

令和5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5年度）	3
1 職員の任免	6
(1) 採用試験等	6
(2) 募集活動	6
(3) 任用実務担当者研修会	11
(4) 任用担当官会議	12
(5) 任用に関する調査	12
(6) 任用及び分限処分の状況	12
2 人材育成	15
3 給 与	21
(1) 給与報告	21
(2) 給与実務担当者研修会	22
(3) 給与簿監査	22
4 勤務時間及び休暇等	23
(1) 勤務時間・休暇制度説明資料の配布	23
(2) 勤務時間・休暇制度等に関する調査	23
5 健康安全・ハラスメント対策	
・ 両立支援	24
(1) 健康安全管理対策	24
(2) 心の健康づくりのための対策	25
(3) ハラスメント防止対策	26
(4) 仕事と育児・介護の両立支援	28
6 災害補償	29
(1) 災害補償実務担当者研修会	29
(2) 災害補償実施状況監査	29

7 服務・懲戒、倫理	30
(1) 服務・懲戒制度説明資料の配布	30
(2) 倫理事務担当者研修会	30
(3) 「国家公務員倫理月間」におけるポスターの掲示	31
8 生涯設計	32
(1) 生涯設計セミナー50	32
(2) 生涯設計セミナー40	32
9 公平審査	33
(1) 公平審査等の状況（当事務局分）	33
(2) 苦情相談に関する連絡会議	34
(3) 苦情相談担当官研修会	34
10 職員団体	35
(1) 職員団体との会見	35
(2) 職員団体の登録	35
(3) 職員団体制度説明資料の配布	36
11 各方面との意見交換等	37
(1) 公務員問題懇話会	37
(2) 人事担当課長会議	37
(3) 各機関からの陳情	37
(4) 企業経営者等との意見交換	37
資 料	39

中国管内の概況

【管内指標】

中国事務局は、鳥取県、島根県、岡山県、広島県及び山口県の5県を管轄しており、この区域の面積は約3.2万k㎡（全国の8.4%）、人口は約717万人（全国の5.7%）となっています。

	管内	全国	比率
人口（千人）	7,168	125,417	5.7%
面積（k㎡）	31,921	377,975	8.4%

（注）人口：住民基本台帳(令和5年1月1日現在)による。

面積：令和5年全国都道府県市区町村別面積調(令和5年10月1日現在)による。

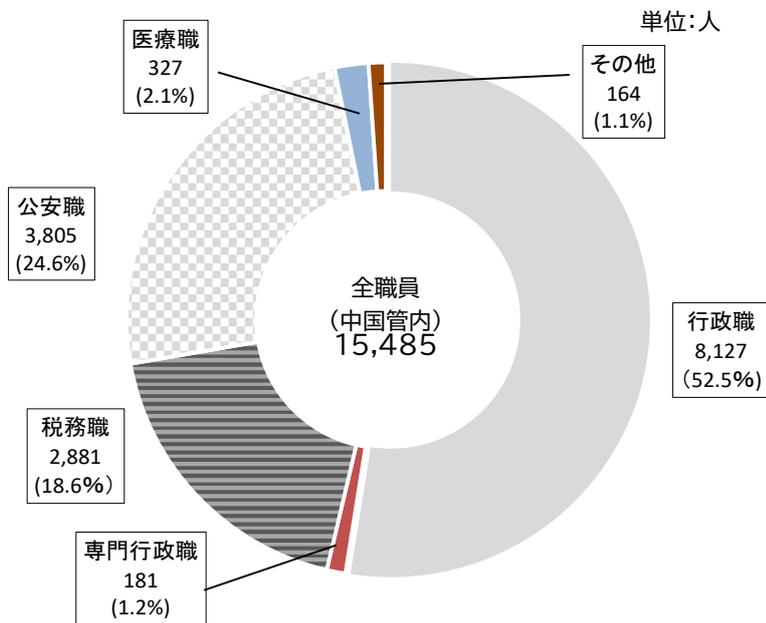
【管内の一般職の国家公務員数】（令和5年1月15日現在）

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、15,645人です。

	管内	全国	比率
一般職国家公務員	(人) 15,645	(人) 280,738	5.6%
給与法適用職員	15,485	275,561	5.6%
任期付職員	15	2,152	0.7%
任期付研究員	0	197	0.0%
検 察 官	145	2,828	5.1%

（注）「令和4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。

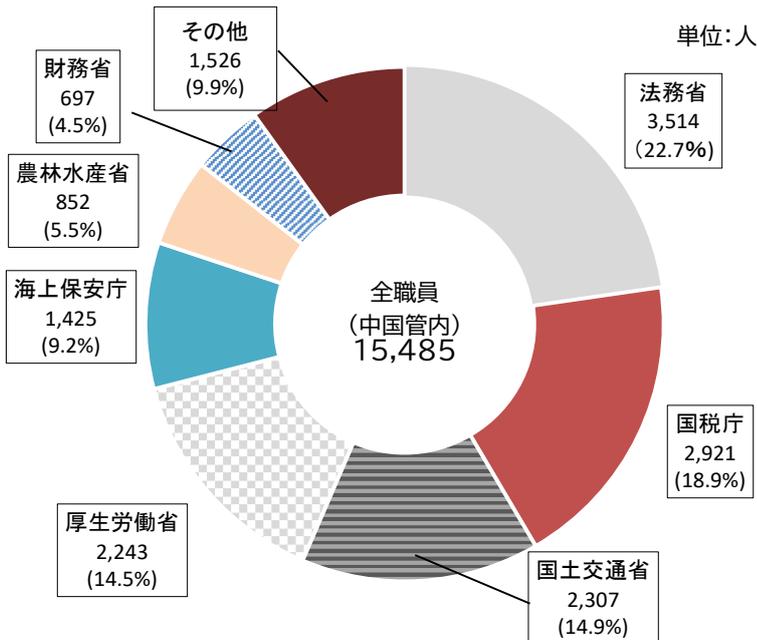
【管内の給与法適用職員の職種別人員構成】（令和5年1月15日現在）



職種	人数	比率
行政職	8,127	52.5%
専門行政職	181	1.2%
税務職	2,881	18.6%
公安職	3,805	24.6%
海事職	41	0.3%
教育職	92	0.6%
医療職	327	2.1%
福祉職	10	0.1%
専門スタッフ職	1	0.0%
指定職	20	0.1%
合計	15,485	

