

付 議 第 6 号

職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例等の一部を改正する条例議案
に係る意見聴取に関する議案

令和7年6月高知県議会定例会提出予定の別紙議案に係る地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号）第29条の規定に基づく高知県知事からの意見聴取に対し、適当であると認めることについて、議決を求めます。

高知県教育委員会事務委任等規則（平成4年教育委員会規則第1号）

第2条 教育委員会は、次に掲げる事務を除き、その権限に属する事務を教育長に委任する。

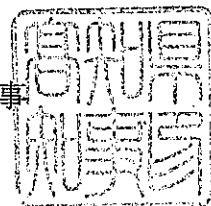
（5）教育予算その他議会の議決を経るべき事件の議案について意見を述べること。



7 高財政第 94 号
令和 7 年 5 月 28 日

高知県教育長 様

高 知 県 知 事



令和 7 年 6 月高知県議会定例会に提出予定の議案に関する
意見について

令和 7 年 6 月高知県議会定例会に提出予定の下記の議案について、地方教育
行政の組織及び運営に関する法律第 29 条の規定に基づき意見を求めます。

記

- 1 職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例等の一部を改正する条例議案
- 2 令和 7 年度高知県一般会計補正予算（所管分）

職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例等の一部を改正する条例議案説明

この条例は、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及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律（令和6年法律第42号）の施行による育児休業、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（平成3年法律第76号）の一部改正を考慮し、職員が仕事と育児との両立に資する制度等を利用しやすい勤務環境の整備に関する措置を講じようとするものである。

第 号

職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例等の一部を改正する条例議案

職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例等の一部を改正する条例を次のように定める。

令和7年6月 日提出

高知県知事 濱田 省司

職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例等の一部を改正する条例

(職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例の一部改正)

第1条 職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例（平成6年高知県条例第45号）の一部を次のように改正する。

第16条第1項中「第16条の3第1項」を「第18条の3第1項」に改める。

第16条の3及び第16条の4を削る。

第18条の次に次の3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18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年高知県条例第1号）第26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。

- (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26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、人事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。

- (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18条の3 任命権者は、職員が当該任命権者に対し、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「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の請求等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、職員に対して、当該職員が40歳に達した日の属する年度(4月1日から翌年の3月31日までをいう。)において、前項に規定する事項を知らせなければならない。

(勤務環境の整備に関する措置)

第18条の4 任命権者は、介護両立支援制度等の請求等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) 職員に対する介護両立支援制度等に係る研修の実施

(2) 介護両立支援制度等に関する相談体制の整備

(3) 前2号に掲げるもののほか、介護両立支援制度等に係る勤務環境の整備に関する措置

(公立学校職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例の一部改正)

第2条 公立学校職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例(平成6年高知県条例第46号)の一部を次のように改正する。

第16条第1項中「第16条の3第1項」を「第18条の3第1項」に改める。

第16条の3及び第16条の4を削る。

第18条の次に次の3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18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年高知県条例第1号)第26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。

(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26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、人事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。

(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18条の3 任命権者は、職員が当該任命権者に対し、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「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の請求等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、職員に対して、当該職員が40歳に達した日の属する年度（4月1日から翌年の3月31日までをいう。）において、前項に規定する事項を知らせなければならない。

（勤務環境の整備に関する措置）

第18条の4 任命権者は、介護両立支援制度等の請求等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) 職員に対する介護両立支援制度等に係る研修の実施

(2) 介護両立支援制度等に関する相談体制の整備

(3) 前2号に掲げるもののほか、介護両立支援制度等に係る勤務環境の整備に関する措置

（警察職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例の一部改正）

第3条 警察職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例（平成6年高知県条例第47号）の一部を次のように改正する。

第16条第1項中「第16条の3第1項」を「第17条の3第1項」に改める。

第16条の3及び第16条の4を削る。

第17条の次に次の3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17条の2 本部長は、職員の育児休業等に関する条例（平成4年高知県条例第1号）

