Ⅰ　任　　用

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る。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、採用後の昇任、転任などについても、この成績主義の原則に基づき、公正に実施し、人事評価の結果を任免に活用することとされている。また、公務能率の維持及び公務の適正な運営の確保の観点から、職員が一定の事由に該当する場合には、その意に反して免職、降任、休職等の処分を行うことができることとされている。

当事務局では、このような基本原則に基づき、国家公務員採用試験の実施、採用候補者名簿の作成・管理、任用状況調査の実施、任用に関する調査等を行うとともに、これらを通じて任用業務についての助言及び各機関からの意見聴取を行っている。

1　採用試験等の実施

人事院では、令和４年度に、大学（大学院）卒業程度以上の試験として総合職試験（院卒者試験・大卒程度試験）、一般職試験（大卒程度試験）など11種類13回、高校卒業程度の試験として一般職試験（高卒者試験）、専門職試験（税務職員）など10種類11回、経験者採用試験８種類８回、延べ29種類32回の採用試験のほか、中途採用者選考試験（就職氷河期世代）を実施した。

このうち、東北管内では、専門職試験（食品衛生監視員）及び経験者採用試験を除く20種類、総合職試験のうち院卒者試験の法務区分及び大卒程度試験の教養区分を除く計21回の採用試験のほか、中途採用者選考試験（就職氷河期世代）を実施した。

(1) 採用試験の申込者及び最終合格者

全試験の東北管内における申込者数は6,522人で令和３年度に比べ113人（1.7%）の減少であった。このうち、大学（大学院）卒業程度以上の試験は4,229人で82人（2.0%）の増加、高校卒業程度の試験は2,293人で195人（7.8%）の減少であった。

また、全試験の東北管内における最終合格者数は1,747人で令和３年度に比べ145人（9.1%）の増加であった。このうち、大学（大学院）卒業程度以上の試験は1,155人で131人（12.8%）の増加、高校卒業程度の試験は592人で14人（2.4%）の増加であった。

試験別の申込者数と最終合格者数の状況については、次頁の表１－１のとおりである。（参考資料１及び参考資料２参照）

女性の申込者数と最終合格者数については、全試験の東北管内における申込者数は2,395人で令和３年度と比べ71人（2.9%）の減少であり、管内の申込者数に占める女性の割合は36.7%で令和３年度と比べ0.5ポイントの減少であった。また、最終合格者数は641人で令和３年度と比べ76人（13.5%）の増加であり、管内の最終合格者数に占める女性の割合は36.7%で令和３年度と比べ1.4ポイントの増加であった。

表１－１　東北管内における採用試験別申込者数及び最終合格者数

試験の程度	試験の種類		2022年度(A) 申込者数	2022年度(A) 最終合格者数	2021年度(B) 申込者数	2021年度(B) 最終合格者数	(A)－(B) 申込者数	(A)－(B) 最終合格者数
			人	人	人	人	人	人
大学卒業程度（大学院）	総合職試験	院卒者試験（法務区分を除く。）	111	41	79	29	32	12
		大卒程度試験（教養区分を除く。）	837	67	819	60	18	7
	一般職試験	大卒程度試験 ＊	1,922	746	1,922	624	0	122
	専門職試験	皇宮護衛官(大卒程度試験)	33	2	29	1	4	1
		法務省専門職員(人間科学)	132	55	156	53	△ 24	2
		財務専門官	193	47	191	48	2	△ 1
		国税専門官	688	150	645	163	43	△ 13
		労働基準監督官	281	44	255	40	26	4
		航空管制官	20	3	16	0	4	3
		海上保安官	12	0	35	6	△ 23	△ 6
	小　　計		4,229	1,155	4,147	1,024	82	131
高等学校卒業程度	一般職試験	高卒者試験 ＊	1,056	317	1,208	268	△ 152	49
		社会人試験(係員級) ＊	5	0	2	1	3	△ 1
	専門職試験	税務職員 ＊	475	110	530	136	△ 55	△ 26
		皇宮護衛官(高卒程度試験)	16	0	12	0	4	0
		刑務官 ＊	180	68	169	64	11	4
		入国警備官	57	9	61	3	△ 4	6
		航空保安大学校学生	12	6	20	13	△ 8	△ 7
		海上保安学校学生(特別)	337	48	318	64	19	△ 16
		海上保安学校学生	117	30	135	24	△ 18	6
		海上保安大学校学生	21	4	17	4	4	0
		気象大学校学生	17	0	16	1	1	△ 1
	小　　計		2,293	592	2,488	578	△ 195	14
合　　計			6,522	1,747	6,635	1,602	△ 113	145

（注）「試験の種類」欄の＊印の付いた試験における人数については、東北地域での採用を希望する者（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、全国での採用である技術系及び農学系の区分において東北管内で受験を申し込んだ者の数の和である。

(2) 中途採用者選考試験（就職氷河期世代）の申込者及び合格者

いわゆる「就職氷河期世代」の支援の一環として、国家公務員の中途採用について政府を挙げて取り組むものとされ、その実現のため、統一的な選考試験として、令和２年度から始まり３回目となる中途採用者選考試験（就職氷河期世代）を実施した。第１次選考試験については全国９都市で実施し、全国における申込者数は5,532人で、そのうち東北区分における申込者数は264人であった。第２次選考は、各採用予定機関で採用面接等が行われ、全国における合格者は160人で、そのうち東北区分における合格者は14人であった。

第１次選考日	申込者数	第１次選考通過者数	合格者数
４.10.30	264人	79人	14 人

(3) 本府省合同業務説明会（総合職試験第１次試験合格者対象）

総合職試験(院卒者試験・大卒程度試験)の第１次試験合格者に対し、各府省を官庁訪問するに当たって、各府省の業務を理解し、志望府省選定の参考となる情報を提供するため、各府省担当者による業務説明会を実施した。

実施日	参加者数	説明府省数	会　　場
４．５.16	96人	28府省庁	フォレスト仙台

(4) 官庁合同業務説明会（一般職試験(大卒程度試験)第１次試験合格者対象）

一般職試験(大卒程度試験)の第１次試験合格者に対し、各機関の担当者から業務内容や求める人材、仕事のやりがいなどの説明を行い、また、第１次試験合格者からの採用等に関する質問・相談にも対応するため、業務説明会を実施した。参加者数は553人で、第１次試験を東北管内で受験した第１次試験合格者1,025人の54.0％に相当する人数であった。

実施日	参加者数	説明機関数	会　　場
４．７．７	553人	38機関	仙台国際センター展示棟

２　啓発活動・人材確保活動等

多様で有為な人材を公務に誘致するため、各府省との連携・協力の下、各種業務説明会を実施するとともに、大学生を対象とした国家公務員ガイダンスなどを実施した。

(1) 広報活動

人事院は、人事院が試験機関として実施する令和４年度の採用試験全体の施行計画について、前年度の２月１日に官報公告を行い、併せて新聞等の報道機関やインターネットなどを通じて公表した。

当事務局においても、東北管内の大学、短期大学、高等学校、税務署及び各県労働局などに試験の概要やポスター等の募集資料の掲示・配布を依頼するとともに、管内の各地方自治体の広報誌に採用試験日程等の掲載を依頼するなどして周知を図った。

