

平成23年度人事院政策評価実施計画

人事院会議決定
平成23年6月27日

人事院は、平成23年度に評価の対象とする政策並びに当該政策ごとの政策目標及び具体的な取組内容について、次のように定める。

目 次

1 総論

- ・ 能力・実績に基づく人事管理の推進【官房部局・人材局・給与局】 1

2 人材の確保、育成

① 多様な有為の人材の確保の推進【人材局】

- ・ 採用試験の基本的な見直し
（平成24年度からの新たな採用試験に向けた検討と準備） 2

② 公務の中核を担う人材についての研修の体系化・充実化等【公務員研修所】

- ・ 将来、公務の中核を担う人材についての研修の体系化・充実化 2

3 勤務条件・勤務環境の整備等

① 社会経済情勢に適応した適正な給与の実現【給与局】

- ・ 国家公務員給与に関する報告・勧告 3

② 高齢期雇用及び生涯設計に関する諸施策の推進【給与局】

- ・ 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 3

③ 社会情勢に適応した適正な勤務時間、勤務環境等の実現と職員の健康の保持増進【職員福祉局】

- ・ 職業生活と家庭生活の両立支援の推進 4
- ・ 心の健康づくりの推進 4

4 不服申立て等に対する適切な対応【公平審査局】

- ・ 公平審査の適正かつ円滑な実施 5

5 人事管理業務のIT化の推進【職員福祉局】

- ・ 人事・給与関係業務情報システムの整備、円滑な導入 6

1 総論

能力・実績に基づく人事管理の推進

【官房部局・人材局・給与局】

《政策目標》

職員の人事管理は採用年次及び採用試験の種類にとらわれてはならず、能力・実績主義の人事管理を実現する必要がある。このため、各府省に対する指導・支援を通じて、各府省における人事管理の適切な運用を確保する。

《具体的な取組内容》

- (1) 平成24年度からの採用試験の見直しを契機とするとともに、退職管理の見直しなどに伴い、今後、在職期間が急速に長期化する中で、各府省における人事管理は採用年次や採用試験の種類等にとらわれてはならず、真に能力・実績に基づいた人事管理を実現する必要がある。このため、各種会議において、各府省への働きかけを行う。
その際、本年の年次報告書第2部で示した具体策を念頭に置きながら、審議官級、課長級、課長補佐級など各段階で職員の能力・適性に応じた昇任及び昇格の厳格な運用が行われるよう、年次を重視した現在の昇進管理の見直しについて検討を進める。
- (2) 人事評価については、人事評価制度を基にした任用、給与等への活用の実施状況を把握し、必要に応じて改善を行う。
 - ① 任免については、評価結果の任免への適切な反映を推進するとともに、各府省における評価結果の任免への活用状況を把握した上で、必要に応じて制度改善を行う。
 - ② 給与制度については、各府省に対する指導、研修会の実施等により、昇給、勤勉手当制度等の正しい理解を確保するとともに、各府省における平成22年度の昇給、勤勉手当の実施状況等について、各府省に対して実施するヒアリングにより把握し、必要に応じて更なる指導等の措置を講じる。地方出先機関等を含めた人事評価の全面活用は、勤勉手当については23年6月期から、昇給については24年1月分から実現することとなるため、24年度以降引き続きその実施状況等を把握の上、分析を行い、必要に応じ制度的な見直し等を検討することとする。
- (3) II種・III種等採用職員の幹部職員への登用が推進されるよう、各府省が行う取組の支援等環境整備を行う。平成23年度は、各府省の登用における人事評価の活用状況、人事評価制度導入後の選抜プロセス等を把握しながら、より実効性のある登用指針の見直しに向けた検討を行う。
- (4) 女性職員の採用・登用の拡大について、「第3次男女共同参画基本計画」における政府目標を踏まえながら、人事院の策定した「女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する指針」等に基づき、職員福祉局における勤務環境の整備のための取組とも連携しつつ、各府省が行う取組の支援を行う。

2 人材の確保、育成

① 多様な有為の人材の確保の推進

【人材局】

採用試験の基本的な見直し(平成24年度からの新たな採用試験に向けた検討と準備)

《政策目標》

平成24年度からの新たな採用試験の公正かつ円滑な実施に向けて、学生等に対する積極的な周知を行うとともに、試験実施に向け詳細な手続きや試験問題の作成など必要な準備を進め、万全の体制を整える。

《具体的な取組内容》

6月末までに、HPの整備やパンフレットの作成・配布を通じて、順次、新たな採用試験の内容等に関する詳細な情報提供を開始し、潜在的な受験者も含め幅広く周知できる態勢を整える。その後は、年度末にかけて各府省や大学と連携して広報活動を展開するとともに、依頼に応じて新たな採用試験の説明会を開催する。

また、新たな採用試験の実施に向けて、試験専門委員の選任を行った上で、年内に各試験の趣旨も踏まえた試験問題を作成するとともに、10月を目途として実施に関する細目について検討を行い、1月に実施要綱等としてとりまとめ、2月当初に試験公告を行う。

