

小委員会提示事項

項目	内容	実施時期
定年制	○ 別紙1のとおり	同左
旅費制度	○ 別紙2のとおり	同左
病気休暇	○ 別紙3のとおり	R4.1.1
介護休暇	○ 別紙4のとおり	R4.1.1
会計年度任用職員制度	○ 出産支援休暇の導入 別紙5のとおり	R4.1.1
	○ 育児参加休暇の導入 別紙6のとおり	R4.1.1
	○ 妊娠出産休暇の見直し 別紙7のとおり	R4.1.1
	○ 介護休暇及び介護欠勤の見直し 別紙8のとおり	R4.1.1
	○ 介護休暇の見直し 別紙9のとおり	R4.4.1
	○ 介護時間の見直し 別紙10のとおり	R4.4.1
	○ 育児休業の見直し 別紙11のとおり	R4.4.1
	○ 部分休業の見直し 別紙12のとおり	R4.4.1
	○ 傷病欠勤の見直し 別紙13、14のとおり	R4.1.1

定年制の見直しについて（最終案）

1 趣 旨

地方公務員法等の改正を踏まえ、高齢層職員が有する豊富な知識、技術、経験等を最大限活用する観点から「定年引上げの基本的考え方」に基づき、職員の定年を原則として 65 歳まで段階的に引き上げる。

このことに伴い、関連制度について、以下のとおり見直しを行う。

2 改正内容

- (1) 定年引上げ及び 60 歳超職員の勤務条件は、(別紙 1)「定年引上げの概要及び 60 歳超職員の勤務条件について（最終案）」のとおりに
- (2) 定年引上げに伴い、現行の再任用制度を廃止する。
- (3) 定年前再任用短時間勤務制及び暫定再任用制度を導入する。

制度の内容は、(別紙 2)「定年前再任用短時間勤務制及び暫定再任用制度について（最終案）」のとおりに

3 実施時期

- (1) 令和 5 年 4 月 1 日（令和 4 年度末年齢 59 歳の職員に対する情報提供・意思確認は令和 4 年度に実施）
- (2) 令和 5 年 3 月 31 日
- (3) 暫定再任用職員は令和 5 年 4 月 1 日から、定年前再任用短時間勤務職員は令和 6 年 4 月 1 日から任用を開始する。

4 その他

本改正に伴い、関連する諸制度に影響がある場合、所要の見直しを検討する。

定年引上げの概要及び 60 歳超職員の勤務条件について（最終案）

（別紙 1）

項 目	内 容	
1 基本的考え方	<p>都はこれまで、専門性の継承が引き続き課題である中、再任用制度の積極的な活用により、定年退職後の職員が 65 歳まで現役同様に活躍できる環境を整備し、都民サービスの質の向上を図ってきた。</p> <p>この度、令和 3 年 6 月に国家公務員法等及び地方公務員法の改正案が成立・公布され、平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえ、豊富な知識、技術、経験等を持つ高齢期の職員に最大限活躍してもらうため、国家公務員の定年は令和 5 年度以降、段階的に 65 歳まで引き上げられることとなった。</p> <p>都においても、こうした改正法の趣旨を踏まえ、国と同様、職員の定年を原則として 65 歳に引き上げる。</p>	
2 定年制		
(1) 定年	<p>現行で定年を 60 歳とする職員の定年は、65 歳とする。</p> <p>なお、定年引上げに伴う採用選考や昇任選考等への影響を考慮し、令和 5 年 4 月 1 日に定年を 61 歳に引き上げ、以降は 2 年に 1 歳ずつ定年を段階的に引き上げる（定年は令和 13 年 4 月 1 日に 65 歳に到達）。</p>	
(2) 特例定年	<p>現行で定年を 65 歳とする病院等の医師等の定年は、現行同様 65 歳とすることを基本とし、職場の実情や国の特例定年の取扱いを踏まえて設定する。</p>	
(3) 再任用制度との 接続	①現行再任用制度	<p>定年引上げに合わせて、現行の再任用制度は令和 5 年 3 月 31 日をもって廃止する。</p>
	②定年前再任用 短時間勤務制	<p>60 歳以後の体力不安や介護等を理由とする働き方の見直しを可能とするため、60 歳に達した日以後定年前に退職した職員について、常勤職員の定年退職日に当たる日まで短時間勤務の職に採用することができる制度を導入する。 【参照：（別紙 2）「定年前再任用短時間勤務制及び暫定再任用制度について（最終案）」】</p>
	③暫定再任用制度	<p>定年の段階的な引上げ期間中（令和 5 年度から令和 13 年度まで）において 65 歳までの間の雇用を確保するため、定年退職後の再任用制度を暫定的に措置する。 【参照：（別紙 2）「定年前再任用短時間勤務制及び暫定再任用制度について（最終案）」】</p>
3 任用制度		
(1) 昇任制度	①主任級職選考	<p>高齢層職員が有する知識、技術、経験等を最大限活用する観点から、60 歳超職員を主任級職選考（種別 B）の対象とする。</p> <p>なお、その他の受験資格は現行どおりとする。</p>
	②技能主任職選考	<p>高齢層職員が有する知識、技術、経験等を最大限活用する観点から、技能主任職選考の受験可能年齢の上限を令和 5 年度から 2 年に 1 歳ずつ段階的に引き上げる（65 歳未満）。</p>

