

令和6年改正国家公務員育児休業法等に関する Q&A

用語の説明

- ・改正育児休業法：国家公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律（令和6年法律第79号）により改正された国家公務員の育児休業等に関する法律（令和7年10月から施行）
- ・第1号育児時間：育児休業法第26条第2項第1号に規定する1日につき2時間の範囲内の育児時間
- ・第2号育児時間：育児休業法第26条第2項第2号に掲げる1日につき人事院規則で定める時間を超えない範囲内の育児時間
- ・令和6年育児休業法一部改正法：国家公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律（令和6年法律第79号）

○ 改正育児休業法関係

Q1-1 令和7年10月1日から育児時間の制度はどのように変わるのですか。

Q1-2 改正育児休業法第26条第2項第2号に規定する第2号育児時間は、どのようなものですか。

Q1-3 育児時間制度の見直しによって、育児時間の請求方法も変わるのですか。

Q1-4 改正育児休業法第26条第2項において、「育児時間の請求をしようとする職員は、人事院規則で定める1年の期間ごとに、あらかじめ、次の各号に掲げる範囲内のうちいずれの範囲内で当該期間における育児時間を請求するかを各省各庁の長に申し出るものとする。」とされ、人事院規則で定める1年の期間は毎年4月1日～翌年の3月31日まで（年度）とされている。X年度に育児時間を取得しようとする職員は、X-1年度中に育児時間の形態の申出をする必要があるのでしょうか。

Q1-5 改正育児休業法第26条第2項において、同項第2号に掲げる範囲内（1年間に10日相当の時間の範囲内）で育児時間を請求することを申し出た場合、育児時間の請求が承認されなくても請求可能な育児時間の時間数は減るのでしょうか。

Q1-6 従前から育児時間（改正後の第1号育児時間）を取得している職員が、育児時間の取得形態の多様化に係る規定の施行日（令和7年10月1日）以降も従前の育児時間（改正後の第1号育児時間）を引き続き使用する場合には、再度の請求は必要でしょうか。

Q1-7 従前から育児時間（改正後の第1号育児時間）を取得している職員が、施行日から第2号育児時間を請求する場合、従来の育児時間の申出内容変

更（特別の事情が必要）ではなく、あくまで新規の請求として取り扱うことになるのでしょうか。

○ 改正育児休業法に係る人事院規則の改正関係

Q2-1 第2号育児時間について、原則的な承認単位が1時間となっていますが、例外的に分を単位として承認できる場合を教えてください。

Q2-2 第2号育児時間を選択した職員が1年間に請求できる育児時間の上限時間数は何時間でしょうか。

Q2-3 年度の途中で育児時間の形態の選択の申出を行った場合の第2号育児時間の上限時間数は、申出の時期、子の出生の時期、採用又は離職の時期によって異なるのでしょうか。

Q2-4 改正育児休業法第26条第3項に規定する人事院規則で定める特別の事情には、具体的にはどのような事情が該当するのでしょうか。

Q2-5 特別の事情があり育児時間の形態を第1号から第2号へ変更する場合、第2号育児時間の残日数はどのように算出するのでしょうか。

Q2-6 ある職員が、特別の事情があり、当初、第2号育児時間を申し出た後、第2号育児時間⇒第1号育児時間⇒第2号育児時間へと変更した。この場合に、当初の第2号育児時間の際に10時間の育児時間を取得し、その後の第1号育児時間の際に10時間の育児時間を取得したとき、2度目の第2号育児時間で請求可能な育児時間は何時間となるのでしょうか。

Q2-7 常勤職員が第2号育児時間を取得する場合の給与の減額の方法を教えてください。

Q2-8 第1号育児時間の取得可能時間帯の制限が撤廃され、育児時間は時間帯に関わらず取得が可能となりました。これによってどのように育児時間を活用することが可能となるのでしょうか。

Q2-9 第1号育児時間又は第2号育児時間と休暇との併用が可能になりましたが、例えば第2号育児時間を2時間45分、年次休暇を5時間といった取得は可能ですか。

Q2-10 第1号育児時間又は第2号育児時間と休暇との併用が可能になりましたが、育児時間、保育時間、年次休暇等を取得して1日勤務しないこととすることは可能ですか。

Q2-11 改正後の人事院規則19—0第28条第2号において、育児時間を請求することができない非常勤職員は「勤務日の日数を考慮して人事院が定める非常勤職員以外の非常勤職員」とされ、従前、考慮要素として規定されていた「勤務日ごとの勤務時間」が削除されました。これにより、育児時間を請求できる非常勤職員の範囲はどのように変わったのでしょうか。

○ 育児時間の取得形態の多様化に係る改正以外の改正

Q3 育児短時間勤務に係る人事異動通知書については、どのような場合に交付不要となるのですか。

○ 育児に係る両立支援制度を利用しやすい勤務環境の整備

Q4-1 妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前のタイミングで、各省各庁の長は、職員の仕事と育児の両立に関する個別周知・意向確認を行うことが義務づけられますが、具体的に、各省各庁の長は、どのようなことをすればよいのですか。

Q4-2 妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前のタイミングで行う仕事と育児の両立に関する個別周知・意向確認は、どのような方法で行う必要があるのでしょうか。

Q4-3 各省各庁の長は、妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前のタイミングで職員の仕事と育児の両立に関する個別の意向を配慮することが義務づけられますが、把握した意向に関して必ず何らかの措置をしなければならないのでしょうか。

