―女性活躍推進とワークライフバランス実現のための取組計画―

長野県職員いきいき活躍推進プラン

～教職員編～

Ⅰ　はじめに（教職員編） 1

1　計画策定の趣旨 1
2　計画の期間 1
3　計画の実施主体 1

Ⅱ　これまでの取組 2

1　女性教職員の活躍を支援する組織の実現 2
2　仕事と暮らしの両立を支援し、活躍できる組織の実現 2

Ⅲ　現状と課題 3

1　女性教職員の活躍推進の状況 3
2　教職員のワークライフバランスの状況 4
3　取り巻く環境の変化 5

Ⅳ　具体的な取組内容 7

1　めざす姿と取組体系 7
2　取組目標と主な取組 8

取組目標１　女性教職員の活躍推進 8

取組目標２　教職員の子育て支援 10

取組目標３　仕事と生活の調和の推進 13

Ⅴ　数値目標 16

Ⅵ　計画の進行管理等 16

1　推進体制 16
2　進捗状況の公表 16

Ⅰ　はじめに（教職員編）

1　計画策定の趣旨

○ 長野県教育委員会ではこれまで女性活躍推進法に基づく「長野県女性職員活躍推進計画」と次世代育成推進法に基づく「長野県職員子育て支援プラン」を作成し、女性教職員の活躍推進と次世代の育成の取組を推進してきました。

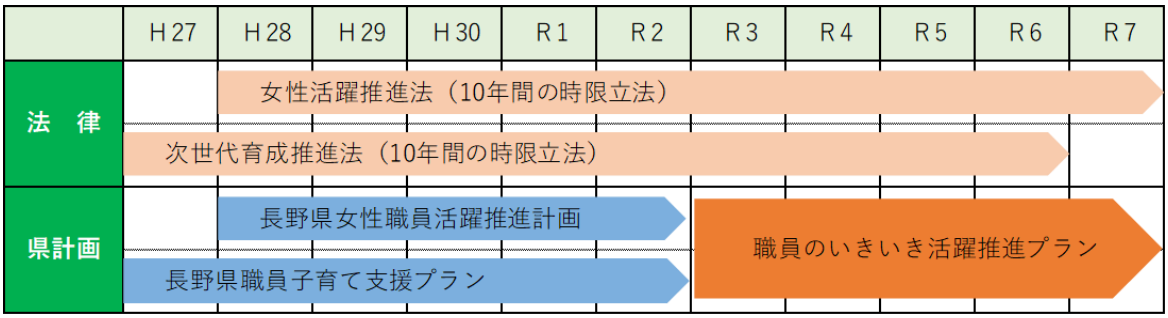
○ こうした中、少子高齢化や共働き世帯の増加などを背景として、男女を問わず、育児・介護を担うなど時間制約のある職員の増加が見込まれるほか、昭和末期採用職員の大量退職に伴う新規採用職員数の増加や新規採用職員に占める女性の割合の増加も顕著となってきています。

○　教育委員会組織として、子どもたちへの質の高い教育を実現するために、教職員一人ひとりが仕事と生活を両立できる環境を整備し、生き生きとやりがいを感じて豊かな教職生活を送ることができ、学校内外での学びや自己研鑽、豊かな生活経験を通じて、教職員としての専門性や創造性を高めることができる環境が求められます。

○　両計画が令和２年度末で期限を迎えたことから、今後は、両法に基づく特定事業主行動計画を一体的に定め、女性活躍の推進と仕事と生活の両立を統合的に進めることで、全ての教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あわせて目指していきます。

2　計画の期間

令和３年度（2021 年度）から令和７年度（2025 年度）までの５年間



3　計画の実施主体

教育委員会の教職員（教員及び小中学校事務）に係る「特定事業主行動計画」として位置づけ、実施します。

なお、服務監督権が市町村教育委員会にある取組については、市町村（学校組合）教育委員会と連携して取り組みます。

Ⅰ　これまでの取組

1　女性教職員の活躍を支援する組織の実現

▼　女性教職員の管理職への登用

○管理（教頭級以上）に占める女性教職員の割合

区分	目標［R3.4.1］	R3.4.1	R2.4.1	H31.4.1	H30.4.1	H27.4.1
小中学校	16.5%以上	19.7%	19.0%	17.5%	17.3%	15.1%
高等学校	8.5%以上	12.1%	10.4%	9.3%	8.7%	7.9%

