

平成29年度人事院政策評価結果

人事院会議決定
平成30年3月23日

人事院は、平成29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
<p>1 人材確保策の検討、充実 【人材局】</p> <p>(政策目標)</p> <p>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>	目標達成	1
<p>2 若手職員を対象とした研修での実地体験プログラムや英語による意見交換の充実、ハラスメント防止研修の再構築、マネジメント研修の拡充など時代の要請に応じた公務員の育成 【人材局・公務員研修所】</p> <p>(政策目標)</p> <p>行政課題の複雑・多様化や国際化、公務運営を取り巻く環境変化に伴い、執務を離れた研修の重要性が増している。国民全体の奉仕者としての使命の自覚及び多角的な視点の涵養並びに研修に関する専門的知見を活用した人材育成の観点から、各種研修の充実、効果的な実施を図る。</p>	目標達成	6
<p>3 社会経済情勢に適応した適正な給与の実現 【給与局】</p> <p>(政策目標)</p> <p>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条に則って、国会及び内閣に対し、「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、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>	目標達成	9
<p>4 職業生活と家庭生活の両立支援の推進 【職員福祉局】</p> <p>(政策目標)</p> <p>公務運営の確保に配慮しつつ、職員の仕事と家庭生活の適切な両立及び職員の健康保持増進が図られるよう、長時間労働の是正や柔軟な働き方の促進等、適正な勤務環境の実現に向けた取組を進める。</p>	目標達成	13
<p>5 公平審査の適正かつ円滑な実施 【公平審査局】</p> <p>(政策目標)</p> <p>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>	相当程度 進展あり	16
<p>6 人事・給与関係業務情報システムの安定的な運用 【官房部局】</p> <p>(政策目標)</p> <p>人事・給与関係業務情報システムにより給与支給等を行っている本番稼働府省の安定的な運用の確保及び前年度からの並行稼働府省の確実な本番稼働の実現に努める。さらに、「人事・給与業務・システム最適化計画（平成16年2月27日各府省情報化統括責任者（CIO）連絡会議決定、平成29年2月28日同会議最終改定。）に掲げられている施策を実施し、人事給与業務の簡素化・効率化を図るとともに、システム運用等に係る政府全体の経費の最小限化等を実現する。</p>	目標達成	19

平成29年度人事院政策評価結果

		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) 若年人口の減少や若者の就業意識の変化、民間企業・地方公共団体等における高い採用意欲等を背景に、国家公務員の人材確保は引き続き厳しい状況にある中、より多くの多様な有為の人材が公務を志望するよう、平成29年度については、具体的に次の取組を行う。</p> <p>(1) 人材確保策に適切に反映させるため、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の実施を通じて、優秀な人材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、効率性を踏まえつつ、昨年の給与勧告等報告で言及した、女性、私立大学・地方大学の学生、専門職大学院生、技術系人材、民間人材等の対象に応じた的確かつ効果的な人材確保策を積極的に展開する。その際、働き方改革の動きも踏まえつつ、学生等が国家公務員の仕事内容・実情、面白み、キャリア支援等について具体的なイメージを持てるよう工夫するとともに、ホームページやパンフレット等多様な媒体を相互に連携させながら、それぞれの特性を活かしたより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》優秀な人材の就職動向や若年層の就業意識等の把握</p> <ul style="list-style-type: none"> ①総合職試験の第1次試験合格者及び一般職試験の最終合格者に対するアンケート調査（平成29年10月実施）、②各種説明会等当院主催イベント（年間計77回）の参加者に対するアンケート調査等を通じて、学生等の就職動向や意識等の把握を行った。 <p>加えて、本院及び各地方事務局（所）で大学懇談会を開催する（平成29年10月～12月 計10回）などして、各大学の就職担当教授やキャリアセンター長等との間で、学生の就職活動やインターンシップに係る動向、国家公務員の人材確保活動等について幅広くかつきめ細かに意見交換を行った。</p> <p>上記のアンケート調査の分析や意見聴取等の結果、インターンシップも含めた民間企業・地方公共団体の人材確保活動が一層活発化する中、学生の公務の具体的業務内容やワークライフバランス、キャリア形成などに対する関心の高さが窺えた。一方、地方大学の学生からは官庁訪問の仕組みがわかりづらいなどの声が聞かれた。</p> <ul style="list-style-type: none"> 各府省と連携して的確な人材確保活動等が実施できるよう、各府省人事担当企画官等との意見交換会を節目の時期に実施した（年間4回）ほか、適時に人事担当者に対するヒアリングなどを行い、実情把握や人材確保活動等に対する意見聴取に努めた。 <p>《取組内容2》対象に応じた的確かつ効果的な人材確保策の展開</p> <ul style="list-style-type: none"> 《取組内容1》で把握した就業意識等を踏まえながら、次のような 		

人材確保策を積極的に展開した。

<主な活動>

- ・霞が関特別講演（12大学35回実施3,785人参加）
- ・公務研究セミナー等（26地区37回実施8,465人参加）
- ・霞が関OPENゼミ等（27地区実施延べ約23,000人参加）
- ・総合職中央省庁セミナー（7地区9回実施約1,500人参加）
- ・一般職各府省合同業務説明会（11地区11回実施約5,400人参加）
- ・総合職・一般職第一次試験合格者等対象府省庁合同業務説明会（10地区22回実施11,679人参加）

その際、各府省や大学等と連携して、①女性、②地方大学等の学生、③専門職大学院生、④技術系の人材、⑤民間人材等を対象に、それぞれに応じた的確かつきめ細かい対応策となるよう留意した。

具体的には、

① 女子学生向けの次のような説明会や業務紹介パンフレット・人事院HP等を充実した。また、特に女子学生は、働き方改革への関心が高いという傾向が見受けられたことから、働き方改革の取組、ワークライフバランスの実践例、女性職員の活躍事例（ロールモデル）等を発信した。

- ・女性のための公務研究セミナー（11地区12回実施1,487人参加）
- ・女性のための霞が関特別講演（3大学で計4回実施304人参加）
- ・女子学生のための国家公務員試験制度ガイダンス（10大学349人参加）

② 地方事務局（所）と連携して、地方大学の就職担当教授等とのネットワーク強化に努めたほか、公務研究セミナー等主要イベントの全国展開、国家公務員試験制度ガイダンスや霞が関特別講演の地方開催の拡充など地方大学の学生等に対する説明機会等の充実に努めた。

