

人委第 620 号

平成19年10月5日

大分県議会議長 阿部英仁 殿

大分県知事 広瀬勝貞 殿

大分県人事委員会

委員長 安倍一郎

### 職員の給与等に関する報告及び勧告について

地方公務員法第8条第1項、第14条第2項及び第26条の規定に基づき、一般職の職員の給与等について別紙第1のとおり報告し、あわせて給与の改定について別紙第2のとおり勧告します。

## 報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与に関する条例（昭和32年大分県条例第39号）の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与及びその決定に係のある民間の給与、生計費その他の諸条件について調査研究を行ってきたが、その概要を次のとおり報告する。

### 1 職員の給与

本委員会が実施した「平成19年職員給与等実態調査」の結果によれば、本年4月における職員の数は16,484人であり、その平均年齢は43.8歳、性別構成比は男性65.2%、女性34.8%、学歴別構成比は大学卒81.4%、短大卒4.6%、高校卒13.9%、中学卒0.1%となっている。こ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の数は4,553人であり、その平均年齢は43.5歳、性別構成比は男性78.1%、女性21.9%、学歴別構成比は大学卒68.6%、短大卒4.9%、高校卒26.5%となっている。

職員には、その従事する職務の種類に応じて行政職、研究職、医療職、海事職、公安職、教育職の6種8の給料表が適用されているが、このうち行政職給料表適用者の本年4月における平均給与月額が391,353円となっており、高等学校及び小・中学校の教育職員、警察官等を含めた職員全体では415,213円となっている。

（参考資料 1 職員給与関係 参照）

### 2 民間の給与

本委員会は、人事院と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上である県内の384の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した128の事業所を対象に「平成19年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務と類似すると認められる職種に従事する4,708人について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を実地に詳細に調査した。また、各民間企業における給与改定の状況や、雇

用調整の実施状況等についても、引き続き調査を実施した。

本年の職種別民間給与実態調査の主な調査結果は次のとおりである。

#### (1) 初任給の状況

新規学卒者（事務・技術関係）の採用を行った事業所は、大学卒で24.3%、高校卒で17.4%となっており、初任給の平均額は、大学卒で184,134円、高校卒で147,079円となっている。

#### (2) 給与改定の状況

別表第1に示すとおり、一般の従業員について、ベースアップを実施した事業所の割合は26.0%となっており、ベースアップを中止した事業所の割合は18.7%となっている。

また、別表第2に示すとおり、一般の従業員について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は、61.5%となっている。

#### (3) 雇用調整の実施状況

別表第3に示すとおり、民間事業所における雇用調整の実施状況をみると、平成19年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は19.7%となっている。雇用調整の措置内容をみると、部門の整理・部門間の配転(5.9%)、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換(5.9%)、転籍出向(5.9%)等になっている。

(参考資料 2 民間給与関係 参照)

### 3 職員給与と民間給与との比較

#### (1) 月例給

##### ア 民間給与との較差

本年の職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員においては行政職、民間においてはこれと類似すると認められる事務・技術関係職種

の者について、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢等を同じくする者同士の4月分の給与額を対比させ、精密に比較を行った。その結果、別表第4に示すとおり、職員の給与が民間の給与を1人当たり平均1,163円(0.29%)下回っている。

#### イ 諸手当

民間における家族手当の支給状況を調査した結果は、別表第5に示すとおりであり、職員の扶養手当の現行支給額と比較すれば、配偶者と子2人に係る民間の家族手当の支給額が職員のこれらに係る扶養手当の支給額を上回っている。

#### (2) 特別給

本年の職種別民間給与実態調査の結果、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特別給は、別表第6に示すとおり、所定内給与月額 of 4.48月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数(4.45月)を上回っている。

### 4 物価及び生計費

総務省統計局の調査による本年4月の消費者物価指数は、全国では昨年4月と同水準、大分市では昨年4月に比べ0.1%の上昇となっている。

また、本委員会が総務省統計局による家計調査を基礎に算定した本年4月における大分市の2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ176,590円、193,380円、210,160円となっている。

