

平成28年度人事院政策評価結果

人事院会議決定
平成29年3月29日

人事院は、平成28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	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、若手行政官を対象とする行政研修において、国際化に対応した研修機会を強化する。</p>	目標達成	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	7
<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>	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) 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>	目標達成	17
<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 【官房部局】</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、同年8月7日同会議決定）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>	目標達成	19

平成28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、少子化の進展や将来像に対する考え方の多様化等を背景として、中・長期的な減少傾向が続いている。また、人材の獲得に際し、地方自治体や民間企業との競争は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28年度については、具体的に次の取組を行う。</p> <p>(1) 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、優秀な人材の就職動向や若手職員の意識等に係る分析を行う。</p> <p>(2) 各府省や大学等と連携・協力をし、「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、公務への関心を持たれるよう「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」等を確実に実施する。その際、参加者が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なイメージを持ち得るよう工夫する。</p> <p>(3) ホームページ「採用情報NAV I」、メールマガジン、フェイスブック等の多様なIT媒体を引き続き積極的に活用し、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》各方面の意見等の把握・分析</p> <p>(1) 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28年10月実施）、②各種説明会等当院主催イベント（年間計47回）の参加者に対するアンケート調査、③総合職試験等からの新規採用職員に対するアンケート調査（平成28年4月実施）などを通じて、学生等の就職動向や意識等の把握・分析を行った。</p> <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28年10月～平成29年2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意見交換等を幅広くかつきめ細やかに実施し、学生の就職動向等や国家公務員の人材確保活動についての要望等を聴取した。</p> <p>上記のアンケート調査の分析や意見聴取等の結果、総じて学生等の側には、公務の具体的業務内容や働き方改革などに対する関心が高いほか、地方大学学生等を中心に地元志向がみられた。</p> <p>(2) また、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> <p>《取組内容2》各種説明会等人材確保活動の着実な実施</p> <p>《取組内容1》で把握した学生等の就職意識等を踏まえながら、効果的かつ効率的な人材確保活動となるよう、必要な見直しを行いつつ、</p>		

本年度は、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（9大学35回実施）
- ・公務研究セミナー（7地区12回 約4,900人参加）
- ・霞が関OPENゼミ等（11月、3月）
- ・総合職中央省庁セミナー（9回）、一般職各府省合同業務説明会（7回）
- ・総合職・一般職一次合格者対象府省庁合同業務説明会（計20回）

その際、地方公務員等との競合が強くなっている傾向が見受けられたことから、各府省や大学等と連携して、求める人材像、国家公務員ならではの魅力、キャリアパス等の積極的発信に努めたほか、女性、私立大学・地方大学の学生、専門職大学院生、技術系の人材、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な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）等を発信するとともに、平成28年度から試験内容を大きく見直しした総合職政治・国際区分への応募拡大を積極的に働きかけを行った。
 - ・女性のための公務研究セミナー（東京・京都で計3回実施約1,000人参加。冒頭に各府省リレー方式による短時間のPR講演を実施）
 - ・女性のための霞が関特別講演（2大学で計3回実施）
 - ・女子学生のための国家公務員試験制度ガイダンス（14大学398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、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（後期は前年度より2大学4回増加）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。
 - ・地方大学における国家公務員試験制度ガイダンス（54大学2,504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28年7月～9月実施）
 - i) 公共政策大学院生（11府省で30人参加）
 - ii) 法科大学院生（9府省で17人参加）
 - ・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28年8月）
 - ・新たに政策立案ワークショップを開催（平成29年2月に3回実施）
 - ・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56回）
- 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）、新たに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NAVI」において技術系学生向けページの新設を行った。その際、学生時代の専攻が自分と類似する職員が国家公務員として現在どのように働いているかといった視点で紹介することにより、紹介内容を自分に置き換え具体的にイメージできるように工夫した。
- 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り、内閣人事局と連携して経験者採用試験からの採用についての各府省合同説明会を開催したほか（平成28年6月）、経験者採用の仕組や経験者座談会を通じた魅力の発信を人事院HP等を利用してきめ細やかに行った。この結果、国税庁試験の採用予定数の拡大もあった。なお、平成28年度国家公務員経験者採用試験の申込者数は2,410人で、前年度の1,446人と比べて約7

