

平成22年6月29日

平成21年度人事院政策評価の実施結果について

人事院は、この度、平成21年度における政策評価の実施結果を取りまとめましたので、公表します。

「行政機関が行う政策の評価に関する法律」は、人事院には適用されませんが、人事院としては、政策評価の重要性にかんがみ、平成14年度から「人事院政策評価基本計画」及び年度毎の「人事院政策評価実施計画」を策定し、政策評価を実施してきています。

政策評価の実施結果の取りまとめに当たっては、学識経験者の委員で構成される「人事院における政策評価に関する懇談会」（座長：小幡純子 上智大学法科大学院長）において意見を聴取しております。

「平成21年度人事院政策評価の実施結果の概要」は別紙1、「人事院における政策評価に関する懇談会」における意見は別紙2のとおりです。政策評価の実施結果等の詳細は、人事院ホームページに掲載しております。

（アドレス <http://www.jinji.go.jp/seisakuhyoka/index.htm>）

以 上

問	人事院事務総局	総務課長	高嶋 直人
合		総務課長補佐	一之瀬 徹
せ		電話(03)3581-5311	(内線2105)
先		(03)3581-2772	(直通)

平成 21 年度人事院政策評価の実施結果の概要

〔政策分野 1〕 人事行政の公正の確保及び職員の利益の保護等

政策目標 1 勤務環境の整備などを通じた公務の能率的な運営の確保等

1—1 適正な勤務時間、勤務環境等の実現と職員の健康の保持増進

〔過去の政策評価結果の反映概況〕

超過勤務の縮減について、改正労働基準法を踏まえた公務の対応について検討する必要があるとされたことを受けて、勤務時間法改正の勧告を行い、超勤代休時間制度を新設した。

男性職員の育児休業等の取得を一層促進する必要があるとされたことを受けて、育児休業法改正の意見の申出を行い、育児休業等制度等の改正を行うとともに、リーフレットを作成・配布するなど、周知・啓発等の取組を行った。

心の健康づくりについて、職員等を対象とした研修等の継続、意識啓発等を行っていくことが重要であるとされたことを受けて、引き続き各種研修等を実施したほか、ガイドブック「国家公務員とメンタルヘルス」を作成し配布した。

セクシュアル・ハラスメント防止対策担当者会議等を通じて、今後も継続的に周知・意識啓発を行っていく必要があるとされたことを受けて、担当者会議等の開催に加え、新たな研修を実施し、相談員用マニュアルを作成し配布した。

〔実施概況〕

1 勤務時間の弾力的な運用のための条件整備

勤務時間の弾力的な運用に関する検討に資するため、変形労働時間制等の民間企業の弾力的な労働時間制度について調査を行い、民間企業の動向について調査結果をとりまとめた。また、交替制勤務部門を有する国の各官署を中心に、実地調査を実施し、国の官署における勤務時間制度の運用状況の把握を行うとともに、勤務時間制度等の適切な運用の徹底を図った。

2 超過勤務の縮減の推進

平成 21 年度も引き続き、各府省における在庁時間の縮減目標等を取りまとめるとともに、積極的な取組を各府省に促した。

また、月 60 時間を超える超過勤務に対する超過勤務手当の支給割合の引上げ分の支給に代えて代休を取得することができる旨の勧告を行った。また、改正勤務時間法の公布（平成 21 年 11 月 30 日）に伴い、人事院規則 15-14 等について所要の改正を行った。

3 職業生活と家庭生活の両立支援策の活用の推進

- ・ 勤務時間・休暇制度説明会を本院及び各地方事務局（所）で開催した。
- ・ 育児休業法の改正に伴う人事院規則 19-0 等の改正制度説明会を本院及び各地方事務局（所）で開催するとともに、「育児・介護を行う職員の仕事と育児・介護の両立支援制度の活用に関する指針」を改正し、各府省人事担当者を対象に「仕事と育児・介護の両立支援に関する連絡協議会」を開催した。
- ・ 改正された育児休業制度等の両立支援制度を紹介するリーフレットを作成・配布し、人事院ホームページにおいても制度紹介を行った。

4 心の健康づくりの推進

- ・ 心の健康づくり研修の開催（対健康管理者：7回、参加者数：472人、参加者満足度73.7%）
（対研修講師養成：4回、参加者数：78人、参加者満足度96.1%）
- ・ こころの健康相談室及び職場復帰相談室を本院及び全地方事務局（所）で開設した。ガイドブック「国家公務員とメンタルヘルス」を職員向け、管理監督者向けに作成し、一般職の国家公務員全員（約30万人）と管理監督者に配布した。

5 セクシュアル・ハラスメント対策の推進

- ・ シンポジウムを開催（1回）、参加者数（185人）、参加者満足度（約91.9%）
- ・ 講演会を開催（2回）、参加者数（210人）、参加者満足度（約87.4%）
- ・ セクシュアル・ハラスメント防止対策担当者会議を開催（11回）
- ・ セクシュアル・ハラスメント相談員セミナーを開催（10回）、参加者数（698人）、参加者満足度（約93.2%）

【評価概要】 【評価の観点：必要性、有効性、優先性】

急速な少子化に対応するため、職業生活と家庭生活の両立を図るための勤務環境の整備は急務であること、超過勤務の縮減が政府全体として喫緊の課題となっていること、セクシュアル・ハラスメント防止が官民を通じた重要課題となっていることなどを踏まえると本施策の必要性は高い。

勤務時間法等改正の勧告を行うとともに、国会での法律改正を受けて関連規則の改正を行い、超勤代休時間が新設されることとなったこと、育児休業法の改正に関する意見の申出を行い、法律改正を受けて関連規則の改正を行い、配偶者の就労状況にかかわらず夫婦がともに育児休業等を取得できることとしたこと、本院及び全地方事務局（所）で行われている心の健康づくり研修及びセクシュアル・ハラスメント相談員セミナー等の参加者の満足度が高いこと、こころの健康相談室の相談件数が堅調に推移していること、セクシュアル・ハラスメント防止研修の実施・教材提供及び相談員用マニュアルの作成・配布により各府省における意識の向上に寄与したことを踏まえると、平成21年度における本政策目標は、ほぼ達成されたものとする。

【今後の政策に反映させるべき事項】

勤務時間・休暇等制度の整備については、病気休暇制度についても社会一般の情勢に適応したものとするための見直しを行う必要がある。超過勤務の縮減については、引き続き各府省における職員の在庁時間縮減の取組状況の把握・分析の結果を踏まえて、在庁時間の削減を一層推進する必要がある。男性職員の育児休業取得については、今後も制度の周知を徹底し、育児休業等を取得しやすい職場環境の整備を進め、一層促進する必要がある。心の健康づくり及びセクシュアル・ハラスメントの防止対策のための各種施策については、引き続き推進していくことが必要である。

[過去の政策評価結果の反映概況]

制度改正及び集中化対応とともに、各府省の意見・要望を踏まえたシステム改修内容を確実に実現することが必要とされたことを受けて、集中化対応及び各府省の意見・要望を踏まえたシステム改修について、引き続き着実に進めた。

