

令和7年度
業務年報

人事院中国事務局

【 目 次 】

中国管内の概況	1
中国事務局の業務概況（令和7年度）	3
1 職員の任免	6
(1) 採用試験	6
(2) 募集活動	6
(3) 任用担当官会議	12
(4) 任用に関する調査	12
(5) 任用及び分限処分の状況	12
2 人材育成	15
(1) 役職段階別研修	15
(2) テーマ別研修	17
3 給 与	20
(1) 給与報告	20
(2) 給与実務初任者等研修会	21
(3) 給与簿監査	21
4 勤務時間及び休暇等	22
(1) 勤務時間・休暇制度説明資料の配布	22
(2) 公務における勤務時間・休暇制度等運用状況調査	22
5 健康安全・ハラスメント対策	
・両立支援	23
(1) 健康安全管理対策	23
(2) 心の健康づくりのための対策	24
(3) ハラスメント防止対策	25
(4) 仕事と育児・介護の両立支援	26
6 災害補償	27

7 服務・懲戒、倫理	28
8 生涯設計	29
(1) 生涯設計セミナー50	29
(2) 生涯設計セミナー40	29
9 公平審査	30
(1) 公平審査等の状況（当事務局分）	30
(2) 苦情相談に関する連絡会議	31
(3) 苦情相談担当官研修会	31
10 職員団体	32
(1) 職員団体との会見	32
(2) 職員団体の登録	32
11 各方面との意見交換等	34
(1) 各機関からの陳情	34
(2) 企業経営者等との意見交換	34
資 料	35

中国管内の概況

【管内指標】

中国事務局は、鳥取県、島根県、岡山県、広島県及び山口県の5県を管轄しており、この区域の面積は約3.2万k㎡（全国の8.4%）、人口は約700万人（全国の5.7%）となっています。

	管内	全国	比率
人口（千人）	7,034	124,331	5.7%
面積（k㎡）	31,920	377,980	8.4%

（注）人口：住民基本台帳(令和7年1月1日現在)による。

面積：令和7年全国都道府県市区町村別面積調(令和7年7月1日現在)による。

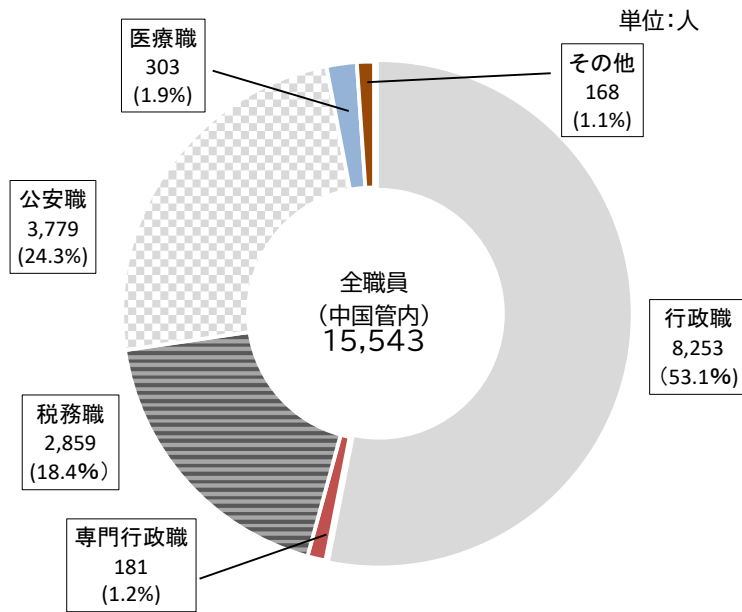
【管内の一般職の国家公務員数】（令和7年1月15日現在）

管内の一般職国家公務員（行政執行法人を除く。）の在職者は、15,717人です。

	管内	全国	比率
一般職国家公務員	(人) 15,717	(人) 282,411	5.6%
給与法適用職員	15,543	277,036	5.6%
任期付職員	27	2,401	1.1%
任期付研究員	0	192	-
検 察 官	147	2,782	5.3%

（注）「令和6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。

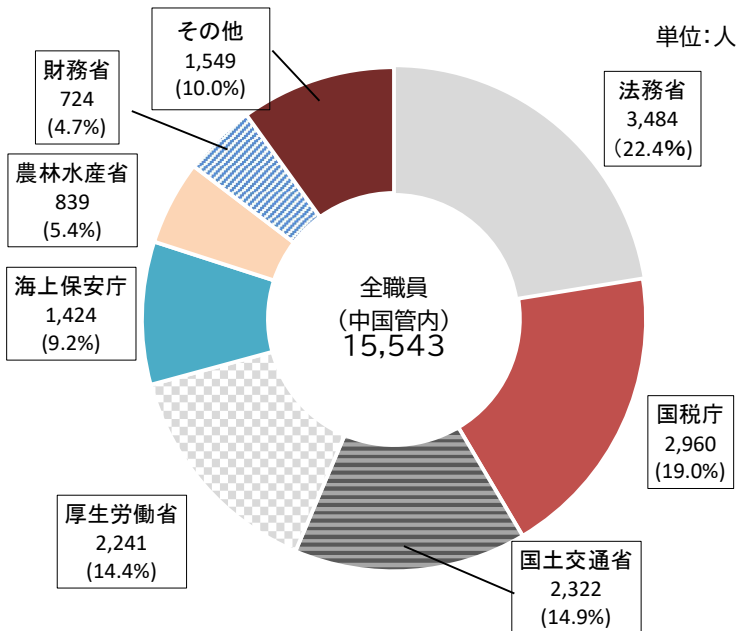
【管内の給与法適用職員の職種別人員構成】（令和7年1月15日現在）



職 種	人数	比率
行 政 職	8,253	53.1%
専門行政職	181	1.2%
税 務 職	2,859	18.4%
公 安 職	3,779	24.3%
海 事 職	43	0.3%
教 育 職	92	0.6%
医 療 職	303	1.9%
福 祉 職	10	0.1%
専門スタッフ職	3	0.0%
指 定 職	20	0.1%
合 計	15,543	

※「令和6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。

【管内の給与法適用職員の省庁別人員構成】（令和7年1月15日現在）



省 庁 名	人数	比率
法 務 省	3,484	22.4%
国 税 庁	2,960	19.0%
国土交通省	2,322	14.9%
厚生労働省	2,241	14.4%
海上保安庁	1,424	9.2%
農林水産省	839	5.4%
財 務 省	724	4.7%
そ の 他	1,549	10.0%
合 計	15,543	

※「令和6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。

中国事務局の業務概況（令和7年度）

採用試験等

- 当事務局では、総合職試験（院卒者試験）（「法務区分」及び第2次試験を除く。）、総合職試験（大卒程度試験）（「教養区分」の第2次試験を除く。）、一般職試験（大卒程度試験）、一般職試験（高卒者試験）、一般職試験（社会人試験（係員級））、税務職員試験（第2次試験を除く。）及び経験者採用試験（外務省経験者採用試験（書記官級）及び係長級（事務）「府省合同B区分」以外の第2次試験等を除く。）を実施しました。
- 令和7年度の採用候補者名簿（中国地域）からの採用者数（内定者数を含む。）（令和8年3月31日現在）は、一般職試験（大卒程度試験）（行政中国、教養中国）が237人、一般職試験（高卒者試験）（事務中国、技術中国）が112人、一般職試験（社会人試験（係員級））（技術中国）が3人、税務職員が48人、刑務官が57人となっています。

募集活動

- 公務に優秀な人材を継続的に確保することを目的として、国家公務員を目指す学生等を対象に、「国家公務員ガイダンス」や「官庁Watching」等の募集活動を行いました。

研 修

- 係長、管理監督者等を対象とした役職段階別研修を4コース、キャリア支援、メンター養成等のテーマ別研修を5コース、合計9コースの研修を実施しました。

修了者数は延べ545人でした。

民間企業の調査

- 民間企業を対象に、給与勧告の基礎資料を得るための「職種別民間給与実態調査」を実施しました。

心の健康づくり

- 職員の悩みを聴き、心の問題の解決を図ること、心の健康の問題による長期病休者の職場復帰や再発予防について専門的立場から助言・指導を得ること等を目的として、「こころの健康相談室」及び「こころの健康にかかる職場復帰相談室」を開設しました。

生涯設計

- 50歳台及び40歳台の職員を対象に、自らの将来の目標や定年後の生活設計等を考える機会を提供することにより、今後の職業生活への疑問や将来への不安の解消を図り、安心して職務に専念してもらうことを目的として、「生涯設計セミナー50」及び「生涯設計セミナー40」を開催しました。

説明会・研修会

- 各機関の実務担当者を対象に、給与、勤務時間を始めとした各種制度の理解を深め、適正な運用を図ってもらうことを目的として、各種業務の制度説明会、担当者研修会及び解説付き説明資料の配布等を計19回行いました。

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、中国管内に所在する57機関に対して監査を実施しました。
- 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、中国管内に所在する8機関に対して調査を実施しました。