	<p>割増加した。</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"> 若い世代に公務の魅力を一時的に働きかけるためには、IT等を活用した発信は極めて有効であると認められることから、「採用情報NAV I」を大幅に改修し、内容の充実（動画、写真等を活用した発信）や画面構成等わかりやすきの向上を図るとともに、メールマガジンの内容向上に努めた。加えて、新規にフェイスブックを開設し、採用試験や各種業務説明会等に関する情報や、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（原則週3回）ほか、地方事務局版フェイスブックの開設に向けて必要な支援を行った（2事務局で運用開始）。
<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> <ol style="list-style-type: none"> 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・分析した結果、実際の人材活動等に反映させる（地方公務員等との競合関係が強まっている傾向を受けて、国家公務員ならではの魅力を積極的に発信するなど）など、適切かつ効果的な人材確保策の検討に資することができたこと。 ② 人材確保活動等の実施については、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 多様な媒体による情報発信については、「採用情報NAV I」の大幅改修、フェイスブックによる積極的発信などを行い、公務職場に関心を有する学生等に対して訴求力のある有用な情報提供が行えたことと認められること（セミナー等参加者の過半数がこれらIT媒体からの提供情報により当該セミナー等を認知）。なお、「採用情報NAV I」の月間平均アクセス数約77万5千件、フェイスブックの掲載記事数397件（平成28年度（平成29年2月28日まで））、メールマガジンの登録件数28,931件（平成29年2月28日現在）（対前年同期2,320件増加）。 ④ これまで、各府省と連携・協力して人材確保活動等を着実に実施し、公務の魅力等を発信してきたことにより、民間企業の採用意欲が高い中であって、平成28年度総合職試験の申込者数は24,507人と前年度より210人増加し、一般職試験（大卒程度試験）の申込者数も35,998人と前年度より358人増加したこと。加えて、申込者に占める女性の割合も、総合職試験、一般職試験ともに過去最高の割合となったこと。 <p>以上を踏まえ、平成28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"> 各種アンケートは、リマインドを行ったり回答しやすい工夫を行うことによって回収率を高め、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、これらのアンケート結果や各府省からの意見聴取、大学教授等との意見交換により、上記のとおり、地方公務員との競合の強まりや、働き方改革への関心の高さ等を実証することができた。それを踏まえ、その後の人材確保活動において、学生のニーズに沿ったPRを行うことができたため、これらの取組は有効かつ効率的であった。 <p>《取組内容2について》</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、

	<p>霞が関インターンシップ、霞が関政策立案ワークショップ等は、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り、有効、効果的かつ効率的な取組であった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ その他各種説明会など人材確保活動等についても、各方面と連携しつつ、人材供給源である各対象に応じて、実施方法や説明内容等を工夫して行ったものであり、有効かつ効果的な取組であった。 ・ また、民間企業等の採用意欲が高い中であっても、平成28年度総合職・一般職採用試験の申込者数は対前年度増となり、女性の申込割合も過去最高となったことや、経験者採用試験の申込者数が前年と比べて約7割増加したことなどを踏まえると、前年度から継続的に上述した取組を実施し、拡充してきたことは有効であったものと考ええる。 <p>《取組内容3について》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ホームページは、比較的容量の大きい動画や写真等によってイメージが得られやすく、感性に訴求できる情報提供するものであること、フェイスブック及びメールマガジンは、個々人のモバイル端末に直接アプローチし、閲覧確度が高いという特性があること、閲覧者から好印象が寄せられていること等から、IT等の媒体を活用した情報発信は、有効かつ効果的な取組であった。
<p>今後の施策に反映させるべき事項</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 今後、若年層人口の減少が見込まれる中、公務を支える多様な有意の人材を適切に確保していくためには、新規学卒者等を中心とした我が国労働市場の需給関係の動向等を的確に把握していくことが不可欠であり、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に反映していく必要がある。 加えて、各府省人事担当者とは、継続的に意見交換等を行いながら、各府省における取組について必要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、今後、民間企業等競合する他の就職先等との関係においても、極めて重要である。 ・ 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。
<p>有識者の意見</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 多様な人材について、主に女性、技術系、そして地方大学出身者といった観点から施策を展開しているが、こうした観点だけでなく、LGBTや障がいを持つ方々などを含めた、より広義の意味でダイバーシティの確保を目指して取組を展開して行くことが必要である。 ○ 学生の中には、総合職試験からの採用について、出身大学によって何らかの影響があると感じている者がまだまだ存在する。こうした誤ったイメージを払拭できるよう、引き続き地方大学向けの説明会などに積極的に取り組んでもらいたい。 ○ 少子化が進み一人っ子が増えてきたことに伴って、女子学生のみならず男子学生も転勤を忌避する傾向になってきており、地方公務員との人材競合状態はますます強まってきている。このため、優秀な学生を国家公務員として確保できるよう、さらに取組を強化していくことが重要である。

