

令和6年度 厚生労働行政推進調査事業費補助金（健康安全・危機管理対策総合研究事業）
保健所ならびに市町村保健センター間の情報連携を見据えたデジタル化推進に関する研究
(23LA2001)

保健所・保健センター職員のDXリテラシーに関する調査 結果の概要

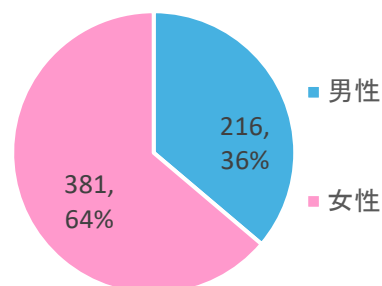
研究代表者 増野 園恵（兵庫県立大学）

1. 回答者の属性

本調査では、620 名から回答を得た。このうち、保健所・市町村保健センター等に過去 3 年以内に勤務経験がないと回答したものを除く 597 名からの回答を有効回答として分析した。

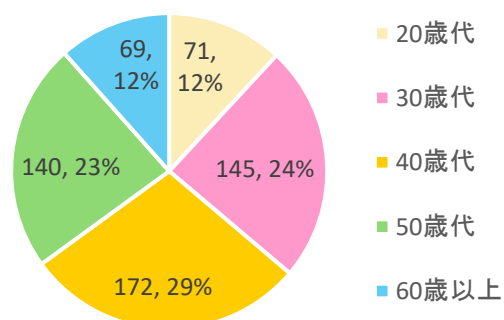
1) 性別

男性が 216 名 (36.2%)、女性が 381 名 (63.8%) であった。



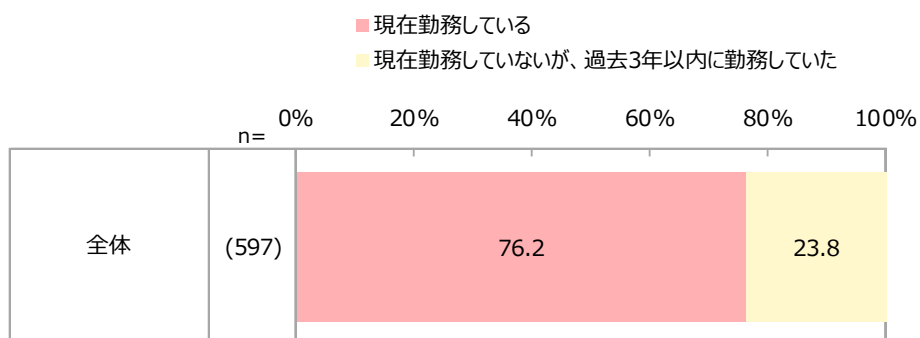
2) 年齢

回答者の年齢は、最小 22 歳、最大 69 歳、平均 44.4 ± 11.4 歳であった。年代ごとの内訳は、20 歳代 71 名 (11.9%)、30 歳代 145 名 (24.3%)、40 歳代 172 名 (28.8%)、50 歳代 140 名 (23.5%)、60 歳以上 69 名 (11.6%)。



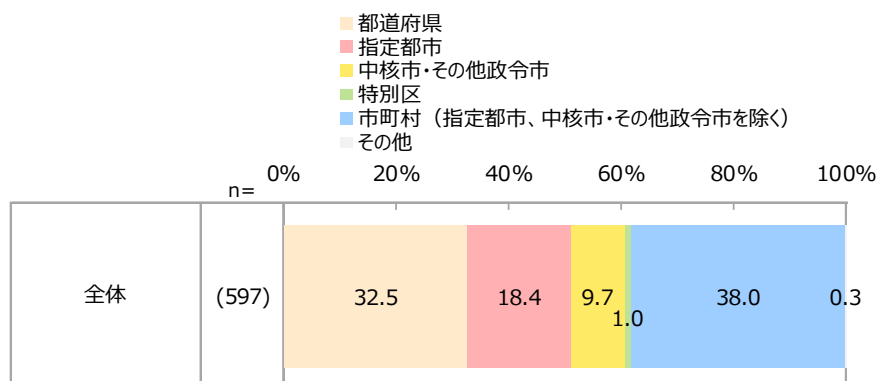
3) 勤務経験

保健所・市町村保健センター等に現在勤務している者は 455 名 (76.2%) であり、残りの 142 名 (23.8%) は現在は勤務していないが、過去 3 年以内に勤務していた。



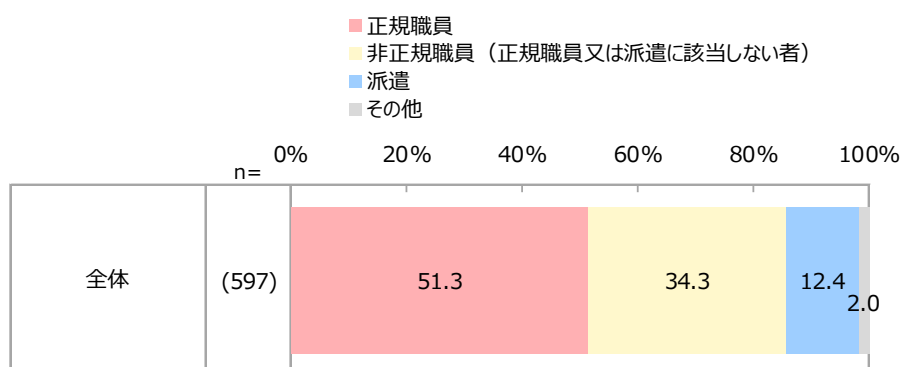
4) 勤務先設置主体

勤務先の設置主体は、都道府県 194 名(32.5%)、指定都市 110 名(18.4%)、中核市・その他政令市 58 名 (9.7%)、特別区 6 名(1.0%)、市町村 227 名（指定都市、中核市・その他政令市を除く）（38.0%）であった。



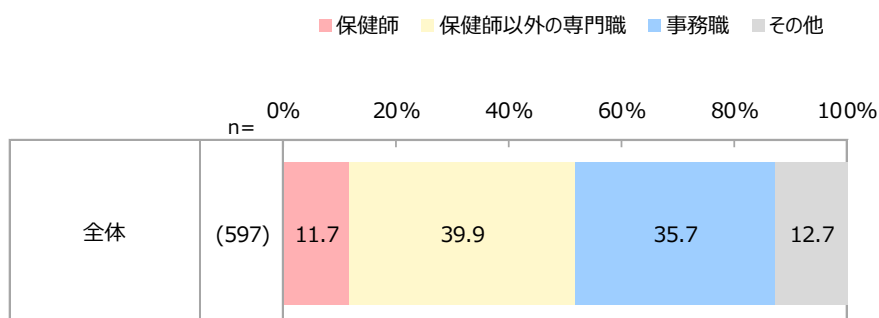
5) 雇用形態

正規職員 306 名 (51.3%)、非正規職員 205 名 (34.3%)、派遣職員 74 名 (12.4%)、その他 12 名 (2.0%) であった。



6) 職種

保健師 70 名 (11.7%)、保健師以外の専門職 238 名(39.9%)、事務職員 213 名 (35.7%)、その他 76 名 (12.7%) であった。

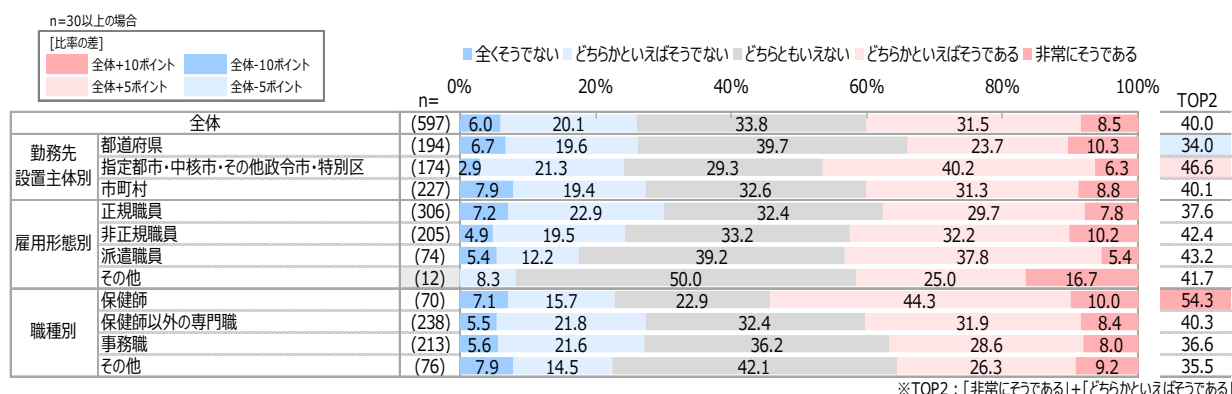


2. DX リテラシーの結果

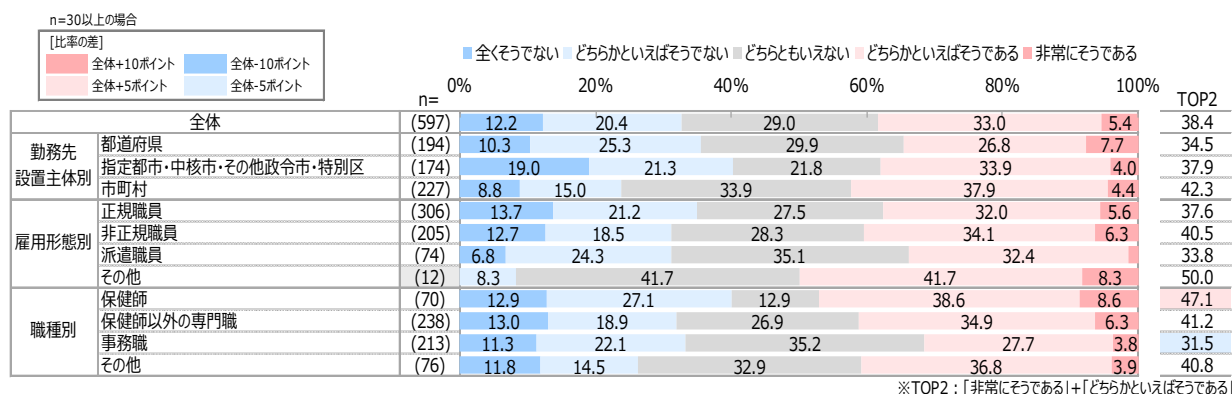
1) マインド・スタンス

マインド・スタンスに関しては11項目あり、各項目のTOP2(非常にそうである+どちらかといえばそうである)は4~5割となっており、BTM2(全くそうでない+どちらかといえばそうでない)を上回る。また、「どちらともいえない」が3~4割程度を占めている。属性別でみると、都道府県で全般的にスコアが低く保健師ではスコアが高い傾向がみられた。

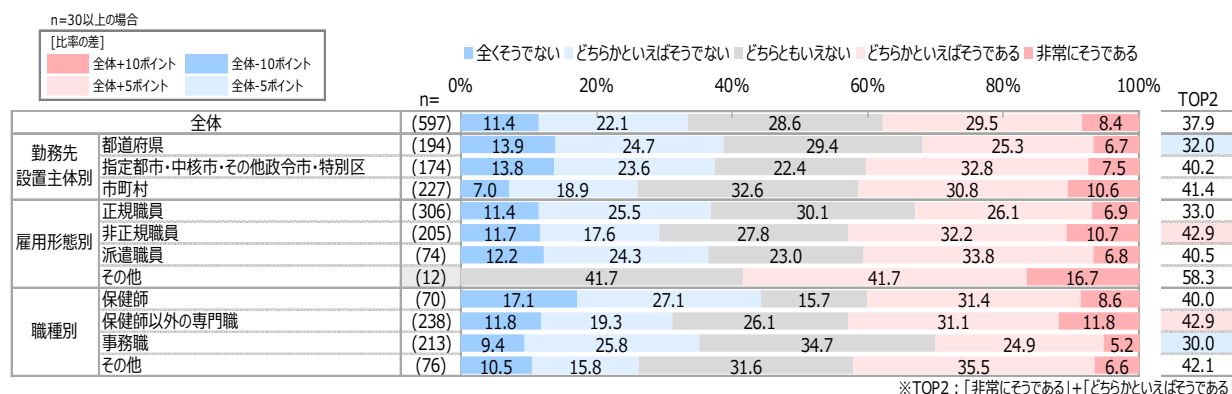
① 環境や仕事・働き方の変化を受け入れ、適応するために自ら主体的に学んでいる



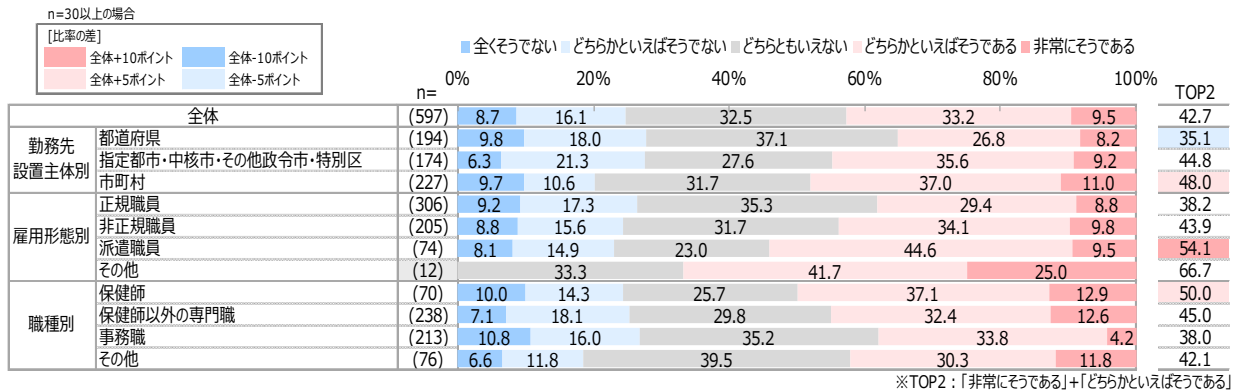
② 自身や組織が持つ既存の価値観の尊重すべき点を認識しつつ、環境変化に応じた新たな価値観、行動様式、知識、スキルを身につけている



