

## 平成25年度人事院政策評価結果

人事院会議決定  
平成26年3月14日

人事院は、平成25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。

その他、具体的取組に関し、「効率性」及び「有効性」といった観点からも、それぞれ評価して評語を決定している。

### ○「達成度」に係る評語適用基準

評語(高順位)	評語適用の目安
A	目標を上回った <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;">                     具体的な取組内容を全て実現し、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)                 </div>
B	目標は達成された (具体的な取組内容を全て実現した (100%))
C	目標はおおむね達成された (具体的な取組内容をおおむね実現した (75%以上100%未満))
D	目標はある程度達成された (具体的な取組内容をある程度実現した (50%以上75%未満))
E	目標をほとんど達成できなかった (具体的な取組内容をほとんど実現できなかった (50%未満))

#### ・「効率性」に係る評価基準

「効率性」の定義

- ・ 投入されたコストに見合った効果が得られたか。

評 語
効率的であった
おおむね効率的であった
効率的でなかった

#### ・「有効性」に係る評価基準

「有効性」の定義

- ・ 本来、その施策・取組に期待される効果が得られたか。

評 語
有効であった
おおむね有効であった
有効でなかった

## 評価結果一覧

政 策	達成度	効率性	ページ
		有効性	
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 【官房部局・人材局・給与局】	C	おおむね効率的であった ----- おおむね有効であった	P. 1
2 採用試験の適正な実施 【人材局】	D	効率的であった ----- おおむね有効であった	P. 4
3 総合職試験への英語試験の活用 【人材局】	B	効率的であった ----- (注)	P. 6
4 開発途上国のガバナンス向上のための政府 職員の育成等の支援 【官房部局・公務員研修所】	B	効率的であった ----- 有効であった	P. 8
5 社会経済情勢に適応した適正な給与の実 現 【給与局】	B	効率的であった ----- 有効であった	P. 10
6 公平審査の適正かつ円滑な実施 【公平審査局】	C	効率的であった ----- 有効であった	P. 14
7 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】	C	おおむね効率的であった ----- 有効であった	P. 16

(注)「総合職試験への英語試験の活用」の有効性の評価については、施策は有効であったものとするが、その評価は、実際に導入した後の結果を踏まえて確定させることが適当であることから、現時点における評価は控えることとした。

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的能力・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"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul> <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"> <li>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。</li> <li>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</li> </ul>

	<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"> <li>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。</li> </ul> <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"> <li>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。</li> <li>※ 昨年度は、計5回説明会を開催し、223名の参加を得ている。</li> </ul>
<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><b>有識者の意見</b></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>

