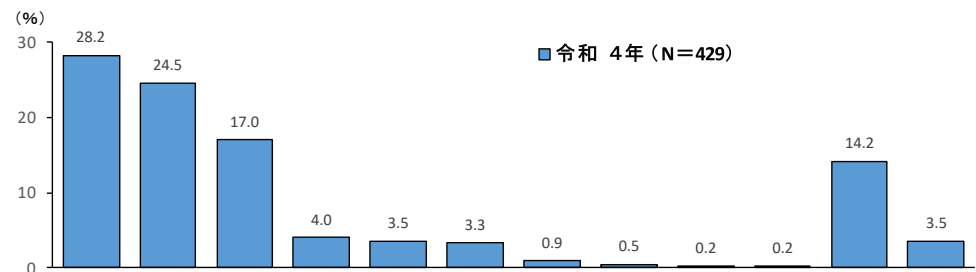


区分	回答者数（件）	介護サービス（通所・入所・訪問介護等）を利用しているから	他に介護を担う親族等があり、必要がなかったから	職場に迷惑をかけてしまうと思い、遠慮したから	業務を一定期間離れることに対する心配があったから	収入減を心配したから	介護に係る休暇制度を知らなかったから	人事評価や昇任の影響を心配したから	仕事をやりがいを感じており、職場を離れたくないから	上司が難色を示したから	家族に反対されたから	その他	無回答
全 体	429	42.9	40.8	28.4	12.1	9.3	8.9	3.7	2.3	1.9	0.2	21.7	0.7
男性	187	42.2	46.5	22.5	13.4	7.5	8.6	4.3	1.6	1.1	0.5	18.7	0.5
女性	235	43.8	37.0	32.3	11.1	10.6	8.9	3.4	3.0	2.6	—	24.3	0.9
どちらでもない・無回答	7	28.6	14.3	57.1	14.3	14.3	14.3	—	—	—	—	14.3	—
職員・教諭	143	35.0	47.6	31.5	11.9	12.6	9.1	4.9	1.4	3.5	0.7	16.1	0.7
主任	77	40.3	31.2	36.4	9.1	7.8	5.2	3.9	1.3	—	—	29.9	—
係長級（指定担当係長）	9	33.3	55.6	44.4	33.3	—	—	11.1	11.1	11.1	—	44.4	—
係長級・総括教諭	38	50.0	42.1	34.2	13.2	13.2	15.8	—	2.6	2.6	—	15.8	2.6
課長補佐	15	40.0	26.7	20.0	20.0	13.3	—	6.7	6.7	6.7	—	40.0	—
課長級・教頭以上	46	50.0	47.8	30.4	21.7	4.3	2.2	4.3	—	—	—	21.7	—
会計年度任用職員・臨時的任用職員	92	52.2	34.8	13.0	6.5	6.5	14.1	2.2	4.3	—	—	19.6	1.1
無回答	9	44.4	44.4	33.3	11.1	11.1	11.1	—	—	—	—	33.3	—

(17) 介護休暇等を取得していない（しなかった）一番の理由

※「介護休暇等を取得していない、しなかった」と答えた方

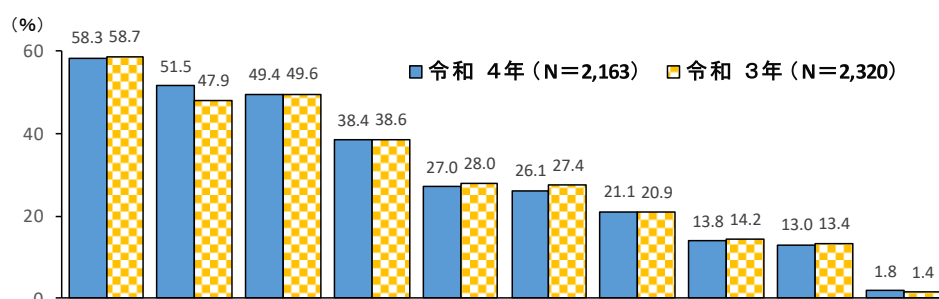
全体でみると、「他に介護を担う親族等があり、必要がなかったから」の割合が 28.2%と最も高く、続いて「介護サービス（通所・入所・訪問介護等）を利用しているから」の割合が 24.5%、「職場に迷惑をかけてしまうと思い、遠慮したから」の割合が 17.0%となっている。



区分	回答者数（件）	他に介護を担う親族等があり、必要がなかったから	介護サービス（通所・入所・訪問介護等）を利用しているから	職場に迷惑をかけてしまうと思い、遠慮したから	介護に係る休暇制度を知らなかったから	業務を一定期間離れることに対する心配があったから	収入減を心配したから	人事評価や昇任の影響を心配したから	上司が難色を示したから	仕事にやりがいを感じており、職場を離れたくなかったから	家族に反対されたから	その他	無回答
全 体	429	28.2	24.5	17.0	4.0	3.5	3.3	0.9	0.5	0.2	0.2	14.2	3.5
男性	187	35.3	23.0	12.3	4.8	4.3	3.7	1.6	0.5	—	0.5	12.3	1.6
女性	235	23.4	26.0	20.0	3.0	3.0	3.0	0.4	0.4	0.4	—	15.7	4.7
どちらでもない・無回答	7	—	14.3	42.9	14.3	—	—	—	—	—	—	14.3	14.3
職員・教諭	143	38.5	18.2	16.1	2.8	3.5	4.9	1.4	—	0.7	0.7	9.8	3.5
主任	77	22.1	24.7	22.1	5.2	—	2.6	1.3	—	—	—	19.5	2.6
係長級（指定担当係長）	9	33.3	—	22.2	—	—	—	—	11.1	—	—	22.2	11.1
係長級・総括教諭	38	26.3	21.1	26.3	5.3	5.3	2.6	—	—	—	—	10.5	2.6
課長補佐	15	13.3	20.0	13.3	—	6.7	13.3	—	6.7	—	—	20.0	6.7
課長級・教頭以上	46	23.9	28.3	17.4	2.2	10.9	2.2	—	—	—	—	15.2	—
会計年度任用職員・臨時的任用職員	92	22.8	38.0	9.8	5.4	2.2	1.1	1.1	—	—	—	15.2	4.3
無回答	9	22.2	11.1	22.2	11.1	—	—	—	—	—	—	22.2	11.1

(18) ワーク・ライフ・バランスのさらなる推進に必要な取組（複数回答可）

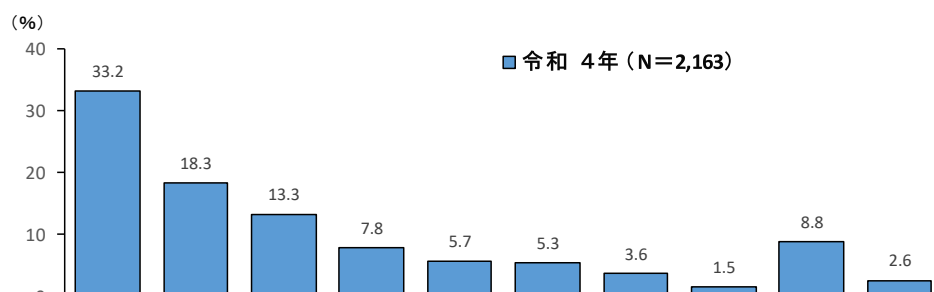
全体でみると、「業務の効率化を図る取組の検討と実施」が 58.3%で最も高く、続いて「ライフステージに応じた柔軟な働き方の提供（短時間勤務、時差出勤、在宅勤務等）」が 51.5%、「休暇を取得しやすい職場風土の醸成」が 49.4%となっている。



