議案第18号

　　　つくば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

　上記の議案を次のとおり提出する。

　　令和４年２月14日

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　つくば市長　五　十　嵐　立　青

　　　つくば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

　つくば市職員の育児休業等に関する条例（平成４年つくば市条例第13号）の一部を次のように改正する。

　第２条第３号ア(ｱ)を削り、同号ア(ｲ)を同号ア(ｱ)とし、同号ア(ｳ)を同号ア(ｲ)とする。

　第17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21条を第23条とし、第20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２１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２２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。

（提案理由）

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うち一部（非常勤職員の育児休業の取得要件の緩和等）は、「国家公務員の育児休業等に関する法律」が改正される予定であり、つくば市も国と同様の取扱いとする改正を行うため、この条例案を提出するものである。

議案第18号資料

つくば市職員の育児休業等に関する条例（平成４年つくば市条例第13号）新旧対照表

改正後	改正前
第１条　（略）	第１条　（略）
（育児休業をすることができない職員）	（育児休業をすることができない職員）
第２条　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。）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。	第２条　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。）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。
(1)・(2)　（略）	(1)・(2)　（略）
(3) 次のいずれかに該当する会計年度任用職員（地方公務員法第22条の２第１項に規定する会計年度任用職員をいう。以下同じ。）以外の会計年度任用職員	(3) 次のいずれかに該当する会計年度任用職員（地方公務員法第22条の２第１項に規定する会計年度任用職員をいう。以下同じ。）以外の会計年度任用職員
ア　次のいずれにも該当する会計年度任用職員	ア　次のいずれにも該当する会計年度任用職員
	(ア) 会計年度任用職員として引き続き在職した期間が１年以上である会計年度任用職員
(ア)・(イ)　（略）	(イ)・(ウ)　（略）
イ・ウ　（略）	イ・ウ　（略）
第２条の２―第１６条　（略）	第２条の２―第１６条　（略）
（部分休業をすることができない職員）	（部分休業をすることができない職員）
第１７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。	第１７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) 勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間を考慮して規則で定める会計年度任用職員以外の会計年度任用職員	(2) 次のいずれにも該当する会計年度任用職員以外の会計年度任用職員
	ア　会計年度任用職員として引き続き在職した期間が１年以上である会計年度任用職員

	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会計年度任用職員
第１８条―第２０条　（略）	第１８条―第２０条　（略）
（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２１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２２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	
第２３条　（略）	第２１条　（略）
附則　（略）	附則　（略）