平成25年度人事院政策評価結果

		政策所管部局	人材局
政 策	2 採用試験の適正な実施		
目 標	<p>(政策目標) 採用試験を公正かつ円滑・確実に実施する。</p> <p>(具体的取組) 平成24年度から新たな採用試験を実施したところであるが、その実施状況等を踏まえ、今年度の試験を適正に実施する。 また、受験申込みに当たり、インターネット申込みを拡大し、さらなる利便性及び効率性の向上を図る。 試験結果処理については、平成24年度の国家公務員採用総合職試験（大卒程度試験）において得点処理の誤りが発生したところであり、今年度の試験について、再発防止策に基づく確認も含め、処理を確実にを行う。</p>		
具体的取組結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 受験申込者数は、総合職試験は平成24年度と比べて3.0%、一般職試験（大卒程度）は平成24年度と比べて9.6%減少した。</li> <li>・ 本年度から総合職試験及び一般職試験（大卒程度）については、インターネット申込みを原則とした。その結果、インターネット申込みの割合は、全体で93.9%（大学（大学院）卒業程度試験99.5%、高校卒業程度試験80.8%）となり、昨年度（87.4%）に比べ6.5ポイント増加した。</li> <li>・ 採用試験は年間21種類24回の試験を全国で実施している。そのうち、国土交通省に試験の実施を委託している航空保安大学校試験第1次試験の学科試験の宮崎市の会場において、国土交通省の職員が8名分の答案を紛失するという事態が生じ、国土交通省において受験者全員に対し個別に訪問し、謝罪した上で、後日、学科試験の再実施を行った。また、一般職試験（高卒者）第1次試験の適性試験において、福岡市の会場の一試験室で、「検査の説明」を受験者が読むための時間を所定どおり確保せず実施するという事態が生じ、当該試験室の受験者58名全員に謝罪した上で、試験当日、別の問題を用いて再度適性試験を行った。なお、合格者の決定に際しては、当該受験者及び他の受験者に配慮した対応を行った。</li> <li>・ 総合職試験の多肢選択式試験については、院卒者試験及び大卒程度試験の基礎能力試験並びに18の区分試験の専門試験の平均正答率が、大卒程度試験の1つの区分試験の専門試験を除き、能力の識別の観点から目安とする範囲内（40%～60%）に入っており、適正な試験問題が作成されていた。 しかしながら、記述式試験については、工学区分の専門試験の選択科目において、「行」を「列」と取り違えて表記する出題ミスが発生した。このため、当該選択科目を選択した受験者73名について、採点に当たり、試験の公平性の観点から、相応の対応処理を行った。</li> <li>・ 前年の試験結果処理における得点処理ミスへの対応のため、全試験において得点処理に関し二重のチェックを行った。</li> </ul>		
達成度の評価	<p>評語 D</p> <p>《理由》 採用試験の実施については、上記のようなミスがあったほかは、おおむね適正に実施できたものとするが、このようなミスが発生した以上、平成25年度における達成度の評価は、厳しい評価にとどまる。</p>		

測定指標（ある場合に記入）	
<b>効率性・有効性の評価</b>	<p><b>【効率性】</b> 効率的であった  <b>《理由》</b>  インターネットによる受験申込割合の増加及び総合職試験・一般職試験（大卒程度）のインターネット申込みの原則化を踏まえ、紙媒体の受験案内の印刷部数の削減及び大学（大学院）卒業程度試験における受験票（圧着葉書）印刷の廃止により、予算執行の効率化を進めることができたことから、施策は効率的であった。</p> <hr/> <p><b>【有効性】</b> おおむね有効であった  <b>《理由》</b>  採用試験の実施上のミスなどはあったものの、採用内定者に関する各府省の肯定的な評価から、施策は総体としておおむね有効であった。</p>
<b>今後の施策に反映させるべき事項</b>	<p>採用試験実施業務全般に係るミスを未然に防止するため、委託機関や他府省からの試験係官に対して、採用試験事務の重要性を再認識させるよう、これまで以上に事前研修を十分に行う必要がある。また、採用試験の適正かつ確実な実施に対する職員の意識の徹底を図るとともに、委託試験の実施・支援体制の強化に取組み、採用試験の公正かつ円滑な実施を確保する。</p> <p>出題ミスについては、再発防止のための業務研修会を速やかに実施したところであるが、試験問題の確認体制を強化するなど、一層の再発防止策を講じて、適正な試験問題の作成を行う。</p>
<b>有識者の意見</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 仕事上のミスは起こりうるものであるが、採用試験の答案を紛失するといったようなミスはあってはならない。ミスを犯した職員を処分することで終わるのではなく、なぜこのようなミスが生じたのかということをしかりと分析し、再発防止を徹底してほしい。</li> <li>○ 将来的には、大卒程度の試験だけでなく、高卒程度の試験についてもインターネットによる申込みを促進してはどうか。</li> </ul>

