

内閣府が政府全体の「知恵の場」としての役割を果たすためには、職員の政策企画立案力、分析力等の向上が必要不可欠。そのため、知識やスキルを高め、職員同士の人的ネットワークを構築することを目的とした研修・育成課程を実施しています。基礎的な技術や、業務に関する知識を身に付ける講座から、各職員のレベルに応じてより専門性を高めるプログラムまで、幅広い機会があります。

内閣府人材育成の主な取組

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
若手向け研修	新採用職員研修						2年目職員研修					
EBPM研修	オンデマンドで受講可能なeラーニング講座を周年実施											
実務研修	国会研修							国会研修				
			法制執務研修									
	公文書管理、個人情報の適切な管理、情報システム・セキュリティ、広報等に関する研修(随時又はeラーニング)											
技能育成・向上プログラム							プログラム実施					
経済分析等に役立つExcel技能研修				Excel基礎			Excel基礎					
				Excel(マクロ・VBA)初級～応用			Excel(マクロ・VBA)初級～応用					
経済社会関連統計研修	GDPを学ぶ(初級～応用)							アンケート調査入門 標本調査入門				
	季節調整法研修											
経済理論研修				前期経済理論研修					後期経済理論研修			
計量経済分析研修				計量経済分析演習(基礎編)			計量経済分析演習(応用編)		時系列分析演習			
							パネル分析演習					
学会、国際会議への参加		日本経済学会(春季大会)での発表			日本経済学会(秋季大会)での発表		OECD WP1での発表			アメリカ経済学会年次総会参加		OECD WP1での発表

EBPM研修

EBPMは全ての行政官にとって不可欠なものであるとの認識のもと、内閣府では、政策の前提となる関連事実と政策課題の的確な把握、具体的政策の内容とその効果をつなぐ論理、政策効果とそのコストの関係の明示等、EBPMの基礎的知識をオンデマンドで受講可能な研修を行っています。

