

人事院会議議事録

会議日

令和4年3月24日 木曜日

会議の出席者

川本総裁 立花人事官 古屋人事官
(幹事) 松尾事務総長、柴崎総括審議官
(説明員) (官房部局)
岩崎審議官、宮川政策立案参事官

議題

令和3年度人事院政策評価結果(案)

議事の概要

- 議題「令和3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。
 - 「3 社会経済情勢に適応した適正な給与の実現」関係
 - ・ 「勧告の内容が実現されるように努める」という政策目標の内容はしっかり実施しているので、[目標達成]と評価することもできるのではないかと。実際、政策評価懇談会の委員からも、[目標達成]としてもよいのではないかという旨の意見が出ている。
 - ・ 一方、政策の標題として掲げている「社会経済情勢に適応した給与の実現」は、国会において給与法改正法案が現時点で未成立であるので達成していない。給与局としてやれることはやったので[相当程度進展あり]とするのもあり得るが、実際のところ、政策評価の仕組みにおいて、目標に照らして[進展が大きくない]とすることはやむを得ない。
 - ・ 今回は、目標の立て方に改善の余地がある事が明らかになった。今後は、目標設定を行うところからきちんと考えていく必要がある。
- 議題については、三人事官一致で議決された。

令和3年度人事院政策評価結果（案）について

令和4年3月24日
官 房 部 局

令和3年度人事院政策評価結果については、別紙のとおり決定することとしたい。（「第33回人事院における政策評価に関する懇談会」（令和4年3月1日開催）において、懇談会委員より意見等を聴取済み）、概要は次のとおりである。
なお、別紙において、「令和3年度末時点見込み」とした箇所については、数値が確定していないため、確定後に必要な修正を行うこととする。

政 策	達成度
<p>1 人材確保策の検討、充実 【人材局】 (政策目標) 多様な有為の人材の確保に資するよう、人材確保策の検討・充実を図る。</p> <p>【判断理由の概要】</p> <p>(1) 新規に国家公務員を志望しなかった人を対象とするアンケート調査を実施し、国家公務員の人材確保が困難となっている要因を対象に応じて定量的に明らかにできたこと。</p> <p>(2) 各種啓発活動・人材確保活動におけるアンケート調査の結果によれば、WEB公務研究セミナーにおいて「満足」又は「概ね満足」とする回答が99.2%と高い満足度を得られており、イベントにおける参加者からの自由コメントにおいても「国家公務員への志望度が高まった」、「次回のイベントにも参加したいと思った」など、好意的な反応を得られていること。</p> <p>(3) 本年度に充実させたオンラインイベントでは、国家公務員の働き方やワークライフバランスなどをテーマとしたセミナーや各府省による説明等の時間を長めに用意した大規模イベントを新規に展開し、昨年度から実施してきたオンラインの取組についても回数の充実を図り、各セミナーやイベントの特性に応じた視聴者数を獲得できていること。</p> <p>(4) 申込者数の減少が著しい理系人材を対象とした全国的なイベントを新規に2回開催し、多くの参加者を得られていること。</p> <p>(5) 経験者採用試験について、オンラインを活用した説明会の実施により、地方在住の方も含めた幅広い国家公務員への転職希望者に向けた周知・広報活動を行うとともに、昨年度は新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響で実施することができなかった民間転職イベントへの出展を行うことができたこと。</p> <p>【懇談会委員の意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 今後の施策に反映させるべき事項として、「学生の採用試験準備に対する忌避傾向などを踏まえ、より受験しやすい試験の在り方について検討を進める」とあるが、採用試験は乗り越えていただきたい一つのハードルであり、ある程度の負担感が発生するのは当然である。施策へ反映するにしても、採用試験制度が今の時代の公務員に照らして適正かという観点で行っていただきたい。 ○ 採用試験の見直しは、試験の水準をどうするかということではなく、試験日程であるとか、間口を広げるための試験区分の設定の仕方について考えていただきたい。採用後の職務との関連という視点で学生の潜在力を測るべきであるから、大学で受けた専門から試験区分を設定しているということは意識していただきたい。 ○ 公務に対するネガティブイメージを調査結果として把握されたのは初めての試みとのことである。どんなことにも表と裏があるので、ポジティブイメージの発信も頑張ってもらいたい。 ○ 大学1・2年生向けへのアプローチを本格的に始められたのは非常にいいことだと思う。入学当初の学生は、向学心が高く、希望に満ち、やる気があふれている。このような学生に対して公務の魅力をしっかり伝えることが、公務員の志望者増につながるのではないだろうか。 ○ 今の学生たちはSNSによって情報を集める。公務から発信する情報の中身はよく吟味し、情報発信の多彩な形を作っていくとよいと思う。SNS等の情報発信は、本質をきちんと伝えていくことが必要だが、それと共に見え方如何でかなり印象が変わってくる部分もあるので、その点もご留意いただきたい。 ○ デジタル区分が新設されたので、従来の技術系職員の専門の在り方や構造が変わってくると思う。技術系の方が公務にいないと解決できない課題がある。理系学 	<p>目標達成</p>

生の就活時期がどんどん早まっていて公務員試験を受けてもらえないのなら、試験時期の在り方も考える必要があるのだろう。

2 時代の要請に応じた公務員の育成 【人材局・公務員研修所】

(政策目標)

公務員に対する国民の信頼を確保するため、各府省職員に国民全体の奉仕者としての役割を改めて再認識させるとともに、複雑・多様化する行政課題に対応することのできる人材の育成に資する研修の適切かつ効果的な実施に努める。

【判断理由の概要】

- (1) 新型コロナウイルス感染拡大により研修の実施についても従来とは異なる方法を開拓する必要がある中で、会議システムの新機能も随時取り入れていくなど研修ノウハウを充実させ、促進するとともに、各研修実施機関間での情報共有を促進する取組を行った。
- (2) 新型コロナウイルスの感染状況にかかわらず、ウェブ会議システムを活用し、当初計画していた研修をすべて実施した。また、オンラインでの実施に対応した見直し、新規テーマの設定などカリキュラムの見直しを行った。

【懇談会委員の意見】

- 行政はデータに基づき行うと言われて久しいが、公務員のデータや統計に関するリテラシーのレベルは低いと感じる。統計に直接関わらない職員であっても間接的に統計を使うことはある訳だから、データや統計の基礎的な部分は、今の時代として押さえておくべきポイントである。
- 時代の要請に応じた公務員の育成のためには、オンライン研修の手法や段取りだけではなく、いくつか踏み込んだことも検討されるといいのではないか。
- ニューノーマルという概念が浸透している中で、リモートをやめて元に戻るということはおそくないだろう。リモートであれば国際研修を比較的容易に行うことが可能となるので、是非進めていただきたい。また、グループワークにてクラウドによるファイル共有を実現すれば、格段に効果が上がる。リモートワークを体得し、リモート上でリーダーシップを発揮できる公務員を多く育成することが、今後の社会には重要ではないか。

3 社会経済情勢に適応した適正な給与の実現 【給与局】

(政策目標)

人事院は、労働基本権制約の代償機関として適切な役割を果たすべく、国家公務員法第28条ののっとり、「職種別民間給与実態調査」及び「国家公務員給与等実態調査」の結果や各方面の意見・要望等を踏まえ、国会及び内閣に対し、職員の給与に関する報告を行うとともに、必要に応じ、職員の給与の改定に関する勧告を行う。勧告を行った場合には、勧告内容が実現されるよう、各方面に説明を行い、理解を得られるよう努める。

