

令和2年度人事院政策評価結果

人事院会議決定
令和3年3月25日

人事院は、令和2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
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。	目標達成	1
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。	目標達成	6
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。	目標達成	9
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。	目標達成	12
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。	相当程度 進展あり	15
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、今年度人事・給与システムへ移行予定（令和2年度並行稼働、令和3年度本番稼働）の裁判所で円滑に利用を開始できるようにする。	目標達成	18

令和2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2年度については、具体的に次の取組を行う。ただし、取組については、新型コロナウイルス感染症をめぐる状況を踏まえつつ、実施時期や手法について考慮することとする。</p> <p>(1) 民間企業等における人材確保の取組、若者の職業選択の早期化や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、関係機関と連携しつつ、学生等の職業選択や就業意識の変化を踏まえて、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"> ・ ①総合職試験の第1次試験合格者及び一般職大卒程度試験の最終合格者に対するアンケート調査（令和3年1月実施）、②各種説明会等当院主催イベント（年間計3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。 <p>加えて、本院及び各地方事務局（所）で大学懇談会（新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点からオンライン、資料配付及び個別訪問に変更した場合を含む）を開催する（令和2年10月～令和3年1月 計9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、学生の職業選択に係る就業意識及び行動変化、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を通じ、以下の傾向がうかがえた。</p> <ul style="list-style-type: none"> －新型コロナウイルス感染症の影響に伴う不安から、職業選択の早期化が学生全体に益々波及していること －具体的な業務内容に対する関心に加え、コロナ禍の中で民間企業等の人材確保活動のオンライン化が進展し、学生のテレワークやワークライフバランス等への関心が高まったこと －職業選択に当たって仕事を通じた成長を求める学生も増えており、 		

そのような学生をめぐるコンサルタント業界等との人材獲得競争が激化していること

- ・ 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、例年開催している各府省人事担当企画官等との意見交換会は見送り、その代替措置として人事担当者に対するアンケート及び一部府省への対面型ヒアリングを行い、各府省の採用状況の把握や人材確保活動等に対する意見聴取に努めた。

《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》で把握した新型コロナウイルス感染症の影響等による状況の変化を踏まえ、オンライン対応を活用しながら、次のような人材確保策を積極的に展開した。

＜主な活動＞

- ・ 国家公務員ガイダンス・採用試験ガイダンス（オンライン含む）（103大学等142回5,914人参加）
- ・ WEB公務研究セミナー（1回延べ視聴者数37,899人参加）
- ・ WEB総合職中央省庁セミナー（1回延べ視聴者数6,518人参加）
- ・ WEB一般職各府省合同業務説明会（1回18,430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（対面型は中止、YouTubeでのWEB動画配信）
- ・ OPENゼミ等（10地区実施延べ23,746人参加）
- ・ 総合職中央省庁セミナー（6地区6回782人参加）
- ・ 一般職各府省合同業務説明会（7地区7回4,431人参加）

本年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により、大学の講義がオンライン化され、イベント会場の使用にも制限があったことから、各府省に対し人材確保・啓発活動のオンライン対応に係る強化・協力を依頼するとともに、大学等と連携して、可能な限りオンラインにより学生と接触できる機会を確保できるように努めた。

具体的には以下のとおり。

- ① 大学のキャンパスが閉鎖され、講義のオンライン化が進んだことから、全国の大学等と積極的に連携し、オンラインによる国家公務員ガイダンスの開催や講義・セミナー等への登壇などを積極的に進めた。

- ・ オンラインによる国家公務員ガイダンス（13大学14回）
- ・ 大学等の依頼に応じて登壇する講義・セミナー等（オンラインを含む）（5大学16回）

また、学生の関心が特に高い「公務研究セミナー」、「総合職中央省庁セミナー」、「一般職各府省合同業務説明会」について当院としては初めてインターネットを活用して開催した。イベントにおいては、視聴者を飽きさせない仕掛けとして、各府省の業務説明チャンネルとは別にインフォメーションチャンネルを設けるなどの工夫も積極的に取り入れた。

- ② 地方事務局（所）と連携して、オンラインツールも併用しながら、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い、地方公務員や民間企業等を含めた学生の就職動向や就業意識等を把握した。

- ・ 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（9大学）
- ・ 地方大学における国家公務員試験制度ガイダンス（65大学等74回）