苦情相談

- 当事務局に寄せられた各機関の職員等からの勤務条件等に関する苦情相談の件数は17件でした。

職員団体

- 中国管内の登録数は82団体であり、役員の変更等、93件の登録事務を行いました。
- 職員団体との会見を14件行い、勤務条件に関する要求を聴取しました。

各方面との意見交換等

- 給与等の勤務条件改善に関して、10機関からの陳情を受けました。
- 6都市において、企業経営者又は報道機関関係者を訪問して、公務員制度の在り方等について意見聴取を行いました。

1 職員の任免

職員の任用は、成績主義に基づき、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。

当事務局では、人材確保のための募集活動、国家公務員採用試験等の実施、採用候補者名簿の作成及び管理を行うほか、各種会議及び制度等運用状況調査並びに日常の業務を通じて、各機関における任用関係業務等についての支援・助言を行っています。

(1) 採用試験

人事院が試験機関として実施した令和7年度の採用試験は、総合職試験（院卒者試験及び大卒程度試験の2種類）、一般職試験（大卒程度試験、高卒者試験及び社会人試験（係員級）の3種類）、専門職試験（大卒程度試験8種類及び高卒程度試験9種類）及び経験者採用試験（7種類）です。このうち、総合職試験及び一般職試験は、主として各府省に共通する官職を対象とするもので、国税専門官採用試験等の17種類の専門職試験は、それぞれ特定の行政分野に係る専門的な知識を必要とする事務をその職務とする係員を採用するものです。

（試験の実施状況については、資料「2025年度国家公務員採用試験等実施状況」（36頁）、「各採用試験（総合職・一般職（大卒程度・高卒者））の申込者数・合格者数の推移（10年間）」（37頁）、「試験区分別等実施状況（2025年度）」（38頁）参照）

(2) 募集活動

① 募集対策連絡会議

効果的な募集活動を実施し、公務に優秀な人材を継続的に確保することを目的として、中国管内の主な採用機関の担当者と人材確保施策についての意見交換等を行いました。

開催日	参加機関	参加者数
R7.11.27	39	56

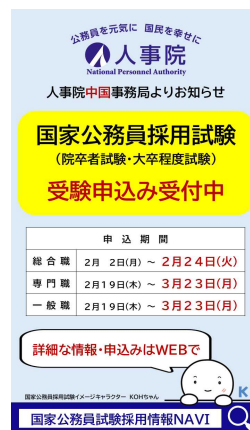
② 官庁ガイドの作成

公務とその魅力を学生等に分かりやすく伝えるため、中国管内に所在する各府省の業務内容、勤務地・転勤事情及び先輩職員からのメッセージ等を紹介した「官庁ガイド」を作成し、当事務局ホームページで公開しました。



③ デジタルサイネージへの広告掲載

これまで公務に関心のなかった学生等を含む広い層に国家公務員への興味を持ってもらうことを目的として、大学内等多くの人の目に触れる場所に国家公務員採用試験受験申込期間のPR広告を新たに掲載しました。



掲載期間	掲載場所
R8.2.16～3.15	広島大学（東広島市・5箇所、広島市・1箇所） 紙屋町シャレオ中央広場ほか（広島市・16箇所）

④ 啓発活動

不特定多数の者に対し、公務（各府省）の業務概要や直面する政策課題など公務の魅力伝えることや理解を広げることにより、学生の職業観の育成を図り、公務に関心を持ってもらうことを目的として実施しています。

ア テーマ別公務員講座

国家公務員を目指す学生等を対象に、各回のテーマに沿って国家公務員の勤務条件、官庁訪問、先輩職員の勉強方法等を短時間で紹介するオンライン講座を開催しました。

開催日	テーマ	参加者数
R7.5.20	まずはここから！国家公務員入門	62
R7.6.5	官庁訪問って何？にお答えします	82
R7.8.21	若手職員が答える！採用までの道のり	52

イ 官庁トークセッション「パネトーク」

国家公務員を目指す学生等を対象に、各機関の人事担当者等がパネリストとなり、業務内容や職場の雰囲気等の共通のテーマに答えることで、各機関の業務内容等を比較しながら関心を深めてもらえるオンラインイベントを開催しました。

開催日	参加機関	参加者数
R7.9.10~12	24	延べ 210



配信の様子①



配信の様子②

ウ 国家公務員ガイダンス

国家公務員を目指す学生等を対象に、中国管内の各機関の業務内容や仕事のやりがい、公務の魅力等を紹介する説明会を開催しました。

開催日	会場等	参加機関	参加者数
R7.10.18	WEB	33	延べ 476
R7.11. 8	広島大学	34	83
R7.11.12	岡山大学	33	167
R7.12.10	島根大学	31	125
R7.12.20	山口大学	31	89
R7.12.25	広島修道大学	27	55



説明の様子①



説明の様子②

工 試験制度説明会（大学生等向け）

国家公務員を目指す学生等を対象に、一般職試験（大卒程度試験）や専門職試験等について、試験ごとの特徴や申込みから採用までの流れ等の試験制度全般に関する説明会をオンライン形式で開催しました。

開催日	参加機関	参加者数
R8.1.9	11	延べ 284

また、管内大学等からの要望に応じ、主に一般職試験（大卒程度試験）について、申込みから採用までの流れ等の試験制度全般に関する説明を行いました。

開催日	会場等	参加者数
R7. 4.12	広島文教大学	9
R7. 5.21	広島工業大学	58
R7. 6.13	広島公務員専門学校	45
R7. 8. 5	安田女子大学	24
R7.11. 1	東京アカデミー広島校	19
R7.12.19	広島文教大学	5

オ 試験制度説明会（高校生等向け）

高校生等を対象に、将来、生徒・学生自身が職業について考えた際に国家公務員を選択肢の一つに加えてもらうことを目的として、主に総合職試験について、試験制度や仕事の魅力、やりがい等を紹介する説明会を新たに開催しました。

開催日	会場等	参加者数
R8.1.21	広島市立基町高等学校	23
R8.2.25	呉工業高等専門学校	4

カ 民間企業等合同業務説明会への参加

これまで公務に関心のなかった学生等にも国家公務員に興味をもってもらい、将来の選択肢の一つに加えてもらうことを目的として、管内大学で開催される民間企業等合同業務説明会に新たに参加し、国家公務員の試験制度や仕事の魅力、やりがい等を紹介しました。

開催日	会場等	参加者数
R7.9.19	広島修道大学	65
R7.11.1	山口大学	9
R8.2.6	広島修道大学	32

⑤ 人材確保活動

採用を目的として各機関の情報を発信するために実施しています。

ア 官庁合同業務説明会（一般職大卒程度試験）

一般職試験（大卒程度試験）の第1次試験合格者等を対象に、採用予定がある機関の業務内容等について理解を深めてもらうための説明会を開催しました。

令和7年度は、オンライン形式で各機関10分のリレー説明を行い、また対面形式でブース説明を行いました。

開催日	開催地等	参加機関	参加者数
R7.6.18～19	WEB	28	314
R7.6.28	広島市	30	385



ブース説明の様子①



ブース説明の様子②

イ 官庁Watching

国家公務員採用試験（大学卒業程度）の受験を予定している学生等を対象に、職場見学や職員との意見交換会等により、公務の職場や職員の生の声に触れることができるイベントを開催しました。

開催日	実施形式	参加機関	参加者数
R8.3.3～4	WEB	34	延べ785
R8.3.5～6	対面	41	延べ707



職場見学の様子



業務説明の様子

ウ 官庁合同業務説明会（一般職試験（高卒者試験）及び一般職試験（社会人試験（係員級））

一般職試験（高卒者試験）及び同試験（社会人試験（係員級））の第1次試験合格者等を対象に、採用予定がある機関の業務内容等について理解を深めてもらうためのオンライン説明会を開催しました。

開催日	参加機関	参加者数
R7.10.10	22	74

⑥ 大学との懇談会

中国管内に所在する主要大学の就職支援センター長及び就職担当教授等と、学生の就職動向や効果的な募集活動について意見交換を行い、もって公務への優秀かつ多様な人材の確保に資することを目的として開催しました。

開催日	参加大学
R7.12.12	6

(3) 任用担当官会議

中国管内に所在する各機関の任用担当者を対象に、採用事務の手續等について説明するとともに、採用に関する留意事項の周知徹底を図り、任用事務の適正かつ円滑な遂行を図ることを目的として開催しました。

開催日	参加機関	参加者数
R7.6.11	43	70

(4) 任用に関する調査

各府省等における任用関係法規の適正な運用を確保するとともに、職員の任用の実態を把握することを目的として実施しています。

令和7年度は、中国管内に所在する4機関を対象として調査を実施するとともに、これらの機関から人事管理全般に関する意見・要望等を聴取しました。

(5) 任用及び分限処分の状況

① 採用候補者名簿からの採用状況

職員の採用は、公開平等の競争試験によることが原則です。

採用試験に合格した者は、採用試験ごとに作成される採用候補者名簿（以下「名簿」という。）に記載されます。採用に当たっては、人事院が各府省等の任命権者の求めに応じて名簿を示し、任命権者は名簿に記載された者の中から面接を行い、その結果を考慮して採用することとされています。

