

職員の給与等に関する報告および勧告

平成20年10月

滋 賀 県 人 事 委 員 会



滋人委第255号
平成20年(2008年)10月16日

滋賀県議会議長 上野幸夫様

滋賀県知事 嘉田由紀子様

滋賀県人事委員会
委員長 市木重夫

職員の給与等について

本委員会は、地方公務員法第8条第1項、第14条第2項および第26条の規定に基づき、一般職に属する職員の給与等について別記第1のとおり報告し、併せて給与の改定について別記第2のとおり勧告します。

この勧告に対し、その実現のため速やかに所要の措置を執られるよう要請します。

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 職員の給与等

本委員会が、平成20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9,540人、県費負担市町立学校教職員7,396人、合計16,936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3,546人で、その平均給与月額は378,574円（給料349,696円、扶養手当12,027円、地域手当16,851円）であり、平均年齢は43.4歳（男性44.7歳、女性39.2歳）、性別構成は男性75.1%、女性24.9%、学歴別構成は大学卒59.5%、短大卒16.1%、高校卒24.4%、中学卒0.0%となっている。

また、全職員の平均給与月額は402,642円（給料374,169円、扶養手当10,838円、地域手当17,635円）であり、その平均年齢は43.4歳（男性44.3歳、女性41.7歳）、性別構成は男性63.8%、女性36.2%、学歴別構成は大学卒75.8%、短大卒10.0%、高校卒13.3%、中学卒0.9%である。

なお、今年度の職員の給与については、平成20年度から平成22年度までにおける職員の給与の特例に関する条例（平成19年滋賀県条例第69号。以下「特例条例」という。）等により、給料等について減額措置が講じられており、当該措置がなかった場合の行政職給料表適用者の平均給与月額は382,514円（給料353,416円、扶養手当12,027円、地域手当17,071円）、また、全職員の平均給与月額は406,731円（給料378,054円、扶養手当10,838円、地域手当17,839円）である。

（参考資料第1表から第4表まで参照）

2 民間の給与等

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549事業所から、層化無作為抽出法により抽出した115の事業所について、人事院と共同して行った「平成20年職種別民間給与実態調査」の結果は、次の(1)～(6)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5,592人の給与について調査した。
(参考資料第14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、その平均月額は、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	1 9 6 , 3 3 5 円
	短 大 卒	1 7 0 , 8 4 5 円
	高 校 卒	1 6 2 , 2 0 9 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15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	1 4 , 6 0 3 円
配 偶 者 と 子 1 人	1 8 , 9 3 4 円
配 偶 者 と 子 2 人	2 3 , 0 1 4 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16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17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4.52月分となっている。

(参考資料第18表参照)

(6) 所定労働時間

本年の民間事業所における所定労働時間は、1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間44分となっている。

(参考資料第27表および第28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43.9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5,545円(1.39%)下回っていることが明らかとなった。

また、特例条例による減額措置前の職員の給与と民間事業所従業員の給与を同様に比較しても、職員給与が民間給与を1人当たり平均にして347円(0.09%)下回る結果となった。

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)
403,922円	特例条例による減額措置後の額	398,377円	5,545円 (1.39%)
	特例条例による減額措置前の額	403,575円	347円 (0.09%)

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。

注3 上段は、特例条例による減額措置後の職員の給与に基づき算定した較差額(率)であり、下段は、特例条例による減額措置前の職員の給与に基づき算定した較差額(率)である。

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98.6であった。

また、同年の47都道府県の平均は99.5、近畿6府県は97.0~100.9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、全国、大津市ともに昨年4月に比べ0.8%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168,270円、200,110円および231,960円となった。

（参考資料第29表および第30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11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に基づき、一般職の職員の給与等および公務員人事管理について報告するとともに、給与および勤務時間の改定について勧告を行った。

これらの概要は別紙のとおりである。

7 むすび

(1) 給与の改定

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。

なお、職員の給与は、特例条例、滋賀県職員等の給与に関する条例の一部を改正する条例（平成19年滋賀県条例第71号）付則第6項および滋賀県公立学校職員の給与に関する条例の一部を改正する条例（平成19年滋賀県条例第74号）付則第6項により減額されているところであるが、改定内容の決定に当たっては、社会一般の情勢に適応した職員の本来あるべき給与水準を明らかにするため、これまでと同様、特例条例等による減額措置前の公民較差に基づき検討を行った。

