

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
☎ 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

業務案内

National Personnel Authority



人事院の MISSION VISION VALUE

果たすべき使命

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

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。



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。

○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。

○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。

○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。

○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。

目次

事務総長からのメッセージ	P.03
人事院の役割.....	P.04
人事院の組織.....	P.05
令和6年人事院勧告.....	P.06
職員福祉局	P.07
人材局	P.09
給与局	P.11
公平審査局	P.13
国家公務員倫理審査会	P.15
官房部局	P.17
公務員研修所	P.19
地方事務局(所)	P.21



人事院事務総長

柴崎 澄哉

新時代における公務員 人事管理の青写真を描く

国家公務員の仕事、人事院の仕事について、どんなことが頭に浮かびますか。

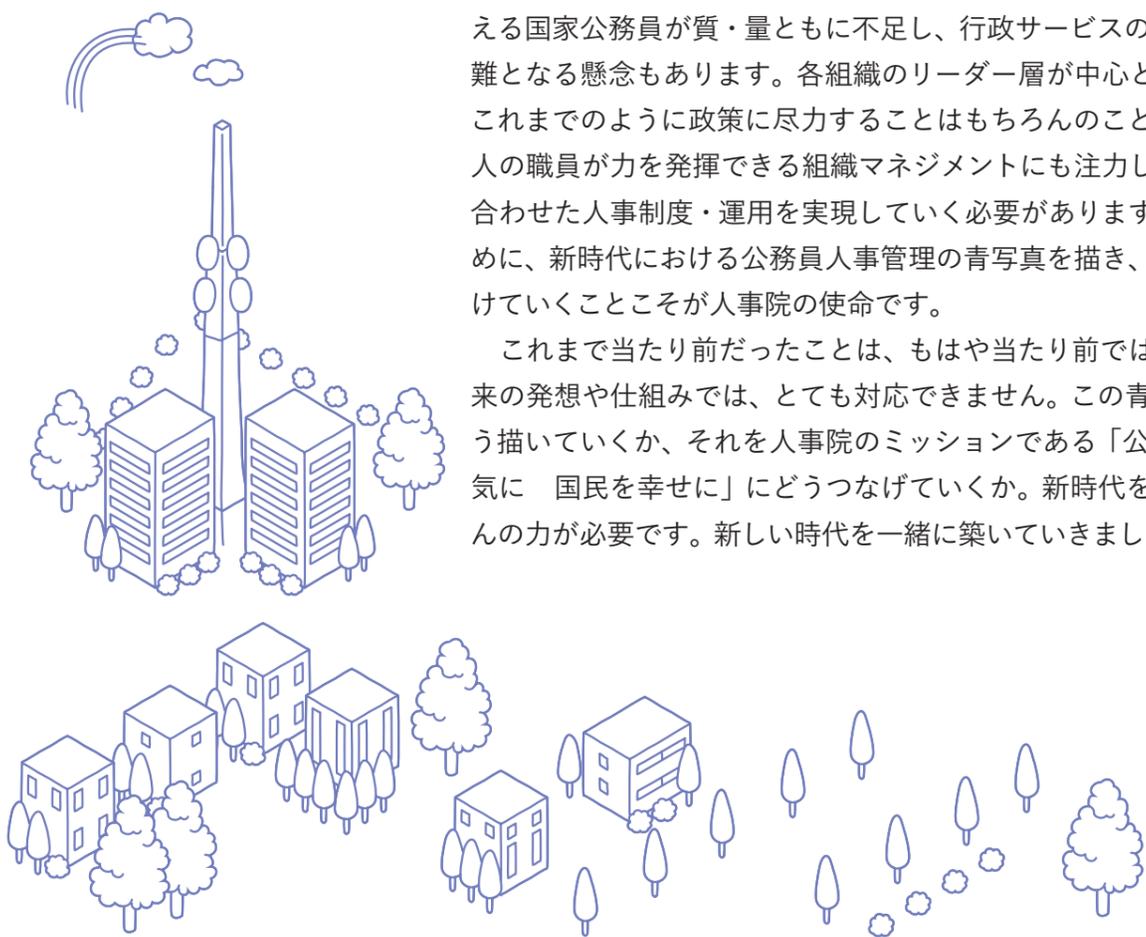
国全体に関わる業務を行うこと、日本に暮らす人々の安全、安心を守ることなど、国家公務員は国家の屋台骨を支える唯一無二の仕事をしています。

社会経済や国際情勢など環境が激しく変化する時代において、その仕事を着実に果たしていくためには、多様で優秀な人材が公務に集まり、職員一人一人が日々の職務に意欲と志を高く持ち、磨いた能力を最大限発揮できることが重要です。

人事院は、公務員人事管理を時代環境に即したものとすべく、近年にない初任給の大幅引上げや国家公務員採用試験の受験可能年齢の引下げ、個々の職員の事情・希望に応じた働き方を可能とするフレックスタイム制の柔軟化、勤務間インターバルの確保の努力義務化など、制度改革や運用改善に力を入れてきました。

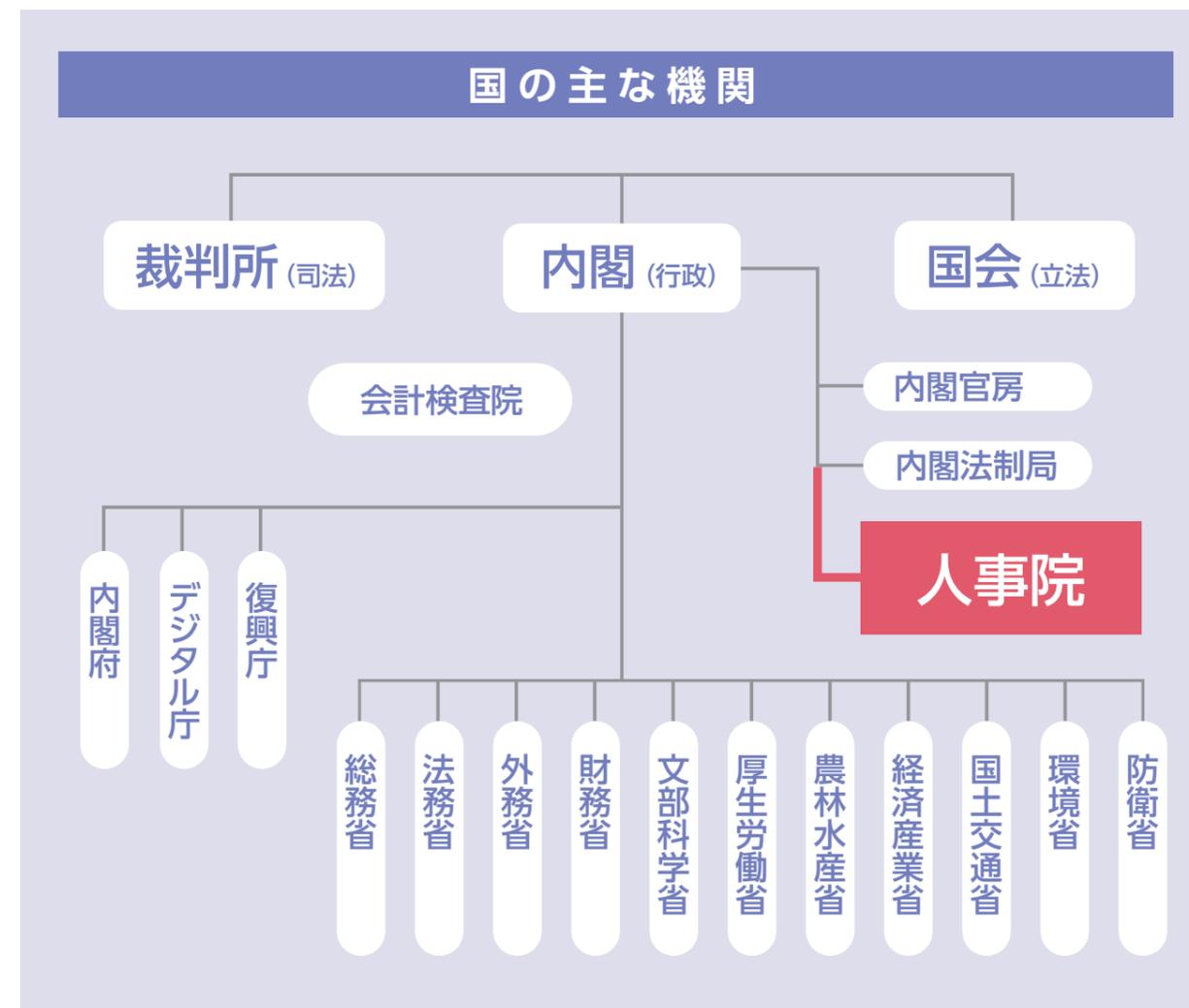
一方で、若年層の離職の増加、実務の中核を担う中堅層が少ないなど職員構成の課題などの影響により、このままでは国家を支える国家公務員が質・量ともに不足し、行政サービスの維持が困難となる懸念もあります。各組織のリーダー層が中心となって、これまでのように政策に尽力することはもちろんのこと、一人一人の職員が力を発揮できる組織マネジメントにも注力し、時代に合わせた人事制度・運用を実現していく必要があります。そのために、新時代における公務員人事管理の青写真を描き、改革を続けていくことこそが人事院の使命です。

