議題１

# 政策会議付議事案書（令和７年７月２４日）

提案課名　人事課、経営総務課

報告者名　遠藤　一成、古谷　昭仁

| 事案名 | 秦野市職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例等の一部を改正することについて | 資料　有 |
|---|---|---|

**目的・必要性**

１　「子育て部分休暇」の導入について

現状で、部分休業については「地方公務員の育児休業等に関する法律（以下「育児休業法」という。）」に基づき、就学前の子を持つ職員が対象となっていますが、職員提案制度において、対象年齢を拡大する提案が、奨励賞を受賞するなど職員から支持を得ています。

職員の職業生活と家庭生活の両立を支援すること、職員が安心して働くことができ、職員の確保及び退職の未然防止を図る手段の一つとしても有効であることから、市独自の制度として「子育て部分休暇」を導入するものです。

２　部分休業制度の拡充及び、仕事と育児との両立に資する制度の周知等について

令和６年人事院勧告において、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を図るため、育児時間の取得パターンの多様化等について見直しすることが言及されました。合わせて、育児に係る両立支援制度を利用しやすい勤務環境の整備として、制度の周知等を行い、必要な制度を選択できるように支援することが求められました。

これに伴い、「育児休業法」が改正され、令和７年１０月１日に施行されます。

子育てを行う職員の柔軟な働き方を実現し、職員の職業生活と家庭生活の両立を支援することは、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、同法に基づき、関連する条例の一部を改正するものです。

**経過・検討結果**

１　「子育て部分休暇」の導入

令和７年２月　　職員アンケートを実施。部分休業の拡大について賛否を質問。

令和７年３月１４日　令和６年度職員提案において、「部分休業の取得要件を小学校３年生までに」という提案が奨励賞を受賞。

～令和７年７月　　上記の「目的・必要性」１を踏まえ、市独自の職員の子育て支援に施策として導入を検討。

２　部分休業制度の拡充及び、仕事と育児との両立に資する制度の周知等について

令和７年１月８日　「改正育児休業法」が公布され、令和７年１０月１日施行とされる。

令和７年４月２日　神奈川県を通じて、総務省公務員課から、仕事と生活の両立支援の拡充に関する事項の条例（例）が送付される。

～令和７年７月　　上記の「目的・必要性」２を踏まえ、本市においても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を検討。

| | |
|---|---|
| 決定等を要する事項 | 1　「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。<br>【主な改正内容】<br>⑴　「子育て部分休暇」の導入<br>市として新たに小学校就学始期から９歳に達した日以後の最初の３月３１日までの間にある子を養育する職員に対し、１日につき２時間を超えない範囲内で子育て部分休暇を与えることができる特別休暇を位置付けるもの。なお、現行の部分休業と同様に本休暇を取得した時間は給与を減額するもの。<br>⑵　仕事と育児との両立に資する制度の周知等<br>育児休業法に基づき、職員本人若しくは配偶者が妊娠し、出産したこと等の事実を申し出たとき又は３歳に満たない子を養育する職員に対して、仕事と育児との両立に資する制度の周知や意向確認のための措置等を講じることについて位置付けるもの。<br>2　「秦野市職員の育児休業等に関する条例（平成４年秦野市条例第５号）」の一部を改正すること。<br>【主な改正内容】<br>⑴　部分休業の拡充<br>育児休業法に基づき、現行の部分休業（１日につき２時間を超えない範囲内の形態（第１号部分休業））に加え、１年につき条例で定める時間（１０日相当＝77.5時間）を超えない範囲内の形態（第２号部分休業）を設けることとし、職員はいずれかの形態を選択可能とする。<br>⑵　育児休業法第１９条第３項の条例で定める特別の事情<br>部分休業の内容（第１号又は第２号）を変更することができる特別の事情については、配偶者が負傷又は疾病により入院した場合、配偶者と別居した場合、その他の申出時に予測することができなかった事実が生じた場合とする。<br>3　「秦野市職員の給与に関する条例（昭和３０年秦野市条例第４５号）」の一部を改正すること。<br>【主な改正内容】<br>「子育て部分休暇」の取得時間については、給与を減額することを位置づけるもの。<br>4　「秦野市水道事業及び公共下水道事業の企業職員の給与の種類及び基準に関する条例（昭和４３年秦野市条例第１９号）」の一部を改正すること。<br>【主な改正内容】<br>市職員と同様に、「子育て部分休暇」を取得した時間については給与を減額するとともに、部分休業に関する条文について育児休業法からの引用に改めること。<br>5　施行日<br>いずれも令和７年１０月１日（地方公務員の育児休業等に関する法律の施行日） |
| 今後の取扱い | 令和７年　９月　　令和７年９月市議会第３回定例月会議に条例改正議案を提出<br>〃　　１０月１日　改正条例の施行 |

資料１

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等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等の一部を別紙のとおり改正するものとする。

令和７年９月　　日提出

秦野市長　高　橋　昌　和

提案理由

育児を行う職員の職業生活と家庭生活との両立を一層容易にするため、次のとおり改正するものであります。

(1)　小学校就学の始期から満９歳に達した日以後の最初の３月３１日までの間にある子を養育する職員を対象として、子育て部分休暇を創設すること。

(2)　地方公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律の施行に伴い、部分休業制度の拡充等について定めること。

(3)　子育て部分休暇の取得による給与の減額等について定めること。

秦野市条例第　　号

秦野市職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例等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の一部改正）

第１条　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９条第３項に次の１号を加える。

(4)　子育て部分休暇

第１３条の次に次の１条を加える。

（子育て部分休暇）

第１３条の２　任命権者は、職員が小学校就学の始期から満９歳に達した日以後の最初の３月３１日までの間にある子を養育するため、１日の勤務時間の一部につき、勤務しないことが相当であると認められる場合に、子育て部分休暇を与えることができる。

２　子育て部分休暇の時間は、１日につき２時間を超えない範囲内で必要と認められる時間とする。

第１７条を第１８条とし、第１６条の次に次の１条を加える。

（妊娠、出産等についての申出をした職員等に対する意向確認等）

第１７条　任命権者は、秦野市職員の育児休業等に関する条例（平成４年秦野市条例第５号）第２４条の措置を講じるときは、同条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等に係る申出職員の意向を確認するための措置

(3)　秦野市職員の育児休業等に関する条例第２４条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その子の出生の日以降に発生し、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、規則で定める期間内に、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)　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

(3)　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の両立の支障となる事情の改善に資することに係る対象職員の意向を確認するための措置

３　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ことの取扱いに当たっては、その意向に配慮しなければならない。

