

令和4年度

業 務 年 報

人事院沖縄事務所

はじめに

人事院は、公務の民主的かつ能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。

人事院沖縄事務所は、全国に置かれた9つの地方事務局(所)の一つとして、沖縄県を管轄区域とし、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の実施、任用、給与、服務、倫理、勤務時間・休暇などに関する指導、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、当事務所が令和4年度において実施した業務の概要を取りまとめたものです。人事関係業務の参考としていただければ幸いです。

～ 目 次 ～

はじめに	
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	10
4 採用候補者名簿からの採用状況	11
5 任用状況調査	11
6 任用に関する調査	11
II 研 修	
1 研修の実施状況	12
2 研修担当官会議	14
III 女性職員の登用等	
1 女性職員キャリアアップ研修	16
2 女性職員登用推進セミナー	16
IV 給 与	
1 給与勧告	17
2 給与実務担当者研修会	18
3 給与簿監査	19
V 生涯設計	
1 生涯設計セミナー40	20
2 生涯設計セミナー50	20
VI 服務・懲戒、倫理	
1 服務・懲戒制度説明会	21
2 倫理研修	21
VII 勤務時間・休暇、仕事と家庭の両立支援制度	
1 勤務時間・休暇制度説明会	22
2 育児休業・女子福祉制度説明会	22
3 介護に関するセミナー	22
4 勤務時間・休暇制度等運用状況調査	22
5 民間企業の勤務条件制度等調査	22

VIII	健康安全・ハラスメント対策	
1	安全対策会議	23
2	健康安全管理担当者研修会	23
3	心の健康づくりの研修	23
4	「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	23
5	こころの健康相談室	23
6	こころの健康にかかる職場復帰相談室	24
7	健康安全管理状況監査	24
8	ハラスメント対策	24
IX	災害補償	
1	災害補償実務担当者研修会	25
2	災害補償実施状況監査	25
X	職員団体	
1	職員団体との会見	26
2	職員団体の登録状況	26
XI	公平審査	
1	公平審査	27
2	苦情の相談	28
3	苦情相談に関する地方機関連絡会議	28
4	苦情相談担当官研修	28
XII	各方面との意見交換等	
1	企業経営者等との意見交換	29
2	人事担当課長会議	29
3	管内機関等からの陳情等	29

参 考

▼1	沖縄事務所管内における一般職国家公務員の在職状況	30
▼2	給与勧告の骨子	31
▼3	人事院の給与勧告と実施状況の概要	33
▼4	人事院の組織	34
▼5	人事院沖縄事務所の組織及び事務分掌	35

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%)	377,973 km ²
人口	1,468 千人 (1.2%)	125,502 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4年10月1日現在）」による。

※ 人口：総務省統計局「人口推計（2021年10月1日現在）」による。

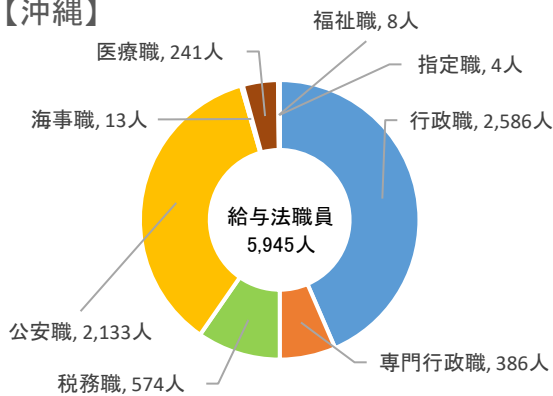
2 一般職国家公務員の在職者数

項目	管内 (対全国比)	全国
一般職国家公務員	6,038 人 (2.1%)	286,853 人
給与法職員	5,945 人 (2.2%)	274,954 人
任期付職員	2 人 (0.1%)	1,935 人
任期付研究員	-	159 人
行政執行法人職員	67 人 (0.9%)	7,057 人
検察官	24 人 (0.9%)	2,748 人

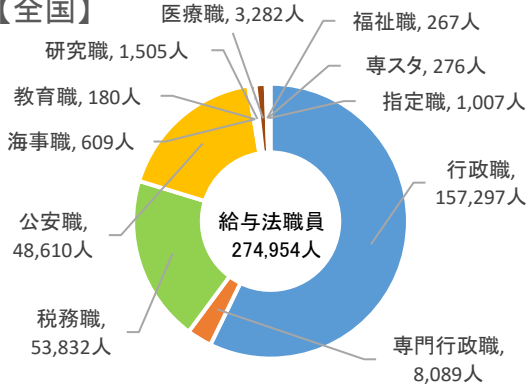
※ 「令和3年度一般職の国家公務員の任用状況調査（令和4年1月15日現在）」による。

ただし、管内の行政執行法人職員の数は沖縄事務所調べ。

【沖縄】



【全国】



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) 学生に対する国家公務員採用試験制度説明会

管内の大学の学生等を対象に、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	開催校	参加者
4. 10. 19	琉球大学	35人
5. 1. 18	琉球大学	7人
5. 2. 7	沖縄国際大学	38人
5. 2. 16	琉球大学	41人
5. 2. 22	沖縄工業高校	87人
5. 3. 10	琉球大学	8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。令和4年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、オンラインにより開催しました。

セミナーでは、業務内容や仕事の魅力などを説明しました。

開催日	実施方法	参加者
5. 1. 25~26	オンライン	延べ615人

参加機関（21 機関）

人事院沖縄事務所
 沖縄総合事務局
 九州管区警察局沖縄県情報通信部
 沖縄総合通信事務所
 那覇地方検察庁
 那覇地方法務局
 沖縄刑務所
 那覇少年鑑別所
 沖縄少年院
 九州地方更生保護委員会那覇分室
 福岡出入国在留管理局那覇支局

那覇公安調査事務所
 沖縄地区税関
 沖縄国税事務所
 那覇検疫所
 九州厚生局
 那覇植物防疫事務所
 沖縄气象台
 第十一管区海上保安本部
 沖縄防衛局
 駐留軍等労働者労務管理機構沖縄支部

