

# 人事院政策評価基本計画

人事院会議決定  
平成14年4月17日

〔平15.4.25 一部改正〕  
平16.3.12 //  
平16.4.16 //  
平16.7.9 //  
平17.4.8 //

本基本計画は、平成14年度から平成17年度までの間における人事院が行う人事行政に係る政策及びその評価の実施のために必要な事項を定める。

## 1 政策評価の実施に関する方針

### (1) 基本的な考え方

人事院は、国民に対して公務の民主的で能率的な運営を保障するという国家公務員法の目的を達成するため、同法に基づいて設立された国家公務員の人事管理を所掌する行政機関である。

人事院の基本的使命は、①公務員人事管理の公正性、中立性を確保し、行政に対する国民の信頼の確保に寄与すること、②労働基本権制約の代償として、給与等勤務条件に関し、社会一般の情勢に適応するよう国会及び内閣に勧告すること、給与等の適正な基準を設定すること等により、労使関係の安定と公務員給与等に対する国民の納得に寄与すること、③人事行政の専門機関として、社会一般の情勢に的確に対応した施策を推進し、国民から信頼される効率的な行政運営に寄与することにある。

このような使命を踏まえ、人事院は、その人事行政について主体的に政策評価を実施し、人事院の仕事の進め方の改善を通じて職員の意欲・能力の向上、組織の活性化を図りつつ、次の目的を達成することを目指すこととする。このことにより、人事院及び人事行政の在り方について、国民の理解が深まり、また、幅広く意見が寄せられることが期待される。

- ア 政策評価の実施を通じて、人事行政の政策の目的、内容及び実施状況を明らかにし、人事院が実施する政策の透明性を高めることにより、国民に対する説明責任を徹底し、人事行政に対する国民の信頼の確保を図るものとする。
- イ 政策評価の結果を政策の企画立案やそれに基づく実施に反映させ、効果的で適正な人事行政の実現を目指すものとする。
- ウ 政策評価の実施を通じて、国民的な視点に立って成果を挙げることを一層重視する人事行政の運営を推進することによって、国民にとって満足度の高い人事行政を実現することを目指すものとする。

### (2) 政策評価の方式

- ア 人事院において実施する政策評価の評価方式は、次の三つの方式とし、政策に応じ適切な評価方式を採用するものとする。

(ア) 実績評価

人事行政に係る政策について、あらかじめ達成すべき目標を設定し、それに対する実績を測定する評価方式

(イ) 総合評価

特定のテーマを設定し、様々な角度から掘り下げて総合的に評価を行う評価方式

(ウ) 事業評価

新規に実施しようとする施策や事務事業を対象に事前に評価を行い、必要に応じ途中又は事後に検証する評価方式

イ 実績評価は、人事行政の各分野を幅広く対象とし、継続的に政策の効果に関して測定・評価し得る方式として、人事院において実施する政策評価の基本の方式とする。

## 2 政策評価の観点

政策評価の実施に当たっては、評価の対象となる政策の性質等に応じて、「必要性」、「効率性」、「有効性」、「公平性」及び「優先性」のうち適切な観点を選択して行うこととする。

(1) 「必要性」の観点

① 政策の目的が、国民や社会のニーズに照らして妥当か、上位の目的に照らして妥当か。

② 基本的、共通的な政策（制度、基準等）として企画・立案、実施する必要があるか。

(2) 「効率性」の観点

① 投入された資源量に見合った効果が得られるか、又は実際に得られているか。

② 必要な効果がより少ない資源量で得られる政策が他にないか。

③ 同一の資源量でより大きな効果が得られる政策が他にないか。

(3) 「有効性」の観点

政策の実施により、期待される効果が得られるか、又は実際に得られているか。

(4) 「公平性」の観点

政策の目的に照らして、政策の効果の受益が公平に分配されるか、又は実際に分配されているか。

(5) 「優先性」の観点

他の政策よりも優先的に実施すべきか。

## 3 政策効果の把握

政策評価の実施に当たっては、対象とする政策の特性に応じた適切な評価手法を選択するものとし、可能な限り定量的な手法を用いるよう努めるものとする。定量的な評価手法が困難な場合には、活動実績その他の客観的な情報・データや事実に基づく定性的な手法を用いるものとする。

