

政策会議付議事案書 (令和7年2月4日)

提案課名 人事課

報告者名 遠藤 一成

<p>事案名</p>	<p>秦野市職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例の一部を改正することについて</p>	<p style="text-align: right;">有 資料 無</p>
<p>目的・必要性</p>	<p>令和6年5月31日に「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」が公布されました。このことにより、公民問わず事業主は、男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにすることを目的に、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、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずることとなりました。</p> <p>本市としても、子育てを行う職員の柔軟な働き方の実現や介護離職を防止するための支援制度を強化することは、職員が安心して働くうえで重要な要素であると考えていることから、国家公務員に準じて、「秦野市職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例」の一部を改正するものです。</p>	
<p>経過・検討結果</p>	<p>令和6年5月31日 「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」が公布される。</p> <p>令和7年1月14日 「仕事と生活の両立支援の拡充に関する事項（令和7年4月1日施行予定分）に係る条例（案）改正予定事項」が送付される。これに伴い、「秦野市職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例」の一部を改正することとした。</p>	
<p>決定等を要する事項</p>	<p>次のとおり「秦野市職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（昭和46年秦野市条例第6号）」の一部を改正すること。</p> <p>【主な概要】</p> <p>1 超過勤務の免除の見直し</p> <p>子の養育を行う職員の時間外勤務の制限について、対象となる職員の範囲を、現行の「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」に拡大すること。</p> <p>2 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</p> <p>以下の内容を加えるもの。</p> <p>(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。</p>	

<p>決定等を要する事項</p>	<p>(2) 職員が40歳に達する年度において、仕事と介護の両立支援制度等に関する早期の情報提供を行う。</p> <p>(3) 職場環境の整備（研修等の開催、相談窓口の設置等）。</p> <p>3 施行日 令和7年4月1日</p>
<p>今後の取扱い</p>	<p>令和7年2月 令和7年3月市議会第1回定例会に条例の一部改正議案を提出 4月 改正条例の施行</p>

秦野市職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例の一部を改正
することについて

1 条例改正の背景

令和6年5月31日に「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」が公布されました。このことにより、公民問わず事業主は男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにすることを目的に、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、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずることとなりました。

2 制定の理由

子育てを行う職員の柔軟な働き方の実現や介護離職を防止するための支援制度を強化することは、本市としても、職員が安心して働くうえで重要な要素であると考えていることから、国家公務員に準じて、「秦野市職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例」の一部を改正するものです。

3 条例改正の内容

(1) 超過勤務の免除の見直し

子の養育を行う職員の時間外勤務の制限について、対象となる職員の範囲を、現行の「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」に拡大すること。

(2) 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 以下の内容を加えるもの。

ア 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。

イ 職員が40歳に達する年度において、仕事と介護の両立支援制度等に関する早期の情報提供を行う。

ウ 職場環境の整備（研修等の開催、相談窓口の設置等）。

4 施行日

令和7年4月1日

秦野市職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例の一部を改正
することについて

秦野市職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例の一部を別紙のとおり改
正するものとする。

令和 7 年 月 日提出

秦野市長 高 橋 昌 和

提案理由

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、国家公務員に準じて、仕事と介護の両立支援制度の強化等及
び子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置を拡大するため、改正
するものであります。

秦野市職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例の一部を改正する条例

秦野市職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（昭和46年秦野市条例第6号）の一部を次のように改正する。

第12条の2第1項中「配偶者の父母その他規則で定める者」の次に「（第12条の4において「配偶者等」という。）」を加える。

第12条の3の次に次の2条を加える。

（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）

第12条の4 任命権者は、職員が、配偶者等がその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、その職員に対して、仕事と介護との両立に資する制度又は処置（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、請求又は申出（以下「請求等」という。）に係るその職員の意向を確認するための面談その他の処置をとらなければならない。

2 任命権者は、職員に対して、その職員が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。

3 任命権者は、職員が第1項の規定による申出をしたことを理由として、その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処置）

第12条の5 任命権者は、介護両立支援制度等の利用に係る請求等が円滑に行われるようにするため、次に掲げる処置をとらなければならない。

- (1) 職員に対する介護両立支援制度等に係る研修の実施
- (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処置

第14条の3第2項中「3歳に満たない子」を「小学校就学の始期に達するまでの子」に改め、同条第4項中「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その子を養育」とあり、」を「並びに第2項」に改める。

附 則

この条例は、令和7年4月1日から施行する。

議案第 号 秦野市職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例の一部を改正する条例案新旧対照表

新	旧
<p>(介護休暇)</p> <p>第12条の2 職員は、配偶者（婚姻の届出をしていないが、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（民法（明治29年法律第89号）第817条の2第1項の規定により職員がその職員との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（その請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であって、その職員が現に監護するもの、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第27条第1項第3号の規定により同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童その他これらに準じる者として規則で定める者を含む。以下同じ。）、配偶者の父母その他規則で定める者（<u>第12条の4において「配偶者等」という。</u>）で、負傷、疾病又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ことに支障があるもの（以下「要介護者」という。）の介護をするため、規則で定めるところにより、職員の申出に基づき、要介護者の各々がその介護を必要とする一つの継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算して6か月を越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</p>	<p>(介護休暇)</p> <p>第12条の2 職員は、配偶者（婚姻の届出をしていないが、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（民法（明治29年法律第89号）第817条の2第1項の規定により職員がその職員との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（その請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であって、その職員が現に監護するもの、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第27条第1項第3号の規定により同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童その他これらに準じる者として規則で定める者を含む。以下同じ。）、配偶者の父母その他規則で定める者で、負傷、疾病又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ことに支障があるもの（以下「要介護者」という。）の介護をするため、規則で定めるところにより、職員の申出に基づき、要介護者の各々がその介護を必要とする一つの継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算して6か月を越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と</p>

