

国家公務員法等改正法案関係

参考資料一覧

- 幹部職員等の一元管理等 P. 1
- 国家戦略スタッフ・政務スタッフの設置 P. 3
- 内閣人事局のイメージについて P. 4
- 内閣官房の組織について P. 5
- 各府省の組織について P. 6

- 国家公務員制度改革基本法 P. 7
- 公務員制度改革に係る「工程表」について P. 13
- 工程表のイメージ（主要項目） P. 27

幹部職員等の一元管理等

趣旨

職員の育成及び活用を府省横断的に行うとともに、幹部職員・管理職員について、適切な人事管理を徹底するため、内閣人事局において必要な事務を一元的に行う。

具体的内容

内容

(1) 幹部職の任用等の特例	<ul style="list-style-type: none"> ① 幹部職(本府省の部長クラス以上)に係る適格性審査・候補者名簿作成・任免協議などの実施(別紙) ② 幹部職の公募の内閣官房による一元的な実施 ③ 幹部職員の降任の弾力化に関する特例 ④ 幹部職・管理職の職務明細書作成、人事情報の管理
(2) 管理職の任用等の特例	<ul style="list-style-type: none"> ① 管理職(本府省の課長・企画官クラス)の任用に係る基準の整備 ② 任命権者を異にする官職への任用についての内閣官房による調整
(3) 幹部候補育成課程	<ul style="list-style-type: none"> ① 内閣総理大臣が定める基準に基づく各大臣等による設置・運用 ② 内閣総理大臣による運用の管理
(4) 職員の府省横断的活用の方策	<ul style="list-style-type: none"> ① 機構定員、級別定数、総人件費管理に関する機能の内閣官房による一体的発揮 ② 任命権者を異にする官職への任用の指針の整備 ③ 公募(外部公募、内部公募、内外公募)に関する規定の整備、公募に付する幹部職・管理職の数の目標等の公募の指針の整備 ④ 官民の人材交流の指針の整備
(5) 職務の特殊性への配慮	<ul style="list-style-type: none"> ○ 会計検査院、人事院、検察庁、警察庁、いわゆる三条機関、実施庁等の職員について、職務の特殊性を踏まえた適用除外規定・特例規定等を整備

※ 一般職の国家公務員に加え、防衛省の本省内部部局の職員についても措置

幹部職員の任用に係る内閣一元管理プロセスのイメージ

(別紙)

人材供給源

審査プロセス

【参考】

幹部職は約600
年間離職者約200

官房長官

官房長官

各府省大臣

総理・長官・大臣

適格性審査

候補者名簿

任用者の選抜

任免協議

幹部職員(現任)

各府省大臣

任命権者による推薦

内閣総理大臣

幹部職員の公募に応募した者

適格性審査を受けることを申し出た者

適格性審査

幹部候補者名簿

任用候補者の選抜

任免協議

任命

総理・官房長官

【適格性審査】

- 幹部職に属する官職に係る「標準職務遂行能力」が基準

【幹部候補者名簿】

- 適格性審査に合格した者について、作成

【任免協議】

- 任命権者は、幹部職への昇任、転任等を行う場合にはあらかじめ総理・官房長官に協議。
- 総理・官房長官は、適切な人事管理のために必要と認めるときは、任命権者に協議を求めることができる。

国家戦略スタッフ・政務スタッフの設置

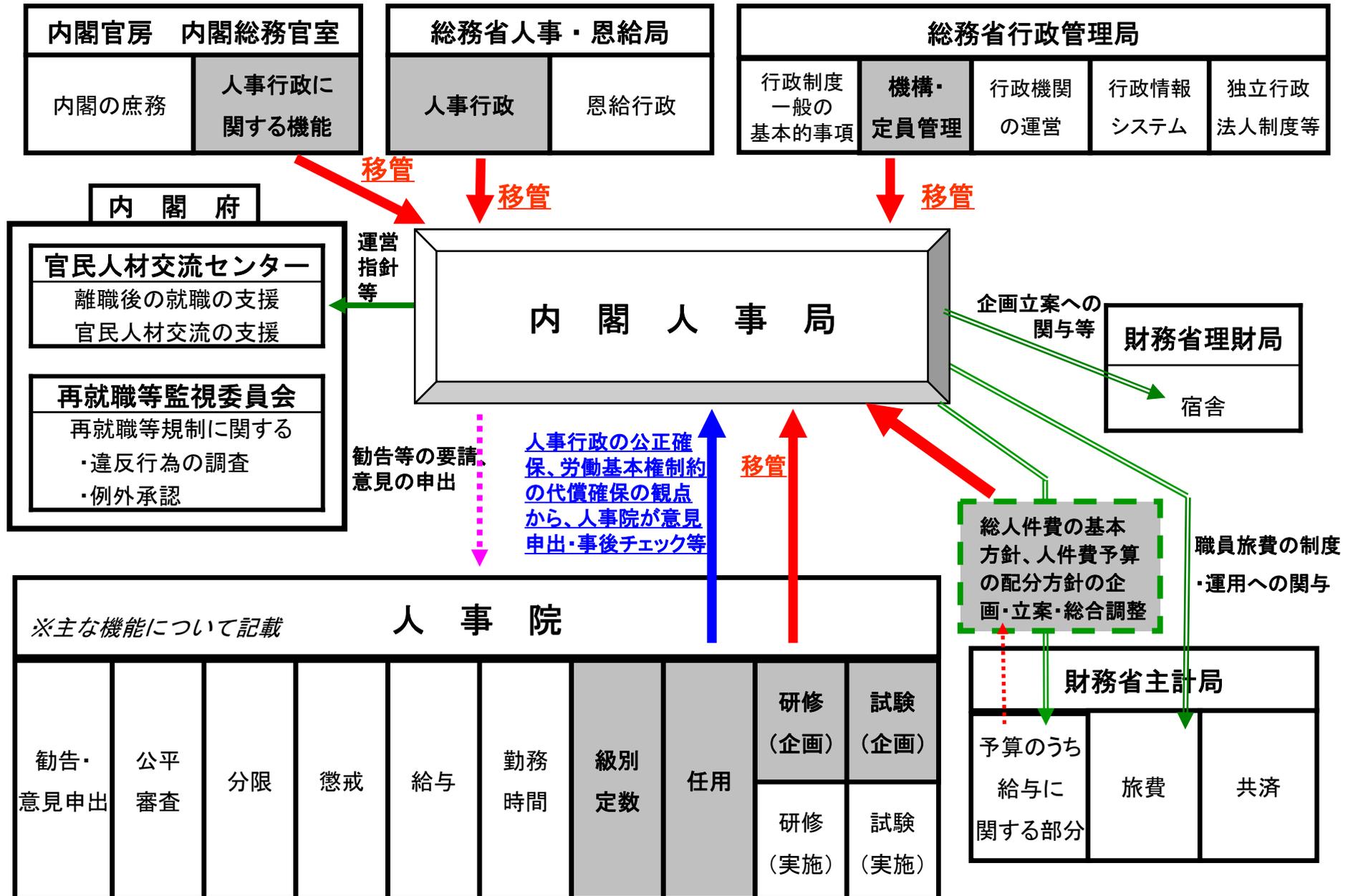
設置趣旨

議院内閣制の下、政治主導を強化し、国家公務員が内閣、内閣総理大臣及び各大臣を補佐する役割を適切に果たすこととするため、内閣官房に国家戦略スタッフを、各府省に政務スタッフを設置する。

主な内容

	国家戦略スタッフ	政務スタッフ
設置	内閣官房に設置	各府省に設置
定数	柔軟かつ機動的な増減を可能とするため、政令で規定	
職務内容	総理の命を受け、国家として戦略的に推進すべき基本的な施策その他の内閣の重要政策のうち特定のものに係る企画及び立案について、総理を補佐する	大臣の命を受け、特定の政策の企画及び立案並びに政務に関し、大臣を補佐する
任免	総理の申出により、内閣が行う	各大臣の申出により、内閣が行う ※内閣府の場合は、総理が申出をする。その際には、あらかじめ官房長官、特命担当大臣の意見を聴くものとする
その他	国会議員の兼任や非常勤の勤務形態を可能とする	
	総理補佐官は国家戦略スタッフに統合	

