

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）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、平成28年国家公務員給与等実態調査によると、平成27年の超過勤務の年間総時間数は、全府省平均で233時間であった。これを組織区分別にみると、本府省では363時間、本府省以外では206時間となっていた。また、「超過勤務の縮減に関する指針」（平成21年職員福祉局長通知）で定める超過勤務の上限の目安時間360時間を超えた職員の割合は、全府省平均で22.5%であり、他律的業務の多い本府省においては、46.0%の職員が360時間を、7.5%の職員が720時間を超えて勤務していた。

職員の年次休暇は、原則として1年につき20日とされ、同調査によると、平成27年の1人当たり平均使用日数は13.5日であり、組織区分別にみると、本府省では12.1日、本府省以外では13.8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。

平成28年度は、交替制勤務部門を有する官署等を中心に18府省（各府省に置かれる外局9庁を含む。）49官署について実地に調査し、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、適正でないと認められる事例については、その是正のための指導・助言を行った。また、これら制度に関する意見・要望の聴取等を行った。

なお、平成27年度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。

(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。

平成27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7,363社を対象として、10月1日現在における労働条件等の諸制度について実施した。

本調査結果の労働時間の管理方法に関する主なものについてみると、出退勤時間の把握方法は、「出勤簿、システム等による自己申告」とする企業が最も多くなっている。事務従事者についてみると、通常勤務制では「出勤簿、システム等による自己申告」が48.8%、「タイムカード」が35.9%、「ICカード等」が18.3%となっている。また、出退勤時間と実労働時間の把握方法の異同をみると、事務従事者がいる企業のうち、出退勤時間と実労働時間の把握方法が「同じ」とする企業が69.8%、「異なる」とする企業が30.2%となっている。これを出退勤時間の把握方法別にみると、出退勤時間の把握に「その他」、「パソコン等の動作状況」、「ICカード等」を用いている企業において、「異なる」とする企業が多くなっている（「異なる」とする企業の割合は、「その他」で41.4%、「パソコン等の動作状況」で41.3%、「ICカード等」で37.5%）。出退勤時間と実労働時間の把握方法が異なる場合の実労働時間の把握方法は、「上司が確認した時間」が49.7%、「従業員が自己申告した時間」が45.2%となっている。

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いるが、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、心の健康の問題による長期病休者の数が長期病休者全体の数の6割を超える状況が続いており、過労死の防止など、職員の健康確保が重要な課題となっている。

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）で開催した。

イ 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は、平成24年職員福祉局長通知に基づく取組を推進してきたところであるが、各府省のより積極的な取組を促進するべく平成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）を各府省に提示するとともに、各府省の担当者等への職場環境改善の手法等に関する研修を実施した。

ウ 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。平成28年度における相談件数は、合計151件であった。

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。平成28年度における相談件数は、合計170件であった。

オ 平成27年12月にストレスチェック制度が導入され、各府省において実施されているところ、「心の健康づくり対策推進のための各府省連絡会議」を平成28年10月に開催し、ストレスチェック制度の実施体制の整備状況等について、意見交換を行った。

(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、平成27年4月1日から平成28年3月31日までの間に、引き続き1月以上の期間、精神及び行動の障害のため勤務していない者を対象に「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（5年に1度の「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）。

平成27年度における精神及び行動の障害による長期病休者は、3,295人（全職員の1.20%）であり、前年度より94人減少（全職員に占める割合は0.04ポイント減少）した。性別にみると、男性は2,586人（全男性職員の1.15%）、女性は709人（全女性職員の1.45%）となっている。

表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

| | 平成18年度 | 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 |
|----|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 総数 | 3,849人 1.28% | 3,468人 1.26% | 3,376人 1.24% | 3,450人 1.26% | 3,389人 1.24% | 3,295人 1.20% |
| 男 | 3,032人 1.21% | 2,772人 1.21% | 2,731人 1.21% | 2,773人 1.22% | 2,691人 1.19% | 2,586人 1.15% |
| 女 | 817人 1.64% | 696人 1.53% | 645人 1.43% | 677人 1.47% | 698人 1.47% | 709人 1.45% |

(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。

(3) 国家公務員の死亡者数等の調査

職員の健康管理及び安全管理の向上に資するため、平成27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度の「国家公務員死因調査」を実施しない年度に実施）。

平成27年度における在職中の死亡者は227人（死亡率（10万人に対する率）は82.9）で、前年度より25人減少（死亡率は9.0ポイント減少）した。死因では、病死が179人で前年度より13人減少し、災害死が48人で前年度より12人減少した。災害死のうち、自殺は35人で前年度より10人減少し、死亡率は16.4から12.8と減少した。

(4) 健康診断の実施状況等

各府省の報告を基に把握した平成27年度の一般定期健康診断の受診率は、前年度に比べ、全ての検査項目で低下した。総合的な健康診査（いわゆる人間ドック）の受診者は、全職員の41.0%と、前年度に比べ0.7ポイント上昇した。なお、一般定期健康診断は、肺の検査、循環器検査、胃の検査など必要な検査項目について実施された（資料5-1）。

また、有害な業務又は健康障害を生ずるおそれのある業務に従事する職員を対象とした特別定期健康診断の受診率は93.4%で前年度に比べ0.1ポイント上昇した。

2 安全の確保

(1) 職場における災害の防止

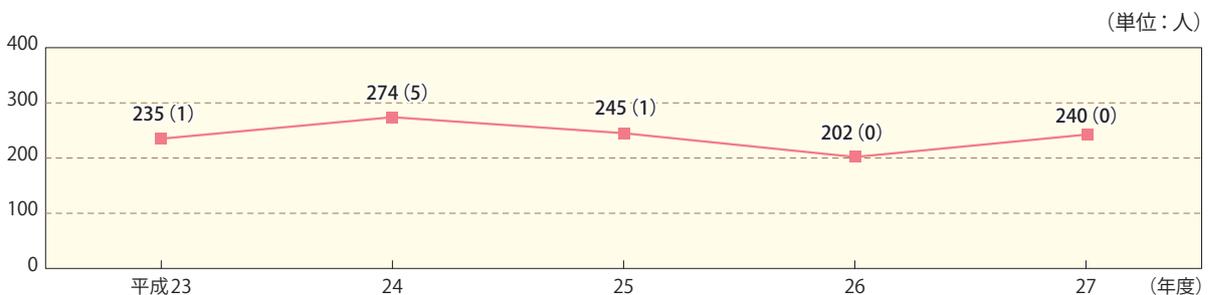
職場における災害の発生を防止し、安全管理対策を推進するために、各府省から職場における災害の発生状況等について報告を受けている。