▼国家公務員研究セミナーの様子



(3) 理工系の国家公務員セミナー

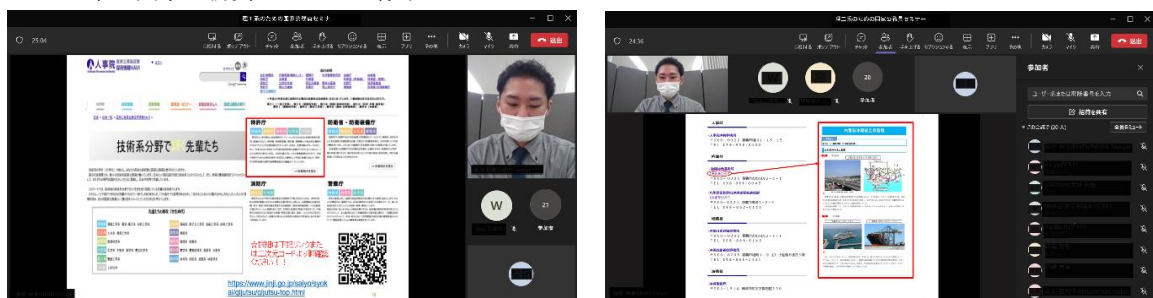
公務に興味がある理工系学生のほか、その保護者及びその関係者を対象にして、技術系区分の公務への興味・関心を喚起させることを目的として開催しています。

開催日	実施方法	参加者
5. 2. 14	オンライン	4人

参加機関（6 機関）

沖縄総合事務局
 沖縄地区税関
 沖縄国税事務所
 那覇植物防疫事務所
 沖縄气象台
 沖縄防衛局

▼理工系の国家公務員セミナーの様子



(4) 高校生のための国家公務員セミナー

公務に興味がある高校生のほか、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。令和4年度は、若手職員及び専門職試験の担当者など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。また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、オンラインにより開催しました。

開催日	実施方法	参加者
5. 2. 15	オンライン	4人

参加機関（6機関）

那覇地方検察庁	航空保安大学校
福岡出入国在留管理局那覇支局	沖縄气象台
沖縄国税事務所	沖縄防衛局

▼高校生のため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4年度は、対面形式のほか、オンライン形式でも開催しました。

セミナーでは、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
5. 3. 1～3	県内各機関及びオンライン	延べ719人

参加機関（22機関）

人事院沖縄事務所	那覇公安調査事務所
沖縄総合事務局	沖縄地区税関
九州管区警察局沖縄県情報通信部	沖縄国税事務所
沖縄総合通信事務所	那覇検疫所
那覇地方検察庁	沖縄労働局
那覇地方法務局	那覇植物防疫事務所
沖縄刑務所	国土地理院沖縄支所
沖縄少年院	沖縄气象台
那覇少年鑑別所	第十一管区海上保安本部
九州地方更生保護委員会那覇分室	沖縄防衛局
福岡出入国在留管理局那覇支局	駐留軍等労働者労務管理機構沖縄支部

▼沖縄地区官庁OPENセミナーの様子



人事院沖縄事務所



沖縄少年院



沖縄国税事務所



沖縄防衛局

(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4年度は、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、人事院沖縄事務所業務室で対面実施をしつつ、人事院人材確保対策室とオンラインで繋ぎ開催しました。

懇談会では、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
4. 12. 1	対面・オンライン併用	8人

参加大学（4大学）

沖縄キリスト教学院大学・短期大学
 沖縄大学
 名桜大学
 琉球大学

参加機関（4機関）

沖縄総合事務局
 那覇地方検察庁
 沖縄地区税関
 沖縄气象台

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」及び大卒程度試験「教養区分」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）

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		うち 女性数		うち 女性数		うち 女性数
行 政		5	3	0	-	344	117	154	54
人 間 科 学		0	-	0	-	125	79	46	24
デ ジ タ ル		0	-	0	-	60	8	28	4
工 学		2	-	1	0	365	54	149	22
数理科学・物理・地球科学		1	1	0	-	158	28	38	1
化学・生物・薬学		1	1	0	-	305	101	60	22
農業科学・水産		5	1	0	-	174	67	79	28
農業農村工学		1	1	1	1	17	4	10	3
森林・自然環境		3	1	0	-	108	37	54	18
合 計		18	8	2	1	1,656	495	618	176

※ 「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（除く教養区分）

（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		うち 女性数		うち 女性数		うち 女性数
政 治 ・ 国 際		30	12	1	1	1,300	565	196	65
法 律		223	110	0	-	7,954	3,760	380	131
経 済		22	3	0	-	1,342	412	154	41
人 間 科 学		14	7	1	0	370	247	28	17
デ ジ タ ル		2	0	0	-	147	31	47	12
工 学		34	5	0	-	1,200	255	195	33
数理科学・物理・地球科学		8	4	0	-	162	38	16	5
化学・生物・薬学		7	3	0	-	381	177	23	6
農業科学・水産		13	6	1	0	428	203	114	58
農業農村工学		8	3	1	0	163	45	64	19
森林・自然環境		9	4	0	-	227	88	38	10
合 計		370	157	4	1	13,674	5,821	1,255	397

※ 「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		うち 女性数		うち 女性数		うち 女性数
行	政	776	338	121	62	23,711	10,365	6,099	2,691
	デジタル・電気・電子※2	15	0	8	0	487	80	214	29
	機 械	9	0	6	0	312	32	126	9
	土 木	31	6	18	4	1,193	250	581	123
	建 築	6	4	3	2	160	69	65	28
	物 理	11	6	3	1	314	68	157	36
	化 学	11	5	4	1	541	208	217	92
	農 学	19	6	10	4	762	346	377	175
	農 業 農 村 工 学	9	3	4	1	184	57	79	23
	林 学	12	4	8	4	439	137	241	65
	合 計	899	372	185	79	28,103	11,612	8,156	3,271

※1 「沖縄」は、第1次試験地を「那覇市」とした者の数である。

※2 2022年度試験より「電気・電子・情報」区分について、「デジタル・電気・電子」区分に変更した。

行 政 沖 縄	755	329	131	65
---------	-----	-----	-----	----

※ 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4年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の防止の観点からオンラインにより開催しました。