内閣人事局のイメージについて

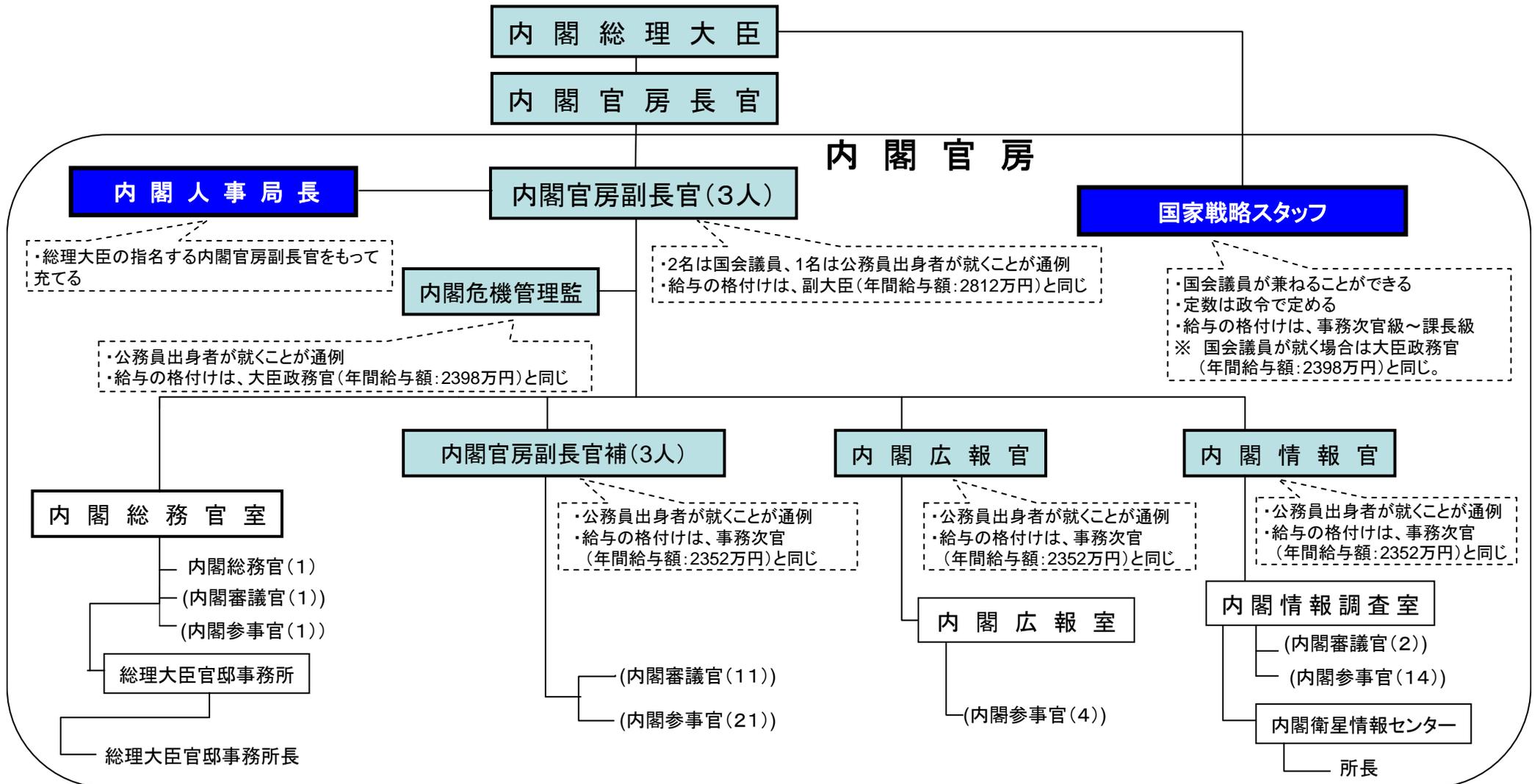


注1) 内閣人事局に移管等される機能を示す

注2) : 機能の新設及び関与等の新設を示す

内閣官房の組織について

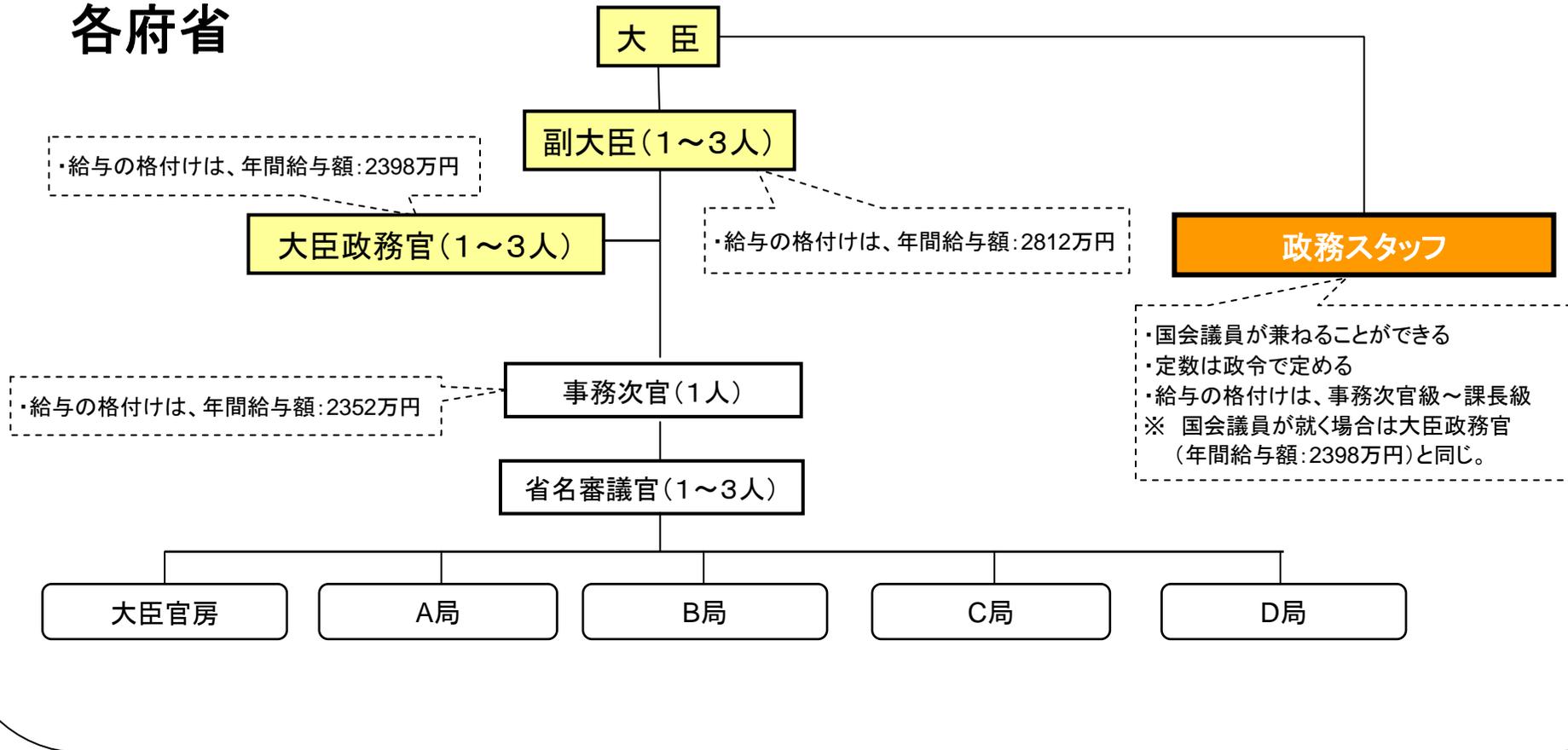
内閣



- 特別職(色塗り): 内閣総理大臣、内閣官房長官、内閣官房副長官、(内閣人事局長(充て職))、内閣危機管理監、内閣官房副長官補、内閣広報官、内閣情報官、国家戦略スタッフ
- 一般職(色なし): 内閣総務官、内閣審議官、内閣参事官、総理官邸事務所長、内閣衛星情報センター所長

