

平成 22 年度「主要な政策」に係る評価書要旨

政策名	政策 1 国家公務員の人事管理の推進	担当部局、課室名	人事・恩給局総務課、人事政策課、公務員高齢対策課、参事官室				
基本目標	国民の信頼を確保しつつ、質の高い行政サービスを実現していくため、公務員が能力を発揮できる環境を整備する。そのために、国家公務員制度改革を推進すると共に、人事に関する制度を適切に運営し、的確な人事管理を推進する。						
政策の概要	国家公務員の人事管理の推進について、平成 21 年度においても各種施策を実施したが、そのうち重点事項としては、①能力・実績主義を重視した人事運用の推進、及び②適切な退職管理の推進と職員の高齢化への対応を実施した。 また、多様な人材の確保・活用の推進に関しては、女性国家公務員の採用の拡大、国家公務員の配置転換について、具体的目標を設定するなどしてその推進に努めた。						
	[予算額：265百万円]						
	主な施策	概要 (主な事業の例)	予算額 (百万円)	担当課室	関連する 政府方針等		
	能力・実績主義を重視した人事運用の推進	人事評価制度の円滑な導入	43	人事評価担当参事官			
適切な退職管理の推進と職員の高齢化への対応	再就職情報の一元管理等の改正国家公務員法の円滑な運用	-	公務員高齢対策課	・第 174 回国会における鳩山内閣総理大臣施政方針演説(平成 22 年 1 月 29 日)			
指標等の状況	(多様な人材の確保・活用の推進に関するもの)						
	指標等	目標値	目標年度	分析の視点	19 年度	20 年度	21 年度
	国家公務員 I 種事務系区分(行政、法律、経済)採用者に占める女性の割合	30%	22 年度	「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)で示された政府全体としての採用者に占める女性の割合の目安を踏まえ、各府省において多様な人材の確保・活用が進められているか。	25.1% (74 名/ 295 名中)	24.2% (71 名/ 293 名中)	30.6% (93 名/ 304 名中)
	国家公務員の配置転換の人数	347 人	21 年度	国家公務員の配置転換、採用抑制等に関する全体計画(平成 18 年 6 月 30 日閣議決定)の確実な実施を図る観点から、各年度に定める配置転換、採用抑制等に関する実施計画(国家公務員雇用調整本部決定)を着実に達成しているか。	783 人 (内定数。 平成 20 年 4 月 1 日 実施)	705 人 (内定数。 平成 21 年 4 月 1 日 実施)	352 人 (内定数。 平成 22 年 4 月 1 日 実施)
政策の実施状況とその分析及び総合的な評価	【政策の実施状況】 ①については、平成 19 年に成立した改正国家公務員法に基づき、能力・実績主義の人事管理のための人事評価制度が平成 21 年度から実施されたことから、制度の定着及び円滑かつ適切な運用を推進し、評価者講座を実施した。 ②については、 (1) 再就職情報の一元管理・公表の実施については、職員の再就職の適正の確保及びその透明化を確保するため、国家公務員の再就職情報の一元管理・公表を着実に実施した。特に公表については、年 1 回の公表だけでなく、四半期ごとの閣議報告に当たっても公表し、充実させた。 (2) 行政の多様化、複雑・高度化に対応するため、公務において職員が培ってきた高度の専門的な知識や経験を活用するとともに、在職期間の長期化に対応する観点から、専門スタッフ職制度の活用を推進した。また、高齢者の活用・雇用の推進等の観点から、再任用制度の活用を推進した。 (3) 各府省庁における退職準備プログラム等の実施を促すため、各府省等人事担当者を参集し、「退職準備・生涯生活設計プログラム等担当者等講習会」を実施した。						

	<p>【政策の実施状況の分析】</p> <p>①については、人事評価は人事管理の基礎となるものであることから、人事評価制度が円滑かつ的確に行われるよう、制度の周知及び習熟を図ることが必要。そのため、評価者講座を実施したところ、講座後の参加者に対するアンケート結果においては、講座の開催に関して、「おおいに有益」又は「有益」という回答は9割以上となっており、効果があったものと考えられる。</p> <p>②については、</p> <p>(1) i) 再就職情報の一元管理・公表や ii) その他の再就職の状況に係る政府全体を通じた調査・状況把握とそれらの調査等の結果を踏まえた対応により、適切な退職管理の推進は進展している。</p> <p>(2) 専門スタッフ職については、20年度に59ポスト、21年度に75ポストが設置され、定年まで勤務できる環境の整備に向けた一定の効果が認められる。再任用制度については、再任用職員数が19年度1,261人、20年度2,307人、21年度2,970人と着実に増加しており、高齢者の活用・雇用の推進等に効果があったものと考えられる。</p> <p>(3) 各府省庁の退職準備プログラム及び生涯生活設計プログラムは、総務省が実施する「退職準備・生涯生活設計プログラム等担当者等講習会」などの施策を踏まえる形で実施されていることから、こうした取組の必要性が認められる。</p> <p>【総括的な評価】</p> <p>上記の重点事項についての分析や指標等の状況を踏まえると、国家公務員に関する制度の適切な運営・改善に向け、着実に前進しているものと評価できる。</p>
<p>行政事業レビューとの関連</p>	<p>人事管理推進事業について、「更なる見直し、改善が必要（効率化）」とされたことを踏まえ、官民人事交流推進会議、公平審理研究会を廃止したほか、庁費等について、執行実績も踏まえた精査を行い、既存事業については、約3割の予算縮減を行った。</p>
<p>今後の課題と取組の反映の方向性</p>	<p>今後も当政策の基本目標の実現に向けて、個別施策の課題などに引き続き取り組んでいく。これについては、平成22年度目標設定表において設定した当施策に係る具体的目標の達成に向けて努力をしていくことになる。</p> <p>また、人事行政部門全体としては、今後の公務員の在り方の改革、公務員の意識改革が求められていることから、関係部局との連携、政務三役の指示等を踏まえつつ、国家公務員制度改革に係る諸課題の検討・具体化を進める必要がある。</p> <p>以上を踏まえて、現時点で当政策全体の課題と取組の方向性について考えると、</p> <p>(1) 大臣の責任による人事管理機能の強化及び能力・実績主義の人事管理の徹底</p> <p>「政」と「官」の適切な役割分担と協力関係の下、内閣及び各大臣の責任による人事管理機能の強化により、適材適所の人材登用・配置を図るとともに、各行政機関において能力・実績主義の人事管理を徹底するなど適切な人事管理の推進を図る。</p> <p>(2) 官民人材交流の推進</p> <p>「官を開く」との基本方針の下、「官から民」「民から官」双方向の人材交流の積極的な推進を図る。</p> <p>(3) 退職管理の一層の適正化及び定年まで勤務できる環境の整備</p> <p>公務員制度において、退職管理の一層の適正化を図るとともに、定年まで勤務できる環境整備を進める。</p> <p>(4) ワーク・ライフ・バランスの一層の推進</p> <p>「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」等の改定により公務部門における一層の取組の促進が求められていることを踏まえ、国家公務員においても率先して仕事と生活の調和に取り組む。</p> <p>などが挙げられる。</p>
<p>その他関連データ</p>	<p>・女性国家公務員の採用・登用の拡大状況等のフォローアップの実施結果（平成21年8月5日） http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/02jinji02_000015.html</p> <p>・平成22年度における国家公務員の配置転換の内定状況（平成21年12月25日） http://www.kantei.go.jp/jp/singi/koumuin/091225joukyou.pdf</p>