て勤務しないことが相当であると認められるときは、介護休暇を受けることができる。

2 (略)

(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)

第12条の4 任命権者は、職員が、配偶者等がその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、その職員に対して、仕事と介護との両立に資する制度又は処置（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、請求又は申出（以下「請求等」という。）に係るその職員の意向を確認するための面談その他の処置をとらなければならない。

2 任命権者は、職員に対して、その職員が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。

3 任命権者は、職員が第1項の規定による申出をしたことを理由として、その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処置)

第12条の5 任命権者は、介護両立支援制度等の利用に係る請求等が円滑に行われるようにするため、次に掲げる処置をとらなければならない。

きは、介護休暇を受けることができる。

2 (略)

- (1) 職員に対する介護両立支援制度等に係る研修の実施
- (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処置

(養育又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限)

第14条の3 (略)

2 任命権者は、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その子を養育するために請求したときは、その請求をした職員の業務を処理するための処置をとることが著しく困難である場合を除き、第14条に規定する正規の勤務時間を超える勤務（災害その他避けることのできない理由に基づく臨時の勤務を除く。）をさせてはならない。

3 (略)

4 前3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、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（職員の配偶者でその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その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その職員を除く。）が、規則で定めるところによりその子を養育」とあり、並びに第2項及び前項中「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その子を養

(養育又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限)

第14条の3 (略)

2 任命権者は、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その子を養育するために請求したときは、その請求をした職員の業務を処理するための処置をとることが著しく困難である場合を除き、第14条に規定する正規の勤務時間を超える勤務（災害その他避けることのできない理由に基づく臨時の勤務を除く。）をさせてはならない。

3 (略)

4 前3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、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（職員の配偶者でその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その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その職員を除く。）が、規則で定めるところによりその子を養育」とあり、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その子を養育」とあり、及び前項中「小学校就

育」とあるのは「要介護者のある職員が、規則で定めるところにより、その要介護者を介護」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「その請求をした職員の業務を処理するための処置をとることが著しく困難である」とあるのは「公務の正常な運営に支障がある」と読み替えるものとする。

5 （略）

附 則

この条例は、令和7年4月1日から施行する。

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その子を養育」とあるのは「要介護者のある職員が、規則で定めるところにより、その要介護者を介護」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「その請求をした職員の業務を処理するための処置をとることが著しく困難である」とあるのは「公務の正常な運営に支障がある」と読み替えるものとする。

5 （略）

資料5

事務連絡
令和7年1月14日

各市町村（指定都市を除く。）人事主管課
各一部事務組合（専任職員を置くものに限る。）事務局 } 御中

神奈川県政策局自治振興部市町村課

仕事と生活の両立支援の拡充に関する事項（令和7年4月1日施行予定分）
に係る条例（案）改正予定事項の送付等について

このことについて、令和7年1月9日付け事務連絡により総務省自治行政局公務員部公務員課から別添のとおり事務連絡がありましたので、送付します。

問合せ先

行政グループ 戸室、小林（可）、澁谷

電話：045-210-1111 内線 3178

電子メール：sityou.koumu@pref.kanagawa.lg.jp

事務連絡
令和7年1月9日

各都道府県総務部
（人事担当課、市町村担当課、区政課扱い）
各指定都市総務局
（人事担当課扱い）
各人事委員会事務局

御中

総務省自治行政局公務員部公務員課

仕事と生活の両立支援の拡充に関する事項（令和7年4月1日施行予定分）
に係る条例（案）改正予定事項の送付等について

昨年8月8日に人事院が行った「公務員人事管理に関する報告」において、「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、このうち次に掲げる項目については、対応する民間労働法制の施行（令和7年4月1日）から遅れることなく実施することとされているところです。

- ・ 超過勤務の免除の対象となる子の範囲の拡大
- ・ 子の看護休暇等の見直し
- ・ 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい勤務環境の整備

上記のうち「子の看護休暇等の見直し」については、昨年12月2日付け通知¹により、対応する人事院規則の改正内容等をお示しするとともに、例規の改正など所要の措置を講じていただくよう依頼したところです。

今般、これ以外の項目について、国家公務員において今後の改正が見込まれる主な内容及び各団体が措置を講じるに当たっての留意事項を、下記のとおりお示しします。このうち第1の1については、昨年5月31日付け通知²（以下「育介法公布通知」という。）にてお示したとおり、地方公務員については既に法改正が行われており、本年4月1日から施行されます（育介法公布通知の記の第1）。

つきましては、育介法公布通知の記の第1に対応するため、及び、地方公務員法の趣旨に沿い、下記の内容等に留意の上、超過勤務の免除の見直し等について本年4月1日より適用すべく、条例の改正など所要の措置を講じていただくようお願いいたします。

¹ 人事院規則 15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）の一部改正等について（令和7年4月1日施行の子の看護休暇等の見直し関係）（令和6年12月2日総行公第102号、総行安第45号）

² 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改正について（令和6年5月31日付け総行公第37号、こ総政第140号、基法発0531第1号）

その際の参考となるよう、改正する必要がある条例（案）の改正予定事項をお示しします（別添）。

各都道府県においては、貴都道府県内の市区町村等に対しても御連絡いただくようお願いいたします。

記

第1 国家公務員において今後の改正が見込まれる主な事項

1. 超過勤務の免除の見直し

対象となる職員の範囲を、小学校就学の始期に達するまでの子に拡大すること。

2. 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

以下を各省各庁の長に義務づけること。

- ・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
- ・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
- ・職場環境の整備（研修等の開催、相談窓口の設置等）

