

業 務 年 報

令 和 7 年 度

人 事 院 近 畿 事 務 局

公務のブランディング ブランドメッセージ

国のミライをつくる、 唯一無二の挑戦がある

1
つめ
の
種

ルールメイキングの醍醐味

守るべき日常を守り、
新しい日常も創る

2
つめ
の
種

攻めと守りを圧倒的なスケールで実現可能な仕事

主語は「日本」対象は「国民」
日本まるごと、自分ごと

3
つめ
の
種

国民の「あたりまえ」をつくり・守る、対価性のない感謝

人を想い、社会のあたりまえを
アップデートする使命

4
つめ
の
種

多様な経験を積むキャリア形成ができる

キャリアの可能性は、
この国いっばいに広がっている

5
つめ
の
種

共通認識をもって目的に向かい、仲間とともに仕事ができる

国家公務員、すべてが仲間
「きれいごと」を本気で形にできる場所

6
つめ
の
種

入省してから見つけられる価値

社会に感じる「？」のため、
私たちの挑戦がある

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、全国に置かれた九つの地方事務局(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7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を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8年4月

人事院近畿事務局長

木村 秀崇

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(R7.1.15 現在)	2
近畿事務局の業務概況(令和7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 第1次試験合格者等に対する業務説明会	10
4 採用候補者名簿からの採用	11
5 任用に関する調査	12
6 任用担当官会議	12
7 一般職の国家公務員の任用状況調査	12

II 職員の研修

1 役職段階別研修	13
2 テーマ別研修	15

III 職員の給与

1 職種別民間給与実態調査	17
2 給与実務担当者研修会	17
3 給与簿監査	17

IV 職員の生涯設計

1 生涯設計セミナー40	18
2 生涯設計セミナー50	18

V 職員の勤務環境等

1 勤務時間及び休暇等	19
2 健康安全対策	19
3 ハラスメント対策	21
4 育児休業等制度	22
5 災害補償制度	22

VI 職員の服務・懲戒、倫理 23

VII 職員団体

- 1 職員団体の登録 24
- 2 職員団体との会見 24

VIII 公平審査

- 1 不利益処分についての審査請求 25
- 2 勤務条件に関する行政措置の要求 26
- 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 26
- 4 給与の決定に関する審査の申立て 26
- 5 苦情相談 26

IX 各方面との意見交換等

- 1 公務員問題懇話会 29
- 2 管区機関の長との懇談会 30
- 3 中小企業経営者等との意見交換 30
- 4 人事主管課長会議 30
- 5 管内機関からの要望 30

資 料

- 1 2025年度近畿管内における試験区分別実施状況 31
- 2 近畿管内における一般職国家公務員の在職状況 32
- 3 令和7年 人事院勧告・報告の概要 33
- 4 人事院近畿事務局の組織及び業務分掌(R8.4.1現在) 36

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	1億2,321万人	377,979.67km ²
近畿管内 (2府4県)	2,013万人	27,351.14km ²
全 国 比	16.3%	7.2%

(注)※1 総務省統計局「人口推計(令和7年10月1日現在)」

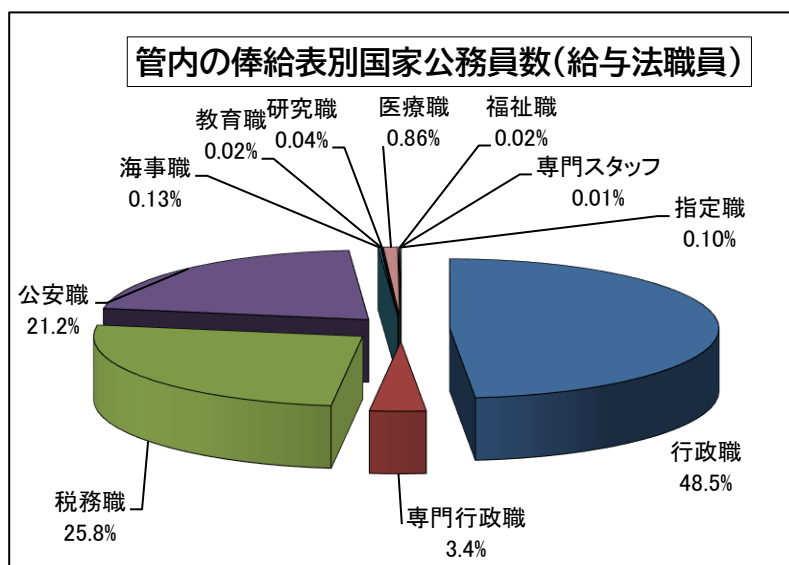
※2 国土地理院「令和7年全国都道府県市区町村別面積調(10月1日時点)」

近畿管内の国家公務員の在職状況 (令和7年1月15日現在)

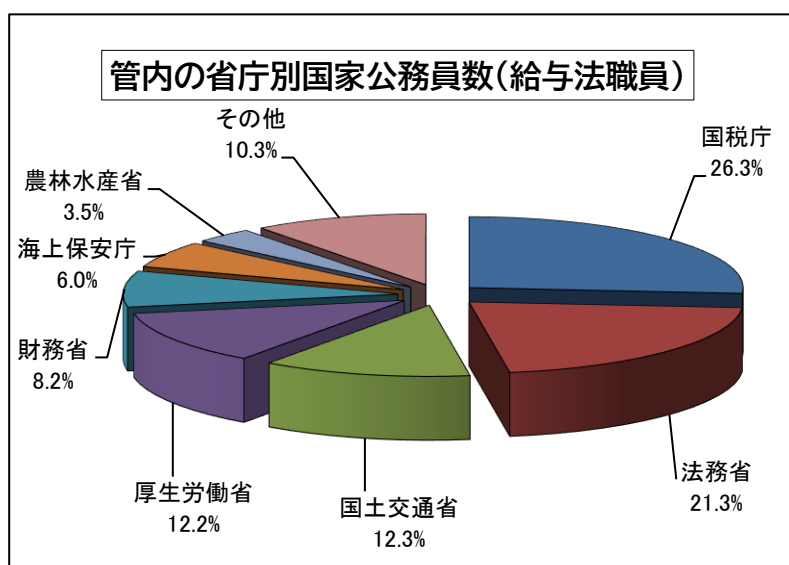
	管内	全国	全国比
国家公務員(一般職) 注1	33,543人	282,411人	11.9%
給与法職員	33,175人	277,036人	12.0%
任期付職員	39人	2,401人	1.6%
任期付研究員	0人	192人	0.0%
検察官	329人	2,782人	11.8%