平成 22 年度主要な政策に係る評価書

政策所管（施策評価担当）部局課室名 人事・恩給局 総務課、人事政策課、

公務員高齢対策課、参事官室

評 価 年 月 平成 22 年 8 月

1 主要な政策の概要

（政策名）

国家公務員の人事管理の推進

（基本目標）

国民の信頼を確保しつつ、質の高い行政サービスを実現していくため、公務員が能力を發揮できる環境を整備する。そのために、国家公務員制度改革を推進するとともに、人事に関する制度を適切に運営し、的確な人事管理を推進する。

（政策の概要）

（1） 国家公務員に関する制度の適切な運営・改善及び適切な人事管理の推進

① 人事院勧告を受けて行う給与等の適切な改定については、人事院勧告制度が国家公務員の労働基本権制約の代償措置の根幹をなすものであることから、当該勧告を受けて適切に改定を行った。

また、退職手当制度の適正な運用については、官民の退職手当の水準、国家公務員の退職手当制度などの見直しを行うため、国家公務員の退職手当の支給状況や民間企業の退職金制度についての調査を行った。

② 能力・実績主義を重視した人事運用の推進については、平成 21 年度より実施された人事評価制度について、評価者講座を実施するなどにより、その定着及び円滑かつ適切な運用を推進した。

③ 多様な人材の確保・活用の推進については、各種人事交流や女性国家公務員の採用などについて、調査を実施し、状況の把握を行ったほか、国家公務員の配置転換を円滑に行うための取組を行った。

④ 適切な退職管理の推進と職員の高齢化への対応については、再就職情報の一元管理・公表の実施、専門スタッフ職、再任用制度の活用の推進、退職準備プログラム等担当者等講習会の実施などに努めた。

⑤ 職員の服務規律の確保の推進について、服務規律の確保の周知、徹底を行った。

（2） 公務能率の向上

① 労働時間短縮の推進については、「国家公務員の労働時間短縮対策について」（平成 4 年 12 月 9 日人事管理運営協議会決定）に基づき、労働時間の短縮を推進した。

② 職員の能力開発・啓発の推進については、各種啓発事業を効果的に行った。

③ 職員の福利厚生等の推進については、各府省の担当者に対する健康管理、安全対策の講演会、各府省のカウンセラーに対する講習会や管理監督者に対するメンタルヘルスセミナーを行った。

④ 適切な労務管理の推進については、今後、国家公務員に協約締結権が付与された場合、労使関係が激変することが予想されること等から、各府省の労務管理担当者の意識改革

が急務となっており、各府省の末端の組織に至るまで、労務管理担当者が統一的、一体的に業務を遂行できるよう、労務管理研究会等の施策を推進した。

主な施策	概要 (主な事業の例)	予算額 (百万円)	担当課室	関連する 政府方針等
人事院勧告を受けて行う給与等の適切な改定及び退職手当制度の適正な運用	給与法等の改正	—	給与担当参事官	公務員の給与改定に関する取扱いについて(平成21年8月25日閣議決定)
	退職手当制度の適正な運用	9		
能力・実績主義を重視した人事運用の推進	人事評価制度の円滑な導入	43	人事評価担当参事官	
多様な人材の確保・活用の推進	人事交流の推進	4	交流担当参事官	<ul style="list-style-type: none"> 採用昇任等基本方針(平成21年3月3日閣議決定) 省庁間人事交流の推進について(平成6年12月22日閣議決定) 地方分権推進計画(平成10年5月29日閣議決定) 等
	女性国家公務員の採用・登用の拡大、障害者雇用の推進等	5	任用担当参事官	<ul style="list-style-type: none"> 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) 重点施策実施5か年計画(平成19年12月25日障害者施策推進本部決定)
	国家公務員の配置転換の推進	30	雇用調整担当参事官	国家公務員の配置転換、採用抑制等に関する全体計画(平成18年6月30日閣議決定)
適切な退職管理の推進と職員の高齢化への対応	再就職情報の一元管理等の改正国家公務員法の円滑な運用	—	公務員高齢対策課	第174回国会における鳩山内閣総理大臣施政方針演説(平成22年1月29日)
	定年まで勤務できる環境の整備等	—	公務員高齢対策課	<ul style="list-style-type: none"> 公務員の給与改定に関する取扱いについて(平成19年10月30日閣議決定) 第174回国会における鳩山内閣総理大臣施政方針演説 国家公務員高齢者雇用推進に関する方針(平成13年

				6月27日人事管理運営協議会決定) ・国家公務員高齢者雇用推進に関する方針
	生活設計の支援の推進	12	公務員高齢対策課	
職員の服務規律の確保の推進	服務規律確保の周知、徹底	—	服務・勤務時間担当参事官	
労働時間短縮の推進	超過勤務対策の適切な実施	1	服務・勤務時間担当参事官	国家公務員の労働時間短縮対策について（平成4年12月9日人事管理運営協議会決定）
職員の能力開発・啓発の推進	啓発事業の効果的実施	16	啓発担当参事官	
職員の福利厚生への推進	職員の健康の保持増進対策の実施	4	福利厚生担当参事官	国家公務員福利厚生基本計画（平成3年3月20日内閣総理大臣決定）
適切な労務管理の推進	労務管理担当者に対する指導、啓発	6	労務管理担当参事官	

