

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_jinjin



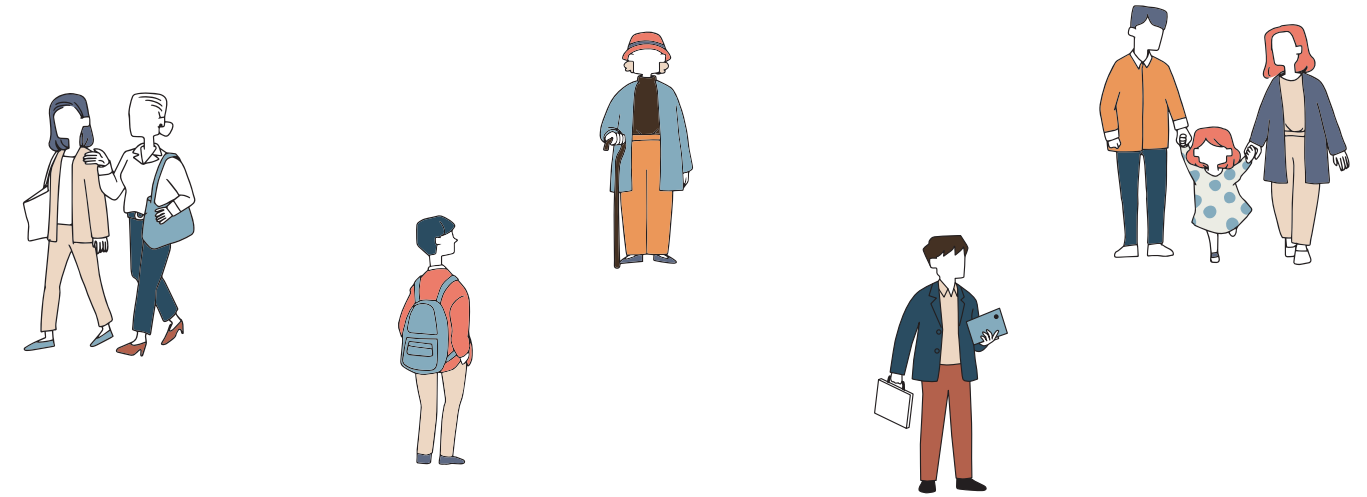
人事院公式Instagram
https://www.instagram.com/NPA_jinjin/



【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



2025

人事院

総合職

National Personnel Authority





総括審議官からのメッセージ



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29万人います。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。

人事院の MISSION VISION VALUE

果たすべき使命

MISSION 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。

中長期的に目指す将来像

VISION 多様な才能が集い磨きあう
活気ある公務へ

多様な人材と才能が集まり、能力を発揮し磨きあう職場—それは、新たな課題に立ち向かうことができる、活力と創造性の溢れる職場です。私たち人事院は、皆が働きたいと思う、そんな公務を創り上げていきます。

VALUE

職員共通の 価値観

○自由に異見を

自由に自らの意見を述べ、異なる意見にも耳を傾けます。よりよい施策に向けて柔軟に発想します。

○ユーザー視点で

国民を常に意識し、国家公務員一人一人をはじめユーザーの立場で施策を考えます。

○まなざし広く

国内外の様々な場所で様々な仕事をする国家公務員の実情を知り、施策に活かします。

○プロフェッショナルとして

常に自己研鑽し確かな知の蓄積を背景に、誠実・公平・客観的に施策を考え、責任を持って判断します。

○失敗恐れず積極果敢に

困難な課題にも挑戦します。変化を恐れず自ら積極的に行動を起こします。

目次

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

STEP 01 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。



P.05
給与局
給与第二課



P.06
職員福祉局
職員福祉課

STEP 02 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。



P.07
企画法制課
企画専門官



P.08
給与局給与
第二課審査班
審査第二係長

STEP 03 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。



P.09
北海道事務局
第一課長



P.10
給与局給与
第一課長補佐
(労働経済班)

STEP 04 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。



P.11
人材局研修推進課
派遣研修室長



P.12
公平審査局調整課長

STEP 05 事務総長・局長等

人事院の舵取りを行います。



P.01
総括審議官

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



P.15
職員福祉局職員
福祉課長補佐
(健康安全対策
推進室健康班)



P.16
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



P.13
内閣府再就職等
監視委員会事務局
参事官補佐



P.14
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



P.13
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



P.14
長期在外研究員
(エディンバラ大学)



先輩職員からのメッセージ



松下 拓真

Profile

給与局給与第二課

2023.4 採用総合職（大卒・法律）
現職

■ 人事院を志望した理由は何ですか

私が就職活動を始めたとき、国に貢献したいという漠然とした想いはあったのですが、どの分野でどのように貢献したいといった具体的な考えが定まらずにいました。そうした中、業務説明会で人事院の存在を知り、国のために働く国家公務員を支える人事院で働けば、間接的にあらゆる分野において国に貢献することができると思い、人事院に興味を持ちました。そして、処遇改善や長時間労働の是正などにより、国のために働く国家公務員が十分にその能力を発揮できる環境をつくりたいという想いに至り、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

職員の初任給制度の企画・立案を行う部署で働いています。具体的な仕事の内容は、担当する制度に関する各府省からの質問への回答や各府省の給与担当者への研修の実施、制度改正の検討・実施などです。

まだ採用されてから1年半ほどしか経っていませんが、研修講師を務めたり、法令の改正案を作成したりするなど責任ある仕事を行うことができている、やりがいのある職場だと感じています。時には困難な課題に直面することもありますが、頼れる上司や先輩職員の優しいフォローがあり、感謝しています。

■ 仕事をする上で心掛けていることは何ですか

根拠を大切にすることです。例えば、各府省からの制度に関する質問に回答する際、単に結論だけを述べるのではなく、できるだけ回答の根拠も説明するようにしています。そうすることで、質問者としてもより回答に納得することができますし、回答者としても、根拠をしっかりと探すことで制度理解が深まり、ときに新たな課題の発見にもつながります。

また、上司に何かを説明するときや説明資料を作成するときも、根拠を示し、論理的な説明になるよう心掛けています。

■ 仕事における今後の目標を教えてください

自分が担当する分野以外の制度にも詳しくなることです。自分が担当する制度などについては働いているうちに自然と詳しくなっていますが、人事行政に関する制度は相互に関連しており、必ずしも自分の担当の範囲内だけで完結するものばかりではありません。例えば、私が担当する初任給制度についても、採用試験制度や任用制度と深く関連しており、これらに詳しくなることで、より初任給制度についての理解も深まります。

そのため、まずは初任給制度と関連するこれらの制度の勉強から始め、いずれは人事行政に関する様々な制度・政策に詳しくなり、より広い視野をもって仕事ができるようになりたいです。

■ 人事院志望者へのメッセージをお願いします

皆さんはどんな職場で働きたいでしょうか。人事院は国家公務員を支えるという点から国を支えることができます。若手のうちから法令改正などのやりがいのある仕事を行うことができます。困ったときに頼りになる優しい先輩職員がいます。適度に休暇をとって趣味を充実させることができます（自分は基本的に月に1日年次休暇をとって旅行に行ったり好きなアーティストのライブに行ったりしています）。

