

## 第1972回埼玉県教育委員会定例会議事録

- 1 日 時 令和6年1月11日(木) 午前10時開会  
午前11時5分終了
- 2 場 所 埼玉県教育局教育委員会室
- 3 出席者 日吉教育長、戸所教育長職務代理者、坂東委員、小林委員、首藤委員、櫻井委員、石井副教育長、古垣教育総務部長、青木県立学校部長、石井市町村支援部長、案浦教育総務部副部長兼総務課長(書記長)、高津教職員課長、杉田高校教育指導課長、角坂県立学校人事課長、小島書記、岩城書記、太田書記
- 4 会議の主宰者 日吉教育長
- 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
  - 日吉教育長が、小林委員を議事録の署名者に指名した。
- 会議を公開しないこととする事項について
- 日吉教育長が、第1号議案の審議について、会議を公開しないこととする動議を提出  
全出席委員がこの動議に賛成し、当該事項について会議を公開しないことに決定
- 日程の変更について
- 日吉教育長が、日程を変更し、会議を公開しないこととした事項以外の日程について  
先に行うこととする動議を提出  
全出席委員がこの動議に賛成し、日程を変更することを決定
- (2) 報告事項
- ア 埼玉県教育委員会における女性活躍の取組について

案浦教育総務部副部長兼総務課長（提出理由、女性活躍推進に係る計画について、一層の推進を要する取組について、令和5年度の主な取組及び今後の方向性について説明）

首藤委員 昨年、一昨年にかけて「母親になって後悔してる」という本が世界的に話題になりました。夫のことも愛しているし、子供のことも愛しているけれども、母親になって後悔していると。結局キャリアの育成の断念というところが一番大きいのだと思います。そういった状況を生まない取組になるので、大変素晴らしく評価したいと思います。資料8ページの「育児休業を取得しない理由」に「周囲の教職員に迷惑がかかると思うから」、「取得すると多忙になると思うから」が挙げられています。通常、育児休業などを取得した場合、その人が本来やるべき仕事はどうなるのでしょうか。

案浦教育総務部副部長兼総務課長 通常は育児休業で職員が欠けた場合、人事異動を行い補う場合があります。ただ、育児休業の取得期間が短いケース、1週間や1か月という例もあり、人事異動を行うまでもないという場合もあります。そうすると1か月休んだときに職員がしなければいけない仕事ができなくなるという状況が生じてきます。その場合は仕事にもよりますが、復帰をした後に行う、あるいは周りの職員がカバーする、あるいは非常勤の職員を配置しその仕事を行うといったケースがあります。最近の傾向として、難しいと感じている点は、出産年齢が高くなっており、職位の高い職員が育児休業を取得するというケースが出てきています。例えば、主査、主幹といった部下を持つ立場の職員が育児休業を取るケースが出てくると、非常勤の職員を充てるといったことが難しいという課題も出てきている状況です。

首藤委員 学校も行政も基本的にぎりぎりの人員配置で仕事をしています。学校であれば人手が足りないという状況です。人員にある程度の余裕とまではいかないまでも、すぐ交代できるスタッフがいないと気持ちよく育児休業を取ることはできないでしょう。育児休業を我慢して取らない、家族に犠牲を強いて取らないこともできるのだとは思いますが、例えば介護や自身が病気になった場合、このプランの枠外かもしれませんが、人員が欠けるといった事態が起きますので、

