

件 名

埼玉県教育委員会における女性活躍の取組について

提出理由

埼玉県教育委員会の女性活躍の取組について、別紙のとおり報告します。

概 要

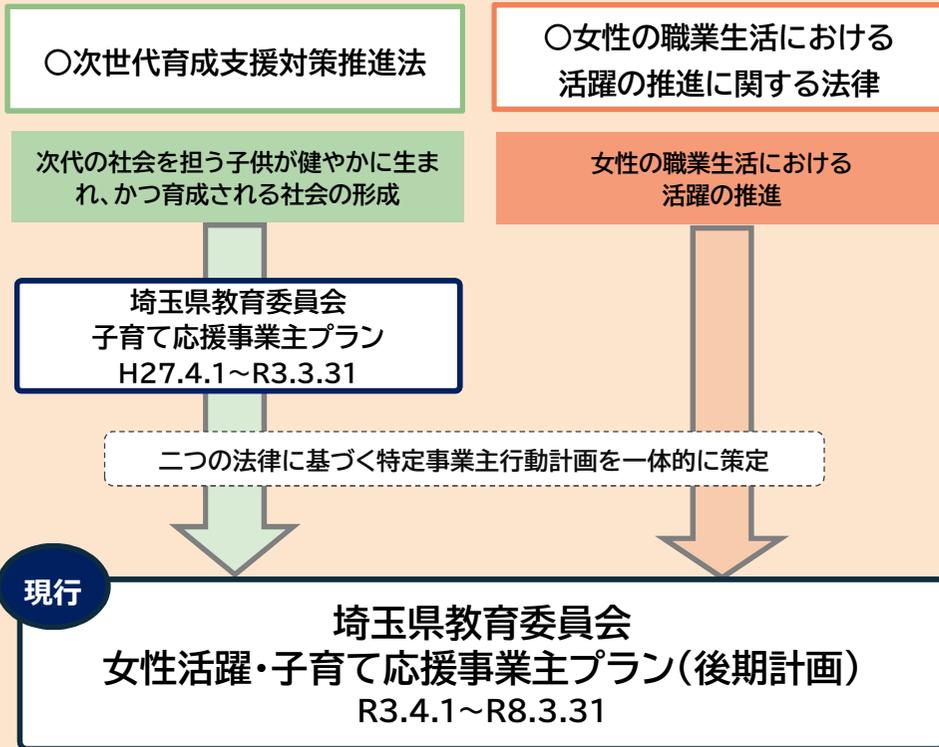
- 1 女性活躍推進に係る計画について
- 2 一層の推進を要する取組について
- 3 令和5年度の主な取組及び今後の方向性について

女性活躍推進に係る計画について

埼玉県教育委員会女性活躍・子育て応援事業主プラン

埼玉県教育委員会では、女性職員の一層の活躍や仕事と生活の調和を図り、男性も女性も誰もが能力を最大限に発揮できる職場を目指し、「埼玉県教育委員会女性活躍・子育て応援事業主プラン」を策定の上、計画的に女性活躍推進に取り組んでいます。

I 計画策定経緯



II 計画の枠組み

策定主体	埼玉県教育委員会
計画期間	5年間(後期計画) 令和3年4月1日~令和8年3月31日
計画の対象	教育局等職員 県立学校教職員 市町村立学校教職員 ※さいたま市を除く市町村立小中学校・義務教育学校・特別支援学校の県費負担教職員
推進体制	埼玉県教育委員会特定事業主行動計画策定・推進委員会 【委員長】教育総務部副部長 【委員】人事担当課長、関係課長 ※ 計画の策定・変更、計画の円滑な実施、達成状況の点検等を行う。