各府省の組織について

各府省



- 特別職(色塗り): 大臣、副大臣、大臣政務官、政務スタッフ
- 一般職(色なし): 事務次官、省名審議官

国家公務員制度改革基本法

目次

第一章 総則(第一条—第四条)

第二章 国家公務員制度改革の基本方針(第五条—第十二条)

第三章 国家公務員制度改革推進本部(第十三条—第二十三条)

附則

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、行政の運営を担う国家公務員に関する制度を社会経済情勢の変化に対応したものとすることが喫緊の課題であることにかんがみ、国民全体の奉仕者である国家公務員について、一人一人の職員が、その能力を高めつつ、国民の立場に立ち、責任を自覚し、誇りを持って職務を遂行することとするため、国家公務員制度改革について、その基本理念及び基本方針その他の基本となる事項を定めるとともに、国家公務員制度改革推進本部を設置することにより、これを総合的に推進することを目的とする。

(基本理念)

第二条 国家公務員制度改革は、次に掲げる事項を基本として行われるものとする。

- 一 議院内閣制の下、国家公務員がその役割を適切に果たすこと。
- 二 多様な能力及び経験を持つ人材を登用し、及び育成すること。
- 三 官民の人材交流を推進するとともに、官民の人材の流動性を高めること。
- 四 国際社会の中で国益を全うし得る高い能力を有する人材を確保し、及び育成すること。
- 五 国民全体の奉仕者としての職業倫理を確立するとともに、能力及び実績に基づく適正な評価を行うこと。
- 六 能力及び実績に応じた処遇を徹底するとともに、仕事と生活の調和を図ることができる環境を整備し、及び男女共同参画社会の形成に資すること。
- 七 政府全体を通ずる国家公務員の人事管理について、国民に説明する責任を負う体制を確立すること。

(国の責務)

第三条 国は、前条の基本理念にのっとり、国家公務員制度改革を推進する責務を有する。

(改革の実施及び目標時期等)

第四条 政府は、次章に定める基本方針に基づき、国家公務員制度改革を行うものとし、このために必要な措置については、この法律の施行後五年以内を目途として講ずるものとする。この場合において、必要となる法制上の措置については、この法律の施行後三年以内を目途として講ずるものとする。

2 政府は、前項の措置を講ずるに当たっては、職員の職務の特殊性に十分に配慮するものとする。

第二章 国家公務員制度改革の基本方針

(議院内閣制の下での国家公務員の役割等)

第五条 政府は、議院内閣制の下、政治主導を強化し、国家公務員が内閣、内閣総理大臣及び

各大臣を補佐する役割を適切に果たすこととするため、次に掲げる措置を講ずるものとする。

- 一 内閣官房に、内閣総理大臣の命を受け、内閣の重要政策のうち特定のものに係る企画立案に関し、内閣総理大臣を補佐する職(以下この項において「国家戦略スタッフ」という。)を、各府省に、大臣の命を受け、特定の政策の企画立案及び政務に関し、大臣を補佐する職(以下この項において「政務スタッフ」という。)を置くものとする。
- 二 国家戦略スタッフ及び政務スタッフ(以下この号において「国家戦略スタッフ等」という。)の任用等については、次に定めるところによるものとする。
 - イ 国家戦略スタッフ等は、特別職の国家公務員とするとともに、公募を活用するなど、国の行政機関の内外から人材を機動的に登用できるものとする。
 - ロ 国家戦略スタッフ等を有効に活用できるものとするため、給与その他の処遇及び退任後の扱いについて、それぞれの職務の特性に応じた適切なものとする。
- 2 政府は、縦割り行政の弊害を排除するため、内閣の人事管理機能を強化し、並びに多様な人材の登用及び弾力的な人事管理を行えるよう、次に掲げる措置を講ずるものとする。
 - 一 事務次官、局長、部長その他の幹部職員(地方支分部局等の職員を除く。以下単に「幹部職員」という。)を対象とした新たな制度を設けるものとする。
 - 二 課長、室長、企画官その他の管理職員(地方支分部局等の職員を除く。以下単に「管理職員」という。)を対象とした新たな制度を設けるものとする。
 - 三 幹部職員の任用については、内閣官房長官が、その適格性を審査し、その候補者名簿の作成を行うとともに、各大臣が人事を行うに当たって、任免については、内閣総理大臣及び内閣官房長官と協議した上で行うものとする。
 - 四 幹部職員及び管理職員(以下「幹部職員等」という。)の任用に当たっては、国の行政機関の内外から多様かつ高度な能力及び経験を有する人材の登用に努めるものとする。
 - 五 幹部職員等の任用、給与その他の処遇については、任命権者が、それぞれ幹部職員又は管理職員の範囲内において、その昇任、降任、昇給、降給等を適切に行うことができるようにする等その職務の特性並びに能力及び実績に応じた弾力的なものとするための措置を講ずるものとする。
- 3 政府は、政官関係の透明化を含め、政策の立案、決定及び実施の各段階における国家公務員としての責任の所在をより明確なものとし、国民的的確な理解と批判の下にある公正で民主的な行政の推進に資するため、次に掲げる措置を講ずるものとする。
 - 一 職員が国会議員と接触した場合における当該接触に関する記録の作成、保存その他の管理をし、及びその情報を適切に公開するために必要な措置を講ずるものとする。この場合において、当該接触が個別の事務又は事業の決定又は執行に係るものであるときは、当該接触に関する記録の適正な管理及びその情報の公開の徹底に特に留意するものとする。
 - 二 前号の措置のほか、各般の行政過程に係る記録の作成、保存その他の管理が適切に行われるようにするための措置その他の措置を講ずるものとする。
- 4 政府は、職員の育成及び活用を府省横断的に行うとともに、幹部職員等について、適切な人事管理を徹底するため、次に掲げる事務を内閣官房において一元的に行うこととするための措置を講ずるものとする。
 - 一 幹部職員等に係る各府省ごとの定数の設定及び改定
 - 二 次条第三項に規定する幹部候補育成課程に関する統一的な基準の作成及び運用の管理
 - 三 次条第三項第三号に規定する研修のうち政府全体を通ずるものの企画立案及び実施

- 四 次条第三項に規定する課程対象者の府省横断的な配置換えに係る調整
- 五 管理職員を任用する場合の選考に関する統一的な基準の作成及び運用の管理
- 六 管理職員の府省横断的な配置換えに係る調整
- 七 幹部職員等以外の職員の府省横断的な配置に関する指針の作成
- 八 第二項第三号に規定する適格性の審査及び候補者名簿の作成
- 九 幹部職員等及び次条第三項に規定する課程対象者の人事に関する情報の管理
- 十 次条第四項第二号に規定する目標の設定等を通じた公募による任用の推進
- 十一 官民の人材交流の推進
(多様な人材の登用等)