まず、現行の各給料表については、民間事業所従業員との給与較差が認められるものの、人事院が国家公務員の俸給表の改定を見送っていることから、給料表の改定により、本年の公民較差の解消を図ることは、必ずしも適当ではない。

一方、諸手当のうち地域手当については、平成18年4月からの給与構造の見直しによる段階的措置として今年度は東京都特別区に在勤する職員は15%、県内に勤務する職員は4.5%の割合で支給されているところであるが、この手当が給与水準の調整機能を有することに鑑みれば、これをそれぞれ1%、0.05%引き上げることが適当である。

なお、平成21年度における暫定支給割合についても、制度導入時の趣旨から人事院が行った報告に準じて設定することが適当であるが、その際、県内地域については、これまでと同様、本県の実情を十分踏まえる必要がある。

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、本県においても医師確保

が重要な課題となっており、人事院勧告に準じて改定する必要がある。

なお、人事院は、本府省業務調整手当の新設についても勧告を行ったところであるが、その制度趣旨等に照らせば、本県への導入は必要ないものと認める。

(2) 勤務時間の見直し

本年、人事院は、勤務時間は、給与と同様に基本的な勤務条件であり、情勢適応の原則に基づき、民間と均衡させることを基本として定めるべきものとしたうえで、職員の勤務時間を1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分に改定する勧告を行ったところである。

一方、本年の職種別民間給与実態調査における本県の民間事業所の所定労働時間は、1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間44分となっている。このような状況や職員における仕事と生活の調和の促進を図る観点から、人事院勧告に準じて勤務時間を見直すことが適当である。

なお、勤務時間の見直しに当たっては、これまでの行政サービスを維持し、かつ、行政コストの増加を招かないことを基本とするとともに、実施時期については、国や他の都道府県の動向にも留意していく必要がある。

(3) 人事評価制度の確立

本県においては、平成18年4月からの「給与構造の見直し」により、勤務実績をよりの確に反映し得る基盤が整備されたところであるが、職員の士気の高揚や組織の活性化を図るため、本県の昇給・昇格や勤勉手当の各制度がより実効性の高いものとなるよう、国における新たな人事評価制度の導入および地方公務員法改正の動向等を踏まえ、引き続き、公正性や納得性の高い人事評価制度の確立に向けた取組を進める必要がある。

(4) 教員給与の見直し

教員の給与については、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律を受け、平成19年3月に中央教育審議会の答申がなされたところである。

義務教育等教員特別手当は、義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法（以下「人材確保法」という。）に基づく教員給与の改善措置の一環として設けられた手当であるが、経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006において、メリハリを付けた教員給与体系の検討と併せて、人材確保法に基づく優遇措置は縮減するとされたところである。これらを踏まえて、従来の手当のあり方等も勘案しながら全国人事委員会連合会において、「モデル手当額」が示されたところである。改定に当たってはこれによるべきであるが、他の都道府県の動向にも留意する必要がある。

(5) 時間外勤務の縮減

時間外勤務については、これまでも、職員の心身両面の健康管理や公務能率の増進を図るため、その縮減に努めるよう繰り返し要請してきたところであり、仕事と生活の調和を促進する観点からも重要な課題であるが、依然として、長時間の勤務実態が一部で見受けられるところである。

管理職をはじめ職員一人ひとりの強い自覚のもと、業務の割振りや進ちょく等の適切な把握に基づく適正な時間管理、職員間の協力体制の充実、週休日等の振替制度の積極的活用を図るなど、時間外勤務の目に見える縮減に向けて、全職員が一丸となって取り組む必要がある。

(6) メンタルヘルス対策の充実

近年、公務の複雑化や多様化が進む中で、職員の仕事上のストレスも増大する傾向にあり、職員のメンタルヘルス対策は重要な課題となっている。

職場におけるメンタルヘルス対策は、心の病を持つ職員だけを対象とするものではなく、すべての職員の心の健康を保持・増進するものであり、任命権者は、組織としての職場が明るく活力に満ちた働きやすい状態となるよう努めるとともに、心の病の予防をはじめ、その早期発見、療養中のケア、職場復帰の支援、再発の防止等、総合的かつ体系的なメンタルヘルス対策の一層の充実に努める必要がある。