- 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コロナ禍における学生の就職動向や就業意識等を把握

	<p>した。</p> <p>④ 技術系人材に対する民間企業等の積極的な採用意欲の下、本府省・地方機関を通じた人材の確保が喫緊の課題であることから、理工農系大学と連携しながら、理工農系学生を対象としたガイダンスをオンラインも併用しながら実施（10大学10回）した。</p> <p>また、技術系職域紹介パンフレットにおいては、業務紹介や職員紹介のページに加え、新たに企画ページとして「災害と技術系国家公務員」をテーマに複数の府省の取組を紹介することで、技術系職域の業務のやりがいを具体的に発信するよう努めた（同パンフレットは、各大学に送付するとともに「採用情報NAVI」にも掲載）。さらに、WEBを活用した取組として、HPや各種SNSを通じ技術系国家公務員の業務紹介の発信にも力を入れた。</p> <p>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オンラインによる各府省合同説明会を開催（令和2年8月及び11月）したほか、内閣府が実施する政府広報（令和2年7月実施分）の枠を獲得し、インターネット（スマホ版Yahoo!バナー広告）及びラジオ（文化放送及び全国19局ネット）による広報を行うなど、新型コロナウイルス感染症の影響により対面型の活動が困難となる中で、オンラインを活用したきめ細かい周知・広報活動を行った。</p> <p>また、国家公務員への転職希望者の掘り起こしや、転職後のイメージの具体化のため、本年11月に経験者採用試験による採用者4名と人事院職員（人材局企画課長）による座談会を開催し、志望理由や転職前後の職務内容、転職希望者へのメッセージなどを伺うとともに、その概要を人事院ホームページや社会人向けフェイスブックへの掲載により発信した。</p> <p>⑥ 人材確保・広報活動の展開に際しては、総合職試験パンフレット及び一般職試験パンフレットを作成したほか、WEBによる活動として、既存の人事院HPやフェイスブックに加え、新たに採用情報に特化したツイッターやインスタグラムを開設することにより、インターネットを通じた情報発信を強化した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・採用情報ツイッター（11月開設）（フォロワー数6,552人（3月31日現在）） ・インスタグラム（7月開設）（フォロワー数1,784人（3月31日現在）） <p>これらのインターネット媒体を相互に連携させ、媒体の特性に応じたコンテンツ編集を行いながら、採用試験・業務説明会等に関する情報、求められる人物像、現役職員（新人職員や海外留学者、技術系職員等）からのメッセージを積極的に発信し、学生が公務の具体的なイメージをより明確に持てるよう努めた。</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
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>① 各種アンケート調査の結果によれば、オンラインイベントであっても、WEB公務研究セミナーにおいて「満足」又は「概ね満足」とする回答が98.9%など高い満足度を得られており、限られた時間でのオンラインイベントの設計であったにも関わらず、例年と遜色</p>

	<p>のない結果を得られたこと。</p> <p>② 新型コロナウイルス感染症の影響により機会は限られたものの、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、新型コロナウイルス感染症が人材確保・啓発活動に及ぼした影響や学生・民間企業の動向等を把握し、オンラインイベントの充実・改善につなげることができたこと。</p> <p>③ 各府省アンケート・ヒアリングの結果によれば、各府省における人材確保（採用）については、総じて、量・質的にも満足のものとなっていること。</p> <p>④ 経験者採用試験について、オンラインを活用した説明会の実施により、地方在住の方も含めた幅広い国家公務員への転職希望者に向けた周知・広報活動を行うことができ、結果として同試験への申込者数を増加に転じさせることができたこと（※昨年度は4年ぶりに申込者数が対昨年度比で減少に転じていた。）。</p> <p>オンラインを活用した説明会の効果としては、令和2年8月に実施した2020年度経験者採用試験WEB合同業務説明会（参加対象限定なし）及び同年11月に実施した経験者採用試験（係長級（事務））最終合格者向けオンライン官庁業務合同説明会では、オンラインの活用によって地方在住の方（アンケートにおいて東京都以外の在住と回答した方）の視聴（参加）が昨年度に比べて増えたことなどから、視聴申込者数、視聴者数及び延べ最大同時視聴者数がいずれも昨年度の対応する結果（参加申込者数、参観者数及び延べベース参加者数）と比較して増加したことや、両説明会のアンケートにおいても、回答者の約9割が好意的な回答をしていること（8月の説明会では回答者のうち88.9%が「満足」（58.0%）又は「少し満足」（30.9%）と、11月の説明会では回答者のうち90.9%が「満足」（63.6%）又は「どちらかといえば満足」（27.3%）と回答。）が挙げられ、こうした効果が人材確保の面でプラスに働いた面はあると考えている。</p> <p>以上を踏まえ、令和2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"> 各種アンケートについては、イベントがオンライン開催になったものの、アンケートフォームなどを用いながら、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を通じて把握した内容について、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた人材確保・広報活動の展開に有効につなげることができた。 <p>《取組内容2について》</p> <ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症の影響により対面による人材確保・広報活動が制約される中、大学等と連携して活動のオンライン化を進めたことは、情報入手手段が限られる学生にとって有効な取組であった。 インターネットを活用した人材確保・広報活動を展開する際に、各府省の業務説明チャンネルに加え、視聴者を飽きさせないための仕掛けとしてインフォメーションチャンネルを設けるなど、インターネットならではの工夫を取り入れたことは、新型コロナウイルス感染症の影響により情報入手手段が限られる学生にとって有効な取組であった。
<p>今後の施策に反映させるべき事項</p>	<p>令和2年夏の総合職試験及び一般職大卒程度試験の申込者数は前年度を割り込んだが、同年秋に実施された総合職試験教養区分では申込者数が前年に比べ約1割増加するなど、公務の人材確保をめぐる厳しい状況にも変化の兆しが見られ始めている。</p>

