

総行公第 50 号
令和 7 年 4 月 25 日

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）

人事院規則 19-0（職員の育児休業等）の一部改正等について
（令和 7 年 10 月 1 日施行の育児時間の多様化関係及び
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関係）

本日、次に掲げる人事院規則及び通知が公布又は発出され、令和 7 年 10 月 1 日から施行されます。

- ① 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）の一部を改正する人事院規則（人事院規則 10-11-10）
- ② 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（人事院規則 19-0-17）
- ③ 人事院規則 1-34（人事管理文書の保存期間及び保存期間が満了したときの措置）の一部を改正する人事院規則（人事院規則 1-34-12）
- ④ 「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」の一部改正について（令和 7 年職職-135）
- ⑤ 「職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について」の一部改正について（令和 7 年職職-136）
- ⑥ 「人事院規則 15-15（非常勤職員の勤務時間及び休暇）の運用について」の一部改正について（令和 7 年職職-137）
- ⑦ 「育児休業等の運用について」の一部改正について（令和 7 年職職-138）
- ⑧ 非常勤職員の介護時間及び育児時間の取扱いについて（通知）（令和 7 年職職-139）

今般の改正は、昨年8月8日の人事院が行った「公務員人事管理に関する報告」における「仕事と生活の両立支援の拡充」の一部の項目に対応するものです。項目全体に対する今回の対応関係については別紙を参照してください。

今般の改正の主な内容及び各団体が措置を講じるに当たっての留意事項は下記のとおりです。このうち第1の1については、本年1月8日付け通知¹にてお示ししたとおり、地方公務員の部分休業について法改正が行われており、本年10月1日から施行されます。

つきましては、地方公務員法（昭和25年法律第261号）の趣旨に沿い、下記の内容等に留意の上、部分休業の取得パターンの多様化、仕事と育児の両立支援制度の利用に関する職員の意向確認等について本年10月1日より適用すべく、条例の改正など所要の措置を講じていただくようお願いします。

その際の参考となるよう、改正する必要がある条例（案）をお示しします（別添）。

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（昭和22年法律第67号）第245条の4（技術的な助言）に基づくものです。

記

第1 人事院規則及び人事院運用通知における主な改正事項

1. 育児時間の多様化に係る関係規定の整備

※ 以下、現行の「1日につき2時間を超えない範囲内」の育児時間を「第1号育児時間」と、法改正により新たに措置された「1年につき人事院規則で定める時間を超えない範囲内」の育児時間を「第2号育児時間」という。

- ① 育児時間の請求を申し出る単位期間（1年の期間）について、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とすること。
- ② 職員が1年につき請求できる第2号育児時間の上限は、①の期間につき次のとおりとすること。
 - ・常勤職員 77時間30分
 - ・非常勤職員 1日当たりの勤務時間に10を乗じて得た時間
- ③ 各省各庁の長は、職員が第2号育児時間を請求した場合にあっては1時間を単位として承認するものとする。ただし、以下の場合においては、例外的に以下に掲げる時間数を承認できることとする。

¹ 地方公務員の育児休業等に関する法律の一部改正について（令和7年1月8日付け総行公第3号）

- ・ 1回の勤務に割り振られている勤務時間に1時間未満の端数があり、職員がその勤務時間の全てについて承認を請求した場合 割り振られた勤務時間数
 - ・ 第2号育児時間の残時間数に1時間未満の端数があり、職員がその残時間数の全てについて育児時間を請求した場合 残時間数
- ④ 職員が第1号育児時間、時間単位の介護休暇又は介護時間を請求した場合において、勤務時間の始め又は終わりに限り承認可能とする取扱いを廃止すること。
 - ⑤ 職員が育児時間の請求パターンの申出の内容を変更することができる特別の事情は、配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者と別居したことその他の申出時に予測することができなかつた事実が生じたことにより、申出の変更を行わなければ育児時間に係る子の養育に著しい支障が生じると各省各庁の長が認める事情とすること。
 - ⑥ 育児時間の取消事由を整理し、「特別の事情が生じたことにより、職員が育児時間の申出の内容を変更したとき」とすること。
 - ⑦ 育児時間の承認の請求が可能な非常勤職員の要件から「1日につき定められた勤務時間が6時間15分以上である勤務時間があるもの」を削除すること。
 - ⑧ 令和7年10月1日から令和8年3月31日までの間における第2号育児時間の上限は、次のとおりとすること。
 - ・ 常勤職員 38時間45分
 - ・ 非常勤職員 1日当たりの勤務時間に5を乗じて得た時間

2. 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置

(1) 妊娠、出産等についての申出をした職員等に対する意向配慮等

各省各庁の長に、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の情報提供等に併せて以下を行うことを義務付けること。