平成25年度人事院政策評価結果

		政策所管部局	人材局
政 策	3 総合職試験への英語試験の活用		
目 標	<p>(政策目標) 行政の国際化が進展する中、政策の企画立案等の業務に必要な基礎的な英語能力を有する者が採用できるよう、採用試験について必要な見直しを行う。</p> <p>(具体的な取組内容) 平成27年度の総合職試験を目途に外部の英語試験を活用することができるよう、用いる英語試験の種類、活用方法の検討を行うこととする。その際、受験準備に要する期間を確保するため、早期に受験者に周知できるよう準備を進める。</p>		
具体的取組結果	<p>《取組内容1》用いる英語試験の種類、活用方法の検討</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>英語試験や英語教育に知見のある有識者及び各英語試験の実施団体に対してヒアリングを行うとともに、平成24年度及び平成25年度総合職試験受験者等の英語試験についての申告状況等を分析し、用いる英語試験の種類や基準となる点数を含む活用方法について検討した。</li> </ul> <p>《取組内容2》受験者への周知</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成25年12月27日に、用い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ホームページにおいて公表した。</li> </ul>		
達成度の評価	<p>評語 B</p> <p>《理由》 有識者及び各英語試験の実施団体に対してヒアリングを行うなど、用いる英語試験の種類や基準となる点数を含む活用方法について着実に検討を行い、 平成25年12月27日に、用い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の公表を行った。 このように、今年度に取り組むこととしていた事項について、全て実施できたことから、平成25年度における目標は達成された。</p>		
測定指標（ある場合に記入）			
効率性・有効性の評価	<p>【効率性】効率的であった</p> <p>《理由》 これまで、採用試験における英語能力の検証は、人事院が、基礎能力試験において英文の問題を出題すること等により行ってきたが、英語によるコミュニケーション能力等の審査については、既存の外部団体が実施する英語試験のうち、広く利用され、内容や水準についても社会的な信頼を得られていると認められるものを活用することとしたことから、施策は効率的であった。</p> <hr/> <p>【有効性】 上記施策は有効であったものとするが、その評価は27年度試験の実施を踏まえて確定させることが適当であることから、現時点における評価は控えることとした。</p>		

<p>今後の施策に反映させるべき事項</p>	<p>平成27年度の総合職試験から英語試験を活用するに当たり、スコア等の確認方法など、具体的な試験の実施方法について更に検討し、適正に試験を実施できるよう準備を行う必要がある。</p>
<p>有識者の意見</p>	<p>○ 総合職試験に外部の英語試験を活用するということを決定したこと、また、活用の方法を加点方式としたことは評価できる。ただ、この程度の点数で加算して良いのか、他方で公務員試験の受験者を減らすことにならないかなど、難しい課題である。今後は、試験の実施状況を検証しながら、加点の対象となる英語試験の点数の水準等についてフォローを続けてほしい。</p>

平成25年度人事院政策評価結果

政策所管部局

官房部局・公務員研修所

<p>政 策</p>	<p>4 開発途上国のガバナンス向上のための政府職員の育成等の支援</p>
<p>目 標</p>	<p>(政策目標)          開発途上国にあつては、国家の発展に向け、行政の基盤である公務員制度を整備し、ガバナンスを向上させることが緊要性の高い共通課題であるところ、その際に我が国の例に学びたいという要望が数多く寄せられている。こうした要望を受け、開発途上国が近代的な公務員制度の下で公正・効率的なガバナンスを向上させるための取組として、当該国の政府職員の育成等を支援する。</p> <p>(具体的取組)          開発途上国が近代的な公務員制度の下で公正・効率的なガバナンスを向上させるための支援の一環として、ベトナム等の開発途上国等からの要請に基づき、当該国政府職員の育成等に資するよう、人事行政分野に関する専門家の派遣及び訪日研修コースへの講師の派遣を行う。また、外国政府職員等の来訪者に対する我が国公務員制度等に係る説明・意見交換等の対応を行う。</p>
<p>具体的取組結果</p>	<p>《取組内容1》ベトナム政府が行う国家指導者候補者研修の支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ベトナム政府の幹部育成を所掌するホーチミン国家政治行政学院は、将来の上級幹部を育成するための研修（国家指導者候補者研修）を平成24年度末から実施しており、人事院は、独立行政法人国際協力機構（JICA）の技術協力プロジェクトの一環として、当該研修プログラムの一部の実施を支援した。具体的には、訪越研修として、人事院及び他府省の幹部行政官OBや学識経験者等をベトナムに派遣し、公務員制度、水資源管理、産業政策、運輸交通インフラをテーマに、公務員研修所の有するこれまでの蓄積やノウハウを活かした講義や演習等を行うとともに、併せてベトナムでの研修成績優秀者を対象とした訪日研修の企画立案と受入れを行った。また、ベトナムにおいて、ホーチミン国家政治行政学院の講師陣を対象とした研修技法等に関する研修も実施した。</li> </ul> <p>《取組内容2》開発途上国政府職員等の訪日研修等への講師派遣</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>独立行政法人国際協力機構が主催する開発途上国の政府職員を対象とする研修（上級人事管理セミナー、人事行政セミナー及び上級国家行政セミナー）において、服務・懲戒制度や給与制度等、我が国の公務員制度について講義を実施したほか、個別に講師派遣依頼のあったマレーシア、インドネシア、アラブ首長国連邦アブダビ首長国等の政府職員の訪日研修8件で我が国の公務員制度の概要について講義を実施した。</li> </ul> <p>《取組内容3》外国政府職員等の来訪者への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>我が国公務員制度等について制度概要の説明や意見交換を目的として開発途上国政府職員等の訪日団や駐日大使館員等による人事院への来訪者は26件197人であり、必要に応じて院内幹部との面談を実施したほか我が国公務員制度の概要説明等を実施した。</li> </ul>
<p>達成度の評価</p>	<p>評語 B</p> <p>《理由》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ベトナム政府が行う国家指導者候補者研修の支援は、今年度から開始した新たな取組である。その実施に当たっては、研修の実施主体であるホーチミン国家政治行政学院、プロジェクトの財政支援主体である独立行政法人国際協力機構と連携し、綿密な調整を図った。今年度においては、当初計画に沿って、国家指導者候補者研修の訪越研修及び訪日研修を各2回ずつ、ホーチミン国家政治行政学院の講師陣を対象とした研修を1回実施し、</li> </ul>