第六条 政府は、採用試験について、多様かつ優秀な人材を登用するため、次に掲げる措置を講ずるものとする。

- 一 現行の採用試験の種類及び内容を抜本的に見直し、採用試験に次に掲げる種類を設けるとともに、その内容をそれぞれ次に定めるものとする。
 - イ 総合職試験 政策の企画立案に係る高い能力を有するかどうかを重視して行う試験
 - ロ 一般職試験 的確な事務処理に係る能力を有するかどうかを重視して行う試験
 - ハ 専門職試験 特定の行政分野に係る専門的な知識を有するかどうかを重視して行う試験
- 二 前号の措置に併せ、次に掲げる採用試験の区分を設けるとともに、その内容をそれぞれ次に定めるものとする。
 - イ 院卒者試験 大学院の課程を修了した者又はこれと同程度の学識及び能力を有する者を対象とした採用試験
 - ロ 中途採用試験 係長以上の職への採用を目的とした採用試験
- 2 政府は、職員の職務能力の向上を図るため、研修その他の能力開発によって得られた成果を人事評価に確実に反映させるとともに、自発的な能力開発を支援するための措置を講ずるものとする。
- 3 政府は、次に定めるところにより、管理職員としてその職責を担うにふさわしい能力及び経験を有する職員を総合的かつ計画的に育成するための仕組み(以下「幹部候補育成課程」という。)を整備するものとする。この場合において、幹部候補育成課程における育成の対象となる者(以下「課程対象者」という。)であること又は課程対象者であったことによって、管理職員への任用が保証されるものとしてはならず、職員の採用後の任用は、人事評価に基づいて適切に行われなければならない。
 - 一 課程対象者の選定については、採用後、一定期間の勤務経験を経た職員の中から、本人の希望及び人事評価に基づいて随時行うものとする。
 - 二 課程対象者については、人事評価に基づいて、引き続き課程対象者とするかどうかを定期的に判定するものとする。
 - 三 管理職員に求められる政策の企画立案及び業務の管理に係る能力の育成を目的とした研修を行うものとする。
 - 四 国の複数の行政機関又は国以外の法人において勤務させることにより、多様な勤務を経験する機会を付与するものとする。
- 4 政府は、幹部職員等に関し、その職責を担うにふさわしい能力を有する人材を確保するため、次に掲げる措置を講ずるものとする。
 - 一 幹部職員等に求められる役割及び職業倫理を明確に示すとともに、これらを人事評価の基準とするための措置を講ずること。

二 公募に付する幹部職員等の職の数について目標を定めるものとする。

5 政府は、高度の専門的な知識又は経験の求められる職に充てる人材を国の行政機関の内外から登用し、その能力を十分に発揮させるため、兼業及び給与の在り方を見直し、必要な措置を講ずるものとする。

(官民の人材交流の推進等)

第七条 政府は、官民の人材交流を推進するとともに、官民の人材の流動性を高めるため、現行の制度を抜本的に見直し、次に掲げる措置を講ずるものとする。

一 民間企業その他の法人の意向を適切に把握した上で、国と民間企業との間の人事交流に関する法律(平成十一年法律第二百二十四号)第一条に規定する人事交流について、その透明性を確保しつつ、手続の簡素化及び対象の拡大等を行うこと。

二 課程対象者に、民間企業その他の法人における勤務の機会を付与するよう努めるものとし、そのための措置を講ずること。

三 給与、退職手当、年金その他の処遇を見直し、必要な措置を講ずること。

(国際競争力の高い人材の確保と育成)

第八条 政府は、国際社会の中で国益を全うし得る高い能力を有する人材を確保し、及び育成するため、次に掲げる措置を講ずるものとする。

一 国際対応に重点を置いた採用を行うための措置を講ずること。

二 課程対象者に国際機関、在外公館その他の外国に所在する機関における勤務又は海外への留学の機会を付与するよう努めるものとし、そのための措置を講ずること。

(職員の倫理の確立及び信賞必罰の徹底)

第九条 政府は、職員の倫理の確立及び信賞必罰の徹底のため、次に掲げる措置を講ずるものとする。

一 人事評価について、次に定めるところにより行うものとする。

イ 国民の立場に立ち職務を遂行する態度その他の職業倫理を評価の基準として定めること。

ロ 業績評価に係る目標の設定は、所属する組織の目標を踏まえて行わなければならないものとする。

ハ 職員に対する評価結果の開示その他の職員の職務に対する主体的な取組を促すための措置を講ずること。

二 職務上知ることのできた秘密を漏らした場合その他の職務上の義務に違反した場合又は職務を怠った場合における懲戒処分について、適正かつ厳格な実施の徹底を図るための措置を講ずること。

三 国家賠償法(昭和二十二年法律第二百五号)に基づく求償権について、適正かつ厳格な行使の徹底を図るための措置を講ずること。

(能力及び実績に応じた処遇の徹底等)

第十条 政府は、職員が意欲と誇りを持って働くことを可能とするため、次に掲げる措置を講ずるものとする。

一 各部局において業務の簡素化のための計画を策定するとともに、職員の超過勤務の状況を管理者の人事評価に反映させるための措置を講ずること。

二 優秀な人材の国の行政機関への確保を図るため、職員の初任給の引上げ、職員の能力及び実績に応じた処遇の徹底を目的とした給与及び退職手当の見直しその他の措置を講ずること。

三 雇用と年金の接続の重要性に留意して、次に掲げる措置を講ずること。

イ 定年まで勤務できる環境を整備するとともに、再任用制度の活用の拡大を図るための措置を講ずること。

ロ 定年を段階的に六十五歳に引き上げることについて検討すること。

ハ イの環境の整備及びロの定年の引上げの検討に際し、高年齢である職員の給与の抑制を可能とする制度その他のこれらに対応した給与制度の在り方並びに職制上の段階に応じそれに属する職に就くことができる年齢を定める制度及び職種に応じ定年を定める制度の導入について検討すること。

(内閣人事局の設置)

第十一条 政府は、次に定めるところにより内閣官房に事務を追加するとともに、当該事務を行わせるために内閣官房に内閣人事局を置くものとし、このために必要な法制上の措置について、第四条第一項の規定にかかわらず、この法律の施行後一年以内を目途として講ずるものとする。

一 内閣官房長官は、政府全体を通ずる国家公務員の人事管理について、国民に説明する責任を負うとともに、第五条第四項に掲げる事務及びこれらに関連する事務を所掌するものとする。

二 総務省、人事院その他の国の行政機関が国家公務員の人事行政に関して担っている機能について、内閣官房が新たに担う機能を実効的に発揮する観点から必要な範囲で、内閣官房に移管するものとする。

(労働基本権)

第十二条 政府は、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示し、その理解のもとに、国民に開かれた自立的労使関係制度を措置するものとする。

第三章 国家公務員制度改革推進本部

(国家公務員制度改革推進本部の設置)

第十三条 国家公務員制度改革を総合的かつ集中的に推進するため、内閣に、国家公務員制度改革推進本部(以下「本部」という。)を置く。

(所掌事務)

第十四条 本部は、次に掲げる事務をつかさどる。

一 国家公務員制度改革の推進に関する企画及び立案並びに総合調整に関すること。

二 国家公務員制度改革に関する施策の実施の推進に関すること。

(組織)

第十五条 本部は、国家公務員制度改革推進本部長、国家公務員制度改革推進副本部長及び国家公務員制度改革推進本部員をもって組織する。

(国家公務員制度改革推進本部長)

第十六条 本部の長は、国家公務員制度改革推進本部長(以下「本部長」という。)とし、内閣総理大臣をもって充てる。

2 本部長は、本部の事務を総括し、所部の職員を指揮監督する。

(国家公務員制度改革推進副本部長)

第十七条 本部に、国家公務員制度改革推進副本部長(以下「副本部長」という。)を置き、国務大臣をもって充てる。

2 副本部長は、本部長の職務を助ける。

(国家公務員制度改革推進本部員)

第十八条 本部に、国家公務員制度改革推進本部員(以下「本部員」という。)を置く。

2 本部員は、本部長及び副本部長以外のすべての国務大臣をもって充てる。

(資料の提出その他の協力)

第十九条 本部は、その所掌事務を遂行するため必要があると認めるときは、国の行政機関の長に対して、資料の提出、意見の開陳、説明その他の必要な協力を求めることができる。

2 本部は、その所掌事務を遂行するため特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(事務局)

第二十条 本部に、その事務を処理させるため、事務局を置く。

2 事務局に、事務局長その他の職員を置く。

3 事務局長は、関係のある他の職を占める者であつて、かつ、公務内外の人事管理制度に関し識見を有する者をもって充てられるものとする。

4 事務局長は、本部長の命を受け、局務を掌理する。

(設置期限)