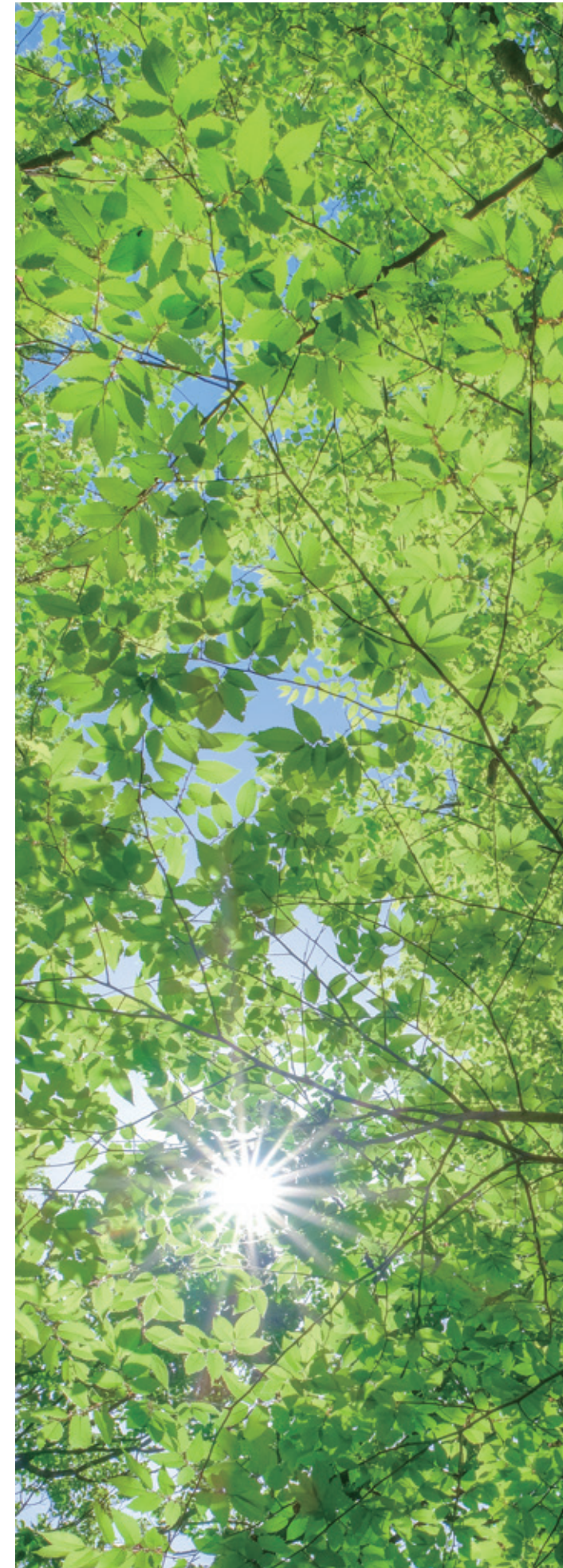
技能育成・向上プログラム

内閣府内の先輩職員等が育成主任となり、約半年間にわたりゼミのような形式でディスカッション、演習等を行うプログラムを実施し、実務に資する知見・技能の継承を図っています。

CHAPTER 04

内閣府を知る

内閣府という組織がその力を発揮するために、職員一人一人の能力を向上させていくこと、誰もが働きやすい職場を作っていくことが大事だと考えています。ここからは、内閣府で行われている人材育成やワークライフバランスに関する取組などをご紹介します。内閣府のことを少し知ってもらえると嬉しいです。





