

人事行政施策に関する工程表

— 取組の進捗状況について —

※前回（令和7年12月5日）からの進捗を赤字で記載

令和8年3月

人 事 院

1 高い使命感とやりがいを持って働ける公務

1 国家公務員行動規範の浸透(対象:各府省職員)

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況・課題
<p>【方向性】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 研修やポスター掲載等による職員への周知・啓発 ▶ 各府省のMVV制定・見直しにおける行動規範の活用働きかけ ▶ 公務のブランディングを通じた公務の魅力の発信への活用 <p style="text-align: right;">(令和7年度から実施)</p> <p>【目標・成果指標案】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 国家公務員における国家公務員行動規範の認知度(約50%〈令和7年11月〉)を100%とする(～令和9年度) 	<p>【取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 行動規範を取り入れた研修の実施やポスターの配布等の広報の実施 ▶ 行動規範を取り入れた研修の充実など新たな周知策について検討中 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ ブランディングの中で、行動規範を活用する方策の検討 ▶ 国家公務員に対するアンケート(行動規範の認知度や行動に与えた影響)を踏まえたより効果的な浸透策の検討

2 「選ばれる」公務職場の実現～公務のブランディング～(対象:国民)

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況・課題
<p>【方向性】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 競合する企業等と差別化できる公務職場の魅力を整理し、<u>公務内への浸透と公務外への発信を一体的・総合的に展開</u> ・ 府省横断チームにおいて、公務全体のブランドメッセージの策定、効果的な発信方法を具体化 <p>【目標・成果指標案】 (令和8年度から採用活動に活用)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 国家公務員採用試験Instagram及びXのフォロワー数(それぞれ6,580人、24,985人〈1月21日時点〉)を令和8年度末までにそれぞれ20%増加させる ▶ 国家公務員公式noteビュー数(5,677〈1月21日時点〉)を令和8年度末までに50,000にする ▶ 学生を対象に国家公務員に対するイメージ調査を新規に実施予定(令和7年度中) 	<p>【取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 府省横断チームにおいて、1月までに6回の会合を開催し、ブランドメッセージを検討中 ▶ 外部の有識者とも連携したブランドメッセージの効果的な発信方法を検討中 ▶ 府省横断チームでのカスタマージャーニー等に係る検討を踏まえ、本院における人材確保活動計画を策定 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 公務に関心のない大学生をはじめ、高校生以下の世代や親世代などに対する広報にとどまらず、社会全体を巻き込み、公務の魅力への理解を求める運動への展開

2 実力本位で活躍できる公務

優秀な人材の確保のための新たな人事制度(対象:公務志望者、各府省職員)

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況、課題
<p>【方向性】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 採用後の役割や活躍に応じて給与が上昇し、<u>職員の職務や公務への貢献にふさわしい給与水準へ</u> ・ 高い能力・実績のある人材が登用され、より<u>職務・職責に見合った給与が支給される体系へ</u> ・ 業務効率化の視点を踏まえ、簡素で分かりやすいものとなるよう<u>諸手当を抜本的に見直し</u> ▶ 特に幹部・管理職員を中心とした政策の企画立案や高度な調整等に関わる職員の新たな人事制度は、次の事項を一体的に検討 <div data-bbox="95 682 835 879" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p style="text-align: center;">職務・職責をより重視した給与体系</p> <p>例えば、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 役職段階等により職務・職責に応じた簡素な号俸構成 ・ 時々の職務・職責の変化に応じ水準調整が可能な仕組み ・ 参照すべき民間企業の業種・規模等の水準を踏まえた給与 </div> <div data-bbox="95 893 835 1022" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p style="text-align: center;">勤務時間・任用等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 時間に縛られない働き方の導入 ・ メリハリと納得性のある人事評価・任用の在り方 </div> <p>【目標・成果指標案】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 新たな人事制度の施行後に、総合職試験採用職員の採用後10年未満退職率(※)が減少しているか否かを検証するほか、同制度の内容に応じた職員アンケートを実施して成果を測定 <p>※H27年採用者で22.7% (令和7年3月31日時点)</p>	<p>【取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 職務・職責をより重視した給与体系の構築、人事評価・任用、勤務時間等の見直しをパッケージとした政策の企画立案等に関わる職員の新たな人事制度について、令和8年夏に措置の骨格を報告できるよう、各府省・職員団体との調整に向けて対応中 <div data-bbox="1042 571 1989 678" style="border-left: 2px solid black; border-right: 2px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p>先行して、官民給与の比較対象、本府省業務調整手当、在級期間に係る制度、特勤手当等を令和7年度に見直し</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 公務内のポストの職務価値と給与等級との対応を検証するため、各府省のポストを対象に職務分析・評価を実施。データ数を増やす観点から、各府省のポストを対象とした職務分析等を更に実施するため、令和7年度補正予算で必要な経費を確保。現在実施に向けて検討中 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 令和8年夏の勧告時に提示する骨格を固めるためには、多くの関係者(制度官庁、財政当局、各府省や職員団体等)と調整を行い理解を得る必要

