



事 務 連 絡

令和4年6月15日

各市町村教育委員会教育長
各 教 育 事 務 所 長 } 様

埼玉県教育局市町村支援部参事兼小中学校人事課長

令和4年度版子育て応援ハンドブック（県立学校版）等の送付について

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。

学校職員の子育て支援については、既に取り組んでいただいているところですが、女性の職業生活における活躍の推進及び男女の職業生活と家庭生活の両立を図るため、下記の送付資料を参考に、子育て期にある学校職員が育児休業等を取得しやすい環境の整備等に一層取り組んでいただきますようお願いいたします。

また、令和4年5月31日付け教小138号にて送付した育児・介護の支援ガイドブックについても併せて御活用いただきますようお願いいたします。

記

1 送付資料

- (1) 令和4年度版子育て応援ハンドブック（県立学校版）
- (2) 埼玉パパナビ（令和4年度県立学校版）

担 当：人事・学事・働き方改革担当 浅野
電 話：048-830-6937



教 県 第 1 7 6 号
令和 4 年 5 月 3 1 日

各県立学校長 様

県立学校人事課長

「埼玉県教育委員会 女性活躍・子育て応援事業主プラン」について（依頼）

県教育委員会では、学校職員の仕事と家庭生活の両立を図るため、平成17年度から「埼玉県教育委員会子育て応援事業主プラン」を進めております。以降、「新・埼玉県教育委員会子育て応援事業主プラン」、「新・埼玉県教育委員会子育て応援事業主プラン」を経て、令和3年度からは、令和3年5月21日付け教総第218-1号により、「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「後期プラン」という。）に基づき、女性職員の一層の活躍や仕事と生活の調和のための取組を進め、男性も女性も、誰もが能力を十分に発揮し、いきいきと仕事ができる職場環境づくりに取り組んでいるとことです。

例年実施しているこれらのプランの実施状況については、例年調査を行っており、調査結果は、令和3年10月19日付け教県第598号で送付したところです。

各学校におかれては、今後もプランの趣旨を踏まえ、下記のとおり適切な対応をお願いいたします。

また、「令和4年度版子育て応援ハンドブック」及び男性学校職員が活用できる仕事と育児の両立支援制度についての手引書「埼玉パパナビ（県立学校版）」等を送付します。子育て期にある学校職員に適宜増し刷りをして配付するなど、学校における子育て支援に御活用ください。

記

1 校長、副校長・教頭及び事務長等は、育児休業等を取得する学校職員と、休業中における学校からの情報提供の在り方について話し合うこと。その際、提供する情報、時期や頻度及び提供方法（郵送、E-mail等）等について確認すること。

○ 提供する情報等

(1) 学校職員向け広報物

県教委だより、福利さいたま、福利のしおり等

(2) 学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例・規則等、対象学校職員にとって重要と思われる事項に係る通知、「子育て応援ハンドブック」、「埼玉パパナビ（県立学校版）」、「仕事復帰Navi」等

(3) 教職員に係る情報

人事異動、慶弔、PTA広報等

2 校長、副校長・教頭及び事務長等は、子供が産まれる男性職員には、個別に「子育て応援ハンドブック」、「埼玉パパナビ（県立学校版）」及び「子育て支援チェックリスト」等を活用し、男性職員の育児参加のための休暇、出産補助休暇、育児休業等の制度や、教職員用ポータルサイト内の子育て応援総合サイトについて説明するなどし、休暇等の取得を促すこと。

