

## 【私立高校等】令和5年度検査調書における変更点について

本年度は、法令改正などを踏まえ、検査項目の見直しを行いました。

検査調書作成に当たっては、調書様式の注釈などをご覧いただき、誤りや漏れなどのないようご注意ください。なお、主な変更点は下記のとおりです。

皆さまには大変お手数をおかけいたしますが、よろしくお願いいたします。

### 【主な変更点】

項目	本年度	昨年度まで	備考
検査調書「第2 学校の管理運営」－「3 労働条件、福利等、非常勤教員」－「(2)産前産後休業、育児・介護休業」－「ア 産前産後休業、育児・介護休業に関する規程の作成状況」の注記を追加	産後パパ育児休業制度(出生時育児休業制度)の創設、育児休業の分割取得(令和4年10月施行) ・ 男性の育児休業取得促進のため、子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる制度。 ・ 育児休業(産後パパ育児休業を除く。)について、分割して2回まで取得可。(取得の際にそれぞれ申し出)		育児、介護休業法の改正により、「産後パパ育児休業制度(出生時育児休業制度)」が創設され、また「育児休業の分割取得」が可能となったため。(令和4年10月施行)
－「イ 雇用環境の整備、個別の周知・意向確認の措置状況」の項目を追加	(ア)育児休業を取得しやすい雇用環境の整備 ・ 育児休業・産後パパ育児休業に関する研修、相談体制の整備、教職員の取得事例の収集・提供及び取得促進に関する方針の周知の実施の有無 (イ)妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした教職員への個別の周知・意向確認の措置 ・ 個別周知・意向確認の実施の有無		育児、介護休業法の改正により、事業主は、育児休業を取得しやすい環境整備及び妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置を講ずることとなったため。(令和4年4月施行)

項目	本年度	昨年度まで	備考
検査調書「第4 保健管理及び安全管理」-「6 安全点検の実施状況」-「(2)通学、校外学習等のために運行するバスの安全管理の実施状況」の項目の追加	エ バス乗降車の際の点呼等の方法による児童生徒等の所在確認		学校保健安全法施行規則の改正により、児童生徒等の通学、校外学習等のために自動車を運行するときは、児童生徒等の自動車への乗降車の際に、点呼等の方法により児童生徒等の所在を確認することが義務付けられたため。(令和5年4月施行)
検査調書「第4 保健管理及び安全管理」-「6 安全点検の実施状況」-「(3)消防法に基づく防火管理の状況」の項目の追加	ウ 消火訓練、避難訓練、通報訓練の実施状況 ・令和5年度及び令和4年度の実施状況		消火訓練、避難訓練、通報訓練は消防計画に定める回数実施することとされているため(消防法施行令第3条の2第2項)

# 育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

## 令和4年4月1日から3段階で施行

男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度(出生時育児休業制度、P2参照)の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正を行いました。

令和4年4月1日施行

### 1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

#### ● 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休(P2参照)の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。※複数の措置を講じることが望ましいです。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備(相談窓口設置)
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

#### ● 妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	①育児休業・産後パパ育休に関する制度 ②育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③育児休業給付に関すること ④労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。

※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象。

### 2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

就業規則等を見直しましょう

#### 改正前

(育児休業の場合)

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上
- (2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない



#### 令和4年4月1日～

(1)の要件を撤廃し、(2)のみに

- ※無期雇用労働者と同様の取り扱い(引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可)
- ※育児休業給付についても同様に緩和



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

3 産後パパ育休(出生時育児休業)の創設  
4 育児休業の分割取得

就業規則等を見直しましょう

	産後パパ育休(R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育児休業制度 (R4.10.1～)	育児休業制度 (改正前)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで <sup>※1</sup>	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲 <sup>※2</sup> で休業中に就業 することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の再取得		特別な事情がある場合 に限り再取得可能 <sup>※3</sup>	再取得不可

※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。

※2 具体的な手続きの流れは以下①～④のとおりです。

- ①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出
- ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示(候補日等がない場合はその旨)
- ③労働者が同意
- ④事業主が通知

