

議案第2号

みやき町職員の勤務時間、休暇等に関する条例及びみやき町職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例について

みやき町職員の勤務時間、休暇等に関する条例及びみやき町職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例を次のように定めるものとする。

令和 4年 3月 7日提出

みやき町長 岡 毅

提案理由

この議案は、仕事と家庭生活の両立や働きやすい勤務環境整備の促進を目的として、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）の改正及び公務員人事管理に関する人事院報告に基づき、休暇の新設や見直しが行われたことに伴い、みやき町職員の勤務時間、休暇等に関する条例及びみやき町職員の育児休業等に関する条例を改正する必要があるため、議会の議決を求めるものである。

みやき町職員の勤務時間、休暇等に関する条例及びみやき町職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例

みやき町職員の勤務時間、休暇等に関する条例及びみやき町職員の育児休業等に関する条例の一部を次のように改正する。

(みやき町職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部改正)

第1条 みやき町職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成17年みやき町条例第25号）の一部を次のように改正する。

第14条中「7月1日から9月30日まで」を「6月1日から10月31日まで」に、「3日」を「5日」に改める。

第25条第10号を同条第11号とし、同条第9号中「小学校就学」を「中学校就学」に改め、同号を同条第10号とし、同条第8号の次に次の1号を加える。

(9) 不妊治療又は不育症に対する治療にかかる通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年において5日（頻繁な通院を必要とする治療として規則で定めるものを受ける場合にあっては、10日）を超えない範囲内でその都度必要と認める期間

(みやき町職員の育児休業等に関する条例の一部改正)

第2条 みやき町職員の育児休業等に関する条例（平成17年みやき町条例第26号）の一部を次のように改正する。

第2条第3号ア（ア）を削り、同号ア（イ）中「特定職」を「任命権者を同じくする職（以下「特定職」という。）」に改め、同号ア中（イ）を（ア）とし、（ウ）を（イ）とする。

第18条第2号中「次のいずれにも該当する」を「勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間を考慮して規則で定める」に改め、同号ア及びイを削る。

第22条を第24条とし、第21条の次に次の2条を加える。

(妊娠又は出産等についての申出があった場合における措置等)

第22条 任命権者は、職員が当該任命権者に対し、当該職員又はその配偶者が妊娠し、又は出産したことその他これに準ずる事実を申し出たときは、当該職員に対して、育児休業に関する制度その他の事項を知らせるとともに、育児休業の承認の請求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。

2 任命権者は、職員が前項の規定による申出をしたことを理由として、当該職員が不利益な取扱いを受けることがないようにしなければならない。

(勤務環境の整備に関する措置)

第23条 任命権者は、育児休業の承認の請求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。

- (1) 職員に対する育児休業に係る研修の実施
- (2) 育児休業に関する相談体制の整備
- (3) その他育児休業に係る勤務環境の整備に関する措置

附 則

この条例は、令和4年4月1日から施行する。

みやき町職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部を改正する条例に係る新旧対照表（第1条関係）

改正前	改正後
<p>(夏季休暇)</p> <p>第14条 職員が、夏季における心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実を図るために休暇を請求した場合には、<u>7月1日から9月30日までの間に、原則として連続する3日の範囲内の期間の休暇を与えることができる。</u></p> <p>(特別休暇)</p> <p>第25条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、当該各号に定める期間の特別休暇を与えることができる。</p> <p>(1)～(8) (略)</p> <p>(新設)</p> <p>(9) <u>小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。以下この号において同じ。）を養育する職員が、その子の看護（負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話又は病気の予防を図るために必要なものとして規則で定めるその子の世話をを行うことをいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年において5日（その養育する<u>小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合</u>にあっては、10日）の範囲内の期間</u></p> <p>(10) (略)</p>	<p>(夏季休暇)</p> <p>第14条 職員が、夏季における心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実を図るために休暇を請求した場合には、<u>6月1日から10月31日までの間に、原則として連続する5日の範囲内の期間の休暇を与えることができる。</u></p> <p>(特別休暇)</p> <p>第25条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、当該各号に定める期間の特別休暇を与えることができる。</p> <p>(1)～(8) (略)</p> <p>(9) <u>不妊治療又は不育症に対する治療にかかる通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年において5日（頻繁な通院を必要とする治療として規則で定めるものを受ける場合にあっては、10日）を超えない範囲内でその都度必要と認める期間</u></p> <p>(10) <u>中学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。以下この号において同じ。）を養育する職員が、その子の看護（負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話又は病気の予防を図るために必要なものとして規則で定めるその子の世話をを行うことをいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年において5日（その養育する<u>中学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合</u>にあっては、10日）の範囲内の期間</u></p> <p>(11) (略)</p>

