

### 政策評価調書(政策評価体系図)

所管名: 内閣所管(組織)人事院

23年度成立予算における政策評価体系図 【実施計画(23年6月策定)】(注3)		24年度概算要求における政策評価体系図 【実施計画(23年6月策定(予定))】(注4)	政策評価 調書番号
上位レベル (注1, 2)		上位レベル	
中位レベル (注1, 2)		中位レベル	
下位レベル (注1, 2)		下位レベル	
円滑な人事行政の推進		円滑な人事行政の推進	
1. 人事行政の公正の確保及び職員の利益の保護等		1. 人事行政の公正の確保及び職員の利益の保護等	①
(1)能力・実績に基づく人事管理の推進		(1)能力・実績に基づく人事管理の推進	①-1
(2)人材の確保、育成		(2)人材の確保、育成	①-2
(3)勤務条件・勤務環境の整備等		(3)勤務条件・勤務環境の整備等	①-3
(4)不服申立て等に対する適切な対応		(4)不服申立て等に対する適切な対応	①-4
(5)人事管理業務のIT化の推進		(5)人事管理業務のIT化の推進	①-5
2. 職務に係る倫理の保持		2. 職務に係る倫理の保持	②
(1)職員の倫理意識の <u>かん養</u> 及び倫理的な組織風土・環境の構築		(1)職員の倫理意識の <u>かん養</u> 及び倫理的な組織風土・環境の構築	②-1
(2)不祥事への厳正な対応		(2)不祥事への厳正な対応	②-2

- 注) 1. 政策評価において使用している政策レベルの名称を記載すること  
2. 予算書における項・事項と一致する政策レベルは必ず記載すること。  
3. 23年度成立予算における政策評価体系図については、23年度成立予算に沿って実施する政策の評価に係る体系図を記載すること。また、体系が記載されている根拠となるもの(23年度成立予算に対応する政策評価基本計画、実施計画等)及びその策定年月を記載すること。  
4. 24年度概算要求における政策評価体系図については、概算要求に沿って24年度において実施することが予定されている政策を記載すること。また、体系が記載されている根拠となるもの(政策評価基本計画、実施計画等、予定を含む)及びその策定年月を記載すること。なお、24年度の新規の政策及び前年度政策評価体系図における政策の名称から変更があるものについては、下線を付すこと。  
5. 予算書における項・事項と一致する政策レベル以外でも評価を実施している場合は、個別票を別途作成することとし、政策評価調書番号は記載例2のとおり付番すること。  
6. 政策ごとの予算がないものについては、政策評価調書番号欄に「-」を記載する。



## 政策評価調書（個別票1）

## 【政策ごとの予算額等】

政策名		人事行政の公正の確保及び職員の利益の保護等			評価方式	実績	番号	①
		20年度	21年度	22年度				
予算 の 状 況	当初予算（千円）	2,231,387	2,430,853	2,237,013	1,838,541	2,878,516		
	補正予算（千円）	-1,074	0	0	0			
	繰越し等（千円）	0	-535,500	510,502				
	計（千円）	2,230,313	1,895,353	2,747,515				
		<0>	<0>	<0>				
執行額（千円）		2,131,053	1,821,334	2,713,916				
達成すべき目標及び目標の達成度合いの測定方法		別添 政策評価書要旨参照						
政策評価結果を受けて改善すべき点		別添 政策評価書要旨参照						
政策評価結果の予算概算要求等への反映状況		政策評価結果において、今後の政策に反映させるべき事項とされた内容に沿うよう、メリハリをつけながら新規又は増額要求する。						

政策評価調書（個別票1）

【政策ごとの予算額等】

政策名		職務にかかる倫理の保持		評価方式	実績	番号	②
		20年度	21年度	22年度	23年度	24年度概算要求額	
予算の状況	当初予算（千円）	22,808	24,682	21,592	20,890	20,401	
	補正予算（千円）	-306	-8	0	0		
	繰越し等（千円）	-902	0	0			
	計（千円）	21,600	24,674	21,592			
		<0>	<0>	<0>			
執行額（千円）		20,688	20,908	16,981			
達成すべき目標及び目標の達成度合いの測定方法		別添 政策評価書要旨参照					
政策評価結果を受けて改善すべき点		別添 政策評価書要旨参照					
政策評価結果の予算概算要求等への反映状況		政策評価結果において、今後の政策に反映させるべき事項とされた内容に沿うよう、メリハリをつけながら新規又は増額要求する。					

政策評価調書（個別票2）

【政策に含まれる事項の整理】

政策名	人事行政の公正の確保及び職員の利益の保護等				番号	①			(千円)
	予 算 科 目					予 算 額		政策評価結果の反映による見直し額合計	
整理番号	会計	組織/勘定	項	事項	23年度 当初予算額	24年度 概算要求額			
対応表において●となっているもの	A	1	一般	人事院	人事院	人事行政の公正確保及び職員の利益保護等に必要な経費	1,838,541	2,878,516	
	A	2							
	A	3							
	A	4							
	小計						1,838,541 < > の内数	2,878,516 < > の内数	
対応表において◆となっているもの	B	1							
	B	2							
	B	3							
	B	4							
	小計						< > の内数	< > の内数	
対応表において○となっているもの	C	1					< >	< >	
	C	2					< >	< >	
	C	3					< >	< >	
	C	4					< >	< >	
	小計						の内数	の内数	
対応表において◇となっているもの	D	1					< >	< >	
	D	2					< >	< >	
	D	3					< >	< >	
	D	4					< >	< >	
	小計						の内数	の内数	
合計						1,838,541 の内数	2,878,516 の内数		

政策評価調書（個別票2）

【政策に含まれる事項の整理】

政策名	職務にかかる倫理の保持				番号	②	予算額		政策評価結果の反映による見直し額合計
	予 算 科 目						23年度 当初予算額	24年度 概算要求額	
	整理番号	会計	組織/勘定	項	事項				
対応表において●となっているもの	A	1	一般	人事院	人事院	国家公務員倫理審査会に必要な経費	20,890	20,401	
	A	2							
	A	3							
	A	4							
	小計						20,890 < > の内数	20,401 < > の内数	
対応表において◆となっているもの	B	1							
	B	2							
	B	3							
	B	4							
	小計						< > の内数	< > の内数	
対応表において○となっているもの	C	1					< >	< >	
	C	2					< >	< >	
	C	3					< >	< >	
	C	4					< >	< >	
	小計						の内数	の内数	
対応表において◇となっているもの	D	1					< >	< >	
	D	2					< >	< >	
	D	3					< >	< >	
	D	4					< >	< >	
	小計						の内数	の内数	
合計						20,890 の内数	20,401 の内数		

政策評価調書（個別票3）

【見直しの内訳・具体的な反映内容】

政策名	人事行政の公正の確保及び職員の利益の保護等				番号	①	(千円)
事務事業名	整理番号	予算額			政策評価結果の反映による見直し額(削減額)	政策評価結果の概算要求への反映内容	
		23年度当初予算額	24年度概算要求額	増減			
該当なし							
合計							





政策目標 1 - 1

		政策所管部局	職員福祉局
政策目標の細目及び平成22年度における主要な施策		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 ◎1 病気休暇の制度・運用の見直し等 2 在庁時間の削減 3 心の健康づくりに関する各府省支援の推進 4 職場のハラスメント対策の推進 ◎5 職業生活と家庭生活の両立支援（ワーク・ライフ・バランス）の推進	
重点評価施策の状況	主要な政策1に係る測定指標の状況	<b>測定指標：病気休暇の制度・運用の見直しの検討状況</b> ・ 国家公務員の病気休暇制度については、民間企業における状況を踏まえたものとする必要があったこと、長期病休者の増加という状況に照らし長期間の療養が必要な職員については欠員補充が可能となる病気休職とし、療養に専念させることが適当であると考えられたこと、断続的に病気休暇を取得する職員に対する適切な健康管理及び服務管理を行う必要があったことから、病気休暇制度全般の見直しについて検討を行った。 ・ 病気休暇制度の見直しや運用の在り方等の検討に当たっては、公務における運用実態や民間の状況の調査、各府省や職員団体との意見交換等を行いつつ、検討を進めたところであり、これらの結果、以下のような内容のとおり平成22年11月に人事院規則等を改正し、平成23年1月1日から施行した。 ① 公務災害等の場合を除き、1回の病気休暇の上限期間を原則として連続する90日の範囲内とすること ② 連続する8日以上期間の病気休暇を取得後に職務に復帰し、その復帰後、実勤務日数が20日間に達するまでの間に再度病気休暇を取得する場合には、その前後の病気休暇の期間を通算すること ③ 断続的に病気休暇を取得する職員に対しては、診断書の提出や健康管理医等の診断を義務付けること	
	主要な施策5に係る測定指標の状況	<b>測定指標：両立支援の推進状況（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、各府省の取組を支援）</b> ・ 仕事と育児・介護の両立を支援する制度（以下「両立支援制度」という。）について、本府省も含め、地方の出先機関の担当者まで広く周知を図り、定着に努めることが必要であることから、全地方事務局（所）で各府省の人事担当者を対象に開催した勤務時間・休暇制度説明会や育児休業・女子福祉制度説明会において両立支援に関する制度について制度説明を行った。本院においても、本府省職員を対象とする勤務時間制度及び服務・懲戒制度等の説明会を実施し、両立支援制度について説明を行い、周知を図った。 ・ 職員の両立支援を着実に推進するために、各府省の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、特定事業主行動計画及び同計画の実施状況の公表の状況や両立支援制度に関する各府省の意見・要望に関するアンケート結果等を踏まえて、各府省との意見交換、情報交換を行った。 ・ 職員への周知等を図るため、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し、各府省に提供するとともに、制度紹介のため人事院ホームページの改訂を行った。	
	参考指標等、測定指標以外で考慮すべき事項	<b>参考指標：育児休業取得率（性別）</b> ・ 平成21年度の育児休業取得率は、女性95.3%、男性1.6%で、前年度に比べ、女性は2.0ポイント減少、男性は0.2ポイント増加した。【平成21年度育児休業等実態調査結果】 ・ 男性職員の配偶者出産休暇の取得率は79.4%、男性職員の育児参加休暇の取得率は41.1%で、前年度に比べ、配偶者出産休暇は0.5ポイント、育児参加休暇は2.8ポイント増加した。【平成21年度仕事と育児の両立支援のための休暇制度の使用実態調査結果】	

		<p>(注)「取得率」とは、平成21年度中に新たに育児休業が可能となった職員数（男性職員にあっては平成21年度中に子が出生した者、女性職員にあっては平成21年度中に産後休暇が終了した者）に対する平成21年度中に新たに取得した職員の割合をいう。</p> <p>考慮すべき事項：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 非常勤職員の仕事と育児の両立を図る観点から、育児休業法改正の意見の申出を行い、非常勤職員について育児休業等を行うことができるようにする制度改正を行った。併せて、介護を行う非常勤職員の両立支援制度の充実を図るため、介護休暇制度を新設した。</li> <li>・ 非常勤職員への周知等を図るため、新設された育児休業制度等を始めとする両立支援制度を紹介する非常勤職員向けのリーフレットを作成し、各府省に提供するとともに、制度紹介のため人事院ホームページの改訂を行った。</li> </ul>
評価及び過去の評価結果の反映状況	<p>評価の観点</p>	<p>必要性、有効性、優先性</p>
	<p>評価</p>	<p><u>評価結果 A</u></p> <p>◎1 病気休暇の制度・運用の見直し等</p> <p>取得日数に関して制度上の上限が設けられていなかった病気休暇制度については、平成21年の給与勧告時報告において、公務における病気休暇の取得実態等を踏まえ、病気休暇の制度や運用の在り方等についても検討することを表明したこと、また、平成20年度の政策評価結果においても「社会一般の情勢に適応したものとするため休暇制度についても見直しを行う必要がある」とされたことを踏まえ、公務の実態や民間の状況等を把握した上で、病気休暇制度の見直しを速やかに行うこととし、各府省における病気休暇制度の運用に関する調査、民間企業における勤務条件制度の調査の結果などを踏まえ、「測定指標の状況」欄に記載した内容の改正を行った。</p> <p>また、各府省の職場において、新たな病気休暇制度が円滑に運用されるよう、平成22年11月に本院において制度担当者向けの説明会を開催するとともに、同年12月には、病気休暇制度の見直しに関する質疑応答集を各府省等に対して配布するなど、各府省における制度定着に対しても支援・協力等を行った。</p> <p>2 在庁時間の削減</p> <p>超過勤務の縮減のためには、幹部職員の役割が重要であるところ、平成22年度においては、幹部職員による定時退庁の励行促進のための庁内放送やメッセージの発出等直接的な働きかけを行う省庁が増えており、各省庁における在庁時間縮減に向けた取組が着実に進んでいることが認められた。</p> <p>また、長時間の超過勤務をしている職員が多い主要省を対象として、職員の勤務状況や当局の具体的な対応など超過勤務の縮減に関する指針に基づく取組状況について聴取し、助言するなど、超過勤務の縮減に向けて各府省の意識をさらに高めるための取組を行った。</p> <p>3 心の健康づくりに関する各府省支援の推進</p> <p>心の健康づくりに関する各府省支援の推進については、心の健康づくり研修（「健康管理者編」、「研修講師養成講座」）を行ったが、いずれの研修においても前年度よりも多くの参加者を集めたほか、研修への満足度も上昇しており、実施の効果があったものと考えられる。</p> <p>また、心の不調を感じた職員等の相談に対応する「こころの健康相談室」及び実際に心の不調により長期病休した職員の円滑な職場復帰支援策としての「こころの健康に係る職場復帰相談室」についても、相談件数は概ね順調に推移しており、実施の必要性及び効果はあったものと考えられる。</p> <p>4 職場のハラスメント対策の推進</p> <p>セクシュアル・ハラスメント対策については、講演会、担当者会議、「防止研修」の指導者養成コース、相談員セミナー等を引き続き開催し、各府省における意識の向上を図った結果、参加者の約8割以上から「有意義」、「有益」との評価を得た。また、相談員用マニュアル等の改訂・配付に関しても、職員の意識の向上、管理・監督者の果たすべき責務・役割についての理解に寄与したと考えられる。</p> <p>パワー・ハラスメント対策については、昨年1月に各府省に通知した「パワー・ハラスメントを起こさないために注意すべき言動例」を用いて周知に努めるとともに、防止のためには、まず、パワー・ハラスメントの実態や職員の問題意識の把握を行うことが必要かつ重要であることから、それらを把</p>

