

## 平成30年度人事院政策評価結果

人事院会議決定  
平成31年3月27日

人事院は、平成30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
<b>1 人材確保策の検討、充実</b> <span style="float: right;">【人材局】</span> (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。	目標達成	1
<b>2 時代の要請に応じた公務員の育成</b> <span style="float: right;">【人材局・公務員研修所】</span> (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実施に努める。	目標達成	6
<b>3 社会経済情勢に適応した適正な給与の実現</b> <span style="float: right;">【給与局】</span> (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、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。	目標達成	10
<b>4 定年の引上げの実現に向けた人事管理諸制度の見直し</b> <span style="float: right;">【給与局】</span> (政策目標) 若年労働力人口の減少が続く中で、公務において質の高い行政サービスを維持していくためには、高齢層職員を戦力としてその能力及び経験を本格的に活用することが不可欠となっている。 人事院は、雇用と年金の接続の観点から定年の引上げが適当と判断し、平成23年に意見の申出を行っているが、同年以降の諸状況の変化も踏まえ、改めて定年引上げに係る見解を表明すべく、定年の引上げに向けた人事管理諸制度の見直しを行う。	目標達成	13
<b>5 職業生活と家庭生活の両立支援の推進</b> <span style="float: right;">【職員福祉局】</span> (政策目標) 職員の仕事と家庭生活の適切な両立及び職員の健康保持増進が図られるよう、勤務環境の整備を一層推進する。	目標達成	15
<b>6 公平審査の適正かつ円滑な実施</b> <span style="float: right;">【公平審査局】</span> (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。	目標達成	18
<b>7 人事・給与関係業務情報システムの安定的な運用</b> <span style="float: right;">【官房部局】</span> (政策目標) 人事給与業務の簡素化・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）により給与支給等を行っている本番稼働府省に対する安定的な運用を確保するとともに、並行稼働府省である参議院の本番稼働を実現する。	目標達成	20

# 平成30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) 若年人口の減少や若者の就業意識の変化、民間企業・地方公共団体等における高い採用意欲等を背景に、国家公務員の人材確保は引き続き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、平成30年度については、具体的に次の取組を行う。</p> <p>(1) 日々変化する民間企業等における採用選考活動など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、昨年の給与勧告等報告で言及した、女性、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"> <li>①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（平成30年10月実施）、②各種説明会等当院主催イベント（年間計82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。</li> </ul> <p>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（平成30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、特に技術系学生の動向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。</p> <p>上記のアンケート調査の分析や意見聴取等の結果、特に技術系学生については、昨年度からより一層、採用活動が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うかがえた。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>		

## 《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

《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。

＜主な活動＞

- ・霞が関特別講演（13大学41回実施3,174人参加）
- ・公務研究セミナー等（29地区43回実施8,972人参加）
- ・霞が関OPENゼミ等（31地区実施延べ約22,000人）
- ・総合職中央省庁セミナー（7地区9回実施約1,300人参加）
- ・一般職各府省合同業務説明会（11地区11回実施約4,800人参加）
- ・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（11地区21回実施10,134人参加）

その際、各府省や大学等と連携して、①女性、②地方大学等の学生、③専門職大学院生、④技術系の人材、⑤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、

- ① 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（11地区12回実施1,301人参加）
  - ・女性のための霞が関特別講演（3大学で計3回実施179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（10大学401人参加）
- ② 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。

また、新たに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2018」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72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（21大学）
  - ・地方大学における国家公務員試験制度ガイダンス（77大学4,387人参加）
- ③ 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（平成30年7月～9月実施）
    - i) 公共政策大学院生（9府省で47人参加）
    - ii) 法科大学院生（7府省で20人参加）
  - ・霞が関インターンシップの事前説明会開催（4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（平成30年8月32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）
- ④ 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学生の就職動向や就業意識等を把握するとともに、理工系学生を対象とした試験制度ガイダンスを新たに実施（3大学99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新たに実施（延べ150人参加）した。

このほか、昨年に引き続き技術系職域紹介パンフレットを作成し、各種人材確保施策で有効に活用するとともに、「採用情報NAV I」の技術系学生向けのページの充実に努めた。

- ⑤ 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（平成30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。

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、「国家公務員の魅力分析BOOK」を引き続き配付し、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。

