

葉山町職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する
条例

葉山町職員の育児休業等に関する条例（平成4年葉山町条例第18号）
の一部を次のように改正する。

（別紙）

令和4年3月17日提出

葉山町長 山 梨 崇 仁

提案理由

人事院規則の改正を勧案し、非常勤職員の育児休業等の取得要件の緩和及び育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置の義務化を図るため、提案するものであります。

葉山町条例第 号

葉山町職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例

葉山町職員の育児休業等に関する条例（平成4年葉山町条例第18号）の一部を次のように改正する。

第2条第4号ア（ア）を削り、同号ア（イ）中「特定職に引き続き」を「引き続いて任命権者を同じくする職（以下「特定職」という。）に」に改め、同号ア（イ）を同号ア（ア）とし、同号ア（ウ）を同号ア（イ）とする。

第23条第2号中「次のいずれにも該当する」を「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」に改め、同号ア及びイを削る。

第27条を第29条とし、第26条の次に次の2条を加える。

（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）

第27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。

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。

（勤務環境の整備に関する措置）

第28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。

（1） 職員に対する育児休業に係る研修の実施

（2） 育児休業に関する相談体制の整備

（3） その他育児休業に係る勤務環境の整備に関する措置

附 則

この条例は、令和4年4月1日から施行する。

条例の概要

題 名

葉山町職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例

1 趣 旨

人事院規則の改正を勧案し、非常勤職員の育児休業等の取得要件の緩和及び育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置の義務化を図るため、所要の改正を行うこととした。

2 内 容

- (1) 任命権者を同じくする職に引き続き在職した期間が 1 年未満の非常勤職員について、育児休業及び部分休業を取得することができることとした。
- (2) 任命権者は、妊娠・出産等について申出があった場合の育児休業に係る周知、研修実施や相談体制等勤務環境の整備に関する措置等を講じなければならないこととした。

3 施行期日

この条例は、令和 4 年 4 月 1 日から施行することとした。

葉山町職員の育児休業等に関する条例新旧対照表

改正後	改正前
<p>○葉山町職員の育児休業等に関する条例 平成4年3月30日条例第18号 (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 ア 次のいずれにも該当する非常勤職員</p> <p><u>(ア) 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つては、更新後のもの)が満了すること及び引き続いて任命権者を同じくする職(以下「特定職」という。)に採用されないことが明らかでない非常勤職員</u></p> <p><u>(イ) 勤務日の日数を考慮して規則で定める非常勤職員</u> イ・ウ (略) (部分休業をすることができない職員)</p> <p>第23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。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) <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」という。))</u></p>	<p>○葉山町職員の育児休業等に関する条例 平成4年3月30日条例第18号 (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 ア 次のいずれにも該当する非常勤職員 <u>(ア) 任命権者を同じくする職(以下「特定職」という。)に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) 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つては、更新後のもの)が満了すること及び特定職に引き続き採用されないことが明らかでない非常勤職員</u></p> <p><u>(ウ) 勤務日の日数を考慮して規則で定める非常勤職員</u> イ・ウ (略) (部分休業をすることができない職員)</p> <p>第23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。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) <u>次のいずれにも該当する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」という。))を除く。)</u></p>

改正後	改正前
<p>を除く。)</p> <p>(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)</p> <p>第27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。</p> <p>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。</p> <p>(勤務環境の整備に関する措置)</p> <p>第28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するため、次に掲げる措置を講じなければならない。</p> <p>(1) 職員に対する育児休業に係る研修の実施</p> <p>(2) 育児休業に関する相談体制の整備</p> <p>(3) その他育児休業に係る勤務環境の整備に関する措置</p> <p>第29条 (略)</p>	<p>ア 特定職に引き続き在職した期間が1年以上である非常勤職員</p> <p>イ 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</p> <p>第27条 (略)</p>