

令和8年人事院勧告・報告に向けた課題

令和8年6月
人 事 院

「国のミライをつくる、唯一無二の挑戦がある」 公務であり続け、職員が挑戦し続けられるように

これから取り組む4本の政策の柱

実力本位で 活躍できる公務

- ・ 優秀な人材の確保に向けた人事制度の骨格の提示（本府省の幹部ポスト等）
 - ✓ 職務・職責をより重視した給与体系、人材獲得競争で競合する民間企業の年収水準を踏まえた給与
 - ✓ 能力・実績に応じた人事運用の更なる徹底
 - ✓ 時間にとらわれない勤務を可能とする制度の導入

働きやすさと成長 が両立する公務

- ・ 転勤のインセンティブ向上のための施策の実施
- ・ 働きやすい環境の整備（超過勤務の縮減等）
- ・ 多様な成長機会を用意する「成長できる職場」となるための環境整備（スキル一覧を活用した人材育成 等）
- ・ 個人の事情に配慮した柔軟な働き方の推進等（無給休暇の新設 等）

誰もが挑戦できる 開かれた公務

- ・ 採用試験等の見直し（C B Tの総合職試験への拡充等）
- ・ 専門人材等の柔軟な採用の推進（人材プールの整備 等）

高い使命感と やりがいを持って 働ける公務

- ・ 「選ばれる」公務職場の実現に向けた公務のブランディング
- ・ 国家公務員行動規範の更なる浸透

1. 実力本位で活躍できる公務①

➤ 優秀な人材の確保に向けた本府省幹部職員等の人事制度見直しの骨格

優秀な人材の確保に向け、本府省の幹部職員等について、他の職員に先行して、職務・職責をより重視した制度への見直しを行う。

今後の取組

課題認識

- ・社会経済環境や国際情勢が不確実性を増す中、志高く優秀な人材を引き続き確保・定着させることは不可欠。そのためには、採用の種類や年次に縛られない能力・実績に応じた人事管理を更に進めていくことを基本に、国家公務員全体に効果的な施策を講じる必要。
- ・複雑化・多様化する重要な行政課題に的確に対応し、政策決定等の中核を担う本府省幹部職員等のポストを担う人材の獲得・リテンションが喫緊の課題。

特に、政策の決定等の中核を担う本府省の幹部職員等について、先行して給与、任用等に係る制度を一体的に見直し、人材の獲得・リテンションに資する人事制度に

給与制度

職務・職責をより重視した給与体系を構築し、人材獲得競争で競合する民間企業の年収水準を踏まえた水準を設定

任用制度

能力・実績に応じた人事運用の更なる徹底

勤務時間制度

時間にとらわれない勤務を可能とする制度を導入

上記以外の職員についても、優秀な人材の確保・定着に向けて、職務・職責等に応じた効果的な施策を講じられるよう検討。令和13年4月に完成する定年の段階的引上げを視野に入れ、年齢にかかわらず職務や能力・実績に応じた処遇を実現することを含め、必要な制度・運用の見直しを進める。