担当：県立学校人事課

学事・働き方改革担当 吉田

電話：048-830-6735

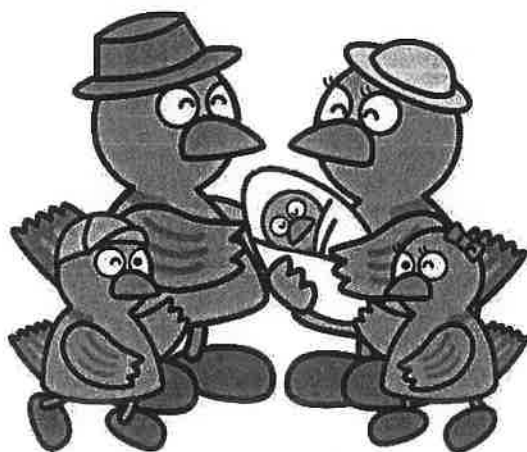
訂正版

令和4年度版 子育て応援ハンドブック

埼玉県教育委員会では、次世代育成支援の観点を踏まえ、子を安心して産み、育てられる職場環境づくりのため、仕事と子育ての両立支援に取り組んでいます。この取組においては、学校職員が妊娠、出産、子育てに係る休暇制度等をきちんと理解するとともに、それらの制度を利用しやすい職場環境をつくっていくことが重要です。

このハンドブックは、学校職員が、妊娠、出産、子育てに係る休暇制度等について、手軽に知ることができるよう、わかりやすくまとめたものです。

各学校において、有効に活用してください。



埼玉県マスコット コバトン

令和4年5月

埼玉県教育局県立学校部県立学校人事課

このハンドブックは出産・育児に係る休暇等の制度のうち、代表的なもののみ掲載しております。詳しい内容については、各学校の管理職までお問い合わせください。

1 子供の年齢に応じた休暇制度

(1) 女性の場合

	妊 娠	産 前 6週間	出 産	産 後 8週間	1 歳	2 歳	3 歳	小学校 入学	義務教育 終了
通院休暇				→					
妊娠障害休暇		→							
通勤緩和休暇		→							
出産休暇			→						
育児休業				→	→				
育児短時間勤務				→	→	→			
部分休業				→	→	→	→		
育児休暇				→	→	→	→	→	
子育て休暇				→	→	→	→	→	→

ア 通院休暇 有給 通院1回に1日の範囲内（必要な時間分）

母子保健法に基づく保健指導又は健康診査を受ける場合に取得できます。

妊娠満23週までは4週間に1回、妊娠満24週から満35週までは2週間に1回、妊娠満36週から出産までは1週間に1回、産後1年まではその間に1回です。

イ 妊娠障害休暇 有給 14日の範囲内

妊娠に起因するつわり等の障害のため、勤務することが著しく困難な場合に取得できます。障害の事実があれば産前休暇に連続して取得することもできます。

※なお、新型コロナウイルスに感染するおそれに関する心理的なストレスが母体又は胎児の健康保持に影響がある場合にも取得できます。【現時点では、適用期間を令和5年3月31日までとしています】

ウ 通勤緩和休暇 有給 1日を通じて1時間を超えない範囲

母体の健康維持に重大な支障を与えると認められる程度に混雑する交通機関を利用して通勤する場合に取得できます。

エ 出産休暇（産前・産後） 有給

出産予定日の6週間前（多胎妊娠の場合は14週間前）から、出産日の翌日から8週間を経過するまでの間、取得できます。ただし、学校職員から請求があり、任命権者が特に必要と認めるときは、2週間の範囲内の期間を加算した期間となります。（産前・産後に分割して取得することもできます。）

出産予定日が出産日と異なった場合は、出産日までが産前休暇、出産日の翌日からが産後休暇となります。

オ 子育て休暇 有給 7日（取得単位は1日、1時間又は30分）（1月～12月）

義務教育終了前の子供を養育する場合に取得できます。ただし、義務教育終了前の子が2人以上の場合は10日です。

- ・ 怪我や病気の看護を行う場合。
- ・ 子供に後遺障害の機能回復訓練を受けさせる際の介助を行う場合。
- ・ 子供に健康診査、健康診断又は予防接種(*)を受けさせる際の付添いを行う場合。