第2 各団体が措置を講じるに当たって留意すべき点

1. 介護を申し出た職員に対する個別の周知・意向確認【条例（案）第19条の2関係】

- 条例（案）第19条の2第1項の規定により、職員に対して同項に掲げる介護両立支援制度等その他の事項を知らせるとともに職員の意向を確認するための措置を講ずることは、職員による同項に掲げる介護両立支援制度等の申告、請求又は申出（以下この項において「請求等」という。）が円滑に行われるようにすることを目的とするものであることから、任命権者は、これを行うに当たっては、職員による同項に掲げる介護両立支援制度等の請求等を控えさせることとならないように配慮しなければならないこと。
- 条例（案）第19条の2第1項に掲げる「仕事と介護との両立に資する制度又は措置（介護両立支援制度等）」として、次に掲げる制度又は措置（非常勤職員にあっては、例規において定めるこれらに相当する制度又は措置）が挙げられること。
 - ① 条例（案）第3条第3項の規定により第17条第1項の要介護者を介護する職員として申告をした職員について勤務時間を割り振らない日を設け、又は勤務時間を割り振ること。
 - ② 条例（案）第17条第1項に規定する介護休暇
 - ③ 条例（案）第17条の2第1項に規定する介護時間

- ④ 条例（案）第 10 条の 3 第 2 項の規定により読み替えられた同条第 1 項の規定により早出遅出勤務をさせること。
- ⑤ 条例（案）第 10 条の 4 第 4 項の規定により読み替えられた同条第 1 項の規定により深夜勤務をさせないこと。
- ⑥ 条例（案）第 10 条の 4 第 4 項の規定により読み替えられた同条第 2 項又は第 3 項の規定により超過勤務をさせないこと。
- ⑦ 条例（案）第 16 条の規定により人事委員会規則で定める、要介護者の世話をを行うための人事院規則 15-14 第 22 条第 1 項第 12 号に相当する休暇
- ⑧ 条例（案）第 6 条第 3 項の規定により人事委員会規則で定める、同項第 2 号に掲げる場合として要介護者を介護する職員の休憩時間を延長又は短縮すること
- 条例（案）第 19 条の 2 第 1 項に掲げる「介護両立支援制度等その他の事項」として、次に掲げる事項が挙げられること。
 - ① 条例（案）第 19 条の 2 第 1 項に掲げる介護両立支援制度等
 - ② ①の申告先、請求先又は申出先
 - ③ 地方公務員等共済組合法（昭和 37 年法律第 152 号）第 70 条の 3（※）第 1 項に規定する介護休業手当金その他これに相当する給付に関する必要な事項
（※）令和 7 年 4 月 1 日より第 70 条の 4
- 条例（案）第 19 条の 2 第 1 項又は第 2 項の規定により、職員に対して同条第 1 項に掲げる「介護両立支援制度等その他の事項」を知らせる場合には、次のいずれかの方法（③に掲げる方法にあつては、当該職員が希望する場合に限る。）によって行うものであること。
 - ① 面談による方法
 - ② 書面を交付する方法
 - ③ 電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（以下「電子メール等」という。）の送信の方法（当該職員が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）
- 条例（案）第 19 条の 2 第 1 項に掲げる「面談その他の措置」として、次に掲げる措置（③に掲げる措置にあつては、職員が希望する場合に限る。）が挙げられること。
 - ① 面談
 - ② 書面の交付
 - ③ 電子メール等の送信（当該職員が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）
- 条例（案）第 19 条の 2 第 2 項に掲げる「40 歳に達した日」とは、40 歳の誕生日の前日をいうこと。

2. 勤務環境の整備【条例（案）第19条の3関係】

- 条例（案）第19条の3第3号に掲げる措置として、次に掲げる措置が挙げられること。
 - ① 職員の介護両立支援制度等の利用に関する事例の収集及び職員に対する当該事例の提供
 - ② 職員に対する介護両立支援制度等及び介護両立支援制度等の利用の促進に関する方針の周知

総務省自治行政局公務員部公務員課
公務員第四係
TEL 03-5253-5544

改 正 後	現 行
<p>(育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限) 第十条の四 (略)</p>	<p>(育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限) 第十条の四 任命権者は、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(午後十 時から翌日の午前五時までの間をいう。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 て人事委員会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、人事委員会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、公務の正常な運営を妨げる場合 を除き、深夜における勤務をさせてはならない。</p>
<p>2 任命権者は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が 、人事委員会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、第十条第二 項に規定する勤務(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>2 任命権者は、三歳に満たない子のある職員が、人事委員会規則 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、第十条第二項に規定する勤務 (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>3 任命権者は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が 、人事委員会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、一月につい て二十四時間、一年について百五十時間を超えて、第十条第二項 に規定する勤務をさせてはならない。</p>
<p>4 前三項の規定は、第十七条第一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、第一項中「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(午後十時から</p>	<p>4 前三項の規定は、第十七条第一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、第一項中「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(午後十時から</p>

翌日の午前五時までの間をいう。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として人事委員会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、人事委員会規則で定めるところにより、当該子を養育」とあり、並びに第二項及び前項中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、人事委員会規則で定めるところにより、当該子を養育」とあるのは、「第十七条第一項に規定する日常生活を営むのに支障がある者(以下「要介護者」という。)のある職員が、人事委員会規則で定めるところにより、当該要介護者を介護」と、第一項中「深夜における」とあるのは「深夜(午後十時から翌日の午前五時までの間をいう。)」における」と、第二項中「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。

5 (略)

(介護休暇)

第十七条 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人事委員会規則で定める者(第十九条の二第一項において「配偶者等」という。))で負傷、疾病又は老齢により人事委員会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、人事委員会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、三回を超えず、かつ、通算して六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)

翌日の午前五時までの間をいう。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として人事委員会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、人事委員会規則で定めるところにより、当該子を養育」とあり、第二項中「三歳に満たない子のある職員が、人事委員会規則で定めるところにより、当該子を養育」とあり、及び前項中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、人事委員会規則で定めるところにより、当該子を養育」とあるのは、「第十七条第一項に規定する日常生活を営むのに支障がある者(以下「要介護者」という。)のある職員が、人事委員会規則で定めるところにより、当該要介護者を介護」と、第一項中「深夜における」とあるのは「深夜(午後十時から翌日の午前五時までの間をいう。)」における」と、第二項中「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。

