

## 人事院会議議事録

会議日

令和5年12月21日 木曜日

会議の出席者

川本総裁 古屋人事官 伊藤人事官  
(幹事) 柴崎事務総長、米村総括審議官  
(説明員) (官房部局)  
箕浦審議官、宮川政策立案参事官

議題

令和5年度人事院政策評価実施計画(案)

議事の概要

- 議題「令和5年度人事院政策評価結果(案)」について、担当局から別添のとおり説明があった。
- これに対し、以下のような意見があった。
  - ・ 世の中の変化に合わせて、PDCAを早く回すことが重要である。PDCAのリズムを作るため、政策評価を上手に活用して欲しい。
  - ・ アウトカムは、時機に応じて、あるべき姿を踏まえて見直していく必要がある。
- 議題については、三人事官一致で議決された。

令和5年度人事院政策評価実施計画（案）について

令和5年12月21日  
官 房 部 局

人事院では、①政策の質の向上及び政策の能率的かつ効率的な実施、②国民に対する説明責任の徹底及び国民的な視点に立った人事行政の運営等を推進するため、自ら政策評価を実施している。

評価の対象とする政策は、勧告時報告等に掲げられた政策又は勧告時報告等に掲載がない政策のうち、政策所管部局として重要と考える政策及び令和4年度から継続中の評価対象政策としている。

以上を踏まえ、令和5年度における人事院の評価対象政策等の実績評価の実施に関する計画について、別添のとおり決定することとしたい。

以 上

令和5年度人事院政策評価実施計画（案）

人事院会議決定  
令和5年12月 日

人事院は、令和5年度における評価の対象とする政策並びに当該政策ごとの求める政策効果、重要目標達成指標及び具体的取組等について、次のように定める。

# 目次

<b>1</b>	<b>公務組織を支える多様で有為な人材の確保のための一体的な取組</b>	
	民間と公務の知の融合の推進	
	【新規】人材の確保 民間人材等の積極的誘致	1
	【新規】公務組織への円滑な適応支援(オンボーディング)の充実	2
	採用試験の実施方法の見直し	
	人材の確保 国家公務員採用試験の改革	3
	今後の公務に求められる人材の戦略的確保に向けた取組	
	【新規】今後の公務に求められる人材の戦略的確保に向けた取組 人材確保を支える処遇の実現	4
	有為な人材を確保するための支援 博士課程修了者等の初任給基準の見直し	5
<b>2</b>	<b>職員個々の成長を通じた組織パフォーマンスの向上施策</b>	
	職員の自律的なキャリア形成・主体的な学びの促進	
	有為な人材の育成の促進 管理職員のマネジメント能力向上に向けた研修コースの新設	6
<b>3</b>	<b>多様なワークスタイル・ライフスタイル実現とWell-beingの土台となる環境整備</b>	
	多様なワークスタイル・ライフスタイルを可能とする取組	
	勤務環境の整備 個々の職員の健康確保や希望に応じた働き方をより一層可能とするための制度改革の推進	7
	勤務環境の整備 仕事と生活の両立支援	8
	職員のWell-beingの土台作りに資する取組	
	勤務環境の整備 超過勤務の縮減	9
	勤務環境の整備 健康づくりの推進	10
	【新規】公平審査の適正かつ円滑な実施	11

## 評価対象政策

### 人材の確保 民間人材等の積極的誘致

(担当局:人材局)

### CSF(あるべき姿を実現する上で特に影響すると考える要因)

- ・ 経験者採用試験が民間人材等にとって受験しやすいものになっている
- ・ 民間人材等に対し、公務の魅力・勤務環境などに関する正確な情報が浸透している
- ・ 各府省の選考採用に関する情報などがタイムリーに周知されている
- ・ 人事交流による人材育成、職場の変革等に期待を有する民間企業に対し、官民人事交流の魅力や得られる効果などに関する情報が伝達されている

### 具体的取組

- ・ 民間人材等を係長級の職員として採用する経験者採用試験の間口を拡大する。
- ・ 民間人材等を公務に誘致するための周知活動の強化、各府省の選考採用に関し、人事院が行う情報発信を強化する。
- ・ 官民人事交流を促進するための発信強化を行う。

