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 2026

（愛知県教育委員会特定事業主行動計画）

2026 年 3 月

愛知県教育委員会

（目次）

計画の基本的な考え方 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1

計画の内容

Ⅰ　女性教職員の活躍促進に向けた取組

1　採用・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4

2　キャリア支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4

3　登用・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・6

Ⅱ　仕事と生活（子育て・介護等）の両立のための取組

1　不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等・・・・・・・・・・・・・・・7

2　妊娠中及び出産後における配慮・・・・・・・・・・・・・・・・・・・7

3　子育て支援制度を利用しやすい環境の整備等・・・・・・・・・・・・・10

4　仕事と介護の両立に向けた取組・・・・・・・・・・・・・・・・・・・15

5　健康に働き続けるための取組・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・17

6　転勤についての配慮・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・18

7　ゼロハラスメント職場の実現に向けた取組・・・・・・・・・・・・・・18

Ⅲ　働き方の見直しに向けた取組

1　時間外在校等時間の縮減・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・20

2　休暇の取得の促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・24

3　多様で柔軟な働き方の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・26

Ⅳ　地域活動を通じた子育て支援等

1　こども・子育てに関する地域貢献活動への参加・・・・・・・・・・・27

2　子育てバリアフリーの推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・28

3　学習機会の提供等による家庭の教育力の向上・・・・・・・・・・・・・28

計画の基本的な考え方

１　策定の趣旨

(1)　次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

少子高齢化が急速に進む我が国において、次代の社会を担う子供たちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を図るため、国、地方公共団体、企業等、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくことを目的に、2003 年７月、「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。

地方自治体等は、事業主の立場から仕事と家庭の両立等のため講じる取組等を記載した特定事業主行動計画を策定することとされ、本県では 2005 年３月以降、３次にわたって行動計画（「教職員の子育て応援プログラム」）を策定してきました。

本県では、「教職員の子育て応援プログラム」策定以降、男性の育児休業の取得促進や多様で弾力的な働き方の推進など、教職員の仕事と家庭の両立支援に関する様々な取組を進めてまいりました。

(2)　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行動計画

女性が職業生活において十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的に、2015 年７月、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が成立しました。

地方自治体等は同法に基づき、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組等を記載した特定事業主行動計画を策定することとされ、本県では、2016 年３月に「愛知県公立学校（名古屋市を除く。）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」（以下「女性活躍行動計画」という。）を策定しました。

本県では、「女性活躍行動計画」策定以降、管理職への女性教職員の登用やキャリア支援など、女性教職員の活躍促進に関する様々な取組を進めてまいりました。

(3)　「女性教職員の活躍促進」と「次世代育成支援」のための２つの行動計画

本県では、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、両行動計画の計画期間が 2020 年度で満了したことに伴い、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として、「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」を 2021 年３月に策定し 2021 年度から、教職員の仕事と家庭の両立支援と女性教職員の活躍促進に関する様々な取組を進めてまいりました。

(4)　新たな行動計画と取組

前行動計画の期間が2025年度で満了することから、新たな行動計画として「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2026」（以下「本行動計画」という。）を策定することとしました。

本行動計画では、女性教職員の活躍促進に関しては、管理職員への登用の推進に関する取組、職業生活と家庭生活の両立支援に関する取組を、引き続き実施することとし、前行動計画で数値目標を達成した「管理職員に占める女性教職員の割合」の数値目標を引き上げて設定し、取り組むこととしました。

また、次世代育成支援に関しては、仕事と生活（子育て・介護・治療）の両立支援に関する取組、時差勤務の推進などの多様で柔軟な働き方の推進等を引き続き実施することとし、新たに勤務時間に係る数値目標を設定し、取り組むこととしました。

２　計画期間

2026年度から2030年度までの５年間の計画期間とします。

３　計画の位置付け

女性活躍推進法及び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位置付けます。

４　計画の体系

「Ⅰ　女性教職員の活躍促進に向けた取組」、「Ⅱ　仕事と生活（子育て・介護等）の両立のための取組」、「Ⅲ　働き方の見直しに向けた取組」、「Ⅳ　地域活動を通じた子育て支援等」の４つを施策の柱として取組を推進します。

５　計画の検証

本行動計画は教職員課で、年度ごとに実施状況を点検し、Ｗｅｂページ等において結果を公表します。

併せて、各種取組の効果についても点検・評価を行い、教職員のニーズを把握しながら、取組の改善に繋げることによるPDCAサイクルを確立し、その後の取組に反映させます。

６　実施に当たって

本行動計画の対象者は下記のとおりです。また、取組内容の項目名に、いずれの法律を根拠としたものかが分かるように表示しています。

○女性活躍推進法に基づく取組
　対象者：県立学校教員及び県費負担教職員　｝　女活法

○次世代育成支援対策推進法に基づく取組
　対象者：県立学校教職員　｝　次世代

「誰」が、「何を」、「いつ」するかということを明確にするため、次のように実施主体別の取組事項を記載します。

主体別取組事項

教育委員会・教育事務所	各人事担当課・各事業管理課・各教育事務所人事担当課 ※市町村教育委員会に権限がある項目については、市町村教育委員会へ働きかけます。 （文中は（※）で表記）
管理職	校長・副校長・教頭・部主事・事務長（県立学校のみ）
子育て中の教職員	育児休業中の教職員・育児を行っている教職員・育児を行う予定の教職員
介護中の教職員	家族の介護を行っている教職員・家族の介護を行う予定の教職員
治療中の教職員	治療中の教職員
全教職員	全ての教職員

7　その他

女性活躍推進法又は次世代育成支援対策推進法の改正など、情勢の変化を踏まえて、必要に応じて目標、計画期間等を柔軟に見直します。

計画の内容

Ⅰ　女性教職員の活躍促進に向けた取組　　女活法

指導力、マネジメント力、意欲、行動力などに優れた女性教職員をより多く育成し、こうした教職員が、管理職として活躍する組織を目指します。

１　採用

①　愛知県公立学校教員を志望する女性の確保

将来にわたって継続して女性教員が活躍する組織であるためには、多くの有為な人材を採用し続けていかなければなりません。愛知県の公立学校で働くことの魅力を発信し、少子高齢化、人口減少社会の中でも、愛知県公立学校教員を志望する女性を確保する取組を進めます。

