

人 委 第 350 号

平成 16 年 10 月 4 日

大分県議会議長 荒 金 信 生 殿

大 分 県 知 事 広 瀬 勝 貞 殿

大分県人事委員会

委員 長 河 野 浩

職員の給与等に関する報告について

地方公務員法第 8 条第 1 項及び第 26 条の規定に基づき、一般職の
職員の給与等に関して別紙のとおり報告します。

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関する民間の給与、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、本年4月30日現在で実施した「平成16年職員給与等実態調査」の結果によれば、職員の数17,994人であり、その平均年齢は42.8歳、性別構成比は男性64.3%、女性35.7%、学歴別構成比は大学卒78.8%、短大卒6.7%、高校卒14.4%、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の適用者の数は4,913人であり、その平均年齢は42.6歳、性別構成比は男性78.6%、女性21.4%、学歴別構成比は大学卒67.6%、短大卒4.9%、高校卒27.5%、中学卒0%となっている。（参考資料第1表及び第2表）

これらの職員には、その従事する職務の種類により、行政職、研究職、医療職、海事職、公安職、教育職など11の給料表が適用されているが、各部局に共通する職種である行政職給料表が適用されている職員の平均給与月額（給料、扶養手当及び調整手当の合計）は375,737円となっている。また、公安職給料表が適用されている警察官の平均給与月額は403,787円、教育職給料表(一)が適用されている高等学校教育職員の平均給与月額は413,045円、教育職給料表(二)が適用されている小・中学校教育職員の平均給与月額は410,832円となっており、これらを含めた職員全体の平均給与月額は399,642円となっている。（参考資料第3表）

なお、本年4月における職員の給与は以上のとおりであるが、職員の給料月額は、職員の給与の特例に関する条例により、本年7月1日から平成19年3月31日までの間、その額に100分の2を乗じて得た額が減額されている。

2 民間の給与

本委員会は、人事院と共同して、例年のとおり企業規模100人以上で、かつ、事業所規模50人以上である県内の241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100事業所について「平成16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4,467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、給与の抑制措置の状況や、各企業における雇用調整の実施状況等について、本年も引き続き調査を実施した。

なお、この職種別民間給与実態調査における特別給については、従来は前年5月から当年4月までの1年間の支給実績を調査してきたが、直近の民間の支給状況を職員給与に反映させるため、本年より前年8月から当年7月までの1年間の支給実績を調査することとした。

(1) 本年の給与改定の状況

ア 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23.7%、高校卒で8.7%となっており、そのうち大学卒で71.0%、高校卒で84.9%の事業所で、初任給は据置きとなっている。（参考資料第17表）

イ 給与改定の状況

給与改定の状況を一般の従業員についてみると、ベースアップを実施した事業所の割合は19.9%、ベースアップを中止した事業所の割合は41.1%、ベースアップを行わない事業所の割合は34.8%となっている。（別表第1）

また、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64.7%となっている。（別表第2）

ウ 賃金カットの状況

賃金カットを実施した事業所は、一般の従業員、管理職ともに1.0%となっている。（別表第3）

エ 年俸制の導入状況

年俸制を導入している事業所は、課長級では15.8%、部長級では21.5%となっている。（別表第4）

(2) 雇用調整の実施状況

民間事業所における雇用調整の実施状況をみると、平成16年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は44.1%となっている。雇用調整の措置内容としては、採用の停止・

抑制（25.7%）、部門の整理・部門間の配転（14.7%）、残業の規制（13.6%）などの割合が比較的高く、希望退職者の募集（3.6%）、一時帰休・休業（2.5%）、正社員の解雇（1.0%）などの厳しい措置も一部の事業所で実施されている。（別表第5）

3 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

前記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、行政職給料表の適用を受ける職員の給与とその職務と責任の度合、学歴、年齢等の条件を同じくすると認められる民間事業所の従業員の給与を精確に比較した。その結果、職員給与が民間給与を1人当たり平均194円（0.05%）上回っていることが明らかとなった。（別表第6）

