表２―12　女性職員研修の実施状況

区分	本院	北海道	東北	関東	中部	近畿	中国	四国	九州	沖縄	計
実施回数（回）	1	1	1	1	―	1	―	1	1	―	7
修了者数（人）	35	42	30	30	―	38	―	36	39	―	250

⑸　メンター養成研修

各府省のメンター・プログラム導入への支援の一環として、メンター（自分の経験を基に後輩職員の相談に乗り、助言する先輩職員）となることが予定されている職員を対象に、職場におけるメンター、メンタリングに関する基本的な知識とコミュニケーション・スキルを習得させることを目的として、平成18年度よりメンター養成研修を実施している。

平成22年度における本研修の実施状況は、表２―13のとおりである。

表２―13　メンター養成研修の実施状況

区分	本院	北海道	東北	関東	中部	近畿	中国	四国	九州	沖縄	計
実施回数（回）	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
修了者数（人）	244	65	59	60	42	57	61	51	51	39	729

２　指導者養成研修等

人事院が平成22年度に実施した指導者養成研修等のねらい及び実施状況は、表２―14及び表２―15のとおりである。

なお、平成22年度は、「接遇研修」について、「国民全体の奉仕者」たる公務員として心得るべき接遇のポイントを短時間で習得させるという観点から、新たなカリキュラム・教材を開発し、指導者養成コースとして実施した。

表２―14　指導者養成研修等のねらい

研　修　名	ね　ら　い
研修担当官研修　研修教官研修	各府省等の新任の研修企画担当官、研修教官を主たる対象に、その職務遂行に必要な基礎的知識の修得、企画能力や指導能力の向上等を図る。
セクシュアル・ハラスメント防止研修	セクシュアル・ハラスメントに関する意識を高め、また、管理・監督者にその果たすべき責務・役割について理解を徹底する。
討議式研修「公務員倫理を考える」（ＪＫＥＴ）	公務員倫理について考えることにより、倫理観のかん養を図る。
ＪＳＴ基本コース（仕事と人のマネジメント研修）	仕事の管理や部下の指導等に関する原則を組織的、体系的に理解させるとともに、実践的能力を付与する。
接遇研修	「国民全体の奉仕者」たる公務員として、相応しい接遇のポイントを習得させる。

表２―15　指導者養成研修等の実施状況

項目／研修名	研修日数（日）	実施回数（回）	修了者数（人）
研修担当官研修	2	1	19
研修教官研修	2	1	24
セクシュアル・ハラスメント防止研修指導者養成コース	1	8	348
ＪＫＥＴ指導者養成コース	3	10	164
ＪＳＴ基本コース指導者養成課程	5	6	99
接遇研修指導者養成コース	1	8	280
計	―	34	934

第３章　職員の給与

職員の給与は、国公法上、法律に基づき定められることとされ（給与法定主義）、社会一般の情勢に適応するよう国会により随時変更でき、その変更に関して人事院は勧告を怠ってはならないとされている。このため、人事院は、俸給表が適当であるかどうかについて、毎年少なくとも１回、国会及び内閣に同時に報告しなければならないとされており、その際、給与を決定する諸条件の変化に応じて適当な勧告をする義務を負っている（情勢適応の原則）。給与法においても、職員の給与額を研究して適当と認める改定等を国会及び内閣に同時に勧告することが定められている。

また、人事院は、給与制度の実施の責めに任じることとされており、その公正妥当な運用を確保するため、所要の規則の制定、給与支払いの監理等を行っている。

第１節　給与に関する報告と勧告

１　給与勧告の仕組み

⑴　給与勧告の意義と役割

給与勧告は、公務員が民間企業の勤労者とは異なり、争議権などの憲法上の労働基本権が制約されていることの代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した給与を確保する機能を有するものであり、従来より、公務員の給与水準の適正化についてのみならず、給与制度の見直しについても勧告を行っている。

公務員給与については、納税者である国民の理解を得る必要があることから、代償機関である人事院が、労使当事者以外の第三者の立場に立ち、労使双方の意見を十分に聴きながら、民間給与との精確な比較を基に給与水準及び制度について勧告を行うことにより、適正な公務員給与が確保されている。

また、勧告が実施され、公務員に適正な処遇を確保することは、人材の確保や労使関係の安定に資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。

⑵　民間準拠を基本に勧告を行う理由

民間準拠を基本に勧告を行う理由は、国家公務員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給することが必要とされる中で、その給与は、民間企業と異なり、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その時々の経済・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であり、職員の理解と納得とともに広く国民の理解を得られる方法であると考えられるからである。

⑶　民間給与との比較

〔月例給の比較〕

毎年、「国家公務員給与等実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」を実施して公務と民間の４月分の給与を精確に把握し、単純な平均値の比較ではなく、主な給与決定要素である職種、役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行い、公務員と民間企業従業員の給与水準を均衡させること（民間準拠）を基本に勧告を行っている（図３－１）。