

令和6年度

業 務 年 報

人事院沖縄事務所

～ 目 次 ～

| | | |
|-------------------------|----|----|
| 管内の概況 | 1 | |
| I 試験・任用 | | |
| 1 人材確保・啓発活動 | 2 | |
| 2 採用試験実施状況 | 5 | |
| 3 中途採用者選考試験（就職氷河期世代）の実施 | 9 | |
| 4 採用候補者名簿からの採用状況 | 10 | |
| 5 任用状況調査 | 10 | |
| 6 任用に関する調査 | 10 | |
| II 研修 | | |
| 1 研修の実施状況 | 11 | |
| 2 研修担当官会議 | 13 | |
| III 給与 | | |
| 1 給与勧告 | 15 | |
| 2 給与実務担当者研修会 | 16 | |
| 3 給与簿監査 | 16 | |
| IV 生涯設計 | | |
| 1 生涯設計セミナー40 | 17 | |
| 2 生涯設計セミナー50 | 17 | |
| V 服務・懲戒、倫理 | | 18 |
| VI 勤務時間・休暇 | | |
| 1 勤務時間・休暇制度等運用状況調査 | 19 | |
| 2 介護に関するセミナー | 19 | |
| 3 民間企業の勤務条件制度等調査 | 19 | |
| VII 健康安全・ハラスメント対策 | | |
| 1 安全対策会議 | 20 | |
| 2 こころの健康相談室 | 20 | |
| 3 こころの健康にかかる職場復帰相談室 | 20 | |
| 4 健康安全管理状況監査 | 20 | |
| 5 ハラスメント対策 | 20 | |

| | | |
|------|---------------------------|----|
| VIII | 災害補償 | |
| 1 | 災害補償実務担当者研修会 | 22 |
| 2 | 災害補償実施状況監査 | 22 |
| IX | 職員団体 | |
| 1 | 職員団体との会見 | 23 |
| 2 | 職員団体の登録状況 | 23 |
| X | 公平審査 | |
| 1 | 公平審査 | 24 |
| 2 | 苦情の相談 | 25 |
| 3 | 苦情相談に関する連絡会議 | 25 |
| 4 | 苦情相談担当官研修 | 25 |
| XI | 各方面との意見交換等 | |
| 1 | 企業経営者等との意見交換 | 26 |
| 2 | 人事担当課長会議 | 26 |
| 3 | 管内機関等からの陳情等 | 26 |
| 4 | 有識者の職場訪問及び公務の人材確保に関する意見交換 | 26 |

参 考

| | | |
|----|-------------------|----|
| ▼1 | 令和6年人事院勧告・報告の概要 | 27 |
| ▼2 | 人事院の給与勧告と実施状況の概要 | 30 |
| ▼3 | 人事院の機構図 | 31 |
| ▼4 | 人事院沖縄事務所の組織及び事務分掌 | 32 |

引用法令の略称

| | |
|---------|-----------------------|
| ▼ 国公法 | 国家公務員法 |
| ▼ 給与法 | 一般職の職員の給与に関する法律 |
| ▼ 勤務時間法 | 一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律 |
| ▼ 規 則 | 人事院規則 |

管内の概況

1 管内指標等

| 項目 | 管内 (対全国比) | 全国 |
|----|------------------------------|-------------------------|
| 面積 | 2,282 km ² (0.6%) | 377,975 km ² |
| 人口 | 1,468 千人 (1.2%) | 124,352 千人 |

※ 面積：国土地理院「全国都道府県市区町村別面積調（令和6年1月1日現在）」による。

※ 人口：総務省統計局「人口推計（2023年10月1日現在）」による。

2 一般職国家公務員の在職者数

| 項目 | 管内 (対全国比) | 全国 |
|----------|----------------|-----------|
| 一般職国家公務員 | 6,094 人 (2.1%) | 288,206 人 |
| 給与法職員 | 5,998 人 (2.2%) | 275,719 人 |
| 任期付職員 | 5 人 (0.1%) | 2,384 人 |
| 任期付研究員 | - | 203 人 |
| 行政執行法人職員 | 67 人 (0.9%) | 7,060 人 |
| 検察官 | 24 人 (0.8%) | 2,840 人 |

※ 「令和5年度一般職の国家公務員の任用状況調査（令和6年1月15日現在）」による。

ただし、管内の行政執行法人職員の数はいちご事務所調べ。

3 管内の省庁別国家公務員数（給与法職員）

| 省庁 | 人数 (対管内比) |
|----------|-------------|
| 海上保安庁 | 1,805 (30%) |
| 内閣府 | 856 (14%) |
| 厚生労働省 | 690 (12%) |
| 国税庁 | 618 (10%) |
| 法務省 | 607 (10%) |
| 国土交通省 | 401 (7%) |
| 財務省 | 333 (6%) |
| 気象庁 | 215 (4%) |
| 出入国在留管理庁 | 171 (3%) |
| その他 | 302 (5%) |

I 試験・任用

職員の任用は、受験成績、人事評価又はその他の能力の実証に基づき行うものとされています。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には選考により行われています。

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ます。

当事務所では、多様な有為の人材を公務に誘致するための人材確保・啓発活動をはじめ、国公法及び規則に基づいて、各種の国家公務員採用試験の実施、採用候補者名簿の作成及び管理並びに任用状況調査を行っているほか、任用制度の適正な運用を図るため、任用に関する調査を行うとともに、日常の制度照会等を通じて各機関における任用実務の指導を行っています。

1 人材確保・啓発活動

多様な有為の人材を計画的かつ安定的に確保するためには、より幅広い層の者に国家公務員採用試験を受験してもらうことが必要です。

管内の大学、高等学校、図書館及び報道機関等に対し国家公務員採用試験日程ポスター等の資料を送付し、試験の周知を行うとともに、各機関との連携・協力の下、次のとおり人材確保・啓発活動を実施しました。

(1) 学生等に対する国家公務員採用試験制度説明会

管内の学生等を対象に、国家公務員採用試験制度や採用手続き等を説明するとともに、求める人材や仕事の魅力を伝えることを目的として開催しました。

| 開催日 | 開催地 | 参加者 |
|--------|---------------|-------|
| 11. 12 | 沖縄国際大学 | 43 人 |
| 1. 23 | 沖縄国際大学 | 258 人 |
| 2. 17 | 琉球大学 | 45 人 |
| 2. 18 | 琉球大学 | 37 人 |
| 2. 26 | 専門学校日経ビジネス | 24 人 |
| 3. 7 | 沖縄国際大学 | 34 人 |
| 3. 15 | 沖縄大原簿記公務員専門学校 | 23 人 |

(2) 国家公務員研究セミナー

国家公務員を目指す学生等を対象に、公務の重要性や国民生活との関わりへの理解を深めてもらうことを目的として開催しています。

本セミナーでは、25 機関が参加し、人事担当者ほか若手職員、現場にて勤務する職員等が業務内容や仕事の魅力等を説明しました。

| 開催日 | 開催地 | 参加者 |
|----------|------|----------|
| 1. 20~21 | 琉球大学 | 延べ 339 人 |

▼国家公務員研究セミナーの様子



(3) 理・工・農国家公務員セミナー

公務に興味がある理工農系学生のほか、その保護者及び学校関係者を対象にして、技術系区分の公務への興味・関心を喚起させることを目的として開催しています。

本セミナーでは、8機関が参加し、人事担当者ほか若手職員、現場にて勤務する職員等が業務内容や体験談、キャリアプラン等を説明しました。

| 開催日 | 開催地 | 参加者 |
|-------|------|-----|
| 2. 12 | 琉球大学 | 24人 |

▼理・工・農国家公務員セミナーの様子



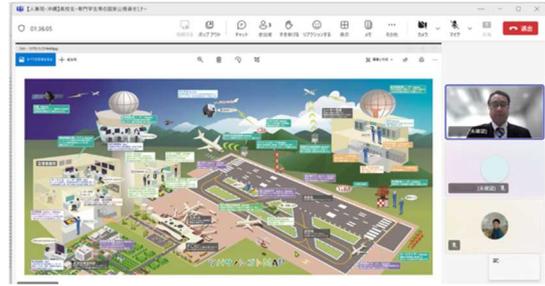
(4) 高校生・専門学生等の国家公務員セミナー

公務に興味がある高校生や専門学生等のほか、その保護者及び学校関係者を対象に、公務への興味・関心を喚起させることを目的として開催しています。

本セミナーでは、4機関が参加し、若手職員及び専門職試験の担当者等が試験の概要や業務内容、仕事のやりがい等を説明しました。

| 開催日 | 実施方法 | 参加者 |
|-------|-------|-----|
| 2. 19 | オンライン | 14人 |

▼高校生・専門学生等の国家公務員セミナーの様子



(5) 沖縄地区官庁OPENセミナー

国家公務員を目指す学生等を対象に、公務への理解と関心を深めてもらうことを目的として開催しています。令和6年度も、対面形式のほか、オンライン形式でも開催しました。また、保護者や学校関係者が参加できる時間帯についても明示し、参加を促しました。

