

第5章

職員の勤務環境等

第1節

勤務時間及び休暇等

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、国公法第28条の情勢適応の原則の適用を受けて、勤務時間法において具体的事項が定められている。人事院は、同法の実施の責めに任ずることとされており、規則15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）を制定するとともに、実際に制度の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る。

なお、職員の勤務時間・休暇等の変更に関しては、勤務時間法において、人事院は勤務時間・休暇等の制度に関する調査研究を行い、その結果を国会及び内閣に報告するとともに、必要に応じ、適当と認める改定を勧告することとされている。

1 超過勤務・年次休暇の使用の状況

職員の勤務時間は、原則として1日7時間45分、週38時間45分とされているが、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には、超過勤務を命ずることができる。超過勤務の状況について、令和4年国家公務員給与等実態調査によると、令和3年の年間総超過勤務時間数は、全府省平均で217時間であった。これを組織区分別にみると、本府省では383時間、本府省以外では179時間となっていた。また、超過勤務時間が年360時間以下の職員の割合をみると80.9%であった。なお、令和3年度における各府省の超過勤務命令の上限の運用状況については第1部第3章1に記載したとおりである。

職員の年次休暇は、原則として1年につき20日とされ、同調査によると、令和3年の1人当たり平均使用日数は15.5日であり、組織区分別にみると、本府省では12.4日、本府省以外では16.2日となっていた。

2 勤務時間・休暇制度等に関する調査研究**(1) 公務における勤務時間・休暇制度等運用状況調査**

公務における勤務時間・休暇制度等の適正な運用を図るとともに、これら制度の検討に資するため、国の官署を対象に、勤務時間、休暇、育児休業等に関する諸項目について、その運用状況の調査を実施している。

令和4年度は、各地方事務局（所）において、42官署について調査し、各官署における勤務時間・休暇制度等の運用実態を把握するとともに、これら制度に関する意見・要望の聴取等を行った。

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。

令和3年度までの調査結果については、誤りやすい事例や特に注意を要する不適正事例を各府省に示し、勤務時間・休暇制度等の適正な運用の徹底を図った。

なお、本府省35機関に対する第1部第3章1に記載した勤務時間の管理等に関する調査も勤務時間・休暇制度等運用状況調査として実施している。

(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、毎年、「民間企業の勤務条件制度等調査」を行っている。

令和3年の調査は、全国に所在する企業規模50人以上の企業のうち、無作為に抽出した7,562社を対象として、10月1日現在における労働条件、民間企業の退職給付制度及び支給額等について調査を実施した。また、同年の調査より、すべての調査項目についてオンライン調査システムを利用した回答も可能とした。

なお、同年の調査は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のための出勤回避等の影響を踏まえ、当初令和3年11月30日までとしていた調査期間を12月28日までに変更して実施した。

第2節 健康安全対策

職員の健康の保持増進を図るとともに、職場の安全を確保するため、規則10-4（職員の保健及び安全保持）等を定めている。これらの規則に従い、各府省は健康安全管理のための措置を実施しており、制度の円滑な運営を確保するため、人事院が、総合的な指導、調整等を行っている。

1 健康の保持増進

(1) 心の健康づくり対策

近年、長期病休者のうち、心の健康の問題による長期病休者が6~7割を占める状況となっており、職員のメンタルヘルス施策が重要な課題となっている。

こうした状況を踏まえ人事院としては、「職員の心の健康づくりのための指針」（平成16年勤務条件局長通知。平成29年8月改正）に基づき、以下のような各府省における職員の心の健康づくり対策に重点的に取り組んできている。

ア 心の健康づくり研修を人事院の本院及び各地方事務局（所）（全国10か所）で開催している。令和4年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、人事院の本院及び各地方事務局（所）（全国10か所）で集合形式での研修は実施せず、心の健康づくりに関する有識者講演の動画配信及び研修資料の配布による方法で実施し、各府省における心の健康づくりの施策の効果的な実施を図るよう、職場におけるメンタルヘルス対策の重要性や復職時の再発防止対策等について周知徹底を図った。

イ 平成27年12月にストレスチェック制度を導入し、各府省において実施されている。また、過度のストレスがなく、いきいきとした職場の実現を目指す職場環境改善について、平成28年11月に「心の健康づくりのための職場環境改善」について」（平成28年職員福祉局長通知）を各府省に提示し、各府省のより積極的な取組を支援してきている。令和4年2月に人事院心の健康づくり指導委員会職場環境改善ワーキンググループにおいて、「ストレスチェックにおける職場環境改善の取組について～職場環境改善とハラスメント予防について～」報告書が取りまとめられ、各府省に更なる取組を求めた。

令和4年度においては、10月に本院において、本府省の健康管理担当者等を対象に

「心の健康づくり対策推進のための各府省連絡会議」をオンライン形式で開催し、ストレスチェック制度の実施状況等を各府省へ情報提供するとともに職場環境改善の更なる推進等についての指導を行った。

ウ 専門の医師等が対応し、各府省の職員、家族等が利用できる「こころの健康相談室」（全国10か所に設置）を開設している。令和4年度における相談件数は、合計231件であった。若年者や遠方に居住する職員が利用しやすい環境の整備を図るため、令和4年度から本院及び一部の地方事務局においてオンライン相談を導入し、窓口の拡充を図った。

エ 心の健康の問題による長期病休者の職場復帰及び再発防止に関して、専門の医師が相談に応じる「こころの健康にかかる職場復帰相談室」（全国10か所に設置）を開設している。令和4年度における相談件数は、合計146件であった。

(2) 国家公務員長期病休者実態調査

職員の健康管理に関する諸施策の検討に資するため、一般職の国家公務員のうち、令和3年度において引き続き1月以上の期間、負傷又は疾病（以下「傷病」という。）のため勤務しなかった者について「国家公務員長期病休者実態調査」を実施した（5年ごとに実施）。

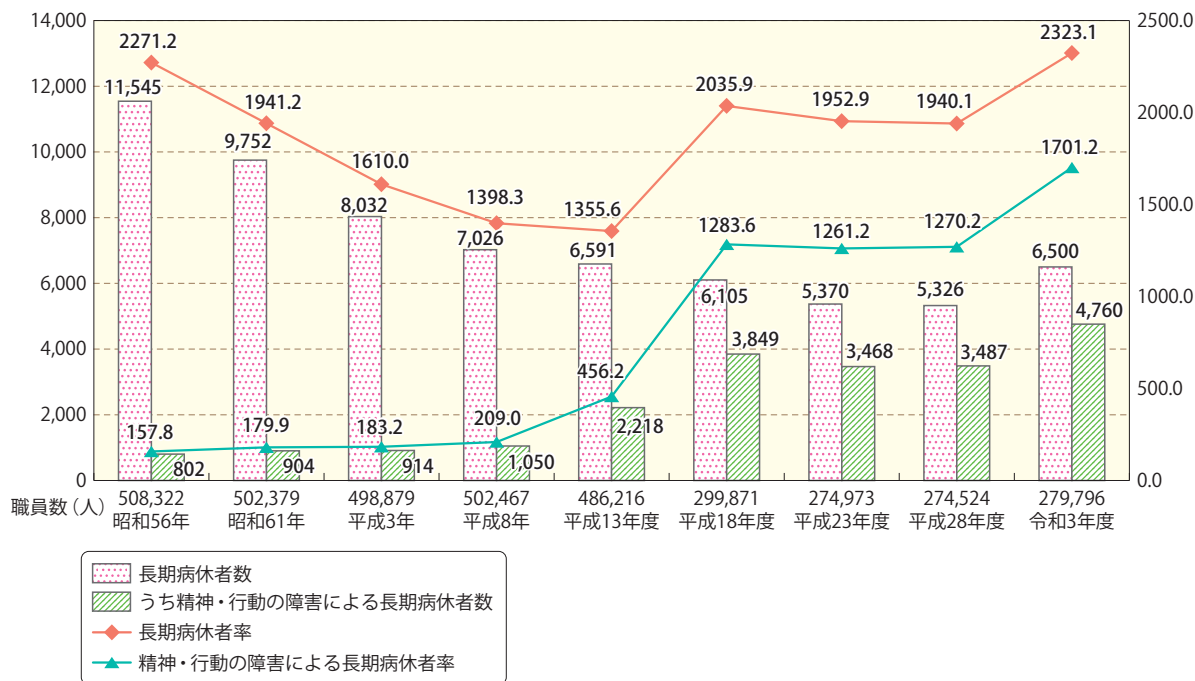
令和3年度における長期病休者は6,500人（全職員の2.32%）であり、前回調査（平成28年度調査）に比べて1,174人増加している。性別にみると男性は4,568人（全男性職員の2.10%）、女性は1,932人（全女性職員の3.11%）となっている。