	<p>握するための施策の検討を進めているところである。</p>	<p>◎5 職業生活と家庭生活の両立支援（ワーク・ライフ・バランス）の推進      両立支援制度の一層の周知等を図るため、「仕事と育児・介護の両立支援に関する連絡協議会」の開催、常勤職員に対するものに加え、非常勤職員向けの両立支援制度を紹介するリーフレットの作成・提供、ホームページの改訂等の取組を行った。      育児休業の取得率については、これらの取組により女性職員は9割を超える高い水準で推移しており、男性職員についても平成17年度に初めて1.0%に達し平成21年度も1.6%となるなど取得状況が徐々にではあるが増加している。さらに、平成22年度には配偶者の就労状況にかかわらず育児休業を取得可能とする育児休業法が施行されたことにより、平成22年度以降について男性職員の一層の取得促進が見込まれる状況となっていること等にかんがみれば、今後の更なる取得促進につながるものと考えられる。</p> <p>以上を踏まえると、平成22年度における本政策目標は、達成されたものと考ええる。</p>
<p>今後の政策に反映させるべき事項(課題)</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 両立支援の推進に関しては、特に男性職員の育児休業取得状況は依然として低い水準にとどまっているが、社会全体の目標（男性の育児休業取得率13%（2020年））を達成することが求められていることから、育児休業等制度及び勤務時間・休暇制度を含めて、今後も制度説明会の開催やリーフレットの配付等により制度の周知等を徹底するとともに、育児休業等を取得しやすい職場環境の整備を進め、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。</li> </ul>
<p>評価に当たって聴取した有識者の意見</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 在庁時間の削減については、「長時間の超過勤務をしている職員が多い主要府省」という記述があって特に数値は示されていないが、数値の出し方の工夫で多様な面からの評価をしていくことも可能ではないか。</li> <li>○ 各省庁における在庁時間数はオープンにしていきたい。</li> <li>○ 男性の育休取得率というのは一つの指標となり得るが、例えば休業の取得期間など、取得の状況を多様な見方をしていくことも将来的には必要になるのではないか。</li> <li>○ 男性職員の育休取得率は、前々年度（平成20年度）から前年度（平成21年度）への伸びが0.2%なので、平成25年度までに5%を達成できるという見込みはないのではないか。</li> </ul>

政策目標 1 - 2

		政策所管部局	職員福祉局
政策目標の細目及び平成22年度における主要な施策		1 - 2 人事管理業務のIT化の推進  ◎ 平成22年度からの各府省の人事・給与関係業務情報システム導入に当たって必要となるシステム改修、各府省が行うシステム移行作業への支援及びシステムの安定的な運用	
重点評価施策の状況	主要な施策に係る測定指標の状況	<p><b>測定指標 1：人事・給与関係業務情報システムの改修状況</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>制度改正等に対応したシステム改修を実施した。</li> <li>平成20年度に定めたシステム改修計画に基づき、平成20年度から平成22年度を改修期間として段階的に実施しているところであるが、平成22年度においては、業務機能強化を目的として改修を実施した。</li> </ul> <p><b>測定指標 2：各府省のシステム移行作業への支援状況</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>各府省における移行作業の支援を実施し、人事院においてはシステムの運用を6月末から開始した。このほかの府省については、各府省の移行データの受入作業を7月から順次実施したところであるが、各府省のデータを整備する際に実施した整合性チェックにより、不整合な移行データが多数存在することが発見され、その原因の究明と解決に時間を要したことなどから、予定通り移行作業が進捗しない状況となった。</li> </ul> <p><b>測定指標 3：システムの運用状況</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>システムを用いて実運用を行う府省庁等においては、システム運用上の大きな障害は発生しなかった。</li> </ul>	
	評価の観点	有効性	
評価及び過去の評価結果の反映状況	評価	<p><b>評価結果 B</b></p> <p>① システム改修について 制度改正内容を踏まえたシステム改修については、制度担当部局との連携の下、概ね着実に実施している。また、システム改修計画に基づく平成22年度分の改修については、作業工程の見直しを一部実施したものの着実に実施している。これらにより、システムの機能強化と同時に、保守性・拡張性の更なる向上を図ることができたと考える。</p> <p>② 各府省が行うシステム移行の支援について 各府省のシステム担当者等を対象に、実機を用いてシステム操作の習得を図る講習会を実施した。また、各府省における移行データの整合性を担保し、円滑な導入を実現するため、整合性チェックを実施し、各府省における移行データの整備作業を支援した。課題の解決に時間を要したことなどから、予定通り移行作業が進捗しない状況となったものの、これらの施策は一定の有効性があったものとする。</p> <p>③ システムの運用について システムの運用体制の構築を進め、システムの運用管理業務を行う運用センター、システムの使用方法等の問い合わせ窓口であるヘルプデスクについて、それぞれ平成22年7月、9月から運用を開始したところである。これらの体制の構築は、安定的な運用の実現に一定の寄与を果たしたものとする。</p> <p>以上を踏まえると、人事管理業務のIT化を推進する上で、これらの施策は相当程度の寄与を果たしたものと認められ、本政策目標はほぼ達成されたものとする。</p>	
	今後の政策に反映させるべき事項(課題)	今後、人事・給与関係業務情報システムの整備、適正な運用を図るため、以下の事項に取り組む必要がある。 1 アプリケーション保守を着実に実施する必要がある。	

		<p>2 各府省の円滑な導入に向けて、引き続き各府省が行うシステム移行作業への支援を実施する必要がある。</p> <p>3 各府省が順次、実運用を開始することを踏まえ、システムを安定的に運用する必要がある。</p>
<p>評価に当たって聴取した有識者の意見</p>		<p>なし</p>

政策目標 2 - 1

政策所管部局

人材局

<p>政策目標の細目及び平成22年度における主要な施策</p>	<p>2 - 1 多様な有為の人材の確保の推進</p> <p>◎ 1 新試験の周知と具体的設計                  2 人材確保活動の充実・強化(専門職大学院生、大学1・2年生、理工系学生に対する人材確保・啓発活動の強化)                  3 採用試験の公正かつ効果的な実施                  4 経験者採用システムや国家公務員中途採用者選考試験の適正実施                  ◎ 5 官民人事交流制度及び任期付職員制度の企画及び適正かつ公正な運用の確保                  6 非営利法人との人的交流の在り方の検討                  7 適正な選考採用の実施                  8 女子学生に対して、公務の魅力伝えるなど人材確保活動の強化及び採用の促進</p>
<p>重点評価施策の状況</p> <p>主要な施策1に係る測定指標の状況</p>	<p><b>測定指標 1：受験者等に対する新たな採用試験の内容等の公表・周知の状況</b></p> <p>1. 新たな採用試験については、平成22年6月11日から30日まで、e-Gov及び人事院HPを通じて、パブリックコメントを行い、26の個人・団体から64件の意見提出があった(別紙2)。                  パブリック・コメントの意見等も踏まえ、同年8月10日の人事院勧告時の報告で言及し、「新たな採用試験の全体像」を勧告の参考資料で明らかにするとともに(別紙1)、人事院HPで各試験における出題分野、解答題数、解答時間などの具体的内容を公表した。</p> <p>2. 公表した内容については、大学関係者や学生などに周知するため、新たな採用試験に関するパンフレットを35,000部作成し、全国各地で開催した各種の人材確保のためのイベント(中央省庁セミナー、霞が関OPENゼミ、女子学生セミナー、霞が関特別講演)等において広く配布したほか、全国の660大学の就職担当窓口へ送付し、学生への周知を依頼した。また、全国9地域で開催した就職担当教授等との意見交換会において、新たな採用試験の具体的な内容についての説明を行った。</p> <p>3. このほか、政府広報に働きかけ、新試験の実施について、政府公報のHP記事やその他携帯ニュースなどを含めて情報発信を行ったほか、雑誌の取材に協力するなどにより、新たな採用試験について周知を行った。</p> <p>4. なお、平成23年4月には、新たな採用試験の根拠となる人事院規則等の改正を行うとともに、出題分野ごとの出題数などの細部も含めた新たな採用試験の具体的な内容について改めて公表を行った。</p> <p><b>測定指標 2：新たな試験種目等についての開発の状況</b></p> <p>1. 新たな採用試験においては、新規の試験種目として、政策課題討議試験(政策課題に対するグループ討議によりプレゼンテーション能力等を検証する試験)や企画提案試験(課題と資料を基に解決案を提案する小論文を作成した上で、小論文の内容について試験官と質疑応答を行う試験)等を導入することを8月に公表した。</p> <p>2. その後、これらの種目について、適切な能力実証を行うための実施方法の詳細についての検討を行い、1月に基本的な方向を取りまとめた。また、各試験における専門試験等の出題内容についても、新たな採用試験の趣旨を踏まえた出題方針の検討を行うなど、試験の実施に向けた必要な準備を進めた。</p> <p>3. このほか、総合職院卒者試験の行政区分の専門試験(記述式)における民事訴訟法等のように、新たに出題される科目についても、試験専門委員の選任を行うなど、適切な試験問題の作成に向けた準備を行った。</p>
<p>参考指標等、測定指標以外で考慮すべき事項</p>	<p>パブリックコメントの件数：26の個人・団体から64件(結果の概要は別紙2のとおり)</p>

