

人事行政施策に関する工程表

— 取組の進捗状況について —

令和8年10月

人 事 院

1 実力本位で活躍できる公務

1 本府省幹部職員等を対象とした人事制度の見直し

施策の方向性 (KGI)

本府省幹部職員等について、実力本位の人事制度を構築し、外部労働市場で高い競争力を有する人材の確保・定着を実現する

目標 (KPI)

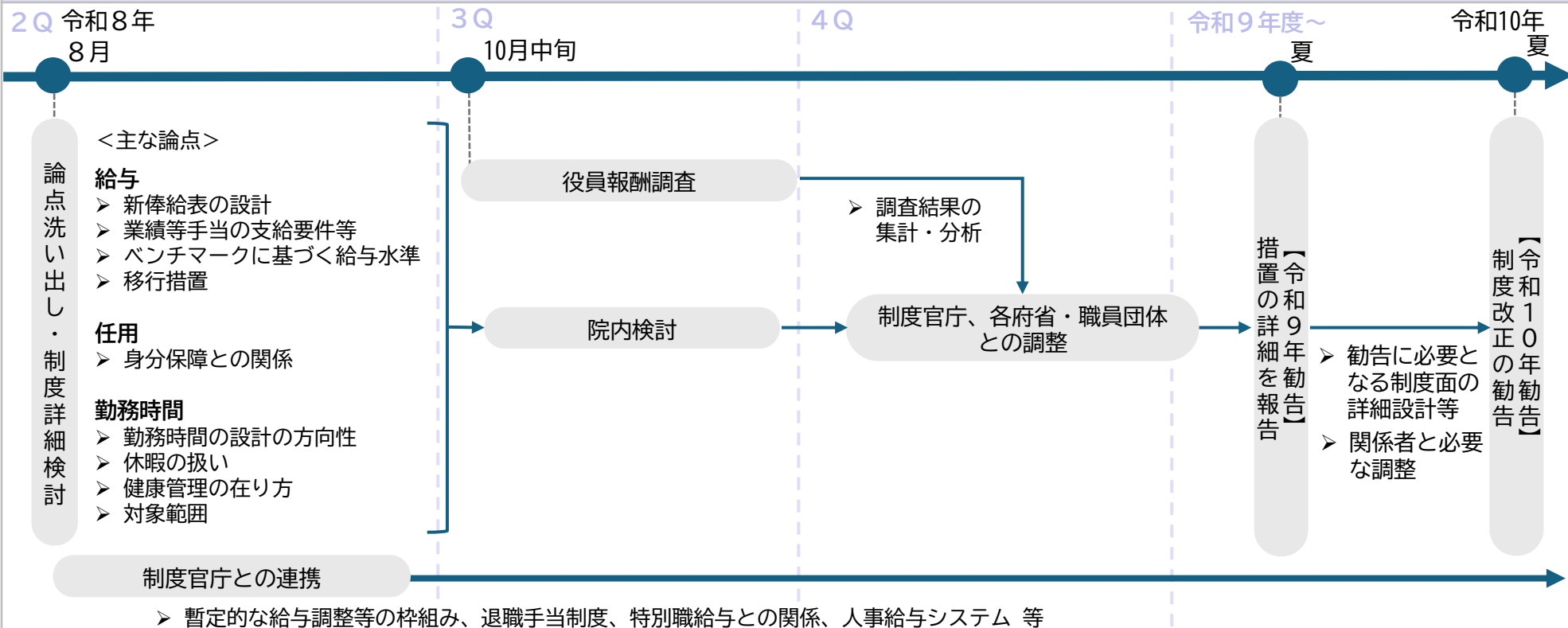
※ 具体的なKPI
は今後作成

本府省幹部職員等について、職務・職責をより一層重視した給与体系を実現するとともに、任用、勤務時間制度も見直す

年度別目標

令和9年夏：措置の詳細を報告
令和10年夏：制度改正の勧告

ロードマップ



実績

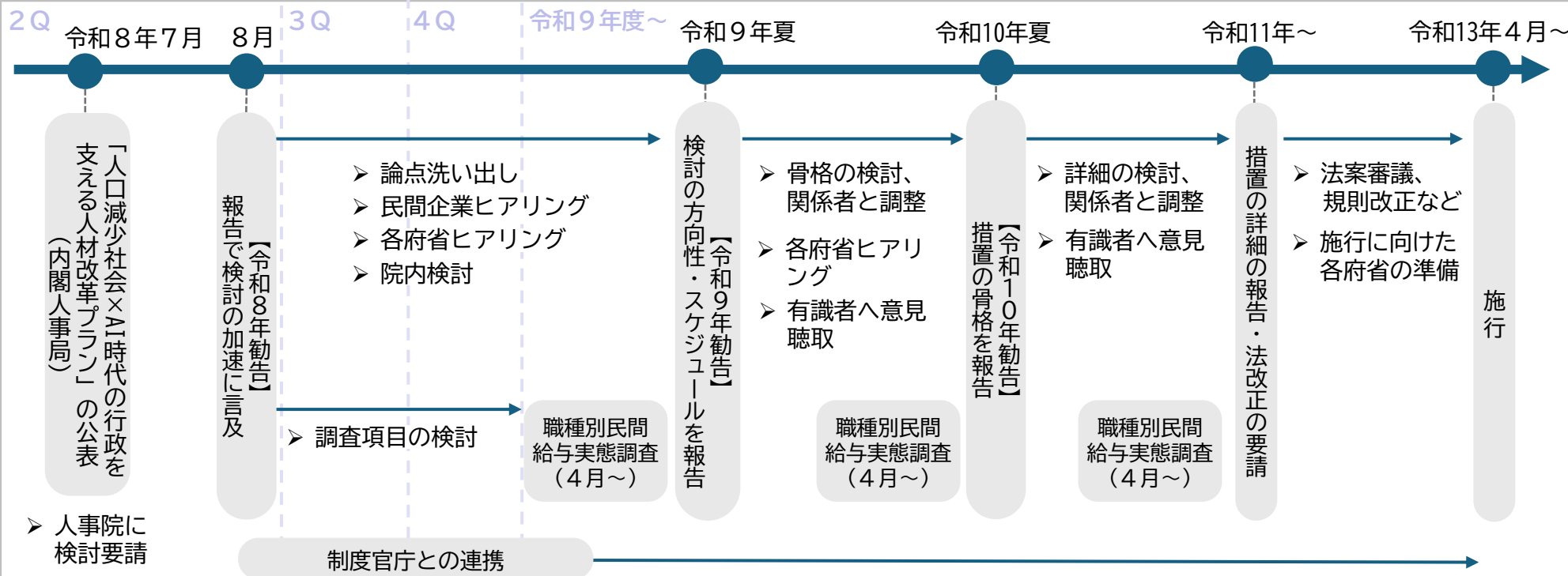
令和7年度 官民給与の比較方法の見直し・本府省業務調整手当の拡充・在級期間に係る制度の廃止

1 実力本位で活躍できる公務

2 本府省幹部職員等以外の職員を対象とする制度の見直し(シニア職員関連)

施策の方向性 (KGI)	シニア職員の人事管理に関連する制度等（給与水準やいわゆる役職定年制、再任用制度の在り方等）を一体的に検討した上で必要な見直しを行い、年齢にかかわらず能力・実績に基づき活躍できるようにする		
目標 (KPI)	シニア職員について、年齢にかかわらず職務上の役割や能力・実績をより反映した処遇を実現する		
※ 具体的なKPIは今後作成	年度別目標	令和9年夏：検討状況・今後のスケジュールを報告 令和11年～：措置の詳細の報告・法改正の要請	令和10年夏：措置の骨格を報告 令和13年4月：施行

ロードマップ



実績

令和6年度 再任用職員に支給する手当の拡大（地域手当の異動保障、住居手当、特勤勤務手当、寒冷地手当等）
 令和8年度 再任用職員の月例給の改善（行政職俸給表（一）の平均改定率8.5%）

2 働きやすさと成長が両立する公務

1 転勤の経済的負担の軽減等

施策の方向性 (KGI)

転勤に伴う職員の経済的負担を軽減するとともに、給与上のインセンティブを向上させることで、円滑な人事配置や優秀な人材の確保・定着を可能とする

目標 (KPI)

