

平成26年度人事院政策評価結果

人事院会議決定

平成27年3月27日

人事院は、平成26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 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)
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))

評価結果一覧

政 策	達成度	ページ
<p>1 人事行政の公正の確保 【人材局・公務員研修所】</p> <p>(政策目標) 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>	B	P. 1
<p>2 労働基本権制約の代償機能の確保 【給与局】</p> <p>(政策目標) 改正法において、人事院が引き続き労働基本権制約の代償機能を担うこととなったことを踏まえ、級別定数等に関し、改正後の給与法等の適切な実施を図る。</p>	B	P. 4
<p>3 採用試験の適正な実施 【人材局】</p> <p>(政策目標) 採用試験を公正かつ円滑・確実に実施する。</p>	C	P. 6
<p>4 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・要望等を踏まえつつ、給与水準の改定及び給与制度の総合的見直し等について検討し、職員の給与に関する報告を行うとともに、職員の給与の改定に関する必要な勧告を行う。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>	B	P. 8
<p>5 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が図られるよう、勤務環境の整備を一層推進する。</p>	C	P. 12
<p>6 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>	B	P. 14
<p>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】</p> <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26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>	D	P. 16

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"> ・ 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。 (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。 (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。 (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。 <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"> ・ 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。 <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"> 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。 「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。 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。
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"> ○ 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。 ○ 人事行政の公正性を確保するという一方で、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。

平成26年度人事院政策評価結果

		政策所管部局	給与局
政 策	2 労働基本権制約の代償機能の確保		
目 標	<p>(政策目標) 改正法において、人事院が引き続き労働基本権制約の代償機能を担うこととなったことを踏まえ、級別定数等に関し、改正後の給与法等の適切な実施を図る。</p> <p>(具体的取組) 改正後の給与法において、人事院の意見を聴いて内閣総理大臣が定めることとされている指定職俸給表適用職員の号俸決定方法及び級別定数について、職員の適正な勤務条件の確保の観点から意見の申出を行うとともに、内閣総理大臣決定において、あらかじめ人事院の見解を聴いて反映することとされているこれらの運用についても、適切に対応する。</p>		
具体的取組結果	<p>《取組内容1》</p> <ul style="list-style-type: none"> 改正法の成立により級別定数の設定・改定等が内閣総理大臣の所掌に属するものとされたことから、その移管（平成26年5月30日）時点の級別定数の設定等及びその運用基準に関する内閣総理大臣の決定について、人事院の意見を踏まえて定められるよう、平成26年5月23日に内閣総理大臣に対して「指定職俸給表の適用を受ける職員の号俸決定の方法並びに職務の級の設定及び改定に関する内閣総理大臣の定めに関する意見の申出」を提出し、併せて労働基本権制約の代償機能としての人事院の意見の申出の意義や級別定数等の運用上の留意点について言及した人事院総裁談話を発表した。 <p>これを受け、内閣総理大臣は、人事院の意見の申出に基づき級別定数等の運用基準に関する内閣総理大臣決定を定めるとともに、人事院の意見どおり級別定数等を設定する内閣総理大臣通知を各府省に発出した。</p> <p>《取組内容2》</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成27年度の級別定数の設定・改定に際して、労働基本権制約の代償機能を確保するため、各府省要求に始まる予算編成過程において人事院が労使双方の意見を聴取して作成した設定・改定案を、平成27年1月に予算概算閣議決定に対応する意見として、さらに平成27年3月に内閣総理大臣通知に対応する意見として、それぞれ内閣総理大臣に提出することとしている。 <p>その結果、政府の予算概算閣議決定及び予算書に人事院の意見どおりの級別定数等が盛り込まれるとともに、予算の成立後、内閣総理大臣は人事院の意見どおり級別定数等を設定・改定する内閣総理大臣通知を各府省に発出することとしている。</p> <p>《取組内容3》</p> <ul style="list-style-type: none"> 政府において、年度途中で機構の新設改廃または定員の増減を行う場合には、新設官職について級別定数の設定等を行う必要があり、その際にも、内閣総理大臣は、人事院の意見を聴くこととされている。 <p>平成26年度においては、年度途中の機構の新設改廃又は定員の増減等に対応して、指定職俸給表の号俸の決定又は職務の級の定数の設定に関する意見の申出を13件行い、いずれも人事院の意見の申出どおり級別定数等を設定する内閣総理大臣通知が該当府省に発出された。</p> <p>《取組内容4》</p> <ul style="list-style-type: none"> 級別定数等の運用基準に関する内閣総理大臣決定においては、各府省における指定職の号俸決定や級別定数の運用にあたり、人事管理上やむを得ず同決定の原則により対応することが困難と認める場合には、あらかじめ 		