パパ・ママ予定届

子どもが生まれる予定の職員を把握することで、職員が上司に気兼ねなく相談し頼ることができ、産休・育児取得しやすい環境を整備。



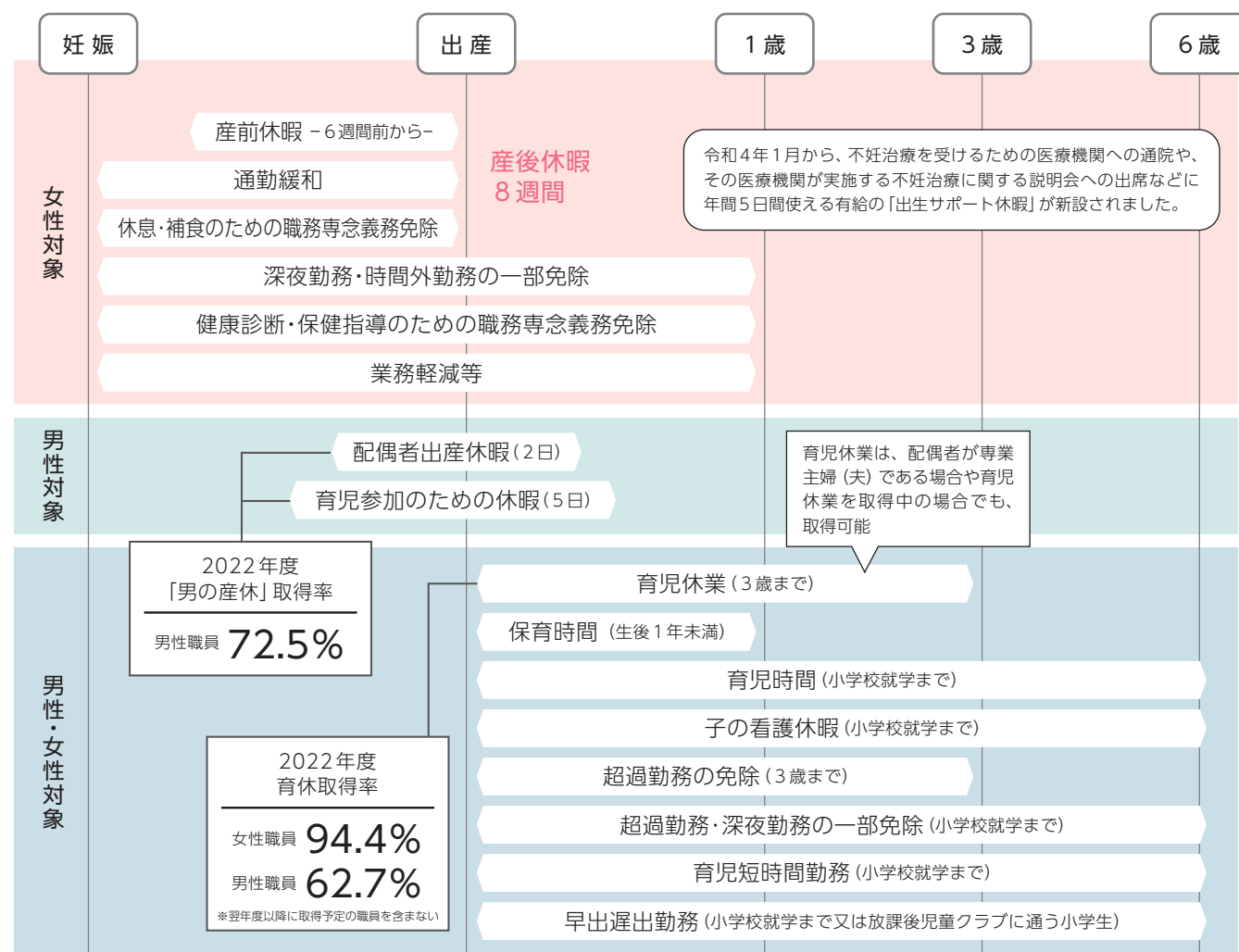
テレワーク

子育てや介護の関係で勤務条件に制約がある職員でも、そうでない職員も、柔軟な働き方を。



ウェルビー会

職場でも職場外でも、やりがいと生きがいを日々感じながら充実した人生を送るためには、内閣府職員のwell-being向上が何より大事!! をコンセプトに、毎月1回、子育てや趣味・府内で日ごろ感じていること等、年代や職位にこだわらず自由に話し合う場があります。



Cabinet Office

仕事と家庭の両立

職員が仕事と家庭を両立できるよう、様々な支援制度が用意されています。



ワンオペ育児の先にある、「共育て」
国家公務員同士、
パートナーと交代で育児休業を取得。
そうして見えたものとは――

平田 菜摘

2012年入府。2022年9月に第一子を出産、産後休暇・育児休業を経て、2023年7月に職場復帰。現在、大臣官房政府広報室参事官補佐。

大澤 宙

2013年入府。妻の出産直後に2か月弱、産後パパ育休を取得。さらに2023年6月から2024年4月まで育児休業取得中。妻の復職前の1か月間は育児の引継ぎを行った。

— 実際に育休を交代で取得してみて、
どうでしたか？

大澤 育休に夢見ていた分、実際に取得してみるとその大変さに心が折れました。とにかくワンオペ育児が本当にキツイ。子どもの好奇心や体力についていくのに精一杯。自分のペースで過ごせる時間が一切なく、一日のタスクを終えると無気力になってしまい、他のことをやる余力が全くありませんでした。

平田 私も育休中は、育児のこと全て一から調べて試行錯誤して、いつも何かに追われているような気分でした。

大澤 お互いそれぞれワンオペ育児の大変さを身をもって体験したことで、相手の苦労も想像できるようになりました。

— 交互に育休を取ると決めた経緯は？

平田 夫が妻の産休を手伝うのではなく、夫婦それぞれが「ワンオペ育児」という同じ経験をしていくことが重要だと思い、決めました。お互いに不満を持つリスクも感じていましたが、今後の共育てにあたり、そうした不満が生じたとしても、それをコミュニケーションで解消するという経験を積み重ねておきたいと思いました。

大澤 長期の育休取得は私の強い希望でもありました。人生唯一の機会に膝詰めでも子どもと向き合い、「親」になりたかった。とはいえ、もっと時間や気力に余裕があることを夢見ていて、今思うと、もっと覚悟を持っておくべきだったなと思います。

— ワンオペ育児って大変ですよね…
それでも育休を交代で取得してみて
よかったことは？

平田 交互に育休を取得すると決めたものの、育休交代時期が近づくにつれ、自分以外の人に子どもを預ける不安が増大していき、夫は自分にはない視点で子どもを観察し、子どもの行動を解釈して対応しているので、子どもにとっても良い影響があったのではないかと思います。

大澤 そんな風に思っていたとは… やっぱリコミュニケーションも重要ですね。
平田 夫の家事能力が飛躍的に向上したことも、副次効果としてとても良かったです(笑)。今後の共育てに向けた土台が築けたと思います。

