

令和6年度カジノ管理委員会政策評価懇談会議事録

1. 日時 令和6年6月7日（金）14：20～14：55

2. 場所 カジノ管理委員会12階大会議室（web会議システムを併用）

3. 出席者

【政策評価委員】（座長以外は五十音順）

工藤 裕子（座長） 中央大学法学部教授

大森 明 横浜国立大学経営学部長 兼担

横浜国立大学大学院国際社会科学研究院教授

中村 豪 東京経済大学経済学部教授

【事務局】

嶋田次長、中山総務企画部長、形岡総務課長、阿部企画課長、小林総務課企画官、鈴木監督総括課企画官、長谷川企画課課長補佐

4. 議題

令和5年度政策評価書（案）及び令和6年度事前分析表（案）について

5. 配布資料

資料1 令和5年度政策評価書（案）

資料2 令和6年度事前分析表（案）

参考資料 カジノ管理委員会政策評価基本計画

令和5年度カジノ管理委員会政策評価実施計画

令和5年度事前分析表

令和6年度カジノ管理委員会政策評価実施計画

6. 議事録

（座長については、会議当日に前もって選定済）

○長谷川企画課課長補佐

それでは政策評価懇談会を開始いたします。これより、工藤座長に司会をお願いしたいと思います。工藤座長、よろしくお願いいたします。

○工藤座長

よろしくお願いいたします。それでは、令和5年度及び令和6年度の政策評価対象事業に

ついて、事前に事務局から送付された資料のとおりということですが、まずは令和５年度政策評価書案及び令和６年度事前分析表案について、企画課長より要点を御説明いただきたいと思います。

[企画課長から資料１「令和５年度政策評価書（案）」及び資料２「令和６年度事前分析表（案）」を説明]

○工藤座長

それでは、まず令和５年度政策評価書案についての御意見からお伺いしたいと思います。

○大森委員

「海外当局との二国間関係の強化」という測定指標について、実績として出張３件と記載されていますが、この出張というのは委員長や委員の出張で、職員の出張は含まれていないと思います。トップ同士の交流は非常に大事ですが、職員同士の交流も、協力関係を構築する中で長い目で見たら必要になると思いますが、どのようにお考えなのか、教えてください。

○阿部企画課長

実務者の出張に関しては、令和５年度政策評価書案には記載していませんが、しっかりと行っています。記載していない理由ですが、実務者の研修、出張では、我々がどういうところに関心を持っているのかなどの機微な情報についてもやり取りを行っていることがありますので、公表資料となる政策評価書に記載することはなじまないと判断したためです。

○大森委員

海外の規制当局とは実務者レベルで意思疎通が図れるようになってきているという理解でよろしいでしょうか。

○阿部企画課長

御指摘のとおりです。

○中村委員

まず、人材育成についてです。例えば、ネバダ州立大学ラスベガス校のセミナーを受講した際に、学んだ内容についてチェックが入るものなのか、それとも単に受講しただけなのか、それによっても意味が違ってくるのですが、どうなっているのでしょうか。また、受講している内容のレベル感、例えば諸外国でもカジノ規制に関わる人は大体受講しているようなセミナーなのか、それともたまたまカジノ管理委員会に伝手があったから選んでいるセミナーなのか、教えていただきたいです。

また、多国間会合として例示されている国際ゲーミング規制者協会の総会も、カジノを監督するような各国の規制当局の人が参加するものなのか、頻度として２年に１回参加しているようなものなのか、重要度によって意味が違ってくると思います。例えば参加国数などの詳しい情報があれば、この多国間会合が関係構築や諸外国の動向把握にどの程度つながるか分かり

やすいと思いました。

○阿部企画課長

人材育成に関しては、セミナーと書いてありますが、ネバダ州立大学が実施しているので、修了証も発行されています。こういったセミナーを引き続き、可能な限り実施していつ、今後は数か月・1年間といった長期的な期間にわたっての研修につなげていくことを目指して、現在具体的に話を進めているところです。