- ・ 子供の学校行事（入学（園）式、卒業（園）式、授業（保育）参観（運動会、学芸会等）、家庭訪問、保護者説明会（保護者面談を含む。）及び引渡し訓練。ただし、高等学校又は教育委員会が実施する行事については、保護者説明会に限ります。

*健康診査、健康診断又は予防接種については、法定のものだけでなく任意のものも対象です。

*地震、水害、火災その他その子の安全を確保する緊急の必要により、その子が在籍する学校等から保護者へ引渡しが必要とされている場合も対象です。

- カ 短期介護休暇 有給 5日（取得単位は1日、1時間又は30分）（1月～12月）
子供についても1週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある場合には、取得できます。ただし、介護の対象者が2人以上の場合は10日です。

（2）男性の場合

	妊 娠	産 前 6週間	出 産	産 後 8週間	1 歳	2 歳	3 歳	小学校 就 学	義務教育 終 了
出産補助休暇			→	(入院等の日から産後2週間)					
育児参加休暇			→						
育児休業						→			
育児短時間勤務 部分休業							→		
育児休暇					→				
子育て休暇									→

- ア 出産補助休暇 有給 3日（取得単位は1日、1時間又は30分）

妻の出産に係る入院等の日から出産の日後2週間を経過する日まで。入退院・出産時の付添いや、子の出生届提出などのために取得できます。

- イ 男性職員の育児参加のための休暇 有給 5日（取得単位は1日、1時間又は30分）（1月～12月）

妻の産前・産後期間に取得できます。小学校就学前の子がいる場合は産前・産後期間に、いない場合は産後期間のみとなります。子の保育所への送迎や、生まれてきた子の養育などのために取得できます。

- ウ 子育て休暇（女性の場合と同様）

- エ 短期介護休暇（女性の場合と同様）

時間単位の休暇取得について

子育て休暇、短期介護休暇、出産補助休暇及び男性職員の育児参加のための休暇については、休暇の残日数のすべてを使用する場合、当該残日数に30分未満の端数まで、すべてを使用することができます。

【例】子育て休暇（7日）の場合

1日	1日	1日	1日	1日	1日	3時間	4時間	45分
----	----	----	----	----	----	-----	-----	-----

※6日と7時間取得した場合、残日数（45分）のすべてを取得可能

2 育児休業 無給（共済組合から給付金あり）

育児休業は、3歳の誕生日の前日まで取得することができます。また、男女問わず取得できます。

平成22年8月に、「地方公務員の育児休業等に関する法律」及び「職員の育児休業等に関する条例」が改正されたことにより、育児休業の取得がしやすくなりました。

（1）育児休業の取得パターンについて

【例1】配偶者が育児できる場合

夫	育児休業等	
妻		育児休業等
夫	育児休業	
妻	（在家庭で育児）	

* 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（夫）である場合にも育児休業等をすることが可能。

（平成22年8月から、配偶者が常態として育児に当たれる場合は育児休業が取得できないとする制限がなくなりました。）

【例2】再度の育児休業（又は育児短時間勤務）を取得する場合（前回の育児休業を取得する際に育児休業等計画書を提出した場合）

夫	育児休業	（3か月以上）	育児休業
妻	育児休業	（3か月以上）	育児休業

* 育児休業等計画書の提出により、前回の育児休業（又は育児短時間勤務）取得後3か月以上間を空ければ、再度の育児休業（又は育児短時間勤務）が取得可能。

（平成22年8月から、育児休業取得後、再度の取得までの間に配偶者が育児休業（又は育児短時間勤務）により3か月以上子を養育したこと、という条件がなくなりました。）

（2）男性学校職員の育児休業取得

男性学校職員の育児休業については取得状況が低いことから、取得促進の取組を行なっているところです。以下に男性学校職員の育児休業の取得の例を挙げますので、参考にしてください。