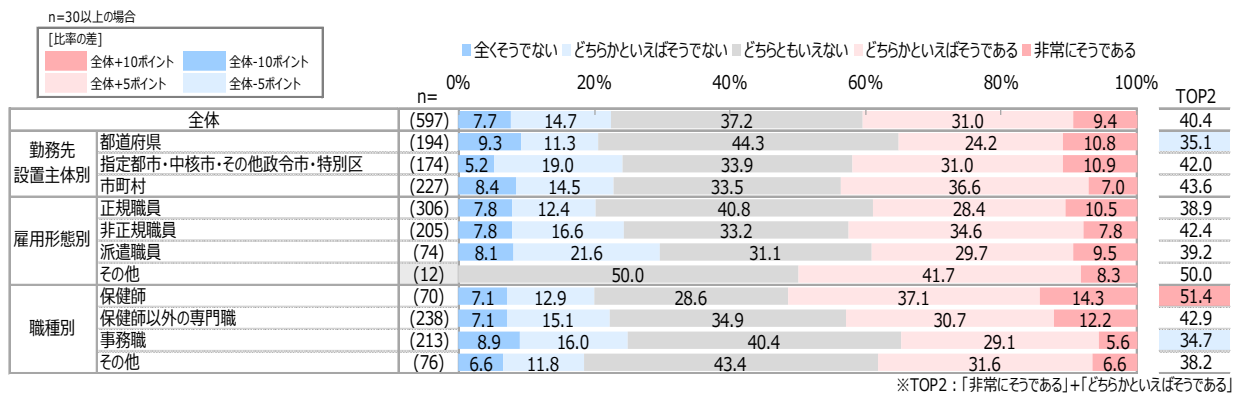
③ 価値創造のためには、様々な専門性を持った人と社内・社外問わずに協働することが重要であることを理解し、多様性を尊重している



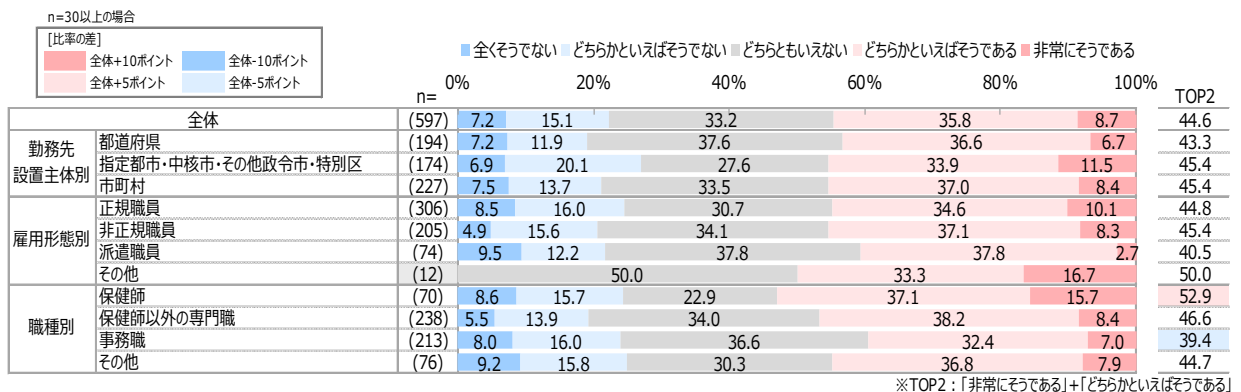
④ 住民・対象者に寄り添い、住民・対象者の立場に立ってニーズや課題を発見しようとしている



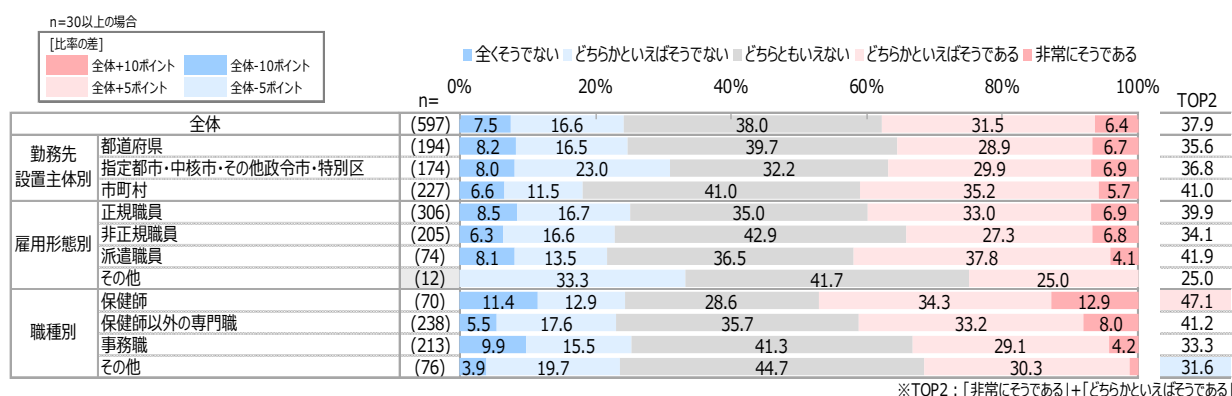
⑤ 住民・対象者のニーズや課題に対応するためのアイデアを、既存の概念・価値観にとらわれずに考えている



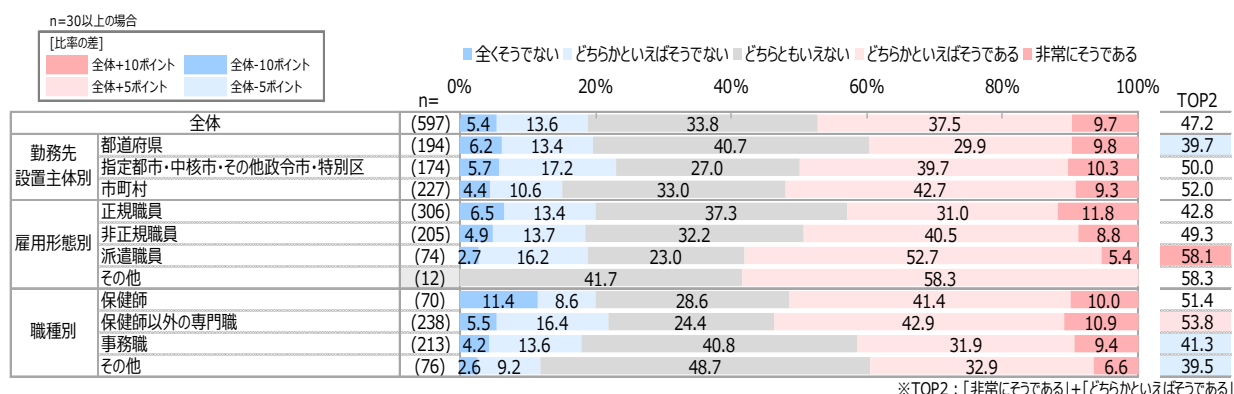
⑥ 従来の物事の進め方の理由を自ら問い、より良い進め方がないか考えている



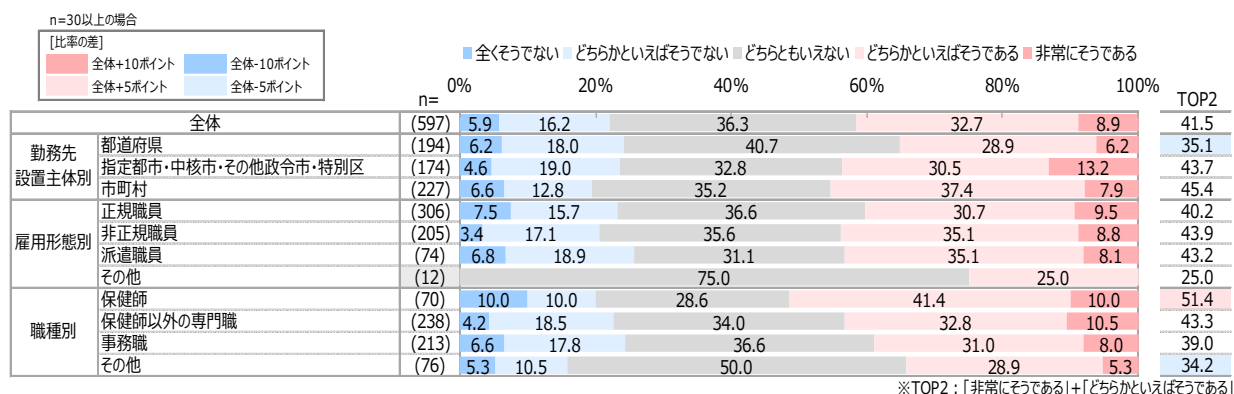
- ⑦ 新しい取り組みや改善を、失敗を許容できる範囲の小さいサイクルで行い、住民・対象者のフィードバックを得て反復的に改善している



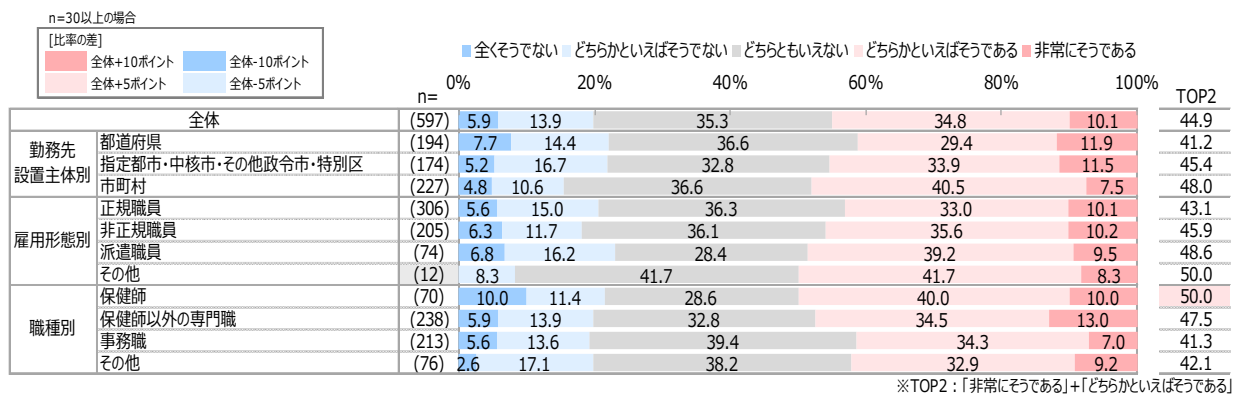
- ⑧ 失敗したとしてもその都度軌道修正し、学びを得ることができれば「成果」とであると認識している



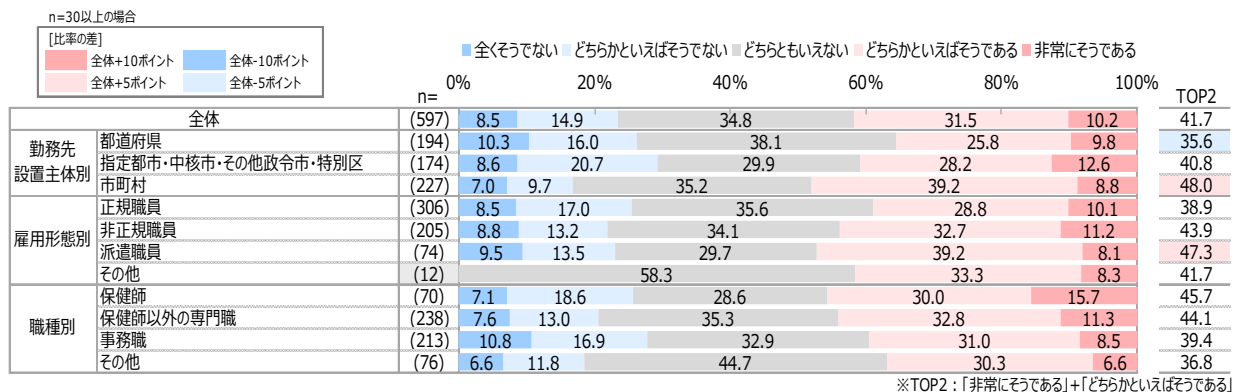
- ⑨ 既存の価値観に基づく判断が難しい状況においても、価値創造に向けて必要であれば、臨機応変に意思決定を行っている。



- ⑩ 勘や経験のみではなく、客観的な事実やデータに基づいて、物事を見たり、判断したりしている



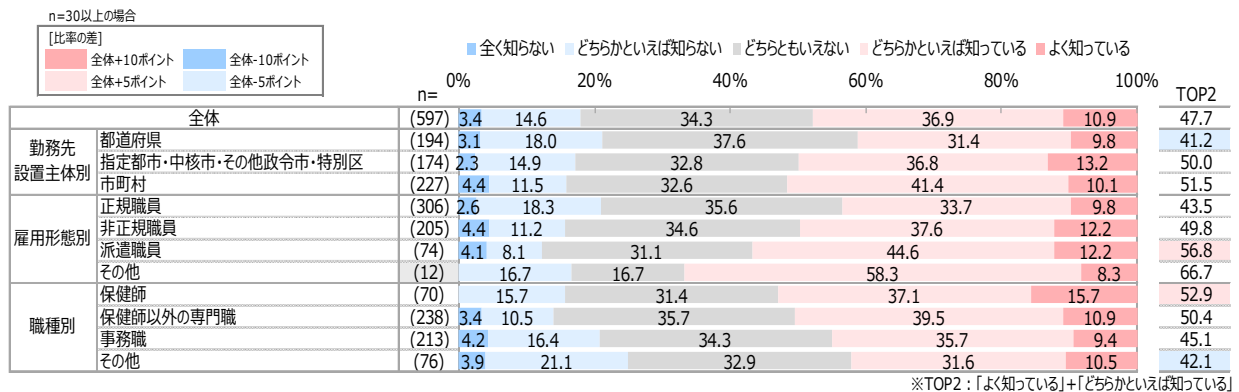
- ⑪ 適切なデータを用いることにより、事実やデータに基づく判断が有効になることを理解し、適切なデータの入力を意識して行っている



