

## 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

25年度成立予算における政策評価体系図【実施計画(25年5月策定)】(注3)	26年度概算要求における政策評価体系図【実施計画(25年5月策定)】(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) <u>能力・実績に基づく人事管理の推進</u>	①-1
(2) 多様な有為の人材の確保の推進	(2) <u>多様な有為の人材の確保の推進</u>	①-2
(3) 時代の要請に応じた公務員の育成等	(3) <u>時代の要請に応じた公務員の育成等</u>	①-3
(4) 勤務条件・勤務環境の整備等	(4) 勤務条件・勤務環境の整備等	①-4
(5) 不服申立て等に対する適切な対応	(5) 不服申立て等に対する適切な対応	①-5
(6) 人事管理業務のIT化の推進	(6) 人事管理業務のIT化の推進	①-6
2. 職務に係る倫理の保持	2. 職務に係る倫理の保持	②
(1) 職員の倫理意識の醸成及び倫理的な組織風土・環境の構築	(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	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. 25年度政策評価体系図を記載すること。また、その根拠(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. 26年度において実施することが予定されている政策評価体系図を記載すること。また、その根拠(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、26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(政策評価体系と概算要求書の対応表)

所管: 内閣      会計: 一般会計      組織: 人事院      【実施計画(25年5月策定)に対応するもの】

政策評価 調書番号	政策評価 の対象	概算要求書		1						2						
		(項)	(事項)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(1)	(2)					
		人事院														
①	× ●	人事院一般行政に必要な経費														
		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		●												
					●											
						●										
							●									
②	●	国家公務員倫理審査会に必要な経費								●						
												●				

注)「政策評価の対象(●◆×)」欄については、以下の整理により記載すること。  
 ●については政策評価の対象となっているもの  
 ◆については政策評価の対象となっていないが、ある政策に属すると整理できるもの  
 ×については政策評価の対象となっておらず、政策との対応関係を明らかにできないもの(◆以外)

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
		22年度	23年度	24年度				
予算 の 状 況	当初予算（千円）	2,237,013	1,838,541	2,809,096	3,174,154	3,397,341		
	補正予算（千円）		-3,573	-1,829				
	繰越し等（千円）	510,502	227,113	-1,786				
	計（千円）	2,747,515	2,062,081	2,805,481				
		<0>	<0>	<0>				
執行額（千円）		2,713,916	1,989,007	2,721,911				
政策評価結果の概算要求への反映状況		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		職務に係る倫理の保持			評価方式	実績	番号	②
		22年度	23年度	24年度				
予算 の 状 況	当初予算（千円）	21,592	20,890	20,401	19,595	18,906		
	補正予算（千円）			-1,617				
	繰越し等（千円）							
	計（千円）	21,592	20,890	18,784				
		<0>	<0>	<0>				
執行額（千円）		16,981	16,573	15,160				
政策評価結果の概算要求への反映状況		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			政策評価結果の反映による見直し額（削減額）合計
	予 算 科 目							予 算 額		
	整理番号	会計	組織／勘定	項	事項	25年度 当初予算額	26年度 概算要求額			
対応表において●となっているもの	●	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	3,174,154	3,397,341		
	●	2								
	●	3								
	●	4								
	小計						3,174,154	3,397,341	< >の内数	< >の内数
対応表において◆となっているもの	◆	1								
	◆	2								
	◆	3								
	◆	4								
	小計						< >の内数	< >の内数		
対応表において○となっているもの	○	1					< >	< >		
	○	2					< >	< >		
	○	3					< >	< >		
	○	4					< >	< >		
	小計						の内数	の内数		
対応表において◇となっているもの	◇	1					< >	< >		
	◇	2					< >	< >		
	◇	3					< >	< >		
	◇	4					< >	< >		
	小計						の内数	の内数		
合計						3,174,154	3,397,341	の内数	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	職務に係る倫理の保持				番号	②		(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（削減額）合計		
整理番号	会計	組織／勘定	項	事項	25年度 当初予算額	26年度 概算要求額			
対応表において●となっているもの	●	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	19,595	18,906	
	●	2							
	●	3							
	●	4							
	小計					19,595	18,906	< > の内数	< > の内数
対応表において◆となっているもの	◆	1							
	◆	2							
	◆	3							
	◆	4							
	小計					< > の内数	< > の内数		
対応表において○となっているもの	○	1					< >	< >	
	○	2					< >	< >	
	○	3					< >	< >	
	○	4					< >	< >	
	小計							の内数	の内数
対応表において◇となっているもの	◇	1					< >	< >	
	◇	2					< >	< >	
	◇	3					< >	< >	
	◇	4					< >	< >	
	小計							の内数	の内数
合計					19,595	18,906	の内数	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	
		25年度当初予算額	26年度概算要求額	増減			
合計							

該当なし

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	職務に係る倫理の保持				番号	②	(千円)
	事務事業名	整理番号	予算額				
		25年度 当初 予算額	26年度 概算要求額	増減			
合計							

該当なし



平成24年度 人事院における評価結果

		政策所管部局	人材局
政 策	1 新たな採用試験の実施		
目 標	<p>(政策目標)</p> <p>新たな採用試験を公正かつ円滑に実施する。</p> <p>(具体的取組)</p> <p>平成24年度から実施する新たな採用試験は、その種類及び実施回数が大幅に増加すること、解答時間が異なる試験種目を同じ日に実施すること、総合職試験を新たに秋季にも実施することなどとなることから、これらに適切に対応し、採用試験を適正に実施する。併せて、試験の実施状況等を適切に把握、分析し、試験制度の改正の効果について検証を進める。</p>		
具体的取組結果	<p>《取組内容1》大学等及び受験対象者に対する新たな採用試験の周知</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>大学等のキャリアセンター(就職課)を往訪し、新たな採用試験の趣旨、種類、日程などを掲載したパンフレット(人事院のHPにも掲載)を基に説明するとともに、「中央省庁セミナー」や「各府省合同業務説明会」などの機会に参加者に配付したほか、「採用試験相談窓口」を設け、学生からの質問などに対応したが、受験申込者数は、総合職試験は平成23年度Ⅰ種試験と比べて8.9%、一般職試験(大卒程度)は平成23年度Ⅱ種試験と比べて14.7%減少した。</li> </ul> <p>《取組内容2》新たな採用試験の試験問題の作成</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>新たな人材供給源への対応、多様な人材の確保、能力実証方法の改善など、新たな試験制度の目的に適った有効な試験問題の作成がなされた。例えば、総合職試験(院卒者試験及び大卒程度試験)において、新試験種目である基礎能力試験については、昨年度までの一部選択解答制から全問必須解答制になったことから、正答率が大卒程度試験で45%と、平成23年度のⅠ種試験の47%に比べて若干低下したものの、院卒者試験の正答率の48%と合わせ、いずれの試験も、能力の識別の観点から目安としている正答率の範囲内(40%~60%)にあった。また、専門試験(多肢選択式)については、大卒程度試験の1つの区分試験を除いた17の区分試験において、正答率がこの目安としている範囲内にあった。</li> </ul> <p>《取組内容3》新たな採用試験の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>本年度から全ての採用試験でインターネット申込みを実施した。その結果、インターネット申込みの割合は、全体で87.3%(大学(大学院)卒業程度試験98.7%、高校卒業程度試験64.4%)に達した。</li> <li>総合職試験を新たに秋季にも実施するなど採用試験の種類と実施回数が昨年度の14種類15回から21種類24回と大幅に増加し、総合職試験などで解答時間が異なる試験種目を同じ日に実施することとしたにもかかわらず、第1次及び第2次試験の試験日においては、特段の事故もなく適正に採用試験を実施することができた。</li> </ul>		

