

# 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 24 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 9,137 人、県費負担市町立学校教職員 7,414 人、合計 16,551 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 3,295 人で、その平均給与月額は 368,055 円（給料 335,530 円、扶養手当 11,008 円、地域手当 21,517 円）であり、平均年齢は 43.1 歳（男性 44.4 歳、女性 39.6 歳）、性別構成は男性 72.6%、女性 27.4%、学歴別構成は大学卒 64.1%、短大卒 15.8%、高校卒 20.1%となっている。

また、全職員の平均給与月額は 392,856 円（給料 360,396 円、扶養手当 9,900 円、地域手当 22,560 円）であり、その平均年齢は 43.3 歳（男性 44.2 歳、女性 41.7 歳）、性別構成は男性 62.3%、女性 37.7%、学歴別構成は大学卒 78.8%、短大卒 9.1%、高校卒 11.6%、中学卒 0.5%である。

なお、今年度の職員の給与については、平成 23 年度および平成 24 年度における職員の給与の特例に関する条例（平成 23 年滋賀県条例第 9 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 374,771 円（給料 341,732 円、扶養手当 11,008 円、地域手当 22,031 円）、また、全職員の平均給与月額は 398,497 円（給料 365,651 円、扶養手当 9,900 円、地域手当 22,946 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 551 事業所から、層化無作為抽出法により抽出した 114 の事業所について、人事院と共同して行った「平成 24 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 4,709 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 , 4 2 9 円
	短 大 卒	1 7 7 , 0 0 0 円
	高 校 卒	1 5 9 , 1 6 4 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 , 1 7 7 円
配 偶 者 と 子 1 人	1 9 , 4 6 0 円
配 偶 者 と 子 2 人	2 3 , 4 2 1 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 50.3%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、24,000 円以上 25,000 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 of 3.94 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 43.7 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 9,604 円 (2.48%) 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すると、職員給与が民間給与を 1 人当たり平均にして 400 円 (0.10%) 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)
396,873円	特例条例による減額措置後の額	387,269円	9,604円 (2.48%)
	特例条例による減額措置前の額	396,473円	400円 (0.10%)

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 99.9 であった。

また、同年の 47 都道府県の平均は 99.3、近畿 6 府県は 93.4 ~ 100.8 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月に比べ全国では0.4%の上昇、大津市では昨年4月と同水準となっている。

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144,300円、170,340円および196,390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8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の規定に基づき、一般職の職員の給与等について報告および勧告を行った。また、併せて国家公務員制度改革等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) 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、本年は民間事業所従業員との給与較差が認められるが、現行の各給料表については、本県ではこれまでから国家公務員の俸給表に準じてきたところであり、人事院は本年、国家公務員の俸給表の改定を見送っていることから、給料表の改定は行わないこととすることが適当であり、本年の公民較差については、現在制度の完成途上にある地域手当の支給率の引き上げにより解消を図ることとする。

地域手当については本年4月1日現在、東京都特別区に在勤する職員は17%、県内に勤務する職員は6%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（0.1%）を考慮し、それぞれ0.1%引き上げることが適当である。

## (2) 昇給・昇格制度の改正

人事院は本年の勧告において、世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳後半層における給与水準の上昇をより抑える方向で、昇給・昇格制度の改正を行う必要があるとの報告および勧告を行ったところである。

本県の昇給・昇格制度についてはこれまで、国の制度に準拠することを基本としてきたところであり、国に準じて見直しを行う必要がある。

そのため、55歳を超える職員（医療職給料表（1）にあつては、57歳を超える職員）の昇給について、標準の勤務成績では昇給しないこととするとともに、特に良好の場合には1号給以上の昇給に抑制することとする。また、高位の号給からの昇格について、昇格の際の号給設定を現行より下位の号給となるよう、国に準じて改正を行うこととする。