5 前四項に規定するもののほか、勤務の制限に関する手続その他の勤務の制限に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。

(介護休暇)

第十七条 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人事委員会規則で定める者で負傷、疾病又は老齢により人事委員会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、人事委員会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、三回を超えず、かつ、通算して六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)

(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)

第十九条の二 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(以下この条及び次条において「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、請求又は申出(次条において「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。

2| 任命権者は、職員に対して、当該職員が四十歳に達した日の属する年度(四月一日から翌年の三月三十一日までをいう。)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。

3| 任命権者は、職員が第一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)

第十九条の三 任命権者は、介護両立支援制度等の利用に係る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。

- 一 職員に対する介護両立支援制度等に係る研修の実施
- 二 介護両立支援制度等に関する相談体制の整備
- 三 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

附 則 (令四・三・一八総行公第二〇号)

(経過措置)

第二条 暫定再任用職員(地方公務員法の一部を改正する法律(令和三年法律第六十三号)附則第四条第一項若しくは第二項(これらの規定を同法附則第九条第二項の規定により読み替えて適用す

(新設)

(新設)

附 則 (令四・三・一八総行公第二〇号)

(経過措置)

第二条 暫定再任用職員(地方公務員法の一部を改正する法律(令和三年法律第六十三号)附則第四条第一項若しくは第二項(これらの規定を同法附則第九条第三項の規定により読み替えて適用す

る場合を含む。）、第五条第一項から第四項まで、第六条第一項若しくは第二項（これらの規定を同法附則第九条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）又は第七条第一項から第四項までの規定により採用された職員をいう。）で地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第二十二条の四第一項に規定する短時間勤務の職を占めるものは、この条例による改正後の職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成〇〇年〇〇県条例第〇〇号。以下この条において「新条例」という。）第二条第三項に規定する定年前再任用短時間勤務職員とみなして、新条例の規定を適用する。

る場合を含む。）、第五条第一項から第四項まで、第六条第一項若しくは第二項（これらの規定を同法附則第九条第三項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）又は第七条第一項から第四項までの規定により採用された職員をいう。）で地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第二十二条の四第一項に規定する短時間勤務の職を占めるものは、この条例による改正後の職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成〇〇年〇〇県条例第〇〇号。以下この条において「新条例」という。）第二条第三項に規定する定年前再任用短時間勤務職員とみなして、新条例の規定を適用する。

附 則

（施行期日）

第一条 この条例は、令和七年四月一日から施行する。

（経過措置）

第二条 この条例の施行の日（以下「施行日」という。）以後の日を時間外勤務制限開始日とする改正後の職員の勤務時間、休暇等に関する条例第十条の四第二項の規定による請求（三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。）を行うおとす職員は、施行日前においても、人事委員会規則の定めるところにより、当該請求を行うことができる。

改 正 後	現 行
<p>(部分休業の承認) 第二十条 (略)</p> <p>3 非常勤職員に対する部分休業の承認については、一日につき、当該非常勤職員について一日につき定められた勤務時間から五時間四十五分を減じた時間を超えない範囲内で(当該非常勤職員が育児時間又は育児休業、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(平成三年法律第七十六号)第六十一条の二第二項の規定による介護をするための時間(以下「介護をするための時間」という。))の承認を受けて勤務しない場合にあつては、当該時間を超えない範囲内で、かつ、二時間から当該育児時間又は当該介護をするための時間の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間を超えない範囲内で)行うものとする。</p>	<p>(部分休業の承認) 第二十条 部分休業(育児休業法第十九条第一項に規定する部分休業をいう。以下同じ。))の承認は、勤務時間条例第〇条第〇項〔注1〕に規定する正規の勤務時間(非常勤職員(定年前再任用短時間勤務職員等を除く。以下この条において同じ。))にあつては、当該非常勤職員について定められた勤務時間(の始め又は終わりにおいて、三十分を単位として行うものとする。)</p> <p>2 労働基準法第六十七条の規定による育児時間(以下「育児時間」という。))又は勤務時間条例第〇条第〇項〔注2〕の規定による介護時間の承認を受けて勤務しない職員(非常勤職員を除く。))に対する部分休業の承認については、一日につき二時間から当該育児時間又は当該介護時間の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間を超えない範囲内で行うものとする。</p> <p>3 非常勤職員に対する部分休業の承認については、一日につき、当該非常勤職員について一日につき定められた勤務時間から五時間四十五分を減じた時間を超えない範囲内で(当該非常勤職員が育児時間又は育児休業、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(平成三年法律第七十六号)第六十一条第三十二項において読み替えて準用する同条第二十九項の規定による介護をするための時間(以下「介護をするための時間」という。))の承認を受けて勤務しない場合にあつては、当該時間を超えない範囲内で、かつ、二時間から当該育児時間又は当該介護をするための時間の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間を超えない範囲内で)行うものとする。</p>

〔注1〕勤務時間条例(案)第十条第一項に相当する規定

〔注1〕勤務時間条例(案)第十条第一項に相当する規定

〔注2〕 勤務時間条例(案)第十七条の二第一項に相当する規定

〔注2〕 勤務時間条例(案)第十七条の二第一項に相当する規定

附 則

(施行期日)

第一条 この条例は、令和七年四月一日から施行する。

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の概要（令和6年法律第42号、令和6年5月31日公布）

改正の趣旨

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、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、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずる。

改正の概要

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の拡充【育児・介護休業法】

- ① 3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ（※）、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。
※ 始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、新たな休暇の付与、その他働きながら子を養育しやすくするための措置のうち事業主が2つを選択
- ② 所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子（現行は3歳になるまでの子）を養育する労働者に拡大する。
- ③ 子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校3年生（現行は小学校就学前）まで拡大するとともに、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。
- ⑤ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付ける。

