

令和3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3年度）	3
1 職員の任免	6
(1) 採用試験等	6
(2) 募集活動	7
(3) 任用実務担当者研修会	12
(4) 任用担当官会議	13
(5) 任用に関する調査	13
(6) 任用及び分限処分の状況	13
2 人材育成	16
(1) 研修	16
(2) 講師派遣等による研修支援	24
3 給 与	25
(1) 給与報告	25
(2) 給与実務担当者研修会	26
(3) 給与簿監査	26
4 勤務時間及び休暇	27
(1) 勤務時間・休暇制度説明会	27
(2) 勤務時間・休暇制度等に関する調査	27
5 福 祉	29
(1) 健康安全管理対策	29
(2) 心の健康づくりのための対策	30
(3) ハラスメント防止対策	31
(4) 仕事と育児・介護の両立支援	33

6 災害補償	-----	34
(1) 災害補償実務担当者研修会	-----	34
(2) 災害補償実施状況監査	-----	34
7 服務・懲戒、倫理	-----	35
(1) 服務・懲戒制度説明会	-----	35
(2) 倫理制度説明会	-----	35
(3) 公務員倫理の保持を考える研修	-----	36
(4) 「国家公務員倫理月間」におけるポスターの掲示	---	36
8 生涯設計	-----	37
(1) 生涯設計セミナー50	-----	37
(2) 生涯設計セミナー40	-----	37
9 公平審査	-----	39
(1) 公平審査等の状況（当事務局分）	-----	39
(2) 苦情相談に関する連絡会議	-----	40
(3) 苦情相談担当官研修会	-----	40
10 職員団体	-----	41
(1) 職員団体との会見	-----	41
(2) 職員団体の登録	-----	41
(3) 職員団体制度説明会	-----	42
11 各方面との意見交換等	-----	43
(1) 人事担当課長会議	-----	43
(2) 各機関からの陳情	-----	43
(3) 企業経営者等との意見交換	-----	43
資 料	-----	44

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km²（全国の8.4%）、人口は約729万人（全国の5.8%）となっている。

	管内	全国	比率
人口（千人）	7,292	126,654	5.8%
面積（km ² ）	31,921	377,975	8.4%

（注）人口：住民基本台帳（令和3年1月1日現在）による。

面積：令和3年全国都道府県市区町村別面積調（令和3年10月1日現在）による。

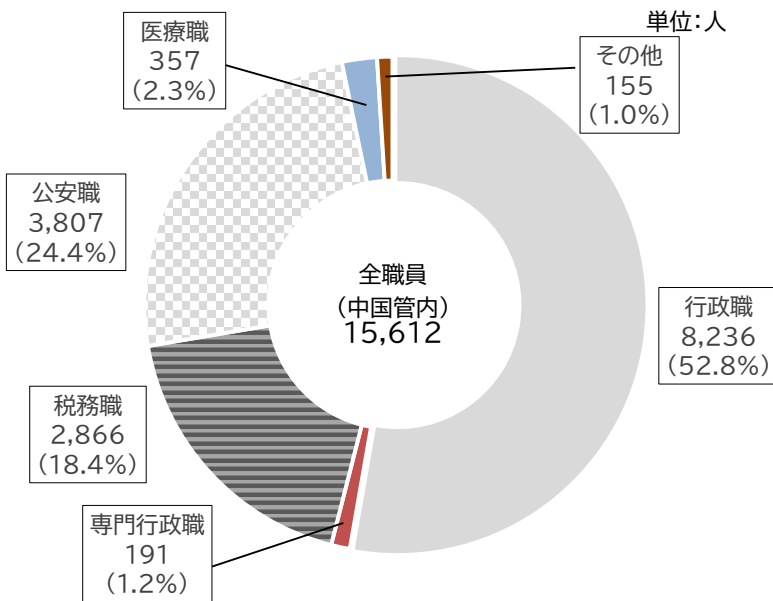
【管内の一般職の国家公務員数】（令和3年1月15日現在）

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、15,773人です。

	管内	全国	比率
一般職国家公務員	(人) 15,773	(人) 278,595	5.7%
給与法適用職員	15,612	274,086	5.7%
任期付職員	17	1,592	1.1%
任期付研究員	0	109	0.0%
検察官	144	2,808	5.1%

（注）「令和2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。

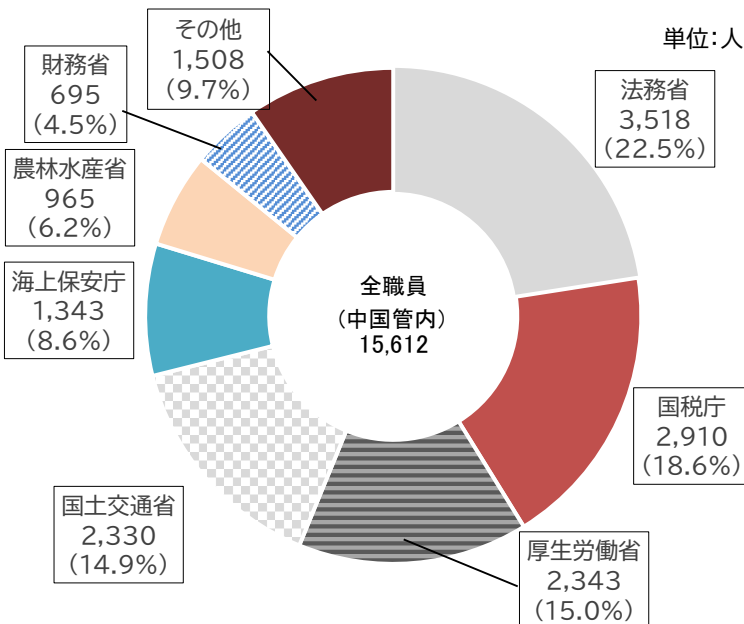
【管内の給与法適用職員の職種別人員構成】（令和3年1月15日現在）



職種	人数	比率
行政職	8,236	52.8%
専門行政職	191	1.2%
税務職	2,866	18.4%
公安職	3,807	24.4%
海事職	43	0.3%
教育職	81	0.5%
医療職	357	2.3%
福祉職	10	0.1%
専門スタッフ職	1	0.0%
指定職	20	0.1%
合計	15,612	

※「令和2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3年1月15日現在）



省庁名	人数	比率
法務省	3,518	22.5%
国税庁	2,910	18.6%
厚生労働省	2,343	15.0%
国土交通省	2,330	14.9%
海上保安庁	1,343	8.6%
農林水産省	965	6.2%
財務省	695	4.5%
その他	1,508	9.7%
合計	15,612	

※「令和2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3年度）

令和3年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、各業務において、実施時期の変更や開催方法の見直しなどを含め、様々な感染防止対策を講じながら、業務を実施することとなりました。

なお、令和3年度の業務概況については、以下のとおりです。

採用試験等

- 当事務局においては、総合職試験（院卒者試験（法務区分を除く。）、大卒程度試験（教養区分を除く。）、一般職試験（大卒程度試験、高卒者試験、社会人試験（係員級））の第1次試験及び第2次試験（総合職試験（院卒者試験）の政策課題討議試験、人物試験は除く。）、税務職員試験の第1次試験を実施しました。

また、政府からの要請を受けて、就職氷河期世代を支援するために、中途採用者選考試験（就職氷河期世代）の第1次選考を実施しました。

- 令和3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4年3月31日現在）は、一般職試験（大卒程度試験）（行政中国）が237人、一般職試験（高卒者試験）（事務中国、技術中国）が46人、一般職試験（社会人試験（係員級））（技術社会人中国）が1人、税務職員が76人、刑務官が47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、「WEB国家公務員ガイダンス」や「中国地区国家公務員OPENゼミ『官庁Watching』」等の募集活動を行いました。

研 修

- 係長、課長等を対象とした役職段階別研修を6コース、メンター養成、マネジメント等のテーマ別研修等を8コース、指導者養成研修（ハラスメント防止研修指導者養成コース）を1コース、合計15コースの研修を実施しました。

受講者数は延べ539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」及び国家公務員の勤務条件等検討の基礎資料を得るための「民間企業の勤務条件制度等調査」を実施しました。

