行政学テスト対策

Copyright：Takumin

語句説明

組織：複数の人が協力して作業を行うシステムのこと。
「二人の人が一緒に大石を動かそうとするとき組織が存在する」…
ハーバート・サイモンの言葉。道に大きな石があって進めないときに、二人以上で協力して大きな石をどかせるというときに、そこに組織が存在しているということである。

官僚制…ウェーバーが主張していた組織形態。職務と権限に明確な規定があり、担当者は兼業ではない専門家である。仕事場は分離していて、文書によって職務を処理し、階統制であるという特徴があるが、これらはあくまで理想型である。合法的支配の社会的帰結である。

合法的支配…近代的支配の正当性である。法律に基づいて権限が授けらて支配しているということから生じる正当性のこと。これを突き詰めて考えてゆくと、官僚制にたどり着く。

価値相対主義…ウェーバーの官僚制論の構成論理の一つ。絶対的な価値は認めず、実質的合理性は主観にのみ存在するというもの。

政治行政分離論…政治というものは腐敗している、つまり政党政治が汚職にまみれていたということから、政治と行政を分離し、公務員制度は有力者の口利きで就職するということがあってはならず、試験に基づいて公正に人材を採用しなければならないという理論。

ギューリック(Luther Gulick)の POSDCORB

POSDCORB（Planning 企画・計画を立てる Organizing 組織化 Stuffing 人事（誰が何をするか） Directing 指揮命令系統 Cordinating 企画・販売・生産などの担当部局の調整 Reporting 上司に対して部下が報告をする Budgeting 予算 ）というように重要な要素を７つの言葉で表した。

人間関係論…アメリカ行政学の組織論における第二段階の議論。組織の構成要素があることは確かだが、大事なことは組織の構成員がどのように労働意欲を高められるかということではないかということで議論された。

ホーソン実験…物理的な作業条件が生産能率に関係するかを調べた実験。産能率を決める要素というのは、物理的な作業効率（照明の明るさや室内温度）で決まるのではなくて、もう少し心理的な社会関係的な要素が大きく影響しているのではないかということが実験から明らかになった。

サイモンの組織論…方法論的個人主義の見方をするので、組織はすでに存在する実態ではなく、構成員と管理者は誘因と貢献を交換して組織を形成し、行為よりは意志決定の焦点を当て、個人の「限定された合理性」を克服する意志決定システムであるという組織論。しかし民主主義の議論が希薄である。

ロバートマートンの逆機能論…官僚制がルールに過剰反応してしまうことによって、非常に反応が硬直的になり柔軟に対応できなくなってしまうこと、また問題を解決することが目的であったはずなのに規則を守ること自

体が目的になってしまうという目的の置換、この二つによって官僚制が社会に対してマイナスの効果を与えてしまうという理論。

フィリップ・セルズニックの包摂論…官僚制は熟練によって専門知識を磨くが、一方で視野狭窄を招いてしまう。それを克服するために、目的を PR したり、また審議会など社会の色んな意見を聞くことによって、バランスのとれたものに直してゆく（包摂）という理論。

アルビン・ゴールドナーの組織緊張論…官僚制は一方では専門家であるし、他方では規則遵守者である。この二面性がお互いに矛盾することがあるが、その矛盾自体が常に官僚組織を緊張化させているという理論。これは山猫ストのように悪い面もあるが、むしろダイナミックな特徴を出しているのではないかともいえる。

ミッシェル・クロジェの悪循環論…文化的な違いが官僚制の色んな逆機能に結びついているという議論。例えばアメリカは多元的参加が重んじられるが、社会的に一つの意志決定につなげてゆくことは難しいので、お互いの管轄を尊重しなくてはならず、それは保守的な結果に繋がりやすいということで官僚亜うぃてきな逆機能の現れである。