長期病休者数は、初回調査から前回調査まで減少傾向であったが、今回調査で増加に転じた。また、長期病休者率は、平成18年度調査から前回調査までは漸減傾向であったが、今回調査では大きく増加した（図5-1）。

傷病別にみると、「精神及び行動の障害」が4,760人（長期病休者総数に対する割合は73.2%）で最も多く、次いで「新生物」461人（同7.1%）、「循環器系の疾患」265人（同4.1%）の順となっている（表5-1）。

「精神及び行動の障害」の長期病休者率（職員10万人に対する率）は1701.2であり、平成18年度調査から前回調査までは横ばい傾向であったが、今回は431.0ポイントの増加となった（前回調査1270.2）（図5-1）。

図5-1 長期病休者数及び長期病休者率の推移



※平成13年度から平成18年度にかけての職員数の大幅な減少は、独立行政法人化、国立大学法人化等によるもの

表5-1 傷病別長期病休者の比較

(単位：人)

傷病の区分	年度 性別	令和3年度			平成28年度		
		総数	男	女	総数	男	女
総数		6,500	4,568	1,932	5,326	4,035	1,291
感染症及び寄生虫症		13	12	1	23	18	5
新生物		461	301	160	515	364	151
血液及び造血器の疾患並びに免疫機構の障害		15	11	4	9	8	1
内分泌、栄養及び代謝疾患		38	26	12	53	46	7
精神及び行動の障害		4,760	3,376	1,384	3,487	2,700	787
神経系の疾患		101	72	29	105	92	13
眼及び付属器の疾患		28	23	5	24	20	4
耳及び乳様突起の疾患		41	17	24	10	6	4
循環器系の疾患		265	242	23	279	248	31
呼吸器系の疾患		24	20	4	40	28	12
消化器系の疾患		96	77	19	115	96	19
皮膚及び皮下組織の疾患		17	15	2	19	14	5
筋骨格系及び結合組織の疾患		207	142	65	225	164	61
腎尿路生殖器系の疾患		39	32	7	47	26	21
妊娠、分娩及び産じょく		121	—	121	118	—	118
その他		72	53	19	35	29	6
損傷、中毒及びその他外因の影響		202	149	53	222	176	46

(注) 傷病の区分のうち、「精神及び行動の障害」には、「神経系の疾患」のうち「自律神経系の障害」に分類された者の数を含めて計上している。

(3) 国家公務員死亡者数等調査

職員の健康管理及び安全管理の向上に資するため、令和3年度中に死亡した一般職の国家公務員について「国家公務員死亡者数等調査」を実施した（3年に1度実施している「国家公務員死因調査」を実施しない年度に実施している）。

令和3年度における在職中の死亡者は245人で、前年度の218人より27人増加している。また、死亡率（職員10万人に対する率）は87.6（前年度は78.2）となっており、平成28年度以降は漸減傾向であったが、今回調査では増加に転じた。

死亡者のうち、病死者は188人（前年度は176人）で、前年度に比べ12人増加しており、死亡率は67.2（同63.2）となっている。また、災害死（不慮の事故、自殺及びその他）は57人（前年度は42人）で、前年度に比べ15人増加しており、死亡率は20.4（同15.1）となっている。

災害死のうち、「自殺」による死亡者は41人（前年度は32人）で、前年度に比べ9人増加しており、死亡率は14.7（同11.5）となっている。また、「不慮の事故」による死亡者は13人（前年度は6人）で、前年度に比べ7人増加しており、死亡率は4.6（同2.2）となっている。

(4) 健康診断の実施状況等

一般定期健康診断は、肺の検査、循環器検査、胃の検査など必要な検査項目について実施されており、各府省の報告を基に把握した令和3年度の一般定期健康診断の実施状況は、資料5-1のとおりである。総合的な健康診査（いわゆる人間ドック）の受診者は、全職員の39.4%、また、有害な業務又は健康障害を生ずるおそれのある業務に従事する職員を対象とした特別定期健康診断の受診率は96.3%となっている。

また、一般の健康診断の検査の項目である胃の検査及び胸部エックス線検査について、近年の疾病構造の変化や医療技術の進歩を踏まえ、検査方法や対象年齢等の改正を行った。

2 安全の確保

(1) 職場における災害の防止

職場における災害の発生を防止し、安全管理対策を推進するために、各府省から職場における災害の発生状況等について報告を受けている。

令和3年度に職場で発生した災害による死傷者（休業1日以上）は290人で、前年度に比べ80人増加している。このうち死亡者は3人となっている（図5-2）。

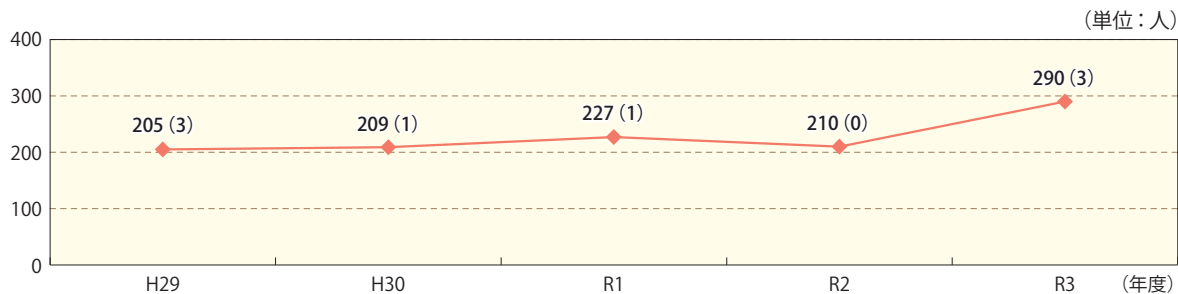
災害の発生状況を事故の型別にみると、「その他（新型コロナウイルス感染症）」が最も多く全体の半数近くを占め、次いで「墜落・転落」、「転倒」の順となっており、これらの災害で全体の7割以上を占めている（図5-3）。

なお、新型コロナウイルス感染症の主な災害原因は、施設内で複数の感染者が確認されたものや他者との接触の機会が多い窓口業務の勤務等、感染リスクが相対的に高いと考えられる環境下での業務に従事したことによって感染したものである。また、新型コロナウイルス感染症対策の緩和に伴い、武道訓練が再開されたことにより、「武道訓練」が再び上位項目に上がってきている。

これらをまとめた災害状況については、各府省に情報提供し、類似の災害発生を防止す

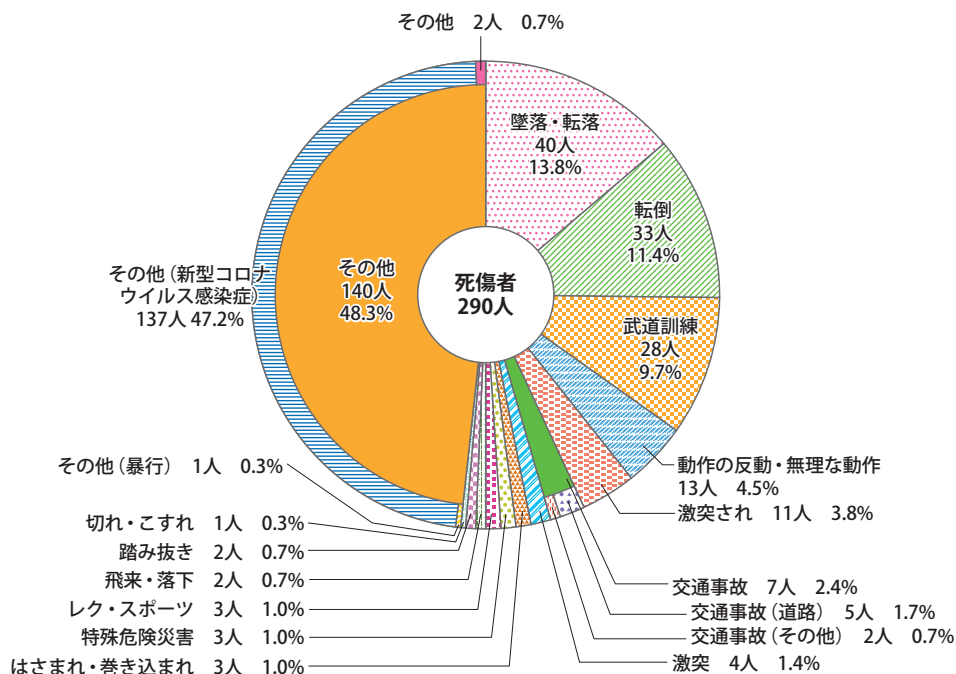
るよう指導を行っている。

図5-2 死傷者数の推移〔休業1日以上（平成29～令和3年度）〕



(注) () 内は、死亡者数で内数である。

図5-3 事故の型別死傷者数〔休業1日以上（令和3年度）〕



(2) 設備等の届出等

各府省は、ボイラー、クレーン等安全管理上特に配慮を必要とする設備の設置等の際には、人事院に届け出ることとなっている。令和4年度は152件（設置83台、変更3台、廃止66台）の届出があった。