しかし、民間企業等との人材獲得競争は引き続き激しいことが見込まれ、かつ、新型コロナウイルス感染症の影響により、民間企業等の採用選考活動など学生を取り巻く状況も大きく変化しつつある。こうした状況の中、公務においても多様な有為の人材の確保に資する有効な施策を柔軟に検討・展開していくことが不可欠である。

具体的には以下の取組を行う必要がある。

- ・ 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通じ得られる受験者側のニーズを人材確保活動等に適切に反映していく必要がある。また、受験者が国家公務員の仕事内容・実情、魅力、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、引き続き各府省や大学等と連携しながら、工夫を重ねていく。
- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響により、受験者が就職先を早期に絞り込む傾向が益々強まっていることから、学生生活の早い段階（特に大学1・2年生）で国家公務員を選択肢として考慮してもらうための取組を充実していく。
- ・ 各府省人事担当者と継続的に意見交換等を行いながら、各府省のニーズを踏まえた対応や支援を適切に行っていく。
- ・ 令和2年度から新たに開始したオンライン型の人材確保・広報活動並びにこれまで実施していた対面型の人材確保・広報活動にはそれぞれ固有のメリットがあることから、双方の相乗効果が発揮されるよう活動を展開していく。
- ・ イベント開催に限らず、各府省における仕事の魅力を日常的に発信していくことも極めて重要である。これまでのHPやメールマガジン等を通じた発信に加え、本年度新設したツイッター・インスタグラムが有する若年層に訴求力を持つ強みを意識した情報発信も積極的に進めていく。

有識者の意見

- コロナ禍で例年になかった採用活動となったが、オンラインの可能性を試すことのできた貴重な機会になったと思う。
- オンラインで行うためのファシリティについては、情報を受け取る側に不公平感を感じさせないようにすることが大切である。
- リモートだと移動のコストがなく、情報を非常に広く伝えることができるメリットがあるのでより活用していただきたい。
- 大学3年生だと当事者の意識を持つだろうが、まだ1、2年生だと説明会に参加するにしてもハードルの高さを感じてしまうだろう。リモートを活用することでそのハードルをかなり下げることができたので、今後も公務員を目指す人が早くから情報に接することができるようにリモートを活用してもらいたい。
- フェイスブックなどは以前から使っていたと思うが、コロナ禍においてはより使わなくなるとはいけなくなった。そういった意味では元年と言っていい。今後、このようなツールをプラスアルファ以上にこれまで情報が届かなかった人、うまく伝えられなかった人などに対して有効に活用していただきたい。
- 今年度、急にコロナ禍になり、人材確保の対応が大きく変わった中で、大変努力をして目標達成に向けて着実に歩んだということは大いに評価できる。
- 今年度は、民間の採用がかなり縮小傾向となり、その点でいえば公務員の人材確保には追い風になったと言えるかもしれない。

令和2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) 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2年度は次の取組を行う。 (1) 新型コロナウイルス感染症の感染状況に鑑み、テーマ別研修及び指導者養成研修等の実施の有無及び時期について、社会情勢等も踏まえ、適時、適切に見直しを行いつつ実施する。 (2) 昨年度新設した幹部・管理職員を対象とするハラスメント防止研修について、必要な改善を加え、一層の定着を図る。 (3) 新型コロナウイルス感染症の感染状況が行政研修に与える影響を考慮しつつ、時代の要請やそれぞれの研修コースのニーズに応じたカリキュラム等の見直し、政策課題や事例研究の充実を図る。</p>
具体的取組結果	<p>《取組内容1～3共通：新型コロナウイルス感染症対策》 取組内容1～3を通じて、主として次のような取組をそれぞれの研修に応じて行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・オンラインの活用 ・研修実施の延期及び中止 ・研修期間の短縮 ・現場訪問の実施見送り ・受講者間の間隔を開けた座席配置 ・受講者数の減と、それに伴うコース数増 等 <p>《取組内容1》新型コロナウイルス感染症の感染状況に鑑みたテーマ別研修及び指導者養成研修等の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新型コロナウイルス感染症の感染状況に鑑み、上記感染症対策を実施した上で、本院及び地方事務局で研修を実施した。 ・ 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、公務においても、インターネットを活用した研修について高い関心が寄せられるところ、本院では「オンライン研修」を題材とした講義をインターネット上で実施し、各府省等との間で研修ノウハウの共有を図った。 <p>《取組内容2》幹部・管理職員ハラスメント防止研修の定着</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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、新型コロナウイルス感染症防止の観点等から、オンライン研修として実施し、オンライン実施であることも踏まえ、対象者が参加しやすいよう研修時間を見直した。 <p>《取組内容3》新型コロナの影響を考慮した上での行政研修のカリキュラム等の見直し、充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 上記感染症対策を踏まえて安全に研修を実施するため、年度当初に、年間実施計画を大幅に見直した。 ・ 初任行政研修では、例年の5週間から1週間へと研修期間が短縮されたことを踏まえ、研修員間の相互理解が円滑なものとなるようチームビルディングの科目を導入した。 ・ 3年目フォローアップ研修でのEBPMに関する講義・ワークショップの導入、各役職段階別行政研修での政策課題研究等において、AIや移民等、時代に応じたテーマを設定し新規講師を積極的に招聘するなど、コロナ禍においても、時代の要請やそれぞれの研修コースのニーズに応じたカリキュラム等の見直し・充実を図った。
測定指標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実施した見直し等の内容（具体的取組(1)関係）

