

# 業 務 年 報

令 和 5 年 度

人 事 院 近 畿 事 務 局



## は じ め に

人事院は、公務の民主的かつ効率的な運営を国民に対し保障するという国家公務員法の基本理念の下、人事行政の公正の確保と職員の利益の保護等を使命としています。

人事院近畿事務局は、全国に置かれた9つの地方事務局(所)の一つとして、滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県及び和歌山県の2府4県を管轄区域とし、国家公務員採用試験、各府省地方機関職員を対象とした研修、任用、給与、服務、倫理、勤務時間・休暇等に関する指導、各機関との意見交換、職員団体との会見等の業務を行っています。

この業務年報は、当事務局が令和5年度において実施した業務の概況をとりまとめたものです。人事関係業務の参考として御利用いただければ幸いです。

当事務局業務の運営に対する皆様の御理解と御協力に改めて感謝いたしますとともに、今後とも一層の御支援を賜りますようお願い申し上げます。

令和6年4月

人事院近畿事務局長

近藤 明生

# 目 次

近畿事務局の管轄区域	1
近畿管内の国家公務員の在職状況（R5. 1. 15現在）	2
近畿事務局の業務概況（令和5年度）	3

## I 職員の任免

1 人材確保に関する施策	5
2 採用試験	10
3 中途採用者選考試験（就職氷河期世代）	10
4 第1次試験合格者等に対する業務説明会	11
5 採用候補者名簿からの採用	12
6 任用実務担当者研修会	13
7 分限処分の制度運用に関する研修会	13
8 任用に関する調査	13
9 任用担当官会議	13
10 一般職の国家公務員の任用状況調査	13

## II 職員の研修

1 役職段階別研修	14
2 幹部行政官セミナー	16
3 テーマ別研修	16
4 指導者養成研修の実施の承認及び指導者の認定	17

## III 職員の給与

1 国家公務員給与等実態調査	18
2 職種別民間給与実態調査	19
3 人事院勧告	20
4 改正給与法の施行に伴う改正規則等説明会	20
5 給与実務担当者研修会	21
6 給与簿監査	21

## IV 職員の生涯設計

- 1 生涯設計セミナー40…………… 22
- 2 生涯設計セミナー50…………… 22

## V 職員の勤務環境等

- 1 勤務時間及び休暇等…………… 23
- 2 健康安全対策…………… 24
- 3 ハラスメント対策…………… 26
- 4 育児休業等制度…………… 27
- 5 災害補償…………… 27

## VI 職員の服務・懲戒、倫理…………… 28

## VII 職員団体

- 1 職員団体の登録…………… 29
- 2 職員団体との会見…………… 29

## VIII 公平審査

- 1 不利益処分についての審査請求…………… 30
- 2 勤務条件に関する行政措置の要求…………… 31
- 3 災害補償の実施に関する審査の申立て  
及び福祉事業の運営に関する措置の申立て…………… 31
- 4 給与の決定に関する審査の申立て…………… 31
- 5 苦情相談…………… 32

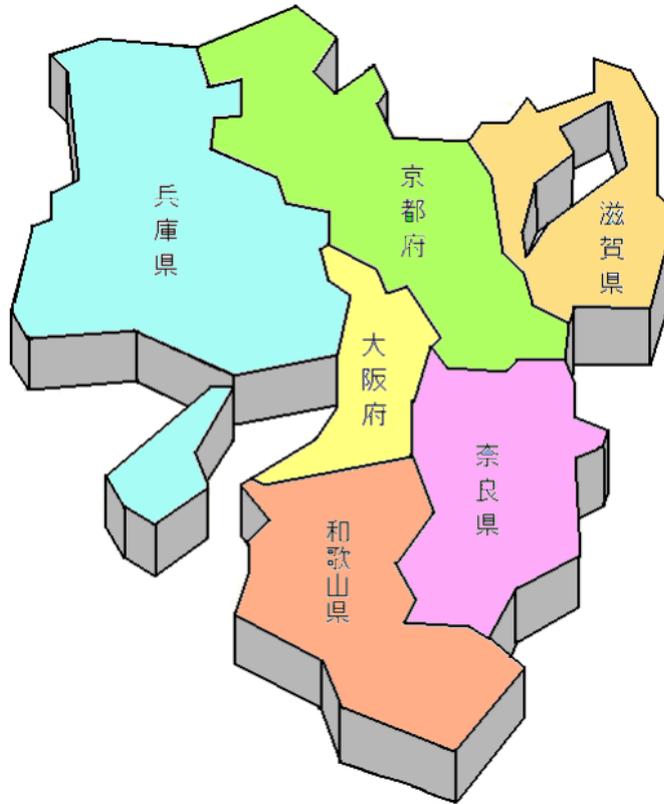
## IX 各界との意見交換等

- 1 企業経営者等との意見交換…………… 34
- 2 人事主管課長会議…………… 34
- 3 陳情及び要望等…………… 34

# 資 料

1 2023年度に当事務局が実施した 国家公務員採用試験の種類・実施状況	35
2 2023年度近畿管内における試験区分別実施状況	36
3 近畿管内における一般職国家公務員の在職状況	37
4 給与勧告の骨子	38
5 公務員人事管理に関する報告の骨子	42
6 勤務時間に関する勧告の骨子	46
7 人事院近畿事務局の組織及び業務分掌 (R6. 4. 1現在)	47

## 近畿事務局の管轄区域



### 管内指標

近畿事務局は、滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県及び和歌山県の2府4県を管轄

	人口(※1)	面積(※2)
全 国	1億2,434万人	377,974.79km <sup>2</sup>
近畿管内 (2府4県)	2,027万人	27,351.5km <sup>2</sup>
全 国 比	16.3%	7.2%

(注) 「※1」 総務省統計局「人口推計(令和5年10月1日現在)」

「※2」 国土地理院「令和5年全国都道府県市区町村別面積調(10月1日時点)」

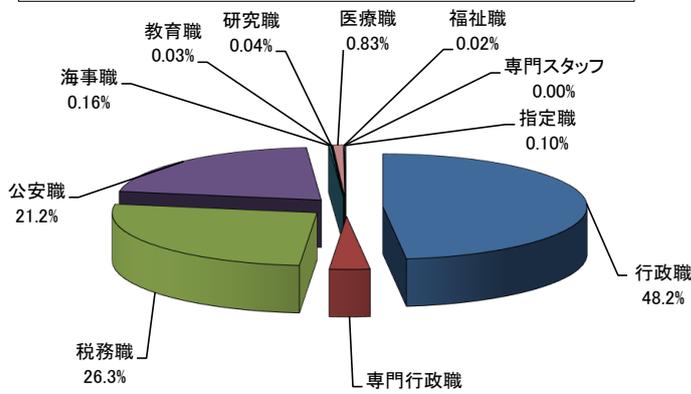
## 近畿管内の国家公務員の在職状況 (令和5年1月15日現在)

	管内	全国	全国比
国家公務員(一般職) 注1	33,525人	280,738人	11.9%
給与法職員	33,041人	275,561人	12.0%
任期付職員	44人	2,152人	2.0%
任期付研究員	0人	197人	0.0%
検察官	440人	2,828人	15.6%

注1 行政執行法人職員を除く。

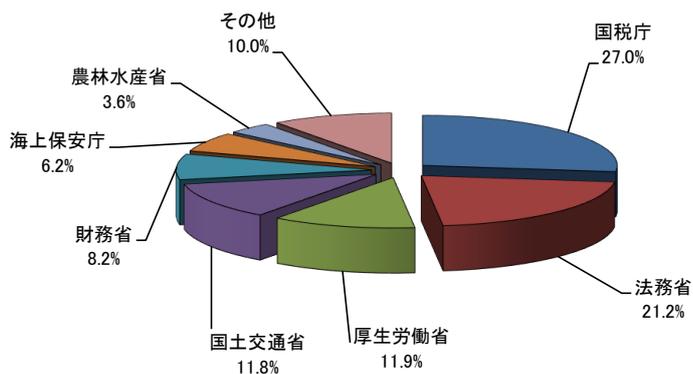
注2 上記の表は、「令和4年度における一般職の国家公務員の任用状況調査報告」による。

### 管内の俸給表別国家公務員数（給与法職員）



俸給表	人	%
行政職	15,913	48.2
専門行政職	1,057	3.2
税務職	8,681	26.3
公安職	7,004	21.2
海事職	53	0.16
教育職	9	0.03
研究職	12	0.04
医療職	274	0.83
福祉職	5	0.02
専門スタッフ	1	0.00
指定職	32	0.10
合計	33,041	100.0

### 管内の省庁別国家公務員数（給与法職員）



省庁	人	%
国税庁	8,918	27.0
法務省	7,013	21.2
厚生労働省	3,921	11.9
国土交通省	3,893	11.8
財務省	2,724	8.2
海上保安庁	2,065	6.2
農林水産省	1,199	3.6
その他	3,308	10.0
合計	33,041	100.0

## 近畿事務局の業務概況(令和5年度)

### 採用試験等

- 管内の採用試験の申込者数は、総合職試験（院卒者・大卒程度（教養区分含む））が3,679人、一般職試験（大卒程度）が4,125人、一般職試験（高卒者・社会人（係員級））が665人、刑務官採用試験が561人、税務職員採用試験が735人であった。
- 令和5年度の採用候補者名簿（近畿地域）からの採用者数（内定者を含む、令和6年3月末日現在）は、一般職試験（大卒程度）行政区分が465人、一般職試験（高卒程度）が143人、税務職員が117人、刑務官が93人となっている。
- 「就職氷河期世代支援に関する新行動計画 2023」に基づき、国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）を3区分（事務、技術、刑務官）で実施した。各区分の申込者数は、事務近畿区分が892人、技術近畿区分が49人、刑務官近畿区分が51人であり、最終合格者数は、事務近畿区分が14人、技術近畿区分が7人、刑務官近畿区分が6人であった。

### 人材確保

- 公務への高い資質と使命感を有する多様な有為の人材確保を目的として「公務研究セミナー」「WEB国家公務員セミナー」「官庁公開フェスティバル」「一般職試験（大卒程度）各府省合同業務説明会」の各種啓発活動・人材確保活動を、その目的や対象、効果等を検討の上、対面又はオンライン方式で実施した。

### 研修

- 係長等の役職段階別研修、女性職員キャリアアップ研修等のテーマ別研修など各種研修を8種11回実施した。修了者は延べ386人であった。

### 民間企業の調査

- 民間企業を対象として、4月から6月にかけて給与勧告の基礎資料となる民間給与の実態を調査する「職種別民間給与実態調査」を、10月から11月にかけて勤務条件諸制度に関する検討資料を得るための「民間企業の勤務条件制度等調査」を実施した。

