

平成30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
政 策		2 時代の要請に応じた公務員の育成	
目 標		<p>(政策目標)</p> <p>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実施に努める。</p> <p>(具体的取組)</p> <p>人事院の実施する研修において、平成30年度は次の取組を行う。</p> <p>(1) 「公務員倫理を考える」の科目において、研修受講者の満足度を測りつつ、学識者の知見も踏まえた改良を行うなど、引き続き科目の充実を図る。また、ハラスメント防止研修などの着実な実施を図る。</p> <p>(2) 初任行政研修において、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の国際化に対応した科目について、参加する研修員全員が英語に触れる機会を確保しながら着実に実施する。</p> <p>(3) 若手行政官に対する研修において、被災地や地方創生に関する実地体験型プログラムの派遣先を拡充する。</p> <p>(4) 一定程度の経験を積んだ30代職員を対象に、職務や能力開発への意欲を高めることを目的として、キャリア形成を考えさせる機会を提供するための研修を試行的に実施する。</p>	
具体的取組結果		<p>《取組内容1》公務員倫理に関する科目等の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> 「公務員倫理を考える」の科目について、倫理学を専門とする学識者の協力を得て教材のリバイスを行い、着実に実施した。例えば、初任行政研修における本科目において、特定の集落を水没させる治水ダム建設事例など倫理的ジレンマ問題が発生するような場面を設定し、根底にある価値規範まで遡って政策をじっくり議論する機会を設けた。結果として、90.1%の受講者から有益との評価を得られた。 <p>また、使用する研修教材のリバイスを行った上で、ハラスメント防止研修（指導者養成コース）を全国で計9回実施し、461人の参加を得た。セクシュアル・ハラスメントについて、これまで口頭のみで説明していた「職員以外の者」との関係や「職場」の定義などについて、教材に記載するなどのリバイスを行い、平均96.5%の受講者から有益との結果が得られた。</p> <p>加えて、昨今の公務員に対する国民の信頼を損なう事態の発生に鑑み、元政府高官を講師として、特に模範となるべき各府省幹部職員を対象とした研修を実施することとした。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及びそのために職業公務員として守るべき行動規範を改めて認識すること等を目的とした「新任幹部に対する役割認識の徹底のための研修」を11月及び12月に実施し、計86人の参加を得た。本府省局長級の職員に対しては、日々の業務が法令に則り適切に行われない事態を防ぐとともに、不適切な事態に接した場合にいかに対応すべきか等について学ぶための「危機発生時の組織管理の在り方研修」を12月に実施し、39人の参加を得た。</p>	

《取組内容2》初任行政研修における国際系科目の充実

- ・ 初任行政研修において、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の話を聴き、意見交換を行う科目「日本への期待」について、英語による講義及び意見交換に参加する機会を全ての研修員に確保した上で実施した。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ほか、日米外交史を事例研究の新規題材として取り上げ、外務省外交史料館を訪問するなど公文書管理の意義の理解を含めたプログラムを編成し、実施した。

《取組内容3》若手職員向け研修でのNPO法人等への派遣研修の充実

- ・ 初任行政研修において、「被災地復興・地方創生プログラム」を拡充し、新たに地方創生に関する活動を行う2団体への派遣を行った。
また、係員級特別課程において前年度より実施した福島県南相馬市のNPO法人への現場訪問を主軸とした研修コースについて、初年度の実施結果を踏まえたカリキュラムの改良を行った上で、着実に実施した。

○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

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

《取組内容4》キャリア形成支援研修の試行

- ・ 公務員としての経験を振り返り、今後のキャリア・デザインを考える講義・演習と、仕事や能力開発への意欲向上につながるスキルを身につけるための講義・演習の2つのカリキュラムを組み合わせる形にて、30代の係長級職員を対象に、「キャリア開発セミナー30」を計4回（うち1回はフォローアップセミナー）実施し、延べ147人の参加を得た。平均94.7%の受講者から有益との評価が得られた。

