

計画期間：2021年度から2025年度まで（5年間）

施策の柱	取組内容	数値目標（2025年度まで）
<p>I 女性教職員の活躍促進に向けた取組</p> <p>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、管理職へ積極的に登用するなどの取組を行う。</p> <p>女活法 に基づく取組</p>	<p>1 採用（新規） ◆愛知県公立学校教員を志望する女性を確保する取組の推進</p> <p>2 キャリア支援（新規） ◆管理職員の意識の向上 ◆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 ◆上司や先輩教職員等に相談しやすい環境づくりの推進</p> <p>3 登用 ◆女性教員の管理職への登用の推進 ◆女性教員の主任への登用の推進</p>	<p>○数値目標① 管理職に占める女性の割合 2025年度までに30%＜教員＞ 役職別数値目標 校長20% 副校長・教頭38%</p>
<p>II 仕事と家庭（子育て・介護）の両立のための取組</p> <p>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、仕事と介護の両立支援等の取組を行う。</p> <p>女活法 及び 次世代法 に基づく取組</p>	<p>1 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等 ◆「教職員の子育てサポートブック」等を活用した出生サポート休暇制度の周知徹底 等</p> <p>2 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」を活用した母性保護及び母性健康管理に関する制度等の周知徹底 ◆出産費用の給付等の経済的支援措置の周知徹底 等</p> <p>3 育児休業等を取得しやすい環境の整備等 ◆イクメンサポート面談の実施等により男性教職員の育児休業・休暇等の取得促進 ◆育児休業等の周知 ◆育児休業等を取得しやすい職場環境づくり 等</p> <p>4 仕事と介護の両立に向けた取組（新規） ◆介護に係る休暇等の制度の周知や休暇等を取得しやすい職場環境づくり</p> <p>5 転勤についての配慮 ◆子育て・介護の状況に応じた人事上の配慮</p> <p>6 職場優先の環境や固定的な性分担意識等の是正のための取組 ◆研修等を通じた情報提供及び意識啓発 ◆相談体制の整備</p>	<p>○数値目標② 男性教職員の育児休業取得率 2025年度までに10%</p> <p>○数値目標③ 男性教職員の育児に係る休暇等の取得率 100%</p> <p>○数値目標④ 女性教職員の育児休業取得率 100%</p> <p><small>※次世代法の改正を踏まえて、必要に応じて2024年度に見直しを行う</small></p>
<p>III 働き方の見直しに向けた取組</p> <p>時間外在校等時間の縮減、年次休暇等の取得促進など、多様で弾力的な働き方を推進する取組を行う。</p> <p>女活法 及び 次世代法 に基づく取組</p>	<p>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監督者向けの研修の開催等による時間外在校等時間の縮減に向けた意識啓発 ◆在校等時間管理の徹底 ◆定時退校日の設定 等</p> <p>2 休暇の取得の促進 ◆年次休暇の取得の促進 ◆連続休暇等の取得の促進 ◆子供の看護を行う等のための特別休暇の取得の促進</p> <p>3 多様で弾力的な働き方の推進 ◆時差勤務の拡充</p>	<p>○数値目標⑤ 年次休暇の平均取得日数 14日</p> <p><small>※次世代法の改正を踏まえて、必要に応じて2024年度に見直しを行う</small></p>
<p>IV 地域活動を通じた子育て支援等</p> <p>教職員へ子供を対象とした各種学習会等の講師として活動に積極的に参画するよう呼びかけや、施設利用者が利用しやすい施設の整備の検討等の取組を行う。</p> <p>次世代法 に基づく取組</p>	<p>1 子供・子育てに関する地域貢献活動への参加 ◆子供・子育てに関する活動への参加の呼びかけ ◆子供を交通事故から守る活動の実施や呼びかけ 等</p> <p>2 子育てバリアフリーの推進 ◆利用しやすい施設の整備の検討 ◆施設利用者への親切・丁寧な対応</p> <p>3 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上 ◆家庭教育等に関する情報提供</p>	

※ゴシックは新規・変更等取組