なお、就業可能日等には上限があります。

- 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

例) 所定労働時間が1日8時間、1週間の所定労働日が5日の労働者が、

休業2週間・休業期間中の所定労働日10日・休業期間中の所定労働時間80時間の場合

⇒就業日数上限5日、就業時間上限40時間、休業開始・終了予定日の就業は8時間未満

休業開始日	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目	7日目	.....	13日目	休業終了日
4時間 休	休	休	8時間	6時間 休	休	休 4時間		休	6時間 休

産後パパ育休も育児休業給付(出生時育児休業給付金)の対象です。休業中に就業日がある場合は、就業日数が最大10日(10日を超える場合は就業している時間数が80時間)以下である場合に、給付の対象となります。

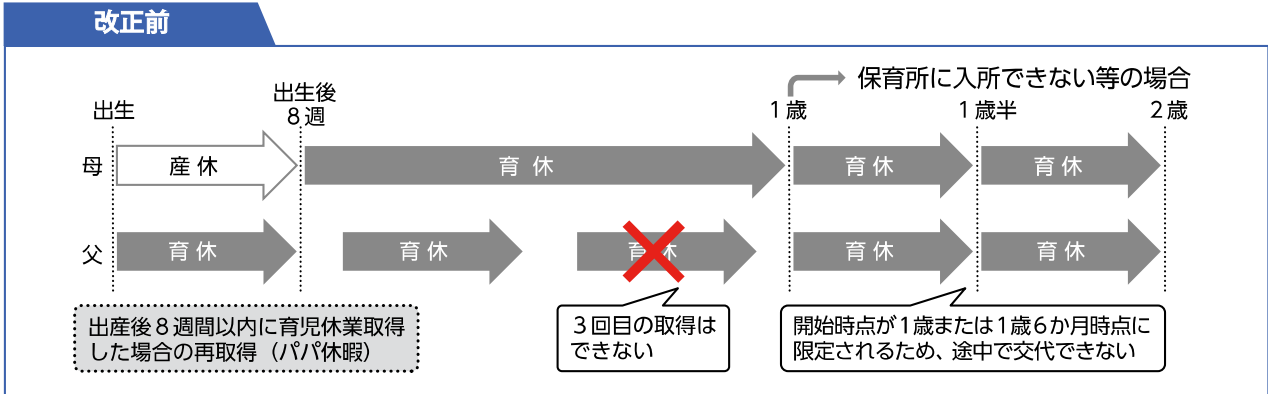
注：上記は28日間の休業を取得した場合の日数・時間。休業日数が28日より短い場合は、その日数に比例して短くなります。

育児休業給付については、最寄りのハローワークへお問い合わせください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000986158.pdf>

