

「愛知県公立学校教職員の女性活躍促進・子育て応援プログラム」の策定について

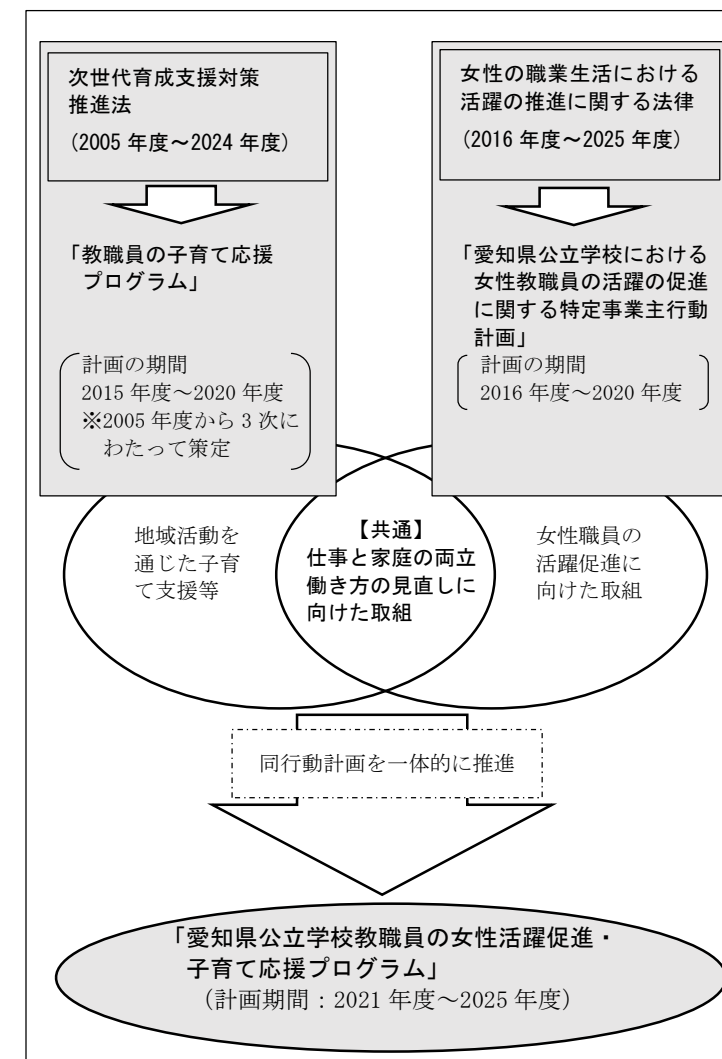
1 計画策定の経緯

○ 本県では、「次世代育成支援対策推進法」に基づく特定事業主行動計画として、2005年度以降、3次にわたって「教職員の子育て応援プログラム」を策定しました。また、2016年度から「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく「愛知県公立学校における女性教職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定しました。

○ この両行動計画に基づき、教職員の女性活躍促進と子育て応援に取り組んできましたが、両行動計画の期間が2020年度で満了したことから、仕事と家庭の両立や働き方の見直しに向けた取組など、多くの共通する施策に効果的・効率的に取り組むため、両行動計画を一体的に推進する新たな行動計画を策定しました。

2 計画の主な取組内容（体系は別紙）

施策体系		取組内容
I 女性教職員の活躍促進に向けた取組	3 登用	○ 管理職に占める女性の割合について、2020年度の目標を達成したため、新たな目標値を設定し、意欲と能力のある優秀な女性教員の登用を積極的に進める。
	2 育児休業等を取得しやすい環境の整備等 〔男性教職員の育児休業の取得促進〕	○ 男性教職員の育児休業の取得率について、新たに目標値を設定し、男性教職員の育児休業・休暇等の取得促進に取り組む。 ○ ワーク・ライフ・バランスの推進やサポート体制の整備措置等に努め、男性教職員が職場に気兼ねなく安心して育児休業を取得できる環境づくりを進める。 ○ 「イクメンサポート面談」の実施により、男性教職員の育児休業・休暇等の取得促進に取り組む。
II 仕事と家庭（子育て・介護）の両立のための取組	3 仕事と介護の両立に向けた取組	○ 「仕事と介護の両立に向けた取組」を新たに計画に位置付け、教職員に研修や会議等において、介護休暇等の制度の周知を図り、理解を深めることで、介護を行う教職員が休暇等を取りやすい職場環境づくりに取り組む。
	1 時間外在校等時間の縮減	○ 時間外在校等時間の上限規制の周知や、管理職への研修の実施等による意識啓発を図る。 ○ 出退勤管理システムを活用することにより、時間外在校等時間が多くなる要因、分析及び検証を実施する。
III 働き方の見直しに向けた取組		



3 計画の数値目標

計画の目標	対象	目標値（2025年度）	2022年度実績（女活法）	2022年度実績（次世代法）
管理職に占める女性の割合	女活法	全体30% 校長20%、副校長・教頭38%	全体28.4% ※1 校長23.4%、副校長・教頭31.9%	—
男性教職員の育児休業の取得率	女活法・次世代法	50%	11.6%	11.6%
男性教職員の育児に係る休暇等の取得率 ※2	女活法・次世代法	100%	51.1%	92.5%
女性教職員の育児休業取得率	女活法・次世代法	100%	97.9%	97.3%
年次休暇の平均取得日数	次世代法	14日	—	14.5日

※1：2023年4月実績 ※2：子の出生前後8週間において、5日以上、育児休業・特別休暇・年次休暇を取得