

第 29 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 30 年 3 月 6 日（火）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 29 年度人事院政策評価結果（案）について
(2) 平成 29 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 29 年度人事院政策評価結果（案）について

① 政策評価結果全体について

- 人事院における政策評価は、人事院の役割や施策の性質上、アウトプット中心で評価を行うものとなっているが、今後はアウトプットだけではなくアウトカムについても、可能な限り評価に加えていくことができるよう、検討を進めていってほしい。

② 人材確保策の検討、充実

- 平成 29 年度の総合職試験及び一般職試験の申込者数は、共に前年度と比べ減少となっている。特に総合職試験の申込者数では、前年比で 5 % 程度の減少となっているので、これは何かしらの要因の下に生じた「意味のある減少」と認識するべきである。
- 少子化が進み、公務への優秀な人材の確保が課題となっている状況下において、法科大学院や公共政策大学院の学生は公務にとって貴重な人材供給源となっている。彼らをターゲットにした取組を引き続き継続していくことが重要である。
- 多様な人材を実際に確保することができたのかについての評価を行うためには、地方大学や私立大学の学生の申込者数や採用者数等の動向について、しっかりと把握していくことが肝要である。また、技術系の人材については、単に技術系という大きな括りではなく、例えば建設系では十分に人材を確保できているのかといったように、より詳細な区分ごとに分析を行っていくことが重要である。
- インターンシップについては、人事院が主催するものだけではなく、各省庁が独自に実施しているものとも情報連携を図るなどして取組を進めてほしい。
- IT 媒体を活用した情報発信については、各媒体の効果について、しっかりと検証した上で実施していくことが重要である。

③ 若手職員を対象とした研修での実地体験型プログラムや英語による意見交換の充実、ハラスメント防止研修の再構築、マネジメント研修の拡充など時代の要請に応じた公務員の育成

- 若手職員に対する研修も重要であるが、若手職員だけではなく管理職クラスなどに向けた研修も重要であり、職員のキャリア全体を通じた研修機会の確保及び研修の効果的な実施に取り組んでもらいたい。
- 研修については効果測定を行い、その後の改善に活かしていくことが重要である。また、研修員へのアンケートを実施した場合には、満足度などの数字だけに着目するのではなく、どのようにしてこの数字が得られたのかということや、寄せられた要望や改善点などについても検証を行って今後の施策の改善に活かしていくべきである。
- 英語による意見交換は良い取組である。今後は、研修員からだけではなく、意見交換に参加した各国の駐日大使館に勤務する外交官からも感想を聞くなどして、取組の改善につなげていってほしい。

④ 社会経済情勢に適応した適正な給与の実現

- 現在、規制改革推進会議行政手続部会において、行政手続によって生じている民間事業者の負担を軽減していく観点から、行政が実施している調査の見直しが議論されている。今後の目標設定に当たっては、こうした動きも踏まえつつ、検討を進めていくべきである。

⑤ 職業生活と家庭生活の両立支援の推進

- ハラスメントのない職場をつくるためには、単に研修を行うだけではなく、研修の効果測定を行うことが重要である。また、各省に寄せられた相談件数や各省が講じた改善策について、把握できないか考えてもらいたい。
- 長時間労働の是正に向けて、今年度人事院として行うべき施策は全て実施したと思うが、長時間労働の是正は重要な課題であり、実施した取組を将来的に政府全体での長時間労働の削減につなげていくという視点が重要である。

⑥ 人事・給与関係業務情報システムの安定的な運用

- 移行作業は今年度でほぼ完了となるので、来年度以降は、システムの安定的な運用を図りながら、将来的には何を目指していくのかについてビジョンを持った上で、目標の設定を考えていってもらいたい。

(2) 平成 29 年度国家公務員倫理審査会政策評価結果（案）について

① 職員の倫理意識の醸成及び倫理的な組織風土・環境の構築

- 外部通報窓口を設置については、外局は本省の窓口を利用するなどの工夫をして、更に設置を進めていただきたい。

以 上