

勤務時間の弾力化・多様化への提言 ～国民ニーズに応える公務サービスのために～

- ◇ 育児・介護のための短時間勤務制の導入の実現に向けて早急に検討を
- ◇ 勤務時間管理の厳正化により超過勤務の目に見える縮減を
- ◇ 人事院が基準・モデルを示し、現場が国民ニーズを踏まえ最適な勤務時間を選択できる仕組みに
- ◇ 勤務時間の弾力化・多様化のために勤務時間法の基本的な枠組みの見直しを

I 国家公務員の勤務時間に関する現状と課題

公務を取り巻く社会環境の著しい変化、それに伴う行政課題の複雑・高度化

行政改革、定員削減が進む中、少ない人員でより効率的に公務を運営していく必要性の高まり

勤務時間制度とその運用は、様々な課題に直面している

固定的・画一的な勤務時間制度の運用、
現行制度そのものの問題 等

- 国民のニーズと提供されるサービスにギャップ
- 固定的・画一的な勤務時間では効率的な公務運営が困難
- 長時間勤務が一部で常態化
- 仕事と生活の両立が困難

国民のニーズに応える効率的な公務サービスのため、
勤務時間を大胆に弾力化・多様化することが必要

II 勤務時間の弾力化・多様化に当たっての基本的考え方

2つの視点

業務遂行上の
必要性

人材の活用・育成・確保上の
必要性

新たな勤務時間制度・運用の基本的役割分担

人事院

本府省人事担当部局

現場の管理者

「基準・モデル」
を提示

「多様なメニュー」
を用意

「最適な勤務時間」
を選択

「基準・モデル」に従った「多様なメニュー」の中から国民ニーズ等に合った「最適な勤務時間」を現場で選択

Ⅲ 業務遂行上の必要性に関する課題への対応策

勤務時間の弾力化・多様化による対応

- ① 早朝や夜間など、国民のニーズに応えた開庁時間とするために早出遅出勤務を活用する
- ② 効率的な業務遂行のために在宅勤務を活用する
- ③ 国民のニーズに合わせて勤務時間を設定する場合等に柔軟に昼休みを設定する
- ④ 勤務時間法の基本的枠組みを見直す
勤務時間の割振りに関する基準の法的整備、在宅勤務を活用しやすくするための民間のみなし労働時間制相当の仕組みの検討、月～金曜日に1日8時間の勤務時間を割り振る仕組みの見直し 等

勤務時間以外の面での対応

- ① 合理的・柔軟な要員配置を可能にする
- ② 官庁執務時間を見直す
- ③ 国会業務等を改善する

Ⅳ 人材の活用・育成・確保上の必要性に関する課題への対応策

- ① 能力・資質の伸長等を図るための、修学等の休業制度の導入を検討する
 - ② 職業生活と家庭生活の両立のために勤務時間を弾力化する
- 「中間取りまとめ」
(平成16年7月)
における提言
- | | |
|------|---|
| 実施済み | 育児・介護を行う職員への早出遅出勤務の適用、男性職員の育児参加休暇の創設、子の看護休暇の取得方法の弾力化 など |
| 未実施 | 短時間勤務制の導入 → 実現に向けて早急に検討 |

※ VI④の措置を講ずることにより、必要な人的資源を安定的に確保し、公務サービスが低下しない仕組みとすることが不可欠

Ⅴ 超過勤務・長時間勤務の目に見える縮減

弾力的な勤務時間の割振り

- ① 早出遅出勤務を活用する
- ② 現場の管理者の判断で弾力的に勤務時間の割振りができるようにする

効率的な業務管理

- ① 管理者はコスト意識を持って日々の超過勤務管理を徹底する
- ② 人事担当部局は適切な要員配置や管理者の指導に努める

その他

- ① 超過勤務の規制の在り方を見直す
- ② 医師による面接指導を義務付ける
- ③ 連続休暇の取得を促進する

Ⅵ 新たな勤務時間制度が円滑に機能するための条件整備

- ① 勤務時間管理を厳正化する
- ② 管理者が効率的な業務運営を行う
- ③ 職員自らが管理意識を持つ
- ④ 短時間勤務職員の定員管理の勤務時間数管理への変更など定員管理の方法を変更する
- ⑤ 職員の理解と納得を得ながら進める