やはり人員の配置には少し余裕を持たせておいたほうがよいと思います。理想論だとは思いますが、是非そういった方向性を入れ込むことを希望します。

坂東委員 女性活躍という意味で二つに分けられると思います。一つは女性のキャリア支援という意味ともう一つは女性特有のライフイベントに対するフォローという意味に分かれると思います。一つ目のキャリア支援ですが、正直なところ男性も自身のキャリアに不安を感じている部分があると思います。ただし、女性が陥りやすい考え方についてサポートをしてあげるという意味では、ロールモデルを作ったり、今まで自分が考えてきた意識を変えてもらいたいという観点での取組としては、資料9ページの「①」のような様々な取組を進めていけばよろしいのではないかと思います。2点目のダイバーシティに対する対策は、例えばDX化し自宅で仕事をする人に対しても正當に評価するであるとか、休んだ期間は、給料は多少下がるにしてもその人のキャリアにカウントしてあげるといった取組を行う一方で、そこを補充する全ての職員へのフォローが進まないといけないと思います。実際我々の業界では、この部分が一番大変です。頂いた権利を取得した女性が次のキャリアに生かせるということもしっかり指導し、推進することは大事だと思います。それが世の中のためになっているということも含めて女性を支援していただけるとよいと思います。そして、資料8ページに「育児休業取得に伴う他の職員の業務負担の軽減」とありますが、是非、他の職員に対するフォローに力を入れていただけるとより進むのではないかと感じます。仕事を休む期間や子育てに注力する期間が女性にあってもよいと思います。その一方で、社会から取り残されるのではないかとといった不安をいかに解消するか、また、自分はどうのように社会の一員として、そして家族の一員としてやっていくかといったことを考えるきっかけとなるロールモデルがいらっしやるとよいと思います。

案浦教育総務部副部長兼総務課長 おっしゃるとおりだと思います。長期の休みを取ろうと思った場合に、先ほど説明したアンケート結果にもありましたが、周りの職員にしわ寄せがいつてしまうことは、事実であります。そこに対する効果的なフォローがなかなかできていないということも事実かと思ひます。男性、女性にかかわらず、今の時代はワーク・ライフ・バランスが大変大切な時代です。求

めてよいことをしっかりと求められるように将来的にどうしていくかはしっかりと考えていかなければならないと思っています。一層取り組んでまいりたいと思います。私事になりますが、2回、合わせて2年間の育児休業を頂いた経験があります。そのとき、自分自身がさびていくような感覚を持ちました。社会から切り離されて、日々向き合うのは産まれた子供と配偶者だけという状況の中、社会から取り残される不安は感じると思います。現在は、育児休業中の職員でも県庁のシステムにアクセスできるような形を取っています。今、県庁でどのように物事が動いているかといったことが見られるようになっていきます。加えて、所属長が定期的に育児休業中の職員にアクセスすることに取り組んでいますので、貴重で優秀な人材がキャリア形成を諦めてしまわないように今後も取り組んでいきたいと思っています。

小林委員 様々な取組をしていますが、産前産後休暇や育児休業を取得する女性に対するフォローは積極的に取り組まれていると思います。しかし、それ以外の方々の理解促進や周りの体制についての取組が不十分ではないかと感じます。資料8ページの育児休業を取得しない理由で挙げられている「周囲の教職員に迷惑がかかると思うから」や「仕事が多く、取得すると多忙になると思うから」に関して、特に県立学校での男性職員の育児休業取得率が約20パーセントというところからも分かりますが、替えが利かない仕事を抱えすぎてしまっているのではないかと感じています。子育てだけではなく、病気、介護、災害などの事情が生じたときに、休みが取りやすい環境を作ることは非常に大事だと思います。そのためには、仕組みを作ることが必要で、仕組みを作る上では、当事者だけでなく例えば子育ての経験がない方の視点や意見も非常に大切です。どのようにしたら仕組みが作れるのかということ、棚卸ししながら考えないと約20パーセントの育児休業取得率は増えないと思います。教育局等職員の育児休業取得率は84.6パーセントと徐々に伸びてきている点もヒントになると思います。人数が足りないということはもちろん分かりますが、突然職員が抜けなければいけない状況になった場合に、迷惑をかけずに、復帰したときに忙しくならないための仕組みを作ること、また、出産や子育てにより産前産後休暇や育児休業を取得し、仕事を離れ

なければならぬときに、その職員の周りの職員たちにどのように啓もう啓発を含め仕組みについて納得してもらうかということも併せて行うとより数字が伸びていくのではないかと思いました。今後に期待したいと思います。

