

人事院規則等の改正(令和7年10月1日施行分)のポイント

- ・育児時間の見直し
- ・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
- ・その他の事項

(凡例)

- ・ 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)
- ・ 育児休業法……令和6年育児休業法一部改正法による改正後の国家公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第109号)
- ・ 人事院規則19—0……人事院規則19—0—17(人事院規則19—0(職員の育児休業等)の一部を改正する人事院規則)による改正後の人事院規則19—0
- ・ 人事院規則10—11……人事院規則10—11—10(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)の一部を改正する人事院規則)による改正後の人事院規則10—11

令和7年4月25日 人事院職員福祉局職員福祉課

人事院規則等の改正(令和7年10月1日施行分)のポイント

・育児時間の見直し

- ・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
- ・その他の改正

I 現行の育児時間制度の概要（参考）

- 対象：一般職の職員（育児短時間勤務職員・任期付短時間勤務職員・臨時的職員等を除く）
非常勤職員については、一定の要件（※）を満たす者
※（1）勤務日が週3日以上又は年121日以上であること
（2）1日につき定められた勤務時間が6時間15分以上である勤務日があること
- 子の年齢：〔常勤職員〕 子が小学校就学の始期に達するまで
〔非常勤職員〕 子が3歳に達するまで
- 時間の上限：1日につき2時間を超えない範囲内
- 承認の単位：正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、30分を単位として承認する
- 育児時間の承認・請求の手続き：
 - ① 職員は、30分を単位として、育児時間承認請求書に育児時間を必要とする時間及び期間を包括的に記載し各省各庁の長に育児時間を請求
 - ② 各省各庁の長は、公務運営の支障がないと認めるときは、①の請求を承認

Ⅱ 育児休業法の改正（育児時間の取得形態の多様化）（令和7年10月1日施行）

- 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。（育児休業法第26条）

<イメージ>

【現行】

○ 1日につき2時間の範囲内で勤務しないこと

2 h

【改正後】

職員は、①②のいずれかを選択して取得可能

① 1日につき2時間の範囲内で勤務しないこと

2 h

② 1年につき10日相当の勤務時間の範囲内で勤務しないこと

1日勤務しないこととする可

Ⅲ 育児休業法の改正（対象となる非常勤職員の子の年齢の引き上げ）（令和7年10月1日施行）

- 育児時間の対象となる非常勤職員が養育する子の年齢について、「3歳に達するまで」を、常勤職員と同様に「小学校就学の始期に達するまで」とします。（育児休業法第26条第1項）

Ⅳ 育児休業法の改正（育児時間の請求方法の見直し）（令和7年10月1日施行）

- 育児時間の取得形態の多様化により、職員が申出した形態の範囲内で育児時間を請求することとなりました。
（育児休業法第26条第2項～第4項）

【手順1】職員の申出

人事院規則で定める1年の期間ごとに、あらかじめ

- ① 1日につき2時間を超えない範囲内の育児時間（第1号育児時間）
- ② 1年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（第2号育児時間）

