

「平成22年度における人事管理運営方針」のポイント

【当面の人事管理の課題】

国民一人一人が豊かさを実感できる政策を実施していくため、

- ・ 天降りあっせんの根絶など公務員の退職管理の一層の適正化と定年まで勤務できる環境整備
 - ・ 民間等他分野での勤務など経験を多様化し、公務員の活力の確保、意識改革
 - ・ 内閣及び各大臣の責任による人事管理機能の強化
- 等により、各行政機関における適切な人事管理を推進

【能力及び実績に基づく人事管理の徹底】

1. 平成21年度から導入された人事評価の適正かつ公正な実施と円滑な運用の推進
2. 「採用昇任等基本方針」に沿った任用、勤務実績の給与等への反映
3. 平成23年度の国家公務員の新規採用について、有能な人材の厳選に努めつつ、厳しい抑制に取り組む

【多様な人材の確保と活用】

4. 相互・対等を原則とした国・地方間の交流の推進、官民の連携・協力関係の強化による民間との人事交流の推進
5. 改正育児休業法の施行に伴い、育児休業の夫婦同時取得、再度取得が可能となることも踏まえた男性職員の育児休業取得の促進

【適正な退職管理の推進及び職員の高齢化への対応】

6. 「退職管理基本方針」に沿って、再就職等規制の遵守及び再就職情報の適切な届出について指導・周知の徹底、再就職状況の把握・公表等に取り組む
7. 専門スタッフ職制度の活用、人事交流機会の拡充等をより一層進めるための環境整備

【超過勤務の縮減等】

8. 超過勤務縮減を管理者のコスト意識や事務効率化に向けた取組の一つとして捉え、マネジメント能力などの観点から人事評価を実施

【非常勤職員】

9. 人事院の指針を踏まえた給与の支給など非常勤職員の適正な処遇