

平成27年度人事院政策評価結果

人事院会議決定
平成28年3月25日

人事院は、平成27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している。

○「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向けて顕著な進展が見られた (100%+ α)
目標達成	具体的な取組内容をすべて実現した (100%)
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 (75%以上100%未満)
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 (50%以上75%未満)
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 (50%未満)

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) 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	P. 1
<p>2 国際化に対応し得る行政官の育成 【人材局・公務員研修所】</p> <p>(政策目標) 行政課題の国際化が進展し、各府省における人材育成ニーズも多様化する中で、我が国の国益を実現し国際社会に貢献できるような高度な能力を有する人材を育成するため、外国への派遣研修を適正に実施するとともに、行政研修においても国際化に対応した研修機会の提供に努める。</p>	目標達成	P. 5
<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) 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	P. 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) 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、勤務環境の整備を一層推進する。</p>	相当程度 進展あり	P. 12
<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) 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>	目標超過 達成	P. 14
<p>6 人事・給与関係業務情報システムの円滑な導入、安定的な運用 【職員福祉局】</p> <p>(政策目標) 人事・給与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に努める。さらに、人事給与業務効率化に向けた改善計画（平成27年3月27日人事給与業務効率化推進会議決定）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>	相当程度 進展あり	P. 16

平成27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) 行政課題の複雑・高度化、グローバル化等が進む中で、優秀な人材を確保していくことは喫緊の課題となっているが、国家公務員採用試験の申込者数については、政府による採用抑制の方針や民間企業における雇用情勢の変化に伴う変動はあるものの、少子化の影響や将来像に対する考え方の多様化等により減少傾向という状況が続いている。また、人材の獲得に向けて、地方自治体や民間企業との競争がこれまで以上に激化している。このような状況の中、政府全体として国家公務員の人材確保に向けた取組を進めることが求められている。</p> <p>そのため、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27年度については、具体的に次の取組を行う。</p> <p>(1) 優秀な人材の就職動向や若手職員の意識等を把握するため、若手職員へのアンケート調査、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、現状分析を行う。</p> <p>(2) 各府省と連携・協力を行い、「啓発活動」及び「人材確保活動」の充実を図り、更に多くの学生に公務の魅力等を伝え、公務への関心が持たれるよう「公務研究セミナー」、「霞が関特別講演」、「総合職中央省庁セミナー」、「一般職各府省合同業務説明会」、「霞が関OPENゼミ」等の確実な実施を行う。</p> <p>(3) 昨年度は、HP「採用情報NAV I」の全面的改修に加え、メルマガの配信記事の見直しを行うことによりメルマガ登録件数が10,000件を超えたところであり、今年度は、HP「採用情報NAV I」、メルマガ、ツイッター等の多様な媒体を積極的に活用し、情報発信の内容も更に充実させることで、メルマガの登録件数を前年度より増加させる。</p>		
具体的取組結果	<p>《取組内容1》人材確保に係る現状分析</p> <ul style="list-style-type: none"> 優秀な人材の就職動向や学生等の意識等を把握するため、総合職及び一般職試験の最終合格者、各種人材確保イベント参加者等に対してアンケート調査を実施した。学生等の国家公務員の仕事に関する意識等については、地元志向が強く長時間労働を嫌う若者の気質等があることが見受けられた。若手職員については、3年目フォローアップ研修受講者に対するアンケート調査を行い、公務のために仕事ができることなどに満足しているものの、他方で私生活との両立の困難性などに課題を感じている傾向が見受けられた。 <p>また、各府省ヒアリングや各府省人事担当企画官との連絡会を開催し、平成27年度官庁訪問における採用・選考活動など人材確保について意見交換を行った。総合職試験の内々定の状況については、多くの省庁において、例年どおりの質・人数を確保することができたとする一方で、一般職試験については、地方公共団体との競合等による内々定辞退がある等、人材確保に期間と労力を要した状況も見られた。</p> <p>さらに、大学教授等と人材確保に関する意見交換を実施し、学生の就職動向について状況把握を行うとともに、今後の国家公務員の人材確保活動に当たっての要望等を聴取した。</p> <p>《取組内容2》「人材確保活動」及び「啓発活動」の着実な実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 各府省と連携・協力し、「人材確保活動」及び「啓発活動」（以下「人材確保活動等」という。）について改善を図りながら着実に実施した。その際、過去の説明会参加者の声を参考に「公務の魅力」の発信のポイントを 		