また、新たに総合職の官庁訪問の仕組み等を解説するリーフレット「総合職官庁訪問ガイド2017」や一般職の官庁訪問を呼びかけるチラシを作成し、全国で配布することで、学生の官庁訪問への周知啓発に努めた。

- ・大学懇談会（9地区63大学）
- ・主要大学学部就職担当教授等の個別訪問による意見交換（20大学）
- ・地方大学における国家公務員試験制度ガイダンス（77大学4,312人参加）

③ 公共政策大学院や法科大学院など専門職大学院出身者は引き続き重要な人材供給源であり、これら大学院教授等との意見交換の場を充実するとともに、次のような取組を行った。

- ・霞が関インターンシップの開催（平成29年7月～9月実施）
 - i) 公共政策大学院生（12府省で37人参加）
 - ii) 法科大学院生（8府省で18人参加）
- ・霞が関インターンシップの事前説明会開催（3大学院）
- ・法科大学院生対象の中央省庁合同業務説明会の開催（平成29年7月36人参加）
- ・公共政策等大学院の講義への各府省職員の派遣（4大学院）

④ 民間企業等の積極的な採用意欲の下、本府省・地方機関を通じた技術系人材の確保が喫緊の課題であり、各府省人事担当者の参加を得つつ、主要大学の理工系教授等との意見交換会を開催したほか（東京大学、京都大学）、昨年に引き続き技術系職域紹介パンフレットを作成し、各種人材確保施策で有効に活用した。また、「採用情報NAV I」の技術系学生向けのページの拡充を行った。

⑤ 民間人材の採用は、公務組織における年齢別人員構成の偏りへの対応の観点からも有効であることから、経験者採用試験について、内閣人事局と連携して各府省合同説明会を開催（平成29年6月及び11月）したほか、人事院HP等を活用して同試験の仕組みや同試験による採用者の経験談等を発信するなど、きめ細かい周知・広報活動を行った。

これらの人材確保策の展開に際しては、学生等が職場環境等について具体的なイメージを持ち、国家公務員の仕事ならではの魅力を把握できるよう、新たにパンフレット「国家公務員の魅力分析BOOK」を作成し、国家公務員自らが感じている公務職場の魅力を紹介するとともに、ワークライフバランス、多様な勤務経験や研修制度による人材育成、給与、転勤事情等についてわかりやすく解説したほか、総合職試験パンフレット及び一般職試験パンフレットの誌面デザインを大幅に見直し、訴求力を高めた。

また、人事院HP、メールマガジン、フェイスブック等のIT媒体及び各種パンフレット、チラシ等紙媒体を用い、QRコードや電子書籍等を介して相互にリンクさせつつ、採用試験・業務説明会等に関する情報や、求められる人物像、新人職員や海外留学生からのメッセージなどを積極的に発信した。

達成度の評価

《評価》 目標達成

《目標達成度の判断理由》

- ① 各種アンケート調査の実施、各府省人事担当者や大学関係者等との意見交換等を通じて、学生等の動向や各方面の意見等を把握した。これらの意見等を踏まえ、新たなリーフレット、パンフレットの作成を行うことにより、適切かつ効果的な人材確保策に資することができたこと。
- ② 人材確保策の展開については、《取組内容2》に記載したとおり、各対象に応じて、実施方法や説明内容を工夫するなど、的確かつきめ細やかに実施することができたこと。
- ③ 平成29年度総合職試験の申込者数は23,425人（平成28年度24,507人）、一般職試験（大卒程度試験）の申込者数は35,142人（同35,998人）とそれぞれ減少したものの、申込者に占める女性の割合は、総合職試験（35.0%）、一般職試験（35.3%）ともに過去最高の割合となったこと。各府省ヒアリングの結果によれば、各府省における人材の確保（採用）については、総じて、量的・質的にも満足のいくものとなっていること。
- ④ 経験者採用試験のきめ細かい周知・広報活動のほか、気象庁経験者採用試験（係長級（技術））の新設や、国税庁経験者採用試験（国税調査官級）の採用予定数が前年度に引き続き200人規模となったこともあり、今年度の同試験への申込者数は2,636人と、前年度（2,401人）に比べて235人（9.8%）増加したこと。

以上を踏まえ、平成29年度における政策は、目標達成と判断した。

施策の分析

《取組内容1について》

- ・ 各種アンケートについては、今後の施策への展開や回答しやすさを

考慮して設問の追加や選択肢の追加など、様式を適時見直しており、その結果、効率的かつ的確に学生の就職動向等を把握することができた。また、各種アンケートの結果や各府省人事担当者、大学関係者との意見交換等により、上記のとおり、学生の公務の魅力や官庁訪問の仕組み等についての情報に対するニーズを把握することができており、これらの取組は有効かつ効率的であった。

《取組内容2について》

- ・ 各府省の第一線の政策担当者等が参画して行う、霞が関特別講演、霞が関インターンシップ等は、各府省の具体的な業務内容に関心の高い学生等に対して、実際の仕事内容、やりがい、面白み等を直接訴求できる機会であること。また、例えば霞が関特別講演の参加者アンケートにおいて、「(霞が関特別講演は) 有益だと思う」とする回答割合が約99%であったことから学生のニーズと合致する有効かつ効率的な取組であったと考えられる。
- ・ その他各種説明会など人材確保活動等についても、《取組内容1》により把握した情報も踏まえ、各方面と連携しつつ、人材供給源である各対象に応じて、例えば、女子学生からの関心が高いワークライフバランスに関する解説を取り入れたパンフレットや地方大学の学生からの関心が高い官庁訪問に関するリーフレット等を新規に作成して各対象向けの説明会で頒布する、これまでに開催実績のない地方大学でイベントを開催するなど実施方法や説明内容等を工夫して行ったものであり、有効かつ効率的な取組であった。

今後の施策に反映させるべき事項

- ・ 今後、若年層人口の減少が見込まれる中、民間企業等における採用選考活動やインターンシップなど学生を取り巻く状況は日々変化しており、その動向を常に注視することが不可欠である。そのため、引き続き学生等に対する各種アンケートや大学関係者等に対する意見聴取を、工夫を加えながら積極的に実施し、その結果を人材確保活動等に適切に反映していく必要がある。
加えて、各府省人事担当者と継続的に意見交換等を行いながら、各府省のニーズも踏まえた対応や、各府省への適切な支援を行っていくことも重要である。
- ・ 学生等が国家公務員の仕事内容・実情、面白み、キャリア支援等について具体的なイメージを持てるよう、引き続き各府省、大学等と連携しながら、効率性を踏まえつつ、各対象に応じた取組を積極的に進めていく必要がある。その際、各府省における仕事の魅力をどう高め、発信していくかが、極めて重要であり、また、今後とも、HP・フェイスブック・メールマガジンなど、それぞれの媒体の特性を活かした効果的な情報発信に努める必要がある。