● 管理職（教頭級以上）に占める女性教職員の割合は目標を達成しました。

2　仕事と暮らしの両立を支援し、活躍できる組織の実現

▼　年次休暇の取得の促進

区分	目標［R２年］	R２年	R１年	H30 年	H29 年	H28 年
小中学校	15 日以上	9.4 日	12.3 日	13.5 日	10.9 日	10.4 日
県立学校	15 日以上	10.4 日	12.2 日	12.8 日	12.7 日	11.7 日

▼　育児をしながら活躍できる職場の整備

○育児休業の取得率（育児のための部分休業及び育児短時間勤務の取得者を含む。）

区分		目標[R2 年度]	R２年度	R１年度	H30 年度	H29 年度	H28 年度
育児休業	女性	100%	100%	100%	100%	99.6%	100%
	男性	20%	4.4%	2.9%	2.6%	3.7%	0.8%
育児休業期間１ヶ月以上の割合[男性]			93.8%	100%	100%	100%	100%

○男性の育児参画に関する休暇の取得率

区分	目標[R２年度]	R2 年度	R1 年度	H30 年度	H29 年度	H28 年度
出産補助休暇	100%	57.5%	54.6%	53.8%	51.3%	57.2%
男性教職員の育児休暇	100%	41.2%	38.9%	37.4%	26.2%	26.1%

● 年次休暇の取得日数は、H30 年までは増加傾向だったものの目標に達していない状況です。
● 男性教職員の育児休業の取得状況については、取得率が目標数値に達していない一方で、取得期間の状況をみると、１ヶ月以上取得した割合が非常に高くなっており、教職員においては長期間の休業を取得する傾向がうかがえます。

Ⅲ　現状と課題

1　女性教職員の活躍推進の状況

○ R3.4.1 時点において、管理職（教頭級以上）に占める女性教職員の割合は小中学校 19.7%と、高等学校 12.1%となり、目標を達成しました。

○ 令和 3 年度採用に占める女性の割合は、小・中学校・特別支援学校は 52.6%、高校は 32.7%となっています。

○ また、若い年代における女性比率が高くなっており、必然的に、管理職候補となる女性教職員が増えていくことが見込まれます。

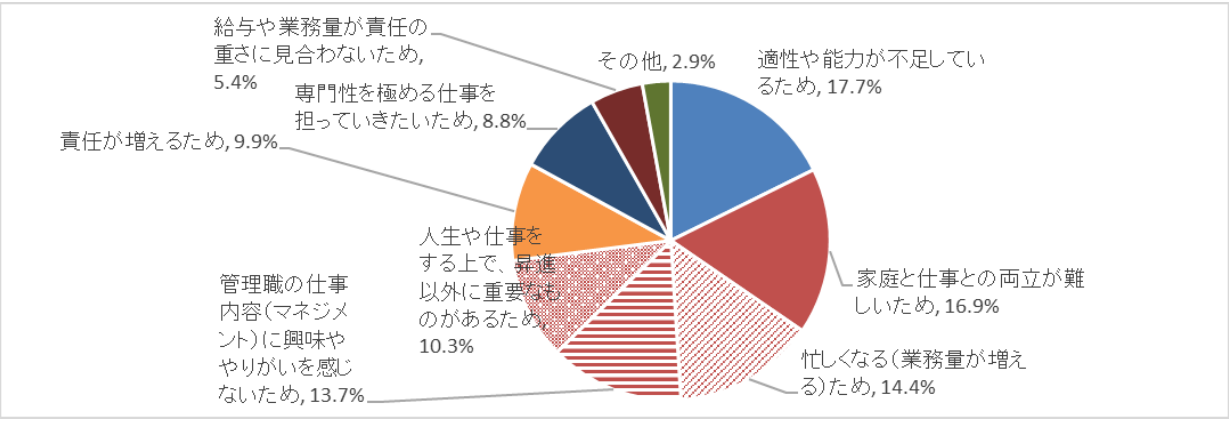
［職員の女性比率（R3.4.1 現在・教職員）］

全体	10・20 歳代	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代
45.6%	54.9%	50.1%	52.2%	40.8%	27.3%

○ 職員アンケートでは、「周囲の女性教職員が能力を発揮し、活躍できていると思う」（どちらかと言えばそう思うを含む）と回答した教職員は 79.3%（女性回答 76.2%）となりました。

○ 管理職を目指したいと回答した女性教職員はわずか 5.7%であり、管理職を目指したくないと回答した者の理由は「適性や能力が不足しているため」（17.7%）が最多で、「家庭と仕事との両立が難しいため」（16.9%）、「忙しくなる（業務量が増える）ため」（14.4%）となりました。