平成28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、若手行政官を対象とする行政研修において、国際化に対応した研修機会を強化する。</p> <p>(具体的取組) 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、従来から行われてきた「国際行政の現場」「日本への期待」を着実に実施することに加え、日本留学中のASEAN諸国政府職員との意見交換を実施する。さらに、全コースで実施する2日間のディベートについて、一コースでは英語で実施する。</p>
<p>具体的取組結果</p>	<p>《取組内容1》初任行政研修における国際化対応科目の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 国際的な業務の最前線で活躍した講師からその経験に基づく講義を聴く「国際行政の現場」を実施した。 ・ 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」において、日本語のみで対応可能なグループを廃止し、全ての研修員を少なくとも1回は英語による意見交換に参加させた。また、一コースでは、全てのグループが英語のみで意見交換を実施した。 ・ 初の取組として、日本留学中のASEAN諸国政府職員との意見交換を一コースで実施した。この意見交換は、全て英語で行った。 ・ 一コースにおいて、2日間の政策ディベートを初めて英語で実施した。 <p>《取組内容2》係員級特別課程における取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 係員級特別課程の全てのコースで実践的な英語学習ができる科目を実施した。
<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》 初任行政研修において、研修員に、国際社会において我が国に期待されている役割等について考え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拡充するなど、国際化に対応した研修機会を強化した。 係員級特別課程においては、昨年度に引き続き、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。 これら取組によって、国際化に対応し得る人材の育成の一助となったものと評価した。</p> <p>以上を踏まえ、平成28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>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、早い段階から国際化に対応した科目による研修機会を付与し、国際的な業務に対する関心を高め、語学に興味を持たせるなどすることは、目標である国際社会に貢献できるような高度な能力を有する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>
<p>今後の施策に反映させるべき事項</p>	<p>初任行政研修における国際化対応科目については、各府省から支持する意見が多く、国際化に対応できる人材の育成ニーズが高いことから、今後においても、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）について拡充を図る方向で検討する。</p>
<p>有識者の意見</p>	<p>○ 国際化に対応できる行政官を育成するためには、語学力の向上だけではなく、多様な価値観に対応できる能力や、タフに交渉することができる能力を身につけさせることがより重要である。日本に滞在する外国の大使館員等と交流・議論する機会の拡充などにより、研修内容をより充実させてもらいたい。</p>

平成28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) 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) 「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28年における職員の在職状況等を踏まえ、平成29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（熊本県を除く。）の民間事業所約11,700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49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> <p>平成28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。</p>		

○ 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708円(0.17%)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、民間との間に差があること等を踏まえ1,500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、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28年4月に遡って、係長級は基準となる俸給月額 4.5% 相当額に、係員級は同 2.5% 相当額に、それぞれ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27年8月から平成28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(4.20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。

○ 給与制度の改正

・ 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は、平成26年の給与法の改正により、俸給表水準の引下げに伴う経過措置等を講じつつ、人事院規則の改正により段階的に実施することとされており、平成30年4月1日に完成させることとしている。

平成29年度からは、本府省業務調整手当の手当額について、係長級は基準となる俸給月額 5.5% 相当額に、係員級は同 3.5% 相当額に、それぞれ引き上げることとした。

・ 配偶者に係る扶養手当の見直し

民間企業及び公務における扶養手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額することとした。また、配偶者に係る手当額を減額することにより生ずる原資を用いて、子に係る手当額の引上げを行うこととした。具体的には、配偶者及び父母等に係る手当額は $6,500$ 円とし、子に係る手当額は $10,000$ 円とすることとした。