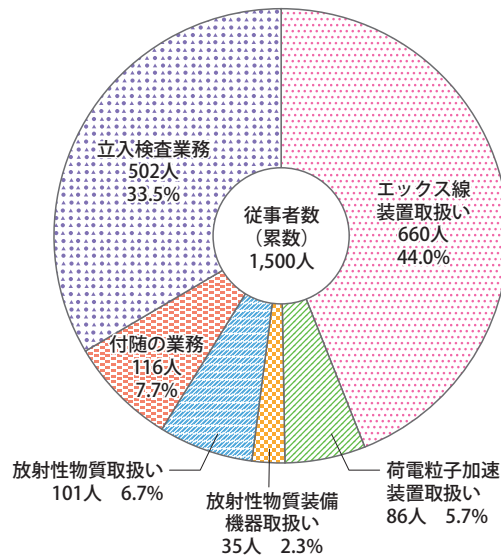
また、エックス線装置についても、同様に届け出ることとなっており、令和4年度は111件（設置67台、変更0台、廃止44台）の届出があった。

(3) 放射線施設等実態調査の実施

職員の放射線障害の防止に関する基礎資料を得るために「放射線施設等実態調査」を令和4年9月1日現在で実施した（5年ごとに実施）。その結果、放射線施設等を有する府省及び機関は20府省528機関で、設備の設置台数等（放射性物質の核種類数を含む。）は1,460で、「エックス線装置」の1,165台が最も多く全体の8割近くを占め、次いで「放射性

物質装備機器」が238台、放射性物質（密封及び非密封）が28核種の順となっている。また、管理区域内において放射線業務に従事した職員は累計人数で1,500人となっており、このうち最も多かったのはエックス線装置取扱い業務の660人で、次いで立入検査業務が502人となっており、これらの業務で全体の8割近くを占めている（図5-4）。

図5-4 放射線業務の種類別従事者数の割合（令和3年度）



3 健康安全管理の指導及び啓発

(1) 健康安全管理の研修会

各府省の健康安全管理の担当者が健康安全管理に対する認識と実務についての理解を深めるよう研修会を開催している。令和4年度は、人事院の本院及び各地方事務局（所）（10か所）において、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、集合形式での研修は実施せず、各府省に対して音声による解説付きの制度説明資料を配布し、健康安全管理制度の周知徹底を図った。

(2) 国家公務員安全週間・健康週間

健康安全管理の推進について、広く職員の意識の高揚を図るため、毎年7月1日から「国家公務員安全週間」を、10月1日からは「国家公務員健康週間」を実施している。各週間の実施に先立ち、人事院ホームページに実施要領及び広報用動画を掲載して、各週間における取組等を周知した。さらに、安全週間の取組として、各府省の安全管理担当者による安全対策会議を人事院の本院及び各地方事務局（所）（全国10か所）で開催している。令和4年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、人事院の本院及び各地方事務局（所）（全国10か所）において、集合形式での会議は実施せず、各府省に対して安全管理に関する有識者講演の動画配信及び資料を配布し、安全対策等の周知徹底を図った。

4 原子力発電所等において発生した事故等への対応

東京電力福島第一原子力発電所の事故に対しては、規則10-5（職員の放射線障害の防止）及び規則10-13（東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等の除染等の

ための業務等に係る職員の放射線障害の防止)等により、除染等業務等に従事する職員の被ばく線量は測定が義務付けられており、引き続き職員の放射線障害防止に努めている。

第3節 ハラスメント対策

ハラスメント対策については、規則10-10(セクシュアル・ハラスメントの防止等)、規則10-15(妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等)及び規則10-16(パワー・ハラスメントの防止等)を定めている。これらの規則において、ハラスメントの防止等のための各省各庁の長の責務、ハラスメントの禁止、研修等の実施、苦情相談への対応等を定めるなど、ハラスメントの防止等を図っている。

1 ハラスメント防止対策担当者会議等

各府省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人事院の本院及び地方事務局(所)で開催し、相談体制の整備に関する課題を共有するなど、担当者の認識を深め、各府省における施策の充実を図った。

また、各府省においてハラスメントに関する苦情相談を受ける相談員を対象としたセミナーを人事院の本院及び地方事務局(所)で開催し、相談員の知識、技能等の向上を図り、相談しやすい体制作りを促進した。

さらに、「ハラスメント防止研修」の指導者養成コースを各府省の人事担当者等を対象に、「幹部・管理職員ハラスメント防止研修」を幹部・管理職員を対象に、人事院の本院及び各地方事務局(所)でそれぞれ実施し、ハラスメントの防止等に関する職員の意識の向上、管理・監督者の果たすべき責務・役割についての理解の徹底等を図った。

2 国家公務員ハラスメント防止週間

職員の認識向上や、ハラスメント防止対策の組織的、効果的な実施のため、毎年12月4日から10日までを「国家公務員ハラスメント防止週間」と設定し、各府省に対して、防止週間の期間中における周知・啓発等の一層の取組を求めている。人事院においても、防止週間における取組の一環として、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ための講演会を開催しており、令和4年度においては、仙台市、高松市及び那覇市で開催した。

また、各府省においてハラスメント防止対策が適切に実施されるよう、ハラスメント防止週間に合わせて、全職員向けにハラスメントの基礎的事項を理解させることに主眼を置いた自習用研修教材の改訂版を各府省に提供した。

第4節 育児休業等制度

1 育児休業制度等の利用の促進

公務における育児休業、育児短時間勤務及び育児時間は、仕事と育児の両立を可能にする観点から、育児休業法により、子を養育する職員の継続的な勤務を促進し、もってその福祉を増進するとともに、公務の円滑な運営に資することを目的として設けられている。

これら育児休業等の両立支援制度の利用を促進するため、制度説明資料やハンドブックの改

訂・配布等を通じ、各府省に対して、制度の周知や環境の整備を図ることなど積極的な取組を要請している。また、育児休業法が改正され、令和4年10月1日に施行されたことを踏まえ、管理職員向けの研修教材や職員向け制度周知リーフレットを作成し、各府省への配布等を行った。さらに、「妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立支援制度の活用に関する指針」を周知するなどして、性別にかかわらず両立支援制度が適切に活用されるよう各府省に求めている。

② 育児休業等の取得状況

一般職の国家公務員を対象とした令和3年度における育児休業等の取得状況についての調査結果は、以下のとおりである。

(1) 育児休業

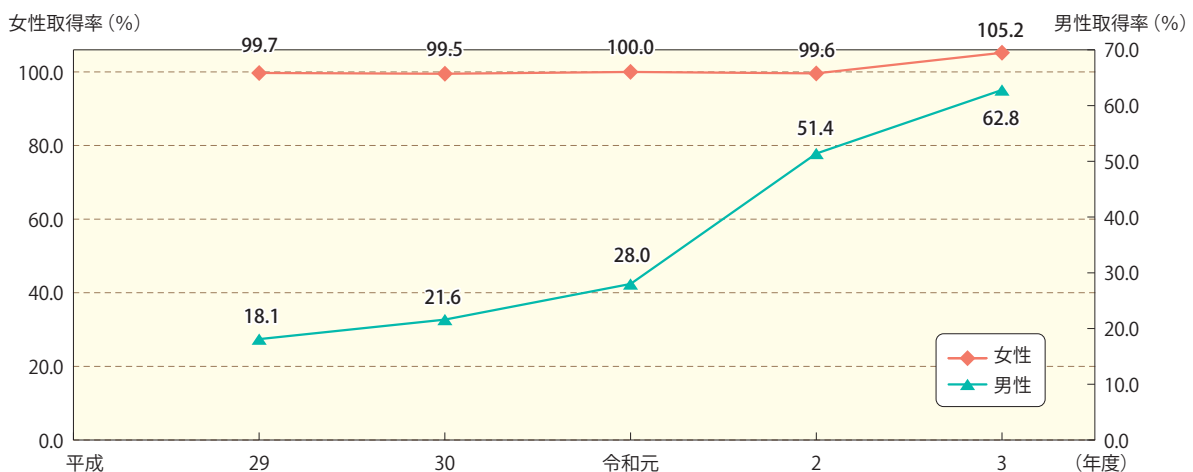
ア 新規取得者数及び取得率

令和3年度に新たに育児休業をした常勤職員（以下「新規取得者」という。）は5,672人（男性3,654人、女性2,018人）で、前年度に比べ588人増加（男性564人増加、女性24人増加）している（資料5-2）。

