

人 事 院 会 議 議 事 録

会 議 日

令和7年6月12日 木曜日

会議の出席者

川本総裁 伊藤人事官 土生人事官
(幹 事) 佐々木事務総長、堀内総括審議官
(説明員) (官房部局)
長谷川審議官、原田政策立案参事官

議 題

令和6年度人事院政策評価結果（案）

議事の概要

- 議題「令和6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。
- 議題については、三人事官一致で決定された。

令和6年度人事院政策評価結果（案）について

令和7年6月12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。

令和6年度人事院政策評価結果については、別添のとおり決定することとしたい。

また、「第36回人事院における政策評価に関する懇談会」（令和7年4月10日開催）において、懇談会委員より意見等を聴取し、その概要は別紙のとおりである。

以 上

令和6年度人事院政策評価結果(案)

人事院会議決定
令和7年6月 日

人事院は、令和6年度人事院政策評価実施計画に定めた評価対象政策ごとの評価結果等について、次のとおり決定する。

なお、実施計画に定めた確認時期により、評価を完了できない評価対象政策については、令和7年度の政策評価に継続する。

評価の考え方

政策評価は、具体的取組の達成状況を重要業績評価指標（K P I）で、政策効果の発現状況を重要目標達成指標（K G I）で、それぞれ評価した上で、次の表 1 に従って総合的に評価する。

表 1 評価の定義

		政策効果の発現状況（K G I に対する評価）	
		達成	未達成
具体的取組の達成状況（K P I に対する評価）	達成	目標達成	アプローチの改善が必要
	未達成	更なる効率化が可能	抜本的見直しが必要

評価時点において、K P I が計画時に設定した基準を満たしている場合は、具体的取組の達成状況を達成と評価する。

評価時点において、K G I が計画時に設定した基準を満たしている場合は、政策効果の発現状況を達成と評価する。

K P I 又はK G I を複数設定した場合は、全ての指標について基準を満たしていた場合、達成と評価する。

各評価対象政策の評価後は、今後の施策への反映に向けて、評価に応じて表 2 に掲げる観点から検討することが考えられる。

表 2 評価に対する今後の施策への検討事項

評価	検討事項
目標達成	・ 更に改善できる部分はないか。 ・ 今回達成した状況を起点とした新たな課題はないか。
アプローチの改善が必要	・ 実現可能なK G I を設定していたか。 ・ K G I の達成に有効と考えられる別の具体的取組はないか。
更なる効率化が可能	・ K G I の設定水準が低すぎるということはないか。 ・ 具体的取組のプロセスに省力化、効率化の余地はないか。
抜本的見直しが必要	・ 実施可能なK P I を設定していたか。

人事院における政策評価に関する懇談会における意見
(全体に通じるもの)

- それぞれの政策について、形式的な評価ではなく、実質に踏み込んでどれだけ効果があったかを具体的な指標をもって評価し、頑張っているのを感じる。KPI、KGI の設定の仕方については、発展途上であり、引き続き、懇談会の議論も踏まえて検討して欲しい。
- 具体的取組の有効性の分析についてはブラッシュアップの余地がある。必要な調査・データ収集をしていくとよい。
- 少子化が進んで、これまでと同様の優秀な人材を公務に確保するのが難しくなっていく中、人事院として、公務の持続可能性を確保するために長期的な視野をもって各種政策及び評価の取組を進めていただきたい。

目次

多様で有為な人材の確保	
人材確保に資する処遇の改善	
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	2
公平審査の適正かつ円滑な実施	4