(7) 人材育成の推進

日常業務を通じて職員の意欲と能力を引き出し、組織目標の達成と職場の活性化を目指す取組として、現在、段階的に導入されている「自律型人材育成制度」については、試行等を通じて運用上の問題点の検証を行いつつ、人材育成の新たな方策の一つとして、県の組織全体で実効ある取組を行う必要がある。

(8) 男女共同参画の推進

男女共同参画の推進については、これまでの種々の課題を踏まえ、「滋賀県男女共同参画計画（第2次改訂版）」が策定され、仕事と生活の調和の促進や女性の活躍支援が重点取組テーマに設定されたところであり、任命権者は、特定事業主行動計画に基づき、他の事業者の模範となるよう、男性の育児休業取得の促進をはじめとした、仕事と生活を両立できる環境づくりに率先して取り組むことや、行政における女性の参画を促進するため、女性職員の登用や職域の拡大に引き続き努める必要がある。

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、公民の均衡を図るため、地域手当により月例給の水準調整を行うとともに、医師確保が重要な課題となっていることから、国と同様に医師および歯科医師に対する初任給調整手当の引上げを行う報告および勧告となったところである。

他方、本県においては、平成15年4月以降、厳しい財政状況を理由とし、職員の給与が減額措置されているところであるが、当該措置は、地方公務員法で定める給与決定の原則とは異なる基準により実施された異例の措置であり、誠に遺憾である。

言うまでもなく、組織の礎は人であり、たとえ財政健全化に向けた真摯な取組の中にあっても、職員への適正な処遇は、最も重視すべき行政運営の根幹をなす要素である。こうした異例の措置が、終期を定めたとはいえ、足掛け6年の長きにわたり継続されていることは、全国の自治体の中でも極めて厳しいものであり、職員の士気の低下や人材確保への影響は避けられず、その代償は大きいと言わざるを得ないところであり、本委員会としては、大変憂慮するところである。

減額措置の解消に向けた最善の努力が尽くされることを切に要望するとともに、職員の給与決定に当たっては、勧告に基づく本来の職員の給与水準を確保すべきと考える。

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をあらためて認識され、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、ボーナスともに本年は水準改定なし
 - ① 民間給与との較差(0.04%)が極めて小さいことから、月例給の水準改定は行わないが、医師の給与については特別に改善
 - ② 期末・勤勉手当(ボーナス)も民間の支給割合とおおむね均衡し、改定なし
 - ③ 給与構造改革の着実な実施一本府省業務調整手当を新設

I 給与勧告の基本的考え方

〈給与勧告の意義と役割〉 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、職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

〈民間準拠の考え方〉 国家公務員の給与は、市場原理による決定が困難であることから、労使交渉等によって経済・雇用情勢等を反映して決定される民間の給与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11,000民間事業所の約44万人の個人別給与を実地調査(完了率89.0%)

※ 調査対象事業所数を約900事業所増加させ、企業規模100人未満の事業所もより綿密に調査

〈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、年齢、学歴、勤務地域の同じ者同士を比較

○民間給与との較差 136円 0.04% [行政職(一)…現行給与 387,506円 平均年齢 41.1歳]

※ 俸給表については較差が極めて小さく適切な改定には十分でないこと、諸手当についても改定する特段の必要性は認められないこと等を勧告して、本年は月例給の水準改定を行わない

○医師の給与の特別改善(平成21年4月1日実施)

国の医療施設における勤務医の確保が重要な課題となる中で、国の医師の給与は、民間病院や独立行政法人国立病院機構に勤務する医師の給与を大きく下回っており、若手・中堅医師の人材確保のため初任給調整手当を改定(年間給与を独立行政法人国立病院機構並みに平均で約11%引上げ)

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

○民間の支給割合 公務の支給月数(4.50月)とおおむね均衡

2 その他の課題

- (1) 住居手当 自宅に係る住居手当は来年の勧告に向けて廃止を検討
借家・借間に係る住居手当は高額家賃負担職員の実情を踏まえ、引き続き検討
- (2) 単身赴任手当 経済的負担の実情、民間の同種手当の支給状況を考慮して改善を検討
- (3) 非常勤職員の給与 各庁の長が給与を決定する際に考慮すべき事項を示す指針を策定
非常勤職員の問題は、今後は政府全体としてその在り方をどのようにしていくのか幅広く検討を進めていく必要

