

平成20年度主要な政策に係る評価書

政策所管（政策評価担当）部局課室名 人事・恩給局総務課

評価年月 平成20年7月

1 主要な政策の概要

（政策名）

政策1 国家公務員の人事管理の推進

（政策の基本目標）

国家公務員に関する制度を適切に運営・改善する。

質の高い行政サービスを実現し、行政に対する国民の信頼を確保するための適切な人事管理を推進する。

公務と公務員を取り巻く環境の変化に対応した公務能率の向上を図る。

（政策の概要）

国家公務員給与・退職手当制度の運営・改善を図るとともに、適切な人事管理を推進する観点から、能力・実績主義を重視した人事運用、多様な人材の確保・活用、高齢化への対応と適切な退職管理、職員の服務規律の確保、労働時間短縮に取り組んでいる。

加えて、職員の能力開発・啓発、福利厚生や労務管理の充実を図っている。

（平成19年度予算額）

220百万円

2 政策実施の環境

（1）政策をとりまく最近の情勢

国際化及び情報化の進展、人口構造の変化等の経済社会情勢の変化の中で、複雑高度化する行政課題に迅速かつ的確に対応し、国民の立場に立つ行政サービスを実現していくため、公務員の意識改革を促進するなど、仕事への取り組み方を変えていくことが課題となっている。

また、昨今の公務員の不祥事により低下した行政及び公務員に対する国民の信頼を回復するため、綱紀の粛正及び倫理の向上を徹底することが求められている。

このような課題や、国家公務員制度改革基本法において示された改革の方向を踏まえて、公務員が能力を高め、誇りと責任を持って職務を遂行できるよう政府全体として総合的な公務員制度改革を進めるとともに、適切な人事管理を推進する必要がある。

（2）関係する施政方針演説等内閣の重要方針（主なもの）

施政方針演説等	年月日	記載事項（抜粋）
第169回国会における福田内閣総理大臣施政方針演説	平成20年1月18日	公務員制度のあり方を原点に立ち返って見直す必要があります。行政に対する信頼を取り戻すため、公務員が能力を高め、

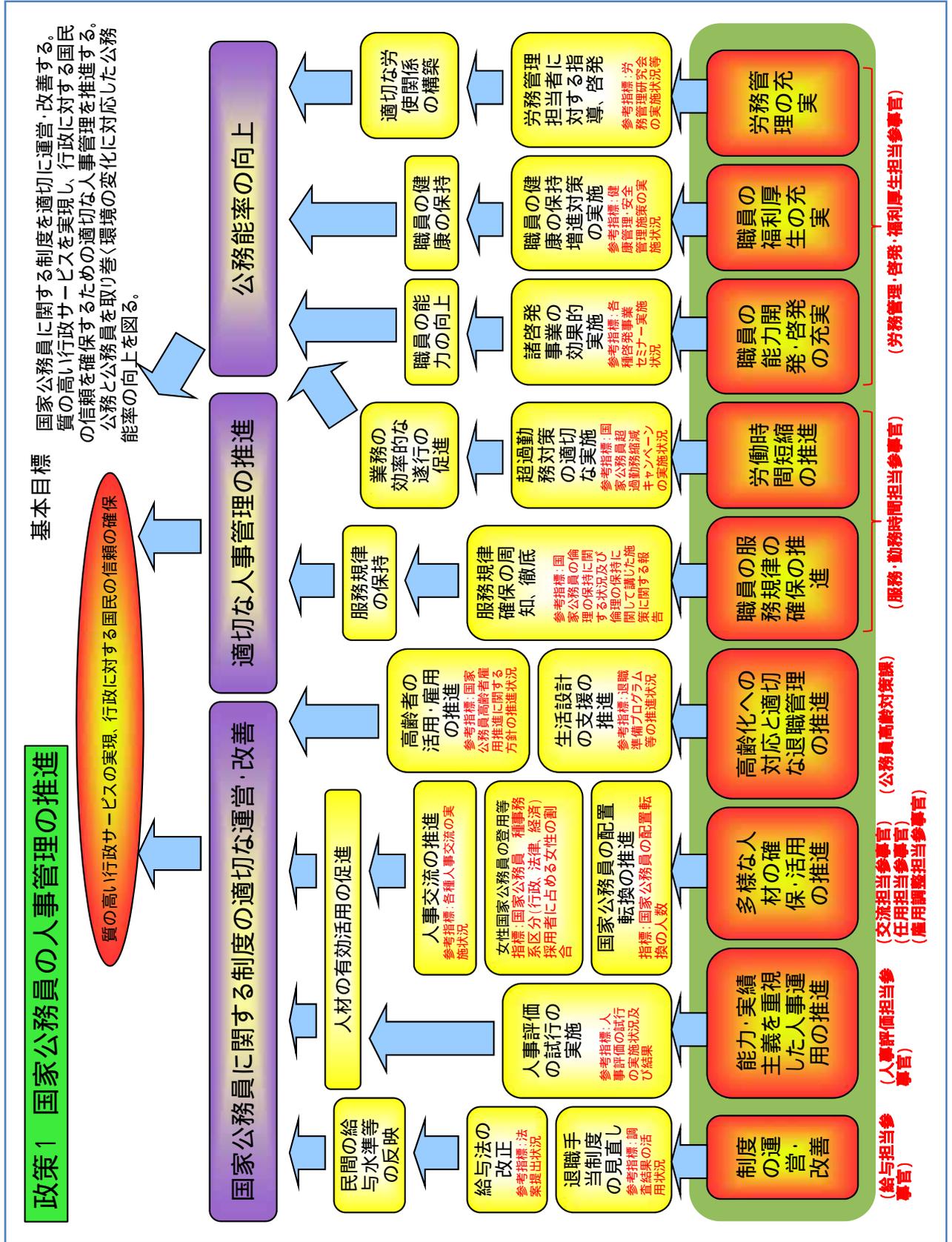
施政方針演説等	年月日	記載事項（抜粋）
		<p>国民の立場に立ち、誇りと責任を持って職務を遂行できるよう、総合的な公務員制度改革を進めてまいります。</p> <p>国民への奉仕者である国家公務員の一層の綱紀粛正と倫理の向上を徹底します。</p>
経済財政改革の基本方針 2007	平成 19 年 6 月 19 日	<p>4．公務員制度改革</p> <p>戦後レジームからの脱却の中核的な改革として取り組み、21 世紀にふさわしい行政システムを支える公務員像を実現する。</p>
行政改革の重要方針	平成 17 年 12 月 24 日閣議決定。平成 18 年 6 月 16 日一部改正	<p>4 総人件費改革の実行計画等</p> <p>(2) 公務員制度改革の推進</p> <p>ア 公務部門の多様な職場等に定着し、人事管理の基盤的ツールとして活用可能なより実効ある新たな人事評価システムの構築に向け、職員の職務遂行能力、勤務実績をできる限り客観的に把握するための新たな人事評価の第 1 次試行を平成 18 年 1 月から開始する。試行結果の分析等を踏まえた必要な改善を行い、対象範囲を拡大して、平成 18 年度中に第 2 次試行を開始するなど、段階的な取組を進める。</p> <p>ウ (略) 早期退職慣行の是正の計画的な推進など、適切な退職管理に引き続き取り組む。</p>
国の行政機関の定員の純減について	平成 18 年 6 月 30 日	<p>行政改革の重要方針（平成 17 年 12 月 24 日閣議決定）における総人件費改革の実行計画及び簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成 18 年法律第 47 号）第二章第四節の総人件費改革に基づく国の行政機関の定員（約 33.2 万人）の純減については、以下のとおりとする。</p> <p>1 国の行政機関の定員の 5 年 5% 以上の純減</p> <p>国の行政機関の定員（平成 17 年度末定員を基準とする。以下同じ。）332,034 人に対して、平成 18 年度から 22 年度までの 5 年間で 5% 以上の純減を行う。具体的には(1)及び(2)により 18,936 人(5.7%)以上の純減を確保する。</p>

