

令和7年11月10日
総務部職員厚生課

職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例等の改正について

1 改正趣旨

仕事と育児の両立支援のさらなる推進及び妊娠中の職員の健康面に対する支援の充実を図るため、職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（以下「勤務時間条例」という。）及び「幼稚園教育職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（以下「幼教勤務時間条例」という。）」の一部を改正する。

2 改正内容

項目	内容
妊娠、出産等についての申出をした職員に対する意向確認等に係る措置 【勤務時間条例第16条の4、第16条の6】 【幼教勤務時間条例第18条の4、第18条の6】	<p>妊娠、出産等についての申出があった職員及び3歳に満たない子を養育する職員への対応として、以下の措置を定める。</p> <p>(1) 仕事と育児との両立に資する制度又は措置（以下「両立支援制度等※」という。）の情報提供 ※出産支援休暇、部分休業、超過勤務の制限等</p> <p>(2) 両立支援制度等の請求等に係る職員の意向を確認するための面談等</p> <p>(3) 仕事と育児との両立の支障となる事情の改善に資する事項に係る職員の意向を確認するための面談等</p> <p>(4) 上記（3）で確認した意向への配慮</p>
妊娠初期休暇の拡充 【勤務時間条例第15条】 【幼教勤務時間条例第17条】	<p>(1) 取得事由の拡大 【現 行】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・<u>妊娠初期の女性職員</u>が妊娠に起因する症状のために勤務することが困難な場合 ・<u>妊娠初期において流産した女性職員</u>が安静加療を要するために勤務することが困難な場合 <p>【改正後】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・<u>妊娠中の女性職員</u>が妊娠に起因する症状のために勤務することが困難な場合 ・<u>流産した女性職員</u>が安静加療を要するために勤務することが困難な場合

項目	内容
	<p>(2) 申請可能期間の拡大 【現 行】 <u>妊娠4か月程度</u> 【改正後】 <u>妊娠期間中</u></p> <p>(3) 申請上限日数・方法の見直し 【現 行】 1回の妊娠につき、<u>1回に限り引き続く7日以内で申請</u> 【改正後】 1回の妊娠につき、<u>合計7日以内</u>※で申請 (<u>合計7日の範囲内で複数回申請可</u>) ※流産した職員については、妊娠中の取得実績に関わらず、流産した日から起算して引き続く7日以内で申請可</p> <p>(4) 休暇名称の変更 上記(1)～(3)の改正内容を踏まえ、休暇名称を「妊娠症状対応休暇」に改める。</p>

