

事業番号

2

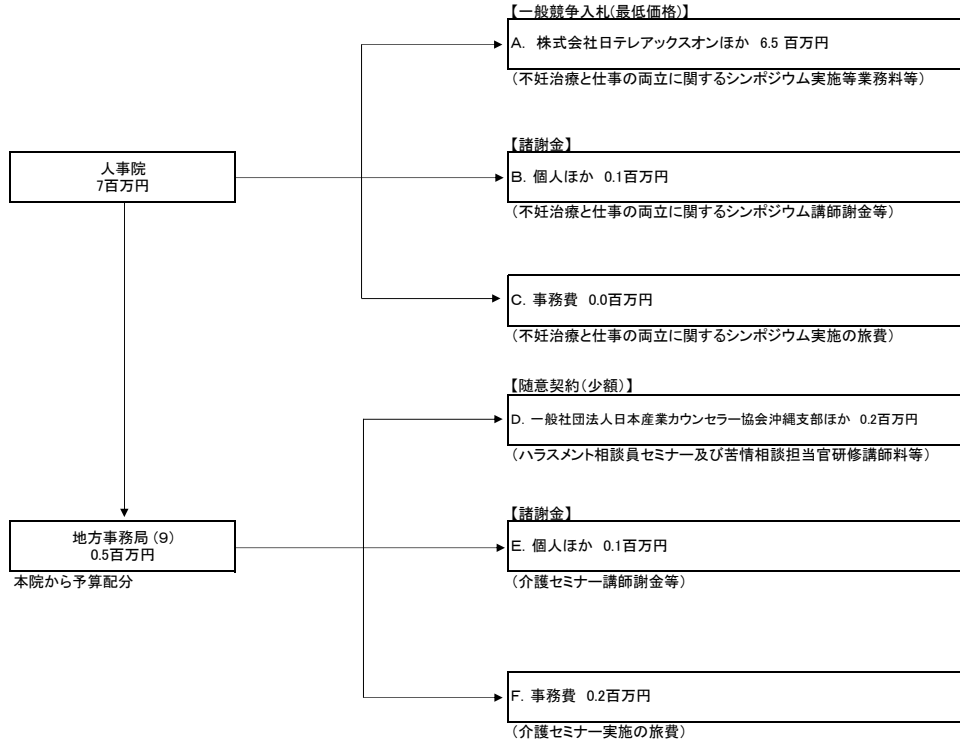
令和5年度行政事業レビューシート (人事院)							
事業名	男女共同参画社会の実現等に向けた取組			担当部局庁	-	作成責任者	
事業開始年度	平成19年度	事業終了(予定)年度	終了予定なし	担当課室	職員福祉課	課長 西 桜子	
会計区分	一般会計						
根拠法令(具体的な条項も記載)	国家公務員法第71条(能率の基本基準) 人事院規則10-7(女子福祉)、10-10(セクハラ)、10-11(早出遅出)、10-15(妊娠等のハラスメント防止)、10-16(パワハラ)、19-0(育児)、25-0(自己啓発休業)、26-0(配偶者同行休業)			関係する計画、通知等	-		
政策	男女共同参画			主要経費	その他の事項経費		
施策	妊娠、出産、育児等の家庭生活と仕事との両立支援の推進 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組						
政策体系・評価書URL	-						
事業の目的(5行程度以内)	個人にとっての名誉や尊厳を傷つけ、人権を侵害し、職員の能力発揮を阻害するセクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメント防止のための取組や、両立支援制度の利用を阻害するなどの妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを防止するための取組を推進し、男女がそれぞれの尊厳を重んじて対等な関係で職業人として働ける環境を整備すること。 また、性別にかかわらず、育児・介護等を行う職員が意欲をもって勤務を継続し、キャリアを形成していくことができるようにすることによって、公務の円滑な運営及び職員のワーク・ライフ・バランスの実現に資すること。						
現状・課題(5行程度以内)	・ハラスメント防止対策については、令和3年度に人事院が受け付けた苦情相談のうち相談内容として最も多いのが「パワー・ハラスメント、いじめ、嫌がらせ」で、全体の事業数の30.4%となっている。このため、引き続き、地方機関を含めた全ての職場においてハラスメント防止対策を徹底することが重要である。 ・男性職員の育児休業取得率については、着実に増加してきているが、女性職員と比べていまだ休業期間も短い状況にあり、男性職員の育児を促進していく必要がある。また、令和5年4月からの定年段階的引き上げ等の状況変化を踏まえ、介護に関するニーズが増加すると考えられることから、今後も社会情勢等を踏まえて、制度の改善や環境整備に努めてまいりたい。						
事業概要(5行程度以内)	・令和2年4月に人事院規則10-16(パワー・ハラスメントの防止等)が制定され、各省各庁の長は、職員への周知徹底を含むパワー・ハラスメント防止に関し必要な措置を講ずること、パワー・ハラスメント防止等のため職員の意識の啓発及び知識の向上を図ること、職員に対する研修を実施すること等を義務付けられている。これを踏まえ、各府省における円滑かつ効果的な周知啓発・研修の実施を支援するため、パワー・ハラスメントに関して想定される事例を映像化して解説を加えた動画を作成し、各府省への提供を行った。 ・令和3年度には、より柔軟に育児休業が取得できるよう、育児休業の取得回数の制限緩和などの法改正を行った。また、加えて出生サポート休暇の創設等の取組も行った。 職員の仕事と介護との適切な両立を図っていくため、各府省の希望する職員を対象に、国家公務員の介護に関する両立支援制度などについて、グループワークを交えながら理解を深めるため、介護セミナーを開催した。						
事業概要URL	https://www.jinji.go.jp/ikuzi/ryouritsu_toppage.html https://www.jinji.go.jp/sekuhara/toppage.html						
実施方法	直接実施						
予算額・執行額(単位:百万円)(インプット)	予算の状況	当初予算(A)	12	13	4	11	9
		補正予算(B)	-	-	-	-	-
		前年度から繰越し(C)	-	-	-	-	-
		翌年度へ繰越し(D)	-	-	-	-	-
		予備費等(E)	-	-	-	-	-
		計(F) =(A)+(B)+(C)+(D)+(E)	12	13	4	11	9
		執行額(G)	9	9	7	-	-
		執行率(%) =(G)/(F)	75%	69%	175%	-	-
当初予算+補正予算に対する執行額の割合(%) =(G)/{(A)+(B)}	75%	69%	175%	-	-		
令和5・6年度予算内訳(単位:百万円)	歳出予算項目		令和5年度当初予算	令和6年度要求	主な増減理由(・要望額・予備費)		
	(項)	人事院			【主な増減理由】 主な増減理由		
	(目)	任用試験費	10	9	・ハラスメント防止対策には、幹部・管理職員の役割が極めて重要であることから、ハラスメント防止に対する意識の高揚や自身の理解がどこまで進んでいるのか気づきを促すことを目的とする幹部・管理職員ハラスメント防止研修を実施する。(令和5年度要望枠3,630千円) また、ハラスメント事案が生じた際に、問題解決を担当する実務担当者が必要となる行動様式の習得を目的とした、ハラスメント防止実務担当者研修を令和5年度から実施する。(令和5年度要望枠3,630千円)		
	(目)	諸謝金	0.4	0.3	・妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援に関するイベントが令和5年度で終了することから、令和6年度は減額要求(1,206千円)となっている。		
		計(A)	10.4	9.3			

