

公務員制度改革の具体化に向けて

3 制度改革が向かうべき方向

(4) 服務規律と勤務環境の整備

イ 多様な勤務形態の導入

(ア) 国内外の困難な情勢に迅速・的確に対応するための公務能率の向上、実際の対応に当たる職員の健康管理、少子高齢化の進展等による育児・介護等の個人的事情への配慮等の観点から、多様な勤務形態の導入が必要であり、公務におけるフレックスタイム制、短時間勤務制、裁量勤務制等の適用範囲の拡大及び制度の弾力化を図る。

(イ) 多様な勤務形態の導入の検討に当たっては、適正な勤務条件の確保及び総労働時間の縮減にも留意するとともに関係府省等と十分連携しながら進める。また、人事院としては、多方面から総合的に検討するため、有識者による研究会を設置する。

国家公務員の勤務時間制度等の概要

【勤務時間に関する制度の概要】

- (1) **基本**〈官執勤務時間で勤務する職員数：約170,400人〉
1日8時間、週40時間
(官庁の執務時間（開庁時間）：8時30分から17時まで)
- (2) **時差通勤**〈時差通勤で勤務する職員：約93,900人〉
交通混雑地域について実施
- (3) **早出・遅出勤務**（交替制勤務等を除く。）〈早出・遅出勤務の職員：約1,100人〉
用務員、調理師等限られた職種において、業務の必要に応じて実施
- (4) **交替制勤務等**〈交替制勤務等の職員：約37,300人〉
刑務所の看守、海上保安官等業務の必要に応じて実施
- (5) **フレックスタイム制**〈フレックスタイム制で勤務する職員：約1,600人〉
研究職員について実施
- (6) **短時間勤務制**〈再任用短時間勤務職員：119人〉
再任用短時間勤務職員等の非常勤職員について実施
- (7) **裁量勤務制**〈0人〉
招へい型任期付研究員について整備

