

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22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9,299人、県費負担市町立学校教職員7,357人、合計16,656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3,388人で、その平均給与月額は376,906円（給料346,664円、扶養手当11,708円、地域手当18,534円）であり、平均年齢は43.5歳（男性44.8歳、女性39.6歳）、性別構成は男性74.0%、女性26.0%、学歴別構成は大学卒62.0%、短大卒15.9%、高校卒22.1%、中学卒0.0%となっている。

また、全職員の平均給与月額は399,630円（給料369,858円、扶養手当10,440円、地域手当19,332円）であり、その平均年齢は43.5歳（男性44.5歳、女性41.8歳）、性別構成は男性62.9%、女性37.1%、学歴別構成は大学卒77.2%、短大卒9.7%、高校卒12.5%、中学卒0.6%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。）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379,085円（給料348,629円、扶養手当11,708円、地域手当18,748円）、また、全職員の平均給与月額は401,961円（給料372,027円、扶養手当10,440円、地域手当19,494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

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563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22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5,147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、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 7 , 9 8 6 円
	短 大 卒	1 8 3 , 7 7 1 円
	高 校 卒	1 6 2 , 6 1 8 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 , 9 7 8 円
配 偶 者 と 子 1 人	2 0 , 2 9 6 円
配 偶 者 と 子 2 人	2 4 , 1 6 2 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54.6%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、22,000円以上23,000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3.96月分となっている。

(参考資料第18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4,985円（1.26%）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451円（0.11%）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)
399,550円	特例条例による減額措置後の額	394,565円	4,985円 (1.26%)
	特例条例による減額措置前の額	399,099円	451円 (0.11%)

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。

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。

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100.3であった。

また、同年の47都道府県の平均は98.7、近畿6府県は92.2～100.3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1.2%、大津市で1.7%の下落となっている。

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160,090円、178,720円および197,360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・勧告等の概要

人事院は、本年8月10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等に基づき、一般職の職員の給与等について報告し、給与の改定について勧告を行った。また、公務員の労働基本権問題について基本的な論点整理を行うとともに公務員人事管理について報告を行った。併せて「国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出」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、給料表について、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、中高年齢層が受ける俸給月額に限定して引下げ改定を行った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。また、給料月額について引下げ改定が行われることを踏まえ、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18年滋賀県条例第21号）付則第7項から第9項までの規定による給料（経過措置額）の算定基礎となる額についても引き下げることとする。引下げ後の経過措置額の算定の基礎となる額は、国家公務員の経過措置額の算定基礎となる額の引下げに適用する率を乗じて得た額とする。

なお、行政職給料表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。また、経過措置額についても行政職給料表と同様に引下げ改定を行うものとする。ただし、医療職給料表(1)については、本県においても医師確保は重要な課題となっていることから、引下げ改定は行わないこととする。また、第2号任期付研究員に適用される給料表についても、若手研究者を対象とした給料表であることから、引下げ改定は行わないこととする。

一方、地域手当について、本年4月1日から東京都特別区に在勤する職員は16.5%、県内に勤務する職員は5%の割合で支給されているところであるが、この手当は地域における民間給与水準との調整機能を有することから、本年の公民較差(0.11%)および給料表の引下げ改定を考慮し、それぞれ0.5%、0.2%(給料表の引下げ改定が行われるまでは、それぞれ0.25%、0.1%)引き上げることが適当である。

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0.2月引き下げる必要がある。本年度については、12月期における期末手当・勤勉手当から差し引くこととし、来年度以降の取扱いについては、国の取扱いおよび民間の特別給の支給状況等を参考に、6月期および12月期における期末手当・勤勉手当の支給月数を定め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。

また、教員給与のうち義務教育等教員特別手当については、これまでの経緯、事情を踏まえ、また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、「モデル義務教育等教員特別手当」が示されたところであり、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。

(2) 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、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みを進める必要がある。

(3) 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。

一方、本県においては、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。本年4月から月60時間を超える時間外勤務手当の支給割合の引上げ等時間外勤務の縮減に資する制度改正が行われたところであるが、引き続き、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。なお、本年の人事院勧告では、月60時間を超える時間外勤務手当の支給割合の引上げに関わって、60時間の時間外勤務時間の積算基礎に日曜日またはこれに相当する日の勤務時間を含めることとし、平成23年度から実施するとされたことから、本県においても、所要の措置を講じる必要がある。

(4) 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良好なコミュニケーションが保たれ、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。

(5) 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みとして、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みを行う必要がある。

(6) 男女共同参画・仕事と生活の調和の推進

職員の意欲・能力を最大限に引き出し、それを組織として生かすことができる勤務環境を整備するため、任命権者において、女性職員の登用や仕事と生活の調和の推進に、種々取り組まれてきたところである。