	<p>同学院及びベトナム政府研修員から高い評価を得た。また、ベトナム側からの要請に応え、当初は平成26年度に実施が予定されていた3回目の訪越研修を年度内に前倒し実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ベトナム以外の開発途上国についても、戦後の急速な復興と発展を支えてきた我が国公務員制度を学ぶことは大きな意義を持つものと思料され、数多く寄せられた人事院への講義依頼の要請や来訪に適切に対応した。</li> </ul> <p>以上を踏まえると、平成25年度の目標は達成できた。</p>
<p>測定指標（ある場合に記入）</p>	
<p>効率性・有効性の評価</p>	<p><b>【効率性】 効率的であった</b> 《理由》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ベトナム政府への支援については、ホーチミン国家政治行政学院内に常駐する独立行政法人国際協力機構の専門家を通じて、訪越研修及び訪日研修に係る企画立案及び調整作業を進め、また、同学院幹部の訪日の機会や当方の訪越機会を随時活用して相互の共通認識の形成を図った。これらの機会等を活用することにより、同学院側のニーズを適時適切に把握するとともに、ベトナム政府のガバナンス向上に資する中身とするための当方の問題意識を適切に伝え、研修内容を効率的に設計、実施することができた。</li> <li>ベトナム以外の開発途上国政府職員等の訪日研修及び外国政府職員等の来訪者対応に当たっては、極力英語を使用しつつ、限られた時間内で講義を行い、活発な意見交換を行うことが出来、研修員から高い評価を得ていた。</li> </ul> <p>以上を踏まえると、取組は効率的であった。</p> <hr/> <p><b>【有効性】 有効であった</b> 《理由》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ベトナム政府への支援については、訪越研修及び訪日研修について、上記のプロセスを経て先方のニーズと当方の問題意識に即した研修プランを設計することができ、その実施内容について、ホーチミン国家政治行政学院及びベトナム政府の研修員から高い評価を得た。</li> <li>ベトナム以外の開発途上国政府職員等の訪日研修及び外国政府職員等の来訪者対応に当たっては、単に我が国の公務員制度の紹介に止まらず研修員等との活発な意見交換を行い、当方の把握できるものについては研修員から高い評価を得ていた。</li> </ul> <p>以上を踏まえると、取組は有効であった。</p>
<p>今後の施策に反映させるべき事項</p>	<p>ベトナム政府が行う国家指導者候補者研修の支援については、平成25年度の実施結果を踏まえ、ベトナムの実情に即した形で研修内容をより充実させていくとともに、先方から今後の課題として提起される事項についても、適切な政策研修プランを提供する必要がある。</p> <p>ベトナム以外の開発途上国政府職員等の訪日研修及び開発途上国政府職員等の来訪者対応は、各国のガバナンスを向上させるための取組として行われているが、開発途上国では各国ごとにそれぞれ国情は異なっていることから、現状の問題点、最優先に支援すべき事項等、各国のニーズを的確に把握しつつ、講師派遣や来訪者対応を行うこととしたい。</p>
<p>有識者の意見</p>	<p>○ 開発途上国から、日本の制度を学びたいと思われていることはよいことだ。開発途上国への支援については、仮に他府省でも行われている取組と重複している場合があれば、無駄が生じることはないよう留意してもらいたい。</p>