施政方針演説等	年月日	記載事項（抜粋）
		これを達成するため必要となる職員の配置転換、採用抑制等については、別途定めるところにより、政府全体として取り組む。
国家公務員の配置転換、採用抑制等に関する全体計画	平成 18 年 6 月 30 日	「国の行政機関の定員の純減について」（平成 18 年 6 月 30 日閣議決定）以下「純減計画」という。）に基づき定員の純減を図るに当たり、関係職員の雇用の確保を図りつつ純減を進めることの重要性にかんがみ、公務能率の維持・向上にも十分配慮しながら以下の方針により配置転換、採用抑制等の取組を行うものとする。
公務員制度改革について	平成 19 年 4 月 24 日	2．国家公務員法等の改正 （1）能力・実績主義 新たな人事評価制度の構築 イ 職員の人事評価を「任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするために、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価」と定義し、これを公正に行わなければならないこととする。 ロ 職員の執務について、その所轄庁の長は、定期的に人事評価を実施。
平成 20 年度における人事管理運営方針	平成 20 年 3 月 26 日 （総務大臣決定）	全般的に関係

その他、男女共同参画基本計画（第 2 次）（平成 17 年 12 月 27 日閣議決定）、「女性の参画加速プログラム」（平成 20 年 4 月 8 日男女共同参画推進本部決定）、自殺総合対策大綱（平成 19 年 6 月 8 日閣議決定）、重点施策実施 5 か年計画（平成 19 年 12 月 25 日障害者施策推進本部決定）、成長力強化への早期実施策（平成 20 年 4 月 4 日経済対策閣僚会議決定）などが関連する。