2 実力本位で活躍できる公務

2 新たな人事制度の導入に先行して実施する見直し

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況、課題
<p>官民給与の比較対象(対象:公務志望者、各府省職員)</p> <p>【方向性】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 公務の職務・職責を重視するとともに、人材獲得上の競合関係にある企業規模を意識し、より規模の大きな民間企業と比較する <ul style="list-style-type: none"> ・ 官民給与の比較対象とする企業規模を「50人以上」から「100人以上」とする ・ 本府省と対応させる企業規模を東京23区本店「500人以上」から「1,000人以上」とする <p style="text-align: right;">(令和7年度に見直し)</p> <p>【目標・成果指標案】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 本施策の効果は、各府省人事当局への聞き取り等により把握予定(～令和8年度) 	<p>【取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 令和7年勧告から見直しを行い、令和7年の官民の給与較差は15,014円(3.62%) ▶ 較差を解消するため、次のとおり勧告し、これらを実現するための給与法等一部改正法が、令和7年12月16日に国会で成立、同月24日に公布 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 本府省業務の特殊性・困難性の高まりを踏まえた本府省業務調整手当の拡充 など <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 給与法等の改正を踏まえた、職員や公務志望者等に対する情報発信

2 実力本位で活躍できる公務

2 新たな人事制度の導入に先行して実施する見直し

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況、課題
<p>本府省業務調整手当(対象:公務志望者、各府省職員)</p> <p>【方向性】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 本府省の業務の特殊性・困難性の高まりに伴い、本府省職員の職務・職責が重くなっていることを踏まえ、本府省業務調整手当を拡充 • 幹部・管理職員(指定職職員、課長級・室長級職員)を支給対象に加え、月51,800円を支給 <ul style="list-style-type: none"> ※ 本府省の行(一)6級の課長補佐が、行(一)7級の室長に昇任・昇格した場合 <ul style="list-style-type: none"> 超過勤務が月平均47時間までは年収ベースで給与が減少する状況は解消 [平均的なケースの場合] • 課長補佐級の職員の手当額を10,000円、係長級以下の職員の手当額を2,000円引上げ (令和7年度に見直し) <p>【目標・成果指標案】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 本施策の効果は、各府省人事当局への聞き取り等により把握予定(～令和8年度) 	<p>【取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 給与法等一部改正法が、令和7年12月16日に国会で成立、同月24日に公布。人事院規則等の改正も同日に公布 ▶ 円滑な制度導入に向け、改正点をまとめた資料を作成し、各府省に対し説明を実施 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 給与法等の改正を踏まえた、職員や公務志望者等に対する情報発信
<p>在級期間に係る制度(対象:公務志望者、各府省職員、各府省人事担当者)</p> <p>【方向性】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 職務・職責に見合った給与処遇が確保できるよう、職員が昇格するために原則として一定の期間昇格前の級に在級することを求める在級期間に係る制度を廃止 <p>【目標・成果指標案】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 職務と職務の級が一致していない職員(標準の級よりも下位に決定されている本府省課長補佐。約1,000人)をゼロにする(～令和10年度) 	<p>【取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 人事院規則等の改正に先行して、既に本府省課室長級職員等については在級期間要件を不要とする運用通知を发出(令和7年4月) ▶ 人事院規則等の改正に向けて準備中(令和8年4月施行予定) <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 採用試験の種類や年次に縛られない実力本位の人事管理の実現に向けて、今回の制度改正の趣旨や目的を引き続き各府省に浸透させていく必要

3 働きやすさと成長が両立する公務

1 超過勤務の縮減 — 月100時間等の上限を超える超過勤務の最小化に向けて(対象:各府省職員、各府省人事担当者)

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況、課題
<p>【方向性】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 長時間の超過勤務が行われている個々の職場の実情に応じた実効的な縮減策を示し、各府省における取組の伴走支援を実施 ▶ 超過勤務時間の適正な管理や長時間の超過勤務の縮減に関する調査・指導を行っても取組が不十分な場合は、臨時調査を新たに実施 (令和7年度から実施) <p>【目標・成果指標案】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 月100時間の上限を超えた職員数(5,821人<令和5年度>)の20%減(～令和10年度) ▶ 月100時間の上限を超えて超過勤務を命ぜられた1年間の累計回数7回以上の職員数(218人)をゼロにする(可及的速やかに) 	<p>【取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 月100時間等の上限を超える超過勤務が多い部署の実情把握、要因分析、継続的な縮減策の提案などの伴走支援を実施中。来年度の対象府省を選定 ▶ 臨時調査において対象府省の実情等を聴取し、超過勤務時間の適正な管理等に関する指導・助言を実施中 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 職場風土や職員意識の抜本的切替え ▶ 各府省の業務量に応じた柔軟な要員確保への支援 ▶ 他律的業務に係る超過勤務の縮減に向けた関係各方面の理解・協力