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 能力実証方法の改善等を目指した総合職試験（院卒者）における政策課題討議試験をはじめ、新たな試験種目において、判定・評定を行う試験官に対し、試験種目の趣旨・目的・実施の流れ等を周知する説明会を設けるなどした結果、新たな試験種目の円滑な導入を図ることができた。</li> <li>・ 総合職試験（大卒程度試験）第2次試験の政策論文試験の試験結果処理において、得点処理のミスが生じ、本来合格とすべきところ不合格としていた44名を追加合格とした。</li> </ul> <p>《取組内容4》新たな採用試験の実施状況を踏まえての検証</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新たな採用試験合格者からの採用内定者全般については、各府省採用担当者より、「満足のいく人材を確保できた」、「前年並みかやや良かった」などおおむね肯定的な評価を得た。</li> <li>・ 総合職試験（院卒者試験）の受験資格を有する者は、総合職試験（大卒程度試験）の受験資格も有していることから、一定数の者が総合職試験（大卒程度試験）に申し込み、合格している実態が見られた。</li> <li>・ 総合職試験における人材供給源として期待されている公共政策大学院生の事務系区分試験合格者に占める合格者及び内定者（平成23年度は採用者）の割合が、平成23年度I種試験と比べると、それぞれ1.5ポイント、2.4ポイント減少した。</li> <li>・ 同じく総合職試験における人材供給源と期待されている法科大学院生の事務系区分試験合格者に占める合格者及び内定者（平成23年度は採用者）の割合は、平成23年度I種試験と比べると、それぞれ1.2ポイント、0.4ポイント増加した。</li> <li>・ 新司法試験合格者を対象とした総合職試験（院卒者試験）「法務区分」合格者からの内定者数は7人であり、平成24年度の新司法試験合格者対象選考採用試験合格者からの採用者数6人と比べると微増であった。</li> </ul>
達成度の評価	<p>評語 D</p> <p>《理由》</p> <p>新たな採用試験の合格者からの採用内定者に対する各府省の肯定的な評価からも、合格者の水準を維持するための受験申込者数は十分にあり、試験問題は適正であったと評価でき、採用試験も円滑に実施された。</p> <p>しかしながら、総合職試験（大卒程度試験）の得点処理の段階においてミスを生じさせ、最終合格発表から1月以上後に追加合格者を出す事態となり、追加合格者に不利益を生じさせた。</p> <p>このような重大な問題を発生させたことから、平成24年度における達成度の評価は、厳しい評価にとどまる。</p>
測定指標（ある場合に記入）	
効率性・有効性の評価	<p>【効率性】効率的であった</p> <p>《理由》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 公務（各府省業務）の魅力などを学生に紹介する「各府省合同業務説明会」など従前からのイベントにおいて、追加プログラムとして新たな</li> </ul>

	<p>採用試験の趣旨、種類、日程などの説明を行って受け手（学生）側の利便性を増大させるとともに、発信者（人事院）側の人材確保活動における効率化を進めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 若年層におけるインターネットの利用状況を踏まえ、受験案内を人事院のHPに掲載し、受験希望者がこれを閲覧・ダウンロードすることを基本として、紙媒体の受験案内の印刷部数を平成23年度より大幅に減らし、予算執行の効率化を進めた。</li> <li>・ インターネットによる受験申込割合が全体で87.3%となったことは、紙媒体による受験申込の場合にはキーパンチャーによる「氏名、生年月日、受験試験の名称・区分、第1次試験地、学歴」など受験に必要な情報の入力作業がその分不要となった。</li> </ul> <p>以上を踏まえると、施策は効率的であった。</p> <hr/> <p><b>【有効性】 おおむね有効であった</b>  <b>《理由》</b></p> <p>採用内定者に関する各府省の肯定的な評価に見られるように、新たな採用試験の実施は総体として有効であったと考えられるが、総合職試験（大卒程度）では政策論文試験の得点処理ミスにより、最終合格発表から1月以上後に追加合格者を出す事態となり、追加合格者に不利益が生じたことから、全体ではおおむね有効であったとする範囲にとどまる。</p>
<p><b>今後の施策に反映させるべき事項</b></p>	<p>人材供給源として期待されている公共政策大学院生及び法科大学院生に関し、公務への意欲の高い有為な学生を、公務により一層誘致する方策について引き続き検討する。また、得点処理だけでなく採用試験実施業務全般に係るミスを未然に防止するための体制整備を行うことと併せ、採用試験の適正かつ確実な実施に対する職員の意識の徹底を図り、採用試験の公正かつ円滑な実施を確保する。</p>
<p><b>有識者の意見</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 採用試験制度を改正したことでより多様で有為の人材を採用することができたかどうか、新たな採用試験についての究極的な評価の基準となるが、導入初年度にその観点からの評価を行うことは困難であるため、数年後に改めて評価を行う必要がある。</li> <li>○ 総合職試験（大卒程度試験）の得点処理段階におけるミスについては、追加合格者への対応を行うだけでなく、再発防止策を講ずることが重要である。</li> </ul>