また、民間における家族手当及び住宅手当の支給状況を調査した結果をみると、それらの手当は、職員の扶養手当及び住居手当の現行支給状況とほぼ見合うものとなっている。（参考資料第18表及び第19表）

(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、民間で支払われた特別給は、所定内給与月額に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の平均支給月数（4.40月）とおおむね均衡している。（別表第7）

4 物価及び生計費

総務省統計局の調査によると本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ、全国では0.4%、大分市では0.7%の下落となっている。

また、本委員会が算定した本年4月の大分市における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177,320円、201,720円、226,130円である。（参考資料第22表及び第23表）

5 人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、本年8月6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、併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 む す び

(1) 給与の改定等

職員の給与決定において考慮すべき諸条件は以上のとおりであり、その結果、職員の給与が民間事業所従業員の給与をわずかに上回っていることが判明した。これは、本年も相当数の民間事業所でベースアップの中止や定期昇給の停止などの給与抑制措置がとられたことなどによるものと考えられる。

一方、人事院は国家公務員の給与水準の改定を見送ることが適切である旨報告している。

本委員会としては、これらの諸条件を踏まえ、以下の事情を総合的に勘案した結果、本年は、職員の給与水準の改定を見送ることが適切であると判断した。

ア 公民給与の較差が極めて小さいこと

イ 人事院が国家公務員の給与水準の改定を見送ることが適切である旨報告し、これに関する閣議決定も行われたこと

ウ 他の都道府県においても、人事院の報告に準じた対応が見込まれること

また、人事院は、併せて国立大学法人化等に伴う俸給表の改定等について勧告しており、本県においても、大学教育職給料表について、教育職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。

次に、自宅に係る住居手当については、国及び他の都道府県の動向等に留意しながら、引き続き検討する必要がある。

勤勉手当の成績率の見直しについては、公務の活力を維持する観点からも、国及び他の都道府県の運用状況等に留意しながら、引き続き所要の検討を進める必要がある。

また、退職時の特別昇給については、国及び他の都道府県の動向等を踏まえ、適切に対処する必要がある。

さらに、本委員会においては、国立大学法人化に伴う教育公務員特例法等関係法律の改正内容を踏まえ、教育職給料表(一)及び教育職給料表(二)が適用される職員の給与について、他の都道府県との連携を図りながら、引き続き検討していくこととする。

(2) 人事・給与制度における今後の課題

近年、多くの民間企業では、人件費のスリム化に取り組むとともに、年功的な職能資格制度の見直し、人事評価制度の整備、職務や成果を重視した給与システムへの転換が急速に進んできている。

一方、国においては、能力等級制の導入等を内容とする国家公務員法の一部改正等の検討が進められている。

これについて人事院は、適切に評価した能力に基づく任用制度の整備を図ることは、本来の成績主義に基づく任用を実現する枠組みを設けるという点で意義があるとしたうえで、能力本位の任用を推進し、実績を踏まえた給与処遇を実現していくためには、各職員の能力や実績を的確に把握し、具体の人事・処遇に反映させることができる評価制度の整備が不可欠であることや、さらに、これを踏まえて、昇格基準の明確化、実績評価に基づいた昇給（査定昇給）の導入、勤勉手当等への実績反映の拡大など、実績をよりの確に反映し得るよう、給与制度を見直していく必要があることなどを報告したところである。

本委員会では、能力・実績に基づく新たな人事・給与制度については、これまでも重要な課題として位置づけ、調査・研究を行ってきたところであるが、今後とも、国や他の都道府県の動向を注視しつつ、本県の実情を踏まえ、公正で納得性の高い新たな評価制度や評価に伴う職員の不満、苦情等に適正に対応するシステム等と併せて調査・研究していく必要があると考える。

また、人事院は、国家公務員の給与については地域ごとの民間賃金の水準を的確に反映したものとなるよう俸給水準の引下げを行う一方、民間賃金の水準が高い地域には新たに地域手当を支給することなどにより、適切な地域間配分の実現を図っていく必要があると言及しており、今後の国の動向や他の都道府県の対応等に留意する必要がある。

