

令和元年度人事院政策評価結果

人事院会議決定
令和2年3月30日

人事院は、令和元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する。

「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ついて具体的な成果が得られるなど大きな進展がみられた
目標達成	具体的な取組内容をすべて実現した
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
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
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

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】 (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 時代の要請に応じた公務員の育成 【人材局・公務員研修所】 (政策目標) 公務員に対する国民の信頼を確保するため、各府省職員に国民全体の奉仕者としての役割を改めて認識させるとともに、複雑・多様化する行政課題に対応することのできる人材の育成に資する研修の計画及び着実な実施に努める。</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】 (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条にのっとり、「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、国会及び内閣に対し、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	9
<p>4 良好な勤務環境の整備 【職員福祉局】 (政策目標) 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、その職務を遂行できるよう、適正な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】 (政策目標) 各事案について、適正な手続にのっとり、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>	進展が大きい ない	15
<p>6 人事・給与関係業務情報システムの安定的な運用 【官房部局】 (政策目標) 人事・給与関係業務の簡素化・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ため、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。)を利用して給与支給等を行っている府省等(以下「利用府省等」という。)に対して人事・給与システムの安定的な運用を確保するとともに、今年度新設される予定の組織で円滑に利用を開始できるようにする。</p>	目標達成	17

令和元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) 近年の民間企業・地方公共団体等の高い採用意欲や広報活動及び採用選考活動の多様化等を背景に、国家公務員の人材確保はますます厳しい状況にある中、より多くの多様な有為の人材が公務を志望するよう、令和元年度については、具体的に次の取組を行う。</p> <p>(1) 民間企業等における人材確保の取組、若者の職業選択に係る就業意識や情報収集に向けた行動の変化等の学生を取り巻く状況を人材確保策に適切に反映させるため、引き続き、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、国家公務員を志望していない優秀な人材を含む学生の就職動向や若年層の就業意識等を把握する。</p> <p>(2) 各府省や大学等と連携しながら、効率性を踏まえつつ、地方大学・私立大学の学生、専門職大学院生、技術系人材、民間人材等の対象に応じた的確かつ効果的な人材確保策を積極的に展開する。その際、関係機関との連携を拡充しつつ、学生等の職業選択に係る就業意識や行動を踏まえて、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工夫するとともに、ホームページやパンフレットのほか、メールマガジン、フェイスブック、ツイッター等に掲載する内容を整理して、多様な媒体を相互に連携させながら、それぞれの特性をいかしたより一層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》優秀な人材の就職動向や若年層の就業意識等の把握</p> <ul style="list-style-type: none"> 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(令和元年10月実施)、各種説明会等当院主催イベント(年間計75回)の参加者に対するアンケート調査等を通じて、学生等の就職動向や意識等の把握を行った。 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(令和元年10月~12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間で、学生の就職活動、特に学生の職業選択に係る就業意識及び行動の変化や国家公務員の人材確保活動等について幅広くかつきめ細かに意見交換を行った。 上記のアンケート調査の分析や意見聴取等の結果、職業選択に係る活動が学生全体で早期化していること、また、インターンシップも含めた民間企業・地方公共団体の人材確保活動が一層活発化する中、学生の公務の具体的業務内容やワークライフバランスを含めた働き方改革などに対する関心の高さが引き続きうかがえた。一方で、職業選択に当たっては仕事を通じた成長を求める学生もおり、そのような学生がコンサルタント業界等に流れていることもうかがえた。 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の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。また、人事院が学生に対して行ったアンケート結果などを各府省と共有した上で、学生が共感して憧れるような職員を人材確保・啓発活動に派遣してもらうことを依頼するなど、関係機関との連携を強化した。 <p>《取組内容2》対象に応じた的確かつ効果的な人材確保策の展開</p> <p>《取組内容1》で把握した就業意識等を踏まえながら、次のような人材確保策を積極的に展開した。</p> <p><主な活動></p> <ul style="list-style-type: none"> 霞が関特別講演(14大学37回実施3,244人参加) テーマ別霞が関特別講演(3大学1箇所6回326人参加) 		

- ・公務研究セミナー等（26地区40回実施10,146人参加）
- ・OPENゼミ等（1地区実施延べ3,122人参加）
- ・総合職中央省庁セミナー（7地区9回中止）
- ・一般職各府省合同業務説明会（11地区11回中止）
- ・総合職・一般職第一次試験合格者等対象府省庁合同業務説明会（17地区23回実施6,978人参加）

その際、各府省や大学等と連携して、女性、地方大学等の学生、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い対応策となるよう留意した。

具体的には、

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等を充実させた。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）等を発信した。

- ・女性のための公務研究セミナー（10地区11回実施1,133人参加）
- ・女性のための霞が関特別講演（3大学で計4回実施152人参加）
- ・女子学生のための国家公務員試験制度ガイダンス（延べ7大学220人参加）

地方事務局（所）と連携して、引き続き地方大学の就職担当教授等とのネットワークの強化や意見交換を行って、地方公務員や民間企業などを含めた学生の就職動向や就業意識等を把握するとともに、公務研究セミナー等主要イベントの全国展開、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充実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。

