

平成19年度実績評価書

政策所管（政策評価担当）部局課室名 人事・恩給局総務課

評価年月 平成19年6月

1 政策等

政策6

国家公務員の適正な人事管理の推進

（政策の基本目標）

多様な人材の確保と活用、高齢対策と再就職の適正化、健康管理・安全管理などの国家公務員の人事管理に係る諸施策を適切に実施することにより、政府全体としての適正な人事管理の推進を図る。

2 政策実施の背景・必要性等

（1）政策実施の背景・必要性

国家公務員制度については、複雑多様化する行政課題に迅速かつ的確に対応し、質の高い行政サービスを実現するとともに、行政に対する国民の信頼を確保するためには、人事管理面からも各府省が連携し、政府全体として適正な人事管理を推進することが必要である。

そのような中で総務省は、各府省が行う人事管理に関し、政府全体としての統一保持を図るために、各府省を通ずる国家公務員の人事管理の統一的指針である人事管理運営方針を毎年定めるなど、その総合調整を行っている。

（2）主な施策の概要

ア 公務における多様な人材の確保と活用

全政府的な人事管理施策の一環として、政府職員としての一体感の醸成、幅広い視野の育成等を図る機会を提供し、各府省の枠を超えた能力開発・啓発を図る。また、行政課題に迅速かつ的確に対応するために外部からも多様な人材を得る。

加えて、内閣官房と協力して、総人件費改革の一環としての国の行政機関の定員純減を円滑に進めるため、合理化される部門の職員について他府省等へ配置転換を行う取組（平成19年度～22年度の4年間において実施。「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日国家公務員雇用調整本部決定、平成18年12月26日最終改正）に基づき取組を開始。）を進める。

イ 国家公務員の高齢対策と再就職の適正化

再任用制度を基本とする高齢国家公務員の雇用の計画的推進、退職後の生活をも視野に入れた職員の生活設計の支援のための退職準備・生涯生活設計プログラムの導入、試行人材バンク等による再就職の公正性・透明性の確保を図る。

ウ 国家公務員の健康管理・安全管理施策の推進

「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、平成18年3月17日最終改正）に基づき、職員の活力の維持、志気の高揚を図り、職員の福利厚生の充実に努める。

(3) 関係する施政方針演説等内閣の重要政策(主なもの)

| 施政方針演説等 | 年月日 | 記載事項(抜粋) |
|-----------------------------|------------------|---|
| 施政方針演説 | 平成 19 年 1 月 26 日 | 国と地方の行財政改革の推進 国の行政機関の定員について、5年間で約1万9000人以上の純減を確実に実施するなど、公務員の総人件費を徹底して削減します。公務員制度改革については、新たな人事評価を導入して、能力本位の任用を行うとともに、官と民が互いの知識、経験を活かせるよう、官民の人事交流を更に推し進めます。予算や権限を背景とした押し付け的なあっせんによる再就職を根絶するため、厳格な行為規制を導入します。 |
| 経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2006 | 平成 18 年 7 月 7 日 | 「簡素で効率的な政府」への取組 (官民の人事交流の強化・拡大) 官民の人事交流については、更に環境整備に努め、交流を強化し、幹部級は、業務内容に応じ数値目標を掲げた推進を目指す。 |

3 政策評価の結果等

(1) 参考となる指標の状況

| 参考となる指標 | 16 年度 | 17 年度 | 18 年度 |
|--------------------|-------|-------|---|
| 人事管理運営方針のフォローアップ結果 | 同右 | 同右 | 次年度の人事管理運営方針の策定に合わせて、当年度の同方針の実施状況調査を実施し、講じた施策・措置や問題点を把握。以後の施策検討に活用。 |