(3) 多様な人材の確保・育成

県民の行政に対する要望はますます複雑・多様化、高度化してきており、これらの行政ニーズに適切に対応し得る質の高い行政の実現を担う人材の確保・育成がますます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を行ってきたところであるが、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、地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律の改正により、多様な任用形態の実現を図るため導入された新たな任期付採用や任期付短時間勤務職員制度などについても、公務の能率的運営の確保等の観点から、他の都道府県の動向等に留意しながら検討していく必要がある。

職員研修については、地方公務員法の改正により、研修に関する基本的な方針を定め

ることが法律上の責務になるなど、その重要性が高まっており、各任命権者において、総合的かつ計画的な職員研修の実施を通じて、これまで以上に人材育成に努めていく必要がある。

(4) 公務運営の改善

ア 総実勤務時間の短縮等

総実勤務時間の短縮については、職員の心身両面にわたる健康保持等を図るためにも極めて重要であるという認識に立ち、これまでも超過勤務の縮減や年次休暇の使用促進などについて繰り返し言及してきたところである。

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超過勤務がある状況は解消されていない実態が見受けられるところである。

超過勤務の縮減には、事務事業の簡素・効率化や職員の意識改革に向けた管理監督者をはじめ職員一人ひとりの不断の努力が必要である。

とりわけ、市町村合併に係る対応や行財政改革実現に向けた取組、電子自治体の構築、新しい教育システムの推進、県民の安全確保への取組など、近年、ますます複雑・多様化、高度化する行政ニーズに適切に対応することが求められていることから、職員の責任や負担の増大が予想される。このため、これまで以上に効率的・効果的な業務運営を推進するとともに、より一層、個々の職員や業務の状況に応じた超過勤務の縮減に努めていく必要がある。

年次休暇についても同様に、引き続き、取得しやすい環境を整備していくとともに、計画的・連続的使用の促進に努めていく必要がある。

また、職員の健康管理については、職務が複雑・多様化、高度化し、職員のストレスが増大することも考えられるため、各任命権者において定期健康診断や相談体制の整備、長時間勤務職員の保健指導など各種の対策が講じられているが、引き続きメンタルヘルスや生活習慣病など心身両面にわたる取組を一層進めていく必要がある。

イ 勤務形態の多様化

地方公務員法の改正により、新たに導入された修学部分休業制度、高齢者部分休業制度については、職員の自主的な公務能力の向上や能率の増進等に資する観点から、他の都道府県の動向等に留意しながら検討していく必要がある。

(5) 男女共同参画社会の実現に向けた取組

本県においては、男女共同参画社会の実現のため、これまでも女性の登用拡大やセクシュアル・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、次世代育成支援対策推進法に基づいて策定する行動計画に実効性のある職業生活と家庭生活の両立支援策を盛り込むなど、今後とも、積極的に取り組んでいく必要がある。

なお、人事院では、育児や介護を行う職員に対して、部分休業の対象となる子の範囲の拡大、短時間勤務制度の導入、早出・遅出勤務の適用、在宅勤務などの勤務時間制度の弾力化・多様化について検討を進めることとしており、その動向にも留意していく必要がある。

(6) 行財政改革と服務規律

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、本年3月に「大分県行財政改革プラン」を策定し、大規模施設等の見直し、公社等外郭団体等の整理・統合、総人件費の抑制など、財政の健全性を確保するための様々な取組を行っている。

行財政改革の推進については、県民の関心も高く、その期待にこたえるため、職員が高い士気をもってその実現に向けて取り組むことにより、財政の健全性が確保されることが望まれるところである。

また、IT（情報通信技術）を活用したこれからの行政運営においては、従来の公務員倫理規範に加え、個人情報保護や情報セキュリティポリシーの遵守など新たな法令遵守の徹底が職員に強く求められることとなる。今後とも、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、県民の公務に対する信頼を損なうことのないよう常に県民全体の奉仕者として、高い倫理観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。