主体別取組事項

教育委員会	○　採用パンフレットやＷｅｂページ等の広報媒体を活用し、女性教員の働きぶりを積極的にＰＲすることにより、「愛知県の公立学校は女性が活躍できる、働きがいのある職場」というメッセージを発信します。 ○　県内及び県外で開催している採用選考試験の受験希望者向けの説明会で「女性のキャリア支援」やワーク・ライフ・バランスについて説明します。 ○　教員志望者を対象にした説明会「あいちで先生になりたい！！」を開催し、女性の就業継続を実現させるための両立支援制度等の福利厚生について説明します。

２　キャリア支援

①　管理職の意識の向上

女性教職員が男性教職員と同様にさまざまなキャリア･経験を積んでいくためには、人事配置に加え、業務分担においてもキャリア形成を意識する必要があります。このため、人事配置及び業務分担を決定する立場にある管理職の意識を高めるよう取組を進めます。

主体別取組事項

教育委員会	○　管理職研修等を実施し、管理職の意識改革を促すことにより、男女がともに育児や介護をしながら教職員として活躍できる組織を目指します。（※）
管理職	○　管理職研修等を受講し、男女がともに育児や介護をしながら教職員として活躍できる組織づくりに努めます。

②　育児休業等からのスムーズな復帰とモチベーションの向上

育児休業中はキャリアが中断することから、教職員がスムーズに職務へ復帰できるよう支援するとともに、本人の仕事に対するモチベーションを高めるための取組を進めます。

主体別取組事項

教育委員会	○　管理職研修等において、育児休業等を取得した教職員の円滑な職場復帰を支援する「育児休業等取得者支援プログラム」の周知を図ります。 ○　「教職員の子育てサポートブック」に育児休業等の制度や取得参考例を記載し、職員ポータルサイトシステムの「情報ライブラリ」に掲載することで周知を図ります。（※） ○　ｅラーニング教材を育児休業中に閲覧できるようにします。
管理職	○　職場において、出産前の面談、育児休業中の各種情報の提供、職場復帰前の面談、復帰直後の研修などを行い、教職員のスムーズな職場復帰をサポートします。
子育て中の教職員	○　県教育委員会が作成した教材などを活用し、育児支援制度についての理解を深め中長期的なキャリアビジョンを主体的に考えてみましょう。

③　女性教職員が上司や先輩教職員等に相談しやすい環境づくりの推進

女性教職員にとって自身のキャリアや働き方について相談できる上司や先輩教職員等は貴重であり、こうしたニーズに答えられる相談しやすい環境づくりを推進します。

主体別取組事項

教育委員会	○　管理職研修等を実施し、管理職の意識改革を促すことにより、女性教職員が働きやすい職場環境づくりを推進します。（※）
管理職	○　管理職研修等を受講し、女性教職員が働きやすい環境づくりに努めます。

	○　人事異動ヒアリング等において、女性教職員のキャリア形成や働き方についての希望を把握し、必要に応じてアドバイスを行います。

3　登用

①　女性教員の管理職への登用の推進

意欲と能力のある優秀な女性教員が男性教員と同様に組織の管理的な立場に立ち、学校運営に参画できるよう管理職への登用を積極的に進めます。

主体別取組事項

教育委員会・教育事務所	○　2030 年度までに管理職に占める女性の割合が 35%に達するよう、意欲と能力のある優秀な女性教員の管理職への登用を積極的に進めます。（※）

②　女性教員の主任への登用の推進

将来の管理職候補となる有能な女性教員が、早期に学校運営や組織マネジメントの経験を積み、組織管理の重要性とやりがいを感じられるよう、主任ポストへの登用を積極的に進めます。

主体別取組事項

教育委員会	○　女性教員を主任ポストへ登用するよう、管理職へ働きかけます。（※）
管理職	○　将来の管理職候補となる有能な女性教員について、主任ポストへの登用を積極的に進めます。

数値目標　　女活法

＜２０３０年度までに＞

・管理職に占める女性の割合　35%　＜教員＞

役職別数値目標

校長　　33%

副校長・教頭　　38%

現状：2025 年４月現在　31.1%＜教員＞

Ⅱ　仕事と生活（子育て・介護等）の両立のための取組　女活法　次世代

妊娠中及び出産後の女性教職員への配慮や、男性教職員の育児休業の取得促進、仕事と子育て、仕事と介護、仕事と治療など、仕事と生活が両立し、全ての教職員が活躍できる組織を目指します。

1　不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

①　不妊治療に係る休暇（出生サポート休暇）制度の周知や利用しやすい職場環境づくり

「教職員の子育てサポートブック」等を通じて、出生サポート休暇制度について周知を図り、取得しやすい環境を整備します。

主体別取組事項

教育委員会	○　出生サポート休暇制度を「教職員の子育てサポートブック」に記載するとともに、教職員向け Q&A を作成し、職員ポータルサイトシステムの「情報ライブラリ」に掲載することで周知を図ります。（※）
管理職	○　制度への理解を深めるため、「教職員の子育てサポートブック」等を活用して、教職員への周知徹底を図り、制度の適切な利用を促します。 ○　教職員から出生サポート休暇取得に関する相談等があった場合には、本人の意向やプライバシーに十分配慮しつつ、休暇制度等を利用しやすい職場環境づくりに努めます。

2　妊娠中及び出産後における配慮

①　母性保護及び母性健康管理に関する制度等の周知徹底

妊娠中及び出産後の女性教職員の時間外勤務の制限等の、母性保護及び母性健康管理に関する制度等を周知するとともに、心身の健康上の悩みについて相談員等が相談に応じます。

また、配偶者が流産・死産などをした教職員に対して、配偶者の支援のため、休暇を取得しやすい環境を整備します。

主体別取組事項

教育委員会	○　妊娠中及び出産後の女性教職員は、深夜勤務及び時間外勤務の制限、危険有害業務の就業制限、健康診査及び保健指導を受ける際の特別休暇、妊娠中の教職員の業務軽減、通勤緩和などの制度によ

