

国家公務員の挑戦を支える人材マネジメントの実現に向けて

1. 実力本位で活躍できる公務

- ◆ 本府省幹部職員等を対象とした人事制度の骨格 【令和9年夏に具体的な内容を報告】
- ✓ 職務・職責をより重視した給与体系、民間企業との人材獲得競争で見劣りしない給与水準に
- ✓ 能力・実績に応じた人事運用を更に徹底するため、昇任時の見極めスキームを見直し
- ✓ 民間企業の管理監督者と同様に、勤務時間にとられない勤務を可能とする制度の導入
- ※ その他の職員についても、年齢にかかわらず、役割・貢献に応じた処遇となるよう、今後も制度の見直し

2. 働きやすさと成長が両立する公務

- ◆ 転勤の経済的負担の軽減
 - ✓ 単身赴任者が否かにかかわらず、転居を伴う転勤を行う職員への手当の新設
- ◆ 働きやすい環境の整備
 - ✓ 月100時間等の上限を超える超過勤務の最小化に向け、伴走支援の対象府省を拡大
- ◆ 柔軟な働き方の推進
 - ✓ 事由を問わない年7日の無給休暇の新設
 - ✓ フレックスタイム制のコアタイムの柔軟化
- ◆ 「成長できる職場」の整備
 - ✓ 「スキル一覧」を活用した人材育成

3. 誰もが挑戦できる開かれた公務

- ◆ 採用試験等の見直し
 - ✓ 基礎能力試験へのCBT方式(オンライン試験)の導入
 - 【対象】
 - ・令和9年度経験者採用試験
 - ・令和10年秋の総合職教養区分【予定】
 - ・令和11年春の総合職全区分【予定】
 - ✓ 技術系人材の確保に向けて、特定の資格を有する者を、試験によらず採用できる範囲を拡大
- ◆ アルムナイ人材を含む専門人材等の採用の推進
 - ✓ 専門人材等の情報を集約した人材プールの整備・活用

4. 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推進
 - ～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」～
- ◆ 国家公務員行動規範の更なる浸透

国家公務員行動規範

- 「国民を第一」に考えた行動
- 「中立・公正」な立場での職務遂行
- 「専門性と根拠」に基づいた客観的判断

● 職員の給与の改定(勧告・報告)

高水準のベースアップ 【令和8年4月実施】

民間給与の状況を反映し、令和7年並みの高水準【官民較差:15,056円(3.51%)】

※令和8年4月分の民間給与を調査して比較

- ✓ 業務遂行において重要な役割を担っている中堅層以上の職員について令和7年を上回る改定
 - ※ 行政職俸給表(一)の平均改定率は、3.3% (モデル試算した定期昇給分を加えると月収で約4.9%の給与改善)
- 民間の動向や人材確保の重要性を踏まえ、初任給を引上げ(総合職・一般職ともに9,500円の引上げ)
- ✓ 民間の再雇用者の状況を踏まえ、再任用職員の月例給を改善(行政職俸給表(一)の平均改定率8.5%)

転勤に伴う経済的な負担の軽減等に関する手当

- ✓ 転居に関する手当の新設 【令和9年4月実施】
 - 転居を伴う転勤を行った職員を広く対象とする手当を新設(距離区分に応じて手当額を設定)
 - 例 東京から大阪に異動する場合の手当額(年額) 約22万円【単身赴任者は約49万円】
 - ※単身赴任者には別途、二重生活の生計費を補助する基礎額(年間36万円)を支給
- ✓ 広域異動手当の支給割合の引上げ 【令和8年4月実施】
 - 広域的な異動に対する給与上のインセンティブ向上のため支給割合を引上げ(距離区分に応じ、5%・10%→8%・16%)

ボーナスの引上げ

年間 4.65月 → 4.70月(期末手当及び勤勉手当に均等に配分)【令和8年4月実施】※直近1年間の民間の支給状況を調査して比較

- ✓ 特定任期付職員の勤勉手当の見直し 【令和9年4月実施】
 - 高い成績率を適用可能とすることで高度の専門性を有する人材の給与水準を確保(最高で年間約3,380万円)