(参考資料 3 生計費及び労働経済関係 参照)

### 5 人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与等について報告し、あわせて給与の改定について勧告した。

その概要は、別記のとおりである。

## 6 給与の改定

### (1) 本年の給与の改定

職員の給与決定に係る基礎的諸条件は以上のとおりである。

民間給与と比較を行った結果、前記のとおり、本年4月時点で、職員の月例給与が民間給与を1,163円(0.29%)下回っていることが判明した。また、特別給については、前記のとおり、民間の年間支給割合が職員の年間支給月数を0.03月分上回っている。

一方、人事院は、本年の官民の給与較差に基づき国家公務員の月例給を改定するとともに特別給の支給月数を引き上げるよう勧告しており、他の都道府県においても、人事院勧告に準じた勧告とその実施が考えられる。

これらの諸情勢を総合的に勘案すれば、本年の職員の給与について次のとおり所要の改定を行う必要がある。

#### ア 給料表

現行の行政職給料表等(教育職給料表(一)及び教育職給料表(二)以外の給料表をいう。)については、国家公務員の俸給表の改定に関する人事院勧告に準じて改定を行う必要がある。

現行の教育職給料表(一)及び教育職給料表(二)については、行政職給料表との均衡を基本に、所要の改定を行う必要がある。

#### イ 諸手当

扶養手当、勤勉手当については、人事院勧告に準じて改定を行う必要がある。

また、地域手当については、人事院は、給与構造改革における地域間給与配分の見直しを着実に実施するため、今後の改定分の一部を繰り上げて改定することとしており、人事院の報告に準じて改定を行う必要がある。

次に、住居手当については、国及び他の都道府県の動向等に引き続き留意していく必要がある。

通勤手当については、任命権者において旅費制度と一体的に見直す検討が行われているところであり、引き続き所要の検討を進める必要がある。

昇給制度及び勤勉手当制度における勤務実績の反映については、国及び他の都道府県の運用状況等に留意しながら、引き続き検討を進める必要がある。

教職員の給与の在り方については、国において引き続き検討が進められているところであり、その動向等に留意していく必要がある。

## (2) 平成20年度において実施すべき事項

人事院は、平成18年度以降平成22年度までの間に逐次実施している給与構造の改革について、平成20年度においては、地域手当の支給割合の改定等を行うこととする旨の報告及び勧告を行ったところである。

本委員会としては、このような人事院勧告等の内容及び他の都道府県の動向等を踏まえ、平成20年度においては、職員給与に関する以下の施策について所要の措置を講ずる必要があると考える。

地域手当の支給割合は、平成22年3月31日までの間は、地域手当の級地の区分ごとに人事委員会規則で定める暫定的な支給割合とすることとされているが、当該支給割合については、人事院の報告に準じて改定する必要がある。

## 7 公務運営の改善に関する課題

### (1) 能力・実績に基づく人事管理制度への対応

先の通常国会において、能力・実績に基づく人事管理の徹底や退職管理の適正化を趣旨とする国家公務員法の改正が行われ、公布の日から2年以内に新たな人事評価制度を整備し、任用、給与、分限等の人事管理に活用することとされた。地方公務員法についても、同趣旨の改正案が国会で審議されるなど、公務員制度改革が大きく進展しつつある。

このような状況の中、職員の士気を高め、組織を活性化し、公務能率の向上を図っていくためには、これまでも言及してきたところであるが、職員の職務遂行能力と勤務実績を的確に把握・評価し、その評価結果を任用、給与、分限、人材育成等に適切に反映させる人事管理制度を構築することがなによりも必要である。

また、能力・実績に基づく人事管理を進めていくためには、その土台として、客観的で公正性や透明性が高く、実効性のある人事評価制度を整備することが不可欠であるが、本県においては、平成18年度から教員等について目標管理と能力・業績評価からなる教職員評価システムが導入されたほか、本年度は知事部局の審議監及び振興局長について目標管理による業績評価制度が試行導入されるなど各任命権者において着