平成25年度人事院政策評価結果

		政策所管部局	給与局
政 策	5 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、給与減額支給措置が行われている中、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。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"> <li>「職種別民間給与実態調査」については、民間給与の状況をできる限り広く把握するため、平成25年調査から調査対象を全産業に拡大し、約12,500事業所を対象に実地調査を行った。調査完了率は88.6%と極めて高いものとなった。</li> <li>「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。</li> </ul> <p>《取組内容2》有識者等からの意見聴取</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>国家公務員給与の改定を検討するに当たって、全国55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会を行い、各地域における意見の把握を行った。</li> <li>国家公務員給与の在り方を中心に、基本に立ち返って検討を行うため、各界の有識者から構成される「国家公務員の給与の在り方に関する懇話会」(座長：清家篤慶應義塾長)を開催し、国家公務員の役割・求められる人材、国家公務員にふさわしい給与の在り方等について意見を中間的に整理し、平成25年8月の職員の給与等に関する報告に反映するとともに、平成26年3月に最終的な意見を取りまとめ、公表した。</li> </ul> <p>《取組内容3》職員の給与等に関する報告</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>月例給について</li> </ul> <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。</p> <p>これにより、給与法に定める本来の給与額に基づく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76円(0.02%)下回</p>		

っていた。あわせて、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に基づく給与減額支給措置による減額後の給与額に基づく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29,282円（7.78%）下回っていた。

勧告の前提となる官民比較については、給与減額支給措置が国家公務員法第28条に基づく民間準拠による給与水準の改定とは別に東日本大震災という未曾有の国難に対処するため、平成25年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえ、給与減額支給措置による減額前の給与額に基づき行うこととした。前記のとおり、平成25年の官民給与の較差は極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、月例給の改定を行わないこととした。

#### ・ 特別給について

「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、平成24年8月から平成25年7月までの直近1年間の民間における特別給の支給割合（月数）を算出し、これを国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数と比較した。

民間事業所で支払われた特別給は年間で所定内給与月額額の3.95月分に相当しており、給与法に定める国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（3.95月）と均衡していた。

期末・勤勉手当についても給与減額支給措置の対象となっているが、この減額措置は、前記のとおり、民間準拠による給与水準の改定とは別に未曾有の国難に対処するため、臨時特例に行われているものであることを踏まえ、特別給の改定を行わないこととした。

#### ・ 給与制度の総合的見直し

国家公務員の給与については、平成18年度からの給与構造改革において俸給制度、諸手当制度全般にわたる改革を行うなど、これまでも必要な取組を進めてきたが、その後の社会経済情勢の変化や公務における職員構成の高年齢化などの官民の状況を踏まえると、一層の取組を進めるべき諸課題が生じてきている。こうした課題に対応し、地域間や世代間において適正な給与配分を図るとともに、職務や勤務実績に応じたより適正な給与を実現するため、俸給表構造や諸手当の在り方を含め給与制度を総合的に見直し、早急に結論を得るべく、検討する旨を表明した。