【例3】妻の産後休暇期間中に育児休業を取得する場合

夫		育児休業	
妻	産前6週間	産後8週間	育児休業
夫		育児休業	
妻	産前6週間	産後8週間	（復帰）

* 男性学校職員は、妻の出産日以後57日間（産後休暇中）の間、子の養育のための育児休業（いわゆる「産後パパ育休」）を取得することができます。

【例４】妻の産前・産後休暇期間中に育児休業を取得する場合

夫	育児休業		
妻	産前 6 週間	産後 8 週間	育児休業
夫	育児休業		
妻	産前 6 週間	産後 8 週間	(復帰)

* 第2子以降の出生に際して、当該出産に係る子以外の子が3歳未満の場合は、出産予定日の6週間前から（産前休暇中）についても育児休業を取得することができます。

【例５】妻の出産日以後５７日間に育児休業を取得した男性職員の再度の育児休業取得

夫		育児休業		育児休業
妻	産前 6 週間	産後 8 週間		

* 妻の出産日以後５７日間に最初の育児休業（いわゆる「産後パパ育休」）を取得した男性職員については、特別な事情がなくても、再度の育児休業を取得することができます。

（育児休業を取得した学校職員は、特別な事情のあるときに限り、再度の育児休業を取得できることとなっていますが、平成２２年８月から、「産後パパ育休」の場合に限り、この制限をなくしました。）

産前・産後休暇は、母性保護の観点から設けられた制度であり、子を養育するための育児休業とは、性質を異にするものです。特に、産後８週間の期間は、女性が出産後の母体の回復と乳児の世話で、肉体的にも精神的にも負担が大きいことから、配偶者がそれを分かち合うことが重要です。

国でも、この期間の育児休業を「産後パパ育休」の通称で呼び、取得促進を呼びかけています。

３ 育児短時間勤務 勤務時間に応じた額

育児短時間勤務は、小学校就学の始期に達するまで取得することができます。勤務時間・形態は、下表のとおりです。

１週間の勤務時間数	勤務形態
１９時間２５分	７時間４５分×２日＋３時間５５分×１日
１９時間３５分	３時間５５分×５日
２３時間１５分	７時間４５分×３日
２４時間３５分	４時間５５分×５日

* 育児短時間勤務をしている職員は、部分休業を取得することはできません。

* 平成２２年８月から、配偶者が育児休業等（育児休業、部分休業、育児短時間勤務）をしている場合でも、取得できることとなりました（上記２（１）【例１】参照）。

* 平成２２年８月から、育児短時間勤務終了後、再度の取得までの間に配偶者が育児休業（又は育児短時間勤務）により３か月以上子を養育したこと、という条件もなくなりました（上記２（１）【例２】参照）。

4 部分休業 取得した時間分減額 1日を通じて2時間（30分単位）

部分休業は、1日の勤務時間の始め又は終わりにおいて2時間の範囲内で、小学校就学の始期まで認められます。

また、育児休暇の承認を受けている場合は、育児休暇と部分休業を併せて、1日2時間以内となります。

5 育児休暇 有給 1日を通して90分の範囲内

育児休暇は、1歳6ヶ月未満（教育委員会が特に必要と認めるときは2歳未満）の子の保育のために必要と認められる授乳や保育園の送迎を行う場合に取得できます。

夫婦で取得することもできますが、同じ時間帯は認められません。例えば妻が朝1時間取得するならば、夫は夕方30分、というように、異なった時間帯で且つ90分から妻が取得する時間を差し引いた時間を取得することになります。

なお、育児短時間勤務をしている職員も取得できますが、その場合、対象となる子は1歳未満、1日の勤務時間が4時間以下の日は30分（1日1回）、4時間を超える勤務の日は60分（1日2回に分割可能）の範囲内となります。

6 妊娠教職員勤務軽減措置

妊娠教職員については、教育水準の維持及び妊娠教職員の母体保護を目的として、妊娠教職員の業務を担当させるための非常勤講師などの会計年度任用職員を配置することができます。