- ・新たに大阪大学における霞が関特別公演の開催
- ・府省横断のテーマを据えた複数府省が登壇する「テーマ別霞が関特別公演」の開催（3大学1箇所326人参加）

また、総合職の官庁訪問の仕組み等を解説するリーフレット「総合職官庁訪問ガイド2019」や一般職の官庁訪問を呼びかけるチラシを作成し、全国で配布することで、学生の官庁訪問への周知啓発に努めた。

- ・大学懇談会（9地区83大学）
- ・主要大学学部就職担当教授等への個別訪問による意見交換（6大学）
- ・地方大学における国家公務員試験制度ガイダンス（延べ92大学1箇所4,801人参加）

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源であり、これら大学院教授等との意見交換の場において、民間企業、NPO法人、国際公務員、地方公務員及び法曹などを含めた学生の就職動向や就業意識等を把握するとともに、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（令和元年7月～9月実施）
 - ）公共政策大学院生（8府省で28人参加）
 - ）法科大学院生（7府省で18人参加）
- ・霞が関インターンシップの事前説明会開催（3大学院）
- ・法科大学院生対象の中央省庁合同業務説明会の開催（令和元年8月47人参加）
- ・公共政策等大学院の講義への各府省職員の派遣（1大学院）

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、主要大学の理工系学部の就職担当教授等との意見交換会を開催（東京大学、京都大学）して民間企業などを含めた理工系学生（学部生・大学院生）の就職動向や就業意識等を把握するとともに、理工農系学生を対象とした試験制度ガイダンスを実施（15大学345人参加）した。

さらに、女子学生に女性国家公務員の技術系分野での活躍を発信するため、「女性のための公務研究セミナー」において、理系女子学生を対象とした講演を昨年に引き続き実施（183人参加）した。

このほか、技術系職域紹介パンフレットにおいては、業務紹介に加えて新たに紹介業務に携わる職員を登場させ自らの業務を語らせることにより、業務に対する具体的なイメージを持てるようにし、各種人材確保施策で有効に活用するとともに、「採用情報NAVI」の技術系学生向けのページの充実に努めた。

	<p>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ることから、経験者採用試験について、内閣人事局と連携して各府省合同説明会を開催（令和元年7月及び11月）したほか、転職イベントへの出展や人事院HP等を通じ同試験の仕組みや同試験による採用者の経験談等を発信するなど、きめ細かい周知・広報活動を行った。</p> <p>これらの人材確保策の展開に際しては、学生等が職場環境等について具体的なイメージを持てるよう、総合職試験パンフレット及び一般職試験パンフレット等を作成したほか、大学1・2年生を対象とした国家公務員の魅力を簡潔に分かりやすく解説したリーフレットを作成して、大学等のキャリアセンターでの配布を依頼するなど、国家公務員が社会への貢献とやりがいを感じられる仕事であることを伝えつつ、ワークライフバランス、多様な勤務経験や研修制度による人材育成、給与、転勤事情等について周知を図った。</p> <p>また、人事院HP、メールマガジン、フェイスブック、ツイッター等のIT媒体及び各種パンフレット、チラシ等紙媒体を相互にリンクさせつつ、媒体の特性に応じた編集を行いながら、採用試験・業務説明会等に関する情報や、求められる人物像、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。</p>
測定指標	<ul style="list-style-type: none"> 各種啓発活動・人材確保活動におけるアンケートの実施 以下の活動において、アンケートを実施した。 霞が関特別講演、女性のための霞が関特別講演、公務研究セミナー、女性のための公務研究セミナー、総合職中央省庁セミナー、霞が関OPENゼミ、一般職各府省合同業務説明会、国家公務員試験制度ガイダンス
達成度の評価	<p>《評価》目標達成</p> <p>《目標達成度の判断理由》</p> <p>各種アンケート調査の結果によれば、霞が関特別講演の参加者アンケートにおいて、「（霞が関特別講演は）有益だと思う」とする回答の割合は約95%であり、学生のニーズと合致する有効かつ効果的な取組であったと考えられること。また、公務研究セミナーなどの取組の参加者アンケートでは、取組を満足とする回答の割合が約99%と、高い満足度を得られていること。</p> <p>各種アンケート調査の結果、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、競合すると考えられる就職先との関係を中心に、国家公務員を志望していない優秀な人材を含む学生等の動向や各方面の意見等を把握した。これらの意見等を踏まえ、新たなリーフレット、パンフレットの作成を行うことにより、適切かつ効果的な人材確保策に資することができたこと。</p> <p>人材確保策の展開については、《取組内容2》で記載したとおり、既存の取組を活用しつつ学生へのアプローチ方法を変えるなど、実施方法や説明内容を工夫し、的確かつきめ細やかに実施することができたこと。また、申込者に占める女性の割合は、総合職試験（37.9%）、一般職試験（40.2%）ともに過去最高の割合となったこと。</p> <p>各府省ヒアリングの結果によれば、各府省における人材の確保（採用）については、総じて、量的・質的にも満足いくものとなっていること。</p> <p>経験者採用試験について、新たに対象をエンジニアに限定した転職イベントに参加し、技術系の経験者採用試験に合格して採用された職員の経験談等を発信する機会を設けるなど、対象に応じたきめ細かい周知・広報活動等を行うことができたこと。令和元年7月に実施した2019年度経験者採用試験合同業務説明会のアンケートにおいて、参加者の81.6%が「満足」（69.7%）又は「少し満足」（12.0%）と回答していること。</p> <p>以上を踏まえ、令和元年度における政策は、目標達成と判断した。</p>
施策の分析	<p>《取組内容1について》</p> <ul style="list-style-type: none"> 各種アンケートについては、今後の施策への展開や回答しやすさを考慮して設問の追加や選択肢の追加など、様式を適時見直しており、