有識者の意見

- 平成29年度の総合職試験及び一般職試験の申込者数は、共に前年度と比べ減少となっている。特に総合職試験の申込者数では、前年比で5%程度の減少となっているので、これは何かしらの要因の下に生じた「意味のある減少」と認識するべきである。
- 少子化が進み、公務への優秀な人材の確保が課題となっている状況下において、法科大学院や公共政策大学院の学生は公務にとって貴重な人材供給源となっている。彼らをターゲットにした取組を引き続き継続していくことが重要である。
- 多様な人材を実際に確保することができたのかについての評価を行うためには、地方大学や私立大学の学生の申込者数や採用者数等の動

向について、しっかりと把握していくことが肝要である。また、技術系の人材については、単に技術系という大きな括りではなく、例えば建設系では十分に人材を確保できているのかといったように、より詳細な区分ごとに分析を行っていくことが重要である。

- インターンシップについては、人事院が主催するものだけでなく、各省庁が独自に実施しているものとも情報連携を図るなどして取組を進めてもらいたい。
- IT媒体を活用した情報発信については、各媒体の効果について、しっかりと検証した上で実施していくことが重要である。

平成29年度人事院政策評価結果

		政策所管部局	人材局・公務員研修所								
政 策	2 若手職員を対象とした研修での実地体験型プログラムや英語による意見交換の充実、ハラスメント防止研修の再構築、マネジメント研修の拡充など時代の要請に応じた公務員の育成										
目 標	<p>(政策目標)</p> <p>行政課題の複雑・多様化や国際化、公務運営を取り巻く環境変化に伴い、執務を離れた研修の重要性が増している。国民全体の奉仕者としての使命の自覚及び多角的な視点の涵養並びに研修に関する専門的知見を活用した人材育成の観点から、各種研修の充実、効果的な実施を図る。</p> <p>(具体的取組)</p> <p>人事院の実施する研修において、平成29年度は次の取組を行う。</p> <p>(1) 若手行政官に対する研修における実地体験型プログラムの派遣先を拡充する。具体的には、採用直後の者を対象に実施している初任行政研修において、東日本大震災の被災地復興支援を行うNPO法人等への派遣に加え、新たに地方創生や就労困難者支援などの活動を行うNPO法人等への派遣を行う。また、他の若手行政官に対する研修においても、NPO法人等への派遣機会の拡充を図る。</p> <p>(2) 初任行政において、従来から行っている各国駐日大使館に勤務する外交官やASEAN諸国政府職員との意見交換等の国際化に対応した科目について、英語を用いる機会を増加させつつ、着実に実施する。</p> <p>(3) 人事行政を取り巻く諸情勢の変化に対応するため、ハラスメント防止研修の再構築をはじめとした各種テーマ別・指導者養成研修の充実を図るとともに、各省庁の人材育成支援を強化する。</p> <p>(4) 地方機関職員及び本府省職員を通じたマネジメントに関する研修機会の拡充、研修教材、研修内容の充実・改善を行う。</p>										
具体的取組結果	<p>《取組内容1》</p> <ul style="list-style-type: none"> 初任行政研修において、「被災地復興支援プログラム」を拡充し、「被災地復興・地方創生プログラム」として、新たに地方創生に関する活動を行う団体等への派遣を行った。また、新たに一部研修員を障がい者の就労支援を行うNPO法人に派遣して実地体験型プログラムを実施した。 <p>係員級特別課程研修において初めて、東日本大震災の被災地である福島県南相馬市で活動するNPO法人への現場訪問を軸にした研修コースを実施した。</p> <p>○初任行政研修 NPO法人等における実地体験への派遣状況</p> <table border="0"> <tr> <td>平成28年度 被災地復興：</td> <td>4 団体、派遣研修員数： 88名</td> </tr> <tr> <td>平成29年度 被災地復興・地方創生：</td> <td>8 団体、派遣研修員数： 104名</td> </tr> <tr> <td>障がい者就労支援：</td> <td>1 団体、派遣研修員数： 18名</td> </tr> </table> <p>○係員級特別課程研修</p> <table border="0"> <tr> <td>平成29年度 現場訪問：</td> <td>1 団体、派遣研修員数： 36名</td> </tr> </table> <p>《取組内容2》</p> <ul style="list-style-type: none"> 各国駐日大使館に勤務する外交官から国際社会において我が国に期待する役割等について話を聴き、意見交換を行う「日本への期待」に 			平成28年度 被災地復興：	4 団体、派遣研修員数： 88名	平成29年度 被災地復興・地方創生：	8 団体、派遣研修員数： 104名	障がい者就労支援：	1 団体、派遣研修員数： 18名	平成29年度 現場訪問：	1 団体、派遣研修員数： 36名
平成28年度 被災地復興：	4 団体、派遣研修員数： 88名										
平成29年度 被災地復興・地方創生：	8 団体、派遣研修員数： 104名										
障がい者就労支援：	1 団体、派遣研修員数： 18名										
平成29年度 現場訪問：	1 団体、派遣研修員数： 36名										

において、今年度、すべての研修員を英語による講義及び意見交換に参加させることとした。また、一コースでは、日本留学中のASEAN諸国政府職員との英語での意見交換を実施した。

《取組内容3》

- ・ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等に関する人事院規則の制定等最近のハラスメントを巡る状況を踏まえ、従前より実施していたセクシュアル・ハラスメント防止のための研修のカリキュラムを見直した。具体的には、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントやパワーハラスメントも盛り込んだ新たな教材を策定した上で、各府省の人事担当者等を対象に「ハラスメント防止研修指導者養成コース」として全国で計7回開催し、284人の参加を得た。平均96.4%の受講者から有益との評価を得られた。

また、ハラスメント防止研修をはじめとした各府省の研修指導者を養成する「指導者養成研修」、マネジメント等各種の「テーマ別研修」の効果的な実施、研修教材の提供等により、各省庁の人材育成支援に取り組んだ。