平成24年度 人事院における評価結果

		政策所管部局	人材局
政 策	2 国際化に対応し得る行政官の育成		
目 標	<p>(政策目標)</p> <p>諸外国の大学院や政府機関等へ職員を派遣し、様々な分野の研究・調査を行わせることにより、行政課題のグローバル化が進展する中で我が国の国益を実現し、国際社会に貢献できるような高度な能力を有する人材を育成する。</p> <p>(具体的取組)</p> <p>行政官長期在外研究員制度において、博士課程への派遣者数の着実な増加を図る。</p> <p>行政官短期在外研究員制度において、平成24年度より経済協力開発機構(OECD)への派遣を行うとともに、引き続き派遣先の多様化を図る。</p>		
具体的取組結果	<p>《取組内容1》各府省に対する働きかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>新たに導入したコース(博士課程コース及びOECDコース)についての各府省における理解促進と派遣に向けた検討を働きかけるとともに、短期在外研究員の派遣先の多様化に向けた検討を促すため、各府省人事担当企画官会議(平成23年7月、24年2月、25年2月)及び各府省研修担当官会議(平成24年3月、25年3月)、各府省との意見交換(個別)(平成23年5月、24年7月)において、コースの趣旨を説明するとともに意見交換を行った。</li> </ul> <p>《取組内容2》職員に対する周知のための取組</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>新たに導入したコースの趣旨や派遣先の多様化について、行政研修3年目フォローアップ研修において開催した留学説明会で周知を図った。(各年度4回:平成23年7月~10月、24年7月~10月)。また、博士課程コースへの応募を促進するため、修士課程に派遣中の者に対して当該コースの趣旨を改めて周知するとともに、修士課程派遣予定者に対する事前研修(平成23年8月、24年8月)においても当該コースの趣旨を説明した。</li> </ul> <p>《取組内容3》派遣予定者に対する指導、支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>新たに導入したコースにより派遣予定となった者について、志望先大学やOECDでの受け入れが可能となるよう、派遣予定者に対する指導、支援、OECDに対する働きかけを行った。</li> <li>上記取組の結果として、平成24年度において、博士課程コース3名、OECDコース1名の派遣を実施した。さらに、平成25年度においては、博士課程コースで3名の派遣を予定し、OECDコースで2名の派遣を予定している。また、短期在外研究員の派遣先の多様化については、平成24年度における米・英以外への派遣者数の割合(48.1%)が過去5年間の平均(35.8%)を上回った。</li> </ul>		

達成度の評価	<p>評語 C</p> <p>《理由》</p> <p>平成24年度より新設した博士課程コース及びOECDコースのいずれにおいても派遣を実現するとともに、短期在外研究員の派遣先の多様化を図った。</p> <p>これらの派遣は、主に平成23年度に行った取組の成果であり、平成25年度以降の派遣に向けて、平成24年度においても引き続き取組を行った。</p> <p>以上を総合的に勘案すると、引き続き、取組を一層強化して継続していくことが必要であるものの、平成24年度における目標はおおむね達成された。</p>
測定指標（ある場合に記入）	
効率性・有効性の評価	<p>【効率性】おおむね効率的であった</p> <p>《理由》</p> <p>各府省への働きかけに当たっては、各種会議の場を活用して実施し、各府省の職員への制度の周知に当たっては、既存の研修の機会を活用して周知を図ったことから、施策はおおむね効率的に実施された。</p> <hr/> <p>【有効性】おおむね有効であった</p> <p>《理由》</p> <p>各種会議等を通じて各府省及び職員に対して働きかけを強化し、当方の問題意識に対する各府省の理解を高めることを通じて、博士課程コースへの派遣を検討する府省やOECDコースへの応募者推薦を行う府省の数が増加し、短期在外研究員の派遣先も多様化していることから、施策はおおむね有効であった。</p>
今後の施策に反映させるべき事項	<p>博士課程への派遣及びOECDへの派遣については、平成24年度より開始されたものであり、本制度を定着させるためには、優秀な候補者の確保が必要であることから、計画的・継続的な取組が重要である。</p> <p>また、各府省における両コースの有効性についての理解を促すことも必要であることから、例えば、平成24年度以降の派遣事例に基づいて、研修成果や意義をより具体的に説明するなど、派遣促進の取組を一層強化して継続していくことが重要である。</p>
有識者の意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 国際会議の場では、博士号を取得している者とそうでない者では発言の影響に差がある。国際関係の業務に従事する職員を中心に、博士課程への派遣をより一層促進していただきたい。</li> <li>○ 組織部内での養成には時間を要することから、博士号取得者を直接採用する方策を検討してはどうか。</li> <li>○ 職員への周知に当たっては、在外研究員として派遣された経験をどのように業務に活かしているか事例を紹介することで、より多くの職員から応募がなされるようになるのではないか。</li> </ul>

平成24年度 人事院における評価結果

		政策所管部局	公務員研修所
政 策	3 幹部公務員（課長級以上）に対する研修の充実		
目 標	<p><b>（政策目標）</b></p> <p>課長級以上の職員について、公務の中核を担う幹部として適切に行政を遂行することができるよう、幹部としての資質・能力の向上、国民全体の奉仕者としての使命感の向上、研修員の相互理解の促進・信頼関係の醸成のための研修を充実させる。</p> <p><b>（具体的取組）</b></p> <p>行政研修（課長級）において、現行の人事管理に関する講義や研修員間での経験共有などの科目について、内容の一層の充実を図る。また、同じく行政研修（課長級）において、マネジメント能力の向上に重点を置いたコースを試行的に実施し、人事管理に加え危機管理等マネジメントに関する多様な科目を設けることとする。さらに、多くの管理職員が受講できるよう、人事院本院で勤務時間後に実施している行政フォーラムにおいても、マネジメントをテーマとする講義・意見交換を実施する。</p>		
具体的取組結果	<p><b>《取組内容1》行政研修（課長級）の内容の充実</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>行政研修（課長級）（年3回実施）の全コースにおいて、組織におけるリーダーシップ等についての講義・意見交換を行う「マネジメント研究」や、部下育成等について研修員間で経験を共有する「個別マネジメント研究」の科目を実施した。</li> </ul> <p><b>《取組内容2》行政研修（課長級）マネジメントコースの試行的実施</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>行政研修（課長級）マネジメントコースを試行的に実施し、「個別マネジメント研究」の他に「メンタルヘルスと部下育成」、「不祥事の防止と危機管理」等の科目を実施した。</li> </ul> <p><b>《取組内容3》危機管理に関する行政フォーラムの実施</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>行政フォーラム（年11回予定）において、危機管理等のマネジメントを考えることを目的とした「防災を考える」シリーズを設定し、村井嘉浩宮城県知事等を講師に、危機管理に関する講義・意見交換を4回実施した。</li> <li>なお、平成24年度におけるマネジメントコースを含む行政研修（課長級）の受講者数は104人（平成23年度99人）、行政フォーラムの受講者数は延べ901人（平成23年度367人）であった。</li> </ul>		
達成度の評価	<p>評語 B</p> <p><b>《理由》</b></p> <p>平成24年度に取り組むべき事項については全て実施し、幹部公務員に対する研修の充実を果たしたことから、平成24年度における目標は達成された。</p>		

