

総 務 部

令和7年（2025年）2月26日調製

## 定例会提出予定案件資料

	ページ
1 職員の勤務時間に関する条例の一部を改正する条例の骨子 ……………	1～4
2 職員の休日および休暇に関する条例の一部を改正する条例の骨子 ……	5～7

## 1 職員の勤務時間に関する条例の一部を改正する条例の骨子

### (1) 条例改正の理由

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の一部改正に伴い育児を行う職員の時間外勤務の制限の対象となる子の年齢を小学校就学の始期に達するまでに引き上げ，ならびに職員への仕事と介護の両立支援制度等に係る周知および意向確認の措置等に関する規定を整備するため

### (2) 条例改正の内容

ア 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の一部改正に伴い，時間外勤務の制限の対象となる範囲を，以下のとおり変更する。

(ア) 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おいて，任命権者が時間外勤務をさせてはならない職員の範囲を，3歳に満たない子のある職員から小学校就学の始期に達するまでの子のある職員へと拡大する。（第6条第2項，第4項）

イ 職員への仕事と介護の両立支援制度等に係る周知および意向確認の措置等に関する規定を，以下のとおり整備する。

(ア) 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，介護両立支援制度等について知らせるとともに，当該職員の意向を確認するための面談その他の措置を講じなければならない。（第7条の2第1項）

(イ) 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。）において，介護両立支援制度等について知らせなければならない。（第7条の2第2項）

(ウ) 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，職員に対する研修の実施や，相談体制の整備などの

措置を講じなければならない。(第7条の3)

(3) 条例の施行期日

令和7年4月1日

ただし、附則第2項の規定は、公布の日

## 職員の勤務時間に関する条例 新旧対照表

現 行	改 正 案
<p>(育児または介護を行う職員の深夜勤務および時間外勤務の制限)</p> <p>第6条 (略)</p> <p>2 任命権者は、<u>3歳に満たない子のある職員が</u>、規則で定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、第4条の規定による勤務（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を除く。次項において同じ。）をさせてはならない。</p> <p>3 (略)</p> <p>4 前3項の規定は、職員の休日および休暇に関する条例第7条の2第1項に規定する日常生活を営むのに支障がある者を介護する職員について準用する。この場合において、第1項中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員（職員の配偶者で当該子の親であるものが、深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下この項において同じ。）において常態として当該子を養育することができるものとして規則で定める者に該当する場合における当該職員を除く。）が、規則で定めるところにより、当該子を養育」とあり、<u>第2項中「3歳に満たない子のある職員が、規則で定めるところにより、当該子を養育」とあり、および前項中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、規則で定めるところにより、当該子を養育」とあるのは、「職員の休日および休暇に関する条例第7条の2第1項に規定する日常生活を営むのに支障がある者（以下この項において「要介護者」という。）のある職員が、規則で定めるところにより、当該要介護者を介護」と、第1項中「深夜における」とあるのは「深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。）における」と、第2項中「当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である」とあるのは「公務の運営に支障がある」と読み替えるものとする。</u></p> <p>5 (略)</p> <p>(日直および宿直)</p> <p>第7条 (略)</p>	<p>(育児または介護を行う職員の深夜勤務および時間外勤務の制限)</p> <p>第6条 (略)</p> <p>2 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</u>、規則で定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、第4条の規定による勤務（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を除く。次項において同じ。）をさせてはならない。</p> <p>3 (略)</p> <p>4 前3項の規定は、職員の休日および休暇に関する条例第7条の2第1項に規定する日常生活を営むのに支障がある者を介護する職員について準用する。この場合において、第1項中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員（職員の配偶者で当該子の親であるものが、深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下この項において同じ。）において常態として当該子を養育することができるものとして規則で定める者に該当する場合における当該職員を除く。）が、規則で定めるところにより、当該子を養育」とあり、<u>ならびに第2項および前項中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、規則で定めるところにより、当該子を養育」とあるのは、「職員の休日および休暇に関する条例第7条の2第1項に規定する日常生活を営むのに支障がある者（以下この項において「要介護者」という。）のある職員が、規則で定めるところにより、当該要介護者を介護」と、第1項中「深夜における」とあるのは「深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。）における」と、第2項中「当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である」とあるのは「公務の運営に支障がある」と読み替えるものとする。</u></p> <p>5 (略)</p> <p>(日直および宿直)</p> <p>第7条 (略)</p>

<p>(新設)</p>	<p><u>(配偶者等が介護を必要とする状況に至った職員等に対する意向確認等)</u></p> <p><u>第7条の2 任命権者は、職員が配偶者等（職員の休日および休暇に関する条例第7条の2第1項に規定する配偶者等をいう。）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制度または措置（以下「介護両立支援制度等」という。）その他の事項を知らせるとともに、介護両立支援制度等の申告、請求または申出（以下「請求等」という。）に係る当該職員の意向を確認するための面談その他の措置を講じなければならない。</u></p> <p><u>2 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。）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。</u></p>
<p>(新設)</p>	<p><u>(勤務環境の整備に関する措置)</u></p> <p><u>第7条の3 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><u>(1) 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><u>(2) 介護両立支援制度等に関する相談体制の整備</u></p> <p><u>(3) その他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>

## 2 職員の休日および休暇に関する条例の一部を改正する条例の骨子

### (1) 条例改正の理由

職員への仕事と介護の両立支援制度等に係る周知および意向確認の措置等に関する規定を整備するため

### (2) 条例改正の内容

職員への仕事と介護の両立支援制度等に係る周知および意向確認の措置等に関する規定を、以下のとおり整備する。

ア 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、介護両立支援制度等について知らせるとともに、当該職員の意向を確認するための面談その他の措置を講じなければならない。（第7条の4第1項）

イ 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。）において、介護両立支援制度等について知らせなければならない。（第7条の4第2項）

ウ 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、職員に対する研修の実施や、相談体制の整備などの措置を講じなければならない。（第7条の5）

### (3) 条例の施行期日

令和7年4月1日

## 職員の休日および休暇に関する条例 新旧対照表

現 行	改 正 案
<p>(介護休暇)</p> <p>第7条の2 介護休暇は、職員が要介護者（配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この項において同じ。）、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規則で定める期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものをいう。以下同じ。）の介護をするため、任命権者が、規則の定めるところにより、職員の申出に基づき、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算して6月を超えない範囲内で指定する期間（以下「指定期間」という。）内において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する。</p> <p>2・3 (略)</p> <p>(介護時間)</p> <p>第7条の3 (略)</p>	<p>(介護休暇)</p> <p>第7条の2 介護休暇は、職員が要介護者（配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この項において同じ。）、父母、子、配偶者の父母その他規則で定める者（<u>第7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規則で定める期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものをいう。以下同じ。）の介護をするため、任命権者が、規則の定めるところにより、職員の申出に基づき、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算して6月を超えない範囲内で指定する期間（以下「指定期間」という。）内において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する。</p> <p>2・3 (略)</p> <p>(介護時間)</p> <p>第7条の3 (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等に対する意向確認等)</u></p> <p><u>第7条の4 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制度または措置（以下「介護両立支援制度等」という。）その他の事項を知らせるとともに、介護両立支援制度等の申告、請求または申出（以下「請求等」という。）に係る当該職員の意向を確認するための面談その他の措置を講じなければならない。</u></p> <p><u>2 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。）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。</u></p> <p><u>(勤務環境の整備に関する措置)</u></p> <p><u>第7条の5 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><u>(1) 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>(新設)</p>	<p>(新設)</p>

(2) 介護両立支援制度等に関する相談体制の整備

(3) その他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