### 心の健康づくり

- 各機関の職員等の心の悩み等について専門医が相談に応じる「こころの健康相談室」を、心の健康の問題による長期病休者の職場復帰等に関して専門医が相談に応じる「こころの健康にかかる職場復帰相談室」をそれぞれ開設した。

## **会議、説明会・研修会、セミナー**

- 業務の円滑な実施と各機関との連携を図ることを目的として、各機関の人事担当課長や苦情相談担当者、任用担当官、安全管理者、ハラスメント相談員等を対象に、各種会議を開催した。
- 給与、勤務時間等の各種公務員制度の理解を深めるとともに、適正な運用を図ることを目的として、各機関の実務担当者を対象に、各種説明会・研修会を開催した。
- 各機関の苦情相談担当官等を対象とした「苦情相談担当官及びハラスメント相談員セミナー」、50歳台の職員を対象とした「生涯設計セミナー50」等、実習やロールプレイを中心とした各種セミナーを開催した。

## **苦情相談**

- 当事務局に寄せられた各機関の職員からの勤務条件等に関する苦情相談の件数は104件であった。

## **監査・調査**

- 給与制度、健康安全管理制度及び災害補償制度の適正な運用を図るため、78機関に対して監査を実施した。
- 任用制度、勤務時間・休暇制度及び育児休業制度等の適正な運用を図るため、10機関に対して調査を実施した。

## **職員団体**

- 管内の登録数は137団体であり、新規や変更等134件の登録事務を行った。
- 職員団体との会見を19回行い、職員団体からの給与等に関する要求について聴取した。

## **各方面との意見交換等**

- 7都市において、中小企業経営者等を訪問して、地域における経営環境、賃金の動向、公務員給与の在り方等に関する意見交換を行った。

# I 職員の任免

職員の任用は、国家公務員法（以下「国公法」という。）の定めるところにより、その者の受験成績、人事評価又はその他の能力の実証により行うものとされている。この成績主義に基づき、職員の採用は、公開平等の競争試験によることを基本とし、これによらない場合は、競争試験以外の能力の実証に基づく試験（以下「選考」という。）によることとしている。

また、採用後の職員の昇任及び転任についても、職員の人事評価に基づき行うものとされている。

一方、公務能率の維持及び公務の適正な運営の確保の観点から、職員が一定の事由に該当する場合には、その意に反して、免職、降任、休職等の処分を行うことができることとされている。

当事務局では、国家公務員採用試験の実施、採用候補者名簿の作成とその管理を行うほか、任用に関する調査の実施、任用実務担当者研修会や任用担当官会議の開催などにより、任用制度の周知徹底と人事評価の結果を適切に反映した運用を指導している。

このほか、優秀な人材を公務に誘致するための人材確保施策として、本府省、管内各機関及び各大学と連携しながら、公務の仕事の魅力や求める人材等の情報を発信する説明会や職場公開など様々なイベントを実施している。

## 1 人材確保に関する施策

### (1) 試験の周知

採用試験全体の令和6年度施行計画が令和5年12月25日に官報公告され、その時期に合わせて、大学、短大・高専、高等学校等968校に対して、試験日程ポスター及び採用試験の概要を送付し、掲示等の依頼を行うなど、周知に努めた。

### (2) 人材確保対策連絡会議

管内各機関に対して、各種人材確保施策への協力を要請し、併せて一般職試験（大卒程度試験）の第1次試験合格者等を対象とした合同説明会の実施に関する説明を行うため、連絡会議をオンラインで次のとおり実施した。

開催日	出席機関数
5.5.31	39機関

### (3) 国家公務員採用試験・採用情報等に関する大学との懇談会

例年、管内主要大学の就職指導担当者を対象に、国家公務員の採用情報を提供すること、また、各大学における学生の就職活動の状況、採用試験及び公務への人材確保の在り方等に関する意見交換を通じ、試験制度及び人材確保施策の検討のために参考となる意見等を聴取することを目的として、懇談会を対面で実施した。

開催日	出席者数
5.12.7	9大学12人

### (4) 就職指導担当者に対する説明会

就職指導担当者に対して採用試験の内容や実施結果、採用の実情等を説明するとともに、試験や採用に関する意見・要望を聴取し、併せて学生・生徒に対する受験勧奨を依頼するため、説明会を対面又はオンラインで次のとおり実施した。

#### ア 大学・短大・高専等就職担当者に対する説明会

開催日	開催地	出席校数
6.1.17	オンライン	33校

#### イ 高校進路指導担当教諭に対する説明会

開催日	開催地	出席校数
6.2.8	奈良市	17校
6.2.14	神戸市	9校
6.2.16	和歌山市	5校
6.2.19	京都市	5校
6.2.26	大阪市	20校

## (5) 啓発活動・人材確保活動

例年、学生に対して、公務の魅力や仕事のやりがい、求める人材等の情報を提供し、公務に関心を持ってもらうことを目的として本府省や管内各機関と共同で啓発活動や人材確保活動を展開している。

なお、各共催大学におけるセミナーは、より多くの学生が参加できるように開催大学以外の学生も参加できるオープン形式での実施とした。

また、セミナー等の広報活動においては、大学1・2年生の参加の促進を図った。

### ア 啓発活動

#### (ア) 公務研究セミナー

府省ごとのブースに分かれて各府省の業務内容や政策課題等について説明や意見交換、質疑応答を行うとともに、人事院が相談コーナーを設け、試験制度、試験方法などに関する質問に応じるもので、対面で次のとおり実施した。

(本府省対象)

開催場所	開催日	説明府省数	参加者数
立命館大学	5.10.8	33府省	450人
大阪大学	5.11.18	35府省	463人
計			913人

(管内機関対象)

開催場所	開催日	説明機関数	参加者数
同志社大学	5.10.21	29機関	466人
立命館大学	5.11.5	32機関	320人
関西学院大学	5.12.3	26機関	334人
関西大学	5.12.10	27機関	404人
大阪公立大学	5.12.16	22機関	227人
大阪中之島合同庁舎※1	5.12.20,21	19機関	90人※2
神戸大学	6.2.20	26機関	178人
計			2,019人

※1 理工系学生対象、オンラインによるリレー講演形式。

※2 参加者数は2日間の延べ接続数。

(イ) WEB国家公務員セミナー2023《夏》、2024《春》

大学生等に対して、公務への興味・関心を喚起するとともに、試験制度等についての理解を深めてもらうことを目的として、当事務局職員による試験制度等の説明に加え、管内機関の若手職員を招き、座談会形式で質疑応答を行うもので、オンラインで次のとおり2回にわたり実施した。

	開催日	テーマ	参加者数
2023《夏》	5.9.14,15	「国家公務員になった動機、仕事のやりがい等を語る」	116人
2024《春》	6.2.9	「どんな試験対策をしたのか現役若手職員に聞いてみよう(筆記試験編)」	119人
	6.2.21	「どんな試験対策をしたのか現役若手職員に聞いてみよう(人物試験・官庁訪問編)」	115人

※参加者数は開催スケジュール中の最大接続数。



WEB国家公務員セミナー2024《春》の様子

(ウ) 試験制度説明会への協力

大学からの依頼に応じて、当事務局職員が国家公務員を志望する学生に対し、公務のやりがい、試験日程や試験内容等についての説明を実施するもので、対面又はオンラインで次のとおり実施した。

開催大学	開催日	参加者数
兵庫県立大学	5.11.1	15人
同志社大学	5.12.5 (オンライン開催)	53人
京都薬科大学	6.2.18 (オンライン開催)	5人

※オンライン開催の参加者数は開催スケジュールの最大接続数。

イ 人材確保活動

(ア) 一般職試験受験希望者対象

① 一般職試験(大卒程度)各府省合同業務説明会

本府省の一般職採用担当者が個別のブースに分かれて、各府省の業務内容、本府省での仕事のやりがい、求める人材などについて説明し、意見交換・質疑応答を行うとともに、人事院が相談コーナーを設け、試験制度、試験方法などに関する参加者からの質問に応じるもので、対面で次のとおり実施した。

開催場所	開催日	説明府省数	参加者数
関西大学	6.3.8	25府省	130人

## ② 官庁公開フェスティバル

学生に公務への関心を高めてもらうために、管内機関と共同で、業務内容等の情報を紹介、若手職員との意見交換等の機会を提供するもので、各機関が対面（職場訪問等）、オンライン又はそれらの併用で、次のとおり実施した。

開催地区	開催日	実施機関数	対面式	オンライン形式	併用
大阪地区	6.3.1	19機関	16機関	1機関	2機関
	6.3.4	29機関	23機関	2機関	4機関
京都地区	6.3.5	9機関	6機関	1機関	2機関
神戸地区	6.3.6	13機関	12機関	0機関	1機関
予備日	6.3.2	3機関	2機関	1機関	0機関
全地区	6.3.7	9機関	5機関	4機関	0機関

※実施機関数は開催日ごとの実施機関数を示す。

## 2 採用試験

人事院は試験機関として、国家公務員採用総合職・一般職試験をはじめ、延べ21種類24回（経験者採用試験を除く。）の採用試験を実施しており、2023年度に実施した採用試験の申込者総数は98,077人で、うち、近畿管内における申込者数は15,525人であった。

当事務局が実施した採用試験の種類及び実施状況は資料1「2023年度に当事務局が実施した国家公務員採用試験の種類・実施状況」及び資料2「2023年度近畿管内における試験区分別実施状況」（35、36頁）のとおり。

## 3 中途採用者選考試験（就職氷河期世代）

人事院では、「就職氷河期世代支援に関する新行動計画 2023」に基づき、中途採用者選考試験（就職氷河期世代）を3区分（事務、技術、刑務官）で実施した。申込者総数は6,039人で、うち、近畿管内においては、1,084人が申込み、第1次選考試験地「大阪市」の1会場で実施した。

なお、近畿地域における各試験区分の実施状況は次のとおりである。

区分	申込者数	第1次選考通過者数	合格者数
事務近畿	892人	130人	14人
技術近畿	49人	23人	7人
刑務近畿	51人	27人	6人

※各区分の申込者数は、近畿地域以外の第1次選考試験地で受験申込みした者を含む。

#### 4 第1次試験合格者等に対する業務説明会

##### (1) 総合職試験（院卒者試験・大卒程度試験）第1次試験合格者等に対する本府省合同業務説明会

総合職試験（院卒者試験・大卒程度試験）の第1次試験合格者等に対して、志望府省を選択する際の参考に資するため、各府省が業務内容を説明し、意見交換、質疑応答を行うもので、対面で次のとおり実施した。