［職員アンケート］あなたが管理職を目指したくない理由はなんですか（女性，複数回答）



○ 女性教職員がより能力を発揮し活躍していくために必要な取組を聞いたところ、「仕事と家庭の両立を支援する制度の拡充」との回答が最多となりました。

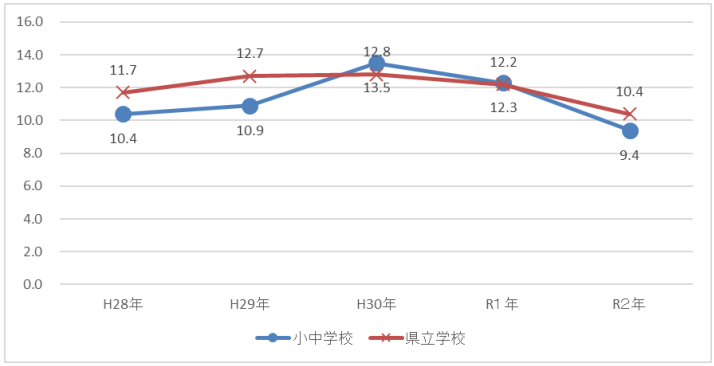
○ 教職員の活躍を一層推進するために、教職員が自分の能力や適性を理解し、仕事への自信を持てるキャリア形成への支援とともに、職員の状況への配慮と中長期的なキャリア形成が両立できる環境づくりが求められています。

▶ **教職員が仕事と生活を両立させながら、自分の能力や役割を理解し、意欲をもって活躍できる環境づくりが求められています。**

2　教職員のワークライフバランスの状況

○ 年次休暇の取得日数は、H30 年までは増加傾向だったものの、その後減少し、目標に達していない状況です。

［教職員 1 人当たりの年次休暇取得日数の推移］



○　職員アンケートでは、年次休暇の取得にためらいを感じる理由を聞いたところ、全体の 42.2%が「ためらいを感じる」「ややためらいを感じる」としており、その理由として「みんなに迷惑がかかる」「後で多忙になる」が多くなっており、過度な職場への配慮が課題となっています。

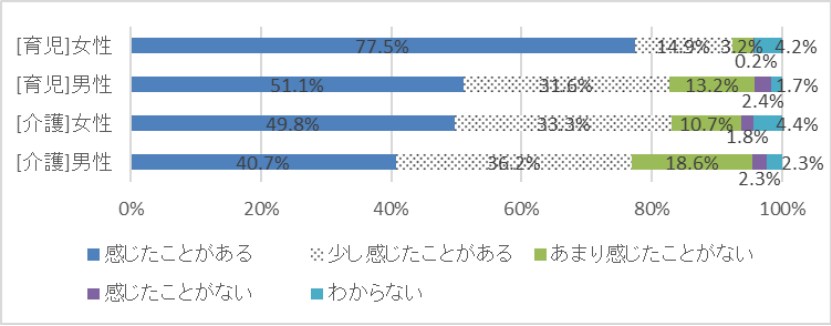
○　職員アンケートでは、育児（介護）をしながら仕事をするにあたって困難を感じたことがあると回答した教職員は、女性 92.4%（83.1%）、男性 82.7%（76.9%）といずれも半数を大きく超えており、その理由として「業務量が多いため」との回答が、育児と介護のいずれにおいても最多となりました。

○ より働きやすい職場にするための課題について聞いたところ、「労働時間が長い」が最多で、次いで「担当者にしかわからない仕事が多い」となりました。

○ また、両立を支援するために必要な取組について聞いたところ、「急な休暇等にも対応できるフォローアップ体制の構築」「代替職員の配置など人事的な配慮」との回答が多くなりました。

