

職員の育児休業等に関する条例

平成27年2月20日条例第22号

最終改正：令和8年2月6日条例第1号

(目的)

第1条 この条例は、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号。以下「育児休業法」という。）の規定に基づき、職員の育児休業等に関し必要な事項を定めることを目的とする。

(育児休業をすることができない職員)

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。

- (1) 育児休業法第6条第1項の規定により任期を定めて採用された職員
- (2) 職員の定年等に関する条例（平成27年条例第18号）第4条第1項又は第2項の規定により引き続いて勤務している職員
- (3) 職員の定年等に関する条例第8条の規定により同条第1項に規定する異動期間（同条の規定により延長された期間を含む。）を延長された同条例第5条に規定する職を占める職員
- (4) 一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例（平成27年条例第15号）第4条第3項の規定により任期を定めて採用された職員
- (5) 非常勤職員であつて、次のいずれかに該当するもの以外の非常勤職員
ア 次のいずれにも該当する非常勤職員

(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箇月に達する日（以下「1歳6箇月到達日」という。）（当該子の出生の日から第5条の2に規定する期間内に育児休業をしようとする場合にあつては当該期間の末日から6月を経過する日、第3条の2の規定に該当する場合にあつては当該子が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任命権者を同じくする職（以下「特定

職」という。)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

(イ) 勤務日の日数を考慮して組合規則で定める非常勤職員

イ 次のいずれかに該当する非常勤職員

(ア) その養育する子が1歳に達する日(以下「1歳到達日」という。)

(当該子について当該非常勤職員が第3条第2号に掲げる場合に該当してする育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日。以下(ア)において同じ。)において育児休業をしている非常勤職員であって、同条第3号に掲げる場合に該当して当該子の1歳到達日の翌日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとするもの

(イ) その任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている場合であって、当該任期を更新され、又は当該任期の満了後引き続いて特定職に採用されることに伴い、当該育児休業に係る子について、当該更新前の任期の末日の翌日又は当該採用の日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとするもの

(育児休業法第2条第1項の条例で定める者)

第2条の2 育児休業法第2条第1項の条例で定める者は、児童福祉法(昭和22年法律第164号)第6条の4第1号に規定する養育里親である職員(児童の親その他の同法第27条第4項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親として当該児童を委託することができない職員に限る。)に同法第27条第1項第3号の規定により委託されている当該児童とする。

(育児休業法第2条第1項の条例で定める日)

第3条 育児休業法第2条第1項の条例で定める日は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める日とする。

(1) 次号及び第3号に掲げる場合以外の場合 非常勤職員の養育する子の1

歳到達日

- (2) 非常勤職員の配偶者（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。以下同じ。）が当該非常勤職員の養育する子の1歳到達日以前のいずれかの日において当該子を養育するために育児休業法その他の法律の規定による育児休業（以下「地方等育児休業」という。）をしている場合において当該非常勤職員が当該子について育児休業をしようとする場合（当該育児休業の期間の初日とされた日が当該子の1歳到達日の翌日後である場合又は当該地方等育児休業の期間の初日前である場合を除く。）当該子が1歳2箇月に達する日（当該日が当該育児休業の期間の初日とされた日から起算して育児休業等可能日数（当該子の出生の日から当該子の1歳到達日までの日数をいう。）から育児休業等取得日数（当該子の出生の日以後当該非常勤職員が当該子の分べんのために勤務しなかった日数（組合規則で定める日数に限る。）と当該子について育児休業をした日数を合算した日数をいう。）を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日）

- (3) 1歳から1歳6箇月に達するまでの子を養育する非常勤職員が、次に掲げる場合のいずれにも該当する場合（当該子についてこの号に掲げる場合に該当して育児休業をしている場合であって第5条第7号に掲げる事情に該当するときはイ及びウに掲げる場合に該当する場合、組合規則で定める特別の事情がある場合にあつてはウに掲げる場合に該当する場合） 当該子の1歳6箇月到達日

ア 当該非常勤職員が当該子の1歳到達日（当該非常勤職員が前号に掲げる場合に該当してする育児休業又は当該非常勤職員の配偶者が同号に掲げる場合若しくはこれに相当する場合に該当してする地方等育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあつては、当該末日とされた日（当該育児休業の期間の末日とされた日と当該地方等育児休業の期間の末日とされた日が異なるときは、そのいずれ

かの日)) の翌日 (当該配偶者がこの号に掲げる場合又はこれに相当する場合に該当して地方等育児休業をする場合にあっては、当該地方等育児休業の期間の末日とされた日の翌日以前の日) を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合