ローレンシュ・ローシュのコンティンジェンシー理論（条件適応理論）…組織を取り巻く外部環境が不確実な場合に、どのように組織は適応してゆくかという議論。環境変数としては組織規模や技術、環境変動が取り上げられることが多い。

ギューリックの組織設計論…最も古典的な組織設計論。組織設計する際の原則を指摘した。指揮命令系統の確立、情報の集中と管理、ラインとスタッフの分離、トップから第一線の現場までの階層数、役職者の構成など、これらが重要であるという指摘であった。しかし、原則の意味を十分に検討していないという批判がある。

プロジェクト・チーム…新しい施策課題や特定の課題を扱うために立ち上げられることがある一時的な組織。昨今の不祥事においては各省各自治体でどのような対策を打ってゆけばいいのかなどを話し合うためにトップの名を受けて編成されることが多い。

稟議制（ボトムアップ）…の官僚制の特徴を表す「ボトムアップ」型のルーティンな意思決定方式。末端の役人が起案した文書（稟議書）が下位から上位へと順次回覧されて、最終決裁権者に至るという手続きで決定がなされる。意思決定に時間がかかりすぎる、上位の役人の指導力が発揮されない 、責任の所在が曖昧になるという批判がある。

トップダウン…大きな問題が突如として起こって来るような場合、つまり非ルーティン的な意志決定については、トップが方向付け、決断するということ。トップダウンは常に起こるわけではなく、普通はボトムアップで意志決定しているが、それでは解決できない重要な問題・案件があるときにトップダウンをたまに使うのである。

稟議制における代決…稟議書を回している課程で決裁権者が不在である場合に、簡素な手続ができるようになっていること。これは意志決定構造をさらに柔軟化していて非常に効率的な仕組みであるが、外部から見ると責任者が一体誰なのかわからないという問題がある。

最大動員システム論…下の人のやる気を引き出して組織としての出力を最大限に高めるという理論。タテの職務分掌を曖昧にしていた方がやる気を引き出しやすいために日本はタテの職務分掌を不明確にしているといえ

る。また、来年度の予算を財務省に認めさせるためには一丸となる協力関係が必要であり、それも理由の一つであると言える。

アウトソーシング…以前は国家公務員が行っていた業務に関する人員などのリソースを、外部に求めるようにすること。小泉元首相がもっとも力を入れたところである。その結果が、郵政２７万、国立大学１３万、独立行政法人化などである。

金融

スポイルズシステム（猟官制）…アメリカでジャクソン大統領が、自分の選挙を応援してくれた人を積極的に連邦政府の公務員に登用してあげるという制度。ジャクソンはこれこそが民主主義的に政治が行政をコントロールするもっとも良い方法だと考えていたが、デメリットとしては、政治的な専門知識が必要な公務ついては行政として十分に機能できないということがあげられる。

メリットシステム（資格任用制）…公開試験に基づく公務員採用の仕組みのこと。メリットを持った人物を採用するという仕組みである。アメリカでは１８８３年にペンドルトン法の可決によって採用された。

青木雅彦のＪ理論・Ａ理論…日本の組織というのは役所も民間も情報分権・人事集権であるが、アメリカは逆であって、情報集権・人事分権であるという理論。

八代尚宏の「良いポスト」を求める競争…各公務員は、常に「良いポスト」を求める競争を強いられているということ。「良いポスト」とは、業務上の貴重な経験が得られ、能力を示す機会を伴うポストである。好循環と悪循環のメカニズムが存在し、それは生涯所得に大きな差をもたらす。

「遅い昇進」と「積み上げ褒章制度」(稲継裕昭)…遅い昇進というのは昇進をめぐる競争を長期に行わせて、評価をあまり若いときからははっきりさせないようにし、時間をかけて少しずつ昇進には差が出るようして、格差が少しずつ出るようにするということ。積み上げ褒章制度というのは少しずつ格差をつけてゆくということ。

