

教 職 第 1 5 1 3 号

令和3年（2021年）9月24日

各 教 育 局 長 様
札幌市を除く各市町村教育委員会教育長

北海道教育庁教職員局教職員課働き方改革担当課長 今 村 隆 之

『妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援のために講じる措置』のうち令和4年1月1日施行予定の事項（休暇の新設・有給化関係）について
（通知）

このことについて、別添のとおり文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課から周知依頼があったので、お知らせします。

なお、令和4年（2022年）1月1日施行予定の妊娠・出産・育児に係る休暇の新設・有給化に係る改正等の内容は連絡があり次第、情報提供を予定しておりますことを併せて申し添えます。

（服務制度係）

総務省から、「妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援のために講じる措置」のうち令和4年1月1日施行予定の事項（休暇の新設・有給化関係）について通知が発出されていますので、お知らせいたします。

事 務 連 絡
令和3年9月22日

各都道府県・指定都市教育委員会 御中

文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課

「妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援のために講じる措置」のうち令和4年1月1日施行予定の事項（休暇の新設・有給化関係）について（送付）

妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援に関しては、本年8月10日に人事院が行った「公務員人事管理に関する報告」及び「国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出」の中で、国家公務員に係る「妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援のために講じる措置」が明らかにされているところです。また、当該措置のうち妊娠・出産・育児に係る休暇の新設・有給化に係る事項については令和4年1月1日施行予定とされているところ、現在、施行に向けて人事院において人事院規則の改正等の検討が進められているところです。

このたび、国家公務員に係る措置の考え方について、別添のとおり、総務省より各都道府県総務部長等に、「妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援のために講じる措置」のうち令和4年1月1日施行予定の事項（休暇の新設・有給化関係）について（通知）」が発出されましたので、送付いたします。

なお、人事院規則の改正等の内容につきましては、その内容が判明し次第、情報提供をする予定としております。

総務省より各地方公共団体に対して、国家公務員に係る措置の内容に留意のうえ、妊娠・出産・育児に係る休暇の新設・有給化に関する必要な検討を進めていただくよう依頼していることを踏まえ、各都道府県・指定都市教育委員会におかれては、首長部局とも情報の共有を図るなど連携して対応いただくとともに、各都道府県教育委員会におかれては、域内の市（指定都市を除く。）町村教育委員会に対し、本事務連絡について周知していただくよう、お願いいたします。

【連絡先】

文部科学省 初等中等教育局
初等中等教育企画課 教育公務員係
（電話）03-5253-4111（内線 2588）

各都道府県総務部長
（人事担当課、市町村担当課、区政課扱い）
各指定都市総務局長
（人事担当課扱い）
各人事委員会事務局長

殿

総務省自治行政局公務員部公務員課長

（公印省略）

「妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援のために講じる措置」のうち
令和4年1月1日施行予定の事項（休暇の新設・有給化関係）について

妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援に関しては、本年8月10日に人事院が行った「公務員人事管理に関する報告」及び「国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出」の中で、国家公務員に係る「妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援のために講じる措置」が明らかにされているところです。また、当該措置のうち妊娠・出産・育児に係る休暇の新設・有給化に係る事項については令和4年1月1日施行予定とされているところ、現在、施行に向けて人事院において人事院規則の改正等の検討が進められているところです。

つきましては、国家公務員に係る措置の考え方について、本年8月10日に人事院が公表した「国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出の説明」の内容を抜粋し、別紙のとおり整理してお示しします。

地方公共団体の職員の勤務時間・休暇その他の勤務条件については、国家公務員の措置との権衡を踏まえることが求められている（地方公務員法第24条第4項）ところです。各地方公共団体においては、国家公務員に係る措置の内容に留意のうえ、妊娠・出産・育児に係る休暇の新設・有給化に関する必要な検討を進めていただくようお願いします。

なお、人事院規則の改正等の内容につきましては、その内容が判明し次第、情報提供をする予定としております。

各都道府県においては、貴都道府県内の市区町村等に対しても御連絡いただくようお願いします。なお、本通知については地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対しても情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方公務員法第59条（技術的助言）及び地方自治法第245条の4（技術的助言）に基づくものです。

(参考)

- 「妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援のために講じる措置」のうち令和4年1月1日施行予定の事項（休暇の新設・有給化関係）
（「育児休業法の改正についての意見の申出のポイント」資料抜粋）
 - 1 （略）
 - 2 不妊治療のための休暇の新設
 - 原則年5日（頻繁な通院を要する場合は5日加算）、有給で新設（常勤職員・非常勤職員）
 - 3 （略）
 - 4 非常勤職員の育児休業等の取得要件緩和、配偶者出産休暇等の新設等
 - ①～③ （略）
 - ④ 配偶者出産休暇・育児参加のための休暇の新設（有給）
 - ⑤ 産前休暇・産後休暇の有給化
 - 5 （略）

(参考情報)

- 公務員人事管理に関する報告（人事院ホームページ）【参考1・2】

https://www.jinji.go.jp/kankoku/r3/r3_top.html

※「令和3年 人事院勧告」ページ内「別紙第3 公務員人事管理に関する報告」参照

- 国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出（人事院ホームページ）【参考3～5】

<https://www.jinji.go.jp/iken/moushide.html>

- 不妊治療と仕事の両立に関するアンケート調査（人事院ホームページ）

<https://www.jinji.go.jp/kisya/2108/funinchiryoukekka.html>

連絡先	総務省自治行政局公務員部公務員課 公務員第四係
電話	03-5253-5544（直通）

妊娠・出産・育児に係る休暇の新設・有給化に関する国家公務員に係る措置の考え方
(国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出の説明の内容抜粋)

①不妊治療のための休暇の新設（常勤職員・非常勤職員） ※次頁の資料も併せて参照

- 不妊治療と仕事の両立については、昨年的人事院勧告時の報告において、「不妊治療と仕事の両立に関する実態や職場環境の課題等を把握し、必要な取組の検討を進めていく」と言及した。これを受けて、本年1月から2月にかけて一般職の国家公務員を対象としたアンケートを実施したところ、不妊治療と仕事の両立を支援する措置について、職員のニーズがあること等が確認でき、有識者からも、仕事を続けながら治療を受けることができる環境の整備が重要であるとの意見があった。
- 職員の休暇等については、従来より、情勢適応の原則の下、民間における普及状況や社会的な要請も踏まえつつ、必要な措置を講じてきている。我が国の少子化の進行、人口減少は深刻さを増しており、昨年5月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」においては、不妊治療と仕事の両立のための職場環境整備を推進することが掲げられている。また、「次世代育成支援対策推進法」に基づく「行動計画策定指針」において、一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項として「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」が盛り込まれるとともに、不妊治療と仕事の両立を支援する助成金が設けられるなど、民間企業における取組を促進するための各種施策が講じられている。さらに、不妊治療への保険適用拡大に向けた検討も進められている。こうした状況を踏まえれば、不妊治療を受けやすい職場環境の整備は社会全体の要請であり、公務においても不妊治療と仕事の両立を支援する必要性は高いと考えられる。
- 地方公共団体においては、不妊治療のために使用できる特別な休暇等を措置している団体が一定数ある。
- このため、職員の不妊治療のための休暇（有給）を新たに設ける。休暇の期間は原則として1年につき5日、体外受精や顕微授精等の頻繁な通院が必要とされる治療を受ける場合は、更に5日を加えた範囲内とし、休暇の単位は、1日又は1時間とする。継続的な勤務が見込まれる非常勤職員についても不妊治療と仕事の両立を支援するため同様の休暇を措置する。
- あわせて、管理職員を含む幅広い層の職員を対象として不妊治療に係る周知、啓発及び研修を行うことなどにより、不妊治療を受けやすい職場環境の整備を図っていく。

