

人事院会議議事録

会議日

令和5年3月30日 金曜日

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、幸総括審議官
(説明員) (官房部局)
原田審議官、宮川政策立案参事官

議題

令和4年度人事院政策評価実施計画(案)

議事の概要

- 議題「令和4年度人事院政策評価実施計画(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。
 - ・ 政策評価の取組は、PDCAのCであり、そのCを新たなAにつなげていくことが大切である。いろいろな数値を捉え、インタビューを行うなどして政策の実態を把握し、Aから実効性のあるPへと繋がることを期待する。
 - ・ PDCAサイクルをうまく回していくことが課題であり、今後の政策評価のスケジュールは、各局等の政策立案の作業日程も考慮して検討して欲しい。
- 議題については、三人事官一致で議決された。

令和4年度人事院政策評価実施計画（案）

令和5年3月30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4年度の政策評価から、改善すべき点の顕在化を図るべく、政策評価の対象と目標の設定、政策評価の方法、スケジュール等を改めた。

新しい政策評価では、評価の対象とする政策（以下「評価対象政策」という。）は、政策を所管する各局及び公務員研修所（以下「政策所管部局」という。）が、毎年行われる職員の給与に関する報告及び勧告並びにこれらに併せて行われる公務員人事管理に関する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から選定し、当該評価対象政策の実績評価の実施に関する計画案を作成することとしている。

これを踏まえ、令和4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（以下「令和4年度人事院政策評価実施計画」という。）を別添のとおり策定することとしたい。

以 上

令和4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3月 日

人事院は、令和4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

1 人材の確保

○国家公務員採用試験の改革【人材局】	1
--------------------	---

2 有為な人材の育成の促進

(1) 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【研修所】	2
(2) 若年層等のキャリア形成を支援する研修を充実【人材局】	3
(3) 民間企業等からの実務経験採用者向け研修教材の充実【人材局】	4

3 勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正【職員福祉局】	5
(2) テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の検討【職員福祉局】	6
(3) 健康づくりの推進【職員福祉局】	7
(4) 仕事と生活の両立支援【職員福祉局】	8

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【給与局】	9
--------------------------	---

5 公平審査の適正かつ円滑な実施【公平審査局】	10
-------------------------	----

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。

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)

(評価時に記載)

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(令和5)～2024(令和6)年

あるべき姿になったか

得られたアウトカム
(実績値等)

(評価時に記載)

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(令和5)～2024(令和6)年

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)

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。

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。

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)

(評価時に記載)

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(令和5)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)

(評価時に記載)

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(令和6)年3月ほか

評価対象政策

有為な人材の育成の促進

若年層等のキャリア形成を支援する研修を充実

(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)

若年層職員が、基礎的なキャリア理論を知るとともに、自身のキャリア形成について考え、仕事や能力開発への意欲を向上させる機会を得る。

具体的取組

若年層職員向けに、基礎的なキャリア理論を知り、自身のキャリア形成について考え仕事や能力開発への意欲を向上させる機会となる研修を充実させる。

求める政策効果 (あるべき姿)

若年層の職員を中心に、自身のキャリア形成について考え、仕事や能力開発への意欲を向上させる力が向上している。

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)

(評価時に記載)

KPI (重要業績評価指標)

当該研修の受講者数
【約30人】

確認時期：2023(令和5)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)

(評価時に記載)

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、
・キャリア形成への取組
・職務や能力開発への意欲向上
・能力開発に資する知識習得
ができていないか等について確認)

確認時期：2023(令和5)年4月ほか

評価対象政策

有為な人材の育成の促進

民間企業等からの実務経験採用者向け研修教材の充実

(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)

民間企業等からの実務経験採用者が、公務員として身に付けるべき知識 (倫理観・サービス・国家公務員としての使命感等) を学び、公務員生活に有用な知識 (国家公務員制度等) を得られる。

具体的取組

民間企業等からの実務経験採用者向けの研修教材 (倫理・サービス・心構え・国家公務員制度) 等を充実させる。

求める政策効果 (あるべき姿)

民間企業等からの実務経験採用者が、早期に公務員になじみ能力を発揮できるよう、国家公務員としての基礎的な知識が身に付いている。

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)

(評価時に記載)

KPI (重要業績評価指標)

研修教材の利用者数
【受講者の90%以上】
(実務経験採用者研修の受講者数を母数に算出)

確認時期：2023(令和5)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)

(評価時に記載)

KGI (重要目標達成指標)

研修受講後の習得状況
(事後アンケート等で、公務員として必要な知識や心構えが理解できているか確認)

確認時期：2023(令和5)年4月ほか

評価対象政策

勤務環境の整備
長時間労働の是正

(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の改善

具体的取組

令和4年度に本府省の約30機関、地方の約40官署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。

マネジメントの助言等を行うほか、業務合理化の好事例を横展開する。

各府省の要望等を踏まえ、定員管理担当部局に必要な働きかけを行う。

国会対応業務の改善について関係各方面に理解と協力を求める。

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。

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)

(評価時に記載)

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況 (特に過労死基準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
- ・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(令和8)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)

(評価時に記載)

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(令和8)年まで)

評価対象政策

勤務環境の整備

テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の検討

(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)

働き方の柔軟化のために必要な制度の早期改正

柔軟化された制度を各府省において適切に運用するための支援

具体的取組

フレックスタイム制・休憩時間制度を柔軟化するための人事院規則等の改正を行う。

職員向け周知啓発資料や内規・申告様式の例を作成して各府省に提供する。

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。
職員一人一人の希望や置かれている事情に応じた柔軟な働き方ができる。

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)

(評価時に記載)

KPI (重要業績評価指標)

柔軟化のための規則等の改正状況
各府省に対する支援の状況

確認時期：2023(令和5)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)

(評価時に記載)

KGI (重要目標達成指標)

柔軟化されたフレックスタイム制が導入された府省の割合 (柔軟化前の制度を経過措置で適用している府省以外の府省の割合)

柔軟化されたフレックスタイム制を利用可能な職員数及び割合

確認時期：2023(令和5)年4月ほか

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)

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。

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。

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)

(評価時に記載)

KPI（重要業績評価指標）

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)

窓口の周知状況

確認時期：2023(令和5)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)

(評価時に記載)

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(令和6)年3月

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ている。
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。

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

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)

(評価時に記載)

KPI (重要業績評価指標)

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】

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(令和5)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)

(評価時に記載)

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(令和5)年12月ほか

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。

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(令和4)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)

(評価時に記載)

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(令和6)年8月ほか

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。
- 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。

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)

(評価時に記載)

KPI (重要業績評価指標)

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

※ 受理前照会・補正等に要した期間を除く。

確認時期：2023(令和5)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)

(評価時に記載)

KGI (重要目標達成指標)

- 事案の受付から1年以内^(※)に処理した件数の割合を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。
- ※ 受理前照会・補正等に要した期間を除く。
- 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

確認時期：2023(令和5)年4月