心の健康づくり

- ストレスを抱えた職員の悩みを聴きメンタルケアを行うこと、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と職場復帰相談室」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及び担当者研修会を計14回開催（紙面開催を含む。）しました。

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、54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、9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66件でした。

職員団体

- 中国管内の登録数は99団体であり、役員の変更等、102件の登録事務を行いました。
- 職員団体との会見を13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

- 当事務局業務の円滑な実施及び国の各機関との有機的な連携の確保を目的として、各種業務に関する会議を計7回開催しました。
- 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、人材確保のための広報活動、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、各種会議及び実務研修会の開催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の運用の適正化を図っています。

(1) 採用試験等

人事院が試験機関として実施した令和3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（8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。

また、政府からの要請を受けて、就職氷河期世代を支援するために中途採用者選考試験（就職氷河期世代）を実施しました。なお、当該試験は令和2年度から令和4年度まで実施する統一的な選考試験で、令和3年度は第2回目の実施となります。

令和3年度に当事務局が実施した試験のうち、中国管内の第1次試験地における申込者数は、総合職試験（院卒者試験）が49人、総合職試験（大卒程度試験）が861人、一般職試験（大卒程度試験）が1,749人、一般職試験（高卒者試験）が613人、一般職試験（社会人試験（係員級））が7人、中途採用者選考試験（就職氷河期世代）が170人でした。

また、最終合格者数は、総合職試験（院卒者試験）が18人、総合職試験（大卒程度試験）が114人、一般職試験（大卒程度試験）が676人、一般職試験（高卒者試験）が122人、一般職試験（社会人試験（係員級））が1人、中途採用者選考試験（就職氷河期世代）が13人でした。

（資料「2021年度国家公務員採用試験等実施状況」（45頁）、「中国管内の第1次試験地における各採用試験の実施状況」（46頁）、「中国管内における試験区分別実施状況」（47頁）参照）

(2) 募集活動

① 募集対策連絡会議

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、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、「募集対策連絡会議」を開催しています。

令和3年度については、5月の会議は新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため紙面開催とし、11月の会議では、「中国地区国家公務員OPENゼミ『官庁Watching』」の事前打合せや次年度以降の募集イベントの実施方法等について意見交換を行いました。

開催日	開催地	参加機関	参加者数
R3. 5.17	—	30	—
R3.11.24	広島市	28	29

② 官庁ガイドの作成

公務とその魅力を受験対象者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、採用試験等を紹介したパンフレット「官庁ガイド」を各府省と共同で作成し、管内の大学や学生説明会等において配布しています。



令和4年度版

③ 啓発活動

啓発活動とは、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を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たもので採用選考活動とは一切関係のない活動です。

令和3年度については、以下のとおりです。

ア 各府省参加型の学生説明会（国家公務員ガイダンス）

中国管内に所在する各大学に赴き、当該大学の学生等を対象に、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ています。

令和3年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、鳥取大学会場、岡山大学会場、広島大学会場及び山口大学会場の実施を見送り、実施予定で

あった島根大学会場も中止となりましたが、広島修道大学会場については、オンライン開催に切り替えて実施し、約80人の参加がありました。

開催日	会場	参加機関
R3.12.6	広島修道大学	23

イ WEB国家公務員ガイダンス

中国管内の各機関が業務の魅力や職員の体験談・働き方等の紹介、若手職員による質疑応答を行う中で、国家公務員に対する疑問を解消し、公務に関心を持ってもらうための契機となるよう、「WEB国家公務員ガイダンス」を新たに開催しました。

このガイダンスは、参加機関が各種ウェブ会議システムを用いて実施し、延べ1,261人の参加がありました。

開催日	参加機関
R3.11.28	30



オンライン配信の様子



配信画面の一例

ウ 試験制度説明会

中国管内に所在する各大学に赴き、当該大学の学生を対象に、主に一般職試験（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開催しています。

令和3年度は、以下の7大学において開催し、延べ324人の参加がありました。

開催日	会 場
R3.11.11	下関市立大学
R3.11.25	広島経済大学
R3.12. 1	広島工業大学
R3.12.10	県立広島大学(庄原キャンパス) ※
R4. 2. 7	広島修道大学 ※
R4. 2.17	山 口 大 学 ※
R4. 2.18	広 島 大 学 ※

※印はウェブ会議システムを用いて実施しました。

④ 人材確保活動

人材確保活動とは、キャリアパスや求める人材像、採用計画など、採用を目的として各機関の情報を発信するものです。

令和3年度については、以下のとおりです。

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、「官庁合同業務説明会」を開催しました。

この説明会では、機関ごとにブースを設け、業務説明及び意見交換を行うことにより、第1次試験合格者等が官庁訪問や志望機関を選択するに当たって、情報を収集できるようにしています。

開催日	開催地	参加者数
R3. 7. 8	広島市	335



個別ブースの様子①



個別ブースの様子②

イ 中国地区官署紹介リレー講演

国家公務員を目指す学生等を対象に、中国管内に所在する各機関の業務内容等をより手軽に知ってもらうため、行政分野ごとにグループを分け、1機関15分程度の説明をリレー形式で繋いでいく説明会を新たに開催しました。

この講演は、リアルタイムオンライン配信で行い、延べ280人の視聴がありました。

開催日	参加機関
R4. 2. 14	13
R4. 2. 15	9



オンライン配信の様子



配信画面の一例

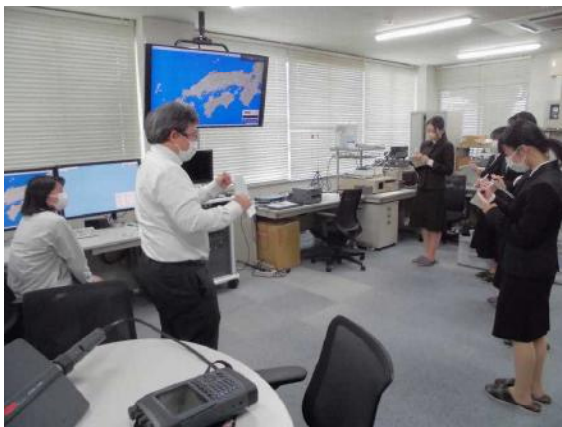
ウ 中国地区国家公務員OPENゼミ『官庁Watching』

国家公務員を目指す学生等を対象に、各府省の業務内容等について理解を深めってもらうため、「中国地区国家公務員OPENゼミ『官庁Watching』」を開催しています。

この『官庁Watching』では、職場見学や職員との意見交換会等を行うことにより、学生等が普段あまり触れることのない公務の職場や職員の生の声を見聞きできるようにしています。

令和3年度は、オンライン参加型を令和4年3月8日及び9日の2日間、職場訪問型を同月10日及び11日の2日間、合計4日間の日程で実施し、延べ1,805人の参加がありました。

開催日	参加機関	参加者数
R4. 3. 8	25	698
R4. 3. 9	20	413
R4. 3.10	34	420
R4. 3.11	28	274



職場見学の様子①



職場見学の様子②



意見交換会の様子①



意見交換会の様子②

⑤ 教育機関の就職担当者に対する試験制度説明会

中国管内に所在する高等学校等の就職指導担当教諭を対象に、公務に多様で有為な人材を確保すること及び国家公務員採用試験に対する理解を深めてもらうことを

目的に開催しています。

令和3年度は、専門職試験の実施を委託している機関とともにウェブ会議システムを用いて実施しました。

開催日	参加校数	参加者数
R4. 3.14	9	9

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を対象に、学生の就職動向や効果的な募集活動について意見交換し、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、意見交換会を開催しています。

令和3年度は、ウェブ会議システムを用いて実施しました。



意見交換の様子

開催日	参加大学
R3.11.30	7

⑦ 大学との意見交換会

中国管内に所在する主要大学を訪問し、就職担当教授及び就職担当課長等と国家公務員採用試験に関する情報提供及び公務への人材確保を巡って意見交換を行っています。

令和3年度は、以下の2大学において開催しました。

開催日	開催地	訪問大学
R3.12. 1	広島市	広島工業大学
R3.12.17	—	県立広島大学(庄原キャンパス) ※

※印はウェブ会議システムを用いて実施しました。

(3) 任用実務担当者研修会

中国管内に所在する各機関の実務担当者を対象に、任用制度の基礎知識の付与及び関係法令の周知徹底を図り、任用関係事務の適正な運用を確保することを目的として、「任用実務担当者研修会」を開催しています。