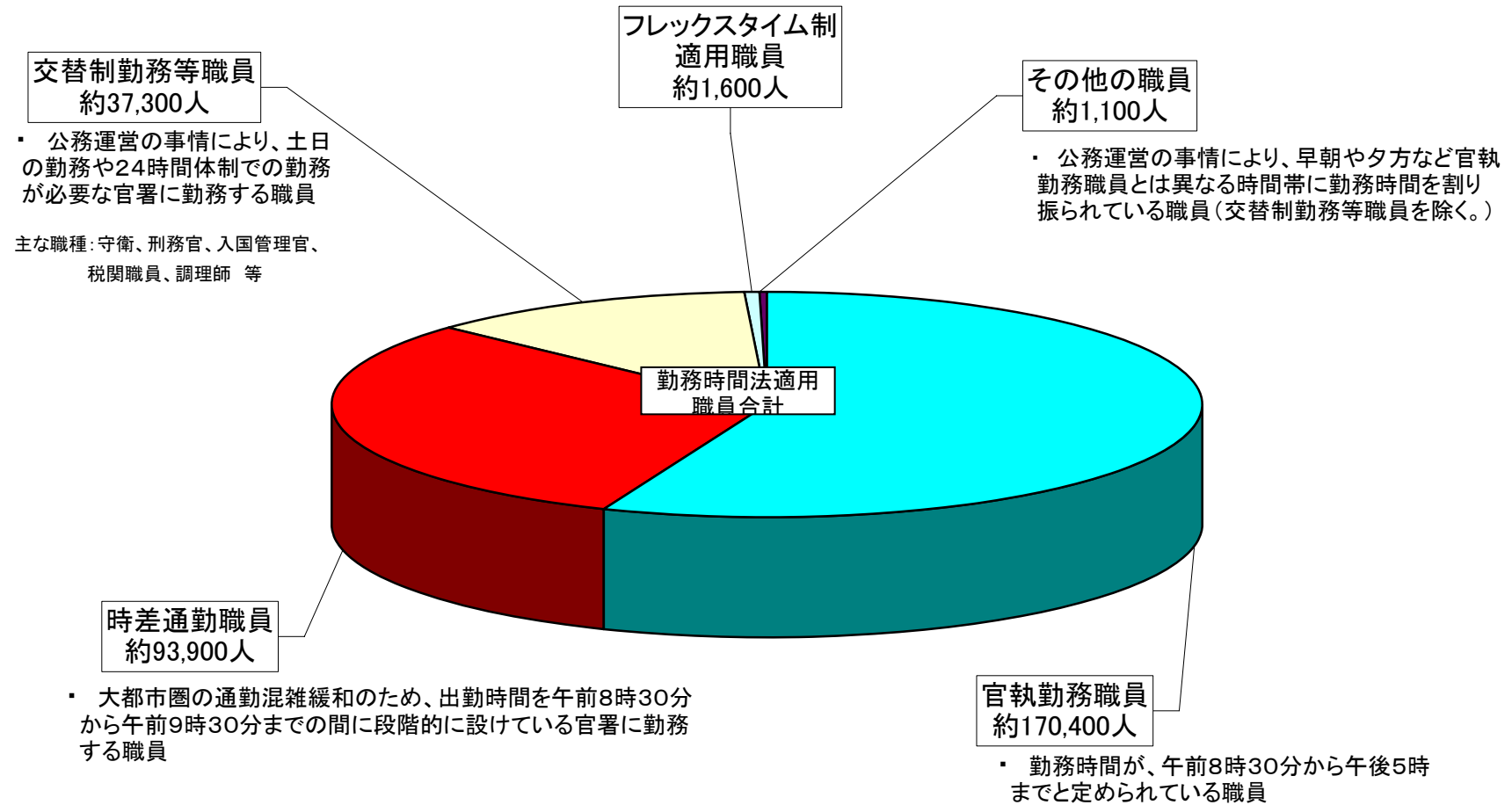
【休暇・休業に関する制度】

- (8) **保育時間**（特別休暇）
満1歳未満の子どもを保育する場合：1日2回30分以内（有給）
- (9) **育児休業**〈育児休業取得者（H14年度）：5,649人〉
満3歳未満の子どもを養育する場合（無給）
- (10) **育児のための部分休業**〈部分休業取得者（H14年度）：708人〉
満3歳未満の子どもを養育する場合：1日を通じて2時間を超えない範囲内（無給）
- (11) **介護休暇**〈介護休暇取得者（H14年度）：301人〉
家族を介護する場合：1日4時間の範囲（連続する6月限度、日単位も可能）（無給）
- (12) **子の看護のための休暇**（特別休暇）
小学校就学の始期に達するまでの子を看護する場合：年5日間（有給）

【深夜勤務・超過勤務制限に関する制度】

- (13) **育児・介護を行う職員の深夜勤務・超過勤務制度**
小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員、親族を介護する職員について、深夜勤務を免除、超過勤務を月24時間かつ年150時間に制限