また、IAGR については、各国の規制当局ほぼ全てが集まるような業界で一番大きい会合ですので、これに参加することによって各国の動向を把握できる、非常に有益な機会だと考えています。

○鈴木監督総括課企画官

IAGR には私も参加しているので、補足として詳細を申し上げます。今回はボツワナというアフリカ南部の国で行われて、全体で 30 か国・地域から 250 名以上の規制当局の職員が参加しておりました。基本的にはカンファレンスや有識者の講演があるほか、その場でカジノ規制に関する議論があったり、当然現地に集まりますので、海外規制当局とのバイの会談というのもあったりしました。

○中村委員

ラスベガス校のセミナーで修了証をもらった人が 322 人ということですか。

○阿部企画課長

知識を深めるために、有識者による講演に参加した人数も含めているため、322 人全てがラスベガス校のセミナーに参加した人数ではありません。

○中村委員

どこまで細かく書くかという問題もあると思いますが、知見なりスキルなり、何か一定の基準のものが得られたということが分かるようであれば、質に関する指標として加えても良いのではないかと思います。

○阿部企画課長

人材育成に関しては、当初はある程度定量的な指標にならないかと検討いたしましたが、こういったセミナーに毎年、恒常的に参加できるかというのはなかなか見通せないところがあります。そのため、将来的に何らかの形で定量的な指標にしようという観点で参考指標として数字を入れて、何年か様子を見てから定量的な指標としてどういうものを設定することができるのか検討したいと考えております。

○工藤座長

私からは、今の点とも関わるのですが、今まではカジノ管理委員会として準備段階ということもあり、施策を実施していくときの数値目標・指標を設定することが難しかったと思いますが、今後は具体的なカジノ規制の段階に入っていきますので、予算以外でももう少し細やかな目標値・目標指標の設定及びそれに対する進捗・達成度というものが必要になってくると思います。今は仕方がない部分もあると思いますが、測定指標が定性的で、かつその達成度が達成しているか、達成していないかだけで判断されており、今後は少し厳しくなって

いくのではないかと考えており、例えば先程のセミナーへの参加人数、その結果修了証を得たということについては、何らかの定量的な評価があっても良いのではないかと思います。

また、実務者の出張等については、機微に触れるものもあるためあまり外に出したくないということですが、その詳細については書けなくても実務者同士の交流があったということは書いても良いのではないかと思います。むしろ、そういったことが増えていくことが人材のプールを作っていくことにもなりますし、もともとのカジノ規制という立場から考えても、単に国際会議に出ました、出張しましたというより重要ではないかと思いました。今年はこれでよろしいかと思います。今後ぜひ御検討いただければというコメントになります。

○阿部企画課長

先生の御指摘には私も同感でして、基本的にはできるだけ定量的な指標で評価していく方が、我々としても適切な評価を行うことができると考えています。その観点で、今回できる限り定量的な指標・評価にできないか検討し、目標にはできなくとも参考として数字をしっかりと示すことを心がけました。担当課とのやりとりの中でも、定量的な目標を立てることは直ちには難しいという話がありましたが、今後もコミュニケーションを通じてできるだけ定量的な指標にしていくことを検討いたします。こちらについては、カジノ管理委員会の委員からも同様の指摘を受けていますので、そのような観点で進めていきたいと思っています。

また、実務者同士の交流に関しては、検討させていただきたいと思います。

○工藤座長

それでは続きまして、令和6年度事前分析表各案についての御意見がございましたら、お願いしたいと思います。

○大森委員

今まで令和5年度のことを対象に議論されていたと思いますが、令和6年度についても類似のことが言えると思います。つまり、令和6年度事前分析表についても、参考指標として幹部の出張が何件、という書き方がされていますが、実務者同士の交流についても書かれると良いのかなと思いました。

もう1点、人材育成に関してですが、本来は人材育成目標というものがあって、それに向けてどのような研修を、それこそ先程のネバダ大学の研修を受けさせるという研修プロセスのようなものがもしあるのであれば、その研修プロセスの段階、例えばA段階・B段階・C段階と仮に設定したときに、何年までに職員全体の1/3がC段階にあるとか、カジノ事業の監督に資する能力を持った職員をきちんと担保していくという形の計画を、目標として示せると良いのではないかと思います。すぐにはというわけではないですが、次年度以降も目指していただけるとありがたいと思います。