イ 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳到達日 (当該非常勤職員が前号に掲げる場合に該当してする育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日) において育児休業をしている場合又は当該非常勤職員の配偶者が当該子の1歳到達日 (当該配偶者が同号に掲げる場合又はこれに相当する場合に該当してする地方等育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日) において地方等育児休業をしている場合

ウ 当該子の1歳到達日後の期間について育児休業をすることが継続的な勤務のために特に必要と認められる場合として組合規則で定める場合に該当する場合

エ 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳到達日 (当該非常勤職員が前号に掲げる場合に該当してする育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日) 後の期間においてこの号に掲げる場合に該当して育児休業をしたことがない場合

(育児休業法第2条第1項の条例で定める場合)

第3条の2 育児休業法第2条第1項の条例で定める場合は、1歳6箇月から2歳に達するまでの子を養育する非常勤職員が、次の各号に掲げる場合のいずれにも該当する場合 (当該子についてこの条の規定に該当して育児休業をしている場合であって次条第7号に掲げる事情に該当するときは第2号及び第3号に掲げる場合に該当する場合、組合規則で定める特別の事情がある場合にあっては同号に掲げる場合に該当する場合) とする。

- (1) 当該非常勤職員が当該子の1歳6箇月到達日の翌日（当該非常勤職員の配偶者がこの条の規定に該当し、又はこれに相当する場合に該当して地方等育児休業をする場合にあっては、当該地方等育児休業の期間の末日とされた日の翌日以前の日）を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合
- (2) 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳6箇月到達日において育児休業をしている場合又は当該非常勤職員の配偶者が当該子の1歳6箇月到達日において地方等育児休業をしている場合
- (3) 当該子の1歳6箇月到達日後の期間について育児休業をすることが継続的な勤務のために特に必要と認められる場合として組合規則で定める場合に該当する場合
- (4) 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳6箇月到達日後の期間においてこの条の規定に該当して育児休業をしたことがない場合

第4条 削除

（育児休業法第2条第1項ただし書の条例で定める特別の事情）

第5条 育児休業法第2条第1項ただし書の条例で定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。

- (1) 育児休業をしている職員が、産前の休業を始め、又は出産したことにより、当該育児休業の承認が効力を失った後、当該産前の休業又は出産に係る子が次に掲げる場合に該当することとなったこと
 - ア 死亡した場合
 - イ 養子縁組等により職員と別居することとなった場合
- (2) 育児休業をしている職員が第7条に規定する事由に該当したことにより当該育児休業の承認が取り消された後、同条に規定する承認に係る子が次に掲げる場合に該当することとなったこと
 - ア 前号ア又はイに掲げる場合
 - イ 民法（明治29年法律第89号）第817条の2第1項の規定による請求に係

る家事審判事件が終了した場合（特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。）又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法第27条第1項第3号の規定による措置が解除された場合

- (3) 育児休業をしている職員が休職又は停職の処分を受けたことにより当該育児休業の承認が効力を失った後、当該休職又は停職の期間が終了したこと
- (4) 育児休業をしている職員が当該職員の負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該育児休業に係る子を養育することができない状態が相当期間にわたり継続することが見込まれることにより当該育児休業の承認が取り消された後、当該職員が当該子を養育することができる状態に回復したこと
- (5) 配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者と別居したこと、育児休業に係る子について児童福祉法第39条第1項に規定する保育所、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成18年法律第77号）第2条第6項に規定する認定こども園又は児童福祉法第24条第2項に規定する家庭的保育事業等（以下「保育所等」という。）における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないことその他の育児休業の終了時に予測することができなかった事実が生じたことにより当該育児休業に係る子について育児休業をしなければその養育に著しい支障が生じることとなったこと
- (6) 第3条第3号に掲げる場合に該当すること又は第3条の2の規定に該当すること
- (7) 任期を定めて採用された職員であつて、当該任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしているものが、当該任期を更新され、又は当該任期の満了後引き続いて特定職に採用されることに伴い、当該育児休業に係る子について、当該更新前の任期の末日の翌日又は当該採用の日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする事

(育児休業法第2条第1項第1号の条例で定める期間)

第5条の2 育児休業法第2条第1項第1号の条例で定める期間は、57日間とする。

(育児休業の期間の再度の延長ができる特別の事情)

