

評価実施時期：平成19年6月

担当部局名：人事・恩給局総務課

施策名	国家公務員の適正な人事管理の推進	政策体系上の位置付け	
		1 行政改革の推進	政策6

施策の概要	ア 公務における多様な人材の確保と活用 イ 国家公務員の高齢対策と再就職の適正化 ウ 国家公務員の健康管理・安全管理施策の推進
-------	---

施策に関する評価結果の概要と達成すべき目標等	<p>【評価結果の概要】</p> <p>(必要性) 国家公務員制度については、複雑多様化する行政課題に迅速かつ的確に対応し、質の高い行政サービスを実現するとともに、行政に対する国民の信頼を確保するためには、人事管理面からも各府省が連携し、政府全体として適正な人事管理を推進することが必要である。</p> <p>(有効性) (1) 公務における多様な人材の確保と活用 ・各種啓発事業におけるアンケート結果では、約9割が満足と回答しており、各府省の適正な人事管理に役立っていると考えられることから、政策の有効性が認められる。 ・各府省に対し、各種人事交流状況の調査を実施し、「民間から国への職員の受入状況」、「国と地方公共団体との間の人事交流状況」、「府省間人事交流の実施状況」として公表している。この結果では、多くの交流が実現しており、各府省の適正な人事管理に役立っていると考えられることから、政策の有効性が認められる。 ・平成18年度における国家I種試験の事務系区分試験（行政・法律・経済）の採用者のうち、女性の割合は22.4%にとどまっているが、17年度に比べると0.9ポイント増加しており、各府省の適正な人事管理に役立っていると考えられることから、有効性が認められる。 ・配置転換の取組については、平成19年度の配置転換目標数728人を上回る748人の内定（国の行政機関以外も含む。）という成果を得ており、総人件費改革の一環である国の行政機関の定員純減に貢献していることから、有効性が認められる。</p> <p>(2) 国家公務員の高齢対策と再就職の適正化 ・退職準備プログラムについては、引き続きすべての府省で、実情に応じて退職準備プログラムが実施されており、各府省の適正な人事管理に役立っていると考えられることから、有効性が認められる。 ・生涯生活設計プログラムについては、平成17年度の8府省で実施から、18年度は16府省（講習会への斡旋等を含む）で実施へと増加しており、各府省の適正な人事管理に役立っていると考えられることから、有効性が認められる。</p> <p>(3) 国家公務員の健康管理・安全管理施策の推進 ・各府省の担当者に対する健康管理、安全管理の講演会、各府省のカウンセラーに対する講習会については、終了後、それぞれ参加者に対して実施内容等に関するアンケートを実施することにより意見等を把握した結果、充実した内容であるとの評価が多数であったこと、また、各府省の健康管理等の担当者から多数の参加要望もあることから、政策の有効性が認められる。</p> <p>(効率性) ・各種啓発事業については、業者が印刷する報告書から電子データ等へ変更することにより、経費を軽減した。 ・平成18年度の女性国家公務員の採用の拡大状況等のフォローアップ調査については、人事院と共同で実施し、人事院で別途実施している各種調査の結果データを利活用することで調査できるフォローアップ項目については新規に調査票の提出を求めないこととすること等により、各府省の調査に係る負担を軽減した。</p> <p>(反映の方向性) ・啓発事業の実施時期等を検討 ・官民人事交流の拡大方策等についての検討 ・女性国家公務員の採用等にかかる各府省における取組状況についての更なる調査及びこれに基づく適確な情報提供 ・配転異動職員へのアフターケアの充実を検討 ・人材バンクの予算の縮小・廃止について検討</p> <p style="text-align: right;">等</p>															
	<p>【達成すべき目標、測定指標、目標期間、測定結果 等】</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>基本目標</th> <th>参考となる指標</th> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>参考となる指標の設定根拠・考え方</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">国家公務員の人事管理に係る諸施策を適切に実施することにより、政府全体としての適正な人事管理の推進を図る。</td> <td>民間から国への職員の受入数</td> <td>680人</td> <td>839人</td> <td>1,058人</td> <td rowspan="2">本政策については、人事管理自体は各府省が行うため、具体的な指標や目標値を設定することは困難であることから、政府全体としての人事管理の取組状況等を示す「参考となる指標」により、本政策の目指す定性的な目標に向かっての達成状況の把握に努める。</td> </tr> <tr> <td>国から民間への派遣数（注）</td> <td>7人</td> <td>12人</td> <td>16人</td> </tr> </tbody> </table> <p>(注) 国から民間への派遣者数については、官民人事交流法によるものの数値である。</p>	基本目標	参考となる指標	16年度	17年度	18年度	参考となる指標の設定根拠・考え方	国家公務員の人事管理に係る諸施策を適切に実施することにより、政府全体としての適正な人事管理の推進を図る。	民間から国への職員の受入数	680人	839人	1,058人	本政策については、人事管理自体は各府省が行うため、具体的な指標や目標値を設定することは困難であることから、政府全体としての人事管理の取組状況等を示す「参考となる指標」により、本政策の目指す定性的な目標に向かっての達成状況の把握に努める。	国から民間への派遣数（注）	7人	12人
基本目標	参考となる指標	16年度	17年度	18年度	参考となる指標の設定根拠・考え方											
国家公務員の人事管理に係る諸施策を適切に実施することにより、政府全体としての適正な人事管理の推進を図る。	民間から国への職員の受入数	680人	839人	1,058人	本政策については、人事管理自体は各府省が行うため、具体的な指標や目標値を設定することは困難であることから、政府全体としての人事管理の取組状況等を示す「参考となる指標」により、本政策の目指す定性的な目標に向かっての達成状況の把握に努める。											
	国から民間への派遣数（注）	7人	12人	16人												

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	年月日	記載事項（抜粋）
	施政方針演説	平成19年1月26日	国と地方の行政改革の推進
	経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006	平成18年7月7日	「簡素で効率的な政府」への取組（官民の人事交流の強化・拡大）