これまで当たり前だったことは、もはや当たり前ではなく、従来の発想や仕組みでは、とても対応できません。この青写真をどう描いていくか、それを人事院のミッションである「公務員を元気に 国民を幸せに」にどうつなげていくか。新時代を創る皆さんの力が必要です。新しい時代と一緒に築いていきましょう。



人事院の役割

公務員は、憲法により「全体の奉仕者」とされ、職務の遂行に当たっては、中立、公正性が強く求められます。このため、公務の民主的かつ能率的な運営を保障することを目的とした国家公務員法に基づき、人事行政に関する公正の確保及び国家公務員の利益の保護等に関する事務をつかさどる中立・第三者機関として設けられた機関が、人事院です。



人事行政の公正性の確保

公務員人事管理の公正性が確保されるよう、人事院は採用試験、任免の基準の設定、研修等を実施しています。

労働基本権制約の代償機能

労働基本権制約の代償措置として、給与等の勤務条件の改定等を国会及び内閣に勧告しています。

人事行政の専門機関

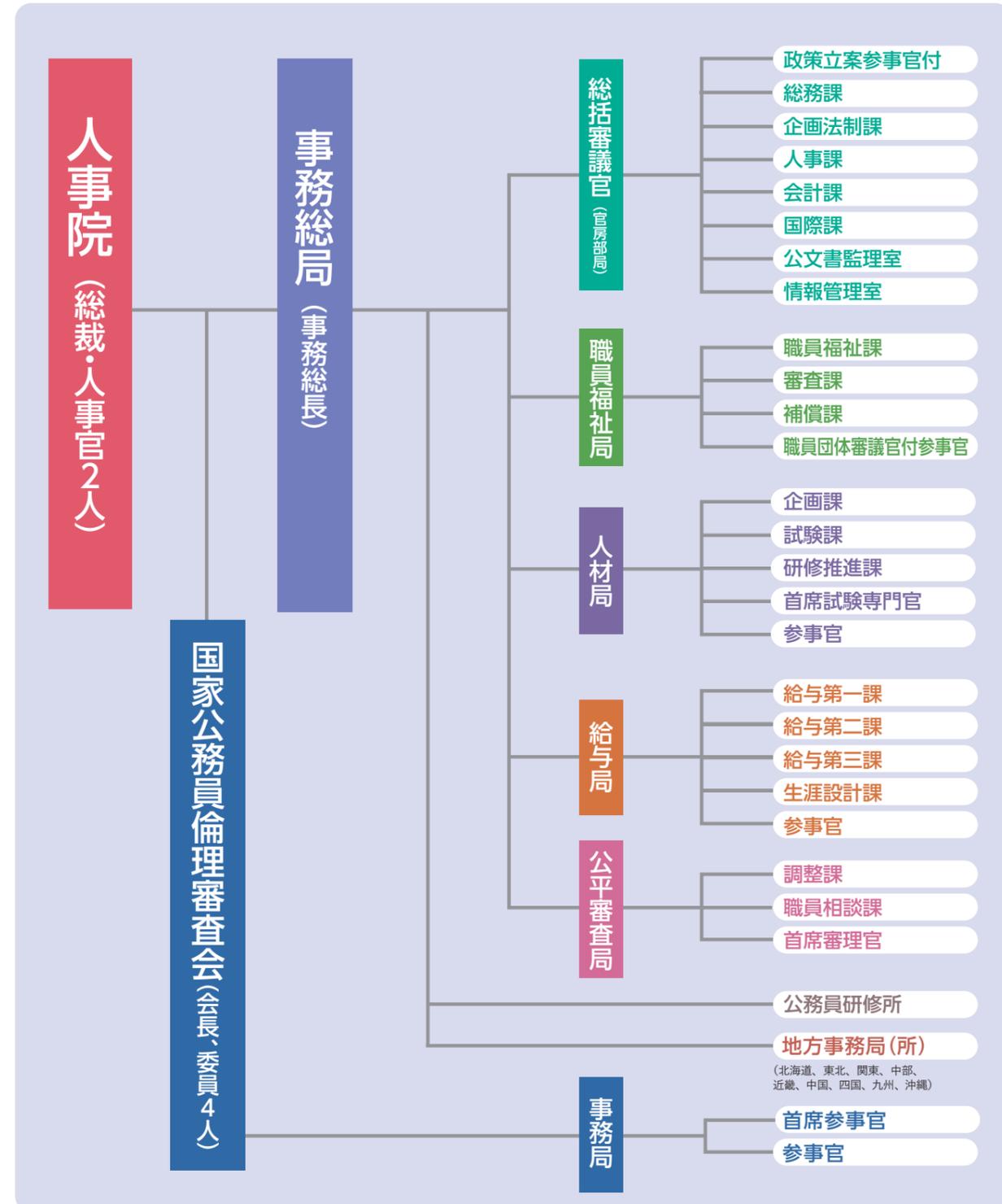
人事行政の専門機関として、国内外の人事制度の調査・研究を行い、時代の要請に応える人事施策を展開しています。

人事院の組織

人事院は、人事官3人（うち1人は総裁）をもって構成される合議制の機関です。人事官は国会の同意を経て内閣により任命され、その任免は天皇により認証されます。

人事院にはその事務部門として事務総局が置かれ、事務総長の下に内部部局としての5課・2室（官房部局）及び4局のほか、公務員研修所、9地方事務局（所）から構成されています。

また、人事院には、国家公務員法及び国家公務員倫理法に基づき国家公務員倫理審査会が設置されています。



令和6年人事院勧告

人材確保に向けた抜本的施策と更なる改革の全体像

多様な人材が集まり、一人一人が高い志を持って
職務を遂行できる魅力ある公務へ



給与制度のアップデート

— 現下の人事管理上の重点課題に対応し、時代の要請に即した給与制度に転換 —

【措置内容の例】

- 初任給を大幅引上げ。管理職は職責重視の体系に刷新
- 地域手当を都道府県単位の広域化
- 通勤手当の上限を月15万円に引上げ。新幹線通勤の要件緩和
- 配偶者に係る扶養手当を廃止、子に係る手当を増額

<p>一般職試験にも「教養区分」を導入 【令和7年目途】</p> <p>総合職試験「教養区分」の年2回実施 【令和8年目途】</p> <p>CBT(オンライン試験)の段階的導入 【令和9年目途】</p>	<p>キャリア形成支援のための取組をまとめたガイド作成</p> <p>国内外の大学院への派遣を拡充</p> <p>キャリア形成を支援する人事管理のための府省共通システムの設計</p>	<p>育児時間の取得パターンの多様化、子の看護休暇の対象を小3まで拡大</p> <p>超過勤務縮減に向け、各種アンケートを踏まえた関係各方面への協力依頼</p> <p>勤務間のインターバル確保状況の実態把握・各省ヒアリングなど取組を推進</p> <p>兼業制度の見直しの検討</p>
---	---	---

人事行政諮問会議
中間報告を
踏まえた取組

- ✓ 職員の判断のよりどころとなり、国民の信頼を得るための行動規範の検討
- ✓ 職務給の原則や能力・実績主義の徹底に必要な施策等の検討（在級期間に係る制度・運用の見直しの検討、官民給与の比較を行う際の企業規模の検討など）

