

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Twitter
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

人が
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

 **人事院**
National Personnel Authority

リサイクル適性(A)
この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。

人事院 2023

総合職

先輩職員からのメッセージ



事務総局総括審議官
幸 清聡

人事院は、あまり知られていないかもしれませんが、とても大切で、とてもやりがいのある仕事をしています。

国家公務員は、国民の安全・安心を守るため、政策の企画立案を行うとともに、全国津々浦々の様々な職場で、日々重要な業務に励んでいます。人事院は、これらの国家公務員を支えるための国家公務員制度の企画・実施を担う、中立・第三者機関です。

国家公務員制度は、近年、ワーク・ライフ・バランスの推進など働き方改革が社会全体の課題となる中で、国家公務員への優秀な人材の確保や育成など様々な課題が山積しています。そのため、人事院は、超過勤務の縮減を始めとして、働きやすい勤務環境作りに積極的に取り組むとともに、国家公務員採用試験制度の改革などを進めています。また、育児休業や介護休暇などの両立支援制度、フレックスタイム制の制度の見直しを行い、利用を促進しています。

人事院の職員の働き方も大きく変わっています。令和4年10月からは、GSS(ガバメント・ソリューション・サービス)を全府省に先駆けて導入し、テレワークの推進、業務の合理化等に積極的に取り組んでいます。

「先輩職員からのメッセージ」に込められた人事院の魅力や仕事の大切さを肌で感じるため、是非一度人事院を訪問して、先輩たちの熱い思いや真剣な仕事ぶりに接してみてください。そうすることで、人事院の風通しの良さ、アットホームな雰囲気も実感していただけると確信しています。

目次

総括審議官からのメッセージ	P.01
先輩職員からのメッセージ	P.03
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
新規採用職員からのメッセージ	P.20
キャリアパスモデル等	P.21
よくあるQ&A	P.22



先輩職員からのメッセージ



人材局(首席試験専門官付)

井上 采紀

令和3年 4月 採用総合職(大卒・経済)
現職



給与局給与第三課

安藤 健太郎

令和2年 4月 採用総合職(院卒・行政)
人材局(首席試験専門官付)
4年 4月 現職

■ 人事院を志望した理由は何ですか。

学生時代の経験から、人的資源の有効活用に興味を持ったことがきっかけです。

組織が優秀な人材を採用しても、その人材が適切でない労働条件・環境によって働けなくなったり、成長の機会を奪われてしまったりすることは、本人にとっても組織にとっても、もったいないことだと思います。

価値観が多様化し、官民を問わず働き方が再検討されている中、そのような問題に対して国という立場からアプローチできる人事院の職務に魅力を感じたため、志望しました。

■ 現在どのような仕事をしていますか。

国家公務員採用試験にて出題される、経済学・経営学・会計学等の問題を作成・検討する仕事をしています。国家公務員になるに当たり備えてほしい知識や能力を、どのように受験者に問うていくかを検討する、とてもやりがいのある仕事です。また、自身が数年前に受験した試験の裏側を知ることができて面白いです。

その一方で、出題ミスを絶対に出不さないために問題の確認は繰り返し行う必要がありますし、大学の先生方とも多くのやりとりを行うため、日々緊張感をもって仕事に取り組んでいます。

■ 仕事をする上で心がけていることは何ですか。

同じ質問や失敗を何度もしないことと、やるべきことは期日までに確実にやることを心がけています。

組織で働いている以上、周囲の同僚や先輩との信頼関係を構築できるかどうか、仕事をスムーズに進める上で鍵になると考えています。また、やるべき業務をやるべき時に行えば、土壇場での超過勤務(残業)も発生しにくく、時間をより計画的に使えるかと思

います。経験面や知識面ではどうしても先輩に頼る場面が多く、勉強の毎日だからこそ、基本的なことは丁寧にやろうと思っています。

■ 仕事における今後の目標を教えてください。

担当業務に関する制度等について勉強を進める上で、そのみに思考が偏っていくことは、長期的には組織、ひいては国家全体に不利益を及ぼすため避けなければならないと考えます。制度に関する深い知識を持ちつつも、何のためにその制度・業務があるのか、国家全体にどのような影響を及ぼすのか、という部分にも思考を巡らせることのできる行政官になるのが目標です。

また、一緒に働いている人達は、それぞれ別々の背景や多様な価値観を持っています。そのことを忘れずに、常に「人」を大切に振る舞いや働き方をしていきたいとも思っています。

■ 人事院志望者へのメッセージをお願いします。

官庁訪問の時、対応してくれた職員の雰囲気がとても良かったことが印象的でした。そして採用後、その時に対応してくれた職員のうち何名かと一緒に仕事をする機会がありましたが、官庁訪問の時の印象と変わらず、優しく接してくれます。

私はまだ採用2年目ですが、人事院はやりがいと働きやすさのバランスが取れた、とても良い職場だと思っています。是非説明会や官庁訪問に参加して、人事院について知ってみてください。その上で、ここで働きたいと思っただけいたら嬉しいです。

いつか皆さんと一緒に仕事ができる日を楽しみにしています。そして、頼れる先輩として皆さんを迎えられるよう、私も頑張ります。

■ 人事院を志望した理由は何ですか。

現代社会においては「国民に信頼される行政」が肝要であるとの思いから、人事院でなら、国家公務員の働きやすい環境を整備することなどを通じて、より信頼される行政を追求できるのではないかと考え、人事院を志望しました。人事院の仕事は、国民を直接対象とするものではないですが、間接的には非常に大きな影響力を有しており、やりがいと責任のあるものであると日々実感しています。

■ 現在どのような仕事をしていますか。

俸給の特別調整額(いわゆる管理職手当)や本府省業務調整手当などの各種手当制度を担当しています。年間を通じて、これら制度に関する問合せへの回答や、各府省の組織改正に応じた改正作業などを行っています。

また、秋から冬頃には、各府省からの手当の新規適用や手当額の増額といった要求に対する審査業務を行っています。要求を受け、実際にどのような業務を行っているか、働く上でどのような困難があるか、などの話を聞きながら、適切な処遇となるよう精査しつつ審査を行っています。

■ 仕事をする上で心がけていることは何ですか。

幅広い物事に興味・関心を持つことです。人事院で働いていると、多種多様な知識、経験が必要となる場面が多いと感じます。人事院に採用されて最初の配属先であった試験専門官室では、基礎能力試験の作成に携わる中でこれまでほとんど触れてこなかった理系の学問分野に触れることになりましたし、現在の給与第三課では、実に様々な国家公務員の仕事について、幅広い見識が必要となります。そうした中で、「仕事をする上で」とは少々

離れてしまっていますが、日頃から幅広い物事に興味・関心を持つことが非常に重要であると感じています。

■ 仕事における今後の目標を教えてください。

抽象的ではありますが、ゼネラリストでありつつ、何か一つについてはスペシャリストでもあるような職員になりたいと思っています。まだ2つ目の配属先ではありますが、最初の配属先とは、職務内容から職場環境まで大きく異なっており、その点、苦勞もありますが、幅広い様々な仕事ができることに魅力を感じています。その意味で、様々な仕事を経験し、多角的な視点を持った職員になりたいと考えています。一方で、人事行政の専門機関である人事院の職員として、他府省から信頼されるような、人事行政の専門性を有した職員になり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。

人事院で勤務していると、一言で国家公務員といっても実に多種多様な職務があり、その勤務環境もまた十人十色であることを思い知らされます。国家公務員という「霞が関で働く官僚」がイメージされることが多いですが、山中や海中で、あるいは刑務所や病院で、といったように、国家公務員は実に多様なフィールドで働いています。その意味で、人事院で働くということは、この国家公務員の職務の「広さ」に対応することだと思っています。

一方で、制度設計の場面等、時には多種多様な国家公務員に共通する普遍性を考える必要もあります。その意味では、国家公務員を「深さ」の観点から考えることも重要です。つまり、国家公務員に係る制度を作り上げるということは、国家や行政のあるべき姿を考えることにも繋がることなのではないかと思っています。

「広さ」と「深さ」を兼ね備えた人事院の仕事にも興味を持っていただけたら、是非、説明会等に足を運んでみて下さい。



先輩職員からのメッセージ



職員福祉局職員福祉課
両立支援班主査

富田 裕子

平成28年 4月 採用総合職(大卒・法律)
給与局給与第一課
30年 4月 国家公務員倫理審査会事務局(参事官付)
令和 2年 4月 内閣府男女共同参画局推進課
積極措置担当係長
4年 4月 現職

