

第 1 8 9 1 回 埼 玉 県 教 育 委 員 会 定 例 会

- 1 日 時 令和 2 年 9 月 2 3 日 (水) 午前 1 0 時 開 会
午前 1 1 時 8 分 終 了
- 2 場 所 埼 玉 県 教 育 局 教 育 委 員 会 室
- 3 出 席 者 高 田 教 育 長、上 條 教 育 長 職 務 代 理 者、後 藤 委 員、伊 倉 委 員、遠 藤 委 員、
石 川 委 員、萩 原 副 教 育 長、佐 藤 教 育 総 務 部 長、日 吉 県 立 学 校 部 長、関 口
市 町 村 支 援 部 長、片 桐 市 町 村 支 援 部 参 事 兼 小 中 学 校 人 事 課 長、豊 田 県 立
学 校 人 事 課 長
栗 原 書 記 長、古 澤 書 記、森 山 書 記
- 4 会 議 の 主 宰 者 高 田 教 育 長
- 5 会 議
- (1) 前 回 議 事 録 の 承 認
- 全 出 席 委 員 異 議 な く 本 件 記 載 ど お り 承 認
 - 高 田 教 育 長 が、上 條 教 育 長 職 務 代 理 者 を 議 事 録 の 署 名 者 に 指 名 し た。
- (2) 議 事
- 第 7 3 号 議 案 令和 3 年 度 当 初 教 育 局 等 職 員 人 事 異 動 方 針 に つ い て 上 程
栗 原 総 務 課 長 (提 案 理 由、人 事 異 動 の 目 的 及 び 人 事 異 動 の 基 本 方 針 に つ い て 説
明)
- 伊 倉 委 員 素 晴 ら し い 人 事 異 動 方 針 だ と 思 い ます。(2) 職 員 の 配 置 換 え の ウ に
つ い て お 伺 い し ます。組 織 の 活 性 化 を 図 る た め に、別 の 機 関 と 人 事 交 流 す る こ
と は、非 常 に 大 切 な 事 だ と 思 い ます。本 局、教 育 事 務 所、教 育 機 関、他 任 命 権 者
及 び 国 等 と の 人 事 交 流 と あ り ま す が、ど の くら い の 件 数 で 行 わ れ て い る の で
し ょ う か。
- 栗 原 総 務 課 長 令和 2 年 度 当 初 の 人 事 異 動 の 実 績 に つ い て お 答 え し ます。知 事 部
局 と の 人 事 交 流 に つ い て は、教 育 局 か ら 知 事 部 局 へ 異 動 し た 者 が 2 1 人、知 事

部局から教育局へ異動した者が24人で、合計45人です。また、教育局と学校との人事異動についてです。主に県立学校との異動になりますが、教育局から学校へ異動した者が114人、学校から教育局へ異動した者が87人で、合計201人です。そのほか、国へ出向している者が二人、全国都道府県教育委員会連合会などの関係団体に出向している者が二人という状況です。令和3年度当初につきましても、具体的な人数の目標や予定があるわけではありませんが、今年度と同規模の人事交流は行いたいと考えています。

伊倉委員 課長の説明にありました学校との人事交流について伺います。県立学校との交流は多いとありましたが、埼玉県の教育の様々な課題は、市町村立の小・中学校の公教育にあるのではないかと、私は考えております。教育局と市町村立の小・中学校との人事交流の件数は、どの程度でしょうか。

栗原総務課長 先ほど御説明した教育局と学校との人事交流の件数については、市町村立小・中学校との人事交流を含めた件数です。その内訳として、教育局と市町村立小・中学校のみの人事交流の件数については、手元の資料にありませんので、後ほど御説明させていただきます。

伊倉委員 教育委員会で扱う議題については、県立学校、特に県立高校の課題を扱うことが多くて、私たちも考える機会が多いのですが、市町村立小・中学校の課題については、なかなか上がってこないと感じています。そのような意味でも、今後、人事交流を含めて、市町村教育委員会と共に、市町村立小・中学校の課題についても積極的に考えていった方がいいと考えています。

上條教育長職務代理者 大変良い人事異動方針だと思います。人事異動とは、結局のところ、誰に、どのような権限や責任を与えていくかということに集約されると思います。「積極的な登用を図る。」という文言が多くありますが、コロナ禍でいろいろな問題が起きた中で、教育現場の改革や変化というものについて、今後の展望を考えると来ていると思います。あるいは、教育の本質そのものをいろいろな意味で考えていかなければいけない時期に来ていると感じています。教育については、教育行政に関わっていた経験あるいは教育現場での経験がとても重要な事であることは、十分に理解します。その一方で、年

次を過度に捉えないで、様々な権限や責任を与えていく仕組みを考えていかないとダイナミズムが生まれないと思います。今後、そういう時代になっていくのだらうと思います。そういう前提でいろいろな事を考えていかないと、いつまでも同じような旧態依然とした仕組みの中でしか物事が動かないといったことになり兼ねない気がします。今お話のあった人事交流や一旦現場を外して中期の研修に行かせるといった外を見させることも積極的な登用を図る準備だと思えますし、必要な事だと思えます。人事異動方針を具体化していく中で、検討をお願いしたいと思います。世界的に見て、一概にIT教育とかICT教育とかに一方的に引っ張られていくのもどうかと思います。日本の教育も良い所がありますが、やや官僚的仕組みが安定し過ぎている嫌いがあります。その辺りを是非、研究していただきたいと思えます。

