

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



【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

一般職

先輩職員からのメッセージ



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



リサイクル適性[®]

この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。



事務総局総括審議官

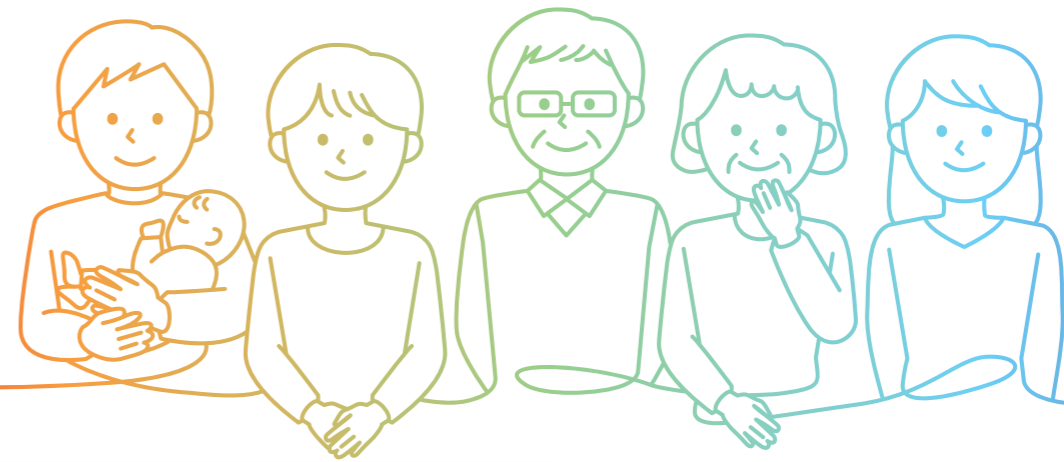
役田 平

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。

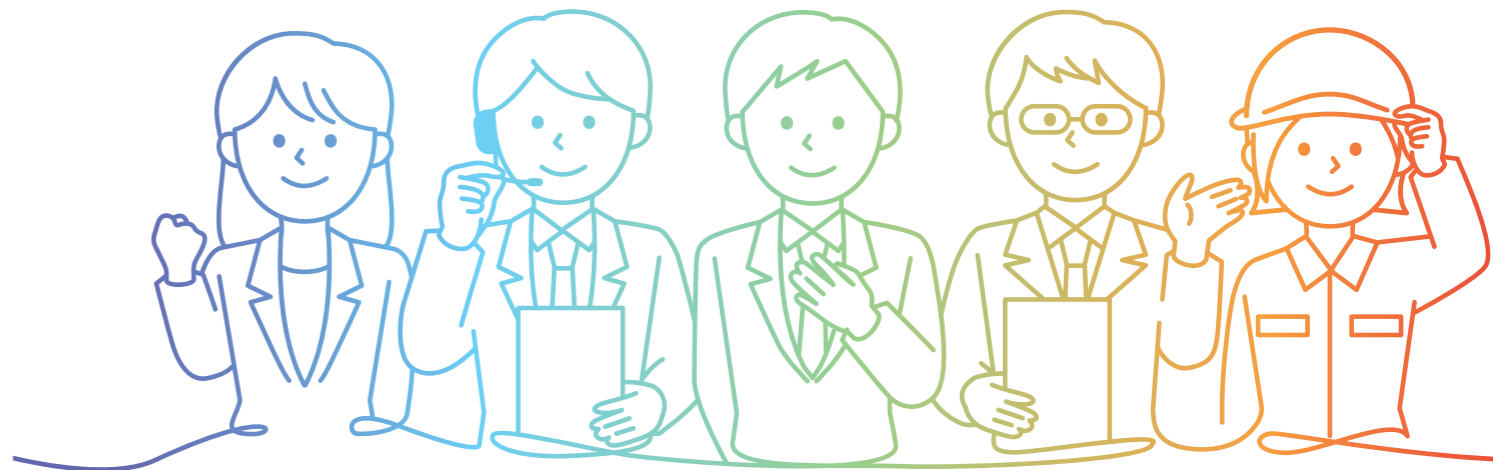
あなたは「院」に疑問を抱いたかもしれません。なぜ、「省」「庁」でないのでしょうか。人事院は3人の専門家で構成される合議制の機関で、大臣や長官はいません。その理由は、公務員の人事管理には民間にない性質があるからです。全体の奉仕者として職務遂行に当たり最大の能率を発揮する公務員を選択できるよう、試験等公正かつ厳正な方法により優秀な人を採用する必要があります。また、公務員の究極の雇用主は国民であり、その給与は税金であることから、公務員の勤務条件は法令で定められていますが、その際に働く側の権利も尊重する必要があります。このため、人事院は中立・第三者機関という位置づけになっています。人事院職員になるとバ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
	一般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

一般職で採用された場合のキャリアパス

ここでは一般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。本院で採用された場合には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。初めは局課内の庶務等を行う総務担当部署や、人事・会計等の官房部局配属されることが多いです。



P05
給与局給与第一課



P06
職員福祉局補償課

係長級

部下を指導・監督し、分担する業務を責任を持って処理します。



P07
公平審査局審理官
(首席審理官付)



P08
人材局研修推進課
派遣研修室
研修企画官

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。



P09
近畿事務局
第一課専門官



P10
給与局給与第一課
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。



P11
四国事務局長



P12
職員福祉局
職員団体審議官付
参事官

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
公平審査局審理官
(首席審理官付)



P16
関東事務局
総務課研修係長

他府省・他機関出向中の職員



P13
地方公務員災害補償基金補償課
認定第三係長



P13
総務省自治行政局公務員部福利課
安全厚生推進室主査



P14
海上保安庁第三管区海上保安本部
人事課長補佐

海外勤務中の職員



P14
外務省在フィジー
日本国大使館二等
書記官



給与局給与第一課

三崎 凌

2019.4 採用一般職
会計課
2020.4 東北事務局総務課
2021.4 東北事務局第一課
2023.4 現職

職員福祉局補償課

宮崎 真衣

2019.4 採用一般職
公務員研修所教務部総務課
2020.4 公務員研修所教務部教務第二課
2021.4 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

「人」を支える仕事にやりがいを感じる私にとって、人事院の仕事はとても魅力的に映りました。国の機関に限らず、全ての組織の基盤は「人」であり、「人」が最大限能力を発揮することが組織にとって重要であると考えています。人事院は、国家公務員の採用から退職までの各段階で、職員が働く上で必要不可欠な人事制度の設計・運用をしており、「人」を支える仕事がしたいと考えていた自身の希望に合致したことや、「人」に焦点を当てた仕事することに意義を感じたことから、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

人事院では、国家公務員の給与を改定する勧告の基礎資料を得るため、毎年、職種別民間給与実態調査という統計調査を実施しています。この調査は1万を超える民間事業所を対象に、全国の都道府県市特別区等の人事委員会と共同で行っています。私は、この調査を統括する部署に所属しており、調査項目の検討に始まり、準備、実施、集計と一連の作業に携わっているほか、各人事委員会との連絡調整も行っています。この調査の結果に基づく人事院勧告は、約28万人もの国家公務員の勤務条件に影響を及ぼすため、使命感と誇りを持って仕事をしています。

仕事をする上で心がけていることは何ですか

どのような仕事をする場合においても、その仕事の意義を理解することを心がけています。公務には定型的な仕事が多いと思われるがちですが、公務におけるどの場面を切り取っても、行う仕事一つ一つに制度的な背景や意義があります。その意義を理解するためには過去の資料や法令を調べるなど相応の時間を要しますが、それ

