

人事院事務総局人事課

〒100-8913 東京都千代田区霞が関 1-2-3

TEL 03-3581-5311 内線 2154



人事院職員採用情報ページ
<https://www.jinji.go.jp/jinjika/jinjika-saiyo.html>



人事院公式 X
https://twitter.com/npa_jinjiin



【地下鉄 霞ヶ関駅 最寄り出口】地下鉄 丸ノ内線：B3a / 日比谷線：A10 / 千代田線：C1

研修所、各地方事務局(所)所在地

公務員研修所	〒358-0014 入間市宮寺 3131	☎04-2934-1291
北海道事務局	〒060-0042 札幌市中央区大通西 12 丁目	☎011-251-2600
東北事務局	〒980-0014 仙台市青葉区本町 3-2-23	☎022-221-2001
関東事務局	〒330-9712 さいたま市中央区新都心 1-1	☎048-740-2001
中部事務局	〒460-0001 名古屋市中区三の丸 2-5-1	☎052-961-6830
近畿事務局	〒553-8513 大阪市福島区福島 1-1-60	☎06-4796-2171
中国事務局	〒730-0012 広島市中区上八丁堀 6-30	☎082-228-1181
四国事務局	〒760-0019 高松市サンポート 3-33	☎087-880-7440
九州事務局	〒812-0013 福岡市博多区博多駅東 2-11-1	☎092-431-7731
沖縄事務所	〒900-0022 那覇市樋川 1-15-15	☎098-834-8400

総合職

先輩職員からのメッセージ





事務総局総括審議官

役田 平

あなたは何に惹かれて、このパンフレットを手にとられたのでしょうか。

あなたは「人事」に関心があるのかもしれませんが。行政機関に勤務する国家公務員は約28万人います。人事院は、いわば大企業のホールディングスの人事部門として、各府省の国家公務員に共通して適用される人事制度の企画立案や実施を担っています。皆さんが受験された採用試験、使い道に期待が膨らむ初任給、少し不安がよぎる残業、いずれも人事院が仕組みを作っています。人事院職員になると人事の専門性が高まります。

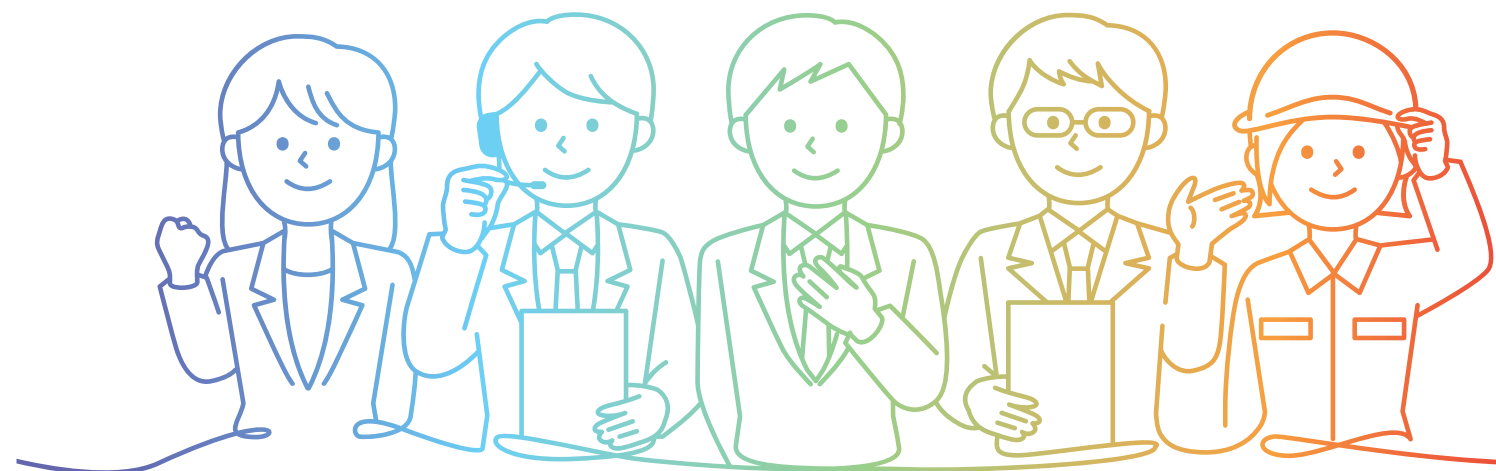
あなたは「院」に疑問を抱いたかもしれません。なぜ、「省」「庁」でないのでしょうか。人事院は3人の専門家で構成される合議制の機関で、大臣や長官はいません。その理由は、公務員の人事管理には民間にない性質があるからです。全体の奉仕者として職務遂行に当たり最大の能率を発揮する公務員を選択できるよう、試験等公正かつ厳正な方法により優秀な人を採用する必要があります。また、公務員の究極の雇用主は国民であり、その給与は税金であることから、公務員の勤務条件は法令で定められていますが、その際に働く側の権利も尊重する必要があります。このため、人事院は中立・第三者機関という位置づけになっています。人事院職員になるとバランス感覚が身に付きます。

あなたは「人」に興味を持ったかもしれません。今や、人はコストとしての削減の対象ではなく、付加価値やイノベーションの源泉となる資源であり資本です。諸情勢が激変する中、国民の利益を守り世界最高水準の行政サービスを提供し活力ある社会を築くためには、一人一人の公務員をバックアップし、高いパフォーマンスを発揮してもらうしか道はありません。人事院は公務における「人的資本経営」を推進しています。人事院職員になるとその最前線に立つことができます。



公務員を元気に 国民を幸せに

私たち人事院は、国家公務員が働きがいを持って、
いきいきと仕事ができる環境を創り出します。
これを通じて、行政サービスの向上を実現し、国民の幸せを目指します。



目次	総括審議官からのメッセージ	P.01
	総合職で採用された場合のキャリアパス	P.03
	先輩職員からのメッセージ	P.05
	出向中／海外勤務職員からのメッセージ	P.13
	仕事と育児を両立する職員からのメッセージ	P.15
	若手職員の1日	P.17
	若手職員の1年	P.18
	若手職員アンケート	P.19
	採用後の処遇等	P.21
	よくあるQ&A	P.22



総合職で採用された場合のキャリアパス

ここでは総合職で採用されてからのキャリアパスについて紹介します。本院各局での勤務を中心に概ね2～3年ごとに人事異動が行われます。

※掲載されているキャリアパスは一例であり、勤務成績や能力・適性により異なります。

係員級

上司の指導の下、指示された業務に従事します。制度担当部署、院内全体や外部との調整を行うことが多いです。



P05
企画法制課



P06
公平審査局
(首席審理官付)

係長級

部下を指導・監督し、課室で分担する業務を責任を持って処理します。



P07
職員福祉局
職員福祉課
健康安全対策
推進室
心の健康づくり
専門官

課長補佐級

政策の実現に向けて、実務の中心的な役割を担います。業務の管理、部下の指導・育成も重要な業務です。



P08
人材局
研修推進課
専門官

室長級・課長級

課室の責任者として、業務管理、部下の指揮・監督等のマネジメントを行うとともに、政策の企画立案に係る重要な意思決定を行います。



P09
国際課
上席国際専門官



P10
職員福祉局
職員福祉課勤務時
間調査・指導室長



P11
人材局
首席試験専門官

事務総長・局長等

人事院の舵取りを行います。



P01
事務総局
総括審議官



P12
事務総局審議官

P17-18

若手職員の1日・1年

P19-20

若手職員アンケート

P21-22

採用後の処遇等・よくあるQ&A

育児中の職員



P15
給与局生涯設計課
主任雇用専門官



P16
企画法制課
法制調査室
法令審査官

他府省・他機関出向中の職員



P13
厚生労働省雇用環境・均等局
勤労者生活課企画係長



P13
最高裁判所事務総局民事局
第二課調査員

海外勤務・留学中の職員



P14
外務省在ウィーン国際機関
日本政府代表部二等書記官



P14
行政官長期在外研究員
(ティルブルフ大学)

先輩職員からのメッセージ



企画法制課

安藤 惟

2022.4 採用総合職(大卒・政治・国際)
現職

公平審査局(首席審理官付)

