

人委第500号

平成15年10月3日

大分県議会議長 佐々木 敏 夫 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及び勧告について

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第1のとおり報告し、併せて別紙第2のとおり勧告します。

なお、この勧告の実現のため、速やかに所要の措置をとられるよう切望します。

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係る民間の給与、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15年県職員給与等実態調査」の結果によれば、職員の数に18,197人であり、その平均年齢は42.6歳、性別構成比は男性64.6%、女性35.4%、学歴別構成比は大学卒78.3%、短大卒6.9%、高校卒14.7%、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4,956人であり、その平均年齢は42.5歳、性別構成比は男性78.9%、女性21.1%、学歴別構成比は大学卒66.9%、短大卒4.9%、高校卒28.2%、中学卒0.0%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379,144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415,546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413,624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409,769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401,842円となっている。（参考資料第3表）

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250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15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4,092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、本年も、引き続き厳しい経済・雇用情勢等を踏まえ、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調査を行った。

(1) 初任給

民間における新規学卒者（事務・技術関係）の採用状況についてみると、大学卒で40.4%、高校卒で21.1%となっており、そのうち大学卒で87.1%、高校卒で80.7%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）

(2) 家族手当

民間における家族手当の支給状況についてみると、手当額は配偶者13,218円、配偶者と子1人19,893円、配偶者と子2人25,354円となっている。（別表第1）

(3) 住宅手当

民間における住宅手当の支給状況についてみると、自宅居住者に住宅手当を支給している理由は、「借家・借間との均衡を考慮」、「世帯主や有扶養者への補助」、「住宅の維持・修繕費を考慮」が多くなっている。（別表第2）

(4) 通勤手当

民間における通勤手当の支給状況についてみると、交通機関利用者に通勤手当を支給する場合の算定の基礎となる定期券代は最長期間の定期券としている事業所が48.9%とほぼ半数になっている。（別表第3）

(5) 特別給

昨年5月から本年4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は、所定内給与月額の4.38月分相当となっている。（別表第4）

(6) 本年の給与改定の状況

本年の給与改定の状況を一般の従業員についてみると、ベア慣行のある事業所のうち

ベースアップを実施した事業所の割合は25.8%となっている。一方、ベースアップを中止した事業所の割合は70.6%、ベースダウンを実施した事業所の割合は3.6%となっている。(別表第5)

また、一般の従業員について、定期昇給制度のある事業所のうち定期昇給を実施した事業所の割合は87.9%となっており、一方、定期昇給を停止した事業所の割合は12.1%となっている。(別表第6)

さらに、賃金カットを実施した事業所は、一般の従業員で1.7%、管理職で6.1%となっている。(別表第7)

(7) 雇用調整等の実施状況

民間事業所における雇用調整等の実施状況をみると、厳しい経営環境を背景として、平成15年1月以降に雇用調整等を実施した事業所の割合は57.5%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(37.9%)、部門の整理・部門間の配転(27.2%)、残業の規制(18.3%)などが多く行われているほか、希望退職者の募集(4.7%)、一時帰休・休業(3.5%)、正社員の解雇(1.1%)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8)

3 職員給与と民間給与との比較

(1) 公民給与の較差

前記の「県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4,499円(1.13%)上回っていることが明らかとなった。(別表第9)

(2) 諸手当の状況

諸手当についてみると、民間における支給状況は前述のとおりであるが、これらのうち職員の扶養手当の現行支給額が民間の家族手当の支給額を上回っている。(別表第1、別表第2及び別表第3)

また、職員の期末・勤勉手当の年間支給割合(4.65月分)が民間における特別給の支給割合(4.38月分)を上回っている。(別表第4)

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0.1%、大分市では0.2%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139,008円、167,141円、195,267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 む す び

(1) 給与の改定等

職員の給与決定に関係のある基礎的諸条件は以上のとおりであるが、本年の賃金・雇用をめぐる情勢は昨年に引き続き厳しいものとなっている。

このような状況の中、民間事業所においては、昨年の賃金改定後における給与水準の上昇がみられなかったこと、本年もベースアップの中止や定期昇給の停止、賃金カットなどの給与抑制措置が多数とられたことなどが判明し、その結果、職員の給与が民間事業所従業員の給与を4,499円(1.13%)上回っていることが認められた。

一方、人事院は国家公務員の給与改定について勧告しており、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、本県においても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。