令和3年度は、「任用制度」と「分限制度」の2部構成で開催し、制度の基礎的な事項、制度運用に関する留意事項の説明及び実際に各府省から寄せられた事例の解説等をウェブ会議システムを用いて実施しました。

開催日	参加機関	参加者数
R4. 1.21	33	46



研修会の様子

(4) 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、採用事務の手続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、「任用担当官会議」を開催しました。

開催日	開催地	参加機関	参加者数
R3. 7. 2	広島市	25	26

(5) 任用に関する調査

人事院では、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ため、「任用に関する調査」を実施しています。

当事務局では、中国管内に所在する5機関を対象として調査を実施しました。その結果、一部の機関において、休職の発令手続や非常勤職員の採用事務等について適正でないと認められる事例があり、その是正のための指導・助言を行いました。

また、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。

(6) 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になります。

令和3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。

○2021年度採用試験の採用候補者名簿からの採用等の状況 (R4.3.31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	537	237	275	25
一般職(高卒)	事務中国	56	38	18	0
	技術中国	31	8	23	0
一般職(社会人係員級)	技術中国	5	1	4	0
税務職員	税務中国	171	76	92	3
刑務官	刑務A	36	12	7	17
	刑務B	26	14	10	2
	刑務(社会人)A	10	4	2	4
	刑務(社会人)B	0	0	0	0
	刑務武道A	16	14	0	2
	刑務武道B	3	3	0	0

※ 一般職(大卒)の希望者数25名のうち、採用時期の延期を希望している者は3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回答しない者の数

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3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3年度において、中国事務局長が承認した事例は3件でした。

③ 在職及び離職状況

令和3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15,629人で、前年度に比べ15人減少しています。

また、令和2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は1,112人で、前年度に比べ41人増加しています。

(資料「中国管内における採用・離職状況」(48頁)参照)

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2年度中に中国管内において、免職処分された者は1名でした。

また、令和3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118人で、前年度に比べ6人増加しています。そのうち、いわゆる病気休職の職員は105人で、前年度に比べ3人増加しています。

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、人事評価、ハラスメント防止など特定の内容に関するテーマ別研修、各種研修の指導者を育成するための指導者養成研修を実施しています。

(1) 研修

公務を取り巻く状況変化の中、O f f – J Tの役割の重要性は益々高まっており、人事院では、マネジメント能力向上のための研修を始め、各種研修に取り組んでいます。

令和3年度は、新型コロナウイルス感染症の感染状況に対応して、通常の対面研修のほか、インターネットを活用した「オンライン研修」を複数の研修で取り入れて実施しました。対面研修においては、受講者数の制限、研修中の換気やマスクの着用、卓上シールド等の活用などの3密対策のほか、受付時の検温、会場の出入時の手指消毒の徹底、体調不良の場合の注意喚起、資料の手渡し回避などの感染防止対策をとり実施しました。

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。

ア 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。

令和3年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、研修期間を短縮し、2回に分けて実施しました。

受講者からは次のような感想が寄せられています。

- ・ 今後仕事をしていく上で非常に役に立つものであり、また他の職場の同期と知り合う貴重な経験となった。

- ・ 今後の業務に活かせることや参考にしたいことが数多くあり、とても勉強になった。

実施日	主な科目	修了者数
R3. 4.13 ～ 4.14	・ 公務員としてのあり方 ・ 給与、勤務時間・休暇、ハラスメント防止	27機関
R3. 4.15 ～ 4.16	・ 人事評価 ・ サービス、倫理、情報セキュリティ ・ こころの健康づくり ・ 応接とマナー、コミュニケーション	82人



実習の様子

イ 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、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コミュニケーション能力の向上を図ることを目的として実施しています。

令和3年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、日程を延期してオンライン開催としました。

受講者からは次のような感想が寄せられています。

- ・ 今後職場を引っ張っていく立場となる者として必要な能力を学べる良い機会となった。
- ・ グループワークの時間が多く、能動的に研修に参加することができた。

実施日	主な科目	修了者数
R3.12.9 ～ 12.10	<ul style="list-style-type: none"> ・先輩職員からのメッセージ ・職場のメンタルヘルス ・職場のコミュニケーション 	27機関 30人

ウ 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。

令和3年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のためオンライン開催としました。

受講者からは次のような感想が寄せられています。

- ・メンバーへのコミュニケーションの取り方、係長として考えるべき点、指導方法など、とても分かりやすく学べた。
- ・研修を受講して、価値観の違いや発想を変えることなど新たな気づきを得ることができた。

実施日	主な科目	修了者数
R3.12.14 ～ 12.16	<ul style="list-style-type: none"> ・コーチング ・マネジメント（JST（仕事と人のマネジメント研修）1日コース） ・問題解決力を磨く 	32機関 40人

エ 課長補佐研修

各機関の課長補佐級職員を対象に、管理職の基本的マネジメント能力の向上を図ることを目的として実施しています。

令和3年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のためオンライン開催としました。

受講者からは次のような感想が寄せられています。

- ・科目ごとに異なる講師からそれぞれ専門的知見に基づく講義をしていただき、部下職員への指導等について参考となる部分が多かった。
- ・講義を聞くだけの研修よりも自分達で参加しながら考えるので、身に入りやすかった。

実施日	主な科目	修了者数
R3.10.27 ～ 10.28	・ アンガーマネジメント ・ 職場で抱える課題 ・ 公務におけるリーダーシップ発揮と人材育成	40機関 51人

オ 幹部行政官セミナー

管内の管区長等を対象に、有識者を交えて、これからの行政と行政官の在り方を基本に立ち返って考える機会を設けることを目的として実施しました。

受講者からは次のような感想が寄せられています。

- ・ 我が国のおかれた厳しい状況に改めて思いを致す機会と、これを打開する人材についてのイメージを付与していただいた。
- ・ 大学教育や研究の現実から何が足りないのかを痛感させられ、自身の業務運営や行政分野への貴重な示唆をいただいた。

実施日	主な科目	受講者数
R3.12.3	・ 講演・意見交換 『不透明な時代の新しい人材育成の試み』 講師：叡啓大学学長 有信睦弘	12機関 12人



意見交換の様子

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。

ア 評価・育成能力向上研修（ロールプレイ編）

公正かつ適正な人事評価の実施に資するため、評価者である管理者を対象に、評価や面談に関する実践的な知識及び技法を習得させることを目的として実施しています。

令和3年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、日程を延期してオンライン開催としました。

受講者からは次のような感想が寄せられています。

- ・ 評価する際の留意点等を教示していただき、今後、自身が評価する際の判断材料となるので大変良かった。
- ・ ロールプレイングで他の参加者の面談での言動を見ることができたこと、自分の良いところ悪いところを指摘してもらえたことは大変参考になった。

実施日	主な科目	修了者数
R3. 9.10	・ 人事評価の枠組み ・ 目標設定と期首面談	46機関
R3. 9.13	・ 期中における留意点 ・ 評価と期末面談	52人

イ パーソネル・マネジメント・セミナー

各機関の課長級職員を対象に、部下の能力発揮等の向上に取り組む際に管理者として心得ておくべきポイント等を理解するとともに、参加者同士が相互に啓発し合う機会を提供することにより、各府省の人材育成への取組を促進・支援することを目的として実施しています。

令和3年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、日程を延期してオンライン開催としました。

受講者からは次のような感想が寄せられています。

- ・ 講師の話を自己に当てはめながら聞くことができ、これまでの反省や今後のマネジメントへの参考になるものが多かった。
- ・ 上司及び再任用職員、若手職員及び女性職員の視点に立って考えることで、双方の考えのズレを認識した上で、研修生との話合いでそのヒントが見つかったように感じた。

実施日	主な科目	修了者数
R3.11.19	・『メンバーがイキイキと動き出す職場づくり』～部下の育成・活用（再任用／若手職員）について考える～	26機関 27人