| 参考となる指標 | 16年度 | 17年度 | 18年度 |
|--|--|--|--|
| <p>各種人事交流の実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 民間から国への職員の受入数 ・ 国から民間への派遣数 (注) ・ 国から地方公共団体への出向者 ・ 地方公共団体から国への出向者 ・ 各府省間(他府省へ)の出向者 <p>(注) 国から民間への派遣者数については、官民人事交流法によるものの数値である。</p> | <p>680人</p> <p>7人</p> <p>1,661人</p> <p>1,692人</p> <p>-</p> | <p>839人</p> <p>12人</p> <p>1,613人</p> <p>1,764人</p> <p>2,128人</p> | <p>1,058人</p> <p>16人</p> <p>1,590人</p> <p>1,873人</p> <p>2,184人</p> |
| <p>女性国家公務員の採用の拡大</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 国家公務員採用 種試験等 ・ うち事務系区分(行政、法律、経済) ・ 国家公務員採用 種試験等 | <p>19.3%</p> <p>21.3%</p> <p>28.2%</p> | <p>20.4%</p> <p>21.5%</p> <p>25.9%</p> | <p>21.2%</p> <p>22.4%</p> <p>26.4%</p> |
| <p>国家公務員高齢者雇用推進に関する方針の推進状況</p> | <p>同右</p> | <p>同右</p> | <p>国家公務員高齢者雇用推進専門部会を開催することなどにより、必要な情報交換等を実施。各府省においては、これらを踏まえて、職員等への再任用制度の周知、業務運営等の見直し等を実施。</p> |

| 参考となる指標 | 16年度 | 17年度 | 18年度 |
|--------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| 退職準備プログラム等の導入状況 | | | |
| ・担当者講習会の中央での開催状況 | 1回 | 1回 | 1回 |
| ・担当者講習会の地方での開催状況 | 3回 | 3回 | 3回 |
| ・高齢期にある職員に対するセミナーの開催状況 | 2回 | 2回 | 2回 |
| ・退職準備プログラムの実施状況 | 全府省 | 全府省 | 22府省 |
| ・生涯生活設計プログラムの実施状況 | 11府省 | 8府省 | 16府省 |
| 健康管理・安全管理施策の実施状況 | | | |
| ・各府省の担当者に対する健康管理の講習会の実施状況 | 中央で1回 | 中央で1回 | 中央で1回 |
| ・各府省の担当者に対する安全管理の講習会の実施状況 | 中央で1回 | 中央で1回 | 中央で1回 |
| ・各府省のカウンセラーに対する講習会の実施状況 | 全国5か所にて各1回開催 | 全国5か所にて各1回開催 | 全国5か所にて各1回開催 |
| ・各府省の管理監督者に対するメンタルヘルスセミナーの実施状況 | | | 全国3か所にて各1回開催 |

(2) 平成18年度に目標年度を迎えた指標に係る目標値の達成状況

指標に係る目標値が設定されていない。

(3) 目標の達成状況の分析

ア 有効性

(ア) 公務における多様な人材の確保と活用

- ・ 各種啓発事業については、事業実施直後における参加者に対するアンケート結果では、事業内容に対し、約9割が満足と回答しており、各府省の適正な人事管理に役立っていると考えられることから、政策の有効性が認められる。
- ・ 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。この結果では、多くの交流が実現しており、各府省の適正な人事管理に役立っていると考えられることから、政策の有効性が認められる。

平成18年度においては、交流元企業との雇用関係が継続している者の交流採用を可能とすること等を内容とする官民人事交流法の改正を行い、民間企業からの交流採用を拡大するための制度改善を行った。また、人事院と連携し、民間企業を対象とした官民人事交流に係る説明会を日本経団連の協力を得て東京及び大阪で開催するなど、各府省・民間企業の官民人事交流希望についての情報を募り、交流実現に資する施策を実施し、官民人事交流を推進した。

さらに、官民人事交流の抜本的拡大に向けた施策を展開するため、国・経済界・有識者等が

らなる官民交流推進体制の整備及び民間企業に対する官民交流制度の周知及び活用促進に係る所要の経費が19年度予算において計上されたところ。

- ・ 女性国家公務員の採用の拡大状況等について、平成22年度ころまでの政府全体としての女性の採用割合の目安として、国家種試験の事務系区分試験（行政、法律、経済）については、30%程度まで採用割合を高めるとされているところ、平成18年度における当該区分試験の採用者のうち、女性の割合は22.4%にとどまっているが、17年度と比べると0.9ポイント増加しており、各府省の適正な人事管理に役立っていると考えられることから、有効性が認められる。

また、国家種試験等及び国家種試験等については、平成17年度と比べて国家種試験等については0.5ポイント、国家種試験等については2.2ポイント、いずれも採用者に占める女性の割合が増加しており、各府省の適正な人事管理に役立っていると考えられることから、有効性が認められる。