開催日	実施方法	参加者
4. 7. 7	オンライン	234人

(3) 一般職試験（高卒程度試験）

(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		うち 女性数		うち 女性数		うち 女性数	
事務		670	261	139	64	9,416	3,791	2,341	1,078
技術		35	4	10	0	1,285	206	774	129
農業	土木	7	2	2	2	291	36	161	21
林業		1	0	0	-	199	25	57	9
合計		713	267	151	66	11,191	4,058	3,333	1,237

※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。

事務	沖縄	350	127	40	17
技術	沖縄	27	4	8	0
合計		377	131	48	17

※ 全国の各試験地で試験の区分を「事務沖縄」及び「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		うち 女性数		うち 女性数		うち 女性数	
技術		31	8	7	2	235	38	33	4
農業	土木	9	3	2	1	64	13	11	4
合計		40	11	9	3	299	51	44	8

※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。

技術	沖縄	30	6	6	1
----	----	----	---	---	---

※ 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 ※				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		うち 女性数		うち 女性数		うち 女性数	
税務		305	108	41	18	6,523	2,078	1,656	685

※ 「沖縄」は、第1次試験地を「那覇市」とした者の数である。

税務	沖縄	188	72	20	9
----	----	-----	----	----	---

※ 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。

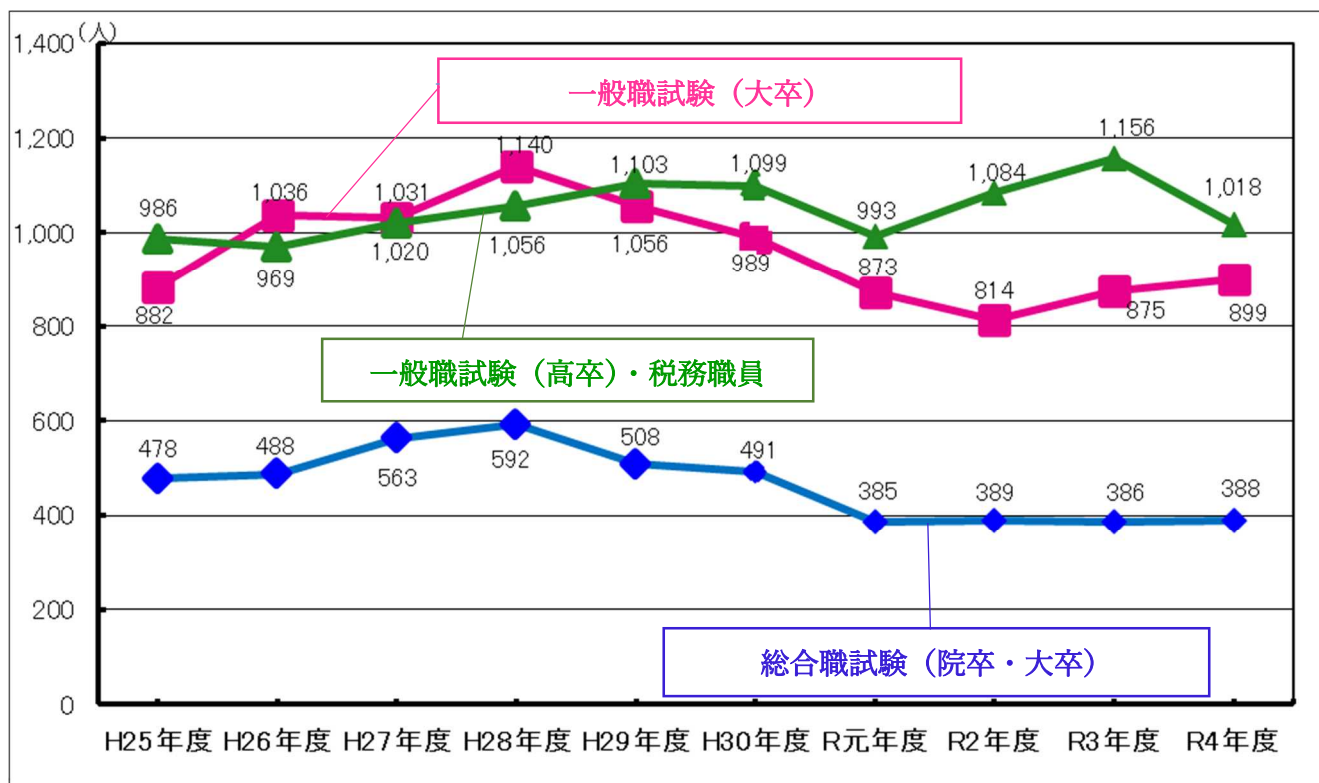
◇ 2022年度国家公務員採用試験実施状況

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	3月18日 ～ 4月4日	4月25日	6月21日	1,656	18	618	2	2.7	
大学卒業程度	国家公務員採用総合職試験（大卒程度試験）※2		4月25日	6月21日	13,674	370	1,255	4	10.9	
	国家公務員採用一般職試験（大卒程度試験）		6月13日	6月6日	28,103	899	8,156	185	3.4	
	皇宮護衛官採用試験（大卒程度試験）		6月6日		857	-	23	-	37.3	
	法務省専門職員（人間科学）採用試験				8月16日	2,112	55	493	11	4.3
	財務専門官採用試験				2,501	74	632	13	4.0	
	国税専門官採用試験				14,867	427	4,106	70	3.6	
	食品衛生監視員採用試験				402	-	104	-	3.9	
	労働基準監督官採用試験				2,922	69	463	7	6.3	
	航空管制官採用試験				10月3日	808	21	85	0	9.5
海上保安官採用試験	8月16日	622	42	63	2	9.9				
小計					68,524	1,975	15,998	294	4.3	
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20日	9月4日	11月15日	11,191	713	3,333	151	3.4	
	国家公務員採用一般職試験（社会人試験（係員級））	6月29日			299	40	44	9	6.8	
	税務職員採用試験	6月29日			6,523	305	1,656	41	3.9	
	刑務官採用試験	7月19日 ～ 7月28日	9月18日	11月22日	4,115	702	1,045	68	3.9	
	皇宮護衛官採用試験（高卒程度試験）		9月25日		405	-	13	-	31.2	
	入国警備官採用試験		1,822		612	174	70	28.4		
	航空保安大学校学生採用試験		12月20日		390	16	120	1	3.3	
	海上保安学校学生採用試験（特別）	3月18日 ～ 3月25日	5月15日	7月29日	6,067	661	1,026	165	5.9	
	海上保安学校学生採用試験	7月19日 ～ 7月28日	9月25日	11月22日 〔航空課程のみ 令和5年1月19日〕	3,573	654	647	87	5.5	
	海上保安大学校学生採用試験	8月25日	10月29日・ 10月30日	令和5年 1月19日	469	13	85	4	5.5	
気象大学校学生採用試験	9月5日	254			5	29	0	8.8		
小計					35,108	3,721	8,172	596	4.3	
合計					103,632	5,696	24,170	890	4.3	