多様で有為な人材の確保	
人材確保に資する処遇の改善	
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（職務ベースの報酬設定、能力・実績主義の徹底）	
人材の確保・定着を支えるための早期選抜(昇格)と給与処遇に資する枠組みの実現	7
採用手法の更なる見直し	
人材の確保 国家公務員採用試験の改革	8
民間企業などからの多様な人材の積極的誘致	
人材の確保 民間人材等の積極的誘致	9
公務組織への円滑な適応支援(オンボーディング)の充実	10
Well-beingの実現に向けた環境整備	
時代に即した働き方の推進等	
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	11
仕事と生活の両立支援の拡充	
勤務環境の整備 仕事と生活の両立支援	12
職員のWell-beingの土台づくりのための取組	
勤務環境の整備 超過勤務の縮減	13

I 政策評価結果(案)

■ 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

■ 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)

■ 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

やるべきことをやったか

あるべき姿になったか

■ 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

■ 得られたアウトカム(実績値等)

- 2024年の国家公務員給与等実態調査では初任給基準の見直し後に採用された職員を含む博士課程修了者等(※)の在職者数は、合計で6,790人となり2023年の同調査と比べて154人増加

※「博士課程修了者等」は、初任給基準の見直しを行った行政職(一)、専門行政職、税務職、公安職(一)又は公安職(二)の俸給表が適用されている職員のうち、初任給基準表の試験欄の「総合職(院卒)」又は「総合職(大卒)」の区分の適用を受ける職員で、「博士課程修了」、「修士課程修了」、「専門職学位課程修了」又は「大学6卒」の学歴免許等の資格を有する者

■ 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)

■ 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

■ 施策の分析(具体的取組の有効性等)

- ・ 博士課程修了者等の初任給基準を見直し、採用者の採用時の号俸を今までより高く決定できるよう措置するとともに、在職者の号俸もこの見直し内容を踏まえたものに決定できるよう措置した。また、各府省もこれらの措置を活用したことから、博士課程修了者等の処遇が改善され、在職者の離職防止にもつながったことにより、初任給基準の見直し後に採用された職員を含む博士課程修了者等の在職者数の増加に寄与したものと考えられる。
- ・ 上記の各府省における当該措置の活用を促進するため、制度面からの対応だけでなく、研修会等の場も通じて制度の仕組みを周知し、加えて、各府省からの当該措置に対する問合せ事例について共有も行った。その結果、各府省に対するヒアリング等を通じて、専攻分野を問わず多くの博士課程修了者等に見直し後の初任給基準が適用されていることを確認している。これは、各府省としても博士課程修了者等の人材確保のためには処遇改善が必要であると認識していることが背景にあると考えられ、こうした点からも、当該措置が有効であったものと考えている。
- ・ このほか、制度改正に加えて、学生向けの採用イベントで、本取組についてのチラシを配る等広報活動を行った。その結果、将来の就職先として国家公務員を考えている学生から博士課程修了者等に係る初任給についての問合せが給与第二課宛てに寄せられており、当該措置が有効であったものと考えている。

■ KPIに対する評価 (やるべきことをやったか)



■ KGIに対する評価 (あるべき姿になったか)



■ 評価対象政策の評価 目標達成

■ 有識者の意見

- ・ 博士課程修了者等の在職者数だけではなく、離職者数や応募者数も指標となり得るのではないか。
- ・ 初任給の増額がどれくらいインセンティブとなったか、他にどのような要素がインセンティブとなるのか、実際に、本制度が適用された博士課程修了者等の採用者に話を聞くとうい。
- ・ 博士課程修了者等といった高度な専門性を持つ人材について、どのような専門性を持った人材がどれくらい必要なのか、というそれぞれの部署のニーズを把握し、数年先を見越した人材確保の計画、ゴールの置き方を考えていく必要がある。

■ 今後の施策に反映させるべき事項

- ・ 今般の措置により、博士課程修了者等の在職者数は増加しており、一定の成果が見られた。今後も周知啓発に努めるとともに、博士課程修了者等の有為な人材を確保するため、本施策の浸透を図ることに加え、必要な施策を講じていく。

