

平成 31 年 3 月 12 日  
総務省行政管理局

## 「独立行政法人の目標の策定に関する指針」及び「独立行政法人の評価に関する指針」の改定について（ポイント）

### I. 「独立行政法人の目標の策定に関する指針」の変更の内容

#### （1）目標策定に当たっての社会が求める方向の的確な把握等

主務大臣は、目標策定に当たり、独立行政法人（以下「法人」という。）の使命の明確化、法人の現状・直面する課題の分析及び法人を取り巻く環境の変化の分析を行った上で、目標の冒頭に設ける「政策体系における法人の位置付け及び役割（ミッション）」等の法人全体を総括する章に、その分析内容とともに、目標期間中における当該法人の国の政策体系上の位置付け、役割等を明記することとする。また、こうした分析・検討を踏まえて、政策目的の実現に向けた具体的な道筋を検討の上、目標を定めることとし、目標期間中の業務運営や資源配分のメリハリ付けを行う。併せて、法人の現状や直面する課題を的確に把握するため、主務大臣と法人との意思疎通において、法人からの「気づき」の提言も必要である旨を指針に明示する。

#### （2）目標の設定に当たっての視点の見直し

- ① 目標や指標（目標の達成度合いを測定するために設定するもの）について、定量的であることを過度に考慮することで、法人の役割（ミッション）との関係で意味の乏しい数値目標が設定されることを抑制するため、そうした目標を設定すべきではない旨を指針に明示するほか、「定性的な目標を定める場合」として、「法人の役割（ミッション）や事務・事業の特性等との関係から定量的な目標を定めることが適切でない又は困難である」場合を明示。
- ② 法人やその業務の性格、政策目的等から、最終的な目標の具体的内容、水準、達成時期を予め明らかにできない場合の目標設定の考え方として、最終的に求められる成果や効果を提示した上で、当面達成すべき目標を設定したり、取組過程におけるマネジメントを管理したりすることによって、最終的な目標の達成を目指す方法があることを指針に提示。
- ③ 急速な人口減少・高齢化、東京一極集中と地方の疲弊、多発する災害等、様々な問題に直面する中、「Society5.0」の実現など、各府省や各法人が単独で解決することが困難な課題（オールジャパンで取り組むべき課題）が増加している。こうした中で、国の行政の一部として政策実施に大きな役割を担う法人が様々な政策課題の解決に貢献していくためには、その専門性や人材面での強みを最大限

発揮して、各府省、他法人や地方公共団体、民間部門との分担と協働を進める視点がこれまで以上に必要であるため、目標策定上の視点として、新たに以下の視点を明示。

- a 法人の専門性やノウハウ、人材面の強みをいかした関係機関・団体への支援（特に、人口減少社会の到来等により人材の確保やノウハウの継承が困難となっていることが予想される地域における取組）
- b 専門人材の交流を含む関係機関・団体との協働体制の確立・強化（特に、府省を越えた取組やベンチャー企業等を含む外部活力の活用など、法人の発意のみでは推進が難しい取組）

### （3）重要度、困難度の設定の考え方の明示

目標の重要度等については、法人の使命や法人の現状・直面する課題の分析、法人を取り巻く環境変化の分析に基づき設定することとする。なお、「優先度」については、「重要度」に一本化する等の観点から廃止、また、「難易度」については、困難さの程度を表すものとして「困難度」と名称を改める。

### （4）人材確保・育成方針の策定を目標として定める旨の明示

専門性、ノウハウ、技術、知見等といった法人自身の強みを維持・向上させ、政策目的の実現に向けた要請に応えうる専門人材を戦略的に確保・育成するため、法人に人材確保・育成方針の策定を求めることを目標に定めることとする。その際、法人内部での育成に限らず、関係機関・団体との人材交流も視野に入れることなど、留意を求めるべき事項を併せて示すこととする。

### （5）法人の長のトップマネジメントによる取組を促す目標を定める旨の明示

法人の能力を最大限発揮させるため、法人の長のトップマネジメントによる取組を促す目標を定めることとする。

## **Ⅱ. 「独立行政法人の評価に関する指針」の変更の内容**

### （1）評価の活用方法の明示を通じた活用促進

評価の活用を促進するため、具体的な活用方法（i：業績が悪い部門の改善、ii：業績が良い部門の更なる向上、iii：業績向上努力の評価を通じた改善努力の促進）を指針に明示。