このような職場に興味がありましたら、是非説明会や官庁訪問にお越しいただき、より詳しい仕事内容の説明を聞いたり、人事院職員と話して人事院の雰囲気を感じたりしてみてください。皆さんと一緒に働くことを楽しみにしています。



井俣 早瑛

Profile

職員福祉局職員福祉課

2021.4 採用総合職（大卒・法律）
公平審査局調整課
2022.4 公平審査局（首席審理官付）
2023.4 現職

■ 人事院を志望した理由は何ですか

高校生のとき、とある府省で働きたいと思って国家公務員を目指すようになりました。当時の自分にとって人事院は「人事院勧告をしているところ」という授業で習った限りの認識しかありませんでした。

就職活動開始後は、視点を広げてみようとな様々な府省の職員と話をしましたが、どの職員も誇りと責任を持って自身の業務に当たっていると感じました。自分もこのような人になりたいと思うと同時に、国民を幸せにするためにこの人たちが不幸になってはいけない、という思いを抱いたのが人事院を志すようになったきっかけです。

■ 現在どのような仕事をしていますか

勤務時間制度の担当として制度に関する問合せや協議に日々対応しているほか、今年は国家公務員に対するアンケートや各府省・民間企業・有識者へのヒアリングを通じた調査研究事業を実施しています。

勤務時間制度の近年の動きとしては、フレックスタイム制の柔軟化や勤務間のインターバル確保の努力義務化があります。国家公務員も「フレックスタイム制」が使えるのをご存じでしたか？「勤務間のインターバル」と聞いてピンと来た方はどれくらいいらっしゃるでしょうか。良い制度があっても、ユーザーがきちんと理解して、制度を活用しなければ力を発揮しません。制度の導入・改善だけでなく、今ある制度の浸透も大きな課題と考えています。

■ 仕事をする上で心掛けていることは何ですか

常に丁寧で温かみのある仕事ができる人でありたいと考えています。「この人と一緒に仕事したい」と思われる人が持ち合

わせている要素は、豊富な知識や経験だけでなく、それをどう使い、どう伝えるかという点もあると考えており、上司や先輩職員を見ても、やはりそういう人が周囲からの信頼を得ていると実感します。

採用4年目の私はまだまだ知識や経験も偏っていて力不足を感じる場面もありますし、業務が立て込んで余裕のないときもありますが、常に相手の立場を考え、できる限り言葉を尽くして対応することを意識しています。

■ 仕事における今後の目標を教えてください

まだまだ経験不足な身として、まずは様々な部署・業務を経験して自分の引き出しを増やしていきたいと考えています。他の組織への出向も希望しており、異なる空気に触れることや人事院以外の立場から人事院を見つめることで得られるものも人事院職員としての成長につながると期待しています。

また、働き方改革を掲げる組織として、仕事とプライベートのどちらも大切にしたいワークスタイルを自ら実行しつつ、周囲もそれができるように目配りと協力をして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

人事行政に関わる中で様々な地域・環境で働く多種多様な国家公務員の存在を改めて認識し、日々の何気ない場面で、それまで意識していなかった国家公務員の姿が見えてきた時、自分の仕事はここにつながっているのだと実感します。国家公務員の「働く」を考えることは、学生時代の私が想像していたより遥かに広く、厚みのあるものでした。

人事行政に少しでも興味を持っていたら、是非、人事院の説明会に足を運び、職員と話してみてください。人事行政の奥深さと人事院の柔らかな雰囲気がきっと伝わるはずです！



先輩職員からのメッセージ



酒井 一樹

Profile

企画法制課企画専門官

2020.4 採用総合職（大卒・法律）
給与局給与第一課
2022.4 企画法制課
2024.4 現職

■ 人事院の魅力は何ですか

国家公務員は、全国津々浦々で国民のために日々活躍しており、その国家公務員の活躍を下支えるのが人事院の仕事です。具体的には、国家公務員の適正な給与や職員の希望・事情に応じた働き方の実現、職員の成長の支援等の人事施策を通じて、職員一人一人が生き生きと働くことができるよう環境整備を行っています。これらの施策の下で、全国为国家公務員がより活躍することで、国民のより良い暮らしが実現されます。

人事という側面から、国家公務員一人一人の人生に寄り添い、更には国民全体の幸せに貢献できること。これが人事院の大きな魅力だと思います。

■ 現在どのような仕事をしていますか

人事院内に設置された有識者による会議体「人事行政諮問会議」の事務局員を務めています。この会議は、外部有識者を交えて、これからの国家公務員の人事管理の在るべき姿を検討するために設けられたものです。

現在は、会議の最終提言に向けた検討を進めています。国家公務員が今よりも魅力的な職業となるべく、国家公務員の人事管理における様々な課題をどうしたら解決できるか、事務局の若手職員から幹部職員までが一堂に集まって、毎日盛んな議論を行っています。

■ やりがいを感じるのはどんなときですか

人事管理の課題は、各組織の事情に応じて異なるため、困難かつ多岐に渡ります。そのため、解決策については、省庁間や人事院内でも意見が一致しないことがあり、その際には、それぞれの立場を考慮しながら、どの施策が最も効果的であるかを考え、落としどころを探ります。なかなか意見がまとまらず難しい場面もありますが、最終的に意見がまとまり、成果物（前

述の会議であれば報告書など）が世に出た時には、その分だけ大きな達成感があります。さらには、その仕事がメディア等で報道されることもあり、多くの人に影響を与える仕事に携わっているのだなと実感し、やりがいとともに責任を感じます。

■ 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

人事院に入りたての頃は、人事のイロハも行政のイロハも分からず、人事制度やその運用の現状を受け入れることで精一杯でした。しかし、様々な業務を経験していく中で、「それはおかしいのでは？」などと自分なりの意見や仮説を持てるようになったことで、上司とも建設的な議論ができるようになりました。そんな時に、人事行政の専門機関である人事院の職員として成長できたかなと感じます。また、議論ができるようになったことで、より多くの立場からの考え方を理解できるようになり、多角的な視点からより良い人事行政を考えることができるようになったと思います。

■ 人事院志望者へのメッセージをお願いします

人事院の仕事は、国家公務員を対象としたものが多く、一見すると国民からは見えにくい分野を扱っているかもしれませんが、この国をより良くするべく、国家公務員が日々活躍をしていくためには、人事院による働きやすい環境づくりはなくてはならないものです。そして、生活の在り方や価値観が多様化している今日において、「国家公務員として働きたい！」と思える環境を提供し続けていくには、より多くの人の価値観や経験を掛け合わせて施策を考えていく必要があります。皆さんと力を合わせて、国家公務員の未来を考えられる日を楽しみにしています！



久保 のどか

Profile

給与局給与第二課
審査班審査第二係長

2018.4 採用総合職（大卒・経済）
人材局企画課
2020.1 企画法制課
2021.2 給与局給与第三課
2022.4 内閣府男女共同参画局推進課
積極措置担当係長
2023.4 現職