らを理解した上で仕事をすることで、与えられた仕事に対して新たな価値を付与できたり、誰にとっても分かりやすい適切な説明が可能になったり、突発的な業務にも柔軟に対応できたりと、より良い行政を実現するためには必要不可欠であると考えています。

仕事における今後の目標を教えてください

組織に貢献できるような職員になることです。採用されて数年の間や、部署を異動した直後は、どうしても目の前の業務を処理することに注力してしまいがちですが、これから中堅職員として働いていくに当たっては、組織の一員として、より一層の貢献が求められることとなります。そのためには、自身の本来業務に精通し余裕を持って取り組めるようになるほか、組織における目標や使命等を適切に理解することが大切であると考えています。大局観を持って業務に取り組み、組織に貢献できるよう、精進したいと思います。

人事院志望者へのメッセージをお願いします

皆さんの人生において、これから多くの時間を過ごす就職先の選択は非常に重要なものとなります。人事院は若手職員でも意見を述べることができ、その意見を可能な限り尊重してくれる職場です。そのため、自分自身で主体的に考える機会が多く、業務を通じて成長を強く実感することができます。また、働き方が多様化する社会において、人事院が果たす役割も自ずと大きくなっていくため、とても可能性のある職場です。「人」を支える仕事がしたいという方は、その実現の場として、人事院を選択していただければ幸いです。

人事院を志望した理由は何ですか

職員の人柄に惹かれたからです。説明会や官庁訪問で職員の方と接した時に、「こういう職員になりたい」と強く思いました。実際に働いてみて、その直感は間違っていないでした。先輩職員が声をかけてくれたり、問題点を一緒に共有できたり、アドバイスをくれる周りの職員の温かさで、また頑張ろうと思えますし、あんな風になりたいと思う職員が沢山います。

また、総合職採用の職員と一般職採用の職員の垣根が低いことも理由として大きかったです。一般職＝定型的な業務に従事すると思われることもありますが、人事院では、従前は総合職の職員が就いていた役職でも一般職の職員が配置され、総合職の職員と一般職の職員と一緒に働く機会もあります。また、所属部署の業務に加え、局課を跨いだプロジェクト業務に携わっている職員も多くおり、総合職・一般職や所属部署の垣根を越えてチャレンジできる環境があると感じています。

現在どのような仕事をしていますか

補償課は、国家公務員が公務中や通勤中に怪我をしたり病気になったりした際に、その災害によって生じた損害を補償するための制度を所管しています。私の所属する部署では、災害が公務又は通勤によって発生したものであるかどうかを検討する業務を担当しています。その判断により、被災した職員やその家族の人生に大きな影響を与えるため、慎重な検討が求められます。入念に調査を行いながらも、迅速に対応できるよう、日々試行錯誤しています。

仕事をする上で心がけていることは何ですか

方向性を早めに相談・共有することです。上司やチームのメンバーと、仕事の進め方等の方向性を事前に共

有しておくことで、スピード感をもって仕事を進めることができます。人事院はチームで仕事をする部署が多く、周りの先輩は、意識的かつ早めに方向性の共有を行うことで、スムーズに業務にあたっている印象を受けます。方向性をチームで共有し、丁寧さと迅速さのバランスを取りながら仕事を進められるよう、日々取り組んでいきたいです。

仕事における今後の目標を教えてください

主体的に考え、柔軟に対応できる職員になることです。法令や規則・過去の経緯などを丁寧に調べることは重要ですが、過去例を参考にしたり、規則やルールに則るだけではなく、本当にその判断でよいのか、工夫することで別の対応ができないのかを、自ら考えることが大切だと、上司や先輩から教わりました。様々な角度・視点から考え、柔軟性をもって職務にあたることのできるよう、日々の業務に丁寧に向き合い、知識・経験を深めていきたいです。

人事院志望者へのメッセージをお願いします

「幅広い分野に携われる」という点も、就職先を選択する上で大事な要素だと思います。人事院が担う人事行政には、補償だけでなく、給与、任用、勤務時間など幅広い分野の業務があり、異動により、全く新しい分野に携われる楽しさがあります。一つの組織の中でも担当できる業務に幅があるという点は、長く働くことを考えると、実はとても大切な要素なのだ、採用されてから改めて思いました。長く同じ分野を担う職業人生もある一方で、新たな分野の業務に携わる楽しさを味わうことができるのは、人事院の大きな魅力だと思います。

人事院も含め、広く説明会等に参加いただき、皆さんに合う職場を選んでいただければと思います。それが人事院であれば、とても嬉しいです。



公平審査局審理官(首席審理官付)

青木 進吾

- 2006.1 採用II種
関東事務局第二課
- 2009.4 会計課
- 2011.4 中部事務局第一課
- 2013.4 中部事務局第二課任用係長
- 2014.4 人材局企画課総務班主査
- 2016.4 地方公務員災害補償基金企画課企画第二係長
- 2019.4 関東事務局第二課一般職試験第一係長
- 2020.4 関東事務局第二課一般職試験第二係長
- 2021.1 公平審査局調整課制度班法規係長
- 2022.4 公務員研修所教務部総務課主査
- 2023.4 現職

人材局研修推進課派遣研修室研修企画官

樺嶋 麻依

- 2003.4 採用II種
総務局総務課
- 2005.4 人事課
- 2006.11 育児休業
- 2008.4 関東事務局総務課
職務復帰
- 2009.8 育児休業
- 2011.4 会計課
職務復帰
- 2012.4 会計課管財班管財係長
- 2013.4 人材局試験専門官(首席試験専門官付)
- 2015.4 公平審査局審理官(首席審理官付)
- 2017.4 関東事務局第一課公平勤務係長
- 2020.4 公平審査局職員相談課職員相談業務室ハラスメント事案専門官
- 2023.4 現職



人事院の魅力は何ですか

人事院の仕事は、国家公務員の給与や勤務条件、採用試験、研修など、国全体に関わる仕事です。日本の土台を担う各府省のさらに土台を担う、究極の縁の下の力持ちとも言えます。そう考えると、私達の仕事は、日本の行政全体、ひいては日本全体のパフォーマンスを支える要と言っても過言ではありません。組織としては大きくありませんが、それだけに様々な部署に配属され、幅広い経験を積むことができますし、一人一人が単なる歯車になることなく、やりがいを感じられる職場であることが魅力だと思います。

現在どのような仕事をしていますか

災害補償審査申立の受理審査業務と、個別事案の調査及び審査を担当しています。災害補償審査とは、公務中や通勤中に怪我をしたり、病気になったりした職員が所属する各府省等が行った公務上の災害の認定等の判断に不服がある場合、人事院に対し、審査を申し立てることができ、その審査を行うものです。私は、審理官として、その申立て内容が審査の対象となるものかの要件審査を行うとともに、受理した事案について、申立人、その上司・同僚、主治医等に調査を行い、それを基に審査を進める仕事をしています。

やりがいを感じるのとはどんなときですか

現在の仕事では、自分が携わった事案に関する判断が、最終的に人事院総裁の名前で、「判定」という形となって発出されます。その判定に至るまで、対面や書面で、申立人や関係者への調査を積み重ねて審査を進めていくわけですが、人間相手の仕事なので、調査手法に唯一の正解はありません。少しずつ経験を積んで効果的な調査手法を学び、事実をきちんと見極め、公平な観点から判