第二十一条 本部は、その設置の日から起算して五年を経過する日まで置かれるものとする。

(主任の大臣)

第二十二条 本部に係る事項については、内閣法(昭和二十二年法律第五号)にいう主任の大臣は、内閣総理大臣とする。

(政令への委任)

第二十三条 この法律に定めるもののほか、本部に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章の規定は、公布の日から起算して一月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

(地方公務員の労働基本権等)

第二条 政府は、地方公務員の労働基本権の在り方について、第十二条に規定する国家公務員の労使関係制度に係る措置に併せ、これと整合性をもって、検討する。

2 本部は、第十四条に掲げる事務のほか、前項の検討に関する事務をつかさどる。

公務員制度改革に係る「工程表」について

平成 21 年 2 月 3 日
国家公務員制度改革推進本部決定

今般の公務員制度改革は、「国民全体の奉仕者である国家公務員について、一人一人の職員が、その能力を高めつつ、国民の立場に立ち、責任を自覚し、誇りを持って職務を遂行すること」(国家公務員制度改革基本法(平成 20 年法律第 68 号。以下、「基本法」という)第 1 条)を目的とし、これを達成するため、以下の 7 つの改革の基本理念に則った改革を進めることとしている。

- 1 議院内閣制の下、国家公務員がその役割を適切に果たすこと
- 2 多様な能力及び経験を持つ人材を登用し、及び育成すること
- 3 官民の人材交流を推進するとともに、官民の人材の流動性を高めること
- 4 国際社会の中で国益を全うし得る高い能力を有する人材を確保し、及び育成すること
- 5 国民全体の奉仕者としての職業倫理を確立するとともに、能力及び実績に基づく適正な評価を行うこと
- 6 能力及び実績に応じた処遇を徹底するとともに、仕事と生活の調和を図ることができる環境を整備し、及び男女共同参画社会の形成に資すること
- 7 政府全体を通ずる国家公務員の人事管理について、国民に説明する責任を負う体制を確立すること

この改革を大胆かつ着実に推進するためには、まず、基本法に掲げる改革事項全体について、何をいつまでに実現するかという改革の全体像につき、予め政府として決定することが重要である。このような観点から、内閣人事・行政管理局(仮称)の設置等を定める「国家公務員法等の一部を改正する法律案」の今通常国会への提出に先駆け、別紙のとおり、「工程表」を策定する。

公務員制度改革に係る「工程表」

(目 次)

- I 工程表策定にあたっての基本的考え方
- II 幹部職員等の一元管理の導入と内閣人事・行政管理局（仮称）の設置
- III 国家戦略スタッフ、政務スタッフ
- IV 多様で優秀な人材の確保と能力・実績に応じた人事の徹底
 - 1 新たな採用試験制度
 - 2 幹部候補育成課程
 - 3 公募・官民人材交流の推進
 - 4 能力・実績主義の徹底
 - 5 定年まで勤務できる環境の整備、定年延長等の検討 －「天下り」の根絶に対応した人事制度の構築
 - 6 その他の課題
- V 労働基本権の検討
- VI 今後における公務員制度改革の進め方

I 工程表策定にあたっての基本的考え方

本工程表においては、改革の①措置や検討の方向性、②検討の結論を得る時期や関係法律案の提出時期、③実施時期等をできる限り明らかに示すこととする。

その際、基本法が定める

- 1 内閣人事局設置のために必要な法制上の措置については1年以内、
- 2 その他の法制上の措置については3年以内、
- 3 改革全体の実施については5年以内

というスケジュールに関し、本工程表では、できる限り改革を前倒しし、改革全体の実施については、「5年以内」を「4年以内」に短縮することとする。このため、「その他の法制上の措置」についても、可能な限り2年以内に前倒しすることを目指す。

具体的には、

- ① 平成21年においては、新たな人事評価制度の導入と政府全体を通ずる採用昇任等基本方針（職員の採用、昇任、降任及び転任に関する制度の適切かつ効果的な運用を確保するための基本的な方針）の策定により、能力・実績主義の人事管理を推進する。特に、幹部職員等について、一元管理実施の際の基礎となる適切な人事評価を徹底する。また、幹部職員等の一元管理、内閣人事・行政管理局（仮称）の設置のための法整備を行うほか、幹部職員賞与の傾斜配分化を実施するための法整備を行うこととする。
- ② 平成22年においては、内閣人事・行政管理局（仮称）の設置により、幹部職員等の一元管理等を開始するとともに、政府全体を通ずる国家公務員の人事管理に関する説明責任を果たす体制を整備する。また、一般職給与法等の改正により、能力・実績主義の更なる徹底のための法整備、定年まで勤務できる環境整備のための法整備を行う。加えて、新たな人事評価の運用状況を評価し、必要に応じて改善を行うこととする。
- ③ 平成23年においては、定年延長の検討など、検討に時間を要する課題についての結論を得るとともに、順次、新たな人事制度への移行を図り、全体として、平成24年までに新たな人事制度に移行し、基本法に基づく措置を全て実施することを基本とし、Ⅱ以下に掲げるスケジュールの下、逐次具体化を図る。その際、職員の職務の特殊性に十分に配慮するものとする。

II 幹部職員等の一元管理の導入と内閣人事・行政管理局（仮称）の設置

政治主導により、いわゆる「縦割り行政の弊害」を排除し、各省の立場を超えて、政府全体の立場に立った視野を持つ人材を官民から積極的に登用すること等が可能となるよう、基本法に沿って内閣の人事管理機能を強化する。併せて人事管理機能と組織管理機能の有機的な連携を図ることにより、行政需要に応じた組織・人材の

府省横断的な再配置や総人件費管理、行政運営とそのため的人事管理の総合的な改革等を進め、行政改革全般を内閣主導で継続的に推進すること等を可能とする。このため、内閣官房に両機能を一体的に担う内閣人事・行政管理局（仮称）を、平成22年4月を目途に設置する。

(1) 一元管理の導入

内閣人事・行政管理局（仮称）の担うべき幹部職員等の一元管理を実現するため、「国家公務員法等の一部を改正する法律案」（別紙2に沿って立案する。）を今通常国会に提出する。

(2) 内閣人事・行政管理局（仮称）の設置

内閣人事・行政管理局（仮称）の設置等のため、「国家公務員法等の一部を改正する法律案」（別紙2に沿って立案する。）を今通常国会に提出する。

内閣人事・行政管理局（仮称）は、人事管理機能と組織管理機能のシナジー効果をあげるとともに、人事の都合で機構・定員査定が行われ、行政組織の肥大化を招くといった問題が生じないように、効果的なファイアー・ウォールを設けるなど人事管理機能と組織管理機能との間で連携と緊張を確保できるような組織・運営とする。

内閣人事・行政管理局（仮称）の設置に際しては、組織が肥大化することのないよう留意する。

Ⅲ 国家戦略スタッフ、政務スタッフ

議院内閣制の下、政治主導を強化し、国家公務員が内閣、内閣総理大臣及び各大臣を補佐する役割を適切に果たすこととするため、内閣官房に国家戦略スタッフ（仮称）を、各府省に政務スタッフ（仮称）を置くことができるものとする。このため、「国家公務員法等の一部を改正する法律案」（別紙2に沿って立案する。）を今通常国会に提出し、平成22年度中に国家戦略スタッフ・政務スタッフの設置を可能とするための措置を講ずることとする。

Ⅳ 多様で優秀な人材の確保と能力・実績に応じた人事の徹底

1 新たな採用試験制度

I種試験合格者が身分固定的に幹部候補となり、横並びで昇進するいわゆる「キャリアシステム」を廃止するため、現行のI種、II種、III種等の採用試験の種類を見直し、重視する能力に着目した総合職試験、一般職試験、専門職試験を設けることとする。また、多様な能力を持った人材を公務員として採用するため、中途採用試験を新設するなどの措置を講ずるほか、国際対応に重点を置いた採用を