案浦教育総務部副部長兼総務課長 非常に大きな問いだったと思います。小林委員のおっしゃったことを具現化しようとする、働き方そのものや業務の在り方といった様々な問題から考えていかななくてはなりません。今回の報告の切り口は女性活躍ですが、介護や災害といった事態が起こる中で替えが利かない仕事をどうしていくのかということを考えてときには、働き方そのものから考えていかななくてはならないときに来ていると考えています。配偶者が出産する、あるいは自身が出産するというようなケースについては、重きをおいて様々なことを行ってきたところです。それ以外の職員に対しても理解を求めるところやフォローといった部分については、現在、変わり時でようやくここまでたどり着いたというところですが、少々遅れていた視点だと思しますので、検討してまいりたいと思います。

戸所教育長職務代理者 私からは4点教えてほしいことがあります。一つは資料3ページにあるキャリアプランニング支援制度において、主査級以下の職員は所属長と面談を行って実施するというところです。どのようにフォローして具体的にどうしていくのか教えてください。2点目は、4ページに「子の出生を予定している職員の休暇・休業等の取得意向を反映した」とありますが、実際に子の出生を予定している職員から休暇・休業等の取得意向を聞くことができるのは、どのタイミングなのでしょう。人によっては妊娠をされてから6か月後であったり、あるいは休暇・休業等の取得の直前であったり、あるいは妊娠をされてすぐに教えてもらえたりすると思います。報告が早ければ教育局等の対応としても様々なことが考えられますが、直前ですと対応は難しいと思います。特に海外では、事前に子供を持ってもよいかという質問をする女性が割といます。教育局等ではどのタイミングで報告がされるのかお伺いします。3点目ですが、教職員は一般の企業に比べると育児休業取得率は高いと思いますが、県立学校の男性職員の育児休業取得率は21.5パーセントであり、これは低いと感じます。ただし、令和

2年度までと比べると令和3年度は倍近く取得率が上がり、昨年度も令和3年度と比べると5パーセントくらい上がっています。世の中の風潮もあるのかもしれませんが、なぜ令和3年度から取得率が上がっているのか教えてください。4点目は10ページのロールモデルシートですが、前向きな質問に対し前向きな回答がほとんどです。実際に役付職員になって大変だった点や悩みについてはほとんど反映されていません。もし、そういった点があるのであれば、教えてください。

案浦教育総務部副部長兼総務課長 1点目のキャリアプランシートの作成についてですが、今後職員がどうなっていきたいか、例えば「ずっと主任でよい」、「将来は課長になりたい」、あるいは「この分野についてブラッシュアップしていきたい」という希望に対し、そのためにはその職員がどういう能力を今後身に付けていかなければならないと考えているのか、その上で自分の強みと弱みはどういうところにあるのかということを経験者には書かせています。その上で、様々な経験をしてきている所属長は、「あなたは、こういうふうになりたいのであれば、こういうところで仕事をした方がよいのではないか」であったり、「こういうことを自分で学んでみてはどうか」といったアドバイスをしています。中には、能力があるのに全く違うところでやっていきたいと職員が考えているケースもありますので、「あなたはこちらの方が向いているのではないか」という話を繰り返し行うことによって、職員に気付きを与えることもあります。職員のどの部分を伸ばしていくことが本人にとっても組織にとっても必要なのかということをお話していきます。このキャリアプランシートに基づく面談は、同時期に人事異動の面談を行っています。人事異動の事務を行う総務課に、人事異動の面談の結果報告は上がってきます。併せてキャリアプランシートに基づいてどの職員がどのような分野で働きたいか、あるいはどこまでやる気があるかといったことが総務課に伝わってきますので、その上で人事配置をしていくというところにつながっています。キャリアプランシートは主査級以下であれば毎年作成しますので、繰り返し実施することで本人のキャリアを焦点化していくことに取り組んでいるところです。2点目の子供ができてどのタイミングで報告があるかについてですが、男性と女性でタイミングが違います。女性は妊娠初期から体調