#### ・ 適正な給与の確保の要請

平成25年は、給与減額支給措置による減額前の月例給及び特別給の水準が民間の給与と均衡していることから、給与水準改定のための勧告は行わないこととしたが、労働基本権制約の代償機関としては、給与減額支給措置が終了する平成26年4月以降の国家公務員の給与については、民間準拠による給与水準が確保される必要がある旨表明し、国会及び内閣に対し、人事院勧告制度の意義や役割に深い理解を示し、民間準拠による適正な給与を確保するよう要請した。

#### 《取組内容4》報告後の実施状況

- ・ 政府は、給与関係閣僚会議（計3回開催）において、給与等に関する人事院の報告を踏まえ、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、「一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与については、去る8月8日の人事院報告どおり、平成25年度の給与改定は行わないものとする」こと、「東日本大震災からの復興のための財源を確保するため国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（平成24年法律第2号）に基づき実施されている給与減額支給措置については、同法の規定のとおり平成26年3月31日をもって終了するものとする」こと、「国家公務員の給与については、①地場の賃金をより公務員給与に反映させるための見直し、②50歳台後半層の官民の給与差を念頭

	<p>に置いた高齢層職員の給与構造の見直し、③職員の能力・実績のよりの確な処遇への反映など給与体系の抜本改革に取り組み、平成26年度中から実施に移す。このため、早急に具体的な措置を取りまとめるよう、人事院に対し要請する」こと等を平成25年11月15日に閣議決定した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>人事院は、同日に、人事院総裁談話を発表し、今後の公務員給与について、「本年の報告で言及したとおり、官民給与の実情を踏まえ、地域間の給与配分の見直し、特に50歳台後半層の水準を中心とした給与カーブの見直し、職務や勤務実績に応じたより適正な給与の実現など、俸給表構造や諸手当制度の在り方を含めた給与制度の総合的見直しに向けた検討を早急に進め、必要な勧告を行っていく所存」である旨表明した。</li> </ul>
<p>達成度の評価</p>	<p>評語 B</p> <p>《理由》</p> <p>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において、「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給与比較により、給与減額支給措置による減額前の月例給及び特別給の水準が民間給与と均衡していたことから、給与水準改定のための勧告を行わないこととするともに、給与制度の総合的見直しの検討を行う旨を表明した。</p> <p>また、同報告において、労働基本権制約の代償機関として、給与減額支給措置が終了する平成26年4月以降の国家公務員の給与については、民間準拠による給与水準が確保される必要がある旨表明し、国会及び内閣に対し、人事院勧告制度の意義や役割に深い理解を示し、民間準拠による適正な給与を確保するよう要請した。</p> <p>政府においては、報告のとおり平成25年度の給与改定は行わないものとし、給与減額支給措置については、給与改定・臨時特例法の規定のとおり平成26年3月31日をもって終了するものとする旨の閣議決定がなされた。</p> <p>以上を踏まえると、平成25年度における本政策目標は、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】 効率的であった</p> <p>《理由》</p> <p>「職種別民間給与実態調査」については、調査対象事業所が前年より約1,400事業所増加したが、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。また、国家公務員給与の改定を検討するに当たり、例年行っている公務員問題懇話会や中小企業経営者等との意見交換会に加えて、平成25年は「国家公務員の給与の在り方に関する懇話会」を4月から7月までに計4回開催し、有識者等から多様な意見を把握した。このように例年より事務量が多い状況の中、例年どおりの日程で、労働基本権制約の代償機関として、国会及び内閣に対して、国家公務員の給与について適切に報告を行うことができた。</p> <p>以上を踏まえると、本政策は効率的であった。</p> <hr/> <p>【有効性】 有効であった</p> <p>《理由》</p> <p>給与勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものである。平成25年においては、前記のとおり職員の給与等に関する報告を国会及び内閣に対して行ったところ、政府においては、報告のとおり平成25年度の給与改定は行わないものとし、給与減額支給措置については、給与改</p>