対象	開催日	開催場所	参加府省数	参加者数
事務系区分 技術系区分	5.4.23	京都大学吉田南総合館	31府省	302人

##### (2) 一般職試験（大卒程度試験）第1次試験合格者等に対する官庁合同業務説明会

一般職試験（大卒程度試験）の第1次試験合格者等に対して、志望官庁を選択する際の参考に資するため、行政近畿区分については、参加各機関がリレー講演方式で説明を行い、技術系区分については、参加各機関がブースに分かれて来訪者に対し業務説明、質疑応答を行うもので、いずれも対面で次のとおり実施した。

対象	開催日	開催場所	参加機関数	参加者数
行政近畿区分	5.7.6	あましんアルカイックホール	27機関	579人
技術系区分		大阪中之島合同庁舎	19機関	116人

## 5 採用候補者名簿からの採用

当事務局が作成した採用候補者名簿からの採用者数等の状況は、次のとおりである。

### 一般職試験（大卒程度） （単位：人）

項目	名簿作成日	名簿記載者数	採用者数	辞退及び無応答者数
採用候補者名簿				
2022年度 行政近畿	4.8.16	794(386)	429(197)	348(179)

### 一般職試験（高卒程度） （単位：人）

項目	名簿作成日	名簿記載者数	採用者数	辞退及び無応答者数
採用候補者名簿				
2022年度				
事務近畿	4.11.15	144(73)	87(41)	57(32)
技術近畿		46(14)	16(4)	30(10)
社会人近畿		8(2)	4(1)	3(1)
計		198(89)	107(46)	90(43)

### 税務職員採用試験 （単位：人）

項目	名簿作成日	名簿記載者数	採用者数	辞退及び無応答者数
採用候補者名簿				
2022年度				
税務近畿	4.11.15	283(105)	149(54)	134(51)

### 刑務官採用試験 （単位：人）

項目	名簿作成日	名簿記載者数	採用者数	辞退及び無応答者数
採用候補者名簿				
2022年度				
刑務A近畿	4.11.22	120(0)	64(0)	55(0)
刑務B近畿		40(40)	17(17)	23(23)
刑務A(社会人)近畿		10(0)	8(0)	1(0)
刑務B(社会人)近畿		2(2)	2(2)	0(0)
刑務A(武道)近畿		20(0)	19(0)	1(0)
刑務B(武道)近畿		4(4)	4(4)	0(0)
計		196(46)	114(23)	80(23)

- (注) 1 ( ) 内は女性を内数で示す。  
 2 一般職試験（大卒程度）行政近畿については、令和6年3月末現在の状況である。  
 3 一般職試験（大卒程度）行政近畿以外については、名簿有効期間満了時の状況である。  
 4 一般職試験（大卒程度）行政近畿の採用者数は、当該試験年度名簿のほか過年度名簿からの採用者を含み、本府省に採用になった者を含む。  
 5 「刑務A」は男性を、「刑務B」は女性を対象にした試験である。

## 6 任用実務担当者研修会

任用制度の適正な運用に資するため、任用実務に携わる者のうち、原則、実務経験1年未満の担当者を対象として毎年開催しているもので、オンラインで次のとおり実施した。

開催日	研修方式	出席者数
5.11.29	講義式・事例検討	50機関

## 7 分限処分の制度運用に関する研修会

分限処分制度の適正な運用に資するため、分限制度の運用に携わる者を対象として毎年開催しているもので、オンラインで次のとおり実施した。

開催日	研修方式	出席者数
5.11.29	講義式・事例検討	50機関

## 8 任用に関する調査

各機関に対して、任用制度の運用状況を調査し、必要に応じて指導、助言を行い、制度の適正な運用を確保するとともに、職員の任免、分限、派遣等の実態を調査し、これらに関する意見等を聴取することによって、今後の任用制度及び運用の改善に資するために例年実施しており、令和5年度は管内5機関に対し、実地調査を実施した。

## 9 任用担当官会議

採用手続における留意事項の周知徹底を図ることを目的として、管内主要機関の任用担当官を対象に説明を行うもので、オンラインで次のとおり実施した。

開催日	出席機関数
5.6.16	38機関

## 10 一般職の国家公務員の任用状況調査

人事院は、毎年、一般職の国家公務員の任用状況を把握するための調査を実施しており、当事務局では管内所在の98機関1行政執行法人についての調査、集計作業を行った。

管内の給与法職員の令和5年1月15日現在の在職者は33,525人で、1年前(33,085人)に比べて、440人増となっている（「近畿管内の国家公務員の在職状況」（2頁参照）及び資料3「近畿管内における一般職国家公務員の在職状況」（37頁参照））。

## II 職員の研修

人事院では、職員の資質・能力を伸ばし、国民全体の奉仕者としての使命感を向上させること等を目的とした各種の研修を行っている。

当事務局では、管内各機関に勤務する職員を対象として、新採用職員から管区機関課長級職員までの役職段階別研修や、メンター養成研修及び女性職員キャリアアップ研修等のテーマ別研修等を計画・実施している。

令和5年度は、8種11回実施し、修了者は、民間企業等からの参加者を含めて386人（うち女性149人）であった。

### 1 役職段階別研修

新採用職員から管区機関課長級職員までの各役職段階ごとに必要な基本的知識等を付与し、それぞれに求められる資質・能力を伸ばすこと、国民全体の奉仕者としての意識の徹底を図ること、研修参加者の相互理解と信頼を深めることなどを目的として実施している。

令和5年度は7回実施し、修了者は、民間企業等からの参加者を含め289人（うち女性91人）であった。

また、各役職段階別研修では、意見交換や討議を通して研修参加者自身が考え結論を導き出すワークショップを多く取り入れた。

さらに、係長研修、課長補佐研修及び課長研修においては、視点・立場の異なる者との交流を通じて幅広い視野を身につけ、相互理解を促進する観点から、地方自治体等の参加協力も得て実施している。

なお、新採用職員研修及び第60回係長研修はオンラインで実施した。

【実施した研修】

研修名	期日	日数	参加機関数	修了者数
新採用職員研修	5.4.11～12	2日	33機関	127(52)人
第87回 中堅係員研修	5.9.13～15	3日	22機関	24(8)人
第88回 中堅係員研修	5.9.20～22		17機関	20(5)人
第60回 係長研修	5.6.26～28	3日	36機関	36(10)人
第61回 係長研修	5.12.11～13		26機関	27(7)人
第47回 課長補佐研修	5.10.3～4 及び 5.11.6～7	4日	22機関	22(5)人
第46回 課長研修	5.11.29～12.1	3日	33機関	33(4)人

(注)1 第●回とあるのは、実施開始年度からの通算回数を示す。

(注)2 ( )内の数字は女性を内数で示す。以下同じ。



第88回中堅係員研修の様子

## 2 幹部行政官セミナー

行政を取り巻く諸課題がますます複雑・高度化する現代において、幹部行政官にはより一層国民の視点に立った効率的・効果的な行政運営が求められている。

本セミナーは、近畿地区に所在する管区機関の長を対象として、その時々々の行政を取り巻く諸課題に関連するテーマを取り上げ、これからの行政と行政官の在り方を基本に立ち返って考え、意識改革を図ることを目的として、各界の有識者からの講演及び意見交換を実施した。

研修名	期日	日数	参加機関数	参加者数
幹部行政官セミナー	6.1.24	1日	18機関	18(2)人



令和5年度幹部行政官セミナーの様子

## 3 テーマ別研修

### (1) メンター養成研修

メンター(仕事の仕方や取組などの経験をもとに、後輩職員の相談に乗り、助言をする先輩職員)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、意識、コミュニケーションスキルの習得を図ることを目的として実施した。

研修名	期日	日数	参加機関数	修了者数
メンター養成研修	5.8.30	1日	35機関	35(12)人

## (2) 女性職員キャリアアップ研修

地方機関における女性職員の登用拡大の促進、研修参加者の相互啓発等による能力伸長、マネジメント能力開発及び人的ネットワーク形成の機会を付与することなどを目的として実施した。

本研修では講義や実習のほか、各機関からロールモデルになりうる先輩女性職員を招き、組織で働いていく上での悩みや課題について意見交換を行った。

研 修 名		期 日	日 数	参加機関数	修了者数
女性職員	第1回	6.2.6～8	3日	22機関	23人
キャリアアップ研修	第2回	6.2.13～15	3日	21機関	21人

## 4 指導者養成研修の実施の承認及び指導者の認定

当事務局管内に所在する各機関又は地方公共団体等が、J S T基本コース又はJ K E Tの指導者養成研修を実施する場合には、これらの研修が適切に実施されるよう、実施機関は事前に実施の承認を当事務局から受けることとなっている。

併せて、当事務局がこれらの研修の修了者に対する指導者の認定を行っている。

令和5年度に当事務局で承認した研修は2件である。

## Ⅲ 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）。一般職の職員の給与に関する法律（以下「給与法」という。）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。

給与勧告では、国家公務員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させること（民間準拠）を基本としているため、当事務局では、上記勧告の基礎資料を得ることを目的として調査を実施している。

また、給与制度の周知徹底と運用の適正化を図るため、各種説明会・研修会の開催及び給与簿監査の実施、さらに日々の制度照会業務等を通じて各機関における給与実務の指導を行っている。

### 1 国家公務員給与等実態調査

民間給与との精確な比較のための基礎となる国家公務員の給与の状況を把握するため、毎年、各府省の協力を得て「国家公務員給与実態調査」を実施しており、1月15日現在に在職する給与法、任期付研究員法、任期付職員法の適用を受ける常勤職員（休職者等を除く。）について、俸給、諸手当の受給状況、年齢、学歴、採用試験の種類等を調査している。

## 2 職種別民間給与実態調査

公務員給与を適切に決定するための基礎資料を得ることを目的として、毎年、都道府県、政令指定都市等の人事委員会と共同で「職種別民間給与実態調査」を実施している。

令和5年度は、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の全国の民間事業所58,818事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した11,864事業所を対象に、76職種461,064人の常勤の従業員について、令和5年4月分として個々の従業員に支払われた給与月額等を実地調査した。

管内においては、全国の調査対象事業所の14.5%に当たる1,719の民間事業所について、令和5年4月24日から6月16日までの間、管内2府4県並びに京都市、大阪市、堺市、神戸市及び和歌山市の人事委員会と共同して調査を実施した。