その結果、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、各種アンケートの結果や各府省人事担当者、大学関係者との意見交換等により、上記のとおり、国家公務員を志望していない優秀な人材を含む学生の就職動向や就業意識等の把握、公務の魅力や官庁訪問の仕組み等についての情報に対するニーズの把握ができており、これらの取組は有効かつ効率的であった。

《取組内容2について》

- 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、霞が関インターンシップ等は、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となっている。
- その他各種説明会など人材確保活動等についても、《取組内容1》により把握した情報も踏まえ、各方面と連携しつつ、人材供給源である各対象に応じて、例えば、理系大学において府省横断テーマとして「バイオ」を据えた3省による施策説明とパネルディスカッションを内容とする啓発活動を開催するなど実施方法や説明内容等を工夫して行ったものであり、有効かつ効率的な取組であった。

今後の施策に反映させるべき事項

- 各種の人材確保活動にもかかわらず、令和元年度総合職試験の申込者数及び一般職試験の申込者数はともに前年度を割り込むなど、今後とも、人手不足などを背景として、民間企業等における採用選考活動やインターンシップなど学生を取り巻く状況は年々、競争が激化することが見込まれており、その動向を注視し、状況分析を行い、多様な有為の人材の確保に資する有効な施策を検討していくことが不可欠である。そのため、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等に適切に反映していく必要がある。近年は学生が志望する就職先を早期に絞り込んでいる傾向が強いことから、学生生活の早い段階で国家公務員を就職先の選択肢として考慮できるようにするための取組の充実が必要である。
加えて、各府省人事担当者と継続的に意見交換等を行いながら、各府省のニーズも踏まえた対応や、各府省への適切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、極めて重要であり、また、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いかした効果的な情報発信に努める必要がある。

有識者の意見

人生100年を見通して、定年後に更に有意義な仕事に従事するためには、どの省に採用されるのが一番有利であるのかとの観点からの助言が求められることがある。こうした志向性が生まれ始めていることは、認識に留めておいた方が良くかもしれない。
今後、少子高齢化が進む中で、他業種との間で有能な人材の奪い合いになると思われるので、ますますの工夫が必要になるものと思われる。
法科大学院卒の学生というのは、一定の法律専門知識があり、公務員に向いている人材なのではないかと思う。今後、法科大学院生の採用についてもより積極的に取り組んでいただきたい。
より効果的な対策を検討するためには、公務員試験受験者や各種説明会等への参加者ではない、公務員就職を念頭に置いていない学生の公務員に対する認識、評価をアンケートなどで調査すべきと考える。
掲げた目標に対して、目標が達成できたことは評価できる。一方で、各種の人材確保活動にもかかわらず、総合職、一般職ともに試験の申込者数が減少している現実をどう受け止め、目標をどう設定するかを考えたほうが良い時期に来ているのではないか。
取組の中で、府省横断のテーマを据えた「テーマ別霞が関特別講演」の開催は良い発想だと思う。公務員が取り組む仕事も、府省横断のものも多く、発想も縦割りの、自分のところのことだけ考えていけば良いということでは、良い仕事はできない時代である。

令和元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 時代の要請に応じた公務員の育成</p>
<p>目 標</p>	<p>(政策目標) 公務員に対する国民の信頼を確保するため、各府省職員に国民全体の奉仕者としての役割を改めて認識させるとともに、複雑・多様化する行政課題に対応することのできる人材の育成に資する研修の計画及び着実な実施に努める。</p> <p>(具体的取組) 人事院の実施する研修において、令和元年度は次の取組を行う。 (1) 幹部職員を受講対象とした倫理観・使命感のかん養に資する研修の実施について、昨年度実施した結果等を踏まえ、必要な改善を図る。また、幹部・管理職員を対象として、ハラスメント防止を目的とした研修を新たに実施する。 (2) 30代職員にキャリア形成を考えさせる機会を付与することを通じて、職務や能力開発への意欲を高めることを目的として昨年度試行実施したキャリア開発セミナー30を本格実施し、一層の定着を図る。 (3) 初任行政研修において、採用者数の増加に伴う参加研修員数の大幅増へ柔軟に対応するため、研修カリキュラムの工夫等を行い、昨年度と同様の質の研修を提供できるよう努める。 (4) 若手行政官に対する研修において、実地体験型プログラムへの受入人数を増加させるなどの拡充を図る。</p>
<p>具体的取組結果</p>	<p>《取組内容1》幹部に対する役割認識の徹底のための研修の改善及び幹部・管理職員ハラスメント防止研修の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 事務次官経験者を講師として、職員の模範となるべき幹部職員を対象に、倫理観・使命感のかん養に資する研修を実施した。具体的には、本府省の新任審議官級職員に対して、国民全体に奉仕するという公務員の使命等を改めて認識することなどを目的として、事務次官経験者が自らの経験に基づいた公務員としての在り方等についての講義を行った。また、新任局長級職員が組織管理の在り方等を自らの問題として捉え、いかに対応すべきかを考えさせる研修を実施した。なお、昨年度のアンケート結果を踏まえ、幹部職員が参加しやすくなるように、研修時間の短縮や開始時刻の見直し等の改善を図った。 <p>また、ハラスメント防止に向けて求められる役割や行動様式等について再認識させることを目的として、今年度新たに実施した幹部・管理職員を対象としたハラスメント防止研修については、本院において2回、全地方事務局において各1回実施した。</p> <p>《取組内容2》キャリア開発セミナー30の一層の定着</p> <ul style="list-style-type: none"> 昨年度の試行実施の結果を踏まえ、今年度は本格実施し、具体的には、仕事や能力開発への意欲向上につなげるため、自己の課題等を認識し、自身の今後のキャリアビジョンを考えるカリキュラムとした。また、日々の業務を自身のキャリアに繋げるための手法として、タイミングマネジメントを講義・演習に取り入れた。なお、研修実施回数は本院で計3回である。 <p>《取組内容3》研修員数大幅増への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> 研修受講者数の大幅増(平成30年度:641名、令和元年度:678名)に対応するため、周辺自治体の協力を得て現場訪問先の追加等を行って研修受講者の受入可能数を増加させる一方、引き続き少人数でのグループ討議を重視するなど研修の質の維持に努めた上で、着実に研修を実施した。 <p>《取組内容4》実地体験型プログラムの拡充</p> <ul style="list-style-type: none"> 研修受講者数の増加に応じた実地体験型プログラム(介護施設等派遣、地方自治体等派遣)の受入れ人数を確実に確保するとともに、研