勤務形態別勤務時間法適用職員数



注1) 適用職員数は、平成15年9月末現在の一般職非現業国家公務員のうち、平成16年4月に法人化された国立大学、国立病院等の職員を除いた数。

注2) 短時間勤務職員は、非常勤職員のため含めていない。

注3) 裁量勤務制は、適用職員がない。

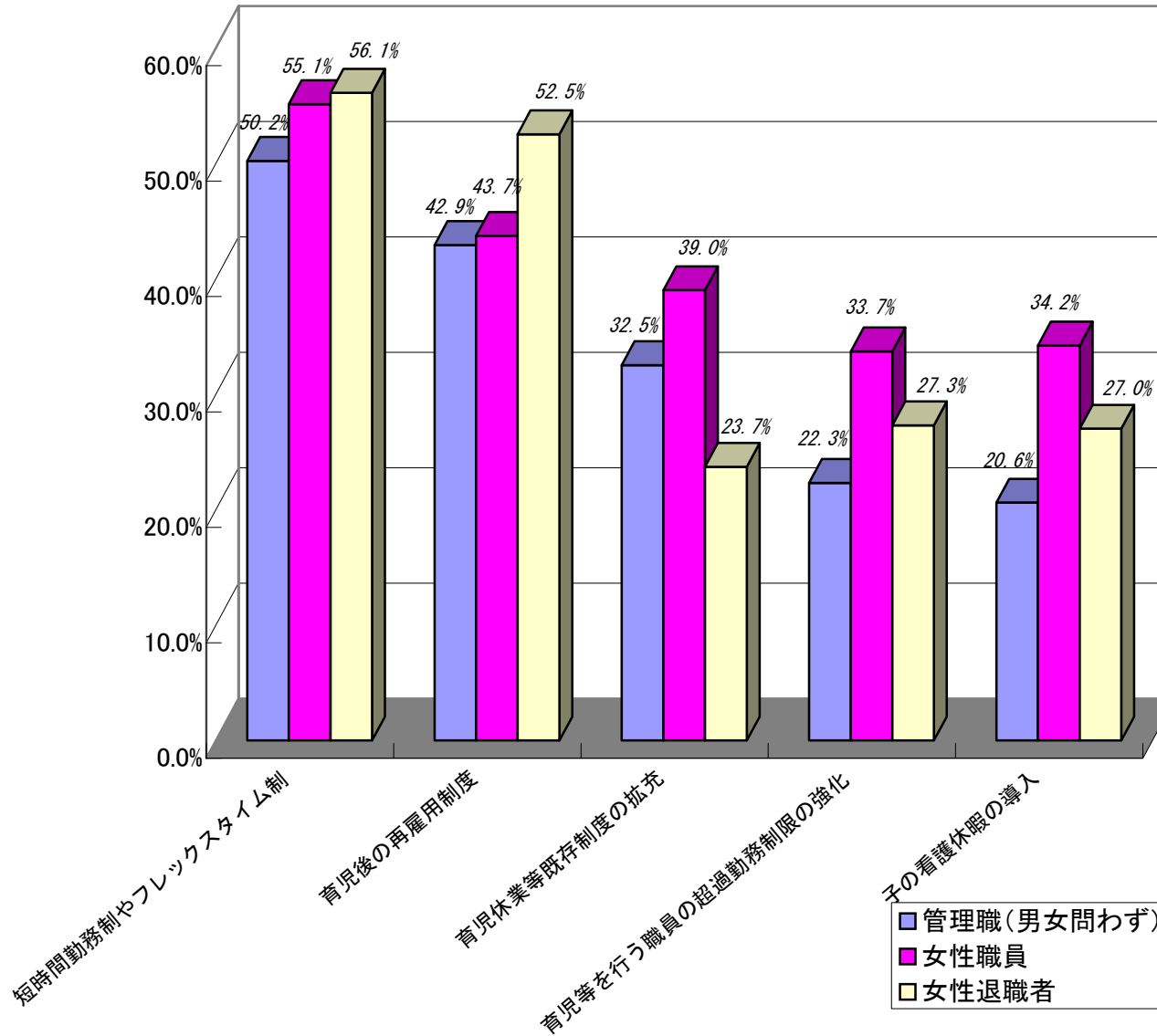
国家公務員女性職員の推移

	女性職員数		全職員数		割合	
	全俸給表	行（一）	全俸給表	行（一）	全俸給表	行（一）
昭和50年	146,360	34,517	852,532	245,577	17.2%	14.1%
昭和55年	149,412	34,825	854,286	247,100	17.5%	14.1%
昭和60年	145,272	34,222	834,094	235,736	17.4%	14.5%
平成元年	146,039	34,331	822,710	232,717	17.8%	14.8%
平成5年	155,435	36,722	822,716	232,278	18.9%	15.8%
平成10年	162,290	39,420	810,701	230,523	20.0%	17.1%
平成11年	160,798	39,009	805,920	228,594	20.0%	17.1%
平成12年	159,803	38,915	797,553	227,074	20.0%	17.1%
平成13年	161,215	38,022	797,384	221,907	20.2%	17.1%
平成14年	161,696	38,408	790,304	220,781	20.5%	17.4%