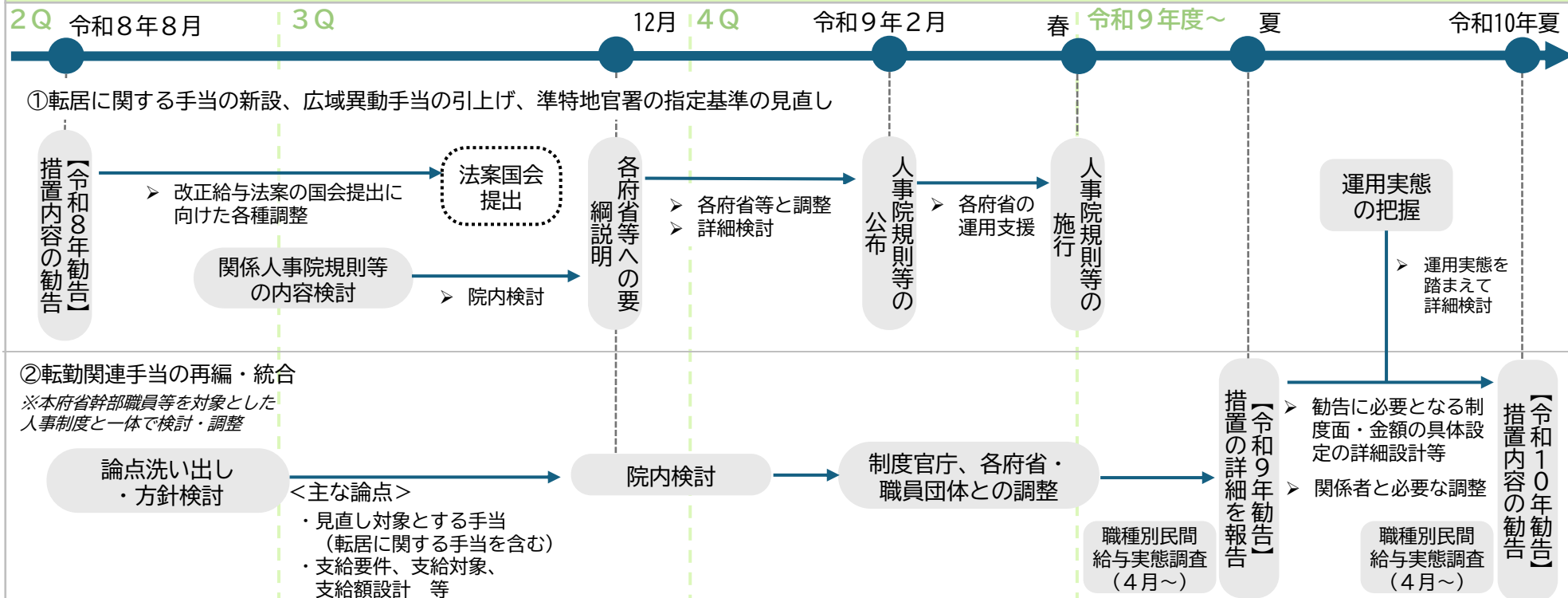
※ 具体的なKPI
は今後作成

- ①転居に関する手当の新設など令和8年勧告に基づく措置を円滑に準備・施行する
 ②給与上のインセンティブ向上に資するよう、転勤関連手当を再編・統合し、転勤に関する総合的な手当を新設する

年度別目標

- ①令和9年春：転居に関する手当の新設に係る関係人事院規則等の施行
 ②令和9年夏：転勤関連手当の再編・統合に係る措置の詳細を報告
 令和10年夏：転勤関連手当の再編・統合に係る制度改正を勧告

ロードマップ



実績

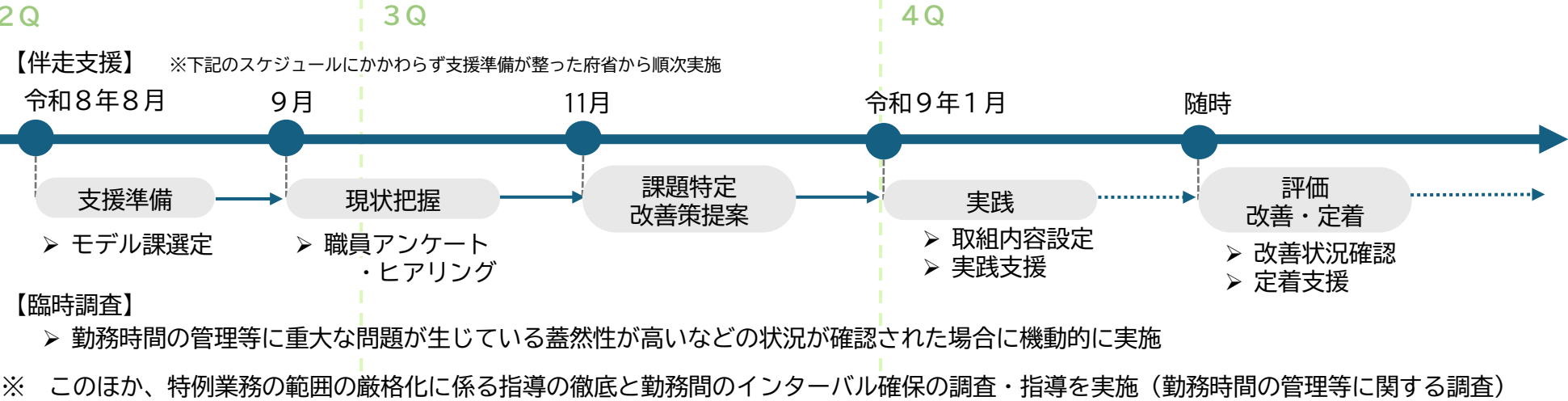
令和6年度 地域手当の異動保障の延長、令和7年度 特地勤務手当等の見直し、令和8年8月 転居に関する手当の新設の勧告等

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

施策の方向性 (KGI)	月100時間等の上限を超える超過勤務の最小化に向けて超過勤務の縮減に向けた伴走支援の拡大等に取り組み、職員にとってより一層働きやすい環境を整備する	
目標 (KPI)	①令和10年度までに月100時間の上限を超えた職員数を令和5年度比20%減（令和5年度：5,821人、令和10年度目標値：4,656人） ②可及的速やかに月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〈令和6年度〉)をゼロにする	
	年度別目標	①令和6年度～令和10年度：令和5年度比で毎年度4%ずつ減少 ②毎年度、減少傾向を維持