## 4 事前評価の実施

## 事業評価の実施

### ア 事業評価の対象

事業評価は、新たに導入を図ろうとする施策、事務事業や既存の施策等でその改正、廃止等を図ろうとするもののうち、人事行政に大きな影響を与えるものとして事前に評価することが必要と認められるものについて行うものとする。

### イ 評価の実施手順

- (ア) 政策を所管する各局及び公務員研修所（以下「政策所管部局」という。）は、事業評価を実施した場合には、事業評価の対象とする施策等の目的、必要性、施策等の効果・効率性等を記載した事業評価の評価結果の案を作成し、総括審議官に提出する。
- (イ) 総括審議官による事業評価の評価結果の案の審査・とりまとめを経た後、人事院会議において事業評価の評価結果を決定する。
- (ウ) 人事行政においては、事業評価の評価手法等が十分に確立されていないことから、効果的な評価手法の調査・研究を進めつつ、試行を行うなど段階的に実施するものとする。

## 5 事後評価の実施

### (1) 実績評価の実施

#### ア 計画の策定

- (ア) 政策所管部局は、実績評価の対象とする政策の目標、目標を達成するために実施する施策等の内容を記載した計画案をそれぞれ作成し、総括審議官に提出する。
- (イ) 総括審議官による計画案の審査・とりまとめを経た後、人事院会議において実施計画を毎年度当初に策定する。

#### イ 評価の実施

- (ア) 政策所管部局は、政策の目標に係る達成状況、評価結果、今後の政策等に反映すべき事項等を記載した前年度の実績評価の評価結果の案を作成し、総括審議官に提出する。
- (イ) 総括審議官による実績評価の評価結果の案の審査・とりまとめを経た後、毎年6月末頃までに、人事院会議において実績評価の評価結果を決定する。

### (2) 総合評価の実施

ア 総合評価は、社会経済情勢の変化等により改善、見直しが必要とされるもの、新たな政策展開を図ろうとするもの等時々の課題に対応するための特定の政策について、評価の実施体制、業務量等を考慮して必要に応じて実施するものとする。

イ 総合評価の対象とする政策の選定、評価結果の取りまとめは、総括審議官が政策所管部局の協力を得て行い、人事院会議で決定する。

ウ 総合評価は、効果的な評価手法の調査・研究を平行して進めつつ、対象となる政策の内容に応じて適切な実施方法、実施体制を選択して行うものとする。

### (3) 本基本計画期間内において事後評価の対象とする政策

本基本計画の計画期間内において実績評価の対象とする政策の目標は、別紙1「人事

行政の政策目標」のとおりとし、総合評価の対象とする課題及びその実施時期は、別紙2「総合評価の課題」のとおりとする。

## 6 学識経験を有する者の知見の活用

### (1) 政策評価に関する懇談会の開催

ア 人事院が行う政策評価の客観性を確保し、評価の質を高めるため、学識経験者等からなる「人事院における政策評価に関する懇談会」（以下「懇談会」という。）を開催する。次の事項を実施するに当たっては、懇談会の意見を聴かなければならない。

- (ア) 政策評価基本計画及び実施計画の策定・改定
- (イ) 政策評価結果の作成及び政策の企画立案への反映
- (ウ) 政策評価に関する調査研究

イ 懇談会の庶務

懇談会の庶務は、企画法制課において行う。

### (2) 学識経験者等の活用

政策評価の実施に当たって高度な専門性や実践的な知見が必要な場合、客観性の確保や多様な意見の反映が求められる場合等にあつては、上記懇談会の開催のほか、次のような方法により第三者等の活用を図るものとする。

