

令和2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)            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2年度は次の取組を行う。            (1) 新型コロナウイルス感染症の感染状況に鑑み、テーマ別研修及び指導者養成研修等の実施の有無及び時期について、社会情勢等も踏まえ、適時、適切に見直しを行いつつ実施する。            (2) 昨年度新設した幹部・管理職員を対象とするハラスメント防止研修について、必要な改善を加え、一層の定着を図る。            (3) 新型コロナウイルス感染症の感染状況が行政研修に与える影響を考慮しつつ、時代の要請やそれぞれの研修コースのニーズに応じたカリキュラム等の見直し、政策課題や事例研究の充実を図る。</p>
具体的取組結果	<p>《取組内容1～3共通：新型コロナウイルス感染症対策》            取組内容1～3を通じて、主として次のような取組をそれぞれの研修に応じて行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・オンラインの活用</li> <li>・研修実施の延期及び中止</li> <li>・研修期間の短縮</li> <li>・現場訪問の実施見送り</li> <li>・受講者間の間隔を開けた座席配置</li> <li>・受講者数の減と、それに伴うコース数増 等</li> </ul> <p>《取組内容1》新型コロナウイルス感染症の感染状況に鑑みたテーマ別研修及び指導者養成研修等の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新型コロナウイルス感染症の感染状況に鑑み、上記感染症対策を実施した上で、本院及び地方事務局で研修を実施した。</li> <li>・ 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、公務においても、インターネットを活用した研修について高い関心が寄せられるところ、本院では「オンライン研修」を題材とした講義をインターネット上で実施し、各府省等との間で研修ノウハウの共有を図った。</li> </ul> <p>《取組内容2》幹部・管理職員ハラスメント防止研修の定着</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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、新型コロナウイルス感染症防止の観点等から、オンライン研修として実施し、オンライン実施であることも踏まえ、対象者が参加しやすいよう研修時間を見直した。</li> </ul> <p>《取組内容3》新型コロナの影響を考慮した上での行政研修のカリキュラム等の見直し、充実</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 上記感染症対策を踏まえて安全に研修を実施するため、年度当初に、年間実施計画を大幅に見直した。</li> <li>・ 初任行政研修では、例年の5週間から1週間へと研修期間が短縮されたことを踏まえ、研修員間の相互理解が円滑なものとなるようチームビルディングの科目を導入した。</li> <li>・ 3年目フォローアップ研修でのEBPMに関する講義・ワークショップの導入、各役職段階別行政研修での政策課題研究等において、AIや移民等、時代に応じたテーマを設定し新規講師を積極的に招聘するなど、コロナ禍においても、時代の要請やそれぞれの研修コースのニーズに応じたカリキュラム等の見直し・充実を図った。</li> </ul>
測定指標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実施した見直し等の内容（具体的取組(1)関係）</li> </ul>

研修の実施に当たっては、受講者数に上限を設けること、ソーシャルディスタンスに配慮して受講者間の間隔を空けた座席配置とすること、机・椅子等のアルコール消毒を行うこと、マスクを着用することといった対策をとった。また、可能な研修については、Web会議システムを利用して、一部又は全ての受講者をオンラインでの受講とした。

・ **研修後の受講者アンケートに基づいた実施状況（具体的取組(2)関係）**

本院において実施した幹部・管理職員ハラスメント防止研修について、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。

・ **実施した見直し等の内容（具体的取組(3)関係）**

年度当初における年間実施計画の大幅な見直し、再緊急事態宣言下での研修中止など新型コロナウイルスの感染状況に応じて柔軟に対応しつつ、年間33コースを実施し、できる限りの研修機会を提供した。  
(昨年度：年間40コース実施)

昨年は1例もなかったICTを活用した講義を、本年度は約1割強の講義で実施し、また、部内講師等を除き約3割の講師を新規に招聘するなど、カリキュラム上・実施上の見直し、充実を図りながら、感染症対策による制限下においても効果的な研修実施に努め、研修後のアンケートにおいて、全研修平均9割以上の研修員から有意義との回答を得た。

**達成度の評価**

《評価》目標達成

《目標達成度の判断理由》

テーマ別研修及び指導者養成研修等においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、一部研修の実施を延期した上で、現場訪問については実施を見送ることとなったものの、それ以外の研修については適切な感染症対策を行い、新たにオンライン研修も活用することにより、着実に研修を実施することができた。