	<p>整理し、各府省に提供・共有することにより、より効果的な活動になるよう努めた。</p> <p>【平成27年度に実施した主な活動】</p> <p>「霞が関特別講演」：(前期) 5 大学18回、延べ1,840人参加 (後期) 4 大学13回、延べ1,532人参加</p> <p>「公務研究セミナー」：7 地区12回、5,057人参加 公務研究セミナーin霞が関、延べ2,983人参加</p> <p>「女性のための公務研究セミナー」：2 地区 3 回、868人参加</p> <p>「女性のためのトークライブ」：2 大学 3 回、延べ136人参加</p> <p>「公共政策大学院生 法科大学院生霞が関インターンシップ」： (公共) 1 回、8 大学院43人、14府省 (法科) 1 回、8 大学院29人、11府省</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成27年人事院勧告時報告において、「多様な有為の人材を公務に確保するために、まずは、より幅広い層の者に、国家公務員採用試験を受験してもらうことが必要であり、本院としては、広く国家公務員の仕事内容、キャリアパス等について具体的イメージを持ってもらえるよう、各府省と連携して、積極的に広報し、公務の魅力を発信していく。その際、地方においても誘致活動を拡充・強化する。」旨言及した。 <p>これを踏まえ、地方事務局(所)と連携を図りつつ、大学懇談会の拡充のほか、大学教授等とのネットワーク作り及び関係強化、学生等を対象とした新たな取組等の実施など、管内出先機関と協力した取組を積極的に推進した。</p> <p>《取組内容3》多様な媒体の積極的活用</p> <ul style="list-style-type: none"> 「採用情報NAVI」及びメルマガについて、内容の充実を図るため更なる見直しを行ったほか、新たに、学生にとって有効な情報媒体であるFacebookによる情報発信等を開始した。
<p>測定指標(ある場合に記入)</p>	
<p>達成度の評価</p>	<p>《評価》目標達成</p> <p>《理由》</p> <ul style="list-style-type: none"> 人材確保活動等において、各府省と連携・協力して、公務の魅力を発信することにより、平成27年度に実施した総合職試験(院卒者試験・大卒程度試験)(法務区分及び教養区分を除く。)の申込者数については21,782人と前年度より735人増加し、一般職試験(大卒程度試験)の申込者数については35,640人と前年度より132人増加した。また、総合職試験(法務区分)の申込者数については62人と前年度より25人減少したものの、総合職試験(教養区分)の申込者数については2,453人と前年度より540人増加した。 その後の採用・選考活動については、前記のとおり、各府省ヒアリング等により、総合職試験の内々定の状況については例年どおりの質・人数を確保することができたとする一方で、一般職試験については地方公共団体との競合等による内々定辞退がある等、人材確保に期間と労力を要した状況が確認できた。 優秀な人材の就職動向や若手職員の意識等を把握するための各種アンケート調査の実施、各府省、大学教授等との意見交換等を通じて人材確保に係る現状分析を行い、適切・効果的な人材確保策を検討し、人材確保活動等の更なる充実を図った。具体的には、各府省と連携して、多くの合格者を輩出する大学以外の都市部の私立大学や地方大学などにおいても人材確保活動等をより積極的に実施することとし、国家公務員の仕事や勤務の実情等について具体的イメージを持ってもらえるよう丁寧な説明等を行った。加えて、教育関連企業が開催する高校生の進学関連イベントに参加し、より幅広い層に対して、積極的な働きかけを行った。 また、各府省、大学教授等からの要望等を踏まえ、公務に優秀な人材を確保するよう、学生等の就職機会の確保等に留意し、平成28年度の国家公務員採用試験日程について必要な見直しを行った。

	<ul style="list-style-type: none"> 地方における誘致活動の拡充・強化については、地方事務局（所）と連携し、各管内出先機関と協力した取組を積極的に推進することにより、大学懇談会の拡充のほか、大学教授等とのネットワーク作り及び関係強化、学生等を対象とした新たな取組等を円滑に実施することができた。また、近年課題となっている一般職試験（大卒程度試験）の技術系区分の人材確保に向けて、理工系就職担当教授等との意見交換等を拡充したほか、理工系学生を対象としたセミナー等の拡充にも取り組んだ。 「採用情報NAV I」及びメルマガの内容を充実させることにより、メルマガの登録件数について、平成26年度の10,470件から、平成27年度は14,432件（平成28年2月29日現在）に増加した。加えて、新たにFacebookによる情報発信等を開始するとともに、そのための必要な環境整備等を行った。 <p>以上を踏まえると、平成27年度における目標は達成された。</p>
<p>施策の分析</p>	<ul style="list-style-type: none"> 平成27年度の人材確保活動等については、平成27年度大学卒業・修了予定者から民間企業の採用選考活動が8月1日以降に遅らせて開始されることを踏まえ、国家公務員採用試験の日程についても繰り下げることとしたことから、これに合わせて人材確保等の活動計画を実施し、各府省、大学等と連携しつつ、着実に実施することができた。人材確保活動等の実施に当たっては、若者の地元志向や長時間労働忌避の傾向等がみられること、国家公務員の仕事等の魅力が学生等に十分に伝わっていないとの指摘があることを踏まえ、国家公務員の仕事の実情、やりがい、面白み、勤務の実態、キャリアパス等について具体的イメージを持ってもらえるよう、各府省と連携して、引き続き、丁寧な説明を行っていく必要がある。 平成27年度为国家公務員採用試験日程については、2年前（平成26年1月報道発表）から公表し、様々な機会を通じて地方公共団体への情報提供、適切な対応の要請を行ってきたものの、総合職試験の第2次試験（筆記試験）や専門職試験（大卒程度）の第1次試験の日程が地方公共団体の第1次試験の日程と重なることとなり、総合職試験第2次試験（筆記試験）については、棄権者が多く、受験率が低下し、専門職試験（大卒程度）については申込者が減少することとなった。そのため、平成28年度为国家公務員採用試験日程の設定に当たっては、各府省、大学教授等からの要望等を踏まえ、民間企業の採用選考活動時期の変更等の動きを注視しつつ、学生等の就職機会の確保を念頭に、上記のような試験日程の重なりを回避して受験機会の拡大を進める必要があることから、関係機関等と適切に連携し必要な対応を行った。 地方における誘致活動の拡充・強化に当たっては、地方事務局（所）において、管内の状況や管内の地方機関のニーズ等を踏まえて優秀な人材の確保に有効と考えられる新規施策を検討し、可能なものから随時実行する必要がある。 <p>また、地方における誘致活動の拡充・強化を効率的に進めるためには、地方事務局（所）間で有効な取組等を共有するなど、引き続き、より緊密な連携を図っていくことが必要である。</p> <ul style="list-style-type: none"> 多様な有為の人材を公務に確保するためには、特定の大学・学部に働きかけるだけでなく、様々な媒体を利用して情報を得ている学生等に対して、国家公務員採用試験の受験を働きかけることが必要であることから、若手職員からなるプロジェクトチームを立ち上げ、「採用情報NAV I」及びメルマガの内容の充実や、Facebookによる情報発信等について検討を行い、併せて、運用ルールやコンテンツの供給体制も含めた環境整備等を行った。
<p>今後の施策に反映させるべき事項</p>	<p>行政がその課題に的確に対応していくためには、有為な人材を計画的かつ安定的に確保することが課題であり、平成28年度以降も、引き続き、より一層有効な人材確保策を講じていくことが必要である。</p> <p>平成27年度の取組を踏まえて、平成28年度以降に拡充・強化すべき人材確保策としては、人材確保活動等において、各府省で働く職員の声を学生等に適切に情報発信していくことが有効である。そのため、国家公務員の仕事内容、やりがい、面白み、勤務の実情、キャリアパス等について具体的イメージを持ってもらえるよう、各府省と連携して、引き続き、積極的な広報を行う必要がある。とりわけ、近年課題となっている一般職試験（大卒程度試験）の技術系区</p>