※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）については「那覇市」又は「石垣市」、刑務官採用試験については「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」、大卒程度試験は「教養区分」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



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 4 年 10 月 30 日（日）に中頭郡西原町の琉球大学にて実施しました。

沖縄管内の申込者は 170 人で、第 1 次選考通過者は 25 人でした。

また、試験区分事務沖縄の申込者は 153 人で、第 1 次選考通過者は 18 人、最終合格者は 2 人でした。試験区分技術沖縄の申込者は 7 人で、第 1 次選考通過者は 5 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。

2022 年度採用候補者名簿（沖縄地域）からの採用等の状況

（令和 5 年 3 月 31 日現在）（単位：人）

採用候補者名簿		名簿記載者数		内定者数 (採用者数含む)		辞退者数 無応答者数		希望者数 (延期者数含む)	
		うち 女性数	うち 女性数	うち 女性数	うち 女性数	うち 女性数	うち 女性数		
一般職試験 (大卒程度試験)	行政沖縄	131	65	60	31	62	30	9	4
一般職試験 (高卒者試験)	事務沖縄	40	17	20	8	17	6	3	3
	技術沖縄	8	0	7	0	1	0	0	0
一般職試験 (社会人試験)	技術沖縄	6	1	5	1	1	0	0	0
税務職員採用試験	税務沖縄	20	9	13	6	7	3	0	0
刑務官採用試験	刑務 A 沖縄	7	—	2	—	1	—	4	—
	刑務 A (武道)沖縄	3	—	3	—	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。

当事務所管内における一般職の国家公務員の在職状況は、参考 1（30 頁）のとおりです。

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。

対象機関（2 機関）	
法務省	那覇少年鑑別所
厚生労働省	沖縄労働局

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、指導者養成研修を実施しています。

令和4年度は、各研修の目的・内容と新型コロナウイルス感染症の感染状況等を踏まえながら実施方法（対面形式又はオンライン形式）を決定して実施し、計10コース実施し、修了者は延べ109機関、193人（うち女性60人）でした。

対面形式による研修については、感染拡大防止対策を講じて実施しました。

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4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、併せて社会人として必要なマナー修得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。



▲中堅係員研修の様子

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 課長研修

課長級職員を対象に、将来の地方機関における上級幹部職員の養成を目的として、問題解決力の向上、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。



▲課長研修の様子

(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 評価・育成能力向上研修

令和4年度は、内閣官房内閣人事局との共催により人事評価制度の評価者となる管理者等の指導に当たることが予定されている職員を対象に、評価者が公正かつ適正な人事評価を行うために必要とされる実践的知識・技法を事例研究やロールプレイ等を通じて修得することを目的として実施しました。

② 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。

③ 幹部・管理職員ハラスメント防止研修

職員の模範となるべき幹部・管理職員に、ハラスメント防止に向けて求められる役割や行動様式等について再認識させることを目的として実施しました。

(3) 指導者養成研修

各機関の部内研修がより効果的に実施できるよう、各機関の職員を各種研修の指導者として養成することを目的として実施しています。

○ JST基本コース（仕事と人のマネジメント研修）指導者養成課程

JST基本コースの指導に当たることが予定されている職員を対象に、仕事の管理や部下の指導などに関する原則を組織的、体系的に理解させ、実践的能力を付与するとともに、研修の指導者として必要な技法等を修得することを目的として実施しました。



▲JST研修の様子

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4年度は、資料配布としました。

◇ 令和4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 (うち女性)	対象	主な教科目
新採用職員研修	4月6日 ～8日 (3日間)	6機関 13人 (7人)	新たに職員として採用された職員	<ul style="list-style-type: none"> ・国家公務員制度Ⅰ・Ⅱ ・公務員の服務・倫理 ・ロジカルコミュニケーション ・人権について
中堅係員研修	5月31日 ～6月3日 (4日間)	14機関 24人 (7人)	行政職俸給表(一)2級の官職に在職する者等	<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月4日 ～7日 (4日間)	11機関 29人 (7人)	地方機関等の係長級職員	<ul style="list-style-type: none"> ・アンガーマネジメントの実践 ・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 ・課題研究(グループ討議・発表)
課長研修	12月6日 ～7日 (2日間)	10機関 18人 (2人)	地方機関等の課長級職員	<ul style="list-style-type: none"> ・公務職場の活性化 ～リーダーとしての問題解決力～ ・公務員倫理 ・政策・課題研究

(テーマ別・対象者別研修)

研修の名称	日程	修了者 (うち女性)	対 象	教 科 目
評価・育成能力 向上研修	2月20日 (半日間) [オンライン]	11 機関 21人 (4人)	人事評価の評価者となる 管理者(管区・地方機関 の課長級職員)の指導に 当たることが予定されて いる職員	・研修の目的・手法 ・人事評価の枠組み ・目標設定(実習) ・期首面談(ロールプレイ) ・期中(ロールプレイ) ・評価(実習) ・期末面談(ロールプレイ) ・まとめ
メンター養成 研修	5月8日 (半日間) [オンライン]	14 機関 29人 (9人)	係員級又は係長級職員 で、メンターとなること が予定されている者	・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 リアアップ研 修	9月29日 ～30日 (2日間) [オンライン]	9 機関 16人 (16人)	係長級以上の女性職員 で、研修参加意欲が高い 者	・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
女性職員登用 推進セミナー	10月24日 (半日間) [オンライン]	12 機関 14人 (2人)	課長級以上の職員	・講演「職員が生き生きと働き続ける職場づくり」 ・質疑応答・意見交換
幹部・管理職員 ハラスメント 防止研修	1月16日 (半日間) [オンライン]	14 機関 14人 (1人)	地方機関等の部長級以上 の職員	・制度説明 ・講義「起こさない起こさせない!職場のハラスメ ント防止対策」 ・質疑応答・意見交換