② 公務の中核を担う人材についての研修の体系化・充実化等

【公務員研修所】

将来、公務の中核を担う人材についての研修の体系化・充実化

《政策目標》

新規採用職員から課長補佐級の職員のうち、将来、公務の中核を担う人材等について、役職段階別研修としての体系化を図るとともに、研修目的に応じた研修の内容の充実化を図る。

《具体的な取組内容》

課長補佐級職員に対する研修については、平成22年度に大幅な見直しを行ったところであるが、平成23年度は次のとおり充実することとし、初任行政研修、3年目フォローアップ研修を含めた役職段階別研修の体系化を進める。

○ 行政研修（新任課長補佐級）

新任課長補佐級の行政研修について、平成22年度に開始した悉皆化に向けての取組を推進するため、平成23年度は、夏季など研修員が参加しやすい時期に集中的に実施し、国会開会中の時期は通勤コースを導入するなど、一層の参加促進に向けた取組を進める。

○ 行政研修（課長補佐級）リーダーシップ研修

平成22年度の試行実施の結果を踏まえ、平成23年度から行政研修（課長補佐級）リーダーシップ研修を本格実施する。

また、グローバルな視点を備えた人材の育成を図るため、初任行政研修やリーダーシップ研修において国際感覚の向上に資する科目を設けるなど、引き続きカリキュラム編成上の工夫を行う。

さらに、係長級特別課程については、平成22年度に試行実施した「通勤主体コース」を本格実施し、その充実化を図ることとする。

【測定指標】

- (1) 研修に対する研修員の評価（有意義と答えた研修員の割合80%以上）
- (2) 研修に対する各府省の評価

3 勤務条件・勤務環境の整備等

① 社会経済情勢に適応した適正な給与の実現

【給与局】

国家公務員給与に関する報告・勧告

《政策目標》

人事院は、労働基本権の代償措置として、職員の給与について、社会一般の情勢に適応した適正な内容となるよう、国会及び内閣に対して報告・勧告を行うとともに、勧告の実現に努める。

《具体的な取組内容》

「職種別民間給与実態調査」及び「国家公務員給与等実態調査」を実施し、これらの結果に基づき、精確な官民の給与比較を行う。また、各府省、職員団体、国民各層からの公務員給与に関する意見を把握する。

これらに基づき、国会及び内閣に対して、国家公務員の給与について報告を行い、国家公務員の月例給与及び特別給（ボーナス）の水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させるよう必要な勧告を行う。勧告には、給与水準の改定に加えて、国家公務員の給与制度を諸情勢の変化に対応したものに改める内容も盛り込む。勧告を行った後は、勧告内容が実現するよう、各方面に説明し、理解を得るよう努める。

なお、本年度においては、東日本大震災の影響により、職種別民間給与実態調査は例年より遅い日程で行うこととしており、また、岩手県、宮城県及び福島県の3県に所在する事業所は、同調査に当たって、除外することとしている。

② 高齢期雇用及び生涯設計に関する諸施策の推進

【給与局】

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

《政策目標》

公的年金の支給開始年齢は、平成25年度から段階的に引き上げられ、平成25年度から現行の60歳で定年となる場合、年金支給開始までの間、無収入となる期間が発生する。

そのため、高齢者の能力等を十分活用しながら、雇用と年金との連携を確保するための諸制度の見直しが必要であり、給与の見直し、組織活力の確保のための人材活用方策等を講じた上で、定年を段階的に65歳まで引き上げ、公務における雇用と年金の連携を図る。

《具体的な取組内容》

定年制度、役職定年制度、短時間勤務制度、給与制度など、諸制度の見直しの具体策の検討を進め、定年を段階的に延長するための立法措置のための意見の申出を平成23年度のできるだけ早期に行い、25年度からの新制度施行に向けて、政府全体としての検討の推進を図る。

③ 社会情勢に適応した適正な勤務時間、勤務環境等の実現と職員の健康の保持増進

【職員福祉局】

ア 職業生活と家庭生活の両立支援の推進

《政策目標》

仕事と生活の調和の推進や女性職員の採用・登用の拡大を図るため、仕事と育児・介護の両立支援のための制度の充実を図り、育児休業等各種制度を利用しやすい職場の環境整備の一層の推進を図る。

《具体的な取組内容》

平成32年までに男性の育児休業取得率を13%とすることが社会全体の目標として定められているが、男性職員の育児休業取得率は、平成20年度は1.4%、平成21年度は1.6%と依然低い水準にある。この要因としては、職員の育児参加の意識や育児休業取得を促すような職場環境の整備が未だ十分ではないこと、取得要件や経済的支援措置等に関する制度上の問題などが考えられる。

このうち、取得促進のための育児休業法改正（平成22年6月施行）等により制度面の改善は概ね図られてきたことから、当面の目標を平成25年度までに男性職員の育児休業取得率が5%以上となるよう設定し、各府省の取得促進に向けての取組を支援する。

今年度は、各府省担当部署との情報交換等の場である両立支援連絡協議会を活用し、育児休業等を取得しやすい環境整備を促すため、先進事例の紹介等の取組を充実させる。また、今年度から育児休業取得が可能となった非常勤職員を始め、両立支援に関する制度の周知等について、リーフレットやホームページを活用し徹底する。