また、各府省におけるシステム移行計画の策定を支援すること、円滑なサービス開始（本格稼働）に向けたシステム運用体制等について検討を進めることとされたことを受けて、各府省におけるシステム移行計画（詳細版）の策定支援を行うとともに、システム運用体制等の検討を進めた。

[実施概況]

集中管理方式による人事・給与関係業務情報システム導入に向けた必要なシステム改修及び各府省が行うシステム移行の支援

- ・ 給与制度改正等に対応したシステム改修を実施した。
- ・ 集中化対応及び各府省の意見・要望を踏まえたシステム改修について、システムの共通的な機能及び中核となる主要な機能の改修に加え、届出申請等の基本的な機能の改修を実施した。
- ・ 平成 22 年度にシステムを導入する予定の府省庁 15 のうち、14 府省庁がシステム移行計画（詳細版）の策定を完了した。

[評価概要] 【評価の観点：有効性】

制度改正内容を踏まえたシステム改修は着実に実施している。また、集中化対応及び各府省の意見・要望を踏まえたシステム改修については、システム改修計画に定められた改修を一部遅延はあるものの着実に実施し、システムの機能改善と同時に、システムの保守性・拡張性の向上を図ることができた。

各府省におけるシステム移行計画（詳細版）の作成の際に、府省規模の小さな 11 府省に対しては、人事院が中心となり具体的な検討作業を実施し、効率的な計画立案を支援するとともに、その他の府省に対しても、ヒアリングを通じて助言を行い、各府省におけるデータの移行作業を効率的に行うための移行ツールの改修や各府省のシステム担当者等を対象とした導入講習会を実施するなど、各府省のシステム移行作業が円滑に行われるように支援した。

以上を踏まえると、平成 21 年度における本政策目標については、達成に向けて一定の進展はあったものと考えられる。

[今後の政策に反映させるべき事項]

システム改修計画に基づきシステム改修を着実に実施し、各府省の円滑な導入に向けてシステム移行作業を支援するとともに、システムの安定的な運用を行う。

[過去の政策評価結果の反映概況]

途上国のニーズを踏まえつつ研修実施結果を考慮するとされたことを受けて、途上国におけるガバナンスの発展を特に考慮して実施した研修の経験に基づき、各国の問題解決により一層資するように研修を企画、実施した。

[実施概況]

人事行政における国際協力研修の実施

- ・ 国際協力研修のうち課題別集団研修を計3回(参加者数25人)実施した。

[評価概要] 【評価の観点：必要性、有効性、優先性】

課題別集団研修は、外務省に申請した案件はすべて採択され、人事院が独立行政法人国際協力機構の協力を得て企画、実施した。

過去の研修における経験及び途上国のニーズを踏まえて、途上国におけるガバナンスの発展を特に考慮して講義内容を改善したほか、質疑応答や討議の時間を増やすことで、各研修員の出身国の実情に適った問題解決策の検討に資する助言を与える機会を増やした。

以上を踏まえると、平成21年度における本政策目標は、達成されたものとする。

[今後の政策に反映させるべき事項]

課題別集団研修については、引き続き、途上国のニーズを踏まえつつ、実施が望ましい案件について外務省に対して適切な申請を行う。国別・地域別特設研修及び専門家派遣については、外務省より協力要請があれば、受諾の可否につき検討を行う。

政策目標 2 多様な有為の人材の確保、育成、登用

2-1 多様な有為の人材の安定的、継続的確保及び多様な有為の民間人材の活用

[過去の政策評価結果の反映概況]

人材確保活動について、応募者の減少傾向が続く中、大学学部1・2年生への啓発活動の強化や新たな人材供給源の開拓を含めた取組強化が必要とされたことを受けて、「霞が関特別講演」の地方での充実や法科大学院学生対象の「霞が関インターンシップ」の新設など各種活動の充実に取組んだ。

採用試験の見直しの具体化について、早期の検討が必要とされたことを受けて、勧告時報告で具体的なイメージを提示するとともに、各府省など関係者から意見聴取するなど検討の具体化に努めた。

官民人事交流について、地方の民間企業に継続的に働きかけを行うことが重要とされたことを受けて、東京、大阪に加えて、新たに広島で民間企業説明会を実施したほか、ホームページの改修、パンフレットの作成・配布など、PR活動の充実に努めた。

[実施概況]

1 募集活動の充実・強化（新たな人材供給源の開拓）

- 各府省業務説明会を開催 I種試験対象 24回、約4,700人(前年度24回、約5,000人)
II種試験対象 37回、約9,900人(前年度33回、約7,000人)
- 霞が関特別講演を全国展開で開催 : 延べ69講演、4,977人参加
東京(東大、一橋大、早大)、京都(京大)のほか、地方都市主要5大学で開催
- 霞が関インターンシップの拡充
公共政策大学院生対象 [平成19年度より] : 6大学院43人参加 受入府省12府省
法科大学院生対象(夏・冬2回) [本年度新設] : 8大学院58人参加 受入府省15府省
- 法科大学院学生対象本府省業務説明会: 2回実施(東大・早大法科大学院) (前年度1回)
- 霞が関OPENゼミの実施: 9月・3月の2回、25府省で実施 約14,900人参加
- 国家公務員の業務内容・試験制度等を紹介する募集用DVDを新たに作成し、大学等に配付

2 採用試験制度等の抜本的見直し

- 「採用試験の在り方を考える専門家会合」報告書の内容を踏まえ、見直し後の採用試験のイメージを提示し、各府省や大学関係者等の意見を踏まえつつ、内容の具体化の検討を進めた。

3 採用試験等の公正かつ効果的な実施

- インターネットによる受験申込みを、II種試験に拡大し、約45%が利用した。一効率的実施
- 採用試験の申込者総数は前年度比10.6%増(全試験合計120,927人(前年度109,367人))
- II種試験について、各府省からの要望を踏まえ、最終合格発表日を約1週間早めた。
- 受験者の受験成績に関する情報提供をII種試験にも拡大した。

4 官民人事交流制度及び任期付職員制度の企画立案及び適正な運用の確保

- 官民人事交流法による交流状況一着実に増加 (在職者数は平成21年12月末現在)
新規交流採用者数 92人(前年 64人)、新規交流派遣者数 29人(前年 30人)
交流採用在職者数 157人(前年末109人)、交流派遣者数 61人(前年末50人)
- 任期付職員法による採用者数356人(前年度286人)一大幅増

5 女子学生に対して、公務の魅力伝えるなど募集・採用活動の強化

- ・ 女子学生セミナーの開催（13回、参加者数1,428人（前年度13回、1,349人））
- ・ I種試験（行政・法律・経済）、II種（行政）、III種試験の申込者、合格者、採用者の女性割合
（（ ）内は前年度）
申込者：I種（34.3%（33.3%））、II種（33.7%（33.4%））、III種（35.5%（32.9%））
合格者：I種（23.7%（23.1%））、II種（34.2%（30.2%））、III種（38.0%（36.5%））
採用者：I種（25.7%（30.2%））、II種（32.4%（29.9%））、III種（36.4%（34.6%））