（平成21年度予算額）

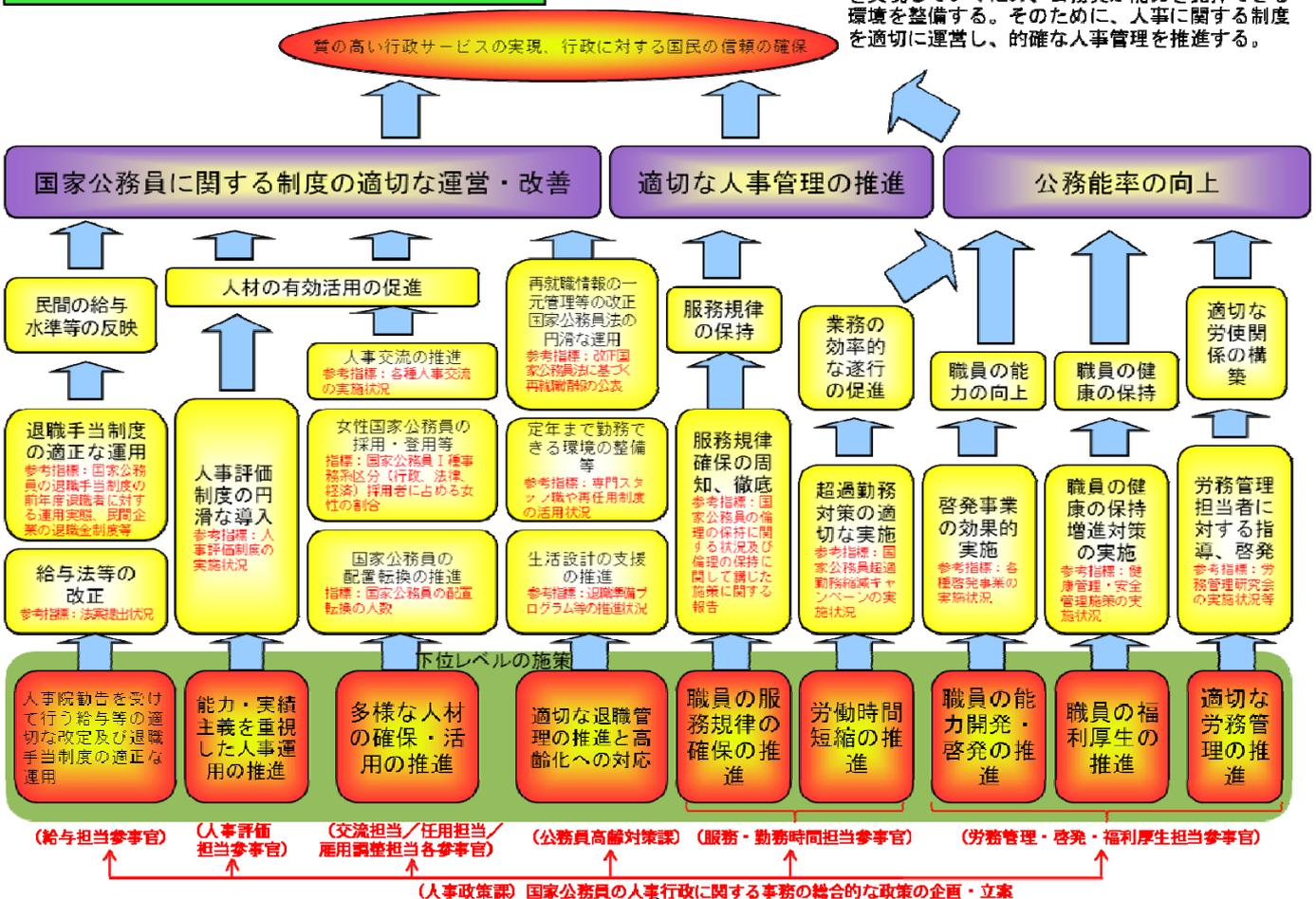
265百万円

（基本目標の達成過程（いわゆる「ロジック・モデル」））

政策1 国家公務員の人事管理の推進

基本目標

国民の信頼を確保しつつ、質の高い行政サービスを実現していくため、公務員が能力を発揮できる環境を整備する。そのために、人事に関する制度を適切に運営し、的確な人事管理を推進する。



2 政策実施の環境

(1) 政策をとりまく最近の情勢

欧米発の金融危機を端緒とした世界的な経済構造の変化、人口減少と超高齢化の同時進行等の経済社会情勢の変化の中で、我が国の行政は、旧来型の資源配分や行政手法を転換し、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ことが求められている。

こうした中、特に公務員制度においては、公務員の天下りあっせんの根絶など、退職管理の一層の適正化を図るとともに、定年まで勤務できる環境整備を進める必要がある。また、厳しい財政状況の下、公務員人件費の抑制を進め、限られた人材・資源を有効に活用することが求められている。

公務員の活力を確保し、一人一人の職員が責任を自覚し、誇りを持って職務を遂行できるようにするためには、民間等他分野での勤務など経験を多様化し、職務を通じて得た知識・経験を長く活用・還元していくという公務員の意識改革が必要である。

以上のような視点から、「政」と「官」の適切な役割分担と協力関係の下、内閣及び各大臣の責任による人事管理機能の強化により、適材適所の人材登用・配置を図るとともに、各行政機関における適切な人事管理を推進していく必要がある。

(2) 関係する内閣の重要方針（主なもの）

重要方針	年月日	記載事項（抜粋）
公務員の給与改定に関する取扱いについて（閣議決定）	平成 19 年 10 月 30 日	一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与については、去る 8 月 8 日に人事院勧告が行われたところである。平成 19 年度の給与改定は、厳しい財政事情や現下の経済社会情勢を踏まえ、国民世論の動向をも勘案し、指定職俸給表の適用を受ける職員（以下「指定職職員」という。）の期末特別手当及び地域手当の支給割合の改定を見送ることとし、指定職職員以外の職員については勧告どおり改定を行うものとする。また、専門スタッフ職俸給表を新設するなど給与構造改革を引き続き推進するものとする。
第 174 回国会における鳩山内閣総理大臣施政方針演説	平成 22 年 1 月 29 日	税金の無駄遣いの最大の要因である天下りあっせんに根絶することはもちろん、「裏下り」と揶揄される事実上の天下りあっせん慣行にも監視の目を光らせて国民の疑念を解消します。同時に、国家公務員の労働基本権のあり方や、定年まで勤務できる環境の整備、給与体系を含めた人件費の見直しなど、新たな国家公務員制度改革にも速やかに着手します。
鳩山内閣総理大臣記者会見	平成 22 年 3 月 26 日	「3つの柱－官を開く、国を開く、結果として未来を開くことに」 官を開くとは、例えば官、その幹部の皆さん、お役所の幹部の皆さんに、もっと民間の活力を導入する、民間

		の方々にどんどんと幹部で働いていただけるように仕立てていきたい、いわゆるリボルビングドアなどというような言い方がされておりますが、官から民、民から官、もっと自由自在に行き交うことができるような、そんな役所のあり方というものを、あるいは日本の生きざまというものをつくりかえていくことが大事ではないかと、そのように考えております。
平成21年度における人事管理運営方針（総務大臣決定）	平成21年 3月25日	※全般的に関係

