

育児休業法の改正についての
意見の申出のポイント

令和3年8月 人事院

妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援のため講じる措置の概要

措置の概要

1 育児休業の取得回数制限の緩和等

- ① 育児休業の取得回数は原則2回まで（現行：原則1回まで）
- ② ①に加えて、子の出生後8週間以内に2回まで（現行：1回まで）取得可（主に男性）
- ③ 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
- ※ 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

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 育児参加のための休暇の対象期間の拡大

- 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

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 育児休業・介護休業等の取得要件のうち、在職期間要件の廃止・緩和
- ② 子の出生後8週間以内の育児休業の取得要件の緩和
- ③ 子が1歳以降の育児休業の取得の柔軟化
- 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 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の各省各庁の長等への義務付け

- ① 妊娠・出産等を申し出た職員に対する個別の周知・意向確認
- ② 勤務環境の整備（研修実施、相談体制整備等）
- ③ 育児休業の取得状況の報告

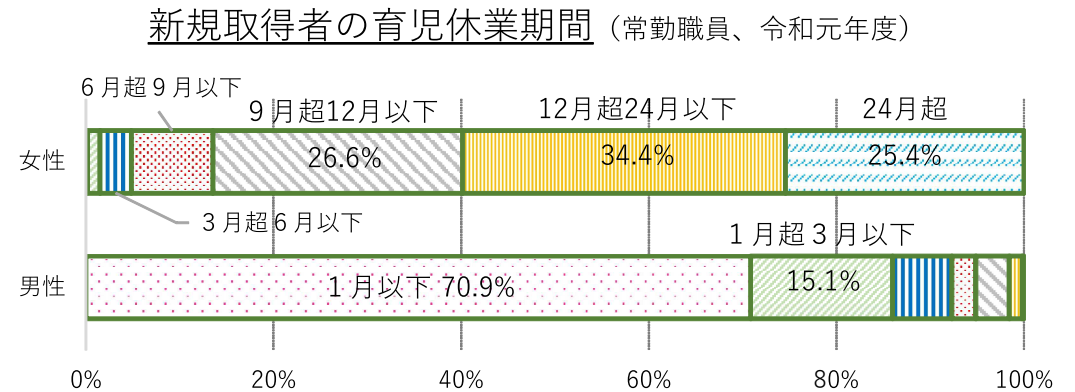
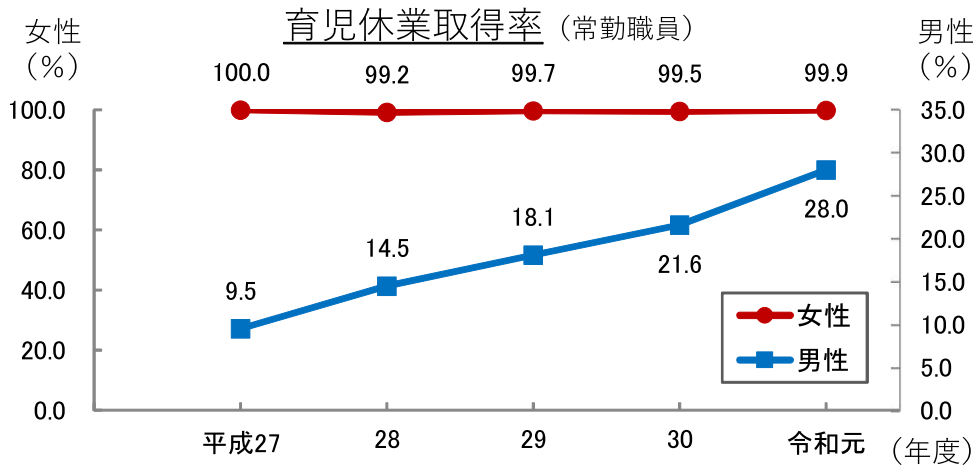
実施時期

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、3、4②・③）：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、4④・⑤）：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（4①、5）：令和4年4月1日