■ 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って、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
- 公平審査の担当者が参考とできるよう公平審理に係る基準、手続やノウハウを盛り込んだ各種マニュアルの充実を図る
- 電子による書面のやり取り、オンラインによる審理等の実施を含め、引き続き、デジタル技術の活用により電子化を推進し、審理事務を効率化する

■ KPI(重要業績評価指標)

- ① 事案の受付から1か月以内(※1)に受理・却下等を行った件数(※2)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(※2)の割合を75%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：2025年4月

■ 得られたアウトプット(実績及び実績値等)

- ① 受付から1か月以内に受理・却下等を行った件数の割合 … 76.9%
- ② 結審等から4か月以内に判定等を行った件数の割合 … 97.7%

やるべきことをやったか

あるべき姿になったか

■ KGI(重要目標達成指標)

- ① 事案の受付から1年以内(※1)に処理した件数(※2)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6年度(2024年度)末時点で受付から1年を超えて係属している事案(※2)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：2025年4月

■ 得られたアウトカム(実績値等)

- ① 事案の受付から1年以内に処理した件数の割合
 - 全事案 … 74.5%
 - 不利益処分審査請求事案 … 77.8%
- ② 当該年度末時点で受付から1年を超えて係属している事案の、受付から1年を超えた日数の合計
 - 2025年3月末 … 1,823日(10事案)
 - 2024年3月末 … 1,769日(8事案)
 - 2023年3月末 … 2,827日(14事案)

※ 事案の新規受付は、年々増加傾向にある
(参考)新規受付件数
2024年度 114件
2023年度 105件
2022年度 81件

■ 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)



■ 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

■ 施策の分析(具体的取組の有効性等)

(有効性)

- 2024年度は、申立て事案の増加とともに、申立て内容も困難かつ複雑化する中、受理・却下決定書、判定案等の作成に当たって、早期の段階から処理方針を部内で共有するとともに、担当課を越えて業務分担を見直すことにより、速やかな事案処理を達成した。
- 担当者が参考にできる公平審査の基準、手続、ノウハウ等に関するマニュアルを充実することにより、期限内の事案の処理に寄与した。
- オンラインによる申立てや、電子による書面交換、審理、調査等のオンライン化を推進したことは、事案の速やかな進行に寄与した。

(効率性)

- 早期の段階における事案の処理方針の部内共有、担当課を越えた事案分担の見直しは、柔軟かつ円滑な対応を可能にし、事案処理において効率的に機能した。
- マニュアルの充実によって、迅速な知見の共有を行うことができ、効率的に、担当者の処理能力が向上し、速やかな事案の処理につながった。
- オンラインによる申立て、書面交換、審理等の推進により、郵送等でのやりとりや遠隔地での審理に比して、効率的に事務手続が進み、職員が調査・事案の処理に注力できる環境が整備された。

■ KPIに対する評価 (やるべきことをやったか)



■ KGIに対する評価 (あるべき姿になったか)



■ 評価対象政策の評価
目標達成

■ 有識者の意見

- KGIの「受付から1年を超えた日数の合計」について、日数の合計で評価しているが、1件が10年係属している場合と、10件が1年係属している場合では、今後の施策の内容が変わってくるのではないかと。
- ナレッジを活用することで定型的な案件を迅速に解決し、今の時代だから起きる新しい問題に注力できる環境を整えていくことが重要。

■ 今後の施策に反映させるべき事項

- 事案の新規受付・受理件数が年々増加傾向にあり、こうした状況も踏まえつつ改善に取り組む必要がある。
- 例えば、早期の段階から処理方針を部内で共有することが、迅速な事案処理に有効であったことから、2025年度についても同様の取組を継続したい。また、事案の受理状況に応じた分担見直しにより事案の早期解決に一定の効果があったことから、今後も事案の進捗管理を徹底していくこととしたい。
- 引き続き、オンラインによる申立て、電子による書面交換、オンラインによる審理等の実施を含め、デジタル技術の活用による効率的な事案の処理を行うこととしたい。
- 公平審査で得られた情報は、国家公務員制度ナレッジベース(SEDO)等を通じて、当院制度担当部局とこれまで以上に共有していくとともに、各府省の人事担当者に対しても共有を図り、紛争の防止のための取組を進めることとしたい。