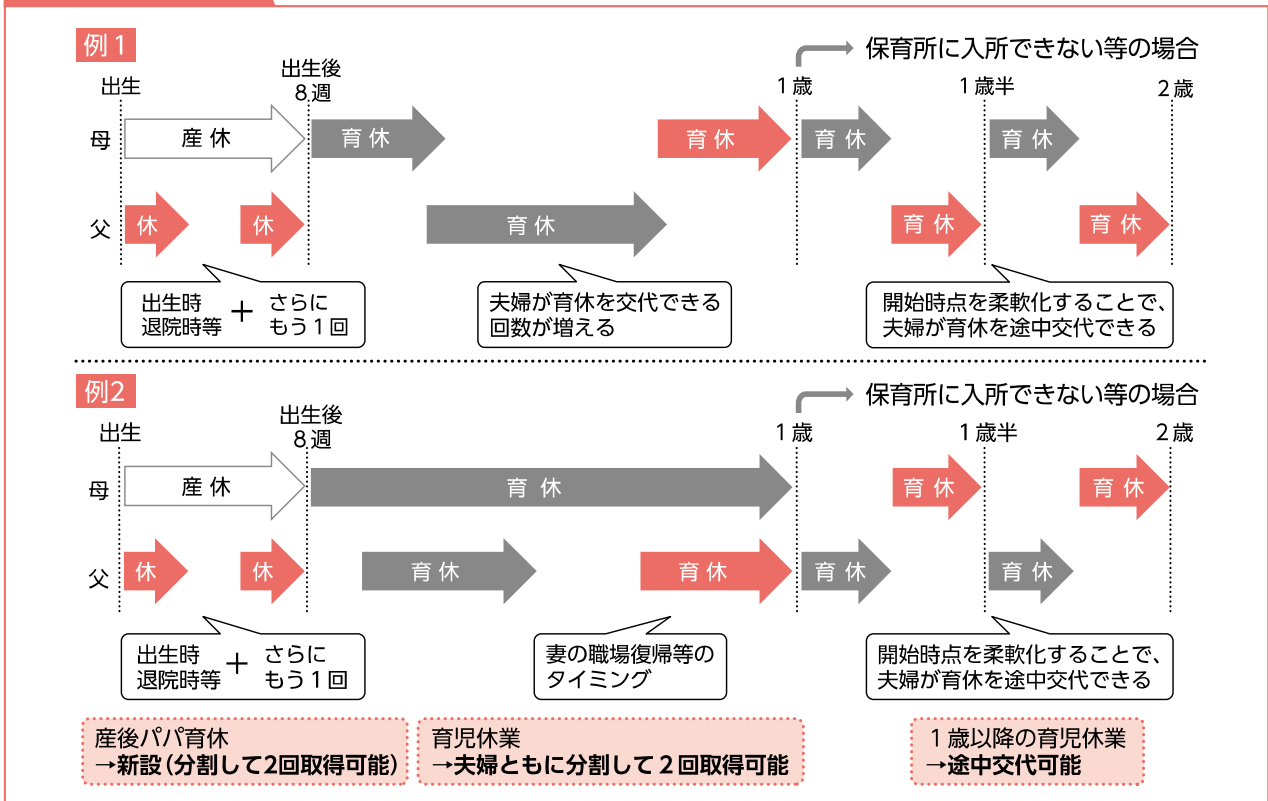


## 改正後の働き方・休み方のイメージ(例)



令和4年10月1日～

➡ ピンク色の矢印が、今回の改正で新たにできるようになることです



※3 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育児、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

## 育児休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止・ハラスメント防止

育児休業等の申し出・取得を理由に、事業主が解雇や退職強要、正社員からパートへの契約変更等の不利益な取り扱いを行うことは禁止されています。今回の改正で、妊娠・出産の申し出をしたこと、産後パパ育児の申し出・取得、産後パパ育児期間中の就業を申し出・同意しなかったこと等を理由とする不利益な取り扱いも禁止されます。

また、事業主には、上司や同僚からのハラスメントを防止する措置を講じることが義務付けられています。

### ●ハラスメントの典型例

- ・育児休業の取得について上司に相談したら「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得を諦めざるを得なかった。
- ・産後パパ育児の取得を周囲に伝えたら、同僚から「迷惑だ。自分なら取得しない。あなたもそうすべき。」と言われ苦痛に感じた。

## 5 育児休業取得状況の公表の義務化

従業員数1,000人超の企業は、**育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務付けられます。**

公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。取得率の算定期間は、公表を行う日の属する事業年度(会計年度)の直前の事業年度です。インターネット等、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。自社のホームページ等のほか、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。

### さらに詳しく知るための情報・イベントなど

#### ■男性の育児休業取得促進セミナーのご案内

イクメンプロジェクトでは、改正育児・介護休業法も踏まえて、男性の育児休業取得促進等に関するセミナーを開催しています。

①男性の育児休業取得促進セミナー <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/event/>



①

#### ■両立支援について専門家に相談したい方へ

##### 【中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業】

制度整備や育休取得・復帰する社員のサポート、育児休業中の代替要員確保・業務代替等でお悩みの企業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。

②中小企業育児・介護休業等推進支援事業 <https://ikuji-kaigo.com/>



②

#### ■就業規則作成、雇用環境整備、個別周知・意向確認に活用できる素材

厚生労働省では以下の資料をご用意しています。社内用にアレンジする等してご活用いただけます。

③社内研修用資料、動画

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/>

④就業規則、個別周知・意向確認、事例紹介、制度・方針周知ポスター例

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>



③



④

#### ■両立支援のひろば(厚生労働省運営のウェブサイト)

両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取組状況の診断等が行えます。育児休業取得率の公表も行えます。

⑤両立支援のひろば <https://youritsu.mhlw.go.jp/>



⑤

### 育児・介護休業法に関するお問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6210	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

受付時間 8時30分～17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)