男性職員の育児休業取得の促進

国家公務員における状況

- これまで育児と仕事の両立支援制度の累次の改正とその周知
- 令和2年度から、子供が生まれた全ての男性職員が1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指して取組（「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」（令和元年12月女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定））



国全体としての施策

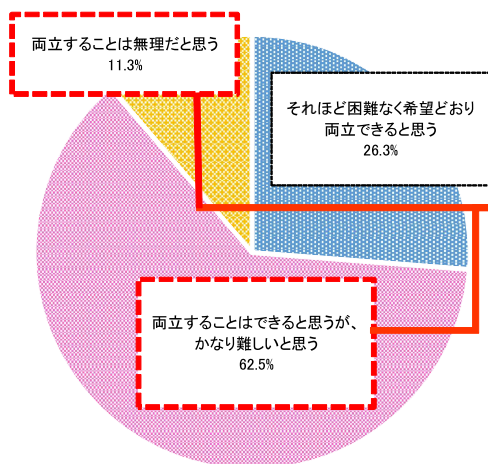
- 少子化社会対策大綱（令和2年5月閣議決定） 男性の育児休業取得や育児参画を促進するための取組を総合的に推進
- 男性の育児休業取得促進等のための民間育児・介護休業法の改正（令和3年6月改正法成立）

- **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**
- **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る**
- **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、休暇・休業等に関して一体的に措置**

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）

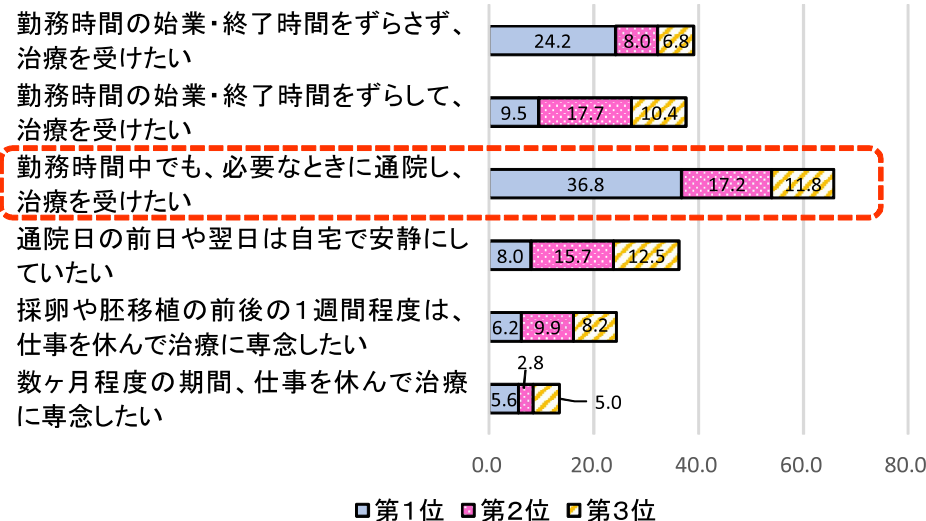
不妊治療と仕事を両立することに
ついて、現時点ではどのように思うか。



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い(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



