

5.12.22



事 務 連 絡
令和5年12月21日

各市町村教育委員会学校管理事務主管課長
各 教 育 事 務 所 長 } 様

埼玉県教育局市町村支援部小中学校人事課長

「子育て支援チェックリスト」の送付について（通知）

標記の件について、別添写しのとおり、県立学校人事課長より情報提供がありましたので送付いたします。

なお、送付が遅れましたことについて、お詫び申し上げます。

担 当：人事・学事・働き方改革担当 橋本

電 話：048-830-6937



教 県 第 9 2 8 号
令 和 5 年 4 月 3 日

各県立学校長 様

県立学校人事課長

「子育て支援チェックリスト」の送付について（通知）

各校におかれては、「埼玉県教育委員会 女性活躍・子育て応援事業主プラン（後期計画）」に基づき、男女の職業生活と家庭生活の両立ができる雇用環境の整備等に取り組んでいただいているところです。

県教育委員会では、各校で管理職が子育て期にある学校職員を円滑に支援し、子育てに係る休暇等を利用しやすい職場環境づくりの推進のため、別紙のとおり「子育て支援チェックリスト」を作成しましたので、子育て期にある学校職員との面談等の際に御活用ください。

担 当：県立学校人事課学事担当 天野
電 話：048-830-6735
メー ル：a6720-04@pref.saitama.lg.jp

子育て支援チェックリスト (男性職員対象 ①・配偶者の妊娠から出産後まで)

1 配偶者の出産まで

(仕事と家庭の両立)

- ☐ 配偶者の出産について当該職員から確認をしたか。
- ☐ 仕事と家庭の両立に関わって、不安はないかを確認したか。
- ☐ 当該職員から、配偶者が出産に向けて心配事などを抱えていないかを定期的に確認しているか。
- ☐ 配偶者の出産時に、どのような制度が活用できるのか、「休暇案内」「子育て応援ハンドブック」「埼玉パパナビ」などを用いて紹介したか。
- ☐ 配偶者の出産後においても、子育て支援のためには、様々な休暇・休業制度があることを、「休暇案内」「子育てハンドブック」「埼玉パパナビ」などを活用しながら紹介したか。
- ☐ 当該職員から、配偶者とともに出産後の育児計画（育児休業をどちらがどのくらいの期間取得するか等）について話し合っているかを確認したか。
- ☐ 育児計画を考えるにあたり、年次休暇・出産補助休暇・男性職員の育児参加のための休暇の取得単位が30分でも可能であることを紹介したか。
(例えば、朝の支度など家事との両立に利用可能)
- ☐ 育児計画を考えるにあたり、「男性職員の育児参加のための休暇」の対象期間が当該出産の日以後1年を経過する日までであることを紹介したか。
- ☐ 教職員ポータル内の「子育て応援総合サイト」からも、子育てに関する情報（例えば、男性職員の育児休業体験記など）が得られることを紹介したか。
- ☐ 子の出生時における男性の育児休業（産後パパ育休）があることを紹介したか。
- ☐ 男性職員の場合、配偶者が育児休業、部分休業または育児短時間勤務を取得している場合や、専業主婦であっても、育児休業が取得できることを紹介したか。
- ☐ 子の出生時における男性の育児休業（産後パパ育休）は、休業1月前ではなく、2週間前までの申請が可能であることを紹介したか。
- ☐ 育児休業は、男女問わず従来1回であったところ、2回可能であることを紹介したか。（産後パパ育休も同様）（例えば、産後パパ育休については、出生時・退院時と妻が里帰りから戻るタイミングで分けての取得ができるなど）

(配偶者の妊娠中に出産予定の子以外の子を養育している場合)

- ☐ 仕事と家庭の両立に関わって、不安はないかを確認しているか。
- ☐ 小学校就学前の子を養育している場合には、配偶者の産前期間から、「男性職員の育児参加のための休暇」が取得できることを紹介したか。（例えば、子の保育所への送迎などのため）

子育て支援チェックリスト (男性職員対象 ②・配偶者の出産後から子が3歳に達するまで)