	<p>修員からの派遣希望が多い被災地復興・地方創生プログラムについては、派遣先の追加を行った。</p> <p>初任行政研修 NPO法人等における実地体験への派遣状況 平成28年度 被災地復興 4団体、派遣研修員数：88名 平成29年度 被災地復興・地方創生：8団体、派遣研修員数：104名 平成30年度 被災地復興・地方創生：10団体、派遣研修員数：125名 令和元年度 被災地復興・地方創生：11団体、派遣研修員数：137名</p>
測定指標	<ul style="list-style-type: none"> 研修後の受講者アンケートに基づいた実施状況 幹部職員を対象とした研修、幹部・管理職員ハラスメント防止研修、キャリア開発セミナー30及び初任行政研修のいずれの研修についても、研修後の受講者アンケートにおいて、約9割の者から有益との回答を得ることができた。 実地体験型プログラムへの受入人数 令和元年度 被災地復興・地方創生：11団体、派遣研修員数：137名
達成度の評価	<p>《評価》目標達成</p> <p>《目標達成度の判断理由》 本院において実施した幹部・管理職員を対象とした研修及びキャリア開発セミナー30については、上述した具体的な取組の実施により、測定指標である研修後の受講者アンケートにおいて高い評価を得ることができた。公務員研修所が実施する初任行政研修においても同様に高い評価を得ることができた。 また、初任行政研修においては、研修員に、被災地を始めとする地方や介護施設の現場を見て、その現状、行政に対するニーズ等について理解を深める機会を提供することができた。 これらの具体的な取組による成果により、当初目標として掲げた、行政課題に対応することのできる人材の育成に資する研修の計画及び着実な実施を図ることができた。 以上を踏まえ、令和元年度における政策は、目標達成と判断した。</p>
施策の分析	<p>《取組内容1について》</p> <ul style="list-style-type: none"> 幹部・管理職員を対象とした研修は、一連の公務員不祥事により国民の信頼を大きく損なう事態が生じ、その信頼を回復させることが急務となったことに鑑みて、行動規範の認識の再徹底を図ること等を目的として実施したものであり、今後の公務員不祥事等の再発防止に有効なものと考えられる。 <p>《取組内容2について》</p> <ul style="list-style-type: none"> キャリア開発セミナー30は、平成28年度及び平成29年度の年次報告時の職員意識調査の結果等に見られた、30代職員のキャリア形成に関する不安の解消を図り、職務や能力開発への意欲を高めることを目的とした研修であり、次世代の行政の中核を担う30代職員の育成に資する点で有効であったと考えられる。 <p>《取組内容3及び4について》</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、早い段階から行政課題が複雑化・多様化する様子を、最前線の現場において体感する研修機会を付与したことは、時代の要請に応じた人材の育成につながる施策として有効であり、かつ効率的であったと考えられる。
今後の施策に反映させるべき事項	<p>《取組内容1及び2》</p> <ul style="list-style-type: none"> 引き続き、時代の要請、各府省のニーズ、研修員の満足度を総合的に勘案しながら、有識者等の助言や協力を得るなど教材の質を維持向上させつつ、着実に実施していく。 <p>《取組内容3及び4》</p> <ul style="list-style-type: none"> 初任行政研修は、研修員の視野を広げ、将来、政策の企画立案の担い手として活躍する上で有益な経験を提供する研修であり、各府省が