のいずれの育児時間を請求するか職員が申出

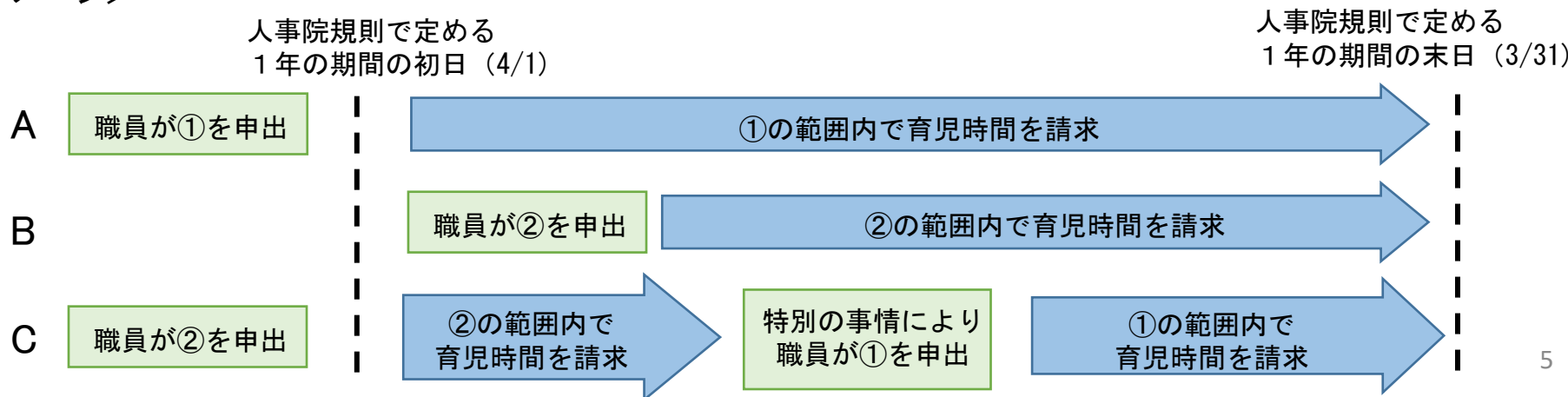
【手順2】職員の請求

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

【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」において当該申出に係る育児時間の形態を変更することが可能

<イメージ>



Ⅳ 育児休業法の改正（育児時間の請求方法の見直し）（令和7年10月1日施行）

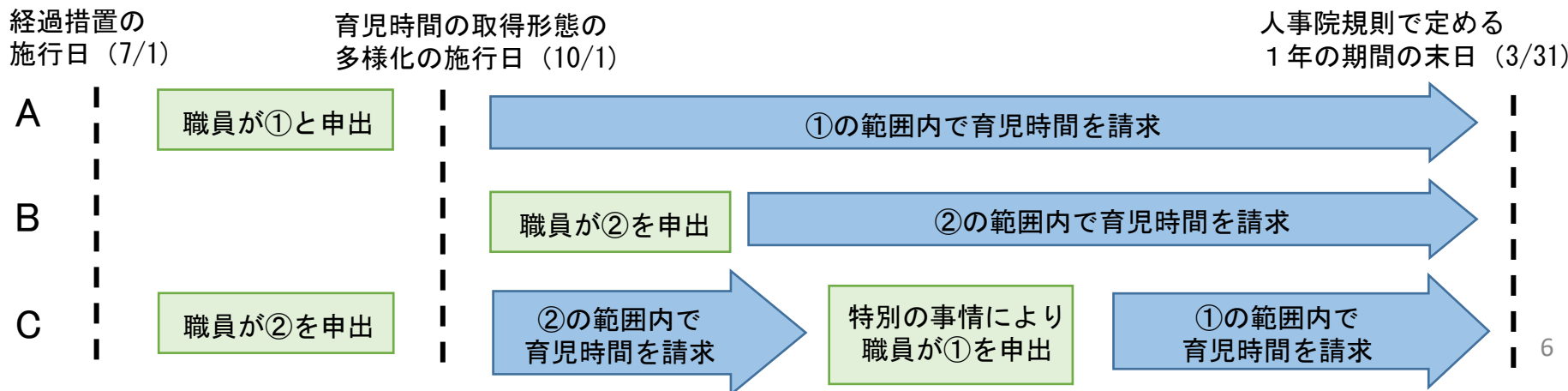
- 【場合に応じて】申出の変更が可能となる「人事院規則で定める特別の事情」は、前ページの手順1により申出をした時に予測することができなかった事実が生じ、育児時間の取得形態の変更をしなければ職員の小学校就学の始期に達するまでの子の養育に著しい支障が生じる事情であり、各省各庁の長が当該事情があると認めるものです。

（人事院規則19-0第29条の5）

Ⅴ 育児休業法の改正（請求方法の見直しに係る経過措置）（令和7年7月1日施行）

- 育児休業法の改正により、育児時間の請求方法が大きく見直されたため、育児時間の形態が多様化される令和7年10月1日以降の日に係る育児時間の承認を受けようとする場合においては、新しい方法により育児時間を請求する必要があります。新しい方法での請求は、令和7年7月1日以降可能となります。（令和6年育児休業法一部改正法附則第1条第2号・附則第2条）

<令和7年度の育児時間の請求方法のイメージ>



（１）育児時間を請求することができない職員【規則 19－0 第28条】

- 育児時間の取得形態の多様化に伴い、育児時間には、民間の育児に係る所定労働時間の短縮措置を踏まえた措置との性質に加え、民間における養育両立支援休暇を踏まえた措置としての性質が加わりました。

当該措置は、就業しつつ子を養育することに資するものであれば、いかなる目的に利用することも可能な休暇を年に10日以上与えるというものですが、当該休暇の取得にあたって勤務時間に関する要件は定められておりません。これを踏まえ、当該措置に対応する育児時間については、勤務日ごとの勤務時間が6時間15分を超える日のない者も請求できるよう、育児時間の請求をすることができる職員の範囲を改めました。

