

人事院会議議事録

<p>会議日 令和8年3月19日 木曜日</p>
<p>会議の出席者</p> <p>川本総裁 伊藤人事官 土生人事官 (幹事) 佐々木事務総長、荒竹総括審議官 (説明員) (人材局) 澤田企画課長</p>
<p>議題</p> <p>地域試験に係る採用候補者名簿関係及び育児休業等代替任期付職員関係についての人事院規則の改正等</p>
<p>議事の概要</p> <p>○ 議題「地域試験に係る採用候補者名簿関係及び育児休業等代替任期付職員関係についての人事院規則の改正等」について、担当局から別添のとおり説明があった。</p> <p>○ 議題については、三人事官一致で議決された。</p>

地域試験に係る採用候補者名簿関係及び育児休業等代替任期付職員関係についての人事院規則の改正等について

令和8年3月19日

人 材 局

1 概要

(1) 地域試験に係る採用候補者名簿関係

一般職試験（大卒程度試験）の行政区分・教養区分等は、「地域試験」（※）により採用試験を実施しているが、これに関し、各府省の特定機関（本省庁以外の組織であって、管轄区域が二以上の都道府県の区域にまたがるものをいう。以下同じ。）の管轄区域と、当該地域試験の地域の範囲が一致していないことに起因して、人材確保の観点で支障が生じている。

上記の状況を踏まえ、地域試験における円滑な人材確保の観点から、各府省の特定機関の管轄区域と当該地域試験の地域の範囲が一致しない場合であって、採用に支障があると人事院が認めるときは、人事院が指定する名簿から採用できることとする規定の新設を行うため、人事院規則8—12（職員の任免）（以下「規則8—12」という。）の一部を改正する。

※ 「地域試験」とは、試験を地域ごとに区分し、その地域ごとに最終合格者を決定する制度であり、各府省は、それぞれの官職について、当該官職が属する官署の所在地に対応する地域試験の採用候補者名簿に記載された者の中から採用している。

(2) 育児休業等代替任期付職員関係

近年、育児休業制度の利用が広がる中で、産前産後休暇や育児休業を取得する職員の職務を代替する職員（以下「代替職員」という。）の安定的な確保が重要な課題となっているところ、労働人口の減少や働き方の多様化等により、代替職員の人材獲得競争は年々厳しい状況となっている。そこで、代替職員の安定的な確保並びに任期付採用に係る公募及び採用手続の円滑化のため、規則8—12の一部を改正する。

2 人事院規則等の改正内容

(1) 地域試験に係る採用候補者名簿関係（規則案については別紙1参照）

任命権者は、補充しようとする官職が、特定機関に属する官職であり、かつ、当該官職を対象として行われた地域試験の地域の範囲が当該特定機関の管轄区域と同一でない場合において、特定機関における採用に支障があると人事院が認めたときは、補充しようとする官職と職務の内容が十分類似し、かつ、職務の複雑と責任の度が同等の官職を対象とする名簿であって、補充しようとする官職に係る名簿以外の人事院が指定するものに記載されている者（当該補充しようとする官職を対象として行われた地域試験の合格点に相当する点以上の得点の者に限る。）の中から面接を行い、その結果を考慮して採用することができることとする規定を新設する。（規則8—12第9条第4項）

【事務総長通知で定める事項】

「人事院規則8—12(職員の任免)の運用について」(平成21年3月18日人企—532)において、「人事院が指定する名簿」として指定できる名簿の範囲を明確化するほか、「任用関係の承認申請等の手続について」(平成21年3月18日人企—537)において、採用の支障の認定及び他名簿の指定の申請を行う場合の申請書様式を示すこととしている。

(2) 育児休業等代替任期付職員関係（規則案については別紙1参照）

① 育児休業から引き続き産前産後休暇を取得する職員等に係る代替職員の公募の省略

任命権者は、規則8—12第42条第2項の規定により同項第3号に掲げる官職（以下「産休代替官職」という。）に任期を定めて採用された職員又は国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号。以下「育児休業法」という。）第7条第1項の規定により任期を定めて採用された職員を、その任期の満了後に引き続いて産休代替官職に任期を定めて採用しようとする場合又は育児休業法第7条第1項の規定により任期を定めて採用しようとする場合（それぞれの職務が同一の場合に限る。）には、それぞれの産前産後休暇や育児休業が同一の子に係るものか等にかかわらず、公募によらない採用ができるようにする改正を行う。（規則8—12第22条第3項）