Ⅱ 次年度の政策評価に継続する 評価対象政策

■ 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(職務ベースの報酬設定、能力・実績主義の徹底)

人材の確保・定着を支えるための早期選抜(昇格)と給与処遇に資する枠組みの実現

(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
- ・ 職務や職責をより重視した給与制度の実現
- ・ 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
- ・ 人材獲得競争で競合する民間企業の給与を参考としつつ、職務や職責をより重視した給与制度の実現を図る
- ・ 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
- ・ 在職する職員にとっても納得感や魅力のある給与制度となっている

やるべきことをやったか

■ 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

■ 得られたアウトプット(実績及び実績値等)

①給与制度のアップデート

以下の措置を講ずることを勧告・報告(令和6年(2024年)8月)、勧告と同内容の法律が成立(同年12月)、関連する人事院規則を改正(令和7年(2025年)2月)

- ・ 初任給や若年層の俸給月額を大幅に引上げ(総合職(大卒)初任給は約3万円引上げ、本省勤務の場合の年収は約60万円増)、採用市場における競争力のある水準を確保
- ・ 初任層の上位昇給区分の職員割合の引上げや勤勉手当の成績率上限の引上げにより、勤務成績を一層給与に反映
- ・ 係長級~本府省課長補佐級の俸給月額の最低水準を引き上げ、若手・中堅優秀者の早期昇格時や民間人材等の採用時の給与を改善
- ・ 特定任期付職員について、勤務成績に応じてより高い年収水準を可能とするため勤勉手当を支給するボーナス構成へと見直し
- ・ 採用時から新幹線等に係る通勤手当や単身赴任手当の支給が可能となるよう支給要件を見直し

措置内容について、各種SNSへの投稿、報道発表、HPの公開、学生向け人材確保イベントを通じて対外的に情報を発信

②在級期間の廃止を含めた見直し

昇格における要件の一つである在級期間について、運用通知を改正し他の職員の取扱いに先行して本府省課室長級の職員に係る在級期間要件を廃止(令和7年(2025年)4月)

あるべき姿になったか

■ 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」「年次に関わらない能力・実績に基づく柔軟な人事管理・処遇を徹底する」を選択する者の回答割合の減少

確認時期: 2024~2028年

■ 得られたアウトカム(実績値等)

(今後記載予定)

■ 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)

■ 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

(初出:令和6年度政策評価実施計画)

■ 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)

- ・ 地方公共団体や民間企業等と併願する者が受験しやすくなっている
- ・ 公務の採用活動が民間企業に遅れをとっていない

■ 具体的取組

- ・ 2025年より、一般職試験(大卒程度試験)に、専門試験に代えて、より判断力・思考力等を検証する試験内容とする「教養区分」を新設する
- ・ 同区分については、他の試験区分よりも1年早期に受験可能とするよう措置する

■ KPI(重要業績評価指標)

- ・ 一般職試験(大卒程度試験)教養区分の新設に向けた制度改正状況
- ・ 一般職試験(大卒程度試験)教養区分の新設に係る情報発信の状況(人事院が関与するイベントの参加者数)

確認時期: 2024~2027年

■ 得られたアウトプット(実績及び実績値等)

- ・ 一般職試験(大卒程度試験)「教養区分」の新設のため、人事院規則等において所要の改正を行った(令和6年(2024年)9月人事院規則等改正)
- ※受験可能年齢については、他の試験区分よりも1歳低い「20歳以上」とし、大学3年生の受験も可能となるよう措置
- ・ 「教養区分」新設に係る人事院規則等の改正の公布以後、2024年度末までの期間において、大学における国家公務員ガイダンス、公務員予備校主催の説明会、人事院主催のWEBセミナー等、27回の機会において延べ9,390人に対し、「教養区分」の新設や同区分の試験種目等に係る情報発信を行った