危機的決定とルーティン的決定(セルズニック)…彼が挙げたリーダーシップの二つの機能である。危機的決定とは、危機的な状況下において意志決定を行うということ。ルーティン的決定とはルーティンワークのような日常的な状況において意志決定を行うことである。

目的達成と集団維持(三隅二不二)…彼が挙げたリーダーシップの二つの機能である。目的達成とは、その組織の目的、ミッションを達成するということである。集団の維持は集団自体を維持してゆくということである。

ホワイトの調整…組織の色んな部分の相互関係と活動を整えて、各部分が組織全体の生産に最大の貢献をなすようにすることである。日本の場合はリーダーシップよりはセクショナリズムが問題であるので、セクションを構成する色んな部分の調整が特に問題にされてきた。従って日本のリーダーシップの問題というのは調整であるともいえる。

おみこし論…トップやリーダーはおみこしに乗っているだけで、実質的に影響力を持っているのはおみこしを担いでいる補佐達であるという議論。日本の組織運営においていわれていたことで、大臣ではなく、実質的な権限を持っている野田行政なのではないかという議論である。

意図せざる結果…当初の政策目的が実施過程で変容すること。こういう意図で政策を行えば問題は解決するだろうという意図に反して、実際の政策実施過程では政策目的や意図が実現されずに、意図しない結果を招いてしまうということ。

規制…行政が民間活動に法的ルールを設定すること。具体的には認可や許可がある。

許可…一般に禁止されていることを特定の人に解除すること。立場自動車の運転は一般には禁止になっているのだが、一定以上の技能を持っている人は免許を付与して許可する。

認可…行政が民間活動に法的効果を与えること。例えばタクシー運賃の値上げということ自体は民間活動であるが、運輸省が認可することによって法的効果が与えられる。

規制型国家…チャルマーズ・ジョンソンが提唱したもの。独禁法は経済分野において自由競争を促す趣旨だが、一つの業界で特定の企業が独占的な地位を占めないために、違反したら何らかのペナルティを与えるという規制を準備する必要がある。この準備ができている国家を規制型国家という。

発展型国家…チャルマーズ・ジョンソンが提唱した。規制型国家とは打って変わって、独占禁止法のようなものを最優先で守るというよりは、むしろ運用を弱めて経済発展のためには強い企業が出現した方が良いという考えの基に産業政策や行政指導を行う国家をいう。

護送船団行政…日本が８０年代まで行っていた行政。護送されるのは企業であり、護送しているのは行政である。企業によって成長の早い企業と遅い企業があるので、大蔵省や通産省は遅い企業に合わせてゆく、つまり保護行政を行ってゆくというものである。特徴としては業界団体の役割が大きい故に、外部から見ると市場が不透明なため新規参入しにくいということがある。

行政指導…行政機関が国民の自発的協力を前提にして一定の政策目的を実現するために働きかけを行うこと。許認可といった行政行為と同じ政策目的を実現しようとするものであり、柔軟に対応できると考えられている。

規制のガバナンス…ジョンソンのいうような発展型国家から規制型国家に構造改革していかなければならないと考えた場合、政府の規制が利害関係者にとって適切に行われるような仕組み・制度になっているということを指す。

事業評価…政策評価の一つ。事務事業が本当に必要なのかどうかをチェックするために評価を行うので事前評価である。あらかじめ期待される政策効果や必要費用などを推定し、費用便益を分析し、採用不採用を決める。一番典型的なのは公共事業である。

実績評価…政策評価の一つ。一般的な政策に関する事後評価である。定期的・継続的に実績がどのくらい上がったのか、上がっていないのかを測定する。目標期間が終了した時点で達成度がどれくらいなのかを評価する。その結果は、次年度の予算要求に利用している。

総合評価…政策評価の一つ。定期的に行われる事業評価や実績評価とは違って、特定のテーマについて不定期に行うものである。事後評価であり、一定期間が過ぎた後に特定のテーマについて効果があったと言えるかどうかについて様々な角度から分析して総合的に評価する。例えば各省にまたがる政策の場合に行われる。

