国家公務員制度改革の課題認識、基本理念と必要とされる機能

＜基本理念＞	＜必要とされる機能＞	＜基本法に規定されている人事局の役割＞
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	①内閣、総理大臣及び各大臣を適切に補佐する役割の国家公務員 ⇒国家戦略スタッフ、政務スタッフの整備（特別職） ②幹部職員、管理職員の新たな制度 ⇒幹部職員の任用につき官房長官が適格性審査、候補者名簿作成／各大臣は内閣総理大臣・内閣官房長官と協議し幹部の任免	幹部職員の適格性審査、候補者名簿作成
	⇒内外から多様かつ高度な能力・経験を有する人材の登用	目標の設定を通じた公募任用の推進
	⇒幹部職員等の任用、給与その他の処遇の弾力化	
	⇒管理職員の選考基準の作成・運用管理	管理職員の選考基準の作成・運用管理
	⇒幹部職員等の定数の設定・改定	幹部職員等の定数の設定・改定
	③府省横断的な職員の育成及び活用	管理職員・課程対象者の横断的配置換調整 一般職員の府省横断的配置の指針作成 幹部職員等の人事情報管理
	④政官関係の透明化　⇒記録作成・管理、情報公開	
2. 多様な能力・経験を持つ人材の登用・育成	①多様で優秀な人材を登用する採用試験 ⇒総合職、一般職、専門職試験／院卒者、中途採用試験 ②管理職員の職責にふさわしい職員の総合的・計画的育成 ⇒幹部候補育成課程の整備	育成課程に関する基準作成・運用管理 対象者の政府全体の研修の企画立案実施
	③高度の専門的な知識経験を持つ者の内外からの登用、能力発揮 ⇒兼業及び給与の在り方の見直し	
3. 官民の人材交流を推進、官民の人材の流動性を高める	①官民人材交流の推進	官民人材交流の推進
	②民間企業の業務と倫理の習得 ⇒幹部候補育成課程対象者に民間機関等の勤務経験を付与	（育成課程に関する基準作成・運用管理）
	③官民の人材の流動性の向上⇒給与・退職手当・年金、官民人事交流法	
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・育成	①国際対応に重点を置いた採用	
	②管理職員の国際感覚の醸成 ⇒幹部候補育成課程対象者に国際機関等へ勤務経験を付与	（育成課程に関する基準作成・運用管理）
5. 国民全体の奉仕者としての職業倫理の確立、能力・実績に基づく適正な評価	①人事評価　⇒国民の立場に立つ職業倫理の評価基準設定 ⇒組織目標を踏まえた業績目標設定／結果の本人開示 ②信賞必罰の徹底　⇒守秘義務違反等の懲戒処分 ⇒国家賠償法に基づく求償権の行使	
6. 能力・実績に応じた処遇徹底、仕事と生活の調和を図ることができる環境整備、男女共同参画社会の形成	①公務効率向上意識の導入　⇒業務簡素化計画／超過勤務の評価反映 ②優秀な人材の国の行政機関への確保 ⇒初任給引上げ／能力実績に応じた給与、退職手当の見直し等 ③雇用と年金の接続　⇒環境整備／再任用制度／定年引上・給与抑制検討	
7. 政府全体の国家公務員の人事管理につき国民に説明する責任を負う体制を確立	政府全体の国家公務員の人事管理につき国民に説明する必要	国家公務員の人事管理の国民への説明責任
	国民に開かれた自律的労使関係制度　⇒内閣人事機能強化、透明性確保	