の不調を訴える職員が多くおります。妊娠すると妊娠障害休暇というものが取得できます。あるいは、通勤を少し遅らせる又は早く帰るといったことが可能です。そのような休暇を取得する上で、例えば妊娠して8から10週目という相当初期の段階から所属長に対して、相談があるというケースが女性の場合が多いです。そういった支障のない職員でも不安に感じていますので、割と早い段階で所属長には相談があることが通常です。男性の場合は、年4回、配偶者に妊娠をしている状況があるかどうかといった調査をしています。その上で、配偶者が妊娠をしている、または、休暇を取得する予定であるといった情報がまとめて総務課に上がってきます。こうしたプロセスにおいて、所属長が知るという状況です。海外においては、子供を持ってよいかと聞くこともあるというお話でしたが、教育局でもあります。忙しい所属にいる職員が「実は結婚しました。ここで子供を持って育休を取ることを悩んでいます。」といった話を聞くことは間々あります。全ての所属でそういったシステムがあるかというところではありませんが、所属長が相談を受けるということはありました。

角坂県立学校人事課長 3点目の県立学校において令和2年度から令和3年度にかけて男性職員の育児休業取得率が上がった理由についてです。以前より県立学校の管理職に対し、子育て期にある学校職員と面談を行う際のチェックリストを配布し、子育て期にある学校職員の育児休業を含む子育てに係る休暇等の取得促進に努めてきました。この取組が徐々に管理職にも浸透し、子育て期にある学校職員、特に男性職員への支援が手厚くなった結果と考えています。

案浦教育総務部副部長兼総務課長 4点目ですが、資料10ページに掲げたロールモデルシートはたしかにポジティブなことが多く書かれている気がします。これは、どちらかというと職員の個性によるものです。この職員は大変ポジティブ・シンキングな職員ですので、このような内容になっています。私も書いていますが、私は管理職になる上で相当悩んだという経験も書いています。委員のおっしゃるように、実際職員の不安解消に当たっては、ポジティブな面のみならず、職員が乗り越えてきた苦労や、どのような辛い思いを経験し、どのように乗り越えて

きたのかといったことを書くことも必要だと思います。今後の作成に当たって考えてみたいと思います。

戸所教育長職務代理者 1点目のキャリアプランニング支援制度については分かりました。所属長と主査級以下職員がこれについて話す機会は1年間に何回くらいあるのでしょうか。

案浦教育総務部副部長兼総務課長 基本的には年1回です。

戸所教育長職務代理者 一般の会社でもこうしたことは大体半期に1回はやらせています。それぞれの従業員が何を考えて仕事に臨んでいるかということが分かるのと同時にそれぞれの従業員が望む方向も分かります。そういう意味では、会話をしてキャリアプランの支援をすることは非常によいことだと思います。できれば年に2回くらい実施してもらえるとよいと思います。また、2点目の子供の出生に関しては、驚きました。かつて勤めていた銀行においても、事前に子供を持ってよいかという相談はほとんどありませんでした。教育の現場は進んでいると感じました。3点目、8ページ目の県立学校の育児休業取得率の伸びに対する取組は、引き続き実施していただければそれなりの数字は出てくると思います。気になる点としては、教育局等と県立学校では非常に差があるという点です。一般企業で言えば、本部と現場でこれほど違うということはいかかなものかと思いますので、この差は課題の一つとして取り組んでいただきたいと思います。4点目のロールモデルシートの内容ですが、後輩職員が聞きたいことは実は失敗談であったり、悩んだことをどう乗り越えたかという聞きにくく、伝えにくいことだと思いますので、そういう部分の還元を是非していただきたいと思います。全体としては、よく動いて取り組んでいただいていると思いますが、今盛んに多様性ということが叫ばれていますが、自分の人生をどう生きたいかということは一人一人違うと思います。その一人一人に応えられるだけの環境や状況を作っていくとすることは非常に大切なことだと思います。例えば、一般の企業では、ブラック企業というものが問題になっていますが、ホワイト過ぎて辞めたいという社員も出てきています。毎日早く帰されて土日は仕事に出てはいけないと言うと、全然成長していないと感じる若手社員もいます。一方でその若手社員の友人は、多少



ブラックかもしれませんが、やれる仕事はやってから帰りなさいという会社で、自分は成長していると感じています。いろいろな人がいろいろな考え方を持っているので、それを受け入れるような、あるいはサポートするような環境を作ることとは非常に大事だと思っています。そういったことも念頭に、挑戦していただければと思います。

首藤委員 不妊治療はこのプランではどのように位置付けられているのでしょうか。

案浦教育総務部副部長兼総務課長 不妊治療の在り方そのものについては、このプランでの位置付けはありません。ただ、仕事と不妊治療の両立を支援するための出生サポート休暇を設けて、配慮しています。

