

人事院会議議事録

会議日

令和5年6月15日 木曜日

会議の出席者

川本総裁 古屋人事官 伊藤人事官
(幹事) 柴崎事務総長、幸総括審議官
(説明員) (官房部局)
箕浦審議官、宮川政策立案参事官

議題

令和4年度人事院政策評価結果(案)

議事の概要

- 議題「令和4年度人事院政策評価結果(案)」について、担当局から別添のとおり説明があった。
- これに対し、以下のような意見があった。
 - ・ 有識者からの意見等も踏まえながら、日々、人事院の政策のバージョンアップを徹底して欲しい。
 - ・ 研修の分野は日進月歩であり、研修の効果の測定については勉強の余地がある。
- 議題については、三人事官一致で議決された。

令和4年度人事院政策評価結果（案）について

令和5年6月15日
官 房 部 局

人事院では、①政策の質の向上及び政策の能率的かつ効率的な実施、②国民に対する説明責任の徹底及び国民的な視点に立った人事行政の運営等を推進するため、自ら政策評価を実施している。

令和4年度人事院政策評価結果については、別添のとおり決定することとしたい。

また、「第34回人事院における政策評価に関する懇談会」（令和5年5月18日開催）において、懇談会委員より意見等を聴取し、その概要は別紙のとおりである。

以 上

令和4年度人事院政策評価実施結果（案）

人事院会議決定

令和5年6月 日

人事院は、令和4年度人事院政策評価実施計画に定めた評価対象政策ごとの評価結果等について、次のとおり決定する。

なお、実施計画に定めた確認時期により、評価を完了できない評価対象政策については、令和5年度の政策評価に継続する。

評価の考え方

政策評価は、具体的取組の達成状況を重要業績評価指標（KPI）で、政策効果の発現状況を重要目標達成指標（KGI）で、それぞれ評価した上で、次の表1に従って総合的に評価する。

表1 評価の定義

		政策効果の発現状況（KGIに対する評価）	
		達成	未達成
具体的取組の達成状況（KPIに対する評価）	達成	目標達成	アプローチの改善が必要
	未達成	更なる効率化が可能	抜本的見直しが必要

評価時点において、KPIが計画時に設定した基準を満たしている場合は、具体的取組の達成状況を達成と評価する。

評価時点において、KGIが計画時に設定した基準を満たしている場合は、政策効果の発現状況を達成と評価する。

KPI又はKGIを複数設定した場合は、全ての指標について基準を満たしていた場合、達成と評価する。

各評価対象政策の評価後は、今後の施策への反映に向けて、評価に応じて表2に掲げる観点から検討することが考えられる。

表2 評価に対する今後の施策への検討事項

評価	検討事項
目標達成	<ul style="list-style-type: none"> ・更に改善できる部分はないか。 ・今回達成した状況を起点とした新たな課題はないか。
アプローチの改善が必要	<ul style="list-style-type: none"> ・実現可能なKGIを設定していたか。 ・KGIの達成に有効と考えられる別の具体的取組はないか。
更なる効率化が可能	<ul style="list-style-type: none"> ・KGIの設定水準が低すぎるということはないか。 ・具体的取組のプロセスに省力化、効率化の余地はないか。
抜本的見直しが必要	<ul style="list-style-type: none"> ・実施可能なKPIを設定していたか。

目次

I 政策評価結果（案）

<令和4年度政策評価実施計画より>

2 有為な人材の育成の促進

(2) 若年層等のキャリア形成を支援する研修を充実【人材局】 1

(3) 民間企業等からの実務経験採用者向け研修教材の充実【人材局】 3

5 公平審査の適正かつ円滑な実施【公平審査局】 5

II 次年度の政策評価に継続する評価対象政策

<令和4年度政策評価実施計画より>

1 人材の確保

○国家公務員採用試験の改革【人材局】 7

2 有為な人材の育成の促進

(1) 管理職員のマネジメント能力向上に向けた研修コースの新設【公務員研修所】 . . . 8

3 勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正【職員福祉局】 9

(2) テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の検討【職員福祉局】 . . . 10

(3) 健康づくりの推進【職員福祉局】 11

(4) 仕事と生活の両立支援【職員福祉局】 12

4 有為な人材を確保するための支援

○博士課程修了者等の初任給基準の見直し【給与局】 13

I 政策評価結果（案）

評価対象政策

有為な人材の育成の促進

若年層等のキャリア形成を支援する研修を充実

(担当局：人材局)