女性活躍・子育て応援事業主プランで

8の具体的取組と8の数値目標を設定

Ⅲ 女性活躍・子育て応援事業主プランに基づく取組

具体的な取組	項目
<p>1 女性管理職の更なる増加に向けた登用と人事配置</p>	<p>(1) 上位職への積極的な登用</p> <p>ア 人事評価システムや昇任試験等を通じ、性差にとらわれない適正な評価を実施 教育局等 県立学校 市町村立学校</p> <p>イ 育児期等にも管理職試験を受験しやすくなるよう管理職への登用猶予制度を実施 県立学校 市町村立学校</p> <p>ウ 昇任試験等のリーフレットに先輩女性管理職からのメッセージを掲載 教育局等 県立学校 市町村立学校</p> <p>(2) 女性職員の職域の拡大 女性職員の配置が無かったあるいは少なかったポストについて、能力や適性に応じて女性職員を積極的に登用 教育局等</p> <p>(3) 計画的な人事配置</p> <p>ア 指導力に優れる上司の下又は困難度の高いポストへ計画的に配置 教育局等</p> <p>イ 校務分掌において主任等の経験を積めるよう学校に働き掛け 県立学校</p> <p>(4) 人事異動方針における女性活躍の明確化 教育局等 県立学校 市町村立学校</p>
<p>2 女性職員のキャリア形成に向けた不安解消や意欲向上の支援</p>	<p>(1) キャリアプランニング支援制度 主査級以下職員のキャリアプランシートの作成及びシートに基づく所属長との面談等の実施 教育局等</p> <p>(2) 女性職員を対象とした研修の実施 主任級～主幹級職員対象の「女性職員のためのキャリアデザイン研修」教育局等</p> <p>(3) ロールモデルとなる先輩職員の情報発信 ロールモデルシートの作成 教育局等 県立学校</p>

具体的な取組	項目
<p>3 誰もが活躍できる職場づくりに向けた意識改革</p>	<p>(1) トップからの意識改革 教育長による「女性活躍『働きやすい職場づくり宣言』」 教育局等 県立学校 市町村立学校</p> <p>(2) 「学校における働き方改革基本方針」の取組 「学校における働き方改革基本方針」の時間外在校等時間上限の目標達成に向けて、「教職員の健康を意識した働き方の推進」等の視点から、県立学校では44の取組、市町村立学校では41の取組を実施 県立学校 市町村立学校 等</p>
<p>4 女性職員の採用に向けた取組</p>	<p>埼玉県教育委員会の魅力ややりがいの発信 大学での説明会や就職セミナー・インターンシップの実施、採用パンフレットでの女性職員へのインタビュー記事掲載等を通じて、就職を控えた女性にアピール 教育局等 県立学校 市町村立学校 等</p>
<p>5 育児休業等の取得しやすい環境の整備</p>	<p>(1) 制度周知 ア 仕事と育児を支援する制度、共済組合・互助会による支援制度等について、「子育て応援総合サイト」で紹介 教育局等 イ 妊娠・出産・子育てに係る制度の概要、必要な手続をまとめた「子育て応援ハンドブック」の作成 県立学校</p> <p>(2) 具体的な計画の検討 ア 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「子育てのための休暇取得プログラム」等に基づく面談の実施 教育局等 イ 「子育て支援チェックリスト」を活用して、管理職が子育て期にある教職員と面談 県立学校</p> <p>(3) 職場風土の醸成 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント防止に関する研修 教育局等 等</p>

具体的な取組	項目
<p>6 男性職員の育児休業等の取得しやすい環境整備</p>	<p>(1) 男性職員及び家族への意識啓発</p> <ul style="list-style-type: none"> ア 「家族ミーティングシート」及び「収入シミュレーションシート」の配布 教育局等 イ 「子育て支援チェックリスト」及び「埼玉パパナビ」の配布 県立学校 <p>(2) 具体的な計画の検討</p> <ul style="list-style-type: none"> ア 育児休業等の取得に係る調整を早期に行うため、子の出生予定についての定期的な照会 教育局等 県立学校 イ 管理職(教育局等:部長、県立学校:校長)との面談の実施 教育局等 県立学校 ウ 育児休業時の事務分掌の見直し 教育局等 県立学校 エ 管理職員の取組姿勢を人事評価に反映 教育局等 県立学校 <p style="text-align: right;">等</p>
<p>7 育児休業からの職場復帰支援</p>	<p>(1) 休業中の情報提供</p> <ul style="list-style-type: none"> リモートアクセス環境の提供、復帰者向けの研修の実施 教育局等 <p>(2) 復帰時に備えた体制づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> ア 業務の割り振りの見直し 教育局等 県立学校 イ フレックスタイム制など多様な働き方の推進 教育局等 <p style="text-align: right;">等</p>
<p>8 ワークライフバランスの推進</p>	<p>(1) 意識啓発・情報発信</p> <ul style="list-style-type: none"> 総労働時間短縮推進のための時短推進員研修の実施 教育局等 <p>(2) 時間外勤務縮減に向けた取組</p> <p>「ノー残業デー」、「ワークライフバランス推進デー／推進期間」、「育児の日」、「ふれあいデー」、年次休暇の取得促進「サマーリフレッシュウィーク」等の活用 教育局等 県立学校</p> <p style="text-align: right;">等</p>