- ① 仕事と育児との両立支援制度等に関する情報の提供
- ② 仕事と育児との両立支援制度等の利用に係る意向確認のための措置
- ③ 当該申出に係る子の心身の状況又は育児に関する当該申出をした職員の家庭の状況に起因して当該子の出生の日以後に発生し、又は発生することが予想される職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資する事項に係る当該職員の意向確認のための措置
- ④ ③により意向を確認した事項への配慮

(2) 3歳に満たない子を養育する職員に対する育児に係る両立支援制度に関する情報提供・意向確認等

各省各庁の長に、3歳に満たない子を養育する職員に対して一定の期間内に以下を行うことを義務付けること。

- ① 仕事と育児との両立支援制度等に関する情報の提供
- ② 仕事と育児との両立支援制度等の利用に係る意向確認のための措置
- ③ 当該職員の3歳に満たない子の心身の状況又は育児に関する当該職員の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との両立の支障となる事情の改善に資する事項に係る当該職員の意向確認のための措置
- ④ ③により意向を確認した事項への配慮

第2 各団体が措置を講じるに当たって留意すべき点

1. 妊娠、出産等についての申出をした職員等に対する意向確認等【勤務時間条例（案）第19条の2関係】

- 条例（案）第19条の2第1項又は第2項の規定により、職員に対して出生時両立支援制度等又は育児期両立支援制度等その他の事項を知らせるための措置を講ずること及び制度又は措置に係る職員の意向を確認するための措置を講ずることは、職員による出生時両立支援制度等又は育児期両立支援制度等の請求、申告又は申出（以下この項において「請求等」という。）が円滑に行われるようにすることを目的とするものであることから、任命権者は、これらを行うに当たっては、職員による出生時両立支援制度等又は育児期両立支援制度等の請求等を控えさせることとならないように配慮しなければならないこと。
- 条例（案）第19条の2第1項又は第2項の規定により、職員に対してこれらの項の各号に掲げる措置を講じる場合には、次のいずれかの方法（③に掲げる方法にあっては、当該職員が希望する場合に限る。）によって行うものであること。
 - ① 面談による方法
 - ② 書面を交付する方法
 - ③ 電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（以下「電子メール等」という。）の送信の方法（当該職員が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）
- 条例（案）第19条の2第1項第1号に掲げる「申出職員の仕事と育児との両立に資する制度又は措置（出生時両立支援制度等）」として、次に掲げる制度又は措置（非常勤職員にあっては、例規において定めるこれらに相当する制度又は措置）が挙げられること。
 - ① 地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号。以下「育児休業法」という。）第10条第1項に規定する育児短時間勤務
 - ② 育児休業法第19条第1項に規定する部分休業
 - ③ 条例（案）第3条第3項の規定により第10条の3第1項各号の子を養育する職員

として申告をした職員について勤務時間を割り振らない日を設け、又は勤務時間を割り振ること。

- ④ 条例（案）第 10 条の 3 第 1 項の規定により早出遅出勤務をさせること。
 - ⑤ 条例（案）第 10 条の 4 第 1 項の規定により深夜勤務をさせないこと。
 - ⑥ 条例（案）第 10 条の 4 第 2 項又は第 3 項の規定により時間外勤務をさせないこと。
 - ⑦ 労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 67 条の規定による育児時間
 - ⑧ 条例（案）第 16 条の規定により人事委員会規則で定める、人事院規則 15-14 第 22 条第 1 項第 9 号の規定による妻の出産に伴う休暇に相当する休暇
 - ⑨ 条例（案）第 16 条の規定により人事委員会規則で定める、人事院規則 15-14 第 22 条第 1 項第 10 号の規定による子の養育のための休暇に相当する休暇
 - ⑩ 条例（案）第 16 条の規定により人事委員会規則で定める、人事院規則 15-14 第 22 条第 1 項第 11 号の規定による子の看護等のための休暇に相当する休暇
 - ⑪ 条例（案）第 6 条第 3 項の規定により人事委員会規則で定める、同項第 2 号に掲げる場合として子を養育する職員の休憩時間を延長又は短縮すること
 - ⑫ ①～⑪のほか、職員の仕事と育児との両立に資する措置として講じられている措置であって、当該職員が利用することができるもの
- 条例（案）第 19 条の 2 第 1 項第 1 号に掲げる「出生時両立支援制度等その他の事項」として、次に掲げる事項が挙げられること。
- ① 条例（案）第 19 条の 2 第 1 項第 1 号に掲げる出生時両立支援制度等
 - ② ①の請求先、申告先又は申出先
 - ③ 地方公務員等共済組合法（昭和 37 年法律第 152 号）第 70 条の 5 第 1 項に規定する育児時短勤務手当金その他これに相当する給付に関する必要な事項
- 条例（案）第 19 条の 2 第 1 項第 3 号及び同条第 2 項第 3 号に掲げる「子の心身の状況又は育児に関する申出職員の家庭の状況に起因して当該子の出生の日以後に発生し、又は発生することが予想される職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資する事項」として、例えば次に掲げる事項が挙げられること。
- ① 始業又は終業の時刻
 - ② 勤務の場所
 - ③ 業務量の調整
- 条例（案）第 19 条の 2 第 2 項に掲げる「人事委員会規則で定める期間」として、対象職員の子が 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 年間とすることが挙げられること。
- 条例（案）第 19 条の 2 第 2 項第 1 号の「三歳に満たない子を養育する職員の仕事と