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者からのメッセージなどを積極的に発信した。

## 達成度の評価

### 《評価》目標達成

#### 《目標達成度の判断理由》

- ① 各種アンケート調査の実施、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。
- ② 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、新たに理工系学生を対象としたガイダンスや講演を実施するなど、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。
- ③ 平成30年度総合職試験の申込者数は22,559人（平成29年度23,425人）、一般職試験（大卒程度試験）の申込者数は33,582人（同35,142人）とそれぞれ減少したものの、申込者に占める女性の割合は、総合職試験（35.2%）、一般職試験（35.8%）ともに過去最高の割合となったこと。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・質的にも満足していくものとなっていること。
- ④ 新設した総務省経験者採用試験（係長級（技術））を始めとする各経験者採用試験について、対象に応じたきめ細かい周知・広報活動等を行うことにより、各府省の係長級（事務）等を採用する試験の申込者数が増加し、今年度の同試験全体の申込者数について2,921

	<p>人と、前年度（2,636人）に比べて285人（10.8%）増加したこと。</p> <p>以上を踏まえ、平成30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"> <li>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。</li> </ul> <p>《取組内容2について》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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であること。また、例え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」とする回答割合が約98%であったことから学生のニーズと合致する有効かつ効率的な取組であったと考えられる。</li> <li>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、これまでに開催実績のない理系学部でのガイダンスや理系女子学生に向けた講演会を実施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。</li> </ul>
<p>今後の施策に反映させるべき事項</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>今後、若年層人口の減少が見込まれる中、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日々変化しており、その動向を常に注視する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あることから、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が必要である。</li> </ul> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
<p>有識者の意見</p>	<p>○ 平成30年度の総合職試験及び一般職試験の申込者数は、前年度と比べ5%弱の減少となったとのことだが、人口が減少していく中で、有能な人材を確保していくことは喫緊の課題である。地方自治体や民間企業との間で、これまで以上に人材の奪い合いになると思う。積極的に人材確保策を講じていかないと人材の確保が難しくなってくるので</p>

はないか。

○ 技術系学生の多くが修士課程修了者であるので、今後も、学部生だけではなく、院卒者にも重きを置いて人材確保策を講じていくことは重要である。



# 平成30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
政 策		2 時代の要請に応じた公務員の育成	
目 標		<p>(政策目標)</p> <p>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実施に努める。</p> <p>(具体的取組)</p> <p>人事院の実施する研修において、平成30年度は次の取組を行う。</p> <p>(1) 「公務員倫理を考える」の科目において、研修受講者の満足度を測りつつ、学識者の知見も踏まえた改良を行うなど、引き続き科目の充実を図る。また、ハラスメント防止研修などの着実な実施を図る。</p> <p>(2) 初任行政研修において、各国駐日大使館に勤務する外交官やASEAN諸国政府職員との意見交換の国際化に対応した科目について、参加する研修員全員が英語に触れる機会を確保しながら着実に実施する。</p> <p>(3) 若手行政官に対する研修において、被災地や地方創生に関する実地体験型プログラムの派遣先を拡充する。</p> <p>(4) 一定程度の経験を積んだ30代職員を対象に、職務や能力開発への意欲を高めることを目的として、キャリア形成を考えさせる機会を提供するための研修を試行的に実施する。</p>	
具体的取組結果		<p>《取組内容1》公務員倫理に関する科目等の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「公務員倫理を考える」の科目について、倫理学を専門とする学識者の協力を得て教材のリバイスを行い、着実に実施した。例えば、初任行政研修における本科目において、特定の集落を水没させる治水ダムの建設事例など倫理的ジレンマ問題が発生するような場面を設定し、根底にある価値規範まで遡って政策をじっくり議論する機会を設けた。結果として、90.1%の受講者から有益との評価を得られた。</li> </ul> <p>また、使用する研修教材のリバイスを行った上で、ハラスメント防止研修（指導者養成コース）を全国で計9回実施し、461人の参加を得た。セクシュアル・ハラスメントについて、これまで口頭のみで説明していた「職員以外の者」との関係や「職場」の定義などについて、教材に記載するなどのリバイスを行い、平均96.5%の受講者から有益との結果が得られた。</p> <p>加えて、昨今の公務員に対する国民の信頼を損なう事態の発生に鑑み、元政府高官を講師として、特に模範となるべき各府省幹部職員を対象とした研修を実施することとした。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及びそのために職業公務員として守るべき行動規範を改めて認識すること等を目的とした「新任幹部に対する役割認識の徹底のための研修」を11月及び12月に実施し、計86人の参加を得た。本府省局長級の職員に対しては、日々の業務が法令に則り適切に行われない事態を防ぐとともに、不適切な事態に接した場合にいかに対応すべきか等について学ぶための「危機発生時の組織管理の在り方研修」を12月に実施し、39人の参加を得た。</p>	

### 《取組内容2》初任行政研修における国際系科目の充実

- ・ 初任行政研修において、各国駐日大使館に勤務する外交官から国際社会において我が国に期待する役割等の話を聴き、意見交換を行う科目「日本への期待」について、英語による講義及び意見交換に参加する機会を全ての研修員に確保した上で実施した。また、一コースでは、日本留学中のASEAN諸国政府職員との英語での意見交換を実施したほか、日米外交史を事例研究の新規題材として取り上げ、外務省外交史料館を訪問するなど公文書管理の意義の理解を含めたプログラムを編成し、実施した。

