

## < これまでの独立行政法人の評価 >

### 評価主体・評価の体制等

- ・各府省に設置された「独立行政法人評価委員会」が、第三者機関として、法人の評価を実施し、決定。
- ・年度評価、中期目標期間評価（暫定評価・最終評価）を実施。  
※業績評価の結果に基づき、独法評価委員会が役員の退職金に係る業績勘案率を算定。
- ・法人の財務諸表、組織・業務全般の検討、中期目標、中期計画等について意見。

### 評価基準等

- ・各府省の「独立行政法人評価委員会」が、評語（評定）、評価基準、評価様式等をそれぞれ定め、評価を実施。
- ・当省では、独法評価委員会が定める「評価基準」に基づき、目標を定めた項目ごとに5段階の評定を付す「個別評価」と、法人全体の状況について、記述による「総合評価」を実施。

### 第三者機関の役割（総務省の関与）

- ・各府省の「独立行政法人評価委員会」が決定した「年度評価」、「中期目標期間評価」について、二次評価を行い、必要に応じて意見を述べるほか、独法評価委員会が算定した役員の退職金に係る業績勘案率について決定前に意見。
- ・中期目標期間の終了時において、当該法人の組織・業務全般の検討に関し、主務大臣に対して勧告。

## 【平成27年度以降の独立行政法人の評価】

- ・ **主務大臣が法人の評価を実施し、決定。**  
〔評価体制〕 評価＝法人所管部局  
点検＝政策統括官（社会保障担当）
- ・ **評価に際し、必要に応じて外部有識者の知見を活用。**  
〔独立行政法人評価に関する有識者会議の開催等〕
- ・ **年度評価、中期目標期間評価（見込評価・期間実績評価）を実施。**  
※業績評価の結果に基づき、主務大臣が役員の退職金に係る業績勘案率を算定。
- ・ **総務大臣が定める独立行政法人の評価に関する指針（統一ルール）に基づき、評価を実施。**  
〔評語〕 Bを標準とし、S～Dの5段階評定。  
〔評価基準〕 定量的指標において目標値の100%～120%を達成した場合にB評定 など  
〔評価様式〕 政府統一の評価様式を使用。
- ・ **中期目標を定めた項目ごとに評定を付す「項目別評定」と、法人全体の状況について評定を付す「総合評定」を実施。**
- ・ **中期目標期間の終了時において、見込評価、業務・組織全般の検討及び次期中期目標の策定に関し、主務大臣に対して意見。**

- 年度評価の流れは以下のとおり。中期目標期間評価(見込・期間実績)も同様の方法により実施。
- 評価に当たっては、法人の長・監事からヒアリングを行い、法人の実情を踏まえた確に実施。

### 【評価項目】

- 中期目標を定めた項目を単位として評価項目を設定。
- 的確な評価を実施する観点から、評価項目を更に細分化することも可能。

### 【項目別評価】

- 中期目標の達成状況、中期計画の実施状況等を考慮し、評価項目毎に、5段階の評語(S~D)による評価を付す。

#### 〔定量的指標を設定している項目〕

- ・ 定量的・定性的双方の観点から評価を実施し、**Bを標準とし**、S~Dの5段階の評語による評価を付す。
- ・ 定量的指標が目標値の100%以上120%未満の場合にB評価。  
S評価・・・120%以上+質的に顕著な成果  
A評価・・・120%以上  
C評価・・・80%以上100%未満

#### 〔定量的指標の設定が困難な項目〕

- ・ **Bを標準とし**、A~Dの4段階の評語による評価を付す。

※難易度が高いとされた項目は、評価を一段階引き上げることとを考慮。

### 【総合評価】

- 項目別評価を基礎とし、法人全体の状況について、記述による評価及び5段階の評語(S~D)による評価を付す。
  - ・ 重要度が高いとされた項目は、総合評価において十分に考慮。
  - ・ 法人の信用失墜事象が生じた場合、その程度に応じ、項目別評価を基礎とした評価から引下げ。特に、法人組織全体のマネジメントの改善を求める場合、是正措置が実施されるまでは「A」以上の総合評価は不可。

# 【参考1】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（理由：……） | 政策評価書No. | …… |
| 難易度 | 難易度：高（理由：……） |          |    |

#### 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                 |   |
|------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|---------------------------|---|
| 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。 | 〇に関する研修を▽回、△に関する研修を◎回、計▼回実施する。<br>上記研修修了者就職率を毎年度〇%とするよう、関連業界に×等の働きかけを行う。 | 〇に関する研修を■回、△に関する研修を◎回、計●回実施した。<br>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。 | ・ ・ ・ ・ ・<br>・ ・ ・ ・ ・<br>・ ・ ・ ・ ・<br>・ ・ ・ ・ ・<br>・ ・ ・ ・ ・ | 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、<br>××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まりごとに評価

事業等のまとまり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

## 【参考2】 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