イ　規則の改正等

人事院は、指定期間の指定手続、介護時間制度の新設に伴う給与の取扱い等、育児休業法、勤務時間法等において規則に委任されている事項を定め、かつ、非常勤職員の育児休業及び介護休暇の取得要件の緩和、介護のための超過勤務の免除等の民間労働法制の改正内容に即した改正を行うため、規則15―14（職員の勤務時間、休日及び休暇）、規則15―15（非常勤職員の勤務時間及び休暇）、規則19―０（職員の育児休業等）等の一部を改正する規則を平成28年12月１日に公布し、平成29年１月１日から施行した。

2　長時間労働の是正

職員の超過勤務の縮減は、従来から公務における重要課題の一つとして政府全体で連携しつつ取り組んできたところであるが、とりわけ近年は仕事と家庭の両立に向けた長時間労働の是正が我が国全体の課題とされている。

こうした状況の中、人事院では、平成28年８月８日の国会及び内閣への報告において、長時間労働の是正に関し提言を行った。

具体的には、長時間労働の是正について、これまでは現場の管理職員の意識改革や業務の進捗管理に果たす役割に焦点が当てられがちであったところ、これが組織運営の問題であるという認識を示し、府省のトップが長時間労働の是正に向けた強い取組姿勢を持ち、まずは組織全体として業務量削減・合理化に取り組んだ上で、その削減方向に沿った現場での努力を求めることが重要であることについて言及した。また、現場の管理職員の取組については、職員に事前に超過勤務予定を申告させた上で、必要性や仕事の段取りを精査し、対応方法の具体的指示を行うなどの取組を徹底することが有効であることについて言及した。

あわせて、こうした合理化努力を尽くした上でもなお超過勤務が長時間に及ばざるを得ない職員の健康への配慮は特に重要であり、人事管理部署と健康管理部署とで連携して対応する、できる限り業務の平準化を図るなどの人事管理上の配慮も必要であること等について言及した。各府省に対し、その後に開催された「ゆう活」に関する次官級連絡会議や各府省の人事担当課長が出席する会議などの機会を捉えて、これらの取組等について働きかけを行った。

3　ハラスメントの防止対策

⑴　妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等を目的とした規則の制定

平成28年３月に男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等が改正され、平成29年１月から新たに、妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関する職場での言動に起因する問題を防止するために必要な措置を講ずることが事業主に義務づけられたことを踏まえ、一般職国家公務員について、各省各庁の長に同様の防止措置を義務づけるため、新たに規則10―15（妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等）を平成28年12月１日に公布し、平成29年１月１日から施行した。

同時に、職員の育成もまた上司の重要な職責であり、長期的キャリアパスの支援の観点から幅広い職務経験を積ませることにも十分な配慮をする必要があることについても、説明会等で周知したところである。

これにより、職員の妊娠・出産、妊娠・出産に関する制度等の利用、育児・介護に関する制度等の利用に関し、上司又は同僚からの言動により勤務環境が害されることを防止するため、各省各庁の長に対し、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止に関する方針の明確化、研修の実施や相談窓口の設置等を義務づけるとともに、業務体制の整備など妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置を求めることとした。

⑵　セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントの防止等を目的とした取組

性的指向や性自認に関する正しい理解の促進等が社会的課題となっていることや、民間労働法制において、セクシュアルハラスメントの防止措置に関する事業主向けの指針等を改定し、被害を受ける者の性的指向や性自認にかかわらず、性的な言動によるものであればセクシュアルハラスメントに該当する旨が明示されたことを踏まえ、一般職国家公務員について、性的指向や性自認をからかいの対象とする言動等もセクシュアル・ハラスメントに該当することを明確にするため、規則10―10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）運用通知を改正し、平成29年１月１日から施行した。

また、平成28年12月に「パワハラが起こらない職場マネジメント　～気づかぬうちにあなたも加害者！～」をテーマに、本府省の幹部職員及び人事担当者を主な対象としてパワー・ハラスメント防止シンポジウムを開催した。有識者や先進的な取組を行っている民間企業担当者による最新の知見や対応等の紹介を始め、パワー・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い、パネリストからは、直接の当事者に対する処分や規制だけではなく、誰もが能力を発揮できる職場を作るマネジメントの問題として防止等に取り組む必要があるとの指摘がなされたところである。

第３章　多様な人材の確保・育成等

○　少子化や公務を取り巻く厳しい状況の下、国家公務員採用試験の申込者数は、中長期的には減少傾向となっており、多様な有為の人材を確保すべく、各府省や各大学等と連携し、女子学生をはじめ、私立大学・地方大学の学生、技術系の人材や民間人材等を対象に、それぞれに応じた効果的な人材確保策を展開した。また、総合職試験「政治・国際」区分の試験内容を、多様な受験者が受験しやすい内容に見直した。

○　初任行政研修においては、現在の被災地の実態、ニーズ等について理解を深めるための復興支援プログラムのさらなる拡充をはじめ、多様化する国際業務へ対応するため、英語による意見交換の機会を増やすなど、研修内容を充実した。また、管理職員のマネジメント能力の向上のため、各府省合同研修において、マネジメントやリーダーシップの在り方を考える研修などの新設・充実を図った。

1　人材の確保

⑴　対象に応じた人材確保策

国民に対して良質な行政サービスを提供していくとともに、能率的で活力ある公務組織を維持していくためには、多様な有為の人材を確保することが重要である。

平成28年度の人材確保活動及び啓発活動については、各府省や大学等と連携して、特に①女性、②私立大学・地方大学の学生、③専門職大学院生、④技術系の人材、⑤民間人材等を対象に、公務の魅力を積極的に発信するなど、それぞれに応じた的確かつ効果的な人材確保策を展開した。

具体的には、①女性のための霞が関特別講演、女性のための公務研究セミナー及び女子学生のための国家公務員試験ガイダンスといった女性の採用拡大に向けた業務説明会等の充実、②各地域での大学懇談会の実施等による地方大学とのネットワーク強化、③霞が関インターンシップ、大学院の講義への職員派遣など、公共政策大学院・法科大学院向けの取組の拡充、④理工系教授との連携、ＰＲ冊子の新規作成等による技術系職種の業務内容等の積極的な周知・広報、⑤経験者採用試験申込者数の拡大策の強化等を行った。

これらの施策の展開に当たっては、各府省と連携して魅力ある説明内容の充実に努めるとともに、ホームページ、メールマガジン、フェイスブックなどＩＴ媒体を活用し、写真・動画等を多用するなど訴求力の高い情報発信を行った。

⑵　採用試験日程の見直し

平成28年度卒業・修了予定者について、民間企業の採用選考活動の開始時期が、平成27年度の８月から６月に２か月繰り上げられることとなったが、国家公務員採用試験については、受験者等への周知期間の十分な確保等の観点から、平成28年度については基本的に平成27年度と同様の日程で実施した。なお、民間企業の広報活動は、平成27年度と同様、３月から開始されており、国家公務員の人材確保活動についても、前年と同様、これに合わせて実施した。

平成28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（金）～４月11日（月）
第１次試験日	５月22日（日）　〔平成27年度は５月24日（日）〕
第２次試験日（筆記）	６月19日（日）　〔平成27年度は６月28日（日）〕
第２次試験日（政策課題討議・人物）	６月30日（木）～７月15日（金） 〔平成27年度は７月２日（木）～７月17日（金）〕
最終合格発表日	７月29日（金）　〔平成27年度は７月31日（金）〕