【判断理由の概要】

人事院は、労働基本権制約の代償機関として、社会一般の情勢に適応した適正な給与を実現するため、民間準拠による給与水準の改定について報告及び勧告を行った。その結果、政府は決定し、給与法改正法案を国会に提出した。このように、勧告の実施に向けたプロセスは着実に進展している。しかし、給与法改正法案は現時点で成立しておらず、勧告の内容を実現するという目標が未だ達成できていないことから、令和3年度における政策は、進展が大きくないと判断した。

【懇談会委員の意見】

- 達成度に関していうと、少なくとも行政としてやらなければいけないことはしっかりと行っているのではないか。当然、国会での議論はどうなるのかという点はあるにせよ、この目標に係る人事院として一番重要な業務については期限内に成し遂げたという判断も可能なのではないか。
- 制度としては、人事院勧告どおり国会を通過して法案が成立しないと、意味のある活動結果とは理解されないこともあるだろう。国会での議論は、人事院でコントロールできる範囲を超えている。人事院としてしっかりと検討され、それを発信したという意味では責務は果たしたのではないか。
- 現行の政策評価では、結果の評価ではなく、あくまでも目標設定に対してどうだ

目標達成

進展が大きい

ったのかということだろう。数値目標がある場合は、数値を達成しているか否かで判断することになるが、数値ではない場合、目標として掲げた取組を取り組んだかどうかで判断するのではないか。ここは、実施する取組としてやったということなので、目標達成ということではないか。

4 良好な勤務環境の整備 **【職員福祉局】**
(政策目標)

目標達成

一人一人の職員が、その能力を最大限に発揮して職務を遂行できるよう、適正な勤務環境の整備を一層推進する。

【判断理由の概要】

- (1) 超過勤務命令の上限に関する制度の適正な運用の確保を通じた超過勤務縮減の取組を促し、各府省における適正な勤務環境の整備を一層推進することができた。また、各府省の状況を具体的に把握し、それに基づく効果的な指導を行うことができた。
- (2) ストレスチェックを利用した職場環境改善の方策等について、心の健康づくり指導委員会職場環境改善ワーキンググループの会議を開催し、専門家からの意見を聴取して検討を進め、課題やその対応策を報告書として取りまとめ、各府省へストレスチェックを活用した職場環境改善の方策を通知することで、一層の取組を促すことができた。また、会議等を通じて、ストレスチェックの実施や職員の健康管理の確実な実施に向けた指導・支援を行った。

【懇談会委員の意見】

- 学生の公務に対するネガティブイメージの要因の一つとして国会対応があるのだろう。随分前から指摘されていることではあるが、それを人事院が前面に出して、それに対する対応の必要性を改めて示されたのは大きな前進だと思う。
公務の性質上、国会対応は必要だろうし、なくすことは出来ないと思うが、そういったものであっても改善に取り組める余地があるということが学生に伝われば、イメージも変わるのではないだろうか。
- 上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員割合の調査は継続した方がいい。まずは状況を把握し、超過勤務の要因について発信した方がよいと思う。他律には絶対的 he 律と相対的 he 律がある。国会対応は国会のご協力により改善できる相対的 he 律なのではないだろうか。
- 良好な勤務環境というのは公務を目指す学生たちもかなり注視している部分である。改善されている、変わってきているということが伝わるように情報発信も必要だろう。

5 公平審査の適正かつ円滑な実施 **【公平審査局】**
(政策目標)

相当程度進展あり

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。

【判断理由の概要】

全処理件数に占める受付から1年以内に処理した件数の割合及び全判定件数に占める結審等から4か月以内に判定等を行った件数の割合については、目標数値を達成した。なお、それぞれの当該件数は、例年と比較して大幅に増加した令和2年度と同水準であった。

他方、不利益処分審査請求事案の全処理件数に占める受付から1年以内に処理した件数の割合については、目標数値を下回ったものの、昨年度及び一昨年度を上回る水準となった。なお、当該割合について、請求者・申立人の事情等に配慮し、より慎重な審査が必要な事案については、可能な限り速やかな処理に努めつつも、主張・立証期間を通常より長く取る等の対応をしたものが3件あり、また、そのうちの2件は、令和元年度に受け付けた事案（令和3年度当初から、目標期限内の処理ができないことが明らかであった事案）であった。

【懇談会委員の意見】

- 達成度の評価では、不利益処分審査請求事案については未達成ではあるものの前年よりも伸びている。
- 今回の「全判定件数に占める結審等から4か月以内に判定等を行った件数の割合」は9割以上となっており、既にこれ以上改善するのが難しいレベルとなっている。

今後は、このレベルをしっかり維持していただくことが目標となるのだろう。

令和3年度人事院政策評価結果（案）

人事院会議決定
令和4年3月 日

人事院は、令和3年度人事院政策評価結果について、次のとおり決定する。

評価の考え方

政策評価は、主として「達成度」で評価することとし、その「達成度」の評価は、当該評価対象期間における具体的取組を進めたことにより、各政策における政策目標がどこまで実現できたかを総合的に評価する。

○「達成度」に係る評価基準

評価(高順位)	評価の目安
目標超過達成	具体的な取組内容をすべて実現し、かつ、政策の本質的な目標について具体的な成果が得られるなど大きな進展がみられた
目標達成	具体的な取組内容をすべて実現した
相当程度進展あり	具体的な取組内容をおおむね実現した
進展が大きくない	具体的な取組内容について進展は見られたもののその程度は大きくなかった
目標に向かっていない	具体的な取組内容をほとんど実現できなかった

評価結果一覧

政 策	達成度	ページ
1 人材確保策の検討、充実 【人材局】 (政策目標) 多様な有為の人材の確保に資するよう、人材確保策の検討・充実を図る。	目標達成	1
2 時代の要請に応じた公務員の育成 【人材局・公務員研修所】 (政策目標) 公務員に対する国民の信頼を確保するため、各府省職員に国民全体の奉仕者としての役割を改めて再認識させるとともに、複雑・多様化する行政課題に対応することのできる人材の育成に資する研修の適切かつ効果的な実施に努める。	目標達成	5
3 社会経済情勢に適応した適正な給与の実現 【給与局】 (政策目標) 人事院は、労働基本権制約の代償機関として適切な役割を果たすべく、国家公務員法第28条にのっとり、「職種別民間給与実態調査」及び「国家公務員給与等実態調査」の結果や各方面の意見・要望等を踏まえ、国会及び内閣に対し、職員の給与に関する報告を行うとともに、必要に応じ、職員の給与の改定に関する勧告を行う。勧告を行った場合には、勧告内容が実現されるよう、各方面に説明を行い、理解を得られるよう努める。	進展が大きい くない	8
4 良好な勤務環境の整備 【職員福祉局】 (政策目標) 一人一人の職員が、その能力を最大限に発揮して職務を遂行できるよう、適正な勤務環境の整備を一層推進する。	目標達成	11
5 公平審査の適正かつ円滑な実施 【公平審査局】 (政策目標) 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。	相当程度 進展あり	15