IV 女性活躍・子育て応援事業主プラン数値目標の達成状況

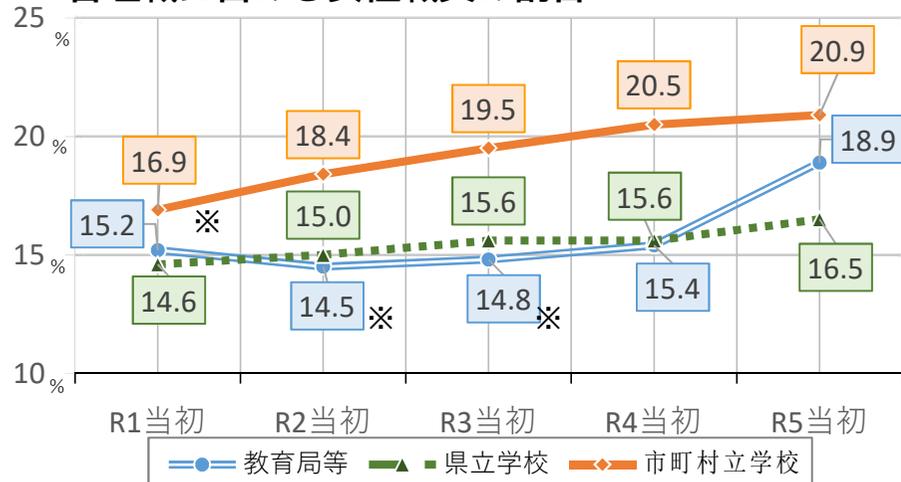
項目	区分	R3	R4	R7目標値
①管理職に占める女性職員の割合 ※数値は翌年度4月1日時点	教育局等	15.4%	18.9% ↑	おおむね 20%
	県立学校	15.6%	16.5% ↑	
	市町村立学校	20.5%	20.9% ↑	
②「子育て応援総合サイト」の認知度	教育局等	67.6%	70.7% ↑	100%
	県立学校	47.0%	45.0%	
③男性職員の子の出生に伴う休暇の取得率	教育局等	100%	100%	100%
	県立学校	95.0%	86.3%	
④男性職員の子の出生に伴う休暇の平均取得日数	教育局等	7.1日	6.5日	8日
	県立学校	3.9日	4.3日 ↑	
⑤男性職員の育児休業取得率	教育局等	64.3%	84.6% ↑	15%
	県立学校	16.9%	21.5% ↑	
⑥育児休業を取得した男性職員のうち、 育児休業を2週間以上取得する職員の割合	教育局等	88.9%	86.4%	100%
	県立学校	91.5%	95.2% ↑	
⑦育児休業からスムーズに職場復帰できたと 感じる職員の割合	教育局等	85.7%	84.6%	100%
	県立学校	90.9%	85.0%	
⑧年次休暇を取得しやすい職場環境であると 感じる職員の割合	教育局等	81.2%	80.5%	100%
	県立学校	69.6%	73.5% ↑	

一層の推進を要する取組について

① 男性も女性も能力を最大限に発揮できる組織づくり

<現状>

管理職に占める女性職員の割合



※教育局等：R3年度当初までは主幹級以上、R4年度当初以降は副課長級以上の割合

▶ 教育局等の女性管理職の割合は上昇しているが、本局では**13.1%に留まっている**

(⇔教育事務所・教育機関(県立学校を除く.):26.0%)

▶ 県立学校の女性管理職の割合は**16.5%に留まっている**

▶ 「管理職員になりたいと思わない」と回答した女性職員の割合は男性職員の**約2倍**

☞なりたくない理由

「管理職になると責任が重く大変そう」

「自分の経験や能力に自信がない」が多い

(R3年度教育局等職員の意識調査)

