

第 36 回「人事院における政策評価に関する懇談会」
〔議事要旨〕

1. 日 時 令和 7 年 4 月 10 日(木)
2. 場 所 人事院第二特別会議室
3. 出席者 大橋真由美座長、久米功一委員、菅原薫委員、服部麻理子委員、藤森健至委員
(五十音順)
4. 議 題 (1) 令和 6 年度人事院政策評価結果(案)について
(2) 令和 6 年度国家公務員倫理審査会政策評価結果(案)について

5. 委員からの意見

(1) 令和 6 年度人事院政策評価結果(案)について

多様で有為な人材の確保

人材確保に資する処遇の改善

有為な人材を確保するための支援 博士課程修了者等の初任給基準の見直し

(久米委員)

- 博士課程修了者等といった高度な専門性を持つ人材について、どのような専門性を持った人材がどれくらい必要なのか、というそれぞれの部署のニーズを把握し、数年先を見越した人材確保の計画、ゴールの置き方を考えていく必要がある。

(菅原委員)

- データを出すことは難しいかもしれないが、博士課程修了者等の在職者数だけではなく、離職者数や応募者数も指標となり得るのではないか。

(服部委員)

- 初任給の増額がどれくらいインセンティブとなったか、他にどのような要素がインセンティブとなるのか、実際に、本制度が適用された博士課程修了者等の採用者に話を聞くとよい。

(藤森委員)

- 人口が減少している中で、人数が増えればよいという指標設定は、時代に逆行しているようにも感じる。将来的にどれくらいの職員数で公務を運営していくのか、DX などにより生産性を高めていくといった視点も入れて、グランドデザインを描いていく必要があると思う。

(大橋座長)

- 博士課程修了者等は高度な専門性を持つ人材であり、その専門性を活かしたキャリアパスが公務の中でどう実現できるかという点が重要である。採用された人が明るい未来を描けるようなサポートをしていてもらいたい。

公平審査の適正かつ円滑な実施

(菅原委員)

- KGI の「受付から1年を超えた日数の合計」について、日数の合計で評価しているが、1件が10年係属している場合と、10件が1年係属している場合では、今後の施策の内容が変わってくるのではないかと。日数の内訳について、評価書で説明がされるとよい。

(藤森委員)

- 量及びスピードの面で、一定の成果をあげていると評価できる。今後は質をどのように評価していくかが重要であり、公平審査の目標をどこに置くかを考えていく必要がある。例えば、将来的に申立て自体が減っていくことが望ましいと考えるのか、透明性を持って誰でも訴えることができることが望ましいと考えるのか。

(久米委員)

- 新規の案件が増加傾向にある背景を分析するとよい。
- 質的な観点からは、ナレッジを活用することで定型的な案件を迅速に解決し、今の時代だから起きる新しい問題に注力できる環境を整えていくことが重要。

(大橋座長)

- KGI を「受付から1年を超えた日数の合計」で評価することには一定の合理性があるが、その内訳を示してもよいと思う。引き続き検討されたい。

(2) 令和6年度国家公務員倫理審査会政策評価結果(案)について

職務に係る倫理の保持 職員の倫理意識のかん養や倫理的な組織風土の構築の推進

(菅原委員)

- 倫理観という心の中のものを評価することは難しい。実際の違反件数や相談件数をあわせて見ていくことでよいと思う。

(藤森委員)

- アンケートで「倫理法等違反の疑いを見聞きした場合に相談・通報等しようと思うか。」と聞くのもよいが、それでは、課題がどこにあるのか分かりにくい。例えば、「事業者から誘いを受けたが断ったのか、そもそもそのような誘いがなかったのか」という項目を設け実態解明をしていくことも考えられる。企業のエンゲージメントサーベイだと、見聞きした場合と自分が遭遇した場合に分けることもある。

(久米委員)

- 指標である研修受講率は高水準で推移している。研修で職員が間違えやすい箇所を見て今後の施策に活かすことができるとよい。

(服部委員)

- 全体の奉仕者として働きやすい職場環境を整えていく必要がある。倫理法違反に職員を駆り立てる要素があるとしたら、それが何かを見ていくことが必要。

- 国民の信頼をどのように測るかは難しいが、国民向けにアンケートを行って結果を注視していることを何らかの形で示すとよい。

(大橋座長)

- どのように評価していくかは難しいが、アンケートの質問の工夫を通じて、事例の収集、分析の精緻化など是有り得るだろう。倫理審査会でできることに限界があることも事実であるが、引き続き取組を進めていただきたい。

※ その他の評価対象政策及び人事院における政策評価全般について

(菅原委員)

- 「超過勤務の縮減」について、職員の申告ベースでは正確な時間より少なめに申告する職員もいると思う。客観的なデータの活用、システムの活用が求められる。
- 具体的取組の有効性の分析についてはブラッシュアップの余地がある。必要な調査・データ収集をしていくとよい。

(服部委員)

- 「公務組織への円滑な適応支援(オンボーディング)の充実」について、KPI と KGI の間にはギャップがあり、両者のつながりについて丁寧な説明が必要と考える。

(藤森委員)

- 公務における課題をデータで把握するに当たって、各部局が実施する個別の調査だけではなく、横断的な調査の実施が必要ではないか。

(久米委員)

- Well-being の実現について、今のところは環境整備の取組を掲げているが、国家公務員ならではの Well-being について探求していったほしい。職員がどういう公務員らしさを求めているかといった視点で活動を振り返ることが必要。
- 効果測定が大事である。施策を実施したことで効果があることは分かったので、どれくらいやる必要があるのか、施策を実施しなかったらどうだったのかという観点で分析が必要。

(大橋座長)

- ここ数年で、政策評価の方法も変化し、人事院全体の取組としても、ドラスティックに政策遂行が進められている。それぞれの政策について、形式的な評価ではなく、実質に踏み込んでどれだけ効果があったかを具体的な指標をもって評価し、頑張って取り組まれているのを感じる。KPI、KGI の設定の仕方については、発展途上であり、引き続き、懇談会の議論も踏まえて検討していったほしい。
- 少子化が進んで、これまでと同様の優秀な人材を公務に確保するのが難しくなっていく中、人事院として、公務の持続可能性を確保するために長期的な視野をもって各種政策及び評価の取組を進めていただきたい。

以 上