

第5章

職員の勤務環境等

第1節

勤務時間及び休暇等

職員の勤務時間・休暇等は、職員の基本的な勤務条件であり、国公法第28条の情勢適応の原則の適用を受けて、勤務時間法において具体的事項が定められている。人事院は、同法の実施の責めに任ずることとされており、規則15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）等を制定するとともに、実際に制度の運用に当たる各府省と協力して、職員の適正な勤務条件の確保に努めている。

なお、職員の勤務時間・休暇等の変更に関しては、勤務時間法において、人事院は勤務時間・休暇等の制度に関する調査研究を行い、その結果を国会及び内閣に報告するとともに、必要に応じ、適当と認める改定を勧告することとされている。

1 超過勤務・年次休暇の使用の状況

職員の勤務時間は、原則として1日7時間45分、週38時間45分とされているが、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には、超過勤務を命ずることができる。超過勤務の状況について、令和5年国家公務員給与等実態調査によると、令和4年の年間総超過勤務時間数は、全府省平均で220時間であった。これを組織区分別に見ると、本府省では397時間、本府省以外では179時間であった。また、超過勤務時間が年360時間以下の職員の割合を見ると80.3%であった。

また、国家公務員の超過勤務については、規則15-14により、超過勤務を命ずることができる上限を設定している。ただし、大規模災害への対処等の重要な業務であって特に緊急に処理することを要する業務に従事する職員に対しては、上限を超えて超過勤務を命ずることができる。令和4年度の超過勤務の上限を超えた職員の状況は、表5-1から表5-3までのとおりである。

表5-1 上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合（他律部署）

	全体	本府省	本府省以外
いずれかの上限を超えた職員	16.0%	28.5%	3.3%

（注）数値は、それぞれにおける他律部署の年度末定員の総数を100%とした場合のもの（次表についても同様）。

〔上限別で見た場合〕

上限	全体	本府省	本府省以外
1月100時間未満	7.4%	13.5%	1.1%
年720時間以下	7.0%	13.0%	0.9%
2～6月平均80時間以下	10.5%	19.1%	1.7%
月45時間超は年6回まで	13.0%	23.3%	2.5%

表5-2 上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合（自律部署）

	全体	本府省	本府省以外
いずれかの上限を超えた職員	7.7%	15.3%	7.2%

（注）数値は、それぞれにおける自律部署の年度末定員の総数を100%とした場合のもの（次表についても同様）。

〔上限別で見た場合〕

上限	全体	本府省	本府省以外
1月45時間以下	6.9%	13.9%	6.5%
年360時間以下	4.6%	9.7%	4.3%

表5-3 他律部署の指定状況

全体	本府省	本府省以外
26.8%	77.7%	16.0%

（注）数値は、それぞれにおける年度末定員の総数を100%とした場合の他律部署の年度末定員の総数の割合。

職員の年次休暇は、原則として1年につき20日とされ、令和5年国家公務員給与等実態調査によると、令和4年の1人当たり平均使用日数は15.5日であり、組織区分別に見ると、本府省では13.0日、本府省以外では16.1日となっていた。

2 勤務時間・休暇制度等に関する調査研究

（1）公務における勤務時間・休暇制度等運用状況調査

公務における勤務時間・休暇制度等の適正な運用を図るとともに、これら制度の検討に資するため、国の官署を対象に、勤務時間、休暇、育児休業等に関する諸項目について、その運用状況の調査を実施している。

令和5年度は、各地方事務局（所）において、42官署について調査し、各官署における勤務時間・休暇制度等の運用実態を把握するとともに、これら制度に関する意見・要望の聴取等を行った。

調査の結果、全体的にはおおむね良好に処理されていると認められたものの、一部に法規の理解不足等に起因する誤りが認められたので、その是正の確保を図るため、必要な指導を行った。

令和4年度までの調査結果については、誤りやすい事例や特に注意を要する不適正事例を各府省に示し、勤務時間・休暇制度等の適正な運用の徹底を図った。

また、第1部Ⅰ第1章第3節2（1）に記載した勤務時間調査・指導室が実施する勤務時間の管理等に関する調査も勤務時間・休暇制度等運用状況調査として実施している。

令和5年度に勤務時間調査・指導室が実施した調査では、対象となる職員ごとに客観的に記録された在庁時間と超過勤務時間を突合し、大きなかい離があればその理由を確認するなどして、客観的な記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理等について指導を行った。具体的には、本府省の19機関を調査するとともに、同室が地方の5官署を直接訪問する形式の調査を新たに実施し、合計で約1,200人の直近1月分の在庁時間と超過勤務時間のデータを突合した。その結果、超過勤務時間はおおむね適正に管理されていたものの、一部で超過勤務時間が適正に記録されていない事例があり必要な指導を行った。その後、

該当府省において適切な対応がなされ、超過勤務手当の追給や返納などが行われた。さらに、他律部署・特例業務の範囲が必要最小限のものとなるよう指導を行ったほか、管理職員のマネジメントに関する助言等を行った。

(2) 民間企業の勤務条件制度等調査

国家公務員の勤務条件の諸制度を検討するための基礎資料を得ることを目的として、毎年、「民間企業の勤務条件制度等調査」を行っている。

令和4年の調査は、全国に所在する企業規模50人以上の企業のうち、無作為に抽出した7,556社を対象として、令和4年10月1日現在における労働条件等の諸制度について調査を実施した。また、調査の回答は、全ての調査項目についてオンライン調査システムを利用した回答も可能とした。

本調査結果のうち、休暇制度に関するものについて見ると、季節的な休暇制度がある企業における休暇を使用できる時期は、夏季（7～9月）及び冬季（1月・12月）が多く、次いで6月・10月であった。この結果も踏まえ、夏季休暇の使用可能期間の見直し（第1部 I 第1章第3節1（1）ウ参照）を行った。

第2節 健康安全対策

職員の健康の保持増進を図るとともに、職場の安全を確保するため、規則10-4（職員の保健及び安全保持）等を定めている。これらの規則に従い、各府省は健康安全管理のための措置を実施しており、制度の円滑な運営を確保するため、人事院が、総合的な指導、調整等を行っている。

1 健康の保持増進

(1) 心の健康づくり対策

近年、長期病休者のうち、心の健康の問題による長期病休者が6～7割を占める状況となっており、心の健康に関し、職員の状況に応じて、1次予防（健康不全の未然防止）、2次予防（健康不全の早期発見、早期対処）及び3次予防（職場復帰支援、再発防止）の各取組を推進していくことがますます重要となっている。

こうした状況を踏まえ、人事院としては、「職員の心の健康づくりのための指針」（平成16年勤務条件局長通知）に基づき、以下のような各府省における職員の心の健康づくり対策に重点的に取り組んできている。