<見直し内容>

- 育児時間を請求できる非常勤職員の要件

→ 1日の勤務時間が6時間15分以上である勤務日がない者も、育児時間の請求は可能に

<参考：各育児時間の承認要件>

【第1号育児時間】（規則 19—0 第29条）

※ 第1号育児時間は、1日の勤務時間が6時間15分以上である勤務日がない者は承認されない。

(1) 承認単位：30分単位

(2) 勤務時間に係る承認基準：1日につき定めら

れた勤務時間から5時間45分を減じた時間を超えない範囲

【第2号育児時間】（規則 19—0 第29の2条）

※ 第2号育児時間は、1日の勤務時間が6時間15分以上である勤務日がない者も承認され得る。

(1) 承認単位：1時間単位

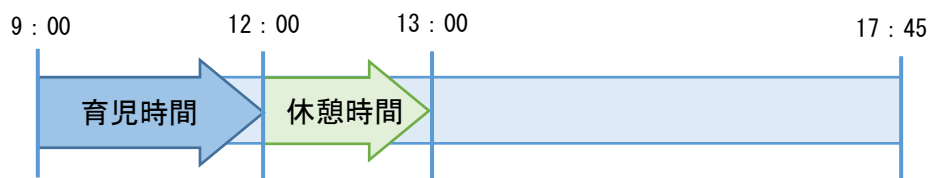
(2) 勤務時間に係る承認基準：なし

(2) 第2号育児時間の承認単位【規則19-0第29条の2】

- 第2号育児時間の承認単位は、民間法制を踏まえて、【1時間】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ました。
 - i 1日の勤務時間の全てについての育児時間の請求がなされた場合（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）
 - ii 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、その全てについて育児時間の請求がなされた場合
- なお、これまでの育児時間や介護時間の取扱いを踏まえ、第2号育児時間についても引き続き承認単位と異なる単位で請求がなされた場合には、承認できません。

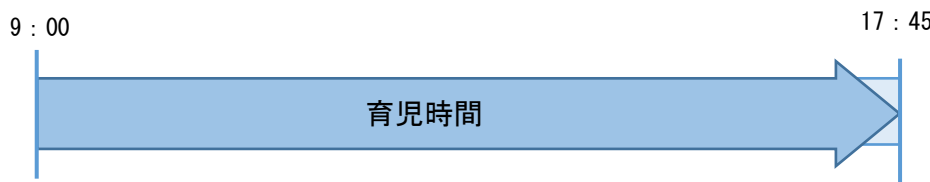
<育児時間の請求・承認のイメージ>

(基本パターン)



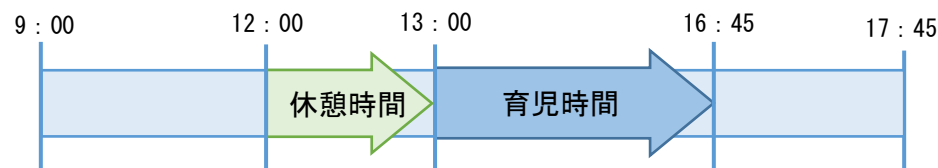
1時間を単位として承認します。

(iのパターン)



1日の勤務時間（左記の例では7時間45分）を全て育児時間により勤務しないことの請求がなされた場合に1時間未満の端数まで承認することができます。

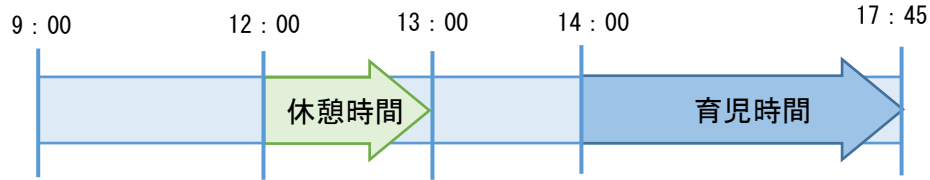
(iiのパターン)