イ 医師に対する初任給調整手当、扶養手当、交通機関等利用者に対する通勤手当、期

末手当及び期末特別手当については、人事院勧告の趣旨に準じて改定を行う必要がある。

また、調整手当の異動保障については、人事院勧告の趣旨及び他の都道府県の動向等に留意し、所要の措置を講ずる必要がある。

自宅に係る住居手当については、人事院勧告の趣旨及び他の都道府県の動向等に留意し、検討する必要がある。

自動車使用者等に係る通勤手当については、任命権者において、他県の事例等を参考に、通勤手当制度と旅費制度とを実費支給の観点から一体的に見直すことを検討しているところであり、引き続き検討を進めていく必要がある。

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。

なお、本年の給与改定は、職員の給与水準を引き下げる内容の改定であることから、人事院勧告の趣旨に準じて、公民給与を均衡させるため、4月からの公民較差相当分について制度的に調整する所要の措置を講じたうえ、遡及することなく実施する必要がある。

さらに、本委員会においては、国立大学の独立行政法人化に伴う教育公務員特例法等の関係法律の一部改正を踏まえ、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、他の都道府県の動向等に留意しながら早急に検討していくこととする。

また、人事院においては、特別給については、民間の支給状況をより迅速に反映するための算定方法の見直しを予定しており、本委員会においても、他の都道府県の動向等に留意しながら適切に対応できるように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

我が国の社会経済システムが大きく変革している中、民間企業においては、事業の再構築や組織の見直しを行うとともに、年功的人事・賃金体系から成果・実績重視の人事・賃金体系への転換が進められている。

一方、国においては、平成13年に閣議決定した「公務員制度改革大綱」に基づき、「能力等級制度」を前提とした新しい人事・給与制度の具体化に向けた検討が進められている。

これについて人事院は、本年の報告においても年功的人事を是正し、能力主義による人事管理を推進することは極めて重要であるとし、国民から支持され、実効ある制度として運用されるためには、関係者との十分な意見交換や幅広い見地からオープンな議論が行われる必要があるなどの意見表明を行ったところである。

本県においても、社会経済情勢の変化や地方分権の進展等ますます複雑・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。能力・実績に基づく新たな人事・給与制度については、昨年報告において重要な課題と位置づけており、引き続き、本県の実情を踏まえ、国や他の都道府県の動向等に留意しながら調査・研究していく必要があると考える。

また、新たな人事・給与制度に不可欠な、公正で納得性の高い新たな評価制度についても、人材育成の視点及び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に十分留意しながら調査・研究していく必要があると考える。

(3) 多様な人材の育成・登用

地方分権の進展など、複雑・多様化、高度化する行政ニーズに適切に対応するためには、専門能力や政策立案能力等に優れた人材を育成することが必要である。

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、人物重視の採用を行うため2次試験の実施方法の改善等を適宜行っており、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。

各任命権者では、職員研修の充実等などを通じて人材育成に取り組んでいるところであり、引き続き一人ひとりの能力や適性を正確に把握し、人材育成に努めていく必要があると考える。

また、公務部内での人材育成を基本としつつも、高度の専門的な知識や経験を持った民間等の人材を活用するための方策について、本県の実情を踏まえつつ、他の都道府県の状況等に留意しながら検討する必要があると考える。

なお、人事院では、能力開発の機会の拡大等に資するため、一定期間公務を離れ得る制度等について検討を行うとしており、その検討状況を見守っていく必要があると考える。

(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、任命権者や各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・効率化等とともに管理監督者をはじめ職員一人ひとりの意識改革に向けた不断の努力を行う必要があると考える。

また、地方分権の進展や行財政改革、電子県庁、新しい教育システム、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ため、これまで以上に効率的・効果的な業務運営が求められており、職員に係る責任や負担が増大してくることも考えられることから、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とともに、育児や介護などを行っている職員に対し十分な配慮をしていく必要があると考える。

年次休暇については、引き続き、取得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と考える。

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中で、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おり、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進めていく必要があると考える。

イ 勤務形態の多様化

人事院では、公務能率の向上、職員の健康管理、少子高齢化の進展等による育児・介護等の個人的事情への配慮等の観点から、多様な勤務形態の導入について検討を進めることとしており、その動向に留意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勤務

環境の整備等に努めてきており、今後ともより一層積極的に取り組んでいく必要があると考える。

また、昨年度から、育児休業制度等の拡充が図られたが、制度の周知など取得環境の整備とともに、男性職員によるこれらの制度の活用も促進されるよう努める必要があると考える。