## 求める政策効果(あるべき姿)

行政課題の複雑・高度化に対応できる民間人材等が確保できている。

新規

### やるべきことをやったか

#### 得られたアウトプット (実績及び実績値等)

#### KPI(重要業績評価指標)

- ・ 主に一般職試験採用者等が従事する政策・事業の実施等を担う係長級の職員として採用するための府省合同試験の創設に向けた制度改正状況
- ・ 民間就職支援会社が開催する合同説明会の一層の活用など周知活動・情報発信強化(人事院が関与するイベントの参加者数)
- ・ 官民人事交流の促進のための官民双方に向けた情報発信の状況(HPへのアクセス数)

確認時期: 2024~2026年

### あるべき姿になったか

#### 得られたアウトカム (実績値等)

#### KGI(重要目標達成指標)

- ・ 経験者採用試験全体の申込者数
- ・ 民間人材等の採用者数(一般職の国家公務員の任用状況調査で把握)

確認時期: 2024~2026年

評価対象政策

公務組織への円滑な適応支援  
(オンボーディング)の充実

(担当局:人材局)

CSF(あるべき姿を実現する上で特に影響すると考える要因)

各府省においてその実情に合ったオンボーディング支援の環境が整備され、活用されていること

具体的取組

各府省が独自でオンボーディング支援を実施できるよう、参考となる支援プログラムのテンプレートやその一部として利用できるeラーニング等のコンテンツを作成・提供する。

求める政策効果(あるべき姿)

民間人材等の採用者が、国家公務員として勤務する上で必要な知識を獲得し、各府省の職場や業務の遂行などに早期に適応し、その能力や知見を存分に発揮できること。

新規

やるべきことをやったか

得られたアウトプット  
(実績及び実績値等)

KPI(重要業績評価指標)

- ・ オンボーディング支援を導入している府省の割合
- ・ eラーニングの受講者数/完了率
- ・ 自府省のオンボーディング支援に満足している民間人材等採用者の割合

確認時期: 2024~2026年

あるべき姿になったか

得られたアウトカム  
(実績値等)

KGI(重要目標達成指標)

2024年度以降の勤務開始後の民間人材等採用者の職場満足度

確認時期: 2024~2026年

## 評価対象政策

### 人材の確保 国家公務員採用試験の改革

(担当局:人材局)

### CSF(あるべき姿を実現する上で特に影響すると考える要因)

- 民間企業等における採用活動の早期化への対応
- 幅広い専門分野の人材及び多様な経験を有する人材を確保できる採用試験の実現

### 具体的取組

- 総合職春試験実施時期を令和5年から段階的に前倒しし、令和6年から民間企業の内々定解禁時期(6月1日)に遅れることなく、官庁訪問を行えるようにする。
- 総合職教養区分の受験可能年齢を引き下げ、大学2年生でも受験できるようにする。
- 総合職教養区分の第1次試験地を拡充し、志望者が受験しやすい環境を整備する。
- 総合職試験等の合格有効期間を延伸することにより、第二新卒等が再度試験を受験することなく、官庁訪問を行えるようにする。

## 求める政策効果(あるべき姿)

少子高齢化とこれに伴う生産年齢人口の減少が続く中、公務組織の中核を中長期的に担うことが期待される優秀な人材を継続的に確保できている。

令和4年度政策評価実施計画1を一部更新

### やるべきことをやったか

#### 得られたアウトプット (実績及び実績値等)

- 総合職春試験の最終合格発表日について、令和5年は6月8日、令和6年は5月下旬に前倒しするよう決定(令和4年9月報道発表等)
- 総合職教養区分の受験可能年齢を、令和5年から「19歳以上」とし、大学2年生の秋から受験できるよう措置済(令和4年12月人事院規則改正)
- 総合職教養区分の第1次試験地を、令和5年から全国9都市に拡充するよう決定(令和5年2月報道発表)
- 総合職試験等の合格有効期間を、教養区分以外は5年、教養区分は6年6か月に延長するよう措置済(令和4年12月人事院規則改正)