実な取組がなされているところである。人事院が本年度の「公務員人事管理に関する報告」において、人事評価制度の基本的な枠組みや評価結果の活用等についての考え方を示したところであるが、今後とも能力・実績に基づく人事管理の基礎となる人事評価制度の整備に向けて、国や他の都道府県の動向に留意しながら、本県の実情を踏まえ、評価に伴う苦情等に適切に対応するシステム等とあわせてさらに取組を進めていく必要がある。

## (2) 多様な人材の確保・育成

少子化・人口減少社会の到来を迎え、受験対象年齢人口の減少が見込まれる中、団塊世代の大量退職期を迎え、民間企業の採用活動が活発な状況にある。さらに景気の回復を背景に学生の民間企業への就職志向が高まり、公務員離れが進んでいることが懸念されていることなどから、これまで以上に高い能力や優れた資質を有する人材の確保が重要な課題となっている。

このため、本委員会では、職員の採用試験において、公平・公正の確保を図りながら、試験実施方法の改善等を行うことにより人物重視の採用に取り組んできたが、さらに今年度から新たに各任命権者と連携して県職員採用募集ガイダンスを開催するなど、受験者確保のための積極的な取組を行ったところである。今後とも優れた資質・能力を持った人材の確保に向けた検討を進めていくこととする。

また、職員一人ひとりが「安心・活力・発展プラン2005」の着実な実行に向け、新しい課題に果敢に挑戦していくためには、それぞれの分野における専門的知識・能力を一層向上させるとともに、現場のニーズや時代に即した政策を立案するための政策形成能力を高めていくことが不可欠である。このため、各任命権者においては、職員の自己啓発を促すとともに職員研修を通じてこれまで以上に人材育成に努めていくことが重要である。

## (3) 勤務環境の整備

### ア 総実勤務時間の短縮

#### (ア) 時間外勤務の縮減等

時間外勤務の縮減については、これまでも本県においては、各任命権者や所属などで様々な取組が行われているところであるが、依然として一部に長時間の時



間外勤務が見受けられる。公務能率の向上や職員の心身両面にわたる健康の保持、あるいは「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」を図るためには、時間外勤務を縮減するための取組をより一層進めていくことが必要であることから、職員においては、これまで以上に時間外勤務縮減の意識を強く持ち効率的・効果的な事務処理に努めていく必要がある。また、管理監督者においては、部下職員の勤務時間の実態を的確に把握し、業務についての指導や配分の見直しを行うなど適切な勤務時間管理に努め、必要性及び緊急性が認められる業務については、職員の健康面に配慮しながら適切な事前命令の手続きを行うことが求められる。さらに任命権者においては、適正な職員配置に努めるなど、それぞれが主体的かつ不断に時間外勤務の縮減に努めていく必要がある。

また、教育委員会においては、時間外勤務の縮減等を図るため勤務実態改善状況調査を実施し、その結果を踏まえた取組などを進めているところであるが、引き続き学校運営の効率化を促進していく必要がある。

さらに、年次有給休暇についても、引き続き、取得しやすい環境を整備するとともに、計画的・連続的使用の促進に努めるなど総実勤務時間の短縮に向けて一層の取組が必要である。

#### (4) 勤務時間の見直し

人事院は本年度の「公務員人事管理に関する報告」において、民間企業における平均所定労働時間が国家公務員の勤務時間に比べて1日当たり15分程度、1週間当たり1時間15分程度短くなっていることから、来年を目途に民間準拠を基本として勤務時間の見直しに関する勧告を行うこととしている。本県の調査においても、民間企業における平均所定労働時間については同様の傾向がみられることから、勤務時間の見直しについて、国や他の都道府県の動向に留意しながら、業務や行政サービスに支障を生じることのないよう新たな勤務体制を整えるため、所要の検討を行う必要がある。