管内における調査対象事業所数については、次のとおりである。

地 域	調査対象事業所数
滋 賀 県	133
京 都 府	227
大 阪 府	689
兵 庫 県	453
奈 良 県	99
和 歌 山 県	118
合 計	1,719

※各府県人事委員会が行った「職員の給与等に関する報告及び勧告」による。

### 3 人事院勧告

人事院は国会及び内閣に対し、令和5年8月7日、一般職の職員の給与について報告及び勧告等を行った。

(資料4「給与勧告の骨子」(38頁)、資料5「公務員人事管理に関する報告の骨子」(42頁)、資料6「勤務時間に関する勧告の骨子」(46頁) 参照。)



岸田文雄首相に報告を手渡す川本裕子人事院総裁(写真提供:内閣広報室)

### 4 改正給与法の施行に伴う改正規則等説明会

令和5年11月17日、第212回国会において一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律が成立し、同月24日に令和5年法律第73号として公布された。

当事務局では、給与法及び関連規則等の改正内容の周知及び適正な運用を図るため、各機関の給与実務担当者を対象とした説明会を同月28日にオンラインで実施した。

## 5 給与実務担当者研修会

給与事務の適正な運用に資するため、各機関の給与実務担当者に対し、研修会をオンラインで実施した。

研修方式	開催日	開催地	対 象	出席者数(実人員数)
講義式	5.9.26,27,28	大阪市	管内に所在する機関の給与実務担当者	53機関111人
討議式	6.2.15,16,19,20			41機関79人

## 6 給与簿監査

職員の給与が法律、規則等に適合して行われることを確保することを目的に、給与簿の検査を行うとともに、不当事項等を発見したときには、その是正の確保を図るため、必要な指導を行う給与簿監査を毎年実施している。

当事務局では、68機関に対して監査を実施し、その結果、全体的にはおおむね良好に処理されていると認められたものの、一部に法規の理解不足等に起因する誤りが認められたことから、その是正の指示その他必要な指導を行った。

## IV 職員の生涯設計

人事院では、50歳台の職員及び40歳台の職員を対象に、再任用制度、年金制度等に関する情報提供や参加職員による討議を通して生涯設計について考える機会を提供する「生涯設計セミナー」を実施している。

### 1 生涯設計セミナー40

40歳台半ばの職員に対し、職員が早い時期に自らの将来の目標を明確にした生涯設計（ライフプラン）を考える機会を提供し、職業キャリア、家庭経済及び健康管理に関する知識や情報を付与することにより、今後の職業生活及び個人生活の両面において疑問や不安の解消を図り、やりがいを持って職務に精励できる環境を整備することを目的に、「生涯設計セミナー40」を対面で実施した。

セミナー名	開催日	開催地	出席者数
生涯設計セミナー40	5.10.24	大阪市	20機関50人

### 2 生涯設計セミナー50

定年を控えた50歳台の職員に対し、定年後の生活設計の必要性、再任用制度や公的年金制度などの知識や情報を付与するとともに、生涯設計を考える機会を提供することにより、定年後の生活への疑問や不安の解消を図り、職務に専念させることを目的に、「生涯設計セミナー50」を第1回はオンラインで、第2回は対面で実施した。

セミナー名		開催日	開催地	出席者数
生涯設計セミナー50	第1回	6.1.9,10	大阪市	17機関29人
	第2回	6.1.30,31		17機関39人

## V 職員の勤務環境等

当事務局では、勤務時間、健康安全、ハラスメント、育児休業、災害補償等の諸制度の適正な運用を図るため、毎年、これらの制度に関する会議や研修会を実施しているほか、各機関に対し指導、調査を行っている。

### 1 勤務時間及び休暇等

#### (1) 勤務時間・休暇制度の研修会

各機関の勤務時間・休暇制度の担当者に対し、これら制度の適正な運用に資するため、例年、勤務時間・休暇制度の研修会を開催している。

令和5年度は、参加者の利便性の観点から、後述の「4(1) 育児休業等研修会」と併せて令和5年9月に各機関に対して制度説明資料を配布し、自主研修を行わせるeラーニング形式で実施した。

#### (2) 公務における勤務時間・休暇制度等運用状況調査

公務における勤務時間・休暇制度等の適正な運用を図るとともに、これら制度の検討に資するため、その運用状況の調査を実施している。

当事務局では、5機関に対して調査を実施し、各機関の勤務時間・休暇制度等の運用実態や超過勤務の状況を把握するとともに、一部に法規の理解不足等に起因する不適正な取扱い事例について、是正の指示その他必要な指導を行った。

#### (3) 民間企業の勤務条件制度等調査

国家公務員の勤務条件等を検討するための基礎資料を得ることを目的として、例年、本院及び各地方事務局（所）が「民間企業の勤務条件制度等調査」を実施している。

令和5年度は、全国に所在する企業規模50人以上の企業のうち、無作為に抽出した約7,500社を対象として、10月1日現在における労働条件等の諸制度について調査票を送付して実施した。

## 2 健康安全対策

### (1) 安全対策会議

人事院は、健康安全管理の推進について、広く職員の意識の高揚を図るため、例年、7月1日から7日は「国家公務員安全週間」を、10月1日から7日は「国家公務員健康週間」を実施している。

また、当事務局では、安全週間の実施に先立ち、各機関の安全管理者又は安全管理担当者に対し、安全週間の趣旨の徹底及び職場の災害防止に資するため、例年、安全対策会議を開催している。

令和5年度は、「国家公務員安全週間」に合わせて動画配信及び資料の提供により実施し、67機関134人が参加した。

### (2) 健康安全管理担当者研修会

各機関の健康管理者や安全管理者等に対し、健康安全管理に対する認識と実務についての理解を深めるため、例年、健康安全管理担当者研修会を開催している。

令和5年度は、令和5年9月に各機関に対して制度説明資料を配布し、自主研修を行わせる e ラーニング形式で実施した。

### (3) 健康安全管理状況監査

職員の保健及び安全保持が法律、規則等に適合して行われることを確保することを目的に、その実施状況について監査を行うとともに、不当事項等を発見したときには、その是正の確保を図るため、必要な指導を行う健康安全管理状況監査を毎年実施している。

当事務局では、7機関に対して監査を実施し、その結果、全体的にはおおむね良好に処理されていると認められたものの、一部に法規の理解不足等に起因する誤りが認められたことから、その是正の指示その他必要な指導を行った。

### (4) 心の健康づくり対策

人事院は、「職員の心の健康づくりのための指針」(平成16年勤務条件局長通知。平成29年8月改正)に基づき、各府省における職員の心の健康づくり対策に重点的に取り組んでいる。

当事務局では以下の対策に取り組んだ。

## ア こころの健康相談室

職員の心の問題の解決を図り、公務能率の増進等に寄与することを目的として、専門の医師及びカウンセラーが対応し、各機関の職員、家族等が利用できる「こころの健康相談室」を開設している。

令和5年度は、原則、毎月第3木曜日及び第2・第4金曜日に設定した。また、オンラインによる相談の実施も可能である。

開設日数	相談者数
28日	延べ35人



相談の様子(模擬)

## イ こころの健康にかかる職場復帰相談室

心の健康の問題による各機関の長期病休者の職場復帰及び再発防止に関して、専門の医師が相談に応じる「こころの健康にかかる職場復帰相談室」を開設している。

開設日数	利用件数
32日	延べ39人

## ウ 「心の健康づくりのための職場環境改善」ファシリテータ研修

各機関のファシリテータや心の健康づくり対策の担当者等に対し、「心の健康づくりのための職場環境改善」に係る取組の進め方や効果的な改善検討会の実施方法等について学ぶ機会を設けるため、「心の健康づくりのための職場環境改善」ファシリテータ研修を令和6年1月25日にオンラインで実施し、36機関36人が参加した。

### 3 ハラスメント対策

#### (1) ハラスメント防止対策担当者会議

例年、各機関のハラスメント防止対策担当者に対し、ハラスメント相談の処理等に関する必要な情報提供を行い、ハラスメント相談の処理体制の整備及びその運営に対する適切な指導、補助等に資するための会議を開催している。

令和5年度は、ハラスメント防止対策担当者及び苦情相談担当者を対象とし、「苦情相談に関する地方機関連絡会議及びハラスメント防止対策担当者会議」を令和5年11月27日にオンラインで実施し、53機関53人が参加した。

#### (2) ハラスメント相談員セミナー

例年、各機関のハラスメント相談員に対し、ハラスメント相談業務を適切に実施するために必要な基礎知識及び技法等の習得に資するためのセミナーを開催している。

令和5年度は、ハラスメント相談員及び苦情相談担当官を対象とし、「苦情相談担当官及びハラスメント相談員セミナー」を令和5年11月28日にオンラインで実施し、34機関36人が参加した。

#### (3) ハラスメント防止研修

##### ア 幹部・管理職員ハラスメント防止研修

各機関の幹部・管理職員に対し、組織マネジメントの観点から、ハラスメントの防止、発生した場合等に自らが担う役割について意識及び理解の向上を促すため、令和5年度は、本院にて「幹部・管理職員ハラスメント防止研修」を令和5年11月～令和6年2月に二部構成のオンラインで実施した。

##### イ ハラスメント防止対策担当者実務研修

各機関のハラスメント防止対策担当者に対し、必要となる行動様式を習得し、「問題解決のプロセス」の理解を深め、問題解決技能や防止意識を高めるため、令和5年度は、本院にて「ハラスメント防止対策担当者実務研修」を令和5年12月～令和6年3月に二部構成のオンラインで実施した。

#### (4) ハラスメント防止講演会

「国家公務員ハラスメント防止週間（12月4日から10日まで）」の取組の一環として、職員に対し、職場におけるハラスメントの防止等に関する啓発、助言、情報の提供等を行い、人事行政の公正の確保、職員の利益の保護及び職員の能率の発揮に資することを目的とし、講演会を開催した。

令和5年度は、各機関の職員を対象として、「ハラスメント防止講演会」を令和5年12月5日にオンラインで実施し、59機関360人が参加した。

## 4 育児休業等制度

### (1) 育児休業等研修会

各機関の育児休業等制度や女子福祉制度の担当者に対し、これら制度の適正な運用に資するため、例年、育児休業等・女子福祉制度研修会を開催している。

令和5年度は、前述の「1(1) 勤務時間・休暇制度の研修会」と併せて令和5年9月に各機関に対して制度説明資料を配付し、自主研修を行わせるeラーニング形式で実施した。