## (3) 自宅に係る住居手当の廃止

自宅に係る住居手当については、主に自宅の維持管理の費用を補てんする趣旨の手当として国の制度に準じて昭和49年に設けられたが、国においては既に平成21年度に廃止され、他の都道府県においても廃止または縮小の傾向にあることから、昨年の報告および勧告において、今後においても他の都道府県の状況に留意しながら、その取扱いについて、引き続き検討していく必要がある、としたところである。

本年4月における全国の状況は、既に同手当を廃止、または廃止を決定した都道府県が30団体と過半数を占めており、こうした状況を踏まえると、来年4月以降、同手当を廃止することが適当と考える。

## (4) 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ているところであるが、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において人事評価の結果が反映され、より実効性の高いものとなるよう、新たな人事評価制度の早期確立に向けた取組を進める必要がある。

また、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や取組の成果の検証を行い、次の段階に移行すべき時期に来ていると考える。

## (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。

もとより、適正な労働時間の管理は、労働基準法や関係の通知により求められているところであり、本県においてはこれまで、任命権者において様々な取組が行われてきたところであるが、なお一層の縮減に向けて、各職場の実情に応じた、実効ある取組を進めていく必要がある。そのために、管理職および職員一人ひとりが今一度、効率的な業務遂行と適正な勤務時間管理の意識を徹底し、全庁一丸となって取組を進める必要がある。

## (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ことから、パワーハラスメント防止のための指針の策定や「試し出勤制度」などの取組が進められているところである。

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、引き続き総合的かつ体系的なメンタルヘルス対策の充実に努める必要がある。

## (7) 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、男女共同参画を推進するため、本県においてもこれまでから男性職員の育児休業取得促進のため、様々な措置が講じられてきたところであるが、引き続き、男性職員の育児休業取得の促進に努めていく必要がある。このほか、厚生労働省の「労働時間等見直しガイドライン」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。

## (8) 高齢期の雇用問題

人事院は昨年、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、国家公務員の定年を段階的に65歳まで引き上げること等を内容とする意見の申出を行ったところである。

その後、本年3月に国家公務員制度改革推進本部・行政改革実行本部合同会合において決定された「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」では、雇用と年金の接続については再任用制度によることとされた。本年、人事院は、雇用と年金の接続を円滑に行っていくためには、多様な働き方の確保や定員上の取扱いについて検討する必要がある等、新たな再任用制度の下での課題と取組について報告を行ったところである。

雇用と年金の接続の問題については全国共通の課題であり、本県においても、国に準じた制度とすることが適当であると考えられることから、今後、国の動向に留意しながら、適切に準備を進めていく必要がある。

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、地域手当の改定を行う必要があるとしたところである。

本県においては現在、厳しい財政状況を理由とし、職員の給与が減額されているところである。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。

人事委員会の勧告を踏まえることなく行われているこの措置は、開始から既に10年が経とうとしている。財政健全化のための措置とはいえ、こうした長期間にわたる減額措置の継続は、このことによる職員の士気の低下や人材確保への影響が避けられず、その代償は大きいと言わざるを得ないところであり、職員への適正な処遇の確保の観点から、本委員会としては、大変憂慮するところである。

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、ボーナスともに改定なし

- ① 月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出

以下の諸事情を踏まえ、減額前の較差(△0.07%)に基づく月例給の改定なし

- ・ 従来、較差が小さく俸給表等の適切な改定が困難な場合には改定を見送っていること
  - ・ 減額後は民間給与を7.67%下回っていること、減額支給措置は民間準拠による改定とは別に未曾有の国難に対処するため、平成25年度末までの間、臨時特例として行われていることを勘案
- ② 公務の期末・勤勉手当(ボーナス)の支給月数は、民間と均衡しており、改定なし
- ・ 上記給与減額支給措置が行われていることを勘案

#### 50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、昇給・昇格制度を見直し

- ① 55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給停止(給与法改正)
- ② 高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減(人事院規則改正)

### I 給与勧告の基本的考え方

- ・ 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報告・勧告を行うことは、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

約11,100民間事業所の約47万人の個人別給与を実地調査(完了率90.6%)

〈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  
月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出

