このため、人事院では、従来から、育児休業等の対象となる子の年齢の引上げや育児短時間勤務制度の導入など両立支援の取組を強化してきた。

そうした中、平成21年７月１日、民間労働者について育児休業等に関する措置等を内容とする「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」が公布されたこと、さらに、男性の育児休業取得率の向上が仕事と生活の調和の推進において重要な目標とされていること等の状況を踏まえ、平成21年８月11日、人事院は、給与勧告と同時に国会及び内閣に対し、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。

⑵　意見の申出の内容

ア　育児休業等をすることができない職員の範囲の見直し

配偶者が育児休業法により育児休業をしている職員について、育児休業等をすることができるようにすること。

イ　子の出生の日から一定期間内に最初の育児休業をした場合の特例

子の出生の日から人事院規則で定める期間内に、職員が当該子について最初の育児休業をした場合は、当該子について再び育児休業をすることができるものとすること。

ウ　実施時期

公布の日から起算して１年を超えない範囲内の日から実施。

2　意見の申出に伴う育児休業法等の改正

⑴　育児休業法の改正

育児休業法の改正は、平成21年10月20日の閣議において、意見の申出どおり改正することが決定された。この閣議決定に基づき、「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案」が、平成21年10月27日に閣議決定され、同日、第173回国会に提出された。同法案は、衆議院総務委員会、参議院総務委員会における審議を経て、平成21年11月30日の参議院本会議で可決・成立し、同日に公布された。（平成21年法律第93号）

この改正法の施行日は、施行期日政令の定めにより一定の準備期間を設けて平成22年６月30日とされた。

⑵　規則の改正

育児休業法の改正に伴う関連規則は、平成22年３月15日に公布され、施行日は、改正法の施行に併せて同年６月30日とされた。

主な改正の内容は、次のとおりである。

ア　育児休業等をすることができる職員

職員の配偶者が常態としてその子を養育することができる職員についても、育児休業をすることができるものとする（育児短時間勤務及び育児時間についても同様に改正。）。

職員の配偶者が専業主婦（夫）の場合も休業可能となる。

イ　出生後８週間以内に育児休業をする場合の特例

子の出生の日から一定期間内に最初の育児休業をした場合の特例について、出生の日から57日間（出生日及び産後休暇の期間である８週間）の期間内に最初の育児休業をした職員（産後休暇を取得した職員を除く。）は、再び育児休業をすることができるものとする。

ウ　育児休業等の承認の取消事由

職員の配偶者が常態としてその子を養育することができることとなった場合でも、育児休業の承認の取消事由に当たらないものとする（育児短時間勤務についても同様に改正。）。

⑶　両立支援制度の充実

育児や介護を行う職員の両立支援制度の充実を図るため、育児休業等制度の整備と併せて、介護のため１年に最大10日間の休暇及び育児を行う職員の超過勤務の免除の制度を新設するとともに、子の看護休暇の期間等の拡充を行い、これらの改正の施行日は平成22年６月30日とされた。

3　超過勤務に係る制度運用の見直し

超過勤務の縮減は政府全体として喫緊に取り組む必要のある課題であり、様々な取組を行っている。特に、本府省において、正規の勤務時間終了後、職員が超過勤務命令を受けずに相当時間にわたって在庁している実態が見受けられるため、平成20年度から、全府省において計画的な在庁時間の削減に取り組んでいる。今後も取組の進捗状況を踏まえつつ着実な実施を促進していくこととしている。

また、時間外労働の割増賃金率の引上げ等を内容とする労働基準法の一部を改正する法律（平成20年法律第89号）が平成22年４月１日から施行されることを踏まえ、公務において、特に長い超過勤務を強力に抑制し、また、こうした超過勤務を命ぜられた職員に休息の機会を与えるため、月60時間を超える超過勤務に係る超過勤務手当の支給割合を引き上げるとともに、当該支給割合の引上げ分の支給に代えて超勤代休時間を指定することができる制度を新設した。（詳細は第１部第２節を参照）

4　メンタルヘルス対策の充実等

職員の心の健康づくり対策について、平成21年度は、各府省の健康管理者等への研修や本院及び全地方事務局（所）の計10か所において設置した「こころの健康相談室」及び「こころの健康に係る職場復帰相談室」での相談対応を引き続き行ったほか、職員及び上司である管理監督者の意識向上とそれによる早期発見・早期対応を目的として、ガイドブック（職員用、管理監督者用）を初めて作成し、一般職の国家公務員全員と管理監督者に配布した。

さらに、不調に気付いた職員や管理監督者が気軽に相談できる相談体制の整備等について、専門家による「心の健康づくり相談体制検討委員会」を設置し、検討を行った結果、保健師等を積極的に活用することの有用性や保健師等によるメンタルヘルス対策の実施をする際の留意事項等について、報告書がとりまとめられたことから、これに基づき各府省への情報提供を行った。

また、近年、社会的な関心を呼んでいるいわゆる「パワー・ハラスメント」（職権などのパワーを背景にして、本来の業務の範疇を超えて、継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い、それを受けた就業者の働く環境を悪化させ、あるいは雇用について不安を与えること）問題についても、部下の心の健康保持の観点から、「パワー・ハラスメント」に該当し得る具体的な言動例や注意すべき事項等についてまとめた通知を発出し、各府省への情報提供を行い、職員への周知を促した。

このほか、公務における病気休暇の取得実態等を踏まえ、病気休暇の制度や運用の在り方等についても検討を進めているところである。

5　非常勤職員制度の適正化

事務補助職員等の非常勤職員の給与については、同様な職務に従事しながら、所属する府省によって必ずしも均衡がとれていない状況にあると認められた。このため、給与の適正支給を確保するため、平成20年８月に、基本となる給与について、類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級の初号俸を基礎として決定するほか、通勤手当に相当する給与を支給するとともに、期末手当に相当する給与を支給するよう努めることなどを定めた指針を発出した。平成21年６月から７月にかけて、この指針を踏まえた各府省における取組状況を確認するためフォローアップ調査を行った。その結果、全府省で給与の規程が整備され、ほとんどの府省で基本となる給与が指針の水準に達していると認められた。指針の発出による非常勤職員給与の適正支給の取組は着実に進んできており、人事院としては、早期に指針の内容による給与の支給が確保されるよう、引き続き関係府省に要請しているところである。