②非常勤職員の配偶者出産休暇（2日）・育児参加のための休暇（5日）の有給での新設

- 「少子化社会対策大綱」等により子の出生直後の時期を中心に男性の育児参画が促進されていること等を踏まえ、継続的な勤務が見込まれる男性の非常勤職員について、配偶者出産休暇（有給）及び育児参加のための休暇（有給）を新たに設ける。

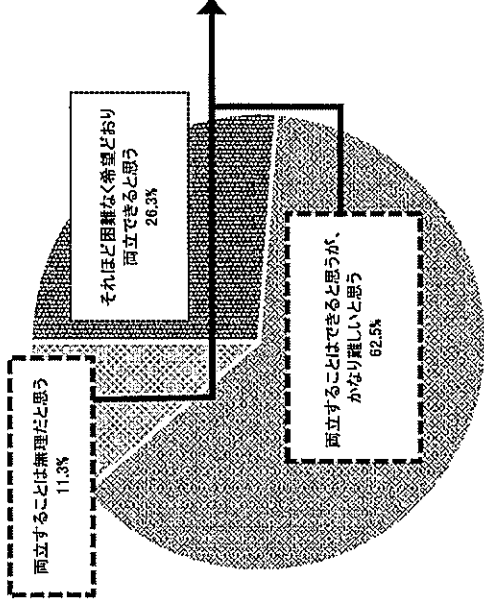
③非常勤職員の産前休暇・産後休暇を有給化

- 現在、非常勤職員の出産に際しては、人事院規則により、産前及び産後の期間に無給の休暇が措置されているが、妊娠・出産関連の措置との整合性を図る観点から、これらの産前及び産後の期間に係る休暇を有給とする。

不妊治療のための休暇の新設

職員向けアンケートの実施（令和3年1月～2月）

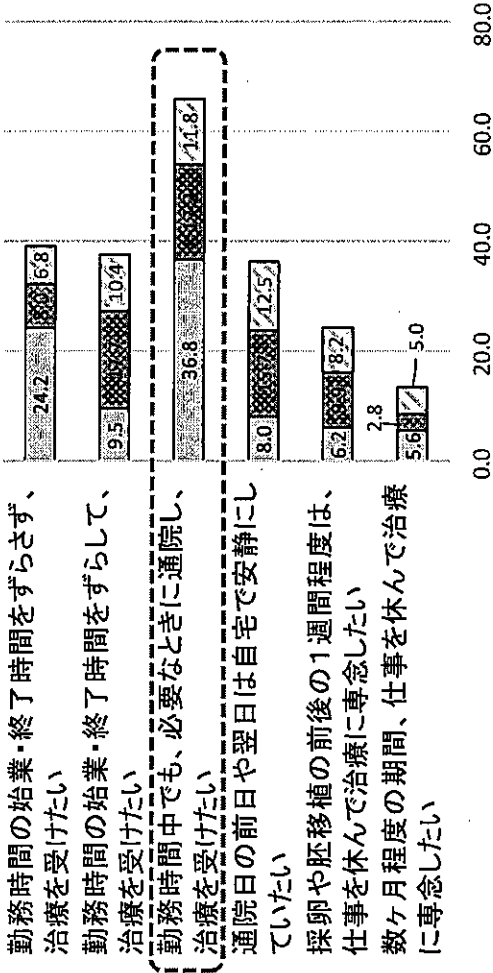
不妊治療と仕事を両立することに
ついて、現時点ではどのように思うか。



仕事との両立が難しい・無理な原因

- ① 通院回数が多い(46.1%)
- ② 経済面の負担が大き(44.6%)
- ③ 告げられた通院日に外せない仕事が入るなど、仕事の日程調整が難しい(41.0%)

不妊治療と仕事を両立する場合、希望する治療スタイル



□第1位 □第2位 □第3位

社会的な要請

- 少子化社会対策大綱（令和2年5月閣議決定） 不妊治療と仕事の両立のための職場環境整備を推進
- 民間企業における取組を促進するための各種施策
 - ・ 次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく「行動計画策定指針」
 - 一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項 「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」
 - ・ 不妊治療と仕事の両立を支援する助成金（対象：不妊治療を行う労働者に休暇制度、両立支援制度を利用させた中小企業事業主）
- 不妊治療への保険適用拡大に向けた検討

➢ 不妊治療のための休暇（有給）を新設 原則年5日、頻繁な通院が必要とされる治療を受ける場合は更に5日加算

➢ 職員を対象として不妊治療に係る周知啓発等を行い、不妊治療を受けやすい職場環境の整備を図る

公務員人事管理に関する報告の骨子

令和3年給与勧告に併せて、公務員人事管理に関する報告を行った。同報告では、以下の1から4までの四つの課題を認識し、対応策を示した。その概要は以下のとおりである。

1 人材の確保及び育成

【課題】

公務志望者が減少し若年層職員の離職も増加する中で、優秀な人材の確保は喫緊の課題であり、新規学卒者の確保・育成に加え、官民の垣根を越えて時代環境に適応できる能力を有する人材の誘致が不可欠。また、公務職場全体の魅力を高め、個々の職員が能力・経験を十全に発揮し、意欲を持って働ける環境を実現するためには、幹部職員等の組織マネジメントが極めて重要

【対応】

(1) 志望者の拡大

採用試験の申込者数の減少が続く状況を打開し増加させていくため、就職先としての公務に対する学生の認識等を把握。技術系の人材確保に向けた活動、オンラインによる情報発信等を強化

(2) デジタル人材の確保

令和4年度から総合職試験に「デジタル」区分を新設し、積極的に周知

(3) 民間との人材の交流促進

公務と民間との間の人材の流動性を高めることが重要であり、経験者採用試験の周知活動、任期付職員の各府省限りで採用できる範囲の拡大等により、各府省が必要な様々な専門分野の民間人材を確保できるよう支援

(4) 女性の採用及び登用の促進

政府の取組と連携しつつ、公務志望者拡大に向けた広報活動や女性の活躍支援のための研修の充実、勤務環境の整備等により、各府省の目標達成に向けた取組を支援

(5) 研修を通じた人材育成

マネジメント能力のかん養を図るための研修の充実。幹部職員対象の研修の抜本的改定。オンライン方式も活用

2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援

【課題】

少子化社会対策大綱では、男性の家事・育児参画の促進や不妊治療への支援を含め、個々人の結婚や出産、子育ての希望の実現を阻む隘路の打破に強力に取り組むこととされ、公務においても、職員の妊娠、出産、育児等と仕事の両立を支援することが一層重要