企画法制課法制調査室法令審査官

辻本 耕佑

平成26年 10月 採用総合職(院卒・行政)
給与局給与第一課
28年 4月 公平審査局(首席審理官付)
29年 4月 職員福祉局職員福祉課
31年 4月 厚生労働省雇用環境・均等局
勤労者生活課勤労者政策係長
令和 3年 4月 現職



人事院の魅力は何ですか。

「理想の職場を作れる」ところだと思います。
人事院は、人事行政を支える重要なインフラ業務を担っており、人事院規則など制度を所管している機関です。どうすればもっと働きやすい環境になるのか、どうすればもっと職員がやりがいを感じられるのか、そういったことを国家公務員である自分自身が考え、制度に直接反映させることができます。

国のために一生懸命働いている国家公務員のため、ひいては自分自身のため、人事行政の制度設計に携われることに非常にやりがいを感じています。

現在どのような仕事をしていますか。

現在は育児休業や介護休暇などの両立支援制度の担当をしています。直近で起きた一番大きな動きは、令和4年10月1日から育児休業を分割して2回まで取得できるようになったことです。

国のためにやる気を持って働きたいと思っている職員が、制度が整っていないために働き続けられないということは、あってはならないと思います。職員によって家庭環境は様々です。どの職員も安心して働き続けられる職場にするため、制度の検討・整備や、利用実態を把握するための調査を行っています。

やりがいを感じるのとはどんなときですか。

採用されて最初に配属された給与第一課では、係員として定年延長の検討に携わり、(異動後ですが)その制度が形になったところを見たとき。次に配属された国家公務員倫理審査会事務局では、公務員の不祥事防止のために作成したマンガが分かりやすいと職員の皆さんに言ってもらえたとき。出向した内閣府男女共同

参画局では、第5次男女共同参画基本計画の策定に携わり、無事閣議決定の日を迎えたときです。

共通するのは、「国のため、国家公務員のため、自分が少しでも役に立てた」と実感できたときでしょうか。そうした実感を得られたときは、この仕事を選んで良かったなと思います。

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。

人から頼りにされたときです。採用された当初は、与えられる仕事をこなすために上司や同僚に頼りきりでしたが、経験を積むにつれ、同僚から業務について質問を受けたり、上司から意見を求められたりすることが増えました。

また、職場で頼りにされたときはもちろんですが、仕事のカウンターパートである各府省の職員の方から、「富田さんが担当なら安心」と言ってもらえたときや、一般の方からの制度に関する問合せで「人事院に電話して良かった」と言ってもらえたとき、自分も少しは成長し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、「理想の職場」を実現する非常に面白い業務だと思います。皆さんの理想の職場とはどのようなものでしょうか。是非皆さんの理想の職場を思い描きながら、就職活動で様々な人の話を聞き、考えを巡らせてみてください。

そして人事院にも足を運んでいただき、魅力を直接感じていただければと思います。

このパンフレットを手にとっていただいた皆さんとお会いできる日を、心から楽しみにしています。

人事院の魅力は何ですか。

人事院の仕事は、採用試験・給与・勤務時間・公平審査・倫理保持など様々ですが、これらは全て、国家公務員の採用から退職までにわたる人事行政に属するものであり、互いに繋がっています。

そのため、部署を異動して新しい仕事に携わる度に、人事行政への理解を立体的に深めていくことができます。そして、高めた専門性を活用して施策を企画立案することで、国内外で活躍する国家公務員をサポートし、国民の信頼に応える公務運営を確保することに携わることができます。

現在どのような仕事をしていますか。

法令審査官の仕事は、政策立案担当部局が作成した法令の案文をチェックし、政策を実現するために必要十分な条文となっているか、既存の法体系との整合性がとれているか、法令上できないことをやろうとしないかなどを審査するものです。

「こういう制度を作りたい!」「こういう社会にしたい!」と熱い気持ちを持って政策を練り上げても、きちんと条文で表現できないとその政策を実現することができなくなってしまいます。そのようなことにならないように、政策立案担当者とは別の視点から、冷静に条文を審査する必要があります。

仕事をする上で心がけていることは何ですか。

「人事院は中立・公正な第三者機関である。」官庁訪問でも幾度となく聞いた言葉であり、採用された今でも常に意識する言葉です。

自分自身も国家公務員であり、人事制度の適用を受けるという点で労働者としての一面を有しています。立案・審査を行う際、無意識に制度利用者としての自分を想像していないか、自分の都

合の良い制度にしようとしていないか、と常に注意する必要があります。一方で、注意しすぎるあまり使用者側の視点に偏ってしまうことも避けなければなりません。

自分にとって身近な分野であるからこそ、中立・公正な観点を保つことは難しいということを、日々痛感しています。

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。

採用されて間もない頃、先輩からかけてもらった「新人の仕事は質問をすることだよ」という言葉を胸に、様々なことを聞いて回りました。上司や先輩はとても丁寧に教えてくれたため、あの頃得た知識・経験が今も仕事をする上での土台となっています。

法令審査官の仕事は人事院の職員とのやりとりが多く、後輩と一緒に働く機会も増えました。後輩から仕事上の質問を受けてそれに上手く答えられたとき、あの頃の先輩方に近づけてきたのでは、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。

社会がめまぐるしく変化する中、国家公務員が果たすべき使命をきちんと果たせるように人事行政を運営することが必要です。変化の大きさに流されて中立・公正さを見失わないよう気をつけながら、鋭い洞察力をもって社会の変化を紐解き、国家公務員が真価を発揮できるような仕組み作りをすることは、容易ではありませんが、だからこそ取り組みがいのある課題だと考えます。

人事院では、そのような課題と、課題に立ち向かうための環境が用意されていますので、人事行政に関心がある方も、課題に立ち向かいたい方も、どうぞ人事院にお越しください。



先輩職員からのメッセージ



給与局給与第一課長補佐
(労働経済班)

橋本 義裕

平成20年 4月 採用I種(法律)
企画法制課

22年 4月 財務省主計局主計企画官付補助金係
10月 財務省主計局主計企画官付補助金係
調査主任

24年 4月 人材局企画課任用指導官
25年 11月 人材局企画課制度班主査
27年 4月 内閣官房副長官補付
29年 5月 職員福祉局職員福祉課勤務条件調査官
31年 4月 給与局生涯設計課雇用専門官
令和 2年 10月 給与局生涯設計課主任雇用専門官
4年 4月 現職

人材局企画課長補佐(制度班)

中嶋 範子

平成18年 4月 採用I種(法律)
企画法制課

20年 4月 給与局給与第二課
22年 1月 内閣官房国家戦略室室員
24年 4月 企画法制課企画専門官
26年 4月 人材局企画課人事交流企画官
28年 4月 内閣官房
人事給与業務効率化検討室長代理
29年 7月 企画法制課企画専門官
30年 4月 給与局給与第二課長補佐(審査班)
令和 2年 4月 内閣官房内閣人事局参事官補佐
(給与第一担当)
4年 4月 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。

社会情勢の変化に対応し、行政に求められる役割を的確に果たしていくためには、不断の見直しを通じて、多様で有為な人材が活躍できる公務員制度を実現していく必要があります。こうした取組は、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。

このパンフレットを手にとった方であれば、「人事院勧告」という言葉を聞いたことがあるでしょうか。

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(民間準拠)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を行っています。この人事院勧告の取りまとめ担当として、勧告文・報告文の作成や各種の調整、国会対応等を行っています。

■ やりがいを感じるのとはどんなときですか。

公務員制度改革への対応や公務における長時間労働の是正、65歳までの段階的な定年引上げなど、これまで様々な業務に携わってきました。

係員から係長、課長補佐と役職が上がるにつれて、任される案件も複雑なもの、困難なものが多くなります。関係者間での調整に

追われたことや、どのように法令を書くかで頭を悩ませたことなど、当時を振り返ると色々苦勞もありましたが、自分が改正等に携わった制度がより良い公務員制度の実現に少しは貢献できているかなと感じる機会もあり、そうしたときに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とはどんなときですか。

日々の仕事をしていると、「自分は成長できているかな」と考える機会は少ないですが、ふとしたときに、昔は「自分にはできないな」と思っていたことが、自然とできるようになっていることに気づくことがあります。

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。

人事院が所掌する事項は決して広くはありませんが、どこの部署に異動しても、「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ことも、人事院の良いところです。

コロナ禍を経て社会が急速に変化していく中で、公務員制度は変革の時代を迎えようとしています。能率的で国民に信頼される公務員制度を実現していくためには、何を変えなければいけないのか、また、何を变えてはいけないのか、我々と一緒に考えてみませんか。

■ 人事院の魅力は何ですか。

突然ですが、皆さんは一日何回笑っていますか？私は数えきれません(笑)。上司、同僚、部下も含め、話好き、議論好きが集まっている職場で働いているからかな、と思っています。必ずしも答えが一つとは限らない人事行政の課題について、ああでもない、こうでもない、と皆で知恵を絞りながら、政策の方向性を固めていきますが、そうした活発なコミュニケーションの中で、自然と笑いや“わくわく感”が湧き上がってきます。現在いる部署のみならず、人事院は風通しの良い職場だと感じており、こうした職場で働いていることをまず皆さんにアピールしたいと思います!!