	<p>人事院の見解を聴いて別段の定めをすることができる」とされている。 平成26年度においては、指定職の号俸決定について、別段の定めに関する見解の申出を3件行い、いずれも内閣総理大臣決定に反映された。</p>
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>改正後の給与法において、人事院の意見を聴いて内閣総理大臣が定めることとされている指定職俸給表適用職員の号俸決定方法及び級別定数について、平成26年5月30日の内閣人事局への機能移管時、平成26年度途中の機構の新設改廃及び定員の増減時(13回)、平成27年度級別定数の設定・改定時において、職員の適正な勤務条件の確保の観点から意見の申出を行い、いずれの場合も人事院の意見どおり内閣総理大臣が設定・改定を行っている。</p> <p>また、内閣総理大臣決定において、あらかじめ人事院の見解を聴いて反映することとされている別段の運用上の定めについても、3つの府省からの申出を受けて人事院の見解の申出を行い、いずれの場合も人事院の意見どおり内閣総理大臣が定めを行っている。</p> <p>以上を踏まえると、級別定数の設定・改定等に関しては、内閣総理大臣において、人事院の意見が十分に尊重されたと考えることができ、加えて、運用に関しても、職員の適正な勤務条件の確保の観点からの意見が踏まえられている。改正給与法は、人事院による労働基本権制約の代償機能の確保という趣旨に沿って、適切に運用されていると考えられることから、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"> ・ 級別定数等に関して、改正給与法の下、制度だけでなく運用上も、人事院が労働基本権制約の代償機能として引き続き適切な役割を果たすとの本年度人事院として取り組むべき目標については達成することができた。 ・ 級別定数の設定・改定等に当たっては、新制度の下で、各府省の事務負担が肥大化することのないよう関係府省間で必要な連携を図り、各府省に提出を求める資料の様式の共通化や廃止を行ったほか、課長級の総括的なヒアリングを関係府省が共同で実施することとするなど、予算編成過程の限られた日程の中で効率的に作業が進められるよう事務の簡素化・合理化に努めた結果、定数改定を円滑に行うことができた。
今後の施策に反映させるべき事項	<ul style="list-style-type: none"> ・ 来年度に向けては、新制度の下での定数改定作業プロセスについて、今年度の結果を踏まえて再度整理を行った上で、概算要求前に各府省や職員団体に周知を図ることが必要である。 ・ 定数改定作業等における各府省の事務負担の簡素化・効率化も引き続き図っていく必要がある。
有識者の意見	<p>○ 本来、タイトルの「代償機能の確保」はすべての勤務条件に関わるはずであるが、本件はもっぱら級別定数等に係る政策目標となっている。今後の政策実施計画策定の際には政策の切り口を整理すべきである。</p>

