

平成23年度主要な政策に係る評価書

分野	行政改革・行政運営		政策の予算額・執行額（百万円）			評価実施（予定）時期	平成23年9月
政策名	政策1：国家公務員の人事管理の推進			22年度	23年度	担当部局	人事・恩給局総務課他3課室
基本目標	的確な人事管理を推進し、公務員が能力を発揮できる環境を整備すると共に、国家公務員制度改革を推進することにより、国民の信頼を確保しつつ、質の高い行政サービスを実現する。		予算額	163百万円	138百万円		
政策の概要	能力及び実績主義に基づく人事管理の徹底、多様な人材の確保と活用、国家公務員給与等の改定及び退職手当制度の適正な運用、職員の再就職に関する情報公開等適正な退職管理の推進及び職員の高齢化への対応等の取組を通じて的確な人事管理を推進する。また、公務員が能力を発揮できる環境を整備するため、職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進、職員の能力開発・啓発の推進等の取組を行う。		執行額	92百万円		作成責任者名	人事・恩給局総務課長 堀江 宏之
施策目標	施策目標の達成度を測る指標		指標の設定についての考え方（施策目標との因果関係）	指標の状況		実施状況及び施策目標の達成状況	
	目標（値）【目標年度】			21年度現在	22年度実績		
能力及び実績に基づく人事管理を徹底する	1	人事評価の一層の周知・徹底のため、次のいずれかの方法を行わせる。 ・説明会又は評価者講座の参加 ・説明会DVDの視聴 ・評価者講座自己学習ソフトによる学習 ・人事評価マニュアル等（目標・行動事例集を含む）による内容把握	全職員の80%以上【22年度】	説明会への参加や人事評価マニュアル等の活用により、さらなる人事評価の周知・徹底が図られ、人事評価の適正かつ公正な実施に寄与すると考えられるため、指標として設定。	—（22年度から把握）	全職員の87%（アンケート回答数：17,596人）	平成23年2月に人事評価のアンケート調査を実施した。評価者講座については、説明会や評価者講座などの不参加者のうち82.3%が受講を希望しており、評価の目線合わせの重要性からも引き続き充実が必要である。また、人事評価を行うに当たって参考にした資料を聞いたところ、人事評価マニュアル、業績評価目標事例集等が利用されており、人事評価制度の定着及び円滑な運用のため、有効に活用されているものと認められる。
	2	評価者講座の参加者に対し、コストを意識した上での有効性等についてアンケート調査を行い、有効であるとする回答が参加者全員の過半数となることを目標とする。	参加者の50%超【22年度】	評価者講座に参加したコスト（旅費、日当）に対して、当該講座が有効であったかどうか（費用対効果が高かったかどうか）が、施策の達成度の指標となることから指標として設定。	—（22年度から把握）	参加者の96%（実施回数：全国15箇所ですべて43回実施、参加者数：1,035人、アンケート回答数：1,024人）	評価者講座終了後にアンケート調査を実施した。コストを意識した上での有効性等について聞いたところ、「おおいに有益であった」又は「有益であった」という回答が9割以上となり、当該講座のコスト面の有効性が認められる。
	3	能力・実績に基づく人事管理の徹底を図るための基本的な方針である採用昇任等基本方針に基づく任用の状況	フォローアップの着実な実施【22年度】	採用昇任等基本方針に基づく任用の状況について年度ごとにフォローアップを実施・公表することにより、採用年次及び採用試験の種類にとらわれない、能力・実績主義の人事管理の徹底につながるため指標として設定。	—（22年度からフォローアップを実施）	「採用昇任等基本方針に基づく任用の状況（平成21年度）」（平成22年12月10日公表）	平成22年12月10日に平成21年度の任用状況に係るフォローアップの結果を公表した。この中で、本府省等課長以上の官職に初めて任用された職員のうち、I種職員以外の職員が54人いるなどを確認した。今回は、第一回目のフォローアップであり、今後、毎年フォローアップを行うことにより、経年的な推移を把握し、能力・実績に基づく人事管理の推進を図ることとする。