<p>主要な施策5に係る測定指標の状況</p>	<p><b>測定指標：</b>交流採用者数等の官民人事交流の状況、任期付職員の採用状況</p> <p>平成22年における官民人事交流は、交流派遣に係る新規交流派遣者数は前年より24人増、新規交流採用者数は前年より17人減であった。交流派遣に係る年末派遣者数、交流採用に係る年末在職者数は、いずれも過去最高となり、増加傾向が続いている。</p> <p>平成22年8月16日、交流基準を改正し、審議官級職員や特許庁職員について、所属する局庁と所管関係にない民間企業との間では交流を行うことが可能とした。なお、前者については、年度内において該当する交流はなかった。</p> <p>また、任期付職員法による任期付職員数は、前年より70人減少した。(別紙5参照)</p>	
<p>参考指標等、測定指標以外で考慮すべき事項</p>	<p>前記交流基準の改定は、公務の公正性を確保しつつ、官民人事交流の推進に資するよう平成22年6月22日の閣議決定を踏まえて行ったもの。改定は、交流審査会の議やパブリックコメント手続を経て行ったもの。</p>	
<p>施策の実施に当たって統制できない外部要因</p>	<p>交流派遣は、公務側においては、限られた定員の中で要員に限界があること、民間側にとっても、正規従業員として受け入れるためコストがかかるという状況がある。</p> <p>また、任期付職員の採用は、各府省の採用ニーズによる。</p>	
<p>評価及び過去の評価結果の反映状況</p>	<p>評価の観点</p>	<p>必要性、効率性、有効性、優先性、公平性</p>
	<p>評価</p>	<p><b>評価結果 A</b></p> <p>◎1 新試験の周知と具体的設計について</p> <p>採用試験の基本的な見直しは、申込者数の減少・人材供給構造の変化等の影響により人材確保が厳しい状況にある中で、必要性、優先性の高い課題である。</p> <p>新採用試験体系は、現行制度から大幅な見直しになるものであり、平成24年度から新採用試験が円滑に実施されるためには、受験者が混乱することなく、適切に準備することができるよう、新試験の周知及び具体的設計は、必要性・優先性・公平性の高い課題である。</p> <p>人事院では、前年度の政策評価結果において、「新たな採用試験の内容について、広く周知を行っていく必要がある」とされたこと等を踏まえ、平成22年8月に試験の内容について、人事院のホームページに掲載したほか、パンフレットの作成・配布、大学関係者等への説明等を行うとともに、政府広報、雑誌等を用いた情報の発信を行ったことから、国民に対して広く周知を行ったと評価することができる。</p> <p>また、新たな採用試験については、新規の試験種目についての実施方法や、各試験の趣旨を踏まえた出題方針の検討を行い、方向性を得ることができたほか、新たな採用試験の根拠となる人事院規則等の改正を平成23年4月11日に行うなど、具体的設計に向けて、大枠を固めることができた。</p> <p>2 募集活動について</p> <p>効率的かつ効果的な実施の観点を踏まえながら、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、実施した。</p> <p>3 採用試験の公正かつ効果的な実施について</p> <p>平成22年度の採用試験は特段の事故もなく、公正かつ適正に実施できた。試験全体で約6割がインターネット申込みとなり、効率性の向上が図られた。</p> <p>4 経験者採用システム等の適正実施について</p> <p>主要9府省で活用されるなど、有効性が認められる。すべて、インターネットを通じた申込みにより実施の効率化が図られたなか、人事院が能力実証を行うことで、公正性や公平性も確保された。</p> <p>◎5 官民人事交流制度及び任期付職員制度について</p> <p>新規交流者数は、派遣は過去最高で、採用も含めて増加傾向にある。これらについては、官民人事交流法及び交流基準に適合していることを人事院が個別認定した上実施されていることから、公務の公正性に留意して適正に推進されているものと認められる。また、各種会議等を通じて各府省に厳正な人選と府省間でバランスのとれた交流の推進を要請しており、新規に交流派遣、交流採用を行う府省が増えてきたことは有効であったと認められる。</p> <p>任期付職員法による採用は、各府省の状況に応じた利用の推進がなされ、</p>

		<p>増加する傾向にあり、有効に機能していると認められる。</p> <p>6 非営利法人との人的交流の在り方の検討について 政府の方における整理が進んでいないこともあり、検討の具体化は進んでいない。</p> <p>7 適正な選考採用の実施について 各官署への実地調査を計画的に行うことを通じて、各担当者への指導を行った。</p> <p>8 女子学生に対して、公務の魅力伝えるなど人材確保活動の強化及び採用の促進について 指針を改定するとともに、各種人材確保活動に努めたことにより、採用者の拡大に一定の効果があつたものとする。</p> <p>以上を踏まえると、平成22年度における本政策目標は、達成されたものとする。</p>
	<p>今後の政策に反映させるべき事項(課題)</p>	<p>1 新たな採用試験の実施に向けて、新たな採用試験の内容等について、より詳細な情報を提供し、潜在的な受験者も含め幅広く周知していく必要がある。また、各試験の趣旨も踏まえた試験問題の作成、円滑かつ公正に試験を実施するための実施要綱等の作成など、必要な準備を進めていく必要がある。</p> <p>2 官民人事交流の制度がより一層認知・理解され、活用の機運が高まることが必要であり、このため継続的に民間企業への働きかけを行うことが極めて重要である。今後は、地方及び中小企業への交流の推進を図るためにも地方等の民間企業に継続的に働きかけを行うことが重要である。</p>
<p>評価に当たって聴取した有識者の意見</p>		<p>なし</p>



政策目標 2 - 2

政策所管部局

人材局・公務員研修所

政策目標の細目及び平成22年度における主要な施策

2 - 2 時代の要請に応じた公務員の育成

- ◎ 1 各府省職員合同の役職段階別研修の適切な運営
- 2 国内外の大学院及び外国政府機関への派遣制度の適切な運営
- 3 テーマ別研修等の適切な実施

重点評価施策の状況

主要な施策 1 に係る測定指標の状況

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）

		当該年度を含め過去5年間の推移				
		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
行政研修	合同初任研修	88%	91%	93%	91%	90%
	初任行政研修	89%	86%	94%	92%	96%
	3年目フォローアップ研修	—	—	79%	78%	92%
	係長級	96%	93%	—	—	—
	課長補佐級	97%	98%	96%	99%	98%
	課長補佐級中国行政学院派遣コース	95%	100%	94%	100%	100%
	課長補佐級韓国中央公務員教育院派遣コース	100%	100%	100%	100%	100%
	課長補佐級科学技術・研究振興コース	93%	87%	—	100%	—
	課長級	99%	98%	96%	97%	99%
	係員級特別課程	98%	98%	99%	96%	100%
	係長級特別課程	97%	96%	96%	93%	99%
	課長補佐級特別課程	90%	95%	97%	97%	98%
	行政フォーラム（本府省課長級）	87%	91%	99%	97%	98%
	行政フォーラム（本府省幹部級）	100%	74%	100%	100%	98%
	幹部行政官セミナー（アスペンメソッド）	100%	100%	100%	100%	100%

（注1）合同初任研修は総務省と共同で実施

（注2）行政フォーラム（本府省幹部級）は平成19年度までは「幹部行政官セミナー」として実施

（注3）課長補佐級科学技術・研究振興コースは平成21年度をもって廃止（平成22年度行政研修実施状況は別紙のとおり）

測定指標 2：研修に対する各府省の評価

- 初任行政研修では、府省を超えた人的つながりが醸成されて、他省庁との仕事も円滑に進んでいる。グループワーク中心にするなどの工夫は有効だと考えている。
- 初任行政研修の介護や地方自治体での実地体験は、普通の仕事ではなかなか経験できないので、職員が非常に刺激を受けて帰ってきた。
- 3年目フォローアップ研修は、職員が自分の成長ぶりや足りない点がわかって非常に勉強になる。
- 業務がたこつば化し視野が狭くなる中で、初任行政研修や3年目フォローアップ研修は職員が自分を相対化できる機会。引き続き続けていただきたい。
- 初任行政研修での研修員評価や3年目フォローアップ研修で作成されたレポートのフィードバックは、職員の状況がよく分かって有用なので、ぜひ続けてもらいたい。
- 初任・3年目フォローアップ・補佐級全部あわせて、ひとつのつながる研修としてイメージが出来てほしいと思う。
- 課長補佐級について、職員は家庭責任等もある年齢になっているので、悉皆化を目指すのであれば、内容によっては1コースくらいは合宿形式をとらないという選択肢もあるのではないかと。
- 課長補佐級は2泊3日では時間が足りないという意見が職員からあった。しかし、悉皆化の観点からいうと、期間を長くするのはなかなか難しいかと思う。

施策の実施に当たって統制できない外部要因

- 業務等の繁忙時には研修員が研修に参加することが困難となる。
- 国会対応など、緊急又は予見できない重要課題の発生により、参加予定者が参加できなくなる場合がある。

評価及び過去の評価結果の反映状況	評価の観点	必要性、有効性
	評価	<p><b>評価結果 A</b></p> <p>◎1 各府省職員合同の役職段階別研修の適切な運営について  「あるべき国家公務員」づくりに向けては、セクショナリズムにとらわれず、国民全体の視点に立って施策を行う能力・資質を持った国家公務員を育成することが求められており、そのためには、国民全体の奉仕者としての使命と職責を自覚し、公共政策を多角的に検証し考え、公正な公務運営を行うことができる国家公務員を計画的に養成することが必要である。また、府省を超えた公務員同士の信頼関係の醸成も適切な行政を推進する上で必須である。一方、必要とされる公務員の能力や資質は、役職段階ごとに異なっていること等から、役職段階別に公務員を養成することが必要である。</p> <p>行政研修では、役職段階別に設けられたコースにより、先輩行政官から国全体としての行政の在り方等を広く学ぶとともに、行政政策の事例や課題について府省の枠を超えて多角的に検証し考え、また組織管理やリーダーシップの在り方など公正な公務運営についても学んでいるところであり、その際、公務員相互の信頼関係の醸成に資するよう、合宿や演習方式を広く取り入れている。こうしたことから、行政研修は引き続き高い必要性がある。</p> <p>22年度評価結果においては、研修が有意義と答えた研修員の割合がすべて90%を超えるなど目標である80%を大きく超えており、特に、21年度行政評価結果で唯一目標を下回り78%となっていた3年目フォローアップにおいては、実施時期の変更やリーダーシップに関する科目の導入などの工夫をしたところ92%となるなど、行政研修の有効性が認められる。また、各府省の研修に対する評価からも、研修員相互の信頼関係の醸成や研修員の成長等が見て取れ、行政研修の有効性が認められる。</p> <p>なお、21年度評価結果において今後の課題とされていた「課長補佐級の行政研修を充実させるため、悉皆化をめざす」という取組については、22年度において、試行的に日程を従来の8日間から3日間に短縮し、実施回数を5回から8回に増やすとともに、過去の行政事例を多角的に検証する科目などを通じて深く考察させるカリキュラムとしたことで、参加人数は175人（21年度）から377人（22年度）に大幅に増加した。</p> <p>同じく課題とされていた「係長級特別課程に通勤を主体とするコース」についても、22年度に試行的に新たに1コースを実施した。</p> <p><b>2 派遣制度の適切な運営について</b>  長期在外研究員制度について、帰国後10年間の配置状況を見ると、82.5%の者が専ら国際的業務を行うポストに配置されており、国際交渉等の第一線で活躍するほか、国際的な分野での政策の企画立案に当たっている。</p> <p>以上から、派遣制度の目的はほぼ達成されており、全体として適切に運営されていると評価できる。</p> <p><b>3 テーマ別研修等の適切な実施について</b>  例えば、受講者数の多いテーマ別・対象者別研修について、目標の90%を超えていることから、これら研修は有効に実施されたものと評価出来る。</p> <p>また、指導者養成研修に関して、各府省の研修に対する評価から、これら研修が各府省のニーズに応じて実施されていると評価することができる。</p> <p>以上を踏まえると、平成22年度における本政策目標は、達成されたものと考えられる。</p>
	今後の政策に反映させるべき事項(課題)	<p>1 各府省職員合同の階層別行政研修について、公務の中核を担うにふさわしい人材を育成するよう、各府省との連携を強化しながら、さらにカリキュラムを見直し、研修内容の改善・充実を進める。</p> <p>課長補佐級については、引き続き悉皆化をめざした取組を進めることとし、参加促進に向けて実施時期の見直しや通勤コースの新設を行う。また、係長級特別課程において通勤を主体とするコースを引き続き実施することとする。このほか、22年度に試行的に行っている課長補佐級職員に対するリーダーシップ研修を引き続き実施することとする。</p> <p>さらに、幹部級の公務員に対して、今日的な課題を行政フォーラムで扱うなど研修内容の充実を図る。</p>

		<p>2 テーマ別研修等の適切な実施については、平成23年1月に「女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する指針」を改訂したことを踏まえて、女性職員研修やメンター養成研修については、引き続き受講者の評価（満足度）を維持・向上させるとともに、必要に応じ研修の内容や教材の充実等を図る必要がある。</p>
<p>評価に当たって聴取した有識者の意見</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 3年目のフォローアップ研修については、工夫をして研修員の評価が92%となったことは評価したい。</li> <li>○ 研修を受講したことによって、どのくらい効果があったかという上司側の評価は把握すべきではないか。</li> </ul>