区分	回答者数（件）	業務の効率化を図る取組の検討と実施	ライフステージに応じた柔軟な働き方の提供（短時間勤務、時差出勤、在宅勤務等）	休暇を取得しやすい職場風土の醸成	上司や同僚職員の理解	保育環境、介護支援制度、医療制度の充実	ワーク・ライフ・バランスデーやノーマル・ワーク・ライフ・バランスの徹底	意識啓発	家事、育児、介護等に関する役割分担の見直し	その他	無回答
全 体	2,163	58.3	51.5	49.4	38.4	27.0	26.1	21.1	13.8	13.0	1.8
男性	1,001	57.0	40.8	48.6	36.2	19.1	25.5	19.1	8.3	16.1	1.9
女性	1,135	60.3	61.2	50.4	40.6	34.1	26.9	23.3	18.7	10.1	1.4
どちらでもない・無回答	27	18.5	44.4	37.0	25.9	25.9	14.8	3.7	14.8	18.5	14.8
職員・教諭	969	66.6	52.9	53.0	38.2	27.6	31.3	21.6	12.2	14.1	0.8
主任	324	55.2	49.4	53.7	39.5	21.6	22.8	19.4	14.8	16.4	0.6
係長級（指定担当係長）	61	54.1	41.0	47.5	37.7	26.2	16.4	19.7	6.6	21.3	3.3
係長級・総括教諭	192	63.5	47.9	37.0	30.2	17.2	25.5	23.4	10.9	18.2	2.6
課長補佐	55	61.8	50.9	52.7	43.6	21.8	16.4	21.8	14.5	23.6	—
課長級・教頭以上	128	57.8	46.9	35.9	32.0	24.2	24.2	20.3	14.8	14.1	1.6
会計年度任用職員・臨時的任用職員	400	41.3	55.0	47.5	43.5	36.8	20.3	21.3	19.5	2.8	3.3
無回答	34	23.5	50.0	44.1	35.3	26.5	20.6	11.8	8.8	2.9	20.6

(19) ワーク・ライフ・バランスのさらなる推進に一番必要な取組

全体でみると、「業務の効率化を図る取組の検討と実施」が 33.2%で最も高く、続いて「ライフステージに応じた柔軟な働き方の提供（短時間勤務、時差出勤、在宅勤務等）」が 18.3%、「休暇を取得しやすい職場風土の醸成」が 13.3%となっている。



区分	回答者数（件）	業務の効率化を図る取組の検討と実施	ライフステージに応じた柔軟な働き方の提供（短時間勤務、時差出勤、在宅勤務等）	休暇を取得しやすい職場風土の醸成	上司や同僚職員の理解	ワーク・ライフ・バランスデーやノワーク・ライフ・バランスの徹底	保育環境、介護支援制度、医療制度の充実	ワーク・ライフ・バランスに関する意識啓発	家事、育児、介護等に関する役割分担の見直し	その他	無回答
全 体	2,163	33.2	18.3	13.3	7.8	5.7	5.3	3.6	1.5	8.8	2.6
男性	1,001	34.4	12.5	16.0	8.2	6.0	3.3	3.5	0.9	12.2	3.1
女性	1,135	32.9	23.1	10.9	7.5	5.6	7.0	3.6	1.9	5.7	1.9
どちらでもない・無回答	27	7.4	29.6	11.1	3.7	3.7	7.4	3.7	3.7	14.8	14.8
職員・教諭	969	39.7	14.9	12.6	7.0	8.0	3.5	2.3	0.8	9.7	1.4
主任	324	27.5	21.9	17.3	8.3	4.3	4.6	3.7	0.9	9.3	2.2
係長級（指定担当係長）	61	32.8	9.8	13.1	9.8	3.3	3.3	4.9	3.3	16.4	3.3
係長級・総括教諭	192	35.4	17.2	7.3	6.3	7.3	3.6	4.7	1.0	14.6	2.6
課長補佐	55	38.2	14.5	16.4	7.3	1.8	3.6	3.6	1.8	10.9	1.8
課長級・教頭以上	128	35.9	18.8	11.7	4.7	3.1	4.7	4.7	1.6	10.9	3.9
会計年度任用職員・臨時的任用職員	400	21.8	25.8	13.8	10.8	2.5	11.0	5.0	3.5	2.0	4.0
無回答	34	8.8	17.6	23.5	5.9	2.9	11.8	8.8	—	2.9	17.6

(20) 昨年度の年次休暇の取得日数

※一般職員のみ対象

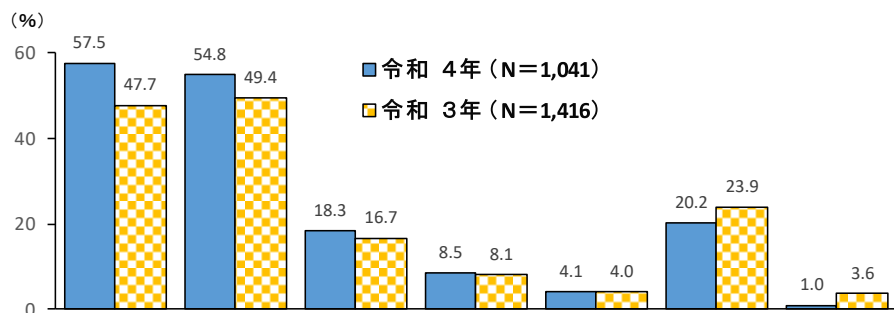
全体でみると、「10 日以上 16 日未満」が 37.9%で最も高く、続いて「16 日以上」が 30.9%、「10 日未満」が 26.1%となっている。

	N=	10日未満	10日以上16日未満	16日以上	無回答
全 体	1,626	26.1	37.9	30.9	5.1
男 性	841	28.7	37.2	30.2	3.9
女 性	774	23.4	39.0	31.1	6.5
どちらでもない・ 無回答	11	18.2	18.2	63.6	
全 体(R3)	2,320	29.2	31.9	21.1	17.9
男 性(R3)	1,139	29.4	35.8	25.3	9.5
女 性(R3)	1,103	28.5	28.4	17.0	26.2
どちらでもない・ 無回答(R3)	78	35.9	23.1	17.9	23.1

(21) 年次休暇を16日以上取得できなかった理由（複数回答可）

※昨年度、年次休暇を16日以上取得できなかった方

全体でみると、「その他」を除くと「常に仕事量が多いから」が57.5%で最も高く、続いて「休むと職場の他の人に迷惑がかかるから」が54.8%、「休暇を取得しづらい職場風土があるから」が18.3%となっている。

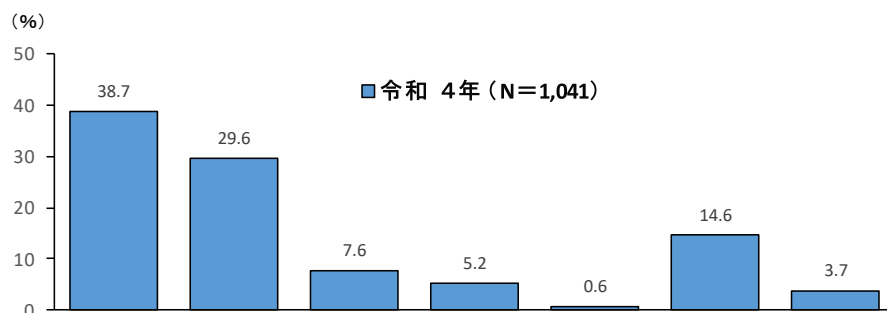


区分	回答者数（件）	常に仕事量が多いから	休むと職場の他の人に迷惑がかかるから	職場風土があるから	休んでもすることがないから	上司や同僚からの評価に影響があるから	その他	無回答
全 体	1,041	57.5	54.8	18.3	8.5	4.1	20.2	1.0
男性	554	54.3	51.6	17.7	11.6	4.3	18.2	1.3
女性	483	61.3	58.4	19.3	5.2	3.9	22.2	0.6
どちらでもない・無回答	4	50.0	50.0	—	—	—	50.0	—
職員・教諭	546	53.5	54.0	21.2	9.3	4.8	21.4	0.9
主任	178	52.8	64.6	24.2	3.9	3.4	21.3	—
係長級（指定担当係長）	37	62.2	62.2	21.6	10.8	8.1	21.6	—
係長級・総括教諭	133	66.2	50.4	9.8	15.0	2.3	15.0	0.8
課長補佐	43	62.8	53.5	14.0	2.3	4.7	16.3	—
課長級・教頭以上	100	72.0	45.0	4.0	6.0	3.0	19.0	4.0
会計年度任用職員・臨時的任用職員	—	—	—	—	—	—	—	—
無回答	4	75.0	50.0	25.0	—	—	25.0	—