平成26年度人事院政策評価結果

		政策所管部局	人材局
政 策	3 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25年度においては、航空保安大学校採用試験の第1次試験における答案の紛失、一般職試験（高卒者試験）における適性試験の実施ミス等が生じたところであり、今年度の採用試験については、試験事務の一部を各府省に委託している試験への総合支援体制としての事前研修への人事院職員の派遣、各府省職員の実地研修等を行うとともに、試験の実施に携わる職員に対する事前研修を十分に行うことにより、採用試験を公正かつ円滑・確実に実施する。 試験問題の作成については、平成25年度の国家公務員採用総合職試験（院卒者試験及び大卒程度試験）において、出題文に誤りが発生したところである。今年度の全試験について昨年度見直しが行われた業務マニュアルに基づき、適正な試験問題を作成して、採用試験の公正かつ確実な実施に努める。 国家公務員採用総合職試験への外部の英語試験の活用については、平成25年度において、活用す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公表したところであり、平成27年度からの実施に向けて、英語試験のスコア等の具体的な確認手続の決定等の準備を確実に行う。 平成27年度における国家公務員採用試験日程の後ろ倒しに向けた準備（会場確保、人員配置等）を確実に行う。</p>		
具体的取組結果	<p>《取組内容1》 平成26年度試験の実施については、平成25年度における試験の実施ミス等を踏まえ、再発防止のため、航空保安大学校学生採用試験のように試験事務の一部を当該試験により職員を採用する予定の府省（以下「委託機関」という。）に委託している試験（以下「委託試験」という。）への総合支援として以下のような取組を行うとともに、試験係官が試験実施の際に使用する資料の関連部分をより分かりやすい記述に改めるなどの取組を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> 全ての委託試験について、試験実施の段階ごとに、試験係官が注意すべき事項等をまとめたチェックリストを作成し、各委託機関に配布し、活用することとした。 委託機関の職員を人事院が実施する総合職試験第1次試験に試験係官として受け入れ、試験実施に関する実地研修を行った。 受け入れた職員数 14人、受け入れた試験地 10試験地 委託機関が実施する試験係官への事前研修に人事院職員を派遣し、試験実施に関する注意事項等の説明を行った。 派遣した事前研修 4回、事前研修の参加者 約150人 委託機関が実施する試験の当日に人事院職員を派遣し、試験の実施状況等について確認を行った。 派遣した委託試験 3試験、派遣した職員数 6人 <p>《取組内容2》 試験問題については、業務マニュアルに基づき、多肢選択式試験及び記述式試験を合わせ、全試験で約2750題の試験問題を作成したが、試験問題の確認体制の強化により、適切な試験問題を作成することができた。また、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専門試験（全18区分）の平均正答率が、一つの区分の専門試験を除き、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。 あわせて、試験結果処理における得点処理ミスを防止するため、全試験において二重のチェックを行い、ミスは発生しなかった。</p>		

	<p>《取組内容3》 国家公務員採用総合職試験への外部英語試験の活用に向けた準備については、活用する外部英語試験の実施団体や既に職員採用試験に外部英語試験を活用している地方公共団体に対するヒアリングも踏まえ、平成27年度総合職試験において外部英語試験のスコア等の確認事務が適正に行えるよう、具体的な確認手続等を定める「英語試験スコア等確認要領」を策定し、実際に確認事務を行うこととなる各地方事務局（所）に説明したほか、受験予定者向けの受験案内に英語試験に関する説明を盛り込むなどの取組を行った。</p> <p>《取組内容4》 国家公務員採用試験日程の後ろ倒しに向けた準備については、総合職試験の実施に必要な試験場について、これまで使用してきた施設の使用見込みを確認するとともに、使用できなくなる施設の代替施設を探すなど試験場の確保に努め、試験場を確保した。また、試験日程の後ろ倒しに伴って総合職試験と一般職試験（大卒程度試験）の日程が近接することによる試験事務の輻輳に対応するための人員確保に必要な経費を確保するなどの取組を行った。</p>
測定指標（ある場合に記入）	
達成度の評価	<p>評語 C</p> <p>《理由》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成26年度試験の実施については、以下の実施ミスがあったが、おおむね適正に実施できたものと考える。 国家公務員採用総合職試験第1次試験において、鹿児島市の試験場で首席試験官を務めた人事院職員が、個人名の記載のある試験実施に関する報告書を紛失するというミスが発生した。紛失判明後、直ちに当該報告書に個人名が記載された受験者に紛失の事実を連絡し、謝罪を行うとともに、紛失の事実を公表した。また、再発防止のため、各試験場から地方事務局（所）等への報告の方法や報告書の様式を見直すなどの措置を講じた。 ・ 試験問題の作成及び試験結果処理については、適正に実施できたものと考える。 ・ 外部英語試験の活用に向けた準備については、活用する外部英語試験のスコア等の確認事務の基本となる「英語試験スコア等確認要領」の策定、各地方事務局（所）への説明等を確実に行った。 ・ 試験日程の後ろ倒しに向けた準備については、試験場の使用見込みの確認や経費の確保を行うとともに、代替施設の確保を行った。
施策の分析	<ul style="list-style-type: none"> ・ 委託試験においては、試験事務に精通した職員のみならず、地方機関等の幅広い職員が試験実施に携わっており、事前研修の不足や確認作業の不徹底等が実施ミスにつながっていたと考えられる。平成26年度委託試験については、特段の実施ミスは生じていないことから、事前研修の支援やチェックリストの活用等を内容とする委託試験への総合支援については、一定の効果があると考えられる。 ・ 試験問題の作成については、試験問題の確認体制を強化したことで、出題ミスの防止につながった。また、試験結果処理については、昨年度から実施している二重チェックが機能していた。
今後の施策に反映させるべき事項	<ul style="list-style-type: none"> ・ 委託試験への総合支援については、一定の効果があると考えられることから、未実施の委託機関への働きかけも含め、引き続き実施していく。 ・ 試験問題の作成及び試験結果処理については、業務マニュアルの再確認及び見直しを行うなど、引き続き出題ミス及び得点処理ミスの防止に努めるとともに、国家公務員採用試験として適正な試験問題の作成を効率的に行う。
有識者の意見	<p>○ 27年度から開始する外部英語試験の活用については、3年後にもう一度見直すということだが、試験結果の分析を行い、加点を行うレベルの引上げに向けて引き続き検討してもらいたい。</p>

