はじめに

第1編 人事行政

第1部 人事行政この1年の主な動き

第1章 人材の確保
1 採用試験制度の改革 ......................................................... 3
2 民間との人材交流の円滑化 ................................................ 5

第2章 人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進等
1 研修を通じた人材の育成 ................................................. 7
2 能力・実績に基づく人事管理の推進等 .............................. 8

第3章 勤務環境の整備
1 長時間労働の防止 .......................................................... 9
2 テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の検討 12
3 健康づくりの推進 .......................................................... 14
4 仕事と生活の両立支援 ................................................... 14
5 ハラスメント防止対策 ................................................... 15

第4章 適正な公務員給与の確保等
1 勤労・報労 ................................................................. 16
2 給与報労の取扱い等 ...................................................... 18
3 高度な専門性や能力を有する人材の活躍をより一層支援するための給与制度改正 18

第5章 グローバル社会における人事行政分野の取組 .......................... 20
第２部 公務組織の人材マネジメントにおけるデータやデジタルの活用の可能性

はじめに ........................................................................................................... 23

第１章 公務組織をめぐる状況
第１節 働き方をめぐる環境の多様化 ................................................................. 25
第２節 国家公務員における人材確保の状況 ....................................................... 29

第２章 選ばれる組織となるために
第１節 令和２年度「公務職場に関する意識調査」の再分析
  1 「府省庁の職場満足度」の評定理由の分析 ...................................................... 33
  2 「公務の課題」の分析 ................................................................................. 34
第２節 「働く人の意識に関するアンケート～企業と公務の比較～」の実施
  1 調査方法 ................................................................................................ 37
  2 回答者属性（性別、年齢、勤務地） .............................................................. 37
  3 調査結果 ................................................................................................ 38

第３章 民間企業、外国政府等の事例から学ぶ
第１節 民間企業等の事例
  1 株式会社サイバーエージェント（東京都渋谷区）（従業員のコンディション
     把握のためのサーベイ、人事関連データ整備・活用の専門組織設置の取組） …… 51
  2 日本電気株式会社（東京都港区）（スキルの可視化と育成への活用、組織課題把握の
     ためのサーベイ、健康維持・増進へのデータやデジタルの活用の取組） .......... 52
  3 旭化成株式会社（東京都千代田区）（タレントマネジメントシステムによる情報の
     一元管理と活用、サーベイを活用した組織開発の取組） ................................. 53
  4 株式会社ベネッセコーポレーション（岡山県岡山市）
     （システムを活用した評価・学習・キャリア開発の連携強化の取組） .......... 54
  5 富士通株式会社（東京都港区）（ポジションに求められる要件の可視化と育成・
     キャリア開発への活用、サーベイを活用した組織開発、従業員の健康状態の
     可視化の取組） ...................................................................................... 55
  6 長野県塩尻市（職員データの整備と人事評価との組み合わせに向けた取組） ..... 56

第２節 外国政府の事例
  1 英国（管理職員の支援強化のための人事データ分析能力向上の取組） ............. 60
  2 デンマーク（職員のライフサイクルにわたるシステム活用、勤務状況の可視化、
     一つのIDに組み込む情報管理の取組） ...................................................... 61
  3 韓国（人材マネジメントへのデジタルの活用、公務人材データベースの取組） … 62
第3節  まとめ
1 管理職員等に対する支援 ............................................................... 64
2 ポジションに求められるスキル及び各人が持つスキル等の可視化 ......................... 65
3 組織開発におけるサービス活用 ................................................................... 65
4 データやデジタルの活用目的の設定等 .............................................................. 65

第4章  公務組織の人材マネジメントにおけるデータやデジタルの活用の可能性
第1節  公務組織において検討に着手すべき論点
1 データを活用した組織改善 ........................................................................... 67
2 求められる知識・スキル等の可視化 ................................................................ 67
3 府省内の職員情報を活用しやすくする環境整備 ................................................. 68
4 人事業務プロセス間におけるデータ共有・活用の強化 ..................................... 68
5 各府省人事担当部局の体制増強 .................................................................... 69