(2) 大学生を対象とした国家公務員ガイダンス等

東北管内の主な大学が実施する公務員ガイダンス等に参加するとともに、当事務局が主催する参加者の所属大学を限定しない国家公務員ガイダンスを２回実施した。また、大学生協事業連合東北地区が主催する国家公務員合同業務説明会に参加した。これらのガイダンスにおいて、大学１年生・２年生等を含む学生に対し、公務の魅力や各採用試験の内容、申込・合格状況及び採用に至るまでのポイントなどについて説明を行ったほか、一部ガイダンスにおいては大学ＯＢの職員から体験談等を語ってもらった。なお、令和４年度のガイダンスは全てオンライン方式により実施した。

実施大学等	参加者数
弘前大学、山形大学、福島大学、東北学院大学、 宮城大学、東北工業大学	計253人
国家公務員ＷＥＢ説明会 （当事務局主催。複数の大学の学生が参加）	計302人
国家公務員合同業務説明会 （大学生協事業連合東北地区主催。 複数の大学の学生が参加）	235人

※山形大学、宮城大学については本院人材局企画課職員が説明

(3) 啓発活動

公務に関心のある学生等を主な対象とし、本府省の人事担当者等が業務内容、直面する政策課題、仕事のやりがいなどを説明することにより、学生の就業意識や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「公務研究セミナー」を実施した。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、事前予約制により参加者を募り実施した。

実施日	参加者数	参加府省数	会　　場
５．１．24	173人	30府省庁	フォレスト仙台

(4) 人材確保活動

(ｱ) 東北ＯＰＥＮゼミ

公務に関心を持つ学生等を対象として、東北管内各機関での職場見学や若手職員との懇談などを通じ、公務への理解と関心を高めてもらうことを目的として実施した。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等の観点から、対面方式・オンライン方式併用で実施した。

実施日	参加者数	参加機関数
５．３．１～３．15	延べ880人	59機関

(ｲ) 総合職中央省庁セミナー（総合職試験受験予定者対象）

総合職試験を志望する学生を対象として、各府省採用担当者がそれぞれの府省の業務内容や求める人材、仕事の魅力などについて情報提供を行い、学生からの採用等に関する質問・相談にも対応するためのセミナーを実施した。令和２年度から引き続き、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、事前予約制により参加者を募り実施した（以下(ｳ)及び(ｴ)の説明会も同じ）。

実施日	参加者数	参加府省数	会　　場
５．３．10	55人	26府省庁	フォレスト仙台

(ｳ) 一般職各府省合同業務説明会（一般職試験（大卒程度）受験予定者対象）

一般職試験（大卒程度試験）の本府省採用を志望する学生を対象として、各府省採用担当者がそれぞれの府省の業務内容や求める人材、本府省勤務でのやりがいなどについて情報提供を行い、学生からの採用等に関する質問・相談にも対応するための説明会を実施した。

実施日	参加者数	参加府省数	会　　場
５．３．２	270人	22府省庁	仙台国際センター展示棟

(ｴ) 主要官庁業務説明会（一般職試験（大卒程度）等受験予定者対象）

大卒程度の一般職試験及び専門職試験を志望する学生を対象として、東北管内に所在する主要機関が集まり、各機関の採用担当者がそれぞれの業務内容や求める人材、仕事のやりがいなどを説明し、学生からの質問・相談にも対応するための説明

会を実施した。

実施日	参加者数	参加機関数	会　　場
５．３．２	延べ844人	28機関	仙台国際センター展示棟

啓発活動・人材確保活動での説明風景

（公務研究セミナー）

（一般職各府省合同業務説明会）

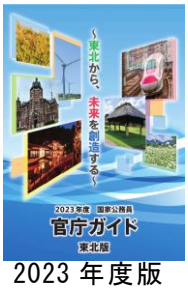
(5) 大学懇談会

国家公務員採用試験に関する様々な情報を提供するとともに、大学生の就職動向や公務員試験の在り方などについて意見交換をするため、東北管内主要大学の就職担当課長等との懇談会をオンライン方式により実施した。

実施日	参 加 大 学
４．12．16	弘前大学、岩手大学、東北大学、秋田大学、山形大学、福島大学、東北学院大学

(6) 官庁ガイドの作成

公務職場の魅力を受験対象者に分かりやすく伝えるため、主に東北管内に所在する国の機関の業務内容等を紹介したパンフレット（官庁ガイド）を作成し、各大学等に学生・生徒の閲覧用として送付するとともに、人材確保活動における各種イベント等で配布した。



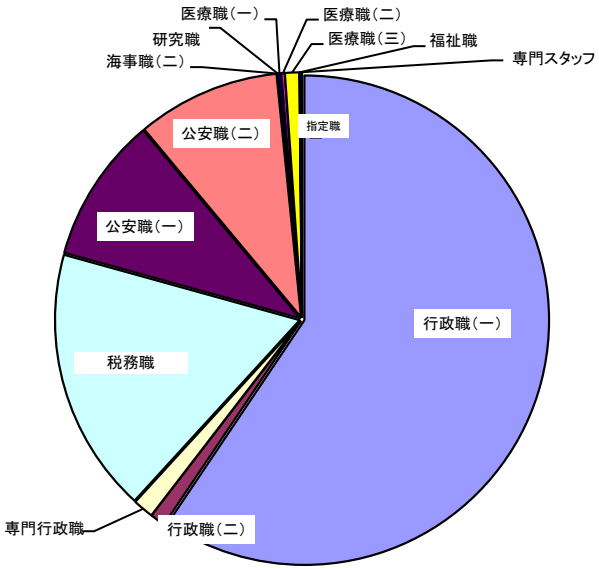
2023 年度版

3　任用状況調査

一般職の国家公務員の任用の実態を把握するため、毎年、各機関の協力を得て、任用状況調査を実施している。この調査結果によると、図１－１のとおり令和４年１月15日現在、東北管内の給与法適用職員は17,871人（前年比370人減少）であり、そのうち女性職員数は3,499人（19.6％）で前年度に比べ117人増加した。