3 政策効果の把握の手法

(1) 基本目標の達成過程（いわゆる「ロジック・モデル」）



(2) 指標等の進捗状況

「あらかじめ目標(値)を設定した指標」

指標等	目標値	目標年度	分析の視点	17年度	18年度	19年度
国家公務員種事務系区分(行政、法律、経済)採用者に占める女性の割合	30%	22年度	「男女共同参画基本計画」(第2次)(平成17年12月27日閣議決定)で示された政府全体としての採用者に占める女性の割合の目安を踏まえ、各府省において多様な人材の確保・活用が進められているか。	21.5% (64名/298名中)	22.4% (66名/295名中)	25.1% (74名/295名中)
国家公務員の配置転換の人数	704人	19年度	国家公務員の配置転換、採用抑制等に関する全体計画(平成18年6月30日閣議決定。22年度までに2,908人が配転の見通し)を着実に達成し、国家公務員の定員純減が円滑に行われているか。	(取組開始前)	748人(内定数。平成19年4月1日実施)	783人(内定数。平成20年4月1日実施)
幹部職員の勸奨退職年齢の計画的な引き上げ	平均の勸奨年齢を3歳以上	20年度		平成20年度までの途中段階における評価は実施しないため、記載していない。		

「参考となる指標その他の参考となる情報」

指標等	分析の視点	17年度	18年度	19年度	
人事院勧告に対する政府の取扱方針に基づく一般職給与法及び特別職給与法の改正(法案提出)の状況(法案成立時期等)	国家公務員の給与改定を支障なく行うため、国政全般の観点から適正な結論を得て取扱方針を閣議決定し、必要に応じて給与法改正法案を速やかに閣議決定、国会提出しているか。	【実績】			
		17年度	18年度	19年度	
		人事院勧告	8/15	8/8	8/8
		政府の取扱方針決定	9/28	10/17	10/30
		法案の国会提出	10/4	10/27	11/2

指標等	分析の視点	17年度	18年度	19年度																								
国家公務員の退職手当制度の前年度退職者に対する運用実態、民間企業の退職金制度等	国家公務員の退職手当制度の運用実態及び民間企業の退職金制度についての調査結果が、国家公務員の人事管理においてどのように活用されているか。	調査結果を踏まえて、「国家公務員退職手当法の一部を改正する法律案」を国会に提出(18年4月から施行。)																										
人事評価の試行の実施状況及び結果	人事評価の試行が着実に実施され、その結果が次の試行に着実に反映されているか。	<p>これまで三次にわたる試行を実施</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>被評価者</th> <th>評価者</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>第一次試行 (18年1月～6月)</td> <td>約2,000人</td> <td>約500人</td> </tr> <tr> <td>第二次試行 (19年1月～6月)</td> <td>約9,000人</td> <td>約2,000人</td> </tr> <tr> <td>第三次試行 (19年10月～20年3月)</td> <td>約70,000人</td> <td>約19,000人</td> </tr> </tbody> </table> <p>試行後にアンケートを実施して、その結果を次の試行に反映。</p>				被評価者	評価者	第一次試行 (18年1月～6月)	約2,000人	約500人	第二次試行 (19年1月～6月)	約9,000人	約2,000人	第三次試行 (19年10月～20年3月)	約70,000人	約19,000人												
	被評価者	評価者																										
第一次試行 (18年1月～6月)	約2,000人	約500人																										
第二次試行 (19年1月～6月)	約9,000人	約2,000人																										
第三次試行 (19年10月～20年3月)	約70,000人	約19,000人																										
各種人事交流の実施状況	国と民間、国と地方公共団体、府省等との人事交流が着実に実施されているか。	<p>【実績】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>民間から国への受入</td> <td>839人</td> <td>1,058人</td> <td>1,073人</td> </tr> <tr> <td>国から民間への派遣</td> <td>12人</td> <td>16人</td> <td>22人</td> </tr> <tr> <td>国から地方公共団体</td> <td>1,613人</td> <td>1,590人</td> <td>1,604人</td> </tr> <tr> <td>地方公共団体から国</td> <td>1,764人</td> <td>1,873人</td> <td>1,862人</td> </tr> <tr> <td>他府省への出向</td> <td>2,128人</td> <td>2,184人</td> <td>2,251人</td> </tr> </tbody> </table>				17年度	18年度	19年度	民間から国への受入	839人	1,058人	1,073人	国から民間への派遣	12人	16人	22人	国から地方公共団体	1,613人	1,590人	1,604人	地方公共団体から国	1,764人	1,873人	1,862人	他府省への出向	2,128人	2,184人	2,251人
	17年度	18年度	19年度																									
民間から国への受入	839人	1,058人	1,073人																									
国から民間への派遣	12人	16人	22人																									
国から地方公共団体	1,613人	1,590人	1,604人																									
地方公共団体から国	1,764人	1,873人	1,862人																									
他府省への出向	2,128人	2,184人	2,251人																									
女性国家公務員の採用の拡大状況	「男女共同参画基本計画」(第2次)において、「国家公務員 種試験の事務系の区分の目標を踏まえつつ、その他の試験についても女	<p>【試験等採用者に占める女性の割合】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>種試験等</td> <td>25.9%</td> <td>26.4%</td> <td>27.8%</td> </tr> <tr> <td>種試験等</td> <td>32.8%</td> <td>35.0%</td> <td>37.2%</td> </tr> </tbody> </table>				17年度	18年度	19年度	種試験等	25.9%	26.4%	27.8%	種試験等	32.8%	35.0%	37.2%												
	17年度	18年度	19年度																									
種試験等	25.9%	26.4%	27.8%																									
種試験等	32.8%	35.0%	37.2%																									

