

新たな公務員人事管理の実現に向けて

3 検討すべき課題～残された課題及び今日的な課題～

(4) 勤務環境と服務規律の整備

ア 職業生活と家庭生活の両立支援策～勤務時間制度の弾力化・多様化～

昨年10月に設置した「多様な勤務形態に関する研究会」（座長 佐藤博樹東京大学教授）においては、業務遂行上の必要性及び人材の活用・育成・確保上の必要性の二つの観点から、勤務時間制度の在り方について検討が進められており、その中で、本年7月に、次世代育成支援に関わる職業生活と家庭生活との両立に関する課題についての対応策の提言を中心とする「中間取りまとめ」が行われた。

人事院としては、勤務時間に関する制度を弾力化・多様化して職業生活と家庭生活の両立を支援し、公務における人材の活用・育成・確保を図ることは、公務能率の維持・向上のためにも重要であることから、「中間取りまとめ」を受けて、提言された対応策を中心に検討を進め、両立支援のための施策を一層推進することとする。

(ア) 育児を行う職員が、職務から完全に離れることなく子育てができるような環境の一層の整備を図るため、部分休業の対象となる子の範囲を小学校就学前の子までに拡大することなどについて検討し、別途意見の申出を行う。また、育児を行う職員が常勤職員のまま短時間の勤務をすることを認める短時間勤務制の導入についても検討を進める。

(イ) 育児を行う職員が、所定の勤務時間の勤務を行いながら子育て

ができるようにするため、早出・遅出勤務の適用を可能とし、業務遂行上可能な場合には、在宅勤務等を活用し、自宅等での勤務を行うことができるようにする。また、管理者が、職員の意向に基づき、公務運営に支障がないよう配慮しながら、あらかじめ計画的に、弾力的な勤務時間の割振りができる仕組みの導入について検討する。

(ウ) 男性職員の育児参加を促進するため、育児休業等の取得促進を図っていくこととし、当面、妻の産前産後の期間における男性職員の育児休業、部分休業又は年次休暇の取得を促進する。また、妻の産前産後の期間における育児のための特別休暇制度の導入についても検討する。

(エ) あわせて、介護を行う職員についても、上記の措置のうち必要なものについて検討を進める。

(オ) 職業生活と家庭生活の両立の支障となる恒常的な長時間勤務を解消又は軽減するために、早出・遅出勤務の活用を促進するとともに、管理者の判断で、業務の繁閑に応じて弾力的な勤務時間の割振りができる仕組みの導入について検討する。

なお、各府省において、管理職に「残業はコストである」という意識を徹底させ、業務の効率化を進めることなどにより、一層の超過勤務の縮減を図ることが重要である。

また、来年4月からの施行を目途として国会に提出されている「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」の改正法案において、期間を定めて雇用される労働者についても権利として子の看護休暇が認められることとされていることから、その施行に併せて、非常勤職員について子の看護のための休暇を認める必要があると考えている。

仕事と家庭生活の両立支援策の推進

(1) 人事院規則の改正（平成16年12月28日公布）の概要

1 男性職員の育児参加のための休暇（新設）

（平成17年1月1日実施）

- 妻の産前産後期間中の男性職員の育児参加を促進
- 妻の産前産後期間中に5日まで
- 1日又は1時間単位で取得

2 育児・介護を行う職員の早出遅出勤務（新設）

（平成17年4月1日実施）

- 育児・介護を行う職員が、フルタイムで働きながら家庭責任を果たすことを支援
- 小学校入学前の子を養育する職員及び介護が必要な親族を介護する職員を対象
- 職員が、早出遅出の始業・終業の時刻（午前7時から午後10時までの中で各府省であらかじめ設定）を選択して請求（1日の勤務時間数は同じ。）
- 各府省は、公務運営に支障がない限り、早出遅出勤務をさせる。