令和3年度人事院政策評価結果（案）

		政策所管部局	人材局
政 策	1 人材確保策の検討、充実		
目 標	<p>（政策目標） 多様な有為の人材の確保に資するよう、人材確保策の検討・充実を図る。</p> <p>（具体的取組） 民間企業の採用活動の早期化や若者の地元志向の高まり等を背景に、国家公務員の人材確保はますます厳しい状況にある。このような状況下で、多様な有為の人材が公務を志望するよう、令和3年度においては、新型コロナウイルス感染症をめぐる状況を踏まえつつ、次の取組を行う。</p> <p>(1) 民間企業等における人材確保の取組、若者の就業意識の多様化等の学生を取り巻く状況等を人材確保策に適切に反映させるため、引き続き、学生へのアンケート調査、各府省へのヒアリング、大学教授等へのヒアリング等を通じて、国家公務員を志望していない優秀な人材を含む学生の就職動向や若年層の就業意識等を把握する。</p> <p>(2) 各府省や大学等と連携しながら、大学1・2年生、技術系人材、民間企業経験者等の対象に応じた的確かつ効果的な人材確保策について、オンラインも活用しながら積極的に展開する。その際、国家公務員の仕事内容・実情、やりがい、働き方、キャリア支援等の魅力について、具体的なイメージを分かりやすく理解できるよう工夫する。また、ホームページやパンフレットのほか、メールマガジン、SNS等の多様な媒体を相互に連携させながら、一層訴求力の高い情報発信を行う。</p>		
具体的取組結果	<p>《取組内容1》学生の就職動向や若年層の就業意識の把握</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 学生等の就職動向や意識等を把握するため、本年度は以下の取組を展開した。 <ol style="list-style-type: none"> ① 各府省への採用動向に関するアンケート及び主要府省人事担当企画官へのヒアリング ② 各大学の就職担当教授やキャリアセンター教職員等への個別ヒアリング（22大学）（新規の取組） ③ 各地方事務局（所）における大学懇談会（8箇所、83大学） ④ 本年度に就職活動を行った大学4年生・大学院2年生のうち国家公務員への就職を選ばなかった者に対するアンケート調査（新規の取組） <p>これらを通じ、以下の傾向を把握した。</p> <ul style="list-style-type: none"> －学生の進路決定に向けた動きが早期化している。 －就職先としての公務のネガティブイメージが強まっている。 －ワークライフバランスの重視傾向、転勤に対する忌避感が強い。 －大学教職員や学生の間で採用試験準備に対する負担感が強いとの声が多い。 <p>《取組内容2》的確かつ効果的な人材確保策の展開</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ オンラインによる活動を駆使しながら、次のような人材確保策を積極的に展開した。本年度からの新たな方向性として、理系学生に特化したイベントや、職員の個性を引き出しながら国家公務員の魅力を発信するイベントを実施した。 		

<主な活動>

- WEB公務研究セミナー（1回、延べ視聴者27,237人）
 - 公務研究セミナー（6箇所、6回、参加者2,464人）
 - 公務研究セミナーin霞が関（1回、延べ参加者5,068人）
 - 女性のための公務研究セミナー（1回、参加者189人）
各府省の職員が、本府省等における業務概要、政策課題、仕事の魅力などを説明
 - WEB国家公務員セミナー（10回、延べ視聴者5,699人）（新規の取組）
毎回異なるテーマで職員の個性を引き出しながら国家公務員の魅力に迫るオンライン企画
 - 技術×国家公務員仕事OPEN（2回（1回目（9月実施）17府省34機関参加、2回目（2月実施）22府省76機関参加）、延べ参加者2,220人）（新規の取組）
理系学生等を対象として、各府省の技術系職員が活躍する職場を訪問してもらい、仕事の見学・体験などを通じて仕事の魅力を直接感じてもらう対面型イベント
 - 国家公務員ガイダンス・採用試験ガイダンス（オンラインを含む）（29大学等41回●人参加）
大学等の依頼に応じて、随時開催する国家公務員の魅力や採用試験の制度に関するガイダンスであり、初学年次の必修講義などへのスポット登壇を強化
 - 総合職中央省庁セミナー（7箇所、7回、参加者●人）
 - 一般職各府省合同業務説明会（6箇所、6回、参加者●人）
 - 中央省庁WEBフェスタ（1回、延べ視聴者13,251人）（新規の取組）
総合職試験及び一般職試験志望者を対象とした、各府省が参加する合同業務説明会
 - 霞が関OPENゼミ（1回、延べ参加者6,833人）
国家公務員を志望する者を対象として、中央省庁の職場を開放し、職場体験や若手職員との意見交換などを通じて霞が関の雰囲気を感じてもらうイベント
 - 総合職・一般職第一次合格者等対象各府省合同業務説明会
（総合職：対面・1地域1回62人参加、オンライン・3回延べ6,040人参加、一般職：●地域●回●人参加）
- ・ 民間人材を採用する経験者採用試験については、内閣人事局と連携してオンラインによる各府省合同業務説明会を開催（令和3年7月）したほか、民間転職イベントへの個別ブース出展を行うなどの周知・広報活動を行った。
 - ・ マイナビ転職フェア（ブース訪問者数115人）
 - ・ 転職博（ブース訪問者数40人）
 - ・ WEB転職博（視聴者数121人）
 - ・ 人材確保・広報活動の展開に際しては、総合職試験パンフレット及び一般職試験パンフレットを作成したほか、WEBによる活動として、人事院HP、メールマガジン、インスタグラム、フェイスブック、及びツイッターを活用した情報発信を行った。
 - ・ ツイッター（フォロワー数11,899人（3月14日現在））
各種イベントやインスタグラム等SNSの更新などに関する最新情報を配信
 - ・ インスタグラム（フォロワー数2,884人（3月14日現在））
 - ・ フェイスブック（フォロワー数6,516人（3月14日現在））
各府省から提供されたテーマ別の原稿・写真を中心に配信
 - ・ メールマガジン（有効配信数11,584件（3月14日現在））

	<p>各種イベント情報や、試験日程に関するお知らせを毎週配信</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 3月にはオンラインによる情報発信を効率的に行うための簡易スタジオを設置し、既存の採用情報に関するYouTubeチャンネルから発信する情報の強化を図った。 ・ これらのインターネット媒体を相互に連携させ、媒体の特性に応じたコンテンツ編集を行いながら、採用試験・業務説明会等に関する情報、求められる人物像、現役職員からのメッセージを積極的に発信し、学生が公務の具体的なイメージをより明確に持てるよう努めた。
<p>測定指標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各種啓発活動・人材確保活動におけるアンケートの実施 ・ 新規施策の展開数 ・ イベント実施回数
<p>達成度の評価</p>	<p>《評価》目標達成</p> <p>《目標達成度の判断理由》</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 新規に国家公務員を志望しなかった人を対象とするアンケート調査を実施し、国家公務員の人材確保が困難となっている要因を対象に応じて定量的に明らかにできたこと。 ② 各種啓発活動・人材確保活動におけるアンケート調査の結果によれば、WEB公務研究セミナーにおいて「満足」又は「概ね満足」とする回答が99.2%と高い満足度を得られており、イベントにおける参加者からの自由コメントにおいても「国家公務員への志望度が高まった」、「次回のイベントにも参加したいと思った」など、好意的な反応を得られていること。 ③ 本年度に充実させたオンラインイベントでは、国家公務員の働き方やワークライフバランスなどをテーマとしたセミナーや各府省による説明等の時間を長めに用意した大規模イベントを新規に展開し、昨年度から実施してきたオンラインの取組についても回数の充実を図り、各セミナーやイベントの特性に応じた視聴者数を獲得できていること。 ④ 申込者数の減少が著しい理系人材を対象とした全国的なイベントを新規に2回開催し、多くの参加者を得られていること。 ⑤ 経験者採用試験について、オンラインを活用した説明会の実施により、地方在住の方も含めた幅広い国家公務員への転職希望者に向けた周知・広報活動を行うとともに、昨年度は新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響で実施することができなかった民間転職イベントへの出展を行うことができたこと。
<p>施策の分析</p>	<p>《取組内容1について》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 従来から実施していた、イベント参加者へのアンケート、大学教職員や各府省採用担当者へのヒアリングに加えて、国家公務員を志望しなかった学生を対象とするアンケート調査も実施した結果、民間企業への就職活動の早期化や試験準備に対する忌避傾向がみられたところ。 <p>《取組内容2について》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 学生の進路選択に向けた情報提供がオンライン化していることを受けて、国家公務員に関する情報発信についてもオンライン化を精力的に進められたことは、学生が時間を有効に活用する観点からも効率的な取組であっただけでなく、全国の大学等における各種イベントにおいて、各府省の職員を登壇させられるメリットがあり、効果的な取組であったと考えられる。 ・ インターネットを活用した人材確保・広報活動を展開する際に、視