#### KPI(重要業績評価指標)

採用試験改革関連施策の対応状況

- 総合職最終合格発表日  
- 令和6年:5月下旬(令和5年は6月8日)
- 総合職教養区分の受験可能年齢  
- 令和5年から19歳以上
- 総合職教養区分の第1次試験地  
- 令和5年から9都市(令和4年は4都市)
- 総合職試験等の合格有効期間(令和5年から)  
- 教養区分以外:5年  
- 教養区分:6年6か月

確認時期: 2023~2024年

### あるべき姿になったか

#### 得られたアウトカム (実績値等)

- 令和5年の総合職教養区分の申込者数は4,014人となり、昨年度と比べて1,062人(36.0%)増加(令和5年9月報道発表)
- 令和6年の総合職春試験の申込者数は令和6年3月頃に発表予定

#### KGI(重要目標達成指標)

- 令和5年の総合職教養区分の申込者数
- 令和6年の総合職春試験の申込者数

確認時期: 2023~2024年

評価対象政策

今後の公務に求められる人材の戦略的確保に向けた取組  
人材確保を支える処遇の実現  
(担当局:給与局)

CSF(あるべき姿を実現する上で特に影響すると考える要因)

- 新規学卒者、若手・中堅職員の処遇改善
- 民間人材等の処遇改善

具体的取組

- 初任給等の採用時の給与水準の改善や、役割・活躍に応じた給与上昇の拡大を図るための給与制度の改正(勧告及び法令改正)を行う。
- 改正情報を対外的に発信する。

求める政策効果(あるべき姿)

優秀な人材を継続的に確保できるよう、潜在的志望者層の公務員給与の従来イメージを変えることができる。

新規

やるべきことをやったか

得られたアウトプット  
(実績及び実績値等)

KPI(重要業績評価指標)

- 給与制度の改正(勧告及び法令改正)状況
- 改正情報の発信状況

確認時期: 2024年8月ほか

あるべき姿になったか

得られたアウトカム  
(実績値等)

KGI(重要目標達成指標)

- 新規採用職員アンケートにおいて、優秀な人材確保に必要な取組として「給与水準の引上げ」を選択する者の回答割合の減少
- 民間人材等の採用者数

確認時期: 2024~2027年



## 評価対象政策

**有為な人材を確保するための支援**  
博士課程修了者等の初任給基準の見直し  
(担当局:給与局)

CSF(あるべき姿を実現する上で特に影響すると考える要因)

有為な人材を確保するための支援として、民間人材に加え、博士課程修了者等の有する専門性を適切に評価し、より高い初任給の決定ができる仕組みの整備

## 具体的取組

既に専門性や業績等を適切に評価した給与決定が可能となっている民間人材に加え、博士課程等を修了した者(総合職試験採用者)についても博士課程修了等により得られる専門性を必要とする業務に従事する場合には、現行よりも高い号俸に決定することを可能とする。

## 求める政策効果(あるべき姿)

- 高度な専門性や能力を有する人材の活躍をより一層支援する給与制度となっている。
- 博士課程修了者など、官民を問わず人材獲得競争が激しい有為な人材を確保できている。

令和4年度政策評価実施計画4の再掲

## やるべきことをやったか

### 得られたアウトプット (実績及び実績値等)

- 民間人材については、既に専門性や業績等を適切に評価した給与決定が可能(2022年9月局長通知発出)。今般、これに加えて、博士課程修了者等について、基準となる修士課程修了者等との修学年数の差を1年につき通常の「4号俸」ではなく「5号俸」で評価し、初任給を上乗せ(2022年11月人事院規則改正)。  
※総合職(院卒)試験の採用者であれば、給与月額で約5千円増、年間給与で約8万円増

### KPI(重要業績評価指標)

博士課程修了者等の初任給基準の改正(高い専門性が適切に評価されるよう改善されたか)

確認時期: 2022年11月(実施済)

## あるべき姿になったか

### 得られたアウトカム (実績値等)

### KGI(重要目標達成指標)

博士課程修了者等の在職者数  
(国家公務員給与等実態調査により把握)