(指導者養成研修)

研修の名称	日程	修了者 (うち女性)	対 象	教 科 目
J S T 基本コ ース(仕事と人 のマネジメン ト研修)指導者 養成課程	2月7日 ～10日 (4日間)	8 機関 15人 (5人)	係長級以上の職員等で、 受講後、J S T基本コー スの指導に当たることが 予定されている者	第1章 第一線のリーダーの役割 第2章 リーダーのマネジメント 第3章 リーダーシップ 第4章 コミュニケーション 第5章 職場における実践

Ⅲ 女性職員の登用等

男女共同参画社会の実現は、人事行政における重要課題の一つであるため、女性の採用・登用の拡大について様々な支援や取組を行っています。

当事務所では、女性職員の登用拡大に向け、女性職員を対象とした研修の充実を図り、女性職員が働きやすい職場環境の実現に向けて管理職員を対象とした意識啓発セミナーを実施しています。

1 女性職員キャリアアップ研修

男女共同参画社会の実現に向け、公務における女性職員の登用拡大を促進するため、平成26年度から実施しています。

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。(15頁を参照)

2 女性職員登用推進セミナー

女性職員登用推進施策の一環として平成26年度から実施しています。

課長級以上の職員を対象に、女性登用のための環境整備など管理者の役割や勤務環境の在り方について認識を深めることを目的として実施しました。(15頁を参照)



▲女性職員登用推進セミナーの様子

IV 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）。

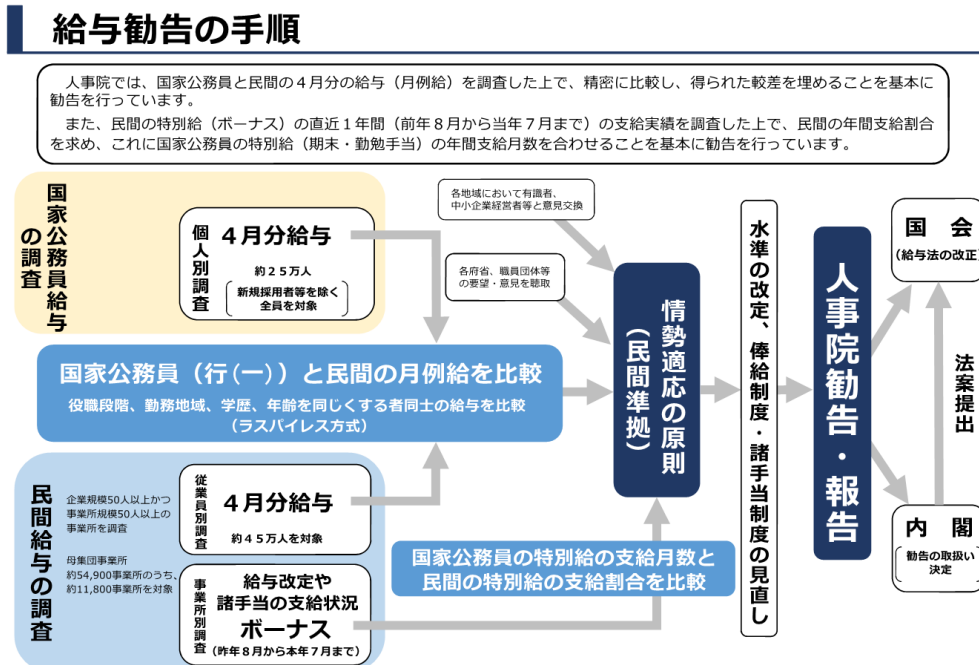
当事務所では、上記勧告の基礎資料となる国家公務員給与及び民間企業の給与の実態を把握するための調査等を実施するとともに、給与制度の適正な運用を図るため、各種研修会及び給与簿監査を実施し、また、日常の制度照会等を通じて各機関における給与実務の指導を行っています。

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（ラスパイレス方式）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4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4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54,900事業所から無作為に抽出した約11,800事業所を対象に、令和4年4月25日から6月17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136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4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2、3)

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	開催地	参加者
4. 8. 9	那覇市	(職員団体) 2団体3人

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オンライン等により研修会を実施しました。

内容・対象者		開催日	開催地等	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	4. 4. 13	オンライン	14機関22人
	諸手当関係	4. 8. 24	オンライン	14機関22人
	給与の支給関係	4. 8. 25	オンライン	13機関17人
	俸給の決定関係	4. 8. 26	オンライン	11機関12人
討議方式 (実務経験年数が概ね1年程度)	諸手当関係	5. 2. 27	那覇市	6機関12人
	給与の支給関係	5. 2. 28	那覇市	5機関11人
	俸給の決定関係	5. 2. 28	那覇市	3機関4人



▲令和5年2月28日開催の様子

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ました。

対象機関（8機関）	
内閣府	沖縄総合事務局（那覇港湾・空港整備事務所、平良港湾事務所、石垣港湾事務所、国営沖縄記念公園事務所、北部ダム統合管理事務所）
警察庁	九州管区警察局沖縄県情報通信部、沖縄県警察本部
国税庁	沖縄税務署、税務大学校沖縄研修支所
厚生労働省	国立療養所宮古南静園
農林水産省	那覇植物防疫事務所
気象庁	沖縄気象台

V 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、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
5. 1. 16	オンライン	6 機関 11 人

2 生涯設計セミナー50

定年を控えた50歳から50歳台半ばの職員を対象に、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、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
5. 1. 17~18	オンライン	6 機関 15 人

VI 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、説明会や研修を開催するとともに、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 服務・懲戒制度説明会

