表2-11　パーソナル・マネジメント・セミナーの実施状況

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	1	1	1	10
修了者数（人）	20	36	31	24	33	23	25	27	40	11	270

⑶　女性職員登用推進セミナー

女性職員登用推進施策の一環として、職場単位で女性職員の登用を阻害する要因を見直し、女性職員登用のための環境を整備するため、各職場における人事管理・人材育成の一次的責任を有する管理職員の意識啓発を図ることを目的として、管理職員を対象に、本院及び各地方事務局（所）において、平成26年度から女性職員登用推進セミナーを実施している。

平成26年度は、本院においては、各府省の人事担当課長等を対象に、村木厚子厚生労働事務次官による講演と意見交換、女性職員登用の先行的な取組を行っている府省の実例紹介を踏まえたフリーディスカッションを行い、31人が参加した。また、各地方事務局（所）においては、各管区機関の人事担当課長等を対象に、有識者の講演やパネルディスカッションを行い、計９回で延べ319人が参加した。

⑷　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おり、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」として公務員に求められる服務規律に関する知識の習得や公務員としての倫理感のかん養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26年度は、３回実施し、22府省等の146人が受講した。

⑸　女性職員を対象とした研修

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、マネジメント能力開発や人的ネットワーク形成の機会の付与を目的として、女性職員を対象とした研修（女性職員研修（平成13年度～）、女性職員キャリアアップ研修（平成26年度～））を実施している。

平成26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　女性職員を対象とした研修の実施状況

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）	7	1	1	2	2	2	1	2	2	1	21
修了者数（人）	69	28	42	72	72	57	32	77	88	24	561

（注）本院には、前掲第２節１（13）「行政研修（係長級）女性職員キャリアアップ研修」の修了者を含めている。

⑹　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26年度の実施状況は、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）	280	68	66	91	42	67	64	41	52	38	809

２　指導者養成研修

人事院が平成26年度に実施した指導者養成研修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　指導者養成研修のねらい

研修名	ねらい
研修担当官能力向上研修 研修教官能力向上研修	各府省等の新任の研修担当官、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。
JKET（公務員倫理研修）	公務員倫理について考えることにより、倫理感のかん養を図る。
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、ふさわ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）
研修担当官能力向上研修	2	1	23
研修教官能力向上研修	2	1	8
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	7	330
JKET指導者養成コース	3	4	71
JST基本コース指導者養成課程	4	7	108
接遇研修指導者養成コース	1	3	116
合　計	－	23	656

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と勧告

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。