本セミナーでは、25 機関が参加し、職場見学、業務の説明及び職員との意見交換等を行いました。

| 開催日 | 開催地等 | 参加者 |
|--------|--------------|----------|
| 3. 3～5 | 管内各機関及びオンライン | 延べ 687 人 |

▼沖縄地区官庁OPENセミナーの様子



(6) 大学懇談会

管内の主な大学のキャリアセンター職員や就職担当教官等を対象に、国家公務員採用試験等に関する大学側の問題意識や要望を適切に把握し、大学との連携を図ることを目的として開催しています。令和6年度も、国の機関と各大学との連携強化・円滑な情報交換を促進するため、対面で国家公務員採用試験実施状況等の情報提供及び意見交換を行いました。

| 開催日 | 実施方法 | 参加者 |
|--------|------|--------|
| 11. 21 | 対面 | 5大学5機関 |

2 採用試験実施状況

当事務所が管内で実施した総合職試験(※)、一般職試験(大卒程度試験、高卒者試験、社会人試験(係員級))及び税務職員採用試験等の結果は次のとおりです。

※ 総合職試験の院卒者試験「法務区分」は、管内では実施していないため、除いた数字で比較しています。

(1) 総合職試験

院卒者試験(除く法務区分)

(単位:人)

| 項目 区分 | 沖縄※ | | | | 全国 | | | |
|-------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----|
| | 申込者数 | | 最終合格者数 | | 申込者数 | | 最終合格者数 | |
| | うち 女性数 | |
| 行政 | 1 | 0 | 1 | 0 | 286 | 93 | 168 | 52 |
| 人間科学 | 2 | 1 | 1 | 0 | 102 | 64 | 61 | 39 |
| デジタル | 1 | 0 | 1 | 0 | 64 | 11 | 26 | 4 |
| 工学 | 0 | - | 0 | - | 292 | 48 | 127 | 16 |
| 数理学・物理・地球科学 | 0 | - | 0 | - | 139 | 25 | 58 | 10 |
| 化学・生物・薬学 | 4 | 0 | 0 | - | 228 | 86 | 88 | 32 |
| 農業科学・水産 | 2 | 0 | 2 | 0 | 129 | 37 | 68 | 20 |
| 農業農村工学 | 0 | - | 0 | - | 14 | 5 | 9 | 3 |
| 森林・自然環境 | 0 | - | 0 | - | 81 | 29 | 53 | 17 |
| 合計 | 10 | 1 | 5 | 0 | 1,335 | 398 | 658 | 193 |

※ 「沖縄」は、第1次試験地を「那覇市」とした者の数である。

大卒程度試験

(単位：人)

| 区分 | 項目 | 沖縄※ | | | | 全国 | | | |
|----|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----|
| | | 申込者数 | | 最終合格者数 | | 申込者数 | | 最終合格者数 | |
| | | うち 女性数 | |
| | 政治・国際・人文 | 21 | 12 | 1 | 1 | 1,649 | 732 | 199 | 81 |
| | 法律 | 176 | 93 | 1 | 1 | 7,325 | 3,577 | 296 | 130 |
| | 経済 | 5 | 1 | 0 | - | 987 | 294 | 128 | 37 |
| | 人間科学 | 7 | 6 | 0 | - | 254 | 176 | 43 | 31 |
| | デジタル | 2 | 1 | 0 | - | 127 | 30 | 35 | 2 |
| | 工学 | 9 | 0 | 0 | - | 842 | 139 | 260 | 48 |
| | 数理科学・物理・地球科学 | 1 | 0 | 0 | - | 135 | 23 | 26 | 5 |
| | 化学・生物・薬学 | 9 | 7 | 1 | 1 | 288 | 146 | 40 | 17 |
| | 農業科学・水産 | 8 | 2 | 3 | 1 | 334 | 160 | 151 | 73 |
| | 農業農村工学 | 2 | 0 | 0 | - | 128 | 33 | 60 | 16 |
| | 森林・自然環境 | 8 | 4 | 0 | - | 180 | 64 | 47 | 17 |
| | 小計 | 248 | 126 | 6 | 4 | 12,249 | 5,374 | 1,285 | 457 |
| | 教養 | 12 | 7 | 1 | 1 | 4,734 | 1,937 | 467 | 136 |
| | 合計 | 260 | 133 | 7 | 5 | 16,983 | 7,311 | 1,752 | 593 |

※ 「沖縄」は、第1次試験地を「那覇市」とした者の数である。

(2) 一般職試験（大卒程度試験）

(単位：人)

| 区分 | 項目 | 沖縄※1 | | | | 全国 | | | |
|----|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| | | 申込者数 | | 最終合格者数 | | 申込者数 | | 最終合格者数 | |
| | | うち 女性数 | |
| | 行政 | 498 | 244 | 123 | 58 | 20,770 | 9,334 | 6,075 | 2,809 |
| | デジタル・電気・電子 | 9 | 1 | 4 | 0 | 457 | 69 | 164 | 25 |
| | 機械 | 10 | 0 | 7 | 0 | 199 | 22 | 83 | 8 |
| | 土木 | 15 | 3 | 5 | 0 | 819 | 155 | 312 | 65 |
| | 建築 | 4 | 1 | 1 | 0 | 136 | 50 | 52 | 19 |
| | 物理 | 2 | 0 | 1 | 0 | 286 | 57 | 155 | 36 |
| | 化学 | 18 | 11 | 11 | 8 | 443 | 175 | 172 | 68 |
| | 農学 | 13 | 1 | 6 | 0 | 662 | 295 | 285 | 129 |
| | 農業農村工学 | 3 | 0 | 1 | 0 | 149 | 42 | 57 | 18 |
| | 林学 | 9 | 4 | 7 | 4 | 374 | 125 | 202 | 73 |
| | 合計 | 581 | 265 | 166 | 70 | 24,295 | 10,324 | 7,557 | 3,250 |
| | 行政沖縄 ※2 | 502 | 246 | 134 | 63 | | | | |

※1 「沖縄」は、第1次試験地を「那覇市」とした者の数である。

※2 全国の各試験地で試験の区分を「行政沖縄」とした者の数である。

○ 官庁合同業務説明会

一般職試験（大卒程度試験）の第1次試験合格者を対象に、採用を予定している各機関が業務内容を説明する「官庁合同業務説明会（沖縄地区）」を開催しています。令和6年度

は、オンラインにより開催しました。

| 開催日 | 実施方法 | 参加者 |
|-------|-------|------|
| 6. 28 | オンライン | 125人 |

(3) 一般職試験（高卒者試験）

(単位：人)

| 区分※2 | 項目 | 沖縄※1 | | | | 全国 | | | |
|------|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| | | 申込者数 | | 最終合格者数 | | 申込者数 | | 最終合格者数 | |
| | | うち 女性数 | |
| | 事務 | 596 | 229 | 122 | 47 | 8,113 | 3,124 | 2,379 | 1,033 |
| | 技術 | 11 | 0 | 2 | 0 | 1,140 | 190 | 516 | 83 |
| | 農業土木 | 6 | 4 | 0 | - | 278 | 41 | 149 | 22 |
| | 林業 | 1 | 0 | 0 | - | 150 | 29 | 88 | 20 |
| | 合計 | 614 | 233 | 124 | 47 | 9,681 | 3,384 | 3,132 | 1,158 |
| | 事務沖縄 ※3 | 389 | 158 | 54 | 19 | | | | |
| | 技術沖縄 ※3 | 11 | 0 | 2 | - | | | | |
| | 合計 | 400 | 158 | 56 | 19 | | | | |

※1 「沖縄」は、第1次試験地を「那覇市」とした者の数である。

※2 農業区分は全国で休止した。

※3 全国の各試験地で試験の区分を「事務沖縄」又は「技術沖縄」とした者の数である。

(4) 一般職試験（社会人試験（係員級））

(単位：人)

| 区分※2 | 項目 | 沖縄※1 | | | | 全国 | | | |
|------|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|---|
| | | 申込者数 | | 最終合格者数 | | 申込者数 | | 最終合格者数 | |
| | | うち 女性数 | |
| | 技術 | 40 | 4 | 6 | 1 | 196 | 31 | 35 | 4 |
| | 農業土木 | 18 | 4 | 0 | - | 77 | 19 | 7 | 1 |
| | 合計 | 58 | 8 | 6 | 1 | 273 | 50 | 42 | 5 |
| | 技術沖縄 ※3 | 42 | 4 | 6 | 1 | | | | |

※1 「沖縄」は、第1次試験地を「那覇市」とした者の数である。

※2 事務、農業及び林業の各区分は全国で休止した。

※3 全国の各試験地で試験の区分を「技術沖縄」とした者の数である。

(5) 税務職員採用試験

(単位：人)

| 区分 | 項目 | 沖縄※1 | | | | 全国 | | | |
|----|---------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----|
| | | 申込者数 | | 最終合格者数 | | 申込者数 | | 最終合格者数 | |
| | | うち 女性 | |
| | 税務 | 116 | 38 | 27 | 9 | 4,289 | 1,304 | 1,403 | 544 |
| | 税務沖縄 ※2 | 71 | 25 | 8 | 3 | | | | |