注1 行政執行法人職員を除く。

注2 上記の表は、「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。



俸給表	人	%
行政職	16,086	48.5
専門行政職	1,120	3.4
税務職	8,544	25.8
公安職	7,034	21.2
海事職	43	0.13
教育職	8	0.02
研究職	14	0.04
医療職	286	0.86
福祉職	5	0.02
専門スタッフ	2	0.01
指定職	33	0.10
合計	33,175	



省庁	人	%
国税庁	8,720	26.3
法務省	7,082	21.3
国土交通省	4,065	12.3
厚生労働省	4,036	12.2
財務省	2,722	8.2
海上保安庁	2,004	6.0
農林水産省	1,145	3.5
その他	3,401	10.3
合計	33,175	

近畿事務局の業務概況(令和7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(教養区分を含む))が3,500人、一般職試験(大卒程度)が4,025人、一般職試験(高卒者・社会人(係員級))が562人、刑務官採用試験が552人、税務職員採用試験が535人であった。
- 令和7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8年3月末日現在)は、一般職試験(大卒程度)行政区分が405人、一般職試験(高卒程度)が100人、税務職員が110人、刑務官が115人となっている。
- 令和7年度より、経験者採用試験の第1次試験について、従来の東京都だけでなく、全国各地の9試験地での受験が可能となり、管内については「大阪市」で試験を実施した。

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」、「国家公務員業務セミナー」、「WEB国家公務員セミナー」、「WEB国家公務員技術系セミナー」、「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」等の各種啓発活動・人材確保活動を、対面又はオンラインで実施した。なお、令和7年度から啓発活動・人材確保活動の情報発信のため、X(旧Twitter)を新たに当事務局で開設し、運用することとした。

研 修

- 係長等の役職段階別研修、女性職員のためのキャリア支援研修等のテーマ別研修など各種研修を9種11回実施した。修了者は延べ452人であった。
- 令和7年度からテーマ別研修として新たにキャリア支援研修20及び30を実施することとした。

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等が相談に応じる「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73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、75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、9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136件の登録事務を行った。
職員団体との会見を18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

- 国家公務員の人事行政をめぐる諸問題について、幅広く各界有識者と意見交換を行うとともに、国家公務員制度の理解を得ることを目的とした公務員問題懇話会を神戸市において開催した。
- 地方の第一線において行政を担っている各府省の管区機関の長と、人事行政についての懇談会を神戸市において開催した。
- 8都市において、中小企業経営者等を訪問して、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している。

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、任用担当官会議の開催、制度照会への対応などにより、任用制度の周知徹底と人事評価の結果の適切な反映を含む適正な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、国の仕事の魅力、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8年度施行計画が令和7年12月24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958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
7.5.22	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

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
7.12.15	11大学14人

(4) 就職指導担当者に対する説明会

大学、高等学校等の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	開催場所	出席校数
8.1.21	オンライン	17校

イ 高校進路指導担当教諭に対する説明会

開催日	開催場所	出席校数
8.2.6	大阪中之島合同庁舎 (オンライン併用)	45校

(5) 啓発活動・人材確保活動

例年、学生等に対して、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。令和7年度は次のとおり実施した。

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ている。

また、令和7年度から啓発活動・人材確保活動の情報発信のため、X(旧Twitter)を新たに当事務局で開設し、運用することとした。セミナー等の広報活動においては、Xも活用し、参加の促進を図った。

ア 啓発活動

(ア) 公務研究セミナー

本府省が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。

開催場所	開催日	説明府省数	参加者数
同志社大学	7.9.27	35府省	192人
大阪大学	7.10.11	34府省	283人
計			475人

(イ) 国家公務員業務セミナー

管内の機関がブースに分かれて各機関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。

開催場所	開催日	説明機関数	参加者数
同志社大学	7.10.19	33機関	299人
大阪公立大学	7.10.25	31機関	244人
立命館大学	7.11.9	29機関	223人
関西大学(※)	7.12.14	22府省(本府省) 32機関(管内機関)	514人
関西学院大学	7.12.20	31機関	258人
神戸大学	8.2.12	26機関	179人
計			1,717人

※令和7年12月14日(日)関西大学では、本府省対象(行政・技術)及び管内機関対象(行政・技術)合同のセミナーを実施した。

(ウ) WEB国家公務員セミナー2025《夏》、2026《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実施した。

	開催日	テーマ	参加者数(※)
2025《夏》	7.8.29	「国家公務員になった動機、仕事のやりがい等を語る」	170人
2026《春》	8.2.4	「公務員試験対策トーク 現役若手職員が答えます！（筆記試験対策編）」	168人
	8.2.18	「公務員試験対策トーク 現役若手職員が答えます！（人物試験・官庁訪問編）」	223人

