

平成29年度人事院政策評価結果

政策所管部局

人材局・公務員研修所

<p>政 策</p>	<p>2 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</p>
<p>目 標</p>	<p>(政策目標) 行政課題の複雑・多様化や国際化、公務運営を取り巻く環境変化に伴い、執務を離れた研修の重要性が増している。国民全体の奉仕者としての使命の自覚及び多角的な視点の涵養並びに研修に関する専門的知見を活用した人材育成の観点から、各種研修の充実、効果的な実施を図る。</p> <p>(具体的取組) 人事院の実施する研修において、平成29年度は次の取組を行う。 (1) 若手行政官に対する研修における実地体験型プログラムの派遣先を拡充する。具体的には、採用直後の者を対象に実施している初任行政研修において、東日本大震災の被災地復興支援を行うNPO法人等への派遣に加え、新たに地方創生や就労困難者支援などの活動を行うNPO法人等への派遣を行う。また、他の若手行政官に対する研修においても、NPO法人等への派遣機会の拡充を図る。 (2) 初任行政において、従来から行っている各国駐日大使館に勤務する外交官やASEAN諸国政府職員との意見交換等の国際化に対応した科目について、英語を用いる機会を増加させつつ、着実に実施する。 (3) 人事行政を取り巻く諸情勢の変化に対応するため、ハラスメント防止研修の再構築をはじめとした各種テーマ別・指導者養成研修の充実を図るとともに、各省庁の人材育成支援を強化する。 (4) 地方機関職員及び本府省職員を通じたマネジメントに関する研修機会の拡充、研修教材、研修内容の充実・改善を行う。</p>
<p>具体的取組結果</p>	<p>《取組内容1》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 初任行政研修において、「被災地復興支援プログラム」を拡充し、「被災地復興・地方創生プログラム」として、新たに地方創生に関する活動を行う団体等への派遣を行った。また、新たに一部研修員を障がい者の就労支援を行うNPO法人に派遣して実地体験型プログラムを実施した。 係員級特別課程研修において初めて、東日本大震災の被災地である福島県南相馬市で活動するNPO法人への現場訪問を主軸にした研修コースを実施した。 ○初任行政研修 NPO法人等における実地体験への派遣状況 平成28年度 被災地復興： 4団体、派遣研修員数： 88名 平成29年度 被災地復興・地方創生： 8団体、派遣研修員数： 104名 障がい者就労支援： 1団体、派遣研修員数： 18名 ○係員級特別課程研修 平成29年度 現場訪問： 1団体、派遣研修員数： 36名 <p>《取組内容2》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 各国駐日大使館に勤務する外交官から国際社会において我が国に期待する役割等について話を聴き、意見交換を行う「日本への期待」に

において、今年度、すべての研修員を英語による講義及び意見交換に参加させることとした。また、一コースでは、日本留学中のASEAN諸国政府職員との英語での意見交換を実施した。

《取組内容3》

- ・ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等に関する人事院規則の制定等最近のハラスメントを巡る状況を踏まえ、従前より実施していたセクシュアル・ハラスメント防止のための研修のカリキュラムを見直した。具体的には、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントやパワーハラスメントも盛り込んだ新たな教材を策定した上で、各府省の人事担当者等を対象に「ハラスメント防止研修指導者養成コース」として全国で計7回開催し、284人の参加を得た。平均96.4%の受講者から有益との評価を得られた。

また、ハラスメント防止研修をはじめとした各府省の研修指導者を養成する「指導者養成研修」、マネジメント等各種の「テーマ別研修」の効果的な実施、研修教材の提供等により、各省庁の人材育成支援に取り組んだ。