残時間数を全て使って勤務しないことの請求がなされた場合に1時間未満の端数まで承認することができます。

育児時間の残時間数：3時間45分

<誤りやすいパターンその1>

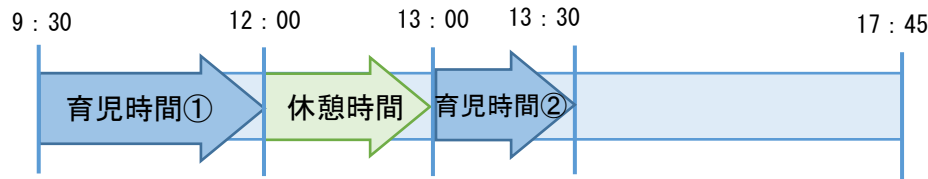


職員が14:00～17:45までの3時間45分の第2号育児時間を請求

第2号育児時間は1時間単位での承認となるため、1時間未満の端数を含んだ形で請求された育児時間を承認することはできない。

※ 1日の全てを育児時間により勤務しない場合に該当すれば1時間未満の端数についても承認可能。

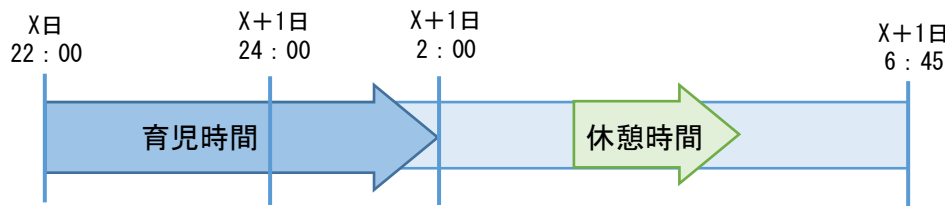
<誤りやすいパターンその2>



職員が①9:30～12:00と②13:00～13:30それぞれ単独で第2号育児時間を請求

第2号育児時間は1時間単位での承認となるため、①②単独では承認出来ないが、①と②合わせて3時間の請求に対しては承認することが可能。

<誤りやすいパターンその3>



職員がX日22:00～X+1日2:00までの4時間の第2号育児時間を請求

各省各庁の長は、1日の全部又は一部を勤務しないことを承認できることとされているため、日をまたがった形で請求された育児時間を承認することはできない。

※ この場合において、職員に日ごとに育児時間を請求させた上で承認する。

（３）育児休業法第26条第２項の人事院規則で定める１年の期間【規則１９－０第29条の３】

Ⅳの【手順１】職員の申出に記載のとおり、改正後の育児時間の請求の手続きにおいて、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、① １日につき２時間を超えない範囲内の育児時間（第１号育児時間）、② １年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（第２号育児時間）のいずれの育児時間を請求するかを申し出ることとなりました。

この「人事院規則で定める１年の期間」について、「毎年４月１日から翌年３月３１日まで」としています。

（４）育児休業法第26条第２項第２号の人事院規則で定める時間【規則１９－０第29条の４】

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。

当該上限時間数の上限については、【10日以上】としている民間における措置を踏まえて、

- ・ 非常勤職員以外の職員 77時間30分
- ・ 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。

※ １年間に請求することができる育児時間の時間数の上限は、子の出生の時期、採用・退職の時期に左右されません。

特別の事情があり第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同様です。

(5) 育児時間の承認の請求、第2項申出及び第3項変更の手続（規則19—0第30条）

- IIの育児時間の取得形態の多様化により育児時間の残時間数管理が必要になったことを踏まえ、「育児時間承認請求書」に替えて「育児時間簿」を導入し、各休暇と同様に育児時間簿上で承認の請求、第2項申出及び第3項変更を行うこととしました。

(6) 育児時間の承認の取消事由（規則19—0第31条）

- IIの育児時間の取得形態の多様化により、職員が育児時間の取得形態の申出をし、申出をした取得形態の時間の範囲内で育児時間の承認の請求をすることとされたことを踏まえ、職員が「育児時間の取得形態の申出の変更（第3項変更）をした場合」を、育児時間の承認の取消事由としました。

(7) 令和7年度における第2号育児時間の請求可能時間数に関する経過措置（規則19—0附則第2条）

- 第2号育児時間の請求可能時間の上限は、1年度（毎年4月1日から翌年の3月31日まで）に10日相当の時間としたところです。他方で、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日であることから、当該年度における第2号育児時間の取得可能期間が半年となります。これを踏まえ、令和7年度における第2号育児時間の取得可能時間の上限は、取得可能期間に対応して「5日」に相当する時間数とすることとしました。