また、国の様々な重要施策を担う国家公務員一人ひとりについて、公正な処遇の確保や両立支援制度の整備等といった人事院の展開する各種施策により下支えを行うことは、より良い行政運営に繋がるものと考えており、大きなやりがいを感じながら業務に取り組んでいます。

■ 現在どのような仕事をしていますか。

国家公務員採用試験制度の企画立案や、昇任や転任といった任用制度の企画立案を担当しています。

令和4年の人事院勧告時の報告において、人事院は採用試験見直しとして、総合職試験の実施時期の前倒し、総合職試験教養区分の受験可能年齢の引下げ、人文科学専攻者が受験しやすい区分の創設、採用試験の合格の有効期間の延伸など、様々な施策を打ち出しました。現在は、これらの施策を実現するために必要な制度改革に鋭意取り組んでいるところです。例えば、令和5年から、総合職試験教養区分の受験可能年齢を1歳引き下げることとなりましたが、これにより、大学2年生でも受験できるようになるので、大学在学中に総合職試験を受験できるチャンスが増えます。また、総合職試験等の合格有効期間を3年から5年に延伸するた

め、大学在学中に採用試験に合格した方が民間企業で数年間勤務して国家公務員への転職を目指す場合に改めて採用試験を受けることなく官庁訪問を受けることができるようになります。

制度改革を担当する立場として、これらの施策が、今後、更なる優秀な人材の確保に繋がることを、強く期待しています!

■ 仕事をしている中で大変だったことは何ですか。

令和3年度まで、内閣人事局に出向し、人事院による給与勧告を踏まえ、一般職給与法を改正するという業務を担当していました。給与勧告は、民間準拠が根本原則ですが、一方で、国家公務員だけでなく地方公務員や一部の民間企業従業員の給与にも事実上影響を及ぼすため、法改正の与える影響の大きさに重責を感じながら取り組んでいました。法成立に至るまでには、法案策定に当たったの内閣法制局の審査や、国会審議に向けた議員説明や部会対応など、様々なプロセスを経る必要がありますが、いずれも短期間で、かつ確実な対応が求められるため、緊張感を抱えつつ業務に励んでいました。その際には、出向先の上司や同僚に大変お世話になったことに加え、人事院にも様々な助けをもらっ場面があり、恵まれた職場にいることを改めて実感することができました。

■ 人事院志望者へのメッセージをお願いします。

人事行政に少しでも興味のある方は、是非、説明会や官庁訪問の機会に、人事院へ足を運んでみてください。魅力を実感いただけるはずですよ!!



先輩職員からのメッセージ



職員福祉局企画官

仲田 朝子

平成16年 4月 採用I種(法律)
人材局企画課
17年 4月 給与局給与第二課
19年 4月 企画法制課
20年 4月 企画法制課法制調査室法令審査官
21年 4月 最高裁判所事務総局民事局第二課調査員
23年 4月 給与局生涯設計課雇用専門官
24年 4月 給与局給与第一課企画室勤務条件企画官
26年 11月 職員福祉局職員福祉課勤務条件調査官
28年 4月 公平審査局審理官(首席審理官付)
10月 公平審査局主任審理官(首席審理官付)
30年 4月 国家公務員倫理審査会事務局倫理企画官
(参事官付)
5月 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)
31年 1月 育児休業
令和 2年 4月 公平審査局主任審理官(首席審理官付)
7月 職務復帰
3年 4月 現職

給与局給与第三課地域手当調整室長

田中 玄弥

平成14年 4月 採用I種(法律)
総務局企画法制課
16年 4月 財務省主計局主計企画官付補助金係
10月 財務省主計局主計企画官付補助金係
調査主任
18年 4月 国家公務員倫理審査会事務局
倫理企画専門官(参事官付)
20年 4月 人材局企画課制度班主査
22年 4月 人材局企画課専門官
23年 4月 企画法制課法制調査室法令審査官
25年 4月 総務課長補佐(調整班)
27年 4月 給与局給与第三課長補佐(手当第二班)
29年 4月 職員福祉局職員福祉課長補佐
(勤務時間第一班)
30年 4月 高知県警察本部警務部長
令和 2年 4月 給与局生涯設計課生涯設計企画官
3年 4月 現職



国家公務員×世界×人事院×未来…成長

2022年11月、国連の推計で世界の人口が80億人に達しました(私が小学生の頃には50億人でした。)。皆さんの中にはこうしたニュースやSDGs(Sustainable Development Goals(持続可能な開発目標))など国際的な問題に関心がある方も多いのではないのでしょうか。国家公務員の仕事には世界共通の目標や課題に向き合うものも数多くあります。また、国内に目を向けると、深刻な少子高齢化や新型コロナウイルス感染症の影響下で、前例のない課題にスピード感を持って取り組まなければならない状況です。国家公務員という、「何をしているのかさっぱりわからない」、「公務員だから、前例踏襲で面白みがなさそう」、といった印象があるかもしれません。しかし、実際は、国内外の未知の課題を前に、道を切り拓いていかなければなりません。国家公務員の仕事は、成長の機会が少ないものではなく、むしろ、自分自身が成長しなければ、務まらないものだと日々痛感しています。

そして、そうした難題に取り組む国家公務員を支えることが人事院の仕事です。採用、給与、勤務時間、休暇、メンタルヘルス、研修、苦情相談、といった様々な点から、国家公務員を支えています。近年では、国家公務員も、DXの観点から、フレックスタイム制の活用やテレワーク勤務への関心が高まり、育児や介護、学び直しなどの両立を実現するために、より柔軟な利用しやすい制度が求められています。皆さんが想像している以上に、人事院の仕事は、時代の変化に向き合う、未来を創る、クリエイティブなものとなっています。

現在の仕事～WorkとLifeをサポート～

妊娠、出産、育児、介護などと仕事を両立するための制度を、多くの職員に活用してもらえよう、利用しやすいものに変えたり、制度を広く知ってもらえよう、リーフレットを作成したりしています。育児休業については、男性の国家公務員の取得率は、民間企業を上回っており、令和3年には初めて6割を超え、さらなる向上を目指して取り組んでいます。仕事と生活を両立しながら多様な人材が活躍できる職場、魅力ある職場のために、日々仕事をしています。人事院を見てみると、こうしたことに率先して取り組む風土があると感じます。また、きらりと光る、素晴らしい素質を持った若手職員が活躍しています。このような職場を国全体に更に広げたいというゴールを持ち続けています。

就職を考える皆さんへ～時間はGift～

仕事は、人生の全てではありませんが、貴重な1日1日の多くの時間をかけるものです。時間は誰にでも平等に進みますが、どのように使うかはその人次第です。「仕事を通じて成長したい」、「仕事と生活のバランスを取りながら働きたい」、そんな想いを持って就職先を探している方も多いのではないのでしょうか。人事院の仕事は、まさにそうした想いを形にする仕事です。皆さん自身の働く場所として、また、国家公務員の毎日を支える場所として、一人でも多くの方が人事院に関心を持ってくださることを期待しています。人事院で、チャレンジングな仕事をしながら、成長してみませんか。是非、多くの職員の話聞いてみていただければと思います。

「自分の仕事」

採用されて、早いもので20年が経過しました。この間、公務員制度改革への対応、採用試験の基本的な見直し、扶養手当の見直し、働き方改革への対応、定年の引上げ等々、様々な業務に従事してきましたが、中にはいくつか、「これは自分の仕事だ」と胸を張って言えるような仕事があります。