橋本 光海

2021.4 採用総合職(大卒・教養)
人材局企画課
2023.4 現職



人事院を志望した理由は何ですか

自分自身の周りに労働問題が原因で悩みを抱えている人が多かったことから、労働問題の解決に貢献し、「働く」人を支える仕事がしたいと考えたことがきっかけです。また、労働問題以外の社会問題にも広く関心があったところ、国家公務員は社会に与える影響がとりわけ大きい重要な存在であり、彼らの「働く」を支えることで、社会にとってより良い法案や政策が生まれ、労働問題を含む日本社会全体の課題解決にも貢献できると考えました。そして、官庁訪問をした際に人事院職員の優しく、温かい雰囲気にも心惹かれ、このような方々と一緒に国家公務員の「働く」を支えたいと思い、人事院を志望しました。

現在どのような仕事をしていますか

人事院の法令関係の窓口として、他府省からの法案作成に係る協議や照会、国際条約関係の協議対応を主に行っています。人事院が所管している法令等に影響が及ぶ可能性があるか、人事院が所管している法令と相反する法案改正でないかなどに注目し、時には協議を行っている他府省や関係する院内の担当者とやり取りすることもあります。また、協議対応を行う際には人事院が所管している法令を幅広く把握している必要があり、日々学ぶことが多い業務だと感じています。

仕事をする上で心がけていることは何ですか

自分が伝えたいことを正確に相手へ伝えるとともに、相手が伝えたいことに耳を傾け、趣旨を正確に受け取ることです。人事院の窓口業務では相手の意見を聞き、その趣旨を他の相手へ正確に伝える力を求められる機会が特に多いと感じます。人事院として提出した意見が、その趣旨を誤って他府省へ受け取られることがな

いよう、相手へ意見を伝える際には順序立てて趣旨を説明し、相手の意見については自分と相手との認識の違いがないよう確認を行う等、綿密なコミュニケーションをとることを心がけています。

仕事における今後の目標を教えてください

広い視野で柔軟に対応できる行政官になることが目標です。社会が目まぐるしく変動する中で、その時代に求められている人事制度を考え続けることが人事院の行政官として求められていることであると感じます。そのため、常に社会の動向にアンテナを立て、仕事で得られたものをきちんと吸収し、常に広い視野を持って政策立案にあたりたいと考えています。また、求められている人事制度を考えるにあたって、課題は何か、その解決方法は何か、を柔軟に考えることができる力も求められると感じます。これらを身につけられるよう、まずは日々の業務にしっかりと取り組んでいきたいと考えています。

人事院志望者へのメッセージをお願いします

人事院で働き始めてからもうすぐ2年になりますが、先輩職員からのサポートも受け、日々積極的に様々な仕事に挑戦させていただけの職場であると感じています。

また、人事院は多様な観点から国家公務員の「働く」を支えており、公務員の働き方について注目が集まる今日、人事院の存在意義も更に大きくなってきています。

知れば知るほど奥が深い人事行政に少しでも興味のある方は人事院の門戸を叩いてみてください! 官庁訪問などで皆さんにお会いできる機会を楽しみにしています!

人事院を志望した理由は何ですか

現代の民主主義国家としての日本の根幹を支えるとともに、一人一人の国家公務員を支える仕事に魅力を感じたからです。

社会課題の解決や公益の実現のために、様々な職場で多様な職種为国家公務員が協力して働いています。学生時代、多くの国家公務員のお話を聞いていく中で、実際に働いている職員がどのように主体性をはじめとした能力を発揮するか(できるか)次第で、行政のアウトプットが大きく変わるという点を意識するようになりました。行政課題が複雑・高度化している今日においては、各分野の専門家として国家公務員がその能力を十分に発揮することが特に重要であると考え、あらゆる行政活動を人的な面から支えるとともに、一人一人の国家公務員とその家族の人生に大きな影響をもたらす人事行政を担う人事院に関心を持ちました。

現在どのような仕事をしていますか

懲戒処分などの不利益な処分を受けた職員からの、処分に納得ができない! 人事院にチェックしてもらいたい! という審査請求を受けて、事案の調査や処分を取り消すか否かなどの検討をしています。公平な立場から、処分を受けた職員本人や処分を行った府省の人事担当者からそれぞれの主張を聴取し、必要に応じて証人尋問などを行い、証拠から真実を明らかにして公正妥当な結論を導くことが任務です。

また、デジタル技術の活用も含めた院内の業務合理化を推進するプロジェクトチームのメンバーとしても活動しています。

仕事をする上で心がけていることは何ですか

担当する業務の進め方や政策の考え方については、自分なりの意見や仮説を持つようにしています。人事院には若手の意見も分

け隔てなく尊重する文化があり、上司とも積極的に意見交換をすることができる環境がありますし、担当者としての考えや主体性を持って働くことがむしろ期待されています。自分一人で考えるだけでは分からないことや自信のないことは、素直に上司や同僚に相談し、自分一人で抱え込まないように心がけています。

仕事における今後の目標を教えてください

人事院では概ね2、3年ごとに人事異動が行われますが、各配属先で、何か一つこれは自分がやったぞ! と言える成果を残すことです。国家公務員として働く中では、日々多くの仕事をこなしていく必要がありますし、毎年毎月行うルーティーン的な業務もあります。とすると、目の前のタスクを処理することのみに意識が行ってしまうときもありますが、他の誰もいない私自身がそこに配属されたのであれば、小さなことでもいいので、後で振り返ったときにこれは私がやり遂げた、前進させた、最初の足がかりを作った…と言えるような仕事をしていきたいです。

人事院志望者へのメッセージをお願いします

どのような職業を選ぶにしても、人生の少なくない時間を仕事に費やすことになるでしょう。就職にあたっては、その組織が目指す理想と社会の中で担う役割に共感できるか、そして多くの時間を共に過ごす同僚と良好な関係性を構築できるか、この2点が肝心だと私は思います。この2点を軸として人事院の門を叩いてからというもの、素敵な上司や先輩、同期、後輩に恵まれ、充実した日々を送ることができています。

今の時点では人事行政の知識は必要ありません。皆さんと説明会や官庁訪問でお話できるのを楽しみにしています。

先輩職員からのメッセージ



職員福祉局職員福祉課健康安全対策推進室心の健康づくり専門官

高田 綾菜

2017.4 採用総合職(大卒・人間科学)
給与局給与第三課
2019.4 総務課
2021.4 職員福祉局職員福祉課両立支援班主査
2022.4 公平審査局調整課制度班法規係長
2023.4 現職

人材局研修推進課専門官

林 美穂

2015.4 採用総合職(大卒・法律)
給与局給与第一課
2017.4 公平審査局調整課
2018.1 職員福祉局職員福祉課
2019.4 職員福祉局職員福祉課健康安全対策推進室健康班主査
2020.4 人材局試験専門官(首席試験専門官付)
2022.4 人材局研修推進課企画班主査
2023.4 現職

人事院の魅力は何ですか

社会人が職場で過ごす時間は長く、働き方が変われば、その人の人生も変わると思っています。自分自身も含め、日本という国を支える国家公務員一人一人の人生が少しでも良い方向に変わっていくよう仕事を通じて働きかけることができるのは、人事院の仕事の大きな魅力です。

また、国家公務員の働き方を所管しているだけあって、人事院職員にはワーク・ライフ・バランスへの意識が高い人が多いので、その点でも働きやすい職場だと感じています。

現在どのような仕事をしていますか

職員の健康管理や安全確保に関する施策・制度を担当しています。現在、公務職場における健康管理体制の充実や効果的な健康管理施策の推進に向けて検討を進めるため、「健康経営」に取り組んでおられる民間企業や地方自治体にヒアリングを行っているのですが、お話を伺いながら、働く人が健康に、高いパフォーマンスを発揮して働ける環境を実現することは、今や公務だけに限らず社会全体で重要なトピックになっていると実感しています。

やりがいを感じるのはどんなときですか

制度に関する質問や相談を受けて、その背景にある事情を聞き、これまでに経験した部署・業務での知識も活用してその事例に一番適した(と思われる)対応方法を提案できた時など、自分の知識や経験を活かせた時にはやりがいを感じます。「相談して良かった」と言ってくれただけだと嬉しいです、これまで人事院職員として過ごしてきた時間が無駄になっておらず、行政官としての自分の血肉になって今に繋がっているんだな、と思えます。