第6条 育児休業法第3条第2項の条例で定める特別の事情は、配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者と別居したこと、育児休業に係る子について保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないことその他の育児休業の期間の延長の請求時に予測することができなかった事実が生じたことにより当該育児休業に係る子について育児休業の期間の再度の延長をしなければその養育に著しい支障が生じることとなったこととする。

(育児休業の承認の取消事由)

第7条 育児休業法第5条第2項の条例で定める事由は、育児休業をしている職員について当該育児休業に係る子以外の子に係る育児休業を承認することとなったこととする。

(育児休業に伴う任期付採用に係る任期の更新)

第8条 任命権者は、育児休業法第6条第3項の規定により任期を更新する場合には、あらかじめ職員の同意を得なければならない。

(育児休業の承認を受けた職員の給与)

第9条 育児休業の承認を受けた職員には、育児休業をしている期間について、給与を支給しない。

2 職員の期末手当及び勤勉手当に関する条例（平成27年条例第32号）第2条第1項に規定するそれぞれの基準日に育児休業をしている職員のうち、基準日以前の管理者が定める期間において勤務した期間（これに相当する期間として管理者が定める期間を含む。）がある職員には、前項の規定にかかわらず、当該基準日に係る期末手当及び勤勉手当を支給する。

(育児休業をした職員の職務復帰後における号給の調整)

第10条 育児休業をした職員（地方公務員法（昭和25年法律第261号）第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員を除く。）が職務に復帰した場合において、他の職員との均衡上必要があると認められるときは、組合規則で定める期間を引き続き勤務したものとみなして、組合規則で定めるところにより、その職務に復帰した日以後のその者の号給を調整することができる。

（育児休業をした職員の退職手当の取扱い）

第11条 職員の退職手当に関する条例（平成27年条例第38号）第11条第2項及び第13条第4項の規定の適用については、育児休業をした期間は、同条例第11条第2項に規定する休職期間等に該当するものとする。

2 前項の場合において、育児休業をした期間（当該育児休業に係る子が1歳に達した日までの期間に限る。）についての職員の退職手当に関する条例第13条第4項の規定の適用については、同項中「2分の1」とあるのは「3分の1」とする。

（育児短時間勤務をすることができない職員）

第12条 育児休業法第10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) 育児休業法第6条第1項の規定により任期を定めて採用された職員
- (2) 職員の定年等に関する条例第4条第1項又は第2項の規定により引き続いて勤務している職員
- (3) 職員の定年等に関する条例第8条の規定により同条第1項に規定する異動期間（同条の規定により延長された期間を含む。）を延長された同条例第5条に規定する職を占める職員

（育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して1年を経過しない場合に育児短時間勤務をすることができる特別の事情）

第13条 育児休業法第10条第1項ただし書の条例で定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。

- (1) 育児短時間勤務（育児休業法第10条第1項に規定する育児短時間勤務を

- いう。以下同じ。) をしている職員が、産前の休業を始め、又は出産したことにより、当該育児短時間勤務の承認が効力を失った後、当該産前の休業又は出産に係る子が第5条第1号ア又はイに掲げる場合に該当することとなったこと
- (2) 育児短時間勤務をしている職員が第16条第1号に掲げる事由に該当したことにより当該育児短時間勤務の承認が取り消された後、同号に規定する承認に係る子が第5条第2号ア又はイに掲げる場合に該当することとなったこと
- (3) 育児短時間勤務をしている職員が休職又は停職の処分を受けたことにより、当該育児短時間勤務の承認が効力を失った後、当該休職又は停職の期間が終了したこと
- (4) 育児短時間勤務をしている職員が当該職員の負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的障害により当該育児短時間勤務に係る子を養育することができない状態が相当期間にわたり継続することが見込まれることにより当該育児短時間勤務の承認が取り消された後、当該職員が当該子を養育することができる状態に回復したこと
- (5) 育児短時間勤務の承認が、第16条第2号に掲げる事由に該当したことにより取り消されたこと
- (6) 育児短時間勤務（この号の規定に該当したことにより当該育児短時間勤務に係る子について既にしたものを除く。）の終了後、3月以上の期間を経過したこと（当該育児短時間勤務をした職員が、当該育児短時間勤務の承認の請求の際育児短時間勤務により当該子を養育するための計画について育児短時間勤務計画書により任命権者に申し出た場合に限る。）
- (7) 配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者と別居したこと、育児短時間勤務に係る子について保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないことその他の育児短時間勤務の終了時に予測することができなかつた事実が生じたことにより当該

