

勤務時間制度の概要

国家公務員には労働基準法が適用されず、公務の円滑な運営のため、勤務時間法が適用されます。人事院は、職員の適正な勤務条件の確保のため、勤務時間等が社会一般の情勢に適応するように勧告を行うとともに、各種制度の整備を行っています。

職員の勤務時間は1週間当たり38時間45分・1日7時間45分が基本となっています。平成28年4月からは、原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充し、柔軟な勤務時間の設定を可能としています。なお、刑務官や海上保安官など365日24時間対応する必要がある業務に従事する職員は、交替制で勤務しています。

長時間労働の是正

公務においても職員の健康確保や人材確保の観点等から長時間労働を是正すべき必要性は民間と異なるものではなく、政府全体で連携して取り組んでいくことが必要です。人事院としても、最重要課題の一つとして超過勤務の縮減や健康確保を図るための取組を進めています。

超過勤務の上限時間の設定

◆超過勤務命令を行うことができる上限は、人事院規則で次のように定められています。

原則(自律部署)	他律的業務(注)の比重が高い部署(他律部署)
月45時間以下	月100時間未満
年360時間以下	年720時間以下
	2~6箇月平均で80時間以下
	月45時間超は年6箇月以内

(注) 業務量、業務の実施時期その他の業務の遂行に関する事項を自ら決定することが困難な業務をいいます。

※大規模災害への対処、重要な政策に関する法律の立案、他国又は国際機関との重要な交渉その他の重要な業務であって特に緊急に処理することを要する業務に従事する場合には、上限の時間を超えることができます。その場合には、各府省に事後的な検証を義務付けています。

(参考) 令和3年度において上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合

	全体	本府省	本府省以外
他律部署	16 %	28 %	3 %
自律部署	7 %	13 %	6 %

(注) 令和5年3月時点の集計値

◆超過勤務の縮減に向けた指導を徹底するため、令和4年4月に勤務時間調査・指導室を新設し、同室において、客観的な記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理について指導を行っています。

テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の検討

個々の職員の希望や置かれている事情に応じた柔軟な働き方ができる勤務環境の整備を図るため、令和5年4月にフレックスタイム制や休憩時間制度の柔軟化を行いました。また、人事院が開催した学識経験者による研究会において同年3月に取りまとめられた報告を踏まえ、更なる柔軟な勤務時間制度やテレワーク、勤務間インターバル確保の方策等について検討しています。

○フレックスタイム制の柔軟化

(一般の職員の場合)

勤務時間の割振り基準	柔軟化後	柔軟化前
1日の最短勤務時間数	2~4時間で各省各庁の長が定める時間 (これを下回ることができる日(※)を週1日まで設定可)	6時間
コアタイム	毎日(上記※の日を除く) 2~4時間で各省各庁の長が定める時間 9時~16時の間に設定	毎日 5時間 9時~16時の間に設定
フレキシブルタイム	5時~22時	7時~22時

○休憩時間制度の柔軟化(フレックスタイム制の場合における職員の申告を考慮した休憩時間の設定の導入等)

妊娠、出産、育児、介護と仕事の両立支援のための制度

誰もが能力を発揮して活力ある職場を作るためには、男女問わず育児や介護などを行いながら安心して働き続けられる仕組みが必要であり、育児休業や介護休業をはじめとする各種支援制度の充実を進めています。

令和4年10月から、育児休業法等の改正により、育児休業を原則2回まで（さらに、産後パパ育休も2回まで）取得すること等が可能となりました。職員向けのリーフレットの作成・提供等を通じ、周知啓発を行っています。

令和4年10月1日から、**育児休業・育児参加のための休暇をより柔軟に取得できるようになります！**

1. 育児休業制度の改正のポイント

取得回数：原則2回（改正前：原則1回）まで取得可能となります

- ◆子の3歳の誕生日の前日まで、**育児休業を原則2回**（改正前：原則1回）まで取得可能
- ◆上記育児休業とは別に、**産後パパ育休**（子の出生日から57日以内にする育児休業）を**2回**（改正前：1回）まで取得可能