活動内容① (アクティビティ)	ハラスメント相談員が、ハラスメントに関して悩みを有し苦情相談を必要とする職員から信頼され、当該職員が相談員に相談しやすくなるようにするため、ハラスメントの苦情相談に関する相談員の知識、技能等を向上させることを目的とし、ハラスメント相談員セミナーを実施。								
↓									
活動目標及び活動実績 ① (アウトプット)	活動目標	活動指標		単位	令和2年度	令和3年度	令和4年度	5年度 活動見込	6年度 活動見込
	各府省のハラスメント相談員に、相談を受ける際の知識及び技能の習得を促す。	ハラスメント相談員セミナー 参加者数	活動実績	人	466	346	426	-	-
			当初見込み	人	555	555	555	555	555
↓	成果目標①-1の 設定理由 (アウトプット からのつながり)	ハラスメント相談員セミナーは、ハラスメント相談員の知識、技能の向上を目的として実施しており、アンケートではセミナーにおけるハラスメント相談員の知識、技能向上の程度を計測するため回答項目として有意義度を設定している。相談員の知識、技能が向上すれば、職員が相談員に相談しやすい環境整備が図られると考えられることから、成果目標として当該アンケートにおいてセミナーを有意義と回答した者の割合を設定している。							
成果目標及び成果実績 ①-1 (短期アウトカム)	成果目標	定量的な成果指標		単位	令和2年度	令和3年度	令和4年度	目標年度 年度	
	セミナーを有意義だったとした者の割合を90%以上とする	相談員セミナーのアンケート (本院)で、「非常に有意義 だった」又は「有意義だった」 とした者の割合	成果実績	%	96.9	94.0	96.9	-	
			目標値	%	90.0	90.0	90.0	-	
			達成度	%	107.7	104.4	109.9	-	
成果実績及び目標値の 根拠として用いた 統計・データ名(出典) /定性的なアウトカムに 関する成果実績	各種ハラスメント防止に関する制度が適切に運用されているか否かは、数字等で表面化することはあまり想定できず、制度に対する理解の促進を継続することと、職場環境の整備が目標となるが、参考となると考える指標を設定すると上記①-1のとおり。								
↓	成果目標①-2の 設定理由 (短期アウトカム からのつながり)								
成果目標及び成果実績 ①-2 (中期アウトカム)	成果目標	定量的な成果指標		単位	令和2年度	令和3年度	令和4年度	目標年度 年度	
			成果実績						
			目標値						
			達成度	%	-	-	-	-	
成果実績及び目標値の 根拠として用いた 統計・データ名(出典) /定性的なアウトカムに 関する成果実績									
↓	成果目標①-3の 設定理由 (長期アウトカム へのつながり)								
成果目標及び成果実績 ①-3 (長期アウトカム)	成果目標	定量的な成果指標		単位	令和2年度	令和3年度	令和4年度	目標最終年度 年度	
			成果実績						
			目標値						
			達成度	%	-	-	-	-	
成果実績及び目標値の 根拠として用いた 統計・データ名(出典) /定性的なアウトカムに 関する成果実績									
アウトカム設定について の説明	アクティビティ①について定性的なアウトカムを設定している理由								
	本事業は、男女共同参画社会の実現のため、ハラスメント防止等に関する理解が進み、適切に運用される環境整備を目的とするものであり、これらの取組全体の成果を反映する定量的な指標を設定することは困難。								
	アクティビティ①についてアウトカムが複数設定できない理由								
	成果目標①-1が本事業の目的と直結するものであるため。								