### 《取組内容3》若手職員向け研修でのNPO法人等への派遣研修の充実

- ・ 初任行政研修において、「被災地復興・地方創生プログラム」を拡充し、新たに地方創生に関する活動を行う2団体への派遣を行った。  
また、係員級特別課程において前年度より実施した福島県南相馬市のNPO法人への現場訪問を主軸とした研修コースについて、初年度の実施結果を踏まえたカリキュラムの改良を行った上で、着実に実施した。

○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

### 《取組内容4》キャリア形成支援研修の試行

- ・ 公務員としての経験を振り返り、今後のキャリア・デザインを考える講義・演習と、仕事や能力開発への意欲向上につながるスキルを身につけるための講義・演習の2つのカリキュラムを組み合わせる形にて、30代の係長級職員を対象に、「キャリア開発セミナー30」を計4回（うち1回はフォローアップセミナー）実施し、延べ147人の参加を得た。平均94.7%の受講者から有益との評価が得られた。

## 達成度の評価

### 《評価》目標達成

#### 《目標達成度の判断理由》

- ・ 初任行政研修において、研修員に、被災地をはじめとする地方の現場を見て、地方創生の主体やその現状、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とともに、英語を使用するプログラムを着実に実施するなど、国際化に対応した研修機会を確実に提供した。  
その他の行政研修においても、行政課題の複雑・多様化やグローバル化が進展する一方、倫理観や使命感の一層の涵養も求められる中で、各府省のニーズを汲み取りながら、研修計画に沿って着実に研修を実施した。
- ・ ハラスメント防止研修（指導者養成コース）については、幹部職員の不祥事を受け、研修教材のリバイスを行い、研修計画に沿って着実に研修を実施し、高い評価を得た。
- ・ 各府省幹部職員を対象とした研修については、政策目標設定時点以降も公務員不祥事が発生したところ、本院としても国民からの信頼回復に向けた各府省における取組の支援を行うことが喫緊の課題であるとの認識の下、企画立案・実施することとしたものであり、準備期間が限られている中、即応性を優先して実施した。
- ・ 今年度試行的に実施した30代職員を対象とした研修については、カリキュラムや教材、講師の選定等において検討を重ね、全ての実施回において高い評価を得ることができた。

以上を踏まえ、平成30年度における政策は、目標達成と判断した。

**施策の分析**

**《取組内容1について》**

- ・ 「公務員倫理を考える」の科目やハラスメント防止研修（指導者養成コース）において使用する教材のリバイスを行ったことは、効果的な研修の実施に寄与したと考えられる。

また、各府省の幹部職員を対象として、研修計画では予定されていなかった研修を急遽実施することとしたのは、幹部職員を含む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、その回復が急務となったことに鑑み、国民全体の奉仕者としての使命感を徹底させる役割を担う本院として、各府省の職員の模範となるべき幹部職員を対象に、行動規範の認識の再徹底を図ることとしたものである。これらの研修においては、例えば、官房長をはじめ局長級職員の参加を求めた研修で、元政府高官による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踏まえ、所属組織や職務に即して発生し得る不適切事例やそれに対してとるべき行動を具体的に考えさせる討議を行うなど、各幹部職員が公務員不祥事等を自己の問題として捉えるための機会を時機を逸することなく速やかに提供できた。これらのことは、今後の公務員不祥事等の再発防止に有効であると考えられる。

**《取組内容2・3について》**

- ・ 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の複雑・多様化や国際化に対応した科目によ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、有効かつ効率的であったと考えられる。

**《取組内容4について》**

- ・ 平成28年度及び平成29年度の年次報告時の意識調査の結果などから、30代職員は将来のキャリア形成の内容等についてイメージが定まっていない者が多い傾向が見られたところ、本研修は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するなど、ニーズに合ったものであり、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。

**今後の施策に反映させるべき事項**

**《取組内容1について》**

- ・ 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、学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。

また、幹部職員研修については、今年度の研修受講者のアンケート結果等を踏まえた改善を行った上で来年度も実施する。

さらに、ハラスメント防止研修（指導者養成コース）等にて培われた知見をいかし、来年度は幹部・管理職員を対象としたハラスメント防止研修を実施する。

**《取組内容2・3について》**

- ・ 初任行政研修における実地体験型プログラムは、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、各府省から支持する意見が多い。実地体験型プログラムについては、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、派遣数のほか、質的向上の面にも重点を置いて充実を図っていく。

