また、セクシュアル・ハラスメントの苦情相談を受ける相談員を対象としたセミナーを人事院本院及び各地方事務局（所）で開催し、相談員の知識、技能等の向上を図り、相談しやすい相談体制作りを促進した。

さらに、新採用職員、新任監督者及び管理者の各々に応じた内容の「セクシュアル・ハラスメント防止研修」の指導者養成コースを各府省の人事担当者等を対象として実施し、セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する職員の意識の向上、管理・監督者の果たすべき責務・役割についての理解の徹底を図った。

2　国家公務員セクシュアル・ハラスメント防止週間

各府省において組織的､効果的にセクシュアル・ハラスメント防止対策に取り組んでもらうよう、毎年12月４日から10日を「国家公務員セクシュアル・ハラスメント防止週間」と設定している。人事院においても防止週間の一環として、セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する啓発､助言、情報の提供等を推進するため、東京都において「国家公務員セクシュアル・ハラスメント防止シンポジウム」を開催し、仙台市、高松市及び那覇市において講演会を開催した。

第４節　育児休業等制度

1　育児休業制度等の拡充

公務における育児休業制度は、仕事と子育て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。

平成４年の制度導入以来、少子・高齢化社会の進展等を背景として、育児休業中の経済的支援措置、育児休業及び部分休業の対象となる子の年齢の引上げ（１歳未満から３歳未満）などの拡充がなされた。平成19年８月には、小学校就学始期に達するまでの子を養育するために一週間の勤務時間を短くすることができる育児のための短時間勤務制度を導入するとともに､「部分休業」を「育児時間」に改称し、対象となる子の年齢を３歳未満から小学校就学の始期に達するまでに引き上げ、平成22年６月には、配偶者の状況にかかわらず育児休業等をすることができるようにし、また、子の出生の日から57日間以内に最初の育児休業をした場合、当該子について再び育児休業をすることができる特例を設けた。また、平成22年８月には、非常勤職員が育児休業等をすることができるようにするため、育児休業法の改正を行うよう意見の申出を行い、同申出を受けて同年11月に改正法が成立した。

さらに、平成22年度には、両立支援制度の活用を促進するため、指針の発出、制度説明会の開催やリーフレットの作成・配付等を通じ、制度の周知や取得しやすい環境の整備を図ることなど、各府省に対し積極的な取組を要請している。

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平成21年度における育児休業等の取得状況についての調査結果は、次のとおりである。

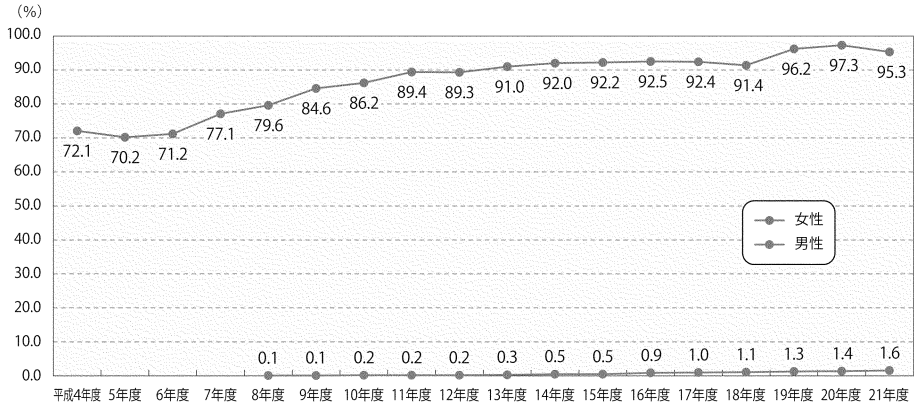
⑴　育児休業の取得状況

ア　新規取得者数及び取得状況

平成21年度に育児休業を新規に取得した職員は3,300人（男性126人、女性3,174人）で、前年度に比べ、65人減少（男性12人増加、女性77人減少）している。

また、育児休業の取得状況は、図５－３のとおりで、女性については、平成13年度以降９割を超える高い取得状況が続いている。男性については、増加傾向にあるものの、その数値は1.6%と依然低い水準にある。

図５－３　育児休業取得状況



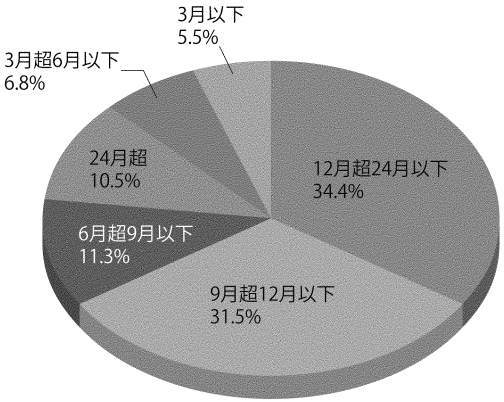
(注) 1　「取得状況」として示した割合は、平成21年度中に新たに育児休業が可能となった職員数に対する同年度中に新たに育児休業をした職員数の割合。

2　平成21年度中に新たに育児休業が可能となった職員数は、同年度中に子が生まれた男性職員と同年度中に産後休暇が終了した女性職員（平成21年２月３日から平成22年２月２日までに出産した女性職員）の総数。

イ　新規取得者の育児休業期間

新規取得者の育児休業期間の平均は13.5月（前年度13.5月）となっている。育児休業期間の状況については、図５－４のとおりで、全体に占める「12月超」の割合が44.8%となり、前年度に比べ、1.9ポイント増加している。

図５－４　育児休業期間の状況



ウ　新規取得者の代替措置

新たに育児休業をした職員の代替措置の状況は図５－５のとおりで、育児休業を取得した職員の51.9%（前年度54.7%）について、その職員の業務を処理するために何らかの任用行為を伴った代替措置が講じられている。