	<p>分の人材確保に向けて、仕事の専門性等についても、適切に発信していくことが有益であり、地方事務局（所）と連携し、地方においても、積極的な取組を行う必要がある。</p> <p>いずれの取組においても、各府省、大学等と連携・協力しながら、積極的・効果的に取組を進めていくこととする。</p>
<p>有識者の意見</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 政策目標として多様な有為の人材の確保を掲げているが、取組内容として有為の人材を確保したとの評価はなかなか難しいものの、多様な人材を確保したとの評価は示すことができる。多様な人材の確保については、主要な人材供給源である旧帝大に限らず、地方大学等も含めてきめ細かな情報の提供をするなどして間口を広げていくことが重要である。 ○ 人事院の取りまとめで事務系の公共政策大学院生及び法科大学院生を対象としたインターンシップを実施しているとのことだが、技術系の人材確保が困難であることを踏まえ、技術系を対象としたインターンシップを検討してもよいのではないか。 ○ 国家公務員の一般職と地方公務員の上級職の両方の試験に合格した学生は、国家公務員には転勤があることや霞が関での勤務は激務であり、かつ、それに見合った処遇が十分には得られていないのではないかと理由で、地方自治体を選ぶ傾向にあると思う。優秀な一般職の国家公務員を確保する上で、キャリアパスや仕事の魅力・やりがいを積極的に示すことが大事なのではないか。