CSF（あるべき姿を実現する上で特に影響すると考える要因）

若年層職員が、基礎的なキャリア理論を知るとともに、自身のキャリア形成について考え、仕事や能力開発への意欲を向上させる機会を得る。

具体的取組

若年層職員向けに、基礎的なキャリア理論を知り、自身のキャリア形成について考え仕事や能力開発への意欲を向上させる機会となる研修を充実させる。

求める政策効果（あるべき姿）

若年層の職員を中心に、自身のキャリア形成について考え、仕事や能力開発への意欲を向上させる力が向上している。

やるべきことをやったか

得られたアウトプット (実績及び実績値等)

第1回キャリア支援研修20(令和4年9月15日)
受講者数：32名
第2回キャリア支援研修20(令和5年2月22日)
受講者数：20名

※参加者希望多数であったため、当初予定に加えて追加で第2回研修を実施した。

KPI（重要業績評価指標）

当該研修の受講者数
【約30人】

確認時期：2023(令和5)年3月

あるべき姿になったか

得られたアウトカム (実績値等)

研修実施から3か月後に自身のキャリアにおける、目標やビジョンの実現に向けた実践状況等に係るアンケートを実施し、80%を超える受講者が主体的なキャリア形成の取組を開始していることが確認できた。

【結果】
おおむね目標どおりに実現できた：62.5%
取り組んだが、目標の実現には、まだかなりの隔りがある：25.0%
目標の実現にはもう少し時間が必要：12.5%

KGI（重要目標達成指標）

研修受講後の実践状況
(事後アンケート等で、
・キャリア形成への取組
・職務や能力開発への意欲向上
・能力開発に資する知識習得
ができていないか等について確認)

確認時期：2023(令和5)年4月ほか

評価対象政策

有為な人材の育成の促進

若年層等のキャリア形成を支援する研修を充実
(担当局：人材局)

求める政策効果
(あるべき姿)

若年層の職員を中心に、自身のキャリア形成について考え、仕事や能力開発への意欲を向上させる力が向上している。

施策の分析（具体的取組の有効性等）

令和4年度は、若年層へのキャリア支援として、従来実施していた30代向けのキャリア支援研修に加え、新たに20代の職員を対象とする「キャリア支援研修20」を試行実施した。

試行実施の枠組みとしては、本府省に勤務する勤続4年以上の係員級の20歳台の職員を対象に上限30名での実施を企画したが、各府省から想定を超える参加希望が寄せられたため、急遽追加で第2回研修を実施し、計52名に対して研修を実施した（初回32名、第2回20名参加）。

研修内容については、自発的なキャリア思考を促すためにグループ討議を中心として設計したところ、各参加者から自身のロールモデルやキャリアビジョンについて積極的に考え、発信・傾聴する様子や、参加者同士のネットワークの形成が確認できた。

また、第2回研修で実施した参加者へのアンケートでは、5段階評価で4（有益）以上とした者は、100%であった。

さらに、研修実施から3か月後にフォローアップを行うことで、継続して自身のキャリア形成を考えられるような設計としており、80%を超える受講者から主体的なキャリア形成の取組を開始していることが確認できた。

今後の施策に反映させるべき事項

① 研修の拡大

令和4年度は試行として、本府省に勤務する希望職員のみに対して実施した。そのため、本研修事業の効果は、国家公務員全体の20代職員のごく一部となっている。次年度以降、当該試行実施の結果を踏まえて、本府省での実施を継続しつつ、参加者の経験を自府省の人事課に共有することなどを通じて、各府省独自の研修として波及させることを目指す。また、地方機関職員にも同様に自発的なキャリア思考が求められるところ、試行実施の際に地方機関での開催を求める声もあったことから、人事院において各地方機関における開催も並行して行うことで、研修の受入れ体制を強化する。

② 講師・ファシリテーターの育成

①の実現のためには、当該研修において若年層へのキャリア形成に資する討議を促す講師・ファシリテーターの確保も必要となる。現在は、人事院本院職員がそれらを行っているが、地方管区機関でもそのような人材を養成していくことを目指す。

③ 各府省への支援

若手職員を中心とする職員のキャリア意識の高まりに対応するために、各府省において、上司等からのキャリア形成支援が適切になされるような体制が整備されるよう、上司向けの研修等を通じて支援する。

やるべきことをやったか

KPIに対する評価



あるべき姿になったか

KGIに対する評価



評価対象
政策の評価

目標達成

有識者の意見

- 若年層の職員に成長実感を与えるには、「今の仕事在今后どのようなキャリアパスに結びつくのか」などを上司が適切に説明することが肝要。
- この研修が受講者の職場でどのように評価されているのかという視点が重要。
- 持続可能性の観点から研修の運営を効率化し、より多くの人に機会が提供されることを期待する。

評価対象政策

有為な人材の育成の促進

民間企業等からの実務経験採用者向け研修教材の充実

(担当局：人材局)

CSF (あるべき姿を実現する上で特に影響すると考える要因)

