

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

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

Twitter https://twitter.com/npa_jinjin



人事院公式Twitter



【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

人が主役です

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

中立、公正、信頼 人を育てる人事行政



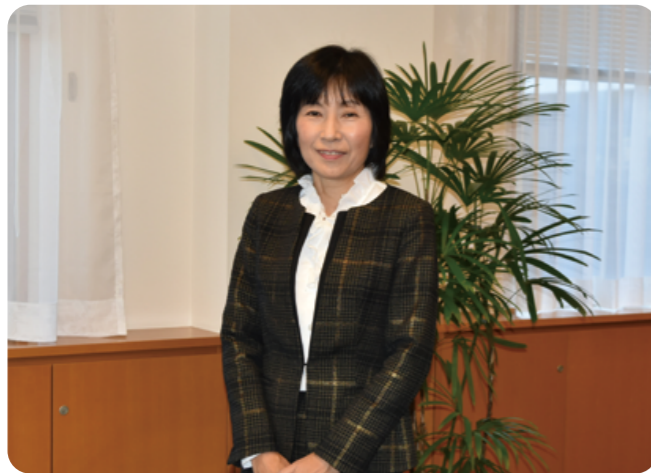
National Personnel Authority

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。

人事院 2022

業務案内



人事院事務総長
松尾 恵美子

人事院はどんな仕事をしている行政機関か詳しくご存じですか。

皆さんの多くが持っている人事院のイメージは、おそらく「毎年春に国家公務員の採用試験を実施し、夏に国家公務員の給与に関する勧告をする機関」という程度のものではないのでしょうか。もちろん、この二つは人事院の業務の屋台骨をなすものですが、人事院が所管する、公務員の採用から退職までにわたる人事行政という大きな広がりの中だけでは一部に過ぎません。人事院は、六百数十人という小さな組織ではありますが、国家行政を担う国家公務員一人ひとりの処遇や身分保障に係る制度を司り、その職務遂行に大きな影響を与える重要な仕事を行っています。その仕事は国民生活に直接影響を与えるものは少ないため、やや地味な印象を与えるかもしれませんが、いわば行政全般を支える重要なインフラの役割を担っているのです。

では、そのような役割を担うに当たって人事院に与えられた二つの使命とは何か。少し堅い表現になりますが、労働基本権制約の代償機能を果たすことと人事行政の公正性の確保というものです。人事院の職員は、この二つの使命を常に心に留めつつ給与勧告や採用試験など日々の様々な業務を行っています。さらに、人事行政のエキスパートとして、人事院のなかで積み上げた知識や経験をいかして、例えばワーク・ライフ・バランスに関する意識の変化や国際化への対応、女性活躍や高齢期雇用の推進といった時代の要請に応える新たな施策に積極的に取り組んでいます。

人事院職員としてのキャリアは、当然に人事行政に関するものが中心となりますが、各府省の業務や人事管理の実態を幅広く知ることがその仕事を的確に行うための要諦となりますので、他府省への出向を始めとして様々な行政の現場を知る機会が数多くあります。また、国際機関や欧米等の大学院への留学などによって幅広い視野を養う機会もあります。

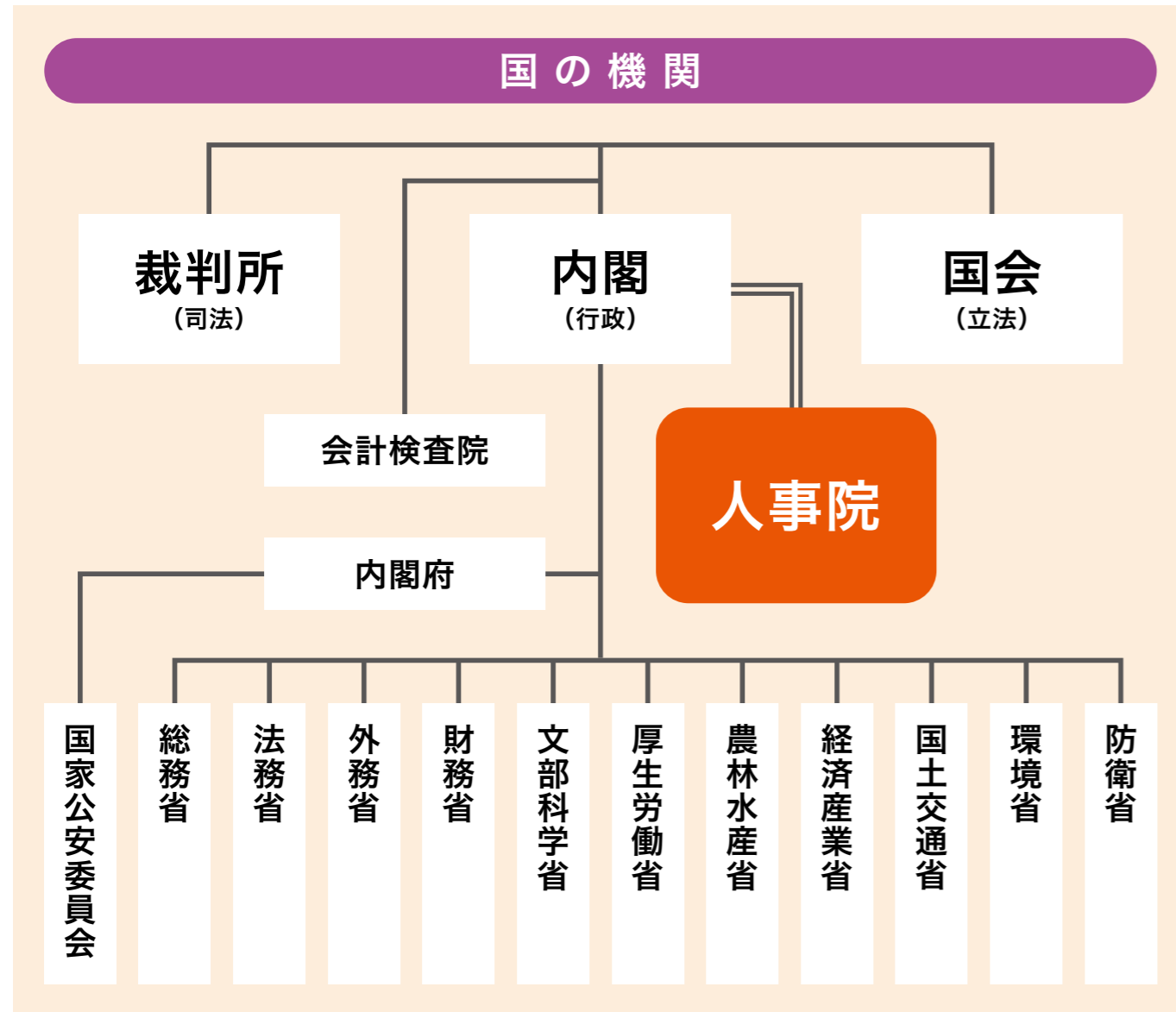
是非、人事院を訪問して、全国の国家公務員を支える重要な仕事に誇りを持ち、楽しく働いている先輩達の話をお聴きください。これから待ち受けている様々な課題に、一緒にチャレンジしていくことのできる熱い志をもった方々をお待ちしています。