■ 人事院の魅力は何ですか

「働くこと」について様々な角度から向き合えることです。国家公務員一人一人が、健康に、高いパフォーマンスを発揮しながら働くためには、職員の数だけ課題や障壁があり、それらを乗り越えるためには、例えば給与だけ、勤務条件だけ、といった一方向からのアプローチでは足りないことがほとんどだと思います。人事院では、国家公務員の採用から退職までのライフステージについて、任用、給与、勤務条件等、様々な制度・施策を通じて検討し、働きかけることができ、そこに大きな魅力を感じています。

■ 現在どのような仕事をしていますか

現在は、級別定数の改定などを担当しています。級別定数とは、課長級、課長補佐級等の役職に応じた給与とランクごとの定数枠のことで、職員の給与決定に当たって重要な基準となっています。級別定数の改定に当たっては、各府省担当者から業務の状況や職員の人事管理の実態などについて聴取しながら、職員団体からの要望も踏まえた上で、職員の適正な勤務条件が確保されるように取り組んでいます。各府省とやり取りする機会が多いだけでなく、地方機関等の現場に伺う機会もあり、人事院の中でも、特に各府省の現状や課題を深く知ることのできる部署だと感じています。

■ 仕事をしている中で大変だったことは何ですか

これまで出向を含め5つの部署を経験しましたが、どの部署も着任してすぐは制度や施策等を基礎から勉強する必要があり、大変だなと感じることも多くありました。特に私は採用されるまで法令に触れたことがほとんどなかったため、採用され

た当初は条文の読み方も分からず戸惑ってばかりだったことを覚えています。ただ、最初は大変でも、頼りになる上司や同僚、部下が支えてくれますし、また、人事院の業務は、部署が異なっても人事行政という観点で繋がっているため、異動して新しい業務に触れるたび人事行政への理解を深めていくことができるという面白さもあり、やりがいがあると感じます。

■ 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

業務を進める中で問題が発生した際や急な案件への対応が必要となった際に、ある程度落ち着いて対処できたときです。採用されてしばらくは、想定外のことが起こるたびに焦って余裕をなくしてしまっていたのですが、様々な業務を経験する中で、多少のことがあっても「きっとなんとかなるだろう！」と良い意味で肩の力を抜いてポジティブに向き合えるようになったように思います。もちろん、これまで乗り越えてこれたのは自分一人の力ではなく、支えてくれる上司や同僚、部下など周囲の職員の助けがあってこそなので、自分自身も誰かの力になれるように成長していきたいと思っています。

■ 人事院志望者へのメッセージをお願いします

働くことは人生の全てではありませんが、社会人になるとそれなりに多くの時間を仕事に割くことになりますので、その時間をできるだけ楽しく前向きに過ごすことが人生の豊かさにつながるように思います。就職活動中は、時に深く考え過ぎてしまうこともあると思いますが、説明会や官庁訪問を通じて業務内容や職員を含む職場環境などを見て、楽しく働けそう！と思える職場を是非探してみてください。その中で人事院を見つけていただければとても嬉しいです。多くの方にそう思ってもらえるよう、一職員として努力していきたいと思っています。



先輩職員からのメッセージ



川島 貴子

Profile

北海道事務局第一課長

2015.4 採用総合職（大卒・法律）
給与局給与第三課
2017.4 総務課
2019.4 人材局企画課任用指導官
2021.4 内閣官房副長官補付
2023.4 現職

■ 人事院の魅力は何ですか

国家公務員は様々な分野で国民のために働いていますが、人事院はその国家公務員の仕事と生活の基盤を支える採用・給与・勤務時間などの制度を所管しています。これらの制度を通じて、国家公務員の採用から退職までを「支える」ことができる点に人事院の魅力を感じています。

また、地方事務局に勤務してからは、各機関の方から「人事院の施策のおかげで働きやすくなった」などお褒めの言葉をいただく機会が増え、実際に人事院の制度が役に立っていることを実感しています。

■ 現在どのような仕事をしていますか

北海道事務局第一課では、給与制度の運用、民間企業の給与調査、生涯設計、勤務時間・休暇・健康安全・災害補償制度の運用、ワーク・ライフ・バランス、ハラスメント防止の推進、北海道管内の各機関に対する各種監査及び調査などの実施等、非常に多岐にわたる分野の業務を担っています。

人事行政施策実施の第一線である地方事務局での勤務は管内の各機関とのやりとりが多くあります。各機関で抱える課題を聞いたり、実際に現場を見せてもらって、各地方特有の事情などを本院に伝えることも重要な仕事です。

■ やりがいを感じるのはどんなときですか

公務の職務や勤務環境は各府省や地域によっても様々であり、制度を策定する際には現場の実情をよく考慮する必要があります。特に北海道は管轄が広大かつ寒冷地であるという特徴がありますので、制度設計時にあまり想定していなかった事案が発生することもあります。そういった場合には制度の範囲内

でどのような運用が可能か本院と相談をしながら検討を重ねたり、地方からの要望を詳細に本院に伝えたりすることになりますが、その結果、管内の各機関で働く人に寄り添った対応ができるようになった時には地方事務局ならではのやりがいを感じます。

■ 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

自分が昔上司にやってもらって助かったこと・嬉しかったことを、自分が部下にすることができたときです。仕事は決して一人でするものではなく、チームとして上司、同僚、部下がお互いに支え、助け合って取り組んでいくものです。採用当初は上司に頼りっきりで与えられた仕事をこなすだけだった私が、現在はチームの仕事を管理・指示する立場になったことには自分でも驚いていますが、今までとは違う立場から物事を考えられるようになった部分もあり、少しずつ成長しているなと感じています。

■ 人事院志望者へのメッセージをお願いします

私は「人を支える」仕事がしたいと思って就職活動をしていましたが、今は「国家公務員を支える」仕事をしており、人事院に入るという選択をしたことに間違いはなかったと感じています。

就職先を決めるということは、人生の中でも大きな決断ですので、自分自身の目で様々な職場を見ることは非常に重要です。人事行政に少しでも興味のある方は、是非人事院の業務説明会に足を運んでみてください。実際に人事院職員と話すことで魅力が伝わるかと思います。皆さんとお会いできるのを楽しみにしています。

橋本 義裕

Profile

給与局給与第一課長補佐
(労働経済班)

2008. 4 採用Ⅰ種（法律）
企画法制課
2010. 4 財務省主計局主計企画官付補助金係
2010.10 財務省主計局主計企画官付補助金係
調査主任
2012. 4 人材局企画課任用指導官
2013.11 人材局企画課制度班主査
2015. 4 内閣官房副長官補付
2017. 5 職員福祉局職員福祉課勤務条件調査官
2019. 4 給与局生涯設計課雇用専門官
2020.10 給与局生涯設計課主任雇用専門官
2022. 4 現職

■ 人事院の魅力は何ですか

行政の基盤となる公務員制度に、一貫して携わることができる点です。

社会経済や国際情勢が激しく変化する時代において、行政に求められる役割を的確に果たしていくためには、組織が高いパフォーマンスを発揮できる公務員制度の実現が不可欠です。新たな公務員制度の青写真を描き、その実現を目指すことは、給与、勤務時間・休暇、服務、災害補償、任免、公平審査、倫理など、人事行政に関する事項を幅広く所掌し、その企画立案・運用に責任を負っている人事院でなければできないものと考えています。

