

第27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 平成28年3月11日（金）13：30～15：30
- 2 場 所 人事院第一特別会議室
- 3 出席者 縣公一郎座長、大橋真由美委員、佐久間総一郎委員、田邊國昭委員、宮智泉委員（五十音順）
- 4 議 題 (1) 平成27年度人事院政策評価結果（案）について
(2) 平成27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) 平成27年度人事院政策評価結果（案）について

① 人材確保策の検討、充実

- 政策目標として多様な有為の人材の確保を掲げているが、取組内容として有為の人材を確保したとの評価はなかなか難しいものの、多様な人材を確保したとの評価は示すことができる。多様な人材の確保については、主要な人材供給源である旧帝大に限らず、地方大学等も含めてきめ細かな情報の提供をするなどして間口を広げていくことが重要である。
- 人事院の取りまとめで事務系の公共政策大学院生及び法科大学院生を対象としたインターンシップを実施しているとのことだが、技術系の人材確保が困難であることを踏まえ、技術系を対象としたインターンシップを検討してもよいのではないか。
- 国家公務員の一般職と地方公務員の上級職の両方の試験に合格した学生は、国家公務員には転勤があることや霞が関での勤務は激務であり、かつ、それに見合った処遇が十分には得られていないのではないかと理由で、地方自治体を選ぶ傾向にあると思う。優秀な一般職の国家公務員を確保する上で、キャリアパスや仕事の魅力・やりがいを積極的に示すことが大事なのではないか。

② 国際化に対応し得る行政官の育成

- 国際化に対応し得る行政官に必要なスキルは英語である。国際化に対応し得る行政官を育成するためには、研修で育成していく以外に、英語能力のある者を採用すること、学習意欲のある職員を海外に派遣していくことが大事である。

③ 社会経済情勢に適応した適正な給与の実現

- 国家公務員給与が適正であるかどうかについては、民間給与水準との均衡と同時に、特に世代間格差の調整や地域手当等の手当制度の見直しが行われているかについて評価を行うことが重要である。

④ 職業生活と家庭生活の両立支援の推進

- 超過勤務に関する意識調査において、一般職員及び管理職員のいずれも超過勤務を縮減するために必要なことは、柔軟な人員配置、業務過程及び業務内容の合理化・効率化という一致した結果が出ているのであれば、それを踏まえて超過勤務縮減に資する取組をどんどん進めてもらいたい。
- 両立支援は、女性だけの問題ではなく、男性側の意識の問題でもある。両立支援を推進することやフレックスタイム制の拡充といった勤務環境の整備は、人材の確保にもつながると思うので引き続き取り組んでももらいたい。

⑤ 公平審査の適正かつ円滑な実施

- 来年度以降の指標の立て方としては、数値目標を本年度より高くするなど少しレベルを上げて設定してはどうか。

⑥ 人事・給与関係業務情報システムの円滑な導入、安定的な運用

- 人事・給与システムの構築に当たっては、個人情報流出などが起こらないよう、情報セキュリティ対策はしっかりやってもらいたい。

(2) 平成27年度国家公務員倫理審査会政策評価結果（案）について

① 職員の倫理意識の涵養及び倫理的な組織風土・環境の構築

- 民間企業では外部通報窓口の設置は必須となっており、外部窓口を設置していない府省は問題だと思う。未設置の府省には、引き続き粘り強く要請してもらいたい。

② 不祥事への厳正な対応

- 特になし

以 上