

平成26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>1 人事行政の公正の確保</p>
<p>目 標</p>	<p>(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。</p> <p>(具体的取組)          (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。</p>
<p>具体的取組結果</p>	<p>《取組内容1》改正法の施行に伴う人事院規則等の制定、改正</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 改正法において、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、その施行に伴い必要となる任用、採用試験及び研修に関する人事院規則8—12、8—18及び10—14等について、制定、改正を行った。これら人事院規則等の改正の概要は、以下のとおり。</li> <li>(1) 人事院規則8—12(職員の任免)の一部改正              改正法において、幹部職員の任用については、適格性審査、幹部候補者名簿等による一元管理に関する新たな制度が設けられたことに伴い、一元管理の対象となる幹部職員について、人事院規則8—12において設けている昇任の要件(直近3年間の人事評価の結果が一定基準以上であること等)に関する規定を適用除外とするほか、他府省経験を有すること等の要件を適用除外とする等の改正を行った。</li> <li>(2) 人事院規則8—18(採用試験)の一部改正              改正法において、試験対象官職及び採用試験の種類については、基本的事項を法定した上で、その詳細等については政令で定めることとされたことに伴い、これらに係る規定を削除した。</li> <li>(3) 人事院規則10—14(人事院が行う研修等)の制定              改正法において、人事院がつかさどる研修に係る所掌事務として、人事院が行う研修の計画の樹立及び実施、内閣総理大臣及び関係庁の長が行う研修の計画の樹立及び実施に関しての監視、研修の実施状況についての報告要求、法令に違反して研修を行った場合の是正指示等について規定されたことに伴い、人事院が行う研修に関する事務の具体的な内容等を規定するために、人事院規則10—14を制定した。</li> </ul> <p>《取組内容2》「幹部職員の任用等に関する政令」の制定に対する意見の申出</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 幹部職員人事の一元管理の仕組みにおいては、適格性審査、幹部候補者名簿に関する政令等の制定・改廃を行う際には、公正確保の観点から、人事院の意見を聴くこととされている。</li> </ul> <p>このような枠組みの下、人事院は「幹部職員の任用等に関する政令」(平成26年政令第191号)の制定に際し、幹部職員の任用は種々の圧力その他</p>

の不当な影響を受けることなく、能力実証が公正かつ適切に行われ、それに基づき、任用が客観的な基準や適正な手続の下で公正に行われることが必要であるとの基本認識の下、内閣総理大臣から提示された政令案は、現に国家公務員である者を対象とする適格性審査について、人事評価の結果を活用するなど具体的な基準が規定されており、国家公務員でない者を対象とする適格性審査についても、職務遂行能力の審査は本人の経歴、実績等の客観的事実に基づいて判定することとされ、適格性審査の公正な実施を確保するために必要があると認められるときには、人事行政に関し高度の知見又は豊富な経験を有し、客観的かつ中立公正な判断をすることができる者の意見を聴くものとされていることから、全体として人事院の考え方と相違がないと認めることができ、案のとおり制定されることに異議はない旨の意見を平成26年5月22日に提出した。

また、適格性審査及び幹部候補者名簿を含む幹部人事の一元管理に関する制度については、人事行政の公正の確保の観点から、適切な運用を行っていく上での留意点等について付言するとともに、今後、政令の委任を受けて内閣官房令その他の定めを行う場合に、必要と認めるときは、人事行政の公正の確保の観点から意見を申し述べる旨を述べた。

#### 《取組内容3》「採用試験の対象官職及び種類並びに採用試験により確保すべき人材に関する政令」の制定に対する意見の申出

- 採用試験の対象官職及び種類並びに採用試験により確保すべき人材に関する政令等の制定・改廃を行う際には、人事院の意見を聴くこととされている。

このような枠組みの下、「採用試験の対象官職及び種類並びに採用試験により確保すべき人材に関する政令」（平成26年政令第192号）の制定に際して、人事院は内閣総理大臣に対し、平成26年4月18日、採用試験における対象官職等について、現行の人事院規則等で規定している内容を示した上で、その内容を適切に政令で規定するよう意見を申し述べた。5月20日、内閣総理大臣から政令案が提示され、これに対して、5月22日、採用試験の対象官職及び種類に関する事項は、人事院が事前に申し述べた意見を踏まえた内容となっており、また、採用試験により確保すべき人材に関する事項は、公正な採用試験の設計の観点から特に問題ないものと認められることから、案のとおり制定されることに異議はない旨の意見を提出した。