	って保護されています。 　これらの制度等について「教職員の子育てサポートブック」に記載し、職員ポータルサイトシステムの「情報ライブラリ」等に掲載することで周知を図ります。（※） ○　定期健康診断の実施を通じ、心身の健康上の悩みや治療方法など健康管理に関する内容について、学校医（又は産業医）が面談して相談に応じます。さらに、職務上の問題、職場内外の対人関係・家庭問題などの悩み、心配事等について、総合教育センターの専任の相談員が相談に応じます。 　また、共済組合のメンタルヘルス相談事業においても各種の相談に応じています。 　これらの相談制度について、職員ポータルサイトシステムの「情報ライブラリ」に掲載し周知を図ります。（※）
管理職	○　制度への理解を深めるため、「教職員の子育てサポートブック」を活用して、教職員への周知徹底を図り、制度の適切な利用を促します。 ○　健康や家庭生活での悩みや不安などに対する相談制度について教職員に周知します。 ○　流産・死産などの周産期喪失を経験した女性教職員は、産後休業や母性健康管理措置の対象となります。また、配偶者の心身の負担を支援し、教職員自身の精神的な負担を軽減するため、配偶者の周産期喪失について申出などがあった場合は、教職員が休暇を取得しやすい環境整備に努めます。

②　こどもを生み育てる教職員等に対する制度周知及び意向確認等

男女がともに希望に応じて仕事と生活の両立ができるよう、教職員本人又は教職員の配偶者について、妊娠、出産などの申出があった場合又は３歳に満たない子を養育する教職員に対して、出生時や育児期それぞれの両立支援制度等を知らせるとともに、同制度等の活用等について意向を確認します。

主体別取組事項

教育委員会	○　育児休業のほか、育児短時間勤務、部分休業、深夜勤務及び時間外勤務の制限、育児参加休暇等の休暇制度、時差勤務制度といった、教職員の仕事と子育ての両立に資する諸制度及び各種手続き（以下「育児休業等支援制度」という。）について「教職員の子育てサポートブック」に記載し、職員ポータルサイトシステムの「情報ライブラリ」に掲載することで周知を図ります。（※）

	○　育児休業、育児短時間勤務又は部分休業取得時における給付などの制度及び手続について「教職員の子育てサポートブック《福利・厚生関係》」及び「福利厚生事務の手引（教育）」に記載し、職員ポータルサイトシステムの「情報ライブラリ」に掲載することで周知を図ります。
管理職	○　教職員本人又は教職員の配偶者について、妊娠、出産などの申出があった場合は、出生時両立支援制度について申出教職員に対し知らせるとともに、業務の場所や業務量の調整なども含めた、仕事と生活の両立の支障となる事情の改善に資する事項の活用について、意向を確認します。 ○　３歳に満たない子を養育する教職員がいる場合は、そのこどもが１歳 11 か月から２歳 11 か月の間に、育児期両立支援制度について対象教職員に対し知らせるとともに、業務の場所や業務量の調整なども含めた、仕事と生活の両立の支障となる事情の改善に資する事項の活用について、意向を確認します。 ○　特に、男性教職員から子の出生予定の申出があったら、管理職は「イクメンサポート面談」を実施して啓発資料を渡し、利用できる制度の説明をします。また、育児休業の理解を促し、経済的支援措置があることを伝え、男性教職員が安心して育児休業がとれるよう配慮します。
子育て中の教職員	○　本人又は教職員の配偶者について、妊娠、出産等の予定を管理職に早めに報告しましょう。 ○　育児休業等支援制度等の活用について、意向の確認をされた場合は、早め早めに意向を伝えましょう。

③　出産費用等の経済的支援措置の周知徹底

出産費及び育児休業手当金等の給付等について、制度及び手続の周知を図ります。

主体別取組事項

教育委員会	○　出産費及び育児休業手当金、育児休業支援手当金又は育児時短勤務手当金の給付等の制度及び手続について、「教職員の子育てサポートブック《福利・厚生関係》」に記載し、職員ポータルサイトシステムの「情報ライブラリ」に掲載することで周知を図ります。（※） ○　「総務事務システム」において出産費の給付等に必要な申請様式

	を提供しています。
管理職	○　教職員の出産等の状況を把握し、妊娠中及び出産後の教職員に対して、必要な書類、手続等の案内をします。 ○　出産に伴う給付制度の「教職員の子育てサポートブック《福利・厚生関係》」を活用して出産に伴う給付制度等に対する理解を自ら深めるとともに、教職員への周知徹底を図り、制度の適切な利用を促します。

④　妊娠中の教職員の健康や安全についての配慮

妊娠中の女性教職員の健康や安全について、研修等を通じて周知を図り、職場全体で配慮します。

主体別取組事項

教育委員会	○　「衛生管理者等研修会」の場で、衛生管理者（又は衛生推進者）を通じて、妊娠中の女性教職員への配慮について、理解の必要性を周知します。
管理職	○　職場において妊娠中の女性教職員が母性保護のための制度等を利用しやすい雰囲気をつくるとともに、本人から請求があった場合には配慮します。 ○　妊娠中の女性教職員の安全や健康に配慮するため、業務分担などについてよく検討し、職場全体でサポートします。 ○　妊娠中の女性教職員の安全の確保と健康の保持増進を図るよう、職場環境の整備に努めます。また、妊娠中の女性教職員が手軽に休養室を利用できるよう配慮します。

3　子育て支援制度を利用しやすい環境の整備等

①　育児休業等支援制度の周知

「教職員の子育てサポートブック」等を通じて、育児休業等の子育て支援制度について周知を図り、取得しやすい環境を整備します。

主体別取組事項

教育委員会	○　「教職員の子育てサポートブック」に育児休業等支援制度や取得参考例を記載し、職員ポータルサイトシステムの「情報ライブラリ」に掲載することで周知を図ります。（※） ○　教職員から子の出生予定の申出があった時の対応や育児休業を