目次

事務総長からのメッセージ	P.01
人事院の役割	P.03
人事院の組織	P.04
国家公務員のライフステージと人事院の関わり	P.05
各局等業務内容・主な施策の紹介	P.07
・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。



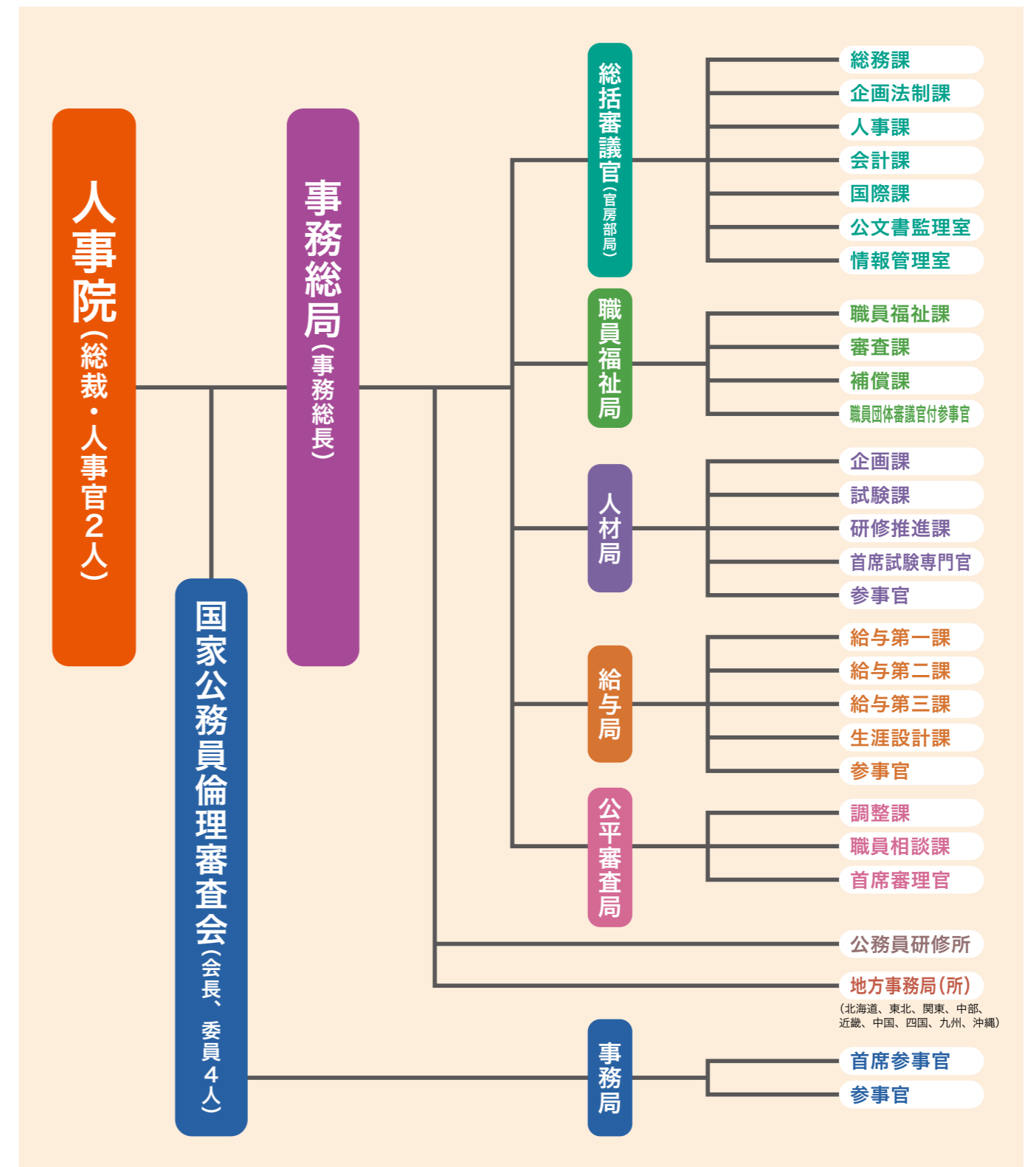
- 人事行政の公正性の確保**
公務員人事管理の公正性が確保されるよう、人事院は採用試験、任免の基準の設定、研修等を実施しています。
- 労働基本権制約の代償機能**
労働基本権制約の代償措置として、給与等の勤務条件の改定等を国会及び内閣に勧告しています。
- 人事行政の専門機関**
人事行政の専門機関として、国内外の人事制度の調査・研究を行い、時代の要請に応える人事施策を展開しています。

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局の他、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。