2 時代に即した働き方の推進等

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況、課題
<p>兼業制度(自営兼業)の見直し (対象:各府省職員、公務志望者)</p> <p>【方向性】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 自営兼業制度において、職務専念義務、職務の公正な執行や国民の公務への信用を確保することを前提に、職員が有する知識・技能をいかした自営兼業及び社会貢献に資する自営兼業が可能となるよう、承認基準を新設 (令和8年度から施行) <p>【目標・成果指標案】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 今回新たに承認可能とする自営兼業の件数増加(具体的な目標は令和8年分の承認状況調査結果を踏まえて設定) ▶ 制度施行後の各府省の承認状況を把握し、承認事例集を作成(令和8年度中) 	<p>【取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 職員が有する知識・技能をいかした自営兼業及び社会貢献に資する自営兼業を可能とするための人事院会議決定及び事務総長通知の改正を実施(令和7年12月19日改正、令和8年4月1日施行) ▶ 制度改正とあわせて、新たに可能となる自営兼業の承認に係るQ&A集を作成・公表 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 各府省における制度の円滑な運用のための支援 ▶ 職員や公務志望者等に対する戦略的な周知・広報

3 働きやすさと成長が両立する公務

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況、課題
<p>転勤する職員に対する給与上のインセンティブの付与 (対象:公務志望者、各府省職員)</p> <p>【方向性】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 勤務地を異にする異動の円滑化を図るため、著しく不便な地に所在する官署に勤務する職員に支給される<u>特勤手当等と他の手当との減額調整措置を廃止</u> ▶ 特勤官署等への採用に伴い転居を行った職員に手当を新たに支給 (令和7年度に見直し) ▶ その他の勤務地を異にする異動に係る手当の見直し (令和8年度の措置に向け調査・検討) <p>【目標・成果指標案】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 転勤する職員の給与上のインセンティブの措置 (~令和8年度) 	<p>【取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 給与法等一部改正法が令和7年12月16日に国会で成立、同月24日に公布。人事院規則等の改正も、同日に公布 ▶ 令和8年春の職種別民間給与実態調査の結果を踏まえ、まず既存の異動に係る手当について見直しを検討 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 転勤に関し、各府省における人事異動の実態、民間企業におけるインセンティブ付与の実態等を把握した上で、転勤関連手当の在り方や見直しの方向性を検討する必要
<p>地元志向人材層に対応するための新たな仕組み (対象:公務志望者、各府省人事担当者)</p> <p>【方向性】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 職員本人の勤務地等に関する意向を採用段階から把握できるよう、<u>初任地の希望を受験時に聴取する採用試験を実施</u> ▶ 全国9つの地域ごとに作成する採用候補者名簿の作成単位の見直し、<u>地元志向に対応した採用の仕組み等</u>について検討 (令和8年度から実施) <p>【目標・成果指標案】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 採用候補者名簿の作成単位の見直し及び地元志向に対応した採用の仕組みの構築 (令和8年度中に措置、令和9年度中から適用) ▶ 令和7年度の一般職試験(大卒程度)の申込者数(25,437人)から、技術系区分の申込者数を30%増加(後掲)及び行政・教養区分の申込者数を増加傾向に転じさせることにより全体で5%増加(~令和10年度) 	<p>【取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 第2次試験受験時に新たに希望勤務地を登録できるよう「国家公務員採用試験インターネット申込みシステム」を改修中 ▶ 地元志向に対応した採用の仕組みについて、各府省の意向を確認するための人事担当者に対するヒアリングを実施 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 「希望勤務地」に応じた配置による各府省の人事管理への影響

3 働きやすさと成長が両立する公務

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況、課題
<p>勤務時間・休暇制度等の更なる見直し(対象:各府省職員)</p> <p>【方向性】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 無給休暇について、行政サービスの提供体制の維持を前提に、職員の勤務継続の観点などを踏まえ、職員の様々な事情に応じて<u>勤務時間の短縮等が可能となるよう具体的な措置を検討</u> ▶ <u>フレックスタイム制や年次休暇取得単位の見直し</u>など、個人の事情に配慮した柔軟な働き方が可能となるよう検討 <p>【目標・成果指標案】 (令和8年度に措置の内容を報告)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 職員の様々な事情に応じた勤務時間の短縮等ができるよう措置(令和9年度) ▶ フレックスタイム制の利用を希望する職員のうち実際に利用できている職員の割合(28.5%〈令和6年5月〉)を、令和12年までに50.0%へ引上げ ▶ 令和7年4月の制度の見直しの効果を検証するため令和8年に調査を実施 	<p>【取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 無給休暇を検討するため、令和7年10月・11月に民間状況の調査(秋民調)を実施 ▶ 無給休暇、フレックスタイム制等については、各府省や職員団体に措置概要案を提示。また、学識経験者へのヒアリングを実施 ▶ 「年次休暇取得単位」及び「非常勤職員の休暇制度」の見直しについて、令和7年12月に改正人事院規則等を公布・発出(令和8年4月施行) <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 各府省にとって利用しやすい制度設計、勤務時間管理共通システムの円滑な整備