Q4-4 令和4年の人事院規則19—0の改正で、妊娠・出産等の申出時における「個別の周知・意向確認」が義務づけられましたが、令和7年改正により新たに義務付けられた妊娠・出産等の申出時における「個別の意向確認・配慮」とは、何が異なっているのでしょうか。

Q4-5 育児期両立支援制度等の個別周知・意向確認について、例えば、年度当初などに対象となる複数の職員を集めて実施してもよいですか。

Q4-6 育児期両立支援制度等の個別周知・意向確認について、面談による方法の場合、実施した内容を記録する必要はありますか。

Q4-7 個別の意向の確認と配慮は、妊娠・出産等の申出があった全ての職員と、3歳になるまでの適切な時期にある子を養育する全ての職員に実施しなければならないですか。

Q4-8 3歳の誕生日の1か月前までの1年間（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）の計算方法を教えてください。

Q4-9 「3歳の誕生日の1か月前までの1年間」に該当する第1子を養育する職員が、第2子の育児休業中の場合であっても、個別周知・意向確認の実施は必要ですか。

Q4-10 3歳に満たない子を複数養育する職員に対して、個別周知・意向確認の措置を複数回行う必要はありますか。

Q4-11 施行日である令和7年10月1日時点において、3歳の誕生日の1か月前までの1年間（子が1歳11か月に達する日の翌々日～2歳11か月に達す

る日の翌日まで）に行わなければならない「個別の周知・意向確認」の対象となる子の範囲は何年何月何日生まれからですか。

Q4-12 出向者について、個別の周知・意向確認及び意向への配慮は、出向元・出向先どちらが行うべきですか。

Q4-13 個別の周知・意向確認や、個別の意向の確認・配慮は、人事担当課から行わなければならないですか。所属長や直属の上司から行わせることとしてよいですか。

Q4-14 個別の意向の確認における「勤務の場所」とは、具体的にどのようなことを聞けばよいでしょうか。

Q4-15 各省各庁の長が業務量の調整について意向を確認した場合、具体的にどのような配慮を行うことが考えられますか。

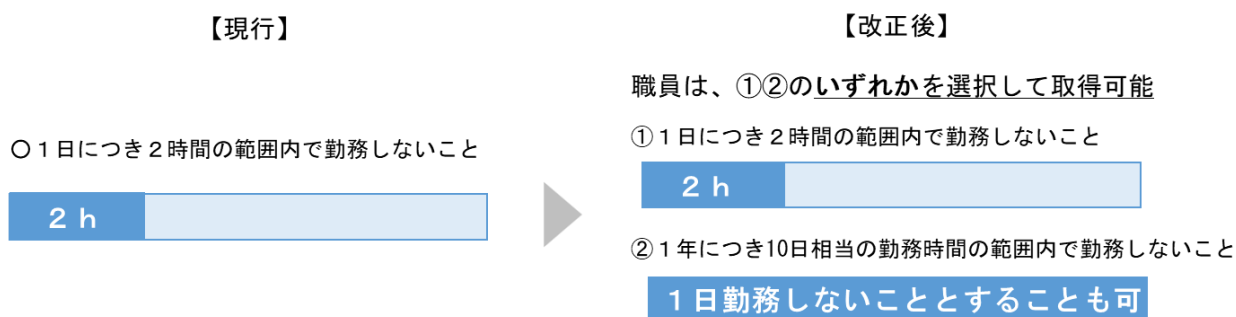
○ 改正育児休業法関係

Q1-1 令和7年10月1日から育児時間の制度はどのように変わるのですか。

A1-1 育児時間について、現行の1日につき2時間を超えない範囲内の形態に加え、1年につき人事院規則で定める時間(10日相当)を超えない範囲内の形態を設けることとし、職員はいずれかの形態を選択可能とします(改正育児休業法第26条)。

また、非常勤職員の育児時間の取得可能期間を、子が「小学校就学の始期に達するまで」に拡大しました。

【イメージ図】



Q1-2 改正育児休業法第26条第2項第2号に規定する第2号育児時間は、どのようなものですか。

A1-2 第2号育児時間は、年次休暇や子の看護等休暇等の既存の休暇とは別に小学校就学前までの子を養育する職員が勤務しつつ子を養育することを容易にするために設けられたものです。各省各庁の長に承認を得ることにより、年に10日相当の勤務時間の範囲内で原則、1時間単位で勤務しないことができます。

Q1-3 育児時間制度の見直しによって、育児時間の請求方法も変わるのですか。

A1-3 育児時間の取得形態の多様化により、以下の手順で職員が育児時間の形態を選択し請求することとなりました。(改正育児休業法第26条)

【手順1】職員の申出

人事院規則で定める1年の期間(毎年4月1日～翌年の3月31日)ごとに、あらかじめ、① 第1号育児時間又は② 第2号育児時間のいずれの形態の育児時間を請求するか

を職員が申出

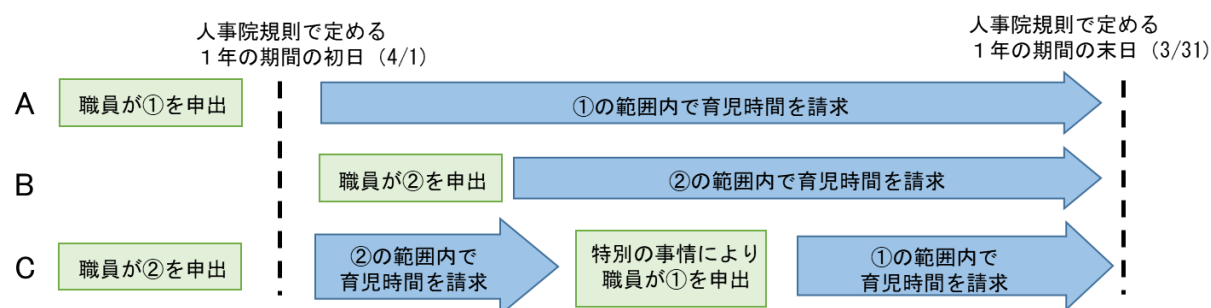
【手順2】職員の請求

手順1の申出に係る人事院規則で定める1年の期間においては、申出をした形態の範囲内で職員が育児時間を請求することにより、各省各庁の長の承認を得て勤務しないことが可能