— 今後子育てをするかもしれない
世代の皆さんに伝えたいことは？

大澤 毎日、子どもを連れて地元の児童館に通っていますが、まだまだ長期育休を取得しているパパさんとお会いすることは稀です。一人で子どもと向き合うことで得たもの、見えたものもあるので、可能であれば、数ヶ月だけでもワンオペ育児を経験してみることをお勧めしたいです。何より、子どもの成長に立ち会えることは最高の幸せです。
平田 職場では、育児のことで休暇を取る際、嫌な顔をされたことがなく、感謝しています。夫の長期育休についても、職場に限らず周囲の反応は概ね好意的で「前向きな社会変化」として受け止めてもらえていると感じます。子育てと仕事の心地よいバランスは人によって異なりますので、その在り方は夫婦でよく話し合ってみてほしいです。自分自身としては、それぞれの事情を尊重しながら働きやすい職場を今後築けるようになってほしいです。

私たちと一緒に働いてみませんか！

Cabinet Office

一年目職員の声



一番印象に残っている仕事は？

大臣出張に二度同行し、地元の関係者の生の声を聞き、地域の実情を目の当たりにしたこと。普段画面上で作業している業務が、現場にどのような影響を与えるのか、考える機会になった。
(沖縄政策・総括担当)

ALPS処理水放出に伴う風評被害払拭の広報動画を作成するため、福島県へロケに行ったことです。タレントやインフルエンサーと会う機会もありました。
(政府広報室)

前例のない取組(第5次男女共同参画基本計画中間年フォローアップ)について、企画立案から携わり、最終的には総理指示にも取り上げられたこと。
(男女共同参画局・推進課)

内閣府で成長したと思うことは？

世の中のニュースを身近にとらえるようになった。内閣府は様々な業務を所管しているので、いつか仕事で関わるかもしれないという意識で報道に接するようになった。
(経済財政分析・海外担当)

相談をした相手には必ず結果を報告するようにしています。役所での仕事は基本的にチームプレイなので、細かい気遣いが今後の関係性にも繋がると思います。
(経済社会システム・企画担当)

総括業務をやる中で、周りの動きを常に見る癖ができました。生きていく上でこの能力は常に必要だと思うので、この点は総括でよかったと思います。
(経済財政分析・総括担当)

読者のみなさんへ一言！

「国」を動かしているのは一人ひとりの人間であるとその組織にいるとよく分かります。多種多様な背景を持つ皆様と共に働ける日を心待ちにしています。
(経済社会総合研究所)

「国民目線に立った政府のセンタープレーヤー」のフレーズ通り、国民目線で、よりよい社会を考え続けたい人にとって最高の機会が待っている職場です。
(こども家庭庁 ※出向中)

決して楽な仕事ではないですが、政府の動きを中から見られる(そして将来的には政府を動かせるかもしれない)職業だと思います。悩むこともあります。内閣府に就職したことに後悔はないです。もし内閣府に興味を持ってくださったらぜひ官庁訪問にいらしてください！
(企画調整課)



知恵の場そして企画立案・総合調整機能を有する内閣府では、各省庁、民間、自治体からの出向者等が多く活躍しており、ダイバーシティに富んだ組織です。そのため、様々な専門性や背景を有する職員一人一人が生き生きと活躍できるよう、働き方改革やDXの推進に取り組んでいます。

Cabinet Office

働き方改革・DX



デジタル環境の変化。スマホも活用

令和4年、内閣府は、大臣官房に働き方改革・DX推進室を設置しました。そして、今年、行政の生産性や情報セキュリティの向上、そして職員が柔軟に働けるよう、政府共通の標準的なPCやネットワーク環境(ガバメント・ソリューション・サービス(GSS))を導入しました。これにより、デジタル環境が大きく変化し、チャットや自動化のためのアプリケーションの活用、また、テレワーク時における個人所有のPCやスマートフォン・タブレットの業務への活用(BYOD)など、業務効率化の幅が広がり、柔軟な働き方、コミュニケーションの活性化が進んでいます。また、職員のデジタル・リテラシー向上のため、各種研修や勉強会も開催しています。

キッチンカーの導入

働き方改革の取組の一つとして、内閣府が入る合同庁舎8号館では、令和4年からキッチンカーの営業が開始されました。食堂・喫茶やコンビニに加え、月曜日から金曜日までキッチンカーによる日替わりメニューが提供され、ランチタイムのわくわく感が向上しています。