職員福祉局 生き生きと働くことができる勤務環境の整備

職員福祉課	職員のWell-beingを実現するには、多様な人材をいかし、その能力を最大限に発揮できる勤務環境の整備が必要です。このような観点から、超過勤務の縮減、時代に即した働き方の推進、職員の健康増進、仕事と生活の両立支援、ハラスメントのない職場の実現などに取り組んでいます。
審査課	国家公務員が国民全体の奉仕者として仕事に取り組むために、国家公務員として守るべきルールとそのルールに違反した場合の制裁に関する制度の企画立案等を行っています。また、給与や健康安全等に関する法令に基づいた適切な運用が行われているか監査しています。
補償課	国家公務員が仕事や通勤によって怪我や病気をし、または亡くなった場合に、本人やその家族の生活をサポートする制度（民間の労災補償制度に相当するもの）の企画立案等を行っています。被災した本人への治療費や障害への補償、遺族への補償などのほか、社会復帰の促進などを通じて、本人や遺族の生活の支援に取り組んでいます。
職員団体審議官付参事官	国家公務員の勤務条件に関して、職員団体（民間の労働組合に相当するもの）の要望などを施策に反映し得るよう、本院及び地方事務局（所）において、毎年200回程度面会し、聴取した要望などを院内関係部署に共有・提供しています。



職員福祉課勤務時間第二班主査
小川 裕子

担当業務

国家公務員の休暇制度には、年次休暇、病気休暇、特別休暇、介護休暇、介護時間が整備されています。私は休暇制度の担当として、民間企業の状況や社会情勢等を考慮しながら、既存の制度に関する見直しの検討、新たな施策の企画・立案を行っています。（近年では、不妊治療に係る通院等のための休暇の新設、夏季休暇の使用可能期間の拡大など。）

担当業務のやりがい、魅力

休暇は重要な勤務条件であり、その制度を利用する国家公務員の生活そのものに影響を及ぼすものです。国家公務員一人一人が安心して生き生きと働けるよう、その環境整備に携わることができる仕事に魅力を感じています。

職員福祉課長補佐（勤務時間第一班）
上村 昂大

担当業務

勤務時間制度は、公務の円滑な運営に欠かせないものですが、職員にとっては重要な勤務条件となります。最近では、職員の希望・事情に応じた柔軟な働き方の実現・拡充や、勤務間のインターバル確保に向けた制度見直し等の施策に取り組んでいます。

担当業務のやりがい、魅力

上記の取組は、労働力人口減少や働き方に対する価値観の変化といった社会全体の課題や環境の変化等への対応でもあり各方面からの関心も高いです。また、当然ですが各職場（現場）の実情への十分な理解・目配りも求められます。一筋縄でいかないときも相応にありますが、このような課題解決に向けた前向きな取組を、各府省も巻き込みながら進められることは、この仕事の大きな魅力であると考えます。



働き方改革の推進、勤務環境の整備

超過勤務の縮減

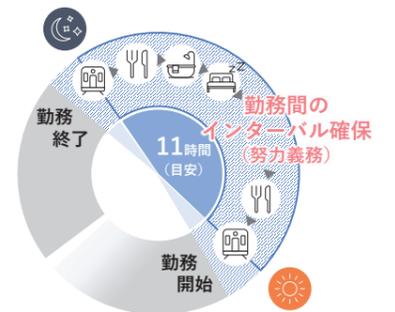
国家公務員の超過勤務を縮減することは、職員のワーク・ライフ・バランス向上、職員の健康確保のみならず、優秀な人材を確保するためにも必要です。

このため、人事院では、超過勤務の縮減に向け、各府省を直接訪問しての指導・助言等を行っています。また、超過勤務の縮減状況を把握し、国会を始めとする関係各方面に理解と協力をお願いしています。

時代に即した働き方の推進等

働き方に対する価値観やライフスタイルが多様化する現在、個々の職員の事情を尊重した柔軟な働き方や職員の健康確保、自己実現につながる人事制度の整備が求められています。

これらの観点から、令和6年4月より努力義務を導入した「勤務間のインターバル確保」に向けた取組を推進するとともに、フレックスタイム制などの柔軟な働き方を実装するための制度改革を行い、活用促進を図って、職員がやりがいを持って生き生きと働くことができる環境づくりに取り組んでいます。

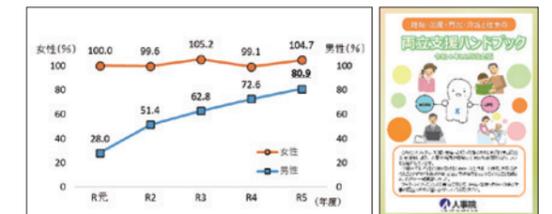


妊娠、出産、育児、介護等と仕事の両立支援制度の充実

妊娠・出産した職員や育児・介護を担っている職員も安心して働き続けることができるよう、各種支援制度の充実を進めるとともに、その周知に取り組んでいます。

【近年の制度改革の例】

- 育児休業を原則2回（このほか産後パパ育休も2回）まで取得できるよう措置
- 不妊治療に係る通院等のために使用できる「出生サポート休暇」を有給で新設
- 非常勤職員について、産前休暇・産後休暇を有給化、配偶者出産休暇・育児参加のための休暇を有給で新設



▲ 育児休業取得率（常勤職員）

▲ 周知用ハンドブック

ゼロ・ハラスメントに向けた取組

ハラスメント防止に関する規定の新設・改正などのほか、ゼロ・ハラスメントを実現するとの目標を掲げ、以下のような施策に取り組んでいます。

- 本府省・地方機関の幹部・管理職員等に対し、ハラスメント防止研修を実施
- 国家公務員ハラスメント防止週間（12/4～12/10）の実施（防止週間ポスターの作成、自習用研修教材の提供等）
- 顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスハラ）対策の周知



▲ カスハラ対策ポスター

▲ 防止週間ポスター

職員の健康増進

職員のWell-being実現の土台づくりに向けて、心の健康づくり（メンタルヘルス対策）を始めとする以下のような施策に取り組んでいます。

- 職員が心の不調について相談できる「こころの健康相談室」を全国10カ所に設置。全ての窓口でオンライン相談が可能
- がんの治療と仕事の両立支援に関するハンドブック、メンタルヘルスに関するガイドブック等の提供、職場環境改善に関する研修の実施



▲ 「こころの健康相談室」ポスター

仕事による怪我や病気の際の補償（災害補償）

民間の労災補償制度との均衡も考慮しながら、公務災害として認定するための基準などを作成したり、各府省における各種補償の実施を支援しています。

【近年の制度改革の例】

- ハラスメント行為により病気等になった場合など、災害の公務起因性を認める職場関係のトラブルには、いわゆるカスハラや性的指向・性自認に関する言動を含むことを明確化
- 公務災害として認定すべきか、業務負荷を分析するに当たっては、超過勤務の時間数のみならず、早出・遅出等の不規則勤務や、勤務間のインターバルの状況など、発症前6か月の疲労蓄積等を調査・評価すべきことを明確化

人材局 明日を担う人材の確保・育成

企画課	国家公務員の任用制度や採用試験制度の企画・立案、採用試験の結果に基づいて作成された採用候補者名簿の管理、多様な人材を幅広く公務に誘致するための人材確保活動の計画・実施、民間からの人材を採用するための制度の企画・立案などを行っています。
試験課	各種の国家公務員採用試験を実施しています。具体的には、採用試験が適正かつ公正に行われるよう、地方事務局（所）や各府省等と連携して、実施計画の策定、受験案内の作成、試験の運営及び結果処理、合格者の決定及び発表などの業務を行っています。
研修推進課	国家公務員としての使命感や職務を遂行していくための幅広い視点を養うなど、公務に求められる有為な人材を育成するため、各種研修の企画・実施や、各府省に対する支援などを行っています。また、国際人材の育成のための海外留学制度を企画・実施しています。
首席試験専門官 (試験専門官室)	国家公務員採用試験が適正かつ公正に行われ、多様な有為な人材を確保するために、各種の国家公務員採用試験の試験問題を作成するとともに、試験の方法や判定基準の設定、記述式による試験の採点、試験の結果の分析などを行っています。



企画課人事交流専門官 辛島 将太郎

担当業務

国の機関と民間企業との間の人事交流制度、いわゆる官民人事交流制度の企画・運用を担当しています。官民人事交流を実施するための基準をクリアしているか審査したり、府省・民間企業からの相談等に対応したりしています。近年では、官民人事交流の更なる活用の促進に向けて、その効果等を官民双方に向けて発信する業務にも取り組んでいます。