【対応】

育児休業の取得回数制限を緩和する育児休業法改正について意見の申出。常勤職員・非常勤職員ともに不妊治療のための休暇（有給・原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算）を新設。非常勤職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇（いずれも有給）を新設、産前・産後休暇を有給化等

3 良好な勤務環境の整備

【課題】

職員が能力を十分に発揮し、組織としてパフォーマンスを上げるため、長時間労働を是正するとともに、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務環境を整備することが重要

【対応】

(1) 長時間労働の是正

特例業務や他律部署の範囲、医師による面接指導等の徹底、業務見直し等を通じた超過勤務縮減、手当の適正な支給について指導し、各府省の組織全体の取組も促進。客観的な記録に基づく超過勤務時間の管理を今後原則化

業務量に応じた要員の確保の必要性を指摘。喫緊の課題である国会対応業務の改善へ国会等の理解と協力を切願

(2) テレワーク等の柔軟な働き方への対応

テレワークの推進は業務プロセスの変革やデジタルトランスフォーメーションの推進を通じた行動変容の観点から重要であり、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方や勤務間インターバルの確保の方策等について、有識者による研究会を設けて検討

(3) ハラスメントの防止

各府省における防止対策の実施状況の把握・指導、ハラスメント相談員セミナーの開催等により、各府省における防止対策を支援

(4) 心の健康づくりの推進等

オンラインでの心の悩み相談の導入、ストレスチェックを活用した職場環境改善の円滑な実施に向けた支援等により、心の健康づくりを推進

4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

【課題】

定年の引上げにより職員構成の高齢化や在職期間の長期化が一層進む中で、職員の士気を高め、組織活力を維持するためには、人事評価により職員の能力・実績を的確に把握した上で、その結果を任用、給与等に適切に反映するとともに、人材育成の観点からも活用することが重要

【対応】

- ・ 定年の引上げが円滑に行われるよう、人事院規則で定める事項等について検討・調整を行うなど、必要な準備を推進
- ・ 評語細分化等の人事評価制度の改正を踏まえ、昇任・昇格、昇給等の基準の改正に向け検討
- ・ 管理職員にはオンラインも活用した面談の確実な実施が求められる中、評価者向けの研修の充実等を図ることにより、各府省の人事評価を活用した人材育成を一層支援

公務員人事管理に関する報告

現在、我が国が新型コロナウイルス感染症の感染拡大の防止を始め、少子高齢化への対応や社会全体のデジタル化の推進等の複雑かつ高度な行政課題に直面する中で、行政を担う国家公務員には、現下の課題や中長期的な課題に的確に対応し、国民からの期待に応えて適切な行政運営を行っていくことが強く求められており、その果たすべき役割は一層大きくなっている。

組織を支える要となるのは人である。しかしながら、近年、就業意識の多様化や勤務環境への関心の高まりなどを背景に、民間企業や地方公共団体等との人材獲得の厳しい競合の下、国家公務員採用試験の申込者数が減少してきており、若年層職員の離職も増加しているほか、デジタル人材のような専門的な知識や経験を十分に備えた職員が不足するなど、人材の確保は喫緊の課題となっている。

行政が求められる役割を十全に果たし、国民に対して質の高いサービスを効率的かつ安定的に提供していくためには、柔軟で開かれた公務員制度の下で、公務の公正性を確保しつつ、新規学卒者を採用して計画的に育成することに加えて、民間企業等での実務経験や国際的な知見を有する者など、官民の垣根を越えて多様な有為の人材を公務に誘致することにより、時代環境に適応できる能力を有する人材を確実に確保することが不可欠である。

また、公務職場においては、令和2年度年次報告書の職員意識調査で示したように、係長級を中心に「業務量に応じた人員配置」や「業務の効率化」といった組織マネジメントに関する項目について否定的な傾向が見られたところで

ある。公務職場全体の魅力を高め、個々の職員がその能力や経験を十全に発揮し、意欲を持って全力で働くことのできる環境を実現するためには、幹部職員や管理職員が組織マネジメントに真摯に取り組むことが極めて重要となっている。

加えて、職員の能力を十分に引き出し、組織として最大限のパフォーマンスを発揮するためには、長時間労働を是正するとともに、仕事と家庭生活の両立を図ることが重要であり、勤務時間制度の柔軟な運用を通じたテレワークの活用等も含め、個々の職員の希望や置かれている事情に応じた働き方が可能となる働きやすい勤務環境を整備することが求められる。

本院は、以上のような国家公務員が置かれている現状や課題を認識した上で、採用から退職に至るまでの公務員人事管理全般に関する取組を進め、多様な有為の人材が、それぞれの能力を十全に発揮し、誇りを持って職務に精励できる公務職場の実現に向けて全力を挙げてその責務を適切に果たしていく。

人事管理に関する取組を始め、様々な行政課題に対応していくためには、公務に対する国民の揺るぎない信頼が不可欠である。しかしながら、今般、職員に範を示すべき立場にある幹部職員等による国家公務員倫理法等違反事案が相次いで起き、公務に対する国民の信頼が損なわれることとなったことは誠に遺憾である。国民からの信頼を回復し、更に高めていくためには、職員一人一人が高い倫理感・使命感を持ち、国民全体の奉仕者としての強い自覚の下で真摯に職務に精励し、自らの責任を果たしていくことが重要である。本院は、研修や講演会等の回数の増加や内容の充実を図り、あらゆる機会を捉えて職員の倫理感・使命感の醸成や自らの職務に対する責任の自覚について働きかけるなど、一層の対応に努めていく。

こうした課題を踏まえた本院の具体的な取組の方向性は以下のとおりである。

1 人材の確保及び育成

(1) 志望者拡大に向けた取組

近年、国家公務員採用試験の申込者数は減少してきている。総合職試験（政策の企画立案等を職務とする官職に採用するための試験。毎年春と秋に実施）について見ると、本年春に実施した試験の申込者数が昨年と比べ14.5%減少するなど、公務において高い能力と意欲を持った人材を確保していく上で非常に厳しい状況にある。この状況を打開し、申込者数を増加させていくために、以下の取組を行う。

第一に、公務志望者の裾野拡大に向けた取組を強化する。具体的には、国家公務員を志望しなかった学生も対象とした調査を本年中に実施する。この調査の分析結果を活用し、公務が就職先として選択されなかった理由や公務に対するイメージ等を把握した上で、今後の人材確保活動の改善につなげる。

第二に、官民を問わず人材獲得競争が特に激しい理学や工学等の技術系の人材の確保に向けた活動を強化する。具体的には、技術系の人材を対象に各府省の職場や業務を体験できるイベントを新たに展開する。こうした機会を通じ、技術系の人材に公務での具体的な活躍イメージを持ってもらうことにより、公務への志望意欲を喚起する。

第三に、公務志望者が時間と場所の制約を受けずに参加できるオンラインによるイベントの開催頻度を増やすとともに、SNS（ソーシャルネットワーキングサービス）等を活用した情報発信を強化する。