1 配偶者の出産直後 (仕事と家庭の両立)

- ☐ 配偶者の出産に際して、休暇等を取得できることを説明したか。
- ☐ 出産時の特別休暇や、子の出生時における男性の育児休業（産後パパ育休）があることを紹介したか。
- ☐ 当該職員から、配偶者が出産後に心配事などを抱えていないか確認したか。
- ☐ 子育て休暇や家族看護休暇などの休暇等について、「休暇案内」「子育て応援ハンドブック」「埼玉パパナビ」などを活用しながら紹介したか。
- ☐ 当該職員から、配偶者とともに育児計画（育児休業をどちらがどのくらいの期間取得するか等）について話し合っているかを確認したか。
- ☐ 当該職員の育児計画の内容に応じて、どのような制度があるのかを、「休暇案内」「子育て応援ハンドブック」「埼玉パパナビ」などを活用しながら紹介したか。
- ☐ 育児計画を考えるにあたり、年次休暇・子育て休暇・家族看護休暇・出産補助休暇・男性職員の育児参加のための休暇の取得単位が30分でも可能であることを紹介したか。（例えば、朝の支度など家事との両立に利用可能）
- ☐ 育児計画を考えるにあたり、男性職員の育児参加のための休暇の対象期間が当該出産の日以後1年を経過する日までに拡大したことを紹介したか。
- ☐ 仕事と家庭の両立に関わって、不安はないのか確認したか。
- ☐ 教職員ポータル内の「子育て応援総合サイト」からも、子育てに関する情報（例えば、男性職員の育児休業体験記など）が得られることを紹介したか。
- ☐ 出産後に改めて当該職員に育児休業等の制度（2回取得が可能であること等）について紹介し、意向を確認したか。

(管理職からの定期的な声掛け)

- ☐ 当該職員に、子の養育などに関わって、配偶者が心配事を抱えていないかを確認しているか。
- ☐ 定期的に子育てに係る特別休暇等を取得するよう促しているか。
- ☐ 教職員ポータル内の「子育て応援総合サイト」から、子育てに関する情報（例えば、男性職員の育児休業体験記など）が得られることを紹介し、育児を経験していく中で、改めて育児休業等の制度を検討しているかの確認をしたか。

子育て支援チェックリスト (女性職員対象・妊娠してから出産まで)

1 出産と育児に向けた準備

(管理職からの定期的な声掛け)

- ☐ 妊娠の申し出を受けた管理職は、当該職員から、仕事や体調のことなどで心配事などを抱えていないか確認したか。もし、心配事などがある場合、当該職員がそれに対してどのような意向を持っているかを確認したか。
- ☐ 妊娠障害休暇や加算休暇の制度を紹介した上で、今後、出産に向けてどのような休暇取得のスケジュールを考えているのかを確認したか。
- ☐ 当該職員から、配偶者とともに出産後の育児計画（育児休業をどちらがどのくらいの期間取得するか等）について話し合っているかを確認したか。
- ☐ 育児休業は、男女問わず従来1回であったところ、2回可能であることを紹介したか。
- ☐ 当該職員が出産休暇に入るとき、学校からの重要な連絡を伝える手段はどのようなにするか（電話や指定のメールアドレスなど、電話の場合には時間帯なども）、あらかじめ確認をしたか。
- ☐ 出産休暇中に、困ったことや心配事、学校のことで情報提供をしてほしい場合などには、気兼ねをせず連絡するよう伝えたか。

(休暇等の制度の紹介)