さらに、扶養親族を有することによる生計費の増嵩の補助という扶養手当の趣旨に鑑み、本府省課長級の職員として一定以上の給与水準のある行政職俸給表(一)9級及び10級並びにこれらに相当する職務の級の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を支給しないこととした。本府省室長級の職員も含まれる行政職俸給表(一)8級及びこれに相当する職務の級の職員については、手当額を行政職俸給表(一)7級以下の職務の級の職員に支給される手当額のおおむね半額である $3,500$ 円とすることとした。

・ 専門スタッフ職俸給表4級の新設

平成29年4月1日から新たに設置が予定されている部局横断的な重要政策等の企画及び立案等を支援する業務を行う専門スタッフ職の職責の専門性、重要度、困難度を踏まえ、専門スタッフ職俸給表に4級を新設することとした。

その俸給月額については、専門スタッフ職俸給表3級の最高号俸の俸給月額を一定程度上回るものとする一方、管理的業務を行うものではないことを踏まえ、指定職俸給表1号俸の俸給月額を下回る水準に設定することとした。

・ 再任用職員の給与

再任用職員の勤勉手当について、勤務実績を支給額により反映し得るよう、「優秀」の成績区分が適用される者の成績率と「良好(標準)」の成績区分が適用される者の成績率を改めることとした。具体的には、平成28年の勧告による勤勉手当の支給月数の引上げ分の一部を用いて、「優秀」適用者の成績率を「良好(標準)」適用者の成績率よりも一定程度高いものとなるように設定することとした。

・ 介護時間制度の新設に伴う給与の取扱い

仕事と家庭の両立支援制度の充実を図るため、介護時間制度が新設されることに伴い、介護時間の承認を受けて勤務しなかった時間は無給とするものの、昇給区分の決定において、自動的に下位の昇給区分に決定されることがないように、当該勤務しなかった

	<p>時間を「勤務していない日数」として取り扱わないこととするとともに、勤勉手当の期間率の算定に当たっては、介護時間の承認を受けて勤務しなかった時間を日に換算して30日に達するまでの期間を勤務期間から除算しないこと等とした。</p> <p>《取組内容4》 勧告後の実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> 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28年10月14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着実に推進するものとする等閣議決定し、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11月16日に成立し、同月24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及び給与制度の改正（介護時間制度の新設に伴う給与の取扱いを除く。）に関する人事院規則を平成28年11月26日に公布したほか、介護時間制度の新設に伴う給与の取扱いに関する人事院規則を同年12月1日に公布した。
<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> <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28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>「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・調査対象従業員への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づ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においても、全国の民間事業所約11,700事業所を対象に実地調査を行い、調査完了率は87.7%と極めて高いものとなっており、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。また、平成28年は、平成28年熊本地震の被害等に鑑み、熊本県内の事業所については当該調査を実施しないこととした。</p> <p>平成28年1月の衆議院内閣委員会における附帯決議において、官民給与の比較調査について、国民に対する説明責任を果たすことが求められ</p>

	<p>た。これを踏まえ、平成28年の勧告時報告では、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とともに、民間準拠による給与水準の改定に関する人事院としての基本的な考え方を説明することにより、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>以上のように、社会経済情勢に適応した適正な給与の実現に向けて、平成28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>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。</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>	<p>○ 職種別民間給与実態調査の調査完了率が87.7%であることは評価できる。</p>