2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】

- ① 育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超（現行1,000人超）の事業主に拡大する。
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付ける。
- ③ 次世代育成支援対策推進法の有効期限（現行は令和7年3月31日まで）を令和17年3月31日まで、10年間延長する。

3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等【育児・介護休業法】

- ① 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付ける。
- ② 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備（労働者への研修等）を事業主に義務付ける。
- ③ 介護休暇について、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。等

このほか、平成24年の他法の改正に伴い整備する必要があった地方公営企業法第39条第6項について規定の修正等を行う。

施行期日

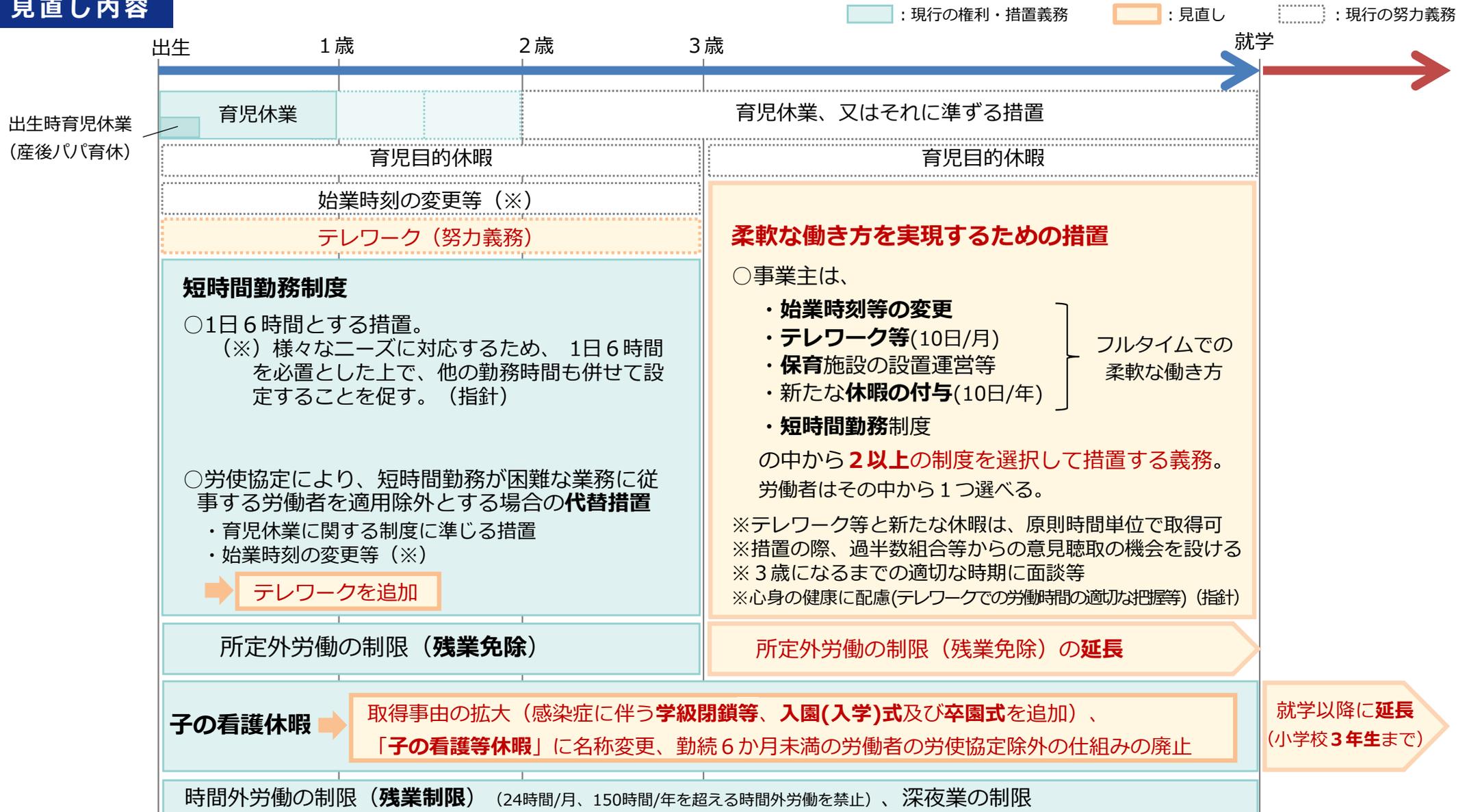
令和7年4月1日（ただし、2③は公布日、1①及び⑤は公布の日から起算して1年6月以内において政令で定める日）

1. (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の拡充

改正の趣旨

- 子の年齢に応じてフルタイムで残業をしない働き方やフルタイムで柔軟な働き方を希望する割合が高くなっていくこと（女性・正社員）などから、男女とも希望に応じて仕事・キャリア形成と育児を両立できるようにしていく必要がある。

