

「目標の策定に関する指針」について

現状は、主務大臣が示す目標に関する統一的指針なし。このため、以下のような問題が見られる状況。

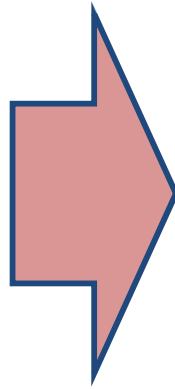
① 政策体系の中で法人の役割が不明瞭。

② 目標について、「何についてどのような水準を実現するのか」が不明確。また、重要度等があいまいなため、メリハリのある経営資源の配分がなされていない。

③ 法人におけるPDCAサイクルをチェックするのにふさわしい単位での目標設定がなされていない。

④ 一部の法人では、業務運営の効率化や信頼性を確保するための目標が設定されていない。

「目標の策定に関する指針」の策定



以下を指針案に盛り込み、主務大臣の目標設定の内容を向上。

① 政策体系における法人の位置付け及び役割(ミッション)を記載。「主務大臣－法人」の「タテ」の関係を明確化。

② 目標は、原則定量的、具体的かつ明確に設定。また、重要度・優先度・難易度を付す。

③ 法人がマネジメントできる事業等のまとまりを単位として目標を設定。

④ 電子化による業務の効率化や内部統制によるガバナンスの確保に関する目標を設定。

中期目標のイメージ(中期目標管理法人)①

「目標の策定に関する指針」に基づく中期目標の例

I 政策体系における法人の位置づけ及び役割(ミッション)

本法人は、我が国で唯一の、〇〇政策全般にわたる総合的な支援・実施機関として、〇年〇月に設立された。これまで〇〇の役割を担い、〇〇に取り組んできたところである。

本法人は、平成27年4月から始まる第〇期中期目標期間において、本法人の〇〇という役割について今後一層の強化・充実を図り、政府の〇〇についての政策展開に貢献することとし、①…、②…、③…の業務について、強化を図ることとする。

II 中期目標の期間

平成27年4月1日から平成32年3月31日

III 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項

(1) 〇〇人材の育成について

我が国の〇〇という政策目標に資するため、本法人は、〇〇の役割を負い、〇〇研修を、前中期目標期間の実績以上の回数を実施し(前中期目標期間実績:〇回)、訓練修了者の就職率を中期目標期間の各年度とも〇%以上とする。(前中期目標期間実績:〇%)**(重要度:高、難易度:高)**

(2) 美術の多様な鑑賞機会の提供について

〇〇を図るため、本法人の〇〇という役割にかんがみ、〇〇事業(取組A)、〇〇事業(取組B)を行う。

① 〇〇事業(取組A)について

〇〇等に配慮しつつ、〇〇美術館の展覧会を〇回開催(前中期目標期間実績:〇回)することにより、〇〇や〇〇の鑑賞機会をより多くの国民に提供する。

【指標】

- ・「認知度」 〇年度までに〇〇の認知度を50パーセント以上にする。(前期実績:43%)
- ・「利用者の満足度」 利用者アンケートにおける肯定的な回答を90%以上とする。(前期実績:78%)

② 〇〇事業(取組B)について

……

(3) ……

指針のポイント

政策体系上の法人の位置付けと役割(ミッション)を明記

事業等のまとめりに目標を設定

定量的な目標を原則とし、基準となる実績値等についても記載

目標に重要度、優先度、難易度を設定

アウトプット目標は必須。できるだけアウトカム目標も設定

定性的な目標には、関連する定量的な指標を明確に記載

中期目標のイメージ(中期目標管理法人)②

「目標の策定に関する指針」に基づく中期目標の例

指針のポイント

IV 業務運営の効率化に関する事項

① 業務改善について

.....

② 人件費管理について

.....

③ 業務の電子化について

- ・WEB会議システムについては、運用の拡大(○箇所)を図り、○○費の削減に資する。
- ・電子決裁率を○○%に向上させる。

.....

業務の電子化に関する目標を設定

V 財務内容の改善に関する事項

① 経営の改善

○○事業の各年度の経常収支率を○○%以上とする。

②

財務データに基づく分析手法を活用した評価を行うことを念頭に置いた目標を設定

VI その他業務運営に関する重要事項

① 内部統制

○○業務については、○○の取組により定期的な内部点検を年間○回実施し、その結果を踏まえ、中期目標期間終了時までには○○方針の見直しを行う。

② 情報セキュリティ

「第二次情報セキュリティ基本計画」を踏まえ、○○(期日)までに○○法人情報セキュリティポリシーを策定するとともに、職員への周知徹底を図るため、年間○回職員向けの研修を実施する。