- ☐ 妊娠中、出産後、育児などそれぞれの段階で取得できる休暇制度、また、業務軽減などの措置にはどのようなものがあるのか、「休暇案内」「子育て応援ハンドブック」「埼玉パパナビ」「仕事復帰Navi」などを活用しながら紹介したか。
- ☐ 「福利のしおり」や教職員ポータル内の「子育て応援総合サイト」からも、出産や育児休業等に関する情報（例えば、育児休業手当金の請求方法や男性職員の育児休業体験記など）が得られることを紹介したか。
- ☐ 配偶者が利用できる出産補助休暇や子の出生時における男性の育児休業（産後パパ育休）などの制度を、「休暇案内」「子育て応援ハンドブック」「埼玉パパナビ」などを用いて紹介したか。
- ☐ 年次休暇・子育て休暇・家族看護休暇・出産補助休暇・男性職員の育児参加のための休暇の取得単位が30分でも可能であることを紹介したか。（例えば、朝の支度など家事との両立に利用可能）
- ☐ 育児計画を考えるにあたり、男性職員の育児参加のための休暇の対象期間が当該出産の日以後1年を経過する日までに拡大したことを紹介したか。

(校内体制の確認)

- ☐ 産前休暇に入るまでの間、不安はないかを確認したか。
- ☐ 必要に応じて、当該職員の業務と関わりのある同僚職員に、当該職員をフォローする体制について確認しているか。
- ☐ 代替職員が円滑に業務を遂行できるよう、当該職員と代替職員との業務引継の内容を確認しているか。

子育て支援チェックリスト (出産休暇、育児休業を取得した職員対象・子が3歳に達するまで)

1 出産休暇中(育児休業中) (管理職からの定期的な声掛け)

- ☐ 当該職員に定期的に声掛けをして、心配事がないか等を確認しているか。
- ☐ 当該職員から、配偶者とともに育児計画(育児休業をどちらがどのくらいの期間取得するか等)について話し合っているかを確認したか。
- ☐ 当該職員から、職場復帰をいつ頃予定しているか、復帰する際は、フルタイムにするか、育児休暇、育児短時間勤務や部分休業などの活用を検討しているか等の意向を確認しているか。
- ☐ 子の状況等に応じた休暇、休業等の紹介をしているか。例えば、
 - ・ 男女問わず育児休業は2回取得が可能であること
 - ・ 育児休暇は最大満2歳の前日まで取得が可能であること
 - ・ 育児短時間勤務・部分休業は小学校就学の始期に達するまで取得が可能であること
 - ・ 年次休暇・子育て休暇・家族看護休暇・男性職員の育児参加のための休暇は30分単位での取得が可能であること
 - ・ 子育て休暇は義務教育終了前の子を養育する場合が対象であること
 - ・ 子育て休暇は、子が1人の場合7日間、2人以上の場合10日間であること など
- ☐ 当該職員からの復帰後の意向を踏まえて、どのような休暇、休業等の制度があるのか、「仕事復帰 Navi」「休暇案内」「子育て応援ハンドブック」「埼玉パパナビ」などを活用しながら紹介したか。
- ☐ 「福利のしおり」や教職員ポータル内の「子育て応援総合サイト」からも、出産や育児休業等に関する情報が得られることを紹介したか。
- ☐ 出産休暇中(育児休業中)に、困ったことや心配事、学校のことで情報提供をしてほしい場合などには、気兼ねをせずに連絡するよう伝えたか。
- ☐ 当該職員に対して、重要な文書や提出の必要な書類などを確実に渡しているか。その際、記載の仕方などで不明点などは、気兼ねせず連絡をするよう伝えているか。
- ☐ 育児休業の延長予定の有無、2回取得が可能であることなどを、早い段階から定期的に確認しているか。

2 復帰に当たって (仕事と育児の両立)

- ☐ 復帰に当たって、心配事がないかを確認したか。
- ☐ 必要に応じて、当該職員の業務に関わりのある同僚職員に、当該職員をフォローする体制について確認しているか。
- ☐ 復帰後に当該職員が円滑に業務を遂行できるよう、当該職員と代替職員との業務引継の内容を確認しているか。
- ☐ 子育て休暇や家族看護休暇などについて、「仕事復帰 Navi」「休暇案内」、「子育て応援ハンドブック」「埼玉パパナビ」などを活用しながら制度を紹介したか。
- ☐ 当該職員が復帰後に育児短時間勤務に勤務形態を変更する場合、年次休暇の調整(短時間勤務に応じた日数に換算)することを、あらかじめ説明したか。

子育て支援チェックリスト (男性・女性職員共通・義務教育終了前の子を養育している場合)

