

CareerPathStory

キャリアパス・ストーリー



経済商工観光部
観光戦略課
欧州誘客推進班
主幹(班長)

すえなが
末永さん
2007(平成19)年度採用



主な経歴

2007(平成19)年4月～企画部情報システム課 主事
2010(平成22)年4月～東部児童相談所気仙沼支所 主事
2013(平成25)年4月～震災復興企画部地域復興支援課 主事
2016(平成28)年4月～総務部危機対策課 主査
2019(平成31)年4月～経済商工観光部観光課 主査(副班長)、主任主査(副班長)
2022(令和 4)年4月～企画部総合政策課 企画員(班長)、主幹兼企画員(班長)
2025(令和 7)年4月～現職

非常時こそ、
いつもの仕事ぶり
が試される



宮城県職員として働き感じ取ったことはどんなことですか？

生まれ育った宮城県に貢献したいという想いから県職員を志望しましたが、入庁するまでは行政事務の職責の重さに対する漠然とした不安がありましたね。実際に働き始めたところ、定期的な異動を前提とした組織体制となっており、前任者からしっかりと引き継ぎを受けることができるため、定型業務の対応に困ることはありませんでした。それ以上のことは上司がしっかりと状況を見て指導してくださるため、働く前の不安は杞憂でした。

今のキャリアにつながる印象的な出来事などはありますか？

4年目に配属された児童相談所では、震災孤児の支援事業に携わることになりました。「非常時」という言葉では足りないくらいの状況下、職場で一丸となって被災者支援に取り組んだことはとても印象に残っています。また、前回観光課に配属された際は、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う事業者支援業務に携わりました。平時から観光事業者の皆様と課題認識を共



たので、地域の皆様の御意見を伺った上で、国の制度等を積極的に活用しながら、欧州からの誘客推進に向けて、日々の業務に情熱を持って取り組んでまいります。

MESSAGE

宮城県職員を目指すあなたへ

宮城県の職員として、窓口業務から施策立案まで幅広い業務を経験し、職員同士が互いに切磋琢磨しながら業務に取り組む環境に身をおけるため、自己実現や成長を強く実感できると思います。社会ニーズの多様化や地域課題の深刻化が進む中、困難な行政課題の解決に向けて、情熱をもって挑戦し続ける仲間が必要です。一緒に未来の宮城県をつくりましょう！

環境生活部
次世代エネルギー室
脱炭素燃料班
主事

なかしお
中塩さん
2017(平成29)年度採用



主な経歴

2017(平成29)年4月～総務部東部県税事務所 主事
2020(令和 2)年4月～保健福祉部障害福祉課 主事
2023(令和 5)年4月～内閣府地方分権改革推進室 調査員
2025(令和 7)年4月～現職

時限があるからこそ
刺激的な異動で
視野が広がる！



宮城県職員を志望したきっかけは？

石巻市出身なのですが、東日本大震災で故郷が大きな被害を受けたことで、地域の人の生活を支える仕事がしたいと思ったのが、宮城県職員を志したきっかけです。当初私の公務員に対してのイメージというのは、「安定」「定型」的なものであり、私自身も安定志向な人間だと自己分析していたのですが、気がつけば入庁以来本当にあちこちの部署を経験させてもらっています。

国への派遣など異動経験はどのように自分の糧になっていますか？

内閣府地方分権改革推進室で2年間、調査員として勤務しました。自治体から寄せられた規制緩和等の提案を受け、その制度を所管する省庁と制度改正等に向けて調整するのが私たちの役割でした。限られた時間の中で情報収集をし、落とし所を探ったにも関わらず調整が難航し、しょんぼりしながら上司に報告したのも良い経験になりました。派遣を終えて宮城県庁に帰ってみると、チームで仕事をしている意識が強く、帰ってきたな、と感じます。



入庁から企画的なお仕事を経て、そして国への派遣を経験したあと、現在は次世代エネルギー室と、次々に新たな仕事を経験しています。私は人事異動を、刺激的で視野を拡

MESSAGE

宮城県職員を目指すあなたへ

私は県職員の仕事は堅く定型的なものが多いイメージでしたが、実際は、研修会やイベントの企画、事業の方向性まで、自分のアイディアで動かすことができる仕事も意外とたくさんあります。また、県庁の業務は幅広く、かつ異動があるので、覚えることも多いですが、難しい仕事もあれば面白い仕事もあり、国への派遣で一味違う経験ができるなどいろいろな仕事に出会うことができます。

宮城県の人事制度

人事異動

異動を通して見つける、自分だけのキャリアパス

概ね3～4年ごとに人事異動があります。人事異動は、自分の可能性を広げるチャンス。新しい部署や仕事に挑戦することで、視野が広がり、思いがけない得意分野ややりがいに出会えることもあります。異動を通じて得た経験や様々な人との出会いは、あなたのキャリアを豊かにし、未来への力になるはずです。

3～4年で
人事異動

強みが活かせる場所は、ひとつじゃない

毎年、所属長を通して異動先の希望などを伝えることができ、職員一人ひとりの希望やキャリアなどを考慮して異動先が決められます。また、特定の部署の中から職員自身が自分の異動先を希望できる「公募人事(チャレンジ)」という制度があります。令和6年度は23の所属で公募を行いました。

「知らなかった」が「やってみたい」に変わる

職員一人ひとりが自分の興味や可能性を広げられるよう、若手職員向けの職場見学会(庁内版オープンオフィス)を実施しています。日々の業務だけでは見えにくい分野の仕事や職場の雰囲気を知り、先輩職員のリアルな声に触れることで、新たな分野への興味や異動先の候補が見つかることもあります。令和7年度は40以上の所属が参加しました。定期的な人事異動に加え、こうした取り組みを通じて、職員それぞれが将来のキャリアを主体的に描いていける環境が整っています。

キャリアパスモデル

※大学卒業程度採用試験から新卒採用で入庁した場合のモデル例

キャリア展開期		年間給与
部長	課長	約1,240万円
副部長	課長	約930万円
総括課長補佐	課長補佐	課長補佐 約720万円
課長補佐		
キャリア充実期		
主幹	主任主査	主任主査 約570万円
主任主査		
キャリア探索期		
主査	主事(5年目)	主査 約530万円 主事(5年目) 約460万円
主事	主事(1年目)	主事(1年目) 約420万円

※年間給与は、給料・地域手当(仙台市勤務の場合)・管理職手当の12か月分と期末・勤勉手当(4.65か月)を合算した金額で、時間外、各種手当などは含まれません。

メンター制度

メンター制度は、新規採用職員が円滑に職場へ馴染み、安心して仕事に取り組めるようメンター(先輩職員)を中心に職場全体がサポートする仕組みです。