ウ 女性職員登用推進セミナー

各機関の課長級以上の職員を対象に、職場単位で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、各職場の管理職員の意識啓発を図ることを目的として実施しています。

令和3年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、日程を延期してオンライン開催としました。

受講者からは次のような感想が寄せられています。

- ・ 女性職員登用推進のためのキーワードを示していただき、キーワードに基づき考え方をまとめ理解を深めることができた。
- ・ （女性職員の登用推進に係る）政策紹介は、内容を時系列的にお話をしていただき、背景含め改めて理解が深まった。

実施日	主な科目	修了者数
R3.11.17	・ 女性の活躍推進のための管理者の役割 ・ 公務における現状・政策紹介	23機関 25人

エ 女性職員キャリアアップ研修

女性職員の登用を促進するため、係長級女性職員を対象に、業務遂行能力の伸長、マネジメント能力の開発、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3年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のためオンライン開催としました。

受講者からは次のような感想が寄せられています。

- ・ これまでの職業経験を振り返ってみたり、今後、長期的なキャリアを考えていく上でのヒントになるような内容を学ぶことができ、参考になった。
- ・ 今後の自分の職務や職務に対するモチベーションの維持に生かせる内容の講義だった。

実施日	主な科目	修了者数
R3.10.12 ～ 10.13	・先輩職員からのメッセージ ・キャリアについて考える ・アサーティブコミュニケーション	30機関 32人



オンライン研修の様子

オ メンター養成研修

各府省のメンター・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3年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のためオンライン開催としました。

受講者からは次のような感想が寄せられています。

- ・ 具体的事例に基づくロールプレイで、他の参加者のやり取りを見て、コミュニケーションの取り方の勉強になった。
- ・ 他機関の研修員と実際にコミュニケーションを取りながら研修ができるスタイルで、研修内容が身に付きやすいように感じた。

実施日	主な科目	修了者数
R3. 6. 8	・コミュニケーション・スキル ・ロールプレイ	31機関 36人

カ 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）

各機関からのマネジメント研修の拡充要望を踏まえ、係長級職員を対象に、仕事の管理や部下の指導等に関わるチームワーク、リーダーシップ力を高める意義を認識し、これらの能力発揮を職場で実践していくことを促す機会を提供することを目的として実施しています。

令和3年度は、係長研修の1科目としてオンラインにて開催しました。

受講者からは次のような感想が寄せられています。

- ・ 人材育成・メンバーのモチベーションをあげるために、客観的に考える機会であり、自分に向き合える研修だった。
- ・ 事例研究により、現実の職場で起こり得る事例の分析、解決策の検討を学び、自分にも実際に活かすことができると思った。

実施日	主な科目	修了者数
R3.12.15	・ 第一線のリーダーの任務 ・ 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	32機関 40人

キ 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、管区機関等の課長級以上の職員を対象に実施しています。

令和3年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のためオンライン開催としました。

受講者からは次のような感想が寄せられています。

- ・ ハラスメント相談の対応方法について、知ることができて良かった。
- ・ 現実で起こりそうな、かつ悩ましい状況を題材にいただき実用的な研修であった。

実施日	主な科目	修了者数
R3.10.6	・ 制度説明 ・ 起こさない起こさせない！職場のハラスメント防止対策	42機関 53人

③ 指導者養成研修

指導者養成研修は、各機関においてより効果的に部内研修を実施できるよう、各種研修の指導者を養成することを目的としています。

ア 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・役割についての理解を徹底するとともに、研修の効果的な実施・指導方法等を修得させることを目的として実施しています。

令和3年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のためオンライン開催としました。

受講者からは次のような感想が寄せられています。

- ・ 事例研究でハラスメントに当たるかどうかを検討することで、ハラスメントに対する理解が深まった。
- ・ 講義の内容が参考になったことはもちろん、研修講師として、話し方や進行の仕方、実施方法など、自分が研修講師をする上で大変参考になった。

実施日	主な科目	修了者数
R3. 8.26	・ ハラスメント防止の必要性 ・ セクシュアル・ハラスメント ・ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント ・ パワー・ハラスメント ・ ハラスメントが起きたとき	47機関 59人

イ 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させることを目的として実施していますが、令和3年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため中止としました。

(2) 講師派遣等による研修支援

各機関に対して、研修の計画・実施に必要な支援・助言を行うと共に、各機関が計画・実施する研修のうち、公務員倫理、ハラスメント防止等の内容について、各機関からの要請に応じて職員を研修の講師として派遣しています。

令和3年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大などにより、1機関のみの講師派遣依頼（ハラスメント防止：1件）となり、職員を派遣しました。

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等」（49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約12,000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。

当事務局では、64事業所を対象に調査を行いました。

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3年8月10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、併せて、育児休業の取得回数制限の緩和等を内容とする、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を行いました。

政府は、勧告の取扱いについての検討を進め、同年11月24日の閣議において、勧告どおり期末手当の支給月数を引き下げるものとし、令和3年度の引下げに相当する額については、同4年6月の期末手当から減額することで調整を行う旨決定し、同年2月1日、給与法等の一部改正法案及び育児休業法等の一部改正法案は国会に提出されました。

(2) 給与実務担当者研修会

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に研修会を開催しています。

令和3年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、近隣の官署のみ対面での受講を可能（給与実務初任者等研修会のみ）とし、原則オンライン開催としました。

名称	開催日	内容	参加機関	参加者数
給与実務初任者等研修会	R3. 7. 7 ～ 7. 9	諸手当 ・支給	46	59
	R3. 9.16 ～ 9.17	俸給決定	36	48
給与事例等研修会	R4. 2. 9 ～ 2.10	俸給決定	19	21
	R4. 2.17 ～ 2.18	諸手当 ・支給	39	43

(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。

当事務局では、中国管内に所在する48機関を対象として監査を実施しました。その結果、一部の機関において、扶養手当の認定誤り、通勤手当の支給誤り、超過勤務手当の支給割合の誤り、育児時間取得に伴う減額の誤り等があったため、その是正の指示等必要な指導を行いました。

4 勤務時間及び休暇

職員の勤務時間及び休暇は、給与と並び重要な勤務条件のうちの一つと位置付けられています。

人事院は、勤務時間及び休暇制度の実施についての責めに任じられており、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、国家公務員の勤務条件等検討の基礎資料を得るための調査を行っているほか、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・休暇制度運用の実務についての支援・助言を行っています。

(1) 勤務時間・休暇制度説明会

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とした「勤務時間・休暇制度説明会」を開催しています。

説明会では、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・休暇等についての説明を行っていますが、令和3年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため紙面開催としました。

開催日	開催地	参加機関	参加者数
R3. 6. 1	—	53	—

(2) 勤務時間・休暇制度等に関する調査

① 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しました。その結果、一部の機関において、週休日の振替後の休憩時間の置き方が基準に適合していない事例、令和2年職職-104による出勤困難休暇について、一旦出勤した後の時間帯について承認している事例などが認められ、その是正のための指導・助言を行いました。

また、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。

② 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検討のための基礎資料を得ることを目的として、「民間企業の勤務条件制度等調査」を実施しています。

全国に所在する企業規模50人以上の企業のうちから無作為抽出した約7,600社を対象として、10月1日現在における①災害補償法定外給付、②社宅の状況等のほか、③退職給付に関する事項について、訪問、電話、メール又は郵送により回答を求めました。

当事務局では、28事業所を対象に、電話又はメールにより回答を求めました。

なお、令和3年度は、新型コロナウイルス感染症に係る状況を踏まえ、当初の調査期間を約1か月延長して実施しました。

5 福祉

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。

人事院では、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、安全週間の趣旨・標語、安全週間に際し全ての機関で実施すべき事項、各機関の実情に応じ、重点的に実施する事項等について説明を行うとともに、安全管理の専門家による講演を行っています。令和3年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、安全管理に関する資料を提供するとともに、有識者等による講演動画を配信しました。

開催日	開催地	参加機関	参加者数
R3. 7. 8～ 7. 14	—	30	37

② 健康安全管理担当者研修会

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とした「健康安全管理担当者研修会」を開催しています。

研修会では、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の説明を行っていますが、令和3年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため紙面開催としました。