3 新旧対照表

別紙のとおり

4 施行予定日

令和8年1月1日

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新旧対照表

改正後	改正前
<p>○職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例 平成10年3月12日条例第14号</p>	<p>○職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例 平成10年3月12日条例第14号</p>
<p>(特別休暇)</p>	<p>(特別休暇)</p>
<p>第15条 任命権者は、職員が選挙権の行使、結婚、出産その他の特別の事由により、勤務しないことが相当である場合における休暇（以下「特別休暇」という。）として、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める休暇を承認するものとする。</p>	<p>第15条 任命権者は、職員が選挙権の行使、結婚、出産その他の特別の事由により、勤務しないことが相当である場合における休暇（以下「特別休暇」という。）として、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める休暇を承認するものとする。</p>
<p>(1) 地方公務員法第22条の3第1項の規定により臨時的に任用された職員及び育児休業法第6条第1項の規定により臨時的に任用された職員（常時勤務を要する者に限る。）公民権行使等休暇、不妊治療のための休暇、妊娠出産休暇、妊娠症状対応休暇、母子保健健診休暇、妊婦通勤時間、育児時間、出産支援休暇、生理休暇、慶弔休暇、災害休暇、夏季休暇、ボランティア休暇、子の看護等休暇及び短期の介護休暇</p>	<p>(1) 地方公務員法第22条の3第1項の規定により臨時的に任用された職員及び育児休業法第6条第1項の規定により臨時的に任用された職員（常時勤務を要する者に限る。）公民権行使等休暇、不妊治療のための休暇、妊娠出産休暇、妊娠初期休暇、母子保健健診休暇、妊婦通勤時間、育児時間、出産支援休暇、生理休暇、慶弔休暇、災害休暇、夏季休暇、ボランティア休暇、子の看護等休暇及び短期の介護休暇</p>
<p>(2) 前号に掲げる職員以外の職員 公民権行使等休暇、不妊治療のための休暇、妊娠出産休暇、妊娠症状対応休暇、母子保健健診休暇、妊婦通勤時間、育児時間、出産支援休暇、生理休暇、慶弔休暇、災害休暇、夏季休暇、ボランティア休暇、リフレッシュ休暇、子の看護等休暇及び短期の介護休暇</p>	<p>(2) 前号に掲げる職員以外の職員 公民権行使等休暇、不妊治療のための休暇、妊娠出産休暇、妊娠初期休暇、母子保健健診休暇、妊婦通勤時間、育児時間、出産支援休暇、生理休暇、慶弔休暇、災害休暇、夏季休暇、ボランティア休暇、リフレッシュ休暇、子の看護等休暇及び短期の介護休暇</p>
<p>2 省略</p>	<p>2 省略</p>
<p>(対象家族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)</p>	<p>(対象家族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)</p>
<p>第16条の4 任命権者は、職員が対象家族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ものとして規則で定める制度又は措置（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</p>	<p>第16条の4 任命権者は、職員が対象家族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ものとして規則で定める制度又は措置（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</p>

改正後	改正前
<p>の規則で定める事項を知らせるとともに、介護両立支援制度等の請求、申告又は申請（以下「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規則で定める措置を講じなければならない。</p>	<p>の規則で定める事項を知らせるとともに、介護両立支援制度等の請求、申告又は申請（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規則で定める措置を講じなければならない。</p>
<p>2 省略</p>	<p>2 省略</p>
<p><u>(妊娠、出産等についての申出をした職員に対する意向確認等)</u></p> <p><u>第16条の6 任命権者は、職員の育児休業等に関する条例（平成4年3月世田谷区条例第20号）第17条の2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ものとして規則で定める制度又は措置（次号において「出生時両立支援制度等」という。）その他の規則で定める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等に係る申出職員の意向を確認するための措置</u></p> <p><u>(3) 職員の育児休業等に関する条例第17条の2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ものとして規則で定める事項に係る申出職員の意向を確認するための措置</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>(1) 対象職員の仕事と育児との両立に資するものとして規則で定める制度又は措置（次号において「育児期両立支援制度等」という。）その他の規則で定める事項を知らせるための措置</u></p>	

改正後	改正前
(2) <u>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</u>	
(3) <u>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ものとして規則で定める事項に係る対象職員の意向を確認するための措置</u>	
3 <u>任命権者は、第1項第3号又は前項第3号に掲げる措置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。</u>	
<p><u>附 則 (令和 年 月 日条例第 号)</u></p> <p><u>(施行期日)</u></p>	
<p>1 <u>この条例は、令和8年1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。</u></p> <p><u>(経過措置)</u></p>	
<p>2 <u>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第16条の6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。</u></p>	