平成27年度に職場で発生した災害による死傷者（休業1日以上）は240人で、前年度に比べ38人増加している。このうち死亡者は前年度に引き続き0人であった（図5-1）。

災害の発生状況を事故の型別にみると、「武道訓練」が前年度に引き続き最も多く、次いで「転倒」及び「動作の反動・無理な動作」、「墜落・転落」、「交通事故（道路）」となっており、これらの災害で全体の約5分の4を占めている（図5-2）。

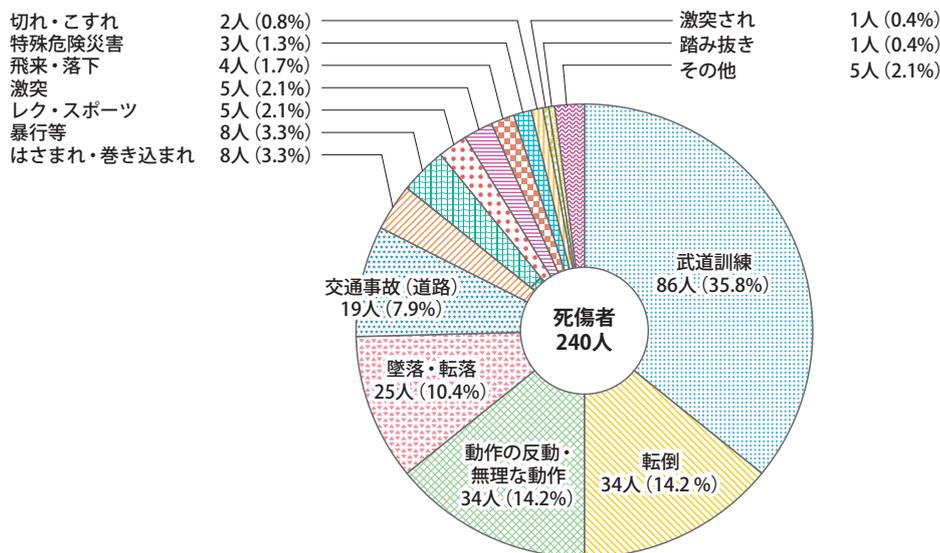
これらをまとめた災害状況については、各府省に情報提供し、類似の災害発生防止に向けて指導を行っている。

図5-1 死傷者数の推移〔休業1日以上（平成23～27年度）〕



(注) () 内の数字は、死亡者数で内数である。

図5-2 事故の型別死傷者数〔休業1日以上（平成27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。平成28年度は153件（設置117台、変更1台、廃止35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、平成28年度は

111件（設置63台、変更0台、廃止48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。平成28年度は、人事院の本院（参加者78人）のほか、北海道、中部、中国、四国及び沖縄の5地区（参加者302人）で開催した。

(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、職員からの標語の募集、人事院ホームページへの実施要領等の掲載、電子データで作成した職員向け広報資料を各府省の担当者に配信するなどしている。また、平成28年度は、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（参加者35人）のほか、東北、関東、近畿及び九州の4地区（参加者227人）で開催した。

4 原子力発電所等において発生した事故等への対応

原子力発電所等において重大事故が発生した場合、その収束のために必要な緊急作業に従事する原子力保安検査官について、人事院が特例緊急被ばく限度を定める旨の規則10-5（職員の放射線障害の防止）の改正を行い、平成28年4月1日に施行した。また、当該特例緊急被ばく限度を定め、速やかに通知するため、その具体的な手続をマニュアル化し、緊急時に対応することとした。

なお、東京電力福島第一原子力発電所の事故に対しては、規則10-13（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）及び規則10-5等により、除染等業務等に従事する職員の被ばく線量の測定を義務付けるなど、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

セクシュアル・ハラスメントについては、規則10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）等により、人事院、各省各庁の長及び職員それぞれの責務を定めるなど、その防止等を図っている。また、性的指向や性自認をからかいの対象とする言動等もセクシュアル・ハラスメントに該当することを明確にするため、同規則の運用通知を改正し、平成29年1月から施行した。

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行う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