3 職員のWell-beingの土台づくりのための取組

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況、課題
<p>より実効性のある勤務間のインターバル確保に向けた取組(対象:各府省職員、各府省人事担当者)</p> <p>【方向性】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 公務の勤務間のインターバル確保状況等に関する調査結果を踏まえ、勤務間のインターバル確保に向けた課題の解消に資する取組例や毎日確保することが難しい職場等における対応を各府省に具体的に示すなど、より実効性のある取組を推進 <p>【目標・成果指標案】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 月100時間の上限を超えた職員数(5,821人〈令和5年度〉)の20%減(～令和10年度) ※再掲 ▶ 月100時間の上限を超えて超過勤務を命ぜられた1年間の累計回数7回以上(218人)をゼロにする(可及的速やかに) ※再掲 ▶ 令和9年度より順次導入を予定している勤務時間管理共通システムにおいて勤務間のインターバル確保状況を把握 	<p>【取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 左記の内容を含む勤務間のインターバル確保に関する局長通知の改正について令和7年12月に発出・施行 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 局長通知の改正を踏まえた今後のインターバル確保に向けた取組の浸透

3 働きやすさと成長が両立する公務

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況、課題
<p>職員の健康増進(対象:各府省職員、各府省人事担当者)</p> <p>【方向性】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 各府省における産業医資格を有する医師や保健師等の専門職の配置など体制を充実させる方策の検討 (令和7年度から実施) ▶ 相談窓口の利用状況の検証等を進め、効果的かつ効率的な相談支援体制の構築に向けた検討 (令和7年度に利用状況の検証等、令和8年度に実施) <p>【目標・成果指標案】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 産業医資格を有する健康管理医を配置している官署の割合(令和5年度:25.9%)を50%とする(～令和12年度) 	<p>【取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 各府省に対し、産業医資格を有する医師や保健師などの産業保健スタッフの配置など体制充実に取り組むよう各府省連絡会議で説明(令和7年10月実施) ▶ 令和7年度補正予算として、各府省の健康管理体制の整備充実等につながる調査研究事業の実施に向けて準備中 ▶ 令和7年5月に設置した「女性の健康相談窓口」の利用状況等を踏まえ、令和8年度事業の実施に向けて準備中 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 各府省が配置する医療系専門職や相談支援に対応する人材確保 ▶ 各府省への女性の健康相談窓口の周知・利用促進
<p>ゼロ・ハラスメントの実現(対象:各府省職員、各府省人事担当者)</p> <p>【方向性】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ カスハラについて必要となる取組を人事院規則に明記し、カスハラに対して組織として毅然とした対応を取りやすくするなど、各府省におけるカスハラ対策を支援 (民間労働法制に遅れずに施行) <p>【目標・成果指標案】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 人事院規則に基づきカスハラへの対処方針策定等の実効的な措置を講じている各府省の割合を100%とする(～令和9年度) 	<p>【取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ カスハラ対策にかかる人事院規則の制定について、令和8年春の公布を目指し対応中 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 各府省への制度周知・理解促進 ▶ 各府省がカスハラに対して実効的な措置を講じられるようするための支援

