

平成25年度主要な政策に係る評価書

(総務省24-①)

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。					
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。					
政策の予算額・執行額等	区 分	22年度	23年度	24年度	25年度	
	予算の 状況(千円)	当初予算(a)	162,604	138,336	115,249	105,645
		補正予算(b)	0	0	0	0
		繰越し等(c)	89,525	0	0	
		合計(a+b+c)	252,129	138,336	115,249	
執行額(千円)	155,041	72,579				

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
	国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について(閣議決定)	平成24年8月7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25年1月24日	「平成25年度(直近の昇給日である平成26年1月1日)から人事院勧告どおり改定を行うものとする。」
	国家公務員の雇用と年金の接続について(閣議決定)	平成25年3月26日	※全般的に関係

施策目標	測定指標	基準(値)(※2)	実績(値)又は施策の進捗状況(実績)	目標(値)
		【年度】	【年度】	【年度】
能力及び実績に基づく人事管理を徹底すること	1 職員(本府省庁の課室長級)のうち、評価者講座を受講した割合	12.4% 【23年度】	25.4% 【24年度】 【参考】評価者講座本府省庁課室長級受講者数: 494人(24年度)	約25% 【24年度】
	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】	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 【24年度】
多様な人材を確保し活用すること	3 発達障害者の雇用促進方策を検討するための「チャレンジ雇用」の推進状況	(平成23年度新規施策)【一】	平成24年9月に、総務省人事・恩給局において、発達障害者の職場体験実習を実施 【24年度】	総務省における発達障害者の職場体験実習の着実な実施 【24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】	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 【24年度】
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	平成23年9月30日 人事院勧告 平成23年10月4日 第1回給与関係閣僚会議開催 平成23年10月25日 第2回給与関係閣僚会議開催 平成23年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) 【23年度】	平成24年8月8日 人事院勧告 平成24年8月10日 第1回給与関係閣僚会議開催 平成24年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) 平成25年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 平成25年6月17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が成立 【24年度】	本年の人事院勧告を受け、給与関係閣僚会議を開催し、公務員の給与に関する取扱い方針の閣議決定に向けて検討を行い、政府方針に基づき適切に対応 【24年度】

	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に係る検討の着実な実施及び改正の状況	「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」を実施し、退職手当制度の見直しに係る検討に着手 【23年度】	「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」を平成24年11月2日に国会に提出 (11月16日成立、11月26日公布。施行については、①退職手当の段階的引下げを平成25年1月から開始、②早期退職募集制度を平成25年6月及び11月から二段階で施行。) 【24年度】	平成24年度中に国家公務員退職手当法改正法案を国会に提出 【24年度】
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閣議報告及び公表の着実な実施	・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】	・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)にそれぞれ閣議報告し、公表 ・平成24年9月7日に平成23年度分を公表 【24年度】	閣議報告及び公表の着実な実施 【24年度】
	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】	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(平成24年10月1日現在)を公表 【24年度】	公表の着実な実施 【24年度】
	9	再任用職員数	5,078人 【23年度】	5,946人 【24年度】	前年度実績を上回る数 【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及びキャリアカウンセリング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)	参加者の80% 【23年度】	参加者の80% 【24年度】 【参考】人事・恩給局による退職準備プログラム等担当者講習会の参加者:944人(24年度)	参加者の85%超 【24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)	84.4% 【23年度】	91.4% 【24年度】 【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(24年度)	前年度水準超 【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% 【23年度】	97.2% 【24年度】 【参考】参加者数:86人(24年度)	各事業とも前年度水準を維持 【24年度】
			官民幹部合同セミナー:100% 【23年度】	100% 【24年度】 【参考】参加者数:31人(24年度)	
			官民交流セミナー:100% 【23年度】	100% 【24年度】 【参考】参加者数:41人(24年度)	
			内閣重要政策研修:98.9% 【23年度】	100% 【24年度】 【参考】参加者数:113人(24年度)	
			管理職員プロフェッショナルセミナー:100% 【23年度】	95% 【24年度】 【参考】参加者数:21人(24年度)	
			新任管理者合同セミナー:96.8% 【23年度】	97.5% 【24年度】 【参考】参加者数:291人(24年度)	
			新任管理者基本セミナー:93.3% 【23年度】	95.0% 【24年度】 【参考】参加者数:764人(24年度)	
			人事及び労務管理者啓発課程:100% 【23年度】	93.4% 【24年度】 【参考】参加者数:15人(24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4,400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:96.9%) 【23年度】	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】	前年度水準を維持 【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を把握 【23年度】	各府省等における施策の実施状況の把握を行い、講習会等については、講義内容の充実(事例研究、早期発見、早期対応等)、eラーニングについては、スキルアップコースの実施等について検討し、次年度に実施することとした。 【24年度】	実施状況の把握及び把握結果を踏まえた総務省実施策の見直し 【24年度】