- ア 学識経験者等からの意見聴取
- イ 学識経験者等により構成される研究会等の開催
- ウ 外部研究機関等の活用

## 7 政策評価結果の反映

政策所管部局は、政策評価結果を踏まえ、政策等についての見直し・改善作業等を行い、政策の企画立案や予算要求等に反映させるものとする。

## 8 政策評価に関する情報の公表等

### (1) 政策評価の基本計画、実施計画については、決定後速やかに公表するものとし、評価結果及びその反映状況等については、取りまとめ・決定後適時に公表するものとする。

公表に当たっては、報道発表、人事院ホームページへの掲載、窓口での配布等により行うものとする。

### (2) 政策評価に関する外部からの意見・要望等の受付窓口は、企画法制課に置くほか、人事院ホームページにおいても、人事院の政策評価に対する外部からの意見・要望等を受け付けることとする。

## 9 政策評価の実施体制

### (1) 実施体制

政策評価は、総括審議官の総括の下に、政策所管部局が実施し、人事院会議において基本計画、実施計画、評価結果等を決定する。

(2) 具体的な役割分担

ア 総括審議官

- (ア) 人事院における政策評価の総括的事項
- (イ) 人事院における政策評価基本計画、実施計画の策定等政策評価に関する基本的事項の企画及び立案
- (ウ) 政策評価の対象とする政策及び政策評価結果の案についての審査及びとりまとめ
- (エ) 人事行政に係る政策についての横断的な政策評価や複数の部局にまたがる政策評価
- (オ) 政策評価結果の政策への反映状況のとりまとめ
- (カ) 政策評価に関する外部からの意見・要望等への対応

イ 政策所管部局

- (ア) 政策評価の対象とする政策案の策定
- (イ) 政策評価の実施
- (ウ) 政策評価結果の案の作成
- (エ) 政策評価結果の政策への反映

- (3) 国家公務員倫理審査会（以下「審査会」という。）の政策評価については、審査会事務局が実施し、審査会会議において基本計画、実施計画及び評価結果等を決定する。この場合、本基本計画を準用するものとする。

## 10 その他

- (1) この基本計画は、制定の日から施行し、その実施のために必要な事項は、総括審議官が定める。
- (2) 本基本計画については、社会情勢の変化等により見直す必要が生じた場合には適時見直すものとする。
- (3) 人事院政策評価実施要領（平成13年4月27日 人事院会議決定）は、廃止する。ただし、同要領による平成13年度政策評価の実施については、同要領は、なおその効力を有するものとする。

以 上

## 人 事 行 政 の 政 策 目 標

平成14年度から平成17年度の間において行う実績評価の対象となる政策の目標は、次のとおりとする。

### 政策目標 1 社会経済情勢に適応した適正な給与等勤務条件の実現

1—1 一般職の国家公務員（以下「職員」という。）の労働基本権が制約されていることの代償措置として、職員の給与等勤務条件について、職員の勤務意欲の維持・向上の視点を踏まえつつ、行政環境、民間の動向等の諸情勢の変化に対応した内容となるよう国会及び内閣に対する勧告及び制度の整備を行い、適正な制度運用の確保を図る。

[主要な施策]

- 1 給与その他の勤務条件を社会一般の情勢に適応したものとするための勧告及び意見の申出
- 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制度設計・運用への反映
- 3 行政環境、民間の動向等に対応した給与制度の見直し
- 4 人事・給与等業務の電子化の推進

1—2 一律的・年功的な給与から、職務・職責を基本に実績等を重視した給与への転換を図り、行政運営の活性化に資する。

[主要な施策]

職務・職責を基本に実績等を的確に反映できる給与体系の整備

1—3 職員の適正な勤務環境の整備と健康の保持増進を図ることにより、職員の福祉と公務能率の向上を目指す。

[主要な施策]

- 1 職員の精神面での健康管理の充実強化を図るための心の健康づくり対策の推進
- 2 セクシュアル・ハラスメント防止のための職員の意識改革の徹底、相談体制の充実