	<p>定・臨時特例法の規定のとおり平成26年3月31日をもって終了するものとする旨が閣議決定されたことから、給与勧告制度に求められる機能は果たされており、本政策は有効であった。</p>
<p>今後の施策に反映させるべき事項</p>	<p>平成25年の報告において、俸給表構造や諸手当制度の在り方を含め給与制度を総合的に見直し、早急に結論を得るべく、検討する旨を表明している。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>
<p>有識者の意見</p>	<p>○ 人事院として、調査の結果に基づき必要な報告を行うとともに、減額支給措置終了後の給与について民間準拠による適正な給与の確保の要請を行い、結果として予定どおり減額支給措置が終了したことは評価できる。</p>

平成25年度人事院政策評価結果

		政策所管部局	公平審査局
政 策	6 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とともに、平成25年度においては、以下のとおり取り組むこととする。 (1) 社会保険庁の廃止に伴う分限免職処分事案について、速やかに全ての事案の判定を行う。 (2) 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。</p>		
具体的取組結果	<p>《取組内容1》社会保険庁の廃止に伴う分限免職処分事案</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>社会保険庁廃止に伴う分限免職処分事案（以下「社会保険庁事案」という。）については、12月までに全ての事案（71件）について判定を行った（3月に4件、5月に16件、8月に26件、10月に24件、12月に1件）。</li> </ul> <p>《取組内容2》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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成25年度においては、3月14日時点での年度末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47.7%となる見通しである。</li> </ul>		
達成度の評価	<p>評語 C</p> <p>《理由》 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については、約50%の達成度であったものの、社会保険庁事案については、12月までに全ての事案について判定を行うことができたことから、これらを総合すれば、平成25年度における目標はおおむね達成された。</p>		
測定指標（ある場合に記入）	<ul style="list-style-type: none"> <li>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 平成25年度においては、3月14日時点での年度末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47.7%となる見通しである。</li> </ul>		
効率性・有効性の評価	<p>【効率性】 効率的であった 《理由》 平成25年度においては、限られた職員数の下で、社会保険庁事案を含め、例年の判定数を大きく上回る111件の判定を発出する見通しであることから、取組は効率的であった。</p> <hr/> <p>【有効性】 有効であった</p>		

	<p>《理由》</p> <p>平成25年度においては、非常に困難な事案であった社会保険庁事案について、全ての判定を発出することができたことから、施策は有効であった。</p>
今後の施策に反映させるべき事項	<p>処理に時間を要する事案であった社会保険庁事案の処理を終えたことから、来年度以降については、測定指標が達成できるよう処理の迅速化を図る。</p>
有識者の意見	<p>○ 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目標に達しなかったが、社会保険庁の廃止に伴う分限免職事案について、全ての事案の判定を発出できたことは評価できる。</p>