もちろん、自分一人で仕事が成り立つわけではなく、高度な判断や対外的な調整を担ってくれた上司や、細かな作業・分析を一緒に行ってくれた同僚・部下に感謝することばかりです。また、過程においては厳しい状況も多々ありましたが、今になって振り返ってみれば、時々課題に、自分なりに必死に解決策を考え、関係者と調整した経験が、自分を大きく成長させてくれたと実感しています。自分の職業生活も中盤から後半に差し掛かってきましたが、そのような後生にも残る「自分の仕事」をあといくつできるか。最近は、そんなことも考えながら日々の業務に当たっています。

「誰かのためになる仕事」

元号が平成から令和に移り変わる前後に、出向により県警本部で勤務する機会を得て、人事管理・組織管理等の業務に従事しました。警察官・警察職員を含む地方公務員の勤務条件は、基本的に国家公務員の制度に準拠しています。当時、働き方改革の一環として、超過勤務(残業)の上限規制を導入することが課題となっていたのですが、地方自治体の視点からは、「国はどのような制度を構築するのか」ということが極めて重要であり、全国の地方自治体は人事院の一手一頭足に注目していました。人事院が打ち出す給与や勤務時間等に係る施策が、地方公務員にも実質的に大きな影響を与えることを、地方の側から改めて実感することができたように思います。

警察の組織で言えば、山奥の駐在所から繁華街の交番まで、

様々な現場があり、現場の数だけ人事上の課題もあります。国家公務員も含め、全国の現場で奮闘する人々のためになるような仕事をすることが、人事院職員としての私たちに課せられた使命だと思いますし、それがひいては、適切な行政サービスを提供する基盤となるという意味で、広く国民のためになる仕事にもなっていると思います。

時代の変化に適応するために

社会のグローバル化やデジタル化が急速な勢いで進展する中で、公務員の人事制度も時代の要請にあったものとなるよう、不断の見直しが必要です。現在私が担当している給与についても、若い世代の誘致や中途採用に資する制度とすることや、多様な働き方に対応したものとなるよう、給与制度のアップデートを行うこととしていますが、こうした業務を行っていく上では、多様な価値観・バックグラウンドを有する者が、社会の様々な事象にアンテナを高く張り巡らせて対応していくことが重要だと考えます。

新たな時代の公務員制度を担うのは、このパンフレットを手にしていただいた皆さんの世代です。是非我々と一緒に、人事院で「あなたの仕事」「誰かのためになる仕事」を見つけてもらいたいと思います。



先輩職員からのメッセージ



人材局研修推進課長

西 桜子

平成12年 4月 採用I種(法律)
任用局企画課

14年 4月 総務局企画法制課

16年 4月 企画法制課法制調査室法令審査官

17年 4月 最高裁判所事務総局民事局第二課調査員

19年 4月 給与局給与第三課手当制度専門官

21年 4月 給与局給与第一課専門官

23年 4月 外務省在ウィーン国際機関
日本政府代表部一等書記官

26年 5月 職員福祉局職員福祉課長補佐
(勤務時間第一班)

29年 4月 給与局給与第三課地域手当調整室長

31年 4月 給与局給与第一課企画室長

令和 3年 4月 現職

公平審査局調整課長

木村 秀崇

平成 6年 4月 採用I種(法律)
任用局企画課

8年 4月 外務省大臣官房総務課機能強化対策室

10年 4月 職員局職員課勤務条件第一班主査

12年 4月 管理局企画法制課法制調査室法令審査官

14年 4月 資源エネルギー庁長官官房
総合政策課長補佐(環境企画担当)

16年 4月 公務員研修所指導教官

18年 4月 給与局給与第三課長補佐(手当第三班)

20年 4月 企画法制課法制調査室主任法令審査官

23年 1月 内閣官房国家公務員制度改革推進本部
事務局参事官補佐

8月 企画法制課法制調査室主任法令審査官

24年 4月 公平審査局調整課企画法制官

26年 11月 公平審査局首席審理官

29年 4月 人材局参事官

31年 4月 九州事務局長

令和 3年 4月 総務課長

4年 4月 現職



人事のお仕事とは(今~これからの役割)

「組織は人」。民間企業の経営者や管理職(人事畑以外も含め)の方からもよく聞く言葉です。科学技術の発達で人間の仕事の多くはAIにより代替可能になる、という話もありますが、ある業務が人力からAIに変わる、ある作業を誰が担うかに変動はあっても、組織の生命力や活力を形作れるのは、人しかいません。

そして、組織の力は、そこにいる人の力一特に、それぞれの持つ能力をどれだけ引き出し、活力を持って働けるか一により、大きく変わります。同じ会社でも経営体制・方針により、雰囲気ガラリと良い方向へ(あるいは悪く)変わることがあります。

この組織の活性化に大きく関わるのが、人事施策です。近年の人事部門には、給与や福利厚生などの制度運用のみでなく、経営戦略と連動した人事管理、従業員の意欲・能力向上、変革の先導役等も担うことが期待されています。

人事の具体的な関わり(どう人の役に立っているの?)

今、皆さんに馴染みのある「人事」は採用くらいかもしれませんが、人事施策は、個々人の職業生活と、時間軸(採用~退職等)でも種類(給与・勤務時間等の働き方・健康管理・私生活との両立等々)でも、幅広い分野で関わっています。また、組織全体にとっても、組織開発・関連業務へのシステムの活用等できることが多くあります。

私が時々参加している人事関連セミナーの会場(※オンライン化前)には、毎回多くの企業の人事担当者が集い、その熱気と関心の高さに圧倒されていました。そのくらい切実な課題とも言えると思います。

人事施策は、組織のみならず、個々人の職業生活をより良いものとし、人生をより幸いにすることもできるものです。このことを思う

度に、人事施策に携われることについて責任感と充実感を感じています。

人事の専門性の広がり(私のキャリアにとっては?)

組織がある限り何らかの人事施策があります。そしてその在り方は、日本国内のみならず、世界共通の課題・悩みです。最適解は組織により違いますが、悩むという点では職種が違って同じです。過去にも未来にも、常にある関心事でもあります。

人事の専門性を持つということは、このような、いつでもどこでも課題として共感・共有し合える話題を持てるということです。

私自身、仕事上だけでなく日常生活でも、行政とは全く関係ない世界について、人事施策(例えばチーム運営や人材育成方針)の観点から観察すると興味深いと思うことが多く、生涯楽しめる切り口を持つたと感じています。

人事院の魅力とは

人事院は、国家公務員の人事施策の主として制度面を担う機関です。

人事施策には、制度面のほか各府省の人事当局が担う運用面もあり、人事院だけでは適切な実現はできません。実際には、運用の方が職員に近い影響が大きいこともあります。ですが、制度は施策の根幹であり思想を示すものです。あるべき姿を考えそれに向けた人事施策を実現していく上で、人事院は、先導的な役割を担い必要な制度を整備できる立場にあります。少しでもご関心を持たれたら、是非、人事院を訪問してみてください。お会いできることを楽しみにしています。

人事院の業務のやりがいとは

朝、新聞を読む時、紙面に掲載された記事の向こうに国家公務員の姿を見ます。豪雨で災害が起ころうとしている時、その地域で対策を進める国家公務員の姿を想像します。全国津々浦々、幅広い分野で、様々な問題に対処するために国家公務員は知恵を絞り、体を動かしています。

国家公務員が仕事に臨むに当たって一番大事なこと、それはやりがいだと思います。人事院はそれぞれの仕事のやりがいを生み出しているわけではありません。しかし、仕事をする環境を持続可能な形で整えることもやりがいに次いで大切なことです。

人事院は、優秀な職員を国に誘致し、国家公務員の勤務条件、すなわち給与や勤務時間、休暇などの仕組みを整えることなどを通じて、それぞれの国家公務員が気概を持って仕事に取り組むことができるように支えています。国家公務員の勤務条件は社会一般の情勢に合わせることを基本としてはいますが、社会に存在する仕組みをただコピーしているわけではありません。国家公務員のパフォーマンスを最大にするために、実に様々な仕掛けが施されています。そうした仕掛けを考え、組み込むことが私たちの仕事です。具体的な業務内容については、業務パンフレットをご覧ください。また、機会があれば、職員と会って話を聞いてみてください。それがやりがいとするに足る仕事であることを十分ご理解いただけるはずで