《取組内容4》

- ・ 本府省の課室長級を対象とした研修を、従来年1回、2日間の日程で開催していたところ、参加しやすさ等を考慮して、研修期間を半日に短縮した上で、人材マネジメントに関し異なるテーマで年3回開催した。この結果、参加人数が昨年度31人から、今年度延べ203人に増加した。また、平均97.1%の研修員から有益との評価が得られた。
- ・ 地方機関職員を対象とした研修を計15回開催し（前年度比2回増）、583人の参加を得た（前年度比86人増）。また実際の職場に即した新たな事例を用いる等、研修内容も工夫した結果、平均93.4%の研修員から有益との評価を得られた。

達成度の評価

《評価》 目標達成

《目標達成度の判断理由》

- ・ 初任行政研修において、研修員に、被災地をはじめとする地方の現場を見て、地方創生の主体やその現状、行政に対するニーズ等について理解を深める機会を提供するとともに、英語を使用するプログラムを着実に実施するなど、国際化に対応した研修機会を確実に提供した。
- ・ 係員級特別課程研修においては、計画的育成者候補となり得る各省の若手優秀者に対して被災地での実地体験型プログラムを導入し、行政課題の複雑・多様化に対応するため、現場ニーズを把握をする機会を提供した。
- ・ 新たな人事院規則の制定等を踏まえてセクシュアル・ハラスメント防止研修指導者養成コースを再構築し、その実施結果として多くの参加者と高い評価を得るなど、公務運営を取り巻く環境の変化に対応した研修の改善を行った。
- ・ 職員構成の変化等の公務運営を取り巻く環境変化の下で複雑・多様化する行政課題に的確に対応していくため、職員のマネジメント能力向上に資する研修の充実を行い高い評価を得た。

これら取組によって、国民全体の奉仕者としての使命の自覚及び多角的な視点の涵養並びに研修に関する専門的知見を活用した人材育成の観点から、各種研修の充実、効果的な実施を行えたものと評価した。

以上を踏まえ、平成29年度における政策は、目標達成と判断した。

<p>施策の分析</p>	<p>《取組内容1・2について》</p> <ul style="list-style-type: none"> 初任行政研修は、将来的に企画立案業務に従事することが想定される者に対する研修であり、こうした職員に対し、早い段階から行政課題の複雑・多様化や国際化に対応した科目による研修機会を付与したことは、時代の要請に応じた人材の育成につながる施策として、有効かつ効率的であったと考えられる。 <p>《取組内容3・4について》</p> <ul style="list-style-type: none"> ハラスメントに関する新たな人事院規則の制定等、公務運営を取り巻く環境変化に応じて、各府省のニーズを勘案しつつ、ハラスメント防止研修の内容の見直しや教材の作成を行ったことは、効果的な研修の実施に寄与したと考えられる。 また、マネジメントに関する研修について、開催回数の増加等開催方法を改善した結果、参加人数が増加しており、人材マネジメントに関する知識を持つ管理職等の増加と、当該管理職等を通じた職員の育成に寄与したものと考えられる。
<p>今後の施策に反映させるべき事項</p>	<p>《取組内容1・2について》</p> <ul style="list-style-type: none"> 初任行政研修における実地体験型プログラムは、研修員の視野を広げ、将来、政策の企画立案の担い手として活躍する上で有益な経験を提供する研修であり、各府省から支持する意見が多い。実地体験型プログラムについては、引き続き、行政課題の複雑・多様化を踏まえた有益な経験を提供できるよう、派遣数のほか、質的向上の面にも重点を置いて充実を図っていく。 また、行政の国際化に対応したカリキュラム（各国大使館職員、東南アジア諸国政府職員との意見交換等）についても、各府省のニーズを踏まえ、着実に実施していく。 <p>《取組内容3・4について》</p> <ul style="list-style-type: none"> 公務運営を巡る環境の変化が大きいことから、来年度以降もテーマ別・指導者養成研修の実施に当たっては、各府省のニーズを把握するとともに、職員が参加しやすくなるよう工夫をするなど、必要な改善を加えていく。 職員のマネジメント能力向上に関しては、効果的かつ効率的な研修ができており、来年度以降も参加人数の増加のために工夫をしながら、引き続き取組を継続する。
<p>有識者の意見</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 若手職員に対する研修も重要であるが、若手職員だけではなく管理職クラスなどに向けた研修も重要であり、職員のキャリア全体を通じた研修機会の確保及び研修の効果的な実施に取り組んでもらいたい。 ○ 研修については効果測定を行い、その後の改善に活かしていくことが重要である。また、研修員へのアンケートを実施した場合には、満足度などの数字だけに着目するのではなく、どのようにしてこの数字が得られたのかということや、寄せられた要望や改善点などについても検証を行って今後の施策の改善に活かしていくべきである。 ○ 英語による意見交換は良い取組である。今後は、研修員からだけではなく、意見交換に参加した各国の駐日大使館に勤務する外交官からも感想を聞くなどして、取組の改善につなげていってほしい。

平成29年度人事院政策評価結果

		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)</p> <p>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条に則って、国会及び内閣に対し、「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、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)</p> <p>「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」を実施し、これらの結果に基づき、精確な官民の給与比較を行う。また、国家公務員給与については、国民の中に様々な意見・批判があるという状況を踏まえ、有識者等からの公務員給与に関する意見を把握する。</p> <p>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。報告においては、平成27年から逐次実施を図ることとしている給与制度の総合的見直しについても、平成29年における職員の在職状況等を踏まえ、平成30年度に実施する措置の内容等について示す。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12,400事業所を対象に実地調査を行った。調査完了率は87.8%(対前年0.1%増)と極めて高いものとなった。 ・ 「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>		

平成29年8月8日、人事院は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。

○ 民間給与との較差に基づく給与改定

・ 官民給与の比較

「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官民較差を算出した。

この結果、国家公務員給与が民間給与を一人当たり平均631円(0.15%)下回っていたことから、民間給与との均衡を図るため、基本的な給与である俸給を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、本府省業務調整手当の手当額の引上げの一部を実施することとした。

・ 俸給表の改定

① 行政職俸給表(一)については、平均0.2%引き上げることとした。具体的には、総合職試験、一般職試験(大卒程度)及び一般職試験(高卒者)採用職員の初任給については、民間の初任給との間に差があること等を踏まえ1,000円引き上げることとし、若年層についても同程度の改定を行うこととした。その他については、それぞれ400円引き上げること基本とすることとした。

