

# 公務部門における勤務時間制度の弾力化・多様化について ～中間とりまとめの概要～

## 1 勤務時間に関する現状と弾力化・多様化の必要性

国際化、情報化、少子高齢化、生活の24時間化、個人の価値観の多様化、ライフスタイルの多様化など、公務を取り巻く社会環境が著しく変化

国民の行政に対するニーズの多様化

業務の複雑・高度化

職員が希望する働き方の多様化

次世代育成支援の要請

固定的・画一的な現行の勤務時間制度では、諸課題に適切に対応することができない。

### 業務遂行上の必要性

- 業務の特性等に応じた効率的な業務遂行
- 国民のニーズの多様化への的確な対応
- 特に本府省職員の恒常的な長時間勤務の解消
  - ・勤務時間制度とかい離した勤務実態
  - ・形式的な勤務管理

### 人材の活用・育成・確保上の必要性

- 仕事と生活の両立
- 次世代育成の支援
- 職員の能力開発の希望・必要

### 新たな時代の国家公務員

能力を十分に発揮し、いきいきと意欲的に職務に取り組む職業人

+

家庭や地域における生活も重視し、その責任をきちんと果たしていく個人

### 勤務時間制度の弾力化・多様化を進めることが必要

- 具体的な方策のメニューを制度化
- その中から各府省等が適切な勤務時間制度を選択
  - ・弾力化の効果、問題点等を総合的に判断
  - ・職員個人の事情への配慮
- 併せて勤務時間管理等を適正化

## 2 職業生活と家庭生活との両立に関する主な提言

- 育児を行う職員等について
  - ① 勤務時間を短縮
  - ② 勤務時間帯の設定を弾力化
  - ③ 超過勤務を抑制
  - ④ 勤務場所を多様化
  - ⑤ 子の看護のための休暇の取得方法を弾力化
  - ⑥ 男性職員の育児参加を促進
- 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

# 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。

※ 次世代育成の支援が社会全体で強く要請されており、公務部門も積極的に取り組んでいくべきであるという認識に立って、中間取りまとめでは、「**職業生活と家庭生活との両立に関する課題**」への対応策を取り急ぎまとめたもの。

それ以外の課題については、職場のニーズ、職員の意識、関連制度等を考慮しつつ、来年の最終報告に向け、引き続き検討。