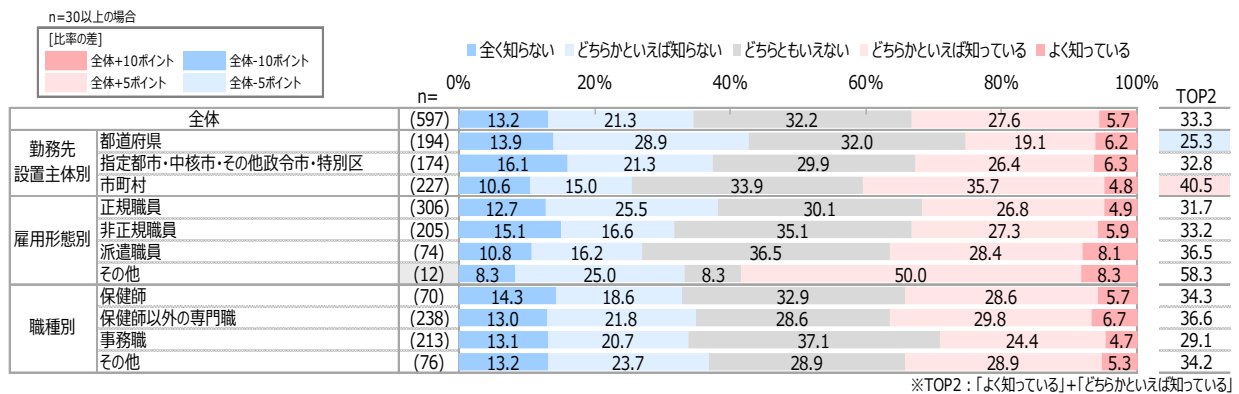
2) DXの重要性の理解

DXの重要性の理解に関する項目は3項目であり、『社会の中で人々の暮らしをよりよくし社会課題を解決するために、データやデジタル技術の活用が有用であることを知っている』のTOP2が48%と他の2項目（いずれもTOP2は33%代）と突出している。職種別でみると派遣職員・保健師で5割強とスコアがやや高くなっている。『住民・対象者がデジタル技術の発展によりどのように変わってきたか(情報や製品・サービスへのアクセスの多様化、人それぞれのニーズを満たすことへの欲求の高まり)を知っている』では、属性別では、市町村で41%とスコアがやや高くなっている。また、『データ・デジタル技術の進展や社会・顧客の変化によって、既存ビジネスにおける競争力の源泉が変わったり、従来の業種や国境の垣根を超えたビジネスが広がったりしていることを知っている』では、市町村・非正規職員・保健師で4割強とスコアがやや高くなっている。

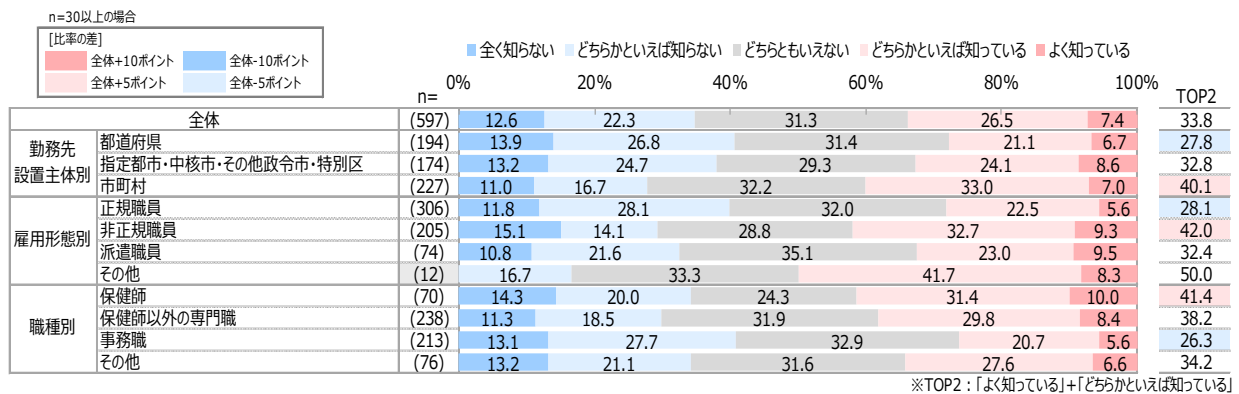
- ① 社会の中で人々の暮らしをよりよくし社会課題を解決するために、データやデジタル技術の活用が有用であることを知っている



- ② 住民・対象者がデジタル技術の発展によりどのように変わってきたか(情報や製品・サービスへのアクセスの多様化、人それぞれのニーズを満たすことへの欲求の高まり)を知っている



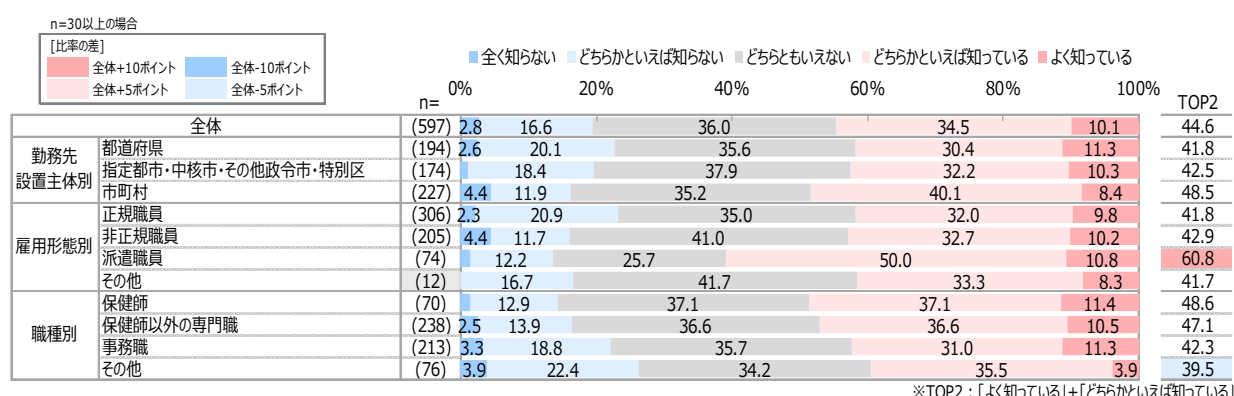
- ③ データ・デジタル技術の進展や社会・顧客の変化によって、既存ビジネスにおける競争力の源泉が変わったり、従来の業種や国境の垣根を超えたビジネスが広がったりしていることを知っている



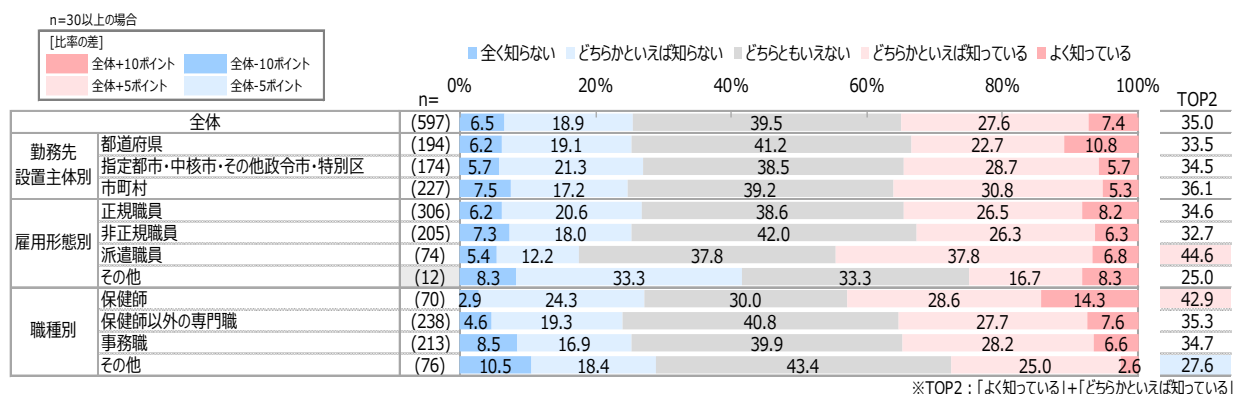
3) DX で活用されるデータ・技術についての最新情報・知識

DX で活用されるデータ・技術についての最新情報・知識は全部で 19 項目あり、各項目の TOP2(よく知っている+どちらかといえば知っている)は概ね 3 割～4 割半ば、BTM2(全く知らない+どちらかといえば知らない)は 2 割～4 割と知識に差がみられた。属性別でみると、保健師で他の職種に比べ全般的にスコアが高い傾向がみられた。

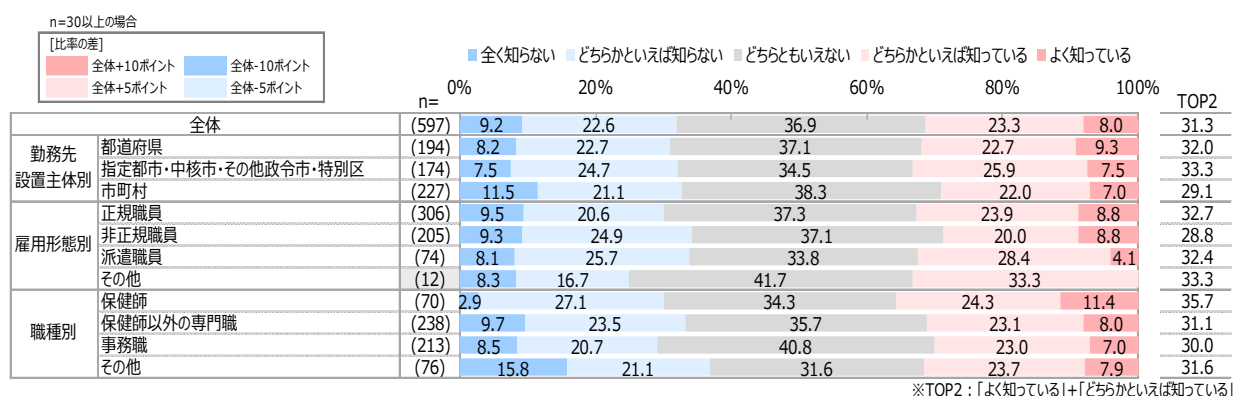
- ① 「データ」には数値だけでなく、文字・画像・音声等様々な種類があることや、それらがどのように蓄積され、社会で活用されているか知っている



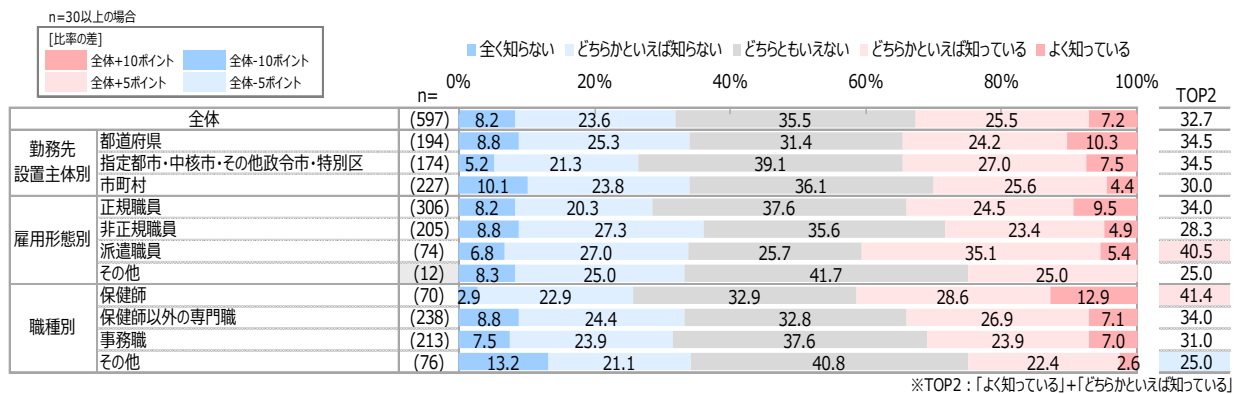
- ② 業務・事業の構造、分析の目的を理解し、データを分析・利用するためのアプローチを知っている



