

事業番号

2

令和6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(能率の根本基準) 人事院規則10-7(女子福祉)、10-10(セクハラ防止)、10-11(早 出遅出)、10-15(妊娠等のハラスメント防止)、10-16(パワハラ防 止)、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4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「パワー・ハラスメント、いじめ、嫌がらせ」が最多(全事案数の32.6%)となっている。このため、ハラスメント防止研修により幹部・管理職員の役割の重要性の理解促進、ハラスメント防止に対する意識の高揚に加え、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たつ、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年度には、人事院規則10-16(パワー・ハラスメントの防止等)に基づき、各府省を支援するため、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、育児休業の取得回数の制限緩和などの法改正を行うとともに、出生サポート休暇の創設等の取組を行った。また、仕事と介護との両立のため、各府省の希望する職員を対象に、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た介護セミナーを開催した。 ・令和5年度には、令和4年度に実施した「各府省におけるハラスメント相談員の体制整備に関する調査」結果等を踏まえ、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」及び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」を開催した。						
事業概要URL	https://www.jinji.go.jp/ikuzi/ryouritsu_toppage.html https://www.jinji.go.jp/sekuhara/toppage.html https://www.jinji.go.jp/kouho_houdo/kisya/2307/soudaninR4gaiyou.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)			令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度要求
	予算の 状況	当初予算(A)	13	4	11	9	12
		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)	-	3	-	-	
		計(F) =(A)+(B)+(C)+(D)+(E)	13	7	11	9	12
	執行額(G)		9	7	10		
	執行率(%) =(G)/(F)		69%	100%	91%		
	当初予算+補正予算に対する執行額の 割合(%) =(G)/{(A)+(B)}		69%	175%	91%		
令和6・7年度 予算内訳 (単位:百万円)	歳出予算・目		令和6年度当初予算	令和7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 ・令和4年度に実施した「各府省におけるハラスメント相談員の体制整備に関する調査」結果において、相談員の約6割が、専門的な参考意見を得るため、人事当局から独立した相談窓口を必要としていることを踏まえ、令和7年度から全府省のハラスメント相談員を対象としたハラスメント相談員向け相談窓口を人事院に設置する。 (令和7年度要望枠2,979千円)		
	(目)	任用試験費	9	11			
		諸謝金	0.3	0.3			
		講師等旅費	0.2	0.5			
		職員旅費	0.01	0.3			
計(A)		9.5	12.1				

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3年度	令和4年度	令和5年度	6年度 活動見込	7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	346	426	416	-	-
				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3年度	令和4年度	令和5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	%	94	96.9	93.6	-	
				目標値	%	90	90	90	-	
				達成度	%	104.4	107.7	104	-	
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。 なお、各欄の実績値について、上記①の活動実績は、本院及び地方事務局(所)開催分の参加者数の合算値としており、上記①-1の成果実績は、上記①の参加者のうち本院開催におけるアンケート結果の集計値としている。								
↓		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3年度	令和4年度	令和5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3年度	令和4年度	令和5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3年度	令和4年度	令和5年度	6年度 活動見込	7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	171	213	137	－	－
				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3年度	令和4年度	令和5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	98.5	－	－	
				目標値	%	90	90	－	－	
				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。 なお、各欄の実績値について、上記②の活動実績は、本院及び地方事務局(所)開催分の参加者数の合算値としており、上記②-1の成果実績は、上記②の参加者のうち本院開催におけるアンケート結果の集計値としている。 また、令和5年度においては、本院における介護セミナーを開催しなかったことから実績がないため、上記②-1の成果実績欄等を「-」としている。								
↓	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3年度	令和4年度	令和5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3年度	令和4年度	令和5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。								