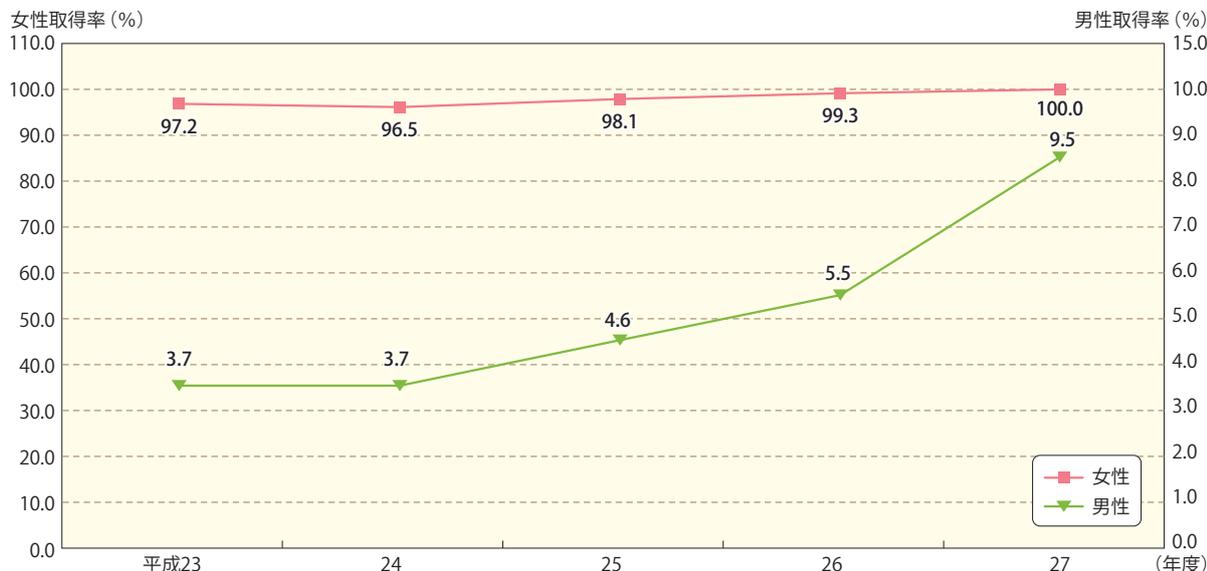
ア 新規取得者数及び取得率

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（資料5-2）。

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）

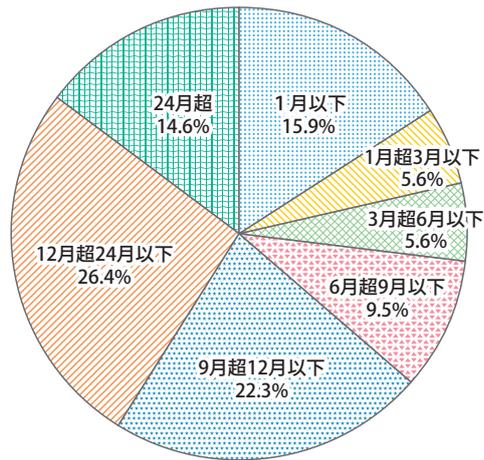


(注) 「取得率」は、平成27年度中に新たに育児休業が可能となった職員数 (a) に対する同年度中に新たに育児休業をした職員数 (b) の割合 (b/a) をいう。(b) には、平成26年度以前に新たに育児休業が可能となったにもかかわらず、当該年度には取得せずに、平成27年度になって新たに取得した職員が含まれるため、取得率が100%を超えることがある。

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。

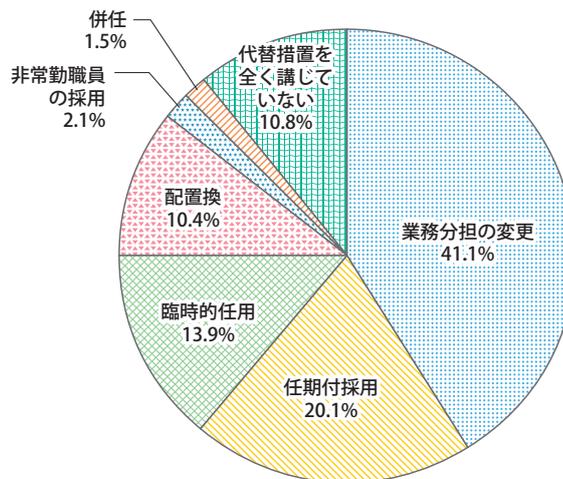
図5-4 育児休業期間の状況（男女計）



ウ 新規取得者（常勤職員）の代替措置

平成27年度に新たに育児休業をした職員の代替措置の状況は図5-5のとおりで、育児休業を取得した職員の89.2%について、その職員の業務を処理するために代替措置が講じられている。

図5-5 代替措置の状況（男女計）



エ 職務復帰等の状況

平成27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2.1%となっており、育児休業を終えた者の97.9%（前年度97.8%）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

平成27年度に子が生まれた常勤の男性職員（6,851人）のうち、配偶者出産休暇を使用した者の割合は81.5%（5,585人）（前年度77.7%（5,526人））、平均使用日数は1.8日（前年度1.7日）となっている。

イ 育児参加のための休暇

平成27年度に子が生まれた常勤の男性職員（6,851人）のうち、育児参加のための

休暇を使用した者の割合は59.4%（4,067人）（前年度49.8%（3,543人））、平均使用日数は3.7日（前年度3.4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

平成27年度に子が生まれた常勤の男性職員（6,851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84.1%（5,764人）（前年度80.1%（5,701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日以上使用した男性職員の割合は44.1%（3,019人）（前年度31.5%（2,244人））となっている。

(3) 育児短時間勤務

平成27年度に新たに育児短時間勤務をした常勤職員は156人（男性13人、女性143人）となっており、前年度に比べ、総数では22人増加（男性1人減少、女性23人増加）している。

(4) 育児時間

平成27年度に新たに育児時間を取得した常勤職員は1,371人（男性132人、女性1,239人）となっており、前年度に比べ、総数では192人増加（男性34人、女性158人増加）している。

また、平成27年度に新たに育児時間を取得した非常勤職員は22人（全て女性）となっており、前年度に比べ、5人減少（男性2人、女性3人減少）している。

第5節 // 自己啓発等休業制度

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。

平成27年度に新たに自己啓発等休業を取得した常勤職員は、10人（男性4人、女性6人）となっており、前回調査（平成25年度）に比べ、総数では20人減少（男性9人、女性11人減少）となっている。また、自己啓発等休業を休業事由別にみると、大学等における修学が7人、国際貢献活動が3人となっており、平均休業期間は、1年8月（平成25年度1年8月）となっている。

第6節 // 配偶者同行休業制度

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。

平成27年度に新たに配偶者同行休業を取得した常勤職員は59人（男性8人、女性51人）となっており、前年度に比べ、総数では6人減少（男性5人増加、女性11人減少）となっている。また、配偶者同行休業を配偶者の外国滞在事由別にみると、外国での勤務が47人、事業の経

営が1人、修学が11人となっており、平均休業期間は、2年（前年度2年1月）となっている。

第7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い、平成28年4月1日から施行した。

(1) 年金たる補償と他の公的年金が併給される場合の調整率

同一の事由により、年金たる補償と他の公的年金が併給される場合に、年金たる補償の年額に乗じる率について、労働者災害補償保険制度における率が改定されることを考慮し、傷病補償年金と障害厚生年金等が併給される場合に係る率を改定した（規則16-0（職員の災害補償）の一部改正）。

(2) 介護補償

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48.11.1 職厚-905）の一部改正）。

| | | 改定前 | 改定後 |
|------|-------|----------|----------|
| 常時介護 | 最高限度額 | 104,570円 | 104,950円 |
| | 最低保障額 | 56,790円 | 57,030円 |
| 随時介護 | 最高限度額 | 52,290円 | 52,480円 |
| | 最低保障額 | 28,400円 | 28,520円 |