平成25年度人事院政策評価結果

政策所管部局

職員福祉局

政 策	7 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) アプリケーション保守を着実に実施するとともに、平成25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。</p> <p>(具体的取組) (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への影響が大きく、かつ、担当者の負荷の軽減に効果があるもの等については、平成25年度の年間改修計画に基づき、改修を着実に実施する。加えて、システム障害への対応については、早急に対応することが必要なものから順次速やかに実施する。</p> <p>(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日最終改定))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等のためのミーティングを実施するほか、利用者用マニュアルの充実を図る。 これらの取組により、平成25年度においては、新たに7府省について本番稼働を実現する。</p> <p>(3) 政府共通プラットフォームへのシステム構築 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平成26年10月に終了することから、平成25年度は、新たに人事・給与関係業務情報システムの運用を行う政府共通プラットフォームに、必要な機器の構築を確実に実施し、平成26年度初めからの人事・給与関係データの移行の開始に備える。</p>
具体的取組結果	<p>《取組内容1》アプリケーション保守</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>各府省からの改修要望を十分把握した上で、業務への影響、担当者の負荷軽減等を考慮の上、ウィンドウズ7(64bit)及びインターネットエクスプローラ9端末への対応、他の府省共通システムである官庁会計システム(ADAMS II)との連携機能の強化等の改修を計画的に行うとともに、障害案件については、影響度・緊急度の高いものを優先しつつ、アプリケーションの保守作業を着実に実施した。</li> </ul> <p>《取組内容2》移行作業への支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>改定後の最適化計画に基づいて各府省の移行作業を支援しており、平成25年度は新たに7府省が導入を予定していたところ、4府省(会計検査院、法務省、特許庁、海上保安庁)が本番稼働を開始し、対象人員はこの1年間で約3万2千人から約11万人へと大幅に増加している。また、前年度に開発した各府省におけるデータ整備等を効率的に行う新たな移行方式のためのツールにより3府省が本番稼働に向けてのデータ移行を行った。</li> <li>各府省のシステム担当者等を対象とした実機を用いたシステム操作の習得を図るための講習会を全国8都市(東京及び地方事務局所在地)において開催した。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>本番稼働府省において運用実態や課題の共有を図り、また、導入予定府省に対して課題解決のためのノウハウ等の情報提供を適切に行うため、本番稼働府省、関係機関等によるミーティングを実施し、必要な情報を各府省に提供した。</li> <li>システムの利便性を向上するため、各府省のシステム担当者や業務担当者等の利用者それぞれに向けたマニュアルの改訂版を作成し、各府省に配付した。</li> </ul> <p>《取組内容3》政府共通プラットフォームへのシステム構築</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>新たに人事・給与関係業務情報システムの運用を行う政府共通プラットフォームへの機器構築、アプリケーションの動作確認等を予定どおり実施した。さらに、平成26年度の府省データの移行に向けての準備作業、新たに設置する運用センタの立ち上げ等を着実に実施した。</li> </ul>
<p>達成度の評価</p>	<p>評語 C</p> <p>《理由》</p> <p>上記のとおり、平成25年度に取り組むべき事項については、一部の府省で移行作業に遅延が生じているものの、職員数が5万人を超える法務省の本番稼働を予定どおり実現し、これを含め、対象人員は今年度当初の約3万2千人から約11万人まで大幅に増加したこと、重要な課題である政府共通プラットフォームへのシステム構築などについても順調に進展していることなどから、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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>アプリケーション保守の実施状況 平成25年度の年間改修計画に基づく改修案件については、予め計画した時期に予定どおりリリースしており、おおむね達成された。</li> <li>各府省のシステム移行作業への支援状況 平成25年度に4府省が本番稼働を開始した。さらに、新たな移行方式により3府省がデータ移行を行うなど、各府省の移行作業について進捗している状況であり、各府省のシステム移行作業への支援は、おおむね達成できた。</li> </ul>
<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>平成27年度までに全ての府省（30府省）においてシステムを導入することとされており、本年度中に本番稼働を開始した4府省を含む12府省で導入が実現しており、対象人員はこの1年間で約7万8千人もの大幅な増加があった。今後の府省導入の進捗に伴い、政策目標達成のために投入されているコストに見合った効果が、徐々に現れつつあると考えており、施策はおおむね効率的であった。</p> <hr/> <p>【有効性】有効であった</p> <p>《理由》</p> <p>アプリケーション保守については、業務への影響や改修規模を考慮し、優先度の高い改修案件から計画的な改修を着実に行うことにより各府省の業務が改善されたと考えられること、また、各府省のシステム移行作業への支援については、講習会の着実な実施や利用者用マニュアルの充実などに加えて、前年度に開発した新たな移行方式のためのツールにより、新たに3府省（気象庁、金融庁及び財務省：約2万1千人）でデータ移行を円滑に実施できていることなどから、施策は有効であった。</p>
<p>今後の施策に反映させるべき事項</p>	<p>今後、人事・給与関係業務情報システムの整備、適正な運用を図るため、以下の事項に取り組む必要がある。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>アプリケーション保守を着実に実施すること。</li> </ol>

	<p>2 各府省の円滑な導入に向けて、引き続き各府省が行うシステム移行作業への支援を実施すること。</p> <p>3 平成26年10月までに政府共通プラットフォームにおける人事・給与関係業務情報システムへの各府省データの移行を円滑かつ確実に実施すること。</p>
<p><b>有識者の意見</b></p>	<p>○ 各府省における導入が進み巨大なシステムになってきており、また、職員の人事・給与という重要な事項に関わるシステムであることから、セキュリティの対策は万全にしてほしい。</p>