活動内容② (アクティビティ)		定年引き上げ等により、今後介護の事情を抱える職員が増えることが予想されることから、職員の介護に係る理解が進み、介護制度が適切に運用される環境整備を目的として実施している。								
↓										
活動目標及び活動実績② (アウトプット)		活動目標	活動指標		単位	令和2年度	令和3年度	令和4年度	5年度 活動見込	6年度 活動見込
		各府省の職員に対し両立支援制度のうち介護に係る制度についての理解の促進、周知徹底を図る。	介護セミナー参加者数	活動実績	人	28	171	213	-	-
				当初見込み	人	300	300	300	300	300
↓		成果目標②-1の 設定理由 (アウトプット からのつながり)								
		介護セミナーは、各府省職員の介護制度に関する理解の促進を目的として実施しており、アンケートではセミナーにおける職員の介護に係る理解促進の程度を計測するため有意義度を回答項目として設定している。職員の介護に係る理解が進むと、介護制度が適切に運用される環境整備が図られると考えられることから、成果目標として当該アンケートにおいてセミナーを有意義と回答した者の割合を設定している。								
成果目標及び成果実績②-1 (短期アウトカム)		成果目標	定量的な成果指標		単位	令和2年度	令和3年度	令和4年度	目標年度 年度	
		セミナーを有意義だったとした者の割合を90%以上とする	介護セミナーのアンケート(本院)で、「非常に有意義だった」又は「有意義だった」とした者の割合	成果実績	%	-	100.0	98.5	-	
				目標値	%	-	90.0	90.0	-	
				達成度	%	-	111.1	109.4	-	
成果実績及び目標値の 根拠として用いた 統計・データ名(出典) /定性的なアウトカムに 関する成果実績		本事業は、男女共同参画社会の実現のため、各種両立支援制度に関する理解が進み、適切に運用される環境整備を目的とするものであり、これらの取組全体の成果を反映する定量的な指標を設定することは困難であるが、参考となると考える指標を設定すると上記②-1のとおり。								
↓		成果目標②-2の 設定理由 (短期アウトカム からのつながり)								
成果目標及び成果実績②-2 (中期アウトカム)		成果目標	定量的な成果指標		単位	令和2年度	令和3年度	令和4年度	目標年度 年度	
				成果実績						
				目標値						
				達成度	%	-	-	-	-	
成果実績及び目標値の 根拠として用いた 統計・データ名(出典) /定性的なアウトカムに 関する成果実績										
↓		成果目標②-3の 設定理由 (長期アウトカム へのつながり)								
成果目標及び成果実績②-3 (長期アウトカム)		成果目標	定量的な成果指標		単位	令和2年度	令和3年度	令和4年度	目標最終年度 年度	
				成果実績						
				目標値						
				達成度	%	-	-	-	-	
成果実績及び目標値の 根拠として用いた 統計・データ名(出典) /定性的なアウトカムに 関する成果実績										
アウトカム設定についての説明		アクティビティ②について定性的なアウトカムを設定している理由								
		ワーク・ライフ・バランスの実現のため、希望する職員が各種両立支援制度を利用できるよう、制度に対する理解の促進、職場環境の整備が目標となる。								
		アクティビティ②についてアウトカムが複数設定できない理由								
		成果目標②-1が本事業の目的と直結するものであるため。								