（秦野市職員の育児休業等に関する条例の一部改正）

第２条　秦野市職員の育児休業等に関する条例（平成４年秦野市条例第５号）の一部を次のように改正する。

第１条中「第１９条第１項及び第２項」を「第１９条第１項から第３項まで及び第５項」に改める。

第１２条中「第２１条」を「第２１条第２項」に改める。

第２０条第２号中「及び勤務日ごとの勤務時間」を削り、「除く。」の次に「次条において同じ。」を加える。

第２１条の見出しを「（第１号部分休業の承認）」に改め、同条第１項及び第２項を次のように改める。

育児休業法第１９条第２項第１号に掲げる範囲内で請求する同条第１項に規定する部分休業（以下「第１号部分休業」という。）の承認は、３０分を単位として行うものとする。

２　勤務時間等規則別表第２第１１項の休暇、勤務時間等条例第１２条の３第１項の規定による介護時間又は勤務時間等条例第１３条の２の規定による子育て部分休暇の承認を受けて勤務しない職員（非常勤職員を除く。）に対する第１号部分休業の承認については、１日につき２時間からその休暇、その介護時間又はその子育て部分休暇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。

第２１条第３項中「部分休業」を「第１号部分休業」に改める。

第２１条の次に次の４条を加える。

（第２号部分休業の承認）

第２１条の２　育児休業法第１９条第２項第２号に掲げる範囲内で請求する同条第１項に規定する部分休業（以下「第２号部分休業」という。）の承認は、１時間を単位として行うものとする。ただし、次の各号に掲げる場合にあっては、それぞれ各号に定める時間数の第２号部分休業を承認することができる。

(1)　１回の勤務に係る日ごとの勤務時間に分を単位とした時間がある場合であって、その勤務時間の全てについて承認の請求があったとき　その勤務時間の時間数

(2)　第２号部分休業の残時間数に１時間未満の端数がある場合であって、その残時間数の全てについて承認の請求があったとき　その残時間数

（育児休業法第１９条第２項の条例で定める１年の期間）

第２１条の３　育児休業法第１９条第２項の条例で定める１年の期間は、毎年４月１日から翌年３月３１日までとする。

（育児休業法第１９条第２項第２号の人事院規則で定める時間を基準として条例で定める時間）

第２１条の４　育児休業法第１９条第２項第２号の人事院規則で定める時間を基準として条例で定める時間は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ各号に定める時間とする。

(1)　非常勤職員以外の職員　７７時間３０分

(2)　非常勤職員　その非常勤職員の勤務日１日当たりの勤務時間数に１０を乗じて得た時間

（育児休業法第１９条第３項の条例で定める特別の事情）

第２１条の５　育児休業法第１９条第３項の条例で定める特別の事情は、配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者と別居したことその他の同条第２項の規定による申出時に予測することができなかった事実が生じたことにより同条第３項の規定による変更（以下「第３項変更」という。）をしなければ同項の職員の小学校就学の始期に達するまでの子の養育に著しい支障が生じると任命権者が認める事情とする。

第２２条中「部分休業」を「育児休業法第１９条第１項に規定する部分休

業」に改める。

第２３条を次のように改める。

（部分休業の承認の取消理由）

第２３条　育児休業法第１９条第６項において準用する育児休業法第５条第２項の条例で定める理由は、職員が第３項変更をしたときとする。

（秦野市職員の給与に関する条例の一部改正）

第３条　秦野市職員の給与に関する条例（昭和３０年秦野市条例第４５号）の一部を次のように改正する。

第１１条中「並びに」を「、」に改め、「許可」の次に「並びに勤務時間等条例第１３条の２の規定による子育て部分休暇の承認」を加える。

（秦野市水道事業及び公共下水道事業の企業職員の給与の種類及び基準に関する条例の一部改正）

第４条　秦野市水道事業及び公共下水道事業の企業職員の給与の種類及び基準に関する条例（昭和４３年秦野市条例第１９号）の一部を次のように改正する。

第１５条第１項中「並びに」を「、」に改め、「許可」の次に「並びに勤務時間等条例第１３条の２の規定による子育て部分休暇の承認」を加え、同条第２項中「その職員が１歳に満たない子を養育するため１日の勤務時間の一部を勤務しないこと」を「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）第１９条第１項に規定する部分休業」に改める。

第１７条中「（平成３年法律第１１０号）」を削る。

附　則

（施行期日）

１　この条例は、令和７年１０月１日（以下「施行日」という。）から施行する。

（経過措置）

２　育児休業法第１９条第２項第２号に掲げる範囲内において、この条例の施行日から令和８年３月３１日までの間における部分休業の承認の請求をする場合におけるこの条例による改正後の秦野市職員の育児休業等に関する条例第２１条の４の規定の適用については、同条第１号中「７７時間３０分」とあるのは「３８時間４５分」と、同条第２号中「１０」とあるのは「５」とする。

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等の一部を改正する条例案新旧対照表

| 新 | 旧 |
| --- | --- |
| 秦野市職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例 | |
| （休暇）<br>第９条　（略）<br>２　（略）<br>３　無給休暇の種類は、次に掲げるとおりとする。<br>(1)－(3)　（略）<br>(4)　子育て部分休暇<br>４　（略）<br>（子育て部分休暇）<br>第１３条の２　任命権者は、職員が小学校就学の始期から満９歳に達した日以後の最初の３月３１日までの間にある子を養育するため、１日の勤務時間の一部につき、勤務しないことが相当であると認められる場合に、子育て部分休暇を与えることができる。<br>２　子育て部分休暇の時間は、１日につき２時間を超えない範囲内で必要と認められる時間とする。<br>（妊娠、出産等についての申出をした職員等に対する意向確認等） | （休暇）<br>第９条　（略）<br>２　（略）<br>３　無給休暇の種類は、次に掲げるとおりとする。<br>(1)－(3)　（略）<br>４　（略） |

第１７条　任命権者は、秦野市職員の育児休業等に関する条例（平成４年秦野市条例第５号）第２４条の措置を講じるときは、同条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等に係る申出職員の意向を確認するための措置

(3)　秦野市職員の育児休業等に関する条例第２４条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その子の出生の日以降に発生し、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、規則で定める期間内に、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)　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<br>(3)　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の両立の支障となる事情の改善に資することに係る対象職員の意向を確認するための措置<br>３　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　ことの取扱いに当たっては、その意向に配慮しなければならない。 | |
| （委任）<br>第１８条　（略） | （委任）<br>第１７条　（略） |