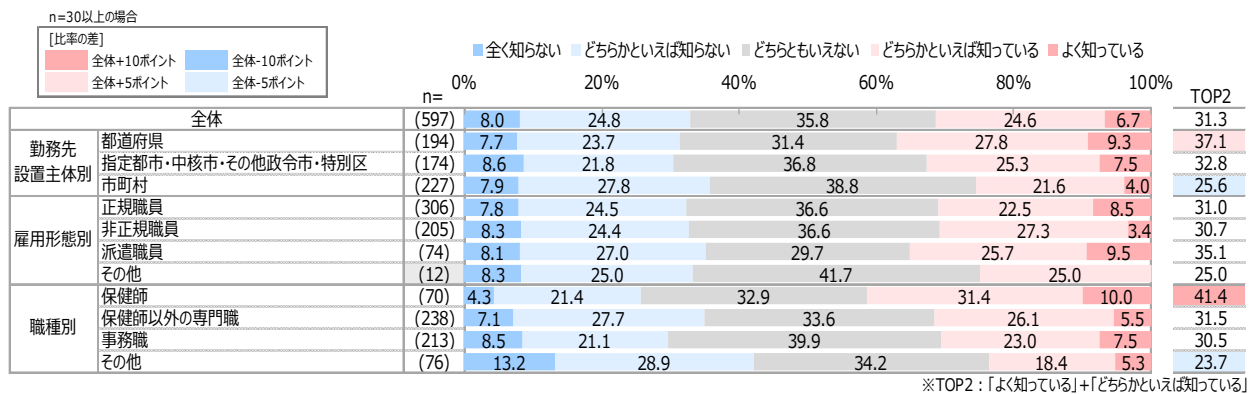
- ③ AI が生まれた背景や、急速に広まった理由を知っている



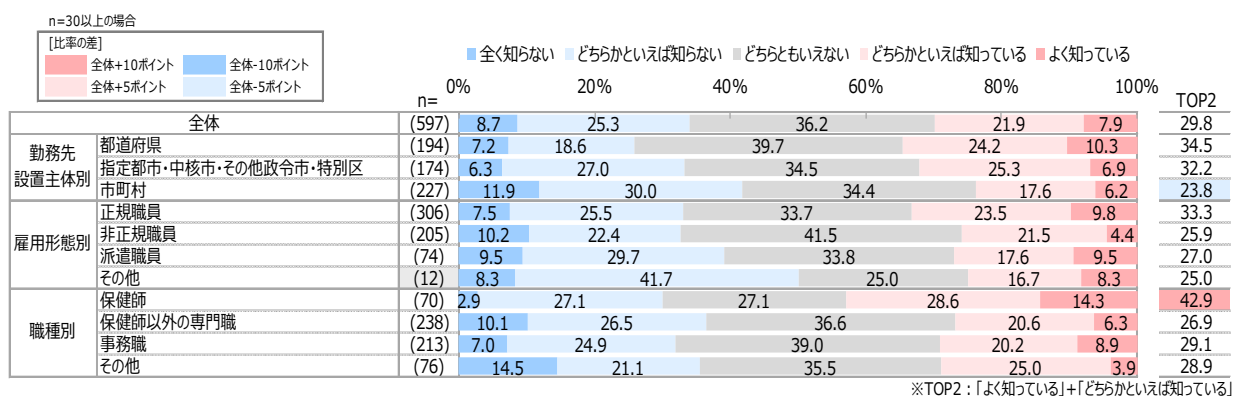
④ AI の仕組みを理解し、AI ができること、できないことを知っている



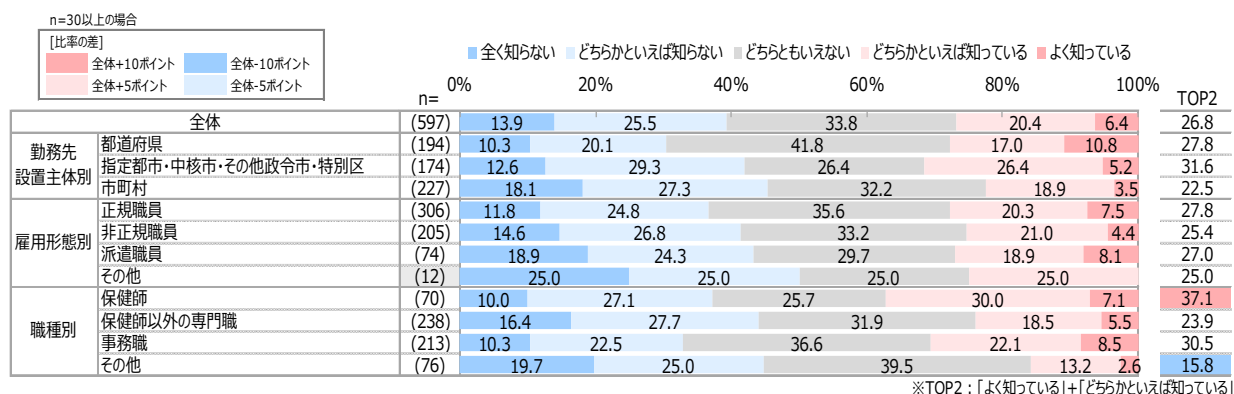
⑤ AI 活用の可能性を理解し、精度を高めるためのポイントを知っている



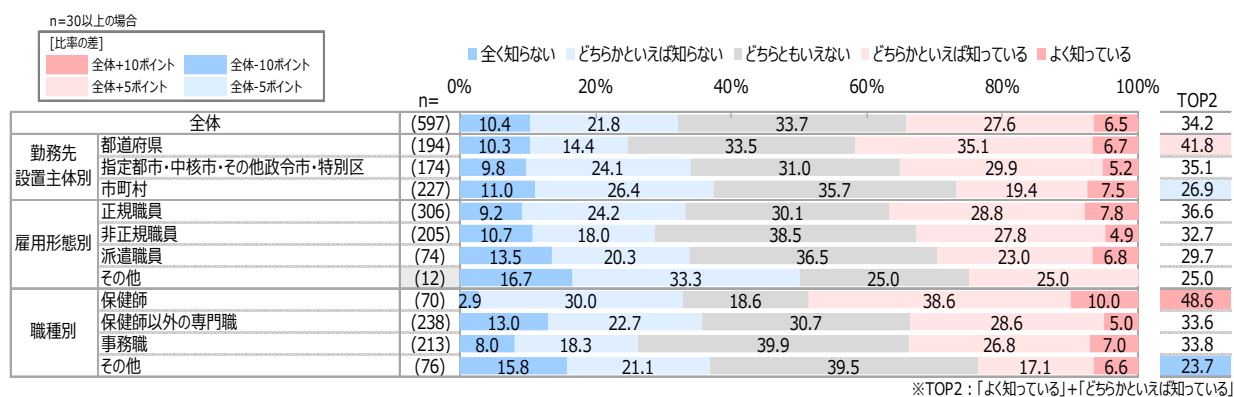
⑥ 組織/社会でよく使われている AI の動向を知っている



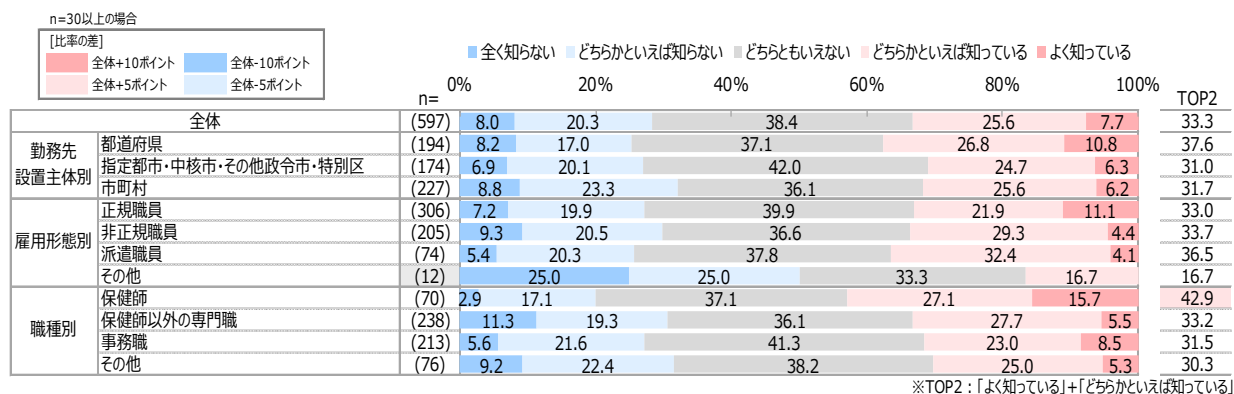
⑦ クラウドの仕組みを理解し、クラウドとオンプレミスの違いを知っている



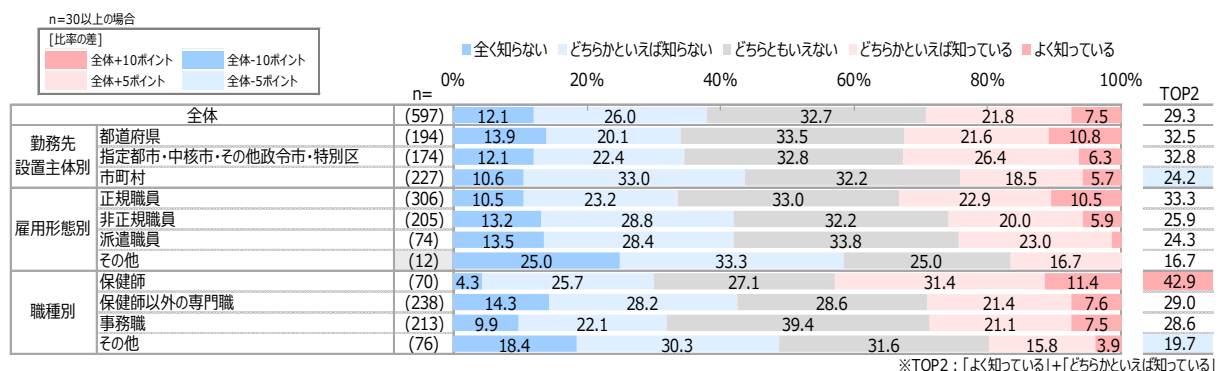
⑧ クラウドサービスの提供形態を知っている



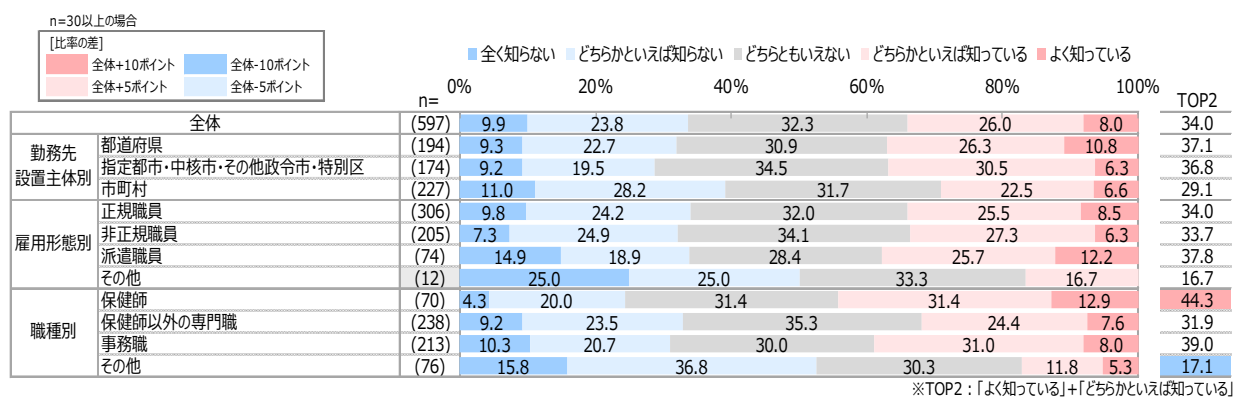
⑨ コンピュータやスマートフォンなどが動作する仕組みを知っている



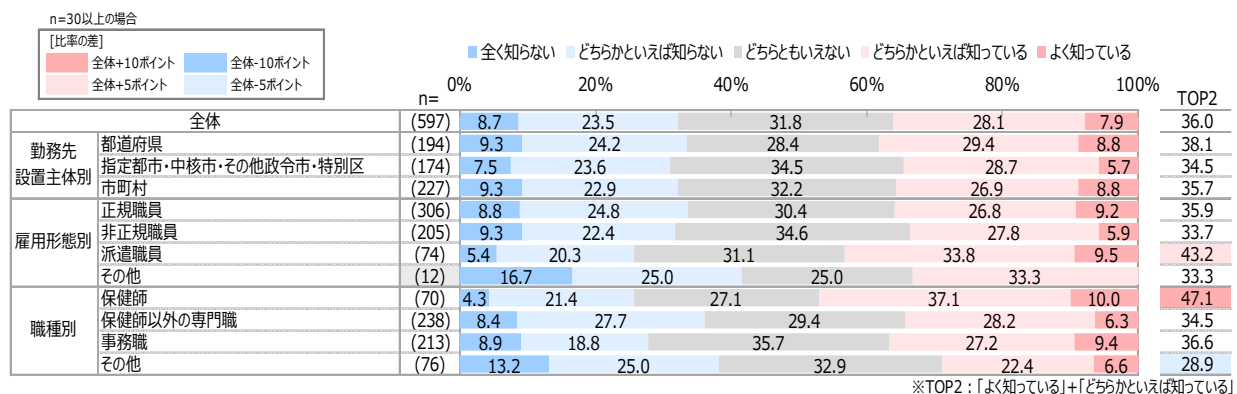
⑩ 所内システムなどがどのように作られているかを知っている



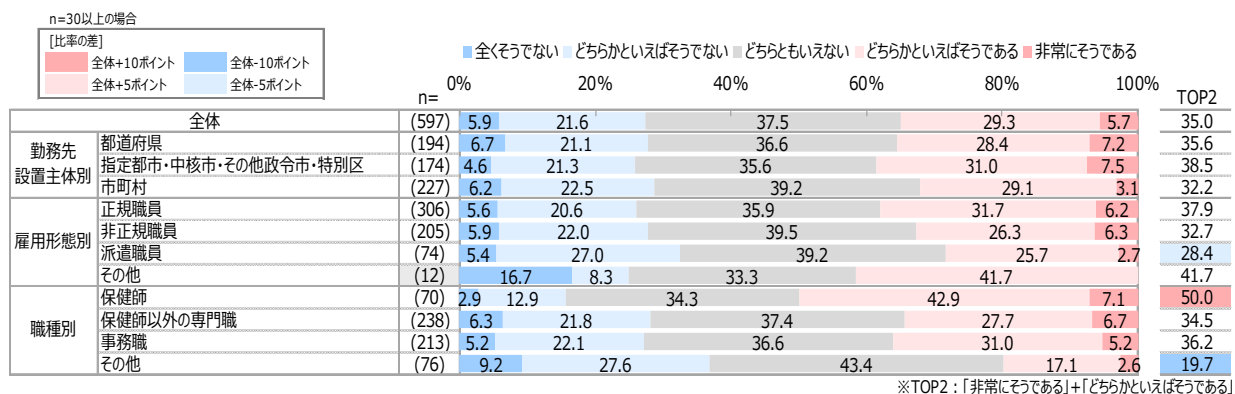
⑪ ネットワークの基礎的な仕組みを知っている



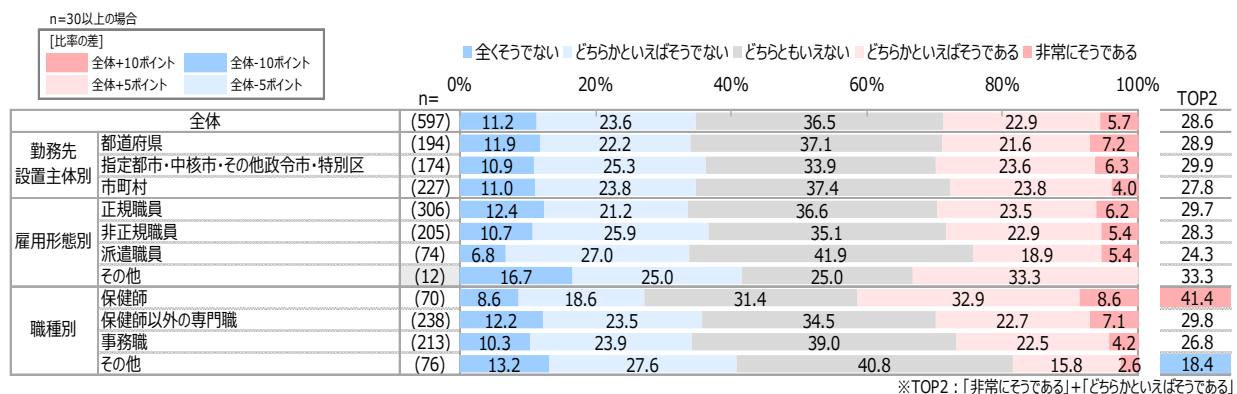
⑫ インターネットの仕組みや代表的なインターネットサービスを知っている



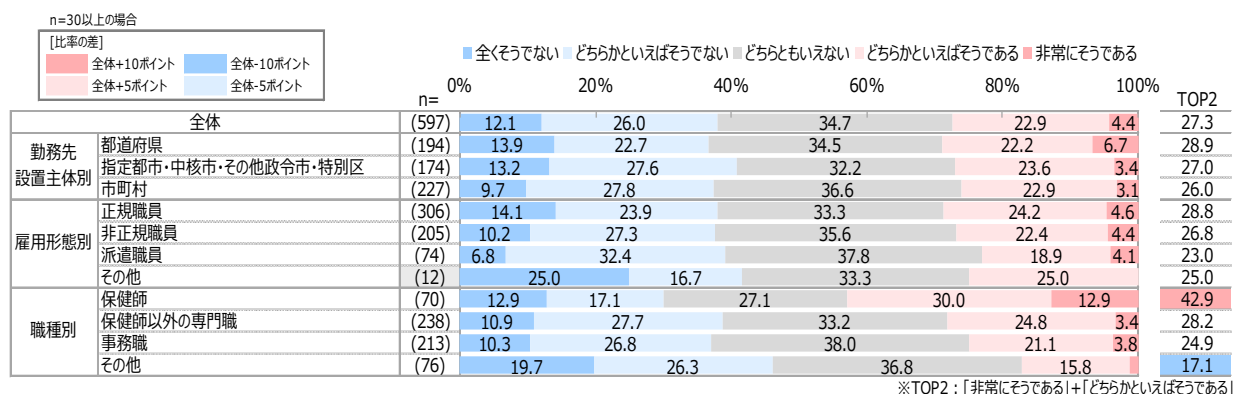
⑬ データの分析手法や結果の読み取り方を理解している



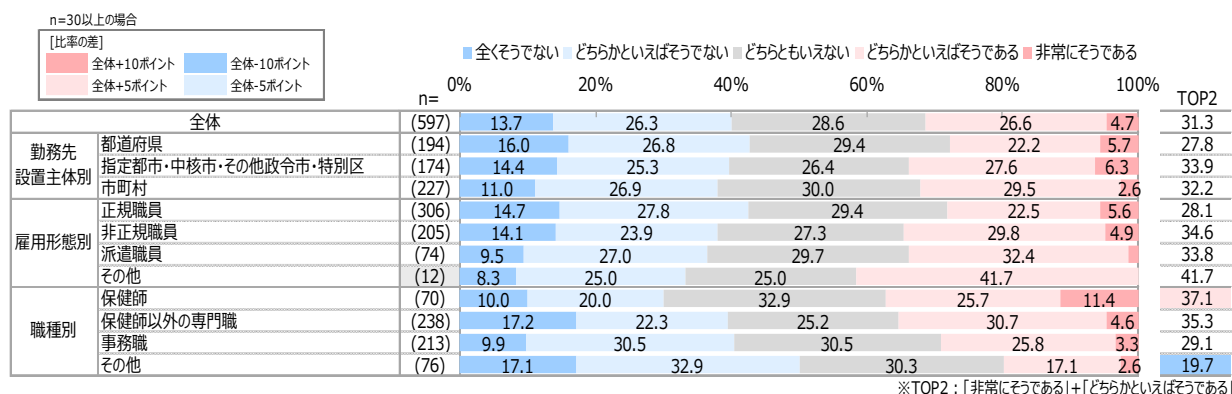