休業・休暇

育児休業	・子が3歳になるまで（原則2回） （さらに、産後パパ育休も2回まで取得可）	出生サポート休暇	・不妊治療に係る通院等のため1年に5日 （体外受精や顕微授精を受ける場合は更に5日加算）
介護休業	・家族1人につき6月まで（3回まで分割可） （異なる要介護状態になった場合には再取得可）	産前・産後休暇	・産前：産前6週間前から出産日まで ・産後：出産日の翌日から8週間を経過する日まで
育児短時間勤務	・子の小学校就学前まで （ハーフタイムなど）	配偶者出産休暇	・妻の出産に係る入院等の日から出産の日後 2週間までの期間において2日
育児時間	・子の小学校就学前まで （1日2時間まで）	育児参加休暇	・妻の産前6週間前の日から出産の日以後1年まで の期間において5日
介護時間	・家族1人につき3年まで（1日2時間まで） （異なる要介護状態になった場合には再取得可）	子の看護休暇	・1年に5日（子の小学校就学前まで） （未就学の子が2人以上であれば10日）
保育時間	・子が1歳になるまで （1日2回それぞれ30分まで）	短期介護休暇	・1年に5日 （要介護家族が2人以上であれば10日）

※ 色は無給、色は有給

勤務時間の変更

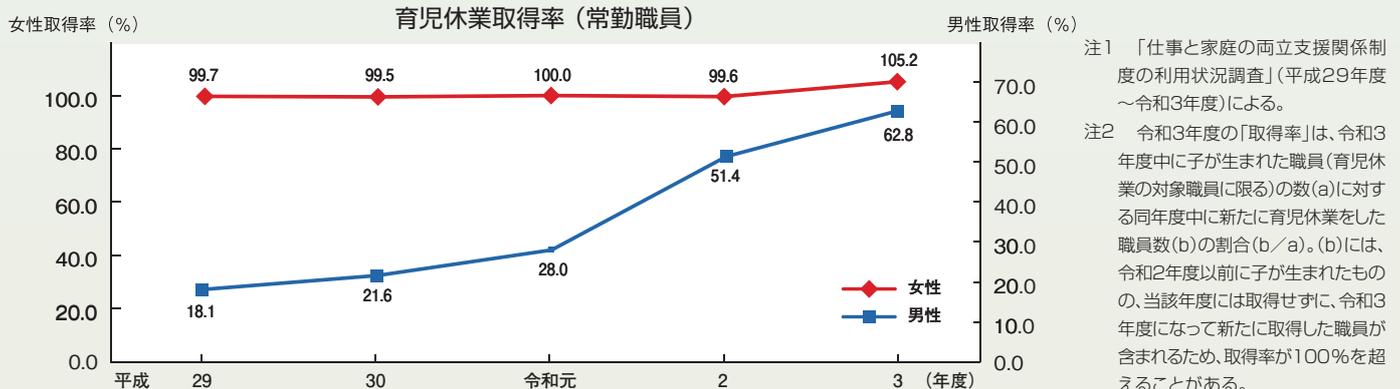
育児・介護を行う職員のフレックスタイム制	・土日以外にもう1日休むことが可 ※ 通常職員のフレックスタイム制より柔軟
早出遅出勤務	・いくつかの勤務時間帯のパターンから希望するものを選択

超過勤務・深夜勤務の回避

深夜勤務の制限	
超過勤務の制限	・1月に24時間、1年に150時間まで
超過勤務の免除	

両立支援制度は、職員が育児等を行えるようにするためだけでなく、職員がキャリアを形成していくことができるようにすることによって長期的な能力発揮を最大化させ、能率的な公務運営に資するためのものでもあります。

男性職員による育児の促進に取り組んでおり、令和3年度には、男性の育児休業取得率が初めて6割を超えました。



不妊治療と仕事の両立に関するシンポジウムの開催

国家公務員の仕事と生活の両立を支援するため、令和4年1月に導入した出生サポート休暇の活用にあたって、不妊治療に関する職員の理解・関心を深め、休暇が使用しやすい職場環境の整備を推進するため、令和5年2月に不妊治療と仕事の両立に関するシンポジウムを開催しました。同シンポジウムは、会場での開催に加え、インターネットによる配信も行いました。(URL: https://www.jinji.go.jp/sns/jinjiin_dougaiciran.html)



▲シンポジウムの様子

ハラスメント防止対策の推進

誰もが尊重され、能力を発揮できる勤務環境を目指し、公務は率先してハラスメント対策に取り組んでいます。

パワー・ハラスメント

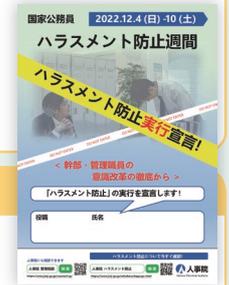
令和2年4月、パワハラ防止等に関する措置を講じるための人事院規則10-16(パワー・ハラスメントの防止等)を制定しました(同年6月施行)。