※参加者数は各開催日における最大接続数。



WEB国家公務員セミナー2026《春》の様子

(エ) WEB技術系国家公務員セミナー2026《春》

理工農学系専攻の大学生等を対象として、技術系国家公務員への興味・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、管内の現役技術系職員を招き、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実施した。

	開催日	参加者数(※)
2026《春》	8.1.29～30	66人

※参加者数は2日間の各開催日における最大接続数の合計。

(オ) 試験制度説明会への登壇

大学等からの依頼に応じて、当事務局職員が学生に対し、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。

主催元	開催日	参加者数(※)
龍谷大学(深草キャンパス)	7.6.25	48人
京都産業大学	7.6.26 (オンライン開催)	27人
龍谷大学(瀬田キャンパス)	7.7.2	29人
同志社大学	7.11.12 (オンライン開催)	35人
兵庫県立大学	7.12.25	10人
京都薬科大学	8.2.14 (オンライン開催)	8人
防衛省	8.2.15	81人

※オンライン開催の参加者数は各開催日における最大接続数。

イ 人材確保活動

官庁公開フェスティバル

管内の各機関が、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、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	オンライン	併用
大阪地区	8.3.2	29機関	25機関	3機関	1機関
	8.3.3	29機関	21機関	2機関	6機関
京都地区	8.3.4	9機関	6機関	2機関	1機関
神戸地区	8.3.5	13機関	12機関	0機関	1機関
全地区	8.3.6	16機関	8機関	5機関	3機関

2 採用試験

当事務局が実施した採用試験の実施状況は資料1「2025年度近畿管内における試験区分別実施状況」(31頁)のとおり。

令和7年度より、経験者採用試験の第1次試験について、従来の東京都だけでなく、全国各地の9試験地での受験が可能となり、管内については「大阪市」で経験者採用試験(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))の6種類を実施した。経験者採用試験(係長級(事務))については、本府省の事務系として採用されることを想定した「府省合同A区分」に加え、令和7年度より全国各地域の地方機関での採用を想定した「府省合同B区分」が新設された。

3 第1次試験合格者等に対する業務説明会

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、参加各機関がブースに分かれて来訪者に対し業務説明、質疑応答を行い、いずれも対面で次のとおり実施した。

なお、例年リレー形式で実施していたが、令和7年度から参加者や参加機関の要望を踏まえ、新たにブース形式で実施とすることとした。

対象	開催日	開催場所	参加機関数	参加者数
行政・教養区分	7.6.27	難波御堂筋ホール	33機関	630人
技術系・教養区分	7.6.30	大阪中之島合同庁舎	23機関	78人

4 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)

採用候補者名簿	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
2024年度 行政近畿	6.8.13	816(402)	466(237)	350(165)

一般職試験(高卒程度) (単位:人)

採用候補者名簿	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
2024年度 事務近畿	6.11.12	170(87)	105(49)	65(38)
技術近畿		39(11)	13(5)	26(6)
社会人近畿		9(2)	7(2)	2(0)
	計	244(96)	108(47)	136(49)

税務職員採用試験 (単位:人)

採用候補者名簿	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
2024年度 税務近畿	6.11.12	244(96)	108(47)	136(49)

刑務官採用試験 (単位:人)

採用候補者名簿	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
2024年度 刑務A近畿	6.11.19	168(0)	76(0)	76(0)
刑務B近畿		50(50)	17(17)	26(26)
刑務A(社会人)近畿		14(0)	10(0)	1(0)
刑務B(社会人)近畿		1(1)	1(1)	0(0)
刑務A(武道)近畿		19(0)	18(0)	1(0)
刑務B(武道)近畿		3(3)	1(1)	2(2)
	計	255(54)	123(19)	106(28)

(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8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。

5 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、併せて、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毎年実施している。

令和7年度は管内4機関に対し、調査を実施し、全体的に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、その是正を図るため、必要な指導を行った。

6 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
7.6.13	41機関

7 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を行った。

管内の国家公務員(一般職)職員の令和7年1月15日現在の在職者は33,543人で、1年前(33,496人)に比べて、47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2「近畿管内における一般職国家公務員の在職状況」(32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のためのキャリア支援研修等のテーマ別研修を計画・実施している。

また、令和7年度から一定期間の勤務経験を有する若手職員に対し、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するキャリア支援研修20、及び一定程度の勤務経験を積んだ職員に対し、自身の今後のキャリアを明確にし、そこへ近づくための具体的な行動内容を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するキャリア支援研修30をテーマ別研修として新たに実施することとした。

令和7年度は、9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452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7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304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。

なお、新採用職員研修のみ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	7.4.9～10 (オンライン)	2日	32機関	130人
第91回 中堅係員研修	7.8.27～29	3日	25機関	28人
第92回 中堅係員研修	7.9.10～12		23機関	27人
第64回 係長研修	7.6.11～13	3日	31機関	33人
第65回 係長研修	7.10.6～8		28機関	30人
第49回 課長補佐研修	7.9.29～10.1 及び 7.11.4	4日	28機関	30人
第48回 課長研修	7.11.26～28	3日	24機関	26人

(注) 第●回とあるのは、実施開始年度からの通算回数を示す。



第92回中堅係員研修の様子

2 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対面で実施した。

研修名	期日	日数	参加機関数	修了者数
メンター養成研修	7.8.22	1日	35機関	40人

(2) 女性職員のためのキャリア支援研修

キャリア形成に関する知識の付与、相互啓発等による業務遂行能力やマネジメント能力等の伸長及び府省を越えた人的ネットワーク形成の機会等を提供することにより、女性職員の主体的・積極的なキャリア形成を支援することを目的として対面で実施した。

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
女性職員のためのキャリア支援研修	7.12.8 ~10	3日	32機関	32人

