

議案第22号

富士見市職員の自己啓発等休業に関する条例の制定について
富士見市職員の自己啓発等休業に関する条例を別紙のとおり制定する。

平成30年2月20日提出

富士見市長 星野光弘

提案理由

職員の自己啓発等休業制度を導入するため、富士見市職員の自己啓発等休業に関する条例を制定したいので、地方自治法第96条第1項第1号の規定により、この案を提出します。

富士見市職員の自己啓発等休業に関する条例

(趣旨)

第1条 この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第26条の5第1項、第5項及び第6項の規定に基づき、職員の自己啓発等休業（同条第1項に規定する自己啓発等休業をいう。以下同じ。）に関し必要な事項を定めるものとする。

(自己啓発等休業の承認)

第2条 任命権者は、職員としての在職期間が2年以上である職員が申請した場合において、公務の運営に支障がなく、かつ、当該職員の公務に関する能力の向上に資すると認めるときは、当該申請をした職員の勤務成績その他の事情を考慮した上で、当該職員が自己啓発等休業をすることを承認することができる。

(自己啓発等休業の期間)

第3条 法第26条の5第1項の条例で定める期間は、大学等課程の履修（同項に規定する大学等課程の履修をいう。以下同じ。）のための休業にあつては2年（大学等課程の履修の成果をあげるために特に必要な場合として規則で定める場合は、3年）、国際貢献活動（同項に規定する国際貢献活動をいう。以下同じ。）のための休業にあつては3年とする。

(大学等教育施設)

第4条 法第26条の5第1項の条例で定める教育施設は、次に掲げる教育施設とする。

- (1) 学校教育法（昭和22年法律第26号）第83条に規定する大学（当該大学に置かれる同法第91条に規定する専攻科及び同法第97条に規定する大学院を含む。）
- (2) 学校教育法第104条第4項第2号の規定により大学又は大学院に相当する教育を行うと認められる課程を置く教育施設（自己啓発等休業をしようとする職員が当該課程を履修する場合に限る。）
- (3) 前2号に掲げる教育施設に相当する外国の大学（これに準ずる教育施設を含む。）

(奉仕活動)

第5条 法第26条の5第1項の条例で定める奉仕活動は、次に掲げる奉仕活動とする。

(1) 独立行政法人国際協力機構が独立行政法人国際協力機構法（平成14年法律第136号）第13条第1項第4号の規定に基づき自ら行う派遣業務の目的となる開発途上地域における奉仕活動（当該奉仕活動を行うために必要な国内における訓練その他の準備行為を含む。以下同じ。）

(2) 前号に掲げる奉仕活動のほか、職員として参加することが適当であると任命権者が認めるもの

(自己啓発等休業の承認の申請)

第6条 自己啓発等休業の承認の申請は、自己啓発等休業をしようとする期間の初日及び末日並びに当該期間中の大学等課程の履修又は国際貢献活動の内容を明らかにしてしなければならない。

(自己啓発等休業の期間の延長)

第7条 自己啓発等休業をしている職員は、当該自己啓発等休業を開始した日から引き続き自己啓発等休業をしようとする期間が第3条に規定する期間を超えない範囲内において、延長をしようとする期間の末日を明らかにして、任命権者に対し、自己啓発等休業の期間の延長を申請することができる。

2 自己啓発等休業の期間の延長は、規則で定める特別の事情がある場合を除き、1回に限るものとする。

3 第2条の規定は、自己啓発等休業の期間の延長の承認について準用する。

(自己啓発等休業の承認の取消事由)

第8条 法第26条の5第5項の条例で定める事由は、次に掲げる事由とする。

(1) 自己啓発等休業をしている職員が、正当な理由なく、その者が在学している課程を休学し、若しくはその授業を頻繁に欠席していること又はその者が参加している奉仕活動の全部若しくは一部を行っていないこと。

(2) 自己啓発等休業をしている職員が、その者が在学している課程を休学し、停学にされ、又はその授業を欠席していること、その者が参加している奉仕活動の全部又は一部を行っていないことその他の事情により、当該職員の申請に係る大学等課程の履修又は国際貢献活動に支障が生ずること。

(報告等)

第9条 自己啓発等休業をしている職員は、任命権者から求められた場合のほか、次に掲げる場合には、当該職員の申請に係る大学等課程の履修又は国際貢献活動の状況について任命権者に報告しなければならない。

(1) 当該職員が、その申請に係る大学等課程の履修又は国際貢献活動を取りやめた場合

(2) 当該職員が、その在学している課程を休学し、停学にされ、若しくはその授業を欠席している場合又はその者が参加している奉仕活動の全部若しくは一部を行っていない場合

(3) 当該職員の申請に係る大学等課程の履修又は国際貢献活動に支障が生じている場合

2 任命権者は、自己啓発等休業をしている職員から前項の報告を求めるほか、当該職員と定期的に連絡を取るにより、十分な意思疎通を図るものとする。

(職務復帰後における号給の調整)

第10条 自己啓発等休業をした職員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、当該自己啓発等休業の期間のうち、職員としての職務に特に有用であると認められるものにあつては100分の100以下、それ以外のものにあつては100分の50以下の換算率により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、その職務に復帰した日及びその日後における最初の職員の昇給を行う日として規則で定める日又はそのいずれかの日に、昇給の場合に準じてその者の号給を調整することができる。

(委任)

第11条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、公布の日から施行する。

(富士見市水道企業職員の給与の種類及び基準に関する条例の一部改正)

2 富士見市水道企業職員の給与の種類及び基準に関する条例（昭和42年条例第18号）の一部を次のように改正する。

第14条の3の次に次の1条を加える。

(自己啓発等休業の承認を受けた職員の給与)

第14条の4 富士見市職員の自己啓発等休業に関する条例（平成30年条例第 号）第2条の規定による任命権者の承認を受けた職員には、自己啓発等休業をしている期間については、給与を支給しない。