● 職員の勤務時間及び休暇の改定(勧告)【令和9年4月施行】

※ 一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の改正

無給休暇の新設

- 全ての職員が事由を問わず、年7日取得できる無給休暇を新設 ※休暇中の給与は支給しない

活用イメージ

➤ 日単位の無給休暇

介護に至る前の親の体調変化や、災害等で生じた住居の損壊等に対応する職員などが、既存の休暇の付与日数を超えて勤務できない場合のセーフティネットとして活用

➤ 時間単位の無給休暇

いわゆる「小1の壁」や、妊娠の初期・後期の体調変化等に直面した職員などが、一定の期間、短時間勤務を行うために活用

代休日の指定等の見直し

- 休日に勤務した場合に取得できる代休日について、休日勤務が1日に満たない場合でも指定可能とする見直し等を実施

● 国家公務員災害補償法の改正(意見の申出)【令和9年4月施行】

遺族補償年金の受給資格要件等の見直し

- 労災保険法一部改正法(令和8年7月成立)の内容を踏まえ、職員と死別した配偶者が夫である場合にのみ課せられた遺族補償年金の受給資格要件を撤廃

本年の給与勧告のポイント

本年の給与勧告のポイント①

倭給

民間と公務の令和8年4月分給与を調査。主な給与決定要素を同じくする者同士を比較《令和8年4月実施》

- ▶ **民間給与との較差(※) 15,056円(3.51%)**を解消するため次のとおり改定
- ▶ 業務遂行において重要な役割を担っている中堅層以上の職員について令和7年を上回る改定
《行政職俸給表(一)》の平均改定率) 1級 4.0%、2級 3.6%、3級 3.4%、4級 3.1%、5～10級 3.0%、全体 3.3%
 - ▶ 民間の動向や人材確保の重要性を踏まえ初任給は一律9,500円引上げ
【総合職(大卒)】251,500円 (+3.9%) 【一般職(大卒)】241,500円 (+4.1%) 【一般職(高卒)】209,800円 (+4.7%)

* 較差はいわゆる「ベア」に相当。モデル試算した定期昇給分を加えると月収で約4.9%の給与改善
改定の内訳：俸給 11,179円 広域異動手当（後述）2,376円 はね返り分（俸給の改定による諸手当の増減）1,501円

- 民間の再雇用者の状況を踏まえ、再任用職員の月例給を改善
 - 再任用職員の8割以上を占める係長級の官民の給与差をベースに月例給を改善（行政職俸給表（一）全体の平均改定率8.5%）

ボーナス

直近1年間（令和7年8月～令和8年7月）の民間の支給割合と公務の年間の支給月数を比較

- 民間の支給状況に見合うよう支給月数の引上げ《令和8年4月実施》

年間4.65月分→4.70月分（+0.05月分）

民間の支給割合 4.72月
公務の平均支給月数 4.65月

- ▶ 引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に0.025月分ずつ均等に配分

	6月期	12月期
令和8年度 期末手当	1.2625 月(支給済み)	1.2875 月(現行1.2625 月)
勤勉手当	1.0625 月(支給済み)	1.0875 月(現行1.0625 月)
令和9年度 期末手当	1.275 月	1.275 月
以降 勤勉手当	1.075 月	1.075 月

- 特定任期付職員の勤勉手当の見直し《令和9年4月実施》

- ▶ 高い成績率を適用可能とすることで、高度の専門性を有し高い業績を挙げた人材の給与水準を確保（俸給等を含め最高で年間約3,380万円）

その他

- ▶ 給与制度のアップデートで令和7年度から段階的に見直しを行っている地域手当の支給割合について、令和9年度の支給割合を設定
- ▶ 民間の動向を踏まえ、非常勤職員にも扶養手当及び住居手当の支給に努めるよう指針に明記（令和8年10月実施）
- ▶ 60歳前後の給与水準（給与カーブ）については、シニア職員の人事管理に関連する制度と一体で検討を加速

※ このほか、初任給調整手当、宿日直手当、委員等の手当について、本年の俸給表の改定状況を踏まえ、所要の改定

本年の給与勧告のポイント②

転勤に伴う経済的な負担の軽減等

転居に関する手当

《令和9年4月実施》

転居を伴う転勤に係る経済的負担を軽減し、円滑な人事配置に資することを目的として、単身赴任者に限らず、転居を伴う転勤を行った職員を広く対象とする手当を新設

- 官署を異にする異動を命ぜられ、異動後の官署への通勤が困難であるため、一定距離以上の転居をした職員を対象に支給
- 支給期間は異動から３年間（単身赴任者でやむを得ない場合には３年間を超えて延長可能）