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、当局において実施している評価者講座の参加等における実績値は目標値に達するとともに、年ごとの受講経験者も増加しており、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ていると考えられる。</p> <p>なお、評価者講座の測定指標について、昨年度までは本府省庁の課室長級を母数とした受講者割合を指標としていたが、受講対象職員の構成は昇任等により毎年変更すること及び受講者の在職年数等属性状況を把握するとともに、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を考えていることから、平成25年度より指標を受講者数とした。</p> <p>・多様な人材の確保・活用については、総務省人事・恩給局において、発達障害者の職場体験実習を実施し、その成果を公務部門における障害者雇用に係る実務担当者連絡会等を活用して本省、地方機関の人事担当者等に周知するとともに、人事交流のフォローアップを実施したこと等により、目標は達成したと考えられる。</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、一般職給与法改正法案及び国家公務員退職手当法改正法案を国会へ提出したことなどの取組により、目標を達成した。（一般職給与法は平成25年6月17日に成立）</p> <p>・適正な退職管理・職員の高齢化への対応については、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閣議決定に基づく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たことにより、目標を達成した。また、中高年齢期の職員の活用に関し、退職管理基本方針等に基づき、関係機関と連携しつつ、年金支給開始年齢の引上げや雇用と年金の接続を見据えた再任用の活用の推進を図ったことにより、再任用職員数は目標値を上回った。さらに、退職準備プログラム等担当者等講習会について、参加者（各府省の担当者及び職員）からの有効であるとの評価は目標値には届いていないが、この要因としては、アンケートにおける当該項目への無回答の割合が増加（H23:17%、H24:21%）したため、結果的にアンケート総数に占める有効評価の割合が低下したためであると思われる。（アンケート総数から無回答を除いた数に占める有効評価の割合は97%である。）今後においては、受講者に対しアンケートへの記入について、これまで以上に協力を呼びかけ、無回答の項目数を減少することで適切なアンケート結果を確立することとし、また、受講者のニーズを踏まえた講習の実施に努めることにより、適正に目標を達成するよう取り組むこととしたい。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一定の成果が得られ、目標はおおむね達成したと考えられる。</p> <p>・生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進について、育児休業等取得促進のための啓発講演会において、適切な講師選択を行った結果、参加者により充実した内容を伝えることができたため、目標を達成することができた。</p> <p>なお、ワーク・ライフ・バランスについては、今後も以下の指標も参考にしつつ、設定した測定指標により着実に評価を行い、推進していくこととする。</p> <p>（参考指標）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男性育児休業取得率 0.9%（21年度） → 2.0%（23年度）（民間：2.6%（23年度）） ・年次休暇取得率 64.0%（21年度） → 64.5%（23年度）（民間：49.3%（23年度）） <p>・職員の能力開発・啓発については、事業別に前年度と比較すると、8事業のうち上回るものが3事業、維持（100%含む）となったものが3事業であり、計6事業については目標を達成した。下回った2事業については、少人数制のセミナーであったことから1人当たりの割合が5%以上と高く、無回答等であった者はそれぞれ1人であったにも関わらず大幅に数値が下がる結果となったものであることから、事業全体としては、おおむね目標を達成したと思われる。</p> <p>・職員の心の健康づくりについて、心の健康づくりのための講習会等を全国で開催し、加えてeラーニングにより実施した。当該講習会等の受講者数については、自己希望で受講していた新任管理職員以外の管理職員の多くが過去3年間の実施で受講を修了したことにより、平成24年度の希望者が減ったことから、若干目標を達成することができなかったが、受講者からのアンケートの結果では、97.1%が有効であるといった高い評価を得た。また、各府省等における心の健康づくり対策の実施状況等を把握するための調査を行い、これを踏まえて次年度の施策の見直しとして、講習会等の講義内容の充実（事例研究等）並びにeラーニングの受講開始時期の繰り上げ及び受講コースの新設の検討を行い、次年度に実施することとした。</p>
	目標期間終了時点の総括	<p>（評価区分）</p> <p>B 基本目標の達成に向けて進展があった</p> <p>（平成26年度予算概算要求に向けた考え方）</p> <p>II 予算の継続</p> <p>目標値を設定した施策については、おおむね目標に達し、全体として着実な成果を上げており、基本目標の達成に向けて進展があったと考えている。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、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> <p>引き続き、着実に事業等の実施やフォローアップ結果などの公表を行うとともに、国民の信頼を確保し、質の高い行政サービスを提供できるよう</p> <ul style="list-style-type: none"> ○採用から退職に至るまでいきいきと働ける環境整備による公務組織の活力の確保 ○職員が高い意欲を持って働き、最大のパフォーマンスが発揮できる能力・実績に基づく人事管理の徹底 ○国際的な変化等を踏まえた専門能力の向上と人材の育成 ○国民の公務に対する信頼の確保 <p>等のミッションを達成することにより、的確な人事管理を推進していく。</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、（独）労働政策研究・研修機構前浦穂高研究員に御覧いただき（平成25年6月27日）、御意見を伺い、評価書に反映した。</p> <p>平成25年8月、岩手県立大学総合政策学部西出順郎准教授から、評価区分の根拠記述の必要性等について御意見をいただき、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23年度）（平成25年1月29日） http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/01jinji02_02000069.html</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 稲山 文男	政策評価実施時期	平成25年8月
---------	---------------	--------	---------------------	----------	---------

※1 政策とは、「目標管理型の政策評価の改善方策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）又は実績（値）を記載。