#### イ 職員の心身の健康管理

職員が心身共に健康であることは、職員本人やその家族にとって重要な問題であるだけでなく、公務において持てる能力を十分に発揮するために必要不可欠な条件である。これまでも各任命権者において定期健康診断をはじめ様々な健康管理対策が講じられているところであるが、情報化の進展や職場環境の変化に伴いストレス要因が増大し、精神疾患を理由とした退職者が増加していることなどから、予防・



早期発見に重点を置いたメンタルヘルス対策が一層重要な課題となっている。また、定期健康診断における有所見者率についても依然として高い状態にあるため、今後とも職員の心身両面にわたる健康管理の充実に取り組んでいく必要がある。

#### ウ 男女共同参画社会の実現に向けた取組と職業生活と家庭生活の両立支援

本県においては、男女共同参画社会の実現のため、これまでも女性職員の登用拡大やハラスメント防止対策等勤務環境の整備などに努めてきたところであるが、引き続き職域の拡大など、意欲と能力のある女性職員の登用を進めていくことが必要である。

また、職員が男女を問わず、一人ひとり職業人としてその能力を十分に発揮し、意欲的に職務に取り組むとともに、子育てや家事などの家庭責任を適切に果たしていくことは、公務能率を向上させ、さらには少子化対策にも寄与するものであることから、育児を行う職員が職業生活と家庭生活の両立を図ることができるよう職場全体で支援していくことが、ますます重要になっている。

このため、平成17年3月に次世代育成支援対策推進法に基づき策定した大分県特定事業主行動計画「職員みんなで支え合う育児のためのプログラム」に盛り込まれた諸制度の周知や、積極的な利用を促す意識啓発などを通じて、職場全体で家庭生活を支援する良好な雰囲気の醸成を図るとともに、計画に掲げられた平成21年度における数値目標の達成に向けてより一層取組を進めていく必要がある。

また、育児を行う職員が常勤職員のまま短時間勤務を行うことができる制度を導入するため、地方公務員の育児休業等に関する法律が改正されたことから、本県においても、所要の手続きを進めていく必要がある。

#### (4) 公務員倫理の保持

県民中心の県政を推進するうえで、県民の信頼を確保することが最も重要であることから、職員は、常に公務員としての節度を保ちつつ、私事も含め信用を失墜させる行為に至らないように自戒することが必要であるが、公務員としての自覚を欠いた行為が後を絶たない状況にある。

職員の不祥事は、公務一般に対する県民の信頼を損ない、県政運営の全般にわたって重大な影響を与えるものであることから、職員一人ひとりが、現下の公務をめぐる

諸情勢の厳しさを自覚し、常に県民全体の奉仕者として、高い倫理観・使命感を保持するとともに、厳正な服務規律の下で、公務の公正かつ効率的な執行に努め、県民の期待と信頼にこたえていくことが肝要である。

また、各任命権者においては、職場での指導や研修などを通じて職員への法令遵守意識及び服務規律の徹底を図るなど、引き続き不祥事の根絶に向けた取組が必要である。

#### (5) 行財政改革の推進と政策県庁への取組

本県においては、将来にわたって持続可能な財政基盤を確立するため、平成16年3月に策定した「大分県行財政改革プラン」に基づき様々な取組を行ってきたところであるが、地方公共団体を取り巻く環境は依然として厳しいことから、今後ともその着実な実施により、財政の一層の健全性を確保していく必要がある。

また、本年度においては、安心・活力・発展の大分県づくりを一層推進し、真の政策県庁を実現するため「OITAチャレンジ運動」などの取組を進めているところであり、職員一人ひとりが、高い意識を持って常に新たな政策の創造や業務の改善に努めるなど、県民サービスの向上を目指し、主体的・積極的に取り組んでいくことが必要である。