政策目標 2 - 3

政策所管部局

人材局

政策目標の細目及び平成22年度における主要な施策

2 - 3 能力・実績に基づく適正な任用の推進

- 1 人事評価結果の昇任及び分限への適正な反映の確保
- 2 II種・III種等採用職員の育成・登用の拡大
- ◎3 女性職員の登用の拡大

重点評価施策の状況

主要な施策3に係る測定指標の状況

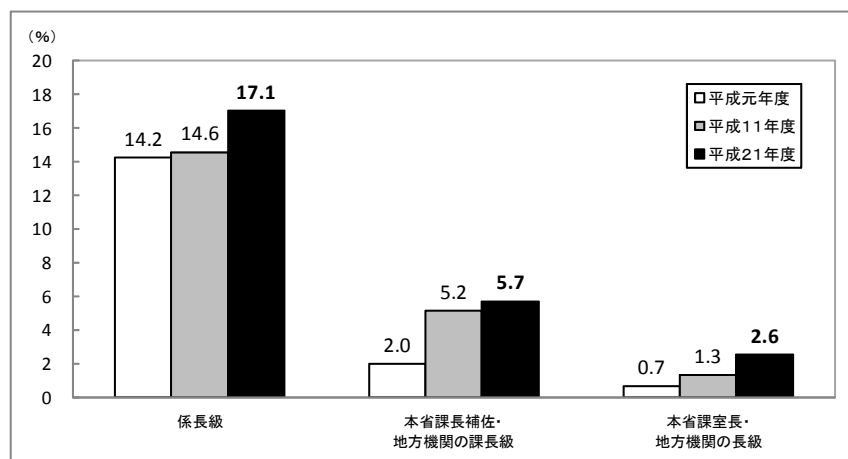
**測定指標 1：女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する指針の改定及び各府省への周知**

平成22年12月に閣議決定された「第3次男女共同参画基本計画」においては、女性国家公務員の採用・登用の促進に関して、平成27年度末までの政府全体としての成果目標が明記された。

こうした公務における男女共同参画を推進すべく、平成23年1月、人事院は、「女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する指針」を策定して、各府省や職員にとって参考となる官民双方の先行事例等をまとめた冊子を作成、配布した。また、平成23年2月には、各府省人事担当課長からなる「女性国家公務員の採用・登用拡大推進会議」を開催し、指針の周知、徹底を図った。

指針の主な改定内容は別紙のとおり。

**測定指標 2：女性職員の登用状況（各役職段階に占める女性職員の割合）**



(注) 係長級は、行政職俸給表（一）3・4級（平成元年度及び平成11年度は4～6級）、本省課長補佐・地方機関の課長級は同5・6級（同7・8級）、本省課室長・地方機関の長級は、同7～10級（同9～11級）の適用者に占める女性の割合

(参考) I種試験事務系区分（行政・法律・経済）の採用者に占める女性の割合  
平成元年度 6.7%、平成11年度 12.7%

(参考) 民間企業における役職別女性割合（平成21年度）  
係長相当 11.1%、課長相当 5.0%、部長相当 3.1%  
(出典) 厚生労働省「平成21年度雇用均等基本調査」

**測定指標 3：「メンター養成研修」の実施状況、参加者数、参加者の評価（役だったと答えた研修員の割合80%以上）**

	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
実施回数	16回	13回	13回	13回	13回
参加者数	720名	624名	688名	751名	729名
満足度	96.3%	93.8%	94.4%	93.6%	91.5%

(注) 満足度は、アンケートにおいて、「大変有意義」又は「有意義」とした者の割合である。

参考指標等、測定指標以外で考慮すべき事項

第3次男女共同参画計画の策定状況を踏まえつつ、女性の採用・登用の拡大等に関する指針を改定し、平成23年1月14日に発出した。

	<p>施策の実施に当たって統制できない外部要因</p>	<p>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」等に基づき各府省は計画を策定しており、実際に職員の育成・登用を行うのは各府省（任命権者）である。</p>
<p>評価及び過去の評価結果の反映状況</p>	<p>評価の観点</p>	<p>必要性、効率性、有効性、公平性、優先性</p>
	<p>評価</p>	<p><b>評価結果 A</b></p> <p>1 人事評価結果の昇任及び分限への適正な反映の確保について 各府省に対する任用に関する実地調査の結果、人事評価結果の活用において不適切な事例はなかったため、現時点では人事評価結果が昇任に適正に反映されていたものとする。 分限制度について、説明会の参加者に対するアンケート結果によると、かなり役立つ又はある程度役立つ（大変参考になった又は参考になった）という意見で占められており（91.1%）、有効性が認められる。</p> <p>2 II種・III種等採用職員の育成・登用の拡大について 平成21年度の幹部職員への新たな任用数は、前年度に比べて12人減少したが、指定職は1人増加した。また、在職者については、前年を1人上回った。厳しい定員事情、なかんずく限られた幹部ポストのもとで、幹部職員の早期退職慣行の是正が図られており、新たな幹部職員への登用の機会にも影響を及ぼしている中、一定の有効性が認められる。</p> <p>◎3 女性職員の登用の拡大について 平成22年12月に閣議決定された「第3次男女共同参画基本計画」を踏まえ、平成23年1月に「女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する指針」を策定し、各府省に対して、同指針の周知、徹底を図った。 同指針は、各府省に対して、平成27年度までの「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定する旨定めており、今後の女性職員の登用の拡大に向けた具体的取組の基礎となるものであることから、平成22年度における本政策目標は、達成されたものと評価することができる。  以上を踏まえると、平成22年度における本政策目標は、達成されたものとする。</p>
	<p>今後の政策に反映させるべき事項(課題)</p>	<p>幹部職員に占める女性職員の割合は未だ低い水準にとどまっている。各府省は、平成23年1月に改定した「女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する指針」を踏まえて、「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定し、具体的取組を進めていくこととなる。また、指針では、各府省の部局等において、よりきめ細かく、現状分析・課題認識・目標設定を行い、目標達成に向けての具体的取組等を進めること、登用促進に向けての計画的育成・職務付与の際の適切な指導・職務付与後の必要な支援を行うこと、これまでの登用基準や運用、さらには転勤の在り方について改めて見直すこと、キャリア・パスの多様化を図ること等について、重点を置いて取り組むことを要請しており、各府省が計画策定後も、計画の進捗状況について定期的に把握しながら、各府省の取組を支援していく必要がある。</p>
<p>評価に当たって聴取した有識者の意見</p>		<p>○ 女性職員の登用拡大について、長期的にはあまり目標を達成できる状態にはなっていないのではないかと個人的な予測を持っているが、具体的に、今後目標を達成できる分だけ女性職員が登用されていると考えているのか。</p> <p>○ 女性職員の登用拡大について、数値的には大変意欲的に取り組んでいて改善されつつあると思う。一方、民間はむしろ先取りするような形でもっと高い数値を追いかけているため、評価が甘いと達成が先送りされかねず、国が率先してもう少し高い数値を達成できるように、何か具体的な形に取組を示していただきたい。</p> <p>○ 各省庁の取り組みや数値を、各省庁ごとにきちんと出していくことで、お互いの切磋琢磨というか、機運が高まっていくこともあることから、客観的な状況を知らしめることに意味があると思う。</p> <p>○ 任命権者毎に異なるのでということは、いつもの話であるが、それを踏まえて、どういう形であれば進めることができるかを更に検討していただきたい。</p>

政策目標 3 - 1

		政策所管部局	給与局
政策目標の細目及び平成22年度における主要な施策		<p>3 - 1 職員の給与について、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</p> <p>◎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                  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                  3 給与制度の透明化、情報の開示</p>	
重点評価施策の状況	主要な施策1に係る測定指標の状況	<p><u>測定指標：勧告の実施状況（政府の取扱い、国会での審議状況）、国民の理解度（マスコミの評価）、職員の理解度（職員団体の表明）</u></p> <p>○ 勧告の実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>公務員給与と民間給与との精密な比較を行った結果、月例給及び特別給ともに公務が民間を上回っていたことを踏まえ、これらを引き下げするための勧告を平成22年8月10日に行った。                      このうち、月例給については、公務員給与が民間給与を757円（0.19%）上回っていたところ、この較差を解消する措置として、年齢別にみた官民の給与比較において、50歳台、特に50歳台後半で公務員給与が民間を上回っていることを考慮し、55歳を超える職員（行政職俸給表(一)5級及びこれに相当する職務の級以下の職員、医療職俸給表(一)適用職員、指定職俸給表適用職員、再任用職員、任期付研究員並びに特定任期付職員を除く。）について、俸給及び俸給の特別調整額の支給額を一定率で減額（△1.5%）することとした。また、残った較差を解消するため、50歳台後半層の給与抑制措置に併せて40歳台以上を念頭に置いた俸給表の引下げ改定を併せて行った（平均改定率△0.1%）。                      特別給については、年間支給月数を0.2月引き下げることとし、3.95月とすることとした。</li> <li>政府は、給与関係閣僚会議（2回）における検討を経て、勧告の完全実施を決定し、実施のための関係法案を国会に提出した。同法案は衆参両院の総務委員会で審議され、平成22年11月26日に成立し、同月30日に公布された。</li> </ul> <p>○ 国民の理解度</p> <p>各新聞の社説等では、勧告について2年連続の引下げもやむを得ないとの論調があったほか、批判的な意見はみられなかった。他方、民主党がマニフェストで掲げた「公務員人件費2割削減」との関係で、必要な公務員人件費の削減額（1.1兆円）と、勧告通りに実施された場合の公務員人件費の削減額（790億円）とに開きがあることに着目して、勧告を超えた給与の引下げの検討を政府に求める論調もあった。（参考1）</p> <p>○ 職員の理解度</p> <p>2年連続で月例給及び特別給ともに引下げとなったことについて、職員団体は抗議あるいは不満の意を表明した。また、55歳を超える職員に対する減額措置について、職務給原則や能力実績主義に反し、「年齢による賃金差別」であるとして、撤回を求めた。（参考2）</p>	
	評価及び過去の評価結果の反映	評価の観点	必要性、有効性
	評価	<p><u>評価結果 A</u></p> <p>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が適切に機能することが必要不可欠である。                  平成22年度においては、国家公務員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、公務員給与と民間給与との精密な比較を行ったところ、月例給、特別給の双方について、公務が民間を上回っていたことから、これらの引下げを行うための勧告を行った。                  より民間の実情を反映した公務員給与を実現するため、月例給の改定に当たって、公務員給与と民間給与を年齢別にみると、30歳台までは民間の給与水準が公務を上回っているのに対し、50歳台では、公務が民間を上回っており、特</p>	

<p>状況</p>	<p>に50歳台後半層では給与差が大きい等を踏まえ、55歳を超える職員（行政職俸給表(一)5級及びこれに相当する職務の級以下の職員、医療職俸給表(一)適用職員、指定職俸給表適用職員、再任用職員、任期付研究員並びに特定任期付職員を除く。）について、俸給及び俸給の特別調整額の支給額を一定率で減額（△1.5%）する新たな措置を講じた。</p> <p>平成22年の勧告の取扱いについては、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。</p> <p>以上を踏まえると、社会一般の情勢に適応するよう勧告を行い、勧告どおりの給与改定が行われたことから、平成22年度における本政策目標は、達成されたものとする。</p>
<p>今後の政策に反映させるべき事項(課題)</p>	<p>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、その代償として今後も引き続き、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。</p> <p>給与構造改革に関し、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、公務員の定年延長の検討の一環として60歳超の給与水準及び給与体系を検討するとともに、60歳前の給与の在り方について必要な方策を検討していく必要がある。</p>
<p>評価に当たって聴取した有識者の意見</p>	<p>なし</p>