令和3年度の常勤職員の育児休業の取得率は、図5-5のとおりで、男性62.8%、女性105.2%となっている。前年度に比べ、男性は11.4ポイントの増加、女性は5.6ポイントの増加（前年度 男性51.4%、女性99.6%）となり、男性は初の6割を超えている。

また、令和3年度に新たに育児休業をした非常勤職員は306人（男性7人、女性299人）で、前年度に比べ30人増加（男性1人減少、女性31人増加）しており、取得率は、男性50.0%、女性102.7%となっている。

図5-5 育児休業取得率（常勤職員）

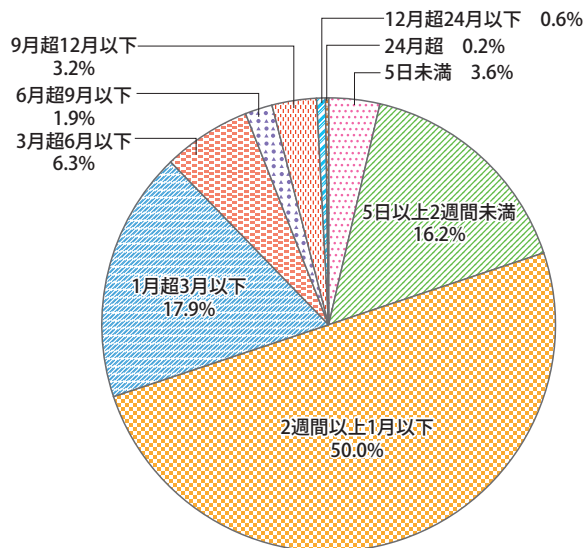


- (注) 1 令和3年度の「取得率」は、令和3年度中に子が生まれた職員（育児休業の対象職員に限る）の数（a）に対する同年度中に新たに育児休業をした職員数（b）の割合（b/a）をいう。（b）には、令和2年度以前に子が生まれたものの、当該年度には取得せずに、令和3年度になって新たに取得した職員が含まれるため、取得率が100%を超えることがある。
- 2 令和2年度の「取得率」は、令和2年度中に新たに育児休業が可能となった職員数（a）に対する同年度中に新たに育児休業をした職員数（b）の割合（b/a）をいう。（b）には、令和元年度以前に新たに育児休業が可能となったものの、当該年度には取得せずに、令和2年度になって新たに取得した職員が含まれるため、取得率が100%を超えることがある。令和元年度以前の「取得率」も同様である。

イ 新規取得者の育児休業期間

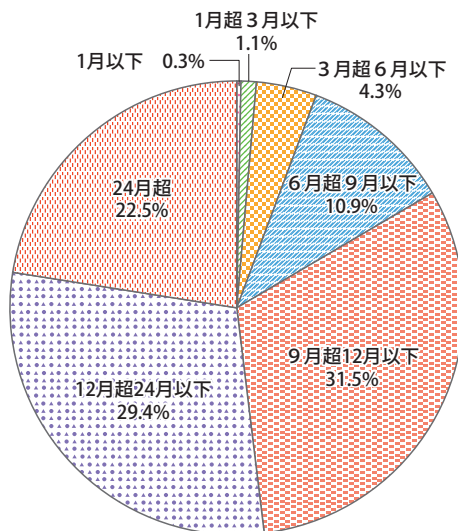
新規取得者の育児休業期間の状況は図5-6及び図5-7のとおりで、育児休業期間の平均は7.1月（男性1.8月、女性16.7月）（前年度7.6月）となっている。

図5-6 育児休業期間の状況（男性）



(注) 端数処理の関係で総計が100%にはならない。

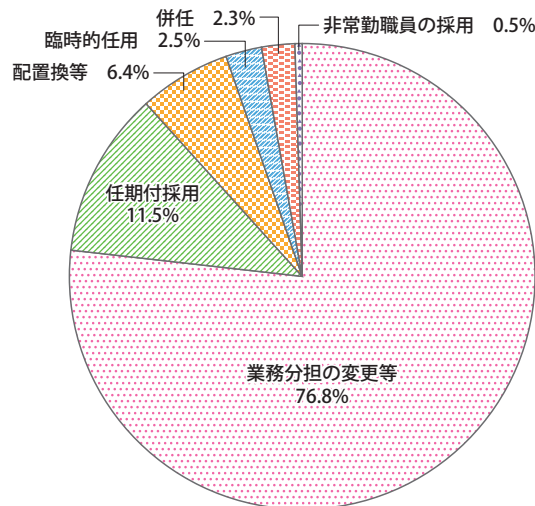
図5-7 育児休業期間の状況（女性）



ウ 新規取得者の代替措置

新規取得者に係る代替措置の状況は図5-8のとおりで、「業務分担の変更等」が76.8%と最も多く、次いで「任期付採用」が11.5%となっている。

図5-8 代替措置の状況（男女計）



エ 職務復帰等の状況

令和3年度に育児休業を終えた常勤職員のうち、育児休業中に退職した者又は職務復帰日に退職した者は、合わせて0.9%となっており、育児休業を終えた者の99.1%（前年度99.4%）が職務に復帰している。

(2) 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇

ア 配偶者出産休暇

令和3年度に子が生まれた男性の常勤職員（5,987人）のうち、配偶者出産休暇を使用した者の割合は92.2%（5,520人）（前年度91.8%（5,521人））、平均使用日数は1.9日（前年度1.9日）となっている。

また、令和4年1月～3月に子が生まれた男性の非常勤職員（配偶者出産休暇の使用対象である職員に限る。）のうち、配偶者出産休暇を使用した者の割合は91.5%（43人）、平均使用日数は1.9日となっている。

イ 育児参加のための休暇

令和3年度に子が生まれた男性の常勤職員（5,987人）のうち、育児参加のための休暇を使用した者の割合は92.7%（5,547人）（前年度92.1%（5,540人））、平均使用日数は4.6日（前年度4.6日）となっている。

また、令和4年1月～3月に子が生まれた男性の非常勤職員（育児参加のための休暇の使用対象である職員に限る。）のうち、育児参加のための休暇を使用した者の割合は89.4%（42人）、平均使用日数は4.6日となっている。

ウ 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を合わせた使用状況

令和3年度に子が生まれた男性の常勤職員（5,987人）のうち、配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を使用した者の割合は95.3%（5,704人）（前年度95.0%（5,714人））、配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合わせて5日以上使用した者の割合は87.1%（5,214人）（前年度87.0%（5,235人））となっている。

令和4年1月～3月に子が生まれた男性の非常勤職員（配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の使用対象である職員に限る。）のうち、配偶者出産休暇又は育児参

加のための休暇を使用した者の割合は95.7%（45人）、配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合わせて5日以上使用した者の割合は83.0%（39人）となっている。

（注）非常勤職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇については令和4年1月に新設されたことから、同年1～3月における使用実態を調査している。

（3）育児短時間勤務

令和3年度に新たに育児短時間勤務をした常勤職員は161人（男性34人、女性127人）となっており、前年度に比べ13人増加（男性5人増加、女性8人増加）している。

（4）育児時間

令和3年度に新たに育児時間を取得した常勤職員は1,657人（男性325人、女性1,332人）となっており、前年度に比べ235人増加（男性149人増加、女性86人増加）している。

また、令和3年度に新たに育児時間を取得した非常勤職員は24人（男性1人、女性23人）となっており、前年度に比べ15人減少（男性2人減少、女性13人減少）している。

第5節 自己啓発等休業制度及び配偶者同行休業制度

自己啓発等休業制度は、公務において行政課題の複雑・高度化が顕著となっている情勢に対応できるよう、職員について幅広い能力開発を促進していく必要がある等の観点から、自己啓発等休業法により、自発的に職務を離れて大学等で修学することや国際貢献活動への参加を通して国際協力に資することを希望する意欲ある職員に対し、職員としての身分を保有しつつ、職務に従事しないことを認めることができる無給の休業制度である。

令和3年度に新たに自己啓発等休業をした常勤職員は16人（男性7人、女性9人）となっており、前回調査（令和元年度）に比べ10人減少（男性5人減少、女性5人減少）している。また、休業事由別に見ると、大学等における修学が16人、国際貢献活動が0人となっており、平均休業期間は1年4月（令和元年度1年6月）となっている。

配偶者同行休業制度は、公務において今後の活躍が期待される有為な職員の継続的な勤務を促進し、もって公務の円滑な運営に資する観点から、配偶者同行休業法により、外国で勤務等することとなった配偶者と生活を共にすることを希望する職員に対し、職員としての身分を保有しつつ、職務に従事しないことを認めることができる無給の休業制度である。

第6節 災害補償

災害補償制度は、職員が公務上の災害（公務災害）又は通勤による災害（通勤災害）を受けた場合に、その災害によって生じた損害の補填（補償）と、被災職員の社会復帰の促進及び職員・遺族の援護を図るために必要な事業（福祉事業）を行うことを目的としている。現在、補償法等において12種類の補償及び18種類の福祉事業が定められている。その直接の実施には各実施機関（各府省等）が当たり、人事院は、補償法の完全な実施のため、実施に係る基準の制定、実施機関が行う補償等の実施についての総合調整等を行っている。