### (2) 介護に関するセミナー

各機関の職員や人事担当者等に対し、介護保険の仕組みや実際に介護事由が生じた場合の対応方法などについて理解を深め、仕事と介護の適切な両立を推進することを目的として、介護に関するセミナーを令和6年2月7日にオンラインで実施し、26機関27人が参加した。

## 5 災害補償

### (1) 災害補償実務担当者研修会

各機関の災害補償実務担当者に対し、災害補償業務の迅速かつ適正な運用に資するため、例年、研修会を開催している。

令和5年度は、参加者の利便性の観点から、令和5年8月に各機関に対して制度説明資料を配付し、自主研修を行わせるeラーニング形式で実施した。

### (2) 災害補償実施状況監査

職員の公務上の災害又は通勤による災害に対する補償及び福祉事業が法律、規則等に適合して行われることを確保することを目的に、その実施状況について監査を行うとともに、不当事項を発見したときは、その是正の確保を図るため、必要な指導を行う災害補償実施状況監査を毎年実施している。

当事務局では、3機関に対して監査を実施し、その結果、全体的にはおおむね良好に処理されていると認められたものの、一部に法規の理解不足等に起因する誤りが認められたことから、その是正の指示その他必要な指導を行った。

## VI 職員の服務・懲戒、倫理

国家公務員は、国民全体の奉仕者として公共の利益のために勤務することから、民間企業の勤労者に比して、より一層厳しい服務上の義務や制約が法律で規定されている。

また、国家公務員の職務に係る倫理の保持を図るため、国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程において倫理保持のためのルールが定められている。

当事務局では、服務・懲戒制度及び倫理制度の理解と適正な運用を図るため、管内の機関から寄せられる制度照会等の機会を通じて、指導・助言を行っている。

## VII 職員団体

一般職の国家公務員（行政執行法人職員を除く。）は、国公法第108条の2の規定により、警察職員及び海上保安庁又は刑事施設に勤務する職員を除き、勤務条件の維持改善を図ることを目的として職員団体を結成することができることとされている。

当事務局では、管内の職員団体の登録事務を行うとともに、職員団体制度の円滑な運用、周知を図るための必要な指導を行っている。

### 1 職員団体の登録

職員団体の登録制度は、職員団体が国公法に定める要件を満たした民主的かつ自主的な団体であることを人事院が公証するものであり、これによって、交渉等における当局と職員団体との関係の円滑化を図り、安定した労使関係の確立を期待しているものである。

令和5年度の登録状況は、新規登録が1件、役員等の変更登録が124件、抹消登録が9件であった。

令和6年3月31日現在における登録職員団体数は137団体であり、府省別の内訳は次のとおりである。

省名	登録職員団体数	省名	登録職員団体数
法務省	4	農林水産省	13
財務省	94	国土交通省	13
厚生労働省	9	その他	2

### 2 職員団体との会見

人事院は、職員の勤務条件に関し、職員団体等との会見を通じて、意見、要望等を聴取し、施策に反映させることとしている。

令和5年度において、当事務局では、職員団体と19回の会見を行った。

主な要求内容は、人事院勧告、昇格、級別定数、初任給、諸手当（通勤手当、地域手当、特殊勤務手当等）、超過勤務の上限規制、休暇制度、再任用職員の処遇改善、非常勤職員の勤務条件、ハラスメント防止対策等であった。

## VIII 公平審査

公平審査は、不利益処分についての審査請求、勤務条件に関する行政措置の要求、災害補償の実施に関する審査の申立て等及び給与の決定に関する審査の申立てが職員から人事院に対してなされた場合に、準司法的な所定の審査手続に従って、迅速かつ適切に事案の処理を行うものである。

このほか、職員からの苦情相談を受け付け、各機関に対する働きかけを含め、必要な対応を行っている。

当事務局では、これらの申立て等の受付を行うほか、管内における事案審理や調査の業務を本院と協力して実施している。

また、各機関の担当者に対して、苦情相談に関する会議や研修会を実施している。

### 1 不利益処分についての審査請求

不利益処分についての審査制度は、職員からその意に反して降給、降任、休職、免職その他著しく不利益な処分又は懲戒処分を受けたとして審査請求があった場合に、人事院が、事案ごとに公平委員会を設置して審理を行わせ、公平委員会が作成した調書に基づき、処分の承認、修正又は取消しの判定を行うものである。

令和5年度の管内に係る事案については、新たに受け付けたものは2件、前年度から繰り越されたものは1件が係属し、その処理状況は、却下したものが1件となっており、2件が次年度に繰り越された。



公平審理の様子(模擬)

## 2 勤務条件に関する行政措置の要求

行政措置要求の制度は、職員から勤務条件に関し、適当な行政上の措置を求める要求があった場合に、人事院が必要な審査をした上で判定を行い、あるいはあつせん又はこれに準ずる方法で事案の解決に当たること、職員が勤務条件の改善と適正化を能動的に求めることを保障するものである。

令和5年度の管内に係る事案については、新たに受け付けたものはなく、前年度から繰り越されたもの2件が係属し、その処理状況は、判定を行ったもの1件、却下したものが1件となっており、次年度に繰り越されたものはなかった。

## 3 災害補償の実施に関する審査の申立て及び福祉事業の運営に関する措置の申立て

災害補償の審査申立制度は、実施機関の行った公務上の災害又は通勤による災害の認定、治癒の認定、障害等級の決定その他補償の実施について不服のある者から審査の申立てがあった場合に、また、福祉事業の措置申立制度は、福祉事業の運営について不服のある者から措置の申立てがあった場合に、それぞれ人事院が事案を災害補償審査委員会の審理に付した上で判定を行うものである。

令和5年度の管内に係る事案については、新たに受け付けたものはなく、前年度から繰り越されたもの7件が係属し、その処理状況は、判定を行ったもの6件、取下げたものが1件となっており、次年度に繰り越されたものはなかった。

## 4 給与の決定に関する審査の申立て

給与の決定に関する審査制度は、給与の決定（俸給の更正決定を含む。）について不服のある者から審査の申立てがあった場合に、人事院が事案を審査した上で、決定という形でそれに対する判断を示すものである。

令和5年度の管内に係る事案については、新たに受け付けたものはなく、前年度から繰り越されたもの1件が係属し、その処理状況は、判定を行ったものが1件となっており、次年度に繰り越されたものはなかった。

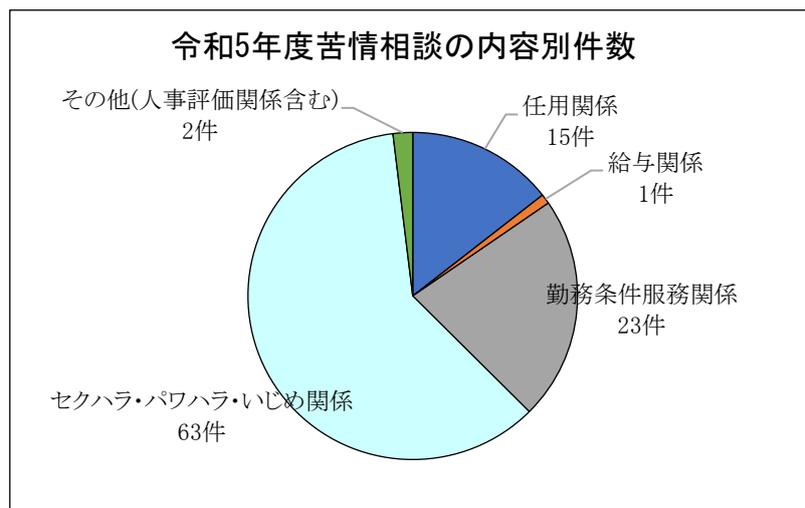
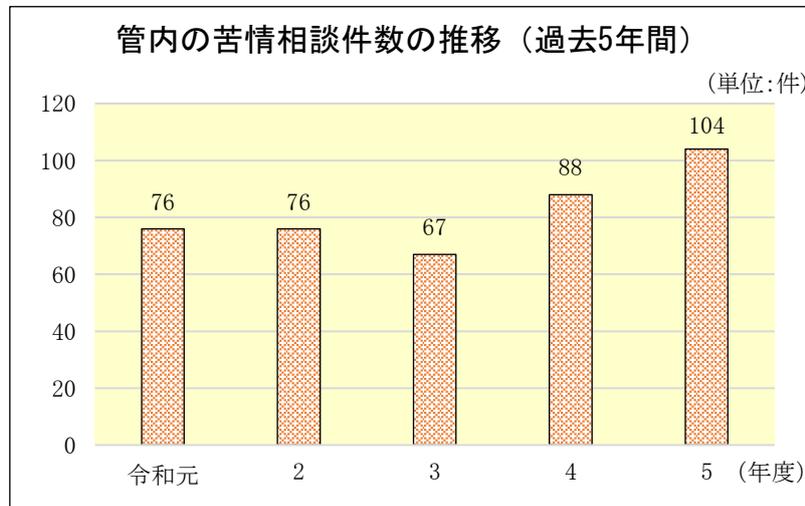
## 5 苦情相談

### (1) 苦情相談の状況

苦情相談制度は、職員から勤務条件その他の人事管理に関する苦情の申出及び相談があった場合に、人事院が指名した職員相談員が職員に対し助言を行うほか、相談者の了解の下に、相談者の所属する各機関へ相談内容を伝達し、必要に応じ、事実内容等について、調査等の対応を求めるなど必要な対応を行うものである。

令和5年度における当事務局への苦情相談件数は104件であり、昨年度の件数88件に比べ増加した。

相談内容別の件数では、セクハラ・パワハラ・いじめ関係が63件と最も多く、次いで、勤務条件サービス関係23件、任用関係15件となっている。



(注) 一つの事案に関して、同一の者から同一の内容について複数回の相談を受けた場合、それぞれを件数に計上している。

## (2) 苦情相談に関する地方機関連絡会議

例年、各機関の苦情相談担当者に対し、苦情相談の対応に際して必要な情報の提供や各機関との連携協力体制の充実を図るため、地方機関連絡会議を開催している。

令和5年度は、苦情相談担当者及びハラスメント防止対策担当者を対象とし、「苦情相談に関する地方機関連絡会議及びハラスメント防止対策担当者会議」を令和5年11月27日にオンラインで実施し、53機関53人が参加した。