ノースコート・トレベリアン報告書…イギリスにおいて近代公務員制度が確立される用になるきっかけとなった報告書。当時イギリスでは情実任用が問題となっていたのだが、この報告書が出て以来、１５年ほどかけ、公務員採用試験が行われるようになった。

行政責任のジレンマ…本人である国民と代理人である行政や官僚の間の価値観、考え方にズレがあること。日本が終身雇用制を採用していることが一つの原因である。解決するには行政研修を行ったり、PR を行い市民参加してもらうという方法がある。

パブリックコメント…行政の政策立案過程で国民の意見を募る制度。行政機関が実施しようとする政策について、あらかじめ国民から意見を募り、それを意思決定に反映させることを目的としている。電子メール、郵便などの方法で意見を提出する。実際に意見が反映されることはあまりない。

マーシャルの市民概念…イギリスの社会学者で、近現代国家と市民の側から包括的に見て、市民概念は①自由に契約する市民（安全・警察・司法）、②政治的市民（選挙）、③社会的市民（福祉国家）、の順で成立したと説明した。

論述問題

日本の行政組織設計についての歴史的変遷を説明し、また現状における問題点、そしてそれに対する解決策を行政学的にかつ論理的に説明しなさい。

辻清明の議論に拠れば、行政指導パラダイムの立場に立ち、日本の行政組織においてはスタッフがないから未分化なのであるという認識をし、稟議制というのが日本的な意志決定の特徴なのだといった上で、この特徴と日本の行政組織でラインとスタッフが未分化であるということと非常に密接な関係があるとい説明している。リーダーシップをトップが発揮できなかったのは、補佐スタッフがいなかったからで、従って稟議性的な意志決定が支配的になったという理論である。ただ、トップ以外の組織のすべての成員は長（トップ）のためのスタッフという位置づけもできると説明している。この議論自体が社会的に持っていた影響力は非常に強く、以来日本では首相や内閣のスタッフの整備を行ってきた。第一臨調では参謀型スタッフの重要性を指摘し、第二臨調では内閣審議室を設置、橋本行革では首相特別補佐官、内閣府、経済財政諮問会議が置かれた。
このように整備されてきたが、このスタッフ組織の官僚は生え抜きではなく、他の役所から出向してきているので、出向官庁を気にするという問題がある。また、人事権に関しては各省の権限が非常に強いため、セクショナリズムが生じるという問題もある。また、今まではジェネラリストを育てようという人事のスタイルだったのだが、90 年代の記入スキャンダルの反省からスペシャリストとしてのスタッフの強化が求められつつある。
また、組織の職務分掌については、タテの職務分掌を曖昧にしていた方が下にいる若手のやる気を引き出しやすいという理由から、稟議性や代決を採用し曖昧にしている。また、構造的には政策の企画・立案というのをする組織が、その政策を将来実施する組織と同じであるということが職務分掌を曖昧にしているといえる。しかしこれでは癒着してしまうということで、独立行政法人化という新しい組織設計が出てきた。また、省庁制の整理や定員削減計画、アウトソーシングなどによって人数管理も行っている。
独立行政法人化については、できるだけ民間企業のガバナンスに近づけようとしていて、事後チェックも行うようになっているのだが、これまでの実績を見ると、どうも評価が現状追認的ではないかと思われる。というのは委員の任命の実情の問題があるのではないかということであるが、まだ始まったばかりの制度で評価は難しいかもしれない。また、非公務員化というのが日本の独立行政法人化のもう一つの柱とされたのだが、非公務員化することに意味があるのかということもある。確かに公務員の半減という公約は守られたかもしれないが、公務員を半分したからといってどういうメリットが国民にあったのかということもある。おそらくは税金を使わなくなったと言うことがあるのだろうが、それならもう少しメリットがわかるように、非公務員化のメリットを説明してもらう。説明責任を果たししてもらう。そういうような評価の仕方も必要なのではないかと思う。