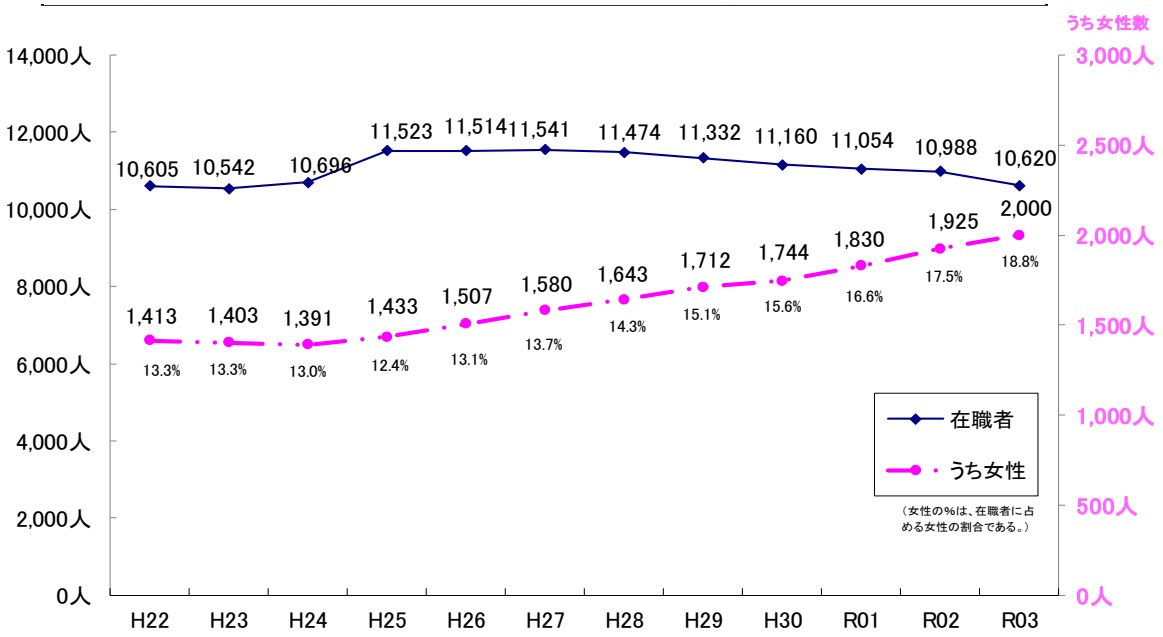
なお、給与法適用職員のうち行政職（一）の在職者（10,620人）に占める女性職員数は、2,000人（18.8％）で令和３年度と比べ1.3ポイント増加した。（図１－２、参考資料３及び参考資料４参照）

図１－１　東北管内給与法適用職員俸給表別在職者数(令４.1.15 現在)



俸給表	在 職 者	割合(%)
行政職(一)	10,620	59.4
行政職(二)	180	1.0
専門行政職	243	1.4
税務職	3,130	17.5
公安職(一)	1,719	9.6
公安職(二)	1,692	9.5
海事職(二)	6	0.0
研究職	1	0.0
医療職(一)	40	0.2
医療職(二)	41	0.2
医療職(三)	169	0.9
福祉職	6	0.0
専門スタッフ	1	0.0
指定職	23	0.1
計	17,871	100.0

図１－２　東北管内年度別在職状況（行政職(一)）



4　任用制度の運用

(1) 任用に関する調査

任用関係法規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、各府省等における職員の任免、分限、国際機関等への派遣等の実態を調査し、これらに関する現行諸制度についての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ことを目的として、東北管内の５機関を対象として「任用に関する調査」を実施した。

その結果、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、適当でないと認められる事例のあった一部の機関に対し、適切な措置を講じるよう指導・助言を行った。

(2) 任用担当官会議

東北管内の各機関の任用担当者に対して、一般職試験（大卒程度試験）や一般職試験（高卒者試験）の採用等の状況、採用手続に関する留意事項及び人材確保活動の実施計画等を周知するとともに、任用に関する諸問題についての意見交換を行う会議を実施した。

実施日	参加者数	参加機関	会　　場
４．６．３	41人	30機関	仙台第２合同庁舎

(3) 任用実務担当者研修会

任用実務に携わる東北管内各機関の職員を対象とし、任用制度及び分限制度の理解を深め、これら制度の関係業務の適正な運用に資することを目的として、オンライン方式による研修会を実施した。

実施日	参加者数	参加機関
４．12．２	66人	50機関

(4) 採用候補者名簿からの採用状況

令和４年度に実施した東北管内の各地域試験（採用試験のうち地域ごとに行われている試験）の合格者を記載した「東北地域採用候補者名簿」からの採用状況等は、表１－２のとおりとなっている。

表１－２　　令和４年度東北地域採用候補者名簿

採用候補者名簿		名簿作成日	名簿 記載者数	採用・ 内定者数	辞退・無 応答者数	採用 希望者数	採用時期 延期者数
一般職 （大卒）	行　　政	４．８．16	人 559(243)	人 262(111)	人 269(125)	人 20(5)	人 8(2)
一般職 （高卒）	事　　務	４.11.15	167(85)	70(36)	94(48)	3(1)	
	技　　術		112(19)	50(6)	61(13)	1(0)	
	計		279(104)	120(42)	155(61)	4(1)	
税　務	税　　務	４.11.15	110(47)	52(18)	58(29)	0(0)	
刑務官	刑務（Ａ）	４.11.22	41(　0)	21(0)	11(0)	9(0)	
	刑務（Ｂ）		13(13)	6(6)	5(5)	2(2)	
	刑務(Ａ)社会人		2(　0)	0(0)	0(0)	2(0)	
	刑務(Ｂ)社会人		1(　1)	0(0)	0(0)	1(1)	
	刑務(Ａ)武道		11(　0)	8(0)	0(0)	3(0)	

（注）１　表中の各数値は、令和５年３月31日現在のものである。
　　２　採用・内定者数には、試験に合格したことにより、配置換等の任用行為がなされた者を含む。
　　３　（　）内は、女性で内数である。

Ⅱ　研　　修

人事院は、職員の職務の遂行に必要な知識及び技能を習得させるとともに、国民全体の奉仕者としての使命の自覚及び多角的な視点等を有する職員を育成し、併せて政府職員としての一体感を培うこと等を目的として、各種の研修の実施に努めている。

当事務局においては、東北管内の各府省の地方機関に勤務する職員を対象として、役職段階別研修、テーマ別研修、指導者養成研修等を実施している。

令和４年度は、新型コロナウイルス感染症の感染状況に鑑み、対面方式により実施する場合は、受講者間の間隔を空けた座席配置とすること、机・イス等の消毒を行うこと等の感染防止対策を講じた上で実施した。また、インターネットを活用したオンライン方式を一部の研修で実施した。

令和４年度の研修は、計11コース（13回）実施し、受講者は延べ532名であった。

1　研修実施概況

(1) 役職段階別研修

研修員の自己啓発、相互啓発を促すため、研修員の積極的な参加を前提とした討議方式のカリキュラムを中心に実施した。

① 新採用職員研修

国民全体の奉仕者としての自覚を促し、国家公務員制度の基礎的知識を付与することを目的とし、令和４年度はオンライン方式で実施した。

② 中堅係員研修

一定の職務経験を積んだ中堅係員に対し、「中堅係員に求められる役割」、「メンタルヘルス」及び「コミュニケーション」、また、人権問題に関する科目として「障害当事者の体験談」等のカリキュラムを実施し、職場での自分の立場と役割について考える機会とした。

令和４年度は、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策を講じた上で、対面方式により実施した。

③ 係長級研修

自府省の課題についてプレゼンテーションした後、その内容について自らが討議を進める「業務課題研究」、「部下の育成（コーチング）」、「ファシリテーション」等のカリキュラムを実施した。部下の自発的な行動を促し、職場環境を向上させるために、係長級職員としてどのようにすべきかを考える機会とした。

令和４年度は、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策を講じた上で、対面方式により実施した。

④ 課長級研修

「問題解決力」、「アンガーマネジメント」等のカリキュラムを実施した。組織内外に対して適切に対応すること、自身の感情をコントロールし、部下に対して的確なリーダーシップやマネジメント能力を発揮することが期待される課長級職員に対し、管理職としての在るべき姿を考える機会とした。