みやき町職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例に係る新旧対照表（第2条関係）

改正前	改正後
<p>(育児休業をすることができない職員)</p> <p>第2条 育児休業法第2条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>(3) 次のいずれかに該当する非常勤職員以外の非常勤職員</p> <p>ア 次のいずれにも該当する非常勤職員</p> <p><u>(ア) 任命権者を同じくする職（以下「特定職」という。）に引き続き在職した期間が1年以上である非常勤職員</u></p> <p><u>(イ) その養育する子（育児休業法第2条第1項に規定する子をいう。以下同じ。）が1歳6箇月に達する日（以下「1歳6箇月到達日」という。）（第2条の4の規定に該当する場合にあっては、2歳に達する日）までに、その任期（任期が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了すること及び<u>特定職</u></u></p> <p><u>に引き続き採用されないことが明らかでない非常勤職員</u></p> <p><u>(ウ) (略)</u></p> <p>イ・ウ (略)</p> <p>(部分休業をすることができない職員)</p> <p>第18条 育児休業法第19条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1) (略)</p>	<p>(育児休業をすることができない職員)</p> <p>第2条 育児休業法第2条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>(3) 次のいずれかに該当する非常勤職員以外の非常勤職員</p> <p>ア 次のいずれにも該当する非常勤職員</p> <p><u>(ア) その養育する子（育児休業法第2条第1項に規定する子をいう。以下同じ。）が1歳6箇月に達する日（以下「1歳6箇月到達日」という。）（第2条の4の規定に該当する場合にあっては、2歳に達する日）までに、その任期（任期が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了すること及び<u>任命権者を同じくする職（以下「特定職」という。）に引き続き採用されないことが明らかでない非常勤職員</u></u></p> <p><u>(イ) (略)</u></p> <p>イ・ウ (略)</p> <p>(部分休業をすることができない職員)</p> <p>第18条 育児休業法第19条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1) (略)</p>

改正前	改正後
<p>(2) <u>次のいずれにも該当する</u> <u>非常勤職員以外の非常勤職員（地方公務員法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員（以下「再任用短時間勤務職員等」という。）を除く。）</u> <u>ア 特定職に引き続き在職した期間が1年以上である非常勤職員</u> <u>イ 勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間を考慮して規則で定める非常勤職員</u></p> <p>(新設)</p> <p>(新設)</p> <p>(新設)</p> <p>(新設)</p> <p>(新設)</p>	<p>(2) <u>勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間を考慮して規則で定める非常勤職員以外の非常勤職員（地方公務員法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員（以下「再任用短時間勤務職員等」という。）を除く。）</u></p> <p><u>(妊娠又は出産等についての申出があった場合における措置等)</u></p> <p><u>第22条 任命権者は、職員が当該任命権者に対し、当該職員又はその配偶者が妊娠し、又は出産したことその他これに準ずる事実を申し出たときは、当該職員に対して、育児休業に関する制度その他の事項を知らせるとともに、育児休業の承認の請求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、職員が前項の規定による申出をしたことを理由として、当該職員が不利益な取扱いを受けないようにしなければならない。</u></p> <p><u>(勤務環境の整備に関する措置)</u></p> <p><u>第23条 任命権者は、育児休業の承認の請求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>

改正前	改正後
<p>(新設)</p> <p>(新設)</p> <p>(新設)</p> <p>(委任)</p> <p><u>第22条</u> (略)</p>	<p>(1) <u>職員に対する育児休業に係る研修の実施</u></p> <p>(2) <u>育児休業に関する相談体制の整備</u></p> <p>(3) <u>その他育児休業に係る勤務環境の整備に関する措置</u></p> <p>(委任)</p> <p><u>第24条</u> (略)</p>