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**

非常勤職員の休暇の新設・育児休業等の取得要件の緩和等

妊娠・出産・育児に係る休暇の新設・有給化

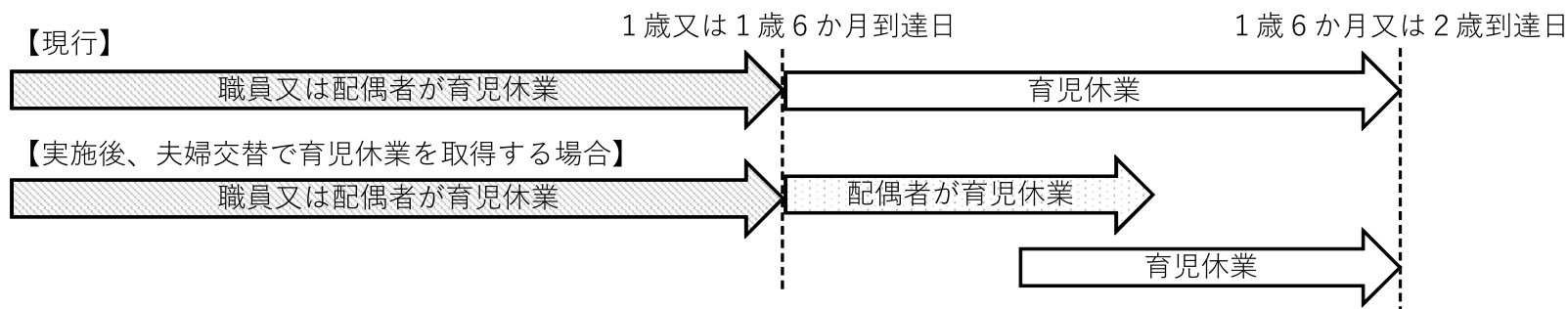
- ・ **不妊治療のための休暇**（原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算）を**有給**で**新設**
- ・ **配偶者出産休暇**（2日）・**育児参加のための休暇**（5日）を**有給**で**新設**（男性職員）
- ・ 産前休暇・産後休暇を**有給化**（女性職員）

育児休業・介護休暇・育児時間・介護時間・子の看護休暇・短期介護休暇の取得要件の緩和

- ・ 育児休業・介護休暇・育児時間・介護時間の「**引き続き在職した期間が1年以上**」との要件を**廃止**
- ・ 子の看護休暇・短期介護休暇の「**6月以上継続勤務**」との要件を「**6月以上の任期又は6月以上継続勤務**」に**緩和**
- ・ 育児休業の「**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を、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**」に**緩和**

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できる育児休業について、夫婦交替での取得等を可能とする



今般措置を講じる妊娠、出産、育児に関する両立支援制度

不妊治療のための休暇

- ★ 有給で新設
(原則年5日、
頻繁な通院を要する場合は5日加算)
(常勤・非常勤)

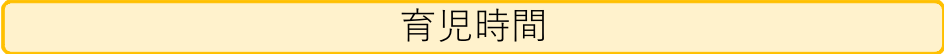


産前休暇 産後休暇

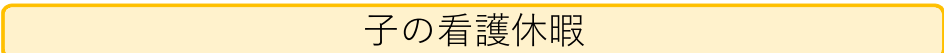
- ★ 有給化 (非常勤)

育児休業 (非常勤は原則子の1歳到達日まで)

- ★ 取得回数制限を緩和 (原則1回まで→原則2回まで) (常勤・非常勤)
- ★ 非常勤職員の取得要件のうち、在職期間要件を廃止 等



- ★ 非常勤職員の取得要件のうち、在職期間要件を廃止



- ★ 非常勤職員の取得要件のうち、在職期間要件を緩和



不妊治療のための休暇

- ★ 有給で新設
(原則年5日、
頻繁な通院を要する場合は5日加算)
(常勤・非常勤)



配偶者出産休暇

- ★ 有給で新設 (2日) (非常勤)

育児参加のための休暇

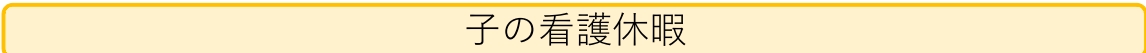
- ★ 有給で新設 (5日) (非常勤)
- ★ 対象期間を拡大 (産後8週間を経過する日まで→子が1歳に達する日まで) (常勤・非常勤)

8週間 育児休業 (非常勤は原則子の1歳到達日まで)

- ★ 取得回数制限を緩和 (常勤・非常勤)
- ★ 原則1回まで + 子の出生後8週間以内に1回まで → 原則2回まで + 子の出生後8週間以内に2回まで 等
- ★ 非常勤職員の取得要件のうち、在職期間要件を廃止



- ★ 非常勤職員の取得要件のうち、在職期間要件を廃止



- ★ 非常勤職員の取得要件のうち、在職期間要件を緩和