民間企業等からの実務経験採用者が、公務員として身に付けるべき知識(倫理観・サービス・国家公務員としての使命感等)を学び、公務員生活に有用な知識(国家公務員制度等)を得られる。

具体的取組

民間企業等からの実務経験採用者向けの研修教材(倫理・サービス・心構え・国家公務員制度)等を充実させる。

求める政策効果(あるべき姿)

民間企業等からの実務経験採用者が、早期に公務員になじみ能力を発揮できるよう、国家公務員としての基礎的な知識が身に付いている。

やるべきことをやったか

得られたアウトプット (実績及び実績値等)

研修教材の利用者数は、受講者の94.6%(53人)であった。

KPI(重要業績評価指標)

研修教材の利用者数
【受講者の90%以上】
(実務経験採用者研修の受講者数を母数に算出)

確認時期：2023(令和5)年3月

あるべき姿になったか

得られたアウトカム (実績値等)

研修受講後のアンケートにおいて、

- ・国家公務員としての倫理観の醸成 89.3%(50人)
- ・国家公務員としての中立性・公正性の理解 92.8%(52人)
- ・国家公務員制度の理解 91.1%(51人)が、効果について大いにあり又はありとの回答が得られた。

KGI(重要目標達成指標)

研修受講後の習得状況
(事後アンケート等で、公務員として必要な知識や心構えが理解できているか確認)

確認時期：2023(令和5)年4月ほか

評価対象政策

有為な人材の育成の促進

民間企業等からの実務経験採用者向け研修教材の充実
(担当局：人材局)

求める政策効果
(あるべき姿)

民間企業等からの実務経験採用者が、早期に公務になじみ能力を発揮できるよう、国家公務員としての基礎的な知識が身に付いている。

施策の分析（具体的取組の有効性等）

令和3年度までの研修教材は、各省から寄せられた研修参加者（50人程度）に対して行う研修の資料のみであり、その配布対象も当該研修参加者に対しての配布のみであった。令和4年度からは、研修資料の配布のみでなく、研修参加者が自ら学習できるよう、また、各府省で研修に参加できない実務経験採用者にも一定の知識を身につけることができるよう、研修資料をe-ラーニング教材として作成し、各省庁に配布した。

当該e-ラーニング教材については研修受講者に関しては94.6%（53名）が研修にあたって事前に学んでいる。

また受講後の研修参加者へのアンケートでは

- ・国家公務員としての倫理観のかん養 89.3%（50人）
 - ・国家公務員としての中立性・公正性の理解 92.8%（52人）
 - ・国家公務員制度の理解 91.1%（51人）
- について、研修について効果が大いにあり又はありとの回答を得ている。

今後の施策に反映させるべき事項

令和4年度の実施においては、e-ラーニングの利用についての検証は、研修参加者には確認できる一方、各府省に提供した研修参加者以外の職員での利用実績は把握できていなかった。

令和5年度以降の活用においては、ラーニング・マネジメント・システム機能（教材の配信、受講者の学習進捗管理等ができるシステム）を搭載し、研修効果を高めるとともに、研修参加者以外を含む当該教材の配布対象者全体で、①実際にどれだけ使用されているのか、②使用した者が有用であると感じているのか、という点についても把握することで、その後の当該e-ラーニングを通じた学習について検討・改善につなげていく。

令和4年度については、e-ラーニング教材を使用した研修全体に対するアンケート等は実施したが、教材自体の評価はできていない。今後は、e-ラーニングの効果についても検証し、教材自体の改善にもつなげていく。

やるべきことをやったか

KPIに対する評価	○
-----------	---

あるべき姿になったか

KGIに対する評価	○
-----------	---

評価対象
政策の評価

目標達成

有識者の意見

- 研修の効果の客観的な評価基準として、職場の上位者の評価を加えてはどうか。
- 求める政策効果を踏まえると、本研修受講者のみを評価対象とするのはアウトプットとして物足りない。
- e-ラーニング教材の充実に当たっては、その限界についてもきちんと踏まえながら、対面の研修と使い分けていくことが重要である。

評価対象政策

公平審査の適正かつ円滑な実施

(担当局：公平審査局)

CSF（あるべき姿を実現する上で特に影響すると考える要因）

公平審査の入口部分に当たる、受理・却下業務と、出口部分に当たる判定案等の作成業務について、速やかな処理を行うことによって、事案係属期間全体を短縮し、苦情や紛争の早期解決につなげる。

具体的取組

- 受理・却下決定書、判定案等の作成に当たっては、早期の段階から処理方針を部内で共有し、計画的に処理を行う。
- オンラインによる書面のやり取りなどの電子化を推進し、審理事務を効率化する。