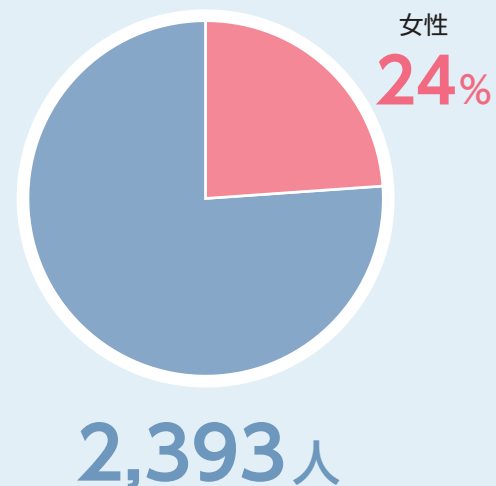
・DX
・WORK STYLE REFORM



働き方改革・DX推進室

働き方改革・DX推進室では、1on1ミーティングや管理職クラスにマネジメントや職場の状況をフィードバックするための「多面観察」の実施推進、「学習する組織」の定着促進など、組織やマネジメントの在り方についても取組を進めています。「内閣府のミッション」を実現するために、職員が生き生きと、働きやすい職場環境づくりにこれからも取り組んでいきます。

職員数 (2023.7.1)



※内閣府本府（沖縄総合事務局を含む）在籍の職員数。

白書 (2023)

白書とは、行政活動の現状や対策・展望などを明らかにした年次報告書。

7冊

- 経済財政白書
- 原子力白書
- 防災白書
- 高齢社会白書
- 障害者白書
- 交通白書
- 男女共同参画白書

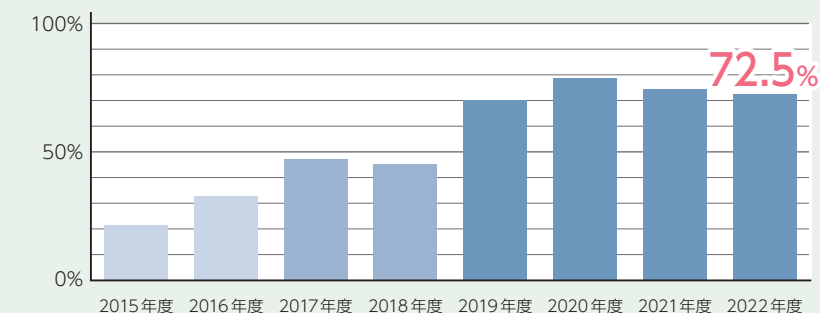
育児休業取得率

男性 62.7%

女性 94.4%

※翌年度以降に取得予定の職員を含まない

男性の配偶者出産休暇等の合計5日以上取得率



役職別の女性職員割合 (2023.7)

