

別記第 1

報 告

本委員会は、地方公務員法の趣旨に則り、昨年 10 月に行った職員の給与等に関する報告および勧告以降、物価、生計費その他給与決定に関する諸条件の推移について調査するとともに、職員給与等実態調査および職種別民間給与実態調査を実施し、職員の給与が社会一般の情勢に適応しているかどうかを検討してきたが、その概要は次のとおりである。

1 職員の給与

本委員会が、平成 27 年 4 月 1 日現在で行った県職員および県費負担市町立学校教職員（同日付けの退職者、特別職の職員、企業職員、臨時または非常勤の職員および休職中、休業中、育児短時間勤務中または派遣中の職員を除く。）についての給与等実態調査の結果、調査日現在の職員数は、県職員 9,013 人、県費負担市町立学校教職員 7,351 人、合計 16,364 人である。

これらの職員には、その従事する職務の種類に応じて行政職、警察職、研究職、医療職、福祉職、教育職等 10 種の給料表が適用されているが、そのうち民間給与との比較を行っている行政職給料表適用者は 3,250 人で、その平均給与月額は 370,765 円（給料 337,568 円、扶養手当 10,349 円、地域手当 22,848 円）であり、平均年齢は 43.0 歳（男性 44.0 歳、女性 40.3 歳）、性別構成は男性 71.0%、女性 29.0%、学歴別構成は大学卒 67.8%、短大卒 15.2%、高校卒 17.0%となっている。

また、全職員の平均給与月額は 391,788 円（給料 358,934 円、扶養手当 9,207 円、地域手当 23,647 円）であり、その平均年齢は 42.6 歳（男性 43.4 歳、女性 41.4 歳）、性別構成は男性 61.5%、女性 38.5%、学歴別構成は大学卒 81.0%、短大卒 8.1%、高校卒 10.6%、中学卒 0.3%である。

（参考資料第 1 表から第 4 表まで参照）

2 民間の給与

県内民間事業所のうち、企業規模 50 人以上、かつ事業所規模 50 人以上の 613 事業所から、層化無作為抽出法により抽出した 125 の事業所について、人事院と共同して行った「平成 27 年職種別民間給与実態調査」の結果は、次の(1)～(5)のとおりである。

(1) 職種別給与

民間事業所における本年 4 月の事務・技術関係職種等に該当する従業員 5,990 人の

給与について調査した。

(参考資料第 15 表参照)

(2) 初任給

民間事業所における事務・技術系新規学卒者の本年4月の初任給について調査したところ、その平均月額、次の表のとおりとなっている。

職 種	学 歴	初 任 給 額
事務員および技術者	大 学 卒	198,731 円
	短 大 卒	180,879 円
	高 校 卒	161,569 円

注 金額は、きまって支給する給与から時間外手当、家族(扶養)手当、通勤手当等特定の者にのみ支給される給与を除き、公務員の地域手当に相当する額を含むものであり、採用のある事業所について平均したものである。

(参考資料第 16 表参照)

(3) 家族(扶養)手当

民間事業所における家族(扶養)手当の支給状況を調査したところ、これらの事業所における手当の平均額は、次の表のとおりとなっている。

扶 養 家 族 の 構 成	支 給 月 額
配 偶 者	13,727 円
配 偶 者 と 子 1 人	19,762 円
配 偶 者 と 子 2 人	25,194 円

注 家族(扶養)手当の支給につき、配偶者の収入に対する制限がある事業所を対象としたものである。

(参考資料第 17 表参照)

(4) 住宅(住居)手当

民間事業所における住宅(住居)手当の支給状況を調査したところ、これらの事業所の46.4%が住宅(住居)手当を支給しており、そのうち、借家・借間居住者に対する手当月額の最高支給額の平均額の階層は、26,000円以上27,000円未満となっている。

(参考資料第 18 表参照)

(5) 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給の年間支給割合は、平均給与月額との4.21月分となっている。

(参考資料第 19 表参照)

3 職員の給与と民間従業員の給与の比較

前記の職員給与等実態調査および職種別民間給与実態調査の結果に基づき、行政職給料表適用職員(新規採用者を除く。平均年齢43.6歳)と、その職務の種類、責任の度合、年齢、学歴等が同等と認められる民間事業所の従業員(新規採用者を除く。)について、相互の給与を対比させ精密に比較したところ、次の表に示すとおり、本年4月において、