	取得した際の給料等への影響額のモデルなど、より育児休業等を取得しやすくするための資料を作成し、職員ポータルサイトシステムの「情報ライブラリ」に掲載します。（※） ○　「教職員の子育てサポートブック」等について、自宅等でも参考とできるよう、Ｗｅｂページにも掲載します。 ○　教職員のための育児支援に関する最新情報を定期的にＷｅｂページにおいて発信します。 ○　育児休業、育児短時間勤務又は部分休業取得時における給付制度等及び手続について、「教職員の子育てサポートブック《福利・厚生関係》」に記載し、職員ポータルサイトシステムの「情報ライブラリ」に掲載することで周知を図ります。（※） ○　「総務事務システム」において育児休業等の取得に必要な手続の方法及び様式を提供しています。
管理職	○　子の出生予定の教職員から申出があったら、「教職員の子育てサポートブック」等を活用し、育児休業等支援制度に関する情報を提供します。 ○　特に、男性教職員から子の出生予定の申出があったら、管理職は「イクメンサポート面談」を実施して啓発資料を渡し、利用できる制度の説明をします。また、育児休業の理解を促し、経済的支援措置があることを伝え、男性教職員が安心して育児休業がとれるよう配慮します。 ○　育児休業等支援制度を利用予定の教職員に対して、「教職員の子育てサポートブック≪福利・厚生関係≫」等を活用し、育児休業等に係る給付を始めとする共済・互助会の制度、必要な書類、手続等に関する情報を提供します。

②　育児休業等支援制度を利用しやすい職場環境づくり

各研修や職場全体でのサポート等により、男女ともに仕事と子育てを両立できるよう、育児休業等支援制度を利用しやすい職場環境づくりに取り組みます。

主体別取組事項

教育委員会	○　各研修において、ワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、「男女ともに教職員が育児の主役を担うこと、育児休業等支援制度を利用することは当たり前である」という雰囲気づくりを啓発します。（※）
管理職	○　「仕事と子育ての両立」は職場における理解が不可欠であるこ

	とから、校内研修や職員会議等で定期的に育児休業等支援制度の趣旨を周知し、教職員の理解を深めます。 ○　教職員が育児休業等支援制度を利用することになったら、業務分担などについてよく検討し、職場全体でサポートします。
全教職員	○　子育て中の教職員が気兼ねなく安心して育児休業等支援制度を利用できるよう、「お互いさま」の気持ちで、職場全体でのサポートに協力するよう努めましょう。

③　男性教職員の育児休業・休暇等の取得促進

「イクメンサポート面談」の実施等により、男性教職員が当たり前に子育ての主役を担えるよう、育児休業等支援制度の取得促進に取り組みます。

主体別取組事項

教育委員会	○　各研修において、ワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、「男女ともに教職員が育児に参加すること、育児休業等を取得するとは当たり前である」という雰囲気づくりを啓発します。(※) ○　子の出生予定の男性教職員に対して管理職が面談し、休業・休暇の取得を働きかけ、「育児参加休暇等取得スケジュール表」を作成させる「イクメンサポート面談」を実施します。(※) ○　「イクメンサポート面談」では、管理職が主体となり、男性教職員に育児休業の取得を直接働きかけるよう周知します。(※) ○　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ます。(※) ○　男性教職員が対象となるこどもの出生時における休暇制度について管理職に周知するとともに、年次休暇と併せて積極的な利用を促します。(※) ○　こどもが生まれた男性教職員のための休暇の取得を促進するため、研修会や会議等の場を通じて取得促進を呼びかけます。(※)
管理職	○　「イクメンサポート面談」を実施し、育児休業の取得を働きかけます。 ○　男性教職員から子の出生予定の申出があったら、管理職は、啓発資料を渡し「イクメンサポート面談」を実施し、休業・休暇等の取得を働きかけ、「育児参加休暇等取得スケジュール表」の作成を依頼します。また、スケジュールどおりに休業・休暇等が取得でき

	るよう、効率的な業務の執行に努めるとともに他の教職員にも配慮しながら必要に応じて業務分担を変更するなど、職場全体でサポートする職場環境づくりに努めます。
子育て中の教職員	○　子の出生予定の２か月前までに管理職に報告し、「イクメンサポート面談」を受けましょう。 ○　「教職員の子育てサポートブック」により育児休業等支援制度の内容を正しく理解しましょう。特に育児休業を取得する場合の影響を正しく理解し、積極的に育児休業の取得を検討しましょう。 ○　「育児参加休暇等取得スケジュール表」を作成し、管理職に提出しましょう。 ○　予定どおりに休業・休暇等が取得できるよう、計画的に仕事を進めましょう。

④　育児休業からの職場復帰の支援及び子育てを行う教職員の活躍促進に向けた取組

「育児休業等取得者支援プログラム」に基づき、育児休業後に円滑に職場復帰しやすい職場環境を整備するとともに、子育てを行う教職員について、育児の状況に配慮しながら、円滑に職場復帰できるように支援を行います。

主体別取組事項

教育委員会	○　「育児休業等取得者支援プログラム」による状況確認や人事異動に関する希望聴取など、面談を通して教職員の子育ての状況を把握し、円滑に職場復帰できるように支援を行います。（※） ○　「教職員の子育てサポートブック」に育児休業等の制度や取得参考例を記載し、職員ポータルサイトシステムの「情報ライブラリ」に掲載することで周知を図ります。（※） ○　ｅラーニング教材を育児休業中に閲覧できるようにします。 ○　管理職研修等で育児休業について説明し、啓発します。
管理職	○　育児休業中の教職員は不安になりがちであるので、「育児休業等取得者支援プログラム」に沿って、出産前面談、休業中の職場の情報提供や子の現況確認、復帰前の面談及び職場復帰後の研修を実施し、教職員が円滑に職場復帰できるよう必要な支援を行うとともに円滑に復帰しやすい職場環境を整えます。 ○　管理職が率先してワーク・ライフ・バランスを実践することで、部下職員に対して、長時間労働の是正や効率的な働き方、急な休暇

	の取得等についての理解を促すことにより、子育てをしながらでも働きやすい職場環境を整えるとともに、勤務時間等に制約される中でも責任をもって職務を行うことができるよう配慮します。 ○　女性教職員の活躍促進に向け、職場環境の整備等の支援対策について検討を行った上で適切な対応を図ります。
子育て中の教職員	○　育児休業中は職場と連絡を取り合い、モチベーションを保ち、スムーズな復帰を心がけましょう。 ○　業務の効率化や工夫、時間管理を意識して仕事に取り組みましょう。