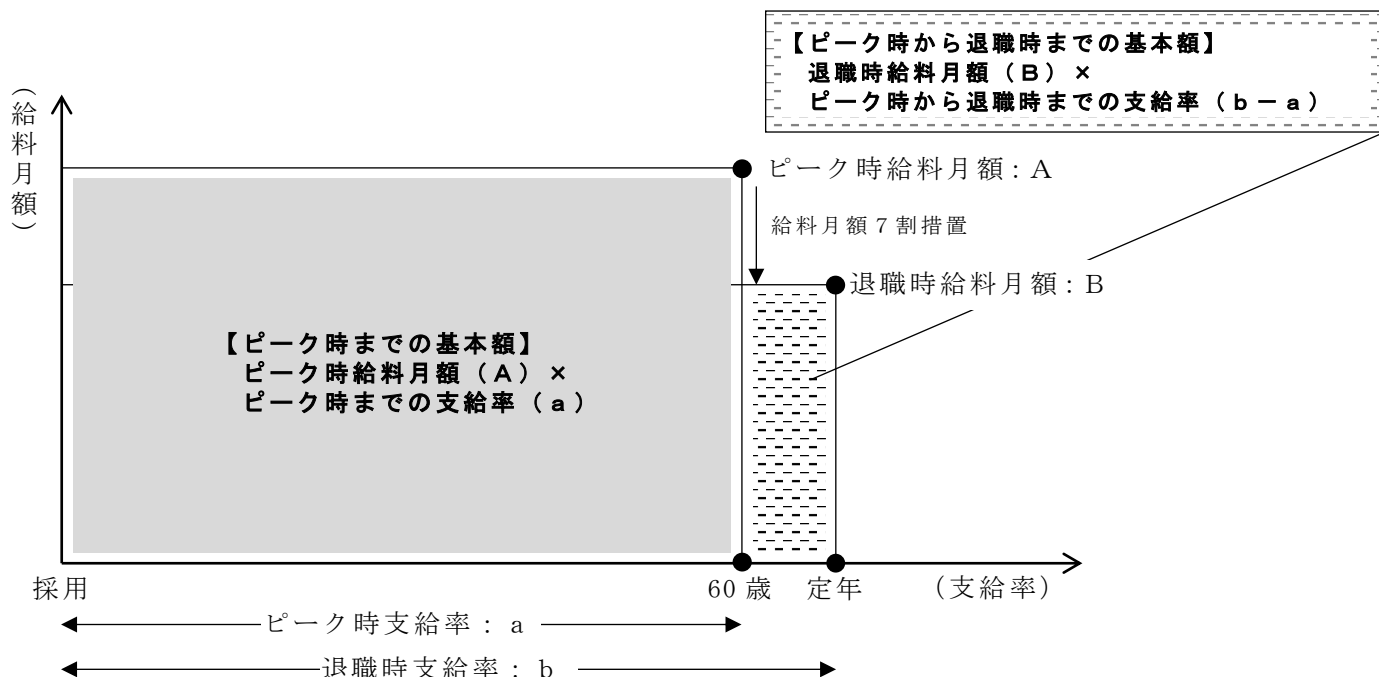
項 目		内 容
(1) 昇任制度 (つづき)	②技能主任職選考 (つづき)	なお、その他の受験資格は現行どおりとする。
	③課長代理級職昇任 選考	高齢層職員が有する知識、技術、経験等を最大限活用する観点から、課長代理級職昇任選考の資格基準の上限年齢を令和5年度から2年に1歳ずつ段階的に引き上げる(65歳未満)。 なお、その他の資格基準は現行どおりとする。
	④統括課長代理認定 選考	高齢層職員が有する知識、技術、経験等を最大限活用する観点から、統括課長代理認定選考の資格基準の上限年齢を令和5年度から2年に1歳ずつ段階的に引き上げる(63歳未満)。 なお、その他の資格基準は現行どおりとする。
	⑤担任技能長職昇任 選考、技能長職選考 及び統括技能長職 昇任選考	高齢層職員が有する知識、技術、経験等を最大限活用する観点から、担任技能長職昇任選考及び統括技能長職昇任選考の資格基準の上限年齢並びに技能長職選考の受験可能年齢の上限を令和5年度から2年に1歳ずつ段階的に引き上げる(担任技能長職昇任選考は65歳未満、技能長職選考及び統括技能長職昇任選考は63歳未満)。 なお、その他の資格基準等は現行どおりとする。
(2) 転職制度		定年引上げに伴う60歳超職員の取扱いは、60歳前職員と同様とする。
4 退職制度		
(1) 勸奨退職制度		定年引上げ後も引き続き人事の刷新と行政効率の向上を図る観点から、一般職員の勸奨退職の要件は現行どおりとし、60歳超職員は在職期間にかかわらず勸奨退職制度の対象とする。
(2) 勤務延長制度		定年退職者を対象とする現行の勤務延長制度は、定年引上げ後も存置する。
5 給与制度		
(1) 給与体系・給与水準		60歳超職員に対する給料表及び職務の級の区分の取扱いは、60歳前職員と同様とする。 60歳超職員の給与は、人事委員会勧告や国・民間等の給与水準との均衡等を踏まえ、当分の間、60歳前の7割の水準に設定する(5(5)②に掲げる職員を除く。)
(2) 給与決定		定年引上げに伴う60歳超職員の取扱いは、60歳前職員と同様とする。
(3) 昇給		人事委員会勧告や国・民間等の給与水準との均衡等を踏まえ、現行の昇給抑制措置を60歳超職員についても適用する。
(4) 給与改定		給与水準の改正については、60歳前職員と同様に取り扱う。
(5) 給料	①給料月額	60歳超職員の給料月額は、人事委員会勧告や国・民間等の給与水準との均衡等を踏まえ、当分の間、60歳に達した日後における最初の4月1日以後、その者の受ける号給の給料月額に100分の70を乗じて得た額(その