○ 教職員のワークライフバランスを実現するため、業務の削減や効率化を前提に、チーム学校として業務を行う体制が求められていることが伺えます。

［職員アンケート］あなたは、育児・介護をしながら仕事をするにあたって困難を感じたことがありますか。

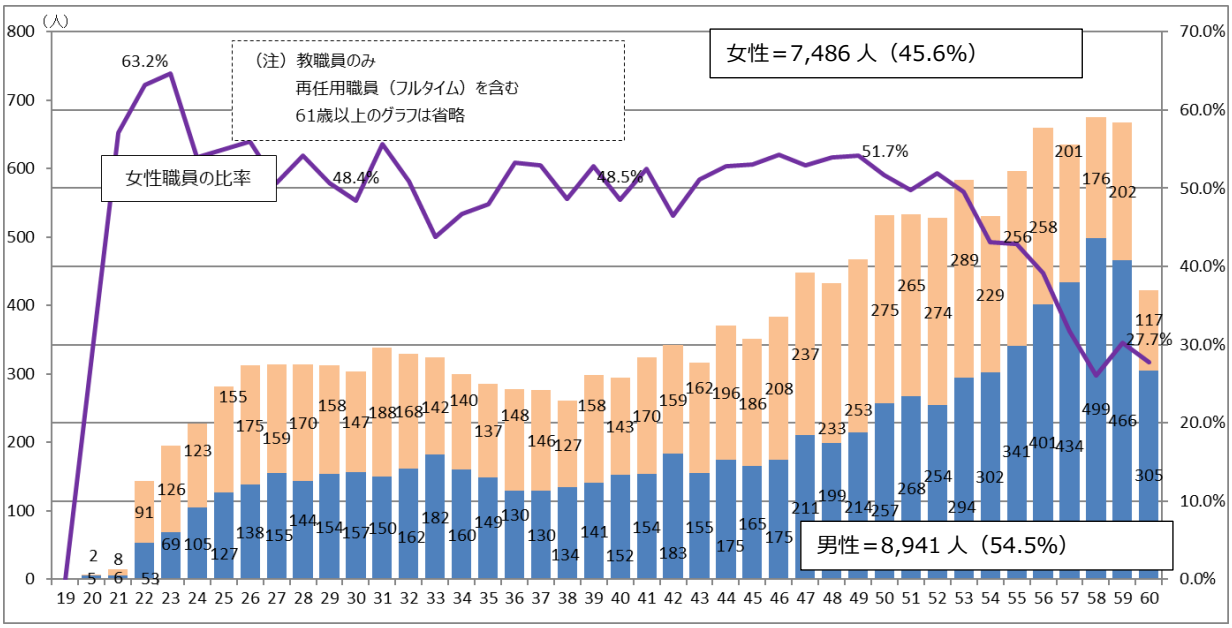


▶ 長時間勤務を前提とした働き方への意識を変え、業務の削減・効率化と職場内で協力し合う体制づくりが求められています。

3　取り巻く環境の変化

（1） 人的・時間的資源の減少

[教職員の年齢別構成と女性比率]



○　急速に進む人口減少社会にあっては、今後の職員規模の縮小は、地方公共団体として前提とすべき課題です。

○ 併せて、1980 年代前半に採用した教職員の退職に伴い、教職員の平均年齢が若返るとともに、女性教職員の割合が一層増加することが見込まれます。

○ さらに、育児や介護を担うなど時間的制約のある教職員が増加し、仕事に多くの時間を注力できる職員の減少が見込まれ、長時間労働に前提とした仕事の進め方に限界が来ていると言えます。

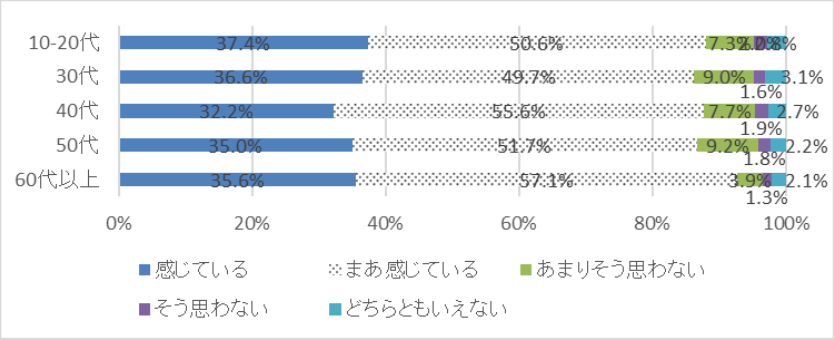
○ 限りある時間を有効に使うための業務の効率化とともに、教職員本来の業務に専念できる環境が求められています。

▶ **教職員の業務を精選することにより、教職員本来の「子どもの教育」に専念できる環境にすることが求められています。**

（2）新しい働き方への動き

○　職員アンケートでは、「仕事にやりがいを感じている・まあ感じている」割合が、どの年代においても高い状況でした（全体で 87.6%）。

［職員アンケート］あなたは現在の仕事にやりがいを感じていますか。



○　そのような中でも、就業意欲に関して「できれば早く辞めたい」と回答した方は 11.3%となっており、その理由は、「業務量が多いから」（30.5%）が最多でした。