ア 心の健康づくり研修の開催、職員の意識啓発のためのガイドブックの作成等、心の健康づくりの推進を図ってきている。令和5年度においては、6月に本院において、本府省の健康管理担当者等を対象とする「各府省意見交換会（メンタルヘルス対策）」を初めて実施し、心の健康の問題による長期病休者が増加する中でのメンタルヘルス対策について、各府省における実態や取組等を共有し、意見交換を行った。また、10月には、「国家公務員健康週間」の取組として、各府省における心の健康づくりの施策の効果的な実施を図ることを目的に、「心の健康づくり対策推進のための各府省連絡会議」を実施し、メンタルヘルス対策や職場環境改善、復職時の再発防止対策等について、各府省の取組状況等の共有を行った。さらに、メンタルヘルスに関するガイ

ドブックやセルフケアに関する自習用教材を周知し、職員の意識啓発を図った。

イ 職員の心の不調を未然に防止することが重要であるとの認識に基づき、平成27年12月にストレスチェック制度を導入したところであり、各府省において実施されている。また、過度のストレスがなく、いきいきとした職場の実現を目指す職場環境改善について、平成28年11月に「心の健康づくりのための職場環境改善」について（平成28年職員福祉局長通知）を各府省に提示し、各府省のより積極的な取組を支援してきている。また、令和4年2月に人事院心の健康づくり指導委員会職場環境改善ワーキンググループにおいて取りまとめられた、「ストレスチェックにおける職場環境改善の取組について～職場環境改善とハラスメント予防について～」報告書を踏まえ、ストレスチェックを活用した職場環境改善の具体的な取組等について各府省へ周知し、各府省に更なる取組を求めている。令和5年度においては、職場環境の改善に当たり、改善策の検討及び実施を支援する者等を対象にしたファシリテータ研修を人事院の本院及び各地方事務局（所）（全国5か所）において実施した。

ウ 心の不調を早期に発見し早期に対処するための取組として、専門の医師等が対応し、各府省の職員、家族等が利用できる「こころの健康相談室」（全国10か所に設置）を開設している。令和5年度における相談件数は、合計290件であった。若年者や遠方に居住する職員が利用しやすい環境の整備を図るため、令和4年度から本院及び一部の地方事務局においてオンライン相談を導入し、令和5年度には全ての窓口でオンライン相談を拡充した。

エ 心の健康の問題による長期病休者の職場復帰及び再発防止に関して、専門の医師が相談に応じる「こころの健康にかかる職場復帰相談室」（全国10か所に設置）を開設している。令和5年度における相談件数は、合計152件であった。

（2）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4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4年度における精神及び行動の障害による長期病休者は5,389人（全職員の1.92%）であり、前年度より629人増加している。性別に見ると男性は3,710人（全男性職員の1.72%）、女性は1,679人（全女性職員の2.61%）となっている（表5-4、図5-1）。

表5-4 精神及び行動の障害による長期病休者数及び全職員に占める割合の推移

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総数	3,818人 1.39%	4,186人 1.51%	4,277人 1.54%	4,760人 1.70%	5,389人 1.92%
男性	2,898人 1.31%	3,110人 1.41%	3,084人 1.41%	3,376人 1.55%	3,710人 1.72%
女性	920人 1.68%	1,076人 1.89%	1,193人 2.00%	1,384人 2.23%	1,679人 2.61%

（注）「精神及び行動の障害」には、「神経系の疾患」のうち「自律神経系の障害」に分類された者の数を含めて計上している。

図5-1 精神及び行動の障害による長期病休者数及び全職員に占める割合の推移



また、年齢階級別に見ると、20～29歳が最も高くなっている（表5-5）。

表5-5 精神及び行動の障害による年齢階級別長期病休者数及び職員数に対する長期病休者率の推移

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総数	3,818 1.39%	4,186 1.51%	4,277 1.54%	4,760 1.70%	5,389 1.92%
19歳以下	4 0.50%	14 1.50%	15 1.57%	17 1.79%	24 2.45%
20～29歳	661 1.54%	830 1.81%	937 1.90%	1,174 2.25%	1,440 2.61%
30～39歳	836 1.47%	860 1.54%	903 1.64%	1,015 1.83%	1,113 2.01%
40～49歳	1,276 1.55%	1,297 1.61%	1,194 1.54%	1,165 1.58%	1,224 1.76%
50～59歳	982 1.21%	1,106 1.37%	1,148 1.40%	1,293 1.56%	1,471 1.76%
60歳以上	59 0.51%	79 0.62%	80 0.57%	96 0.66%	117 0.74%

(3) 国家公務員死亡者数等調査

職員の健康管理及び安全管理の向上に資するため、令和4年度中に死亡した一般職の国家公務員について「国家公務員死亡者数等調査」を実施した（3年に1度実施している「国家公務員死因調査」を実施しない年度に実施している）。

令和4年度における在職中の死亡者は253人で、前年度の245人より8人増加している。また、死亡率（職員10万人に対する率）は90.1（前年度は87.6）となっている。

死亡者のうち、病死者は192人（前年度は188人）で、前年度に比べ4人増加しており、死亡率は68.4（同67.2）となっている。また、災害死（不慮の事故、自殺及びその他）は61人（前年度は57人）で、前年度に比べ4人増加しており、死亡率は21.7（同20.4）と

なっている。

災害死のうち、「自殺」による死亡者は53人（前年度は41人）で、前年度に比べ12人増加しており、死亡率は18.9（同14.7）となっている。また、「不慮の事故」による死亡者は5人（前年度は13人）で、前年度に比べ8人減少しており、死亡率は1.8（同4.6）となっている。

2 安全の確保

(1) 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いる。

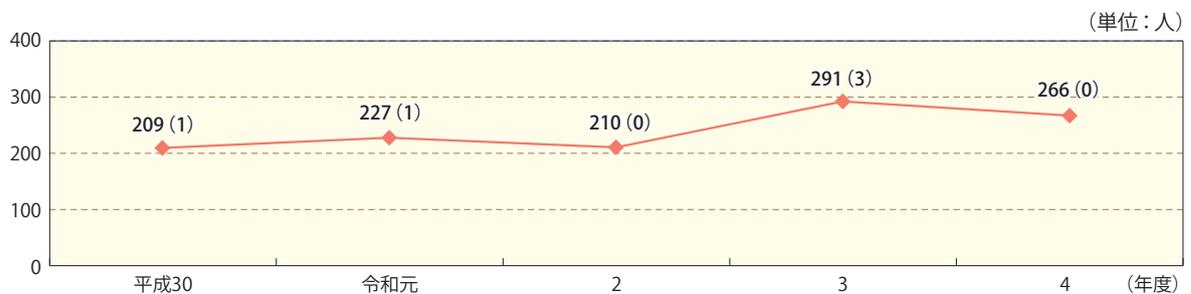
令和4年度に職場で発生した災害による常勤職員の死傷者（休業1日以上）は266人で、前年度に比べ25人減少している。このうち死亡者はいなかった（図5-2）。

災害の発生状況を事故の型別に見ると、「転倒」が最も多く、次いで「武道訓練」、「その他（新型コロナウイルス感染症）」の順となっており、これらの災害で全体の5割以上を占めている（図5-3）。