平成28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。両立に向けた勤務環境整備を一層推進するため、平成28年度については、次の取組を行う。</p> <p>(1) 民間企業等に適用される育児・介護休業法の改正を踏まえた所要の制度の見直しについて、当該改正内容や関係者の意見、公務運営への影響等を考慮しつつ検討を進め、必要な措置を講じる。</p> <p>(2) 近年、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となっていることから、各府省に対し、超過勤務の必要性の精査を踏まえた事前の超過勤務命令等の勤務時間管理の徹底を進めるとともに、やむを得ず長期間にわたり長時間の超過勤務を行う職員には特に健康保持への配慮を行うこと等について一層徹底することを要請するなどの取組を行う。</p> <p>(3) 妊娠・出産・育児等の制度の利用に関する言動によって勤務環境が害されるマタニティ・ハラスメントの防止のための施策の検討を行い、必要な措置を講じる。また、セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談を受ける相談員を対象としたセミナーを充実させるとともに、いわゆるパワー・ハラスメントの防止に向けた啓発活動を強化するなど、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を行う。</p>		
具体的取組結果	<p>《取組内容1》育児・介護休業法の改正を踏まえた制度の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 介護休暇の分割、介護時間の新設、育児休業等に係る子の範囲の拡大について、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28年8月、民間の育児・介護休業法の改正内容に即した見直しを行うこととし、勤務時間法改正の勧告及び育児休業法改正の意見の申出を行った。また、これら改正に伴う人事院規則等の検討を進め、同年12月に公布し、各府省への説明を行った。これらの改正のための法律及び人事院規則等は、民間法制と同日の平成29年1月1日に施行された。 <p>《取組内容2》長時間労働の是正に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成28年の国会及び内閣への報告では、長時間労働の是正に関し、組織のトップが組織運営の問題として強い取組姿勢を持ち業務量削減・合理化や仕事の進め方の見直しに取り組むべきこと、管理職が職員に超過勤務予定を事前申告させた上で必要性等を精査し、対応方法を指示すること及び現実問題として超過勤務が長時間に及ばざるを得ない職員については特に健康への配慮が必要であること等を提言した。また、平成28年11月に開催された「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。 <p>《取組内容3》ハラスメントのない職場を推進するための取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の妊娠・出産、妊娠・出産に関する制度利用、育児・介護に関する制度利用に関し、上司又は同僚からの言動により勤務環境が 		

	<p>害されることを防止するため、新たな人事院規則等の検討を進め、平成28年12月に公布するとともに、制度が円滑に実施されるよう、各府省への説明を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ セクシュアル・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、セクシュアル・ハラスメント相談員セミナーを実施した。また、パワー・ハラスメントについては、当事者の自覚や資質の問題にとどまらず、そうした問題が生じるような職場風土や価値観の見直しに向けて、組織トップや人事当局が大きな責任を負うことを啓発するため、平成28年12月にパワー・ハラスメント防止シンポジウムを開催した。
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>上述した具体的な取組の実施を通じた超過勤務の縮減や柔軟な働き方の促進などの成果により、当初目標として掲げた「両立支援に向けた勤務環境の一層の推進」を実現することができた。</p> <p>以上を踏まえ、平成28年度における政策は、目標達成と判断した。その一方で、上述したとおり、今年度は、設定した具体的な取組について全て実施し当初目標を達成したものの、平成28年度後半において、長時間労働の是正が我が国全体の課題としてクローズアップされる状況に至ったことから、公務においても、長時間労働の是正に向けた取組がより一層必要となっており、各府省における業務量の削減・合理化など当該取組の促進や長時間労働の是正に効果的な施策の検討について取り組んでいく必要が生じている。</p>
施策の分析	<p>《取組内容1》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 育児・介護休業法の改正を踏まえた制度の見直しについては、民間法制に遅れることなく実施するため、民間の育児・介護休業法の改正内容に即した見直しを内容とする改正を、民間法制と同様平成29年1月1日に施行することを求める意見の申出・勧告を行い、これを踏まえた法律案が平成28年の臨時国会で成立した。また、各府省が準備期間を確保できるよう、臨時国会での法案審議と並行して人事院規則等の準備を進め、平成28年12月1日に公布した。これら改正のための法律及び人事院規則等は、民間法制と同日の平成29年1月1日に施行された。 ・ 公布の際には、各府省の理解が進み制度が円滑に実施されるよう、人事担当職員向けのみならず、制度を利用する職員向けに、改正内容に加えて両立支援制度全体についてのわかりやすい参考資料も作成し、配布・説明を行った。 ・ 上述したように、民間法制に遅れることなく、新たな制度に移行した。このことは、職員の仕事と家庭生活の両立及び職員の健康保持増進に有効に寄与していくものと考えられる。 <p>《取組内容2》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 長時間の超過勤務を行った職員が多かった府省を中心に平成28年3月から5月にかけて人事当局に対しヒアリングを実施した。その結果を踏まえ、同年8月の国会及び内閣への報告においては、長時間労働の是正について、これまで管理職員等の現場における取組のみが着目されがちであったところ、組織のトップが組織運営の問題として取り組むべきであることを初めて指摘した。その上で、平成28年11月、事務総長から各府省の事務次官等に対しても、各府省にこれに基づく取組を求めた。 ・ また、「超過勤務予定の事前申告」について報告で言及したことは、平成28年9月に「国家公務員の労働時間短縮対策について」（人事管理運営協議会決定）の改正による超過勤務予定の事前報告の導入の取組につながり、各府省において取組が進められている。 ・ 上述したように、国会及び内閣への報告において、組織のトップ