※「令和4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5年1月15日現在）



省庁名	人数	比率
法務省	3,514	22.7%
国税庁	2,921	18.9%
国土交通省	2,307	14.9%
厚生労働省	2,243	14.5%
海上保安庁	1,425	9.2%
農林水産省	852	5.5%
財務省	697	4.5%
その他	1,526	9.9%
合計	15,485	

※「令和4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5年度）

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）、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及び人物試験、総合職試験（大卒程度試験）「教養区分」の第2次試験は除く。）、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5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6年3月31日現在）は、一般職試験（大卒程度試験）（行政中国）が259人、一般職試験（高卒者試験）（事務中国、技術中国）が74人、一般職試験（社会人試験（係員級））（技術社会人中国）が3人、税務職員が41人、刑務官が62人となっています。

募集活動

- 公務に優秀な人材を継続的に確保することを目的として、国家公務員を目指す学生等を対象に、「国家公務員ガイダンス」や「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、課長補佐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5コース、合計11コースの研修を実施しました。

受講者数は延べ457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職場復帰相談室」を開設しました。なお、「こころの健康相談室」については、オンラインによる相談も可能です。

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19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、53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15件でした。

職員団体

- 中国管内の登録数は96団体であり、役員の変更等、96件の登録事務を行いました。
- 職員団体との会見を14件行い、勤務条件に関する要求を聴取しました。

各方面との意見交換等

- 人事行政全般に関する諸問題について、各界有識者から意見を聴くため、公務員問題懇話会を開催しました。
- 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についての支援・助言を行っています。

(1) 採用試験等

人事院が試験機関として実施した令和5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（9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、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。

（試験の実施状況については、資料「2023年度国家公務員採用試験等実施状況」（40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」（41頁）、「中国管内における試験区分別実施状況」（42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開催しています。

令和5年度は、5月の会議において今年度の募集活動実施計画の説明や官庁合同業務説明会の事前打合せ等を、11月の会議において次年度以降の募集活動の実施方法等についての意見交換を行いました。

開催日	参加機関	参加者数
R5. 5.26	31	33
R5.11.21	28	30

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等を紹介したパンフレット「官庁ガイド」を作成しています。令和5年度版までは冊子で作成していましたが、学生の情報収集方法はオンラインが主流となっていると考えられることから、令和6年度版は当事務局ホームページへの掲載のみとしています。



令和6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。

ア WEB国家公務員セミナー

国家公務員を目指す学生等を対象に、各回のテーマに沿って国家公務員の勤務条件、官庁訪問、先輩職員の勉強方法等を短時間で紹介するセミナーを新たに開催しました。

開催日	テーマ	参加者数
R5.4.25	まずはここから 国家公務員入門	58
R5.5.10	国家公務員の働き方に迫る	39
R5.6.22	官庁訪問って何？にお答えします	189
R5.8.22	若手職員が答える 採用までの道のり	87
R5.8.23	理系で公務員という選択肢	22
R5.9.12	ワーク・ライフ・バランス、転職のリアル	51

イ 官庁トークセッション「パネトーク」

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

開催日	参加機関	参加者数
R5. 9.26～28	21	延べ 248



配信の様子①



配信の様子②

ウ 国家公務員ガイダンス

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

開催日	会場等	参加機関	参加者数
R5.10.21	WEB	30	延べ 685
R5.12. 6	岡山大学	32	299
R5.12.13	島根大学	29	106
R5.12.16	広島大学	31	151
R5.12.23	山口大学	29	92
R6. 1.27	広島修道大学	22	102



説明の様子①



説明の様子②

工 試験制度説明会

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

開催日	参加機関	参加者数
R6. 1.24	6	62

また、管内大学からの要望に応じ、当該大学の学生を対象に、主に一般職試験（大卒程度試験）について、申込みから採用までの流れ等の試験制度全般に関する説明を行っています。

開催日	主催大学	参加者数
R5. 4.10	広島文教大学	12
R5. 4.12	広島工業大学	69
R5. 8. 7	安田女子大学	60

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。

ア 官庁合同業務説明会（一般職大卒程度試験）

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

令和5年度は、各機関10分のリレー形式の業務説明や個別ブースでの質疑応答を行いました。

開催日	開催地	参加機関	参加者数
R5. 7. 6	広島市	30	459



業務説明の様子



質疑応答の様子

イ 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、職場見学や職員との意見交換会等により、公務の職場や職員の生の声に触れることができるイベントを開催しています。

令和5年度は、オンライン形式の日程のみ本府省も参加しました。

開催日	実施形式	参加機関	参加者数
R6. 3. 4～5	オンライン	58	延べ1,239
R6. 3. 6～7	対面	39	延べ905



意見交換会の様子



業務説明の様子



職場見学の様子①



職場見学の様子②

⑤ 大学との懇談会

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

開催日	参加大学
R5.11.28	7

(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、任用制度の基礎的な事項及び制度運用に関する事項についての研修会を行うとともに、希望する機関に対し、当該機関が対応に苦慮している分限事例の個別相談対応を行うことにより、各機関における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開催しています。

令和5年度は、分限事例の個別相談はありませんでした。

開催日	参加機関	参加者数
R6. 1.16	30	40

(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、採用事務の手續等について説明するとともに、採用に関する留意事項の周知徹底を図り、任用事務の適正かつ円滑な遂行を図ることを目的として開催しています。

開催日	参加機関	参加者数
R5. 6.30	28	35

(5) 任用に関する調査

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

令和5年度は、中国管内に所在する5機関を対象として実施した結果、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5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。

○2023年度採用試験の採用候補者名簿からの採用等の状況 (R6.3.31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	580	259	298	23
一般職（高卒）	事務中国	105	58	47	0
	技術中国	44	16	28	0
一般職（社会人係員級）	技術中国	3	3	0	0
税務職員	税務中国	85	41	39	5
刑務官	刑務 A	33	27	6	0
	刑務 B	13	9	4	0
	刑務（社会人） A	5	4	1	0
	刑務（社会人） B	1	1	0	0
	刑務武道A	18	18	0	0
	刑務武道B	3	3	0	0