【場合に応じて】申出の変更

「人事院規則で定める特別の事情」がある場合には、手順1の申出に係る「人事院規則で定める1年の期間」においても当該申出に係る育児時間の形態を変更することは可能

【イメージ図】



Q1-4 改正育児休業法第26条第2項において、「育児時間の請求をしようとする職員は、人事院規則で定める1年の期間ごとに、あらかじめ、次の各号に掲げる範囲内のうちいずれの範囲内で当該期間における育児時間を請求するかを各省各庁の長に申し出るものとする。」とされ、人事院規則で定める1年の期間は毎年4月1日～翌年の3月31日まで（年度）とされている。X年度に育児時間を取得しようとする職員は、X-1年度中に育児時間の形態の申出をする必要があるのでしょうか。

A1-4 改正育児休業法第26条第2項の「あらかじめ」は、「育児時間の承認の請求をする前に」という趣旨です。このため、その年度において最初の育児時間の承認の請求をする前であれば、その年度に入ってからでも同項の規定による申出を行うことが可能です。
※ Q1-3のイメージ図②をご参照ください。

Q1-5 改正育児休業法第26条第2項において、同項第2号に掲げる範囲内（1年間に10日相当の時間の範囲内）で育児時間を請求することを申し出た場合、育児時間の請求が承認されなくても請求可能な育児時間の時間数は

減るのでしょうか。

A1-5 改正育児休業法第 26 条第 4 項において、「第 2 項の規定による申出をした職員は、当該申出をした範囲内において、第 1 項の規定による育児時間の請求をすることができる」とされています。当該規定は、「人事院規則で定める時間の範囲内で育児時間の（承認の）請求をすることができる」ことであるため、職員は、1 年間に「10 日相当の時間」から「既に育児時間の承認を受けた時間」を減じた時間の範囲内で育児時間の請求をすることができます。

Q1-6 従前から育児時間（改正後の第 1 号育児時間）を取得している職員が、育児時間の取得形態の多様化に係る規定の施行日（令和 7 年 10 月 1 日）以降も従前の育児時間（改正後の第 1 号育児時間）を引き続き使用する場合には、再度の請求は必要でしょうか。

A1-6 育児時間の取得形態の多様化に伴い、職員は、具体的な日時の育児時間の請求の前に、あらかじめ、第 1 号育児時間又は第 2 号育児時間のいずれの形態の育児時間を選択するかを申し出て、選択した育児時間の形態の範囲内で育児時間を請求することになりました。

このように新たに育児時間の請求手続が定められたことを踏まえると、令和 7 年 10 月 1 日前から引き続き「1 日に 2 時間の範囲内」の育児時間の承認を受けようとする職員は、具体的に育児時間を取得しようとする日時について請求をする前に育児時間の形態の申出を行う必要があり、新様式である育児時間簿を用いて育児時間を請求することとなります。

なお、この手続については、令和 6 年育児休業法一部改正法附則第 2 条の規定により、同法の施行日より前の令和 7 年 7 月 1 日から行うことが可能となっています。

Q1-7 従前から育児時間（改正後の第 1 号育児時間）を取得している職員が、施行日から第 2 号育児時間を請求する場合、従来の育児時間の申出内容変更（特別の事情が必要）ではなく、あくまで新規の請求として取り扱うことになるのでしょうか。

A1-7 第 1 号育児時間又は第 2 号育児時間を選択し、その選択した形態の育児時間の請求可能時間の範囲内で育児時間を請求する枠組みは、令和 7 年 10 月 1 日から施行されます。このため、職員は、同日前の育児時間の取得状況にかかわらず、同日以後の育児時間の形態を選択する申出を改正育児休業法第 26 条第 2 項の規定により行うことが可能です。

○ 改正育児休業法に係る人事院規則の改正関係

Q2-1 第2号育児時間について、原則的な承認単位が1時間となっていますが、例外的に分を単位として承認できる場合を教えてください。

A2-1 第2号育児時間の承認は、民間法制の取扱いを踏まえて、1時間を単位として行うこととしました。ただし、以下の2つの場合については、分単位での承認を可能としています。

- ① 1回の勤務に係る日ごとの勤務時間に分を単位とした勤務時間がある場合で、1日の勤務時間の全てについて育児時間の請求がなされた場合
- ② 第2号育児時間の残時間数に1時間未満の端数がある場合で、その全てについて請求がなされた場合

Q2-2 第2号育児時間を選択した職員が1年間に請求できる育児時間の上限時間数は何時間でしょうか。

A2-2 改正育児休業法第26条第2項第2号では、第2号育児時間を請求することとした職員が、1年間に請求することができる育児時間の上限時間数を人事院規則で定めることとしています。当該上限時間数については、第2号育児時間が、民間における養育両立支援休暇を踏まえた措置であり、民間労働法制においては、当該休暇を年に10日以上与えることとされていることを踏まえ、10日に相当する時間数の第2号育児時間の請求を可能とするため、