また、新型コロナウイルス感染症対策の緩和に伴い、武道訓練が再開されたことにより、「武道訓練」が上位項目に上がってきている。

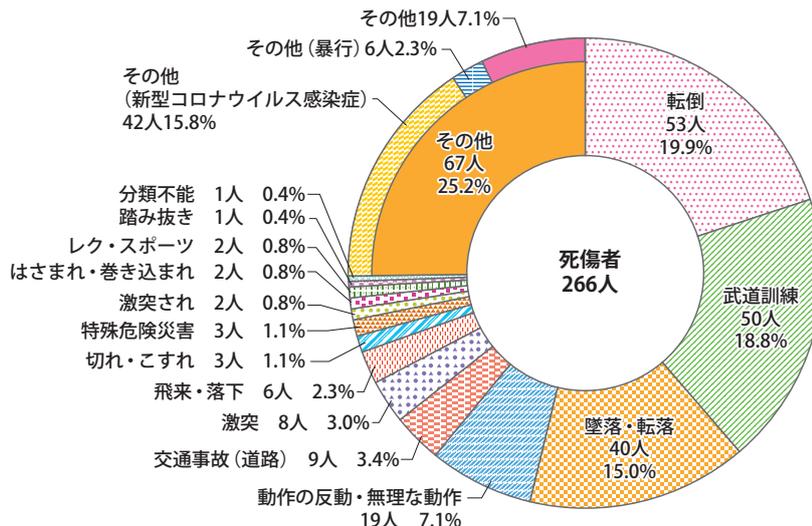
これらをまとめた災害状況については、各府省に情報提供し、類似の災害発生を防止するよう指導を行っている。

図5-2 死傷者数の推移〔休業1日以上（平成30～令和4年度）〕



(注) () 内は、死亡者数で内数である。

図5-3 事故の型別死傷者数（常勤職員）（令和4年度）



(2) 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。令和5年度は120件（設置76台、変更3台、廃止41台）の届出があった。

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おり、令和5年度は100件（設置53台、変更0台、廃止47台）の届出があった。

3 健康安全管理の指導及び啓発

(1) 健康安全管理の研修会

各府省の健康安全管理の担当者が健康安全管理に対する認識と実務についての理解を深めるよう研修会を開催している。令和5年度は、集合形式での研修は実施せず、各府省に対して音声による解説付きの制度説明資料を配布し、健康安全管理制度の周知徹底を図った。

(2) 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5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壤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等の開催

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、各府省においてハラスメント防止対策を担当する職員を対象としたハラスメント防止対策担当者会議を人事院の本院及び地方事務局（所）で開催し、組織外からのハラスメントに対する対応を共有するなど、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。

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5年度においては、札幌市、名古屋市及び大阪市で開催した。

また、各府省においてハラスメント防止対策が適切に実施されるよう、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ことに主眼を置いた自習用研修教材の改訂版を各府省に提供した。

図5-4 国家公務員ハラスメント防止週間ポスター画像



第4節 育児休業等制度

1 育児休業制度等の利用の促進

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4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

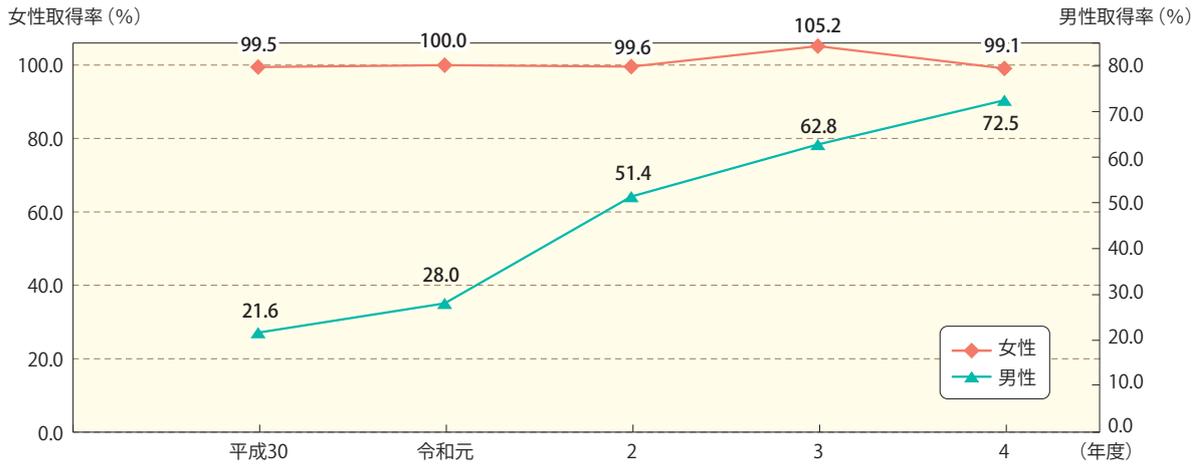
ア 取得者数及び取得率

令和4年度に令和4年度以前に生まれた子についての最初の育児休業（以下「最初の育児休業」という。）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。）は、6,043人（男性4,057人、女性1,986人）で、前年度に比べ371人増加（男性403人増加、女性32人減少）している（資料5-1）。

令和4年度の常勤職員の育児休業の取得率は、図5-5のとおりで、男性72.5%、女性99.1%となっている。前年度に比べ、男性は9.7ポイントの増加、女性は6.1ポイントの減少（前年度 男性62.8%、女性105.2%）となり、男性は初の7割超えとなっている。

また、令和4年度に最初の育児休業を取得した非常勤の一般職国家公務員（以下「非常勤職員」という。）は、303人（男性20人、女性283人）で、前年度に比べ3人減少（男性13人増加、女性16人減少）しており、取得率は、男性87.0%、女性100.0%となっている。

図5-5 育児休業取得率（常勤職員）

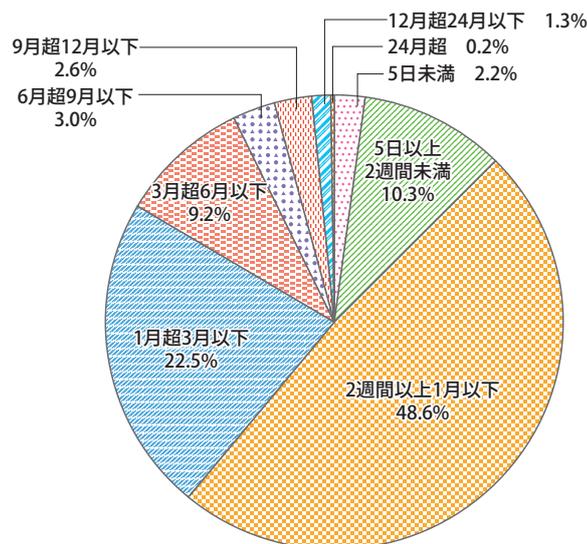


(注) 1 令和4年度の「取得率」は、令和4年度中に子が生まれた職員（育児休業の対象職員に限る）の数（a）に対する同年度中に最初の育児休業をした職員数（b）の割合（b/a）をいう。（b）には、令和3年度以前に子が生まれたものの、当該年度には取得せず、令和4年度になって新たに取得した職員が含まれるため、取得率が100%を超えることがある。令和3年度の「取得率」も同様である。
 2 令和2年度の「取得率」は、令和2年度中に新たに育児休業が可能となった職員数（a）に対する同年度中に新たに育児休業をした職員数（b）の割合（b/a）をいう。（b）には、令和元年度以前に新たに育児休業が可能となったものの、当該年度には取得せず、令和2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。令和元年度以前の「取得率」も同様である。