また、行政の国際化に対応したカリキュラムについても、各府省のニーズを踏まえ、着実に実施していく。

《取組内容4について》

- ・ 今年度の研修受講者のアンケート結果を踏まえ、来年度は必要な改善を行った上で、本研修を本格実施し、一層の定着を図る。

有識者の意見

- 今年度の評価は「目標達成」で良いと思うし、不祥事が発生したことを踏まえて本府省幹部職員を対象とした新たな研修を実施したことは評価できる。しかしながら、更なる不祥事が発生しないよう、研修全般について、これまでの研修内容や実施方法を見直してみることも重要である。
- 本府省幹部職員を対象とした新たな研修については、対象職員全員が受講することが望ましい。また、来年度も行われるとのことだが、今後も継続的に実施してほしい。
- 公務員倫理に関する科目には可能な限り幅広い事例を取り入れた上で、自ら考えて迅速かつ適切に対応できるような訓練ができるカリキュラムとしてほしい。
- 近時の公務員不祥事の原因として、国家公務員数が非常に限られていることも考えられるため、定員管理の在り方を考えるべきではないか。

# 平成30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。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、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88.2%(対前年0.4ポイント増)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、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。</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。</li> </ul> <p>《取組内容3》職員の給与に関する報告・勧告</p> <p>平成30年8月10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"> <li>官民給与の比較 <ul style="list-style-type: none"> <li>「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</li> </ul> </li> </ul>		

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655円(0.16%)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。

#### ・ 俸給表の改定

- ① 行政職俸給表(一)については、平均0.2%引き上げることとした。具体的には、総合職試験(大卒程度)、一般職試験(大卒程度)及び一般職試験(高卒者)に係る初任給について、民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、1,500円引き上げることとし、若年層についても1,000円程度の改定を行うこととした。その他については、それぞれ400円引き上げること基本とすることとした。
- ② 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)との均衡を基本に改定を行うこととした。指定職俸給表については、行政職俸給表(一)10級の改定額を勘案し、改定を行わないこととした。

#### ・ 初任給調整手当の改定

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、医療職俸給表(一)の適用を受ける医師及び歯科医師並びに同表以外の俸給表の適用を受ける医師(いわゆる医系技官)に支給される初任給調整手当の支給上限額の改定を行うこととした。

#### ・ 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29年8月から平成30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額の4.46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(4.40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。

このほか、平成31年度以降においては、6月期及び12月期の期末手当が均等になるよう配分することとした。

#### ・ 宿日直手当の改定

宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、所要の改定を行うこととした(普通宿日直: +200円 医師当直: +1,000円 等)。

#### 《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30年11月6日、人事院勧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」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28日に成立し、11月30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平成30年11月30日に公布した。

<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》</p> <p>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。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、国会で可決・成立し、公布された。</p> <p>以上を踏まえ、平成30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、平成30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88.2%と極めて高いものとなり、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、平成30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、平成30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>○ 民間給与の調査に当たっては、これまでも調査対象の拡大等の見直しが行われているところであるが、社会的な信頼をより得られるよう、人事院のノウハウをいかしつつ、今後も民間の動向を適時に調査方法に反映させていくことが重要である。</p>

平成30年度人事院政策評価結果

		政策所管部局	給与局
政 策	4 定年の引上げの実現に向けた人事管理諸制度の見直し		
目 標	<p>(政策目標)</p> <p>若年労働力人口の減少が続く中で、公務において質の高い行政サービスを維持していくためには、高齢層職員を戦力としてその能力及び経験を本格的に活用することが不可欠となっている。</p> <p>人事院は、雇用と年金の接続の観点から定年の引上げが適当と判断し、平成23年に意見の申出を行っているが、同年以降の諸状況の変化も踏まえ、改めて定年引上げに係る見解を表明すべく、定年の引上げに向けた人事管理諸制度の見直しを行う。</p> <p>(具体的取組)</p> <p>平成30年2月16日の政府における論点整理や人事院に対する検討要請も踏まえつつ、各府省や職員団体の意見も聴取しながら、定年制度、役職定年制度、短時間勤務制度、給与制度等、人事管理諸制度の見直しの具体策の検討を進め、定年を引き上げるための立法措置のための検討結果の取りまとめを行う。</p>		
具体的取組結果	<p>《取組内容》定年の段階的な引上げのための意見の申出</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成29年6月の「経済財政運営と改革の基本方針2017」（閣議決定）、平成30年2月の政府の論点整理及び人事院への検討要請を踏まえ、制度官庁、財政当局、各府省及び職員団体の意見も踏まえつつ検討を進め、同年8月10日、国会及び内閣に対して「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を行った。</li> </ul> <p>その主な内容は以下のとおりである。</p> <p>○定年の引上げに関する具体的措置</p> <p>(定年制度の見直し)</p> <p>複雑高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持していくためには、60歳を超える職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠であり、定年を段階的に65歳に引き上げる。</p> <p>(役職定年制の導入)</p> <p>組織の新陳代謝を確保し、その活力を維持するため、当分の間、役職定年制を導入する。</p> <p>(定年前の再任用短時間勤務制の導入)</p> <p>60歳以降の職員の多様な働き方を可能とするため、希望に基づき短時間勤務を可能とする制度を導入する。</p> <p>(60歳を超える職員の給与)</p> <p>民間企業における高齢期雇用の実情を考慮し、当分の間、60歳を超える職員の年間給与を60歳前の7割水準に設定する。</p> <p>※ 定年の引上げに係る人事管理諸制度について、引上げ期間中も、新たな定年制度の運用の実情を逐次検証し、必要な見直しを検討する。</p>		