ロードマップ



実績

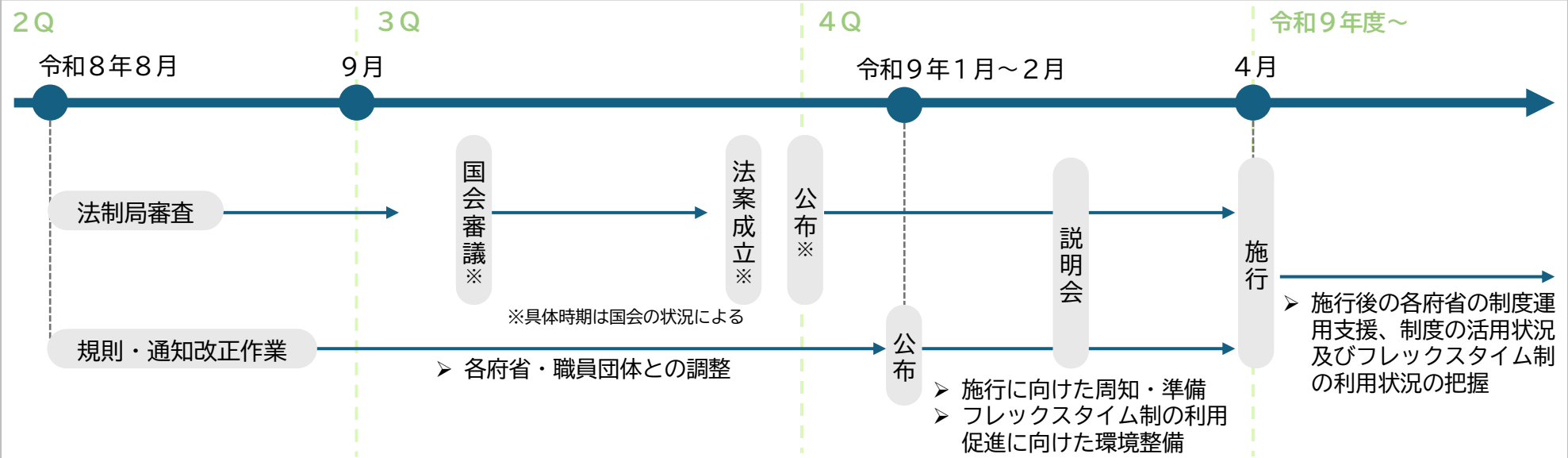
- ・ 伴走支援
 < R8実施 > 6件 < R7実施 > 3件
- ・ 臨時調査
 対象府省の実情等を確認し、超過勤務時間の適正な管理等に関する指導・助言を実施（R8実施1件、R7実施2件）
- ・ 特例業務の範囲の厳格化に係る指導の徹底と勤務間のインターバル確保の調査・指導（勤務時間の管理等に関する調査）
 10件実施（本府省2件、地方8件）

2 働きやすさと成長が両立する公務

3 柔軟な働き方の推進

施策の方向性 (KGI)	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コアタイム等の柔軟化を行い、様々な事情を抱える職員が継続して活躍できるようにする
目標 (KPI)	- 職員の様々な事情に応じた勤務時間の短縮や、休日勤務を行った場合、その時間と同じ時間だけ別の日に休むことができる措置などを行う(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(31.9%〈令和8年6月〉)を令和12年までに50.0%へ引上げ、最終的に100%とする
年度別目標	令和9年4月：改正勤務時間法、人事院規則等 施行 フレックスタイム制のコアタイム等の柔軟化により利用の促進を図る

ロードマップ



実績

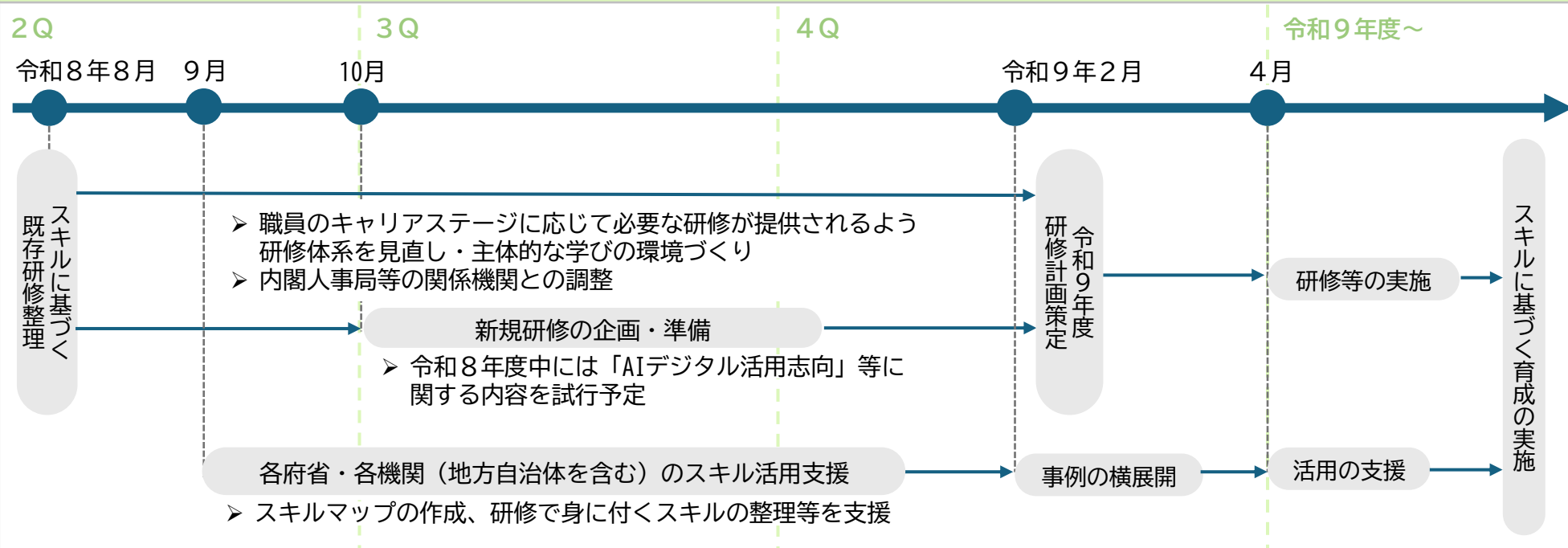
令和8年6月 フレックスタイム制利用希望者の利用状況調査結果(28.5%〈令和6年5月〉→31.9%〈令和8年6月〉)
 8月 勤務時間法勧告

2 働きやすさと成長が両立する公務

4-1 「成長できる職場」の整備(「スキル一覧」を活用した人材育成)