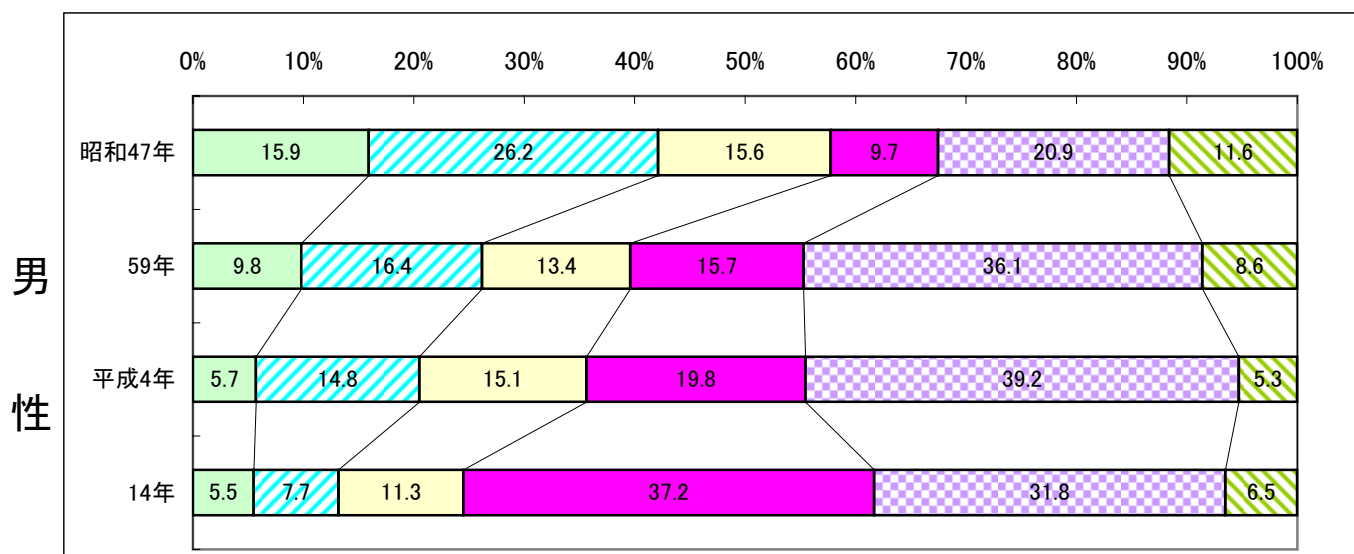
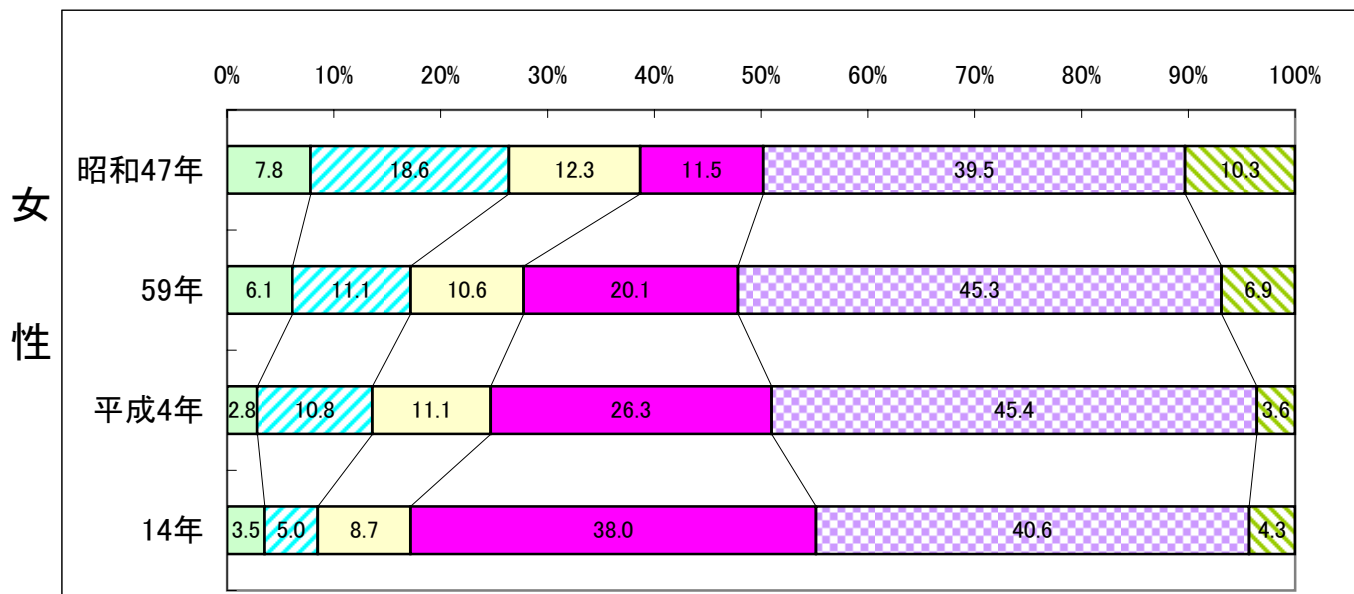
資料出所：人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査」