指標等	分析の視点	17年度	18年度	19年度
	性の割合を高めること」とされていることを受け、各府省において多様な人材の確保・活用が進められているか。			
公務部門における知的障害者の職場体験実習事業の実施状況	「公務部門における知的障害者の職場体験実習事業」を実施することにより、公務部門での障害者雇用の推進が図られているか。	2 省において 3 名実施	5 府省等において 5 名実施	12 府省等において 12 名実施
国家公務員中途採用者選考試験（再チャレンジ試験）による採用状況	各府省において多様な人材の確保が進められているか。	（平成 19 年度から開始）		152 名の採用予定者数に対し、25,075 名の申込者があり、最終的な合格者数は 162 名となった（倍率 154.8 倍）
国家公務員の配置転換、採用抑制等に関する全体計画（平成 18 年 6 月 30 日閣議決定）の実施及び各年度に定める配置転換、採用抑制等に関する実施計画（国家公務員雇用調整本部決定）の実施状況	国家公務員の配置転換を円滑に行うための取組がなされているか。	<p>【平成 17 年度】 （取組開始前）</p> <p>【平成 18 年度】 以下の取組を実施。 「国の行政機関の定員の純減について」及び「国家公務員の配置転換、採用抑制等に関する全体計画」を閣議決定（6 月 30 日）。第 1 回国家公務員雇用調整本部を開催して「平成 19 年度の配置転換、採用抑制等に関する実施計画」を策定（6 月 30 日）し、全国 8 か所で第 1 回地方推進協議会を開催（7 月中旬）。その後、受入府省から受入可能職の提示、職場訪問研修、各受入機関での面談等の取組を実施（7 月下旬～平成 19 年 3 月）。 第 2 回国家公務員雇用調整本部を開催して「平成 20 年度の配置</p>		

指標等	分析の視点	17年度	18年度	19年度												
		転換、採用抑制等に関する実施計画」を策定(平成19年3月2日) その後、全国8か所で第2回地方推進協議会を開催(平成19年3月中旬～下旬)。														
		【平成19年度】 受入府省から受入可能職の提示がなされ、その後、職場訪問研修、各受入機関での面談等の取組を実施(4月下旬～平成20年3月) 第3回国家公務員雇用調整本部を開催して「平成21年度の配置転換、採用抑制等に関する実施計画」を策定(平成20年2月29日) その後、全国8か所で第3回地方推進協議会を開催(平成20年3月中旬)。														
平成14年12月17日の閣僚懇談会申合せの着実な実施状況	平成20年度までに平均の勲奨年齢が引き上がるような人事管理の制度面・運用面での諸方策について適切に検討が行われ、可能なものから実施されているか。	毎年8月から10月にかけて、各府省の取組みの推進状況をフォローアップ														
国家公務員高齢者雇用推進に関する方針の推進状況	国家公務員高齢者雇用推進方針に記述されている方策が各府省において推進されているか。	国家公務員高齢者雇用推進専門部会を開催することなどにより、必要な情報交換等を実施。 各府省においては、これらを踏まえて、職員等への再任用制度の周知、業務運営等の見直し等を実施。														
		【再任用職員数】 <table border="1"> <thead> <tr> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1,108人</td> <td>1,080人</td> <td>1,261人</td> <td>2,320人</td> </tr> </tbody> </table> 20年度は予定。その他は実績			17年度	18年度	19年度	20年度	1,108人	1,080人	1,261人	2,320人				
17年度	18年度	19年度	20年度													
1,108人	1,080人	1,261人	2,320人													
退職準備プログラム等の推進状況	総務省が実施する「退職準備・生涯生活設計プログラム等担当者講習会」等の施策を踏まえる形で、各府省において退職準備プログラム等が実施されているか。	【プログラムの実施状況】 <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>退職準備プログラム</td> <td>33府省庁</td> <td>22府省庁</td> <td>27府省庁</td> </tr> <tr> <td>生涯生活設計プログラム</td> <td>8府省庁</td> <td>16府省庁</td> <td>22府省庁</td> </tr> </tbody> </table>				17年度	18年度	19年度	退職準備プログラム	33府省庁	22府省庁	27府省庁	生涯生活設計プログラム	8府省庁	16府省庁	22府省庁
	17年度	18年度	19年度													
退職準備プログラム	33府省庁	22府省庁	27府省庁													
生涯生活設計プログラム	8府省庁	16府省庁	22府省庁													

指標等	分析の視点	17年度	18年度	19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	毎年度着実に実施されているか。	毎年度9月に国会に報告		
国家公務員超過勤務縮減キャンペーンの実施状況	毎年度着実に実施されているか。	毎年度10月に実施		
各種啓発事業セミナー実施状況	各種啓発事業の参加者が当該事業の意義をどのように捉えているか。	各年度の啓発事業終了後のアンケート結果において、参加者の約9割が啓発事業に参加して有意義であったと回答。		
健康管理・安全管理施策の実施状況	毎年度確実に実施されているか。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 計画した講習会については全て実施し、当該年度の目的はほぼ達成した。 ・ 体育センター及び野球場については、一定の利用実績があるものの、利用が土日に偏っている。 		
労務管理研究会の実施状況等	毎年度確実に実施されているか。	以下の取り組みを実施 <ul style="list-style-type: none"> ・ 労務管理研究会（A研、C研、D研）の実施 ・ 地方労務担当官会議への講師派遣 ・ 人事管理官会議幹事会における労働情勢の説明 ・ 労働情報の作成・配付 		

