

第53号議案

職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例の一部を改正する条例

1 概要

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」（令和6年5月31日公布・法律第42号、施行期日令和7年4月1日）により改正された、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「改正法」という。）および国家公務員の介護休暇制度との均衡を図るため、所要の改正を行う。

2 改正内容

(1) 育児または介護を行う職員の超過勤務の免除に関する見直し（第9条の3関係）

改正法第61条の2第14項において、育児を行う職員に係る超過勤務の免除の対象となる子の年齢上限が引き上げられたことに伴い、育児を行う職員の超過勤務の制限に係る子の対象範囲を拡大する。

[現在] 3歳未満の子

[改正後] 小学校就学の始期に達するまでの子

(2) 介護離職防止のための仕事と介護両立支援制度に関する周知の強化等（新設）

国家公務員における対応を踏まえ、下記の事項を任命権者に義務付けるため、規定を新設する。

- ① 職員が家族の介護に直面した旨を申し出た場合の仕事と介護の両立支援制度等の個別の周知・意向確認
- ② 職員への仕事と介護の両立支援制度等に関する早期の情報提供
- ③ 勤務環境の整備（研修等の開催、相談窓口の設置等）

(3) 子の看護休暇に関する見直し（第15条）

改正法第61条の2第6項において、子の看護のためだけでなく、子の行事参加や感染症に伴う学級閉鎖等の場合でも休暇を取得できるよう見直されたことに伴い、休暇の名称を変更する。

[現在] 子の看護のための休暇

[改正後] 子の看護等のための休暇

3 施行日

令和7年4月1日

新旧対照表

○職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例の一部を改正する条例（抜粋）

新	旧
<p>(<u>小学校就学の始期に達するまでの子の育児または要介護者の介護を行う職員の超過勤務の制限</u>)</p> <p>第9条の3 任命権者は、<u>小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が当該子を養育するために請求した場合には、職務に支障がある場合を除き、超過勤務をさせてはならない。ただし、災害その他避けることのできない自由に基づく臨時の勤務の必要がある場合は、この限りでない。</u></p> <p>2 前項の規定は、要介護者を介護する職員について準用する。この場合において、同項中「<u>小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が当該子を養育する</u>」とあるのは、「<u>要介護者のある職員が当該要介護者を介護する</u>」と読み替えるものとする。</p> <p>3 前2項に規定するもののほか、<u>小学校就学の始期に達するまでの子の育児または要介護者の介護を行う職員の超過勤務の制限</u>に関し必要な事項は、人事委員会の承認を得て、規則で定める。</p> <p>(見出し削除)</p>	<p>(<u>3歳に満たない子の育児または要介護者の介護を行う職員の超過勤務の制限</u>)</p> <p>第9条の3 任命権者は、<u>3歳に満たない子のある職員が当該子を養育するために請求した場合には、職務に支障がある場合を除き、超過勤務をさせてはならない。ただし、災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務の必要がある場合は、この限りでない。</u></p> <p>2 前項の規定は、要介護者を介護する職員について準用する。この場合において、同項中「<u>3歳に満たない子のある職員が当該子を養育する</u>」とあるのは、「<u>要介護者のある職員が当該要介護者を介護する</u>」と読み替えるものとする。</p> <p>3 前2項に規定するもののほか、<u>3歳に満たない子の育児または要介護者の介護を行う職員の超過勤務の制限</u>に関し必要な事項は、人事委員会の承認を得て、規則で定める。</p> <p>(<u>小学校就学の始期に達するまでの子の育児または要介護者の介護を行う職員の超過勤務の制限</u>)</p>
<p>第9条の4 (第1項から第3項省略)</p> <p>(特別休暇)</p>	<p>第9条の4 (第1項から第3項省略)</p> <p>(特別休暇)</p>
<p>第15条 任命権者は、職員が選挙権の行使、結婚、出産その他の特別の事由により、勤務しないことが相当である場合における休暇（以下「特別休暇」という。）として、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める休暇を承認するものとする。</p> <p>(1) 地方公務員法第22条の3第1項の規定により臨時的に任用された職員および地方公務員の育児休業等に関する法律第6条第1項の規定により臨時的に任用された職員（常時勤務を要するものに限る。） 公民権行使等休暇、出生サポート休暇、妊娠出産休暇、妊娠初期休暇、母子保健健診休暇、妊婦通勤時間、育児時間、出産支援休暇、生理休暇、慶弔</p>	<p>第15条 任命権者は、職員が選挙権の行使、結婚、出産その他の特別の事由により、勤務しないことが相当である場合における休暇（以下「特別休暇」という。）として、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める休暇を承認するものとする。</p> <p>(1) 地方公務員法第22条の3第1項の規定により臨時的に任用された職員および地方公務員の育児休業等に関する法律第6条第1項の規定により臨時的に任用された職員（常時勤務を要するものに限る。） 公民権行使等休暇、出生サポート休暇、妊娠出産休暇、妊娠初期休暇、母子保健健診休暇、妊婦通勤時間、育児時間、出産支援休暇、生理休暇、慶弔休</p>