各機関の担当者を対象に、服務・懲戒制度の趣旨の徹底とその適正な運用を図ることを目的として開催しています。令和4年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、資料配布としました。

2 倫理研修

役職段階別研修において、「公務員倫理」のカリキュラムを設け、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。(14頁を参照)

Ⅶ 勤務時間・休暇、仕事と家庭の両立支援制度

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等の適正な運用を図るため、各機関の担当者に対する説明会を開催するほか、各機関に対し調査、指導を行っています。

1 勤務時間・休暇制度説明会

各機関の担当者を対象に、勤務時間及び休暇制度の趣旨の徹底とその適正な運用を図ることを目的として開催しています。令和 4 年度は新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、資料配布としました。

2 育児休業・女子福祉制度説明会

各機関の担当者を対象に、育児休業及び女子福祉制度の趣旨の徹底とその適正な運用を図ることを目的として開催しています。令和 4 年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、資料配布としました。

3 介護に関するセミナー

各機関の担当者のほか、介護に関わる職員で参加を希望する職員を対象に、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	開催地	参加者
4. 11. 8	那覇市	12 機関 30 人

4 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実施しました。

対象機関（3 機関）	
総 務 省	沖縄総合通信事務所
農 林 水 産 省	動物検疫所沖縄支所
運輸安全委員会	運輸安全委員会事務局那覇事務所

5 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 4 年は、民間企業における従業員の勤務時間、休暇制度、社宅の状況、業務災害に対する法定外給付制度等の諸制度の実情を把握するため、全国に所在する常勤の従業員数 50 人以上の全国約 46,000 社から無作為に抽出した企業約 7,600 社を対象に、令和 4 年 10 月 1 日から 11 月 30 日の間に調査を実施しました。

VIII 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、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4年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、動画配信により実施しました。

2 健康安全管理担当者研修会

健康安全管理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、職員の健康保持及び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4年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、動画配信により実施しました。

3 心の健康づくりの研修

各機関の健康管理者及び健康管理担当者を対象に、心の健康に関する施策、現状についての知識の付与を行うとともに、心の健康に関する研修用教材を提供することで、各機関における心の健康づくり施策の促進に資することを目的として実施しています。令和4年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、動画配信により実施しました。

4 「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

各機関の健康管理者、健康管理担当者及び管理監督者等を対象に、心の健康づくりのための職場環境改善に対する積極的な取組及びストレスチェック制度の円滑な実施に資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
4. 11. 15	オンライン	10 機関 13 人

5 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4年度は、4件の相談がありました。

6 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4年度は、2件の相談がありました。

7 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実施しました。

対象機関（2機関）	
総 務 省	沖縄総合通信事務所
運輸安全委員会	運輸安全委員会事務局那覇事務所

8 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	開催地	参加者
4. 11. 25	那覇市	17 機関 24 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
4. 11. 24	オンライン	13 機関 13 人

(3) ハラスメント防止講演会

ハラスメント防止週間行事の一環として、ハラスメント防止に関する啓発、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て開催しました。



▲ハラスメント防止講演会の様子

開催日	実施方法	参加者
4. 11. 24	オンライン	20 機関 71 人

IX 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隔年で実施しており、令和4年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、「本府省等災害補償実務担当者研修会」のオンライン聴講及び動画配信による対応としました。

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実施しました。

対象機関（1機関）	
国 税 庁	沖縄国税事務所

X 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 4 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 4 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 15 件、登録の抹消が 2 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（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	2 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。

XI 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4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で、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4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4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2件ありました。

(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4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4年度は、当事務所に8件の苦情相談がありました。

3 苦情相談に関する地方機関連絡会議

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
4. 11. 24	オンライン	13 機関 13 人

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	開催地	参加者
4. 11. 25	那覇市	17 機関 24 人

XII 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4年度は、4月から5月にかけて、那覇市、浦添市及び宜野湾市において、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. 4. 15	オンライン	15 機関 15 人

3 管内機関等からの陳情等

令和4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。

参 考

1 沖縄事務所管内における一般職国家公務員の在職状況

(単位：人)

府省名	給 与 法 適 用 職 員																	任期付 職員	行政 執行 法人	検察官	合 計
	行(一)	行(二)	専門 行政	税務	公(一)	公(二)	海(一)	海(二)	教(一)	教(二)	研究	医(一)	医(二)	医(三)	福祉	指定	計				
人 事 院	9																9				9
内 閣 府	852		6													2	860	1			861
国家公安委員会	66				13												79				79
総 務 省	53	1															54				54
法 務 省	141	1			226	223						4	4	6			605			24	629
出入国在留管理庁	160				27												187				187
公 安 調 査 庁						28											28				28
財 務 省	317	1					13							1	1	333					333
国 税 庁	2	3		574										1		580	1				581
厚生労働省	310	125	10									19	31	175	8	678					678
農 林 水 産 省	10		59													69					69
林 野 庁	18															18					18
水 産 庁	6															6					6
経 済 産 業 省	8															8					8
特 許 庁	1															1					1
国 土 交 通 省	106		311													417					417
気 象 庁	227															227					227
海 上 保 安 庁	141	1			1,616										1	1,759					1,759
環 境 省	27															27					27
独立行政法人 駐留軍等労働者 労務管理機構																			67		67
合 計	2,454	132	386	574	266	1,867	13					23	35	183	8	4,594	2	67	24	6,038	
構 成 比 (%)	41.3	2.2	6.5	9.7	4.5	31.4	0.2					0.4	0.6	3.1	0.1	100.0					

※ 「令和3年度一般職の国家公務員の任用状況調査（令和4年1月15日現在）」による。ただし、駐留軍等労働者労務管理機構の職員数は沖縄事務所調べ。

2 給与勧告の骨子

○ 本年の給与勧告のポイント

～3年ぶりに月例給、ボーナスともに引上げ～

- ① 民間給与との較差(0.23%)を埋めるため、初任給及び若年層の俸給月額を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.10月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務の給与水準は、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民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

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11,800民間事業所の約45万人の個人別給与を調査（完了率83.2%）

