

第 6 5 号議案 一般職の職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例の一部を改正する条例

<目次>		ページ
1	改正する条例	P2
2	改正する背景	P2
3	改正概要	P3
4	施行期日	P4
5	新旧対照表	P5

総 務 部

令和 7 年 6 月

1 改正する条例

一般職の職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例

2 改正する背景

- 少子高齢化が進展し、人口減少が加速している中で、男女ともに仕事と育児・介護を両立できる職場環境を整備することが求められている。
- 令和6年5月、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度に関する周知の強化等を図るため、「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」の改正が行われた。
- 令和6年8月、人事院が行った「公務員人事管理に関する報告」においても「仕事と生活の両立支援の拡充」に係る項目が明らかにされ、このうち「仕事と育児の両立支援制度の利用に関する職員の意向確認等」について、地方公務員についても令和7年10月1日より適用すべく条例改正など所要の措置を講じるよう通知があることから、本市においても職場環境の整備を行うため、条例の改正を行おうとするもの。

※「仕事と介護の両立支援制度の利用に関する職員の意向確認等」については、既に条例改正を行い令和7年4月1日から適用を開始している。

3 改正概要

(1) 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置【新設】

① 妊娠・出産等の申出時の個別の意向聴取

職員が本人又はその配偶者が妊娠し、出産したこと等を申し出た場合における情報提供・個別の意向確認等を義務として規定する。

ア 仕事と育児の両立支援制度等に関する情報の提供

イ 仕事と育児の両立支援制度等の利用に係る意向確認のための措置

ウ ア及びイに併せて、当該申出に係る子の心身の状況又は育児に関する当該申出をした職員の家庭の状況に起因して当該子の出生の日以後に発生し、又は発生することが予想される職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資する事項に係る当該職員の意向確認のための措置

② 子が3歳になる前の個別の意向聴取

3歳に満たない子を養育する職員に対する育児に係る両立支援制度に係る情報提供・意向確認等を義務として規定する。

ア 仕事と育児の両立支援制度等に関する情報の提供

イ 仕事と育児の両立支援制度等の利用に係る意向確認のための措置

ウ ア及びイに併せて、その子の心身の状況又は育児に関する当該職員の家庭の状況に起因して発生し、又は発生することが予想される職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資する事項に係る当該職員の意向確認のための措置

③ 聴取した職員の意向についての配慮

①及び②により意向を確認した事項への配慮

《具体的な配慮の例》

ア 育児参加を踏まえた勤務や休暇の希望内容

- ・ 育児休業、育児短時間勤務、部分休業の取得
- ・ 早出・遅出勤務、在宅勤務、サテライトオフィス勤務の利用
- ・ 時間外勤務の免除

イ 業務量の調整やその他の配慮事項

※本市では、長崎市職員ワークライフバランス推進計画（長崎市特定事業主行動計画）において、仕事と生活の両立支援の具体的な取組として「育児・介護参加プログラムの活用」を掲げ取り組んでおり、今回の意向確認等もこのプログラムを活用して実施する。

4 施行期日

令和7年10月1日（ただし、3(1)①②に掲げる意向確認の措置については、施行日前においても講ずることができる。）

5 新旧対照表

一般職の職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（昭和29年長崎市条例第31号）

改正後	改正前
（介護休暇） 第13条 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市長が別に定める者（<u>第16条第1項</u>において「配偶者等」という。）で負傷、疾病又は老齢により市長が別に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、市長が別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。 2・3 〔略〕 <u>（妊娠、出産等についての申出をした職員に対する意向確認等）</u> <u>第15条 任命権者は、長崎市職員の育児休業等に関する条例（平成4年長崎市条例第2号）第25条第1項の措置を</u>	（介護休暇） 第13条 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市長が別に定める者（<u>第15条第1項</u>において「配偶者等」という。）で負傷、疾病又は老齢により市長が別に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、市長が別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。 2・3 〔略〕 〔新設〕

講ずるに当たっては、同項の規定による申出をした職員（以下この項において「申出職員」という。）に対して、次に掲げる措置を講じなければならない。

(1) 申出職員の仕事と育児との両立に資する制度又は措置（次号において「出生時両立支援制度等」という。）その他の事項を知らせるための措置

(2) 出生時両立支援制度等の請求、申告又は申出（以下「請求等」という。）に係る申出職員の意向を確認するための措置

(3) 長崎市職員の育児休業等に関する条例第25条第1項の規定による申出に係る子の心身の状況又は育児に関する申出職員の家庭の状況に起因して当該子の出生の日以後に発生し、又は発生することが予想される職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資する事項に係る申出職員の意向を確認するための措置

2 任命権者は、3歳に満たない子を養育する職員（以下この項において「対象職員」という。）に対して、市長が別に定める期間内に、次に掲げる措置を講じなければならない。

(1) 対象職員の仕事と育児との両立に資する制度又は措置（次号において「育児期両立支援制度等」という。）その他の事項を知らせるための措置

(2) <u>育児期両立支援制度等の請求等に係る対象職員の意向を確認するための措置</u> (3) <u>対象職員の3歳に満たない子の心身の状況又は育児に関する対象職員の家庭の状況に起因して発生し、又は発生することが予想される職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資する事項に係る対象職員の意向を確認するための措置</u> 3 <u>任命権者は、第1項第3号又は前項第3号の規定により意向を確認した事項の取扱いに当たっては、当該意向に配慮しなければならない。</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)	(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>第16条</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制度又は措置（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<u>請求等</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措置を講じなければならない。 2 〔略〕	<u>第15条</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制度又は措置（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<u>申告、請求又は申出（以下「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措置を講じなければならない。 2 〔略〕

(勤務環境の整備に関する措置) <u>第 1 7 条</u> 〔略〕 (非常勤職員の勤務時間等) <u>第 1 8 条</u> 〔略〕 (臨時の職員の勤務時間等) <u>第 1 9 条</u> 臨時の職員の勤務時間等については、第 2 条から <u>第 1 7 条</u>までの規定にかかわらず、任命権者が市長と協議 して別に定める。 (委任) <u>第 2 0 条</u> 〔略〕	(勤務環境の整備に関する措置) <u>第 1 6 条</u> 〔略〕 (非常勤職員の勤務時間等) <u>第 1 7 条</u> 〔略〕 (臨時の職員の勤務時間等) <u>第 1 8 条</u> 臨時の職員の勤務時間等については、第 2 条から <u>第 1 6 条</u>までの規定にかかわらず、任命権者が市長と協議 して別に定める。 (委任) <u>第 1 9 条</u> 〔略〕
---	---

附 則

(施行期日)

- 1 この条例は、令和 7 年 10 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。

(経過措置)

- 2 任命権者は、この条例の施行の日（以下「施行日」という。）前においても、改正後の一般職の職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例第 1 5 条第 2 項の規定の例により、同項各号に掲げる措置を講ずることができる。この場合において、その講じられた措置は、施行日以後は、同項の規定により講じられたものとみなす。