確認時期: 2024年8月ほか

評価対象政策

有為な人材の育成の促進  
管理職員のマネジメント能力向上に向けた研修コースの新設  
(担当局:公務員研修所)

求める政策効果(あるべき姿)

課長級の職員が組織・人事マネジメントの能力を向上させ、その統率する組織におけるパフォーマンスが向上する。

令和4年度政策評価実施計画2(1)の再掲

CSF(あるべき姿を実現する上で特に影響すると考える要因)

課長級の職員が、組織・人事マネジメント上の課題を意識し、これを解決する能力を向上させる機会を得る。

具体的取組

行政研修(課長級)にマネジメント能力向上に重点を置いたコースを新設し、試行実施する。

やるべきことをやったか

得られたアウトプット  
(実績及び実績値等)

- ・ 民間企業を含む39人が参加。
- ・ 講義等からなる第1部の実施後、約1か月間の職場での実践期間を経て、振り返りや問題意識の共有を行う第2部を実施。
- ・ 有意義と回答した者の割合は 100%。
- ・ 研修員間での経験の共有、マネジメント大家からの職場実践の動機づけと具体的手法の示唆に対し、高い評価。

KPI(重要業績評価指標)

研修の有意義度(受講者約40人の認識)  
【有意義(大変有意義・おおむね有意義)との回答割合:90%以上】

確認時期: 2023年3月

あるべき姿になったか

得られたアウトカム  
(実績値等)

KGI(重要目標達成指標)

研修受講後の実践状況(事後アンケート等で、研修での学び・気づきを踏まえた実践ができているか等について確認)

確認時期: 2024年3月ほか

## 評価対象政策

### 勤務環境の整備

個々の職員の健康確保や希望に応じた働き方をより一層可能とするための制度改革の推進  
(担当局:職員福祉局)

CSF(あるべき姿を実現する上で特に影響すると考える要因)

- 個々の職員の健康確保や希望に応じた働き方ができるように制度が整備されていること
- 上記の制度が各府省において適切に運用されていること

### 具体的取組

- フレックスタイム制の見直し、各省各庁の長の勤務間のインターバル確保に努める責務の明確化を実現するための人事院規則等の改正
- 各府省に対する必要な支援(QAの作成、勤務間のインターバルの確保状況に関する実態把握等)

## 求める政策効果(あるべき姿)

- 職員一人一人が、睡眠時間を含む生活時間を十分に確保しつつ、希望や置かれている事情に応じた柔軟な働き方を通じて、意欲とやりがいを持って生き生きと働くことができる。

令和4年度政策評価実施計画3(2)を一部更新

### やるべきことをやったか

#### 得られたアウトプット (実績及び実績値等)

- ① 柔軟な働き方の推進のため、1日の最短勤務時間の短縮等を可能とする人事院規則15-14及び同規則の運用通知等(※)を令和5年1月20日に公布・発出し、同年4月1日等から施行  
(※)人事院規則15-14-40、令和5年職職-10~12
- ② フレックスタイム制の活用例等を記載した職員向け周知啓発資料や、内規・申告様式の例を作成し、各府省に提供

#### KPI(重要業績評価指標)

- ① 関連規則等の改正状況
- ② 柔軟な働き方や勤務間のインターバル確保に向けた取組に資する各府省に対する支援の状況

確認時期: 2024年4月

### あるべき姿になったか

#### 得られたアウトカム (実績値等)

44府省中34府省(約77%)において、柔軟化されたフレックスタイム制を導入(令和5年4月時点)

#### KGI(重要目標達成指標)

- ① フレックスタイム制の利用状況
- ② 職員の勤務間のインターバル確保の努力義務が全府省に浸透し取り組まれている

確認時期: 2025年3月ほか

## 評価対象政策

### 勤務環境の整備 仕事と生活の両立支援

(担当局:職員福祉局)

CSF(あるべき姿を実現する上で特に影響すると考える要因)

### 両立支援制度\*を利用しやすい環境の整備

\*令和4年10月施行の改正育児休業法に基づく育児休業や同年1月に新設した不妊治療のための出生サポート休暇をはじめとする、妊娠・出産・育児・介護等のために利用できる休暇、休業等の制度