職員給与が民間給与を1人当たり平均にして1,790円(0.46%)下回っていることが明らかとなった。

職員の給与と民間従業員の給与の較差

民間従業員の給与 (A)	職員の給与 (B)	公民較差 (A - B)
394,832円	393,042円	1,790円 (0.46%)

注1 (A)は、「きまって支給する給与」から時間外手当および通勤手当を減じた額である。

注2 (B)は、給料、扶養手当、地域手当のほか、住居手当、管理職手当等を含み、時間外勤務手当、通勤手当等は含まない。

4 本県職員の給与と国家公務員および他の都道府県職員の給与の比較

昨年4月1日現在の国における行政職俸給表(一)適用職員と本県の行政職給料表適用職員の学歴別、経験年数別の俸給(給料)の月額について、職員構成が国家公務員と同一であるものとして算出したラスパイレス指数は100.7であった。

また、同年の47都道府県の平均は99.9、近畿6府県は97.8~100.7であった。

5 物価および生計費

本年4月の消費者物価指数(総務省統計局)は、昨年4月に比べ全国で0.6%、大津市で1.3%の上昇となっている。

また、本委員会が本年4月現在で算定した大津市における2人世帯、3人世帯および4人世帯の標準生計費は、それぞれ149,800円、183,340円および216,850円となった。

(参考資料第27表および第28表その2参照)

6 人事院の報告・勧告の概要

人事院は、本年8月6日に国会および内閣に対して、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律等の規定に基づき、一般職の職員の給与について報告および勧告を行うとともに、一般職の職員の勤務時間について報告および勧告を行った。また、併せて、公務員人事管理について報告を行った。

これらの概要は別紙のとおりである。

7 むすび

(1) 民間給与との較差に基づく給与改定

本委員会は、以上に報告した職員の給与および民間事業所従業員の給与ならびに物価および生計費、さらには国家公務員の給与改定等の諸事情を勘案し、職員の給与について、次のとおり改定を行う必要があるものと認める。

現行の各給料表については、民間との給与比較を行っている行政職給料表は、本年の民間給与との給与較差をはじめ、地方公務員法に規定する給与決定の諸条件を考慮すれば、国家公務員の俸給表に準じて改定することが適当である。

なお、行政職以外の給料表についても、国家公務員の俸給表に準じて改定するとともに、高等学校等教育職給料表ならびに小学校および中学校等教育職給料表については、全国人事委員会連合会において策定した「モデル給料表」に基づき改定することが適当である。

地域手当については、本年4月1日現在、県内に勤務する職員は6.3%、東京都特別区に在勤する職員は17.3%の割合で支給されているところであるが、同年4月1日以降、本年の公民較差(0.46%)および給料表の引上げ改定を考慮し、それぞれ0.35%、0.75%引き上げることが適当である。また、特例措置が講じられている医療職給料表(1)適用職員の支給割合については、国に準じて引き上げることが適当である。

医師および歯科医師に対する初任給調整手当については、人事院勧告に準じて改定する必要がある。

期末手当・勤勉手当については、民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.1月分引き上げることが適当である。期末手当と勤勉手当の割振りおよび期別の支給月数については、人事院勧告に準じて改定することが適当である。また、再任用職員の期末手当・勤勉手当ならびに特定任期付職員および任期付研究員の期末手当についても同様とする。

(2) 給与制度の総合的見直しに係る給与改定

本委員会は、昨年、地域間や世代間の給与配分の見直し等を内容とする国家公務員の「給与制度の総合的見直し」に準じて報告および勧告を行い、本年4月から給料表水準を引き下げた上で、地域手当を段階的に引き上げる必要があるとの報告を行った。

平成27年4月1日からの地域手当の支給割合は前述のとおりであるが、平成28年4月1日からの地域手当の支給割合については、給与制度の総合的見直しによる給料表の経過措置の解消状況等を踏まえ、県内に勤務する職員は7.15%、東京都特別区に在勤する職員は19.15%に引き上げることが適当である。また、特例措置が講じられ

ている医療職給料表(1)適用職員の支給割合については、国に準じて引き上げることが適当である。

また、単身赴任手当の基礎額および加算額についても、国に準じて、同日から改定を行うことが適当である。

(3) 能力および実績に基づく人事管理

能力・実績に応じた人事管理を推進するために、昨年5月に地方公務員法が改正され、平成28年4月1日から施行されることとなっている。任命権者においては、改正の趣旨を踏まえ適切に対応する必要がある。