平成27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

<p>政 策</p>	<p>2 国際化に対応し得る行政官の育成</p>
<p>目 標</p>	<p>(政策目標) 行政課題の国際化が進展し、各府省における人材育成ニーズも多様化する中で、我が国の国益を実現し国際社会に貢献できるような高度な能力を有する人材を育成するため、外国への派遣研修を適正に実施するとともに、行政研修においても国際化に対応した研修機会の提供に努める。</p> <p>(具体的取組) (1) 行政研修（課長補佐級）国際コースは、昨年度12カ国13名の外国人研修員の参加を得て国際環境類似の状況下での研修機会を提供することができた。今年度は、さらに実践的な研修機会とすべく、外国人研修員の数を前年度より増加させるとともに、各府省の第一線人材の研修参加を促す。 (2) 行政研修（課長補佐級）海外派遣研修を継続して企画・実施する。また、初任行政研修における行政を巡るグローバル化に対応するための研修科目や、係員級特別課程での英語学習を引き続き実施するなど、行政研修において国際化に対応した研修科目を着実に実施する。</p>
<p>具体的取組結果</p>	<p>《取組内容1》行政研修（課長補佐級）国際コースの充実</p> <ul style="list-style-type: none"> 行政研修（課長補佐級）国際コースでは、従来から参加していた駐日在外公館職員（9名）及び米国のマンスフィールド研修員（1名）に加え、各府省のカウンターパートとなり得る東南アジアや中央アジア諸国の行政官で、日本の大学院に留学中の者（9名）の計13カ国19名の外国人研修員が参加した。また、各府省からは、海外大学院の留学経験や在外勤務経験を有し、現在、国際関連業務や政策の企画・調整の第一線で活躍する人材が参加した。 本研修は、日本人研修員のみが参加する通勤研修（日本人が陥りやすい英語表現における間違い等について学ぶことを中心とした講義・演習、1日）及び日本人・外国人研修員双方が参加する合宿研修（3日間、すべて英語）で実施した。合宿研修では、ファシリテーションと会議マネジメントについての講義・演習や、5～6人のグループに分かれ、各人が取り組んでいる業務上の課題等についてプレゼンテーションとディスカッションを行う個別政策研修などを実施し、英語での意思伝達及び説得能力の向上に取り組んだ。 <p>《取組内容2》行政研修（課長補佐級）中国・韓国派遣コースの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 行政研修（課長補佐級）中国派遣コースは、平成17年度から中国国家行政学院の協力を得て毎年1回実施していたが、平成24年度以降は中国側の事情により実施できなかった。今年度は、中国政府の協力によって4年ぶりの実施が可能となった。 研修員は、派遣に先立ち、予め事前研修において日中関係の現状、中国の政治動向等について学んだほか、駐日中国大使館を訪問し、大使館員と意見交換を行った。中国訪問（8日間）中は、北京市、曲阜市、日照市、青島市で、政府機関や産業施設の見学・職員との意見交換等を実施した。帰国後、事後研修において、研修成果の発表・研修員間の意見交換を行った。 行政研修（課長補佐級）韓国派遣コースは、韓国中央公務員教育院（COTI）の協力を得て、平成18年度から毎年実施している。今年度も同様にCOTIの協力の下、実施した。 研修員は、派遣に先立ち、予め事前研修において日韓関係や韓国経済の現状と課題について講義を受けた。韓国訪問（5日間）中は、ソウル郊外のCOTIで韓国の行政官との意見交換等を行ったほか、世宗市や非武装地帯（DMZ）を見学し、行政の実情や課題について考察した。帰国後、事後研修において、研修成果の発表・研修員間の意見交換を行った。 <p>《取組内容3》その他の研修におけるグローバル化対応科目の実施</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 初任行政研修において、国際的な業務の最前線で実際に活躍した経験を有する講師から経験に基づく講義を聴く「国際行政の現場」、及び、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が今後果たすことが期待される役割等について聴く「日本への期待」（英語での講義・意見交換を含む。）を実施した。 ・ 旧Ⅱ種・Ⅲ種試験等により採用された係員級の職員を対象とする行政研修（係員級特別課程）において、研修員が今後、英語能力が求められる業務に当たることを想定し、英語学習の効率性・モチベーションの向上を目的とした科目（講義及び演習）を実施した。 ・ 課長補佐級リーダーシップ研修において、日中関係や我が国が今後とるべき外交政策の方向性について考えを深めることを目的として、「駐日中国大使館職員との意見交換」を実施した。
測定指標（ある場合に記入）	
達成度の評価	<p>《評価》目標達成</p> <p>《理由》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 取組内容1について <p>行政研修（課長補佐級）国際コースでは、駐日在外公館職員やマンスフィールド研修員に加え、各府省のカウンターパートとなり得る東南アジアや中央アジア諸国の行政官計19名が参加し、外国人研修員の数が前年度（13名）より増加したことに加え、質の面でも多様化がみられた。また、日本人研修員も国際関連業務や政策の企画・調整を担当する部署の職員など第一線で活躍する人材の参加が得られた。このような研修員構成で英語によるプレゼンテーションやディスカッションを実施し、様々な国籍・出身組織の外国人研修員と各国の重要課題について討論することで、実践により近い環境が実現された。これにより、英語によるコミュニケーションの訓練のみならず、国際的な現場での振るまいや多様なものの見方への気付きを得させるなど、現在又は今後国際行政の現場で勤務する人材の育成の一助となる研修を実施できたと評価した。</p> ・ 取組内容2について <p>中国・韓国への派遣研修において、研修員に、現場訪問や講義、意見交換等を通じて、中国・韓国の現状について知り、今後の日中・日韓関係や我が国の外交政策について考える機会を提供することができた。これにより、我が国の国益を実現し国際社会に貢献できる人材を育成する一助となったものと評価した。</p> ・ 取組内容3について <p>初任行政研修においては、研修員に、我が国が国際社会においてどのような役割を期待されているかを考える機会を提供した。係員級特別課程においては、英語を学ぶことへの興味を高められるようなプログラムを提供した。課長補佐級リーダーシップ研修においては、日中関係や外交課題について考える機会を提供した。これらの科目を通じて、国際化に対応し得る人材育成の一助となったものと評価した。</p> <p>以上を踏まえると、平成27年度における目標は達成された。</p>
施策の分析	<ul style="list-style-type: none"> ・ 取組内容1について <p>本研修は、日本人研修員と外国人研修員が同じ立場で、研修という環境で英語によるプレゼンテーション及びディスカッションを行ったり、合宿研修の特色を活かして課外でも交流することなどを通じて、日本人研修員に英語でのコミュニケーションに必要な能力や国際社会で活躍するために不可欠な資質をかん養することを目的としている。各府省においてグローバル人材へのニーズがますます高まる中で、海外留学や在外勤務の経験があり基本的な英語力を有している者を対象として、実際に各国のカウンターパートと対</p>

等に渡り合うための実践的なトレーニングを行う場への需要は大きいと考えられる。したがって、人事院が駐日在外公館やJICAなどとの繋がりを活かして、多様な出身国・所属組織の外国人研修員の参加を得て実施する本研修は意義のあるものであり、今後とも継続していきたい。

・取組内容2について

中国・韓国は、我が国と政治的・経済的に密接な関係を有する重要な隣国である一方で、日中・日韓の二国間には様々な課題も山積している。各府省の行政官は、今後、それぞれの所管行政において、この両国と関わっていくこととなるが、実際にこれらの国々を訪問し、その実情を直接見聞きするとともに、両国の行政官等と意見交換を行うことは、これらの国々を理解するとともに、我が国の国益に適う政策を立案するために極めて重要である。しかしながら、各府省においては、このような現場体験を職員に提供することは必ずしも容易ではないことから、海外派遣研修に長い経験を有する人事院が行政研修の一環としてこれらの研修を実施することは、意義のあるものと考ええる。