人材育成に配慮した人事管理を行う上で、男女を問わず意欲と能力のある職員を登用することが必要であり、県政における男女共同参画を推進する上で、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。

また、配偶者が育児休業をしている職員も育児休業をすることができる等の制度改正が行われ、厚生労働省においても年次有給休暇の取得促進を目指して「労働時間等見直しガイドライン」が改正されたこと等を踏まえ、引き続き仕事と生活の調和の推進に努める必要がある。

(7) 高齢期の雇用問題

公的年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられることに伴い、既に民間企業に関しては、定年年齢の65歳以上への段階的引上げ、継続雇用制度の導入などの措置をとることが義務づけられている。人事院は本年の勧告において、定年延長に向けた制度見直しの骨格と今後の課題を示すとともに、定年延長の検討の中であるべき給与制度等について検討し、本年中を目途に成案を得て具体的な立法措置のための意見の申出を行うとしていることから、今後、国の動向に留意する必要がある。

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、月例給について給料月額を引き下げる一方で地域手当の引上げにより水準調整を行うとともに、特別給について引下げを行う報告および勧告としたところである。

本県においては、厳しい財政状況を理由とし、職員の月例給および特別給が減額措置されているところであるが、当該措置は平成23年3月までの期限を限った措置ではあるが、こうした異例の措置が、足掛け8年の長きにわたり継続されており、このことによる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。

本委員会としては、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。

○ 本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに引下げ ～ 平均年間給与は△9.4万円 (△1.5%)
(月例給については、50歳台後半層を重点的に引下げ)

- ① 公務員給与が民間給与を上回るマイナス較差 (△0.19%) を解消するため、月例給の引下げ改定
— 55歳を超える職員の俸給・俸給の特別調整額の支給額の一定率減額、俸給表の引下げ改定
- ② 期末・勤勉手当 (ボーナス) の引下げ (△0.2月分)

I 給与勧告の基本的考え方

- ・ 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
- ・ 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、勧告に当たっては、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11,100民間事業所の約45万人の個人別給与を実地調査 (完了率89.7%)

<月例給> 公務と民間の4月分給与を調査 (ベア中止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映し、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 △757円 △0.19% [行政職俸給表(一)…現行給与395,666円 平均年齢41.9歳]

俸給	△637円	俸給の特別調整額	△51円
はね返り分等(注)	△69円		

(注) 地域手当など俸給の月額を算定基礎としている諸手当の額が減少することによる分

<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 3.97月 (公務の支給月数 4.15月)

2 給与改定の内容と考え方

<月例給> 民間給与との較差 (マイナス) を解消するため、月例給を引下げ。50歳台後半層の職員の給与水準是正のための措置及び俸給表の改定を併せて実施

(1) 55歳を超える職員 (行政職俸給表(一) 5級以下の職員及びこれに相当する級の職員を除く) について、俸給及び俸給の特別調整額の支給額を一定率で減額 (△1.5%)

※ 医療職(一) (人材確保のため)、指定職 (一官一給与のため) 等についてはこの措置は行わない

(2) さらに、中高年齢層について俸給表を引下げ改定

① 行政職俸給表(一) (1)による解消分を除いた残りの公務と民間の給与差を解消するよう引下げ (平均改定率△0.1%)。その際、中高年齢層 (40歳台以上) が受ける俸給月額に限定して引下げ

② 指定職俸給表 行政職俸給表(一)の公務と民間の給与較差率と同程度の引下げ (△0.2%)

③ その他の俸給表 行政職俸給表(一)との均衡を考慮した引下げ (ただし、医療職俸給表(一)等は除外)

※ 給与構造改革の俸給水準引下げに伴う経過措置額についても、本年の俸給表の改定率等を踏まえて引下げ

※ 専門スタッフ職俸給表の級の新設については新たな職の整備に向けた政府の取組をみて別途勧告

(3) 委員、顧問、参与等の手当 指定職俸給表の改定状況等を踏まえ支給限度額を引下げ (35,200円→35,100円)

<期末・勤勉手当 (ボーナス)> 民間の支給割合に見合うよう引下げ 4.15月分→3.95月分 (一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
22年度	期末手当	1.25月 (支給済み)	1.35月 (現行1.5月)
	勤勉手当	0.7月 (支給済み)	0.65月 (現行0.7月)
23年度以降	期末手当	1.225月	1.375月
	勤勉手当	0.675月	0.675月

[実施時期等] 公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）

本年4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る較差相当分を年間給与でみて解消するため、4月の給与に調整率（△0.28%）（注）を乗じて得た額に4月から実施の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額と、6月に支給された特別給の額に調整率を乗じて得た額の合計額に相当する額を、12月期の期末手当の額で減額調整（引下げ改定が行われる俸給月額又は経過措置額を受ける職員を対象）

