このような状況の下で、人事院は、各府省における人事管理や公務運営への影響等も考慮しつつ検討を行った結果、有為な職員の継続的な勤務を促進するため、配偶者の外国での勤務等に伴い、配偶者と生活を共にすることを希望する職員に対し、職員としての身分を保有しつつ、職務に従事しないことを認める「一般職の職員の配偶者帯同休業に関する法律」を新たに制定することについて、平成25年８月８日、国会及び内閣に対して意見の申出を行った。意見の申出の概要は以下のとおりである。

一般職の職員の配偶者帯同休業に関する法律の制定についての意見の申出の概要

1　目的

公務において活躍することが期待される有為な職員の継続的な勤務を促進するため、配偶者が外国で勤務等をする場合に職務を離れて配偶者と生活を共にすることを可能とする休業制度（配偶者帯同休業制度）を創設。

2　概要

⑴　休業の対象

外国で勤務等をする配偶者と当該外国で生活を共にすることを希望する職員（常時勤務することを要しない職員及び臨時的に任用された職員を除く。）

⑵　休業の承認

職員の請求に基づき、各府省の任命権者が、職員の勤務成績等を考慮した上で公務の運営に支障がないと認めた場合に承認

⑶　休業の期間

・　休業の期間は３年を超えない範囲内

・　休業の期間の延長は３年を超えない範囲内において、１回に限り請求することが可能

⑷　休業の効果

・　休業期間中は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

・　休業期間中、給与は支給しない。

⑸　休業の承認の失効等

・　休業をしている職員が休職若しくは停職の処分を受けた場合、又は配偶者が死亡し若しくは職員の配偶者でなくなった場合には、休業の承認は失効する。

・　休業をしている職員が配偶者と生活を共にしなくなった場合などは、任命権者は休業の承認を取り消す。

⑹　休業に伴う任期付採用及び臨時的任用

休業の請求をした職員の業務を処理するために請求期間を任期の限度として行う任期付採用又は臨時的任用（１年以内の任期）を行うことが可能

3　実施時期

法律の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

⑵　国家公務員の配偶者同行休業に関する法律の制定等

人事院の意見の申出の内容に基づき、「国家公務員の配偶者同行休業に関する法律案」が平成25年10月25日に閣議決定され、同日、第185回国会（臨時会）に提出された。なお、同法案の法案審査の過程において、休業の名称を「配偶者同行休業」とする用語の修正等が加えられたが、法案の内容は意見の申出と同様となっている。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、同年11月15日の参議院本会議で可決され、国家公務員の配偶者同行休業に関する法律が成立し、同月22日に公布（平成25年法律第78号）され、平成26年２月21日から施行された。

人事院は、同法において人事院規則に委任されている事項等の必要な事項を定めるため、規則26―０（職員の配偶者同行休業）を制定した。また、同法の施行に伴い改正することが必要となった任用、給与等の関係規則を改正するための規則を制定した。

これらの規則は、平成26年２月13日に公布し、配偶者同行休業法の施行の日と同日である同月21日から施行した。

2　両立支援の推進

育児や介護に関する両立支援制度の拡充に積極的に取り組むことが官民共通の課題となっている中で、育児や介護を行う職員がそれぞれの事情やニーズに応じて継続して勤務することができるような選択肢を増やすことが必要である。このような認識に立って、育児や介護を行う職員を対象とした多様で弾力的な勤務時間制度等の整備について検討を行っていくこととした。また、男性職員の育児休業取得率が平成24年度において3.7％と依然として低い状況であることから、平成25年10月に実施した育児休業取得に関する男性職員を対象としたアンケート調査の結果も踏まえ、取得促進に向けた取組を更に進めていくこととした。

第４章　人材の確保、育成

○　平成27年度以降に実施する総合職試験の全ての試験区分において、実践的な英語能力を測定できる外部の英語試験を活用することとし、活用する英語試験の種類など具体的な活用方法の概要を公表した。

○　学生の就職活動時期について平成27年度卒業・修了予定者から後ろ倒しとなる予定であること等を踏まえ、平成27年度に実施する国家公務員採用試験の試験日程を見直すこととし、その概要を公表した。

○　行政研修においては、現場への知見を深めることを目的とした研修や、国際的な業務に対応できる人材の育成、女性国家公務員の登用の促進に資する研修を実施するなど内容を拡充した。

1　外部英語試験の活用方法の公表

人事院では、行政の国際化を踏まえ、かねてより国家公務員採用試験において、英語の出題割合を増やすなどの英語試験の強化に取り組んできている。国家公務員採用試験において、英語の出題割合を増やしているほか、近年においては、平成24年度から、国家公務員採用試験において、総合職試験の一部の試験種目（政策課題討議試験・政策論文試験）の出題に英文資料を使用している。また、受験申込時には採用面接の際の参考となるようＴＯＥＩＣ、ＴＯＥＦＬ等の英語試験のスコアを自己申告させてきた。

政府においては、平成25年１月に設置された産業競争力会議において、我が国産業のグローバル化等に対応する人材力の強化について議論が行われ、その中で、国家公務員採用試験や大学入試等への外部英語試験の活用についての提案がなされた。国際化の進展に伴い、総合職試験からの採用者が従事する政策の企画立案等の業務の遂行に当たっては、基礎的な英語能力を備えていることが望ましいと考えられることから、採用試験において、英語によるコミュニケーション能力等を検証することとした。その際、人事院が改めて試験を開発・実施するよりも、既存の外部団体が実施する英語試験のうち、広く利用され、内容や水準についても社会的な信頼を得られていると認められるものを活用することが適当であると判断した。そこで、平成25年３月15日の産業競争力会議において、人事院総裁は、平成27年度を目途に国家公務員採用総合職試験に英語試験を導入する旨を表明した。これを踏まえて、「日本再興戦略」（平成25年６月14日閣議決定）においても「2015年度の国家公務員総合職試験から、外部英語試験を導入する」とされた。

その後、人事院では、外部英語試験の具体的な活用方法等について検討を進め、平成25年12月27日に、活用する英語試験の種類や基準となる点数を含む活用方法全体の概要を公表し、平成27年度試験からの実施に向け、引き続き準備を進めている。