平成26年度人事院政策評価結果

		政策所管部局	給与局
政 策	4 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、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・要望等を踏まえつつ、給与水準の改定及び給与制度の総合的見直し等について検討し、職員の給与に関する報告を行うとともに、職員の給与の改定に関する必要な勧告を行う。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、給与水準の改定及び俸給表構造の在り方、諸手当の在り方等を含めた給与制度の総合的見直し等について検討を行い、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、全国の民間事業所約12,400事業所を対象に実地調査を行った。調査完了率は88.1%と極めて高いものとなった。なお、民間企業の組織形態の変化に対応するため、本年調査から、基幹となる役職段階（部長、課長、係長、係員）が置かれている民間事業所において、役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から職責が、①部長と課長の間に位置付けられる従業員、②課長と係長の間に位置付けられる従業員、③係長と係員の間に位置付けられる従業員についても個人別の給与月額等を把握した。 「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50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》職員の給与等に関する報告・勧告</p> <p>平成26年8月7日、人事院は国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与等について報告し、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> <p>○ 民間給与との較差等に基づく給与改定</p> <ul style="list-style-type: none"> 俸給表について <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>		

これにより、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1,090円(0.27%)下回っていたことから、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げ改定を行うこととした。

① 行政職俸給表(一)について、平均0.3%引き上げることとし、世代間の給与配分の観点から若年層に重点を置きながら広い範囲の号俸について引上げを行うこととした。

② その他の俸給表については、行政職(一)との均衡を基本に改定することとした。指定職俸給表については、改定を行わないこととした。

・ **初任給調整手当について**

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、所要の改定を行うこととした。

・ **通勤手当について**

交通用具使用者に係る通勤手当について、民間の支給状況等を踏まえ、使用距離の区分に応じ、100円から7,100円までの幅で引上げ改定を行うこととした。

・ **特別給(期末手当・勤勉手当)について**

民間事業所で平成25年8月から平成26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4.12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(3.95月)が0.17月分下回っていたことから、支給月数を0.15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。

・ **寒冷地手当について**

気象庁から新たな気象データ(メッシュ平年値2010)が提供されたことから、このデータに基づき、支給地域の改定を行うこととした。

○ **給与制度の総合的見直し**

地域間・世代間の給与配分の見直しや、公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた適正な処遇の確保など、国家公務員給与における諸課題に対応するため、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平成27年4月から3年間で段階的に実施することとした。

(地域間の給与配分の見直し、世代間の給与配分の見直し)

・ **俸給表等の見直しについて**

① 行政職俸給表(一)

地域間・世代間の給与配分の適正化を図る観点から、全国共通に適用される俸給表の水準を平均で2%引き下げ、その中で、50歳台後半層の職員が多く在職する高位号俸は最大4%程度引き下げるなど給与カーブの見直しを行った。なお、人材確保への影響等を考慮し、初任給に係る号俸は引き下げないこととした。

② その他の俸給表

行政職(一)との均衡を基本とし、各俸給表における50歳台後半層の在職実態等にも留意しつつ引き下げることとした。医療職(一)については引き下げないこととした。指定職俸給表については行政職(一)の平均改定率と同程度の引下げ改定を行うこととした。

③ その他

55歳超職員(行政職(一)6級相当以上)の俸給等の1.5%減額支給措置の廃止等を行うこととした。

・ **地域手当の見直しについて**

① 級地区分・支給割合

俸給表水準の引下げに伴い、級地区分を1区分増設し、支給割合を以下のとおり見直すこととした。

〔 1級地20%、2級地16%、3級地15%、4級地12%、5級地10%、
6級地6%、7級地3% 〕

② 支給地域

最近の民間賃金の状況を反映させるため、「賃金構造基本統計調査」(平成15年～24年)のデータに基づき見直すこととした。

(職務や勤務実績に応じた給与)