3 その他の支援策

（平成17年1月1日実施）

配偶者出産休暇の事由拡大等

- ・ これまでの入退院の付添い以外に出産時や入院中の付添い等も可能に
- ・ 1日又は1時間単位で取得可能に（通算2日は同じ。）

子の看護休暇取得方法の弾力化

- ・ 1日又は1時間単位で取得可能に（通算5日は同じ。）

介護休暇請求期限の緩和

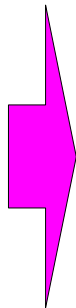
- ・ 1週間前までに請求 → 前日請求も可能に

(2) 「育児を行う職員の仕事と育児の両立支援制度の活用に関する指針」
(平成17年2月18日)の概要

- 各府省が職員の仕事と家庭の両立支援のための環境整備に際して本指針を活用することを期待

1 両立支援における人事担当部局と管理者の基本的な役割

両立支援の環境整備においては、人事担当部局及び管理者が両立支援の必要性、両立支援制度の内容について十分理解し、それぞれの役割を果たしていくことが重要



人事担当部局は、

- ・ 両立支援の必要性、両立支援制度の概要、自府省の方針等の職員に対する周知・徹底
- ・ 管理者に対する研修等の機会をとらえて、両立支援の必要性、両立支援制度の概要等の周知・徹底

管理者は、

- ・ 妊娠中の職員等に対する両立支援制度の利用促進に資する情報提供
- ・ 業務の遂行方法、業務分担又は人員配置の変更、周囲の関係職員に対する説明

2 両立支援制度の活用

(活用モデル・留意点)

- 育児休業を取得しやすい環境の整備

職員の担当業務が休業期間中に支障なく遂行されること、休業後の職務復帰に対する職員の不安を解消することが、育児休業を取得しやすい環境整備として重要



必要に応じて次のような措置を講ずる。

- ・ 業務関連情報の適切な共有化の推進
- ・ 業務の遂行方法や業務分担の工夫
- ・ 定年退職者の再任用等を活用した代替要員の確保
- ・ 休業期間中の定期的な職務関連情報の提供
- ・ 職務復帰直後のフォローアップ研修

- 育児休業以外の両立支援制度の活用

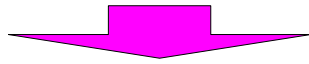
- ・ 早出遅出勤務
 - ・ 保育時間・部分休業
 - ・ 在宅勤務
- 保育所への送迎を夫婦で分担する場合の活用等
- 育児休業から職務復帰直後の勤務における活用等

3 男性職員の育児参加の促進

男女を問わず職業生活と家庭生活の両立を図ることが重要



公務においても男性職員の一層の育児参加を促す必要



両立支援制度を利用しやすい勤務体制等の工夫と男性職員に対する育児参加の奨励

- ・ 夫婦の話合いによる計画的な育児分担の推奨
- ・ 妻の産前・産後期間中における配偶者出産休暇、育児参加休暇の取得促進、育児休業・部分休業の取得の奨励
- ・ 夫婦交互の育児休業
- ・ 男性職員による子の看護休暇の取得