(2) 「デジタル」区分の新設等

社会全体の迅速なデジタル化が強く要請されており、政府機関のデジタル化を進めるとともに、その担い手となるデジタル人材の確保が課題となっている中で、昨年12月に閣議決定された「デジタル社会の実現に向けた改革の基本方針」において、令和4年度以降の実施に向けて総合職試験に新たな区分を設けることや、出題などに関する検討の要請が本院に対して行われた。

本院では、この要請を受けて、情報系の専門的な素養を持つ有為の人材の確保を推進する観点から検討を行い、令和4年度の国家公務員採用試験から、総合職試験に「デジタル」区分を新設し、また、一般職試験の「電気・電子・情報」区分を「デジタル・電気・電子」区分とした上で、試験内容を見直すこととした。今後、試験の実施に向けた準備を進めるとともに、政府と連携して「デジタル」区分等が受験者層に広く認知されるよう積極的に周知していく。

(3) 民間との人材の交流

社会全体のグローバル化やデジタル化が急速に進む中、国家公務員には、こうした社会環境の変化に的確に適応する能力が求められている。

このような能力を有する人材を確保していくためには、公務部内における人材育成だけでなく、公務と民間との間の人材の流動性を高め、民間の知見を積極的に公務に取り入れていくことが重要である。これにより、公務においては新しい考え方を取り込むことができ、公務と民間双方を経験する者にとっては自らのキャリアアップにつなげることができる。

現在、民間人材を公務に採用するための仕組みとしては、選考による中途採用や経験者採用試験がある。また、民間人材を任期を定めて採用し、公務で活躍してもらう仕組みとして、一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律に基づく採用や、国と民間企業との間の人事交流に関する法律に基づく交流採用等がある。

本年9月に新設されるデジタル庁において民間から多くの人材を採用していく動きなどがある中で、本院としては、各府省において必要な様々な専門分野の民間人材を確保することができるよう支援するための取組を積極的に進めていく。具体的には、中途採用のための仕組みの周知活動を強化する。特に、経験者採用試験については、多様な経験を有し職務遂行能力の高い人材を公務外から確保できる有用な方策であることから、各府省のニーズを的確に把握しつつ、各種媒体を活用した周知活動を展開する。また、任期付職員の採用において公正性を確保するために行っている本院の承認について、各府省の事務負担を軽減する観点から、本院による個別の審査手続を不要とする場合の公正性確保等の要件を明示することにより、本年度中に各府省限りで採用できる範囲を拡大することとする。

(4) 女性の採用及び登用の促進

昨年12月に閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画」においては、令和7年度末までの期間を対象として女性の採用及び登用に係る数値目標が設定されている。採用の状況については、本年4月時点における国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合が37.0%と目標の35%以上を達成しているなど取組が進んでいるのに対し、登用の状況については、昨年7月時点における各役職段階に占める女性の割合が、指定職相当で

4.4%（目標8%）、本省課室長相当職で5.9%（同10%）などとなっていることから、いずれの役職段階においても目標の達成には一層の取組が必要である。同計画においては、女性職員の登用拡大に向けた具体的な取組として、「研修や多様な職務機会の付与による積極的・計画的な育成や相談体制の整備、出産・育児期等を迎える前又は出産・育児期等を超えてから将来のキャリアアップに必要とされる重要な職務経験を積ませ、登用につなげるなどの柔軟な人事管理を進める」とされている。

本院としても、政府の取組と連携しつつ、女性の国家公務員志望者の拡大に向けた広報活動の充実、女性職員の能力を伸長させ活躍を支援するための研修の充実、後述の妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援制度の拡充、良好な勤務環境の整備などを通じて、各府省における目標達成に向けた取組を支援していく。

(5) 研修を通じた人材育成

行政課題が複雑・高度化する中で、行政を効率的に運営していくためには、各府省の職場における執務を通じた人材育成と、執務を離れた研修を両輪として、様々な行政課題に適時・的確に対応できる職員を育成していくことが肝要である。

本院においては、行政研修における「マネジメント研究」（職場におけるマネジメントに関する課題について討議し、認識を深めるもの）等のマネジメント能力のかん養を図るための研修について、それぞれの役職段階に求められる能力に応じカリキュラムや教材を見直すなどにより、充実を図っていく。特に、幹部職員を対象とする研修については、抜本的な改定を行う。あわせて、キャリア形成を支援する研修、倫理感・使命感のかん

養のための研修等を実施することにより有為な人材の育成を推進していく。これらの研修の実施に当たっては、オンライン方式の活用にも積極的に取り組むとともに、各府省のニーズを踏まえつつ、民間における研修の手法も活用しながら改善に向けた取組を進めていく。

2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援

本院は、男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進を更に進めるための方策の一つとして、育児休業の取得回数制限を緩和することが適当と認め、本日、国会及び内閣に対して国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を行う。あわせて、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、人事院規則の改正等により、以下に掲げる休暇・休業等に関する措置を一体的に講じる。

(1) 男性職員の育児休業取得の促進等

前述の意見の申出を行う措置に併せて、子の出生後8週間以内に育児休業をしようとする場合の請求期限を2週間前まで（現行1月前まで）に短縮するとともに、育児参加のための休暇の対象期間を子が1歳に達する日まで（現行産後8週間を経過する日まで）に拡大するほか、育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置等を各省各庁の長等に義務付ける。

(2) 不妊治療のための休暇の新設等

昨年5月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」において、不妊治療と仕事の両立のための職場環境整備を推進することが掲げられ、民間企業においては取組を促進するための各種施策が講じられている。また、不妊

治療への保険適用拡大に向けた検討も進められている。こうした状況を踏まえれば、不妊治療を受けやすい職場環境の整備は社会全体の要請であり、公務においても不妊治療と仕事の両立を支援する必要性は高いと考えられることから、職員の不妊治療のための休暇（有給）を新たに設ける。休暇の期間は原則として1年につき5日、体外受精や顕微授精等の頻繁な通院が必要とされる治療を受ける場合は、更に5日を加えた範囲内とし、休暇の単位は、1日又は1時間とする。

あわせて、管理職員を含む幅広い層の職員を対象として不妊治療に係る周知、啓発及び研修を行うことなどにより、不妊治療を受けやすい職場環境の整備を図っていく。

(3) 非常勤職員の休暇の新設及び育児休業の改善

妊娠、出産、育児等のライフイベントが生じ得ることは常勤・非常勤といった勤務形態で変わるものではないことから、非常勤職員についても休暇・休業等に関する措置を一体的に講じる。

具体的には、(2)で述べた不妊治療のための休暇（有給）を継続的な勤務が見込まれる非常勤職員も対象として新たに設けるとともに、継続的な勤務が見込まれる男性の非常勤職員について配偶者出産休暇（有給）及び育児参加のための休暇（有給）を新たに設けるほか、非常勤職員の産前及び産後の期間に係る休暇を有給とする。

また、非常勤職員の育児休業、介護休暇等の取得要件を緩和し、継続的な勤務が見込まれる非常勤職員については、採用当初からこれらの休業や休暇等を取得できるようにする。

さらに、子が1歳以降の一定の場合に取得することができる非常勤職員

の育児休業について、夫婦交替での取得や、特別の事情がある場合の柔軟な取得を可能とする。

3 良好な勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正

ア 超過勤務の上限規制の運用状況

国家公務員の超過勤務については、平成31年4月から、人事院規則により、超過勤務を命ずることができる上限を設定している。ただし、大規模災害への対処等の重要な業務であって特に緊急に処理することを要する業務（以下「特例業務」という。）に従事する職員に対しては、上限を超えて超過勤務を命ずることができるが、その場合は、各省各庁の長は、当該超過勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行わなければならないこととしている。