- ① 非常勤職員以外の職員 77時間30分（7時間45分×10）
- ② 非常勤職員 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
としています。

Q2-3 年度の途中で育児時間の形態の選択の申出を行った場合の第2号育児時間の上限時間数は、申出の時期、子の出生の時期、採用又は離職の時期によって異なるのでしょうか。

A2-3 1年間に請求することができる第2号育児時間の時間数の上限は、申出の時期に左右されることはありません。例えば、10月に第2号育児時間を選択する申出を行った場合においても、翌年の3月31日まで10日相当時間の範囲内で第2号育児時間を請求することが可能です。また、子の出生の時期、採用・退職の時期にも左右されません。

なお、令和7年度においては、令和6年育児休業法一部改正法における育児時間の取

得形態の多様化に係る規定の施行日が令和7年10月1日であり、第2号育児時間の取得可能期間が半年となることから、取得可能時間の上限は「5日」に相当する時間数となります。

Q2-4 改正育児休業法第26条第3項に規定する人事院規則で定める特別の事情には、具体的にはどのような事情が該当するのでしょうか。

A2-4 改正育児休業法第26条第3項に規定する人事院規則で定める特別の事情は、育児時間の形態の申出を行った時に予測することができなかった事実が生じたことにより、育児時間の形態を変更しなければ子の養育に支障が生じると各省各庁の長が認める事情です。具体的には、保育園から遠い官署へ異動となり、子を保育園へ送った後に出勤するためには継続的に勤務時間を短縮することが必要となった場合や、子が疾病により入院したことに伴い、職員が入院生活の付き添いに対応するため、まとまって勤務しないこととできるようにする必要が生じた場合等が考えられます。

Q2-5 特別の事情があり育児時間の形態を第1号から第2号へ変更する場合、第2号育児時間の残日数はどのように算出するのでしょうか。

A2-5 改正育児休業法第26条第2項に規定する「人事院規則で定める1年の期間」の途中で第1号育児時間から第2号育児時間へ育児時間の形態を変更した場合であっても、第1号育児時間の取得状況は第2号育児時間の請求可能時間に影響を与えないため、当該1年の期間における最初の第2号育児時間の請求の時点では、10日相当時間の範囲内で第2号育児時間を請求することが可能です。

Q2-6 ある職員が、特別の事情があり、当初、第2号育児時間を申し出た後、第2号育児時間⇒第1号育児時間⇒第2号育児時間へと変更した。この場合に、当初の第2号育児時間の際に10時間の育児時間を取得し、その後の第1号育児時間の際に10時間の育児時間を取得したとき、2度目の第2号育児時間で請求可能な育児時間は何時間となるのでしょうか。

A2-6 A2-5のとおり、第1号育児時間の取得状況は第2号育児時間の請求可能時間数に影響を与えませんが、第2号育児時間の請求可能時間数は年度を単位とすることとしているため、当該年度において既に第2号育児時間を取得している場合には、その時間分が第2号育児時間の請求可能時間数から減算されることになります。例えば常勤職員が一度目に第2号育児時間を選択した際に、10時間の育児時間を承認されていた場合には、2度目の第2号育児時間の際に請求可能な時間数は、67時間30分（＝77時間

30 分－10 時間）になります。

Q2-7 常勤職員が第 2 号育児時間を取得する場合の給与の減額の方法を教えてください。

A2-7 常勤職員が第 1 号育児時間を取得する場合における給与減額の取扱いについては、超過勤務の場合の例によることとされており、その給与期間の勤務しなかった時間数を合算した上で、原則として 1 時間を単位として計算し、当該合算した時間数に 1 時間未満の端数が生じた場合は、その端数が 30 分以上の場合は 1 時間とし、30 分未満の場合は切り捨てることとされています（一般職の職員の給与に関する法律の運用方針第 15 条関係第 3 項及び第 16 条関係第 2 項(3)）。第 1 号育児時間と同様、第 2 号育児時間により勤務しなかった時間がある場合も、この方法により減額すべき給与を計算することとなります。

Q2-8 第 1 号育児時間の取得可能時間帯の制限が撤廃され、育児時間は時間帯に関わらず取得が可能となりました。これによってどのように育児時間を活用することが可能となるのでしょうか。

A2-8 第 1 号育児時間については、子の送り迎えを行うため出勤時刻又は退勤時刻に活用する従来の方法に加え、日中に行われる保育園の保護者会に参加するため、休憩時間の後に取得し、その後勤務に戻るといった活用方法も可能となります。

第 2 号育児時間については、子の運動会に参加するために午前中に育児時間を取得し、午後から出勤するといった活用方法や子の看護のため、1 日の勤務時間の全てについて育児時間を取得するといった活用方法も可能となります。

なお、今般の改正で育児時間の取得可能時間帯の制限が撤廃されたことにより、育児時間は勤務時間に引き続くことが前提である制度ではなくなったため、年次休暇等の休暇との併用も可能となります。