⑤　育児休業等経験者に関する情報提供

育児休業等のメリットや制度の意義・目的を周知するとともに、取得することへの不安を軽減するため、育児休業等経験者に関する情報提供を行います。

主体別取組事項

教育委員会	○　育児休業等のメリットや制度の意義、取得する目的を周知し、育児休業等を取得することへの不安を軽減させるため、子育て体験記や職場環境づくりの実例を随時募集し、「教職員の子育てサポートブック」に掲載して、職員ポータルサイトシステム等において情報提供します。（※）

⑥　育児休業等を取得した教職員の代替要員の確保

教職員が安心して育児休業等の制度を利用できるよう、適切に代替職員を確保するよう努めます。

主体別取組事項

教育委員会・教育事務所	○　教職員が安心して育児休業等の制度を利用できるよう、任期付採用や臨時的任用制度等を活用し、代替職員を確保するために教員人材銀行の講師情報を利用するよう促します。（※）
管理職	○　教職員から育児休業や育児短時間勤務の申出があった場合は、教職員課、教育事務所と連携して代替職員を確保するよう努めます。

⑦　保育所送迎等を行う教職員についての配慮

保育所送迎等を行う教職員のため、部分休業や時差勤務制度の周知を図り、取得を促進します。

主体別取組事項

教育委員会	○　保育所送迎等を行う教職員のため、部分休業や時差勤務制度といった教職員の仕事と子育ての両立に資する制度の周知を図り活用を促進します。(※)
管理職	○　保育所送迎等を行う教職員から部分休業や時差勤務制度の利用の申出があった場合は、本人の希望に配慮します。また、業務分担に配慮し職場全体でサポートします。 ○　時差勤務を行う教職員がいる場合は、該当教職員の勤務区分を所属教職員に周知します。

数値目標　女活法　次世代

＜２０３０年度までに＞

・**男性教職員の育児休業の取得率　２週間以上　85%**
　現状：2024 年度実績　34.4%（女活法）
　　32.8%（次世代）

・**男性教職員の育児に係る休暇等の取得率　100%**
　※こどもの生まれる前後８週間における５日以上の育児に係る休暇等（育児休業を含む）の取得率
　現状：2024 年度実績　58.1%（女活法）
　　90.8%（次世代）

・**女性教職員の育児休業の取得率　100%**
　現状：2024 年度実績　98.2%（女活法）
　　98.7%（次世代）

４　仕事と介護の両立に向けた取組

①　介護者となった教職員等に対する制度周知及び意向確認等

教職員本人から家族などの要介護者の介護を行うこととなった旨の申出があった場合又は 40 歳に達した教職員に対して、介護に関する制度などを周知するとともに、仕事と介護の両立ができるよう制度の活用について意向を確認します。

主体別取組事項

教育委員会	○　介護休暇、介護時間、短期介護休暇、深夜勤務及び在校等時間の制限、時差勤務制度といった、教職員の仕事と介護の両立に資する

	諸制度及び介護休業手当金を含めた各種手続き（以下「介護両立支援制度等」という。）について「教職員のための介護休暇制度等のまとめ」を作成し、職員ポータルサイトシステムの「情報ライブラリ」に掲載することで周知を図ります。 ○　介護両立支援制度等について研修資料を作成し、教職員ポータルサイトシステムの「情報ライブラリ」に掲載します。
管理職	○　教職員本人から家族などの要介護者の介護を行うこととなった旨の申出があった場合は、介護両立支援制度等について申出教職員に対し知らせるとともに、業務の場所や業務量の調整なども含めた、仕事と介護の両立の支障となる事情の改善に資する事項の活用について、意向を確認します。 ○　所属の教職員が 40 歳に達した日の属する年度において、介護両立支援制度等について対象教職員に対し周知します。
介護中の教職員	○　要介護者の介護をすることが見込まれるといった可能性の段階から、早めに報告しましょう。 ○　介護両立支援制度等の活用について、意向の確認をされた場合は、早め早めに意向を伝えましょう。

②　介護に係る休暇等を利用しやすい職場環境づくり

家族の介護に関する休暇制度等を利用しやすい職場環境づくりに取り組みます。

主体別取組事項

教育委員会	○　管理職研修等において、介護両立支援制度等の周知を図り、活用を促進します。（※） ○　介護を事由とする時差勤務制度の利用促進を図ります。（※）
管理職	○　「仕事と介護の両立」は職場における理解が不可欠であることから、校内研修や職員会議等で定期的に介護両立支援制度等の制度の趣旨を周知し、教職員の理解を深めます。 ○　教職員が介護両立支援制度等を利用することになったら、業務分担などについてよく検討し、職場全体でサポートします。
全教職員	○　介護を行う教職員が気兼ねなく安心して介護休暇等を取得できるよう、「お互いさま」の気持ちで、職場全体でのサポートに協力するよう努めましょう。

5　健康に働き続けるための取組

①　健康上の特性に配慮した職場環境づくり

健康上の特性による健康課題を抱えやすい女性教職員はもとより、全ての教職員が健康課題を抱えても安心して働き続けることができる職場環境づくりに取り組みます。

主体別取組事項

教育委員会	○　新規採用教職員研修・管理職研修などにおいて、健康管理休暇や母性保護及び母性健康管理に関する制度のほか、時差勤務制度など、教職員のライフステージに応じて活用できる制度を周知し、利用しやすい雰囲気づくりを醸成します。 ○　各種の健康相談（メンタルヘルス相談を含む。）や教職員相談に応じます。これらの相談制度について、職員ポータルサイトシステムの「情報ライブラリ」に掲載し周知を図ります。 ○　公立学校共済組合事業の婦人科系検診などの希望者検診の受診について啓発します。
管理職	○　健康に関してはプライバシーの保護が特に求められることを踏まえつつ、全ての教職員について、業務の状況、休暇の取得状況などに十分留意しながら、健康状態の変化に注意し、必要に応じて健康相談の活用、各検診の受診を勧めるなど適切な対応に努めます。 ○　また、女性職員は、健康上の特性によりライフステージごとの健康課題を抱えやすいことを理解し、教職員が相談などをしやすい雰囲気の醸成や環境整備に努めます。