	<p>ら支持する意見が多い。引き続き、行政課題の複雑・多様化を踏まえた有益な経験を提供できるよう充実を図っていく。</p>
有識者の意見	<p>研修に、オンデマンドによる動画配信を用いて、その確認をWeb上で小テストでできるようにし、その視聴とテスト合格を、何かの人事手続上の必須条件として設定してはどうか。</p> <p>公務員の不祥事が相次ぐ中でハラスメント防止研修は必須である。研修後のアンケート結果は高い割合で有益だったと答えているが、その数字に満足することなく、研修やアンケートの内容も本当にそれで良いのかを常に問い続けてほしい。また不祥事が起きると、研修の意味が問われることとなる。またこうしたことが世に出ることで、優秀な人材は集まりにくくなると思う。</p> <p>実地体験型プログラムについては、更なる拡充を図るべきである。机に向かっているだけでは分からないこともたくさんある。</p>

令和元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)</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条にのっとり、「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、国会及び内閣に対し、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。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"> 「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12,500事業所を対象に実地調査を行った。調査完了率は87.9%と高いものとなった。 「国家公務員給与等実態調査」については、一般職の職員の給与に関する法律(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52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>令和元年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>民間給与との較差に基づく給与改定等</p> <ul style="list-style-type: none"> 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387円(0.09%)下回っていたことから、民間給与との均衡を図るため、月例給与の引上げ改定を行うこととした。 俸給表の改定 行政職俸給表(一)については、平均0.1%引き上げることと 		

した。具体的には、民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験及び一般職試験（大卒程度）に係る初任給について1,500円、一般職試験（高卒者）に係る初任給について2,000円、それぞれ引き上げることとし、これを踏まえ、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について、所要の改定を行うこととした。

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)との均衡を基本に所要の改定を行うこととした。なお、専門スタッフ職俸給表及び指定職俸給表については、今回の俸給表改定が若年層を対象としたものであることから改定を行わないこととした。

- ・ 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30年8月から令和元年7月までに支払われた特別給は年間で所定内給与月額4.51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（4.45月）が民間の支給割合を0.06月分下回っていたことから、支給月数を0.05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。

- ・ 住居手当の見直し

公務員宿舎の使用料の上昇を考慮し、手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引き上げることとした。また、この改定により生ずる原資を用いて、民間における住宅手当の支給状況等を踏まえ、最高支給限度額を1,000円引き上げることとした。

なお、これに伴い、手当額が2,000円を超える減額となる職員については、1年間、所要の経過措置を講ずることとした。

《取組内容4》勸告の取扱い等

- ・ 政府は、給与関係閣僚会議（計2回開催）において、人事院の勸告を踏まえ、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、令和元年10月11日、人事院勸告どおり給与改定を行うこと等を閣議決定し、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」（給与法等改正法案）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15日に成立し、11月22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勸告の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等に関する人事院規則を令和元年11月22日（住居手当の見直しに関する人事院規則については令和2年2月3日）に公布した。

測定指標

- ・ 勸告の実施状況（政府の取扱い、国会での審議状況）
（政府の取扱い）
給与関係閣僚会議：令和元年8月8日、同年10月11日（計2回開催）
閣議決定：令和元年10月11日（同日、給与法等改正法案が国会に提出）
- （国会での審議状況）
- ・ 人事院勸告
衆議院内閣委員会：令和元年10月18日 概要説明
参議院内閣委員会：10月24日 概要説明
衆議院内閣委員会：10月30日 質疑
- ・ 給与法等改正法案
衆議院内閣委員会：令和元年10月30日 提案理由説明
11月6日 質疑・可決
衆議院本会議：11月7日 可決
参議院内閣委員会：11月12日 趣旨説明
11月14日 質疑・可決
参議院本会議：11月15日 可決・成立
公布：11月22日

<p>達成度の評価</p>	<p>《評価》目標達成</p> <p>《目標達成度の判断理由》 人事院は、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内容1～3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。 その結果、取組内容4のとおり、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、国会で審議の上で可決・成立し、公布された。 以上を踏まえ、令和元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増加傾向にある。このような状況の下、令和元年は、全国の民間事業所約12,500事業所を対象に実地調査を行い、調査完了率は87.9%と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。</p> <p>また、官民給与の比較方法等について、国民に対する説明責任を果たす観点から、令和元年の報告においても、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>これらを通じ、社会一般の情勢に適応した適正な給与の実現に向けて、令和元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>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>民間給与調査の範囲は、これ以上拡大する必要はないと思うが、調査方法を一定年限ごとに見直す、という手続を設定した方が良いように感じる。</p>