イ 育児休業取得者の育児休業期間

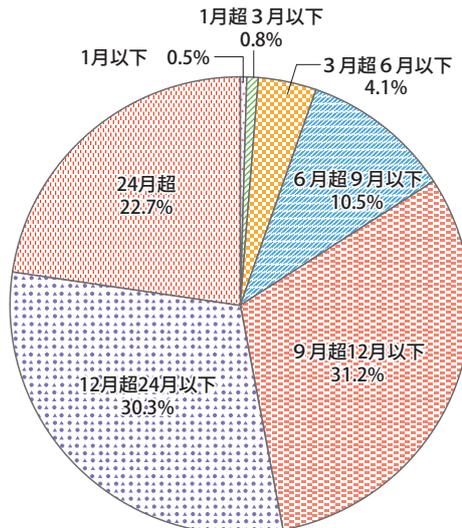
令和4年度に最初の育児休業を取得した常勤職員の休業期間（令和4年度に2回以上の育児休業をした期間がある常勤職員にあっては、当該期間を合算した期間）の状況は図5-6及び図5-7のとおりで、休業期間の平均は6.8月（男性2.0月、女性16.7月）（前年度7.1月）となっている。

図5-6 育児休業期間の状況（男性）



(注) 端数処理の関係で総計が100%にはならない。

図5-7 育児休業期間の状況（女性）

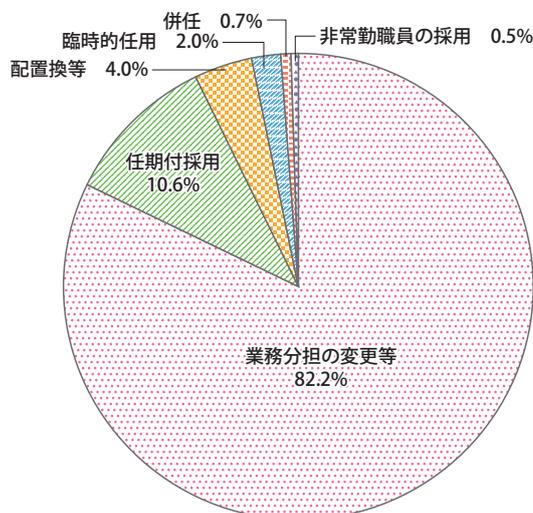


(注) 端数処理の関係で総計が100%にはならない。

ウ 育児休業取得者の代替措置

令和4年度に最初の育児休業を取得した常勤職員の代替措置の状況は図5-8のとおりで、「業務分担の変更等」が82.2%と最も多く、次いで「任期付採用」が10.6%となっている。

図5-8 代替措置の状況（男女計）



エ 職務復帰等の状況

令和4年度に育児休業を終えた常勤職員のうち、育児休業中に退職した者又は職務復帰日に退職した者は、合わせて0.6%となっており、育児休業を終えた者の99.4%（前年度99.1%）が職務に復帰している。

(2) 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇

ア 配偶者出産休暇

令和4年度に子が生まれた男性の常勤職員（5,617人）のうち、令和4年度に配偶者出産休暇を使用した者の割合は92.1%（5,173人）（前年度92.2%（5,520人））、平均使

用日数は1.9日（前年度1.9日）となっている。

また、令和4年度に子が生まれた男性の非常勤職員（配偶者出産休暇の使用対象である職員に限る。26人）のうち、配偶者出産休暇を使用した者の割合は65.4%（17人）、平均使用日数は1.9日となっている。

イ 育児参加のための休暇

令和4年度に子が生まれた男性の常勤職員（5,617人）のうち、育児参加のための休暇を使用した者の割合は90.1%（5,062人）（前年度92.7%（5,547人））、平均使用日数は4.5日（前年度4.6日）となっている。

また、令和4年度に子が生まれた男性の非常勤職員（育児参加のための休暇の使用対象である職員に限る。26人）のうち、育児参加のための休暇を使用した者の割合は69.2%（18人）、平均使用日数は4.2日となっている。

ウ 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を合わせた使用状況

令和4年度に子が生まれた男性の常勤職員（5,617人）のうち、配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を使用した者の割合は95.6%（5,369人）（前年度95.3%（5,704人））、配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合わせて5日以上使用した者の割合は83.7%（4,699人）（前年度87.1%（5,214人））となっている。

令和4年度に子が生まれた男性の非常勤職員（配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の使用対象である職員に限る。26人）のうち、配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を使用した者の割合は73.1%（19人）、配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合わせて5日以上使用した者の割合は50.0%（13人）となっている。

(3) 育児短時間勤務

令和4年度に令和4年度以前に生まれた子についての最初の育児短時間勤務をした常勤職員は166人（男性26人、女性140人）となっており、前年度に比べ5人増加（男性8人減少、女性13人増加）している。

(4) 育児時間

令和4年度に令和4年度以前に生まれた子についての最初の育児時間（以下「最初の育児時間」という。）を取得した常勤職員は1,550人（男性210人、女性1,340人）となっており、前年度に比べ107人減少（男性115人減少、女性8人増加）している。

また、令和4年度に最初の育児時間を取得した非常勤職員は50人（男性2人、女性48人）となっている。

第5節 自己啓発等休業制度及び配偶者同行休業制度

自己啓発等休業制度は、公務において行政課題の複雑・高度化が顕著となっている情勢に対応できるよう、職員について幅広い能力開発を促進していく必要がある等の観点から、自己啓発等休業法により、自発的に職務を離れて大学等で修学することや国際貢献活動への参加を通して国際協力に資することを希望する意欲ある職員に対し、職員としての身分を保有しつつ、職務に従事しないことを認めることができる無給の休業制度である。

配偶者同行休業制度は、公務において今後の活躍が期待される有為な職員の継続的な勤務を促進し、もって公務の円滑な運営に資する観点から、配偶者同行休業法により、外国で勤務等

することとなった配偶者と生活を共にすることを希望する職員に対し、職員としての身分を保有しつつ、職務に従事しないことを認めることができる無給の休業制度である。

令和4年度に新たに配偶者同行休業をした常勤職員は、83人（男性9人、女性74人）となっており、前回調査（令和2年度）に比べ27人増加（男性同数、女性27人）している。また、休業事由別に見ると、外国での勤務が64人、大学等での修学が19人となっており、平均休業期間は、1年7月（令和2年度1年10月）となっている。