1

募集活動

人事院が主催する業務説明会に参加。国家公務員の仕事の魅力を体感。国家公務員になるのもいいかも。

- 霞が関OPENゼミ
- 各府省業務説明会
- 採用試験制度説明会

2

採用試験

国家公務員になると決心し、国家公務員採用試験を受験。きっと今までの成果を出せたはずだ。

- 総合職試験
- 一般職試験 など

3

合格

国家公務員採用試験に合格！積極的に官庁訪問しよう。

- 採用候補者名簿に記載

4

採用

A省に採用される。国家公務員としての人生がここから始まる。

- 職員の任免



5

服務

国民全体の奉仕者として、いろいろな服務規律があるんだと実感。

- 政治的行為の制限
- 懲戒処分
- 倫理法・倫理規程

6

勤務時間

1日の勤務時間は限られているから効率的に仕事を進めなくては。

- 勤務時間の決定
- 休暇制度
- フレックスタイム制



12

結婚・出産・子育て

晴れて結婚。家族も増え、新居での生活が始まった。仕事も家庭も大切に。

- 住居手当
- 扶養手当
- 特別休暇 (結婚、出生サポート、子の看護等)
- 育児休業
- 両立支援制度

11

人事交流

官民人事交流制度で、民間企業に派遣されることに。民間の手法を学んで、公務の活性化を図ろう。

- 官民人事交流
- 府省間人事交流

10

昇任・昇格

係長に昇任。職務の級も1級上がった。

- 人事評価
- 能力・実績に基づく人事管理

9

研修

全府省合同の研修に参加。府省庁の垣根を越えて自分をバージョンアップしよう。

- 合同初任研修
- 行政研修
- 長期在外研究員
- 短期在外研究員

8

福祉

今日は春の健康診断。健康には十分留意しなくては。

- 健康安全管理
- ハラスメント等の防止
- メンタルヘルス

7

給与

初めての給与。社会人になった責任を改めて感じる。

- 適正な給与の決定・支給
- 人事院勧告
- 民間準拠



13

災害補償

通勤途上で不慮のケガ。通勤災害が認められ、療養補償を受けることができた。

- 公務災害・通勤災害の補償



14

身分保障・不利益救済

新聞に、B省の職員が懲戒処分を不服として人事院に審査請求をしたという記事が。

- 恣意的な免職等の排除
- 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要求
- 苦情相談

15

地方転勤

生まれ故郷のC市へ転勤。国家公務員として地方を見つめてみよう。

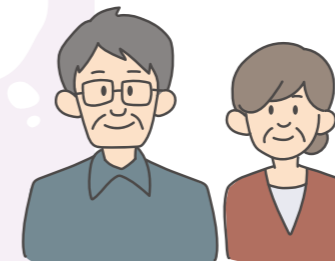
- 単身赴任手当
- 広域異動手当
- 特地勤務手当

16

退職

いよいよ退職。国家公務員になって良かったと思う。

- 定年制度
- 再任用制度



人事院は
国家公務員一人ひとりの
生活に密接に関わっています

職員福祉局 一人ひとりが働きやすい勤務環境の実現

職員福祉課

国家公務員にとって働きやすい職場となるよう、勤務時間や休暇を中心とする各種制度の整備を行っています。長時間労働の是正、ハラスメントの防止対策、育児や介護をしながら安心して働き続けることができる支援策の充実、過労死等の防止や心の健康づくり、安全対策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勤務に精励するよう、服務や懲戒の制度制定・各府省への指導等を行っています。また、職員団体の制度の管理等を行うとともに、給与や健康安全等が法令に基づいて適切に実施されているか監査を行っています。

補償課

国家公務員災害補償制度は民間の労災補償制度に相当するもので、職員が仕事や通勤によって病気や怪我をし、また、亡くなった場合に、療養補償、休業補償、遺族補償などの損害の補償や、社会復帰の促進などを通じて職員やその家族の生活を支えるための制度であり、補償課はその企画立案及び運用に責任を持って取り組んでいます。

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、職員団体の意見、要望などを施策に反映し得るよう、本院及び地方事務局において、総裁以下各レベルで毎年200回程程度の会見を行い、意見、要望などを聴いています。

職員福祉課健康安全対策推進室 感染症対策健康管理専門官

山下 宣英

職員の健康確保に関する制度の担当をしています。新型コロナウイルス感染症に関して職場における感染防止対策の検討や、各府省の職員等が心の悩みについて相談できる「こころの健康相談室」の開設などを通じて、職員の健康づくり対策の推進に取り組んでいます。職員がその能力を最大限に発揮するためには、職員一人ひとりが健康であることが大前提です。国家公務員の定年が段階的に引き上げられることとなり、心身ともに健康で働き続けることの重要性は今後ますます高まることになると考えられ、この大事な業務に携われることにやりがいを感じます。

審査課サービス班主査

原田 真宗

公務員でも民間企業の従業員でも、その組織の構成員として守らなければならない基本的なルール（服務）がありますが、国家公務員は、全体の奉仕者として政治的中立性が求められるなど、より厳しい内容が法律で課されています。審査課では、eラーニング研修等を通じて職員に対する服務義務の周知に取り組むとともに、違反行為に対する懲戒処分の制度を所掌しています。

服務義務が守られず、公務への信頼が損なわれると、特定府省のみならず公務全体に悪影響を及ぼすおそれがあることから、公務の信頼確保のため、その責任の大きさを実感しながら日々職務に当たっています。

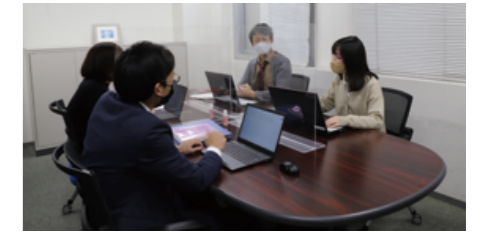
働き方改革の推進、勤務環境の整備

長時間労働の是正

国家公務員の長時間労働を是正することは、職員のワーク・ライフ・バランスを向上させ、職員の健康を確保することのみならず、優秀な人材を確保するためにも必要なことです。

このため、人事院では、平成31年4月に超過勤務命令を行うことのできる上限を、原則月45時間、年360時間以下などと設定しました。

各府省においてこの上限規制が適切に運用されるよう、各府省の状況を把握し、必要な助言や指導を行うなど良好な勤務環境を整備するための取組を推進しています。



オンライン会議等の様子

テレワークなど新たな働き方に対応するための研究

新型コロナウイルス感染症への対応を契機として、官民を問わずテレワークによる働き方が拡大しており、公務においても新たな働き方への変革が模索されています。

このような柔軟な働き方に対応した勤務環境の整備を図るため、フレックスタイム制の柔軟化など今後の勤務時間制度の在り方の検討や、勤務間インターバル確保の方策等について研究を行っています。

不妊治療と仕事の両立支援制度

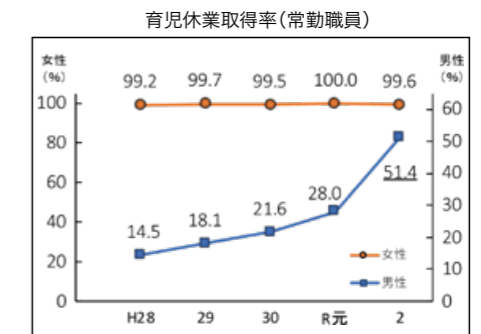
国家公務員の不妊治療と仕事の両立を支援するため、不妊治療に係る通院等のために使用できる「出生サポート休暇」を新設しました（令和4年1月施行）。また、職員に対して不妊治療に係る周知啓発等を行い、不妊治療を受けやすい職場環境の整備を図ります。

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。

近年の制度改正の例

- 介護休暇を請求できる期間を3回まで分割できるよう措置、介護時間（1日2時間までの休暇）の導入
- 非常勤職員の育児休業期間の拡大（例外的な上限：子が1歳6月まで→2歳まで）
- 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



周知用ハンドブック

ハラスメント防止

誰もが尊重され、能力を発揮できる勤務環境を目指し、公務は率先してハラスメント対策に取り組んでいます。

令和2年6月には、パワー・ハラスメントの防止等のための人事院規則を新たに施行し、各府省に防止措置、研修、苦情相談対応を含めた事後対応を義務付けるとともに、職員のパワハラを禁止しました。

あわせて、セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントもこれまでの注意義務を禁止に改正しました。



周知用リーフレット



防止週間ポスター

心の健康づくり

職員の健康確保や過労死等の防止のため、職員の心の健康づくり対策に取り組んでいます。

- 職員一人ひとりが自分のストレスに早期に気付くよう、ストレスチェックを各府省に義務付け
- 職場の問題点や良い点を把握・分析し、ストレス要因を低減させる職場環境改善の取組を推進
- 心の健康づくり研修の実施、ガイドブックやe-ラーニング教材の作成、相談室の設置