<p>測定指標（ある場合に記入）</p>	<p><b>【達成した測定指標】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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） 有意義と答えた研修員の割合は、行政研修（課長級）は100%、同マネジメントコースは100%、行政フォーラム（「防災を考える」シリーズ平均）は88.1%であった。</li> <li>・ 研修に対する各府省の評価 「若手から幹部までバラエティのある研修が揃っている」「日々の業務でたこつぼに陥りがちな中、広い観点で議論できるのは貴重な機会」「受講者は満足して帰ってくる」「様々な工夫、改善をしていただき感謝」「課長級研修について、課長の不在中残された課員が大変なので、国会開会中は避けるなど日程を工夫してほしい」等の評価が各府省人事担当企画官等意見交換会で示された。</li> </ul>
<p>効率性・有効性の評価</p>	<p><b>【効率性】 おおむね効率的であった</b> 《理由》 研修経費の削減、低価格入札の実施など調達等の適正化を図ったほか、勤務時間外に開催している行政フォーラムの実施回数を増やすなど研修員の参加促進に向けた取組を行ったことにより、施策はおおむね効率的であった。</p> <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p><b>【有効性】 有効であった</b> 《理由》 各府省合同研修の特色を活かし、府省横断的なグループ討議の充実などカリキュラム編成上の工夫に努めたことにより、研修員から高い評価を得られたことから、施策は有効であった。</p>
<p>今後の施策に反映させるべき事項</p>	<p>本年度の試行結果を踏まえ、平成25年度は、年3回の行政研修（課長級）のうち1回をマネジメントコースとして本格実施することとする。</p>
<p>有識者の意見</p>	<p>○ 可能であれば、課長級職員のうちどれだけの割合の者が研修に参加したかについても評価書に記載する必要がある。</p>

平成24年度 人事院における評価結果

		政策所管部局	給与局
政 策	4 65歳までの雇用と年金の接続のための諸制度の整備		
目 標	<p>(政策目標)</p> <p>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、現行の60歳定年の下では年金支給開始までの間、無収入となる期間が発生するため、「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」（国家公務員制度改革推進本部決定・行政改革実行本部決定）を踏まえ、公的年金の支給開始年齢の段階的な引上げに伴う公務における雇用と年金の接続を図る。</p> <p>(具体的取組)</p> <p>雇用と年金の接続のために必要な制度及び運用の見直し、組織活力の維持や職員の能力の活用のための環境の整備に取り組む。</p>		
具体的取組結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>人事院は、平成23年9月30日、国家公務員の定年を段階的に65歳まで引き上げること等を内容とする意見の申出を行ったところ。</li> <li>平成24年度においては、定年退職する職員がフルタイムでの再任用を希望する場合には任命権者は再任用を行うものとする等内容を内容とした平成24年3月23日の「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」（国家公務員制度改革推進本部決定・行政改革実行本部決定。以下「基本方針」という。）に基づき、組織活力の維持や職員の能力の活用のための環境の整備及び新たな再任用の制度設計等について政府全体で検討が進められた。</li> <li>人事院としても、国家公務員制度の制度官庁として、8月8日の給与勧告時報告において、新たな再任用の制度及び運用の具体化に向けた課題や留意点と各府省及び政府全体に求められる取組等について考え方を述べるとともに、院内関係局が連携しながら、国家公務員制度改革推進本部事務局を中心とした政府における検討に参画した。</li> <li>現時点（平成25年3月22日時点）において、政府の具体的な制度改正案はまとまっていない。</li> </ul>		
達成度の評価	<p>基本方針の決定後、再任用により雇用と年金の接続を図る上での課題を指摘するなど必要な対応に努めているところであり、政府全体での検討に参画し適切に対応してきている。しかし、現時点において、基本方針に基づき検討することとされていた政府の具体的な制度改正案はまとまっておらず、今年度の評価は控えることとした。</p>		
測定指標（ある場合に記入）			
効率性・有効性の	【効率性】		



<p>評価</p>	<p>達成度の評価と同じ事情により、評価は控えることとした。</p> <hr/> <p><b>【有効性】</b></p> <p>達成度の評価と同じ事情により、評価は控えることとした。</p>
<p>今後の施策に反映させるべき事項</p>	<p>公的年金の支給開始年齢が引き上げられることで定年退職後に再任用されなければ無収入となる職員は、平成26年度から発生するため、該当する職員への再任用の希望聴取など、平成25年度に行うことが必要な手続もあること等から、引き続き政府全体での検討に参画していく。</p>
<p>有識者の意見</p>	<p>○ 懇談会委員の意見を聴取した時点では、政府の具体的な制度改正案がまとまっていない状態であったため、評価についての意見は留保された。</p>

平成24年度 人事院における評価結果

		政策所管部局	職員福祉局
政 策	5 心の健康づくりの推進		
目 標	<p>(政策目標)</p> <p>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、全職員に占める心の疾病による長期病休者の割合の低減を図るとともに、公務職場における各種心の健康づくり施策の着実な実施を図る。</p> <p>(具体的取組)</p> <p>全職員に占める心の疾病による長期病休者の割合が平成8年度(0.21%)から平成20年度(1.39%)にかけて約6倍に増加していることを踏まえ、「心の健康づくり対策推進のための各府省連絡会議」(以下「各府省連絡会議」という。)等を通じて各府省とも連携しつつ、当該割合の伸び率の低減を図る。</p> <p>平成24年度における主な施策は以下のとおり。</p> <p>(1) 心の健康づくり対策では、管理監督者をはじめとする職員への教育研修の充実・強化が最も有効な取組の一つとされていることから、各府省における心の健康づくり研修の実施率の向上を図る。また、各府省に対し昨年度全面改定・新規作成した研修教材の活用を促進させること等により、各府省における効果的な研修の実施を支援し、研修の実施率及び職員の参加率の向上を図る。</p> <p>(2) 過度のストレスのないいきいきとした職場の実現を目指す「心の健康づくりのための職場環境改善」について検討を進め、職場環境に関する調査の実施及びその評価、ヒント集等を活用した改善策の作成、ガイドラインの策定などに取り組む。</p>		
具体的取組結果	<p>《取組内容1》心の健康づくり研修の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成23年度に新たな教材を追加して全面改定した心の健康づくり研修教材を使用した研修会を全国9都市において開催し、その積極的な活用の促進に努めた。</li> <li>各府省における心の健康づくり研修の実施状況調査を実施し、その結果(測定指標参照)を踏まえて、8月に開催した各府省連絡会議において意見交換等を行うとともに、必要に応じて個別の府省からヒアリングを行い心の健康づくり研修の強化について指導した。</li> <li>心の不調の早期発見・早期対応を目的とした「管理監督者のためのガイドブック」及び「職員のためのガイドブック」をそれぞれ5,700部、9,300部作成し、各府省を通じて新任管理者及び新規採用者全員に配付した。</li> </ul> <p>《取組内容2》心の健康づくりのための職場環境改善の検討</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>有識者による検討会を設置して公務職場における職場環境改善の推進について検討を進め、心の健康づくりのための職場環境改善マニュアル、職場環境の実態把握のための調査票、職場環境改善のためのヒント集(国家公務員用)等を策定した。</li> </ul>		

