

平成30年度業務実績評価について（案）

第3期中期目標期間見込評価について（案）

区 分	審議	対象範囲	法人全体
-----	----	------	------

エグゼクティブサマリー

- 独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第32条第1項第2号及び第2項の規定に基づき、平成30年度業務実績評価書及び中期目標期間見込評価書を作成するもの。
- 今回経営委員会の審議を経て次回（第25回）経営委員会において議決を行い、6月末までに厚生労働大臣へ提出する。

バックグラウンド

- 独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）〈抜粋〉
第32条第1項 中期目標管理法人は、（中略）主務大臣の評価を受けなければならない。
- 二 中期目標の期間の最後の事業年度の直前の事業年度 当該事業年度における業務の実績及び中期目標の期間の終了時に見込まれる中期目標の期間における業務の実績
- 第2項 中期目標管理法人は、（中略）各事業年度の終了後三月以内に、（中略）自ら評価を行った結果を明らかにした報告書を主務大臣に提出するとともに、公表しなければならない。

検証方法等

- 年金積立金管理運用独立行政法人法第29条に基づき、厚生労働大臣は「社会保障審議会資金運用部会」に諮問する。
- 独立行政法人の評価に関する指針において「評価に当たって当該法人の長からのヒアリングを実施するほか、役員等から必要な情報を収集し、当該法人の実情を踏まえた的確な評価を実施する」とされている。

今後の予定

- 6/28 第25回経営委員会で議決
- 6/28 厚生労働大臣へ提出
- 7/5 ホームページ上に公表
- 7月下旬～8月予定 社会保障審議会資金運用部会
- 9月 厚生労働大臣評価結果通知及び公表

評価結果の活用

- 年度・中期計画の見直し、次期以降の計画策定
- 法人内部の組織体制の見直し、人事計画
- 法人内部の予算配分
- 業務手法の見直し
- 役職員の処遇（厚生労働大臣の業務実績評価に基づき決定される「業績勘案率」を用いて役員（常勤）の退職金の算定が行われる。）

平成30年度業務実績報告及び自己評価（案）について

事項	評価項目	27年度 自己評価→大臣評価	28年度 自己評価→大臣評価	29年度 自己評価→大臣評価	自己評価 (案)	重要度
国民に対し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	I-1 管理運用の基本的な方針、運用の目標	B→B	B→B	B→B	B	○
	I-2 リスク管理	B→B	B→B	B→B	B	○
	I-3 運用手法、運用対象の多様化、株式運用における考慮事項	A→A	A→A	A→A	A	-
	I-4 透明性の向上	A→B	A→B	B→B	A	○
	I-5 基本ポートフォリオ等	B→B	B→B	B→B	B	-
	I-6 管理及び運用に関し遵守すべき事項	A→A	A→A	A→A	A	-
	I-7 管理及び運用能力の向上	B→B	B→B	B→B	B	-
	I-8 調査研究業務	B→B	A→B	B→B	B	-