特に、今後ますます世界の中でのプレゼンスが高くなることが確実である中国については、今回4年ぶりに派遣を再開でき、来年度以降も継続の可能性が高くなったことは意義のあることと考える。

・取組内容3について

初任行政研修については、総合職で採用された直後の者を対象とした研修であり、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、早い段階から国際的な業務に対する関心を高めさせ、国際業務に欠かせない英語の必要性について実感させることが必要との考え方で、これらの科目を実施している。初任行政研修における国際化に対応した科目の必要性は今後ますます増大しているとの認識に立って、来年度の科目を検討する必要がある。

行政研修（係員級特別課程）においては、研修員が英語学習に抱いていた固定観念を修正し、英語学習のモチベーションを上げるためのプログラムとなっている。係員級特別課程の研修員は、将来、国際的な業務に就く機会もあると考えられ、この科目を通じて本人の選択肢を広げることにも資することから、今後も継続して実施していきたい。

課長補佐級リーダーシップ研修は、将来本府省幹部職員として行政運営の中枢を担うことが期待される者に対し、14日間に亘って行政・国家・リーダーシップの在り方を考えさせるもので、その一環として中国政府職員との意見交換を毎年実施している。この科目は、中国派遣研修と同様、重要な隣国である中国の外交官との意見交換により相互理解を深めるとともに、国際的な視野を有する将来の幹部職員を育成する点からも意義の大きいものであり、今後も継続して実施していきたい。

今後の施策に反映させるべき事項

・取組内容1について

国際コースに各府省の第一線人材及び多様なバックグラウンドを有する外国人研修員の参加が今後も得られるよう、今回の実施結果や研修員の意見も踏まえ、派遣元となる各府省、駐日各国公館及びその他の関係機関に対して、同研修の特色及び意義について理解を更に促しながら、研修員の参加について引き続き積極的な働きかけを続けていくこととしたい。

・取組内容2について

中国派遣研修については、今回初めて中国外交部の協力の下実施した。プログラムは充実したものであったが、研修員からは訪問先の職員等との意見交換の時間がもっとあればよかったとの意見が出されており、来年度はその方向で先方と調整することとしたい。

韓国派遣研修については、引き続き、COTIとの協力を前提に、実施することとしたい。

・取組内容3について

初任行政研修については、英語による意見交換の機会を増やすなど、よりグローバル化に対応した科目を増やす方向で検討する。

	行政研修（係員級特別課程）の英語学習及び課長補佐級リーダーシップ研修の中国外交官との意見交換については、引き続き実施することとしたい。
有識者の意見	○ 国際化に対応し得る行政官に必要なスキルは英語である。国際化に対応し得る行政官を育成するためには、研修で育成していく以外に、英語能力のある者を採用すること、学習意欲のある職員を海外に派遣していくことが大事である。

平成27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27年における職員の在職状況等を踏まえ、平成28年度の地域手当の支給割合等を示す。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12,300事業所を対象に実地調査を行った。調査完了率は87.7%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、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》職員の給与等に関する報告・勧告</p> <p>平成27年8月6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。</p> <p>○ 民間給与との較差に基づく給与改定</p> <ul style="list-style-type: none"> 俸給表について <ul style="list-style-type: none"> 「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った。 これにより、官民較差を算出したところ、国家公務員給与が民間給与を一人当たり平均1,469円(0.36%)下回っていたことから、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げ改定を行うこととした。 ① 行政職俸給表(一)については、平均0.4%引き上げることとした。そ 		

の際、初任給については、民間との間に差があることを踏まえ1級の初任給を2,500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、給与制度の総合的見直し等により高齢層における官民の給与差が縮小することとなることを踏まえ、それぞれ1,100円の引上げを基本とすることとした。

② その他の俸給表については、行政職(一)との均衡を基本に改定することとした。指定職俸給表については、行政職(一)の引上げを踏まえ、各号俸について1,000円引き上げることとした。

・ **初任給調整手当について**

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、所要の改定を行うこととした。

・ **地域手当について**

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、支給割合について給与制度の総合的見直しによる見直し後の支給割合と見直し前の支給割合との差に応じ、0.5～2%引き上げることとした。

・ **特別給(期末手当・勤勉手当)について**

民間事業所で平成26年8月から平成27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4.21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(4.10月)が0.11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、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実施することとし、具体的な措置の内容及びスケジュール等の全体像を示し、同年の給与法の改正により、平成27年4月から本格的に実施している。諸手当の見直し等については、人事院規則の改正により段階的に実施し、平成30年4月1日に完成させることとしている。平成28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。

・ **地域手当の支給割合の改定**

平成28年4月1日から給与法に定める支給割合とすることとした。

・ **単身赴任手当の支給額の改定**

基礎額については、平成28年4月1日から、4,000円引き上げ、30,000円とすることとした。加算額の限度についても、基礎額の引上げを考慮して、同日から、12,000円引き上げ、70,000円とすることとした。

《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27年12月4日、人事院勧告どおり給与改定を行うとともに、同年4月から実施している給与制度の総合的見直しを着実に推進するものとする等閣議決定し、平成28年1月4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、衆議院内閣委員会において附帯決議が付された上で、両院の本会議において賛成多数で可決・成立し、同年1月26日に公布された。

・ 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28年1月26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28年度にお