■ 現在どのような仕事をしていますか

国家公務員は労働基本権が制約されており、その給与は、社会一般の情勢に適應すること（情勢適應の原則）が法律により求められています。人事院では、国家公務員の給与水準を民間企業従業員の給与水準に合わせることを基本として、毎年、民間給与の実態を調査して官民比較を行い、その結果に基づいて国会及び内閣に対して給与勧告（人事院勧告）を行っています。民間給与の状況を反映して、令和6年は約30年ぶりとなる高水準の改定となっています。

この人事院勧告の取りまとめ担当として、官民比較の在り方の検討や、給与勧告文等の作成、各種の調整・国会対応等を行っています。

■ やりがいを感じるのはどんなときですか

人事院勧告を行うためには、公務と民間それぞれの給与調査の企画立案・実施、調査結果に基づく精確な官民比較、勧告に盛り込む施策の検討など、様々なタスクがあります。また、勧告をすれば終わりというわけではなく、勧告を実施するための

法改正や関係法令の整備など、対応すべき案件は多岐に渡り、給与局が一丸となって取り組んでいます。

人事院勧告の取りまとめ担当として、プレッシャーがかかる場面も多々ありますが、勧告は職員の勤務条件に大きく関わるものであり、その一端を担っていることに、仕事のやりがいを感じます。

■ 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

係員から係長、課長補佐と職制が上がるにつれて、任される案件も複雑なもの、困難なものが多くなります。若手のときは、目の前の案件をどう処理するかで手一杯で、いつもの確な判断をする上司を見上げていましたが、経験を重ねてくると、進め方や対応について、少しは当時の上司に近付いた自分があるような気がします。

仕事を円滑に進めるためには、受け身ではなく、周囲の状況を的確に把握し、経験を積み重ねて、今後必要となり得る事象にどう対応していくかを考えておく必要があります。そうした備えが功を奏して困難な案件に迅速に対応できたとき、仕事を通じて少しは成長できているのかなと感じます。

■ 人事院志望者へのメッセージをお願いします

人事院の業務は、全国各地で勤務する職員の勤務条件や給与等に直結しており、行政を支える重要な基盤です。

人事院が所掌する事項は決して広くはありませんが、どこの部局に異動しても、「人事行政」という軸を持って業務に携わることができ、人事行政の専門家としてキャリアを重ねていくことができることは、他の府省にはない強みだと思います。また、面倒見の良い職員が揃っており、困ったときは必ず助けてくれる点も、人事院の良いところです。皆さんと一緒に働けることを楽しみにしています。



先輩職員からのメッセージ



本田 英章

Profile

人材局研修推進課派遣研修室長

2005. 4	採用Ⅰ種（法律） 給与局給与第一課
2007. 4	厚生労働省労働基準局勤務者生活部 企画課
2008.11	厚生労働省労働基準局勤務者生活部 企画課法規係長
2009. 4	人材局企画課制度班主査
2011. 8	企画法制課法制調査室法令審査官
2012. 4	外務省在ジュネーブ国際機関日本政府 代表部二等書記官
2015. 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 給与局生涯設計課雇用専門官
2016. 4	総裁秘書官
2018. 5	給与局給与第一課長補佐 （労働経済班）
2020. 4	職員福祉局職員福祉課長補佐 （勤務時間第一班）
2022. 4	内閣官房内閣人事局企画官
2024. 4	現職

■ 職員の成長によって成り立つ人事院の組織

皆さんは就職活動において何を重視していますか？仕事の内容、処遇、勤務の柔軟性など、それぞれ重視するものがあると思いますが、皆さんの中には「成長」を求める方も多いのではないのでしょうか。

特にそのような方に、私は人事院を強くお勧めしたいと思っています。

人に関わる制度を担当する人事院は、国家公務員一人一人の能力・可能性に着目し、それを伸ばして最大化することを通じて、国民の幸せに貢献する役割を担っています。

そのような役割を担う人事院では、人材が最大のリソースとなっています。つまり、人事院の各職員が成長を続け、最大限の能力を発揮することで成り立っている組織であるといえます。

■ 仕事は楽しく、良い仲間と共に

私自身を振り返ると、2005年に人事院に採用されて以来、様々な部署を経験させてもらい、約20年間、常に成長実感を得ながら働き続けることができました。そしてこの先も、自分に限界を設けることなく、今後どのように成長していくのか、楽しみながら日々の仕事に取り組みたいと思っています。

もちろん、人事院に限らず、どのような仕事であっても成長のチャンスは存在します。そのような中で、私が敢えて人事院をお勧めする理由は、何といっても、一緒に働く人たちが素晴らしいからです。

仕事は楽しく、良い仲間と高め合ってこそ、その経験が成長につながります。逆に、いくら重要な仕事であっても、周囲との関係が構築できず、ただ処理することが目的になってしまうと、それは苦行になりかねません。

私の20年間を振り返ると、もちろん大変な時期もありまし

たが、それが良い経験として自分の成長の糧になっているのは、同じ志を持ってお互い高め合う上司や同僚、部下がいたおかげと思っています。

■ 失敗恐れず積極果敢に

現在人事院は大きな変革期にあります。世の中の変化が激しい中で、国家公務員が引き続きその能力を最大限に発揮できるようにするためには、人事制度も例外ではなく、果敢に見直しに取り組んでいかなければなりません。

そのような中で、本質を見極めて、見直すべきものはリスクを取ってでもチャレンジできるような人材が求められています。これは一般的にイメージされがちなお役所仕事とは違って、非常に創造的な仕事であるといえます。

私が現在担当している派遣制度（国内・海外留学制度）についても、ここ数年で多くの見直しが行われています。何も変わらないことは現状維持ではなく後退であるというくらいの認識で、日々仕事に取り組んでいます。

■ 人の成長を信じ、貢献したい人募集！

皆さんは様々な観点から就職先を考えていると思いますが、最初の職場での経験は、自身を振り返ってみても、その後の能力開発やキャリア形成に大きな影響を与えることとなります。皆さんがどのようなキャリアイメージを持っているにせよ、どんな上司・同僚と一緒に働けるかという点は、是非仕事選びに当たって重視していただきたいと思います。

人事院には、人に関心を持ち、人の成長を信じてそのために貢献したいという職員がたくさん集まっています。そのような仲間が集まる環境で、皆さんの能力を開花させてみませんか？



前田 聡子

Profile

公平審査局調整課長

1997. 4	採用Ⅰ種（法律） 職員局職員課
1999. 4	任用局（首席試験専門官付）
2001. 4	内閣府男女共同参画局推進課積極措置 担当係長
2003.10	勤務条件局給与第一課労働経済班主査
2005. 4	給与局給与第一課企画室勤務条件企画官 外務省在ウィーン国際機関日本政府代 表部二等書記官
2007. 4	外務省在ウィーン国際機関日本政府代 表部一等書記官
2008. 5	公平審査局調整課調整官
2009. 4	公平審査局調整課長補佐（制度班）
2014. 4	国際課上席国際専門官
2016. 4	企画法制課法制調査室長
2018. 4	人材局首席試験専門官
2020. 4	公平審査局首席審理官
2022. 4	国際課長
2024. 4	現職