第26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。

- (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26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事項に係る申出職員の意向を確認するための措置

2 本部長は、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、人事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。

- (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 本部長は、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17条の3 本部長は、職員が本部長に対し、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「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の請求等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 本部長は、職員に対して、当該職員が40歳に達した日の属する年度（4月1日から翌年の3月31日までをいう。）において、前項に規定する事項を知らせなければならない。

(勤務環境の整備に関する措置)

第17条の4 本部長は、介護両立支援制度等の請求等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) 職員に対する介護両立支援制度等に係る研修の実施

(2) 介護両立支援制度等に関する相談体制の整備

(3) 前2号に掲げるもののほか、介護両立支援制度等に係る勤務環境の整備に関する措置

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 各任命権者は、この条例の施行の日（以下この項において「施行日」という。）前においても、第1条の規定による改正後の職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例第18条の2第2項、第2条の規定による改正後の公立学校職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例第18条の2第2項又は第3条の規定による改正後の警察職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例第17条の2第2項（以下この項において「育児期両立支援制度等周知等措置の条項」という。）の規定の例により、育児期両立支援制度等周知等措置の条項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、施行日以後は育児期両立支援制度等周知等措置の条項の規定により講じられたものとみなす。

新
新

旧

対

照

表

旧

職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例（抜粋）

職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例（抜粋）

（介護休暇）

（介護休暇）

第16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人事委員会規則で定める者（第18条の3第1項において「配偶者等」という。））で、負傷、疾病又は老齢により人事委員会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、人事委員会規則で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。

第16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人事委員会規則で定める者（第16条の3第1項において「配偶者等」という。））で、負傷、疾病又は老齢により人事委員会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、人事委員会規則で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。

2・3 略

2・3 略

（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16条の3 任命権者は、職員が当該任命権者に対し、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「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の申告、請求又は申出（次条

(組合休暇)

第18条 略

2～4 略

(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18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年高知県条例第1号）第26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。

(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

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措置を講じなければならない。

2 任命権者は、職員に対して、当該職員が40歳に達した日の属する年度（4月1日から翌年の3月31日までをいう。）において、前項に規定する事項を知らせなければならない。

(勤務環境の整備に関する措置)

第16条の4 任命権者は、介護両立支援制度等の請求等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) 職員に対する介護両立支援制度等に係る研修の実施

(2) 介護両立支援制度等に関する相談体制の整備

(3) 前2号に掲げるもののほか、介護両立支援制度等に係る勤務環境の整備に関する措置

(組合休暇)

第18条 略

2～4 略

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26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、人事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。

(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18条の3 任命権者は、職員が当該任命権者に対し、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「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の請求等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、職員に対して、当該職員が40歳に達した日の属する年度（4月1日から翌年の3月31日までをいう。）において、前項に規定する事項を知らせなければならない。

（勤務環境の整備に関する措置）

第18条の4 任命権者は、介護両立支援制度等の請求等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） 職員に対する介護両立支援制度等に係る研修の実施

（2） 介護両立支援制度等に関する相談体制の整備

（3） 前2号に掲げるもののほか、介護両立支援制度等に係る勤務環境の整備に関する措置

新	旧	対	照	表
---	---	---	---	---

公立学校職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例（抜粋）

公立学校職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例（抜粋）

（介護休暇）

（介護休暇）

第16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人事委員会規則で定める者（第18条の3第1項において「配偶者等」という。）で、負傷、疾病又は老齢により人事委員会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、人事委員会規則で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。

第16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人事委員会規則で定める者（第16条の3第1項において「配偶者等」という。）で、負傷、疾病又は老齢により人事委員会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、人事委員会規則で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。

2・3 略

2・3 略

（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16条の3 任命権者は、職員が当該任命権者に対し、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「介護両立支援制度等」という。）その他の事項を知ら

(組合休暇)

第18条 略

2～4 略

(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18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年高知県条例第1号）第26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。