・ 広域異動手当について

円滑な異動及び適切な人材配置の確保を図るため、異動前後の官署間の距離区分に応じて、300km以上は10%(現行6%)、60km以上300km未満は5%(現行3%)に引き上げることとした。

・ 単身赴任手当について

公務が民間を下回っている状況等を踏まえ、基礎額(現行23,000円)を7,000円引き上げることとした。加算額(現行年間9回の帰宅回数相当)を年間12回相当の額に引き上げ、遠距離異動に伴う経済的負担の実情等を踏まえ、交通距離の区分を2区分増設することとした。

・ 本府省業務調整手当について

本府省における人材確保のため、係長級は基準となる俸給月額額の6%相当額(現行4%相当額)、係員級は4%相当額(現行2%相当額)に引き上げることとした。

・ 管理職員特別勤務手当について

管理監督職員が平日深夜に及ぶ長時間の勤務を行っている実態が見られ、こうした勤務に対し給与上の措置を行うため、管理監督職員が、災害への対処等の臨時・緊急の必要によりやむを得ず平日深夜(午前0時から午前5時までの間)に勤務した場合、勤務1回につき6,000円を超えない範囲内の額を支給することとした。

○ 再任用職員の給与

転居を伴う異動をする職員の増加と民間事業所における単身赴任手当の支給状況を踏まえ、再任用職員に対しても単身赴任手当を支給することとした。

《取組内容4》勧告後の実施状況

・ 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26年10月7日、人事院勧告どおり、平成26年度の給与改定を行うとともに、地域間・世代間の適正な給与配分等の実現を図る観点からの給与制度の総合的見直しを実施するものとする等を開議決定し、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、衆議院内閣委員会及び参議院内閣委員会において附帯決議が付された上で、両院の本会議において賛成多数で可決・成立し、平成26年11月19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。

測定指標(ある場合に記入)

達成度の評価

評語 B

《理由》

「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、国家公務員給与が民間給与を一人当たり平均1,090円(0.27%)下回っていたことから、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げ改定を行うとともに、特別給については、国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数が民間事業所の特別給の支給割合を

	<p>0. 17月分下回っていたことから、支給月数を0.15月分引き上げる勧告をした。また、民間給与との較差等に基づく給与改定のほかに、地域間・世代間の給与配分の見直しや、公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた適正な処遇の確保など、国家公務員給与における諸課題に対応するため、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勧告した。</p> <p>政府においては、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>以上を踏まえると、平成26年度における本政策目標は、達成された。</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、全国の民間事業所約12,400事業所を対象に実地調査を行い、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。なお、平成26年から、民間の組織形態の変化に対応するため、基幹となる役職段階の間に位置付けられる従業員の個人別給与等を把握し、官民の給与比較の対象に追加した。</p> <p>また、平成26年の勧告では、上記のとおり、民間給与との較差等に基づく給与改定のほか、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行った。</p> <p>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勧告を行うことができた。</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地域手当の支給割合等については、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。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>なし</p>