## 8 給与勧告実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、労働基本権を制約されている職員の適正な処遇を確保することを目的とするものであり、地方公務員法に定める情勢適応の原則や均衡の原則に則ったものとして、長年の経緯を経て職員給与の決定方式として定着している。

公務員給与の改革が進められる中、本年の勧告は、月例給の改定と特別給の支給月額の上昇を行うことを内容とするものであるが、人事委員会の勧告により職員給与を決定する仕組みは、長期的視点からみると、県民の理解と納得が得られる給与水準を職員に対し保障するとともに、行政運営の安定に寄与するものである。

議会及び知事におかれては、このような人事委員会勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。

別表第1 民間における給与改定の状況

(単位：%)

役職段階 \ 項目	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベア慣行なし
係 員	26.0	18.7	—	55.4
課 長 級	17.4	20.3	—	62.3

(注) それぞれ四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。

別表第2 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

役職段階 \ 項目	定期昇給 制度あり	定期昇給 実 施			定期昇給 停 止	定期昇給 制度なし	
		増 額	減 額	変化なし			
係 員	66.9	61.5	24.1	7.3	30.1	5.4	33.1
課 長 級	60.8	54.7	24.4	5.8	24.5	6.1	39.2

(注) ベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

別表第3 民間における雇用調整の実施状況

(単位：%)

項 目	実 施 事 業 所 割 合
採 用 の 停 止 ・ 抑 制	—
部 門 の 整 理 ・ 部 門 間 の 配 転	5.9
業 務 の 外 部 委 託 ・ 一 部 職 種 の 派 遣 社 員 等 へ の 転 換	5.9
転 籍 出 向	5.9
一 時 帰 休 ・ 休 業	—
残 業 の 規 制	3.8
希 望 退 職 者 の 募 集	—
正 社 員 の 解 雇	—
賃 金 カ ッ ト	3.6
計	19.7

(注) 平成19年1月以降の実施状況である。

別表第4 公民給与の較差

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較 差 (A) - (B)
395,713円	394,550円	1,163円 ( 0.29%)

- (注) 1 大分県の一般行政職の職員の給与と民間事業所における事務・技術関係職種の従業員の給与をラスパ  
イレス方式によって比較したものである。  
2 公民ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

別表第5 民間における家族手当の支給状況

扶養家族の構成	支給月額
配 偶 者	13,466 円
配 偶 者 と 子 1 人	19,936 円
配 偶 者 と 子 2 人	25,949 円

- (注) 家族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。  
備考 職員の場合、扶養手当の現行支給月額、配偶者については13,000円、配偶者以外については、1人につ  
き6,000円である。なお、満16歳の年度始めから満22歳の年度末までの子がいる場合は、当該子1人につ  
き5,000円が加算される。

別表第6 民間における特別給の支給状況

平均所定内給与月額	下 半 期 (A1)	337,185 円
	上 半 期 (A2)	333,223
特別給の支給額	下 半 期 (B1)	779,532 円
	上 半 期 (B2)	724,138
特別給の支給割合	下 半 期 $\frac{(B1)}{(A1)}$	2.31 月分
	上 半 期 $\frac{(B2)}{(A2)}$	2.17
	年 間	4.48 月分

- (注) 下半期とは平成18年8月から平成19年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。  
備考 職員の場合、現行の年間支給月数は、4.45月である。

## 人事院の報告及び勧告等の概要

### 【職員の給与等に関する報告及び勧告】

#### ○本年の給与勧告のポイント

- ① 民間給与との較差(0.35%)を埋めるため、初任給を中心に若年層に限定した俸給月額の上上げ(中高年齢層は据置き)、子等に係る扶養手当の上上げ、19年度の地域手当支給割合のさかのぼり改定
- ② 期末・勤勉手当(ボーナス)の上上げ(0.05月分)
- ③ 給与構造改革の一環としての専門スタッフ職俸給表の新設