(3) 障害特別援護金

通勤災害による傷病が治癒したときに一定の障害を残す者に支給される障害特別援護金の限度額について、975万円から915万円に改定するとともに、各障害等級ごとの障害特別援護金の額についても改定を行った（規則16-3（災害を受けた職員の福祉事業）の一部改正等）。

(4) 遺族特別援護金

通勤災害で死亡した職員の遺族に支給される遺族特別援護金の限度額を1,130万円から1,055万円にする等の改定を行った（規則16-3の一部改正等）。

(5) 奨学援護金

奨学援護金の支給月額のうち、中学校等に係る額を16,000円から17,000円に改定した（規則16-3の一部改正）。

(6) 平均給与額の改定率等

一般職の国家公務員の給与水準の変動等に対応して、次の事項について改正を行った。

ア 年金たる補償に係る平成28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平成28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 平成28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）

2 災害補償の実施状況

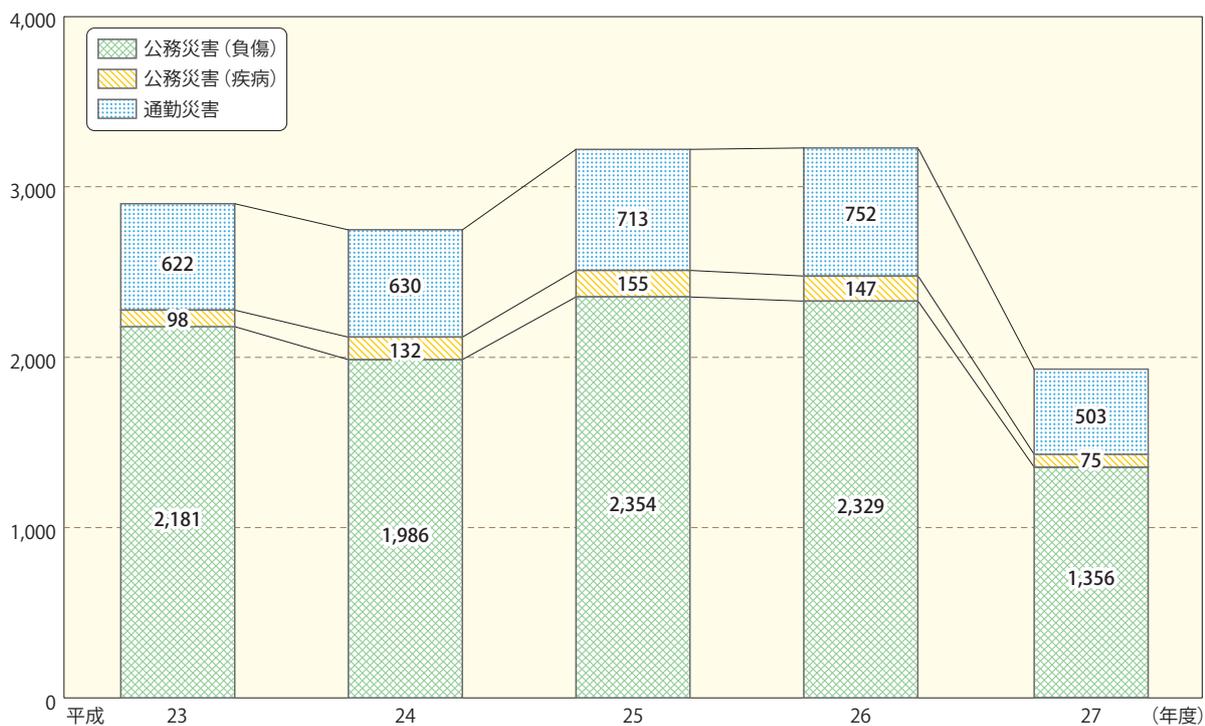
人事院では、毎年、各実施機関から前年度における補償及び福祉事業の実施状況について報告を受けている。

補償法は、常勤・非常勤を問わず、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43万人（平成27年7月現在）である。

平成27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1,934件（公務災害1,431件、通勤災害503件）であった（図5-6）。

図5-6 公務災害及び通勤災害の認定件数の推移

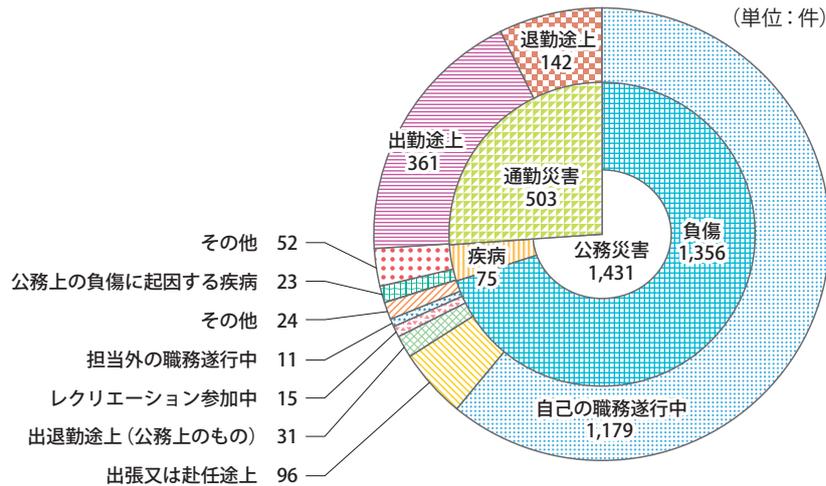
(単位：件)



公務災害については、負傷によるものが1,356件（94.8%）、疾病によるものが75件（5.2%）となっている。

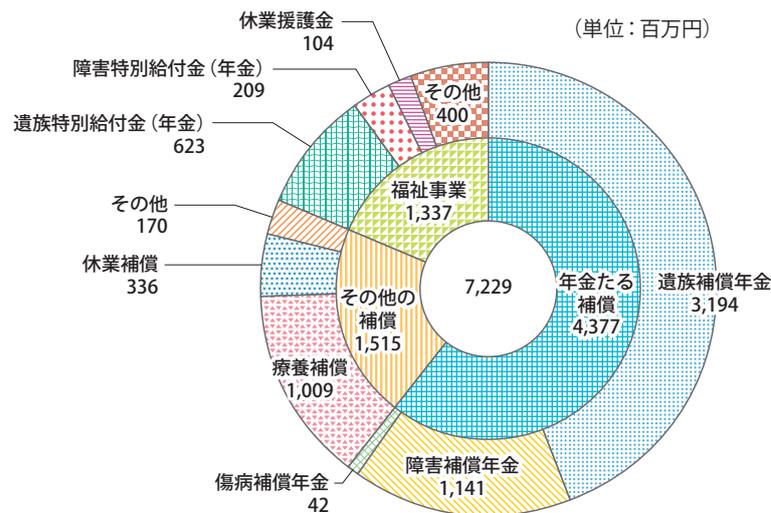
通勤災害については、退勤時よりも出勤時におけるものが多く、361件（71.8%）となっている（図5-7）。