仕事を通じて成長したとを感じるのはどんなときですか

仕事をしていて、以前はできなかった・分からなかったことができる・分かるようになっていく自分に気付くときがあります。そんなとき、ひっそり嬉しくなるとともに、「今『できるようになった』と気付いたのは、以前できない経験をしたから。いつか『できるようになった』と気付くために、今の自分の実力ではできないかもしれないことにも前向きに挑戦してみよう。」と思えるようになりました。そういう点は、仕事を通じて人として少しだけ成長できたのではないかと思います。

人事院志望者へのメッセージをお願いします

人事院に採用されるまで、人事行政がこんなに奥深く、幅広いものだとは思いませんでした。採用されて7年目を迎えた今、まだまだ底は見え、見渡す限りの大海原が広がっていますし、むしろ、働く人々の多様化によってフィールドがどんどん広がっているような気すらします。このパンフレットを手にとってくださった方の中には、「大きな仕事がしたい」「誰かのために働きたい」という理由で就職先に公務員を考えておられる方もいらっしゃるのではないのでしょうか。そんな方には、是非人事院を訪れていただくことをおすすめします。未来に向けて広がっていくフィールドの中で、誰かの人生を良くするために一緒に頭を悩ませませんか。

人事院の魅力は何ですか

「現場に足を運べ」私が採用された当時の総理大臣から、訓示の中で言われた言葉です。私たち人事院職員が担う業務は、国家公務員のみならず、地方公務員や民間企業にも影響を与えることがあるものです。だからこそ、国民のための行政を進めるため、現場に足を運び、現場に根差した声に耳を傾けることが重要です。振り返れば、これまでに北は北海道、南は沖縄まで、本当に様々な官署を訪問し、それぞれの官署で働く職員から多種多様なお話を伺いました。その“現場の声”を制度に反映することができる仕事、これが人事院の魅力ではないでしょうか。

現在どのような仕事をしていますか

国家公務員の人材育成等に関する業務を担当しています。激動の時代における人材育成や組織開発は、日本中の人事担当者にとっての課題でもあります。このような状況下で、全国約28万人の国家公務員の人材育成、そして、各府省のより良い組織運営のために、高いプロ意識を持って職務にあたっています。個々の職員や各府省が抱える悩みに対して、何らかの方法で力になれるよう、日々情報のアップデートを行い、時代の変化に機敏に対応できるよう「本気」で仕事に向き合っています。

やりがいを感じるのはどんなときですか

私たちが開発した研修について、中央省庁のみならず、全国各地からその設計方法などを教えてほしいと問合せをいただいたときです。私たちが精魂込めて開発した研修をより多くの方々に受けていただくためには、それに共感し共に推進してくれる仲間が必要です。各府省の人事担当者や地方自治体、民間企業の担当者など、

「困ったら人事院に聞いてみよう」、そう思い連絡をくださる方が少しずつ増えてきていることを実感できることが何より嬉しいです。

仕事を通じて成長したとを感じるのはどんなときですか

より良いものを追求するために、必要な自己開示ができるようになったときです。“より良いもの、より正しいもの”を追求しようとするときには、大抵その過程で壁にぶつかります。ただ、その“壁”を越えた先には必ず誰かのためになるものがあります。新たに何かを追求しようとするれば、必ず向かい風が起きます。そのときに諦めてその風に飛ばされてしまうのか、粘り強く着実に前に進んでいくのか、自分の気持ちにまっすぐに、周囲との対話を諦めないときに成長を感じます。私は、国家公務員の人材育成が進めば「きっと社会が変わる」と信じています。

人事院志望者へのメッセージをお願いします

「どんな人も どんなことも 正しくあり 同時に間違っている 誰一人何一つ間違っていないし 正しくもない」これは、お世話になっているビジネスコーチに教えていただいた言葉で、正解が分からない問いに出会ったときに私が思い出す言葉です。私たち国家公務員の仕事は、まだそこには「正解」を創り出す仕事です。自分はこれが正しいと思っても、別の人の視点で見たときには間違いだと言われるかもしれない。そのような中でも、職員のため、組織のため、社会のために、絶えず最適解を模索し続けることが私たちに課されたミッションだと考えています。このような世界に飛び込んでみたいというパッション溢れる皆さん、是非一度人事院に足を運んでみてください。

先輩職員からのメッセージ



国際課上席国際専門官

福田 圭介

2005.4 採用I種(行政)
人材局企画課
2007.4 職員福祉局職員福祉課
2007.10 職員福祉局生涯設計課
2009.4 給与局生涯設計課雇用専門官
2011.4 総務課広報情報室広報専門官
2013.4 職員福祉局職員福祉課勤務条件調査官
2015.4 外務省国際連合日本政府代表部一等書記官
2018.5 人事院総裁秘書官
2020.4 給与局給与第一課長補佐(労働経済班)
2022.4 総務課広報室長
2023.7 現職

行政官のイロハを学んだ1年目

私が採用された2005年当時、国家公務員の留学に対する批判が起こっていました。留学を終えて転職してしまう人が増加しており、留学費用の原資は税金であるので使い方に問題があるのではないかというものです。こうした批判を受けて留学に対する理解を得るため、留学終了後に早期に退職した場合には、留学費用を返還してもらおうという仕組みを作りました。これは当時の日本社会にはあまり見られなかった仕組みで、私はこの仕組み作りに採用1年目の新人として携わり、制度を作り、運用に落とし込んでいくという行政官のイロハを学びました。

アメリカの地で経験したサプライズ

時は流れて、2015年。私は、アメリカ・ニューヨークにある国際連合日本政府代表部(外務省)に外向となりました。そこでは、国会のような立場から他国の外交官と国連の行財政問題について議論をし、国連に改善を求めるといった仕事とともに、国際機関で働く日本人職員を増やすための活動を行っていました。その一環として、アメリカ各地の大学院に留学中の日本人学生とキャリア相談をする機会も多くあり、その中には民間企業から派遣中の方もいました。彼らと話をしていると、開放的で好奇心を駆り立てられるアメリカでの留学生活の中で、帰国後に待ち受ける日本型企业での仕事の進め方への不安、より自分のやりたいことを実現し、強みを活かすことができる環境への憧れ、ただし、留学してすぐ退職すると会社に費用を返さないといけないこと、など様々な悩みや葛藤について話をしてくれました。ん?留学して退職したら費用を返さないといけない???ほかの社費留学の方にこの話を振ってみると、皆さん国家公務員と同様の条件で留学に来ているとのことでした。

人事に携わる者として大切なこと

なぜ、10年で変わったのか。それは、留学に対する人事担当者の悩み(=離職防止)は国も企業も共通していたところに、国が法律という形で費用償還のスキームを立法化したことで制度を導入しやすくなったこと、そして、留学後の業績への貢献に加えて、金銭による投資(留学費用)の回収も担保することで、留学という仕組みを持続可能なかたちで運用することができることが受け入れられたからだと思っています。正直なところ、新人の私は10年後の姿を想像できていませんでした。人事制度は、今の課題への解決だけでなく、将来どうあるべきか、社会がどうあってほしいかを見据えて立案しないといけないということを身をもって体感しました。

人事は国境も越えていく

そして、今、2024年。私は、国際課で公務員人事管理に関する国際協力に取り組んでいます。人事にまつわる課題は、官民共通だけではなく、グローバルな課題でもあります。人事院は、9月に13か国から公務員人事の専門家を招いてシンポジウムを開催しましたが、どの国も、いかに優秀な人材を確保し、モチベーション高く働き続けてもらうかを課題として挙げていることが印象的でした。