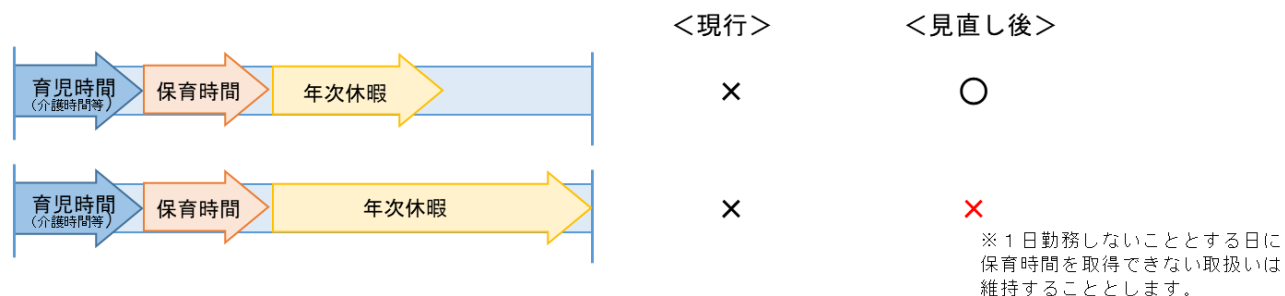
Q2-9 第 1 号育児時間又は第 2 号育児時間と休暇との併用が可能になりましたが、例えば第 2 号育児時間を 2 時間 45 分、年次休暇を 5 時間といった取得は可能ですか。

A2-9 育児時間は職員が請求して実際に勤務しない時間と各省各庁の長が承認する時間を必ず合致させる取扱いとなっています。今回の改正により、第 2 号育児時間の承認単位は 1 時間単位となりましたので、2 時間 45 分の育児時間の請求に対しては承認することができず、例えば再度 2 時間の請求をさせた上で 2 時間の育児時間を承認すること

ととなり、残りの全てを年次休暇により勤務しないこととする場合には5時間 45 分の年次休暇の請求を6時間で承認することとなります。この取扱いは年次休暇以外の休暇と併用する場合においても同様となります。

Q2-10 第1号育児時間又は第2号育児時間と休暇との併用が可能になりましたが、育児時間、保育時間、年次休暇等を取得して1日勤務しないこととすることは可能ですか。

A2-10 今回の改正により、育児時間、保育時間、年次休暇等の併用取得も可能となりましたが、保育時間は授乳のため休憩時間とは別に保育の時間を確保するものであり、全日勤務しない場合の当該休暇の必要性は想定されないことから、休暇等との併用により、1日勤務しないこととする日に保育時間を取得することができない従来の取扱いは維持されることとなります。



Q2-11 改正後の人事院規則19—0第28条第2号において、育児時間を請求することができない非常勤職員は「勤務日の日数を考慮して人事院が定める非常勤職員以外の非常勤職員」とされ、従前、考慮要素として規定されていた「勤務日ごとの勤務時間」が削除されました。これにより、育児時間を請求できる非常勤職員の範囲はどのように変わったのでしょうか。

A2-11 民間育児・介護休業法においては、養育両立支援休暇を利用することができる労働者について、所定労働時間に係る要件が設けられていません。これを踏まえ、公務においても、第2号育児時間を含む育児時間を請求することができる非常勤職員の要件から勤務日ごとの勤務時間に係る要件を削除することとしました。

ただし、改正後の人事院規則19—0において、非常勤職員の第1号育児時間について、承認単位を30分、承認可能時間数を1日の勤務時間から5時間45分を減じた時間を超えない範囲としている規定は引き続き維持しています。そのため、改正後も非常勤職員が第1号育児時間を取得するにあたっては、1日につき6時間15分以上の勤務時間が必要となります。

○ 育児時間の取得形態の多様化に係る改正以外の改正

Q3 育児短時間勤務に係る人事異動通知書については、どのような場合に交付不要となるのですか。

A3 人事院規則19-0第24条において、育児短時間勤務の承認、取消し等の場合には、人事異動通知書を交付しなければならないとされていますが、失効し又は取り消される育児短時間勤務の1週間当たりの勤務時間及び期間の末日が、引き続いて承認される育児短時間勤務の1週間当たりの勤務時間及び期間の末日と同一である場合にあっては、人事異動通知書に代わる文書の交付その他適当な方法をもって人事異動通知書の交付に替えることができることとしました。

なお、改正後、上記の場合において従来どおり人事異動通知書を交付することも可能です。

また、人事異動通知書に代わる文書の交付その他適当な方法による場合においても、その内容が、職員に適切に通知されることが必要なことに留意してください。

○ 育児に係る両立支援制度を利用しやすい勤務環境の整備

Q4-1 妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前のタイミングで、各省各庁の長は、職員の仕事と育児の両立に関する個別周知・意向確認を行うことが義務づけられますが、具体的に、各省各庁の長は、どのようなことをすればよいですか。

A4-1 妊娠・出産等の申出時においては、各省各庁の長は、

- ・ 「出生時両立支援制度等」の内容（※1）
- ・ 「出生時両立支援制度等」の利用に関する請求先等

について、当該職員に対して個別に周知するとともに

- ・ 「出生時両立支援制度等」の利用
- ・ 出生した子の心身の状況又は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の両立の支障となる事情の改善に資する事項」（※2）

に関する意向確認を行う必要があります。

（※1） 出生時両立支援制度等は、子の出生時から職員が利用可能な仕事と育児のための両立支援制度等のことを指し、例えば①育児短時間勤務、②育児時間、③早出遅出勤務、④深夜勤務の制限、⑤超過勤務の制限、⑥子の看護等休暇、⑦配偶者出産休暇、⑧育児参加休暇等の各制度及び措置が挙げられます。具体的な内容については、「人事院規則10-11（育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び超過勤務の制限並びに意向確認等）の運用について」第14条関係第3項をご確認下さい。