【評価概要】【評価の観点：必要性、効率性、有効性、公平性、優先性】

1 募集活動

応募者の減少傾向が続くなど施策の必要性・優先性は高い中、新たな人材供給源の開拓などを目指し、霞が関特別講演の全国展開、法科大学院学生を対象とした活動充実、映像資料の作成・配布など各種活動を学生等にとって魅力のあるものに充実・改善し、かつ、効率的に実施。人材確保活動・啓発活動として有効であったと認められる。

2 採用試験制度の抜本的な見直し

採用試験制度の見直しは、多様な有為の人材確保の上で必要性の高い施策。専門家会合の報告を踏まえ、各府省関係各方面との意見交換を行いつつ、優先的に検討の具体化を進めることができた。

3 採用試験等の公正かつ効果的な実施

インターネット申し込みも広く利用されるなど、採用試験は公正かつ効率的に実施。また、採用手続に係る各省庁人事担当課長会議申合せが遵守され、採用過程の公平性も確保された。

4 官民人事交流

交流採用は過去最高で、交流派遣も過去最高の前年とほぼ同数となるなど人事交流は着実増加しており、人材育成・公務の活性化という制度の目的に照らし、有効と認められる。また、交流基準に則して適切に実施されており、公正性の確保の観点からも問題なく実施。

5 女性の公務への誘致

女性公務員の採用の促進は、男女共同社会実現のための基盤のひとつであり、必要かつ優先的な課題。採用については、I種事務系区分の採用数の割合は政府目標（3割）に達した昨年度に次ぐ過去2番目の高さであり、II種試験行政区分の採用数の割合も過去最高となっており、一定の有効性が認められる。

以上を踏まえると、平成21年度における本政策目標は、全体としてほぼ達成されたものとする。

【今後の政策に反映させるべき事項】

採用試験の見直しについては、早期に对外公表を行い、学校卒業後の進路を決定する受験者層も含めて、新たな採用試験の内容を広く周知するとともに、実施に向けた検討を進めていく必要がある。

人材確保については、引き続き専門職大学院出身者等に重点を置きつつ募集活動を行うとともに、技術系の学生を対象とする啓発活動についての取組についても強化する必要がある。

官民人事交流については、交流基準の点検を行うとともに、政府と連携しつつ、広く制度の周知活動を進めることが重要である。

女性の採用の促進については、政府における検討と連携しながら、外部有識者の意見を聴きつつ、引き続き優秀な女性の応募の増加に繋がる具体的な方策を検討していく必要がある。

[過去の政策評価結果の反映概況]

国際化に対応し得る行政官の育成について、事前に提供する情報等の一層の充実に努めるとされたことを受けて、専用ホームページにおいて様々な情報を提供し、研修成果の検証の在り方について検討するとされたことから、派遣終了後 10 年間の配置状況から見た研修成果の検証を行った。

3 年目フォローアップ研修について、カリキュラム内容の充実と研修効果の向上をめざした。

[実施概況]

1 国際化に対応し得る行政官の育成

- ・ 長期在外研究員制度による派遣者数（平成 21 年度：125 人(20 年度：136 人)）
- ・ 長期在外研究員制度による派遣者の帰国後の定着状況（平成 19 年度：99.2%(18 年度：98.3%)）

2 社会や時代の要請に適応できる人材育成・研修の在り方の検討

- ・ 「3 年目フォローアップ研修」（対象：採用 3 年目の職員）の期間及び内容の見直し、中途採用者を対象とする研修の大幅な拡大を行った。
- ・ 本府省審議官級に昇任した全員を対象とした「昇任時相談窓口等体験研修」を新たに実施した。

3 留学後早期に離職した者の留学費用償還制度の適正な運用

- ・ 留学費用の償還対象者の状況（平成 20 年度：3 人(19 年度：1 人)）

4 幹部行政官の高次のリーダーシップ養成

行政フォーラム	局長級	参加者(12 人(前年度 11 人))、参加者の満足度(100%)
(本府省幹部級)	審議官級	参加者(20 人(前年度 17 人))、参加者の満足度(100%)
幹部行政官	アスペンメソッド	参加者(9 人(前年度 9 人))、参加者の満足度(100%)
セミナー	管区機関の長等	参加者(85 人(前年度 86 人))、参加者の満足度(90%)

5 各府省職員合同の階層別行政研修の適切な運営

各研修における研修員	3 年目フォローアップ研修以外	(100%~91%(前年度 99%~93%))
の満足度	3 年目フォローアップ研修	(78%(前年度 79%))

[評価概要] 【評価の観点：必要性、有効性】

人材の育成のための行政研修等はいずれも参加者等から高く評価されており、必要性・有効性は高いと評価できる。なお、3 年目フォローアップ研修については、研修期間を 1 日延長したことの効果はあったと考えられるものの、実施時期、カリキュラム内容の充実について、さらに工夫する必要がある。

以上を踏まえると、平成 21 年度における本政策目標は、ほぼ達成されたものとする。

[今後の政策に反映させるべき事項]

人材育成・研修の在り方の検討については、各府省からのニーズを踏まえながら、研修成果のより判り易い検証方法の開発を進めていくことが必要である。3 年目フォローアップ研修については、実施時期やカリキュラムのさらなる改善を行う。行政研修については、課長補佐級の実施回数等を増やすなどの取組を講ずるほか、係長級特別課程に通勤を主体としたコースを導入する。

[過去の政策評価結果の反映概況]

人事評価結果の活用について、本府省以外の機関は開始時期を本府省の1年後としていることから、各府省の実情等を踏まえた検討を行い、円滑な実施に向けた指導を行った。

Ⅱ種・Ⅲ種等採用職員の育成・登用の拡大については、環境整備に取り組むとされたことを受けて、登用状況調査等を実施し、連絡協議会で取組を働きかけた。

女性職員登用の拡大については、各府省と連携して取組を進めていく必要があるとされたことを受けて、採用・登用の現状や具体的取組事例を紹介する等の情報交換等を行った。

[実施概況]

1 人事評価による昇任及び分限等への活用に係る任用制度の円滑な実施

- ・ 人事評価結果の任免への活用方法等について定めた改正人事院規則8-12（職員の任免）及び改正人事院規則11-4（職員の身分保障）等を改正し、各府省を指導した。
- ・ 各府省における人事評価の試行状況等の実情を踏まえつつ、評価結果の活用に関する事務総長通知を発出した。
- ・ 分限に関する説明会を開催（各地方事務局（所）7か所 参加者数454人）

2 Ⅱ種・Ⅲ種等採用職員の育成・登用の拡大

- ・ 各府省における本府省課長等への登用者数（平成20年度116人（前年度108人））
- ・ 行政研修（特別課程）の実施 係員級、係長級、課長補佐級を年2回実施、受講者数257人

3 女性職員の登用の拡大

- ・ 役職者に占める女性職員の割合

係長級	（平成20年度17.4%（前年度17.0%））
本府省補佐級	（平成20年度6.2%（前年度6.0%））
本府省室長級以上	（平成20年度2.4%（前年度2.1%））
- ・ メンター養成研修の実施 13回実施 受講者数751人（前年度13回、688名）