## (3) 苦情相談担当官研修会

例年、各機関の苦情相談担当官に対し、苦情相談業務を適切に遂行できるよう必要な知識の習得や技能の向上を目的に、研修会を開催している。

令和5年度は、苦情相談担当官及びハラスメント相談員を対象に、「苦情相談担当官及びハラスメント相談員セミナー」を令和5年11月28日にオンラインで実施し、34機関36人が参加した。

## IX 各界との意見交換等

近畿事務局では、人事行政をめぐる諸問題について、各界の有識者、企業経営者及び管内各機関と幅広く意見交換を行っており、令和5年度については次のとおり実施した。

### 1 企業経営者等との意見交換

中小企業経営者、報道機関関係者等を対象に、令和5年4月から令和5年5月にわたり全国50都市において、国家公務員給与の決定方法、人事院勧告の意義・役割等を説明するとともに、地域における経営環境、賃金改定の動向及び公務員給与の在り方等に関して率直な意見交換を行った。

当事務局では、草津市、京都市、大阪市、堺市、神戸市、奈良市及び和歌山市において、中小企業経営者、報道機関関係者等と意見交換を行った。

### 2 人事主管課長会議

管内各機関との連絡及び協力を密にして人事行政の円滑な実施を図るため、管内主要機関の人事担当課長を対象に、例年、「人事主管課長会議」を開催している。

令和5年度は、4月26日にオンラインにより実施した。

### 3 陳情及び要望等

給与制度をはじめ勤務条件等の諸施策の改善について、管内機関から7件の陳情があった。具体的な要望内容としては、各種手当の支給要件の緩和や支給額、級別定数等の改善に関するものなどであった。

## 資料1 2023年度に当事務局が実施した国家公務員採用試験の種類・実施状況

試験の 程度	採用試験		第1次試験		第2次試験	
			試験地	申込者数	試験地	受験予定者数
院卒者・ 大学卒業 程度	総合職 試験	院卒者試験 (除く法務区分)	京都市、大阪市、神戸市	253	大阪市	180
		大卒程度試験 (除く教養区分)	京都市、大阪市、神戸市	2,678	大阪市	563
		大卒程度試験 (教養区分)	大阪市	748	大阪市	118
	一般職 試験	大卒程度試験	京都市、大阪市、神戸市	4,125	大阪市	1,368
高校卒業 程度	一般職 試験	高卒者試験	京都市、大阪市、神戸市、 奈良市、和歌山市	621	京都市、大阪市、 神戸市、和歌山市	231
		社会人試験 (係員級)	京都市、大阪市、神戸市	44	大阪市	21
	専門職 試験	税務職員	京都市、大阪市、神戸市、 奈良市、和歌山市	735	大阪市	302

(注1) 総合職試験(院卒者試験(除く法務区分))の第2次試験の受験予定者数は、第2次試験(筆記試験)の受験予定者数を示す。

(第2次試験(人物試験等)は、当事務局のほか、中国、四国、九州及び沖縄の計5事務局(所)管内の試験地にて第2次試験(筆記試験)を受験した者が受験予定者となり、その数は257人。)

(注2) 総合職試験(大卒程度試験)教養区分の第2次試験の受験予定者数は、第1次試験地が大阪市の受験予定者数を示す。

(第2次試験(人物試験等)は、当事務局のほか、中国、四国、九州及び沖縄の計5事務局(所)管内の試験地にて第1次試験を受験し、合格した者が受験予定者となり、その数は134人。)

(注3) 一般職試験(大卒程度試験)農学区分及び農業農村工学区分の第2次試験は近畿農政局が、林学区分の第2次試験は近畿中国森林管理局が、それぞれ実施した。

(注4) 一般職試験(高卒者試験)農業土木区分の第2次試験は近畿農政局が、林業区分の第2次試験は近畿中国森林管理局が、それぞれ実施した。

(注5) 一般職試験(社会人試験(係員級))農業土木区分の第2次試験は近畿農政局が実施した。

(注6) 専門職試験(税務職員)の第2次試験は大阪国税局が実施した。

## 資料2

## 2023年度近畿管内における試験区分別実施状況

### ① 総合職試験 院卒者試験

	行政	人間科学	デジタル	工学	数理科学・ 物理・ 地球科学	化学・ 生物・薬学	農業科学・ 水産	農業農村 工学	森林・ 自然環境	合計
申込者数(A)	73	25	13	49	18	46	11	1	17	253
申込者数(女性)	(28)	(18)	(2)	(9)	(2)	(18)	(5)	(1)	(4)	(87)
合格者数(B)	38	9	4	24	7	17	4	1	15	119
合格者数(女性)	(16)	(7)	(1)	(4)	(0)	(5)	(2)	(1)	(4)	(40)
倍率(A)/(B)	1.9	2.8	3.3	2.0	2.6	2.7	2.8	1.0	1.1	2.1

(注1)全国地域の試験として実施。近畿管内の試験地で受験を申し込んだ者の数を示す。

(注2)法務区分については、近畿管内に試験地がない。

### 大卒程度試験

	政治国際	法律	経済	人間科学	デジタル	工学	数理科学・ 物理・ 地球科学	化学・ 生物・薬学	農業科学・ 水産	農業農村 工学	森林・ 自然環境	教養	合計
申込者数(A)	192	1,775	285	84	40	142	28	48	41	21	22	748	3,426
申込者数(女性)	(70)	(888)	(93)	(58)	(8)	(21)	(7)	(22)	(18)	(8)	(9)	(300)	(1,502)
合格者数(B)	30	86	34	11	19	57	8	4	11	13	7	72	352
合格者数(女性)	(9)	(40)	(10)	(5)	(4)	(7)	(2)	(1)	(5)	(5)	(3)	(24)	(115)
倍率(A)/(B)	6.4	20.6	8.4	7.6	2.1	2.5	3.5	12.0	3.7	1.6	3.1	10.4	9.7

(注1)全国地域の試験として実施。近畿管内の試験地で受験を申し込んだ者の数を示す。

(注2)教養区分については、別日程で試験を実施。

### 合計（院卒者試験+大卒程度試験）

	合計
申込者数(A)	3,679
申込者数(女性)	(1,589)
合格者数(B)	471
合格者数(女性)	(155)
倍率(A)/(B)	7.8

### ② 一般職試験（大卒程度試験）

	行政近畿	デジタル・ 電気・電子	機械	土木	建築	物理	化学	農学	農業農村 工学	林学	合計
申込者数(A)	3,132	55	44	113	21	40	62	73	22	55	3,617
申込者数(女性)	(1,429)	(11)	(3)	(24)	(9)	(10)	(24)	(37)	(7)	(19)	(1,573)
合格者数(B)	822	29	25	43	6	21	23	28	11	29	1,037
合格者数(女性)	(390)	(9)	(2)	(14)	(1)	(4)	(9)	(16)	(4)	(9)	(458)
倍率(A)/(B)	3.8	1.9	1.8	2.6	3.5	1.9	2.7	2.6	2.0	1.9	3.5

(注1)行政区分は地域ごとの試験として実施。近畿地域名簿の区分で受験を申し込んだ者(他事務局管内の試験地で受験を申し込んだ者を含む)の数を示す。

(注2)その他の区分は全国地域の試験として実施。近畿管内の試験地で受験を申し込んだ者の数を示す。

### ③ 一般職試験（高卒者試験）

	事務近畿	技術近畿	農業土木	林業	合計
申込者数(A)	594	79	13	3	689
申込者数(女性)	(250)	(11)	(0)	(0)	(261)
合格者数(B)	172	41	6	0	219
合格者数(女性)	(77)	(6)	(0)	(0)	(83)
倍率(A)/(B)	3.5	1.9	2.2	-	3.1

(注1)事務区分および技術区分は地域ごとの試験として実施。近畿地域名簿の区分で受験を申し込んだ者(他事務局管内の試験地で受験を申し込んだ者を含む)の数を示す。

(注2)農業土木および林業区分は全国地域の試験として実施。近畿管内の試験地で受験を申し込んだ者の数を示す。

### ④ 一般職試験（社会人試験（係員級））

	技術近畿	農業土木	合計
申込者数(A)	50	8	58
申込者数(女性)	(5)	(3)	(8)
合格者数(B)	15	0	15
合格者数(女性)	(1)	(0)	(1)
倍率(A)/(B)	3.3	-	3.9

(注1)技術区分は地域ごとの試験として実施。近畿地域名簿の区分で受験を申し込んだ者(他事務局管内の試験地で受験を申し込んだ者を含む)の数を示す。

(注2)農業土木は全国地域の試験として実施。近畿管内の試験地で受験を申し込んだ者の数を示す。

近畿管内における一般職国家公務員の在職状況

令和5年1月15日現在

(単位:人)

俸給表名	計
行政職(一)	15,773 (3,887)
行政職(二)	140 (35)
専門行政職	1,057 (326)
税務職	8,681 (2,084)
公安職(一)	3,576 (450)
公安職(二)	3,428 (624)
海事職(一)	7 (0)
海事職(二)	46 (0)
教育職(一)	0 (0)
教育職(二)	9 (1)

俸給表名	計
研究職	12 (6)
医療職(一)	99 (19)
医療職(二)	34 (12)
医療職(三)	141 (128)
福祉職	5 (1)
専門スタッフ	1 (0)
指定職	32 (0)
任期付研究員	0 (0)
任期付職員	44 (16)
合計	33,085 (7,589)

府省名	項目	在職者数
会計検査院	院	0 (0)
人事院	院	20 (7)
内閣府	閣	0 (0)
内閣法制局	局	0 (0)
内閣府	府	15 (4)
宮内庁	庁	189 (26)
公正取引委員会	会	38 (6)
国家公安委員会	会	781 (73)
個人情報保護委員会	会	0 (0)
カジノ管理委員会	会	0 (0)
金融庁	庁	0 (0)
消費者庁	庁	0 (0)
デジタル庁	庁	0 (0)
復興庁	庁	0 (0)
総務省	省	231 (57)
公害等調整委員会	会	0 (0)
消防庁	庁	0 (0)
法務省	省	7,013 (1,594)
出入国在留管理庁	庁	793 (274)
公安審査委員会	会	0 (0)
公安調査庁	庁	237 (44)
外務省	省	0 (0)
検察官	官	440 (97)