なお、非常勤講師などの会計年度任用職員を配当する期間は、産前休暇（連続する妊娠障害休暇、産前加算休暇）開始日の前日までの期間とし、妊娠教職員の申請にもとづき決定します。

対象となる妊娠教職員及び非常勤講師などの会計年度任用職員の勤務時間等については、下表のとおりです。

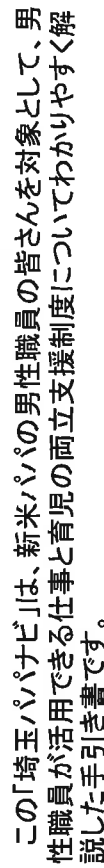
対象となる妊娠教職員	非常勤講師などの会計年度任用職員の勤務時間等
【※1 高等学校】 ①保健体育、農業及び工業を担当する※2妊娠教員 ②農業、工業を担当する妊娠実習教諭及び妊娠実習助手	①、②とも、週2回、8時間の範囲内（体育、農業及び工業の授業を担当）
【特別支援学校】 ①体育等を担当する※2妊娠教員 ②妊娠実習教諭、妊娠実習助手、妊娠技能職員（介助職）及び妊娠寄宿舍指導員	①については週2回、8時間を限度（体育等の授業を担当） ②については週2回、1回4時間、週8時間の範囲内
【※1 高等学校、特別支援学校共通】 ※2 妊娠養護教員	4月から7月の繁忙期で、一週間につき20時間以下

※1 「高等学校」については、伊奈学園中学校の保健体育の妊娠教員及び妊娠養護教員も適用されます。

※2 教諭の他、助教諭、主幹教諭、養護助教諭等が含まれます。

～共済組合・互助会から主にこのような給付等が受けられます～
詳しくは各学校の管理職若しくは担当の事務職員へお問い合わせください。
（毎年配付される「福利のしおり」にも掲載されています。）
○ 出産費（共・互）、家族出産費（共・互）、育児休業手当金（共）、出産貸付（共）

【國歌聲文獻館第4期合】



この手引きをこれからの育児生活の参考にご活用ください。

平成22年8月から
育児休業等が取得しやすくなっています

- ◎ 妻の就業等の状況にかかわらず、育児休業等を取得できます。
 ◎ 妻が専業主婦である場合や育児休業を取得中の場合でも、夫は育児休業を取得できます。育児短時間勤務や部分休業についても同様です。
- ◎ 妻の出産後57日までの間に夫が育児休業を取得した場合には、特別の事情がなくても、再び育児休業を取得できます。