(22) 年次休暇を16日以上取得できなかった一番の理由

※昨年度、年次休暇を16日以上取得できなかった方

全体でみると、「その他」を除くと「常に仕事量が多いから」が38.7%で最も高く、続いて「休むと職場の他の人に迷惑がかかるから」が29.6%、「休暇を取得しづらい職場風土があるから」が7.6%となっている。



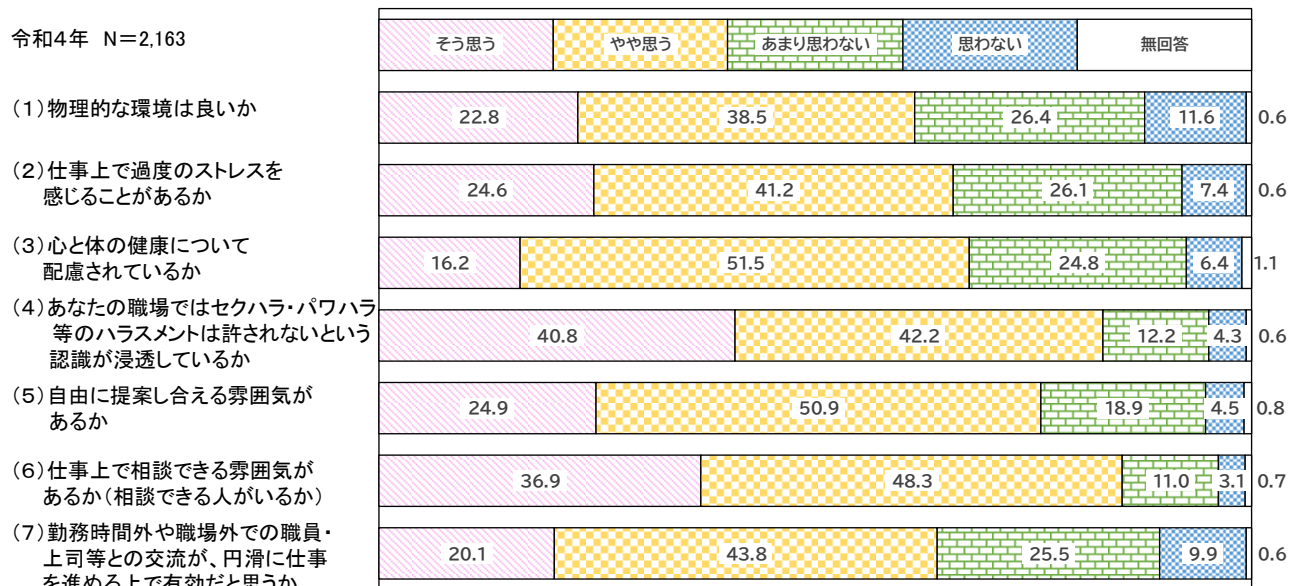
区分	回答者数(件)	常に仕事量が多いから	休むと職場の他の人に迷惑がかかるから	職場風土を取得しづらいから	休んでもすることがないから	上司や同僚からの評価に影響があるから	その他	無回答
全 体	1,041	38.7	29.6	7.6	5.2	0.6	14.6	3.7
男性	554	38.1	28.9	7.2	7.8	0.5	13.5	4.0
女性	483	39.3	30.4	8.1	2.3	0.6	15.7	3.5
どちらでもない・無回答	4	50.0	25.0	—	—	—	25.0	—
職員・教諭	546	36.8	29.1	8.4	5.5	0.7	15.8	3.7
主任	178	33.1	34.3	10.1	2.8	0.6	16.3	2.8
係長級(指定担当係長)	37	32.4	35.1	10.8	2.7	—	13.5	5.4
係長級・総括教諭	133	43.6	26.3	4.5	11.3	0.8	11.3	2.3
課長補佐	43	46.5	32.6	7.0	—	—	9.3	4.7
課長級・教頭以上	100	51.0	25.0	1.0	3.0	—	13.0	7.0
会計年度任用職員・ 臨時的任用職員	—	—	—	—	—	—	—	—
無回答	4	50.0	25.0	25.0	—	—	—	—