メンタルヘルス ガイドブック

人材局 次代を担う人材の確保・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設定などを行っています。
試験課	試験課では、29種類の国家公務員採用試験を実施しています。受験者が申込みをする際に目を通す受験案内の作成や、試験結果を適切に処理し、合格者の決定及び発表などを行っています。国家公務員採用試験が、適正かつ公正に行われるよう、他府省・人事院内と連携して、受験者が安心して受験できる環境作りに日々取り組んでいます。
研修推進課	人を育てるための研修を担当しています。国家公務員としての使命感、そして職務を遂行していくための幅広い視点を養うなど、公務に求められる人材を育成し、職員がそれぞれの職場で活躍できるようにするための研修を企画・実施しています。このほか、国際的な業務に対応できる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、多様な有為の人材を確保するために、29種類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。



企画課制度班主査

小沢 香織

国家公務員の採用・昇任などの任用制度や国家公務員採用試験制度の企画・立案を担当しています。国家公務員には、複雑かつ高度な行政課題に的確に対応し、適切な行政運営を行っていくことが強く求められている中で、どのような試験であれば有為な人材が確保できるか、能力・実績のある者を登用するためにはどのような昇任の仕組みが最適かなどといった検討を行っています。

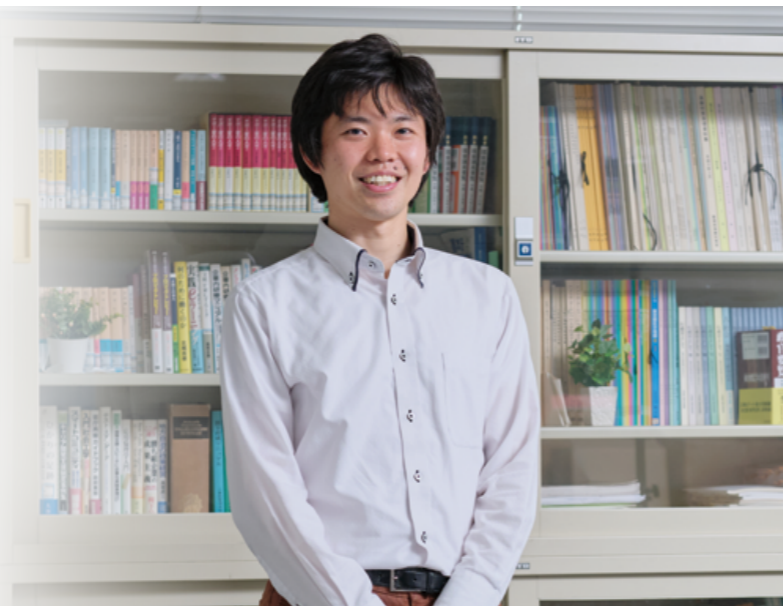
企画・立案に携わった制度が実際に運用され、行政を担う国家公務員に、ひいては彼らの行政運営に影響を与えていると考えると、大きな責任とやりがいを感じます。

研修推進課研修企画官

羽鳥 良人

公務においては、全体の奉仕者としての役割を十分に果たすことができる行政官を安定的に育成していく必要があります。研修推進課は、蓄積してきた研修ノウハウをいかしながら、まさに今、行政官が身に付けるべき能力の伸長を研修を通して促しています。

人材育成はどの分野においても成長産業です。日々、新しい価値観や新しい技術が進歩を重ねていきますが、公務においても当然、乗り遅れるわけにはいきません。ユーザーである各府省のニーズを捉えながら、自らも含めた明日の日本を支える行政官の育成に関心がある方は、是非門を叩いてみてください。



人材の確保 ～多様な有為の人材を公務に誘致～

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、多様な有為の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	一般職試験
<ul style="list-style-type: none"> 院卒者試験 大卒程度試験 	<ul style="list-style-type: none"> 大卒程度試験 高卒者試験 社会人試験(係員級)
専門職試験	経験者採用試験
<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 経験者採用試験(係長級(事務)) 外務省経験者採用試験(書記官級) 農林水産省経験者採用試験(係長級(技術)) 等

最近の見直し：2022年度から

- 総合職試験に「デジタル」区分を新設
- 一般職試験の「電気・電子・情報」区分の試験内容を見直し、名称を「デジタル・電気・電子」区分に変更

人材確保活動

各府省と協力し、全国主要都市において、公務ならではの仕事の魅力・求める人材像の発信や各府省の業務内容・行政課題の説明等を内容とするイベントを開催しています。また、人事院HP「採用情報NAVI」やツイッター・インスタグラムを始めとする各種SNS・メールマガジン等から各種イベント情報を随時お届けしています。



WEB公務研究セミナーの様子

人事院が行っている主なイベント

- WEB活用型：WEB公務研究セミナー
WEB国家公務員セミナー(テーマ別)
- ブース説明型：総合職中央省庁セミナー・公務研究セミナー
一般職各府省合同業務説明会
- 職場訪問型：霞が関OPENゼミ
技術×国家公務員仕事OPEN 等

能力・実績に基づく人事管理 ～成績主義による公正な任用～

人事評価の適切な実施・活用

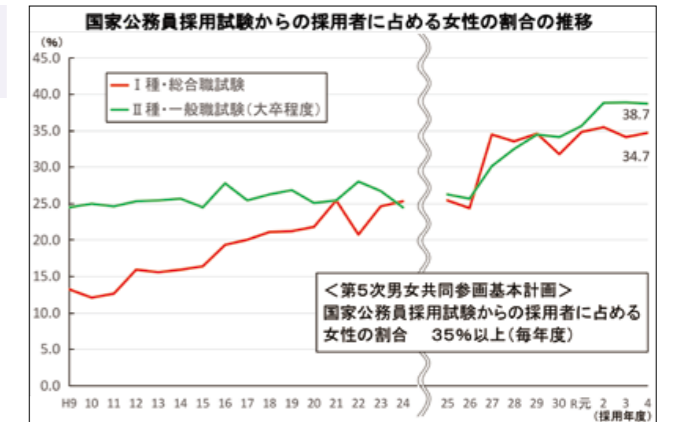
公務組織の活力を保つために、各職員の勤務実績が人事評価に的確に反映され、その評価結果を任免等へ適切に活用した人事管理がなされるよう取り組んでいます。

民間人材の活用

公正な基準・手続きのもとに、民間企業と国の機関との人事交流や公務に有用な専門的知識経験等を有する人材を任期付で採用することにより、公務における民間人材の活用を図っています。

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。公務への誘致活動や女性職員・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。

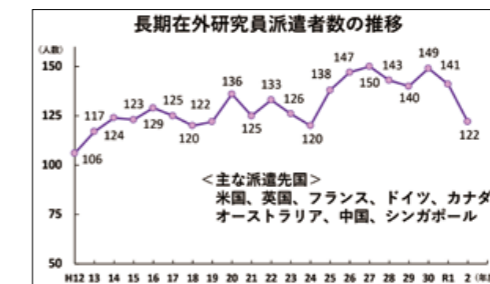


(注)令和4年度総合職試験は令和3年10月1日現在、一般職試験(大卒程度)は令和3年10月31日現在の採用内定者数に占める割合である。

人材の育成 ～時代の要請に応じた計画的育成～

長期・短期在外研究員制度

各府省の若手職員を外国の大学院修士課程・博士課程に2年間留学させる研修(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、派遣先(国)の多様化に取り組んでいます。また、各府省の職員を外国の政府機関や国際機関等に6か月間又は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(ドイツ)にて。右から2番目が研究員(令和元年度以前撮影)