施策の方向性 (KGI)	国家公務員に求められるスキルを整理した「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	
目標 (KPI)	各府省におけるスキルを共通言語とした人材育成施策の導入・拡充を進める	
	年度別目標	令和9年度：スキル一覧を活用して能力開発の支援のための取組を実施した府省庁数（10省庁） 令和10年度：スキル一覧を活用して能力開発の支援のための取組を実施した府省庁数（令和9年度のアンケート結果を踏まえ決定）

ロードマップ



実績

令和8年3月 「国家公務員スキル一覧」のプロトタイプ版を作成し、令和8年3月末に各府省へ提供
 6月 各府省等の意見を基に改めて修正・調整等を行い、ver1.0をリリース

2 働きやすさと成長が両立する公務

4-2 「成長できる職場」の整備(自己啓発等休業の事由拡大)

施策の方向性 (KGI)	自己啓発等休業の事由を拡大し、更なる学びや経験の機会を確保する		
目標 (KPI)	自己啓発等休業の事由拡大等について検討を進め、必要に応じて意見の申出を行う		
※ 具体的なKPI は今後作成	年度別目標	令和8年度：事由拡大等の措置内容をまとめる 令和9年度：必要に応じて意見の申出を行う	
ロードマップ (※令和9年に意見の申出を行う場合)			
2Q 令和8年 論点洗出し・ 方向性検討 → 3Q 10月中旬 院内検討 → 12月 制度官庁、各府省・ 職員団体との調整 → 4Q 令和9年度～ 令和9年夏 【令和9年勧告】 意見の申出			
実績			
令和8年7月施行 事務総長通知（「自己啓発等休業の運用について（平成19年7月20日職職—256）」）の一部改正 （自己啓発等休業の対象となる国際貢献活動の範囲に、「国際連合ボランティア計画の要請に応じて参加する外国における活動」を追加）			

2 働きやすさと成長が両立する公務

5 公平審査制度や苦情相談の充実

施策の方向性 (KGI)

公平審査制度や苦情相談の見直しを進め、迅速性・実効性を高める

目標 (KPI)