※1 「沖縄」は、第1次試験地を「那覇市」とした者の数である。

※2 全国の各試験地で試験の区分を「税務沖縄」とした者の数である。

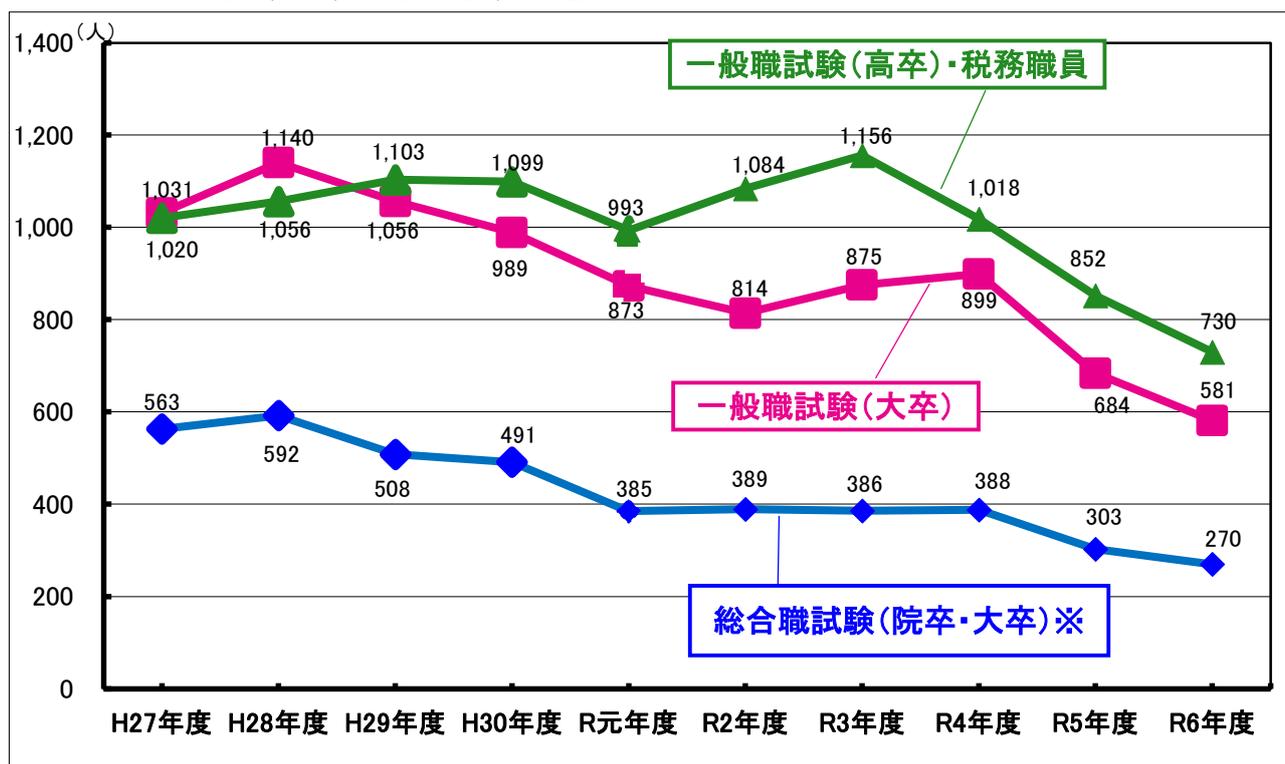
◇ 2024年度国家公務員採用試験実施状況

| 試験の 程 度 | 試 験 名 | 受付期間 | 第 1 次 試験日 | 最終合格者 発 表 日 | 申込者数 | | 最終合格者数 | | 倍率 | | | | |
|------------------------------|-------------------------------------|---------------------|-------------------|---------------------------------|-----------------------------|---------------------|---------------|---------------|------------|----------|-------|-----|-----|
| | | | | | 全国 | 沖縄 ※1 | 全国 | 沖縄 ※1 | 全国 | | | | |
| 院 卒 者 | 国家公務員採用総合職試験 (院 卒 者 試 験) ※ 2 | 2月5日 ～ 2月26日 | 3月17日 | 5月28日 | 1,335 | 10 | 658 | 5 | 2.0 | | | | |
| | 国家公務員採用総合職試験 (大 卒 程 度 試 験) | | | | 12,249 | 248 | 1,285 | 6 | 9.5 | | | | |
| 大 学 卒 業 程 度 | 国家公務員採用総合職試験 (大 卒 程 度 試 験(教養区分)) | 7月26日 ～ 8月19日 | 9月29日 | 12月12日 | 4,734 | 12 | 467 | 1 | 10.1 | | | | |
| | 国家公務員採用一般職試験 (大 卒 程 度 試 験) | 2月22日 ～ 3月25日 | 6月2日 | 8月13日 | 24,295 | 581 | 7,557 | 166 | 3.2 | | | | |
| | 皇宮護衛官採用試験 (大 卒 程 度 試 験) | | 5月26日 | 8月13日 | 786 | | 28 | | 28.1 | | | | |
| | 法務省専門職員 (人間科学)採用試験 | | | | 1,880 | 28 | 451 | 9 | 4.2 | | | | |
| | 財務専門官採用試験 | | | | 2,422 | 55 | 527 | 8 | 4.6 | | | | |
| | 国税専門官採用試験 | | | | 12,161 | 328 | 3,358 | 61 | 3.6 | | | | |
| | 食品衛生監視員採用試験 | | | | 339 | | 70 | | 4.8 | | | | |
| | 労働基準監督官採用試験 | | | | 2,799 | 71 | 431 | 8 | 6.5 | | | | |
| | 航空管制官採用試験 | | | | | 10月2日 | 800 | 12 | 135 | 2 | 5.9 | | |
| | 海上保安官採用試験 | | | | | 8月13日 | 506 | 40 | 84 | 1 | 6.0 | | |
| | 小 計 | | | | | 64,306 | 1,385 | 15,051 | 267 | - | | | |
| | 高 校 卒 業 程 度 | | | | 国家公務員採用一般職試験 (高 卒 者 試 験) | 6月14日 ～ 6月26日 | 9月1日 | 11月12日 | 9,681 | 614 | 3,132 | 124 | 3.1 |
| 国家公務員採用一般職試験 (社会人試験(係員級)) | | | | | 273 | | | | 58 | 42 | 6 | 6.5 | |
| 税務職員採用試験 | | 4,289 | | | 116 | | | | 1,403 | 27 | 3.1 | | |
| 刑務官採用試験 | | 7月16日 ～ 7月25日 | 9月15日 | 11月19日 | 5,414 | 411 | 1,622 | 52 | 3.3 | | | | |
| 皇宮護衛官採用試験 (高 卒 程 度 試 験) | | | 9月22日 | | 222 | | 10 | | 22.2 | | | | |
| 入国警備官採用試験 | | | | | 1,581 | 364 | 179 | 34 | 8.8 | | | | |
| 航空保安大学校学生採用試験 | | | | 12月17日 | 340 | 13 | 103 | 3 | 3.3 | | | | |
| 海上保安学校学生 採用試験(特別) | | 2月22日 ～ 3月11日 | 5月12日 | 7月26日 | 3,568 | 412 | 1,172 | 189 | 3.0 | | | | |
| 海上保安学校学生採用試験 | | 7月16日 ～ 7月25日 | 9月22日 | 11月19日 (航空課程のみ 令和7年1月16日) | 2,064 | 373 | 514 | 60 | 4.0 | | | | |
| 海上保安大学校学生採用試験 | | 8月22日 ～ 9月4日 | 10月26日・ 10月27日 | 令和7年 1月16日 | 321 | 11 | 87 | 2 | 3.7 | | | | |
| 気象大学校学生採用試験 | | | | | 332 | 4 | 66 | 0 | 5.0 | | | | |
| 小 計 | | | | | 28,085 | 2,376 | 8,330 | 497 | - | | | | |
| 合 計 | | | | | 92,391 | 3,761 | 23,381 | 764 | - | | | | |

※1 「沖縄」は、第1次試験地を「那覇市」(海上保安学校学生採用試験(特別)、海上保安学校学生採用試験及び海上保安大学校学生採用試験)にあっては「那覇市」又は「石垣市」、刑務官採用試験にあっては「那覇市」又は「南城市」とした者の数である。

※2 総合職試験の院卒者試験は「法務区分」を除いた数字である。

- ◇ 沖縄管内における国家公務員採用試験（総合職試験（院卒・大卒）、一般職試験（大卒）、一般職試験（高卒）・税務職員）申込者数の推移



※ 令和5年度より、総合職試験（大卒程度試験（教養区分））の申込者数を含む。

3 中途採用者選考試験（就職氷河期世代）の実施

昭和41年4月2日から昭和61年4月1日までに生まれた者を対象とした国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）を令和6年10月27日（日）に実施しました。

沖縄管内の申込者は116人で、第1次選考通過者は29人、最終合格者は4人でした。

また、全国の各試験地における試験区分「事務沖縄」の申込者は105人で、第1次選考通過者は20人、最終合格者は4人でした。試験区分「技術沖縄」の申込者は4人で、第1次選考通過者は3人、最終合格者は0人でした。

