2　能力・実績に基づく人事管理の推進のための取組

行政課題の複雑・高度化に対応するとともに、在職期間の長期化の中で、組織活力を保つためには、採用年次や合格した採用試験の種類などにとらわれず、真に能力・実績に基づいた人事管理を推進することが極めて重要である。

このような認識の下、平成23年９月の給与勧告時の報告において、今後の取組の方向として、新たな採用試験の着実な実行による多様な有為の人材の確保、専門性や国際対応力の高い人材の体系的な育成、競争的かつ公正な選抜手続の整備と人事管理に対する納得性の確保について、その必要性を言及したほか、人事管理の見直しの前提となる人事評価制度の適切な運用を支援していくことを表明した。また、各府省に対して、人事管理官会議総会を始め各種会議の場などを通じて働きかけを行い、能力・実績に基づく人事管理の推進に向けた問題意識の共有や意識啓発に努めた。

人事院としては、引き続き、能力・実績に基づく人事管理を推進するため、必要な施策の検討を進めるとともに、各府省の取組を支援していくこととしている。

第５章　勤務環境の整備

○　東日本大震災への対応として、ボランティア活動に参加することが容易になるよう休暇の上限日数の引上げや被災地の職員の惨事ストレスへの対応等に取り組んだ。

○　東日本大震災に伴い発生した東京電力福島第一原子力発電所の事故への対応として、緊急作業に従事する職員及び除染等関連業務に従事する職員の健康安全管理に関する規定の改正・制定等を行った。

○　心の健康づくり対策のため、各府省に対し研修の強化を求める通知を発出するとともに各種研修教材の全面改定や新規作成を行い、周知した。

○　精神疾患等の公務上災害の認定判断の一層の明確化と迅速化を図るため、精神疾患等認定基準研究会において検討し、認定指針を改定した。

1　東日本大震災及び東京電力福島第一原子力発電所の事故への対応

⑴　ボランティア休暇の特例の制定

東日本大震災による被害は甚大であり、被災地においてボランティア活動が復旧、復興に大きな役割を果たすことが期待されていたことから、職員が被災者のためのボランティア活動に参加することが容易になるよう、規則15―14（職員の勤務時間、休日及び休暇）で定めるボランティア休暇の特例として規則15―16（東日本大震災に対処するための人事院規則15―14（職員の勤務時間、休日及び休暇）の特例）を制定した（平成23年４月13日公布・施行）。

特例の内容は、被災地への交通事情の悪化や被災者の避難地域の全国への広がりを踏まえ、被災地において被災者を支援する活動を行う場合の休暇の上限日数を５日から７日に引き上げたこと及びボランティア活動の対象地域として「被災者を受け入れている地域」を追加したことである。

特例の有効期限は、当初は平成23年12月31日までとしていたが、使用状況（平成23年の使用実人員659人）、被災地におけるボランティア活動への需要や復興への取組の進捗状況等を総合的に勘案し、平成24年12月31日まで延長することとした。

⑵　被災地において職務に従事する職員等の惨事ストレスへの対応

東日本大震災に際しては、自ら被災した職員のほか、多くの職員が被災地等において肉体的・精神的に過重な業務に従事し、その惨事ストレスへの対応が課題となった。そのため、専門家の協力を得て、平成23年６月から８月にかけて、気仙沼市、仙台市、石巻市において、被災した職員、被災地で復興作業に従事する職員等のうち希望者を対象として個別面談を実施するとともに、仙台市では、健康管理事務担当者を対象として惨事ストレスへの対応に関する講演会も併せて開催した。

⑶　職務に専念する義務の免除に関する臨時措置

東日本大震災による職員の現住居の滅失等の被害の状況を考慮し、指令14－１（平成23年東北地方太平洋沖地震の被害に伴う職員の職務に専念する義務の免除に関する臨時措置について）を発出し、同年３月15日より被災した職員が住居の復旧作業に従事し、又は一時的に避難している場合等で、職員が勤務しないことがやむを得ないと認めるときは、公務の運営に支障のない範囲内において、勤務しないことを承認することができるよう臨時的な措置を講じている。

また、現住居の滅失等の場合の特別休暇の要件をこの指令の要件と同様のものとする等のため、規則15―14（職員の勤務時間、休日及び休暇）の一部を改正した。あわせて、非常勤職員についても現住居の滅失等の場合の休暇（有給）が利用できるよう休暇制度を新設するとともに、出勤困難の場合の休暇（有給）の日数を「連続する３日の範囲内の期間」から「必要と認められる期間」とする等のため、規則15―15（非常勤職員の勤務時間及び休暇）の一部を改正した（平成23年３月17日公布・施行）。

⑷　東京電力福島第一原子力発電所の事故への対応

東京電力福島第一原子力発電所（以下「福島第一原発」という。）の事故に対応するため、電離放射線障害防止規則の特例を定める厚生労働省令が制定（平成23年３月）及び廃止（同年12月）されたことに合わせ、規則10－５（職員の放射線障害の防止）を改正し、福島第一原発で緊急作業に従事する職員の被ばく限度の変更を行った。

また、福島第一原発で緊急作業等に従事している職員に対し、平成23年10月、健康診断や保健指導の適切な実施等を定める「東京電力福島第一原子力発電所において緊急作業に従事する職員等の長期的健康管理に関する指針」（平成23年職職―321）を発出するとともに、除染等業務に関連する業務に従事する職員に関し必要な措置等を定めた規則10―13（東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等の除染等のための業務等に係る職員の放射線障害の防止）を制定した（平成24年１月施行）。

⑸　東日本大震災に対処するための給与法等の規定の適用の特例等

東日本大震災による行方不明職員の生死が３月間不明等の場合、給与法及び補償法の規定の適用において、当該職員は、平成23年３月11日に死亡したものと推定することとした（東日本大震災に対処するための特別の財政援助及び助成に関する法律（平成23年法律第40号）第12条、第13条）。

また、東日本大震災の発生に伴う災害応急作業等の業務で規則９―30（特殊勤務手当）において手当の支給対象とされていない業務（福島第一原発の敷地内及びその周辺の区域で行う作業等）について、規則９―129（東日本大震災に対処するための規則９―30（特殊勤務手当）の特例）を制定した（平成23年６月29日公布・施行、同年３月11日適用）。（詳細については第３部第３章第２節１⑴参照）

2　心の健康づくり対策の推進

心の健康づくり対策においては、管理監督者をはじめ職員に対する教育・研修が最も有効な取組の一つである。このため、平成23年３月末に、各府省に対し、心の健康づくり研修の強化を求める通知を発出するとともに、同年６月までに各種研修教材の全面改定や新規作成を行い、それらを活用した各府省における研修の実施を促進した。

また、「こころの健康相談室」及び「こころの健康に係る職場復帰相談室」での相談対応をより充実させるため、女性職員の方が男性職員に比べてメンタル疾患に罹患する割合が高いことや相談者からの要望を踏まえ、本年度より、人事院本院に女性精神科医による「こころの健康相談室」を新たに開設した。

さらに、ストレスのないいきいきとした職場の実現を目指す「職場環境の改善」の推進に向けて、平成24年２月より有識者による検討を開始した。