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)



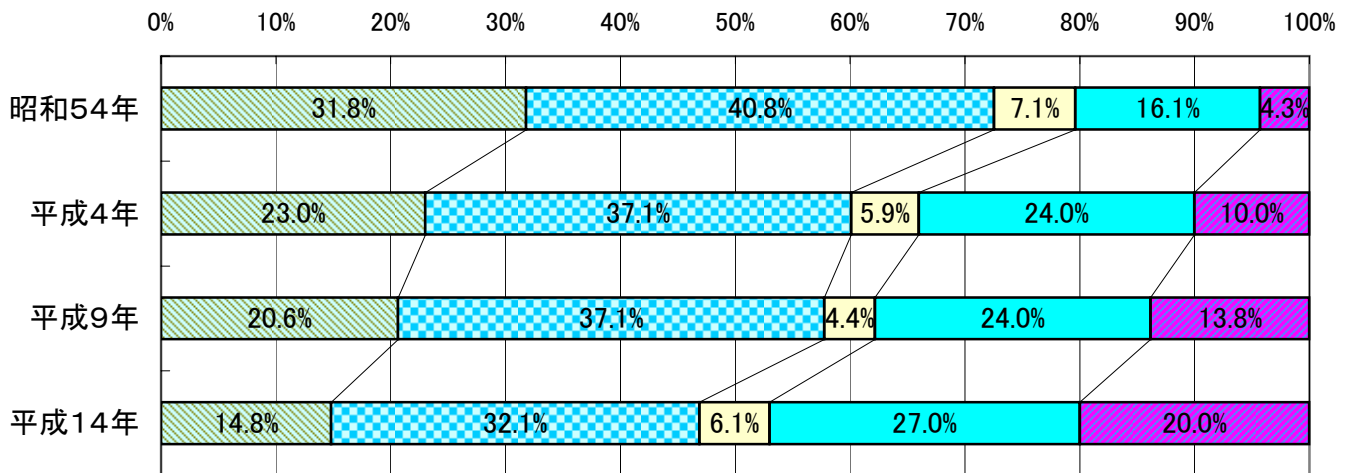
一般的に女性が職業をもつことに対する意識変化



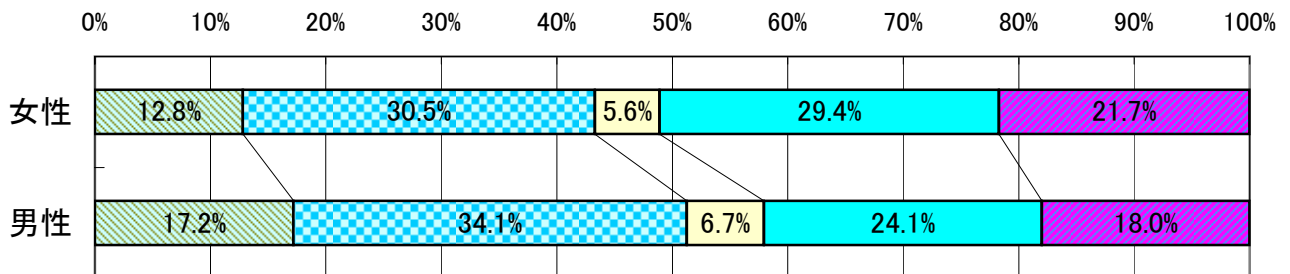
- 女性に職業をもたないほうがよい
- 結婚するまでは職業をもつほうがよい
- 子供ができるまでは職業をもつほうがよい
- 子供ができてずっと職業をつづけるほうがよい
- 子供ができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつほうがよい
- わからない

- 1) 内閣府「婦人に関する意識調査」（昭和47年）、「婦人に関する世論調査」（昭和59年）、「男女平等に関する世論調査」（平成4年）、「男女共同参画に関する世論調査」（平成14年）より作成。
- 2) 昭和59年の設問では、「職業をもち、結婚や出産などで一時期家庭に入り、育児が終わると再び職業をもつ方がいい」。
- 3) 平成4年、平成14年はその他・わからない。

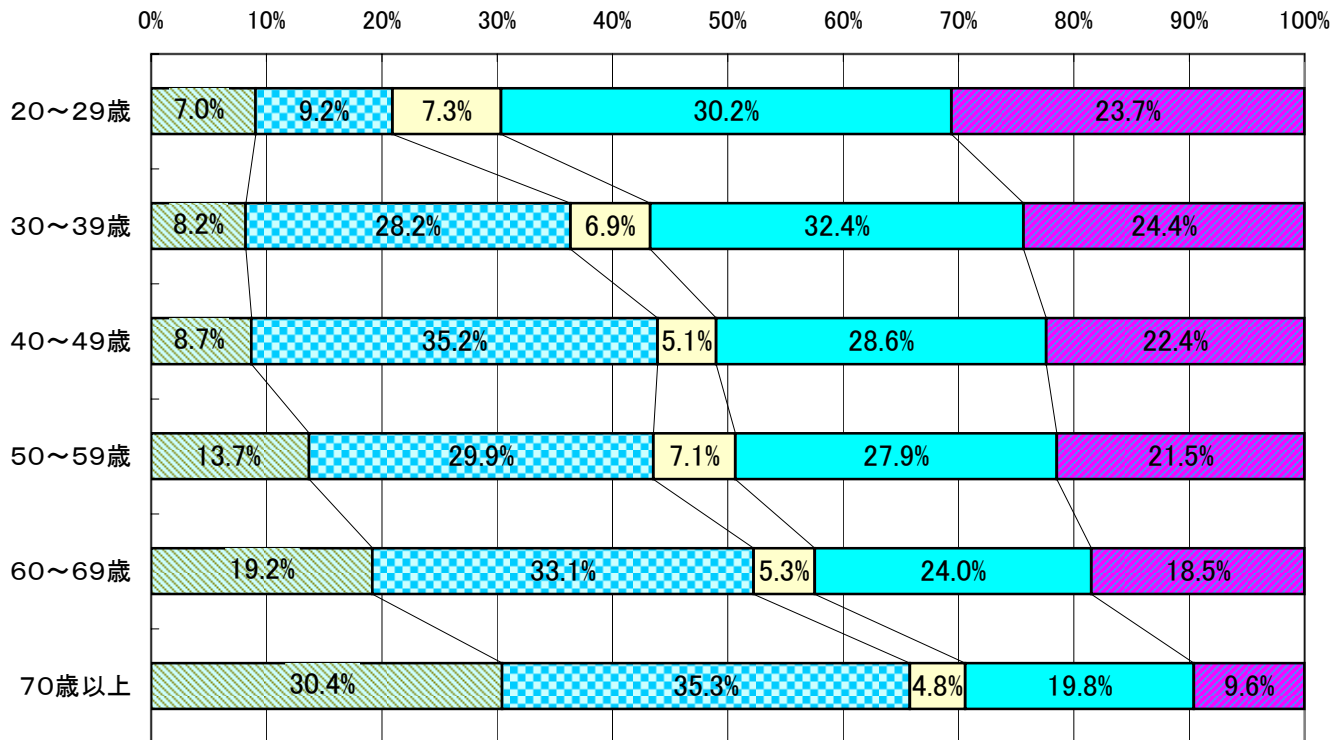
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について



