

平成24年度主要な政策に係る評価書

(総務省23-①)

政策名 ^(※1)	政策1:国家公務員の人事管理の推進	分野	行政改革・行政運営			
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。					
基本目標 【達成すべき目標】	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ともに、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。					
政策の予算額・執行額等	区 分	21年度	22年度	23年度	24年度	
	予算の 状況(千円)	当初予算(a)	265,160	162,604	138,336	115,249
		補正予算(b)	0	0	0	0
		繰越し等(c)	-89,525	89,525		
		合計(a+b+c)	175,635	252,129		
執行額(千円)	120,470	155,041				
政策に係る内閣の重要 政策(施政方針演説等の うち主なもの)	施政方針演説等の名称	年月日	関係部分(抜粋)			
	公務員制度改革大綱 (閣議決定)	平成13年12月25日	※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に係る部分について関係			
	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			
	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			
	国家公務員の給与減額支給措置について(閣議決定)	平成23年6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23年10月28日	「人事院勧告を実施するための給与法改正法案は提出しないこととする。」			
	国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針(国家公務員改革推進本部決定・行政改革実行本部決定)	平成24年3月23日	※全般的に関係			

施策目標	測定指標	基準(値) ^(※2) 【年度】	実績(値) 又は施策の進捗状況(実績) 【年度】	目標(値) 【年度】
能力及び実績に基づく人事 管理を徹底する	1 評価者となる職員のうち、次のいずれかの方法を実施した割合 ・評価者講座の参加 ・評価者講座自己学習ソフトによる学習	評価者の77%(アンケート回答数:4,338人) 【22年度】	73% (無作為抽出のサンプリング調査であるアンケートの回答者に含まれていた評価者の割合(4,582人中3,348人)) 【23年度】	80%以上 【23年度】
	2 採用昇任等基本方針に基づく任用の推進と実施状況のフォローアップ	平成22年12月10日に平成21年度の任用の状況に係るフォローアップの結果を公表。 【22年度】	平成23年12月21日に平成22年度の任用の状況に係るフォローアップの結果を公表。 【23年度】	毎年度実施 【23年度】
多様な人材を確保し活用する	3 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	2名以上の府省等が2府省等 【22年度】	2名以上の府省等は17府省等のうち、5府省等(雇用人数総計は258名)(参考:1名であったのは7府省等) 【23年度】	各府省等において2名以上 【23年度】
	4 各種人事交流の推進と実施状況のフォローアップ	下記のとおりフォローアップの結果を公表。 (府省間人事交流の実施状況) 平成22年8月13日公表 (国と地方公共団体との間の人事交流状況) 平成23年1月21日公表 (民間から国への職員の受入状況) 平成23年2月10日公表 【22年度】	下記のとおりフォローアップの結果を公表。 (府省間人事交流の実施状況) 平成23年8月12日公表 (国と地方公共団体との間の人事交流状況) 平成23年12月21日公表 (民間から国への職員の受入状況) 平成24年1月25日公表 【23年度】	毎年度実施 【23年度】

<p>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</p>	<p>5 一般職給与法及び特別職給与法の改正の状況</p>	<p>平成22年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【22年度】</p>	<p><平成23年> 6月3日 国家公務員の給与減額支給措置について及び国家公務員の給与の臨時特例に関する法律案(閣議決定、国会提出) 9月30日 人事院勧告 10月4日 第1回給与関係閣僚会議開催 10月25日 第2回給与関係閣僚会議開催 10月28日 第3回給与関係閣僚会議開催、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24年> 2月29日 国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律が成立(議員立法)【23年度】</p>	<p>「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成22年11月1日閣議決定)を踏まえ、国家公務員人件費を削減するための法案を平成23年通常国会に提出。【23年度】</p>
	<p>6 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</p>	<p>「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。【22年度】</p>	<p>「退職手当の支給状況(平成22年度退職者)」、「平成23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。 <退職給付の官民比較調査関係> 平成23年8月25日 財務大臣と連名で人事院に対し「民間の企業年金及び退職金の実態調査について」依頼 平成24年3月7日 人事院が「民間の企業年金及び退職金の調査結果並びに当該調査結果に係る本院の見解の概要」を公表 これらを踏まえ、退職手当制度の見直しに係る検討に着手。【23年度】</p>	<p>退職手当の支給水準は、従来から5、6年ごとに実施する退職給付の官民比較調査を基に設定してきたところであり、関係府省等と必要な調整を行った上で、早期に調査を実施。調査結果を踏まえて、適切な支給水準の実現に向けて検討を行う。【23年度】</p>
<p>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)</p>	<p>7 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</p>	<p>・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22年9月3日に平成21年度分を公表。【22年度】</p>	<p>・平成23年6月17日(同年1月1日～3月31日分)、同年8月26日(同年4月1日～6月30日分)、同年12月22日(同年7月1日～9月30日分)、平成24年3月27日(平成23年10月1日～12月31日分)にそれぞれ閣議報告し、公表。 ・平成23年8月26日に平成22年度分を公表。【23年度】</p>	<p>閣議報告及び公表の着実な実施【23年度】</p>
	<p>8 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</p>	<p>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。【22年度】</p>	<p>平成23年12月22日に、平成23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。【23年度】</p>	<p>公表の着実な実施【23年度】</p>
	<p>9 再任用職員数</p>	<p>3,827人【22年度】</p>	<p>5,078人【23年度】</p>	<p>4,000人超【23年度】</p>
	<p>10 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するアンケート調査結果(有効であると回答した者の割合)</p>	<p>参加者の85%(実施回数:全国11か所で各1回実施、参加者数:800人、アンケート回収数:694人)【22年度】</p>	<p>参加者の80%(実施回数:全国11か所で各1回実施、参加者数:778人、アンケート回収数:644人)【23年度】</p>	<p>参加者の85%超【23年度】</p>
<p>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</p>	<p>11 男性職員の育児休業等の取得者数</p>	<p>164人【21年度】</p>	<p>育児休業等取得促進のための啓発講演会の開催、パンフレットの配布を実施(23年度332人)(平成25年2月28日追記)</p>	<p>240人以上(延べ人数、21年度比3割増)【23年度】</p>

