

平成25年度主要な政策に係る政策評価の事前分析表

(総務省25-①)

政策名 <sup>(※1)</sup>	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 他3課室	作成責任者名	人事・恩給局総務課長 福山 文男
政策の概要	能力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、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、公務員が持てる能力を十分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。				分野【政策体系上の位置付け】	行政改革・行政運営
基本目標【達成すべき目標及び目標設定の考え方・根拠】	的確な人事管理を推進し、公務員が持てる能力を十分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。				政策評価実施予定時期	平成26年8月
施策目標	測定指標	基準(値)	目標(値)		測定指標の選定理由及び目標(値)(水準・目標年度)の設定の根拠	
			基準年度	目標年度		
能力及び実績に基づく人事管理を徹底すること	1 評価者講座の受講者数(本府省庁課室長級)	494人	24年度	500人以上	25年度	能力実績主義の人事管理の徹底のためには、人事評価制度が適正かつ公正に実施される必要があることから、「評価者の目線合わせ」を目的とした「評価者講座」を平成21年度から開催しており、平成23年度から本府省庁の課室長級対象コースを設けている。各本府省庁の中核にあり、人事管理上重要な位置を占めている課室長級の全数受講を目指し、これまで最大限の受講に努めてきたところであり、本年度も過去の最高水準以上を目標とする。なお、今年度からは、受講者の在職年数等属性状況を把握することにより、来年度以降新任の管理職の受講に力点を置くなど、取組の重点化に向けて活用することを考えている。
	2 採用昇任等基本方針に基づく任用の状況のフォローアップ	平成25年1月29日に、平成23年度の任用の状況に係るフォローアップの結果を公表	24年度	フォローアップの着実な実施	25年度	採用昇任等基本方針(平成21年3月3日閣議決定)に基づく任用の状況についてフォローアップを行い、その実態について公表することは能力実績主義に基づく人事管理の徹底を図ることにも資するものであるため指標として設定。
多様な人材を確保し活用すること	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名以上の府省庁等が6府省庁(平成25年3月1日現在)	24年度	各府省庁等において2名以上	25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(平成24年度実績を基準として、目標値を設定)。  【参考】各府省庁の「チャレンジ雇用」による雇用者数：334人(平成25年3月1日現在)
	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24年8月10日公表(国と地方公共団体との間の人事交流状況)平成25年1月29日公表(民間から国への職員の受入状況)平成25年2月5日公表	24年度	フォローアップの着実な実施	25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は、官民の相互理解、人材育成、多様で有為な人材の確保等にも資するものであるため指標として設定。
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こと	5 一般職給与法及び特別職給与法に係る検討の着実な実施及び関係法案の国会提出	平成24年8月8日 人事院勧告8月10日 第1回給与関係閣僚会議開催 11月16日 第2回給与関係閣僚会議開催 平成25年1月24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) 3月12日 一般職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律案 国会提出	24年度	一般職給与法改正法案等必要な法案を平成25年度中に国会に提出	25年度	国家公務員の給与については、官民比較の結果に基づき本年の人事院勧告が出された場合、人事院勧告を踏まえて、国政全般の観点から検討を行った上で公務員の給与に関する取扱方針を閣議決定し、政府方針に基づき適切に対応する必要があること、平成24年2月29日に成立した「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」により平成24年4月から平成26年3月まで給与減額支給措置を講じており、給与改定・臨時特例法の期限が切れる平成26年度以降の給与の在り方について検討し適切に対応する必要があることから、目標として設定(平成24年度実績を基準として、目標を設定)。
	6 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	「国家公務員の退職給付の給付水準の見直し等のための国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律」の未施行部分について公布日(平成24年11月26日)から1年以内に施行	24年度	国家公務員退職手当法改正法が定める施行期限(平成25年11月25日)までに関係する政省令等を整備	25年度	国家公務員退職手当法については、平成24年度に改正法案が成立し、早期退職募集制度について、平成25年11月25日までに施行するため、関係する政省令等を整備する必要があることから、目標として設定。