<一層の推進を要する取組>

▶ 女性職員の上位職への積極的な登用

能力や適性に応じて、主要な課題のあるポストや困難度の高いポスト等への配置

▶ 人材の育成

指導力の高い上司の下への配置、キャリアプランニング支援、女性職員向け研修などの計画的な人材育成

▶ キャリア形成に向けた不安解消や意欲向上の支援

キャリアや、仕事と家庭との両立に対する不安解消、昇任意欲を向上させる

▶ 働き方改革の推進

事務の効率化・DX推進による業務改善、時間外勤務の縮減、テレワークなどの多様な働き方の実現

② 男性も女性も家庭生活との両立ができる職場環境の整備

<現状>

男性職員の育児休業取得率

	H30	R1	R2	R3	R4
教育局等職員	10.0% (-)	17.4% (-)	42.1% (-)	64.3% (88.9%)	84.6% (86.4%)
県立学校教職員	7.5% (-)	8.8% (-)	9.3% (-)	16.9% (91.5%)	21.5% (95.2%)

※表中()の数値は後期計画から数値目標に追加された「育児休業を取得した職員のうち2週間以上取得する職員の割合」

▶ **教育局等では育児休業取得率は向上しているが、2週間以上取得する割合は86.4%である。**

☞ 育児休業を取得した男性職員は「**復帰後の業務の多忙化**」「**担当内の負担増加への不安**」を感じていた
(R5年度職員アンケート)

▶ **県立学校では2週間以上取得する割合は高いが、取得率は21.5%である。**

☞ 育児休業を取得をしない理由 (R5年度職員アンケート)
「**周囲の教職員に迷惑がかかると思うから**」、「**仕事が多く、取得すると多忙になると思うから**」など

<一層の推進を要する取組>

≫ **本人・管理職・同僚など職場全体の意識醸成**

育児休業取得事例の共有、管理職等からの声掛け、育児休業等子育てに対する周囲の理解促進など、取得をしやすい雰囲気づくり

≫ **育児休業取得に伴う他の職員の業務負担の軽減**

所属内での事務分掌の見直しや、代替職員の配置の検討

≫ **働き方改革の推進**

事務の効率化・DX推進による業務改善、時間外勤務の縮減、テレワークなどの多様な働き方の実現

令和5年度の主な取組及び今後の方向性について

①男性も女性も能力を最大限に発揮できる組織づくり

- 1 性別によらない登用の実現** **教育局等** **県立学校**
○能力や適性に応じて、主要な課題のあるポストや困難度の高いポスト等への配置、指導力の高い上司の下への配置などを行う。
- 2 女性職員のロールモデルシート** **教育局等** **県立学校**
○令和4年度の行政職員10名(主査級以上)に引き続き、司書・学芸員の専門職、県立学校事務長のロールモデルシートを作成
- 3 若手職員向けキャリアプランニング研修** **教育局等**
○新規採用職員を対象に、キャリアプランや、その実現のために必要な力や経験について具体的に考えてもらうことを目的とした研修を実施

- 4 教育長と教職員との意見交換会** **教育局等** **県立学校**
○女性職員や育児休業を取得した男性職員等と教育長が対話をする機会を設け、将来への希望や不安、抱えている課題等について共有し、「誰もが働きやすい職場」を一緒に考えていく意見交換会を実施

- 5 「ちょこっトーク」バッチの作成** **教育局等**
○日常生活から仕事の不安や今後のキャリアなど、課や担当を越えて、ちょっとした会話や相談ができる関係づくりを支援するため、相談相手になることをアピールするためのバッチを作成



②男性も女性も家庭生活との両立ができる職場環境の整備

- 6 所属長等管理職向け研修** **教育局等**
○アンコンシャスバイアスの意識調査の結果を踏まえつつ、部下職員への対応事例や、主査級以下の職員が作成するキャリアプランシートの活用事例などを紹介することで、管理職によるワークライフバランス等を踏まえたキャリアアップ支援体制を整備する。
- 7 男性職員の育児休業体験談の共有** **教育局等** **県立学校**
○男性職員の育児休業の取得には多様なパターンがある。今後、育児休業の取得を検討する職員の参考になるよう、また男性職員の育児休業に対する職場全体の理解促進や意識醸成を目的として、実際の取得時期や期間などの検討事項や、育児休業中の過ごし方など育児休業体験談をまとめ、共有する。

- 8 妊娠・出産・育児に関するリーフレット** **教育局等**
○職員アンケートでの結果等を踏まえ、男性・女性職員の別、子の年齢別等でまとめた妊娠・出産・育児に係る制度の概要一覧や、仕事と育児の両立でよくあるQ&Aなどをまとめたリーフレットを新たに作成し、本人や管理職等の制度や利用方法の理解促進を図る。



