

第 32 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 3 年 3 月 1 日 (月)
- 2 開催方法 Web 会議
※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、Web 会議とした。
- 3 委 員 縣 公一郎座長、大橋 真由美委員、佐久間 総一郎委員、宮智 泉委員 (五十音順)
- 4 議 題 (1) 令和 2 年度人事院政策評価結果 (案) について
(2) 令和 2 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 2 年度人事院政策評価結果 (案) について

① 人材確保策の検討、充実

- コロナ禍で例年にない採用活動となったが、オンラインの可能性を試すことのできた貴重な機会になったと思う。
- オンラインで行うためのファシリティについては、情報を受け取る側に不公平感を感じさせることがないようにすることが大切である。
- リモートだと移動のコストがなく、情報を非常に広く伝えることができるメリットがあるのでより活用していただきたい。
- 大学 3 年生だと当事者の意識を持つだろうが、まだ 1、2 年生だと説明会に参加するにしてもハードルの高さを感じてしまうだろう。リモートを活用することでそのハードルをかなり下げることができたので、今後も公務員を目指す人が早くから情報に接することができるようにリモートを活用してもらいたい。
- フェイスブックなどは以前から使っていたと思うが、コロナ禍においてはより使わなくてはいけなくなった。そういった意味では元年と言っていい。今後、このようなツールをプラスアルファ以上にこれまで情報が届かなかった人、うまく伝えられなかった人などに対して有効に活用していただきたい。
- 今年度、急にコロナ禍になり、人材確保の対応が大きく変わった中で、大変努力をして目標達成に向けて着実に歩んだということは大いに評価できる。
- 今年度は、民間の採用がかなり縮小傾向となり、その点でいえば公務員の人材確保には追い風になったと言えるかもしれない。

② 時代の要請に応じた公務員の育成

- 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ということをしかりと理解させることが必要である。
- 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。

- 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。
- 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、付加価値的なものは職員の関心に応じて取得させるというようにしてみてもどうか。

③ 社会経済情勢に適応した適正な給与の実現

- オンライン化は調査する側される側双方にとって効率化やデジタル化という点では非常に重要なことだと思う。民間給与実態調査のオンライン化も進めていただいているようだが、コロナ禍においての対応というだけではなく、今後できるだけ実地によらずにオンライン等で調査する方法について検討されるとよいと思う。
- 統計行政の方で民間企業のビジネスレジスターという考え方があり、それが確立されてくるとある程度の基本的なデータはそこから入手することができるようになるようなので、このことも今後の参考になればよいと思う。

④ 良好な勤務環境の整備

- オンライン化はある意味でコロナ禍がきっかけでブレイクスルーしたと思うので、コロナの非常事態が終わった後もうまくこれを続けられるように人事院としてもサポートしていただきたい。
- オンラインを活用することで、例えばいろいろな作業の効率化を進められると思うが、基本的に時間短縮を念頭に進めていただきたい。先程の公務員の育成とか、人材確保という面にも関係するが、最近国家公務員の志望者が減ってきている背景には長時間労働があると言われている。長時間労働が改善されれば、人材の確保にもつながっていくと思う。
- 上限を超えて超過勤務を命ぜられたことの実態が今後公表されて初めて明らかになるだろう。最初の数字というのはその後の対応の基準となる。各府省はとにかくこの数字を上げないようということ意識して欲しいと思う。

⑤ 公平審査の適正かつ円滑な実施

- 事案審理においては、最初の段階で幹部職員も含めて情報を共有し、調査方針等について検討を行うなどの予備的な処理を行い、関係者の考え方をまとめていくという努力をされたのは、事案の早期処理のために非常に効果的だったと思う。

⑥ 人事・給与関係業務情報システムの安定的な運用

- 30府省等の全職員の人事・給与関係業務が適正に処理されているということだが、改善計画で導入目標を立てた府省が全部入っているということと理

解した。

(2) 令和2年度国家公務員倫理審査会政策評価結果（案）について

① 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

- 今まさに世の中で議論となっている事案があるが、それは個別事案ではあるが国家公務員倫理法制定から20年が経ち、制定当初の時の問題意識が若干風化し、いろいろな仕組みが既に形式的になってしまっているのではないかと。それが今般の事案にもつながったのではないかとという気がする。
- 政策目標の測定指標について、今後、実質的に真に倫理意識のかん養や環境の構築といったものを評価できるようなものに見直ししていく必要があるのではないかと。
- 今起きている事案のようなものがあると、皆の士気がとても低下してしまい、倫理的な組織風土のかん養の構築にとっても反することになる。どれくらいの人たちが研修を受講したかという数字は大切だが、研修の中味も改めて本当にこれでいいのか、今の状況の中で何が必要かということをお踏み、もう一度改めて見直しをしてもいいのではないかと。
- 今回の事案は管理職が関与しており、根深い問題である。このようなことはトップの意識が変わらなければなかなか改善していくのは難しい。民間であれば、何かこういう問題が起きた時、それこそ会社がつぶれてしまう、給与や賞与が激減するという影響が生じる。多くの国家公務員の方はルールを守ってしっかりやられていることはもちろん知っているが、今回は非常に驚いたというのが正直なところである。
- 政策評価として、この項目で提示されてきた測定指標は実は間接的なものである。状況をより描写するための指標は、自己評価の場合は評価される側が検討し、設定する必要がある。倫理が向上しているという実態を指標で現せるものがあれば、それを加えて評価していくことで、より倫理を取り巻く実態が把握できると思う。
- 個々の職員がどのような倫理の意識を持っているかということと、倫理の実態がどうなっているかということは若干違いがある。実態を計測できるような指標が設定できるかどうか、考えていただきたい。

② 不祥事への厳正かつ迅速な対応

- 全事案件数に占める90日以内の期間で調査結果の報告を行った事案件数の割合について、事案件数が年度末に向けて変動するにしてもいずれにしても割合は100%になるというご説明があり、評価は変わらないということは承知した。

以上