

第2029回埼玉県教育委員会定例会議事録

- 1 日 時 令和8年5月12日（火） 午前10時開会
午前10時20分終了
- 2 場 所 埼玉県教育局教育委員会室
- 3 出席者 石川教育長、櫻井教育長職務代理者、今井委員、神山委員、小野委員、鈴木委員、佐藤副教育長、案浦参事、小谷野教育総務部長、田中県立学校部長、岡島市町村支援部長、平野教育総務部副部長、廣川総務課長（書記長）
高久書記、宮書記、荻野書記、齊藤書記、北澤書記
- 4 会議の主宰者 石川教育長
- 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
 - 石川教育長が、櫻井委員を議事録の署名者に指名した。
- (2) 報告事項
- 第2次埼玉県教育委員会女性活躍・子育て応援事業主プランの策定について
廣川総務課長（提出理由、策定の趣旨及び現状の取組、新プランの計画期間及び構成、女性活躍の推進、子育て応援の取組について説明）
- 櫻井委員 法律に基づいて、県の教育委員会で応援事業主プランを策定しているということで、先ほどの説明の中で、管理職に占める女性職員の割合などは恐らく県下全体の小、中学校も含めてだと思いますが、男性職員の育児休業の取得率などは県職員だけに限っているのでしょうか。大半を占める小、中学校の教員や職員についてはどういった現状なのでしょうか。また、これは印象ですが、今までこのプランの中にもありますが、やっていることは、働き方改革の働きやすい職場作りであるとか、休みやすい職場風土の醸成であるとか、このプランの詳細の

中に、職場風土の醸成というものが要所、要所に出てくると思いますが、やはりこういう風土を全体的に変えていくことは非常に重要なことだと思いますので、子育てに限らず、介護などいろいろな問題を抱えている職員の方もいるので、これを契機として、また改めて見ていただきたいと思います。

廣川総務課長 1点目の御質問の件でございます。この指標における女性職員の割合につきましては、小、中学校まで含めた指標設定をさせていただいております。人事配置までは県の教育委員会の権限の中に及ぶものになりますので、そこまでは小、中学校も含めた数値設定とさせていただいております。それ以外の部分につきましては、いわゆる服務上の内容で、ここは市町村教育委員会の権限の範囲内になりますので、ここには指標としては入れておりません。

櫻井委員 県のプランはありますが、自治体ごとにこういうプランは作らなければならないという法体系になっているのでしょうか。なっているのであれば、そういうものがきちんと作られている現状なのかというのは把握しているのでしょうか。

廣川総務課長 お話のとおり、法律上そういう立て付けになっておりまして、作られるという状況になっております。

櫻井委員 ということは、各自治体ともに、こういうプランが何年かごとにできているという認識でよろしいでしょうか。

廣川総務課長 そのとおりでございます。また、2点目の風土醸成のことにつきましては、御指摘のとおりかと思えます。こういったプランを策定したことを契機に、風土醸成を更に進めてまいりたいと考えております。

今井委員 やはり女性の働き方というか、結婚、出産、子育てで、民間でもかなりの方が悩まれていることだと思います。教職員の方々がそういうものを経て、復帰をして、また自分の人生をキャリアアップできるような仕組みを情報発信していただいて、学校の先生や教職員になったら、女性もキャリアをどんどん上げられるのだとか、結婚、出産、子育てだけではなく、介護の問題もあると思います。そういう人たちをサポートしているということを、これから学校の先生になりたいと思ったださる学生さんたちにも発信をしていただいて、共有していた

だけたらと思います。

廣川総務課長 こういった取組を是非、積極的に発信していきたいと思います。

このプランの中でも、職員の採用に向けて、就職説明会であるとか、そういったところで、県の取組をPRしていくことも記載しており、是非、多くの人に応募してくれるような働き掛けをしてまいりたいと思います。

小野委員 前プランの課題を踏まえた上で、新しいプランの新たな指標が設定されたと理解いたします。それぞれのところに括弧書きで新と書いてくださってある数値目標について、新たに設定した意図がありましたら御説明いただければと思います。

廣川総務課長 まず主査級に占める女性職員の割合につきまして、こちらについてはこれまで管理職に占める女性職員の割合でしたが、やはり突然女性管理職が増える訳ではありませんので、将来の幹部候補である主査級に当たる職員からまずは女性職員を増やすということを目指値として新たに設定いたしました。次に、子育てのための休暇取得プログラムの作成率ですが、こちらについてはこれまでも子育てのための休暇取得プログラムを作成しておりましたが、やはりこれから休暇を取っていくという職員たちにとっても、また、職場の中で、そのフォローや支援をしていく中においても、休暇を計画的に取るということ共有していくことが非常に重要なことになってまいりますので、そういうことでこのプログラムを作成しております。また、部分休業等の制度が利用しやすい職場環境であると感じる職員、あるいは、子育て休暇が取得しやすい職場環境であると感じる職員、フレックスタイム制等が利用しやすい職場環境であると感じる職員の割合につきましては、やはり職場風土の改善が重要だということはこのプランの中で述べておりますので、ただ制度があるだけではなくて、そういう制度が取りやすいと感じる職員を増やしていきたいということで、新たな目標となっております。最後の年間平均時間外勤務時間の縮減につきましては、こちらはワークライフバランスの推進という観点から、時間外勤務を縮減していく必要があるということで新たに設定させていただいております。

小野委員 今、御説明いただいたようなところが、課題を踏まえてというところと

か、何でもそうなのかもしれませんが、実際にプランを打ち立てた後に、どのように実現していくのか、改善していくのか、微調整していくのかというところが非常に重要だと常々感じております。やはり数値目標をたくさん設定するとクリアしていくのはすごく難しくなるかもしれませんが、やはりその意識共有や風土醸成など、そういったふわっとしたようなところをどのような形でフォローしていくかといったときに、数値の細分化というところは非常に効果的だと思いました。

(3) 次回委員会の開催予定について

5月21日（木）午前10時