② 産前産後休暇を取得する職員が産前産後休暇代替職員の任期の末日までに育児

休業を請求した場合の代替職員の任期の更新

任命権者は、産前産後休暇を取得する職員（以下「産休職員」という。）に係る産休代替官職に任期を定めて採用された職員の任期の末日までに産休職員から育児休業の請求があった場合においては、当該任期を採用した日から産休職員の育児休業請求に係る期間の初日の前日までの期間を超えない範囲内において更新できるようにする等の改正を行う。（規則8—12第43条）

- (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）
（規則案については別紙1参照）

(1)の改正に伴い、採用の支障の認定及び他名簿の指定の申請を行う場合の申請書様式（他名簿指定申請書）等の人事管理文書の保存期間及び保存期間が満了したときに措置について規定する。

- (4) 平成21年人事院公示第8号（公示案については別紙2参照）

(1)の改正に伴い、特定機関における採用に支障があると認めること及び人事院が指定することとされている採用候補者名簿を指定する権限を人事院事務総長に委任する。

3 意見公募手続の結果

今般の規則等の改正に当たり、2(1)及び(2)について令和8年2月10日から3月11日まで意見公募手続を実施したところ、意見が(1)につき2件、(2)につき2件提出された。これらの意見に対しては、別添のとおり人事院の考え方を示した上で、意見公募手続に付した原案のとおり規則を制定することとしたい。（別紙3参照）

4 公布日・施行日

公布日：令和8年4月1日

施行日：令和8年4月1日

以 上

人事院は、国家公務員法（昭和二十二年法律第二百十号）に基づき、人事院規則八―一二（職員の任免）の一部改正に関し次の人事院規則を制定する。

令和八年四月一日

人事院総裁 川本裕子

人事院規則八―一二―二四

人事院規則八―一二（職員の任免）の一部を改正する人事院規則

人事院規則八―一二（職員の任免）の一部を次のように改正する。

次の表により、改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分（以下「傍線部分」という。）でこれに対応する改正前欄に掲げる規定の傍線部分がないものは、これを加え、改正前欄に掲げる規定の傍線部分でこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線部分があるものは、これを当該傍線部分のように改める。

改正後	改正前
第九条（略） （名簿からの採用の方法の特例）	第九条（略） （名簿からの採用の方法の特例）

2・3 (略)

4 | 任命権者は、補充しようとする官職が特定機
関（会計検査院、人事院、内閣官房、内閣法制
局、内閣府、宮内庁、内閣府設置法（平成十一
年法律第八十九号）第四十九条第一項及び第二
項に規定する機関、デジタル庁並びに国家行政
組織法（昭和二十三年法律第二百十号）第三条
に規定する国の行政機関に置かれる組織（以下
この項において「国の行政組織」という。）の
うち、本省庁（国の行政組織のうち、内部部局
又はこれに準ずる組織として人事院が定めるも
のをいう。次項において同じ。）以外の組織で
あつて、その管轄区域が二以上の都道府県の区

2・3 (略)

(新設)

域にまたがるものをいう。以下この項において同じ。）に属する官職であり、かつ、当該官職を対象として行われた規則八―一八（採用試験）第五条第二項に規定する地域試験に係る同条第一項に規定する特定の地域の範囲が当該特定機関の管轄区域と同一でない場合において、当該特定機関における採用に支障があると人事院が認めたときは、前条第一項及び前二項の規定にかかわらず、補充しようとする官職と職務の内容が十分類似し、かつ、職務の複雑と責任の度が同等の官職を対象とする名簿であつて、補充しようとする官職に係る名簿以外の人事院が指定するものに記載されている者（当該補充

しようとする官職を対象として行われた同規則
第五条第二項に規定する地域試験の合格点に相
当する点以上の得点の者に限る。)の中から面
接を行い、その結果を考慮して採用することが
できる。

5| 任命権者は、規則八一―一八第三条第二項第一
号に掲げる採用試験のうち、次の各号に掲げる
採用試験の対象となる本省庁に属する官職につ
いて、当該官職を対象とする名簿（以下この項
において「対象名簿」という。）に記載されて
いる者のみでは本省庁に属する官職に求められ
る適性等を有する者を十分に得ることができな
いと見込まれるときは、前条第一項並びにこの