5 職場環境

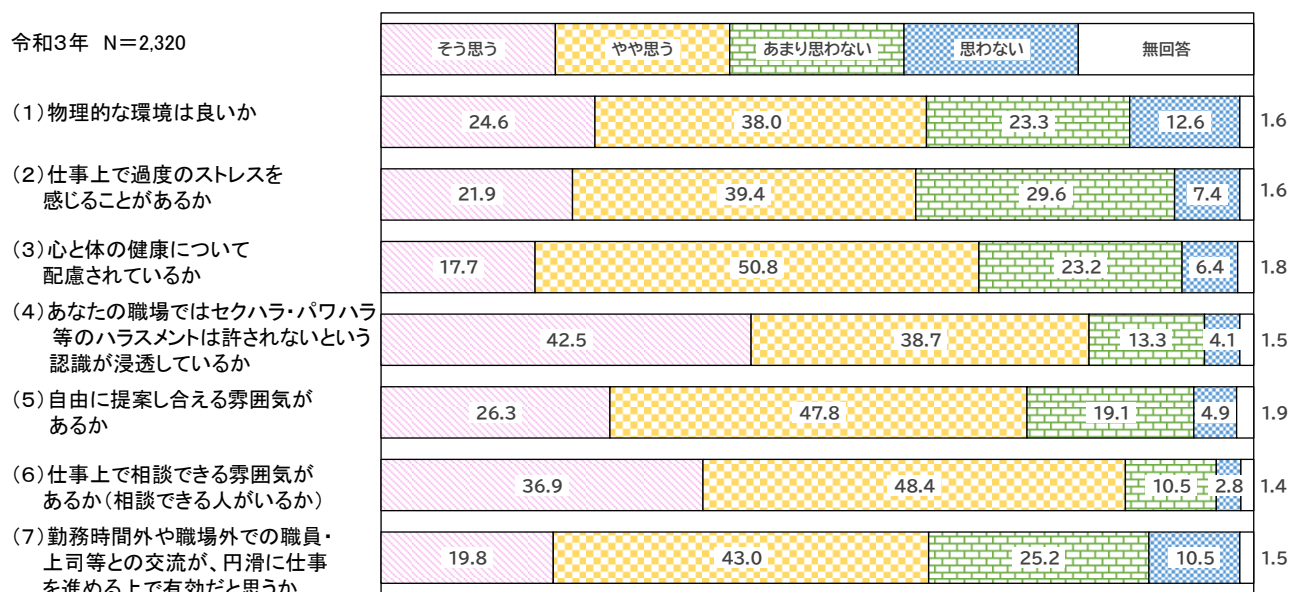
(1) 安全管理・健康管理について

安全管理・健康管理について、「そう思う」「やや思う」の回答割合は、「(6) 仕事上で相談できる雰囲気があるか(相談できる人がいるか)」が85.2%で最も高い。

令和4年 N=2,163

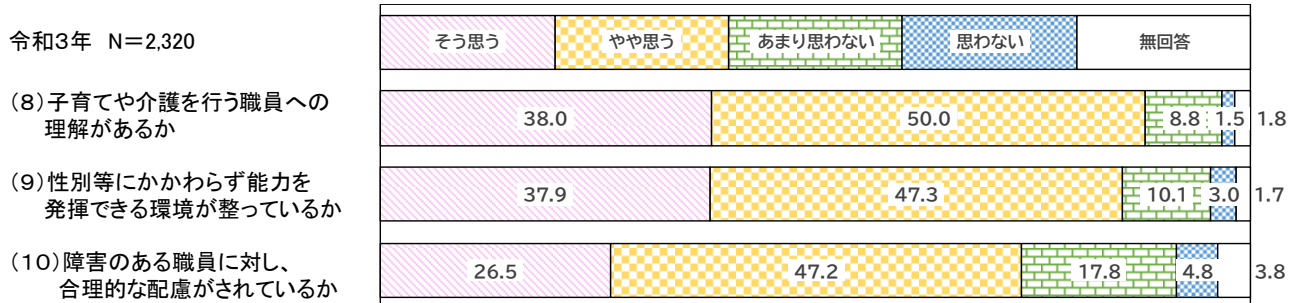
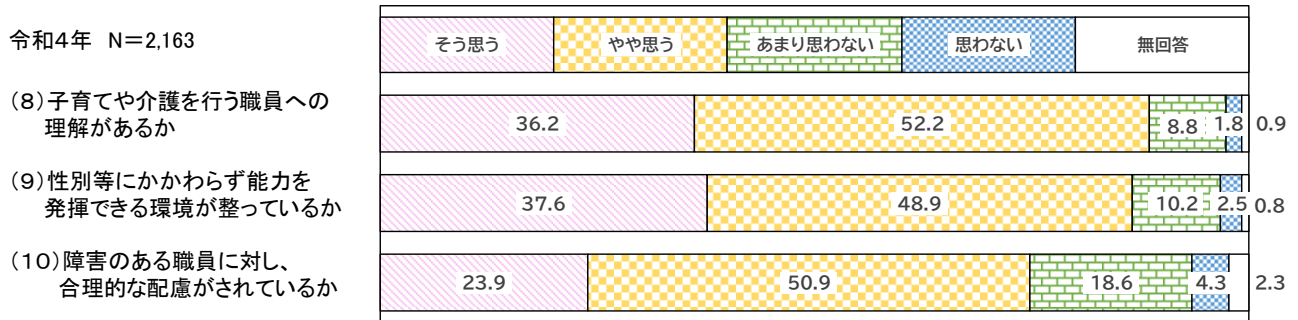


令和3年 N=2,320



(2) 多様な働き方に関する職場環境等について

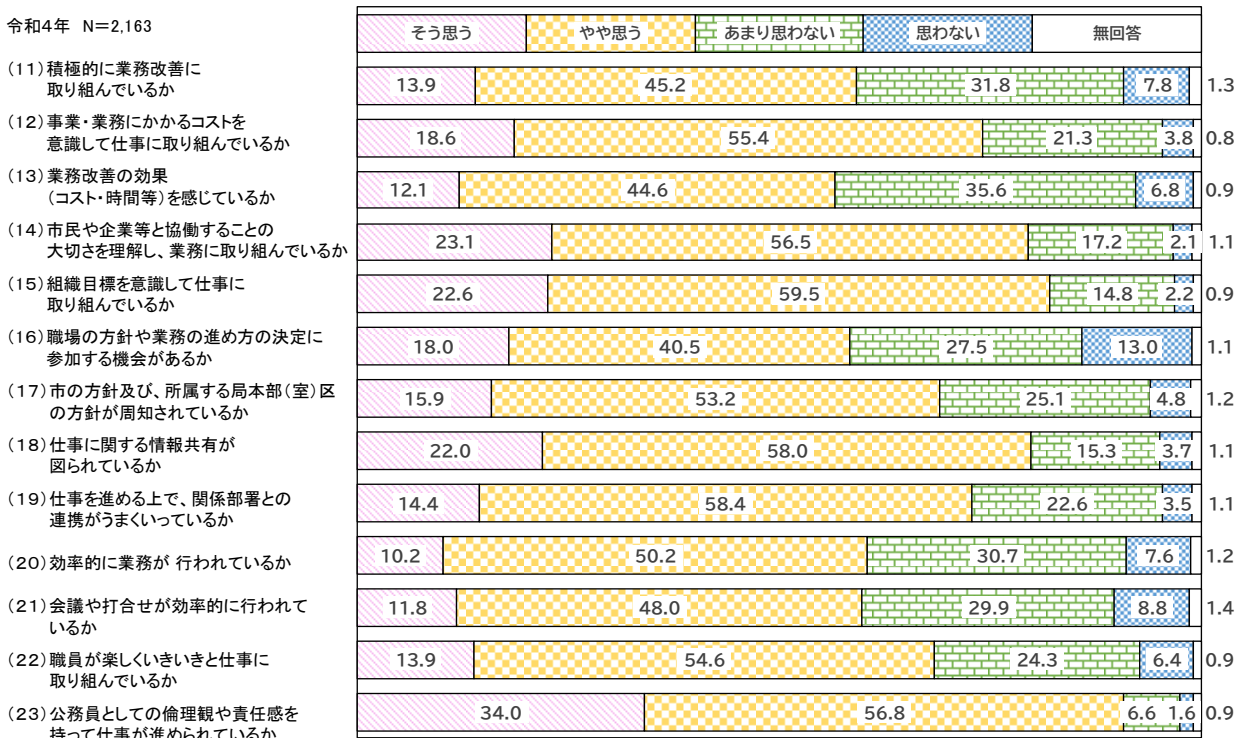
多様な働き方に関する職場環境等について、「そう思う」「やや思う」の回答割合は、「(8) 子育てや介護を行う職員への理解があるか」が88.4%で最も高い。



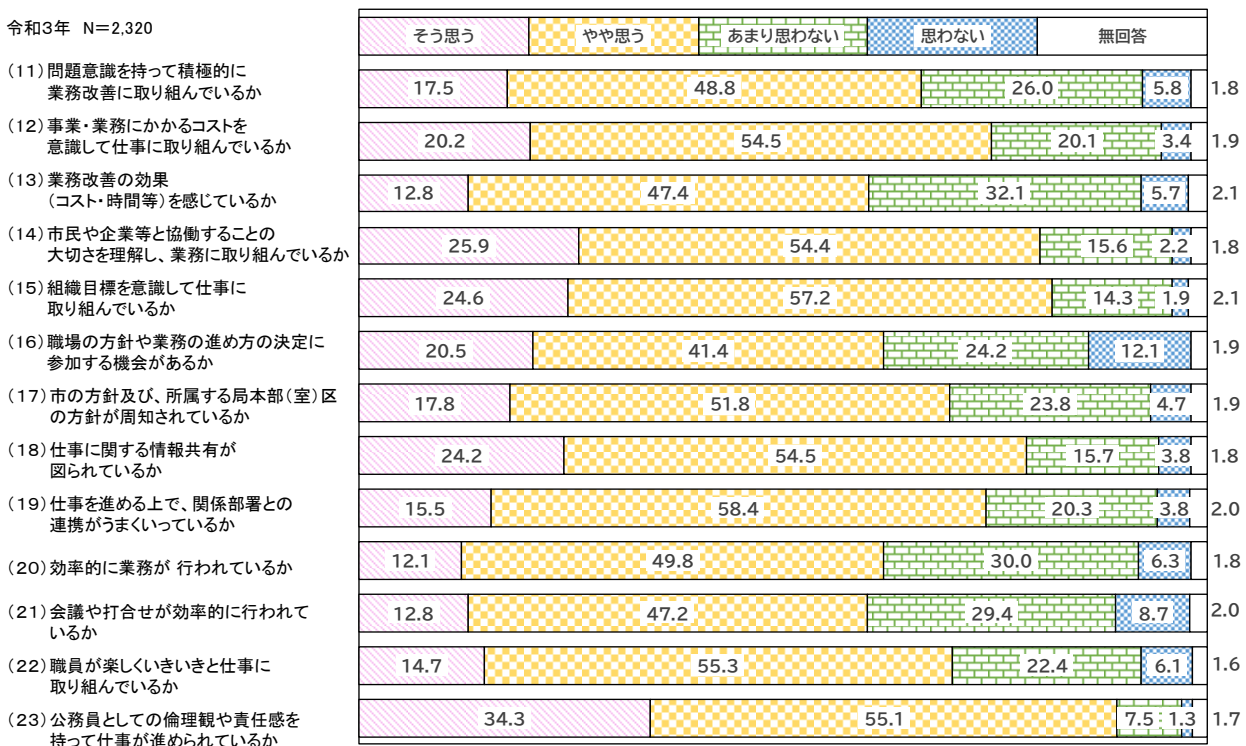
(3) 業務管理・組織管理について

業務管理・組織管理について、「そう思う」「やや思う」の回答割合は、「(23) 公務員としての倫理観や責任感を持って仕事が進められているか。」が90.8%で最も高く、続いて「(15) 組織目標を意識して仕事に取り組んでいるか」が82.1%、「(18) 仕事に関する情報共有が図られているか」が80.0%となっている。一方、「そう思う」「やや思う」の割合が低い順にみていくと、「(13) 業務改善の効果（コスト・時間等）を感じているか」が56.7%、「(16) 職場の方針や業務の進め方の決定に参加する機会があるか。」が58.5%となっている。

