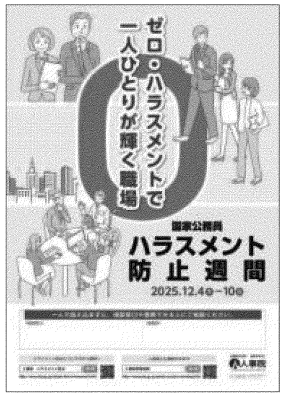
2　国家公務員ハラスメント防止週間

職員の認識向上や、ハラスメント防止対策の組織的、効果的な実施のため、毎年12月４日から10日までを「国家公務員ハラスメント防止週間」と設定し、各府省に対して、防止週間の期間中における周知・啓発等の一層の取組を求めている。人事院においても、防止週間における取組の一環として、ハラスメントの防止等に関する啓発、助言、情報の提供等を行うための講演会を開催しており、令和７年度においては、仙台市、高松市及び那覇市で開催した。

また、ハラスメントが起こらず、仮に起きた場合には迅速かつ適切に対応し、解決できる職場づくりに向け、全職員に対してハラスメントの基礎的事項を理解させるため、周知・啓発資料として「国家公務員のハラスメント防止等に関するＱ＆Ａ」を作成し、自習用研修教材やポスターと併せて各府省に提供した。

図5-1　国家公務員ハラスメント防止週間ポスター画像



第４節　育児休業等制度

1　育児休業制度等の利用の促進

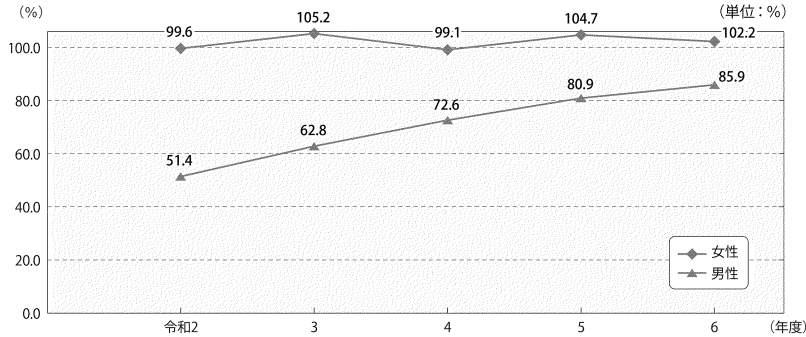
公務における育児休業、育児短時間勤務及び育児時間は、仕事と育児の両立を可能にする観点から、育児休業法により、子を養育する職員の継続的な勤務を促進し、もってその福祉を増進するとともに、公務の円滑な運営に資することを目的として設けられている。

これら育児休業等の両立支援制度の利用を促進するため、制度説明資料やハンドブックの改訂・配布等を通じ、各府省に対して、制度の周知や環境の整備を図ることなど積極的な取組を要請している。また、「妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立支援制度の活用に関する指針」（令和５年職員福祉局長通知）を周知するなどして、性別に関わりなく両立支援制度が適切に活用されるよう各府省に求めている。

2　育児休業等の取得状況

一般職の国家公務員を対象とした令和６年度における育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇等の取得状況について調査し、令和７年11月28日に「国家公務員の育児休業等の利用状況に関する調査結果について」として人事院ホームページ上で公表した。令和６年度に令和６年度以前に生まれた子についての最初の育児休業を取得した常勤の一般職国家公務員の常勤職員の育児休業の取得率は、図５－２のとおりとなっており、男性は85.9％で過去最高を更新した。

図5-2　育児休業取得率（常勤職員）



（注）1　令和６年度の「取得率」は、令和６年度中に子が生まれた職員（育児休業の対象職員に限る）の数（a）に対する同年度中に最初の育児休業をした職員数（b）の割合（b／a）をいう。（b）には、令和５年度以前に子が生まれたものの、当該年度には取得せずに、令和６年度になって最初の育児休業をした職員が含まれるため、取得率が100％を超えることがある。令和３～５年度の「取得率」も同様である。

2　令和２年度の「取得率」は、令和２年度中に新たに育児休業が可能となった職員数（a´）に対する同年度中に新たに育児休業をした職員数（b´）の割合（b´／a´）をいう。（b´）には、令和元年度以前に新たに育児休業が可能となったものの、当該年度には取得せずに、令和２年度になって新たに取得した職員が含まれるため、取得率が100％を超えることがある。

第５節　自己啓発等休業制度及び配偶者同行休業制度

自己啓発等休業制度は、公務において行政課題の複雑・高度化が顕著となっている情勢に対応できるよう、職員について幅広い能力開発を促進していく必要がある等の観点から、自己啓発等休業法により、自発的に職務を離れて大学等で修学することや国際貢献活動への参加を通して国際協力に資することを希望する意欲ある職員に対し、職員としての身分を保有しつつ、職務に従事しないことを認めることができる無給の休業制度である。

配偶者同行休業制度は、公務において今後の活躍が期待される有為な職員の継続的な勤務を促進し、もって公務の円滑な運営に資する観点から、配偶者同行休業法により、外国で勤務等することとなった配偶者と生活を共にすることを希望する職員に対し、職員としての身分を保有しつつ、職務に従事しないことを認めることができる無給の休業制度である。

それぞれの取得状況は定期的に調査しており、自己啓発等休業制度については令和７年１月28日に、配偶者同行休業制度については令和７年11月28日に「国家公務員の育児休業等の利用状況に関する調査結果について」として人事院ホームページ上で公表した。

第６節　災害補償

災害補償制度は、職員が公務上の災害（公務災害）又は通勤による災害（通勤災害）を受けた場合に、その災害によって生じた損害の補塡（補償）と、被災職員の社会復帰の促進及び職員・遺族の援護を図るために必要な事業（福祉事業）を行うことを目的としている。現在、補償法等において12種類の補償及び18種類の福祉事業が定められている。その直接の実施には各実施機関（各府省等）が当たり、人事院は、補償法の完全な実施のため、実施に係る基準の制定、実施機関が行う補償等の実施についての総合調整等を行っている。

1　災害補償の制度改正

次の事項について改正を行い、令和７年４月１日から施行した。ただし、下記⑷のうち最高限度額の改定は同年８月１日から施行した。

⑴　特別公務災害

特別公務災害は、職員が、生命又は身体に対する高度の危険が予測される状況下においてもその危険を顧みず自らの職務を遂行し、人事院規則で定める一定の職務に従事し、そのために公務災害を受けた場合に、通常よりも厚く補償を行う仕組みである。

特別職国家公務員における取扱いとの均衡を考慮し、国際緊急援助業務、国際平和協力業務、自衛官の派遣に係る国際連合の業務に係る先遣調査業務を特別公務災害の対象となる業務に追加した（規則16―２（在外公館に勤務する職員、船員である職員等に係る災害補償の特例）の一部改正等）。