「人事」という仕事は、とても裾野が広く奥の深い仕事です。この仕事に興味を持っていただけた方は、是非人事院にお越しいただけると幸いです。

職員福祉局職員福祉課勤務時間調査・指導室長

小林 義和

2004.10 採用I種(経済)
給与局給与第一課
2007.4 人材局企画課
2009.4 厚生労働省労働基準局勤労者生活部企画課法規係長
2010.7 厚生労働省労働基準局勤労者生活部勤労者生活課調査係長
2010.8 厚生労働省労働基準局勤労者生活課調査係長
2011.4 給与局生涯設計課所得専門官
2013.2 育児休業
2013.4 職務復帰
2013.7 給与局生涯設計課雇用専門官
2014.4 給与局給与第一課企画室勤務条件企画官
2016.4 給与局給与第三課長補佐(手当第三班)
2018.4 総務課長補佐(調整班)
2020.4 人事院総裁秘書官
2022.4 現職

職員一人一人に直結する仕事

「なぜ人事院を志望したのですか?」。業務説明会でよくいただく質問です。

質の高い行政サービスを国民の方々に提供するためには、国家公務員一人一人が高いモチベーションを持ち、その能力を最大限に発揮できる環境づくりが大切。受験生の頃、志望理由の一つとしてこのような話をしていました。

人事院に採用されて早19年が経ちました。先輩方や同僚・後輩に支えてもらいながら、様々な業務に携わってきました。人事院の業務は決して派手なものばかりではありませんが、全国津々浦々で働く国家公務員一人一人の勤務条件や給与等に直結しており、重要なものであると考えています。また、地方公務員等の勤務時間等の制度を見ると、国の制度を参考にしているところが多くあり、人事院の影響力の大きさを感じています。

積極的に育児・家事をできるように

日ごろから育児・家事を積極的に行うようにしています。育児と仕事を両立するための制度は既に整備されており、長男が生まれた直後、育児休業を2ヶ月間取得しました。今では、男性職員の育児休業取得率は70%を超える水準(2022年度の数値)にありますが、私が取得した当時(2012年度)はたった3.7%でした。育児休業を通じて得たことも多くあり、同僚にも積極的な取得を呼びかけられました。取得率が大幅に伸びている近年の状況は喜ばしく、職員の意識や職場の雰囲気も変わってきています。育児休業を希望する職員が確実に取得できるようになればと願っています。

育児に限らず、仕事と生活の両立支援制度は、人事院が制度設計をしています。更に改善できることはないか、今後も検討を進めていかなければなりません。

負のイメージを払拭したい

「ブラック霞が関」。皆さんも聞いたことがあると思います。こうした国家公務員の働き方に関する負のイメージは早く払拭しなければなりません。人事院でも様々な取組を行ってきており、超過勤務(残業)の縮減に向けた各府省への指導を徹底するため、新たな部署が2022年4月に設置されました。私は現在この部署で勤務しています。やるべきことはまだまだありますが、改善に向けた動きも見られます。例えば、長時間の超過勤務をした要因の一つに国会対応業務があります。人事院では各府省アンケートの結果を公表し、関係者の方々にご協力をお願いしてきました。2023年6月には、衆議院の議院運営委員会(国会運営の協議等をする場)の理事会で「速やかな質問通告に努める」ことなどについて申合せがなされました。今後、超過勤務の縮減に繋がることが期待されます。

あなたの力を貸してください

人事院は比較的小さな役所であり、採用後、即戦力として活躍していただく機会が多くあります。最近でもプロジェクトチームが立ち上がり、若い職員の方が中心となって自由闊達に議論しています。先輩後輩・上司部下関係なく率直に意見を言うことができる職場風土、これも人事院の魅力の一つです。高い志と意欲を持った方と人事院と一緒に働くことができる日を楽しみにしています。

先輩職員からのメッセージ



人材局首席試験専門官

矢島 恵理子

1996.10 採用I種(心理)
任用局(首席試験専門官付)
1998.4 任用局企画課
2000.7 任用局企画課制度班主査
2001.9 内閣官房行政改革推進事務局公務員制度等改革推進室室員
2002.7 行政官長期在外研究員(オックスフォード大学)
2004.8 企画法制課企画専門官
2006.3 育児休業
2009.1 職務復帰
人材局試験専門官(首席試験専門官付)
2012.4 外務省国際連合日本政府代表部一等書記官
2015.5 人材局次席試験専門官(首席試験専門官付)
2017.4 給与局生涯設計課生涯設計企画官
2018.4 事務総局調査職
2019.4 人材局研修推進課派遣研修室長
2021.4 人材局次席試験専門官(首席試験専門官付)
2022.4 現職

「人」と「楽」のキャリア人生

皆さん、国家公務員採用試験の問題や人事院国家公務員試験採用情報NAVI掲載の試験問題例をご覧になったことはありますか?もしかすると、私はそれらを通じて皆さんに既にお会いしているかもしれません。採用試験問題を作ること、それが現在の私の仕事です。国家公務員としてのキャリア人生のまさに最初である採用を担うことは、やりがいある重要な業務です。

人事院には、採用試験以外にも、給与、勤務時間、公平審査、倫理などに関する様々な業務があります。私自身の人事院職員としてのキャリア人生について、「人」と「楽」の二つのテーマでご紹介したいと思います。

公務は「人」で成り立っている

私の部署には、10名の職員がいます。採用試験を作るという一つの使命に向かい、課題に取り組み、専門性を高め、声を掛け合い、助け合う仲間です。

世界が多様化、複雑化する中、国の仕事も日々変化します。人事院の課題も常にアップデートされ、新しいことに取り組む必要が生じます。新しい課題に対しては、部署内で検討し、必要に応じ他部署に相談し、他府省と連携しながら進めていきます。その一つ一つの仕事が、国の行政に繋がります。その仕事を担う一人一人の能力、専門知識が公務を支えています。まさに公務は「人」で成り立っているのです。

現在の私の部署では笑いが絶えず、山場を迎えた多忙な中でも、仲間の笑い声で疲れも吹き飛びます。仕事を行う上での土壌となるようなこの雰囲気の良いさも、「人」によって作られるものです。このように重要な「人」、つまり人材の公務への確保も、人事院の課題の一つです。

仕事は「楽」ではないが「楽しい」

現在、人事院では、採用試験の見直しが行われています。私自身、この2年、2024年度採用試験から新たにできた「人文」分野に取り組んできました。思想・哲学、歴史学、文学・芸術、人文地理学・文化人類学といったゼロから立ち上げる新分野の取組には、様々な困難な課題もありました。それらの課題を皆で検討し、解決の糸口を探り、望ましい方向に動いていったときの嬉しさや安堵感——まさにこれこそ仕事の「醍醐味」と感じています。

私自身を振り返ったとき、思い出すのは、大変であってもやりがいのあった仕事です。仕事は「楽」ではない、しかしだからこそ「楽しい」のだと思います。

人事院での経験全てが「糧」になる

いつか必ず、国家公務員の誰もが退職の日を迎えます。皆さんにはまだまだずっと遠い先の話かもしれませんが、キャリア人生の究極の目標は、その退職の日、「ここで働いて良かった。この職場を選んで良かった。」と思うことだと思っています。

これまでの業務の中には、「この仕事に出会うために公務員になったのかもしれない」と思うほどやりがいのあるものもありました。また、子育てとの両立、夫と子どもを帯同しての海外赴任、他方、家族の病気や自分自身の闘病との両立など、仕事を行う上での様々な困難な時期も経験しました。今、それらが全て私の「糧」となっています。人生において、無駄なことなど、一つもありません。

このような経験を積ませてくれた公務に、そして人事院に私は感謝をしています。「人事院で働いて良かった」と思えること——皆さんと一緒に経験されませんか?