3 働きやすさと成長が両立する公務

4 主体的な学びと成長の支援等

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況、課題
<p>主体的な学びと成長の支援(対象:各府省職員、各府省人事担当者)</p> <p>【方向性】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 各府省職員へのアンケートや人事担当者へのヒアリング等を通じて、国家公務員に求められる能力（公務で獲得できる能力）を整理し、能力ごとに名称・定義・能力が発揮された行動例を記載した<u>国家公務員の「能力一覧」</u>を作成し、各府省に提供 ▶ 「能力一覧」に基づいて、<u>能力開発の支援メニュー</u>を整理し、各府省に提供 （令和7年度に実施） ▶ <u>能力開発の支援メニュー</u>を拡充し、各府省に提供するとともに、「能力一覧」を参考に、職位や職種に応じて求められる能力の詳細を整理した<u>スキルマップ</u>を作成する府省を支援 （令和8年度以降に実施） <p>【目標・成果指標案】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 能力一覧を活用して能力開発の支援メニュー等を設定した府省庁数及び当該メニュー数（具体的な数値目標は、能力一覧決定後の状況を踏まえて令和8年度に設定） 	<p>【取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 1月中旬以降、有識者に対して、「能力一覧」を活用した人材育成のあり方についてヒアリングを実施中 ▶ 職員に対するアンケートや、各府省人事担当者及び有識者に対するヒアリングをもとに、能力の定義や分類など成果物を取りまとめ中 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 能力一覧に基づいて、各府省におけるニーズを反映した能力開発の支援メニューの拡充及び周知・活用促進
<p>自己啓発等休業(対象:各府省職員)</p> <p>【取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ <u>自己啓発等休業の対象となる事由の拡大について検討</u> （令和8年度に措置の内容を報告） <p>【目標・成果指標案】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 各府省のニーズ等を踏まえ、自己啓発等休業の対象となる事由を拡大（法改正を要さない部分について令和8年度までに措置） 	<p>【取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 各府省人事担当者を対象とした自己啓発等休業の対象事由に関するアンケート調査を実施 ▶ 各府省職員のニーズ等の把握のため、令和8年に各府省職員を対象としたアンケート調査を実施予定 ▶ アンケート結果を踏まえ、自己啓発等休業法で規定されている対象の在り方について検討 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 各府省への制度周知・円滑な運用のための支援

3 働きやすさと成長が両立する公務

施策の具体的な方向性、目標・成果指標

人事管理のデジタル化(対象:各府省職員、各府省人事担当者)

【方向性】

- ▶ 「デジタル社会の実現に向けた重点計画」(令和7年6月13日閣議決定)等を踏まえ、内閣人事局やデジタル庁と連携し、職員情報管理、勤務時間管理、研修管理に関するデジタル化の推進

令和7年度	令和8年度	令和9年度以降
職員情報管理共通システムの要件定義等	職員情報管理共通システムの整備	
勤務時間管理共通システムの基本機能の整備		各府省導入支援
研修管理共通システムの要件定義・実証検証等		

【目標・成果指標案】

- ▶ 勤務時間管理共通システムにおいては、
 ・令和9年度から一部府省において先行運用を開始し、順次各府省へ導入
 ・フレックスタイム制の利用を希望する職員のうち実際に利用できている職員の割合(28.5%〈令和6年5月〉)を、令和12年までに50.0%へ引上げ ※再掲
- ▶ 職員情報管理共通システムにおいては、令和10年度までに構築し、令和11年度から一部府省において先行運用開始予定

不服・苦情等への対応の充実(対象:各府省職員、各府省人事担当者)

【方向性】

- ▶ 不服・苦情等の早期かつ終局的な解決を図るため、公平審査制度や苦情相談の迅速性・実効性を高める方策について、有識者からの意見聴取もいっつつ検討 (令和7年度から8年度にかけて実施)

令和7年度	令和8年度
近年の傾向や関連制度の動向の把握・分析	有識者からの意見聴取や自治体の仕組み等の調査研究を行い、有効な方策を検討

【目標・成果指標案】

- ▶ 有識者からなる研究会を開催して、公平審査制度や苦情相談の迅速性・実効性を高める方策を示すため、報告書を取りまとめる(令和8年度)

取組状況、課題

【取組状況】

- ▶ 職員情報管理共通システムについては、令和8年度の整備開始に向け、要件定義内容に関する全府省合意に向けた大規模府省庁等への先行確認及び周辺システム連携基盤に係る実証検証を推進中
- ▶ 勤務時間管理共通システムについては、令和7年10月に受託事業者が決定し、年内中に基本設計を行う予定
- ▶ 研修管理共通システムについては、要件定義を精査中
- ▶ 制度の簡明・簡素化に留意するよう改めて人事院内で認識共有するとともに、順次、具体的な制度の簡明・簡素化に着手(別紙)

【課題】

- ▶ 人事管理情報の取扱いに係る安全性の確保
- ▶ 制度・業務に係る不断の見直し(簡素化・標準化等)
- ▶ ユーザー視点を取り入れたシステム化の推進
- ▶ 運用に要する予算に係る考え方(各府省の理解)

【取組状況】

- ▶ 迅速性・実効性を高めるための具体的な方策について、人事院職員から幅広くアンケートを実施し、意見交換も実施
- ▶ 訴訟及び行政不服審査の動向や自治体の取組について、アンケートやヒアリングを実施中
- ▶ 令和8年度実施予定の研究会に向けて、有識者と論点を整理中

【課題】

- ▶ 見直しに当たっては、審査手続における職員と人事当局との間の公平性・公正性の確保が重要
- ▶ 関連制度(訴訟や行政不服審査等)の動向を踏まえた法制的な検討が必要