求める政策効果（あるべき姿）

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ことにより、職員と所属機関等との間に生じた苦情や紛争の早期解決を行う。

やるべきことをやったか

得られたアウトプット (実績及び実績値等)

- ① 受付から1か月以内に受理・却下等を行った件数の割合
… 65.4%
- ② 結審等から4か月以内に判定等を行った件数の割合
… 97.2%

KPI（重要業績評価指標）

- ① 事案の受付から1か月以内（※）に受理・却下等を行った件数の割合を70%以上にする。
- ② 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。

※ 受理前照会・補正等に要した期間を除く。

確認時期：2023(令和5)年4月

あるべき姿になったか

得られたアウトカム (実績値等)

- ① 事案の受付から1年以内に処理した件数の割合
 - 全事案 … 74.3%
 - 不利益処分審査請求事案 … 80.0%
- ② 当該年度末時点で受付から1年を超えて係属している事案の、受付から1年を超えた日数の合計
 - 2022年3月末 … 5,404日
 - 2023年3月末 … 2,827日

KGI（重要目標達成指標）

- ① 事案の受付から1年以内（※）に処理した件数の割合を70%以上（不利益処分審査請求事案については75%以上）にする。
※ 受理前照会・補正等に要した期間を除く。
- ② 当該年度末時点で受付から1年を超えて係属している事案の、受付から1年を超えた日数の合計

確認時期：2023(令和5)年4月

評価対象政策

公平審査の適正かつ円滑な実施

(担当局：公平審査局)

求める政策効果
(あるべき姿)

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ことにより、職員と所属機関等との間に生じた苦情や紛争の早期解決を行う。

施策の分析（具体的取組の有効性等）

- 2022年度は、早期の段階から処理方針を部内で共有し、処理の効率化に努めたことにより、特に判定案等の作成業務について、早期の処理を達成した。
- 2022年度は、オンラインによる申込みや、電子による書面のやり取りを推進した。
- これらの取組により、KPIは②を、KGIは①②全てを達成しており、有効的かつ効率的であったと評価できる。
- ただし、KPI①については、同一の者から同時期に10件程度と多数の申立てが行われた事案が2例あり、審査に時間を要したことから、全体の件数割合に影響し、KPI①は未達成となった。

今後の施策に反映させるべき事項

- 受理・却下の早期処理について、2022年度は未達成となったことから、2023年度は更なる効率化を目指して取組を行うこととしたい。特に、2022年度の取組を踏まえて、オンラインによる申込みがあった後の処理を一部自動化するなど、デジタル技術を活用し、より効率的な処理を行うこととしたい。
- 受付から1年を超えて係属している事案を含め、判定案の早期作成については、引き続き、取組を継続することとしたい。

なお、公平審査のプロセスを踏まえつつ、KPIの改善について検討することとしたい。

やるべきことをやったか

KPIに対する評価	×
-----------	---

あるべき姿になったか

KGIに対する評価	○
-----------	---

評価対象
政策の評価

更なる効率化が可能

有識者の意見

- KPI①は、特殊な事案の影響を大きく受けており、指標の設定に改善の余地がある。
- KGIが達成できていたら、求める政策効果は基本的に得られたと考えてよいと思う。
- どのプロセスが、なぜそれだけの期間を要するのかを整理し、分析することが必要。

Ⅱ 次年度の政策評価に継続する 評価対象政策

評価対象政策

人材の確保

国家公務員採用試験の改革

(担当局：人材局)

CSF（あるべき姿を実現する上で特に影響すると考える要因）

- ・民間企業等における採用活動の早期化への対応
- ・幅広い専門分野の人材及び多様な経験を有する人材を確保できる採用試験の実現

具体的取組

- ・総合職春試験実施時期を令和5年から段階的に前倒しし、令和6年から民間企業の内々定解禁時期(6月1日)に遅れることなく、官庁訪問を行えるようにする。
- ・総合職教養区分の受験可能年齢を引き下げ、大学2年生でも受験できるようにする。
- ・総合職教養区分の第1次試験地を拡充し、志望者が受験しやすい環境を整備する。
- ・総合職試験等の合格有効期間を延伸することにより、第二新卒等が再度試験を受験することなく、官庁訪問を行えるようにする。

求める政策効果（あるべき姿）

少子高齢化とこれに伴う生産年齢人口の減少が続く中、公務組織の中核を中長期的に担うことが期待される優秀な人材を継続的に確保できている。

やるべきことをやったか

得られたアウトプット (実績及び実績値等)