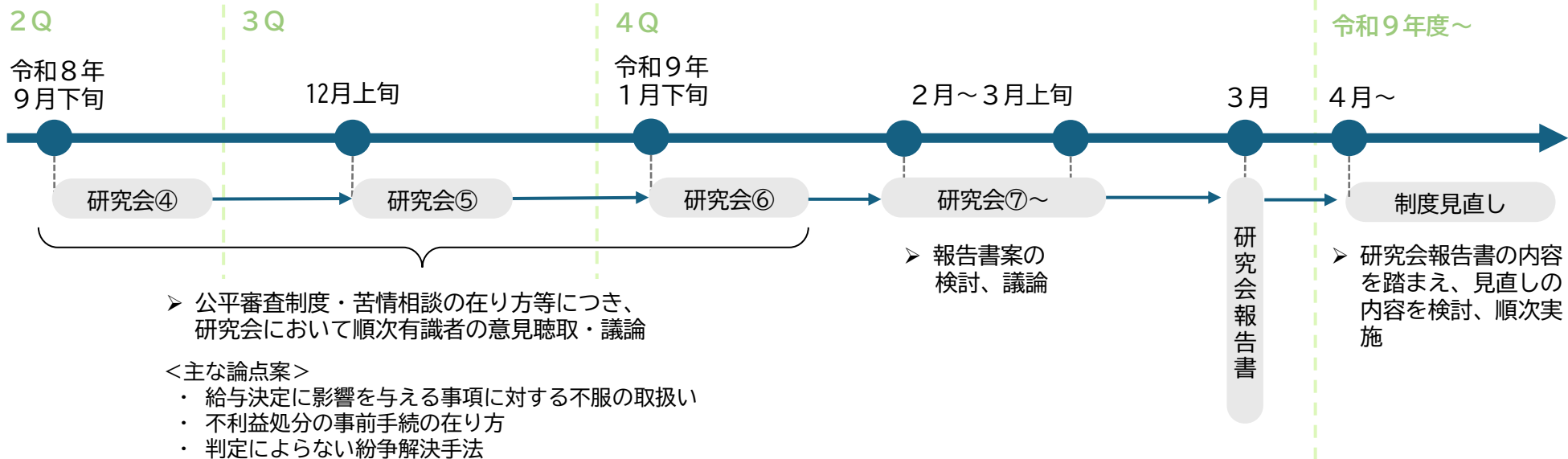
※ 具体的なKPI
は今後作成

公平審査充実研究会の報告を踏まえ、公平審査制度や苦情相談の見直しを行う

年度別目標

令和9年3月：公平審査充実研究会の報告書受領

ロードマップ

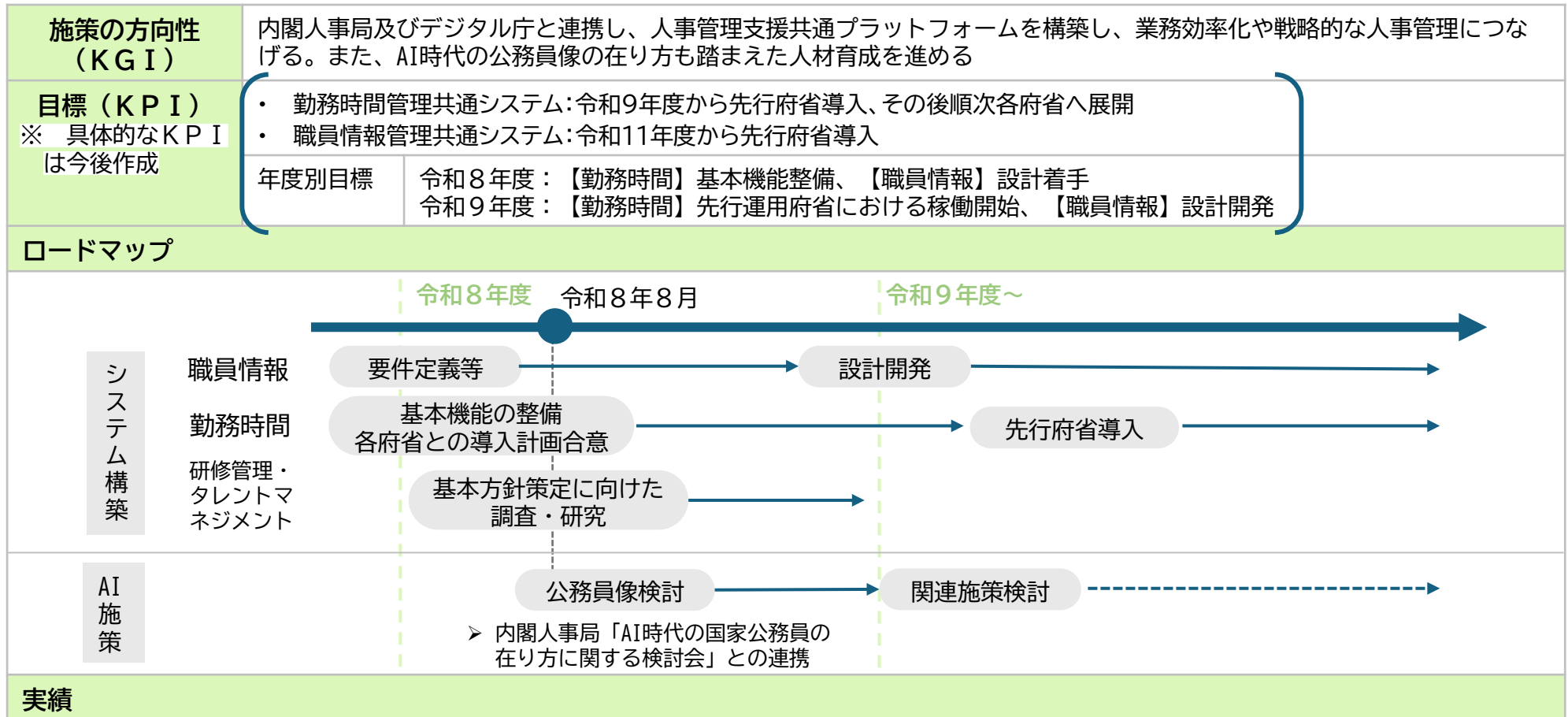


実績

令和8年3月 第1回公平審査充実研究会開催（議事：研究会発足、公平審査制度や苦情相談のあるべき姿に関する意見の聴取）
 5月 第2回公平審査充実研究会開催（議事：事案審理手続の在り方①（審理の充実））
 7月 第3回公平審査充実研究会開催（議事：事案審理手続の在り方②（審理の合理化等））