職員は、複雑・多様化、高度化する行政ニーズへの対応に精励しているのみならず、行財政改革実現に向けて積極的に取り組んでおり、職員給与はそのような職員の努力に報いていく必要がある。

人事委員会の給与勧告は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものであり、長年の経緯を経て県民の理解と支持を得ながら、職員給与の決定方式として定着している。

議会及び知事におかれては、このような人事委員会の報告・勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、この報告の趣旨を勘案し、適切に対処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	19.9	41.1	4.2	34.8
課 長 級	25.3	32.7	4.4	37.6

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	77.8	64.7	16.5	12.8	35.4	13.1	22.2
課 長 級	68.5	56.0	16.6	8.9	30.5	12.5	31.5

(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 民間における賃金カットの実施状況

(単位：%)

役職段階 \ 項目	賃金カットを実施した事業所	賃金カットを実施した事業所における平均カット率
係 員	1.0	4.6
課 長 級	1.0	10.0

(注) 「所定内給与又は基本給」に対する賃金カットの実施状況である。

別表第4 民間における年俸制の導入状況

(単位：%)

役職段階 \ 項目	年俸制を実施している事業所	年俸制を実施していない事業所
課 長 級	15.8	84.2
部 長 級	21.5	78.5

別表第5 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	25.7
部 門 の 整 理 ・ 部 門 間 の 配 転	14.7
業 務 の 外 部 委 託 ・ 一 部 職 種 の 派 遣 会 社 等 へ の 転 換	13.2
転 籍 出 向	9.1
一 時 帰 休 ・ 休 業	2.5
残 業 の 規 制	13.6
希 望 退 職 者 の 募 集	3.6
正 社 員 の 解 雇	1.0
計	44.1

(注) 平成16年1月以降の実施状況である。

別表第6 公民給与の較差

民間従業員の給与 (A)	職 員 の 給 与 (B)	較 差 (A) - (B)
392,267円	392,461円	△194円 (△0.05%)

(注) 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方式によって比較したものである。

別表第7 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)	312,970 円
	上 半 期 (A2)	313,077
特別給の支給額	下 半 期 (B1)	745,929 円
	上 半 期 (B2)	627,680
特別給の支給割合	下 半 期 $\frac{(B1)}{(A1)}$	2.38 月分
	上 半 期 $\frac{(B2)}{(A2)}$	2.00
	年 間	4.38 月分

(注) 下半期とは平成15年8月から平成16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、4.40月である。

人事院の報告及び勧告の概要

【職員の給与に関する報告及び勧告】

○本年の給与勧告のポイント

～月例給、ボーナスともに水準改定なし（6年振りに前年水準を維持）

- ① 官民給与の較差（0.01%）が極めて小さく、月例給の改定を見送り
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）は民間の支給割合と均衡
- ③ 寒冷地手当の支給地域、支給額、支給方法を抜本的に見直し

1 給与勧告の基本的考え方

〈給与勧告の意義〉 労働基本権制約の代償措置、労使関係の安定を図り、能率的な行政運営を維持
〈民間準拠の考え方〉 市場原理による給与決定が困難、民間給与に公務員給与を合わせる事が最も合理的

2 官民給与の比較

約 8,100 民間事業所の約 36 万人の個人別給与を实地調査（完了率 92.7%）

〈月例給〉 官民の 4 月分給与を調査（ペア中止、定昇停止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映）し、職種、役職段階、年齢、地域など給与決定要素の同じ者同士を比較

○官民較差 39 円 0.01%〔行政職（一） 現行給与 381,113 円 平均年齢 40.2 歳〕
（寒冷地手当の見直しを含まない場合の官民較差 △ 207 円 △ 0.05%）