(6) 行財政改革と公務員倫理等

民間事業所においては、引き続き厳しい社会経済情勢の中、これまで以上に競争力を強化するため、事業の再構築や経営効率化などの戦略的な取組が一層進められている。

国においても、郵政事業や特殊法人等の公的部門の改革及び国と地方の関係の見直し、構造改革特区制度の導入などあらゆる分野における構造改革に向けた取組が進められている。

このような状況の中、本県においては、行財政改革を全庁的な取組とするため、8月に緊急行財政改革本部を設置し、本年度中に「行財政改革プラン」を策定することとしている。

行財政改革等の推進においては、職員の意識改革や士気向上について十分な配慮を行う必要があると考える。

また、県民の公務員と行政に対する期待や要請は一段と強くなっているところであるが、職員の不祥事が発生していることは、それがたとえ一部の職員であっても、県民の公務に対する信頼を損なうものであることから、職員一人ひとりにおいては、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。

(7) 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、情勢適応の原則に則ったものとして、長年の経緯を経て県民の理解を得ながら給与決定方式として定着している。

本年の勧告は、民間の賃金及び雇用情勢が引き続き非常に厳しいことなどを反映して、

職員にとって昨年以上に厳しい内容となっているが、長期的視点から見ると、県民から支持される納得性の高い給与水準を保障するとともに、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、給与勧告制度の意義に深い理解を示され、この勧告を速やかに実施されるよう要請する。

別表第1 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	13,218円
配偶者と子1人	19,893円
配偶者と子2人	25,354円

(注) 1 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。

2 支給月額は、家族手当が平成13年以降改定された事業所について算出した。

備考 職員の場合、扶養手当の現行支給月額は、配偶者については14,000円、配偶者以外については、1人目及び2人目それぞれ6,000円である。なお、満16歳の年度初めから満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2 民間における住宅手当の支給状況

(単位：%)

支給の有無	事業所割合
支給	55.0
借家・借間居住者に支給	53.8
自宅居住者に支給	46.2
非支給	45.0

(単位：%)

自宅居住者に対する住宅手当の支給理由(複数回答)	事業所割合
借家・借間との均衡を考慮	40.6
世帯主や有扶養者への補助	34.8
勤務地域の賃金・物価に着目	2.8
持家の奨励	28.4
住宅の維持・修繕費を考慮	34.1
その他	10.4

(注) 自宅居住者に住宅手当を支給する事業所から支給理由不明の事業所を除いたものを100とした割合である。

別表第3 民間における通勤手当の支給状況

交通機関利用者に対する支給状況

(単位：%)

支給事業所の割合	計	算定の基礎となる定期券	
		最長期間の定期券	1箇月定期券
87.1	100.0	48.9	51.1

(注) 算定の基礎となる定期券の割合は、支給事業所から算定の基礎となる定期券が不明の事業所を除いたものを100とした割合である。

別表第4 民間における特別給の支給状況

平均所定内給与月額	上半期 (A1)	330,733 円
	下半期 (A2)	333,656
特別給の支給額	上半期 (B1)	700,287 円
	下半期 (B2)	753,204
特別給の支給割合	上半期 $\frac{(B1)}{(A1)}$	2.12 月分
	下半期 $\frac{(B2)}{(A2)}$	2.26
	年間	4.38 月分

(注) 上半期とは平成14年5月から10月まで、下半期とは同年11月から平成15年4月までの期間をいう。
備考 職員の場合、現行の年間支給割合は、4.65月分である。

別表第5 民間における給与改定の状況

(単位：%)

項目	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン
一般職	25.8	70.6	3.6
管理職	25.5	70.5	4.0

(注) 「ベア慣行がある」と回答した事業所を100として集計したものである。

別表第6 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

項目	定期昇給実施	定期昇給停止
一般職	87.9	12.1
管理職	83.7	16.3

別表第7 民間における賃金カットの実施状況

(単位：%)

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
一般職	1.7	10.2
管理職	6.1	4.0

(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8 民間における雇用調整等の実施状況

(単位：%)

項 目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	37.9
部門の整理・部門間の配転	27.2
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	17.0
転 籍 出 向	18.1
一時帰休・休業	3.5
残業の規制	18.3
希望退職者の募集	4.7
正社員 の 解 雇	1.1
ワークシェアリングの導入	—
計	57.5

(注) 平成15年1月以降の実施状況である。

別表第9 職員給与と民間給与との比較

民間従業員の給与 (A)	職 員 の 給 与 (B)	較 差 (A) — (B)
392,052円	396,551円	△4,499円 (△1.13%)