1. 実力本位で活躍できる公務②

今後の取組

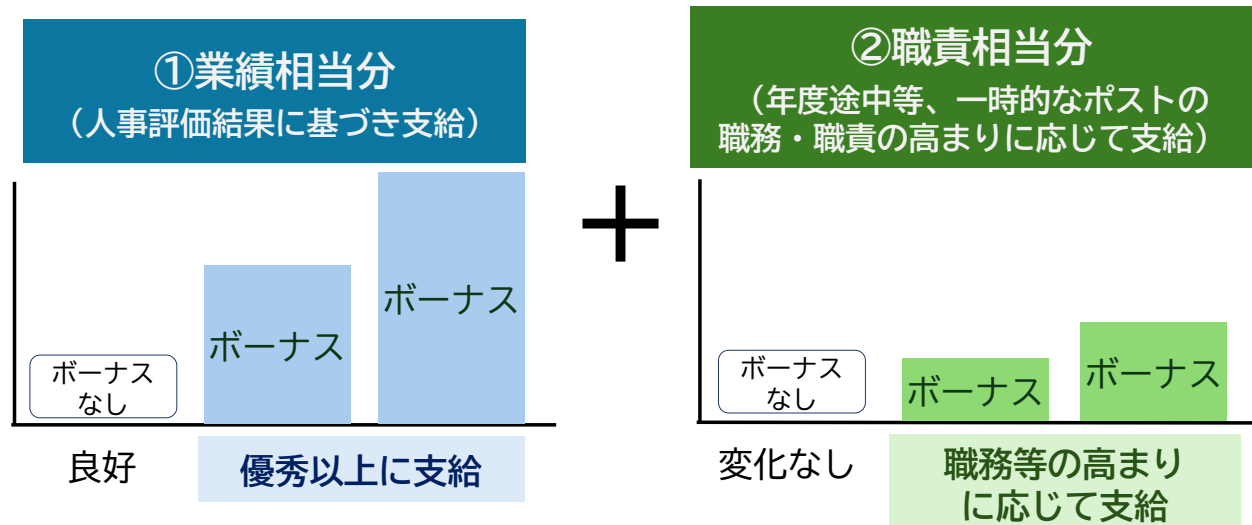
職務・職責をより重視した給与体系

- ・「本府省の指定職ポスト」と「本府省の課長級ポスト」を対象とする俸給表を新設。
⇒ 各ポストの職務・職責に応じて俸給月額を決定（いわゆる一官一給与）
- ・対象ポストの年間給与水準は、人材獲得競争で競合する民間企業の年収水準を踏まえ検討。
（具体的な額は、参照すべき民間企業の規模等のベンチマークを設定し、今後実施する調査結果等を用いて決定）
- ・一時的なポストの職務・職責の高まり等を給与に反映できる仕組みを導入。

給与の構成等

俸給 + 手当（業績等手当（ボーナス）、転勤手当、通勤手当を基本。現行より手当を簡素化）

【A】業績等手当（ボーナス）〔新設〕（年2回支給）



【B】転勤手当〔新設〕

既存の転勤関連手当を統合・再編
※ 新制度の対象ポスト以外も対象

【C】通勤手当

現行制度を維持

1. 実力本位で活躍できる公務③

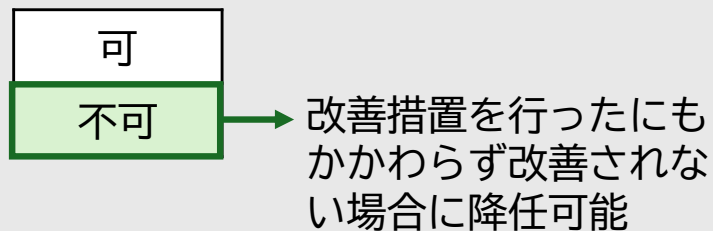
今後の取組

能力・実績に応じた人事運用の更なる徹底

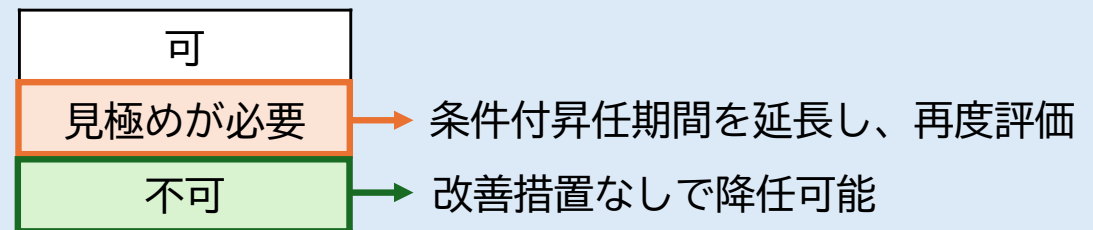
- ・新制度の対象となるポスト（本府省の指定職・課長級）について、能力・実績に応じた人事運用を更に徹底する仕組みを導入。
 - ⇒ 条件付昇任期間中の特別評価が「不可」の場合、改善措置なしで降任できる仕組みの導入
- 「特別評価」の段階を多段階化（2→3段階「可、見極めが必要、不可」）するとともに、「見極めが必要」の場合は、条件付昇任期間を延長し、再度評価を行うものとする 等

