

資料一覧

1. 多様な勤務形態に関する研究会「中間取りまとめの概要」 （平成16年7月）	1
2. 国家公務員の育児休業制度等の概要		
【育児休業】【部分休業】	3
【介護休暇】	4

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

勤務時間を短縮

勤務時間帯の設定を弾力化

超過勤務を抑制

勤務場所を多様化

子の看護のための休暇の取得方法を弾力化

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。

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。

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。

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。

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。

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（ 、 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。

【育児休業】

育児休業は、職員が、3歳に満たない子を養育するために休業をすることができる制度である。

育児休業の対象となる職員

3歳に満たない子を養育する職員（非常勤職員等を除く。）

取得回数

原則として連続した期間を1回。ただし、配偶者が疾病等、育児休業の終了時に予測することができなかった事実が生じた場合等には、再度の育児休業が可能。

給与の取扱い

無給

不利益取扱いの禁止

育児休業を理由として不利益な取扱いを受けない。

（参考）

経済的支援

- ・ 子が1歳に達するまでの育児休業期間1日につき共済より標準報酬日額の40/100を支給
- ・ 子が1歳に達するまでの育児休業期間について共済掛金の免除

【部分休業】

部分休業は、職員が3歳に満たない子を養育しつつ勤務する場合において、1日の勤務時間のうち2時間を限度として勤務しないことができる制度である。

部分休業の対象となる職員

3歳に満たない子を養育する職員（非常勤職員を除く。）

部分休業の取得単位等

正規の勤務時間の始め又は終りに、1日を通じて2時間以内

給与の取扱い

勤務しない時間につき、給与額を減額

不利益取扱いの禁止

部分休業を理由として不利益な取扱いを受けない。

【育児休業及び部分休業の取得状況（平成15年度）】

新たに育児休業を取得した職員は、4,811人（男性75人、女性4,736人）。

育児休業の取得状況は男性0.5%、女性92.2%。

「取得状況」とは、平成15年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数に対する平成15年度中に新たに育児休業を取得した職員数の割合をいう。

新たに部分休業を取得した職員は、501人（男性21人、女性480人）。

【介護休暇】

介護休暇は、職員が、負傷、疾病又は老齢により2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある者の介護をするため、勤務しないことができる制度である。

介護休暇の対象となる要介護者の範囲

(同居・別居を問わない者) 配偶者、父母、子、配偶者の父母

(同居を条件とする者) 祖父母、兄弟姉妹、孫、父母の配偶者、
配偶者の父母の配偶者、子の配偶者、配偶者の子

介護休暇の対象となる場合

職員(非常勤職員を除く。)が要介護者を2週間以上介護する場合

介護休暇の期間

要介護者の介護を必要とする一の継続する状態ごとに、休暇開始日から連続する6月以内の期間

介護休暇の単位

介護休暇の単位は、1日又は1時間。1時間を単位とする場合は1日に4時間まで。

給与の取扱い

勤務しない時間につき、給与額を減額

(参考)

経済的支援

全日勤務しない最初の3月の介護休暇期間1日につき共済より標準報酬日額の40/100を支給

【介護休暇の取得状況(平成14年度)】

休暇取得者は301人(男性78人、女性223人)。

要介護者の続柄として最も多いのは父母(130人)で、配偶者の父母(16人)を含めた割合は全体の5割弱。以下、子(82人)、配偶者(67人)等。