令和元年度については、他律的業務の比重が高い部署（以下「他律部署」という。）では8.7%、他律部署以外の部署においては6.6%の職員が上限を超えて超過勤務を命ぜられていた。このうち、本府省の他律部署について見ると、15.7%の職員が上限を超えて超過勤務を命ぜられており、上限の基準別では、1箇月について100時間未満の上限を超えた職員が7.8%、2箇月から6箇月の平均で80時間以下の上限を超えた職員が10.4%となっていた。主な特例業務としては、大規模災害への対処、重要な政策に関する法律の立案、他国又は国際機関との重要な交渉のほか、新型コロナウイルス感染症対策業務、国会対応業務、予算・会計・人事関連業務等があった。

イ 各府省の取組状況

アで述べた各府省からの報告を受け、本院の勤務時間制度の担当課長が、33府省庁等の人事担当課長等から各府省における超過勤務の上限に係る制度の運用状況を聴取した。多くの府省においては、職員の超過勤務時間を課室長等が日々把握し、定期的に幹部職員まで超過勤務の状況を報告する等のマネジメントが行われていることが確認できた。また、業務分担や人員配置の見直し、国会会期中における当番制による対応、勤務時間の適切な把握や見える化、大臣や事務次官直属の業務改革チーム等による業務の合理化、国会対応における答弁作成プロセスの見直しによる作業の効率化等の取組も見られた。

各府省においてはこのような取組が進められているものの、内閣の示す方針の下、緊急性が高く、直ちに企画、立案及び実施をしなければならぬ施策が生じた場合等には、平時の限られた人員に上限を超えて超過勤務を命じざるを得ない状況があった。また、予算・会計・人事関連業務を限られた期間で処理するため、超過勤務によって対応せざるを得ない場合や、高い専門性、継続性、秘密の保持等が求められる業務について、業務分担等を行えず、特定の職員に超過勤務を命じざるを得ない場合もあった。

ウ 各府省に対する指導等

本院は、イで述べた各府省人事担当課長等からの制度の運用状況の聴取に併せて、各府省に対し、特例業務の範囲及び他律部署の指定状況について確認するとともに、長時間の超過勤務を行った職員に対する医師の面接指導等を徹底すること、各府省において正規の勤務時間外に職員

に勤務をさせる必要がある場合は、適切に超過勤務を命じ、超過勤務手当を支給すること等について指導を行った。

本院としては、各府省における超過勤務の上限に関する制度の運用状況を引き続き把握した上で、特例業務の範囲や他律部署の指定の考え方について統一が図られるよう、各府省に対する指導・助言を行っていく。また、本府省の他律部署を中心に、1箇月に100時間以上等の長時間の超過勤務を行う職員が存在することを踏まえ、このような長時間の超過勤務を行う職員について、医師による面接指導等を徹底することや、人員配置・業務分担の見直し等を通じて超過勤務を必要最小限のものとするについて、各府省人事担当課長等のマネジメントに責任を有する者に対する指導を引き続き行うとともに、各府省の組織全体としての取組も促していく。さらに、超過勤務手当の適正な支給について、本院が毎年実施している勤務時間・休暇制度等運用状況調査、給与簿監査等のあらゆる機会を通じて各府省に対する指導を行っていく。

なお、超過勤務の縮減に当たっては、職員の勤務時間を適正に把握し、管理することが重要である。各府省においては、「令和3年度における人事管理運営方針」により、業務端末の使用時間の記録等を利用した勤務時間の状況の客観的把握を、原則として本年8月までに開始することとされており、本院としても、その状況を踏まえつつ、客観的な記録を基礎とした超過勤務時間の管理を制度上の原則として示すこととする。

エ 業務量に応じた要員の確保

イで述べたとおり、各府省においては、緊急の事態への対応や内閣の重要政策の推進に係る業務に対応するため、限られた人員で超過勤務に

より対応せざるを得ない状況にある。また、これらの業務については一定の増員がなされることもある一方で、定員削減の影響もあって、業務量に比して要員が十分でなく、恒常的に長時間の超過勤務を命じざるを得ない部局等もある。職員の健康を確保し、良好な勤務環境を整備することは府省共通の課題であることから、各府省において業務の合理化等を行った上で業務量に応じた要員が確保される必要があることを改めて指摘したい。

オ 国会対応業務の改善

国会対応業務は、特に本府省の他律部署において上限を超えて超過勤務を命ぜられた要因の一つとして挙げられており、職員にとって大きな負担となっている。現在、質問通告の早期化やオンラインによる対応等が進められているところであるが、この問題は喫緊の課題であり、法律において職員の適正な勤務条件を確保する責務が課せられている本院として、改めて、国会対応業務の改善を通じた国家公務員の超過勤務の縮減について、国会等の一層の御理解と御協力をお願いしたい。

(2) テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の研究

新型コロナウイルス感染症への対応を契機として、官民を問わずテレワークによる働き方が広がってきており、各府省情報化統括責任者（CIO）連絡会議において、本年3月、「国家公務員テレワーク・ロードマップ」が改定され、必要な規模のテレワークを実施可能な制度・環境を整備し、令和7年度までに、テレワークを活用することで、「新しい日常」に対応し、いかなる環境下においても必要な公務サービスを提供できる体制を整

備することを目指すとされている。テレワークの推進は、業務プロセスの変革やデジタルトランスフォーメーションの推進を通じた行動変容、非常時における業務継続の観点から重要である。また、テレワークを活用した柔軟な働き方は育児、介護等のために時間制約がある職員等の能力発揮やワーク・ライフ・バランスにも資するものである。

本院としても、各府省の取組状況や民間の動向等を踏まえつつ、現行のフレックスタイム制の柔軟化など、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方について検討を行うため、有識者による研究会を設けることとする。なお、研究会においては、テレワークを行う職員の作業環境の整備や健康状態の把握等の諸課題に対応するための方策についても併せて検討する。加えて、本年7月に変更が閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」において、民間における勤務間インターバル制度の導入企業割合等について数値目標が設けられていることも踏まえ、公務における勤務間インターバルの確保の方策等についても検討を行っていく。

(3) ハラスメント防止対策

ハラスメント防止対策については、昨年4月、パワー・ハラスメントの防止等の措置を講じるための人事院規則を制定し、同年6月1日から施行した。同規則では、パワー・ハラスメントの防止等のための各省各庁の長の責務、パワー・ハラスメントの禁止、苦情相談への対応等を規定した。また、同規則の制定に併せ、セクシュアル・ハラスメントに係る人事院規則及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る人事院規則を改正し、これらのハラスメントもこれまでの注意義務規定から禁止規定

に改めた。

本院は、これらの人事院規則等の施行に向けて、各府省が円滑かつ効果的にハラスメント防止対策を実施できるよう、ハラスメント相談員用マニュアルや研修教材、研修用動画の提供等、各府省に対する支援を行った。