育児短時間勤務に係る子について育児短時間勤務をしなければその養育に著しい支障が生じることとなったこと

(育児休業法第10条第1項第5号の条例で定める勤務の形態)

第14条 育児休業法第10条第1項第5号の条例で定める勤務の形態は、公務の運営上の事情により特別の形態によって勤務する必要のある職員について、4週間ごとの期間につき8日以上を休日(勤務時間を割り振らない日をいう。)とし、当該期間につき1週間当たりの勤務時間が19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分となるように勤務することとする。

(育児短時間勤務の承認又は期間の延長の請求手続)

第15条 育児短時間勤務の承認又は期間の延長の請求は、所定の様式による請求書により、育児短時間勤務を始めようとする日又はその期間の末日の翌日の1月前までに行うものとする。

(育児短時間勤務の承認の取消事由)

第16条 育児休業法第12条において準用する同法第5条第2項の条例で定める事由は、次に掲げる事由とする。

- (1) 育児短時間勤務をしている職員について当該育児短時間勤務に係る子以外の子に係る育児短時間勤務を承認することとなったこと
- (2) 育児短時間勤務をしている職員について当該育児短時間勤務の内容と異なる内容の育児短時間勤務を承認することとなったこと

(育児休業法第17条の条例で定めるやむを得ない事情)

第17条 育児休業法第17条の条例で定めるやむを得ない事情は、過員を生ずることとする。

(育児短時間勤務の例による短時間勤務に係る職員への通知)

第18条 任命権者は、育児休業法第17条の規定による短時間勤務をさせる場合又は当該短時間勤務が終了した場合には、職員に対し、書面によりその旨を通知しなければならない。

(育児短時間勤務をした職員の退職手当の取扱い)

第19条 職員の退職手当に関する条例第11条第2項及び第13条第4項の規定の適用については、育児短時間勤務（育児休業法第17条の規定による短時間勤務を含む。以下この条において同じ。）をした期間は、同条例第11条第2項に規定する休職期間等に該当するものとする。

2 育児短時間勤務をした期間についての職員の退職手当に関する条例第13条第4項の規定の適用については、同項中「2分の1」とあるのは「3分の1」とする。

3 育児短時間勤務の期間中の職員の退職手当に関する条例の規定による退職手当の計算の基礎となる給料月額は、育児短時間勤務をしなかったと仮定した場合の勤務時間により勤務したときに受けるべき給料月額とする。

（育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員の任用に係る任期の更新）

第20条 第8条の規定は、育児休業法第18条第3項の規定により任期を更新する場合について準用する。

（部分休業をすることができない職員）

第21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) 育児休業法第17条の規定による短時間勤務をしている職員
- (2) 勤務日の日数を考慮して組合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22条の4第1項又は第22条の5第2項に規定する短時間勤務の職を占める職員（以下「短時間勤務職員」という。）を除く。次条において同じ。）

（第1号部分休業の承認）

第22条 育児休業法第19条第2項第1号に掲げる範囲内で請求する同条第1項に規定する部分休業（以下「第1号部分休業」という。）の承認は、30分を単位として行うものとする。

2 職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（平成27年条例第20号）第11条の規定による生後満1年6月に達しない子を育てるための特別休暇（これ

に準ずる休暇として組合規則で定めるものを含む。以下「育児時間」という。) 又は同条例第12条の2第1項の規定による介護時間(これに準ずる休暇として組合規則で定めるものを含む。以下「介護時間」という。)を与えられている職員(非常勤職員を除く。)に対する第1号部分休業の承認については、1日につき2時間から当該育児時間又は当該介護時間を与えられて勤務しない時間を減じた時間を超えない範囲内で行うものとする。

- 3 非常勤職員に対する第1号部分休業の承認については、1日につき、当該非常勤職員の所定の勤務時間から5時間45分を減じた時間を超えない範囲内で(当該非常勤職員が育児時間又は介護時間に準ずる休暇として組合規則で定めるものを与えられている場合にあつては、当該時間を超えない範囲内で、かつ、2時間から当該休暇を与えられて勤務しない時間を減じた時間を超えない範囲内で)行うものとする。

(第2号部分休業の承認)

第22条の2 育児休業法第19条第2項第2号に掲げる範囲内で請求する同条第1項に規定する部分休業(以下「第2号部分休業」という。)の承認は、1時間を単位として行うものとする。ただし、次の各号に掲げる場合にあつては、それぞれ当該各号に定める時間数の第2号部分休業を承認することができる。