- 人事院規則において、職員の責務として、パワー・ハラスメントをしてはならないと規定
- 各府省にパワー・ハラスメントの防止、パワー・ハラスメントを受けた職員の救済を義務付け
- パワー・ハラスメントに関して想定される事例を映像化して解説を加えた研修動画を作成し、各府省に配布



セクシュアル・ハラスメント 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

令和2年の人事院規則10-16(パワー・ハラスメントの防止等)の制定に併せ、人事院規則10-10(セクシュアル・ハラスメントの防止等)及び人事院規則10-15(妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等)を改正し、職員の責務を、それまでの注意義務規定(ハラスメントを「しないように注意しなければならない」)から、禁止規定(ハラスメントを「してはならない」)に改めました。



国家公務員ハラスメント防止週間

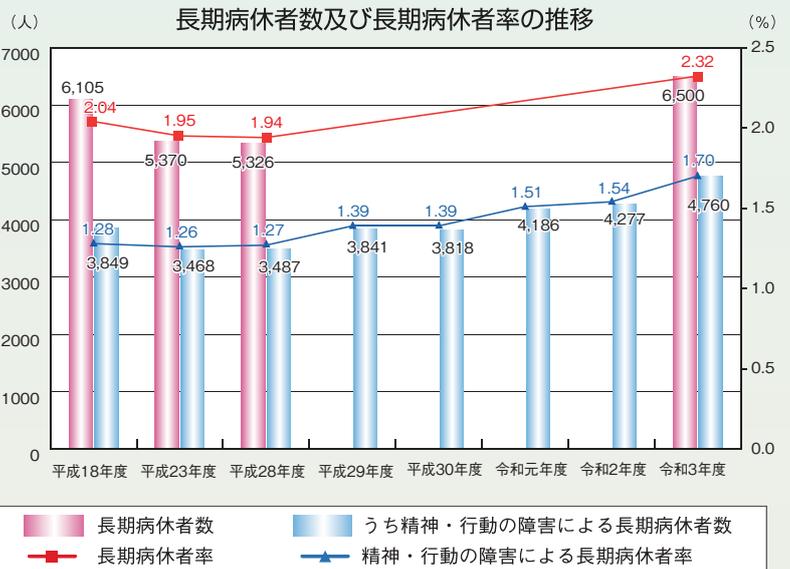
- 毎年12月4日から10日を「国家公務員ハラスメント防止週間」と設定し、各府省に取組を求め、人事院も講演会等を実施
- 全職員向けにハラスメントの基礎的事項を理解させることに主眼を置いた自習用研修教材を作成し、各府省に配付

心の健康づくり対策の推進

職員が個々のWell-beingを実現することは、公務組織を能率的で活力あるものとするためにも重要です。各自の健康増進がその土台となることから、職員の健康管理施策を一層推進します。また、心の疾病による長期病休者の数が長期病休者全体の7割を超え、長期病休者率も上昇している状況が続いているため、職員の心の健康づくり対策にも積極的に取り組んでいます。

<主な施策>

- 医師等による「こころの健康相談室」(全国10カ所)の実施。令和5年度より、オンライン相談を全事務局(所)に展開し、利用拡大を促進
- ストレスチェック制度を活用した職場環境改善の円滑な実施に向けた支援
- 研修や自主教材によるメンタルヘルスの意識啓発
- 「試し出勤」の活用等による円滑な職場復帰の促進
- 各府省における健康管理体制を充実させるための方策について検討



注1 「国家公務員長期病休者実態調査」(昭和56年以降5年に一度実施)及び「精神及び行動の障害による長期病休者数調査」(平成24年度以降、「国家公務員長期病休者実態調査」を実施しない年度に実施)による。
注2 長期病休者とは、引き続き1月以上の期間、疾病のため勤務していない者をいう。

安全管理対策の推進

実際に発生した災害の概要をまとめた事例集を配布して類似災害の再発防止に努め、とりわけ死亡事故などの重大災害の予防措置を徹底するよう指導を行うなど、職場の安全管理の推進に取り組んでいます。

災害補償制度の運用

災害補償制度は、職員が仕事によって災害を受けた場合(公務災害)や通勤の途中に災害を受けた場合(通勤災害)に、その災害によって生じた損害の補償や被災職員の社会復帰の促進等のための福祉事業を行うことを目的としています。補償及び福祉事業の直接の実施は各府省等が行い、人事院は、各府省等が補償及び福祉事業を実施するための基準の制定、指導・総合調整等を行っています。