令和元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 良好な勤務環境の整備		
目 標	<p>(政策目標) 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、その職務を遂行できるよう、適正な勤務環境の整備を一層推進する。</p> <p>(具体的取組) (1) 超過勤務命令の上限に関する措置の取組 本年4月に施行された超過勤務命令の上限に関する措置が適切に実施されるよう、他律的業務の比重が高い部署の指定状況等を把握し、各府省における制度の適正な運用に向けた指導・支援を行う。 (2) パワー・ハラスメント防止対策 職員の勤労意欲の向上や心身の健康、良好な勤務環境を実現するために、平成30年度より開催している「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」において、パワー・ハラスメントの防止策を検討し、その結果を踏まえ、パワー・ハラスメントの防止について、適切な措置を講じる。</p>		
具体的取組結果	<p>《取組内容1》超過勤務命令の上限に関する措置の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成31年4月から超過勤務命令の上限に関する措置が施行されたことを踏まえ、各府省における同月1日時点の他律的業務の比重が高い部署の指定状況を把握し、併せて主な府省における制度の運用状況を個別に把握した。また、平成31年4月19日に開催された女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会において、事務総長から各府省の事務次官等に対し、先頭に立って業務改革に取り組むことなどにより、超過勤務の縮減に向けて一層積極的な取組を行うよう働きかけを行った。 本院及び地方事務局(所)において勤務時間・休暇制度の説明会(計11回)を開催し、超過勤務命令の上限に関する措置について各府省担当者への周知・徹底を図った。 <p>《取組内容2》パワー・ハラスメント防止対策</p> <ul style="list-style-type: none"> 「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」を平成31年3月から令和元年12月まで計8回開催し、検討会報告書を令和2年1月14日に座長より受領した。 公務職場におけるパワー・ハラスメント防止等のため、検討会報告書を踏まえた人事院規則や通達等を制定することとしている(令和2年4月公布、6月施行)。 		
測定指標(ある場合に記入)	<p>《取組内容1》</p> <ul style="list-style-type: none"> 他律的業務の比重が高い部署の把握、勤務時間制度等に関する説明会の開催等の指導・支援状況 各府省における平成31年4月1日時点の他律的業務の比重が高い部署の指定状況を把握 本院及び地方事務局(所)において勤務時間・休暇制度の説明会を計11回開催 <p>《取組内容2》</p> <ul style="list-style-type: none"> 「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」における検討結果を踏まえた措置状況 検討会報告書を踏まえた人事院規則や通達等を制定 		
達成度の評価	<p>《評価》目標達成</p> <p>《目標達成度の判断理由》 各府省における平成31年4月1日時点の他律的業務の比重が高い部</p>		

	<p>署の指定状況を把握するとともに、本院及び地方事務局（所）において勤務時間・休暇制度の説明会（計11回）を開催し、超過勤務命令の上限に関する措置について各府省担当者への周知・徹底を図った。</p> <p>また、「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」報告書を踏まえ、令和2年4月に人事院規則等を新たに定めることとした。</p> <p>これらの具体的取組の実施を通じ、当初目標として掲げた「勤務環境整備の一層の推進」を達成することができたものと考えられる。</p> <p>以上を踏まえ、令和元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"> 各府省における平成31年4月1日時点の他律的業務の比重が高い部署の指定状況を把握し、この状況も踏まえて主な府省における制度の運用状況を個別に把握したことで、各府省における制度の運用実態を踏まえ、超過勤務の縮減が進むよう効果的な指導・支援を行うことが可能となった。これらの取組を行ったことは、各府省における制度の適正な運用や長時間労働是正の雰囲気醸成に有効であったと考えられる。 <p>《取組内容2について》</p> <ul style="list-style-type: none"> 「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」を設置し、専門家による議論により、パワー・ハラスメント防止のための基本的な考え方や根拠が整理された報告書が取りまとめられ、この報告書を踏まえた人事院規則等を定めることにより新たな枠組みを設けることとなったことは、パワー・ハラスメント防止対策を進める上で高い効果があると考えられる。
<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"> 長時間労働の是正については、関係機関と連携しつつ、各府省における取組を一層促していく。あわせて、令和2年4月以降、上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員数の状況を把握するとともに、上限を超えて超過勤務を命じた際の要因の整理、分析及び検証の状況を把握するなど、各府省の制度の運用状況についてフォローアップを行い、これらの結果も踏まえて必要な指導等を行っていく。 <p>《取組内容2》</p> <ul style="list-style-type: none"> 新たに制定する人事院規則等の施行に向けて、各府省に対する人事院規則等の周知徹底を図るとともに、各府省において個々の職員に対する周知が徹底されるよう各府省を支援する。 各府省におけるパワー・ハラスメントに関する相談対応が円滑に行われるよう、ハラスメント相談員向けのマニュアルを作成し、各府省に来年度の早い時期に提供できるよう準備を進める。
<p>有識者の意見</p>	<p>自律的業務であればリモートワークをより進める余地があるのではないか。そのためにBPRを定期的に行うこととしてはどうか。</p> <p>「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」の報告書を興味深く拝読した。貴重な指摘が色々あったが、中でも、固有の独立性を有し、中立公正な立場から事案処理に当たることのできる人事院による苦情処理実施の重要性の指摘には強く共感した。人事院には、引き続き、ハラスメント事案の適切処理に貢献していただきたいと思う。</p> <p>昨今の人材不足で良い人材は争奪戦になっている。良好な勤務環境が整備されないと、良い人材を確保することが年々難しくなっていく。そういった点で超過勤務命令の上限に関する措置の取組は引き続き行い、周知、チェックの徹底をお願いする。</p> <p>国会対応をどうにかしなければ、勤務環境の整備は小手先のものに終わってしまうと思う。</p> <p>パワハラ防止対策への本格的な取組は次年度以降となると思うが、パワハラは難しい問題もはらんでいるので、是非マニュアルの作成や相談員の研修などを進めていただきたい。</p>

令和元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

(政策目標)
各事案について、適正な手続にのっとり、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。

(具体的な取組内容)
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とともに、請求者の主張が多岐にわたるなど事実認定を慎重に行う必要があるような事案については、両当事者の主張を十分に確認するなど丁寧な審査に努める。
令和元年度においては、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、受付から1年以内に処理した件数の割合を60%以上(不利益処分審査請求事案については75%以上)にする。また、結審等から4か月以内に判定等を行った件数の割合を70%以上にする。

