

平成 22 年度以降に総務省において実施する主要な政策ごとの目標設定等について（平成 22 年度目標設定表）

分野	施策 (主要な政策)	下位レベルの施策	評価を行うに当たっての主な観点	参考										
	行政改革・行政運営	<p>【政策 1】 国家公務員の人事管理の推進</p> <p>【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。</p> <p>【評価方式】 総合評価方式</p> <p>【評価実施年度】</p> <table border="1"> <tr> <td>H20</td> <td>実施済</td> </tr> <tr> <td>H21</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>H22</td> <td></td> </tr> <tr> <td>H23</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>H24</td> <td></td> </tr> </table> <p>(第 3 期基本計画期間中)</p>	H20	実施済	H21	-	H22		H23	-	H24		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	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
H20			実施済											
H21			-											
H22														
H23			-											
H24														
能力及び実績に基づく人事管理の徹底			人事評価の運用支援の状況											
人事評価制度の適正かつ公正な実施と円滑な運用の推進			採用昇任等基本方針に基づく任用の状況											
能力・実績に基づく任用制度の推進														
多様な人材の確保・活用の推進			各種人事交流の実施状況											
国と民間、国と地方公共団体、府省等との人事交流等の推進	国家公務員 種事務系区分（行政、法律、経済）採用者に占める女性の割合 【目標(値) : 30%】 【目標年度 : 平成 22 年度】 【現況 : 30.6% (21 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目標値として設定した。												
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	女性国家公務員の採用の拡大状況 各府省におけるチャレンジ雇用の推進状況													
	国家公務員中途採用者選考試験による採用状況													

分野	施策 (主要な政策)		評価を行うに当たっての主な観点	参考
	下位レベルの施策			
	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		配置転換者の定着化に向けた各種フォローアップ 等の実施状況	
	国家公務員の再就職に関する 情報公開の推進等			
	再就職情報の一元管理・ 公表		国家公務員法に基づく再就職情報の閣議報告及び 公表	
	独立行政法人等への退職 公務員の就任状況の公 表、その他国民の関心が 高い再就職情報の把握・ 公表等		独立行政法人等の役員に就いている退職公務員等 の状況の公表	
	高齢化への対応			
	定年まで勤務できる環境 の整備		専門スタッフ職や再任用制度の活用状況	
定年延長等による雇用と 年金の接続				
職員の意識改革の推進		退職準備プログラム等の推進状況		
職員の服務規律の確保の推 進及び正常な労務管理の維 持				
服務規律確保の各省への 周知、徹底		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		
労務管理担当者に対する 指導、啓発		適切な労務管理の推進状況		

分野	施策 (主要な政策)		評価を行うに当たっての主な観点	参考
	下位レベルの施策			
	労働時間短縮の推進 超過勤務対策の適切な実施		国家公務員超勤縮減キャンペーンの実施状況 (給与法改正を受けた実効ある超過勤務縮減の取組状況等)	
	職員の能力開発・啓発の推進 啓発事業の効果的実施		各種啓発事業の実施状況	
	職員の福利厚生の推進 職員の健康の保持増進対策の実施		健康管理及び安全管理施策の実施状況	

下位レベルの施策「多様な人材の確保・活用の推進」に関する昨年度の指標「国家公務員の配置転換の人数」については、平成 22 年 4 月 1 日で配置転換の対象となる職員の受入れが終了するので今回削除し、「配置転換者の定着化に向けた各種フォローアップ等の実施状況」を新たな参考指標として設定した。