4| 任命権者は、規則八一―一八（採用試験）第三
条第二項第一号に掲げる採用試験のうち、次の
各号に掲げる採用試験の対象となる本省庁（会
計検査院、人事院、内閣官房、内閣法制局、内
閣府、宮内庁、内閣府設置法（平成十一年法律
第八十九号）第四十九条第一項及び第二項に規
定する機関、デジタル庁並びに国家行政組織法
（昭和二十三年法律第二百十号）第三条に規定

条第二項及び第三項の規定にかかわらず、当該各号に掲げる採用試験の区分に応じ、当該各号に定める名簿に記載されている者で本省庁に属する官職に求められる適性等を有すると認めるものの中から面接を行い、その結果を考慮して採用することができる。

する国の行政機関に置かれる組織のうち、内部部局又はこれに準ずる組織として人事院が定めるものをいう。以下この項において同じ。）に属する官職について、当該官職を対象とする名簿（以下この項において「対象名簿」という。）に記載されている者のみでは本省庁に属する官職に求められる適性等を有する者を十分に得ることができないと見込まれるときは、前条第一項及び前二項の規定にかかわらず、当該各号に掲げる採用試験の区分に応じ、当該各号に定める名簿に記載されている者で本省庁に属する官職に求められる適性等を有すると認めるものの中から面接を行い、その結果を考慮して

採用することができる。

一・二 (略)

6・7 (略)

(選考の手続)

第二十二條 任命権者は、選考に当たっては、官職に係る能力及び適性にかかわらず、インターネットの利用、公共職業安定所への求人への申込み等による告知を行い、できる限り広く募集を行うものとする。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合は、この限りでない。

一・二 (略)

三 第四十二條第二項の規定により同項第三号に掲げる官職に任期を定めて採用された職員

一・二 (略)

5・6 (略)

(選考の手続)

第二十二條 任命権者は、選考に当たっては、官職に係る能力及び適性にかかわらず、インターネットの利用、公共職業安定所への求人への申込み等による告知を行い、できる限り広く募集を行うものとする。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合は、この限りでない。

一・二 (略)

三 第四十二條第二項の規定により同項第三号に掲げる官職に任期を定めて採用された職員

又は育児休業法第七条第一項の規定により任期を定めて採用された職員を、その任期の満了後に引き続いて第四十二条第二項の規定により同項第三号に掲げる官職に任期を定めて採用しようとする場合又は育児休業法第七条第一項の規定により任期を定めて採用しようとする場合（その採用により処理しようとする同号又は同項に規定する業務がこれらの職員が処理する業務と同一である場合に限る。）

2
(略)

(任期の更新)

第四十三条 任命権者は、次の各号に掲げる場合

を、その任期の満了後に引き続いて育児休業法第七条第一項の規定により任期を定めて採用しようとする場合（その採用により処理しようとする同項に規定する業務が当該職員の同号に規定する業務と同一である場合に限る。）

2
(略)

(任期の更新)

第四十三条 任命権者は、前条第二項第一号又は

には、当該各号に定める期間を超えない範囲内において、任期を更新することができる。ただし、前条第二項第二号に掲げる官職に採用された職員の任期を更新する場合には、人事院が定める基準に従わなければならない。

第二号に掲げる官職への採用について定めた任期がそれぞれ三年又は五年に満たない場合においては、それぞれ採用した日から引き続き三年又は五年を超えない範囲内において、同項第三号に掲げる官職への採用について定めた任期の末日が同号に規定する職員の出産の日（当該職員が出産前である場合にあつては、出産予定日）の翌日から八週間を経過する日前である場合においては、採用した日から当該経過する日までの期間を超えない範囲内において、任期を更新することができる。ただし、同項第二号に掲げる官職に採用された職員の任期を更新する場合には、人事院が定める基準に従わなければならない

ならない。

一 前条第二項第一号に掲げる官職への採用に

(新設)

ついて定めた任期が三年に満たない場合 採

用した日から引き続き三年

二 前条第二項第二号に掲げる官職への採用に

(新設)

ついて定めた任期が五年に満たない場合 採

用した日から引き続き五年

三 前条第二項第三号に掲げる官職への採用に

(新設)