行うための措置について、併せて講ずることとする。

真に能力ある多様な人材を能力と実績の評価に基づいて幹部候補として育成し、幹部へと登用する仕組みを実現するため、採用試験制度の改革は、できる限り早期に実現することが重要であるが、一方で、受験者等への周知期間として2年程度を確保することが必要であることを踏まえ、以下のようなスケジュールで推進することとする。まず、平成21年度中に新たな採用試験の方向性を決定し、平成22年度初頭に、受験資格、試験科目等受験者の準備に必要な情報を公表する。次いで、平成23年度初頭までに試験実施の詳細について検討し、新試験の実施に必要な細目を公表した上で、平成24年度前半より新試験を実施する。

2 幹部候補育成課程

新たに導入される幹部職員等の一元管理機能をより実効あらしめるものとするためには、幅広い視野から政策を企画立案し、適切に業務を管理することができる能力を持つ人材を育成することが重要である。このため、管理職員の職責を担うにふさわしい能力及び経験を有する職員を政府全体として総合的かつ計画的に育成する仕組みとして幹部候補育成課程を設ける。

このような幹部職員及び管理職員にふさわしい職員の育成はできる限り早期に始める必要があることから、当該課程は、内閣人事・行政管理局（仮称）が作成した統一的基準に基づき、必要な研修等を含め平成22年度より実施する。このため、「国家公務員法等の一部を改正する法律案」（別紙2に沿って立案する。）を今通常国会に提出する。

3 公募・官民人材交流の推進

多様かつ優秀な人材の登用のためには、1及び2のような公務内における人材育成に加え、公務内外からの公募及び官民人材交流を一層推進する必要がある。平成23年度より新たな仕組みの下で公募及び官民人材交流を推進するため、以下のような方策を講ずることとする。

- ① まず、国家公務員法において、公募に係るプロセスや公募に付する幹部職等についての数値目標を定めること等を明記することにより、公募をより一層推進する必要がある。このため、「国家公務員法等の一部を改正する法律案」（別紙2に沿って立案する。）を今通常国会に提出し、平成22年度よりこれに基づく公募を実施する。
- ② 次いで、官民の人材交流をより一層推進するため、「国と民間企業との間の人事交流に関する法律」に基づく人事交流につき、手続きの簡素化、対象の拡大等（所管業種との交流に関する規制の見直しを含む）を図るとともに、国と企業の間における人事交流のみならず、個人に着目した官民の人材交流を促進するために、必要な法制等につき検討し、平成22年に所要の法制上の措置を講ず

ることを目指す。人事院の勧告等が必要な事項については、平成 21 年中可能な限り早期に人事院に対し勧告等の要請を行うこととする。

- ③ このほか、更なる官民の人材交流を推進するとともに官民の人材の流動性を高めるため、給与、退職手当、年金等の制度改革の必要性について検討した上、平成 22 年に所要の法制上の措置を講ずることを目指す。人事院の勧告等が必要な事項については、平成 21 年中可能な限り早期に人事院に対し勧告等の要請を行うこととする。

4 能力・実績主義の徹底

(1) 新たな人事評価制度及び採用昇任等基本方針の導入

1～3の方策により公務内に確保された様々な人材をその能力・実績に基づき活用し、処遇していくためには、まず、平成 19 年の国家公務員法改正で新たに設けられた人事評価制度及び採用昇任等基本方針の仕組みを確実に施行していくことが必要となる。

基本法においては、人事評価について、「国民の立場に立ち職務を遂行する態度その他の職業倫理を評価の基準として定めること」、「業績評価に係る目標の設定は、所属する組織の目標を踏まえて行わなければならないものとする」、「職員の超過勤務の状況を管理者の人事評価に反映させるための措置を講ずること」等が定められていることを踏まえ、これらに対応できる新たな人事評価制度を平成 21 年 4 月から導入することとし、必要な政令等の整備を行う。当該評価制度については、平成 22 年にその運用状況を評価し、必要に応じて改善を行うこととする。

採用昇任等基本方針については、採用年次、採用試験の種類にとらわれないこと等能力・実績に基づく任用の徹底、特に本省課長級以上の官職への昇任等について厳格に運用すること及び男女共同参画基本計画（第 2 次）（平成 17 年 12 月 27 日閣議決定）に沿って女性の採用及び登用の拡大等を行うことについて規定することとし、平成 21 年 3 月までに閣議決定し、各任命権者においては、同方針に沿った人事運用を徹底することとする。

(2) 幹部職員、管理職員の任用・給与の弾力化

政府がその時々課題に的確に対応するためには、特に幹部職員・管理職員の配置について弾力的に行えるようにすることが重要であり、「新たな制度」を設ける必要がある。このため、まず、「国家公務員法等の一部を改正する法律案」（別紙 2 に沿って立案する。）を今通常国会に提出し、適格性審査等特別な任用手続が導入される幹部職員について適材適所の人事を行うため、勤務実績等を勘案した上で、幹部職員の範囲内で弾力的に降任することができるような措置を講ずることとする。

また、幹部職員賞与の傾斜配分化を実施するため、平成 21 年中可能な限り早期に一般職給与法の改正を行うことを目指し、速やかに人事院に対し勧告の要請を行うこととする。

加えて、幹部職員、管理職員の任用・給与その他の処遇のあり方全般について、職務の特性や能力及び実績に応じた弾力的なものとするため、平成 23 年度から、管理職員の任用弾力化、管理職手当（特別調整額）の傾斜配分の強化等を可能とするため、平成 22 年に所要の法制上の措置を講ずることを目指す。人事院の勧告等が必要な事項については、平成 21 年中可能な限り早期に人事院に対し勧告等の要請を行うこととする。

5 定年まで勤務できる環境の整備、定年延長等の検討 — 「天下り」の根絶に対応した人事制度の構築

平成 19 年の国家公務員法改正により、法の定める暫定期間経過後、各府省等職員による再就職のあっせんは全面禁止される。また、暫定期間中も、予算と権限を背景にした押しつけ的あっせんは禁止されている。これらの法改正を厳正に施行する。

これに加え、平成 21 年以降、以下のとおり定年まで勤務できる環境の整備、定年延長等の検討といった人事制度の再構築を目指した取組を進めることで、早期退職慣行について更なる是正を図り、平成 23 年から、いわゆる「天下り」の根絶に対応した新たな人事制度を実現する。

(1) 定年まで勤務できる環境の整備

早期退職慣行の是正に伴う職員の在職期間の長期化による人事の停滞を防ぎ、組織の新陳代謝を確保するため、能力・実績主義に基づき適材適所の人事を進める一方、総人件費の抑制を図りながら、高齢職員の能力を活かすための任用・給与制度の運用を可能とする必要がある。このため、専門スタッフ職制度の拡充を含む高齢職員の任用・給与制度について全般的な検討を行い、平成 22 年までに所要の法制上の措置を講ずることを目指す。人事院の勧告等が必要な事項については、平成 21 年中可能な限り早期に人事院に対し勧告等の要請を行うこととする。また、職員の価値観の多様化等に対応し、生涯にわたる自己実現の観点から、民間における取組も踏まえつつ、自らの能力を活かした高齢職員等の自発的な退職を支援するための退職準備プログラムの拡充に向けた見直しを行い、平成 22 年度から実施する。

(2) 再任用の原則化に向けた取組

雇用と年金の連携を図ることにより職員が高齢期の生活に不安を覚えることなく、職務に専念できる環境を整備していく必要がある。また、高齢職員がこれまでに培ってきた知識や経験、技術を活用して、より質の高い行政サービスを国民

に提供できるようにしていくことは、重要な課題である。定年延長の制度化に先駆けて、当面、意欲と能力のある希望者について、原則再任用できるようにする必要がある。このため、再任用職員の担う業務や組織のあり方、定員・定数管理のあり方等を見直すとともに、必要な措置について検討を行い、平成 21 年中に結論を得ることとする。また、平成 25 年度から 60 歳定年退職後に年金受給までの空白期間が生じることを踏まえ、再任用職員の給与等について所要の措置を講じた上で、平成 24 年度から、意欲と能力のある希望者についての再任用の原則化を実施することとする。なお、その際、人事院の勧告等が必要な事項については、人事院に対し勧告等の要請を行うこととする。