研修の実施に当たっては、受講者数に上限を設けること、ソーシャルディスタンスに配慮して受講者間の間隔を空けた座席配置とすること、机・椅子等のアルコール消毒を行うこと、マスクを着用することといった対策をとった。また、可能な研修については、Web会議システムを利用して、一部又は全ての受講者をオンラインでの受講とした。

・ **研修後の受講者アンケートに基づいた実施状況（具体的取組(2)関係）**

本院において実施した幹部・管理職員ハラスメント防止研修について、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。

・ **実施した見直し等の内容（具体的取組(3)関係）**

年度当初における年間実施計画の大幅な見直し、再緊急事態宣言下での研修中止など新型コロナウイルスの感染状況に応じて柔軟に対応しつつ、年間33コースを実施し、できる限りの研修機会を提供した。
(昨年度：年間40コース実施)

昨年は1例もなかったICTを活用した講義を、本年度は約1割強の講義で実施し、また、部内講師等を除き約3割の講師を新規に招聘するなど、カリキュラム上・実施上の見直し、充実を図りながら、感染症対策による制限下においても効果的な研修実施に努め、研修後のアンケートにおいて、全研修平均9割以上の研修員から有意義との回答を得た。

達成度の評価

《評価》目標達成

《目標達成度の判断理由》

テーマ別研修及び指導者養成研修等においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、一部研修の実施を延期した上で、現場訪問については実施を見送ることとなったものの、それ以外の研修については適切な感染症対策を行い、新たにオンライン研修も活用することにより、着実に研修を実施することができた。

本院において実施した幹部・管理職員ハラスメント防止研修については、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。

行政研修においては、新型コロナウイルス感染症対策を適切に講じることにより、安全に研修機会を提供することができた。また、情報通信環境を整備したことにより、コロナ禍においてもオンライン講義によるカリキュラムの実施やより多くの者への研修機会の提供が可能になった。さらに、時代の要請に応じたカリキュラム・テーマの導入、講師の招聘により、行政の中核を担う人材に対し、現在及び将来の課題への理解を深め、政策立案能力の向上に資す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、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を図ることができた。

以上を踏まえ、令和2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》

・ 新型コロナウイルス感染症の状況等を踏まえつつ、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を実施していくことは重要であり、感染症対策のみならず、新たにオンライン研修も活用することにより、着実に研修を実施することができた。

このように適時、適切に見直しを行ったことは、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といふ政策目標の達成に対して有効であったと考えられる。

《取組内容2について》

・ 幹部・管理職員ハラスメント防止研修は、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実施したものであり、幹部・管理職員の果たすべき責務・役割につ