- (※2) 職業生活と家庭生活の両立の支障となる事情の改善に資する事項の意向確認は、職業生活と家庭生活との両立を円滑にすることを目的として、子の心身の状況等に起因して発生する職業生活と家庭生活の両立の支障となる事情の改善に資する事項について何か希望がないか確認し、その意向に配慮するために行うものであり、当該事項には、例えば始業又は終業の時刻、勤務の場所、業務量の調整などが含まれます。

また、3歳に達するまでの子を養育する職員に対して、当該職員の子の3歳の誕生日の1か月前までの1年間（当該子が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）に、

- ・ 「育児期両立支援制度等」の内容（※3）
- ・ 「育児期両立支援制度等」の利用に関する請求先等

について、当該職員に対して個別に周知するとともに、

- ・ 「育児期両立支援制度等」の利用
- ・ 対象となる職員の3歳に満たない子の心身の状況や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の両立の支障となる事情の改善に資する事項」（※4）

に関する意向確認を行う必要があります。

- (※3) 育児期両立支援制度等は、子が3歳に達した職員が利用可能な仕事と育児のための両立支援制度等のことを指し、子の出生時には利用可能だが子が3歳に達した際には利用ができない保育時間及び配偶者出産休暇を出生時両立支援制度等から除いたものです。具体的な内容については、「人事院規則10—11（育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び超過勤務の制限並びに意向確認等）の運用について」第14条関係第8項をご確認下さい。

- (※4) (※2)の事項と同様の事項です。

このうち、出生時両立支援制度等や育児期両立支援制度等の利用に関する意向の確認は、これらの制度の利用が円滑に行われるようにすることが目的であり、取得の申出をしないように抑制する、申し出た場合に不利益をほのめかす、取得の前例がないことをことさらに強調するなど、利用を控えさせるようなことは行ってはなりません。

Q4-2 妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前のタイミングで行う仕事と育児の両立に関する個別周知・意向確認は、どのような方法で行う必要があるのでしょうか。

A4-2 個別の周知及び意向確認の方法は、

- ① 面談（オンラインによる面談でも可能）
- ② 書面の交付（郵送によることも可能）
- ③ 電子メール等の送信

のいずれかによって行う必要があります。ただし、③は職員が希望した場合のみ実施可能です。また、職員が電子メール等の記録を出力することにより書面を作成できるものであることが必要です。

Q4-3 各省各庁の長は、妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前のタイミングで職員の仕事と育児の両立に関する個別の意向を配慮することが義務づけられますが、把握した意向に関して必ず何らかの措置をしなければならないのでしょうか。

A4-3 聴取した意向への配慮としては、各省各庁の長として意向の内容を踏まえた検討を行うことは必要ですが、その結果、何らかの措置を行うか否かは各府省における状況に応じて決定していただくこととなります。なお、検討の結果職員から聴取した意向に沿った対応が困難な場合には、困難な理由を職員に説明するなどの丁寧な対応を行うことが重要です。

なお、具体的な配慮の取組例としては、勤務時間帯・勤務地に係る調整、業務量の調整、などが考えられますので、各府省は状況に応じて、その意向に可能な範囲でご配慮いただくようにお願いします。

Q4-4 令和4年の人事院規則19—0の改正で、妊娠・出産等の申出時における「個別の周知・意向確認」が義務づけられましたが、令和7年改正により新たに義務付けられた妊娠・出産等の申出時における「個別の意向確認・配慮」とは、何が異なっているのでしょうか。

A4-4

<【1】個別の周知・意向確認（R4改正）>

令和4年改正では、職員から、本人又は配偶者が妊娠又は出産した旨等の申出があった場合に、各省各庁の長は、当該職員に対して、育児休業制度等について周知するとともに、育児休業の取得意向を確認するための措置を義務付けました。

<【2】個別の意向確認・配慮（R7改正）>

今回の改正において義務付けられた妊娠・出産等の申出時における「個別の意向確認・配慮」とは、職員から、本人又は配偶者が妊娠又は出産した旨等の申出があった場合に、出生時両立支援制度等について個別に周知し、利用意向を確認すると共に、勤務時間帯や勤務地、業務量等に関する意向を職員から確認し、その意向に対し、各府省の状況に応じて配慮をし

なければならないこととしたものです。これは、子の心身の状況や家庭環境の状況によっては、仕事と育児の両立が困難となる場合があることを踏まえたものです。

よって、【1】と【2】の差異としては、【1】が育児休業制度等の周知と利用の意向確認に留まっていたのに対し、【2】は、出生時両立支援制度を周知し、利用の意向確認を行うとともに、職業生活と家庭生活との両立を円滑にすることを目的として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関する意向確認を行い、そしてその意向に配慮することが求められるものです。

Q4-5 育児期両立支援制度等の個別周知・意向確認について、例えば、年度当初などに対象となる複数の職員を集めて実施してもよいですか。

A4-5 育児期両立支援制度等の個別周知・意向確認について、年度当初などに対象となる複数の職員を集めて実施することは制限されているわけではありませんが、その場合においても、A4-2の方法に従う必要があります。また、複数の職員を集めて行う場合には、各職員の事情を的確に踏まえられるように、個別に「書面の交付」を行うなど、個別の周知・意向確認を行うに当たっての配慮を行っていただくことが望ましいです。