※ 一般職(大卒)の希望者数23名のうち、採用時期の延期を希望している者は8名

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

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

② 選考採用等の承認状況

ア 選考採用

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

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

令和5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5年度において、他名簿から採用された者は17人でした。

③ 在職及び離職状況

令和5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15,500人で、前年度に比べ60人減少しています。

また、令和4年度の中国管内における一般職国家公務員の離職者総数（分限及び懲戒免職者を除く）は1,178人で、前年度に比べ24人増加しています。

④ 分限処分の状況

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

令和5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115人で、前年度に比べ2人増加しています。そのうち、いわゆる病気休職の職員は111人で、前年度に比べ2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、メンターの養成、マネジメントなど特定の内容に関するテーマ別研修を実施しています。

公務を取り巻く状況変化の中、Off-JTの役割の重要性はますます高まっており、人事院では、マネジメント能力向上のための研修をはじめ、各種研修に取り組んでいます。

令和5年度は、令和5年5月に新型コロナウイルス感染症が5類感染症に移行されたことを受け、研修の目的・内容等を勘案し、役職段階別研修（新採用職員研修を除く）は対面研修での実施、新採用職員研修及びテーマ別研修はインターネットを活用したオンライン研修での実施としました。

① 役職段階別研修

役職段階別研修は、役職段階ごとに求められる能力・資質を向上させるとともに、国民全体の奉仕者としての意識の徹底を図り、併せて政府職員としての一体感を培うことを目的としています。

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5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、2回に分けてオンラインで開催しました。

実施日	主な科目	修了者数
R5. 4.11 ～ 4.12	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 	21 機関
R5. 4.13 ～ 4.14	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人事評価 ・ 服務、倫理、情報セキュリティ ・ こころの健康づくり ・ 公務職場における応接とマナー、コミュニケーション 	83 人

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。

実施日	主な科目	修了者数
R5.12.5 ～ 12.7	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場のメンタルヘルス対策 ・ 中堅係員の役割 ・ ワールドカフェ ・ 先輩職員からのメッセージ ・ タイムマネジメント ・ 公務員倫理 	33 機関 41 人



講義の様子

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。

実施日	主な科目	修了者数
R5. 9.5 ～ 9.7	・ファシリテーション ・アサーティブコミュニケーション ・問題解決力を磨く	34 機関 41 人



討議の様子

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。

実施日	主な科目	修了者数
R5.11. 9 ～ 11.10	・職場マネジメント力の向上にむけて ・ネゴシエーション	32 機関 39 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ています。

実施日	主な科目	受講者数
R5.12.13	・講演・意見交換 「デジタル社会に求められる人材について」 講師：広島大学AI・データイノベーション教育研究センター 特任教授 野村典文	9機関 9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 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。

実施日	主な科目	修了者数
R5.9.21	・アンガーマネジメントー仕事も自分の心も楽になる感情マネジメント法ー	33機関 36人

イ 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。

実施日	主な科目	修了者数
R5.9.21	・政策紹介	26 機関
	・アンコンシャス・バイアスに気づく、対処する	28 人

ウ 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。

実施日	主な科目	修了者数
R5.10.11 ～ 10.12	・タイムマネジメント	29 機関
	・キャリアについて考える	
	・コーチング	36 人

エ 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。

実施日	主な科目	修了者数
R5.6.14	・コミュニケーション・スキル	70 機関
	・ロールプレイ	99 人

オ 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。

実施日	主な科目	修了者数
R5.11.16	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 	35 機関 40 人

3 給 与

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

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

(1) 給与報告

① 給与勧告制度の仕組み

国家公務員は、民間企業の勤労者とは異なり、争議権や団体交渉権などの憲法で
保障された労働基本権が制約されています。給与勧告は、このような労働基本権制
約の代償措置として、国家公務員に対し、社会一般の情勢に適應した適正な給与を
確保する機能を有するものです。

人事院は、国家公務員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させること
(民間準拠)を基本に、官民の給与を精密に比較(ラスパイレス方式)した上で、
勧告を行っています。

(資料「給与勧告の実施状況等」(43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、85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5年8月7日、国会及び内閣に対して、国家公務員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。

政府は、勧告の取扱いについての検討を進め、同年10月20日の閣議において、給与法等の一部改正法案を勧告どおり改定する旨決定し、同日、改正法案は国会に提出されました。その後、同法は同年11月17日に成立し、同月24日に公布され、官民較差による俸給表改定は同年4月1日から適用されました。

(2) 給与実務担当者研修会

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5年度は、給与実務初任者等研修会はオンライン開催とし、給与事例等研修会は対面形式にて開催しました。

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	R5. 5. 29	諸手当 ・支給	46	68
	R5. 6. 26 ～ 6. 27	諸手当	48	69
	R5. 9. 14 ～ 9. 15	俸給決定	42	57
	R6. 2. 8 ～ 2. 9	俸給決定	13	14
給与事例等研修会	R6. 2. 15 ～ 2. 16	諸手当 ・支給	29	37

(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47機関を対象として監査を実施しました。

4 勤務時間及び休暇等

人事院は、勤務時間及び休暇制度の実施についての責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及び休暇制度の運用について指導を行っています。

(1) 勤務時間・休暇制度説明資料の配布

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

(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・助言を行うとともに、各府省から意見を聴取し、今後の施策の検討に活用することを目的として、「勤務時間・休暇制度等運用状況調査」を実施しています。

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

② 民間企業の勤務条件制度等調査

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、「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7,500社を対象として、10月1日現在における子宮頸がん検診及び乳がん検診の実施状況、人事関連情報データベースの活用状況、業務災害及び通勤災害に対する法定外給付制度、従業員の退職管理等の状況等について、オンラインによる回答を可能とした上で、郵送等により回答を求めました。

5 健康安全・ハラスメント対策・両立支援

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

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

(1) 健康安全管理対策

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

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

① 安全対策会議

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

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周知するとともに、安全管理の専門家による講演を行い、担当者の認識を深め、各府省における施策の充実を図りました。