第2節  データやデジタルの活用に当たっての留意点
1 データの活用目的等の特定 ........................................................................... 69
2 安定的な職員情報収集の仕組みの確立 ............................................................ 69
3 データやデジタルを適切に活用するための情報取扱ルールの整備 ..................... 69

第3節  今後に向けた取組 .................................................................................... 70

おわりに ................................................................................................................... 71
◎第2部  補足資料 ................................................................................................... 72

第3部  令和4年度業務状況
第1章  職員の任免
第1節  人材確保 .................................................................................................. 77
第2節  採用試験
1 2022年度における採用試験の実施 ................................................................ 83
2 2023年度採用試験の改善等 ........................................................................... 90

第3節  任用状況
1 令和4年度における採用状況 ........................................................................... 90
2 「一般職の国家公務員の任用状況調査」の実施 ................................................. 94
3 特定官職（本府省の課長等）への任命等 ......................................................... 96
4 幹部職員人事の一元管理 .................................................................................. 97
5 女性職員の採用・登用の拡大 ........................................................................... 97
6 Ⅱ種、Ⅲ種等採用職員の幹部職員への登用 ......................................................... 99
7 法科大学院等への派遣 ................................................................................... 100

第4節  民間人材の採用の促進
1 公務の活性化のための民間人材の採用 .............................................................. 101
2 任期を定めた職員の採用 .................................................................................. 102
3 研究公務員の任期を定めた採用 ...................................................................... 104
4 官民人事交流 .................................................................................................... 104
第5節 分別処分の状況
1 降任・免職 .......................... 107
2 休職 .................................. 107
3 降給 .................................. 107

第2章 人材の育成

第1節 人事院が実施する研修の概要 .......................... 128

第2節 役職段階別研修
1 行政研修 .................................. 128
2 昇任時相談窓口等体験研修 .................. 134
3 地方機関職員研修 ........................ 134

第3節 派遣研修
1 在外研究員制度 .......................... 136
2 国内研究員制度 .......................... 138
3 留学費用償還制度 ......................... 139

第4節 テーマ別研修等
1 テーマ別研修 .............................. 140
2 指導者養成研修 .......................... 143

第3章 職員の給与

第1節 給与に関する勘定と報告
1 給与勘定制度の仕組み ..................... 145
2 令和4年の報告と勘定 .................... 147
3 公務員給与の実態調査 .................... 147
4 民間給与の実態調査 ..................... 149

第2節 給与法の実施等
1 行政組織の新設等に伴う規則改正 ......... 150
2 級別定数の設定・改定等 ................ 150
3 独立行政法人等の給与水準の公表 .......... 151

第4章 職員の生涯設計

第1節 定年退職及び再任用制度の状況等
1 定年退職及び勤務延長の状況 ............. 158
2 再任用制度の実施状況 .................... 158
3 定年の引上げに向けた対応 ............... 159

第2節 生涯設計セミナーの実施等 ............. 160

第5章 職員の勤務環境等

第1節 勤務時間及び休暇等
1 超勤務・年次休暇の使用の状況 ........... 161
2 勤務時間・休暇制度等に関する調査研究 ........................................ 161

第2節 健康安全管理
1 健康の保持増進 ...................................................... 162
2 安全の確保 .......................................................... 165
3 健康安全管理の指導及び啓発 ......................................... 167
4 原子力発電所等において発生した事故等への対応 .............................. 167

第3節 ハラスメント対策
1 ハラスメント防止対策担当者会議等 .................................. 168
2 国家公務員ハラスメント防止週間 ..................................... 168

第4節 育児休業等制度
1 育児休業制度等の利用の促進 ....................................... 168
2 育児休業等の取得状況 ............................................... 169

第5節 自己啓発等休業制度及び配偶者同行休業制度 ................................ 172

第6節 災害補償
1 災害補償の制度改正 ............................................... 172
2 災害補償の実施状況 ............................................... 173
3 災害補償制度の運営 ............................................... 175

第7節 監査
1 給与簿監査 .......................................................... 176
2 健康安全管理状況監査 ............................................... 176
3 災害補償実施状況監査 ............................................... 177