多様な人材を確保し活用する	4	官民人事交流法に基づく人事交流の人数	派遣90人以上、採用90人以上【22年度】	各種人事交流を推進し、その状況についてフォローアップすることにより、相互理解、人材の育成、多様で有為な人材の確保等につながるため指標として設定。	派遣30人、採用90人（内定数）	派遣53人、採用80人	従来の民間企業向けの説明会の開催等に加え、新たに各府省等と民間企業とが意見交換を行う場を設ける等、官民相互の理解と協力を得るよう努めたが、平成22年度の交流派遣実績は53人、交流採用実績は80人となり、目標に対する達成率は、交流派遣で59%、交流採用で89%となった。官民人事交流は双方の合意があって初めて実現できるものであり、目標は達成できなかったものの、直近3カ年の平均交流派遣実績・交流採用実績に対して比すれば交流派遣は+42%、交流採用は+3%と堅調に推移していると認められる。

							<p>今後は、経済団体等の協力を得つつ、民間企業に対し、人事交流のメリットをアピールすること等に努め、官民人事交流の推進に取り組んでいくこととする。</p>
	5	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】	<p>国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合が増加することにより、各府省等において多様な人材の確保及び活用が図られるため指標として設定。</p>	30.6%	25.7%	<p>女性の積極的な採用について、各府省等の人事担当課長からなる人事管理官会議幹事会において要請を行ったほか、採用者に占める女性の割合が低い府省等に対して、個別に要請を行った。</p> <p>また、各府省等の女性国家公務員の採用状況等について調査・公表を行った。</p> <p>平成 22 年度の国家公務員 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については、21 年度に比べて減少し 25.7%となったが、過去 2 番目に高い割合となっている。</p> <p>また、I 種事務系区分以外の試験区分における女性国家公務員の採用の割合については、国家公務員採用 I 種試験等について、21 年度に比べて減少し 21.2%となったものの、国家公務員採用 II 種試験等については、目標として掲げる水準に達しており、各府省等において多様な人材の確保及び活用が図られた。</p> <p>22 年度実績は、各府省等が人物本位で採用活動を行った結果ではあるが、今後、意欲と能力を持った女性の国家公務員への志望を喚起するため、女性国家公務員のロールモデルを作成し情報発信するとともに、各府省等における女性の採用状況等の調査公表等を行うことを通じて、女性の採用の拡大を推進することとする。</p>
	6	I 種事務系区分以外の試験区分における女性国家公務員の採用の割合の拡大状況	（国家公務員採用 I 種試験等） 概ね 30%程度 【22 年度】		25.8%	21.2%	
	7		（国家公務員採用 II 種試験等） 概ね 30%程度 【22 年度】		26.5%	29.1%	
	8	知的障害者等が一般雇用に向けて経験を積むための「チャレンジ雇用」の推進状況	21 年度の実績が 1 名の府省等は 2 名以上、複数名の府省等は前年度より増（各府省等の合計で 220 名以上） 【平成 22 年度】	チャレンジ雇用が推進されることにより、各府省等において社会的要請も含めた多様な人材の確保及び活用が図られるため指標として設定。	198 名	225 名	<p>本府省等及び地方機関において、障害のある人を一定期間職場に受け入れ、人事管理上の課題の抽出等を行う職場体験実習を実施するとともに、障害者雇用推進に関する研究会等を開催した。</p> <p>これらの取組等により、チャレンジ雇用の受入れ数が着実に増加しており、各府省において社会的要請も含めた多様な人材の確保及び活用が図られていると認められる。</p>
	9	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	平成 19 年度から 22 年度までの間に配置転換した者の離職者数が 20 人程度となることを目指す 【22 年度】	<p>総人件費改革を踏まえた国家公務員の配置転換を円滑かつ確実に推進することで、各府省等において多様な人材の確保及び活用が図られるため指標として設定。</p>	－（22 年度から把握）	17 人	<p>21 年度に引き続き、配置転換者の円滑な定着化を図るため、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実施した。22 年度の離職者数は、17 人と目標として設定した許容範囲内に収まった人数となっており、配置転換者の定着化に貢献しているものと認められる。</p>
