パワー・ハラスメントについては、「「パワー・ハラスメント」を起こさないために注意すべき言動例」（平成22年１月）や、パワー・ハラスメントの概念、なり得る言動、相談例、相談先等を紹介した「パワー・ハラスメント防止ハンドブック」（平成27年７月）について引き続き各府省に周知を図っている。さらに、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の防止策を講ずることを各省各庁の長に義務づけるため、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）及び運用通知を制定し、平成29年１月から施行した。

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の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の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、相談しやすい体制作りを促進した。

さらに、新規採用職員、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・ハラスメントをはじめとする各種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、仙台市、高松市、那覇市において講演会を開催した。

また、東京においては、「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。

## 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（現在の「育児時間」）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、育児時間の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。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するなどの改正を行っている。

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、各府省に対し制度の周知や取得しやすい環境の整備を図ることなど積極的な取組を要請している。あわせて、長期の育児休業をはじめ両立支援策の利用が事実上女性職員に偏りやすい実態があることから、男性職員のみ利用できる両立支援制度の周知徹底や管理職員に向けた意識改革のための機会を提供するとともに、制度運用においては、職員本人の意向を十分把握しつつ、キャリアパスの充実についてもきめ細かい支援に取り組むよう各府省に求めている。

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27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、以下のとおりである。

(1)　育児休業

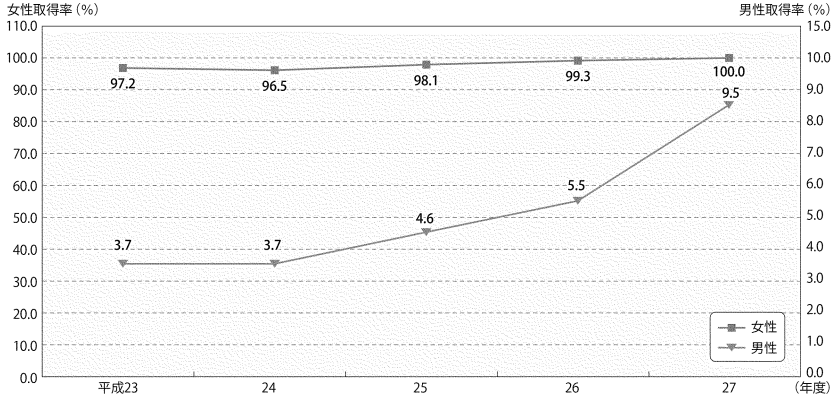
ア　新規取得者数及び取得率

平成27年度に育児休業を新規に取得した常勤職員（以下「新規取得者」という。）は2,627人（男性651人、女性1,976人）で、前年度に比べ、総数では138人増加（男性259人増加、女性121人減少）している。

平成27年度の育児休業の取得率は、図５－３のとおりで、男性9.5％、女性100.0％となっており、前年度に比べ、男性は4.0ポイント、女性は0.7ポイントの増加（前年度男性5.5％、女性99.3％）となり、いずれも過去最高となっている。

また、平成27年度に育児休業を新規に取得した非常勤職員は227人（男性２人、女性225人）で、前年度に比べ、総数では34人増加（男性５人減少、女性39人増加）しており、取得率は、男性20.0％、女性101.4％となっている。

図5-3　育児休業取得率（常勤職員）




（注）「取得率」は、平成27年度中に新たに育児休業が可能となった職員数（a）に対する同年度中に新たに育児休業をした職員数（b）の割合（b／a）をいう。（b）には、平成26年度以前に新たに育児休業が可能となったにもかかわらず、当該年度には取得せずに、平成27年度になって新たに取得した職員が含まれるため、取得率が100%を超えることがある。

イ　新規取得者（常勤職員）の育児休業期間

新規取得者の育児休業期間の状況は図５－４のとおりで、育児休業期間の平均は12.7月（男性2.4月、女性16.1月）（前年度14.2月）となっている。

図5-4　育児休業期間の状況（男女計）