第8節 服務及び懲戒
1 服務 ................................................................. 177
2 懲戒 ................................................................. 178
3 兼業 ................................................................. 179

第5章 補足資料 ....................................................... 180

第6章 職員団体
第1節 管理職員等の範囲 ............................................... 185
第2節 職員団体の登録 .................................................. 185

第3節 職員団体のための職員の行為
1 在籍専従 .......................................................... 185
2 短期従事 .......................................................... 186

第4節 職員団体等の法人格
1 登録職員団体 ...................................................... 186
2 認証職員団体等 .................................................... 186

第5節 職員団体との会見 ............................................... 186

第6章 補足資料 ....................................................... 187
第7章 公平審査
第1節 不利益処分についての審査請求 .......................................................... 190
第2節 勤務条件に関する行政措置の要求 ......................................................... 191
第3節 災害補償の実施に関する審査の申立て及び福祉事業の運営に関する
措置の申立て .................................................................................................. 191
第4節 給与の決定に関する審査の申立て .......................................................... 192
第5節 苦情相談 .............................................................................................. 193
①第7章 補足資料 ......................................................................................... 195

第8章 国際協力
第1節 派遣法による派遣状況 ........................................................................ 200
第2節 国際協力・国際交流
  1 国際講演会 .............................................................................................. 201
  2 日中韓人事行政ネットワーク事業 .......................................................... 202
  3 ASEAN諸国との間の国際協力 .................................................................. 202
  4 アジア諸国人事行政担当機関職員招へい事業 ........................................ 202
  5 開発途上国等に対する技術協力 .................................................................. 202
  6 マンスフィールド研修 .......................................................................... 203
  7 駐日大使館職員へのインタビュー ............................................................. 204
  8 外国からの調査訪問対応 .......................................................................... 204
①第8章 補足資料 ......................................................................................... 205

第9章 人事院総裁賞及び各方面との意見交換
第1節 人事院総裁賞 ...................................................................................... 206
第2節 各方面との意見交換
  1 公務員問題懇話会 .................................................................................. 207
  2 企業経営者等との意見交換 .................................................................. 207
  3 参与との意見交換 .................................................................................. 207

第2編 国家公務員倫理審査会の業務

倫理法及び国家公務員倫理審査会について .................................................... 211

第1章 職員の倫理意識のかん養及び倫理的な組織風土の構築
  1 職員の倫理意識のかん養 ...................................................................... 212
  2 倫理的な組織風土の構築 ...................................................................... 215
  3 公務員倫理に関する広報、意見聴取 ....................................................... 217

第2章 倫理法に基づく報告制度の状況
  1 報告制度の概要 ..................................................................................... 226
  2 各種報告書の提出状況等 ..................................................................... 226
第3章 倫理法等違反への厳正かつ迅速な対応

<table>
<thead>
<tr>
<th>章目</th>
<th>項目</th>
<th>ページ</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>調査及び懲戒手続の概要</td>
<td>229</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>倫理法等に違反する疑いがある行為に係る調査及び懲戒の状況</td>
<td>229</td>
</tr>
</tbody>
</table>

◎第2編 補足資料 232

<table>
<thead>
<tr>
<th>項目</th>
<th>ページ</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>公務員の種類と数</td>
<td>目-8</td>
</tr>
<tr>
<td>人事院の所掌事務及び組織</td>
<td>目-10</td>
</tr>
<tr>
<td>引用法令の略称（制定順）</td>
<td>目-11</td>
</tr>
</tbody>
</table>

参考資料 233

<table>
<thead>
<tr>
<th>項目</th>
<th>ページ</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>令和4年度制定・改廃の人事院規則</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>令和4年度人事院予算額</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>人事院の機構図（令和5年3月31日現在）</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>給与改定勧告及び実施状況の概要（平成30年度〜令和4年度）</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>給与法適用職員、任期付職員、任期付研究員俸給表別在職者数（令和4年1月15日現在）</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>一般職国家公務員府省別在職者数（令和4年1月15日現在）</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>特別職国家公務員及び地方公務員等に関する公務員制度関係法制</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>人事評価の実施と評価結果の活用サイクル</td>
</tr>
</tbody>
</table>