- ・ 配置転換の取組については、平成19年度の配置転換目標数728人を上回る748人の内定（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。

今後、さらに対象部門の職員の意識を喚起し、2年目以降も円滑に配置転換を進めるためには、研修を通じた関係者に対する支援、国の行政機関以外への協力要請などがより重要になると考えられる。

（イ）国家公務員の高齢対策と再就職の適正化

- ・ 退職準備プログラムについては、平成17年度の全府省で実施から、18年度は22府省（講習会への斡旋等を含む）で実施へと減少しているが、減少分のその他の府省については、「対象者が限られているため、必要に応じ人事担当者が個別に対応」しているケースや、「過去の年度において既に対象者に実施済」等であり、詳細に調査した結果区別することとなったものであることから、実際には17年度の実施状況と変わらない現状であった。

このように、引き続きすべての府省で、実情に応じて退職準備プログラムが実施されており、各府省の適正な人事管理に役立っていると考えられることから、有効性が認められる。

- ・ 生涯生活設計プログラムについては、平成17年度の8府省で実施から、18年度は16府省（講習会への斡旋等を含む）で実施へと増加しており、各府省の適正な人事管理に役立っていると考えられることから、有効性が認められる。
- ・ 試行人材バンクについては、営利企業等に対して積極的な周知活動を行うとともに、求人開拓への民間事業者の活用、対象職員の範囲の拡大を図るなど、運用を通じた改善を行った。今後も、実効性ある人材バンクの在り方について、引き続き検討を行う必要がある。

なお、平成19年4月24日に閣議決定された「公務員制度改革について」において、国家公務員の再就職の援助等については、内閣府に設置する官民人材交流センターに一元化することとされたところである。

(ウ) 国家公務員の健康管理・安全管理施策の推進

- 各府省の担当者に対する健康管理、安全管理の講習会、各府省のカウンセラーに対する講習会、各府省の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、講習会終了後、参加者に対して実施内容等に関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、充実した内容であるとの評価が多数であったこと、また、各府省の健康管理等の担当者から多数の参加要望もあることから、各府省の適正な人事管理に役立っていると考えられることから、政策の有効性が認められる。これらの状況を踏まえ、以後の講習会の内容等の充実に資することとした。

イ 効率性

各施策を進めていく上で、以下のように、必要最小限の所要経費として実施するよう努めた。

- 各種啓発事業については、業者が印刷する報告書から電子データ等へ変更することにより、経費を軽減した。
- 平成18年度の女性国家公務員の採用の拡大状況等のフォローアップ調査については、人事院と共同で実施し、人事院で別途実施している各種調査の結果データを利活用することで調査できるフォローアップ項目については新規に調査票の提出を求めないこととすること等により、各府省の調査に係る負担を軽減した。

4 今後の課題と取組の方向性

| 今後の課題 | 取組の方向性 | |
|--|----------------------------|--|
| <p>(職員の能力開発・啓発)</p> <p>各種啓発事業の内容の充実を図るほか、官民両方の参加を得て行う事業については、参加しやすい実施時期等を考慮し調整する必要がある。</p> | <p>予算要求</p> | <p>継続的な予算が必要</p> |
| | <p>制度</p> | <p>現行制度を継続</p> |
| | <p>実施体制・事務のやり方等</p> | <p>啓発事業の実施時期等を検討</p> |
| <p>(人事交流による幅広い人材の確保の推進)</p> <p>引き続き各種交流状況を調査し、的確な状況把握につとめる必要がある。官民人事交流の拡大に向け、引き続き人事院と連携し、経済団体の協力を得て、各府省・民間企業の官民人事交流希望についての情報を募り、交流実現に資する説明会の充実を図る必要がある。国・経済界・有識者等からなる官民交流推進体制を整備し、官民人事交流の拡大方策等についての検討を行う必要がある。</p> | <p>予算要求</p> | <p>継続的な予算が必要</p> |
| | <p>制度</p> | <p>現行制度を継続</p> |
| | <p>実施体制・事務のやり方等</p> | <ul style="list-style-type: none"> 各府省にかかる各種交流状況の調査及び公表 全国5ブロックでの官民交流説明会の実施 官民人事交流の拡大方策等についての検討 |