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。
その他の行政研修においても、行政課題の複雑・多様化やグローバル化が進展する一方、倫理観や使命感の一層の涵養も求められる中で、各府省のニーズを汲み取りながら、研修計画に沿って着実に研修を実施した。
- ・ ハラスメント防止研修（指導者養成コース）については、幹部職員の不祥事を受け、研修教材のリバイスを行い、研修計画に沿って着実に研修を実施し、高い評価を得た。
- ・ 各府省幹部職員を対象とした研修については、政策目標設定時点以降も公務員不祥事が発生したところ、本院としても国民からの信頼回復に向けた各府省における取組の支援を行うことが喫緊の課題であるとの認識の下、企画立案・実施することとしたものであり、準備期間が限られている中、即応性を優先して実施した。
- ・ 今年度試行的に実施した30代職員を対象とした研修については、カリキュラムや教材、講師の選定等において検討を重ね、全ての実施回において高い評価を得ることができた。

以上を踏まえ、平成30年度における政策は、目標達成と判断した。

施策の分析

《取組内容1について》

- ・ 「公務員倫理を考える」の科目やハラスメント防止研修（指導者養成コース）において使用する教材のリバイスを行ったことは、効果的な研修の実施に寄与したと考えられる。

また、各府省の幹部職員を対象として、研修計画では予定されていなかった研修を急遽実施することとしたのは、幹部職員を含む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、その回復が急務となったことに鑑み、国民全体の奉仕者としての使命感を徹底させる役割を担う本院として、各府省の職員の模範となるべき幹部職員を対象に、行動規範の認識の再徹底を図ることとしたものである。これらの研修においては、例えば、官房長をはじめ局長級職員の参加を求めた研修で、元政府高官による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踏まえ、所属組織や職務に即して発生し得る不適切事例やそれに対してとるべき行動を具体的に考えさせる討議を行うなど、各幹部職員が公務員不祥事等を自己の問題として捉えるための機会を時機を逸することなく速やかに提供できた。これらのことは、今後の公務員不祥事等の再発防止に有効であると考えられる。

《取組内容2・3について》

- ・ 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。

《取組内容4について》

- ・ 平成28年度及び平成29年度の年次報告時の意識調査の結果などから、30代職員は将来のキャリア形成の内容等についてイメージが定まっていない者が多い傾向が見られたところ、本研修は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するなど、ニーズに合ったものであり、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。

今後の施策に反映させるべき事項

《取組内容1について》

- ・ 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、学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。

また、幹部職員研修については、今年度の研修受講者のアンケート結果等を踏まえた改善を行った上で来年度も実施する。

さらに、ハラスメント防止研修（指導者養成コース）等にて培われた知見をいかし、来年度は幹部・管理職員を対象としたハラスメント防止研修を実施する。

《取組内容2・3について》

- ・ 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。

《取組内容4について》

- ・ 今年度の研修受講者のアンケート結果を踏まえ、来年度は必要な改善を行った上で、本研修を本格実施し、一層の定着を図る。

有識者の意見

- 今年度の評価は「目標達成」で良いと思うし、不祥事が発生したことを踏まえて本府省幹部職員を対象とした新たな研修を実施したことは評価できる。しかしながら、更なる不祥事が発生しないよう、研修全般について、これまでの研修内容や実施方法を見直してみることも重要である。
- 本府省幹部職員を対象とした新たな研修については、対象職員全員が受講することが望ましい。また、来年度も行われるとのことだが、今後も継続的に実施してほしい。
- 公務員倫理に関する科目には可能な限り幅広い事例を取り入れた上で、自ら考えて迅速かつ適切に対応できるような訓練ができるカリキュラムとしてほしい。
- 近時の公務員不祥事の原因として、国家公務員数が非常に限られていることも考えられるため、定員管理の在り方を考えるべきではないか。