② 行政職俸給表(一)以外の俸給表についても、行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定を行うこととした。指定職俸給表については、行政職俸給表(一)10級の改定額を勘案し、改定を行わないこととした。

・ 初任給調整手当の改定

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、医療職俸給表(一)の適用を受ける医師及び歯科医師並びに同表以外の俸給表の適用を受ける医師(いわゆる医系技官)に支給される初任給調整手当の支給上限額の改定を行うこととした。

・ 本府省業務調整手当の改定

本府省業務調整手当の手当額について、平成29年4月に遡って、係長級は基準となる俸給月額5.5%相当額から900円、係員級は同3.5%相当額から600円引き上げることとした。

・ 特別給(期末手当・勤勉手当)の改定

民間事業所において平成28年8月から平成29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4.42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(4.30月)が民間の支給割合を0.12月分下回っていたことから、

支給月数を0.1月分引き上げることとした。引上げ分の期末手当及び勤勉手当への配分に当たっては、民間の特別給の支給状況等を踏まえつつ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分することとした。

○ 給与制度の総合的見直し

国家公務員の給与における諸課題に対応するため、平成26年の勧告時において、地域間の給与配分、世代間の給与配分及び職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しを行うこととし、平成27年4月から、俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを本格的に実施している。

この給与制度の総合的見直しについては、俸給表水準を引き下げるとともに、それにより生じた原資を用いて、段階的に諸手当の見直し等を実施することとされており、平成30年4月1日に完成することとされている。なお、平成26年の給与法の改正により、55歳を超える職員（行政職俸給表(一)6級相当以上）に対する俸給等の1.5%減額支給措置は、平成30年3月31日をもって廃止することとされている。

平成30年度においては、職員の在職状況等を踏まえ、以下の施策について所要の措置を講ずることとした。

・ 本府省業務調整手当の手当額の改定

本府省業務調整手当の手当額については、平成30年4月1日から、係長級は基準となる俸給月額額の6%相当額に、係員級は同4%相当額に、それぞれ引き上げることとした。

・ 昇給抑制の回復措置の実施

給与制度の総合的見直しにおいては、俸給表水準の引下げに際し、職員の生活への影響を考慮して、激変を緩和するため、平成30年3月31日までの3年間に限り、経過措置を講じたことから、平成27年4月から実施する措置に要する原資を確保するために、同年1月1日の昇給における昇給号俸数を1号俸抑制した。前記の本府省業務調整手当の改定をもって当初予定していた措置を全て実施することとなるため、当該経過措置の廃止等に伴って生ずる原資の残余分を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給の回復を行うこととした。具体的には、平成30年4月1日において37歳に満たない職員の号俸を同日に1号俸上位の号俸とすることとした。

《取組内容4》 勧告後の実施状況

- ・ 政府は、給与関係閣僚会議（計2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、その協議結果に基づき、平成29年11月17日、人事院勧告どおり給与改定を行うとともに、給与制度の総合的見直しを完成させること等を閣議決定し、同日、「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」が国会に提出された。同法案は、衆議院内閣委員会、参議院内閣委員会における審査を経て、同年12月8日に成立し、同

	<p>月15日に公布された。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 人事院は、衆議院内閣委員会、参議院内閣委員会等において勧告の概要説明を行うなど各方面への説明を行った。 ・ 民間給与との較差に基づく給与改定に関する人事院規則を平成29年12月15日に公布したほか、給与制度の総合的見直しについて、平成30年度において実施する事項に関する人事院規則を平成30年2月1日に公布した。
達成度の評価	<p>《評価》 目標達成</p> <p>《目標達成度の判断理由》</p> <p>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の実施により、民間準拠による給与水準の改定とともに、必要な給与制度の改正を勧告した。</p> <p>政府は、勧告を完全実施するための法律案を国会に提出し、同法律案は、国会で可決・成立し、公布された。</p> <p>以上を踏まえ、平成29年度における政策は、目標達成と判断した。</p>
施策の分析	<p>「職種別民間給与実態調査」については、近年、調査員数が減少傾向にある一方、調査対象事業所数及び調査対象従業員数は増加傾向にある。このような状況の下、平成29年は、全国の民間事業所約12,400事業所を対象に実地調査を行い、調査完了率は87.8%と極めて高いものとなり、精確な官民の給与比較に必要な民間事業所の給与のデータを広く把握することができた。</p> <p>また、官民給与の比較方法等について、国民に対する説明責任を果たす観点から、平成29年の報告においても、国家公務員の給与と民間企業従業員の給与との比較方法や調査対象について分かりやすく説明を行うことにより、人事院勧告制度に対する理解が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、平成29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>
今後の施策に反映させるべき事項	<p>平成29年の報告において、人事院は定年の引上げに向けて必要な検討を進めることとしており、その中で、60歳を超える職員の給与について、高齢層職員の能力及び経験の活用の観点から、諸状況の変化を踏まえつつ、検討する旨を表明している。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>
有識者の意見	<p>○ 現在、規制改革推進会議行政手続部会において、行政手続によって生じている民間事業者の負担を軽減していく観点から、行政が実施している調査の見直しが議論されている。今後の目標設定に当たっては、こうした動きも踏まえつつ、検討を進めていくべきである。</p>