定に結びつけられることがやりがいだと感じます。

仕事を通じて成長したとを感じるのとはどんなときですか

今まで国家公務員採用試験の実施や会計業務、情報システム整備、任用・勤務時間・休暇・災害補償・健康安全制度等、幅広く、ジャンルも違う様々な部署を経験してきました。それぞれ全く異なる仕事内容でありながら、以前経験した別の部署の知識や経験が、その後の部署の業務改善や質の向上、課題解決に繋がることが多いところが面白い点です。今までのキャリアで得た経験を活かし、相乗効果でより良い仕事ができるとき、成長を感じることがができます。

人事院志望者へのメッセージをお願いします

人事院は他府省と比べると、直接国民に関わる施策を行っているわけではないので、国家公務員を志望される方の中で、最初から人事院という官庁を意識されている方は少ないかもしれません。私も最初は全く意識していませんでしたが、業務説明会で様々な府省・機関のお話を聞いたり、職場を訪問したりする中で、少しずつ国家公務員の働く環境・活躍する基盤に興味を持ち、それを支える人事行政に携われる官庁として、人事院を志望することにした経緯があります。皆さんも様々な職場を見て話を聞く中で、皆が働く職場の基盤作りをやってみたいと思われたら、是非人事院を訪問してみてください。

人事院の魅力は何ですか

人事院は、国家公務員が働く環境を整える「縁の下の力持ち」の役割を担っています。採用から退職までのライフステージをサポートしているので、幅広い業務を経験することができます。そして、国家公務員が生き生きと働ける人事制度を整えることは、国家公務員の活躍に繋がり、最後には日本全体がより良い方向に向かうことに繋がるので、やりがいを感じて働いています。

また、人事院は比較的規模の小さい組織なので、職員の顔が見える職場です。ワークの面でも、ライフの面でも、「こんなときは、あの人に相談してみよう」と思える、風通しの良い雰囲気も魅力の一つです。

現在どのような仕事をしていますか

各府省の職員を外国の大学院の修士・博士課程に派遣する制度(長期在外研究員制度)の企画・実施を担当しています。この制度は、国際的視野を持ち、複雑・多様化する国際環境に的確に対応できる人材の育成を図ることを目的とするもので、ここ数年は、毎年約160人の職員が研究員として海外の大学院に留学しています。各府省から推薦された職員の選抜審査や研究員決定、派遣前研修の実施、派遣中の報告書の確認や、帰国後の最終報告書の取りまとめ等を行うとともに、各府省の人事担当部署と連携して研究員をサポートしています。

やりがいを感じるのとはどんなときですか

国家公務員からの相談を受ける業務では、相談者から「問題が解決した」と連絡もらったときや、「あなたに話を聞いてもらえて良かった」と言ってもらえたとき。研修を企画・実施する業務では、参加者のアンケートに「職場に戻って学んだことを活かしたい」、「新

たな学びがあり、仕事へのモチベーションが高まった」などの記載があったとき。日々の業務では、外部からの問い合わせに適切に対応し、先方に制度の理解を深めてもらえたと感じたとき。このように、誰かのために自分が少しでも役に立てたと実感できたときに、この仕事をやっていて良かったと思います。

仕事を通じて成長したとを感じるのとはどんなときですか

これまで2~3年ごとに異動があり、その度に新たな分野の業務を担当してきました。異動当初はいつも、担当業務の制度や知識を習得することに苦労しますが、これまでの経験を活かして、仕事の進め方や対応の仕方を工夫できたときや、周囲に頼りにしてもらえるようになったときに、成長できているのかなと感じます。また、部下を持つ経験をしたことで、チーム全体で成果を出すために自分はどのような役割を果たすべきかという視点を常に持てるようになりました。

人事院志望者へのメッセージをお願いします

どの職場で働くかを決めることは、なかなか難しい決断だと思います。仕事の内容はもちろんですが、職場の雰囲気やどのような職員がいるのかを知ることも大切なことではないでしょうか。私自身は、人事院の説明会や官庁訪問で、風通しの良い雰囲気を感じたことや一緒に働きたいと思える職員に出会えたこと、そして、自分が人事院で働く姿をイメージできたことが決め手となりました。人事院に興味を持ってくださった方は、是非説明会で職員の話聞いてみてください。お待ちしております。



近畿事務局第一課専門官

金森 正宏

- 2004.10 採用II種
給与局給与第一課
- 2006.4 北海道事務局第二課
- 2008.10 給与局給与第一課
- 2010.8 給与局給与第二課
- 2012.4 沖縄事務局総務課主査
- 2014.3 会計課主計班主査
- 2016.4 総務課秘書
- 2017.6 給与局給与第三課手当第二班第一係長
- 2020.4 人事課給与班給与係長
- 2023.4 現職

給与局給与第一課専門官

石川 貴子

- 2002.4 採用II種
人材局企画課
- 2004.1 勤務条件局給与第一課
- 2006.4 関東事務局第二課
- 2008.1 関東事務局第一課
- 2009.4 職員福祉局職員福祉課
- 2010.10 職員福祉局職員福祉課企画班主査
- 2014.7 育児休業
- 2015.4 職務復帰
公平審査局職員相談課職員相談業務室職員相談官
- 2017.5 育児休業
- 2018.4 職務復帰
職員福祉局職員福祉課総務班主査
- 2019.4 国家公務員倫理審査会事務局倫理企画専門官(参事官付)
- 2020.4 企画法制課企画専門官
- 2022.4 現職



人事院の魅力は何ですか

人事院は人事行政の専門機関として、国家公務員の採用から退職に至るまでの様々な場面における勤務条件を整備することで、人事制度という側面から各府省の職員がより良い仕事ができるよう支えています。このため自らの勤務条件を良くするために働くことができるというのは魅力の一つだと思います。また、小規模官庁ということもあり、組織に埋もれることなく職員一人一人が輝けるチャンスが多いと感じています。若いうちから様々な経験を積むことができますので、ステップアップしやすい環境が整っていることも魅力の一つではないかと思います。

現在どのような仕事をしていますか

近畿事務局第一課では、給与制度の運用、民間企業の給与調査、勤務時間・休暇・健康安全・災害補償制度の運用、WLB、ハラスメント防止の推進、近畿管内の各機関に対する各種監査などの実施等々、非常に多岐にわたる分野の業務を担っています。私自身、地方事務局勤務は3回目となりますが、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、各機関の現場で抱える課題などを肌で感じることができる機会が多いので、霞が関にある人事院本院での勤務とは違った魅力があります。

やりがいを感じるのとはどんなときですか

第一課では監査・調査で管内の各機関を訪問する機会が数多くあります。給与制度・勤務時間制度等の中には各府省の運用に委ねられている部分も多くあり、本院で策定された制度が実際の現場でどのように運用されているのかを見られるのはとても良い経験になっています。本院での勤務時には制度設計に携わることもあ

りましたが、机上の空論にならないよう実際にそれを利用する現場を想像しながら検討する必要がありますので、こういった現場の実情を知ることができるのは、地方事務局勤務を経験する良さでもあり、今後の自分の強みにしていかなければならないと感じています。