2 働きやすさと成長が両立する公務

6 デジタル・AI技術の進展を踏まえた人事管理の促進



実績

■システム構築

- 職員情報管理: 令和7年度 大規模府省向けワークショップを実施し、想定業務フロー・必要な機能等の案を作成
- 勤務時間管理: 令和7年度 基本設計を完了

■各府省調整

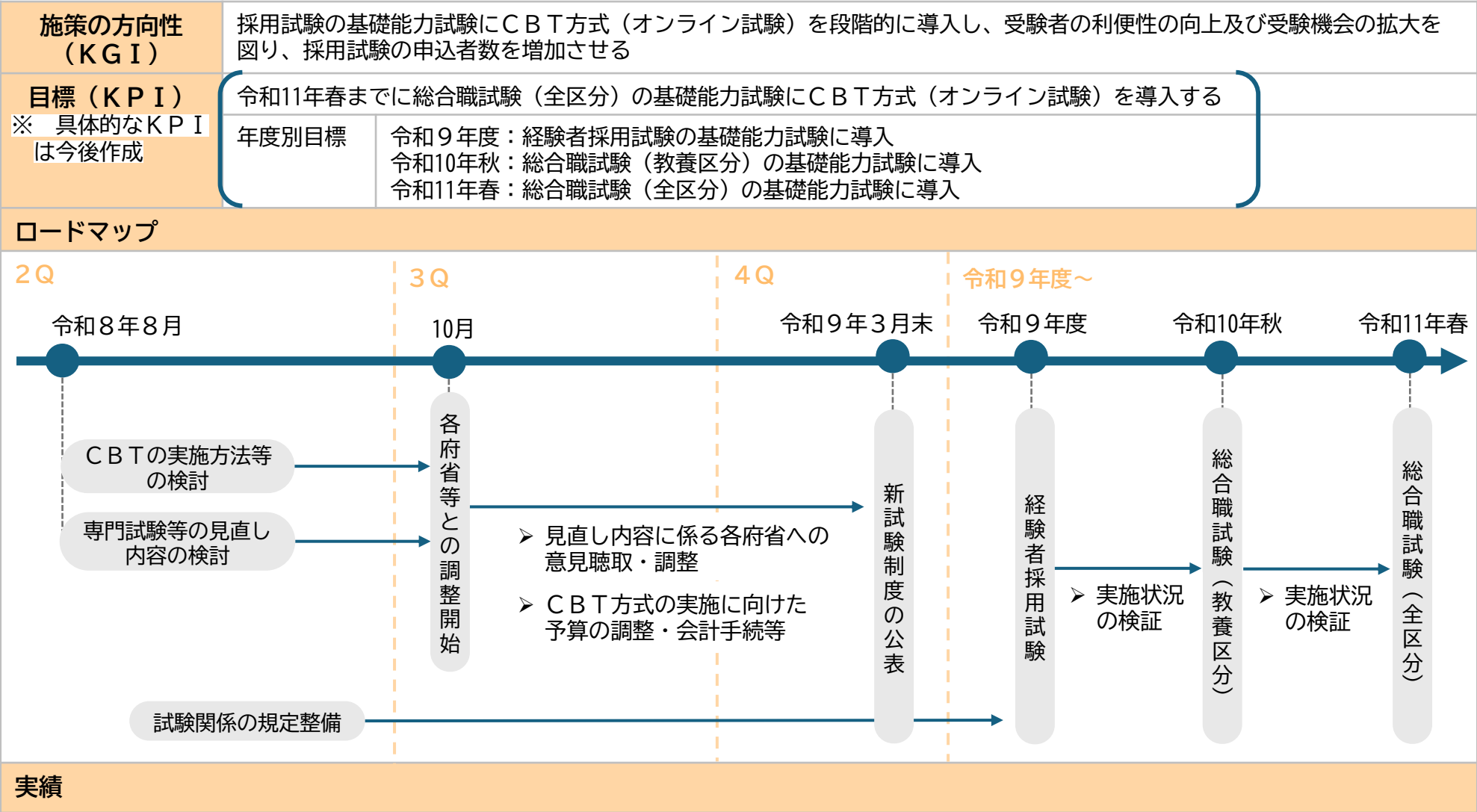
- 令和6年度 各府省との検討会議を実施
- 令和7年3月 各府省官房長級会合で「人事管理情報のデジタル化に関する将来設計」について合意