令和４年度は、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策を講じた上で、対面方式により実施した。

役職段階別研修実施風景

（討議風景：係長級研修）

（演習風景：中堅係員研修）

(2) テーマ別研修

公務における人材育成のため、必要な知識及び能力の向上を図り、テーマごとに次に掲げる研修を実施した。

① 評価・育成能力向上研修

公正かつ適正な人事評価の実施に資するため、評価や面談に関するロールプレイング等を通じて、評価者（管理者）の評価・育成能力の向上を図ることを目的とし、令和４年度はオンライン方式で実施した。

② 女性職員キャリアアップ研修

女性職員の登用拡大を促進するため、係長級の女性職員に対し、マネジメント能力開発・伸長の機会を付与するとともに、所属府省を超えた人的ネットワークの形成、相互啓発を図ることを目的として、対面方式により実施した。

③ 女性職員登用推進セミナー

課長級職員を対象として、各府省において女性職員の登用を阻害する要因を見直し、女性登用のための環境を整備するため、各職場における人事管理や人材育成の責任を有する管理職員の意識啓発を図ることを目的とし、「第32回東北地区課長級研修（民官交流研修）」と併せて実施した。

④ メンター養成研修

メンター（仕事上での行動や考え方について基本・手本となる人）に必要な基本的な知識、意識、コミュニケーションスキルを習得させ、併せてメンターの風土を職場内に醸成させることを目的とし、令和４年度はオンライン方式で実施した。

テーマ別研修実施風景

（討議風景：女性職員キャリアアップ研修）

(3) 指導者養成研修

次の指導者養成研修を実施するとともに、地方公共団体等が実施するＪＫＥＴ及びＪＳＴについて、各団体等からの申請に基づき指導者としての認定事務を行った。

① ハラスメント防止研修指導者養成コース

ハラスメント防止に関する職員の意識を高め、また、管理監督者にその果たすべき責務・役割について理解を徹底するとともに実践的能力を付与することを目的とし、令和４年度はオンライン方式で実施した。

② 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

仕事の管理や部下の指導等に関する原則を組織的、体系的に理解させるとともに、ＪＳＴ基本コースの指導者として必要な知識・技法を修得させることを目的として対面方式で実施した。

(4) その他の研修

○ 幹部・管理職員ハラスメント防止研修

管区機関等の課長級以上の職員を対象として、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、令和４年度はオンライン方式で実施した。

2 地方機関職員研修連絡会議

当該年度に当事務局が実施した研修の報告及び翌年度の研修計画の策定に向け、各機関の研修担当者と意見交換を行うことを目的とした会議を、令和４年度はオンライン方式で実施した。

令和４年度　東北地区研修　実施結果

人事院東北事務局

研修の名称	実施時期	実施方法	予定人員	参加人員	目　　的	対　象　者　等
令和４年度東北地区 新採用職員研修	令和４年４月１４日 ～４月１５日 （２日間）	オンライン	８０名程度	９４名	新たに採用された者に対し、国民全体の奉仕者としての国家公務員の使命と心構えを自覚させるとともに、必要な知識、マナー等の習得を図り、併せて政府職員としての一体感を培う。	行政職俸給表(一)１級の官職(これに相当すると認められる官職を含む。)に採用された者 【一般職国家公務員のみ対象】
第７４回東北地区 中堅係員研修	令和４年６月１４日 ～６月１７日 （４日間）	対面	４０名程度	４０名	職務の遂行に必要な知識、技能、態度及び広範な行政的視野並びに社会的識見を付与し、地方機関における行政運営の中核となるべき公務員を育成するとともに、政府職員としての一体感を培う。	Ⅲ種試験又は一般職試験（高卒者試験）（同等試験を含む。）採用者にあっては採用後８年以上、Ⅱ種試験又は一般職試験（大卒程度）（同等試験を含む。）採用者にあっては採用後３年以上の経験を有する係員 その他その者の免許資格、経験等からみて上記と同等と認められる者
第７５回東北地区 中堅係員研修	令和４年１０月４日 ～１０月７日 （４日間）	対面	４０名程度	４１名	同　上	同　上
第６６回東北地区 係長級研修	令和４年９月６日 ～９月９日 （４日間）	対面	３６名	３８名	職務の遂行に必要な幅広い知識、教養及び広範な行政的視野、管理能力並びに社会的識見を付与し、将来、地方機関における中堅幹部となるべき公務員を育成するとともに、政府職員としての一体感を培う。	地方機関の係長又はこれと同等と認められる者
第６７回東北地区 係長級研修	令和４年１２月６日 ～１２月９日 （４日間）	対面	３６名	４０名	同　上	同　上
第３２回東北地区 課長級研修 （民官交流研修）	令和４年１１月１４日 ～１１月１６日 （３日間）	対面	４０名程度 （民20名、 官等20名）	３４名 （うち民間企業 １２名）	管理者としての職務の遂行に必要な広範な行政的識見を更に深めさせ、高度の管理能力を一層充実させることにより、地方機関における上級幹部となるべき公務員を育成するとともに、政府職員としての一体感を培う。 また、民間企業の管理者との交流を通じて、幅広い考え方等を身につけ、相互啓発・相互理解を図る。	管区機関の課長又はこれと同等と認められる者
令和４年度 評価・育成能力向上研修	令和５年２月８日 （１日間）	オンライン	４０名程度	２５名	公正かつ適正な人事評価の実施に資するため、評価や面談に関するロールプレイング等を通じて、評価者（管理者）の評価・育成能力の向上を図る。	原則として、管区機関課長級の評価者の指導に当たることが予定されている職員 【独立行政法人及び国立大学法人は対象外】
第１０回東北地区 女性職員登用推進セミナー	令和４年１１月１４日 （１日間）	対面	４０名程度	３４名 （うち民間企業 １２名）	女性職員登用推進のための環境整備の一環として、各省庁において女性職員の登用を阻害する要因を見直し、女性職員登用のための環境を整備するため、各職場の人事管理・人材育成の責任を有する管理職員の意識啓発を図る。	管区機関等の課長級以上の管理職員 ※第３２回東北地区課長級研修と併せて実施
第９回東北地区 女性職員キャリアアップ研修	令和４年５月１７日 ～５月１９日 （３日間）	対面	４０名程度	３２名	女性職員の登用を促進するため、女性職員間の相互啓発等による業務遂行能力の伸長を図る機会を付与するとともに、マネジメント能力開発の機会や人的ネットワークの形成の機会の付与等を図る。	地方機関の女性職員のうち、原則として係長級の職員
第１５回東北地区 メンター養成研修	令和４年７月６日 （１日間）	オンライン	４０名程度	４６名	メンター（仕事上での行動や考え方について基本・手本となる人）に必要な基本的な知識、意識、コミュニケーションスキルを習得させ、併せてメンターの風土を職場内に醸成させる。	メンタープログラムのメンターになることが予定されている者又は気づきや成長を促し、自立的行動を促進させるコミュニケーションスキルの向上によりメンターの風土の醸成を担う者で、かつ、係長級以上の職員
第３回東北地区 ハラスメント防止研修 指導者養成コース	令和４年８月３日 （１日間）	オンライン	４０名程度	４８名	ハラスメント防止に関する職員の意識を高め、また、管理・監督者にその果たすべき責務・役割について理解を徹底するとともに実践的能力を付与する。	係長級以上の職員で、部内のハラスメント防止研修の指導に当たることが予定されている者
第７４回東北地区 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	令和５年１月１７日 ～１月２０日 （４日間）	対面	１８名	１７名	仕事の管理や部下の指導などに関する原則を組織的、体系的に理解させるとともに実践的能力を付与する。また、ＪＳＴ基本コースの指導者として必要な知識・技法を修得させる。	係長級以上の職員又は５年以上の職歴を有する職員で、かつ、受講後、ＪＳＴ基本コースの指導にあたることが予定されている者
令和４年度東北地区 幹部・管理職員ハラスメント 防止研修	令和４年１０月２５日 （１日間）	オンライン	４０名程度	６７名	ハラスメント防止について幹部・管理職員に求められる役割や行動様式等について再認識させる。	管区機関等の課長級以上の職員