(3) 定年延長の検討

定年延長の制度化により雇用と年金の接続が可能となる一方で、高齢職員層の人員が大幅に増加し、総人件費の増大の要因となる。そのため、総人件費の抑制という観点にも留意して、役職定年制、高齢職員の給与の引下げ、高齢職員の処遇のあり方等の全般的な事項について検討を行い、平成 23 年中に一定の結論を得ることとする。また、人事院の勧告等が必要な事項については、人事院に対し勧告等の要請を行うこととする。なお、定年延長を制度化する時期については、民間における定年延長の導入状況等を踏まえて検討することとする。

なお、上記(1)から(3)までの検討に際しては、民間企業において、定年制度の廃止、定年延長又は継続雇用制度の導入が義務付けられていることを踏まえるとともに、総人件費の抑制を念頭に置きつつ、総合的な対策を講じていく必要がある。このため、職員の在職期間の長期化、高齢職員の増加に対応して高齢職員の知識や経験、技術を活かすにふさわしい職務のあり方や勤務形態を検討するとともに、組織のフラット化やスタッフ職の増加への対応を含む組織のあり方や業務実施体制についても併せて検討する必要がある。また、高齢職員の給与水準及び給与体系のあり方、退職給付のあり方、定員・定数管理のあり方等について抜本的に見直す。加えて、優秀な人材を公務部内に確保する観点からも、給与カーブの更なるフラット化や、民間における取組も踏まえた、職員のモラルや組織活力を維持向上するための方策、職員のキャリアアップ・生涯設計に対する支援策などについても併せて検討していく必要がある。また、(1)及び(3)の検討に際しては、役職定年制等の導入や、行政組織の見直しや定員削減を円滑に実施するための希望退職等の新たな制度を設ける必要性等についても検討する。このため、政府部内に関係府省からなる検討体制を整備し、必要な措置について検討を進めることとする。

6 その他の課題

(1) 政官接触に関する記録の管理等

政策の立案、決定及び実施の各段階における国家公務員としての責任の所在をより明確化するため、以下の措置を講ずる。

- ① 職員が国会議員と接触した場合における記録の作成、保存その他の管理及び当該情報を適切に公開するための措置について、関係者と調整の上、平成 21 年中にルールの策定を行うこととする。
- ② このほか、各般の行政過程に係る記録の作成、保存その他の管理が適切に行われるよう、今通常国会に提出を予定している公文書の管理等に関する法律案（仮称）により、公文書の管理等に関する基本的事項を定めるなどの措置を講ずる。

(2) 懲戒処分 of 適正かつ厳格な実施、求償権 of 適正かつ厳格な行使

懲戒処分 of 適正かつ厳格な実施、求償権 of 適正かつ厳格な行使については、必要な基準、手続等の整備を図ることとし、平成 21 年中に必要な措置を講ずる。

(3) 業務の簡素化

超過勤務の縮減のため、平成 21 年から、各府省における取組を確認しつつ、業務の簡素化のための計画の検討、職員の超過勤務の状況を管理者の人事評価に反映させることに対応できる新たな人事評価制度の導入等の取組を政府全体として推進する。

V 労働基本権の検討

級別定数管理に関する事務をはじめ、人事院から内閣人事・行政管理局（仮称）に事務の移管を行うことを踏まえ、また、国家公務員の使用者たる政府が、主体的かつ柔軟に勤務条件に関する企画立案を行い、コストパフォーマンスの高い行政を実現していく観点からも、自律的労使関係制度への改革は重要かつ必要不可欠な課題である。

国民に開かれた自律的労使関係制度の措置へ向け、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大等に関する具体的制度設計について、平成 21 年中に国家公務員制度改革推進本部労使関係制度検討委員会の結論を得る。その上で、平成 22 年中に所要の法律案を国会に提出し、準備期間を経て平成 24 年までに施行する。

VI 今後における公務員制度改革の進め方

上記の改革の実施にあたっては、国家公務員制度改革推進本部事務局は、人事院、関係府省等と連携しつつ、改革の推進に関する企画及び立案並びに総合調整にあた

る。

また、本工程表は必要に応じ改訂されるものとするが、国家公務員制度改革推進本部事務局は、本工程表の実施状況につきフォローアップを行い、少なくとも毎年1回、国家公務員制度改革推進本部にその結果を報告することとする。

これらの改革工程においては、国家公務員制度改革推進本部顧問会議に対し重要事項についての審議を求めることとする。

国家公務員法等の一部改正の基本方向

I 幹部職員等の一元管理等関係

(1) 幹部職への任用等に係る特例

① 適格性審査及び幹部候補者名簿

内閣総理大臣は、幹部職員、任命権者が推薦した者、幹部職の公募に応募した者等について、幹部職に必要な標準職務遂行能力の有無を判定する適格性審査を行うとともに、当該審査に合格した者について、定期的に、及び任命権者の求めがある場合その他必要がある場合は随時、幹部候補者名簿を作成し、任命権者に提示するものとする。

内閣総理大臣は、上記権限を内閣官房長官に委任するものとする。

② 幹部職への任用

職員の幹部職への任用は、幹部候補者名簿に記載された者であって、選考又は人事評価に基づき、当該官職への適性を有すると認められる者の中から任命権者が行うものとする。

幹部職員の任免を行う場合には、あらかじめ内閣総理大臣及び内閣官房長官に協議した上で、当該協議に基づいて行うものとする。内閣総理大臣及び内閣官房長官は、必要と認めるときは、任命権者に対し、幹部職員の任免について協議を求めることができることとする。

③ 幹部職に係る公募

幹部職に係る公募（官職の候補者の募集）は、内閣総理大臣が、任命権者の通知を受けて、又は任命権者との協議に基づき、行うこととする。

④ 幹部職等の職務明細書

任命権者は、内閣総理大臣の同意を得て、任用及び人事評価の基礎とするために、幹部職等の職務の具体的な内容及び当該官職に求められる能力・経験を記載した職務明細書を幹部職に係るものから段階的に作成するものとする。

⑤ 幹部職員及び管理職員についての定数の設定・改定

機構・定員管理機能、級別定数管理機能（指定職については号俸格付機能）、柔軟化定数に関する機能を一体的に発揮することにより、幹部職及び管理職の府省横断的な再配置を行うこととする。

⑥ その他、任命権者を異にする官職への昇任・転任の調整、人事情報の管理、職務の特殊性を有する職員の取扱等に関する規定を整備する。

(2) 採用昇任等基本方針の記載事項の追加等

- ① 採用昇任等基本方針中に、管理職の任用に関する基準、任命権者を異にする官職への昇任・転任の指針、官民の人材交流の指針、公募に付する幹部職等の数の目標等の公募の指針を定めることとする。
- ② 内閣総理大臣は、採用昇任等基本方針に沿った職員の採用等を確保するため、任命権者に必要な措置を講じさせることができることとする。

(3) 公募

公募（外部公募、部内公募、内外公募）に付された官職への任命については、公募に応募した者であって、当該者に共通して用いることのできる能力の実証により、当該官職に必要な標準職務遂行能力及び適性を有すると認められる者の中から行うことを原則とする。

(4) 幹部候補育成課程

- ① 任命権者は、管理職員の職責を担うにふさわしい能力及び経験を有する職員を総合的かつ計画的に育成するための課程を設けるものとする。
- ② 内閣総理大臣は、課程の運用に当たって遵守すべき基準を定めるとともに、基準に照らして必要がある場合には、任命権者に対し必要な措置をとることを求めることができることとする。
- ③ 内閣総理大臣は、課程対象職員を対象として、政府全体を通じて行うべき研修を実施するものとする。
- ④ 課程対象職員の、任命権者を異にする官職への昇任・転任の調整に関する規定を整備する。