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、中高年期の職員の活用を図ること	7	国家公務員法に基づく再就職情報の開議報告及び公表の着実な実施	・平成24年6月22日（同年1月1日～3月31日分）、同年9月7日（同年4月1日～6月30日分）、同年12月7日（同年7月1日～9月30日分）、平成25年3月26日（平成24年10月1日～12月31日分）にそれぞれ開議報告し、公表 ・平成24年9月7日に平成23年度分を公表	24年度	開議報告及び公表の着実な実施	25年度	適正な退職管理を推進し、公務の公正性及びこれに対する国民の信頼を確保するために、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（平成24年度実績を基準として、目標を設定）。また、同様に、特殊法人等整理合理化計画（平成13年12月19日開議決定）、公務員制度改革大綱（平成13年12月25日開議決定）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24年度実績を基準として、目標を設定）。
	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	平成24年12月7日に平成24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	24年度	公表の着実な実施	25年度	
	9	再任用職員数	5,948人 （平成24年度における予定数）	24年度	前年度実績を上回る数また、開議決定を踏まえ再任用制度の活用状況を把握	25年度	平成25年度定年退職者の雇用と年金の接続を円滑に図るため、国家公務員の雇用と年金の接続について（平成25年3月26日開議決定）等を踏まえ、同定年退職者を円滑に再任用する等、再任用制度の適切な運用が重要であることから、指標として設定（平成24年度実績を基準として、目標値を設定）。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、公務組織の活力維持に向け、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」を実施。「国家公務員の雇用と年金の接続について」を踏まえ、これを着実に推進していくため、退職準備プログラム等担当者等講習会における講義内容の充実を図るとともに、早期退職募集制度の導入に伴い、40歳代職員を対象とするキャリア支援を念頭に置いた講習を検討・実施し、より効果的なプログラムを実施していく必要があるため、費用対効果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を指標として設定。 【参考】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数：944人（平成24年度）
	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）	参加者の80%	24年度	参加者の90%超	25年度	
職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進すること	11	育児休業取得促進のための啓発講演会の参加者に対するアンケート調査結果（参考になったと回答した者の割合）	91.4%	24年度	前年度水準以上	25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の啓発活動を有意義にすることは、男性職員の育児休業等の取得を促進し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（平成24年度実績を基準として、目標値を設定（前年度水準以上））。 【参考】育児休業取得促進のための啓発講演会の参加者数：221人（平成24年度）
職員の能力開発・啓発を推進すること	12	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）	各省幹部懇話会：97.2% 官民幹部合同セミナー：100% 官民交流セミナー：100% 内閣重要政策研修：100% 管理職員プロフェッショナルセミナー：95% 新任管理者合同セミナー：97.5% 新任管理者基本セミナー：95.0% 人事及び労務管理者啓発課程：93.4% 国家公務員合同初任研修：98.1%（人事院と共催）	24年度	各事業とも平成24年度と同等以上の高水準の有効性を目指す	25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、これを着実に行う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（平成24年度実績を基準として、目標値を設定（既に極めて高い水準に達しているが、平成24年度と同等以上の高水準の有効性を旨とする））。なお、各種啓発事業は、昨年度のアンケート調査の結果、高い満足度が得られている。引き続き、参加者に対し、費用対効果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、改善すべき点等といった意見を聴取することで、より効果的な事業への見直しを行っていく。 【参考】各種啓発事業の実績（平成24年度） 各省幹部懇話会 実施回数：5回、参加者数：86人、アンケート回答数：71人 官民幹部合同セミナー 実施回数：2回、参加者数：31人、アンケート回答数：31人 官民交流セミナー 実施回数：2回、参加者数：41人、アンケート回答数：39人 内閣重要政策研修 実施回数：2回、参加者数：113人、アンケート回答数：109人 管理職員プロフェッショナルセミナー 実施回数：2回、参加者数：21人、アンケート回答数：20人 新任管理者合同セミナー 実施回数：1回、参加者数：291人、アンケート回答数：275人 新任管理者基本セミナー 実施回数：11回、参加者数：764人、アンケート回答数：722人 人事及び労務管理者啓発課程 実施回数：1回、参加者数：15人、アンケート回答数：15人 国家公務員合同初任研修 実施回数：1回、参加者数：633人、アンケート回答数：626人
					高水準のアンケート調査結果を踏まえた各種啓発事業のさらなる向上	25年度	

職員の心の健康づくりを推進すること（自殺防止対策を含む。）	13	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	各種講習会等の受講者数（約3,900名） 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：97.1%）	24年度	各種講習会等については、より多くの受講者を募るとともに、新設した講習においても、平成24年度と同等以上の高水準の有効性を目指す	25年度	メンタルヘルス対策については、各府省等の管理監督者及びカウンセラーが、職員の心の健康づくり（自殺防止対策を含む。）を有効に推進できるよう、受講対象となる職員のニーズに合致したセミナー、講習会及びe-ラーニング等を幅広く実施する必要があるため指標として設定。 なお、昨年度のアンケートの結果については、セミナー、講習会及びe-ラーニングについて、有効性として高い評価を受けているが、さらに内容を考察し、平成25年度のe-ラーニングについては、従来のラインケア（部下を持つ上司としてのメンタルヘルスケア）の他、新たにスキルアップした講習（部下との相談対応方法）を設定し、より効果的な講習会等を実施していく。  【参考】各種講習会等の受講者：500人、e-ラーニングの受講者数：3,400人（平成24年度）
	14	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）施策実施状況の把握	各府省等における施策の実施状況の把握	24年度	着実な把握及び把握結果を踏まえた政府全体の実施施策の見直し	25年度	政府全体を通じた職員の心の健康づくり（自殺防止対策を含む。）のより有効な推進を図るため、各府省等が独自に行っている自殺防止対策等の実施状況の把握及びその結果を基にし、政府全体として実施する施策に取り込む必要があるため、指標として設定。
達成手段（開始年度）		補正後予算額（執行額）（※3）		25年度当初予算額	関連する指標	達成手段の概要等	平成25年行政事業レビュー事業番号
		23年度	24年度				
(1)	人事管理推進事業（昭和40年度）	138百万円 (73百万円)	115百万円	106百万円	1～14	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。	0001

※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1の様式における施策に該当。

※2 基準（値）又は実績（値）を記載。

※3 前年度繰越し、翌年度繰越しの他、移流用増減、予備費での措置等を含む。