〈月例給〉公務と民間の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 921円（0.23%）

〔行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 405,049円、平均年齢 42.7歳〕

〔改定の内訳：俸給 818円 はね返し分^(注)103円〕^(注)俸給の改定により諸手当の額が増減する分

〈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 4.41月〔公務の平均支給月数 4.30月〕

2 給与改定の内容と考え方

〈月例給〉

○ 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等を踏まえ、総合職試験及び一般職試験（大卒程度）に係る初任給を3,000円、一般職試験（高卒者）に係る初任給を4,000円引上げ。これを踏まえ、20歳台半ばに重点を置き、初任の係長級の若手職員にも一定の改善が及ぶよう、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について改定（平均改定率：全体 0.3%〔1級 1.7%、2級 1.1%、3級 0.2%、4級・5級 0.0%、6級以上は改定なし〕）

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（専門スタッフ職俸給表及び指定職俸給表は改定なし）

〈ボーナス〉

民間の支給状況に見合うよう引上げ 4.30月分→4.40月分

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分。その一部を用いて上位の成績区分に係る原資を確保

(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
令和4年度 期末手当	1.20月 (支給済み)	1.20月 (改定なし)
勤勉手当	0.95月 (支給済み)	1.05月 (現行0.95月)
5年度 期末手当	1.20月	1.20月
以降 勤勉手当	1.00月	1.00月

〈実施時期〉

- ・月例給：令和4年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

3 その他の取組

(1) 博士課程修了者等の初任給基準の見直し

博士課程修了者等の処遇を改善するため、本年中に初任給基準の改正を行い、令和5年4月から実施

(2) テレワークに関する給与面での対応

テレワークの実施に係る光熱・水道費等の職員の負担軽減等の観点から、テレワークを行う場合に支給する新たな手当について、具体的な枠組みを検討

4 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

能率的で活力があり、一人一人が躍動できる公務組織の実現に向けて、公務員人事管理に関する報告で述べた様々な取組を進める中で、給与面においても、下記の課題に対応できるよう、給与制度のアップデートに向けて一体的に取組

令和5年に骨格案、令和6年にその時点で必要な措置の成案を示し、施策を講ずることを念頭。また、定年引上げ完成を見据えた更なる措置等に向けて、その後も対応

【給与上対応すべき課題】

- ・若い世代の誘致・確保
- ・積極的な中途採用や機動的で柔軟な配置・登用のニーズ
- ・採用者の年齢・経歴や採用後のキャリアパスの多様化
- ・働き方が多様化する中での職員の活躍支援や公務組織の全国展開の体制確保等の要請

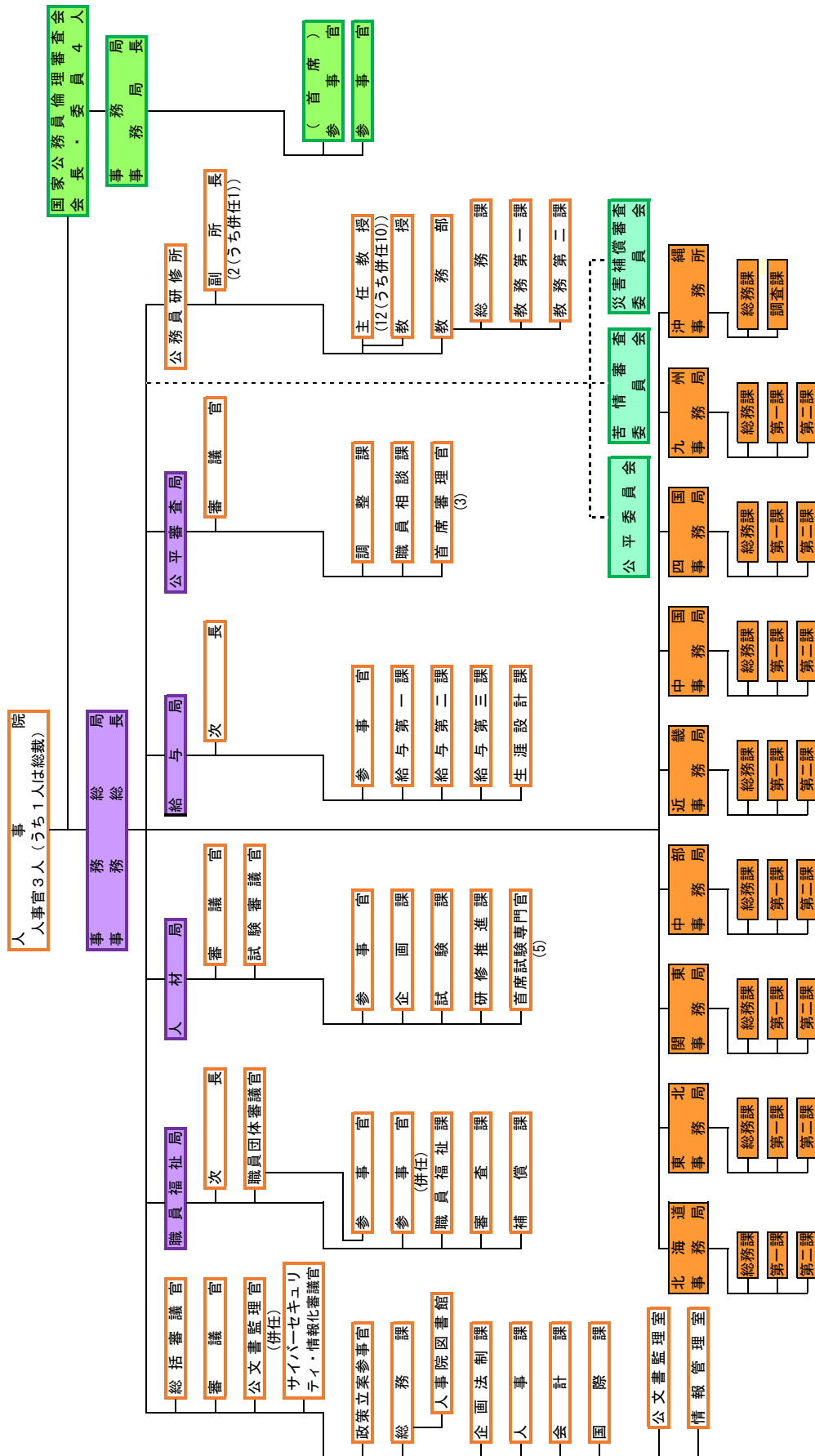
【取組事項】

- ・若年層を始めとする人材の確保等の観点を踏まえた公務全体のあるべき給与水準
- ・多様な人材の専門性等に応じた給与の設定
- ・65歳定年を見据えた60歳前・60歳超の給与カーブ
- ・初任層、中堅層、管理職層などキャリアの各段階における能力・実績や職責の給与への的確な反映
- ・定年前再任用等をめぐる状況を踏まえた給与
- ・社会や公務の変化に応じた諸手当の見直し