■ 人事院の MISSION 「公務員を元気に 国民を幸せに」

このパンフレットを見ている皆さんは、自分のキャリアを考える真っ只中にいると思いますので、これまでに、なぜその職業につきたいのか、なぜそこで働きたいのか、ということを自問した経験があるでしょう。私も、なぜ国家公務員になったのか、なぜ人事院で働くこととしたのかと考えた時に、公共の仕事に携わりたいとか、国家公務員を支えたいとか、色々ありましたが、それを端的に言い表したのが、このMissionです。公務員の働き方や勤務環境の改善、公務員制度の見直しに携わってきた経験から、人事院の施策は公務員全体に影響を与えるだけでなく、社会全体に大きなインパクトを持っていると感じています。また、国が実施する施策や行政サービスには、それを実際に担当する一人一人の公務員がいることも強く実感しています。その一人一人が、自らの担当業務に安心して専念し、十分に能力を発揮できる状況があって、初めて公務という集合体が、社会全体の利益に大きく貢献できるようになるものです。とても大きなMissionで、一人では到底背負いきれないものですが、人事院の職員全体がこのMissionを共有していることを思うと、心強いです。

■ 人事院の VISION 「多様な才能が集い磨きあう 活気ある公務へ」

人事院のVisionは、多様な人材にとって魅力的な公務職場を創造することですが、これに対し様々なアプローチから取り組んでいます。私が携わる公平審査業務は、魅力的な公務職場を阻害する要因をなくすという観点が強いのですが、それでも多様な人材が快適に働ける職場のために貢献できているという実感があります。

また「公務で働く意義は分かるけど、若い時期にキャリアに役立つ実践的なスキルが身につかないのでは」との不安の声を聞くことがありますが、公務は、新しい課題に取り組む活力

と創造性にあふれる活気ある職場です。若手職員でも判断を求められることが多々あります。また、プロジェクトベースの仕事も増えており、自主的に仕事をリードする経験も得られます。創造的な業務に携わる経験の中で様々な判断を積み重ね、リーガルマインド、共感力、先見性、リーダーシップ、レジリエンスなど、キャリアの土台となる能力を身に付けることができます。これらの能力は、働く上での魂となる部分であり、目に見えやすいスキル以上に高い付加価値となるはずで。人事院は、魅力的な職場作りに貢献でき、かつ、キャリアに真に重要な能力を身に付けられる、良い職場です。

■ 人事院の VALUE 「自由に異見を」「ユーザー視点で」「まなざし広く」 「プロフェッショナルとして」「失敗恐れず積極果敢に」

Valueは、組織が職員に求める価値というだけでなく、職員として大切にすべき価値を示すものでもあります。共通する価値を持つことでお互いの信頼感を醸成し、一体となってMissionを達成するための大きな支えとなります。また、Valueは、職員それぞれの価値観であるとともに、一人一人がそれを体現することで組織文化を構成するものとなります。組織文化は一朝一夕では変わらないと思っていましたが、多くの職員がValueに則った行動を示すことで、大きく変わってきたと感じます。例えば、「プロフェッショナルとして」存在するために、職員が積極的に学び、その学びを広く共有するという姿勢が浸透していること、また、「失敗恐れず積極果敢に」を意識し、前例がない取組にもチャレンジする姿勢が見られます。Valueという共通項があることで、人事院で働き始めたばかりの職員にとっても、組織に溶け込みやすい環境が作られています。

人事院のValueに共感し、人事院のVisionに取り組みたいと思った方、是非一緒に人事院のMissionを担っていきましょう。



出向中／海外勤務職員からのメッセージ



山田 大介

Profile

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

2013.4 採用総合職（大卒・法律）職員福祉局職員福祉課
2015.4 総務課
2017.4 最高裁判所事務総局民事局第二課調査員
2019.4 給与局給与第三課手当第一班第二係長
2021.4 北海道事務局第一課長
2023.4 職員福祉局職員福祉課長補佐（健康安全対策推進室健康班）
2024.4 現職

■「国家公務員」の支援から「国際公務員」の支援へ

私は現在、スイスにある、在ジュネーブ国際機関日本政府代表部（外務省）に出向しています。主な担当業務は、国際機関で勤務する日本人職員を増加させること、日本人職員の活躍を人事面からサポートすることです。日本人職員増強の取組を通じて、日本と国際機関との連携を強化させることにより、日本の国益を向上させることが大きな目標です。

私は、一人一人の国家公務員の活躍を支援し、高い能力を発揮してもらうことにより、国民の利益を追求したい、という思いから、人事院を志望しました。現在の仕事は国際公務員の支援ですが、人事に携わり、国民の利益に貢献する点は共通していると感じています。

■ 多様な価値観に触れて見えるもの

海外勤務の魅力は多様な価値観との出会いだと思っています。ジュネーブは約 30 の国際機関が置かれる国際都市です。当地における多くの出会いは、自分の世界を広げてくれると同時に、自分を見つめ直す機会にもつながっています。海外にいるからこそ、これまで以上に人事院のことを考えるようになり、人事院の「人」、「仕事」の魅力を再認識しています。

国際情勢、公務を取り巻く環境が変化化する中、公務員にはこれまでの価値観にとらわれない柔軟な発想が求められていると思います。新たな時代に公務員として活躍する上で、海外での勤務は多くの良い影響を与えてくれていると感じています。



宮下 香奈子

Profile

最高裁判所事務総局民事局第二課調査員

2020.4 採用総合職（大卒・法律）人材局企画課
2022.4 給与局給与第三課
2024.4 現職

■「最高裁判所で働く」とは？

「最高裁で何をするんだろう？」辞令をいただいたときの率直な感想です。「最高裁判所で働く」と聞くと、大きな法廷で裁判官が裁判をする、というイメージが浮かびます。しかし、最高裁判所には、「司法行政権」が与えられており、司法権を運営するために必要な行政事務を行っています。

私の現在の業務は、民事訴訟手続に関する法令や運用の検討、民事訴訟のデジタル化に向けた対応などで、行政官と共通する仕事が多く存在しています。

■ 人事院の仕事と最高裁判所の仕事

人事院と最高裁判所の司法行政の共通点として、「支える仕事」ということがあるのではないかと思います。私は、司法行政は、より良い司法サービスを提供するための縁の下での力持ちだと思っています。同じように、人事院は、一人一人の国家公務員がより良い行政サービスを提供できるように制度を整えます。このような共通点があるので、着任後には、習慣の違いに驚くことはあっても、仕事に対する姿勢に悩むことはありませんでした。

そして、司法行政には裁判所職員の人事もあります。裁判所職員には人事院で策定された制度が準用されているため、日頃から多くの職員が職務の中で人事院の存在を意識していることを知りました。裁判所も含め、「公務員」は多岐に渡る分野に数多く存在し、改めて人事院の仕事の影響力の大きさについて考える機会になりました。



中島 由佳

Profile

内閣府再就職等監視委員会事務局参事官補佐

2009. 4 採用Ⅰ種（経済）人材局企画課
2011. 4 給与局給与第一課
2013. 4 職員福祉局審査課服務班主査
2013.11 育児休業
2014. 3 職務復帰 人材局試験専門官（首席試験専門官付）
2016. 7 育児休業
2017. 4 職務復帰 人材局試験専門官（首席試験専門官付）
2019. 2 育児休業
2019. 4 職務復帰
2020. 4 公平審査局調整課長補佐（制度班）
2022. 4 現職