開催日	開催地	参加機関	参加者数
R3.12.10	—	53	—

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。

当事務局では、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。その結果、一部の機関において、健康管理医に係る事項について必要な周知がされていなかった事例、照明設備の点検等、勤務環境についての適切な措置が講じられていなかった事例などが認められ、その是正の指示及び必要な指導を行いました。

(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

ストレスを抱えた職員の悩みを聴き、メンタルケアを行うこと、また、職場関係者等に対して助言・指導を行うことを目的として、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」を設置しています。

令和3年度は、7件の相談を受けました。

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3年度は、中国管内に所在する機関のうち、26機関が当事務局で確保した医師を健康管理医として委嘱し、2件の相談を受けました。

③ 心の健康づくり研修

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、中国管内に所在する各機関の健康管理者、健康管理担当者等を対象とした「心の健康づくり研修」を開催しています。

研修では、心の健康づくりを推進する必要性、公務における心の健康の問題による長期病休者の現状、職員の心が不健康な状態となった場合の対応、円滑な職場復帰と再発防止策、ストレスチェック等についての説明及び職場環境改善のための実習を行っていますが、令和3年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、有識者等による講演動画を配信しました。

開催日	開催地	参加機関	参加者数
R3.10.20~11.2	—	54	78

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

「心の健康づくりのための職場環境改善」の取組の円滑な実施に関する知識を付与し、もって各機関における心の健康づくりのための職場環境改善の促進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『心の健康づくりのため職場環境改善』ファシリテータ研修」を開催しています。

研修では、職場環境改善を通じた心の健康づくり対策の目的や意義等に関する講義及び改善策の検討・意見交換を行いました。

参加者からは次のような感想が寄せられています。

- ・ 職場環境改善の様々な事例が参考になった。
- ・ 演習で他官署の取組状況を聞く機会はとても有意義であった。

開催日	開催地	参加機関	参加者数
R4.1.27	広島市	23	23

(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に努め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」を開催しています。

会議では、ハラスメント防止に係る人事院規則の制度説明や公務におけるハラスメント防止対策に関する情報提供を行っていますが、令和3年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため紙面開催としました。

開催日	開催地	参加機関	参加者数
R3.11.24	—	53	—

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」を開催しています。

セミナーは「苦情相談担当官研修会」（40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。

参加者からは次のような感想が寄せられています。

- ・ ロールプレイを通じて実際に相談事例の体験ができたことは大変有意義だった。
- ・ 実務上の問題点などを他官署と共有することができ大変参考になった。

開催日	開催地	参加機関	参加者数
R3.11.29	広島市	24	24

③ ハラスメント防止講演会

「国家公務員ハラスメント防止週間（12月4日～10日）の周知及び職場におけるハラスメントの防止等に関する啓発、助言、情報の提供等を行うことを目的として、中国管内に所在する各機関の職員を対象とした「ハラスメント防止講演会」を開催しています。

講演会では、「ハラスメントのない職場を目指して」と題して、ハラスメントが起きる背景や、それを踏まえて職場でどのような取組が必要であるかなどについて、ハラスメント問題に造詣が深い大学教授による講演を行いました。

参加者からは次のような感想が寄せられています。

- ・ 具体的な事例を交えて説明をしていただき分かりやすかった。
- ・ 定期的にこうした研修を受講して意識の向上を図るのが重要だと思う。

開催日	開催地	参加機関	参加者数
R3.12. 6	広島市	33	70



講演の様子（オンライン配信）

(4) 仕事と育児・介護の両立支援

人事院では、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。

① 育児休業・女子福祉制度説明会

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とした「育児休業・女子福祉制度説明会」を開催しています。

説明会では、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説明を行っていますが、令和3年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため紙面開催としました。

開催日	開催地	参加機関	参加者数
R3. 6. 1	—	53	—

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、災害補償制度に関する実務担当者研修会及び実施状況監査並びに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。

(1) 災害補償実務担当者研修会

災害補償制度及び公務・通勤災害の認定に関する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、中国管内に所在する各機関の実務担当者を対象とした「災害補償実務担当者研修会」を開催しています。

研修会では、各種補償及び福祉事業内容について、制度の概要説明を行うほか、公務災害及び通勤災害の認定について、制度説明及び事例解説を行っていますが、令和3年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、人事院本院のみオンラインにより開催し、各地方機関の実務担当者にも視聴してもらうこととし、当事務局においては中止としました。

(2) 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。

当事務局では、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。その結果、文書料に消費税が含まれていたにもかかわらず、その全額を療養補償として支給していた事例などが認められ、その是正の指示及び必要な指導を行いました。

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、各種説明会等を開催しています。

(1) 服務・懲戒制度説明会

服務違反事例、懲戒処分 の現状を解説することにより、服務・懲戒制度の周知徹底を図り、業務の適正、適切な運用を確保することを目的として、中国管内に所在する各機関の担当者を対象とした「服務・懲戒制度説明会」を開催しています。

説明会では、服務の根本基準、服務義務の種類、服務義務違反に対する懲戒について説明を行っていますが、令和3年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため紙面開催としました。

開催日	開催地	配付機関
R3. 7.20	—	86

(2) 倫理制度説明会

近年の倫理違反事例を解説することにより、倫理制度の周知徹底を図り、業務の適正、適切な運用を確保することを目的として、中国管内に所在する各機関の担当者を対象とした「倫理制度説明会」を開催しています。

例年、説明会では、倫理制度全般、調査及び懲戒手続の留意点、各種報告書の審査方法等について説明を行っていますが、令和3年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため中止しました。

(3) 公務員倫理の保持を考える研修

近年、続発している倫理法令違反等を踏まえ、各機関が組織内で倫理保持に関する啓発活動等を行う上での参考となる機会を提供することを目的として、中国管内に所在する各機関の倫理保持を指導する担当職員を対象とした研修を実施しました。

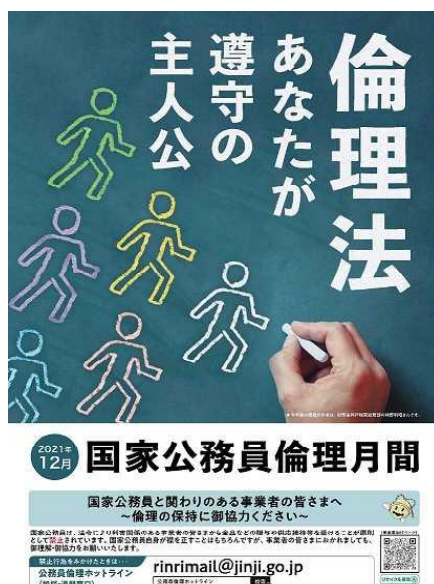
令和3年度は、新型コロナウイルス感染拡大防止のためオンライン開催となりました。

研修では、倫理制度の概要や倫理保持の課題に関する講義を交えつつ、受講者相互の情報共有が図れるよう、グループ単位での事例研究を行いました。

開催日	開催地	参加機関	参加者数
R3.10.22	—	17	17

(4) 「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理解と協力を得ることを目的として、国家公務員倫理月間（令和3年12月）において、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することにより、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給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。

令和3年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のためオンライン開催としました。

参加者からは次のような感想が寄せられています。

- ・ 班別討議で参加者の色々な意見を聞くことができ、参考になった。
- ・ 講師の実体験を踏まえた説明が理解しやすく、説得力があった。
- ・ 再任用の先輩職員の幅広い体験談を聞くことができ、大いに参考になった。

開催日	開催地	参加機関	参加者数
R3.11.11~11.12	広島市	11	13

(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開催しています。

令和3年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のためオンライン開催としました。

参加者からは次のような感想が寄せられています。

- ・ ライフプランについて時間をとって具体的に考えるきっかけになった。

- ・ ただ講義を聴くのではなく、講師とやり取りをしながら考えを深めることができた。
- ・ 生涯設計に関する知識を付与することに加えて、参加者の行動を促すことに重点を置いたセミナーである点がよかった。

開催日	開催地	参加機関	参加者数
R4. 1.25	広島市	8	9

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3年度における受付はなく、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3年度における受付はなく、次年度への繰越しはありません。