#### ○公務員給与の改革への取組

平成17年の勧告時の報告において、地域間配分の適正化、職務給の徹底、成績主義の推進を図るため、給与制度の抜本的な改革を行うことを表明。この給与構造改革は、平成18年度から俸給表水準の引下げ(4.8%)を実施しつつ、逐次手当の新設等を行い平成22年度までの5年間で実現

また、民間企業の給与水準をより適正に公務員の給与水準に反映させるため、平成18年勧告の基礎となる民間給与との比較方法について、比較対象企業規模をそれまでの100人以上から50人以上に改めるなど抜本的に見直し

本院としては、公務員給与の改革を進めることにより、国民の支持の得られる適正な公務員給与の確保に向けて全力で取り組む所存

#### 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10,200民間事業所の約43万人の個人別給与を实地調査(完了率89.4%)

〈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 1,352円 0.35%〔行政職(一)…現行給与383,541円 平均年齢40.7歳〕  

俸給	387円	扶養手当	350円
地域手当	560円	はね返し分	55円

〈ボーナス〉 昨年冬と本年夏の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 4.51月(公務の支給月数4.45月)

##### 2 給与改定の内容と考え方

〈月例給〉

(1) 俸給表 初任給を中心に若年層に限定した改定(中高年齢層は据置き)

###### ① 行政職俸給表(一)

改定率 1級 1.1%、2級 0.6%、3級 0.0%。4級以上は改定なし

初任給 I種 181,200円(現行179,200円)、II種 172,200円(現行170,200円)

III種 140,100円(現行138,400円)

###### ② その他の俸給表 行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表等を除く)

- (2) 扶養手当 民間の支給状況等を考慮するとともに、少子化対策の推進にも配慮  
子等に係る支給月額を 500 円引上げ (6,000 円→ 6,500 円)
- (3) 地域手当 給与構造改革である地域間給与配分の見直しの着実な実施  
地域手当の級地の支給割合と平成 18 年 3 月 31 日における調整手当支給割合との差  
が 6 %以上の地域の地域手当支給割合について、今後の改定分の一部を繰り上げて  
改定 (本年度分として 0.5%の引上げを追加)

[実施時期] 平成 19 年 4 月 1 日

<期末・勤勉手当等 (ボーナス) >

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.45 月分→ 4.5 月分

(一般の職員の場合の支給月数)

		6 月期	12 月期
19 年度	期末手当	1.4 月 (支給済み)	1.6 月 (改定なし)
	勤勉手当	0.725 月 (支給済み)	0.775 月 (現行 0.725 月)
20 年度 以降	期末手当	1.4 月	1.6 月
	勤勉手当	0.75 月	0.75 月

[実施時期] 公布日

<その他の課題>

- (1) 住居手当 自宅に係る住居手当の廃止も含め見直しに着手
- (2) 非常勤職員の給与 給与の実態把握に努めるとともに、職務の実態に合った適切な給与が支給  
されるよう、必要な方策について検討  
なお、非常勤職員の問題は、その位置付け等も含めた検討が必要

### Ⅲ 給与構造改革 (平成 20 年度において実施する事項)

#### 1 専門スタッフ職俸給表の新設

行政の多様化、複雑・高度化に対応するため、公務において職員が培ってきた高度の専門的な知識や経験を活用するとともに、早期退職慣行を是正し在職期間の長期化に対応する観点から、複線型人事管理の導入に向けての環境整備を図るため、専門スタッフ職俸給表を新設 (平成 20 年 4 月 1 日実施)

(俸給)

- ・専門スタッフ職俸給表は、行政における特定の分野についての高度の専門的な知識経験が必要とされる調査、研究、情報の分析等により、政策の企画及び立案等を支援する業務に従事する職員で人事院規則で定めるものに適用し、3 級構成。各職務の級の水準は、本府省の課長補佐級から課長級までの水準を基礎

(諸手当)