	<p>の業務見直しへの取組の必要性を強調するとともに、超過勤務予定の事前申告の徹底も改めて求めたことは、長時間労働の是正による仕事と家庭の両立支援及び職員の健康保持のために有効に寄与していくものと考えられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> これらにより、「勤務環境の整備」の達成に効率的かつ有効に寄与したと考えられる。 <p>《取組内容3》</p> <ul style="list-style-type: none"> 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止については、民間法制に遅れることなく実施するため、民間の育児・介護休業法の改正による措置内容と同様の防止策が講じられることとなるよう、新たに人事院規則を制定し、平成28年12月1日に公布し、平成29年1月1日に施行された。また、各府省による防止策の準備が円滑に進むよう、各府省における内規作成に関し、必要な指導を個々に行った。 セクシュアル・ハラスメント相談員セミナーについては、従来年1回の開催であったところを2回とし、全体としての受入数は増やしつつも1回当たりの参加者数は減らす一方、講師の人数を増やして講師一人当たりの参加者数を減らすことで、ロール・プレイングにおけるより密度の高い指導を実現し、研修効果を高めた。 パワー・ハラスメント防止については、これまで当事者の問題点のみに着眼しがちであったところを、平成28年12月に行ったシンポジウムにおいて、各府省幹部職員及び人事当局からなる参加者に対し、組織マネジメントの視点から防止のあり方を捉え直す機会を提供した。参加者アンケートでは約98%が「非常に有意義」又は「有意義」と回答しており、パワー・ハラスメントを防止する上での幹部職員及び人事当局の役割への認識を高めることに役立ったものと思われる。 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>《取組内容1》</p> <ul style="list-style-type: none"> 28年度の改正内容や両立支援制度全体について作成した参考資料は、各府省において部内資料としても活用されている。近年大きな制度改正が続いていることから、両立支援制度に関する各府省担当者や、利用する個々の職員に対する、わかりやすい周知の在り方を検討していくこととしたい。 <p>《取組内容2》</p> <ul style="list-style-type: none"> 28年度は、各府省において超過勤務予定の事前報告が導入されることとなり、その取組が進められていることから、今後は、各省において取組が促進されるよう、内閣人事局と連携しつつ、各府省に対する積極的な働きかけを行うとともに、長時間労働の是正に効果的な施策の検討を行っていく。 <p>《取組内容3》</p> <ul style="list-style-type: none"> 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止は、両立支援制度の利用を促進する基盤となるものであり、また、当該ハラスメントとセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントの防止は、相互に関連することから、両立支援連絡協議会、セクシュアル・ハラスメント防止担当者会議等において、これらに関連づけて各府省担当者の理解を深めていくなど、これらの課題に一体的に取り組んでいくことで、施策の効率性及び有効性をより高められるようにしていく。また、セクシュアル・ハラスメント相談員セミナーの実施形態について、高い研修効果を確認できたことから、来年度も継続することとする。
<p>有識者の意見</p>	<p>○ 働き方改革は官民共に実現していかなければならない重要な課題となっている。総合職合格者アンケートにおいても、気になる点について「残業が多く仕事と生活の両立が難しそう」が一番高くなっている。</p>

このため、これまでのように早期退庁を促すだけでなく、現状の仕事の量をしっかりと把握した上で、従来の仕事のやり方のどこを見直すべきなのかを検討し、具体的な業務量の削減につなげてもらいたい。