本省係長相当職 31.0%

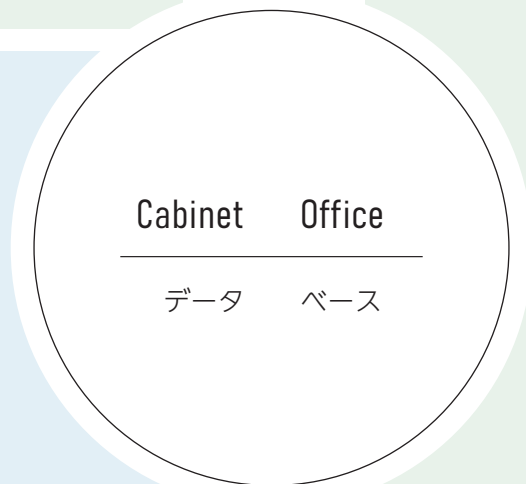
地方機関課長・本省課長補佐相当職 17.6%

本省課室長相当職 10.0%

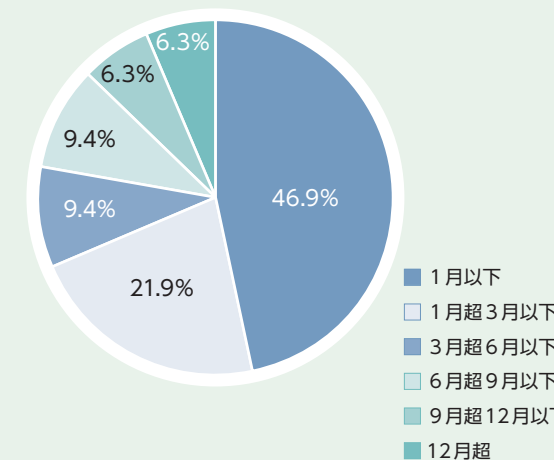
◆ 女性職員が就いている指定職

- 政策統括官（経済財政分析担当）
- 男女共同参画局長
- 大臣官房審議官（経済財政分析担当）
- 大臣官房審議官（政策調整担当）

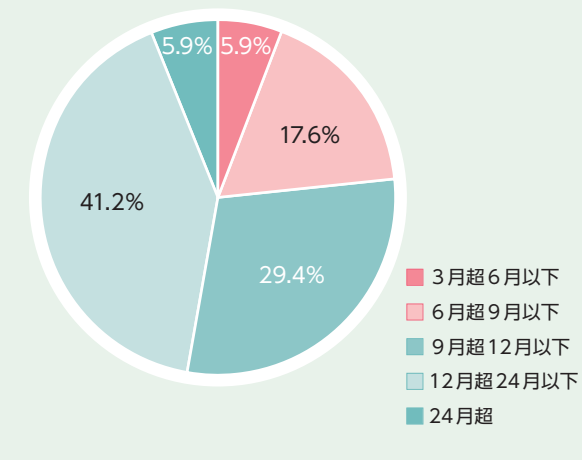
係長相当職：行（一）3～4級
 地方機関課長・本省課長補佐相当職：行（一）5～6級
 本省課室長相当職：行（一）7～10級



令和4年度 男性の育児休業取得期間



令和4年度 女性の育児休業取得期間



政策会議等 (2023)

◆ 重要政策に関する会議

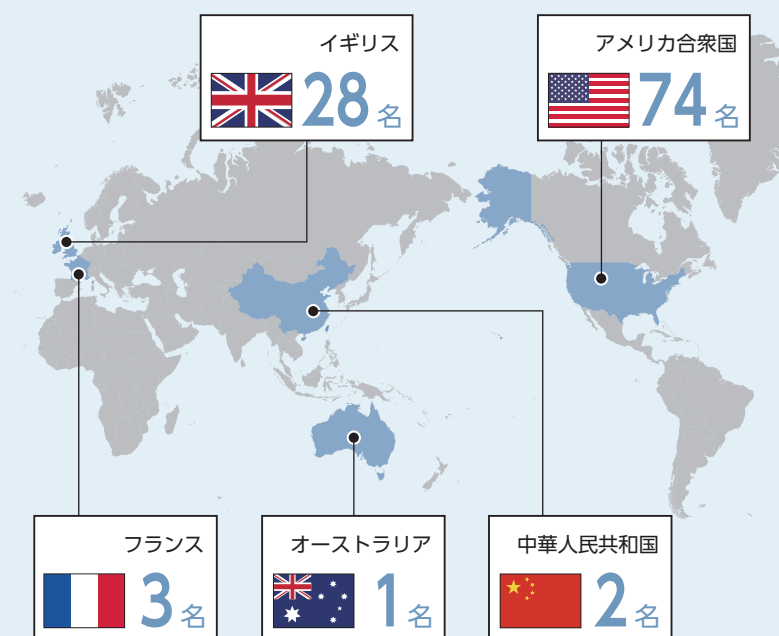
- 経済財政諮問会議
- 総合科学技術・イノベーション会議
- 国家戦略特別区域諮問会議
- 中央防災会議
- 男女共同参画会議

◆ 審議会等

- 公文書管理委員会
- 障害者政策委員会
- 公益認定等委員会
- 沖縄振興審議会
- 食品安全委員会
- 消費者委員会 等

留学者数 (長期在外研究員派遣) (2001～2023年度)

合計 108名



Q5. 転勤はある？



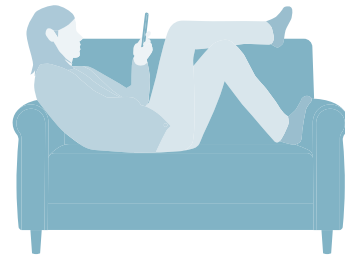
内閣府に採用された場合の勤務地は、**基本的には東京都**となります。

一部には海外や都外での勤務となるポストもありますが、地方機関を多く持つ他の省庁のように数年おきに転居を繰り返すといったことはなく、生活設計を見通しやすい職場です。



