

令和元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 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)          公務員に対する国民の信頼を確保するため、各府省職員に国民全体の奉仕者としての役割を改めて認識させるとともに、複雑・多様化する行政課題に対応することのできる人材の育成に資する研修の計画及び着実な実施に努める。</p> <p>(具体的取組)          人事院の実施する研修において、令和元年度は次の取組を行う。          (1) 幹部職員を受講対象とした倫理観・使命感のかん養に資する研修の実施について、昨年度実施した結果等を踏まえ、必要な改善を図る。また、幹部・管理職員を対象として、ハラスメント防止を目的とした研修を新たに実施する。          (2) 30代職員にキャリア形成を考えさせる機会を付与することを通じて、職務や能力開発への意欲を高めることを目的として昨年度試行実施したキャリア開発セミナー30を本格実施し、一層の定着を図る。          (3) 初任行政研修において、採用者数の増加に伴う参加研修員数の大幅増へ柔軟に対応するため、研修カリキュラムの工夫等を行い、昨年度と同様の質の研修を提供できるよう努める。          (4) 若手行政官に対する研修において、実地体験型プログラムへの受入人数を増加させるなどの拡充を図る。</p>
<p>具体的取組結果</p>	<p>《取組内容1》幹部に対する役割認識の徹底のための研修の改善及び幹部・管理職員ハラスメント防止研修の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>事務次官経験者を講師として、職員の模範となるべき幹部職員を対象に、倫理観・使命感のかん養に資する研修を実施した。具体的には、本府省の新任審議官級職員に対して、国民全体に奉仕するという公務員の使命等を改めて認識することなどを目的として、事務次官経験者が自らの経験に基づいた公務員としての在り方等についての講義を行った。また、新任局長級職員が組織管理の在り方等を自らの問題として捉え、いかに対応すべきかを考えさせる研修を実施した。なお、昨年度のアンケート結果を踏まえ、幹部職員が参加しやすくなるように、研修時間の短縮や開始時刻の見直し等の改善を図った。</li> </ul> <p>また、ハラスメント防止に向けて求められる役割や行動様式等について再認識させることを目的として、今年度新たに実施した幹部・管理職員を対象としたハラスメント防止研修については、本院において2回、全地方事務局において各1回実施した。</p> <p>《取組内容2》キャリア開発セミナー30の一層の定着</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>昨年度の試行実施の結果を踏まえ、今年度は本格実施し、具体的には、仕事や能力開発への意欲向上につなげるため、自己の課題等を認識し、自身の今後のキャリアビジョンを考えるカリキュラムとした。また、日々の業務を自身のキャリアに繋げるための手法として、タイミングマネジメントを講義・演習に取り入れた。なお、研修実施回数は本院で計3回である。</li> </ul> <p>《取組内容3》研修員数大幅増への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>研修受講者数の大幅増(平成30年度:641名、令和元年度:678名)に対応するため、周辺自治体の協力を得て現場訪問先の追加等を行って研修受講者の受入可能数を増加させる一方、引き続き少人数でのグループ討議を重視するなど研修の質の維持に努めた上で、着実に研修を実施した。</li> </ul> <p>《取組内容4》実地体験型プログラムの拡充</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>研修受講者数の増加に応じた実地体験型プログラム(介護施設等派遣、地方自治体等派遣)の受入れ人数を確実に確保するとともに、研</li> </ul>

	<p>修員からの派遣希望が多い被災地復興・地方創生プログラムについては、派遣先の追加を行った。</p> <p>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  平成30年度 被災地復興・地方創生：10団体、派遣研修員数：125名  令和元年度 被災地復興・地方創生：11団体、派遣研修員数：137名</p>
測定指標	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修後の受講者アンケートに基づいた実施状況 幹部職員を対象とした研修、幹部・管理職員ハラスメント防止研修、キャリア開発セミナー30及び初任行政研修のいずれの研修についても、研修後の受講者アンケートにおいて、約9割の者から有益との回答を得ることができた。</li> <li>実地体験型プログラムへの受入人数 令和元年度 被災地復興・地方創生：11団体、派遣研修員数：137名</li> </ul>
達成度の評価	<p>《評価》目標達成</p> <p>《目標達成度の判断理由》  本院において実施した幹部・管理職員を対象とした研修及びキャリア開発セミナー30については、上述した具体的な取組の実施により、測定指標である研修後の受講者アンケートにおいて高い評価を得ることができた。公務員研修所が実施する初任行政研修においても同様に高い評価を得ることができた。  また、初任行政研修においては、研修員に、被災地を始めとする地方や介護施設の現場を見て、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ことができた。  これらの具体的な取組による成果により、当初目標として掲げた、行政課題に対応することのできる人材の育成に資する研修の計画及び着実な実施を図ることができた。  以上を踏まえ、令和元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>《取組内容1について》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>幹部・管理職員を対象とした研修は、一連の公務員不祥事により国民の信頼を大きく損なう事態が生じ、その信頼を回復させることが急務となったことに鑑みて、行動規範の認識の再徹底を図ること等を目的として実施したものであり、今後の公務員不祥事等の再発防止に有効なものと考えられる。</li> </ul> <p>《取組内容2について》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>キャリア開発セミナー30は、平成28年度及び平成29年度の年次報告時の職員意識調査の結果等に見られた、30代職員のキャリア形成に関する不安の解消を図り、職務や能力開発への意欲を高めることを目的とした研修であり、次世代の行政の中核を担う30代職員の育成に資する点で有効であったと考えられる。</li> </ul> <p>《取組内容3及び4について》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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が複雑化・多様化する様子を、最前線の現場において体感す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であり、かつ効率的であったと考えられる。</li> </ul>
今後の施策に反映させるべき事項	<p>《取組内容1及び2》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>引き続き、時代の要請、各府省のニーズ、研修員の満足度を総合的に勘案しながら、有識者等の助言や協力を得るなど教材の質を維持向上させつつ、着実に実施していく。</li> </ul> <p>《取組内容3及び4》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>初任行政研修は、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、各府省が</li> </ul>

	<p>ら支持する意見が多い。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充実を図っていく。</p>
有識者の意見	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。机に向かっているだけでは分からないこともたくさんある。</p>