特別評価の段階

【現行】2段階



【新制度】3段階



時間にとらわれない勤務

- ・時を選ばず必要となる重要な判断や対応をより一層円滑に行えるよう、一般の職員に適用される規制の枠を超えて活動することを要請される職員について、勤務時間にとらわれない働き方を可能とする仕組みを構築する。

2. 働きやすさと成長が両立する公務①

➤ 転勤のインセンティブ向上

公務においては、全国各地で行政サービスを提供する必要があり、転勤を命じなければならない場合がある。そのため、転勤を行う職員に対する給与上のインセンティブを向上させる。

これまでの取組（全て令和7年4月1日～）

- ・ 地域手当の異動保障の期間を従来の2年から3年に延長。
- ・ 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特地官署に勤務する職員に支給される特地勤務手当等と他の手当との減額調整を廃止。
- ・ 特地官署等への採用に伴い転居を行った職員を手当の支給対象に追加。

今後の取組

■ 転居手当(仮称)の新設（給与法改正勧告事項）

- ・ 異動に伴い転居した職員を対象として、新たな手当を創設。
- ・ 手当額は、本年の職種別民間給与実態調査における異動前の居住地への帰宅回数の調査結果等を踏まえて決定。

■ 広域異動手当の支給割合の引上げ（給与法改正勧告事項）

- ・ 広域異動手当の各区分について、支給割合を引上げ。
- ・ 具体的な引上げ幅については、本年の官民較差の状況も踏まえ決定。

<参考> 現在の支給割合

異動等前後の官署間の距離

300km以上 俸給月額等の10%

60km以上300km未満 俸給月額等の5%

■ 特地勤務手当に準ずる手当（※）の支給対象官署の拡大

※ 生活の著しく不便な地に所在する官署等への異動等に伴い転居した職員に対して支給

- ・ 現在、人口が集中している地区から離れ、生活が不便な場所にあっても、官署近辺に公共施設等が所在し一定の生活が可能であるために特地勤務手当に準ずる手当の支給対象としていない官署を、同手当の支給対象に追加。

■ 転勤手当の創設検討（「新たな給与制度」において措置。本年の報告における同制度の骨格でも言及）

2. 働きやすさと成長が両立する公務②

➤ 働きやすい環境の整備

職員にとってより一層働きやすい環境を整備するため、超過勤務の縮減に向けた伴走支援の拡大、カスタマー・ハラスメント対策、宿舍及び勤務環境の整備（オフィス改革）の取組を進める。

これまでの取組

- ・ 超過勤務縮減に向けて、各府省に対する訪問調査・指導を実施、関係各方面への働きかけ（令和4年度～）
- ・ 月100時間超の超過勤務の最小化に向け、各府省の実情に応じた縮減策を講じる伴走支援や、臨時調査を導入（令和7年度～）

今後の取組

▶ 超過勤務の縮減

- ・ 特に月100時間等の上限を超える超過勤務の最小化に向けて、伴走支援の対象府省を拡大する。また、調査・指導を行っても改善が不十分な場合には臨時調査を通じて指導を強化する。
- ・ 超過勤務の上限を超えることができる特例業務(※)の範囲を厳格に判断するよう指導を強化する。
※ 大規模災害への対処など重要な業務であって特に緊急に処理することを要するもの
- ・ 長時間の超過勤務の主な要因となる業務(※)の改善(DXの推進・業務集約等)に向けて、関係各方面へ働きかけを行う。
※ 「国会対応業務」と「予算・会計業務」が上位の要因とされる

▶ カスタマー・ハラスメント対策

- ・ 令和8年4月に新たに人事院規則10—17（カスタマー・ハラスメントの防止等）を制定した（10月施行）。各府省が円滑かつ効果的に取組を行えるよう、研修の実施や周知資料の提供等の支援を行う。

▶ 宿舍及び勤務環境の整備

- ・ 宿舍について、令和8年度に民間の状況を調査し、その結果を踏まえ、関係府省に働きかけを行う。
- ・ オフィス環境は、職員の健康のみならず、公務の能率的な運営の観点からも重要であることから、様々な機会を捉えて、各府省に対し、職員にとってより一層働きやすい環境を整備するよう促していく。