Ⅲ　給　　与

人事院は、情勢適応の原則に基づき、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を基本として、国会及び内閣に対し職員の給与についての報告及び給与の改定に関する勧告を行っている。

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。

当事務局においては、公務員給与及び民間給与の実態等の調査を実施するとともに、給与制度の適正な運用を図るため、管内各機関を対象に各種説明会及び給与簿監査を実施し、併せて日常の質疑照会等に対する回答を通じ、給与実務の指導等を行っている。

1　給与勧告制度

人事院の給与勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し、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有している。

毎年、「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」を実施して公務と民間の４月分の給与を精確に把握し、単純な平均値の比較ではなく、主な給与決定要素である職種、役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行い、国家公務員と民間企業従業員の給与水準を均衡させること（民間準拠）を基本に勧告を行っている。

また、特別給については、「職種別民間給与実態調査」により、前年８月から当年７月までの１年間の民間の特別給（ボーナス）の支給実績を精確に把握し、これに国家公務員の特別給（期末手当、勤勉手当）の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っている。

(1) 職種別民間給与実態調査

適正な公務員給与を決定するための基礎資料を得ることを目的として、全国約11,800事業所を対象として調査を行った。

令和４年は、令和３年に引き続き、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、調査員による実地調査を基本としつつ、必要に応じて対面によらない方法も活用し実施した。

管内における調査対象事業所数は次のとおりであり、各県及び仙台市の人事委員会と共同で調査を実施した。当事務局においては、58事業所を担当した。

青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県	計
160	149	252	112	145	175	993

(2) 人事院勧告等説明会

人事院は、令和４年８月８日に国会及び内閣に対して、一般職の職員の給与等について報告及び勧告を行った。

勧告では、３年ぶりに月例給及び特別給の引上げを行うこととした。

当事務局では、この報告及び勧告について、その趣旨及び内容の周知を図るため、令和４年度は、職員団体に対して次のとおり説明会を実施した。

実施日	参加者数	会　場
４．８．10	職員団体　６団体　６名	仙台第２合同庁舎

2　給与実務担当者説明会

給与制度全般についての理解を深め、給与実務の円滑な遂行及び適正な運用を確保することを目的として、同制度の実務担当者のうち原則として実務経験が１年未満の者を対象に、実務に必要な制度全般について説明を行うとともに、基本的な事例の検討を行う説明会を例年実施しているところ、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、オンライン方式で実施した。

実施内容	実施日	参加者数
諸手当、給与の支給関係	４．６．28～６．30	61機関　77名
	４．８．24～８．26	74機関　98名
俸給決定関係	４．９．15～９．16	66機関　80名

3　給与簿監査

給与簿監査は、国家公務員法第69条の規定に基づき、職員の給与が法律、人事院規則等に適合して支給されることを確保する目的で実施し、不当事項等を発見したときには、その是正の指示その他必要な指導を行っている。

令和４年度の監査は、54機関を対象として、①俸給の決定関係、②諸手当の認定関係、③給与の支給関係の各項目について実施した。

監査の結果、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ので、その是正の確保を図るため、必要な指導を行った。

（令和４年度の同監査における制度運用等の主な誤りの内容）

○俸給関係
・初任給基準表の適用区分を誤ったことにより、初任給決定を誤ったもの
・学歴免許等の区分による調整を行わなかったもの
・復職時調整において、一の算定期間における病気休暇と病気休職の期間を分離せずに期間計算を行ったことにより調整数を誤ったもの
・復職時調整の調整数が昇給の号俸数に相当する数に達しない場合の取扱いを誤ったもの
○扶養手当
・別居の父母の認定を誤ったもの
○住居手当
・１箇月分の家賃が全額割り引かれている住宅の要件具備日を誤認し、支給の始期を誤ったもの
・異動に伴い転居した職員の退去日の確認を失念したことにより、支給の始期を誤ったもの
・事実発生日から15日経過後に増額改定に係る届出があった際の改定時期を誤ったもの
○通勤手当
・自動車等の使用距離を誤ったもの

・月の初日から末日まで全日数にわたり通勤していない職員に支給していたもの
・運賃等相当額の算出にあたり端数処理を誤ったもの
〇単身赴任手当
・人事交流職員について、異動前から配偶者と別居していたが、要件を具備しているとして誤って認定したもの
〇給与の支給
・月の初日から末日まで全日数にわたって勤務していない職員に俸給の特別調整額を支給していたもの
・期末・勤勉手当の役職段階別加算額を誤ったもの
・育児休業の承認に係る期間が１箇月を超える職員の期末・勤勉手当の除算期間を誤ったもの。
・基準日以前６箇月の期間において勤務した期間がない職員について、誤って勤勉手当を支給したもの
・週休日の振替により正規の勤務時間を割り振った日の勤務に対する超過勤務手当の支給割合を誤ったもの
・４時間の勤務時間の割振り変更に伴い勤務することを命じた日の超過勤務手当の支給割合を誤ったもの
・休日における正規の勤務時間以外の勤務に対し、休日給を支給していたもの
・月の中途で異動した職員について、異動前の超過勤務時間数を含めることを失念したことにより、60時間を超えた時間について超過勤務手当の支給割合の割増しを誤ったもの
・月の中途で地域手当の額に変更があった職員の地域手当及び広域異動手当の日割計算を誤ったもの
・90日を超えて引き続き病気休暇を取得した日について、俸給の半減を減じていなかったもの

Ⅳ　生涯設計

人事院では、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おり、当事務局においては、管内各機関の職員を対象として再任用制度や公的年金制度などに関する情報の提供等を行っている。

1　生涯設計セミナー

(1) 生涯設計セミナー40

職業キャリア、家庭経済及び健康管理に関する知識等を付与し、今後の職業生活及び個人生活の両面における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、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セミナーを実施しているところ、令和４年度は新型コロナウイルス感染症の感染防止対策を講じた上で、対面方式により実施した。

実施日	参加者数	会　場
４.12.14	17機関　18名	仙台第２合同庁舎

(2) 生涯設計セミナー50

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など生涯設計を考える機会を提供することにより、職員の定年退職後の生活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として、定年退職を控えた50歳台の職員を対象にセミナーを実施しているところ、令和４年度は新型コロナウイルス感染症の感染対策を十分に行った上で、対面方式により実施した。

