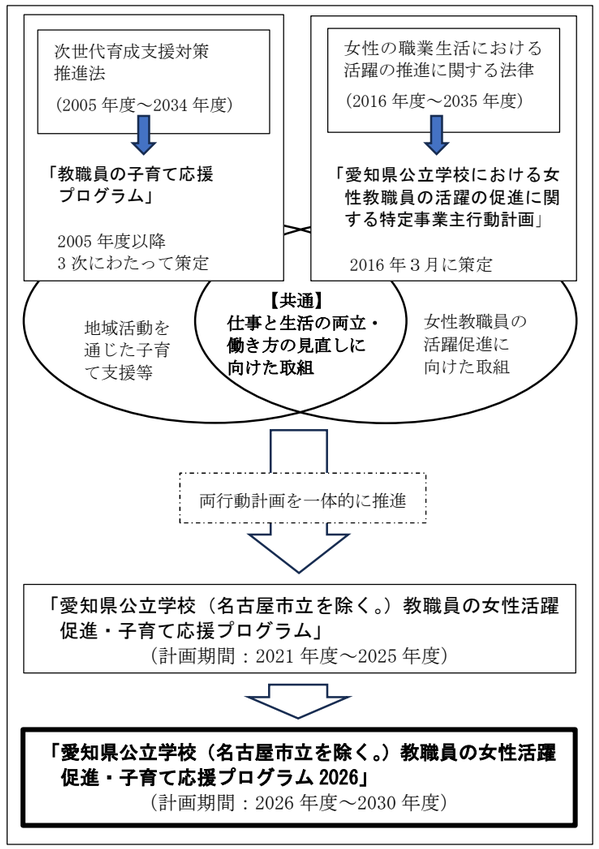
概要版

「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」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」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく特定事業主行動計画を一体的に推進する行動計画として、「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きた。

○　この度、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」を策定し、教職員の仕事と生活の両立支援と女性教職員の活躍促進に関する取組を不断なく進めていく。



２　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	◆　登用	○　管理職に占める女性の割合について、引き続き目標値を設定し、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。
Ⅱ　仕事と生活（子育て・介護等）の両立のための取組	◆　子育て支援制度等を利用しやすい環境の整備等 ◆　仕事と介護の両立に向けた取組	○　男性教職員の育児休業について、男性教職員が当たり前に子育ての主役を担えるよう、新たな目標値（2 週間以上 85%）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。 ○　こどもを産み育てる教職員等や介護者となった教職員等に対し、それぞれの制度をまとめた資料を作成の上、周知や意向確認を実施し、利用しやすい職場環境づくりに取り組む。
	◆　健康に働き続けるための取組	○　「健康に働き続けるための取組」を新たに施策に位置付け、利用できる制度の周知など、健康上の特性に配慮するとともに、仕事と治療が両立する職場環境づくりに取り組む。
Ⅲ　働き方の見直しに向けた取組	◆　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や校務支援システムを活用することにより、事務の簡素・合理化を図る。
	◆　休暇の取得促進	○　教職員の年次休暇の取得の促進と、休暇を取得しやすい職場環境づくりに取り組む。

３　計画の数値目標

計画の目標	対象	目標値（2030 年度）	2024 年度実績（女活法）	2024 年度実績（次世代法）
管理職に占める女性の割合（教員）	女活法	全体３５％ 校長３３％、副校長・教頭３８％	全体３１．１％ ※１ 校長２７．４％、副校長・教頭３３．６％	―
男性教職員の育児休業取得率	女活法・次世代法	２週間以上８５％	３４．４％	３２．８％
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％	５８．１％	９０．８％
女性教職員の育児休業取得率	女活法・次世代法	１００％	９８．２％	９８．７％
年次休暇の平均取得日数	次世代法	１６日	―	１４．９日
行政職１人当たりの年間時間外勤務時間数 ※３ **（管理職手当受給者を除く）**	次世代法	2024 年度実績から毎年減少させる	―	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 ※３	次世代法	０％	―	全体２３．１％ 高等学校２８．９％、特別支援学校８．７％

※１：2025 年度実績　※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　**※３：新規目標**