(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

せるとともに、介護両立支援制度等の申告、請求又は申出（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措置を講じなければならない。

2 任命権者は、職員に対して、当該職員が40歳に達した日の属する年度（4月1日から翌年の3月31日までをいう。）において、前項に規定する事項を知らせなければならない。

(勤務環境の整備に関する措置)

第16条の4 任命権者は、介護両立支援制度等の請求等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) 職員に対する介護両立支援制度等に係る研修の実施

(2) 介護両立支援制度等に関する相談体制の整備

(3) 前2号に掲げるもののほか、介護両立支援制度等に係る勤務環境の整備に関する措置

(組合休暇)

第18条 略

2～4 略

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26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、人事委員会規則で定め
る期間内に、次に掲げる措置を講じなければならない。

(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18条の3 任命権者は、職員が当該任命権者に対し、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「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の請求等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、職員に対して、当該職員が40歳に達した日の属する年度（4月1日から翌年の3月31日までをいう。）において、前項に規定する事項を知らせなければならない。

（勤務環境の整備に関する措置）

第18条の4 任命権者は、介護両立支援制度等の請求等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） 職員に対する介護両立支援制度等に係る研修の実施

（2） 介護両立支援制度等に関する相談体制の整備

（3） 前2号に掲げるもののほか、介護両立支援制度等に係る勤務環境の整備に関する措置

新	旧	対	照	表
新				旧

警察職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例（抜粋）

警察職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例（抜粋）

（介護休暇）

（介護休暇）

第16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人事委員会規則で定める者（第17条の3第1項において「配偶者等」という。）で、負傷、疾病又は老齢により人事委員会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、本部長が、人事委員会規則で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。

第16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人事委員会規則で定める者（第16条の3第1項において「配偶者等」という。）で、負傷、疾病又は老齢により人事委員会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、本部長が、人事委員会規則で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。

2・3 略

2・3 略

（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16条の3 本部長は、職員が本部長に対し、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「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の申告、請求又は申出（次条において

(病気休暇等の承認)

第17条 病気休暇、特別休暇（人事委員会規則で定めるものを除く。）、介護休暇及び介護時間については、人事委員会規則で定めるところにより、本部長の承認を受けなければならない。この場合において、本部長は、人事委員会規則で定める期間の範囲内で、日又は時間をもって承認するものとする。

（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17条の2 本部長は、職員の育児休業等に関する条例（平成4年高知県条例第1号）第26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。

「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措置を講じなければならない。

2 本部長は、職員に対して、当該職員が40歳に達した日の属する年度（4月1日から翌年の3月31日までをいう。）において、前項に規定する事項を知らせなければならない。

（勤務環境の整備に関する措置）

第16条の4 本部長は、介護両立支援制度等の請求等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） 職員に対する介護両立支援制度等に係る研修の実施

（2） 介護両立支援制度等に関する相談体制の整備

（3） 前2号に掲げるもののほか、介護両立支援制度等に係る勤務環境の整備に関する措置

(病気休暇等の承認)

第17条 病気休暇、特別休暇（人事委員会規則で定めるものを除く。）、介護休暇及び介護時間については、人事委員会規則で定めるところにより、本部長の承認を受けなければならない。この場合において、本部長は、人事委員会規則で定める期間の範囲内で、日又は時間をもって承認するものとする。

(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26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事項に係る申出職員の意向を確認するための措置

2 本部長は、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、人事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。

(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 本部長は、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17条の3 本部長は、職員が本部長に対し、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「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の請求等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 本部長は、職員に対して、当該職員が40歳に達した日の属する年度（4月1日から翌年の3月31日までをいう。）において、前項に規定する事項を知らせなければならない。

（勤務環境の整備に関する措置）

第17条の4 本部長は、介護両立支援制度等の請求等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） 職員に対する介護両立支援制度等に係る研修の実施