2. 働きやすさと成長が両立する公務③

➤ 多様な成長機会を用意する「成長できる職場」への整備

国家公務員に求められる能力を明確化した「国家公務員スキル一覧」を研修やキャリア形成支援等に活用し、人材育成等につなげていくとともに、自己啓発等休業の対象となる事由を拡大し、職員の主体的な学びを支援。

これまでの取組

- ・ 職員の主体的な学びと成長を促進するとともに、キャリア形成支援を進める上での指標として活用できるよう、国家公務員に求められる能力を明確化した「国家公務員スキル一覧」を作成。

今後の取組

■ スキル一覧を活用した人材育成等

- ・ スキル一覧に基づいて、研修メニューを拡充し、各府省に提供。
- ・ 育成体系の整理や、職位や職種に応じて求められる能力を整理したスキルマップを作成する府省を支援。
- ・ さらに、スキル一覧を、1on1やキャリア形成支援に関するコミュニケーションへの活用したり、職員の自発的な学びの支援、公務で獲得できるスキルとしてPRしたりするなど、人材育成や人材確保等に活用。

■ 自己啓発等休業の対象となる事由の拡大

- ・ 自己啓発等休業の対象となる事由（大学等における修学、国際貢献活動）のうち、国際貢献活動の範囲を令和8年7月から拡大。対象となる事由の拡大等に向けて更に検討。

【スキル一覧イメージ：記載されたスキルは例示】

	業務スキル	対人スキル	概念スキル
	各組織・各分野・各業務ごとに求められるスキル		
スキルセット カテゴリー ※ 特定の役割や業務を遂行するために必要なスキル	社会人スキル タイムマネジメント 読解力 コミュニケーション力 など	対人関係スキル ファシリテーション力 ネットワーク形成力 プレゼンテーション力 など	マネジメントスキル リーダーシップ 傾聴力 コーチング力 など
			課題解決スキル 国際的視野 論理的思考力 課題発見・設定力 など
			将来構想スキル 多角的視点 プロジェクト管理力 意思決定力 など
マインドセット カテゴリー ※ スキルの獲得・発揮の前提となる姿勢等	変化の時代に求められるマインドセット 学び続ける力 AIデジタル活用力 イノベーション創出 など		
	普遍的に求められるマインドセット 誠実さ 公共性 国家公務員としての使命感(行動規範) など		

2. 働きやすさと成長が両立する公務④

➤ 個人の事情に配慮した柔軟な働き方の推進等

ライフスタイルや働き方に対する価値観の多様化に対応した柔軟な働き方を推進するため、無給休暇の新設、代休日の指定等の見直し、フレックスタイム制の更なる見直しを行う。

これまでの取組

- ・ 令和7年10月・11月に民間状況の調査を実施し、無給休暇の検討の基礎となる民間の措置状況を把握。
- ・ 令和8年2月に学識経験者へのヒアリングを実施し、無給休暇・代休日の指定等・フレックスタイム制などについて意見を聴取。

今後の取組

■ 無給休暇の新設（勤務時間法改正勧告事項）

個人の事情に配慮した柔軟な働き方を推進するため、全ての職員が事由を問わず取得できる無給休暇を新設。

➡ 職員が抱える様々な事情に応じて、一定期間内の短時間勤務や、既存の休暇の付与日数を超えた休暇取得といった柔軟な働き方の選択を可能とし、勤務継続を支援

【参考】既存の休暇の付与日数

特別休暇（有給）	例えば、災害により職員の現住居が滅失・損壊して復旧作業を行う場合は7日の範囲内の期間 など
介護休暇（無給）	通算6月まで（3回まで分割可）の期間内において必要と認められる期間

2. 働きやすさと成長が両立する公務④

今後の取組

代休日の指定等の見直し（勤務時間法改正勧告事項）

- 職員の健康福祉の増進を図る観点から、休日に勤務した場合に取得できる代休日について、現行の取得単位（1日）よりも細かな単位での取得を可能とする見直し等を行う。

見直しイメージ 例：勤務時間が1日7時間45分の職員に対し、休日（8/11（月））に5時間15分の勤務を命じる場合

【現行】代休日は1日勤務を命じた場合のみ指定可能

8/11（月）

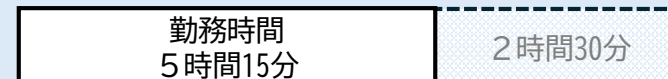


休日給を支給
(代休日の指定は不可)