○　学校の運営や保護者・地域活動、行事への対応に加え、放課後や土日にまでおよぶ部活動顧問など、授業以外の業務や活動が多く、大きな課題です。

○　家庭・地域・関係機関・企業等との連携を構築し、学校業務を協業化・分業化・外部化・システム化していく必要があります。

○　コロナ禍において学校での ICT ツールの活用が広がる中、学校運営業務でも ICT ツールの活用普及が課題です。

▶ **教職員が「やりがい」を感じ続けられるように、時代の変化に対応した仕事のあり方に転換することが求められています。**

Ⅳ　具体的な取組内容

1　めざす姿と取組体系

（1）めざす姿

一人ひとりが自分らしく活躍できる職場づくりへ

（2）取組の方向性

- 女性教職員が自らのキャリア形成に自律的に取り組みながら、意欲と能力を発揮し、いきいきと活躍できる環境をつくる。
- 希望する教職員全員が育児休業を取得できる学校を目指し、組織を挙げて、教職員の子育てを応援する職場環境づくりを進める。
- 長時間勤務の削減を徹底し、仕事と生活の好循環を実現できる環境をつくる。

（3）取組体系

取組目標	主な取組
1　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 ●多様な成長機会の確保
2　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
3　仕事と生活の調和の推進	●長時間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 ●仕事と生活の両立を図る職場環境づくり

2　取組目標と主な取組

取組目標１｜女性教職員の活躍推進

女性教職員の活躍を一層推進するため、多様な成長機会の提供に取り組むとともに、教職員の状況への配慮と中長期的なキャリア形成が両立できる環境づくりを図ります。

1　女性教職員の採用の拡大

● **女性受験者の拡大に向けた広報活動等の実施**

教職員としてのやりがいや仕事と生活の両立支援の状況について理解を深めてもらうため、ウェブを活用した情報発信、女性限定のガイダンスの開催など、インターネットの効果的な活用を強化しながら、就職を控えた女性に向けた積極的なアピールに取り組みます。[継続]

● **柔軟な採用選考の実施**

教職員経験があり、出産、育児及び介護などを理由として退職した者も受験できる採用選考の実施や採用候補者が妊娠した場合の採用猶予など、女性が受けやすくなるよう柔軟な採用選考に取り組みます。[継続]

2　能力等に応じた登用

● **女性教職員の登用目標**

令和７年５月時点における各役職に占める女性教職員の登用目標を以下とし、意欲、能力、適性のある女性教職員の管理監督職への積極的な登用に努めます。[新規]

［ 小中学校、特別支援学校　教頭級以上 22.0%、高等学校の教頭級以上 13.0%　］

● **バランスの採れた配置のさらなる推進**

各職場において男女の構成に大きな偏りがないようバランスの採れた職員の配置を進めます。[継続]

● **子育てとキャリアの両立**

育児休業などを取得したことにより昇任・昇格に不利益とならないよう昇任管理を行います。また、女性の積極的な登用や適材適所の配置に努めるとともに、家庭状況等に配慮しながら教務主任などの学校全体に関わるような校務分掌を担ってもらうことで管理職に必要な経験を積み、管理職への意欲向上に努めます。 [継続]

3　多様な成長機会の確保

● **女性教職員を対象としたキャリア形成に向けた研修の実施**

女性教職員は、キャリア形成やワークライフバランス確立に不安が大きいことから、教職員のキャリアプランニングを支援するため、女性管理職や育児などを経験した先輩教職員との交流や相談できる機会の提供を検討します。[新規]

● **キャリア形成とライフステージに対応した人事異動**（男性教職員も対象）

・　仕事における「強み」を育てる時期にある若手・中堅教職員については、個人個人のキャリアデザインを踏まえながら、県教育委員会事務局での勤務経験や学校で様々な校務分掌を経験させることで幅広い知識が修得できるよう人事配置を行います。[継続]

● **一人ひとりの主体的なキャリア開発の支援**（男性教職員も対象）

・　長野県教員育成指標に基づき、長野県の教員に求められる資質能力を明確にし、研修等を通じて学び続ける教職員を支援します。[継続]

・　教職員としての専門性を高めながら、将来のキャリアを展望していくことができるように、外部講師等を活用しながらキャリアステージに応じた研修等を実施します。[継続]