平成26年度人事院政策評価結果

		政策所管部局	職員福祉局
政 策	5 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。 このため、各府省人事当局や職員の具体的なニーズを踏まえつつ、各種の調査結果等に基づき、育児・介護のための実効性のある両立支援策の拡充等について検討を進める。 また、近年、特にワーク・ライフ・バランスの観点からも超過勤務の縮減が重要な課題となっており、超過勤務の縮減に向けての取組方針や改善策を示すなど、より一層の改善を進めていく。 さらに、男性職員の育児休業取得率は3.7%（平成24年度における）と低い水準にあるが、男性職員の育児等への参加について、平成26年4月にとりまとめた「男性職員の育児休業取得に関する意識調査結果」等を踏まえて、各府省に対して指導・助言を行うなど必要な取組を進めていく。</p>		
具体的取組結果	<p>《取組内容1》育児・介護のための両立支援策の拡充等に向けた取組 両立支援制度の拡充に対する具体的なニーズを把握するため、小学生の子を有する職員に対するアンケート調査を実施した。また、介護に関する両立支援制度に関する情報を提供するための資料を作成・各府省に配付し、職員への周知を依頼した。</p> <p>《取組内容2》柔軟な働き方の促進 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な課題とされる中で、各府省から検討の要請があったことも踏まえ、 ・フレックスタイム制について、各府省や職員団体からの意見聴取や現行のフレックスタイム制の実施状況についての把握を行いつつ、検討を進めた。 ・テレワークを1日単位だけでなく、時間単位で利用しやすくするため、休憩時間の置き方の弾力化を行った。</p> <p>《取組内容3》超過勤務の縮減に向けた取組 平成26年民間企業の勤務条件制度等調査において、民間企業における残業の抑制に向けた取組の状況について調査するとともに、超過勤務が生ずる要因や効果的と考えられる取組等についての職員（管理職員を含む。）の意識調査を実施し、結果の分析を進めた。</p> <p>《取組内容4》男性職員及び幹部職員の意識啓発 各府省における男性職員が育児休業等を取得しやすい環境づくりを支援するため、男性職員が利用可能な両立支援制度を周知するための資料を作成して各府省に配付し、男性職員及び幹部職員への周知及び意識啓発を依頼した。</p> <p>《取組内容5》仕事と育児・介護の両立支援に関する連絡協議会の開催 各府省の人事担当者を対象として開催している「仕事と育児・介護の両立支援に関する連絡協議会」において、男性の仕事と育児の両立支援に関する府省における取組を共有するとともに、同協議会特別講演において、民間企業における取組例を紹介してもらい、各府省人事担当者等の意識啓発を図った。</p>		

測定指標（ある場合に記入）	
達成度の評価	<p>評語 C</p> <p>《理由》</p> <p>仕事と家庭生活の適切な両立が図られるよう、育児や介護との両立を支援するための取組を進めるとともに、フレックスタイム制等についての検討やテレワークに資する勤務時間制度の整備を実施した。</p> <p>また、超過勤務の縮減に向けた取組については、具体的な取組方針や改善策を示すには至らなかったものの、超過勤務が生ずる要因等についての意識調査等を行った上で、その分析を進めるなど、現在、政府全体として重要な課題となっている超過勤務の縮減に関し、必要な取組を着実に進めた。</p> <p>さらに、男性職員の育児等への参加を図るため、男性職員が利用可能な両立支援制度を周知するための資料を作成して各府省に配付するとともに、「仕事と育児・介護の両立支援に関する連絡協議会」を開催するなど、取組を着実に進めている。</p> <p>以上を踏まえると、引き続き取組の推進が必要であるものの、平成26年度における目標は概ね達成された。</p>
施策の分析	<ul style="list-style-type: none"> ・ 両立支援策の拡充等に関して両立支援制度に対する職員のニーズ、超過勤務に対する職員の意識等について、アンケートの実施等を通じて効率的に把握することができ、また、介護に関する両立支援制度を効率的かつ有効に周知するため、情報提供のための資料を作成し、配付した。 ・ 男性職員の育児等への参加について、男性職員が積極的に育児休業等両立支援制度を活用するよう各府省に対して情報提供（電子媒体で送付）等をし、男性職員及び幹部職員が両立支援制度を適時確認し、また、これら職員に対する研修教材としても利用できるようになったことから、施策は概ね有効であった。 ・ 両立支援策の推進については、国全体として取り組まれているところであり、その拡充に対する社会の期待が刻々と高まっている中、本政策目標について、真に実効ある取組を推進するためには、人事院による施策のみで実現されるものではなく、価値観や意識の改革を含め、各府省が主体的かつ積極的に取組を講じていくことも重要である。引き続き、人事院・内閣人事局・各府省が適切に連携し、本政策目標の実現に向けて、必要な取組を着実に進めていくことが必要である。
今後の施策に反映させるべき事項	<p>本年度に実施した調査及び検討の結果を踏まえ、具体的な施策を実施していく必要があるとともに、一般職の国家公務員の男性の育児休業取得率は依然として低い水準に止まっており、引き続き、職員の意識啓発や各府省における取組の支援等を行っていくことが必要である。</p>
有識者の意見	<ul style="list-style-type: none"> ○ 目標はもっと具体的なものとするように工夫する必要がある。 ○ テレワークを推進するためには、セキュリティの確保と同時に、大部屋での集団的な執務体制ではなく職場を離れて業務を行うことも可能とするような分業の設計も、中長期的に考える必要がある。 ○ 公務員の働き方には「国のかたち」が表れるものであり、従来から指摘されている過剰な超過勤務など構造的な問題をよく見直した上で、柔軟な働き方として最もよいものを国外にも示して行ってほしい。 ○ 両立支援には、人生を通してしっかりと働き続けることができるというビジョンを示すことで優秀な人材確保につながる意義もある。その意味で、全国的な転勤がつきものである国家公務員においても、転勤の時期等について柔軟性を持たせられないか。