■ 出向で経験した多様な経歴の職員との協業

私は現在、内閣府の再就職等監視委員会事務局で、国家公務員が再就職等する際に守らなければならないルール（再就職等規制）を遵守してもらうため、国家公務員や経済団体等への周知・広報活動を行うほか、違反が疑われる事案の調査、違反が認められた場合の公表に係る業務などを行っています。

事務局では、検察官・裁判官・弁護士・各府省からの出向者（現在 10 省庁から出向！）といった多様な経歴の職員が協力して業務を遂行しており、日々刺激を受けることができています。私も、人事院で身に付けた知識や培った経験を業務にいかす機会に恵まれており、他の職員から頼られることも増え、成長を感じています。

■ 専門性を身につけることができる職場です

今回の出向で、退職管理制度はもちろん、各府省の人事管理の実情について理解を深めることができました。これまでの 16 年間の振り返ると、人事行政という軸で任用・試験、給与、服務、公平審査等の業務に携わる中で、専門性を培ってこれたと思います。また、人事行政の各制度は、知れば知るほどそれぞれが関連して全体として国家公務員が安心して力を発揮できる仕組みとして機能していることが分かり、自分の業務が世の中に貢献していることを実感できます。

専門性を身に付けて成長することができる人事院で、あなたもやりがいのある業務に取り組んでみませんか？



加藤 大恭

Profile

行政官長期在外研究員（エディンバラ大学）

2016. 4 採用総合職（院卒・行政）公平審査局調整課
2017. 4 公平審査局（首席審理官付）
2018. 4 財務省主計局司計課
2018.10 財務省主計局司計課調査主任
2020. 4 人材局試験専門官（首席試験専門官付）
2022. 4 企画法制課法制調査室法令審査官
2023. 6 育児休業
2023.12 職務復帰 給与局給与第一課企画室勤務条件企画官
2024. 4 公平審査局審理官（首席審理官付）
2024. 8 現職

■ 多様なキャリアパス

私が国家公務員として働くことに興味を持ったきっかけの一つは、説明会の際に長期在外研究員制度についての話を聞いたことでした。その時点では将来の目標が不明瞭だった私ですが、先輩の御経験がとても魅力的で、いつか私も海外で活躍したいと思ったことを鮮明に覚えています。

地方を含めた院内異動や他府省出向だけでなく、国際機関日本政府代表部への派遣や長期在外研究員制度といった国内外の幅広いキャリアパスは国家公務員として働くことの大きな魅力の一つです。多様なキャリアの中から興味のある分野をきっと見つけることができます。国家公務員を第一志望にされている方はもちろんのこと、興味を一つに絞れない方・まだ進路に悩まれている方も、国家公務員として、多様かつユニークなキャリアを切り開いてみませんか。

■ 刺激的な留学生活

現在、英国（スコットランド）のエディンバラ大学ビジネススクールで人的資源管理（意思決定理論、給与マネジメントなど）について学んでいます。文化や習慣が異なるクラスメイトとのディスカッション・グループワークは驚きや新発見に溢れており、日本での「普通」が決して世界のスタンダードではないことに気がかされます。

また、エディンバラは街全体が世界遺産に登録されており、旧市街と新市街の織りなす美しい雰囲気は圧巻です。自然との調和もすばらしく、そのような環境で研究する機会を頂けたことに感謝しつつ、この挑戦を楽しみたいと思います。



仕事と育児を両立する職員からのメッセージ



佐々木 康朗

Profile

職員福祉局職員福祉課長補佐
(健康安全対策推進室健康班)

2010. 4 採用Ⅰ種（法律）職員福祉局補償課
2012. 4 給与局給与第二課
2014. 4 給与局給与第二課基準班主査
2014. 5 内閣官房内閣人事局級別定数総括係長
2016. 4 人材局企画課制度班主査
2017. 4 外務省在ウィーン国際機関日本代表部二等書記官
2020. 4 外務省在ウィーン国際機関日本代表部一等書記官
2020. 7 職員福祉局審査課長補佐（服務班）
2022. 4 企画法制課企画専門官
2022.11 育児休業
2022.12 職務復帰
2024. 4 現職

■ 現在どのような仕事をしていますか

職員の健康・安全管理に関する制度・施策の企画立案を担当しています。職員一人一人が職務に精励し高いパフォーマンスを発揮する上で、健康でいられる、かつ、安全な職場環境の確保は大前提です。

国家公務員と一口に言っても全国津々浦々多様な職場がある中、これを当たり前たらしめるにはどのような仕組みが、そしてどのような体制の整備が必要なのか。各府省における実情を伺い、また、学識経験者・企業等の実務家の方々のお話も伺いつつ、日々真面目に楽しく、やりがいを感じながら取り組んでいます。

■ 育児と仕事を両立させるための秘訣は何ですか

家族や上司・同僚にサポートいただきながら何とかやっており、秘訣があれば私も知りたいです。育児や介護はもちろん、自分の病気の治療であったり、パートナーの仕事の都合等々、誰しも仕事と家庭事情との間でどうバランスをとるか頭を悩ませるタイミングはあります。

自分が大変な時には周囲の方々に支えていただきつつ、周りの人が大変なときには今度は自分ができる限りのサポートをする、という「お互いさま」の精神を持つことが大切かなとは思います。



小沢 香織

Profile

企画法制課法制調査室法令審査官

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

■ 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っています。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

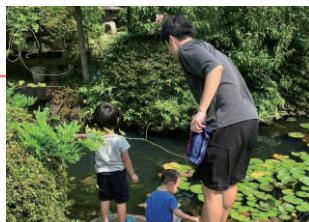
現在でも、育児と仕事を両立させるためにはどうすべきか模索中ではありますが、私が心がけているのは情報の整理・共有です。

子どもの体調不良等により出勤できない場面が生じてしまった場合に、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。

