⑵　精神及び行動の障害による長期病休者数調査

職員の心の健康づくりに関する施策の検討に資するため、一般職の国家公務員のうち、令和５年度において引き続いて１月以上の期間、精神及び行動の障害のため勤務しなかった者について、「精神及び行動の障害による長期病休者数調査」を実施した。この調査は、５年に一度実施している「国家公務員長期病休者実態調査」を実施しない年度に実施している。

令和５年度における精神及び行動の障害による長期病休者は5,683人（全職員の2.02％）であり、人数・率とも前年度より増加している。

⑶　国家公務員死因調査

職員の健康管理及び安全管理の向上に資するため、令和５年度中に死亡した一般職の国家公務員について「国家公務員死因調査」を実施した。なお、この調査は、３年ごとに実施しており、「国家公務員死因調査」を実施しない年度においては「国家公務員死亡者数等調査」を実施している。

令和５年度における在職中の死亡者は246人、死亡率（職員10万人に対する率）は87.5で、人数・率とも前年度より減少している。

2　安全の確保

⑴　職場における災害の防止

職場における災害の発生を防止し、安全管理対策を推進するために、各府省から職場における災害の発生状況等について報告を受けており、取りまとめた災害状況については、各府省に情報提供し、類似の災害発生を防止するよう促している。

令和５年度に職場で発生した災害による常勤職員の死傷者（死亡者及び休業１日以上の負傷者）は232人（うち死亡者は６人）で、前年度に比べ減少している。

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。

また、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いる。

3　健康安全管理の指導及び啓発（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、人事院ホームページに実施要領を掲載して、各週間における取組等を周知した。さらに、安全週間の取組として、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及び各地方事務局（所）（全国10か所）で開催している。令和６年度は、人事院の本院でオンラインによる会議を開催したほか、本院及び各地方事務局（所）（全国10か所）において、各府省に対して安全管理に関する有識者講演の動画配信及び資料を配布し、安全対策等の周知徹底を図った。

4　原子力発電所等において発生した事故等への対応

東京電力福島第一原子力発電所の事故に対しては、規則10―５（職員の放射線障害の防止）及び規則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）等により、除染等業務等に従事する職員の被ばく線量は測定が義務付けられており、引き続き職員の放射線障害防止に努めている。

第３節　ハラスメント対策

ハラスメント対策については、規則10―10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）、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）及び規則10―16（パワー・ハラスメントの防止等）を定めている。これらの規則において、ハラスメントの防止等のための各省各庁の長の責務、ハラスメントの禁止、研修等の実施、苦情相談への対応等を定めるなど、ハラスメントの防止等を図っている。

1　ハラスメント防止対策に関する研修の開催等

本府省及び地方機関の課長級以上の職員等を対象とした「幹部・管理職員ハラスメント防止研修」を開催し、ハラスメント防止対策に関する幹部・管理職員の役割の重要性、あるべき行動等の理解促進を図った。また、本府省及び地方機関の人事担当者等を対象にした「ハラスメント防止対策担当者実務研修」を開催し、ハラスメント防止対策を担当する職員の専門性の向上を促進した。

さらに、各府省においてハラスメントに関する苦情相談を受ける相談員を対象としたセミナーを、人事院の本院及び地方事務局（所）で開催し、相談員の知識、技術等の向上を図り、相談しやすい体制づくりを促進した。

これらに加え、社会全体で、顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマー・ハラスメント）への対応についても関心が高まっている状況を踏まえ、カスタマー・ハラスメントもハラスメントの一つであり、各府省には職員を守る責務があることや過度な要求に対しては毅然とした対応も求められること等について認識を広げていくため、カスタマー・ハラスメントへの対応に特化したポスターを作成・提供した。

2　国家公務員ハラスメント防止週間

職員の認識向上や、ハラスメント防止対策の組織的、効果的な実施のため、毎年12月４日から10日までを「国家公務員ハラスメント防止週間」と設定し、各府省に対して、防止週間の期間中における周知・啓発等の一層の取組を求めている。人事院においても、防止週間における取組の一環として、ハラスメントの防止等に関する啓発、助言、情報の提供等を行うための講演会を開催しており、令和６年度においては、さいたま市、広島市及び福岡市で開催した。

また、ハラスメントが起こらず、仮に起きた場合には迅速かつ適切に対応し、解決できる職場づくりに向け、ハラスメント防止週間に合わせて、全職員向けにハラスメントの基礎的事項を理解させるとともに、相談窓口を周知することに主眼を置いた自習用研修教材の改訂版とポスターを作成・提供した。

第４節　育児休業等制度

1　育児休業等制度の利用の促進

公務における育児休業、育児短時間勤務及び育児時間は、仕事と育児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。

これら育児休業等の両立支援制度の利用を促進するため、制度説明資料やハンドブックの改訂・配布等を通じ、各府省に対して、制度の周知や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。また、「妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立支援制度の活用に関する指針」（令和５年職員福祉局長通知）を周知するなどして、性別に関わりなく両立支援制度が適切に活用される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令和５年度における育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇等の取得状況について調査し、令和７年１月28日に「国家公務員の育児休業等の利用状況に関する調査結果について」として人事院ホームページ上で公表した。令和５年度に令和５年度以前に生まれた子についての最初の育児休業を取得した常勤の一般職国家公務員（以下「常勤職員」という。）の育児休業の取得率は、図５―３のとおりとなっており、男性は初の８割超えとなっている。