Q4. 残業は多いの？

残業は多いの？



内閣総理大臣を支え、その時々々の国政の重要課題に関する企画立案を担う内閣府においては、突発的な対応を求められることもあり、職員の超過勤務が発生していることは事実です。

一方で、業務の繁忙には時期的なものがあり、業務状況を踏まえつつメリハリをつけて働くことが可能です。内閣府全体としても業務効率化を進めるなど、職員の残業時間の短縮に努めているところです。

総合職採用実績

※（ ）内は女性の数

区分／年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
院卒（行政）	5（3）	2（0）	4（2）	3（1）	1（0）	4（2）	1（1）	4（4）	3（1）
大卒（法律）	4（2）	5（1）	4（1）	4（2）	3（1）	6（2）	6（3）	4（2）	3（2）
大卒（経済）	4（0）	4（2）	2（2）	2（0）	6（1）	2（1）	3（1）	1（0）	4（2）
その他	2（1） 大卒（教養）2	—	3（0） 大卒（教養）2 大卒（化学・生物・薬学）1	4（1） 大卒（教養）1 院卒（人間科学）2 院卒（森林）1	4（2） 大卒（政治国際）2 大卒（教養）2	7（2） 大卒（政治国際）4 大卒（教養）2 大卒（人間科学）1	7（2） 大卒（政治国際）2 大卒（教養）5	7（3） 大卒（政治国際）3 大卒（教養）2 大卒（人間科学）1 院卒（人間科学）1	9（3） 大卒（政治国際）1 大卒（教養）8
計	15（6）	11（3）	13（5）	13（4）	14（4）	19（7）	17（7）	16（9）	19（8）

内閣府 総合職採用担当窓口

内閣府大臣官房人事課企画係

〒100-8914
千代田区永田町1-6-1
TEL 03-5253-2111（内線 31323）



内閣府総合職
採用ホームページ

https://job.axol.jp/jn/s/cao_24/public/top

内閣府 総合職採用担当 (@cao_recruit)

https://twitter.com/cao_recruit



Q2. 出身大学や学部、試験区分の違いは採用に関係ある？



内閣府の採用は「人物本位」です。

幅広い分野を所掌する内閣府では、多様な専門性を持った職員が必要です。特定の大学や学部、試験区分に優先枠を設けたり、新卒/既卒で扱いを異にすることはしていません。

大学院卒または既卒の方に関しては、大学院での勉強や職歴がどれだけプラスになっているか、新卒の方については基礎的な素養と十分な将来性があるかどうかを評価します。

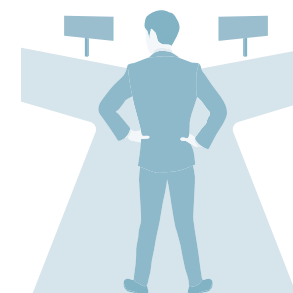
選考面接の際は、繕わない、ありのままの自分を見せていただきたいと思っています。

Q3. 総合職と一般職の違いは？

総合職と一般職の違いは？

総合職職員は、政策の企画・立案や部局内の総括、府内外との調整の frontline に立つ業務を担当することが多いです。

一般職職員は、総務・会計等の管理業務や、事業実施に係る業務がメインになります。



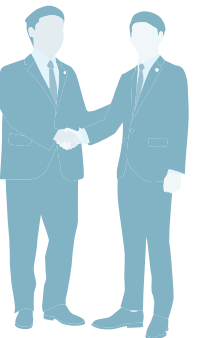
内閣府で
はたらく

Cabinet
Office
Government
of
Japan

Q&A

Q1. どのような人材を求めているの？

どのような人材を
求めているの？



内閣府は、内閣及び内閣総理大臣の主導による国政運営を実現するために設置された、内閣総理大臣を長とする機関です。各省より一段高い立場から、我が国の経済・社会の在り方そのものに関わる国政上の重要かつ最新の政策課題について、将来のビジョンをつくっていくことが我々の使命です。

自分なりの強みや得意分野はもちろんですが、「既存の枠組みに必ずしもとらわれない柔軟性」「国にとっての全体最適を考えることができる広い視野」「物事の本質を捉え、最適な解決策を提案する能力」「様々なことを経験したいという好奇心旺盛さ」が求められます。

また、前例のない政策課題に対応していく官庁として、国民への説明責任を果たすための「聴く力」「話す力」も内閣府職員に必要な能力の一つです。