政策目標 3 - 2

		政策所管部局	給与局
<p>政策目標の細目及び平成22年度における主要な施策</p>	<p>3 - 2 高齢期雇用に関する諸施策についての検討及び推進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 1 定年制度の見直しの検討</li> <li>◎ 2 定年制度見直しに対応した給与制度の見直しの検討</li> <li>◎ 3 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の検討             <ul style="list-style-type: none"> <li>4 再任用制度の円滑な実施</li> <li>5 職員の生涯設計に必要な情報提供の充実</li> </ul> </li> </ul>		
<p>重点評価施策の状況</p>	<p>主要な施策 1 に係る測定指標の状況</p>	<p><b>測定指標：定年制度の見直しの検討の進捗状況</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 平成25年度から公的年金の支給開始年齢が引き上げられ、60歳定年後に年金受給までの空白期間が発生することを踏まえ、平成19年9月から「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」（座長：清家篤慶應義塾長）において公務員の高齢期の雇用確保の在り方について幅広く検討が進められた結果、平成21年7月には「最終報告」が取りまとめられ、平成25年度から段階的に定年年齢を65歳に引き上げるべきことを基本とした提言がなされた。この「最終報告」等を踏まえ、平成21年8月の給与勧告時の報告では、公務能率を確保しながら65歳まで職員の能力を十分活用していくためには、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、そのために必要な措置について、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を進める旨表明した。</li> <li>・ 平成22年度においては、各府省及び職員団体との間で意見交換を行いつつ、定年延長を行うために必要となる公務員制度及び運用の見直しのための諸課題について検討を進め、8月の給与勧告時の報告において「定年延長に向けた制度見直しの骨格」を示した。その中で、定年延長に当たって、一定範囲の管理職を対象とした役職定年制を導入すること、定年前の短時間勤務制を導入すること、定年延長に伴う給与制度の見直しを行うこと等について、制度設計の具体的な方向性と検討すべき課題を示した。また、段階的な定年延長を行う中で、能力・実績主義の徹底を図り、採用から退職に至る公務員人事管理全体の見直しが不可欠である旨述べた。</li> <li>・ 8月以降は、「骨格」に基づき、定年制度の見直しのための諸課題について各府省及び職員団体と議論をしながら、人事院として具体的な制度設計の検討を進めた。そうした中で、役職定年制など各府省における組織活力を確保するための方策や給与と働き方の問題などの課題についてなお検討を深める必要があったことから、当初の目途としていた平成22年中の具体的な立法措置のための意見の申出は見合わせる一方、各論点についての人事院としての検討の経緯と目指すべき方向性や詰めるべき課題をとりまとめた「高齢期雇用問題に関する検討状況の整理」を12月に各府省及び職員団体に提示し、定年延長の下での能力・実績主義に基づく人事管理の見直し、役職定年制の具体的な設計、短時間勤務などによる多様な働き方を実現するための取組方策等について意見提出を求めた。併せて、マスコミ、有識者等からも意見を伺い、現在、関係各方面からの意見を踏まえ、定年延長に係る具体的な立法措置のための意見の申出に向けて検討を進めている。</li> <li>・ 上記に加え、定年制度の見直しの検討に資するため、平成22年3月末に定年退職した者を対象に、退職公務員生活状況調査を実施し、現行制度下での定年退職後の国家公務員の再任用、民間企業への就労の状況、家計の状況等を把握した。</li> </ul>	



主要な施策2  
に係る測定指  
標の状況

測定指標：給与制度の見直しの検討の進捗状況

- 平成22年度においては、高齢期における給与減額措置なども含めた民間における高齢者雇用施策の状況について把握するとともに、各府省及び職員団体との間で意見交換を行いつつ、定年延長の実現に向けて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について検討を進めた。
- 8月の給与勧告時の報告において示した「定年延長に向けた制度見直しの骨格」では、60歳前半の職員について、その職務と責任に応じた給与を支給することを基本としつつ、継続雇用制度を中心とした雇用形態の下での民間における60歳前半の給与等の実情も踏まえ、60歳前と同じ仕事を行っている場合であっても、その水準を相当程度引き下げることで、具体的な給与水準及び給与体系を設計する旨、併せて50歳台の給与の在り方についても必要な見直しを検討する旨表明した。
- 12月に示した「高齢期雇用問題に関する検討状況の整理」では、給与カーブ全体を見直して60歳前後で給与を連続させる方策と対比しながら、60歳以降の給与を相当程度引き下げる措置が適当と判断するに至った考え方を改めて示すとともに、各府省においては、これを前提にどのような人事管理を行うのか検討する必要がある旨表明した。現在、平成25年度からの段階的な定年延長に向けての検討の一環として、各府省との意見交換を進めながら60歳以降の給与制度の骨格、50歳台の給与の在り方についても検討している。

主要な施策3  
に係る測定指  
標の状況

測定指標：人材活用方策の検討の進捗状況

- 平成22年度においては、役職定年制や短時間勤務制などの民間における高齢者雇用施策の状況について把握するとともに、各府省及び職員団体との間で意見交換を行いつつ、定年延長を行う中で公務の能率的な運営を図りながら、高齢層の事情に配慮した多様な働き方や組織活力を確保するための人材活用方策について検討を進めた。
- 8月の給与勧告時の報告において示した「定年延長に向けた制度見直しの骨格」では、定年延長に当たって、人事の新陳代謝を図り組織の活力を維持するため、一定範囲の管理職を対象とした役職定年制を導入すること、高齢期における健康上の理由や職員の希望する人生設計上の理由に基づく多様な働き方を可能とするため定年前の短時間勤務制を導入すること、高齢期の働き方に関する意向を聴取する仕組みを導入すること等が必要である旨述べるとともに、これら制度の設計に関する具体的な方向性と検討すべき課題を示した。また、段階的な定年延長を行う中で、能力・実績主義の徹底を図り、採用から退職に至る公務員人事管理全体の見直しが不可欠である旨述べた。
- 12月に示した「高齢期雇用問題に関する検討状況の整理」では、以下の点を中心に各府省に更なる検討を求めた。
  - ① 能力・実績主義を具体的にどのように進め、採用から退職に至る人事管理全体をどう改めていくのか。
  - ② 特に、60歳以降の給与を60歳前より引き下げることを前提に、どのような人事管理を行うか。60歳の時点で職務の見直しが必要か。
  - ③ 本府省課長以上（事務次官・外局長官を除く）及び管区機関等の相当職には60歳で役職定年を導入する場合、支障があるか。また、役職定年後の働き方について具体的にどのような人材活用が考えられ、どのような環境整備が必要か。
  - ④ スタッフ職の活用や専門性の涵養、高齢期の短時間勤務の機会の確保等の観点から、組織体制や業務運営手法、人材育成・配置をどう見直していくか。
  - ⑤ 節目節目で職員のキャリアプランに関する意向聴取をどのように行い、キャリア支援を行うか。現在、各府省及び職員団体等の関係各方面からの意見を踏まえ、役職定年などを含め定年延長に係る具体的な立法措置のための意見の申出に向けて検討を進めている。

評価及び過去の評価結果の反映状況	評価の観点	必要性、有効性
	評価	<p><b>評価結果 B</b></p> <p>◎1 定年制度の見直しの検討  平成25年度から公的年金の支給開始年齢の引上げが行われる中で、民間企業に関しては、65歳までの雇用確保措置が法律で義務付けられている。一方、国家公務員制度改革基本法では、雇用と年金の接続の重要性に留意して、公務員の定年を段階的に65歳に引き上げることを検討するとされている。  現行の60歳定年後の再任用制度では、それまでの職務とは切り離して新たな職務を付与するため能力を十分発揮させた働き方になりにくいとともに、今後60歳以降は無年金となる中で再任用希望者の増大が見込まれ、再任用者のための職務を必要な数だけ用意することが難しいこと等を踏まえると、高齢層が本格的に働くことが可能な定年の段階的延長は有効であると考えられる。  平成22年度においては、定年延長を実現するための諸課題について各府省及び職員団体との議論を着実に進め、関係各方面の意見を踏まえた人事院としての検討を行い、8月には「定年延長に向けた制度見直しの骨格」を示した。その後、当初想定した平成22年中の意見の申出については、なお個別課題について検討を深める必要があることから、これを見合わせた。こうした中で、12月に示した「高齢期雇用問題に関する検討状況の整理」では、人事院がそれまで検討してきた案と目指すべき方向性を分かり易く提示したことで、関係各方面における具体的な検討を促し、意見の申出に向けて着実に検討を進めていると認められる。</p> <p>◎2 定年制度見直しに対応した給与制度の見直しの検討  給与制度の見直しの具体化については、平成25年度からの定年延長の実現に向けて着実に検討を進めていく必要がある。平成22年度には、各府省及び職員団体との議論を進め、8月の勧告時報告では、60歳以降の給与体系及び給与水準の設定の考え方を示すなど、今後の具体的な給与制度の設計に向けた基礎を構築した。  「検討状況の整理」では、定年制度の見直しに対応した給与制度の見直し方策について人事院の考え方及びそこに至る過程で検討を加えた案を示し、今後の人事管理について各府省における検討を促すなど、給与制度見直しの具体化に向けた取組を着実に進めているものと認められる。</p> <p>◎3 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の検討  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の検討については、立法措置のための意見の申出までに制度の枠組みを固める必要がある一方、その具体的な運用については、平成25年度からの定年延長の実現に向けて、各府省が着実に検討を進めていく必要がある。平成22年度においては、役職定年制の導入、短時間勤務制の導入等の制度整備の諸課題、公務員人事管理の運用の見直し等について検討を行い、8月に示した「定年延長に向けた制度見直しの骨格」において具体的な制度設計の方向性と検討すべき課題を示すなど着実に検討を進めた。  その後、「検討状況の整理」では、役職定年制の対象官職や役職定年年齢等を具体的に提案した上で、その導入について如何なる課題があるかについて各府省に検討を求めているところであり、このような取組を通じ、意見の申出に向けて着実に検討を進めていると認められる。また、高齢層の職員をスタッフ職や短時間勤務の下で活用していくためには、組織体制や業務運営手法の見直しと現役世代を含めた人事管理全体の見直しが求められるため、「検討状況の整理」において、これら事項に係る人事院の問題意識を具体的に示し、各府省に検討を求めたことは、今後の人事管理の運用の見直しに向けての重要な取組と評価でき、必要な施策の検討を着実に進めているものと認められる。</p> <p>4 再任用制度の円滑な実施  再任用制度は、雇用と年金の連携を図るとともに職員が長年培ってきた能力・経験を有効に発揮できるようにする趣旨で設けられている。再任用の上限年齢は公的年金の基礎年金相当部分の支給開始年齢の引上げに合わせて段階的に引き上げられることとなっており（平成24年度までは64歳、平成25年度から65歳）、再任用希望者も増加していくことが予想されることから、各府省等における再任用の積極的な活用を推進することが一層重要となっている。</p>

	<p>こうした中で、従来より、再任用実施状況等調査によって各府省における再任用制度の運用実態等を把握するとともに、高齢対策担当者連絡会議の開催や再任用制度資料の配付を行うことにより、制度の周知・啓発や、各府省の再任用実施状況等に関する情報提供を行い、各府省の取組を支援している。</p> <p>こうした取組もあって、各府省における再任用希望者に対する再任用職員の割合は、新規（平成21年度91.3%→平成22年度92.8%）、更新（平成21年度98.2%→平成22年度99.9%）とも増加している。また、前年度定年退職者に対する新規再任用職員の割合は、平成21年度と比較して大きく増加している（平成21年度29.8%→平成22年度39.2%）。</p> <p>このように、各府省において、職員の希望を踏まえた再任用制度の円滑な実施が概ね図られているものと認められる。</p> <p><b>5 職員の生涯設計に必要な情報提供の充実</b></p> <p>平成22年度の生涯設計セミナーについては、平成21年度に比べ参加者数が2.8%増加し（平成21年度843人→平成22年度867人）、また、セミナー参加者の評価で満足と答えた者の割合は、91.0%と目標の80%を上回っていることから、このセミナーが参加者にとって有効であったことが認められる。</p> <p>また、国家公務員生涯設計総合情報提供システムの活用について各府省等に周知するなど、職員が生涯設計を行う際に必要となる情報の提供を行った。</p> <p>以上を踏まえると、平成22年度における本政策目標は、ほぼ達成されたものと考えられる。</p>
<p>今後の政策に反映させるべき事項(課題)</p>	<p>公務における高齢期の雇用確保策の推進については、平成25年4月から年金の支給開始年齢が引き上げられることから、それに間に合うよう段階的な定年延長の実現に向けた諸制度の整備と人事管理の見直しを急ぐ必要があり、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、できるだけ早く人事院として国会及び内閣に具体的な立法措置のための意見の申出を行う必要があると考えられる。</p> <p>再任用制度の実施については、年金（基礎年金相当部分）の支給開始年齢を踏まえた現行の再任用上限年齢は、最終的には平成25年度に65歳に引き上げられることから、今後も再任用希望者は増加していくことが予想される。一方、再任用についても定員上の制約があり、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。</p> <p>こうした中で、働く意欲と能力のある職員ができる限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て各府省を支援していく必要がある。</p> <p>生涯設計セミナーについては、参加者の意見を踏まえて必要に応じ内容を見直すとともに、引き続き多くの参加希望者に受講の機会を提供できるよう努める必要がある。</p>
<p>評価に当たって聴取した有識者の意見</p>	<p>なし</p>