	10	配置転換者受入機関向け研修の参加者に対し、コストを意識した上での有効性等についてアンケート調査を行い、有効であるとする回答が参加者全員の過半数となることを目標とする。	参加者の 50%超 【22 年度】		－（22 年度から把握）	81%（実施回数：全国 9 箇所 で各 1 回実施、参加者数：105 人、アンケート回答数：104 人）	
国家公務員給与等の改定及び退職手当制度の適正な運用を行う	11	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）	人事院勧告に対する政府の取扱方針に基づいた法案を 22 年臨時国会に提出 【22 年度】	一般職給与法及び特別職給与法でその給与が規定されている国家公務員については、給与の改定に当たって、これらの法律の改正等を行う必要があるため指標として設定。	8 月 11 日 人事院勧告、第 1 回給与関係閣僚会議開催 8 月 25 日 第 2 回給与関係閣僚会議開催及び給与改定取扱方針閣議決定 10 月 27 日 給与法改正法案閣議決定 11 月 30 日 給与法改正法案成立	8 月 10 日 人事院勧告、第 1 回給与関係閣僚会議開催 11 月 1 日 第 2 回給与関係閣僚会議開催、給与改定取扱方針閣議決定及び給与法改正法案閣議決定 11 月 26 日 給与法改正法案成立	<p>政府は、8 月 10 日に行われた人事院勧告を受け、給与関係閣僚会議の第 1 回目を同日に、第 2 回目を 11 月 1 日に開催し、国政全般の観点から議論を行った上で給与改定取扱方針案を策定し、同日の閣議において同方針案及び給与法改正法案を閣議決定した。同方針において一般職の職員の給与については、人事院勧告どおり給与改定を行い、特別職の職員の給与については、一般職の給与に準じて取り扱うこととした。その後の国会審議を経て同法案は 11 月 26 日に成立した。（なお、11 月 1 日の閣議決定では、自律的労使関係制度を措置するま</p>

							での間においても人件費を削減するための措置を検討し、必要な法律案を23年通常国会に提出することとしたところであり、これを踏まえ、23年6月に、現行の人事院勧告制度の下では極めて異例の措置ではあるが、職員団体と真摯に話し合いを行った上で、国家公務員給与の臨時特例的な引下げを図る法案を国会に提出したところである。）
	12	国家公務員の退職手当の支給状況や民間企業の退職金の状況等を参考とした退職手当制度の見直しに係る検討の着実な実施	着実な実施【平成22年度】	国家公務員の退職手当制度の見直しを検討するに当たって、国家公務員の退職手当の支給状況や民間企業の退職金の状況を参考とする必要があるため指標として設定。	「退職手当の支給状況（平成20年度退職者）」、「平成21年度民間企業における退職給付制度の実態に関する調査」を実施	「退職手当の支給状況（平成21年度退職者）」、「平成22年度民間企業における退職給付制度の実態に関する調査」を実施	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の調査結果を踏まえつつ、今後の退職手当制度について、給付水準の見直しや「退職管理基本方針（平成22年6月22日閣議決定）」に基づく希望退職制度の導入等に係る検討を行っている。
職員の再就職に関する情報公開等適正な退職管理を推進するとともに、職員の高齢化に対応する（定年まで勤務できる環境の整備、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）	13	国家公務員法に基づく再就職情報の閣議報告及び公表の着実な実施	閣議報告及び公表の着実な実施【22年度】	適正な退職管理を推進する上で職員の再就職に関する情報公開が重要であるところ、国家公務員法において、再就職情報の内閣一元管理・公表の実施が規定されていることから、指標として設定。また、同様に、特殊法人等整理合理化計画（平成13年12月19日閣議決定）、公務員制度改革大綱（平成13年12月25日閣議決定）等において、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の実施が定められていることから、指標として設定。	・平成21年8月4日（平成20年12月31日～平成21年6月30日分）に閣議報告。 ・平成21年12月22日（同年7月1日～9月30日分）、平成22年2月26日（平成21年10月1日～12月31日分）にそれぞれ閣議報告し、公表。 ・平成20年度分（平成20年12月31日～平成21年3月31日）を平成21年8月4日に公表。	・平成22年6月22日（同年1月1日～3月31日分）、同年9月3日（同年4月1日～6月30日分）、同年12月24日（同年7月1日～9月30日分）、平成23年3月29日（平成22年10月1日～12月31日分）にそれぞれ閣議報告し、公表。 ・平成21年度分を平成22年9月3日に公表。	国家公務員法に基づく再就職情報の閣議報告及び公表並びに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を着実に実施し、これにより、職員の再就職に関する情報公開等適正な退職管理を着実に推進したものと認められる。
	14	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の着実な実施	公表の着実な実施【22年度】		平成22年6月22日に、平成21年度における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を公表。	平成22年12月24日に、平成22年度における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を公表。	
	15	専門スタッフ職や再任用職員数の着実な増加等制度の活用状況（再任用職員数）	2,983人以上【22年度】	職員の高齢化に対応する上で、定年まで勤務できる環境の整備や、雇用と年金の接続の重要性に留意することが重要であるところ、退職管理基本方針において、雇用と年金の接続の重要性に鑑み再任用制度の活用が掲げられていることから、指標として設定。	2,983人 ※21年度調査における予定数	3,835人 ※22年度調査における予定数	再任用職員数は、目標値を大きく上回り、着実な増加が見られた。前年度定年退職者数に対する新規再任用者数の割合（一般職）も、21年度の27.7%から、22年度は36.8%に上昇しており、制度の活用が進んでいると認められる。また、専門スタッフ職についても、21年度に75ポスト、22年度に76ポストが設置され、着実な増加が確認でき、これらの結果により、雇用と年金の接続に向けた取組や、定年まで勤務できる環境の整備が進展したと認められる。
	16	人事・恩給局による退職準備プログラム等担当者等講習会の参加者に対し、コストを意識した上での有効性等についてアンケート調査を行い、有効であるとする回答の割合	参加者の50%超【22年度】	また、職員が自ら退職後の新しい生活に備え生活設計を行っていくことが重要であるところ、その支援を行い、高齢期の職員の意識改革の推進を図る方策として退職準備プログラムの実施が挙げられる。これを推進していくため、退職準備プログラム等担当者等講習会における、コストを意識した上での有効性等に関するアンケート調査結果等を指標として設定。	—（22年度から把握）	参加者の85%（実施回数：全国11箇所各1回実施、参加者数：800人、アンケート回答数：694人）	総務省において、全国各地域で開催（22年度 参加者800人）した退職準備プログラム等担当者等講習会では、参加者（各府省等の担当者及び職員）から、目標値を上回る85%の参加者から有効であるとの評価を得た。各府省等における退職準備プログラム講習会の実施府省等数及び参加職員数については、目標値には届かなかったものの、昨年度と同水準以上の実績を上げた。これは、各府省等において独自に講習会を実施するには、実施地域・回数に限度があるためと配慮され、職員の意識改革を推進すべく、総務省として、各府省等における退職準備プログラムの実施を一層支援していく必要がある。また、総務省による担当者等講習会を全国各地域で開催したことにより、その参加者が、21年度327人から22年度800人に増加しており、このような取組により各府省等の取組が補完されていると認められる。
	17	退職準備プログラム講習会の実施府省等数	12府省等以上【22年度】		11府省等	11府省等	
	18	各府省等における退職準備プログラム講習会への参加職員数	960人以上【22年度】		804人（開催回数：57回）	807人（開催回数：36回）	