- ・専門スタッフ職職員には、俸給の特別調整額を支給しないほか、2 級、3 級職員について、超過勤務手当等の適用を除外
- ・専門スタッフ職調整手当は、3 級職員のうち、極めて高度の専門的な知識経験等を活用して遂行することが必要な特に重要で特に困難な業務に従事する職員に支給 (俸給月額の 100 分の 10)

(勤務時間)

- ・専門スタッフ職職員の勤務時間について、職員の申告を経て、4 週間ごとの期間につき各省各庁の長が割り振る弾力的な仕組みを導入

#### 2 地域手当の支給割合の改定等

- ・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 20 年 4 月 1 日から平成 21 年 3 月 31 日までの間の暫定的な支給割合を設定 (平成 19 年度の支給割合を 1 ~ 2.5% 引上げ)
- ・広域異動手当は、平成 20 年度に支給割合が引き上げられ、制度が完成 (異動前後の官署間の距離区分が 60 km 以上 300 km 未満の場合 3 %、300 km 以上の場合 6 %)
- ・今後とも、昇給・勤勉手当における勤務実績の給与への反映を一層推進

## 【公務員人事管理に関する報告】

公務員に対する国民の批判を真摯に受け止め、国民からの信頼回復が必要

### 1 新たな人事評価制度の導入 ～能力・実績に基づく人事管理の推進～

- ・人事評価の枠組みについて、フィードバック、苦情処理等を含め更に検討
- ・評価結果の任免、給与、育成への活用方法について基本的考え方を提示。識別力の向上など評価の客観性・安定性確保が重要

### 2 専門職大学院等に対応した人材確保 ～人材供給構造変化への対応～

- ・有為の人材確保には、行政官の役割明確化、仕事の魅力の発信、人材供給源の開拓等が必要
- ・「霞が関インターンシップ」や講演会など募集活動強化と併せ、関係者の意見を把握しつつ、採用試験をはじめとする採用の在り方を早急に検討

### 3 新たな幹部要員の確保・育成の在り方 ～キャリア・システムの見直し～

- ・①「採用時1回限りの選抜」によらない公平で効果的な能力・実績に基づく選抜、②行政課題に機動的に対応できる幹部要員を訓練育成する仕組みの構築につき、広く合意の形成が必要
- ・幹部に求められる資質・適性、人材誘致に有効な訓練機会、幹部要員の選抜方法などにつき、検討が必要。 — 当面、Ⅰ種における選抜強化、Ⅱ・Ⅲ種の登用促進が重要

### 4 官民交流の拡大

- ・交流拡大は、組織の活性化や閉鎖性を見直す上で重要。具体的推進策は、その意義・目的を明確にした上で、職業公務員との役割分担や公正性の確保に留意しつつ検討することが重要
- ・公募制には、部内育成との適切な組合せや公正な能力検証が重要

### 5 退職管理 ～高齢期の雇用問題～

平成25年度から無年金期間が生じることを踏まえ、民間同様、65歳までの雇用継続を前提に、定年延長、再任用の義務化等について、処遇の在り方等の問題も含め研究会を設けて総合的に検討

### 6 労働基本権問題の検討

労働基本権問題の検討に際しては、公務員の職務の公共性や地位の特殊性、財政民主主義との関係、市場の抑止力との関係、国民生活に与える影響等について検討が必要

### 7 勤務時間の見直し

来年の勧告を目的に、勤務体制等の準備を行った上で民間準拠を基本として勤務時間を見直し

### 8 超過勤務の縮減

在庁の実態を踏まえ、府省ごとに在庁時間の縮減目標を設定するなど政府全体の計画的な取組が肝要。超過勤務手当予算の確保が必要。弾力的な勤務時間制度等の導入を検討

### 9 その他

- ・採用試験年齢要件を検討、女性の採用登用を推進、米国政府への実務体験型派遣研修を新設
- ・テレワーク（在宅勤務）の前提としての勤務時間制度の在り方等について研究会を設けて検討
- ・職場における心の疾病の早期発見のための方策の検討、「職場復帰相談室」等の拡充