| 今後の課題 | 取組の方向性 | |
|--|---------------------|--|
| <p>(女性国家公務員の採用の拡大)</p> <p>女性国家公務員の採用の拡大状況等のフォローアップ調査・公表については、女性受験者のニーズを踏まえ、女性の採用の拡大に資する内容とすべく検討を進めるほか、内閣府及び人事院と連携しつつ、各府省における採用・登用拡大計画に沿った取組状況についての調査及びこれに基づく適確な情報提供を行うなど、女性国家公務員の採用・登用の促進に資するための方策について検討を進める必要がある。</p> | 予算要求 | - 予算対応なし |
| | 制度 | 現行制度を継続 |
| | 実施体制・事務のやり方等 | 各府省における取組状況についての更なる調査及びこれに基づく適確な情報提供が必要 |
| <p>(配置転換の取組)</p> <p>今後の配置転換の取組を円滑に行うためには、配転異動職員へのアフターケアや送出、受入双方の関係者への研修を充実させる必要がある。</p> <p>また、国の行政機関以外の機関に協力要請を行う等により、職員の選択肢を広げる必要がある。</p> | 予算要求 | 継続的な予算が必要 |
| | 制度 | 現行制度を継続 |
| | 実施体制・事務のやり方等 | <ul style="list-style-type: none"> ・配転異動職員へのアフターケアの充実を検討 ・送出、受入双方の担当者向け研修会の充実を検討 国の行政機関以外への協力要請の拡大を検討 |
| <p>(退職後の生活設計等に対する支援の拡充)</p> <p>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退職準備プログラム等について、その効果的な実施のための検討を進めるとともに、施策の内容の充実を図る。</p> | 予算要求 | 継続的な予算が必要 |
| | 制度 | 現行制度を継続 |
| | 実施体制・事務のやり方等 | 講習会等の充実を検討 |

| 今後の課題 | 取組の方向性 | |
|---|---------------------|---------------------|
| (再就職の公正性・透明性の確保) 引き続き、実効性ある人材バンクの在り方について検討を行うため、試行人材バンクの着実な運用と必要に応じた機能等の見直しを図るとともに、積極的な周知活動や求人開拓を行うほか、「公務員制度改革について」(平成19年4月24日閣議決定)において、国家公務員の再就職の援助等を行うため内閣府に設置することとした官民人材交流センターの制度設計を踏まえ、制度の見直しを含めた検討を行う必要がある。 | 予算要求 | 予算の縮小・廃止について検討 |
| | 制度 | 制度の廃止について検討 |
| | 実施体制・事務のやり方等 | 実施体制の縮小、取組の廃止について検討 |
| (健康管理・安全管理施策の推進) 各府省の担当者及びカウンセラーに対する講習会等について、内容の充実が必要である。 | 予算要求 | 継続的な予算が必要 |
| | 制度 | 現行制度を継続 |
| | 実施体制・事務のやり方等 | 講習会等の充実を検討 |

5 学識経験を有する者の知見の活用等

(1) 学識経験を有する者の知見の活用

平成19年5月10日、本政策の評価の在り方について、早稲田大学大学院公共経営研究科の山田治徳教授に御意見を伺ったところ、以下のような御指摘をいただいた。

- ・ 「参考となる」指標であるため、やむを得ない面はあるが、数値化されている指標がアウトプット指標ばかりであるので、本指標による評価だけではなく、各施策・事業のニーズ調査や講習等参加者への意見の聴取なども併せて行うことが必要ではないか。

(2) 評価に使用した資料等

- ・ 啓発事業に係るアンケート結果
- ・ 各種交流状況調査の結果
 - 「民間から国への職員の受入状況」(平成19年1月19日公表)
http://www.soumu.go.jp/s-news/2007/070119_1.html
 - 「国と地方公共団体との間の人事交流状況」(平成19年1月19日公表)
http://www.soumu.go.jp/s-news/2007/070119_2.html
- ・ 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18年10月25公表)
http://www.soumu.go.jp/s-news/2006/061025_3.html
- ・ 平成19年度の配置転換目標数
 - 「平成19年度の配置転換・採用抑制等に関する実施計画」(平成18年6月30日国家公務員雇用調整本部決定)
- ・ 平成19年度の配置転換内定者数(平成18年12月22日公表)
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/koumuin/index.html>