3 政策の実施状況

<平成21年度目標設定表における指標等の状況>

➤ あらかじめ目標(値)を設定した指標

指標等	目標値	目標年度	分析の視点	19年度	20年度	21年度
国家公務員I種事務系区分（行政、法律、経済）採用者に占める女性の割合	30%	22年度	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）で示された政府全体としての採用者に占める女性の割合の目安を踏まえ、各府省において多様な人材の確保・活用が進められているか。	25.1% (74名/295名中)	24.2% (71名/293名中)	30.6% (93名/304名中)
国家公務員の配置転換の人数	347人	21年度	国家公務員の配置転換、採用抑制等に関する全体計画（平成18年6月30日閣議決定）の確実な実施を図る観点から、各年度に定める配置転換、採用抑制等に関する実施計画（国家公務員雇用調整本部決定）を着実に達成しているか。	783人 (内定数。平成20年4月1日実施)	705人 (内定数。平成21年4月1日実施)	352人 (内定数。平成22年4月1日実施)

➤

➤ 参考となる指標その他の参考となる情報

指標等	分析の視点	19年度	20年度	21年度
人事院勧告に対する政府の取扱方針に基づく一般職給与法及び特別職給与法の改正の状況（法案提出、法案成立時期等）	国家公務員の給与改定を支障なく行うため、国政全般の観点から適正な結論を得て取扱方針を閣議決定し、必要に応じて給与法改正法案を速やかに閣議決定、国会に提出しているか。	<ul style="list-style-type: none"> ・人事院勧告 8月8日 ・政府の取扱方針決定 10月30日 ・法案の国会提出 11月2日 	<ul style="list-style-type: none"> ・人事院勧告 8月11日 ・政府の取扱方針決定 11月14日 ・法案の国会提出 12月2日 	<ul style="list-style-type: none"> ・人事院勧告 8月11日 ・政府の取扱方針決定 8月25日 ・総務大臣閣議発言 10月20日 ・法案の国会提出 10月27日
国家公務員の退職手当制度の前年度退職者に対する運用実態、民間企業の退職金制度等	国家公務員の退職手当の支給状況や制度の運用実態等を適切に把握しているか。	<p>毎年調査を実施し、「退職手当の支給状況」として公表を行っている。</p> <p>【平成20年度】</p> <p>「国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律案」を国会に提出、政府原案どおり成立、公布された。（21年4月から施行）</p>		
人事評価制度の実施状況（制度周知・習熟の取組状況等）	人事評価制度施行後、制度の周知及び習熟が着実に進んでいるか。	<p>平成21年4月の人事評価制度施行後、全国12か所において、制度説明会（参加評価者：3,151人、参加被評価者：3,151人）、評価者講座（参加者：717人）を実施。</p> <p>講座後の参加者に対するアンケート結果において、9割以上が、講座の開催に関して、「おおいに有益」又は「有益」と回答。</p>		

指標等	分析の視点	19年度	20年度	21年度																								
各種人事交流の実施状況	国と民間、国と地方公共団体、府省等との間の人事交流が着実に実施されているか。	【実績】 <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> <th>21年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>民間企業等から国への受入</td> <td>1,073人</td> <td>2,083人</td> <td>2,325人</td> </tr> <tr> <td>国から民間企業等への派遣</td> <td>22人</td> <td>30人</td> <td>29人</td> </tr> <tr> <td>国から地方公共団体</td> <td>1,604人</td> <td>1,627人</td> <td>1,617人</td> </tr> <tr> <td>地方公共団体から国</td> <td>1,862人</td> <td>1,957人</td> <td>2,018人</td> </tr> <tr> <td>他府省への出向</td> <td>862人</td> <td>853人</td> <td>875人</td> </tr> </tbody> </table>				19年度	20年度	21年度	民間企業等から国への受入	1,073人	2,083人	2,325人	国から民間企業等への派遣	22人	30人	29人	国から地方公共団体	1,604人	1,627人	1,617人	地方公共団体から国	1,862人	1,957人	2,018人	他府省への出向	862人	853人	875人
	19年度	20年度	21年度																									
民間企業等から国への受入	1,073人	2,083人	2,325人																									
国から民間企業等への派遣	22人	30人	29人																									
国から地方公共団体	1,604人	1,627人	1,617人																									
地方公共団体から国	1,862人	1,957人	2,018人																									
他府省への出向	862人	853人	875人																									
		※ 他府省への出向については、幹部職員のうち、I種試験等採用者のみの人数を記載している。																										
女性国家公務員の採用の拡大状況	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）において、国家公務員I種試験の事務系の区分の目標を踏まえつつ、その他の試験についても女性の割合を高めることとされていることを受け、各府省において多様な人材の確保・活用が進められているか。	【試験等採用者に占める女性の割合】 <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> <th>21年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>II種試験等</td> <td>27.8%</td> <td>25.3%</td> <td>26.5%</td> </tr> <tr> <td>III種試験等</td> <td>37.2%</td> <td>35.6%</td> <td>36.1%</td> </tr> </tbody> </table>				19年度	20年度	21年度	II種試験等	27.8%	25.3%	26.5%	III種試験等	37.2%	35.6%	36.1%												
	19年度	20年度	21年度																									
II種試験等	27.8%	25.3%	26.5%																									
III種試験等	37.2%	35.6%	36.1%																									
各府省におけるチャレンジ雇用の推進状況	各府省において「チャレンジ雇用」を実施することにより、公務部門での障害者雇用の推進が図られているか。	【平成20年度】 17府省のうち11府省において実施 【平成21年度】 全府省において実施（198名） 1名の府省が15府省、複数名の府省が2府省																										

指標等	分析の視点	19年度	20年度	21年度
国家公務員中途採用者選考試験による採用状況	各府省において多様な人材の確保が進められているか。	152名の採用予定者数に対し、25,075名の申込者があり、最終的な合格者数は162名となった（倍率154.8倍）	171名の採用予定者数に対し、10,248名の申込者があり、最終的な合格者数は179名となった（倍率57.3倍）	169名の採用予定者数に対し、11,337名の申込者があり、最終的な合格者数は167名となった（倍率67.9倍）
国家公務員の配置転換、採用抑制等に関する全体計画（平成18年6月30日閣議決定）の実施及び各年度に定める配置転換、採用抑制等に関する実施計画（国家公務員雇用調整本部決定）の実施状況	国家公務員の配置転換を円滑に行うための取組がなされているか。	<p>【平成19年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 受入府省から受入可能職の提示がなされ、その後、職場訪問研修、各受入機関での面談等の取組を実施（4月下旬～平成20年3月）。 ○ 第3回国家公務員雇用調整本部を開催して「平成21年度の配置転換、採用抑制等に関する実施計画」を策定（平成20年2月29日）、その後、全国8か所で第3回地方推進協議会を開催（平成20年3月中旬）。 <p>【平成20年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 受入府省から受入可能職の提示がなされ、その後、職場訪問研修、各受入機関での面談等の取組を実施（4月下旬～平成21年3月）。 ○ 第4回国家公務員雇用調整本部を開催して「平成22年度の配置転換、採用抑制等に関する実施計画」を策定（平成21年3月6日）、その後、全国8か所で第4回地方推進協議会を開催（平成21年3月中旬～下旬）。 <p>【平成21年度】</p> <p>受入府省から受入可能職の提示がなされ、その後、職場訪問研修、各受入機関での面談等の取組を実施（4月下旬～平成22年3月）。</p>		