[評価概要] 【評価の観点：必要性、有効性、優先性】

人事評価結果の任免への活用は、能力実績主義に基づく人事管理の基盤となるものであり、必要性、優先性の高い課題。関係人事院規則を制定するとともに、評価結果の活用時期に係る事務総長通知の発出により、各府省に職場に浸透させるための取組が行われるなど有効性が認められる。

Ⅱ種・Ⅲ種等採用職員の幹部職員への登用の対象者は毎年増加し、行政研修（特別課程）におけるフォローアップ調査でも受講者の約9割に登用のための措置が実施されるなど有効性が認められる。

女性職員の登用の拡大は、本省課室長等の上位の役職者に占める女性職員の割合は依然として低く更なる努力が必要。なお、本省課長補佐クラス等は堅実に増加しており一定の有効性は認められる。

以上を踏まえると、平成21年度における本政策目標は、達成に向けて一定の進展があったと考えられる。

[今後の政策に反映させるべき事項]

各府省における評価結果の任免への活用の実施状況を把握し、必要に応じて改善を行うとともに、

分限については、制度の厳正な運用が図られるよう、引き続き周知徹底を行っていく必要がある。

Ⅱ種・Ⅲ種等採用職員の育成・登用の拡大については、さらに環境整備に向けた取組が必要である。
外部有識者の意見を聴きつつ、女性職員の登用拡大に向けた具体的方策を検討していく必要がある。

政策目標 3 社会経済情勢に適応した適正な給与の実現等

3—1 職員の労働基本権制約の代償措置として、給与について、社会経済情勢に適応した内容となるよう国会及び内閣に対する勧告、制度の整備及び適正な運用の確保

[過去の政策評価結果の反映概況]

平成 20 年度評価結果において、「社会経済情勢に適応した適正な給与等の実現及び適正な制度運用を確保するため、引き続き各施策を実施していく必要がある」とされたことを受けて、民間給与との精確な比較を基に適正な公務員給与が確保されるよう、各方面との意見交換を行った上で、改定すべき事項について、平成 21 年夏に勧告及び報告を行うことを目指した。

さらに、平成 21 年度においては民間企業の春季賃金改定期における夏季一時金の決定状況が大幅な前年比マイナスとなることがうかがえたことから、特別調査を実施した上で平成 21 年 5 月に勧告を行った。

[実施概況]

1 給与を社会一般の情勢に適応したものとするための勧告

(1) 平成 21 年 5 月勧告

平成 21 年の民間企業の春季賃金改定期における夏季一時金の決定状況が、過去 20 年以上にわたってみられないほどの大幅な前年比マイナスとなることがうかがえたことから、緊急に特別調査を実施し、その結果を踏まえ、同年 6 月の期末・勤勉手当の支給月数の一部（0.2 月分）を凍結する勧告を同年 5 月に行った。

同時に、指定職俸給表適用職員の特別給について勤務実績を反映させる仕組みを導入するため、同職員に支給される期末特別手当を、期末手当と勤勉手当に改編することとした。

政府は、平成 21 年 5 月の勧告を完全実施するための関係法案を国会に提出し、同法案は平成 21 年 5 月 29 日に成立、公布された。

(2) 平成 21 年 8 月勧告

平成 21 年度における公務員給与の改定は、職種別民間給与実態調査等の結果に基づき、公務員給与と民間給与との精密な比較を行った結果、月例給、特別給のいずれも公務員が民間を上回っていたことから、これらの引下げ改定を勧告した。また、自宅に係る住居手当の廃止及び労働基準法の改正を踏まえた月 60 時間を超える超過勤務に係る超過勤務手当の支給割合の引上げ等を行う勧告を平成 21 年 8 月 11 日に行った。

政府は、平成 21 年 8 月の勧告を完全実施するための関係法案を国会に提出し、同法案は、平成 21 年 11 月 30 日に成立、公布された。

2 各府省、職員団体、国民各層からの意見の的確な把握とそれらの給与勧告、制度設計・運用への反映

職員団体との会見（283 回）、公務員問題懇話会（4 回）、地方有識者、中小企業経営者等との意見交換（41 都市）を実施し、各方面からの意見の把握を行った。

3 給与制度の透明化、情報の開示

5 月の勧告に際し、「参考資料」として、夏季一時金決定（妥結）済企業の状況等のデータを詳細に掲げた。

8月の勧告に際して、「参考資料」として、公務員給与、民間給与等のデータを詳細に掲げるとともに、給与勧告の全体像と項目別の内容等を分かりやすく図示した「給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント」を作成した。

これらの勧告関係資料や勧告を受けた改正給与法の内容等については、速やかに人事院ホームページに掲載するなどにより情報を提供した。

また、国家公務員の給与についての概要や各種調査の結果について、集計表やグラフも掲載した。さらに、ホームページ上に従来掲載していた法律、人事院規則に加え、事務総長通知等を新たに掲載するとともに、閲覧者の利便のため、通知等に含まれる語句を検索できるページを併せて設けた。

【評価概要】 【評価の観点：必要性、有効性】

労働基本権制約の下、職員に適正な給与水準・制度を確保するため、その代償として人事院勧告制が適切に機能することが必要不可欠である。

平成21年度においては、民間企業の春季賃金改定期における夏季一時金の決定状況が過去20年以上にわたってみられないほどの大幅な前年比マイナスとなることがうかがえたことから、特別調査を実施し、その結果を踏まえた勧告を5月に行い、さらに、5月以降実施した職種別民間給与実態調査の結果に基づき、民間給与との精確な比較を行った結果、月例給、特別給のいずれも公務員が民間を上回っていたことから、月例給及び特別給の引下げ改定等を内容とする勧告を8月に行った。これらの勧告については、いずれも政府が完全実施するための法律案を国会に提出し、国会で可決・成立した。

以上を踏まえると、平成21年度における本政策目標は、達成されたものとする。

【今後の政策に反映させるべき事項】

労働基本権制約の代償として、職員に適正な給与水準・制度を確保するため、引き続き、社会一般の情勢に適応した適正な給与の実現に向けた施策を行っていく必要がある。

給与構造改革に関しては、新たな人事評価制度の評価結果の活用状況を含めた勤務実績の給与への反映の推進、地域間給与配分の見直しの検証などを進めるとともに、高齢期雇用問題への対処に当たっての給与水準及び給与体系の在り方など、必要な方策を検討していく必要がある。

[過去の政策評価結果の反映概況]

制度研修会等の開催による各府省への周知や給与簿監査などによる運用実態の検証を通じて、地域手当制度の完成に向けての着実な進展を図るとともに、昇給及び勤勉手当への勤務実績の反映について適正な運用を図っていく必要があるとされたことを受けて、制度研修会、給与簿監査等を実施した。

[実施概況]

1 地域手当制度完成に向けての着実な進展

地域手当は平成 22 年度の制度完成に向けて段階的な引き上げを実施しているところであり、平成 21 年度の支給割合の改定は、説明会、制度研修会等での周知等により円滑に実施された。平成 21 年度給与簿監査（311 官署を対象に実施）の結果でも、支給地域の級地別支給割合の適用などに誤りはなかった。

