

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

準備期間

国民に開かれた自律的労使関係制度の措置