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「心の健康づくりのための職場環境改善」の必要性について、各府省連絡会議、研修会等の場を通じて啓発を行った。</li> <li>・ 平成25年度「心の健康づくりのための職場環境改善」実施要綱とともに上記マニュアル等を各府省に提示し、平成25年度に向けて導入を呼びかけた。その結果、5府省が当該実施要綱に沿った取組を導入することとなった。そのほか、平成25年度に独自の枠組みによる職場環境改善の取組を実施することとしている府省が10府省程度ある。そのうち5府省程度は人事院における職場環境改善の検討も踏まえて新たに取組を開始する予定の府省である。</li> </ul> <p>《取組内容3》心の健康づくり対策推進のための各府省連絡会議の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 各府省連絡会議を平成24年8月及び平成25年1月に開催し、国家公務員長期病休者実態調査の結果、各府省における心の健康づくり対策の実施状況等を踏まえた今後の心の健康づくり対策の方向性、心の健康づくり研修の強化、心の健康づくりのための職場環境改善の推進等に関して意見交換を行い、各府省との連携を図った。</li> </ul>
<p>達成度の評価</p>	<p>評語 C</p> <p>《理由》</p> <p>平成23年度においては、全職員に占める心の疾病による長期病休者の割合の増加に歯止めがかかったこと、各府省における心の健康づくり研修の実施率に大幅な向上がみられたことから（いずれも測定指標参照）、本年度の取組を含め、これまでの様々な取組は、目標の達成に効果的であったと考えられる。</p> <p>また、「心の健康づくりのための職場環境改善」については、平成25年度から職場環境改善を新たに開始する府省は比較的少数に留まったものの、職場環境改善の必要性について啓発に努め、その実施方法について有識者会議や各府省連絡会議の場での検討を経て平成25年度からの実施に向けての成案を得た点については、予定していた取組内容を実現したところであり、平成24年度における目標はおおむね達成された。</p>
<p>測定指標（ある場合に記入）</p>	<p>（参考とした測定指標）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 全職員に占める心の疾病による長期病休者の割合の増減度 全職員に占める心の疾病による長期病休者の割合は、平成13年度0.46%、平成18年度1.28%、平成20年度1.39%と急激な増加傾向にあったが、平成23年度には1.26%と増加に歯止めがかかった。</li> <li>・ 各府省における心の健康づくり研修の実施率 各府省における心の健康づくり研修の実施率は、平成20年度は管理監督者向け研修29.0%、全職員向け研修34.4%であったが、平成23年度にはそれぞれ54.3%、64.0%と大幅に改善した。</li> </ul>
<p>効率性・有効性の評価</p>	<p>【効率性】おおむね効率的であった</p> <p>《理由》</p> <p>心の健康づくり研修の強化及び各府省連絡会議の開催は、各種心の健康づくり対策を効果的に進めていく上での重要な基盤であることから、これ</p>

	<p>らについて予定していた取組内容を実現できたことは、心の健康づくり対策全体にとって効率的であった。しかしながら、「心の健康づくりのための職場環境改善」の推進に関しては、有識者による検討会を設置するなどして時間をかけて検討を行ったが、平成25年度に職場環境改善を新たに開始するとしている府省は比較的少数に留まり、現時点においては効率的であったとまではいえない。</p> <hr/> <p><b>【有効性】 おおむね有効であった</b>  <b>《理由》</b>  急激な増加傾向にあった全職員に占める心の疾病による長期病休者の割合の増加に歯止めがかかったことから、平成23年度以前から継続的に行ってきた心の健康づくり研修の強化や各府省連絡会議の開催等は有効であったと推定できる。</p>
<p><b>今後の施策に反映させるべき事項</b></p>	<p>心の健康づくり対策は、1次予防（心の不調者の発生防止）、2次予防（早期発見・早期対応）及び3次予防（円滑な職場復帰と再発防止）を総合的に進めていく必要があるが、全職員に占める心の疾病による長期病休者の割合の増加に歯止めがかかった現状を踏まえると、これまでの2次予防及び3次予防にウエイトを置いた対策から、1次予防のウエイトをより高めた対策に移行していくことが適当であり、心の健康づくり対策は新たな段階を迎えたと考えられる。そのためにも、ストレスのないいきいきとした職場の実現を目指す「心の健康づくりのための職場環境改善」の取組について、各府省の職場の実態等を踏まえつつ、導入しやすい方法を検討していく必要がある。</p>
<p><b>有識者の意見</b></p>	<p>○ メンタル疾患の要因としては長時間の超過勤務も挙げられることから、勤務時間制度に関する政策の中で超過勤務についての対策により一層取り組んでいただきたい。</p>

平成24年度 人事院における評価結果

政策所管部局

公平審査局

<p>政 策</p>	<p>6 公平審査の適正かつ円滑な実施</p>
<p>目 標</p>	<p>(政策目標) 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。</p> <p>(具体的取組) 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ことから、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%以上にするを測定指標としてきたところであり、引き続き、当事者との緊密な連絡・打合せ、的確な審理指揮等により迅速かつ計画的な集中審理を行うよう努めるとともに、平成24年度においては、近年の測定指標目標割合の達成状況を踏まえ、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75%以上にする。 (2) 現在係属している社会保険庁の廃止に伴う大量の分限免職処分不服事案71件について、更に必要な調査を行った後、速やかに判定を発出する。</p>
<p>具体的取組結果</p>	<p>《取組内容1》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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成24年度においては、3月22日時点での年度末における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は75.9%となる見通しであり、測定指標を達成した。</li> </ul> <p>《取組内容2》社会保険庁の廃止に伴う分限免職処分事案</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>社会保険庁廃止に伴う大量の分限免職処分事案については、全ての事案(71件)について2月までに結審等し、3月22日時点で一部の事案について年度内に判定を発出する見通しであり、残りの事案についても速やかに判定を発出すべく検討を進めているところである。</li> </ul>
<p>達成度の評価</p>	<p>評語 C</p> <p>《理由》 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については、測定指標である75%に到達した。 また、社会保険庁の廃止に伴う分限免職処分事案については、大量請求事案であり、証拠の提出など当事者による主張・立証のための行為(主張立証活動)に若干の遅れがあったこともあり、3月22日時点で一部の事案についてのみ年度内に判定を発出する見通しであるが、全ての事案について2月までに結審等し、残りの事案についても逐次判定を発出する予定であることから、平成24年度における目標はおおむね達成された。</p>