2 昇給及び勤勉手当における勤務実績の着実な反映

平成 21 年 4 月からの人事評価制度の導入に合わせて人事評価の結果を昇給における昇給区分の決定や勤勉手当における成績率及び成績区分の決定に活用するための人事院規則等の改正を行ったほか、各府省ヒアリングを通じて適切な運用方法等について指導するとともに、制度の円滑な運用を図るため制度研修会を実施した。また、同年 5 月、指定職職員の特別給について、期末特別手当を廃止し、期末手当と勤勉手当に改編する勧告を行い、改正法の公布、施行に合わせて勤勉手当の成績率の基準等を定めるための人事院規則等の改正を行った。平成 21 年度における各府省の上位の昇給区分又は上位の勤勉手当の成績区分を適用された者の割合を見ると、人事院規則で定める基準に合致していた。平成 21 年度給与簿監査（昇給については 947 官署、勤勉手当については 311 官署を対象に実施）の結果を見ても問題なく運用されており、誤りはなかった。

3 本府省業務調整手当の円滑な導入

本府省業務手当の導入は、府省に対する事前説明会や制度照会へのきめ細かな対応等により、同手当の適用範囲等について周知、徹底を図ったことから、各府省において円滑に導入された。

[評価概要] 【評価の観点：必要性、有効性】

給与構造改革の重要な課題の一つとして導入した地域手当制度が平成 22 年度の完成に向けて着実に進展している。また、各府省における昇給及び勤勉手当の勤務実績の判定の運用は、制度の趣旨に沿ったものとなっている。さらに、本府省業務手当は各府省において特に混乱なく円滑に導入され、適切な制度運用がなされた。

以上を踏まえると、平成 21 年度における本政策目標は、達成されたものとする。

[今後の政策に反映させるべき事項]

新たな人事評価制度の評価結果の活用状況を含めた勤務実績の給与への反映の推進、地域間給与配分の見直しの検証など、給与構造改革の効果を検証しつつ、必要な方策を検討していく必要がある。

[過去の政策評価結果の反映概況]

平成 20 年度評価結果において、再任用の実施が進んでいない府省等に対して、短時間勤務の活用のための工夫等について情報提供するなど制度の円滑な運営に向けた支援をしていく必要があるとされたことを踏まえ、平成 21 年度においては、高齢対策担当者連絡会議を本院のほか、地方事務局（所）においても計 5 回開催し、短時間勤務を積極的に活用している機関の取組等について情報提供を行った。

また、平成 20 年度の評価結果において、生涯設計セミナーの回数・内容の充実、参加希望者の受け入れ増に努める必要があるとされたことを踏まえ、平成 21 年度においては、再任用者の体験談を取り入れたセミナーを 3 回から 11 回に増やすとともに、生涯設計等支援冊子の掲載内容の見直しを行い、内容の充実を図った。また、より多くの参加希望者を受け入れられるようセミナーの開催回数を増やした結果、参加者数が 843 人（前年度比 38.2%増）となった。

[実施概況]

1 再任用制度の円滑な実施

- ・ 再任用に関するヒアリング 5 府省、再任用実施状況等調査官署数 10 官署
- ・ 高齢対策担当者連絡会議の開催状況 本院 1 回 地方事務局（所） 5 回
- ・ 再任用パンフレットの配布状況 定年退職予定者等に 11,200 部を配布
- ・ 再任用実施状況
 - 各府省
26 府省（平成 20 年度 26 府省）で再任用を実施
60 歳定年退職者に対する再任用職員の割合 29.5%（同 26.3%）
再任用希望者に対する再任用職員の割合 89.9%（同 89.1%）
 - 特定独立行政法人
7 法人（平成 20 年度 6 法人）で再任用を実施
60 歳定年退職者に対する再任用職員の割合 19.9%（同 17.5%）
再任用希望者に対する再任用職員の割合 86.2%（同 81.1%）

2 職員の生涯設計に必要な啓発、情報提供等

- ・ 生涯設計セミナーの開催 15 回、843 人（平成 20 年度 11 回、610 人）、参加者の評価 満足、ほぼ満足 87.8%
- ・ ホームページ(国家公務員生涯設計総合情報提供システム)の活用状況 アクセス件数約 44,300 件
- ・ 生涯設計等支援冊子「新たなステップを踏み出すために」を掲載内容の追加・更新等を行った上で、教材としてセミナーの参加者に配布するとともに、各府省担当職員に配布した。

3 公務における高齢期の雇用確保策の推進

平成 21 年 7 月に「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」の最終報告が取りまとめられ、同報告を踏まえ、人事院として、平成 21 年 8 月の給与勧告時の報告において、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、定年年齢を平成 25 年度から段階的に 65 歳まで延長することが適当であり、平成 22 年中を目途に立法措置のための意見の申出を行えるよう鋭意検討等を進める旨表明

した。その後、定年延長を実現するための条件を整えるため、60歳前半の給与水準及び給与体系、60歳前の給与の在り方の見直しや、役職定年制の導入等、組織活力及び公務能率を高めるための人材活用方策などの課題について、検討を進めている。

【評価概要】 【評価の観点：必要性、有効性】

再任用制度の積極的な活用のためには、制度の周知徹底、各府省の実施状況等に関する情報提供が不可欠であり、再任用に関する各府省ヒアリングや再任用実施状況等調査等により各府省の再任用制度の運用実態等を把握するとともに、そうした実態等を踏まえ、各府省等高齢対策担当者連絡会議の開催や再任用制度資料の配布を行うことにより各府省の取組を支援した。こうした取組もあって、再任用希望者に対する新規再任用職員の割合は増加しており、60歳定年退職者に占める新規再任用職員の割合も平成20年度と比較して増加している。再任用短時間勤務の割合も引き続き伸びており（平成20年度63.4%→平成21年度66.6%）、再任用短時間勤務の活用が進んでいる。

生涯設計セミナーの参加者数は、平成20年度に比べて大幅に増加するとともに、セミナー参加者の評価で満足と答えた者の割合は、87.8%と目標の80%を上回っていることから、生涯設計の支援について効果があったものと認められる。

公務における高齢期の雇用確保策の推進については、「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」の「最終報告」等を踏まえ、平成21年8月の給与勧告時の報告において、定年年齢を平成25年度から段階的に65歳まで延長することが適当であるとの考え方を表明し、これに基づき、給与制度の見直し、組織活力や公務能率を高めるための人材活用方策等の課題について、検討を進めている。

以上を踏まえると、平成21年度における本政策目標は、ほぼ達成したものと考える。

【今後の政策に反映させるべき事項】

今後、再任用の上限年齢が65歳まで引き上げられることから、再任用希望者も増加することが予想されるが、再任用についても定員の制約等がある中で、組織の人員構成、新陳代謝等の観点から希望者全員を再任用することが困難であるとする府省も多い。こうした中で、働く意欲と能力のある職員ができるかぎり再任用されるよう、引き続き、再任用の実施状況について適切に把握するとともに、各府省等における短時間勤務の活用のための工夫に関する情報提供等を行うなど制度の円滑な運営に向けた支援をしていく必要がある。

生涯設計セミナーについては、参加者の意見を踏まえ、再任用者の体験談を取り入れたセミナーをさらに増やすなど内容をより充実させる必要があるとともに、引き続き多くの参加希望者に受講機会を提供できるよう努める必要がある。