## 政策目標 2 有為な人材の確保・育成、能力・適性等に基づく人事管理の推進

2-1 採用試験の改善等の採用試験制度の企画を行い、適切な運用を図り、多様な有為の人材を幅広く公務に誘致する。民間人材の採用の円滑化を図ることにより、柔軟で機動的な行政運営に資する。

[主要な施策]

- 1 採用試験制度の改革
- 2 行政ニーズに適應した多様な有為な人材を確保するための大学、学生等に対する募集活動の充実及び適正かつ確実な採用試験の実施
- 3 行政運営の活性化、行政の専門性の向上を図るための官民人事交流制度及び任期付職員制度の適正な運用の確保

2-2 各府省において職員の能力・適性に基づく配置、昇任等の人事管理が徹底されるよう、制度の整備等を行い、公務能率の向上を図る。

[主要な施策]

- 1 能力・適性に基づく人事管理を徹底するための任用制度の運用の改善、適正化
- 2 II種・III種等採用職員の幹部職員への登用の推進を図るための適切な施策の推進
- 3 職員の能力・実績を客観的に評価し得る新たな人事評価システムの整備に向けての検討

2-3 女性の採用・登用の拡大、職業生活と家庭生活の両立を図るための支援策等の充実を図り、公務における政策形成過程への女性の参画の拡大等を推進する。

[主要な施策]

- 1 指針に基づく女性国家公務員の採用・登用の拡大の推進
- 2 育児休業、介護休暇の取得促進のための施策の推進

2-4 各府省職員合同の公務員研修を効率的かつ効果的に実施することにより、政府職員としての一体感を培い、公務員の政治的中立性や全体の奉仕者としての意識を徹底しつつ、各職員の能力・資質等の向上を図る。

[主要な施策]

- 1 深い教養・哲学や国民と目線を共有できる感性を磨き、幹部行政官としての意識改革に資する幹部行政官セミナーの充実、適切な運営
- 2 国際化に対応し得る行政官を育成するための行政官在外研究員制度の充実、適切な運営

- 3 各府省職員合同の階層別行政研修の適切な運営
- 4 研修・啓発関係業務の電子化
- 5 eラーニング研修の開発

2-5 高齢者の継続雇用を推進するとともに、公務外への再就職等に関する情報提供を行い、職員の生涯設計を支援する。

[主要な施策]

- 1 高齢職員の継続雇用を推進するための新再任用制度の円滑な実施の確保
- 2 定年後の雇用について職員の多様な希望に応ずるための自助努力による再就職活動への支援及び生涯設計に関する啓発

### 政策目標 3 公正な公務員人事管理の確保・推進

3—1 営利企業への再就職の制限に関する制度の適正な運用を図り、公務の公正な執行及び国民の公務に対する信頼を確保する。幹部公務員の退職管理について、国民の納得性を高める。

[主要な施策]

- 1 営利企業への再就職審査の適正な運用
- 2 公務員の再就職の透明性を高め、職員の有する専門的知識・能力を活かすための公正な人材活用システムの活用

3—2 不利益処分についての不服申立て、勤務条件に関する行政措置の要求、災害補償の実施に関する審査の申立て等に適切に対応することにより、職員の利益を保護するとともに、人事行政の適正な運営の確保を図る。

[主要な施策]

公平審査の適切かつ迅速な処理

3—3 職員からの苦情相談についてその対応等の充実を図り、適切な解決に努めることにより、職員の利益の保護及び公務能率の維持増進を図る。

[主要な施策]