長期統計等資料 247

<table>
<thead>
<tr>
<th>項目</th>
<th>ページ</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>国家公務員採用試験の変遷</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>国家公務員採用総合職・一般職（大卒程度・高卒者）試験等の実施状況</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>一般職国家公務員の在職者・離職者数の推移</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>行政官派遣研究員制度の年度別派遣状況（昭和41年度〜令和4年度）</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>人事院給与勧告と実施状況の概要（現行のラスバイレース方式による勧告の確立後）</td>
</tr>
</tbody>
</table>

補足資料等索引 255

図表索引 259
公務員の全体像を概観するために、一般職国家公務員のほか、特別職国家公務員や地方公務員を含む公務員全体の種類と数を示せば次のとおりである。

日本国憲法第15条は「公務員を選定し、及びこれを罷免することは、国民固有の権利である。」（第1項）とし、「すべて公務員は、全体の奉仕者であって、一部の奉仕者ではない。」（第2項）と定めている。ここにいう「公務員」とは、国会議員、大臣、裁判官を始め立法、行政、司法の各部に属する全ての職員を含み、かつ、地方公共団体についても、長、議長その他の職員の全てを含む概念であり、広く国及び地方の公務に従事する者の全てを指すと解されてい る。

公務員は、国の公務に従事する国家公務員と地方の公務に従事する地方公務員に大きく二分される。国家公務員は、一般職と特別職とに大別されるが、後者の特別職国家公務員は、国家公務員法第2条に列挙されており、大まかに分類すれば、政務を担当するもの（内閣総理大臣、国務大臣等）、権力分立の憲法原則に基づき、その人事制度の設計を立法部、司法部に委ねることに合理性があるもの（裁判官及び裁判所職員、国会職員等）、職務の性質上、別個の身分取扱いの基準によることが適当であるもの（防衛省職員）、その他職務の特殊性により、採用試験や身分保障等の一般の公務員に係る原則を適用することが不適当なもの（宮内庁職員、各種審議会委員等）に分けることができる。

一般職国家公務員には、公務の公正、中立な実施を担保する意味から、成績主義の原則、身分保障、厳正な服務に関する規定等の諸規定が国家公務員法上に定められている。また、その勤務条件の決定という観点からは、労働協約締結権を有する行政執行法人の職員と労働協約締結権を有しない「一般職の職員の給与に関する法律（給与法）」の適用を受ける職員及び検察官（裁判官との処遇均衡を重視して決定）に分類される。

地方公務員については、國家公務員とはほぼ同様の整理がなされているが、国では一般職とされる非常勤の顧問、参与等についても、特別職として整理されているなど、若干の違いがある。

一般職国家公務員は、郵政民営化、国立大学法人化、非特定独立行政法人化（平成27年4月1日以降は中期目標管理法人及び国立研究開発法人）等により非公務員化が進み、昭和40年代以降80万人を超える水準で推移していたその数は、現在（令和5年度末予算定員）、常勤職員で約29.2万人にまで減少している（次頁（参考）参照）。これに特別職約29.8万人を加えた国家公務員全体では約59.0万人である。また、常勤の国家公務員及び地方公務員の数は約339.3万人である。なお、国家公務員及び地方公務員の種類と数を示せば、次のとおりである（特別職国家公務員及び地方公務員等に関する公務員制度関係法制については、巻末参考資料7参照）。
国家公務員及び地方公務員の種類と数

（参考）一般職国家公務員数の推移

（注）一般職国家公務員数は、行政執行法人（平成27年4月1日までは特定独立行政法人）を除き、各年度末予算定員である。
人事院の所掌事務及び組織

人事院は、国家公務員法に基づき昭和23年12月に創立された中央人事行政機関であり、①公務員人事管理の公正性を確保すること、②労働基本権制約に対する代償として職員の利益の保護を図ること、及び③人事行政の専門機関として、社会一般の情勢に的確に対応した施策を推進し、国民から信頼される効率的な行政運営を確保することを主な使命としている。このため内閣の所轄の下、他から指揮されることなく中立・公正に職務を執行するとともに、国会に対する勧告も認められている。

