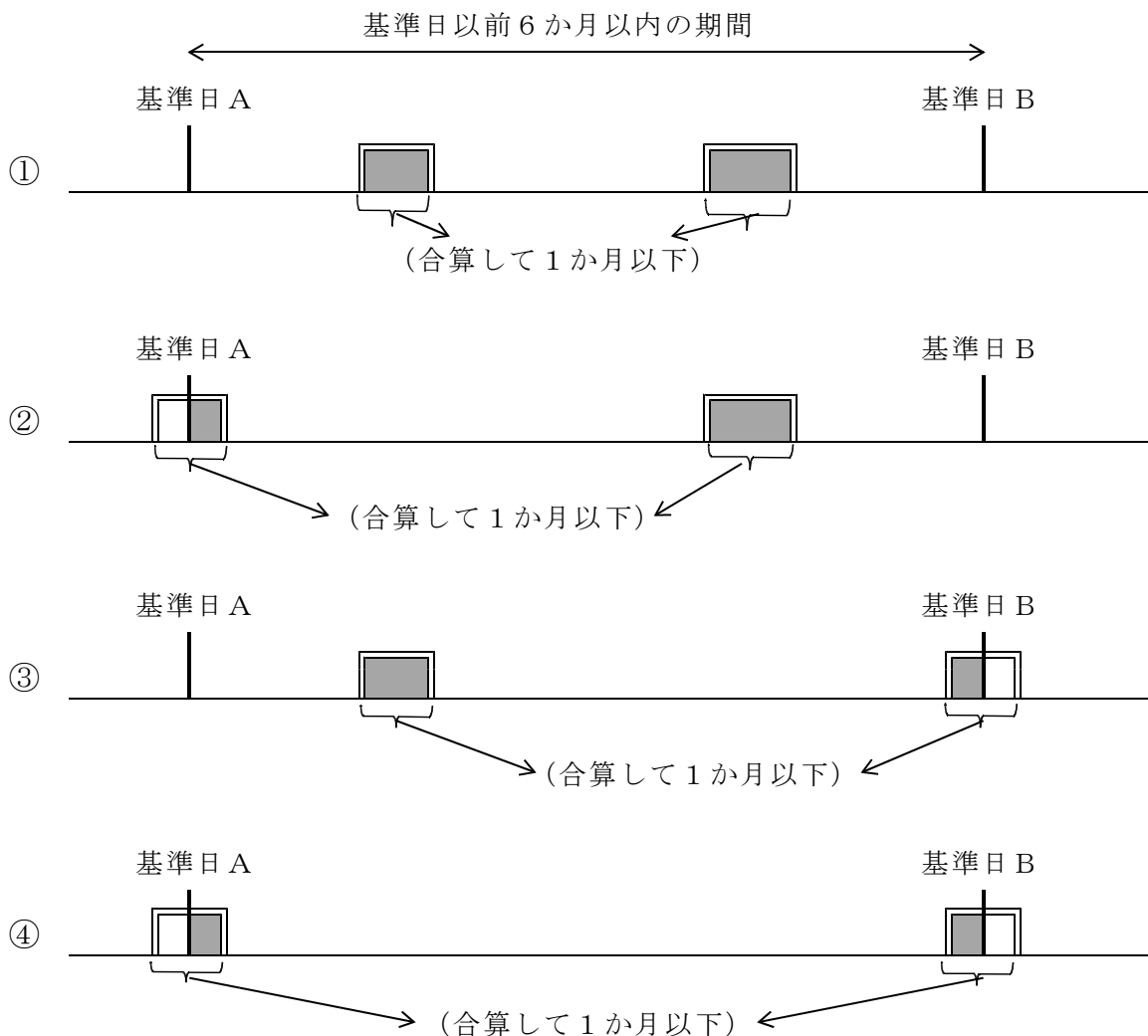


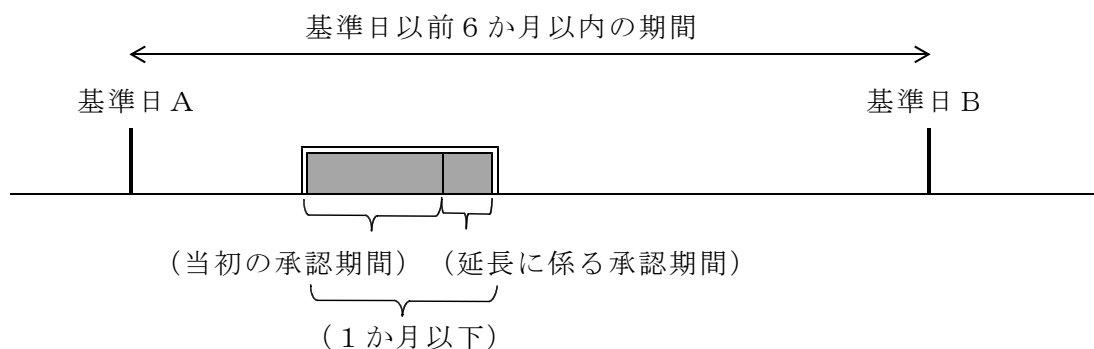
(2) 育児休業が2回の場合（3回以上の場合も同様）

育児休業の承認に係る期間が2回ある場合は、これらの承認に係る期間を合算する。



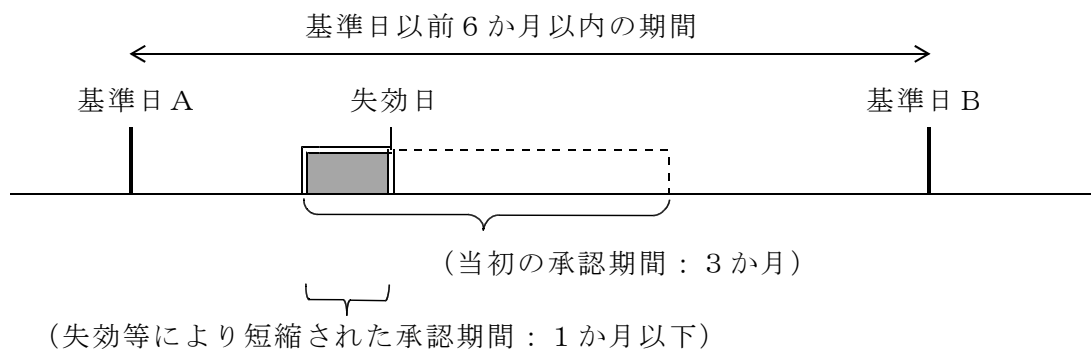
(3) 育児休業の延長の承認があった場合

育児休業の期間の延長の承認があった場合は、当初の育児休業の承認を受けた期間の初日から、延長の承認を受けた期間の末日までを「育児休業の承認に係る期間」とする。



(4) 育児休業の承認が失効又は取り消された場合

育児休業の承認が効力を失い又は取り消された場合は、育児休業の承認を受けた期間の初日から失効又は取り消された日までを「育児休業の承認に係る期間」とする。



以 上

○ 人事院勧告 別紙第3 国家公務員制度改革に関する報告（抄）

第3 基本法に定める課題等についての取組

2 職員の勤務環境の整備

昨年12月に閣議決定された第3次男女共同参画基本計画等においては、男性の育児休業取得率向上が政策目標とされているが、これまでのところ、公務における男性職員の育児休業取得率は民間と同様に極めて低く、取得した場合もその多くは短期間の育児休業となっている。本院としては、男性職員の育児休業取得促進の一助となるよう、現行制度では、育児休業の期間が1か月以下の場合には休業期間に比して大幅に減額される仕組みとなっている期末手当について、1回の承認に係る期間が1か月以下である育児休業を取得した職員については、本年12月期の期末手当より、支給割合を減じないための所要の措置を講ずることとする。また、男性職員の育児休業取得促進のためには、政府全体としての取組体制を整備し、育児休業を取得しやすい職場環境の整備を図ることが重要である。