4 採用候補者名簿からの採用状況

採用候補者名簿（沖縄地域）からの採用状況は次のとおりです。

2024 年度採用候補者名簿（沖縄地域）からの採用等の状況

（令和 7 年 3 月 31 日現在）（単位：人）

| 項 目 | | 名簿 | | 内定者数 | | 辞退者数 | | 希望者数 | |
|-------------------|----------------|------|-----------|----------|-----------|-------|-----------|----------|-----------|
| | | 記載者数 | うち 女性数 | (採用者数含む) | うち 女性数 | 無応答者数 | うち 女性数 | (延期者数含む) | うち 女性数 |
| 採用候補者名簿 | | | | | | | | | |
| 一般職試験 (大卒程度試験) | 行政沖縄 | 134 | 63 | 61 | 31 | 69 | 30 | 4 | 2 |
| 一般職試験 (高卒者試験) | 事務沖縄 | 54 | 19 | 28 | 9 | 24 | 8 | 2 | 2 |
| | 技術沖縄 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 一般職試験 (社会人試験) | 技術沖縄 | 6 | 1 | 4 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 税務職員採用試験 | 税務沖縄 | 8 | 3 | 5 | 2 | 3 | 1 | 0 | 0 |
| 刑務官採用試験 | 刑務 A 沖縄 | 6 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 |
| | 刑務 A (武道)沖縄 | 3 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |

5 任用状況調査

人事院では、一般職の国家公務員の任用実態を把握し、今後の任用施策等人事行政全般の検討に資するため、毎年、一般職の国家公務員の任用状況調査を実施しています。

令和 6 年 1 月 15 日現在の当事務所管内における在職者の総数は 6,094 人で、そのうち任期付職員を除く給与法適用職員は 5,998 人、検察官は 24 人、任期付職員は 5 人、行政執行法人職員は 67 人でした。

6 任用に関する調査

各機関における職員の任用の実態を把握し、任用関係法令の遵守状況を確認するとともに、制度の適正な運用について必要な指導を行うことを目的として実施しました。令和 6 年度は 2 機関を対象に調査を実施しました。

II 研修

職員の研修は、現在就いている官職又は将来就くことが予想される官職の職務と責任の遂行に必要な知識等を修得させるとともに、その遂行に必要な職員の能力、資質等を向上させることを目的とするものとされています。

当事務所では、管内に勤務する職員を対象として、役職段階別研修、テーマ別・対象者別研修を実施しています。

令和6年度は、各研修の目的・内容を踏まえながら実施方法（対面形式又はオンライン形式）を決定し、計8コース実施し、修了者は延べ92機関、199人でした。

1 研修の実施状況

(1) 役職段階別研修

役職段階ごとに求められる資質・能力を向上させるとともに、国民全体の奉仕者としての意識の徹底を図ることを目的として実施しています。

令和6年度は、それぞれの役職に求められる役割を再認識させることを柱とし、討議を中心としたカリキュラムで構成しました。

① 新採用職員研修

新たに採用された職員を対象に、公務員の使命と心構え、国家公務員制度の基礎的知識の付与を中心とし、併せてビジネスマナーのカリキュラムを実施しました。



(新採用職員研修の様子)

② 中堅係員研修

一定の職務経験を積んだ中堅の係員を対象に、将来の地方機関における組織運営の中核となる者としての心構えや、中堅職員に共通して求められる能力の向上を目的として、タイムマネジメント、プレゼンテーションなどのカリキュラムを実施しました。

③ 係長研修

係長級職員を対象に、将来の地方機関における中堅幹部としての心構えや、職場のリーダーとして業務の最前線に立つ者に求められる能力の向上を目的として、マネジメント、ファシリテーションなどのカリキュラムを実施しました。



(係長研修の様子)

④ 管理監督者研修

課長級職員及び課長補佐級職員を対象に、地方機関における上級幹部職員の養成を目的として、部下育成、職場で抱える課題の研究などのカリキュラムを実施しました。



(管理監督者研修の様子)

(2) テーマ別・対象者別研修

公正な人事管理、適切な勤務環境等の確保等を目的として、テーマ又は対象者ごとに実施しています。

① メンター養成研修

メンター（仕事の仕方や取組など自身の経験を基に、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及びメンタリングに関する基本的な知識及びコミュニケーションスキルを修得することを目的として実施しました。

② 女性職員キャリア支援研修

公務における女性職員の登用拡大を促進するため、係長級以上で、研修参加意欲が高い女性職員を対象に、マネジメント能力開発の機会付与、管理職員登用候補者層の拡大、女性職員の能力伸長及び人的ネットワークの形成促進を目的として実施しました。

③ キャリア支援研修 20

職員のキャリア意識の高まりや民間企業等におけるキャリア支援の進展等を踏まえ、キャリアについて視野を広げること、キャリアについて現実を踏まえて主体的に考えること、中期的なキャリア観を持てるようになること、を支援するとともに、将来像に向けて一歩行動に踏み出す契機とすることを目的として実施しました。



(キャリア支援研修 20 の様子)

④ キャリア開発セミナー30

在職期間の長期化等の中、キャリア形成に関する不安の解消を図り、職務や能力開発への意欲を高めることを目的に、一定程度の経験を積んだ職員に対し、職業生活を振り返り、今後の公務におけるキャリア形成を考えさせるとともに、能力開発に資する知識の習得、人的ネットワーク形成機会の付与等を図ることを目的として実施しました。

2 研修担当官会議

各機関の研修担当者を対象に、今後の研修の円滑な実施及び各機関との連携を図ることを目的として開催しており、当該年度に実施した研修の報告及び翌年度の研修計画の周知を行うとともに、各機関研修担当者からの意見聴取を行っており、令和6年度は、紙面開催しました。

◇ 令和6年度沖縄地区研修実施状況

(役職段階別研修)

| 研修の名称 | 日程 | 修了者 | 実施方法 | 主な教科目 |
|---------|---------|---------------|-------|--|
| 新採用職員研修 | 4.10～11 | 7 機関 21 人 | オンライン | <ul style="list-style-type: none"> ・国家公務員制度 I・II ・公務員の服務・倫理 ・ビジネスマナー ・人権について |
| 中堅係員研修 | 6.25～27 | 14 機関 33 人 | 対面 | <ul style="list-style-type: none"> ・課題研究（グループ討議） ・タイムマネジメント・トレーニング ・コーチング・トレーニング ・プレゼンテーション・トレーニング ・服務・倫理 |
| 係長研修 | 10.2～4 | 14 機関 30 人 | 対面 | <ul style="list-style-type: none"> ・ファシリテーションスキルの活用 ・マネジメント ・服務・倫理・ハラスメント ・課題研究（グループ討議） |
| 管理監督者研修 | 1.21～22 | 11 機関 28 人 | 対面 | <ul style="list-style-type: none"> ・公務職場の活性化 ～リーダーに必要な部下育成力～ ・公務員倫理・ハラスメント防止 ・課題研究（グループ討議） |

(テーマ別・対象者別研修)

| 研修の名称 | 日程 | 修了者 | 実施方法 | 教 科 目 |
|------------------|---------|---------------|-------|--|
| メンター養成 研修 | 5.23 | 17 機関 35 人 | オンライン | <ul style="list-style-type: none"> ・メンター・メンタリング ・コミュニケーションスキル ・ロールプレイ・まとめ |
| 女性職員キャ リア支援研修 | 9.24～25 | 13 機関 19 人 | オンライン | <ul style="list-style-type: none"> ・経験の棚卸し ・ワーク・ライフバランスの必要性を考える ・活躍の壁が見える化 ・自分で起こせるアクション ・プレゼンテーション ・コミュニケーション ・タイムマネジメント |
| キャリア支援 研修 20 | 11.26 | 7 機関 15 人 | 対面 | <ul style="list-style-type: none"> ・キャリアの見方・考え方 ・先輩職員との意見交換 ・キャリアの主体性とキャリアビジョン |
| キャリア開発 セミナー30 | 2.13 | 9 機関 18 人 | オンライン | <ul style="list-style-type: none"> ・キャリアについて考える |

Ⅲ 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ます。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ます（情勢適応の原則）。