栗原総務課長 上條委員のお話のとおりだと思います。特に、人材の登用については、単に登用すればいいというものではなくて、登用に値する人材をいかに養成していくのかが、人事事務を扱う担当課として、一番の課題と考えています。教育局の職員については、何となくホームグラウンドのようなものが出来ています。同じ課に2度3度行くようなケースが目立っています。私自身のお話をさせていただくと、採用以来、同じ課所に勤めたことはありませんでした。全て違う課所を回ってきて、その中には、2年間の出向でしたが知事部局もあります。振り返ると、人脈を作ることや経験値を上げることに、大変役に立ったと思っています。登用に値する人材の育成にしっかりと取り組んでいきたいと思えます。

上條教育長職務代理者 人材の育成については、世の中が変わってきて、学校を卒業して就職する方のメンタリティも随分変わってきています。昔は、「俺の背中を見ろ。」みたいな教育が成り立っていましたが、今は、それではできない、あるいは、時間が掛かり過ぎるところがあると思えます。どうやって人を育てるのか、例えば、課長方は次の課長をどうやって育てるのか、部長方は次の部長をどう育てるのか、いわゆるサクセッションプランを持って育てていくことが必要です。ある意味では、昔に比べると手厚い感じになるかもしれませ

ん。その辺りも考えざるを得ない時代になっている気もしますが、取り組んでほしいと思います。

遠藤委員 教員の人材育成については、以前から言われていることですが、法定研修と免許更新講習が重なっています。どっちに力を入れていくのか、大学では、これをZ o o mで行っていますが、これで良いのかともあります。相当の人数を抱えていますので、そういうことを考えると、我々の持てる体制でどうやっていくのか、新時代を捉えた教員育成の問題とこの人事異動を併せて考えてほしいと思います。また、市町村教育委員会の出向について伺います。定期的に市町村教育委員会の総務課などへの異動がありますが、そういった規程等があるのでしょうか。

栗原総務課長 1点目の御指摘については、教員であれ行政職員であれ、今までは、人材育成のゴールがはっきり見えていて、そのゴールに向かって人材育成すればいいという認識がありました。これからの時代は、ゴールが不透明です。どこをゴールとして位置付けて人材育成していくのか、そもそもの議論をしていかなければなりません。その時に、子供たちに求められる力とこれからの教育行政を担う職員に求められる力は、かなりニアリーイコールではないかと、私は思っています。新たな課題に対して、創造的に物事を考えてアグレッシブに取り組んでいく、誰かに指示されるのではなく自分から主体的に考えることができる、そういう力が求められていると思います。そういった視点で、人材育成に当たっていかなければいけないですし、研修体制等の見直しにも取り組んでいく必要があると考えています。2点目の市町村教育委員会との人事交流については、明確なルールはありませんが、おおむね市町村教育委員会から県に対して、人材の派遣要請があつて人事異動の話がスタートしていくことが多いです。市町村教育委員会として力を入れたい分野や教育行政の課題に対して、県とのパイプがあつた方がいい業務、例えば、補助金の申請や国とのやりとりが必要な事業、そういった業務が多い自治体から要請があつて、その都度、できる限り要請に応えるように検討してきたというのが実情です。

後藤委員 とかく人事異動方針などは前例踏襲で余り手を加えないところがあり

ますが、令和3年度当初の人事異動方針は、よくまとまっていて分かりやすいと思われました。お話のあった人材育成の観点については、とても大切なことだと思います。教育現場では中間層がいない状況にありますが、そういう意味でも、若い世代が果敢にチャレンジする姿勢を重視することは大切です。また、目に見える成果・実績を上げた職員の登用については、仕組みとして作らないと成果を見てあげることは難しいと思います。そういった意味では、本日の議案にある表彰のように、見える化することが大事だと思います。先生方がどのような取組をしてきたのか、いろいろな人がそれを評価していくことができないと、人事異動方針が絵に描いた餅になってしまいます。誰がどんな取組をしているのか、見える化する仕組み・制度を進めていただけるといいと思います。他部局との人事交流についても、分かりやすくまとまっていますので、力強く進めてほしいと思います。

栗原総務課長 お話のあった実績を評価する仕組みについては、人事評価があります。人事評価は、翌年度の昇給や期末勤勉手当の支給額に反映させていますが、併せて、翌年度の人事異動の参考資料として活用しております。この点については、今後もしっかり活用していきます。また、表彰については、表彰される方だけではなくて、表彰される職員を見ていた周りの教職員にも分かりやすいものにしていく必要があると思います。

○ 全出席委員異議なく本案原案どおり可決

(3) 次回委員会の開催予定について

10月13日(火) 午前10時

<非公開会議結果>

第74号議案 令和2年度教育功労者及び優良教育施設・団体表彰について

埼玉県教育委員会表彰規程の規定に基づき、令和2年度教育功労者及び優良教育施設・団体表彰の被表彰者を決定しました。

第75号議案 令和2年度優秀な教職員の表彰について

埼玉県教育委員会表彰規程の規定に基づき、令和２年度優秀な教職員の表彰の被表彰者を決定しました。

第 76 号議案 教職員の懲戒処分について

非違行為を行った県立越谷南高等学校男性教諭（４３歳）に対して、免職する懲戒処分等を決定しました。