見直し内容



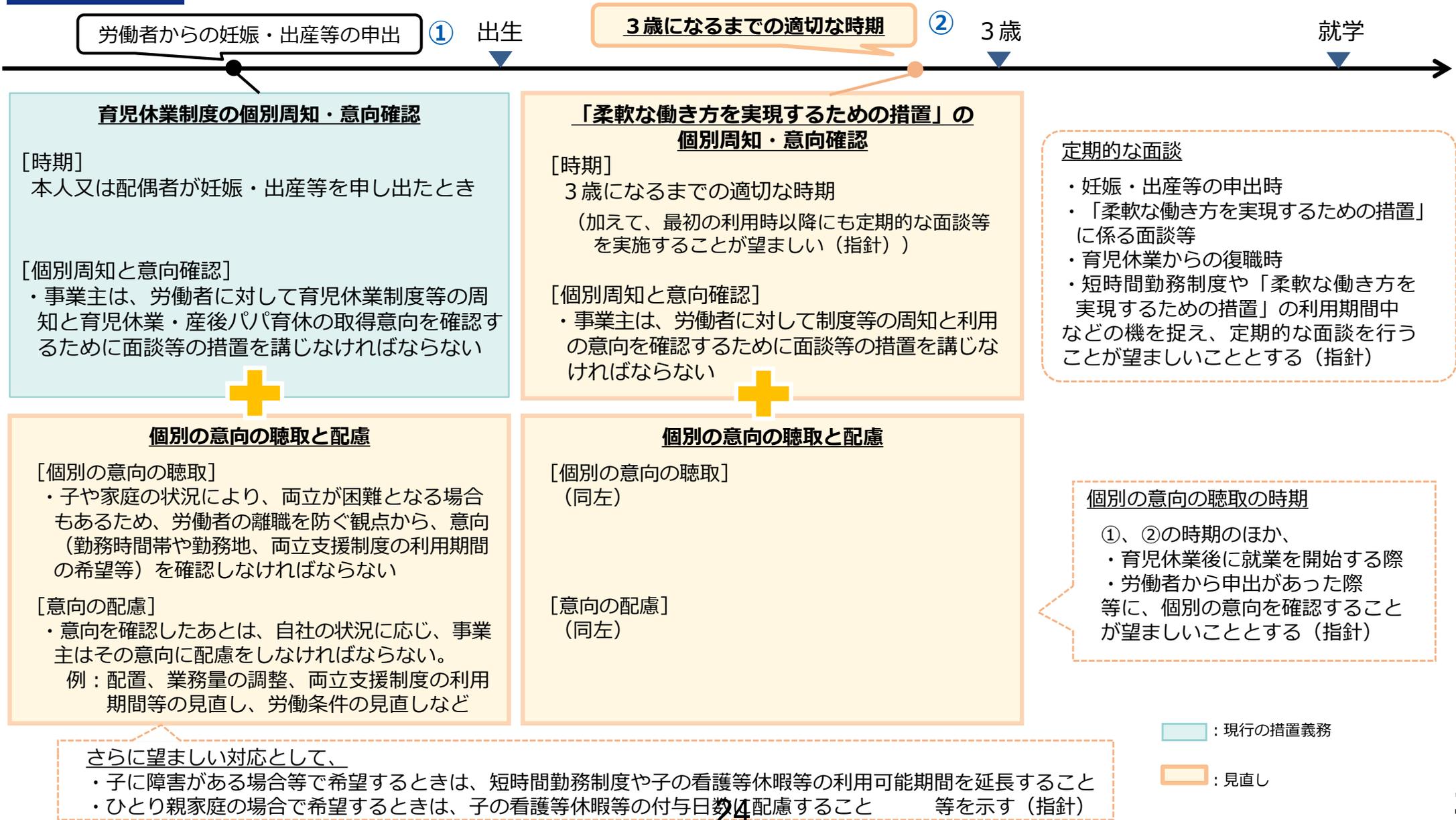
※始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

1. (2) 労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮等の新設

改正の趣旨

- 労働者の仕事と育児の両立支援の二ーズに対応するためには、「柔軟な働き方を実現するための措置」の制度等の周知とその利用の意向を確認するとともに、子や各家庭の状況に応じた個別の意向に配慮する必要がある。

見直し内容



2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化

改正の趣旨

- 現在の少子化の進行等の状況や「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指す観点から、次世代育成支援対策推進法を延長するとともにその実効性をより高め、男性の育児休業取得等をはじめとした仕事と育児の両立支援に関する事業主の取組を一層促す必要がある。

見直し内容

次世代育成支援対策推進法

令和7年3月末までの時限立法（平成17年4月から10年間の時限立法。その後10年間延長。）

→ 令和17年3月末まで10年間延長

国

行動計画策定指針（第7条）

市町村・都道府県

地方公共団体行動計画の策定（任意）

□ : 現行の措置義務

□ : 見直し

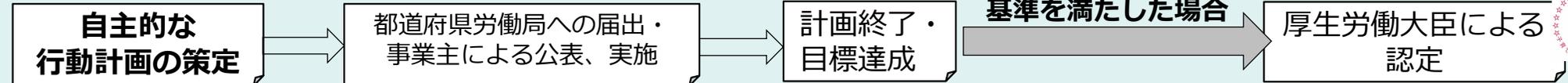
事業主

① 企業等（一般事業主）：行動計画の策定、認定制度

常時雇用労働者100人超 : 義務
常時雇用労働者100人以下 : 努力義務

■ 男性の育児休業取得率の公表義務（育児・介護休業法）

常時雇用労働者1,000人超 : 義務 → 300人超の事業主に拡大



■ PDCAサイクルの確立

育児休業取得状況や労働時間の状況を把握し、改善すべき事情を分析した上で、分析結果を勘案して新たな行動計画を策定又は変更

認定基準（省令事項）の見直し

- 育児休業取得率の基準を引上げ
- 時間外労働の基準の引上げ（育児世代に注目した基準も追加）
- 男性の育児休業取得期間の延伸のための基準を追加

■ 計画の仕組みを見直し、数値目標（育児休業の取得状況、労働時間の状況）の設定を義務付け

※男性の育児休業等取得率、フルタイム労働者の各月の時間外・休日労働時間

行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、例えば以下のような内容を示す（指針）

- ・ 両立支援制度利用時の業務の分担や業務の代替要員確保に関する企業の方針
- ・ 育休後に復帰するポジションに関する納得感の向上に向けた取組に関すること
- ・ 育児休業取得者や短時間勤務制度利用者、その周囲の労働者に対するマネジメントや評価に関すること
- ・ 育児に必要な時間帯や勤務地に対する配慮に関すること
- ・ 育児中の労働者や育休中の労働者の業務を代替する労働者の心身の健康への配慮(勤務間インターバルの確保に関することを含む) 等