担当業務のやりがい、魅力

多種多様な人材の交流を促進させつつも公務の公正性を確保した適正な人事交流を実施する必要があります。双方のバランスを考えながら制度を企画・運用しなければならないので、ときには難しい課題に当たることもあります。その分やりがいのある仕事だと思っています。

企画課長補佐（制度班） 川浦 恵

担当業務

多様な有為な国家公務員を確保することは、先送りすることができない重要な課題です。現在、国家公務員の採用や昇任といった任用制度の企画立案を担当し、具体的には新採・民間人材等の採用試験や非常勤職員制度の運用の在り方の見直しを行い、多様で柔軟な採用の機会の拡充に努めています。

担当業務のやりがい、魅力

社会情勢が激変し続ける中で複雑化する課題に対応し、行政サービスを安定的に提供することができるような体制を構築することへの近道はありません。自らの手で希望ある未来像を描き社会の変わり目の一端を担うことができる、そんな刺激的な日々を送っています。



人材の確保 ~多様で有為な人材の公務への誘致~



01. 採用試験の企画・実施

公開平等の採用試験を適切・公正に実施するとともに、多様で有為な人材を確保するために、公務を取り巻く状況の変化に対応して必要な措置を講じています。

総合職試験 ●院卒者試験、大卒程度試験	一般職試験 ●大卒程度試験、高卒者試験 ●社会人試験（係員級）
専門職試験 ●国税専門官採用試験 ●労働基準監督官採用試験 ●航空管制官採用試験 等	経験者採用試験 ●経験者採用試験（係長級（事務））〈府省合同〉 ●外務省経験者採用試験（書記官級） 等

近年の採用試験制度改革

- 総合職春試験の実施時期の前倒し
- 総合職教養区分の受験可能年齢引下げ
- 採用試験合格有効期間の延長
- 総合職試験に政治・国際・人文区分等の創設
- 一般職試験（大卒程度）に教養区分の創設 等

02. 人材確保活動

より多くの学生等が公務への理解を深め、国家公務員への関心を持てるよう、各府省等の業務、直面する政策課題、公務のやりがいのほか、ワークライフバランス、給与、キャリア支援に関する情報など、公務の魅力伝える様々な人材確保活動を、各府省や大学等との連携・協力の下で積極的に行っています。

また、人事院ホームページ「採用情報NAVI」に加えて、X・Instagram・YouTubeなどの各種SNSやメールマガジン等も運用し、試験・採用情報や各種イベント情報などを随時お届けしています。



WEB公務研究セミナーの様子

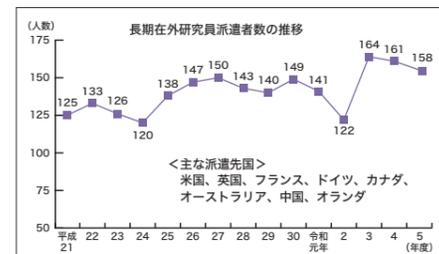
人材局が主催する 主なイベント

WEB活用型：WEB公務研究セミナー、WEB国家公務員テーマ別クロストーク
 ブース説明型：公務研究スタートダッシュ、公務研究セミナー
 職場訪問型：国家公務員OPENゼミ、霞が関OPENゼミ 等

人材の育成 ~時代の要請に応じた計画的育成~

05. 長期・短期在外研究員制度

各府省の職員を外国の大学院の修士課程・博士課程に留学させる研修（長期在外研究員制度）の企画・実施を行っています。最近では、1年コースを設けるなど、派遣機会の拡充に努めています。また、各府省の職員を外国の政府機関や国際機関等に半年又は1年間派遣する研修（短期在外研究員制度）の企画・実施も行っています。



派遣先（オランダ）にて。前列左が研究員

06. 国内研究員制度

各府省の職員を国内の大学院の修士課程・博士課程に派遣し、専門的能力の向上を図る研修の企画・実施を行っています。

03. 民間企業などからの多様な人材の積極的誘致

現下の公務組織における職員の年齢階層別在職状況の偏りや行政課題の複雑・高度化に対応するため、民間企業等における多様な経験や高度な専門性を有する人材をより一層公務に誘致し、確保することが不可欠です。このため、次のような施策に取り組んでいます。

- 民間人材等を係長級以上の官職に採用するための採用試験の拡大
- 任期付職員の採用手続の円滑化、官民人事交流のルール見直し等による人事交流の更なる推進
- 職場や業務遂行等への早期適応を支援するオンボーディング研修の拡充



実務経験採用者研修の様子

04. 女性国家公務員の採用・登用の拡大

男女共同参画社会の実現は、人事行政における重要な課題の一つです。公務の魅力の発信活動や女性職員・管理職員を対象とした研修など、女性の採用・登用の拡大に向けた施策を企画・実施しています。

給与局 社会の変化に応じた適正な給与の実現

給与第一課	民間給与や国家公務員給与の調査・研究、その結果を踏まえた給与水準の改定や給与制度の見直しを行うための給与勧告・報告の企画・立案、給与局全体の調整・取りまとめなどを担当しています。また、民間企業における給与制度の調査・研究などを行いながら、時代の要請に応じた公務員給与制度の実現に向けて様々な検討を進めています。
給与第二課	給与のうち、俸給制度の各種基準の設定・実施、級別定数の設定に関する意見の申出等を担当しています。具体的には、初任給や昇格・昇給の決定に関するルールや運用指導を行い、適正な給与が支給されるよう取り組んでいます。
給与第三課	給与のうち、諸手当に関する調査研究、基準の設定・実施を担当しています。具体的には、例えば、期末・勤勉手当（ボーナス）について、職種別民間給与実態調査の結果等を踏まえて、改定する必要があるか、どのように改定するかを毎年検討しています。
生涯設計課	国家公務員の65歳定年への段階的引上げや役職定年制、定年前の短時間勤務などの高齢期職員に関わる各種制度の企画立案のほか、40歳以降の職員を対象とした、定年後も見据えた生涯設計を考える機会を提供するための各種セミナーの企画・実施を行っています。



給与第一課 内坪 優佳

担当業務

国家公務員の給与の基礎となる俸給表（賃金テーブル）の作成や民間の給与等に関する研究を行っています。
俸給表の作成に当たっては、民間の給与水準に合わせることを基本に、社会情勢等に応じて、どの職員層にどの程度の改定を行うかを検討し、適正な給与水準の確保に努めています。

担当業務のやりがい、魅力

人事管理をめぐる重点課題に対応すべく、昨年、初任給の引上げや俸給体系の見直し等を含む給与制度のアップデートの勧告を行いました。勧告に至るまで、施策の検討段階から、資料作成やデータ検証等に携わることができ、新たな俸給表を作り上げたときには、大きな責任とやりがいを感じました。

給与第三課地域手当調整室地域手当調整官

鈴木 祥吾

担当業務

国家公務員には、地域手当や寒冷地手当など、職員が勤務する地域の状況に応じて支給される手当があります。これらの手当は地域の実情を踏まえる必要があることから、定期的に見直しを行っており、その企画・立案などを行っています。

担当業務のやりがい、魅力

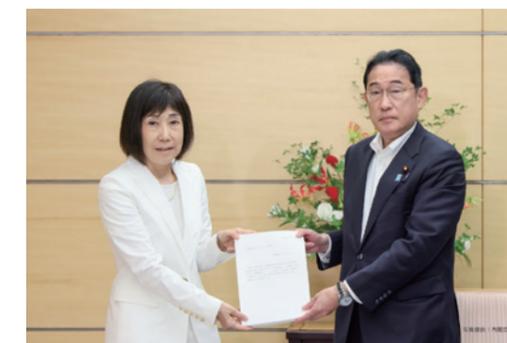
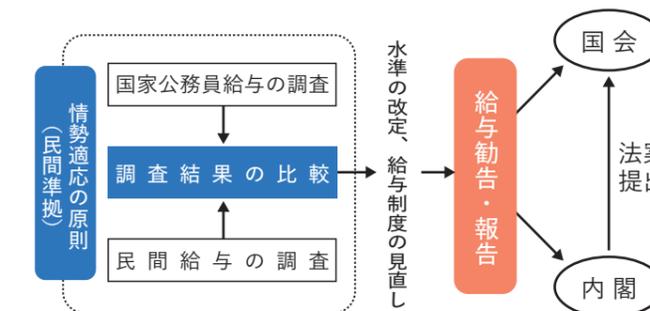
制度の見直しを行うに当たっては、なぜその見直しを行う必要があるのか、見直しを行うとしてなぜその方向性なのかについて、あらゆる角度から検討する必要があります。データの分析結果等を見ながら、上司・部下含めてあらゆる職員と議論をし、どうしたらより良い制度に出来るのかを考える日々です。