〈参考〉

育児休業の取得状況

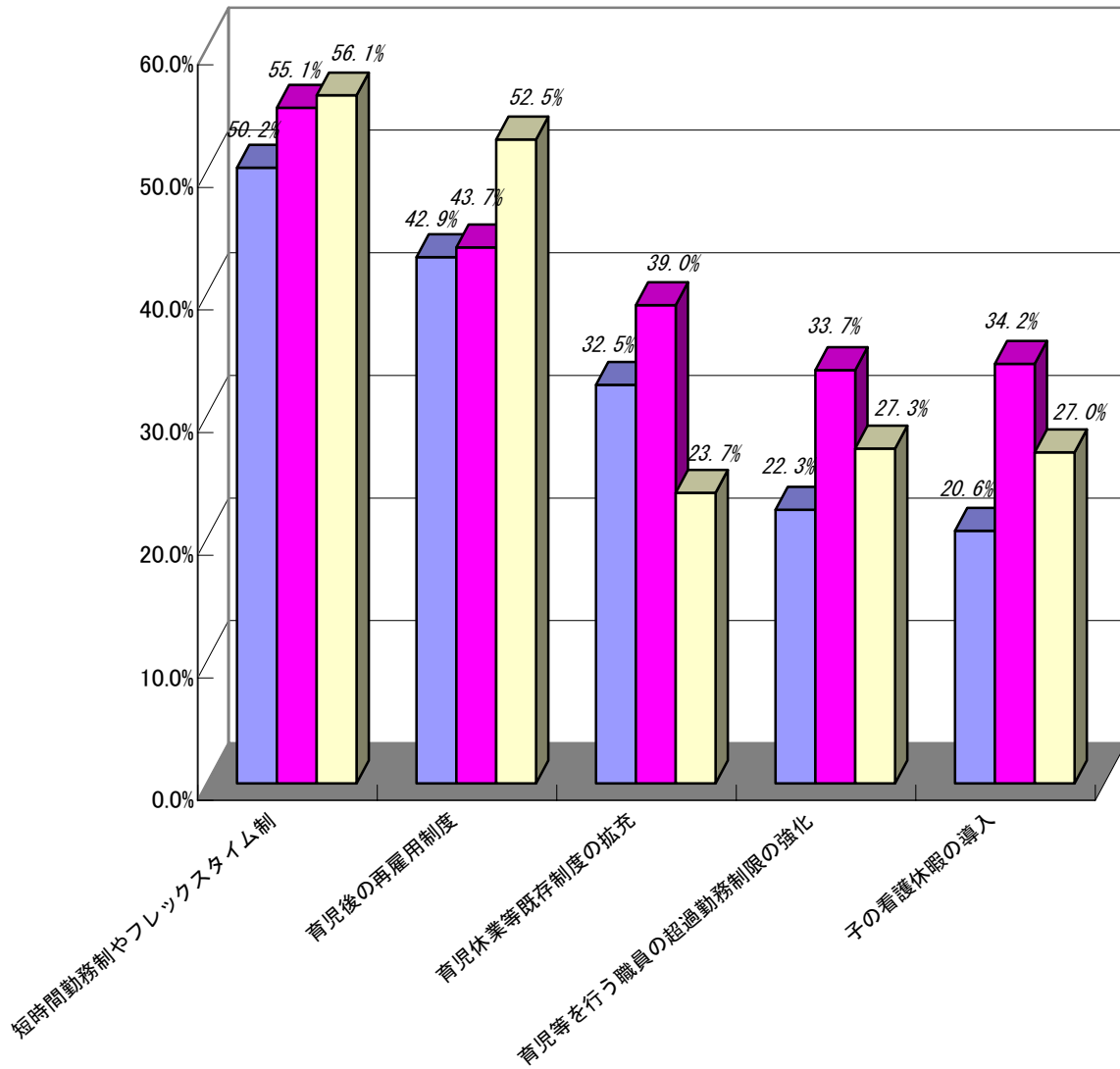
女性職員：92.2%

男性職員：0.5%

(平成15年度)

女性公務員の採用・登用の拡大に関する意識調査

○ 女性職員が能力を一層発揮し、公務でさらに活躍していくために必要な制度について(複数回答)



■ 管理職(男女問わず)
■ 女性職員
■ 女性退職者

《参考》
○ 調査対象者 管理職員 約800人
女性職員 約800人
女性退職者 約540人
○ 調査時期 平成13年2月
○ 回収率 管理職員 83.9%
女性職員 74.0%
女性退職者 51.9%

男女共同参画、次世代育成支援・少子化対策に関する最近の立法・提言

【男女共同参画関係】

○ 男女共同参画基本法（平成11年法律第78号）

政策等の立案及び決定への共同参画（第5条）

男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

家庭生活における活動と他の活動の両立（第6条）

男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

【次世代育成支援・少子化対策関係】

○ 次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）

定義（第2条）

この法律において「次世代育成支援対策」とは、次代の社会を担う子どもを育成し、又は育成しようとする家庭に対する支援その他の次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備のための国若しくは地方公共団体が講ずる施策又は事業主が行う雇用環境の整備その他の取組をいう。

事業主の責務（第5条）

事業主は、基本理念にのっとり、その雇用する労働者に係る多様な労働条件の整備その他の労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備を行うことにより自ら次世代育成支援対策を実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならない。

特定事業主行動計画の策定（第19条）

国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を策定するものとする。

○ 行動計画策定指針

（平成15年8月22日国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省他告示第1号）

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第7条第1項の規定に基づき、行動計画策定

指針を次のように定めたので、同条第5項の規定により告示する。

六 一般事業主行動計画の内容に関する事項

1 雇用環境の整備に関する事項

(1) 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備 力 短時間勤務制度等の実施

働き続けながら子育てを行う労働者が子育てのための時間を確保できるようにするため、小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる労働者のうち希望する者が利用できる制度として、次に掲げる措置のうち適切なものを実施する。