第6節 災害補償

災害補償制度は、職員が公務上の災害（公務災害）又は通勤による災害（通勤災害）を受けた場合に、その災害によって生じた損害の補填（補償）と、被災職員の社会復帰の促進及び職員・遺族の援護を図るために必要な事業（福祉事業）を行うことを目的としている。現在、補償法等において12種類の補償及び18種類の福祉事業が定められている。その直接の実施には各実施機関（各府省等）が当たり、人事院は、補償法の完全な実施のため、実施に係る基準の制定、実施機関が行う補償等の実施についての総合調整等を行っている。

1 災害補償の制度改正

次の事項について改正を行った。

(1) 特別公務災害の対象（令和5年4月1日施行）

特別公務災害は、職員が、生命又は身体に対する高度の危険が予測される状況下においてもその危険を顧みず自らの職務を遂行し、国民の生命、身体及び財産の保護その他公共の安全と秩序の維持に当たることが義務とされている犯罪の捜査等の人事院規則で定める職務に従事し、そのために公務災害を受けた場合に、通常の補償よりも厚く補償を行う仕組みである。

近年、漁業監督官が行う外国漁船の取締活動の危険性が高まっている等の状況を踏まえ、漁業監督官及び同職員が行う外国漁船の取締活動を新たに特別公務災害の対象に指定した（規則16-0（職員の災害補償）の一部改正）。

(2) 介護補償の額（令和5年4月1日施行）

介護補償の最高限度額及び最低保障額を次のように改定した（「災害補償制度の運用について」（昭和48年事務総長通知）の一部改正）。

参考 介護補償の最高限度額及び最低保障額

		令和4年度	令和5年度
常時介護	最高限度額	171,650円	172,550円
	最低保障額	75,290円	77,890円
随時介護	最高限度額	85,780円	86,280円
	最低保障額	37,600円	38,900円

(3) 平均給与額の改定率等（令和5年4月1日施行）

一般職の国家公務員の給与水準の変動等に対応して、次の事項を改正した。

ア 年金たる補償に係る令和5年度の補償額の算定に用いる平均給与額の改定率等（平成2年人事院公示第8号の一部改正）

イ 年金たる補償等に係る令和5年度の平均給与額の最低限度額及び最高限度額（平成4年人事院公示第6号の一部改正）

ウ 令和5年度の遺族補償一時金等の算定における既支給額の再評価率（平成4年人事院公示第7号の一部改正）

エ 平均給与額の最低保障額（平成8年人事院公示第11号の一部改正）

(4) 精神疾患等の公務上災害の認定指針（令和6年2月14日施行）

一般職の国家公務員が公務により精神疾患等を発症した場合は「精神疾患等の公務上災害の認定指針」に基づき、各府省等が公務災害の認定を行っている。

令和5年9月に民間労働者を対象とした労働者災害補償保険制度（以下「労災保険制度」）において、近年の社会情勢の変化等を踏まえて、「心理的負荷による精神障害の認定基準」が改正されたことに伴い、公務においても、民間との均衡を考慮し、最新の医学的知見等を踏まえて、当該指針を改正した。

具体的には、認定等の基本的な考え方は維持しつつ、労災保険制度における認定基準を参考に取り扱いを明確化するほか、認定の実態等を踏まえ取扱いを見直した。

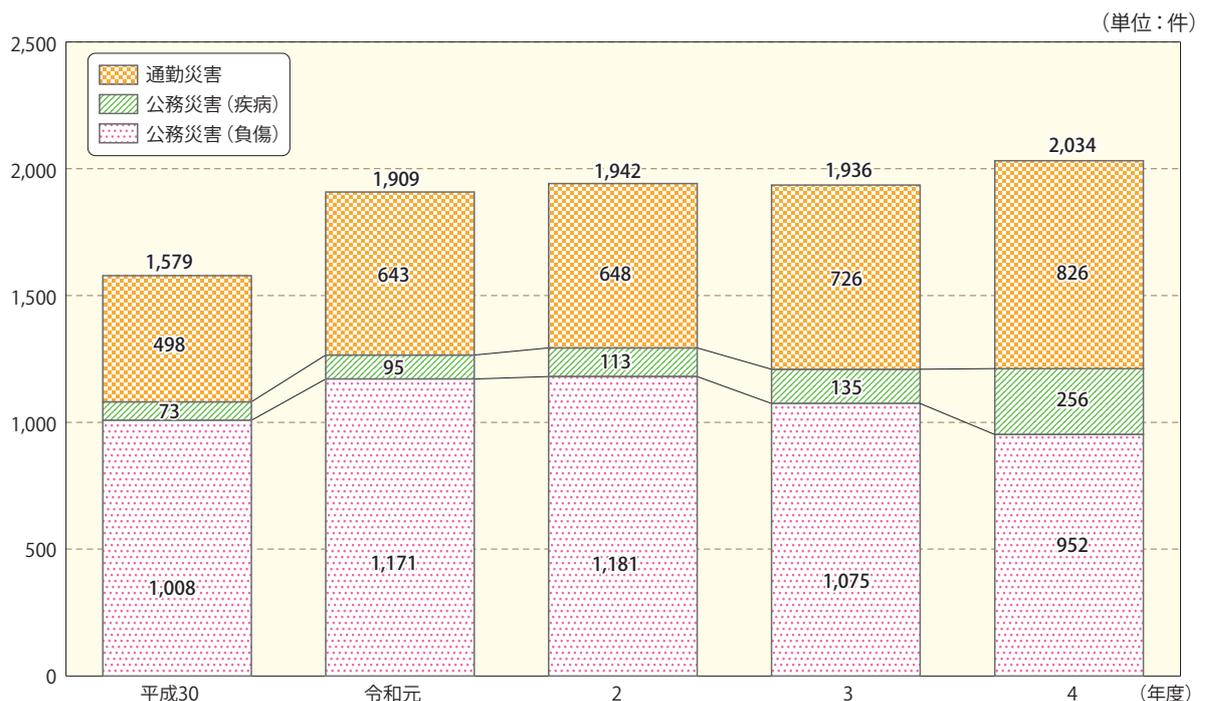
2 災害補償の実施状況

人事院では、毎年、各実施機関から前年度における補償及び福祉事業の実施状況について報告を受けている。

補償法は、常勤職員・非常勤職員を問わず、一般職の国家公務員に適用され、その適用対象職員数は約45.8万人（令和4年7月現在）である。

令和4年度に実施機関が公務災害又は通勤災害と認定した件数は2,034件（公務災害1,208件、通勤災害826件）で、前年度（1,936件）と比べ98件増加した（図5-9）。