国内研究員制度

各府省の職員を国内の大学院修士課程・博士課程に派遣し、専門的能力の向上を図ります。

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

職種別民間給与実態調査や国家公務員給与等実態調査をはじめとする人事院勧告実施のための各種調査・研究、人事院勧告における全体的な調整等を担当しています。具体的には、民間企業における基本給の賃金テーブルに相当する「俸給表」の額の改定や最近の給与動向等に関する調査研究を行っています。

給与第二課

給与のうち、俸給制度の各種基準の設定及び実施や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、初任給与昇格・昇給の決定に関するルールや運用に係る指導を行い、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、基準の設定及び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

国家公務員の定年や定年後の再任用など、高齢期の職員に関わる制度の企画立案や40歳台及び50歳台の職員を対象とした「生涯設計セミナー」の実施等を担当しています。現在は、令和5年4月から国家公務員の定年を現在の60歳から65歳に段階的に引き上げるための準備に取り組んでいます。



給与第一課長補佐(労働経済班)

福田 圭介

民間と公務の調査結果を踏まえた給与勧告の内容に関する検討や、勧告当日に人事院総裁が内閣総理大臣に手交する報告書の作成・取りまとめを担っています(次頁の写真に写っている文書です)。

給与は一人ひとりの公務員の生活の基盤であるため、その改定には重い責任を感じます。また、勧告による月給の改定が数百円とランチ代にも満たない額であったとしても、勧告は数十万人、数百万人の給与に影響するため、全体の総額はとても大きくなります。勧告の重要性を受け止め、小さなことにも手を抜かず、日々の業務に取り組んでいます。

給与第二課審査班審査第三係長

山崎 いずみ

国家公務員の給与は、仕事の種類や責任等に応じて決められる俸給表及び職務の級に基づいて支給され、職務の級は府省ごとの級別の昇格枠である級別定数の枠内で決定されます。私は級別定数を改定する審査業務等を担当しています。

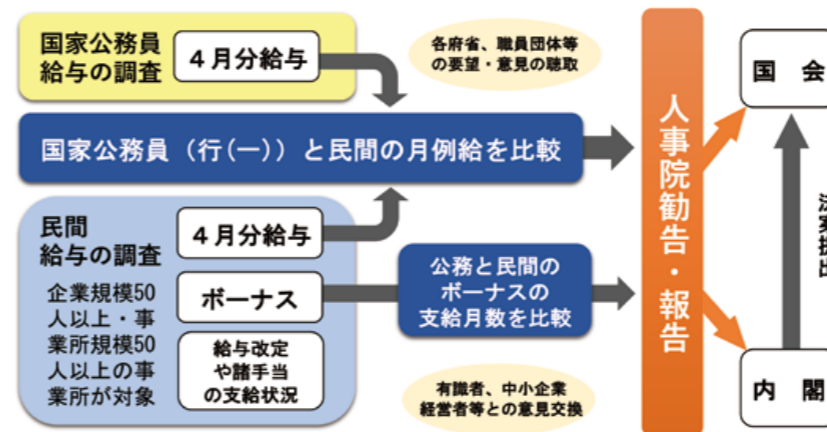
改定に当たっては、各府省の担当者から職務の困難度や責任の程度を聴取するだけでなく、全国各地で活躍している職員の勤務実態等を把握するために現場に赴くこともあります。改定作業を通じて国の重要課題の解決に関わる職員の処遇を改善し、職員が安心して働ける環境を給与面から支えることとなるため、大変やりがいを感じます。



国家公務員の給与

給与勧告の仕組み ～給与改定が行われるまで～

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。



給与勧告の直接の対象は一般職の国家公務員約28.0万人ですが、その影響は勧告に準拠している特別職の国家公務員や地方公務員、独立行政法人の職員なども合わせると、少なくとも365万人にも及びます!



菅首相に勧告を手渡す川本総裁(R3.8.10)
(写真提供:内閣広報室)

令和3年給与勧告

ボーナスを0.15月分引下げ(4.45月→4.30月)
月例給は改定なし

高齢層職員の能力及び経験の本格的活用 ～定年の引上げ～

少子高齢化が急速に進展する中において、高齢層職員の能力及び経験の本格的活用に向けた取組を推進しています。

定年を段階的に65歳に引き上げること等を内容とする意見の申出(H30.8.10)

複雑高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持するためには、60歳を超える職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠

【意見の申出の内容】

- 定年を60歳から65歳へ段階的に引上げ
- 新陳代謝を確保し組織活力を維持するため、役職定年制を導入
- 60歳を超える職員の希望に基づく短時間勤務を可能とし、多様な働き方を実現
- 民間の実情等を踏まえ、当分の間、60歳を超える職員の年間給与を60歳前の7割水準に設定

令和3年

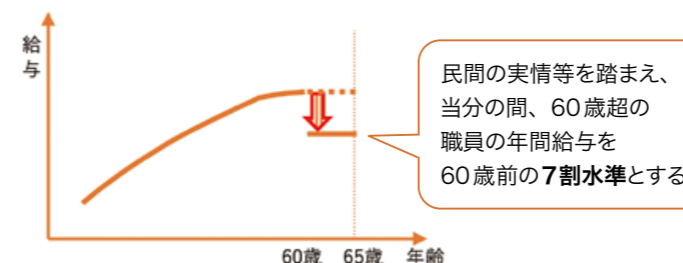
人事院の意見の申出を踏まえた国家公務員法等の一部を改正する法律案が成立(令和5年4月施行)

令和5年

定年65歳へ段階的引上げ(2年ごとに1歳ずつ)
管理監督職務上限年齢制(役職定年制)の導入
定年前再任用短時間勤務制の導入等

定年の引上げに伴う給与上の対応

<60歳を超える職員の給与>



民間の実情等を踏まえ、
当分の間、60歳超の
職員の年間給与を
60歳前の7割水準とする

定年引上げ完成に向けた今後の課題

能力・実績によるメリハリをつけつつ給与が60歳前後で連続的なものとなるような給与制度を検討
まず、能力・実績をよりの確に反映させるため
令和4年10月から新たな昇格・昇給基準を導入

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。

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決定に関する審査の申立てについて、第四課は災害補償に関する審査の申立てについて、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。

主任審理官(首席審理官付)

伊東 千尋

「行政措置要求」と「給与決定審査申立」を担当しています。様々な府省、職種の職員から、いろいろな「困った」、「助けて」の声が寄せられる部署で、その一つひとつについて、中立・公正な立場から紛争の解決を目指しています。

実際に職場環境の改善につながるという点にやりがいを感じます。特に、以前自分が担当していた制度についての改善点を見つけたときには、反省の気持ちとともに、次に機会があればこうしたい、といったやる気が湧いてきます。また、担当したことのない制度について広く学ぶこともでき、とても勉強になっています。

