令和８年８月７日
【 人 事 院 】

【概要書】

令和８年　人事院勧告・報告・国家公務員災害補償法の改正についての意見の申出

標記の報告書を衆議院議長に提出いたしました。

連絡先は省略。

令和8年 人事院勧告・報告の概要

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

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、**勤務時間にとらわ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**

- ✓ 単身赴任者か否かにかかわらず、**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

令和8年 人事院勧告・報告の概要

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

● 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）

令和8年 人事院勧告・報告の概要

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

● 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**

参 考 資 料

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

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

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）

課題認識

激しい人材獲得競争が続く中、労働市場で高い競争力を有する人材の確保・定着には、職務内容の困難さ・責任の重さに見合った処遇が必要

「本府省幹部職員等」（次官級～課長級）について、他の職員に先行し、給与、任用及び勤務時間制度を一体的に見直し、実力本位の人事制度へ

※「本府省幹部職員等」以外の職員も、年齢にかかわらず、能力・実績がより反映され、職務上の役割等が反映された処遇となるよう、今後も制度の見直し

人事制度見直しの骨格 （令和9年夏に具体的な内容を報告）

1 職務・職責をより重視した給与体系

- 本府省幹部職員等のポストを対象とする**俸給表を新設**し、各ポストの**職務・職責に応じて俸給月額を決定**
- **人材獲得競争で見劣りしない給与水準**に

※ 地方の幹部ポストの職務・職責を踏まえた給与措置等も併せて検討

【給与の構成等】

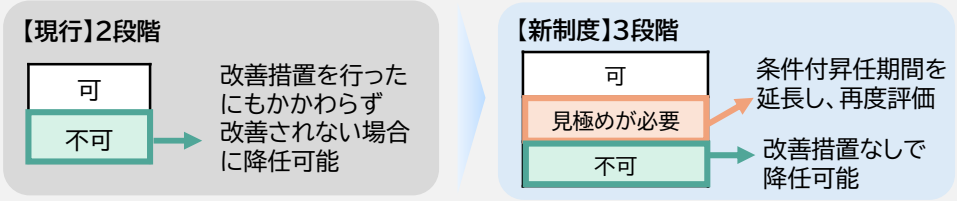
俸給 ＋ 手当（業績等手当、通勤手当、転勤手当を基本に）

- **業績等手当（ボーナス）〔新設〕（年2回支給）**
  人事評価結果に基づき支給する「業績相当分」（優秀な者に支給）と、一時的な職務・職責の高まりに応じて支給する「職責相当分」で構成
- **転勤手当〔新設〕**
  転勤関連手当を再編・統合 ※ 新制度の対象ポスト以外も対象

2 能力・実績に応じた人事運用の更なる徹底

- 能力・実績に基づいて適任者を登用・抜てきするとともに、その後の勤務実績を通じて能力を的確に見極められるよう見直し
- 昇任後にその能力が十分でないと判断された場合には、昇任前の役職段階に改善措置なしで戻せるスキームに

【見直し後の昇任時の見極めスキーム（特別評価）】



3 勤務時間にとらわれない勤務を可能とする制度

- 民間企業の管理監督者と同様に、必要な判断をより適時適切に行うことができるよう、勤務時間にとらわれない働き方ができるスキームの導入を検討

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

- 単身赴任者であるか否かにかかわらず、**転居を伴う転勤を行った職員を対象とする手当を新設**
- 60㎞以上の転勤を行った職員を対象とする**広域異動手当の支給割合を引上げ**
- 不便な地に所在する官署に転居を伴う転勤を行った職員を対象とする**特地勤務手当に準ずる手当の支給対象を拡大**
- 今後、転勤に関する手当を再編・統合して総合的な手当を新設し、**給与上のインセンティブ向上を目指す**

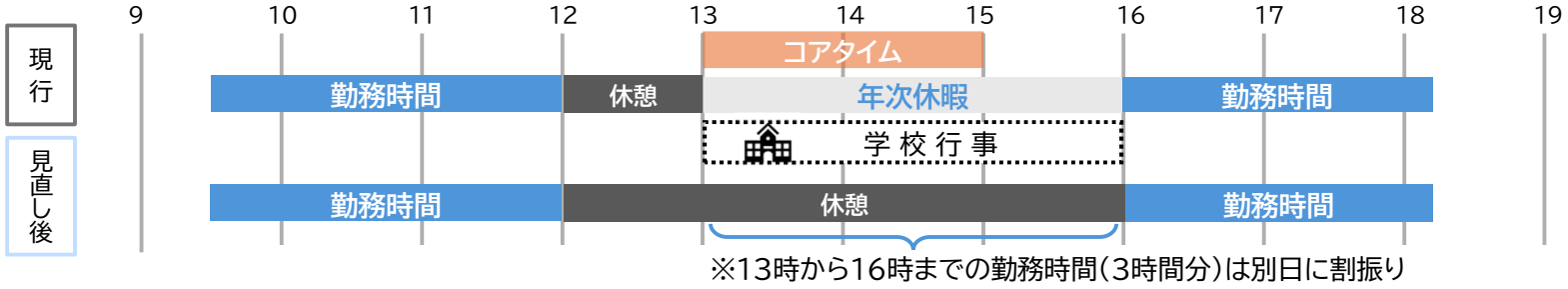
働きやすい環境の整備

- 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**
- 臨時調査の機動的な実施を始めとする**調査・指導を強化**

柔軟な働き方の推進

- 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年7日取得できる**無給休暇を新設**
- フレックスタイム制について、1日の最短勤務時間を見直すとともに、**コアタイムを設定しないことも可能に**

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



2. 働きやすさと成長が両立する公務

「成長できる職場」の整備

- 「スキル一覧」を活用し、**研修体系の見直し**を進めていくとともに、職員の主体的な学びを促進
- **各府省独自のスキルマップ作成を支援**するなど、「スキル一覧」が各府省においても幅広く活用されるよう取組を推進

▼「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	概念化スキル
スキルセットカテゴリー	各組織・各分野・各業務ごとに求められるスキル		
	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	**業務スキル** 資料作成力 マルチタスク 法令・制度理解 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	**変化の時代に求められるマインドセット** 学び続ける姿勢　AIデジタル活用志向　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　使命感　国家公務員行動規範　など		

※ 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
　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

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

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

3. 誰もが挑戦できる開かれた公務

採用試験等の見直し

- **海外の大学等の学生も含め、利便性向上・受験機会拡大**が期待できるCBT方式（オンライン試験）を、令和9年度の経験者採用試験の基礎能力試験に導入。導入結果等を踏まえ、**令和10年秋の総合職試験（教養区分）、令和11年春の総合職試験全区分の基礎能力試験**への導入を目指す
- **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

専門人材等の採用の推進

- アルムナイ人材を含む専門人材等を柔軟に採用できる仕組みの運用等を支援
- 専門人材等の情報を集約した**「人材プール」を令和8年度中に整備**し、各府省と採用候補者との効率的なマッチングを実現

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」を柱として、**各府省と連携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、戦略的に発信

国家公務員行動規範の更なる浸透

- 職員の行動指針となる行動規範の啓発活動とインナーブランディングを連携させることで、**職員一人一人のやりがいを高め、公務内からも公務の魅力を向上**

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