

文部科学省所管の独立行政法人の評価に関する基準改訂の概要

<改訂の背景>

「文部科学省所管の独立行政法人の評価に関する基準（平成 27 年 6 月 30 日文部科学大臣決定）」（以下「本基準」という。）は、独立行政法人通則法（平成 11 年法律第 103 号）（以下「通則法」という。）第 28 条の 2 第 1 項に基づき策定される「独立行政法人の評価に関する指針（平成 26 年 9 月 2 日総務大臣決定）」（以下「評価指針」という。）を基に、文部科学省所管の独立行政法人の評価に際して必要な基準を定めるものである。

主務大臣による法人の目標策定や法人の業務実績の評価等について第三者機関として確認する役割を持つ独立行政法人評価制度委員会におけるこれまでの調査審議を経て、平成 31 年 3 月 12 日、評価指針及び「独立行政法人の目標の策定に関する指針（平成 26 年 9 月 2 日総務大臣決定）」（以下「目標策定指針」という。）が改訂されたことを踏まえ、本基準についても改訂することとしたい。

<本基準の主な改訂内容>

主務大臣が行う法人評価の実効性を高めるため、目標策定指針の改訂に伴い法人の目標に盛り込むこととされた、具体的な政策課題の解決に関する事項に係る評価の視点を追加するほか、以下のような見直しを行った。

（1）法人評価の具体的な活用方法の明示

主務大臣が行う法人評価を法人の業務運営の改善等に活用されるようにするため、具体的な活用方法として、以下の事項を明示する。

- i）目標の達成状況が悪い部門の改善（資源の再配分を含む）
- ii）目標の達成状況が良い部門の更なる向上（資源の更なる重点配分を含む）
- iii）業務向上努力（例えば、業務改善により「C」以下の評定だった項目を翌年度「B」以上の評定にする等）の評価を通じた更なる改善努力の促進

（2）中長期の期間による目標管理が行われる法人の年度ごとの評価のメリハリ付け

目標期間中の法人の業務は当該法人の自主性・自律性に委ねられるべきとの独立行政法人制度の趣旨に鑑み、中期目標管理法及び国立研究開発法人等中長期の期間による目標管理が行われる法人の年度ごとの業務実績評価については、目標達成上の支障となる業務運営上の課題等に重点化して評価する。

（3）評価単位の柔軟化

法人における自己評価の評価単位と実際の業務管理の単位を近づけることで法人評価を業務

改善に活用させやすくすることを目的に、(2)によって重点化する項目以外の項目については、評価の単位を柔軟化し、法人における業務管理の実態をできるだけ尊重して設定する。

(4) 評価書作成における簡素化

目標期間終了時の直前の年度までの業務実績の評価である「見込評価」の内容と、目標期間終了までの業務実績の評価である「期間実績評価」との間に大きな乖離がない場合は、「見込評価」を「期間実績評価」に活用できることとする。

また、年度ごとの業務実績評価について、法人の自己評価及び主務大臣評価がいずれも「B」である場合には、主務大臣が作成する評価書の「主務大臣による評価」欄の「評価に至った理由」の記載を簡素化できることとする。

(5) 評価基準への目標の困難度の視点の導入

困難度の高い目標が設定され、当該目標が達成されることを推進する観点から、評価基準を見直し、困難度の高い目標が達成された場合には、所期の目標を上回る成果を上げた場合の評価である「A」以上の評価とする。

「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」の改定に係る意見等の取りまとめに当たって（委員長談話）

平成31年3月4日
独立行政法人評価制度委員会
委員長 野路 國夫

1. 近年、我が国は、急速な人口減少や地域の高齢化、エネルギー・環境問題など様々な課題に直面しています。一方、AI・IoT・ロボットなど技術革新が急速に進展しており、こうした第4次産業革命の社会実装により「Society5.0」を実現し、地域社会を含め、持続可能でインクルーシブな経済社会を構築していくことは、喫緊の課題となっています。このような中で、国の行政の一部として政策実施を担う独立行政法人が、専門性や人材などの強みを活かし、これらの政策課題の解決に向けて、その求められる役割をしっかりと果たしていくことが、ますます重要となっています。

こうした認識の下、当委員会では、これまでの調査審議を通じて、独立行政法人が、社会が求める方向に沿って、その能力が最大限発揮されるようにしていく観点から、その方策について検討し、昨年11月に、独立行政法人の目標策定・評価に関する「指針」の見直しの必要性等について、意見を取りまとめたところです。

2月27日付で総務大臣から諮問された両指針の改定案については、これまでの委員会における議論に沿ったものと考えられることから、委員会として了承することといたしました。

各主務大臣におかれましては、今般の「指針」改定の趣旨を踏まえ、我が国が直面する様々な社会的課題の解決に向けて、独立行政法人の能力が最大限発揮されるよう、法人の長とも十分に意思疎通を図りながら、法人の現状や直面する課題、法人を取り巻く環境変化等を分析した上で、的確な目標を法人に示すとともに、評価が法人の業務運営の改善につながるよう、改定「指針」に基づき、しっかりと取り組んでいただきたいと思います。また、人材確保・育成方針の策定や、府省を越えた連携体制の確立など、新たな指針で示される事項のうち、目標期間終了を待たずに反映可能なものについては、目標変更の機会等を捉まえて、積極的に目標に盛り込むことを検討していただきたいと思います。

各法人の長におかれましては、法人発の現場からの「気づき」を主務大臣に迅速かつ積極的に提言するなど、主務大臣と十分に意思疎通を図った上で、目標が意味するところや目標を踏まえて策定する計画を組織内の各階層に適切に伝えていただきたいと思います。また、改定「指針」において評価の実施方法等が見直され、評価が法人自身による業務の改善により活用しやすくなりますので、その趣旨を踏まえて、積極的に業務の改善に取り組んでいただきたいと思います。その上で、従来の「常識」にとらわれることなく、ご自身の自由な発想の下、リーダーシップを遺憾なく発揮し、新しい価値の創造を目指していただきたいと思います。

2. 今後、委員会としては、改定「指針」の趣旨等について関係者の理解が進むよう、各府省、法人等との意見交換などを通じ、積極的に周知等を行うとともに、法人の取組の好事例を把握し、法人運営等の参考として提供するのみならず、広く国民の皆様へ情報を発信していきたいと考えております。その上で、委員会の調査審議を通じて、各府省・各法人において、改定「指針」に基づく適切な運用がなされるよう、しっかりと後押しをしていきたいと思っております。

引き続き関係各位のご理解とご協力をお願いいたします。

以上

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、その達成状況の評価
 - 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。