秦野市職員の育児休業等に関する条例

| | |
|---|---|
| （趣旨）<br>第１条　この条例は、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。以下「育児休業法」という。）第２条第１項、第３条第２項、第５条第２項、第７条、第８条、第１０条第１項及び第２項、第１４条、第１５条、第１７条、第１８条第３項並びに第１９条第１項から第３項まで及び第５項の規定により、職員（地方公営企業等の労働関係に関する法律 | （趣旨）<br>第１条　この条例は、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。以下「育児休業法」という。）第２条第１項、第３条第２項、第５条第２項、第７条、第８条、第１０条第１項及び第２項、第１４条、第１５条、第１７条、第１８条第３項並びに第１９条第１項及び第２項の規定により、職員（地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和２７年法 |

| | |
|---|---|
| （昭和２７年法律第２８９号）第３条第４号に規定する職員を含む。以下同じ。）の育児休業等について必要な事項を定める。 | 律第２８９号）第３条第４号に規定する職員を含む。以下同じ。）の育児休業等について必要な事項を定める。 |
| （育児休業法第１０条第１項第５号の条例で定める勤務の形態）<br>第１２条　育児休業法第１０条第１項第５号の条例で定める勤務の形態は、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。第１７条及び第２１条第２項において「勤務時間等条例」という。）第２条第４項ただし書の規定の適用を受ける職員について、次に掲げる勤務の形態（育児休業法第１０条第１項第１号から第４号までに掲げる勤務の形態を除く。）とする。 | （育児休業法第１０条第１項第５号の条例で定める勤務の形態）<br>第１２条　育児休業法第１０条第１項第５号の条例で定める勤務の形態は、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。第１７条及び第２１条において「勤務時間等条例」という。）第２条第４項ただし書の規定の適用を受ける職員について、次に掲げる勤務の形態（育児休業法第１０条第１項第１号から第４号までに掲げる勤務の形態を除く。）とする。 |
| (1)・(2)　（略） | (1)・(2)　（略） |
| （部分休業をすることができない職員）<br>第２０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。 | （部分休業をすることができない職員）<br>第２０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。 |
| (1)　（略） | (1)　（略） |
| (2)　勤務日の日数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２２条の４第１項に規定する短時間勤務の職を占める職員（以下「定年前再任用短時間勤務職員等」という。）を除く。次条において同じ。） | (2)　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２２条の４第１項に規定する短時間勤務の職を占める職員（以下「定年前再任用短時間勤務職員等」という。）を除く。） |
| （第１号部分休業の承認）<br>第２１条　育児休業法第１９条第２項第１号に掲げる範囲内で請 | （部分休業の承認）<br>第２１条　部分休業（育児休業法第１９条第１項に規定する部分 |

| | |
|---|---|
| 求する同条第１項に規定する部分休業（以下「第１号部分休業」という。）の承認は、３０分を単位として行うものとする。 | 休業をいう。以下同じ。）の承認は、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。）にあっては、その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、３０分を単位として行うものとする。 |
| ２　勤務時間等規則別表第２第１１項の休暇、勤務時間等条例第１２条の３第１項の規定による介護時間又は勤務時間等条例第１３条の２の規定による子育て部分休暇の承認を受けて勤務しない職員（非常勤職員を除く。）に対する第１号部分休業の承認については、１日につき２時間からその休暇、その介護時間又はその子育て部分休暇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。 | ２　勤務時間等規則別表第２第１１項の休暇又は勤務時間等条例第１２条の３第１項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、１日につき２時間からその休暇又はその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。 |
| ３　非常勤職員に対する第１号部分休業の承認については、１日につき、その非常勤職員について１日つき定められた勤務時間から５時間４５分を減じた時間を超えない範囲内（その非常勤職員が勤務時間等規則別表第２第１１項の休暇又は勤務時間等規則第３０条の規定による介護時間の承認を受けて勤務しない場合は、その時間を超えない範囲内で、かつ、２時間からその休暇又はその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。 | ３　非常勤職員に対する部分休業の承認については、１日につき、その非常勤職員について１日つき定められた勤務時間から５時間４５分を減じた時間を超えない範囲内（その非常勤職員が勤務時間等規則別表第２第１１項の休暇又は勤務時間等規則第３０条の規定による介護時間の承認を受けて勤務しない場合は、その時間を超えない範囲内で、かつ、２時間からその休暇又はその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。 |
| （第２号部分休業の承認）<br>第２１条の２　育児休業法第１９条第２項第２号に掲げる範囲内 | |

で請求する同条第１項に規定する部分休業（以下「第２号部分休業」という。）の承認は、１時間を単位として行うものとする。ただし、次の各号に掲げる場合にあっては、それぞれ各号に定める時間数の第２号部分休業を承認することができる。

(1)　１回の勤務に係る日ごとの勤務時間に分を単位とした時間がある場合であって、その勤務時間の全てについて承認の請求があったとき　その勤務時間の時間数

(2)　第２号部分休業の残時間数に１時間未満の端数がある場合であって、その残時間数の全てについて承認の請求があったとき　その残時間数

（育児休業法第１９条第２項の条例で定める１年の期間）

第２１条の３　育児休業法第１９条第２項の条例で定める１年の期間は、毎年４月１日から翌年３月３１日までとする。

（育児休業法第１９条第２項第２号の人事院規則で定める時間を基準として条例で定める時間）

第２１条の４　育児休業法第１９条第２項第２号の人事院規則で定める時間を基準として条例で定める時間は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ各号に定める時間とする。

(1)　非常勤職員以外の職員　７７時間３０分

(2)　非常勤職員　その非常勤職員の勤務日１日当たりの勤務時間数に１０を乗じて得た時間

（育児休業法第１９条第３項の条例で定める特別の事情）

| | |
|---|---|
| 第２１条の５　育児休業法第１９条第３項の条例で定める特別の事情は、配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者と別居したことその他の同条第２項の規定による申出時に予測することができなかった事実が生じたことにより同条第３項の規定による変更（以下「第３項変更」という。）をしなければ同項の職員の小学校就学の始期に達するまでの子の養育に著しい支障が生じると任命権者が認める事情とする。 | |
| （部分休業をしている職員の給与の取扱い）<br>第２２条　職員が育児休業法第１９条第１項に規定する部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、給与条例第１１条の規定にかかわらず、その勤務しない１時間につき、給与条例第１５条に規定する勤務１時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。 | （部分休業をしている職員の給与の取扱い）<br>第２２条　職員が部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、給与条例第１１条の規定にかかわらず、その勤務しない１時間につき、給与条例第１５条に規定する勤務１時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。 |
| （部分休業の承認の取消理由）<br>第２３条　育児休業法第１９条第６項において準用する育児休業法第５条第２項の条例で定める理由は、職員が第３項変更をしたときとする。 | （部分休業の承認の取消理由）<br>第２３条　第１４条の規定は、部分休業について準用する。 |

秦野市職員の給与に関する条例

| | |
|---|---|
| （給与の減額）<br>第１１条　職員が正規の勤務時間に勤務しないときは、その勤務 | （給与の減額）<br>第１１条　職員が正規の勤務時間に勤務しないときは、その勤務 |

| | |
|---|---|
| をしないことについて任命権者の承認があった場合（勤務時間等条例第１２条の２の規定による介護休暇及び勤務時間等条例第１２条の３の規定による介護時間の承認、勤務時間等条例第１３条の規定による組合休暇の許可並びに勤務時間等条例第１３条の２の規定による子育て部分休暇の承認を受けた場合を除く。）を除くほか、その勤務しない１時間につき第１５条に規定する勤務１時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。 | をしないことについて任命権者の承認があった場合（勤務時間等条例第１２条の２の規定による介護休暇及び勤務時間等条例第１２条の３の規定による介護時間の承認並びに勤務時間等条例第１３条の規定による組合休暇の許可を受けた場合を除く。）を除くほか、その勤務しない１時間につき第１５条に規定する勤務１時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。 |