仕事を通じて成長したと感じるのはどんなときですか

概ね2〜3年で人事異動のローテーションがありますので、異動する度に一から勉強し直すという面では大変な部分がありますが、仕事の進め方というのはどの部署においても共通事項であり次の職場に活かすことのできる経験です。これまでの様々な職場での経験を活かし、次に起こること等を想像しながら仕事を進められたときなどは成長してきたのかなと感じます。また、多くの仕事は一人で完結するものではないので、上司や関係がありそうな部署への事前の情報共有・相談などは、小さなことではありますが非常に重要なことだと感じています。

人事院志望者へのメッセージをお願いします

早いもので採用から20年目を迎えますが、採用前は「人事院」という存在をほとんど知りませんでした。たまたま説明会で人事院のブースに立ち寄ったのがきっかけで人事院の業務に興味を持ちましたが、当時の選択は間違いではなかったと思っています。こんなことがやりたいという漠然とした思いの中に「人事行政」というキーワードは入りづらいかもしれませんが、国家公務員を縁の下から支えるという仕事はなくてはならない仕事です。説明会や官庁訪問などを通じて、実際に働いている職員の生の声を聞き、その雰囲気を感じ取っていただければと思います。その中で「人事院」を選択していただければ幸いです。

人事院の魅力は何ですか

複雑・高度化する行政課題に対応するために、民間企業からの中途採用などを含め、様々なバックグラウンドや価値観を持つ国家公務員一人一人が、最大限のパフォーマンスを発揮し、国民に対して安定的に行政サービスを提供していくことがより一層強く求められています。そのような中で、中立かつ公正な立場から、社会の変化に対応し、国家公務員の適正な処遇を確保する、あるいは良好な勤務環境を着実に整えていくことは、人事院にしかできない仕事であり、大きな魅力です。

現在どのような仕事をしていますか

『国家公務員の初任給、33年ぶりに1万円超引上げを勧告』
2023年夏、このようなニュースを見た方がいるかもしれません。実はこの初任給を含め、一般職国家公務員約28万人の基本給(俸給)は、仕事の種類ごとに、職務の複雑・困難さ・責任の度合いに応じた「職務の級」と、勤務成績・能力に応じた「号俸」から成る賃金テーブル(俸給表)で全て管理されています。人事院で毎年行う精緻な調査に基づき、民間の賃金水準に合わせるように俸給を見直す必要がある場合には、初任給を始めとして、どの職員層にどの程度の引上げ(引下げ)を行うかを検討し、新たな俸給表を作り上げるという給与勧告に関わる仕事をしています。

やりがいを感じるのとはどんなときですか

俸給表を作る仕事は、全て機械的にできるものではありません。俸給額の変更は国家公務員一人一人の生活に直接影響するという重み、あるいは、累次の改正により先輩職員達が苦勞して築きあげた結果である現在の俸給水準の重みを感じながら、非常に細かい調整や確認作業を経て、一つのミスなく作成しなければなら

ず、緊張感を伴う大変な作業です。その結果が、新たな俸給表となって給与勧告に盛り込まれ、国会における法律の改正を経て、自らの給与として振り込まれた時は、とても感慨深い気持ちになります。(また、皆さんがこれから国家公務員となり、給与に満足していただけたら更にやりがいを感じます!)

仕事を通じて成長したと感じるのはどんなときですか

皆さんの中には、2、3年での異動では専門性が身につかないのではないかと感じている方もいるかもしれません。ただ、仕事の中身は違っても、様々な法令の知識やその制度の運用状況の理解、業務の進め方、関係部署の職員や各府省担当者との繋がりなど、異動する度に蓄積していく業務経験によって一つの物事に対する視野が広がり、次の仕事のパフォーマンス、仕事への自信などに確実に繋がっています。そういう意味で、人事院という人事行政の専門集団を構成する一員として専門性を日々蓄積していくことで、成長していると感じます。

人事院志望者へのメッセージをお願いします

仕事(府省)を選ぶときに、皆さんは何を重視しますか?興味がある業務内容であることはもちろんとても大切なことですが、公務はチームで仕事をする機会が多いので、どのような職員と仕事をするかという点も実は重要なポイントです。是非、人事院だけでなく、様々な府省の説明会・官庁訪問に参加して、たくさんの職員と話してみてください。その中で、皆さんが「人事院職員と一緒に仕事をしてみたい」と思っていたら幸いです。是非お待ちしております。



四国事務局長

秋葉 剛

- 1987.4 採用II種
職員局補償課
- 1990.4 外務省国際連合国連政策課
- 1992.4 給与局給与第三課
- 1994.4 公務研修協議会
- 1997.4 公平局調整課制度班法規係長
- 1998.10 管理局国際課国際専門官
- 1999.4 外務省在トロント日本国総領事館副領事
- 2002.5 総務局国際課国際専門官
- 2003.4 総務局総務課秘書
- 2006.1 総務課調整班主査
- 2006.3 総務課広報情報室広報専門官
- 2009.4 給与局給与第三課手当制度専門官
- 2011.1 給与局給与第一課長補佐(総務班)
- 2013.4 人材局企画課長補佐(任用班)
- 2014.4 人材局企画課専門官
- 2014.5 内閣官房内閣人事局参事官補佐(任用第二担当)
- 2015.4 東北事務局総務課長
- 2018.4 人材局首席試験専門官補佐(総括)
- 2019.4 国際課長補佐(総括)
- 2020.4 人事課能率厚生管理室長
- 2023.4 現職

職員福祉局職員団体審議官付参事官

早乙女 潤一

- 1983.4 採用初級
任用局(首席試験専門官付)
- 1986.4 管理局会計課
- 1990.4 関東事務局総務課
- 1992.4 管理局人事課
- 1994.4 地方公務員災害補償基金補償課認定第四係長
- 1995.4 地方公務員災害補償基金補償課認定第三係長
- 1996.4 地方公務員災害補償基金補償課認定第一係長
- 1997.4 給与局給与第二課基準班主査
- 1999.4 給与局給与第三課手当第一班第四係長
- 2000.4 給与局給与第三課手当第一班第二係長
- 2001.8 勤務条件局給与第二課審査第一班審査第三係長
- 2003.4 関東事務局第二課試験第二係長
- 2004.4 関東事務局第二課試験第一係長
- 2006.4 関東事務局第一課公平勤務係長
- 2007.4 防衛省人事教育局人事制度課給与室
- 2008.7 防衛省人事教育局給与課給与制度班
- 2009.4 総務課政策評価専門官
- 2011.4 関東事務局第一課長
- 2013.4 公平審査局主任審理官(首席審理官付)
- 2015.4 沖縄事務所総務課長
- 2017.4 総務課長補佐(国会班)
- 2018.4 総務課国会連絡主幹
- 2021.4 北海道事務局長
- 2023.4 現職



私たちの責任・・・

国家公務員人生の第一歩を踏み出した瞬間に皆さんと人事院との関わりは始まります。否、この冊子を手にとられた時にはすでに始まっているといつてよいでしょう。人事院が所掌とする「人事」行政に関する業務は募集・採用活動の企画・実施、勤務時間・休暇制度等勤務環境の整備、適正な給与の決定、研修による人材育成、公平審査による職員の利益保護、生涯設計等々・・・。「人事」と一言で括られるこれらの業務は国家公務員一人一人、そしてそのご家族も含み、現在から将来までの生活環境、人生設計に確実かつ間断なく関係するもので、私たち人事院の職員が担う責任と役割はこの上なく大きなものといえます。