(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ス方式によって比較したものである。

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】

1 官民較差（月例給）

- (1) 較差 △4,054円 △1.07%（行政職(一)・(二) 現行給与 377,535円 平均年齢 41.0歳）
 (2) 配分 俸給 △3,459円 扶養手当 △209円 住居手当 △173円 はね返り分 △213円

2 改定の内容等

(1) 俸給表

すべての級のすべての俸給月額について引下げ

- ① 行政職俸給表 級ごとに同率の引下げを基本とするが、初任給付近の引下げ率は緩和、管理職層の引下げ率は平均をやや超える率（平均改定率△1.1%）
 ② 指定職俸給表 行政職俸給表の管理職層と同程度の引下げ（改定率△1.2%）
 ③ その他の俸給表 行政職との均衡を基本に引下げ

(2) 扶養手当

配偶者に係る扶養手当の支給月額を500円引下げ（14,000円→13,500円）

(3) 住居手当

自宅に係る住居手当を新築・購入から5年間（2,500円）に限定（月額1,000円に係るものは廃止）

(4) 通勤手当

- 6箇月定期券等（交通機関等利用者）の価額による一括支給を基本とすることに変更するとともに、2分の1加算措置を廃止し、55,000円まで全額支給
- 交通用具使用者に係る通勤手当について片道40km以上の使用距離区分を4段階増設

(5) 調整手当

- いわゆる「ワンタッチ受給」防止のため、異動前の調整手当支給地域における在勤期間が6箇月を超えることを要件化
- 異動保障の支給期間（現行3年間）を2年間とし、2年目の支給割合は現行の80/100

(6) 期末・勤勉手当等

民間の支給割合に見合うよう引下げ 4.65月分→4.4月分

（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
本年度 期末手当	1.55月（支給済み）	1.45月（現行1.7月）
勤勉手当	0.7月（支給済み）	0.7月（改定なし）
16年度 期末手当	1.4月	1.6月
勤勉手当	0.7月	0.7月

(7) その他の手当

① 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（38,400円→37,900円）

- ② 医師の初任給調整手当 ・医療職(一) 最高 311,400円→307,900円
 ・医療職(一)以外（医系教官等） 最高 50,800円→50,200円

(8) 実施時期等

(1)、(2)、(3)、(6)及び(7)の改定については、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）から実施。(4)及び(5)の改定については、平成16年4月1日から実施
 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官民較差相当分を解消するため、4月の給与に較差率を乗じて得た額に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月期のボーナスの額に較差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調整

(9) その他の課題

- ① 教育職俸給表の検討 国立大学の法人化等に伴い、教育職俸給表の在り方等について早急に必要な改正を行うため検討
- ② 寒冷地手当の実態の把握 速やかに全国的な調査を実施し、調査結果を踏まえて検討
- ③ 特殊勤務手当の見直し 手当ごとの実態等を精査して廃止を含めた見直し等を検討
- ④ 月例給の比較方法の見直し 行政職俸給表(二)を来年から比較の対象外とする方向で検討
- ⑤ 特別給の算定方法の見直し 民間の特別給の前年冬と当年夏の実態調査に基づき特別給を改定
- ⑥ 独立行政法人等の給与水準 役職員の給与水準の公表に向けた検討への協力

3 給与構造の基本的見直し

- 公務内外の大きな環境変化の下、地域の公務員給与の在り方について、国民の関心の高まり
 - － 地域における公務員給与は民間に比べ高く、公務員給与の地域差は民間に比べ不十分との指摘
- 職務・職責を基本に勤務実績・業績を重視した制度となるよう給与全般の見直しを行いつつ、民間給与の地域差に対応できる仕組みとするなど、全体として整合性の取れた形での見直しが必要
 - － 「地域に勤務する公務員の給与に関する研究会」の基本報告（本年7月）でも同様の認識・提言
- 今後とも、労働基本権制約の代償機能を適切に果たすべく、各府省、職員団体等と積極的に意見交換を行いながら、早期に具体化が行えるよう検討
 - － 昇給制度を含めた俸給構造の見直し、民間給与の地域差に対応できるよう地域関連手当を再構築、スタッフ職を念頭においた新俸給表の設定、人事評価システムの整備 など

【公務員制度改革に関する報告】

1 公務員制度改革に当たっての基本事項

○国民の求める改革への対応

- 公務員制度改革の出発点として、国民の公務員に対する批判に正面からこたえる必要。国民からは、セクショナリズム、キャリアシステム、「天下り」、幹部公務員不祥事、年功的人事等について様々な批判