やるべきことをやったか

あるべき姿になったか

■ KGI(重要目標達成指標)

- ・ 2025年~2027年の一般職試験(大卒程度試験)全体及び一般職試験(大卒程度試験)教養区分の申込者数

確認時期: 2025~2027年

■ 得られたアウトカム(実績値等)

【2024年度時点の状況】

- ・ 2024年度一般職試験(大卒程度試験)全体の申込者数は24,240人

■ 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

■ 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)

■ 得られたアウトプット(実績及び実績値等)

- ・ 府省合同試験の創設に向け人事院規則等において所要の改正を行うため手続を進行中(2024年12月18日～2025年1月22日の期間でパブリックコメントを実施)
- ・ 2023年4月～2025年2月中旬までに当院が関与する転職者向けのイベント等への参加者数は、6,446名であった(WEB説明会のアーカイブ視聴回数を含む)

やるべきことをやったか

- ・ 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

- ・ 有識者へのヒアリング記事のHPへの掲載を2024年1月に、民間情報サイトへのWeb広告を同年2月に、官民の人事交流経験者及び人事担当者に対するアンケート結果のHPへの掲載を同年3月に実施した(人事院官民人事交流HPアクセス数:2023年12月2,009、2024年1月3,413、2月2,565、3月2,481(※)、4月3,180)
- ・ 官民人事交流HPの全体のデザインの見直しを行い、訴求力向上を図った(2025年3月)

※ 20日間の実績(人事院HP移行のためアクセス数の把握ができなかった期間がある)

あるべき姿になったか

■ 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

■ 得られたアウトカム(実績値等)

【2024年度時点の状況】

- ・ 2024年度経験者採用試験全体の申込者数は1,351人(2023年度1,699人)
- ・ 令和5年度(2023年度)一般職の国家公務員の任用状況調査における民間人材等の採用者数は、5,506人(2022年度4,906人)(「任期付採用」及び「その他の選考採用」の状況)
※「その他の選考採用」は、「選考採用」のうち、「特・地・公等から」、「再任用」及び「任期付採用」以外で採用された者

■ 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)

■ 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

■ 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、参考となる先行事例等の情報共有や、支援プログラムのテンプレート及び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の作成・提供を行う

■ 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

■ 得られたアウトプット(実績及び実績値等)

- ・ 概ね1年以内に採用された民間人材等の採用者向けに、国家公務員として勤務を始めるうえで知っておくべき事項(国家公務員制度、倫理、懲戒等)をまとめたeラーニングを実務経験採用者研修の一部として各府省へ提供。29府省等745名が修了(2024年度)
- ・ 上記研修の修了者745名のうち22%(167名)の者が「自省庁にオンボーディングのプログラムがない(認識していない)」状況(2024年度)
- ・ 左記研修の修了者745名のうち24%(182名)の者が「自省庁のオンボーディングに満足している」状況(2024年度)

やるべきことをやったか

あるべき姿になったか

■ 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

■ 得られたアウトカム(実績値等)

- ・ 左記研修の修了者745名のうち「これまでの勤務を経て、現在の職場に総合的にどの程度満足していますか。」の問に対し、「大変満足している」19%(138名)、「満足している」51%(380名)、「わからない」19%(144名)、「不満がある」5%(35名)、「大変不満がある」1%(10名)の状況(2024年度)

■ 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(内規例・QAの作成等)
- ・ 勤務間のインターバル確保に係る調査・研究の実施