(3) キャリア支援研修20

一定期間の勤務経験を有する若手職員に対し、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対面で実施した。

併せて、それぞれの職員に応じたキャリア形成を支援するための個別のキャリア相談を実施した。

研修名	期日	日数	参加機関数	修了者数
キャリア支援研修20	7.7.30	1日	36機関	38人

(4) キャリア支援研修30

一定程度の勤務経験を積んだ職員に対し、自身の今後のキャリアを明確にし、そこへ近づくための具体的な行動内容を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対面で実施した。

併せて、それぞれの職員に応じたキャリア形成を支援するための個別のキャリア相談を実施した。

研修名	期日	日数	参加機関数	修了者数
キャリア支援研修30	7.7.29	1日	37機関	38人

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。

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

給与勧告では、情勢適応の原則に基づき、その時々々の経済・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企業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)を基本としており、この民間給与との比較は、人事院が実施する「国家公務員給与等実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づいて行っている。

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管内の民間事業所を対象に「職種別民間給与実態調査」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 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7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59,166事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した11,865事業所を対象に、76職種501,174人について、令和7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調査した。

管内においては、1,705の民間事業所について、令和7年4月23日から6月13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	138
京 都 府	229
大 阪 府	672
兵 庫 県	454
奈 良 県	97
和 歌 山 県	115
合 計	1,705

※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。

2 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	開催場所	対 象	出席者数(実人員数)
講義式	7.9.3~5	オンライン	管内に所在する機関の給与実務担当者	71機関157人

3 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、67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、その是正を図るため、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	開催場所	出席者数
生涯設計セミナー40	7.10.31	大阪中之島 合同庁舎	27機関50人

2 生涯設計セミナー50

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	開催場所	出席者数
生涯設計セミナー50	第1回	8.1.6~7	オンライン	23機関38人
	第2回	8.1.22~23	大阪中之島 合同庁舎	19機関35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7年度は、参加者の利便性の観点から、後記4記載の「育児休業等研修会」と併せて令和7年5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誤りが認められたことから、その是正を図るため、必要な指導を行った。

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7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た。

会議名	開催日	開催場所	出席者数
安全対策会議	7.6.27～ 7.31	オンライン (動画配信等)	67機関172人

(2) 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、6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、その是正を図るため、必要な指導を行った。

(3) 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、各機関の職員及びその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7年度は、原則、毎月第1・第4金曜日に設定した。また、オンラインによる相談は、対面によるもののほか、オンラインによる相談にも対応している。

開設日数	相談件数
11日	15件



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
10日	20件

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

心の健康づくりのための職場環境改善の円滑な実施を図るため各機関のファシリテータ(改善策の検討推進を支援する健康管理担当者や保健スタッフ等)や心の健康づくり対策の担当者等に対し、当該施策の目的や意義について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実施した。

研修名	開催日	開催場所	出席者数
「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	8.1.21	大阪中之島合同庁舎	25機関25人

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7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」をオンラインで実施した。

会議名	開催日	開催場所	出席者数
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	7.11.25	オンライン	30機関33人

(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7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」をオンラインで実施した。

セミナー名	開催日	開催場所	出席者数
苦情相談担当官及びハラスメント 相談員セミナー	7.11.25	オンライン	36機関48人

(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7年度は、本院にて「幹部・管理職員ハラスメント防止研修」を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7年度は、本院にて「ハラスメント防止対策担当者実務研修」をオンラインで実施した。

4 育児休業等制度

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7年度は、前記1(1)記載の「勤務時間・休暇制度の研修会」と併せて令和7年5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。

5 災害補償制度

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、2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、その是正の確保を図るため、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7年度の登録状況は、新規登録が1件、役員等の変更登録が135件、抹消登録が0件であった。

令和8年3月31日現在における管内の登録職員団体数は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	15
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7年度において、当事務局では、職員団体と18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、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7年度に判定を行ったもののうち、当事務局管内に係る事案は2件であった。



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で、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7年度に判定を行ったもののうち、当事務局管内に係る事案は1件であった。

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7年度に判定を行ったもののうち、当事務局管内に係る事案は2件であった。

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7年度に決定を行ったもののうち、当事務局管内に係る事案は1件であった。

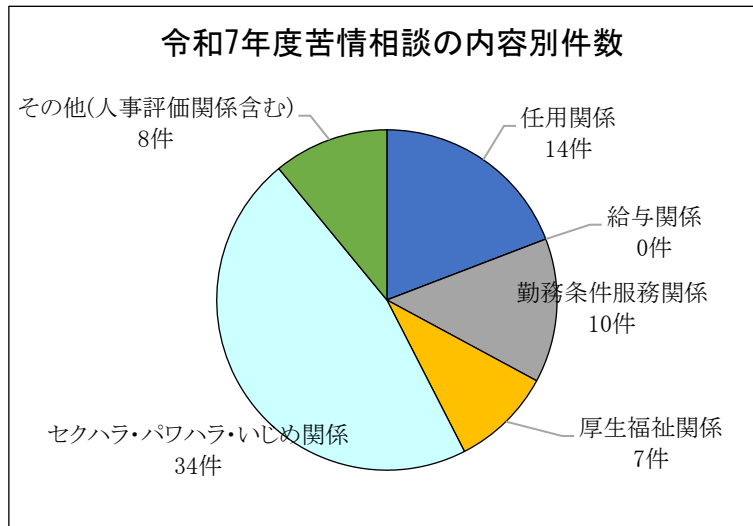
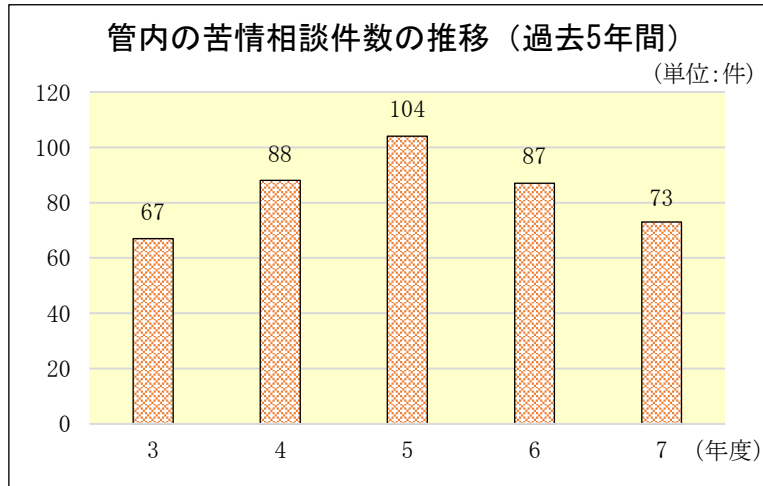
5 苦情相談