今後の取組の方向性

➡業務改善による時間外勤務縮減やテレワーク等による柔軟な働き方の浸透など、働きやすさの実現

ロールモデルシート(参考例)

ロールモデルシート

所属課名 ●●課 職名 主幹 名前 ○◎ △△ 令和●年度

経歴

採用からの年数	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
所属		○			②				③						④						⑤		⑥			⑦		⑧		⑨	
職位	管理職																														
	主幹級																														
	主査級																														
	主任																														
主事・技師	主事																														
プライベート																															

- ① ○○高等学校
- ② △△課 ▲▲担当
- ③ ◇◇課 ◆◆担当
- ④ □□教育事務所 ■■担当
- ⑤ ◎◎課 ●●担当
- ⑥ ○○課 ○○担当
- ⑦ ◇◇課
- ⑧ ■■課
- ⑨ ▲▲課

先輩職員へのインタビュー

🏃 今までの仕事で一番印象深い仕事はなんですか？

地味な仕事ですが、教育に関する基礎的な数字を作る、調査・統計担当の仕事が面白かったです。そこから分かる現状や傾向を分析することは、教育行政の基本だと思います。また、別の所属で採用試験事務も経験しましたが、採用事務は、採用される人の人生と採用する側の運営に大きく影響する非常に大切な業務で、責任はとても大きく、やりがいを感じることもできました。

👨👩👧👦 プライベートとの両立で工夫していることはありますか？

育児をしている間、特に子供が小学生までの間は、どうやっても時間が足りません。仕事は基本残業なしで、優先順位をつけて、時間内に終わらせることに集中していました（時間ができた今のほうが時間の管理が緩くなっている気がします）。

家事は、手を抜くところ、抜いてはいけないところのメリハリをつけるようにしています。例えば、平日の食事は簡単に準備できるものにし、その分、子供と話しながら食事を取るようにする、などです。また、自分と家族の体調管理に気を付けています。子供に家事をさせておくと、中学生になった時、かなり自立します。今では助けてもらうことも多々あります。

👨👩👧👦 後輩職員にアドバイスをお願いします

主任・主事の時代に行った仕事が、実はその後にとっても役に立つことが多いと思います。なので、色々なジャンルの仕事を経験しておいた方がよいと思います。

人とのつながりも、とても大切です。若い時の知り合いに再会しお世話になることもあり、その時々のお付き合いが今になって助けになることがあります。

キャリア形成も焦る必要はないと思います。私は主査になってすぐに3年間育休を取得しましたが、プライベートが一番大変な時期に休めたことはとても良かったと思っています。

育児中は忙しくない所属を希望したり、周囲の配慮もあったのですが、主査のうちに困難度が高い業務を経験しておいた方が主幹になってから戸惑うことがなくてよいと思います（私は主幹になって初めて経験することが多く、経験不足をよく感じています）。

👨👩👧👦 役付き職員（主査級以上）について教えてください！

1 目指した理由

受験のきっかけは、制度があるならチャレンジすべきだ、という夫の勧めと、10年後を考えた時に、やりがいのある仕事についていないと、モチベーションを保てないのではないか、と考えたことです。

2 時期について

主査級になったからといって、すぐに何かが大きく変わることもないので、タイミングは、あまり考えなくてもよいと思います。私は、主査に昇任した年に3人目の子の産休・育休を取得しました。3人目だったので、仕事との両立は非常に厳しいと考え、子供が3歳になるまで育休を取りましたが、大きな支障はなかったです。

3 実際に仕事をしてみて

役付きになる前は、しっかりしなければいけない、全部自分で勉強しておかなければいけない、と考えていましたが、上司から、分からないことも当然あるから、自分の知る範囲の仕事をするのではなく、分からないことはどんどん部下に質問をすればよい、とのアドバイスを頂きました。

今は、知識は何かかなるけれど、全体を見回すことができる力が必要な、と感じています。よく言われる、「報告・連絡・相談」がいつになっても基本なんだと、感じます。

4 なってよかったと思うこと

自分の裁量で行える仕事が増えました。主幹になってからは、外部の方のお話を伺う仕事もあり、視野が広がったと思います。