

## 議案第 4 5 号

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制定について

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を別紙のとおり制定するものとする。

令和 7 年 8 月 2 7 日提出

阪南市長 上 甲 誠

### 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う措置

## 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

職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成 7 年阪南市条例第 1 号）の一部を次のように改正する。

第 1 4 条第 1 項中「第 1 5 条の 2 第 1 項」を「第 1 5 条の 3 第 1 項」に改める。

第 1 5 条の 3 を第 1 5 条の 4 とする。

第 1 5 条の 2 第 1 項中「申告、請求又は申出（次条において「請求等」という。）」を「請求等」に改め、同条を第 1 5 条の 3 とする。

第 1 5 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 1 5 条の 2 任命権者は、職員の育児休業等に関する条例（平成 4 年阪南市条例第 3 号）第 2 1 条第 1 項の措置を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) 職員の育児休業等に関する条例第 2 1 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、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) 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

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。

## 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、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１５条の２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。

職員の勤務時間、休暇等に関する条例新旧対照表

改 正 後	改 正 前
<p>(介護休暇)</p> <p>第14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規則で定める者（<u>第15条の3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、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、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。</p> <p>2及び3 略</p> <p>（病気休暇、特別休暇、介護休暇及び介護時間の承認）</p> <p>第15条 略</p> <p><u>（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）</u></p> <p><u>第15条の2 任命権者は、職員の育児休業等に関する条例（平成4年阪南市条例第3号）第21条第1項の措置を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。</u></p> <p><u>(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</u></p> <p><u>(2) 出生時両立支援制度等の請求、申告又</u></p>	<p>(介護休暇)</p> <p>第14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規則で定める者（<u>第15条の2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、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、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。</p> <p>2及び3 略</p> <p>（病気休暇、特別休暇、介護休暇及び介護時間の承認）</p> <p>第15条 略</p>

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) 職員の育児休業等に関する条例第21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、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) 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

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。

（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15条の3 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

（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15条の2 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

<p>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。</p> <p>2           略</p> <p>（勤務環境の整備に関する措置）</p> <p><u>第15条の4</u>           略</p>	<p>の<u>申告、請求又は申出（次条において「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。</p> <p>2           略</p> <p>（勤務環境の整備に関する措置）</p> <p><u>第15条の3</u>           略</p>
---	--