	いて実施する事項に関する人事院規則を同年2月1日に公布した。
測定指標（ある場合に記入）	
達成度の評価	<p>《評価》目標達成</p> <p>《理由》</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」の結果に基づく官民の給与比較により、国家公務員給与が民間給与を一人当たり平均1,469円（0.36%）下回っていたことから、民間給与との均衡を図るため、月例給与の引上げ改定を行うとともに、特別給については、国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数が民間事業所の特別給の支給割合を0.11月分下回っていたことから、支給月数を0.1月分引き上げる勧告をした。</p> <p>また、民間給与との較差に基づく給与改定のほかに、平成27年4月から本格的に実施している給与制度の総合的見直しについても、職員の在職状況等を踏まえ、平成28年度の地域手当の支給割合等を示した。</p> <p>政府においては、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>以上を踏まえると、平成27年度における本政策目標は、達成された。</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、平成18年の調査対象企業規模の拡大・調査対象従業員に係るスタッフ職等の追加、平成25年の調査対象の全産業への拡大、平成26年の調査対象従業員に係る基幹となる役職段階の間に位置付けられる従業員の追加等により増加傾向にある。このような状況の下、本年においても、全国の民間事業所約12,300事業所を対象に実地調査を行い、例年どおりの日程で調査を完了させ、精確な官民の給与比較に必要なデータを把握した。</p> <p>また、平成27年の通常国会の会期が9月まで延長され、7月・8月にワークライフバランス推進強化月間の取組が行われた中、例年どおりの日程で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。</p> <p>勧告を実施するための法律案は、例年、勧告後の秋の臨時国会において審議が行われてきたが、平成27年は臨時国会が召集されず、平成28年の通常国会において審議が行われた。このように例年とは異なる状況の下、勧告内容が実現されるよう、各方面に説明を行い、理解が得られるよう努め、さらに、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及び給与制度の総合的見直しに関する人事院規則の改正等を行った。</p> <p>このように、本年においても、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ことができた。</p>
今後の施策に反映させるべき事項	<p>給与制度の総合的見直しは、逐次実施を図り、平成30年4月1日に完成させることとしており、この間の各年度における諸手当の見直し等については、前年における職員の在職状況等を踏まえて決定し、前年の給与勧告時の報告において示すこととしている。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>○ 国家公務員給与が適正であるかどうかについては、民間給与水準との均衡と同時に、特に世代間格差の調整や地域手当等の手当制度の見直しが行われているかについて評価を行うことが重要である。</p>

平成27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) 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、勤務環境の整備を一層推進する。</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するためには、超過勤務の縮減や柔軟な働き方の促進など勤務環境の整備を図ることが重要である。 このため、勤務環境整備の一層の推進に向けて、平成27年度については、次の取組を行う。</p> <p>(1) 各府省や職員団体等の関係者の意見等を踏まえて、フレックスタイム制の拡大について検討を進め、制度化に必要な措置を講じる。</p> <p>(2) 各府省の男性職員の育児休業等の積極的な取得を促すよう、管理職員の意識啓発のためのシンポジウムを今年度初めて開催するとともに、介護を要する家族を持つ職員の両立支援のため、各府省人事当局を対象に、介護サービスや仕事と介護との両立支援制度等に関する情報を提供するためのセミナーを今年度初めて開催するなどの取組を行う。</p> <p>(3) ワーク・ライフ・バランスの観点や職員の健康の保持増進の観点から、長時間労働慣行の見直しが重要な課題であり、各府省に対し、超過勤務縮減に資する効果的な施策を提示するとともに、年次休暇の取得促進に向けた取組方針を示すなどの支援を行う。</p>		
具体的取組結果	<p>《取組内容1》フレックスタイム制の拡大の検討</p> <ul style="list-style-type: none"> フレックスタイム制の拡大について、各府省や職員団体等の関係者の意見を聴きつつ、検討を重ね、平成27年8月、原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充する旨の勧告、報告を行った。また、勤務時間法改正に伴う人事院規則等の検討を進め、平成28年2月に公布するとともに、制度が円滑に実施されるよう、各府省や職員団体等の関係者への説明を行った。 <p>《取組内容2》管理職員の意識啓発のためのシンポジウム、各府省人事当局向けの介護に関するセミナーの開催</p> <ul style="list-style-type: none"> 男性職員の育児休業等両立支援制度の取得促進を図ることなどを目的に、各府省の管理職員又は人事担当者を対象としたシンポジウムを平成28年1月に本院において初めて開催し、男性職員の育児などに対する管理職員等の理解を醸成した。 仕事と介護との両立支援のため、各府省人事当局及び職員を対象に、介護サービスや仕事と介護との両立支援制度等に関する情報を提供するためのセミナーを実施した。(平成27年9月に本院、平成28年2月に近畿事務局管内、3月に中部事務局管内で実施。) <p>《取組内容3》超過勤務縮減に資する施策の提示等長時間労働慣行の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成26年11月から12月にかけて実施した超過勤務に関する職員の意識調査の分析結果を取りまとめ、平成27年7月、各府省担当者に対して超勤が生ずる要因や実施して欲しい取組、超勤縮減に効果が高いと考えられる取組等をフィードバックした。また、平成27年5月から6月にかけて、年次休暇の使用日数が少ない職員の割合が高い7省庁にヒアリングを行い、取得促進に向けた取組方針検討の参考資料とした。 		
測定指標（ある場合に記入）			