②　治療に係る休暇等の制度の周知や利用しやすい職場環境づくり

病気の治療を行いながら働く教職員について、休暇制度等を周知するとともに、利用しやすい職場環境づくりに取り組みます。

主体別取組事項

教育委員会	○　年次休暇のほか、療養休暇や病気休職といった、教職員の仕事と治療の両立に資する諸制度や各種手続きについて「教職員のための仕事と治療の両立支援制度のまとめ」を新たに作成し、職員ポータルサイトシステムの「情報ライブラリ」に掲載することで周知を図ります。 ○　各種の健康相談（メンタルヘルス相談を含む。）や教職員相談に応じます。これらの相談制度について、職員ポータルサイトシステ

	ムの「情報ライブラリ」に掲載し周知を図ります。
管理職	○　健康に関してはプライバシーの保護が特に求められることを踏まえつつ、治療をしながら働く教職員について、業務の状況、休暇の取得状況などに十分留意しながら、健康状態の変化に注意し、必要に応じて健康相談の活用、受診を勧めるなど適切な対応に努めます。
全教職員	○　安心して治療に臨めるよう、「お互いさま」の気持ちで、職場全体でサポートに協力するよう努めましょう。

6　転勤についての配慮

①　子育て・介護・治療の状況に応じた人事上の配慮

人事異動等において、可能な範囲で、子育て・介護・治療の状況に応じた人事上の配慮を行います。

主体別取組事項

教育委員会・管理職	○　当該教職員からの人事異動等に関する希望聴取の実施を通じて、可能な範囲で、子育て・介護・治療の状況に応じた人事上の配慮を行います。
子育て・介護・治療中の教職員	○　特に人事上の配慮を求める場合には、子育て・介護・治療の状況等について管理職に早め早めに情報提供しましょう。

7　ゼロハラスメント職場の実現に向けた取組

①　研修等を通じた情報提供及び意識啓発

ゼロハラスメント職場の実現に向け、固定的な性別役割分担意識等の是正を図るため、研修等を通じた意識啓発に取り組みます。

主体別取組事項

教育委員会・教育事務所	○　女性教職員が男性教職員と同様に様々なキャリア・経験を積んでいくためには、仕事と生活の両立ができる職場環境が重要であり、この実現に努めるべき立場にある管理職員の意識を高める取組として管理職研修等を実施します。（※） ○　新規採用教職員研修・管理職研修等において、教職員が家庭生活における責任を分担しながら、かつ、仕事においても能力を十分発揮できる環境づくりを目指すという意識付けをするとともに、ゼロハラスメント職場の実現に向けて、「セクシュアル・ハ

	ラスメント」、「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」及び「パワー・ハラスメント」といった各種ハラスメントを防止するための研修を実施して、固定的な性別役割分担意識の是正に努めます。（※）
管理職	○　職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等を是正するため、所属教職員に対し校内研修や職員会議等を通じた意識啓発を行い、ゼロハラスメント職場を実現します。
全教職員	○　校内研修等の受講を通して、職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識などを持っているかもしれないと認識するとともに、その認識の是正に努めましょう。

②　相談体制の整備

子育てのための休暇等が取得しにくい環境やセクシュアル・ハラスメント等の相談に対して、迅速かつ適切に対処します。

主体別取組事項

教育委員会	○　教職員課及び総合教育センターに相談体制を整備し、子育てのために認められた休暇等が取得しにくい環境や「セクシュアル・ハラスメント」、「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」及び「パワー・ハラスメント」に関する苦情の申出及び相談に対して、迅速かつ適切に対処します。 ○　公益通報制度によるハラスメント相談を含めた各種相談窓口について、職員ポータルサイトシステムの「情報ライブラリ」への掲載を通じて、周知を図ります。
管理職	○　教職員課及び総合教育センターと相談・連携しながら、子育てのために認められた休暇等が取得しにくい環境や「セクシュアル・ハラスメント」、「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」及び「パワー・ハラスメント」に関する苦情の申出及び相談に対して、迅速かつ適切に対処します。

Ⅲ　働き方の見直しに向けた取組　　女活法　次世代

「愛知県公立学校働き方改革ロードマップ」に掲げる各取組を通じ、時間外在校等時間の縮減を進めます。また、年次休暇等の取得促進及び時差勤務等、働きやすい職場環境を目指します。

1　時間外在校等時間の縮減

①　時間外在校等時間の縮減のための意識啓発等

時間外在校等時間の上限規制の周知等により、時間外在校等時間の縮減に向けた意識啓発を図ります。（管理職手当受給者を除く事務職員については、「在校等時間」を「勤務時間」と、「時間外在校等時間」を「時間外勤務時間」と読み替える。以下同じ。）

主体別取組事項

教育委員会	○　時間外在校等時間に対する意識啓発を目的とした管理職への研修の実施を通して、時間外在校等時間の上限規制の遵守について周知を図ります。（※） ○　時間外在校等時間の縮減に係る通知を毎年度発出し、時間外在校等時間の縮減に向けた取組を推進します。（※） ○　教職員の時間外在校等時間の状況を定期的に把握し、会議等で時間外在校等時間の縮減を呼びかけます。（※） ○　管理職が自らの意識・取組の自己診断を定期的に実施するよう働きかけます。（※）
管理職	○　時間外在校等時間の縮減は、子育て中の教職員はもちろん、全ての教職員に関わるため、時間外在校等時間の縮減に向けた意識を喚起します。 ○　時間外在校等時間が多い教職員に対して、勤務内容を精査し、原因の究明及びその解消に向けたヒアリングを実施します。 ○　教職員の勤務時間を適正に把握するため、「在校等時間の状況記録」を定め、月ごとに教職員の在校等時間を把握するとともに、会議や行事の見直し等による校務の効率化を図り、一部の教職員に過重な負担がかからないように配慮します。