なお、複数の職員を対象に実施することにより職員が意向の表明をしにくい状況にならないよう、個々の職員が意向を表明しやすい方法とする必要があります。

Q4-6 育児期両立支援制度等の個別周知・意向確認について、面談による方法の場合、実施した内容を記録する必要はありますか。

A4-6 面談の内容を記録する義務はありません。しかしながら、面談の場合は、その他の書面を交付する方法や電子メールの送信方法等と異なり、記録が残らないため、必要に応じて作成することが望ましいです。

Q4-7 個別の意向の確認と配慮は、妊娠・出産等の申出があった全ての職員と、3歳になるまでの適切な時期にある子を養育する全ての職員に実施しなければならないですか。

A4-7 職員本人又は配偶者が妊娠・出産した旨等の申出があった場合と、職員の子が3歳になるまでの適切な時期（※）にこれらの措置を実施する必要があります。

※ 3歳の誕生日の1か月前までの1年間（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）。詳細はQ4-8、Q4-9を参照ください。

Q4-8 3歳の誕生日の1か月前までの1年間（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)の計算方法を教えてください。

A4-8 例えば、3月15日生まれの子の場合、「3歳の誕生日の1か月前」とは、2月15日（以下15日を「誕生日応当日」という。）となります。「3歳の誕生日の1か月前までの1年間」とは、1歳の2月16日から2歳の2月15日までの1年間となります。

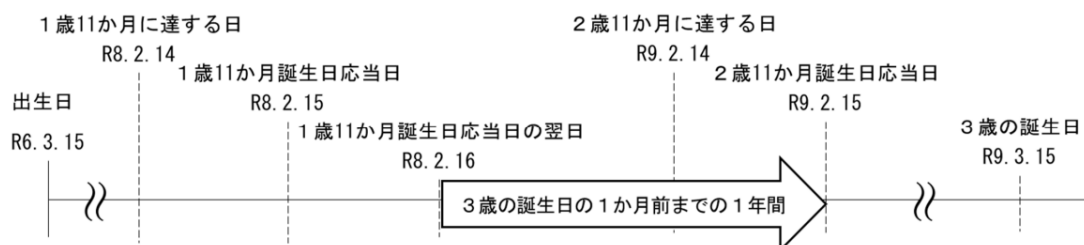
なお、民法の規定に従い、「1歳11か月に達する日」とは、1歳11か月の誕生日応当日である1歳の2月15日の前日、つまり2月14日となり、「1歳11か月に達する日の翌々日」とは2月16日となります。

また、「2歳11か月に達する日」とは、2歳11か月の誕生日応当日である2月15日の前日、つまり2月14日となり、「2歳11か月に達する日の翌日」とは2月15日となります。

なお、3月31日生まれの子については、1歳11か月の誕生日応当日となるべき2月31日が存在しないものの、民法143条第2項の規定により、「1歳11か月に達する日」は月末である2月28日（閏年ではない年の場合。閏年の場合2月29日）となり、

- ・ 1歳11か月に達する日の翌々日は3月2日
- ・ 2歳11か月に達する日の翌日は3月1日

となります。



(参考)

○民法（明治29年法律第89号）抄

（暦による期間の計算）

第一百四十三条 週、月又は年によって期間を定めたときは、その期間は、暦に従って計算する。

2 週、月又は年の初めから期間を起算しないときは、その期間は、最後の週、月又は年においてその起算日に応する日の前日に満了する。ただし、月又は年によって期間を定めた場合において、最後の月に応する日がないときは、その月の末日に満了する。

○明治三十五年法律第五十号（年齢計算ニ関スル法律）

1 年齢ハ出生ノ日ヨリ之ヲ起算ス

2 民法第一百四十三条ノ規定ハ年齢ノ計算ニ之ヲ準用ス

3 明治六年第三十六号布告ハ之ヲ廃止ス

Q4-9 「3歳の誕生日の1か月前までの1年間」に該当する第1子を養育する職員が、第2子の育児休業中の場合であっても、個別周知・意向確認の実施は必要ですか。

A4-9 「3歳の誕生日の1か月前までの1年間」に該当する子を養育する職員への育児期両立支援制度等に関する個別の周知・意向確認は、当該子以外の子の年齢や職員の育児休業の取得状況等にかかわらず、当該1年間のいずれかの時期に実施する必要があります。

また、今回の改正では、個別の周知・意向確認の他に、勤務時間帯や勤務地、業務量に関する事項についての希望等といった個別の意向確認・配慮も義務づけられています。第1子の「3歳の誕生日の1か月前までの1年間」（子が1歳11か月に達する日の翌々日～2歳11か月に達する日の翌日まで）のいずれかの時期の中で第2子の育休の開始時期等の状況に応じて、第2子の育児休業が開始する直前や、育児休業が終了する直前など、職員と何らかのコミュニケーションを取りやすいタイミングを工夫するなどして、こうした個別の周知・意向確認や個別の意向確認・配慮を一体的に行っていただくことも考えられます。

なお、個別の周知・意向確認については、①面談、②書面の交付、③電子メール等の送信（職員が希望した場合のみ）のいずれかによることとされていますが、②書面の交付は、書面を直接手交することのほか、郵送によることも可能です。