給与勧告

給与勧告とは

国家公務員の給与は、社会一般の情勢に適応すること（情勢適応の原則）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（民間準拠）を基本として、毎年、給与勧告を行っています。



岸田首相（当時）に勧告を手渡す川本総裁（R6.8.8）
（写真提供：内閣広報室）

令和6年給与勧告

民間給与の状況を反映して、約30年ぶりとなる高水準のベースアップ

- 初任給及び若年層の基本給を重点的に引上げ
- ボーナスを0.10月分引上げ（4.50月→4.60月）

給与制度のアップデート

現下の人事管理上の重点課題に対応し、時代の要請に即した給与制度に転換

- 若年層給与水準の競争力向上
- 職務・職責重視の処遇
- 能力・実績の適切な反映
- 地域の民間給与水準反映
- 採用・異動をめぐるニーズへの対応
- 環境変化への対応の6つの観点から、俸給及び諸手当にわたり包括的に給与制度を整備

● 主要な取組事項

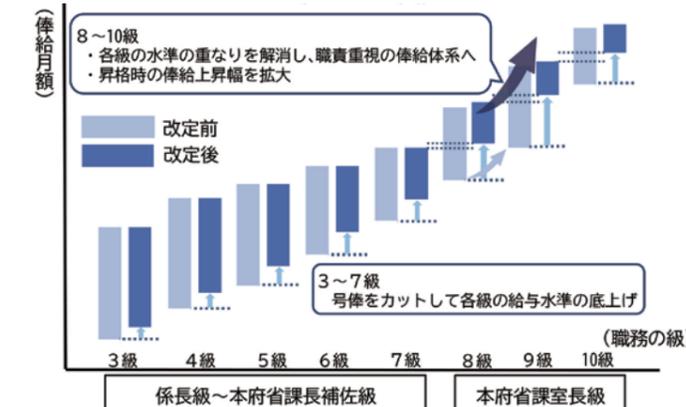
- 新卒初任給の引上げ
- 係長級～本府省課室長級の俸給水準をより職責重視の体系に刷新
- 通勤手当の支給上限を引き上げ、実質全額支給へ
- 勤務成績最優秀者のボーナスの上限引上げ
- 任期を定めて採用される高度専門人材のボーナス拡充

など

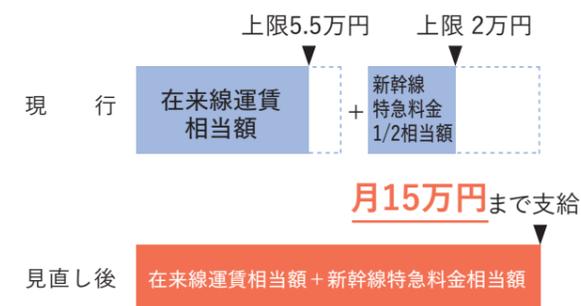
【新卒初任給の引上げ（行政職俸給表（一）の初任給）】

	総合職試験（院卒）	総合職試験（大卒）	一般職試験（大卒）
改定前	224,100円	200,700円	196,200円
改定後	244,800円	230,000円	220,000円
	+20,700円 (+9.2%)	+29,300円 (+14.6%)	+23,800円 (+12.1%)
本府省勤務の場合	302,560円	284,800円	271,200円

【係長級～本府省課室長級の俸給水準（行政職俸給表（一））（イメージ図）】



【通勤手当の支給上限引上げ】



公平審査局 職員救済の最後の砦

調整課	公平審査局は、公平審査や苦情相談の制度を所管しており、調整課は、それらが時代に合った使いやすい制度になるように企画・立案を行うほか、局全体の総合調整を行っています。また、各府省人事担当者が公平審査から業務遂行や人事管理上の知見や課題等を学べるよう、公平審査業務の広報・周知にも取り組んでいます。
首席審理官 (第二課・第三課・第四課)	第二課は不利益処分についての審査請求について、第三課は勤務条件に関する行政措置の要求と給与の決定に関する審査の申立てについて、第四課は災害補償の実施に関する審査の申立て等について、個別事案の審査を行っています。各課の職員は、それぞれの制度の審査手続に従って、公正中立な立場から事情の聴取や調査を行い、できる限り迅速かつ適切に事案の処理を行うよう努めています。
職員相談課	職員相談課は、府省を問わず、国家公務員からの苦情相談に広く応じています。解決に向け、時には、相談者の了解の下に、各府省の関係者へ事情聴取、照会、その他の調査などの働きかけを行っています。また、各府省の苦情相談担当者の苦情相談対応能力の強化にも取り組んでいます。



調整課長補佐（制度班）

西村 悠己

担当業務

調整課制度班では、公平審査制度の企画・立案を通じて、審査を行う各担当者が迅速かつ適切に事案を処理できるようサポートしています。最近では、オンライン申請やオンライン審理などデジタル技術を活用して、より迅速に公平審査業務が進むような工夫を進めています。

担当業務のやりがい、魅力

多様な人材が多彩な仕事を行う公務職場においては、その職員からの悩みや不満も様々です。そのような一つ一つ違った事案の審査を通じて職員の人生に向き合い、事案の解決に向けて責任ある仕事を行えることが、やりがいにつながっています。

主任審理官（首席審理官付）

森川 志保

担当業務

災害補償の実施に関する審査の申立てがなされた場合、人事院は、所属機関の認定等が適正であるかを審査し、判定を行います。私は、人事院の判断の基になる、申立人や主治医などに対する調査や資料の収集、専門医からの意見聴取などを行っています。

担当業務のやりがい、魅力

申立内容や訴えたいことは一つ一つの事案で違います。その一つ一つを丁寧に検討し、人事院が公平で適正な判断ができるよう、申立人の訴えを正しく把握すること、必要な証言を得たり資料を収集したりすることがとても重要です。思うように進まず困難なこともあります。職員が安心して働けるための重要な役割であり、やりがいのある仕事だと思います。



公平審査制度

公平審査制度は、中立・第三者機関である人事院が、所属府省等と職員との間に生じた人事管理に関する苦情、紛争を中立・公正に裁定することにより、職員の利益保護のみならず、人事行政の適正かつ能率的な運営を確保するものです。

不利益処分についての審査請求	勤務条件に関する行政措置の要求
職員は、懲戒処分や分限処分（免職、休職、降任、降給）などの処分を受けた場合、人事院に対し審査請求をすることができます。 (例) 働きぶりが悪いとして免職されたが、そのような事実はないので、処分を取り消してほしい。	職員は、給与、勤務時間などの勤務条件の改善を人事院に求めることができます。 (例) よりテレワークが行いやすい環境を整えてほしい。
災害補償の実施に関する審査の申立て等	給与の決定に関する審査の申立て
職員は、所属府省等の行った公務上の災害（民間企業でいう労災に相当）の認定等に不服がある場合、人事院に対し審査の申立てができます。 (例) 自分の病気は公務が原因で起きたので、公務上の災害として認めてほしい。	職員は、自らの給与決定に不満がある場合、人事院に対し審査の申立てができます。 (例) 経験者採用試験で採用されたが、自分の民間企業での経験を踏まえ、初任給をもっと高く決定してほしい。