各府省においては、必要な体制整備等を行い、ハラスメント防止対策に取り組んでいるところであるが、パワー・ハラスメントを理由とする処分事案等が依然として発生している状況にある。このため、本年度、各府省のハラスメント防止対策の実施状況を把握し、必要な指導を行うとともに、ハラスメント相談員を対象としたセミナーの開催、パワー・ハラスメントの研修用動画等の改訂・提供等を行うこととする。これらの取組により、各府省においてハラスメント防止対策が円滑かつ効果的に実施されるよう、支援していく。

(4) 心の健康づくりの推進等

令和元年度中に心の健康の問題により1箇月以上の期間勤務しなかった長期病休者の率は1.51%と、平成30年度に比べて0.12ポイント上昇している。特に若年層の長期病休者の率は、平成27年度以降上昇傾向が続いている。本院としては、長期病休者の数が増加しないよう、各府省に対し、長時間勤務を行った職員に対する医師の面接指導等の徹底について引き続き指導するとともに、心の健康に関して本院が設けている相談窓口について、相談を希望する職員がより相談しやすい体制となるよう、オンライン相談を令和4年度を目途に導入し、利用の拡大を図っていく。

また、ストレスチェック制度について、制度導入から5年が経過したことも踏まえ、有識者の意見を聴取して制度の改善について検討を進めている。

るところであり、今後、各府省においてストレスチェック制度がより効果的に活用され、職場環境の課題の把握や改善が円滑に行われるよう、ストレスチェックの結果を用いたハラスメント等の予防のための方策を示す等の支援を行っていく。

本院では、過労死等防止対策として、脳・心臓疾患及び精神疾患等に係る公務災害認定事案等の分析に基づき、過重な業務に従事している職員に対する勤務時間管理の徹底や体制面での配慮、日頃からの心身の健康管理や適切なケア等について、各府省に対する指導・助言を行ってきた。我が国の過労死等防止対策については、前述の「過労死等の防止のための対策に関する大綱」において、民間における週労働時間が60時間以上の雇用の割合や勤務間インターバル制度の導入企業割合、ストレスチェックでの集団分析の結果を活用した事業所の割合等の数値目標が改定されるとともに、公務員についても目標の趣旨を踏まえて必要な取組を推進することとされた。これを踏まえ、本院としては、前述の長時間労働の是正、勤務間インターバルの確保の方策の検討、ストレスチェック制度の活用促進等の良好な勤務環境の整備に関する諸施策に取り組んでいく。また、民間における検討も踏まえた「心・血管疾患及び脳血管疾患の公務上災害の認定指針」の見直しを行うなど、引き続き、公務における過労死等防止に向けて、各府省の取組を一層促していく。

4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

(1) 定年の引上げ

平成30年8月に本院が行った定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出を受け、本年4月に国会に提出

された「国家公務員法等の一部を改正する法律案」は、本年6月に成立し、令和5年4月から施行されることとなった。

本院としては、高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、定年の引上げが円滑に行われるよう、各府省や職員団体等の関係者の意見を聴きながら、人事院規則で定める事項等について検討・調整を行うなど、必要な準備を進めていく。

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進

定年が今後段階的に引き上げられ、職員構成の高齢化や職員の在職期間の長期化が一層進行する中において、職員の士気を高め、組織活力を維持していくためには、人事評価により職員の能力・実績を的確に把握した上で、その結果を任用、給与等に適切に反映するとともに、人材育成の観点からも活用していくことが重要である。

本年4月に公表された「人事評価の改善に向けた有識者検討会」（内閣人事局）の報告書では、職員の能力・実績をきめ細かく的確に把握するための評語区分の細分化などの改善の方向性が示されている。これを受けて現在、政府において、人事評価制度の改正に向けて検討が行われているところである。

本院としては、見直し後の人事評価制度に基づく評価結果を任用、給与等により適切に反映するため、昇任及び昇格の基準、昇給の基準等について、人事評価に係る制度改正後、速やかに人事院規則等の改正を行えるよう、各府省や職員団体等の関係者の意見も聴きながら検討を進める。

また、同報告書においては、職員のやりがい向上にもつながる人材育成機能の強化のため、面談の充実・役割強化等が具体的な改善方策の一つと

して示されている。このため、管理職員には、部下職員の業務遂行状況を的確に把握し、期末面談においてフィードバックすることにより評価に対する納得感を深めることや、業務の振り返りを通じて今後のキャリアに資するような指導・助言を行うなどのコミュニケーションを適切に図ること、人事当局には、管理職員に対して、オンラインも活用した面談の確実な実施の徹底を図り、職員の中長期的なキャリアの希望を踏まえた育成方針等を共有するなど、人事評価に関するサポートを行うことが求められる。

本院としては、評価者向けの研修の充実等を図り、管理職員の評価者として求められる役割についての認識を深めることにより、各府省において人事評価を活用した人材育成が適切に行われるよう一層支援していくとともに、人事評価に対する職員の納得感が得られるよう、各府省と連携・協力し、人事評価及びその活用に関する職員の苦情の適切な解決を図っていく。

国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出の骨子

男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進を更に進めるための方策の一つとして、育児休業の取得回数制限を緩和する育児休業法改正について、国家公務員法第23条の規定に基づき、国会及び内閣に対して意見の申出。あわせて、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、人事院規則の改正等により、休暇の新設、休業等の取得要件緩和等を措置

1 育児休業の取得回数制限の緩和

育児休業を原則2回まで（現行：原則1回まで）取得可能とする

この原則2回までとは別に、子の出生後8週間以内に育児休業を2回まで（現行：1回まで）取得可能とする

2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のために一体的に講じる休暇・休業等に関する措置

(1) 民間育児・介護休業法の改正内容を踏まえた措置

ア 子の出生後8週間以内の育児休業について請求期限を2週間前まで（現行：1月前まで）に短縮

イ アのほか、非常勤職員について次の措置

- ① 育児休業・介護休暇の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止
- ② 子の出生後8週間以内の育児休業の取得要件を緩和
- ③ 子が1歳以降の育児休業の取得の柔軟化

ウ 各省各庁の長等に対して次の措置等を義務付け

- ① 本人・配偶者の妊娠・出産等を申し出た職員に対する育児休業制度等の周知及び育児休業の取得意向の確認のための措置
- ② 育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置
- ③ 育児休業の取得状況の報告（人事院により公表）

(2) (1)のほか、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための措置

ア 不妊治療のための休暇（原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算）を新設（有給）

イ 育児参加のための休暇の対象期間を子が1歳に達する日まで（現行：産後8週間を経過する日まで）に拡大

ウ ア及びイのほか、非常勤職員について次の措置

- ① 育児時間・介護時間の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止
子の看護休暇・短期介護休暇の取得要件のうち、6月以上の継続勤務の要件を緩和
- ② 配偶者出産休暇・育児参加のための休暇の新設（有給）
- ③ 産前休暇・産後休暇の有給化

エ 期末手当・勤勉手当における在職期間等の算定に当たっては、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないこととする

3 実施時期

- ・ 育児休業の取得回数制限の緩和及びこれを踏まえた措置（1、2(1)ア、イ②・③、(2)イ、エ）：民間育児・介護休業法の改正事項のうち育児休業の分割取得等に係る施行日に遅れず実施
- ・ 休暇の新設・有給化（2(2)ア、ウ②・③）：令和4年1月1日
- ・ 非常勤職員の休暇・休業等の取得要件緩和、各省各庁の長等に対する措置等の義務付け（2(1)イ①、ウ、(2)ウ①）：令和4年4月1日

令和3年8月10日

衆議院議長 大島理森殿
参議院議長 山東昭子殿
内閣総理大臣 菅義偉殿

人事院総裁 川本裕子

国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出

人事院は、男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進を更に進めるためには、育児と仕事の両立支援制度をより柔軟に利用できるものとする必要があり、その方策の一つとして、育児休業の取得回数制限を緩和することが適切と認めるので、別紙要綱により国家公務員の育児休業等に関する法律を改正されるよう、国家公務員法第23条の規定に基づき、意見を申し出る。

別 紙

国家公務員の育児休業等に関する制度の改正の要綱

第 1 育児休業の取得回数制限の緩和

1 職員が同一の子について育児休業をすることができる回数を、人事院規則で定める特別の事情がある場合を除き、2回以内とすること。

2 1の育児休業の回数については、次に掲げる育児休業に係るものを含まないものとする。

(1) 子の出生の日から一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律第19条に規定する特別休暇のうち出産により職員が勤務しないことが相当である場合として人事院規則で定める場合における休暇について同条の規定により人事院規則で定める期間を考慮して人事院規則で定める期間内に、職員（当該期間内に当該休暇又はこれに相当するものとして同法第23条の規定により人事院規則で定める休暇により勤務しなかった職員を除く。）が当該子についてする最初及び2回目の育児休業（(2)に掲げる育児休業を除く。）

(2) 任期を定めて採用された職員が、当該任期の末日を育児休業の期間の末日としてする育児休業（当該職員が、当該任期を更新され、又は当該任期の満了後引き続いて任命権者を同じくする官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、当該更新される前の任期の末日の翌日又は当該採用される日を育児休業の期間の初日とする育児休業をする場合に限る。）

第 2 実施時期

この改正は、当該改正を実施するための法律の公布の日から起算して1年6月を超えない範囲内の日から実施すること。

国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申 出の説明

令和3年8月10日

人 事 院

人事院は、男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進を更に進めるための方策の一つとして、育児休業に関する制度を改正することが適当と認め、本日、国家公務員法第23条の規定に基づき、国会及び内閣に対して国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を行った。

少子高齢化の進展や生産年齢人口の減少が続く我が国において、育児の事情を有する者も含め、誰もが性別にかかわらず個性や能力を十分に発揮できる社会を実現することは一層重要な課題となっているが、育児の負担は依然として女性に偏っている実態がある。このような状況の下、男性による育児を促進することは、男性のワーク・ライフ・バランス推進のみならず、女性の活躍促進のためにも極めて重要である。

国家公務員について、人事院はこれまで、育児と仕事の両立支援制度の累次の改正やその周知などを行ってきた。また、政府においても、男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得を促進するための取組が進められている。これらにより、男性職員の育児休業取得率は着実に増加してきているが、女性職員と比べていまだ低い水準にあり、休業期間も短い状況にある。

昨年5月には「少子化社会対策大綱」が閣議決定され、男性の育児休業取得や育児参画を促進するための取組を総合的に推進することとされた。また、本

年6月には、民間労働者について、男性の育児休業取得促進等のため、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（育児・介護休業法）等を改正する法律が成立したところである。

国家公務員についても、夫婦交替等での取得を容易にし、男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進を更に進めるためには、職員の育児と仕事の両立を支援するための休暇や休業をより柔軟に取得できるものとする必要がある。その方策の一つとして、今般、育児休業の取得回数制限を緩和することが適当であると認め、意見の申出を行ったものである。

あわせて、人事院は、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、人事院規則の改正等により、休暇・休業等に関する措置を一体的に講じる。妊娠から出産、育児に至るまで切れ目のない措置を講じることにより、これらの事情を有する職員も勤務を継続し、キャリアを形成していくことができるようになるとともに、両立支援策に積極的な姿勢を示すことで、優秀な人材の確保にもつながり、能率的な公務運営に資することとなるものである。

今般の意見の申出の内容及び趣旨並びに妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のために一体的に講じる休暇・休業等に関する措置の概要は、別紙のとおりである。

別 紙

国家公務員の育児休業等に関する制度の改正についての説明

第 1 育児休業の取得回数制限の緩和

- 1 職員が同一の子について育児休業をすることができる回数を、人事院規則で定める特別の事情がある場合を除き、2回以内とすること。

【趣旨】

現在、育児休業の取得回数は原則1回までとされており、配偶者の疾病等により子の養育に著しい支障が生じる等の特別の事情がない限り、再度の取得ができない。また、女性職員が長期間の育児休業を取得する一方、男性職員は補助的に短期間の育児休業を取得する傾向がある。夫婦交替等での柔軟な取得を可能とし、男性職員の育児休業取得促進や女性職員の活躍促進を更に進めるため、育児休業を原則2回まで取得することができるようにするものである。

- 2 1の育児休業の回数については、次に掲げる育児休業に係るものを含まないものとする。

(1) 子の出生の日から一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律第19条に規定する特別休暇のうち出産により職員が勤務しないことが相当である場合として人事院規則で定める場合における休暇について同条の規定により人事院規則で定める期間を考慮して人事院規則で定める期間内に、職員（当該期間内に当該休暇又はこれに相当するものとして同法第23条の規定により人事院規則で定める休暇により勤務しなかった職員を除く。）が当該子についてする最初及び

2回目の育児休業（(2)に掲げる育児休業を除く。）

- (2) 任期を定めて採用された職員が、当該任期の末日を育児休業の期間の末日としてする育児休業（当該職員が、当該任期を更新され、又は当該任期の満了後引き続いて任命権者を同じくする官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、当該更新される前の任期の末日の翌日又は当該採用される日を育児休業の期間の初日とする育児休業をする場合に限る。）

【趣旨】

- (1) 現在、原則1回までの一般の育児休業に加えて、主に男性職員を対象として、子の出生後8週間以内に1回までの育児休業が取得可能とされている。配偶者の退院後やいわゆる里帰り出産から戻った時期など、特に配偶者への支援が必要となる子の出生直後の複数の時期において男性職員が育児を担うことが求められることから、1の原則2回までの一般の育児休業に加えて、子の出生後8週間以内に2回までの育児休業を取得することができるようにするものである。
- (2) 現在、任期を定めて採用された職員は、任期の末日を超えて育児休業をすることができず、任期の末日まで育児休業をしている場合に、任期の更新又は引き続いての採用がなされるときは、更新前の任期の末日の翌日又は引き続いての採用の日を育児休業の期間の初日として再度の育児休業をすることができる。この場合に、再度の育児休業の直前の育児休業について、1の原則2回までの一般の育児休業及び2(1)の子の出生後8週間以内の2回までの育児休業の取得回数には含まないこととするものである。