育児中の一コマ



子どもが生き物が大好きなので、色々な公園に探しに出かけます。この日は水辺でカエルを探しています。



利用した両立支援制度

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

育児中の一コマ



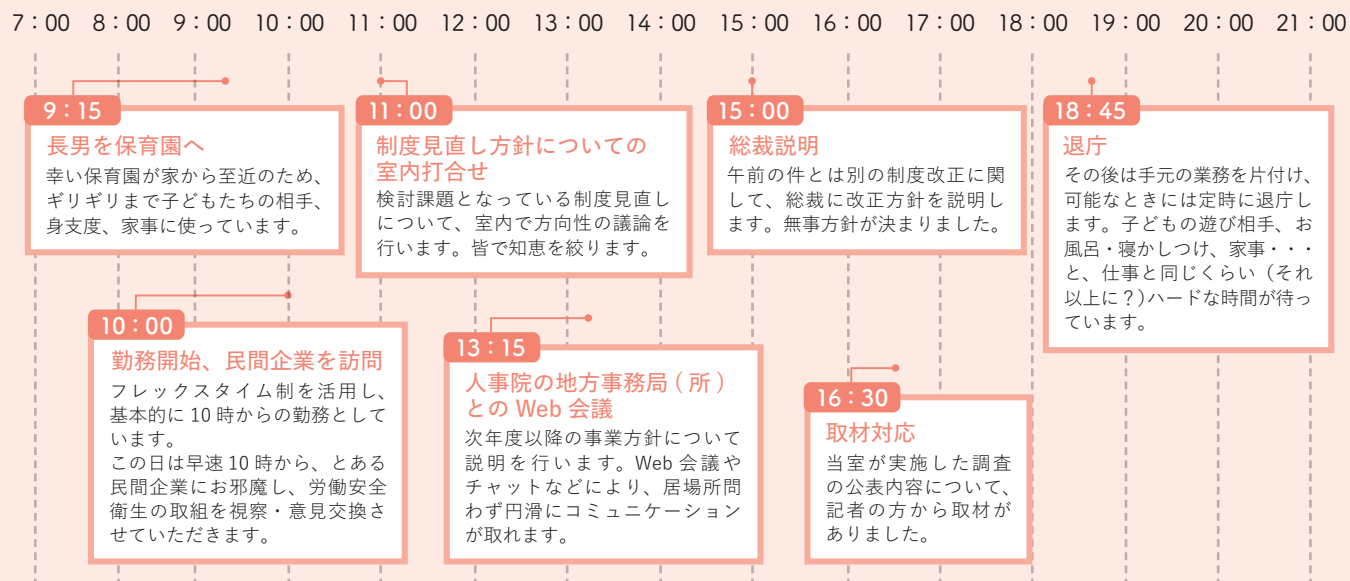
平日は子どもと接する時間が短いので、休日は全力で子どもと遊んでいます。この日は動物園へ行きました。



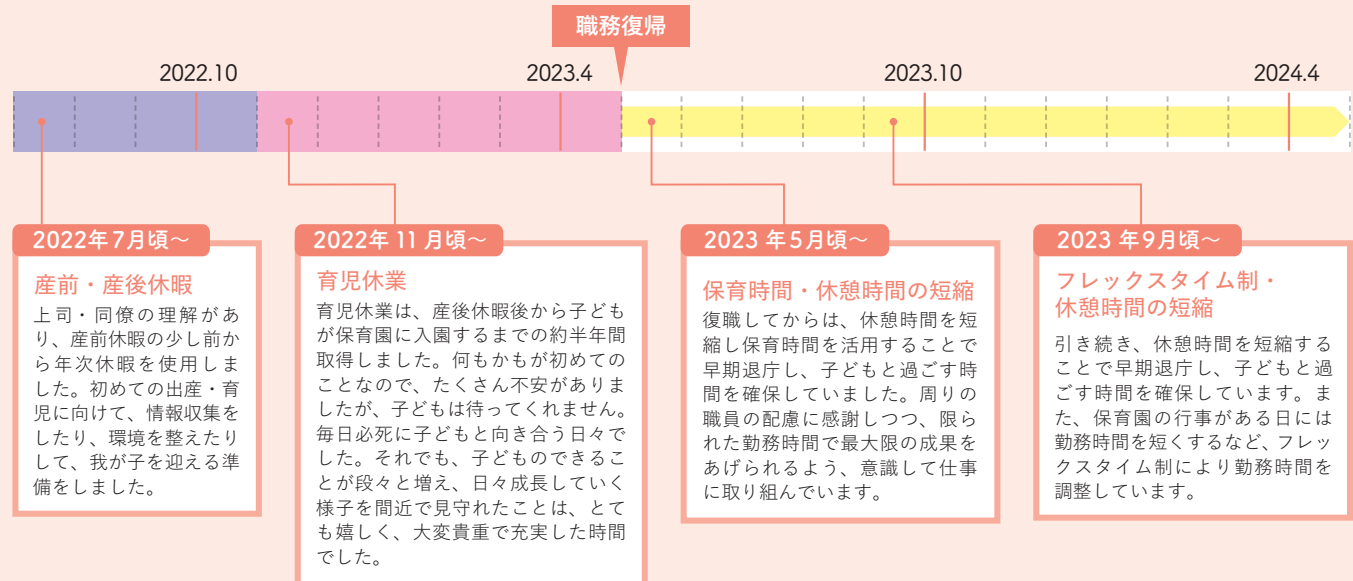
利用した両立支援制度

- ・産前・産後休暇
- ・子の看護等休暇
- ・休憩時間の短縮
- ・フレックスタイム制
- ・保育時間
- ・テレワーク
- ・育児休業

🕒 1日のスケジュール



👤 両立支援制度の利用例





若手職員の日



梶浦 雪衣

Profile

職員福祉局補償課

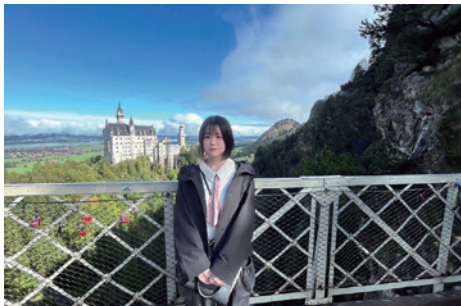
2024.4 採用総合職（大卒・人間科学）
現職

現在の仕事内容

国家公務員が仕事や通勤によって怪我をしたり病気になったりした際、その災害によって生じた損害を補償するための制度、民間でいう労災補償制度に相当する制度の企画立案等を担当しています。災害補償は国家公務員が安心して働くための重要なセーフティネットですので、制度や関係法令等を日々勉強しつつ、責任感を持って業務に取り組んでいます。

補償課では採用1年目から制度改革の主担当を任せてもらえる等、ダイナミックな仕事に携わることができ、やりがいを感じています。

休日の過ごし方



休日は家族や友人と外出することが多いです。写真は夏期休暇と年次休暇を組み合わせで取得し、ドイツ旅行に行ったときのものです。

8:30 出勤

まずはメールやチャットの確認をします。フレックスタイム制やテレワークも適宜利用しています。

9:00 照会対応

医療機関から医療費を国に請求する方法についての照会がありました。必要に応じて上司に相談しつつ、正確に回答します。



10:00 A省との打合せ

制度改革に向け、検討が必要な事柄の整理等について、A省と打合せをします。打合せは対面だけでなく、オンラインで行うこともあります。

12:00 昼休み

お弁当を持参し、自席で食べることもありますが、院内や他府省の職員と近くのお店や他府省の食堂等で食べることが多いです。

13:00 課内打合せ

各府省担当者向けの災害補償に関する研修についての打合せを行います。打合せでは若手職員でも積極的な発言が求められます。今回は私の案が採用されることになりました。



14:00 資料作成

先ほどの打合せの結果をもとに、資料を作成します。作成した資料は上司に丁寧に確認してもらいます。

17:00 幹部説明

作成した資料を幹部職員に説明します。納得していただける説明ができるよう日々努めています。

18:30 退庁

無事に了解をいただけたので、退庁します。今日は気になっていた近所のカフェで、夜ご飯を食べてから帰ります。



若手職員的一年



中村 惇

Profile

給与局給与第二課

2022.4 採用総合職（大卒・法律）給与局給与第一課
2024.4 現職

現在の仕事内容

現在は、級別定数の審査業務等を担当しています。

級別定数とは、課長級、課長補佐級などの役職に応じた給与ランク毎の人員枠のことで、審査班では、職員の人員構成や官職の職務・職責等を踏まえ、適切に級別定数が設定されているかを検討し、必要に応じて改定を行います。