人事評価については、地方公務員法において「任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするために、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価」と定義されており、その導入により、人材の育成、公務能率の向上、組織の活性化、組織目標の達成といったことが期待されている。

現在、任命権者において、公正性・公平性の観点から様々な工夫を施した上で人事評価を実施されているところであるが、来年度からの本格実施に向けては、評価結果の活用も含め、本年度の実施状況を踏まえつつ、必要に応じて見直しを行うとともに、引き続き客観的で納得性の高いものとなるよう取り組む中で、人材の育成や公務能率の向上などに効果的につなげていく必要がある。

また、職員の職務を給料表の各等級に分類する際の基準となる「等級別基準職務表」の設定にあたっては、組織の在り方を踏まえつつ、職務給の原則に則し適切に対応する必要がある。

(4) 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、職員の心身の健康や公務能率を維持する上で極めて重要な課題であり、ワーク・ライフ・バランスや人材確保の観点からも推進していく必要がある。

本県においては、これまでから、定時退庁の取組や朝礼・終礼による勤務時間管理など、様々な取組が行われてきたところである。また学校においても、校務分掌の見直しや部活動指導の負担軽減策などが講じられてきたところである。

しかしながら、職員一人当たりの時間外勤務実績はほぼ横ばい状態であり、また長時間勤務を行っている職員は教員も含め相当程度見受けられるなど、十分な成果をあげるまでには至っていないことから、引き続きこれらの取組を着実に進めるとともに、

業務のスクラップアンドビルドや業務量の増減に応じた弾力的な人員配置、働き方の改革など、一層実効ある取組を進める必要がある。

本委員会としても、引き続き、労働基準法第36条第1項に規定する協定の遵守状況を確認し、必要な指導を行うなど、時間外勤務の縮減に取り組んでいく。

(5) メンタルヘルス対策の充実等

すべての職員の心の健康を保持・増進し、すべての職場において良好なコミュニケーションが保たれ、活力に満ちた働きやすい職場環境づくりに努めることは、職員が能力を十分に発揮する上で重要であり、質の高い行政サービスに資するものである。

本県における昨年度の長期療養者のうち、メンタルヘルスの不調によるものは全体の約6割を占めており、職員のメンタルヘルス対策の一層の推進が求められるところである。任命権者においてはこれまでから、「滋賀県職員メンタルヘルス対策指針」等に基づき、総合的かつ体系的な対策の充実に努められてきたところであるが、労働安全衛生法の改正により義務化される「ストレスチェック制度」を適切かつ効果的に実施するなど、メンタルヘルス対策の充実・強化に引き続き取り組む必要がある。

また、職場におけるハラスメントは、人権や働く権利を侵害する行為であるとともに職場環境を悪化させるものであり、その防止は重要な課題である。本県ではこれまでから、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントの防止に関する指針に基づき、啓発・研修や相談窓口の設置等の取組が進められてきたところであるが、引き続き働きやすい良好な職場環境づくりに向け、職員や管理監督者に対し周知・啓発を行うとともに、コミュニケーションの向上を図るなど、各職場において一層の配慮が行われるよう努める必要がある。

(6) ワーク・ライフ・バランスの推進

職員が仕事と家庭生活をともに充実させ、いきいきと働くことができる環境を整えることは、職員の意欲や士気を向上させるとともに、公務能率の向上に資するものである。本県においては、夏季朝型勤務（いわゆる「ゆう活」）の実施や、管理職員の「イクボス宣言」など、様々な取組が行われているが、引き続き、ワーク・ライフ・バランスの推進に努める必要がある。

また、人事院は本年、近年のワーク・ライフ・バランスに対する意識の高まりや、働き方に対するニーズの多様化の状況を踏まえ、より柔軟な働き方を可能とするよう、フレックスタイム制の拡充について検討を行い、適切な公務運営の確保に配慮しつつ、原則として全職員を対象に拡充し、特に、育児・介護を行う職員については、より柔軟な勤務形態となる仕組みとするよう、報告および勧告を行った。

フレックスタイム制の導入については、適切な公務運営のための体制の確保や、勤務時間管理の工夫等、慎重な検討を要する課題がある一方、より柔軟な勤務形態の選

択肢を用意することによって、職員の能力発揮、ひいては公務能率の向上が図られ、また、仕事と育児・介護の両立を推進するとともに人材確保にも資するものと期待される。本県においても、こうしたメリット・デメリットを十分に勘案した上で、職場の実情を踏まえたフレックスタイム制の導入の可能性について、国や他の都道府県の状況も参考に検討する必要がある。