育児との両立に資する制度又は措置（育児期両立支援制度等）」として、出生時両立支援制度等として挙げられる制度又は措置のうち、①～⑥及び⑨～⑫が挙げられること。

- 条例（案）第 19 条の 2 第 2 項第 1 号に掲げる「育児期両立支援制度等その他の事項」として、次に掲げる事項が挙げられること。
 - ① 条例（案）第 19 条の 2 第 2 項第 1 号に掲げる育児期両立支援制度等
 - ② ①の請求先、申告先又は申出先

2. 仕事と育児との両立支援制度の利用等を理由とする不利益取扱の禁止について

今般の部分休業の多様化に係る法改正や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は、常勤職員・非常勤職員を問わず、育児を行う職員の職業生活と家庭生活の両立を一層容易にするためのものである。

産前産後休暇や育児休業のほか、第 2 の 1 に挙げられるような仕事と育児との両立支援制度等を利用しようとしたこと又は利用したことを理由とした不利益な取扱いや、仕事と育児との両立支援制度等の利用に係る意向確認のための措置により確認された意向の内容を理由とした不利益な取扱いは、育児休業法の各規定²や地方公務員法第 13 条により禁止されている。この取扱いは、非常勤職員についても同様であり、会計年度任用職員のマニュアル³等においても明記している。

職員が仕事と育児との両立支援制度等を円滑に活用することができるようにするため、各任命権者及びその委任を受けた者（県費負担教職員については、市町村教育委員会を含む。）において上記の取扱いが徹底されるよう、あらためての御配慮をお願いしたいこと。

総務省自治行政局公務員部公務員課
公務員第四係
TEL 03-5253-5544

² 育児休業法第 9 条、第 16 条、第 19 条第 3 項（令和 7 年 10 月 1 日以後は第 6 項）

³ 会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第 2 版）問 1 1 - 1

【参考】公務員人事管理に関する報告（仕事と生活の両立支援の拡充部分 抜粋）

(2) 仕事と生活の両立支援の拡充

ア 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

今般の改正で対応

(ア) 育児時間の取得パターンの多様化等

公務における育児時間は、民間労働法制における所定労働時間の短縮に相当する措置として、現行制度上、1日に2時間の範囲内で取得できる。今般、民間労働法制において導入される労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための新たな休暇に相当する措置として、1年に10日相当時間数の範囲内で1日当たりの上限時間数なく育児時間を取得できるパターンを追加する。なお、このパターンの育児時間と現行の育児時間のいずれを取得するかは、職員による選択制とする。

さらに、非常勤職員の育児時間について、対象となる子の範囲を小学校就学前の子に拡大する（現行は3歳未満の子）。

(イ) 超過勤務の免除の対象となる子の範囲の拡大

職員が請求した場合に超過勤務の免除の対象となる子の範囲を小学校就学前の子に拡大する（現行は3歳未満の子）。

(ウ) 子の看護休暇等の見直し

子の看護休暇の対象となる子の範囲を小学校3年生までの子に拡大する（現行は小学校就学前の子）とともに、子の行事参加（入園・入学式、卒園式）や感染症に伴う学級閉鎖等にも利用できるよう取得事由を拡大する。

また、非常勤職員の子の看護休暇の取得要件並びに同様の取得要件を定めている、出生サポート休暇、配偶者出産休暇及び育児参加

のための休暇の取得要件を緩和（6月以上の任期又は継続勤務を取得要件から削除）し、任期の短い非常勤職員も採用当初からこれらの休暇を取得可能とする。

(I) 仕事と育児の両立支援制度の利用に関する職員の意向確認等

今般の改正で対応

妊娠・出産時や育児期の職員への、面談等による両立支援制度の周知や制度利用・働き方の意向聴取及び聴取した意向への配慮を各省各庁の長に義務付け、職員が子の年齢に応じた柔軟な働き方を選択できるよう支援する。

イ 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい勤務環境の整備

家族の介護の必要性が生じた職員への両立支援制度の周知・意向確認や職員への仕事と介護の両立支援制度に関する早期の情報提供及び職場環境の整備（研修等の開催、相談窓口の設置等）を各省各庁の長に義務付け、職員が仕事と介護の両立に必要な制度を選択できるよう支援する。

また、非常勤職員の短期介護休暇の取得要件を緩和（6月以上の任期又は継続勤務を取得要件から削除）し、任期の短い非常勤職員も採用当初から取得可能とする。