この級別定数は、職員の給与決定に当たって重要な基準となるため、各府省の担当者から業務内容や職務の困難度等を聴取し、職員の適正な勤務条件が確保されるように取り組んでいます。

休日の過ごし方



高校時代に始めたオーケストラを今でも続けています。土日は練習が入ることが多いですが、練習がオフの日は資格の勉強をしたり、ジムで汗を流したりしています。

4月 業務ヒアリング

担当府省から、担当業務や人事管理について説明を受けます。円滑な級別定数改定を行うため、定数状況や人事運用を適確に把握します。

6月 職務調査

全国各地の様々な機関へ出張し、担当府省の現場が今取り組んでいる課題や職務の実態を把握します。直接現場の声を聴くことは、級別定数改定作業を行う中で職責を評価するための重要な業務の一つです。



8月 級別定数改定の準備

9月以降の級別定数改定作業を円滑に行うため、改定で使用する資料の事前準備を行います。業務ヒアリングや職務調査で得た知見をいかし、予め論点になり得る点を整理します。

9~10月 級別定数改定作業

各府省の要求内容を踏まえ、級別定数の改定案を作成します。改定案の作成に当たっては、過去の改定経緯や人員構成、職責、昇格ベース等、様々な観点から検討を重ねます。



12月 機構・定員改定作業

9月～10月は既存の級別定数の改定を行いますが、12月頃からは行政課題に対応するため、各府省から要望のあった新設官職の職務の級の設定が適切かどうかを確認する機構・定員改定を行います。

3月 個別協議

職員の給与決定は人事院が定める法令等を適用し各府省が行いますが、これらの規定で決定できない場合は人事院への協議が必要になります。審査班は、これらの協議を通じた適正な運用確保のための準監査機能や全府省の運用を把握した上で行うコンサル機能も有しています。



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。



伊関 朗
公平審査局調整課



天野 那海樹
給与局給与第二課

Q1 人事院を志望した理由は？

- 国家公務員の共通基盤となる国家公務員制度の企画立案を通して、国家公務員を支え、広く社会に貢献したいと考えたからです。
- 人を支える仕事がしたいと考える中で、社会の制度を設計する公務員を支える人事院の立ち位置に魅力を感じ、志望しました。
- ユーザー視点で制度設計を行うことができ、自分を含めた国家公務員が真に求める勤務環境の整備ができることに魅力を感じたからです。
- 近年、国家公務員のなり手が減っていることから、自分の専門をいかし、人材確保に貢献したいと考え、人事院を志望しました。



長 優汰
給与局給与第一課

Q2 職場の雰囲気は？

- 疑問に感じる点があると、班で共有して議論することが多く、率直に意見を出しやすい雰囲気です。
- 自分の意見を伝えるとそれを尊重してくれる雰囲気だと感じています。
- 何でも気軽に相談できる雰囲気があります。分からないことをそのままにせずに、安心して業務を進めることができます。
- 非常に活気があり、分からないことを遠慮せず聞くことのできる和やかな雰囲気を持っています。

Q3 採用前と採用後のギャップは？

- 採用後、早い時期から制度の企画立案に携わる機会があり、モチベーションアップにもつながっています。
- 人事行政ということで保守的な制度官庁の印象を持っていましたが、新しい考えが積極的に尊重されるような働きやすい職場でした。
- フレックスタイム制やテレワークを活用している職員が多く、柔軟な働き方ができています。
- 幹部職員への説明に参加する場面もあり、想像以上に意思決定の過程に触れることができています。



藤崎 翼
人材局
(首席試験専門官付)

Q4 仕事のやりがいは？

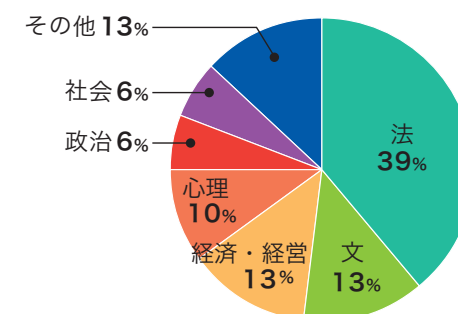
- 局の意見を取りまとめて、幹部への説明をやり切り、了解を得られたときは、達成感がありました。
- 制度の企画立案業務において、班の方針を変えることとなる指摘と別案を示せたときには、組織に貢献できたと感じ、やりがいを感じました。
- 試験問題作成に当たって、自分が考えた問題案が検討会等を通して、問題冊子として印刷されたときやりがいを感じました。
- 各府省への説明会の企画をし、事前準備や当日の司会等を滞りなく終えることができたときには大きな達成感がありました。
- 採用1年目から国会議員に対する説明資料の作成に携わり、意見交換に同行したときにやりがいを感じました。

北村 愛海

職員福祉局
職員福祉課



Q5 学生時代の学部・専攻は？



大森 愛希子

人材局企画課





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となります。

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となります。更に、幅広い視野を身に付けるため、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となりますが、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7年4月1日時点

初任給	＜大卒程度試験採用＞284,800円 ＜院卒者試験採用＞302,560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11,500円等）、住居手当（最高28,000円）、 通勤手当（1ヶ月あたり最高150,000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4.6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おり、女性の採用も積極的に行っています。また、必要に応じて技術系区分からも採用しています。

	2020年度試験	2021年度試験	2022年度試験	2023年度試験	2024年度試験
事務系区分 (人間科学区分を含む)	9(4)	6(3)	5(2)	6(3)	8(5)
技術系区分	—	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。

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）、初任行政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5年度 職員一人当たり月平均超過勤務時間 ▶21.0時間**

 **令和5年度 職員一人当たり平均年次休暇取得日数 ▶16.3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5年度育児休業取得率

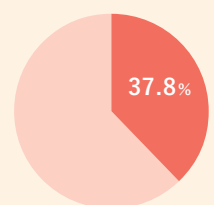
■ **男性：88.9%**

(女性の育児休業取得率は100.0%です。)

※女性職員活躍と職員のワークライフバランス推進のための取組計画等の実施状況及び女性活躍推進法に基づく女性の職業選択に資する情報等（令和6年7月公表）

女性職員の登用状況

女性職員の割合

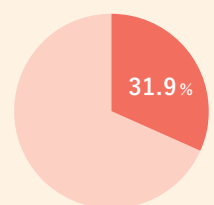


参考：26府省平均24.4%

※女性国家公務員の登用状況のフォローアップ（令和7年1月公表）

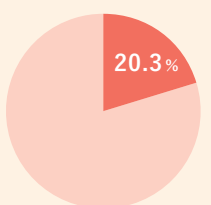
※全て令和6年7月1日現在の値

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15.7%

女性本省 課長相当職の割合



参考：26府省平均8.3%

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！！

人事院職員採用情報 検索



人事院職員採用
公式キャラクター
ひとにゃんです♪