3 人事院の給与勧告と実施状況の概要

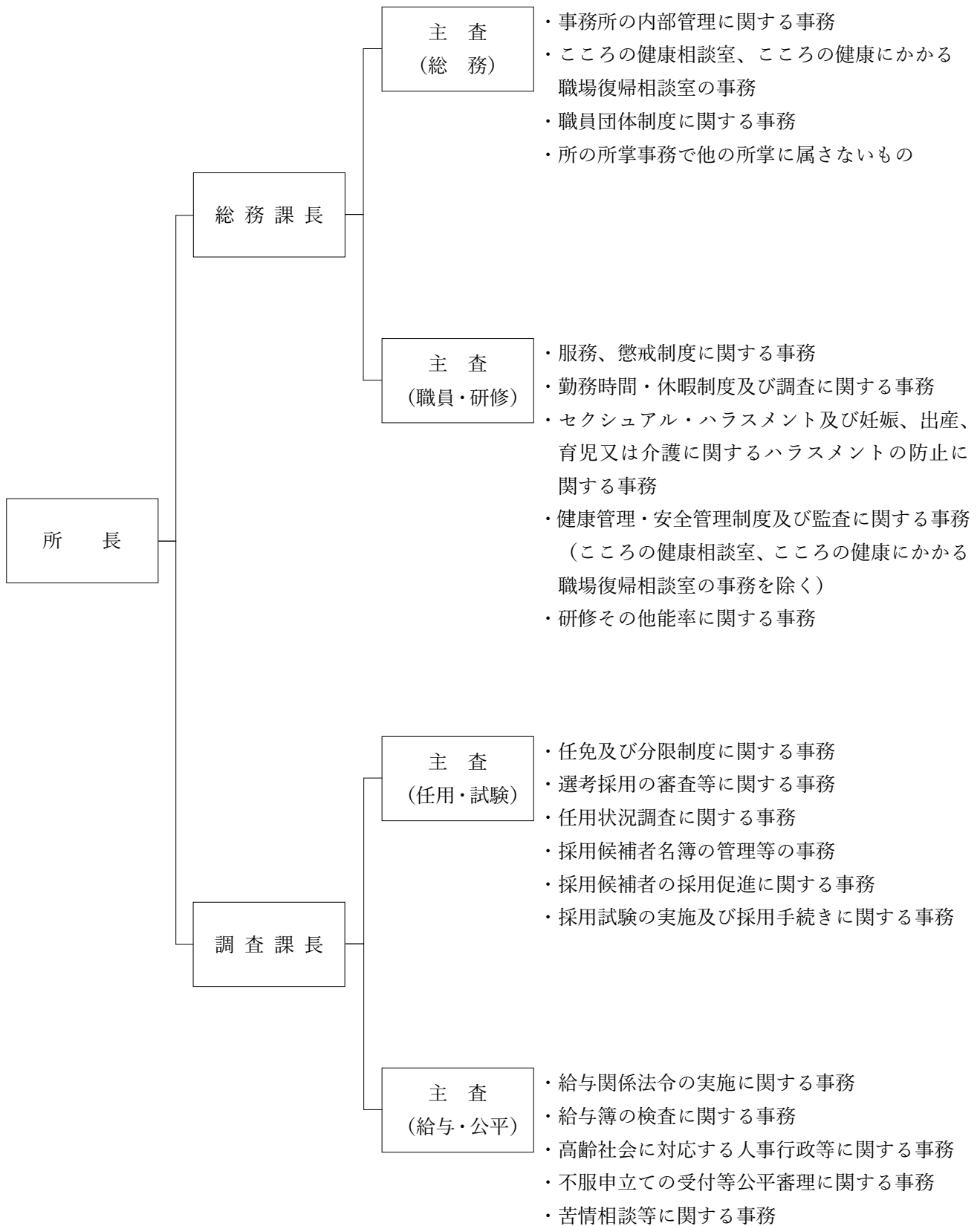
人事院勧告		国会決定	
勧告年月日	内 容	実施年月日	内 容
昭和 35. 8. 8	12. 4%引上げ	35. 10. 1	(一部手直しのほか勧告どおり)
36. 8. 8	7. 3% "	36. 10. 1	勧告どおり
37. 8. 10	9. 3% "	37. 10. 1	(一部手直しのほか勧告どおり)
38. 8. 10	7. 5% "	38. 10. 1	勧告どおり
39. 8. 12	8. 5% "	39. 9. 1	"
40. 8. 13	7. 2% "	40. 9. 1	"
41. 8. 12	6. 9% "	41. 9. 1	"
42. 8. 15	7. 9% "	42. 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%引き下げ	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%引き上げ	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%引き下げ	21. 12. 1	勧告どおり
22. 8. 10	0. 19%引き下げ	22. 12. 1	"
23. 9. 30	0. 23%引き下げ	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%引き上げ	26. 4. 1	勧告どおり
27. 8. 6	0. 36%引き上げ	27. 4. 1	"
28. 8. 8	0. 17%引き上げ	28. 4. 1	"
29. 8. 8	0. 15%引き上げ	29. 4. 1	"
30. 8. 10	0. 16%引き上げ	30. 4. 1	"
令和 元. 8. 7	0. 09%引き上げ	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日に給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

4 人事院の機構図 (令和4年度末)



5 人事院沖縄事務所の組織及び事務分掌

令和4年4月1日現在





人事院沖繩事務所

<http://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

FAX 098-854-0209