・　キャリア形成を支援する管理職を対象に、キャリア形成の考え方などを学ぶことができるように研修を実施しつつ、人事面談等において、教職員としてキャリアステージに応じた担うべき役割や求める教職員像の提示など、キャリアの方向性を考えるための情報提供に取り組みます。[継続]

・　キャリアデザインと連動して、中高交流や信州大学等の附属学校への派遣や長期の研修などを引き続き進めます。[継続]

取組目標２｜教職員の子育て支援

育児・介護休業法の改正など男性の育児参加を促進する動きを踏まえ、希望する教職員全員が育児休業を取得できる県組織を目指し、教職員の子育てを応援する職場づくりに取り組みます。

１　制度の周知

● **全教職員へ向けた育児支援制度の理解促進に関する取組**

母性保護や育児休業、子育てに関する休暇等の制度の概要を記載した「子育て応援ハンドブック」の掲載や、研修等の機会を活用した周知により、全教職員が育児支援制度を理解し、子育てをしている教職員が制度を活用しやすい雰囲気を作るよう促します。[継続]

● **県独自の休暇制度や短時間勤務制度等の周知**

小学校３年生までの子を養育する教職員が、小学校就学前に取得できる部分休業と同様に、小学校就学後も勤務時間の始め及び終わりに休暇を取得できる子育て部分休暇を新設するなど県独自の休暇の拡充を図ったところです。育児を行う教職員が各自の事情に合わせ、休暇や短時間勤務制度等の各種制度を活用できるよう引き続き周知に努めます。［継続］

２　育児をしながら活躍できる職場環境の整備

● **イクボス・温か（あったか）ボス宣言**

所属長（校長）は、日頃から教職員との円滑やコミュニケーションを図り、一人ひとりの事情を把握して所属の実情に沿った「イクボス・温か（あったか）ボス」宣言を行い、育児や介護、不妊治療など本人の意向に配慮しつつ、当該教職員が仕事と両立しやすい職場環境となるよう配慮します。また、業績評価において、「ワークライフバランスに配慮した職場づくり」を業績目標とするとともに、子どもが生まれる予定の教職員や満３歳未満の子どもがいる場合には、育児休業等の取得促進を達成目標として取り組みます。[継続]

● **育児・介護中の教職員に係る人事異動上の配慮**

人事異動にあたっては、自己申告書や人事面談等を通じて把握した教職員の育児、介護等の個別の事情に可能な限り配慮するものとします。[継続]

● **不妊治療支援の取組**

不妊治療と仕事の両立のため、不妊治療休暇制度の周知・活用に努め、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成を図ります。[新規]

● **妊娠中の職員に対する取組**

職場全体で妊娠中の教職員の健康や安全に配慮するとともに、業務分担の見直しや引継ぎ等に積極的に協力するなど、円滑に休暇・休業が取得できるよう支援します。また、教職員が産前産後休暇、育児休業を取得することとなった場合には、代替職員の確保に努めます。[継続]

● **育児休業等の取得者の増加を見込んだ職員採用**

女性教職員の比率が高まり、産前産後休暇や育児休業を取得する教職員が増加する一方、地域によって代替職員の確保が難しい状況があります。安心して育児休業等を取得できる

環境づくりを進めるため、一定の育児休業等の取得者が生じることを踏まえた教職員の計画的な採用や、職場内の協力体制の整備に取り組みます。[新規]

● **育児休業等取得中の配慮**

育児休業等を取得中の教職員と職場間のコミュニケーション、育児休業取得中の教職員相互間のコミュニケーションを図ります。［継続］

● **子育て職員支援研修**

育児を支援する制度、時差勤務やテレワーク等の多様な働き方を紹介するとともに、イクボスとの対話の場を設けるなど、仕事と子育てが両立する働き方のイメージづくりを支援します。［継続］

● **育児休業を取得した教職員の円滑な職場復帰の支援（職場のサポート）**

育児休業から復帰した教職員は、子どもの病気などへの急な対応が予想されるため、業務分担などについてよく検討し、配慮するなど、職場全体でサポートできるように努めます。また、復帰時に仕事と子育ての両立のためフルタイム勤務の困難な教職員については、部分休業、育児短時間勤務の利用などによる段階的な職場復帰のための配慮を行います。[継続]

● **育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援（復帰職員のための通勤用駐車場の確保）**

育児休業から復帰した教職員が、交通事情や保育施設等の関係から、自動車による通勤によらざるを得ない場合には、その教職員のための通勤用駐車場の確保について可能な限り配慮します。[継続]

