

令和3年度人事院政策評価実施計画

人事院会議決定
令和3年5月25日

人事院は、令和3年度に評価の対象とする政策並びに当該政策ごとの政策目標及び具体的な取組内容について、次のように定める。

目次

- 1 多様な有為の人材の確保の推進
 - 人材確保策の検討、充実【人材局】・・・・・・・・・・ 1

- 2 時代の要請に応じた公務員の育成【人材局・研修所】・・・・・・・・ 2

- 3 勤務条件・勤務環境の整備等
 - ① 社会経済情勢に適応した適正な給与の実現【給与局】・・・・・・・・ 3
 - ② 良好な勤務環境の整備【職員福祉局】・・・・・・・・・・ 3

- 4 審査請求等に対する適切な対応
 - 公平審査の適正かつ円滑な実施【公平審査局】・・・・・・・・・・ 5

1 多様な有為の人材の確保の推進

○ 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。

《具体的な取組内容》

民間企業の採用活動の早期化や若者の地元志向の高まり等を背景に、国家公務員の人材確保はますます厳しい状況にある。このような状況下で、多様な有為の人材が公務を志望するよう、令和3年度においては、新型コロナウイルス感染症をめぐる状況を踏まえつつ、次の取組を行う。

- (1) 民間企業等における人材確保の取組、若者の就業意識の多様化等の学生を取り巻く状況等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。
- (2) 各府省や大学等と連携しながら、大学1・2年生、技術系人材、民間企業経験者等の対象に応じた的確かつ効果的な人材確保策について、オンラインも活用しながら積極的に展開する。その際、国家公務員の仕事内容・実情、やりがい、働き方、キャリア支援等の魅力について、具体的なイメージを分かりやすく理解できるよう工夫する。また、ホームページやパンフレットのほか、メールマガジン、SNS等の多様な媒体を相互に連携させながら、一層訴求力の高い情報発信を行う。

《測定指標》

- ・各種啓発活動・人材確保活動におけるアンケートの実施

2 時代の要請に応じた公務員の育成

【人材局・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再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適切かつ効果的な実施に努める。

《具体的な取組内容》

人事院の実施する研修において、新型コロナウイルス感染症をめぐる状況を考慮しつつ、令和3年度は次の取組を行う。

- (1) テーマ別研修及び指導者養成研修を適切に実施するため、オンライン研修の積極活用などを通じ、研修ノウハウの充実や運営方法等の工夫を行う。
- (2) 各府省等のニーズを踏まえながら、研修教材の充実を図るとともに、研修ノウハウの共有を行うなど研修促進のための支援を行う。
- (3) オンライン研修も含め、各階層別の行政研修を着実に実施し、各府省職員に研修機会をできる限り提供する。また、時代の要請やそれぞれの研修コースのニーズに応じて政策課題や事例研究の充実を図るとともに、オンラインでの実施にも対応できるよう、カリキュラム、実施方法等を見直す。

《測定指標》

- (1) 実施した工夫等の内容
- (2) 実施した研修促進支援の内容
- (3) 研修の実施状況及び実施した見直し等の内容

3 勤務条件・勤務環境の整備等

① 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。

《具体的な取組内容》

「職種別民間給与実態調査」について、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を防止するための取組が推進される中において、調査方法を工夫しつつ、調査を実施する。あわせて、「国家公務員給与等実態調査」を実施し、民間給与と給与比較を行う。また、国家公務員給与について、有識者等からの意見を把握する。

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。

《測定指標》

- ・勧告の実施状況（政府の取扱い、国会での審議状況）

② 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、その能力を最大限に発揮して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。

《具体的な取組内容》

(1) 超過勤務命令の上限に関する制度の適正な運用の確保

超過勤務命令の上限に関する制度が各府省において適正に運用されるよう、令和2年度に上限を超えて超過勤務を命じた場合における各府省による要因の整理、分析及び検証の状況を把握する

とともに、制度の適正な運用に向けた各府省への指導・支援を行う。その際、制度導入初年度（令和元年度）における各府省の取組状況も踏まえつつ、特に長時間の超過勤務を行う職員について、健康確保措置を徹底するとともに、人員配置や業務分担の見直し等によって超過勤務の状況が改善するよう、各府省の取組を促す。

(2) 職員の健康の保持増進

各府省においてストレスチェック制度が効果的に活用され、職場環境改善が円滑に行われるよう、各府省の取組状況を把握するとともに、ストレスチェックを利用したハラスメント防止を含めた職場環境改善の方策について専門家から意見を聴取して検討を行い、各府省への支援を進める。また、各府省における定期健康診断等の結果を踏まえ、職員の健康増進をより一層図るよう、各府省の取組を促す。

《測定指標》

- ・ 令和2年度に上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合等の把握状況、各府省の制度運用に関する指導・支援状況
- ・ ストレスチェックを利用した職場環境改善の方策の検討状況、各府省におけるストレスチェックを利用した職場環境改善や職員の健康管理への取組に関する指導・支援状況

4 審査請求等に対する適切な対応

○ 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。

《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3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。

《測定指標》

- ・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
（期間の算定に当たっては、審査請求書等の補正に要した期間（補正依頼文書の発出日から補正済の審査請求書等の受付日まで）を除く。）
- ・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