<p>達成度の評価</p>	<p>《評価》 相当程度進展あり</p> <p>《理由》</p> <p>フレックスタイム制については、適切な公務運営の確保に配慮しつつ、原則として全ての職員を対象に拡充する旨の勧告を行い、これを受けて実施のための改正法案が1月に成立するとともに、実施に向けて人事院規則等の整備を進めた。</p> <p>両立支援については、男性職員の育児休業等の取得促進に向けたシンポジウムや介護との両立支援のためのセミナーをいずれも今年度初めて開催し、管理職員の意識啓発や人事当局への必要な情報の提供を行った。</p> <p>また、超過勤務の縮減や年次休暇の取得促進については、超過勤務が生ずる要因等についての意識調査の分析結果を取りまとめて各府省担当者に共有するとともに、一部の省庁において年次休暇の取得を妨げている要因をヒアリングして検討に活かすなど、長時間労働慣行の見直しに関し、必要な取組を着実に進めた。</p> <p>以上を踏まえ、平成27年度における政策は、達成に向けて相当程度の進展があったものと判断した。</p>
<p>施策の分析</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ フレックスタイム制の拡充については、一般職全体を対象とする大幅な拡充を限られた期間に成案として勧告し、秋の臨時国会が開会されず給与法等改正が越年した中、平成28年4月からの施行に向けて各府省の準備期間を確保できるよう、法案審議と並行して人事院規則等の整備を進め、2月に公布した。 ・ 両立支援を推進するためには価値観や意識の改革を含め、各府省が主体的かつ積極的に取組を講じていくことも重要であり、これを支援するため、本年度初めて2つのシンポジウム等を開催したところであり、引き続き、参加者の声も取り込みつつ、内閣人事局や各府省とも適切に連携して必要な取組を着実に進めていくことが必要である。 ・ 長時間労働慣行の見直しが重要な課題である中、各府省における検討にも資するものとして超過勤務に関する職員の意識調査の分析結果を取りまとめてフィードバックを行うとともに、休暇に関するヒアリングを行った。
<p>今後の施策に反映させるべき事項</p>	<p>今後、増加すると見込まれる介護を行う職員が、仕事と介護を適切に両立できるよう、参加者の意見等を踏まえ、セミナーの内容等を検討していくこととする。また、長時間労働慣行の見直しについては、引き続き、効果的な施策を検討していくこととしたい。</p>
<p>有識者の意見</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 超過勤務に関する意識調査において、一般職員及び管理職員のいずれも超過勤務を縮減するために必要なことは、柔軟な人員配置、業務過程及び業務内容の合理化・効率化という一致した結果が出ているのであれば、それを踏まえて超過勤務縮減に資する取組をどんどん進めてもらいたい。 ○ 両立支援は、女性だけの問題ではなく、男性側の意識の問題でもある。両立支援を推進することやフレックスタイム制の拡充といった勤務環境の整備は、人材の確保にもつながると思うので引き続き取り組んでもらいたい。

平成27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よう努める。平成27年度においては、公平審査を適切かつ迅速に実施し、処理に時間を要する複雑な事案を含めてできるだけ早期に判定を発出するよう努め、全判定発出件数に占める結審等から半年以内に発出した判定件数の割合を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管理をしながら、当事者に主張・立証活動を促し、必要十分な調査を効率的に行うように努めた。 <p>《取組内容2》処理に時間を要する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24年度前に受け付けた係属事案は1件を除いて解消した（年度当初は9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結果、3月25日時点での年度末における結審等から半年以内に判定を発出した件数の割合は97.5%（80件のうち78件）となる見通しである。 <table border="1" data-bbox="480 1391 1453 1541"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成25年度</th> <th>平成26年度</th> <th>平成27年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>結審等から半年以内に発出した判定の全判定に占める割合</td> <td>53.0% (115件中61件)</td> <td>81.7% (71件中58件)</td> <td>97.5% (80件中78件)</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: right;">※ 平成27年度は3月25日時点の見通し</p>				平成25年度	平成26年度	平成27年度	結審等から半年以内に発出した判定の全判定に占める割合	53.0% (115件中61件)	81.7% (71件中58件)	97.5% (80件中78件)
	平成25年度	平成26年度	平成27年度								
結審等から半年以内に発出した判定の全判定に占める割合	53.0% (115件中61件)	81.7% (71件中58件)	97.5% (80件中78件)								
測定指標（ある場合に記入）	<p>【達成した測定指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> 全判定発出件数に占める結審等から半年以内に発出した判定件数の割合 3月25日時点での年度末における上記割合は97.5%となり、平成27年度における目標は達成される見込みである。 										
達成度の評価	<p>《評価》目標超過達成</p> <p>《理由》 平成27年度における全判定発出件数に占める結審等から半年以内に発出した判定件数の割合は、3月25日時点で97.5%となり、目標とした75%を大きく上回り、平成26年度に比べて15.8ポイント上昇する見込みである。 また、複雑、困難な事案の処理にも努め、累積事案の縮減に量的・質的な進展があった。 以上を踏まえ、平成27年度における本政策目標は、超過達成と判断した。</p>										