4 政策の総合的な評価

(1) 評価結果（総括）

あらかじめ目標（値）を設定した指標については進展が見られ、また、参考となる指標等についても、それぞれ着実に実施されていることから、全体として、基本目標の達成に向けた着実な取り組みがなされている。

(2) 基本目標等の達成状況の分析

制度の運営・改善

(ア) 必要性

人事院勧告制度は、国家公務員の労働基本権制約の代償措置の根幹をなすものであり、当該勧告を受けた政府がその取扱方針を決定し、必要に応じ給与法が改正されることは、現行の制度・運用上、国家公務員の給与を適正に改定、支給する唯一の手段とされていることから、必要性が認められる。

また、国家公務員の退職者数、平均退職手当額の調査及び結果の公表、並びに民間企業の退職金制度についての調査を行っており、これらの調査結果を基礎として、官民の退職手当の水準、制度比較、国家公務員の退職手当制度の見直しを行っていることから、必要性が認められる。

(イ) 効率性

国家公務員の退職手当調査については紙媒体から電子データへの移行を進め、必要最小限の所要経費で効率的に実施するように努めている。

能力・実績主義を重視した人事運用の推進

(ア) 必要性

改正された国家公務員法の施行が遅くとも平成 21 年 7 月であり、人事評価制度の整備の優先性は極めて高いものであることから、必要性が認められる。

(イ) 有効性

人事評価は任用、給与、分限その他の人事管理の基礎となるものであることから、その評価手法は信頼性の高いものとなるよう制度構築する必要がある。そのため数次に亘る試行を行い、その結果を検証する必要があることから、平成 19 年度においては、本府省の課長以下の職員を対象とした第 2 次試行を円滑に実施し、検証を行ったところ、アンケート、データ分析ともに、評価手法の有効性等が概ね実証された。

多様な人材の確保・活用の推進

(ア) 必要性

平成 19 年 5 月から、関係府省の職員及び経済界をはじめとする有識者からなる官民人事交流推進会議を開催し、官民の連携・協力関係の構築や交流に関する情報の共有などを通じて、官民人事交流の更なる推進に努めており、こうした取り組みの必要性は認められる。

国の機関において雇用されている障害者の多数は身体障害者であり、知的障害者の雇用が進んでいない状況にあるが、これには、各府省に知的障害者の雇用に対する知識の蓄積がほとんどなく、雇用に慎重にならざるを得ない側面がある。こうした状況を踏まえ、平成 17 年度から 19 年度の 3 か年間で、全府省において知的障害者の職場体験実習を実施しているところであり、公務部門における障害者雇用の推進に資するための取り組みとしての必要性が認められる。

(イ) 有効性

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。この結果は、人事交流推進のための基礎資料として有効に活用されている。

女性国家公務員の採用の拡大状況等については、平成 22 年度頃までの政府全体としての採用者に占める女性の割合の目安として、国家 種試験の事務系の区分（行政、法律、経済）については、30%程度まで採用割合を高めるとされているところ、平成 19 年度における当該区分試

験の採用者のうち、女性の割合は25.1%であり、18年度に比べると2.7ポイント増加している。また、種全体、種等、種試験等の行政区分及び種については、全体の採用者数の減少に従い、女性の採用者数はいずれも減少しているものの、採用者に占める割合はいずれも増加しており、各府省において多様な人材確保が図られていると考えられることから、有効性が認められる。

また、再チャレンジの機会を広く確保する観点から、30～40歳程度のフリーター等にも国家公務員への就職機会を提供する仕組みを構築するものとして、国家公務員中途採用者試験（再チャレンジ試験）を実施することとし、平成19年度の試験では152名の採用予定者数に対し、25,075名の申込者があり、最終的な合格者数は162名（うち女性34名）となった。これにより、各府省において多様な人材の確保が図られているところであり、有効性が認められる。

平成19年度配置転換では目標数728人を上回る748人、平成20年度配置転換では目標数704人を上回る783人の内定・受入れ（いずれも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。今後、さらに対象部門の職員の意識を喚起し、3年目以降も円滑に配置転換を進めるためには、研修を通じた関係者に対する支援、国の行政機関以外への協力要請などがより重要になると考えられる。

高齢化への対応と適切な退職管理の推進

（ア）必要性

総務省が実施する「退職準備・生涯生活設計プログラム等担当者講習会」等の施策を踏まえる形で、各府省において退職準備プログラム等が実施されていること等から、こうした取組みの必要性が認められる。

（イ）有効性

例えば、再任用の実施状況は、平成17年度1,108人、18年度1,080人、19年度1,261人、20年度（予定）2,320人となっており、各府省において着実に再任用制度の活用が図られていること等から、高齢者の活用・雇用の推進における有効性が認められる。