事務総局審議官

植村 隆生

1995.4 採用I種(法律)
給与局給与第三課
1997.4 任用局企画課
1999.4 民間派遣研修(産業経済新聞社)
2000.4 管理局企画法制課企画専門官
2003.3 行政官短期在外研究員(アメリカ合衆国)
2004.4 企画法制課企画専門官
2005.1 職員福祉局職員福祉課長補佐(勤務時間第一班)
2007.4 総務省人事・恩給局参事官補佐
2009.4 企画法制課企画専門官
2010.6 人事院総裁秘書官
2013.4 給与局給与第二課企画調整官
2015.4 給与局参事官
2016.4 給与局生涯設計課長
2019.4 給与局給与第三課長
2020.4 人材局企画課長
2021.4 企画法制課長
2023.4 給与局給与第一課長
2024.1 現職



優秀な人材を求めて

私が人事院に採用されたのは1995年、今から30年近く前になります。当然ですが当時と今では就職をめぐる環境や学生の就職に対する考え方が大きく変わりました。当時の霞が関は黙っていても優秀な人材が集まる“勝ち組(企業)”でした。しかし、少子化が急速に進み、優秀な人材の獲得競争が激しくなる中で、今日、力のある民間企業は「人への投資」を積極的に進めています。政治主導の下で霞が関に期待される役割も変化しています。職場環境・やりがい・処遇の面で学生の皆さんに魅力をアピールできなければ、国家公務員という職業は“負け組”になってしまう。人事院の職員はそうした強い危機感と使命感を持って日々の仕事に取り組んでいます。

変わり始めた霞ヶ関

いま、働く職場としての霞が関は良い方向に変わり始めています。例えば、民間企業の“パーパス経営”のように、組織理念や存在意義(ミッション)、目指すべき理想のゴール(ビジョン)、職員がとるべき思考や行動の指針(バリュー)を策定して職員に周知する府省が増えています。また、かつてはあまり重視されなかった管理職のマネジメントが各府省で重視されるようになっていきます。上司が定期的に部下職員の話を傾聴する1on1(ワン・オン・ワン)の取組や、人事評価の期末面談時に上司が部下職員の評価結果とともに強みや弱みを説明して育成の観点からフィードバックするといった取組は、どの府省でも行われるようになりました。こうした取組は一人一人の職員のやりがいや成長実感に繋がり、ワーク・エンゲージメントにとって非常に重要です。

人事院が改革の旗を振る

変わり始めた霞が関の旗振り役となるのが人事院です。2023年8月に国会と内閣に提出した勧告・報告において人事院は「公務組織を支える多様で有為な人材の確保のための一体的な取組」、「職員個々の成長を通じた組織パフォーマンスの向上施策」、「多様なワークスタイル・ライフスタイル実現とWell-beingの土台となる環境整備」という3つの柱を掲げました。現在、各府省や職員団体などと相談しながら具体的な施策を一つ一つ前に進めています。私が担当している給与の分野では、2023年、民間企業の初任給アップに対抗して33年ぶりに大卒・高卒の初任給を1万円以上引き上げました。2024年も更なる初任給アップや役割・貢献に応じた給与制度に見直すべく果敢に取り組んでいます。

皆さんの若い力で

人事院は2023年9月に「人事行政諮問会議」をスタートさせました。新時代にふさわしい公務員人事管理の実現を掲げ、各界の有識者の方々に聖域なく課題横断的に議論をしていただいています。そして、この会議を裏方として支え、水面下で活発に議論を行い、アイデアを出し合い、資料を作成している事務局メンバーの多くは採用後10年未満の若い職員の皆さんたちです。これに限らず人事院の職場はどこも意欲のある若手にとって活躍の場が広く開かれており、活気に溢れています。新時代にふさわしい公務員の人事管理のあり方は是非若い皆さんにアイデアを出してもらいたいと思います。皆さんと一緒に人事院で様々な課題に取り組める日を心から楽しみにしています。

出向中／海外勤務職員からのメッセージ



橋本 信之

厚生労働省雇用環境・均等局勤労者生活課企画係長

2019.4 採用総合職(大卒・法律)
職員福祉局補償課
2020.4 企画法制課
2022.4 給与局給与第一課
2023.4 現職

労働行政の視野を広げる

厚生労働省で、中小企業退職金共済や財形貯蓄制度、労働者協同組合、労働金庫といった労働者の生活や新たな働き方を支援する部署に所属しています。現在は、政省令や税制改正の対応、使用者・労働者・公益代表者から御意見を伺ったり議論をする場である審議会の運営を始めとした幅広い業務に従事しています。

民間労働行政のスケールや労働者に及ぼす影響の大きさを感じつつ、労働者のニーズや多様化する働き方、デジタル化といったその時代に即した制度とすることを意識しながら、日々充実した出向生活を送っています。

人事院に求められている役割

人口減少などにより労働供給が制約されている中で、リスクリングによる能力向上や副業・兼業の推進、場所にとらわれず働けるテレワークの普及など、一人一人の働き方にスポットが当てられています。また、高いスキルを持った優秀な人材を獲得するために、初任給を大きく引き上げる民間企業もあります。

民間企業に限らず、国の行政も国家公務員という「人」の力により成り立っています。人事院の役割は、一人一人がパフォーマンスを最大限に発揮できるような働き方を実現することを通じて、質の高い行政を提供すること、ひいては民間企業のモデルとなるような人事制度を創ることと国民に貢献することだと考えています。

是非人事院でより良い社会づくりに挑戦してみませんか？



永峯 かりん

外務省在ウィーン国際機関日本政府代表部二等書記官

2014.4 採用総合職(大卒・経済)
職員福祉局補償課
給与局給与第三課
2016.4 育児休業
2017.8 職務復帰
2018.4 人材局(首席試験専門官付)
人材局試験専門官(首席試験専門官付)
2019.1 配偶者同行休業
2021.9 職務復帰
2023.4 現職

国連都市ウィーンで働くということ

オーストリア・ウィーンといえば、音楽や芸術の街というイメージが強いと思いますが、第三の国連都市として、IAEA（国際原子力機関）など様々な国際機関が所在する国際色豊かな街でもあります。日本以外で暮らしたことのなかった私にとって、国際機関職員はもちろんのこと、子どもの小学校関係や近所づきあいなどを通じて出来た友人も様々な国から来ており、彼らと話すだけでも日々新たな刺激を受けています。

人事院での業務をふと振り返る瞬間がある

担当業務は、ウィーンの国際機関で働く日本人職員を人事面で支援することと、UNIDO（国際連合工業開発機関）と日本の連携強化を通じた発展途上国の産業開発支援です。日本人職員に対する支援とは、日本政府の経費負担で派遣されているJPO（ジュニア・プロフェッショナル・オフィサー）本人や上司との面談を含む国際機関正規ポスト獲得支援や国際機関就職を促進するためのアウトリーチ活動などです。

UNIDOの人事課に、Japan-UNIDO オンライン採用セミナーを提案した際、自分が人事院で携わった業務経験を踏まえて、アウトリーチ活動の重要性について拙い英語なりに話したことで、相手の反応から、自分の熱意は伝わったと感じるとともに、開催後、日本の若者にアウトリーチする機会を定期的に設けたいと言われたときは喜びもひとしおでした。様々な経験が人事院に帰ったときに役立てばいいなと考えています。



白川 太一

最高裁判所事務総局民事局第二課調査員

2017.4 採用総合職(大卒・経済)
人材局(首席試験専門官付)
2019.4 給与局給与第三課
2021.2 育児休業
2021.9 職務復帰
人材局試験専門官(首席専門官付)
2023.4 現職

現在の主な職務内容と裁判所という組織

現在の主な職務内容としては、主に「民事訴訟のIT化」に関する事務に携わっています。裁判所に出向して法律の知識をたくさん学ぶと思いきや、日々システムに関連する照会を受けたり、業者との打合せに参加して上司と共に今後の施策の方針を決めたりしています。

出向してみて勉強になったと感じるのは、これまで出会ったことのない組織構造に出会えたこと。一つの庁(例えば、〇〇高等裁判所、〇〇地方裁判所など)に、主に裁判に関わる事務を取り扱う部門と一般的な行政事務(司法行政)を取り扱う部門がはっきりと分かれています。社長は一人だけど、ほぼ別な会社が2つで成り立っているというイメージが近いでしょうか・・・。

出向してみて気付いたこと

裁判所職員や裁判官等は、一般職の国家公務員ではないため一般職給与法や人事院規則がそのまま適用されることはありませんが、特に裁判所職員については人事院で練られた施策がほぼそのまま準用されていることに気付きました。そして、裁判所で勤務していてもメールなどで人事院関連の情報提供はよく行われていて、多くの職員が人事院の存在を意識しながら職務にあたっている状況を目にしています。裁判所は、全国に多くの機関を持っている組織で、働く職員の数も多いので、改めて人事院で行っている仕事の影響力の大きさについて感じる機会になりました。