ついて定めた任期の末日（ロに掲げる場合に

あつては、イの規定により更新された任期の

末日を含む。）に関し、次のイ又はロのい

れかに該当する場合 当該イ又はロに定める

期間

イ 当該任期の末日が前条第二項第三号に規定する職員の出産の日（当該職員が出産前である場合にあつては、出産予定日）の翌日から八週間を経過する日前である場合（ロに掲げる場合を除く。） 採用した日から当該経過する日までの期間

ロ 当該任期の末日までに前条第二項第三号に規定する職員から育児休業法第三条第二項の規定による請求があつた場合 採用した日から当該請求に係る期間の初日の前日までの期間

2

(略)

2

(略)

(施行期日)

第一条 この規則は、公布の日から施行する。

(人事院規則一―三四の一部改正)

第二条 人事院規則一―三四(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)の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の破線で囲んだ部分をこれに対応する改正後欄に掲げる規定の破線で囲んだ部分のように改める。

改正後

別表 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（第三条、第四条関係）

一 任免

人事管理文書の区分	(略)	人事管理文書の例	(略)	保存期間	保存期間
	(略)				
規則八― 一二(職 員の任 免)	(略)	第十二条第二項 又は第十四条第 三項の通知の文 書（第八条第一 項に規定する名 簿のうち第十四 条第一項第三号 に掲げる採用試 験に係る名簿に 係るものに限	(略)	六年	廃棄
	(略)				

改正前

別表 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（第三条、第四条関係）

一 任免

人事管理文書の区分	(略)	人事管理文書の例	(略)	保存期間	保存期間
	(略)				
規則八― 一二(職 員の任 免)	(略)	第十二条第二項 又は第十四条第 三項の通知の文 書（第八条第一 項に規定する名 簿のうち第十四 条第一項第三号 に掲げる採用試 験に係る名簿に 係るものに限	(略)	六年	廃棄
	(略)				

<p>る。）</p> <p>第九条第四項の指定に関する文書（第八条第一項に規定する名簿のうち第十四条第一項第三号に掲げる採用試験に係る名簿に限る。）</p>	<p>他名簿指定申請書</p> <p>当該申請に対する指定の文書</p>	<p>指定する日に係る特定日以</p> <p>後六年</p>
<p>第十二条第二項又は第十四条第三項の通知の文書（第八条第一項に規定する名簿のうち第十四条第一項第一号に掲げる採用試験に係る名簿に</p>	<p>任命結果通知書</p> <p>採用候補者が採用される時期についての希望を申し出た場合の通知の文書</p>	<p>五年</p>

<p>る。）</p> <p>第十二条第二項又は第十四条第三項の通知の文書（第八条第一項に規定する名簿のうち第十四条第一項第一号に掲げる採用試験に係る名簿に限る。）</p>	<p>任命結果通知書</p> <p>採用候補者が採用される時期についての希望を申し出た場合の通知の文書</p>	<p>五年</p>
---	---	-----------

係るものに限る。）	<p>第九条第四項の指定に関する文書（第八条第一項に規定する名簿のうち第十四条第一項第一号に掲げる採用試験に係る名簿に係るものに限る。）</p>	<p>他名簿指定申請書 当該申請に対する指定の文書</p>	<p>指定する日に係る 特定日以 後五年</p>
<p>第十二条第二項又は第十四条第三項の通知の文書（第八条第一項に規定する名簿のうち第十四条第一項第一号</p>	<p>任命結果通知書 採用候補者が採用される時期について の希望を申し出た場合の通知の文書</p>	<p>一年</p>	

			<p>第十二条第二項又は第十四条第三項の通知の文書（第八条第一項に規定する名簿のうち第十四条第一項第一号</p>
	<p>任命結果通知書</p>	<p>一年</p>	

<p>から第三号までに掲げる採用試験に係る名簿に係るものを除く。）</p>	<p>第十七条第一項又は第五十七条の通知の文書</p>	<p>第九条第四項の指定に関する文書（第八条第一項に規定する名</p>
	<p>採用候補者名簿から任命しようとする者を選択した場合の通知の文書 任命権者を異にする官職に併任している職員への人事異動通知書の交付に係る他の任命権者に対する通知の文書</p>	<p>他名簿指定申請書 当該申請に対する指定の文書</p>
		<p>指定する日に係る 特定日以 後一年</p>