令和7年度に当事務局が作成した各名簿からの採用等の状況は、以下のとおりです。

○2025年度採用試験の採用候補者名簿からの採用等の状況 (R8.3.31現在)

(単位：人)

試験の種類	採用候補者名簿名	名簿記載者数	採用等の状況		
			採用(内定)者数	辞退無応答者数	希望者数
一般職(大卒)	行政中国	456	212	215	29
	教養中国	99	25	13	61
一般職(高卒)	事務中国	157	86	55	16
	技術中国	44	26	18	0
一般職(社会人係員級)	技術中国	3	3	0	0
税務職員	税務中国	91	48	43	0
刑務官	刑務A	31	24	7	0
	刑務B	19	9	10	0
	刑務(社会人)A	3	2	1	0
	刑務(社会人)B	1	1	0	0
	刑務武道A	21	18	3	0
	刑務武道B	3	3	0	0

※ 一般職(大卒)行政中国の希望者数29名のうち、採用時期の延期を希望している者は9名

※ 一般職(大卒)教養中国の希望者数61名のうち、採用時期の延期を希望している者は60名

※ 辞退無応答者数：当該名簿から採用される意思のないことを申し出た者及び今後の採用についての希望の有無等の調査のための照会に応答しない者の数

希望者数：採用(内定)に至っていないが、今後採用(内定)されることを希望して、引き続き当該名簿に記載されることを希望する者の数

② 選考採用等の承認状況

ア 選考採用

採用試験を行っても十分な競争者が得られないことが予想される官職や職務と責任が特殊な官職については、選考により採用することができます(人事院の定める基準を満たすものについては人事院の承認不要)。

また、名簿に記載されている志望者が5人未満の場合も、人事院の承認を得て選考により採用することができます。

令和7年度において、中国事務局長が承認した事例はありませんでした。

イ 他名簿からの採用

補充しようとする官職に係る名簿がない場合や名簿において当該官職を志望すると認められる採用候補者が5人に満たない場合には、人事院が定める基準に従い、他の名簿に記載されている者の中から採用することができます。

令和7年度において、他の名簿からの採用はありませんでした。

③ 在職及び離職状況

令和7年1月15日現在の中国管内における一般職国家公務員（給与法適用職員、任期付職員、任期付研究員）の在職者総数は15,570人で、前年度に比べ142人増加しています。

また、令和6年度の中国管内における一般職国家公務員の離職者総数（分限及び懲戒免職者を除く）は1,197人で、前年度に比べ163人増加しています。

④ 分限処分の状況

分限処分とは、職員の責任の有無にかかわらず、公務能率を維持するため、心身の故障により職務の遂行に支障がある場合など法令に定められた事由に該当する場合に降任、免職、休職、降給を行うことです。

令和7年1月15日現在の中国管内における分限による休職中の職員は116人で、前年度に比べ5人減少しています。そのうち、いわゆる病気休職の職員は110人で、前年度に比べ6人減少しています。

2 人材育成

人事院は、職員に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、技能等を習得させ、その他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して、計画的に研修を実施しています。

当事務局では、年間を通じ中国管内の各機関に勤務する職員を対象として、新採用者から管理監督者までの各役職段階別研修、キャリア支援、メンターの養成など特定の内容に関するテーマ別研修を実施しています。

公務を取り巻く状況変化の中、Off-JTの役割の重要性はますます高まっており、人事院では、キャリア支援のための研修をはじめ、各種研修に取り組んでいます。

令和7年度は、研修の目的・内容等を勘案し、役職段階別研修は対面での実施、テーマ別研修は対面とオンライン両方での実施としました。

(1) 役職段階別研修

役職段階別研修は、役職段階ごとに求められる能力・資質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り、併せて政府職員としての一体感を培うことを目的としています。

① 新採用職員研修

各機関に新たに採用された職員を対象に、国民全体の奉仕者としての使命と心構え、国家公務員制度の基礎的知識、社会人として必要なマナーやコミュニケーション能力を習得させることを目的として実施しています。

実施日	主な科目	修了者数
R7.4.8 ～ 4.9	・ 公務職場における応接とマナー、コミュニケーション ・ 人事評価 ・ 給与、勤務時間・休暇、ハラスメント防止、両立支援 ・ 服務、倫理、情報セキュリティ ・ こころの健康づくり	22 機関 93 人

② 中堅係員研修

各機関の一定の職務経験を積んだ中堅の係員を対象に、組織における自分の役

割等を考えさせるとともに、円滑な業務遂行に資する能力の向上を図ることを目的として実施しています。

実施日	主な科目	修了者数
R7.12.2 ～ 12.4	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場で抱える課題（課題研究） ・ 公務員倫理 ・ 世代間の良好なコミュニケーションについて ・ 中堅係員の役割 ・ 職場のメンタルヘルス 	41 機関 45 人



グループワークの様子

③ 係長研修

各機関の係長級職員を対象に、職場の第一線を担うリーダーに求められる知識及び実践的な能力の向上を図ることを目的として実施しています。

実施日	主な科目	修了者数
R7.10.7 ～ 10.9	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場で抱えるマネジメント上の課題（課題研究） ・ アサーティブ・コミュニケーション ・ 問題解決力を磨く ・ 公務員倫理 	34 機関 47 人



討議の様子

④ 管理監督者研修

各機関の課長又は課長補佐級の管理監督者を対象に、相当高度の管理能力を習得させることを目的として実施しています。

実施日	主な科目	修了者数
R7.11.6	・メンタルヘルスマネジメント	39 機関
～ 11.7	・職場マネジメント力の向上にむけて	52 人

(2) テーマ別研修

テーマ別研修は、公務における必要な特定の知識及び能力の向上、適切な勤務環境の確保等を目的としています。

① キャリア支援研修 30

令和7年度から新たに実施した研修で、各機関の30歳台の職員を対象に、これまでの勤務経験を踏まえて自身の今後のキャリアを明確にし、自己決定するための考え方や手法を習得させることを目的として実施しています。

令和7年度はオンラインで実施しました。

実施日	主な科目	修了者数
R7.9.24	・キャリアについて考える	43 機関
	・意見交換（キャリア・ビジョンについて）	47 人

② キャリア支援研修 20

令和7年度から新たに実施した研修で、各機関の20歳台の若手職員を対象に、働くことへの価値観や理想の働き方について改めて考え、自らの将来像を鮮明化させる機会を付与することを目的として実施しています。

令和7年度は対面で実施しました。

実施日	主な科目	修了者数
R7.9.25	・キャリアを考えると	37 機関
	・自己分析	
	・ありたい姿を考える	39 人
	・行動設計	

③ 女性職員のためのキャリア支援研修

各機関の係長級の女性職員を対象に、主体的・積極的なキャリア形成支援及び府省を超えた人的ネットワークの形成の機会を付与することを目的として実施しています。

令和7年度はオンラインで実施しました。

実施日	主な科目	修了者数
R7.9.9 ～ 9.10	・キャリアについて考える	32 機関
	・コーチング	
	・タイムマネジメント	46 人

④ メンター養成研修

各機関におけるメンター・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実施しています。

令和7年度は対面とオンラインで2回実施しました。

実施日	主な科目	修了者数
第1回		第1回
R7.6.12 (対面)	・コミュニケーション・スキル	39 機関 54 人
第2回	・ロールプレイ	第2回
R7.6.13 (オンライン)		41 機関 55 人



演習の様子

⑤ マネジメント研修（JST（仕事と人のマネジメント研修）1日コース）

各機関の初任係長級職員を対象に、仕事の管理や部下の指導等、仕事と人のマネジメントに関する原理・原則を習得させることを目的として実施しています。

令和7年度はオンラインで実施しました。

実施日	主な科目	修了者数
R7.11.20	<ul style="list-style-type: none"> ・ 第一線のリーダーの任務 ・ ビジョンと目標設定 ・ 計画と実施、仕事の改善を考える ・ マネジメントに関する事例研究 ・ リーダーシップの働き ・ メンバーのモチベーションを高める 	48 機関 67 人

3 給 与

職員の給与は、社会一般の情勢に適應するよう人事院において調査・研究を行い、
適当と認める改定等を国会及び内閣に同時に勧告・報告することとされています。

当事務局では、給与勧告制度の基礎資料となる公務員給与及び民間給与の実態を
的確に把握するための調査を行っているほか、各種説明会、実務研修会及び給与簿
監査並びに日常の業務を通じて各機関における給与実務についての支援・助言を行
っています。

(1) 給与報告

① 給与勧告制度の仕組み

国家公務員は、民間企業の勤労者とは異なり、争議権や団体交渉権などの憲法で
保障された労働基本権が制約されています。給与勧告は、このような労働基本権制
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應した適正な給与を
確保する機能を有するものです。

人事院は、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)を基本に、官民の給与を精密に比較(ラスパイレス方式)した上で、
勧告を行っています。