〈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 公務の支給月数（4.40 月）とおおむね均衡

3 改定の内容等

〈月例給〉 官民較差が極めて小さく、俸給表改定が困難であること、諸手当についても民間の支給状況とおおむね均衡していること等を勘案して、月例給の水準改定は見送り

(1) 国立大学法人化等に伴う給与法等の規定の整備

- ① 教育職俸給表 教育職（一）は 1 級を削除、教育職（二）及び教育職（三）は廃止、教育職（四）は名称を教育職（二）とし、4 級、5 級を削除
- ② 指定職俸給表 指定職 12 号俸を削除
任期付研究員、特定任期付職員の俸給月額の上限を指定職 11 号俸相当額に変更
- ③ 研究員調整手当、ハワイ観測所勤務手当、義務教育等教員特別手当 廃止等の所要の改定

(2) 寒冷地手当 地域の公務員給与の見直しの一環として、民間準拠を基本に、抜本的に見直し

- 支給地域 北海道及び北海道と同程度の気象条件が認められる本州の市町村に限定
（市町村数の 4 割強、職員の約半数を対象から除外）
- 支給額 民間事業所における支給実態に合わせて、支給額を約 4 割引下げ
（最高支給額 年額 230,200 円→ 131,900 円）
- 支給方法 一括支給から月額制（11 月から翌年 3 月までの 5 箇月間）に変更
- 実施時期等 本年の寒冷地手当（現行 10 月末日一括支給）から実施。実施に当たっては所要の経過措置

[実施時期] 公布の日から実施

〈その他の課題〉

- ① 特殊勤務手当の見直し 引き続き手当ごとの実態等を精査して所要の見直しを検討
- ② 官民比較方法の見直し 比較給与種目（通勤手当、俸給の特別調整額等）の見直しのほか、民間企業の人事・組織形態の変化に対応できるように官民比較方法の見直しを検討
- ③ 独立行政法人等の給与水準 役職員の給与水準の在り方等の検討において今後とも必要な協力

4 給与構造の基本的見直し

(1) 検討の必要性と基本的考え方

- 公務員給与に対する国民の理解と支持を確保し、職員が生き生きと働けるよう、職務や成果を重視した民間企業の賃金制度改革の動きを踏まえ、俸給制度、諸手当制度全般を見直し
- ア 職員の給与水準の上昇が年功的になりがちな俸給表構造や、採用年次を重視した昇格運用、特別昇給・勤勉手当における持ち回り運用に対し、
 - 職務・職責を重視し、実績を的確に反映する給与制度へ転換
- イ 「天下り」に対する国民からの批判、高齢化社会を踏まえた職場作りという視点から、
 - 在職期間の長期化に向けての給与制度上の環境を整備
- ウ 地域での公務員給与が高いのではないかという批判等に対応し、
 - 適正な給与の地域間配分を実現

(2) 具体的な検討項目～たたき台を提示

① 俸給表の全体水準の引下げと地域に応じた適切な給与調整の実現

- 民間賃金の低い地域における官民の給与較差を考慮して公務員給与のベースとなる全国共通俸給表の水準を引下げ
- 俸給水準を補完し、地域における民間賃金を反映するため、調整手当に替えて地域手当（仮称）を新設
- 円滑な転勤運用を確保するため、転勤者の精神的・経済的負担に対し一定期間支給する転勤手当（仮称）を新設

② 俸給関連の課題

- 専門スタッフ職俸給表（仮称）の新設
 - スペシャリストのスタッフ職としての処遇や、在職期間の長期化に対応した複線型人事の導入のため、3級程度の簡素な級構成の専門スタッフ職俸給表を新設
- 俸給表構造の見直し
 - 俸給表について、より職務・職責を反映したものとなるよう、級構成の再編（新設・統合）と昇給カーブのフラット化
- 昇格基準の見直し等
 - 能力等級制度や新たな評価システムとの関連を踏まえ、昇格・降格の基準を明確化
- 実績評価に基づいた昇給（査定昇給）の導入等
 - 新たな評価システムの整備を踏まえ、普通昇給と特別昇給に替えて、毎年の職員の勤務実績の評価に基づいて昇給額を決定する査定昇給を導入。これに併せ、枠外昇給は廃止

