2　勤務環境の整備

⑴　ストレスチェック制度の導入

平成26年６月に労働安全衛生法等が改正され、事業者に、常時使用する労働者に対して、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（以下「ストレスチェック」という。）及びその結果に応じて本人からの申出による面接指導の実施を義務付けること等を内容とするストレスチェック制度が創設された。

一般職国家公務員についても、心の健康の問題による長期病休者は長期病休者全体の６割を超えており、心の健康づくり対策は重要な課題となっていることから、心の健康づくり対策を総合的に進めるとともに、未然防止の段階である一次予防を強化するため、平成27年12月に規則10―４（職員の保健及び安全保持）を改正し、ストレスチェック制度を導入した。

⑵　ハラスメントの防止対策

セクシュアル・ハラスメントやいわゆるパワー・ハラスメント（以下「パワー・ハラスメント」という。）等のハラスメントを防止していくことは、職員がその能力を十分に発揮し、高い士気をもって効率的に勤務できるような働きやすい勤務環境を整備する上で重要であり、ハラスメント防止対策を効果的に進めていくためには、職員一人一人のハラスメント防止に関する意識啓発が必要である。

このような観点から、例年、職員を対象としたハラスメント防止講習会等を実施しているところであり、今年度はこうした取組に加え、職員により一層パワー・ハラスメント防止について認識してもらうために、パワー・ハラスメント防止ハンドブックを作成し、職員に周知することにより、パワー・ハラスメント防止に関する意識啓発を図った。

さらに、平成27年９月に「ハラスメントのない職場を目指して」をテーマに国際シンポジウムを開催し、職場におけるハラスメントについて先進的な取組を行っている英国とオーストラリアの人事行政機関の幹部職員をパネリストとして招へいし、各国における事案への対応等の紹介をはじめ、ハラスメントに係る様々な課題についての意見交換を行った。

## 第３章　多様な人材の確保・育成等

○　多様な有為の人材を計画的かつ安定的に確保するためには、より幅広い層の者に国家公務員採用試験を受験してもらうことが必要である。人材を確保するための活動等については、各府省・大学等と連携・協力しつつ積極的な広報・発信を行うとともに、地方における誘致活動の拡充・強化も図りながら着実に取り組んだ。また、平成27年度から民間企業の採用選考活動が８月１日以降に遅らせて開始されたことに伴い、国家公務員採用試験の日程も繰り下げて実施した。さらに、平成27年度の総合職試験から外部英語試験の活用を取り入れたほか、平成28年度から、多様な受験者が受験しやすいものとするため総合職試験（大卒程度試験）の「政治・国際」区分について試験内容の見直しを行うこととし、積極的な周知活動を行った。

○　公務における人材育成・研修に関する研究会を開催し、今後の人材育成・研修の方向性等について検討を行い、平成27年12月に同研究会から提言を得た。また、初任行政研修において、国民の視点に立って行政を遂行する姿勢を学ぶための復興支援プログラムや中小企業のものづくりの現場について学ぶ機会を拡充したり、行政研修（課長補佐級）「国際コース」における外国人研修員の多様化を進めて、研修の拡充を図った。

○　国が率先して女性職員の採用・登用の拡大に取り組み、女性の活躍推進を牽引することが求められている。人事院においては、意欲ある女性を公務に一層誘致するため、「女性のための公務研究セミナー」などを開催し、女性の採用の拡大に向けた誘致活動の強化を図るとともに、本府省や地方機関の管理職員となり得る女性職員の人材の層を拡大するため、女性職員の登用に向けた研修の実施地域及び実施回数を拡充した。

1　人材の確保

⑴　人材確保策の拡充

行政がその課題に的確に対応していくためには、有為な人材を計画的かつ安定的に確保することが重要であり、より幅広い層の者に、国家公務員採用試験を受験してもらうことが必要である。