令和3年11月作成(令和4年12月改訂) リーフレットNo12

4 文 科 教 第 1309 号  
令 和 4 年 12 月 28 日

各 都 道 府 県 知 事  
各 都 道 府 県 教 育 委 員 会 教 育 長  
各 指 定 都 市 教 育 委 員 会 教 育 長  
各 国 公 私 立 大 学 長 殿  
各 国 公 私 立 高 等 専 門 学 校 長  
構 造 改 革 特 別 区 域 法 第 12 条 第 1 項  
の 認 定 を 受 け た 各 地 方 公 共 団 体 の 長

文 部 科 学 省 総 合 教 育 政 策 局 長  
藤 江 陽 子  
( 公 印 省 略 )

学 校 保 健 安 全 法 施 行 規 則 の 一 部 改 正 に つ い て ( 通 知 )

この度、「学校保健安全法施行規則の一部を改正する省令」（令和4年文部科学省令第41号）が別添のとおり公布され、令和5年4月1日から施行されることとなりましたので通知します。本改正の趣旨及び内容は下記のとおりですので、内容を十分御了知の上、貴管内の学校に対して遅滞なく周知をお願いするとともに、各都道府県知事、各都道府県教育委員会教育長及び構造改革特別区域法第12条第1項の認定を受けた各地方公共団体の長におかれては、それぞれ所轄の私立学校、域内の市町村教育委員会及び所轄の学校設置会社の設置する学校に対し、本件につき御周知くださいますようお願いいたします。

記

第一 改正の趣旨

令和4年9月に静岡県牧之原市の幼保連携型認定こども園において、送迎用バスに園児が置き去りにされ、亡くなる事案が起きたことを受け、こども政策担当大臣を議長とする関係府省会議が開催され、幼児等の所在確認と安全装置の装備の義務付けを含む「こどものバス送迎・安全徹底プラン」が10月に取りまとめられた。

これを受け、学校保健安全法施行規則について、所要の改正を行うものである。

## 第二 改正の内容

### 1 本則

学校保健安全法施行規則において以下2点を義務付ける。

① 学校（学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条に規定する学校及び専修学校）において、児童生徒等の通学、校外学習等のために自動車を運行するときは、児童生徒等の自動車への乗降車の際に、点呼等の方法により児童生徒等の所在を確認すること。

② 幼稚園及び特別支援学校においては、通学用の自動車（※1）を運行するときは、当該自動車にブザーその他の車内の児童生徒等の見落としを防止する装置を装備し、当該装置を用いて、降車時の①の所在確認をすること。

※1 安全装置を装備しなくても、確実に児童生徒等の所在確認が行われると考えられる2列以下の自動車等を除く。

### 2 附則

#### (1) 施行期日

令和5年4月1日とする。

#### (2) 経過措置

1②の規定については経過措置を設け、ブザーその他の車内の児童生徒等の見落としを防止する装置を備えることが困難である場合は、令和6年3月31日までの間、車内の児童生徒等の所在の見落としを防止するための代替的な措置を講ずることとして差し支えないこととする。

## 第三 留意事項

### 1 所在確認

第二1①の所在確認は、送迎用バスの運行に限らず、学校において校外学習等の際の移動のために自動車を運行するすべての場合が対象となる。

### 2 安全装置に係る義務付けの対象となる自動車

通学を目的とした自動車のうち、座席（※2）が2列以下の自動車を除く全ての自動車が原則として安全装置に係る義務付けの対象となる。

なお、座席が2列以下の自動車と同様に義務付けから除外される「その他利用の態様を勘案してこれと同程度に児童生徒等の見落としのおそれが少ないと認められるもの」については、例えば、座席が3列以上あるものの、児童生徒等が、確実に3列目以降が使用できないように児童生徒等が確実に通過できない鍵付きの柵を車体に固着させて2列目までと3列目以降を隔絶することなどが考えられるが、安全装置が義務付けられる経緯・趣旨に鑑み、その判断は十分慎重に行うこと。

※2 「座席」には、車椅子を使用する児童生徒等が当該車椅子に乗ったまま乗車するためのスペースを含む。



### 3 装備すべき安全装置

「ブザーその他の車内の児童生徒等の見落としを防止する装置」は、国土交通省が令和4年12月20日に策定・公表した「送迎用バスの置き去り防止を支援する安全装置のガイドライン」に適合するものであることが求められること。なお、本ガイドラインに適合する装置については、今後、内閣府において、国土交通省と連携し、一覧化したリストを作成・公表する予定であり、当該リストを参考に選定することが可能であること。