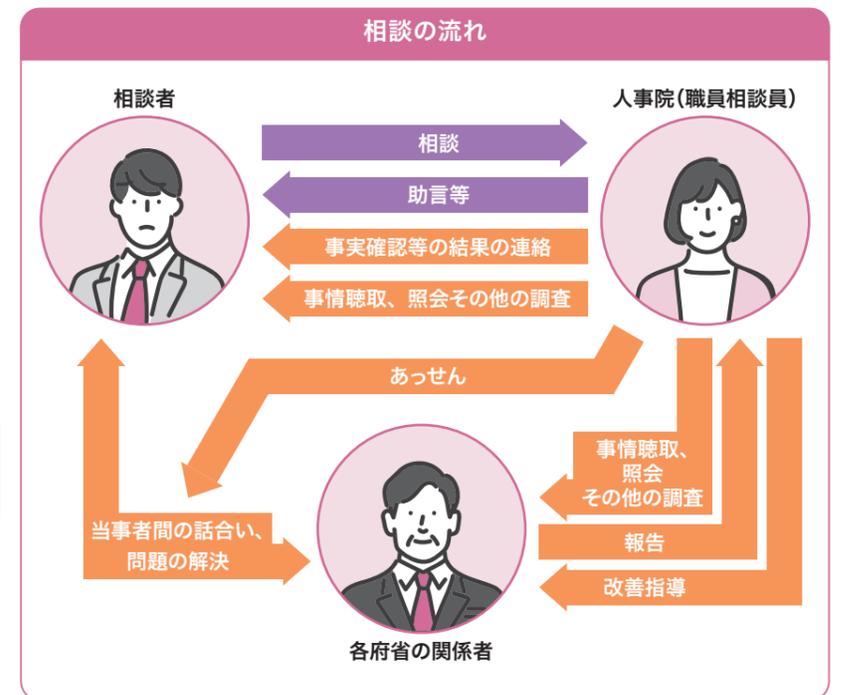
勤務条件や勤務環境等に関する苦情相談

職員は、超過勤務、休暇、パワハラ、セクハラ、いじめや嫌がらせなど、様々な悩み事や苦情について、人事院に相談することができます。

人事院の職員相談員は、助言等を行うほか各府省へ事実の確認等の対応を求めるなどの方法により、問題の迅速かつ適切な解決を図ります。

ワーク・ライフ・バランスの充実
働きやすい勤務環境の実現

などに寄与



国家公務員倫理審査会 国民の信頼に応える公務員倫理の実現

公務に対する国民の信頼を確保するために、国家公務員が事業者の方々と接するに当たっては、一定のルールがあります。例えば、契約の相手方、許認可の申請者、立入検査を受ける方々など「利害関係者」から、金銭・物品の贈与や供応接待を受けることなどが禁止されています。

国家公務員倫理審査会では、このような国家公務員の倫理保持のルールに関する施策を推進しています。具体的には、倫理制度に関する検討、公務員倫理に関する研修や講演会の企画・実施、各府省等の倫理保持に関する取組への支援、贈与関係など各種報告書の審査、倫理法等違反の疑いがある場合の調査などを行っています。また、国家公務員が守るべきルールは、公務員だけでなく、相手方となる事業者の方々の理解が必要であるため、広く経済団体等に対する協力依頼も行っています。

さらに、国家公務員倫理審査会では、次ページで紹介する「三本の柱」を重点課題と位置付け、社会情勢の変化や関係各方面の御意見を聴取しつつ、様々な倫理保持施策を展開しています。



倫理企画官（参事官付）
松尾 有里子

担当業務

一人一人の国家公務員が高い倫理意識の下に行動することが、公務に対する国民からの信頼に繋がります。倫理審査会では、国民からの信頼確保のため、公務員倫理に関する企画立案、研修・広報活動・アンケート調査などの実施、通報制度の活用推進等、様々な業務を行っています。

担当業務のやりがい、魅力

倫理法制定から25年ほど経ちますが、公務員倫理のあり方は、社会情勢に応じて変化する部分もあります。今後も、国民や各府省で働く職員の意見を取り入れつつ、高い倫理観を持って職務に励むことができるような倫理制度の仕組みを考えていきたいと思っております。

倫理企画官（参事官付）
三浦 佐知郎

担当業務

倫理保持のための施策の一環として、有識者による講演会の企画・実施や、職務の相手方となる事業者等に対するPR活動などを実施し、これら啓発活動を通じて国民の信頼に応える公務員倫理の実現に取り組んでいます。

担当業務のやりがい、魅力

令和6年度の国家公務員倫理に関する標語は「『おかしいな』気づける知識と話せる職場」です。ルールを知識として習得するだけでなく、具体的な場面で実践することの大切さ、相談しやすい職場や組織として対応することが重要であるとの思いが込められているものと考えています。担当業務を通じて標語に込められた思いの実現に貢献してまいります。



倫理保持のための「三本の柱」

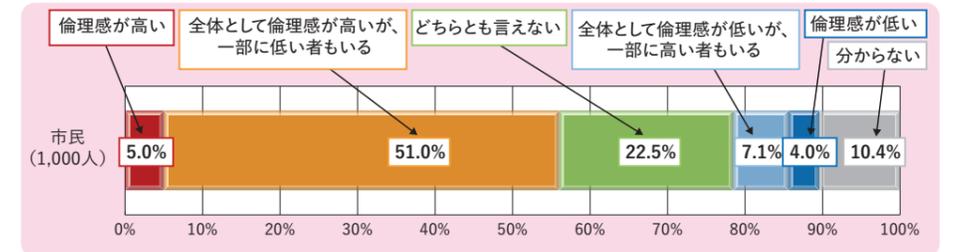
1. 職員の倫理意識のかん養 ～定期的・継続的な意識啓発の実施～



国家公務員倫理審査会
公式マスコット

国家公務員の倫理感については、国民からは厳しい目が向けられているよ。倫理審査会では、職員一人一人の倫理感を高めるために色々な取組をしているんだね。

問 国家公務員の倫理感について、どのような印象をお持ちですか。（令和5年度実施アンケートより）



主な取組

- 倫理制度説明会・有識者によるWeb倫理講演会の実施
- 国家公務員倫理月間（12月）における集中的な意識啓発活動の実施
- 倫理に係る研修教材、違反事例等を題材にした動画のYouTube配信、リーフレットやポスター、マンガ教材等の作成・配布



2. 倫理的な組織風土の構築 ～相談・通報窓口の設置と周知・活用～



主な取組

- 倫理審査会に公務員倫理ホットラインを設置
- 研修や会議において窓口の利活用を推進するよう働きかけ

相談や通報がしやすい職場になるよう、窓口の整備を進めるとともに、その利活用を働きかけているんだ！今では全ての府省等で何らかの相談・通報窓口が設置されているよ。

公務員倫理ホットライン

～相談・通報は匿名でも可能です～

WEB： [公務員倫理ホットライン](https://www.jinji.go.jp/rinri.html) 検索

URL： <https://www.jinji.go.jp/rinri.html>

メール： rinrimail@jinji.go.jp

※ メールのほか、郵送でも受け付けています。

※ 相談・通報者の氏名等は窓口限りにとどめるなど、相談・通報したことを理由として相談・通報者が不利益な取扱いを受けないよう万全を期しています。

3. 不祥事への厳正な対応 ～再発防止策の構築・実施～

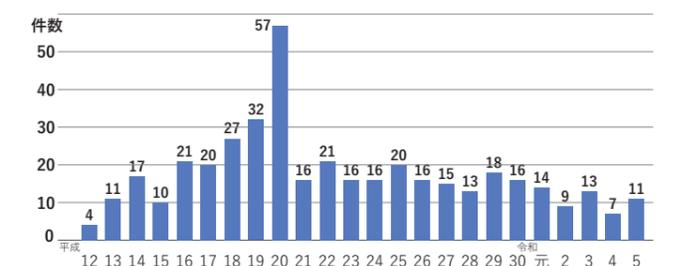


主な取組

- 倫理法等違反事案について、各府省等が迅速かつ適切に対応できるよう協力・支援
- 再発防止策の構築・実施、幹部職員によるリーダーシップの発揮に向けた取組などを支援

違反事案は毎年発生しているんだ。違反を無くすために、府省等の取組を様々な角度から支援しているよ。

倫理法等違反件数の推移



官房部局 人事院の司令塔（組織マネジメントと国際協力・国際交流）

官房部局は人事院の「司令塔」です。
 人事院が推進する政策の企画立案を統括・調整するほか、人事院の政策実施について、その効果を把握・分析し評価したり、事業予算の内容や効果を点検したりするなどして見直しや改善を行い、PDC Aサイクルを回しています。
 また、人事院の人事、会計といったバックオフィスの業務のほか、人事院規則などの法令の審査、各界の有識者や報道機関の方々との公務員制度等をテーマにした意見交換の企画・実施（次頁1）、広報誌やSNSによる情報発信を行っています。
 さらに、国民生活の向上等に顕著な功績があった国家公務員を表彰する「人事院総裁賞」の企画・運営（次頁2）や、外国政府との国際協力事業の実施、人事行政関係の国際会議への出席等の国際協力・国際交流（次頁3）などを通じて、各府省におけるより良い人事管理や人事運用を促進するほか、各府省の人事管理や人事業務のDX（デジタル・トランスフォーメーション）の推進（次頁4）にも取り組んでいます。