	<p>いての理解の徹底に有効であったと考えられる。</p> <p>《取組内容3について》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 日程・カリキュラムの見直しにより、対面研修や府省間交流の機会が通常より減少している今年度において、各府省の行政運営の中核を担う人材、とりわけ、将来的に企画立案業務に従事することが想定される新規採用者等に対し、新たな行政課題への理解を深め、政策立案能力の向上に資する研修機会を対面を基本として提供できたことは、時代の要請に応じた人材の育成につながる施策として、有効であったと考えられる。 <p>《その他（外部要因等事前に想定できなかったことにより実績に与えた影響）》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新型コロナウイルス感染症の感染状況及びそれに伴う社会的行動の制限による影響は予測不可能であったことから、いわゆる3密対策等により合宿研修ならではの研修員間の相互理解が例年に比べて深まりにくいという影響や、緊急事態宣言が再発令されて研修を中止するなどの影響があった。
<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"> ・ 新型コロナウイルス感染症の状況等を踏まえつつ、令和2年度の実施結果等を基に必要な改善を加え、オンライン研修も活用しながら各種研修を適切に実施していく。 <p>《取組内容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》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 体験型プログラムは、研修員の視野を広げ、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ものであるが、令和2年度は新型コロナウイルス感染症の感染防止の観点から中止したものが多かった。令和3年度は、感染対策を適切に講じることを前提として、できる限り体験型のカリキュラム又はそれに準じるような効果のあるカリキュラムを工夫して組み込み、行政課題の複雑・多様化を踏まえた有益な機会を提供できるようにする。 ・ 情報通信環境の一層の整備を図り、オンライン講義の実施など研修効果を考慮しながらICTを活用する。
<p>有識者の意見</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 特に幹部・管理職員に対するハラスメント研修について、昨今のいろいろな状況を見ると単にやりましたというだけでなく、なぜこの研修が必要なのかということをしっかり認識していただく必要があるだろう。ハラスメントの研修はやっているが、それでもニュースに出てくるようなことが起きてしまうのは一体なぜなのか。研修を受ける人たちに本当にこの研修が必要なものであることをしっかりと理解させることが必要である。 ○ コンプライアンスに関する研修をオンデマンドでやる場合、受講すればそれで終わりではなく、オンラインでテストを受けさせ、合格しなければ修了しないものにしてはどうか。 ○ 時代の要請に応じた公務員の育成のためには、もちろんハラスメント関係、コンプライアンス関係の研修は重要だが、これだけデジタルトランスフォーメーション、エビデンスベースの政策立案が重要だと言われているのだから、管理者が統計やデータ分析などの情報を理解するための研修も必要なのではないか。 ○ 統計の資格はだいぶ確立されているので、各府省で研修をするのではなく、統計の資格をベーシックなものは必修とし、付加価値的なのは職員の関心に応じて取得させるというようにしてみてもどうか。

令和2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) 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) 本年は、新型コロナウイルス感染症の拡大により「職種別民間給与実態調査」の実施に影響が生じているが、企業活動の状況等を考慮しつつ、適時に調査を実施する。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。</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12,000事業所を対象に実施した。 また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、例年より時期を遅らせた上で、特別給等に関する調査を令和2年6月29日から7月31日までの期間で実地によらない方法により実施し、実地によることが基本となる月例給に関する調査については、感染予防対策を徹底した上で、同年8月17日から9月30日までの期間で実施した。企業活動に大きな影響が生じている中での調査となったが、調査の完了率は、特別給等に関する調査で80.3%、月例給に関する調査で80.2%と非常に高いものとなった。 ・ 「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23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>人事院は、令和2年10月7日、国会及び内閣に対し、特別給に関する</p>		

る報告及び勧告を行い、同月28日には、同様に月例給に関する報告を行った。その内容は以下のとおりである。

○ 民間給与との較差に基づく給与改定等

・ 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164円(0.04%)上回っていたが、民間給与との較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の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令和元年8月から令和2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4.46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(4.50月)が民間の支給割合を0.04月分上回っていたことから、支給月数を0.05月分引き下げることにした。支給月数の引下げ分は、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当から差し引くことにした。

《取組内容4》勧告の取扱い等

- ・ 政府は、給与関係閣僚会議(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、令和2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、同月27日に成立し、同月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。

測定指標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 勧告の実施状況(政府の取扱い、国会での審議状況) <p>(政府の取扱い) 給与関係閣僚会議：令和2年10月9日及び同年11月6日 閣議決定：令和2年11月6日(同日、給与法等改正法案を国会に提出)</p> <p>(国会での審議状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 人事院勧告 <ul style="list-style-type: none"> 衆議院内閣委員会：令和2年11月6日概要説明 参議院内閣委員会：11月12日概要説明 衆議院内閣委員会：11月13日質疑 ・ 給与法等改正法案 <ul style="list-style-type: none"> 衆議院内閣委員会：令和2年11月13日提案理由説明 11月18日質疑・可決 衆議院本会議：11月19日可決 参議院内閣委員会：11月24日趣旨説明 11月26日質疑・可決 参議院本会議：11月27日可決・成立 公布：11月30日
------	--