<p>職員の能力開発・啓発を推進する</p>	<p>12</p>	<p>各種啓発事業の参加者に対するアンケート調査結果(有効であると回答した者の割合)</p>	<p>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) 【22年度】</p> <p>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) 【22年度】</p> <p>官民交流セミナー:97.8% (実施回数:2回、参加者数:48人、アンケート回答数:48人) 【22年度】</p> <p>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) 【22年度】</p> <p>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) 【22年度】</p> <p>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) 【22年度】</p> <p>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) 【22年度】</p> <p>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) 【22年度】</p> <p>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) 【22年度】</p>	<p>各省幹部懇話会:97.2% (実施回数:5回、参加者数79人、アンケート回答数:72人) 【23年度】</p> <p>官民幹部合同セミナー:100% (実施回数:2回、参加者数:41人、アンケート回答数:40人) 【23年度】</p> <p>官民交流セミナー:100% (実施回数:2回、参加者数:46人、アンケート回答数:46人) 【23年度】</p> <p>内閣重要政策研修:98.9% (実施回数:2回、参加者数:95人、アンケート回答数:88人) 【23年度】</p> <p>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:22人、アンケート回答数:22人) 【23年度】</p> <p>新任管理者合同セミナー:96.8% (実施回数:1回、参加者数:312人、アンケート回答数:285人) 【23年度】</p> <p>新任管理者基本セミナー:93.3% (実施回数:12回、参加者数:878人、アンケート回答数:776人) 【23年度】</p> <p>人事及び労務管理者啓発課程:100% (実施回数:1回、参加者数:15人、アンケート回答数:15人) 【23年度】</p> <p>(国家公務員合同初任研修:東日本大震災のため中止) 【23年度】</p>	<p>各事業とも昨年度超 【23年度】</p>
<p>職員の心の健康づくりを推進する(自殺防止対策を含む)</p>	<p>13</p>	<p>各府省等の管理監督職員やカウンセラーを対象とする心の健康づくりのための講習会等の着実な実施</p>	<p>・健康管理に対する意識啓発講演会 ・メンタルヘルスセミナー ・カウンセラー講習会 ・e-ラーニングによるメンタルヘルス講習の実施 (受講者数約4,800名、有効であると回答した者の割合:62%~97.7%) 【22年度】</p>	<p>各種講習会等の受講者数(約4,400名)</p> <p>各種講習会等の受講者に対するアンケート調査結果 (回答者数:3,733名、有効であると回答した者の割合:96.9%) 【23年度】</p>	<p>各種講習会等の受講者数 (5,000名以上)</p> <p>各種講習会等の受講者に対するアンケート調査結果 (有効であると回答した者の割合:80%) 【23年度】</p>
	<p>14</p>	<p>メンタルヘルス・シートの改訂</p>	<p>平成11年度に改訂 【22年度】</p>	<p>シート改訂の検討に当たり、有識者の意見聴取を行ったところ、①現在のシートは現下の重要課題であるいわゆる「新型うつ」のメンタル状態を診断可能な心理テストとはなっておらず改訂が必要、②他方、「新型うつ」の定義は有識者の間でも確定していない、との御意見をいただいた。 【23年度】</p>	<p>メンタルヘルス・シートの改訂 【23年度】</p>
	<p>15</p>	<p>各府省等における職員の心の健康づくり(自殺防止対策を含む)施策実施状況把握</p>	<p>(平成23年度新規施策)</p>	<p>各府省等の独自のメンタルヘルス対策に対する事例調査を実施し、その取組状況の把握を行った(21府省等中、19府省等で対策を実施)。 【23年度】</p>	<p>着実な把握及び把握結果を踏まえた総務省実施施策の見直し 【23年度】</p>