審理官(首席審理官付)

太田 一希

「仕事によって発症した疾病を公務上の災害として認定してほしい」といった災害補償審査申立てに関する業務を担当しています。被災した申立人本人やその主治医等に対する実地調査、診療録をはじめとする関係資料の収集、調査結果を基にした検討等を経て、人事院は、申立人の申立てを認めるか否かの判断を行います。

私は、国家公務員が安心して仕事に取り組めるよう、セーフティネットとしての自覚と責任感を持って業務を行っています。

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、使用者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

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。

勤務条件に関する行政措置の要求

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

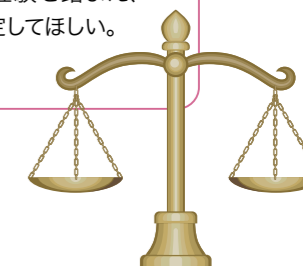
職員は、所属府省等の行った公務上の災害(民間企業でいう労災に相当)の認定等に不服がある場合、人事院に対し審査の申立てができます。

(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。

給与決定に関する審査の申立て

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。



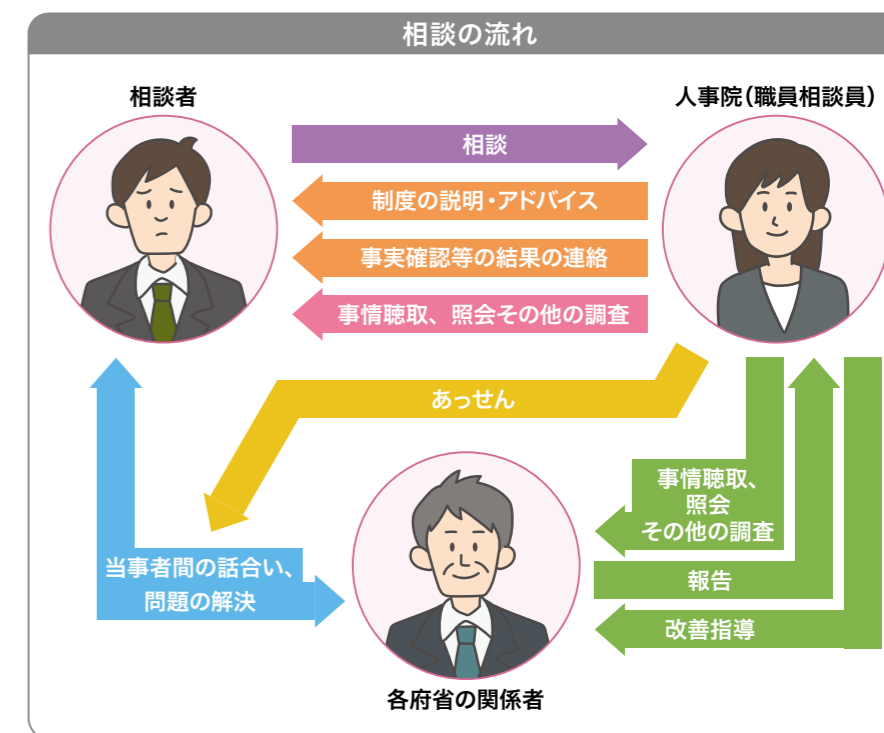
勤務条件や勤務環境等に関する苦情相談

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、さまざま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、内容に応じて関連する制度の説明、アドバイス、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、立入検査を受けるの方々など「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・協力が必要であるため、広く経済団体等に対する啓発活動も行っています。

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などを聴取しつつ、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)

白谷 雪乃

私のグループでは、公務に対する国民の信頼確保のための施策を企画しています。具体的には、国家公務員倫理法などのルールの運用に関する各府省へのアドバイスや研修の実施、職員や事業者、国民向けの広報活動、アンケートを通じた意識調査といった業務を行っています。

「倫理法 あなたが遵守の主人公」(令和3年度公務員倫理の標語) この標語が表すとおり、一人ひとりが主体となって倫理に関するルールを守ることが大切です。依頼を受けて研修講師として全国各地の官署に赴くことがありますが、参加者から寄せられる感想は、非常に励みになります。

倫理審査官(参事官付)

山崎 謙太郎

国家公務員倫理法では、国家公務員と事業者等との関係の透明性を確保するため、一定額を超える贈与等を受けたときに贈与等報告書を提出するなどの報告制度を定めています。私のグループでは、各府省等から送付された報告書について、国民の疑惑や不信を招くようなものはないか慎重に審査しています。

利害関係のない事業者等であっても、高額な贈与を受けたり、繰り返し贈与を受けたりするなど、社会通念上相当と認められる程度を越えているものはないか慎重に審査しています。国家公務員の倫理保持に関わる審査業務に、責任とやりがいを持って取り組んでいます。



倫理保持のための「三本の柱」

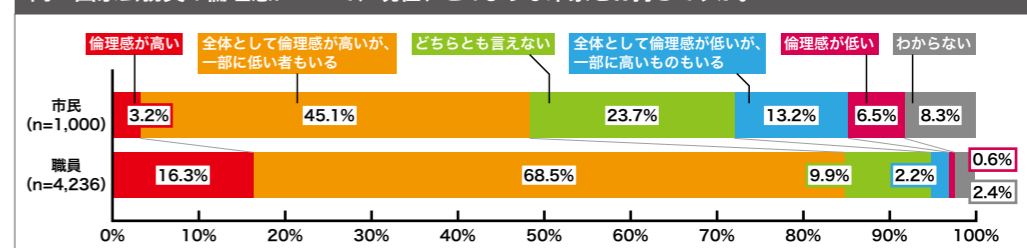
1. 職員の倫理意識のかん養 ～定期的・継続的な意識啓発の実施～



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、国民からはより厳しい目が向けられているよ。倫理審査会では、職員一人ひとり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、現在、どのような印象をお持ちですか。(令和2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



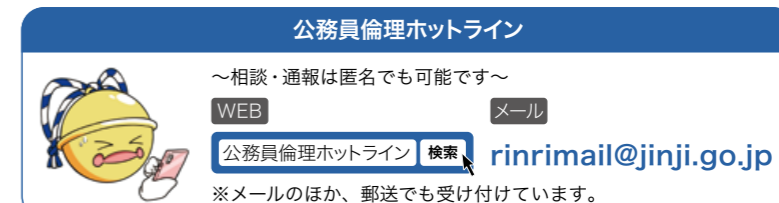
2. 倫理的な組織風土の構築 ～相談・通報窓口の設置と周知・活用～



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。

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・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ることがないよう万全を期しています。