実施日	参加者数	会　場
５．１.26～１.27	20機関　23名	仙台第２合同庁舎
５．２.16～２.17	19機関　20名	

（生涯設計セミナー50の講義風景）

Ⅴ　勤務時間、健康安全、災害補償

職員の勤務時間・休暇等は職員の基本的な勤務条件であり、国家公務員法第28条の情勢適応の原則の適用を受けて、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律により具体的事項が定められている。

また、職員の健康の保持増進及び職場の安全確保のほか、仕事と家庭の両立支援など職員の福祉の向上を図る観点から、健康安全、育児休業及び災害補償等についての基準を定めるとともに、各機関の指導・調整を実施している。

当事務局においては、これらの諸制度の周知徹底と適正な運用を図るため、各種説明会・研修会の開催及び調査・監査を実施し、併せて日常の質疑応答等に対する回答を通じ、必要な指導等を行っている。

1　民間企業の勤務条件制度等調査

民間企業における労働時間、休業・休暇、福利厚生、災害補償法定外給付及び退職管理等の諸制度に関する調査を、国家公務員の勤務条件の検討のための基礎資料を得ることを目的として実施している。

当該調査は、オンライン調査システムを利用した回答を可能とした上で、約7,600社のうち約400社について人事院職員による訪問及び電話等での調査を行い、約7,200社については郵送による調査を行った。職員による調査のうち、当事務局では管内23社を担当した。

2　勤務時間・休暇及び休業

(1) 勤務時間・休暇制度等運用状況調査

勤務時間・休暇制度等運用状況調査は、勤務時間・休暇制度等の遵守状況を確認し、必要に応じて指導を行うとともに、各機関から意見を聴取し、今後の勤務時間・休暇制度等に係る施策の検討に活用することを目的として実施している。

令和４年度の調査は、５機関を対象として、勤務時間の割振り、超過勤務、休暇、育児休業等の各項目について実施し、そのうち超過勤務の調査においては、在庁時間の記録と超過勤務等命令簿との突合調査を行った。

調査の結果、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ので、その是正の確保を図るため、必要な指導を行った。

（近年の同調査における制度運用等の主な誤りの内容）

・交替制等勤務職員について、連続する勤務時間が３時間30分未満であるにもかかわらず、休息時間を置いていたもの
・週休日の振替後の休憩時間の置き方が基準（おおむね毎４時間の連続する正規の勤務時間の後に休憩時間を置くこと）に適合していなかったもの
・勤務することを命じられた日の後８週間を超えて週休日の振替を行っていたもの
・週休日の振替後の正規の勤務時間及び休憩時間を明示していなかったもの
・週休日の振替の際に、勤務を命ずることとなる日の勤務時間数が、振替先の勤務時間

数に対応していなかったもの
・週休日である日曜日及び勤務日である月曜日において、２暦日にまたがる勤務を命じる際に、勤務時間の割振りをし直すべきところ、誤って週休日の振替の手続きを行っていたもの
・４時間の勤務時間の割振り変更の手続を事後に行っていたもの
・特例により上限を超えて超過勤務を命じられた職員に対し、特例超過勤務であることを事前又は事後に通知していなかったもの
・休日に勤務を命じる際に、代休日の指定ではなく、週休日の振替を行っていたもの
・勤務することを命じられた休日の後８週間を超えた日に代休日を指定していたもの
・定年退職する職員の当該年の年次休暇の付与日数を５日としていたもの
・再任用の任期更新により、年間を通じて在職することとなった再任用職員の年次休暇の付与日数を誤ったもの
・再任用短時間勤務職員の年次休暇について、上限の日数を超えて翌年に繰り越していたもの
・病気休暇について前１月間に５日以上使用しているにもかかわらず証明書類を取っていなかったもの
・病気休暇を取得する際に、休暇簿の理由欄に具体的な症状が記載されていない等、請求理由の記載が不十分であったもの
・特別休暇に係る休暇事由を十分に確認していなかったもの（子の看護等、親族の死亡等）
・子の看護休暇について、対象となる子が２人以上の場合の付与日数を誤ったもの
・子の看護休暇について、残日数のすべてを使用しようとする場合以外において分単位で使用していたもの
・残日数を記載すべき特別休暇（短期介護、子の看護等）について残日数が記載されていなかったもの
・短期介護休暇について、要介護者の状態等申出書を請求時に提出させていなかったもの
・新型コロナウイルス感染症拡大防止に係る出勤困難休暇について出勤後に取得していたもの
・新型コロナウイルス感染症拡大防止に係る出勤困難休暇について陽性者と接触した職員に自宅待機を命じた際に取得していたもの
・週以外の期間によって勤務日が定められている非常勤職員の年次休暇の付与日数を誤ったもの
・勤務日によって勤務時間が異なる非常勤職員について、時間単位で年次休暇を使用した場合の「勤務日１日当たりの勤務時間」を誤ったもの
・非常勤職員の年次休暇について、付与した年の翌々年まで繰り越していたもの
・非常勤職員に係る年次休暇使用促進の計画表を作成していなかったもの

(2) 勤務時間・休暇制度及び育児休業・女子福祉制度等説明会

勤務時間・休暇及び育児休業・女子福祉等の制度全般についての理解を深め、実務の円滑な遂行及び適正な運用を確保することを目的として、同制度の実務担当者のうち

原則として実務経験が１年未満の者を対象に、実務に必要な制度全般について説明を行うとともに、基本的な事例の検討を行う説明会を例年実施しているところ、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、テキスト教材の配布により代えることとした。

(3) 介護に関するセミナー

各機関の人事及び総務担当者並びに受講を希望する職員等を対象に、介護に関する介護保険の仕組みや国家公務員の両立支援制度、実際に介護事由が生じた場合の職員や管理職の対応方法などについて、仕事と介護の適切な両立を推進することを目的として実施した。

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方式により実施し、グループワークを交えながら、「仕事と介護の両立」をテーマに外部講師による講演を行った。

実施日	参加者数
５．１．31	30機関　40名

3　健康安全

(1) 健康安全管理状況監査

健康安全管理状況監査は、国家公務員法第71条第２項及び人事院規則10－４第２条に基づき、各機関における職員の保健及び安全保持に関する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は、その是正の指示その他必要な指導等を行うことにより、職員の保健及び安全保持が法令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る。

令和４年度の監査は、５機関を対象として健康安全管理体制の整備状況、健康安全管理基準、放射線障害防止基準、女子・年少職員の健康安全管理基準及び船員の健康安全管理基準等の各項目について実施した。

監査の結果、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ので、その是正の確保を図るため、必要な指導を行った。

（近年の同監査における制度運用等の主な誤りの内容）

・健康・安全管理者及び健康・安全管理担当者に対して、規程により官職指名を行っているものの、文書交付等による通知を行っていなかったもの
・健康管理医の業務内容等の周知が行われていなかったもの
・危害防止主任者の指名が行われていなかったもの
・新たに採用した職員に対し、健康安全教育を実施していなかったもの
・空気環境測定、照明の検査及び害虫防除といった勤務環境に関する措置を講じていなかったもの
・粉じん（別表第二第３号）の環境測定記録について保存期間を誤ったもの
・特定屋外喫煙場所の直近の庁舎の出入口及び窓における浮遊粉じん濃度の測定を行