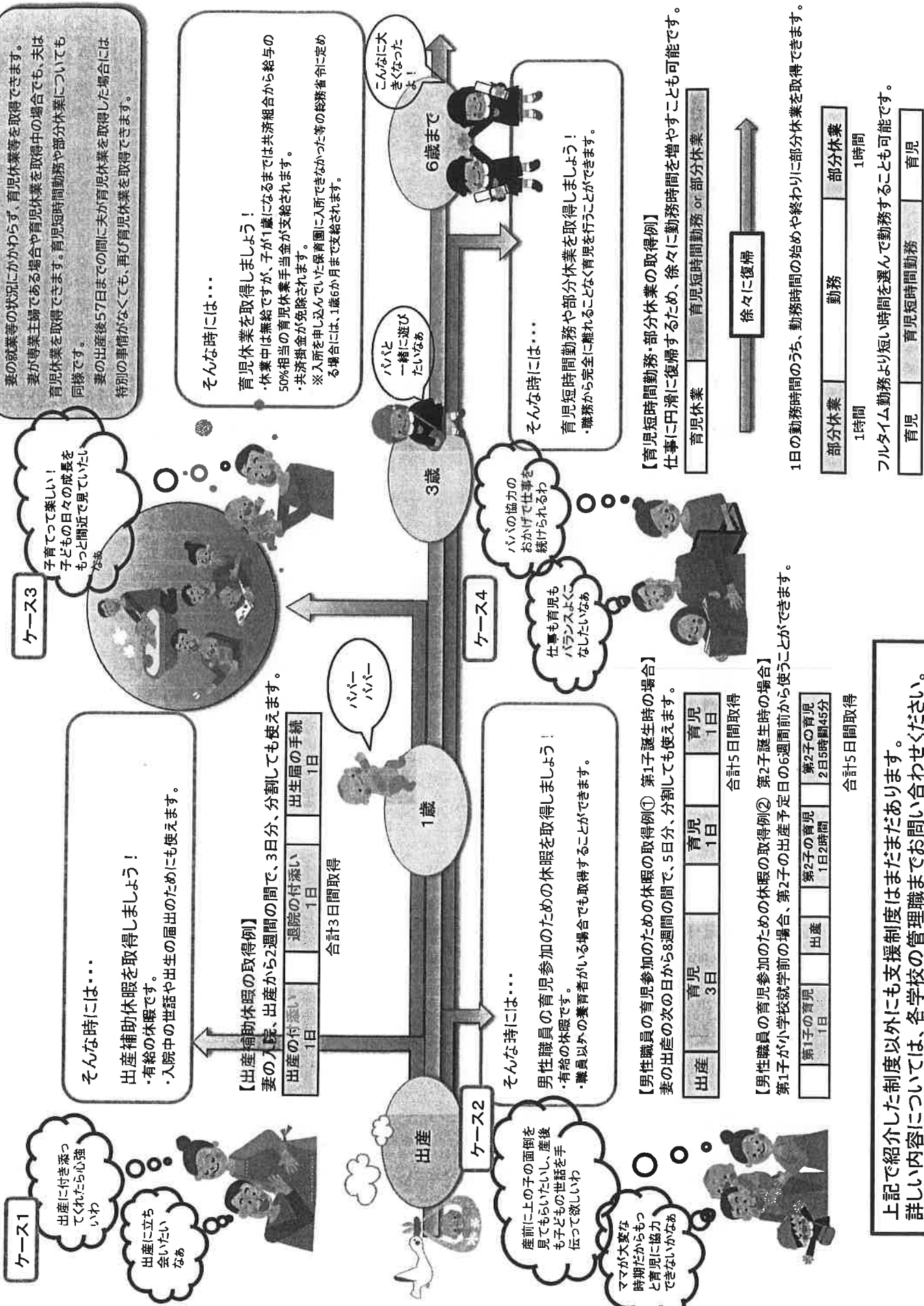
埼玉県教育委員会立学校部県立学校人事課

仕事と育児の両立を支援する制度には次のようなものがあります。

同立支援策	利用対象 男性 女性 職員 職員	制度の概要等
育児休業	○ ○	子を養育するため、一定期間休業することと認める制度 (概要)(期間)
育児短時間勤務	○ ○	子を養育するため、週38時間45分より短い勤務時間で勤務することを認める制度 (概要)(期間)
部分休業	○ ○	子が小学校就学の始期に達するまで勤務時間は週19時間25分、19時間35分、23時間15分、24時間35分のうちから職員が選択 子を養育するために、1日の勤務時間の一部を勤務しないことを認める制度 (概要)(期間)
出産補助休暇	○ ○	子が小学校就学の始期に達するまで、1日2時間以内(30分単位) 妻の出産に伴う入退院の付添い等を行う男性職員に与えられる休暇 (概要)(期間)
対象となる男性職員	○ ○	妻の産前産後期間中に、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性職員に与えられる休暇 (概要)(期間)
その他取得可能な休暇や措置	○ ○	生後6ヶ月未満の子を養育する職員が乳児や託児所等への送迎を行う場合に与えられる休暇 (概要)(期間)
	○ ○	子が1歳6ヶ月(最大で2歳)に達するまで、1日2回合計90分以内 勤務終了前までの子を養育する職員が子の看護を行う場合、学校行事等に出席する場合などに与えられる休暇 (概要)(期間)
	○ ○	年7日(対象となる子が2人以上の場合は年10日) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は配偶者・父母・子等を介護する職員の深夜の勤務(超過勤務、前日直勤務を含む。)を制限する制度 (概要)(期間)
	○ ○	子が小学校就学の始期に達するまで又は介護を必要とする間 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は配偶者・父母・子等を介護する職員の超過勤務を月24時間以内かつ年150時間以内に制限する制度 (概要)(期間)
	○ ○	子が小学校就学の始期に達するまで又は介護を必要とする間 3歳に達するまでの子を養育する職員の超過勤務を免除する制度 (概要)(期間)
	○ ○	女性職員が出産する場合に与えられる休暇 産前(週間)・多胎妊娠の場合には(4週間)前から産後8週間まで(任命権者が認めた場合、さらに2週間を加算した期間) (概要)(期間)
	○ ○	妊産婦である女性職員が健康診査及び保健指導の受診のために与えられる休暇 (概要)(期間)