府省名	項目	在職者数
財務省	省	2,724 (750)
国税庁	庁	8,918 (2,171)
文部科学省	省	0 (0)
スポーツ庁	庁	0 (0)
文化庁	庁	0 (0)
厚生労働省	省	3,921 (1,169)
中央労働委員会	会	4 (1)
農林水産省	省	1,199 (255)
林野庁	庁	220 (39)
水産庁	庁	33 (4)
経済産業省	省	312 (103)
資源エネルギー庁	庁	0 (0)
特許庁	庁	1 (0)
中小企業庁	庁	0 (0)
国土交通省	省	3,893 (712)
観光庁	庁	0 (0)
気象庁	庁	418 (52)
運輸安全委員会	会	0 (0)
海上保安庁	庁	2,065 (235)
環境省	省	60 (13)
原子力規制委員会	会	0 (0)
防衛省	省	0 (0)
計		33,085 (7,589)

合計	在職者数
合計	33,525 (7,686)

(注1)行政執行法人職員を除く。  
(注2)( )内は、女性を内数で示す。

(令和4年度一般職の国家公務員の任用状況調査)

## 令和5年 給与勧告の骨子

### 本年の給与勧告のポイント ～過去5年の平均と比べ、約10倍のペースアップ～

- ① 民間給与との較差：3,869円[0.96%]を解消するため、初任給を高卒：約8%[12,000円]、大卒：約6%[11,000円]引き上げる等、俸給表を引上げ改定
- ② ボーナスを0.10月分引上げ、民間の支給状況を踏まえて期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分
- ③ テレワーク中心の働き方をすすめる職員の光熱・水道費等の負担軽減のため、在宅勤務等手当を新設[月額：3,000円]

※ 過去5年の官民較差の額及び率の平均は、約360円(約0.1%)。大卒・高卒の初任給をともに10,000円を超えて引き上げるのは、平成2年以來33年ぶり。官民較差の額3,869円は、平成6年の3,975円以來、29年ぶりの水準。官民較差の率0.96%は、平成9年の1.02%以來、26年ぶりの水準

### I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 国家公務員は、労働基本権が制約されており、代償措置としての人事院勧告(給与勧告)に基づき給与を決定
- ・ 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必要。給与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、人材の確保等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
- ・ 主な給与決定要素を揃えた精密な比較を実施し、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される常勤の民間従業員の給与水準と、常勤の国家公務員の給与水準を均衡させること(民間準拠)を基本として給与勧告

### II 民間給与との比較に基づく給与改定等

- 1 民間給与との比較 [約11,900民間事業所の約46万人の個人別給与を調査(完了率82.6%)して、精密な比較を実施]

#### 月例給

公務と民間の本年4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

- 民間給与との較差 3,869円(0.96%) [行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 404,015円、平均年齢 42.4歳]

#### ボーナス

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間の平均支給月数を比較

- 民間の支給割合 4.49月 [公務の平均支給月数…現行 4.40月]

2 給与改定の内容と考え方 [実施時期：令和5年4月1日（ボーナスは、法律の公布日）]

月例給

民間給与との較差(3,869円)を解消するため、俸給表を引上げ改定〔内訳：俸給 3,431円 はね返り分(※) 438円〕  
 ※ 俸給の改定により諸手当の額が増減する分

○ 俸給表

- ① 行政職俸給表(一)
  - ・ 民間企業における初任給の動向や、公務における人材確保が喫緊の課題であること等を踏まえ、初任給を次のとおり引上げ  
 ◇一般職試験(高卒者)7.8%[12,000円] ◇一般職試験(大卒程度)5.9%[11,000円] ◇総合職試験(大卒程度)5.8%[11,000円]
  - ・ 初任給を始め若年層に重点を置き、そこから改定率を逐減させる形で引上げ改定  
 (平均改定率：全体 1.1%[1級 5.2%、2級 2.8%、3級 1.0%、4級 0.4%、5級以上 0.3%])
  - ・ 定年前再任用短時間勤務職員の基準俸給月額について、各級の改定額を踏まえ、所要の引上げ改定
- ② その他の俸給表
  - ・ 行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は、行政職俸給表(一)10級の平均改定率[0.3%]と同程度の引上げ改定)

ボーナス

民間の支給状況に見合うよう引上げ 年間4.40月分→4.50月分(+0.10月分)

- ・ 民間の支給状況等を踏まえ、支給月数の引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分

(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
令和5年度 期末手当	1.20月(支給済み)	1.25月(現行1.20月)
勤勉手当	1.00月(支給済み)	1.05月(現行1.00月)
6年度 期末手当	1.225月	1.225月
以降 勤勉手当	1.025月	1.025月

その他

- ・ 初任給調整手当：医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定
- ・ 委員、顧問、参与等：指定職俸給表の改定状況を踏まえ、支給限度額を引上げ

### 3 在宅勤務等手当の新設

在宅勤務等を中心とした働き方をとする職員については、在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用負担が特に大きいことを考慮し、その費用負担を軽減するため、当該職員を対象とした在宅勤務等手当を新設

#### 手当の概要

- ・ 住居その他これに準ずる場所で、一定期間以上継続して1箇月当たり10日を超えて正規の勤務時間の全部を勤務することを命ぜられた職員に支給
- ・ 手当額は月額3,000円
- ・ 令和6年4月1日から実施
- ・ 在宅勤務等手当の新設に伴う通勤手当の取扱いを措置

### 4 非常勤職員の給与

本年4月、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて非常勤職員の給与を改定するよう努める旨を、非常勤職員の給与に関する指針に追加。指針の内容に沿った適切な給与支給が行われるよう、各府省を指導

#### 【参考】

- ◇ 勧告後の平均給与（行政職俸給表(一)）月額 407,884円 (+3,869円、+0.96%)、年間給与 6,731,000円 (+105,000円、+1.6%)
- ◇ 勧告後の初任給（行政職俸給表(一)）総合職大卒[本府省] 249,640円 一般職大卒[地方機関] 196,200円 一般職高卒[地方機関] 166,600円  
本府省業務調整手当を含む  
 地域手当非支給地  
 地域手当非支給地

※ このほか、昨年の勧告時に表明した「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）」について、公務員人事管理に関する報告の中で、令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案を現下の重要課題に即して整理・公表（別添参照）

【別添】給与制度のアップデート 概要

方向性

多様な人材の誘致と能力発揮・活躍  
チーム・組織での円滑な機能  
国民の理解や信頼

の調和

様々な立場から納得感のある、  
分かりやすいインクルーシブ(包摂的)な体系  
行政サービス提供体制や人材確保等にも配慮しつつ、  
より職務や個人の能力・実績に応じた体系へ

公務員人事管理に関する報告の中で記述

令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案(主な取組事項)

1 人材の確保への対応

潜在的志望者層の公務員給与の従来イメージを変えるため、採用時給与水準の改善や、役割・活躍に応じた給与上昇の拡大

① 新規卒卒者、若手・中堅職員の処遇

- ・ 新卒初任給の引上げ
- ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ
- ・ 最優秀者のボーナスの上限引上げ

② 民間人材等の処遇

- ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(再掲)
- ・ 特定任期付職員のボーナス拡充
- ・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給

2

組織パフォーマンスの向上

役割や能力・実績等をより反映し貢献にふさわしい処遇とする一方、全国各地での行政サービス維持のため人事配置を円滑化

① 役割や活躍に応じた処遇

- ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(再掲)
- ・ 本府省課室長級の俸給体系をより職責重視に見直し
- ・ 管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大
- ・ 最優秀者のボーナスの上限引上げ(再掲)

② 円滑な配置等への対応

- ・ 地域手当の大きくり化
- ・ 新幹線通勤に係る手当見直し
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大

3

働き方やライフスタイルの多様化への対応

働き方のニーズやライフスタイルが多様化する中で、職員の選択を後押し

- ・ 扶養手当の見直し
- ・ テレワーク関連手当の新設【本年勧告】
- ・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給(再掲)
- ・ 新幹線通勤に係る手当額見直し(再掲)

※ 令和6年以降も、給与水準の在り方、65歳定年を見据えた給与とカーブの在り方等については、引き続き分析・研究・検討

## 基本的な考え方

社会経済情勢や国際情勢が激変する中、

国民の利益を守り、世界最高水準の行政サービスを提供し、活力ある社会を築く

➡ 行政の経営管理能力を高め、公務組織の各層に有為な人材を誘致・育成することが不可欠

### 職員一人一人が躍動でき、Well-beingが実現される環境整備が必要

01



公務組織を支える  
多様で有為な人材の確保の  
ための一体的な取組

02



職員個々の成長を通じた  
組織パフォーマンスの  
向上施策

03



多様なワークスタイル・ライフ  
スタイル実現とWell-being  
の土台となる環境整備

さらに、新時代にかさわしい公務員人事管理を実現すべく、有識者会議を設置し  
聖域なく課題横断的に議論（令和6年秋を目標に最終提言）

# 1 公務組織を支える多様で有為な人材の確保のための一体的な取組



## 課題認識

公務組織を支える多様で有為な人材を確保するためには、採用試験を通じて新規学卒者等の確保・育成だけでは組織を維持することは難しく、民間企業等で多様な経験や高度な専門性を有する人材をより一層公務に誘致し、確保することが不可欠。これを実現するため、採用手法、人材育成、給与等の在り方について一体的な取組を推進していく必要

## 課題への対応

### 民間と公務の知の融合の推進

#### 実務の中核を担う人材の積極的誘致

幅広い府省において、民間人材等を政策・事業の実施等を担う係長級の職員として採用する試験を創設

#### 官民人事交流の促進のための発信強化

交流経験者へのアンケート調査により、官民人事交流を通じて得られる効果等を把握し積極的に官民双方に向け発信

#### 公務組織への円滑な適応支援(オンボーディング)の充実

民間人材等が早期に職場に適応し能力発揮できるようにするため、オンボーディング研修の拡充や好事例の共有等

### 採用試験の実施方法の見直し

採用試験改革を着実に進めるとともに、受験しやすい試験実施方法を実現する観点から、オンライン方式を活用した採用試験の実施に向けた課題等を整理・検討

### 今後の公務に求められる人材の戦略的確保に向けた取組

#### 優秀な人材確保に資する採用戦略の検討

優秀な新規学卒者や民間人材、理系人材等の獲得に必要な採用戦略の在り方を多角的な観点から議論する場として、有識者を交えた意見交換スキームを創設

令和6年  
給与アップデート

#### 人材確保を支える処遇の実現

潜在的志望者層の公務員給与の従来イメージを変えるため、採用時給与水準の改善や、役割・活躍に応じた給与上昇の拡大

- ✓ 新卒初任給の引上げ
- ✓ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(若手・中堅優秀者の処遇引上げ、民間人材等の採用時給与のベース引上げ)
- ✓ 最優秀者のボーナスの上限引上げ ✓ 特定任期付職員のボーナス拡充
- ✓ 採用時からの新卒線運動・単身赴任に対する手当支給