### 4 実効性の確保等

今回の省令改正で安全装置の装備が義務付けられる幼稚園と特別支援学校においては、上記のガイドラインに適合する安全装置の送迎用バスへの装備について遺漏ないように取り組まれないこと。

また、児童生徒等の所在確認については、各学校においてこれまでも教育活動の前提として必然的に実施されてきたものであるが、今回の省令改正によって法令上位置付けられたことに鑑み、学校安全の基本となるという認識を共有するとともに、自動車等への乗降の場合に限らず、学校生活の中で場面が変わる際の所在確認の在り方について見直す機会とされたいこと。

なお、具体の所在確認に当たっては、児童生徒等の年齢や発達段階に応じて適切な方法によって行われることが望ましいこと。

### 5 施行期日

本改正省令の、施行期日を令和5年4月1日としているが、所在確認は、法令上の直接的な規定の有無にかかわらず、徹底すべきであり、置き去りが生じないように徹底されたいこと。

### 6 経過措置

装備すべき安全装置の導入が困難な場合も考えられるため、令和6年3月31日までの間、代替的な措置を講ずることとしているが、本義務付けの新設の趣旨に鑑み、可能な限り令和5年6月末までに導入するよう努めていただきたい。

なお、経過措置期間内において安全装置の装備がなされるまでの間についても、バス送迎における安全管理を徹底するとともに、例えば、運転席に確認を促すチェックシートを備え付けるとともに、車体後方に児童生徒等の所在確認を行ったことを記録する書面を備えるなど、児童生徒等が降車した後に運転手等が車内の確認を怠ることがないようにするための所要の代替措置を講ずること。

本件担当：

文部科学省総合教育政策局

男女共同参画共生社会学習・安全課

安全教育推進室 交通安全・防犯係

TEL：03-5253-4111（内線2695）

# 消防訓練について

防火管理者を選任しなければならない防火対象物は、防火管理に係る消防計画を作成し、消防計画に基づき定期的に消防訓練を実施する義務があります。(消防法第8条)

※ 消防訓練を実施せず、防火管理業務適正執行命令に従わなかった場合は、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金となる場合があります。(消防法第41条)

## 1 消防訓練の種別と実施回数

消防訓練の種別には、消火訓練、避難訓練及び通報訓練があります。  
実施しなければならない訓練の種別と回数は、防火対象物の用途ごとに次の表のとおりになります。

訓練の種別	内 容	訓 練 回 数	
		※特定防火対象物	※非特定防火対象物
消火訓練	消火器及び屋内消火栓等の 取扱い訓練	年 2 回 以 上	消防計画に定める回数
避難訓練	避難誘導及び避難器具の 取扱い訓練		
通報訓練	消防機関に通報する訓練	消防計画に定める回数	

※特定防火対象物とは……………集会場、遊技場、飲食店、百貨店、旅館、病院、社会福祉施設等の  
不特定多数の人が利用する建物

※非特定防火対象物とは……………共同住宅、学校、図書館、神社、工場、倉庫、事務所、文化財等の  
特定の人が利用する建物

## 2 消防訓練の実施方法

- ① 消防計画に基づき、消防訓練の実施日時と訓練内容を決定しましょう。
- ② 特定防火対象物は、消防訓練の実施予定と実施結果について、管轄の消防署に報告する義務があります。(非特定防火対象物は不要です)  
報告する内容は、[消防訓練実施\(計画\)報告書](#)をご参照ください。
- ③ 消防訓練は防火管理者が中心となって実施してください。消防職員による消防訓練の指導を希望する場合は、管轄の消防署にご相談ください。

## 3 消防訓練に関するパンフレット

次のパンフレット(総務省消防庁)を参考に消防訓練を実施してください。

- ・[消火訓練\(消火器・屋内消火栓設備の操作要領\)](#)
- ・[通報訓練\(建物内への周知・119番通報要領\)](#)
- ・[避難訓練\(階段・通路による避難要領\)](#)
- ・[避難訓練\(避難器具を使用した避難要領\)](#)

