公務員を元気に　国民を幸せに

人事院

National Personnel Authority

令和7年度 年次報告書
概要

令和8年6月

人事院

公務員を元気に　国民を幸せに
人事院
National Personnel Authority

激しい人材獲得競争を勝ち抜くため、改革を次のフェーズへ

高い使命感とやりがいを持って働ける公務

- **「国のミライをつくる、唯一無二の挑戦がある」**（ブランドメッセージ）を柱に公務のブランディングを推進
- **国家公務員行動規範**の策定・浸透
  1 「国民を第一」に考えた行動
  2 「中立・公正」な立場での職務遂行
  3 「専門性と根拠」に基づいた客観的判断

実力本位で活躍できる公務

- 職務・職責を重視した新たな給与体系の構築等に向けて検討
- 先行して以下の見直しを実施
  - 官民給与の比較方法の見直し
    企業規模：「50人以上」→「100人以上」 等
  - 本府省業務調整手当の拡充
  - 在級期間に関する制度の廃止

働きやすさと成長が両立する公務

- 月100時間超等の超過勤務最小化、各府省の実情に応じた伴走支援や調査・指導の強化
- 兼業制度（自営兼業）の見直し
- 国家公務員の「スキル一覧」を作成

誰もが挑戦できる開かれた公務

- CBT方式（オンライン試験）の段階的導入
- アルムナイを含む専門人材採用のための能力実証方法、公募手続の簡素化等の制度整備
- 技術系人材の確保に特化した採用ルートの整備

適正な公務員給与の確保（令和7年人事院勧告）

- 採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ
- 若年層に重点を置きつつ、その他の職員も令和6年を大幅に上回る引上げ
- ボーナスの引上げ、本府省業務調整手当の拡充（再掲） 等

■ 転勤を取り巻く状況

- 転勤は、生活と人生設計に直結
- ライフスタイルや価値観の変化
- 場所に縛られない働き方の広がり
- 官民問わず、転勤を避けたい傾向

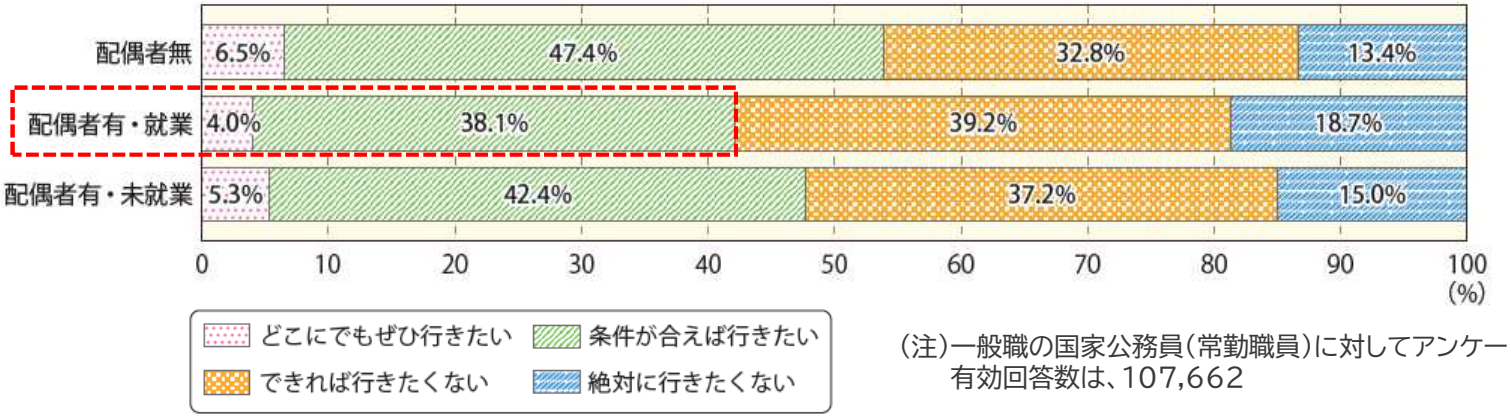
転勤は人材確保の観点からも重要な課題との認識の下、

職員アンケート、各府省、民間企業、諸外国等へのヒアリングを通じ**実態等を把握**
公務の持続可能性を高める観点から、**これからの転勤の在り方**と**考えられる施策**を提案

■ 職員の転勤に対する意識等

- 転勤に「できれば行きたくない」理由は、「転勤に伴う金銭的負担がある」が最多
- 育児や介護を行っていない場合でも5割程度が転勤に否定的な意識
- 配偶者がいて就業している場合でも4割超は転勤に肯定的な意識

（図）配偶者の就業の有無別の転勤に対する意識



（注）一般職の国家公務員（常勤職員）に対してアンケートを実施。
有効回答数は、107,662

■ 転勤の必要性の検討

社会情勢が変化する中、
相応のコストをかけて実施する必要性、転勤可能な職員の確保、転勤以外の手段による代替など様々な観点から、**各府省において転勤の必要性を検討する必要があるのではないか**

その上で・・・

■ 考えられる施策の方向性

職員の意向に配慮した転勤とするための施策の方向性

(1)職員への説明と理解の確保

- キャリアパスにおける意味を含め、採用後も転勤の目的や必要性を継続的かつ具体的に説明
- 職員の事情等や考えを可能な限り配慮

(2)採用時の情報開示・発信

- 採用後に認識の齟齬(そご)が生じないよう、公務員志望者に転勤の状況等を具体的に説明
- 課題や改善の方向性を発信し、公務全体の魅力向上

(3)希望勤務地域に配慮した人事配置の検討

- 初任地に関する受験者の希望を聴取し、各府省に提供

転勤に係る負担軽減・円滑化のための施策の方向性

(1)引っ越し準備のための時間確保

- 早期内示、住所変更手続等の時間確保、引っ越し業者の選定効率化も含む各種手続の包括的支援

(2)居住環境等を整えるための取組

- 宿舎不足地域への対応の推進、サポートの充実

(3)新たな金銭的インセンティブの創設

- 既存の**転勤に関する手当の再編・統合**等により、新たな金銭給付制度の創設を検討

転勤に関する様々な施策の実現に向け、各府省や職員の意向を十分に踏まえつつ、関係機関とも連携しながら取り組んでいく