#### 非常勤職員制度の運用の在り方の検討

非常勤職員の人材確保も厳しさを増しているとの意見がある中、各府省の実態等を把握しつつ、制度の適切な運用の在り方等について検討

## 2 職員個々の成長を通じた組織パフォーマンスの向上施策

### 課題認識

職員のキャリア形成意識を各人の成長意欲等につなげ、組織全体のパフォーマンス向上等の原動力とすることが必要。そのため、職員個々のキャリアの明確化、幹部職員・管理職員のマネジメント力向上が不可欠。職員の学び直し、能力・実績に基づく登用等の推進も重要

### 課題への対応

#### 職員の自律的なキャリア形成・主体的な学びの促進

- ✓ 20～30歳代の若手職員を対象としたキャリア支援研修やマネジメント層のキャリア支援力向上に資する取組を拡充
- ✓ 職員の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しのため、内閣人事局や各府省と協力し、職員が学びに利用できる研修や研修教材等を整理・一覧化
- ✓ 職員個人の主体的な学びが仕事にいかされ、キャリアパスにつながることを実感し、次の成長の意欲となる「学びと仕事の好循環」の形成に向け、各府省との意見交換も踏まえながら分析・検討し、可能な支援を実施
- ✓ 職員の健康への配慮のほか、職務専念義務、職務の公正な執行、国民の公務への信頼の確保の必要性を踏まえつつ、職員としての成長や組織のパフォーマンス向上等につなげるような兼業の在り方について、各府省等の意見を聞きながら検討

#### 個々の力を組織のカへつなげる取組

##### 組織パフォーマンス向上に資する人事管理の推進

人事評価結果を任用・給与へ適切に反映。制度内容の周知等、必要な指導・支援を実施。また、人事管理におけるデジタル活用について内閣人事局、デジタル庁や各府省とも連携し検討

##### 職員の役割・貢献に応じた処遇等の実現

令和6年  
給与アップデータ

役割や能力・実績等をより反映し、貢献にふさわしい処遇を実現

- ✓ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ
- ✓ 本府省課室長級の俸給体系をより職責重視に見直し
- ✓ 管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大
- ✓ 最優秀者のボーナスの上限引上げ

全国各地での行政サービスを維持するため勤務地の異なる人事配置を円滑化

- ✓ 地域手当の大きくり化 ✓ 新幹線通勤に係る手当額見直し
- ✓ 定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大

### 3 多様なワークスタイル・ライフスタイル実現とWell-beingの土台となる環境整備



#### 課題認識

価値観が多様化する中、個々の職員の事情を尊重した働き方を可能とする人事・給与制度の整備推進は、職員がやりがいを持って生き生きと働くことができる環境づくりにつながり、ひいては公務職場の魅力向上にも資する。こうした観点から、より柔軟な働き方を推進する取組等も求められる。また、超過勤務の縮減等、Well-beingの土台となる職場環境整備も急務

#### 課題への対応

##### 多様なワークスタイル・ライフスタイルを可能とする取組

###### 柔軟な働き方を実装するための制度改革の推進等

個々の職員の健康確保や希望に応じた働き方をより一層可能とするためのフレックスタイム制の見直し(※)、勤務間のインターバル確保、夏季休暇の使用可能期間及び年次休暇の使用単位の見直し、テレワークガイドラインの策定等

※ 一般の職員について、フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することを可能とする(育児介護等職員に認められている措置の一般の職員への拡大)ための勤務時間法の改正を勧告

###### 仕事と生活の両立支援

各府省等の要望、民間の状況等を踏まえ必要な方策を検討、両立支援制度の整備・周知等に取組

##### 職員の選択を後押しする給与制度上の措置

令和6年  
給与アップデート

働き方のニーズやライフスタイルが多様化する中で、職員を選択を給与制度上も後押し

- ✓ 扶養手当の見直し
- ✓ テレワーク関連手当の新設(本年勧告)
- ✓ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給、新幹線通勤に係る手当額見直し

##### 職員のWell-beingの土台づくりに資する取組

###### 超過勤務の縮減 — 負のイメージの払拭に向けて

勤務時間調査・指導室における超過勤務時間の適正管理等の調査・指導について、地方官署への調査を新たに実施。今後体制強化を図り更に充実。国会対応業務について各府省に改善の取組を求め、引き続き関係各方面に理解と協力をお願い。業務量に応じた定員・人員確保の必要性を指摘。人事・給与関係業務の改善を実施

###### 職員の健康増進 — 公務版の「健康経営」の推進等

官民調査を実施し、健康管理体制の充実や効果的な健康管理施策の推進に向けて検討。心の健康に関する各取組を推進

##### ゼロ・ハラスメントに向けた取組

本府省・地方機関の課長級以上の職員等に対し、ハラスメント防止対策に関する自身の役割の重要性の理解促進を図る研修を実施。相談担当者のニーズに応じた研修の充実やサポートするための体制整備の具体化等に取組

## 令和5年 勤務時間に関する勧告の骨子

### I 現状

- 育児介護等職員については、フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することが可能
- 一般の職員については、本年4月のフレックスタイム制の改正により、コアタイム及び1日の最短勤務時間数を免除する日を、週1日を限度に各省各庁の長が設定することが可能に。ただし、勤務時間法の規定により、当該日を勤務しない日とすることまではできず、柔軟化の効果が限定的

### II 必要性

- 職員がやりがいを持って生き生きと働くことができる環境を作り、公務職場の魅力向上を図るため、職員の希望や事情に応じた時間や場所での勤務を可能とする、より柔軟な働き方を推進する取組が求められている
- フレックスタイム制等の活用による柔軟な働き方の推進は、職員一人一人の能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保を通じた公務職場の魅力向上につながるほか、公務能率の向上にも資するもの
- 単身赴任者の帰省、遠隔地に居住する親宅の訪問、通院、主体的な学びのための大学院通学等のために、平日に勤務しない日を設けるニーズは一般の職員にも広く存在。近年、ワーク・ライフ・バランスがより重視されていること、定年引上げに伴い高年齢の親族を有する職員の増加が見込まれること、学びの奨励等が進んでいること等に鑑みれば、これらのニーズは今後ますます高まる

### III 概要

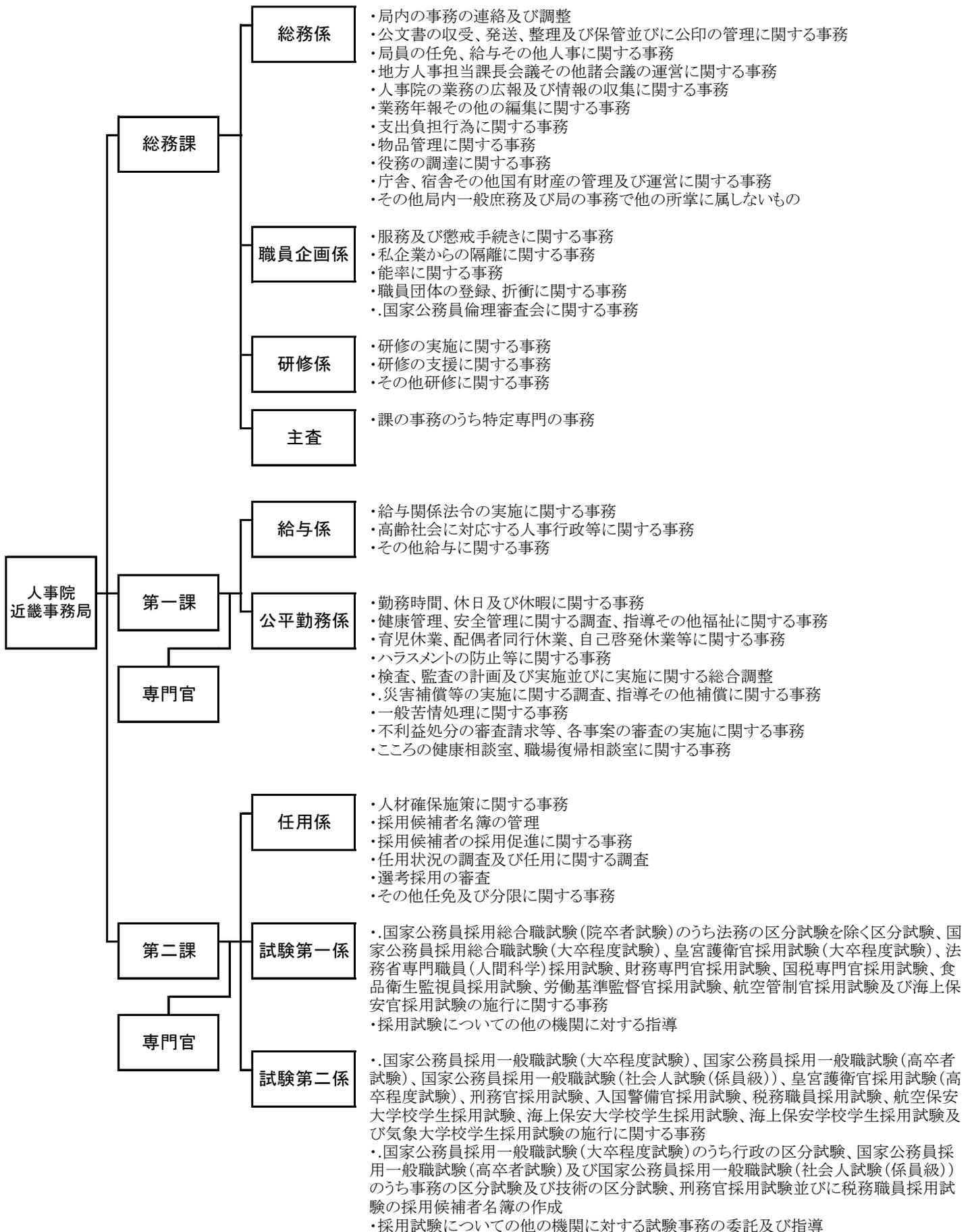
勤務時間法を改正し、一般の職員について、フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することを可能とする。(育児介護等職員に認められている措置の一般の職員への拡大)

### IV 施行日

令和7年4月1日

# 人事院近畿事務局の組織及び業務分掌

(令和6年4月1日現在)





## 人事院近畿事務局

〒553-8513

大阪市福島区福島1-1-60

大阪中之島合同庁舎3階

総務課 (06)-4796-2171

第一課 (06)-4796-2181

第二課 (06)-4796-2191

<https://www.jinji.go.jp/kinki.html>