っていなかったもの
・採用時の健康診断について、定められた検査項目を一部実施していなかったもの
・採用時（又は配置前）の特別の健康診断を実施していなかったもの
・特別定期健康診断を実施していなかったもの
・特別定期健康診断の一部の検査項目について実施回数が不足していたもの
・規則10−４第21条の２第２項各号に該当しないにもかかわらず、人間ドックに係る職務専念義務免除を２日の範囲内で承認していたもの
・指導区分・事後措置の決定及び通知を行っていなかったもの
・健康管理手帳を交付すべき者に交付していなかったもの
・設置の届出が必要な設備について、人事院への届出がなされていなかったもの
・設備の性能検査や定期検査を実施していなかったもの
・性能検査の記録について、規則10−４運用通知第32条関係第４項(１)に定める「検査結果記録書」によって作成していなかったもの
・エックス線装置について線量当量率の測定を行わず、記録も作成していなかったもの
・放射線障害防止管理規程について、手荷物検査用エックス線装置の放射線業務に関する規程がなかったもの
・エックス線装置内のみ管理区域である場合に、管理区域の明示及び定格出力の表示を行っていなかったもの

(2) 安全対策講習会

国家公務員安全週間を前に、安全に関する情報を提供することにより、各機関における安全管理に関する意識の向上と安全管理体制を充実させることを目的とする講習会を例年実施しているところ、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、あらかじめ録画された講演動画を配信する方式により実施した。

実施日	参加者数
４．７．６～７．29	105機関　171名

(3) 健康安全管理担当者研修会

各機関の健康・安全管理者及び健康・安全管理担当者を対象に、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、もって各機関の職員の健康・安全管理体制の保全を図ることを目的とする研修会を例年実施しているところ、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、音声付きパワーポイント教材の配布により代えることとした。

(4) 心の健康づくりの研修等

心の健康づくり対策においては、管理監督者をはじめとする職員に対する啓発が最も有効な取組の一つであることを踏まえ、各機関において職員の健康管理に関して中心的な役割を果たす健康管理者等に対し、「職員の心の健康づくりのための指針」（平成16年３月30日勤務条件局長通知）の内容その他の心の健康づくりに関する必要な知識を付与することを目的として研修を例年実施しているところ、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、あらかじめ録画された講演動画を配信する方式により実施した。

実施日	参加者数
４.10.18～10.31	100機関　189名

(5) 「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

各機関におけるファシリテータ（改善策の検討の推進を支援する健康管理担当等）及び心の健康づくり対策の担当者等を対象に、「心の健康づくりのための職場環境改善」の円滑な導入及び実施を図るため、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実施した。

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方式により実施し、グループワークを交えながら、「安全で健康に働きやすい職場づくり」をテーマに大学の講師による講演を行った。

実施日	参加者数
４.10.27	37機関　39名

(6) こころの健康相談室

東北管内に勤務する一般職の国家公務員やその家族、各機関の健康管理者、健康管理担当者、管理監督者等を対象に、仙台市において「こころの健康相談室」を開設し、専門の相談医が心の健康に関する幅広い相談に対応し、助言等を行っている。令和４年度は延べ６件（令和３年度についても同数）の相談があった。

(7) こころの健康にかかる職場復帰相談室

精神及び行動の障害による長期病休者の職場復帰、再発予防等に関し、専門的立場から助言、指導を得ることができるよう、人事院において精神科等の医師を確保し、各機関がその医師を健康管理医として委嘱することにより、各機関の心の健康づくり施策の推進に資するものとして、「こころの健康にかかる職場復帰相談室」を設け、相談に対応している。令和４年度は延べ３件の相談があった（令和３年度は相談事例なし）。

4　ハラスメント防止対策

(1) ハラスメント防止に関する管区機関等連絡会議

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、各機関担当者の認識を深め、公務におけるハラスメントの防止に関する施策の充実を図ることを目的として、管区機関及び管区機関のない府県単位機関等の防止対策を担当する課長を対象に、担当者会議を例年実施しているところ、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、オンライン方式により実施した（Ⅷ２(2)の会議と合わせて実施）。

同会議では、令和３年度におけるハラスメントの相談を含む苦情相談の概要及び苦

情相談の今後の取組等についての説明を行うとともに、意見交換の場を設けた。

実施日	参加者数
4.11.25	24機関　24名

(2) ハラスメント相談員セミナー

ハラスメントの相談員の意識を向上させ、公務におけるハラスメントの苦情相談に関する施策の充実を図ることを目的として、各機関において職員からハラスメントの相談を受ける職員を対象に、セミナーを例年実施しているところ、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、オンライン方式により実施した（Ⅷ２(3)のセミナーと合わせて実施）。

同セミナーでは、公務における苦情相談の概要についての説明を行うとともに、カウンセラーの講師によるロールプレイを交えた講演を実施した。

実施日	参加者数
4.11.22	34機関　43名

(3) ハラスメント防止講演会

各機関の管理監督者、人事担当者及び一般職員を対象に、ハラスメントの防止等に関する啓発、助言及び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、講演会を実施した。

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方式により実施し、「ハラスメント防止と適切な対処方法」と題し、弁護士による講演を行った。

実施日	参加者数
4.11.25	45機関　73名

5　災害補償実施状況監査

災害補償実施状況監査は、国家公務員災害補償法第２条及び第３条第４項並びに人事院規則16－０第４条及び同16－３第３条に基づき、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を行うとともに、不当事項等を発見したときは、その是正の指示その他必要な指導等を行うことにより、各実施機関における迅速かつ公正な補償の実施と適正な福祉事業の実施の確保を図ることを目的として実施している。

令和４年度の監査は、１機関を対象として公務上又は通勤による災害の認定、平均給与額の計算、各種補償の実施、各種福祉事業の実施、補償及び福祉事業の実施手続等の各項目について実施した。

（近年の同監査における制度運用等の主な誤りの内容）

・公務災害補償通知書の交付、治癒認定通知書の交付、災害補償記録簿の作成等の必要な手続き等を行っていなかったもの

・療養補償について、療養補償請求書によらず、病院からの請求書に対して病院へ直接支払いを行っていたもの
・移送費について、病院等への通院手段として自家用車の利用が認められ、生計を一にする親族の運転する乗用車で送迎されている場合に、交通費相当分を支給していなかったもの。
・治癒認定について、医師の診断書等ではなく本人の治癒申立書により認定を行っていたもの
・非常勤職員の平均給与額について、原則計算のみ行い特例計算を行っていなかったため平均給与額を誤り、それに伴って休業補償及び休業援護金の支給額を誤ったもの
・平均給与額の算定に当たり、療養開始後１年６月を経過していないにもかかわらず、年金たる補償の額の算定に用いる最高限度額を適用したことで休業補償の支給額を誤ったもの
・休業補償について、休業した日に受ける給与（通勤手当）を減じなかったため、１日の全部を休業した際の支給額を誤ったもの
・休業補償及び休業援護金を支給していなかったもの
・通勤による災害により療養補償を受ける職員について、一部負担金を休業補償の金額から控除することを失念したもの
・介護補償について、改定前の額で支給していたもの
・公務又は通勤における災害が第三者の行為によって生じた場合で、損害賠償を第三者から受けている職員が実施機関に提出すべき届出をしていなかったもの
・第三者の行為によって発生し、公務又は通勤上のものと認定した災害について、補償の免責により実質的に補償実施の事務がなかったために、治癒の認定、災害補償記録簿の作成等必要な手続をしていなかったもの
・損害賠償との調整の内容を災害補償記録簿に記入していなかったもの