■AI施策

- 令和8年8月 内閣人事局「AI時代の国家公務員の在り方に関する検討会」オブザーバー参加

3 誰もが挑戦できる開かれた公務

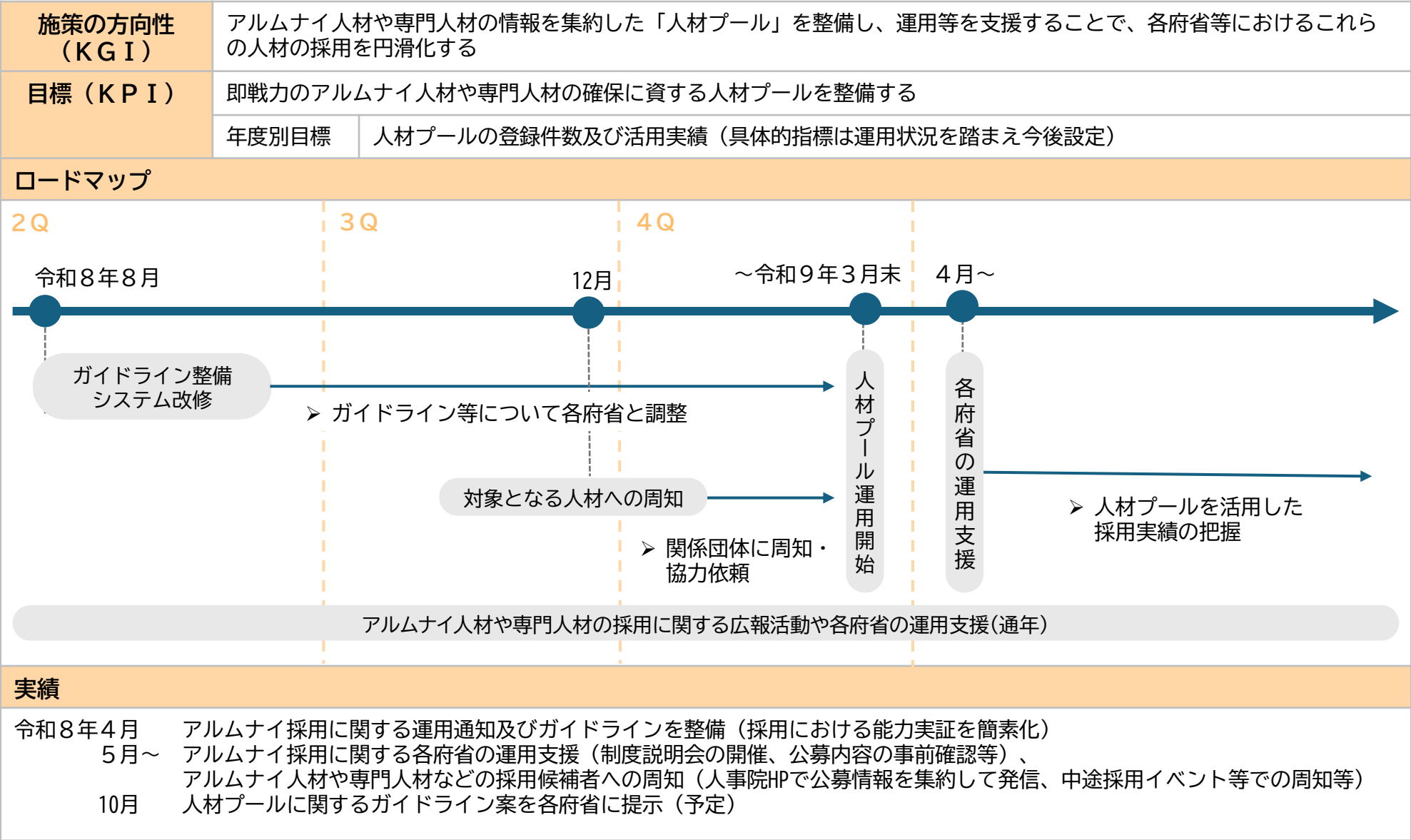
1 採用試験等の見直し



令和8年5月～6月 令和8年度の新規採用者向け研修（初任行政研修）の参加者（約840名）を対象とした試行試験を実施

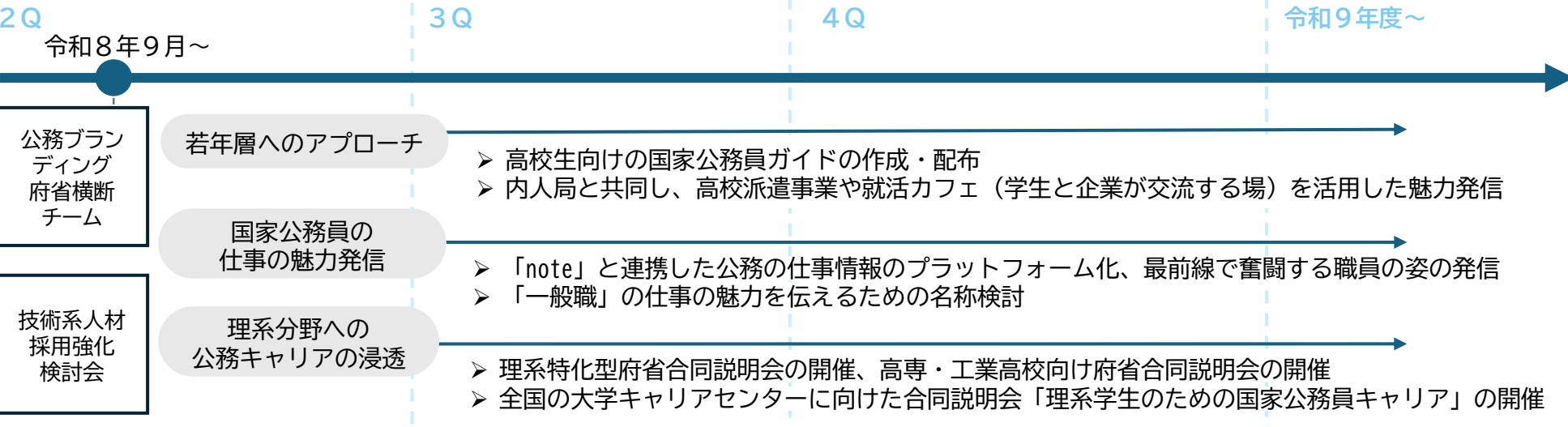
3 誰もが挑戦できる開かれた公務

2 アルumni人材や専門人材の採用の推進



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」公務職場の実現に向けた公務のブランディング推進

施策の方向性 (KGI)	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」を魅力発信の柱として、国家公務員の仕事や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、各府省と連携して若年層・技術系の人材層へ重点的に発信することで、公務のブランドを確立させ、人材確保につなげる	
目標 (KPI)	各府省の情報等を集約した情報発信プラットフォーム（国家公務員公式note）を通じて、国家公務員の仕事・魅力に関する認知及び関心を拡大する	
	<table border="1"> <tr> <td>年度別目標</td><td>令和9年3月：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〉）をそれぞれ20%増加、国家公務員公式noteビュー数50,000を達成</td></tr> </table>	年度別目標