	<p>聴者を飽きさせないための仕掛けとして、テーマ別に情報提供することや、インフォメーションチャンネルを設けるなど、様々なアプローチによる情報発信ができたことは、全国の学生に向けて効率的に情報を発信できる有効な取組であった。</p>
<p>今後の施策に反映させるべき事項</p>	<p>国家公務員採用試験の申込者数は減少が続き、民間企業が積極的かつ柔軟な採用活動を展開している中、公務の人材確保をめぐる状況は非常に厳しい。公務において優秀な人材の確保に資する有効な施策を柔軟に検討・展開していく必要がある。</p> <p>具体的には以下の取組を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 学生の採用試験準備に対する忌避傾向などを踏まえ、より受験しやすい試験の在り方について検討を進める。 ・ 学生の進路決定に向けた動きが早期化している傾向を踏まえ、学生生活の早い段階（特に大学1・2年生）で国家公務員を就職先として考慮してもらうための取組を充実させる。 ・ オンライン型の活動は充実させつつ、対面型の活動も組み合わせることにより、双方の活動が相乗効果を発揮できるように展開する。 ・ 各府省における仕事の魅力を日常的に発信していくため、HP、メールマガジン、ツイッター・インスタグラムなどの情報発信だけでなく、YouTubeを活用した情報発信も積極的に進める。
<p>有識者の意見</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 今後の施策に反映させるべき事項として、「学生の採用試験準備に対する忌避傾向などを踏まえ、より受験しやすい試験の在り方について検討を進める」とあるが、採用試験は乗り越えていただきたい一つのハードルであり、ある程度の負担感が発生するのは当然である。施策へ反映するにしても、採用試験制度が今の時代の公務員に照らして適正かという観点で行っていただきたい。 ○ 採用試験の見直しは、試験の水準をどうするかということではなく、試験日程であるとか、間口を拓げるための試験区分の設定の仕方について考えていただきたい。採用後の職務との関連という視点で学生の潜在力を測るべきであるから、大学で受けた専門から試験区分を設定しているということは意識していただきたい。 ○ 公務に対するネガティブイメージを調査結果として把握されたのは初めての試みとのことである。どんなことにも表と裏があるので、ポジティブイメージの発信も頑張してほしい。 ○ 大学1・2年生向けへのアプローチを本格的に始められたのは非常にいいことだと思う。入学当初の学生は、向学心が高く、希望に満ち、やる気があふれている。このような学生に対して公務の魅力をしっかり伝えることが、公務員の志望者増につながるのではないだろうか。 ○ 今の学生たちはSNSによって情報を集める。公務から発信する情報の中身はよく吟味し、情報発信の多彩な形を作っていくとよいと思う。SNS等の情報発信は、本質をきちんと伝えていくことが必要だが、それと共に見え方如何でかなり印象が変わってくる部分もあるので、その点もご留意いただきたい。 ○ デジタル区分が新設されたので、従来の技術系職員の専門の在り方や構造が変わってくると思う。技術系の方が公務にいないと解決できない課題がある。理系学生の就活時期がどんどん早まっていて公務員試験を受けてもらえないのなら、試験時期の在り方も考える必要があるのだろう。

令和3年度人事院政策評価結果（案）

政策所管部局

人材局・公務員研修所

<p>政 策</p>	<p>2 時代の要請に応じた公務員の育成</p>
<p>目 標</p>	<p>（政策目標） 公務員に対する国民の信頼を確保するため、各府省職員に国民全体の奉仕者としての役割を改めて再認識させるとともに、複雑・多様化する行政課題に対応することのできる人材の育成に資する研修の適切かつ効果的な実施に努める。</p> <p>（具体的取組） 人事院の実施する研修において、新型コロナウイルス感染症をめぐる状況を考慮しつつ、令和3年度は次の取組を行う。 (1) テーマ別研修及び指導者養成研修を適切に実施するため、オンライン研修の積極活用などを通じ、研修ノウハウの充実や運営方法等の工夫を行う。 (2) 各府省等のニーズを踏まえながら、研修教材の充実を図るとともに、研修ノウハウの共有を行うなど研修促進のための支援を行う。 (3) オンライン研修も含め、各階層別の行政研修を着実に実施し、各府省職員に研修機会をできる限り提供する。また、時代の要請やそれぞれの研修コースのニーズに応じて政策課題や事例研究の充実を図るとともに、オンラインでの実施にも対応できるよう、カリキュラム、実施方法等を見直す。</p>
<p>具体的取組結果</p>	<p>《取組内容1》</p> <ul style="list-style-type: none"> 本院で実施するテーマ別研修、指導者養成研修については、実習を伴う研修を除き完全オンライン形式または対面/オンラインハイブリット形式で実施した。他の研修においても、オンライン実施に切り替えたことを考慮し、日程を分割し1日当たりの講義時間を短縮する、カリキュラムの時間を短縮しつつ自習教材としてテキストを作成し配布する、などの工夫を行った。 <p>《取組内容2》</p> <ul style="list-style-type: none"> 研修の企画や実施に関する諸課題把握のために各府省からのヒアリングを行い、翌年度の施策に反映した。研修担当官能力向上研修では、オンライン研修をテーマとし、オンライン研修の企画・実施のノウハウを研修内容とするとともに、各府省が持つ課題や情報を共有する討議時間を設けた。一部の研修コースについては、各地方事務局の研修担当者が、オンライン研修の実施に向けオンライン研修を経験できるよう、本院で実施するオンライン研修への参加や傍聴を呼びかけ、ノウハウを共有した。 <p>《取組内容3》コロナ禍における研修機会の確保と時代の要請に応じた研修カリキュラム等の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染状況に対応するため、初任行政研修について、当初の研修実施計画（5月から7月にかけて2週間連続して対面研修を実施）を見直し、5月から7月にかけて第一週目（3日間）を、8月から10月にかけて第二週目（5日間）をオンラインで実施した。また、3年目フォローアップ研修を当初計画の合宿研修（4日間）からオンライン研修（2日間）へと変更して実施した。その他の研修については、実施日程はほぼ変更せず、実施方式を対面研修からオンラ