日吉教育長 様々な観点から頂いた御指導を踏まえ、働きやすい職場づくりを進めてまいりたいと思います。

イ 学校職員の給与に関する条例等の改正に伴う教育委員会規則等の改正について  
高津教職員課長（提案理由、専決処理を行った理由、専決処理の状況について説明）

(3) その他

案浦教育総務部副部長兼総務課長 前回会議における報告事項ア「第33回埼玉県産業教育フェアについて」において、教育委員から御質問いただいた件に対し、回答をさせていただきます。それでは、当該報告事項の担当課長である高校教育指導課長から説明をします。

杉田高校教育指導課長 御質問2点についてお答えさせていただきます。1点目は過去5年間の来場者数についてです。まず、令和5年度は約700名、令和4年度は約750名でした。2年間の来場者数のカウント方法については、展示場入口に受付を設置し、そこで受付していただいた方をカウントしたものです。令和3年度及び令和2年度については、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、Webのみの開催でした。令和元年度については、約19,000人でした。令和元年度に来場者数が令和5年度及び令和4年度と大幅に異なる主な理由ですが、令和元年度は人通りの多い大宮駅のコンコースでも商品の販売を行っていました。

そこを訪れた方についてもカウントしたこと、また、産業教育フェアを2日間開催したことが挙げられます。2点目の御質問の生徒のコメントについて、生徒の本音の部分での良かった点、悪かった点、また課題や今後の方向性についてです。今回、生徒実行委員会の生徒に対し、アンケート調査を行いました。良かった点としては、生徒の感想も多くなりますが、「今回、初めて実行委員として参加しました。始めは、仲間たちとうまく協力して物事をスムーズに進められるかがとても不安でしたが、実際やってみるとみなさんが仲良く接してくれて、楽しく活動することができました。みんなで協力し、産業教育フェアを成功させることができたので良かったです。」、「産業教育フェアに参加できて素直に楽しいと思いました。また、多くの高校生と協力する良い経験となりました。産業教育フェアを通じて、もっと専門高校が注目を浴び、専門高校の生徒が増えてほしいなと思いました。」といった意見が寄せられました。悪かった点や課題、今後の方向性につきましては、「企画を立案する立場になり、うまく行かないことがあることを痛感した。この経験は今後必ず生きると思う。」、「自分の学校の人たちだけで行動することが多かったので、他校の人とも連携する企画があると面白いと思う。SNSを活用するとよいと思う。」、「年齢を問わず楽しめる企画を行いたい。」、「来年度の産フェアは、今年とはまた違った色を出したい。」といった感想が生徒から寄せられました。来年度は、生徒から挙げられたこうした課題や改善点等を生徒実行委員会で検討してもらい、より充実した企画となるよう、また、多くの方に来場していただけるよう努めてまいりたいと存じます。

戸所教育長職務代理者 課題点を聞くことができたのでよかったと思います。教育局では毎年実施している事業なので枠組みがありますが、生徒はそうしたイメージを持たずに取り組んでいる場合も多いと思います。他校との連携や来年度は今年と違った企画をしてみたいといった話がありましたので、その辺りをサポートしながら少しでも実現してもらえればよいと思います。

小林委員 産業教育フェアの目的、ターゲット、どのような成果を生みたいのかについて整理し、その上でWebは何人くらいに見てもらいたいのか、会場には何人来てもらいたいのか、来ていただいた方の内訳の理想はどうかということ

をチェックする時期に来ていると感じました。来年度以降、その辺りを意識しながら組み立てて、実施し検証するということを実践していただきたいと思います。

日吉教育長 しっかりとビジョンを持って実施していくという御指導を頂いたと思いますので、来年に活かしてまいりたいと思います。

(4) 次回委員会の開催予定について

1月25日(木) 午前10時

<非公開会議結果>

議事

第1号議案 退職手当支給制限処分に係る人事委員会に対する諮問について

上程

退職手当支給制限処分を行うに当たり、職員の退職手当に関する条例の規定に基づき、人事委員会に諮問することを決定しました。