

公務員制度改革基本法の全体概念図【第2章基本方針】

【全職員対象】

§ 5-3 政官接触ルール等

§ 5-4⑪ 官民人材交流の推進

§ 7-① 手続きの簡素化、対象の拡大等

§ 7-③ 給与等必要な措置

§ 6-2 職員の職務能力の向上

(人事評価、自発的能力開発支援)

§ 6-5 兼業および給与のあり方

§ 9 職業倫理の確立、信賞必罰の徹底

(人事評価、懲戒、求償権)

§ 10-① 超勤時間の削減の措置

§ 10-② 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

【高齢・退職関係】

§ 10-③

定年まで勤務可能な環境整備、再任用制度拡大措置

定年延長の検討

高齢職員の給与等の措置

(役職定年制)

等

§ 5-2④ 多様・高度な人材の登用

§ 5-4① 各府省ごとの定数の設定、改定

§ 5-4⑨ 人事関連情報管理

§ 5-4⑩、§ 6-4② 公募任用の推進

(目標設定等)

§ 6-4① 役割・職業倫理(人事評価基準)

§ 5-4② 基準の作成・運用管理

§ 5-4③ 研修の企画立案・実施

§ 5-4④ 府省横断的配置調整

§ 5-4⑨ 人事関連情報管理

§ 5-4⑪、§ 7-② 官民人材交流の推進

§ 8-② 海外勤務・留学の機会付与

幹部職員

§ 5-2① 新たな制度

§ 5-2③、§ 5-4⑧ 適格性審査、候補者名簿作成
任用協議

§ 5-2⑤ 昇降任等の弾力的な措置

管理職員

§ 5-2② 新たな制度

§ 5-2⑤ 昇降任等の弾力的な措置

§ 5-4⑥ 府省横断的配置調整

§ 5-4⑤ 任用選考基準の作成・運用管理

その他

§ 6-3
幹部候補
育成課程

§ 5-4⑦ 府省横断的配置に関する指針の作成

§ 5-1 国家戦略スタッフ、公務員処遇、退職後等
の措置を含む
(公務員スタッフ(特別職))

§ 6-1 採用試験の抜本的見直し(①総合職・一般職・専門職、②院卒者・中途)

§ 8-① 国際競争力の高い人材の確保

※ § 11 内閣人事局に係る事務(最小限、国民への説明責任除く)については赤字下線で記載

※ § 12 労働基本権関係は省略