	○ ○	妊産婦である期間 妊産中の女性職員が妊娠に起因するつわり等の障害のため勤務することが著しく困難な場合に与えられる休暇 (概要)(期間)
	○ ○	妊産中の期間(14日以内) 妊産中の女性職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められるときに、正規の勤務時間の始め又は終りでの勤務しないことを認める制度 (概要)(期間)
	○ ○	妊産中の期間、1日を通じて1時間を超える範囲 妊産婦である女性職員の深夜勤務及び正規の勤務時間以外の勤務を制限する制度 (概要)(期間)
	○ ○	妊産婦である期間 妊産婦である女性職員の業務の軽減又は他の簡易な業務に就かせることを認める制度 (概要)(期間)
	○ ○	妊産婦である期間 妊産中の女性職員が母体又は健康保持のため、通宜休息し、又は捕食するに必要となる時間、勤務しないことを認める制度 (概要)(期間)
	○ ○	妊産中の期間 妊産中の期間 妊産婦の業務を担当させるため、非常勤講師を配置することができる制度 (概要)(期間)
	○ ○	産前休暇(連続する妊産障害休暇、産前加算休暇)開始日の前日までの妊産中の期間 (概要)(期間)

(参考) 女性職員に対する休暇や措置

新米パパのための仕事と育児の両立支援策



上記で紹介した制度以外にも支援制度はまだまだあります。
詳しい内容については、各学校の管理職までお問い合わせください。

**子の出生時における男性職員の育児休業（産後パパ育休）
と休暇の組み合わせ取得例****職員A（35歳・教諭 給料月額：約33万円 妻・子1人）の場合****「産後パパ育休」とは？**

妻の出産日以後57日間（産後休暇中）の間に取得する育児休業のことです。産後8週間の期間は、女性が出産後の母体の回復と乳児の世話で、肉体的にも精神的にも負担が大きいことから、配偶者がそれを分かち合うことが重要です。国でも、この期間の育児休業を「産後パパ育休」の通称で呼び、取得促進を呼びかけています。

プランA『パパのための休暇完全取得コース』（有給の休暇のみ活用）

★出産補助休暇（3日）＋男性職員の育児参加のための休暇（5日）＋年次休暇（2日）＋週休日（土日を4日）の休暇のみ2週間コース！

Q：プランAを取得した場合、給与面はどうなりますか？

A：プランAは、特別休暇と年次休暇の取得だけなので給与面で影響ありません。

Q：プランAはどんなタイプの人に向いていますか？

A：例えば、お子さんが生まれた後にまず休暇を取りたい方におすすめです。育児休業に入る前の基本形とも言えます。このプランは、生まれた直後に取得するのがポイントです。