政策に関する評価結果	目標の達成状況	<p>・能力及び実績に基づく人事管理については、評価者講座の参加等における実績値は目標値を下回ったが、当局において実施している評価者講座の年ごとの受講経験者は増加しており、また、任用の状況に係るフォローアップを実施したことにより、目標の達成に一定の寄与ができていると考えられる。</p> <p>・多様な人材の確保・活用については、チャレンジ雇用の推進状況は目標に至らなかったが、本省及び地方機関において、障害者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」や、人事交流のフォローアップを実施したこと等により、一定の成果が認められる。</p> <p>・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については、退職手当制度の見直しに係る検討に着手するなどの取組により、目標を達成した。</p> <p>・適正な退職管理・職員の高齢化への対応については、退職準備プログラム等担当者等講習会のアンケート調査結果は目標値に届かなかったものの、講義項目別に見ると、それぞれ昨年度と同程度の評価を得ていることから、職員の意識改革の推進については一定の成果が得られたと考える。また、政府として再任用を推進したことにより、再任用職員数については目標値を1,000人以上上回り、着実な増加が見られるなど、目標はおおむね達成したと考えられる。</p> <p>・職員の仕事と生活の調和については、測定指標の男性職員の育児休業の取得者数は現在調査中であるが、育児休業等取得促進のための啓発講演会の開催、パンフレットの配布を実施した。この事業を開始して以降、着実に取得者数は増えており、目標の達成に寄与していると考えられる。</p> <p>・職員の能力開発・啓発については、8事業中2事業が23年度の目標値に届かなかったものの、全ての事業において90%以上に達しており、一定の成果が認められる。</p> <p>・職員の心の健康づくりについては、心の健康づくりのための講習会等の受講者数については、若干目標を達成することができなかったがアンケート結果から96.9%の有効性を得ている。また、メンタルヘルスシートについても、有識者からの意見聴取により明らかとなった「新型うつ」の取扱いが困難なことなどにより、目標どおりのメンタルヘルス・シートの改訂には至らなかったが、各府省等のメンタルヘルス対策の事例調査を行い、これを踏まえた施策の見直しを行ったことなどにより、一定の成果が認められる。</p> <p>・本評価書の公表時点(平成24年9月7日)で目標の達成状況が不明であった職員の仕事と生活の調和については、男性職員の育児休業等の取得促進の事業を開始して以降、取得者数は増加しており、平成23年度についても育児休業等取得促進のための啓発講演会の開催、パンフレットの配布を実施し、取得者数の目標を達成することができた。(平成25年2月28日追記)</p>
	目標期間終了時点の総括	<p>各種施策の目標の達成状況については、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。</p> <p>また、目標値を設定した施策については、おおむね目標に達しており、着実な成果を上げている。他方、目標として掲げる割合に達しなかったものについても、前年と比べて大きく下回るような項目はなく、更に改善を図ることにより、施策を一層推進していく必要がある。</p>

学識経験を有する者の知見の活用	<p>本評価書については、公認会計士である中村公認会計士事務所所長の中村元彦先生に御覧いただいたところ、特に問題はなく、着実に施策を進めるべきとの御意見をいただいた。(平成24年6月5日)</p> <p>また、平成24年8月、明治大学経営学部菊地端夫准教授から御意見をいただき、評価書に反映させた。</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	<p>採用昇任等基本方針に基づく任用の状況(平成22年度)(平成23年12月21日) http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/01jinji02_02000042.html 官民人事交流に関する年次報告(平成23年)(平成24年3月28日、人事院) http://www.jinji.go.jp/kisya/1203/kanmin23.pdf 退職手当の支給状況(平成22年度退職者) http://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jinji/pdf/sikyu_jokyo22.pdf 平成23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(作成者:株式会社インテージリサーチ、作成時期:平成23年、対象期間:平成18年～平成23年) http://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jinji/minkan_taisyokuyufu23.html 平成23年度人事評価のアンケート調査(平成24年3月) 仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査の結果について(平成24年9月28日、人事院) www.jinji.go.jp/kisya/1209/ikukyu24.pdf</p>
---------------------------	--

担当部局課室名	人事・恩給局総務課他3課室	作成責任者名	人事・恩給局総務課長 堀江 宏之	政策評価実施時期	平成24年9月
---------	---------------	--------	---------------------	----------	---------

※1 政策とは、「目標管理型の政策評価の改善方針に係る取組について」(平成24年3月27日政策評価各府省連絡会議了承)に基づく別紙2の様式における施策に該当。

※2 基準(値)または実績(値)を記載。