⑭ データの分析結果の意味合いを見抜き、分析の目的や受け取り手に応じて、適切に説明する方法を理解している



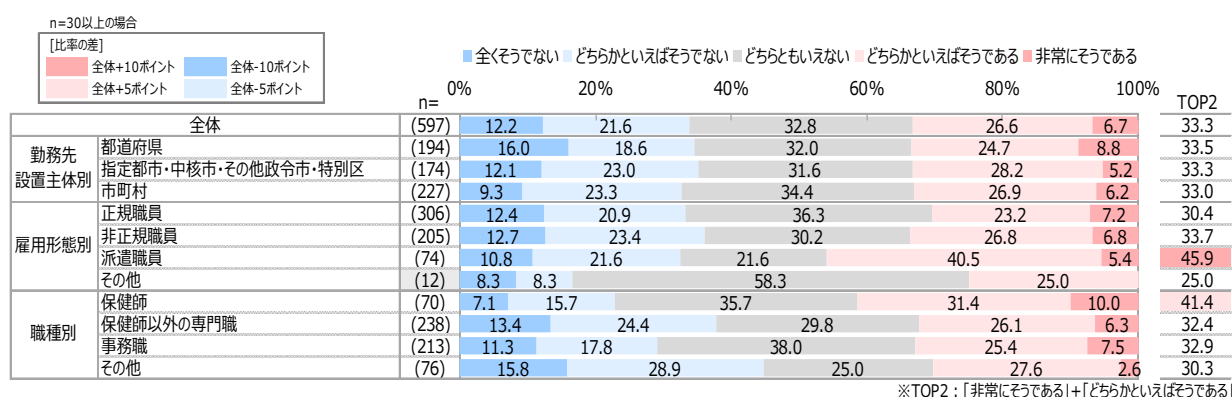
⑮ デジタル技術・サービスに活用しやすいデータの入力や整備の手法を理解している



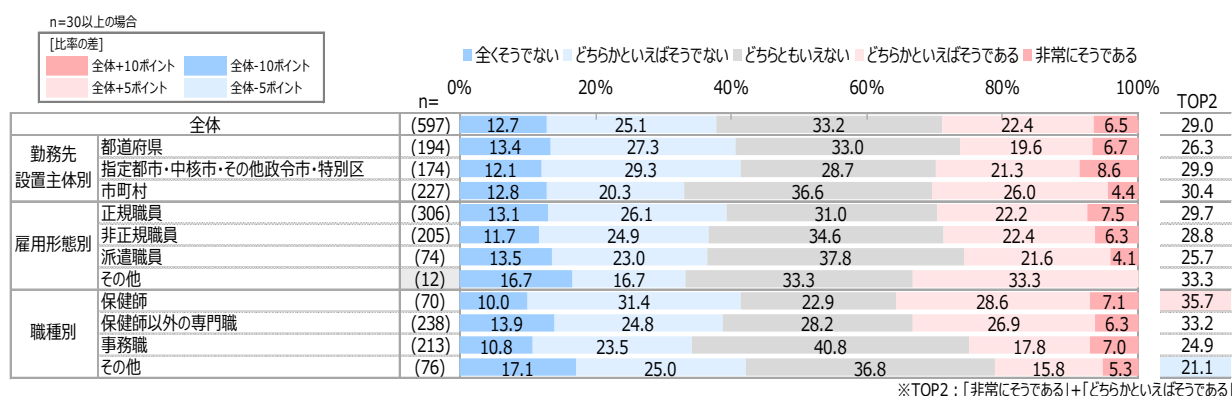
- ①⑥ データ利用には、データ抽出・加工に関する様々な手法やデータベース等の技術が欠かせない場面があることを理解している



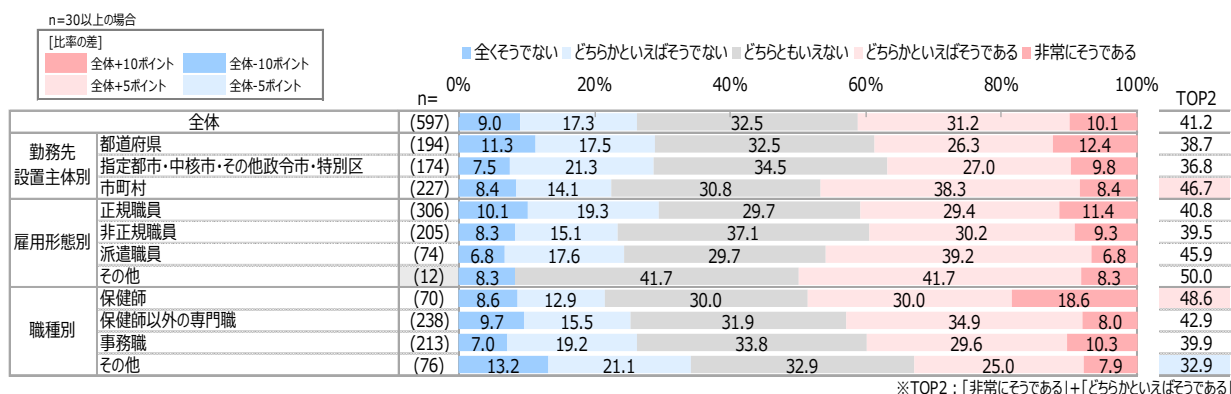
- ①⑦ 期待していた結果とは異なる分析結果が出たとしても、それ自体が重要な知見となることを理解している



- ①⑧ 分析の結果から、経営や業務に対する改善のアクションを見出し、アクションの結果どうなったかモニタリングする手法を理解している



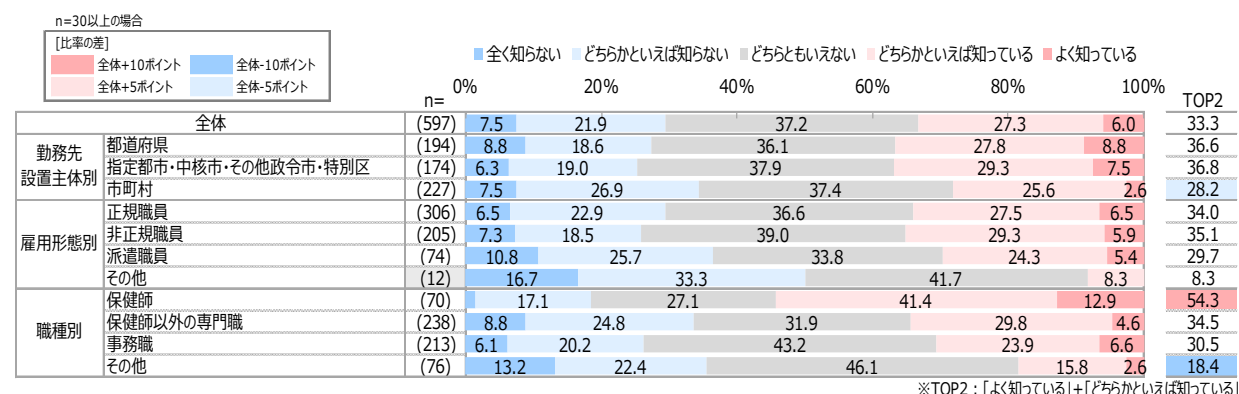
⑨ 適切なデータを用いることで、データに基づく判断が有効となることを理解している



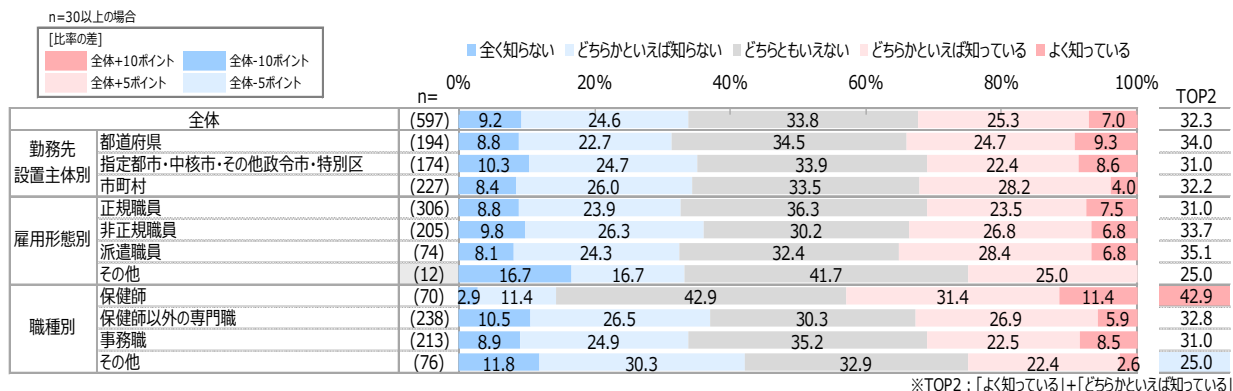
4) データ・技術の利活用

データ・技術の利活用に関しては9項目の設問があり、各項目のTOP2(よく知っている+どちらかといえば知っている)は3割~5割半ばと活用状況に差がみられた。属性別でみると、保健師で他の職種に比べ全般的にスコアが高い傾向がみられた。

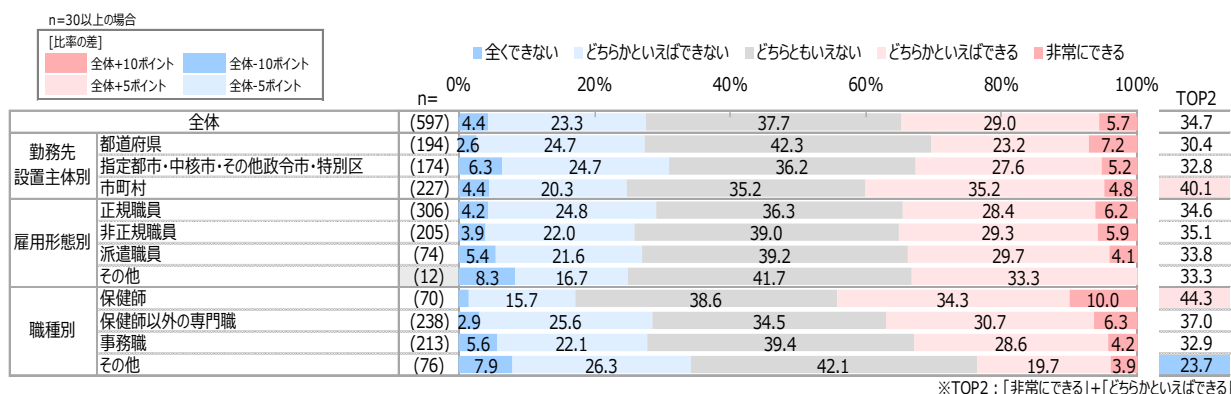
① 地域保健活動におけるデータ・デジタル技術の活用事例を知っている



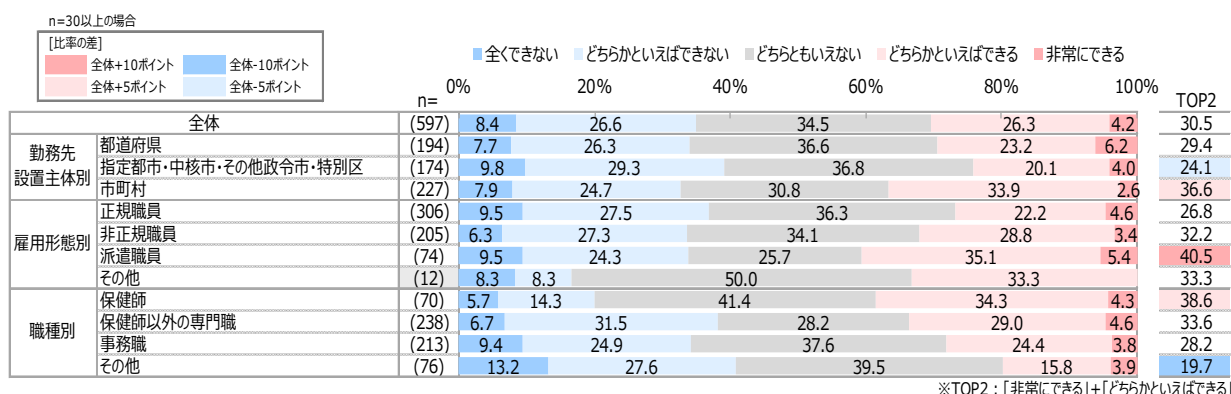
② プライバシー、知的財産権、著作権の示すものや、その保護のための法律、諸外国におけるデータ規制等について知っている