○公務員制度の基本理念

- 国民全体の奉仕者たる公務員の公正な職務遂行を支えるため、公務員人事管理が中立公正に行われるような仕組みが必要。とりわけ採用試験や研修等については、人事院が引き続き重要な役割を果たす必要
- 公務員にも憲法第28条の保障が及ぶ中で、労働基本権の制約を継続する場合には、制約に見合った代償機能が適切に発揮される仕組みが維持される必要

○検討プロセス

- 公務員制度の検討に当たっては国民的視点が不可欠。そのため、有識者等を含めた幅広いオープンな議論を経て改革案が作成されることが必要
- 改革の趣旨や新たな制度の内容等について、現場の管理者を含め各府省において十分理解されることが必要。また、実際に働く職員側の納得を得て改革を進める必要

2 制度改革が向かうべき方向

○能力等級制

- 公務において、能力主義による人事管理を推進することは極めて重要。そのため、職務を遂行する能力を的確に評価し、昇任・配置等を行うとともに、職務・職責を基本として、実績や成果を適切に反映した給与システムを構築することが適当

- 検討に当たっては、各府省や職員団体などの関係者との十分な意見交換を行うとともに、広く有識者とオープンに議論するなど、透明な検討プロセスが必要。その際、「能力等級制」の是非を議論するためには、官職が必要とする能力基準、評価基準の案が公表される必要
 - 能力等級表及び能力等級は、職員の給与決定の基準となるものであり、重要な勤務条件。これは多くの労働法学者も指摘
 - 評価基準については、中央レベルにおいて関係者と協議の上、共通的・統一的な基準を作成し、各府省レベルにおいてそれをブレイクダウンすることが適切
 - 評価結果についての職員からの苦情等に対応するための苦情処理システムの充実が必要
- 「天下り」
- 「大臣承認制」についてはマスコミ、有識者から厳しい批判。セクショナリズムを是正するためにも、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等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する必要
 - 営利企業への再就職を認める基準は、法律で定める必要。また、特殊法人、公益法人等への再就職についても、統一的、総合的な基準が必要
- 人材の確保・育成
- キャリアシステムの見直し……全体の奉仕者としての使命感を持ち、政策立案能力、管理能力等にも優れた幹部要員の採用・選抜・育成・処遇システムを新たな視点で再構築する必要。そのため、採用試験の種類について精査するとともに、中途採用者の位置付けなどにも十分配慮しつつ検討。なお、Ⅱ・Ⅲ種等採用職員の登用も着実に推進
 - 試験制度……Ⅰ種採用試験について、大学院卒の受験者の増大への対応を中心に、問題設定能力、多角的考察力等についてもよく検証して最終合格者を決定する試験に改編
採用試験については、内閣がどのような人材が必要とされるかなどの採用に関する基本方針を定め、人事院がそれを踏まえて試験を企画・実施するシステムとすることが適当
 - 研修……国民全体の奉仕者性の徹底を中心とした研修の強化、思索型プログラムによる幹部行政官セミナーの導入
研修については、任命権者、内閣総理大臣、人事院がそれぞれの立場で実施し、人事院は、その性格上国民全体の奉仕者としての職業公務員の養成研修を実施することが適当
 - 人事交流及び民間人材活用の促進……具体的な数値目標を設定するなどにより府省間人事交流を一層進めるとともに、民間人材の基幹的ポストへの採用・登用を促進
 - 女性国家公務員の採用・登用の拡大……各府省の「女性職員の採用・登用拡大計画」のフォローアップを的確に行い一層の促進。育児休業をより利用しやすくする制度の改善
- 服務規律と勤務環境の整備
- 各府省と人事院が協力して一層厳正・公正な懲戒権の行使が可能となる仕組みの導入。また、各府省が懲戒処分の公表を判断する際の指針を作成
 - 多様な勤務形態の導入を図るための研究会を設置し、フレックスタイム制、短時間勤務制などの適用拡大、弾力化等を検討
 - セクシュアル・ハラスメント防止対策について、実効ある苦情相談体制などを構築
 - メンタルヘルスに係る研究会を設置し、予防対策の充実と治療回復のための施策等を検討
- 人事管理の適正な運用の確保
- 職員からの不服申立てを迅速かつ弾力的に解決できるよう、あっせんの手続を設けるとともに、簡易な審理方式等を整備。また、人事院の苦情処理と各府省の苦情処理とを併置するとともに、苦情処理の体制・方法、手続等各府省共通の指針を設定
 - 基準化を更に進めつつ、人事院が適切に事後チェック機能を果たすため、報告から調査、是正指導等を経て人事行政改善勧告に至る手続等を整備