- フレックスタイム制やテレワークについては、仕事の持ち帰りなど隠れた超過勤務につながらないように、注意して運用を行っていくことが必要である。

平成28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28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26年度以前に受け付けた係属事案は、請求者の申出により審理を延期した事案及び調査の過程において更なる調査が必要になった事案の2件を除いて解消した（年度当初は15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28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97.1%（35件中34件）となり、また、不利益処分審査請求事案について、平成28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85.7%（7件中6件）となった。 <table border="1" data-bbox="466 1422 1439 1641"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成26年度</th> <th>平成27年度</th> <th>平成28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>71.8% (71件中50件)</td> <td>93.8% (80件中75件)</td> <td>97.1% (35件中34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>55.0% (20件中11件)</td> <td>82.4% (17件中14件)</td> <td>85.7% (7件中6件)</td> </tr> </tbody> </table>		平成26年度	平成27年度	平成28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	71.8% (71件中50件)	93.8% (80件中75件)	97.1% (35件中34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	55.0% (20件中11件)	82.4% (17件中14件)	85.7% (7件中6件)
	平成26年度	平成27年度	平成28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	71.8% (71件中50件)	93.8% (80件中75件)	97.1% (35件中34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	55.0% (20件中11件)	82.4% (17件中14件)	85.7% (7件中6件)										
測定指標（ある場合に記入）	<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28年度末における上記割合は97.1%となり、平成28年度における目標は達成された。 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28年度末における上記割合は85.7%となり、平成28年度における目標は達成された。 												
達成度の評価	<p>《評価》目標達成</p> <p>《理由》 平成28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</p>												

	<p>定等を行った件数の割合は、97.1%となり、目標とした80%を大きく上回った。</p> <p>また、不利益処分審査請求事案の平成28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85.7%となり、目標とした75%を上回った。</p> <p>以上を踏まえ、平成28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》</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、当初目標の達成に有効に寄与したと考えられる。 <p>《取組内容2》</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26年度以前に受け付けた継続事案はほとんど解消され、当初目標の達成に有効に寄与したと考えられる。 <p>《取組内容3》</p> <ul style="list-style-type: none"> 今年度及び昨年度は一昨年度に比べて新規受付事案数が減少したことによる影響はあるものの（今年度の新規受付事案数は48件）、昨年度は41件、一昨年度は70件）、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、当初目標の達成に有効に寄与したと考えられる。
<p>今後の施策に反映させるべき事項</p>	<p>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。今年度は審理手続の進捗管理等を十分に行ったこと等により目標を達成できたことを踏まえ、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。 <p>《取組内容2》</p> <ul style="list-style-type: none"> 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27年度以前に受け付けた継続事案の処理に努める。 <p>《取組内容3》</p> <ul style="list-style-type: none"> 引き続き、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るため、来年度も引き続き測定指標として設定する。
<p>有識者の意見</p>	<p>○ 事案の迅速処理に関する数値目標について、今年度の実績は目標値を相当程度上回る結果となっているため、「目標超過達成」とすることも考えられるが、処理件数は事案の受付件数に左右されることからすれば、今年度については、原案どおり「目標達成」で問題ない。来年度の数値目標を設定する場合には、いかなる観点を重視するのか慎重に検討する必要がある。</p>

平成28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) 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、同年8月7日同会議改定。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) 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事・給与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> 平成28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) 改善計画に基づき、性能、品質及び機能の向上に向けたシステム改修を着実に実施する。 (3) 移行スケジュールの共有、移行勉強会や利用者講習会の開催等の移行府省に対する支援を確実に実施し、平成28年度中に移行作業に着手する全ての府省等について、人事・給与システムの運用の開始（移行前のシステムとの併用を含む。）を実現させる。		
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"> 年金一元化、マイナンバーへの対応のうち平成28年度実施分については、予定どおり改修作業を実施し、リリースした。なお、一部機能に不具合が発生したが、ベンダとともに速やかな対処を実施し、各府省等の運用への影響が最小限にとどまるようにした。 平成28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》改善計画に基づくシステム改修等</p> <ul style="list-style-type: none"> 改善計画に基づくシステム改修については、調達仕様書において、システム改修を請け負う業者に対して実施を求めるテストの内容をより明確化する品質向上の方策を講じた上で、同計画に基づき定められた改修スケジュールどおりに改修作業を実施し、性能向上に関する改修を平成28年10月に、機能向上に関する改修を平成29年2月及び3月に、それぞれリリースした。なお、性能向上に関する改修については一部機能に不具合が発生したが、改修担当ベンダとともに速やかな対処を実施し、各府省等の運用への影響が最小限にとどまるようにした。 <p>《取組内容3》各府省の人事・給与システムへの移行の実現</p> <ul style="list-style-type: none"> 各府省等の移行作業の実施状況を適宜確認し、月1回その結果を反映させた移行スケジュールを関係者間で共有した。 移行用ナレッジ、エラー対応集等を提供し、移行等におけるノウハウ等の情報共有を図るとともに、平成28年度においては、特別移行支援チーム会議を計11回、移行勉強会を計5回、移行用ナレッジ説明会を計2回を開催し、移行に向けたサポートを実施した。 移行府省等を対象とした利用者講習会を平成28年6月から10月まで全国8都市で計12回開催したほか、各府省等の新任者を対象とした利用者講習会を同年5月に東京都で計4回、各府省等の人事・給与システムの管理者向け利用者講習会を同年11月に東京都で計4回開催した。 移行府省等に対して、移行のためのデータ作成から本番稼働後の運 		