達成度の評価 《評価》 目標達成

	<p>《目標達成度の判断理由》</p> <p>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について報告及び勧告を行った。</p> <p>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。</p> <p>以上を踏まえ、令和2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>令和2年の「職種別民間給与実態調査」は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、先行きが見通せない中で、調査の時期や方法などについて検討を行い、例年より時期を遅らせた上で企業活動の状況等を注視しながら2回に分けて実施した。その結果、民間事業所の格段の理解と協力を得て、調査完了率は特別給等に関する調査で80.3%、月例給に関する調査で80.2%と非常に高いものとなり、精確な官民の給与比較に必要な民間事業所の給与データを広く把握することができた。</p> <p>また、月例給に関する調査は9月30日まで実施したが、短期間で結果を取りまとめ、早期の報告を実現した。</p> <p>あわせて、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2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2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>令和3年勧告に向けては、民間給与の実態調査について、令和2年調査の経験も踏まえ、調査方法を工夫し、例年のスケジュール感で勧告作業を進められるよう努めるとともに、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>	<ul style="list-style-type: none"> ○ オンライン化は調査する側される側双方にとって効率化やデジタル化という点では非常に重要なことだと思う。民間給与実態調査のオンライン化も進めていただいているようだが、コロナ禍においての対応というだけではなく、今後もできるだけ実地によらずにオンライン等で調査する方法について検討されるとよいと思う。 ○ 統計行政の方で民間企業のビジネスレジスターという考え方があり、それが確立されてくるとある程度の基本的なデータはそこから入手することができるようになるようなので、このことも今後の参考にすればよいと思う。

令和2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 平成31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各府省において適切に実施されるよう、各府省において上限を超えて超過勤務を命じた職員数の把握、上限を超えた要因の整理分析検証の把握を行うとともに、制度の適正な運用に向けた指導・支援を行う。</p> <p>(2) パワー・ハラスメント防止対策 公務職場におけるパワー・ハラスメントの防止等のための人事院規則等が令和2年6月に施行されることから、各府省のハラスメント防止対策担当者への制度解説資料の提供、各府省が実施する研修で活用するための教材の作成・提供、各府省のハラスメント相談員を対象としたセミナーの開催など、各府省における制度の適切かつ円滑な運用に向けた支援・指導を行う。</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"> 令和元年度中に各府省において上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員数並びに上限を超えた要因の整理、分析及び検証の状況について、各府省からの報告を求めた上で、その内容について各府省人事担当課長等へのヒアリングを行うことにより、各府省の状況を詳細に把握した。また、各府省人事担当課長等へのヒアリングの際に、制度の適正な運用、超過勤務の縮減に向けた指導を行うとともに、情報提供等の必要な支援を行った。なお、各府省の実施状況については本年3月に取りまとめ公表した。 <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"> 令和2年6月のパワー・ハラスメントの防止等のための人事院規則等の施行に向けて、各府省に対し、ハラスメント防止対策担当者向けの制度解説資料を提供(同年4月)するとともに、ハラスメント相談員用マニュアルを改訂して提供(同年5月)したほか、部内規程等の作成、苦情相談体制の整備等に関する助言を行った。これらの取組の結果、各府省において、部内規程等の作成や苦情相談体制の整備、職員に対する周知等の必要な措置が講じられた。 人事院規則等の施行後には、各府省が実施する研修で活用するための教材として、全職員向けにハラスメントの基礎的事項を理解させることに主眼を置いた自習用研修教材を改訂(同年11月)するとともに、パワー・ハラスメントに関して想定される事例を映像化して解説を加えた動画を作成(令和3年3月)し、各府省に提供した。また、各府省のハラスメント相談員を対象としたセミナーを本院で6回開催(新型コロナウイルス感染症の感染防止のため、1回当たりの参加者数を制限するなどの対策を講じつつ、開催回数を当初予定の4回から増加させて、令和2年10月～12月に開催)した。参加者へのアンケートでは、セミナーについて「非常に有意義」又は「有意義」との回答が96.9%を占め、非常に好評であった。 		
測定指標	<p>【達成した測定指標】</p> <p>《取組内容1》</p> <ul style="list-style-type: none"> 各府省における上限を超えて超過勤務を命じた職員数の把握、要因の整理分析検証の把握の状況、制度運用に関する指導・支援状況 令和元年度の状況について各府省からの報告を求めた上で、その内容について各府省人事担当課長等(計38機関分)へのヒアリング(令 		

