

兵庫県公報

令和7年9月30日 火曜日 第2号外

発行人
兵 庫 県
神戸市中央区下山手通
5丁目10番1号



(兵庫県民の旗=県旗)

目 次

企業庁管理規程

- 企業職員の勤務時間、休暇等に関する規程の一部を改正する管理規程 1

企 業 庁 管 理 規 程

企業職員の勤務時間、休暇等に関する規程の一部を改正する管理規程をここに公布する。

令和7年9月30日

兵庫県公営企業管理者 梶 本 修 子

兵庫県企業庁管理規程第3号

企業職員の勤務時間、休暇等に関する規程の一部を改正する管理規程

企業職員の勤務時間、休暇等に関する規程（平成7年3月31日企業庁管理規程第1号）の一部を次のように改正する。

第12条第4項中「、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した」を削る。

第12条の2第4項中「介護時間は、1日を通じ、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した2時間（」を削り、「規定による」の右に「同条第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」を加え、「日について」を「日の介護時間について」に、「当該」を「1日につき」に、「時間）」を「時間」に改める。

第15条第2項を次のように改める。

2 管理者は、次の各号に掲げるいずれかの育児部分休業について、前項の規定による承認を行うことができる。

(1) 1日を通じて2時間（第11条第1項第8号に掲げる特別休暇又は第12条の2第1項に規定する介護時間（以下「介護時間」という。）の承認を受けて勤務しない職員については、2時間から当該特別休暇又は当該介護時間の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間）を超えない範囲内で、職員の託児の態様、通勤の状況等から必要とされる時間について、30分を単位として行うもの（以下「第1号育児部分休業」という。）

(2) 毎年4月1日から翌年3月31までの間を通じて77時間30分を超えない範囲内（非常勤職員にあっては、当該非常勤職員の勤務日1日当たりの勤務時間数に10を乗じて得た時間を超えない範囲内）において1時間を単位として行うもの（以下「第2号育児部分休業」という。）。ただし、次に掲げる場合にあっては、それぞれ次に掲げる時間数の第2号育児部分休業とする。

ア 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って、当該勤務時間の全てについて第2号育児部分休業の承認の請求があったとき 当該勤務時間の時間数

イ 第2号育児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って、当該残時間数の全てについて第2号育児部分休業の承認の請求があったとき 当該残時間数

第15条第4項中「認めるとき」の右に「又は職員が前項に規定する請求内容の変更をしたとき」を加え、同条第4項から第5項までを1項ずつ繰り下げ、第3項の次に次の1項を加える。

4 第1項の規定による請求をした職員は、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当該請求をした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、当該請求の内容を変更しなければ当該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管理者が認める場合に限り、当該請求の内容を変更することができる。

第15条の5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15条の6 管理者は、子育て支援条例第27条の措置を講ずるに当たっては、同条の規定による申出をした職員（以下「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（以下「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に係る請求、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) 子育て支援条例第27条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 管理者は、3歳に満たない子を養育する職員（以下「対象職員」という。）に対して、対象職員の子が1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日までの1年の間に、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（以下「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に係る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と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 管理者は、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場合においては、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等に対する意向確認等）

第15条の7 管理者は、職員が管理者に対し、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に係る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 管理者は、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15条の8 管理者は、前条に定めるもののほか、介護両立支援制度等の請求等が円滑に行われるようするため、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等の実施

(2) 介護両立支援制度等に関する相談体制の整備

(3) その他介護両立支援制度等に係る勤務環境の整備

附 則

（施行期日）

1 この規程は、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 この規定による改正後の企業職員の勤務時間、休暇等に関する規程第15条の6第2項又は第15条の7第2項の規定による措置は、この規定の施行の日前においても、これらの規定の例により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、施行日においてそれぞれこれらの規定により講じられたものみなす。

3 施行日から令和8年3月31日までの間における育児部分休業の承認の請求をする場合のこの規定による改正後の企業職員の勤務時間、休暇等に関する規程第15条第2項の適用については、同項第2号中「77時間30分」とあるのは「38時間45分」と、「10」とあるのは「5」とする。