							<p>なお、各府省等が自ら講習会を実施する以外に他の機関で行われている講習会等を職員にあっせんしたり、もしくは相談員を設置するなどの取組を含めた各府省等の退職準備プログラムの実施状況を見ると、実施府省等数は、21年度の25府省等に対して22年度は26府省等であり、各府省等の取組の着実な増加が確認できた。</p> <p>これらの結果により、職員の意識改革が着実に推進されていると認められる。</p>
職員の服務規律を確保するとともに正常な労務管理を維持する	19	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の着実な実施	着実な実施【22年度】	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ることから、指標として設定。	「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」（平成21年8月25日）	「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」（平成22年9月10日）	22年度の「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」として平成22年9月10日、国会に報告した。
	20	適切な労務管理の推進状況（各本府省等における職員団体との交渉概要について、公表している割合）	100%【22年度】	職員団体との交渉概要を公表することによって、適正な労使関係が構築されていることを明らかにすることができるため指標として設定。	17.6%	64.3%（9府省等/14府省等）	平成23年3月末現在、64.3%と目標には達していないものの、公表に向けて準備中であるとした府省等が35.7%（5府省）という状況であり、近々の目標達成が見込まれる。
職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進する	21	男性職員の育児休業等取得推進のためのポスターやパンフレット、講演会の開催による啓発の着実な実施	男性職員の育児休業等取得者数（延べ人数）240人以上【22年度】	男性職員等を対象とした啓発講演会やパンフレット等を通して男性職員の育児休業等の取得を促進することは、仕事と生活の調和を実現することにつながるため指標として設定。	164人（21年度）	316人（平成23年12月20日追記）	男性職員の育児休業等取得者数については、本年秋以降に結果を取りまとめる予定である。 <p>なお、全国4カ所で育児休業等取得経験のある男性職員による講演会を開催するとともに、ポスター及びパンフレットを配布した。講演会についてのアンケートを行ったところ、約9割が参考になったとの回答があった。</p>
	22	国家公務員超勤縮減キャンペーンの着実な実施（給与法改正を受けた実効ある超勤縮減の取組状況等）	着実な実施【22年度】	10月に国家公務員超勤縮減キャンペーン週間を実施し、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等における超勤縮減の取組を推進することは、労働時間の短縮、ひいては仕事と生活の調和を実現することにつながるため指標として設定。	超勤縮減キャンペーン週間を実施（10月1日～7日）	超勤縮減キャンペーン週間を実施（10月1日～7日）	22年度の国家公務員超勤縮減キャンペーン週間として、ポスター及びパンフレットの配布、啓発講演会の実施、幹部職員の意識調査及び超勤縮減キャンペーン週間等における各府省等の取組状況の取りまとめを実施した。各府省等において、キャンペーン週間の周知とともに、給与法改正による超勤手当支給割合の引上げの周知を含む超勤縮減の取組を行い、職員の意識向上を図るよう、各府省等に依頼した。
	23	超勤月60時間超職員の代休取得の推進状況	着実な実施【22年度】	H22年4月から導入した超勤代休時間制度について、周知・徹底がなされ制度の活用が推進されることは、労働時間の短縮、ひいては仕事と生活の調和を実現することにつながるため指標として設定。	—（22年度から実施）	各府省等に通知（「平成22年度における人事管理運営方針」）	一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成6年法律第33号）の改正により、平成22年4月1日から導入された超勤代休時間制度について、職員に対し十分に周知・徹底を行い、制度の活用を図るよう、各府省等に通知した。