項 目		内 容
(5) 給料 (つづき)	①給料月額 (つづき)	額に 50 円未満の端数が生じた場合は切り捨て、50 円以上 100 円未満の端数が生じた場合は 100 円に切り上げる。)とする(給料月額 7 割措置)。
	②給料月額 7 割措置 の適用除外	以下の職員については給料月額 7 割措置を適用しない。 ア 臨時的任用職員、任期を定めて任用される職員及び非常勤職員 イ 現行で定年を 65 歳とする職員(病院等の医師等) ウ 65 歳を超える定年を定める職員 エ 定年到達後に勤務延長をした職員(定年退職日において給料月額 7 割措置が適用されていた者を除く。)
	③給料の調整額及び 教職調整額	60 歳超職員に支給される給料の調整額は、60 歳前の額の 7 割を基本に額を設定する。 60 歳超職員に支給される教職調整額は、60 歳超職員の給料月額に連動した額とする。
(6) 諸手当	<p>定年引上げに伴い、職員に支給される手当の種類は現行どおりとする。</p> <p>60 歳超職員に支給される手当の額は、人事委員会勧告や国・民間等の給与水準との均衡等を踏まえ、当分の間、以下の取扱いとする。</p> <p><60 歳前の手当額の 7 割を基本に手当額を設定> 初任給調整手当</p> <p><60 歳超職員の給料月額等と連動した額> 地域手当、特地勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、期末手当、勤勉手当、へき地手当、へき地手当に準ずる手当、産業教育手当、定時制通信教育手当</p> <p><60 歳前職員と同額> 扶養手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、宿日直手当</p> <p>期末・勤勉手当については、年間支給月数を 60 歳前職員と同様とする。また、勤勉手当の成績率については、60 歳前職員と同様に適用する。</p>	
6 退職手当制度		
(1) 基本額	<p>給料月額 7 割措置の適用に伴い、基本額の算定に係る特例(ピーク時特例)について、希望降任等の理由に加え、当該措置を理由とする給料月額の減額についても適用対象とする。</p> <p>なお、定年引上げを踏まえつつ、職員の高齢期における多様な働き方を支援するとともに、在職期間中の職責をよりきめ細かく反映させる観点から、ピーク時特例が適用される職員について、年度末年齢が 56 歳以降の在職期間中に希望降任等を理由とする給料月額の減額と給料月額 7 割措置を理由とする給料月額の減額の両方を</p>	