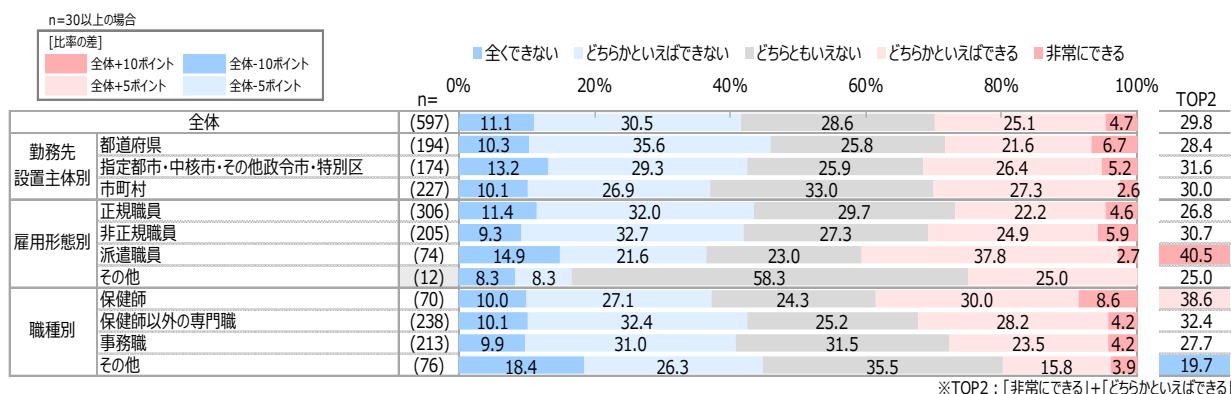
- ③ データ・デジタル技術が様々な業務で利用できることを理解し、自身の業務への適用場面を想像できる



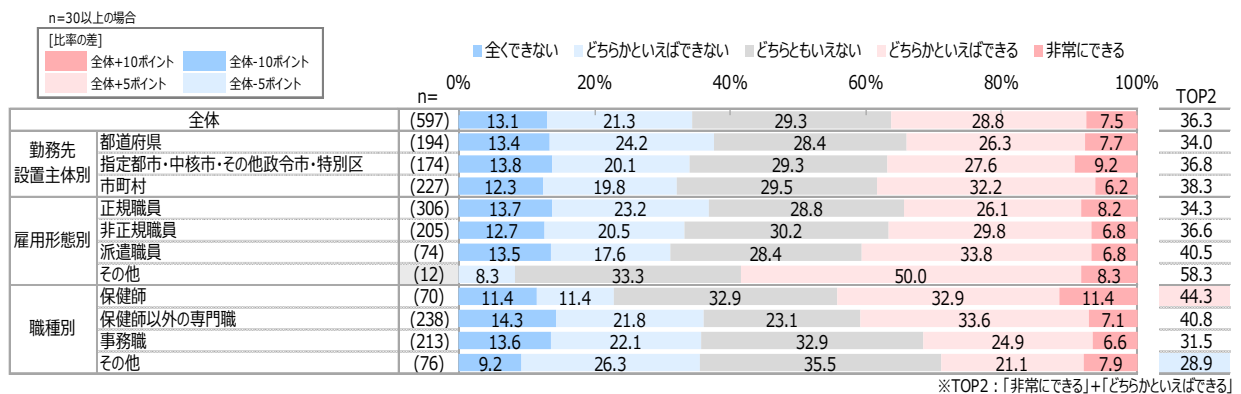
- ④ ツールの利用方法に関する知識を持ち、日々の業務において、状況に合わせて適切なツールを選択できる



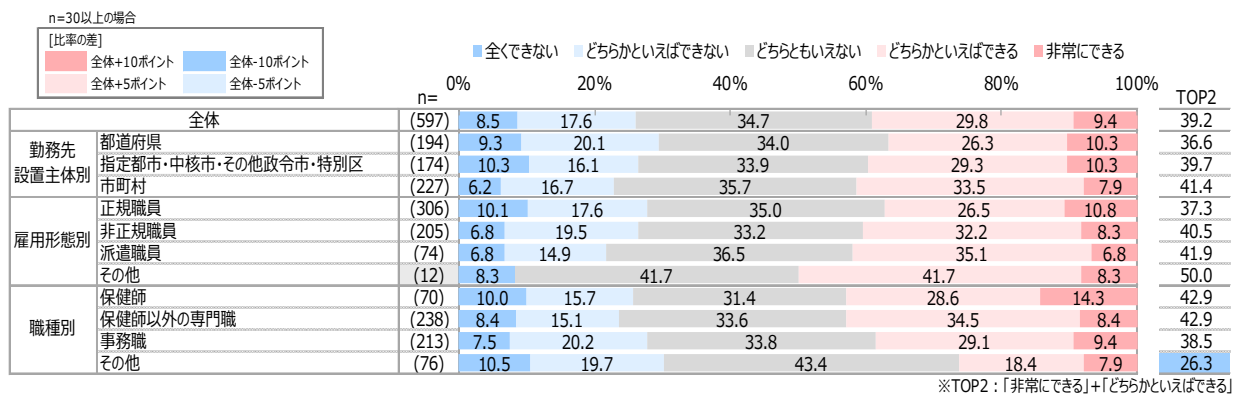
- ⑤ セキュリティ技術の仕組みと個人がとるべき対策に関する知識を持ち、安心してデータやデジタル技術を利用できる



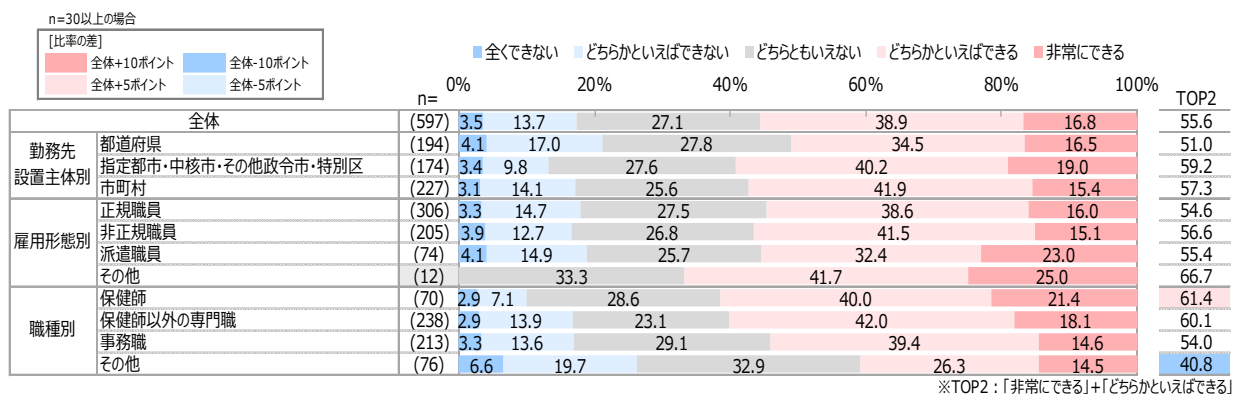
- ⑥ 個人がインターネット上で自由に情報のやり取りができる時代において求められるモラルを持ち、インターネット上で適切にコミュニケーションできる



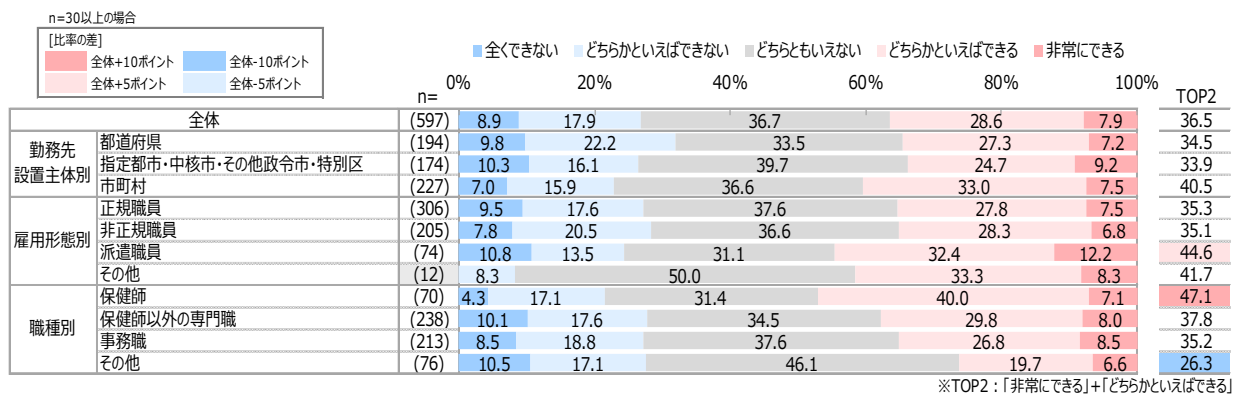
- ⑦ 捏造、改ざん、盗用などのデータ分析における禁止事項を知り、適切にデータを利用できる



- ⑧ データ流出の危険性や影響を想像できる



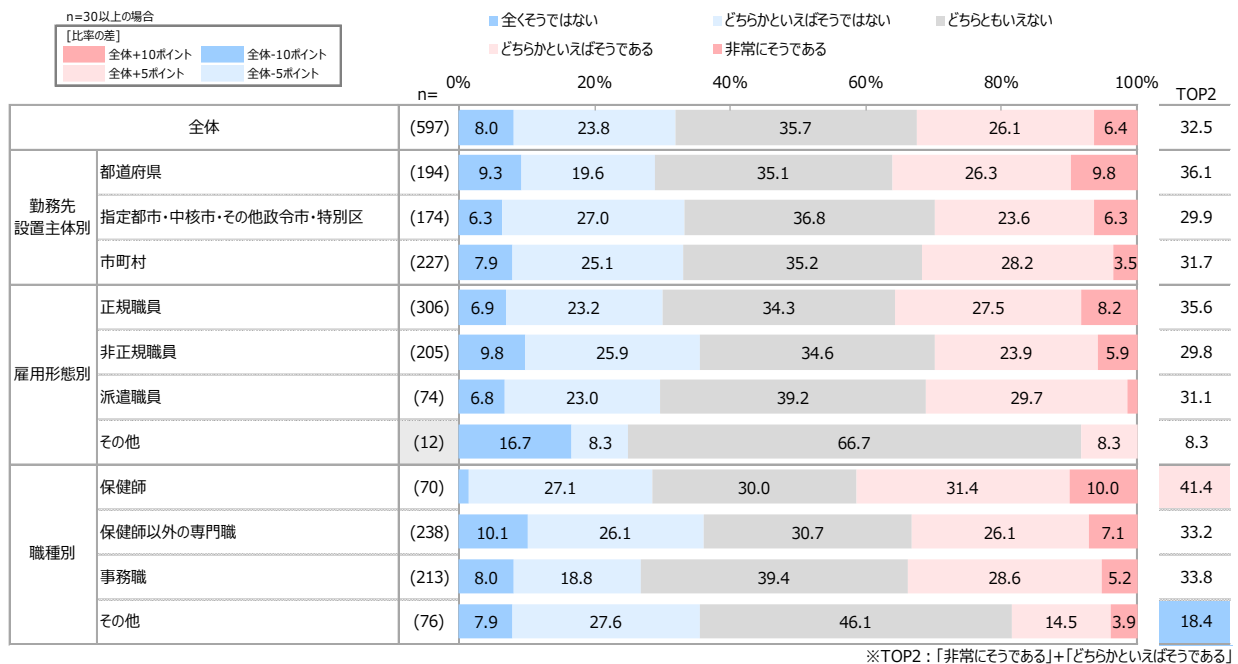
- ⑨ 実際の業務でデータや技術を利用するときに、自身の業務が法規制や利用規約に照らして問題ないか確認できる



3. 職場におけるデジタル化の取組の進捗状況

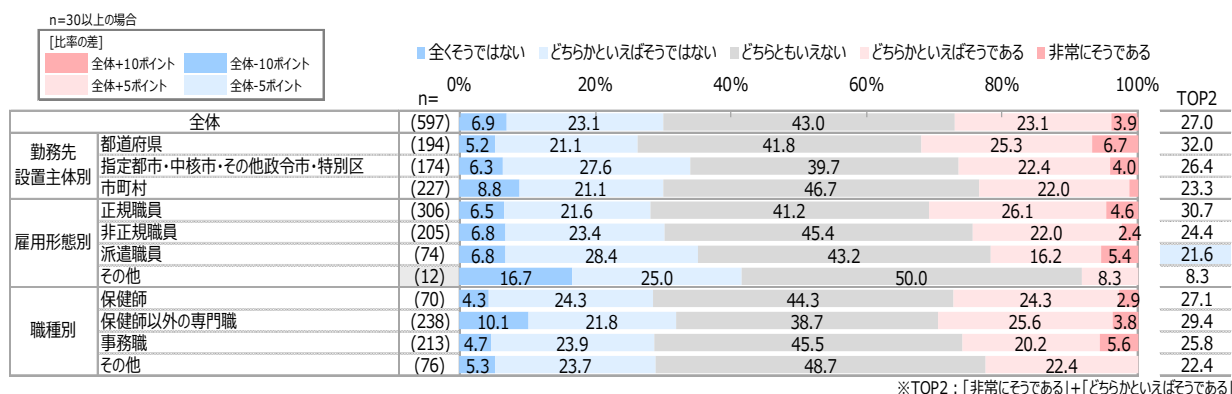
1) 職場のデジタル化の取り組み姿勢

『あなたの職場はデジタル化に積極的に取り組んでいると思いますか。』に対する回答では、TOP2(非常にそうである+どちらかといえばそうである)は32%、BTM2(全くそうではない+どちらかといえばそうではない)は32%と同程度となっている。「どちらかといえばそうではない」は36%であり、約7割は職場がデジタル化に積極的に取り組んでいないと感じているようである。属性別でみると、保健師で41%とスコアが高く、職場が積極的にデジタル化に取り組んでいると感じている。



2) 職場のデジタル化の取り組みの進捗

『あなたの職場ではデジタル化が順調に進んでいると思いますか。』に対する回答では、TOP2(非常にそうである+どちらかといえばそうである)は27%、BTM2(全くそうではない+どちらかといえばそうではない)は30%であった。「どちらともいえない」が43%占めていた。約7割はデジタル化が順調には進んでいないと感じていることが示唆された。



デジタル化が進んでいると感じる理由は「紙媒体から電子・アプリへの移行している」、感じていない理由は「紙媒体での作業が多い/電子・アプリの利用が進んでいない」「デジタルに対応できる人が限定的/積極的ではない」などの意見が挙がっていた。