苦情相談体制等の充実・強化

#### 政策目標 4 職員の職務に係る倫理の保持、倫理法等違反の防止、国民の信頼の確保

国家公務員倫理法・国家公務員倫理規程の適正な運用を図ることにより、職員の職務に係る倫理の保持、倫理法・倫理規程違反の防止、公務に対する国民の信頼の確保を図る。

##### [主要な施策]

- 1 職員の職務に係る倫理の保持を図り、倫理法・倫理規程違反を防止するための倫理研修用教材の開発、倫理研修指導者養成研修の実施、職員の倫理についての意識を高めるためのキャンペーン等の啓発活動の実施
- 2 公務員と接触する民間企業等に対し、公務員の倫理規制についての理解を求めするための広報活動の実施
- 3 公務員の倫理規制の在り方、公務員への信頼度等に関する国民の声を聞くためのモニタリング等の実施

(注) 上記政策目標 4 「職員の職務に係る倫理の保持、倫理法等違反の防止、国民の信頼の確保」に係る政策評価については、国家公務員倫理審査会事務局が実施し、国家公務員倫理審査会において評価結果等を決定する。

## 総合評価の課題

平成14年度から平成17年度の間において行う総合評価の対象とする課題及びその実施時期は、次のとおりとする。

(1) 職務・職責を基本とし実績等に基づく給与を実現するための給与制度・運用の在り方

－運用の実態とその背景・問題点－

(平成14年度～平成15年度)

**【趣旨】**

公務においても、民間と同様、職務・職責を基本とし実績等に基づく給与制度の導入は喫緊の課題である。現行制度は、実績主義に基づく給与が基本として設計されているが、実際は年功や年次が重視される運用がなされてきた。こうした制度上の建前と運用実態とを比較、総括することにより、今後のあるべき勤務成績等に基づく給与制度を展望する。

(2) 公務員に求められる資質や能力を検証するものとしての採用試験の在り方

－試験問題の内容及び実施方法の有効性についての検証－

(平成14年度～平成15年度)

**【趣旨】**

昨今、公務を巡る様々な問題の発生により、公務員に求められる能力、資質が如何なるものかが厳しく問われている。現在の公務員採用試験の実施方法や試験問題が、公務員に求められる基本的な資質を実証しうるものであったか、さらに行政ニーズの変化に対応しうる能力の実証となっているかの検証を行う。

(3) 公務員の倫理観の涵養や行政の中立性・公正性についての意識の徹底の視点からの人事院の研修の在り方

－研修内容及びその実施方法についての検証－

(平成14年度～平成15年度)

**【趣旨】**

昨今、政と官との関係の在り方が問われているなかで、行政の中立性、公正性に対する要請が強まっている。また、不祥事等の発生により全体の奉仕者としての公務員の倫理観の涵養の必要性も問われているなかで、人事院の行っている公務員研修が、このような要請に的確に対応しうる内容となっているかを検証する。

- (4) 公務における幹部要員の育成  
(平成16年度～平成17年度)

**【趣旨】**

複雑化する行政課題に的確に対応していくためには、幅広い視野や専門性を備えた幹部要員を育成していくことが不可欠である。そのためには、これまでの幹部要員の育成の在り方について検証を行うとともに、今後の進むべき方向性を展望する。

- (5) 公務員に求められる資質や能力を検証するものとしての採用試験  
－ I 種採用試験改善の取組の成果とその検証を中心として－  
(平成16年度～平成17年度)

**【趣旨】**

現在、I 種採用試験について、時代の要請に的確に対応できる多様で有為な人材の確保に向けた試験内容の見直しに取り組んでいるが、これまでの見直しの過程で具体的な成案を得て実施された施策について、その効果や影響について検証を行い、今後の在り方について展望する。

- (6) 職員の利益保護及び公務能率の維持増進を図るための苦情相談の在り方  
－ 苦情相談の実状及び苦情相談への対処の検証－  
(平成16年度～平成17年度)

**【趣旨】**

職員からの苦情相談について、職員の利益保護、公務能率の維持増進のため、その適切な解決は重要である。昨今、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等の相談が増加していることから、苦情の発生原因、背景となる組織環境、苦情に対する各府省の対応状況の把握などを行うことにより、公務部内において適切な苦情相談、相談に対する対処が行われているかを検証する。