これまでの経験を通じて

私が採用されてからおよそ30年。これまでに外務省本省や資源エネルギー庁に出向し、また、地方事務局での勤務も経験し、地方を含め、各府省の職員がどのように働いているかを目にしてきました。その後の業務では、それらの経験を人事制度の企画立案や公平審査への活用という形で還元することができています。これまで

勤務した部署での1年、1年、どこを切り取っても無駄な部分はありません。全てが大切な経験です。同僚の中には、留学や海外での勤務の経験を積んだ職員もいますし、今後は民間企業との交流も盛んになっていくのではないのでしょうか。給与局では、とある手当の創設のための法律改正業務などに携わりました。苦労もありましたが、法令集に残る仕事ができたと今となっては良い思い出です。これらの経験を踏まえ、今、少し高みに立ち、人事行政全体を見渡しながら考えることができるようになった実感を覚える毎日です。

皆さんを歓迎します

ところで、人事行政を担う職員はどのような人の集団である必要があるのでしょうか。冒頭でも述べたとおり、国家公務員は様々な持ち場で多彩な持ち味をいかして国民を支える人の集団です。それを支える人事院の職員は国家公務員全体の、もしかしたら国民全体の縮図であっても良いのかもしれませんが、もちろん全ての特色を備えた人などはいません。学生生活、あるいはそれ以外の経験を通じて、自分なりの持ち味を示せる方、人事院はあなたを歓迎します。人事院は比較的に小さな組織ですから、上下の距離感が近く、若手中心のプロジェクトチームもあり、早くから議論に参加する機会がたくさんあります。私たちと一緒に国家公務員を支えるこれからの人事行政を考えていきましょう。



出向中／海外勤務職員からのメッセージ



内閣府男女共同参画局
推進課積極措置担当係長

久保 のどか

平成30年 4月 採用総合職(大卒・経済)
人材局企画課
令和 2年 1月 企画法制課
3年 2月 給与局給与第三課
4年 4月 現職

現在の業務について

内閣府男女共同参画局は、各府省だけでなく、国会議員や学者、地方公共団体、関係団体等と様々な繋がりがあり、また民間や地方公共団体から出向している職員も多いため、多様な考え方に触れることができる職場です。

私は現在、政治分野及び行政分野の男女共同参画の推進に係る業務を主に担当しています。

政治分野については、ハラスメント防止や両立支援に資する取組、諸外国の取組事例の調査等により、男女共同参画の取組を後押ししています。また、行政分野については、人事院の業務と関係する部分も多く、特に令和4年度は、行政分野の給与制度等に関する法令改正があり、国家公務員制度の知識が必要となる場面が多くありました。

出向して気付いた人事院の魅力

外から人事院を見ると、その専門性の高さ、知識の幅広さ、業務への誠実さを強く実感します。人事院からの出向者として「国家公務員制度はどうなっているの?」と聞かれることも多く、組織として信頼されていると感じます。

また、人事院は、若手を含め職員一人ひとりを大切にしてくれる職場だと感じます。出向先で壁にぶつかることもありますが、人事院の素敵な先輩方が「いつでも話を聞くよ」と温かく見守ってくれるおかげで乗り越えることができています。私も後輩にとつての「素敵な先輩」になれるよう頑張らねば、と思いを強くする日々です。

キーワードは「国際機関で働こう!」

国際都市・ジュネーブからこんにちは!私は、WHO、UNHCR、ILOといった国連専門機関が多く集まるこの街で、国際機関で働く日本人を増やすための取組を行っています。例えば、日本人向けの国際機関キャリアセミナーの企画・実施、外務省拠出による国際機関への若手職員の派遣(JPO制度)に関する連絡・調整、国際機関を目指す日本人からの個別相談対応等を行っています。中でも、JPO制度で派遣された若手職員とは定期的に面談を行い、キャリア相談に乗るなど、国際機関でステップアップしていくための後押しをしています。国際社会に人材面で貢献するという目標を達成するために、志ある若い方々のチャレンジを応援できるというのは、大きな手応えのある仕事です。

新たな一歩を!

恥ずかしながら、ジュネーブに来るまでの約35年間、旅行も含めて海外に出たことがありませんでした。今でもカウンターパートとの英語での会議は不安でいっぱいです。そうした中、最近新たな業務として、国際機関の行政財政問題を取り扱う先進国グループでの共同議長を務めることとなりました。各府省の人事運用を客観的な視点で見つめ、制度や運用の改善に繋げる人事院での経験がここででもいかせるはずと思い、日々ドキドキしながらも前向きに取り組んでいます。皆さんも、人事院で新たな一歩を踏み出してみませんか?



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

工藤 歩

平成21年 4月 採用II種
東北事務局第二課
23年 4月 東北事務局第一課
6月 I種(法律)合格
10月 公平審査局調整課
25年 4月 給与局給与第一課
27年 4月 給与局給与第二課
28年 4月 給与局給与第二課審査班審査第四係長
29年 4月 給与局給与第二課審査班審査第一係長
30年 4月 公平審査局審理官(首席審理官付)
8月 育児休業
9月 職務復帰
令和 2年 4月 人材局研修推進課研修企画官
3年 3月 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
4年 4月 現職

経済産業省での人材施策

経済産業省で産業界の教育、雇用、人材育成に関する施策を担当しています。例えば、子どもたちの社会的・職業的自立を促すキャリア教育を産学連携で推進する取組や、創造的思考を備えた人材を育成する教育事業、IT人材の育成に資する教育訓練講座を認定する制度、人材の価値を最大限に引き出すことで企業価値の向上に繋げる人的資本経営を推進する取組など、多岐に渡る施策に携わっています。施策への反響が大きく、スピード感を持って対応することが求められるため、目まぐるしく刺激的な日々を過ごしていますが、産業界の人材育成に関する課題や先進的な取組、最新のトレンドを知ることができるので、この経験は今後、国家公務員の人事施策を企画立案していく上でいきたくてと思っています。

出向して再認識したこと

政府の主要政策に「人への投資」が掲げられ、付加価値を生み出す源泉としての「人」に注目が集まっています。民間企業においては、経営戦略を実現するために、どのように人材戦略を策定し実践していくのが今問われています。公務においては、人事制度を担う人事院の役割や責任は今後益々大きくなっていくと思います。その責任を果たすためには、人事行政に関する専門性を磨きながら、今後のあるべき社会や未来をどう描き、そのためには行政や国家公務員はどうあるべきかという視点を忘れずに、人事制度を考えていくことが大切だと感じています。



経済産業省経済産業政策局
産業人材課長補佐

中山 一馬

平成26年 4月 採用総合職(大卒・法律)
人材局企画課
28年 4月 給与局給与第二課
30年 4月 内閣官房内閣人事局別定数総括係長
令和 2年 4月 公平審査局審理官(首席審理官付)
4年 4月 現職



前列左端が筆者

行政官長期在外研究員(ティルブルフ大学)

西村 悠己

平成27年 4月 採用総合職(院卒・行政)
給与局給与第三課
29年 4月 総務課
31年 4月 国際課国際専門官
令和 3年 4月 職員福祉局審査課服務指導官
4年 7月 現職

オランダ留学

私は現在、オランダにあるティルブルフ大学でEU労働法を学んでいます。移民の多いオランダでは、住民もクラスメイトも様々な国から来ており、毎日違う国の人と話すことも多く、刺激の多い毎日を過ごしています。授業では学生が自国の制度を説明する機会が多くあり、それぞれの国の優れている点や問題点を議論し、毎回とても興味深い内容です。刺激的な授業とは反対に、ティルブルフは自然豊かな田舎町で、大学までは自転車ですぐ20分ほど運河や牧草地帯などのどかな風景を楽しみながら、通学しています。このような多様性が溢れ、落ち着いた環境で学べることがオランダ留学の一番の魅力であり、得難い経験になっています。

EU法から学ぶ日本への示唆

大学の授業では、EU圏内での労働者の移動の自由や加盟国間の平等な労働者保護などEU特有の労働問題の議論も扱われます。EUと日本では共同体と国という違いがあり、一見、日本の労働問題とは関係ないように思われますが、日本でも義務化が検討されている勤務間インターバル制度はEUではすでに義務化されていたり、いわゆるプラットフォーム労働者など多様な働き方への法的保護が進められたりと、日本の制度を考えるにあたっての示唆を得る内容も多くあります。EUと日本の労働法制の比較研究を通じて、日本の公務員制度の発展に繋がる知識や考え方を吸収し、帰国後の業務にいかしたいと考えています。