（注）引下げ改定が行われる俸給月額又は経過措置額を受ける職員によって行政職俸給表（一）適用職員全体の民間給与との較差の総額を負担することとして求められる率

<超過勤務手当> 民間企業の実態を踏まえ、月60時間の超過勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含めることとし、平成23年度から実施

Ⅲ 給与構造改革

- ・ 給与構造改革として当初予定していた施策の導入・実施が本年度で終了。地域間給与配分の見直し、勤務実績の給与への反映等について、今後も必要な見直し
- ・ 平成23年4月にかけて経過措置が解消されることに伴って生ずる制度改正原資を用いて、同年4月に若年・中堅層（43歳未満の職員）にこれまで抑制してきた昇給を1号俸回復
- ・ 地域別の民間給与との較差と全国の較差との率の差は約2.0ポイントで、昨年よりも0.6ポイント程度、改革前の約4.8ポイントと比べると2.8ポイント程度減少。地域間給与配分の見直しについては、今後の経過措置額の状況や地域手当の異動保障の支給状況、各地域の民間賃金の動向等を踏まえつつ、複数年の傾向をみていく必要を念頭に、最終的な検証
- ・ 定年延長の検討の中で、50歳台の給与の在り方について必要な見直しを検討

Ⅳ 高齢期の雇用問題 ～65歳定年制の実現に向けて～

1 公務における高齢期雇用の基本的な方向

本格的な高齢社会を迎える中、国家公務員制度改革基本法の趣旨を踏まえ、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から、定年を段階的に65歳まで延長することが適当

- ・ 民間企業には、法律上65歳までの雇用確保措置を義務付け。60歳定年到達者の多くが継続雇用され、非管理職層を中心に定年前と同様の職務に従事している実態
- ・ 60歳台前半の職員についても職務給を基本とするが、定年延長を行う上では、職員の職務と責任を考慮しつつ、民間企業の雇用・所得の実情を踏まえ、60歳前と同じ仕事を行っている場合もその給与水準を相当程度引き下げて制度設計。あわせて、役職定年等の人材活用方策に取り組むとともに、短時間勤務等多様な働き方の選択を可能に
- ・ 総定員を増加させずポスト構成を維持すれば65歳定年制でも給与等の増加は抑制
- ・ 段階的な定年延長を行う中で、採用から退職に至る公務員人事管理全体の見直しが不可欠。また、早期退職を支援する措置、定員上の経過的な取扱い等について、政府全体として検討する必要

2 定年延長に向けた制度見直しの骨格

(1) 定年延長と60歳台の多様な働き方

- ・ 平成25年度から3年に1歳ずつ段階的に定年を引上げ
- ・ 高齢期の働き方に関する職員の意向を聴取する仕組みを導入
- ・ 一定範囲の管理職を対象とした役職定年制の導入
- ・ 定年前の短時間勤務制や人事交流の機会の拡充

(2) 定年延長に伴う給与制度の見直し

60歳台前半の民間給与が、継続雇用制度を中心とした雇用形態の下で60歳前に比べて3割程度低くなっている実情等を踏まえ、職務と責任に応じた給与を基本としつつ、60歳台前半の給与水準を相当程度引下げ。50歳台の給与の在り方についても必要な見直しを検討

(3) その他関連する措置

加齢に伴い就労が厳しくなる職種の取扱い、特例的な定年の取扱い等を検討

以上の骨格に基づき、関係各方面と幅広く意見交換を重ねながら更に検討を進め、本年中を目途に成案を得て具体的な立法措置のための意見の申出

人事院「公務員人事管理に関する報告の骨子」

I 公務員の労働基本権問題の議論に向けて

労働基本権制約の見直しは、その目的を明確にし、便益・費用等を含め全体像を提示し、広く議論を尽くして、国民の理解の下に成案を固め、実施することが必要

1 公務における労働基本権問題の基本的枠組みと特徴

公務における労働基本権問題の検討は、公務特有の基本的枠組み(内閣と国家公務員は双方が国民に対し行政執行の責務を負うとともに、労使関係に立つという二つの側面を有する)と特徴(市場の抑制力が欠如している等民間と大きく相違)を十分踏まえて行う必要

2 自律的労使関係制度の在り方 ～基本権制約の程度等に応じたパターン

パターン1 協約締結権及び争議権を付与。予算等の制約は存在

パターン2 協約締結権を付与し争議権は認めない。この場合は代償措置(仲裁制度)が必要

パターン3 協約締結権及び争議権は認めずその代償措置として第三者機関の勧告制度を設けるとともに、勤務条件決定の各過程における職員団体の参加の仕組みを新たに制度化

パターン4 職位、職務内容、職種等に応じてパターン1～3を適用

3 自律的労使関係制度の在り方を議論する際の論点

- ・ 国会の関与(法律・予算)と当事者能力の確保
- ・ 付与する職員の範囲
- ・ 労使交渉事項と協約事項の範囲
- ・ 給与水準の決定原則や考慮要素
- ・ 交渉当局の体制整備
- ・ 職員団体の代表性の確保