平成26年度人事院政策評価結果

政策所管部局

公平審査局

<p>政 策</p>	<p>6 公平審査の適正かつ円滑な実施</p>								
<p>目 標</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> <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26年度においては、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>								
<p>具体的取組結果</p>	<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、従来、答弁書等の不明確な点の確認や主張整理後の審理日程の調整に時間を要していた現状を踏まえ、①まず審理日程を設定し、日程枠を踏まえた主張・立証活動を当事者に促し、②具体性のある答弁書等を提出させるべく、記載すべき点を当事者に十分説明し、③具体性のある主張を踏まえ争点整理を十分行い、④その上で証拠調べを行い、必要十分な調査を効率的に行うように努めた。 <p>《取組内容2》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結果、3月27日時点での年度末における結審等から半年以内に判定を発出した件数の割合は81.7%（71件のうち58件）となる見通しである。 <table border="1" data-bbox="496 1285 1445 1431"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成24年度</th> <th>平成25年度</th> <th>平成26年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>結審等から半年以内に発出した判定の全判定に占める割合</td> <td>75.9% (29件中22件)</td> <td>53.0% (115件中61件)</td> <td>81.7% (71件中58件)</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: right;">※ 平成26年度は3月27日時点の見通し</p>		平成24年度	平成25年度	平成26年度	結審等から半年以内に発出した判定の全判定に占める割合	75.9% (29件中22件)	53.0% (115件中61件)	81.7% (71件中58件)
	平成24年度	平成25年度	平成26年度						
結審等から半年以内に発出した判定の全判定に占める割合	75.9% (29件中22件)	53.0% (115件中61件)	81.7% (71件中58件)						
<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"> 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 3月27日時点での年度末における上記割合は、81.7%となり、平成26年度における目標は達成される見込みである。 								
<p>達成度の評価</p>	<p>評語 B</p> <p>《理由》 3月27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81.7%となり、目標の75%を上回る見込みである。</p>								
<p>施策の分析</p>	<ul style="list-style-type: none"> 公平審査の適切かつ迅速な実施のためには、当事者の主張をよく確認し、争点を十分整理して、調査すべき内容を具体化し、効率的に調査を進めることが重要である。主張が明確でない事案や当事者の立証が十分でない事案もあることから、人事院が主導的に主張・争点の明確化を行うことが必要である。 迅速な事案処理のためには、結審等から半年以内に判定を発出した件数の 								

	割合を更に高める必要がある。
今後の施策に反映させるべき事項	今後も、当事者の主張を踏まえて必要十分な調査を効率的に行うとともに、判定発出までの手続を計画的に進めることなどにより、適切かつ迅速な処理を進める必要がある。
有識者の意見	○ 今回、結審から半年以内に判定を発出する割合を75%以上とするという目標が達成されたことを踏まえ、次の計画策定時には、より高い目標を設定することも検討してもらいたい。

平成26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26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の効率化、担当者の負担軽減に効果があるもの等を平成26年度年間改修計画に盛り込み、同計画に基づいた改修を着実に実施する。加えて、システム障害については、業務処理を行う上での影響度や緊急度の高いものを優先して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日最終決定））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のためのミーティングを実施するほか、利用者マニュアルの充実を図る。 これらの取組により、平成26年度においては、新たに10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移行 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終了する平成26年10月までに、新たにシステムの運用を行う政府共通プラットフォームに、必要な機器を移設するとともに、各府省の人事・給与関係データの移行を確実に実施する。</p>		
具体的取組結果	<p>《計画策定時には想定されていなかった事項》人事給与業務の抜本的見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> 人事・給与関係業務情報システムについて、構築前の業務の整理、性能面等に課題があることを踏まえ、平成26年7月に政府全体で、人事給与業務について業務改革を進め、ITの活用等による抜本的な効率化を実現するため、人事給与業務の抜本的見直しに取り組むこととなった。 そのため、人事給与業務の業務運用の実態等の現状を把握するための各府省等ヒアリングを実施した上で、業務の統一化・合理化など各府省の一体的かつ円滑なシステム利用のための人事給与業務の見直しや障害、不具合等のインシデントの分析を踏まえた性能、機能面のシステム改修の検討を進め、これらの検討結果を内閣官房や各府省等に十分説明を行うなど、人事給与業務の効率化に向けて政府全体として取りまとめる改善策の作成に主体的に取り組んだ。 <p>《取組内容1》アプリケーション保守</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成26年人事院勧告の制度改正については、制度関係部局等と連携を図り、プログラム改修を遅滞なく実施した。 1月昇給期及び4月異動期に係る処理の不具合等の改善のためのプログラム改修を実施するとともに、その他の障害案件等についても影響度・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。 人事給与業務の抜本的見直しに伴い必要となるプログラム改修の検討作業を実施した。 <p>《取組内容2》移行作業への支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成24年度に開発した各府省におけるデータ整備を効率的に行う新たな移行方式のためのツールにより、平成26年度に6府省が本番稼働に向けて 		