	<p>※ 関連する給与制度についても、民間の状況、職員の人員構成の変化が各府省の人事管理に与える影響等を踏まえながら、必要な見直しを検討する。</p> <p>○定年の引上げに関連する取組</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職員の在職期間を通じて能力・実績に基づく人事管理を徹底するなど、若年・中堅層職員も含めた人事管理全体を見直す必要がある。</li> <li>・ 定年の引上げの円滑な実施に向けた環境整備について、公務全体で取り組む必要がある。</li> </ul> <p>・ 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意見の申出の概要説明を行うなど各方面への説明を行った。</p> <p>・ 意見の申出後においても、定年引上げに関し必要な法律改正が早急に行われるよう、政府における検討に際してこれまでの検討結果に基づき必要な協力を行っている。</p>
<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》</p> <p>関係各方面との意見調整を図り、定年を引き上げるための立法措置のための検討結果を取りまとめ、平成30年8月10日、国会及び内閣に対して「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を行った。</p> <p>以上を踏まえ、平成30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>国家公務員法第23条に基づく意見の申出を行うことにより、国会及び内閣に対して、公務員の定年の引上げに伴い必要となる具体的な立法措置を明らかにした。</p> <p>本施策は、政府における立法措置の検討に資するとともに、公務員の定年の引上げの妥当性や施策の内容について、国会やメディアにおける議論を喚起し、理解を促進するものであったことから、有効かつ効率的であったと考えられる。</p>
<p>今後の施策に反映させるべき事項</p>	<p>早期に定年引上げに係る新制度が実施できるよう、引き続き政府全体としての施策の取りまとめに必要な協力を行うとともに、その実施のために必要な法令や環境の整備に取り組む必要がある。</p>
<p>有識者の意見</p>	<p>○ 定年の引上げが実現すると、各府省の人事管理にも影響があると思うので、各府省とも連携しながら対応してほしい。</p>

# 平成30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及び職員の健康保持増進が図られるよう、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、長時間労働の是正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。両立に向けた勤務環境整備を一層推進するため、平成30年度については、次の取組を行う。</p> <p>(1) 長時間労働の是正の重要性がかつてなく高まっていることから、各府省に一層積極的な取組を促すとともに、時間外労働の上限規制に係る民間労働法制の議論等を踏まえ、各府省や職員団体等の意見を聴きながら検討を進め、法令等の改正を含め実効性ある措置を講ずる。</p> <p>(2) 行政や公務員への信頼を揺るがしかねないセクシュアル・ハラスメント（以下、「セクハラ」という。）の問題が発生したことを踏まえ、ハラスメント防止に関する制度の周知及び幹部職員をはじめとする各府省職員の意識啓発に一層取り組み、セクハラ防止の一層の徹底などハラスメントのない職場づくりを推進する。</p>		
具体的取組結果	<p>《取組内容1》長時間労働の是正のための取組</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>第196回国会における民間労働法制の改正を踏まえ、超過勤務命令を行うことができる時間の上限を人事院規則で定めることとし、原則として月45時間、年360時間（他律的な業務の比重の高い部署については、月100時間未満、年720時間等）と設定するなどの措置を講じることとし、平成31年2月1日に改正人事院規則を公布し、同年4月1日から施行することとした。また、年次休暇について、一の年において10日以上年次休暇を使用可能な職員に対して、年間の計画表を作成し、年5日以上使用することができるように配慮することを、各省各庁の長宛てに通知し、同年1月1日から施行している。これらのほか、平成30年11月2日に開催された「ゆう活」に関する次官級連絡会議／女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会合同会議において、事務総長から各府省の事務次官等に対し、超過勤務の縮減が進むようリーダーシップを発揮するよう働きかけを行った。また、各府省における取組を支援するものとして、長時間労働の是正に関する官民の参考事例等を収集し、提供した。</li> </ul> <p>《取組内容2》ハラスメントのない職場づくりを推進するための取組</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成30年5月、人事院事務総局職員福祉局長通知「セクシュアル・ハラスメントの防止等について（通知）」を发出し、各府省に対し、セクハラに関する基本的な事項について改めて全職員に周知徹底すること、新たに監督者になった者に対する研修の実施を徹底するほか、幹部職員及び管理職員を積極的に研修に参加させることなどを求めた。併せて周知用資料を各府省に提供した。</li> <li>各府省におけるセクハラ防止研修実施状況、相談体制の整備状況等</li> </ul>		