	<p>用までの支援等を実施し、平成28年度中に新たに12府省等が本番稼働を開始し、4府省等が並行稼働を開始した。</p>
<p>測定指標（ある場合に記入）</p>	<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 年金一元化、マイナンバー及び人事院勧告等の予定していた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。なお、マイナンバーにかかる改修で発生した不具合については速やかに対処し、解消した。 ・ 改善計画に基づくシステム改修の実施状況 性能向上、機能向上に関する改修のいずれも予定の時期までに完了し、リリースした。なお、性能向上に関する改修の一部機能で発生した不具合については速やかに対処し、解消した。 ・ 各府省等の人事・給与システムへの移行状況 平成28年度に移行作業に着手した16府省等の全てが本番稼働（12府省）又は並行稼働（4府省等）を開始し、人事・給与システムの運用の開始を実現した。このことにより、28府省等の全職員約27.5万人（常勤）が人事・給与システムによる処理対象となった。
<p>達成度の評価</p>	<p>《評価》 目標達成</p> <p>《理由》 制度改正への対応、改善計画への対応のいずれのシステム改修についても、予定の期日までに改修により必要な機能追加等を完了した。なお、一部の機能に不具合を発生させたものの、速やかに対処したため、各府省等の運用への影響は最小限にとどめることができた。 各府省等の人事・給与システムへの移行については、予定していた全ての府省等が本番稼働又は並行稼働を開始し、人事・給与システムの運用の開始を実現した。</p> <p>以上を踏まえ、平成28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》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 制度改正への対応については、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。 ・ リリース後に発覚した一部機能の不具合に対し、速やかな原因究明を行い、幹部職員の指示、管理の下で早期に対応策を実施したことにより、各府省の運用への影響を最小限にとどめることができたと考えられる。 <p>《取組内容2》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 調達仕様書において、システム改修を請け負う業者に対して実施を求めるテストの内容をより明確化したこと、さらに、システム関係の専門的な知見を有する職員によるチェック体制の強化等は、不具合の発生を抑止に一定の効果があったと考えられる。 ・ リリース後に発覚した一部機能の不具合に対し、速やかな原因究明を行い、幹部職員の指示、管理の下で早期に対応策を実施したことにより、各府省の運用への影響を最小限にとどめることができたと考えられる。 <p>《取組内容3》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 各府省等と連携を密にし、移行作業の実施状況を常に把握し、状況に応じた支援等を実施できたことが、計画どおりの進捗につながったと考えられる。
<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"> ・ 全ての府省等の人事・給与業務の簡素化・効率化を図り、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。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。

- ・ 改修における不具合の発生防止に向けて、今後システム改修を請け負う業者に対して、改修事項に関するより厳格な影響度調査の実施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の実施を行わせることが、品質向上につながると考えられる。

《取組内容2》

- ・ 改善計画に基づくシステム改修は今年度で終了となることから、本取組は今年度限りとする。ただし、本取組により得られた成果、判明した課題等については、今後の取組に活用することとする。特に、今後実施する改修については、改修事項に関するより厳格な影響度調査の実施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の実施を行わせることが、改修における不具合の発生防止、品質向上につながると考えられる。

《取組内容3》

- ・ 全ての府省等が人事・給与システムにより人事・給与業務を実施することが、業務の簡素化・効率化を図り、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をもたらすことから、全ての府省等の本番稼働の実現及びシステムの安定運用の確保に向けた支援等を引き続き実施することが必要である。したがって、来年度も本取組を継続する。

《測定指標》

- ・ 「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・給与システムへの移行状況」については、全ての府省等の本番稼働の実現及び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、来期も引き続き測定指標として設定する。

有識者の意見

- 全府省での本番稼働に向け目途が立ったことは評価できる。