図5-7 公務災害及び通勤災害の事由別認定状況



平成27年度に実施機関が実施した補償及び福祉事業の件数は8,707件（補償5,494件、福祉事業3,213件）であり、その金額は約72億円（補償約59億円、福祉事業約13億円）となっている（図5-8、資料5-3）。

図5-8 補償及び福祉事業の種類別実施金額



3 災害補償制度の運営

(1) 補償制度の適正な運営

平成29年1月現在、26の府省等及び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、災害補償業務の迅速かつ公正な実施の確保のために、実施機関の担当者を対象とする研修等を毎年行っており、平成28年度は表5-2のとおり研修等を実施した。

表5-2 平成28年度における研修等実施状況

| 研修等の名称 | 実施期間 | 参加対象者 | 参加者数 |
|---------------------------------------|-------|--------------------------------|------|
| 災害補償担当官会議 | 1日 | 本府省等の災害補償事務担当者 | 53人 |
| 本府省等災害補償実務担当者研修会 | 3日 | 本府省等における災害補償業務に係る経験年数が1年未満の担当者 | 93人 |
| 災害補償業務研究会 | 2日 | 本府省等における災害補償業務に係る経験年数が1年以上の担当者 | 44人 |
| 災害補償実務担当者研修会 (人事院の各地方事務局(所)において開催) | 各1~2日 | 地方機関の災害補償事務担当者等 | 405人 |

(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などを確認している。平成28年度の承認件数を補償等の種類別にみると、表5-3のとおりである。

表5-3 平成28年度における年金たる補償等の支給に係る承認件数

(単位：件)

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

平成27年の調査結果をみると、業務災害による死亡について60.1%、通勤災害による死亡について54.2%の企業が法定外給付を行っている。

第8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いる。

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、その是正の指示その他必要な指導を行う給与簿監査を毎年実施している。

平成28年度は、平成17年改正給与法に基づく俸給制度の適用状況、諸手当の認定、平成26年改正給与法に基づく給与制度の総合的見直しによる改正事項等に重点を置いて531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、その是正の指示その他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、その是正の指示その他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。

平成28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等を中心に、56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、その是正の指示その他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に対す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、その是正の指示その他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。

平成28年度は、平成26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、20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、その是正の指示その他必要な指導を行った。

第9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、平成28年度においても、各府省等に対し、担当者会議や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、服務制度全般の趣旨を徹底させるため、本府省、地方支分部局等の人事担当者を対象に服務及び懲戒制度の説明会を実施しており、平成28年度においては、人事院の本院（参加者108人）及び全国9か所（参加者480人）で開催し、制度の周知徹底を図った。

なお、平成28年4月14日以降に相次いで発生した平成28年熊本地震による職員の現住居の滅失等の被害の状況を考慮し、指令14-1（平成28年熊本地震の被害に伴う職員の職務に専念する義務の免除に関する臨時措置について）を発出し、同年4月19日より被災した職員が住居の復旧作業に従事し、又は一時的に避難している場合等で、職員が勤務しないことがやむを得ないと認めるときは、公務の運営に支障のない範囲内において、勤務しないことを承認することができるよう臨時的な措置を講じた（同年8月19日付で廃止）。

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。

任命権者が懲戒処分を行うときは、職員に処分説明書を交付することとされている。人事院は各府省等からその写しの提出を受けて、毎年の懲戒処分の状況を把握・公表するとともに、必要に応じ各府省等に対し指導・助言を行うなど、懲戒制度の厳正な運用について徹底を図っている。

なお、「懲戒処分の指針」について、近年、サイバー攻撃の脅威が増大するなどして、従来以上に厳重な情報管理・保安が求められる状況にあること、また、危険ドラッグ等の薬物に対する防止対策の重要性が高まっていることなどの社会情勢の変化等を踏まえ、所要の見直しを行い、平成28年9月30日に同指針の改正通知を各府省等に発出した。

【改正の概要】

1 秘密漏えいに係る標準例の追加

- ・ 職務上知ることのできた秘密を自己の不正な利益を図る目的で漏らし、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員…免職
- ・ 具体的に命令され、又は注意喚起された情報セキュリティ対策を怠ったことにより、職務上の秘密が漏えいし、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員…停職、減給又は戒告

2 薬物における危険ドラッグ等の標準例の明確化

- ・ 麻薬、大麻、あへん、覚醒剤、危険ドラッグ等の所持、使用、譲渡等をした職員…

免職

(2) 懲戒処分の状況

平成28年に懲戒処分を受けた職員総数は263人（免職10人、停職54人、減給137人、戒告62人）であり、前年に比べて21人減少している。

処分数を府省等別にみると、法務省が最も多く、次いで国税庁、厚生労働省の順になっている。また、処分の事由別にみると、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・交通法規違反関係の順に多くなっている（資料5-4、5-5）。

平成28年中において、懲戒処分を行った事例としては、以下のようなものがあった。

● 公金の不正支出事案

国公法第103条で禁止されているにもかかわらず、自ら設立した営利企業の役員に就任した。さらに、入札等の公正を妨害し、国から受注した廃棄物処理を実施したように装って公金を不正に支出させたなどとして、経済産業省の職員1人に対して免職処分が行われた。また、管理監督に適切さを欠いたとして管理職級3人に対し戒告処分が行われた。

● 博物館収蔵の金製品の窃盗事案

個人的な金融取引による損失を補てんするため、博物館の展示ケースから博物館の収蔵品である金塊1塊（約15kg）を、また、同博物館の収蔵品保管庫から金製品を、それぞれ不正に持ち出し質入れしたとして、独立行政法人造幣局の職員1人に対して免職処分が行われた。また、非違行為を未然に防止できなかった等として、支局長及び支局次長に対し戒告処分、管理職級2人及び担当職員1人に対し減給処分、職員3人に対し嚴重注意の措置が行われた。