（2） 介護両立支援制度等に関する相談体制の整備

（3） 前2号に掲げるもののほか、介護両立支援制度等に係る勤務環境の整備に関する措置

職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例等の一部を改正する条例について

令和7年6月議会
行政管理課、教職員・福利課、
警務課

改正理由

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(平成3年法律第76号)の一部改正※を考慮し、国家公務員等において、男女ともに仕事と育児を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充のための措置がなされる。本県においても国に準じて同様の措置を講ずるもの。

※令和6年法律第42号令和6年5月31日公布

改正内容

1 職員本人又はその配偶者が妊娠・出産したことを申し出た場合における情報提供・意向確認等の措置（新設）

本人又はその配偶者が妊娠し、出産したこと等を申し出た職員に対し、育児休業制度の情報提供等を行うほか、以下の措置を行う。

- (1) 出生時両立支援制度等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等に係る申出職員の意向を確認するための措置
- (3) 妊娠・出産の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
- (4) (3)により意向を確認した事項への配慮

【出生時両立支援制度等(例示)】

妊産婦の健康診断 休暇	妊娠中または出産後1年以内の女性職員が健康診査等を受ける場合に取得できる休暇
妊婦の通勤緩和休暇	妊娠中の職員が通勤に交通機関または交通用具を利用する場合で、その混雑の程度が母体または胎児の健康保持に影響がある場合に取得できる休暇
分べん(産前産後) 休暇	職員の母性を保護するため労働基準法に基づき、産前産後にそれぞれ8週間認められている休暇
配偶者の出産休暇	配偶者の出産に伴う入退院の付き添い等を行う職員が取得できる休暇
男性職員の育児参加 休暇	妻の産前産後期間中に生まれてくる子または小学校入学前の子を養育する男性職員が取得できる休暇

2 3歳に満たない子を養育する職員に対する育児に係る両立支援制度の情報提供・意向確認等の措置（新設）

3歳に満たない子を養育する職員に対し、一定の期間内に以下の措置を行う。

- (1) 育児期両立支援制度等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申出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申出職員の意向を確認するための措置
- (4) (3)により意向を確認した事項への配慮

【育児期両立支援制度等(例示)】

育児休暇	2歳未満の子を養育する職員が保育所等への送迎、授乳、その他の世話をを行う場合に取得できる休暇
休憩時間の 短縮	小学3年生までの子を養育する場合や、小学校に就学している子を送迎するため、その住居以外の場所へ赴く場合等に、60分の休憩時間を45分に短縮できる制度
早出遅出勤務	通常の勤務時間の他に、複数の早出遅出区分から勤務時間を設定することができる
育児休業	3歳未満の子を養育する職員が一定期間休業することを認められる制度
部分休業	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、勤務時間のうち部分的に休業することを認められる制度

3 施行日 令和7年10月1日(改正内容の2は、公布の日から実施可能とする。)

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 及び 次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の概要（令和6年法律第42号、令和6年5月31日公布）

改正の趣旨

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充【育児・介護休業法】

- ① 3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ（※）、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。
※ 始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与、その他働きながら子を養育しやすくするための措置のうち事業主が2つを選択
- ② 所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子（現行は3歳になるまでの子）を養育する労働者に拡大する。
- ③ 子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校3年生（現行は小学校就学前）まで拡大するとともに、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。
- ⑤ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付ける。

2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】

- ① 育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超（現行1,000人超）の事業主に拡大する。
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付ける。
- ③ 次世代育成支援対策推進法の有効期限（現行は令和7年3月31日まで）を令和17年3月31日まで、10年間延長する。

3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等【育児・介護休業法】

- ① 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付ける。
- ② 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備（労働者への研修等）を事業主に義務付ける。
- ③ 介護休暇について、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。等

施行期日

このほか、平成24年の他法の改正に伴い整備する必要があった地方公営企業法第39条第6項について規定の修正等を行う

令和7年4月1日（ただし、2③は令和6年5月31日、1①及び⑤は令和7年10月1日）