活動内容③ (アクティビティ)		近年、ハラスメントに対する関心が高まり、ハラスメント防止対策の充実、ゼロ・ハラスメントに向けた取組として、幹部・管理職員を対象にハラスメント防止対策における自身の役割の重要性、あるべき行動等の理解促進を、ハラスメント防止対策の実務を担当する職員を対象にハラスメント認定に係るスキル等の専門性の向上を目的とした研修を実施している。									
↓											
活動目標及び活動実績 ⑤ (アウトプット)		活動目標	活動指標		単位	令和3年度	令和4年度	令和5年度	6年度 活動見込	7年度 活動見込	
		各府省等の幹部・管理職員、実務担当者の法令、管理者の役割の重要性の理解促進、防止に対する意識の高揚、問題解決技能の向上を図る。	「幹部・管理職員ハラスメント防止研修」及び「ハラスメント防止対策担当者実務研修」受講者数	活動実績	人	-	-	686	-	-	
				当初見込み	人	-	-	900	900	900	
↓	成果目標③-1の 設定理由 (アウトプット からのつながり)	「幹部・管理職員ハラスメント防止研修」及び「ハラスメント防止対策担当者実務研修」は、各府省等の幹部・管理職員、ハラスメント防止対策の実務担当者の管理者の役割の重要性の理解促進、ハラスメント防止に対する意識の高揚、問題解決技能の向上を目的として実施しており、アンケートでは、研修受講者の研修内容の理解の程度を計測するため理解度を回答項目として設定している。研修受講者のハラスメント防止に関する理解が進むと、ゼロ・ハラスメントに向けた環境整備が図られることから、成果目標として当該アンケートにおいて研修内容を「十分理解できた」又は「理解できた」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 ③-1 (短期アウトカム)		成果目標	定量的な成果指標		単位	令和3年度	令和4年度	令和5年度	目標年度 年度		
		研修を「十分理解できた」又は「理解できた」とした者の割合を90%以上とする	「幹部・管理職員ハラスメント防止研修」及び「ハラスメント防止対策担当者実務研修」のアンケートで「十分理解できた」又は「理解できた」とした者の割合	成果実績	%	-	-	93	-		
				目標値	%	-	-	90	-		
				達成度	%	-	-	103.3	-		
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、ゼロ・ハラスメントの実現のため、ハラスメント防止に関する制度等の理解の促進、ハラスメント防止に対する意識の高揚、問題解決技能の向上等を通じてハラスメント防止の職場環境の整備をすること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③-1のとおり。									
↓	成果目標③-2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 ③-2 (中期アウトカム)		成果目標	定量的な成果指標		単位	令和3年度	令和4年度	令和5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③-3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 ③-3 (長期アウトカム)		成果目標	定量的な成果指標		単位	令和3年度	令和4年度	令和5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③について定性的なアウトカムを設定している理由									
		ゼロ・ハラスメントの実現のため、各府省等の幹部・管理職員、ハラスメント防止対策の実務担当者のハラスメント防止に関する制度等の理解の促進、ハラスメント防止に対する意識の高揚、問題解決技能の向上等を通じてハラスメント防止の職場環境の整備をすることが目標となる。									
		アクティビティ③についてアウトカムが複数設定できない理由									
		成果目標③-1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	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、介護セミナー及びハラスメント防止研修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、取組として評価できるものとする。 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。		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)	
			該当なし	
改善の方向性	両立支援やハラスメント防止等の諸制度について、各府省のニーズを把握し、社会情勢等を踏まえ、今後の必要な施策の検討を行う。			
外部有識者の所見				
・ハラスメント相談員セミナーは、相談員の知識及び技能の習得を促すことが目的であれば、参加者の満足度を指標とするだけでなく、相談員が実際に相談を受けた件数や相談員へ相談した職員の満足度なども指標としてみてはどうか。 ・各セミナー・研修における参加者又は受講者のアンケートは、具体的な事項について個別に満足度を確認することで、改善点がより把握できると思われる。 ・介護セミナーについては、「当初見込み」と「活動実績」に差があるが、そのような状況になっている原因を把握した方がよいと思う。				
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のに加え、ハラスメント相談員の知識、技能等の向上が重要であることから、相談員が参加又は利用しやすい支援策を検討し、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取組について、効果的・効率的な事業の実施に努めるとともに、ハラスメント相談員の6割が、専門的な参考意見を得るための人事当局から独立した相談窓口を要望している調査結果を踏まえ、ハラスメント相談員向けの相談窓口を設置するための予算について計上する。			
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			
令和5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)

人事院
9.9百万円

【随意契約（企画競争）】
A. 社会保険労務士法人 竹内社労士事務所ほか
9.2百万円
(幹部・管理職員ハラスメント防止研修ほか実施業務委託料等)

【諸謝金】
B. 個人ほか 0.1百万円
(ハラスメント相談意見聴取に係る謝金等)

地方事務局 (9)
0.6百万円
本院から予算配分

【随意契約（少額）】
C. 一般社団法人 日本産業カウンセラー協会ほか
0.2百万円
(ハラスメント相談員セミナー及び苦情相談担当官研修講師料等)

【諸謝金】
D. 事務費 0.2百万円
(介護セミナー講師謝金等)

E. 事務費 0.2百万円
(介護セミナー実施に係る旅費)

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.			B.		
費 目	使 途	金 額 (百万円)	費 目	使 途	金 額 (百万円)
雑役務費	幹部・管理職員ハラスメント防止研修、ハラスメント防止対策担当者実務研修	7.3		※個人のため割愛	
計		7.3	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)
	※金額が少額のため割愛				
計		0	計		0

支出先上位10者リスト

A.