Ⅲ 給与構造改革

- ・ 俸給制度、諸手当制度全般にわたる改革を進めてきており、地域間給与配分の見直しや年功的な給与上昇の抑制などを着実に実施
- ・ 給与構造改革期間終了後は、地域間の配分の在り方の検討、給与における能力・実績主義を一層推進する観点から必要に応じた見直しの検討、これらに加え、60歳台前半における雇用問題の検討に併せて60歳前も含めた給与水準及び給与体系の在り方についても検討することとし、これらの諸課題に対応すべく総合的な検討を行っていく必要があり、その準備を進める

1 平成21年度において実施する事項

(1) 本府省業務調整手当の新設

国家行政施策の企画・立案、諸外国との折衝、関係府省との調整、国会対応等の本府省の業務の特殊性・困難性を踏まえ、近年、各府省において本府省に必要な人材の確保が困難になっている事情を併せ考慮し、現行の本府省の課長補佐に対する俸給の特別調整額を廃止した上で、本府省の課長補佐、係長及び係員を対象とした本府省業務調整手当を新設（平成21年4月1日実施）

- ・ 行政職俸給表(一)適用職員の手当額

課長補佐…現行の俸給の特別調整額の額に、当該額に100分の18（平成21年度は100分の17）を乗じて得た額を加えた額に相当する定額

係長以下…各職務の級の人員分布の中位に当たる号俸の俸給月額に、係長にあつては100分の4（平成21年度は100分の2）、係員にあつては100分の2（平成21年度は100分の1）を乗じて得た額に相当する定額

(2) 地域手当の支給割合の改定

地域手当は、平成22年度までの間に段階的に改定することとしており、平成21年4月1日から平成22年3月31日までの間の暫定的な支給割合を設定

2 勤務実績の給与への反映の推進

新たな人事評価制度の導入に伴い、以下のとおり措置

- ・ 直近の評価結果等を昇給や勤勉手当の勤務成績判定、期末特別手当に活用
- ・ 評価結果に基づく勤務成績が不良である者に対して降給・降格の仕組みを整備

人事評価の実施後、評価結果が確定したときには、直ちにこれを活用するものとするよう措置。本府省以外の職員に係る活用は、直ちに活用できる場合を除き、その1年後から開始

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

職員の勤務時間を1日7時間45分、1週38時間45分に改定（平成21年4月実施）

- ・ 職員の勤務時間は民間と均衡させるべきもの。民間の労働時間は職員の勤務時間より1日15分程度、1週1時間15分程度短い水準で安定
- ・ 勤務時間の短縮に当たっては、これまでの行政サービスを維持し、かつ、行政コスト増加を招かないことが基本。公務能率の一層の向上に努める必要
- ・ 勤務時間の短縮は、仕事と生活の調和にも寄与

（これまでの経緯）

職員の勤務時間は、現在、1日8時間、1週40時間。近年の民間企業の所定労働時間の状況にかんがみ、昨年の勧告時の報告で、本年を目標として勤務時間見直しの勧告を行うこととしたい旨言及。

1 民間企業の所定労働時間の状況

- ・ 勤務時間は給与と同様に基本的な勤務条件であり、民間と均衡させることが基本。その際、勤務時間は業務運営の基礎であり、民間企業の所定労働時間のすう勢を見極めることが必要。
- ・ 企業規模・事業所規模50人以上の事業所を対象として事務・管理部門の所定労働時間を調査。
- ・ 本年の調査結果は1日7時間45分、1週38時間49分。平成16年から本年までの調査結果は安定的に推移しており、その平均は1日7時間44分、1週38時間48分。職員の勤務時間より1日15分程度、1週1時間15分程度短い水準で定着。
- ・ 多くの民間企業が、労働時間管理のため、区切りの良い15分刻みで所定労働時間を設定。

2 行政サービスの維持

- ・ これまでの行政サービスを維持し、かつ、行政コストの増加を招かないことが基本。
- ・ 各府省は、業務の合理化・効率化や勤務体制の見直し等により、現在の予算や定員の範囲内で、業務遂行に影響を与えることなく対応が可能。
- ・ 職員一人一人が仕事の進め方や働き方を点検するなど、公務能率の一層の向上に努める必要。