1 災害補償の制度改正

次の事項について改正を行い、令和4年4月1日から施行した。

(1) 介護補償

介護補償の最高限度額及び最低保障額を次のように改定した（「災害補償制度の運用について」（昭和48年事務総長通知）の一部改正）。

		～令和4年3月31日	令和4年4月1日～
常時介護	最高限度額	171,650円	171,650円（改定なし）
	最低保障額	73,090円	75,290円
随時介護	最高限度額	85,780円	85,780円（改定なし）
	最低保障額	36,500円	37,600円

(2) 平均給与額の改定率等

一般職の国家公務員の給与水準の変動等に対応して、次の事項について改正を行った。

- ア 年金たる補償に係る令和4年度の補償額の算定に用いる平均給与額の改定率等（平成2年人事院公示第8号の一部改正）
- イ 年金たる補償等に係る令和4年度の平均給与額の最低限度額及び最高限度額（平成4年人事院公示第6号の一部改正）
- ウ 令和4年度の遺族補償一時金等の算定における既支給額の再評価率（平成4年人事院公示第7号の一部改正）
- エ 平均給与額の最低保障額（平成8年人事院公示第11号の一部改正）

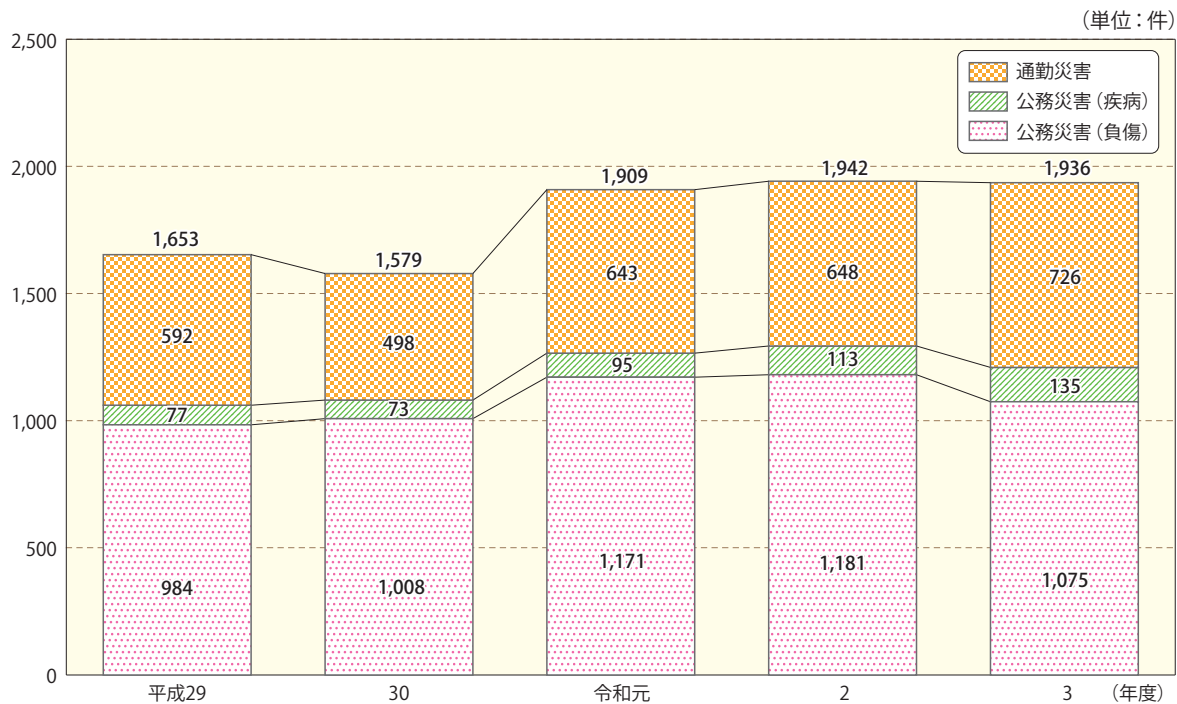
② 災害補償の実施状況

人事院では、毎年、各実施機関から前年度における補償及び福祉事業の実施状況について報告を受けている。

補償法は、常勤職員・非常勤職員を問わず、一般職の国家公務員に適用され、その適用対象職員数は約45.7万人（令和3年7月現在）である。

令和3年度に実施機関が公務災害又は通勤災害と認定した件数は1,936件（公務災害1,210件、通勤災害726件）であった（図5-9）。

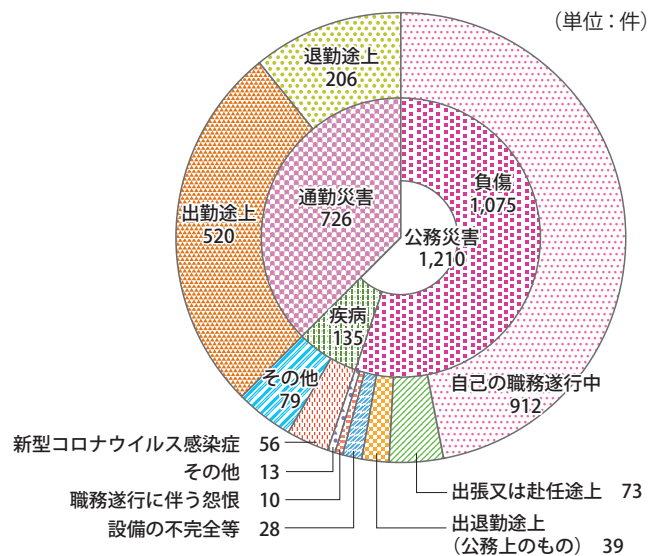
図5-9 公務災害及び通勤災害の認定件数の推移



公務災害(1,210件)については、負傷によるものが1,075件(88.8%)、疾病によるものが135件(11.2%)となっている。疾病のうち、新型コロナウイルス感染症によるものは56件となっている。

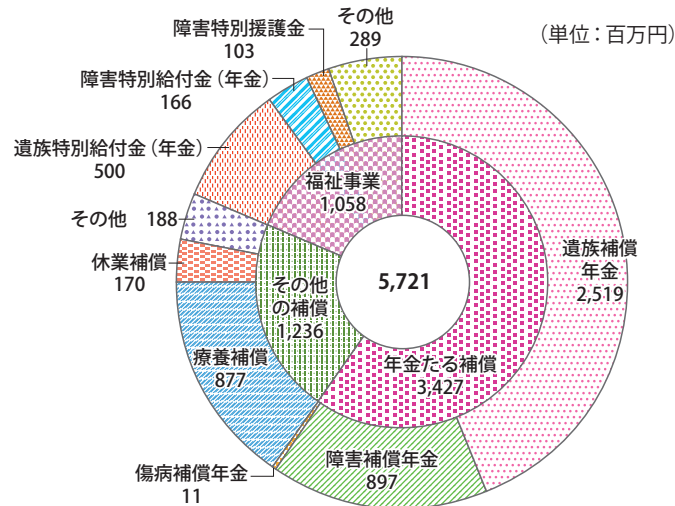
通勤災害(726件)については、出勤途上のものが520件(71.6%)、退勤途上のものが206件(28.4%)となっている(図5-10)。

図5-10 公務災害及び通勤災害の事由別認定状況(令和3年度)



令和3年度に実施機関が実施した補償及び福祉事業の件数は7,186件(補償4,701件、福祉事業2,485件)であり、その金額は約57.2億円(補償約46.6億円、福祉事業約10.6億円)となっている(図5-11、資料5-3)。

図5-11 補償及び福祉事業の種類別実施金額（令和3年度）



（注）端数を四捨五入しているため、各項目の金額を足上げた数値と合計が一致しない場合がある。

3 災害補償制度の運営

(1) 補償制度の適正な運営

令和5年1月現在、27の国の機関及び8の行政執行法人等が実施機関として被災職員等に対し補償及び福祉事業の直接的な実施に当たっており、人事院は、実施に係る基準等を定めるほか、各実施機関における公務災害及び通勤災害の認定、障害等級の決定等について、必要に応じて協議、相談に応じている。

また、実施機関における迅速かつ適正な補償等の実施のために、実施機関の担当者等の災害補償に係る制度や認定実務に対する理解を深めることを目的として、担当官会議（令和4年4月）、実務担当者研修会（同年5月）、業務研究会（同年10月）を開催した。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ため、これら研修等をオンライン形式で実施した。

(2) 年金たる補償等の支給に係る承認

各実施機関が年金たる補償又は特別給付金の支給決定を行う場合には、人事院において承認手続を通じて災害の内容や補償額等を確認している。令和4年度の承認件数を補償等の種類別にみると、表5-2のとおりである。