(ア) 短時間勤務制度の実施

(イ) フレックスタイム制の実施

(ウ) 始業又は終業の時刻の繰上げ又は繰下げの制度の実施

(エ) 所定労働時間を超えて労働させない制度の実施

七 特定事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

1 特定事業主行動計画の策定に当たっての基本的な視点

(5) 社会全体による支援の視点

次世代育成支援対策は、家庭を基本としつつも、社会全体で協力して取り組むべき課題であることから、様々な担い手の協働の下に対策を進めていくことが必要であり、特に、職員の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするための環境の整備が強く求められている中で、特定事業主においては、率先して、積極的な取組を推進することが必要である。

2 特定事業主行動計画の計画期間

特定事業主行動計画は、経済社会環境の変化や職員のニーズ等を踏まえて策定される必要があり、計画期間内において、一定の目標が達成されることが望ましい。したがって、計画期間については、各特定事業主の実情に応じて設定することができるものの、平成17年度から平成26年度の10年間のうち、おおむね5年間で1期とし、おおむね3年ごとに見直すことが望ましい。

八 特定事業主行動計画の内容に関する事項

1 勤務環境の整備に関する事項

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、子どもが生まれて父親となる職員について、配偶者が出産するときの特別休暇制度について周知するとともに、例えば5日間程度の年次休暇等の取得を促進する。

また、このような休暇を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行う。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業や部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、次に掲げる措置を実施する。

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

イ 育児休業等経験者に関する情報提供

ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
- オ 育児休業に伴う任期付採用及び臨時的任用制度の活用
- カ 公共的施設における雇入れの促進等

(5) 超過勤務の縮減

超過勤務は、本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、一層の縮減に向けた取組を進めていく必要があり、次に掲げる措置を実施する。

- ア 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知
- イ 一斉定時退庁日等の実施
- ウ 事務の簡素合理化の推進
- エ 超過勤務縮減のための意識啓発等

(6) 休暇の取得の促進

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にするため、次に掲げる措置を実施する。

- ア 年次休暇の取得の促進
- イ 連続休暇等の取得の促進
- ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

○ 少子化社会対策基本法（平成15年法律第133号）

目的（第1条）

少子化社会において講ぜられる施策の基本理念を明らかにし、少子化に対処するための施策を総合的に推進する。

雇用環境の整備（第10条）

国及び地方公共団体は、子どもを生み、育てる者が充実した職業生活を営みつつ豊かな家庭生活を享受することができるよう、育児休業制度等子どもを生み、育てる者の雇用の継続を図るため制度の充実、労働時間の短縮の促進、再就職の促進、情報通信ネットワークを利用した就労形態の多様化等による多様な就労の機会の確保その他必要な雇用環境の整備のための施策を講ずるものとする。

○ 少子化社会対策大綱（平成16年6月4日閣議決定）

重点課題に取り組むための28の行動

〔仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し〕

(6) 育児休業制度等についての取組を推進する

- ・ 一定の場合における1歳6か月までの育児休業期間の延長や子どもの看護休暇制度の創設などにより、仕事と子育ての両立支援等をより一層推進する。
- ・ 育児休業取得率等についての社会全体での目標値の達成に向け、男性も育児休業を取得できることを含めた普及啓発等に取り組む。また、安心して就業が継続できるようにするため、子育て期間中の勤務時間の短縮等の措置の導入を図る。さらに、子どもの看護休暇の取得促進を

図る。

- ・ 男性の育児休業取得率 10 % (平成14年度実績 0.33 %)
- ・ 女性の育児休業取得率 80 % (平成14年度実績 64 %)
- ・ 小学校就学の始期までの勤務時間短縮等措置の普及率 25 % (平成14年度実績 9.6 %)
- ・ 育児休業取得後などに安心して就業が継続できるようにするため、職業能力の維持、向上のための措置等の実施を一層推進する。