③ 災害補償等についての審査の申立て

令和3年度における受付は2件で、いずれも次年度に繰越しとなり、次年度への繰越し合計は2件です。

④ 給与の決定に関する審査の申立て

令和3年度における受付は2件で、前年度からの繰越し分を含めた処理状況は、容認1件、却下1件となっており、次年度への繰越しはありません。

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3年度に中国管内の各機関の職員からあった苦情相談は66件で、主な内容としては、パワー・ハラスメント、健康安全等に関する相談でした。

(2) 苦情相談に関する連絡会議

各府省における苦情相談業務の適切な運営を支援す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」を開催しています。

会議では、苦情相談の内容及び処理状況、相談事例等についての情報提供及び各機関との意見交換を行いました。

開催日	開催地	参加機関	参加者数
R3.11.25	広島市	14	14

(3) 苦情相談担当官研修会

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」を開催しています。

研修会は「ハラスメント相談員セミナー」（32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	開催地	参加機関	参加者数
R3.11.29	広島市	24	24

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3年度に行った会見は13件でした。

（資料「職員団体との会見状況」（50頁）参照）

また、令和3年8月11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、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、ウェブ会議システムを用いて説明者（人事院本院職員）と会場を中継して開催しました。

(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、これによって交渉時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。

当事務局における令和3年度の新規登録は0件、役員、規約等の変更登録件数は101件で、登録の抹消件数は1件でした。

○中国管内の職員団体登録状況（R4.3.31現在）

府 省 名	登録団体数
総 務 省	1
法 務 省	1
財 務 省	60
厚生労働省	6
農林水産省	12
国土交通省	19
計	99

(3) 職員団体制度説明会

職員団体制度の周知徹底を図り、制度の適正な運用を確保することを目的として、管内に所在する各機関の担当者を対象とした職員団体制度説明会を開催し、職員団体の定義、交渉、職員団体のための職員の行為、不利益取扱いの禁止等についての説明を行っていますが、令和3年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため紙面開催としました。

開催日	開催地	配付機関
R3. 7.20	—	86

1 1 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) 人事担当課長会議

業務計画等について説明を行うとともに、中国管内の各機関との連携を密にして人事行政の円滑な実施を図るため、令和3年4月22日、広島市において「人事担当課長会議」を開催し、20機関の人事担当課長等が出席しました。

会議では、当事務局から令和3年度の業務計画について説明を行うとともに、人事行政の諸問題について意見交換を行いました。

(2) 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3年度に8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。

(3) 企業経営者等との意見交換

人事院では、企業経営者及び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、米子市、松江市、岡山市、広島市、呉市及び周南市において意見交換を行いました。

資 料

2021年度国家公務員採用試験等実施状況	45
中国管内の第1次試験地における各採用試験（総合職・ 一般職(大卒程度・高卒者)）の実施状況	46
中国管内における試験区分別実施状況（2021年度）	47
中国管内における採用・離職状況（令和2年度）	48
給与勧告の実施状況等	49
職員団体との会見状況	50
人事院の機構図	51
人事院中国事務局の組織及び事務分掌	52

2021年度 国家公務員採用試験等実施状況

(単位：人、倍)

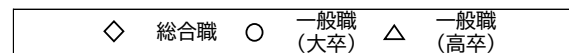
試験の程度	試験の種類		申込者数(A) 人		第1次試験合格者数 人		最終合格者数(B) 人		倍率(A/B) 倍		
			中国管内	全国	中国管内	全国	中国管内	全国	中国管内	全国	
大学 (大学院) 卒業程度	総合職試験	院卒者試験 (除く法務区分)	49 (14)	1,511 (464)	37 (10)	995 (305)	18 (7)	614 (191)	2.7	2.5	
		院卒者試験 (法務区分)		17 (3)		10 (1)		8 (1)		2.1	
		大卒程度試験 (除く教養区分)	861 (383)	12,799 (5,308)	185 (66)	2,418 (738)	114 (48)	1,220 (370)	7.6	10.5	
		大卒程度試験 (教養区分)		3,084 (1,246)		329 (71)		214 (54)		14.4	
	一般職試験	大卒程度試験	1,876 (716)	27,317 (11,029)	1,007 (373)	11,056 (3,999)	723 (293)	7,553 (2,910)	2.6	3.6	
	専門職試験	皇室護衛官 (大卒程度試験)	25 (8)	989 (272)	4 (0)	200 (72)	0 -	56 (18)	-	17.7	
		法務省専門職員 (人間科学)	37 (20)	2,131 (800)	18 (8)	1,016 (320)	14 (7)	532 (195)	2.6	4.0	
		財務専門官	191 (71)	2,503 (993)	85 (25)	966 (339)	54 (15)	597 (231)	3.5	4.2	
		国税専門官	781 (343)	13,163 (5,370)	462 (211)	7,415 (2,987)	266 (125)	4,193 (1,837)	2.9	3.1	
		食品衛生監視員		377 (225)		148 (88)		91 (54)		4.1	
		労働基準監督官	239 (81)	2,893 (1,088)	123 (38)	1,418 (483)	45 (16)	496 (190)	5.3	5.8	
		海上保安官	30 (3)	698 (100)	8 (0)	123 (22)	7 -	64 (11)	4.3	10.9	
		航空管制官	24 (11)	839 (386)	2 (1)	87 (30)	0 (0)	42 (18)	-	20.0	
	経験者採用試験			1,982 (465)		400 (94)		198 (40)		10.0	
	小計		4,113 (1,650)	70,303 (27,749)	1,931 (732)	26,581 (9,549)	1,241 (511)	15,878 (6,120)	3.3	4.4	
	高等学校 卒業程度	一般職試験	高卒者試験	563 (186)	12,970 (4,399)	145 (43)	4,179 (1,377)	103 (36)	3,118 (1,116)	5.5	4.2
			社会人試験 (係員級)	29 (4)	273 (38)	11 (0)	57 (6)	6 -	32 (5)	4.8	8.5
		専門職試験	皇室護衛官 (高卒程度試験)	11 (5)	388 (125)	5 (2)	138 (50)	1 (0)	23 (5)	11.0	16.9
			刑務官	243 (64)	4,532 (1,065)	143 (37)	1,947 (497)	91 (29)	1,019 (276)	2.7	4.4
入国警備官			39 (9)	2,164 (596)	2 (1)	126 (28)	2 (1)	65 (19)	19.5	33.3	
税務職員			745 (228)	7,239 (2,232)	381 (123)	3,210 (1,045)	171 (77)	1,809 (728)	4.4	4.0	
航空保安大学校学生			12 (4)	360 (144)	7 (1)	207 (75)	2 (0)	126 (50)	6.0	2.9	
海上保安大学校学生			24 (5)	368 (93)	11 (2)	152 (45)	8 (1)	90 (26)	3.0	4.1	
海上保安学校学生			160 (25)	3,766 (619)	46 (7)	1,100 (157)	32 (6)	643 (105)	5.0	5.9	
海上保安学校学生 (特別)			111 (26)	6,602 (1,548)	43 (10)	2,859 (737)	15 (3)	1,192 (321)	7.4	5.5	
気象大学校学生		10 (6)	277 (84)	0 (0)	48 (10)	- -	34 (5)	-	8.1		
小計		1,947 (562)	38,939 (10,943)	794 (226)	14,023 (4,027)	431 (153)	8,151 (2,656)	4.5	4.8		
合計		6,060 (2,212)	109,242 (38,692)	2,725 (958)	40,604 (13,576)	1,672 (664)	24,029 (8,776)	3.6	4.5		

選考試験	申込者数(A) 人		第1次選考通過者数 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
中途採用者選考試験(就職氷河期世代)	211	5,302	93	1,115	13	203	16.2	26.1