(資料「給与勧告の実施状況」(39頁)参照)

② 職種別民間給与実態調査及び国家公務員給与等実態調査

人事院では、官民給与の比較の基礎とするため、毎年、「職種別民間給与実態調
査」及び「国家公務員給与等実態調査」を次のとおり行っています。

ア 職種別民間給与実態調査

都道府県や政令指定都市等の人事委員会と共同で、全国の企業規模50人以上
かつ事業所規模50人以上の民間事業所のうちから無作為抽出した11,865事業所を
対象として、人事院等の職員が直接、民間事業所を訪問して行っている調査です。

イ 国家公務員給与等実態調査

一般職の国家公務員のうち給与法等の適用を受ける常勤職員を対象として、職
員の俸給、諸手当の受給状況、年齢、学歴等について各府省の協力を得て行っ
ている調査です。

③ 給与勧告等の取扱い

人事院は、令和7年8月7日、国会及び内閣に対して、国家公務員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。

政府は、勧告の取扱いについての検討を進め、同年12月8日の閣議において、給与法等の一部改正法案を勧告どおり改定する旨決定し、同日、改正法案は国会に提出されました。その後、同法は同年12月16日に成立し、同月24日に公布され、官民較差による俸給表改定は同年4月1日から適用されました。

(2) 給与実務初任者等研修会

給与制度の適正な運用を確保するため、中国管内に所在する各機関の実務担当者を対象として、研修会をオンラインにより開催しています。

開催日	内容	参加機関	参加者数
R7.5.26	諸手当・支給	55	89
R7.6.23～6.24	諸手当	61	95
R7.9.11～9.12	俸給決定	43	59

(3) 給与簿監査

職員の給与が給与法、人事院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「給与簿監査」を実施しています。

令和7年度は、中国管内に所在する47機関を対象として監査を実施しました。

4 勤務時間及び休暇等

人事院は、勤務時間及び休暇制度の実施についての責に任じられており、具体的運用に当たる各府省と協力して、職員の適正な勤務条件の確保に努めています。

当事務局では、制度説明会及び制度等運用状況調査並びに日常の業務を通じて、各機関における勤務時間及び休暇制度の運用について指導を行っています。

(1) 勤務時間・休暇制度説明資料の配布

勤務時間・休暇制度に関する基礎知識の付与及び関係法令の周知徹底を図り、当該制度の適正かつ円滑な運営に資することを目的として、中国管内に所在する各機関の実務担当者を対象に、勤務時間の割振り、超過勤務時間の上限規制、週休日の振替、休日の代休日及び休暇並びに非常勤職員の勤務時間・休暇等について、解説付きの制度説明資料を配布しています。

(2) 公務における勤務時間・休暇制度等運用状況調査

勤務時間・休暇制度等の遵守状況を確認し、必要に応じて指導・助言を行うとともに、各府省から意見を聴取し、今後の施策の検討に活用することを目的として、「勤務時間・休暇制度等運用状況調査」を実施しています。

当事務局では、中国管内に所在する4機関を対象として調査を実施するとともに、これらの機関から勤務時間・休暇制度等に関する意見・要望等を聴取しました。

5 健康安全・ハラスメント対策・両立支援

人事院は、職員の福祉の増進、能率の発揮等の観点から、健康安全管理、心の健康づくりのための対策、ハラスメントの防止対策、仕事と育児・介護の両立支援等について様々な施策を推進しています。

当事務局では、各種研修会等及び管理状況監査並びに日常の業務を通じて、各機関における職員の福祉の増進、能率の発揮等についての支援・助言を行っています。

(1) 健康安全管理対策

職員の勤務能率の発揮・増進のためには、職員が健康な状態で職務に従事し得るよう、職員個々人の心身の健康状態を良好に保つとともに快適で安全な勤務環境を確保することが必要です。

人事院は、各府省における勤務環境に関する措置、有害・危険業務等に関する措置、健康診断等の基準を定め、その適切な運用について支援・助言を行っています。

① 安全対策会議

「国家公務員安全週間（7月1日～7日）」の周知及び各機関における安全意識の高揚、安全管理活動の定着等を図り、職員の安全を確保することによって公務能率の向上に資することを目的として、中国管内に所在する各機関の安全管理者、安全管理担当者等を対象とした「安全対策会議」を開催しています。

会議では、国家公務員の災害発生状況等、各機関が重点的に実施すべき事項、改正労働安全衛生規則を踏まえた熱中症対策の強化等について資料提供により周知するとともに、安全管理の専門家による講演動画配信を行うことで、担当者の意識啓発を行い、各府省における施策の充実を図りました。

開催期間	参加機関	参加者数
R7.7.1～7.31	60	116

② 健康安全管理担当者説明会

健康管理・安全管理制度に関する基礎知識の付与及び関係法令の周知徹底を図り、当該制度に関する認識と実務について理解を深めることを目的として、中国管内に所在する各機関の管理者及び担当者等を対象とした「健康安全管理担当者説明会」を開催しています。

説明会では、健康管理体制の整備、健康管理基準、安全管理体制の整備、危険を

防止するための措置、安全教育等について、制度説明資料を配布するとともに、当該説明会のアーカイブ配信を行いました。

③ 健康安全管理状況監査

各府省における健康安全に関する法規の遵守状況を監査し、その結果、不当事項等を発見した場合には、その是正の指示その他必要な指導を行い、職員の健康安全を確保することを目的として、「健康安全管理状況監査」を実施しています。

令和7年度は、中国管内に所在する5機関を対象として監査を実施しました。

(2) 心の健康づくりのための対策

職員の心の健康づくりは、職員やその家族にとって重要な問題であるばかりでなく、職員が高い志気を持って能力を十分に発揮し、国民に対して公務を効率的かつ的確に提供するという観点からも重要な課題です。このような認識の下、人事院では、職員の心の健康づくりのための対策を一層推進するため、諸事業を実施しています。

① こころの健康相談室

職員の悩みを聴き、心の問題の解決を図ること、また、職場関係者等に対して助言・指導を行うことで公務能率の増進及び心の健康づくり対策の推進等に寄与することを目的として、中国管内に所在する各機関の職員、その家族、健康管理者及び管理監督者等を対象とした専門医による「こころの健康相談室」を設置しており、オンラインによる相談も行っています。

令和7年度における相談件数は、合計14件でした。

② 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長期病休者の職場復帰、再発予防等に関し、人事院において精神科医等を確保し、各府省がその医師を職場復帰のための健康管理医として委嘱することにより、専門的立場から助言・指導を得ることを目的として、「こころの健康にかかる職場復帰相談室」を設置しています。

令和7年度における相談件数は、合計4件でした。

③ 「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

職場環境改善の円滑な実施を図るため、当該施策の目的や意義についての理解を深めるとともに、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ことを目的として、中国管内に所在する各機関のファシリテータ、心の健康づくり対策の担当者等を対象とした「ファシリテータ研修」を実施しています。

研修では、心の健康づくり対策の目的、意義、基本的な考え方等を踏まえた上で、ストレスチェック制度やその活用方法、ファシリテータの役割・進め方といった各論について講義を行なった後、職場の良好事例を用いた改善策の検討や意見交換等を行いました。

開催日	開催地	参加機関	参加者数
R8.1.27	広島市	17	17



研修の様子①



研修の様子②

(3) ハラスメント防止対策

ハラスメントは、個人の人格や尊厳を不当に侵害するだけでなく、勤務能率や職場秩序に悪影響を及ぼす重大な問題です。

人事院では、公務の職場におけるハラスメント防止策の一環として、「国家公務員ハラスメント防止週間（12月4日～10日）」を設け、諸事業を実施しています。

① ハラスメント防止対策担当者会議

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し、各府省のハラスメント防止対策担当者の認識を深め、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、中国管内に所在する各機関においてハラスメント防止対策を担当する職員を対象とした「ハラスメント防止対策担当者会議」をオンラインにより開催しています。

会議では、公務におけるハラスメント防止に係る取り組みや人事院規則等の説明、ハラスメント防止対策に関する情報提供を行いました。

開催日	参加機関	参加者数
R7.11.26	29	33

② ハラスメント相談員セミナー

ハラスメント相談員に求められる心構え及び基礎的知識を得るとともに、相談業務を適切に遂行するために必要な相談技法の向上を図ることを目的として、中国管内に所在する各機関においてハラスメントに関する苦情相談を受ける職員を対象とした「ハラスメント相談員セミナー」をオンラインにより開催しています。

セミナーは「苦情相談担当官研修会」（31頁参照）と併せて「苦情・ハラスメント相談員セミナー」として開催し、「苦情相談・ハラスメント相談への対応－相談員の役割と具体的聴き方－」と題して、専門家による講義・演習を行いました。