人事院は、その役割を果たすため、
・ 勤務環境の整備を通じた公務の能率的な運営の確保等
・ 多様な有為の人材の確保、育成等
・ 社会経済情勢に適応した適正な給与の実現等
・ 職員の利益の保護を通じた公正な人事管理の確保
・ 能力・実績に基づく人事管理の推進
・ 公務員及び人事行政に対する国民の理解の促進
・ 職員の職務に係る倫理の保持を通じた国民の信頼の確保を目標として、時代の要請に応える人事行政の実現に努めている。

〈所掌事務〉
人事院は、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律その他の法律に基づいて、勤務条件の改善勧告、法令の制定改廃に関する意見の申出、人事行政改善の勧告、採用試験、任免、給与、研修、分限、懲戒、苦情の処理、職務に係る倫理保持等に関する事務を所掌している。

〈組織〉
人事院は、人事官3人をもって組織され、そのうち1人は総裁として命ぜられる。人事官は、国会の同意を経て内閣より任命され、その任命は天皇より認証される。人事院の重要な権限の行使については、この3人の人事官で構成する人事院会議の議決が必要とされている。令和4年度には人事院会議が40回開催された。

人事院には、事務機構として事務総局が置かれている。事務総局は事務総長の総括の下に5課（総務、企画法制、人事、会計、国際）、2室（公文書監理、情報管理）、4局（職員福祉、人材、給与、公平審査）、公務員研修所、8地方事務局（北海道、東北、関東、中部、近畿、中国、四国、九州）及び沖縄事務所から成っており、令和4年度末における職員定数は605人である。

また、人事院には、職務に係る倫理の保持に関する事務を所掌させるため、国家公務員倫理審査会が置かれており、会長及び委員4人をもって組織されている。国家公務員倫理審査会には、事務機構として事務局が置かれており、令和4年度末における職員定数は12人である（巻末参考資料3参照）。
<table>
<thead>
<tr>
<th>法令名</th>
<th>略称</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>国公法</td>
<td>国家公務員法</td>
</tr>
<tr>
<td>給与法</td>
<td>一般職の職員の給与に関する法律</td>
</tr>
<tr>
<td>補償法</td>
<td>国家公務員災害補償法</td>
</tr>
<tr>
<td>派遣法</td>
<td>国際機関等に派遣される一般職の国家公務員の処遇等に関する法律</td>
</tr>
<tr>
<td>法人格法</td>
<td>職員団体等に対する法人格の付与に関する法律</td>
</tr>
<tr>
<td>育児休業法</td>
<td>国家公務員の育児休業等に関する法律</td>
</tr>
<tr>
<td>勤務時間法</td>
<td>一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律</td>
</tr>
<tr>
<td>任期付研究員法</td>
<td>一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律</td>
</tr>
<tr>
<td>倫理法</td>
<td>国家公務員倫理法</td>
</tr>
<tr>
<td>官民人事交流法</td>
<td>国と民間企業との間の人事交流に関する法律</td>
</tr>
<tr>
<td>任期付職員法</td>
<td>一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律</td>
</tr>
<tr>
<td>法科大学院派遣法</td>
<td>法科大学院への裁判官及び検察官その他の一般職の国家公務員の派遣に関する法律</td>
</tr>
<tr>
<td>留学費用償還法</td>
<td>国家公務員の留学費用の償還に関する法律</td>
</tr>
<tr>
<td>自己啓発等休業法</td>
<td>国家公務員の自己啓発等休業に関する法律</td>
</tr>
<tr>
<td>配偶者同行休業法</td>
<td>国家公務員の配偶者同行休業に関する法律</td>
</tr>
<tr>
<td>规则</td>
<td>人事院規則</td>
</tr>
<tr>
<td>指令</td>
<td>人事院指令</td>
</tr>
</tbody>
</table>