<p>から第三号までに掲げる採用試験に係る名簿に係るものを除く。）</p>	<p>第十七条第一項又は第五十七条の通知の文書</p>	
	<p>採用候補者名簿から任命しようとする者を選択した場合の通知の文書 任命権者を異にする官職に併任している職員への人事異動通知書の交付に係る他の任命権者に対する通知の文書</p>	

備考 一〇五 (略)	二〇二十 (略)	(略)	簿のうち第十四条第一項各号に掲げる採用試験に係る名簿に係るものを除く。)
		(略)	
		(略)	
		(略)	
		(略)	

備考 一〇五 (略)	二〇二十 (略)	(略)	
		(略)	
		(略)	
		(略)	
		(略)	

人事院公示第●号

人事院は、人事院規則 2—4（人事院の職員に対する権限の委任）第 2 項の規定に基づき、平成 21 年人事院公示第 8 号の一部改正に関し、次のとおり決定した。

令和 8 年 4 月 1 日

人事院総裁 川 本 裕 子

- 1 次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改める。

改 正 後	改 正 前
1 (略)	1 (略)
2 委任する権限及び所掌事務	2 委任する権限及び所掌事務
一 (略)	一 (略)
二 人事院規則 8—1 2 に規定する次に掲げる事項	二 人事院規則 8—1 2 に規定する次に掲げる事項
(1)～(4) (略)	(1)～(4) (略)
(5) 第 9 条第 4 項の規定に基づき、人事院が定めることとされている内部部局又はこれに準ずる組織について定めること、 <u>特定機関における採用に支障があると認めること及び人事院が指定することとされている採用候補者名簿を指定すること。</u>	(5) 第 9 条第 4 項の規定に基づき、人事院が定めることとされている内部部局又はこれに準ずる組織について定める <u>こと。</u>
(6)～(32) (略)	(6)～(32) (略)

二の二・三 (略)	二の二・三 (略)
3・4 (略)	3・4 (略)

2 この決定による改正は、令和8年4月1日から効力を発生する。

「人事院規則8—12(職員の任免)の一部を改正する人事院規則案」の概要
 (地域試験に係る採用候補者名簿関係)に対して提出された御意見と人事院の考え方

番号	御意見の概要	人事院の考え方
1	<p>職員の地域によるバラつき解消、の方策だと思うが、 当の採用職員側の意思が 全く尊重されていない制度ではないか。 名簿への登録そのものや 配属先、条件など、細部に渡り 本人の意思や希望条件を確認した上で 行うべきだ。 ある総理大臣は 公職員を「馬車馬」と称した様だが、その様な扱いで 働きたいと思う人間など 居ないだろう。</p>	<p>実際に採用され勤務するかどうかは本人の意思によって最終決定されるものであり、その点、今回の改正によって変更が生じるものではありません。引き続き、国家公務員の採用については、採用される側及び採用する側の双方の観点を踏まえ、両者にとって有益なものとなるよう、制度の趣旨に沿った適切な運用に努めてまいります。</p>
2	<p>本改正は地域試験制度の柔軟化を目的とするものであるが、将来的に国籍要件の緩和と組み合わせられた場合、国家安全保障上の重大な制度的リスクを内包する可能性がある。 現在、日本の在留外国人数は約340万人、外国人労働者数は約200万人規模と過去最多水準に達している。労働力確保を背景に外国人登用拡大の議論が進む中、公的部門への採用拡大圧力が将来的に生じる可能性は現実的な想定である。 国家公務員は単なる事務労働者ではない。経済安全保障、重要インフラ管理、サイバー対策、個人情報管理、外交・通商関連資料作成など、国家の中核機能に接続する業務を担っている。これらの情報は公開前段階で高い機密性を有し、漏えいは国家利益に直接的損害を与える。 警察庁統計において来日外国人犯罪は減少傾向にあるものの、入管法違反や窃盗等の事案は継続して発生しており、「減少＝無リスク」ではない。安全保障は発生確率ではなく、発生時の影響の大きさを評価されるべきである。 国籍は単なる形式ではなく、国家への法的帰属を意味する。外国法制との二重拘束関係や本国法上の義務が存在する場合、経済安全保障上の圧力や影響の可能性を制度設計上無視することはできない。 地域試験制度の柔軟化は一見限定的改正であるが、採用ルートの拡張は将来的制度変更の基盤となり得る。人材不足対策を理由とした段階的緩和は、結果として国籍要件の実質的形骸化につながる恐れがある。 国家の根幹を担う公務員制度においては、効率性よりも安全性と忠誠性の担保が優先されるべきである。よって、本改正の運用にあたっては、国籍要件の厳格維持、機密アクセス職の明確区分、安全保障審査の法定化、経済安全保障分野への就任制限の明文化を強く求める。 国家の信頼は一度損なわれれば回復は困難である。制度改正は将来の安全保障リスクを十分に見据えたうえで慎重に行うべきである</p>	<p>現在、国家公務員採用試験は日本国籍を有することが受験資格とされておりますが、その点について改正するものではありません。</p>

