

平成 21 年 6 月 1 日
林 野 庁

アンケートでの不適切な記入の問題点の分析と再発防止策について

1 「国有林」等と記載した者の意識調査等

(1) 「国有林」等と記入した者の意識調査

林野庁は、3 月の食品安全研修の効果測定において、氏名欄に不適切な記入を行った者等（退職等で再研修の実施が困難な者を除く 2, 899 人）を対象に、5 月 1 日～14 日に再研修を実施した。

また、併せて、原因を分析するため、対象者から再受講となったことに対する本人の認識を聞き取ったところ、次のとおりであった。

再研修の場で聞いたところでは、単に「氏名欄に「国有林」と記入したから」とした者が大多数（2, 579 人）であり、本人が考えていることが明らかにならなかった。

このため、5 月 13 日～14 日にかけて、氏名欄に「国有林」等と記入した者から 96 名を無作為に抽出し、なぜ「国有林」等と記入したのかについて、電話により聞き取り調査を行った。

その結果、「国有林」と記入した者（74 人）からは、

○「氏名欄には「国有林」と記入することを認める」との指示を受け、特段の意図なく記入した（34 人）

○これまでも無記名のアンケートがあったことから同様と思い「国有林」と記入した（26 人）

○回答に自信がなかったため「国有林」と記入した（6 人）

といった回答が多かった。この他、少数ではあるが、「業務と関係ない」、「回答しやすい」、「個人が特定されることに抵抗感があった」との回答があった。

「国有林」以外の不適切な記入をした者（22 人）からも、ほぼ同様の回答があった。

(2) 「氏名欄には「国有林」と記入することを認める」との指示を出した担当者の意識

林野庁林政課が、林野庁管理課の当時の担当者から再度聞き取りを行った結果、「回答者数を上げるため」上司に相談せずに行ったとの回答があった。また、「アンケート」の表題が「食品の安全確保に関する一斉研修（一般職員）の効果測定及びアンケート」であったにもかかわらず、地方出先機関には、単純に「アンケート」とであると伝えていた。

2 調査結果の分析と問題点

(1) 以上の調査結果を分析すると、以下のような問題点がある。

① 省改革に対する問題意識の欠如

対象職員がやり直しを命じられている根本的理由を自ら深く考えようとしていないことがうかがえる。「氏名」欄に「国有林」と書くことについて疑問を抱いておらず、本庁から不適切な指示があったとはいえ、十分な問題意識を持たず、これに従っていた。

このことは、省を挙げて推進している省改革に対する問題意識が欠如していると考えざるを得ない。

② 過去の失敗に学ぼうとしない態度

対象職員が、国民への食料供給を扱う農林水産省職員として当然身につけていなければならない知見であるにもかかわらず受け身の姿勢で臨み、食品安全の知見を高めようとする意欲がなかったことがうかがえる。

このことは、農林水産省の過去の失敗を自らの仕事の教訓として受け止めようとしめない態度の現れであり、このような態度がBSEの反省を活かせず事故米問題を起こした大きな原因であるとの認識がないと考えられる。

③ 国民視点の欠如

4月30日に行われた第4回農林水産省改革推進本部以降、複数の新聞・テレビで本件が報道されているにもかかわらず、5月前半に行った上記の意識調査において、上記のような結果が出たことは、対象職員は、この省改革の取組が、国民注視の下で行われていることについて、十分思いが至っていないと考えられる。この様に国民視点、消費者視点をおろそかにしてきた結果として農林水産省の信用が失われているという、省改革の根本とも言える認識に欠けていると言わざるを得ない。

(2) これらのことから、対象職員は、事故米問題を契機とした今般の省改革に真剣に向き合っていないと言わざるを得ない。こうした状況を放置することは、林野庁のみならず、農林水産省全体の改革の歩みを止めることにつながりかねない。

また、地方部局の職員に改革の趣旨を浸透させ組織全体としての改革をリードしていくべき本庁の担当者が不適切な指示を行っていたことも考えれば、今、その是正を行わなければ、林野庁としての省改革への取組、ひいては国民から与えられた林野庁の任務の遂行に支障が生ずることが懸念される。

3 課題に対応した重点的取組事項

以上のような課題を踏まえ、林野庁として、次のような取組に重点を置きながら省改革に取り組んでいくこととする。

(1) 省改革に対する問題意識の共有

- 本庁及び地方出先機関の幹部職員、一般職員がそれぞれ、「緊急提言」、「工程表」、個別事項の成案等について、改革チームのメンバーや農林水産省改革推進室から直接話を聞く機会を設ける（6月～7月）。
- 組織の長が省改革に対する意志を明確に示すためにも、本庁においては長官が訓辞を行うとともに、局・署においては長官訓辞の写しを配布しつつ局長・署長が訓辞を行う（6月）。
- 本庁において局長会議や部長会議等を開催するのみならず、各局で行われる署長会議等に本庁からの出席者も参加して、省改革に関する本庁での議論を紹介するなど、省改革をテーマにした議論を行う（5月から実施）。

(2) 過去の失敗に学ぶ

- 森林管理局・署の職員から「自らの業務におけるヒヤリ・ハット事例など業務上改善すべき点はないか、解決するには何を行えばよいか、更には他部局における事例に他山の石はないか」をテーマに提言を求め、本庁を交えてこれを討議し、良い提案を取り入れていくことを定期的に行う（3月から実施）。提案に基づく取組で優良な事例については、表彰する。

(3) 国民視点の重視

- 林野庁における事案処理マニュアルを作成し、外部から依頼を受けた事案については、個々の担当者が相手方の依頼の真意、処理期限などの情報を確認しているか常に自己点検するようにする。また、課員が課長にまず相談し、課長が積極的に相談に乗る姿勢を課員に示すことにより、職場内で「報・連・相」の徹底を図り、相手方の真意が上司にも伝わるようにし、上司は相手方の目線に立って判断を行う（5月から実施）。
- 重要な未処理案件を職場内で毎週チェックし、進行管理を行うことを徹底する（5月から実施）。

○ 林野庁組織全体の国民視点度を高めるため、森林管理署長になる前に国有林野事業以外の部局の業務を一回は経験することを目標に人事交流を進めることとする。

○ 業務研究発表等の局・署の職員の自主的な取組においても、「国民の森林」である国有林に対する国民視点をより意識したテーマの選定を奨励し、職員の業務意欲向上につながるよう発表・表彰制度を改善する。（６月から開始）。

（４）改革の取組のチェック

○ 地方組織を含めた林野庁全体の省改革の取組を毎月長官自らがチェックし、林野庁の省改革への取組状況を農林水産省改革推進室へ報告する（６月から開始）。

注：再研修の結果について

５月に行った再研修では、対象者（２，８９９人）全てが研修を受講し、効果測定についても全員から氏名を明記した回答が得られた。また、平均正答率は９６％であった。