

12 多様な人材の確保や柔軟な働き方に向けた地方公務員法等関連法令の改正等に関する提案

地方公共団体は、地域間競争が激化する中、海外企業との交渉や企業誘致、DXの普及推進など、これまでの業務の枠を超えた政策課題に的確に取り組むとともに、子育て家庭の多くが共働きである状況や新型コロナウイルス感染症への対応を契機として広まるテレワークや在宅勤務等、多様な働き方を求める社会全体の変化に即応しながら、高度な専門知識や経験を備えた人材を確保することが求められている。

また、人口は減少傾向にあり、当面は生産年齢人口の減少が見込まれているため、労働力の確保が懸念されている。

地方公務員の業務内容や勤務環境が大きく変化するとともに、定年延長や社会がジョブ型雇用に移行する中で、優れた人材を確保していくためには、各地方公共団体が実情に合わせ、給与や勤務時間等を柔軟かつ迅速に設定することができる制度の確立が必要である。

一方で、支給できる手当については地方自治法に限定列挙されているなど、法令によって一定の制約がある。

また、勤務時間等についても、民間企業並みに柔軟な設定は認められていない。

こうしたことから、地方公務員の給与及び勤務時間等の勤務条件について、多様な人材の確保や柔軟な働き方への対応を可能とするため、地方公共団体の裁量をより広範に認めるよう、地方公務員法等関連法令の改正等を求めるものである。

特に、喫緊の課題として、下記の事項について改正等を講じられたい。

1 専門的知識・経験を有する者の確保

DXなど専門的知識・経験を有する者については、任期付職員として採用し、人材を確保している。しかしながら、任期付法（地方公

共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律) 第3条の趣旨から、専門的知識・経験を有する者については、任期到来後は、選考試験を経ても再度の任用を認めない扱いとなっている。また、任期付法第5条では、専門的知識・経験を有する者については、短時間任用が認められておらず、退職した高齢者や副業人材を任期付職員として取り込める仕組みとなっていない。

任期付職員の再度任用による有為人材の確保及び、短時間の任期付職員の採用による副業人材の活用を可能とするよう法改正等を行うこと。

2 副業・兼業がしやすい環境づくり

人口が減少し、また、ジョブ型雇用の進展により副業を可能とする働き方の増加が見込まれる中、職員の人材育成も図りつつ、職員が地域の働き手として貢献することが求められており、現状、地方公共団体において、兼業について独自の様々な取り組みが行われている。一方で、令和5年人事院勧告では、国民の公務への信頼の確保の必要性を踏まえつつ、職員としての成長や組織のパフォーマンス向上等につながるような兼業の在り方について、各府省等の意見を聞きながら検討することとされている。

今後国において予定されている副業・兼業の在り方に関する検討に当たっては、現在、地方公共団体が行っている独自の取り組みを後退させることのないよう配慮すること。

3 子育てと仕事の両立支援（子育てしやすい環境づくり）

生産年齢人口の減少により、労働力の確保や経済活動の減退が懸念される中、仕事と子育ての両立に向けた社会づくりが不可欠となっているが、地方公務員の育児休業等に関する法律では、部分休業は、子が小学校等に就学するまでしか認められない。小学生以上の子の世話をするための休業制度等がなくなることは「小1の壁」と

呼ばれており、小学生は親の世話を必要とするが多いため、仕事と家庭の両立が困難となる状況がある。

部分休業について、小学校就学以降の子も対象とするよう法改正等を行うこと。