今回の試験制度の見直しにより、採用試験の種類と実施回数が昨年度の14種類15回から21種類24回へと大幅に増加したところであるが、平成24年度からすべての採用試験でインターネット申込みを実施するなど受験者の利便性に配慮するとともに、試験事務の効率化も併せて行った。

なお、平成24年６月に最終合格発表を行った総合職試験（大卒程度試験）において、第２次試験の試験種目の一つである政策論文試験の得点処理に当たり、あらかじめ公表していた配点比率の数値と異なる数値が電算処理プログラムに設定され、これを看過したため、本来合格とすべきところ不合格となった受験者が44人発生したことが判明した。このため、人事院は同年８月にこの44人について追加合格の決定を行い、関係者に謝罪するとともに、追加合格者に対する採用面接の機会を提供するため、各府省の協力を得て同月に官庁訪問の奨励期間を設定するなどの対応を行った。

人事院としては、今回の得点処理誤りを極めて厳しく受け止め、再発防止策を講ずるとともに、追加合格者に対して賠償を行うこととするなどの対応を行ったところである。今後、このような事態を引き起こさないよう細心の注意を払い、国家公務員採用試験への信頼回復に努めていくこととしている。

2　研修内容の更なる充実

人事院は、各府省で主に政策の企画立案等の業務に従事することが想定される職員等を対象に、各役職段階において、国民全体の奉仕者としての使命感や国民全体の視点に立って施策を行うための資質・能力の向上、府省を超えて協力して施策を行うための相互の信頼関係の醸成等を目的として、行政研修を実施している。

平成24年度は、初任行政研修における地方自治体研修の一部を東日本大震災の被災地支援（ボランティア）として実施し、研修員の一部を岩手県及び宮城県の被災地に派遣した。さらに、管理職員が現場への知見を深めることが重要との考えに基づき、行政研修（課長級）「現場訪問コース」を試行的に実施するとともに、能力・実績に基づく人事管理や効率的な業務遂行を推進していく上では、管理職員が人事管理や組織管理を適切に行うことが必要との考えに基づき、行政研修（課長級）「マネジメントコース」を実施した。

また、行政課題のグローバル化の進展に伴い増加する国際的な業務に対応できる人材の育成については、将来的に国際的な業務に携わることが見込まれる課長補佐級の職員を対象に、行政研修（課長補佐級）「国際コース」を試行的に実施した。さらに、今後、国際社会で積極的な貢献をするとともに、我が国の国益を実現していくためには、特に高度の専門的能力及び知識を有する者の確保が必要との考えに基づき、諸外国の大学院に職員を派遣する「行政官長期在外研究員制度」において、新たに博士号を取得させる仕組みを設け、３人を派遣した。諸外国の政府機関等に６か月間又は１年間職員を派遣する「行政官短期在外研究員制度」においても、国際機関における業務の運営方法に関する知見を深めさせるため、経済協力開発機構（ＯＥＣＤ）コースを新設し、１人を派遣した。

第４章　能力・実績に基づく人事管理

○　能力・実績に基づく人事管理を推進することの重要性を給与勧告時の報告等において指摘するとともに、各府省に対して働きかけを行い、問題意識の共有等に努めた。

○　平成24年度から地方機関を含む全ての職員への人事評価結果の活用が行われることとなったことを踏まえ、人事評価が適正に実施され、評価結果の活用が適切に行われるよう、引き続き各府省に対し必要な指導や支援を行った。

○　人事評価の適正な実施のための「評価能力向上研修」、評価結果を人材育成に活用するための「パーソネル・マネジメント・セミナー」を、全国で実施した。

⑴　能力・実績に基づく人事管理の推進のための取組

行政課題の複雑化、困難化に対応するとともに、雇用と年金の接続に伴う高齢層職員の増加など一層の在職期間長期化の中で組織活力を保つためには、採用年次や採用試験の種類にとらわれず、真に能力・実績に基づく人事管理を推進することが極めて重要である。

このような認識の下、平成24年８月の給与勧告時の報告において、今後の取組の方向として、人事評価の適正な実施、採用試験の再編の趣旨を踏まえた幹部人材育成・研修の在り方の検討、職員の意向を踏まえた計画的な人事配置等によるキャリアパスの多様化の必要性について言及するとともに、人事評価結果の任免、給与等への適切な活用が図られるよう、各府省に対し必要な指導や支援を行うことを表明した。

また、各府省に対しては、平成23年度に引き続き、人事管理官会議総会等の機会を用いて、能力・実績に基づく人事管理の推進に向けた問題意識の共有や意識啓発に努めたところであり、今後とも能力・実績に基づく人事管理の推進に向けて取り組んでいくこととしている。

⑵　人事評価の実施と人事管理への活用

ア　人事評価の実施及び結果の活用の支援

公務員のモラールを高め、行政運営の効率化を図っていくためには、能力・実績に基づく人事管理を進めていく必要があり、その基礎となる重要なツールとして、平成21年４月から新たな人事評価制度が導入され、同年10月から能力評価及び業績評価による人事評価が全府省において実施されている。人事院は、人事評価制度の導入に合わせて、人事評価の結果を任免、給与等に活用するための基準を定めた人事院規則等を整備した。

各府省においては、平成22年度以降、人事評価結果の任免、給与等への活用を順次行ってきており、平成23年度からは勤勉手当（ボーナス）及び昇給について、地方出先機関等の職員を含む全ての職員への評価結果の活用が行われている。また、複数年の評価結果を活用することとなる昇任及び昇格についても、平成24年度からは地方出先機関等の職員を含む全ての職員について、それまでに得られた評価結果に基づいて行われることとなった。

人事院としても、各府省における人事評価の適正な実施を求めるとともに、評価結果の活用が適切に行われるよう、各府省等から意見・要望等の聴取を行い、その活用状況等を引き続き把握し、各府省に対し必要な指導や支援を行っていくこととしている。

イ　評価に関する研修面での取組

(ｱ)　評価能力向上研修

人事評価が適切に機能するためには、評価者の評価能力の向上が肝要である。人事院では、各府省において人事評価が適正に実施されることを支援するため、平成20年10月から開始した「評価能力向上研修」を平成24年度においても本院及び全国の地方事務局（所）において実施するとともに、各府省が主催する部内の評価者研修にその要請に応じて職員を講師として派遣した。

(ｲ)　パーソネル・マネジメント・セミナー

各府省における人事評価の人材育成への活用の取組を支援・促進する観点から、評価者である管理者が部下の能力発揮等の改善に取り組む際に留意すべきポイントを確認し、また、管理者同士が経験を共有し相互に啓発する機会を提供する研修として平成22年度から「パーソネル・マネジメント・セミナー」を開始している。平成24年度においても本院及び全国の地方事務局（所）において実施した。

なお、人事院としては、人事評価に関し、制度や手続、個々の評価結果、評価結果の任免・給与等への活用についての相談に、迅速かつ適切に対応していくこととしている。

第５章　勤務環境の整備、不利益救済

○　心の不調者の１次予防に重点を置いて、「心の健康づくりのための職場環境改善」の推進を求める通知を発出した。

○　社会保険庁の廃止に伴い行われた分限免職処分を不服とする審査請求事案について、全事案（71件）の審理を終了し、４件について判定を行った。

1　心の健康づくり対策の推進

全職員に占める精神及び行動の障害による長期病休者（引き続いて１月以上の期間、傷病のため勤務していない者）の割合は、平成８年度は0.21％、平成13年度は0.46％、平成18年度は1.28％と急激な増加傾向にあったが、平成23年度は1.26％と増加傾向に歯止めがかかった。