開催日	参加機関	参加者数
R7.11.26	23	26

(4) 仕事と育児・介護の両立支援

人事院は、ワークライフバランスの実現に向けて、国家公務員の仕事と育児・介護の両立支援制度を定め、その適切な運用について支援・助言を行っています。

育児休業・女子福祉制度説明資料の配布

育児休業・女子福祉制度に関する基礎知識の付与及び関係法令の周知徹底を図り、当該制度の適正かつ円滑な運営に資することを目的として、中国管内に所在する各機関の実務担当者を対象に、育児休業制度、育児短時間勤務制度、育児時間制度のほか、女子職員の健康・安全及び福祉制度について、解説付きの制度説明資料を配布しています。

6 災害補償

災害補償制度は、職員が公務上の災害（負傷、疾病、障害又は死亡）又は通勤による災害を受けた場合に、国が使用者として、その職員又はその遺族に対し、災害によって生じた損害を補償し、被災職員の社会復帰の促進及び職員・遺族の援護を図るために必要な福祉事業を行うことを目的としています。

当事務局では、災害補償実施状況監査及び日常の業務を通じて、各機関における災害補償実務についての支援・助言を行っています。

災害補償実施状況監査

各実施機関が行う補償及び福祉事業の実施状況について監査し、その結果、不当事項等を発見した場合には、その是正の指示その他必要な指導を行い、各実施機関における迅速かつ公正な補償の実施及び適正な福祉事業の実施の確保を図ることを目的として、「災害補償実施状況監査」を実施しています。

令和7年度は、中国管内に所在する1機関を対象として監査を実施しました。

7 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ており、このため、職員には法令及び上司の命令に従う義務、秘密を守る義務、争議行為や信用失墜行為の禁止、政治的行為の制限、兼業の禁止などの服務上の制約が課せられています。また、服務規律の保持のために、懲戒制度が設けられています。

上記のほか、職務の執行の公正さに対する国民の疑惑や不信を招くような行為の防止を図り、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。

当事務局では、制度の周知徹底や運用の適正化を図るため、日常の業務を通じて、各機関における服務・懲戒、倫理制度の運用について、指導・助言を行っています。

そのほか、国家公務員の倫理保持のための啓発活動なども行っています。

「国家公務員倫理月間」におけるポスターの掲示

国家公務員の倫理保持について事業者等の協力を得ることを目的として、国家公務員倫理月間（例年12月）期間中、広島市内の公共交通機関（電停ホームや路線バス車内）等にポスターを掲示し、国家公務員は、利害関係のある事業者からの金品等の贈与や供応接待が原則として禁止されていることを周知するとともに、禁止行為をみかけたときの相談・通報を呼びかけました。



掲示したポスター

8 生涯設計

本格的な高齢社会を迎え、高齢者がその能力を有効に発揮できる雇用環境を整備することが社会全体の課題となっており、人事院は、定年後の再任用制度の円滑な実施など高齢社会に対応した諸施策を展開しています。

当事務局では、各機関の職員を対象とした「生涯設計セミナー」を開催し、職員の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 50

中国管内に所在する各機関の定年を控えた 50 歳台の職員を対象に、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、安心して職務に専念してもらうことを目的として開催しています。

セミナーでは、高齢者の就業を専門とする講師や介護の現場での実務経験が豊富な講師による講義、ならびに再任用体験談の講演を通じて、今後の働き方や生活設計について理解を深め、定年退職後の生活について班別討議により意見交換等を行いました。

開催日	開催地	参加機関	参加者数
R8.1.14~15	広島市	13	19

(2) 生涯設計セミナー 40

中国管内に所在する各機関の 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、やりがいを持って職務に精励できる環境を整備することを目的として、オンラインにより開催しています。

セミナーでは、ファイナンシャル・プランナーである講師による家計の総合的な見直し及び将来設計についての講義や、健康改善を目的とした講義を行ったうえで、自身の課題や今後の半生の充実に向け、同世代の参加者同士で班別討議を行い、意見交換を実施しました。

開催日	参加機関	参加者数
R8.1.16	9	13

9 公平審査

公平審査は、職員の身分や利益を保障することによって人事行政の公正を期し、公務の能率的な運営を確保することを目的とした制度であり、職員は、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等を行うことができます。

当事務局では、これらの請求や要求等について審理・事実調査を本院公平審査局と分担して実施するほか、行政措置要求等の形式をとらない苦情相談に対して必要な対応を行うとともに、各機関に対して連絡会議及び研修会を通じて支援・助言を行っています。

(1) 公平審査等の状況（当事務局分）

① 不利益処分についての審査請求

令和7年度における受付は1件でしたが、その後取下げとなったことから、次年度への繰越しはありません。

② 勤務条件に関する行政措置の要求

令和7年度における受付はなく、次年度への繰越しもありません。

③ 災害補償等についての審査の申立て

令和6年度からの繰越し分1件の処理状況は棄却となっており、令和7年度における受付1件は、次年度へ繰越しとなりました。

④ 給与の決定に関する審査の申立て

令和7年度における受付は7件で、令和6年度末からの係属5件と合わせて、次年度への繰越しが12件となっています。

⑤ 苦情相談の処理

人事院は、職員から勤務条件や勤務環境等に関する苦情相談がなされた場合、制度の説明及び助言を行うほか、相談者の了解の下に、相談者の所属する府省へ相談内容を伝達し、必要に応じ、事実関係についての調査等の対応を求めるなどの方法により、適切な解決を図っています。

令和7年度に中国管内の各機関の職員からあった苦情相談件数は、合計17件でした。

(2) 苦情相談に関する連絡会議

苦情相談の対応に際して必要な情報の交換など各府省との連携協力体制の充実を図ることを目的として、中国管内に所在する各機関において職員からの苦情相談業務を担当する職員を対象とした「苦情相談に関する連絡会議」をオンラインにより開催しています。

会議では、苦情相談の意義、処理状況の説明及び苦情相談員向け研修動画の案内等を行った後、具体的な対応方法等について各機関との意見交換を行いました。

開催日	参加機関	参加者数
R7.11.26	29	33

(3) 苦情相談担当官研修会

苦情相談員に求められる心構え及び基礎的知識を得るとともに、苦情相談業務を適切に遂行するために必要な相談技法の向上を図ることを目的として、中国管内に所在する各機関において職員からの苦情相談業務を担当する職員を対象とした「苦情相談担当官研修会」をオンラインにより開催しています。

研修会は「ハラスメント相談員セミナー」（26頁参照）と併せて「苦情・ハラスメント相談員セミナー」として実施し、「苦情相談・ハラスメント相談への対応－相談員の役割と具体的聴き方－」と題して、専門家による講義・演習を行いました。

開催日	参加機関	参加者数
R7.11.26	23	26

10 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、警察職員、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ます。

当事務局では、職員団体からの勤務条件改善の申入れ等のための会見に応じています。

(1) 職員団体との会見

人事院は、職員の勤務条件に関する勧告、規則の制定、改廃などを行うに当たって、職員団体その他の公務員組合との会見を通じて、職員の意見・要望等を聴取し、これらの施策に反映させることとしています。

当事務局において令和7年度に行った会見は14件で、意見・要望等の主な内容は、俸給や昇格の改善、諸手当（通勤手当、超過勤務手当、特殊勤務手当等）の支給額の引上げや支給要件の緩和、再任用職員や非常勤職員の処遇改善、休暇制度や仕事と育児・介護との両立支援制度の充実、定年の段階的引上げに伴う各種施策の見直し、定員増加に向けた関係機関への働きかけ等に関するものでした。

	第I四半期	第II四半期	第III四半期	第IV四半期	計
連合体	1	3	2	4	10
単組	0	1	3	0	4
計	1	4	5	4	14

また、令和7年8月8日に、広島市において職員団体に対して給与勧告等に関する説明会を開催しました。

(2) 職員団体の登録

職員団体の登録制度は、職員団体が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、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す。

令和7年度の新規登録は0件、役員、規約等の変更登録件数は79件で、登録の抹消件数は解散によるものが14件でした。

○中国管内の職員団体登録状況（R8.3.31 現在）

府 省 名	登録団体数
総 務 省	1
法 務 省	1
財 務 省	59
厚生労働省	6
農林水産省	11
国土交通省	4
計	82

11 各方面との意見交換等

人事院では、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深めてもらうことに努めています。聴取した意見については、制度改正などを通じ、人事行政の方針の策定や運営面に反映させていくこととしています。

当事務局では、国の各機関を始め、企業経営者、報道機関の論説委員等の各界有識者との意見交換などを実施しています。

(1) 各機関からの陳情

人事院では、各機関から給与、勤務時間等の勤務条件に関する陳情や要望を聴取しています。

当事務局では、令和7年度に10機関から陳情を受けました。内容は俸給や昇格の改善、諸手当の支給額の引上げや支給要件の緩和など給与制度の改善に関するものが多く、その他は再任用職員や非常勤職員の処遇改善、仕事と育児・介護との両立支援制度の充実などでした。

(2) 企業経営者等との意見交換

人事院では、企業経営者、報道機関関係者等を対象に、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、公務員給与の在り方を中心に国家公務員制度に関する意見等を広く聴取するほか、地域における経営環境及び賃金改定の動向を聴取しています。