指標等	分析の視点	19年度	20年度	21年度												
改正国家公務員法に基づく再就職情報の公表	四半期毎に閣議報告した再就職情報の公表が着実に実施されているか。	<p>【平成20年度】</p> <p>「国家公務員法等の一部を改正する法律」（平成19年法律第108号）の一部が平成20年12月31日に施行された。</p> <p>【平成21年度】</p> <p>○ 平成21年8月4日に、平成20年12月31日～平成21年6月30日分を閣議報告（755件）し、平成20年度分（平成20年12月31日～平成21年3月31日）を公表（196件）。</p> <p>○ 平成21年12月22日に、同年7月1日～9月30日分を閣議報告し、公表（455件）。</p> <p>○ 平成22年2月26日に、同年10月1日～12月31日分を閣議報告し、公表（172件）。</p>														
専門スタッフ職や再任用制度の活用状況	専門スタッフ職や再任用職員数の着実な増加等、制度が活用されているか。	<p>【専門スタッフ職措置状況】</p> <table border="1"> <tr> <td>20年度</td> <td>21年度</td> </tr> <tr> <td>59ポスト</td> <td>75ポスト</td> </tr> </table> <p>※ 平成20年4月1日から導入。</p> <p>【再任用職員数】</p> <table border="1"> <tr> <td>19年度</td> <td>20年度</td> <td>21年度</td> </tr> <tr> <td>1,261人</td> <td>2,307人</td> <td>2,970人</td> </tr> </table>			20年度	21年度	59ポスト	75ポスト	19年度	20年度	21年度	1,261人	2,307人	2,970人		
20年度	21年度															
59ポスト	75ポスト															
19年度	20年度	21年度														
1,261人	2,307人	2,970人														
退職準備プログラム等の推進状況	総務省が実施する「退職準備・生涯生活設計プログラム等担当者等講習会」等の施策を踏まえる形で、各府省において退職準備プログラム等の実施が着実に推進されているか。	<p>【各府省におけるプログラムの実施状況】</p> <table border="1"> <tr> <td></td> <td>19年度</td> <td>20年度</td> <td>21年度</td> </tr> <tr> <td>退職準備プログラム</td> <td>27府省庁</td> <td>24府省庁</td> <td>25府省庁</td> </tr> <tr> <td>生涯生活設計プログラム</td> <td>22府省庁</td> <td>24府省庁</td> <td>25府省庁</td> </tr> </table> <p>※ 府省庁数は、自府省庁で講習会等を開催、講習会等への参加を職員に斡旋、若しくは相談員を設置している府省庁数である。なお、平成21年度に退職準備プログラム講習会を実施した府省庁数は11府省庁であり、生涯生活設計プログラム講習会を実施した府省庁数は7府省庁である。</p>				19年度	20年度	21年度	退職準備プログラム	27府省庁	24府省庁	25府省庁	生涯生活設計プログラム	22府省庁	24府省庁	25府省庁
	19年度	20年度	21年度													
退職準備プログラム	27府省庁	24府省庁	25府省庁													
生涯生活設計プログラム	22府省庁	24府省庁	25府省庁													

指標等	分析の視点	19年度	20年度	21年度
国家公務員の倫理の保持に関する状況及び倫理の保持に関して講じた施策に関する報告	毎年度、国会報告が着実に実施されているか。	毎年度「国家公務員の倫理の保持に関する状況及び倫理の保持に関して講じた施策に関する報告」として国会に報告		
国家公務員超過勤務縮減キャンペーンの実施状況	毎年度、着実に実施されているか。	毎年度10月に「国家公務員超過勤務縮減キャンペーン」を実施		
各種啓発事業の実施状況	毎年度、着実に実施されているか。 参加者が当該事業の意義をどのように捉えているか。	各年度において計画した事業は着実に実施。 各年度の啓発事業の終了後のアンケート結果において、参加者の約9割が啓発事業に参加して有意義であったと回答。		
健康管理及び安全管理施策の実施状況	毎年度、確実に実施されているか。	<ul style="list-style-type: none"> 計画した講習会については全て実施し、当該年度の目的はほぼ達成した。 国家公務員体育センターについては、平成20年度をもって運営を終了し、廃止に伴う措置を行った。 		
労務管理研究会の実施状況等	毎年度、確実に実施されているか。	毎年度、以下の取り組みを実施 <ul style="list-style-type: none"> 労務管理研究会（A研、C研、D研）の実施 地方労務担当者会議への講師派遣 人事管理官会議幹事会における労働情勢の説明 労働情報の作成、配布 		

<平成21年度における政策の実施状況>

平成21年度に行った各種政策については、着実に実施されている。

当該年度の重点事項として、能力・実績主義を重視した人事運用の推進については、平成19年に成立した改正国家公務員法に基づき、能力・実績主義の人事管理のための人事評価制度が平成21年度から実施されたことから、評価者講座を実施するなどにより、その定着及び円滑かつ適切な運用を推進した。

また、適切な退職管理の推進と職員の高齢化への対応については、

- (1) 再就職情報の一元管理・公表の実施については、職員の再就職の適正の確保及びその透明化を確保するため、国家公務員の再就職情報の一元管理・公表を着実に実施した。特に公表については、年1回の公表だけでなく、四半期ごとの閣議報告に当たっても公表し、充実させた。
- (2) 行政の多様化、複雑・高度化に対応するため、公務において職員が培ってきた高度の専門的な知識や経験を活用するとともに、在職期間の長期化に対応する観点から、専門スタッフ職制度の活

用を推進した。また、高齢者の活用・雇用の推進等の観点から、再任用制度の活用を推進した。

(3) 各府省庁における退職準備プログラム等の実施を促すため、各府省等人事担当者を参集し、「退職準備・生涯生活設計プログラム等担当者等講習会」を実施した。

あらかじめ目標(値)を設定した指標については、平成21年度の国家公務員I種事務系区分採用者に占める女性の割合は30.6%(目標値30%)、国家公務員の配置転換の人数は352人(内定数。目標347人)となっている。参考となる指標を見ても、各施策について着実に実施されている。