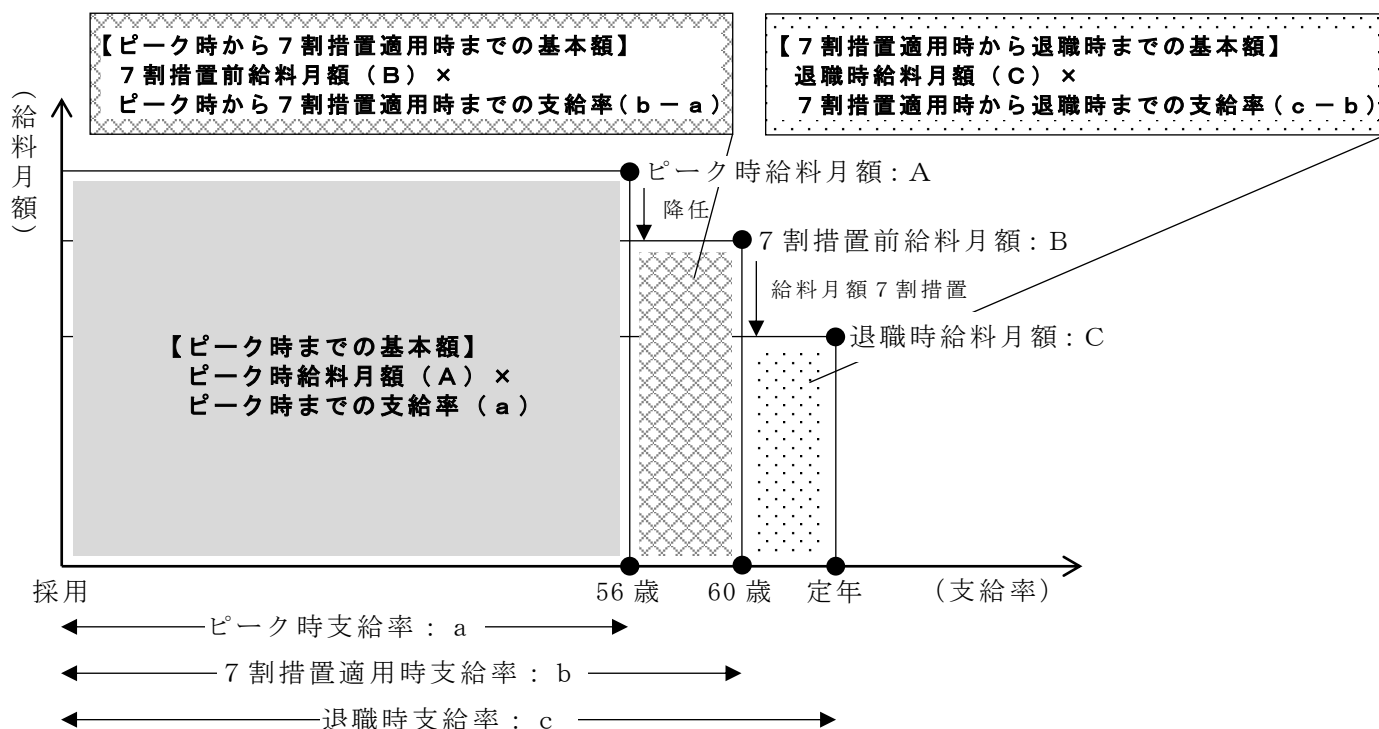
項 目	内 容
(1) 基本額 (つづき)	<p>受けていた場合、前者に係る減額前の給料月額のうち最も多いものをピーク時給料月額とし、ピーク時給料月額及び給料月額7割措置が適用される前の給料月額並びに退職の日における給料月額を用いて、従前のピーク時特例の算定方法に準じて基本額を算定する。</p> <p style="text-align: center;">【参照：＜参考＞「60歳超職員の退職手当の基本額におけるピーク時特例の適用イメージ」】</p> <p>また、当分の間、給料の調整額及び教職調整額の支給を受けた者の退職手当の基本額の加算の適用に当たっては、60歳前後で期間を分けて支給額を算定する。</p>
(2) 調整額	<p>60歳超職員は60歳前職員と同じ職級で引き続き勤務することが原則であることから、定年引上げに伴う調整額の見直しは行わない。</p>
(3) 早期退職割増	<p>給料月額7割措置へのピーク時特例の適用により、60歳時点の退職手当額が基本的に確保されることを踏まえ、当分の間、現行定年から10年を減じた年齢以上現行定年未滿を対象とする現行の早期退職割増制度を存置し、現行定年以上は同制度に基づく割増しの対象としない。</p>
(4) 公務上の理由等による割増	<p>60歳超職員が公務上の理由等により退職した場合は、60歳前職員と同様、基本額の算定基礎となる給料月額を10%割り増す。</p>
7 旅費制度	<p>定年引上げに伴う60歳超職員の取扱いは、60歳前職員と同様とする。</p>
8 勤務時間・休暇制度	<p>定年引上げに伴う60歳超職員の取扱いは、60歳前職員と同様とする。</p>
9 服務制度	<p>定年引上げに伴う60歳超職員の取扱いは、60歳前職員と同様とする。</p>
10 福利厚生制度	<p>定年引上げに伴う60歳超職員の取扱いは、60歳前職員と同様とする。</p>
11 その他	
(1) 情報提供・意思確認制度	<p>60歳に達した後に職員の勤務条件等が大きく変わることから、当分の間、59歳職員に対して、自己申告等の機会を通じて、60歳以後の任用、給与、退職手当に関する情報を提供するとともに、職員の60歳以後の勤務意思を確認する。情報提供・意思確認は、令和4年度以降、毎年実施する。</p>
(2) 国の見直しの動向	<p>国は、60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、令和12年度末までに所要の措置を順次講じることや、法施行後も必要に応じて役職定年制及び定年前再任用短時間勤務制の見直しを検討することとしており、その動向を注視していく。</p>