1 仕事と育児の両立

(管理職からの定期的な声掛け)

- ☐ 当該職員には、子の体調不良などの急な状況の際には必ず申し出るよう、日頃から確認しているか。
- ☐ 当該職員に、育児や仕事との両立で心配事がないか等を定期的を確認しているか。
- ☐ 子育て休暇や家族看護休暇など、当該教諭が利用できる休暇制度について、積極的に取得するよう定期的に促しているか。
- ☐ 当該職員が育児短時間勤務職員の場合、職員会議資料や重要な文書等を確実に配付しているか。
- ☐ 当該職員が育児短時間勤務である場合、延長予定の有無などを、早い段階から確認しているか。

(子育てに係る休暇制度等の周知)

- ☐ 当該職員に、子の状況等に応じた休暇、休業等について、「休暇案内」「子育て応援ハンドブック」「埼玉パパナビ」などを活用しながら紹介したか。例えば、
 - ・ 男女問わず育児休業は2回取得が可能であること
 - ・ 育児休暇は最大満2歳の前日まで取得が可能であること
 - ・ 育児短時間勤務・部分休業は小学校就学の始期に達するまで取得が可能であること
 - ・ 年次休暇・子育て休暇・家族看護休暇・男性職員の育児参加のための休暇は30分単位での取得が可能であること
 - ・ 子育て休暇は義務教育終了前の子を養育する場合が対象であること
 - ・ 子育て休暇は、子が1人の場合7日間、2人以上の場合10日間であること など
- ☐ 当該職員に子育て休暇や家族看護休暇、短期介護休暇などの取得要件について紹介し、該当するときには積極的に活用できることを説明しているか。
- ☐ 当該職員が、例えば1日単位で休暇を申請している場合、週休日の振替や勤務時間の割振り変更に未消化分があるのなら、これらを優先的に活用したり、休暇と組み合わせたりできることも説明しているか。
- ☐ 当該職員がフルタイムから、あるいは育児休業から育児短時間勤務に勤務形態を変更する場合、年次休暇の調整をする(短時間勤務に応じた日数に換算する)ことを、あらかじめ説明しているか。
- ☐ 任期付短時間勤務職員にも、様々な休暇制度があること、これらを積極的に活用できることを、「休暇案内」などを活用しながら紹介しているか。

子育て支援チェックリスト

(子育てに係る休暇等を利用しやすい職場環境づくりに向けて)

1 仕事と家庭の両立ができる雰囲気づくり

(管理職からの定期的な声掛け)

- ☐ 日頃、すべての職員に、子育てに限らず、声掛けを行っているか。
- ☐ 県立学校では「埼玉県教育委員会 女性活躍・子育て応援事業主プラン（後期計画）（以下、「プラン」という。）」に基づいて、男女の職業生活と家庭生活の両立ができる雇用環境の整備等に取り組むこととしていることを、毎年5月に通知している「子育て応援ハンドブック」通知などを用いて紹介しているか。
- ☐ プランの毎年の調査では、男性職員の子育てに係る休暇や育児休業の取得割合が低いなど、男性の積極的な育児参加が課題であることを周知しているか。
- ☐ 子育てのみならず、家族の介護など、様々なライフステージに即した休暇・休業制度があることを、「休暇案内」などを活用しながら紹介しているか。
- ☐ 積極的に休暇、休業等を活用できる雰囲気を職場全体で共有するよう取り組んでいるか。
- ☐ すべての職員に、定期的に休暇等の積極的な取得を促しているか。
- ☐ 職員が、例えば1日単位で休暇を申請している場合、週休日の振替や勤務時間の割振り変更が未消化分があるのなら、これらを優先的に活用したり、年次休暇と組み合わせたりできることを、個別に助言しているか。

(職員全体での支え合い)

- ☐ 日頃、子育てや介護などでアドバイスや相談し合える職場の雰囲気づくりに取り組んでいるか。
- ☐ 先輩や同僚の職員が、若い職員の良き相談相手として活躍できる職場の雰囲気づくりに取り組んでいるか。