TOP2（非常にそうである/どちらかといえばそうである）

紙媒体から電子・アプリへの移行している（ipad・電子カルテ・アプリの利用など）

- 紙媒体からデジタルへの移行が進んでいたから。(市町村)
- インカムやiPadの導入などを行っているから。(都道府県)
- パソコン業務が増えて、予算案の見直しなどもしやすくなった。(都道府県)
- ほぼコンピューターで情報やデータを管理するようになったから。(指定都市)
- 連絡事項やマニュアルは全てアプリで共有されており、紙のものが少なかった。(都道府県)
- 受付票も今はデジタル化し、担当部類に分けて呼び出すようにシステムが変わった。(市町村)
- マイナンバーなどデジタル化が進んでいる気がするから。(市町村)
- 看護師や介護士が利用者の情報共有ができるように、アプリを活用しているから。(市町村)

その他

- コロナ禍から急速にデジタル化された。(市町村)
- 二年半前の職場ではあるが、デジタル化できるものはなるべくデジタル化していきようになっていた。職場内での研修や講習もあった。(都道府県)
- 年々新しいシステムが導入されている。(都道府県)

BOTTOM3（全くそうではない/どちらかといえばそうではない/どちらともいえない）

紙媒体での作業が多い/電子・アプリの利用が進んでいない

- 本部が積極的でなく、いまの施設はほとんど紙対応だから。(指定都市)
- 他業界と比べるとアナログ作業がおおい。(指定都市)
- 紙を使う場面も多い。コンピュータを使いなせず、作業に時間がかかる職員も多い。(都道府県)

デジタルに対応できる人が限定的/積極的ではない

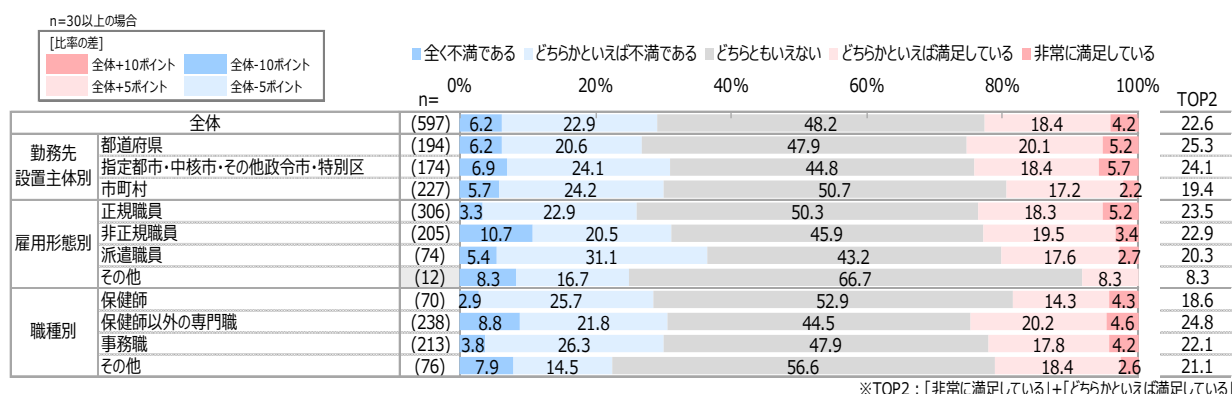
- デジタル化していくが、使える人間が限られていた。(20代)
- デジタル化したくても高齢の人が嫌がってなかなか進まない。(都道府県)

その他

- 部署ごとに違うシステムを使用している。(市町村)
- 電子カルテが導入されたりしているが、キャッシュレス化などに課題がある。(指定都市)
- 職員の年齢層も高く、あまり進んでいない。(指定都市)
- 設備の不備が多く、できる人材がいるにも関わらず発揮できない。補助金制度があればと思う。(指定都市)

3) 職場のデジタル化の取り組みに対する満足度

『あなたの職場のデジタル化の取り組みに対して、あなたはどの程度満足していますか。』に対する回答では、TOP2(非常に満足している+どちらかといえば満足している)は23%でBTM2(全く不満である+どちらかといえば不満である)の29%を5pt以上下回っていた。また「どちらともいえない」が約半数を占めていた。約8割弱はデジタル化への取り組みに不満を感じている実態が示された。



デジタル化への取り組みに満足している理由は「業務の効率化/楽になった/便利になった」、不満理由は「デジタル化が進んでいない/積極的ではない」「(一時的に)負荷が高くなった/うまく活用できていない」などの意見が散見された。

TOP2 (非常に満足している/どちらかといえば満足している)

業務の効率化/楽になった/便利になった

- 仕事がスピーディーに進む。(都道府県)
- デジタル化により多職種連携・共有、情報管理等がスムーズに明確にできている。(市町村)
- 2年半前の職場ではあるが、デジタル化することで業務の効率は確実に良かったと思う。(都道府県)
- デジタル化にする事で、作業時間短縮や、確認作業などで他部署に回す手間暇、色々な場面で短縮が出来る。(市町村)

その他

- ここ数年で、デジタル化やペーパーレスが進み、職場自体も頑張って推進活動をしているから。(中核市・その他政令市)
- 業務をする中で積極的に新しいツールや技術を取り入れている。(都道府県)
- 皆がデジタル化に向けて、積極的に取り組んでいる。(指定都市)
- 新しい知識が必要なので学び、仕事のやりがい向上。(市町村)

BOTTOM3 (全く不満である/どちらかといえば不安である/どちらともいえない)

デジタル化が進んでいない/積極的ではない

- 今までの体質を拒むものがあり、なかなか難しいと感じている。(市町村)
- 紙媒体が主であるため、確認ミスなどもあり、対象者の使い勝手のことも考えデジタル化を進めて欲しい。(指定都市)
- 結局保健センターに行って予約などしないといけない。(都道府県)

(一時的に)負荷が高くなった/うまく活用できていない

- デジタルに移行しつつあるが余計な仕事が増えて大変でした。(都道府県)
- あまり難しいシステムは使いこなせない。また使用システムを変えるのもデータの再入力に時間を要するため好ましくないと思う。(市町村)
- 導入したシステムの機能を使い切っていない。職員のリテラシーが低い。(市町村)

その他

- デジタル化できることはどんどんすべきなのに、やる前からできないとやらない高齢の人たちがたくさんいるから。(都道府県)
- もう少しスピードアップしてほしいが難しいと実感しているので。(中核市・その他政令市)

4. DX リテラシーの構造と属性別傾向

1) DX リテラシーの得点化と属性比較

DX リテラシーを得点化し、属性による傾向を把握した。42 項目からなるリッカート尺度によって尋ねた DX リテラシーは、各項目について「1=全くそうでない／全く知らない」～「5=全くそうである／よく知っている」として点数を付与し、その合計値を算出した。

DX リテラシー得点の平均は全体で 128.27 点（標準偏差=27.97）であり、得点の範囲は最小値 55 点から最大値 204 点であった。属性別にみると、性別では男性が 131.86 点（標準偏差=28.06）、女性が 126.24 点（標準偏差=27.75）であり、有意差が認められた（ $t=2.37, p=0.02$ ）。勤務先の設置主体別では、「特別区」が最も高く 140.00 点（標準偏差=20.43）であったが、他の群との有意差は認められなかった（ $F=0.42, p=0.83$ ）。雇用形態別では、「派遣」が最も高く 129.54 点（標準偏差=27.91）であったが、群間に有意差はなかった（ $F=0.12, p=0.95$ ）。職種別では、「保健師」が最も高く 136.10 点（SD=28.94）であり、「その他」が最も低く 122.07 点（標準偏差=28.56）であった。職種間では有意差が認められた（ $F=3.20, p=0.02$ ）。（表 1）

表 1 DX リテラシー得点

	n	平均	標準偏差	平均値の 95% 信頼区間		最小値	最大値	検定 統計量	有意 確率
				下限	上限				
全体	597	128.27	27.97	128.10	135.62	55	204		
性別								2.37 ^a	0.02
男性	216	131.86	28.06	123.44	129.03	42	209		
女性	381	126.24	27.75	126.02	130.52	42	209		
年齢									
20 - 29歳	71	129.35	33.32	121.47	137.24	53	207	0.84 ^b	0.50
30 - 39歳	145	130.73	26.53	126.38	135.09	42	209		
40 - 49歳	172	127.80	28.34	123.53	132.06	42	204		
50 - 59歳	140	125.04	28.79	120.23	129.85	42	202		
60歳以上	69	129.75	21.75	124.53	134.98	57	177		
設置主体								0.42 ^b	0.83
都道府県	194	127.66	29.75	123.45	131.88	42	209		
指定都市	110	126.51	26.57	121.49	131.53	54	202		
中核市・その他の政令市	58	130.67	25.47	123.98	137.37	79	194		
特別区	6	140.00	20.43	118.56	161.44	118	167		
市町村	227	128.76	28.05	125.09	132.43	42	198		
その他	2	124.00	2.83	98.59	149.41	122	126		
雇用形態								0.12 ^b	0.95
正規職	306	127.73	28.25	124.55	130.90	42	207		
非正規職	205	128.49	27.91	124.65	132.34	42	209		
派遣	74	129.54	27.91	123.07	136.01	42	187		
その他	12	130.67	25.00	114.78	146.55	80	167		
職種								3.20 ^b	0.02
保健師	70	136.10	28.94	129.20	143.00	69	207		
保健師以外の専門職	238	128.74	27.31	125.25	132.22	53	209		
事務職	213	127.40	27.75	123.65	131.15	42	198		
その他	76	122.07	28.56	115.54	128.59	55	202		

検定統計量 a: t値（t検定）、b: F値（分散分析）

2) DX リテラシーの因子構造

DX リテラシーの構成要素を明らかにするため、42 項目を対象に因子分析（主因子法、プロマックス回転）を実施した。その結果、3つの因子が抽出され、各項目は以下の因子に分類された：①「データ・デジタル技術の活用姿勢」、②「データ・デジタル技術の基本的理解」、③「データ・デジタル技術の活用力」（表 2）。

表 2 DX リテラシー42 項目の因子分析結果

項 目	因子1	因子2	因子3	共通性
第1因子 データ・デジタル技術の活用姿勢				
Q1S4 マインド・スタンス4：共感的発見	0.81	-0.12	0.01	0.60
Q1S3 マインド・スタンス3：協働と多様性尊重	0.78	-0.23	0.08	0.59
Q1S5 マインド・スタンス5：柔軟な思考	0.78	0.04	-0.09	0.54
Q1S2 マインド・スタンス2：価値観刷新	0.76	-0.11	0.06	0.57
Q1S6 マインド・スタンス6：探究姿勢	0.73	0.13	-0.09	0.52
Q1S8 マインド・スタンス8：失敗から学ぶ姿勢	0.72	0.03	-0.05	0.49
Q1S9 マインド・スタンス9：臨機応変な判断	0.69	-0.04	-0.01	0.46
Q1S7 マインド・スタンス7：試行的改善	0.65	0.14	-0.05	0.47
Q1S1 マインド・スタンス1：変化受容・主体性	0.64	0.05	-0.05	0.40
Q1S11 マインド・スタンス11：入力の適切性重視	0.61	-0.08	0.19	0.51
Q1S10 マインド・スタンス10：データに基づく判断	0.57	0.03	0.11	0.44
Q2S3 DXの重要性理解3：ビジネス変革	0.48	0.07	0.22	0.47
Q2S2 DXの重要性理解2：生活変容	0.47	0.11	0.22	0.49
Q2S1 DXの重要性理解1：社会課題解決	0.41	0.19	0.20	0.47
Q3S1 情報・知識1：多様なデータの理解	0.31	0.29	0.23	0.49
第2因子 データ・デジタル技術の基本的理解				
Q3S7 情報・知識7：クラウドの仕組み	-0.10	0.88	-0.15	0.59
Q3S8 情報・知識8：クラウドサービスの形態	-0.14	0.80	-0.01	0.57
Q3S6 情報・知識6：AI動向	0.02	0.79	-0.08	0.55
Q3S5 情報・知識5：AI活用の可能性	0.06	0.77	-0.09	0.54
Q3S3 情報・知識3：AI誕生の背景	0.17	0.75	-0.14	0.53
Q3S10 情報・知識10：所内システムの構築	-0.05	0.73	0.03	0.53
Q3S11 情報・知識11：ネットワークの基礎的仕組み	-0.07	0.69	0.15	0.59
Q3S4 情報・知識4：AIの仕組み	0.17	0.69	-0.10	0.48
Q3S9 情報・知識9：デジタル機器動作の仕組み	-0.06	0.67	0.11	0.53
Q3S2 情報・知識2：目的に合ったデータ分析・利用法	0.28	0.48	0.09	0.51
Q3S12 情報・知識12：インターネットの仕組み	0.02	0.46	0.29	0.50
Q5S1 実際活用1：地域保健活動での技術活用例	-0.15	0.46	0.34	0.44
第3因子 データ・デジタル技術の活用力				
Q6S7 実際活用9：法律・利用規約の遵守	0.02	-0.14	0.79	0.52
Q6S5 実際活用7：データの適正利用	0.08	-0.18	0.76	0.49
Q6S3 実際活用5：安全利用	0.08	-0.07	0.70	0.51
Q6S2 実際活用4：適切なツール選択	0.04	0.05	0.68	0.55
Q6S6 実際活用8：データ流出リスクを理解した活用	0.10	-0.09	0.66	0.45
Q4S7 情報・知識19：A データに基づく判断の有効性	0.05	0.07	0.66	0.55
Q6S4 実際活用6：情報モラル遵守	0.17	-0.13	0.65	0.48
Q4S4 情報・知識16：データ抽出・加工技術	-0.04	0.15	0.64	0.52
Q4S2 情報・知識14：分析結果の説明力	-0.04	0.23	0.59	0.56
Q4S3 情報・知識15：データ入力と整備の手法	-0.07	0.27	0.58	0.56
Q6S1 実際活用3：業務への活用	0.07	0.11	0.57	0.49
Q4S1 情報・知識13：分析読解力	-0.09	0.27	0.57	0.53
Q4S5 情報・知識17：期待外結果の受容力	0.15	0.06	0.56	0.50
Q5S2 実際活用2：知財法制度遵守	-0.10	0.28	0.53	0.47
Q4S6 情報・知識18：改善行動・モニタリング	0.02	0.19	0.50	0.42
項目数	15	12	15	
固有値	16.21	3.97	1.27	
寄与率(%)	38.59	9.46	3.03	
累積寄与率(%)	38.59	48.05	51.08	
Cronbach α	0.93	0.92	0.93	