60歳超職員の退職手当の基本額におけるピーク時特例の適用イメージ

1 給料月額7割措置のみを受けていた場合（希望降任等なし）



2 希望降任等を理由とする給料月額の減額と給料月額7割措置の両方を受けていた場合



※ 都においては、勤続期間35年で最高支給率（43月）に到達（令和3年4月1日現在）

定年前再任用短時間勤務制及び暫定再任用制度について（最終案）

項 目	内 容		
	現行再任用職員（参考）	定年前再任用短時間勤務職員	暫定再任用職員
1 基本的考え方	<p>少子・高齢社会の到来に対応するとともに、年金制度の改正に合わせ、退職職員の知識・経験を本格的に活用するため、再任用制度を導入する。</p>	<p>60歳以後の体力不安や介護等を理由とする働き方の見直しを可能とするため、60歳に達した日以後定年前に退職した職員について、常勤職員の定年退職日に当たる日まで短時間勤務の職に採用することができる制度を導入する（定年前再任用短時間勤務制）。</p>	<p>定年の段階的な引上げ期間中（令和5年度から令和13年度まで）において65歳までの間の雇用を確保するため、定年退職後の再任用制度を暫定的に措置する（暫定再任用制度）。</p>
2 任用制度			
（1）任用根拠	<p>改正前の地方公務員法第28条の4及び第28条の5</p>	<p>地方公務員法第22条の4</p>	<p>地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号。以下「改正法」という。）附則第4条及び第6条</p>
（2）職務内容	<p>定年前常勤職員と同様の職務に従事させることから、原則として退職前に任用されていた職を継続させ、これまで培ってきた知識・経験を最大限に活用する。</p> <p>フルタイム勤務の職については、退職時に任用されていた職又は任用されていた職と同等の職若しくは退職時に任用されていた職よりも下位の職に任用する。</p> <p>短時間勤務職員については、退職時に任用されていた職にかかわらず、主任級以下の職（技能系・業務系職員については、技能主任級以下の職）に任用する。</p>	<p>現行の再任用短時間勤務職員と同様とする。</p>	<p>現行の再任用職員と同様とする（この場合、「退職時」とは定年前常勤職員を退職したときをいう。）。</p>

項 目		内 容		
		現行再任用職員（参考）	定年前再任用短時間勤務職員	暫定再任用職員
(3) 任用	①任用対象者	<p>任命権者は、以下の者を、従前の勤務実績等に基づく選考により、再任用することができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 定年退職者 ・ 勤務延長後退職者 ・ 定年退職以前に退職した者のうち、勤続期間等を考慮して定年退職者等に準ずるもの <p>ただし、定年退職者（勤務延長後退職者を含む。）が公的年金の支給開始年齢に達する年度までの間は、地方公務員法第28条の規定に基づく分限免職事由に該当する場合を除き採用又は任期を更新する。</p> <p>定年退職者等に準ずる者については、「20年以上勤続して退職した者であって、退職後5年以内のもの又は定年退職者等に準ずる者として再任用されたことのあるもの」とする。</p>	<p>任命権者は、60歳に達した日以後に退職をした者を、従前の勤務実績等に基づく選考により、再任用することができる。</p> <p>ただし、定年前常勤職員が退職後引き続いて定年前再任用短時間勤務職員となることを希望する場合は、地方公務員法第28条の規定に基づく分限免職事由に該当する場合を除き採用する。</p>	<p>任命権者は、以下の者を、従前の勤務実績等に基づく選考により、再任用することができる。</p> <p><改正法施行日前の定年退職者等></p> <ul style="list-style-type: none"> ア 改正法施行日前の定年退職者 イ 改正前の地方公務員法の規定により勤務延長した後退職した者 ウ 改正法施行日前の退職者のうち、改正前の地方公務員法に定める定年に達しているものであって、定年退職者等に準ずるもの <p><改正法施行日以後の定年退職者等></p> <ul style="list-style-type: none"> エ 改正法施行日以後の定年退職者 オ 改正法施行日以後に勤務延長した後退職した者 カ 定年前再任用短時間勤務職員に採用された者のうち、任期満了に伴い退職したもの キ 改正法施行日以後の退職者のうち、地方公務員法に定める定年に達しているものであって、定年退職者等に準ずるもの <p>ただし、定年退職者（勤務延長後退職者を含む。）及び定年退職（勤務延長後退職を含む。）後引き続き現行再任用職員に採用された者のうち、当該職員の採用に係る任期又は更新後の任期に引き続いて暫定再任用職員となることを希望するもの</p>