(5) 幹部職員の任用の弾力化等

- ① 勤務実績等を勘案した上で、幹部職員の範囲内における降任を弾力的にできる規定を整備する。
- ② 適格性審査に合格しなかった幹部職員の降任等を可能とする。

Ⅱ 内閣人事・行政管理局（仮称）設置関係

(1) 内閣人事・行政管理局（仮称）の機能

- ① 内閣人事・行政管理局（仮称）は、(ア)政府全体を通ずる国家公務員の人事管理について、国民に説明する責任を果たすための機能、(イ)基本法第5条第4項に掲げる幹部職員等の一元管理に関する機能及びこれらに関連する機能、(ウ)行政管理に関する機能等を担うこととする。

- ② 上記①の機能を実効的に発揮することができるよう、関係行政機関が担っている機能について内閣官房への移管等を行う。
- (ア) 国家公務員制度の企画・立案、中央人事行政機関たる内閣総理大臣を補佐する事務（人事管理の方針・計画等の総合調整、標準職務遂行能力・採用昇任等基本方針・人事評価・能率・厚生・服務・退職管理等）、退職手当、特別職の給与等（総務省人事・恩給局関係）
- (イ) 行政制度一般の基本的事項、行政機関の機構・定員・運営、機構・定員の審査、行政情報システム、独立行政法人制度、独立行政法人等の審査等（総務省行政管理局関係）
- (ウ) 級別定数の設定及び改定（指定職については号俸の格付）、任用に関する企画立案、方針決定、基準策定、目標設定等（以下「企画立案等」という。）、研修に関する企画立案等、試験に関する企画立案等、人事院が行う勧告・意見の申出・人事院規則の制定改廃に関する要請、人事院が人事院規則を制定改廃しようとする場合における事前の意見申出（人事院関係）
- ※ これらの機能移管に併せ、人事行政の公正確保等の観点から、人事院による意見の申出等必要な措置を講ずる。
- (エ) 内閣の庶務のうち人事行政に関する事項（事務次官・局長等の任免の内閣承認等）（内閣官房内閣総務官室関係）
- (オ) 総人件費の基本方針、人件費予算の配分方針の企画・立案・総合調整、人事行政の観点からの職員旅費の制度・運用への関与、福利厚生観点からの国家公務員宿舎の企画立案への関与等（財務省主計局・理財局関係）
- (カ) 官民人材交流センターの運営の指針等（内閣府官民人材交流センター関係）

(2) 内閣人事・行政管理局（仮称）の組織

- ① 内閣官房に内閣人事・行政管理局（仮称）を置く。
- ② 内閣人事・行政管理局（仮称）に、内閣人事・行政管理局長（仮称）を置く。

Ⅲ 国家戦略スタッフ・政務スタッフ関係

(1) 国家戦略スタッフの設置

- ① 内閣官房に、内閣総理大臣の命を受け、内閣の重要政策のうち特定のものに係る企画立案に関し、内閣総理大臣を補佐する職（以下「国家戦略スタッフ」という。）を置くことができるものとする。

- ② 国家戦略スタッフの任免は、内閣総理大臣の申出により、内閣において行うものとする。
- ③ 国家戦略スタッフは、非常勤とすることができるものとする。
- ④ 国家戦略スタッフの給与は、次官級から課長級の幅を持たせた給与体系とする。
- ⑤ 国家戦略スタッフの服務は、内閣危機管理監に準じたものとする。
- ⑥ 国会議員は、国家戦略スタッフを兼ねることができるものとする。
- ⑦ 内閣総理大臣補佐官は廃止する。

(2) 政務スタッフの設置

- ① 各府省に、大臣の命を受け、特定の政策の企画立案及び政務に関し、大臣を補佐する職（以下「政務スタッフ」という。）を置くことができるものとする。
- ② 政務スタッフの任免は、大臣の申出により、内閣において行うものとする。
- ③ 政務スタッフは、非常勤とすることができるものとする。
- ④ 政務スタッフの給与は、次官級から課長級の幅を持たせた給与体系とする。
- ⑤ 政務スタッフの服務は、大臣政務官に準じたものとする。
- ⑥ 国会議員は、政務スタッフを兼ねることができるものとする。

※その他、関連法において上記に掲げる措置に準じた措置を講ずる。

工程表のイメージ（主要項目）

平成21年（1年目）

- 新たな人事評価制度の導入、採用昇任等基本方針の策定による能力・実績主義の人事管理の推進
- ・ 内閣人事・行政管理局（仮称）の設置、幹部職員等の一元管理の導入、国家戦略スタッフ・政務スタッフ（仮称）の設置、幹部職員の任用弾力化等に関する法律案提出（内閣法、国家公務員法等改正）
- ・ 幹部職員の賞与の傾斜配分化を実施するための法律案提出（一般職給与法改正）
- ・ 給与法改正等について人事院に勧告要請

平成22年（2年目）※必要な法整備は、基本的に平成22年までに実施

- 内閣人事・行政管理局（仮称）の設置（幹部職員等の一元管理等の実施）
- 幹部職員等の公募の実施
- 幹部職員の任用弾力化
- 国家戦略スタッフ・政務スタッフ（仮称）の設置
- ・ 幹部職員、管理職員の任用・給与等処遇全般の弾力化、定年まで勤務できる環境を整備するための給与制度見直し等に関する法律案提出（国家公務員法、給与法等改正）
- ・ 自律的労使関係制度に関する法律案提出（国家公務員法改正）

平成23年（3年目）

- 新たな任用、給与制度の実施（幹部職員、管理職員、一般職員）
- ・ 定年延長を行う場合の給与、業務実施体制等の見直しについて結論（延長実施時期は民間企業の動向等を踏まえ判断）

平成24年（4年目）※平成24年までに基本法に基づく措置を全て実施

- 新採用試験の実施、再任用の原則化等準備期間を要するものの実施
- 自律的労使関係制度の施行

平成21年

平成22年

平成23年

平成24年(参考)

一元管理
内閣人事・
行政管理局
(仮称)

「国家公務員法等の一部を改正する法律案」提出

・採用昇任等基本方針の策定による能力・実績主義の人事管理の推進
・新たな人事評価制度の徹底

内閣人事・行政管理局(仮称)設置

・幹部職員の一元管理の開始(適格性審査、候補者名簿の作成等)
・幹部職員の任用弾力化
・幹部職員等の公募の実施
・幹部候補育成課程の開始

国家戦略
スタッフ等

国家戦略スタッフ・政務スタッフ(仮称)の設置

給与制度等

幹部職員賞与の傾斜配分化につき人事院に対し勧告等の要請

人事院
勧告

一般職給与法改正

幹部職員賞与の傾斜配分化

幹部職員、管理職員の給与等の弾力化についての検討、人事院に対し必要な勧告等の要請

官民人材交流法制の見直し等、必要に応じ人事院に対し必要な勧告等の要請

必要な人事院勧告等

必要な法案提出

幹部職員、管理職員の任用・給与等処遇全般の弾力化の実施

官民の人材流動性の抜本的向上

「天下り」根絶
に対応した
人事制度

高齢職員の任用等のあり方、専門スタッフ職のあり方等についての必要な検討、人事院に対し必要な勧告等の要請

再任用制度の拡充方策につき検討、結論

定年延長に伴う任用・給与制度について検討

定年まで勤務できる環境の整備
「天下り」根絶に対応する人事制度

新たな勤務形態、組織及び業務の実施体制の見直し等の準備
再任用の原則化

※ 実施時期は、民間における導入状況等を踏まえ検討

新たな採用
試験

新たな採用試験の方向性等の検討、決定

受験者への周知
必要な細目の公表
新たな採用試験の実施

労働基本権

協約締結権を付与する職員の範囲の拡大等に関する具体的制度の検討

労使関係制度検討委員会の結論

所要の法案提出28

準備期間
国民に開かれた自律的労使関係制度の措置