	<p>を把握した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>新たに課長級職員・幹部職員となった者に対する研修の実施を各省各庁の長に義務付けるとともに、職員以外の者が職員からセクハラを受けた場合の相談窓口を人事院に設けることとし、平成31年4月1日に改正人事院規則を公布、施行することとしている。</li> <li>公務におけるパワー・ハラスメントの防止対策を検討するため、学識経験者からなる検討会を立ち上げ、平成31年3月11日に第1回を開催した。</li> </ul>
<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》</p> <p>上述した具体的取組の実施を通じた長時間労働の是正やハラスメントのない職場づくりを推進するための取組により、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。</p> <p>以上を踏まえ、平成30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"> <li>民間労働法制の改正を踏まえ、超過勤務命令を行うことができる時間の上限を人事院規則で定めることとし、原則として月45時間、年360時間（他律的な業務の比重の高い部署については、月100時間未満、年720時間等）と設定するなどの措置を講じることとし、平成31年4月1日から施行することとした。また、年5日以上の子次休暇使用に関する通知を発出し、同年1月1日から施行している。</li> <li>これらのほか、平成30年11月2日、事務総長から各府省の事務次官等に対し、超過勤務の縮減が進むようリーダーシップを発揮するよう働きかけを行った。</li> <li>また、長時間労働の是正に関する官民の参考事例等を収集・提供することにより、各府省における取組を支援した。</li> <li>これらにより、長時間労働の是正に寄与したものと考えられる。</li> </ul> <p>《取組内容2について》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>各府省へのセクハラ防止に関する局長通知の発出に加え、併せて周知用資料を各府省に提供したことは、各府省において職員にセクハラの基本事項の理解の徹底を進める上で有益であったと考える。</li> <li>各府省におけるセクハラ防止対策の実施状況を確認することにより、その後の施策検討のための有益な基礎資料を得ることができたと考える。</li> <li>新たに課長級職員・幹部職員となった者に対する研修の実施を義務付けることとしており、各府省の幹部職員等のセクハラ防止意識を一層高めることにより、一層のセクハラ防止に寄与するものとする。</li> </ul>
<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"> <li>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とともに、平成31年4月1日から施行される超過勤務命令の上限に係る措置等に関する各府省の運用状況等も踏まえ、必要な指導等を行っていく。</li> </ul> <p>《取組内容2について》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>幹部職員等を含め、全ての職員にセクハラ問題について正しく理解させ、その防止意識を徹底させるための各府省の取組を支援するため、個々の職員がそれぞれの業務の都合に合わせてセクハラ防止に関する基礎知識を修得できるよう、説明資料、理解度チェック、参考資料等</li> </ul>

	<p>により構成される自習用研修教材を作成し、各府省に平成31年度の早い時期に提供できるよう準備を進めていく。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ パワー・ハラスメントの防止について、検討会で議論を行い、民間における法制化の内容も踏まえながら、公務の特殊性にも留意しつつ、実効性のある施策の検討を行っていく。</li> </ul>
<p><b>有識者の意見</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ セクハラについては、民間では従業員にアンケート調査を実施して、従業員本人がセクハラを受けたと認識した件数についても把握している。公務においても、セクハラの実態を把握するための努力が重要である。</li> <li>○ 超過勤務命令を行うことができる上限については、原則として「月45時間、年間360時間以下」とされている一方で、他律的な業務の比重の高い部署については「月100時間未満、年720時間以下」とすることが認められている。可能な限り「月45時間、年間360時間以下」となるよう取り組むことが重要である。</li> </ul>