休日のため勤務する
ことを要しない

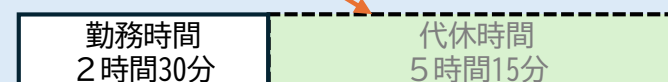
【見直し後】15分単位で代休時間を指定可能

8/11（月）



代休時間の取得を可能に

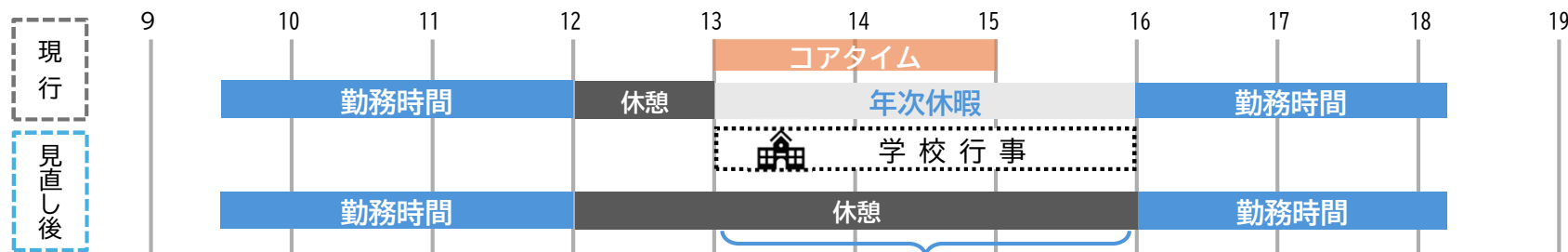
8/15（金）



フレックスタイム制の更なる見直し

- 各府省の判断でコアタイムを廃止することを可能とし、フレックスタイム制の最短勤務時間の最低基準についても見直すことにより、個人の事情に配慮した柔軟な働き方をより一層推進する。

見直しイメージ 例：コアタイムが13時から15時までに設定されている職場に勤務する職員が、13時から16時の間に学校行事に参加する場合



※13時から16時までの勤務時間（3時間分）は別日に割振り

2. 働きやすさと成長が両立する公務⑤

➤ 職員の福祉に関するその他の取組

多様な職員が健康で活躍できる職場環境の実現に向け、各府省の健康管理体制の整備・充実支援等を進める。また、就労構造の変化等に対応するため、公務災害に対するセーフティネットを整備する。

これまでの取組

- ・各府省に対し、産業医資格を有する医師や保健師等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）。また、令和8年2月に有識者会議を実施し、健康管理体制の整備充実や健康相談窓口の活用などについて意見を聴取。

今後の取組

■ 各府省の健康管理体制の整備・充実支援等

- ・多様な職員が健康で活躍できる職場環境を各府省において整備できるよう、産業医学に詳しい医師の配置を促進するなど、健康管理体制の整備・充実を支援する。
- ・利便性向上のため、人事院が運営する健康に関する職員向けの相談窓口を一本化するなど、心身の健康について相談できる体制の整備を進める。

■ 公務災害に対するセーフティネットの整備（国家公務員災害補償法改正意見の申出事項）

- ・就労構造の変化等に対応するため、民間労働法制における議論等を踏まえ、遺族補償年金において夫にのみ課せられた受給資格要件（妻の死亡時に55歳以上又は一定の障害の状態にある者）の撤廃等の見直しを行う。

3. 誰もが挑戦できる開かれた公務①

➤ 採用試験の見直し

受験生の利便性の向上及び受験機会の拡大を図るため、C B T方式による採用試験について、まずは、令和9年度の経験者採用試験の基礎能力試験に導入し、令和10年度以降、総合職試験への段階的な導入を進める。