本院において実施した幹部・管理職員ハラスメント防止研修については、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。

行政研修においては、新型コロナウイルス感染症対策を適切に講じることにより、安全に研修機会を提供することができた。また、情報通信環境を整備したことにより、コロナ禍においてもオンライン講義によるカリキュラムの実施やより多くの者への研修機会の提供が可能になった。さらに、時代の要請に応じたカリキュラム・テーマの導入、講師の招聘により、行政の中核を担う人材に対し、現在及び将来の課題への理解を深め、政策立案能力の向上に資す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、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を図ることができた。

以上を踏まえ、令和2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》

・ 新型コロナウイルス感染症の状況等を踏まえつつ、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を実施していくことは重要であり、感染症対策のみならず、新たにオンライン研修も活用することにより、着実に研修を実施することができた。

このように適時、適切に見直しを行ったことは、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といふ政策目標の達成に対して有効であったと考えられる。

《取組内容2について》

・ 幹部・管理職員ハラスメント防止研修は、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実施したものであり、幹部・管理職員の果たすべき責務・役割につ

	<p>いての理解の徹底に有効であったと考えられる。</p> <p>《取組内容3について》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 日程・カリキュラムの見直しにより、対面研修や府省間交流の機会が通常より減少している今年度において、各府省の行政運営の中核を担う人材、とりわけ、将来的に企画立案業務に従事することが想定される新規採用者等に対し、新たな行政課題への理解を深め、政策立案能力の向上に資する研修機会を対面を基本として提供できたことは、時代の要請に応じた人材の育成につながる施策として、有効であったと考えられる。</li> </ul> <p>《その他（外部要因等事前に想定できなかったことにより実績に与えた影響）》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新型コロナウイルス感染症の感染状況及びそれに伴う社会的行動の制限による影響は予測不可能であったことから、いわゆる3密対策等により合宿研修ならではの研修員間の相互理解が例年に比べて深まりにくいという影響や、緊急事態宣言が再発令されて研修を中止するなどの影響があった。</li> </ul>
<p>今後の施策に反映させるべき事項</p>	<p>《取組内容1》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新型コロナウイルス感染症の状況等を踏まえつつ、令和2年度の実施結果等を基に必要な改善を加え、オンライン研修も活用しながら各種研修を適切に実施していく。</li> </ul> <p>《取組内容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》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 体験型プログラムは、研修員の視野を広げ、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ものであるが、令和2年度は新型コロナウイルス感染症の感染防止の観点から中止したものが多かった。令和3年度は、感染対策を適切に講じることを前提として、できる限り体験型のカリキュラム又はそれに準じるような効果のあるカリキュラムを工夫して組み込み、行政課題の複雑・多様化を踏まえた有益な機会を提供できるようにする。</li> <li>・ 情報通信環境の一層の整備を図り、オンライン講義の実施など研修効果を考慮しながらICTを活用する。</li> </ul>
<p>有識者の意見</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 特に幹部・管理職員に対するハラスメント研修について、昨今のいろいろな状況を見ると単にやりましたというだけでなく、なぜこの研修が必要なのかということをしっかり認識していただく必要があるだろう。ハラスメントの研修はやっているが、それでもニュースに出てくるようなことが起きてしまうのは一体なぜなのか。研修を受ける人たちに本当にこの研修が必要なものであることをしっかりと理解させることが必要である。</li> <li>○ コンプライアンスに関する研修をオンデマンドでやる場合、受講すればそれで終わりではなく、オンラインでテストを受けさせ、合格しなければ修了しないものにしてはどうか。</li> <li>○ 時代の要請に応じた公務員の育成のためには、もちろんハラスメント関係、コンプライアンス関係の研修は重要だが、これだけデジタルトランスフォーメーション、エビデンスベースの政策立案が重要だと言われているのだから、管理者が統計やデータ分析などの情報を理解するための研修も必要なのではないか。</li> <li>○ 統計の資格はだいぶ確立されているので、各府省で研修をするのではなく、統計の資格をベーシックなものは必修とし、付加価値的なのは職員の関心に応じて取得させるというようにしてはどうか。</li> </ul>