- ① 総合職春試験の最終合格発表日について、令和5年は6月8日、令和6年は5月下旬に前倒しするよう決定（令和4年9月報道発表等）
- ② 総合職教養区分の受験可能年齢を、令和5年から「19歳以上」とし、大学2年生の秋から受験できるよう措置済（令和4年12月人事院規則改正）
- ③ 総合職教養区分の第1次試験地を、令和5年から全国9都市に拡充するよう決定（令和5年2月報道発表）
- ④ 総合職試験等の合格有効期間を、教養区分以外は5年、教養区分は6年6か月に延長するよう措置済（令和4年12月人事院規則改正）

KPI（重要業績評価指標）

採用試験改革関連施策の対応状況

- ① 総合職最終合格発表日
- 令和6年: 5月下旬（令和5年は6月8日）
- ② 総合職教養区分の受験可能年齢
- 令和5年から19歳以上
- ③ 総合職教養区分の第1次試験地
- 令和5年から9都市（令和4年は4都市）
- ④ 総合職試験等の合格有効期間(令和5年から)
- 教養区分以外：5年
- 教養区分：6年6か月

確認時期：2023(令和5)～2024(令和6)年

あるべき姿になったか

得られたアウトカム (実績値等)

- ① 令和5年の総合職教養区分の申込者数は令和5年9月頃発表予定
- ② 令和6年の総合職春試験の申込者数は令和6年3月頃に発表予定

KGI（重要目標達成指標）

- ① 令和5年の総合職教養区分の申込者数
- ② 令和6年の総合職春試験の申込者数

確認時期：2023(令和5)～2024(令和6)年

評価対象政策

有為な人材の育成の促進
管理職員のマネジメント能力向上に向けた研修コースの新設

(担当局：公務員研修所)

求める政策効果（あるべき姿）

課長級の職員が組織・人事マネジメントの能力を向上させ、その統率する組織におけるパフォーマンスが向上する。

CSF（あるべき姿を実現する上で特に影響すると考える要因）

課長級の職員が、組織・人事マネジメント上の課題を意識し、これを解決する能力を向上させる機会を得る。

具体的取組

行政研修（課長級）にマネジメント能力向上に重点を置いたコースを新設し、試行実施する。

やるべきことをやったか

得られたアウトプット
(実績及び実績値等)

- ・ 民間企業を含む39人が参加。
- ・ 講義等からなる第1部の実施後、約1か月間の職場での実践期間を経て、振り返りや問題意識の共有を行う第2部を実施。
- ・ 有意義と回答した者の割合は100%。
- ・ 研修員間での経験の共有、マネジメント大家からの職場実践の動機づけと具体的手法の示唆に対し、高い評価。

KPI（重要業績評価指標）

研修の有意義度（受講者約40人の認識）
【有意義（大変有意義・おおむね有意義）との回答割合：90%以上】

確認時期：2023(令和5)年3月

あるべき姿になったか

得られたアウトカム
(実績値等)

研修受講後の実践状況（事後アンケート等で、研修での学び・気づきを踏まえた実践ができているか等について確認）

KGI（重要目標達成指標）

確認時期：2024(令和6)年3月ほか

評価対象政策

勤務環境の整備
長時間労働の是正

(担当局：職員福祉局)

CSF (あるべき姿を実現する上で特に影響すると考える要因)

各府省における超過勤務時間縮減に向けた取組の推進
各府省における業務量に応じた定員の確保
超過勤務の縮減に向けた国会対応業務の改善

具体的取組

令和4年度に本府省の約30機関、地方の約40官署に対して勤務時間管理等に関する調査を行い、客観的な記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理、他律部署・特例業務の範囲について指導する。
マネジメントの助言等を行うほか、業務合理化の好事例を横展開する。
各府省の要望等を踏まえ、定員管理担当部局に必要な働きかけを行う。
国会対応業務の改善について関係各方面に理解と協力を求める。

求める政策効果 (あるべき姿)

職員一人一人が意欲とやりがいを持って生き生きと働くことができている。
国家公務員の平均年間超過勤務時間数が減少傾向にある。

やるべきことをやったか

得られたアウトプット
(実績及び実績値等)

- ・ 令和4年度においては、本府省の35機関、地方の42官署に対して、勤務時間の管理等に関する調査を実施。同調査や制度の運用状況の聴取の機会などを通じて、他律部署・特例業務の範囲について指導。また、マネジメントに関する助言等を行うとともに、業務合理化の好事例を横展開
- ・ 国会対応業務等の超過勤務への影響や業務量に応じた要員確保の状況等を把握するため、各府省に対してアンケートを実施。国会対応業務に係る各府省アンケートの結果については、令和5年3月に公表するとともに、人事院総裁が衆議院議長及び参議院議長を訪問して説明。また、業務量に応じた要員確保及び人事・給与関係業務に係る各府省アンケートの結果については、同年4月に公表するとともに、人事院総裁が国家公務員制度担当大臣を訪問して、国会対応業務に係る各府省アンケート結果とともに説明して協力を依頼