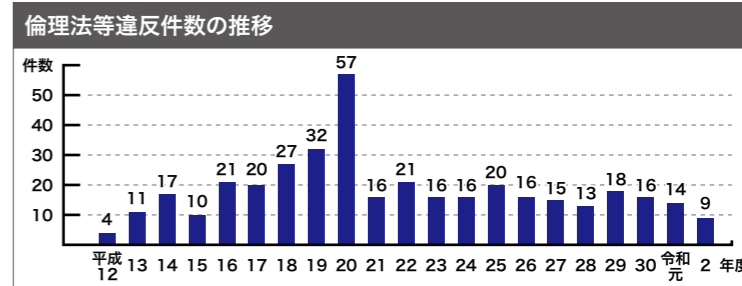
3. 不祥事への厳正な対応 ～再発防止策の構築・実施～



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。

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



官房部局 人事院のマネジメントと国際協力・国際交流

官房部局では、人事院職員の採用・研修・福利厚生、人事院予算の編成・執行、国会関係業務、ホームページ・院内情報システムの管理・運営、情報セキュリティ対策など、人事院全体の業務が円滑に行われるよう各局の業務を支援するためのバックオフィス機能を担うとともに、人事院の「司令塔」として、時代の要請に応える人事行政を展開するための基本的施策の策定、院内各局課が立案する人事院規則等の法令審査等の業務に当たっています。

その他にも、各方面から公務員や公務員制度に対する率直な意見を聴取するとともに、公務に対する国民の理解を促進する観点から、各界有識者や報道機関の論説委員等との意見交換、国民生活の向上等に顕著な功績があった国家公務員の表彰(人事院総裁賞)、広報誌(人事院月報)による情報提供など幅広い業務を行っています。

また、人事行政に関する国際協力・国際交流業務として、外国政府の幹部職員等を招いた講演会の企画・実施、日中韓人事行政ネットワークによる行政官の交流、外国で実施される人事行政関係の国際会議への出席、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。



総務課広報室広報専門官

松村 拓也

広報室では、人事院ホームページの管理・運営や広報誌「人事院月報」の発行、記者会見のセッティングなどを行っています。また、近年ではTwitterやYouTubeなどの各種SNSを利用した広報活動にも取り組んでいます。

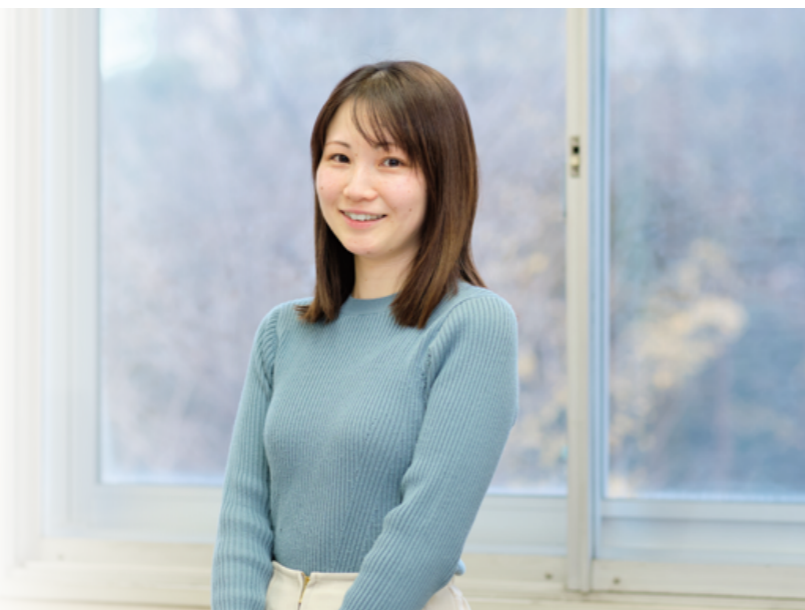
近年、デジタル化が進展し、SNSなどの情報ツールも多様化しており、広報活動なども柔軟に対応する必要があります。正解のない自由な発想が必要となる場面も多く、苦勞することもあります。人事院の施策を国民の方々に、より広く深く理解してもらえるよう、やりがいをもって取り組んでいます。

企画法制課法制調査室法令審査官

芦田 麻里衣

院内各局各課がそれぞれ担当している制度(給与、任用等)について何らかの変更を行って実現したい政策がある場合、それぞれの制度について規定している法令の改正が必要です。法制調査室では、各局各課が作成した法令案(法律だけでなく、人事院特有のものとして、人事院規則という法令があります。)について、各局各課が実現したい政策が法令にきちんと規定されているか審査を行っています。

法令の改正は大きな政策実行手段の一つであり、その審査を担うのは緊張感もありますが、適切に各局各課をサポートできるよう努めています。



国民生活の安全を陰で支える「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、長年にわたる地道な活動や危険を顧みない活動などにより、公務に対する国民の信頼を高めることに寄与し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。

令和2年度は、海上保安庁において長年にわたり機動救難士・救急救命士として救助活動に従事するなど、国民生活の安全確保に大きく貢献した職員や、測量用航空機により、急峻な山奥や絶海の離島など到達困難な場所も含め、60年にわたり、国土を撮影し続けるなど、国土の管理・保全及び国民生活の向上に大きく貢献した国土地理院基本図情報部にかぜ撮影チームなどが受賞しました。

このように、国民生活の安全を陰で支える「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、全体の奉仕者として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2年度人事院総裁賞授与式



救急救命処置を行う海上保安庁職員(令和2年度個人部門受賞)



空中写真撮影を行う国土地理院職員(令和2年度職域部門受賞)

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～

1. 日中韓人事行政ネットワークによる交流



第12回日中韓若手・中堅職員合同研修(令和元年度撮影)

2. 米国マンズフィールド研修への協力



第25期マンズフィールド研修員(一時的にマスクをはずして撮影)

3. 開発途上国政府の人材育成等に協力



中央政府機関の上級幹部職員のセミナー(令和元年度撮影)

4. 海外の先進的な取組の把握



オンライン国際講演会(令和2年度撮影)

公務員研修所 新時代をデザインする行政官のための研修の企画・実施

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しています。行政研修には各府省の様々な職場で政策の企画調整に携わる人たちが参加し、第一線で活躍する講師陣からの講義の他、研修員同士による議論や討議、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。

公務員研修所は、研修カリキュラムの企画や研修での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います。目下の行政課題に対応できる行政官を育成するべく、オンライン技術も活用して、最新の社会情勢に適合した研修の設計に取り組んでいます。近年は、マネジメント能力向上のための研修をはじめ、各種研修の充実・強化に、公務員研修所所員一丸となって取り組んでいます。



指導教官

柿沼 高明

全府省を対象とした行政研修の企画と実施を担当しています。国民全体の奉仕者としての視点を持ってもらえるよう、現場を含め様々な方々の声や視点に触れることができるようなカリキュラム設計に心がけています。また、グループワークを通じ、府省間の職員の信頼関係や連携が強化されるよう、力を入れて取り組んでいます。

第一線で活躍されている専門家の方や、現場で課題解決のために活動されている方などからなる講師のお話を伺いながら、最新の課題に対応するカリキュラムを考えることができるのが魅力です。研修員とともに日々新たな気づきを得て、自分自身も成長させることができるやりがいのある職場です。

