

第 31 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 2 年 3 月 3 日 (火)
- 2 開催方法 書面開催
本年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の防止のため、委員出席の下で行う会合形式ではなく書面開催とした。
- 3 委 員 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) 令和元年度人事院政策評価結果 (案) について
(2) 令和元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) 令和元年度人事院政策評価結果 (案) について

人材確保策の検討、充実

人生 100 年を見通して、定年後に更に有意義な仕事に従事するためには、どの省に採用されるのが一番有利であるのかとの観点からの助言が求められることがある。こうした志向性が生まれ始めていることは、認識に留めておいた方が良くかもしれない。

今後、少子高齢化が進む中で、他業種との間で有能な人材の奪い合いになると思われるので、ますますの工夫が必要になるものと思われる。

法科大学院卒の学生というのは、一定の法律専門知識があり、公務員に向いている人材なのではないかと思う。今後、法科大学院生の採用についてもより積極的に取り組んでいただきたい。

より効果的な対策を検討するためには、公務員試験受験者や各種説明会等への参加者ではない、公務員就職を念頭に置いている学生への公務員に対する認識、評価をアンケートなどで調査すべきと考える。

掲げた目標に対して、目標が達成できたことは評価できる。一方で、各種の人材確保活動にもかかわらず、総合職、一般職ともに試験の申込者数が減少している現実をどう受け止め、目標をどう設定するかを考えたほうが良い時期に来ているのではないか。

取組の中で、府省横断のテーマを据えた「テーマ別霞が関特別講演」の開催は良い発想だと思う。公務員が取り組む仕事も、府省横断のものも多く、発想も縦割りの、自分のところのことだけ考えていれば良いということでは、良い仕事はできない時代である。

時代の要請に応じた公務員の育成

研修に、オンデマンドによる動画配信を用いて、その確認を Web 上で小テストでできるようにし、その視聴とテスト合格を、何かの人事手続上の必須条件として設定してはどうか。

公務員の不祥事が相次ぐ中でハラスメント防止研修は必須である。研修後のアンケート結果は高い割合で有益だったと答えているが、その数字に満足することなく、研修やアンケートの内容も本当にそれで良いのかを常に

問い続けてほしい。また不祥事が起きると、研修の意味が問われることとなる。またこうしたことが世に出ることで、優秀な人材は集まりにくくなると思う。

実地体験型プログラムについては、更なる拡充を図るべきである。机に向かっていただけでは分からないこともたくさんある。

社会経済情勢に適応した適正な給与の実現

民間給与調査の範囲は、これ以上拡大する必要はないと思うが、調査方法を一定年限ごとに見直す、という手続を設定した方が良いように感じる。

良好な勤務環境の整備

自律的業務であればリモートワークをより進める余地があるのではないか。そのために BPR を定期的に行うこととしてはどうか。

「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」の報告書を興味深く拝読した。貴重な指摘が色々あったが、その中でも、固有の独立性を有し、中立公正な立場から事案処理に当たることのできる人事院による苦情処理実施の重要性の指摘には強く共感した。人事院には、引き続き、ハラスメント事案の適切処理に貢献していただきたいと思う。

昨今の人材不足で良い人材は争奪戦になっている。良好な勤務環境が整備されないと、良い人材を確保することが年々難しくなっていく。そういった点で超過勤務命令の上限に関する措置の取組は引き続き行い、周知、チェックの徹底をお願いする。

国会対応をどうにかしなければ、勤務環境の整備は小手先のものに終わってしまうと思う。

パワハラ防止対策への本格的な取組は次年度以降となると思うが、パワハラは難しい問題もはらんでいるので、是非マニュアルの作成や相談員の研修などを進めていただきたい。

公平審査の適正かつ円滑な実施

指標自体が、既に改善限界に達していると思われるが、毎年の数値を蓄積し、公表することが重要と思われる。

人事・給与関係業務情報システムの安定的な運用

システム更改を行うとすれば、それ以前に、バックオフィス業務の BPR を的確に行っておく必要があるのではないか。

目標達成は良いことだが、その評価に安住しないようにしてほしい。情報システムは生命線である。

制度改正や次期システム更改への対応などにはセキュリティーの問題を含めて、万全を期すような取組を引き続きお願いする。その取組の中にはトラブル発生時の迅速な対応も含まれる。昨今の各種情報システムのトラブルを見ていると、機能麻痺が起こり、社会にも大きな影響を及ぼすこととなる。

(2) 令和元年度国家公務員倫理審査会政策評価結果（案）について

職員の倫理意識のかん養及び倫理的な組織風土・環境の構築

オンディマンドによる動画配信を用いて、その確認を Web 上で小テストでできるようにする Web 研修方式は、倫理研修にも向いているかもしれない。

不祥事への厳正かつ迅速な対応

指標自体が、既に改善限界に達していると思われるが、毎年の数値を蓄積し、公表することが重要と思われる。

特別なことではないが、不祥事への対応は迅速にというのが大原則であるので、引き続きお願いする。

以 上