

## 平成29年度人事院政策評価実施計画

人事院会議決定  
平成29年5月26日

人事院は、平成29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 多様な有為の人材の確保の推進
  - 人材確保策の検討、充実【人材局】・・・・・・・・・・ 1
  
- 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【人材局・研修所】  
・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
  
- 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】・・・・ 3
  - 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
    - 職業生活と家庭生活の両立支援の推進【職員福祉局】・・・・ 4
  
- 4 審査請求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・・・・・・・・・・ 5
  
- 5 人事管理業務のIT化の推進【官房部局】
  - 人事・給与関係情報システムの安定的な運用・・・・・・・・ 6

## 1 多様な有為の人材の確保の推進

### 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。

#### 《具体的な取組内容》

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。

- (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。
- (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。

## 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 【人材局・研修所】

### 《政策目標》

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。

### 《具体的な取組内容》

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。

- (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。
- (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。
- (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。
- (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。

### 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、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。

##### 《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。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。

## 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》

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。

#### 《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。

- (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。
- (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。

#### 4 審査請求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。

###### 《測定指標》

- ・ 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
- ・ 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

## 5 人事管理業務のIT化の推進

【官房部局】

### ○ 人事・給与関係情報システムの安定的な運用

#### 《政策目標》

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。

#### 《具体的な取組内容》

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。

平成29年度については、次の取組を行う。

- (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。

#### 《測定指標》

- ・制度改正に対応したシステム改修の実施状況
- ・各府省の人事・給与システムの稼働状況