(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、関係当事者に対し、指導、あつせんその他必要な対応を行うものである。

令和7年度における当事務局への苦情相談件数は73件であり、昨年度の件数87件に比べ減少した。

相談内容別の件数では、セクハラ・パワハラ・いじめ関係が34件と最も多く、次いで、任用関係14件、勤務条件・サービス関係10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7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」をオンラインで実施した。

会議名	開催日	開催場所	出席者数
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	7.11.25	オンライン	30機関33人

(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7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」をオンラインで実施した。

セミナー名	開催日	開催場所	出席者数
苦情相談担当官 及びハラスメント相談員セミナー	7.11.25	オンライン	36機関48人

IX 各方面との意見交換等

近畿事務局では、人事行政に関して、各界の有識者、中小企業経営者等及び管内各機関と幅広く意見交換を行っており、令和7年度については次のとおり実施した。

1 公務員問題懇話会

人事院は、経済界、言論界、学界、労働界等の各地域の様々な分野の有識者に国家公務員の制度を説明し、理解を得るとともに、国家公務員の人事行政をめぐる諸問題について率直な意見交換を行うことを目的として、全国各地で公務員問題懇話会を開催している。

管内では令和7年6月18日に神戸市において開催し、人事院からは川本総裁ほか幹部職員が出席し、人事行政諮問会議の最終提言、人事行政の課題と方向性、公務のブランディングなどのテーマを中心に、公務員人事管理全般にわたり幅広く意見交換を行った。

公務員問題懇話会出席者(50音順・敬称略)

氏名	役職
池田 浩	神戸経済同友会 常任幹事 三ツ星ベルト株式会社 代表取締役社長
大内 章子	関西学院大学経営戦略研究科 教授
勝沼 直子	株式会社神戸新聞社 論説委員長
金子 剛史	川崎重工業株式会社 常務執行役員
那須 健	日本労働組合総連合会兵庫県連合会 会長
西片 和代	神戸パートナーズ法律事務所 弁護士
(人事院)総裁、給与局次長、企画法制課長、近畿事務局長	



公務員問題懇話会開催の様子

2 管区機関の長との懇談会

公務員問題懇話会の開催に併せて、地方の第一線において行政を担っている各府省の管区機関の長と、人事行政についての懇談会を開催した。

令和7年度は、近畿管内の管区機関の長10人の参加を得て開催した。

3 中小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7年4月から5月にわたり全国49都市において、公務員給与の在り方等に関して意見交換を行った。

当事務局では、8都市(彦根市、京都市、吹田市、八尾市、神戸市、姫路市、生駒市及び和歌山市)において、意見交換を行った。

4 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7年度は、4月16日にオンラインにより実施した。

5 管内機関からの要望

給与制度をはじめ勤務条件等の諸施策について、管内機関から7件の要望があった。

具体的な内容としては、各種手当の支給要件や支給額、中高年層・再任用職員の処遇改善等に関するものなどがあった。

資料1

2025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)	48	29	19	32	18	40	14	11	18	229
申込者数(女性)	(16)	(19)	(4)	(7)	(1)	(15)	(4)	(1)	(8)	(75)
合格者数(B)	32	15	4	14	7	20	7	8	11	118
合格者数(女性)	(10)	(11)	(1)	(3)	(0)	(9)	(2)	(1)	(6)	(43)
倍率(A)/(B)	1.5	1.9	4.8	2.3	2.6	2.0	2.0	1.4	1.6	1.9

(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。

大卒程度試験

	政治・国際・人文	法律	経済	人間科学	デジタル	工学	数理学・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)	280	1,238	366	68	51	101	10	34	29	18	27	1,049	3,271
申込者数(女性)	(141)	(634)	(174)	(47)	(9)	(21)	(4)	(13)	(9)	(10)	(16)	(452)	(1,530)
合格者数(B)	29	58	32	15	15	37	3	8	14	11	9	72	303
合格者数(女性)	(14)	(26)	(16)	(14)	(2)	(6)	(1)	(1)	(4)	(6)	(7)	(13)	(110)
倍率(A)/(B)	9.7	21.3	11.4	4.5	3.4	2.7	3.3	4.3	2.1	1.6	3.0	14.6	10.8

(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)	3,500
申込者数(女性)	(1,605)
合格者数(B)	421
合格者数(女性)	(153)
倍率(A)/(B)	8.3