- 月例給の較差(給与減額支給措置による減額前) △273円 △0.07%  
(給与減額支給措置による減額後) 28,610円 7.67%

〔 行政職俸給表(一)…現行給与(減額前)401,789円 平均年齢42.8歳  
(減額後)372,906円 〕

- 以下の諸事情を踏まえ、月例給の改定は行わない
  - ・ 従来、官民較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には、月例給の改定を見送っていること
  - ・ 給与減額支給措置による減額後は、公務が民間を7.67%下回っていること、この措置は民間準拠による水準改定とは別に未曾有の国難に対処するため、来年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを勘案

〈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

- 公務の支給月数（現行3.95月）は、民間の支給割合（3.94月）と均衡しており、改定は行わない
  - ・ ボーナスの改定は従来より0.05月単位で実施
  - ・ 給与減額支給措置が行われていることを勘案

### III 給与制度の改正等

- 昇給・昇格制度の改正(平成25年1月1日実施)
  - ・ 給与構造改革の経過措置の廃止後も50歳台後半層における官民の給与差は相当程度残ることが想定。世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑える方向で、昇給・昇格制度を改正
  - ・ 昇給制度については、給与法を改正し、55歳を超える職員（行政職俸給表(二)、医療職俸給表(一)は57歳を超える職員）は、標準の勤務成績では昇給しないこととし(現行は2号俸昇給)、特に良好の場合には1号俸(現行は3号俸)、極めて良好の場合には2号俸以上(現行は4号俸以上)の昇給に、それぞれ抑制
  - ・ 昇格制度については、人事院規則を改正し、最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額増加額を縮減
  - ・ 今後とも、民間賃金の動向を踏まえ、毎年の給与改定における措置等、必要な対応について検討
- 給与構造改革の経過措置の解消に伴う対応
  - ・ 給与改定・臨時特例法に基づく平成25年4月1日の昇給回復は、同日において31歳以上38歳未満の職員を対象とし、昇給抑制を受けた回数等を考慮し、最大1号俸上位の号俸に調整
- 地域間給与配分の検証
  - ・ 地域別の民間給与との較差と全国の較差との率の差は、本年までに2ポイント台前半に収れん。地域別の較差は縮小し安定的に推移しており、地域の国家公務員給与に地域手当の異動保障等の額も反映されていることを考慮すれば、地域間給与配分の見直しは所期の目的を達成したものと評価
  - ・ 今後とも、適正な給与配分を確保する観点から、各地域の官民給与の動向等について注視
- 産業構造、組織形態の変化等への対応
  - ・ 現在調査対象としていない産業における事務・技術関係職種の状況を把握した上で、調査の信頼性を保ちつつ、調査対象とすることが可能な産業を平成25年調査から追加
  - ・ 民間企業における組織のフラット化等への対応について、来年度から措置することを念頭に、有識者等の意見も聴取しつつ、調査対象職種の拡大や官民の給与比較の際の職種の対応関係の在り方等について検討

# 人事院「国家公務員制度改革等に関する報告の骨子」

## I 国家公務員制度改革についての基本認識

### 1 国家公務員制度改革の理念と本院の認識

改革に当たっては、公務員を国民全体の奉仕者と位置付けている憲法の基本理念の下で国家公務員法において定められている成績主義等の基本原則を踏まえ、現行制度の問題点を明確にし、それに対応した実効性のある改革案を検討し、あわせて国民にもたらす利害得失も検証することが重要

### 2 国家公務員制度改革の経緯

国家公務員制度改革関連4法案の提出に至る一連の過程において、必ずしも国民的な議論が行われたとはいえない状況にあり、今後、国会等の場において十分な議論が尽くされることが必要

### 3 国家公務員制度改革関連4法案の論点

#### (1) 協約締結権付与に関する論点

- ・ 公務の労使交渉においては給与決定に市場の抑制力が働かないこと

公務員は、民間企業の労働者のように利潤の分配を求める立場になく、倒産の懸念がない公務の労使交渉においては、市場の抑制力という給与決定上の制約が存しないため、民間の労使交渉のような自主的な決着を期することは難しい