新	旧
<p>休暇、災害休暇、夏季休暇、ボランティア休暇、<u>子の看護等のための休暇</u>、<u>育児参加休暇および短期の介護休暇</u></p> <p>(2) 前号以外の職員 公民権行使等休暇、出生サポート休暇、妊娠出産休暇、妊娠初期休暇、母子保健健診休暇、妊婦通勤時間、育児時間、出産支援休暇、生理休暇、慶弔休暇、災害休暇、夏季休暇、ボランティア休暇、リフレッシュ休暇、<u>子の看護等のための休暇</u>、<u>育児参加休暇および短期の介護休暇</u></p> <p>(第2項省略)</p> <p>(介護休暇)</p>	<p>休暇、災害休暇、夏季休暇、ボランティア休暇、<u>子の看護のための休暇</u>、<u>育児参加休暇および短期の介護休暇</u></p> <p>(2) 前号以外の職員 公民権行使等休暇、出生サポート休暇、妊娠出産休暇、妊娠初期休暇、母子保健健診休暇、妊婦通勤時間、育児時間、出産支援休暇、生理休暇、慶弔休暇、災害休暇、夏季休暇、ボランティア休暇、リフレッシュ休暇、<u>子の看護のための休暇</u>、<u>育児参加休暇および短期の介護休暇</u></p> <p>(第2項省略)</p> <p>(介護休暇)</p>
<p>第16条 任命権者は、職員がその配偶者、父母、子、配偶者の父母その他規則で定める者<u>(第16条の4第1項において「配偶者等」という。)</u>で負傷、疾病または老齢により日常生活を営むことに支障があるものの介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇として、介護休暇(前条第1項に規定するものを除く。次項において同じ。)を承認するものとする。</p> <p>(第2項省略)</p> <p><u>(配偶者等が介護を必要とする状況に至った職員に対する意向確認等)</u></p>	<p>第16条 任命権者は、職員がその配偶者、父母、子、配偶者の父母その他規則で定める者で負傷、疾病または老齢により日常生活を営むことに支障があるものの介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇として、介護休暇(前条第1項に規定するものを除く。次項において同じ。)を承認するものとする。</p> <p>(第2項省略)</p> <p>(新設)</p>
<p>第16条の4 <u>任命権者は、職員が配偶者等が当該職員の介護を必要とする状況に至ったことを申し出たときは、当該職員に対して、仕事と介護との両立に資するものとして規則で定める制度または措置(以下この項および次条において「介護両立支援制度等」という。)</u>その他の規則で定める事項を知らせるとともに、<u>介護両立支援制度等の請求、申告または申請(次条において「請求等」という。)</u>に係る当該職員の意向を確認するための面談その他の規則で定める措置を講じなければならない。</p>	
<p>2 <u>任命権者は、職員に対して、当該職員が40歳に達した日の属する年度(4月1日から翌年の3月31日までをいう。)</u>において、前項に規定する事項を知らせなければならない。</p> <p><u>(勤務環境の整備に関する措置)</u></p>	<p>(新設)</p>

新	旧
<p>第16条の5 <u>任命権者は、介護両立支援制度等の請求等が円滑に行われるようにするため、次に掲げる措置を講じなければならない。</u></p> <p>(1) <u>職員に対する介護両立支援制度等に係る研修の実施</u></p> <p>(2) <u>介護両立支援制度等に関する相談体制の整備</u></p> <p>(3) <u>前2号に掲げる措置のほか、規則で定める介護両立支援制度等に係る勤務環境の整備に関する措置</u></p> <p><u>付 則</u></p> <p>1 <u>この条例は、令和7年4月1日から施行する。ただし、次項の規定は、公布の日から施行する。</u></p> <p>2 <u>改正後の第9条の3第1項の規定による超過勤務の制限に係る請求（3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために行うものに限る。）は、この条例の施行の日前においても行うことができる。</u></p>	