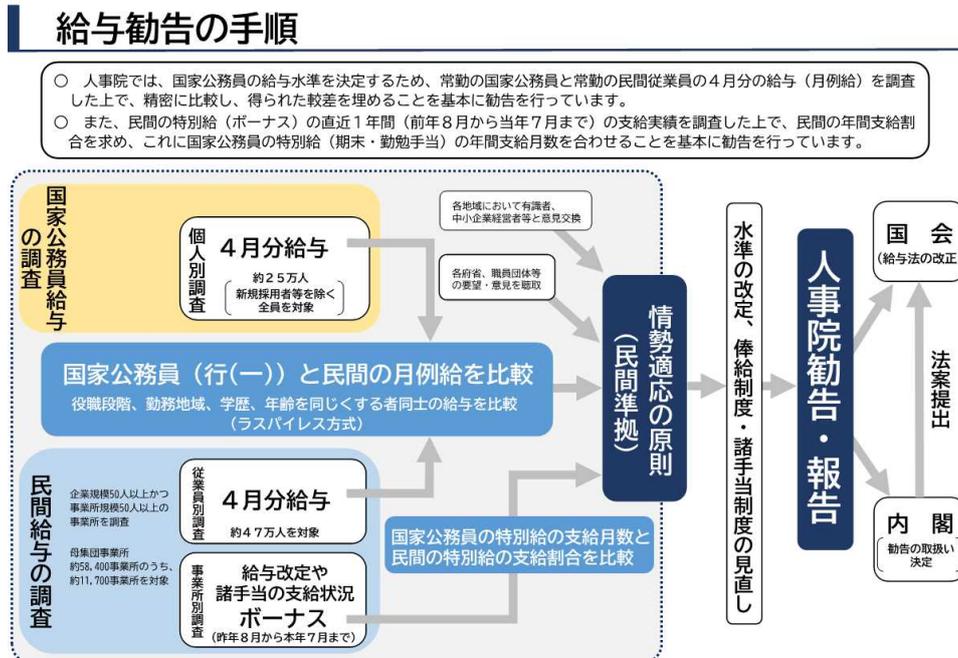
当事務所では、上記勧告の基礎資料となる国家公務員給与及び民間企業の給与の実態を把握するための調査等を実施するとともに、給与制度の適正な運用を図るため、各種研修会及び給与簿監査を実施し、また、日常の制度照会等を通じて各機関における給与実務の指導を行っています。

1 給与勧告

人事院の給与勧告は、国家公務員が民間企業の勤労者と異なり、争議権などの憲法で保障された労働基本権が制約されていることの代償措置として、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果たすものです。

そのため、民間給与と国家公務員給与との精密な比較（ラスパイレズ方式）を基に給与水準及び制度について勧告を行っています。給与勧告の手順は次のとおりです。

《給与勧告の手順》



給与勧告の仕組み

(人事院 HP「令和6年人事院勧告」より)

(1) 職種別民間給与実態調査

人事院では、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、職種別民間給与実態調査を実施しています。

令和6年は、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の全国で約58,400事業所から無作為に抽出した約11,700事業所を対象に、令和6年4月22日から6月14日の間に実施しました。

このうち、当事務所では、沖縄県人事委員会とともに、管内128事業所を対象に調査を実施しました。

(2) 人事院勧告説明会

人事院は、令和6年8月8日、国会及び内閣に対し国家公務員の給与についての勧告を行いました。(参考1、2)

当事務所では、この勧告及び意見の申出の趣旨、内容の周知を図ることを目的として説明会を開催しました。

| 開催日 | 実施方法 | 参加者 |
|------|------|--------------|
| 8. 9 | 対面 | (職員団体) 2団体2人 |

(3) 改正給与法等説明会

政府は、給与関係閣僚会議を令和6年8月8日及び11月29日に開催して給与勧告の取扱いを協議し、同年11月29日の閣議決定において勧告どおり実施することを決定しました。また、同年12月9日、「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案」が閣議決定され、第216回国会に提出されました。同法案は、同国会において成立し、同年12月25日に令和6年法律第72号として公布されました。当事務所では、各機関の担当者を対象に、改正内容の周知及びその適正な運用を図ることを目的として説明会を開催しました。

| 開催日 | 実施方法 |
|--------|-------|
| 12. 25 | オンライン |

2 給与実務担当者研修会

各機関の担当者を対象に、給与制度の周知徹底及び給与事務の適正、適切な運用を図ることを目的として研修会を実施しました。

| 内容・対象者 | | 開催日 | 実施方法 | 参加者 |
|-----------------------------|---------|----------|-------|---------|
| 講義方式 (実務経験年数が 概ね1年未満) | 諸手当関係 | 8. 21~22 | オンライン | 20機関40人 |
| | 給与の支給関係 | 8. 22 | オンライン | 20機関27人 |
| | 俸給の決定関係 | 8. 23 | オンライン | 12機関13人 |

3 給与簿監査

各機関の職員の給与を検査し、必要に応じて是正、指導等を行い、職員の給与の支給及びその記録が法律、規則又は人事院指令等に適合して行われることを確保することを目的として実施しています。令和6年度は、当事務所管内に所在する15機関を対象に実施しました。

IV 生涯設計

本格的な高齢社会の進展に対応し、再任用制度の円滑な実施、職員の退職後の生涯設計に必要な情報の提供等の施策を進めています。

当事務所では、生涯設計セミナーの実施を通じて、再任用制度の周知・啓発を図るとともに、定年後の生活設計を支援しています。

1 生涯設計セミナー40

職業生活及び人生の折返し点となる40歳台の職員を対象に、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、やりがいを持って公務に精励できる環境を整備することを目的として実施しました。

| 開催日 | 実施方法 | 参加者 |
|--------|-------|-----------|
| 12. 16 | オンライン | 5 機関 11 人 |

2 生涯設計セミナー50

定年を控えた職員を対象に、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、公務に精励させることを目的として実施しました。

| 開催日 | 実施方法 | 参加者 |
|-----------|-------|-----------|
| 12. 17～18 | オンライン | 5 機関 14 人 |



(令和6年12月17日～18日開催の様子)

V 服務・懲戒、倫理

職員は、国民全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、かつ、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならないものとされるとともに、服務上各種の制約が課されており、さらに、服務規律の保持のために懲戒制度が設けられています。

また、職務の遂行の公平さに対する国民の疑惑や不信を招くような行為を防止することにより、公務に対する国民の信頼を確保することを目的として、国家公務員倫理法が制定されています。

当事務所では、服務・懲戒、倫理制度の周知徹底と適正な運用を図るため、日常の制度照会等を通じて各機関への指導を行っています。

役職段階別研修の中で、「服務」、「公務員倫理」のカリキュラムを設け、服務制度の趣旨の徹底や職員の倫理意識の涵養及び倫理的な組織風土の構築を図ることを目的として実施しました。

(13 頁を参照)

VI 勤務時間・休暇

職員の勤務時間及び休暇は、給与と並び重要な勤務条件の一つと位置づけられ、国公法第 28 条の情勢適応の原則の適用を受けて、勤務時間法及び規則により定められています。

当事務所では、勤務時間及び休暇制度の適正な運用を図るため、セミナーを開催するほか、各機関に対し調査、指導を行っています。

1 勤務時間・休暇制度等運用状況調査

各機関における職員の勤務の実態を把握し、勤務時間等関係法令の遵守状況を確認するとともに、制度の適正な運用について必要な指導を行うことを目的として、3 機関を対象に実施しました。

2 介護に関するセミナー

各機関の担当者のほか、介護に関わる職員を対象に、仕事と介護との適切な両立を図ることを目的として開催しました。

| 開催日 | 実施方法 | 参加者 |
|--------|-------|------------|
| 10. 30 | オンライン | 11 機関 39 人 |

3 民間企業の勤務条件制度等調査

人事院では、国家公務員の勤務条件の諸制度を検討するための基礎資料を得ることを目的として、毎年、民間企業の勤務条件制度等調査を実施しています。

令和 6 年は、全国に所在する常勤の従業員数 50 人以上の全国約 45,000 社から無作為に抽出した企業約 7,500 社を対象に郵送による調査を実施し、このうち当事務所では、40 社を担当し電話での調査協力依頼を行いました。

Ⅶ 健康安全・ハラスメント対策

人事院は公務能率の増進を図り、職員が安心して職務に専念するために、職員の健康安全管理、心の健康づくりのための施策、ハラスメントの防止対策等について様々な施策を行っています。

当事務所では、健康安全制度、育児休業、女子福祉及びハラスメント防止対策の周知徹底と適正な運用を図るため、相談室の開設や研修会等及び監査を実施するとともに、日常の制度照会等を通じて各機関への指導を行っています。

1 安全対策会議

各機関の安全管理担当者を対象に、国家公務員安全週間（7月1日～7月7日）に当たり、安全週間の趣旨の徹底及び安全意識の高揚、安全管理活動の定着を図り、各機関における災害防止に資することを目的として開催しています。令和6年度は、動画配信により実施しました。

2 こころの健康相談室

職員のメンタル面での疾病の予防、早期発見及び適切な対応の仕方などについて、職員及び職員の家族並びに各機関の管理監督者・こころの健康対策担当者が直接専門医に相談することができるよう「こころの健康相談室」を開設しています。令和6年度は、9件の相談がありました。

3 こころの健康にかかる職場復帰相談室

各機関におけるメンタル疾患による長期病休者の職場復帰、再発予防などに関し、各機関の健康管理者等が直接専門医から助言、指導を得ることができるよう「こころの健康にかかる職場復帰相談室」を開設しています。令和6年度は、1件の相談がありました。