開催期間	参加機関	参加者数
R5.7.18～7.31	26	88

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e-ラーニング教材の配布により開催しています。

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、音声解説付き制度説明資料を配布しました。

開催期間	配布機関
R5.9.1~9.29	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4機関を対象として監査を実施しました。

(2) 心の健康づくりのための対策

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

① こころの健康相談室

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」を設置しており、オンラインによる相談も行っています。

令和5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職場復帰のための健康管理医として委嘱することにより、専門的立場から助言・指導を得ることを目的として、「こころの健康にかかる職場復帰相談室」を設置しています。

令和5年度は、中国管内に所在する機関のうち、利用を希望する機関が当事務局で確保した医師を職場復帰のための健康管理医として委嘱し、8件の相談を受けました。

③ 「心の健康づくりのための職場環境改善」ファシリテータ研修

「心の健康づくりのための職場環境改善」の円滑な実施を図るため、当該施策の目的や意義についての理解を深めるとともに、取組の進め方や効果的な改善検討会の実施方法等について学ぶことを目的として、中国管内に所在する各機関のファシリテータ、心の健康づくり対策の担当者等を対象とした「心の健康づくりのための職場環境改善」ファシリテータ研修を開催しています。

研修では、総論を踏まえた上でストレスチェック制度やファシリテータの役割といった各論について講義が行われ、職場の良好事例を用いた改善策の検討や意見交換等を行いました。

開催日	開催地	参加機関	参加者数
R6.1.29	広島市	20	24

(3) ハラスメント防止対策

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

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

① ハラスメント防止対策担当者会議

ハラスメントの防止及び排除並びに被害者救済などに関し、各府省のハラスメント防止対策担当者の認識を深め、公務におけるハラスメント防止に関する施策の充実を図ることを目的として、中国管内に所在する各機関においてハラスメント防止対策を担当する職員を対象とした「ハラスメント防止対策担当者会議」を開催しています。

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いました。

開催日	開催地	参加機関	参加者数
R5.11.22	広島市	32	38

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」（34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
R5.11.22	広島市	22	24

③ 幹部・管理職員ハラスメント防止研修

ハラスメント防止対策においては、幹部・管理職員の役割が極めて重要であることから、幹部・管理職員に、組織マネジメントの観点から、ハラスメントの防止、発生した場合等に自らが担う役割について意識及び理解の向上を促すとともに、自らの理解度等について気付きを得る機会とすることを目的として、本府省及び地方機関等の課長級以上の職員等を対象とした「幹部・管理職員ハラスメント防止研修」を令和5年度に新たに開催しました（職員福祉局職員福祉課の主催により、東京都においてオンライン配信）。

第一部では、「組織マネジメントの観点を含めた意識及び理解の向上、幹部・管理職員の役割」と題して専門家による講義を行い、第二部では、第一部の講義を踏まえ、「認識度調査結果に基づくグループワーク、幹部・管理職員の役割・行動様式の再確認」と題して、グループワークを行いました。

	開催日	開催地	参加機関	参加者数
第一部 (講義)	R5.11.30	東京都	31	37
第二部 (グループワーク)	R6.1.15 ～2.9	東京都	28	31

- ・第二部は、第一部の参加者を対象に5回に分けて実施。
- ・参加機関及び参加者数は、中国管内の数を示す。

④ ハラスメント防止対策担当者実務研修

実務担当者が必要となる行動様式を習得し、「問題解決のプロセス」の理解を深めさせ、問題解決技能や防止意識を高める機会とすることを目的として、本府省及び

地方機関等のハラスメント防止対策を担当する係長職以上の職員を対象とした「ハラスメント防止対策担当者実務研修」を令和5年度に新た開催しました（職員福祉局職員福祉課の主催により、東京都においてオンライン配信）。

第一部では、「実務担当者が必要となる行動様式を習得、問題解決のプロセスの理解の深化」と題して専門家による講義を行い、第二部では、第一部の講義を踏まえ、「解決策を導くケーススタディにより問題解決技能の学習や防止意識を高める」と題して、グループワークを行いました。

	開催日	開催地	参加機関	参加者数
第一部 (講義)	R5.12.6	東京都	22	22
第二部 (グループワーク)	R6.2.7 ～3.6	東京都	21	21

- ・第二部は、第一部の参加者を対象に5回に分けて実施。
- ・参加機関及び参加者数は、中国管内の数を示す。

(4) 仕事と育児・介護の両立支援

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

育児休業・女子福祉制度説明資料の配布

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

6 災害補償

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

当事務局では、災害補償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e-ラーニング教材の配布により開催しています。

研修会では、災害補償制度の概要、公務（通勤）災害の認定、補償及び福祉事業、平均給与額、損害賠償との調整等について、音声解説付きの制度説明資料を配布しました（開催期間 R5.8.16～10.13。職員福祉局補償課が本省を通じて周知）。

(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。

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、中国管内に所在する各機関を対象に、説明資料の配布や研修会等を行っています。

(1) 服務・懲戒制度説明資料の配布

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を対象に、音声解説付きの制度説明資料を配布しました。

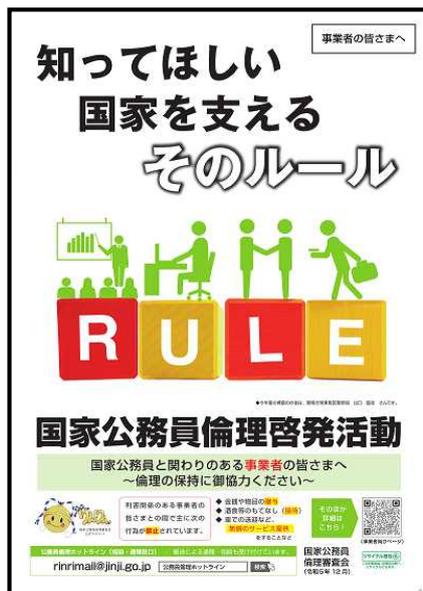
(2) 倫理事務担当者研修会

倫理制度の周知徹底及び倫理保持に係る取組の推進を目的として、中国管内に所在する各機関の担当者を対象に、「倫理事務担当者研修会」をオンラインで開催し、国家公務員倫理制度の概要や倫理保持の課題に関わる講義及び事例討議を行いました。