公務における高齢期の雇用確保策の推進については、65歳までの段階的な定年延長の実現に向けた諸制度の整備を行うため、定年制度の見直し、給与制度の見直し、公務の組織活力を維持し、公務能率を高めるための人材活用方策等の検討を進める必要がある。

政策目標 4 職員の利益の保護を通じた公正な人事管理の確保

4—1 公平審査の適正かつ円滑な実施

【過去の政策評価結果の反映概況】

公平審査については、評価結果の活用等に係る不利益処分審査請求や給与決定審査申立て等に的確に対応するために、公平審査の迅速かつ効率的な実施を図り、目標達成に努めていくとされたことを受けて、公平審査制度全体としての事案の受付件数等が高い水準で推移していることから、局内各課の枠を超えた全局体制による調査・判定発出に取り組んだ。

【実施概況】

公平審査の適切かつ迅速な処理

- ・ 不利益処分審査請求事案等の処理状況

申立て件数 163 件(前年度 203 件)、処理件数 123 件(前年度 249 件)、判定発出件数 88 件(前年度 87 件)、繰越件数 197 件(前年度 157 件)

(注)処理件数の減少は却下の件数減等、繰越件数の増加は旧社会保険庁廃止関係の件数増によるものである。

- ・ 全判定発出件数に占める結審等から半年以内の判定発出件数の割合(72.7% (目標 70%以上))

【評価概要】 【評価の観点：有効性、効率性】

公平審査の適切かつ迅速な処理は、職員の利益の保護、人事行政の適正な運営、公務の公正かつ能率的な運営の確保に資することから、事案処理の効率化、早期の判定発出に積極的に取り組む必要がある。

平成 21 年度は、全体の判定発出件数は前年度の件数とほぼ同数であったが、前年に比して結審等から半年以内の判定発出件数の割合は大幅に向上し、目標の 70%以上を達成した。

以上を踏まえると、平成 21 年度における本政策目標は、達成されたものとする。

【今後の政策に反映させるべき事項】

平成 21 年 10 月から新たな人事評価制度が実施され、評価結果が任用、給与等に活用されることから、評価結果の活用に係る不利益処分審査請求や給与決定審査申立て等の増加が予想され、また、旧社会保険庁の廃止に伴う審査請求も大量に申し立てられているため、これらに対し的確に対応するために、引き続き局内各課の枠を超え、全局体制で取り組み、公平審査の迅速かつ効率的な実施を図っていく必要がある。

4—2 苦情処理の適正かつ円滑な実施

[過去の政策評価結果の反映概況]

新たな人事評価制度の実施に伴う苦情相談に対し、各府省とも連携しつつ適切に対応していくとされたことを受けて、職員相談課を設置して苦情相談体制を整備するとともに、同課の下に、平成 21 年度から導入された人事評価に関する苦情相談、不服申立て等を一括して受け付けるよう人事評価苦情調整室を新設した。

また、苦情相談を適切かつ効率的に処理するため、電子メールによる苦情相談の迅速な処理に努めるとされたことを受けて、電子メールによる苦情相談への対応についての測定指標(95%以上)を維持するとともに、苦情相談担当者実務マニュアルの改訂等を行った。

[実施概況]

1 苦情相談の適切かつ迅速な処理

- ・ メールによる苦情相談について勤務日 3 日以内に対応した件数の割合(90.3% (目標 95%以上))
(参考)人事院が受け付けた苦情相談件数 1,344 件(前年度 1,234 件)

2 各府省との連携・協力強化

- ・ 各府省担当官研修の開催(10 回、参加者 545 人)、参加者の評価(役立った 91.9% (目標 90%以上))
- ・ 各府省連絡会議の開催(10 回、参加者 322 人)

[評価概要] 【評価の観点：必要性、有効性、効率性】

苦情相談に適切かつ迅速に対応することは、職員の利益保護のみならず公務能率の維持・向上にも資するものである。相談件数が高い水準で推移する中、メールによる苦情相談について勤務日 3 日以内に処理した件数の割合は概ね目標どおり処理された。また、各府省担当官研修についての参加者の評価は目標値を上回っている。同研修や各府省連絡会議を通じた情報提供などにより、人事院から各府省に調査等を依頼した苦情相談については、概ね 1 か月程度の間で調査結果の報告が行われるなど、各府省における対応の迅速化が図られてきている。

以上を踏まえると、平成 21 年度における本政策目標は、ほぼ達成されたものと考えている。

[今後の政策に反映させるべき事項]

新たな人事評価制度及びその評価結果の任免・給与等への活用が円滑に実施されるため、職員が利用しやすい苦情相談体制の充実を図るとともに、周知活動を実施することも必要であり、引き続き、各府省との連携を更に強化しつつ適切に対応していく。また、苦情相談を適切かつ効率的に処理するため、各府省担当官研修や各府省連絡会議の内容の更なる充実等に努めるとともに、引き続き電子メールによる苦情相談の迅速な処理に努めることとする。

政策目標5 能力・実績等に基づく人事管理の推進

5—1 職員の職務遂行能力や勤務実績を的確に評価するための人事評価制度（新たな人事評価システム）の整備及び円滑な導入

[過去の政策評価結果の反映概況]

各府省において人事評価が円滑に実施され、評価結果の任免、給与及び人材育成への活用が円滑に行われるよう、各府省の取組を支援していく必要があるとされたことを受けて、人事評価担当者、評価者、被評価者を対象とした説明会を実施するとともに、人事評価及び評価結果の活用についての資料提供及び制度運用に関する照会への対応を行った。

人事評価の実施を通じて明らかになる問題点やニーズを把握し、評価能力向上研修において対応することが適当な事項については、研修教材の内容の見直し等により対応するとされたことを受けて、実習用事例等を追加作成し、各府省部内研修に活用できるように配付した。

[実施概況]

1 各府省における新たな人事評価の円滑な実施開始の支援

- ・ 本府省及び各管区機関単位等で説明会を実施（52回）し、さらに、各府省からの要請に応じて個別の説明会を実施した。
- ・ 人事評価に関する職員向けの概要説明資料の提供、各府省からの人事評価実施に当たっての運用面に関する照会への対応等、各府省における人事評価の円滑な実施の支援を行った。

2 評価能力向上研修の実施

- ・ 評価能力向上研修を人事院本院及び全地方事務局（所）で実施（応用編 42回、ロールプレイ編 43回（いずれも指導者養成コース）、受講者の93.0%が有益と評価）。

[評価概要] 【評価の観点：必要性、有効性】

新たな人事評価制度は、能力・実績に基づく人事管理の基礎となる重要なツールであり、任用給与及び人材育成に活用される。

各府省職員に対する説明会を実施し、各種資料の提供、運用面での支援を行うことにより、各府省において、能力評価及び業績評価による人事評価が円滑に開始されており、これらの支援方法の有効性、必要性が認められる。

「評価能力向上研修」については、受講者アンケートにおいて、9割以上の受講者が全体として「有益」と評価していることから、この研修の有効性が認められる。

以上を踏まえると、平成21年度における本政策目標は、達成されたものとする。

[今後の政策に反映させるべき事項]