政策目標 4 - 1

政策所管部局

公平審査局

<p>政策目標の細目及び平成22年度における主要な施策</p>	<p>4 - 1 公平審査の適正かつ円滑な実施 ◎ 公平審査の適切かつ迅速な処理</p>																																
<p>重点評価施策の状況</p>	<p>当該年度を含めた3年間の推移</p> <p><b>測定指標1：不利益処分審査請求事案等の処理状況</b></p> <table border="1" data-bbox="454 425 1428 582"> <thead> <tr> <th></th> <th>20年度</th> <th>21年度</th> <th>22年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>事案の受付件数</td> <td>203件</td> <td>163件</td> <td>62件</td> </tr> <tr> <td>判定発出件数</td> <td>87件</td> <td>88件</td> <td>45件</td> </tr> <tr> <td>処理件数(却下、取下げ等含む。)</td> <td>249件</td> <td>123件</td> <td>71件</td> </tr> <tr> <td>次年度への繰越件数</td> <td>157件</td> <td>197件</td> <td>188件</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>測定指標2：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</b></p> <table border="1" data-bbox="454 660 1428 817"> <thead> <tr> <th></th> <th>20年度</th> <th>21年度</th> <th>22年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>結審等から半年以内に発出した判定の件数</td> <td>34件</td> <td>64件</td> <td>33件</td> </tr> <tr> <td>結審等から半年以内に発出した判定の全判定に占める割合</td> <td>39.1%</td> <td>72.7%</td> <td>73.3%</td> </tr> </tbody> </table>		20年度	21年度	22年度	事案の受付件数	203件	163件	62件	判定発出件数	87件	88件	45件	処理件数(却下、取下げ等含む。)	249件	123件	71件	次年度への繰越件数	157件	197件	188件		20年度	21年度	22年度	結審等から半年以内に発出した判定の件数	34件	64件	33件	結審等から半年以内に発出した判定の全判定に占める割合	39.1%	72.7%	73.3%
	20年度	21年度	22年度																														
事案の受付件数	203件	163件	62件																														
判定発出件数	87件	88件	45件																														
処理件数(却下、取下げ等含む。)	249件	123件	71件																														
次年度への繰越件数	157件	197件	188件																														
	20年度	21年度	22年度																														
結審等から半年以内に発出した判定の件数	34件	64件	33件																														
結審等から半年以内に発出した判定の全判定に占める割合	39.1%	72.7%	73.3%																														
<p>参考指標等、測定指標以外で考慮すべき事項</p>	<p><b>参考指標：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</b></p> <table border="1" data-bbox="454 896 1428 1030"> <thead> <tr> <th></th> <th>20年度</th> <th>21年度</th> <th>22年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>事案の受付から1年以内に発出した判定の件数</td> <td>11件</td> <td>7件</td> <td>6件</td> </tr> <tr> <td>事案の受付から1年以内に発出した判定の全判定に占める割合</td> <td>12.6%</td> <td>8.0%</td> <td>13.3%</td> </tr> </tbody> </table>		20年度	21年度	22年度	事案の受付から1年以内に発出した判定の件数	11件	7件	6件	事案の受付から1年以内に発出した判定の全判定に占める割合	12.6%	8.0%	13.3%																				
	20年度	21年度	22年度																														
事案の受付から1年以内に発出した判定の件数	11件	7件	6件																														
事案の受付から1年以内に発出した判定の全判定に占める割合	12.6%	8.0%	13.3%																														
<p>施策の実施に当たって統制できない外部要因</p>	<p>審理においては、当事者（請求者及び処分者）の意向や準備状況（答弁書及び反論書の提出など）、証人の日程等を考慮して、審理日程を決める必要があるため、こうした関係者の都合や対応が、公平審査の迅速な処理に大きく影響する。</p>																																
<p>評価及び過去の評価結果の反映状況</p>	<p><b>評価の観点</b> 有効性、効率性</p> <p><b>評価</b> <u>評価結果 A</u> 公平審査を適切かつ迅速に処理することで、職員の利益の保護、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が図られることから、事案の処理の効率化、早期の判定発出に積極的に取り組む必要がある。平成22年度においては、全体の判定発出件数は、前年度より少ない45件であったが、結審等から半年以内の判定発出割合は前年度とほぼ同様73.3%に到達し、測定指標2の目標である70%以上を達成している。また、参考指標としている事案の受付から1年以内に発出した判定件数の割合をみると、発出件数は6件、割合は13.3%となり、前年度の8.0%を上回っており改善されている。以上を踏まえると、平成22年度における本政策目標（細目）は、達成されたものとする。</p> <p><b>今後の政策に反映させるべき事項(課題)</b> 社会保険庁の廃止（平成22年1月1日）に伴う分限免職処分に係る審査請求が73件係属しており、これらに対し全局体制で取り組んだ。組合事案については代理人の選任や審理日程の調整に時間がかかったが、平成22年度において既に41件の審理を実施したところであり、引き続き局内各課の枠を超え、公平審査の迅速かつ効率的な実施を図り、次年度においても目標達成に努めていくこととする。</p>																																
<p>評価に当たって聴取した有識者の意見</p>	<p>なし</p>																																

政策目標 4 - 2

		政策所管部局	公平審査局
政策目標の細目及び平成22年度における主要な施策		4 - 2 苦情処理の適正かつ円滑な実施 ◎1 苦情相談の適切かつ迅速な処理 2 各府省との連携・協力強化	
重点評価施策の状況	主要な施策1に係る測定指標の状況	測定指標：メールによる苦情相談について、勤務日3日以内に対応する件数の割合(95%以上) 3日以内の処理件数の割合 96.0% (平成19年度 86.2%、平成20年度 91.0%、平成21年度 90.3%)	
	参考指標等、測定指標以外で考慮すべき事項	平成22年度に人事院が受け付けた苦情相談件数 1,038件。 平成22年度は過去最高であった前年度より306件減少した。 (平成19年度 1,175件、平成20年度 1,234件、平成21年度 1,344件)	
評価及び過去の評価結果の反映状況	評価の観点	必要性、有効性、効率性	
	評価	<p><b>評価結果 A</b></p> <p>◎1 苦情相談の適切かつ迅速な処理 苦情相談件数が高い水準で推移している背景事情としては、①職場内の人間関係の希薄化等により職場内で苦情相談、解決が困難となりつつあること、②人事管理諸施策の実施や公務組織の改編等に伴い、これらに関連した内容の相談が新たに行われること、③パワハラやセクハラなどマスコミ等でも注目されている事項については、公務内においても問題意識が高まってきているが、これらの苦情についての解決は職場内では困難であることが多く、外部の相談機関が活用される傾向にあること、④苦情相談についての人事院規則施行から10年が経過し、この間のパンフレット、ホームページ等を通じた周知活動、電子メールの活用等の利便性の向上等により、人事院の苦情相談制度の定着度が高まっていること、などが考えられる。</p> <p>こうした職場における様々な問題を解決するための苦情相談に適切かつ迅速に対応することは、職員の利益の保護、人事行政の適正な運営、ひいては公務の公正・中立、かつ、能率的な運営を確保するために重要であり、今後ますます苦情相談の意義は高まるものと考えられる。</p> <p>このような苦情相談の適切かつ迅速な処理を図るため、電子メールによる苦情相談については、平成18年度から、勤務日3日以内に対応する件数の割合(95%以上)を目標に設定して取り組んできており、制度所管部門への照会・確認を行うため相応の時間を要する場合等もある中、平成22年度における目標の達成率は、96.0%(平成21年度 90.3%)であり、目標数値を達成することができた。</p> <p>2 各府省との連携・協力強化 苦情相談の適切かつ迅速な処理のためには、各府省との連携・協力が不可欠であることから、各府省担当者のスキルアップのための研修、各府省連絡会議等を実施している。</p> <p>各府省担当官研修については、本院1回、地方1回、計10回開催し、530人の参加を得た(平成21年度 10回・545人)。参加者のうち92.9%がこの研修を有意義とし、目標数値(90%以上)を達成することができたことから、研修の効果があったものと認められる。</p> <p>また、本院及び地方において計10回の各府省連絡会議を開催し、人事院に寄せられた苦情相談に見る人事管理上の問題点やその適切な処理方法等について情報提供を行うとともに、各府省に対し相談体制の一層の充実を要請した。</p> <p>さらに、上記担当官研修や連絡会議の参加者には、最近の特徴的な相談事例とその対応例等を掲載した実務マニュアルを作成・配布し、苦情相談担当者の利用に供した。</p>	

		<p>こうした取組の結果、職員から寄せられた苦情相談に関し、人事院から各府省に調査等を依頼した場合に、概ね1か月程度の期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。</p> <p>なお、苦情相談についてのパンフレットを本府省を通じて各府省の出先機関まで配布し、また、ホームページによる情報提供等により、職員への周知、理解の促進に努めた。</p> <p>以上を踏まえると、平成22年度における本政策目標（細目）は、達成されたものとする。</p>
	<p>今後の政策に反映させるべき事項(課題)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人事評価に関し、制度や手続、個々の評価結果、評価結果の任免・給与等への活用等についての苦情相談に対応してきているが、平成23年6月期の勤勉手当からは全職員について評価結果の活用が行われることから、引き続き、各府省との連携を更に強化しつつ苦情相談に適切に対応していくことが重要である。</li> <li>・ 苦情相談を適切かつ効率的に処理するためには、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が重要である。</li> </ul>
<p>評価に当たって聴取した有識者の意見</p>		<p>なし</p>

政策目標 5 - 1

		政策所管部局	官房部局
政策目標の細目及び平成22年度における主要な施策		<p>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の適正な実施の支援</p> <p>1 各府省における人事評価及び評価結果の活用の適正な実施の支援</p> <p>2 評価能力向上研修の実施</p> <p>◎3 能力評価の評価項目に関する研修の開発・実施</p>	
重点評価施策の状況	主要な施策3に係る測定指標の状況	<p><b>測定指標：研修の開発及び実施の状況</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>能力評価の評価項目に関連するコミュニケーション、部下の育成・活用の能力を伸長させるパーソネル・マネジメント・セミナーを開発した。</li> <li>本セミナーを、本院と全地方事務局（所）で実施した。受講者数は本院が24名、地方事務局（所）が326名の総計350名であった。</li> </ul>	
	参考指標等、測定指標以外で考慮すべき事項	<p><b>参考指標</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>研修に対する受講者の評価（「役立った」と答えた受講者の割合90%以上）</li> <li>研修に対する各府省の評価</li> <li>「役立った」と答えた受講者の割合は、96.1%だった。</li> </ul>	
評価及び過去の評価結果の反映状況	評価の観点	必要性、有効性	
	評価	<p><b>評価結果 A</b></p> <p>1 各府省における人事評価及び評価結果の活用の適正な実施の支援 人事評価事務担当者会議において、各府省内でも活用できる実務担当者向けの資料を配布し、また、同会議での意見交換を元に作成した具体的なQ &amp; Aを各府省に提供した。更に、評価結果の活用開始後に行った意見聴取を参考として、今後必要とされる支援策の検討を行った。</p> <p>2 評価能力向上研修の実施 評価能力向上研修の実施については、「役立った」と答えた受講者の割合は、応用編が95.4%、ロールプレイ編が91.6%と、目標の80%を大幅に超えており、研修実施の効果が高かったものと考えられる。</p> <p>◎3 能力評価の評価項目に関する研修の開発・実施 能力評価の評価項目に関する研修の開発・実施については、能力評価の評価項目に関連する能力伸張に資するパーソネル・マネジメント・セミナーを開発し、同セミナーを本院と全地方事務局（所）で実施した。同セミナーを受講して「役立った」と答えた同セミナー受講者の割合は96.1%であったことから、人事評価結果を人材育成に活用する取組を促進・支援できたと考えられる。 以上を踏まえると、平成22年度における本政策目標は、達成できたものと考ええる。</p>	
	今後の政策に反映させるべき事項(課題)	<p>1 意見聴取において寄せられた意見には、制度改正、運用改善等制度官庁に対応を求める声もあることから、今後、継続的に運用状況を把握し、必要に応じて適切な対応策を講じる必要がある。</p> <p>2 評価能力向上研修の実施については、新たな評価制度が定着しつつあること、各府省において研修指導者が増加していること等から実施回数は減少していくことになると見られるが、適宜研修教材や研修内容等を改善し、引き続き受講者の評価満足度を維持する必要がある。</p> <p>3 パーソネル・マネジメント・セミナーについては、開発した研修を継続的に実施していく中で各府省のニーズをくみ取りつつ、研修内容を充実させる等、改善していく必要がある。</p>	
評価に当たって聴取した有識者の意見	なし		