日本の公務員制度の歴史的変遷と現状、改革の現状を述べ、その問題点を説明した上で、それついての解決策をできるだけ理論的に論じなさい。

戦前日本は権威主義体制であったので、いかに天皇に忠誠を尽くす官吏を採用するかということから大陸型の官吏制度を採用していた。人材として頂点にあったのは東京帝国大学法学部であり、学閥の方向を歩む。官吏の制度に関しては天皇の大権事項であったので、一般の人民とは異なる特別権力関係の中に置かれ、新卒の大量一括採用が行われた。昇進については各省が人事権を握っていて、任用については自由任用と試験任用があった。
戦後、公務員は天皇の官吏から国民の公務員に変わり、職階制の確立と「中央機関を作るということで人事院ができた。採用後の人事権は各省に移るものの、試験を行う権限、職階制は人事院が管轄することになった。
職階制については、公務員それぞれの職務と内容に応じて給料の体系が出来上がるはずだったのだが、制度上存在するものの運用はされていない。戦前の高等文官試験型の運用をしている。これは日本が終身雇用と先行序列といった閉鎖的な人事システムを採用しているのに対して、アメリカは開放的な人事システムを採用しているためであり、閉鎖的な環境の中で下の者のやる気を引き出すために上下の違いをあまり出さない方が良いということで職階制の運用をしなかったのである。
人事院はアメリカが戦後に作らせた役所であり、内閣から行っていて井戸独立した合議制の行政機関であるが、人事院が人事権を握ることについて各省の反発が強いしかし一方で、公務員は争議権･団体交渉権･団結権といった労働者の権利が制限されているが、人事院が調査をして公務員の給料を勧告することで給与の確保をするという機能を果たしていて一定の存在意義が認められている。しかし、このようなことをしているのは日本ぐらいであり、OECE や ILO といった機関からも公務員にスト権を与えるように勧告されており、もし公務員にスト権を認めた場合には人事院がいらないのではないかといわれている。このような人事院のジレンマも問題になっている。
人事に関しては、皆公務員は業務上の貴重な経験が得られ自分の能力を示す絶好の機会を伴うポストである「良いポスト」を求める競争を強いられるのだが、同時大量の人事異動などによって差を分かりにくくし、脱落者を出さない人事戦略を行っている。また、「遅い昇進」と「積み上げ褒章制度」によって少しずつ時間をかけて格差をつけてゆくようにし、圧倒的多数のノンエリートのモラールを引き出す人事をしている。
しかし、こういった日本の人事行政も、成長材料がなくなると、みな保守的になり、問題の先送りをしてしまいマイナスの様相を呈してくるのではないかと思われる。従って、国家公務員法の機能不全を分析し、もう一度見直しする必要があると思われる。例えば、職階制に関して、能力の実証ということをあまり国家公務員ではあまりやっていないし、昇任基準の明確化も、学閥の排除もやっていない。このあたりから見直し、能力主義と人事の活性化を図るべきだろう。また、Ⅱ･Ⅲ種の登用を拡大したり、Ⅰ種の横並び昇進について見直たりといったことも検討する必要がある。それは結局、民間のマネージメントの導入にも関わってくる問題である。慎重に検討して導入してゆく必要があるだろう。