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	教養近畿	合計
申込者数(A)	2,488	61	21	56	18	36	55	74	19	51	608	3,487
申込者数(女性)	(1,240)	(9)	(1)	(12)	(9)	(8)	(23)	(29)	(7)	(25)	(286)	(1,649)
合格者数(B)	742	26	8	23	4	13	23	35	5	20	122	1,021
合格者数(女性)	(386)	(2)	(0)	(6)	(3)	(4)	(10)	(15)	(1)	(7)	(58)	(492)
倍率(A)/(B)	3.4	2.3	2.6	2.4	4.5	2.8	2.4	2.1	3.8	2.6	5.0	3.4

(注1)教養区分は2025年度に新設。

(注2)行政区分及び教養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3)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)	541	52	7	5	605
申込者数(女性)	(215)	(15)	(3)	(0)	(233)
合格者数(B)	150	31	2	1	184
合格者数(女性)	(67)	(10)	(1)	(0)	(78)
倍率(A)/(B)	3.6	1.7	3.5	5.0	3.3

(注1)事務区分及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)農業土木及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)	40	6	46
申込者数(女性)	(9)	(4)	(13)
合格者数(B)	7	2	9
合格者数(女性)	(2)	(2)	(4)
倍率(A)/(B)	5.7	3.0	5.1

(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。

⑤経験者試験

	係員級・事務		農林水産省 係員級・技術		国土交通省 係員級・技術		国税庁 国税調査官級	気象庁 係員級・技術	総務省 係員級・技術	合計
	府省合同A	府省合同B	農水技術	本省	地方整備局・北海道開発局	国税	気象技術	総務技術		
申込者数(A)	20	143	1	1	5	153	5	7	335	
申込者数(女性)	(5)	(52)	(1)	(0)	(0)	(29)	(0)	(1)	(88)	
合格者数(B)	1	52	0	0	0	29	4	2	88	
合格者数(女性)	(0)	(21)	(0)	(0)	(0)	(7)	(0)	(0)	(28)	
倍率(A)/(B)	20.0	2.8	0.0	0.0	0.0	5.3	1.3	3.5	3.8	

(注1)2025年度より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。なお、外務省経験者試験(書記官級)については東京都のみでの実施であり、近畿管内に試験地がないため記載していない。

近畿管内における一般職国家公務員の在職状況

令和7年1月15日現在

府省名	項目	在職者数	
		在職者数	(単位:人)
財務省	院	0	(0)
国税庁	院	23	(10)
文部科学省	閣	0	(0)
スポーツ庁	局	0	(0)
文化庁	府	15	(6)
厚生労働省	庁	191	(28)
中央労働委員会	会	36	(8)
農林水産省	会	786	(80)
林野庁	会	0	(0)
水産庁	会	0	(0)
経済産業省	庁	0	(0)
資源エネルギー庁	庁	0	(0)
特許庁	庁	0	(0)
中小企業庁	庁	0	(0)
国土交通省	庁	0	(0)
観光庁	省	230	(64)
気象庁	会	0	(0)
運輸安全委員会	庁	0	(0)
海上保安庁	省	7,085	(1,702)
環境省	庁	835	(309)
原子力規制委員会	会	0	(0)
防衛省	庁	245	(42)
計		33,214	(8,258)

合計	33,543	(8,367)
----	--------	---------

(令和6年度一般職の国家公務員の任用状況調査)

府省名	項目	在職者数	
		在職者数	(単位:人)
会計院	院	0	(0)
人事院	院	23	(10)
内閣府	閣	0	(0)
内閣法制局	局	0	(0)
内閣府	府	15	(6)
宮内庁	庁	191	(28)
公正取引委員会	会	36	(8)
国家公安委員会	会	786	(80)
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)
こども家庭庁	庁	0	(0)
デジタル庁	庁	0	(0)
復興庁	庁	0	(0)
総務省	省	230	(64)
公害等調整委員会	会	0	(0)
消防庁	庁	0	(0)
法務省	省	7,085	(1,702)
出入国在留管理庁	庁	835	(309)
公安審査委員会	会	0	(0)
公安調査庁	庁	245	(42)
外務省	省	0	(0)
検察官		329	(109)

俸給表名	計
研究職	14 (6)
医療職(一)	98 (18)
医療職(二)	37 (14)
医療職(三)	151 (134)
福祉職	5 (1)
専門スタッフ	2 (0)
指定職	33 (1)
任期付研究員	0 (0)
任期付職員	39 (12)
合計	33,214 (8,258)

俸給表名	計
行政職(一)	15,968 (4,305)
行政職(二)	118 (26)
専門行政職	1,120 (380)
税務職	8,544 (2,215)
公安職(一)	3,607 (475)
公安職(二)	3,427 (670)
海事職(一)	1 (0)
海事職(二)	42 (0)
教育職(一)	0 (0)
教育職(二)	8 (1)

(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。

激しい人材獲得競争を勝ち抜くため、改革を次のフェーズへ

人事院が実現する「これからの公務

高い使命感とやりがいを持って働ける公務

- ・ 国家公務員行動規範の周知・啓発
- ・ 府省横断チームによる公務のブランディング

実力本位で活躍できる公務

- ・ 職務・職責をより重視した給与体系を含む、新たな人事制度の構築に向けて、給与、勤務時間、任用等を一体的に検討

【R8年度に骨格、R9年度に具体的内容を報告】

- ・ 採用市場での競争力確保のため、官民給与の比較対象を見直し
 - ・ 業務の特殊・困難性の高まりに伴い本府省業務調整手当を拡充
 - ・ 職務・職責に見合った処遇確保のため、在級期間に係る制度を廃止
- 【R7年度から先行して実施】