令和4年 N=2,163



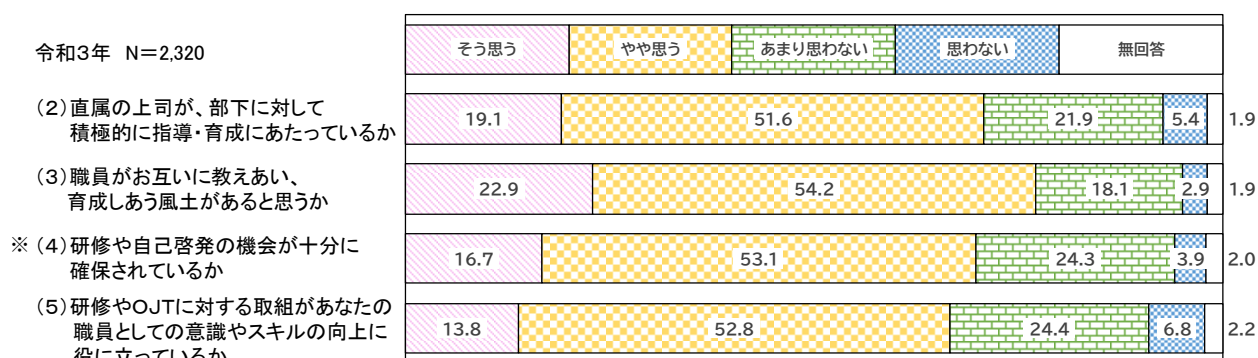
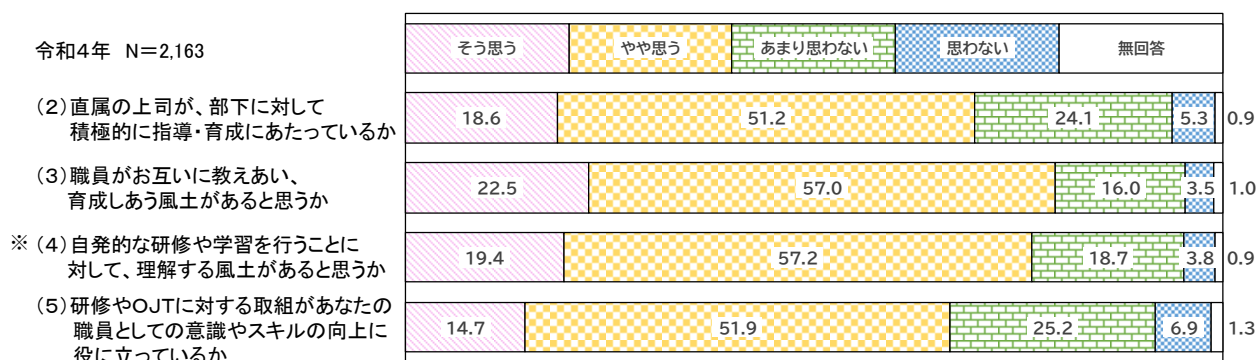
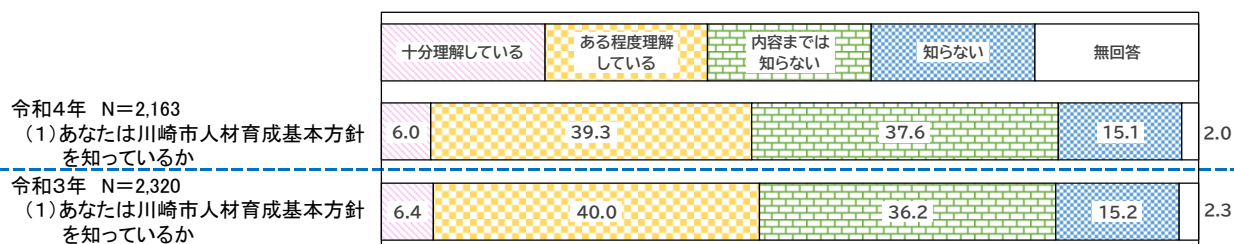
令和3年 N=2,320



6 職場の人材育成

人材育成について、「(3) 職員がお互いに教えあい、育成しあう風土があると思うか」について「そう思う」「やや思う」の回答割合が79.5%で最も高く、続いて「(4) 自発的な研修や学習を行うことに対して、理解する風土があると思うか」について「そう思う」「やや思う」の回答割合が76.6%となっている。