秦野市水道事業及び公共下水道事業の企業職員の給与の種類及び基準に関する条例

| | |
|---|---|
| （給与の減額）<br>第１５条　職員が正規の勤務時間に勤務しないときは、その勤務しないことにつき市長の承認があった場合（秦野市水道事業及び公共下水道事業の企業職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程において準用する勤務時間等条例第１２条の２の規定による介護休暇及び勤務時間等条例第１２条の３の規定による介護時間の承認、勤務時間等条例第１３条の規定による組合休暇の許可並びに勤務時間等条例第１３条の２の規定による子育て部分休暇の承認を受けた場合を除く。）を除くほか、その勤務しない１時間につき、勤務１時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。 | （給与の減額）<br>第１５条　職員が正規の勤務時間に勤務しないときは、その勤務しないことにつき市長の承認があった場合（秦野市水道事業及び公共下水道事業の企業職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程において準用する勤務時間等条例第１２条の２の規定による介護休暇及び勤務時間等条例第１２条の３の規定による介護時間の承認並びに勤務時間等条例第１３条の規定による組合休暇の許可を受けた場合を除く。）を除くほか、その勤務しない１時間につき、勤務１時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。 |

| | |
|---|---|
| ２　職員が部分休業（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）第１９条第１項に規定する部分休業をいう。）の承認を受けて勤務しない場合には、前項の規定にかかわらず、その勤務しない１時間につき、勤務１時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。 | ２　職員が部分休業（その職員が１歳に満たない子を養育するため１日の勤務時間の一部を勤務しないことをいう。）の承認を受けて勤務しない場合には、前項の規定にかかわらず、その勤務しない１時間につき、勤務１時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。 |
| （育児休業の承認を受けた職員の給与） | （育児休業の承認を受けた職員の給与） |
| 第１７条　地方公務員の育児休業等に関する法律第２条第１項の承認を受けた職員には、育児休業をしている期間については、給与を支給しない。ただし、期末手当及び勤勉手当については、この限りでない。 | 第１７条　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）第２条第１項の承認を受けた職員には、育児休業をしている期間については、給与を支給しない。ただし、期末手当及び勤勉手当については、この限りでない。 |
| 附　則 | |
| （施行期日） | |
| １　この条例は、令和７年１０月１日（以下「施行日」という。）から施行する。 | |
| （経過措置） | |
| ２　育児休業法第１９条第２項第２号に掲げる範囲内において、この条例の施行日から令和８年３月３１日までの間における部分休業の承認の請求をする場合におけるこの条例による改正後の秦野市職員の育児休業等に関する条例第２１条の４の規定の | |

| | |
|---|---|
| 適用については、同条第１号中「７７時間３０分」とあるのは「３８時間４５分」と、同条第２号中「１０」とあるのは「5」とする。 | |

議案第　　号資料

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

## １　条例改正の背景

職員の職業生活と家庭生活の両立を支援すること等を目的に、１日につき２時間を超えない範囲内で取得できる部分休業の対象年齢を拡大する動きが県内自治体でもあり、本市でも職員提案制度で提案されています。

また、令和６年人事院勧告において、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を図るため、育児時間の取得パターンの多様化等について見直しすること等が求められました。

これを踏まえ、育児を行う職員の職業生活と家庭生活の両立を一層容易にすることを目的に、令和７年１月８日に「地方公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律（令和７年法律第５号。以下、「育児休業法」という。）が公布されました。

## ２　改正の理由

子育てを行う職員の柔軟な働き方を実現し、職員の職業生活と家庭生活の両立を支援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ともに、職員の確保及び退職の未然防止を図る手段の一つとしても有効であることから、関連する条例を改正するものです。

## ３　主な改正内容

(1)　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）

ア　「子育て部分休暇」の導入

市として新たに小学校就学始期から９歳に達した日以後の最初の３月３１日までの間にある子を養育する職員に対し、１日につき２時間を超えない範囲内で子育て部分休暇を与えることができる特別休暇を位置付けるもの。

イ　仕事と育児との両立に資する制度の周知等

育児休業法に基づき、職員本人若しくは配偶者が妊娠し、出産した

こと等の事実を申し出たとき又は３歳に満たない子を養育する職員に対して、仕事と育児との両立に資する制度の周知や意向確認のための措置等を講じることについて位置付けるもの。

(2)　秦野市職員の育児休業等に関する条例（平成４年秦野市条例第５号）

育児休業法に基づき、現行の部分休業（１日につき２時間を超えない範囲内の形態（第１号部分休業））に加え、１年につき条例で定める時間（１０日相当）を超えない範囲内の形態（第２号部分休業）を設けることとし、職員はいずれかの形態を選択可能とする。

(3)　秦野市職員の給与に関する条例（昭和３０年秦野市条例第４５号）

「子育て部分休暇」の取得時間については給与を減額することを位置づけるもの。

(4)　秦野市水道事業及び公共下水道事業の企業職員の給与の種類及び基準に関する条例（昭和４３年秦野市条例第１９号）

市職員と同様に、「子育て部分休暇」の取得時間については給与を減額するとともに、部分休業に関する条文について育児休業法からの引用に改めること。

## ４　施行日

令和７年１０月１日

# 地方公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律の概要

## 法律の概要

育児を行う職員の職業生活と家庭生活の両立を一層容易にするため、地方公務員の部分休業制度を拡充

※　人事院の意見の申出に鑑み行われる国家公務員に係る改正法と同様の措置。

## 改正内容

部分休業制度の拡充

【部分休業制度とは、育児のために勤務しないことを認める制度】

(1)　部分休業について、現行の１日につき２時間を超えない範囲内の形態に加え、１年につき条例で定める時間（10日相当）を超えない範囲内の形態を設けることとし、職員はいずれかの形態を選択可能とする。
（条例で定める特別の事情が生じた場合は、形態を変更可能）