表5-2 令和4年度における年金たる補償等の支給に係る承認件数

補償等の種類	承認件数		
	計	公務災害	通勤災害
傷病補償年金	0	0	0
障害補償年金	5	2	3
遺族補償年金	3	2	1
傷病特別給付金（年金）	0	0	0
障害特別給付金（年金）	4	2	2
遺族特別給付金（年金）	3	2	1

(3) 民間企業の法定外給付調査

毎年人事院が実施している「民間企業の勤務条件制度等調査」の中で、労働者災害補償保険法による給付以外に個々の企業が独自の給付を行ういわゆる法定外給付に関する調査を行っている。

令和3年の調査結果をみると、業務災害による死亡について52.7%、通勤災害による死亡について46.7%の企業が法定外給付を行っている。

第7節 監査

人事院は、職員の給与、健康安全及び公務上の災害又は通勤による災害に対する補償の適正な実施等を確保するため、給与簿監査、健康安全管理状況監査及び災害補償実施状況監査を実施している。

令和4年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、実地検査における関係職員間の接触機会を低減させるよう、可能な範囲であらかじめ電子媒体により提供を受けた給与関係書類を検査することとし、また、実地検査においては感染予防対策を徹底した上で、598機関について監査を実施した。

1 給与簿監査

職員の給与が法律、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、給与簿の検査を行うとともに、不当事項等を発見したときには、その是正の確保を図るため、必要な指導を行う給与簿監査を毎年実施している。

令和4年度は、俸給制度及び諸手当において近年改正のあった事項に留意しつつ、職員の給与全般にわたって、512機関を対象として実施した。平成29年度から電子的手法を用いた監査を推進してきているところ、令和4年度においても新型コロナウイルス感染症の感染予防対策の一つとして、各府省に給与関係書類の一層の電子化を依頼し、あらかじめ電子媒体により提供を受けて各府省関係職員の立会いなく検査する事前監査を拡大した。

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。

2 健康安全管理状況監査

職員の保健及び安全保持が法律、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、そ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には、その是正の確保を図るため、必要な指導を行う健康安全管理状況監査を毎年実施している。

令和4年度は、有害物質を取り扱う業務、設備等を多く保有する機関のほか、適切な健康管理が必要となる繁忙業務の多い本府省に留意しつつ、63機関を対象として実施した。

監査の結果、重大な健康障害や災害に直結するような違反等は認められなかったものの、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。

③ 災害補償実施状況監査

職員の公務上の災害又は通勤による災害の認定並びにこれらの災害に係る補償及び福祉事業が法律、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、そ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には、その是正の確保を図るため、必要な指導を行う災害補償実施状況監査を毎年実施している。

令和4年度は、令和2年4月1日以降に行われた公務上の災害又は通勤による災害の認定並びにこれらの災害に係る補償及び福祉事業の実施状況を中心に、23機関を対象として実施した。

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。

第8節 服務及び懲戒

国公法第96条第1項は、服務の根本基準として、「すべて職員は、国民全体の奉仕者として、公共の利益のために勤務し、且つ、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。」と規定している。この根本基準の趣旨を具体的に実現するため、同法は、職員に対し、法令及び上司の職務上の命令に従う義務、職務上知り得た秘密を守る義務、争議行為及び信用失墜行為の禁止、政治的行為の制限、私企業からの隔離などの職員に対する服務上の制限を課している。また、服務規律保持のために、非違行為に対する懲戒制度が設けられている。

これを受けて、任命権者においては、職員に服務義務違反が生じた場合に、速やかにその事実関係を十分把握した上で懲戒処分を行うなど厳正に対処することが求められる。また、人事院においても各府省等に対し、従来より種々の機会を通じて、服務規律の保持と再発防止策の実施について徹底を図っている。

① 服務

職員の服務に関する事項のうち、政治的行為の制限、私企業からの隔離等については人事院が直接所掌している。これらの事項については、制度の周知徹底や適正な運用の確保を図るため、令和4年度においても、各府省等に対し、日常の具体的事例に関する照会回答等の機会を通じて、適切な処理についての指導を行った。

また、服務・懲戒制度全般の趣旨を徹底させるため、例年、本府省、地方支分部局等の人事担当者を対象に服務・懲戒制度の説明会を実施してきたが、令和4年度においては、前年度と同様、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、また、テレワーク勤務の拡大を踏まえ、音声解説付きの制度説明資料の電子的な作成・配布を通じて、制度の周知徹底を図った。加えて、職員に全体の奉仕者としての自覚を促し、服務・懲戒制度について理解を深めてもらうため、各府省等職員を対象とするeラーニングシステムを活用した服務・懲戒制度研修を令和4年4月期及び10月期の2期において実施した。

② 懲戒

(1) 懲戒制度の概要、懲戒処分に関する指導等

各府省等の任命権者は、職員が、①国公法若しくは倫理法又はこれらの法律に基づく命令に違反した場合、②職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合、③国民全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合のいずれかに該当するときは、当該職員に対し、懲戒処分として免職、停職、減給又は戒告の処分をすることができることとされている（国公法第82条第1項）。その具体的手続は、国公法及び規則12-0（職員の懲戒）に定められている。

人事院は、毎年の懲戒処分の状況を公表するとともに、各府省等に対し、担当者会議等の機会を通じて、懲戒制度の厳正な運用について徹底を図っている。

(2) 懲戒処分の状況

令和4年に懲戒処分を受けた職員数は234人（免職17人、停職49人、減給118人、戒告50人）であり、前年に比べて18人減少している。

処分数を府省等別に見ると、法務省が最も多く、次いで国税庁、国土交通省、厚生労働省及び海上保安庁の順になっている。また、処分の事由別に見ると、公務外非行関係（窃盗、暴行等）、一般服務関係（欠勤、勤務態度不良等）、交通事故・交通法規違反関係、通常業務処理関係（業務処理不適正、報告怠慢等）の順に多くなっている（資料5-4、5-5）。

令和4年中において、懲戒処分を行った事例としては、国家公務員倫理規程違反事案を除くと、以下のようなものがあった。

● 基幹統計調査における不適切な事務処理事案

国土交通省の建設工事受注動態統計調査について、提出が遅れた過月分調査票を当月分として合算処理を行っていたところ、これら提出が遅れた調査票を補完するための新たな推計手法を導入した以降も合算処理が行われ、結果として二重計上の状態となっていた。この問題を的確に把握しなかったことにより不適切処理が継続され、また、把握した以降においても、その把握した事実や問題点を公表せず、不適切な状態のまま調査結果の公表を継続したなどとして、同省において、当時の担当部局管理職職員を含む4人に対して減給処分が、1人に対して戒告処分が行われた。このほか、すでに退職していた職員1人に対して減給処分相当として自主返納の要請が行われ、出向中の職員1人に対して国復帰時に減給処分が行われる予定となっている。また、当時の担当職員1人並びに組織管理上の責任者として事務次官及び国土交通審議官1人に対して訓告の矯正措置が行われた。

● 補助金等不正受給事案

・ IT導入補助金不正受給事案

中小企業等がITツールを導入する経費の補助として国から支給されるサービス等生産性向上IT導入支援事業費補助金を、他者と共謀の上、四つの合同会社の名義で申請し、詐取していたとして、厚生労働省の他の職員を管理・監督する地位にある職員1人に対して免職処分が行われた。

・ 持続化給付金不正受給等事案

新型コロナウイルス感染症拡大により特に大きな影響を受けている事業者に対し国から支給される持続化給付金の不正給に加担したとして、国税庁職員1人に対して免職処分が行われた。

各任命権者は、懲戒処分が行われるべき事件が刑事裁判所に係属している間においても、人事院の承認を経て、適宜、懲戒処分を行うことができるとされている（職員が、公判廷における供述等により、懲戒処分の対象とする事実で公訴事実該当するものがあることを認めている場合には、人事院の承認があったものとして取り扱うことができる。）。この手続により、令和4年においては、8省等で14人（免職4人、停職4人、減給5人、戒告1人）に対して懲戒処分が行われた。

③ 兼業

(1) 営利企業の役員等との兼業

国公法第103条並びに規則14-17（研究職員の技術移転事業者の役員等との兼業）、規則14-18（研究職員の研究成果活用企業の役員等との兼業）及び規則14-19（研究職員の株式会社の監査役との兼業）により、研究職員は、所轄庁の長等の承認があった場合は、営利企業の役員等の職を兼ねることができるとされているが、令和4年において所轄庁の長等が新たに承認をしたという人事院への報告はなかった。