3 男性職員の育児参加の促進

● **希望する教職員全員が育児休業を取得できる職場づくり**

男性教職員の家庭生活への参画促進は、男性教職員の仕事と生活の両立のみならず、女性の活躍促進、ひいては少子化対策の観点からも極めて重要です。そこで、「第５次長野県男女共同参画計画」に定める目標を踏まえた男性教職員の育児休業取得率の目標（30％）となるよう取り組みます。[新規]

● **所属長（校長）による育児休業取得推奨の義務化**

所属長（校長）は、「男性職員の子育て計画書（パパの子育て計画書）」の作成を徹底するとともに、教職員との面談において、育児休業の取得を教職員に推奨します。また、希望する教職員全員が育児休業が取得できるよう、校務分掌の見直しや代替職員の配置など、職場の協力体制の整備に取り組みます。[一部新規]

● **昇任や人事評価への影響がないことの確認**

所属長（校長）は、子供が生まれる予定の教職員や３歳未満の子どもがいる教職員に対して、面談等の場において、育児休業の取得が昇任や人事評価に影響しないことについて伝え、教職員が安心して育児休業を取得できるよう努めます。[継続]

● **男性教職員の育児参加の意義の発信**

男性教職員が家事・育児等を経験することは、マネジメント力の向上や多様な価値観を醸成し、職務における視野を広げるなど、男性職員のキャリア形成にとっても有益であることを啓発します。[継続]

● **男性の育児支援制度に係る情報提供**

男性の育児参画を推進するため、休業や休暇制度だけでなく給与や交付金など経済的な支援を含めた子育て支援制度について、教職員に周知するとともに、具体的な取得事例や職場における両立支援の実践例について積極的に発信します。[継続]

取組目標３｜仕事と生活の調和の推進

長時間勤務縮減を目指した取組の推進とともに、職場内の協力体制の整備など休暇が取りやすい職場づくりに取り組み、仕事と生活の調和を実現できる環境整備を図ります。

１　長時間勤務縮減を目指した取組の推進

●　管理職が率先して行う長時間勤務縮減の取組

・　管理職は、校務分掌の見直しや業務の改善・効率化を進めるとともに、教職員の業務状況を把握し、率先して長時間勤務の改善に取り組みます。[継続]

・　管理職は日頃から職員と十分な意思疎通を図りつつ、率先して退校するなど、定時退校が確実に実施できるよう教職員が退校しやすい職場環境づくりに努めます。[一部新規]

・　管理職は、業務の内容や期限等を具体的に指示し、仕事に「手戻り」を生じさせない計画的・効率的な業務執行に努めます。[継続]

●　客観的な事実に基づく長時間勤務の縮減対策等

システムを利用し、教職員の勤務時間を「見える化」した客観的事実に基づき、業務効率化やマネジメント改革等、実態に合わせた長時間勤務縮減対策に取り組みます。[新規]

●　時間外在校等時間の適切な管理

令和２年度から開始した教職員の時間外在校等時間の上限に関する制度について周知を徹底するとともに、すべての教職員の在校等時間を客観的な方法により把握して業務量の適切な管理を行います。[新規]

●　協業化・システム化等による業務効率化に向けた支援

・　学校を取り巻く様々な問題等に対して専門的な観点に基づく支援や対応を図っていくために、教職員以外の専門スタッフ等の活用・連携を促進します。[新規]

・　学校以外が担うことが適切と判断される学校業務（登下校に関する対応、放課後から夜間などにおける見回り、学校徴収金の徴収・管理　等）について、学校・家庭・地域等の役割分担の見直しや関係の再構築（外部委託を含む）の検討を促進します。[新規]

・　学校業務の処理の効率化・合理化・システム化を図っていくために、県共通仕様の統合型校務支援システムを導入するとともに、教職員の業務量が縮減した好事例の周知・広報活動、サポート体制の充実等を通じて全県導入を推進します。[新規]

２　多様で柔軟な働き方の促進

●　オンラインツールの活用

・　校内外の会議や研修会等の移動・開催時間の短縮・効率化を図っていくために、オンラインツールの効果的活用を促進します。[新規]

●　多様な働き方の構築

・　働きやすい職場環境を整備していくために、時差勤務や在宅勤務、１年単位の変形労

働時間制等、学校関係者の多様な働き方について、国・他の自治体の状況を踏まえながら研究を進めます。[新規]