平成27年度の「人材確保活動」及び「啓発活動」（以下「人材確保活動等」という。）については、平成27年度大学卒業・修了予定者から民間企業の採用選考活動が８月１日以降に遅らせて開始されることを踏まえ、国家公務員採用試験の日程についても繰り下げることとしたことから、これに合わせて実施することとなったが、各府省・大学等と連携・協力し、改善を図りつつ積極的な取組を行った。

人材確保活動等の実施に当たっては、若者の地元志向や長時間労働忌避の傾向等がみられること、公務の魅力が学生等に十分に伝わっていないとの指摘があることを踏まえ、国家公務員の仕事の実情、やりがい、面白み、勤務の実態、キャリアパス等について具体的イメージを持ってもらえるよう、各府省と連携して、積極的に広報し、公務の魅力の発信を行った。

また、地方における誘致活動の拡充・強化策として、地方事務局（所）と連携して、大学懇談会の拡充のほか、大学教授等とのネットワーク作り及び関係強化、学生等を対象とした新たな取組など、各管内出先機関と協力した取組を積極的に推進した。

さらに、多様な有為の人材を公務に確保するために、様々な媒体を利用して情報を得ている学生等に対して、国家公務員採用試験の受験を働きかけることが有効であることから、国家公務員試験採用情報ＮＡＶＩ（人事院ホームページ）及びメールマガジンの内容の充実を図るとともに、新たに国家公務員試験採用情報Facebookによる情報発信等を開始した。

⑵　平成27年度採用試験日程の繰下げ

民間企業の採用選考活動について、学生の学修時間の確保や教育の充実、海外の大学等への留学等を推進するため、平成27年度卒業・修了予定者から８月１日以降に遅らせて開始されることを踏まえ、国家公務員採用試験についても、平成27年度の日程を繰り下げて実施することとし、平成26年１月にはその概要を公表した。

その後も、平成27年度試験の日程の変更について、人事院ホームページ等において詳細に情報提供を行いつつ、各府省、受験者等に向けて、その内容を改めて周知するなど円滑な試験実施に向けた取組を経て、平成27年度においては、総合職試験（法務区分及び教養区分を除く。）について、第１次試験以降の日程を平成26年度までの日程から１か月程度繰り下げた日程により実施し、一般職試験（大卒程度試験）と専門職試験（大卒程度試験）については、総合職試験の日程の変更に併せて第２次試験日及び最終合格者発表日を若干繰り下げた日程により実施した。

平成27年度国家公務員採用試験（総合職試験）の日程

| | |
|---|---|
| 申込受付期間（インターネット） | ４月１日（水）～４月８日（水） |
| 第１次試験日 | ５月24日（日）　〔平成26年度は４月27日（日）〕 |
| 第２次試験日（筆記） | ６月28日（日）　〔平成26年度は５月25日（日）〕 |
| 第２次試験日（政策課題討議・人物） | ７月２日（木）～７月17日（金）<br>〔平成26年度は５月27日（火）～６月13日（金）〕 |
| 最終合格発表日 | ７月31日（金）　〔平成26年度は６月23日（月）〕 |

⑶　総合職試験における外部英語試験の活用

人事院では、行政の国際化を踏まえ、従来から、国家公務員採用試験において、英語の出題割合を増やしているほか、平成24年度から、総合職試験の一部の試験種目（政策課題討議試験・政策論文試験）の出題に英文資料を使用するなど、英語試験の強化に取り組んでいる。

業務の国際化が進む中にあって、国家公務員採用総合職試験からの採用者が従事する政策の企画立案等の業務の遂行に当たっては、基礎的な英語能力を備えていることが望ましいと考えられることから、人事院は、採用試験において、読む、書く、聞く、話すといった実践的な英語能力を検証することとし、平成27年度以降に実施する総合職試験の全ての試験区分において、実践的な英語能力を測定できる外部の英語試験を活用することとした。

平成27年度の総合職試験において、英語試験による加算措置を受けた合格者数は、院卒者試験が446人（65.3％）、大卒程度試験が828人（68.8％）で全体では1,274人（67.5％）となっている。