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、平成28年においては、7府省等で11人（免職5人、停職3人、減給3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、平成28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、平成28年は273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等が定められている。平成28年において、職員1人から当該報告があったが、職務遂行上適当でないと認められなかった。

第5章 補足資料

資料5-1 一般定期健康診断実施状況（平成27年度）

| 検査項目 | 年齢区分 | 対象職員数 (A) 人 (%) | 所定項目の検査 | | | 精密検査実施率 (%) | 経過観察実施率 (%) | 指導区分(医療の面) | | | | |
|------|----------------------|--------------------------|--------------------|-------------------------|---------------|----------------|----------------|------------------|--------------------------|------------------|--------------------------|-----|
| | | | 受診実人員 (B) 人 | 受診率 (B/A × 100) % | 平均受診回数 (回) | | | 要医療 | | 要観察 | | |
| | | | | | | | | 該当者数 (C) 人 | 該当者率 (C/B × 100) % | 該当者数 (D) 人 | 該当者率 (D/B × 100) % | |
| 肺 | 肺がん 胸部X線検査 | 40歳以上 | 181,398 (64.7) | 72,000 | 39.7 | 1.0 | 0.5 | 0.1 | 241 | 0.2 | 614 | 0.5 |
| | | 40歳未満 | 98,953 (35.3) | 53,335 | 53.9 | 1.0 | 0.1 | 0.0 | | | | |
| | 結核胸部X線検査 | | 280,351 (100.0) | 152,436 | 54.4 | 1.0 | 0.2 | 0.0 | 226 | 0.1 | 548 | 0.4 |
| | 喀痰細胞診 | 40歳以上 | 23,571 (8.4) | 15,763 | 66.9 | 1.0 | 0.3 | 0.1 | 15 | 0.1 | 62 | 0.4 |
| | | 40歳未満 | 767 (0.3) | 584 | 76.1 | 1.0 | — | — | | | | |
| 循環器 | 血圧測定 | | 280,351 (100.0) | 159,793 | 57.0 | 1.2 | 1.3 | 0.7 | 7,480 | 4.7 | 4,643 | 2.9 |
| | 血糖検査 | 35歳・ 40歳以上 | 187,717 (67.0) | 82,728 | 44.1 | 1.0 | 1.4 | 0.8 | 3,083 | 2.4 | 2,415 | 1.9 |
| | | 35歳未満・ 36～39歳 | 92,634 (33.0) | 47,383 | 51.2 | 1.0 | 0.2 | 0.2 | | | | |
| | 尿検査 | 蛋白 | 280,351 (100.0) | 158,635 | 56.6 | 1.1 | 0.7 | 0.1 | 775 | 0.5 | 1,655 | 1.0 |
| | | 糖 | 280,351 (100.0) | 158,567 | 56.6 | 1.1 | 0.3 | 0.2 | 964 | 0.6 | 658 | 0.4 |
| | 心電図検査 | 35歳・ 40歳以上 | 187,717 (67.0) | 82,282 | 43.8 | 1.0 | 0.9 | 0.3 | 1,160 | 1.2 | 2,166 | 2.2 |
| | | 35歳未満・ 36～39歳 | 92,634 (33.0) | 17,928 | 19.4 | 1.0 | 0.3 | 0.2 | | | | |
| | LDL コレステロール 検査 | 35歳・ 40歳以上 | 187,717 (67.0) | 82,762 | 44.1 | 1.0 | 3.6 | 0.9 | 5,811 | 4.5 | 7,545 | 5.8 |
| | | 35歳未満・ 36～39歳 | 92,634 (33.0) | 47,146 | 50.9 | 1.0 | 1.8 | 0.3 | | | | |
| | HDL コレステロール 検査 | 35歳・ 40歳以上 | 187,717 (67.0) | 82,742 | 44.1 | 1.0 | 1.7 | 0.4 | 1,509 | 1.2 | 2,667 | 2.1 |
| | | 35歳未満・ 36～39歳 | 92,634 (33.0) | 47,147 | 50.9 | 1.0 | 0.6 | 0.2 | | | | |
| | 中性脂肪検査 | 35歳・ 40歳以上 | 187,717 (67.0) | 82,682 | 44.0 | 1.0 | 2.2 | 0.9 | 3,511 | 2.7 | 6,119 | 4.7 |
| | | 35歳未満・ 36～39歳 | 92,634 (33.0) | 47,111 | 50.9 | 1.0 | 0.9 | 0.2 | | | | |
| 貧血検査 | 35歳・ 40歳以上 | 187,717 (67.0) | 82,778 | 44.1 | 1.0 | 1.2 | 0.3 | 699 | 0.5 | 1,492 | 1.2 | |
| | 35歳未満・ 36～39歳 | 92,634 (33.0) | 46,942 | 50.7 | 1.0 | 0.7 | 0.2 | | | | | |
| 胃 | X線 間接撮影検査 | 40歳以上 | 181,398 (64.7) | 65,606 | 36.2 | 1.0 | 1.9 | 0.7 | 1,176 | 1.6 | 2,817 | 3.9 |
| | | 40歳未満 | 98,953 (35.3) | 7,439 | 7.5 | 1.0 | 0.6 | 0.7 | | | | |
| 肝臓 | 肝機能検査 | 35歳・ 40歳以上 | 187,717 (67.0) | 82,762 | 44.1 | 1.0 | 3.4 | 1.2 | 3,327 | 2.6 | 6,822 | 5.3 |
| | | 35歳未満・ 36～39歳 | 92,634 (33.0) | 46,086 | 49.8 | 1.0 | 2.2 | 0.5 | | | | |
| 大腸 | 便潜血反応検査 | 40歳以上 | 181,398 (64.7) | 73,923 | 40.8 | 1.0 | 2.0 | 0.2 | 1,295 | 1.6 | 741 | 0.9 |
| | | 40歳未満 | 98,953 (35.3) | 9,349 | 9.4 | 1.0 | 1.6 | 0.1 | | | | |

