

目次

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 長時間労働の是正 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 勧告・報告 16
- 2 給与勧告の取扱い等 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革 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1編

第1部

第1編

第2部

第1編

第3部

第1編

第2編

参考資料

長期統計等資料

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節 各府省人事担当部局へのヒアリング	
1 若年層職員の働き方に対する価値観の変化等に関すること	47
2 若年層職員の働き方に対する価値観の変化等を踏まえて実施している取組	47
第4節 調査やヒアリングから見えてきた課題と対応の方向性	
1 調査等から明らかになった事実	49
2 公務組織の人事運営に求められる方向性	49

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・キャリア開発の連動強化の取組）	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紐付けに向けた取組）	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（職員の全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に紐付いた情報管理の取組）	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ベイ活用	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 任用状況等	
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1編

第1部

第1編

第2部

第1編

第3部

第2編

参考資料

長期統計等資料

第5節 分限処分の状況	
1 降任・免職	107
2 休職	107
3 降給	107
◎第1章 補足資料	108
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2章 補足資料	144
第3章 職員の給与	
第1節 給与に関する勧告と報告	
1 給与勧告制度の仕組み	145
2 令和4年の報告と勧告	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3章 補足資料	152
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 超過勤務・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 健康安全対策	
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1編

第1部

第1編

第2部

第1編

第3部

第2編

参考資料

長期統計等資料

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
◎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
◎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

1 調査及び懲戒手続の概要	229
2 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	229
◎第2編 補足資料	232

公務員の種類と数	目- 8
人事院の所掌事務及び組織	目-10
引用法令の略称（制定順）	目-11

参考資料	233
（ 1 令和4年度制定・改廃の人事院規則	）
2 令和4年度人事院予算額	
3 人事院の機構図（令和5年3月31日現在）	
4 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）	
5 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）	
6 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）	
7 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	
8 人事評価の実施と評価結果の活用サイクル	
長期統計等資料	247
（ 1 国家公務員採用試験の変遷	）
2 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	
3 一般職国家公務員の在職者・離職者数の推移	
4 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）	
5 人事院給与勧告と実施状況の概要（現行のラスパイレス方式による勧告の確立後）	
補足資料等総索引	255
図表索引	259

公務員の種類と数

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、全体の奉仕者であつて、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。

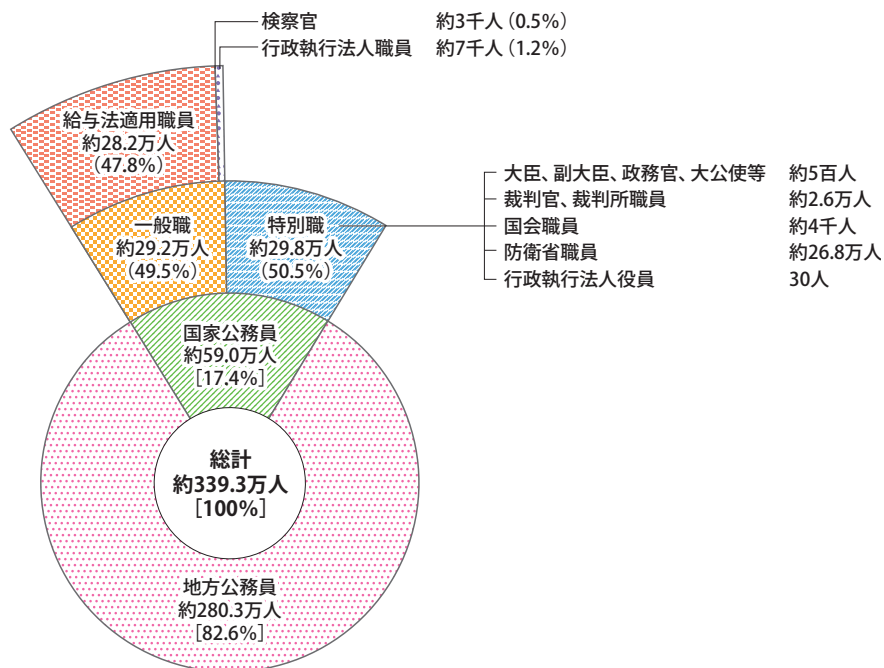
公務員は、国の公務に従事する国家公務員と地方の公務に従事する地方公務員に大きく二分される。国家公務員は、一般職と特別職とに大別されるが、後者の特別職国家公務員は、国家公務員法第2条に列挙されており、大まかに分類すれば、政務を担当するもの(内閣総理大臣、国務大臣等)、権力分立の憲法原則に基づき、その人事制度の設計を立法部、司法部に委ねることに合理性があるもの(裁判官及び裁判所職員、国会職員等)、職務の性質上、別個の身分取扱いの基準によることが適当であるもの(防衛省職員)、その他職務の特殊性により、採用試験や身分保障等の一般の公務員に係る原則を適用することが不適当なもの(宮内庁職員、各種審議会委員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