4 政策の実施状況の分析及び総括的な評価

(1) 政策の実施状況の分析

① 人事院勧告を受けて行う給与等の適切な改定及び退職手当制度の適正な運用

(ア) 必要性

人事院勧告制度は、国家公務員の労働基本権制約の代償措置の根幹をなすものであり、当該勧告を受けた政府がその取扱方針を決定し、必要に応じ給与法が改正されることは、現行の制度・運用上、国家公務員の給与を適正に改定、支給する唯一の手段とされていることから、必要性が認められる。

また、国家公務員の退職者数、平均退職手当額の調査及び結果の公表、並びに民間企業の退職金制度についての調査を行っており、これらの調査結果を基礎として、官民の退職手当の水準、制度比較、国家公務員の退職手当制度の見直しを行っていることから、必要性が認められる。

(イ) 効率性

国家公務員の退職手当調査については紙媒体から電子データへの移行を進め、必要最小限の所要経費で効率的に実施するように努めている。

② 能力・実績主義を重視した人事運用の推進

(ア) 必要性

平成19年に成立した改正国家公務員法に基づき、能力・実績主義の人事管理のための人事評価制度が平成21年度から実施されたことから、制度の定着及び円滑かつ適切な運用を推進する必要がある。

(イ) 有効性

人事評価は任用、給与、分限その他の人事管理の基礎となるものであることから、人事評価制度が円滑かつ的確に行われるよう、制度の周知及び習熟を図るため、評価者講座を実施したところ、講座後の参加者に対するアンケート結果においては、講座の開催に関して、「おおいに有益」又は「有益」という回答は9割以上となっており、有効性があるものと認められる。

③ 多様な人材の確保・活用の推進

(ア) 必要性

民間企業との人事交流は、人材育成、行政運営の活性化、官民の相互理解の促進などを目的とするものであり、国家公務員制度改革基本法等においてもその推進すべき旨が明記されている。今後も、「官を開く」ことにより、公務員の意識改革を進める観点から、こうした取り組み

の必要性は認められる。

(イ) 有効性

各種人事交流については、各府省に対し、各種人事交流状況の調査を実施し、「民間から国への職員の受入状況」、「国と地方公共団体との間の人事交流状況」、「府省間人事交流の実施状況」として公表している。この結果は、人事交流推進のための基礎資料として有効に活用されている。

女性国家公務員の採用の拡大状況については、平成 21 年度における国家公務員採用 I 種試験事務系区分試験（行政、法律、経済）の採用者のうち女性の割合は 30.6% となり、目標として掲げる水準に達した。また、II 種試験等、III 種試験等の採用者に占める女性の割合についても増加しており、各府省等において多様な人材確保が図られているところであり、有効性が認められる。

各府省におけるチャレンジ雇用の推進状況については、平成 21 年度には全府省等において実施したことで、公務部門における障害者雇用の着実な推進が図られている。これにより、各府省等において社会的要請も含めた多様な人材確保が図られているところであり、有効性が認められる。

国家公務員中途採用者選考試験による採用状況については、平成 21 年度の試験では 169 名の採用予定者数に対し、11,337 名の申込者があり、最終的な合格者数は 167 名（うち女性 29 名）となった。これにより、各府省等において多様な人材の確保が図られているところであり、有効性が認められる。

また、平成 22 年度配置転換（平成 22 年 4 月 1 日実施）では、目標数 347 人に対し、352 人の内定・受入れ（国の行政機関以外も含む）という成果を得ており、総人件費改革の一環である国の行政機関の定員純減に貢献していることから、有効性が認められる。

④ 適切な退職管理の推進と職員の高齢化への対応

（再就職情報の一元管理・公表の実施について）

職員の再就職の適正の確保及びその透明性を確保するため、国家公務員の再就職情報の一元管理・公表を着実に実施する必要性が認められる。

また、i) 再就職情報の一元管理・公表や ii) その他の再就職の状況に係る政府全体を通じた調査・状況把握とそれらの調査等の結果を踏まえた対応により、適切な退職管理の推進は進展している。

（専門スタッフ職、再任用制度の活用について）

行政の多様化、複雑・高度化に対応するため、公務において職員が培ってきた高度の専門的な知識や経験を活用するとともに、在職期間の長期化に対応する観点から、専門スタッフ職制度の活用を推進する必要性が認められる。

また、専門スタッフ職については、制度の導入から 2 年を経過し、20 年度に 59 ポスト、21 年度に 75 ポストが設置され、各府省において専門スタッフ職の増加が確認でき、定年まで勤務できる環境の整備等に向けた一定の効果が認められる。

再任用制度については、再任用職員数が 19 年度 1,261 人、20 年度 2,307 人、21 年度 2,970 人と着実に増加しており、高齢者の活用・雇用の推進等に係る有効性が認められる。

(退職準備プログラムの各府省の実施について)

各府省庁の退職準備プログラム及び生涯生活設計プログラムは、総務省が実施する「退職準備・生涯生活設計プログラム等担当者等講習会」などの施策を踏まえる形で実施されていることから、こうした取組の必要性が認められる。

⑤ 職員の服務規律の確保の推進

(ア) 必要性

行政及び公務員に対する国民の信頼回復と服務規律の確保等のための推進方策（平成 19 年 10 月 30 日総務事務次官通知）等に基づき、厳正な服務規律の確保及び公務の適正かつ能率的な運営を図っているところであり、こうした取組の必要性が認められる。

⑥ 労働時間短縮の推進

(ア) 必要性

「国家公務員の労働時間短縮対策について」(平成 4 年 12 月 9 日人事管理運営協議会決定)に基づき政府全体として取り組むこととしており、総務省（人事・恩給局）の主唱の下、各府省で積極的に取り組まれる必要がある。

⑦ 職員の能力開発・啓発の推進

(ア) 必要性

政府の基本方針を理解させるとともに国家公務員としての意識を涵養し、省益にとらわれることなく国家的利益に資する観点から、使用者たる政府の人事管理の一つとして必要が認められる。

(イ) 有効性

各年度の啓発事業終了後のアンケート結果において、参加者の約 9 割が啓発事業に参加して有意義であったと回答しており、啓発事業の有効性が認められる。

⑧ 職員の福利厚生への推進

(ア) 必要性

職員の心身の健康を確保し、生きがいある充実した生活の実現を図ることは、勤務能率の増進に資するものであることから、その必要性は認められる。

(イ) 有効性

各府省の担当者に対する健康管理、安全対策の講演会、各府省のカウンセラーに対する講習会や管理監督者に対するメンタルヘルスセミナーについては、終了後、それぞれ参加者に対して実施内容等に対するアンケートを実施することにより意見等を把握した結果、参考になったとの評価が 9 割以上であったことから有効性が認められる。