3 仕事と生活の調和

- ・ 勤務時間の短縮は、家庭生活や地域活動の充実など、広く仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に寄与。

4 勤務時間の改定

- ・ 職員の勤務時間を1日7時間45分、1週38時間45分に改定することが適当。
- ・ これに伴い、船員、再任用短時間勤務職員、育児短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員及び任期付研究員の勤務時間について所要の措置を講ずる。
- ・ 平成21年4月1日から実施。

人事院「公務員制度改革及び公務員人事管理に関する報告の骨子」

中立・公正性の確保、基本権制約の代償の役割を担う中立第三者機関・専門機関として積極的に改革に取り組

I 公務員制度改革に関する基本認識（別紙第1）

国民本位の公務員制度改革を進めるに当たり、次の4点の実現が肝要

- 第1 公務及び公務員に対する国民の信頼の回復が急務
 - ・ 人事管理システム全体の総点検により早急な信頼回復に着手
- 第2 時代の変化に適合する有効な人事管理システムの再構築
 - ・ 政官、官民の役割分担等を前提に、採用から退職までの人事管理諸制度を総合的に検討
- 第3 高い専門性をもって職務を遂行するとの職業公務員制度の基本を生かした改革の推進
 - ・ 制度及び運用の一体的改革が不可欠。運用改善・意識改革には直ちに着手
 - ・ 幹部職員等を対象とした新たな制度や労働基本権の検討の際の着眼点について論及
- 第4 公務員が使命感を持って全力で職務に取り組めるよう意識改革を徹底

II 公務員人事管理に関する報告（別紙第4）

1 人材の確保・育成

- (1) 採用試験の基本的な見直し — 高い資質と使命感を有する人材の確保が引き続き重要
 - ・ 基本法の制定、人材供給構造の変化を踏まえ、採用試験の基本的見直しに向け、専門家会合を開催し、各試験の意義、検証すべき能力・手法等について、検討に着手
 - ・ 今後の中途採用試験の在り方も念頭に、「経験者採用システム」の一層の活用
- (2) 幹部要員の確保・育成
 - ・ 幹部要員をはじめとする職業公務員の人材育成の在り方について、研究会を開催し、高い使命感を持つ行政官の確保・育成に向けて検討に着手
 - ・ 基本法による新制度発足前においても、思い切った能力実績に応じた人事運用への転換が必要課長補佐級への昇任から適格性を厳正に判断、課長級への昇任時には従来以上に厳しく適任者を選抜。併せて、II・III種等採用職員の一層の登用推進
- (3) 人事交流の推進
 - 円滑な官民交流に資するよう、官民人事交流法に基づく交流基準等について必要な見直し
- (4) その他 女性の採用・登用の拡大。昨年为国公法改正を踏まえた任免規則の整備。分限について、新たな人事評価の導入に伴い、規則・指針の整備 等

2 能力及び実績に基づく人事管理の推進 — 新たな人事評価制度の活用

評価結果の人事管理への活用の基本的な枠組みを提示（昇任、昇格、昇給、ボーナスに加え、免職・降任・降格・降給処分や人材育成にも活用）。試行結果も踏まえ、評価制度の施行までに制度整備

3 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備

- ・ 本府省の超過勤務縮減のため、政府全体として計画的な在庁時間削減に取り組むことが必要。他律的業務に係る超過勤務について、業務の改善・合理化の徹底及び縮減策等の検討
- ・ 育児休業等の制度の周知や利用モデルの提示など職員のニーズに合わせた両立支援を推進
- ・ 心の疾病の予防や早期発見のための情報の提供、気軽に相談できる体制の整備等を検討

4 退職管理 ～高齢期の雇用問題～

65歳までの段階的定年延長を中心に検討。その際、再任用との組合せ、役職定年制の併用、外部との人事交流の促進、高齢期の職員のための職域の開発、給与総額増大の回避の方策なども検討

別記第 2

勸 告

本委員会は、別記第 1 における報告および諸資料に基づき、職員の給与について、次のように措置することを勧告する。

1 改定の内容

医師および歯科医師の初任給調整手当については、人事院が国家公務員について行った勧告に準じて改定すること。

2 改定の実施時期

この改定は、平成21年 4 月 1 日から実施すること。