これまでの取組

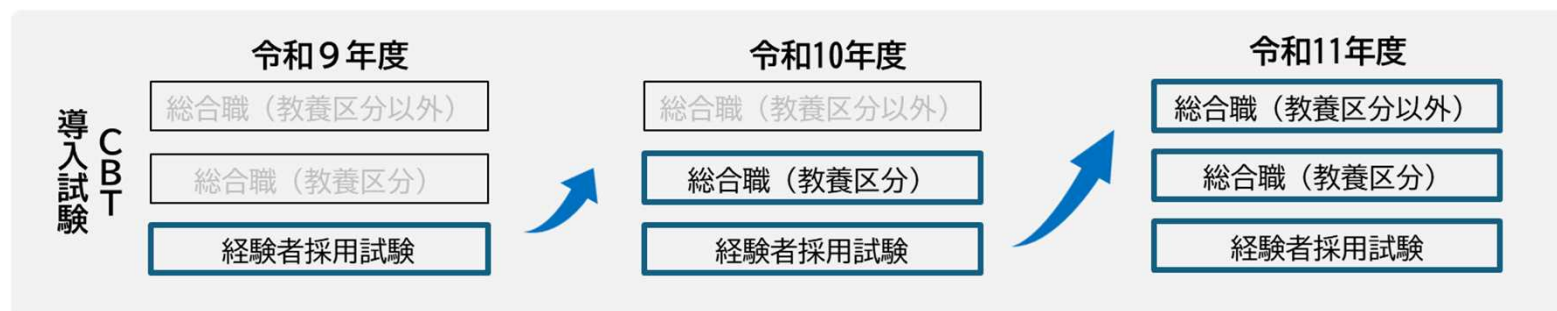
令和9年度の経験者採用試験の基礎能力試験へのC B T方式の導入に向けて、令和8年5月より、試行試験を実施中。

今後の取組

■ C B T方式による採用試験の段階的な拡充（総合職試験への実装・海外受験）

- ・ 試行試験の結果等を踏まえて、令和9年度の経験者採用試験の基礎能力試験に導入。
- ・ 経験者採用試験への導入結果等を踏まえて、令和10年度の秋に実施する総合職試験(教養区分)でのC B T導入に向けて、試験の内容や実施方法等について検討を進める。
- ・ 教養区分以外の総合職試験についても、上記の結果等を踏まえ、令和11年度のC B T導入に向けて、試験の内容や実施方法等について検討を進める。
- ・ C B T方式による採用試験については、海外での受験も可能となるよう、実施方法等を検討。

現時点におけるC B Tの拡充イメージ



3. 誰もが挑戦できる開かれた公務②

➤ 専門人材採用の推進・人材プールの整備

各府省においてアルムナイ人材を含めた専門人材の柔軟な採用が円滑に行えるよう、情報発信等を充実・強化。
また、潜在的な候補者と各府省との効率的なマッチングが可能となるよう、候補者の情報を一元的に集約し、各府省に共有する「人材プール」を整備。

これまでの取組

- ・アルムナイを含めた専門人材を柔軟に採用できるよう、採用時のルールに関する運用通知及びガイドラインを本年3月に整備
→各府省はアルムナイに対象を絞った選考採用が可能となり、選考時における能力実証方法も簡素化
- ・人材プールの本格稼働に向け、先行的に経験者採用試験合格者に係る職歴・資格等の情報を一元的に集約（令和8年2月から運用開始済）

今後の取組

▶ アルムナイ人材の確保

- ・アルムナイ人材を含めた専門人材を柔軟に採用できる枠組みを本年4月から運用開始。
- ・制度の定着に向け、説明会の開催等により、ユーザーである各府省の運用支援。
- ・あわせて、内閣人事局とも連携し、民間企業等で働く方にも情報発信。

▶ 人材プールの整備・活用

- ・公務に関心のある人材等と各府省との効率的なマッチングが可能となるよう、アルムナイ人材を含む専門人材等の情報を一元的に集約し、各府省に共有する「人材プール」を令和8年度中に整備し、運用を開始。