働きやすさと成長が両立する公務

- ・ 月100時間超等の超過勤務最小化に向け、各府省の実情に応じた伴走支援や調査・指導の強化

【R7年度から実施】

- ・ 自己実現や社会貢献につながるような兼業制度(自営兼業)の見直し

【R8年度から施行】

- ・ 様々な事情を抱えた職員の活躍を支えるための無給休暇の導入
- ・ 国家公務員の「能力一覧」を作成し、人材の育成や確保に活用

【R8年度に措置内容を報告】

【R7年度に作成】

誰もが挑戦できる開かれた公務

- ・ 経験者採用試験におけるCBT(オンライン試験)の導入

【R8年度に試行試験、R9年度に導入】

- ・ インターンシップを活用した早期選考の実施に向けた環境整備

【R8年度から実施】

- ・ 柔軟なアルムナイ採用のための能力実証方法や公募手続の簡素化

【R8年度から実施】

- ・ 技術系人材の確保に特化した採用ルートを整備

【R8年度に具体像の提示】

～世界に誇れる社会を作り、未来につなげるために～

令和7年 人事院勧告・報告の概要

官民給与の比較方法の見直し

- 行政課題の複雑化・多様化や厳しい人材獲得競争を踏まえ、公務の職務・職責を重視し、より規模の大きな企業と比較
 - 比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に引上げ
 - 本府省職員との対応関係を東京23区・本店の企業規模「500人以上」から「1,000人以上」に引上げ
- ➡ 令和7年は見直し後の方法で比較。月例給は、生じた較差を解消するため、次のとおり改定

官民較差:15,014円(3.62%)

〔令和7年4月分の民間給与を調査して官民比較〕〔令和7年4月実施〕

月例給

● 俸給

- 採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ
 【総合職(大卒)】242,000円(+5.2%〔+12,000円〕 【一般職(大卒)】232,000円(+5.5%〔+12,000円〕
 【一般職(高卒)】200,300円(+6.5%〔+12,300円〕
- 若年層に重点を置きつつ、その他の職員も昨年を大幅に上回る引上げ改定
 - ※ 行政職俸給表(一)の平均改定率は、3.3%
 - ※ 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5.1%の給与改善

● 本府省業務調整手当

- 幹部・管理職員を新たに支給対象に加え、51,800円を支給
- 課長補佐級の手当額を10,000円、係長級以下の手当額を2,000円引上げ

● 特地勤務手当等

- 著しく不便な地に所在する官署(特地官署等)に勤務する職員に支給される特地勤務手当等と他の手当との減額調整を廃止
- 特地官署等への採用に伴い転居を行った職員を手当の支給対象に追加

ボーナス

〔直近1年間(令和6年8月～令和7年7月)の民間の支給状況を調査して官民比較〕

- 支給月数の改定【令和7年4月実施】

年間 4.60 月分 → 4.65 月分 期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに0.025月分引上げ

職務・職責をより重視した新たな給与体系に移行するため先行して行う見直し

- ①官民給与の比較方法、②本府省業務調整手当、③特勤手当等の見直し(以上前掲)のほか、
- ④昇格前の級に一定期間在級することを求める制度(在級期間表)を廃止

【①は令和7年の官民給与比較から実施、②及び③は令和7年4月実施、④は令和8年4月実施】

その他の主な給与制度の見直し

通勤手当【②は令和7年4月実施、①及び③は令和8年4月実施】

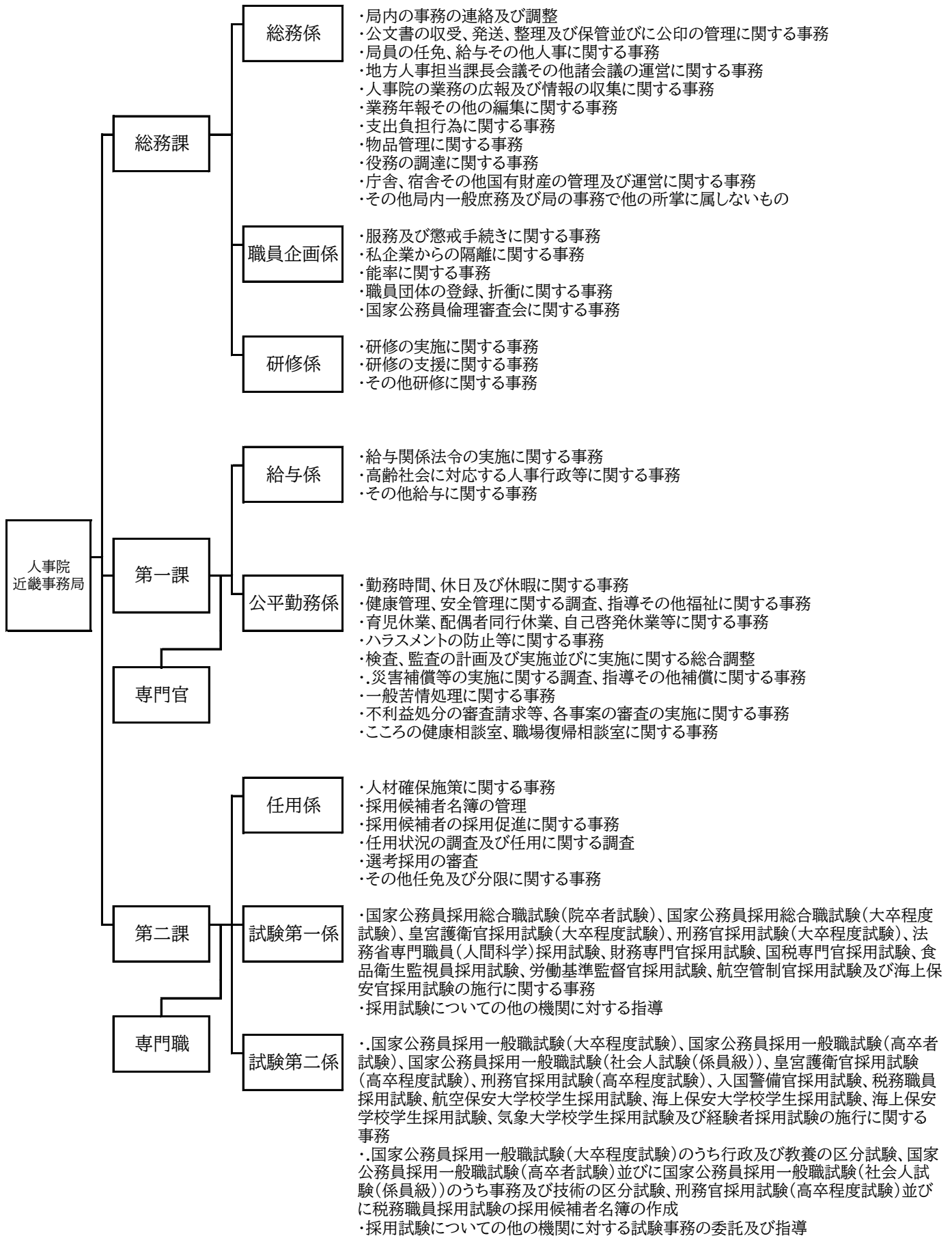
- ① 自動車等使用者について、65km以上から100km以上までの区分(5km刻み)を新設(上限66,400円)
- ② 現行の「60km以上」までの距離区分についても、民間の支給状況等を踏まえ、200円から7,100円までの幅で引上げ
- ③ 1か月当たり5,000円を上限とする駐車場等の利用に対する通勤手当を新設