4 誰もが挑戦できる開かれた公務

I CBT方式の導入を始めとした採用試験の抜本的見直し(対象:公務志望者、各府省人事担当者)

施策の具体的な方向性、目標・成果指標

【方向性】

- ▶ 受験者の利便性の向上及び受験機会の拡大を図るため、海外を含めた受験会場及び受験日の選択が可能となる、CBT方式による採用試験を段階的に導入
 - ・ 民間のWebテスト等の活用も視野に入れた試行試験を模擬受験者を対象に実施 (令和8年度に実施)
 - ・ 経験者採用試験の基礎能力試験への導入 (令和9年度に実施)

令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度以降
導入に向けた検討	試行試験	経験者採用試験へ導入	段階的な導入
問題バンクの構築			

- ▶ CBT方式の拡大も見据えて、各試験の目的に応じて、受験資格、実施時期、試験内容などを柔軟に見直し

【目標・成果指標案】

- ▶ 2025年度経験者採用試験申込者数(2,360人)から20%増加(採用予定数の約5倍)(~令和10年度)
- ▶ 海外での国家公務員採用試験受験の実現(~令和9年度)
- ▶ 令和7年度の一般職試験(大卒程度)の申込者数(25,437人)から、技術系区分の申込者数30%増加(後述)及び行政・教養区分の申込者数を増加傾向に転じさせることにより全体で5%増加(~令和10年度)
- ▶ 減少傾向にある総合職試験の申込者数を増加に転じさせ、2025年度総合職試験の申込者数(17,942人)から全体で5%増加(申込者数19,000人に相当)(~令和10年度)

取組状況、課題

【取組状況】

- ▶ 令和6年度補正予算を活用し以下の2事業を実施中
 - ①問題バンクに登録する試験問題の作成
 - ②CBT方式の導入に向けた調査研究(問題バンクの設計・作成した問題バンクから出題、民間サービスの活用双方の方法によるプレテスト(試行試験)の設計・本番試験の設計)
- ▶ 令和7年度補正予算を活用し、**試行試験運営業務及び調査分析業務の調達手続き中**
- ▶ 一般職大卒程度試験の日程の前倒しについて最終合格者発表日以降に官庁訪問を行えるよう、春に実施される総合職試験等の日程も含めて予算・人員等体制の確保に向け検討中
- ▶ 各府省人事担当者に対する採用試験等に関する書面ヒアリングの結果を集計・分析中

【課題】

- ▶ より実効性のある実施方法選定に向けた、試行試験結果の評価及び比較方法等の確立
- ▶ CBT方式による採用試験の公正かつ適正な試験運営の確立

4 誰もが挑戦できる開かれた公務

2 採用におけるインターンシップの更なる活用(対象:公務志望者、各府省人事担当者)

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況、課題
<p>【方向性】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 各府省におけるインターンシップの実施拡大に向けた支援や、教養区分で早期に合格した学生等に向けたインターンシップの推進 (令和7年度から実施) ▶ インターンシップを通じて得られた情報を選考過程に活用する上で必要な環境の整備 (令和8年度から実施) <p>【目標・成果指標案】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 早期の選考に活用可能な専門活用型インターンシップを実施する府省庁数(令和7年度実施府省数:1省)を5府省以上に増加させる(令和9年度) 	<p>【取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 今年度の活用状況を把握するための各府省人事担当者に対するフォローアップ調査の結果を集計・分析中 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 各府省におけるインターンシップ受入の負担と有為な人材の早期確保ニーズとのバランス

3 官庁訪問プロセスの改善(対象:公務志望者、各府省人事担当者)

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況、課題
<p>【方向性】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 訪問期間や訪問時間の合理化 ▶ 地方在住の訪問者に対する配慮の拡充 (令和8年度から順次実施) <p>【目標・成果指標案】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 総合職試験の最終合格者で官庁訪問をした者のうち、拘束時間が長すぎると回答した者の割合(37%〈2025年〉)及び官庁訪問期間が長すぎると回答した者の割合(34%〈2025年〉)をいずれも減少させる(令和9年度) 	<p>【取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 令和7年度官庁訪問の実施状況を把握するための各府省人事担当者に対するフォローアップ調査を踏まえ、令和8年度の官庁訪問ルールを申合せ <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 各府省の選考に対するニーズと訪問者の負担感のバランス

4 誰もが挑戦できる開かれた公務

4 アルumni採用も含めた経験者採用の円滑化(対象:公務志望者、各府省人事担当者)