<p>施策の分析</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 審理手続の進捗管理、速やかな判定案作成等を行い、処理に時間を要する複雑な事案を含めてできるだけ早期に判定を発出するよう取り組んだ結果、結審等から半年以内に判定を発出した件数の割合が目標の75%を大きく上回り、また平成24年度前からの係属事案をほとんど解消することができた。 ・ 平成28年4月から施行される新行政不服審査法において、審査庁となるべき行政庁は標準審理期間を定めるよう努めることとされている趣旨も踏まえ、事案の計画的な進行管理に向けて測定指標を見直す必要がある。
<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、効率的かつ的確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。</p>
<p>有識者の意見</p>	<p>○ 来年度以降の指標の立て方としては、数値目標を本年度より高くするなど少しレベルを上げて設定してはどうか。</p>

平成27年度人事院政策評価結果

		政策所管部局	職員福祉局
政 策	6 人事・給与関係業務情報システムの円滑な導入、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に努める。さらに、人事給与業務効率化に向けた改善計画（平成27年3月27日人事給与業務効率化推進会議決定。以下「改善計画」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>本番稼働府省（12府省等）の安定的な運用の確保に向けて、アプリケーション保守等を確実に実施していく必要がある。さらに、改善計画の下、平成28年度中に全ての府省等が人給システムに移行を行うことを目指して、同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>そのため、平成27年度については、次の取組を行う。</p> <p>(1) マイナンバー、年金一元化及び人事院勧告等の制度改正への対応については、制度関係部局との円滑な連携の下、必要なシステム改修を着実に実施する。</p> <p>(2) 改善計画に記載の施策を実現するため平成27年度から28年度にかけて実施するシステム改修について、契約締結後に決定するスケジュールに基づき平成27年度に予定する設計、開発等を確実に実施する。併せてマニュアルや研修の見直し等の運用体制強化の取組のうち、システム改修の平成28年度分の工程を待たずに実施可能なものについて着実に実施する。</p>		
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"> マイナンバー及び年金一元化への対応のためのシステム改修については、制度官庁等による制度見直しの詳細部分確定が当初見込みより遅れたものの、連携を密にしたことにより得られた情報を元に平成27年度から28年度にかけて必要なシステム改修を実施することとしている。 平成27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システム改修を遅滞なく実施した。 <p>《取組内容2》改善計画に基づくシステム改修等について</p> <ul style="list-style-type: none"> 改善計画は平成27年8月7日に改定され、平成27年度から28年度にかけて実施するシステム改修のスケジュールが定められた。改修内容の要件定義については、関係機関との調整等に時間を要したために調達手続開始は改修スケジュールより2か月程度遅れたものの、事務処理に要する期間を可能な限り短縮することによって、契約締結時点での遅延は半月程度とすることができた。契約締結直後から速やかに設計・開発に着手しており、リリースに遅れが生じないよう作業を進めている。 利用者用マニュアルの改訂については、システム改修の平成28年度分の工程を待たずに実施可能なエラー対応集を予定どおり平成27年度中に作成した。また、人事・給与システムへの移行を行う府省等のシステム担当者を対象とした利用者講習会については、平成27年度実施分を予定どおり平成28年2月に東京において開催するとともに、平成28年度実施分についても計画どおり平成28年10月までに全て開催できるよう準備作業を実施した。 府省等の人事・給与システムへの移行については、関係者が移行の全体像を把握できるように、各府省等の移行スケジュール、細分化した作業項目等を記載した「移行総合プラン」を平成27年12月に策定するとともに、移行作業の経験から得られるノウハウやシステム運用に関するノウハウを 		

	有するメンバーで構成される「特別移行支援チーム」を同じく平成27年12月に発足させ、人事院や各府省等へのノウハウ提供を開始した。
測定指標（ある場合に記入）	<p>【達成した測定指標】</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 マイナンバー及び年金一元化への対応については、システム改修に必要な制度の詳細部分確定が当初見込みから遅れたことから、必要な改修の一部を各府省等の同意を得た上で平成28年度に実施することとなったが、人事院勧告への対応を含め平成27年度に実施した制度改正関係のシステム改修は年度内に改修を完了していることから、政策目標はおおむね達成された。 改善計画に基づくシステム改修の進捗状況 契約締結時点で改修スケジュールより半月程度遅れが生じているものの、リリース時期に遅れが生じないよう今年度の作業を完了しており、現状においてはほぼ改修スケジュールどおりとなっていることから、政策目標はおおむね達成された。
達成度の評価	<p>《評価》 相当程度進展あり</p> <p>《理由》 各府省等の同意を得た上で平成28年度に実施することとなったものを除き、平成27年度に実施した制度改正に対応したシステム改修は全て完了した。また、改善計画に基づくシステム改修についても、おおむね改善計画上の改修スケジュールどおりに進捗したことから、平成27年度における政策は、達成に向けて相当程度の進展があったものと判断した。</p>
施策の分析	<ul style="list-style-type: none"> 人事・給与システムの安定的な運用の確保に向けて、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ていくことが求められており、引き続き制度関係部局等との密接な連携を図っていくことが必要である。 平成28年度中に全ての府省等が人事・給与システムへの移行を目指すためには、改善計画に基づくシステム改修を遅滞なく、確実に実施していくことに加えて、各府省等の移行作業の支援を適切に実施することが必要である。
今後の施策に反映させるべき事項	改善計画に掲げられている施策を確実に実施し、人事・給与システムの安定的な運用の確保に努めることにより、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の実現に取り組んでいく必要がある。
有識者の意見	○ 人事・給与システムの構築に当たっては、個人情報の流出などが起こらないよう、情報セキュリティ対策はしっかりやってもらいたい。