具体的取組結果

《取組内容1》必要十分な主張・立証活動の円滑な実施

- ・ 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。
- ・ なお、一部の事案については、公平審査制度の趣旨に鑑み、請求者・申立人の事情等に配慮して、主張・立証活動等のための期間を十分に設け慎重かつ丁寧な審査に努めた。

《取組内容2》事案の計画的な進行管理

- ・ 審理手続の進捗管理等を十分に行い、適切に審理をし、結審等の後、速やかに判定案作成を行った。その結果、令和元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48.0%(25件中12件)(不利益処分審査請求事案については66.7%(6件中4件))、令和元年度末における全判定件数に占める結審等から4か月以内に判定等を行った件数の割合は66.7%(15件中10件)となった。〔3月末時点見込み〕

	平成29年度	平成30年度	令和元年度
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	62.9% (62件中39件)	72.3% (47件中34件)	48.0% (25件中12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	90.9% (11件中10件)	76.9% (13件中10件)	66.7% (6件中4件)

	平成29年度	平成30年度	令和元年度
全判定件数に占める結審等から4か月以内に判定等を行った件数の割合	55.9% (34件中19件)	79.3% (29件中23件)	66.7% (15件中10件)

測定指標	<ul style="list-style-type: none"> 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 令和元年度末における上記割合は48.0%、不利益処分審査請求事案については66.7%となった。〔3月末時点見込み〕 全判定件数に占める結審等から4か月以内に判定等を行った件数の割合 令和元年度末における上記割合は66.7%となった。
達成度の評価	<p>《評価》進展が大きくない</p> <p>《目標達成度の判断理由》 2つの測定指標について、いずれも目標数値を下回った。 測定指標の実績について、前年度以前から取り組む不利益処分審査請求事案に係る目標についても測定指標の目標水準に達していないが、請求者・申立人の事情等に配慮し、より慎重な審査が必要なものについては、可能な限り速やかな処理に努めつつも、目標に照らし、主張・立証期間を通常より長く取る等の対応をしたものがある(2件)という事情の影響もある。 以上を踏まえ、令和元年度における政策は、進展が大きくないと判断した。</p>
施策の分析	<p>《取組内容1について》</p> <ul style="list-style-type: none"> 事案の進行計画を作成し、それに沿ったスケジュール管理を徹底しながら、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だけでなく、請求者・申立人の事情に配慮し、両当事者の主張を丁寧に確認し、慎重な審査に努め、公平審査制度の趣旨に則った運営ができた。 <p>《取組内容2について》</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、当初目標の達成に向けて有効に寄与したと考えられる。
今後の施策に反映させるべき事項	<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。今年度の結果からも進捗管理の徹底等が迅速な審理手続の実現に相当程度寄与したことを踏まえ、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について》</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。 その際、請求者・申立人の事情等に配慮し、より慎重な審理が必要と見込まれる事案については、引き続き、主張・立証活動等のための期間を十分に設け慎重かつ丁寧な審査を行う必要がある。 <p>《取組内容2について》</p> <ul style="list-style-type: none"> 引き続き、争点・論点等の整理や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>《測定指標について》</p> <ul style="list-style-type: none"> 受付から1年以内の処理件数割合に係る測定指標については、本年度新設の目標のため、来年度も引き続き測定指標として設定しつつ、請求者・申立人の事情等に配慮し、当事者の主張・立証活動の期間を十分設け、慎重かつ丁寧な審査を行った結果、目標を達成できなかったものについては、その要因を検証する。
有識者の意見	<p>指標自体が、既に改善限界に達していると思われるが、毎年の数値を蓄積し、公表することが重要と思われる。</p>

