また、従来の距離区分についても、民間の支給状況等を踏まえ、200円から7,100円までの幅で引上げ改定を行った。

加えて、民間の支給状況等を踏まえ、１か月当たり5,000円を上限とする駐車場等に係る通勤手当を新設した（令和８年４月実施）。

(ｲ)　月の途中に採用された職員等の通勤手当

職員に対して適時適切に通勤手当を支給するため、月の途中で採用された職員等に対し、採用日等から通勤手当を支給できるよう、支給方法の見直しを行うこととした（令和８年10月実施）。

エ　宿日直手当

宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、所要の改定を行った。

オ　期末手当・勤勉手当

(ｱ)　支給月数の改定

支給月数を0.05月分引き上げて4.65月分とし、引上げ分は民間の支給状況等を踏まえ、期末手当・勤勉手当に0.025月分ずつ均等に配分した。

(ｲ)　交流採用及び研究休職に係る在職期間等の取扱いの見直し

国と民間企業との間の人材の往来を活性化させるため、官民人事交流法に基づく交流採用職員が採用前に民間企業に雇用されていた期間を在職期間等に通算することとした。また、研究休職がより一層活用されるよう、法人の種類にかかわらず、職務に密接な関連があり、公務の能率的な運営に特に資する研究に従事していた期間を在職期間等に通算することとした（令和８年４月実施）。

カ　第二種初任給調整手当

一般職の国家公務員には最低賃金法（昭和34年法律第137号）が適用されないが、人材獲得競争が激しくなる中、最低賃金の上昇が続いている状況を踏まえ、採用市場での競争力を確保していくため、月例給与水準が地域別最低賃金に相当する額を下回る場合に、その差額を補填するための手当を新設した（令和８年４月実施）。

(3)　職務・職責を重視した新たな給与体系の構築等に先行した見直し

第２章第２節で述べるとおり、人事院は、職務・職責を重視した新たな給与体系に移行するため、勤務時間や任用など他の制度と一体で見直しを進めることとしている。一方、職務・職責を重視した給与を実現し、公務にとって必要不可欠な転勤をする職員に対する給与上の課題に速やかに対処する観点から、先行して以下の見直しを行った。

ア　本府省業務調整手当

本府省の業務の特殊性・困難性が一層高まっていることを踏まえ、本府省業務調整手当の支給対象に、指定職俸給表の適用を受ける本府省の職員並びに本府省の課長級及び室長級職員を加え、51,800円を支給することとした。また、本府省の課長補佐級職員の手当額を10,000円、本府省の係長級及び係員級職員の手当額を2,000円、それぞれ引き上げた。

イ　在級期間に係る制度

職務給の原則の下、職務・職責に見合った給与処遇の確保を引き続き推進するため、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した。また、これに関連する初任給制度等についても見直しを行った（令和８年４月実施）。

ウ　特地勤務手当等

(ｱ)　特地勤務手当等と他の手当との調整の廃止

職員の転勤に対する忌避感が高まる中で、勤務地を異にする異動の円滑化を図る観点から、著しく不便な地に所在する特地官署等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調整措置を廃止した。具体的には、地域手当が支給される場合に特地勤務手当の支給額を減ずる措置及び広域異動手当が支給される場合に特地勤務手当に準ずる手当の支給割合を減ずる措置を廃止した。

(ｲ)　特地勤務手当に準ずる手当の支給対象の拡大

近年、採用時から特地官署等に勤務する職員が生じていることを踏まえ、特地官署等への採用に伴い転居を行った職員に対しても、特地勤務手当に準ずる手当を支給することとした。

(ｳ)　その他の見直し

特地勤務手当の額等の算定基礎について、制度の簡素化及び人事給与業務の効率化の観点から、「現に受ける俸給等」のみを用いることとした。また、特地官署等の見直しは、これまで規則の規定に基づき５年ごとに行うことを例としてきたが、適時適切に見直しを行えるよう、当該規定を廃止した。

さらに、最新のデータを踏まえ、特地官署等の見直しを行った（令和８年４月実施）。

第２章　公務員人事管理における主な課題の取組状況

第１節　高い使命感とやりがいを持って働ける公務

◉　全ての国家公務員が「全体の奉仕者」として職務を遂行する上で常に意識すべき、求められる行動の指針として、「国家公務員行動規範」を策定し、職員への周知・啓発に取り組んだ。

◉　採用試験の見直しのほか、超過勤務の縮減や柔軟な働き方の推進、給与の改善等を進めてきたが、公務の魅力や改善の方向性が十分に伝わっているとは言えないため、34府省等が参加する府省横断チームを立ち上げ、複数回にわたるワークショップを実施して、公務全体のブランドメッセージを策定した。

◉　府省横断チームにおける検討に加え、近年の学生の就職活動の動向等を踏まえて、広報戦略を策定した。新規採用職員や学生の公務に対するイメージ等の調査結果等を踏まえ、令和８年度の人材確保活動を戦略的に実施する。人材確保をめぐる課題も踏まえつつ、対外的なメッセージ発信とともに、公務内の職員へのメッセージの浸透を図っていく。

1　国家公務員行動規範の策定・浸透

公務において多様な人材の活躍が見込まれる中、世代や経験を問わず職務を遂行する上でよって立つ価値観を共有し、組織と職員の目的や方向性を一致させる必要がある。この価値観を言語化し意思決定の土台とすることが、職員の高い使命感と創造性を持った行動ややりがいを生み、さらには、組織のパフォーマンスの向上にもつながる。

こうした認識の下、令和７年５月15日、人事院は、人事行政諮問会議最終提言を踏まえ、国家公務員行動規範（以下「行動規範」という。）を策定した。

行動規範は、以下の３つの柱からなり、全ての国家公務員が「全体の奉仕者」として職務を遂行する上で常に意識すべき基本認識を言語化したもので、求められる行動の指針となるものである。

①「国民を第一」に考えた行動

②「中立・公正」な立場での職務遂行

③「専門性と根拠」に基づいた客観的判断

人事院は、各府省への周知ポスターの配布や研修等の機会を通じて、行動規範の職員への周知・啓発を行った。こうした取組を通じて、行動規範の職員への浸透を図り、公務組織の活性化につなげていく。