項 目		内 容		
		現行再任用職員（参考）	定年前再任用短時間勤務職員	暫定再任用職員
(3) 任用 (つづき)	①任用対象者 (つづき)			並びに定年前常勤職員を退職後引き続き定年前再任用短時間勤務職員に採用された者のうち、当該職員の任期に引き続いて暫定再任用職員となることを希望するものについては、地方公務員法第28条の規定に基づく分限免職事由に該当する場合を除き採用又は任期を更新する。 定年退職者等に準ずる者については、現行の再任用職員と同様とする。
	②任用方法	本人の申込みを前提とする。 任命権者は、申込みのあった者について、従前の勤務実績等に基づく選考による能力実証を経た上で再任用する。 任用開始時期は、4月1日とする。	現行の再任用職員と同様とする（選考は令和5年度から開始）。	現行の再任用職員と同様とする（選考は令和4年度から開始）。
	③任用期間	任期を1年とする。 任用可能期間は、定年到達後から65歳までの間とする。	任期は採用の日から定年前常勤職員の定年退職日に当たる日までとする（最長5年）。	現行の再任用職員と同様、任期を1年とする。 任用可能期間は、改正法施行日前の定年退職者等（2（3）①ア～ウ）については改正前の地方公務員法に定める定年到達後から65歳までの間、改正法施行日以後の定年退職者等（2（3）①エ～キ）については地方公務員法に定める定年到達後から65歳までの間とする。
(4) 昇任制度		昇任はないものとする。	現行の再任用職員と同様とする。	現行の再任用職員と同様とする。
3 勤務日数・勤務時間		フルタイム勤務職員の勤務時間は定年前常勤職員と同様とする。短時間勤務職員の勤務時間は週15時間30分から31時	現行の再任用短時間勤務職員と同様とする。	現行の再任用職員と同様とする。

項 目	内 容		
	現行再任用職員（参考）	定年前再任用短時間勤務職員	暫定再任用職員
3 勤務日数・勤務時間 （つづき）	間までの範囲内で、任命権者が定める。 なお、短時間勤務職員の勤務時間の基本型は、「7時間 45分/日×4日/週＝週 31時間勤務」とする。		
4 給与制度			
（1）給与体系・給与水準	給料表及び職務の級の区分は定年前常勤職員の例によるものとし、給料表の職務の級ごとに単一の給料月額を設定する。	現行の再任用職員と同様とする。	現行の再任用職員と同様とする。
（2）給与決定	任用する職務の級の給与に決定する。	現行の再任用職員と同様とする。	現行の再任用職員と同様とする。
（3）昇給	昇給はないものとする。	現行の再任用職員と同様とする。	現行の再任用職員と同様とする。
（4）給与改定	給与水準の改正については、定年前常勤職員と同様、人事委員会勧告の対象になる。	現行の再任用職員と同様とする。	現行の再任用職員と同様とする。
（5）給料	級ごとに給料月額を定める。 短時間勤務職員については、級ごとに定めた給料月額に職員の1週間当たりの勤務時間を38時間45分で除して得た数を乗じた額とする。 給料の調整額及び教職調整額については、原則として定年前常勤職員と同様に支給する。ただし、短時間勤務職員については、上記の給料月額の例により調整を行うものとする。	現行の再任用短時間勤務職員と同様とする。	現行の再任用職員と同様とする。

項 目	内 容		
	現行再任用職員（参考）	定年前再任用短時間勤務職員	暫定再任用職員
(6) 諸手当	<p>職務に関連する手当等を支給する。</p> <p><支給する手当></p> <p>地域手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特勤手当、特勤手当に準ずる手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、期末手当、勤勉手当、農林漁業普及指導手当、へき地手当、へき地手当に準ずる手当、産業教育手当、定時制通信教育手当、義務教育等教員特別手当</p> <p>なお、定年前常勤職員と同様、勤勉手当について成績率を適用する（期末・勤勉手当の令和3年人事委員会勧告前年間支給月数は、2.40月）。</p>	<p>現行の再任用短時間勤務職員と同様とする。</p>	<p>現行の再任用職員と同様とする。</p>
5 退職手当制度	<p>再任用期間に係る退職手当は支給しない。</p>	<p>現行の再任用職員と同様とする。</p>	<p>現行の再任用職員と同様とする。</p>
6 旅費制度	<p>基本的に定年前常勤職員と同様の取扱いとする。</p> <p>ただし、日当、宿泊料等定額で支給される旅費は、給料表ごとに職務の級の取扱いを定める。</p>	<p>現行の再任用職員と同様とする。</p>	<p>現行の再任用職員と同様とする。</p>
7 休暇制度	<p>基本的に定年前常勤職員と同様の取扱いとする。</p> <p>ただし、長期勤続休暇及び配偶者同行休業は適用しない。</p> <p>また、短時間勤務職員については、年次有給休暇及び夏季休暇の付与日数は任命</p>	<p>現行の再任用短時間勤務職員と同様とする。</p>	<p>現行の再任用職員と同様とする。</p>