【現行】

１日につき２時間の範囲内で勤務しないこと

【改正後】

①１日につき２時間の範囲内で勤務しないこと

②１年につき10日相当の範囲内で勤務しないこと

職員は、①②**のいずれか**を選択して取得可能

(2)　部分休業の対象となる非常勤職員が養育する子の年齢について、「３歳に達するまで」を「小学校就学の始期に達するまで」とする。

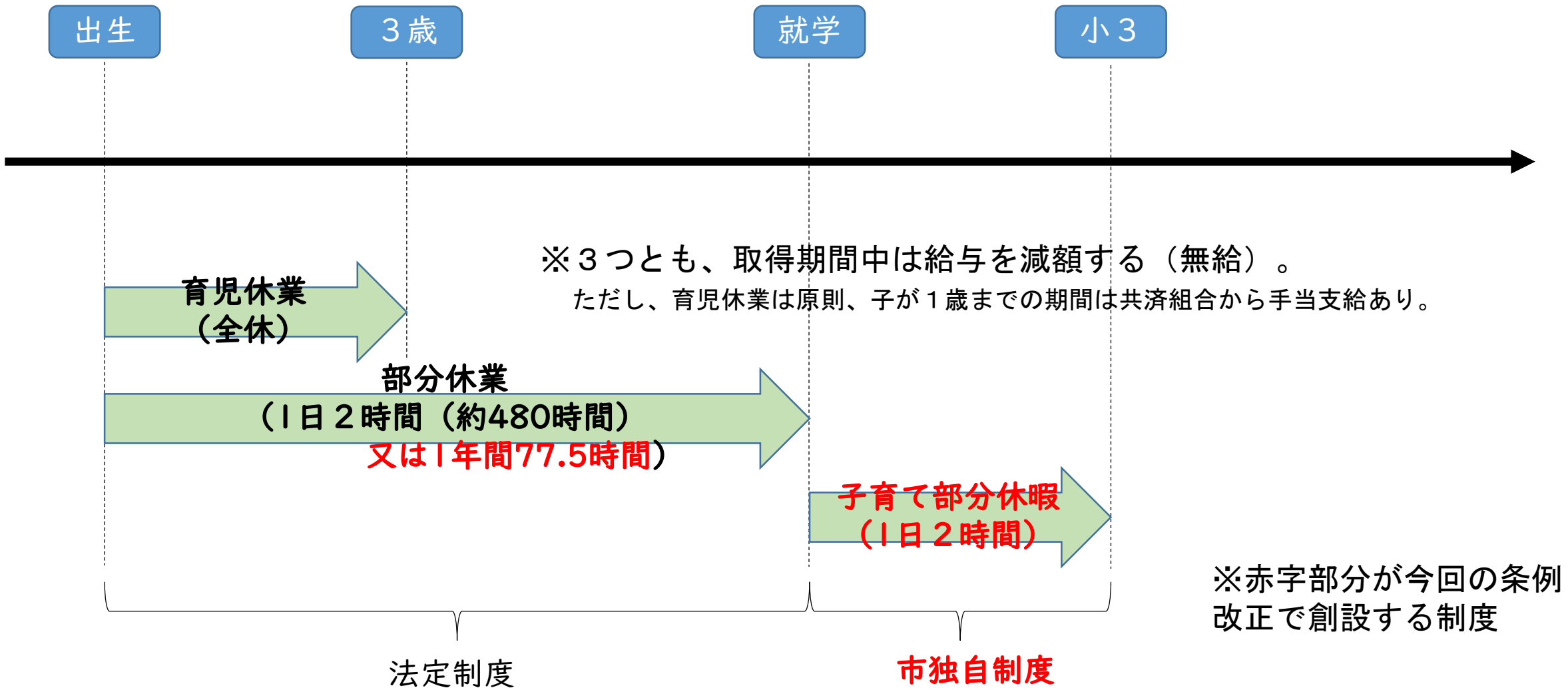
## 施行期日

公布の日から起算して１年３月を超えない範囲内において政令で定める日

※　国家公務員に係る改正法の施行期日と同じ。

資料３

# 子育て支援制度　対象年齢と取得可能期間について



# 令和6年度職員提案における褒賞提案の実現状況等一覧

資料４

| 褒賞区分 | 受付No. | 標題 | 提案のねらい | 今までのやり方 | 〈>_<〉問題点・困っていたこと | ☺改善方法・改善により見込まれる効果 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 奨励賞 | I-284 | 部分休業の取得要件を小学校3年生までに | ２　事務及び事業の能率の向上等 | 育児休業から復帰後、１日につき２時間を超えない範囲内の時間で小学校就学の始期に達するまで取得可能 | こどもが小学校に入学して、朝の保育園への送りはなくなるにしても、低学年のうちは児童ホーム等へのお迎えが必要となる。<br>小学生になったからといって、急になんでもひとりでできるようになるわけではなく、環境の変化に親も子も翻弄される時期に、継続した勤務体系が確保できれば、精神的な安定につながると考える。 | 令和6年4月から県費教職員の部分休業取得可能年齢が小学校3年生までとなった。本市職員も県費教職員と同様に小学校3年生まで取得可能とし、職場全体で仕事と子育ての両立に協力する雰囲気をつくる。<br>対象を拡大することで取得する人も増え、取得が「当たり前のこと」と周囲が認識することにより、取得する側の罪悪感や後ろめたさを和らげることができる。 |

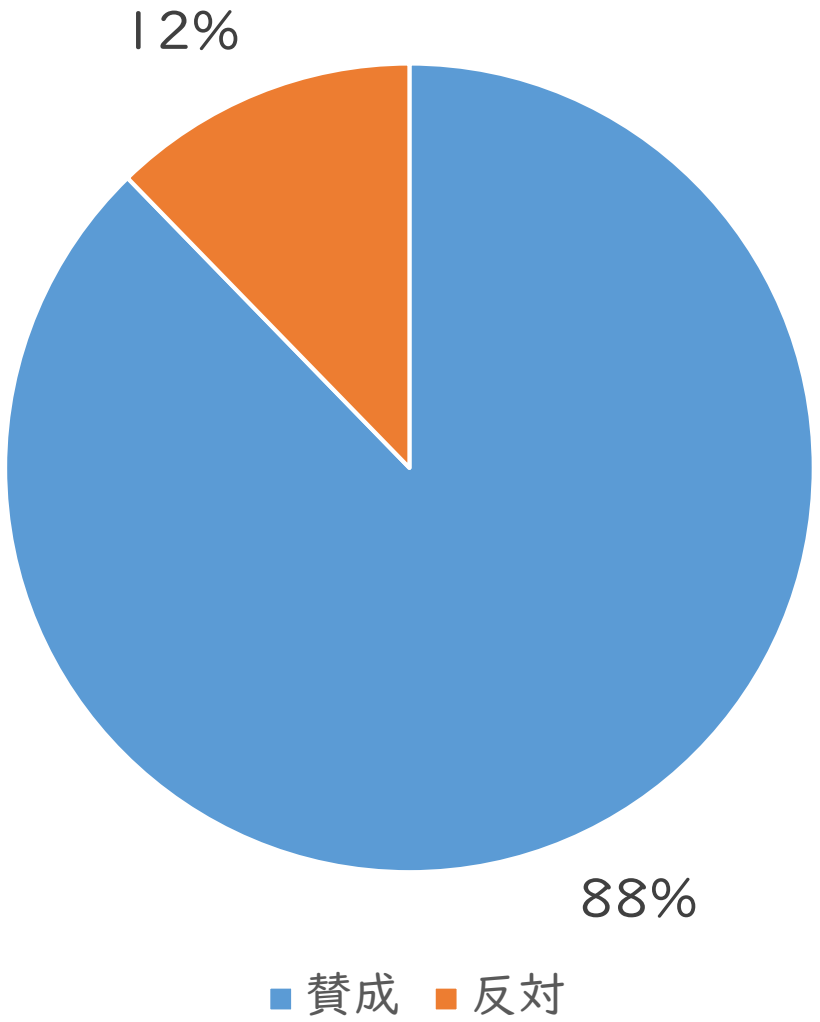
資料5

## 子育て部分休暇導入状況

| 団体名 | 導入有無 | 導入年度 | 対象年齢 |
|---|---|---|---|
| 神奈川県 | 導入済み | 令和6年度 | 9歳（小３） |
| 横浜市 | | | |
| 川崎市 | 導入済み | 令和7年度 | １２歳（小６） |
| 相模原市 | 導入済み | 令和5年度 | １２歳（小６） |
| 横須賀市 | | | |
| 平塚市 | | | |
| 鎌倉市 | | | |
| 藤沢市 | | | |
| 小田原市 | | | |
| 茅ヶ崎市 | 導入済み | 令和7年度 | 7歳（小１） |
| 逗子市 | | | |
| 三浦市 | | | |
| 秦野市 | | | |
| 厚木市 | | | |
| 大和市 | | | |
| 伊勢原市 | | | |
| 海老名市 | 導入済み | 令和7年度 | 9歳（小３） |
| 座間市 | | | |
| 南足柄市 | | | |
| 綾瀬市 | 導入済み | 令和4年度 | 12歳（小６） |