※選択項目(4)の表記は令和4年度と3年度で若干異なる

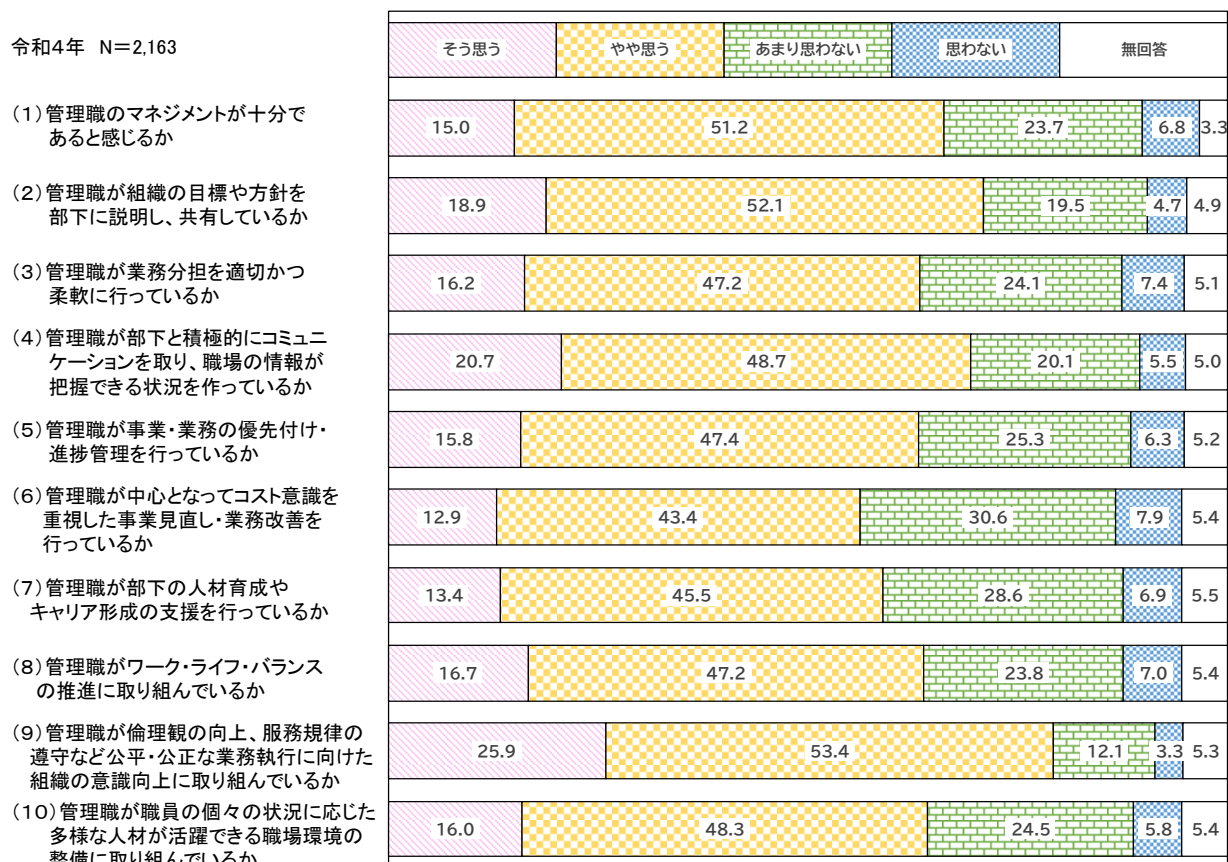


7 管理職のマネジメント

(1) 管理職のマネジメントの実施状況

全体では、管理職のマネジメントの実施状況について、「そう思う」「やや思う」の回答割合は、「(9) 管理職が倫理観の向上、服務規律の遵守など公平・公正な業務執行に向けた組織の意識向上に取り組んでいるか」が 79.3%で最も高く、続いて「(2) 管理職が組織の目標や方針を部下に説明し、共有しているか」が 71.0%、「(4) 管理職が部下と積極的にコミュニケーションを取り、職場の情報が把握できる状況を作っているか」が 69.4%となっている。

一方、「そう思う」「やや思う」の割合が低い順にみていくと、「(6) 管理職が中心となってコスト意識を重視した事業見直し・業務改善を行っているか」が 56.3%、「(7) 管理職が部下の人材育成やキャリア形成の支援を行っているか」が 58.9%となっている。



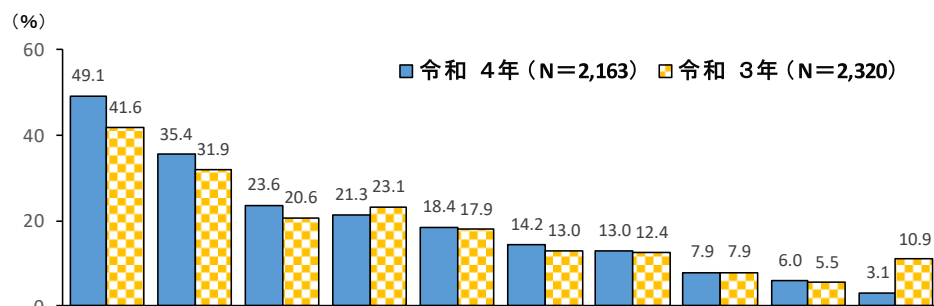
令和3年 N=2,320

- (1) 管理職のマネジメントが十分であると感じるか
- (2) 管理職が組織の目標や方針を部下に説明し、共有しているか
- (3) 管理職が業務分担を適切かつ柔軟に行っているか
- (4) 管理職が部下と積極的にコミュニケーションを取り、職場の情報が把握できる状況を作っているか
- (5) 管理職が事業・業務の優先付け・進捗管理を行っているか
- (6) 管理職が中心となってコスト意識を重視した事業見直し・業務改善を行っているか
- (7) 管理職が部下の人材育成やキャリア形成の支援を行っているか
- (8) 管理職がワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいるか
- (9) 管理職が倫理観の向上、服務規律の遵守など公平・公正な業務執行に向けた組織の意識向上に取り組んでいるか
- (10) 管理職が職員の個々の状況に応じた多様な人材が活躍できる職場環境の整備に取り組んでいるか

そう思う	やや思う	あまり思わない	思わない	無回答
16.6	50.5	22.5	6.5	4.0
20.1	51.5	19.2	5.2	4.0
16.9	48.9	23.5	6.5	4.1
22.7	49.1	18.1	6.1	4.1
17.6	49.4	22.8	6.2	4.1
12.5	46.1	29.7	7.0	4.8
13.1	47.6	28.1	6.6	4.6
17.9	47.0	23.9	6.5	4.7
26.3	52.2	13.5	3.4	4.6
16.2	49.5	23.0	6.5	4.8

(2) 管理職が行うべきマネジメントとして重要だと思うもの（特に重要と思うものを2つ選択）

全体でみると、「適切かつ柔軟な業務分担」が 49.1%と最も高く、続いて「部下との積極的なコミュニケーション」が 35.4%、「事業・業務の優先付け・進捗管理」が 23.6%となっている。

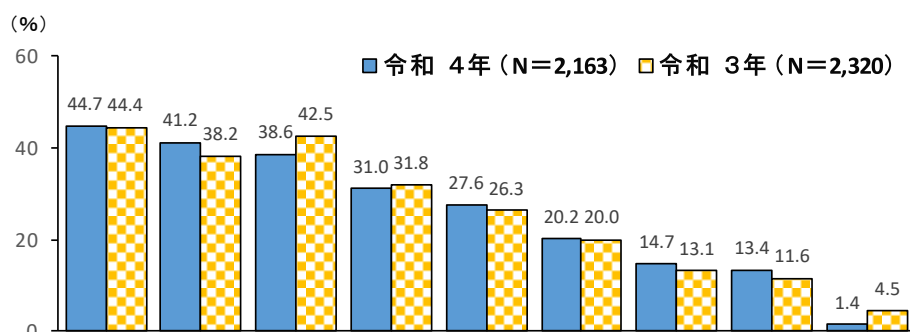


区分	回答者数（件）	適切かつ柔軟な業務分担	部下との積極的なコミュニケーション	事業・業務の優先付け・進捗管理	職員の個々の状況に応じた多様な人材が活躍できる職場環境の整備	組織の目標や方針の共有	部下の人材育成・キャリア支援	ワーク・ライフ・バランスの推進	業務改善 コスト意識を重視した事業見直し・	意識向上 公平・公正な業務執行に向けた組織の	倫理観の向上、服務規律の遵守などの	無回答
全 体	2,163	49.1	35.4	23.6	21.3	18.4	14.2	13.0	7.9	6.0	3.1	
男性	1,001	47.2	42.0	22.3	16.3	22.4	14.1	13.0	7.4	6.9	1.7	
女性	1,135	51.5	29.8	24.8	25.5	15.2	14.5	13.1	8.0	5.1	3.8	
どちらでもない・無回答	27	22.2	29.6	22.2	29.6	3.7	7.4	11.1	18.5	7.4	22.2	
職員・教諭	969	53.3	36.6	20.7	18.5	17.0	13.0	16.8	9.4	5.5	1.8	
主任	324	54.6	34.6	27.8	22.8	12.0	14.5	14.2	5.9	4.9	1.9	
係長級（指定担当係長）	61	45.9	32.8	26.2	23.0	24.6	11.5	13.1	8.2	6.6	－	
係長級・総括教諭	192	55.7	30.2	29.2	16.1	23.4	13.5	6.8	9.9	5.2	2.6	
課長補佐	55	34.5	34.5	50.9	18.2	21.8	16.4	7.3	7.3	7.3	－	
課長級・教頭以上	128	31.3	39.8	31.3	14.8	37.5	23.4	7.8	6.3	4.7	0.8	
会計年度任用職員・ 臨時的任用職員	400	42.0	35.3	19.3	32.0	17.0	14.8	7.8	5.0	8.0	7.3	
無回答	34	23.5	29.4	8.8	14.7	14.7	11.8	20.6	11.8	11.8	23.5	

8 業務改善

(1) 職員一人ひとりが業務改善に取り組むために必要なもの（最大3つまで選択可能）

全体みると、「業務としての明確な位置づけ」が44.7%と最も高く、続いて「改善事例や方法の提示」が41.2%、「目的の浸透」が38.6%、「上司の理解」が31.0%となっている。