	<p>のデータ移行を行ったが、人事給与業務の抜本的見直しに取り組むこととなり、平成26年度に予定していた10府省の本番稼働開始は延期となった。今後、抜本的な見直しに対応したシステム改修等を経て、移行作業を行う予定。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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9都市（東京及び地方事務局（所）所在地）において開催した。 マニュアルの改訂については、システムの改修内容を反映した改訂版の作成作業を実施した。 <p>《取組内容3》政府共通プラットフォームへの移行</p> <ul style="list-style-type: none"> 新たにシステムの運用を行う政府共通プラットフォームへの必要な機器の移設及び各府省の人事・給与関係データの移行を着実に実施し、当初計画より3ヶ月早く平成26年7月末までに移行作業を完了した。
<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"> アプリケーション保守の実施状況 平成26年人事院勧告の制度改正については、予め計画した時期に予定どおりリリースしたこと、年末年始及び4月異動期に係る処理の不具合等の改善のためのプログラム改修、その他の障害案件等のアプリケーション保守を着実に実施したことから、概ね達成された。 <p>【達成できなかった測定指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> 各府省のシステム移行作業の支援状況 新たな移行方式により6府省がデータ移行を行うこととなり、各府省の移行作業は年度途中までは概ね予定どおり進捗したものの、人事給与業務の抜本的見直しに伴い、予定していた10府省の本番稼働開始は延期となったことから、ほとんど達成できなかった。
<p>達成度の評価</p>	<p>評語 D</p> <p>《理由》 移行作業については、人事給与業務の抜本的見直しに伴い、予定していた府省の本番稼働開始は延期となり、目標が達成できなかった。一方で、アプリケーション保守を着実に実施するとともに、平成26年度の重要な課題である政府共通プラットフォームへの移行を予定の期日までに確実に実施し、本番稼働中の12府省に対する運用を概ね適正に実施できたことなどから、平成26年度における目標はある程度達成された。</p>
<p>施策の分析</p>	<ul style="list-style-type: none"> アプリケーション保守については、制度改正及び障害案件について本年度取り組むべき事項については概ね達成できたが、業務の合理化及び効率化の実現に向けて、引き続き制度改正への対応、残存する障害案件の解消等に努めていくことが必要である。さらに、人事給与業務の抜本的見直しを踏まえたシステム改修等を着実に実施していくことが必要である。 移行作業への支援については、人事給与業務の抜本的見直しに伴い、各府省の移行作業が延期となった。今後、見直しを踏まえた上で、各府省が合理的かつ効率的な移行作業を行えるよう着実に対応していくことが必要である。 政府共通プラットフォームへの移行については、当初計画より早く、効率的に完了することができた。
<p>今後の施策に反映させるべき事項</p>	<p>人事・給与関係業務情報システムの安定的な運用を実現するとともに、全府省へのシステム導入を早期に実現するため、アプリケーション保守、システムを導入する府省が行う移行作業への支援などを着実に実施することが必要である。</p>
<p>有識者の意見</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ このシステムの設計・運用については対応が後手に回った感があるが、システム移行が一段階したところで、何が問題だったのか経緯を検証し、今後のシステム整備に活かしてもらいたい。 ○ 様々な不具合がある中で導入を進めると更に問題が大きくなることから、ここでいったん基本設計の見直しを集中的に行うこととしたことは良かったと思う。