開催日	開催地	参加機関	参加者数
R5.9.29	—	21	23

(3) 「国家公務員倫理月間」におけるポスターの掲示

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



掲示したポスター

8 生涯設計

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

当事務局では、各機関の職員を対象とした「生涯設計セミナー」を開催し、職員の定年後の生活設計を支援しています。

(1) 生涯設計セミナー 50

中国管内に所在する各機関の定年を控えた50歳台の職員を対象に、定年後の生活設計の必要性、再任用制度や公的年金制度などの知識や情報を付与するとともに、生涯設計を考える機会を提供することにより、定年後の生活への疑問や不安の解消を図り、安心して職務に専念してもらうことを目的として開催しています。

開催日	開催地	参加機関	参加者数
R6.1.18~19	広島市	15	15

(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。

開催日	開催地	参加機関	参加者数
R6.1.17	広島市	6	7

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5年度における受付はなく、令和4年度からの繰越し分1件の処理状況は、承認1件となっており、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5年度における受付は1件で、次年度へ繰越しとなりました。

③ 災害補償等についての審査の申立て

令和5年度における受付はなく、令和4年度からの繰越し分2件の処理状況は、容認1件及び棄却1件となっており、次年度への繰越しはありません。

④ 給与の決定に関する審査の申立て

令和5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。

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5年度に中国管内の各機関の職員からあった苦情相談は15件で、パワー・ハラスメントに関する相談が多い傾向にありました。

(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
R5.11.22	広島市	32	38

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

開催日	開催地	参加機関	参加者数
R5.11.22	広島市	22	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5年度に行った会見は14件で、意見・要望等の主な内容は、俸給や昇格の改善、諸手当（通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当等）の支給額の引上げや支給要件の緩和、再任用職員や非常勤職員の処遇改善、休暇制度や仕事と育児・介護との両立支援制度の充実、定年の段階的引上げに伴う各種施策の見直し等に関するものでした。

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

また、令和5年8月9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、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、これによって交渉等における当局と職員団体との関係の円滑化を図り、安定した労使関係の確立を期待しているものです。

当事務局における令和5年度の新規登録は0件、役員、規約等の変更登録件数は93件で、登録の抹消件数は3件でした。

○中国管内の職員団体登録状況（R6.3.31 現在）

府 省 名	登録団体数
総 務 省	1
法 務 省	1
財 務 省	59
厚生労働省	6
農林水産省	11
国土交通省	18
計	96

(3) 職員団体制度説明資料の配布

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、中国管内に所在する各機関を対象に、音声解説付きの制度説明資料を配布しました。

11 各方面との意見交換等

人事院では、人事行政を適切に運営していくため、各方面から公務員や公務員制度に対する率直な意見を聴取するとともに、公務に対する理解を深めてもらうことに努めています。聴取した意見については、制度改正などを通じ、人事行政の方針の策定や運営面に反映させていくこととしています。

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

(1) 公務員問題懇話会

人事院では、毎年、経済界、言論界、学界、労働界など各地域の様々な分野の有識者から国家公務員及びその人事行政をめぐる諸課題について率直な御意見を伺うことを目的として、公務員問題懇話会を開催しています。

令和5年度は、6月20日に松江市において開催し、人事官を始め人事院の幹部職員が出席して、人材の確保・育成や勤務環境の整備等について幅広く意見交換が行われました。

なお、令和5年度は、松江市のほかに仙台市及び水戸市でも開催されました。

(2) 人事担当課長会議

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、毎年、当事務局で実施する年間業務計画の説明及び人事行政の諸問題について意見交換を行う各機関の人事担当課長等を対象とした「人事担当課長会議」を開催しています。

なお、令和5年度は資料送付をもって実施に代えました。

(3) 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5年度に10機関から陳情を受けました。内容は俸給や昇格の改善、諸手当の支給額の引上げや支給要件の緩和など給与制度の改善に関するものが多く、その他は再任用職員や非常勤職員の処遇改善、仕事と育児・介護との両立支援制度の充実などでした。

(4) 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、浜田市、岡山市、広島市、東広島市及び岩国市において意見交換を行いました。

資 料

2023 年度国家公務員採用試験等実施状況 -----	40
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 -----	41
中国管内における試験区分別実施状況（2023 年度） -----	42
給与勧告の実施状況等 -----	43
人事院の機構図 -----	44
人事院中国事務局の組織及び事務分掌 -----	45