- (1) 1回の勤務に係る日ごとの勤務時間に分を単位とした時間がある場合であつて、当該勤務時間の全てについて承認の請求があつたとき 当該勤務時間の時間数
- (2) 第2号部分休業の残時間数に1時間未満の端数がある場合であつて、当該残時間数の全てについて承認の請求があつたとき 当該残時間数

(育児休業法第19条第2項の条例で定める1年の期間)

第22条の3 育児休業法第19条第2項の条例で定める1年の期間は、毎年4月1日から翌年3月31日までとする。

(育児休業法第19条第2項第2号の人事院規則で定める時間を基準として条例

で定める時間)

第22条の4 育児休業法第19条第2項第2号の人事院規則で定める時間を基準として条例で定める時間は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める時間とする。

(1) 非常勤職員以外の職員 77時間30分

(2) 非常勤職員 当該非常勤職員の勤務日1日当たりの勤務時間数に10を乗じて得た時間

(育児休業法第19条第3項の条例で定める特別の事情)

第22条の5 育児休業法第19条第3項の条例で定める特別の事情は、配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者と別居したことその他の同条第2項の規定による申出時に予測することができなかった事実が生じたことにより同条第3項の規定による変更（以下「第3項変更」という。）をしなければ同項の職員の小学校就学の始期に達するまでの子の養育に著しい支障が生じると任命権者が認める事情とする。

(部分休業をしている職員の給与の取扱い)

第23条 職員が育児休業法第19条第1項に規定する部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、職員の給与に関する条例（平成27年条例第29号）第10条第1項、単純な労務に雇用される職員の給与の種類及び基準に関する条例（平成27年条例第30号）第18条、一般職の非常勤職員の給与及び費用弁償に関する条例（令和元年条例第2号）第8条の規定にかかわらず、その勤務しない1日又は1時間につき、勤務1日又は1時間当たりの給料又は報酬の額を減額して支給する。

(部分休業の承認の取消事由)

第24条 育児休業法第19条第6項において準用する育児休業法第5条第2項の条例で定める事由は、職員が第3項変更をしたときとする。

(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25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26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

(施行の細目)

第27条 この条例の施行に関し必要な事項は、任命権者が定める。

附 則

この条例は、平成27年4月1日から施行する。

附 則 (平成29年7月28日条例第4号)

この条例は公布の日から施行し、改正後の職員の育児休業等に関する条例の規定は平成29年4月1日から適用する。

附 則 (平成30年7月27日条例第11号)

この条例は、公布の日から施行する。

附 則 (令和元年7月23日条例第8号)

この条例は、令和2年4月1日から施行する。

附 則 (令和2年7月20日条例第6号)

この条例は、公布の日から施行し、この条例による改正後の職員の育児休業等に関する条例の規定は、令和2年4月1日から適用する。

附 則 (令和4年7月22日条例第5号)

この条例は、公布の日から施行する。

附 則（令和4年12月5日条例第15号）

（施行期日等）

- 1 この条例は、公布の日から施行する。ただし、第2条の規定は、令和5年4月1日から施行する。
- 2 第1条の規定による改正後の職員の育児休業等に関する条例の規定は、令和4年10月1日から適用する。

（経過措置）

- 3 この条例の施行の日（以下「施行日」という。）前に育児休業に係る子を養育するための計画について任命権者に申し出た職員が、当該子について育児休業をしようとする場合については、第1条の規定による改正前の職員の育児休業等に関する条例（以下「改正前の条例」という。）第5条第5号の規定は、なおその効力を有する。
- 4 施行日前に育児短時間勤務に係る子を養育するための計画について改正前の条例第13条第6号の育児休業等計画書により任命権者に申し出た職員が、当該子について育児短時間勤務をしようとする場合には、当該育児休業等計画書を第1条の規定による改正後の職員の育児休業等に関する条例第13条第6号の育児短時間勤務計画書とみなして、同号の規定を適用する。

附 則（令和6年5月17日条例第5号）

この条例は、公布の日から施行する。

附 則（令和8年2月6日条例第1号）

- 1 この条例は、公布の日から施行し、改正後の職員の育児休業等に関する条例の規定は、令和7年10月1日から適用する。
- 2 地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）第19条第2項第2号に掲げる範囲内において、令和7年10月1日から令和8年3月31日までの間における同条第1項に規定する部分休業の承認の請求をする場合におけるこの条例による改正後の職員の育児休業等に関する条例第22条の4の

規定の適用については、同条第1号中「77時間30分」とあるのは「38時間45分」と、同条第2号中「10」とあるのは「5」とする。