(注) 1 各検査項目の年齢区分欄の上段は、規則10-4運用別表第4で定められた対象者を示す。ただし、喀痰細胞診については、医師が必要でないと認める者を除く。
 2 「対象職員数」欄の()内は、全職員に対する割合を示す。
 3 精密検査実施率及び経過観察実施率は、精密検査又は経過観察受診者の各受診実人員に対する割合である。

資料5-2 育児休業等取得状況

| 休業者の種類 | 対象職員数 (常勤職員) | 平成4年度 | 平成25年度 | | 平成26年度 | | 平成27年度 | |
|-------------------|-----------------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| | | 約82万人 | 約34万人 | 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 | 8,614 | 4,222 | 5,205 | 2,489 | 5,560 | 2,627 |
| | うち男性 | 23 | 418 | 354 | 458 | 392 | 741 | 651 |
| | 女性 | 4,201 | 8,196 | 3,868 | 4,747 | 2,097 | 4,819 | 1,976 |
| (非常勤職員) | | — | 404 | 339 | 217 | 193 | 283 | 227 |
| | うち男性 | — | 2 | 2 | 7 | 7 | 2 | 2 |
| | 女性 | — | 402 | 337 | 210 | 186 | 281 | 225 |
| 育児短時間勤務取得者 (常勤職員) | | — | 808 | 417 | 254 | 134 | 282 | 156 |
| | うち男性 | — | 23 | 21 | 17 | 14 | 18 | 13 |
| | 女性 | — | 785 | 396 | 237 | 120 | 264 | 143 |
| 育児時間取得者 (常勤職員) | | 303 | 4,052 | 1,817 | 3,118 | 1,179 | 3,336 | 1,371 |
| | うち男性 | 14 | 152 | 102 | 166 | 98 | 227 | 132 |
| | 女性 | 289 | 3,900 | 1,715 | 2,952 | 1,081 | 3,109 | 1,239 |
| (非常勤職員) | | — | 64 | 45 | 46 | 27 | 38 | 22 |
| | うち男性 | — | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 |
| | 女性 | — | 64 | 45 | 44 | 25 | 38 | 22 |

(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を踏まえ平成15年度より国立大学等の職員を、日本郵政公社の民営化を踏まえ平成19年度より日本郵政公社の職員を、社会保険庁の廃止を踏まえ平成21年度より社会保険庁の職員を、国立病院機構の非公務員型の法人への移行を踏まえ平成26年度より国立病院機構の職員を対象外としたことによるものである。

資料5-3 補償及び福祉事業の種類別実施状況

(単位：件数 件、金額 千円)

| 補償及び福祉事業の種類 | | 年度 | 平成27年度 | | 平成26年度 | | 対前年度比 (%) | | |
|-------------|-------------|-----|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|-------|
| | | | 件数 | 金額 | 件数 | 金額 | 件数 | 金額 | |
| 合計 | | | 8,707 | 7,228,675 | 10,757 | 8,017,394 | 80.9 | 90.2 | |
| 補償 | 小計 | | 5,494 | 5,891,817 | 7,267 | 6,432,063 | 75.6 | 91.6 | |
| | 療養補償 | | 2,588 | 1,009,097 | 4,171 | 1,318,212 | 62.0 | 76.6 | |
| | 休業補償 | | 806 | 335,759 | 913 | 379,468 | 88.3 | 88.5 | |
| | 傷病補償年金 | | 12 | 41,645 | 15 | 50,506 | 80.0 | 82.5 | |
| | 障害補償 | 年金 | | 511 | 1,140,740 | 520 | 1,156,704 | 98.3 | 98.6 |
| | | 一時金 | | 79 | 117,040 | 110 | 171,575 | 71.8 | 68.2 |
| | 介護補償 | 常時 | | 32 | 19,926 | 32 | 29,792 | 100.0 | 66.9 |
| | | 随時 | | 39 | 12,374 | 38 | 12,684 | 102.6 | 97.6 |
| | 遺族補償 | 年金 | | 1,418 | 3,194,385 | 1,452 | 3,260,008 | 97.7 | 98.0 |
| | | 一時金 | | 1 | 14,030 | 4 | 38,613 | 25.0 | 36.3 |
| | 葬祭補償 | | 8 | 6,822 | 11 | 9,804 | 72.7 | 69.6 | |
| | 障害補償年金差額一時金 | | 0 | 0 | 1 | 4,697 | 0.0 | 0.0 | |
| | 障害補償年金前払一時金 | | 0 | 0 | 0 | 0 | — | — | |
| | 遺族補償年金前払一時金 | | 0 | 0 | 0 | 0 | — | — | |
| | 予後補償 | | 0 | 0 | 0 | 0 | — | — | |
| 行方不明補償 | | 0 | 0 | 0 | 0 | — | — | | |
| 福祉事業 | 小計 | | 3,213 | 1,336,858 | 3,490 | 1,585,332 | 92.1 | 84.3 | |
| | 外科後処置 | | 3 | 105 | 5 | 319 | 60.0 | 33.0 | |
| | 補装具 | | 16 | 2,169 | 33 | 4,667 | 48.5 | 46.5 | |
| | リハビリテーション | | 24 | 10,525 | 21 | 8,003 | 114.3 | 131.5 | |
| | アフターケア | | 137 | 43,395 | 130 | 60,486 | 105.4 | 71.7 | |
| | 休業援護金 | | 841 | 104,374 | 924 | 124,997 | 91.0 | 83.5 | |
| | ホームヘルプサービス | | 2 | 1,281 | 2 | 1,362 | 100.0 | 94.0 | |
| | 奨学援護金 | | 48 | 18,464 | 50 | 22,270 | 96.0 | 82.9 | |
| | 就労保育援護金 | | 3 | 312 | 3 | 324 | 100.0 | 96.3 | |
| | 傷病特別支給金 | | 1 | 1,140 | 0 | 0 | — | — | |
| | 障害特別支給金 | | 89 | 22,820 | 130 | 36,700 | 68.5 | 62.2 | |
| | 遺族特別支給金 | | 7 | 21,000 | 13 | 39,000 | 53.8 | 53.8 | |
| | 障害特別援護金 | | 90 | 119,900 | 130 | 164,650 | 69.2 | 72.8 | |
| | 遺族特別援護金 | | 7 | 122,900 | 13 | 227,900 | 53.8 | 53.9 | |
| | 傷病特別給付金 | | 10 | 7,042 | 13 | 8,823 | 76.9 | 79.8 | |
| | 障害特別給付金 | 年金 | | 471 | 209,179 | 482 | 211,762 | 97.7 | 98.8 |
| | | 一時金 | | 82 | 26,055 | 116 | 45,399 | 70.7 | 57.4 |
| | 遺族特別給付金 | 年金 | | 1,381 | 623,392 | 1,420 | 620,480 | 97.3 | 100.5 |
| 一時金 | | | 1 | 2,806 | 4 | 7,723 | 25.0 | 36.3 | |
| 障害差額特別給付金 | | 0 | 0 | 1 | 468 | 0.0 | 0.0 | | |
| 長期家族介護者援護金 | | 0 | 0 | 0 | 0 | — | — | | |