(ウ) 効率性

国家公務員体育センターについては、国家公務員の健全なレクリエーション活動を育成し、公務能率の発揮及び増進を図ることを目的として運営してきたが、平成 20 年度をもって廃止することとし、平成 21 年度予算においては、同センター管理運営経費は要求せず、廃止に伴う経費を計上した。なお、平成 22 年度においては、同センター経費は、計上していない。

⑨ 適切な労務管理の推進

(ア) 必要性

労務管理研究会等は、各府省の労務管理担当者（地方支分部局を含む）に対し、最新の労働情勢や労務管理に関する統一の方針を周知徹底するとともに、各府省間の意思疎通を図りながら、担当者の資質向上と労務管理体制の充実強化を図ることを目的としている。

特に、近年、マスコミ等で大きく取り上げられた職員団体における無許可専従等に関する問題（いわゆる「ヤミ専従問題」）や公務員制度改革が進められていく中で、今後、国家公務員に協約締結権が付与された場合、労使関係が激変することが予想されること等から、各府省の労務管理担当者の意識改革が急務となっている。

これらを踏まえ、各府省の末端の組織に至るまで、労務管理担当者が統一的、一体的に業務を遂行できるよう、労務管理研究会等の施策を推進していく必要がある。

(イ) 有効性

労務管理研究会等の施策を通じて、最新の労働情報を提供するとともに、人事・恩給局が所管する重要施策等の周知・徹底を図ってきた結果、参加者や所属幹部から、「次回も参加したい。」「参加者を増員させたい。」等の要望があるほか、地方においては、「中央の動きが把握できる良い機会である。」との声が聞かれるなど有効に機能している。今後は、時代の変化に即応した実施方策等を追求し、より一層、有用な取組に発展させていく。

(2) 総括的な評価

上記の分析を踏まえると、国家公務員に関する制度の適切な運営・改善に向け、着実に前進しているものと評価できる。

また、あらかじめ目標値を設定した女性国家公務員の採用の拡大と国家公務員の配置転換の円滑かつ確実な推進については、平成21年度の国家公務員I種事務系区分採用者に占める女性の割合は30.6%（目標値30%）、国家公務員の配置転換の人数は352人（内定数。目標347人）と、両指標とも目標として掲げる水準に達するなど着実な成果をあげているものと評価できる。

参考となる指標を見ても、各施策について実績を上げている。

5 今後の課題と取組の方向性

(1) 個別施策・事業の課題と取組の方向性

① 人事院勧告を受けて行う給与等の適切な改定及び退職手当制度の適正な運用

(人事院勧告を受けて行う給与等の適切な改定)

	方向性の内容	
予算要求	—	
制度	○	現行制度の適切な運用を進める。
実施体制	○	現行の実施体制を維持する。

(退職手当制度の適正な運用)

国家公務員退職手当制度に係る調査等については、調査内容の充実を図るとともに、各府省、及び民

間企業に対して調査に係る費用や負担を軽減できるよう、調査の継続性を保ちつつ、調査項目や、スケジュール等の見直し、より効率的な調査方法等について検討する。

	方向性の内容	
予算要求	○	継続的な予算措置を講ずる
制度	○	現行制度の適切な運用を進める。
実施体制	○	現行の実施体制を維持する。

② 能力・実績主義を重視した人事運用の推進

人事評価が的確に行われるよう、評価者講座を開催すること等により、制度の周知徹底及び運用支援を推進する。

	方向性の内容	
予算要求	○	継続的な予算措置を講ずる。
制度	○	現行制度の適切な運用を進める。
実施体制	○	現行の実施体制を維持する。

③ 多様な人材の確保・活用の推進

(国と民間、国と地方公共団体、府省等との間の人事交流等の推進)

	方向性の内容	
予算要求	○	国と民間企業との間における円滑な人事交流の実施に資するため、説明会や意見交換会の開催などに必要な予算措置を講ずる。
制度	○	国家公務員制度改革基本法を受けて、官民人事交流法等の見直しに向けた検討を行う。
実施体制	○	官民人事交流法等の見直しに伴う体制の充実を図る。

(女性国家公務員の採用・登用の拡大、障害者雇用の推進等による多様な人材の確保・活用の推進)

多様な人材の確保・活用の推進については、次の取組を実施する必要がある。

女性国家公務員採用・登用の拡大については、平成21年度において、採用について目標として掲げる水準に達したところであるが、女性国家公務員の採用・登用の拡大を推進する必要があることから、引き続き、各府省等の女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する取組状況の調査・公表などを実施する。また、女性国家公務員の採用・登用の拡大のための具体的方策の検討を行う。

障害者雇用の推進については、公的部門における障害者雇用の取組の一層の推進を図る必要があるため、引き続き、各府省の実施するチャレンジ雇用の推進・拡大を図る。

また、国家公務員中途採用者選考試験については、国家公務員制度改革基本法に基づく新たな採用試験の検討状況に応じ、対応を検討する。

	方向性の内容	
予算要求	○	女性国家公務員の採用・登用の拡大のための具体的方策の検討、公務部門における障害者雇用の推進のための所要の予算措置を講ずる。
制度	○	現行制度の適切な運用を進める。

実施体制	○	現行の実施体制を維持する。
-------------	---	---------------

(総人件費改革を踏まえた国家公務員の配置転換の円滑かつ確実な推進)

配置転換の取組は平成 22 年度で終了の予定。22 年度中は、配置転換者の円滑な定着を図るため、配置転換者向け電話・メールカウンセリング及び受入機関向け研修等各種のフォローアップ施策を引き続き実施する。

方向性の内容		
予算要求		
制度		
実施体制		

④ 適切な退職管理の推進と職員の高齢化への対応

(再就職情報の一元管理等の改正国家公務員法の円滑な運用)

再就職情報の一元管理・公表について、引き続き着実に取組を実施する必要がある。

方向性の内容		
予算要求	—	
制度	○	現行制度の適切な運用を進める。
実施体制	○	現行の実施体制を維持する。

(専門スタッフ職や再任用制度の活用等による定年まで勤務できる環境の整備等)

専門スタッフ職制度や再任用制度について、各府省における制度の活用が認められるところ。

定年まで勤務できる環境の整備等に資するため、引き続き制度の活用等を推進していく必要がある。

方向性の内容		
予算要求	—	
制度	○	現行制度の適切な運用を進める。
実施体制	○	現行の実施体制を維持する。

(職員の退職後の期間を含む生活設計の支援の推進)