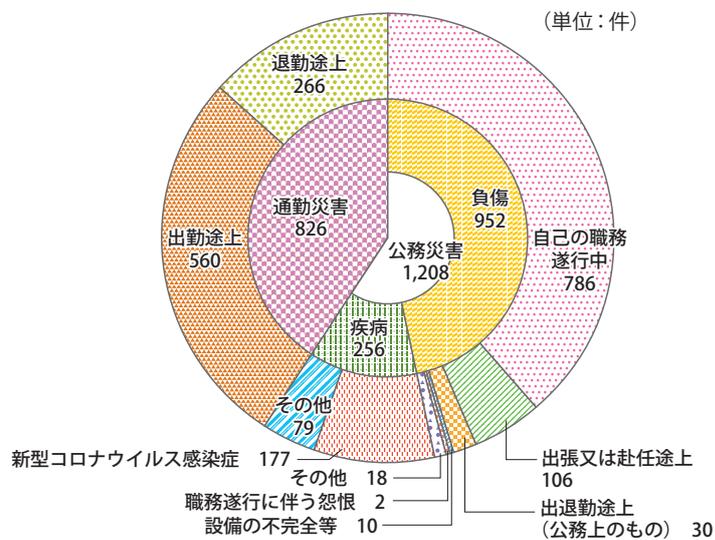
図5-9 公務災害及び通勤災害の認定件数の推移



公務災害（1,208件）については、負傷によるものが952件（78.8%）、疾病によるものが256件（21.2%）となっている。公務災害と認定した件数は前年度と比べ2件減少（前年度1,210件）しており、そのうち、負傷によるものが123件減少（同1,075件）、疾病によるものが121件増加（同135件）している。疾病のうち新型コロナウイルス感染症により公務災害と認定した件数は177件で、前年度と比べ121件増加（前年度56件）している。

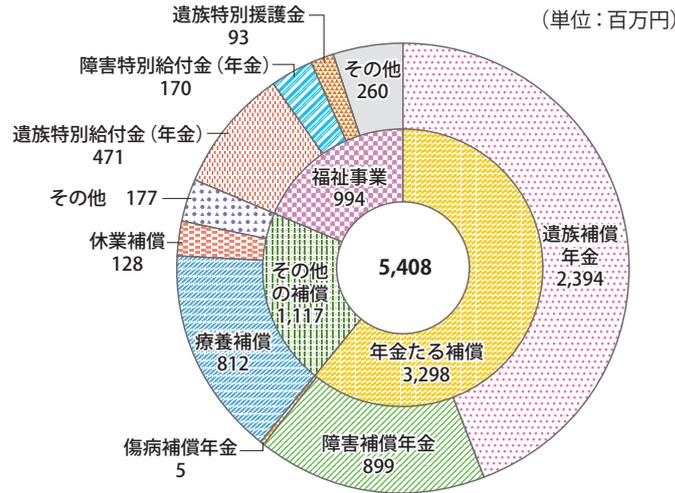
通勤災害（826件）については、出勤途上のものが560件（67.8%）、退勤途上のものが266件（32.2%）となっている。通勤災害と認定した件数は前年度に比べ100件増加（前年度726件）しており、そのうち、出勤途上のものが40件増加（前年度520件）し、退勤途上のものが60件増加（前年度206件）している（図5-10）。

図5-10 公務災害及び通勤災害の事由別認定状況（令和4年度）



令和4年度における補償及び福祉事業の実施件数は6,840件（補償4,485件、福祉事業2,355件）、実施金額は約54.1億円（補償約44.1億円、福祉事業約9.9億円）で、前年度と比べ、件数では346件減少（前年度7,186件）し、金額では約3.2億円減少（前年度約57.3億円）している（図5-11）。

図5-11 補償及び福祉事業の種類別実施金額（令和4年度）



（注）端数を四捨五入しているため、各項目の金額を足上げた数値と合計が一致しない場合がある。

第1編
第2部
令和5年度業務状況

3 災害補償制度の運営

(1) 補償制度の適正な運営

令和6年1月現在、29の国の機関及び8の行政執行法人等が実施機関として被災職員等に対し補償及び福祉事業の直接的な実施に当たっており、人事院は、実施に係る基準等を定めるほか、各実施機関における公務災害及び通勤災害の認定、障害等級の決定等について、必要に応じて協議、相談に応じている。

また、実施機関における迅速かつ適正な補償等の実施のために、実施機関の担当者等の災害補償に係る制度や認定実務に対する理解を深めることを目的として、担当官会議（令和5年4月）、災害補償実務担当者研修（基礎）（同年8月）、災害補償実務担当者研修（応用）（同年11月）を開催した。

(2) 年金たる補償等の支給に係る承認

各実施機関が年金たる補償又は特別給付金の支給決定を行う場合には、人事院において承認手続を通じて災害の内容や補償額等を確認している。令和5年度の承認件数を補償等の種類別に見ると、表5-6のとおりである。

表5-6 令和5年度における年金たる補償等の支給に係る承認件数

補償等の種類	承認件数		
	計	公務災害	通勤災害
傷病補償年金	2	2	0
障害補償年金	3	2	1
遺族補償年金	5	4	1
傷病特別給付金（年金）	2	2	0
障害特別給付金（年金）	3	2	1
遺族特別給付金（年金）	5	4	1

(3) 民間企業の法定外給付調査

毎年人事院が実施している「民間企業の勤務条件制度等調査」の中で、労働者災害補償保険法による給付以外に個々の企業が独自の給付を行ういわゆる法定外給付に関する調査を行っている。

令和4年の調査結果を見ると、業務災害による死亡について59.3%、通勤災害による死亡について51.6%の企業が法定外給付を行っている。

第7節 監査

人事院は、職員の給与、健康安全及び公務上の災害又は通勤による災害に対する補償の適正な実施等を確保するため、給与簿監査、健康安全管理状況監査及び災害補償実施状況監査を実施しており、令和5年度においては572機関について実施した。

1 給与簿監査

職員の給与が法律、規則等に適合して行われることを確保することを目的に、給与簿の検査を行うとともに、不当事項等を発見したときには、その是正の確保を図るため、必要な指導を行う給与簿監査を毎年実施している。

令和5年度は、俸給制度及び諸手当において近年改正のあった事項に留意しつつ、職員の給与全般にわたって、493機関を対象として実施した。実施に当たっては、平成29年度から電子的手法を用いた監査を推進している。

監査の結果、全体的にはおおむね良好に処理されていると認められたものの、一部に法規の理解不足等に起因する誤りが認められたので、その是正の確保を図るため、必要な指導を行った。

2 健康安全管理状況監査

職員の保健及び安全保持が法律、規則等に適合して行われることを確保することを目的に、その実施状況について監査を行うとともに、不当事項等を発見したときには、その是正の確保を図るため、必要な指導を行う健康安全管理状況監査を毎年実施している。

令和5年度は、有害物質を取り扱う業務、設備等を多く保有する機関のほか、適切な健康管理が必要となる繁忙業務の多い本府省に留意しつつ、57機関を対象として実施した。

監査の結果、重大な健康障害や災害に直結するような違反等は認められなかったものの、一部に法規の理解不足等に起因する誤りが認められたので、その是正の確保を図るため、必要な指導を行った。