	<p>イン研修に変更することにより、当初計画どおりの研修機会を確保した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実施方式をオンラインに変更するに当たっては、ウェブ会議システム上の機能（Cisco Webex Meetingsにおけるブレイクアウトセッション機能）を活用し班別討議の時間を設けるなど、研修員が様々なメンバー構成で議論できるよう配慮した。また、地方や海外在住講師の招へいや、バーチャルツアーを利用した現場学習など、オンラインの長所を生かした取組を行った。 ・ 時代の要請等に応じた研修内容となるよう、政策課題研究や行政政策事例研究において新規テーマを設定したほか、新しい現場訪問先を開拓するなど、カリキュラムの見直し、充実を図った。
<p>測定指標</p>	<p>（取組内容1 関係） 測定指標：実施した工夫等の内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 上記記載のとおり。 <p>（取組内容2 関係） 測定指標：実施した研修促進支援の内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 上記記載のとおり。 <p>※オンライン研修の開催実績のある事務局数 令和2年度：6箇所（うち5箇所は本院配信） 令和3年度：全9箇所ですべて実施</p> <p>（取組内容3 関係） 測定指標：研修の実施状況及び実施した見直し等の内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 当初計画していた研修（42コース）をすべて実施した。 ・ オンラインでの実施に対応した見直しを行うとともに、新規テーマの設定などカリキュラムを見直した。
<p>達成度の評価</p>	<p>《評価》目標達成</p> <p>《目標達成度の判断理由》</p> <p>取組内容1及び2については、新型コロナウイルス感染拡大により研修の実施についても従来とは異なる方法を開拓する必要がある中で、会議システムの新機能も随時取り入れていくなど研修ノウハウを充実させ、促進するとともに、各研修実施機関間での情報共有を促進する取組を行った。</p> <p>取組内容3については、上述した具体的な取組の実施により、新型コロナウイルスの感染状況にかかわらず、ウェブ会議システムを活用し、当初計画していた研修をすべて実施した。また、オンラインでの実施に対応した見直し、新規テーマの設定などカリキュラムの見直しを行った。以上を踏まえ、令和3年度における政策は、目標達成と判断した。</p>
<p>施策の分析</p>	<p>《取組内容1について》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新型コロナウイルスの感染状況に応じて工夫を行い、オンラインでの研修ノウハウが蓄積されたという点において有効であった。 <p>《取組内容2について》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ オンライン研修が必要とされる中で、ノウハウ共有を推進でき、オンライン研修の推進という点において有効であった。 <p>《取組内容3について》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 令和2年度政策評価において今後の課題としていたウェブ会議システムを活用したオンライン研修については、円滑に実施できるように

	<p>なり、研修を着実に実施するという点において有効であった。</p>
<p>今後の施策に反映させるべき事項</p>	<p>《取組内容1》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ これまでに蓄積されたノウハウも活かしながら、各研修の内容や目的に応じて、eラーニングや動画をはじめとする研修教材の提供を検討するなど、積極的にオンライン研修を活用する。 <p>《取組内容2》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地方事務局（所）が提供している、汎用性の高いマネジメント系研修内容（コーチング、リーダーシップ、コミュニケーション等）について、研修教材を順次作成し、各府省及び地方事務局（所）に提供していく。 <p>《取組内容3》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 来年度においても、新型コロナウイルス感染症の感染状況にかかわらず、研修を着実に実施することを前提とした上で、研修効果、参加のしやすさも考慮して、合宿、通勤、オンラインの実施方式を適切に選択し、組み合わせていく。また、研修目的の達成状況や講義に対する評価など意見調査票の結果を踏まえたカリキュラムの見直し等を行い、研修効果を高めるための見直しを不断に行っていく。
<p>有識者の意見</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 行政はデータに基づき行うと言われて久しいが、公務員のデータや統計に関するリテラシーのレベルは低いと感じる。統計に直接関わらない職員であっても間接的に統計を使うことはある訳だから、データや統計の基礎的な部分は、今の時代として押さえておくべきポイントである。 ○ 時代の要請に応じた公務員の育成のためには、オンライン研修の手法や段取りだけではなく、いくつか踏み込んだことも検討されるのではないのか。 ○ ニューノーマルという概念が浸透している中で、リモートをやめて元に戻るということはおそくないだろう。リモートであれば国際研修を比較的容易に行うことが可能となるので、是非進めていただきたい。また、グループワークにてクラウドによるファイル共有を実現すれば、格段に効果が上がる。リモートワークを体得し、リモート上でリーダーシップを発揮できる公務員を多く育成することが、今後の社会には重要ではないか。

令和3年度人事院政策評価結果（案）

		政策所管部局	給与局
政 策	3 社会経済情勢に適応した適正な給与の実現		
目 標	<p>（政策目標） 人事院は、労働基本権制約の代償機関として適切な役割を果たすべく、国家公務員法第28条にのっとり、「職種別民間給与実態調査」及び「国家公務員給与等実態調査」の結果や各方面の意見・要望等を踏まえ、国会及び内閣に対し、職員の給与に関する報告を行うとともに、必要に応じ、職員の給与の改定に関する勧告を行う。勧告を行った場合には、勧告内容が実現されるよう、各方面に説明を行い、理解を得られるよう努める。</p> <p>（具体的取組） 「職種別民間給与実態調査」について、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を防止するための取組が推進される中において、調査方法を工夫しつつ、調査を実施する。あわせて、「国家公務員給与等実態調査」を実施し、民間給与と給与比較を行う。また、国家公務員給与について、有識者等からの意見を把握する。 これらに基づき、国会及び内閣に対して、国家公務員の給与について報告を行う。勧告は、給与水準の改定に加えて、国家公務員の給与制度を諸情勢の変化に対応したものに改めるための改正も対象となっており、民間給与及び国家公務員給与の実態調査の結果や、労使の要望等も踏まえ、適切に対処する。勧告を行った場合には、労働基本権制約の代償措置としての役割を適切に果たすため、勧告内容が実現するよう、各方面に説明し、理解を得るよう努める。</p>		
具体的取組結果	<p>《取組内容1》職種別民間給与実態調査及び国家公務員給与等実態調査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 「職種別民間給与実態調査」については、全国の民間事業所約11,800事業所を対象に調査を行った。調査の完了率は、82.7%と非常に高いものとなった。 「国家公務員給与等実態調査」については、一般職の職員の給与に関する法律（給与法）が適用される常勤職員の給与の支給状況等について全数調査を行った。 <p>《取組内容2》有識者等からの意見聴取</p> <ul style="list-style-type: none"> 国家公務員給与の改定を検討するに当たって、全国52都市において有識者の参加による公務員問題懇話会や中小企業経営者等との意見交換を行い、各地域における意見を把握した。 <p>《取組内容3》職員の給与に関する報告・勧告</p> <ul style="list-style-type: none"> 人事院は、令和3年8月10日、国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与について報告し、給与の改定について勧告を行った。その内容は以下のとおりである。 <p>○ 民間給与との比較に基づく給与改定</p> <ul style="list-style-type: none"> 月例給 「職種別民間給与実態調査」及び「国家公務員給与等実態調査」の結果に基づき、公務と民間の4月分給与について、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を対比させ、ラスパイレス方式による精密な比較を行い民間給 		

	<p>与との較差を算出した。 この結果、国家公務員給与が民間給与を一人当たり平均19円(0.00%)上回っていたが、民間給与との較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は行わないこととした。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 特別給(期末手当・勤勉手当)の改定 民間事業所において令和2年8月から令和3年7月までに支払われた特別給は年間で所定内給与月額4.32月分に相当しており、国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数(4.45月)が民間の支給割合を0.13月分上回っていたことから、支給月数を0.15月分引き下げることとした。支給月数の引下げ分は、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当から差し引くこととし、令和3年度については、12月期の期末手当から差し引き、令和4年度以降においては、6月期及び12月期における期末手当が均等になるよう支給月数を定めることとした。 <p>《取組内容4》勧告の取扱い等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 政府は、給与関係閣僚会議(3回開催)において、人事院の勧告を踏まえ、国家公務員の給与改定に関する取扱いを協議し、令和3年11月24日の閣議において、人事院勧告どおり期末手当の支給月数の引下げを行うこととした上で、令和3年度の引下げに相当する額については、令和4年6月の期末手当から減額することで調整を行うことが決定された。これを踏まえ、令和4年2月1日、「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律案」(給与法改正法案)が国会に提出された。 ・ 人事院は、勧告の概要について、各府省、職員団体のほか、各方面への説明を行った。
<p>測定指標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 勧告の実施状況(政府の取扱い、国会での審議状況) <p>(政府の取扱い) 給与関係閣僚会議：令和3年8月10日、同年11月12日及び24日 閣議決定：令和3年11月24日 国会提出：令和4年2月1日</p> <p>(国会での審議状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 人事院勧告 衆議院内閣委員会：令和4年3月4日概要説明 衆議院内閣委員会：3月9日質疑 ・ 給与法等改正法案 衆議院内閣委員会：令和4年3月4日提案理由説明 3月9日質疑・可決 衆議院本会議：3月10日可決
<p>達成度の評価</p>	<p>《評価》 進展が大きくない</p> <p>《目標達成度の判断理由》 人事院は、労働基本権制約の代償機関として、社会一般の情勢に適応した適正な給与を実現するため、上述した具体的な取組内容1～3の実施により、民間準拠による給与水準の改定について報告及び勧告を行った。 その結果、取組内容4のとおり、政府は決定し、給与法改正法案を国会に提出した。このように、勧告の実施に向けたプロセスは着実に</p>