③

内部統制や情報セキュリティなどについても目標を設定

「評価に関する指針」について

現状は、各府省評価委員会がそれぞれの基準に基づいて評価を実施。このため、以下のような問題が見られる状況。

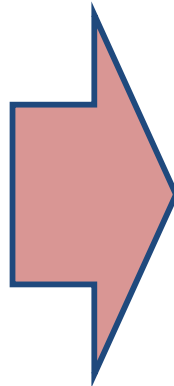
① 評語、評価基準、評価様式がバラバラ。評価結果が国民に分かりにくい。

② 目標に対応したコスト情報が不明瞭。評価結果が法人の業務改善に役立っていない。

③ 目標を与える主務大臣自らが評価を行わないため、評価結果に基づくPDCAサイクルが機能せず、法人の業務改善が不十分。

④ 法人が主体的に経営努力を行うインセンティブが働いていない。

「評価に関する指針」の策定



以下を指針案に盛り込み、主務大臣が行う評価の適正を確保。

① 評語をS、A、B、C、Dに統一。評価基準を統一（例：B評価が達成すべき数値基準は対中期目標値の100%以上120%未満）。評価様式を統一。

② 目標を設定した単位ごとにインプット情報とアウトプット情報を明らかにし、両者を対比させた評価を実施。

③ 主務大臣自らが評価を行い、評価結果を法人の業務改善や組織体制の見直し等に活用。

④ 評価結果を法人の役職員の処遇、予算要求等に活用。

統一された評価書様式のイメージ (個別事務・事業)

評価書の例 (個別事務・事業の評価)

指針のポイント

I - (1) ○○人材の育成に係る業務

事務及び事業に関する基本的情報			
重要度	重要度: 高	政策評価書No.
難易度	難易度: 高		

主要な経年データ											
主要なアウトプット情報					インプット情報						
	1年度	2年度	3年度	4年度	5年度		1年度	2年度	3年度	4年度	5年度
就職率	○%	×%	△%			予算額	...千円	...千円	...千円		
研修回数	◆回	■回	●回			決算額	...千円	...千円	...千円		
						人員数	..人	..人	..人		

目標・計画、業務実績、自己評価及び主務大臣による評価										
中期目標	中期計画	業務実績	自己評価	主務大臣による評価						
○○研修を、前中期目標期間の実績以上の回数を実施し(前中期目標期間実績: ○回)、訓練修了者の就職率を中期目標期間の各年度とも○%以上とする。	○に関する研修を▽回、△に関する研修を◎回、計▽回実施する。 上記研修修了者就職率を毎年度○%とするよう、関連業界に×等の働きかけを行う。	○に関する研修を■回、△に関する研修を◎回、計●回実施した。 研修修了者の就職率は、◎◎等の取組を行ったものの、△%にとどまった。	<table border="1"> <tr> <td>評価</td> <td>C</td> </tr> <tr> <td colspan="2">評価に至った理由</td> </tr> <tr> <td colspan="2">課題と要因、改善方策 就職率が低迷しており、 ××等の改善が必要。</td> </tr> </table>	評価	C	評価に至った理由		課題と要因、改善方策 就職率が低迷しており、 ××等の改善が必要。	
評価	C									
評価に至った理由										
課題と要因、改善方策 就職率が低迷しており、 ××等の改善が必要。										

「目標の策定に関する指針」で設定した事業等のまとめりにごとに評価

事業等のまとめりにごとにアウトプット情報とインプット情報(コスト)を対比して評価

統一的な基準により、Bを標準とするSA BCDの5段階で評価。評価に至った理由を記載

実績について要因分析を行い、業務運営上の課題・改善方策を提示し、業務改善を促す

統一された評価書様式のイメージ (法人全体)

評価書の例 (法人全体の評価)

指針のポイント

総合評価	C
評価に至った理由	重要度の高い〇〇人材の育成業務の計画が未達成であり、改善が必要とし、Cとした。

法人全体の評価
特に不祥事等、法人全体の評価を引き下げるべき事項はなかった。

項目別評価における主要な課題、改善事項など
I - (1) 〇〇人材の育成業務で就職率が低迷し計画未達成。××などの改善が必要。

その他事項
監事の意見:.....

統一的な基準により、Bを標準とするSA BCDの5段階で評価。評価に至った理由を記載

法人全体の信用を失墜させる不祥事等は全体の評価で評価を引き下げるなど評価に反映

項目別評価で検出した課題、改善事項等の重要事項は再掲し、一覧性を向上

目標・評価の指針における法人類型の特性に応じた規定

	国立研究開発法人 (27法人)	行政執行法人 (7法人)
法人の目的	<p>○効果的かつ効率的な業務運営という理念の下、<u>中長期的な視点に立って執行することが求められる研究開発に係る事務・事業を主要業務とし、研究開発成果を最大化することが目的。</u></p>	<p>○効果的かつ効率的な業務運営という理念の下、<u>国の相当な関与の下に国の行政事務と密接に関連した事務・事業を确实・正確に執行することが目的。</u></p>
目標の指針	<p>○「研究開発成果の最大化」に向けて、具体的な達成水準を定める目標のほか、ハイリスク・ハイリターンに挑戦するような目標を策定。</p> <p>○目標策定時に、定量的な目標の達成だけでなく、国際的観点、科学技術的観点等多様な観点から評価するための評価軸を設定。</p>	<p>○正確性及び确实性について客観的に達成状況が分かる定量的又は定性的な目標を策定。</p> <p>○正確性や确实性を過度に考慮した安易な水準の目標を策定しない。</p>
評価の指針	<p>○研究開発の特性を踏まえ、業績だけでなく、成果の将来性についても十分配慮して評価を実施。</p> <p>○研究不正へは厳正に対処。</p>	<p>○目標を超えるアウトプット実績を上げたとしても、それが政策的に求められていない場合は、評価を引き下げるなど厳格に評価。</p>