

別記様式第3号（第8条関係）

【議会基本条例第10条第1項関係】

政策等情報の説明資料

令和4年3月定例会

議案の 件名	議案第5号 交野市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	政策等 の区分	計画・事業・ <input checked="" type="checkbox"/> 条例 その他（ <input type="checkbox"/> ）		
〈政策等の概要〉		〈他の自治体の類似する政策等との比較〉			
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）の実施等のため、職員の育児休業等に関し必要な事項を定めるもの		国家公務員と勤務条件の権衡を図る観点から、多くの自治体が同様の制度改正を行うことが予想される。			
		〈財源措置の状況〉（単年度事業でない場合は、全体事業の見込状況を記入）（単位：千円）			
		総事業費	国庫支出金	府支出金	市債
〈政策等を必要とする背景〉		〈将来にわたる効果及びコストの状況〉			
令和3年8月、人事院から「公務員人事管理に関する報告」等が発出され、これらにおいて、非常勤職員の育児休業等の取得要件を緩和する等、国家公務員に係る「妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のために講じる措置」が示された。この措置の内容を考慮し、国と勤務条件の権衡を図るため、本市としても同様の制度改正を行いたい。		職員の妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援をより一層充実させることにより、職員が安心して職務に精励することのできる勤務環境の整備に資することができる。			
〈提案に至るまでの経緯〉		〈総合計画等の整合〉			
令和3年8月10日、人事院から「公務員人事管理に関する報告」及び「国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出」が発出され、国家公務員に係る上記措置が示された。また、当該措置のうち、非常勤職員の育児休業等の取得要件の緩和等、令和4年4月1日施行とされている事項について、同年1月14日、総務省から技術的助言として条例改正案等が全国の自治体へ示された。		“かたのサイズ”をめざす像 （主要3つ）	5 働くことと、家族や人生などとのバランスを大切にしている		
		○その他の計画（該当する場合のみ）			
		計画名称			
〈市民参加の状況〉		策定年度			
有・ <input checked="" type="checkbox"/> 無（パブリックコメントを実施した場合は、その結果等を含む。）		計画期間			
		〈政策等の実施時期〉		令和4年4月1日	
		担当部局	担当課	添付資料（有の場合は、その名称）	
		総務部	人事課	<input checked="" type="checkbox"/> 有・無 新旧対照表等	

交野市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

1. 条例改正の目的

令和3年8月に人事院から発出された「公務員人事管理に関する報告」及び「国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出」において示された、国家公務員に係る「妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のために講じる措置」の内容を考慮し、国と勤務条件の権衡を図るため、所要の改正を行うもの

2. 条例改正の内容

(1) 非常勤職員の育児休業及び部分休業の取得要件の緩和

現行条例においては、会計年度任用職員等の非常勤職員が育児休業及び部分休業を取得するには1年以上の在職期間が必要とされているが、この要件を廃止する。

(2) 育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置等

育児休業を取得しやすい勤務環境を整備するため、妊娠、出産等を申し出た職員に対する個別の周知・意向確認や勤務環境の整備（研修実施、相談体制整備等）を講じなければならないとする規定を新設する。

3. 施行日

令和4年4月1日

議案第5号 参考資料

交野市職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例（案）

交野市職員の育児休業等に関する条例（平成4年条例第10号）新旧対照表

新	旧
<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)～(3) (略)</p> <p>(4) 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)</u> 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か月に達する日(以下「1歳6か月到達日」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引き続き採用されないことが明らかでない非常勤職員</p> <p><u>(イ)</u> 勤務日の日数を考慮して規則で定める非常勤職員</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8条 育児休業法第19条第1項の条例で定める職員は、<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</u>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</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)～(3) (略)</p> <p>(4) 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)</u> <u>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)</u> 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か月に達する日(以下「1歳6か月到達日」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引き続き採用されないことが明らかでない非常勤職員</p> <p><u>(ウ)</u> 勤務日の日数を考慮して規則で定める非常勤職員</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8条 育児休業法第19条第1項の条例で定める職員は、<u>次の各号のいずれにも該当する</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</p>

新	旧
<p>いう。)を除く。)とする。</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12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ることが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13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> <p><u>(1) 職員に対する育児休業に係る研修の実施</u></p> <p><u>(2) 育児休業に関する相談体制の整備</u></p> <p><u>(3) 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>第14条 (略)</p>	<p>いう。)を除く。)とする。</p> <p><u>(1) 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>(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</u></p> <p>(委任)</p> <p>第12条 (略)</p>