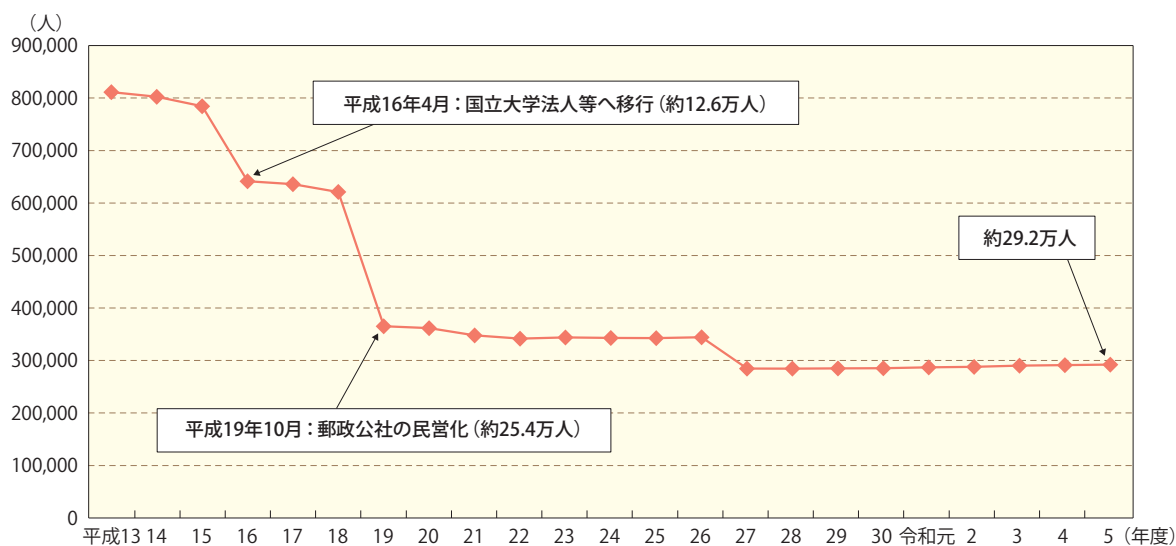
一般職国家公務員は、郵政民営化、国立大学法人化、非特定独立行政法人化(平成27年4月1日以降は中期目標管理法人及び国立研究開発法人)等により非公務員化が進み、昭和40年代以降80万人を超える水準で推移していたその数は、現在(令和5年度末予算定員)、常勤職員で約29.2万人にまで減少している(次頁(参考)参照)。これに特別職約29.8万人を加えた国家公務員全体では約59.0万人である。また、常勤の国家公務員及び地方公務員は約339.3万人である。なお、国家公務員及び地方公務員の種類と数を示せば、次のとおりである(特別職国家公務員及び地方公務員等に関する公務員制度関係法制については、巻末参考資料7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

国家公務員及び地方公務員の種類と数



- (注) 1 国家公務員の数は、2を除き、令和5年度未予算定員である。
 2 行政執行法人の役員数は「令和4年度独立行政法人等の役員に就いている退職公務員等の状況の公表」における令和4年10月1日現在の常勤役員数であり（内閣官房内閣人事局資料）、行政執行法人の職員数は、「令和5年行政執行法人の常勤職員数に関する報告」における令和5年1月1日現在の常勤職員数である（総務省資料）。
 3 地方公務員の数は、「令和3年4月1日地方公務員給与実態調査結果」における一般職に属する地方公務員数である（総務省資料）。
 4 数値は端数処理の関係で合致しない場合がある。
 5 このほか、一般職国家公務員の非常勤職員（行政執行法人の職員等を除く）の数は、「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）」により約15.9万人である（内閣官房内閣人事局資料）。
 6 国家公務員の内訳の構成比（ ）は、国家公務員約59.0万人を100としたものである。

(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日前は特定独立行政法人）等を除き、各年度未予算定員である。

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、

- ・ 勤務環境の整備など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）。

引用法令の略称（制定順）

国	公	法	国家公務員法
給	与	法	一般職の職員の給与に関する法律
補	償	法	国家公務員災害補償法
派	遣	法	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
法	人	格	職員団体等に対する法人格の付与に関する法律
育	児	休	国家公務員の育児休業等に関する法律
勤	務	時	一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律
任	期	付	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
倫	理	法	国家公務員倫理法
官	民	人	国と民間企業との間の人事交流に関する法律
任	期	付	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
法	科	大	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
留	学	費	国家公務員の留学費用の償還に関する法律
自	己	啓	国家公務員の自己啓発等休業に関する法律
配	偶	者	国家公務員の配偶者同行休業に関する法律
規		則	人事院規則
指		令	人事院指令