#### 《取組内容4》新たな任用制度の適正な運用の確保

- 国家公務員でない者を対象とする適格性審査においては、人事評価の結果を活用することができないことから、適格性審査の公正な実施を確保するため、人事行政に関し高度の知見又は豊富な経験を有し、客観的かつ中立公正な判断をすることができる者の意見を聴くこととされている。このような枠組みの下、国家公務員でない者の採用事例に関し、人事院人事官が有識者として意見を述べた。

#### 《取組内容5》人事院の所掌に係る研修の適切な実施

- 公務員研修所で実施している行政研修について、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等の観点に立った内容となっていることを確保しつつ、研修コース及びカリキュラムの拡充を行った。また、女性職員の管理職員への登用候補者層の拡大を図るための「女性職員キャリアアップ研修」を実施するなど、女性職員の登用に向けた研修の拡充に努めた。

#### 《取組内容6》関係庁の長が行う研修の支援

- 改正法による新たな枠組みの下においては、人事院は、研修に係る調査研究を行うこととされており、当該調査研究の結果に基づき、各府省において適正な研修が実施されるよう、研修担当者を対象として、研修企画や研修指導に係る講義及び実習を行い研修担当者の能力向上を図る研修担当官能力向上研修等を実施したほか、各府省における研修の指導者を養成す

	る指導者養成研修を実施した。
測定指標（ある場合に記入）	
達成度の評価	<p>評語 B</p> <p>《理由》</p> <p>改正法の施行に向け、任用、採用試験及び研修等の規則等について、所要の制定、改正を行ったほか、「幹部職員の任用等に関する政令」及び「採用試験の対象官職及び種類並びに採用試験により確保すべき人材に関する政令」の制定に際し、人事行政の公正の確保の観点から意見の申出を行い、人事院の意見どおり政令が制定されたこと等により、人事行政の公正を確保することのできる制度となった。また、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について、適正な運用の確保を図ることができた。</p> <p>また、研修についても、公務を取り巻く状況の変化に応じて研修カリキュラムの充実及び新設を行うなど、研修の充実を果たしつつ研修を適切に実施し、改正法により人事院が研修に関し担うこととされた役割を適切に果たした。</p> <p>以上を踏まえると、平成26年度における目標は達成された。</p>
施策の分析	<ul style="list-style-type: none"> <li>改正法に基づく新たな枠組みの下、政令に対する意見の申出を行い、人事院の意見どおり政令が制定されたこと等により、人事行政の公正の確保のため、国家公務員法の改正後も引き続き人事院が担うこととされた役割を果たすことができた。</li> <li>「幹部職員の任用に関する政令」等の制定に対する意見の申出や、適格性審査における有識者としての意見等については、内閣人事局等の関係部局と適切に連携し、限られた期間内で必要な検討等を行い、効率的かつ円滑に実施することができた。</li> <li>研修については、公務員研修所で実施した「初任行政研修」における研修員のアンケートにおいて「大変有意義だった」及び「有意義だった」との回答が97.8%との高い評価を得るなど、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という人事院が担うべき役割が適切に果たされているものと言える。</li> </ul>
今後の施策に反映させるべき事項	<p>改正法において、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、採用試験等の各制度において適切な運用がなされるよう、人事院としての役割を引き続き果たしていく必要がある。特に、適格性審査及び幹部候補者名簿を含む幹部人事の一元管理については、人事行政の公正の確保の観点から、国家公務員でない者を対象とする適格性審査において人事官が意見を述べる等、引き続き適切に対応していく必要がある。</p> <p>また、平成26年度の研修は、適切に実施されたところであるが、今後とも、総合職試験採用者数の増加や研修ニーズの変化を踏まえ、人事院の所掌に係る研修について、更に充実させるなど、研修に関し人事院が担うこととされている役割を引き続き適切に果たしていくことが必要である。</p>
有識者の意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 今般の国家公務員法等の改正において、今後の運用においても問題が生ずることのないよう、人事院が見識を持ってしっかりと役割を果たしていく必要がある。</li> <li>○ 人事行政の公正性を確保するという点で、よいスタートが切れたことは良いことである。今後も継続して公平性の確保という人事院の役割を果たしていく必要がある。</li> </ul>