	支 出 先	法 人 番 号	業 務 概 要	支 出 額 (百万円)	契約方式等	入札者数 (応募者数)	落札率	一者応札・一者応募又は 競争性のない随意契約となった 理由及び改善策 (支出額10億円以上)
1	社会保険労務士法人 竹内社 労士事務所	7013305003296	幹部・管理職員ハラスメント防止研修ほ か 実施業務委託料	7.3	随意契約 (企画競争)	1	100.0%	—
2	株式会社 アブレコミュニケー ションズ	3010001080616	「治療と仕事の両立支援に関する講演」 電子媒体・パンフレット作成	0.6	随意契約 (少額)	—	—	—
3	株式会社 リクルート	5010001149426	リクナビネクストへの求人広告掲載 料	0.4	随意契約 (少額)	—	—	—
4	株式会社 ライズ・ビデオ・エ イティ	5013301013243	治療と仕事の両立支援に関する講 演用配働動画の作成代	0.4	随意契約 (少額)	—	—	—
5	株式会社 ハートセラビー	4012401017840	令和5年度第1回ハラスメント相談員セミ ナー兼苦情相談担当官研修 業務委託 費	0.3	随意契約 (少額)	—	—	—
6	株式会社 丸井工文社	6010901011444	令和5年度国家公務員ハラスメント 防止週間ポスターの印刷代	0.2	随意契約 (少額)	—	—	—
7	株式会社アメージングデザイン	3011801024233	令和5年度国家公務員ハラスメント防止 週間ポスター作成代	0.1	随意契約 (少額)	—	—	—

B

	支 出 先	法 人 番 号	業 務 概 要	支 出 額 (百万円)	契約方式等	入札者数 (応募者数)	落札率	一者応札・一者応募又は 競争性のない随意契約となった 理由及び改善策 (支出額10億円以上)
1	個人A		ハラスメント相談員体制整備等 に係る意見聴取・ハラスメントに 係る各府省からの相談対応に係 る謝金	0.1	随意契約 (少額)	-	-	-
2	個人B		ハラスメント相談員体制整備等に係 る意見聴取謝金	0.01	随意契約 (少額)	-	-	-
3	個人C		ハラスメント相談員体制整備等に係 る意見聴取謝金	0.01	随意契約 (少額)	-	-	-
4	個人D		ハラスメント相談員体制整備等に係 る意見聴取謝金	0.01	随意契約 (少額)	-	-	-

C

	支 出 先	法 人 番 号	業 務 概 要	支 出 額 (百万円)	契約方式等	入札者数 (応募者数)	落札率	一者札・一者応募又は 競争性のない随意契約となった 理由及び改善策 (支出額10億円以上)
1	一般社団法人 日本産業カウンセラー協会	6010405001009	沖縄地区ハラスメント相談員セミナー及び苦情相談担当官研修講師料	0.1	随意契約 (少額)	-	-	-
2	株式会社 心理カウンセリング・ココ	6430001069515	令和5年度苦情相談担当官研修及びハラスメント相談員セミナー講師委託料	0.04	随意契約 (少額)	-	-	-
3	一般社団法人日本産業カウンセラー協会 九州支部	6010405001009	苦情相談担当官研修及びハラスメント相談員セミナー実施委託費	0.04	随意契約 (少額)	-	-	-
4	一般社団法人日本産業カウンセラー協会 東北支部	6010405001009	苦情相談担当官研修及びハラスメント相談員セミナー実施委託費	0.03	随意契約 (少額)	-	-	-
5	札幌ハイヤー事業協同組合	4430005002390	苦情相談担当官研修及びハラスメント相談員セミナー講師タクシー代	0.01	随意契約 (少額)	-	-	-

D

	支 出 先	法 人 番 号	業 務 概 要	支 出 額 (百万円)	契約方式等	入札者数 (応募者数)	落札率	一者応札・一者応募又は 競争性のない随意契約となった 理由及び改善策 (支出額10億円以上)
1	個人A		介護セミナー講師謝金	0.1	随意契約 (少額)	-	-	-
2	個人B		ハラスメント防止講演会謝金	0.02	随意契約 (少額)	-	-	-
3	個人C		ハラスメント防止講演会謝金	0.02	随意契約 (少額)	-	-	-

国庫債務負担行為等による契約先上位10者リスト

[illegible]