資料６

# 部分休業の対象を小学生まで拡大することについて




１　アンケート実施日
　　令和７年２月７日～27日
２　実施方法
　　電子申請システムにより、無記名回答
３　対象者（会計年度任用職員除く）
　　１，０６１人（回答率　53.0%）

n＝562

| | | 賛成 | 反対 |
|---|---|---|---|
| 回答 | | 87.7% | 12.3% |
| 1級 | | 98.7% | 1.3% |
| | 男性 | 97.6% | 2.4% |
| | 女性 | 100.0% | 0.0% |
| 2級 | | 93.1% | 6.9% |
| | 男性 | 92.3% | 7.7% |
| | 女性 | 93.9% | 6.1% |
| 3級 | | 94.1% | 5.9% |
| | 男性 | 92.3% | 7.7% |
| | 女性 | 97.2% | 2.8% |
| 4級 | | 85.8% | 14.2% |
| | 男性 | 88.3% | 11.7% |
| | 女性 | 81.4% | 18.6% |
| 5級 | | 73.0% | 27.0% |
| | 男性 | 73.0% | 27.0% |
| | 女性 | 72.7% | 27.3% |
| 6級以上 | | 87.3% | 12.7% |
| | 男性 | 90.9% | 9.1% |
| | 女性 | 69.2% | 30.8% |

性別では、４級以上になると男性の方が賛成の割合が高くなっています。

級別では、男女とも５級職員の賛成の割合が最も低くなっています。

【反対の主な理由】
・周囲の職員への影響が大きいため（改善できれば導入に賛成）
・人的補填がされない限り、組織も他の職員も、お手上げになる。
・引継ぐ職員への負担が大きくなる。賞与等でしっかり評価されなければモチベーションも下がる。
・部署（業務量）によって取得できる職員とそうでない職員が出てくる。これが解消できるならよい。
・他の職員に負担が多くなる。その分の補償があるならば、賛成である

**資料７**

総行公第３号
令和７年１月８日

各都道府県知事
各政令指定都市市長
各人事委員会委員長
殿

総　務　大　臣
（公　印　省　略）

地方公務員の育児休業等に関する法律の一部改正について

地方公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律（令和７年法律第５号。以下「改正法」という。）が、本日公布されました。

改正法は、育児を行う職員の職業生活と家庭生活の両立を一層容易にするため、国家公務員に準じ、地方公務員の部分休業制度の拡充を行うものです。

貴職におかれては、今回の改正の趣旨に則り、下記事項に留意の上、その施行に遺漏のないよう格別の配慮をお願いいたします。

なお、本法の施行に当たり、条例例その他の円滑な施行のために必要と考えられる事項については、別途、通知・情報提供を行う予定ですので、これも参考の上、所要の措置を講ずるようお願いいたします。

おって、各都道府県知事におかれては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知願います。なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対しても、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

記

第１　地方公務員の育児休業等に関する法律の一部改正

地方公務員について、部分休業制度において一年につき条例で定める時間を超えない範囲内で一日の勤務時間の全部又は一部について勤務しないことを選択できるようにするとともに、非常勤職員に係る部分休業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ること。（第 19 条関係）

第２　施行期日等

１　この法律は、一部の規定を除き、公布の日から起算して一年三月を超えない範囲内

において政令で定める日から施行すること。

2　この法律に伴う所要の経過措置を整備するとともに、関係法律について所要の改正を行うこと。

以上

**資料８**

事　務　連　絡
令和７年４月２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 10 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 10 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。

・ 育児時間の取得パターンの多様化等
・ 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

今般、これらの項目について、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、本年１月８日付け通知[1]にてお示ししたとおり、地方公務員の部分休業について法改正が行われており、本年 10 月１日から施行されます。

つきましては、地方公務員法の趣旨に沿い、下記の内容等に留意の上、部分休業の取得パターンの多様化、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本年 10 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します。

その際の参考となるよう、改正する必要のある条例（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します。

1 地方公務員の育児休業等に関する法律の一部改正について（令和７年１月８日付け総行公第３号）

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．育児時間の多様化に係る関係規定の整備

※　以下、現行の「１日につき２時間を超えない範囲内」の育児時間を「第１号育児時間」と、法改正により新たに措置された「１年につき人事院規則で定める時間を超えない範囲内」の育児時間を「第２号育児時間」という。

①　育児時間の請求を申し出る単位期間（１年の期間）について、毎年４月１日から翌年３月31日までの期間とすること。

②　職員が１年につき請求できる第２号育児時間の上限は、①の期間につき次のとおりとすること。

・常勤職員　77時間30分（７時間45分に10を乗じて得た時間）

・非常勤職員　１日当たりの勤務時間に10を乗じて得た時間

③　各省各庁の長は、職員が第２号育児時間を請求した場合にあっては１時間を単位として承認するものとすること。ただし、以下の場合においては、例外的に以下に掲げる時間数を承認できることとすること。

・　１回の勤務に割り振られている勤務時間に１時間未満の端数があり、職員がその勤務時間の全てについて育児時間を請求した場合　割り振られた勤務時間数（分単位を含む。）

・第２号育児時間の残時間数に１時間未満の端数があり、職員がその残時間数の全てについて育児時間を請求した場合　残時間数（分単位を含む。）

④　職員が第１号育児時間又は介護時間を請求した場合において、勤務時間の始め又は終わりに限り承認可能とする取扱いを廃止すること。

⑤　職員が育児時間の請求パターンの申出の内容を変更することができる特別の事情は、配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者と別居したことその他の申出時に予測することができなかった事実が生じたことにより、申出の変更を行わなければ育児時間に係る子の養育に著しい支障が生じると各省各庁の長が認める場合とすること。

⑥　育児時間の取消事由に「特別の事情が生じたことにより、職員が育児時間の申出の内容を変更したとき」を追加すること。

２．子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置

①　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・意向配慮等

各省各庁の長に、本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た職員に対する育児休業制度の情報提供等に併せて以下を行うことを義務付けること。

⑴　仕事と育児の両立支援制度等に関する情報の提供
⑵　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
⑶　⑴の情報提供及び⑵の意向確認のための措置に併せて、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
⑷　⑶により意向を確認した事項への配慮