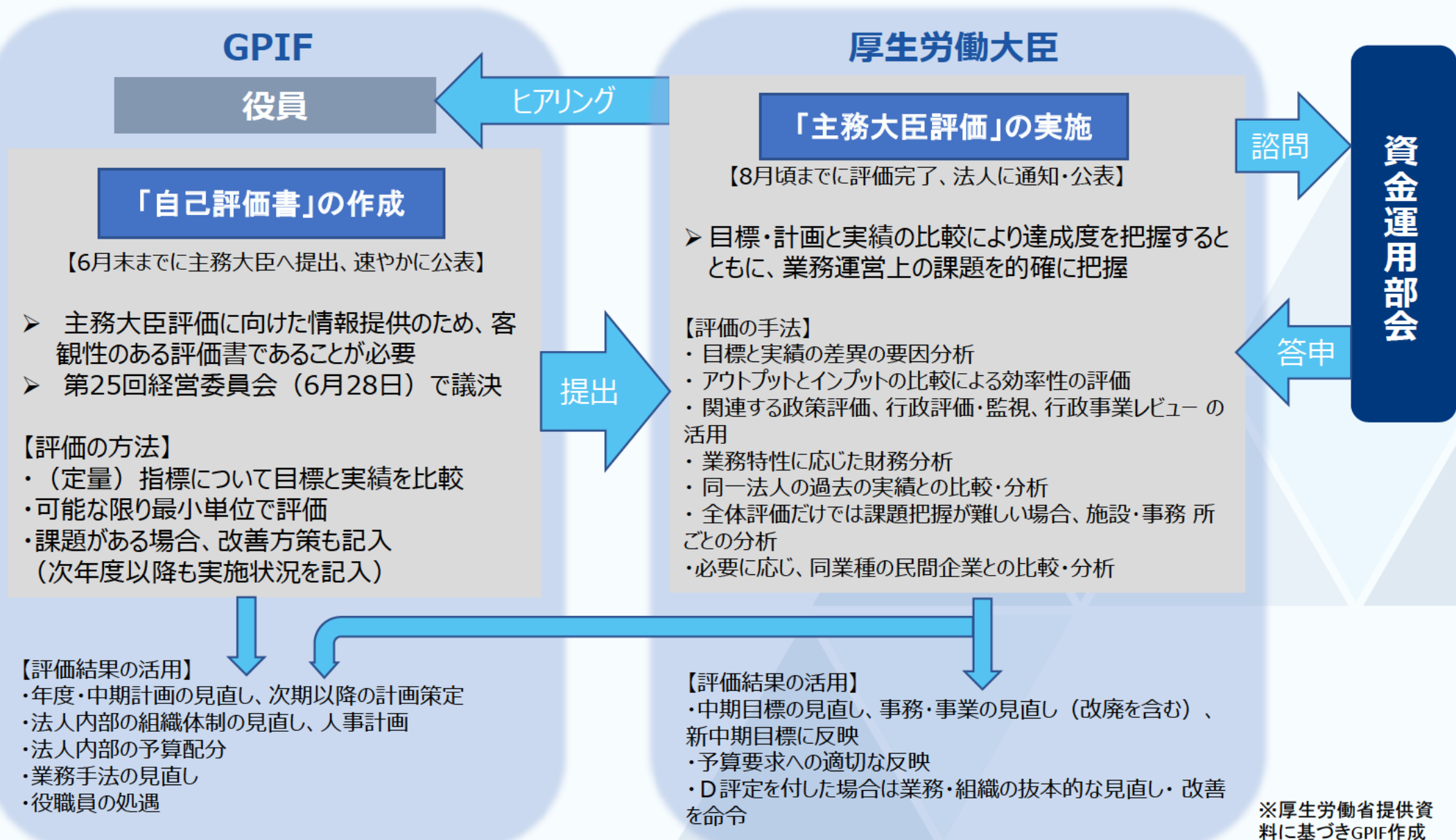
事項	評価項目	27年度 自己評価→大臣評価	28年度 自己評価→大臣評価	29年度 自己評価→大臣評価	自己評価 (案)	重要度
業務運営の効率化に関する事項	II-1 効率的な業務運営体制の確立	B→B	B→B	B→B	B	-
	II-2 業務運営の効率化に伴う経費節減	B→B	B→B	B→B	B	-
財務内容の改善に関する事項	III-1 財務内容の改善に関する事項	B→B	B→B	B→B	B	-
その他業務運営に関する重要事項	IV-1 その他業務運営に関する重要事項	A→B	B→B	A→B	B	-

第3期中期目標期間業務実績見込自己評価（案）について

事項	評価項目	27年度 大臣評価	28年度 大臣評価	29年度 大臣評価	30年度 自己評価 (案)	中期目標期間 見込評価 (案)	重要度
国民に対し提供するサービス その他の業務の質の向上に関する事項	I-1 管理運用の基本的な方針、運用の目標	B	B	B	B	B	○
	I-2 リスク管理	B	B	B	B	B	○
	I-3 運用手法、運用対象の多様化、株式運用における考慮事項	A	A	A	A	A	-
	I-4 透明性の向上	B	B	B	A	A	○
	I-5 基本ポートフォリオ等	B	B	B	B	B	-
	I-6 管理及び運用に関し遵守すべき事項	A	A	A	A	A	-
	I-7 管理及び運用能力の向上	B	B	B	B	B	-
	I-8 調査研究業務	B	B	B	B	B	-

事項	評価項目	27年度 大臣評価	28年度 大臣評価	29年度 大臣評価	30年度 自己評価 (案)	中期目標期間 見込評価 (案)	重要度
業務運営の効率化に関する事項	II-1 効率的な業務運営体制の確立	B	B	B	B	B	-
	II-2 業務運営の効率化に伴う経費節減	B	B	B	B	B	-
財務内容の改善に関する事項	III-1 財務内容の改善に関する事項	B	B	B	B	B	-
その他業務運営に関する重要事項	IV-1 その他業務運営に関する重要事項	B	B	B	B	B	-

(参考) GPIFの業務実績評価の実施方法



(参考) 独立行政法人評価の実施方針及び考え方

■ 独立行政法人評価の実施方針について

<法人の自己評価>

- 「主務大臣が行う評価のための情報提供に資する」観点から、評価指針や前年度の主務大臣評価の結果を十分踏まえて評価を行うこと。
- 自己評価をA評価以上とする場合には、その根拠として、目標に対する「成果」と言えるものを明確に説明すること。