平成29年度人事院政策評価結果

		政策所管部局	職員福祉局
政 策	4 職業生活と家庭生活の両立支援の推進		
目 標	<p>(政策目標) 公務運営の確保に配慮しつつ、職員の仕事と家庭生活の適切な両立及び職員の健康保持増進が図られるよう、長時間労働の是正や柔軟な働き方の促進等、適正な勤務環境の実現に向けた取組を進める。</p> <p>(具体的取組) 一人一人の職員が、家庭責任を全うしながら、能力を最大限に発揮してその職務を遂行できるようにするためにも、長時間労働の是正や柔軟な働き方の促進などの適正な勤務環境の実現を図ることが重要である。このような勤務環境の実現に向けて、平成29年度においては、次の取組を行う。</p> <p>(1) 長時間労働の是正に向けて、より実効性のある対策を進めるため、各府省における超過勤務の縮減に効果のあった取組等について把握し、それらを踏まえつつ、超過勤務予定の事前確認等を更に進めるなど、各府省の一層の取組を促進する。</p> <p>(2) セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメント及びパワー・ハラスメントについては、引き続き防止のための取組を進め、ハラスメントのない職場づくりを一層推進する。</p>		
具体的取組結果	<p>《取組内容1》長時間労働の是正に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成29年8月8日、国会及び内閣への報告において、長時間労働の是正のため、超過勤務予定の事前確認等の徹底など職場におけるマネジメントの強化、府省のトップが先頭に立った業務の削減・合理化に取り組むことなどが必要である旨を提言するとともに、長時間労働の是正のための制度等について、今後、実効性ある措置を検討していく旨言及した。また、平成29年10月27日に開催された「ゆう活」に関する次官級連絡会議／女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会合同会議において、事務総長から各府省の事務次官等に対し、これらの取組について働きかけを行ったほか、各府省に対し、様々な機会を捉えて、超過勤務予定の事前確認等の徹底など長時間労働の是正に向けた取組を強化するよう働きかけた。さらに、各府省における取組を支援するものとして、長時間労働の是正に関する官民の参考事例等を収集し、提供した。 <p>《取組内容2》ハラスメントのない職場づくりを一層推進するための取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ハラスメントの苦情相談に関する相談員の知識、技能等を向上させることを目的として、ハラスメント相談員セミナーを実施（2回）した。 ・ 性的指向・性自認に関する理解促進のための基礎資料や、各種ハラスメント防止啓発のための総合リーフレットを作成し、各府省に配布し、職員への周知を図った。 		

<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>上述した取組の実施により、各府省における長時間労働是正に向けた取組及びハラスメントのない職場づくりに向けた取組が進むよう促した。したがって、当初目標として掲げた「適正な勤務環境の実現に向けた取組」を進めることができた。</p> <p>以上を踏まえ、平成29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"> ・ 平成29年8月の国会及び内閣への報告においては、府省のトップが先頭に立って、組織全体として業務の削減・合理化に取り組むべきである旨指摘し、加えて、各職場におけるマネジメントの強化を図ることも必要である旨を指摘した。その上で、平成29年10月27日、事務総長から各府省において先頭に立って長時間労働の是正に向けた取組を進めるべき立場にある事務次官等に対して、これらの事項について、各府省における取組を求めたところであり、これにより、各府省において、一層積極的な取組が進められるものと考えられる。 また、国会及び内閣への報告においては、長時間労働の是正のための制度等について検討していくことについても言及し、人事院として、実効性のある措置の内容等について必要な検討を開始した。 さらに、長時間労働の是正に関する官民の参考事例を収集・提供したことにより、長時間労働の是正のために効果的であった取組が共有されたところであり、今後、各府省において、こうした取組も採り入れつつ、一層積極的な取組が進められるものと考えられる。 これらにより、「適正な勤務環境の実現に向けた取組」に有効に寄与したものと考えられる。 <p>《取組内容2について》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ハラスメント相談員セミナーについては、各府省に配置されているハラスメント相談員の相談業務のスキルアップを図るため、6月と10月に開催した。 参加者アンケートでは、98.6%の職員から、「非常に有意義」又は「有意義」という回答を得ており、相談しやすい体制作り役に役立ったものと思われる。 ・ 性的指向・性自認に関する理解促進のための基礎資料については、職場において性的指向・性自認に係るセクシュアル・ハラスメントの防止に資するため、複数の有識者にヒアリングを行った成果を踏まえて作成したものである。各府省にはセクシュアル・ハラスメント防止の研修等において、性的指向・性自認に関する内容を含めることが義務付けられているところ、その基礎資料を提供できたことは、各府省の研修等への支援、さらには職員への周知に役立つものと考えられる。 ・ 各種ハラスメントの防止啓発のための総合リーフレットについては、昨年度に妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止に係る人事院規則が新たに施行されたこと、また、パワー・ハラスメントについても従前から大きな社会的課題になっていることを踏ま

	<p>え、監督者用と新規採用職員用の2種類あったセクシュアル・ハラスメント防止リーフレットも統合して、各種ハラスメントについて網羅的に解説するものとして作成したものである。各府省が実施する研修等において配布することで、職員がハラスメントを一体的に理解することが可能となり、研修効果・効率の向上に資するものと思われる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ハラスメントのない職場を推進するための取組を進めることは、職員の健康保持増進、勤務能率の向上を図るために不可欠であり、上記の取組が有効に寄与していくものと考えられる。
<p>今後の施策に反映させるべき事項</p>	<p>公務運営の確保に配慮しつつ、職員の仕事と家庭生活の適切な両立及び職員の健康保持増進が図られるようにするためには、長時間労働の是正や柔軟な働き方の促進等、適正な勤務環境の実現に向けた取組を進めて行くことが必要である。その上で、今年度実施した具体的な取組については、下記のように次期の施策に反映させることとする。</p> <p>《取組内容1について》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 長時間労働の是正については、関係機関と連携しつつ、引き続き各府省における取組を把握し、一層積極的な取組を行うよう促していくとともに、今後、各府省の取組や、時間外労働の上限規制に係る民間労働法制の議論等を踏まえ、各府省や職員団体等の意見を聴きながら、実効性ある措置の検討を行っていく。 <p>《取組内容2について》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 相談員セミナーについては、上述のとおり既に参加者から高い評価を得ているが、アンケートにおいてはロールプレイの更なる充実を求める声もあったため、それを踏まえて、より充実した内容を検討していくこととしたい。 ・ パワー・ハラスメント防止については、平成30年3月、厚生労働省の「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」の報告書が出される予定である。今後、その内容も踏まえながら、公務の特殊性にも留意しつつ、公務における効果的な施策の検討を行っていくこととしたい。
<p>有識者の意見</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ ハラスメントのない職場をつくるためには、単に研修を行うだけではなく、研修の効果測定を行うことが重要である。また、各省に寄せられた相談件数や各省が講じた改善策について、把握できないか考えてもらいたい。 ○ 長時間労働の是正に向けて、今年度人事院として行うべき施策は全て実施したと思うが、長時間労働の是正は重要な課題であり、実施した取組を将来的に政府全体での長時間労働の削減につなげていくという視点が重要である。