当事務局では、令和7年度に鳥取市、出雲市、倉敷市、広島市、呉市及び宇部市において意見交換を行いました。

資 料

2025 年度国家公務員採用試験等実施状況 -----	36
各採用試験（総合職・一般職（大卒程度・高卒者））の 申込者数・合格者数の推移（10 年間） -----	37
試験区分別等実施状況（2025 年度） -----	38
給与勧告の実施状況 -----	39
人事院の機構図 -----	40
人事院中国事務局の組織及び事務分掌 -----	41

2025年度 国家公務員採用試験等実施状況

(単位：人、倍)

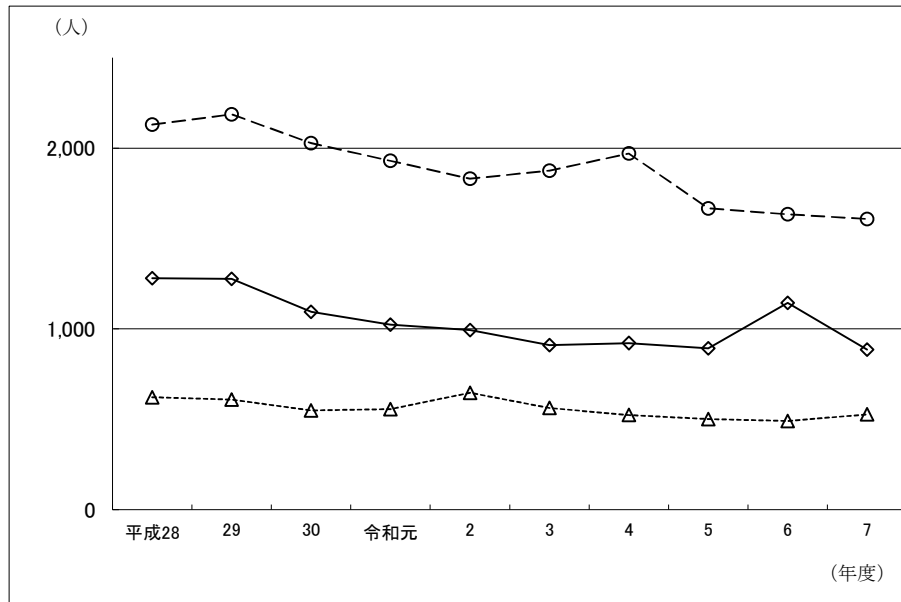
試験の程度	試験の種類		申込者数(A) 人		第1次試験合格者数 人		最終合格者数(B) 人		倍率(A/B) 倍	
			中国管内	全 国	中国管内	全 国	中国管内	全 国	中国管内	全 国
大学 (大学院) 卒業程度	総合職試験	院卒者試験 (除く法務区分)	40 (11)	1,282 (426)	28 (9)	923 (327)	15 (5)	635 (227)	2.7	2.0
		大卒程度試験 (除く教養区分)	664 (329)	10,740 (4,900)	153 (60)	2,200 (757)	81 (34)	1,153 (401)	8.2	9.3
		大卒程度試験 (教養区分)	181 (98)	5,914 (2,527)	18 (6)	796 (215)	4 (4)	426 (138)	45.3	13.9
	一般職試験	大卒程度試験	1,608 (731)	25,437 (11,338)	929 (433)	12,152 (5,400)	632 (313)	8,815 (4,152)	2.5	2.9
	専門職試験	皇宮護衛官 (大卒程度試験)	14 (4)	590 (174)	6 (3)	175 (62)	1 (1)	46 (12)	14.0	12.8
		法務省専門職員 (人間科学)	53 (27)	1,790 (932)	25 (11)	818 (393)	17 (8)	422 (222)	3.1	4.2
		財務専門官	197 (95)	1,863 (883)	91 (44)	859 (407)	67 (36)	569 (291)	2.9	3.3
		国税専門官	603 (270)	10,512 (4,522)	350 (162)	6,039 (2,549)	201 (99)	3,394 (1,503)	3.0	3.1
		食品衛生監視員		329 (224)		56 (39)		36 (23)		9.1
		労働基準監督官	141 (75)	2,305 (1,072)	58 (29)	937 (433)	27 (14)	402 (191)	5.2	5.7
		航空管制官	15 (7)	765 (353)	6 (5)	219 (103)	2 (2)	132 (66)	7.5	5.8
		海上保安官	35 (3)	472 (78)	11 (1)	142 (19)	9 (1)	75 (12)	3.9	6.3
		経験者採用試験	69 (15)	2,360 (574)	25 (6)	845 (193)	18 (4)	574 (141)	3.8	4.1
		小 計	3,620 (1,665)	64,359 (28,003)	1,700 (769)	26,161 (10,897)	1,074 (521)	16,679 (7,379)	3.4	3.9
高等 学校 卒業程度	一般職試験	高卒者試験	527 (173)	8,275 (3,051)	294 (110)	4,594 (1,742)	223 (87)	3,338 (1,328)	2.4	2.5
		社会人試験 (係員級)	9 (0)	232 (66)	3 -	70 (14)	3 -	44 (11)	3.0	5.3
	専門職試験	皇宮護衛官 (高卒程度試験)	5 (3)	250 (85)	3 (2)	99 (35)	0 (0)	16 (4)	-	15.6
		刑務官	177 (49)	3,107 (709)	119 (34)	1,599 (356)	78 (23)	900 (185)	2.3	3.5
		入国警備官	28 (8)	1,187 (338)	14 (4)	480 (130)	9 (4)	244 (72)	3.1	4.9
		税務職員	309 (103)	3,551 (1,174)	170 (56)	2,240 (811)	91 (36)	1,329 (550)	3.4	2.7
		航空保安大学校学生	6 (2)	142 (30)	3 (2)	106 (22)	3 (2)	72 (19)	2.0	2.0
		海上保安大学校学生	41 (10)	365 (92)	6 (1)	132 (29)	4 (1)	88 (20)	10.3	4.1
		海上保安学校学生	83 (17)	2,003 (369)	52 (12)	917 (169)	35 (8)	534 (119)	2.4	3.8
		海上保安学校学生 (特別)	80 (29)	2,970 (831)	55 (21)	2,242 (668)	10 (2)	925 (283)	8.0	3.2
	気象大学校学生	10 (1)	296 (85)	5 (0)	79 (19)	4 (0)	62 (17)	2.5	4.8	
	小 計	1,275 (395)	22,378 (6,830)	724 (242)	12,558 (3,995)	460 (163)	7,552 (2,608)	2.8	3.0	
	合 計	4,895 (2,060)	86,737 (34,833)	2,424 (1,011)	38,719 (14,892)	1,534 (684)	24,231 (9,987)	3.2	3.6	

- (注1) 中国管内の一般職試験(大卒程度試験、高卒者試験及び社会人試験(係員級))については、中国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)の数と全国名簿の区分のうち中国管内の試験地での受験を申し込んだ者の数の和を示す。
- (注2) 中国管内の刑務官試験及び税務職員試験については、中国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の受験を申し込んだ者を含む)の数を示す。
- (注3) 中国管内の他の試験については、中国管内の試験地での受験を申し込んだ者の数を示す。
- (注4) 総合職試験(院卒者試験法務区分)及び食品衛生監視員試験並びに経験者採用試験のうち外務省経験者採用試験(書記官級)については、中国管内に試験地がない。
- (注5) ()内は女性の数を示す。

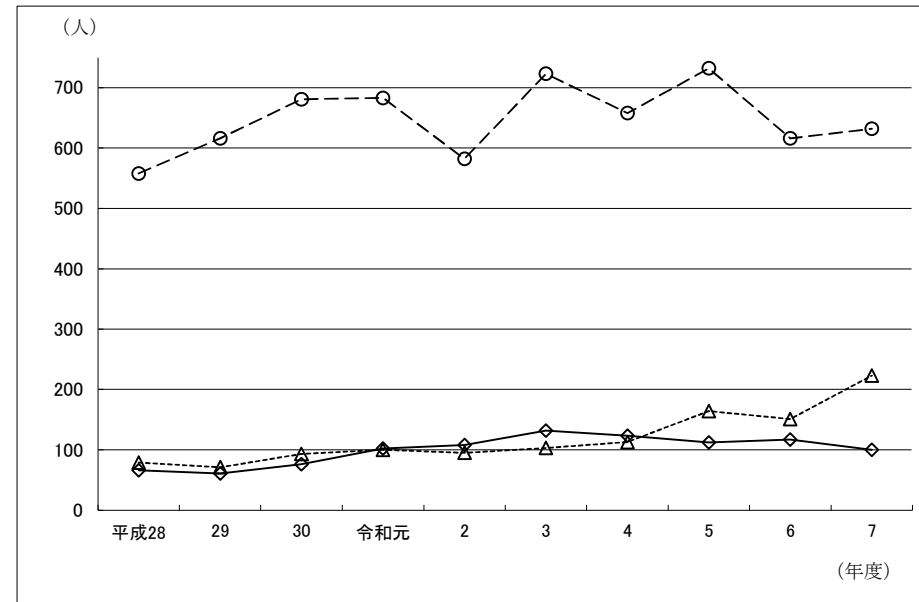
各採用試験（総合職・一般職(大卒程度・高卒者)）の申込者数・合格者数の推移（10年間）