2023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)	60 (21)	1,486 (505)	41 (14)	1,017 (354)	22 (8)	667 (234)	2.7	2.2
		大卒程度試験 (除く教養区分)	786 (332)	12,886 (5,412)	179 (63)	2,779 (910)	88 (36)	1,360 (449)	8.9	9.5
		大卒程度試験 (教養区分)	47 (23)	4,014 (1,656)	4 (0)	621 (185)	2 -	423 (138)	23.5	9.5
	一般職試験	大卒程度試験	1,667 (689)	26,319 (10,910)	1,020 (411)	11,558 (4,436)	732 (307)	8,269 (3,336)	2.3	3.2
	専門職試験	皇宮護衛官 (大卒程度試験)	20 (10)	856 (272)	7 (3)	221 (90)	1 (0)	59 (17)	20.0	14.5
		法務省専門職員 (人間科学)	53 (29)	1,990 (884)	24 (13)	852 (402)	15 (9)	472 (215)	3.5	4.2
		財務専門官	208 (93)	2,986 (1,293)	72 (27)	996 (406)	46 (18)	560 (242)	4.5	5.3
		国税専門官	802 (326)	14,093 (5,837)	358 (126)	5,729 (2,212)	213 (83)	3,274 (1,416)	3.8	4.3
		食品衛生監視員	/	420 (273)	/	145 (92)	/	93 (66)	/	4.5
		労働基準監督官	211 (88)	2,957 (1,157)	84 (34)	1,207 (435)	33 (12)	413 (161)	6.4	7.2
		海上保安官	42 (7)	529 (107)	11 (1)	138 (32)	7 (0)	82 (13)	6.0	6.5
		航空管制官	29 (13)	795 (397)	5 (2)	167 (85)	4 (1)	94 (50)	7.3	8.5
	経験者採用試験		/	1,699 (459)	/	295 (87)	/	152 (44)	/	11.2
	小 計		3,925 (1,631)	71,030 (29,162)	1,805 (694)	25,725 (9,726)	1,163 (474)	15,918 (6,381)	3.4	4.5
	高等学校 卒業程度	一般職試験	高卒者試験	502 (168)	9,889 (3,688)	206 (64)	4,559 (1,657)	164 (50)	3,407 (1,289)	3.1
社会人試験 (係員級)			15 (0)	309 (49)	4 -	103 (17)	4 -	66 (11)	3.8	4.7
専門職試験		皇宮護衛官 (高卒程度試験)	11 (5)	301 (115)	5 (2)	138 (57)	2 (1)	23 (7)	5.5	13.1
		刑務官	201 (58)	3,797 (924)	117 (30)	1,832 (448)	73 (17)	1,026 (261)	2.8	3.7
		入国警備官	32 (13)	1,568 (493)	7 (1)	456 (150)	6 (1)	263 (94)	5.3	6.0
		税務職員	325 (121)	4,952 (1,634)	164 (71)	2,403 (836)	85 (45)	1,367 (554)	3.8	3.6
		航空保安大学校学生	6 (2)	300 (109)	3 (1)	209 (75)	1 (0)	120 (43)	6.0	2.5
		海上保安大学校学生	32 (6)	364 (90)	15 (2)	133 (36)	11 (2)	101 (32)	2.9	3.6
		海上保安学校学生	153 (30)	3,140 (551)	45 (7)	1,219 (187)	30 (5)	665 (127)	5.1	4.7
		海上保安学校学生 (特別)	134 (33)	3,837 (1,057)	81 (26)	2,769 (828)	34 (9)	1,225 (395)	3.9	3.1
		気象大学校学生	6 (1)	289 (78)	2 (0)	73 (17)	2 -	58 (16)	3.0	5.0
小 計		1,417 (437)	28,746 (8,788)	649 (204)	13,894 (4,308)	412 (130)	8,321 (2,829)	3.4	3.5	
合 計		5,342 (2,068)	99,776 (37,950)	2,454 (898)	39,619 (14,034)	1,575 (604)	24,239 (9,210)	3.4	4.1	

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)	226	6,039	76	1,124	15	165	15.1	36.6

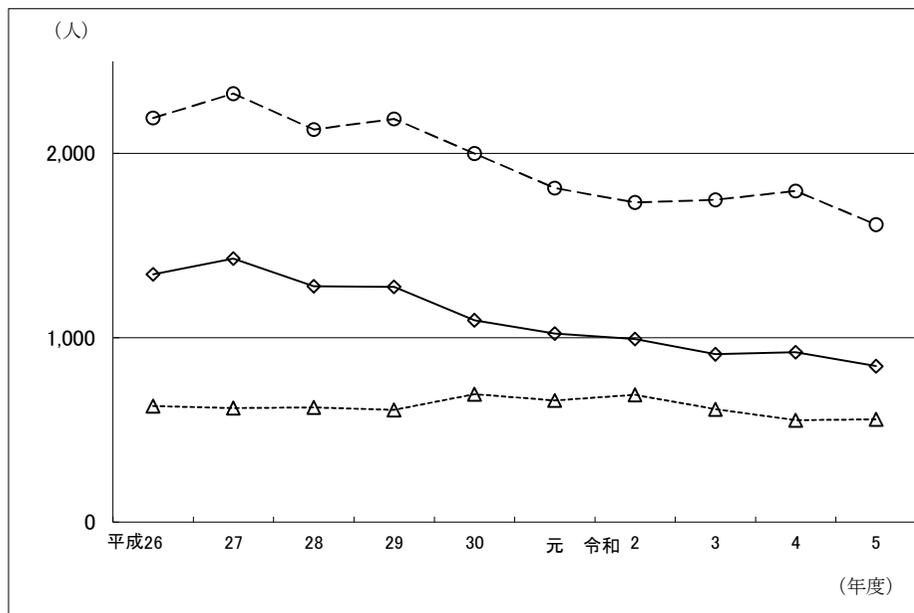
- (注1) 中国管内の一般職試験(大卒程度試験、高卒者試験及び社会人試験(係員級))については、中国地域名簿の区分で受験を申し込んだ者(他事務局管内の試験地で受験を申し込んだ者を含む)の数と全国名簿の区分のうち中国管内の試験地での受験を申し込んだ者の数の和を示す。
- (注2) 中国管内の刑務官試験、税務職員試験及び中途採用者選考試験(就職氷河期世代)については、中国地域名簿の区分で受験を申し込んだ者(他事務局管内の試験地での受験を申し込んだ者を含む)の数を示す。
- (注3) 中国管内の他の試験については、中国管内の試験地での受験を申し込んだ者の数を示す。
- (注4) 総合職試験(院卒者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

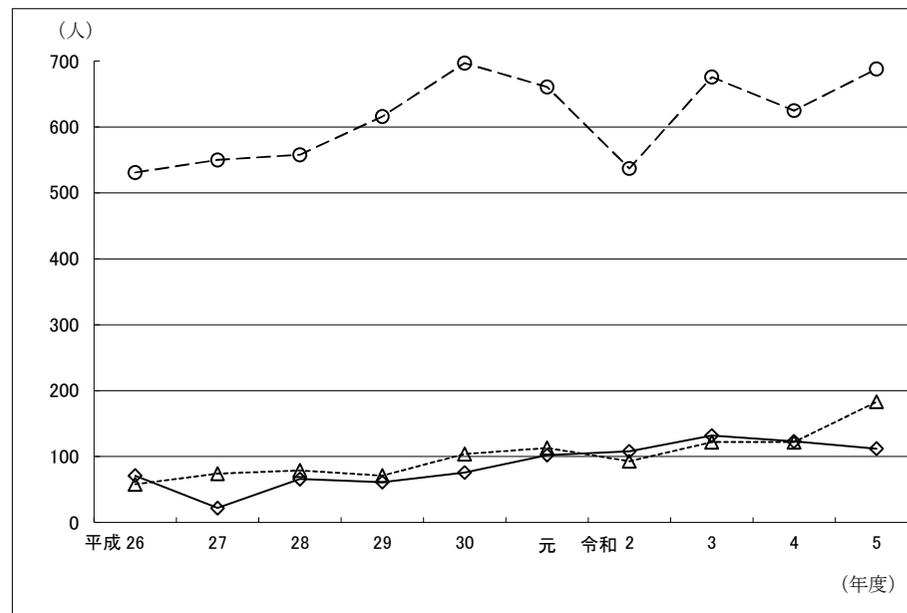
申込者数・合格者数の推移（10年間）



(申込者数)



