

計画策定の趣旨

- 女性活躍推進法と次世代育成支援対策推進法に基づき長野県教育委員会が事業主として策定する行動計画
- 女性教職員の活躍と職員の子育て支援を仕事と生活の調和のもとに一体的に進めることで、全ての職員がその能力を最大限発揮して活躍できる職場環境づくりを目指す

計画期間と実施主体

- 計画期間 | 令和3年度から令和7年度まで
- 実施主体 | 教育委員会（教員・小中事務職員を対象）

これまでの取組

- 長野県女性職員活躍推進計画（H28-R2）
- 長野県職員子育て支援プラン（H27-R2）

【女性活躍の推進】

- ・管理職（教頭級以上）登用【目標 小中 16.5% 高校 8.5%】
小中 15.1% 高校 7.9% [H27.5]
- **小中 19.7% 高校 12.1%** [R3.4.1]

【仕事と暮らしの両立】

- ・年休の取得【目標 15日以上】
小中 10.4日 県立学校 11.7日[H28年]
- **小中 9.4日 県立学校 10.4日**[R2年]

- ・男性の育児休業取得【目標 20%】
0.8% [H28年度] → **4.4%** [R2年度]

<職員アンケート> (R2.10)

- ・「育休を取得したかったのに取得できなかった」 11.6%
- ・「育休を取得できることを知らなかった」 10.9%

新プランの重点的取組

【希望する教職員全員が育児休業を取得できる職場を目指します】

- 組織を挙げて、教職員の子育てを応援する職場づくりに取り組む
- ⑧ 所属長から男性教職員への育休取得呼びかけの義務化
 - ・男性教職員の子育て計画書の作成を徹底（職場と職員の意識改革）
 - ・希望する男性教職員全員が育児休業を取得できるよう校務分掌の見直しや職場の協力体制の整備、代替職員の配置に取り組む

【長時間勤務縮減を目指した取組の推進】

- ⑧ 管理職が率先して定時退校しやすい環境づくりに努める
- ⑧ 時間外在校等時間の把握と適切な管理
- ⑧ 協業化・システム化等による業務効率化に向けた支援

【女性職員の多様な成長機会の提供】

- ⑧ 女性教職員を対象のキャリア形成研修・交流の実施
- キャリア形成とライフステージに対応した人事異動（県教委での勤務や学校で様々な校務分掌を経験させる）
- 一人ひとりの主体的なキャリア開発の支援（キャリアステージに応じた研修等の支援）

【柔軟な働き方の促進・職場環境整備】

- ⑧ 校内外の会議や研修会等でのオンラインツールの活用
- ⑧ 時差勤務や在宅勤務等の多様な働き方の構築

新プランの取組体系・数値目標

【女性教職員の活躍推進】

- ・女性教職員の採用の拡大・能力等に応じた登用
- ・多様な成長機会の提供

【教職員の子育て支援】

- ・制度の周知
- ・育児をしながら活躍できる職場環境づくり
- ・男性教職員の育児参加の促進

【仕事と生活の調和】

- ・時間外勤務縮減を目指した取組の推進
- ・多様で柔軟な働き方の推進
- ・仕事と生活の調和を図る職場環境づくり

【数値目標】 ※ ●は第5次長野県男女共同参画計画(R3.6)上の目標

| 区分 | | 目標値 | 現状値 |
|----------------------------|------|---------|--------|
| ●小中学校、特別支援学校の教頭以上に占める女性の割合 | 計 | 22.0% | 19.7% |
| | | [R7.5月] | [R3年度] |
| ●高等学校の教頭以上に占める女性の割合 | 計 | 13.0% | 12.1% |
| | | [R7.5月] | [R3年度] |
| 職員採用試験の受験者における女性の割合 | 小中学校 | 50% | 48.1% |
| | 高等学校 | 50% | 32.9% |
| 年次休暇の取得日数 | 小中学校 | 15日以上 | 9.4日 |
| | 県立学校 | 15日以上 | 10.4日 |
| | | [R7年] | [R2年] |
| 育児休業の取得率 [女性] | | 100% | 100% |
| | | [R7年度] | [R2年度] |
| 育児休業の取得率 [男性] | | 30% | 4.4% |
| | | [R7年度] | [R2年度] |
| 出産補助休暇の取得率 | | 100% | 57.5% |
| | | [R7年度] | [R2年度] |
| 男性教職員の育児休業の取得率 | | 100% | 41.2% |
| | | [R7年度] | [R2年度] |