②　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

各省各庁の長に、３歳に満たない子を養育する職員に対して一定の期間内に以下を行うことを義務付けること。

⑴　仕事と育児の両立支援制度等に関する情報の提供
⑵　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
⑶　⑴の情報提供及び⑵の意向確認のための措置に併せて、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
⑷　⑶により意向を確認した事項への配慮

第２　各団体が措置を講じるに当たって留意すべき点

１．妊娠、出産等についての申出をした職員等に対する意向確認等【勤務時間条例（案）第19条の２関係】

○　条例（案）第19条の２第１項又は第２項の規定により、職員に対して出生時両立支援制度等又は育児期両立支援制度等その他の事項を知らせるための措置を講ずること及び制度又は措置に係る職員の意向を確認するための措置を講ずることは、職員による出生時両立支援制度等又は育児期両立支援制度等の請求、申告又は申出（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、これらを行うに当たっては、職員による出生時両立支援制度等又は育児期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項又は第２項の規定により、職員に対してこれらの項の各号に掲げる措置を講じる場合には、次のいずれかの方法（③に掲げる方法にあっては、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 項第 1 号に掲げる「申出職員の仕事と育児との両立に資する制度又は措置（出生時両立支援制度等）」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 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。以下「育児休業法」という。）第 10 条第 1 項に規定する育児短時間勤務
② 育児休業法第 19 条第 1 項に規定する部分休業
③ 条例（案）第３条第３項の規定により第 10 条の３第 1 項各号の子を養育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。
④ 条例（案）第 10 条の３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 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２項又は第３項の規定により時間外勤務をさせないこと。
⑦ 労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 67 条の規定による育児時間
⑧ 条例（案）第 16 条の規定により人事委員会規則で定める、人事院規則 15-14 第 22 条第 1 項第９号の規定による妻の出産に伴う休暇に相当する休暇
⑨ 条例（案）第 16 条の規定により人事委員会規則で定める、人事院規則 15-14 第 22 条第 1 項第 10 号の規定による子の養育のための休暇に相当する休暇
⑩ 条例（案）第 16 条の規定により人事委員会規則で定める、人事院規則 15-14 第 22 条第 1 項第 11 号の規定による子の看護等のための休暇に相当する休暇
⑪ 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子を養育する職員の休憩時間を延長又は短縮すること
⑫ ①～⑪のほか、職員の仕事と育児との両立に資する措置として講じられている措置であって、当該職員が利用することができるもの

○ 条例（案）第 19 条の２第 1 項第 1 号に掲げる「出生時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 項第 1 号に掲げる出生時両立支援制度等
② ①の請求先、申告先又は申出先

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５第１項に規定する育児時短勤務手当金その他これに相当する給付に関する必要な事項

○ 条例（案）第 19 条の２第１項第３号に掲げる「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」として、例えば次に掲げる事項が挙げられること。

① 始業又は終業の時刻
② 勤務の場所
③ 業務量の調整

○ 条例（案）第 19 条の２第２項に掲げる「人事委員会規則で定める期間」として、対象職員の子が１歳 11 か月に達する日の翌々日から２歳 11 か月に達する日の翌日までの１年間とすることが挙げられること。

○ 条例（案）第 19 条の２第２項第１号の「三歳に満たない子を養育する職員の仕事と育児との両立に資する制度又は措置（育児期両立支援制度等）」として、出生時両立支援制度等として挙げられる制度又は措置のうち、①～⑥及び⑨～⑫が挙げられること。

○ 条例（案）第 19 条の２第２項第１号に掲げる「育児期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２項第１号に掲げる育児期両立支援制度等
② ①の請求先、申告先又は申出先

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

（別添１）

○　職員の育児休業等に関する条例（案）　新旧対照条文

（傍線部分は改正部分）

| 改正後 | 現行 |
| --- | --- |
| （部分休業をすることができない職員）<br>第十九条　育児休業法第十九条第一項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。<br>一　育児休業法第十七条の規定による短時間勤務をしている職員<br>二　勤務日の日数を考慮して人事委員会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職員（以下「定年前再任用短時間勤務職員等」という。）を除く。次条において同じ。） | （部分休業をすることができない職員）<br>第十九条　育児休業法第十九条第一項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。<br>一　育児休業法第十七条の規定による短時間勤務をしている職員<br>二　勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間を考慮して人事委員会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職員（以下「定年前再任用短時間勤務職員等」という。）を除く。） |
| （第一号部分休業の承認）<br>第二十条　育児休業法第十九条第二項第一号に掲げる範囲内で請求する同条第一項に規定する部分休業（以下「第一号部分休業」という。）の承認は、三十分を単位として行うものとする。<br>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１〕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。）に対する第一号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。<br>３　非常勤職員に対する第一号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 | （部分休業の承認）<br>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。）にあっては、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。<br>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。<br>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 |

う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第六十一条の二第二十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っては、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。

〔注1〕勤務時間条例（案）第十七条の二第一項に相当する規定

（第二号部分休業の承認）

第二十条の二　育児休業法第十九条第二項第二号に掲げる範囲内で請求する同条第一項に規定する部分休業（以下「第二号部分休業」という。）の承認は、一時間を単位として行うものとする。ただし、次の各号に掲げる場合にあっては、それぞれ当該各号に定める時間数の第二号部分休業を承認することができる。

一　一回の勤務に係る日ごとの勤務時間に分を単位とした時間がある場合であって、当該勤務時間の全てについて承認の請求があったとき　当該勤務時間の時間数

二　第二号部分休業の残時間数に一時間未満の端数がある場合であって、当該残時間数の全てについて承認の請求があったとき　当該残時間数

（育児休業法第十九条第二項の条例で定める一年の期間）

第二十条の三　育児休業法第十九条第二項の条例で定める一年の期間は、毎年四月一日から翌年三月三十一日までとする。

（育児休業法第十九条第二項第二号の人事院規則で定める時間を基準として条例で定める時間）

第二十条の四　育児休業法第十九条第二項第二号の人事院規則で定める時間を基準として条例で定める時間は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める時間とする。

一　非常勤職員以外の職員　七十七時間三十分

者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第六十一条の二第二十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っては、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。

〔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

（新設）

（新設）

（新設）

| | |
|---|---|
| 二　非常勤職員　当該非常勤職員の勤務日一日当たりの勤務時間数に十を乗じて得た時間 | |
| （育児休業法第十九条第三項の条例で定める特別の事情）<br>第二十条の五　育児休業法第十九条第三項の条例で定める特別の事情は、配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者と別居したことその他の同条第二項の規定による申出（以下「第二項申出」という。）時に予測することができなかった事実が生じたことにより同条第三項の規定による変更（以下「第三項変更」という。）をしなければ同項の職員の小学校就学の始期に達するまでの子の養育に著しい支障が生じると任命権者が認める事情とする。 | |
| （部分休業をしている職員の給与の取扱い）<br>第二十一条　職員が育児休業法第十九条第一項に規定する部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、職員の給与に関する条例第〇条第〇項の規定にかかわらず、その勤務しない一時間につき、職員の給与に関する条例第〇条に規定する勤務一時間当たりの給与額を減額して支給する。 | （新設） |
| （部分休業の承認の取消事由）<br>第二十二条　育児休業法第十九条第六項において準用する育児休業法第五条第二項の条例で定める事由は、職員が第三項変更をしたときとする。 | （部分休業をしている職員の給与の取扱い）<br>第二十一条　職員が部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、職員の給与に関する条例第〇条第〇項の規定にかかわらず、その勤務しない一時間につき、職員の給与に関する条例第〇条に規定する勤務一時間当たりの給与額を減額して支給する。 |
| | （部分休業の承認の取消事由）<br>第二十二条　第十四条の規定は、部分休業について準用する。 |