(合格者数)



(年度)

	平成26	27	28	29	30	令和元	2	3	4	5
総合職	1,344 (467)	1,430 (543)	1,280 (448)	1,276 (451)	1,095 (401)	1,023 (429)	994 (386)	910 (397)	922 (413)	893 (376)
一般職(大卒)	2,193 (702)	2,325 (778)	2,130 (708)	2,187 (735)	1,999 (698)	1,812 (695)	1,734 (632)	1,749 (708)	1,797 (744)	1,614 (681)
一般職(高卒)	629 (193)	619 (209)	622 (197)	609 (200)	694 (238)	660 (228)	691 (232)	613 (206)	553 (210)	557 (192)

(年度)

	平成26	27	28	29	30	令和元	2	3	4	5
総合職	71 (26)	22 (2)	66 (23)	61 (22)	76 (31)	102 (45)	108 (36)	132 (55)	123 (39)	112 (44)
一般職(大卒)	531 (153)	550 (174)	558 (186)	616 (197)	697 (253)	661 (259)	537 (209)	676 (291)	625 (240)	688 (284)
一般職(高卒)	58 (23)	74 (26)	79 (25)	71 (23)	104 (42)	113 (46)	93 (20)	122 (44)	122 (47)	183 (58)

(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。(令和5年度からは、大卒程度試験「教養区分」を含む)

(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（2023年度）

①総合職試験

院卒者試験

(単位：人、倍)

項目	試験区分	行政	人間科学	デジタル	工学	数理学・ 物理・地球科学	化学・ 生物・薬学	農業科学・水産	農業農村工学	森林・自然環境	合計
申込者数(A)	人	11 (5)	7 (4)	1 (0)	8 (1)	1 (0)	5 (2)	23 (9)	3 (0)	1 (0)	60 (21)
合格者数(B)	人	5 (2)	3 (1)	0 -	4 (0)	0 -	0 (0)	8 (5)	1 -	1 -	22 (8)
倍率(A)/(B)	倍	2.2	2.3	-	2.0	-	-	2.9	3.0	1.0	2.7

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

(注2) 法務区分については、中国管内に試験地がない。

(注3) ()内は女性の数を示す。

大卒程度試験

項目	試験区分	政治・国際	法律	経済	人間科学	デジタル	工学	数理学・ 物理・地球科学	化学・ 生物・薬学	農業科学・水産	農業農村工学	森林・自然環境	教養	合計
申込者数(A)	人	28 (10)	535 (239)	81 (26)	17 (10)	5 (2)	38 (4)	9 (2)	16 (8)	40 (25)	10 (4)	7 (2)	47 (23)	833 (355)
合格者数(B)	人	2 (2)	40 (15)	11 (2)	1 (0)	1 (1)	12 (2)	2 (1)	0 (0)	17 (12)	2 (1)	0 (0)	2 (0)	90 (36)
倍率(A)/(B)	倍	14.0	13.4	7.4	17.0	5.0	3.2	4.5	-	2.4	5.0	-	23.5	9.3

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

(注2) ()内は女性の数を示す。

合計（院卒者試験＋大卒程度試験）

項目	試験区分	合計
申込者数(A)	人	893 (376)
合格者数(B)	人	112 (44)
倍率(A)/(B)	倍	8.0

②一般職試験（大卒程度試験）

項目	試験区分	行政	デジタル・ 電気・電子	機械	土木	建築	物理	化学	農学	農業農村工学	林学	合計
申込者数(A)	人	1,363 (578)	12 (1)	11 (1)	89 (20)	12 (2)	10 (3)	42 (18)	97 (53)	14 (5)	17 (8)	1,667 (689)
合格者数(B)	人	580 (247)	5 (1)	4 (0)	42 (8)	7 (1)	7 (3)	21 (12)	51 (29)	7 (2)	8 (4)	732 (307)
倍率(A)/(B)	倍	2.4	2.4	2.8	2.1	1.7	1.4	2.0	1.9	2.0	2.1	2.3

(注1) 行政区分は地域ごとの試験として実施。中国地域名簿の区分で受験を申し込んだ者(他事務局管内の試験地での受験を申し込んだ者を含む)の数を示す。

(注2) その他の区分は全国地域の試験として実施。中国管内の試験地での受験を申し込んだ者の数を示す。

(注3) ()内は女性の数を示す。

③一般職試験（高卒者試験）

項目	試験区分	事務	技術	農業土木	林業	合計
申込者数(A)	人	411 (154)	66 (10)	20 (4)	5 (0)	502 (168)
合格者数(B)	人	105 (44)	44 (5)	13 (1)	2 -	164 (50)
倍率(A)/(B)	倍	3.9	1.5	1.5	2.5	3.1

(注1) 事務及び技術区分は地域ごとの試験として実施。中国地域名簿の区分で受験を申し込んだ者(他事務局管内の試験地での受験を申し込んだ者を含む)の数を示す。

(注2) 農業土木及び林業区分は全国地域の試験として実施。中国管内の試験地での受験を申し込んだ者の数を示す。

(注3) ()内は女性の数を示す。

④一般職試験（社会人試験（係員級））

項目	試験区分	技術	農業土木	合計
申込者数(A)	人	10 (0)	5 (0)	15 (0)
合格者数(B)	人	3 -	1 -	4 (0)
倍率(A)/(B)	倍	3.3	5.0	3.8