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況、課題
<p>【方向性】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 各府省においてアルumni人材を柔軟に再採用できるよう、<u>能力実証方法や公募手続の簡素化</u> ▶ 採用希望者と各府省との効率的なマッチングが可能となるよう、採用希望者の情報を一元的に集約し、各府省に共有する「<u>人材プール</u>」の整備 <p style="text-align: right;">(令和8年度から順次実施)</p> <p>【目標・成果指標案】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ アルumniの採用を含む経験者採用の能力実証方法・公募手続の簡素化(令和8年度) ▶ 総合職・一般職においても、意向情報を可視化できるよう意向届システムを改修(令和8年度) 	<p>【取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 各府省等との意見調整を踏まえたアルumni採用に関する具体的な施策の措置要綱を各府省に提示 ▶ 当該措置要綱の実現に向けた運用通知及びガイドラインを整備中 ▶ 上記結果等を踏まえた人材プールの整備に関する具体的な措置内容について関係機関と調整中 ▶ 先行して、令和7年度より経験者採用試験を新たにプール化 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ アルumni採用については各府省における活用推進に向けた運用支援 ▶ 即戦力の専門人材確保に資する人材プールのシステム設計検討

5 技術系人材の確保に特化した採用ルートの構築(対象:公務志望者、各府省人事担当者)

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況、課題
<p>【方向性】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ インターンシップを活用し、既に採用試験に合格している者を通常より早期に確保するための仕組みの整備 ▶ 技術系に特化した新たな採用の入口となる採用試験等の採用手法について検討 <p style="text-align: right;">(令和8年度に具体像の提示)</p> <p>【目標・成果指標案】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 2025年度一般職試験(大卒程度)(技術系区分)の申込者数(2,896人)を30%増加(採用予定数を確保しつつ、申込倍率が2025年度の水準(2.4倍)を維持できる申込者数)(~令和10年度) 	<p>【取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 技術系人材の確保に関する課題等を把握するための各府省人事担当者に対する書面ヒアリングの結果を踏まえた具体的な施策案を検討中 ▶ 技術系人材の確保に向け、関係府省の人事担当課長で構成する検討会を設置し、技術系区分の既合格者向け早期官庁訪問の実施について申合せ <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 公務に関心の薄い技術系人材の新規開拓

1. 国家公務員の人事管理の共通システム構築に伴う制度改正

代表例

○ 共通システムを通じた手続について、人事関係手続の特例（※）の適用対象となるよう、人事院規則1—45（人事・給与関係業務情報システムを使用する場合の人事関係手続の特例）等の改正又は新規規則等の制定を行う。

※ 関係規則・通知の規定にかかわらず、システム上の手続を当該規定に基づき行われたものとみなす特例（現行の人事給与システムと同様の特例）を設けることにより、事務手続が円滑に実施できるようになることが見込まれる。

○ 上記のほか、主として勤務時間制度及び給与制度に関し、システム設計等を踏まえたものとするため、必要な制度改正を行う。

（例）

- ・ 代休日指定簿及び超勤代休時間指定簿の廃止
- ・ 類似する制度間での文書管理保存期間の統一
- ・ 勤務実績に基づく給与支給のための集計簿（勤務時間報告書等）の項目等の見直し
- ・ 組織間で異動した職員の勤務実績情報の連携方法の見直し 等



令和9年4月以降の人事管理の共通システム導入にあわせ、本システムの効率化・簡素化に資するよう、各種制度に関し必要な見直しを引き続き検討

令和7年度に実施した制度の簡明・簡素化に係る取組の状況

2. その他令和7年度に実施した取組

(1) 人事院が設定する基準の見直し

代表例

在級期間表の廃止・初任給決定方式の見直し【令和8年4月】

在級期間表の廃止及びこれに伴う初任給決定方式の見直しを行い、職務の級や号俸の決定について各府省の判断で決定できる範囲を大幅に拡大
また、その中で既存の個別承認事項を可能な限り廃止 ⇒年間の個別協議（500件超）のうち6割程度が不要となる見込み

○ 特地勤務手当等に係る見直し【令和7年12月（令和7年4月に遡及適用）】

他の手当との減額調整の廃止、特地勤務手当に準ずる手当の支給対象の拡大、特地官署等の指定の見直し時期の変更、特地勤務手当等の額の算定基礎の見直し等による制度及び条文の簡素化 ⇒手当額の算定方法を簡素化することで全ての特地勤務手当等の支給事務（職員約2,600人分）を合理化

○ 自営兼業に係る各府省の承認事務合理化【令和8年4月】

自営兼業（不動産等賃貸、太陽光電気の販売）の承認申請対象となる「自営」の範囲について、関連制度の動向等を踏まえ改正し、各府省による承認事務を合理化 ⇒全府省における自営兼業（不動産等賃貸、太陽光電気の販売）のうち4割程度が承認不要となる見込み