職員の服務規律の確保の推進

（ア）必要性

行政及び公務員に対する国民の信頼回復と服務規律の確保等のための推進方策を定め、改めて厳正な服務規律の確保及び公務の適正かつ能率的な運営を図ったところであり、こうした取組みの必要性が認められる。

労働時間短縮の推進

（ア）必要性

「国家公務員の労働時間短縮対策について」（平成4年人事管理運営協議会決定）に基づき、

超過勤務縮減キャンペーンを行い、超過勤務縮減を各省に呼びかけたところであり、こうした取り組みの必要性が認められる。

職員の能力開発・啓発の充実

(ア) 有効性

各年度の啓発事業終了後のアンケート結果において、参加者の約9割が啓発事業に参加して有意義であったと回答しており、啓発事業の有効性が認められる。

職員の福利厚生の充実

(ア) 有効性

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や管理監督者に対するメンタルヘルスセミナーについては、終了後、それぞれ参加者に対して実施内容等に対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から、一定の有効性が認められるが、より適切な対応を図るための有効な手段について検討する必要がある。

(イ) 効率性

人事・恩給局が管理している福利厚生施設（体育センター（船橋・枚方） 野球場（福岡））については、一定の利用実績があり有効性が認められるが、その利用は土日に偏っており、施設も老朽化していることから、財務省の「国有財産の有効活用に関する検討・フォローアップ有識者会議」の報告書において「廃止の方向で早急に結論を得ることが適当である」旨の提言がなされた。

このため、今後、健全なスポーツの場を引き続き確保しつつ国家公務員のレクリエーション活動をより効率的に実施するため、国の他機関が保有する体育施設を代替施設として利用するためのスキームの確立等について検討する必要がある。

労務管理の充実

(ア) 有効性

労務管理研究会等は、各府省の労務担当者に対し、その時期における労働情勢や労務管理上重要とみられる問題について説明を行うほか、討議・意見交換などを通じて、労務担当者の資質向上や労務管理に関する統一の方針の周知徹底、労務担当者間の意思疎通を図るなど労務管理体制の充実強化に資するものである。参加者や所属幹部からは、「次回も参加したい。」「参加者を増員させたい。」等の要望があるほか、地方においては、「中央の動きが把握できる良い機会である。」との声が聞かれるなど、有効に機能しているが、より効率的な実施について検討する必要がある。

5 今後の課題と取組の方向性

(1) 政策の課題と取組の方向性（総括）

国家公務員の人事行政に対する国民各層からの様々なご指摘、国家公務員制度改革基本法において示された改革の方向を踏まえて、今後の施策の方向性について検討を行う必要がある。

また、既存の個別事業については、社会経済情勢の変化に的確に対応するため、その効果及びこれに要する費用等を考慮して、廃止も含めた見直しを行い、質の高い行政サービスの実現、行政に対する国民の信頼の確保、公務と公務員を取り巻く環境の変化に対応した公務能率の向上といった基本目標の実現を図る必要がある。

(2) 個別課題と取組の方向性

今後の課題	取組の方向性	
【課題】 調査内容の充実を図るとともに、各府省、及び民間企業に対して調査に係る費用や負担を軽減できるよう、検討を行う。 【下位レベルの施策名】 公務員制度改革の推進のための制度検討 【主な事務事業】 制度の運営・改善	見直し・改善の方向性	調査の継続性を保ちつつ、調査項目や、スケジュール等の見直し、より効率的な調査方法等について検討。
	(予算要求)	継続的な予算措置を講ずる
	(制度)	従前どおり
	(実施体制)	従前どおり
【課題】 今後、上記「人事評価の試行」の結果を分析しながら、人事評価制度の本格実施に向けて制度設計についてさらなる検討を進めていく必要がある。 【下位レベルの施策名】 人事評価の試行の円滑な実施及び結果の検証 【主な事務事業】 能力・実績主義を重視した人事運用の推進	見直し・改善の方向性	人事評価制度は遅くとも平成21年7月には運用が開始されるため、平成20年度をもって人事評価の試行は終了することになる。 今後は、改正された国家公務員法の施行に伴い人事評価制度の円滑なる運用に資するため、予算等の必要な措置を講じていくものとしている。
	(予算要求)	制度の説明会や評価者を対象とした講習会の開催など、人事評価制度の定着かつ確実な実施に必要な予算措置を講ずる。
	(制度)	従前どおり
	(実施体制)	従前どおり
【課題】 引き続き各種交流状況を調査し、的確な状況把握に努めるとともに、官民人事交流の拡大方策等についての検討を行う必要がある。 【下位レベルの施策名】 国と民間、国と地方公共団体、府省等との間の人事交流等の推進 【主な事務事業】 多様な人材の確保・活用の推進	見直し・改善の方向性	官民人事交流推進会議等を活用し、官民人事交流の拡大方策等について検討する。
	(予算要求)	国と民間企業との間における円滑な人事交流の実施に資するため、官民人事交流推進協議会（仮称）に係る予算措置を講ずる。
	(制度)	国家公務員制度改革基本法を受けて、官民交流法の抜本的改正に向けた検討を行う。
	(実施体制)	官民交流法の抜本的改正に伴う体制の充実を図る。