右端が筆者

西村 悠己

行政官長期在外研究員(ティルブルフ大学)

2015.4 採用総合職(院卒・行政)
給与局給与第三課
総務課
2017.4 国際課国際専門官
2019.4 職員福祉局審査課服務指導官
2021.4 現職
2022.7

オランダ留学

私は、オランダのティルブルフ大学のロースクールに在籍しており、ここで、欧州労働法や国際人権法を学んでいます。オランダは世界で初めて同性婚を認めるなど人権への関心が非常に高い国であり、日本と異なる人権の捉え方や制度は非常に興味深いものです。学生の頃から人権法に関心があったため、採用前からいつかオランダで人権法を学びたいと思っていたので、その機会が与えられたことを有難く思っています。留学は一つのキャリアパスです。海外で生活し、勉強することは多くの人にとって得難い経験になると思います。人事院には留学に限らず様々なキャリアパスがあります。是非、このパンフレットや説明会などを通じて、業務内容を知るだけでなく、人事院に入ってからキャリアパスも描いてみてください。

国際人権法の研究

大学院では国際人権法を中心に勉強をしており、特に人権条約におけるジェンダー差別や障害者差別などの差別禁止規定の範囲と限界、その救済措置などについて研究しています。公務職場においても、ジェンダー平等や合理的配慮、ハラスメント対策など様々な人権施策が存在します。国際人権条約が国家に対して差別解消や人権保護のために何を求めているのかを学び、すべての人にとって働きやすい職場環境を実現するための政策立案に貢献できればと考えています。

仕事と育児を両立する職員からのメッセージ

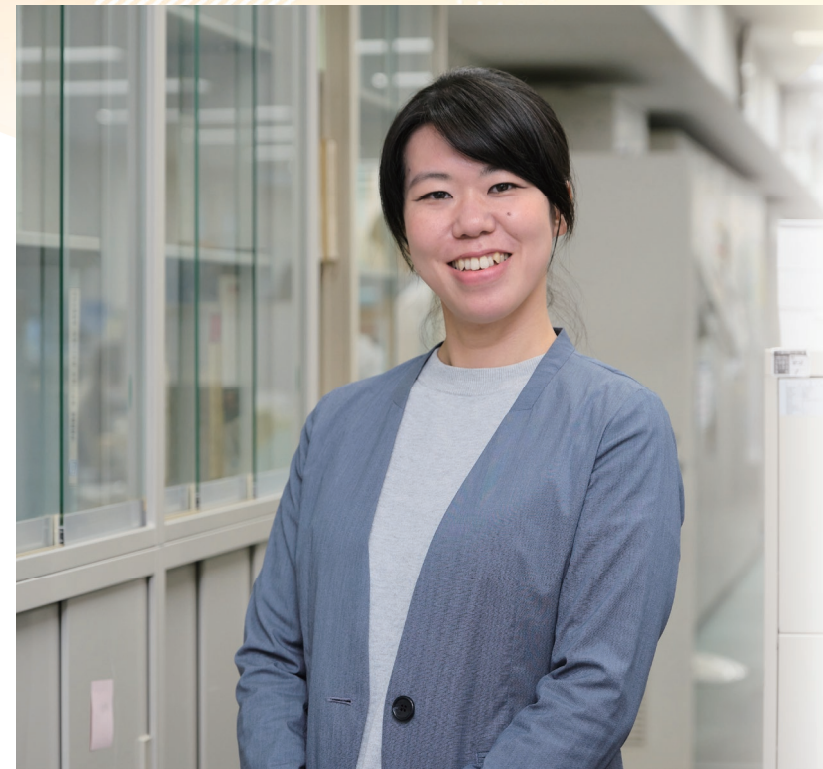


現在どのような仕事をしていますか

国家公務員の定年や再任用の制度を担当し、高齢層職員の能力と経験の本格的な活用に向けた基盤整備に取り組んでいます。国家公務員の定年はこれまで60歳でしたが、2023年度から2年に1歳ずつ引き上がり2031年度からは65歳となります。これに伴い定年前に短時間勤務を選択できる制度も新たに導入されました。人生100年時代に向けて、職員が安心して定年まで職務に精励できるよう、職場側は意欲のある職員の力を最大限生かせるよう、新制度を分かりやすく説明・周知するとともに、今後の施策の企画・立案に取り組んでいます。

育児と仕事を両立させるための秘訣は何ですか

仕事の完成形をイメージし、“いつまでに何をすべきか”先々まで見通しを立てつつ、“今日は何から順にどこまで処理していくのか”について意識して日々仕事に向き合っています。子どもの発熱などやむを得ず急遽休まなくてはならない事態にも備え、早めに主体的に動いていくことも重要です。また、上司や同僚と密にコミュニケーションをとりつつ、チームに貢献し、周囲の理解を得られるよう心がけています。



現在どのような仕事をしていますか

人事院規則等を制定改廃する際の審査を担当しています。政策立案担当者が実現しようとする政策内容が意図のとおり条文に表現されているか、法令用語の使い方に誤りがないか、既存の法体系と整合しているかなどの審査を行います。また、政策そのものがユーザーのニーズや国民の価値観から乖離していないかについても確認をしています。

政策立案担当者とは異なる立場・視点から確認することで、合理性・妥当性を担保する意義があるのではないかと考えています。

育児と仕事を両立させるための秘訣は何ですか

現在でも、育児と仕事を両立させるためにはどうすべきか模索中ではありますが、私が心がけているのは情報の整理・共有です。子どもの体調不良等により急に出勤できない場面が、どうしても生じてしまいます。その際、担当者が不在のため詳細が分からず業務が止まってしまうという事態は避けなければなりません。普段から仕事の進捗を上司・同僚に共有するとともに、担当者以外でも必要なときに必要な情報が得られるよう、業務資料は常に更新し整理するようにしています。

給与局生涯設計課主任雇用専門官

柿沼 高明

2008.4 採用I種(法律)
給与局給与第三課
2008.10 給与局給与第一課
2009.4 職員福祉局審査課
2009.10 職員福祉局国際課
2012.4 職員福祉局補償課
2013.4 職員福祉局補償課災害補償専門官
2014.4 内閣府男女共同参画局推進課積極措置担当係長
2016.4 総務課政策評価専門官
2017.12 育児休業
2018.1 職務復帰
2018.4 外務省在ジュネーブ国際機関日本政府代表部一等書記官
2021.4 公務員研修所指導教官
2021.6 育児休業
2021.7 職務復帰
2022.4 現職

利用した両立支援制度

- 配偶者出産休暇
- 育児参加休暇
- 育児休業
- フレックスタイム制
- テレワーク



育児中の一コマ

土曜日に妻が仕事の日は、長女(6歳)と次女(2歳)を公園や児童館に連れて行き一緒に遊び、昼食は3人で食べます。

1日のスケジュール

7:00 8:00 9:00 10:00 11:00 12:00 13:00 14:00 15:00 16:00 17:00 18:00 19:00 20:00 21:00

8:30 次女を保育園に送迎

妻が仕事の日は私が次女の着替え・朝食を担当し、保育園に送ります。

10:00 勤務開始(フレックスタイム制)

前日終了時に整理したTo doリストを確認し今日の仕事の完成形をイメージします。メールとチャットをチェックし、寄せられた質問について、他課に依頼すべきものはすぐに依頼した上で、担当部分の回答案を作成します。政策協議は、内容を確認し疑義があれば発注元に照会するとともに、回答期限はOutlookで管理します。

13:30 各府省の人事担当者との打合せ

各府省の人事担当者から制度についての質問や要望、相談を受け、制度の説明や助言を行います。国家公務員には様々な職種や現場があるため、そうした職場の実情について理解を深めておくことも重要です。

15:00 幹部への説明

対面での説明の他、オンライン会議、メールで説明を行います。担当として要点を整理し、各解決策のメリットやデメリットを整理し、端的な説明を行うことを心がけています。

18:45 退庁

明日やることを整理し、必要に応じ予定をグループ内で共有します。今後の休みの予定なども共有します。

20:30 長女と次女の寝かしつけ

1人1冊ずつ絵本を読みますが、寝付くまで何度も何度も読みます。

企画法制課法制調査室法令審査官

小沢 香織

2016.4 採用総合職(院卒・行政)
人材局企画課
2017.4 企画法制課
2019.4 職員福祉局審査課
2020.4 職員福祉局審査課服務指導官
2021.4 人材局企画課制度班主査
2022.11 育児休業
2023.5 職務復帰
現職