② 国・地方公共団体の機関（特定事業主） ※こども家庭庁等が所管

3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等

改正の趣旨

- 仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、仕事と介護の両立支援制度の個別周知と意向確認により効果的な周知が図られるとともに、両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備を行うことが必要である。

見直し内容

■ : 現行の権利・措置義務

■ : 見直し

常時介護を必要とする状態

介護終了

介護休業	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">介護休業①</div> <div style="margin-left: 150px; border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">介護休業②</div> <div style="margin-left: 150px; border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">介護休業③</div>	要介護状態にある対象家族について、介護の体制を構築(※)して働きながら対応できるようにするために一定期間休業するもの。 ※介護サービスの手続き等も含まれる 対象家族1人につき、通算93日、3回まで分割可能。
介護休暇	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護 休暇 <small>(1日)</small></div> <div style="margin-left: 50px; border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護 休暇 <small>(3時間)</small></div> <div style="margin-left: 50px; border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護 休暇 <small>(5時間)</small></div> <div style="margin-left: 50px; border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護 休暇 <small>(1日)</small></div> <div style="margin-left: 50px; border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護 休暇 <small>(1日)</small></div>	要介護状態にある対象家族の介護・世話(※)をするための休暇。 ※通院の付き添い、ケアマネジャーとの打ち合わせ等 介護終了まで年間5日 (対象家族が2人以上の場合は10日)、 時間単位で取得可能。
所定外労働の免除	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">所定外労働の免除(残業免除)</div>	介護終了まで何回でも 請求可能。
時間外労働・深夜業の制限	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">時間外労働の制限(残業制限)・深夜業の制限</div>	時間外労働の制限 …1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限する制度 深夜業 …午後10時～午前5時までの就業 介護終了まで何回でも 請求可能。
選択的措置義務	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">選択的措置義務</div>	事業主は 利用開始から3年以上の期間内で2回以上 、短時間勤務・フレックスタイム・時差出勤・費用助成*のいずれかを利用できる措置を講ずる義務(*費用助成は1回(一括払い)にすることが可能)。

■ 事業主に以下の措置義務。

- ・ 介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の**個別周知・意向確認**
- ・ 介護に直面する前の**早い段階(40歳等)**の両立支援制度等に関する**情報提供** ※併せて介護保険制度についての周知も望ましい(指針)
- ・ 研修や相談窓口の設置等の**雇用環境の整備**

※介護休業制度の目的(介護の体制を構築するために一定期間休業するもの)の理解促進を図る観点から、事業主による個別周知等を行う際には、その制度目的を踏まえることが望ましい(指針)。

■ 介護期の働き方について、労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務。

■ 介護休暇の勤続6か月未満の労働者の労使協定除外の仕組みは廃止する。

育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法 改正ポイントのご案内

公布日：令和6年5月31日

以下が改正内容の主なポイントになります。 ※詳細は今後省令等で定められます。

I：育児・介護休業法の改正ポイント

① 柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務になります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

- 3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に関する柔軟な働き方を実現するための措置
- 事業主が選択した措置について、労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

- ・ 事業主は、
 - ・ 始業時刻等の変更
 - ・ テレワーク等(10日/月)
 - ・ 保育施設の設置運営等
 - ・ 新たな休暇の付与(10日/年)
 - ・ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

※ テレワーク等と新たな休暇は、原則時間単位で取得可とする。詳細は省令。

の中から2以上の制度を選択して措置する必要があります。（※各選択肢の詳細は省令等）

- ・ 労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- ・ 事業主が措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。
- ・ 個別周知・意向確認の方法は、今後、省令により、面談や書面交付等とされる予定です。