(2) 自営に係る兼業

国公法第103条及び規則14-8（営利企業の役員等との兼業）により、職員は、所轄庁の長等の承認があった場合は、自ら営利企業を営むことができるとされている。

所轄庁の長等が自営に係る兼業を承認したとして、各府省等から人事院に報告のあった件数の合計は、令和4年は281件であった。兼業の主な内容は、マンション・アパートの経営、駐車場・土地の賃貸、太陽光電気の販売などとなっている。

(3) 株式所有による経営参加の報告

国公法第103条及び規則14-21（株式所有により営利企業の経営に参加し得る地位にある職員の報告等）により、職員は、株式所有により営利企業の経営に参加し得る地位にある場合は、所轄庁の長等を経由して人事院に報告し、人事院が職務遂行上適当でないと認める場合は、その旨を当該職員に通知することとされてきた。令和4年7月1日に同規則を改正し、明示された基準を満たしている場合には所轄庁の長等限りにおいて報告を受領することができるよう措置した。令和4年において、職員2人から株式所有に係る報告があったが、職務遂行上適当でないと認められなかった。

第5章 補足資料

資料5-1 一般定期健康診断実施状況（令和3年度）

検査項目	年齢区分	対象職員数 (A) 人 (%)	受診実人員 (B) 人 [%]	受診率 (B/A × 100) %	精密検査対象者率 %	精密検査実施率 %	経過観察実施率 %	指導区分（医療の面）				事後措置（生活規正の面）			
								要医療		要観察		休職・休暇・勤務の軽減・ 時間外勤務等の制限			
								該当者数 (C) 人	該当者率 (C/B × 100) %	該当者数 (D) 人	該当者率 (D/B × 100) %	該当者数 (E) 人	該当者率 (E/(C+D) × 100) %		
								人	%	人	%	人	%		
肺 肺がん 胸部 X線検査	40歳以上	183,954 (62.9)	165,178	[57.4]	89.8	0.9	59.5	0.1	1,032	0.4	1,853	0.8	18	0.6	
	40歳未満	108,606 (37.1)	75,223	[10.5]	69.3	0.3	61.4	0.0							
	結核胸部X線検査	292,560 (100.0)	267,973	[39.9]	91.6	0.6	42.6	0.0	565	0.2	1,565	0.6	9	0.4	
	喀痰 細胞診	40歳以上	17,280 (5.9)	13,124	[28.6]	75.9	1.0	54.7	0.0	47	0.3	89	0.7	1	0.7
40歳未満		581 (0.2)	355	[27.9]	61.1	0.3	100.0	0.0							
循環器	血圧測定	292,560 (100.0)	275,095	[39.8]	94.0	2.6	54.8	0.5	11,870	4.3	10,246	3.7	44	0.2	
	血糖検査	35歳・ 40歳以上	189,708 (64.8)	178,535	[56.8]	94.1	2.8	57.4	0.5	6,242	2.6	5,978	2.5	32	0.3
		35歳未満・ 36~39歳	102,852 (35.2)	63,769	[11.7]	62.0	0.5	40.8	0.0						
	尿検査	蛋白	292,560 (100.0)	274,188	[39.9]	93.7	1.0	59.7	0.1	1,246	0.5	2,988	1.1	16	0.4
		糖	292,560 (100.0)	274,186	[39.9]	93.7	0.8	55.9	0.1	2,064	0.8	1,808	0.7	11	0.3
	心電図 検査	35歳・ 40歳以上	189,708 (64.8)	173,560	[55.6]	91.5	1.5	59.0	0.3	2,225	1.1	4,710	2.3	29	0.4
		35歳未満・ 36~39歳	102,852 (35.2)	27,730	[25.2]	27.0	0.6	60.8	0.1						
	LDL コレステ ロール 検査	35歳・ 40歳以上	189,708 (64.8)	178,526	[56.8]	94.1	4.9	52.2	0.8	11,208	4.6	15,214	6.3	46	0.2
		35歳未満・ 36~39歳	102,852 (35.2)	63,901	[11.8]	62.1	3.8	56.5	0.3						
	HDL コレステ ロール 検査	35歳・ 40歳以上	189,708 (64.8)	178,529	[56.8]	94.1	1.5	53.1	0.3	3,348	1.4	5,596	2.3	28	0.3
		35歳未満・ 36~39歳	102,852 (35.2)	63,872	[11.8]	62.1	1.4	60.7	0.0						
	中性脂肪 検査	35歳・ 40歳以上	189,708 (64.8)	178,535	[56.8]	94.1	2.8	51.2	0.5	6,010	2.5	9,578	4.0	44	0.3
		35歳未満・ 36~39歳	102,852 (35.2)	63,897	[11.8]	62.1	1.9	62.0	0.1						
	貧血検査	35歳・ 40歳以上	189,708 (64.8)	178,514	[56.8]	94.1	1.2	59.3	0.2	1,531	0.6	3,082	1.3	18	0.4
		35歳未満・ 36~39歳	102,852 (35.2)	63,732	[11.8]	62.0	1.2	70.5	0.1						
	胃 胃の検査	40歳以上	183,954 (62.9)	97,562 61,104	[40.8] [95.6]	86.3	2.2	53.5	0.5	2,132	1.2	9,347	5.4	24	0.2
40歳未満			108,606 (37.1)	8,732 5,099	[37.9] [95.7]	12.7	1.2	50.3	0.1						
717 212 1,203		0.4 0.1 0.7	2,726 949 5,672	1.6 0.6 3.3	16 1 7	0.5 0.1 0.1									
肝臓 肝機能 検査	35歳・ 40歳以上	189,708 (64.8)	178,403	[56.7]	94.0	5.9	55.1	0.8	6,214	2.6	13,035	5.4	59	0.3	
	35歳未満・ 36~39歳	102,852 (35.2)	62,515	[12.0]	60.8	4.7	60.2	0.3							
大腸 便潜血 反応検査	40歳以上	183,954 (62.9)	166,888	[58.4]	90.7	3.6	60.0	0.2	3,019	1.6	1,562	0.8	12	0.3	
	40歳未満	108,606 (37.1)	18,455	[42.9]	17.0	2.9	63.9	0.0							
総数									58,753		86,651		391		

(注) 1 各検査項目の年齢区分欄の上段は、規則10-4運用通知別表第4で定められた対象者を示す。ただし、喀痰細胞診については、医師が必要でないと認める者を除く。
 2 胃の検査の受診実人員欄の各年齢区分における上段は胃部エックス線検査、下段は胃内視鏡検査を示す。また、指導区分（医療の面）及び事後措置（生活規正の面）の各該当者数及び該当者率欄における上段はがん、中段は潰瘍、下段はその他に係るものを示す。なお、胃の検査の「受診率」、「精密検査対象者率」、「精密検査実施率」、「経過観察実施率」、「指導区分（医療の面）」及び「事後措置（生活規正の面）」の数値については、両検査を合算して算出したものである。
 3 「対象職員数」欄の（ ）内は、全職員に対する割合を示す。
 4 「受診実人員」欄の [] 内は、受診実人員に占める総合的な健康診査を受診した者の割合を示す。
 5 精密検査対象者率は、精密検査対象者数の受診実人員に対する割合を示す。
 6 精密検査実施率は、精密検査実施数の精密検査対象者数に対する割合を示す。
 7 経過観察実施率は、経過観察実施数の受診実人員に対する割合を示す。

資料5-2 育児休業等取得状況

(単位：人)

休業者の種類	対象職員数 (常勤職員)	平成 4年度	令和元年度		令和2年度		令和3年度	
		約82万人	約28万人		約28万人		約28万人	
			うち新規		うち新規		うち新規	
育児休業取得者（常勤職員）		4,224	6,689	3,643	8,146	5,084	8,939	5,672
	うち男性	23	1,886	1,679	3,427	3,090	4,189	3,654
	女性	4,201	4,803	1,964	4,719	1,994	4,750	2,018
育児短時間勤務取得者（常勤職員）		—	292	146	284	148	288	161
	うち男性	—	35	21	44	29	41	34
	女性	—	257	125	240	119	247	127
育児時間取得者（常勤職員）		303	3,711	1,347	3,840	1,422	4,090	1,657
	うち男性	14	269	163	323	176	483	325
	女性	289	3,442	1,184	3,517	1,246	3,607	1,332

(参考) 非常勤職員

		平成 4年度	令和元年度		令和2年度		令和3年度	
			うち新規	うち新規	うち新規			
育児休業取得者		—	360	256	375	276	401	306
	うち男性	—	13	6	11	8	10	7
	女性	—	347	250	364	268	391	299
育児時間取得者		—	58	43	60	39	47	24
	うち男性	—	6	4	6	3	3	1
	女性	—	52	39	54	36	44	23

(注) 1 調査対象は、一般職の国家公務員である。

2 対象職員数の減少は、主に、国立大学等の法人化により平成16年4月から国立大学等の職員が、日本郵政公社の民営化により平成19年10月から日本郵政公社の職員が、社会保険庁の廃止により平成22年1月から社会保険庁の職員が、(独)国立病院機構の非公務員型の法人への移行により平成27年4月から同機構の職員が対象外となったことによるものである。