## 平成30年度人事院政策評価結果

	政策所管部局	公平審査局												
<b>政 策</b>	<b>6 公平審査の適正かつ円滑な実施</b>													
<b>目 標</b>	<p><b>(政策目標)</b> 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><b>(具体的な取組内容)</b> 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。平成30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、結審等から5か月以内に判定等を行った件数の割合を80%以上にする。また、不利益処分審査請求事案について、受付から1年以内に処理した件数の割合を75%以上にする。</p>													
<b>具体的取組結果</b>	<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"> <li>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。</li> </ul> <p>《取組内容2》事案の計画的な進行管理</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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った。その結果、平成30年度末における結審等から5か月以内に判定等を行った件数の割合は89.7%（29件中26件）、不利益処分審査請求事案について、平成30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76.9%（13件中10件）となった。〔3月末時点見込み〕</li> </ul> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 40%;"></th> <th style="width: 15%;">平成28年度</th> <th style="width: 15%;">平成29年度</th> <th style="width: 15%;">平成30年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>全判定件数に占める結審等から5か月以内に判定等を行った件数の割合</td> <td style="text-align: center;">97.1% (35件中34件)</td> <td style="text-align: center;">82.4% (34件中28件)</td> <td style="text-align: center;">89.7% (29件中26件)</td> </tr> <tr> <td>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</td> <td style="text-align: center;">85.7% (7件中6件)</td> <td style="text-align: center;">90.9% (11件中10件)</td> <td style="text-align: center;">76.9% (13件中10件)</td> </tr> </tbody> </table>			平成28年度	平成29年度	平成30年度	全判定件数に占める結審等から5か月以内に判定等を行った件数の割合	97.1% (35件中34件)	82.4% (34件中28件)	89.7% (29件中26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	85.7% (7件中6件)	90.9% (11件中10件)	76.9% (13件中10件)
	平成28年度	平成29年度	平成30年度											
全判定件数に占める結審等から5か月以内に判定等を行った件数の割合	97.1% (35件中34件)	82.4% (34件中28件)	89.7% (29件中26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	85.7% (7件中6件)	90.9% (11件中10件)	76.9% (13件中10件)											
<b>測 定 指 標</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>全判定件数に占める結審等から5か月以内に判定等を行った件数の割合</b> 平成30年度末における上記割合は89.7%となり、平成30年度における目標は達成された。〔3月末時点見込み〕</li> <li><b>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</b></li> </ul>													

	<p><b>処理した件数の割合</b>  平成30年度末における上記割合は76.9%となり、平成30年度における目標は達成された。〔3月末時点見込み〕</p>
<p><b>達成度の評価</b></p>	<p>《評価》 目標達成</p> <p>《目標達成度の判断理由》  平成30年度における全判定件数に占める結審等から5か月以内に判定等を行った件数の割合は89.7%となり、目標とした80%を上回った。〔3月末時点見込み〕  また、不利益処分審査請求事案の平成30年度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76.9%となり、目標とした75%を上回った。〔3月末時点見込み〕</p> <p>以上を踏まえ、平成30年度における政策は、目標達成と判断した。</p>
<p><b>施策の分析</b></p>	<p>《取組内容1について》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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ことにより、事案の適切かつ迅速な処理が図られ、当初目標の達成に向けて有効に寄与したと考えられる。</li> </ul> <p>《取組内容2について》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
<p><b>今後の施策に反映させるべき事項</b></p>	<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、効率的かつ確か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。今年度は、審理手続の進捗管理の徹底等により目標を達成できたことを踏まえ、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"> <li>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。</li> </ul> <p>《取組内容2について》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul> <p>《測定指標について》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>数値目標があることにより、計画的かつ迅速な事案の処理につなが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。</li> </ul>
<p><b>有識者の意見</b></p>	<p>○ 「結審等から5か月以内に判定等を行った件数の割合を80%以上」という数値目標について、今回の実績であれば「目標超過達成」と評価することも考えられる。しかしながら、全体の件数は多くなく1件異なるだけで割合が大きく変わる状況にあること、また、「不利益処分審査請求事案について受付から1年以内に処理した件数の割合が75%」という数値目標に対して「76.9%」と僅かに上回る状況にあったことなどからすれば、「目標達成」とすることが妥当である。</p>