私たちの想い・・・

これまで霞が関にある人事院事務総局(本院)の5局を経験するとともに、地方事務局勤務、他府省や団体への出向など、人事院を外から見る機会も得て、バラエティに富んだ道のりを歩きました。その折々、課題の解決に向けた方策を考え、また、諸制度の適正な運用を確保するため各機関の人事担当部局と連携を図るなど、異なった内容、方法、相手等に都度向き合いながら、常に新しい視点をもって業務に携わってきました。いずれの場面においても、中立・公正な第三者機関の一員であるという立場を肝に銘じながら、公正性の確保、国家公務員の利益の保護、国民の理解、活力のある公務組織の実現というマインドを大切にしてきました。これは人事院の職員であればおそらく誰もその身に染みついているものであり、共通の想いや価値観で繋がっている仲間同士が日々切磋琢磨し合える職場、そこに人事院の強みがあると思っています。

私たちの今・・・

新型コロナウイルス感染症の拡大を機に、働き方の柔軟化、社会経済情勢や企業活動の変化に伴う人材不足による人材確保競争の激化、賃金など処遇改善の流れ、雇用年齢の引上げ等、人事の現場は変革の潮流の真っ直中にあり、これまでの常識をはるかに超えた新たな対応が求められています。これから社会の海原へと漕ぎ出す皆さんには、新鮮かつフレキシブルな発想、果敢な行動力とチャレンジ精神が期待され、活躍の場は無限に広がっています。国家公務員の勤務環境も(ここ瀬戸内の海のように)波穏やかではなく、改善を図り、新たな工夫や仕組みを構築し、取り入れていく必要に迫られています。

私たちと皆さんのこれから・・・

「異なるバックグラウンド、キャリア意識及び人生設計を持つ職員一人一人が高い意欲とやりがいを持って躍動できWell-beingが実現される環境を整備」、「職員個人の主体的な成長を促進」、「職員の仕事に対するモチベーションを高め、組織パフォーマンスを向上させるため組織への貢献にふさわしい処遇を確保」、「職員の希望や事情に応じた時間や場所での勤務を可能とする、より柔軟な働き方の推進」、これらは2023年に人事院が国会と内閣に対し行った「公務員人事管理に関する報告」に掲げた公務職場における課題です。これらの解決に向けて、人事院の職員一丸となって汗を流して取り組んでいます。そして、まずは私たち自身が慣例にとらわれない自由なアイデアを出し合いながら、新たな働き方や仕事の進め方など効率的な業務改善や、やりがいの高まる人事院の職場づくりにも主体的にチャレンジしています。

皆さんが求める働き方、職場環境とはどのようなものでしょうか?これからのワーク&ライフスタイルを、私たちと一緒に、皆さんがご自身の手で創造し、国家公務員を支える力となりましょう!

40年前を思い起こすと・・・

パンフレットを手にとっていただきありがとうございます。皆さんは希望する官庁や興味がある官庁は見つかりましたか?40年前に私が人事院を選んだのは、人事院の業務が他の官庁とはちょっと違うというところに興味を引かれたからでした。人事院が担当する国家公務員の人事行政は、採用試験の実施を除くと国民の目にあまり触れることはないものですが、全国で働いている国家公務員の給与を始めとする勤務条件などを整備し、またサポートすることで、全国为国家公務員が安心して国民へのサービスを提供することができれば、間接的に国民に貢献することができる仕事だと思ったことが、志望のきっかけでした。

「人事行政」というと堅苦しい印象を持つかもしれませんが、仕事をしていく上で一番身近な給与や勤務時間・休暇なども人事行政のひとつです。公務員が意欲的かつ能率的に勤務できる制度を整えることは、個々の公務員のパフォーマンスを向上させ、行政サービスをより良いものにしていくことに繋がります。

期待の大きい仕事

国家公務員は、その地位の特殊性と職務の公共性から労働基本権が制約されていますが、一部の職員を除いて勤務条件の維持や改善を図ることを目的として、職員団体を結成できるとされています。

人事院は国家公務員の労働基本権制約の代償機関としての役割を担っています。私が所属する部署は、職員団体の意見や要望を聞く人事院の窓口として会見を行い、聴取した意見や要望を担当と共有し、人事院の施策の策定に役立ててもらおうといった業務です。職員団体との会見では、職員の勤務条件に関して現場の切実な声を直に聞くことができ、時に厳しい意見が寄せられるこ

ともありますが、それは人事院が担う業務が、全国で働く国家公務員にとってとても重要であるからだだと思います。人事院は約28万人の一般職の国家公務員を対象にした人事制度を担当していますが、その施策の効果には、一般職の国家公務員だけにとどまらずに、国会職員や防衛省職員などの特別職の国家公務員を始め、地方公共団体の職員などにも波及するなど、大きな影響を与えています。

厳しいけれど・・・温かい

近年、国家公務員の定年延長を始め、働き方改革、仕事と家庭の両立支援、ハラスメント対策に加え公務員離れへの対応など、時代の変化に合わせて人事院が対応していかなければならない課題は山積しています。人事院は地方事務局(所)を合わせても600人ほどの組織ですから、この少ない職員数で様々な課題に対応していくためには、職員一人一人がその能力を最大限に発揮していかなければなりません。

仕事は当然良いことばかりではなく、高い壁にぶつかることもあるかと思いますが、人事院では上司や同僚との距離が比較的近く、いろいろと相談に乗ってもらいながら対応でき、また、フォローしてもらえる仕事しやすい環境ができています。是非一度、人事院の雰囲気を見に来てください。人事院の業務も魅力があると思っていますが、人事院を訪問していただければ、きっと人事院の職員にも惹かれると思います。皆さんとお目にかかれる日を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



濱名 晴香

地方公務員災害補償基金補償課認定第三係長

- 2016.4 採用一般職
関東事務局総務課
- 2018.3 会計課
- 2020.5 育児休業
- 2021.4 職務復帰
企画法制課
- 2023.4 現職

出向して気付いた人事院の良さ

地方公務員災害補償基金は、公務上の災害又は通勤による災害を受けた地方公共団体等の職員や遺族に対し、補償等を行っている機関です。私はここで、公務災害及び通勤災害の認定、全国にある支部からの問合せへの対応等を担当しています。認定結果が被災した職員やその家族に与える影響は大きく、日々緊張感を持って業務を行う必要があるため、大変な業務ではありますが、公務が原因で病気にかかったり、怪我を負ってしまった職員の救済に繋がるため、やりがいを感じています。

当基金には、地方公共団体や他府省からの出向者が多く、様々な考え方に触れることができ、良い刺激となっています。出向して気付いた人事院の良さは、「人」を大切にしていることです。超過勤務の縮減や年次休暇取得促進の取組、ワーク・ライフ・バランスへの意識が高く、また、管理職員が部下を気かけ、必要に応じて面談を行ったりしていることが、働きやすさに繋がっていると思います。

出向経験を今後どのように活かすか

業務を通じて、人事院が所管している国家公務員の各制度（災害補償、ハラスメント防止、勤務時間など）は、地方公務員に影響を与えているものも多いため気づき、改めて人事院の業務の幅広さや重要性を認識しました。