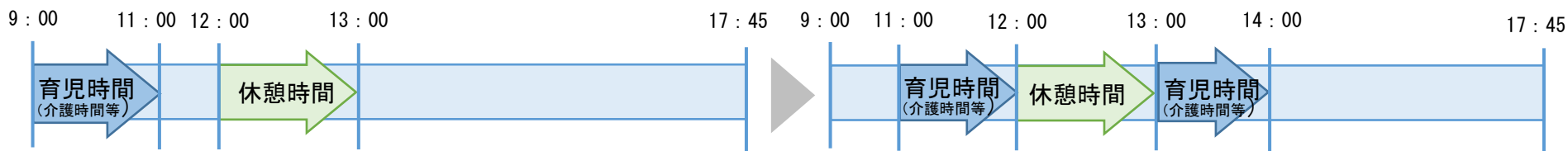
(8) 第1号育児時間の取得可能時間帯の制限の撤廃等（規則19—0第29条）

- 1日につき2時間を超えない範囲内の育児時間（第1号育児時間）の承認は正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて30分を単位として行うものとしていましたが、正規の勤務時間の始め又は終わりに関わらず承認することを可能としました。
- これにより、同じく取得可能時間帯に制限のあった、時間単位の介護休暇、介護時間についても取得可能時間帯の制限を撤廃することとします。また、保育時間について、勤務時間に引き続いて取得することとする取扱いを撤廃することとします。
- 上記制限の撤廃により、従来育児時間（介護休暇、介護時間）と年次休暇等の休暇を併用する場合は育児時間を取り消す運用としていましたが、この取扱いについても撤廃し、育児時間等に引き続いて年次休暇を取得することができることとします。

<見直し内容>

【現行】

【見直し後】



始業時刻又は終業時刻において請求された育児時間（介護休暇、介護時間）のみ承認することが可能

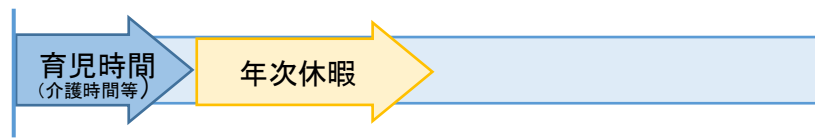
勤務時間の途中において請求された育児時間（介護休暇、介護時間）を承認することも可能に

＜育児時間（介護時間等）と他休暇との併用＞

取得可能時間帯に関わらず下記のような組み合わせで併用することが可能になります。

＜現行＞

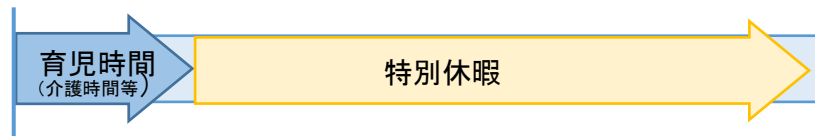
＜見直し後＞



×

○

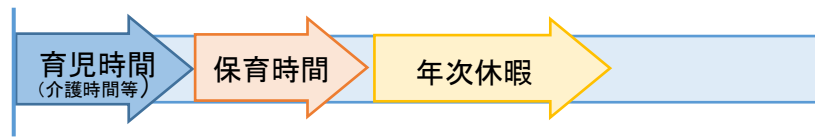
※育児時間と年次休暇の併用により
1日勤務しないこととすることも可。



×

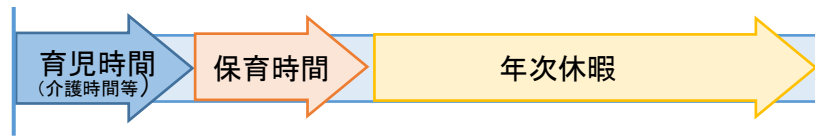
○

※育児時間と特別休暇の併用により
1日勤務しないこととすることも可。



×

○



×

×

※1日勤務しないこととする日に
保育時間を取得できない取扱い
は維持することとします。



×

○



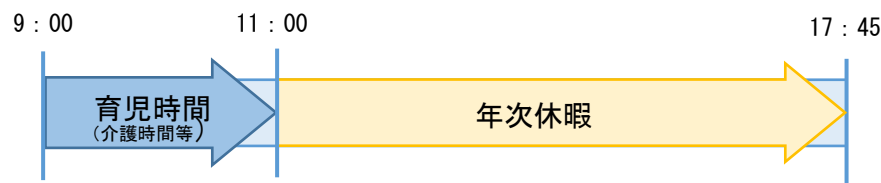
×

○

<育児時間（介護時間等）と他休暇との併用を承認する場合の留意点>

育児時間（介護時間等）の請求と他休暇の請求により両者を併用することとなった場合、
育児時間（介護時間等）は承認ができる時間の単位（第1号は30分、第2号は1時間）と職員が請求して実際に勤務しない時間を必ず合致させて承認し、残った時間については、休暇等の承認できる時間の単位で承認する。

