

地方公務員法及び地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律の一部を改正する法律（平成16年法律第85号）による任用・勤務形態の多様化の概要

任用・勤務形態の多様化

～各団体の必要性に応じて、条例により導入

○ 任期付採用の拡大

現行の専門的知識経験等を有する者の任期付採用に加え、以下の場合に、任期付採用を可能に

- 1 一定期間内に業務終了が見込まれる場合
- 2 一定の期間に限り業務量増加が見込まれる場合

○ 任期付短時間勤務職員

以下の場合に、採用を可能に

- ・ 左記の1、2の場合
- ・ 対住民サービスを向上する場合
- ・ 部分休業を取得した職員に代替する場合

- (1) 任期 3年(特に必要と認める場合は5年)を限度
- (2) 採用選抜の方法 競争試験又は選考による

○ 修学部分休業

大学その他の条例で定める教育施設で学ぶ場合、以下の条件で勤務時間の短縮を可能に

○ 高齢者部分休業

定年退職5年前から定年退職までの間、以下の条件で勤務時間の短縮を可能に

- (1) 休業時間 1週間当たり20時間まで(条例事項)
- (2) 給料 休業時間分は減額

※ 総務省「地方公務員法及び地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律の一部を改正する法律の概要」を基に作成

# 「中間とりまとめ」における提言

## － 職業生活と家庭生活との両立に関する課題への対応策

### 1 育児を行う職員に関する対応策

- ① 1日（又は1週間）の勤務時間を短くする
  - 短時間勤務制を導入することが必要。定員管理方法等も変更する必要がある。
  - 当面、部分休業の期間・時間数の拡充、取得方法の弾力化を行う。
- ② 1日の勤務時間帯の設定を弾力化する
  - 早出・遅出勤務を、育児を行う職員にも適用する。
  - 職員の意向に基づく弾力的な勤務時間の割振りができるようにする。
- ③ 超過勤務を抑制する
  - 育児を行う職員の超過勤務・深夜勤務の制限措置を周知し、運用を徹底する。
- ④ 勤務場所を多様化する
  - 業務遂行上可能な場合には、在宅勤務等を活用し、自宅等で勤務できるようにする。
- ⑤ 子の看護のための休暇の取得方法を弾力化する
  - 時間単位で40時間まで取得することができるようにする。
- ⑥ 男性職員の育児参加を促進する
  - 特に、妻の産前産後期間中の男性の育児休業、部分休業の取得を促進する。  
そのため、対象となる男性職員に制度及び活用に関する正確な情報の周知徹底等を行う。
  - 妻の産前産後期間について、年次休暇の取得を促進し、育児のための特別休暇の導入を図る。

### 2 介護を行う職員に関する対応策

介護を行う職員についても、1と同様の対応策（⑤、⑥を除く。）を講ずる。

### 3 両立支援策が機能するために不可欠な長時間勤務の解消

- 早出・遅出勤務の活用を促進する。
- 現場の管理者の判断による弾力的な勤務時間の割振りができるようにする。
- 明示的な超過勤務命令の徹底、年次休暇・夏季休暇の取得促進により、総勤務時間の縮減を図る。