	<p>和2年11月～令和3年2月)を実施し、各府省の状況を詳細に把握 ヒアリングの際に、制度の適正な運用、超過勤務の縮減等に向けた 指導を行うとともに、情報提供等の必要な支援を実施</p> <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"> 各府省へのハラスメントの防止等に関する制度解説資料の提供、研修教材の作成・提供、ハラスメント相談員セミナーの開催等の状況 <p>各府省に対して、ハラスメント防止対策担当者向けの制度解説資料 やハラスメント相談員用マニュアルを提供したほか、部内規程等の作 成、苦情相談体制の整備等に関して助言 ハラスメントに関する自習用研修教材を改訂するとともに、パ ワー・ハラスメントに関する研修動画を作成し、各府省に提供 ハラスメント相談員セミナーを本院で6回開催</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>令和元年度において上限を超えて超過勤務を命じた状況について各 府省からの報告を求めた上で、その内容についてヒアリングを行うこ とにより、各府省の状況を詳細に把握した。また、各府省に対し、制 度の適正な運用、超過勤務の縮減等に向けた指導・支援を行った。</p> <p>パワー・ハラスメント防止対策については、各府省へのハラスメン トの防止等に関する制度解説資料の提供、研修教材の作成・提供、ハ ラスメント相談員セミナーの開催等、各府省における制度の適切かつ 円滑な運用に向けた支援・指導を行った。</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 境の整備を一層推進」を達成することができたものと考えられる。 以上を踏まえ、令和2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"> 令和元年度に各府省において上限を超えて超過勤務を命じた状況の 把握及び各府省への指導等の取組を行ったことは、各府省における制 度の適正な運用を確保することを通じて超過勤務縮減の取組を促進す る上で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"> 特に令和2年6月から人事院規則に基づく新たな防止施策が施行さ れたパワー・ハラスメント防止に重点を置いて、各府省へのハラスメン トの防止等に関する制度解説資料の提供、研修教材の作成・提供、 ハラスメント相談員セミナーの開催等、各府省における制度の適切かつ 円滑な運用に向けた支援・指導を行ったことは、公務職場における ハラスメント防止施策を効果的かつ効率的に実施する上で有効であ ったと考えられる。
<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"> 令和元年度に把握した結果を踏まえ、関係機関と連携しつつ、各府 省における超過勤務の縮減に向けた取組を一層促進していく。また、 各府省における超過勤務の上限に関する制度の運用状況について、令 和2年度分も引き続き把握し、その状況を踏まえた必要な指導等を行 っていく。 <p>《取組内容2》</p> <ul style="list-style-type: none"> パワー・ハラスメントの防止等のための研修をはじめ、各府省にお けるハラスメント防止対策の実施状況を把握しつつ、研修教材の作 成・提供、ハラスメント相談員セミナーの開催等、必要な支援・指導 を引き続き行っていく。
<p>有識者の意見</p>	<p>○ オンライン化はある意味でコロナ禍がきっかけでブレークスルーし たと思うので、コロナの非常事態が終わった後もうまくこれを続けら れるように人事院としてもサポートしていただきたい。</p> <p>○ オンラインを活用することで、例えばいろいろな作業の効率化を進 められると思うが、基本的に時間短縮を念頭に進めていただきたい。 先程の公務員の育成とか、人材確保という面にも関係するが、最近国 家公務員の志望者が減ってきている背景には長時間労働があると言わ れている。長時間労働が改善されれば、人材の確保にもつながってい くと思う。</p>

○ 上限を超えて超過勤務を命ぜられたことの実態が今後公表されて初めて明らかになるだろう。最初の数字というのはその後の対応の基準となる。各府省はとにかくこの数字を上げないようにということを意識して欲しいと思う。

令和2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	<p>(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> <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2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。</p>																					
具体的取組結果	<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、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。 <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2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62.0%（79件中49件）（不利益処分審査請求事案については56.5%（23件中13件））、令和2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62.5%（40件中25件）となった。 <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30年度</th> <th style="width: 15%;">令和元年度</th> <th style="width: 15%;">令和2年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>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;">72.3% (47件中34件)</td> <td style="text-align: center;">48.0% (25件中12件)</td> <td style="text-align: center;">62.0% (79件中49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;">76.9% (13件中10件)</td> <td style="text-align: center;">66.7% (6件中4件)</td> <td style="text-align: center;">56.5% (23件中13件)</td> </tr> </tbody> </table> <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30年度</th> <th style="width: 15%;">令和元年度</th> <th style="width: 15%;">令和2年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>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</td> <td style="text-align: center;">79.3% (29件中23件)</td> <td style="text-align: center;">66.7% (15件中10件)</td> <td style="text-align: center;">62.5% (40件中25件)</td> </tr> </tbody> </table>			平成30年度	令和元年度	令和2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	72.3% (47件中34件)	48.0% (25件中12件)	62.0% (79件中49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	76.9% (13件中10件)	66.7% (6件中4件)	56.5% (23件中13件)		平成30年度	令和元年度	令和2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	79.3% (29件中23件)	66.7% (15件中10件)	62.5% (40件中25件)
	平成30年度	令和元年度	令和2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	72.3% (47件中34件)	48.0% (25件中12件)	62.0% (79件中49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	76.9% (13件中10件)	66.7% (6件中4件)	56.5% (23件中13件)																			
	平成30年度	令和元年度	令和2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	79.3% (29件中23件)	66.7% (15件中10件)	62.5% (40件中25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 (期間の算定に当たっては、新型コロナウイルス感染症対策によって調査等を中断した期間を除く。) 令和2年度末における上記割合は62.0%、不利益処分審査請求事案については56.5%となった。 ・ 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2年度末における上記割合は62.5%となった。
達成度の評価	<p>《評価》相当程度進展あり</p> <p>《目標達成度の判断理由》 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については、上記のとおり目標数値を達成した。加えて、当該件数は、例年と比較して大幅に増加した。 他方、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については、目標数値を下回ったものの、当該件数は、例年と比較して大幅に増加した。 なお、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について、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事案については、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8件(うち不利益処分審査請求事案については4件)あり、また、平成30年度以前に受け付けた事案(令和2年度当初から、期限内の処理ができないことが明らかであった事案)を11件(同3件)処理している。 以上を踏まえ、令和2年度における政策は、相当程度進展ありと判断した。</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、当初目標の達成において有効に寄与したと考えられる。 <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できる限り速やかな発出を努めたことから、当初目標の達成はできなかったものの、平成30年度以前に受け付けた事案の処理を含めて、目標にできる限り近い期間での処理に向けて有効に寄与したと考えられる。 <p>《その他(外部要因等事前に想定できなかったことにより実績に与えた影響)》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 令和2年度に処理した事案のうち、新型コロナウイルス感染症対策によって調査等を中断(審理や事実調査の延期、書面調査の回答期限の延期)した事案は、不利益処分審査では4件、給与決定審査申立では4件、災害補償審査申立では4件であった。
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。令和2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》</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》</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（ある場合に記入）》</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、令 和元年度新設の目標のため、令和3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。
<p>有識者の意見</p>	<p>○ 事案審理においては、最初の段階で幹部職員も含めて情報を共有 し、調査方針等について検討を行うなどの予備的な処理を行い、関 係者の考え方をまとめていくという努力をされたのは、事案の早期 処理のために非常に効果的だったと思う。</p>