職員の能力開発・啓発を推進する	24	各種啓発事業の参加者に対し、コストを意識した上での有効性等についてアンケート調査を行い、有効であるとする回答が参加者全員の過半数となることを目標とする。	参加者の50%超【22年度】	各種啓発事業は、全政府的観点に立った人事管理施策の一環として行われているものであり、これを着実に進めることで政府職員としての意識及び一体性が確保され、職員の能力開発・啓発が推進されるため指標として設定。 <p>なお、各府省等の人事当局にもアンケートを行い、当研修に対する要望等についても把握する。</p>	各省幹部懇話会：92.7%（実施回数：5回、参加者数：70人、アンケート回答数：55人） 官民幹部合同セミナー：92.9%（実施回数：2回、参加者数：60人、アンケート回答数：52人） 官民交流セミナー：96.7%（実施回数：2回、参加者数：63人、アンケート回答	各省幹部懇話会：100%（実施回数：5回、参加者数：82人、アンケート回答数：68人） 官民幹部合同セミナー：97.7%（実施回数：2回、参加者数：45人、アンケート回答数：44人） 官民交流セミナー：97.8%（実施回数：2回、参加者数：48人、アンケート回答	左記の通り、平成22年度の全ての啓発事業終了後のアンケート結果において、参加者の50%超が啓発事業に参加して有効であったと回答しており、目標を達成した。

					<p>数:61人) 内閣重要政策研修:92.2% (実施回数:2回、参加者数:79人、アンケート回答数:77人) 管理職員プロフェッショナルセミナー:100%(実施回数:2回、参加者数:27人、アンケート回答数:27人) 新任管理者合同セミナー:88.6%(実施回数:1回、参加者数:341人、アンケート回答数:317人) 新任管理者基本セミナー:77.9%(実施回数:12回、参加者数:855人、アンケート回答数:787人) 人事及び労務管理者啓発課程:100%(実施回数:1回、参加者数:16人、アンケート回答数:16人) 国家公務員合同初任研修(人事院と共同で実施):91%(実施回数:1回、参加者数:701人、アンケート回答数:658人)</p>	<p>数:48人) 内閣重要政策研修:98.8% (実施回数:2回、参加者数:92人、アンケート回答数:86人) 管理職員プロフェッショナルセミナー:100%(実施回数:2回、参加者数:24人、アンケート回答数:24人) 新任管理者合同セミナー:97.7%(実施回数:1回、参加者数:282人、アンケート回答数:268人) 新任管理者基本セミナー:93.3%(実施回数:11回、参加者数:793人、アンケート回答数:753人) 人事及び労務管理者啓発課程:100%(実施回数:1回、参加者数:16人、アンケート回答数:16人) 国家公務員合同初任研修(人事院と共同で実施):90.5%(実施回数:1回、参加者数:686人、アンケート回答数:664人)</p>	
職員の福利厚生を推進する	25	講演会等の参加者に対し、コストを意識した上での有効性についてアンケート調査を行い、有効であるとする回答が参加者全体の過半数となることを目標とする。	50%超 【22年度】	<p>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等から、能率増進計画を、5年を目途に見直し、また、これに基づき講演会等を行い、参加者のメンタルヘルスへの理解を深めること等が有効であるため、指標として設定。 なお、講演会等については、参加者が所属する各府省等の福利厚生関係当局にもアンケートを行い、当講演会等に対する要望等についても把握する。</p>	— (22年度から把握)	<p>安全管理に関する啓発講演会:91.8%(実施回数:1回、参加者数:49人、アンケート回答数:49人) 健康管理に対する意識啓発講演会:93.9%(実施回数:1回、参加者数:66人、アンケート回答数:65人) メンタルヘルスセミナー:93.5%(実施回数:全国5箇所各1回実施、参加者数:279人、アンケート回答数:276人) カウンセラー講習会:97.7%(実施回数:全国4箇所各1回実施、参加者数:131人、アンケート回答数:129人)</p>	各府省等の担当者等に対する健康管理、安全管理の講演会、各府省等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実施し、終了後、それぞれの参加者に対して実施内容等に対する意見等を把握した結果、参考になったとの評価が、開催した全ての講演会等において50%を超えており、目標を達成した。