人事評価は、能力・実績に基づく人事管理の基礎となるものであることから、各府省において人事評価が適正に実施され、評価結果の任免、給与及び人材育成への活用が適切に行われるよう、人事評価の実施状況等を把握し、各府省への支援・情報提供などを引き続き行っていくことが必要である。また、評価能力向上研修については、各府省における人事評価の実施の状況・問題点やニーズを把握し、必要に応じて、研修教材の内容の見直し等を行うこととする。

【過去の政策評価結果の反映概況】

各府省における評価結果の任用への活用の実施状況等を各府省に対するヒアリング等を通じて把握し、更なる改善を行うことも検討するとされたことを受けて、各府省の実情等を踏まえた検討を行い、活用時期に関する通知を発出するとともに、円滑な実施に向けた指導を行った。

【実施概況】

人事評価による昇任及び分限等への活用に係る任用制度の円滑な実施

- ・ 人事評価結果の任免への活用方法等について定めた改正人事院規則 8－12（職員の任免）及び改正人事院規則 11－4（職員の身分保障）等を改正し、各府省を指導した。
- ・ 各府省における人事評価の試行状況等の実情を踏まえつつ、評価結果の活用に関する事務総長通知を発出した。
- ・ 分限に関する説明会を開催（各地方事務局（所）7か所 参加者数 454人）

【評価概要】【評価の観点：必要性、優先性、公平性】

評価結果の活用時期に係る事務総長通知の発出により、本府省においては業績評価の結果の活用に向けた作業が進められる等、各職場に浸透させるための取組を行った。

以上を踏まえると、平成 21 年度における本政策目標は、達成されたものとする。

【今後の政策に反映させるべき事項】

各府省における評価結果の任免への活用の実施状況を把握し、必要に応じて改善を行うことが適当である。

[過去の政策評価結果の反映概況]

勤務実績の給与への着実な反映を推進するとともに、各府省における新たな人事評価制度の給与への活用に関する実施状況を把握し、必要に応じ更なる見直しを検討するとされたことを受けて、説明会の実施や制度照会へのきめ細かな対応により、人事評価結果の給与への活用基準の適用、運用方法等について周知・徹底を図るなど、各府省における活用が円滑に行われるよう努めた。

[実施概況]

新たな人事評価制度による評価結果の活用の開始など昇給及び勤勉手当における勤務実績の着実な反映の推進

平成 21 年 4 月からの人事評価制度の導入に合わせて人事評価の結果を昇給における昇給区分の決定や勤勉手当における成績率及び成績区分の決定に活用するための人事院規則等の改正を行ったほか、各府省ヒアリングを通じて適切な運用方法等について指導するとともに、制度の適正な運用を図るため制度研修会を実施した。また、指定職職員の特別給について、期末特別手当を廃止し、期末手当と勤勉手当に改編する勧告を行い、改正法が 5 月に公布、施行された。あわせて指定職職員に係る勤勉手当の成績率の基準等を定めるための人事院規則等の改正を行った。

[評価概要] 【評価の観点：必要性、有効性】

能力・実績に基づく人事管理の推進は、政府全体として取り組むべき重要な課題であり、国家公務員法の改正によって新たな人事評価制度を整備し、給与等の人事管理に活用することとされ、また、国家公務員制度改革基本法においても、職員の能力及び実績に応じた処遇の徹底を目的とした給与制度の直しが求められていることから、能力・実績に基づく人事管理を徹底するための給与制度・運用の改正は、必要性、有効性の高い政策目標である。平成 21 年度においては、人事評価制度の導入に合わせて、人事評価の結果を昇給における昇給区分の決定や勤勉手当における成績率及び成績区分の決定に活用するための基準について、説明会の実施や制度照会への対応により、適用・運用方法についての周知徹底を図り、各府省における活用が円滑に行われるよう努めたところであり、上位の昇給区分の適用者又は上位の勤勉手当の成績区分の適用者の割合は人事院規則で定める基準に合致するものとなっている。また、給与簿監査等の結果を見ても、各府省における昇給及び勤勉手当の勤務成績の判定の運用は、制度の趣旨に沿ったものとなっている。

以上を踏まえると、平成 21 年度における本政策目標は、達成されたものと考えている。

[今後の政策に反映させるべき事項]

各府省において人事評価が適正に実施され、昇給や勤勉手当等への評価結果の活用が適切に行われることにより、能力・実績に基づく人事管理が推進されるよう、評価結果の活用状況等を引き続き把握することとする。

政策目標 6 公務員及び人事行政に対する国民の理解の促進

国民への広報・広聴活動を通じた、国家公務員についての制度や職務の状況・人事院の施策等に関する理解の促進

[過去の政策評価結果の反映概況]

人事院月報については、内容の改善を図るため、有識者等の特定のグループを対象として月報への意見や要望を調査することとされたことを受けて、月報を送付している有識者に対して、アンケート調査を実施している。

[実施概況]

国民への広報・広聴活動を通じた、国家公務員についての制度や職務の状況・人事院の施策等に関する理解の促進

- ・ 人事院ホームページについて、利便性の一層の向上を図るためトップページをリニューアルした。
- ・ 人事院月報について、特集記事とそれに関連する寄稿を掲載することによる記事の理解の促進、近年注目されている人事管理（メンター制度等）の寄稿等を組み入れる等の改善を行った。
- ・ 公務員問題懇話会（4回(前年度4回)）、企業経営者等との意見交換（70回(前年度74回)）、記者発表（97件(前年度104件)）などの広報・広聴活動を行った。

[評価概要] 【評価の観点：必要性、有効性】

広報活動について、報道機関への情報提供を行ったほか、人事院ホームページや人事院月報の内容を国民に分かりやすく充実したものになるよう取り組んだ。人事院ホームページへのアクセス数は一昨年の水準には満たないが、前年に比して増加した。また、人事院月報については、内容の改善等を進めるために、月報を送付している有識者に対して、月報の内容の改善等を進めるためにアンケート調査を実施しているところであり、今後これらの意見を参考として改善を行うこととしている。

広聴活動については、国家公務員モニター制度を活用し、国家公務員に対する評価や期待度、給与勧告等の幅広いテーマについて、広く国民からの意見や提言を聴取した。

以上を踏まえると、平成21年度における本政策目標は、達成に向けて進展があったものとする。

[今後の政策に反映させるべき事項]

人事院ホームページの更なる充実、人事院月報の内容の更なる改善に努めるべく、有識者や読者からの意見も参考とし、国民に分かりやすい観点を踏まえた広報活動の強化を図っていく必要がある。

〔政策分野2〕職務に係る倫理の保持

政策目標7 職員の職務に係る倫理の保持、国民の信頼の確保

7—1 職員の倫理感の醸成・保持及び倫理保持のための体制の構築

〔過去の政策評価結果の反映概況〕

研修教材パッケージ「公務員倫理」を開発し、各府省等に配付するとともに、倫理法制定10周年を機に、全国4都市において大規模なセミナーを開催し、倫理意識の一層の高揚を図った。また、内部通報制度がより活用されるよう、各府省に対し、積極的に通報窓口について周知するよう指導した。

