

愛知県公立学校（名古屋市立を除く。）教職員の女性活躍促進・子育て応援プログラムの取組実施状況（2023年8月23日公表）

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条第6項の規定及び次世代育成支援対策推進法第19条第5項の規定に基づき、「愛知県公立学校（名古屋市立を除く。）教職員の女性活躍促進・子育て応援プログラム（愛知県教育委員会特定事業主行動計画）」の取組状況について以下のとおり公表します。

1. 2022年度の取組状況

（1）女性教職員の活躍促進に向けた取組

ア 採用

パンフレット及びWebページ「あいちの先生まるごとガイド」を作成し、教員としての働き方をPRし、女性教員のインタビュー記事や動画を掲載することにより、女性が活躍でき、働きがいのある職場であるというメッセージを発信しました。

県内外の大学で開催している愛知県教員採用選考試験説明会においても、教員の働き方についての説明を行いました。

イ キャリア支援

教育事務所長・支所長会議や校長会議、人事担当者会議等において、管理職へ休暇等の取得促進の啓発等によりワーク・ライフ・バランスについても重要性を理解するよう呼びかけました。

家庭と仕事の両立を図ることができるよう、小中学校においては、「教職員の子育てサポートブック」などを市町村教育委員会に情報提供をし、県立学校においては、校長会で周知しました。

管理職パワーアップ講座を実施し、管理職としての確かなビジョンと経営戦略の実現を図りました。

ウ 登用

教育事務所長・支所長会議や校長会議、人事担当者会議等において、優秀な女性教職員の活躍の場を広げられるよう依頼し、女性教職員の積極的な登用についても依頼しました。女性教員の占める割合は、2023年4月時点で、管理職については、28.4%、校長については、23.4%、副校長・教頭については、31.9%となりました。

（2）社会と家庭（子育て・介護）の両立のための取組

ア 妊娠中及び出産後における配慮

「教職員の子育てサポートブック」を作成して、庁内イントラネット上の「愛知県職員ポータルサイトシステム」及び教職員課ホームページで掲示し、母性保護制度及び母性健康管理に関する制度等の周知を図りました。

加えて、教職員が出産費用等の出産・子育てに関する経済的な給付を状況に応じて適切に受けられるよう、「教職員の子育てサポートブック《福利・厚生関係》」により、手続き等の情報提供を行いました。なお、給付金については、「福利事務の手引」により内容の確認ができ、「総務事務システム」により申請が可能であるなど、手続きの簡便化を図っています。

また、衛生管理医の助言や臨床心理士による面談相談、衛生管理者等の研修会の場で妊娠中の教職員への配慮について周知を図りました。

さらに、共済組合事業として、11医療機関において専門医のメンタルヘルス相談を実施しました。

イ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

制度の周知を図るため、「教職員の子育てサポートブック」に育児休業制度や教職員の育児体験談等を掲載し、教職員への情報提供を行いました。

また、管理職員等の研修及び初任者研修等において、育児休業、部分休業、育児短時間勤務制度、時差勤務制度等の周知を図るとともに、教職員が安心して育児休業等を取得できるよう、代替教員の確保や業務分担の配慮など、学校全体でサポートに努めました。

このほか、子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進を図るため、休暇や子育てに関する経済的な給付についてわかりやすくまとめた「働く父親のためのハンドブック」により、出産予定日前後8週間の期間内に男性教職員が「出産補助休暇」や「育児参加休暇」などの休暇を5日以上取得するよう呼びかけるなど休暇等の取得促進についての周知を図りました。

また、男性教職員から子の出生予定の申出があったときには、管理職は、「イクメンサポート面談」を実施し、啓発資料の提供や利用できる制度の説明をするなど育児休業等が取得しやすい環境づくりに努めました。

ウ 仕事と介護の両立に向けた取組

管理職研修等において介護休暇の制度の周知を図り、介護休暇の活用を促進するようにしました。

エ 転勤についての配慮

ヒアリングを通じて、教職員からの子育てや介護の状況や通勤時間などの情報の把握に努めるとともに、保育園等への送迎などの事情のある職員については、保育園等の所在地や利用時間等の確認を行うなど、仕事と子育てや介護の両立が可能となる人員配置に努めました。

