

平成25年度人事院政策評価結果

政策所管部局

官房部局・人材局・給与局

<p>政 策</p>	<p>1 人事評価の適正な実施及び人事評価結果の任免、給与等への適切な活用</p>
<p>目 標</p>	<p>(政策目標) 職員の人事管理は採用年次及び採用試験の種類にとらわれてはならず、能力・実績主義の人事管理を実現する必要がある。このため、各府省に対する指導・支援や制度の点検等を通じて、各府省における人事管理の適切な運用を確保する。</p> <p>(具体的取組) 各府省における人事評価について、適正に行われるよう、機会を捉えて各府省に対する要請・指導等を行うとともに、人事評価を通じて把握した職員の能力・実績を適切に任免、給与等に活用しているかについて、その実施状況を把握し、必要に応じて任免、給与等への活用に関する運用等の改善を行う。また、能力・実績に基づく人事管理を推進するための政府における人事評価制度に係る検討に対し、人事院としても適切に関与する。</p> <p>(1) 給与制度については、研修会の実施等により、昇給制度、勤勉手当制度等の正しい理解を確保するとともに、各府省ヒアリング等により、活用に当たっての問題点を把握し、必要に応じて、改善策を検討する。また、下位の区分を含め人事評価を厳正に行い、昇給及び勤勉手当の運用が適切になされるよう、各府省に対する指導等を行う。</p> <p>(2) 評価結果の任免への活用については、平成24年度において把握した各府省における活用状況を踏まえ、必要に応じて、改善策の検討を行うとともに、より一層適切な活用が図られるよう各府省を指導する。特に分限については、勤務実績不良の者に対して注意、指導等の措置が確実に実施されるよう運用通知の改正を行ったところであり、適切な対応が図られるよう引き続き各府省を指導する。</p>
<p>具体的取組結果</p>	<p>《取組内容1》政府における人事評価制度に係る検討への関与</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成25年7月から26年1月にかけて8回開催された、総務省の「人事評価に関する検討会」(座長：守島基博一橋大学教授)に出席して、人事院が所掌する人事評価結果の活用に関する制度の説明や資料の提供を行うなど、人事評価制度の適切な検討が行われるよう、必要な協力を行った。 同検討会は、人事評価の現行制度及び実施状況を踏まえた運用改善方針を中心とした報告書を取りまとめ、2月7日に公表した。 同報告書においては、一般職員の評語区分(S、A、B、C、Dの5段階評価)における評価結果の分布について、「A」が5割以上と最も多くを占めており、「C」と「D」の割合が少ないという調査結果が示された上で、今後における具体的な対応として、①人事管理の基礎としての観点から改めて評語区分の趣旨の明確化等を行うこと、②人材育成及び組織パフォーマンスの向上の観点から期首・期末面談の充実・一層の活用等を行うことなどの提言がなされている。 <p>《取組内容2》給与実務担当者向けの制度研修会及び各府省ヒアリング等の場を通じた適切な運用の指導並びに勤務実績に応じた給与の在り方の検討</p> <ul style="list-style-type: none"> 各府省における制度の適切な運用を図るため、制度研修会を本院及び地方事務局(所)で計13回開催(1,203名が参加)し、人事評価の結果を昇給における昇給区分の決定や勤勉手当における成績率及び成績区分の決定等に活用するための基準等について説明した。 平成24年度における昇給、勤勉手当等の実施状況等について各府省に対

	<p>してヒアリングを実施し、制度・運用についての意見・要望等を聴取するとともに、厳正な人事評価に基づき、昇給・勤勉手当等について、下位の区分を含め適切な運用が行われるよう指導した。また、各府省担当者会議においても適切な運用について要請した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成25年8月8日、国会及び内閣に対して行った「職員の給与等に関する報告」の中で、給与制度の総合的見直しを行うことを表明し、その中の課題の一つとして、勤務実績に応じた給与の在り方について検討を行うこととした。 <p>《取組内容3》分限制度説明会を通じた適切な運用の指導</p> <ul style="list-style-type: none"> 分限について、勤務実績不良の者に対して注意、指導等の措置が確実に実施されるよう平成25年4月1日付で運用通知の改正を行い、改正内容を踏まえた分限制度説明会を本院及び地方事務局で計8回開催（371名が参加）し、制度が適切に運用されるよう、各府省を指導した。 ※ 昨年度は、計5回説明会を開催し、223名の参加を得ている。
<p>達成度の評価</p>	<p>評語 C</p> <p>《理由》</p> <p>各府省における人事管理の適切な運用の確保の観点から、平成25年度に取り組むべき事項を実施した上で、限られた時間の中で効果的に制度運用に必要な知識を習得させるために給与制度研修会の講義内容を見直すとともに、分限制度の運用通知を改正し、説明会を充実した。</p> <p>一方で、政府の「人事評価に関する検討会」においては、人事評価に関し、評語区分の趣旨の明確化等が今後の課題として提言されているところであり、各府省において、適正な人事評価及びその活用が行われるという観点から、人事院としても更なる指導等の取組を行っていく必要があるところ。</p> <p>以上を踏まえると、平成25年度における目標はおおむね達成された。</p>
<p>測定指標（ある場合に記入）</p>	<p style="text-align: center;">/</p>
<p>効率性・有効性の評価</p>	<p>【効率性】 おおむね効率的であった</p> <p>《理由》</p> <p>給与実務担当者に対する制度研修会については、制度担当職員が講師となり、前述のとおり講義内容を見直して実施した。また、給与の研修会、分限の説明会とも、本院のほか、地方事務局でも開催することにより、各地方機関に勤務する多くの担当者にもまとめて改正事項等を周知することができたことから、取組はおおむね効率的であった。</p> <hr/> <p>【有効性】 おおむね有効であった</p> <p>《理由》</p> <p>給与実務担当者に対する制度研修会について、研修後のアンケートにおいては、回答者の81%から「十分理解できた」、「概ね理解できた」との回答があり、また、分限制度説明会後のアンケートにおいても、回答者の95%から「理解できた」、「ほぼ理解できた」との回答があったことから、取組全体としてはおおむね有効であった。</p> <p>※ 給与実務担当者の制度研修会は、昇給及び勤勉手当以外の俸給全般・諸手当の制度も合わせた理解度である。</p>
<p>今後の施策に反映させるべき事項</p>	<p>人事評価に関する検討会報告書を踏まえた、政府による人事評価制度の運用改善等に関し、評価結果の任免、給与等への活用に係る制度を所掌している立場から、引き続き、適切に関与していくことが必要である。</p> <p>また、昨年8月の報告で表明した給与制度の総合的見直しにおいて、勤務</p>

	<p>実績に応じた給与の在り方を一つの検討課題としており、人事評価の結果が給与に適切に反映されるよう、人事評価結果の活用状況等について引き続き把握するとともに、制度、運用両面について意見・要望等を聴取しつつ、検討を行っていくこととしている。</p> <p>あわせて、各府省における人事管理の適切な運用を確保するため、各府省に対する指導・支援や任免、給与等への活用に関する制度の点検等を引き続き行う必要がある。</p>
<p>有識者の意見</p>	<p>○ 府省間の人事異動が頻繁に行われる中で、各府省において適正な人事評価が行われなければ、評価結果の任免・給与等への適切な活用も行うことができない。人事院としても、総務省等と連携して、しっかり対応していく必要がある。</p>