②　在校等時間管理の徹底等

出退勤管理システムによる在校等時間の集計結果を活用し、時間外在校等時間

が多い所属には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、在校等時間管理を徹底します。

主体別取組事項

教育委員会	○　教職員の在校等時間を適切に把握・管理するとともに、上限規制を遵守するよう周知します。（※） ○　時間外在校等時間の実績を把握し、時間外在校等時間が特に多い所属については、ヒアリングを実施するなどして注意を喚起します（※）。 ○　時間外在校等時間が多い所属については、時間外在校等時間が多くなる要因の整理、分析及び検証を実施します。（※）
管理職	○　教職員が時間外勤務を行う場合は、業務の必要性を見極めるとともに、教職員の健康面も配慮し、的確な指示を行います。また、定例的に個々の教職員の仕事の状況を確認する機会を設けるなど、適切な時間管理を実施します。 ○　突出して時間外在校等時間が多い教職員については、原因の究明及びその解消に向けた取組を管理職が主体となって実施します。
全教職員	○　業務の効率化・計画的な業務の執行・進行管理に心掛け、時間外在校等時間の縮減に努めましょう。

③　定時退校日の設定

週に１回程度定時退校日を設け、教職員の定時退校を促します。

主体別取組事項

教育委員会	○　各学校へ定時退校日を週に 1 回程度及び長期休業期間中や定期考査期間中などの学校運営に支障のない日に設けるよう周知を図ります。（※） ○　毎月１９日（子育て応援の日（はぐみんデー））を全校一斉定時退校日とし、毎月１９日は定時退校するよう周知を図ります。
管理職	○　定時退校日を週に 1 回程度及び長期休業期間中や定期考査期間中などの学校運営に支障のない日に設け、教職員の定時退校を促します。 ○　毎月１９日の子育て応援の日（はぐみんデー）に、所属教職員が定時退校するよう職員会議等により周知します。 ○　管理職が率先垂範して定時退校するように努めます。

④　事務の簡素合理化の推進

ＩＣＴの活用等により、業務の合理化・効率化を推進し、仕事の質の向上を図ります。

主体別取組事項

教育委員会	○　デジタル採点システムの活用を推進し、教員の採点業務の負荷の軽減と学習評価の質の向上を図ります。 ○　校務支援システムの利用促進と安定運用を図り、教職員が仕事をしやすい環境を整備します。 ○　動画管理機能等を有する教員サポートシステムにより、教員研修のオンライン化を推進します。
管理職	○　新たに行事等を実施する場合は、目的、効果、必要性等を十分検討するとともに、既存の行事等との関係を整理し、効率的な業務遂行を図ります。 ○　教職員一人一人の工夫・改善意欲を高め、さらなる創意工夫を引き出すよう努めます。
全教職員	○　新たに行事等を実施する場合は、目的、効果、必要性等を十分検討するとともに、既存の行事等との関係を整理し、効率的に業務を進めましょう。 ○　グッドジョブ運動で応募された取組や他自治体などにおける先進事例を積極的に活用（マネ）しましょう。

⑤　育児を行う教職員の深夜勤務及び在校等時間の制限の制度の周知徹底

育児を行う教職員の深夜勤務及び在校等時間を制限する制度について周知を図ります。

主体別取組事項

教育委員会	○　小学校就学の始期に達するまでのこどもを養育する教職員の深夜勤務及び在校等時間の制限する制度について「教職員の子育てサポートブック」に記載し、職員ポータルサイトシステムの「情報ライブラリ」等に掲載することで周知を図ります。（※）
管理職	○　小学校就学の始期に達するまでのこどもを養育する教職員に対し制度の適切な利用を促すため、制度の周知徹底を図ります。

⑥　健康面についての配慮

各種の健康相談体制を整備するとともに、長時間の時間外の勤務をした者に対

しては、学校医や産業医が面接指導を実施するなど、教職員の健康面に配慮します。

主体別取組事項

教育委員会	○　各種の健康相談（メンタルヘルス相談を含む）や教職員相談に応じます。これらの相談制度について、職員ポータルサイトシステムの「情報ライブラリ」に掲載し周知を図ります。（※） ○　時間外在校等時間が多い者に対しては、産業医が面接指導を実施します。
管理職	○　時間外在校等時間が多い者に対して、職務の状況、休暇の取得状況等に十分留意しながら、健康状態の変化に注意し、必要に応じて学校医（又は産業医）などに相談し、受診を勧めるなど適切な対応に努めます。 ○　時間外在校等時間が月８０時間を超える時間外の業務となった場合は、その教職員に対して聞き取り調査するとともに、月８０時間を超える時間外勤務となった教職員及び時間外労働により健康上の不安を有している教職員に対して医師による面接指導の受診を勧めるなど適切な対応に努めます。

⑦　勤務間インターバルの確保

適切な勤務間インターバルを確保し、教職員の健康の維持や仕事と生活の調和がとれた働き方を推進します。

主体別取組事項

教育委員会	○　管理職研修等を通じて勤務間インターバル制度を周知し、適切な勤務管理を推進します。 ○　勤務間インターバルを確保するために、働き方改革の取組を積極的に推進し、教職員の時間外在校等時間の縮減を図ります。
管理職	○　教職員の時間外在校等時間を把握し、業務量について適切な管理を行います。 ○　勤務間インターバルの確保が困難である場合、要因や課題等を分析し、対応の検討を図ります。
全教職員	○　勤務間インターバルの確保を意識し、必要最低限の時間外在校等時間となるよう、業務の効率化・計画的な業務の執行・進行管理を心掛けましょう。

次世代

数値目標

＜２０３０年度までに＞

・行政職員（管理職手当受給者を除く）１人当たりの年間時間外勤務時間数

2024 年度実績から毎年度減少させる

現状：2024 年度実績 52 時間

・１か月の時間外在校等時間が平均 30 時間を超える教員の割合

０％

現状：2024 年度実績 23.1％

高等学校 28.9％　特別支援学校 8.7％

２　休暇の取得の促進

①　年次休暇の取得の促進

年次休暇の計画的使用の促進について毎年度通知を発出するなど、年次休暇の計画的な使用と取得促進を図ります。

主体別取組事項

教育委員会	○　年次休暇の計画的な取得促進に係る通知を毎年度発出し、計画的使用と取得促進に取り組むよう周知します。（※） ○　毎年９月末時点で当該年度における年次休暇の使用日数の累計が５日に達していない教職員（年次休暇の新規付与日数が 10 日未満の教職員を除く。）に対しては、年次休暇の使用を促します。（※）
管理職	○　職場の行事予定を教職員に早期に周知し、教職員が年次休暇の取得計画を立てやすいよう配慮します。 ○　計画的な業務運営、業務の相互調整、担当間の応援態勢の確立など、教職員が休暇を取得しやすい雰囲気の醸成や環境整備に努めます。 ○　取得日数が少ない教職員に対しては、個別に積極的な取得を働きかけます。