区分	回答者数（件）	業務としての明確な位置づけ	改善事例や方法の提示	目的の浸透	上司の理解	意識向上のための啓発活動	（人事評価の加点など）	（組織へのインセンティブ）	業務改善に精通したアドバイザー	無回答
全 体	2,163	44.7	41.2	38.6	31.0	27.6	20.2	14.7	13.4	1.4
男性	1,001	45.1	34.7	40.9	31.3	27.7	26.9	15.8	11.0	0.8
女性	1,135	44.6	47.3	36.7	31.1	27.7	14.4	13.8	15.5	1.5
どちらでもない・無回答	27	37.0	25.9	33.3	14.8	22.2	22.2	7.4	11.1	22.2
職員・教諭	969	42.7	42.1	36.5	34.2	25.3	23.2	14.8	14.3	0.8
主任	324	46.3	39.5	35.5	32.7	26.2	17.3	16.4	13.9	0.9
係長級（指定担当係長）	61	45.9	34.4	50.8	27.9	24.6	16.4	18.0	19.7	—
係長級・総括教諭	192	53.6	41.7	35.4	23.4	28.6	25.5	18.2	15.1	1.6
課長補佐	55	49.1	38.2	38.2	34.5	25.5	27.3	25.5	1.8	—
課長級・教頭以上	128	46.1	42.2	46.9	25.0	39.1	23.4	17.2	6.3	—
会計年度任用職員・ 臨時的任用職員	400	44.3	43.0	43.5	28.8	30.8	11.8	9.0	13.0	2.3
無回答	34	26.5	20.6	32.4	14.7	29.4	17.6	8.8	8.8	23.5

9 ワークスタイル変革

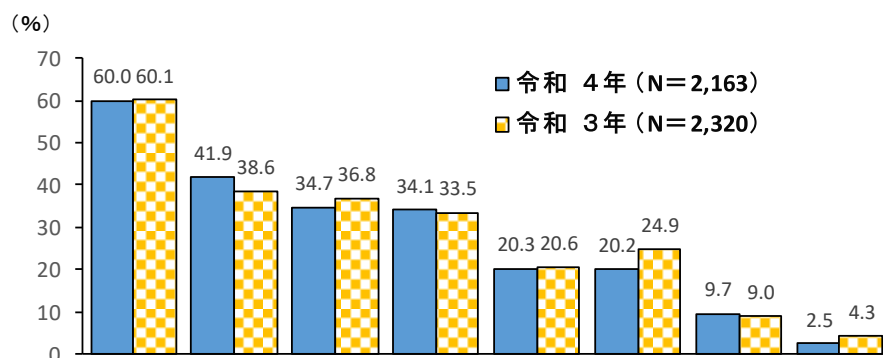
(1) ペーパーレスへの取組

ペーパーレスを意識して業務に取り組んでいるかどうかについて、全体の62.8%が「取り組んでいる」「どちらかといえば取り組んでいる」と回答した一方、「どちらかといえば取り組んでいない」「取り組んでいない」は35.8%となっている。

N=		取り組んでいる	どちらかといえば 取り組んでいる	どちらかといえば 取り組んでいない	取り組んでいない	無回答	
全体(令和4年)	2,163	20.1	42.7	25.9	9.9	1.4	
全体(令和3年)	2,320	18.7	37.6	26.1	13.8	3.9	

(2) ペーパーレスを推進するために効果的な取組（複数回答可）

「モバイルPCやタブレット等の配置」の割合が60.0%と最も高く、次いで「自席のPCの作業をしやすくする、画面の大型化や拡張のためのモニタの配置」の割合が41.9%、「公文書の電子決裁の推進」の割合が34.7%となっている。

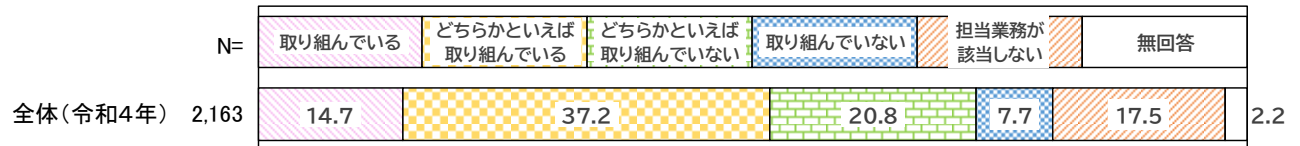


区分	回答者数（件）	モバイルPCやタブレット等の配置	自席のPCの作業をしやすくする、画面の大型化や拡張のためのモニタの配置	公文書の電子決裁の推進	行政手続のオンライン化の推進及び内部処理の電子化の推進	会議室へのモニタの配置	専門部署等による紙文書の一括スキャンの実施	その他	無回答
全 体	2,163	60.0	41.9	34.7	34.1	20.3	20.2	9.7	2.5
男性	1,001	60.6	45.8	37.7	33.2	24.2	21.3	11.2	1.2
女性	1,135	59.9	38.6	32.2	35.0	17.3	19.4	8.4	3.1
どちらでもない・無回答	27	40.7	37.0	29.6	29.6	7.4	18.5	7.4	25.9
職員・教諭	969	62.6	44.2	36.2	33.5	17.9	20.5	10.3	1.1
主任	324	61.4	38.9	42.0	31.2	22.5	18.5	9.6	0.9
係長級（指定担当係長）	61	65.6	34.4	34.4	24.6	19.7	19.7	16.4	—
係長級・総括教諭	192	68.2	50.5	39.1	34.4	34.4	31.3	11.5	—
課長補佐	55	69.1	61.8	34.5	27.3	43.6	38.2	7.3	—
課長級・教頭以上	128	65.6	54.7	32.0	33.6	32.8	21.1	8.6	—
会計年度任用職員・臨時的任用職員	400	46.3	30.8	25.8	42.0	11.8	14.0	6.8	7.3
無回答	34	41.2	20.6	11.8	11.8	8.8	8.8	11.8	32.4

※選択項目「行政手続のオンライン化の推進及び内部処理の電子化」、「専門部署等による紙文書の一括スキャンの実施」は令和4年度と3年度で若干表記が異なる。（令和3年度「行政手続のオンライン化の推進」、「紙文書のスキャンの実施」）

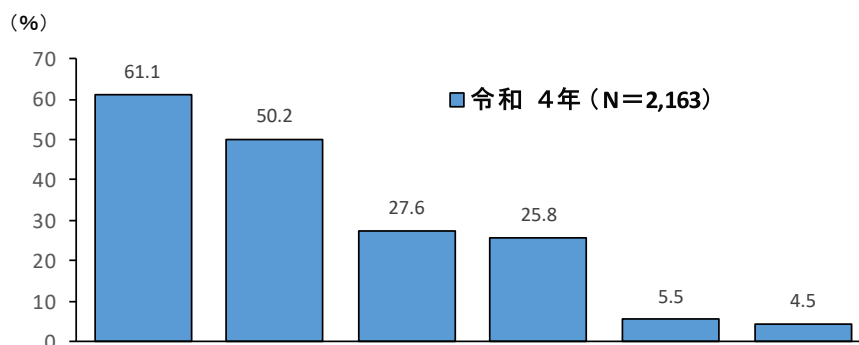
（３）デジタル技術やデータ活用を意識した業務への取組

デジタル技術やデータ活用を意識して業務に取り組んでいるかどうかについて、全体の 51.9% が「取り組んでいる」「どちらかといえば取り組んでいる」と回答した一方、「どちらかといえば取り組んでいない」「取り組んでいない」は 28.5% となっている。また、「担当業務が該当しない」は 17.5% となっている。



(4) デジタル技術やデータを活用するための効果的な取組（複数回答可）

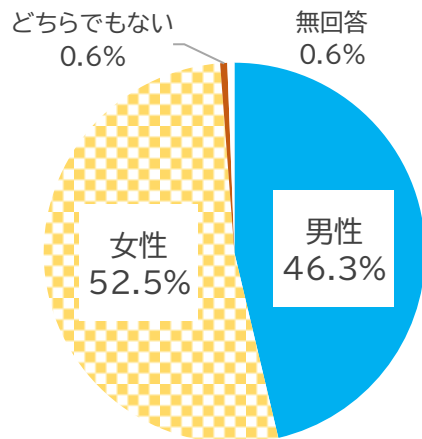
「基礎的なデジタル技術やデータの活用方法に関する研修の実施」の割合が 61.1%と最も高く、次いで「手軽にデジタル技術やデータを活用できるツールや FAQ の導入」の割合が 50.2%、「デジタル技術やデータの活用に関する相談窓口の設置」の割合が 27.6%となっている。