■ 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

■ 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

やるべきことをやったか

確認時期：2024年4月ほか

■ 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(2023年)4月1日等から施行
 - ・ 勤務間のインターバル確保に係る努力義務の導入、フレックスタイム制により勤務しない日を設けられる措置の対象拡大、非常勤職員へのフレックスタイム制の導入等に関する人事院規則及び運用通知等を令和6年(2024年)3月29日に公布・発出し、令和7年(2025年)4月1日(インターバル確保に係る努力義務の導入は、令和6年(2024年)4月1日)から施行
- ②
 - ・ 上記①1点目の改正を踏まえた、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
 - ・ 左記①2点目の改正を踏まえた内規・申告様式の例を作成し、令和6年(2024年)6月に各府省に提供
 - ・ テレワークガイドラインを、内閣人事局と連携し策定し、令和6年(2024年)3月に公表
 - ・ 左記①2点目の改正を踏まえた、フレックスタイム制の概要・活用例、テレワークガイドラインの概要、勤務間のインターバル等に関する周知広報資料を作成し、令和6年(2024年)3月に各府省に提供
 - ・ 勤務間のインターバルの確保状況を把握・分析等するための調査研究事業を実施
 - ・ 勤務時間管理のシステム化に際し、柔軟な働き方の実現及び適切なマネジメントの観点等も踏まえながら、設計・構築に必要な要件を定義

(初出:令和4年度政策評価実施計画)

あるべき姿になったか

■ 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

■ 得られたアウトカム(実績値等)

- ① 全府省において、柔軟化されたフレックスタイム制が円滑に導入(令和7年(2025年)4月時点)、勤務間のインターバル確保に向けた取組の一環としてフレックスタイム制の活用を一層推進
- ② 努力義務規定の導入も受けて、各府省において必要な周知等の取組を進めていただいた結果、勤務間のインターバル確保に係る職員アンケート調査(任意調査(計2回))に対しても、延べ約20万人から回答。なお、11時間のインターバルを確保できていた職員は、全体としては約9割(第1回調査:91.3%。本府省は80.2%、本府省以外は94.3%)(第2回調査:93.6%。本府省は85.4%、本府省以外は95.8%)

■ 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)

■ 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

やるべきことをやったか

あるべき姿になったか

■ 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(2022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、令和6年(2024年)8月の意見の申出等に基づく育児時間の見直しや子の看護休暇の拡充をはじめとする、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
- ・ 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度に関する周知の強化等を図るための育児、介護に関する休暇制度等の改正(意見の申出及び人事院規則等改正)

■ 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
- ③ 育児、介護に関する休暇制度等の改正(意見の申出及び人事院規則等改正)状況

- ④ 改正内容の職員向けリーフレット、研修教材等への反映、周知啓発や各府省の支援・指導状況

確認時期: 2023年4月ほか

■ 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(2023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)。また、以後の動画の視聴は延べ約1,000件を超えた

- ② 令和4年(2022年)10月施行の育児休業法の改正に伴い以下の取組を行った
 - ・ 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
- ③ 育児休業法の改正について意見の申出を行ったほか、育児・介護に関する制度等について人事院規則等を改正した

■ 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】
※こども未来戦略(令和5年(2023年)12月閣議決定)において男性(一般職国家公務員)の育児休業取得率の目標が以下のとおりとされている
2025年 85%(1週間以上の取得率)
2030年 85%(2週間以上の取得率)

確認時期: 毎年12月(2026年まで)

■ 得られたアウトカム(実績値等)

- ・ 令和5年度(2023年度)における男性の一般職国家公務員(常勤職員)の最初の育児休業取得率は、過去最高の80.9%(前年度比8.3ポイント増)となっており、男性職員による育児の促進が更に進んでいる。また、こども未来戦略における目標を踏まえた男性の育児休業取得率は、1週間以上の取得率は79.1%、2週間以上の取得率は73.9%となっており、男性の育児休業期間も平均2.4月(前年度比0.4月増)と着実に増加している

■ 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)

■ 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
- ・ 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

やるべきことをやったか

あるべき姿になったか

■ 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对応業務等の改善

■ KPI(重要業績評価指標)