3 災害補償実施状況監査

職員の公務上の災害又は通勤による災害の認定並びにこれらの災害に係る補償及び福祉事業が法律、規則等に適合して行われることを確保することを目的に、その実施状況について監査を行うとともに、不当事項等を発見したときには、その是正の確保を図るため、必要な指導を行う災害補償実施状況監査を毎年実施している。

令和5年度は、令和3年4月1日以降に行われた公務上の災害又は通勤による災害の認定並びにこれらの災害に係る補償及び福祉事業の実施状況を中心に、22機関を対象として実施した。

監査の結果、全体的にはおおむね良好に処理されていると認められたものの、一部に法規の理解不足等に起因する誤りが認められたので、その是正の確保を図るため、必要な指導を行った。

第8節 服務及び懲戒

国公法第96条第1項は、服務の根本基準として、「すべて職員は、国民全体の奉仕者として、公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。」と規定している。この根本基準の趣旨を具体的実現するため、同法は、職員に対し、法令及び上司の職務上の命令に従う義務、職務上知り得た秘密を守る義務、争議行為及び信用失墜行為の禁止、政治的行為の制限、私企業からの隔離などの職員に対する服務上の制限を課している。また、服務規律保持のために、非違行為に対する懲戒制度が設けられている。

これを受けて、任命権者においては、職員に服務義務違反が生じた場合に、速やかにその事実関係を十分把握した上で懲戒処分を行うなど厳正に対処することが求められる。また、人事院においても各府省等に対し、従来より種々の機会を通じて、服務規律の保持と再発防止策の実施について徹底を図っている。

1 服務

職員の服務に関する事項のうち、政治的行為の制限、私企業からの隔離等については人事院が直接所掌している。これらの事項については、制度の周知徹底や適正な運用の確保を図るため、令和5年度においても、各府省等に対し、日常の具体的事例に関する照会回答等の機会を通じて、適切な処理についての指導を行った。

また、服務・懲戒制度全般の趣旨を徹底させるため、例年、本府省、地方支分部局等の人事担当者を対象に服務・懲戒制度の説明会を実施してきているが、令和5年度においては、前年度と同様、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、また、テレワーク勤務の拡大を踏まえ、音声解説付きの制度説明資料の電子的な作成・配布を通じて、制度の周知徹底を図った。加えて、職員に全体の奉仕者としての自覚を促し、服務・懲戒制度について理解を深めてもらうため、各府省等職員を対象とするeラーニングシステムを活用した服務・懲戒制度研修を令和5年4月期及び10月期の2期において実施した。

2 懲戒

(1) 懲戒制度の概要、懲戒処分に関する指導等

各府省等の任命権者は、職員が、①国公法若しくは倫理法又はこれらの法律に基づく命令に違反した場合、②職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合、③国民全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合のいずれかに該当するときは、当該職員に対し、懲戒処分として免職、停職、減給又は戒告の処分をすることができることとされている（国公法第82条第1項）。その具体的手続は、国公法及び規則12-0（職員の懲戒）に定められている。

人事院は、毎年の懲戒処分の状況を公表するとともに、各府省等に対し、担当者会議等

の機会を通じて、懲戒制度の厳正な運用について徹底を図っている。

(2) 懲戒処分の状況

令和5年に懲戒処分を受けた職員数は240人（免職12人、停職57人、減給110人、戒告61人）であり、前年に比べて6人増加している。

処分数を府省等別に見ると、法務省が最も多く、次いで国税庁、国土交通省、海上保安庁、厚生労働省の順になっている。また、処分の事由別に見ると、公務外非行関係（窃盗、暴行等）、一般服務関係（欠勤、勤務態度不良等）、交通事故・交通法規違反関係、通常業務処理関係（業務処理不適正、報告怠慢等）の順に多くなっている（資料5-2、5-3）。

令和5年中において、懲戒処分を行った事例としては、国家公務員倫理規程違反事案を除くと、以下のようなものがあった。

● 刑務官による受刑者への暴行・不適切処遇事案

数名の受刑者に対し、複数の刑務官が暴行や不適切な処遇を行ったとして、刑務官10人に対して停職処分が、刑務官3人に対して減給処分が行われた。このほか、行為者として刑務官4人に対して訓告、刑務官4人に対して嚴重注意、刑務官1人に対して注意の矯正措置が行われ、監督者として刑務所長を始めとした4人に対して嚴重注意、処遇首席を始めとした4人に対して訓告の矯正措置が行われた。また、上記場面を現認したにもかかわらず上司への報告を怠ったなどとして刑務官3名に対して注意の矯正措置が行われた。

● 在外日本国大使館での公金等横領事案

在外日本国大使館において、同大使館の金庫に保管していた公金等を私的目的で借用しては返却するとの行為を繰り返し行っていたとして、外務省職員1人に対して免職処分が行われた。また、同大使館の出納官吏であった外務省職員1名に対して戒告処分が行われた。

各任命権者は、懲戒処分が行われるべき事件が刑事裁判所に係属している間においても、人事院の承認を経て、適宜、懲戒処分を行うことができることとされている（職員が、公判廷における供述等により、懲戒処分の対象とする事実で公訴事実該当するものがあることを認めている場合には、人事院の承認があったものとして取り扱うことができる。）。この手続により、令和5年においては、6省庁で11人（免職5人、停職1人、減給5人）に対して懲戒処分が行われた。

3 兼業

(1) 営利企業の役員等との兼業

国公法第103条並びに規則14-17（研究職員の技術移転事業者の役員等との兼業）、規則14-18（研究職員の研究成果活用企業の役員等との兼業）及び規則14-19（研究職員の株式会社の監査役との兼業）により、研究職員は、所轄庁の長等の承認があった場合は、営利企業の役員等の職を兼ねることができるとされているが、令和5年において所轄庁の長等が新たに承認をしたという人事院への報告はなかった。

(2) 自営に係る兼業

国公法第103条及び規則14-8（営利企業の役員等との兼業）により、職員は、所轄庁の長等の承認があった場合は、自ら営利企業を営むことができるとされている。

所轄庁の長等が自営に係る兼業を承認したとして、各府省等から人事院に報告のあった件数の合計は、令和5年は266件であった。兼業の主な内容は、マンション・アパートの経営、駐車場・土地の賃貸、太陽光電気の販売などとなっている。

(3) 株式所有による経営参加の報告

国公法第103条及び規則14-21（株式所有により営利企業の経営に参加し得る地位にある職員の報告等）により、職員は、株式所有により営利企業の経営に参加し得る地位にある場合は、所轄庁の長等を経由して人事院に報告し、人事院が職務遂行上適当でないと認める場合は、その旨を当該職員に通知することとされている。ただし、令和4年7月に同規則を改正し、明示された基準を満たしている場合には所轄庁の長限りにおいて報告を受領することができるよう措置しており、令和5年において人事院には職員から株式所有に係る報告はなかった。

第5章 補足資料

資料5-1 育児休業等取得状況

(単位：人)