附　則

（施行期日）

第一条　この条例は、令和七年十月一日から施行する。

（経過措置）

第二条　育児休業法第十九条第二項第二号に掲げる範囲内において、この条例の施行の日から令和八年三月三十一日までの間における部分休業の承認の請求をする場合におけるこの条例による改正後の職員の育児休業等に関する条例第二十条の四の規定の適用については、同条第

一号中「七十七時間三十分」とあるのは「三十八時間四十五分」と、同条第二号中「十」とあるのは「五」とする。

※　附則第二条の制定根拠となる地方公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律（令和７年法律第５号）附則第三条に基づく政令は公布前であることに留意。

（別添２）

○　職員の勤務時間、休暇等に関する条例（案）　新旧対照条文

（傍線部分は改正部分）

| 改正後 | 現行 |
| --- | --- |
| （妊娠、出産等についての申出をした職員等に対する意向確認等）<br>第十九条の二　任命権者は、職員の育児休業等に関する条例（平成〇〇年〇〇県条例第〇号）第〇条〔注１〕の措置を講ずるに当たっては、同条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。<br>一　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<br>二　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<br>三　職員の育児休業等に関する条例第〇条〔注１〕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<br>２　任命権者は、三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、人事委員会規則で定める期間内に、次に掲げる措置を講じなければならない。<br>一　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<br>二　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 | （新設） |

三　対象職員の三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

3　任命権者は、第一項第三号又は前項第三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。

〔注1〕職員の育児休業等に関する条例（案）（平成四年二月十三日付け自治能第二十号）第二十四条に相当する規定

（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）

第十九条の三　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請求等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。

第十九条の四　（略）

第二十条　（略）

（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）

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。

第十九条の三　（略）

（非常勤職員の勤務時間、休暇等）

第二十条　非常勤職員（定年前再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員を除く。）の勤務時間、休暇等については、第二条から前条までの規定にかかわらず、その職務の性質等を考慮して、人事委員会規則の定める基準に従い、任命権者が定める。

附　則

（施行期日）

第一条　この条例は、令和七年十月一日から施行する。ただし、次条の規定は、公布の日から施行する。

（経過措置）

第二条　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、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第十九条の二第二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。

総 財 公 第 49号
令和７年５月22日

各都道府県総務部長
（財政課、市区町村担当課扱い）
各都道府県企業管理者
各指定都市財政局長
各指定都市企業管理者
関係一部事務組合組合長・企業団企業長
（都道府県・指定都市が加入するもの）
殿

総務省自治財政局公営企業課長
（　公　印　省　略　）

「企業職員の給与の種類及び基準に関する条例の一部を改正する条例（案）」について（通知）

地方公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律（令和７年法律第５号。以下「改正法」という。）は、令和７年１月８日に公布され、一部規定を除き令和７年１０月１日（改正法附則第２条で規定する経過措置については、令和７年７月１日）から施行されることとされております。

改正法においては、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）第 19 条が適用される地方公務員について、部分休業制度において一年につき条例で定める時間を超えない範囲内で一日の勤務時間の全部又は一部について勤務しないことを選択できるようにするとともに、非常勤職員に係る部分休業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ることとされております。

地方公務員の育児休業等に関する法律第 19 条が適用される地方公務員に係る取扱いについては、「人事院規則 19-0（職員の育児休業等）の一部改正等について（令和７年 10 月１日施行の育児時間の多様化関係及び育児に係る両立支援制度を利用しやすい勤務環境の整備関係）」（令和７年４月 25 日付け総行公第５０号総務省自治行政局公務員部公務員課長通知）により通知されておりますが、企業職員について同様の対応をする場合には、当該通知と併せ、別添「企業職員の給与の種類及び基準に関する条例の一部を改正する条例（案）」を参考に所要の対応を図られるようお願いいたします。

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村（指定都市を除く。）及び関係一部事務組合等に対しても、この旨周知されるようお願いします。

なお、本通知は、地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 245 条の 4 第 1 項（技術的な助言）に基づくものです。

（連絡先）
総務省 自治財政局 公営企業課 制度係
電話：03-5253-5634
E-mail：koueikigyou@soumu.go.jp

別添

企業職員の給与の種類及び基準に関する条例の一部を改正する条例（案）

企業職員の給与の種類及び基準に関する条例（昭和〇〇年〇〇県条例第〇〇号）の一部を次のように改正する。

第十八条第二項中「一部」を「全部又は一部」に改め、「範囲内」の下に「又は一年につき管理者が指定する時間を超えない範囲内」を加える。

附　則

この条例は、令和七年十月一日から施行する。

○　企業職員の給与の種類及び基準に関する条例の一部を改正する条例（案）

（傍線の部分は改正部分）

| 改正案 | 現行 |
| --- | --- |
| （給与の減額）<br>第十八条　職員が勤務しないときは、休日等である場合、休暇による場合その他その勤務しないことにつき特に承認のあつた場合（労働組合の業務又は活動に従事するため組合休暇としての許可を受けた場合を除く。）を除くほか、その勤務しない時間につき、勤務一時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。<br>２　職員が部分休業（当該職員がその小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため一日の勤務時間の全部又は一部（二時間を超えない範囲内又は一年につき管理者が指定する時間を超えない範囲内の時間に限る。）を勤務しないことをいう。）又は介護休暇（当該職員が配偶者、父母、子、配偶者の父母その他管理者が指定する者で負傷、疾病又は老齢により管理者が指定する期間にわたり日常生活を営むの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をいう。）の承認を受けて勤務しない場合には、前項の規定にかかわらず、その勤務しない一時間につき、勤務一時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。 | （給与の減額）<br>第十八条　職員が勤務しないときは、休日等である場合、休暇による場合その他その勤務しないことにつき特に承認のあつた場合（労働組合の業務又は活動に従事するため組合休暇としての許可を受けた場合を除く。）を除くほか、その勤務しない時間につき、勤務一時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。<br>２　職員が部分休業（当該職員がその小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため一日の勤務時間の一部（二時間を超えない範囲内の時間に限る。）を勤務しないことをいう。）又は介護休暇（当該職員が配偶者、父母、子、配偶者の父母その他管理者が指定する者で負傷、疾病又は老齢により管理者が指定する期間にわたり日常生活を営むの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をいう。）の承認を受けて勤務しない場合には、前項の規定にかかわらず、その勤務しない一時間につき、勤務一時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。 |