オ 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

管理職研修等において、公務と子育てとを両立できる環境づくりに努めるという意

識付けをするとともに、不祥事防止チェックシート等の配付によりセクシュアル・ハラスメントの防止を啓発し、固定的な性的役割分担意識の是正に努めました。

また、初任者に対し「新しく先生となるみなさんへ」を配付し、初任者研修等においてセクシュアル・ハラスメントの具体例や相談方法等の情報提供及び意識の啓発に努めました。

さらに、相談窓口を設け、子育てのための休暇が取得しにくい環境やセクシュアル・ハラスメントに関する苦情の申出や相談に対して、迅速かつ適切に対応できるよう努めました。

(3) 働き方の見直しに向けた取組

ア 時間外在校等時間の縮減

「教職員の子育てサポートブック」の中で、育児又は介護を行う教職員についての時間外勤務の制限について掲載し、周知を図りました。

また、時間外在校等時間の上限規制に伴い、意識啓発を目的とした管理職への研修の実施を通して、上限規制の遵守についての周知を図りました。

さらに、時間外在校等時間が多い教職員へのヒアリングを実施し、要因の整理、分析及び検証などを行い在校等時間の管理徹底に努めました。

イ 休暇の取得の促進

学校運営に支障のない長期休業中などにリフレッシュのための年次休暇の連続取得や夏季休暇と年次休暇を組み合わせた連続休暇の取得など、年次休暇等の計画的な取得などを促進しました。

また、「教職員の子育てサポートブック」の中で、子育てに関する特別休暇の取得事由、期間及び新生児に必要な書類等の詳細や子どもの看護に係る休暇制度を掲載し、取得の促進に努めました。

(4) 地域活動を通じた子育て支援等

ア 子ども・子育てに関する地域貢献活動への参加

教職員が積極的に地域の防犯活動や非行防止、子育て活動の支援等を行うNPOや地域団体へ参加するよう、呼びかけを行いました。

イ 子育てバリアフリーの推進

学校の耐震工事など大規模な工事の実施にあわせ、スロープや階段の手すり、多目的トイレ等の設置を行いました。

ウ 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

あいっこ「親の学び」リーフレット（小学校入学編・中学校入学編）、あいっこ「親の学び」学習プログラム及び家庭教育手帳（文部科学省発行）、家庭教育に関

する調査研究結果を県の Web ページに掲載しました。

また、家庭教育に関する情報等を Twitter により発信し、家庭教育の大切さを啓発しました。

2. 数値目標及び進捗状況

(1) 女性教職員の活躍促進に向けた取組

女活法

項目		目標数値 (2025年度 までに)	2020.4 (指針策定時)	2021.4	2022.4	2023.4
管理職に占める女性の割合		30%	21.7%	23.8%	25.9%	28.4%
役職別数値目 標	校長	20%	17.3%	17.3%	21.3%	23.4%
	副校長・教頭	38%	28.5%	28.5%	29.1%	31.9%

(2) 仕事と家庭（子育て・介護）の両立のための取組

女活法

次世代

項目		目標数値 (2025年度 までに)	2019年度実績 (指針策定時)	2020年度 実績	2021年度 実績	2022年度 実績
男性教職員の育児休 業の取得率(※1)	女活法	10%	2.1%	4.0%	9.6%	11.6%
	次世代		—	—	12.4%	11.6%
男性教職員の育児に 係る休暇等の取得率 (※2)	女活法	100%	—	—	45.4%	51.1%
	次世代		87.0%	86.0%	91.0%	92.5%
女性教職員の育児休 業の取得率(※3)	女活法	100%	91.0%	93.2%	89.4%	97.9%
	次世代		98.8%	98.2%	98.9%	97.3%

※ 女活法の対象者は、県立学校教員、県費負担教職員

次世代の対象者は、県立学校教職員

※1,3 新たに育児休業が取得可能となった職員数に対する新たに育児休業を取得した教職員の割合

※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・年次休暇を取得した男性教職員の割合

(3) 働き方の見直しに向けた取組

次世代

項目	目標数値 (2025年度 までに)	2019年度実績 (指針策定時)	2020年度 実績	2021年度 実績	2022年度 実績
年次休暇の平均取得日数	14日	13.6日	12.7日	14.2日	14.5日