## 平成30年度人事院政策評価結果

		政策所管部局	官房部局
政 策	7 人事・給与関係情報システムの安定的な運用		
目 標	<p><b>(政策目標)</b>            人事給与業務の簡素化・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）により給与支給等を行っている本番稼働府省に対する安定的な運用を確保するとともに、並行稼働府省である参議院の本番稼働を実現する。</p> <p><b>(具体的取組)</b>            人事・給与システムの本番稼働府省（28府省等）の安定的な運用の確保及び参議院の本番稼働の実現のため、制度改正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。            平成30年度については、次の取組を行う。            (1) 本番稼働府省の人事・給与関係業務が支障なく実施できるよう、制度関係部局と連携し、人事院勧告をはじめとする制度改正に必要なシステム改修を着実に実施する。            (2) 利用者講習会の開催や問合せに対する対応等の各府省等に対する適切な対応を実施するとともに、参議院の本番稼働を実現させる。            (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平成31年度中に実施するために必要な措置を講じる。</p>		
具体的取組結果	<p>《取組内容1》制度改正への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 平成30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、リリースした。また、昨年度から段階的に実施されている扶養手当の見直しに対応した改修も行った。</li> <li>・ 平成29年度税制改正の配偶者控除及び配偶者特別控除の見直しに伴い、各種申告書の様式変更に伴う届出申請機能の変更、配偶者控除及び配偶者特別控除の控除額の改正並びに源泉徴収票等の様式変更については、予定どおり改修作業を実施し、リリースした。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、各府省等の運用への影響が最小限にとどまるようにした。その他、元号変更への対応及び厚生年金の標準報酬月額の上限改定に対応した改修を行った。</li> </ul> <p>《取組内容2》各府省等への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 利用者講習会については、各府省における新任の業務担当者向け1日コースを平成30年5月から7月にかけて計4日間、各府省の管理者向け1日コースを同年8月に計3日間それぞれ東京で開催した。また、個々の問合せに対しても適時適切に対処策の回答に努め、各府省等における人事・給与関係業務の遂行が滞ることがないようにした。</li> <li>・ 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、5回の改訂を行い、各府省に提供した。</li> <li>・ 各府省からの問合せ等に対応するために、平成30年8月からインシ</li> </ul>		

	<p>デントの悉皆分析結果を公開インシデントとしてFAQナレッジと同じ場所に掲載するようにし、各府省等の担当者の検索の利便性を向上させた。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府省等の業務実施時期に合わせて、年間8回発出した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成30年4月から並行稼働を開始した参議院については、同年9月から本番稼働が実現した。</li> </ul> <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"> <li>平成31年10月に予定している次期システム更改へ向けて、サポート期間終了の懸念なく運用できるよう、OS、ミドルウェアの最新化を図る必要があり、OS、ミドルウェアの最新化に伴うアプリケーションの非互換検証・改修作業、各種テスト及び機器構築を計画的に進めた。また、本番環境でのアプリケーションの総合テストを予定どおり3月に開始した。</li> </ul>
<p>測定指標</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>制度改正に対応したシステム改修の実施状況 人事院勧告等の制度改正及び配偶者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完了し、リリースした。</li> <li>各府省の人事・給与システムの稼働状況 参議院の本番稼働が実現したことにより、29府省等の全職員約27.5万人（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。</li> </ul>
<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》</p> <p>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、各府省等の人事・給与関係業務の遂行が滞ることがないようにできた。</p> <p>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全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。</p> <p>以上を踏まえ、平成30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"> <li>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、これまでの情報入手方法としては、制度官庁側の公表資料や個別の照会が中心であったが、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考ええる。</li> </ul> <p>《取組内容2について》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>利用者マニュアル改訂版の速やかな提供やFAQナレッジの充実による各府省等における検索の利便性の向上によって、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</li> </ul>



	<p>援の実現につながり、結果として、当初予定どおりの参議院の本番稼働開始の実現及び各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> <p>《取組内容3について》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成31年10月に予定している次期システム更改へ向けて、次期システム更改に伴う非互換の検証・改修と機器構築を行い、各種テスト等を計画的に確実に進めたことにより、4月以降も引き続き実施することとなる総合テストやデータ移行を円滑に確実に進める見込みとなった点で有効であったと考える。</li> </ul>
<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"> <li>全ての府省等の人事・給与業務の簡素化・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、人事院勧告等の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。</li> <li>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係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。</li> </ul> <p>《取組内容2について》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>本番稼働府省等への運用支援及び問合せ対応等を着実に実施し、平成31年度に設置されるカジノ管理委員会事務局及び平成33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。</li> <li>利用者講習会については、平成30年3月に各府省等へ配布した初任者用の学習ツールにより対応できるとの各府省の意見も踏まえて平成31年度は実施しないこととする。平成31年度以降は、集合研修スタイルから、時期、人数、学習項目の範囲に制約のない学習ツール（eラーニング型）スタイルへ転換することとする。また、管理者コースの講習内容を学習ツールに加え、学習ツールの充実を図ることとする。</li> <li>各府省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。</li> </ul> <p>《取組内容3について》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成31年10月に予定している次期システム更改へ向けて、次期システム更改に伴う非互換の検証・改修と機器構築を行い、各種テスト等を計画的に確実に進め、4月以降の総合テストやデータ移行を円滑に確実に実施することにより、本番稼働府省の安定稼働を確保する。</li> </ul> <p>《測定指標》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「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、平成31年度に設置されるカジノ管理委員会事務局の人給システムへの移行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、来年も引き続き測定指標として設定する。</li> </ul>
<p>有識者の意見</p>	<p>○ 人事・給与関係業務情報システムが安定的に稼働できるよう、引き続き適切に対応してほしい。</p>