プランB『育休お試し1か月コース』（産後パパ育休も活用）

★プランA（2週間）＋育児休業（2週間）の1か月コース！

Q：プランBを取得した場合、給与面ではどうなりますか？

A：プランBを取得した場合、35歳（教諭）のモデルケース（妻・子1人）ですと、

取得前：約39万円（諸手当含む。）→取得後：約32.5万円（育児休業手当金を含む。）

なお、金額は、取得月や休業期間に応じて変動するので、おおよその目安と考えてください。

Q：プランBはどんなタイプの人に向いていますか？

A：例えば、育児休業に興味はあるけれど、実際に取得したことがない方におすすめです。妻の産後期間中に合わせて取得して、夫婦で子育てを楽しんでみてはいかがでしょうか？

プランC『イクメン2か月チャレンジコース』（産後パパ育休も活用）

★プランA（2週間）＋育児休業（1か月2週間）の2か月コース！

Q：プランCを取得した場合、給与面ではどうなりますか？

A：プランCを取得した場合、35歳（教諭）のモデルケース（妻・子1人）ですと、

取得前：2か月で約78万円（諸手当含む。）→取得後：約56万円（育児休業手当金を含む。）

なお、金額は、取得月や休業期間に応じて変動するので、おおよその目安と考えてください。

Q：プランCはどんなタイプの人に向いていますか？

A：例えば、仕事は忙しいけれど、少しでも出産後の育児に携わりたい方におすすめです。子どもの日々の成長をより身近に感じながら、かけがえのない時間を過ごしてみてはいかがでしょうか？

子育て応援総合サイト ぜひ御覧ください！

教職員用ポータルサイト

埼玉県 業務システム FAQ 総合教育センター ICT教育ポータルサイト

メニュー

トップページ

お知らせ

トップページ新着

1 2 3 4 5 次 ▶ カテゴリ選択 ▼ 10件 ▼

給与支給明細書が電子交付

by 総務事務センター

給与支給明細書が電子交付されます(5/17から)。
/soumu_jimu/edu_soumu_system/shimekiri.html#meisai

09:40 | お知らせ

■ 2022/05/16 光回線のメンテナンスに伴うBYOD回線の停止について

by システム管理 室

光回線のメンテナンスの影響で一部の学校でBYOD回線が使用できない時間帯が発生します。
メンテナンス中につきましてはインターネットに出ること及びサーバーへのアクセスができませんので、ご注意ください。
1 メンテナンス実施日時及び対象校

教職員用ポータルサイトの
トップページから入ります。
[<http://ts.spec.ed.jp/>]

業務システムの御案内
・学校間ネットファイルサーバ
・学校間ネットワークシステム
・BYOD関係
・教員用コンピュータ
・ウイルス発見・感染
・要項・マニュアル
・情報セキュリティポリシー
・NetCommons情報
・テレビ会議システム申込
・機器の故障
・校内LAN
・ファイル共有ネットワーク
・福利厚生
・子育て応援総合サイト
・通知・通達集
・開校記念日一覧

子育て応援ハンドブックと 同じでしょ？

総務事務システムでの各種手続方法など、子育て応援ハンドブック以上に詳しい情報が掲載されています。

例えば、男性教職員の育児休業体験記は、子育てに関することだけでなく、日頃の働き方を見直す上で、とても参考になるものです。

「子育て応援総合サイト」って 何ですか？

県立学校の教職員のために、子育て支援に関するさまざまな情報を提供しています。妊娠、出産、子育てのそれぞれの場面における休暇や母性保護に係る制度等の情報や各種給付の制度等の情報を掲載しています。

もちろん、女性教職員に係る情報だけでなく、男性教職員の子育て支援に関する情報もあります。

★ワーク・ライフ・バランスや子育て支援に関する各種サイトとリンクされています。
イクメン関連のサイトともリンクされています。

ひとつ「働き方」を変えてみよう！

カエル！ ジャパン

Change! JPN



育てる男が、家庭を変える。社会が動く。