最近「規制のガバナンス」ということがいわれ始めているが、それは一体どういうものなのか、それに応じて日本にはどのようなことが求められているのかを論じよ。

ガバナンスとは、政府の意思決定が利害関係者(ステーク・ホルダー)にとって適切に行われるような仕組み・制度のことである。なぜこのような視点が重要なものであると認識されるようになってきたのかというと、政府は誰のものかという問題意識が台頭してきたからである。従来は政官業の既得権ネットワークのものであったが、これからは一般市民のものであるという認識が強まっている。規制についても、一般市民にとって適切に行われているか、適切に行われる仕組みとはないかということで、ガバナンスの視点が当てはまるのではないかという認識が広がってきているのである。この視点というのは先進国では比較的共通の視点になりつつある。
日本はこれまでの８０年代の発展途上国から先進国に追いつこうということをしてきた。つまり、発展型国家のスタイルをとってきた。そういう意味では、ガバナンスよりはまず早く経済発展をしようということで、政官業の既得権に対して寛容であった。全体として豊かになるのであれば、多少既得権があったっていいじゃないか、先進国に追いつくのであればそれでいいじゃないかという風になっていた。しかし、実際に先占国に追いついて追い越し始めたらどういうことが求められるかというと、やはり政官業の既得権自体がおかしいのではないか、ガバナンスということをもう少し考えなければいけないのではないのかということがいわれるようになった。ガバナンスというのは、生活者や納税者など、一般市民にとっての政府というものが適切に政策決定の仕組みとして反映されているというようなものである。そういう意味では、言い換えると民主主義の質を高めるということが日本にも求められるようになってきたと思われる。そして、ガバナンスや民主主義というものが規制についても求められるようになってきたと思われる。従って、規制の緩和や改革といった課題もガバナンスを実現してゆく、よくしてゆくということに絞られていったと思われる。
そして規制のガバナンスをよくする一つの重要な要因として、OECD のような第三者の国際機関が果たしてきた役割が大変大きなものになっている。OECD が出している色んなデータを見ていると、日本が各国と同じ土俵の上で評価されるようになってきている。他国の規制と比べて日本の規制はどうなのかが、例えば OECD の非常に権威のある機関によって明らかにされてきている。そういう意味では既得権を維持しようとすることが非常に難しくなってきている。また、日本の国民は規制に関して、極端な規制を望んでいるわけでもなく、極端な競争を望んでいるわけでもない。ほどほどのレベルの社会を望んでいる。その意見も反映すべく、日本は先進国になった以上は、先進国として振る舞うことが求められてきているのだろう。

２０世紀以降、行政福祉国家化が進んでいるが、実際は国の意図と地方の政策実施にずれが生じている。その原因について論じよ。（詳しいズレに関しては第九回１２・１７を参照）

まず第一に都道府県の役割は見かけ以上に大きいということがある。公営住宅では、市町村に対して都道府県は補助金の申請を促してきた。つまり都道府県は公営住宅については市町村にやらせ、そして国が補助金を出すということで、その補助金を受け取って公営住宅を造れという運営をしていたのである。こういう都道府県が、国の意向を背景とした市町村に対する補助金の申請を促すということは公営住宅以外でも非常に多くの政策分野で行われてきている。そういう意味では都道府県はやはり国の出先機関の性格があり、保守的で硬直的な性格が強いと思われる。
第二に、国と都道府県と市町村、三つのレベルの職員の間に政策共同体的な性格があるということがある。例えば土木経営でいうと、国土交通省と府県の土木部の機関の人たちというのは考え方が似ている。特に公共事業を行う場合に国と市町村、都道府県、自治体の技官系の人たちというのは非常に人事交流も盛んだし考え方も似ているのである。そう言うところで人事的にも、予算的にも、密接な繋がりがあるといえる。
第三には、特に保育や老人医療、農地転用に関しては市町村の政治的事情を反映しているということがある。今まで見てきたのは国からの政策意図の企画立案の上から下に降りてゆく手段という風に見ることができるかもしれないが、むしろ自治体の政策実施の側の政治的な事情というものが実は現場では大変重要なのである。特に保育や老人医療であるとか農地転用については、それぞれ政治的に強い利益団体がいる。保育に関しては児童の両親や保母さん達の保育士のグループなどは強い政治力を持っている。利益団体を結成したり、選挙の際に重要な影響力行使することができる。また、老人医療の一部負担導入について、自治体が乗り切れなかった部分がある。付加給付をするということは老人に負担がかかる。しかし、老人の持っている投票の力は大変大きいので、各自治体の知事や市町村長は投票を獲得する戦略をして、老人医療の一部負担の導入について国の通達には従うことはできないのである。
また農地転用については、農地の保有者が持っている政治力というところが自治体における農地転用に柔軟性をもたらすのであろう。国としては農地転用を認めたくないけれども、現場で農地転用をしたいという保有者の意向を地元の政治や自治体関係者は無視することができないということがあるのである。