4 検討の進め方

基本的な議論を深めて見直しの基本的方向を定め、制度設計に向けて各論点を十分に詰めた上で、便益・費用を含む全体像を国民に示し理解を得て、広く議論を尽くして結論を得る必要

II 基本法に定める課題についての取組

1 採用試験の基本的な見直し

・ 優秀かつ多様な人材を確保するため、積極的な人材確保活動と併せ、専門職大学院の設置状況等を踏まえた採用試験の基本的な見直しが喫緊の課題

・ 意見公募手続(本年6月)を経て、新たな試験制度の全体像を提示

一 現行のI種・II種・III種試験を廃止し、試験体系を再編

【 *総合職試験：院卒者試験、大卒程度試験

*専門職試験

*一般職試験：大卒程度試験、高卒者試験等

*経験者採用試験

・ 今後、各方面と調整を行いつつ、平成24年度の新試験実施に向け、周知徹底、所要の準備

2 時代の要請に応じた公務員の育成

・ 各役職段階で必要な研修の体系化と研修内容の充実

・ 若手職員を養成する新たな研修の実施や長期在外研究員制度において博士号を取得させるための方策を検討

3 官民人事交流等の推進

・ 退職管理方針を踏まえ、公務の公正を確保しつつ、審議官級の交流基準改正を近日中に予定

・ 公益法人等への職員派遣は、意義や妥当性の整理、法人選定等の内閣での対応を踏まえ検討

4 女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針の見直し等

各方面の意見聴取等を行いつつ、本年末までに指針を見直すなど、実効性のある取組を強化

III その他の課題についての取組

1 非常勤職員制度の改善

(1) 日々雇用の非常勤職員の任用・勤務形態の見直し

日々雇用の仕組みを廃止し、会計年度内の期間、臨時的に置かれる官職に就けるために任用される期間業務職員制度を設け、本年10月から実施

(2) 非常勤職員の育児休業等

育児休業等ができるよう育児休業法改正の意見の申出を行うほか、介護休暇制度の導入についても措置

2 超過勤務の縮減

府省ごとに在庁状況の把握及び必要な指導などの具体的な取組を政府全体として推進。各大臣のリーダーシップの下、政務三役等が自ら率先して超過勤務縮減に取り組むことが重要

3 適切な健康管理及び円滑な職場復帰の促進

・ 心の健康の問題による長期病休者について職場復帰前に試験的に出勤する仕組みを提示

・ 1回の病気休暇の上限期間の設定など病気休暇制度の見直し

人事院「国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出の骨子」

常時勤務することを要しない職員（非常勤職員）について、仕事と育児の両立を図るため、育児休業法を改正

1 非常勤職員の育児休業

(1) 非常勤職員について、子が1歳に達する日（配偶者がその日以前に育児休業をしている場合には、1歳2か月に達する日）まで、育児休業をすることができるようにすること

(参考) 育児休業をすることができない非常勤職員としては、請求時に、

- ① 引き続き任用された期間が1年に満たない職員
 - ② 子が1歳に達する日を超えて引き続き任用されることが見込まれない職員
 - ③ 子が1歳に達する日から1年を経過する日までの間に、その任期が満了し、かつ、任期が更新されないこと又は再び採用されないことが明らかな職員
 - ④ 1週間の勤務日数が2日以下である職員
- 等を予定。

(2) 非常勤職員について、継続的な勤務のために特に必要な場合には、子が1歳6か月に達する日まで、育児休業をすることができるようにすること

(参考) 継続的な勤務のために特に必要な場合としては、

- ① 保育所入所を希望しているが、入所できない場合
 - ② 配偶者が死亡した場合
 - ③ 配偶者が負傷、疾病等により子を養育することが困難な状態になった場合
- 等を予定。

2 非常勤職員の育児時間

非常勤職員について、3歳に達するまでの子を養育するため、1日につき2時間を超えない範囲内で勤務しないことができること

(参考) 育児時間をするすることができない非常勤職員としては、請求時に、

- ① 引き続き任用された期間が1年に満たない職員
 - ② 1週間の勤務日数が2日以下である職員
- 等を予定。

3 実施時期

平成23年4月1日から実施

(参考) このほか、要介護者を介護するため、1回の要介護状態につき連続する93日の期間内で休暇を取得することができる介護のための休暇の制度の導入についても措置する予定（人事院規則事項）。