4 健康安全管理状況監査

各機関における職員の健康及び安全に関する法規の遵守状況を把握し、制度の適正な運用について必要な指導を行うことを目的として、2機関を対象に実施しました。

5 ハラスメント対策

(1) ハラスメント相談員セミナー

各機関の相談員を対象に、ハラスメントの苦情相談に関する知識、技能等を向上させることを目的として実施しました。



▲ハラスメント相談員セミナーの様子

| 開催日 | 実施方法 | 参加者 |
|--------|------|------------|
| 11. 20 | 対面 | 14 機関 21 人 |

(2) ハラスメント防止対策担当者会議

各機関のハラスメント防止対策担当者を対象に、セクシュアル・ハラスメントをはじめ、その他ハラスメントの防止及び排除並びに被害者救済などに関する認識を深め、公務におけるハラスメント防止に関する施策の充実を図ることを目的として開催しました。

| 開催日 | 実施方法 | 参加者 |
|--------|-----------|------------|
| 11. 20 | 対面及びオンライン | 24 機関 27 人 |

(3) 幹部・管理職員ハラスメント防止研修

ハラスメント防止対策においては、幹部・管理職員の役割が極めて重要であることから、幹部・管理職員に、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とともに、また、自らの理解度等について気付きを得る機会とすることを目的としてオンライン（全国一斉配信）で実施しました。

| 開催日 | 実施方法 |
|--|-------------------|
| 第 1 部 10.28 第 2 部 12.3、12.9、12.19、1.10、1.17 | オンライン(本院から全国一斉配信) |

(4) ハラスメント防止対策担当者実務研修

実務担当者が必要となる行動様式を習得し、「問題解決のプロセス」の理解を深めさせ、問題解決技能や防止意識を高める機会とすることを目的としてオンライン（全国一斉配信）で実施しました。

| 開催日 | 実施方法 |
|---|-------------------|
| 第 1 部 11.5 第 2 部 1.21、1.31、2.7、2.14、2.18 | オンライン(本院から全国一斉配信) |

VIII 災害補償

職員が公務上の災害又は通勤による災害を受けた場合には、国家公務員災害補償法に基づき、その災害によって生じた損害の補填（補償）と、被災職員の社会復帰の促進及び被災職員・遺族の援護を図るために必要な事業（福祉事業）を行うこととされています。

当事務所では、災害補償制度の周知徹底と適正な運用を図るため、研修会等及び監査を実施するとともに、日常の制度照会等を通じて各機関への指導を行っています。

1 災害補償実務担当者研修会

各機関の災害補償担当者を対象に、災害補償制度、公務災害・通勤災害の認定等、災害補償業務の進め方に関する基本的な事項に関する研修を行うとともに、災害補償業務に関する経験等を相互に意見交換する場を提供し、もって、災害補償業務の迅速かつ適正な運営に資することを目的として、基礎編（e-ラーニング）及び応用編（オンライン）を実施しました。

2 災害補償実施状況監査

各実施機関における災害補償に関する法規の遵守状況を把握し、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の迅速かつ適正な実施を確保することを目的として、1機関を対象に実施しました。

IX 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で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、人事院に登録された職員団体は、当局との交渉、法人格の取得等について、所定の取扱いを受けることができるとされています。

当事務所では、職員団体の登録事務を行うほか、職員団体からの勤務条件改善申し入れについての会見を行い、その意見、要望等を聴取しています。

1 職員団体との会見

当事務所では、職員の勤務条件について、職員団体との会見を通じて職員の意見、要望などを聴取し、その内容を本院に報告しています。令和 6 年度は、職員団体との会見を 4 回行いました。

2 職員団体の登録状況

令和 6 年度は、新規登録がなく、規約等の登録事項の変更に伴う変更登録が 14 件、登録の抹消が 1 件でした。

当事務所に登録されている職員団体は次のとおりです。

| 登録職員団体（17 団体） | |
|---------------|------|
| 内閣府 | 2 団体 |
| 法務省 | 1 団体 |
| 財務省 | 9 団体 |
| 厚生労働省 | 1 団体 |
| 農林水産省 | 2 団体 |
| 国土交通省 | 1 団体 |
| その他※ | 1 団体 |

※ 「その他」は複数の府省職員により構成されている団体である。

X 公平審査

公平審査は、個々の職員の身分や利益を保障することにとどまらず、人事行政の適正な運営、ひいては公務の公正かつ能率的な運営を確保することを目的としています。

当事務所では、この公平関係の業務として、①不利益処分についての審査請求、②勤務条件に関する行政措置の要求、③災害補償の実施に関する審査の申立て等、④給与の決定に関する審査の申立ての受付事務を行うほか、事案審理の実施の業務を行っています。

また、職員からの様々な人事管理に関する苦情の申出及び相談を受けて、職員に対する助言を行うほか、関係当事者に対し、指導、あっせん等の方法により問題の解決を図っています。

1 公平審査

(1) 不利益処分についての審査請求

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、処分を承認し、修正し、あるいは取り消す判定を行うものです。

令和6年度は、当事務所管内で不利益処分についての審査請求はありませんでした。

(2) 勤務条件に関する行政措置要求

職員から勤務条件に関し、適当な行政上の措置がなされるよう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、あるいはあっせん又はこれに準ずる方法で事案の解決に当たること、職員が勤務条件の積極的な改善と適正化を能動的に求めることを保障するものです。

令和6年度は、当事務所管内で勤務条件に関する行政措置要求はありませんでした。

(3) 災害補償の実施に関する審査の申立て等

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等から審査の申立てがあった場合に、また、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す。

令和6年度は、当事務所管内で災害補償の実施に関する審査の申立て等はありませんでした。

(4) 給与の決定に関する審査の申立て

給与の決定（例：勤勉手当の成績区分の決定）に関して苦情のある職員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判断（決定）を示すものです。

令和6年度は、当事務所管内で給与の決定に関する審査の申立てはありませんでした。

2 苦情の相談

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て助言を行うほか、関係当事者に対し、指導、あっせんなどの方法により問題の適切な解決を図るものです。

令和6年度は、当事務所に17件の苦情相談がありました。

3 苦情相談に関する連絡会議

苦情相談業務を担当する課長級職員を対象に、職員からの苦情相談に関する情報の提供及び意見交換を行うことを目的として開催しました。

| 開催日 | 実施方法 | 参加者 |
|--------|-----------|------------|
| 11. 20 | 対面及びオンライン | 24 機関 27 人 |



(令和6年11月20日開催の様子)

4 苦情相談担当官研修

苦情相談業務を担当する職員を対象に、苦情相談に関する知識、技能等を向上させることを目的として、研修を実施しました。

| 開催日 | 実施方法 | 参加者 |
|--------|------|------------|
| 11. 20 | 対面 | 14 機関 21 人 |

XI 各方面との意見交換等

人事行政を適切に運営していくため、各方面から公務員や公務員制度に対する率直な意見を聴取するとともに、公務に対する理解を得ることに努めています。

当事務所では、管内企業経営者や各機関人事当局等との意見交換を実施しています。

1 企業経営者等との意見交換

民間企業の人事管理の実情等を把握し、今後の人事行政施策の検討の参考にするとともに、公務及び公務員制度について理解を深めてもらうこと及び給与等に関する報告・勧告の検討に資する等を目的として、管内の企業経営者等と意見交換を行っています。意見交換では、国家公務員の給与決定方法、人事院勧告の意義・役割を説明するとともに地域における経営環境、賃金の状況などを聴取します。令和6年度は、4月から5月にかけて、那覇市、浦添市及び名護市において、企業経営者及び報道関係者を個別に訪問し意見交換を行いました。

2 人事担当課長会議

沖縄管内に所在する国の機関の人事担当課長を対象に、各機関との連絡協力体制を密にして、今後の人事行政全般の円滑な運営を図ることを目的として開催しました。会議では、当事務所の業務の実施状況及び計画について説明し、人事行政全般について意見交換を行いました。

| 開催日 | 実施方法 | 参加者 |
|-------|-------|------------|
| 4. 18 | オンライン | 17 機関 17 人 |

3 管内機関等からの陳情等

令和6年度は、管内機関等から給与、休暇制度等勤務条件の改善についての陳情等を5件受け、併せて職場の実情や勤務実態等について意見交換を行いました。

4 有識者の職場訪問及び公務の人材確保に関する意見交換

様々な分野（報道機関、経済団体、教育機関）の有識者に公務現場の実態等について理解を深めてもらうための職場訪問を開催するとともに、安定した行政サービス提供に不可欠な人材確保について多角的な観点からの意見交換を、令和6年11月に実施しました。



職場訪問の様子



意見交換の様子

人材確保に向けた抜本的施策と更なる改革の全体像

多様な人材が集まり、一人一人が高い志を持って職務を遂行できる魅力ある公務へ

多様で有為な人材の確保

職員の成長支援と
組織パフォーマンス向上

Well-beingの実現
に向けた環境整備

給与制度のアップデート – 現下の人事管理上の重点課題に対応し、時代の要請に即した給与制度に転換 –

【措置内容の例】

- 初任給を大幅引上げ。管理職は職責重視の体系に刷新
- 地域手当を都道府県単位に広域化
- 通勤手当の上限を月15万円に引上げ。新幹線通勤の要件緩和
- 配偶者に係る扶養手当を廃止、子に係る手当を増額

- 一般職試験にも「教養区分」を導入【令和7年目途】
- 総合職試験「教養区分」の年2回実施【令和8年目途】
- CBT(オンライン試験)の段階的導入【令和9年目途】