KPI (重要業績評価指標)

- ・ 調査・指導等の実施状況
- ・ 超過勤務の上限を超えた職員の状況 (特に過労死基準を超えて超過勤務をした職員の状況)
- ・ 他律部署・特例業務の状況
- ・ 好事例の横展開の実施状況
- ・ 各府省の実情・要望等の把握及び支援等の実施状況
- ・ 関係各方面への働きかけの状況

確認時期：毎年8月 (2026(令和8)年まで)

あるべき姿になったか

得られたアウトカム
(実績値等)

KGI (重要目標達成指標)

国家公務員の平均年間超過勤務時間数 (毎年1月～12月)

確認時期：毎年8月 (2026(令和8)年まで)

評価対象政策

勤務環境の整備

テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の検討

(担当局：職員福祉局)

CSF（あるべき姿を実現する上で特に影響すると考える要因）

働き方の柔軟化のために必要な制度の早期改正

柔軟化された制度を各府省において適切に運用するための支援

具体的取組

フレックスタイム制・休憩時間制度を柔軟化するための人事院規則等の改正を行う。

職員向け周知啓発資料や内規・申告様式の例を作成して各府省に提供する。

求める政策効果（あるべき姿）

職員一人一人が意欲とやりがいを持って生き生きと働くことができる。

職員一人一人の希望や置かれている事情に応じた柔軟な働き方ができる。

やるべきことをやったか

得られたアウトプット （実績及び実績値等）

- ① 柔軟な働き方の推進のため、1日の最短勤務時間の短縮等を可能とする人事院規則15—14及び同規則の運用通知等（※）を令和5年1月20日に公布・発出し、同年4月1日等から施行
（※）人事院規則15—14—40、令和5年職職—10～12
- ② フレックスタイム制の活用例等を記載した職員向け周知啓発資料や、内規・申告様式の例を作成し、各府省に提供

KPI（重要業績評価指標）

- ① 柔軟化のための規則等の改正状況
- ② 各府省に対する支援の状況

確認時期：2023(令和5)年4月

あるべき姿になったか

得られたアウトカム （実績値等）

- ① 44府省中34府省（約77%）において、柔軟化されたフレックスタイム制を導入（令和5年4月時点）
- ② 柔軟化されたフレックスタイム制を利用可能な職員数及び割合は、令和5年度中に調査予定

KGI（重要目標達成指標）

- ① 柔軟化されたフレックスタイム制が導入された府省の割合（柔軟化前の制度を経過措置で適用している府省以外の府省の割合）
- ② 柔軟化されたフレックスタイム制を利用可能な職員数及び割合

確認時期：2023(令和5)年4月ほか

評価対象政策

勤務環境の整備 健康づくりの推進

(担当局：職員福祉局)

CSF（あるべき姿を実現する上で特に影響すると考える要因）

メンタルヘルス等についての相談を希望する職員や各府省の担当者がより相談しやすくする。

具体的取組

全ての窓口でオンライン相談に対応できるよう体制を拡充し、その活用を周知する。

※人事院本院及び各地方事務局（所）にて「こころの健康相談室」を設置。

求める政策効果（あるべき姿）

職員の心の健康の保持増進及び心の不健康な状態への早期対応ができる体制が整備されている。

やるべきことをやったか

得られたアウトプット （実績及び実績値等）

- ① オンライン相談窓口について、令和4年度は本院・4地方事務局に開設した。令和5年度から5地方事務局（所）に拡充することとし、本院・全地方事務局（所）においてオンライン対応可能となった。
- ② 相談窓口の周知については、四半期ごとに本院・地方事務局（所）から本省・管内機関に対して実施した。

KPI（重要業績評価指標）

- ① オンライン相談窓口の拡充状況（地方事務局（所）への段階的拡充。令和4年度は4局増予定）
- ② 窓口の周知状況

確認時期：2023(令和5)年4月

あるべき姿になったか

得られたアウトカム （実績値等）

令和4年度の相談件数は以下のとおり。
相談件数 231（前年度比35増）
うちオンライン対応 47（初）

令和4年度の相談件数は過去最多となり、活用が進んでいる。

KGI（重要目標達成指標）

こころの健康相談室（対面・オンライン）の利用者の増加数

確認時期：2024(令和6)年3月

評価対象政策

勤務環境の整備

仕事と生活の両立支援

(担当局：職員福祉局)

CSF（あるべき姿を実現する上で特に影響すると考える要因）

両立支援制度*を利用しやすい環境の整備

*令和4年10月施行の改正育児休業法に基づく育児休業や同年1月に新設した不妊治療のための出生サポート休暇をはじめとする、妊娠・出産・育児・介護等のために利用できる休暇、休業等の制度