幼稚園教育職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例の一部を改正する条例新旧対照表

改正後	改正前
<p>○幼稚園教育職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例 平成12年3月13日条例第21号 (特別休暇)</p> <p>第17条 教育委員会は、職員が選挙権の行使、結婚、出産その他の特別の事由により、勤務しないことが相当である場合における休暇（以下「特別休暇」という。）として、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める休暇を承認するものとする。</p> <p>(1) 臨時的に任用された職員 公民権行使等休暇、不妊治療のための休暇、妊娠出産休暇、<u>妊娠症状対応休暇</u>、母子保健健診休暇、妊婦通勤時間、育児時間、出産支援休暇、生理休暇、慶弔休暇、災害休暇、夏季休暇、ボランティア休暇、子の看護等休暇及び短期の介護休暇</p> <p>(2) 前号に掲げる職員以外の職員 公民権行使等休暇、不妊治療のための休暇、<u>妊娠症状対応休暇</u>、妊娠初期休暇、母子保健健診休暇、妊婦通勤時間、育児時間、出産支援休暇、生理休暇、慶弔休暇、災害休暇、夏季休暇、ボランティア休暇、リフレッシュ休暇、子の看護等休暇及び短期の介護休暇</p>	<p>○幼稚園教育職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例 平成12年3月13日条例第21号 (特別休暇)</p> <p>第17条 教育委員会は、職員が選挙権の行使、結婚、出産その他の特別の事由により、勤務しないことが相当である場合における休暇（以下「特別休暇」という。）として、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める休暇を承認するものとする。</p> <p>(1) 臨時的に任用された職員 公民権行使等休暇、不妊治療のための休暇、妊娠出産休暇、<u>妊娠初期休暇</u>、母子保健健診休暇、妊婦通勤時間、育児時間、出産支援休暇、生理休暇、慶弔休暇、災害休暇、夏季休暇、ボランティア休暇、子の看護等休暇及び短期の介護休暇</p> <p>(2) 前号に掲げる職員以外の職員 公民権行使等休暇、不妊治療のための休暇、妊娠出産休暇、<u>妊娠初期休暇</u>、母子保健健診休暇、妊婦通勤時間、育児時間、出産支援休暇、生理休暇、慶弔休暇、災害休暇、夏季休暇、ボランティア休暇、リフレッシュ休暇、子の看護等休暇及び短期の介護休暇</p>
<p>2 省略 (対象家族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)</p> <p>第18条の4 教育委員会は、職員が対象家族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ものとして教育委員会規則で定める制度又は措置（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。）その他の教育委員会規則で定める事項を知らせるとともに、介護両立支援制度等の請求、申告又は申請（以下「請求等」という。）</p>	<p>2 省略 (対象家族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)</p> <p>第18条の4 教育委員会は、職員が対象家族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ものとして教育委員会規則で定める制度又は措置（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。）その他の教育委員会規則で定める事項を知らせるとともに、介護両立支援制度等の請求、申告又は申請（<u>次条において</u>「請求等」と</p>

改正後	改正前
<p>に係る当該職員の意向を確認するための面談その他の教育委員会規則で定める措置を講じなければならない。</p> <p>2 省略 <u>(妊娠、出産等についての申出をした職員に対する意向確認等)</u></p> <p><u>第18条の6 教育委員会は、職員の育児休業等に関する条例（平成4年3月世田谷区条例第20号）第17条の2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「<u>申出職員</u>」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ものとして教育委員会規則で定める制度又は措置（次号において「出生時両立支援制度等」という。）その他の教育委員会規則で定める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等に係る申出職員の意向を確認するための措置</u></p> <p><u>(3) 職員の育児休業等に関する条例第17条の2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ものとして教育委員会規則で定める事項に係る申出職員の意向を確認するための措置</u></p> <p><u>2 教育委員会は、3歳に満たない子を養育する職員（以下この項において「<u>対象職員</u>」という。）に対して、教育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。</u></p> <p><u>(1) 対象職員の仕事と育児との両立に資するものとして教育委員会規則で定める制度又は措置（次号において「<u>育児期両立支援制度等</u>」とい</u></p>	<p>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教育委員会規則で定める措置を講じなければならない。</p> <p>2 省略</p>

改正後	改正前
<p><u>(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</u></p>	
<p><u>(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ものとして教育委員会規則で定める事項に係る対象職員の意向を確認するための措置</u></p>	
<p><u>3 教育委員会は、第1項第3号又は前項第3号に掲げる措置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。</u></p>	
<p><u>附 則 (令和 年 月 日条例第 号)</u> <u>(施行期日)</u></p>	
<p><u>1 この条例は、令和8年1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。</u></p>	
<p><u>(経過措置)</u></p> <p><u>2 教育委員会は、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第18条の6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。</u></p>	