〔実施概況〕

1 倫理法・倫理規程の周知徹底

- ・ 倫理法・倫理規程の適用対象となるすべての新規採用者に国家公務員倫理教本を配付。
- ・ 各府省における研修用教材として作成した研修教材パッケージ「公務員倫理」についての評価100点中82.4点、ケーススタディ用DVD研修教材についての評価85.8点。
- ・ 懲戒処分事例集及び国家公務員倫理規程事例集を作成し、各府省等に配付。
- ・ 倫理制度説明会の実施（全国8か所、受講者数537人、受講者の評価82.6点）。
- ・ 国家公務員約5,000人を対象としたアンケート調査における倫理法等の浸透度（内容を知っているとする職員の割合）87.0%。
- ・ 各府省における公務員倫理に係る研修の実施（2,626コース、受講者数92,872人、職員に占める受講者数の割合31.8%）。

2 倫理意識の啓発活動の推進

- ・ 国家公務員倫理週間における啓発活動として、公募による標語の設定、ポスター・パンフレットの作成・配付、公務員倫理ホットラインの開設等を実施。また、倫理週間を機に倫理監督官（事務次官等）が職員に対して倫理に関する講話を実施した機関84.2%、職員に対して倫理に関するメールの送信を実施した機関97.4%。
- ・ 倫理法制定10周年記念セミナーの実施（全国4か所、受講者数542人、受講者の評価74.6点）。

3 倫理保持のための体制の充実・強化

通報内容及び処理結果を倫理監督官に報告することとしている府省の割合100%。

4 違反事案に対する厳正かつ迅速な対処の確保

倫理法等に違反する疑いのある行為に関し調査が行われた23件について、任命権者に対し、報告を求め、必要に応じて意見を申述。

〔評価概要〕【評価の観点：必要性、有効性、効率性】

各種取組により、倫理法・倫理規程は、国家公務員が遵守すべきルールとして、おおむね定着しつつあると考えられ、また、近年増加傾向にあった倫理法等に違反する疑いのある行為や処分等の件数は前年度に比べて大幅に減少した。

以上を踏まえると、平成21年度における本政策目標（細目）は、一定の進展が図られているものと認められる。

一方、内部通報制度が十分活用されているとは言い難い状況等に鑑みれば、公務に対する国民の信頼を確保するため、各府省とも連携しつつ、更なる取組を進める必要がある。

[今後の政策に反映させるべき事項]

公務に対する国民の信頼を確保するため、以下のような施策を推進する。

- ・ 広い意味での公務員倫理等を取り上げるなど、倫理研修（幹部職員を対象とするものを含む。）の在り方の検討、定期的・計画的な倫理研修の実施の促進等を通じ、職員の倫理意識の醸成に努める。
- ・ 倫理的な組織風土の構築のため、通報制度の活用推進策、違反行為の原因や動機の把握・分析等による効果的な違反防止策、公務にあるべき倫理保持体制について検討を進めるとともに、組織のトップや幹部に対し、職員に対して不正や違反は許さないという強い意志を常に発信し続けること等を要請する。
- ・ 各府省をバックアップし、違反事案に対する厳正かつ迅速な対応を一層徹底するとともに、的確な再発防止策を推進する。また、倫理審査会が蓄積してきた調査にノウハウの提供など、各府省における調査能力の向上に資するような支援策を検討する。

[過去の政策評価結果の反映概況]

公務に対する国民の信頼を確保するため、経済団体等を職員が訪問し、倫理法等の周知・理解の促進に努めるとともに、各種アンケート調査等を実施し、国民各層の意見の把握に努めた。

[実施概況]

1 民間企業、公益法人等に対する倫理法・倫理規程に関する周知・理解の促進

- ・ 地方の経済団体等（19 か所）を訪問し、パンフレットを配付して、倫理法等の説明・会員企業への周知についての協力依頼等を行った。その結果、7 団体の機関誌に倫理法等の概要等を P R する記事が掲載。
- ・ 民間企業 2,489 法人を対象とした民間企業に対するアンケート調査における倫理法等の浸透度（内容を知っているとする企業の割合）58.0 点、行為規制の内容が妥当であるとする企業の割合 79.9%。また、アンケート対象法人に各種パンフレットを配付。

2 国家公務員の倫理規制の在り方、国家公務員の信頼度等に関する国民一般や有識者の意見の把握

有識者の中から委嘱した公務員倫理モニター、国民の中から募集した国家公務員に関するモニター及び民間企業を対象とするアンケートを各 1 回実施。また、各種報道機関の論説委員等との懇談会（1 回）を実施。

[評価概要] 【評価の観点：必要性、有効性、効率性】

各種取組により、民間企業等に対する倫理法等の周知・理解の促進及び国民各層からの意見の把握に努めており、民間企業や市民モニターに対するアンケートにおいて、倫理規程の内容については高い評価等を得たものの、倫理法等の浸透度等については設定目標を達成しなかった。

以上を踏まえると、平成 21 年度における本政策目標（細目）は、一定の進展が図られているものと認められるが、必ずしも十分とは言い難く、公務に対する国民の信頼を確保するため、引き続き国民及び民間企業等に対する積極的な広報活動を行う必要がある。

[今後の政策に反映させるべき事項]

経済団体等の訪問、アンケート調査を通じた各種パンフレットの配付など、民間企業等に対する広報活動を積極的に実施し、公務員倫理に関する理解の促進に努める。また、公務員倫理に関する施策の参考とするため、引き続き国民一般や有識者の意見の把握に努める。

人事院における政策評価に関する懇談会

委員（座長を除き 50 音順、敬称略）

座長	お ぼ た 小 幡	じ ゅ ん こ 純 子	上智大学法科大学院長
	あ が た 縣	こ う い ち ろ う 公 一 郎	早稲田大学政治経済学術院教授
	い け だ 池 田	も り お 守 男	株式会社資生堂相談役
	た な べ 田 邊	く に あ き 國 昭	東京大学公共政策大学院院長
	ふ く し 福 士	ち え こ 千 恵 子	読売新聞東京本社編集局生活情報部長

「平成21年度人事院政策評価結果」についての意見

- 全体に関わるが、人事院の政策評価では、可能な限り各府省における実態を示し評価する必要があるのではないかと。
- 「職業生活と家庭生活の両立支援策」について、家庭のみならず地域社会への貢献といった、もう少し幅広いワーク・ライフ・バランスの観点に立った表現にしたらどうか。
- セクシュアル・ハラスメントについて、各府省における相談件数を把握するなど、できるだけ努力してもらいたい。
- 霞ヶ関インターンシップについては、より多くの法科大学院が参加していくことが望ましい。
- 官民人事交流制度について、公務員の派遣が促進されるよう、派遣が促進されない現状分析とともに、更に民間企業に対するPRや派遣先企業の新規開拓等を含めた対応が必要ではないかと。
- 女性職員の登用については、管理職への登用をもっと積極的に推し進める必要がある。
- 苦情相談については、最初の対応に加え、その後の丁寧なフォローを行うことが重要である。
- ホームページへのアクセス件数について、公務員受験者以外の一般の人々へのPR効果が明らかとなるよう、公務員受験者を除いたアクセス件数も把握できるようにしてはどうか。

以 上