具体的取組

不妊治療と仕事の両立に関するイベントの開催、職員向けリーフレットや管理職員向けの研修教材の提供等、周知啓発や各府省の支援・指導

求める政策効果（あるべき姿）

職員一人一人が意欲とやりがいを持って生き生きと働くことができている。
男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進が更に進む。

やるべきことをやったか

得られたアウトプット (実績及び実績値等)

- ① 不妊治療に関する職員の理解・関心を深め、出生サポート休暇が使用しやすい職場環境の整備を推進するため、令和5年2月に不妊治療と仕事の両立に関するシンポジウムを会場とオンラインの同時開催で実施した。また、開催後にオンデマンド配信も実施し、イベントの参加者数は、473人（オンデマンド配信のアクセス数を含む）であった。
- ② 令和4年10月施行の育児休業法の改正に伴い以下の取組みを行った。
 - ・新たに周知用の職員向けリーフレットを作成し、各府省等の人事担当部局を通じて全職員（約29.1万人）へ配布するとともに、WEBページに掲載をした。
 - ・新たに、育児休業に係る研修教材を作成し、45府省庁及び7行政執行法人へ配布した。

KPI（重要業績評価指標）

- ① イベント参加者数（オンデマンド配信のアクセス数を含む。）【300人】
- ② 職員向けリーフレット、研修教材等の提供先の数

確認時期：2023(令和5)年4月ほか

あるべき姿になったか

得られたアウトカム (実績値等)

育児休業、介護休暇等両立支援制度の利用実績
【対前年度比増】

KGI（重要目標達成指標）

確認時期：2023(令和5)年12月ほか

評価対象政策

有為な人材を確保するための支援
博士課程修了者等の初任給基準の見直し

(担当局：給与局)

CSF (あるべき姿を実現する上で特に影響すると考える要因)

有為な人材を確保するための支援として、民間人材に加え、博士課程修了者等の有する専門性を適切に評価し、より高い初任給の決定ができる仕組みの整備

具体的取組

既に専門性や業績等を適切に評価した給与決定が可能となっている民間人材に加え、博士課程等を修了した者(総合職試験採用者)についても博士課程修了等により得られる専門性を必要とする業務に従事する場合には、現行よりも高い号俸に決定することを可能とする。

求める政策効果 (あるべき姿)

高度な専門性や能力を有する人材の活躍をより一層支援する給与制度となっている。

博士課程修了者など、官民を問わず人材獲得競争が激しい有為な人材を確保できている。

やるべきことをやったか

得られたアウトプット (実績及び実績値等)

民間人材については、既に専門性や業績等を適切に評価した給与決定が可能(2022年9月局長通知発出)。今般、これに加えて、博士課程修了者等について、基準となる修士課程修了者等との修学年数の差を1年につき通常の「4号俸」ではなく「5号俸」で評価し、初任給を上乗せ(2022年11月人事院規則改正)。

※総合職(院卒)試験の採用者であれば、給与月額で約5千円増、年間給与で約8万円増

KPI (重要業績評価指標)

博士課程修了者等の初任給基準の改正(高い専門性が適切に評価されるよう改善されたか)

確認時期：2022(令和4)年11月(実施済)

あるべき姿になったか

得られたアウトカム (実績値等)

博士課程修了者等の在職者数(国家公務員給与等実態調査により把握)

確認時期：2024(令和6)年8月ほか

第34回「人事院における政策評価に関する懇談会」
〔議事要旨〕

- 1 日時 令和5年5月18日(木)
- 2 場所 人事院第二特別会議室
- 3 出席者 大橋真由美座長、久米功一委員、佐久間総一郎委員、菅原薫委員(五十音順)
※菅原委員は書面参加
- 4 議題 令和4年度人事院政策評価結果(案)について
- 5 委員からの意見

令和4年度人事院政策評価結果(案)について

＜2 有為な人材の育成の促進 (2) 若年層等のキャリア形成を支援する研修を充実＞

(菅原委員)

- ミレニアル世代とZ世代に成長実感を与えるには、「この仕事を与える意味」、「この仕事ができるようになる」と、今後どのようなキャリアパスに結びつくのかなどを上司が適切に説明することが肝要であると考えられている。今後、上司とのコミュニケーションが深化するような研修内容にブラッシュアップされることを期待する。
- 人事評価の面談の機会等を捉えて、キャリアプランについても上司と話すようにすれば、おのずと自身のキャリア形成について考えることになるのではないかと。

(佐久間委員)

- 今後、より必要で魅力的な研修にするためには、研修受講者からの評価だけでなく、研修を受けなかった人がなぜ受講に至らなかったのかという観点も課題の分析に加えていくことが重要である。