（時間単位の休暇と併用する場合）



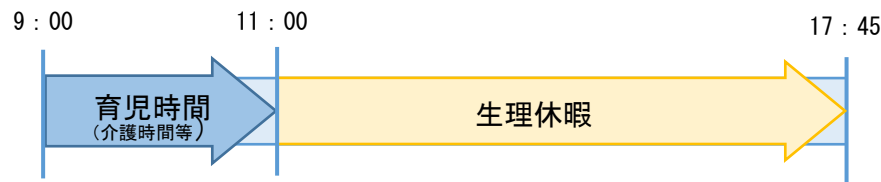
育児時間 2 時間、年次休暇 5 時間45分で請求



育児時間 2 時間、年次休暇 6 時間で承認

※ 育児時間の承認単位は30分（第1号育児時間）又は1時間（第2号育児時間）のため、「育児時間 1 時間45分、年次休暇 6 時間」といった形での請求は承認不可

（分単位の休暇と併用する場合）



育児時間 2 時間、生理休暇 5 時間45分で請求



育児時間 2 時間、生理休暇 5 時間45分で承認

※ 育児時間の承認単位は30分（第1号育児時間）又は1時間（第2号育児時間）のため、「育児時間 1 時間15分、生理休暇 6 時間30分」といった形での請求は承認不可

人事院規則等の改正(令和7年10月1日施行分)のポイント

- ・育児時間の見直し

- ・**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**

- ・その他の改正

X 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

改正の趣旨

- 民間育児介護休業法の改正により講じられた措置を踏まえ、公務においても仕事と育児の両立支援のニーズに対応するため、仕事と育児の両立支援制度等の周知・意向確認を行うとともに、子や各家庭の状況に応じた個別の意向に配慮する必要がある。

見直しの内容

育児休業制度の個別周知・意向確認 (人事院規則 19—0 第32条第1項)

[時期]

本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき

[個別周知と意向確認]

育児休業制度等の周知と育児休業・産後パパ育休の
取得意向を確認

職員からの妊娠・出産等の申出

①

出生

□ : 現行の義務

■ : 見直し後新設する義務

②

3歳になるまでの適切な時期

3歳

就学

出生時の両立支援制度の個別周知・個別意向確認と配慮 (人事院規則 10—11 第14条第1項)

[時期]

育児休業制度の個別周知・意向確認と合わせて実施

[個別周知と意向確認]

出生時における仕事と育児の両立支援制度等を周知し個別制度等の利用について意向を確認

[個別の意向の聴取]

子や家庭の状況により、両立が困難となる状況の改善に資する事項(勤務時間帯、勤務地、業務量等)に関する意向を確認

[聴取した意向の配慮]

個別の意向を聴取したあとは、各府省の状況に応じ、その意向に配慮をしなければならない。

例：勤務時間帯、勤務地、業務量の見直しなど

育児期の両立支援制度の個別周知・個別意向確認と配慮 (人事院規則 10—11 第14条第2項)

[時期]

3歳になるまでの適切な時期

(1歳11月から2歳11月までの1年の期間)

[個別周知と意向確認]

育児期(3歳～小学校就学前)における仕事と育児の両立支援制度等を周知し個別制度等の利用について意向を確認

[個別の意向の聴取]

子や家庭の状況により、両立が困難となる状況の改善に資する事項(勤務時間帯、勤務地、業務量等)に関する意向を確認

[聴取した意向の配慮]

個別の意向を聴取したあとは、各府省の状況に応じ、その意向に配慮をしなければならない。

例：勤務時間帯、勤務地、業務量の見直しなど

人事院規則等の改正(令和7年10月1日施行分)のポイント

- ・育児時間の見直し
- ・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
- ・その他の改正

○ 育児短時間勤務に係る人事異動通知書の交付【規則１９－０第24条】

- 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、取り消し等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。
- この改正後も、従来どおり人事異動通知書を交付することも可能です。
- 人事異動通知書の交付に替える場合においても、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。

【規則１９－０第24条】

第24条 任命権者は、次に掲げる場合には、職員に対して、人事異動通知書を交付しなければならない。ただし、第1号及び第3号に掲げる場合において、・・・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。

- 一 職員の育児短時間勤務を承認する場合
- 二 (略)
- 三 育児短時間勤務の期間が満了し、育児短時間勤務の承認が効力を失い、又は育児短時間勤務の承認が取り消された場合
- 四 (略)