今後の課題	取組の方向性	
<p>【課題】 (女性国家公務員の採用・登用等の拡大) 各府省の女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する取組状況を引き続き調査・公表すること等により、女性国家公務員の採用・登用の拡大を推進する必要がある。</p> <p>(障害者雇用の推進等) 総務省は「公務部門における障害者雇用推進チーム」の主任の立場から各府省の障害者雇用の取組を推進していく必要がある。</p> <p>(国家公務員中途採用試験(再チャレンジ試験)) 今年度の再チャレンジ試験に基づき採用結果等も踏まえ、今後の方向性について検討していく必要がある。</p> <p>【下位レベルの施策名】 女性国家公務員の採用・登用等の拡大、障害者雇用の推進等による多様な人材の確保・活用の推進</p> <p>【主な事務事業】 多様な人材の確保・活用の推進</p>	見直し・改善の方向性	(女性国家公務員の採用・登用等の拡大) 各府省の女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する取組状況を引き続き調査・公表すること等により、女性国家公務員の採用・登用の拡大を推進する。 (障害者雇用の推進等) 引き続き、公務部門における障害者雇用の推進を図る。 (再チャレンジ試験) 今年度の応募状況、各府省での採用結果等も踏まえ、内閣官房と連携し、今後の方向性について検討を行う。
<p>【課題】 平成 20 年度の目標設定では 678 人を目標値として設定しており、この目標を達成するためには引き続き、今後の配置転換の取組を円滑に行うことが重要である。そのためには、配転異動職員へのアフターケアや送付、受入双方の関係者への研修を充実させる必要がある。</p> <p>また、国の行政機関以外の機関に協力要請を行う等により、職員の選択肢を広げる必要がある。</p> <p>【下位レベルの施策名】 総人件費改革を踏まえた国家公務員の配置転換の円滑かつ確実な推進</p> <p>【主な事務事業】 多様な人材の確保・活用の推進</p>	見直し・改善の方向性	国家公務員の配置転換を今後も円滑に行うためには、これまでの予算措置、制度を継続するとともに、講習会等の充実を図る必要がある。 配置転換対象者が転換先で円滑に定着化・活躍できるよう、講習会の実施やカウンセリング等に係る所要の予算措置を講ずる。 従前どおり 従前どおり
(予算要求)		(障害者雇用の推進等) 公務部門における障害者雇用の推進に資するための所要の予算措置を講ずる。
(制度)		従前どおり
(実施体制)		従前どおり

今後の課題	取組の方向性	
<p>【課題】 いわゆる「天下り」の弊害を是正し、公務員が志を持って行政に専念できる環境を整備するため、引き続き取組みを実施する必要がある。</p> <p>【下位レベルの施策名】 早期退職慣行の是正</p> <p>【主な事務事業】 高齢化への対応と適切な退職管理の推進</p>	見直し・改善の方向性	引き続き取組みを実施
	(予算要求)	
	(制度)	
	(実施体制)	従前どおり
<p>【課題】 再任用制度の一層の活用のため、各府省において、職員等への再任用制度の周知、業務運営等の見直し等が適切に実施されることが必要。</p> <p>【下位レベルの施策名】 再任用制度の活用等による高齢者の活用・雇用の推進</p> <p>【主な事務事業】 高齢化への対応と適切な退職管理の推進</p>	見直し・改善の方向性	引き続き、国家公務員高齢者雇用推進専門部会を開催することなどにより、必要な情報交換等を実施。
	(予算要求)	
	(制度)	従前どおり
	(実施体制)	従前どおり
<p>【課題】 職員のライフスタイルの多様化等を踏まえて、退職後の生活をも視野に入れた職員の生活設計を支援する講習会、セミナー等について、その効果的な実施のための検討を進めるとともに、更なる施策の内容の充実を図ることが必要である。</p> <p>【下位レベルの施策名】 職員の退職後の期間を含む生活設計の支援の推進</p> <p>【主な事務事業】 高齢化への対応と適切な退職管理の推進</p>	見直し・改善の方向性	参加者のニーズに応じた講習会、セミナー等の内容の充実を引き続き図っていくとともに、所要の予算措置を講ずる。
	(予算要求)	職員を対象としたセミナーの充実等に伴う所要の予算措置を講ずる。
	(制度)	
	(実施体制)	従前どおり