(7) 男女共同参画、女性職員の活躍推進

本県では、本年3月に「女性職員の活躍推進のための取組方針」が策定され、女性管理職員の登用と中長期的な育成、職域の拡大に取り組むとともに、男女を問わず多様な働き方に対応できる環境の整備や組織風土の醸成、職員の意識啓発などに取り組まれているところである。任命権者においては、引き続き積極的な取組が求められるとともに、本年成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」で求められている特定事業主行動計画の作成等、適切に対応していく必要がある。

また、男性職員の育児休業取得促進は、男女共同参画を推進する上で重要であり、本県においてもこれまでから、様々な措置が講じられてきたところであるが、管理職員や男性職員の意識啓発をはじめ、男性が育児休業を取得しやすい組織風土の醸成一層進めていく必要がある。

(8) 高齢期の雇用問題

公的年金の支給開始年齢の段階的な引上げに伴う雇用と年金の接続については当面、年金支給開始年齢に達するまで希望者を再任用するものとされており、人事院においては、再任用職員の人事管理や給与の在り方等について検討が行われているところである。また、政府は、平成28年度までに、段階的な定年の引上げや再任用制度の活用の拡大その他の雇用と年金の接続のための措置を講ずることについて検討するものとされているところである。本県においても、これらの動向を踏まえて、引き続き適切に対応していく必要がある。

再任用職員の給与の在り方については、人事院は、民間企業の再雇用者の給与の動向や各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえ、引き続き必要な検討を行っていくとしており、引き続きその動向に留意する必要がある。

(9) 臨時職員の勤務条件

本県においては、効率的で効果的な行政サービスの提供を行うために、臨時教職員や臨時的任用職員等の形態での任用が行われ、公務運営において不可欠の存在となっている。

これらの職員について、適正な処遇の確保に努めていくことの重要性は、本委員会が昨年の報告において指摘したとおりである。任命権者においては、引き続き、臨時職員の適正な勤務条件の確保を図り、人材の確保や円滑な公務運営につなげていくこ

とが重要である。

人事委員会の給与勧告制度は、公務員が労働基本権を制約されていることに対する代償措置として設けられたものであり、職員に対し、社会一般の情勢に適応した給与を実現する機能を有するものである。また、勧告の実施を通じて職員に適正な処遇を確保することは、職員の士気の高揚、労使関係の安定はもとより、有為の人材の確保にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤となるものである。

本委員会は、本年の給与勧告に当たり、様々な角度から慎重に検討を重ねた結果、民間給与との較差を解消するための月例給の引上げと特別給の引上げを行うとともに、給与制度の総合的見直しのために必要な改定を行う内容の報告および勧告としたところである。

県議会および知事におかれては、人事委員会の給与勧告制度の果たす役割に深い理解を示され、勧告どおり実施されるよう要請する。

人事院「給与勧告の骨子」

○ 本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに引上げ

- ① 民間給与との較差(0.36%)を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおける地域手当の支給割合を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.1月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

給与制度の総合的見直し

平成28年度において実施する措置

- ① 地域手当の支給割合の引上げ
- ② 単身赴任手当の支給額の引上げ

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

II 民間給与との較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

約12,300民間事業所の約50万人の個人別給与を实地調査(完了率87.7%)

<月例給> 公務と民間の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢の同じ者同士を比較

○民間給与との較差 1,469円 0.36%〔行政職(一)…現行給与 408,996円 平均年齢43.5歳〕
〔俸給 280円 地域手当 1,156円 はね返し分(注) 33円〕

(注)俸給等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

<ボーナス> 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間の支給月数を比較

○民間の支給割合 4.21月(公務の支給月数 4.10月)

2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

(1) 俸給表

① 行政職俸給表(一)

初任給は、民間との間に差があることを踏まえ1級の初任給を2,500円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、給与制度の総合的見直し等により高齢層における官民の給与差が縮小することとなることを踏まえ、それぞれ1,100円の引上げを基本に改定(平均改定率0.4%)