利用した両立支援制度

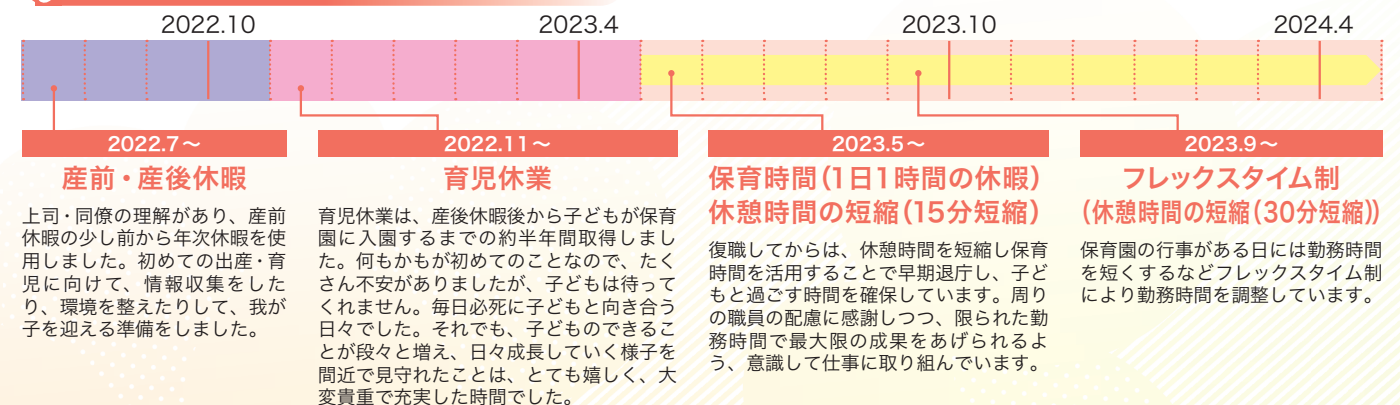
- 産前・産後休暇
- 育児休業
- 保育時間(1日1時間の休暇)
- フレックスタイム制
- 休憩時間の短縮(2023.5~15分短縮)
(2023.9~30分短縮)
- テレワーク



育児中の一コマ

平日は子どもと接する時間が短いので、休日とはにかく全力で子どもと一緒に遊んでいます。

両立支援制度の利用例





若手職員の1日



人材局(首席試験専門官付)

五井 柚香

2023.4 採用

現在の仕事内容

国家公務員採用試験における問題の作成や採点、試験実施後の試験結果の分析などの業務に携わっています。

特に、試験問題の作成においては、その分野を専攻する受験者に何を理解してほしいか、行政官としてどのような知識を持っていほしいか、という2点を軸に有識者である試験専門委員と検討会を通して議論し、長い時間をかけて作題しています。

未来の国家公務員を選ぶ問題作りに携わっていると思うと、大きな責任とやりがいのある仕事だと感じます。



休日の過ごし方

食べることが大好きなので、休日は友人と出かけておいしいものを食べに行くことが多いです。先日は木更津のアウトレットに行き、周囲のお店で海鮮丼を食べました。



8:30 出勤

始めにメールを確認して、やるべきことを明確にし、1日のスケジュールを確認します。



9:30 問題の検討

検討会に備えて、問題の妥当性や表現について確認します。そのときに感じたことや、疑問に思ったことをまとめて、検討会をスムーズに運営できるようにします。他にも、自分で問題を作ることもあります。

出題難易度やテーマについて悩んだときも、上司や先輩は快く相談に乗ってくれます。



12:00 ランチ

たまに外食しますが、基本はお弁当を作って自席で食べています。タイミングが合えば、同期と食べることもあります！



13:30 検討会

試験専門委員に作成いただいた問題を検討します。検討会の中で、問題の難易度や妥当性などを1題ずつ長い時間をかけて確認します。

検討会では熱心な議論が行われます。



17:30 検討会の後処理

検討会で議論した内容を忘れないように、細かな修正を行います。その後、大幅な修正が必要な箇所は試験専門委員に連絡し、次回の検討会に備えます。



18:30 退庁

運動不足気味なのでコンビニジムに通い始めました。のんびり続けて行きたいと思っています。



若手職員の1年



給与局給与第二課

赤星 宏樹

2022.4 採用

現在の仕事内容

国家公務員の給与は俸給(基本給)と諸手当で構成され、給与第二課ではこのうち俸給に関する制度を所掌しています。その中で、私は主に昇給及び昇格を担当する係の一員として、制度の検討や各府省の給与担当者からの照会対応、給与関係法令に関する協議の給与局の窓口を担っています。

給与制度はこれまでも時代と共にその形を変えてきましたが、社会は常に変化し続けており、その変化に合わせて不断の見直しが必要となります。制度を見直すということは、約28万人の国家公務員の給与に関する処遇を変更するということであり、重責とやりがいを日々感じています。



休日の過ごし方

家に引きこもってゲーム三昧の週末を過ごすのも好きですが、最近は高校や大学時代の友人と外出することが多くなりました。写真は劇団四季を観に行ったときのものです。

4月

各府省昇給実施調査

毎年1月1日に行われる昇給の実施状況を調査し、適切な制度運用がなされているかを調査します。各府省の給与担当者から、昇給の実施状況のほか運用上の課題なども聞き取ります。

5月

民間企業の役員報酬調査

事務次官等の給与水準の参考とするため、民間企業の役員の報酬を調査します。コロナ禍では実施を見送っていたため4年ぶりの調査となりました。

7~9月

人事院勧告～給与法改正

人事院勧告のうち「給与勧告」部分の検討を行います。また、俸給表の改定等は給与法が改正されて初めて実現するため、勧告後に改正給与法案を作成し、臨時国会での審議に向けて必要な準備を行います。

10月

給与制度検討

その時々の方の公務の抱える課題に応じて制度の入念な検討を行います。実際に制度を運用している各府省の声や過去の制度改正の経緯等を踏まえつつ最適な制度設計を模索する業務は、困難であると同時に制度班の醍醐味とも言えます。



11月

制度照会対応

各府省からの俸給制度に関する問合せは年間を通して行われます。問合せの対応は、各府省の円滑・適切な制度運用に繋がるだけでなく、制度改善のきっかけを得る機会でもあり重要な業務です。



2月

給与等事例研修会

各府省の給与事務担当者に対し、実例を基に作成した問題を用いて講義を行います。昨年度は「昇格・昇給」の講義を担当しました。



石橋 千裕
給与局給与第一課

小河 翔真
企画法制課



数井 ひな
人材局(首席試験専門官付)



若手職員アンケート

総合職試験で採用された若手職員にアンケートを行いました。

Q1 人事院を志望した理由は？

- 国家の運営を担う国家公務員を支える業務に魅力を感じたためです。官庁訪問や説明会で会った職員の人柄も決め手となりました。
- 大学で労働経済学のゼミに所属していたので、長時間労働などの労働問題に関わる仕事がしたいと考え、志望しました。
- 国家を支える国家公務員に向けて、研修や労働環境の整備など様々な方向からアプローチし、国家公務員を支える点に魅力を感じ志望しました。
- 労働環境、待遇を改善するなど、国家公務員を支えるという面から国の役に立ちたいと思ったからです。

Q2 職場の雰囲気は？

- 何でも気軽に相談できる環境です。後々役に立ちそうな関連事項まで、丁寧に教えてくれる職員ばかりで、安心して仕事ができます。
- 仕事についての質問や不安だけでなく、ちょっとした雑談なども含めて、周りの先輩や上司と気軽に話をする事ができます。
- 風通しが良く、活気にあふれた職場であり、頻繁に1on1(上司と部下が1対1で行うミーティング)も実施されるので、相談しやすい雰囲気です。
- 笑う場面も多く、和やかな雰囲気です！
- 若手職員でも自分の意見を言いやすい職場だと感じます。また、新しいことへ挑戦しやすい環境だと思います。