	<p>進展している。</p> <p>しかし、給与法改正法案は現時点で成立しておらず、勧告の内容を実現するという目標が未だ達成できていないことから、令和3年度における政策は、進展が大きくないと判断した。</p>
<p>施策の分析</p>	<p>令和3年の「職種別民間給与実態調査」については、4月26日から6月22日にかけて約11,800事業所を対象として実施した。新型コロナウイルス感染症により企業活動に影響が生じていることを考慮して、調査期間を例年よりも長く確保した上で、企業担当者への説明や調査票の作成・回答に当たり対面によらない方法の一層の活用に取り組むことで、調査員と企業担当者との接触の機会を減らすとともに、調査に対する負担の軽減、調査完了率の確保に努めた。同調査の完了率は、民間事業所の理解を得て、82.7%と非常に高いものとなり、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものとなった。</p> <p>また、公務員問題懇話会等において、国家公務員の給与について、民間給与との比較方法を含めておおむね妥当であるとの意見が多かった。</p> <p>このほか、報告の際の説明資料を工夫するなど、人事院勧告制度に対する国民の理解がより一層得られるよう努めた。</p> <p>これらを通じ、社会一般の情勢に適応した適正な給与の実現に向けて、令和3年度における取組は、有効かつ効率的に実施することができたものと考えられる。</p>
<p>今後の施策に反映させるべき事項</p>	<p>令和4年の調査に向けては、令和3年調査での経験を踏まえ、対面によらない方法の活用等により、調査がより円滑に進むよう、調査関係資料の改善等に取り組んで行く。</p> <p>今後も引き続き、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、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>有識者の意見</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 達成度に関していうと、少なくとも行政としてやらなければいけないことはしっかりと行っているのではないかと。当然、国会での議論はどうなるのかという点はあるにせよ、この目標に係る人事院として一番重要な業務については期限内に成し遂げたという判断も可能なのではないかと。 ○ 制度としては、人事院勧告どおり国会を通過して法案が成立しないと、意味のある活動結果とは理解されないこともあるだろう。国会での議論は、人事院でコントロールできる範囲を超えている。人事院としてしっかりと検討され、それを発信したという意味では責務は果たしたのではないかと。 ○ 現行の政策評価では、結果の評価ではなく、あくまでも目標設定に対してどうだったのかということだろう。数値目標がある場合は、数値を達成しているか否かで判断することになるが、数値ではない場合、目標として掲げた取組を取り組んだかどうかで判断するのではないかと。ここは、実施する取組としてやったということなので、目標達成ということではないかと。

令和3年度人事院政策評価結果（案）

	政策所管部局	職員福祉課																
政 策	4 良好な勤務環境の整備																	
目 標	<p>（政策目標） 一人一人の職員が、その能力を最大限に発揮して職務を遂行できるよう、適正な勤務環境の整備を一層推進する。</p> <p>（具体的取組） (1) 超過勤務命令の上限に関する制度の適正な運用の確保 超過勤務命令の上限に関する制度が各府省において適正に運用されるよう、令和2年度に上限を超えて超過勤務を命じた場合における各府省による要因の整理、分析及び検証の状況を把握するとともに、制度の適正な運用に向けた各府省への指導・支援を行う。その際、制度導入初年度（令和元年度）における各府省の取組状況も踏まえつつ、特に長時間の超過勤務を行う職員について、健康確保措置を徹底するとともに、人員配置や業務分担の見直し等によって超過勤務の状況が改善するよう、各府省の取組を促す。 (2) 職員の健康の保持増進 各府省においてストレスチェック制度が効率的に活用され、職場環境改善が円滑に行われるよう、各府省の取組状況を把握するとともに、ストレスチェックを利用したハラスメント防止を含めた職場環境改善の方策について専門家から意見を聴取して検討を行い、各府省への支援を進める。また、各府省における定期健康診断等の結果を踏まえ、職員の健康増進をより一層図るよう、各府省の取組を促す。</p>																	
具体的取組結果	<p>《取組内容1》超過勤務命令の上限に関する制度の適正な運用の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和2年度に上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合について以下のとおり把握した。 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;"></th> <th style="width: 20%;">全 体</th> <th style="width: 20%;">本府省</th> <th style="width: 20%;">本府省以外</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>他律部署</td> <td>14% (9%)</td> <td>25% (16%)</td> <td>2% (2%)</td> </tr> <tr> <td>自律部署</td> <td>7% (7%)</td> <td>14% (12%)</td> <td>7% (6%)</td> </tr> <tr> <td>全 体</td> <td>9% (7%)</td> <td>22% (15%)</td> <td>6% (6%)</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">（ ）内は令和元年度の割合</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和2年度において上限を超えて超過勤務を命じた府省庁等（計40府省庁等）について、その要因の整理、分析及び検証の状況の報告を求めた上で、上限を超えた職員の割合が高い府省等を対象として、勤務時間制度の担当課長が人事担当課長等に対して令和3年12月から令和4年3月にかけてヒアリングを実施した。 当該ヒアリングにおいて、各府省から令和元年度の結果と比較した分析を求めたところ、令和2年度については、新型コロナウイルス感染症対策関連業務の影響もあり、令和元年度よりも上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員割合が高くなっている状況が明らかになった。また、同ヒアリングでは、前回のヒアリング時に聴取した取組内容の進捗等について聴取するとともに、上限を超えて超過勤務を命ずることができる特例業務の範囲や、他律的業務の比重が高い部署の指定の考え方について統一が図られるよう指導を行ったほか、月100時間以上等の長時間の超過勤務を行う職員に対する医師の面接指導を徹底すること、上限超えを回避するために業務分担や人員配置の見直しに取 			全 体	本府省	本府省以外	他律部署	14% (9%)	25% (16%)	2% (2%)	自律部署	7% (7%)	14% (12%)	7% (6%)	全 体	9% (7%)	22% (15%)	6% (6%)
	全 体	本府省	本府省以外															
他律部署	14% (9%)	25% (16%)	2% (2%)															
自律部署	7% (7%)	14% (12%)	7% (6%)															
全 体	9% (7%)	22% (15%)	6% (6%)															

- り組むこと等について指導を行った。
- 令和3年の給与勧告に合わせて行った公務員人事管理に関する報告において、各府省において業務の合理化等を行った上で業務量に応じた要員が確保される必要があることについて指摘するとともに、国会対応業務の改善を通じた国家公務員の超過勤務の縮減について、国会等の一層の理解・協力を求めた。
- 令和4年度から、超過勤務の縮減に向けた指導を徹底するための体制整備として、職員福祉局職員福祉課に、勤務時間調査・指導室（仮称）を新設する予定。