### 具体的取組

不妊治療と仕事の両立に関するイベントの開催、職員向けリーフレットや管理職員向けの研修教材の提供等、周知啓発や各府省の支援・指導

## 求める政策効果(あるべき姿)

- 職員一人一人が意欲とやりがいを持って生き生きと働くことができる。
- 男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進が更に進む。

令和4年度政策評価実施計画3(4)の再掲

### やるべきことをやったか

#### 得られたアウトプット (実績及び実績値等)

- ① 不妊治療に関する職員の理解・関心を深め、出生サポート休暇が使用しやすい職場環境の整備を推進するため、令和5年2月に不妊治療と仕事の両立に関するシンポジウムを会場とオンラインの同時開催で実施した。また、開催後にオンデマンド配信も実施し、イベントの参加者数は、473人(オンデマンド配信のアクセス数を含む)であった。
- ② 令和4年10月施行の育児休業法の改正に伴い以下の取組みを行った。
  - ・新たに周知用の職員向けリーフレットを作成し、各府省等の人事担当部局を通じて全職員(約29.1万人)へ配布するとともに、WEBページに掲載をした。
  - ・新たに、育児休業に係る研修教材を作成し、45府省庁及び7行政執行法人へ配布した。

#### KPI(重要業績評価指標)

- ① イベント参加者数(オンデマンド配信のアクセス数を含む。)  
【300人】
- ② 職員向けリーフレット、研修教材等の提供先の数

確認時期: 2023年4月ほか

### あるべき姿になったか

#### 得られたアウトカム (実績値等)

#### KGI(重要目標達成指標)

育児休業、介護休暇等両立支援制度の利用実績  
【対前年度比増】

確認時期: 2023年12月ほか

## 評価対象政策

### 勤務環境の整備 超過勤務の縮減

(担当局:職員福祉局)

### CSF(あるべき姿を実現する上で特に影響すると考える要因)

- 各府省における超過勤務時間縮減に向けた取組の推進
- 各府省における業務量に応じた定員の確保
- 超過勤務の縮減に向けた国会対応業務等の改善

### 具体的取組

- 各府省に対して勤務時間管理等に関する調査を行い、客観的な記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理、他律部署・特例業務の範囲について指導する。
- 様々な機会を捉えて各府省に対して業務の削減・合理化等に取り組みよう求める。また、各府省での対応が困難な課題についても、関係機関と連携して積極的に取り組む。

## 求める政策効果(あるべき姿)

- 職員一人一人が意欲とやりがいを持って生き生きと働いている。
- 国家公務員の平均年間超過勤務時間数が減少傾向にある。

令和4年度政策評価実施計画3(1)を一部更新

## やるべきことをやったか

### 得られたアウトプット (実績及び実績値等)

- 令和4年度においては、本府省の35機関、地方の42官署に対して勤務時間の管理等に関する調査を実施。同調査や制度の運用状況の聴取の機会などを通じて、他律部署・特例業務の範囲について指導。また、マネジメントに関する助言等を行うとともに、業務合理化の好事例を横展開
- 国会対応業務等の超過勤務への影響や業務量に応じた要員確保の状況等を把握するため、各府省に対してアンケートを実施。国会対応業務に係る各府省アンケートの結果については、令和5年3月に公表するとともに、人事院総裁が衆議院議長及び参議院議長を訪問して説明。また、業務量に応じた要員確保及び人事・給与関係業務に係る各府省アンケートの結果については、同年4月に公表するとともに、人事院総裁が国家公務員制度担当大臣を訪問して、国会対応業務に係る各府省アンケート結果とともに説明して協力を依頼

### KPI(重要業績評価指標)

- 調査・指導等の実施状況
- 超過勤務の上限を超えた職員の状態(特に過労死基準を超えて超過勤務をした職員の状態)
- 他律部署・特例業務の状況
- 好事例の横展開の実施状況
- 各府省の実情・要望等の把握及び支援等の実施状況
- 関係各方面への働きかけの状況

確認時期: 毎年8月(2026年まで)