日本でも国と自治体で次第に政策評価が行われるようになってきたが、政策評価の意義、行政責任の視点から見た政策評価の問題点、そしてその問題点の解決方法について論理的に論じよ。

日本は近代化で忙しかったので、評価をする暇もなく企画と実施に明け暮れていた。しかし 90 年代半ば以降ようやく政策評価の関心が高まってきて、2000 年を過ぎてから政策評価法という法律ができ、数年経過したところである。
政策評価には事前評価・事後評価・総合評価の三つあり、行政の合理性や一貫性、総合性が確保できているかを評価するものである。その目的とは、①国民に対する牛王政の説明責任を果たすこと、②国民本位の効率的で質の高い行政を実現すること、③国民の視点に立ち、成果重視の行政を実現すること、である。近年政策評価が注目されるようになった背景には、バブル以降税収が伸びない中での財政赤字がある。政策的な支出は増えるばかりで、さらに少子高齢化が進むほど財政にとって大変厳しい状況が続くと予想される。そこで、必要な政策と不必要な政策を切り分けて、不必要な政策については中止する、または統合、整備するというようなことで効率化を図ってゆかなくてはならないということである。
国では会計検査院が決算検査を行っているが、政治家や財務相の関心がなかなか決算や政策評価に向かわないことが問題である。次の選挙に勝つために補助金をばらまいたりして短期的な利益を考えるのでなかなか関心が向かないのである。
総務省行政評価局による政策評価については、見直しが行われ、①重要政策について評価を徹底する、②評価自体の質を向上させ、評価の客観性を確保し、特に評価結果を予算・政策に反映させてゆく、③国民に対する責任を徹底する、ということになっている。評価を無駄にしないように、各省政策評価委員会などを置き、幹部が参加して最高レベルの重要事項とするようにしている。
とはいえ、やはり重要なことは、政策評価の結果、どうなっているのかであろう。総務省行政評価局が各省に義務づけている自己評価にあったような試み・努力の結果、我々国民にとってどういういいことがあったのかが問われる必要がある。政策評価はまだ数年しか経っていないので、評価をどう評価するかということは難しいと思うが、まだ課題が多いといわざるを得ない。第一にやはり評価結果の情報がわかりにくいということがある。我々の税金が有効に使われているのかどうか、どういう分野にどれだけ使われているのか、ということが一目でわかるような評価書にはなっていない。一目でわかるような評価書、政策評価にしていくことが第一の課題であると思う。第二に、国会が政策評価の結果を政策決定にもっと利用するような仕組みにならなければならない。問題は政策に関する意志決定の際に、客観的なデータに基づいて政治家が政策決定を行うことがあまりにも少ないということだろう。政策評価の結果情報が蓄積されてきているので、財務省の予算への反映だけではなく、国会の審議の中でも、各法案の審議についても評価結果を活用すべきではない。そしてそれをフィードバックしてゆくべきだろう。第三に、我々国民自身も政策の評価結果についてもう少し関心を持つべきである。身近な政策で構わない。例えば公立学校の教育政策というのがどうなっているのか、どこに問題があるのかという情報でもよい。もちろん行政側がわかりやすくするということも大事であるのだが、我々自身も行政を監視する一つの手段として、評価結果情報をチェックしてゆくということが大事なのではないだろうか。