(7) 男性の子育て参加促進のための父親プログラム等を普及する

- ・ 男性労働者が子育てのための休暇等(育児休業・看護休暇・年次休暇等)を取得しやすくするための取組(例えば、男性の子育て参加のための父親プログラムを労働者自ら作成し、職場全体でプログラムの実施をサポートする取組など)の普及を図る。

(8) 労働時間の短縮等仕事と生活の調和のとれた働き方の実現に向けた環境整備を図る。

- ・ 年次有給休暇の取得促進及び所定外労働の削減等により、年間総実労働時間1,800時間の達成・定着を図るとともに、フレックスタイム制等の弾力的な労働時間制度の普及を図る。
- ・ ワークシェアリングに関する政労使合意(平成14年3月29日厚生労働大臣・日本経営者団体連盟会長・日本労働組合総連合会会長合意)に基づき、政労使が一体となって、制度導入に当たっての問題点に対する解決策の検討などワークシェアリングの環境整備等に早期に取り組む。業種別に短時間正社員等の多様な働き方に係るモデルの開発・普及等により、「多様就業型ワークシェアリング」の普及を促進する。
- ・ ITを利用したテレワーク推進のため普及啓発を図る。
- ・ パートタイム労働法に基づく指針におけるパートタイム労働者の働き方に見合った均衡処遇の考え方の普及を促進する。
- ・ 働く者が生涯を通して仕事と生活の調和のとれた働き方を実現できるよう、より一層柔軟な働き方を可能とする環境の整備を始め、雇用制度全般にわたる見直しを行い、法的整備を含め所要の措置を検討する。
- ・ 公務員について、公務運営の維持に配慮した上で、フレックスタイム制、短時間勤務制、裁量勤務制等の多様な勤務形態の導入について検討を進め、これを踏まえた適切な対応を行う。また、民間企業の状況を踏まえつつ、小学校就学始期までの子どもを養育する公務員に対する仕事と子育ての両立支援策について検討する。

○ 経済財政運営と構造改革に関する基本方針2005について (平成17年6月21日閣議決定)

第3章 新しい躍動の時代を実現するための取組 - 少子高齢化とグローバル化を乗り切る -

4. 次世代の育成

人口減少社会を目前に控え、家庭・家族、地域の役割を重んじ、その連携を通じて、国民が安心して、子どもを生子、育てることができる社会を構築するため、国の基本政策として少子化の流れを変えるための施策を強力に推進する。特に、仕事と家庭・子育ての両立など仕事と生活のバランスを取りつつ、意欲と能力に応じた多様な働き方ができるよう、中小企業に配慮しつつ、環境整備の推進などを官民挙げての国民的な運動として取り組む。

また、女性の再就職・起業等についての総合的な支援策を検討するため、関係閣僚による「女性の再チャレンジ支援策検討会議」(仮称)を設置し、平成17年中に「女性の再チャレンジ応援プラン」(仮称)を取りまとめる。また、短時間勤務等の多様な働き方の選択肢を拡大するため、国家公務員がモデルとなるよう常勤職員の短時間勤務制度の導入について早期に検討する。

民間企業における出勤時間の管理方法 (母集団：各該当職種を有する企業)

(%)

管理方法	職 種						
	事務・ 管理	情報 処理	販売・ 営業	技術	研究	教育	その他
出勤簿	56.9	54.6	58.7	53.2	53.2	57.2	47.6
タイムカード等	47.7	45.1	43.7	51.2	46.0	39.5	57.3
その他	4.1	5.9	5.1	4.0	5.5	6.7	4.5
不 明	0.2	0.8	0.7	0.5	1.2	1.0	0.7
— 複 数 回 答 —							

(注) 「タイムカード等」とは、タイムカード、ICカード等による機械的管理をいう。

《参 考》

- 調査対象企業 4, 561社
(全国の民間企業のうち、常勤の従業員数が100人以上の企業20, 295社を産業、企業規模別に層化し、無作為抽出により選定した。)
- 調査期間 平成15年10月1日～同年11月21日
- 調査方法 平成15年10月1日現在の状況について、実地及び通信の方法により調査。
- 有効回答企業数 2, 593社 (56.9%)
(得られた数値を、母数の20, 295社の数値として復元した。)

資料出所：平成15年人事院「民間企業の勤務条件制度等調査」