人事院に戻った際にも、人事院が与える影響の大きさを意識しながら、業務を行っていきたいと思います。



左から3番目が筆者

井上 ちか

外務省在フィジー日本国大使館二等書記官

- 2012.10 採用一般職
九州事務局第二課
- 2014.4 九州事務局総務課
- 2018.3 国際課
- 2018.10 外務省総合外交政策局国連企画調整課(国際機関人事センター)
- 2020.4 外務省総合外交政策局国連企画調整課(国際機関人事センター主査)
- 2021.4 人材局企画課総務班主査
- 2022.4 国際課国際専門官
- 2023.4 現職



森田 航

総務省自治行政局公務員部福利課安全厚生推進室主査

- 2016.4 採用一般職
人事課
- 2018.4 給与局給与第二課
- 2020.4 中部事務局第一課
- 2021.4 中部事務局第二課
- 2022.4 中部事務局第一課
- 2023.4 現職

出向先から見る人事院

私は現在、地方公務員が公務中や通勤中に災害（負傷や疾病など）を受けた場合に、その損害を補償する災害補償制度と、地方公務員の安全と健康の確保、公務災害の未然防止を図る安全衛生制度に関する業務を担当しています。災害補償が適切に実施されるよう、法令改正や補償を実施する地方公務員災害補償基金と地方公共団体へ助言を行ったり、安全衛生対策の充実強化を図るため、地方公共団体へ情報提供・調査・助言を行ったりしています。

いずれの制度も地方公務員の実情を踏まえた対応が求められますが、国家公務員の制度に準拠しているため、制度の趣旨や運用などを人事院の担当者に教えてもらうことがあり、人事院が国家公務員のみならず地方公務員へも大きな影響力を与えていることを実感しています。

出向経験を活かして

人事院では、他府省などに出向する機会があり、外の組織の考え方などを知ることができます。特に、私の現在の職場には、総務省職員に加えて他府省や地方公共団体からの出向者など様々なバックグラウンドを持つ職員がいるため、これまでとは違った考え方や仕事の進め方など日々発見があり、勉強になっています。

人事院に戻った際には、出向先での経験を活かして、国家公務員が安心して働くことができる勤務環境の整備に取り組んでいきたいと思っています。



山田 政臣

海上保安庁第三管区海上保安本部総務部人事課長補佐

- 2001.4 採用II種
総務局総務課
総務局人事課
- 2002.4 関東事務局第二課
- 2003.4 会計課
- 2006.4 中部事務局第二課任用係長
- 2008.4 中部事務局第二課試験係長
- 2009.4 中部事務局第一課公平勤務係長
- 2010.3 会計課主計班主査
- 2011.4 会計課経理班支出係長
- 2012.4 沖縄事務所総務課主査
- 2015.4 沖縄事務所調査課主査
- 2017.4 沖縄事務所調査課主査
- 2018.3 人材局試験課試験計画官
- 2020.4 関東事務局第二課総合職試験第一係長
- 2021.4 関東事務局第二課専門官
- 2023.4 現職

ODAの現場から

外務省に出向し、フィジーという国で政府開発援助（ODA）のプロジェクト管理を主に担当しています。山奥の村に給水管を通すプロジェクトで初めての蛇口に大喜びする村人からお礼の歌や踊りを見せていただいたり、小学校にトイレを引き渡す契約を整えたり、支援要請の陳情を受けたり、人間の安全保障を支えるODAの現場で、日々できることを模索しています。

違いを楽しむ

まさか自分が遠い南の島で仕事をするとは思っていませんでしたが、一筋縄ではいかない途上国の生活も、直前まで未定で儀式重視の大洋州式の仕事も、日本とはまるで違うことだらけ、パラダイムシフトの連続で面白いです。

海外勤務の魅力は、多様な人に出会い、自身も多様なアイデンティティを意識できることだと感じています。国籍、人種、宗教、職業、年齢など業務上出会う方の幅はぐんと広がり、腰まで川に浸かりながら通学する小学生に話を聞いたかと思えば、政府幹部との会合に同席する日もあり、その振れ幅が面白く、見える世界も広がったように感じます。

スピーチの常套句として「日本政府と日本国民を代表して」とよく使うのですが、背筋が伸びる思いの日もあれば、代表的な日本人と捉えられることが苦しい日も、マイノリティとしてプレッシャーを感じる日もあり、面白く感じます。

「海」に関する様々な事に対応

私は現在、横浜市にある海上保安庁第三管区海上保安本部の人事課に所属し、人事評価事務の取りまとめや、海上保安学校や海上保安大学の学生を採用する試験及び募集活動を担当しています。

人事院の試験課に所属していた時は、海上保安学校や海上保安大学の学生を採用する試験を担当していたため、出向が決まった時は少なからずの縁を感じました。

海上保安庁の業務はある程度知っていたつもりでしたが、いざ入庁し、職員が「海」に関する様々な事に対応している様子を見ると、改めて他府省業務の奥の深さを実感しました。

人事院が果たしている大きな役割

業務に従事していると、人事院が関わっている事柄が多いことに気付かされます。例えば、各府省の職員を対象とした研修の実施、給与支給を適正に実施しているかを確認する監査や働きやすい職場環境を構築しているかを確認する調査の実施、そして私も携わったことがある職員（海上保安庁は「学生」）採用試験の実施の制度設計等があり、人事院が大きな役割を果たしていることを目の当たりにしています。

人事院の職員数は600人程度であるため、他府省に比べて小規模な機関ですが、国家公務員をあらゆる面で支えるという大きな役割を担っています。

人事院の役割に興味を持たれた方は、是非人事院へお越しください。

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

災害補償審査申立の個別事案を担当しています。災害補償審査とは、被災した職員が所属する各府省等が行った公務上の災害の認定等に不服がある場合、人事院に対し、審査を申し立てることができ、その審査を行うものです。私は、審理官として、申立人、その上司・同僚、主治医等を対象とする調査を行っています。

育児と仕事を両立させるための秘訣は何ですか

前倒しで業務で行うこと、周りへの感謝が大切だと思います。子供の体調不良で休暇を取得することがあるので、前倒しで業務を行うよう心がけています。特に、周りの職員の巻き込んで行う業務については、早めに着手するようにしています。また、休暇を取得した際には、他の職員がフォローしてくれているので、お礼を伝え、感謝の気持ちを忘れずに業務に取り組むようにしています。私は、次女が産まれた際、2回目の育児休業を取得しましたが、当時在籍していた会計課では、上司、私ともに繁忙だったのですが、上司へ育児休業を取得したい旨を伝えたと、その場で快く承諾してもらい、大変有り難かったです。今後、このような対応ができる上司になりたいと思います。



現在どのような仕事をしていますか

関東管内の各機関で勤務する国家公務員を対象とした、研修の企画・実施を担当しています。具体的には、研修の実施に向けて講義内容の検討、研修講師の選定等を行い、研修期間中は研修員が快適に受講できるように、スケジュールを管理しています。人事院の仕事の中でも、自分に裁量のある仕事だと思うので、やりがいや面白さを感じています。研修員からのアンケートにおいて、「研修を通じて得るものがあった」等の感想が書かれていると、仕事の活力になります。

育児と仕事を両立させるための秘訣は何ですか

仕事に関しては、前倒しで業務に取り組むことです。子どもの体調不良等で急遽休暇を取得することも多いので、余裕を持って仕事を進めるよう心がけ、上司や同僚と密に情報共有しています。育児に関しては、少々できなくても「いい加減」でなく「良い加減」なんだと思って心に余裕を持たせています。それでも、まだ手探り状態で、胸を張って両立できている！とは言えません。周囲の方々や家族の協力により成り立っているため、仕事と育児の両方において、感謝の気持ちを伝えることが大切だと思います。