②　連続休暇等の取得の促進

学校運営に支障のない長期休業中などにおけるリフレッシュのための年次休暇の連続取得の促進や、夏季休暇と年次休暇を組み合わせた連続休暇の取得促進を図ります。

主体別取組事項

教育委員会	○　学校運営に支障のない長期休業中に、会議、行事等を行わない期間を設定することにより、リフレッシュのための年次休暇の連続取得の促進、夏季休暇と年次休暇を組み合わせた連続休暇の取得促進について図るよう、毎年度通知を発出し周知します。（※）
管理職	○　学校運営に支障のない長期休業中に、会議、行事等を行わない期間を設定し、教職員のリフレッシュのための年次休暇の連続休暇、夏季休暇と年次休暇を組み合わせた連続休暇を取得するよう働きかけます。

③　こどもの看護等を行うための特別休暇の取得の促進

こどもの看護等を行うための特別休暇について周知するとともに、教職員が休暇を取得しやすい職場環境を整えます。

主体別取組事項

教育委員会	○　中学校就学の始期に達するまでのこどもを養育する教職員が、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話、疾病の予防を図るために必要な当該子の世話又は学校保健安全法の規定による学校の休業等による当該子の世話をするために取得できる子の看護等休暇について「教職員の子育てサポートブック」に記載し、職員ポータルサイトシステムの「情報ライブラリ」等に掲載することで周知を図ります。（※）
管理職	○　こどもの看護等を行う教職員が休暇を取得しやすい職場環境を整えるために、学校内の相互支援が図れる体制づくりに努めます。

次世代

数値目標

＜２０３０年度までに＞

・**年次休暇の平均取得日数　16 日**

現状：2024 年度実績　14.9 日

３　多様で柔軟な働き方の推進

①　時差勤務の推進

教職員が仕事と生活を両立しやすくするため、時差勤務制度の利用促進等を行います。

主体別取組事項

教育委員会	○　子育て・介護を事由とする時差勤務の利用促進を図ります。（※）
管理職	○　育児や家族の介護を行う教職員が時差勤務を実施しやすい職場環境づくりに努めます。

Ⅳ　地域活動を通じた子育て支援等　　次世代

1　こども・子育てに関する地域貢献活動への参加

①　こども・子育てに関する活動への参加の呼びかけ

愛知県教育委員会等が行うイベントやこどもたちの健全育成を行う地域団体等の活動に、教職員及びその家族が参加するよう呼びかけます。

主体別取組事項

教育委員会	○　愛知県教育委員会等が行うイベント等の実施に当たって、教職員の参加を促し、こどもを含めた家族全員が参加できるように呼びかけます。
管理職	○　教職員に対して、愛知県教育委員会等が行うイベントやこどもたちの健全育成、子育て家庭の支援等を行うＮＰＯや地域団体等の活動に積極的に参加するよう呼びかけます。
全教職員	○　愛知県教育委員会等が行うイベントやこどもたちの健全育成、子育て家庭の支援等を行うＮＰＯや地域団体等への活動に積極的に参加するようにしましょう。

②　こどもの体験活動等への参画の呼びかけ

教職員に対してこどもたちを対象とした各種学習会等の講師としての活動に積極的に参画するよう呼びかけます。

主体別取組事項

管理職	○　教職員に対して、各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等としての活動に積極的に参画するよう呼びかけます。
全教職員	○　各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等としての活動に積極的に参画するようにしましょう。

③　こどもを交通事故から守る活動の実施や呼びかけ

こどもを交通事故から守るため、教職員に対して地域の交通安全活動に積極的に参加するよう呼びかけます。

主体別取組事項

管理職	○　教職員に対して、地域の交通安全活動に積極的に参加するよう呼びかけます。

全教職員	○　地域の交通安全活動に積極的に参加するようにしましょう。

④　安全で安心してこどもを育てられる環境の整備

教職員に対して地域の防犯活動や少年非行防止活動等に積極的に参加するよう呼びかけます。

主体別取組事項

管理職	○　教職員に対して、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等に積極的に参加するよう呼びかけます。
全教職員	○　地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等に積極的に参加するようにしましょう。

2　子育てバリアフリーの推進

①　利用しやすい施設の整備の検討

県有施設の施設利用者等の実情を勘案して、利用しやすい施設の整備を必要に応じて検討します。

主体別取組事項

教育委員会・管理職	○　施設利用者等の実情を勘案して、施設設備の改修等を順次行っています。

②　施設利用者への親切・丁寧な対応

県有施設に気兼ねなくこども連れでも利用や訪問できるよう、親切・丁寧な対応をします。

主体別取組事項

教育委員会・管理職	○　気兼ねなくこども連れでも利用や訪問ができるよう、親切・丁寧な応対等、ソフト面からもバリアフリーの取組を推進します。
全教職員	○　気兼ねなくこども連れでも利用や訪問ができるよう、親切・丁寧な応対等に努めましょう。

3　学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

①　家庭教育等に関する情報提供

県のＷｅｂページで家庭教育に関する相談活動の情報や「親の学び」に役立つ資料を提供します。また、管理職は教職員が家庭教育に積極的に取り組むよう呼

びかけます。

主体別取組事項

教育委員会	○　県のＷｅｂページにおいて、家庭教育に関する相談活動の情報や「親の学び」に役立つ資料の提供を行います。また、乳幼児から中学生のこどもを持つ教職員に、こどもの発達段階に応じた家庭教育手引集や、家庭教育に関する講座開設の情報等を提供し、家庭教育の大切さを啓発します。