（移転先ビルイメージ図）
提供：日鉄興和不動産株式会社

TOPIC

オフィス改革（令和7年度庁舎移転）

現在、東京・霞が関にある人事院本院は、令和7年度に東京・虎ノ門のオフィスビルに移転する予定です。
 職員自ら新たなオフィス空間・環境整備を考え、より一層働きやすいオフィスとなるよう準備を進めています。

（フロア内イメージ図）



企画法制課法制調査室法令審査官

辻本 耕佑

担当業務

各局が政策を実現するためには、担当している制度（給与、勤務時間など）に変更を加えることが必要となる場合があります。法令審査官は、そのような制度変更を行うための法令案について、案文を審査し、実現したい政策がきちんと条文として規定できているかを確認しています。

担当業務のやりがい、魅力

公務員人事管理を時代環境に即したものにするため各局が熱い思いを込めて作り上げた政策を、適切な形で法令に反映し、社会で実現するために、熱い思いを受け止めつつも冷静な目で審査することが求められる仕事です。

情報管理室情報管理専門官

矢生 彩

担当業務

人事院内の情報システムの整備や管理、サイバーセキュリティの確保、DX推進に関する業務を担当しています。日々の仕事を通じて、デジタル技術やサイバーセキュリティの知識を習得し、スキルアップできる点が魅力です。

担当業務のやりがい、魅力

最近では、令和7年度に移転する虎ノ門新庁舎における、新しいICT環境を検討するプロジェクトを進めています。新庁舎での新しい働き方を実現するため、日々の業務で改善したいことについてアイデアを出し合い、チームで議論しながら形にしていく過程は非常にやりがいがあります。



1. 人事行政諮問会議

デジタル化の進展など、社会情勢が大きく変化する中で、優秀な人材を公務に誘致するためには、人材マネジメントのグランドデザインを構築することが急務となっています。
 そのため、公務員人事管理の在り方について、聖域を設けることなく骨太かつ課題横断的な議論を行うため、各界の有識者5人による人事行政諮問会議を開催しています。



森田座長から総裁への中間報告手交



人事行政諮問会議の議論の様子

2. 国民の生活・安全を支える「プロフェッショナル」の表彰 ～人事院総裁賞～

人事院総裁賞は、国民全体の奉仕者として、長年にわたる地道な活動や高いモチベーションの下での勇気ある行動などにより、国民の期待に応えた国家公務員を表彰するもので、受賞者は天皇皇后両陛下にご接見を賜ります。
 国民の生活・安全を陰で支える「プロフェッショナル」として全国各地で活躍する国家公務員が、高いモチベーションの下で職務に精励することができるよう、適切な公務員制度を整備することが人事院の重要な使命です。



令和5年度人事院総裁賞授与式



国際会議で議長を務める海上保安庁職員
（令和5年度個人部門受賞）



悪天候の中、漁業調査を行う水産庁職員
（令和5年度職部門受賞）

3. 国際協力・国際交流 ～グローバル社会への対応に向けた取組～

人事行政分野においても国際性の視点が重要であることから、人事行政に関する国際協力・国際交流業務として、国際会議での人事管理上の課題に関する意見交換、日本・中国・韓国の行政官の交流、米国政府からのマンズフィールド研修員の受入れ、技術協力専門家の派遣・訪日調査団の受入れ等を通じた開発途上国政府の人材育成等への協力などを行っています。また、主要国の公務員制度の調査・研究、外国政府の先進的な取組を紹介する講演会の企画・実施なども行っています。



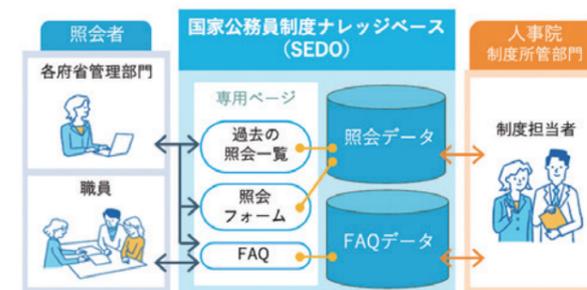
ASEAN +3(日中韓)公務協力会議
国際ワークショップ



第9回日中韓人事行政ネットワーク会議

4. 業務の合理化・デジタル化に向けた取組

各府省と人事院双方の業務合理化に向けて、人事院は、人事制度に関する照会・回答をシステム化し、その結果を蓄積・活用する「国家公務員制度ナレッジベース（通称SEDO）」を導入しました。職員がより付加価値の高い業務に費やす時間を創出し、国民により良い行政サービスを提供することを目指しています。
 また、職員一人一人の働き方やキャリアの希望等に配慮した人材マネジメントの実現を目指し、内閣人事局やデジタル庁と連携して、国家公務員の人事管理分野のデジタル化にも取り組んでいます。
 人事院内でも、オンライン会議の活用、ペーパーレス化のほか、チャット等を通じたコミュニケーションの促進、職員自らのシステム開発等による業務効率化など、DXが着々と進展しています。



公務員研修所 行政官の能力と信頼関係を最大限にする研修を創り出す

行政研修の企画・運営

公務員研修所は、各府省の行政運営の中核を担う職員を対象に、役職段階ごとに行政研修を実施する人材育成の現場です。

行政研修には各府省や民間を含めた様々な職場から研修員が参加し、第一線で活躍する講師陣からの講義のほか、研修員同士による発表や討議、現場体験などが行われます。研修を通じ、国民全体の奉仕者としての使命感の醸成や、府省の枠にとらわれない広い視野と柔軟な発想などの行政官に求められる資質・能力の向上、政府職員としての相互理解と信頼関係の構築を目指しています。

カリキュラムの企画や講師を務める教官室、研修の実施・運営に係る業務を担当する教務第一課・教務第二課、研修所の会計・施設管理などを担う総務課で構成されており、若手、中堅、ベテランを問わず、全ての職員がそれぞれの強みを活かし、集合研修とオンライン研修のベストミックス、ICTを活用した研修員・実施側双方にとっての研修業務の効率化などに一丸で取り組んでいます。地方自治体への派遣再開、マネジメント能力向上のための研修のほか、自治体・企業とのコラボレーションにより現場の最前線を学ぶプログラムなど、各種研修の充実・強化・新規開拓を進めています。

研修カリキュラムの設計

- 具体的な事例、体験等に基づく研究、講義等
- 幅広い研修内容（実地体験、現場訪問、古典等も活用）
- 優れた講師陣の招へい、自治体・企業との連携
- 参加型カリキュラムの重視（研修員相互のグループ討議・意見交換などを重視）

研修員の指導・研修運営

- 相互理解・信頼関係の醸成促進（少人数班でのグループワーク）
- 公務外からの研修への参加（民間企業、外国政府など）
- ICTを活用した円滑な運営、効率化（事前課題、アンケート等の効率的な集約）