令和2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) 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、今年度人事・給与システムへ移行予定（令和2年度並行稼働、令和3年度本番稼働）の裁判所で円滑に利用を開始できるようにする。</p> <p>(具体的取組) 人事・給与システムの利用府省等（30府省等）に対する安定的な運用の確保及び人事・給与システムへ移行予定の裁判所での円滑な利用開始の実現のため、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利用府省等に対する適切な対応を行う。 令和2年度については、次の取組を行う。 (1) 人事院勧告に基づく給与法改正をはじめとする制度改正に対して、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し、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にする。 (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、利用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、今年度人事・給与システムへ移行予定の裁判所において円滑に利用を開始できるようにする。 (3) 現在、人事・給与システムが設置されている政府共通PFの利用期限である令和5年度までに、クラウド化を含めた最新のシステム環境に対応した第3次システム更改を行う必要があることから、政府の方針であるクラウド・バイ・デフォルト原則を前提とした、システム更改の基本方針を策定し的確に実施する。</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"> 令和2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支給ができるよう遅滞なく改修作業を実施した。 令和2年度税制改正の未婚のひとり親に対する税制上の措置及び寡婦（寡夫）控除の見直しへの対応、各種控除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、国税庁の年末調整システムを利用して職員が作成した各種申告書データを人事・給与システムに取り込むためのツールを開発し、利用府省に提供した。 <p>《取組内容2》利用府省等への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> 通常、各利用府省ごとに独自に実施している、人事・給与担当者向けの人事・給与システムの研修を、コロナ禍にあっても実施できるように、人事院が研修用の動画等を作成し、利用府省等に提供した。 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、6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を1か月ごとに実施し、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。 		

	<p>《取組内容3》第3次システム更改への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> 各府省の人事・給与等業務の年間サイクルを考慮し、8月から10月にかけての時期が最も業務影響が少ないことから令和5年10月を目標にクラウド・バイ・デフォルト原則に基づき、人事・給与システムのクラウド化を前提に更改を行う計画とした。クラウド等移行実現性調査分析を実施し、その結果を基に、政府統一基準に則したクラウドサービスが提供される第二期政府共通プラットフォームへの移行を前提とし、要件定義を行い令和3年4月からのシステム環境構築、システム移行、移行に伴うアプリケーション改修等の業務委託の調達を実施した。
<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。 利用府省等の人事・給与システムの稼働状況 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適正に処理されている。
<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「利用府省の人事・給与システムの稼働状況」のいずれについても、上述した具体的な取組等の実施により、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。 その結果により、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2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、従来と同様に情報提供依頼の通知発出を行い、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。 <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、また、研修用動画等の適時な提供によって、コロナ禍においても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、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月のシステム更改の経験を活かし、クラウド化への移行へ向けて、計画的に問題点の把握を行うべく移行実現性調査分析を実施し、システム更改の要件定義を円滑かつ確実に進めたことが、有効であったと考える。
<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。

《取組内容2について》

- ・ 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及び新設される予定の組織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。
- ・ 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。

《取組内容3について》

- ・ 第3次システム更改については、令和元年10月に実施したシステム更改の経験をいかし、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とともに、システムにおける処理時間の短縮による性能向上を図る。

《測定指標について》

- ・ 「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年度に裁判所の人事・給与システムへ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。

有識者の意見

- 30府省等の全職員の人事・給与関係業務が適正に処理されているということだが、改善計画で導入目標を立てた府省が全部入っているということと理解した。