## あるべき姿になったか

### 得られたアウトカム (実績値等)

令和4年(1~12月)の年間総超過勤務時間数は、全府省平均で220時間(対前年比3時間増)。これを組織区分別にみると、本府省では397時間(同14時間増)、本府省以外では179時間(前年と同水準)。※令和4年度第4四半期(令和5年1~3月)の取組の効果については、令和5年以降の数字を確認

### KGI(重要目標達成指標)

国家公務員の平均年間超過勤務時間数(毎年1月~12月)

確認時期: 毎年8月(2026年まで)

## 評価対象政策

### 勤務環境の整備 健康づくりの推進

(担当局:職員福祉局)

CSF(あるべき姿を実現する上で特に影響すると考える要因)

メンタルヘルス等についての相談を希望する職員や各府省の担当者がより相談しやすくする。

### 具体的取組

全ての窓口でオンライン相談に対応できるよう体制を拡充し、その活用を周知する。

※人事院本院及び各地方事務局(所)にて「こころの健康相談室」を設置。

## 求める政策効果(あるべき姿)

職員の心の健康の保持増進及び心の不健康な状態への早期対応ができる体制が整備されている。

令和4年度政策評価実施計画3(3)の再掲

### やるべきことをやったか

#### 得られたアウトプット (実績及び実績値等)

- ① オンライン相談窓口について、令和4年度は本院・4地方事務局に開設した。令和5年度から5地方事務局(所)に拡充することとし、本院・全地方事務局(所)においてオンライン対応可能となった。
- ② 相談窓口の周知については、四半期ごとに本院・地方事務局(所)から本省・管内機関に対して実施した。

#### KPI(重要業績評価指標)

- ① オンライン相談窓口の拡充状況(地方事務局(所)への段階的拡充。令和4年度は4局増予定)
- ② 窓口の周知状況

確認時期: 2023年4月

### あるべき姿になったか

#### 得られたアウトカム (実績値等)

令和4年度の相談件数は以下のとおり。  
相談件数 231(前年度比35増)  
うちオンライン対応 47(初)

令和4年度の相談件数は過去最多となり、活用が進んでいる。

#### KGI(重要目標達成指標)

こころの健康相談室(対面・オンライン)の利用者の増加数

確認時期: 2024年3月

評価対象政策

公平審査の適正かつ円滑な実施

(担当局:公平審査局)

CSF(あるべき姿を実現する上で特に影響すると考える要因)

公平審査の入口部分に当たる、受理・却下業務と、出口部分に当たる判定案等の作成業務について、速やかな処理を行うことにより、事案係属期間全体を短縮し、苦情や紛争の早期解決につなげる。

具体的取組

- 受理・却下決定書、判定案等の作成に当たっては、早期の段階から処理方針を部内で共有し、計画的に処理を行う。
- オンラインによる書面のやり取りなどの電子化を推進し、審理事務を効率化する。

求める政策効果(あるべき姿)

各事案について、適正な手続にのっとり、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ことにより、職員と所属機関等との間に生じた苦情や紛争の早期解決を行う。

新規

やるべきことをやったか

得られたアウトプット  
(実績及び実績値等)

KPI(重要業績評価指標)

- ①事案の受付から1か月以内<sup>(※1)</sup>に受理・却下等を行った件数<sup>(※2)</sup>の割合を70%以上にする。
- ②事案の結審等から4か月以内に判定等を行った件数<sup>(※2)</sup>の割合を70%以上にする。

※1 受理前照会・補正等に要した期間を除く。  
※2 併合事案は1件として計上。

確認時期: 2024年4月

あるべき姿になったか

得られたアウトカム  
(実績値等)

KGI(重要目標達成指標)

- ①事案の受付から1年以内<sup>(※1)</sup>に処理した件数<sup>(※2)</sup>の割合を70%以上(不利益処分審査請求事案については75%以上)にする。
- ②令和5年度末時点で受付から1年を超えて係属している事案<sup>(※2)</sup>の、受付から1年を超えた日数の合計

※1 受理前照会・補正等に要した期間を除く。  
※2 併合事案は1件(1事案)として計上。

確認時期: 2024年4月