- キャリア形成支援のための取組をまとめたガイド作成
- 国内外の大学院への派遣を拡充
- キャリア形成を支援する人事管理のための府省共通システム的设计

- 育児時間の取得パターンの多様化、子の看護休暇の対象を小3まで拡大
- 超過勤務縮減に向け、各種アンケートを踏まえた関係各方面への協力依頼
- 勤務間のインターバル確保状況の実態把握・各省ヒアリングなど取組を推進
- 兼業制度の見直しの検討



人事行政諮問会議
中間報告を
踏まえた取組

- ✓ 職員の判断のよりどころとなり、国民の信頼を得るための行動規範の検討
- ✓ 職務給の原則や能力・実績主義の徹底に必要な施策等の検討
(在級期間に係る制度・運用の見直しの検討、官民給与の比較を行う際の企業規模の検討など)

■ 本年の給与改定(勧告)

民間給与の状況を反映して、約30年ぶりとなる高水準のベースアップ

月例給

[本年4月分の民間給与を調査して官民比較] 【令和6年4月実施】

✓ 官民較差: 11,183円(2.76%)

● 採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ

給与制度のアップデートの先行実施

【総合職(大卒)】230,000円(+14.6%[+29,300円]) 【一般職(大卒)】220,000円(+12.1%[+23,800円])
 【一般職(高卒)】188,000円(+12.8%[+21,400円])

● 若年層に特に重点を置きつつ、全ての職員を対象に全俸給表を引上げ改定

※ おおむね30歳台後半までの職員に重点を置いて改定
 行政職俸給表(一)の平均改定率は、1級[係員] 11.1%、2級[主任等] 7.6%、全体 3.0%

※ 官民較差はいわゆる「ベア」に相当。モデル試算した定期昇給分を加えると、月収で約4.4%の給与改善

ボーナス

[直近1年間(昨年8月～本年7月)の民間の支給状況を調査して官民比較] 【令和6年4月実施】

✓ 年間 4.50 月分 → 4.60 月分 期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに0.05月分引上げ

寒冷地手当

【手当額改定:令和6年4月実施、支給地域改定:令和7年4月実施】

✓ 民間の同種手当の支給額を踏まえ、月額を11.3%引上げ。新たな気象データに基づき、支給地域を改定

給与制度のアップデート(勧告) 【令和7年4月実施(初任給・若年層の水準引上げは、令和6年4月に先行実施)】

- ✓ 現下の人事管理上の重点課題に対応し、俸給及び地域手当・通勤手当・ボーナス等の諸手当にわたり包括的に給与制度を整備

俸給 初任給・若年層の水準を大幅引上げ
係長以上はより職責重視の体系とし、特に本府省課室長級は役割に見合う処遇に抜本的に見直し

地域手当 都道府県単位(中核的な市は個別指定)とし、級地を5段階に削減の上で最新民間賃金を反映(激変緩和を措置)
異動保障を3年間に延長

通勤手当等 支給限度額を月15万円に引上げ、この範囲内で特急料金も全額支給 新幹線通勤等の要件緩和

扶養手当 配偶者に係る手当を廃止、子に係る手当を増額

ボーナス 成績優秀者への勤勉手当の支給上限を引上げ(標準者の約3倍まで可能に) 任期付専門人材のボーナス拡充

その他手当 管理職員の平日深夜勤務に対する手当の対象時間帯拡大
再任用職員の手当拡大(住居手当、特地勤務手当、寒冷地手当等)

国家公務員の育児休業法の改正(意見の申出) 【民間労働法制の施行から遅れることなく実施】

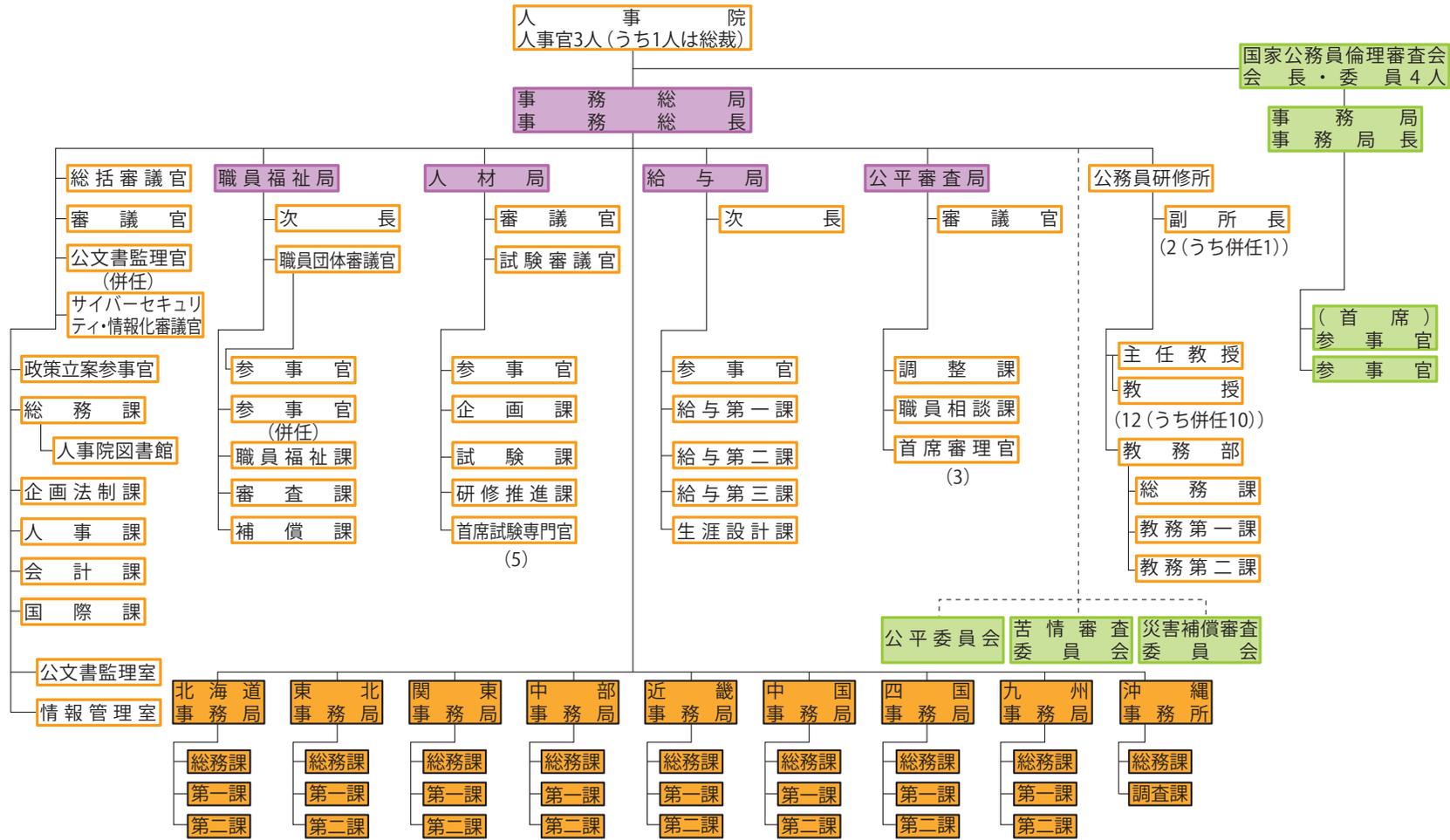
- ✓ 民間労働法制の内容も踏まえ、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置を拡充