② その他の俸給表 行政職(一)との均衡を基本に改定。指定職俸給表は行政職(一)の引上げを踏まえ、各号俸について1,000円引上げ

(2) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定

(3) 地域手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、支給割合について給与制度の総合的見直しによる見直し後の支給割合と見直し前の支給割合との差に応じ、0.5～2%引上げ

<ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.10月分→4.20月分

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分
(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
27年度 期末手当	1.225月 (支給済み)	1.375月 (改定なし)
勤勉手当	0.75月 (支給済み)	0.85月 (現行0.75月)
28年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.80月	0.80月

[実施時期]

- ・月例給：平成27年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

3 その他の課題

(1) 配偶者に係る扶養手当

本年の調査の結果、民間では、配偶者に対して家族手当を支給し、配偶者の収入による制限を設ける事業所が一般的。今後とも、民間企業における家族手当の見直しの動向や、税制及び社会保障制度に係る見直しの動向等を注視しつつ、扶養手当の支給要件等について、必要な検討

(2) 再任用職員の給与

民間企業の再雇用者の給与の動向や各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえ、引き続き、その在り方について必要な検討

Ⅲ 給与制度の総合的見直し

1 給与制度の総合的見直しの概要

国家公務員給与における諸課題に対応するため、昨年の勧告時において、俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを実施することとし、具体的な措置の内容及び実施スケジュール等の全体像を示し、給与法の改正により、本年4月から本格的に実施。今後、諸手当の見直し等について、人事院規則の改正により段階的に実施し、平成30年4月1日に完成

2 平成28年度において実施する事項

(1) 地域手当の支給割合の改定

平成28年4月1日から給与法に定める支給割合に引上げ

(2) 単身赴任手当の支給額の改定

基礎額を平成28年4月1日から4,000円引き上げ、30,000円に改定

加算額の限度について、基礎額の引上げを考慮して、平成28年4月1日から12,000円引き上げ、70,000円に改定

* 広域異動手当は、給与法の改正により、平成28年4月1日以後に異動した職員に係る支給割合が、異動前後の官署間の距離が300km以上の場合は10%に、60km以上300km未満の場合は5%に引上げ

人事院「勤務時間に関する勧告の骨子」

○ 勤務時間に関する勧告のポイント

適切な公務運営の確保に配慮しつつ、原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充（平成28年4月実施）

- ・ フレックスタイム制の適用を希望する職員から申告が行われた場合、公務の運営に支障がない範囲内において、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して、勤務時間を割り振る
- ・ 組織的な対応を行うために全員が勤務しなければならない時間帯（コアタイム）等を長く設定するなど、適切な公務運営の確保に配慮
- ・ 育児又は介護を行う職員に係るフレックスタイム制は、より柔軟な勤務形態となる仕組み

1 フレックスタイム制の拡充の必要性

- ・ 近年、ワーク・ライフ・バランスの重要性についての意識が我が国全体で高まっており、価値観やライフスタイルの多様化とともに働き方に対するニーズが多様化
- ・ 「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」（平成26年10月）の中で、各府省等における適切な公務運営を確保しつつ、幅広い職員がより柔軟な働き方が可能となるようなフレックスタイム制の導入について、本院に対し、検討の要請
- ・ 職員に柔軟で多様な勤務形態の選択肢を用意することは、職員がその能力を十分に発揮し、高い士気をもって効率的に勤務できる環境を整備することとなり、公務能率の一層の向上にも資する。また、職員の仕事と育児や介護等との両立を推進するとともに、人材確保にも資する

2 フレックスタイム制の拡充の概要等

(1) 概要

- ・ 原則として全ての職員を対象とし、適用を希望する職員から申告が行われた場合、各省各庁の長は、公務の運営に支障がないと認められる範囲内において、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して、4週間ごとの期間につき1週間当たり38時間45分となるように当該職員の勤務時間を割り振ることができる
コアタイムは、月曜日から金曜日までの毎日5時間設定
- ・ 育児又は介護を行う職員については、割振り単位期間を1週間から4週間までの範囲内において選択して設定できるとともに、日曜日及び土曜日に加えて週休日を1日設けることができる
コアタイムは、毎日2時間以上4時間30分以下の範囲内で設定
- ・ 現行のフレックスタイム制の適用対象とされている職員についても、その申告により新たなフレックスタイム制を適用することができる。交替制等勤務職員その他業務の性質上特定の勤務時間で勤務することを要する職員として人事院規則で定める職員は、新たなフレックスタイム制の対象から除外