職員のライフスタイルの多様化等を踏まえて、退職後の生活をも視野に入れた職員の生活設計を支援する講習会及びセミナー等について、その効果的な実施のための検討を進めるとともに、更なる施策の内容の充実を図り、かつ各府省等において、多くの職員に対し知識・情報等の提供の充実を図ることを推進する必要がある。

方向性の内容		
予算要求	○	各府省の担当者を対象とした講習会を実施し、各府省において実施する講習会に関し、知識・情報等の提供を支援し、多くの職員に退職後の期間を含めた生活設計を行うことを推進するため、引き続き必要な予算要求を行う方向で検討する。
制度	—	

実施体制	○	現行の実施体制を維持する。
-------------	---	---------------

⑤ 職員の服務規律の確保の推進

職員の服務規律の確保の推進については、毎年度「国家公務員の倫理の保持に関する状況及び倫理の保持に関して講じた施策に関する報告」を国会に報告しているところであり、引き続き取組を行う。

方向性の内容		
予算要求	—	
制度	○	現行制度の適切な運用を進める。
実施体制	○	現行の実施体制を維持する。

⑥ 労働時間短縮の推進

労働時間短縮の推進については、毎年度10月に国家公務員超過勤務縮減キャンペーン週間を実施しているところであり、幹部職員等を始めとする職員一人一人の意識向上や、啓発講演会により各府省における超過勤務縮減の取組の推進を進めている。超過勤務の縮減は、不断に取り組む必要があり、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の観点からの要請の高まりも踏まえ、さらに取り組む必要があるものであることから、引き続き取組を行う。

方向性の内容		
予算要求	○	22年度においても国家公務員超過勤務縮減キャンペーン週間に係る啓発用ポスター等の作成や、啓発講演会の開催のため、予算要求を行う方向で検討する。
制度	○	現行制度の適切な運用を進める。
実施体制	○	現行の実施体制を維持する。

⑦ 職員の能力開発・啓発の推進

各種啓発事業のアンケート結果において、参加者の約9割が啓発事業に参加して有意義であったと回答しているが、今後より良いものとしていくため、更なる効率的、効果的な研修体制等への改善に努めながら、着実な実施を行っていく。

方向性の内容		
予算要求	○	引き続き、各種啓発事業を着実に行っていきたいと考えており、必要な予算要求を行う方向で検討する。
制度	○	現行制度の適切な運用を進める。
実施体制	○	現行の実施体制を維持する。

⑧ 職員の福利厚生への推進

職員の健康の保持増進等対策について、引き続き取組を実施する必要がある。

方向性の内容		
予算要求	◎	メンタルヘルス対策（講習）について、職員が参加しやすい施策の検討を行うために必要な予算要求を行う方向で検討を行う。

制度	○	国家公務員法第73条により定められた能率増進計画（国家公務員福利厚生基本計画）の必要な見直しについての検討を行う。
実施体制	○	現行の実施体制を維持する。

⑨ 適切な労務管理の推進

適正な労使関係の構築について、更にもその徹底を図るため、労務管理担当者の更なる資質向上に努める必要があることから、労務管理実務資料（仮称）を作成するとともに、労務管理研究会の更なる充実を図っていく。

方向性の内容		
予算要求	○	継続的な予算措置を講ずる。
制度	—	
実施体制	○	現行の実施体制を維持する。

(2) 政策全体の課題と取組の方向性

今後も当政策の基本目標の実現に向けて、個別施策の課題などに引き続き取り組んでいく。これについては、平成22年度目標設定表において設定した当施策に係る具体的目標の達成に向けて努力をしていくことになる。

また、人事行政部門全体としては、今後の公務員の在り方の改革、公務員の意識改革が求められていることから、関係部局との連携、政務三役の指示等を踏まえつつ、国家公務員制度改革に係る諸課題の検討・具体化を進める必要がある。

以上を踏まえて、現時点で当政策全体の課題と取組の方向性について考えると、

① 大臣の責任による人事管理機能の強化及び能力・実績主義の人事管理の徹底

「政」と「官」の適切な役割分担と協力関係の下、内閣及び各大臣の責任による人事管理機能の強化により、適材適所の人材登用・配置を図るとともに、各行政機関において能力・実績主義の人事管理を徹底するなど適切な人事管理の推進を図る。

② 官民人材交流の推進

「官を開く」との基本方針の下、「官から民」「民から官」双方向の人材交流の積極的な推進を図る。

③ 退職管理の一層の適正化及び定年まで勤務できる環境の整備

公務員制度において、退職管理の一層の適正化を図るとともに、定年まで勤務できる環境整備を進める。

④ ワーク・ライフ・バランスの一層の推進

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」等の改定により公務部門における一層の取組の促進が求められていることを踏まえ、国家公務員においても率先して仕事と生活の調和に取り組む。

などが挙げられる。

6 学識経験を有する者の知見の活用

本評価書について、東京大学大学院法学政治学研究科森田朗教授にご意見を伺い（平成 22 年 7 月 16 日）、以下のような意見を頂いた。

- ・ 人事管理の基本は、働く職員の能力を最大限に引き出すことである。引き続き人事評価等を活用し、適切な人事管理を進めていただきたい。
- ・ 有為な人材を確保するためにも、公務の魅力や将来に向けた展望を発信すべき。
- ・ 公務員制度改革は、長期的視点に立った上での議論が必要となる。人事院や人事・恩給局などでこれまで蓄積した情報を有効に活用し、長期的な視点も含め検討を進めていただきたい。
- ・ 官民人事交流については、透明性を確保しつつも、交流の実効が上がるよう柔軟に派遣先を考えるべき。また、官と民では一口にマネジメントといってもその質には違いがあり、その点は留意した方がよい。
- ・ これまでの政策評価の結果を踏まえ、22 年度目標で数値目標を立てたことは良いことだと思う。

7 評価を行う過程において使用した資料

- 民間から国への職員の受入状況（平成 22 年 1 月 29 日 人事院・総務省）
http://www.soumu.go.jp/main_content/000052234.pdf
- 国と地方公共団体との間の人事交流状況（平成 22 年 1 月 29 日）
http://www.soumu.go.jp/main_content/000052239.pdf
- 府省間人事交流の実施状況（平成 21 年 8 月 5 日 内閣官房・総務省）
http://www.soumu.go.jp/main_content/000033336.pdf
- 女性国家公務員の採用・登用の拡大状況等のフォローアップの実施結果（平成 21 年 8 月 5 日）
http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/02jinji02_000015.html
- 平成 22 年度の配置転換、採用抑制等に関する実施計画（平成 21 年 3 月 6 日）
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/koumuin/090306keikaku.pdf>
- 平成 22 年度における国家公務員の配置転換の内定状況（平成 21 年 12 月 25 日）
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/koumuin/091225joukyou.pdf>