仕事と育児を両立する職員からのメッセージ



職員福祉局職員福祉課

竹内 啓一

平成31年 3月 採用総合職(大卒・教養) 総務課
令和 3年 4月 職員福祉局職員福祉課 現職
4年 6月 育児休業
7月 職務復帰

■ 現在どのような仕事をしていますか。

多様な職員が多様な環境で働いていけるような国家公務員の職場を実現するため、一般職の国家公務員の勤務時間制度を所掌する部署に所属しています。

職員福祉局の窓口担当として、人事院にきた協議や情報提供を局内に共有し、局としての見解を取りまとめる業務に加えて、各府省の人事担当者からの勤務時間に関する問合せを受け付け、現行の制度の解説等を行うことにより、国家公務員の勤務時間制度の周知徹底を図っています。また、新しい働き方に対応した勤務時間制度を研究・検討するために有識者会議の運営やそれに伴う制度改正も重要な業務の一つです。

■ 育児と仕事を両立させるための秘訣は何ですか。

第一は制度の整備と周知、第二は上司・同僚の理解だと思います。やはり、同じ部署の職員より、遅く出勤したり、早く退勤することは多く、とても申し訳ない気持ちになるときもありますが、それは職員のワーク・ライフ・バランスを考える人事院職員福祉局の職員として、制度を利用する際の実際の課題点等を考えるきっかけになると割り切っており、周囲の人に感謝しつつ、育児を行っています。



利用した両立支援制度

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



育児中の一コマ

動くものに興味を示し始めた娘に、私が趣味で飼っている昆虫をよく見せています。



■ 現在どのような仕事をしていますか。

国家公務員採用試験の作成に携わっています。試験の問題案を複数名で何度も検討・議論し、大学教授等の審査を経て作り上げていきますが、学生時代の勉強がそのままいき、専門家の方々の意見等を伺うことができるので、とても興味深いです。ミスのない、質の良い問題となるよう細部まで確認・修正を繰り返します。

■ 育児と仕事を両立させるための秘訣は何ですか。

私自身が心がけていることは、①前倒しで業務に取り組むことと②睡眠時間を確保することです。

①については、子どもが体調不良で急に仕事を休まなければならないことがあり、その日にやろうと思っていた業務ができなくなることがあります。それに備えて早めに準備をしています。しかし、それでも対応しきれない場合もありますので、協力してもらえる態勢(家族・職場・民間サービス等)を準備しておくことと、協力してくれる方たちへの感謝を忘れないことが大切だと思います。

②については、子どもが生まれてからは自分の寝起きする時間も子ども次第ですが、心身の健康のために、家事や趣味はほどほどにして寝られるときは寝ることにしています。



利用した両立支援制度

- 産前休暇
- 産後休暇
- 育児休業
- 育児時間(終業時間を1時間短縮)



育児中の一コマ

休日は家族で出掛けることが多いです。写真は、初めて子連れでディズニーランドに行った際のもので。子どもは大興奮で、親も楽しめたので良い思い出になりました。

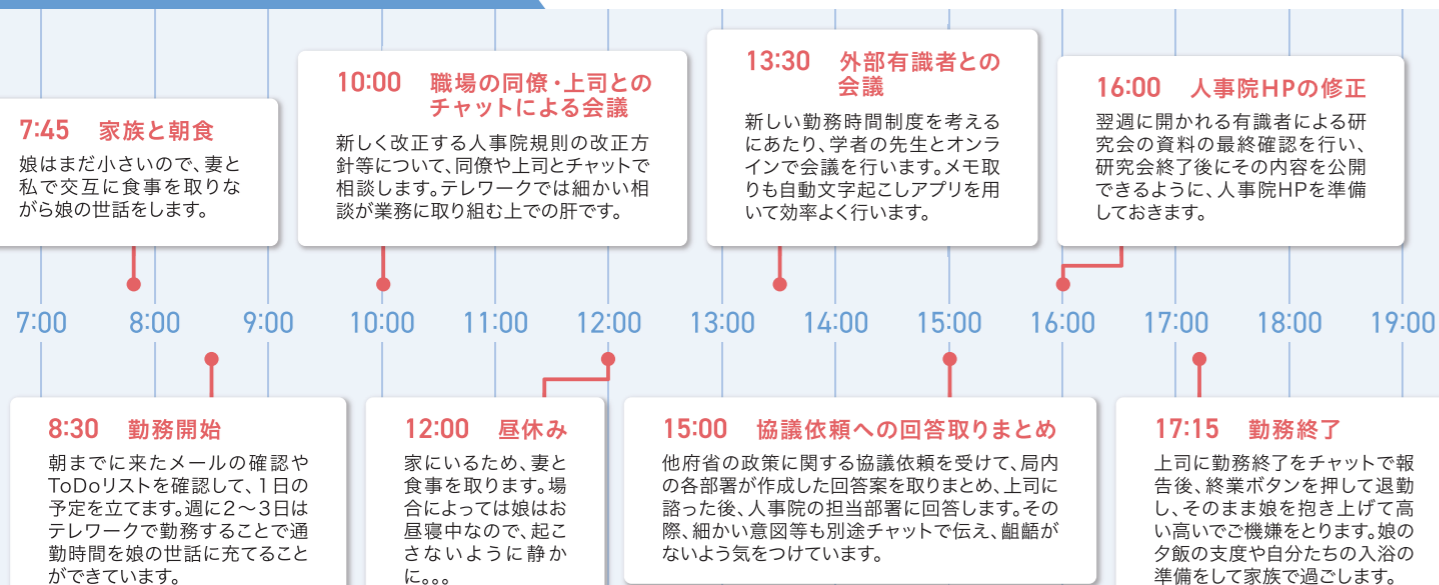


人材局試験専門官(首席試験専門官付)

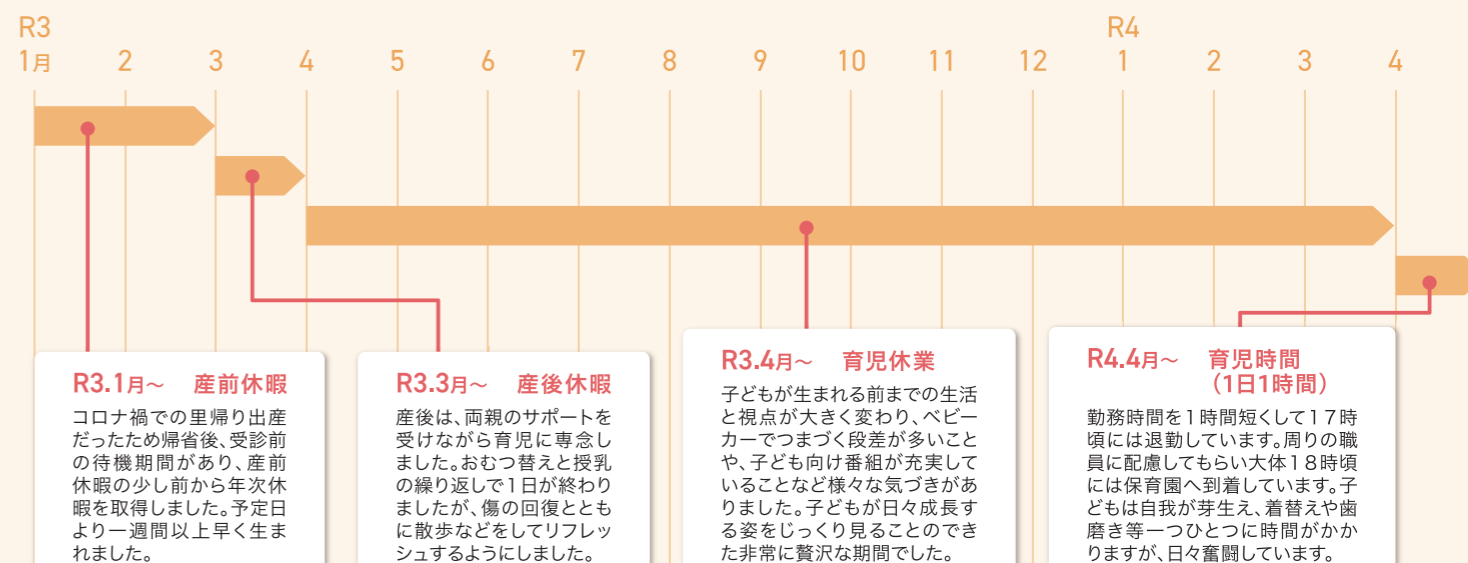
阿蘇 麻里江

平成28年10月 採用総合職(院卒・行政) 公平審査局調整課
30年 4月 公平審査局(首席審理官付)
31年 4月 給与局給与第三課
令和 3年 4月 育児休業
4年 4月 職務復帰 現職