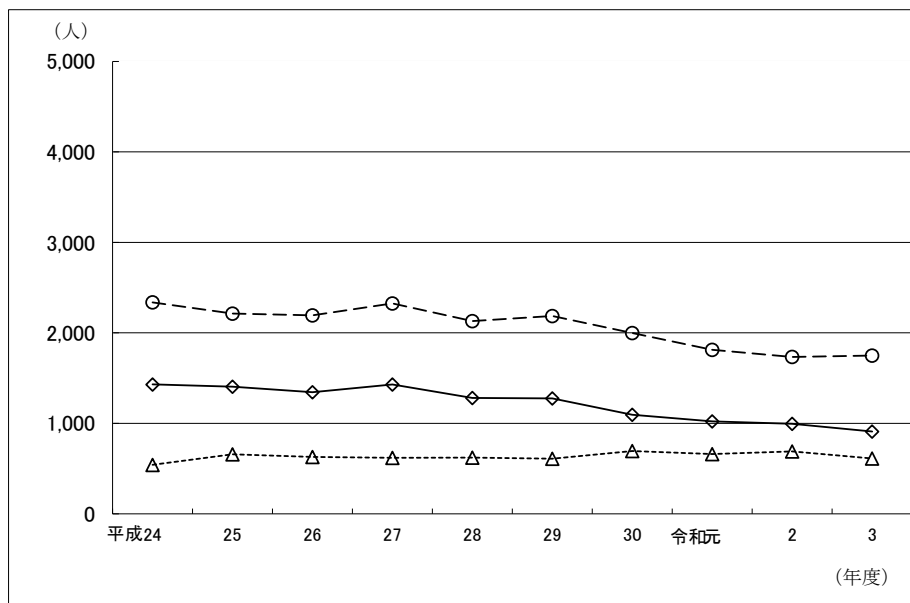
- (注1) 中国管内の一般職試験(大卒程度試験、高卒者試験及び社会人試験(係員級))については、中国地域名簿の区分で受験を申し込んだ者(他事務局管内の試験地で受験を申し込んだ者を含む)の数と全国名簿の区分のうち中国管内の試験地での受験を申し込んだ者の数の和を示す。
- (注2) 中国管内の刑務官試験、税務職員試験及び中途採用者選考試験(就職氷河期世代)については、中国地域名簿の区分で受験を申し込んだ者(他事務局管内の試験地での受験を申し込んだ者を含む)の数を示す。
- (注3) 中国管内の他の試験については、中国管内の試験地での受験を申し込んだ者の数を示す。
- (注4) 総合職試験(院卒者試験法務区分及び大卒程度試験教養区分)、食品衛生監視員試験及び経験者採用試験については、中国管内に試験地がない。
- (注5) ()内は女性の数を示す。

中国管内の第1次試験地における各採用試験（総合職・一般職(大卒程度・高卒者)）の実施状況

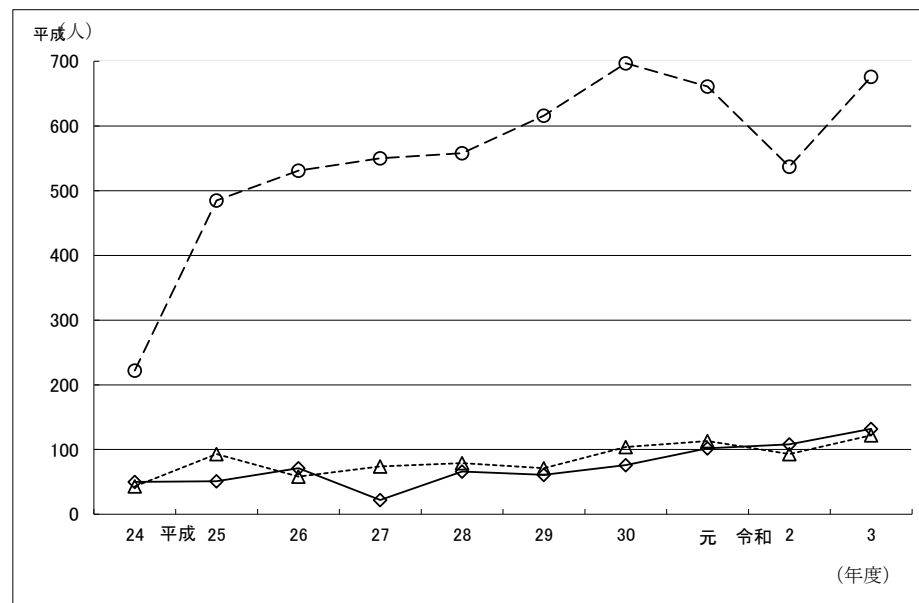
申込者数・合格者数の推移（10年間）



(申込者数)



(合格者数)



(年度)

	平成24	25	26	27	28	29	30	令和元	2	3
総合職	1,431 (500)	1,406 (463)	1,344 (467)	1,430 (543)	1,280 (448)	1,276 (451)	1,095 (401)	1,023 (429)	994 (386)	910 (397)
一般職(大卒)	2,337 (740)	2,214 (674)	2,193 (702)	2,325 (778)	2,130 (708)	2,187 (735)	1,999 (698)	1,812 (695)	1,734 (632)	1,749 (708)
一般職(高卒)	542 (207)	658 (206)	629 (193)	619 (209)	622 (197)	609 (200)	694 (238)	660 (228)	691 (232)	613 (206)

(年度)

	平成24	25	26	27	28	29	30	令和元	2	3
総合職	50 (19)	51 (11)	71 (26)	22 (2)	66 (23)	61 (22)	76 (31)	102 (45)	108 (36)	132 (55)
一般職(大卒)	222 (60)	485 (126)	531 (153)	550 (174)	558 (186)	616 (197)	697 (253)	661 (259)	537 (209)	676 (291)
一般職(高卒)	43 (14)	93 (30)	58 (23)	74 (26)	79 (25)	71 (23)	104 (42)	113 (46)	93 (20)	122 (44)

(注1) 総合職試験の数は院卒者試験と大卒程度試験の合計。(院卒者試験法務区分及び大卒程度試験教養区分については、中国管内に試験地がない)

(注2) ()内は女性の数を示す。

中国管内における試験区分別実施状況（2021年度）

①総合職試験

院卒者試験

(単位：人、倍)

試験区分	行政	人間科学	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
項目									
申込者数(A)	13 (4)	2 (2)	11 (0)	2 (0)	6 (3)	14 (4)	1 (1)	0 (0)	49 (14)
合格者数(B)	4 (2)	0 (0)	3 (0)	0 (0)	1 (1)	10 (4)	0 (0)	-	18 (7)
倍率(A)/(B)	3.3	-	3.7	-	6.0	1.4	-	-	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

試験区分	政治・国際	法律	経済	人間科学	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
項目											
申込者数(A)	25 (7)	536 (266)	110 (43)	11 (9)	70 (11)	8 (2)	23 (8)	47 (32)	18 (3)	13 (2)	861 (383)
合格者数(B)	2 (0)	61 (30)	18 (3)	0 (0)	9 (1)	1 (1)	0 (0)	14 (11)	8 (2)	1 (0)	114 (48)
倍率(A)/(B)	12.5	8.8	6.1	-	7.8	8.0	-	3.4	2.3	13.0	7.6

(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) 教養区分については、中国管内に試験地がない。

(注3) ()内は女性の数を示す。

合計（院卒者試験+大卒程度試験）

試験区分	合計
項目	
申込者数(A)	910 (397)
合格者数(B)	132 (55)
倍率(A)/(B)	6.9

②一般職試験（大卒程度試験）

試験区分	行政	電気・ 電子・情報	機械	土木	建築	物理	化学	農学	農業農村工学	林学	合計
項目											
申込者数(A)	1,538 (615)	26 (0)	13 (1)	120 (29)	14 (5)	10 (3)	41 (13)	73 (40)	17 (4)	24 (6)	1,876 (716)
合格者数(B)	537 (232)	15 (0)	9 (1)	58 (17)	4 (2)	7 (2)	20 (6)	44 (26)	13 (2)	16 (5)	723 (293)
倍率(A)/(B)	2.9	1.7	1.4	2.1	3.5	1.4	2.1	1.7	1.3	1.5	2.6

(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）

試験区分	事務	技術	農業土木	林業	合計
項目					
申込者数(A)	471 (175)	62 (8)	25 (3)	5 (0)	563 (186)
合格者数(B)	56 (31)	31 (2)	15 (3)	1 (0)	103 (36)
倍率(A)/(B)	8.4	2.0	1.7	5.0	5.5