測定指標（ある場合に記入）	<p><b>【達成した測定指標】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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 平成24年度においては、3月22日時点での年度末における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は75.9%となる見通しであり、測定指標を達成した。</li> </ul>
効率性・有効性の評価	<p><b>【効率性】 おおむね効率的であった</b> 《理由》 社会保険庁廃止に伴う分限免職処分事案については、大量請求事案であり、主張立証活動に若干の遅れがあったものの、取組はおおむね効率的であった。</p> <hr/> <p><b>【有効性】 有効であった</b> 《理由》 平成24年度に判定を発出した事案については、両当事者に十分に主張立証を尽くさせ、双方にとって納得性の高い内容を備えた判定を発出したことから、取組は有効であった。</p>
今後の施策に反映させるべき事項	迅速な争点整理や主張立証活動の促進などの更なる工夫が必要である。
有識者の意見	○ 判定発出までの期間を短縮し、係属件数を減らすためにも、近年増加している精神疾患に係る災害補償の事案や給与決定の事案について、効率的に処理できるよう改善を図ることが重要である。

平成24年度 人事院における評価結果

		政策所管部局	職員福祉局
政 策	7 人事・給与関係業務情報システムの整備、円滑な導入		
目 標	<p>(政策目標)</p> <p>アプリケーション保守を着実に実施するとともに、平成24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実施し、既に本番稼働している府省に加え、新たな本番稼働府省の実現を目指す。</p> <p>(具体的取組)</p> <p>(1) アプリケーション保守</p> <p>制度改正への対応については、制度関係部局との円滑な連携の下、保守作業を着実に実施する。障害への対応については、早急に対応することが必要なものから優先的に対応する。</p> <p>また、平成24年度の追加改修案件及び各府省の改修要望への対応については、平成24年度の年間改修計画に基づき、改修作業を着実に実施する。</p> <p>(2) 移行作業への支援</p> <p>過去の移行作業における遅延の原因となったデータ移行性能等に関する課題への対応を図るべく、平成24年8月までに新たな移行方式の開発を完了させる。</p> <p>また、平成24年1月に改訂された最適化計画に基づき、改訂後の計画が実現できるよう各府省の移行作業への支援を実施する。</p> <p>これらの取組により、平成24年度においては、新たに7府省について本番稼働を実現する。</p>		
具体的取組結果	<p>《取組内容1》アプリケーション保守</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（平成24年2月29日成立）の制定、採用試験制度や昇格時号俸の見直し等の制度改正については、制度関係部局等と連携を図り、制度改正に対応した改修を遅滞なく確実に実施するとともに、手当申請インターフェース強化等の追加改修についても遅滞なく実施した。さらに、メモリ枯渇によるバッチ処理の遅延等の障害や各府省の改修要望について、早急な対応が必要なものから優先的かつ計画的に改修を行うなど、アプリケーションの保守作業を着実に実施している。</li> <li>システムの利便性を向上するため、各府省のシステム担当者や業務担当者等の利用者それぞれに向けたマニュアルを平成25年3月に作成する。</li> </ul> <p>《取組内容2》移行作業への支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>各府省においてデータ整備等を効率的に行う新たな移行方式のためのツールを開発し、平成24年8月にリリースした。新たな移行方式により3府省がデータ移行を行った。</li> <li>改訂後の最適化計画に基づいて各府省の移行作業を支援しており、平成24年度は新たに4府省が本番稼働を開始し、平成25年4月には1府省が開始予定となっている。</li> </ul>		

	<ul style="list-style-type: none"> <li>各府省のシステム担当者等を対象とした実機を用いたシステム操作の習得を図るための講習会を全国9都市（東京及び地方事務局所在地）において開催した。</li> <li>本番稼働府省においてその実態や課題共有を図り、また、導入予定府省に対して課題解決のためのノウハウ等の情報提供を適切に行うため、本番稼働府省、関係機関等によるミーティングを平成25年1月に実施し、得られた情報を各府省に提供した。</li> </ul>
<p>達成度の評価</p>	<p>評語 C</p> <p>《理由》</p> <p>上記のとおり、平成24年度に取り組むべき事項については、一部の府省で移行作業に遅延が生じているものの、重要課題である新たな移行方式の開発、これによるデータ移行など順調に進展しており、平成24年度における目標はおおむね達成された。</p>
<p>測定指標（ある場合に記入）</p>	<p>【達成した測定指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>アプリケーション保守の実施状況 アプリケーションの保守作業は、制度改正に伴う改修について短期間に遅滞なく行うなど、着実に実施しているところであり、おおむね達成できた。</li> <li>各府省のシステム移行作業への支援状況 平成24年度に4府省が本番稼働を開始し、平成25年4月には1府省が開始予定となっており、また、新たな移行方式により3府省がデータ移行を行うなど、各府省の移行作業について進捗している状況であり、各府省のシステム移行作業への支援は、おおむね達成できた。</li> </ul>
<p>効率性・有効性の評価</p>	<p>【効率性】 おおむね効率的であった</p> <p>《理由》</p> <p>平成27年度までに全ての府省（30府省）においてシステムを導入することとされており、本年度本番稼働を開始した4府省（総務省、公正取引委員会、厚生労働省（本省）及び農林水産省）と合わせて既に8府省で導入され、この1年間に対象人員は約4千人から約3万2千人と大幅に増加した。今後の府省導入の進捗に伴い、政策目標達成のために投入されているコストに見合った効果が、順次、得られるものと考えており、施策はおおむね効率的であった。</p> <hr/> <p>【有効性】 有効であった</p> <p>《理由》</p> <p>アプリケーション保守については、計画的に改修を行うことにより、順次、バッチ処理の遅延等の障害が改修されるとともに各府省の業務が改善されたと考えられること、また、新たな移行方式の開発については、データ移行・確認等が円滑に実施され、既に3府省でデータ移行を実施できていることなどから、施策は有効であった。</p>
<p>今後の施策に反映</p>	<p>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</p>