政策目標 5 - 2

		政策所管部局	人材局
政策目標の細目及び平成22年度における主要な施策		5 - 2 能力・実績に基づく人事管理を徹底するための任用制度・運用の改善 人事評価結果の昇任及び分限への適正な反映の確保	
評価及び過去の評価結果の反映状況	評価の観点	必要性、公平性、優先性	
	評価	<p><u>評価結果 A</u></p> <p>各府省に対する任用に関する実地調査の結果、人事評価結果の活用において不適切な事例はなかったため、現時点では人事評価結果が昇任に適正に反映されていたものとする。</p> <p>分限制度について、説明会の参加者に対するアンケート結果によると、かなり役立つ又はある程度役立つ（大変参考になった又は参考になった）という意見で占められており（91.1%）、有効性が認められる。</p> <p>以上を踏まえると、平成22年度における本政策目標は、達成されたものと評価することができる。</p>	
	今後の政策に反映させるべき事項(課題)	<p>人事評価については、平成24年3月31日までの間、評価結果の活用について所要の経過措置を設けていることから、引き続き、経過措置期間における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。</p> <p>各機関では、分限処分にかかる対応方法などの蓄積が少ないことから、引き続き相談事案を整理し、分限処分を行うまでの手続きの流れやその際の注意点などを説明会等で紹介することで、各機関の人事担当者の知識を高めていく必要がある。</p>	
評価に当たって聴取した有識者の意見	なし		



政策目標5-3

		政策所管部局	給与局
政策目標の細目及び平成22年度における主要な施策		5-3 能力・実績に基づく人事管理を徹底するための給与制度・運用の改善 ◎ 昇給、勤勉手当等における勤務実績の着実な反映の推進	
重点評価施策の状況	主要な施策に係る測定指標の状況	<p><b>測定指標：各府省における昇給、勤勉手当等の実施状況</b></p> <p>昇給、勤勉手当等における勤務実績の着実な反映の推進については、平成22年5月に、平成21年度における昇給、勤勉手当等の実施状況等について各府省に対してヒアリングを実施し、制度、運用両面についての意見・要望等を聴取するとともに、適切な運用方法等について指導した。</p> <p>また、平成21年4月からの人事評価制度の導入に合わせて整備した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等に活用するための基準を含め、各府省における制度の適切な運用を図るため、制度研修会を実施した。</p> <p>平成22年度における昇給及び勤勉手当の実施状況は以下のとおりである。</p> <p>○平成23年1月1日における昇給 昇給区分A（勤務成績が極めて良好である職員）及びB（勤務成績が特に良好である職員）を適用された職員の割合は、以下のとおりとなっている。</p> <p>管理職層 A：10.0%、B：29.6% 中間層 A：5.1%、B：20.1% 初任層 A：3.1%、B：16.7%</p> <p>（注）昇給区分A及びBの適用は、管理職層にあつてはA：10%、B：30%、中間層にあつてはA：5%、B：20%、初任層にあつてはA+B：20%（うちA：5%以内）におおむね合致していなければならないとされている。（人事院規則9-8第37条）</p> <p>（参考）昇給区分D（勤務成績がやや良好でない職員）及びE（勤務成績が良好でない職員）の適用状況</p> <p>管理職層 D：1.4%、E：0.3% 中間層 D：1.8%、E：1.1% 初任層 D：1.8%、E：1.7%</p> <p>（注）昇給区分D及びEの適用は、絶対基準による。</p> <p>○平成22年度における勤勉手当 上位（「特に優秀」及び「優秀」）の成績区分を適用された職員の割合は、以下のとおりとなっている。</p> <p>6月期 指定職 優秀：38.8% 管理職層 特に優秀：4.5%、優秀：28.3% 一般職員 特に優秀：7.9%、優秀：29.6%</p> <p>12月期 指定職 優秀：40.0% 管理職層 特に優秀：4.4%、優秀：28.8% 一般職員 特に優秀：7.5%、優秀：29.4%</p> <p>（注）成績区分が「特に優秀」及び「優秀」の成績区分の適用は、指定職にあつては「優秀」：30%以上、管理職層にあつては「特に優秀」：3%以上、「優秀」：25%以上、一般職員にあつては「特に優秀」：5%以上、「優秀」：25%以上とすることとされている。（人事院規則9-40第13条）</p> <p>（参考）下位の成績区分の適用状況</p> <p>6月期 指定職：2.5%、管理職層：1.9%、一般職員：2.4% 12月期 指定職：1.2%、管理職層：1.0%、一般職員：0.8%</p> <p>（注）下位の成績区分の適用は、絶対基準による。</p>	

評価及び過去の評価結果の反映状況	評価の観点	必要性、有効性
	評価	<p><b>評価結果 A</b></p> <p>昇給、勤勉手当等における勤務実績の着実な反映の推進について、その実施状況を見ると、昇給及び勤勉手当のいずれについても、上位の昇給区分又は成績区分の給与への一層の反映のためにあらかじめ設定した人員分布率に合致していると認められるなど、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等について、その趣旨に沿った運用となっている。</p> <p>また、勤務実績の給与への反映を着実に推進すべく、平成21年4月からの人事評価制度の導入に合わせて整備した人事評価の結果の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等に活用するための基準について、制度研修会の実施や制度照会へのきめ細やかな対応により、同基準の適用、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。</p> <p>以上を踏まえると、平成22年度における本政策目標は、達成されたものと考ええる。</p>
	今後の政策に反映させるべき事項(課題)	<p>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人事評価の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。また、制度、運用両面についての意見・要望等を引き続き聴取する。これらの結果に応じて、昇給や勤勉手当等への人事評価の結果の活用に関する基準を必要に応じて見直すことも検討する。</p>
評価に当たって聴取した有識者の意見	なし	

政策目標 6

政策所管部局

官房部局

政策目標の細目及び平成22年度における主要な施策  
 ・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  
 ◎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

重点評価施策の状況  
 主要な施策に係る測定指標の状況

**測定指標 1：人事院ホームページの内容等の拡充の状況**  
 人事院ホームページ利用者の利便性の一層の向上を図り、使いやすく国民からもわかりやすいホームページとするため、新たに人事院業務をQ&A方式で解説する「教えて！人事院」や研修風景の動画掲載等を行い、また、キッズページも新設し、トップページもリニューアルした。

**測定指標 2：人事院ホームページのアクセス件数**  
 人事院ホームページのアクセス件数については、20年以降大幅な伸びはないものの増加傾向にあることから、人事院ホームページを通じた情報提供は引き続き促進されているものと思われる。

	19年度	20年度	21年度	22年度
アクセス件数(件)	281万	241万	260万	263万

**測定指標 3：人事院月報の内容の改善の状況**  
 (1) 現在政府において検討が進んでる公務員制度改革に関して、有識者の寄稿を積極的に掲載して問題点を明確にし、合わせて積極的に人事官の寄稿も掲載して、公務員制度の理解を促進した。  
 (2) 最近注目されている人事管理（ストレスマネジメント等）の寄稿を組み入れた。  
 (3) 外国の公務員制度について、職員の報告や有識者の寄稿を交えた記事の掲載を行い積極的に紹介した。  
 (4) 論文的な寄稿や人事行政に関する報告の他、著名人の随想を掲載して全体の内容にメリハリをつけた。  
 (5) 引き続き、見やすく、読みやすい記事とするため、見出しや項目をより強調したレイアウトを行った。また、表紙のデザインや配色を一新し、図、グラフについてもより視覚に訴えるため、グラデーション等を積極的に行った。

**測定指標 4：人事院月報に係る読者の意見**  
 新たにご意見ご要望の専用メールアドレスを設定し、月報6月号から同メールアドレスをFAX番号とともに告知したが、意見はほとんどなく（累計3件）、検討に供するものとならなかった。なお、来年度は綴じ込みはがきも併用して意見の募集に努める予定である。

**測定指標 5：公務員問題懇話会、企業経営者等との意見交換の回数・参加人数**

		19年度	20年度	21年度	22年度
公務員問題懇話会	実施回数(回)	4	4	4	4
	参加人数(人)	21	22	22	22
企業経営者等との意見交換	実施回数(回)	77	74	70	70
	参加人数(人)	85	80	74	103

**測定指標 6：記者発表の件数**

	19年度	20年度	21年度	22年度
記者発表(件)	82	104	97	84
記者レク	14	25	24	10
資料配付	68	79	73	74

参考指標等、測定指標以外で考慮すべき事項

**参考指標 1：人事院ホームページに寄せられた意見件数**

	19年度	20年度	21年度	22年度
意見件数(件)	873	1009	625	768

		<p><b>参考指標 2</b>：国家公務員モニター等から寄せられた意見  年代、性別、地域等を考慮して選定した500人の国家公務員モニターに対し、通信によるアンケート調査を実施（回収率97.2%）しており、国家公務員や人事院の施策等に対する以下のような意見が寄せられた。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新聞やニュースでは政治家や官僚は民間人の数倍の収入があると報じていたが、今回のアンケートで公平な民間準方式というものがあることがわかった。（20歳代 女性）</li> <li>・ 最近、公務員の不祥事が目立ち、まじめに働いている人が気の毒に思う。民間の会社だとすぐに解雇になる不祥事について、処分が甘い気がする。（30歳代 男性）</li> <li>・ 私達国民の税金が有効に使用され納得できる様な給与・勤務条件の改善、人材の育成に取り組んでもらいたい。（40歳代 女性）</li> <li>・ 国家公務員の不祥事が続き、優秀な人材の公務員離れが心配である。もっと国民の声を聞き何が大切なのか、一番に優先すべきなのかを考えてほしい。（50歳代女性）</li> <li>・ 若者が就職難となっている。国家公務員の採用を抑制する政府の方針は反対。こうした時こそ採用を増やすべきであり、志のある優秀な人々を採用すべき。（60歳代以上 男性）</li> </ul>
	<p>施策の実施に当たって統制できない外部要因</p>	<p>公務員に対する国民のイメージは、例えば、一部の公務員による不祥事や公務員制度改革に係るマスコミ報道などによって大きく影響を受ける。</p>
<p>評価及び過去の評価結果の反映状況</p>	<p>評価の観点</p>	<p>必要性、有効性</p>
	<p>評価</p>	<p><b>評価結果 B</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 広報活動については、記者クラブを通じた記者発表などを行うほか、報道機関各社の論説委員等にも積極的に情報提供を行った。</li> <li>・ 人事院月報は、公務員情報誌として、人事行政に関する報告ものや告知だけではなく、著名人へのインタビューや人事管理に関する寄稿を多く掲載し、また、公務員制度改革に関しての有識者をはじめ、人事官の寄稿や記事を積極的に掲載して情報発信に努めた。</li> <li>・ 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、仕事と生活の調和の実施のための取組等について広く国民からの意見や提言を聴取した。（国家公務員プロフィール等を見て）「人事院のことがわかりやすく書かれていてよかった。」「人事院が国家公務員のさまざまなサポートをし、改革をしているのだとよくわかった。民間企業への派遣や人事評価、適正な給与などこれからもどんどん続けてほしい。」等の意見も寄せられている。</li> <li>・ 人事院ホームページのアクセス件数については、22年度も昨年度ほどではないが増加していることから、人事院ホームページを通じた情報提供は引き続き促進されているものと思われる。</li> </ul> <p>以上を踏まえると、平成22年度における本政策目標は、ほぼ達成されたものとする。</p>
	<p>今後の政策に反映させるべき事項(課題)</p>	<p>人事院ホームページ及び人事院月報の改善については一定の成果があったと考えられるが、今後も国家公務員及び人事行政に対する国民の理解を促進していくため、人事院ホームページの更なる充実とアクセス数の増加、人事院月報の内容の更なる改善に努め、また、他の広報手段の開拓等も検討し、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。</p>
<p>評価に当たって聴取した有識者の意見</p>		<p>なし</p>