公平審査局審理官(首席審理官付)

谷 大輔

- 2009.10 採用Ⅱ種 会計課
- 2012.4 九州事務局第二課
- 2015.3 人材局試験課
- 2017.1 育児休業 職務復帰
- 2017.4 地方公務員災害補償基金審査課審査第二係長
- 2020.4 会計課管財班管財・設備係長
- 2022.11 育児休業 職務復帰
- 2023.4 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



育児中の一コマ

長女、次女と公園へ出かけています。次女を抱っこして歩くことにより、筋トレにもなっています。

関東事務局総務課研修係長

木村 真衣

- 2013.4 採用一般職 総務課
- 2015.4 人材局企画課
- 2017.4 中国事務局第二課
- 2018.4 公務員研修所教務部教務第一課
- 2020.4 内閣官房内閣人事局
- 2021.4 人材局試験専門官(首席試験専門官付)
- 2021.9 人材局試験課試験監理・計画班主査
- 2021.10 育児休業
- 2023.4 職務復帰 現職

利用した両立支援制度

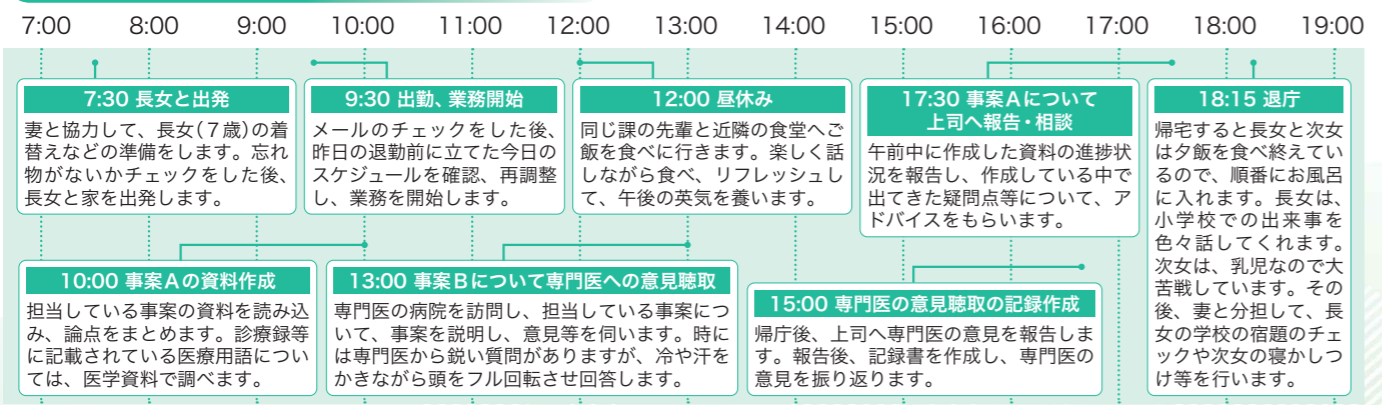
- 産前・産後休暇
- 育児休業
- 休憩時間の短縮(15分短縮)
- 育児時間(終業時間を1時間短縮)



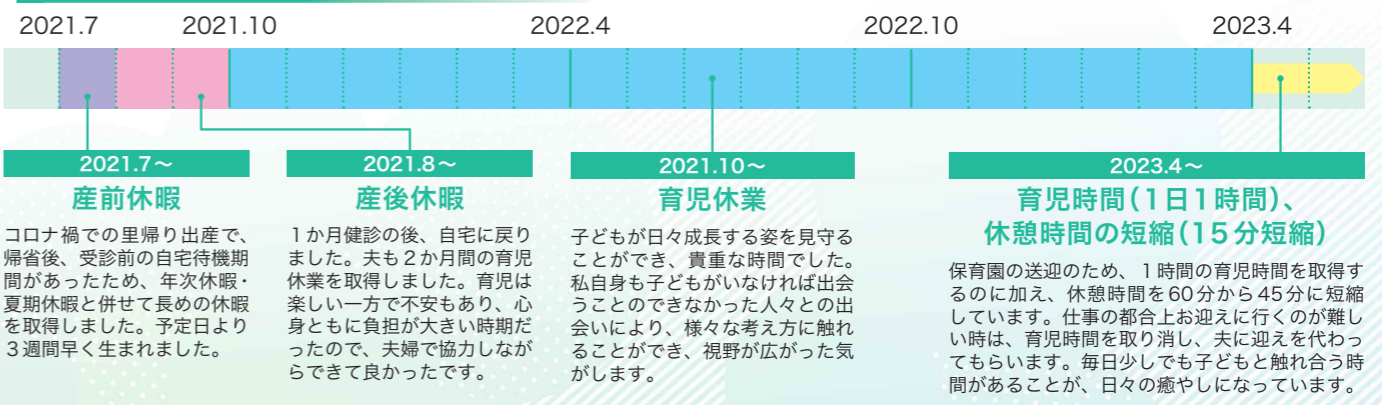
育児中の一コマ

休日は、家族で出かけることが多いです。写真は、那須どうぶつ王国でペンギンに夢中になっている息子です。

1日のスケジュール



両立支援制度の利用例





若手職員の1日



人材局試験課

濱田 康輝

2022.4 採用

現在の仕事内容

国家公務員採用総合職試験を担当しており、年に2回実施される総合職試験の試験実施に向けた準備から合格者発表までの全てのプロセスに携わっています。具体的には、受験者に配布する資料の作成や試験結果のデータ処理、各地方事務局(所)との連絡調整などをしています。

国家公務員を目指す多くの方が採用試験を経て採用されることから、受験者一人一人の人生を左右しており、適正な試験が実施されるよう緊張感を持って仕事に取り組む必要がありますが、無事に合格者発表を迎えた際には大きなやりがいを感じることができます。



休日の過ごし方

土日に休暇を繋げて、趣味の旅行によく行きます。初めて訪れる地域に行くのが楽しみです！試験課は、業務予定の見通しが早めに立つので、前もって旅行の計画を立てやすいです。



8:30 出勤

出勤したらメールを確認し、今日やるべき業務の優先順位を整理します。



9:30 問合せ対応

受験者などの問合せに対応します。受験者は、大学生や高校生であることが多いので、丁寧かつ、分かりやすく回答することを心がけています。



11:00 HPの情報更新・SNS投稿

常に最新の試験情報が受験者に行き届くように、定期的なホームページの更新やSNSでの周知をしています。受験者にとって、より分かりやすい情報となるように、上司や同僚との打合せを行いつつ作業します。



12:00 昼休み

同僚や先輩と外に食べに行くことが多いです。午後の業務に向けて、良いリフレッシュの時間になります。



13:00 試験結果のデータ処理

試験実施に関する根幹の部分であり、ミスをすることがないように、特に慎重に処理します。複数人の目で、何度も確認を行います。処理作業が終了するまでは気を抜くことができません。



15:00 資料の仕分け・発送準備

試験資料を受領したら、各地方事務局(所)へ仕分けて、発送します。試験資料は個人情報も含まれていたり試験実施に関わる重要な書類であったりするので、発送誤りがないように、必ず複数人で点検します。