(距離区分別の手当月額)～「単身赴任者」は現行の単身赴任手当の加算額より増額し、60km以上100km未満の区分を新設。「単身赴任者以外」は新たに支給～

	60km以上 100km未満	100km以上 300km未満	300km以上 500km未満	500km以上 700km未満	700km以上 900km未満	900km以上 1,100km未満	1,100km以上 1,300km未満	1,300km以上 1,500km未満	1,500km以上 2,000km未満	2,000km以上 2,500km未満	2,500km以上
单身赴任者	11,000円	18,000円	30,000円	41,000円	52,000円	61,000円	70,000円	78,000円	87,000円	96,000円	105,000円
单身赴任者 以外	6,000円	9,000円	13,000円	18,000円	22,000円	26,000円	29,000円	33,000円	36,000円	40,000円	43,000円

【例】東京から異動する場合の手当額（年額） 東京→大阪：約22万円〔単身赴任者は約49万円〕 東京→福岡：約35万円〔単身赴任者は84万円〕

※ 単身赴任者には、上記手当のほか、二重生活の生計費を補助する単身赴任手当（現行の基礎額相当。月3万円）を別途支給

広域異動手当

《令和8年4月実施》

広域的な異動に対する給与上のインセンティブを更に向上させるため、支給割合を引上げ

- 60km以上300km未滿：5%→8% 300km以上：10%→16%

【例】地域手当の非支給地間で広域異動する場合の改善額（年額）〔地方機関係長の場合〕 60km以上300km未満 +約16万円 300km以上 +約32万円

特地勤務手当に準ずる手当

《令和9年4月実施》

生活が不便な場所に所在する官署への転居を伴う転勤を円滑化するため、人口集中地区から離れた場所にある官署については、公共施設等が近隣に所在していても手当の支給対象とできるよう、官署の指定基準を見直し

※ これらの見直しのほか、今後、円滑な人事配置や優秀な人材の確保・定着の観点から、転勤を行う職員に対する給与上のインセンティブを更に向上させるため、転勤に関する手当を再編・統合し、転勤に関する総合的な手当の新設を検討。措置の具体的な内容を令和9年夏に報告

職務・職責重視の新たな給与体系（措置の骨格）

基本的考え方

- ▶ 本府省の事務次官級～課長級の職員は、政策決定等で中核的役割。能力を発揮し、成果を上げることが強く求められる
- ▶ これら職員の給与水準は、民間で同等の職務・職責を担う者を下回るとの指摘（国家公務員全体の処遇の印象にも影響）

中核的役割を担い得る優秀な人材を公務に確保するため、本府省の事務次官級～課長級について、

- ・ 他の職員に先行して、職務・職責をより一層重視した給与体系を実現
- ・ 適切な人事評価に基づく任用を前提として、人材獲得競争の中で見劣りしない年間給与水準を確保

措置の骨格

①対象

- ▶ 本府省の事務次官級～課長級

②給与の構成

- ▶ 俸給、業績等手当（ボーナス）、通勤手当、転勤手当を基本（簡素で分かりやすい構成に）

✓ 俸給

- ・ ポストと給与が強く結びつく俸給表を新設
- ・ 役職段階ごとに複数の俸給月額を設定した上で、各ポストの俸給月額は職務・職責を踏まえて決定

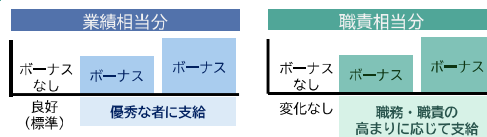
新俸給表のイメージ

号俸	俸給月額	対象ポスト
*	***,***円	事務次官
⋮	⋮	⋮
1	***,***円	●課長、▲課長、...