○ 育休代替職員等に係る公募手続の負担軽減【令和8年4月】

第1子育児休業から引き続き第2子産前産後休暇に入る場合や、産後パパ育休から引き続き育児休業に入る場合等における代替任期付職員の採用に係る公募手続の負担を軽減。また、産前産後休暇後別途休暇の取得等をした後、育児休業を取得する場合、当該休暇等の期間についても代替職員の任期更新ができるよう措置し、公募手続の負担を軽減 ⇒一度採用された当該代替職員に係る公募手続を省略可能に

○ 採用試験の地域の範囲と各府省の管区機関の管轄区域の不一致による初任地配置の問題の解消【令和8年4月】

採用試験における地域区分について、人事院の設定する採用試験の地域の範囲と各府省の管区機関の管轄区域の不一致によって生じる初任地配置の問題を解消 ⇒他地域の採用候補者名簿からの採用も可能にし、地方機関における採用の負担を軽減

○ その他【令和8年4月】

・ 休業職員の職務復帰時の昇任に係る措置

配偶者同行休業又は自己啓発等休業を取得した職員について、職務復帰と同時に昇任させることを可能に

・ 病気休職者の代替のための臨時的任用の措置

これまで認められていなかった病気休職者の代替のための臨時的任用について、各府省の判断で行うことを可能に

⇒各府省の要望等を踏まえ、採用・昇任に係る事務手続を削減

令和7年度に実施した制度の簡明・簡素化に係る取組の状況

(2) 各府省における報告事務の負担軽減

代表例

災害補償報告書等に係る各府省の事務負担軽減【令和8年4月】

災害補償報告書等について、各府省等から人事院への報告事項を削減・記入要領を簡素化

⇒各府省等から人事院への報告項目数を約2割削減。加えて、報告様式の廃止に伴い、集計作業の効率化に資するフォーマットを作成・配布

○ 補償事務主任者を置く組織区分の指定方法の簡素化【令和8年4月】

補償事務主任者を置く組織区分の指定方法について、各府省等から人事院への事前報告に基づき人事院が組織区分を指定する手続を廃止

⇒組織改編時等における人事院への事前報告及びそれを受けた指定手続を廃止

(3) 人事院への個別協議事項の削減

代表例

研究休職に係る個別協議事項の包括承認化【令和8年3月】

研究休職について、3年を超え3年3月を超えない範囲内で、業務の終了の遅延等の事由により休職期間を更新する場合であって、その後の更新を行わないときに限り、人事院の個別協議を経ずに更新可能 ⇒年間の個別協議のうち3割程度が不要となる見込み

○ 職務の級・号俸の決定に係る個別承認事項の包括承認化【随時】

存置する個別承認事項についても、各府省の運用状況等を踏まえ可能な限り包括承認を措置

⇒(1)の在級期間表の廃止・初任給決定方式の見直しの取組とあわせ、協議プロセスを削減

○ 期末・勤勉手当の役職段階別加算に係る要件の基準化【令和8年4月】

行(二)3級職員のうち役職段階別加算の対象となる職員に準ずるものについては、これまで個別承認を行ってきたが、事案の蓄積に伴い、要件を基準化し、個別承認を廃止 ⇒役職段階別加算に係る個別協議を不要に

➡ 来年度以降も、ユーザーの声を踏まえつつ、制度の簡明・簡素化を不断に継続

これまでの経緯

- 制度の簡明・簡素化については、人事行政諮問会議最終提言において下記のとおり具体的な指摘がなされたことを踏まえ、人事院としても、各制度の立案時や法令作成時に「制度の簡明・簡素化」の観点に留意するよう改めて院内で認識を共有するとともに、順次、具体的な制度の簡明・簡素化に着手している。

【参考】人事行政諮問会議 最終提言（抄）

Ⅲ 提言内容の実現のために

1 各府省の人事管理実務の支援

人事院は、制度運用の適正性を確保しつつ、時代環境に即して各府省の更なる業務効率化に資するよう、例えば制度運用についてプロセスが情報システム上で完結するなど、デジタル技術を活用していくべきである。この前提として、例えば、給与や勤務時間、任用などの各種制度をユーザーにとって簡明なものとするとともに、各府省の裁量を一層拡大し、人事院による監査などの事後チェックを徹底することが必要である。

近年の主な見直し例

- ・フレックスタイム制の見直し（各種基準の統合、各府省において作成する文書等の削減等）
- ・育児短時間勤務制度の見直し（育児短時間勤務の承認等に係る手続の簡素化）
- ・任期付職員の採用の包括化（個別承認を不要とする範囲の拡大）
- ・官民人事交流に係る審査事務の合理化（期間延長に関し、期間が計3年を超えない場合の個別承認を不要とする等）
- ・職務の級・号俸の決定に係る各種協議について、協議実績等を踏まえて順次包括化
- ・諸手当（通勤・住居・扶養・単身赴任）に係る事後確認の廃止