⑤中途採用者選考試験（就職氷河期世代）

項目	試験区分	事務	技術	刑務官	合計
申込者数(A)	人	193	11	22	226
合格者数(B)	人	12	1	2	15
倍率(A)/(B)	倍	16.1	11.0	11.0	15.1

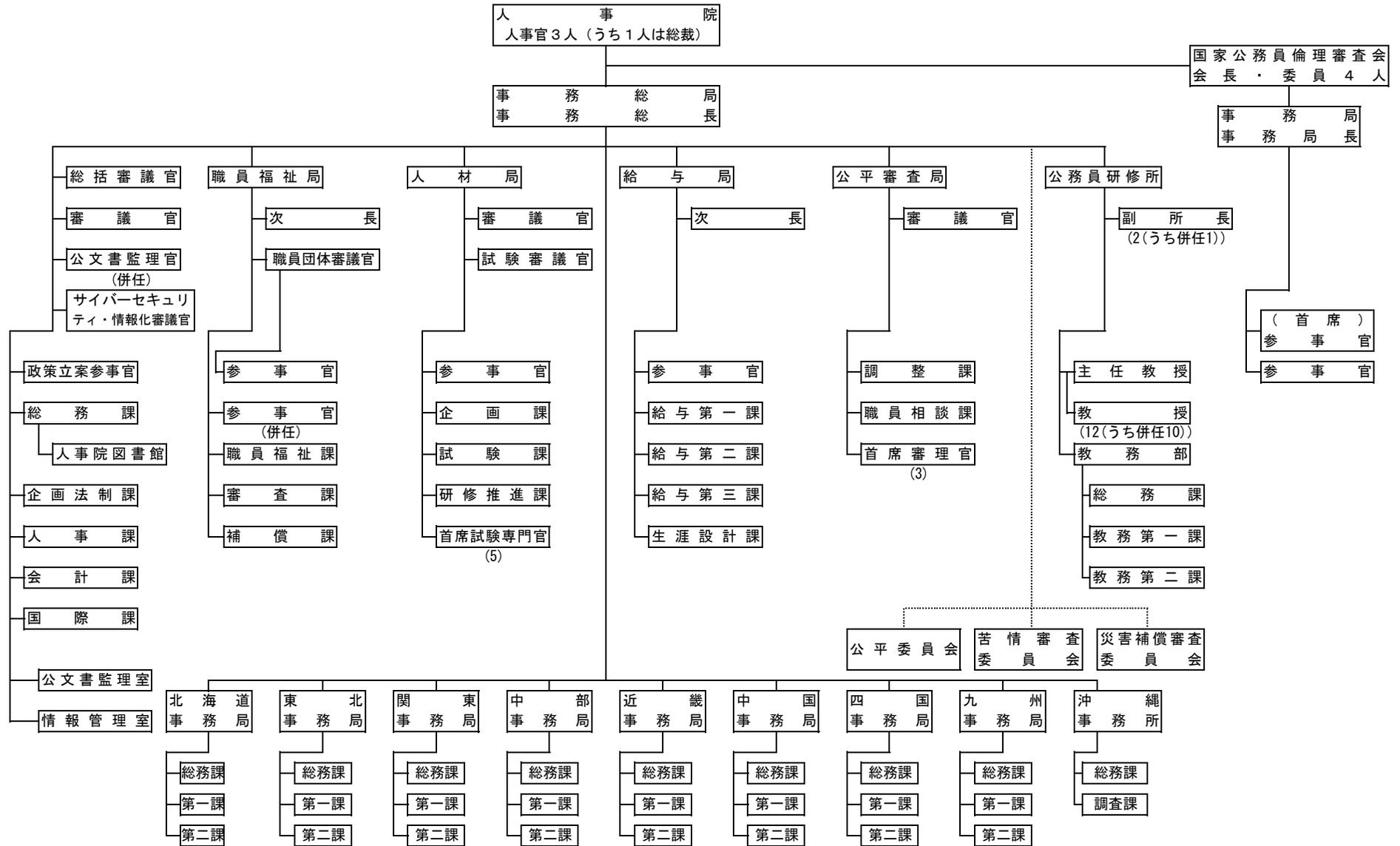
(注1) 中国地域名簿の区分で受験を申し込んだ者(他事務局管内の試験地での受験を申し込んだ者を含む)の数を示す。

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)	〃	〃
57	8. 6 (金)	4.58	10,715	〃	(4.9)	〃	〃
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)	〃	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							
1	8. 4 (金)	3.11	8,777	〃	5.1	〃	〃
2	8. 7 (火)	3.67	10,728	〃	5.35	〃	〃
3	8. 7 (水)	3.71	11,244	〃	5.45	〃	〃
4	8. 7 (金)	2.87	9,072	〃	(5.45)	〃	〃
5	8. 3 (火)	1.92	6,286	〃	5.30	〃	〃
6	8. 2 (火)	1.18	3,975	〃	5.20	〃	〃
7	8. 1 (火)	0.90	3,097	〃	(5.20)	〃	〃
8	8. 1 (木)	0.95	3,336	〃	(5.20)	〃	〃
9	8. 4 (月)	1.02	3,632	〃	5.25	〃	〃 (ただし、指定職は10.4.1実施)
10	8.12 (水)	0.76	2,785	〃	(5.25)	〃	〃
11	8.11 (水)	0.28	1,054 (改定 1,034円)	〃	4.95	〃	〃
12	8.15 (火)	0.12	447 (改定 434円)	〃	4.75	〃	〃
13	8. 8 (水)	0.08	313	〃	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							
2	8. 7 (水)	0.09	387	〃	4.50	〃	〃
10	10. 7 (水)	水準改定の勧告なし	—	—	4.45	〃	—
10	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	〃	—
4	8. 8 (月)	0.23	921	4.1	4.40	〃	勧告どおり
5	8. 7 (月)	0.96	3,869	〃	4.50	〃	〃

(注) 1 期末・勤手当支給月数の「()」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・勤手当の改定を先行して勧告。月例給については、10月28日に改定しないことを報告。
 6 令和3年度の期末手当引下げ相当額は、令和4年6月期の期末手当で減額調整。

人事院の機構図（令和6年3月31日現在）



人事院中国事務局の組織及び事務分掌

(令和6年3月31日現在)