因子抽出法: 最尤法

回転法: Kaiser の正規化を伴うプロマックス法

5. DX リテラシーの影響要因の探索

DX リテラシーに影響を及ぼす要因を明らかにするため、性別、年齢、勤務先の設置主体、雇用形態、職種、ならびに職場のデジタル化に対する取組の積極性および進捗認識を独立変数とした重回帰分析を実施した。年齢以外の独立変数はすべてダミー変数化し、性別は「男性=1、女性=0」とした。また、設置主体、雇用形態、職種については、それぞれ「都道府県」「非正規職員」「事務職」を基準カテゴリとした。

DX リテラシー合計得点を従属変数とした分析の結果を表 3 に示す。モデル全体は統計的に有意であり ($F=18.81$, $p<.001$)、決定係数 R^2 は 0.33、調整済み R^2 は 0.31 であった。まず、個人属性においては、性別が男性であることが有意な正の影響を及ぼしており ($\beta = .14$, $p = .00$)、女性よりも得点が高い傾向が認められた。職種が保健師であることも、基準の事務職と比較して有意に高い得点を示しており ($\beta = .10$, $p = .001$)、DX リテラシーが高いことが示唆された。一方で、雇用形態が正規職であることは有意な負の影響を与えており ($\beta = -.09$, $p = .03$)、非正規職と比較してリテラシー得点が低い傾向がみられた。設置主体や年齢については、有意な影響は認められなかった。職場のデジタル化に対する取組の積極性とデジタル化進捗の順調さ、いずれも有意な正の影響が認められ、積極性の係数は特に大きく、($\beta = .45$, $p = .00$) となっており、標準化係数ベースで最も強い影響を与えていた。さらに、デジタル化が「順調に進んでいる」との認識も有意にリテラシー得点を高めていた ($\beta = .15$, $p = .00$)。

表 3 DX リテラシー合計点数を従属変数とした重回帰分析結果

モデル	非標準化係数		標準化係数		t 値	有意確率	B の 95.0% 信頼区間		共線性の統計量	
	B	標準誤差	ベータ				下限	上限	許容度	VIF
(定数)	76.23	6.02			12.67	0.00	64.41	88.05		
性別 (男性=1, 女性=0)	6.93	2.09	0.12	3.31	0.00	0.00	2.82	11.03	0.90	1.11
年齢	-0.03	0.09	-0.01	-0.31	0.76	0.76	-0.21	0.15	0.85	1.18
設置主体：指定都市	1.68	2.80	0.02	0.60	0.55	0.55	-3.82	7.19	0.77	1.31
設置主体：中核市・その他政令市	0.66	3.52	0.01	0.19	0.85	0.85	-6.25	7.58	0.83	1.20
設置主体：特別区	16.43	9.71	0.06	1.69	0.09	0.09	-2.64	35.51	0.96	1.04
設置主体：市町村	3.22	2.33	0.06	1.38	0.17	0.17	-1.37	7.80	0.71	1.42
設置主体：その他	7.59	16.69	0.02	0.45	0.65	0.65	-25.19	40.37	0.97	1.03
雇用形態：正規職	-5.00	2.23	-0.09	-2.24	0.03	0.03	-9.39	-0.61	0.73	1.38
雇用形態：派遣	0.62	3.23	0.01	0.19	0.85	0.85	-5.73	6.97	0.80	1.25
雇用形態：その他	6.58	6.97	0.03	0.94	0.35	0.35	-7.11	20.27	0.95	1.06
職種：保健師	8.64	3.30	0.10	2.62	0.01	0.01	2.17	15.12	0.80	1.24
職種：保健師以外の専門職	2.08	2.25	0.04	0.93	0.35	0.35	-2.33	6.50	0.75	1.34
職種その他	-3.23	3.21	-0.04	-1.01	0.31	0.31	-9.53	3.07	0.79	1.26
職場のデジタル化取組の積極性	12.19	1.08	0.45	11.32	0.00	0.00	10.08	14.31	0.73	1.38
職場のデジタル化進展の順調さ	4.58	1.18	0.15	3.88	0.00	0.00	2.26	6.90	0.73	1.37

$R^2=0.33$, 調整済み $R^2=0.31$, $F=18.81$, $P<.001$

従属変数：DXリテラシー合計点

基準：設置主体 都道府県

雇用形態 非正規職

職種 事務員

次に、DX リテラシーの構成要素に関する因子分析により分類された 3 因子それぞれを従属変

数とした重回帰分析を実施した。それぞれの結果は表 4～6 に示す通りである。

従属変数を「データ・デジタル技術の活用姿勢」の因子得点とした重回帰分析の結果、モデル全体は統計的に有意であり ($F=10.89$, $p<.001$)、モデルに含まれた変数による説明力は $R^2=0.22$ (調整済み $R^2=0.20$) であった。この因子に対して最も強い影響を与えていたのは、「職場のデジタル化取組の積極性」($\beta=0.35$, $p<.001$) であり、次いで「職場のデジタル化進展の順調さ」($\beta=0.13$, $p=.001$) であった。これらの結果は、前向きに DX へ取り組む職場環境が、各従業員のデータ・デジタル技術の活用姿勢を促進することを示唆する。個人要因では、「年齢」が有意な正の影響 ($\beta=0.08$, $p=.05$) を示し、年齢と共にスコアが上がる傾向が認められた。さらに、職種では、「保健師以外の専門職」が有意な正の関連 ($\beta=0.11$, $p=.01$) を示しており、事務職によりもより前向きな活用姿勢を有していることがわかった。また、設置主体では、「市町村」が有意な正の影響 ($\beta=0.12$, $p=.001$) を示し、設置主体が「都道府県」である勤務先よりも「市町村」の方が前向きな活用姿勢であることが示唆された。

表 4 「データ・デジタル技術の活用姿勢」の因子得点を従属変数とした重回帰分析

モデル	非標準化係数		標準化係数	t 値	有意確率	B の 95.0% 信頼区間		共線性の統計量	
	B	標準誤差	ベータ			下限	上限	許容度	VIF
(定数)	-1.89	0.22		-8.43	<.001	-2.33	-1.45		
性別 (男性=1, 女性=0)	-0.09	0.08	-0.04	-1.14	0.26	-0.24	0.06	0.90	1.11
年齢	0.01	0.00	0.08	1.93	0.05	0.00	0.01	0.85	1.18
設置主体：指定都市	0.09	0.10	0.04	0.90	0.37	-0.11	0.30	0.77	1.31
設置主体：中核市・その他政令市	0.12	0.13	0.04	0.89	0.37	-0.14	0.37	0.83	1.20
設置主体：特別区	0.59	0.36	0.06	1.64	0.10	-0.12	1.30	0.96	1.04
設置主体：市町村	0.24	0.09	0.12	2.74	0.01	0.07	0.41	0.71	1.42
設置主体：その他	-0.06	0.62	0.00	-0.10	0.92	-1.28	1.16	0.97	1.03
雇用形態：正規職	-0.09	0.08	-0.05	-1.09	0.28	-0.25	0.07	0.73	1.38
雇用形態：派遣	0.05	0.12	0.02	0.39	0.70	-0.19	0.28	0.80	1.25
雇用形態：その他	0.47	0.26	0.07	1.82	0.07	-0.04	0.98	0.95	1.06
職種：保健師	0.22	0.12	0.07	1.78	0.08	-0.02	0.46	0.80	1.24
職種：保健師以外の専門職	0.21	0.08	0.11	2.49	0.01	0.04	0.37	0.75	1.34
職種その他	0.15	0.12	0.05	1.21	0.23	-0.09	0.38	0.79	1.26
職場のデジタル化取組の積極性	0.33	0.04	0.35	8.11	<.001	0.25	0.40	0.73	1.38
職場のデジタル化進展の順調さ	0.15	0.04	0.15	3.40	<.001	0.06	0.24	0.73	1.37

$R^2=0.22$, 調整済み $R^2=0.20$, $F=10.89$, $P<.001$

従属変数：データ・デジタル技術の活用姿勢

基準：設置主体 都道府県

雇用形態 非正規職

職種 事務員

従属変数を「データ・デジタル技術の基本的理解」の因子得点とした重回帰分析の結果、モデル全体は統計的に有意であり ($F=9.94$, $p<.001$)、モデルに含まれた変数による説明力は $R^2=0.27$ (調整済み $R^2=0.25$) であった。「職場のデジタル化取組の積極性」($\beta=0.35$, $p<.001$) および「進展の順調さ」($\beta=0.13$, $p=.00$) が引き続き有意な正の影響を示し、個人のデータ・デジタル技術の基本的理解にも職場環境の影響が大きいことを示している。個人要因としては、性別と年齢の

影響が示された。性別は女性よりも男性 ($\beta = 0.21$, $p < .001$) の方が、年齢 ($\beta = -0.11$, $p = .01$) は若い方がデータおよびデジタル技術の基本的理解が高くなる傾向が示された。職種では、「その他」の職種 ($\beta = -0.09$, $p = .03$) が事務職に比して基本的理解が低いことが示された。一方で、設置主体および雇用形態については有意な関連が示されなかった。

表5 「データ・デジタル技術の基本的理解」の因子得点を従属変数とした重回帰分析の結果

モデル	非標準化係数		標準化係数	t 値	有意確率	B の 95.0% 信頼区間		共線性の統計量	
	B	標準誤差	ベータ			下限	上限	許容度	VIF
(定数)	-0.94	0.22		-4.34	<.001	-1.37	-0.52		
性別 (男性=1, 女性=0)	0.43	0.08	0.21	5.65	<.001	0.28	0.58	0.90	1.11
年齢	-0.01	0.00	-0.11	-2.82	0.01	-0.02	0.00	0.85	1.18
設置主体：指定都市	-0.01	0.10	-0.01	-0.12	0.91	-0.21	0.19	0.77	1.31
設置主体：中核市・その他政令市	-0.11	0.13	-0.04	-0.89	0.37	-0.36	0.14	0.83	1.20
設置主体：特別区	0.50	0.35	0.05	1.43	0.15	-0.19	1.19	0.96	1.04
設置主体：市町村	-0.12	0.08	-0.06	-1.39	0.17	-0.28	0.05	0.71	1.42
設置主体：その他	0.66	0.60	0.04	1.09	0.28	-0.53	1.84	0.97	1.03
雇用形態：正規職	-0.14	0.08	-0.07	-1.74	0.08	-0.30	0.02	0.73	1.38
雇用形態：派遣	-0.02	0.12	-0.01	-0.14	0.89	-0.25	0.21	0.80	1.25
雇用形態：その他	-0.14	0.25	-0.02	-0.55	0.58	-0.63	0.36	0.95	1.06
職種：保健師	0.23	0.12	0.08	1.89	0.06	-0.01	0.46	0.80	1.24
職種：保健師以外の専門職	-0.08	0.08	-0.04	-0.97	0.33	-0.24	0.08	0.75	1.34
職種その他	-0.25	0.12	-0.09	-2.14	0.03	-0.48	-0.02	0.79	1.26
職場のデジタル化取組の積極性	0.32	0.04	0.35	8.27	<.001	0.25	0.40	0.73	1.38
職場のデジタル化進展の順調さ	0.14	0.04	0.13	3.19	0.00	0.05	0.22	0.73	1.37

R²=0.27, 調整済みR²=0.25, F=9.94, P<.001

従属変数：データ・デジタル技術の基本的理解

基準：設置主体 都道府県
雇用形態 非正規職
職種 事務員

「データ・デジタル技術の活用力」の因子得点を従属変数とした重回帰分析の結果、モデル全体は統計的に有意であり (F =19.56, $p < .001$)、モデルに含まれた変数による説明力は $R^2=0.34$ (調整済み $R^2=0.32$) と 3 因子の中では最も高かった。特に、「職場のデジタル化取組の積極性」 ($\beta=0.47$, $p<.001$) の影響が顕著で、「職場のデジタル化の進展の順調さ」 ($\beta=0.12$, $p=.00$) も正の影響が認められ、実践的なデジタル活用力においても職場環境の影響の大きさが明らかとなった。また、個人要因では、「性別 (男性)」 ($\beta=0.14$, $p<.001$)、「設置主体が市町村」 ($\beta=0.08$, $p=.05$) が有意な正の影響を示した。また、「職種 (保健師)」 ($\beta=0.11$, $p=.00$) も有意に高く、保健師が他職種に比べて活用力が高いことが示された。一方、「正規職員」は非正規職員と比べて有意に低いスコア ($\beta=-0.08$, $p=.05$) であった。

表 6 「デジタル技術の活用力」の因子得点を従属変数とした重回帰分析の結果

モデル	非標準化係数		標準化係数	t 値	有意確率	B の 95.0% 信頼区間		共線性の統計量	
	B	標準誤差	ベータ			下限	上限	許容度	VIF
(定数)	-1.80	0.21		-8.67	<.001	-2.20	-1.39		
性別（男性=1, 女性=0）	0.28	0.07	0.14	3.88	<.001	0.14	0.42	0.90	1.11
年齢	0.00	0.00	0.00	-0.05	0.96	-0.01	0.01	0.85	1.18
設置主体：指定都市	0.05	0.10	0.02	0.54	0.59	-0.14	0.24	0.77	1.31
設置主体：中核市・その他政令市	0.04	0.12	0.01	0.33	0.74	-0.20	0.28	0.83	1.20
設置主体：特別区	0.40	0.33	0.04	1.19	0.24	-0.26	1.05	0.96	1.04
設置主体：市町村	0.16	0.08	0.08	1.97	0.05	0.00	0.32	0.71	1.42
設置主体：その他	0.17	0.57	0.01	0.29	0.77	-0.96	1.30	0.97	1.03
雇用形態：正規職	-0.21	0.08	-0.11	-2.75	0.01	-0.36	-0.06	0.73	1.38
雇用形態：派遣	0.03	0.11	0.01	0.30	0.76	-0.19	0.25	0.80	1.25
雇用形態：その他	0.24	0.24	0.04	1.02	0.31	-0.23	0.72	0.95	1.06
職種：保健師	0.33	0.11	0.11	2.91	0.00	0.11	0.55	0.80	1.24
職種：保健師以外の専門職	0.06	0.08	0.03	0.80	0.43	-0.09	0.21	0.75	1.34
職種その他	-0.19	0.11	-0.06	-1.67	0.10	-0.40	0.03	0.79	1.26
職場のデジタル化取組の積極性	0.44	0.04	0.47	11.85	<.001	0.37	0.51	0.73	1.38
職場のデジタル化進展の順調さ	0.13	0.04	0.12	3.10	0.00	0.05	0.21	0.73	1.37

R²=0.34, 調整済みR²=0.32, F=19.56, P<.001

従属変数：データ・デジタル技術の活用力

基準：設置主体 都道府県

雇用形態 非正規職

職種 事務員