(2) 適用に当たっての考え方

- ・ 希望する職員には可能な限り適用するよう努めることが基本。なお、業務の性質上適用が困難な場合、必要な体制を確保できない場合等、公務の運営に支障が生じる場合には適用ができない
- ・ 適用する場合には、公務の運営に支障が生じない範囲内で、当該職員の申告を考慮しつつ、勤務時間帯や勤務時間数を割り振る。育児又は介護を行う職員については、できる限り、当該職員の申告どおりに割り振るよう努めることが適当

3 フレックスタイム制を活用していくための留意点

- ・ 一人一人が責任感と自律心を持って業務を遂行することにより、これまで以上に効率的な仕事の進め方やより柔軟な働き方が推進され、一層効率的な行政サービスを提供
- ・ フレックスタイム制の実施に伴い超過勤務が増加しないようにする必要があるのみでなく、超過勤務を縮減する方向での働き方の推進が重要

4 フレックスタイム制の拡充の実施時期

平成28年4月1日から実施

人事院「公務員人事管理に関する報告の骨子」

退職管理の見直しや採用抑制等により、40歳・50歳台の在職者の割合が20歳・30歳台の在職者の割合を相当に上回っており、国家公務員の人事管理に大きく影響することが懸念される。本院は、人事行政の第三者・専門機関の責務として、将来にわたって能率的で活力ある公務組織を確保する観点から、採用から退職に至るまでの公務員人事管理全般にわたって、中・長期的視点も踏まえた総合的な取組を進めていく。

1 人材の確保及び育成

(1) 多様な有為の人材の確保

幅広い層の者が国家公務員の仕事内容等の具体的イメージを持ち採用試験を受験するよう、各府省と連携し、公務の魅力を積極的に発信。その際、地方においても誘致活動を拡充・強化

(2) 女性の採用・登用の拡大

- ・ より多くの優秀な女性が採用試験を受験するよう誘致活動を強化
- ・ 女性職員や管理職員を対象とする研修等を通じ、意欲と能力のある女性職員の登用を促進

(3) 研修の充実

公務運営環境が厳しくなる中、Off-JTの役割が重要。外部有識者から成る研究会を開催するなど、全体の奉仕者たる国家公務員を育成するための研修の充実に向けた具体策を検討

(4) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価結果が任免・給与等へ適切に活用されるよう各府省に支援・指導等。人事評価を通じた人材育成に資するため、研修の機会を提供。各府省と連携した苦情相談体制の一層の充実

2 柔軟で多様な働き方の実現と勤務環境の整備

(1) フレックスタイム制の拡充

適切な公務運営の確保に配慮しつつ、原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充(勤務時間法の改正を勧告)

(2) テレワークの推進

テレワークを時間単位で利用しやすくするための措置を講ずるとともに、勤務時間管理、サービス管理等の在り方等について検討

(3) 長時間労働慣行の見直し

- ・ 事前の超過勤務命令等の勤務時間管理の徹底、管理職員の意識改革を含めた業務の合理化・効率化等の推進による超過勤務の縮減
- ・ 超過勤務の多い職員の健康保持への配慮、業務の平準化や人員配置の工夫等に努める必要

(4) 仕事と家庭の両立支援の促進

- ・ 幹部職員からの働きかけ等による男性職員の両立支援制度の活用促進
- ・ フレックスタイム制の活用状況を見ながら、育児のための両立支援策等の拡充について検討
- ・ 民間の介護休業制度の見直しの動向も考慮しつつ、介護休暇等の在り方について検討

(5) 心の健康づくりの推進

心の不調者の発生を未然に防止する1次予防を強化するため、各府省と連携しつつ準備を進め、ストレスチェック制度を導入

(6) ハラスメント防止対策

職員が相談しやすいセクハラ等の苦情相談体制の充実を図るとともに、パワハラに関する啓発資料の配布等、意識啓発を一層推進

3 高齢層職員の能力及び経験の活用(雇用と年金の接続)

平成23年の意見の申出を踏まえ、適切な措置が講じられる必要。公務の再任用は引き続き短時間勤務中心であり、民間同様のフルタイム中心の勤務の実現を通じて再任用職員の能力及び経験を本格的に活用する必要。このため、各府省は定員事情や人員構成の特性等を踏まえ計画的な人事管理に努める等、一層の工夫が必要。本院としては、関連する制度を含め適切な措置がとられるよう引き続き必要な対応