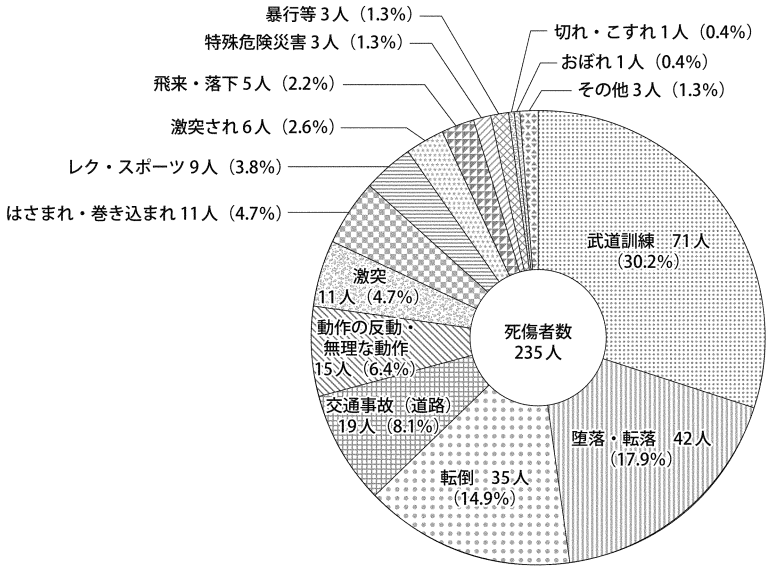
図５－２　事故の型別死傷者数〔休業１日以上（平成23年度）〕



⑵　設備等の届出等

各府省は、ボイラー、クレーン等安全管理上特に配慮を必要とする設備の設置等の際には、人事院に届け出ることとなっている。平成24年度は155台（設置96台、変更４台、廃止55台）の届出があった。

エックス線装置についても、同様に届け出ることとなっており、平成24年度は108台（設置51台、変更０台、廃止57台）の届出があった。

また、職員の放射線障害の防止に関する基礎資料を得るために「放射線施設等実態調査」を平成24年10月１日現在で実施した（５年ごとに実施）。その結果、放射線施設等を有する府省及び機関は21府省331機関で、設備の設置台数は、エックス線装置901台、荷電粒子加速装置16台、電子顕微鏡12台、放射性物質装備機器56台、放射性物質23核種となっており、管理区域内において放射線業務に従事する職員は、1,374人（うち立入検査に従事する職員は378人）となっている。

3　健康安全管理の指導及び啓発

⑴　健康安全管理の研修会

各府省の健康安全管理の担当者が健康安全管理に対する認識と実務についての理解を深めるよう研修会を開催している。平成24年度は、人事院の本院（参加者39人）のほか、北海道、関東、中部、中国及び沖縄の５地区（参加者287人）で開催した。

⑵　国家公務員安全週間・健康週間

健康安全管理の推進について、広く職員の意識の高揚を図るため、毎年７月１日から「国家公務員安全週間」を、10月１日からは「国家公務員健康週間」を実施している。各週間の実施に先立ち、職員からの標語の募集、人事院ホームページへの実施要領の掲載、電子データで作成した個々の職員向け広報資料を各府省の担当者に配信するなどしている。また、平成24年度は、各府省の安全管理担当者による安全対策会議を人事院の本院（参加者33人）のほか、東北、関東、近畿、四国及び九州の５地区（参加者337人）において開催した。

4　東京電力福島第一原子力発電所事故への対応

人事院規則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従事する職員の放射線障害の防止）を、平成24年４月以降、福島第一原子力発電所から20キロメートル圏内において、公共インフラの復旧作業等が順次再開される見込みとなったことから、これらの業務に従事する職員の放射線障害を防止する措置を追加するため改正し、平成24年６月29日に公布、同年７月１日に施行した。

また、平成24年６月、福島市において、福島県で勤務する職員を対象に、放射線の身体に与える影響や放射線障害の防止等に関する基礎知識等を付与するため「放射線障害の防止等に関する特別講演会」を開催し、併せて「こころの健康相談室」を開設した。

第３節　セクシュアル・ハラスメント対策

セクシュアル・ハラスメントについては、規則10―10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）等により、人事院、各省各庁の長及び職員それぞれの責務を定め、その防止等を図っている。

1　セクシュアル・ハラスメント防止対策担当者会議等の開催

セクシュアル・ハラスメント防止対策を担当する職員を対象としたセクシュアル・ハラスメント防止対策担当者会議を人事院本院及び各地方事務局（所）で開催し、担当者の認識を深め、各府省における施策の充実を図った。

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、情報の提供等に資するため、さいたま市において「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、広島市及び福岡市において講演会を開催した。

これらの講演会等においては、最近社会的な関心を呼んでいる、いわゆる「パワー・ハラスメント」にも言及することにより、職場におけるハラスメント防止対策全般への理解の促進を図った。

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歳未満までを３歳未満までに）などの拡充が逐次なされてきた。平成19年８月には、職員が職務を完全に離れることなく育児の責任が果たせるよう小学校就学の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た。平成22年６月には、男性の育児休業の取得を促進するため、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るとともに、平成23年11月には、育児休業の承認に係る期間が１か月以下の育児休業を取得した職員について、期末手当の在職期間から当該育児休業期間を除算しないよう措置した。また、平成23年４月には、一定の要件を満たす非常勤職員についても育児休業等をすることができるようにした。

以上のような制度上の措置に加え、育児休業等両立支援制度の活用を促進するため、制度説明会の開催やハンドブックの作成・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。