項 目	内 容		
	現行再任用職員（参考）	定年前再任用短時間勤務職員	暫定再任用職員
7 休暇制度 （つづき）	権者が別途定めることとし、勤務形態の基本型である「7時間45分／日×4日／週＝週31時間勤務」の場合は、年休の付与日数は20日とし、夏季休暇の付与日数は4日とする。		
8 服務制度	再任用職員は一般職であり、地方公務員法の規定が適用される。		
9 福利厚生制度			
（1）厚生制度	（一財）東京都人材支援事業団の正会員となる。 定年前常勤職員と同様、財形貯蓄の対象とする。	現行の再任用職員と同様とする。	現行の再任用職員と同様とする。
（2）共済制度	フルタイム勤務職員は定年前常勤職員と同様、共済組合員とする。 短時間勤務職員は共済組合員としない。	現行の再任用短時間勤務職員と同様とする。	現行の再任用職員と同様とする。
（3）医療保険・年金	フルタイム勤務職員は定年前常勤職員と同様、地方公務員等共済組合法の短期給付・長期給付が適用される。 短時間勤務職員（基本型）は、健康保険法及び厚生年金保険法が適用される。	現行の再任用短時間勤務職員と同様とする。	現行の再任用職員と同様とする。
（4）雇用保険	フルタイム勤務職員及び短時間勤務職員（基本型）は、雇用保険の被保険者となる。	現行の再任用職員と同様とする。	現行の再任用職員と同様とする。
（5）公務災害補償	定年前常勤職員と同様、地方公務員災害補償基金が認定及び補償を行う。	現行の再任用職員と同様とする。	現行の再任用職員と同様とする。
10 国の見直しの動向	国は、法施行後も必要に応じて定年前再任用短時間勤務制の見直しを検討することとしており、その動向を注視していく。		

旅費制度の見直しについて（案）

1 趣 旨

赴任及び帰住に要する費用の弁償を図り、あわせて人材の確保にも資するため、赴任旅費及び帰住旅費における移転料の取扱いについて、見直しを行う。

2 改正内容

「職員の旅費に関する条例」別表第一(二)移転料の額（移転料上限額）の取扱いを以下のとおり見直す。

	現 行	改 正 案
島しょ地域 以外	移転料上限額の範囲内の実費額を支給	移転料上限額の範囲内の実費額を支給するが、更に不足する場合、移転料上限額の3倍を限度に増額調整
島しょ地域	移転料上限額の範囲内の実費額を支給するが、更に不足する場合、移転料上限額の1.5倍を限度に増額調整	

3 実施時期

(1) 赴任旅費における移転料

令和4年4月1日付発令に伴い赴任する職員から適用する。

(2) 帰住旅費における移転料

令和4年3月31日以後に退職する職員から適用する。

時間単位の病気休暇の見直しについて（案）

1 趣 旨

職員の不妊治療等と仕事との両立を支援する観点から、時間を単位として承認できる病気休暇の要件について、見直しを行う。

2 改正内容

時間を単位として病気休暇を承認することができる要件に「おおむね1月以上の期間にわたり週1回以上の頻度により、不妊症・不育症に係る各種検査及び治療を受ける必要がある場合」を新たに加える。

3 実施時期

令和4年1月1日

ただし、申請その他の手続は、別途通知する日から可能とする。

時間単位の介護休暇の見直しについて（案）

1 趣 旨

職員の介護と仕事との両立を支援する観点から、時間を単位とする介護休暇の要件について、見直しを行う。

2 改正内容

時間を単位とする介護休暇について、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じ4時間を限度とする要件を撤廃する。

3 実施時期

令和4年1月1日

ただし、申請その他の手続は、別途通知する日から可能とする。

会計年度任用職員への出産支援休暇の導入について（案）

1 趣 旨

職員の育児と仕事との両立を支援する観点から、会計年度任用職員に出産支援休暇を導入する。

2 内 容

(1) 取得期間

男性職員の配偶者の出産の直前又は出産の翌日から起算して2週間以内

(2) 付与日数

2日以内

(3) 取得単位

- ・ 日又は時間を単位として承認することができることとする。
- ・ 時間を単位として承認された出産支援休暇は、1日の勤務時間をもって1日と換算する。

(4) 報酬の取扱い

有給

(5) その他

- ・ 対象となる子の範囲や手続等については、常勤職員の例による。
- ・ 週の所定勤務日数が3日以上又は1年間の所定勤務日数が121日（月当たり換算11日）以上の職員に限る。

3 実施時期

令和4年1月1日

ただし、申請その他の手続は、別途通知する日から可能とする。

会計年度任用職員への育児参加休暇の導入について（案）

1 趣 旨

職員の育児と仕事との両立を支援する観点から、会計年度任用職員に育児参加休暇を導入する。

2 内 容

(1) 取得期間

- ・ 男性職員の配偶者の出産の日の翌日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間内
- ・ 男性職員又はその配偶者と同居し、かつ養育の必要がある子がある場合には、配偶者の出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合にあっては、16週間）前日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間内