平成29年度人事院政策評価結果

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。平成29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、結審等から5か月以内に判定等を行った件数の割合を80%以上にする。また、不利益処分審査請求事案について、受付から1年以内に処理した件数の割合を75%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。 <p>《取組内容2》処理に時間を要していた事案の積極的な処理</p> <ul style="list-style-type: none"> 処理に時間を要していた複雑、困難な事案に積極的に取り組んだ結果、平成27年度以前に受け付けた係属事案の処理は、各府省当局による所要の手続が完了するまで処理に着手できない事案の1件を除いて終了した（年度当初は6件）。 <p>《取組内容3》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・迅速に審理をし、結審後、速やかに判定案作成を行った。その結果、平成29年度末における結審等から5か月以内に判定等を行った件数の割合は79.4%（34件中27件）となったものの、不利益処分審査請求事案について、平成29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90.9%（11件中10件）となった。 <table border="1" data-bbox="459 1727 1449 2078"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成27年度</th> <th>平成28年度</th> <th>平成29年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>全判定件数に占める結審等から5か月以内に判定等を行った件数の割合</td> <td>93.8% (80件中75件)</td> <td>97.1% (35件中34件)</td> <td>79.4% (34件中27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>82.4% (17件中14件)</td> <td>85.7% (7件中6件)</td> <td>90.9% (11件中10件)</td> </tr> </tbody> </table>		平成27年度	平成28年度	平成29年度	全判定件数に占める結審等から5か月以内に判定等を行った件数の割合	93.8% (80件中75件)	97.1% (35件中34件)	79.4% (34件中27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	82.4% (17件中14件)	85.7% (7件中6件)	90.9% (11件中10件)
	平成27年度	平成28年度	平成29年度										
全判定件数に占める結審等から5か月以内に判定等を行った件数の割合	93.8% (80件中75件)	97.1% (35件中34件)	79.4% (34件中27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	82.4% (17件中14件)	85.7% (7件中6件)	90.9% (11件中10件)										

<p>測定指標</p>	<ul style="list-style-type: none"> 全判定件数に占める結審等から5か月以内に判定等を行った件数の割合 平成29年度末における上記割合は79.4%となり、平成29年度における目標は達成されなかった。 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 平成29年度末における上記割合は90.9%となり、平成29年度における目標は達成された。
<p>達成度の評価</p>	<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>平成29年度における全判定件数に占める結審等から5か月以内に判定等を行った件数の割合は79.4%となり適切かつ迅速な処理を行うことができたものの、目標としていた80%には達しなかった。</p> <p>また、不利益処分審査請求事案の平成29年度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90.9%となり、目標とした75%を上回った。</p> <p>以上を踏まえ、平成29年度における政策は、相当程度進展ありと判断した。</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"> 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ことにより、事案の適切かつ迅速な処理が図られ、当初目標の達成に向け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"> 処理に時間を要していた複雑、困難な事案に積極的に取り組んだ結果、平成27年度以前に受け付けた係属事案はほぼ解消され、当初の目標達成に向けて有効に寄与したと考えられる。 <p>《取組内容3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、当初目標の達成に向けて有効に寄与したと考えられる。 <p>なお、平成27年度以前に受け付け平成29年度中に判定等を行った事案には、調査の過程において更なる調査が必要になった等の事情により、結審等から5か月以内に判定等を行うことができなかったものもあった（平成28年度以降に受け付け平成29年度中に判定等を行った事案のうち結審等から5か月以内に判定等を行った件数の割合は89.7%（29件中26件）となった）。</p>
<p>今後の施策に反映させるべき事項</p>	<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。今年度は審理手続の進捗管理等を十分に</p>

行ったこと等により相当程度進展があったことを踏まえ、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。

《取組内容1について》

- ・ 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。

《取組内容2について》

- ・ 引き続き、処理に時間を要していた複雑、困難な事案に積極的に取り組み、来年度は平成28年度以前に受け付けた係属事案の処理に努める。

《取組内容3について》

- ・ 引き続き、平成28年度以前に受け付けた事案も含めて争点・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。

《測定指標について》

- ・ 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るため、来年度も引き続き測定指標として設定する。

有識者の意見

特段なし

平成29年度人事院政策評価結果

		政策所管部局	官房部局
政 策	6 人事・給与関係情報システムの安定的な運用		
目 標	<p>(政策目標)</p> <p>人事・給与関係業務情報システム（以下「人事・給与システム」という）により給与支給等を行っている本番稼働府省の安定的な運用の確保及び前年度からの並行稼働府省の確実な本番稼働の実現に努める。さらに、「人事・給与業務・システム最適化計画」（平成16年2月27日各府省情報化統括責任者（CIO）連絡会議決定、平成29年2月28日同会議最終改定。以下「最適化計画」という。）に掲げられている施策を実施し、人事給与業務の簡素化・効率化を図るとともに、システム運用等に係る政府全体の経費の最小限化等を実現する。</p> <p>(具体的取組)</p> <p>人事・給与システムの本番稼働府省（24府省等）の安定的な運用の確保並びに平成28年度からの並行稼働府省の平成29年度中の確実な本番稼働の実現に向けて、アプリケーション保守等を確実に実施していくとともに、問合わせ対応を含めた各府省等に対する適切な対応を行う必要がある。さらに、最適化計画に記載の施策の実現に向けたシステム改修等を確実に実施していく必要がある。</p> <p>平成29年度については、次の取組を行う。</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 本番稼働府省の人事・給与関係業務が支障なく実施できるよう、人事院勧告をはじめとする制度改正に対して、制度関係部局との円滑な連携に努め、必要なシステム改修を着実に実施する。 (2) 利用者講習会の開催や問合わせに対する対応等の各府省等に対する適切な対応を実施し、平成28年度からの並行稼働府省の平成29年度中の本番稼働を確実に実現させる。 (3) システムの改修事項に関するより厳格な影響度調査及びその対策を行っていることを確実に確認できるテストを実施する。 		
具体的取組結果	<p>《取組内容1》制度改正への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 年金制度見直しや配偶者控除等の税制見直し等の制度改正対応及び利用者端末のOS等のバージョンアップへの対応等のシステム改修案件について、着実に改修作業を実施し、年金制度見直し対応については平成29年7月に、配偶者控除等の税制見直し対応については同年12月に、OS等のバージョンアップへの対応は同年10月及び平成30年1月までにリリースするなど、予定どおりの改修を実施した。 ・ 平成29年人事院勧告に対応したシステム改修については、制度関係部局との連携を密にして、改正給与法の施行後に速やかな差額支給ができるよう遅滞なく改修作業を実施し、リリースした。 <p>《取組内容2》並行稼働府省の本番稼働の実現</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 利用者講習会については、各府省における新任の業務担当者向け1日コースを平成29年5月から7月にかけて計4日間、各府省の管理者向け1日コースを同年8月から9月にかけて計3日間それぞれ東京で開催した。また、地方官署の業務担当者にも講習機会を提供できるよ 		