③ 手当制度関連の課題

- 勤勉手当への実績反映の拡大
 - 新たな評価システムの整備を踏まえ、勤勉手当への実績反映を拡大。関連して、期末特別手当についても実績反映を導入
- 本府省手当（仮称）の新設
 - 本府省における勤務の特殊性、困難性、人材確保の必要性に配慮して本府省手当を新設
- 俸給の特別調整額の定額化
 - 俸給の特別調整額について、管理職員の管理・監督業務の困難性の程度を端的に評価したものとなるよう定額化

(3) 今後の進め方

各府省、職員団体等の関係者との十分な協議を行い、検討項目の具体化を図る

【公務員人事管理に関する報告】

公務員制度については、実効性のある改革が国民や関係者の理解を得て実現される必要。今後とも、法制化に向けての検討に際しては適宜必要な意見を表明

1 能力・実績に基づく人事管理の推進

- 新たな評価制度の導入により、能力本位の任用を推進し、実績を踏まえた給与処遇を実現することが必要
- 新たな評価制度の導入に当たっては、理解と納得が得られるよう職員側との対話が重要であり、また、円滑な導入のための試行を十分に行うことが必要

2 再就職ルールの適正化

- 営利企業への再就職だけでなく、特殊法人、公益法人等への再就職を含めた再就職全般について内閣が責任を持って一括管理し、個別にチェックを行うことが必要
- 「天下り」に対する国民の批判にこたえるため、公務員の早期退職慣行の是正に向けた計画的取組を着実に進め、公務内においてその能力を活用していくことが肝要

3 検討すべき課題～残された課題及び今日的な課題～

- キャリアシステムの見直しの検討
幹部要員の選抜、育成方法等の在り方については、採用試験の種類等との関連などにも十分留意しつつ幅広く検討。なお、能力と意欲のある優秀なⅡ・Ⅲ種等職員の幹部登用の促進が必要
- セクショナリズムの是正
府省間人事交流を促進。中途採用や官民人事交流に係る制度を一層活用。政府職員としての一体感の涵養を図るための研修を通じて意識を改革
- 民間人材活用及び人事交流の促進
 - 民間人材の採用を一層促進するとともに、若手職員の民間企業への交流派遣の拡大に努めていく必要
 - 非営利法人への職員派遣について、具体化の方向で検討
- 勤務環境と服務規律の整備
 - 「多様な勤務形態に関する研究会」の中間取りまとめを受け、職業生活と家庭生活の両立支援策を一層推進（勤務時間制度の弾力化・多様化）
両立支援策として、育児を行う職員の部分休業の拡充、短時間勤務制の導入、男性職員の育児参加促進策などについて検討
 - 「職員の心の健康づくりのための指針」を基礎に、心の健康づくり対策を推進
 - セクハラに対し加害者の処分等厳正な対応、監督者の研修の充実などによる一層のセクハラ防止、被害者にとって相談しやすい体制の整備
 - 「懲戒処分の指針」の見直しを含め、懲戒処分のより一層の厳正性・公正性の確保策を検討
- 人材の確保・育成
 - I種採用試験の改革について、「I種採用試験に関する研究会」において検討を進め、本年中に取りまとめ
 - 採用試験の年齢制限の撤廃及び中途採用試験について検討
 - 「女性幹部職員を育成・登用するための研究会」を設置し、実効性のある登用促進策を検討。「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
 - eラーニングの導入を通じ、公務員倫理、服務などの研修を充実
 - Ⅱ・Ⅲ種等職員を対象とした幹部養成研修の拡充、海外派遣の機会の拡大
 - 留学派遣者の早期退職問題への対処について検討
- 再任用制度の積極的な活用
短時間勤務を活用することなどを考える必要。各府省が職員を積極的に再任用できる環境の整備について更に検討
- 人事・給与関係業務等の電子化の推進・活用
人事・給与関係業務情報システムを開発。また、人事・給与関係手続の更なる簡素合理化について検討
- 不服申立て・苦情相談の充実
不服申立制度におけるあっせんの手続、簡易かつ実効性のある苦情処理手続を検討。また、各府省の苦情相談と人事院の苦情相談との連携、協力の一層の強化等を検討