令和元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安定的な運用	
目 標	<p>(政策目標)</p> <p>人事・給与関係業務の簡素化・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ため、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。)を利用して給与支給等を行っている府省等(以下「利用府省等」という。)に対して人事・給与システムの安定的な運用を確保するとともに、今年度新設される予定の組織で円滑に利用を開始できるようにする。</p> <p>(具体的取組)</p> <p>人事・給与システムの利用府省等(29府省等)に対する安定的な運用の確保及び新設される予定の組織での利用開始の実現のため、制度改革に対応したシステム改修等を確実に実施していくとともに、問合せ対応を含めた各府省等に対する適切な対応を行う。</p> <p>令和元年度については、次の取組を行う。</p> <p>(1) 利用府省等の人事・給与関係業務が支障なく実施できるよう、人事院勧告に基づく給与制度の改正等関係制度の改正に対して、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遅滞なく着実に実施する。</p> <p>(2) 人事・給与システムの安定的な運用を確保する観点から、各府省等からの問合せに対して適切な対応を実施する。また、今年度新設される予定の組織において円滑に利用を開始できるようにする。</p> <p>(3) システム更改に伴うOS・ミドルウェアの最新化のための改修等を令和元年度中に実施する。</p>		
具体的取組結果	<p>《取組内容1》制度改革への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和元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た。また、住居手当等の見直しに対応した改修も行った。 平成30年度税制改正の給与所得控除及び基礎控除の見直しに伴う所得税計算の変更、扶養親族等の合計所得金額要件等の見直しに伴う届出申請機能の変更、地方税法改正による単身児童扶養者欄の追加に伴う扶養控除等申告書の様式変更については、予定どおり改修作業を実施した。 その他、新元号制定に伴う改修等を実施した。 <p>《取組内容2》利用府省等への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> 人事・給与システムの利用者マニュアルについて、最新のインシデント情報等をいち早く提供する観点から、7回の改訂を行い、利用府省等に提供した。 FAQナレッジに公開インシデントとして掲載しているインシデントの悉皆分析結果の更新頻度を、3か月ごとから1か月ごとに短縮し、利用府省等の担当者に対して迅速な情報提供を行った。 また、メールマガジンを、年末調整手続等の特定の業務イベントに対する利用府省等の業務実施時期に合わせて、年間8回発出した。 令和元年1月に設置されたカジノ管理委員会については、同年2月給与支給から本番稼働を実現した。 <p>《取組内容3》次期システム更改への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和元年10月に予定どおり次期システム更改に伴う、OS、ミドルウェアの最新化に伴うアプリケーションの改修を実施し、全利用府省等の新システムへの移行を完了した。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、利用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>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 人事院勧告等に基づく制度改正及び給与所得控除等の税制見直し等に対応したシステム改修を全て予定の時期までに実施した。 各府省の人事・給与システムの稼働状況 カジノ管理委員会の本番稼働が実現したことにより、30府省等の全職員約27.7万人（常勤）の人事・給与関係業務については、人事・給与システムにより処理することとなった。
<p>達成度の評価</p>	<p>《評価》目標達成</p> <p>《目標達成度の判断理由》 測定指標である「制度改正に対応したシステム改修の実施状況」及び「各府省の人事・給与システムの稼働状況」のいずれについても、年度当初の予定どおりに実現した。その上で、上述した具体的な取組の実施により、利用府省等の人事・給与関係業務の遂行が滞ることがないようにできた。 これらの具体的な取組による成果により、今年度までに人事・給与システムの処理対象となった利用府省等の職員について、日々の人事・給与関係業務を人事・給与システムで処理・運用することが実現し、人事・給与関係業務の簡素化・効率化及びシステム運用等に係る政府全体の経費の最小限化実現のための環境を整えることができた。 以上を踏まえ、令和元年度における施策は、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"> 制度改正への対応については、従来と同様に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。また、制度官庁への情報提供依頼の通知を発出し、情報把握がより確実にできるように措置したことも、目標達成に対して有効であるとともに、効率的かつ確実な情報収集にもつながったものとする。 <p>《取組内容2について》</p> <ul style="list-style-type: none"> 利用者マニュアル改訂版の速やかな提供やFAQナレッジによる利用府省等に対する迅速な情報提供によって、個々の問合せの対応、個々の事案の早期の効率的な対処及び府省側が求める確実な支援の実現につながり、結果として、新設されたカジノ管理委員会について短期間での本番稼働開始の実現及び利用府省等における人事・給与関係業務の確実な遂行に結び付いたものとする。 <p>《取組内容3について》</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和元年10月に予定どおり次期システム更改へ向けて、更改に伴う改修の総合テストやデータ移行を円滑かつ確実に進めたことが、有効であったとする。
<p>今後の施策に反映させるべき事項</p>	<p>《取組内容1について》</p> <ul style="list-style-type: none"> 全ての利用府省等の人事・給与関係業務の簡素化・効率化を推進し、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引き続き取り組んでいく必要がある。そのためには、人事院勧告等に基づく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。 制度官庁への情報提供依頼については、人事異動等によって担当者が交替した場合でも確実にシステムに関する制度改正の内容及び施行時期を把握する手段として用意したものであるため、システムの継続的な安定的運用の実現につなげるため、引き続き取り組んでいくこととする。 <p>《取組内容2について》</p> <ul style="list-style-type: none"> 利用府省等への運用支援、問合せ対応等を着実に実施し、令和3年度に本番稼働予定の裁判所に対する対応等適切な取組を実施する。 不要となったFAQを順次FAQナレッジから削除するなどの公開

	<p>情報のメンテナンスを含めた、利用府省等の担当者が必要な情報に、よりアクセスしやすくするための取組を継続的に実施し、情報提供の品質向上を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 利用府省等からの問合せ対応について、より一層の迅速な対応に努めるとともに、利用者マニュアル、FAQナレッジの充実等の問合せを削減する取組を引き続き実施する。 <p>《取組内容3について》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 令和5年10月を目標として次のシステム更改を行うこととしている。令和元年10月に実施したシステム更改の経験をいかし、要件定義、システム環境の構築、移行に伴うアプリケーション改修、データ移行等の作業を円滑かつ確実に実施することにより、利用府省等の安定稼働を確保する。 <p>《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」及び「各府省の人事・給与システムの稼働状況」については、令和3年度に裁判所の本番稼働が予定されていること、また、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>システム更改を行うとすれば、それ以前に、バックオフィス業務のBPRを的確に行っておく必要があるのではないかと。 目標達成は良いことだが、その評価に安住しないようにしてほしい。情報システムは生命線である。 制度改正や次期システム更改への対応などにはセキュリティーの問題を含めて、万全を期すような取組を引き続きお願いする。その取組の中にはトラブル発生時の迅速な対応も含まれる。昨今の各種情報システムのトラブルを見ていると、機能麻痺が起こり、社会にも大きな影響を及ぼすこととなる。</p>