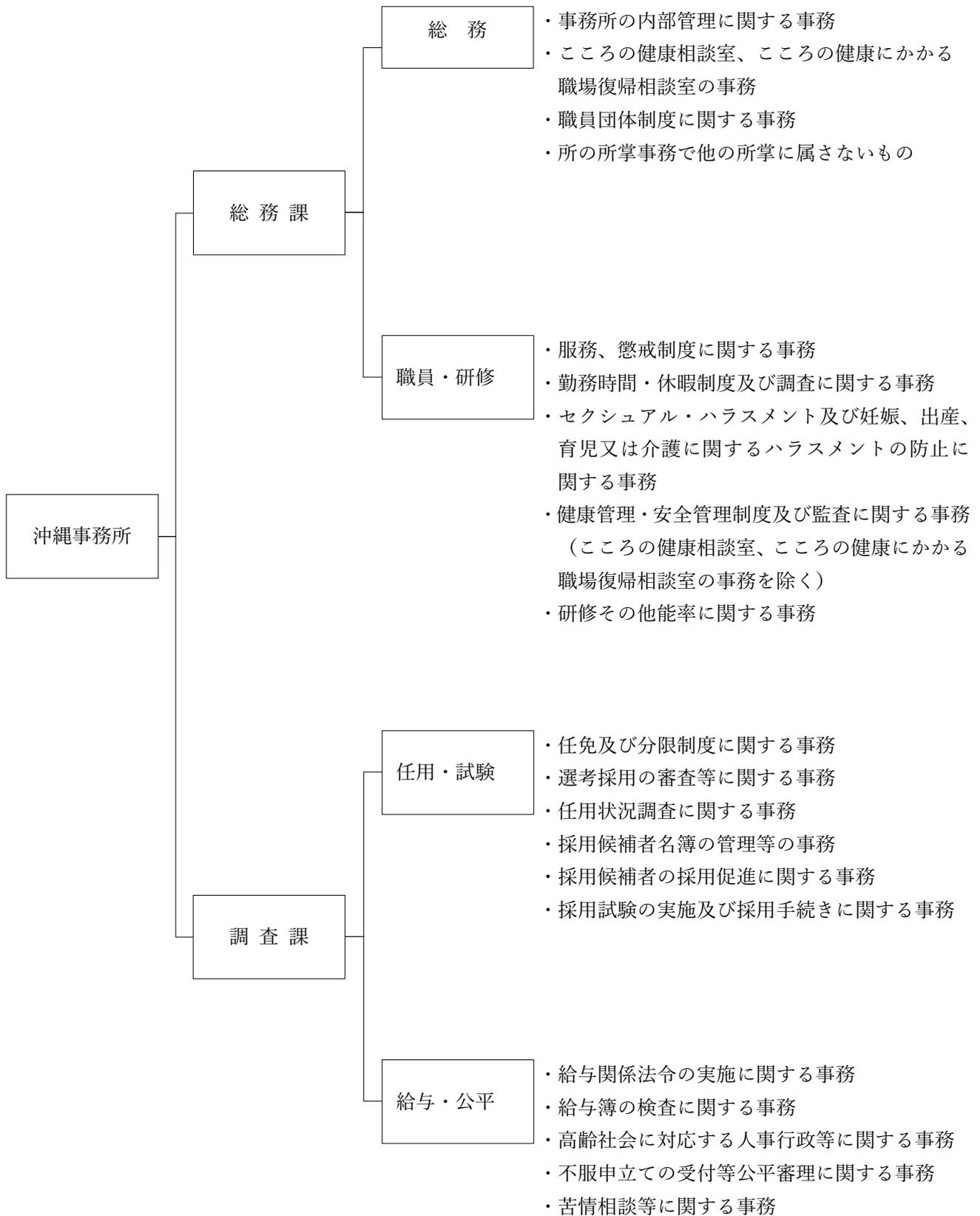
- ・ 1年につき10日相当、1日の上限時間数なく育児時間を取得できるパターンを選択可能に
- ・ 非常勤職員の育児時間について、対象となる子の範囲を小学校就学前の子に拡大

人事院の給与勧告と実施状況の概要

| 人事院勧告 | | 国会決定 | |
|----------------|---|----------------------------|----------------------|
| 勧告年月日 | 内 容 | 実施年月日 | 内 容 |
| 昭和 35. 8. 8 | 12. 4%引上げ | 昭和 35. 10. 1 | (一部手直しのほか勧告どおり) |
| 36. 8. 8 | 7. 3% " | 36. 10. 1 | 勧告どおり |
| 37. 8. 10 | 9. 3% " | 37. 10. 1 | (一部手直しのほか勧告どおり) |
| 38. 8. 10 | 7. 5% " | 38. 10. 1 | 勧告どおり |
| 39. 8. 12 | 8. 5% " | 39. 9. 1 | " |
| 40. 8. 13 | 7. 2% " | 40. 9. 1 | " |
| 41. 8. 12 | 6. 9% " | 41. 9. 1 | " |
| 42. 8. 15 | 7. 9% " | 42. 8. 1 | " (ただし、都市手当を調整手当とする) |
| 43. 8. 16 | 8. 0% " | 43. 7. 1 | " |
| 44. 8. 15 | 10. 2% " | 44. 6. 1 | " |
| 45. 8. 14 | 12. 67% " | 45. 5. 1 | " |
| 46. 8. 13 | 11. 74% " | 46. 5. 1 | " |
| 47. 8. 15 | 10. 68% " | 47. 4. 1 | " |
| 48. 8. 9 | 15. 39% " | 48. 4. 1 | " |
| 49. 7. 26 | 18. 62% " (49.5.30 10%引上げの暫定支給措置あり) | 49. 4. 1 | " |
| 50. 8. 13 | 10. 85%引上げ | 50. 4. 1 | " |
| 51. 8. 10 | 6. 94% " | 51. 4. 1 | " |
| 52. 8. 9 | 6. 92% " | 52. 4. 1 | " |
| 53. 8. 11 | 3. 84% " | 53. 4. 1 | " |
| 54. 8. 10 | 3. 70% " | 54. 4. 1 (指定職は 54.10.1) | " |
| 55. 8. 8 | 4. 61% " | 55. 4. 1 (指定職は 55.10.1) | " |
| 56. 8. 7 | 5. 23% " | 56. 4. 1 (指定職は 57.4.1) | " (一部手直しのほか勧告どおり) |
| 57. 8. 6 | 4. 58% " | — | — |
| 58. 8. 5 | 6. 47% " | 58. 4. 1 | 修正実施(2.03%) |
| 59. 8. 10 | 6. 44% " | 59. 4. 1 | " (3.37%) |
| 60. 8. 7 | 5. 74% " | 60. 7. 1 | 勧告どおり |
| 61. 8. 12 | 2. 31% " | 61. 4. 1 | " |
| 62. 8. 6 | 1. 47% " | 62. 4. 1 | " |
| 63. 8. 4 | 2. 35% " | 63. 4. 1 | " |
| 平成 元. 8. 4 | 3. 11% " | 平成 元. 4. 1 | " |
| 2. 8. 7 | 3. 67% " | 2. 4. 1 | " |
| 3. 8. 7 | 3. 71% " | 3. 4. 1 | " |
| 4. 8. 7 | 2. 87% " | 4. 4. 1 | " |
| 5. 8. 3 | 1. 92% " | 5. 4. 1 | " |
| 6. 8. 2 | 1. 18% " | 6. 4. 1 | " |
| 7. 8. 1 | 0. 90% " | 7. 4. 1 | " |
| 8. 8. 1 | 0. 95% " | 8. 4. 1 | " |
| 9. 8. 4 | 1. 02% " | 9. 4. 1 (指定職は 10.4.1) | " |
| 10. 8. 12 | 0. 76% " | 10. 4. 1 | " |
| 11. 8. 11 | 0. 28% " | 11. 4. 1 | " |
| 12. 8. 15 | 0. 12% (俸給表の改定見送り) | 12. 4. 1 | " |
| 13. 8. 8 | 0. 08% ("、暫定的な一時金の支給) | 13. 4. 1 | " |
| 14. 8. 8 | 2. 03%引下げ | 14. 12. 1 | " |
| 15. 8. 8 | 1. 07%引下げ | 15. 11. 1 | " |
| 16. 8. 6 | 改定なし(官民較差は0. 01%) | 16. 10. 28 | " |
| 17. 8. 15 | 0. 36%引下げ | 17. 12. 1 | " |
| 18. 8. 8 | 水準改定の勧告なし(官民較差は0. 00%) | — | — |
| 19. 8. 8 | 0. 35%引上げ | 19. 4. 1 | 勧告どおり(指定職は実施見送り) |
| 20. 8. 11 | 水準改定の勧告なし(官民較差は0. 04%) | — | — |
| 21. 8. 11 | 0. 22%引下げ | 21. 12. 1 | 勧告どおり |
| 22. 8. 10 | 0. 19%引下げ | 22. 12. 1 | " |
| 23. 9. 30 | 0. 23%引下げ | 24. 3. 1 | (一部手直しのほか勧告どおり) |
| 24. 8. 8 | 水準改定の勧告なし(官民較差は0. 07%) | — | — |
| 25. 8. 8 | 給与等に関する報告(勧告なし:官民較差は0. 02%) | — | — |
| 26. 8. 7 | 0. 27%引上げ | 26. 4. 1 | 勧告どおり |
| 27. 8. 6 | 0. 36%引上げ | 27. 4. 1 | " |
| 28. 8. 8 | 0. 17%引上げ | 28. 4. 1 | " |
| 29. 8. 8 | 0. 15%引上げ | 29. 4. 1 | " |
| 30. 8. 10 | 0. 16%引上げ | 30. 4. 1 | " |
| 令和 元. 8. 7 | 0. 09%引上げ | 31. 4. 1 | " |
| 2. 10. 7 | 水準改定の勧告なし(官民較差は0. 04%) ※ 10月7日に賞与の改定を先行して勧告。10月28日 に月例給は改定しないことを報告。 | 令和 2. 11. 30 | " |
| 3. 8. 10 | 水準改定の勧告なし(官民較差は0. 00%) | — | — |
| 4. 8. 8 | 初任給及び若年層の俸給月額を引上げ(官民較差は0. 23%) | 4. 4. 1 | 勧告どおり |
| 5. 8. 7 | 若年層に重点を置きつつ全俸給表を引上げ(官民較差は0. 96%) | 5. 4. 1 | " |
| 6. 8. 8 | 若年層に重点を置きつつ全俸給表を引上げ(官民較差は2. 76%) | 6. 4. 1 | " |

人事院の機構図（令和6年3月31日現在）







人事院沖縄事務所

<https://www.jinji.go.jp/okinawa/>

〒900-0022 那覇市樋川1-15-15

那覇第一地方合同庁舎

TEL 098-834-8400

～8402