年度別目標	令和9年3月：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〉）をそれぞれ20%増加、国家公務員公式noteビュー数50,000を達成	
ロードマップ		
2Q 令和8年9月～ 3Q 4Q 令和9年度～  公務ブランディング府省横断チーム 技術系人材採用強化検討会 若年層へのアプローチ 国家公務員の仕事の魅力発信 理系分野への公務キャリアの浸透 高校生向けの国家公務員ガイドの作成・配布 内人局と共同し、高校派遣事業や就活カフェ（学生と企業が交流する場）を活用した魅力発信 「note」と連携した公務の仕事情報のプラットフォーム化、最前線で奮闘する職員の姿の発信 「一般職」の仕事の魅力を伝えるための名称検討 理系特化型府省合同説明会の開催、高専・工業高校向け府省合同説明会の開催 全国の大学キャリアセンターに向けた合同説明会「理系学生のための国家公務員キャリア」の開催		
実績		
令和8年3月 4月～ 8月	府省横断チームにおいて、7回の会合を経て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 外部有識者等を公務ブランドアンバサダーに任命し、公務外の者と連携した魅力発信の体制を整備 令和8年度府省横断チームの編成（35府省等約160人）、ブランドメッセージの発信・普及（コンセプトブックの配布、各種研修での周知など） 政府広報：民放ラジオでの発信、『政策甲子園』（全国1,000チーム以上が参加）とのコラボレーション	

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