18:00 退庁

その日やるべきことが残っていなければ、業務を整理してから退庁します。業務状況に応じて、フレックスタイム制や年次休暇を活用し、早めに退庁することもあります。



若手職員の1年



九州事務局総務課

久門 彩乃

2021.4 採用

現在の仕事内容

九州管内で勤務する国家公務員を対象とした様々な研修の企画や運営を担当しています。

研修を受講することで、必要な知識やスキルを習得できるため、職員の資質や能力が更に向上します。つまり、研修は国家公務員がより良いサービスを国民の方々に対して行うためのヒントを提供する場となっています。

国家公務員一人一人が研修を通してよりパワーアップしていく様子を身近で見ることができ、間接的ではありますが、より良い行政の運営に携わっていることに、非常にやりがいを感じています！



休日の過ごし方

家でゆっくりする日もあれば、友人と出かける日もあります。写真は友人と陶芸を体験しに行った際の様子です。なんとか完成した花瓶は自宅で大切に飾っています！



研修講師として講義を行う

プロの研修講師の方に講義をお願いする場合がありますが、人事院職員が講師として国家公務員制度等の講義を行うこともあります。九州管内各機関の職員に向けて講義するため、とても緊張しますが、参加者から良い評価をいただくと、大変嬉しく、やりがいを感じます。



民間給与実態調査

国家公務員の給与を決定するために民間企業の給与に関する情報を集める重要な調査です。本務ではありませんが、調査先が多いので、事務局職員全員で取り組んでいます。



国家公務員採用試験

九州各県へ出張して試験を実施することもあります。試験業務も本務ではありませんが、各試験地で滞りなく試験を実施するため、事務局職員が一丸となって取り組んでいます。



職員団体との会見

労働基本権制約の代償措置として、職員団体の方から給与や勤務条件についての要望を聴き、施策の検討に繋がっています。



オンライン研修の実施

公務の世界でもデジタル化が進んでおり、一同に会さなくても、それぞれの職場や自宅から研修が受講できるようになりました。地方事務局でもオンライン研修を実施しており、各地から多くの受講者を受け入れています。



次年度の研修計画

次年度の研修をどのようなカリキュラムで行うか、上司と話し合い、今年度より更に良い研修が実施できるよう計画します。





秋永 流我
職員福祉局職員福祉課



大川 智佳
関東事務局第二課



佐々木 滯緒
公務員研修所教務部
教務第二課



溝添 慧太
会計課



若手職員アンケート

一般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？

- 国家公務員がより活躍できる環境整備を通じて、間接的に良き行政運営に貢献できることに魅力を感じたからです。
- 人事行政に興味があったからです。
- 国家公務員を支えることで国民全体に貢献できるというスケールの大きさや、職員の穏やかな雰囲気の魅力を感じたからです。
- 試験業務や各機関からの制度に関する問合せなど、人事院独自の業務に魅力を感じました。
- 説明会の際の参加者に対する姿勢や、官庁訪問の際、緊張しないように対応していただいたことから、職場の雰囲気に惹かれました。

Q2 職場の雰囲気は？

- 常に気にかけてくれる先輩が多く、疑問に思ったことをすぐに相談できるととても温かい職場だと思います。毎日楽しく働いています。
- 学生時代にパンフレットを読んで想像したとおり、穏やかな雰囲気です。ユーモアのある上司や頼れる先輩方に支えられ日々業務に励んでいます。
- 風通しが良く、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。若手のうちから、自分に裁量権のある仕事を任せてもらえました。
- 新しいことへ挑戦したいと言いやすい職場だと思います。
- 仕事のこともプライベートのことも相談できる上司や先輩が多い職場環境です。

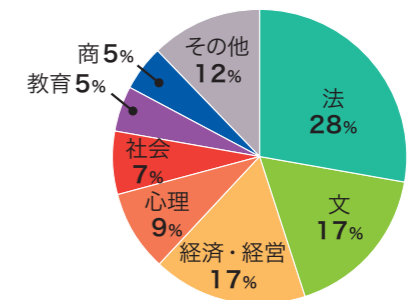
Q3 採用前と採用後のギャップは？

- 若手でも中心となって業務を進める機会がある点です。
- 想像以上に上司が若手職員の意見を真摯に聞いてくれます。時には自分の意見が反映されることもあります。
- 所属課を超えて様々な職員と関わりながら行う業務がある点です。
- 悪い意味でのギャップはありませんでした。業務も幅広くやりがいを感じています。
- 多様な働き方が出来る点に驚きました。フレックスタイム制やテレワークに加え、育児や介護等ライフステージに合わせて勤務しているが多くいる職員がいる点に驚きました。
- ペーパーレス化や業務効率化に取り組んでいて、想像以上に紙媒体を使う機会が少ないと感じています。

Q4 仕事のやりがいは？

- 採用活動の説明会などで、人事院の業務や国家公務員へ興味を持つ人が増え、良いリアクションがあったときにやりがいを感じます。
- 研修のカリキュラムや進め方について意見を伝えた時にそれが採用されたとき。研修には40人程度の職員が参加しており、自身の意見が採用されている場面を確認することができたときには、特にやりがいを感じました。
- 採用試験を無事終了させたときは、大きな達成感がありました。
- 制度についての質問等に対して、業務で培った経験等からスピーディーに回答することができると、相手の業務の流れを止めることなく対応できたと思え、役立っていると実感できます。

Q5 学生時代の学部・専攻は？



宮下 理子
人材局
(首席試験専門官付)



齋藤 広太
北海道事務局第二課



遠藤 佑真
東北事務局第二課



田仲 美咲
沖縄事務所総務課

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。一般職試験からの採用者については、総務的な業務を担当する他、2～3年程度のローテーションで異動を行う中で、能力・適正に応じ、各局における政策の企画立案業務等も担当しつつ、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。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

最初は受験した地域試験の区分に応じた地域での勤務となりますが、その後は地域をこえて転勤することもあります。本院で採用された職員であれば、本院各局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、地方事務局(所)等に転勤する機会もあります。地方事務局(所)等に転勤した場合は、現地で2～3年勤務した後、再び本院に戻ってくる異動が一般的です。また、他府省等への出向や、在外公館での勤務、短期在外研究員制度を利用した海外留学等を経験する機会もあります。

出向や転勤の例

他府省・地方自治体等

内閣官房、デジタル庁、総務省、外務省、環境省、衆議院事務局、海上保安庁等

在外公館

大使館等

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(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>本院勤務の場合 242,640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、性別、出身大学・学部等に関係なく、人物本位で採用しています。なお、各地方事務局(所)でも採用を行う場合があります。

	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
採用数	15	12	12	6	8
うち女性数	8	7	5	4	4

※上記は本院(関東事務局及び公務員研修所を含む。)での採用数です。

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があります。さらに、3年目には総合職採用の職員を含む同期職員と中堅係員研修に参加していただくなど、役職段階に応じた研修が用意されています。

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。

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/ikuji/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なり、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

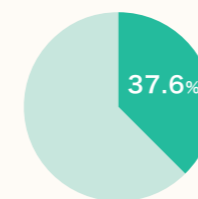
■ 男性：83.3% (参考：43府省等平均72.5%)

(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)

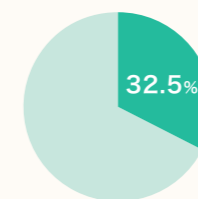
女性職員の登用状況

女性職員の割合



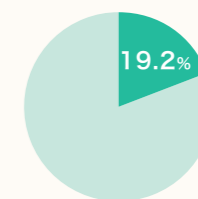
参考：26府省平均23.7%

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>