	26	健康管理設置機関(本府省等、出先機関等を単位)において、管理監督者に対する研修等を通じたメンタルヘルスに関する意識の徹底を行っている割合	90%以上 【22年度】		82.7%	83.4%	能率増進計画に基づき、各府省等が管理監督者に対するメンタルヘルスに関する意識の徹底を行っている割合は、22年度で90%以上に至らなかった。これは、管理監督者の業務多忙や遠隔地官署勤務等のため、管理監督者に対するメンタルヘルスに関する研修等を実施できない官署がまだ相当数あることが原因と思われる。このため、当局にて各府省等の管理監督者(特に新任管理者)に対するe-ラーニング講習を実施し、メンタルヘルスに関する意識の徹底を図ることとする。また、各府省等の福利厚生関係当局に対して講演会等に対する要望

							等を照会し、東日本大震災に伴う職員のメンタルヘルスケアに係る講演会等の開催要望があることを把握した。
27	能率増進計画（国家公務員福利厚生基本計画）の見直しの実施	着実な実施【22年度】		—	能率増進計画の見直しを行った（平成23年4月6日付けで改定）。	「福利厚生施策の在り方に関する研究会報告書」（平成22年6月）の提言を踏まえ、メンタルヘルス対策の充実・強化、ワーク・ライフ・バランスへの対応、レクリエーション活動の見直しなどを内容とする能率増進計画の見直しを行った。（平成23年4月6日付けで改定）	

※3、11、12、13、14、19、22、23及び27の指標等は、平成22年度目標設定表においては目標（値）等を設定していないため、平成23年度目標設定表を参考に評価を実施している。

達成手段		22年度 予算額	23年度 予算額	関連する 指標	達成手段の概要及び施策目標との関連性
1	人事管理推進事業	163百万円	138百万円	1～27	国家公務員制度の企画・立案及び人事管理に関する総合調整等を行うため、能力・実績を重視した人事制度の推進、公務部門における高齢者雇用の推進、多様な人材の確保の推進等に資する調査研究や講習会等を実施していることから、施策目標の全てに関連する。
政策全体の 総括的な評価		各種施策の目標の達成状況について、国家公務員制度に関する制度の適切な運営・改善に向け、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施策のうち、目標として掲げる水準に達したものについては、着実な成果をあげている。他方、目標として掲げる水準に達しなかったものについても、大半が前年度と比較して数値が増加しているため、更に改善を図り、施策を推進していく必要がある。			
関係する施政方針演説等内閣の重要政策 (主なもの)	施政方針演説等の名称	年月日		関係部分(抜粋)	
	採用昇任等基本方針(閣議決定)	平成21年3月3日		※全般的に関係	
	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22年11月1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10日の人事院勧告どおり改定を行うものとする。	
	第174回国会における菅内閣総理大臣所信表明演説	平成22年6月11日		第一の政策課題は、昨年の政権交代から始めた改革の続行です。鳩山前内閣は、「戦後行政の大掃除」として、それまでの政権が成し得なかった事業仕分けや国家公務員制度改革に果敢に挑みました。しかし、道半ばです。新内閣は、国民に約束した改革を続行し、貫徹させなければなりません。改革には反発や抵抗がつきものです。気を緩めれば改革は骨抜きになり、逆行しかねません。時計の針を決して戻すことなく、政治主導によって改革を推し進めます。(中略) 行政組織や国家公務員制度の見直しにも引き続き取り組みます。省庁の縦割りを排除し、行政の機能向上を図るとともに、国家公務員の天下り禁止などの取組も本格化させます。	
	第176回国会における菅内閣総理大臣所信表明演説	平成22年10月1日		歳出見直しは、単に切り詰めることが目的ではありません。行政が利用者の視点に立ってサービスを提供し、より効率的に奉仕する体制にすることが重要です。公務員制度改革も、この目標を共有しています。国家公務員の総人件費の二割削減と併せ、一体的に取り組んでいきます。また、国の出先機関の統廃合を含め、各府省の機構や定員をスリムにします。公務員諸君に改めてお願いします。行政のプロとしての皆さんの心構えが問われています。	