《取組内容2》職員の健康の保持増進

- 令和2年度の各府省におけるストレスチェックの実施状況調査を行い、その結果について、会議等を通じて各府省担当者へ共有した。また、結果の共有と併せて、ストレスチェックの集計分析の結果を踏まえて職場環境改善を実施した府省における取組事例を好事例として紹介した。
- ストレスチェックを利用したハラスメント防止を含めた職場環境改善の方策について、心の健康づくり指導委員会職場環境改善ワーキンググループを令和2年12月より3回開催して専門家から意見を聴取し、ストレスチェックの実施や職場環境改善等についての課題及びその対応策等について、令和4年2月に報告書として取りまとめ、報告書を踏まえたストレスチェックを活用した職場環境改善の具体的な取組等について、各府省に通知した。
- 健康週間における取組として、健康診断結果の重要性や健康管理について有識者からの寄稿を人事院月報へ掲載した。また、各府省の担当者会議を開催（参加者54名）し、職員の健康管理を確実にを行うよう指導するとともに、健康管理対策の進め方について、有識者の講演（動画を配信）を実施（参加者71名）した。有識者の講演について、本府省庁担当者等の参加者アンケートでは、「非常に有意義」又は「有意義」との回答が94%を占め、非常に好評であった。

測定指標

【達成した測定指標】

《取組内容1》

- 令和2年度に上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合等の把握状況、各府省の制度運用に関する指導・支援状況
 - 令和2年度に上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合について、「具体的取組結果」に記載したとおり把握
 - 計40府省庁等について、上限を超えて超過勤務を命じた要因の整理、分析及び検証の状況の報告を求め、そのうち21府省庁等について、ヒアリングを通じて各府省の状況を詳細に把握し、超過勤務の縮減や健康管理の徹底等について指導・支援
 - 上記で把握した状況を令和4年4月に取りまとめて各府省に共有するとともに、人事院ホームページにおいて公表

《取組内容2》

- ストレスチェックを利用した職場環境改善の方策の検討
 - 心の健康づくり指導委員会職場環境改善ワーキンググループの会議を3回開催して有識者から意見を聴取し、令和4年2月に報告書を作成し、報告書を踏まえたストレスチェックを活用した職場環境改善の方策等を各府省に通知した。
- 各府省におけるストレスチェックを利用した職場環境改善や職員の健康管理への取組に関する指導・支援状況
 - 各府省の担当者会議をオンラインで開催し、ストレスチェックの実施結果や職場環境改善等の情報共有、職員の健康管理対策について健

	<p>康診断結果を踏まえた健康管理の在り方を指導するとともに、有識者講演（動画を配信）等を実施した。</p>
<p>達成度の評価</p>	<p>《評価》目標達成</p> <p>《目標達成度の判断理由》</p> <p>上述した具体的な取組の実施により、超過勤務命令の上限に関する制度の適正な運用の確保を通じた超過勤務縮減の取組を促し、各府省における適正な勤務環境の整備を一層推進することができた。また、測定指標（取組内容1）を達成したことにより、各府省の状況を具体的に把握し、それに基づく効果的な指導を行うことができた。</p> <p>ストレスチェックを利用した職場環境改善の方策等について、心の健康づくり指導委員会職場環境改善ワーキンググループの会議を開催し、専門家からの意見を聴取して検討を進め、課題やその対応策を報告書として取りまとめ、各府省へストレスチェックを活用した職場環境改善の方策を通知することで、一層の取組を促すことができた。また、会議等を通じて、ストレスチェックの実施や職員の健康管理の確実な実施に向けた指導・支援を行った。</p>
<p>施策の分析</p>	<p>《取組内容1について》</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成31年4月に超過勤務の上限に関する措置を導入し、今回が2年度目の取組となることから、各府省に対するヒアリングにおいては、前回の結果と比較した分析を求めるとともに、前回のヒアリング時に聴取した取組内容の進捗について確認し、それを踏まえた指導を行うなど、各府省の状況に応じた有効な指導を行うことができたと考える。また、上限を超えた職員の割合が高い府省等を対象としてヒアリング及び指導を行ったことは、超過勤務縮減の取組を効率的に遂行するための適切な手法であったと考える。さらに、令和3年の公務員人事管理に関する報告において、各府省で業務の合理化等を行った上で業務量に応じた要員が確保される必要があることを改めて指摘するとともに、国会対応業務の改善を通じた国家公務員の超過勤務の縮減について、国会等の一層の理解と協力を求めたことは、効果的であったと考える。このほか、令和4年度から勤務時間調査・指導室（仮称）を設置し、各府省における運用状況をよりきめ細かく把握し、必要な指導を行うこととしたこと（予定）は、今後の更なる取組の推進のために有効と考える。 <p>《取組内容2について》</p> <ul style="list-style-type: none"> ストレスチェック制度の導入から5年が経過しており、導入後においては、長時間労働の是正、ハラスメント対策の進展やテレワークの活用等の働き方の変化があったところ、これらの状況等を踏まえて、ストレスチェックを活用した職場環境改善の検討を行い、各府省へストレスチェックを活用した職場環境改善の一層の取組を促したことは、心の健康づくり対策を促進する上で有効であったと考えられる。また、職員の健康管理について、具体的な対策方法の情報提供等を行ったことは、公務職場における健康管理対策を確実に実施する上で有効であったと考えられる。
<p>今後の施策に反映させるべき事項</p>	<p>《取組内容1》</p> <ul style="list-style-type: none"> 各府省担当者の業務負担に配慮しつつ、効率的・集中的な指導を実施する観点から、今後は、上限を超えた職員割合が高い府省など、特に改善の必要性が高い府省に絞って課長級ヒアリングを実施していくことが考えられる。その際、各府省に対して説明責任を課すとともに、

より積極的な取組を求める観点から、府省別の上限超えの状況等について併せて公表することも考えられる。このほか、令和4年度に新設する勤務時間調査・指導室（仮称）において、各府省の個別官署における運用状況をよりきめ細かく把握し、必要な指導を行うことにより、超過勤務の縮減に向けた取組を効果的に進めていく。

《取組内容2》

- ・ 心の健康づくり指導委員会職場環境改善ワーキンググループにおける報告書を踏まえ、ストレスチェック受検率の更なる向上、職場環境改善に係る18項目の活用等、各府省において、ストレスチェックがより活用され、職場環境改善が積極的に行われるよう指導・支援を行い、心の健康づくり対策を一層促進していく。また、会議等を通じて、各府省の健康管理の推進が一層図られるよう有識者講演の実施等、必要な支援・指導を引き続き行っていく。

有識者の意見

- 学生の公務に対するネガティブイメージの要因の一つとして国会対応があるのだろう。随分前から指摘されていることではあるが、それを人事院が前面に出して、それに対する対応の必要性を改めて示されたのは大きな前進だと思う。
公務の性質上、国会対応は必要だろうし、なくすことは出来ないと思うが、そういったものであっても改善に取り組める余地があるということが学生に伝われば、イメージも変わるのではないだろうか。
- 上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員割合の調査は継続した方がいい。まずは状況を把握し、超過勤務の要因について発信した方がいいと思う。他律には絶対的 heijaku と相対的 heijaku がある。国会対応は国会のご協力により改善できる相対的 heijaku なのではないだろうか。
- 良好な勤務環境というのは公務を目指す学生たちもかなり注視している部分である。改善されてる、変わってきているということが伝わるように情報発信も必要だろう。