② 所定外労働の制限（残業免除）の対象が拡大されます

施行日：令和7年4月1日

改正前

3歳に満たない子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働の制限（残業免除）を受けることが可能



改正後

- 小学校就学前の子を養育する労働者が請求可能に

③ 育児のためのテレワークの導入が努力義務化されます

施行日：令和7年4月1日

- 3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

④ 子の看護休暇が見直されます

施行日：令和7年4月1日

改正前

【名称】

- 「子の看護休暇」

【対象となる子の範囲】

- 小学校就学の始期に達するまで

【取得事由】

- 病気・けが
- 予防接種・健康診断

【労使協定の締結により除外できる労働者】

- (1) 引き続き雇用された期間が6か月未満
- (2) 週の所定労働日数が2日以下

改正後

【名称】

- 「子の看護等休暇」

【対象となる子の範囲】

- 小学校3年生修了までに**延長**

【取得事由】（※詳細は省令）

- 感染症に伴う学級閉鎖等
- 入園(入学)式、卒園式 **を追加**

【労使協定の締結により除外できる労働者】

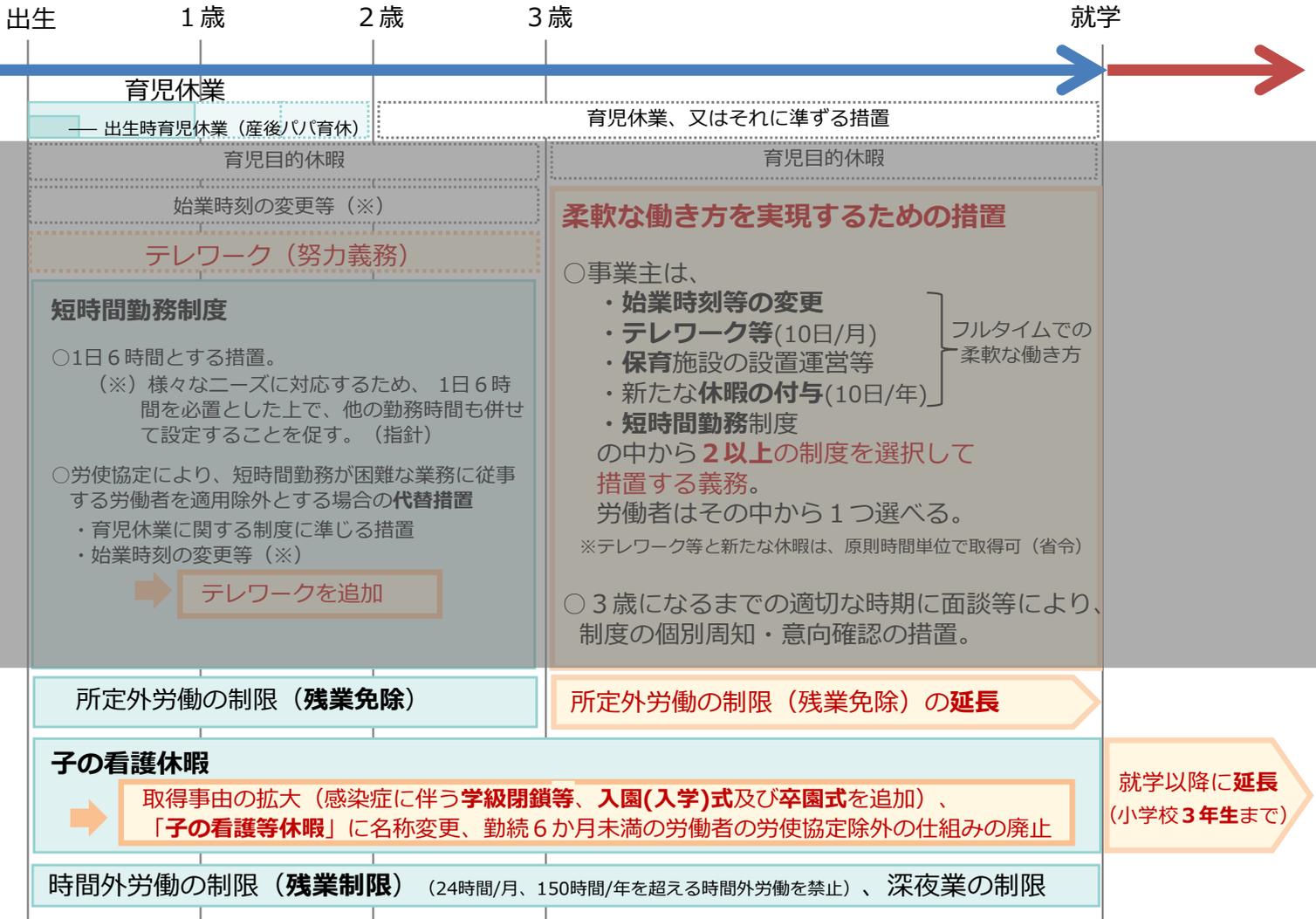
- (1) を撤廃し、(2)のみに
(週の所定労働日数が2日以下)

<イメージ>

■ : 現行の権利・措置義務

■ : 見直し

□ : 現行の努力義務



※始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

⑤ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主の義務になります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

●妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主に義務づけられます。

- ・意向聴取の方法は、省令により、面談や書面の交付等とする予定です。
- ・具体的な配慮の例として、自社の状況に応じて、勤務時間帯・勤務地にかかる配置、業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直し等を指針で示す予定です。さらに、配慮に当たって、望ましい対応として、
 - * 子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること
 - * ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること等を指針で示す予定です。

⑥ 育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大されます

施行日：令和7年4月1日

●従業員数300人超の企業に、育児休業等の取得の状況を公表することが義務付けられます。(現行では、従業員数1,000人超の企業に公表が義務付けられています。)

- ・公表内容は、公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度(公表前事業年度)における次の①または②のいずれかの割合を指します。

① 育児休業等の取得割合

$$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$$

② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合

$$\frac{\begin{array}{l} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした} \\ \text{休暇制度を利用した男性労働者の数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$$

※育児休業等とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業のことです。

- ・育児休業(産後パパ育児を含む)
- ・法第23条第2項(3歳未満の子を育てる労働者について所定労働時間の短縮措置を講じない場合の代替措置義務)又は第24条第1項(小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務)の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置を講じた場合は、その措置に基づく休業

⑦ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置が事業主の義務になります

施行日：令和7年4月1日

- 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する**個別の周知・意向確認の措置**
(※面談・書面交付等による。詳細は省令。)
- 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での両立支援制度等に関する**情報提供**
- 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい**雇用環境の整備**
(※研修、相談窓口設置等のいずれかを選択して措置。詳細は省令。)
- 要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるよう事業主に**努力義務**
- 介護休暇について、引き続き雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止

Ⅱ：次世代育成支援対策推進法の改正ポイント

① 法律の有効期限が延長されました

施行日：公布の日（令和6年5月31日）

令和7年（2025年）3月31日までとなっていた法律の有効期限が、**令和17年（2035年）3月31日までに延長**されました。

- ・法律の期限延長にともない、くるみん認定制度も継続されますが、今後、省令により認定基準の一部を見直すこととしています。

② 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定が義務付けられます

施行日：令和7年4月1日

従業員数100人超の企業は、一般事業主行動計画策定時に次のことが義務付けられます。（従業員数100人以下の企業は、努力義務の対象です。）

- 計画策定時の**育児休業取得状況**(※1)や**労働時間の状況**(※2)把握等
(PDCAサイクルの実施)
- 育児休業取得状況(※1)や労働時間の状況(※2)に関する**数値目標の設定**

(※1) 省令により、男性の育児休業等取得率とする予定です。

(※2) 省令により、フルタイム労働者1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等とする予定です。

- ・一般事業主行動計画の内容を変更しようとする場合も同様に状況把握、数値目標の設定を行う必要があります。
- ・施行日以降に開始（又は内容変更）する行動計画から義務の対象となります。

育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進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								
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6269	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）