3 「—」は制度未導入であることを表す。

第1編

第3部

令和4年度業務状況

資料5-3 補償及び福祉事業の種類別実施状況

補償及び福祉事業の種類		令和3年度		令和2年度		対前年度比 (%)		
		件数 (件)	金額 (千円)	件数 (件)	金額 (千円)	件数 (件)	金額 (千円)	
合計		7,186	5,720,988	7,096	5,915,917	101.3	96.7	
補償	小計	4,701	4,663,069	4,571	4,834,880	102.8	96.4	
	療養補償	2,479	877,003	2,293	859,657	108.1	102.0	
	休業補償	490	170,105	509	185,769	96.3	91.6	
	傷病補償年金	5	11,485	4	10,656	125.0	107.8	
	障害補償	年金	427	896,557	436	939,843	97.9	95.4
		一時金	83	116,811	70	122,629	118.6	95.3
	介護補償	常時	27	22,895	29	23,933	93.1	95.7
		随時	29	11,485	31	13,698	93.5	83.8
	遺族補償	年金	1,154	2,519,440	1,193	2,671,575	96.7	94.3
		一時金	2	33,174	0	0	—	—
	葬祭補償	5	4,115	6	7,121	83.3	57.8	
	障害補償年金差額一時金	0	0	0	0	—	—	
	障害補償年金前払一時金	0	0	0	0	—	—	
	遺族補償年金前払一時金	0	0	0	0	—	—	
	予後補償	0	0	0	0	—	—	
	行方不明補償	0	0	0	0	—	—	
福祉事業	小計	2,485	1,057,919	2,525	1,081,037	98.4	97.9	
	外科後処置	3	102	2	103	150.0	99.0	
	補装具	24	3,256	22	15,539	109.1	21.0	
	リハビリテーション	16	8,907	18	8,697	88.9	102.4	
	アフターケア	119	36,500	119	35,776	100.0	102.0	
	休業援護金	488	57,365	507	59,972	96.3	95.7	
	ホームヘルプサービス	1	839	1	815	100.0	103.0	
	奨学援護金	28	9,494	35	11,136	80.0	85.3	
	就労保育援護金	0	0	1	96	0.0	0.0	
	傷病特別支給金	0	0	0	0	—	—	
	障害特別支給金	95	26,440	81	17,330	117.3	152.6	
	遺族特別支給金	6	18,000	6	18,000	100.0	100.0	
	障害特別援護金	95	102,800	82	72,300	115.9	142.2	
	遺族特別援護金	6	95,500	6	103,550	100.0	92.2	
	傷病特別給付金	3	1,653	2	1,588	150.0	104.1	
	障害特別給付金	年金	390	166,269	402	174,924	97.0	95.1
		一時金	81	23,952	77	24,505	105.2	97.7
	遺族特別給付金	年金	1,128	500,206	1,164	536,706	96.9	93.2
		一時金	2	6,635	0	0	—	—
	障害差額特別給付金	0	0	0	0	—	—	
長期家族介護者援護金	0	0	0	0	—	—		

(注) 金額欄は、端数を四捨五入しているため、各項目の金額を足上げた数値と各項目の合計又は小計の欄の数値が一致しない場合がある。

資料5-4 府省等別・種別別処分数 (令和4年)

(単位：人)

府省名等	処分数					(参考) 対前年増減		(参考) 在職者数	
		免職	停職	減給	戒告		令和3年 処分数	在職者比 (%)	
会計検査院	1				1	1	(0)	1,259	(0.08)
人事院	0					▲1	(1)	622	(0.00)
内閣官房	5	1	1	2	1	3	(2)	1,255	(0.40)
内閣法制局	0					0	(0)	76	(0.00)
内閣府	1			1		▲1	(2)	2,564	(0.04)
宮内庁	2		2			▲2	(4)	1,065	(0.19)
公正取引委員会	1			1		0	(1)	825	(0.12)
警察庁	3		1	2		0	(3)	8,701	(0.03)
個人情報保護委員会	1				1	1	(0)	167	(0.60)
カジノ管理委員会	0					0	(0)	143	(0.00)
金融庁	1		1			1	(0)	1,617	(0.06)
消費者庁	0					0	(0)	374	(0.00)
デジタル庁	0					▲1	(1)	409	(0.00)
復興庁	0					0	(0)	195	(0.00)
総務省	1		1			▲23	(24)	4,787	(0.02)
公害等調整委員会	0					0	(0)	36	(0.00)
消防庁	0					0	(0)	172	(0.00)
法務省	39	1	13	17	8	▲21	(60)	48,736	(0.08)
出入国在留管理庁	5	1	3		1	0	(5)	6,200	(0.08)
公安審査委員会	0					0	(0)	4	(0.00)
公安調査庁	2		1	1		▲2	(4)	1,685	(0.12)
外務省	3	1		1	1	▲4	(7)	6,536	(0.05)
財務省	13		1	8	4	7	(6)	16,930	(0.08)
国税庁	32	4	3	19	6	▲8	(40)	58,640	(0.05)
文部科学省	7			7		7	(0)	1,826	(0.38)
スポーツ庁	0					0	(0)	111	(0.00)
文化庁	1	1				1	(0)	292	(0.34)
厚生労働省	26	3	4	17	2	5	(21)	35,913	(0.07)
中央労働委員会	0					0	(0)	108	(0.00)
農林水産省	15		4	6	5	7	(8)	15,346	(0.10)
林野庁	3			2	1	▲4	(7)	4,896	(0.06)
水産庁	0					▲2	(2)	999	(0.00)
経済産業省	3		1	2		▲6	(9)	4,870	(0.06)
資源エネルギー庁	0					▲1	(1)	454	(0.00)
特許庁	1			1		1	(0)	2,829	(0.04)
中小企業庁	0					0	(0)	199	(0.00)
国土交通省	31	2	3	20	6	9	(22)	40,311	(0.08)
観光庁	0					0	(0)	209	(0.00)
気象庁	5		2	2	1	4	(1)	4,995	(0.10)
運輸安全委員会	0					0	(0)	179	(0.00)
海上保安庁	26	3	8	4	11	7	(19)	14,573	(0.18)
環境省	2			2		2	(0)	2,126	(0.09)
原子力規制庁	0					0	(0)	1,052	(0.00)
防衛省	0					0	(0)	24	(0.00)
国立公文書館	0					0	(0)	62	(0.00)

統計センター	0					▲1	(1)	645	(0.00)
造幣局	1			1		0	(1)	846	(0.12)
国立印刷局	2			1	1	2	(0)	4,166	(0.05)
農林水産消費安全技術センター	1			1		1	(0)	641	(0.16)
製品評価技術基盤機構	0					0	(0)	416	(0.00)
駐留軍等労働者労務管理機構	0					0	(0)	281	(0.00)
計	234	17	49	118	50	▲18	(252)	301,367	(0.08)

- (注) 1 「在職者数」は、府省については、内閣官房内閣人事局「一般職国家公務員在職状況統計表」(令和4年7月1日現在)、行政執行法人については、総務省「令和4年行政執行法人の常勤職員数に関する報告」(令和4年1月1日現在)による。
 2 「処分数」は、非常勤職員6人(延べ数、内訳は内閣官房2人、国税庁1人、厚生労働省3人)を含む。
 3 表中「▲」はマイナスを示す。
 4 構成比の数値については、端数処理の関係で合致しない場合がある。

資料5-5 事由別・種類別処分数 (令和4年)

(単位：人)

処分手由	処分の種類					計
	免職	停職	減給	戒告		
一般服務関係 (欠勤、勤務態度不良等)	4 (1)	12 (11)	31 (29)	15 (23)	62 (64)	
通常業務処理関係 (業務処理不適正、報告怠慢等)	(1)	7 (5)	8 (14)	2 (8)	17 (28)	
公金官物取扱関係 (紛失、不正取扱等)		(1)	1	3	4 (1)	
横領等関係	3 (2)	1 (2)	7 (6)		11 (10)	
収賄・供応等関係 (倫理法違反等)	(2)	2 (2)	8 (19)	(10)	10 (33)	
交通事故・交通法規違反関係	2 (1)	12 (11)	12 (6)	11 (7)	37 (25)	
公務外非行関係 (窃盗、暴行等)	8 (13)	15 (18)	49 (40)	17 (14)	89 (85)	
監督責任関係			2 (1)	2 (5)	4 (6)	
計	17 (20)	49 (50)	118 (115)	50 (67)	234 (252)	

- (注) 1 処分手由が複数ある事案については、主たる事由で分類している。
 2 () 内の数字は、令和3年の処分数である。