■ 独立行政法人の評価の考え方

<個別の評価区分（評価指針）の意味>

評価区分 = S, A, B, C, Dの5段階評価。「B」を標準とする。

- ◆ S = 中期計画における所期の目標を「量的及び質的」に上回る
※「顕著な成果」とは…定量的指標がある場合→**達成度120%以上 + 質的に顕著な成果**
定量的指標で評価できない項目は、S評価は原則なし
- ◆ A = 中期計画における**所期の目標を上回る「成果」**が得られている
※「成果」とは…定量的指標がある場合→中期計画（又は年度計画）の**達成度120%以上**
定量的指標で評価できない場合→所期の目標を上回る**「成果」**を明確に示す必要
- ◆ B = 中期計画における**所期の目標を達成**している
（定量的指標においては、中期計画（又は年度計画）の100%以上120%未満）
- ◆ C = 中期計画における所期の計画を下回っており、改善を要する
（定量的指標においては、中期計画（又は年度計画）の80%以上100%未満）
- ◆ D = 中期計画における所期の計画を下回っており、業務の廃止を含めた抜本的な改善を求める
（定量的指標においては、中期計画（又は年度計画）の80%未満、又は主務大臣が必要な措置を命ずる必要がある場合）

(参考) 独立行政法人評価の実施方針及び考え方

■ 独立行政法人の評価の考え方

<主務大臣による「A」評価の判断ポイント>

- 1 定量的指標がある場合 →【原則】中期計画（又は年度計画）の達成度120%以上
 - (1) 定量指標が（すべて）達成度120%以上の場合
→基本的にA評価だが、目標設定の考え方の明示や、目標値の妥当性の検証も必要。
 - (2) 複数の定量指標のうち一部のみ達成度120%以上の場合
→基本的にA評価とはならず、A評価とする場合は、指標の重要度・優先度・難易度の検証や、質的（定性的）な「成果」の説明などが必要。
- 2 定量的指標がない場合
→【原則】所期の目標を上回る「成果」があると言える根拠、理由を明確に示す必要
 - (1) 参考指標などの実績値を用いて「成果」を説明する場合
→基準となる実績値の設定等に関する考え方がわかりやすく示されていることが必要
 - (2) 質的（定性的）な「成果」の説明
→明確な基準はないが、「アウトプット」（法人の直接的な活動結果）のみでは、「成果」が不明確とされやすい。可能な限り「アウトカム」の説明が求められる。
- 3 難易度を考慮した評価の引き上げ
 - ・中期目標策定時に、難易度を設定しておくことが必要。
 - ・評価時に、難易度を理由に評価を引き上げる場合は、その根拠の具体的説明が必要。

（平成30年5月 政策評価官室提供資料より抜粋）

(参考) 独立行政法人の役員退職金に係る業績勘案率の算定ルール

- 厚生労働大臣による業務実績評価は、評価対象年度以降の法人の業務運営の改善に資することを目的とするほか、評価結果を役職員の処遇等に活用すること等を目的としている。
- 以下のとおり、厚生労働大臣による業務実績評価に基づき決定される「業績勘案率」を用いて役員（常勤）退職金の算定（※）が行われる。

■「独立行政法人、特殊法人及び認可法人の役員の退職金について」（平成27年3月24日閣議決定）
 主務大臣は、独立行政法人の業績評価に応じて「0.0～2.0」の範囲内で、役員の退職金の算定に用いる「業績勘案率」を決定することとされている。

（※）退職手当は、常勤役員の退職時の俸給月額、在職月数及び業績勘案率等により決定される。

【支給算式】 $\text{退職時俸給月額} \times 12.5 / 100 \times \text{在職月数} \times \text{業績勘案率} \times 83.7 / 100$ （注） （注）国家公務員の退職手当支給水準引き下げ措置に準じた減額率。

○ 業績勘案率の算定方法（法人の長等の場合）

中期目標期間の全ての個別評価項目の評定を評定換算表により点数化し、合計した数値を全評価項目数で除して求めた数値を業績勘案率とする。（小数点第二位を四捨五入する。）

また、中期目標期間の途中における退任等により中期目標期間の評定を用いることが適当でない場合は、在職期間の全期間に対応する各年度の個別評価項目の評定を評定換算表により点数化し、合計した数値を全評価項目数で除して求めた数値を業績勘案率とする。（小数点第二位を四捨五入する。）

【例】仮に平成28年度業務実績評価（厚生労働大臣評価）を基に法人の長等の「業績勘案率」を算定した場合は以下とおり。

（※在職期間を平成28年度1年間とした場合の年度評価の評定を用いて算定）

【平成28年度業務実績評価（厚生労働大臣評価）】

A評定の数＝2、B評定の数＝10（全項目数12）

$$(1.5 \text{点} \times 2 + 1.0 \text{点} \times 10) / 12 = 1.1$$

Aの点数 Aの数 Bの点数 Bの数 全項目数

【評定換算表】

個別評価項目の評定	評定に対応する点数
S	2.0
A	1.5
B	1.0
C	0.5
D	0.0

- なお、上記の外、役員給与規程第10条第3項の規定により、厚生労働大臣による業務実績評価の結果を考慮し、役員（常勤）の特別手当（賞与）を増減することができることとなっている。

（平成30年5月 政策評価官室提供資料に基づきGPIF作成）