令和3年度人事院政策評価結果（案）

		政策所管部局	公平審査局																					
政 策	5 公平審査の適正かつ円滑な実施																							
目 標	<p>(政策目標) 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。</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。このため、事案の整理、調査範囲の検討等を十分に行った上で、当事者との緊密な連絡・打合せ、当事者による主張・立証のための行為の促進、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とともに、請求者の主張が多岐にわたるなど事実認定を慎重に行う必要があるような事案については、両当事者の主張を十分に確認するなど丁寧な審査に努める。</p> <p>令和3年度においては、公平審査を適切かつ迅速に実施し、できるだけ早期に判定を発出するよう努め、受付から1年以内に処理した件数の割合を60%以上（不利益処分審査請求事案については75%以上）にする。また、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。</p>																							
具体的取組結果	<p>《取組内容1》必要十分な主張・立証活動の円滑な実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 審理を円滑に実施する取組として、事案の進行計画を作成し、それに沿ってスケジュールを管理しながら、当事者の主張・立証活動を促し、必要十分な調査を効率的に行うよう努めた。 なお、一部の事案については、公平審査制度の趣旨に鑑み、請求者・申立人の事情等に配慮して、主張・立証活動等のための期間を十分に設け慎重かつ丁寧な審査に努めた。 <p>《取組内容2》事案の計画的な進行管理</p> <ul style="list-style-type: none"> 審理手続の進捗管理等を十分に行い、適切に審理をし、結審等の後、速やかに判定案作成を行った。その結果、令和3年度末における全処理件数に占める受付から1年以内に処理した件数の割合は76.5%（81件中62件）（不利益処分審査請求事案については71.4%（14件中10件））、令和3年度末における全判定件数に占める結審等から4か月以内に判定等を行った件数の割合は91.3%（46件中42件）となった。〔令和3年度末時点見込み〕 <table border="1" data-bbox="443 1570 1449 1854"> <thead> <tr> <th></th> <th>令和元年度</th> <th>令和2年度</th> <th>令和3年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>全処理件数に占める受付から1年以内に処理した件数の割合</td> <td>48.0% (25件中12件)</td> <td>62.0% (79件中49件)</td> <td>76.5% (81件中62件)</td> </tr> <tr> <td>不利益処分審査請求事案の全処理件数に占める受付から1年以内に処理した件数の割合</td> <td>66.7% (6件中4件)</td> <td>56.5% (23件中13件)</td> <td>71.4% (14件中10件)</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="443 1883 1449 2051"> <thead> <tr> <th></th> <th>令和元年度</th> <th>令和2年度</th> <th>令和3年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>全判定件数に占める結審等から4か月以内に判定等を行った件数の割合</td> <td>66.7% (15件中10件)</td> <td>62.5% (40件中25件)</td> <td>91.3% (46件中42件)</td> </tr> </tbody> </table>					令和元年度	令和2年度	令和3年度	全処理件数に占める受付から1年以内に処理した件数の割合	48.0% (25件中12件)	62.0% (79件中49件)	76.5% (81件中62件)	不利益処分審査請求事案の全処理件数に占める受付から1年以内に処理した件数の割合	66.7% (6件中4件)	56.5% (23件中13件)	71.4% (14件中10件)		令和元年度	令和2年度	令和3年度	全判定件数に占める結審等から4か月以内に判定等を行った件数の割合	66.7% (15件中10件)	62.5% (40件中25件)	91.3% (46件中42件)
	令和元年度	令和2年度	令和3年度																					
全処理件数に占める受付から1年以内に処理した件数の割合	48.0% (25件中12件)	62.0% (79件中49件)	76.5% (81件中62件)																					
不利益処分審査請求事案の全処理件数に占める受付から1年以内に処理した件数の割合	66.7% (6件中4件)	56.5% (23件中13件)	71.4% (14件中10件)																					
	令和元年度	令和2年度	令和3年度																					
全判定件数に占める結審等から4か月以内に判定等を行った件数の割合	66.7% (15件中10件)	62.5% (40件中25件)	91.3% (46件中42件)																					

測定指標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 全処理件数に占める受付から1年以内に処理した件数の割合 (期間の算定に当たっては、審査請求書等の補正に要した期間(補正依頼文書の発出日から補正済の審査請求書等の受付日まで)を除く。) 令和3年度末における上記割合は76.5%、不利益処分審査請求事案については71.4%となった。 ・ 全判定件数に占める結審等から4か月以内に判定等を行った件数の割合 令和3年度末における上記割合は91.3%となった。
達成度の評価	<p>《評価》相当程度進展あり</p> <p>《目標達成度の判断理由》</p> <p>全処理件数に占める受付から1年以内に処理した件数の割合及び全判定件数に占める結審等から4か月以内に判定等を行った件数の割合については、上記のとおり目標数値を達成した。なお、それぞれの当該件数は、例年と比較して大幅に増加した令和2年度と同水準であった。</p> <p>他方、不利益処分審査請求事案の全処理件数に占める受付から1年以内に処理した件数の割合については、目標数値を下回ったものの、昨年度及び一昨年度を上回る水準となった。なお、当該割合について、請求者・申立人の事情等に配慮し、より慎重な審査が必要な事案については、可能な限り速やかな処理に努めつつも、主張・立証期間を通常より長く取る等の対応をしたものが3件あり、また、そのうちの2件は、令和元年度に受け付けた事案(令和3年度当初から、目標期限内の処理ができないことが明らかであった事案)であった。</p> <p>以上を踏まえ、令和3年度における政策は、相当程度進展ありと判断した。</p>
施策の分析	<p>《取組内容1について》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事案の進行計画を作成し、それに沿ったスケジュール管理を徹底しながら、当事者の主張・立証活動を促し、必要十分な調査を効率的に行うよう努めただけでなく、請求者・申立人の事情に配慮し、両当事者の主張を丁寧に確認し、慎重な審査に努めたことにより、事案の適切かつ迅速な処理が図られたことから、目標の達成において有効に寄与したと考えられる。 <p>《取組内容2について》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 審理手続の進捗管理等を十分に行い、適切・迅速に審理し、結審後、速やかに判定案作成を行ったことにより、事案処理の促進と判定の速やかな発出が図られたことから、目標の達成において有効に寄与したと考えられる。なお、不利益処分審査請求事案の全処理件数に占める受付から1年以内に処理した件数の割合については、目標の達成はできなかったものの、審理手続の進捗管理等を十分に行ったことは、事案処理の促進に有効な取組であったと考えられる。
今後の施策に反映させるべき事項	<p>引き続き、当事者の主張を踏まえて必要十分な調査を進め、効率的かつ確かな事実認定を行うことなどにより、公平審査の適正かつ円滑な実施を進めることが必要である。令和3年度の結果からも進捗管理の徹底等が迅速な審理手続の実現に有効に寄与したことを踏まえ、引き続き、進捗管理の徹底と速やかな判定案作成に取り組んでいく。</p> <p>《取組内容1》</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 引き続き、事案の進行計画を作成し、それに沿ってスケジュールを管理しながら、当事者の主張・立証活動を促し、必要十分な調査を効率的に行うよう努める。 ・ その際、請求者・申立人の事情等に配慮し、より慎重な審理が必要と見込まれる事案については、引き続き、主張・立証活動等のための期間を十分に設け、慎重かつ丁寧な審査を行う必要がある。 <p>《取組内容2》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 引き続き、争点・論点等の整理や審理手続の進捗管理等を十分に行い、適切・迅速に審理をし、結審後、速やかに判定案作成を行う。 <p>《測定指標》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 数値目標があることにより、計画的かつ迅速な事案の処理につながるものと考えられ、特に、受付から1年以内の処理件数割合に係る測定指標については、令和元年度新設の目標であることから、令和4年度も引き続き測定指標として設定しつつ、請求者・申立人の事情等に配慮し、当事者の主張・立証活動の期間を十分設け、慎重かつ丁寧な審査を行った結果、目標を達成できなかったものについては、その要因を検証する。
<p>有識者の意見</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 達成度の評価では、不利益処分審査請求事案については未達成ではあるものの前年よりも伸びている。 ○ 今回の「全判定件数に占める結審等から4か月以内に判定等を行った件数の割合」は9割以上となっており、既にこれ以上改善するのが難しいレベルとなっている。今後は、このレベルをしっかりと維持していただくことが目標となるのだろう。