(久米委員)

- ディスカッション形式の研修であり、この研修の効果を広げるには、少人数で多く実施することが求められる。対面のできる部分とできない部分に分けて、コンテンツの一部をオンライン化していくことも考えてはどうか。
- この研修が、受講者の職場でどのように位置付けられ、評価されているのかという視点が重要。この研修が有意義であると上司に認識されれば、職場から受講を後押しされるようになると思う。
- 近年、キャリアが多様化していく中で、転職することを視野に入れて公務員となる人も増えていると思われる。長期雇用、終身雇用を前提としたキャリア以外のロールモデルを示すこともあり得るのではないかと。

(大橋座長)

- 良い研修を少人数に限って提供するという考え方もあるが、この研修の対象者となり得る母集団は大きいことから、機会をできるだけ増やして欲しい。持続可能性の観点から効率化できるところは効率化していく必要がある。
- 将来的には各省庁が研修の実施主体となるように検討しているとのことであったが、人事院が実施する研修と各府省で実施する研修とは性質が異なるのではないかと。人事院が実施する研修は、省庁横断の繋がりができる重要な機会となり得るため、両者が進められるとよい。
- この研修は、人事院の若手職員がチラシを手作りするなど、職員が主体的に企画したと聞いている。当事者の立場から企画された研修であるという意味でも非常に評価できる。

<2 有為な人材の育成の促進 (3) 民間企業等からの実務経験採用者向け研修教材の充実>

(菅原委員)

- 求める政策効果を得るために教材を充実させても、教材を使ってもらわないと意味がない。研修受講者以外の人についても、実際にどれだけ使われたのか、使った人が有用であると感じているのかを調査することが必要。
- 私見だが、e-ラーニングは、研修実施者からすれば「やってる感を出すのに最適」であり、研修受講者からすれば「いくらでもサボれる、ズルもできる」ものである。

(佐久間委員)

- この研修は、実務経験採用者が受ける研修の事前研修の一部であるから、KGI の評価は難しいと思うが、研修の効果の客観的な評価基準として、職場の上位者の評価を加えてはどうか。
- 懲戒処分をされる実務経験採用者の職員は、そうではない職員と比べて多いのか。そういった数字を把握することも重要。

(久米委員)

- 今回の KPI の評価は、実施計画に沿ったものであり、このままでよいが、この評価対象政策の求める政策効果が、実務経験採用者による基礎的知識の習得であることを踏まえると、研修受講者のみを評価対象とするのはアウトプットとして物足りない。今後は、誰が教材を手にして学んでいるのかをきちんと把握していく必要があると考える。
- 研修教材の利用者を増やすために、研修教材の捉え方についてある種の啓発が必要であると考え。すなわち、この研修の内容は、受講者自身を守るものであるということをしっかりアピールしないと、自分には関係ないと思われる。
- 本当にこれだけはこの事柄については、受講者の理解状況を客観的に確かめる仕組みがあるとよい。

(大橋座長)

- 今回の KPI、KGI に対する評価は妥当と考えるが、この指標については工夫の余地がある。客観的な評価となるよう、受講者が研修受講後に現れた行動変容について受講者以外の人に聞くなどの評価を検討するとよいのではないかと。
- e-ラーニング教材の充実は、非常に大事なことであるが、e-ラーニング教材の限界についてもきちんと踏まえながら、対面の研修と使い分けていくことが重要である。

<5 公平審査の適正かつ円滑な実施>

(菅原委員)

- どのプロセスが、なぜそれだけの期間を要するのかを整理し、分析することが必要。

(佐久間委員)

- KGI と KPI は同格ではなく、KGI が達成できていたら、求める政策効果は基本的に得られていると考えてよいと思う。

(久米委員)

- 昨年度と比べ、今年度は、ストックとフローの両面で指標を設定していることは評価できる。一方で、受理・却下までの期間についての KPI は、特殊な事案の影響を大きく受けているという点で指標の設定に改善の余地がある。
- 事案の件数に対して、人事院の人員体制が見合っているかをチェックしていく必要がある。

- 判定文の作成作業について、個別の事案への対応であるため難しいことは理解しているが、部分的にでも標準化できれば期間の短縮につながるのではないか。
(大橋座長)
- KPI、KGI の評価において、例外的な事情が生じたときはその点も踏まえて評価できるような仕組みがあってもよいと思う。当初の目標値に無理にこだわる必要は無いのではないか。
- 公平審査は、職員の権利救済の大事な仕組みであり、ただ速やかに処理すればよいというものではない。迅速な処理を目指しつつ、慎重な審査、公正・適正な処理とのバランスを常に念頭に置いていただければと思う。

以 上