(2) 付与日数

5日以内

(3) 取得単位

- ・ 日又は時間を単位として承認することができることとする。
- ・ 時間を単位として承認された育児参加休暇は、1日の勤務時間をもって1日と換算する。

(4) 報酬の取扱い

有給

(5) その他

- ・ 対象となる子の範囲や手続等については、常勤職員の例による。
- ・ 週の所定勤務日数が3日以上又は1年間の所定勤務日数が121日（月当たり換算11日）以上の職員に限る。

3 実施時期

令和4年1月1日

ただし、申請その他の手続は、別途通知する日から可能とする。

会計年度任用職員の妊娠出産休暇の見直しについて（案）

1 趣 旨

職員の妊娠・出産と仕事との両立を支援する観点から、妊娠出産休暇の報酬の取扱いについて、見直しを行う。

2 改正内容

現 行	改 正 案
無 給	有 給

3 実施時期

令和4年1月1日

会計年度任用職員の時間単位の介護休暇及び介護欠勤の見直しについて（案）

1 趣 旨

職員の介護と仕事との両立を支援する観点から、時間を単位とする介護休暇及び介護欠勤の要件について、見直しを行う。

2 改正内容

時間を単位とする介護休暇及び介護欠勤について、職員に定められた勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じ4時間を限度とする要件を撤廃する。

3 実施時期

令和4年1月1日

ただし、申請その他の手続は、別途通知する日から可能とする。

会計年度任用職員の介護休暇の見直しについて（案）

1 趣 旨

職員の介護と仕事との両立を支援する観点から、介護休暇の取得に係る要件について、見直しを行う。

2 改正内容

介護休暇を取得する場合の承認について、「引き続き在職した期間が1年以上」と限定した要件を撤廃する。

3 実施時期

令和4年4月1日

ただし、申請その他の手続は、別途通知する日から可能とする。

4 その他

- (1) 法改正等に伴い、上記内容に影響がある場合、所要の見直しを検討する。
- (2) 本改正に伴い、令和4年3月31日をもって介護欠勤は廃止する。

会計年度任用職員の介護時間の見直しについて（案）

1 趣 旨

職員の介護と仕事との両立を支援する観点から、介護時間の取得に係る要件について、見直しを行う。

2 改正内容

介護時間を取得する場合の承認について、「引き続き在職した期間が1年以上」と限定した要件を撤廃する。

3 実施時期

令和4年4月1日

ただし、申請その他の手続は、別途通知する日から可能とする。

4 その他

法改正等に伴い、上記内容に影響がある場合、所要の見直しを検討する。

会計年度任用職員の育児休業の見直しについて（案）

1 趣 旨

職員の育児と仕事との両立を支援する観点から、育児休業の取得に係る要件について、見直しを行う。

2 改正内容

育児休業の承認について、「引き続き在職した期間が1年以上」と限定した要件を撤廃する。

3 実施時期

令和4年4月1日

ただし、申請その他の手続は、別途通知する日から可能とする。

4 その他

- (1) 法改正等に伴い、上記内容に影響がある場合、所要の見直しを検討する。
- (2) 本改正に伴い、令和4年3月31日をもって育児欠勤は廃止する。

会計年度任用職員の部分休業の見直しについて（案）

1 趣 旨

職員の育児と仕事との両立を支援する観点から、部分休業の取得に係る要件について、見直しを行う。

2 改正内容

部分休業の承認について、「引き続き在職した期間が1年以上」と限定した要件を撤廃する。

3 実施時期

令和4年4月1日

ただし、申請その他の手続は、別途通知する日から可能とする。

4 その他

法改正等に伴い、上記内容に影響がある場合、所要の見直しを検討する。

会計年度任用職員の時間単位の傷病欠勤の見直しについて（案）

1 趣 旨

職員の不妊治療等と仕事との両立を支援する観点から、時間を単位とする傷病欠勤の要件について、見直しを行う。

2 改正内容

時間を単位とする傷病欠勤の要件に「おおむね1月以上の期間にわたり週1回以上の頻度により、不妊症・不育症に係る各種検査及び治療を受ける必要がある場合」を新たに加える。

3 実施時期

令和4年1月1日

ただし、申請その他の手続は、別途通知する日から可能とする。

会計年度任用職員の不妊症・不育症に係る傷病欠勤 の報酬の取扱いの見直しについて（案）

1 趣 旨

職員の不妊治療等と仕事との両立を支援する観点から、傷病欠勤の報酬の取扱いについて、見直しを行う。

2 改正内容

	現 行	改 正 案
傷病欠勤（不妊症・不育症の各種検査、治療及び療養に係るもので、1回につき引き続く90日までに限る。）	<u>無 給</u>	<u>有 給</u>

3 実施時期

令和4年1月1日