(注) 金額欄は、端数を四捨五入しているため、それぞれの合計又は小計欄の数字と合わないことがある。

資料5-4 府省等別・種類別処分数 (平成28年)

(単位：人)

| 府省名等 | 処分数 | 種類別 | | | | 構成比 (%) | 平成27年 処分数 | 対前年 増減 | 在職者数 | |
|-----------------------|-----|-----|----|-----|----|---------|--------------|-----------|---------|----------|
| | | 免職 | 停職 | 減給 | 戒告 | | | | 在職者数 | 在職者比 (%) |
| 法 務 省 | 74 | 3 | 18 | 30 | 23 | 28.1 | 62 | 12 | 51,760 | (0.14) |
| 国 税 庁 | 41 | 2 | 4 | 31 | 4 | 15.6 | 42 | ▲1 | 57,092 | (0.07) |
| 厚生労働省 | 39 | 1 | 11 | 19 | 8 | 14.8 | 49 | ▲10 | 32,937 | (0.12) |
| 国土交通省 | 27 | 2 | 3 | 15 | 7 | 10.3 | 31 | ▲4 | 40,694 | (0.07) |
| 海上保安庁 | 17 | | 8 | 4 | 5 | 6.5 | 20 | ▲3 | 13,654 | (0.12) |
| 経済産業省 | 12 | 1 | 2 | 3 | 6 | 4.6 | 8 | 4 | 4,714 | (0.25) |
| 農林水産省 | 10 | | 1 | 7 | 2 | 3.8 | 14 | ▲4 | 16,399 | (0.06) |
| 財 務 省 | 7 | | | 6 | 1 | 2.7 | 10 | ▲3 | 16,055 | (0.04) |
| (独)造幣局 | 6 | 1 | | 3 | 2 | 2.3 | 0 | 6 | 863 | (0.70) |
| 林 野 庁 | 5 | | 1 | 4 | | 1.9 | 2 | 3 | 5,141 | (0.10) |
| 警 察 庁 | 4 | | 3 | 1 | | 1.5 | 6 | ▲2 | 8,340 | (0.05) |
| 総 務 省 | 4 | | | 4 | | 1.5 | 9 | ▲5 | 4,910 | (0.08) |
| 外 務 省 | 4 | | 1 | 3 | | 1.5 | 2 | 2 | 5,879 | (0.07) |
| 内 閣 府 | 3 | | 1 | 2 | | 1.1 | 2 | 1 | 2,436 | (0.12) |
| (独)国立印刷局 | 2 | | | 1 | 1 | 0.8 | 4 | ▲2 | 4,175 | (0.05) |
| 内 閣 官 房 | 1 | | | | 1 | 0.4 | 0 | 1 | 1,039 | (0.10) |
| 公正取引委員会 | 1 | | | 1 | | 0.4 | 1 | 0 | 822 | (0.12) |
| 特 許 庁 | 1 | | | | 1 | 0.4 | 2 | ▲1 | 2,815 | (0.04) |
| 中小企業庁 | 1 | | 1 | | | 0.4 | 0 | 1 | 201 | (0.50) |
| 運輸安全委員会 | 1 | | | 1 | | 0.4 | 0 | 1 | 175 | (0.57) |
| 環 境 省 | 1 | | | | 1 | 0.4 | 1 | 0 | 2,044 | (0.05) |
| (独)農林水産消費 安全技術センター | 1 | | | 1 | | 0.4 | 0 | 1 | 626 | (0.16) |
| (独)駐留軍等労働 者労務管理機構 | 1 | | | 1 | | 0.4 | 1 | 0 | 279 | (0.36) |
| 上記の府省等以外 | 0 | | | | | 0.0 | 18 | ▲18 | 17,966 | (0.00) |
| 計 | 263 | 10 | 54 | 137 | 62 | 100.0 | 284 | ▲21 | 291,016 | (0.09) |

(注) 1 「在職者数」は平成28年7月現在の実数値である。なお、非常勤職員は在職者数には含んでいない。
 2 「処分数」は非常勤職員6人(外務省1人、財務省1人、厚生労働省4人)を含む。

資料5-5 事由別・種類別処分数 (平成28年)

(単位：人)

| 処分事由 | 処分の種類 | 免職 | 停職 | 減給 | 戒告 | 計 |
|-----------------------------|-------|------------|------------|--------------|------------|--------------|
| 一般服務関係 (欠勤、勤務態度不良等) | | (1) | 9 (9) | 22 (36) | 9 (14) | 40 (60) |
| 通常業務処理関係 (業務処理不適正、報告怠慢等) | | 1 | 1 (2) | 15 (14) | 8 (10) | 25 (26) |
| 公金官物取扱関係 (紛失、不正取扱等) | | | 1 | 4 (1) | 1 (1) | 6 (2) |
| 横領等関係 | | 5 (4) | 2 (4) | 5 (5) | 3 (2) | 15 (15) |
| 収賄・供応等関係 (倫理法違反等) | | 2 (2) | 3 (2) | 1 (2) | 1 (2) | 7 (8) |
| 交通事故・交通法規違反関係 | | (1) | 4 (5) | 16 (18) | 12 (17) | 32 (41) |
| 公務外非行関係 (窃盗、暴行等) | | 2 (11) | 34 (28) | 70 (65) | 16 (19) | 122 (123) |
| 監督責任関係 | | | | 4 | 12 (9) | 16 (9) |
| 計 | | 10 (19) | 54 (50) | 137 (141) | 62 (74) | 263 (284) |

(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、前年の処分数である。