1日の仕事の流れ (テレワーク時)



両立支援制度の利用例





若手職員の1日



職員福祉局職員福祉課

小島 遥

令和 4年 4月 採用

現在の仕事内容

全国各地で様々な業務に従事する一般職の国家公務員の勤務時間に関する制度を担当しています。国家公務員のワーク・ライフ・バランス実現や健康確保のために、柔軟な働き方ができるような勤務環境の整備が求められており、勤務時間制度についても検討が進められています。

私の主な業務は、各府省の人事担当者からの問合せへの対応や、有識者による研究会の開催準備等です。また、局内の窓口として、政策や法令に関する協議の取りまとめを行っています。

休日の過ごし方

休日は、学生時代の友人と食事や美術館に行っています。予定がない日は、読書や散歩など、一人の時間をのんびりと過ごしています。



9:30

出勤

まずはメールとタスクリストをチェックし、今日やるべき業務を確認します。フレックスタイム制を活用し、業務の状況に応じて出勤時間を変える日もあります。

10:00

問合せ対応

A省の人事担当者から、休憩時間制度について問合せがありました。相手の疑問点を解消できるよう、丁寧に内容を聞き取り、法令集や過去の問合せ事例を参照しながら回答します。



11:00

議事録作成

先日行われた勤務時間制度等に関する研究会の議事録を作成します。作成した議事録は、上司等の確認を経て人事院HPへ掲載されるため、誤りのないよう、入念にチェックします。

12:00

昼休み

昼食はお弁当を持参し、自席で食べています。天気の良い日は、食後に近くの日比谷公園を散歩してリフレッシュしています。

13:00

各府省からの協議対応

B省から勤務時間制度に係る相談がありました。対応方針について、班内で打合せを行います。情報を整理しながら、相手への確認事項を検討します。



14:00

制度説明資料の作成

フレックスタイム制と休憩時間制度の柔軟化(令和5年4月施行)について、制度の改正内容等の説明資料を作成します。適切に制度が運用されるよう、分かりやすく、正確な資料作りを心がけます。

16:00

幹部説明

B省からの相談について、対応方針を幹部職員に諮ります。本件は、幹部職員からの指摘を踏まえて確認事項を修正した上で、対応を進めることとなりました。

19:00

退庁

タスクリストを整理したら、業務を終了します。今日は、友人の誕生日プレゼントを買うために、寄り道をして帰ります。

政党からの国家公務員制度に関するヒアリング

政党から国家公務員制度に関するヒアリング依頼が来ることがあります。説明や質疑対応は幹部職員が行いますが、資料やオンライン会議のため機材の準備等を上司と協力して行います。当日はオンライン会議に同席し議員との実際のやりとりを見ることもでき、非常に勉強になります。

問合せや協議への対応

年間を通じて、様々な制度の問合せや政策に関する協議が来ます。その際は、人事院全体の窓口となり、自ら回答を作成したり、各局に対応を依頼したりした上で、人事院としての回答を行います。相手の立場に立ち、分かりやすい回答を心がけています。



公務員人事管理に関する報告の作成

「給与勧告」と併せて国会と内閣に提出する「公務員人事管理に関する報告」を企画法制課が中心となって作成します。各局とも相談を重ね、国家公務員の人事管理の方向性を検討するとともに、多くの資料をチームで分担し作成します。8月には無事に、国会と内閣に報告を提出することができました。



研究会等の企画運営

国家公務員の人事制度の参考とするため、様々な研究会等を企画・運営しています。関係者との連絡に漏れがないように注意しつつ当日へ向けた準備を進めます。終了後は、より良い研究会となるよう今後へ向けた改善点等の検討を行います。

国会対応

8月に「給与勧告」と併せて提出した「公務員人事管理に関する報告」の内容について国会議員から質疑通告がありました。チーム一丸となり、答弁や参考資料の作成を行うことで、短時間で質疑の準備を行うことができました。

年次報告書など各種資料作成

年次報告書や人事行政に関する資料集などの作成を行います。これらの資料は業務において活用されることが多く、最新の情報になっているかなどに注意しながら資料を作成します。

人事評価結果の活用に関する各府省へのヒアリング

人事院の所管する制度が各府省において適切に運用されているか、困っている点がないかなどを、時には地方へ出張しヒアリングします。様々な環境で働いている国家公務員の声を直接聞くことができるのは、仕事の醍醐味の一つです。

4月

6月

7月

9月

11月

1月

2月

若手職員の1年



企画法制課

酒井 一樹

令和 2年 4月 採用

現在の仕事内容

人事行政と一言で言ってもその幅は広く、任用・給与・休暇など様々な制度が関連しています。企画法制課はその人事行政施策を総合的に調整をする役割を担っており、私は、その一員として、人事院全体の方針検討や関係部局との連絡・調整などに携わっています。具体的には、毎年的人事院勧告時の「公務員人事管理に関する報告」の作成、様々な研究会等の企画・運営、政策に関する協議や問合せへの対応など、業務は実に多岐に渡ります。これらの業務を通じて、各局の施策を学んだり、様々な経験を積んだりすることができ、刺激的な毎日を送っています。

休日の過ごし方

夏期休暇と年次休暇を続けて取得し、まとまった休みを取ることもできるので、上手く活用して旅行へ行くことが多いです。写真は、夏に友人と北海道に行った時のものです。





若手職員アンケート

人事院で働く若手職員に、アンケートを行いました。

Q1 人事院を志望した理由は？

- 国家公務員が意欲を持って、能力を十分に発揮できる勤務環境の整備に貢献したいと考えたから
- 国家公務員を支えることで、間接的に広く国民を支えることができる点に魅力を感じたから
- ハラスメント防止や残業規制などの制度を整備し定着させることで、誰もが働きやすい環境整備に貢献したいと考えたから
- 人材確保の業務に興味があったから
- 様々な社会問題の解決に取り組む国家公務員を支えることで、間接的により良い社会の実現に貢献できると考えたから
- 中立第三者機関という独自の立ち位置に魅力を感じたから
- 職員の人柄に惹かれたから

など

Q2 やりがいを感じるのはどんなとき？

- 1位 **自分が関わった仕事が生かされたとき（試験問題、制度等）**
- 2位 **担当している業務をやり遂げたとき**
- 3位 **自分が関わった仕事が生かされたとき**

一言エピソード

- 自分が基案を作った規則が官報に掲載されたときは、法令作成の始まりから終わりまで見届けられた気がした
- 採用試験が無事に終了したとき
- 大きめのタスクをやり遂げて、上司から労ってもらったとき
- 電話での問合せ等、制度を利用している職員や他府省の人事担当者や接する機会が多く、「リアルな声」に触れたときや感謝されたとき

Q3 職場の雰囲気は？

- 1位 **風通しが良く、若手でも自分の意見が言いやすい**
- 2位 **相談しやすく、分からないことを聞きやすい**
- 3位 **ワーク・ライフ・バランスへの理解がある**

一言エピソード

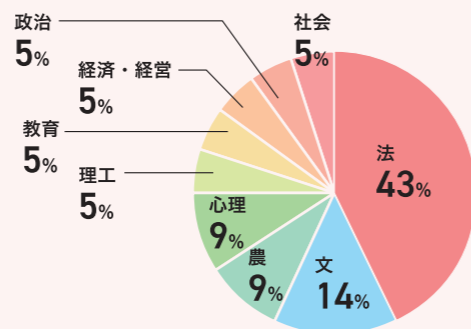
- 担当分野の施策について上司と議論し、自分の意見を踏まえた修正案が採用された
- 制度周知のリーフレット等を作成する際や、セミナーの構成内容を考える際に、意見を採用してもらえる機会が多々あった
- 先輩後輩を問わず、分からないことはお互いに聞き合う雰囲気がある
- 自分で考えて分からなかったことを聞くと、想像していた回答より詳しく教えてくれた
- 上司から休暇の取得やテレワークを勧められた
- 家庭の事情に応じて勤務している職員も多い