休業者の種類	対象職員数 (常勤職員)	平成 4年度	令和2年度		令和3年度		令和4年度	
	約82万人		約28万人	うち新規	約28万人	うち新規	約28万人	うち新規
育児休業取得者 (常勤職員)		4,224	8,146	5,084	8,939	5,672	9,218	6,043
	うち男性	23	3,427	3,090	4,189	3,654	4,527	4,057
	女性	4,201	4,719	1,994	4,750	2,018	4,691	1,986
育児短時間勤務取得者 (常勤職員)		—	284	148	288	161	338	166
	うち男性	—	44	29	41	34	38	26
	女性	—	240	119	247	127	300	140
育児時間取得者 (常勤職員)		303	3,840	1,422	4,090	1,657	4,042	1,550
	うち男性	14	323	176	483	325	388	210
	女性	289	3,517	1,246	3,607	1,332	3,654	1,340

(参考) 非常勤職員

	平成 4年度	令和2年度		令和3年度		令和4年度	
			うち新規		うち新規		うち新規
育児休業取得者	—	375	276	401	306	397	303
	うち男性	—	11	8	10	7	22
	女性	—	364	268	391	299	375
育児時間取得者	—	60	39	47	24	78	50
	うち男性	—	6	3	3	1	2
	女性	—	54	36	44	23	48

- (注) 1 調査対象は、一般職の国家公務員である。
 2 対象職員数の減少は、主に、国立大学等の法人化により平成16年4月から国立大学等の職員が、日本郵政公社の民営化により平成19年10月から日本郵政公社の職員が、社会保険庁の廃止により平成22年1月から社会保険庁の職員が、(独)国立病院機構の非公務員型の法人への移行により平成27年4月から同機構の職員が対象外となったことによるものである。
 3 「—」は制度未導入であることを表す。

資料5-2 府省等別・種別別処分数 (令和5年)

(単位：人)

府省名等	処分数	免職	停職	減給	戒告	(参考) 対前年増減		(参考) 在職者数	
							令和4年 処分数		在職者比 (%)
会計検査院	2		1	1		1	(1)	1,248	(0.16)
人事院	1			1		1	(0)	626	(0.16)
内閣官房	0					▲5	(5)	1,213	(0.00)
内閣法制局	0					0	(0)	76	(0.00)
内閣府	0					▲1	(1)	2,580	(0.00)
宮内庁	0					▲2	(2)	1,067	(0.00)
公正取引委員会	0					▲1	(1)	855	(0.00)
警察庁	2			2		▲1	(3)	8,713	(0.02)
個人情報保護委員会	0					▲1	(1)	188	(0.00)
カジノ管理委員会	0					0	(0)	148	(0.00)
金融庁	0					▲1	(1)	1,603	(0.00)
消費者庁	0					0	(0)	394	(0.00)
こども家庭庁	0					—	—	426	(0.00)
デジタル庁	0					0	(0)	466	(0.00)
復興庁	0					0	(0)	202	(0.00)
総務省	0					▲1	(1)	4,819	(0.00)
公害等調整委員会	0					0	(0)	36	(0.00)
消防庁	0					0	(0)	167	(0.00)
法務省	52	2	21	18	11	13	(39)	48,836	(0.11)
出入国在留管理庁	8	1	3	1	3	3	(5)	6,339	(0.13)
公安審査委員会	0					0	(0)	4	(0.00)
公安調査庁	1		1			▲1	(2)	1,754	(0.06)
外務省	3	1		1	1	0	(3)	6,619	(0.05)
財務省	5	2	1	2		▲8	(13)	17,304	(0.03)
国税庁	46	1	9	29	7	14	(32)	58,617	(0.08)
文部科学省	2		1	1		▲5	(7)	1,826	(0.11)
スポーツ庁	0					0	(0)	112	(0.00)
文化庁	0					▲1	(1)	307	(0.00)
厚生労働省	19	3	6	8	2	▲7	(26)	35,991	(0.05)
中央労働委員会	0					0	(0)	109	(0.00)
農林水産省	6			5	1	▲9	(15)	15,128	(0.04)
林野庁	1		1			▲2	(3)	4,881	(0.02)
水産庁	3			2	1	3	(0)	1,007	(0.30)
経済産業省	4	1	2		1	1	(3)	4,900	(0.08)
資源エネルギー庁	2				2	2	(0)	453	(0.44)
特許庁	1				1	0	(1)	2,837	(0.04)
中小企業庁	1			1		1	(0)	199	(0.50)
国土交通省	39		2	24	13	8	(31)	40,503	(0.10)
観光庁	0					0	(0)	218	(0.00)
気象庁	1		1			▲4	(5)	4,984	(0.02)
運輸安全委員会	0					0	(0)	177	(0.00)
海上保安庁	32	1	8	10	13	6	(26)	14,680	(0.22)
環境省	1			1		▲1	(2)	2,171	(0.05)
原子力規制庁	2			1	1	2	(0)	1,072	(0.19)
防衛省	0					0	(0)	23	(0.00)

国立公文書館	0					0	(0)	66	(0.00)
統計センター	0					0	(0)	643	(0.00)
造幣局	2				2	1	(1)	855	(0.23)
国立印刷局	3			1	2	1	(2)	4,113	(0.07)
農林水産消費安全技術センター	0					▲1	(1)	626	(0.00)
製品評価技術基盤機構	0					0	(0)	440	(0.00)
駐留軍等労働者労務管理機構	1			1		1	(0)	272	(0.37)
計	240	12	57	110	61	6	(234)	302,893	(0.08)

(注) 1 「在職者数」は、府省については、内閣官房内閣人事局「一般職国家公務員在職状況統計表」(令和5年7月1日現在)、行政執行法人については、総務省「令和5年行政執行法人の常勤職員数に関する報告」(令和5年1月1日現在)による。
 2 「処分数」は、非常勤職員6人(延べ数、内訳は厚生労働省3人、国土交通省2人、林野庁1人)を含む。
 3 表中「▲」はマイナスを示す。

資料5-3 事由別・種類別処分数 (令和5年)

(単位：人)

処分事由	処分の種類					計
	免職	停職	減給	戒告		
一般服務関係 (欠勤、勤務態度不良等)	3 (4)	19 (12)	29 (31)	20 (15)		71 (62)
通常業務処理関係 (業務処理不適正、報告怠慢等)		11 (7)	12 (8)	7 (2)		30 (17)
公金官物取扱関係 (紛失、不正取扱等)			9 (1)		(3)	9 (4)
横領等関係	4 (3)	3 (1)	1 (7)			8 (11)
収賄・供応等関係 (倫理法違反等)			1 (8)	4		5 (10)
交通事故・交通法規違反関係	1 (2)	8 (12)	15 (12)	13 (11)		37 (37)
公務外非行関係 (窃盗、暴行等)	4 (8)	16 (15)	42 (49)	15 (17)		77 (89)
監督責任関係			1 (2)	2 (2)		3 (4)
計	12 (17)	57 (49)	110 (118)	61 (50)		240 (234)

(注) 1 処分事由が複数ある事案については、主たる事由で分類している。
 2 () 内の数字は、令和4年の処分数である。