

## 平成26年度人事院政策評価実施計画

人事院会議決定

平成26年5月30日

人事院は、平成26年度に評価の対象とする政策並びに当該政策ごとの政策目標及び具体的な取組内容について、次のように定める。

## 目 次

1	改正後の国家公務員法等の適切な実施	
①	人事行政の公正の確保【人材局・公務員研修所】	1
②	労働基本権制約の代償機能の確保【給与局】	1
2	多様な有為の人材の確保の推進【人材局】	
・	採用試験の適正な実施	1
3	勤務条件・勤務環境の整備等	
①	社会経済情勢に適応した適正な給与の実現【給与局】	2
②	社会情勢に適応した適正な勤務環境の実現と職員の健康の保持増進【職員福祉局】	
・	職業生活と家庭生活の両立支援の推進	3
4	不服申立て等に対する適切な対応【公平審査局】	
・	公平審査の適正かつ円滑な実施	3
5	人事管理業務のIT化の推進【職員福祉局】	
	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	4

## 1 改正後の国家公務員法等の適切な実施

### ① 人事行政の公正の確保

【人材局・公務員研修所】

#### 《政策目標》

国家公務員法等の一部を改正する法律（平成26年法律第22号。以下「改正法」という。）において、人事院が引き続き人事行政の公正の確保を担うこととなったことを踏まえ、任用、採用試験及び研修に関し、改正後の国家公務員法等の適切な実施を図る。

#### 《具体的な取組内容》

- (1) 改正法の施行に向け、国家公務員法に基づき定める人事院規則、政令等の整備を行う。改正後の国家公務員法において、人事院の意見を聴いて政令等で定めることとされている幹部職員の任用等について、人事行政の公正の確保等の観点から意見の申出を行うとともに、改正法の施行に伴い必要となる任免、研修に関する人事院規則等の制定、改正を行う。
- (2) 公正な任用を確保する観点から改正後の国家公務員法に基づく幹部職員の任用を含めた新たな任用制度の適正な運用の確保を図る。また、研修については、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等を有する職員の育成など人事院の所掌に係る研修を適切に実施するとともに、当該研修に係る調査研究の結果に基づき、関係庁の長が行う研修についての支援を行う。

### ② 労働基本権制約の代償機能の確保

【給与局】

#### 《政策目標》

改正法において、人事院が引き続き労働基本権制約の代償機能を担うこととなったことを踏まえ、級別定数等に関し、改正後の給与法等の適切な実施を図る。

#### 《具体的な取組内容》

改正後の給与法において、人事院の意見を聴いて内閣総理大臣が定めることとされている指定職俸給表適用職員の号俸決定方法及び級別定数について、職員の適正な勤務条件の確保の観点から意見の申出を行うとともに、内閣総理大臣決定において、あらかじめ人事院の見解を聴いて反映することとされているこれらの運用についても、適切に対応する。

## 2 多様な有為の人材の確保の推進

### 採用試験の適正な実施

【人材局】

#### 《政策目標》

採用試験を公正かつ円滑・確実に実施する。

#### 《具体的な取組内容》

平成25年度においては、航空保安大学校採用試験の第1次試験における答案の紛失、一般職試験（高卒者試験）における適性試験の実施ミス等が生じたところであり、今年度の採用試験については、試験事務の一部を各府省に委託している試験への総合支援体制としての事前研修への人事院職員の派遣、各府省職員の実地研修等を行うとともに、試験の実施に携わる職員に対する事前研修を十分に行うことにより、採用試験を公正かつ円滑・確実に実施する。

試験問題の作成については、平成25年度为国家公務員採用総合職試験（院卒者試験及び大卒程度試験）において、出題文に誤りが発生したところである。今年度の全試験について昨年度見直しが行われた業務マニュアルに基づき、適正な試験問題を作成して、採用試験の公正かつ確実な実施に努める。

国家公務員採用総合職試験への外部の英語試験の活用については、平成25年度において、活用する英語試験の種類や基準となる点数を含む活用方法全体の概要を公表したところであり、平成27年度からの実施に向けて、英語試験のスコア等の具体的な確認手続の決定等の準備を確実に行う。

平成27年度における国家公務員採用試験日程の後ろ倒しに向けた準備（会場確保、人員配置等）を確実に行う。

### 3 勤務条件・勤務環境の整備等

#### ① 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・要望等を踏まえつつ、給与水準の改定及び給与制度の総合的見直し等について検討し、職員の給与に関する報告を行うとともに、職員の給与の改定に関する必要な勧告を行う。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。

##### 《具体的な取組内容》

「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。

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、給与水準の改定及び俸給表構造の在り方、諸手当の在り方等を含めた給与制度の総合的見直し等について検討を行い、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。

## ② 社会情勢に適応した適正な勤務環境の実現と職員の健康の保持増進 【職員福祉局】

### 職業生活と家庭生活の両立支援の推進

#### 《政策目標》

職員の仕事と家庭生活の適切な両立が図られるよう、勤務環境の整備を一層推進する。

#### 《具体的な取組内容》

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、各府省人事当局や職員の具体的なニーズを踏まえつつ、各種の調査結果等に基づき、育児・介護のための実効性のある両立支援策の拡充等について検討を進める。

また、近年、特にワーク・ライフ・バランスの観点からも超過勤務の縮減が重要な課題となっており、超過勤務の縮減に向けての取組方針や改善策を示すなど、より一層の改善を進めていく。

さらに、男性職員の育児休業取得率は3.7%（平成24年度における）と低い水準にあるが、男性職員の育児等への参加について、平成26年4月にとりまとめた「男性職員の育児休業取得に関する意識調査結果」等を踏まえて、各府省に対して指導・助言を行うなど必要な取組を進めていく。

## 4 不服申立て等に対する適切な対応

【公平審査局】

### 公平審査の適正かつ円滑な実施

#### 《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。

#### 《具体的な取組内容》

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とともに、平成26年度においては、公平審査を適切かつ迅速に実施し、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。

#### 《測定指標》

- ・ 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

**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****《政策目標》**

アプリケーション保守を着実に実施するとともに、平成26年度にシステムを導入する府省が行う移行作業への支援を実施することにより、新たな本番稼働府省への円滑な導入を図るとともに、安定的な運用の実現を目指す。

**《具体的な取組内容》**

## (1) アプリケーション保守

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、必要な改修を着実に実施する。また、各府省からの改修要望の中で業務の効率化、担当者の負担軽減に効果があるもの等を平成26年度年間改修計画に盛り込み、同計画に基づいた改修を着実に実施する。加えて、システム障害については、業務処理を行う上での影響度や緊急度の高いものを優先して順次速やかに実施する。

## (2) 移行作業への支援

「人事・給与等業務・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24年1月17日最終決定））を踏まえたシステムの導入が実現できるよう、各府省の移行作業への支援を着実に実施する。

また、各府省のシステム担当者等を対象とした講習会や、本番稼働府省との情報共有のためのミーティングを実施するほか、利用者マニュアルの充実を図る。

これらの取組により、平成26年度においては、新たに10府省について本番稼働を実現する。

## (3) 政府共通プラットフォームへの移行

人事・給与関係業務情報システムの機器を設置しているデータセンタの運用が終了する平成26年10月までに、新たにシステムの運用を行う政府共通プラットフォームに、必要な機器を移設するとともに、各府省の人事・給与関係データの移行を確実に実施する。

**《測定指標》**

- ・ アプリケーション保守の実施状況
- ・ 各府省のシステム移行作業の支援状況