第2 実施時期

この改正は、当該改正を実施するための法律の公布の日から起算して1年6月を超えない範囲内の日から実施すること。

【趣旨】

民間労働者について育児休業の分割取得等を可能とする「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律」（令和3年法律第58号）の規定が、同法の公布の日から起算して1年6月を超えない範囲内において政令で定める日から施行されるところ、国家公務員についても、その施行から遅れることなくこの改正を実施することができるようにするものである。

第3 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のために一体的に講じる休暇・休業等に関する措置

第1の措置に併せて、人事院は、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、人事院規則の改正等により、次の1及び2の措置を一体的に講じる。

1 育児・介護休業法の改正内容を踏まえた措置

(1) 子の出生後8週間以内に育児休業をしようとする場合の請求期限の短縮

子の出生後8週間以内に育児休業をしようとする場合の請求期限を2週間前まで（現行1月前まで）に短縮する。

(2) (1)のほか、非常勤職員についての次の措置

ア 育児休業及び介護休暇の取得要件の緩和

非常勤職員の育児休業及び介護休暇の取得要件のうち「引き続き在職した期間が1年以上である」との要件を廃止する。

また、非常勤職員の育児休業の取得要件のうち、「子が1歳6か月に達する日まで」に、その任期が満了すること及び任命権者を同じくする官職に引き続き採用されないことが明らかでないとの要件について、非常勤職員が子の出生後8週間以内に育児休業をしようとする場合には、「子の出生日から起算して8週間と6月を経過する日まで」とする。

イ 子が1歳以降の育児休業の取得の柔軟化

子が1歳以降の一定の場合に取得することができる非常勤職員の育児休業について、夫婦交替での取得や、特別の事情がある場合の柔軟な取得を可能とする。

(3) 各省各庁の長等に対する措置等の義務付け

各省各庁の長等に対して次の措置等を義務付ける。

ア 本人又は配偶者の妊娠、出産等を申し出た職員に対する育児休業制度等の周知及び育児休業の取得意向の確認のための措置

イ 育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置

ウ 育児休業の取得状況の報告（人事院により公表）

2 1のほか、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための措置

(1) 不妊治療のための休暇の新設等

不妊治療と仕事の両立については、昨年的人事院勧告時の報告において、「不妊治療と仕事の両立に関する実態や職場環境の課題等を把握し、必要な取組の検討を進めていく」と言及した。これを受けて、本年1月から2月にかけて一般職の国家公務員を対象としたアンケートを実施したところ、不妊治療と仕事の両立を支援する措置について、職員のニーズがあること等が確認でき、有識者からも、仕事を続けながら治療を受

けることができる環境の整備が重要であるとの意見があった。

職員の休暇等については、従来より、情勢適応の原則の下、民間における普及状況や社会的な要請も踏まえつつ、必要な措置を講じてきている。我が国の少子化の進行、人口減少は深刻さを増しており、昨年5月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」においては、不妊治療と仕事の両立のための職場環境整備を推進することが掲げられている。また、「次世代育成支援対策推進法」に基づく「行動計画策定指針」において、一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項として「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」が盛り込まれるとともに、不妊治療と仕事の両立を支援する助成金が設けられるなど、民間企業における取組を促進するための各種施策が講じられている。さらに、不妊治療への保険適用拡大に向けた検討も進められている。こうした状況を踏まえれば、不妊治療を受けやすい職場環境の整備は社会全体の要請であり、公務においても不妊治療と仕事の両立を支援する必要性は高いと考えられる。

地方公共団体においては、不妊治療のために使用できる特別な休暇等を措置している団体が一定数ある。

このため、職員の不妊治療のための休暇（有給）を新たに設ける。休暇の期間は原則として1年につき5日、体外受精や顕微授精等の頻繁な通院が必要とされる治療を受ける場合は、更に5日を加えた範囲内とし、休暇の単位は、1日又は1時間とする。継続的な勤務が見込まれる非常勤職員についても不妊治療と仕事の両立を支援するため同様の休暇を措置する。

あわせて、管理職員を含む幅広い層の職員を対象として不妊治療に係

る周知、啓発及び研修を行うことなどにより、不妊治療を受けやすい職場環境の整備を図っていく。

(2) 育児参加のための休暇の対象期間の拡大

現在、男性職員は、妻が出産する場合、産前6週（多胎妊娠の場合、14週）から産後8週までの期間において、育児参加のための休暇を5日の範囲内で使用できる。今般、第1の2(1)で述べたとおり子の出生後8週間以内における育児休業の取得を柔軟化することも踏まえ、妻の産後の体調回復が思わしくない場合や子が未熟児である場合などに同休暇を産後8週間経過後にも使用することができるよう、同休暇の対象期間を子が1歳に達する日まで拡大する。

(3) (1)及び(2)のほか、非常勤職員についての次の措置

妊娠、出産、育児等のライフイベントが生じ得ることは常勤・非常勤といった勤務形態で変わるものではないことから、非常勤職員についても休暇・休業等に関する措置を一体的に講じる。

ア 育児時間、介護時間、子の看護休暇及び短期介護休暇の取得要件の緩和

1(2)アで述べたとおり、非常勤職員の育児休業及び介護休暇の取得要件のうち「引き続き在職した期間が1年以上である」との要件を廃止することに併せて、育児時間及び介護時間の取得要件のうち「引き続き在職した期間が1年以上である」との要件を廃止するとともに、子の看護休暇及び短期介護休暇の取得要件のうち「6月以上継続勤務している」との要件を「6月以上の任期が定められている又は6月以上継続勤務している」と改める。これにより、継続的な勤務が見込まれる非常勤職員については、採用当初からこれらの休業や休暇等が取

得できることとなる。

イ 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の新設

前述の「少子化社会対策大綱」等により子の出生直後の時期を中心に男性の育児参画が促進されていること等を踏まえ、継続的な勤務が見込まれる男性の非常勤職員について、配偶者出産休暇（有給）及び育児参加のための休暇（有給）を新たに設ける。

ウ 産前休暇及び産後休暇の有給化

現在、非常勤職員の出産に際しては、人事院規則により、産前及び産後の期間に無給の休暇が措置されているが、前述の妊娠・出産関連の措置との整合性を図る観点から、これらの産前及び産後の期間に係る休暇を有給とする。

(4) 期末手当及び勤勉手当における育児休業期間の除算の取扱いの見直し

期末手当及び勤勉手当における在職期間等の算定に当たっては、現行制度において、承認に係る期間が1か月以下である育児休業の期間は、手当の対象となる期間から除算しないこととしているところ、この取扱いは維持した上で、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないこととする。これにより、子の出生後8週間以内における育児休業の期間又はそれ以外の育児休業の期間のうち、承認に係る期間が1か月以下であるものはそれぞれ除算しないこととなる。

3 実施時期

1及び2のうち、第1の育児休業の取得回数制限の緩和を踏まえた措置は、第2の実施時期に合わせて実施する。このほか、休暇の新設及び有給化は、令和4年1月1日から実施し、非常勤職員の休暇・休業等の取得要

件の緩和及び各省各庁の長等に対する措置等の義務付けは、同年4月1日から実施する。

以 上