(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））

試験区分	技術	農業土木	合計
項目			
申込者数(A)	27 (4)	2 (0)	29 (4)
合格者数(B)	5 (0)	1 (0)	6 (0)
倍率(A)/(B)	5.4	2.0	4.8

⑤中途採用者選考試験（就職氷河期世代）

試験区分	中国
項目	
申込者数(A)	211
合格者数(B)	13
倍率(A)/(B)	16.2

(注1) 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。

中国管内における採用・離職状況（令和2年度）

（単位：人）

区分		俸給表等 地域	給与法適用職員				任期付職員・任期付研究員		計	
			(a)		行政職(一)		(b)		(a)+(b)	
			中国管内	全国	中国管内	全国	中国管内	全国	中国管内	全国
令和2年度採用	試験任用	総合職(院卒)	2	257	2	243			2	257
		総合職(大卒)	2	445	2	421			2	445
		一般職(大卒)	255	3,260	251	3,191			255	3,260
		一般職(高卒)	42	1,378	42	1,377			42	1,378
		一般職(社会人)	1	3	1	3			1	3
		専門職(大卒)	99	1,890	34	541			99	1,890
		専門職(高卒)	148	1,990	89	1,444			148	1,990
		経験者	8	257	3	60			8	257
		計	557	9,480	424	7,280			557	9,480
		選考採用	577		310	7,546	7	612	584	612
	合計	1,134	9,480	734	14,826	7	612	1,141	10,092	
令和2年度離職者(死亡を含む)		1,107	18,739	586	11,934	5	482	1,112	19,221	
	うち定年退職者	381	5,151	257	3,647			381	5,151	
在職者(R3.1.15現在)		15,612	274,086	7,945	154,247	17	1,701	15,629	275,787	

（注）この表は行政執行法人職員及び検察官を除いた数である。

※「令和2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。

給与勧告の実施状況等

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)	管理職員等・調整手当改定年度内繰り延べ・期末・勤勉手当田ベース算定	"
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	"	4.95	"	"
12	8.15 (火)	0.12	447	"	4.75	"	"
13	8. 8 (水)	0.08	313	"	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	—	—	(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	—	—	(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	—	—	(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	—	—	(3.95)	—	—
25	8. 8 (木)	水準改定の勧告なし	—	—	(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	—	—	4.45	"	—
10.28 (水)	水準改定の勧告なし	—	—	—	4.30	"	—
3	8.10 (火)	水準改定の勧告なし	—	—	4.30	"	—

(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。

職員団体との会見状況

	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	0	3	0	3
計	1	3	5	4	13

○主な申し入れ事項

(給与関係)

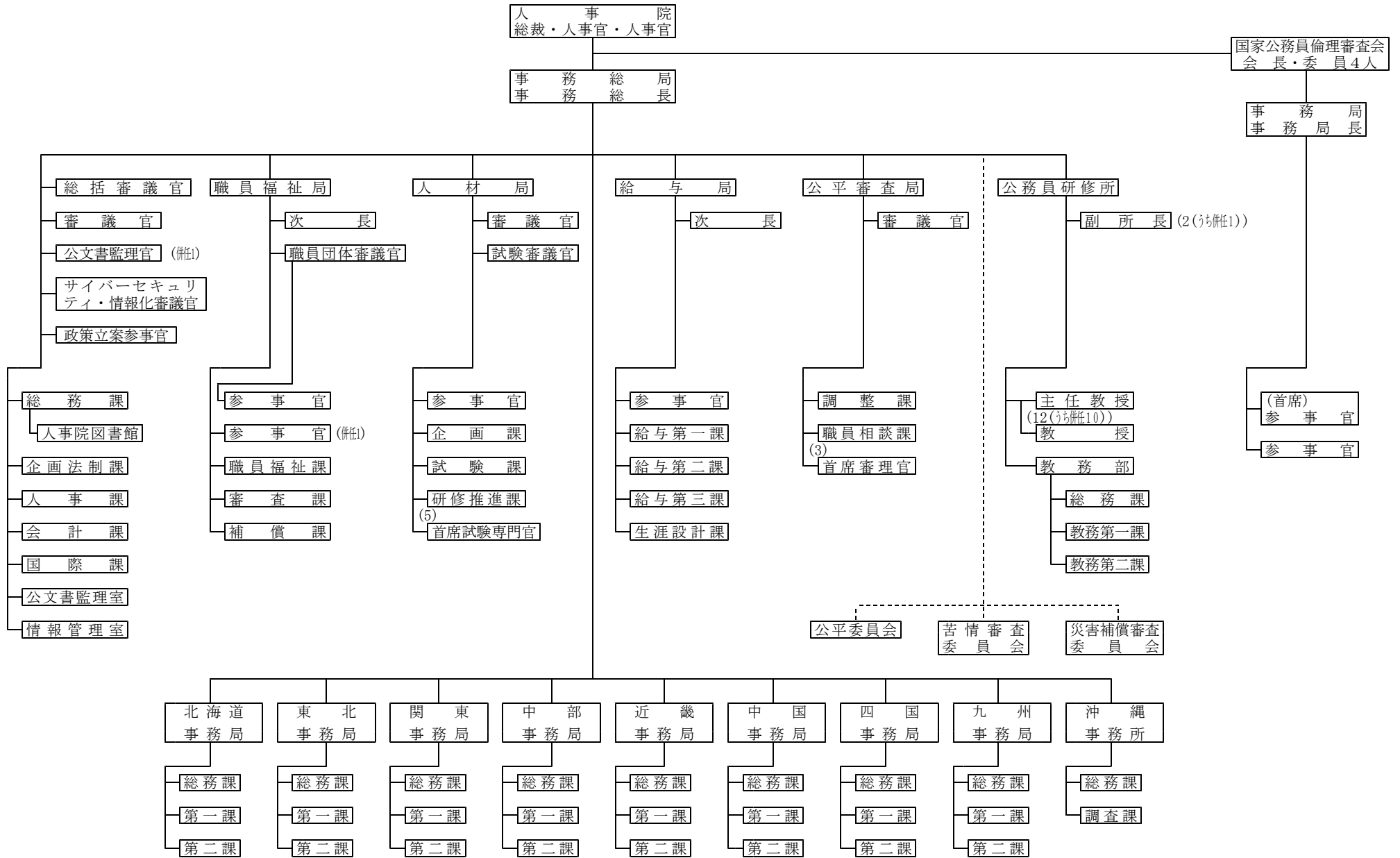
- ・ 賃金の改善
- ・ 級別定数の拡大、昇格改善
- ・ 職務評価の改善
- ・ 行政(二)職員の処遇改善
- ・ 通勤手当の改善
- 〔 新幹線等を利用する通勤の認定要件の緩和・通勤手当額
自動車通勤に係る駐車場料金の支給 等 〕
- ・ 単身赴任手当の改善
- ・ 地域関連手当の改善
- ・ 超過勤務手当の改善
- 〔 月45時間を超えた超過勤務に対する支給割合の引上げ
災害復旧業務に当たる管理職員への支給 等 〕
- ・ 特殊勤務手当の改善
- 〔 夜間特殊業務手当の支給額引上げ
新型コロナウイルス感染症に係る危険手当の拡充 等 〕
- ・ テレワークに係る手当の新設

(勤務時間・休暇等関係)

- ・ 超過勤務の縮減
- ・ 休暇制度の改善
- 〔 看護休暇の対象となる子の対象年齢の拡大
休暇を取得しやすい環境の整備 等 〕

(その他)

- ・ 非常勤職員の処遇改善（公募の撤廃、常勤職員との均等待遇等）
- ・ 定年引上げの円滑な実施（60歳超職員の給与水準、役職定年制の対象）
- ・ 再任用職員の処遇改善（生活関連手当の支給、年次休暇の繰越し等）
- ・ 健康・安全確保（こころの健康づくりの推進、ハラスメント防止）
- ・ 両立支援制度の充実（ワーク・ライフ・バランス、育児・介護休業等）
- ・ 新型コロナウイルス感染症感染防止のための対策



人事院中国事務局の組織及び事務分掌

(令和4年3月31日現在)