## (2) 評価の目的・役割に応じたメリハリ付け（重点化）

- ① 中長期の期間による目標管理が行われる中期目標管理法及び国立研究開発法人の評価について、目標期間終了時に行われる目標期間中の業績全体の評価（目標期間評価）と期間中の各年度の業績の評価（年度評価）では、その目的・役割が異なる。

すなわち、目標期間評価では、目標期間における業績を最終的に判定し、当該法人の政策実施機能の担い手としての有効性を判断する必要があることから、目標項目ごとにその達成状況を的確に把握できることが重要であるのに対して、年度評価では、「目標期間中の業務運営は法人の自主性・自律性に委ねる」との法人の特性に鑑みれば、目標の着実な達成を確保する上で支障となると考えられる課題等を的確に抽出できることが重要である。そのため、年度評価については、例えば、i) 目標達成上の支障となる業務運営上の課題や好成績となっているものの抽出や、ii) 目標期間終了時に達成されるべき成果やその水準を予め具体化できず、目標期間中に結論を得ることとした事項のモニタリング、iii) 目標策定時に重要度又困難度が高いとされた事項の進捗管理、などに重点化することができることとする。

また、「重点化」とは、目標達成上重要なもののみ従来の単位・精度で評価を行うこととする一方、それ以外の項目については、簡素・効率的な評価となるような工夫を促すことにより、評価にメリハリをつけようとするものであるため、重点化の対象としない項目については、評価単位の柔軟化を認めることとする。

これにより、法人においては、目標達成状況の評価の単位と日常の業務管理の単位とが完全には一致しないこともあり得る中、評価と業務管理の単位を近づける効果も期待できることから、評価を法人自身による業務の改善により活用しやすくなると考えられる。

- ② 法人における評価が、業務管理上も有益なものとなるよう、自己評価の評価単位について、必ずしも最小であることを求めず、「事務・事業の特性に応じた単位」とすることとする。
- ③ 期間実績評価の効率化を図るため、見込評価の際の実績見込みと実績との間に大幅な乖離がなく、かつ考慮が必要な状況変化もない場合には、数値の更新等必要な修正を行った上で、見込評価を期間実績評価に活用できることとする。
- ④ 中期目標管理法及び国立研究開発法人の年度評価においては、上記①に伴い、法人による自己評価と主務大臣評価のいずれもが「B」評定となる場合には、評定理由を「自己評価書の「B」との評価結果が妥当であると確認できた」との記載で足りることとし、簡素化を図る。

### (3) 目標策定の視点の見直し（目標策定指針の改定）に伴う視点の追加

- ① 「予め最終的な目標の具体的内容、水準、達成時期の明確化が困難な目標」に対する評価については、以下の方法による評価を行う。
  - a 中（長）期目標期間中の目標水準等が定められている場合は、その達成状況を評価
  - b 中（長）期目標期間中の目標水準等が定められず、最終的な目標の達成に向けたマネジメントの内容や方向性が定められている場合は、その取組状況を最終的な目標達成に資するものかどうかとの観点から評価
  - c 上記 a、bにより難しい場合は、可能になった時点で最終的な目標水準を設定
- ② 「関係機関・団体への支援や協働体制の構築・強化に関する目標」に対する評価について、具体的な取組内容が、支援や協働体制の構築・強化を求めた趣旨に沿ったものかどうかの観点からも評価を行う。
- ③ 「人材の確保・育成に関する目標」に対する評価の視点については、人材確保・育成方針を策定しているかどうか、方針内容や具体的取組が法人の強みの維持・向上に資するものかどうかの観点から評価を行う。
- ④ 「法人の長のトップマネジメントの促進に係る目標」に対する評価の視点については、具体的な取組内容に応じて評価を行う。

### (4) 評定基準（各評語（S、A、B、C、D）への当てはめの考え方）の見直し

目標策定指針の見直しにより、困難度（従来の「難易度」）が法人の現状等の分析に基づき、より合理的に付されることとなることに伴い、より難度の高い目標が設定され、それが達成されることを推進する観点から、評定基準に困難度の視点を導入し、困難度が高い目標が達成されたときには、所期の目標を上回る成果を上げた場合の評定である「A」以上の評定となるようにした。

また、現行指針では、目標で難易度が高いとされていた項目に限り、評定の一段階引き上げを考慮するとされているところ、評価の時点で目標水準の達成の難易度が判明する場合もあることから、評価の時点で、達成が困難なものであったことが判明した項目についても評定の一段階引き上げを考慮することとする一方、目標で困難度が高いとされた項目であっても、評価の時点で達成が困難なものではなかったことが判明した場合には、評定の一段階引き上げを認めず、困難度が高くない場合と同等の評定とするよう調整することとする。