	<p>うにするために学習ツールを開発し、同年12月に全府省等に提供した。また、個々の問合せに対しても適時適切に対処策の回答に努め、各府省等における人事・給与関係業務の遂行が滞ることがないようにした。</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成28年度に並行稼働を開始した府省については、平成29年10月に厚生労働省地方労働局、同年11月に財務省及び国税庁、同年12月に国土交通省及び運輸安全委員会がそれぞれ本番稼働を開始したことにより、全ての府省について平成29年度中の本番稼働が実現した。 <p>《取組内容3》厳格な影響度調査・テストの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 昨年度まで実施していた改善計画に基づくシステム改修での取組を踏まえて、改修事項に関する詳細設計工程における影響度調査を追加した。また、その対策を確認できるように人事院職員が実施する受入テストの実施要領を新たに策定し、今年度のアプリケーション改修から適用した。
<p>測定指標</p>	<ul style="list-style-type: none"> 制度改正に対応したシステム改修の実施状況 年金制度見直し、配偶者控除等の税制見直し及び人事院勧告等の制度改正に対応したシステム改修を全て予定の時期までに完了し、リリースした。 各府省の人事・給与システムの稼働状況 平成28年度に並行稼働を開始した府省が平成29年12月までに全て本番稼働を開始し、昨年度までに本番稼働となった府省等も含め、28府省等の全職員約27.3万人（常勤）の人事・給与関係業務について、人事・給与システムでの処理対象となった。 なお、現時点では最後の導入府省等となる参議院については、平成29年10月に移行データの登録が完了し、平成30年度中の本番稼働開始を目指して移行作業を実施中である。
<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>測定指標である「制度改正に対応したシステム改修」及び「各府省の人事・給与システムの稼働状況」のいずれについても、年度当初の予定どおりに実現した。その上で、上述した具体的な取組の実施により、各府省等の人事・給与関係業務の遂行が滞ることがないようにできた。</p> <p>これらの具体的な取組による成果により、昨年度までに人事・給与システムの処理対象となった全府省等の職員について、日々の人事・給与関係業務を人事・給与システムで処理・運用することが実現し、人事給与業務の簡素化・効率化及びシステム運用等に係る政府全体の経費の最小限化実現のための環境を整えることができた。</p> <p>以上を踏まえ、平成29年度における施策は、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"> 制度改正への対応については、従来と同様に制度官庁との連携を密にして、改修に必要な情報を早期に的確に把握できたことが、必要な改修を遅滞なく実施することに大いに寄与したと考えられる。また、

これまでの情報入手方法としては、制度官庁側の公表資料や個別の照会が中心であったが、今年度から制度官庁への情報提供依頼の通知を発出し、情報把握がより確実にできるように措置したことも、目標達成に対して有効であるとともに、効率的かつ確実な情報収集にもつながったものと考えている。

《取組内容2について》

- ・ 利用者講習会について新任者及び管理者に対して、それぞれコースを設けた。これにより、個々の問合わせへの対応及び昨年度から継続している並行稼働府省に対する個別支援も相まって、個々の事案の早期の効率的な対処及び府省側が求める確実な支援の実現につながり、結果として、当初予定どおりの本番稼働開始の実現、及び各府省等における人事・給与関係業務の確実な遂行に結び付いたものと考えている。

《取組内容3について》

- ・ 改修事項に関する詳細設計工程における影響度調査の追加及び受入テストの実施要領策定・運用開始が今年度の目標であったが、これらを実施したことによって、改修案件のリリース後に障害が発生した場合でも、どこまで検討を行っているのか、検討の内容はどのようなものかについてエビデンスが残るようになった。また、受入テストでもどのようなシナリオで実施したのか、その結果がどのようなものかが明確になった。これらの施策によって、システム改修事項の品質を客観的に担保することにつながる点で有効であったと考えている。

今後の施策に反映させるべき事項

《取組内容1について》

- ・ 全ての府省等の人事・給与業務の簡素化・効率化を推進し、システム運用等に係る政府全体の経費の最小限化等の実現に引き続き取り組んでいく必要がある。そのためには、人事院勧告等の制度改正に対応したシステム改修を遅滞なく確実に実施し、人事・給与システムの安定的な運用を確保していくことが求められており、来年度も引き続き本取組を継続する。
- ・ 今年度から導入した制度官庁への情報提供依頼については、人事異動等によって担当者が交替した場合でも確実にシステムに係る制度改正の内容及び施行時期を把握する手段として用意したものであるため、システムの継続的な安定的運用の実現につながるため、引き続き取り組んでいくこととする。

《取組内容2について》

- ・ 平成28年度に並行稼働を開始した府省の本番稼働は実現したものの、参議院の移行作業は継続していることに加えて、本番稼働後も各府省等の利用者に向けた講習機会の確保は、システムの安定運用の観点から重要であると考えられる。このため、利用者講習会の実施については、来年度も引き続き継続する。また、各府省からの問合わせ対応について、より一層の迅速な対応に努めるとともに、マニュアル管理、FAQの強化等の問合わせを削減する取り組みを引き続き実施する。

《取組内容3について》

- ・ 本年度から実施した厳格な影響度調査・テストの実施については、各府省等における日々のシステム運用に関わる課題を解決し、システ

	<p>ムの安定運用の確保につながるものと考えられるため、より安定的な運用につなげるための利用者目線での改修の実現につながる施策を盛り込みながら、来年度も引き続き継続する。</p> <p>《測定指標について》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「制度改正に基づくシステム改修の実施状況」及び「各府省の人事・給与システムの稼働状況」については、当面の計画で最後の導入府省の移行作業が継続中であることに加えて、システムの安定運用の確保に資するものと考えられるため、来年も引き続き測定指標として設定することを検討する。
<p>有識者の意見</p>	<p>○ 移行作業は今年度でほぼ完了となるので、来年度以降は、システムの安定的な運用を図りながら、将来的には何を目指していくのかについてビジョンを持った上で、目標の設定を考えていってほしい。</p>