◇ 総合職 ○ 一般職(大卒) △ 一般職(高卒)

(申込者数)



(合格者数)



	平成28	29	30	令和元	2	3	4	5	6	7
総合職	1,280 (448)	1,276 (451)	1,095 (401)	1,023 (429)	994 (386)	910 (397)	922 (413)	893 (376)	1,144 (541)	885 (438)
一般職 (大卒)	2,130 (708)	2,187 (735)	2,028 (677)	1,930 (734)	1,831 (659)	1,876 (716)	1,970 (811)	1,667 (689)	1,634 (713)	1,608 (731)
一般職 (高卒)	622 (197)	609 (200)	549 (201)	557 (187)	647 (211)	563 (186)	524 (202)	502 (168)	491 (165)	527 (173)

	28	29	30	令和元	2	3	4	5	6	7
総合職	66 (23)	61 (22)	76 (31)	102 (45)	108 (36)	132 (55)	123 (39)	112 (44)	117 (44)	100 (43)
一般職 (大卒)	558 (186)	616 (197)	681 (223)	683 (260)	582 (204)	723 (293)	658 (248)	732 (307)	616 (286)	632 (313)
一般職 (高卒)	79 (25)	71 (23)	93 (34)	100 (36)	95 (22)	103 (36)	113 (40)	164 (50)	151 (54)	223 (87)

- (注1) 総合職試験は中国管内の試験地で受験を申し込んだ院卒者試験と大卒程度試験の合計数。(令和5年度からは、大卒程度試験「教養区分」を含む)
 (注2) 一般職試験(大卒程度試験及び高卒者試験)については、中国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)の数と全国名簿の区分のうち中国管内の試験地での受験を申し込んだ者の数の和を示す。(令和7年度からは、大卒程度試験「教養区分」を含む)
 (注3) ()内は女性の数を示す。

試験区分別等実施状況（2025年度）

①総合職試験

院卒者試験

項目	試験区分	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)	人	17 (5)	3 (2)	0 (0)	7 (0)	2 (1)	2 (1)	8 (2)	0 (0)	1 (0)	40 (11)
合格者数(B)	人	8 (2)	2 (2)	—	2 (—)	1 (0)	2 (1)	0 (0)	—	0 (—)	15 (5)
倍率(A)/(B)	倍	2.1	1.5	—	3.5	2.0	1.0	—	—	—	2.7

(注1) 全国地域の試験として実施。中国管内の試験地での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、中国管内に試験地がない。
 (注3) ()内は女性の数を示す。

大卒程度試験

項目	試験区分	政治・国際・人文	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)	人	44 (17)	436 (241)	83 (27)	6 (6)	2 (0)	38 (9)	12 (2)	11 (5)	27 (20)	2 (0)	3 (2)	181 (98)	845 (427)
合格者数(B)	人	4 (1)	35 (14)	12 (4)	2 (2)	0 (—)	9 (2)	4 (0)	1 (0)	12 (10)	—	2 (1)	4 (4)	85 (38)
倍率(A)/(B)	倍	11.0	12.5	6.9	3.0	—	4.2	3.0	11.0	2.3	—	1.5	45.3	9.9

(注1) 全国地域の試験として実施。中国管内の試験地での受験を申し込んだ者の数を示す。
 (注2) ()内は女性の数を示す。

合計（院卒者試験＋大卒程度試験）

項目	試験区分	合計
申込者数(A)	人	885 (438)
合格者数(B)	人	100 (43)
倍率(A)/(B)	倍	8.9

②一般職試験（大卒程度試験）

項目	試験区分	行政	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	教養	合計
申込者数(A)	人	1,170 (545)	16 (5)	12 (2)	38 (9)	13 (5)	13 (6)	19 (7)	57 (32)	4 (1)	12 (7)	254 (112)	1,608 (731)
合格者数(B)	人	456 (239)	9 (3)	6 (1)	17 (4)	4 (2)	6 (1)	8 (2)	22 (10)	2 (1)	3 (1)	99 (49)	632 (313)
倍率(A)/(B)	倍	2.6	1.8	2.0	2.2	3.3	2.2	2.4	2.6	2.0	4.0	2.6	2.5

(注1) 行政区分は地域ごとの試験として実施。中国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の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。中国管内の試験地での受験を申し込んだ者の数を示す。
 (注3) ()内は女性の数を示す。

③一般職試験（高卒者試験）

項目	試験区分	事務	技術	農業土木	林業	合計
申込者数(A)	人	423 (157)	67 (14)	29 (1)	8 (1)	527 (173)
合格者数(B)	人	157 (75)	44 (11)	17 (1)	5 (0)	223 (87)
倍率(A)/(B)	倍	2.7	1.5	1.7	1.6	2.4

(注1) 事務及び技術区分は地域ごとの試験として実施。中国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の受験を申し込んだ者を含む)の数を示す。
 (注2) 農業土木及び林業区分は全国地域の試験として実施。中国管内の試験地での受験を申し込んだ者の数を示す。
 (注3) ()内は女性の数を示す。

④一般職試験（社会人試験（係員級））

項目	試験区分	技術	農業土木	合計
申込者数(A)	人	8 (0)	1 (0)	9 (0)
合格者数(B)	人	3 (—)	0 (—)	3 (0)
倍率(A)/(B)	倍	2.7	—	3.0

⑤経験者採用試験

項目	試験の種類・ 試験区分	係長級(事務)		総務省 経験者採用試験 (係長級(技術))	国税庁 経験者採用試験 (国税調査官級)	農林水産省 経験者採用試験 (係長級(技術))	国土交通省経験者採用試験 (係長級(技術))		気象庁 経験者採用試験 (係長級(技術))	合計
		「府省合同A」	「府省合同B」				「本省」	「地方整備局・ 北海道開発局」		
申込者数(A)	人	5 (1)	35 (7)	2 (0)	25 (7)	1 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	69 (15)
合格者数(B)	人	0 (0)	13 (3)	0 (—)	5 (1)	0 (—)	—	0 (—)	—	18 (4)
倍率(A)/(B)	倍	—	2.7	—	5.0	—	—	—	—	3.8

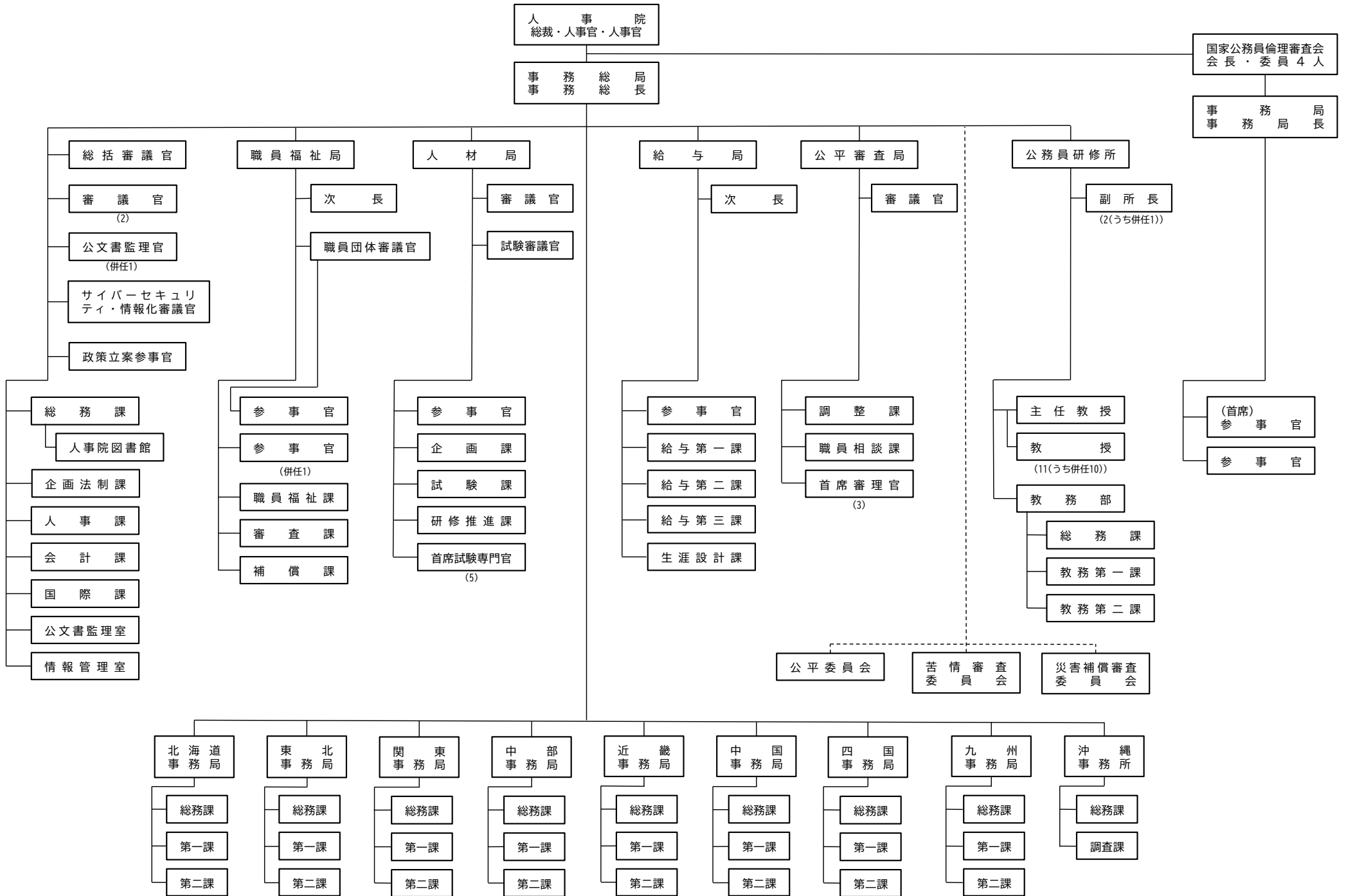
(注1) 全国地域の試験として実施。中国管内の試験地での受験を申し込んだ者の数を示す。
 (注2) 外務省経験者採用試験(書記官級)については、中国管内に試験地がない。