教務部教務第二課

荒木 碧

初任者や3年目職員、課長補佐や課長級などの様々な役職段階向けの研修の運営を担当しています。オンライン技術を研修に取り入れつつ、研修員が集中して研修を受講でき、研修員にとって有意義な研修となるようにサポートを行っています。また、積極的に研修員同士の交流が図られるよう、所内各課と協力しながら業務を行っています。

国のこれからを担う行政官の姿を間近で見ることができ、私自身も日々刺激を受けながら業務に取り組んでいます。また、研修員と直接話す機会が多く、感謝の言葉を直接いただけることもやりがいにつながっています。



行政研修の企画・運営

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
- 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)

オンラインによる研修の様子

(講師：岡村定矩東京大学名誉教授)



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)
- 研修員の安全確保と円滑な運営
(新型コロナウイルス感染症対策を講じながら実施)

班別討議の様子



行政研修の概要

採用時

本府省において主に政策の企画立案等に従事することが想定される新規採用職員

- 合同初任研修
- 初任行政研修

3年目

初任行政研修受講者のうち採用後3年目の職員

- 3年目フォローアップ研修

課長補佐級研修

おおむね課長補佐就任1年目の職員
※民間企業等からも参加

課長補佐級女性管理職養成コース

将来、本府省の幹部職員として行政運営を担うことが期待される課長補佐級の女性職員

課長補佐級リーダーシップ研修

将来、本府省の幹部職員として行政運営の中核を担うことが期待される課長補佐級の職員

II・III種等登用研修

係員級特別課程

計画的な育成が図られている職員又は選抜の候補となる勤務成績優秀者

係長級特別課程

計画的な育成が図られている本府省係長級の職員

課長補佐級特別課程

計画的な育成が図られている本府省課長補佐級の職員

課長級

課長級研修

本府省課長級の職員

審議官・局長級

幹部行政官セミナー

本府省審議官級の職員

行政フォーラム

本府省課長级以上 希望者による参加(講義+意見交換)

採用

係員級

係長級

課長補佐級

課長・審議官・局長級

総務課 | 総務・会計業務及び各機関職員に対する研修の実施



関東事務局総務課(研修係)

石渡 大樹

関東管内各機関で勤務する職員を対象とした役職段階やテーマに応じた研修を各種実施しています。また、令和3年度から、感染症拡大防止の方策としてオンライン研修も実施し始めました。集合研修・オンライン研修ともに+αの研修効果を与えられるよう、様々なアイデアを柔軟に取り入れながら業務に取り組んでいます。

総務課は、総務係、職員企画係及び研修係からなり、局内の総務・会計事務に加えて、管内各機関に対する服務、懲戒及び職員団体制度の適正な運用に向けた指導の他、各府省の地方機関職員に対する研修や指導者養成研修を実施しています。



係長研修

第一課 | 給与・勤務時間等に関する適切な運用の確保

第一課は、給与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の実施や監査・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。



苦情相談担当官研修及びハラスメント相談員セミナー(令和2年度撮影)

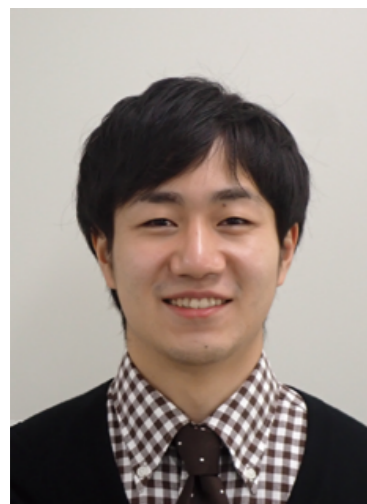
九州事務局第一課(公平勤務係)

大上 花連

給与や勤務時間制度は働き方に直接影響する大きな役割を持つため、適切に運用されているか監査・調査を実施しています。実際に管内各機関に赴くと、事務職だけでなく、空港、刑務所、船上など様々な場所で多くの職員が活躍していると分かり、多種多様な国家公務員を支える制度を扱う人事院の役割の大きさを実感します。



第二課 | 採用試験・募集活動の実施



北海道事務局第二課(試験係)

大嶺 優雅

国家公務員について興味を持ってもらうための人材確保活動や国家公務員採用試験の実施を担当しています。公務の魅力をどのように伝えるか、いかに試験を円滑に実施するか、試行錯誤の毎日です。まだ知らない面白い仕事に出会えると思うので是非イベントに参加してみてください。

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っています。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。



一般職試験(大卒程度)受付

年間の主な業務 ※関東事務局の例

<p>4月</p> <p>総務課 ・新採用職員研修 ・人事担当課長会議</p> <p>第一課 ・職種別民間給与実態調査(～6月)</p> <p>第二課 ・総合職試験(院卒者・大卒程度)一次試験</p>	<p>7月</p> <p>総務課 ・職員団体制度説明会</p> <p>第二課 ・官庁合同業務説明会 ・一般職試験(大卒程度)二次試験</p>	<p>11月</p> <p>第一課 ・苦情相談担当官研修及びハラスメント相談員セミナー ・苦情相談に関する管区機関等連絡会議 ・ハラスメント防止対策会議</p> <p>第二課 ・総合職試験(教養区分)二次試験</p>
<p>5月</p> <p>総務課 ・課長補佐研修</p> <p>第一課 ・企業経営者・報道関係者との意見交換</p> <p>第二課 ・総合職試験(院卒者・大卒程度)二次試験</p>	<p>8月</p> <p>第一課 ・人事院勧告説明会</p>	<p>12月</p> <p>総務課 ・女性職員キャリアアップ研修</p> <p>第二課 ・採用試験制度説明会(～3月)</p>
<p>6月</p> <p>総務課 ・ハラスメント防止研修指導者養成コース ・係長研修</p> <p>第一課 ・勤務時間・休暇制度等担当者研修会</p> <p>第二課 ・一般職試験(大卒程度)一次試験</p>	<p>9月</p> <p>総務課 ・服務・懲戒制度説明会 ・倫理制度説明会 ・幹部・管理職員ハラスメント防止研修</p> <p>第一課 ・給与実務初任者等研修会 ・心の健康づくりの研修 ・生涯設計セミナー</p> <p>第二課 ・一般職試験(高卒程度)一次試験</p>	<p>1月</p> <p>総務課 ・女性職員登用推進セミナー</p> <p>第一課 ・生涯設計セミナー</p>
<p>3月</p> <p>総務課 ・研修担当官会議</p> <p>第二課 ・官庁オープンツアー</p>	<p>10月</p> <p>総務課 ・中堅係員研修</p> <p>第一課 ・民間企業の勤務条件制度等調査(～11月)</p> <p>第二課 ・総合職試験(教養区分)一次試験 ・一般職試験(高卒程度)二次試験 ・氷河期試験一次試験</p>	<p>2月</p> <p>第一課 ・給与事例等研修会</p> <p>第二課 ・官庁EXPO</p>

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すべての業務にわたり、その推進に努めています。