- ・ 国会の民主的コントロールの下での使用者側の当事者能力には限界があること

国会が給与を最終決定する下では、使用者である大臣等も給与決定について最終決定権を持つ交渉当事者とはなれず、市場の抑制力という制約が存しないことから、自主的な決着に至らず仲裁への移行が常態化する懸念がある

- ・ 労働組合の代表性をいかに確保するかを整理する必要があること

職員団体に加入している者の割合が全体で約4割と半数以下となっている現状を踏まえれば、労働組合の交渉当事者としての代表性をいかにして確保するかが新たな労使関係制度を措置する上で、議論を尽くしておくべき重要な前提

#### (2) 人事行政の公正の確保に関する論点

人事行政の公正を確保する機能を制度的に確保するため、特に次の点に留意が必要

- ・ 採用試験及び研修の公正な実施の確保

採用試験の出題や合否判定等については、組織的に一定の独立性を有する第三者機関が行うことが必要。研修講師の選任、カリキュラム作成等について、中央研修機関に自律性の付与が必要

- ・ 幹部職員人事の公正確保

幹部職員の適格性審査に第三者機関が適切かつ実効的に関与することが必要。また、幹部職間の転任には、適性の厳正な検証や異動の合理性・納得性を高めるための措置が必要

## II 高齢期における職員の雇用問題

年金の支給開始年齢の段階的引上げに伴い、雇用と年金の接続が官民共通の課題。本格的な少子高齢社会を迎える中で、高齢者の知識と経験を活用するための就労環境の整備を図ることが国の課題

### [新たな再任用に関する課題と取組]

- ・ 新たな再任用制度の下、①再任用職員にどのような仕事を担当させるか、②管理職の能力と経験を公務内外でどう活用していくか、③大幅な増加が見込まれる再任用希望者に見合うポストをどう確保していくかが課題
- ・ 新たな再任用を円滑に行うため、行政事務の執行体制及び人事管理全体の見直し、専門スタッフ職の整備、人事交流機会の拡充、早期退職の支援、定員上の取扱いの検討等について、各府省及び政府全体で取組を加速すべき
- ・ 各府省において想定される再任用職員の職務や働き方等を踏まえ、必要な給与上の措置について検討し適切に対応
- ・ 再任用に関する希望の聴取等の手続を適切に定めるとともに、不服への対応方策等を検討することが必要
- ・ 平成26年度からの再任用の運用状況を随時検証しながら、本院が意見の申出（平成23年9月）で示した定年の引上げを含め、雇用と年金の接続の在り方について再検討がなされる必要

## III 人事行政上の諸課題への取組

### 1 能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 人事評価の適正な実施及びその活用  
人事評価は人事配置や育成などの人事管理の基礎であり、各府省において適正に実施される必要。評価結果の任免、給与等への適切な活用が図られるよう必要な指導や支援を実施
- ・ 幹部人材育成・研修の在り方  
幹部要員を育成する研修について、その内容を更に充実させるべく取り組むとともに、採用試験の再編の趣旨を踏まえ、研修体系の在り方を検討
- ・ 専門家の計画的育成  
職員の意向を踏まえた計画的な人事配置等によりキャリアパスの多様化に取り組む必要。専門家としての適性を有する者については、それぞれの分野で長期的に育成していく途を設けることが重要

### 2 職員の勤務環境の整備

- ・ 超過勤務の縮減  
各府省において勤務時間管理の徹底などの取組を進めることが最も重要。国会関係業務などは関係各方面の理解と協力を得ながら改善。超過勤務手当については、必要に応じた予算の確保が必要
- ・ 男性の育児休業取得の促進  
男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境の整備が重要。制度の周知を更に図るとともに、各府省が取り組むべき事項について、助言・指導等の必要な支援を実施
- ・ 配偶者の転勤に伴う離職への対応の検討  
配偶者の転勤に伴う離職への対応について、各府省における人事管理や公務運営への影響等の検証等を行いながら、検討