給与勧告の実施状況

年	勧告				国会決定		備考
	勧告月日	内容(較差)		実施時期 (月例給)	期末・勤勉 手当 支給月数	内容	
昭和		%	円	月			
35	8. 8 (月)	12.4	2,682	5.1	3.0	勧告どおり	10.1
36	8. 8 (火)	7.3	1,859	〃	3.4	〃	〃
37	8.10 (金)	9.3	2,496	〃	3.7	〃	〃
38	8.10 (土)	7.5	2,206	〃	3.9	〃	〃
39	8.12 (水)	8.5	2,792	〃	4.2	〃	9.1
40	8.13 (金)	7.2	2,651	〃	4.3	〃	〃
41	8.12 (金)	6.9	2,820	〃	(4.3)	〃	〃
42	8.15 (火)	7.9	3,520	〃	4.4	〃	8.1
43	8.16 (金)	8.0	3,973	〃	(4.4)	〃	7.1
44	8.15 (金)	10.2	5,660	〃	4.5	〃	6.1
45	8.14 (金)	12.67	8,022	〃	4.7	〃	勧告どおり
46	8.13 (金)	11.74	8,578	〃	4.8	〃	〃
47	8.15 (火)	10.68	8,907	4.1	(4.8)	〃	〃
48	8. 9 (木)	15.39	14,493	〃	(4.8)	〃	〃
49	7.26 (金)	29.64	31,144	〃	5.2	〃	〃
50	8.13 (水)	10.85	15,177	〃	(5.2)	〃	〃
51	8.10 (火)	6.94	11,014	〃	5.0	〃	〃
52	8. 9 (火)	6.92	12,005	〃	(5.0)	〃	〃
53	8.11 (金)	3.84	7,269	〃	4.9	〃	〃
54	8.10 (金)	3.70	7,373	〃	(4.9)	〃	〃 (ただし、指定職は10.1実施)
55	8. 8 (金)	4.61	9,621	〃	(4.9)	〃	〃 (〃〃)
56	8. 7 (金)	5.23	11,528	〃	(4.9)	〃	〃
57	8. 6 (金)	4.58	10,715	〃	(4.9)	実施見送り	—
58	8. 5 (金)	6.47	15,230	〃	(4.9)	2.03%	勧告どおり
59	8.10 (金)	6.44	15,541	〃	(4.9)	3.37%	〃
60	8. 7 (水)	5.74	14,312	〃	(4.9)	勧告どおり	7.1
61	8.12 (火)	2.31	6,096	〃	(4.9)	〃	勧告どおり
62	8. 6 (木)	1.47	3,985	〃	(4.9)	〃	〃
63	8. 4 (木)	2.35	6,470	〃	(4.9)	〃	〃
平成							
元	8. 4 (金)	3.11	8,777	〃	5.1	〃	〃
2	8. 7 (火)	3.67	10,728	〃	5.35	〃	〃
3	8. 7 (水)	3.71	11,244	〃	5.45	〃	〃
4	8. 7 (金)	2.87	9,072	〃	(5.45)	〃	〃
5	8. 3 (火)	1.92	6,286	〃	5.30	〃	〃
6	8. 2 (火)	1.18	3,975	〃	5.20	〃	〃
7	8. 1 (火)	0.90	3,097	〃	(5.20)	〃	〃
8	8. 1 (木)	0.95	3,336	〃	(5.20)	〃	〃
9	8. 4 (月)	1.02	3,632	〃	5.25	〃	〃 (ただし、指定職は10.4.1実施)
10	8.12 (水)	0.76	2,785	〃	(5.25)	〃	〃
11	8.11 (水)	0.28	1,054 (改定 1,034円)	〃	4.95	〃	〃
12	8.15 (火)	0.12	447 (改定 434円)	〃	4.75	〃	〃
13	8. 8 (水)	0.08	313 (特例一時金)	〃	4.70	〃	〃
14	8. 8 (木)	△2.03	△ 7,770	(注2)	4.65	〃	〃 (12.1)
15	8. 8 (金)	△1.07	△ 4,054	〃	4.40	〃	〃 (11.1)
16	8. 6 (金)	水準改定の勧告なし(注3)	—	(注2)	(4.40)	—	—
17	8.15 (月)	△0.36	△ 1,389	(注2)	4.45	勧告どおり	勧告どおり(12.1)
18	8. 8 (火)	水準改定の勧告なし(注3)	—	(注2)	(4.45)	—	—
19	8. 8 (水)	0.35	1,352	4.1	4.50	勧告どおり(ただし、指定職は実施見送り)	勧告どおり
20	8.11 (月)	水準改定の勧告なし(注3)	—	(注2)	(4.50)	—	—
21	8.11 (火)	△0.22	△863	(注2)	4.15	勧告どおり	勧告どおり(12.1)
22	8.10 (火)	△0.19	△757	〃	3.95	〃	〃 (12.1)
23	9.30 (金)	△0.23	△899	〃	(3.95)	俸給による水準改定は勧告どおり	〃 (24.3.1)
24	8. 8 (水)	水準改定の勧告なし(注3)	—	(注2)	(3.95)	—	—
25	8. 8 (木)	水準改定の勧告なし(注3)	—	(注2)	(3.95)	—	—
26	8. 7 (木)	0.27	1,090	4.1	4.10	勧告どおり	勧告どおり
27	8. 6 (木)	0.36	1,469	〃	4.20	〃	〃
28	8. 8 (月)	0.17	708	〃	4.30	〃	〃
29	8. 8 (火)	0.15	631	〃	4.40	〃	〃
30	8.10 (金)	0.16	655	〃	4.45	〃	〃
令和							
元	8. 7 (水)	0.09	387	〃	4.50	〃	〃
2	10. 7 (水)	水準改定の勧告なし(注3、5)	—	—	4.45	〃	—
3	10.28 (水)	水準改定の勧告なし(注3)	—	—	4.30	〃	—
4	8. 8 (月)	0.23	921	4.1	4.40	〃	勧告どおり
5	8. 7 (月)	0.96	3,869	〃	4.50	〃	〃
6	8. 8 (木)	2.76	11,183	〃	4.60	〃	〃
7	8. 7 (木)	3.62	15,014	〃	4.65	〃	〃

- (注) 1 期末・勤勉手当支給月数の「()」は、勧告を行っていない(前年と同月数)。
 2 勧告を実施するための法律の公布日の属する月の翌月の初日(公布日が月の初日であるときは、その日)。
 (4月から実施日の前日までの期間に係る較差相当分を解消するため、12月期の期末手当で減額調整)
 3 水準改定の勧告を行わなかった年の官民較差は、平成16年が0.01%、平成18年が0.00%、平成20年が0.04%、平成24年が0.07%、平成25年が0.02%、令和2年が0.04%、令和3年が0.00%。
 4 平成23年は、内閣が人事院勧告を実施するための法案は提出しないとの決定をしたが、議員立法(給与改定・臨時特例法)により勧告を実施。
 (年間調整の時期のほか、水準改定以外の勧告の実施方法については、一部勧告内容を修正)
 また、同法では、勧告とは別に東日本大震災への対処等のため、24～25年度について臨時特例の給与減額支給措置を実施。
 5 令和2年は、10月7日に期末・勤勉手当の改定を先行して勧告。月例給については、10月28日に改定しないことを報告。
 6 令和3年度の期末手当引下げ相当額は、令和4年6月期の期末手当で減額調整。

人事院の機構図（令和8年3月31日現在）



人事院中国事務局の組織及び事務分掌

(令和8年3月31日現在)