政策目標 7 - 1

政策所管部局

倫理審査会事務局

<p>政策目標の細目及び平成22年度における主要な施策</p>	<p>7 - 1 職員の倫理意識の醸成及び倫理的な組織風土・環境の構築</p> <p>◎1 公務員倫理に関する研修・啓発活動の充実 2 倫理保持のための体制の充実・強化 3 国民、民間企業等の公務員倫理に関する理解の促進及び意見の把握</p>
<p>重点評価施策の状況</p> <p>主要な施策1に係る測定指標の状況</p>	<p><b>主要な施策1 公務員倫理に関する研修・啓発活動の充実</b></p> <p><b>測定指標1</b>：全職員に対する倫理法・倫理規程の周知徹底の状況（倫理教本及びコンプライアンスカードの配付） 倫理審査会では、倫理法・倫理規程の適用対象となる全職員に国家公務員倫理教本を配付することとしており、平成22年度においても、常勤職員については、すべての新規採用者に対し、国家公務員倫理教本を配付した。加えて、倫理週間において、国家公務員倫理カードを倫理法対象職員全員に配付した。</p> <p><b>測定指標2</b>：研修教材の作成・配付の状況（ケーススタディ用DVD研修教材（vol.5）及び幹部職員用研修教材の作成・配付、研修教材パッケージ「公務員倫理」に対する各府省の評価（各府省の担当者を対象とするアンケート結果を点数化したスコア80点以上）及びその利用状況（全ての府省において、当該研修教材を使った研修を実施）） 事例研究用教材としてケーススタディ用DVD研修教材（vol.5）を作成・配付した。なお、同DVD研修教材（vol.4）についてアンケート調査を行い、その評価を聞いたところ、「大変役立つと思う」が54.8%、「ある程度役立つと思う」が45.2%、「あまり役立たないと思う」が0.0%であり、点数化したスコアは84.9点であった。 平成23年3月には、幹部職員用研修教材を作成し、全府省に対して、全幹部職員の受講を義務付けた上で配付した。 研修教材パッケージ「公務員倫理」について、アンケート調査を行い、その評価を聞いたところ、「大変役立つと思う」が40.6%、「ある程度役立つと思う」が58.5%、「あまり役立たないと思う」が0.8%であり、点数化したスコアは79.9点であった。また、平成21年度において、当該研修教材を使った研修を実施した府省の割合は32.4%であった。</p> <p><b>測定指標3</b>：倫理制度説明会の開催状況（全国で実施（10か所）、受講者の理解度の状況（アンケート結果を点数化したスコア80点以上）） 各府省の倫理事務担当者及び倫理研修担当者（本府省及び地方機関）等を対象として全国10か所で倫理制度説明会を実施した。 受講者に対するアンケートでは、「大変役立つ」が43.9%、「ある程度役立つ」が55.6%、「あまり役立たなかった」が0.5%であり、点数化したスコアは81.1点であった。（平成21年度は82.6点）</p> <p><b>測定指標4</b>：公務員倫理セミナーの開催状況（2回実施、受講者の満足度の状況（アンケート結果を点数化したスコア80点以上）） 名古屋市（11月）、高松市（10月）において、倫理審査会会長又は倫理審査会事務局長と有識者とのパネルディスカッションを内容とするセミナーを開催した。 受講者に対するアンケートの結果を点数化したスコアは、名古屋市68.5点、高松市61.6点であった。2回のセミナーのスコアの平均は65.1点であった。</p> <p><b>測定指標5</b>：国家公務員倫理週間の実施状況（公募による標語の設定、当該標語を用いたポスター・パンフレットを作成し各府省に配付、講演会の実施、倫理監督官（事務次官等）による所属職員に対する倫理保持に関する講話を実施した府省の割合80%以上、倫理監督官による所属職員へのメールの発出を実施した府省の割合100%） 倫理審査会では、毎年12月1日から7日までを国家公務員倫理週間として、各種の啓発活動を実施している。平成22年度は、公募による標語の設定、当該標語を用いたポスター・パンフレットの作成・配付、垂れ幕の作成・掲示、中央合同庁舎2号館屋外LEDによる周知等の取組を実施した。また、各府省の倫理監督官（事務次官等）に対し、所属職員を対象とする公務員倫理に関する講話の実施及びメールの送信を依頼しており、平成22年度において、</p>

	<p>倫理監督官（外局の場合は本省の倫理監督官を含む。）が講話を実施した割合は100%（平成21年度は84.2%）、メールの送信を実施した機関も100%であった。（平成21年度は97.4%）</p> <p><b>測定指標 6</b>：各府省における倫理に関する研修の実施状況（職員数に占める受講者数の割合 3分の1以上、過去5年間に倫理研修を受講した職員の割合80%以上）  平成21年度の各府省における公務員倫理に係る研修実施状況は、7,891コース、受講者数193,637人であり、職員数に占める受講者数の割合は69.1%であった。（平成20年度は2,626コース、92,872人、31.8%）このほか、人事院が各府省の職員を対象に実施したものが81コース、受講者数3,292人であった。（平成20年度は80コース、3,406人）  平成22年6月に、各府省に勤務する課長級以上の職員及び管区機関又は府県単位機関の長約1,200人に対してアンケート調査を行い、最後に公務員倫理に関する研修に参加してからどのくらいの期間が経過したか聞いたところ、過去5年間に倫理に関する研修等を受講した職員の割合は66.9%であった。</p> <p><b>測定指標 7</b>：各府省における倫理研修の充実のための施策の検討状況  各府省等における計画的な倫理研修の実施を促進するため、事務局長通知「職員の職務に係る倫理の保持のための研修の計画的な実施について」（平成22年12月1日倫参—50）を発出した。</p> <p><b>測定指標 8</b>：倫理法・倫理規程の浸透度（職員を対象とするアンケートの結果を点数化したスコア80点以上）  平成22年6月に、各府省に勤務する課長級以上の職員及び管区機関又は府県単位機関の長約1,200人に対してアンケート調査を行い、倫理法・倫理規程の内容に関する問題について回答させたところ、その平均正答率は90.7%であった。</p>
<p>参考指標等、測定指標以外で考慮すべき事項</p>	<p><b>参考指標 1</b>：各府省における倫理に関する研修への講師派遣状況  各府省における倫理に関する研修に対し、平成22年度は15件（延べ17名）の講師派遣を行った。（平成21年度は13件（延べ13名））</p> <p><b>参考指標 2</b>：倫理制度説明会の受講者数  各府省の倫理事務担当者（本府省及び地方機関）等を対象として全国10か所で倫理制度説明会を実施し（上記測定指標3）、659人が受講した。（平成21年度は8か所、537人）</p> <p><b>参考指標 3</b>：公務員倫理セミナーの受講者数  名古屋市及び高松市とその近辺に勤務する国家公務員を対象として公務員倫理セミナーを開催し（上記測定指標4）、340人が受講した。</p>
<p>評価及び過去の評価結果の反映状況</p>	<p><b>評価の観点</b> 必要性、有効性、効率性</p> <p><b>評価</b> <u>評価結果 B（16項目の測定指標中10項目（62.5%）を達成）</u></p> <p>倫理審査会では、国家公務員倫理教本の配付、倫理研修用教材の作成・配付、各府省における指導者養成等も目的とした倫理制度説明会の実施など、倫理法・倫理規程の内容を職員に周知するための取組、また国家公務員倫理週間の実施、公務員倫理セミナーの開催など、職員の倫理意識の啓発や倫理の保持のための体制の整備のための取組を実施している。倫理制度説明会の理解度や各府省の通報制度の整備等の状況を踏まえれば、これらの取組を通じ、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り、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のための施策については、一定の進展が図られていると考える。</p> <p>しかしながら、倫理法等に違反する疑いのある行為や処分等の件数が前年度に比べて増加したこと、研修教材パッケージの利用が進んでいないこと、公務員倫理セミナーのアンケート結果において目標値を下回ったこと、通報制度の周知状況の目標値を下回ったこと、各府省に設けられた通報窓口のうち、実際に職員の具体的な違法・不当な行為に関する通報が寄せられた窓口は全体の4分の1にとどまるなど、内部通報制度が十分活用されているとは言い難い状況であること等に鑑みれば、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、広い意味での倫理感を高めるため、更に取組を進める必要があると考える。</p>

<p>今後の政策に反映させるべき事項(課題)</p>	<p>今後も、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していく。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 倫理法・倫理規程の周知・徹底はもとより、広い意味での公務員倫理、組織風土の改革、マネジメントの重要性等を取り上げるなど、倫理研修の在り方について検討する。</li> <li>・ 研修教材パッケージ等の使用促進及び改善等により各府省における倫理研修が効果的に実施されるよう積極的に支援するとともに、定期的・計画的な倫理研修の実施を促進する。</li> <li>・ 通報制度はいまだ十分に活用されているとは言い難い状況にあることから、通報に関する意識の改革、外部窓口の設置の促進、通報窓口のうち、倫理審査会の窓口を知っている職員の割合が少ないことから、倫理審査会も含めた通報窓口の周知、倫理審査会の通報窓口の活用など通報制度の一層の活用推進等について検討する。</li> <li>・ 公務員倫理セミナーにおいては、具体的な制度や事例の紹介を求める等の意見があったことも踏まえ、開催形態や内容等を検討し、受講者のニーズ等に沿ったものとなるよう工夫する。</li> <li>・ 引き続き、国民一般や有識者への周知及び意見の把握に努めていく。</li> </ul>
<p>評価に当たって聴取した有識者の意見</p>	<p>なし</p>

政策目標 7-2

政策所管部局

倫理審査会事務局

<p>政策目標の細目及び平成22年度における主要な施策</p>	<p>7-2 不祥事への厳正な対応</p> <p>◎ 違反事案に対する厳正かつ迅速な対応の確保</p>
<p>重点評価施策の状況</p>	<p>主要な施策 違反事案に対する厳正かつ迅速な対応の確保</p> <p>測定指標 1：各府省に対する指導状況（調査及び懲戒手続の留意点等の説明を行うための会議を年1回実施） 各府省等の倫理事務担当者を対象として、調査及び懲戒手続の留意点等の説明を行うための会議を平成22年4月に開催した。</p> <p>測定指標 2：調査・懲戒手続関係マニュアルの作成・配付状況 各府省における迅速かつ効率的な調査・懲戒手続に資するよう、「国家公務員倫理法の調査・懲戒手続マニュアル」を平成23年3月に作成し、各府省等の倫理事務担当者に配付した。</p> <p>測定指標 3：懲戒処分事例集の作成・配付状況 平成21年度に係る懲戒処分事例集をとりまとめ、平成22年4月に各府省等の倫理事務担当者に配付した。 また、職員や民間企業等にも広く周知・啓発を行うため、倫理審査会のホームページ及び人事院の年次報告書に掲載した。</p> <p>測定指標 4：任命権者からの端緒報告を受けてから審査会への調査結果の報告までの所要日数（全事案件数に占める90日以内の期間で調査結果の報告を行った事案件数の割合80%以上） 平成22年度に任命権者からの端緒報告を受け、調査結果の報告に至った事案17件のうち、端緒報告を受けた日から90日以内の期間で調査結果の報告を行った事案件数は12件（70.6%）である。</p> <p>参考指標等、測定指標以外で考慮すべき事項</p> <p>参考指標：違反事案の件数 平成22年度に倫理法等違反を理由として懲戒処分又は矯正措置が行われた事案21件。（平成21年度は16件）</p> <p>施策の実施に当たって統制できない外部要因</p> <p>倫理法等に違反する疑いのある行為に関する調査は、事案の真相を解明するため、本人及び関係者の供述、その裏付けとなる客観的資料の入手を的確に行う必要があること、また、通報者の保護や本人及び関係者が刑事訴追された場合の接見禁止等の状況に影響される。</p>
<p>評価及び過去の評価結果の反映状況</p>	<p>評価の観点</p> <p>必要性、有効性、効率性</p> <p>評価</p> <p><b>評価結果 B（4項目の測定指標中3項目（75.0%）を達成）</b></p> <p>倫理審査会では、倫理法違反事案について、任命権者に対し報告を求め、必要に応じ、真相を解明するため追加調査を求め、意見を述べるなどした上、厳正に対処するとともに、迅速な処理に努めている。 各府省等の倫理事務担当者を対象とした調査及び懲戒手続の留意点等の説明のための会議の開催、調査・懲戒手続マニュアル及び懲戒処分事例集の配付を行うことにより、厳正かつ迅速な対応を確保することに努めた。 一方、任命権者から端緒報告を受けた日から90日以内の期間で調査結果の報告を行った事案の割合が約7割にとどまり、迅速な対応にさらなる努力が求められる。</p> <p>今後の政策に反映させるべき事項（課題）</p> <p>今後も、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していく。 ・倫理法違反が発生した際の各府省の調査をバックアップし、違反事案に対する厳正かつ迅速な対応をより一層徹底していく。 ・違反に至った動機や経緯、研修の受講状況や倫理意識の状況等、組織に関しては違反発生の原因や職場が抱える問題やその背景事情等についても確認し、その結果を再発防止策に反映するなど、的確な違反防止策を推進する。</p>



		<ul style="list-style-type: none"> <li>・調査及び懲戒手続を迅速かつ効率的に行うことにも十分留意し、説明会の開催を推進する。</li> </ul>
<p>評価に当たって聴取した有識者の意見</p>	<p>なし</p>	