

令和4年2月24日提出

令和4年3月市議会定例会 議案参考資料

(その3)

木 更 津 市

令和4年3月市議会定例会議案参考資料目録（その3）

議案番号	件名	頁
議案第29号	木更津市教育委員会委員の履歴事項	1
議案第30号	木更津市職員の育児休業等に関する条例の新旧対照表	2

議案第29号 (木更津市教育委員会委員の任命)

履 歴 事 項

住 所 □□□□□□□□□□

氏 名 加 藤 緑

生年月日 □□□□□□□□□□

(経 歴)

新旧対照表

○議案第30号 木更津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

新	旧
<p>木更津市職員の育児休業等に関する条例 平成4年3月27日 条例第2号</p> <p>(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)・(2) 略</p> <p>(3) 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箇月に達する日(以下「1歳6箇月到達日」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) 略</u> イ・ウ 略</p> <p>(部分休業を請求することができない職員)</p> <p>第19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任命権者が定める非常勤職員以外の非常勤職員(地方公務員法(昭和25年法律第261号)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>	<p>木更津市職員の育児休業等に関する条例 平成4年3月27日 条例第2号</p> <p>(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)・(2) 略</p> <p>(3) 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箇月に達する日(以下「1歳6箇月到達日」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) 略</u> イ・ウ 略</p> <p>(部分休業を請求することができない職員)</p> <p>第19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) 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(昭和25年法律第261号)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。)</p> <p><u>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</u> <u>イ 勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間を考慮して任命権者が定める</u></p>

<p>(部分休業の承認の取消事由)</p> <p>第22条 略</p> <p><u>(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)</u></p> <p>第23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<u>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。</u></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><u>(勤務環境の整備に関する措置)</u></p> <p>第24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。</p> <p>(1) <u>職員に対する育児休業に係る研修の実施</u></p> <p>(2) <u>育児休業に関する相談体制の整備</u></p> <p>(3) <u>その他育児休業に係る勤務環境の整備に関する措置</u></p>	<p><u>非常勤職員</u></p> <p>(部分休業の承認の取消事由)</p> <p>第22条 略</p>
---	---