Ⅵ　服務、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、服務上各種の制限を課している。また、服務規律の保持のために、非違行為に対する懲戒制度が設けられている。

また、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る。

当事務局においては、これらの制度の周知徹底と運用の適正化を図るため、例年、次の説明会を実施している。

1　服務制度等説明会

各機関の服務制度担当者を対象に、服務、懲戒の各制度の理解を深め、服務関係業務の適正、適切な運用を確保することを目的とした説明会を実施しているところ、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、資料の送付に代えることとした。

2　公務員倫理制度説明会

各機関の倫理制度担当者を対象に、倫理制度の理解を深め、倫理関係業務の適正、適切な運用を確保することを目的とし、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、オンライン方式により実施した。

実施日	参加者数
４．９．26	39機関　50名

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、国家公務員法の規定により、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ることとされている。

法律で定める要件を満たした職員団体は、人事院に登録を申請することができ、登録された職員団体は、当局との交渉及び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る。

当事務局では、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入れについて会見を行い、その意見、要望等を聴取している。

1　職員団体の登録

管内の職員団体の登録状況は、規約等の登録事項の変更に伴う変更登録が93件、登録を抹消した団体が１件であった。

令和５年３月31日における当事務局での登録職員団体数は次表のとおりである。

府　省　名	団　体　数
法　務　省	6
財　務　省	66
厚生労働省	6
農林水産省	36
国土交通省	26
そ　の　他	1
計	141

2　職員団体との会見

職員の勤務条件に関し、職員団体と会見を行うことを通じて、意見・要望等を聴き、施策に反映させることとしている。令和４年度においては、管内の職員団体からの申入れを受けて、９団体と14回の会見を行った。

会見の内容は、令和３年度と同様に、人事院勧告、級別定数、諸手当（通勤手当、地域手当、寒冷地手当等）、非常勤職員制度、超過勤務縮減、高齢層職員や定年延長職員等の処遇などに関する要望が多く寄せられた。また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、在宅勤務に係る手当の新設や、休暇制度の拡充についての要望も寄せられた。

3　職員団体制度説明会

各機関の職員団体制度担当者を対象に、職員団体制度の理解を深め、職員団体関係業務の適正、適切な運用を確保することを目的とした説明会を実施しているところ、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、資料の送付により代えることとした。

Ⅷ　公平審査

1　公平審査

公平審査には、懲戒処分、分限処分など不利益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の仕組みがある。

当事務局においては、これらの審査請求等があった場合、法律等に定められた手続に従い受付を行うほか、事案審理の業務を本院と分担し実施している。

令和４年度の当事務局管内の事案処理状況等は次のとおりである。

区分＼状況	前年度からの繰越件数	受付件数	処理件数							翌年度への繰越件数
			判定（または決定）					取下げ・却下等	合　計	
			容　認	修　正	取　消	承認・棄却	計			
不利益処分審査請求	0　(0)	0　(0)	0　(0)	0　(0)	0　(0)	0　(0)	0　(0)	0　(0)	0　(0)	0　(0)
行政措置要求	0　(0)	1　(0)	0　(0)	－	－	0　(0)	0　(0)	0　(0)	0　(0)	1　(0)
災害補償等審査申立	4　(2)	1　(2)	2　(0)	－	－	1　(0)	3　(0)	0　(0)	3　(0)	2　(4)
給与決定審査申立	0　(0)	0　(0)	0　(0)	－	－	0　(0)	0　(0)	0　(0)	0　(0)	0　(0)

（注）（　）内の数値は令和３年度における状況

2　苦情相談

(1) 苦情相談件数

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、その内容に応じた制度の説明や助言を行うとともに、必要に応じて事実関係等について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る。

令和４年度に当事務局に寄せられた苦情相談件数は次のとおりである。

事　由		件　数
任用関係		7（4）
給与関係		1（0）
勤務時間・服務関係		2（3）
健康安全・厚生・福祉関係		9（0）
セクハラ		0（0）
いじめ・嫌がらせ	パワハラ	12（21）
	上記以外	1（1）
人事評価関係		3（2）
公平審査関係		0（0）
その他		7（7）
計		42（38）

（注）（ ）内の数値は令和３年度における状況

(2) 苦情相談に関する管区機関等連絡会議

各機関と人事院との連携、協力体制の充実を図り、各機関における苦情相談体制の整備に寄与することを目的として、管区機関及び管区機関のない府県単位機関等の苦情相談業務を担当する課長を対象に、連絡会議を例年実施しているところ、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、オンライン方式により実施した（Ⅴ４(1)の会議と合わせて実施）。

同会議では、令和３年度における苦情相談の概要及び苦情相談の今後の取組等についての説明を行うとともに、意見交換の場を設けた。

実施日	参加者数
４.11.25	24機関　24名

(3) 苦情相談員セミナー

職員からの苦情相談を受ける職員を対象に、苦情相談員としての意識を向上させ、公務における苦情相談に関する施策の充実を図ること及び各機関において苦情相談業務（セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメントに関する苦情相談を含む。）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図ることを目的として、研修を例年実施しているところ、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、オンライン方式により実施した（Ⅴ４(2)のセミナーと合わせて実施）。

同研修では、公務における苦情相談の概要についての説明を行うとともに、カウンセラーの講師によるロールプレイを交えた講演を実施した。

実施日	参加者数
４.11.22	34機関　43名

Ⅸ　各界との意見交換等

当事務局では、人事行政を適正に運営していくため、各方面に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、公務への理解と信頼を得ることを目的として各界の有識者、企業経営者等と幅広く意見交換を行っている。

また、東北管内の管区機関等との意見交換なども通じ、人事行政の円滑かつ適正な運営を図っているところである。

1　企業経営者等との意見交換

東北管内の各地域における経営環境、春季賃金改定の動向及び公務員給与の在り方等に関する意見を企業経営者や報道関係者から聴取するとともに、公務員制度や公務員給与について理解を得ることを目的に、弘前市、盛岡市、仙台市及び郡山市の４都市において、企業経営者６名、報道機関関係者２名を個別に訪問して意見交換を行った。

2　各府省管区機関等からの要望等

東北管内の管区機関等から、給与、勤務条件等の人事管理制度に関する意見・要望を聴取し、その内容を本院に伝えている。

令和４年度は計６件の意見・要望を受けた。

3　東北地区人事担当課長会議

東北管内の管区機関等の人事担当課長等を対象に、各機関との連絡・協力を密にし、人事行政全般の円滑な運営を図ることを目的として人事担当課長会議を実施した。

会議前半は「人材確保をめぐる状況について」と題した講演を、後半は当事務局の令和３年度の業務実施状況及び令和４年度の実施計画についての説明を行った。

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、オンライン方式で実施した。

実施日	参加者数
４．４．27	20機関　20名