<p>させるべき事項</p>	<p>下の事項に取り組む必要がある。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 アプリケーション保守を着実に実施すること。</li> <li>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こと。</li> <li>3 現在整備を進めている政府共通プラットフォームにおける人事・給与関係業務情報システムの構築を円滑かつ確実に実施すること。</li> </ol>
<p>有識者の意見</p>	<p>○ 「人事・給与等業務・システム最適化計画」においては、システムの導入による経費削減及び業務処理時間の短縮の見込みについて具体的な数値が掲げられている。現時点でそれらの実態を測定することは困難であろうが、安定的なシステム稼働になった段階で事後的な検証を行う必要がある。</p>

平成24年度 国家公務員倫理審査会における評価結果

政策所管部局

国家公務員倫理審査会事務局

<p>政 策</p>	<p>1 公務員倫理に関する研修・啓発活動の充実</p>
<p>目 標</p>	<p>(政策目標) 倫理法・倫理規程の内容に限らず、広い意味での公務員倫理を取り上げるなど、公務員倫理に関する研修（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、職員の倫理意識をかん養する。</p> <p>(具体的取組) 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が、必ずしも倫理法・倫理規程違反件数が減少傾向にあるとはいえないなど、職員の倫理意識のかん養を推進する必要がある。そのため、昨年度に引き続き、倫理教本や国家公務員倫理カードの配付、ケーススタディ用DVD研修教材等の開発・配付、複数都市における倫理制度説明会（10か所）や公務員倫理セミナー（2か所）の開催、倫理週間における各種取組の実施等を行う。また、新たに課長補佐級職員用自習研修教材の開発・配付を行う。</p>
<p>具体的取組結果</p>	<p>《取組内容1》倫理教本や国家公務員倫理カードの配付</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>倫理法・倫理規程の適用対象となる職員に倫理教本や倫理カードを配付することとしており、常勤職員については、全ての新規採用者に対し、非常勤職員については、倫理研修受講者等に対し配付した。</li> </ul> <p>《取組内容2》ケーススタディ用DVD研修教材等の開発・配付</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>事例研究用教材として、最近問題となった事案、職員が判断に迷う事例や対応に困る事例、通報制度の活用の推進に係る事例を取り入れた、ケーススタディ用DVD研修教材（Vol.7）を作成し、各府省等に配付した。</li> </ul> <p>《取組内容3》複数都市における倫理制度説明会（10か所）や公務員倫理セミナー（2か所）の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>各府省の倫理事務担当者等を対象とする倫理制度説明会を、全国10か所において開催。また、民間企業の従業員や地方自治体の職員も対象とする公務員倫理セミナーを、仙台市（10月）及びさいたま市（11月）において開催した。</li> </ul> <p>《取組内容4》倫理週間における各種取組の実施等</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>12月1日から7日までの国家公務員倫理週間において、公募による標語の設定、当該標語を用いたポスター・パンフレット等の作成・配付、初めての試みとして東京メトロ線霞ヶ関駅等構内におけるポスター掲示、中央合同庁舎2号館屋外LEDによる周知、初めて制度説明をプログラムに加え公務員倫理に関する講演会を開催等の取組を実施した。また、各府省等の倫理監督官（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、各府省等において実施された。</li> </ul> <p>《取組内容5》課長補佐級職員用自習研修教材の開発・配付</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>倫理法・倫理規程についての理解の促進のみならず、広い意味の公務員倫理、部下の指導及び倫理意識の徹底した組織風土の構築、課長補佐級から対象となる贈与等報告制度の詳細なルールなどを盛り込んだ、課長補佐級職員用自習研修教材を開発し、各府省等に配付した。</li> </ul>
<p>達成度の評価</p>	<p>評語 C</p> <p>《理由》</p>

平成24年度に具体的に取り組むべき事項については、全て実施することができた。特に、最近問題となった事案、各府省から判断や対応に困ると声が多かった事例等の近年特に重要なポイントをまとめたケーススタディ用DVD研修教材を作成・配付し、各府省等における定期的・計画的な倫理研修の実施を支援するため、全ての階層の職員に対して自習研修教材を設けるべく、幹部職員、一般職員に続き、課長補佐級職員用自習研修教材を開発・配付した。また、倫理制度説明会、倫理週間の公務員倫理に関する講演会などにおいて、倫理法・倫理規程の内容に限らず、広い意味の公務員倫理を昨年度に引き続き取り上げ、倫理制度説明会では受講者の理解度の状況は「大変役に立った」「ある程度役に立った」の回答者の割合が99.1%を占め、同評価を点数化したスコアは81.6点と目標の80点を上回るなど、いずれも昨年度を上回る好評を得られたところである。

一方で、測定指標のうち、ケーススタディ用DVD研修教材に対する評価は「大変役に立つと思う」「ある程度役に立つと思う」の回答者の割合が97.9%であるが、同評価を点数化したスコアは79.4点となり、目標の80点に達しなかったことや、国家公務員倫理週間における倫理監督官による所属職員に対する倫理保持に関する講話及びメールの発出を実施した府省等の割合がそれぞれ目標の100%を下回る87.2%、97.4%となったことなど、達成できなかった測定指標もある。

以上を踏まえると、平成24年度における政策目標はおおむね達成されたものと考えられる。

**測定指標（ある場合に記入）**

**【達成した測定指標】**

- ・ 倫理制度説明会受講者の理解度の状況（受講者のアンケート結果を点数化したスコア80点以上）  
81.6点<sup>(注)</sup>（「大変役に立った」45.9%、「ある程度役に立った」53.2%、「あまり役立たなかった」1.0%、「まったく役に立たなかった」0.0%）（平成23年度79.5点）

**【達成できなかった測定指標】**

- ・ ケーススタディ用DVD研修教材（vol.6）に対する評価（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）  
79.4点<sup>(注)</sup>（「大変役に立つと思う」40.5%、「ある程度役に立つと思う」57.4%、「あまり役に立たないと思う」1.9%、「役に立たないと思う」0.2%）
- ・ 幹部職員用自習研修教材に対する評価（受講者のアンケート結果を点数化したスコア80点以上）  
76.2点（「大変役に立つと思う」31.9%、「ある程度役に立つと思う」64.8%、「あまり役に立たないと思う」3.2%、「役に立たないと思う」0.1%）
- ・ 一般職員用自習研修教材に対する評価（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）  
74.7点<sup>(注)</sup>（「大変役に立つと思う」28.6%、「ある程度役に立つと思う」67.5%、「あまり役に立たないと思う」3.4%、「役に立たないと思う」0.5%）
- ・ 研修教材パッケージ「公務員倫理」の利用状況（当該研修教材を使った研修を実施した府省等の割合100%）  
69.6%（平成22年度46.7%）
- ・ 公務員倫理セミナー受講者の満足度の状況（受講者のアンケート結果を点数化したスコア80点以上）  
74.7点（仙台市73.9点、さいたま市75.5点）（「満足」35.6%、「ある程度満足」53.7%、「やや不満」10.1%、「不満」0.6%）（平成23年度71.5点）
- ・ 国家公務員倫理週間における倫理監督官（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等の割合100%  
87.2%（平成23年度100.0%）
- ・ 同週間における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等の割合100%  
97.4%（平成23年度100.0%）
- ・ 各府省の倫理に関する研修における職員数に占める受講者数（延べ数）