	第177回国会における菅内閣総理大臣施政方針演説	平成23年1月24日		公務員制度改革や国家公務員の人件費二割削減、天下りや無駄の温床となってきた独立行政法人や公益法人の改革にも取り組みます。	
	退職管理基本方針(閣議決定)	平成22年6月22日		※全般的に関係	
	平成22年度における人事管理運営方針(総務大臣決定)	平成22年6月22日		※全般的に関係	
学識経験を有する者の知見の活用	<p>本評価書について、専修大学法学部藤田由紀子教授に御覧頂き(平成23年7月25日)、「講習会等の実施については、アンケートによる満足度調査と併せて、実施回数や参加者数などの客観的なデータを記載することで、多面的な評価が可能となるのではないか。」との御意見を頂き、本評価書に反映させた。</p> <p>その他、以下のとおり御意見を頂いた。</p> <ul style="list-style-type: none"> 人事・恩給局の施策は、定量的な指標を取ることが難しい分野であると感じた。 実数で示されている項目についても、できるだけ比率でも示した方が分かりやすい。 複数の施策の関連に留意しながら広い視野で評価を行っていくことも検討されたい。例えば、女性公務員の採用・登用に関する数値目標は、あくまで男女共同参画という政策目的の達成度を測定する指標に過ぎないので、その数値を重視するよりも、女性公務員の採用・登用の拡大に寄与する可能性があるワーク・ライフ・バランスの推進や男性職員の育休取得の促進等と関連させながら評価していくことなどが有用ではないか。 評価内容の充実と職員の評価事務負担とのバランスを勘案しながら、評価方法の見直し・変更も柔軟に行っていくべきである。事務負担の大きい評価を隔年で行うか、事務負担を減らして毎年行うかという選択や、毎年度全施策を網羅的に評価するか、各年度の評価対象施策を限定させ、数年かけて全施策を評価するかという選択など、様々な方法が検討されて良いのではないか。 国民に対する発信という側面を重視するならば、公表の際に、評価書の掲載だけでは分かりにくい部分もあるので、適宜解説を加えるなどの配慮も必要なのではないか。 <p>また、平成23年9月、立教大学法学部原田久教授から、施策目標の達成度合いの判定方法、基準について明確化する必要があるとの御意見を頂き、次年度以降の目標設定表、評価書等の検討に活用することとした。</p>				

政策評価を行う過程
において使用した
資料その他の情報

- ・採用昇任等基本方針に基づく任用の状況（平成22年12月10日）
http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/01jinji02_01000007.html
- ・官民人事交流に関する年次報告（平成23年3月23日 人事院）
<http://www.jinji.go.jp/kisya/1103/kanmin22.htm>
- ・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22年7月13日 総務省・人事院）
http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/02jinji02_02000046.html
- ・一般職の国家公務員の育児休業等実態調査及び仕事と育児の両立支援のための休暇制度の使用実態調査結果（平成22年9月30日 人事院）
<http://www.jinji.go.jp/kisya/1009/ikukyu22.pdf>
- ・「平成22年度民間企業における退職給付制度の実態に関する調査報告書」（作成者：アビームコンサルティング株式会社 作成時期：平成22年 対象期間：平成17年～平成22年）
http://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jinji/minkan_taisyokukyufu22.html
- ・「退職手当の支給状況（平成21年度退職者）」（作成者：総務省人事・恩給局 作成時期：平成22年 対象期間：平成21年度）
http://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jinji/pdf/sikyu_jokyo21.pdf