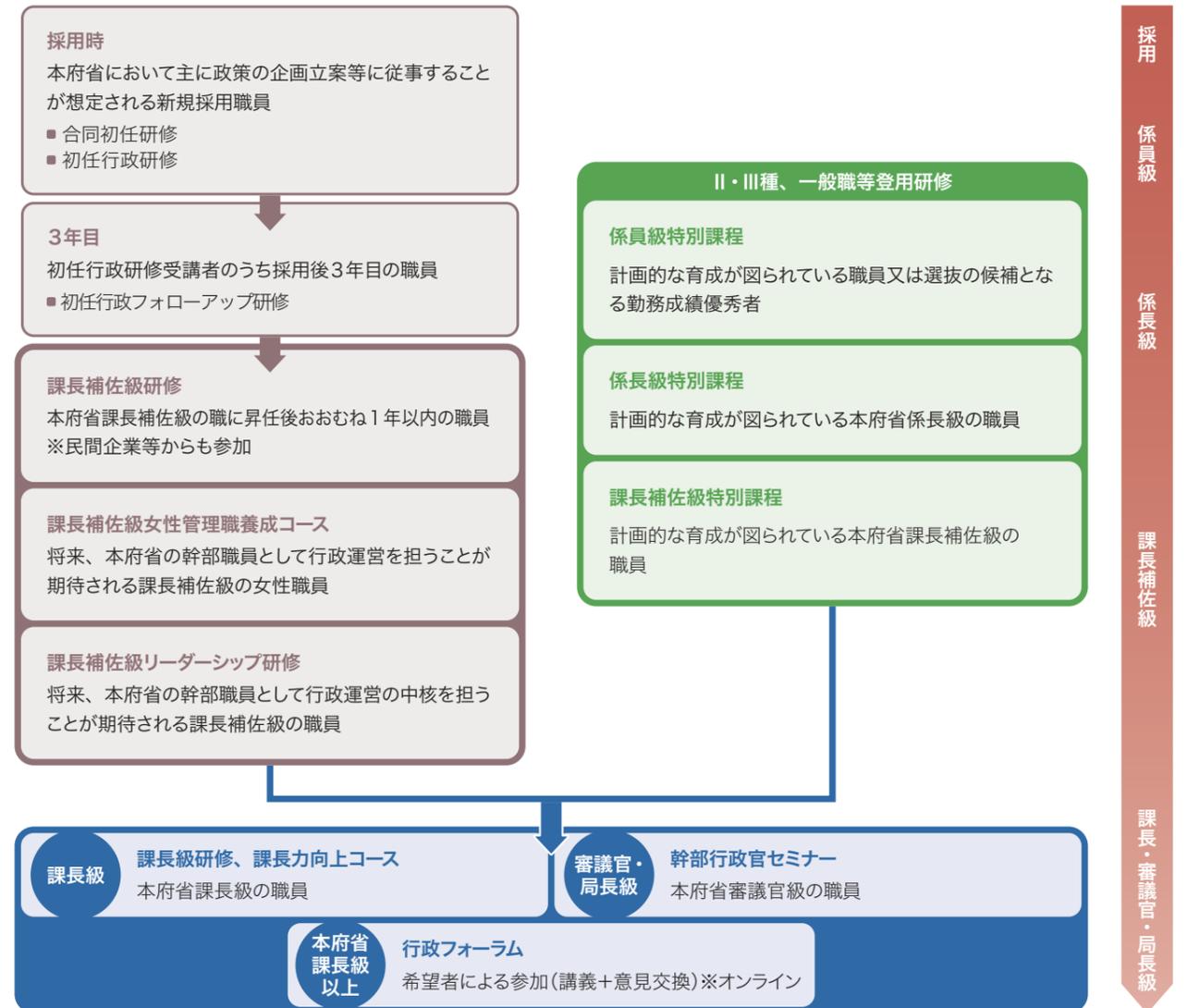
地方派遣の様子



班別討議の様子



行政研修の概要



教務部教務第一課
大上 花連

担当業務

全省の国家公務員を対象に様々な役職段階に応じた研修を実施しており、教務第一課は主に課長級、課長補佐級研修の運営を担当しています。所内各課と連携を図りながら、合宿・通勤・オンラインでの形式でも研修員にとって快適かつ充実した研修となるよう日々奮闘しています。

担当業務のやりがい、魅力

様々な研修に携わる中で、国の中核を担う行政官が府省の垣根を超え、多様な視点や考え方に触れながら学びを得ている姿を見て、私自身たくさんの刺激を受けています。また、民間企業等への現場訪問の随行や研修員との距離が近い点は研修所ならではの魅力だと思います。

指導教官
羽鳥 良人

担当業務

これから社会が直面する課題を少し先取りして研修カリキュラムに組み込むよう心がけています。自らの志と高い能力を持った若い行政官たちに、有意義な時間と有機的なつながりを提供することがこの研修所の使命だと思っています。

担当業務のやりがい、魅力

また、自分自身の問題意識やメッセージを研修題材とカリキュラムを通して伝えることで、現在から未来に向かって種まきをしています。なかなか夢のある仕事だと思います。得難い経験を提供しますので、ぜひいらしてください。お待ちしております。



地方事務局(所) 人事行政の最前線

総務課の業務

総務課は、所内の総務・会計事務に加えて、勤務時間や健康・安全管理、サービス、職員団体に係る各種制度の適正な運用を確保するため、説明会、監査・調査を実施したり、各府省の地方機関職員に対して研修やセミナーを行っています。



沖縄事務所総務課

田仲 美咲

担当業務

総務・会計業務を担当しています。業務の範囲は幅広く、時には柔軟かつ臨機応変に対応する能力も求められます。各担当で必要となる物品の購入や経費の支払い等、他部署が滞りなく業務を遂行できるように陰ながら支える役割ですが、必要不可欠な業務であり、得るところも多くやりがいを感じています。

総務課

関東事務局第一課

松井 直斗

担当業務

勤務条件に関する諸制度を担当しています。業務では、幅広い知識と正確さが求められますが、日々制度の勉強に努め、相手に対して分かりやすく説明することを心がけています。また、各種研修を企画・運営することもあります。参加者から「参加して良かった」とコメントをいただいた際は非常に嬉しく、やりがいを感じます。

第一課の業務

第一課は、給与係及び公平勤務係からなり、管内各機関に対する各種説明会や監査・調査等の実施を通じて、人事行政全般の適正な運用の確保に努めています。また、人事院勧告に向けて民間企業の給与等の実態を調査するなど、様々な業務を行っています。



苦情相談担当官及びハラスメント相談員研修会



第一課

第二課の業務

第二課は、任用係及び試験係からなり、募集活動、国家公務員採用試験の実施及び採用候補者名簿の管理といった、受験者が国家公務員を志望するところから採用に至るまでの様々な業務を担当しています。また、国家公務員の任用制度が適正に運用されるように、調査や研修を実施しています。



中部事務局第二課

杉山 莉奈

担当業務

国家公務員の魅力を紹介し、興味を持ってもらう人材確保のための活動や、国家公務員になるための採用試験の実施などを担当しています。採用試験では受験者の人生を左右する責任重大な業務もあり緊張感がありますが、同時にやりがいも感じます。イベントでは国家公務員の業務や雰囲気を知ることができるので、是非一度参加してみてください！

第二課

年間の主な業務 ※関東事務局の例

4月	総務課 新採用職員研修 人事担当課長会議	10月	総務課 中堅係員研修(第2回) 第一課 民間企業の勤務条件制度等調査(～11月) 第二課 総合職試験(教養区分)1次試験 一般職試験(高卒者)2次試験
5月	第一課 企業経営者・報道関係者との意見交換(～5月) 第二課 職種別民間給与実態調査(～6月)	11月	総務課 課長補佐研修 苦情相談に関する管区機関等連絡会議 第一課 ハラスメント防止対策会議 ハラスメント防止講演会
6月	総務課 総合職試験(院卒者・大卒程度)2次試験(～5月) 第二課 メンター養成研修(第1回)	12月	総務課 女性職員のためのキャリア支援研修 第一課 生涯設計セミナー50(第2回) 第二課 任用実務担当者研修会
7月	第一課 勤務時間・休暇制度等担当者研修会 総務課 中堅係員研修(第1回)	1月	総務課 JKET(討議式研修「公務員倫理を考える」) 第二課 分限制度研修会
8月	第一課 給与実務初任者等研修会 一般職試験(大卒程度)1次試験	2月	総務課 メンター養成研修(第2回) 第一課 給与事例等研修会 第二課 官庁EXPO(大学生・高校生等対象)
9月	第二課 官庁合同業務説明会 任用担当官会議 第一課 苦情相談担当官及びハラスメント相談員研修会 安全対策会議	3月	総務課 研修担当官会議 第二課 関東地区官庁オープンツアー 総合職試験(院卒者・大卒程度)1次試験
	総務課 係長研修 人事院勧告説明会		
	第一課 健康安全管理担当者研修会 サービス・懲戒制度説明会		
	総務課 キャリア支援研修20 キャリア開発セミナー30		
	第一課 生涯設計セミナー40 生涯設計セミナー50(第1回)		
	第二課 一般職試験(高卒者)1次試験		

公務員研修所、地方事務局(所)所在地

全国ネットの人事行政

各地方事務局(所)は、全国9つの各管区ブロックにおいて国家公務員採用試験の実施をはじめ、任用、給与制度等の実施など人事院の全ての業務にわたり、その推進に努めています。