	<p>の割合100%以上</p> <p>91.7%（平成23年度公務員倫理に関する研修実施状況8,008コース、受講者数251,756人（平成22年度9,732コース、受講者数302,480人））</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 過去5年間に倫理研修を受講した職員の割合80%以上 全国の職員を対象としたアンケート調査の結果、79.5%</li> <li>・ 倫理法・倫理規程の浸透度（職員アンケートの結果を点数化したスコア80点以上） 全国の職員を対象としたアンケートの結果、67.0点（「よく知っていた」12.8%、「ある程度知っていた」76.2%、「あまり知らなかった」10.1%、「ほとんど知らなかった」0.9%）</li> </ul> <p>※ アンケート結果（4段階評価）を点数化したスコアの計算方法 回答者中 最上位の評価→100点、2番目の評価→約66.7点、3番目の評価→約33.3点、最低の評価→0点として平均値を算出</p> <p>（注）倫理事務担当者に限定した点数を算出しても、大きな点数の変動は見られなかった。</p>
<p>効率性・有効性の評価</p>	<p><b>【効率性】効率的であった</b> 《理由》 倫理法・倫理規程の内容に限らず、広い意味での公務員倫理を取り上げるべく、昨年度に引き続き公務員倫理セミナーにおいて、今年度から倫理週間の公務員倫理に関する講演会においても、広い意味での公務員倫理に関する講演ののち、制度説明を合わせて開催したこと、倫理制度説明会においても広い意味での公務員倫理をより詳しく取り上げたことなどから、効率であったものとする。</p> <hr/> <p><b>【有効性】有効であった</b> 《理由》 公務員倫理セミナー受講者の満足度の状況が、受講者のアンケート結果を点数化したスコア80点に至らなかったものの、一定程度の評価が得られた（「満足」「ある程度満足」の回答者の割合89.3%）こと、今後のセミナーの改善の検討に資する意見を聞くことができたことなどから、有効であったものとする。</p>
<p>今後の施策に反映させるべき事項</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、様々なデータや具体的事例を紹介するなど、参加者がより危機感を持ち、かつ、身近に感じられるよう、倫理制度説明会、公務員倫理セミナー、倫理週間の公務員倫理に関する講演会や研修教材について引き続き改善を行う。</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、各府省等倫理事務担当者会議における指導や職員アンケート結果のフィードバックなどを通じて、定期的・計画的な倫理研修の実施を促進する。</li> <li>・ さらに、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より一層の活用推進等について検討する。</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>有識者の意見</p>	<p>違反の予防という観点をより一層重視して取組を進めるべきではないか。</p>

平成24年度 国家公務員倫理審査会における評価結果

政策所管部局

国家公務員倫理審査会事務局

<p>政 策</p>	<p>2 違反事案に対する厳正かつ迅速な対応の確保</p>
<p>目 標</p>	<p>(政策目標) 各府省を支援し、違反事案に対する調査ノウハウ、懲戒手続の留意点、懲戒処分事例の提供などを行い、違反事案に対し厳正かつ迅速な対応を行う。</p> <p>(具体的取組) 事案処理の際の各府省への助言、調査・懲戒手続等に関する各府省対象の会議(年1回)や説明会の開催(10か所)、懲戒処分事例集の作成・配付を行う。</p>
<p>具体的取組結果</p>	<p>《取組内容1》事案処理の際の各府省への助言</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>倫理法等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徹底した。</li> </ul> <p>《取組内容2》調査・懲戒手続等に関する各府省対象の会議・説明会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>本府省等の倫理事務担当者を対象とする会議(平成24年4月)や、本府省及び地方支分部局等の倫理事務担当者等を対象とする倫理制度説明会(全国10か所)を開催し、調査及び懲戒手続の留意点等の説明を行った。</li> </ul> <p>《取組内容3》懲戒処分事例集の作成・配付</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成23年度に係る懲戒処分事例集をとりまとめ、平成24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。</li> </ul>
<p>達成度の評価</p>	<p>評語 C</p> <p>《理由》 平成24年度に具体的に取り組むべき事項については、全て実施することができた。すなわち、事案処理の際の各府省への助言を徹底し、倫理制度説明会においては、調査・懲戒手続マニュアルを題材に調査及び懲戒手続の留意点等を説明すること等により違反事案に対する厳正かつ迅速な対応の確保に努めたところである。</p> <p>一方で、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、したがって、特に調査対象者が多い場合は時間を要したこと、また、通報者の保護、調査対象者が警察の捜査対象となることによる接触禁止、刑事訴追による接見禁止等の状況に影響されたことから、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56.3%にとどまり、測定指標の一部が達成できなかったところである。</p> <p>以上を踏まえると、平成24年度における政策目標はおおむね達成されたものとする。</p>
<p>測定指標(ある場合に記入)</p>	<p>【達成した測定指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>該当なし。</li> </ul> <p>【達成できなかった測定指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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 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は、56.3%</li> </ul>
<p>効率性・有効性の</p>	<p>【効率性】効率的であった</p>

<p>評価</p>	<p>《理由》          調査・懲戒手続等に関する各府省対象の説明会を、制度説明会と合わせて開催したこと、懲戒処分事例集の周知を様々な媒体を用いて実施したことなどから、効率であったものとする。</p> <hr/> <p>【有効性】有効であった          《理由》          調査及び懲戒手続の留意点等に対する倫理制度説明会受講者の評価が高い（「大変役立つと思う」「ある程度役立つと思う」と回答した割合94.2%）ことなどから、有効であったものとする。</p>
<p>今後の施策に反映させるべき事項</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>・ 倫理法等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。</li> <li>・ 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より一層推進する。</li> <li>・ 調査及び懲戒手続を迅速かつ効率的に行うことも十分留意し、引き続き説明会の開催を推進する。</li> </ul>
<p>有識者の意見</p>	<p>なし</p>