✓ 業績等手当（ボーナス）

- 業績相当分 人事評価の結果に基づき成績が優秀の場合に支給
- 職責相当分 一時的なポストの職務・職責の高まりに応じて支給

イメージ



✓ 通勤手当

- ・ 現行制度と同様の取扱い

✓ 転勤手当

- ・ 転勤関連手当を再編・統合

③年間給与水準

- ▶ 人材獲得競争の観点で参照すべき民間企業の規模・役職段階等を設定し、民間役員報酬の調査結果等を用いて決定

※ 地方の幹部ポストの職務・職責を踏まえた給与措置、年度単位の職務・職責の変化に対応した暫定的な給与調整の仕組み等を併せて検討

➡ 上記の措置の骨格に基づき更に検討を進め、令和9年夏に具体的な内容を報告

3



本年の職員の勤務時間及び休暇の改定に関する勧告のポイント①

令和8年8月

無給休暇の新設

概要

勤務時間法を改正し、全ての職員を対象に、公務の運営に支障がない場合において、取得事由を問わず、無給で年間7日まで取得できる「無給休暇」を新設する。（令和9年4月1日施行）

趣旨

- 育児や介護に限らず、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ためには、適切な行政サービスの提供を維持することを前提としつつ、個人の事情に配慮した柔軟な働き方を推進していく必要
- ⇒ 日単位で無給休暇を取得することにより、既存の休暇の付与日数を超えて勤務できない事情を有する職員へのセーフティネットとして機能
- ⇒ 時間単位で無給休暇を取得することにより、フルタイム勤務の継続が一時的に困難となった職員が、一定の期間、短時間勤務を行うことが可能

活用イメージ

➤ 日単位の無給休暇

介護に至る前の親の体調変化や、災害等で生じた住居の損壊等に対応する職員などが、既存の休暇の付与日数を超えて勤務できない場合のセーフティネットとして活用

➤ 時間単位の無給休暇

いわゆる「小1の壁」や、妊娠の初期・後期の体調変化等に直面した職員などが、一定の期間、短時間勤務を行うために活用

本年の職員の勤務時間及び休暇の改定に関する勧告のポイント②

代休日の指定等の見直し

概要

勤務時間法を改正し、職員の健康福祉の増進を図る観点から、休日や週休日（※）に勤務した場合に取得できる代休日の指定や週休日の振替等について、現行の取得単位（代休日の指定は1日、週休日の振替等は1日又は4時間）に満たない場合でも可能とする。

（令和9年4月1日施行）

（※）休日とは、国民の祝日及び年末年始の休日を、週休日とは日曜日及び土曜日（交替制等勤務職員を除く。）をいう

趣旨

【現行】 休日や週休日の勤務が取得単位に満たない場合は、代休日の指定及び週休日の振替等ができず、それぞれ休日給の支給、超過勤務手当等の支給で対応



- 長時間労働の是正が喫緊の課題となっている中、職員の総実勤務時間を減少させることが重要
- ⇒ 代休日の指定及び週休日の振替等を1日又は4時間に限らず行えるようにすることで、各職場の事情に応じて休日や週休日に勤務を命じる必要がある場合、職員がその勤務した時間と同じ時間だけ休むことが可能

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（火））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（火）

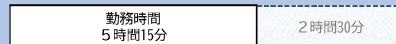


休日給を支給
（代休日の指定は不可）

休日のため勤務することを要しない

【見直し後】 より細かい単位で代休時間を指定可能

8/11（火）



代休時間の取得を可能に

8/14（金）



本年の国家公務員災害補償法の改正についての意見の申出のポイント

国家公務員災害補償法の見直し

趣旨

国家公務員災害補償制度がセーフティネットとして適切に機能するためには、補償内容が時代に即したものであり、民間における災害補償制度との均衡を考慮したものとなっている必要

➡ 就労構造の変化等の状況、令和8年7月の遺族補償年金の支給要件等の見直しを内容とする労災保険法一部改正法の成立を踏まえ、国家公務員災害補償制度においても、必要な見直しを実施

改正内容

国家公務員災害補償法を改正し、

- 遺族補償年金の受給資格者要件について、配偶者が夫である場合にのみ課せられた要件を撤廃

【現行】 被災職員の死亡時に55歳以上又は一定の障害の状態にあることを求める要件

【見直し後】 なし（配偶者が妻である場合と同じ）

- 遺族補償年金の年金額について、遺族が1人の場合の額を平均給与額×175日に見直し

【現行】 平均給与額×153日（55歳以上の妻又は一定の障害の状態にある妻は175日）

【見直し後】 平均給与額×175日

- 補償を受ける権利の消滅時効の期間について、補償を支給すべき事由に該当するか容易に判断することができない疾病※である場合には、療養補償等の消滅時効の期間を2年から5年に延長

※ 疾病の特性等を踏まえ人事院規則で指定（脳・心臓疾患、精神疾患等を想定）

（令和9年4月1日施行）