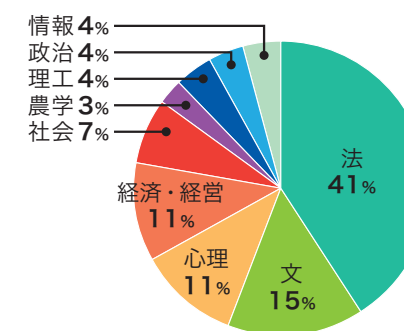
Q3 採用前と採用後のギャップは？

- 想像以上に人事行政を取り巻く状況が変化していると感じており、刺激的な毎日を過ごしています。
- Web会議やチャットなどを日常的に利用しており、想像以上にデジタル化が進んでいました。
- テレワークやフレックスタイム制を積極的に利用し、各々に合った働き方が選択できることに驚きました。
- 配属部署にもよりますが、出向者の方が意外と多いことに驚きました。日々の業務で他府省の職員と話ができて、刺激を受けています。
- 採用前に思っていたよりも休暇を取ることができ、旅行に行くなどプライベートも楽しめています！

Q4 仕事のやりがいは？

- 制度の企画立案業務において、自分が考えて書いた条文が(法令審査や決裁過程を経て)人事院規則等として公布され、場合によってはニュースに取り上げられるなどした際は、広い範囲に影響を与える、スケールの大きい仕事をしているのだと感じます。
- 特に若手職員は電話照会等、制度を利用している職員や各府省の人事担当者と接する機会が多く、「リアルな声」に触れることや感謝される時にやりがいを感じます。
- 幹部への説明で了解をいただけたときは達成感を覚えました。
- 問題の作成を担当している採用試験が無事に終了した時には、特にやりがいを感じます。

Q5 学生時代の学部・専攻は？



佐藤 陽月
人材局(首席試験専門官付)

松下 拓真
給与局給与第二課



五井 柚香
人材局(首席試験専門官付)



採用後の処遇等



配属先について

任用、給与、人材育成など人事行政の各分野は相互に関連していることから、人事院職員には、限られた分野の専門家ではなく「人事行政のプロ」として活躍することが期待されています。このため、職員は、局をまたいで様々な分野の経験をしながら育成されていくことになります。

総合職試験からの採用者については、2年程度のローテーションで主に各局における政策の企画立案業務を担当しながら、将来の人事院を担う人材となるべく経験を積んでいただくことになります。更に、幅広い視野を身につけるため、海外の大学院への留学、在外公館勤務、他府省への出向等を経験していただく機会もあります。なお、配属先については、毎年意向調査を行い、職員の希望を把握する機会を設けています。



出向や転勤について

総合職試験採用職員は基本的に、本院での勤務を中心としたキャリアパスを重ねていくことになりますが、他府省等への出向や、在外公館等での海外勤務、長期・短期在外研究員制度を利用した留学等を経験したり、公務員研修所や地方事務局(所)へ転勤したりすることもあります。

出向や転勤の例

他府省・地方自治体等

内閣官房、財務省、
外務省、経済産業省、
厚生労働省、最高裁判所等

在外公館

国際連合日本政府代表部
等(ニューヨーク、
ジュネーブ、ウィーン)

地方事務局(所)等

公務員研修所、北海道、
東北、関東、中部、
近畿、中国、四国、
九州、沖縄

海外留学等

国内外の大学院等
(長期・短期在外研究員
制度、国内研究員
制度を利用)



採用後の処遇等

※令和6年4月1日時点

初任給	<大卒程度試験採用>249,640円 <院卒者試験採用>277,720円 ※東京都23区に勤務する場合の地域手当、本府省業務調整手当を含む
各種手当	扶養手当(子10,000円等)、住居手当(最高28,000円)、通勤手当(1ヶ月あたり最高55,000円)、 超過勤務手当等
昇給	原則年1回、人事評価の結果に基づき実施
賞与(ボーナス)	期末手当、勤勉手当として一般的には1年間に俸給・地域手当等の4.5ヶ月分を支給 ※支給額は勤務成績等により異なる
勤務時間	1日7時間45分
休暇等	年次有給休暇20日 ※新規採用職員(4月1日採用)の場合、採用年は15日 その他、病気休暇、特別休暇、介護休暇等



よくあるQ&A

Q1▶採用状況を教えてください。

人事院は、主として事務系区分から採用を行っています。院卒者試験・大卒程度試験の別、区分の別、性別、出身大学等に関係なく、人物本位で採用しています。また、必要に応じて技術系区分からも採用しています。

	2019年度試験	2020年度試験	2021年度試験	2022年度試験	2023年度試験
事務系区分 (人間科学区分を含む)	6(2)	9(4)	6(3)	5(2)	6(3)
技術系区分	農業科学・水産 1(0)	—	化学・生物・薬学 1(0)	デジタル 1(1)	農業科学・水産 1(0)

※()内は女性の人数

Q2▶人事院では、どのような人材を求めていますか。

人事院では、国家公務員の人事行政に関する幅広い分野の業務を行うことから、**①主体的に考え、②自ら行動することができる**人材を求めています。また、各府省の人事担当者や職員団体など様々な人を相手に仕事をするので、**③円滑な人間関係を構築できる**ことも重要な要素です。

Q3▶採用後はどのような研修がありますか。

人事院独自の研修としては、採用1年目に、人事行政一般についての基礎知識を習得するための新規採用職員研修、2年目には、人事院の進める諸施策について基礎的な知識を習得し、行政能力の向上を目指す人事行政研修や、国会業務を実際に体験し仕組みや流れを体得する国会関係実務研修があります。さらに、3年目には一般職採用の職員を含む同期職員と合同で中堅係員研修に参加していただきます。その他、若手職員向けに基礎力底上げのための研修(例：発信力向上研修、レジリエンス向上研修等)も実施しています。

また、公務員研修所が実施している合同初任研修、初任行政研修(採用1年目)、3年目フォローアップ研修(採用3年目)等にも他府省の職員と共に参加することになります。

Q4▶ワーク・ライフ・バランスは実現しやすいですか。また、女性はどのくらい活躍していますか。

国家公務員は仕事と家庭の両立支援制度が充実しており、ライフステージに応じた働き方ができるようになっています。
(https://www.jinji.go.jp/ikuzi/ryouritsu_toppage.html)

人事院は国家公務員の勤務時間・休暇等の制度を所管しており、働き方改革の「旗振り役」を担っています。そのため、まずは人事院職員自ら積極的に制度を使っていこう、働きやすい職場にしていこうという風潮が強く、ワーク・ライフ・バランスが実現しやすい職場です。

また、人事院では積極的に女性の採用・登用を行っており、多くの女性職員が活躍しています。



令和4年度 職員一人当たり月平均超過勤務時間 ▶**20.7時間**



令和4年度 職員一人当たり平均年次休暇取得日数 ▶**15.7日**

(本院勤務かつ超過勤務手当が支給される職員に限る。)

令和4年度育児休業取得率

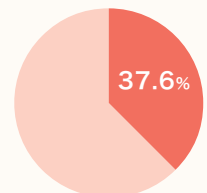
■ **男性：83.3%** (参考：43府省等平均72.5%)

(女性の育児休業取得率は100%を超えています。)

※仕事と家庭の両立支援制度の利用状況調査(令和4年度)の結果について
(令和5年11月公表)

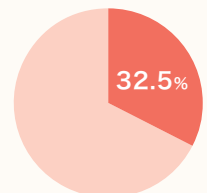
女性職員の登用状況

女性職員の割合



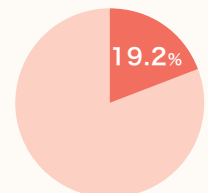
参考：26府省平均23.7%

女性本省課長補佐・ 地方機関課長相当職の割合



参考：26府省平均15.0%

女性本省課室長相当職の割合



参考：26府省平均7.5%

※女性国家公務員の登用状況のフォローアップ(令和6年1月公表)
※全て令和5年7月1日現在の値

今後の業務説明会の予定は人事院のホームページに随時掲載予定です！
皆さんにお会いできることを楽しみにしています！！

<https://www.jinji.go.jp/jinjika/jinjika-saiyo.html>