「人事院規則8—12(職員の任免)の一部を改正する人事院規則案」の概要
 (育児休業等代替任期付職員関係)に対して提出された御意見と人事院の考え方

番号	御意見の概要	人事院の考え方
1	<p>職場側には都合が良いかも知れないが、 当の代理職員の意思が確認できる仕組みになっていないのではないかと 長く働きたい・働く都合が付く人間ばかりではないはずだ。 一方的な延長ではなく、まず代理職員の都合を優先する様、法律文で保障すべきだ。</p>	<p>人事院規則等においては、任期を定めて職員を採用・更新する場合には、当該職員に任期を明示し、職員から任期を定めて採用されることを承諾した文書の提出を受けることを手続上求めているため、任期付職員の承諾なく任期が更新されることはありません。</p>
2	<p>1 提出の趣旨 本改正案は事務手続きの簡素化に資するものであるが、依然として「育休が発生してから代替者を探す」という事後対応の域を出ていない。 現在、政府が推進する少子化対策やワークライフバランスの重要性に鑑みれば、育休等に伴う欠員を「個別かつ一時的な欠員」と捉えるのを改め、「組織運営上、必然的に発生する定常的な欠員」と再定義し、全省庁(人事院、内閣人事局、財務省、他各省庁)があらかじめ余剰人員を確保・配置するための抜本的な制度改善を求めます。 そのために、育児休業等代替任期付職員制度の継続的改善に加え、人事院は下記を例とした、各省庁宛の必要な提言、その他対応が必要と考える。</p> <p>2 具体的な意見及び提言 (1) 各省大臣官房等(秘書課等)における「育休代替専用定員」の恒常的な要求 育児休業等代替任期付職員制度の他、特定の課に欠員が生じてから募集するのではなく、大臣官房等(秘書課等)において、あらかじめ「課長補佐(育休代替)」「係長(育休代替)」「係員(育休代替)」等の定員を恒常的に要求・確保すること。 理由：育休発生後に公募を開始しても、応募がないために欠員状態が長期化し、現場の業務遂行に支障を来す事例が頻発しているため。あらかじめ代替要員を雇用しておくことで、即応的な配置が可能となる。</p> <p>(2) 「異動・併任」スキームによる機動的な人的資源の配分 大臣官房等に紐付いた上記代替定員の職員を、育休が発生した特定の課へ機動的に異動または併任させ、育休による欠員を生じさせない運用を制度化すること。 理由：育休発生と同時に「一定の訓練・経験済みの職員」を投入できる体制を整えることで、育休に伴う現場の「純減」を防ぎ、行政サービスの質を維持するため。 なお、欠員による「残された職員への過度な負担増」は、育休取得者に対する不平不満や育休取得者の心理的負い目を生じさせる。上記による欠員を生じさせない運用により、これらの不平不満や心理的負い目は軽減される。</p> <p>(3) 育休終了後の「フォローアップ期間」における継続活用制度の創設 育児休業等代替任期付職員制度について、育休代替職員の任期を「休業者の復職前日」で一律に終了させず、復職後の短時間勤務、保育時間(育児時間)、子の看護休暇等の取得に伴う業務ギャップを埋めるための「フォローアップ期間」として、当該課への継続配置を可能とすること。 理由：短時間勤務等により、復職直後の職員が従前通りの働き方ができない現実を直視し、現場の負担を制度的に支え続ける必要があるため。</p>	<p>育児休業等代替任期付職員制度は、公務の円滑な運営を確保し、職員が育児休業制度を利用しやすくする観点から措置されており、これまでも制度運用の改善に取り組んできたところです。今回の改正も、そうした制度の改善の一環として、事務手続きの簡素化等を図るものです。引き続き、育児休業等代替任期付職員制度の適切な運用・改善のため検討を行ってまいります。</p>