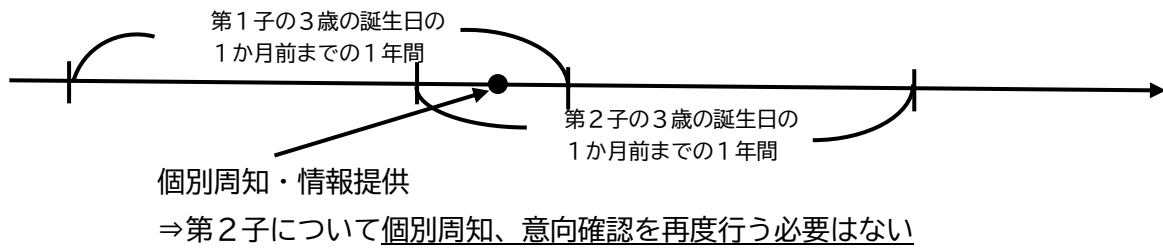
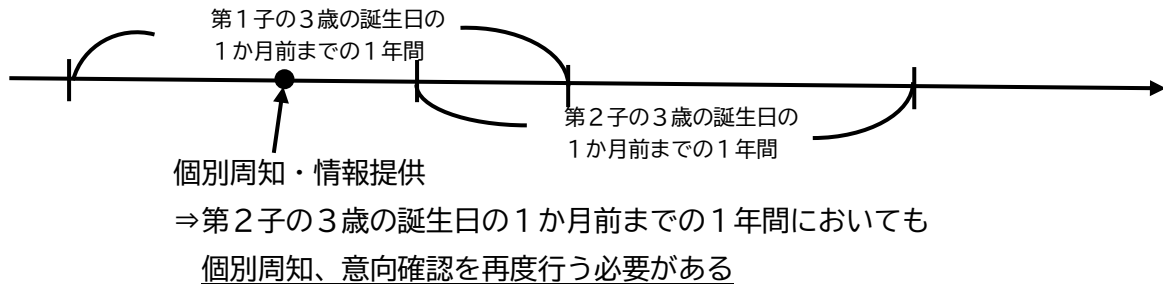
Q4-10 3歳に満たない子を複数養育する職員に対して、個別周知・意向確認の措置を複数回行う必要はありますか。

A4-10 「3歳の誕生日の1か月前までの1年間」に該当する子を養育する職員への育児期両立支援制度等に関する個別の周知・意向確認は、当該子以外の子の年齢にかかわらず、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年間」に実施する必要があります。そのため、以下の図のように、そのうちの1人の子に係る「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年間」の期間内に個別周知・意向確認を講じた場合であっても、その他の子に係る「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年間」期間内において、再度個別周知、意向確認の措置を講じていただく必要があります。

なお、職員が養育する3歳に満たない子のうち1人の子に係る当該期間とその他の子に係る当該期間に重なりがあった期間において個別周知・意向確認を講じた場

合は、職員の3歳に満たない子がいずれも「1歳11か月に達する日の翌々日～2歳11か月に達する日の翌日までの1年間」にある時期に実施したのになりますので、再度措置を講じていただく必要はありません。

<イメージ>



Q4-11 施行日である令和7年10月1日時点において、3歳の誕生日の1か月前までの1年間（子が1歳11か月に達する日の翌々日～2歳11か月に達する日の翌日まで）に行わなければならない「個別の周知・意向確認」の対象となる子の範囲は何年何月何日生まれからですか。

A4-11 施行日（令和7年10月1日）において「個別の周知・意向確認」の対象となる子の範囲は、令和4年10月31日から令和5年10月30日までに生まれた子となります。

施行日の令和7年10月1日時点で、子が2歳11か月に達する日の翌日を過ぎている場合（子の誕生日が令和4年10月30日以前である場合）には、規則上は、個別の周知・意向確認は義務付けられていませんが、「個別の周知・意向確認」は、職員の仕事と育児の両立のために非常に重要な取組であることにご留意いただき、子が2歳11か月に達する日の翌日を過ぎていない職員についても幅広く実施いただくことが望ましいです。

Q4-12 出向者について、個別の周知・意向確認及び意向への配慮は、出向元・出向先どちらが行うべきですか。

A4-12 職員の勤務時間管理等を行っている各省各庁の長が行うべきものです。そのため、

出向先の各省各庁の長が個別の周知・意向確認及び意向への配慮を行うこととなります。なお、出向先の各省各庁の長が出向元の各省各庁の長と調整の上、出向元から個別の周知等を行うことも運用上は否定されませんが、その場合でも実施責任は出向先にあります。

なお、専ら併任等併任によるものについては、職員の勤務時間管理等が出向先と出向元でどのように分担されているかによって、それぞれケースごとに判断されるべきものと考えています。

Q4-13 個別の周知・意向確認や、個別の意向の確認・配慮は、人事担当課から行わなければならないですか。所属長や直属の上司から行わせることとしてよいですか。

A4-13 各省各庁の長として行う手続は、各省各庁の長の委任を受けてその権限を行使する者を行うことができますので、当該委任を受けていれば、人事担当課ではなく、原課の課長等が行っても差し支えありません。なお、課長等の所属長が実施することで、職員が意向の表明をしにくい状況にならないよう、実施者となる者に対し、制度の趣旨や適切な実施方法等を十分に周知しておく必要があります。

Q4-14 個別の意向の確認における「勤務の場所」とは、具体的にどのようなことを聞けばよいでしょうか。

A4-14 各省各庁の長は、個別の意向の確認をした職員の意向の取扱いに当たっては、各府省の状況に応じて職員の仕事と育児に関する意向について配慮することが求められます。その際、例えば勤務地が仕事と育児の両立を困難にしていないか等を確認する必要があります。

Q4-15 各省各庁の長が業務量の調整について意向を確認した場合、具体的にどのような配慮を行うことが考えられますか。

A4-15 例えば、可能な範囲で、業務の一部を他の職員に割り当てることや業務フローを見直すことが考えられます。