

令和2年度人事院政策評価実施計画

人事院会議決定
令和2年6月25日

人事院は、令和2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
- 5 人事管理業務のIT化の推進【官房部局】
 - 人事・給与関係業務情報システムの安定的な運用・・・・・・・・ 6

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》

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。

- (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。
- (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。

《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、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。

《測定指標》

- (1) 実施した見直し等の内容
- (2) 研修後の受講者アンケートに基づいた実施状況
- (3) 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》

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。

《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、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。

《具体的な取組内容》

(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。

(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。

《測定指標》

- (1) 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
- (2) 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

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。

《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、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。）
- ・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

5 人事管理業務のIT化の推進

【官房部局】

○ 人事・給与関係業務情報システムの安定的な運用

《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。

《具体的な取組内容》

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とされている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。

《測定指標》

- ・制度改正に対応したシステム改修の実施状況
- ・利用府省等の人事・給与システムの稼働状況