公務経験者を含む専門人材を

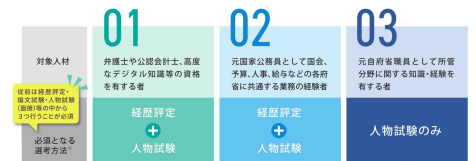
柔軟に採用できる仕組み

を整備しました！

令和8年
4月から
運用開始

新たに、専門人材の特性に応じて活用できる
3つの採用プロセスを用意しました

各府省が、次の01～03の対象人材ごとにそれぞれ公募を行う場合は、評価のポイントを絞った選考を行えるようになりました。



必要となる資格や公務での勤務経験年数等の具体的な応募要件、選考方法は各府省の公募内容を御確認ください。

公職選挙法に準拠して、国民を幸せに
人事院
National Personnel Authority
(問合せ先)
〒105-0001 東京都港区虎ノ門2-3 虎ノ門アルセアタワー
人事院事務局総局人材局企画課 TEL:03-3581-5311 (代表)

4. 高い使命感とやりがいを持って働ける公務①

➤ 「選ばれる」公務職場の実現へ～公務のブランディング～

公務職場のやりがいや魅力を戦略的に発信していくことは、「選ばれる」公務職場の実現に当たって重要。ブランドメッセージを柱に、各府省との連携を強化するとともに若年層・技術系の人材層への広報等を強化。

これまでの取組

- ・令和7年7月に34府省約130名からなる「府省横断チーム」を立ち上げ、7回の会合を開催。
- ・令和8年3月には、府省横断チームにおける検討を経て、公務のブランドメッセージ「国のミライをつくる、唯一無二の挑戦がある」を策定。
- ・令和8年4月からは、採用等で活用できるようブランドメッセージ普及用ブックを全府省へ配布。あわせて、新規採用職員向けの研修や外部の採用イベントにおいてもブックの配布を開始。5月には、更なる展開を進めるための府省横断チーム令和8年度キックオフ会合を開催（メンバーは160名に拡大）。



今後の取組

各府省と連携した発信の強化

- ・ブランドメッセージを柱として、各府省と連携して国家公務員の魅力に関する情報を集約するプラットフォームを構築し、**戦略的に発信**（オウンドメディアによるブランディングの推進）。
- ・府省横断チーム内で、各府省のブランディング施策のベストプラクティスを共有し、公務全体で戦略的な活動を展開。

若年層、技術系人材への広報強化

- ・高校への国家公務員の派遣事業や高校生向けのガイドの作成など、**若年層に向けた国家公務員の魅力発信の取組を強化**。
- ・理工系大学等での技術系各府省業務説明会の開催など、**理系の学生に特化した人材確保活動**を教育機関等と連携し推進。

留学の情報発信

- ・行政官長期在外研究員制度等による留学を挑戦と成長のプロセスとして位置付け、留学による成長や公務への還元状況について、留学経験者の体験談をオウンドメディアを活用して発信することなどにより、**留学を公務の魅力のひとつとしてPR**。



4. 高い使命感とやりがいを持って働ける公務②

➤ 国家公務員行動規範の浸透

職員一人一人のやりがいを高め、公務全体の魅力向上に繋げるため、インナーブランディングと行動規範を連携させた啓発活動に取り組む。

また、行動規範の浸透に関する調査を行い、その結果を踏まえたより効果的な周知策を実施。

これまでの取組

- ・ 行動規範を取り入れた研修の実施
- ・ ポスターの配布、周知用動画の作成等の広報の実施
- ・ 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月時点）



今後の取組

▶ インナーブランディングと行動規範の連携

- ・ ブランドメッセージ（国のミライをつくる、唯一無二の挑戦がある）については、公務外への発信のみならず、公務内で各職員に実感を持って浸透させていく。
- ・ 職員が挑戦をする際の行動指針ともなる行動規範については、**インナーブランディングと有機的に連携**させることで、職員一人一人のやりがいを高めるとともに、公務全体の魅力の向上にも繋げる。

▶ 行動規範の浸透に関する調査、より効果的な周知策の実施

- ・ 新規採用職員を対象に行動規範を取り入れた研修を行うなど、新たな周知策を講じて行動規範の職員への更なる浸透を図る。
- ・ 行動規範の認知度の推移を把握した上で、認知度の低い層へ積極的にアプローチするなど効果的な周知策を実施。