事業に関連するKPIが定められている関連決定等	名称	—			
	URL	—			
	該当箇所	—			
事業所管部局による点検・改善					
点検結果	<p>両立支援やハラスメント防止等の制度が適切に運用されるためには、その理解促進や啓発に係る活動が重要であり、各イベント等について各省窓口となる当局関係者を中心として参加を呼びかけている。ハラスメント相談員セミナー及び介護セミナーの参加者アンケートでは、理解や満足度は高い水準を保っており、令和5年度から実施する研修についてもその参加にあたってのニーズは高いことから、取組として評価できるものとする。</p> <p>上記点検のとおり、本事業については、効率性及び有効性の観点から適切に実施している。男女共同参画社会の実現のため、これらの施策が職員に広く活用されるよう、職員向けのリーフレットや管理職員向けの研修教材の提供等により、周知啓発や各府省に対する支援・指導に取り組んでいく必要がある。</p>			目標年度における効果測定に関する評価(令和〇年度実施) <p style="text-align: center;">該当なし</p>	
	改善の方向性	両立支援のための諸制度について、各府省のニーズを把握し、今後の必要な施策の検討を行う。			
外部有識者の所見					
※ 外部有識者による点検の対象外の事業					
行政事業レビュー推進チームの所見に至る過程及び所見					
現状通り	両立支援やハラスメント防止等の制度が適切に運用されるためには、その理解促進や啓発に係る活動が重要であることから、職員向けのリーフレットや管理職員等向けの研修教材の提供等により、周知啓発を実施できるよう、概算要求に適切に反映させること。				
所見を踏まえた改善点/概算要求における反映状況					
現状通り	各種の両立支援やハラスメント防止等に係る施策について、効果的・効率的な事業の実施に努めるとともに、研修等これらの施策を引き続き実施するための経費について予算計上する。				
備考					
関連する過去のレビューシートの事業番号					
平成23年度	-				
平成24年度	-				
平成25年度	-				
平成26年度	-				
平成27年度	-				
平成28年度	-				
平成29年度	-				
平成30年度	-				
令和元年度	-				
令和2年度	-				
令和3年度	2				
令和4年度	2				

資金の流れ
 (資金の受け取り先が何を行っているかについて補足する)
 (単位:百万円)



費目・使途
 (「資金の流れ」においてブロックごとに最大の金額が支出されている者について記載する。費目と使途の双方で実情が分かるように記載)

A.株式会社日テレアクセスオン			B.		
費目	使途	金額 (百万円)	費目	使途	金額 (百万円)
雑役務費	不妊治療と仕事の両立に関するシンポジウム実施等業務	5		※個人のため割愛	
計		5	計		0
C.			D.		
費目	使途	金額 (百万円)	費目	使途	金額 (百万円)
	※金額が少額のため割愛			※金額が少額のため割愛	
計		0	計		0
E.			F.		
費目	使途	金額 (百万円)	費目	使途	金額 (百万円)
	※個人のため割愛			※金額が少額のため割愛	
計		0	計		0