職員の月例給与水準を適切に確保するための措置【令和8年4月実施】

人材獲得競争が激しくなる中、最低賃金の上昇が続いている状況を踏まえ、月例給与水準が地域別最低賃金に相当する額を下回る場合に、その差額を補填するための手当を措置

人事院近畿事務局の組織及び業務分掌

(令和8年4月1日現在)



人事院のミッション・ビジョン・バリュー(MVV)

Mission

公務員を元気に 国民を幸せに

私たち人事院は、国家公務員が働きがいを持って、いきいきと仕事ができる環境を創り出します。これを通じて、行政サービスの向上を実現し、国民の幸せを目指します。

Vision

多様な才能が集い磨きあう 活気ある公務へ

多様な人材と才能が集まり、能力を発揮し磨きあう職場—それは、新たな課題に立ち向かうことができる、活力と創造性の溢れる職場です。

私たち人事院は、皆が働きたいと思う、そんな公務を創り上げていきます。

Value

自由に異見を

自由に自らの意見を述べ、異なる意見にも耳を傾けます。よりよい施策に向けて柔軟に発想します。

ユーザー視点で

国民を常に意識し、国家公務員一人一人をはじめユーザーの立場で施策を考えます。

まなざし広く

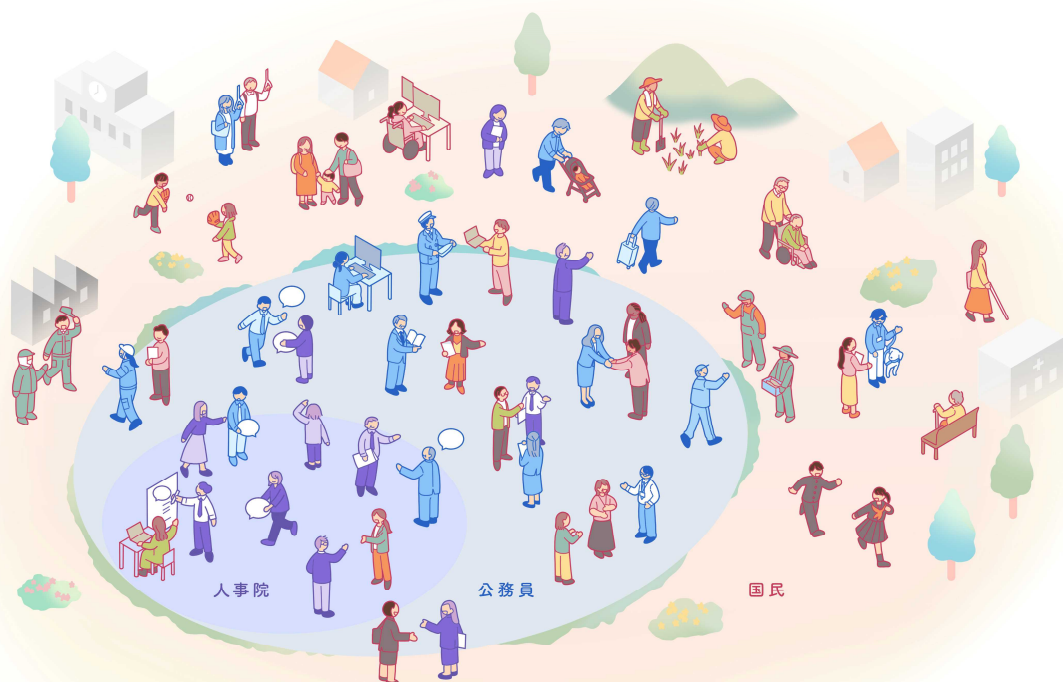
国内外の様々な場所で様々な仕事をする国家公務員の実情を知り、施策に活かします。

プロフェッショナルとして

常に自己研鑽し確かな知の蓄積を背景に、誠実・公平・客観的に施策を考え、責任を持って判断します。

失敗恐れず積極果敢に

困難な課題にも挑戦します。変化を恐れず自ら積極的に行動を起こします。





公務員を元気に 国民を幸せに



National Personnel Authority
<https://www.jinji.go.jp/>



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>