平成14年性別



平成14年年齢階層



賛成
 どちらかといえば賛成
 わからない
 どちらかといえば反対
 反対

第1子を出産した母の出産1年前の就業状況別にみた現在の就業状況

(単位：%)

		出産1年前								
		総数	無職	有職	勤め (常勤)	勤め (パート・アルバイト)	自営業・ 家業	内職	その他	
調査時現在の状況	総数	22,914人 (100.0)	5,868人 (25.6)	16,852人 (73.5)	10,814人 (47.2)	5,165人 (22.5)	707人 (3.1)	65人 (0.3)	101人 (0.4)	
	無職	17,035人	74.3	96.1	67.4	59.5	88.9	30.3	60.0	69.3
	仕事を探している	2,416人	10.5	7.3	11.7	12.7	11.1	3.0	7.7	7.9
	仕事を探していない	14,540人	63.5	87.5	55.6	46.8	77.8	27.3	52.3	61.4
	学生	79人	0.3	1.2	0.0	0.0	0.0	-	-	-
	有職	5,640人	24.6	3.4	32.2	40.2	10.5	69.3	38.5	29.7
	勤め(常勤)	4,078人	17.8	0.7	23.9	36.8	0.9	0.4	-	3.0
	勤め(パート・アルバイト)	718人	3.1	1.5	3.7	2.2	7.5	0.8	3.1	-
	自営業・家業	672人	2.9	0.8	3.7	0.8	1.2	67.6	1.5	3.0
	内職	129人	0.6	0.4	0.6	0.4	0.8	-	33.8	-
その他	43人	0.2	0.1	0.2	0.1	0.1	0.4	-	23.8	
出産1年半後の就業状況			(100.0)	68.4	31.1	14.9	10.1	4.5	1.4	0.3

資料出所：厚生労働省「21世紀出生児縦断調査」

注1：調査時現在、子が母と同居している場合のみ集計。

注2：総数には就業状況「不詳」を含む。

注3：調査の対象は、全国の2001年に出生した子を対象とし、1月10日から17日の間及び7月10日から17日の間に出生した子のすべて。

注4：調査の時期は、1月出生児については平成13年8月1日現在、7月出生児については平成14年2月1日現在とした。(月齢6ヵ月)

我が国の出生数、期間合計特殊出生率の推移

	出生数	期間合計特殊出生率
昭和25年	2,337,507 人	3.65
昭和30年	1,730,692 人	2.37
昭和35年	1,606,041 人	2.00
昭和40年	1,823,697 人	2.14
昭和45年	1,934,239 人	2.13
昭和50年	1,901,440 人	1.91
昭和55年	1,576,889 人	1.75
昭和60年	1,431,577 人	1.76
平成元年	1,246,802 人	1.57
平成5年	1,188,282 人	1.46
平成10年	1,203,147 人	1.38
平成15年	1,123,828 人	1.29

注) 期間合計特殊出生率とは、ある期間の出生状況に着目し、その時点における各年代(15~49歳)の女性の出生率を合計したもの。女子人口の年齢構成の違いを除いた出生率として年次比較、国際比較、地域比較に用いられている。

※ 資料出所：厚生労働省「人口動態統計」より

男女共同参画、少子化対策、次世代育成支援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。

【少子化対策関係】

○ 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。

【次世代育成支援関係】

○ 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

カ 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、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