今後の課題	取組の方向性	
<p>【課題】 国家公務員法等の一部を改正する法律（平成 19 年法律第 108 号）により、平成 20 年中に内閣府に官民人材交流センターが設置されると等を踏まえ、同センターと機能が重複する試行人材バンクの廃止について検討する必要がある。</p> <p>【下位レベルの施策名】 高齢化への対応と適切な退職管理の推進</p> <p>【主な事務事業】 高齢化への対応と適切な退職管理の推進</p>	見直し・改善の方向性	平成 20 年中に試行人材バンクを廃止する予定
	(予算要求)	予算の廃止
	(制度)	
	(実施体制)	試行人材バンクに特化した実施体制が組まれていたものではない。
<p>【課題】 服務規律の確保について、各府省において更なる徹底がなされる必要がある。</p> <p>【下位レベルの施策名】 服務規律確保の各省への周知、徹底</p> <p>【主な事務事業】 職員の服務規律の確保の推進</p>	見直し・改善の方向性	引き続き、職員の服務規律の確保の周知・徹底を促す
	(予算要求)	
	(制度)	
	(実施体制)	従前どおり
<p>【課題】 超過勤務対策について、各府省において更なる徹底がなされる必要がある。</p> <p>【下位レベルの施策名】 超過勤務対策の適切な実施</p> <p>【主な事務事業】 労働時間短縮の推進</p>	見直し・改善の方向性	引き続き、超勤対策を含めた労働時間短縮の推進を促す
	(予算要求)	勤務時間担当者を対象とする講演会の実施に伴う所要の予算措置を講ずる。
	(制度)	
	(実施体制)	従前どおり
<p>【課題】 啓発事業の内容の充実</p> <p>【下位レベルの施策名】 諸啓発事業の効果的実施</p> <p>【主な事務事業】 職員の能力開発・啓発の充実</p>	見直し・改善の方向性	国家公務員制度改革基本法を踏まえ、管理職員に求められる政策の企画立案能力及び業務管理能力の育成や、人事管理・労務管理に関する能力の育成を図るため、既存の啓発事業を見直し
	(予算要求)	上記方向性に沿った啓発事業を実施するための所要の予算措置を講ずる。
	(制度)	
	(実施体制)	啓発事業の見直しに伴う体制の充実を図る。

今後の課題	取組の方向性	
<p>【課題】 人事院による平成 18 年度長期病休者実態調査の結果によると、精神及び行動の障害による長期病休者が急増していることを踏まえ、講習会を通じて、心の健康づくり対策の一層の推進を図り、その必要性・重要性の認識の徹底と適切な指導を行う。</p> <p>長期病休者(精神及び行動の障害) 2,218 人(H13) 3,849 人(H18)</p> <p>【下位レベルの施策名】 職員の健康の保持増進対策の実施</p> <p>【主な事務事業】 職員の福利厚生の充実</p>	見直し・改善の方向性	既存のメンタルヘルス講習会の在り方を含め、メンタルヘルスに対して適切な対応を図るための有効な手法について検討
	(予算要求)	上記方向性を踏まえて必要となる予算措置を講ずる。
	(制度)	
	(実施体制)	従前どおり
<p>【課題】 人事・恩給局が管理している体育センター(船橋・枚方)及び野球場(福岡)の3か所については、利用が土日に偏っているとともに、施設が老朽化している。</p> <p>【下位レベルの施策名】 職員の健康の保持増進対策の実施</p> <p>【主な事務事業】 職員の福利厚生 of 充実</p>	見直し・改善の方向性	他の施設の利用を検討することとし、体育センター・野球場は廃止する方向で検討
	(予算要求)	今後、代替候補施設の利用に伴う運用諸経費(受付業務、現地管理等の person 費、施設利用の負担金等)等に必要となる予算措置を講ずる。
	(制度)	
	(実施体制)	実施体制につき検討する
<p>【課題】 地方支分部局の担当者を対象とする会議について、必要な整理を行う必要がある。</p> <p>【下位レベルの施策名】 労務管理担当者に対する指導、啓発</p> <p>【主な事務事業】 労務管理の充実</p>	見直し・改善の方向性	地方支分部局の担当者を対象とする会議について、業務効率性の向上の観点から必要な範囲で統合する方向で検討
	(予算要求)	従前どおり
	(制度)	
	(実施体制)	従前どおり

6 学識経験を有する者の知見の活用等

(1) 学識経験を有する者の知見の活用

総務省の政策評価に関する有識者会議（平成 20 年 6 月 3 日）において、ロジック・モデルにおける基本目標の設定、課題と取組みの方向性の記述についてそれぞれご指摘を頂いたところであり、このご指摘を踏まえて評価書を作成した。

(2) 評価に使用した資料等

人事評価 第 2 次試行アンケート結果（主要なもの）

http://www.soumu.go.jp/jinjihyouka/data/pdf/data_080125_1.pdf

民間から国への職員の受入状況（平成 19 年 12 月 26 日）

http://www.soumu.go.jp/s-news/2007/071226_8.html

府省間人事交流の実施状況（平成 19 年 9 月 20 日）

http://www.soumu.go.jp/s-news/2007/070920_1.html

国と地方公共団体との間の人事交流状況（平成 19 年 12 月 26 日）

http://www.soumu.go.jp/s-news/2007/071226_6.html

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 19 年 10 月 24 日）

http://www.soumu.go.jp/s-news/2007/071024_1.html

平成 20 年度の配置転換、採用抑制等に関する実施計画（平成 19 年 3 月 2 日）

<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/koumuin/070302keikaku.pdf>

平成 20 年度における国家公務員の配置転換の内定状況（平成 19 年 12 月 22 日）

<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/koumuin/071222joukyou.pdf>