3　仕事と生活の両立を図る職場環境づくり

● **教職員の仕事と生活の調和の推進**

教職員が健康で生き生きとやりがいを感じながら豊かな教職生活を送ることができるように、必要な調査の実施、好事例の周知・広報活動等により、ワーク・エンゲイジメント（仕事に誇りを持ち、仕事にエネルギーを注ぎ、仕事から活力を得て活き活きしている状態）の高い職場づくりを進めます。また、管理職は、教職員のワークライフバランスが実現できるよう、職場環境の改善に努めます。[継続]

● **職場内の協力体制構築への意識啓発**

・　長野県教員育成指標において、同じ目標に向かって目標に向かってチームで対応する力として「チームマネジメント」を掲げ、指定研修等を通じてキャリアステージに応じた役割を周知します。[継続]

● **職場内の協力体制構築に向けた情報共有**

教職員間での情報共有により職場内の協力体制を構築するため、教職員間での定例的な打合せの実施や校務支援システムによるスケジュール管理の統一など、職場内の情報共有を促進します。[新規]

● **年次休暇の取得促進に向けた取組**

・　取得促進の周知徹底

職員会議等の場において、継続的に年次休暇の取得促進の趣旨を周知徹底します。[継続]

・　計画的な年次休暇の取得

教職員があらかじめ年次休暇の計画を作り、教職員間で情報を共有することが、年次休暇を取得しやすくなることにつながります。所属内において、教職員の年次休暇の取得計画表を作成するなど、計画的な取得に努めます。[継続]

・　所属長による取得状況の把握

所属長は、所属教職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を促進します。[継続]

● **マネジメント力向上の支援**

・　管理職となった教職員を対象とする研修を通じて、学校運営を円滑に行うための組織マネジメント力の向上を図ります。[継続]

・　管理職への登用を見据え、教務主任などマネジメント力の向上に役立つ経験を得られるような配置に努めるとともに、中堅教職員のリーダーとして求められる能力の向上を図ります。[継続]

・　児童生徒や保護者による授業評価・学校評価を通じて、教職員が気付きにくい学校運営の課題の把握に取り組み、学校運営のマネジメント力の向上を図ります。[継続]

● **職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組**

管理職を含めた教職員に対する研修・情報提供により、「家庭よりも仕事を優先すべき」

というような職場優先の意識や、「家事・育児は女性の仕事」というような性別による固定的な役割分担意識を解消し、働きやすい職場環境づくりを進めていきます。

また、個人の尊厳が大切にされる職場環境の確立のため、「性の多様性を尊重するための職員ガイドライン（長野県）」に基づく理解の促進を図ります。[一部新規]

● ハラスメント対策

個人の尊厳が大切にされる職場環境の確立のため、ハラスメント相談専用電話等を活用し、教職員の相談に対応するとともに、研修等を通じた教職員の意識啓発を進めます。[継続]

Ⅴ　数値目標

○取組の効果を測るため、次の数値目標を設定します。

区　分		目標値	現状値	設定の考え方
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% [R7.5 月]	19.7% [R3 年度]	女性が自らのキャリア形成に自律的に取り組みながら、意欲と能力を発揮し、いきいきと活躍できる
高等学校の教頭以上に占める女性の割合	計	13.0% [R7.5 月]	12.1% [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% [R8 年度採用]	48.1% [R3 年度採用]	
	高等学校	50% [R8 年度採用]	32.9% [R3 年度採用]	
年次休暇の取得日数	小中学校	15 日以上 [R7 年]	9.4 日 [R2 年]	職員の多様性と多様な働き方を尊重することで、仕事と生活の両立と好循環を実現し、職員がいきいきと活躍できる
	県立学校	15 日以上 [R7 年]	10.4 日 [R2 年]	
育児休業の取得率［女性］		100% [R7 年度]	100% [R2 年度]	
育児休業の取得率［男性］		30% [R7 年度]	4.4% [R2 年度]	
出産補助休暇の取得率		100% [R7 年度]	57.5% [R2 年度]	
男性教職員の育児休暇の取得率		100% [R7 年度]	41.2% [R2 年度]	

Ⅵ　計画の進行管理等

1　推進体制

この計画を効果的に推進するために、関係課長を構成員とした「特定事業主行動計画推進委員会」において、計画内容の教職員への周知及び円滑な実施に努めるほか、各所属における計画の推進状況の把握、取組み事例の収集、教職員からの計画に対する意見の把握などを行い、また、必要に応じて計画の見直し等を行います。

2　進捗状況の公表

本計画の進捗状況については、毎年度その概要を県ホームページにおいて公表します。