《取組内容4》

- ・ 本府省の課室長級を対象とした研修を、従来年1回、2日間の日程で開催していたところ、参加しやすさ等を考慮して、研修期間を半日に短縮した上で、人材マネジメントに関し異なるテーマで年3回開催した。この結果、参加人数が昨年度31人から、今年度延べ203人に増加した。また、平均97.1%の研修員から有益との評価が得られた。
- ・ 地方機関職員を対象とした研修を計15回開催し（前年度比2回増）、583人の参加を得た（前年度比86人増）。また実際の職場に即した新たな事例を用いる等、研修内容も工夫した結果、平均93.4%の研修員から有益との評価を得られた。

達成度の評価

《評価》 目標達成

《目標達成度の判断理由》

- ・ 初任行政研修において、研修員に、被災地をはじめとする地方の現場を見て、地方創生の主体やその現状、行政に対するニーズ等について理解を深める機会を提供するとともに、英語を使用するプログラムを着実に実施するなど、国際化に対応した研修機会を確実に提供した。
- ・ 係員級特別課程研修においては、計画的育成者候補となり得る各省の若手優秀者に対して被災地での実地体験型プログラムを導入し、行政課題の複雑・多様化に対応するため、現場ニーズを把握をする機会を提供した。
- ・ 新たな人事院規則の制定等を踏まえてセクシュアル・ハラスメント防止研修指導者養成コースを再構築し、その実施結果として多くの参加者と高い評価を得るなど、公務運営を取り巻く環境の変化に対応した研修の改善を行った。
- ・ 職員構成の変化等の公務運営を取り巻く環境変化の下で複雑・多様化する行政課題に的確に対応していくため、職員のマネジメント能力向上に資する研修の充実を行い高い評価を得た。

これら取組によって、国民全体の奉仕者としての使命の自覚及び多角的な視点の涵養並びに研修に関する専門的知見を活用した人材育成の観点から、各種研修の充実、効果的な実施を行えたものと評価した。

以上を踏まえ、平成29年度における政策は、目標達成と判断した。

<p>施策の分析</p>	<p>《取組内容1・2について》</p> <ul style="list-style-type: none"> 初任行政研修は、将来的に企画立案業務に従事することが想定される者に対する研修であり、こうした職員に対し、早い段階から行政課題の複雑・多様化や国際化に対応した科目による研修機会を付与したことは、時代の要請に応じた人材の育成につながる施策として、有効かつ効率的であったと考えられる。 <p>《取組内容3・4について》</p> <ul style="list-style-type: none"> ハラスメントに関する新たな人事院規則の制定等、公務運営を取り巻く環境変化に応じて、各府省のニーズを勘案しつつ、ハラスメント防止研修の内容の見直しや教材の作成を行ったことは、効果的な研修の実施に寄与したと考えられる。 また、マネジメントに関する研修について、開催回数の増加等開催方法を改善した結果、参加人数が増加しており、人材マネジメントに関する知識を持つ管理職等の増加と、当該管理職等を通じた職員の育成に寄与したものと考えられる。
<p>今後の施策に反映させるべき事項</p>	<p>《取組内容1・2について》</p> <ul style="list-style-type: none"> 初任行政研修における実地体験型プログラムは、研修員の視野を広げ、将来、政策の企画立案の担い手として活躍する上で有益な経験を提供する研修であり、各府省から支持する意見が多い。実地体験型プログラムについては、引き続き、行政課題の複雑・多様化を踏まえた有益な経験を提供できるよう、派遣数のほか、質的向上の面にも重点を置いて充実を図っていく。 また、行政の国際化に対応したカリキュラム（各国大使館職員、東南アジア諸国政府職員との意見交換等）についても、各府省のニーズを踏まえ、着実に実施していく。 <p>《取組内容3・4について》</p> <ul style="list-style-type: none"> 公務運営を巡る環境の変化が大きいことから、来年度以降もテーマ別・指導者養成研修の実施に当たっては、各府省のニーズを把握するとともに、職員が参加しやすくなるよう工夫をするなど、必要な改善を加えていく。 職員のマネジメント能力向上に関しては、効果的かつ効率的な研修ができており、来年度以降も参加人数の増加のために工夫をしながら、引き続き取組を継続する。
<p>有識者の意見</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。