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 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況(特に月100時間又は平均月80時間の上限を超えて超過勤務をした職員の状況) ・ 他律部署・特例業務の状況 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 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)

■ 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)

■ 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・合理化等に取り組むよう求める。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

■ 得られたアウトプット(実績及び実績値等)

- ・ 勤務時間調査・指導室において、令和4年度(2022年度)は本府省の35機関、令和5年度(2023年度)は本府省の19機関と地方の5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。他律部署の一部を自律部署に変更する見直しがなされた府省を確認。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。令和4年度(2022年度)に月100時間又は平均月80時間の上限を超えて超過勤務をした職員の割合を見ると初めて減少

- ・ 国会对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に、各府省に対して令和4年度(2022年度)に行ったアンケート結果を踏まえ、関係各方面に協力を依頼。国会对応業務に係る結果については、令和5年(2023年)4月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結果については、人事院総裁が国家公務員制度担当大臣を訪問して、国会对応業務に係る結果とともに説明して協力を依頼。その後の各府省の実態を把握するため、令和6年度(2024年度)にフォローアップアンケートを実施

■ 得られたアウトカム(実績値等)

- ・ 令和5年(2023年1～12月)の年間総超過勤務時間数は、全府省平均で230時間(対前年比11時間増)。これを組織区分別にみると、本府省では382時間(同9時間減)、本府省以外では194時間(同15時間増)
※ 令和5年度(2023年度)第4四半期(令和6年(2024年)1～3月)の取組の効果については、令和6年(2024年)以降の数字を確認

第36回「人事院における政策評価に関する懇談会」
〔議事要旨〕

1. 日 時 令和7年4月10日(木)
2. 場 所 人事院第二特別会議室
3. 出席者 大橋真由美座長、久米功一委員、菅原薫委員、服部麻理子委員、藤森健至委員
(五十音順)
4. 議 題 (1) 令和6年度人事院政策評価結果(案)について
(2) 令和6年度国家公務員倫理審査会政策評価結果(案)について

5. 委員からの意見

(1) 令和6年度人事院政策評価結果(案)について

多様で有為な人材の確保

人材確保に資する処遇の改善

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

(久米委員)

- 博士課程修了者等といった高度な専門性を持つ人材について、どのような専門性を持った人材がどれくらい必要なのか、というそれぞれの部署のニーズを把握し、数年先を見越した人材確保の計画、ゴールの置き方を考えていく必要がある。

(菅原委員)

- データを出すことは難しいかもしれないが、博士課程修了者等の在職者数だけでなく、離職者数や応募者数も指標となり得るのではないか。

(服部委員)

- 初任給の増額がどれくらいインセンティブとなったか、他にどのような要素がインセンティブとなるのか、実際に、本制度が適用された博士課程修了者等の採用者に話を聞くとよい。

(藤森委員)

- 人口が減少している中で、人数が増えればよいという指標設定は、時代に逆行しているようにも感じる。将来的にどれくらいの職員数で公務を運営していくのか、DX などにより生産性を高めていくといった視点も入れて、グランドデザインを描いていく必要があると思う。

(大橋座長)

- 博士課程修了者等は高度な専門性を持つ人材であり、その専門性を活かしたキャリアパスが公務の中でどう実現できるかという点が重要である。採用された人が明るい未来を描けるようなサポートをしていてもらいたい。

公平審査の適正かつ円滑な実施

(菅原委員)

- KGI の「受付から1年を超えた日数の合計」について、日数の合計で評価しているが、1件が10年係属している場合と、10件が1年係属している場合では、今後の施策の内容が変わってくるのではないかと。日数の内訳について、評価書で説明がされるとよい。

(藤森委員)

- 量及びスピードの面で、一定の成果をあげていると評価できる。今後は質をどのように評価していくかが重要であり、公平審査の目標をどこに置くかを考えていく必要がある。例えば、将来的に申立て自体が減っていくことが望ましいと考えるのか、透明性を持って誰でも訴えることができることが望ましいと考えるのか。