Q4 どんな人と働きたい？

- 相手の立場を思いやることができる人
- きちんと自分の意見を持ち、それを表現できる人
- 前向きに業務に取り組める人
- コミュニケーションがしっかりとれる人
- 責任感のある人
- 行動力がある人
- 自分の仕事が全体に対しどのような影響を与えるのか想像できる人

など

Q5 学生時代の学部・専攻は？



新規採用職員からのメッセージ

令和4年度新規採用職員のうち、6名のメッセージをお届けします！



企画法制課

安藤 惟

社会の根幹となる法制度の設計を担う国家公務員は、これからの社会を形作る中で極めて重要な存在となると考え、彼らを支える仕事がしたいと思い、人事院を志望しました。人事行政と一口に言っても様々な角度からの施策があり、人事行政の奥深さを知る毎日です。皆さんも是非人事院に興味を持っていただけると幸いです。



職員福祉局補償課

木内 大輔

公務の世界を魅力的なものにする、という人事院の仕事には、ロマンがあると思っています。どうすれば国家公務員がより安心して働くことができるか、この国にとってより良い制度は何か、私自身日々模索し、上司と議論しています。人事院で働くロマンを一緒に味わってみませんか。



人材局企画課

金城 ひな子

日々の業務を通じて、人事院の担う人事行政が行政運営の基盤であることを実感しています。また、人事院が定める国家公務員の人事制度は、地方公共団体や民間企業でも参考にされることがあり、その影響力の大きさは、やりがいに繋がっています。皆さんも、多角的な視点から「人」を支える仕事に挑戦してみませんか。



人材局（首席試験専門官付）

原 悠起

採用試験のあり方や長時間勤務の是正など、「人」に深く関わるテーマに携われることが人事院の魅力だと感じています。就職活動中の皆さんは不安でいっぱいな時期かと思いますが、自分自身のことをよく理解できる良い機会でもあるかと思うので、周りを頼りながら駆け抜けていただけたらと思います。



給与局給与第一課

中村 惇

緑の下の力持ちとして国家公務員を支えたいという思いから、人事院を志望しました。現在は人事院勤務に関する業務を担当し、「給与」の面から国家公務員を支えています。社会情勢が刻々と変化し、行政課題も多様かつ複雑化する中で、皆さんの知見を人事院でいかしてみませんか。



給与局給与第二課

赤星 宏樹

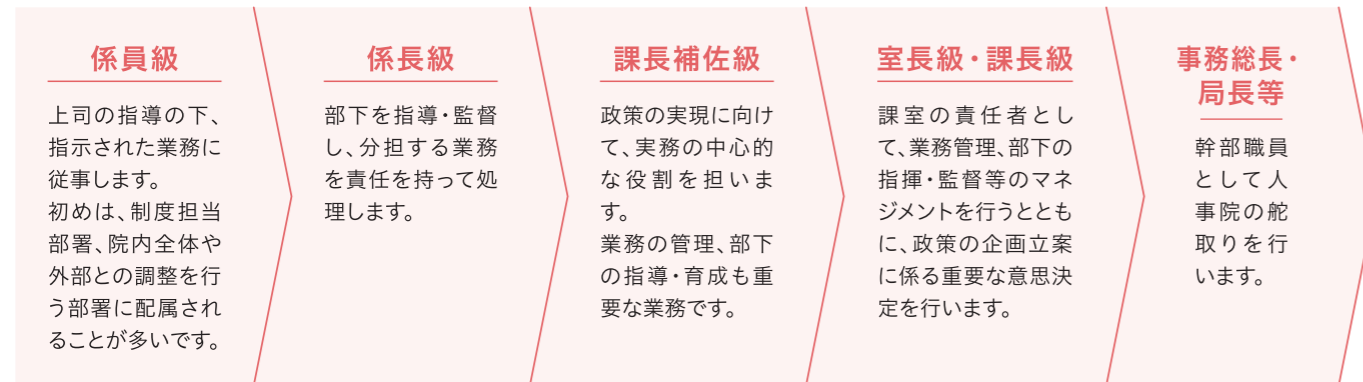
一口に国家公務員と言ってもその業務は様々です。国家公務員を支える人事院は、ある意味で国民の方々から最も遠い存在かもしれません。しかし、日本をあらゆる面から支える国家公務員を支えることで、人事院は間接的に日本のあらゆる面に関わっているとも言えます。「人」を通じて国家を支える人事院で、一緒に働いてみませんか。



総合職で採用された場合のキャリアパスモデル等

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。

※ここに記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。



配属先について

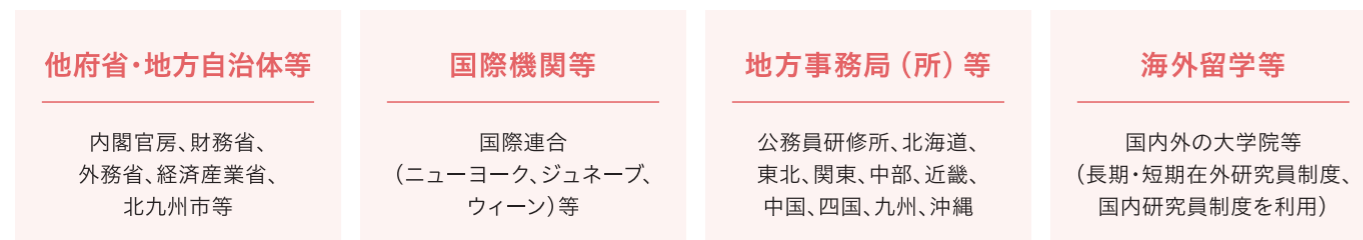
任用、給与、人材育成など人事行政の各分野は相互に関連していることから、人事院職員には、限られた分野の専門家ではなく「人事行政のプロ」として活躍することが期待されています。このため、職員は、局をまたいで様々な分野の経験をしながら育成されていくこととなります。

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、幅広い視野を身につけるため、海外の大学院への留学、在外公館勤務、他府省への出向等を経験していただく機会もあります。なお、配属先については、毎年意向調査を行い、職員の希望を把握する機会を設けています。

出向や転勤について

総合職試験採用職員は基本的に、本院での勤務を中心としたキャリアパスを重ねていくこととなりますが、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



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。

	平成30年度試験	2019年度試験	2020年度試験	2021年度試験	2022年度試験
事務系区分(人間科学区分を含む)	4(0)	6(2)	9(4)	6(3)	5(2)
技術系区分	工学 1(1)	農業科学・水産 1(0)	-	化学・生物・薬学 1(0)	デジタル 1(1)

※()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、人事院の進める諸施策に係る基礎的な知識の醸成を図り、行政能力の向上を目指す人事行政研修があります。2年目には国会関係実務研修によって国会関係業務の基礎知識を習得します。その他、若手職員を対象とした基礎力底上げのための研修(例:アンガーマネジメント、交渉能力向上等)、女性職員が生き活きと仕事をするモチベーションを維持促進することを目的とする、女性職員キャリアモチベーション研修や英会話講習等も実施しています。

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

Q4 ワーク・ライフ・バランスは実現しやすいですか。また、女性は何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3年度 職員一人当たり月平均超過勤務時間 ▶ 19.9時間

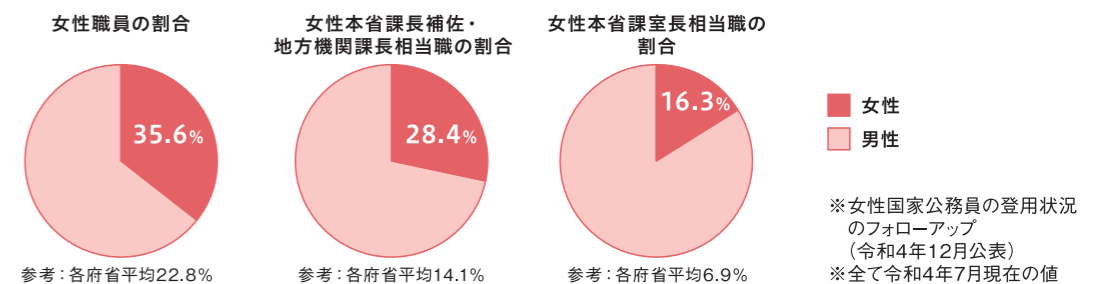
令和3年度 職員一人当たり平均年次休暇取得日数 ▶ 16.1日

令和3年度育児休業取得率



※仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査(令和3年度)の結果について(令和4年10月公表)

女性職員の登用状況(令和4年7月1日時点)



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>