イ 心の健康づくりの推進

《政策目標》

メンタル疾患の急増が、職場の円滑な業務執行にも影響を及ぼしている状況に鑑み、公務職場における心の健康づくり対策を推進する。

《具体的な取組内容》

全職員に占める心の健康による長期病休者数の割合は、平成8年度(0.21%)から平成20年度(1.39%)にかけて約6倍に増加している状況にある。心の健康づくり対策としては、管理監督者等への教育研修の充実・強化が最も有効な取組の一つと言われていることを踏まえ、実施状況・参加率が十分とは言い難い状況にある心の健康づくりに関する研修の効果的な実施に資するため、平成23年度上半期中に、心の健康づくりに関する研修教材を5年ぶりに新規作成・改定するとともに、早期発見・早期対応を目的としたガイドブックを新規採用者、新任管理者に重点的に配布し、研修の充実・強化を促進する。

また、女性職員の方が男性職員に比べてメンタル疾患に罹患する割合が高いことや相談者からの要望を踏まえ、本年度は女性精神科医師による「心の健康相談室」の開設等相談体制の充実・強化を図る。

さらに、昨年度設置した「心の健康づくり対策推進のための各府省連絡会議」を定期的に開催することとし、各府省における対策の取組状況や経験等を共有することにより、各府省における心の健康づくりの施策の効果的な実施を図る。

4 不服申立て等に対する適切な対応

【公平審査局】

公平審査の適正かつ円滑な実施

《政策目標》

公平審査の適正かつ円滑な実施を行う上で、公平審査を適切かつ迅速に実施することは重要な要素であることから、各事案について、適正な手続に則り、両当事者に十分な主張を尽くさせた上で、速やかに判定又は決定を発出する。

《具体的な取組内容》

公平審査の事務処理については、有効性、効率性の観点から評価がおこなわれているところであるが、当事者の意向を汲み、主張を尽くさせるという公平審査特有の要請から、事務処理に多くの時間を費やす側面がある。

公平審査の適切かつ迅速な処理は、職員の利益はもとより、人事行政の適正な運営、ひいては公務の公正かつ能率的な運営の確保のためにも常に求められるところであり、①事案の処理状況（申立受付件数、判定発出件数等）及び②全部判定発出件数に占める結審等から半年以内に発出した判定件数の割合を70%以上にするを測定指標として、また全判定発出件数に占める事案の受付から1年以内に発出した判定件数の割合を参考指標として、政策の達成状況を確認している。

とりわけ判定の発出状況については、かつて結審等から6月を超えて判定を発出するものが大半を占める状況にあったことから、平成14年度より全判定発出件数に占める結審等から半年以内に発出した判定件数の割合を50%とすることを目標値として設定して改善を試み、数値が改善された平成18年度以降は、これを70%に引き上げて政策評価の測定指標とし、現在においてもこの数値を測定指標としているものである。

この指標について昨今の状況を見ると、平成18年度には67.1%、大量事案が集中した平成19年度から20年度においては、それぞれ53.5%、39.1%と極端に落ち込んだが、事務処理体制の改善等の結果、平成21年度は72.7%、翌22年度は73.3%を達成している状況にある。

上記問題点に対処するため、当事者との緊密な連絡・打合せにより、審理日程を早期に確定するなど、審理準備を迅速化し、併せて先例事案の処理経過分析の徹底等により担当職員の事務処理能力の一層の向上を図るとともに、社会保険庁事案のような大量申立事案の処理においては、遅滞なく集中審理を行う等により対応することとし、平成23年度においては以下のとおり取り組むこととする。

(1) 公平審査を適切かつ迅速に実施し、全判定発出件数に占める結審等から半年以内に発出した判定件数の割合を70%以上にする。

- (2) さらに社会保険庁廃止に伴う大量の分限免職処分不服事案については、平成22年度末までに、係属している73件のうち、41件について口頭審理等の集中審理を実施したところであり、残りの32件についても計画的に集中審理を実施し、これらの審理を終了した後、速やかに判定を発出する。

【測定指標】

- ・ 不利益処分審査請求事案等の処理状況

5 人事管理業務のIT化の推進

【職員福祉局】

人事・給与関係業務情報システムの整備、円滑な導入

《政策目標》

制度改正等に伴うアプリケーション保守を着実に実施するとともに、平成23年度にシステムを導入する府省が行う移行作業への支援を着実に実施し、新たな本番稼働府省の実現を目指す。

《具体的な取組内容》

平成20年度に定めたシステム改修計画に基づき、平成20年度からシステム改修を段階的に実施しており、平成23年6月中にシステム改修を完了させる。また、アプリケーション保守については、制度改正に円滑に対応できる枠組を実現し、保守作業を着実に実施する。

平成22年度における移行作業においては予定以上の時間を要したことから、平成23年度の移行においては、移行作業の改善対策を講じるとともに、各府省の新システムへの移行計画を平成23年8月中に見直し、見直し後の計画が実現できるよう各府省の支援を実施する。

【測定指標】

- (1) アプリケーション保守の実施状況
- (2) 各府省のシステム移行作業への支援状況