⑶　実務経験採用者研修

近年、公務において民間の人材を積極的に採用している。そのため人事院では、実務経験を持った民間企業からの中途採用者等を対象に、民間労働者とは異なる「国民全体の奉仕者」としての公務員に求められる服務規律に関する知識や公務員としての倫理観の徹底等を目的とした実務経験採用者研修を平成14年度から実施している。

平成25年度は、３回実施し、20府省等の157人が受講した。

⑷　女性職員研修

男女共同参画社会の実現に向け、公務における女性職員の登用拡大を促進するため、各府省合同の研修を通じた相互啓発等による能力伸長と人的ネットワークの形成の促進を目的として、平成13年度から女性職員研修を実施している。

平成25年度の実施状況は、表２―12のとおりであり、ロールモデルとして先輩女性職員を講師に招く、男性職員を加えて討議する科目を設ける、研修の成果を職場に持ち帰って半年後に再び報告会を行うなど、引き続き研修効果を高めるための多様な工夫をしている。

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
期間（日）	4	3	3	3	2	3	3	3	2	－	－
修了者数（人）	27	40	44	36	42	28	35	40	44	－	336

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年度からメンター養成研修を実施している。

平成25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	2	1	2	1	1	1	1	1	1	15
修了者数（人）	241	78	54	75	48	73	58	39	48	38	752

２　指導者養成研修等

人事院が平成25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。

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・監督者として果たすべき責務・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修得させる。

表２―15　指導者養成研修等の実施状況

研修名＼項目	研修日数（日）	実施回数（回）	修了者数（人）
研修担当官研修	2	1	22
研修教官研修	2	1	20
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	10	463
JKET指導者養成コース	3	6	97
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	3	112
合　計	－	27	813

（注）上記の他、近畿事務局において「JST専科コース」を実施した（修了者16人）。

第５節　民間派遣研修

民間派遣研修は、民間企業等の業務運営の手法等を理解させる目的で、各府省が職員を民間企業等に派遣するものである。

平成25年度に、１月以上１年を超えない期間で本研修に派遣された者は、地方機関からの派遣も含めて、３府省から５人となっている。

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　給与等に関する報告

１　給与勧告制度の仕組み

⑴　給与勧告制度の意義と役割

国公法第28条は、国家公務員の給与について、国会により社会一般の情勢に適応するように随時変更することができると規定し、人事院には、その変更に関して勧告をすることを怠ってはならないとするとともに、国会及び内閣に対し、毎年、少なくとも１回、俸給表が適当であるかどうかについて報告を行う責務を課している。

国家公務員については、その地位の特殊性及び職務の公共性に鑑み、憲法で保障された労働基本権が制約されており、人事院の給与勧告は、その労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し、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、従来より、給与水準の改定のみならず、俸給制度及び諸手当制度の見直しも行ってきている。

国公法第３条は職員の利益の保護を人事院の基本的役割としており、勧告を通じて国家公務員に適正な処遇を確保することは、職務に精励している国家公務員の士気の向上、公務における人材の確保や労使関係の安定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っている。