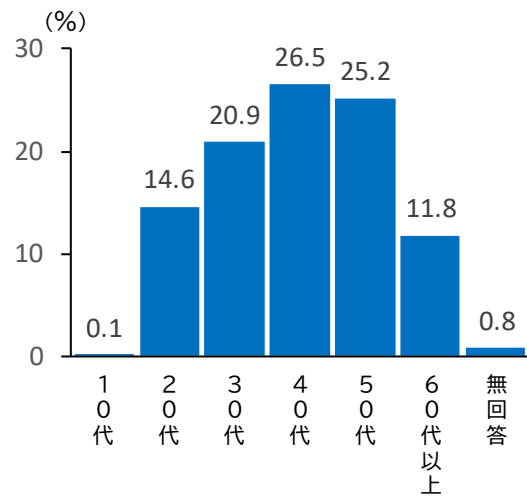
区分	回答者数（件）	基礎的なデジタル技術やデータの活用方法に関する研修の実施	手軽にデジタル技術やデータを活用できるツールや FAQ の導入	デジタル技術やデータの活用に関する相談窓口の設置	デジタル技術やデータの活用方法に関する研修の案内・提供	その他	無回答
全 体	2,163	61.1	50.2	27.6	25.8	5.5	4.5
男性	1,001	58.7	50.1	26.4	27.9	6.7	3.0
女性	1,135	64.1	50.7	29.1	24.0	4.3	5.3
どちらでもない・無回答	27	22.2	29.6	14.8	22.2	11.1	29.6
職員・教諭	969	63.2	46.3	26.0	27.1	5.7	2.8
主任	324	63.0	54.9	28.7	27.2	5.9	3.4
係長級（指定担当係長）	61	49.2	54.1	32.8	34.4	6.6	4.9
係長級・総括教諭	192	62.0	63.5	38.5	29.2	8.3	—
課長補佐	55	58.2	72.7	38.2	25.5	5.5	—
課長級・教頭以上	128	63.3	58.6	27.3	21.9	3.9	—
会計年度任用職員・ 臨時的任用職員	400	57.8	46.0	25.8	20.5	3.5	10.5
無回答	34	35.3	11.8	—	14.7	8.8	44.1

Ⅲ 回答者属性

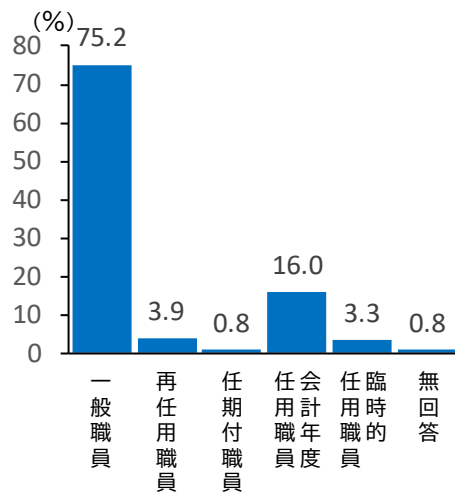
(1)性別



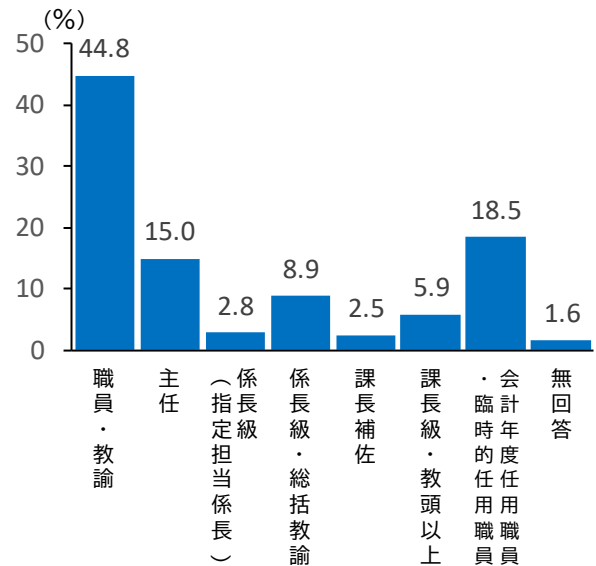
(2)年代



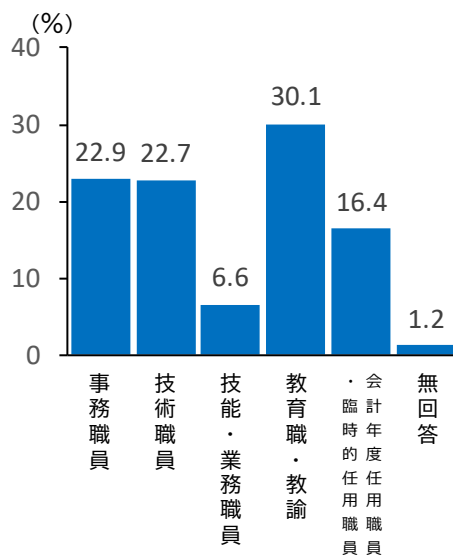
(3)職員区分



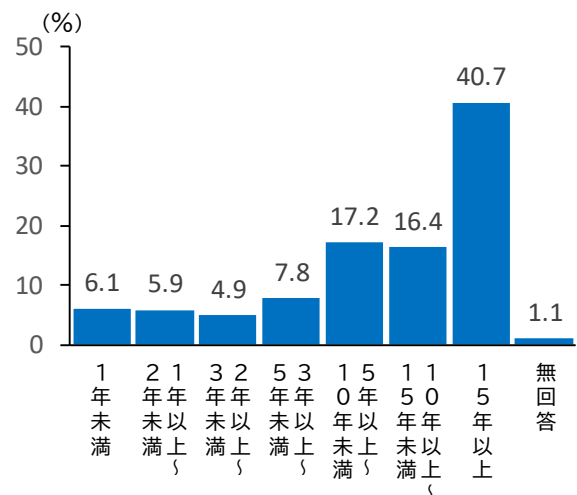
(4)職位



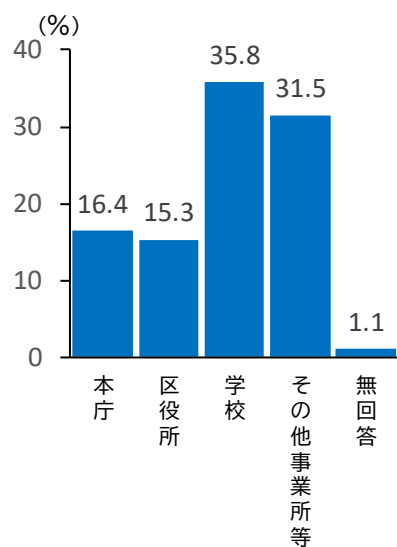
(5)職名



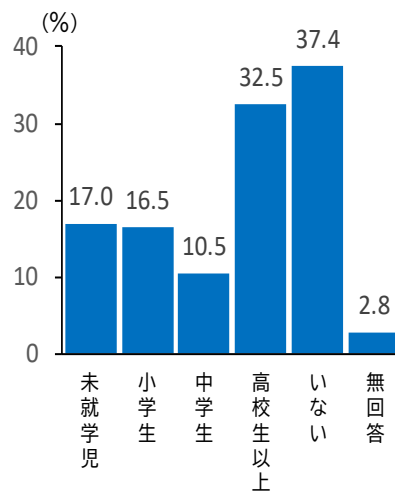
(6)在籍年数



(7)勤務先



(8)子どもの有無



(9)家族構成