(久米委員)

- 新規の案件が増加傾向にある背景を分析するとよい。
- 質的な観点からは、ナレッジを活用することで定型的な案件を迅速に解決し、今の時代だから起きる新しい問題に注力できる環境を整えていくことが重要。

(大橋座長)

- KGI を「受付から1年を超えた日数の合計」で評価することには一定の合理性があるが、その内訳を示してもよいと思う。引き続き検討されたい。

(2) 令和6年度国家公務員倫理審査会政策評価結果(案)について

職務に係る倫理の保持 職員の倫理意識のかん養や倫理的な組織風土の構築の推進

(菅原委員)

- 倫理観という心の中のものを評価することは難しい。実際の違反件数や相談件数をあわせて見ていくことでよいと思う。

(藤森委員)

- アンケートで「倫理法等違反の疑いを見聞きした場合に相談・通報等しようと思うか。」と聞くのもよいが、それでは、課題がどこにあるのか分かりにくい。例えば、「事業者から誘いを受けたが断ったのか、そもそもそのような誘いがなかったのか」という項目を設け実態解明をしていくことも考えられる。企業のエンゲージメントサーベイだと、見聞きした場合と自分が遭遇した場合に分けることもある。

(久米委員)

- 指標である研修受講率は高水準で推移している。研修で職員が間違えやすい箇所を見て今後の施策に活かすことができるとよい。

(服部委員)

- 全体の奉仕者として働きやすい職場環境を整えていく必要がある。倫理法違反に職員を駆り立てる要素があるとしたら、それが何かを見ていくことが必要。

- 国民の信頼をどのように測るかは難しいが、国民向けにアンケートを行って結果を注視していることを何らかの形で示すとよい。

(大橋座長)

- どのように評価していくかは難しいが、アンケートの質問の工夫を通じて、事例の収集、分析の精緻化など是有り得るだろう。倫理審査会でできることに限界があることも事実であるが、引き続き取組を進めていただきたい。

※ その他の評価対象政策及び人事院における政策評価全般について

(菅原委員)

- 「超過勤務の縮減」について、職員の申告ベースでは正確な時間より少なめに申告する職員もいると思う。客観的なデータの活用、システムの活用が求められる。
- 具体的取組の有効性の分析についてはブラッシュアップの余地がある。必要な調査・データ収集をしていくとよい。

(服部委員)

- 「公務組織への円滑な適応支援(オンボーディング)の充実」について、KPI と KGI の間にはギャップがあり、両者のつながりについて丁寧な説明が必要と考える。

(藤森委員)

- 公務における課題をデータで把握するに当たって、各部局が実施する個別の調査だけではなく、横断的な調査の実施が必要ではないか。

(久米委員)

- Well-being の実現について、今のところは環境整備の取組を掲げているが、国家公務員ならではの Well-being について探求していったほしい。職員がどういう公務員らしさを求めているかといった視点で活動を振り返ることが必要。
- 効果測定が大事である。施策を実施したことで効果があることは分かったので、どれくらいやる必要があるのか、施策を実施しなかったらどうだったのかという観点で分析が必要。

(大橋座長)

- ここ数年で、政策評価の方法も変化し、人事院全体の取組としても、ドラスティックに政策遂行が進められている。それぞれの政策について、形式的な評価ではなく、実質に踏み込んでどれだけ効果があったかを具体的な指標をもって評価し、頑張って取り組まれているのを感じる。KPI、KGI の設定の仕方については、発展途上であり、引き続き、懇談会の議論も踏まえて検討していったほしい。
- 少子化が進んで、これまでと同様の優秀な人材を公務に確保するのが難しくなっていく中、人事院として、公務の持続可能性を確保するために長期的な視野をもって各種政策及び評価の取組を進めていただきたい。

以 上