○阿部企画課長

実務者の出張に関しては、改めて検討させていただきたいと思います。

研修プロセスの段階という話についてですが、こちらについてもできるだけそのような形にしていきたいと思っています。ただ、カジノ管理委員会の今の状況として、他省庁からの出向

者が多く入れ替わりがかなり発生するという特徴があります。そのため、基本的にプロパーの職員が今後のカジノ事業の監督を担っていくことから、プロパーの職員をどういうふうにとのぐらいの段階へ持っていくか、というような人材育成の考え方もあると思います。また、情報システム統一研修は、ある程度国内でしっかりした基準がありますので、そういったことも含めて検討していきたいと思います。

○中村委員

先程の内容と少し関連するのですが、ラスベガス校のセミナーについて実施可能かどうかはまだはっきりしていないという話だったと思うのですが、その理解でよろしかったでしょうか。

○阿部企画課長

実施可能かどうかというよりも、目標値として研修参加の人数を定めてしまうと、数字の上振れや下振れが発生する可能性があるのでは、達成指標とすることは今の段階ではまだ不安定さがあるということです。決してできないということはないかと思いますが、今の段階では目標値としてしまうことは難しいと思っております。

○中村委員

研修の人数としてどこまで受け入れられるか、先方とのやりとりが今後もあるとあって、去年より増えるかもしれないし減るかもしれないという状況ということですね。そうすると、仮にラスベガス校で今年は去年の半分程度しか受け入れられないとなったときにどうするのか、ラスベガス校に代わる研修先の開拓というものの、人材育成の指標として考えられるのではないのでしょうか。

また、目標年度が令和8年度までと長いスパンですので、研修メニューを充実させるという観点も良いのではないかと思いましたが、難しいのでしょうか。

○小林総務課企画官

世界的にもラスベガスの UNLV がこの分野でほぼ世界唯一といえるほどのプログラムがそろったところです。他にもないか調べてみたのですが、なかなかここに比肩するようなところはなく、基本的には世界中の知見がラスベガスに集まっているということも彼らは言うておりますので、一義的には UNLV の研修を中心に受講していくと思っております。

○中村委員

分かりました。あまりないものねだりをするつもりはありませんが、人材育成がやはり重要だと思います。過去の経験がない中で立ち上げていく上で、カジノ施設の開業に間に合うよう、どのように人を育てるかということは重要だと思いますので、こういった意識が必要だというコメントにいたします。

○阿部企画課長

趣旨を踏まえて、しっかり検討させていただきたいと思います。

○工藤座長

私からは1点、人材育成の話で、出向の方が多いこと、そういう意味ではプロパーの方が一定数しかいない中で、今後の長期的な人材育成・人材開発についてどのような計画をお持ち

ちなのか、簡潔に教えていただければと思います。

○形岡総務課長

人材の育成につきましては、まさに先程お話がありましたように出向者の入れ替わりがある中で、プロパーの職員の能力を最大限に開発していくといったことが非常に重要だと考えております。カジノ管理委員会では現在、新卒の採用も行っておりますし、中途採用なども行っておりまして、カジノ事業の監督にしっかりと腰を据えて取り組んでいくという職員も徐々に増えてきているところです。そうしたものを中心にして、もちろん出向者もしっかり育成してまいります。それらが相まってカジノ管理委員会全体としての能力を上げていきたいと考えております。

○工藤座長

霞が関の中でも出向者が多い組織ですから、重要事項に対しても対応ができる反面、長期的に人を育成していくことが難しい状況ですので、プロパーの方をしっかりと育てていくこと、あるいは長期的には経験者の採用といったことも必要になってくるかと思っております。ぜひしっかりした人事計画や採用計画、そして研修計画を運用していただければと思います。

最後に事務局からお知らせがありますので事務局にお返しいたします。

○長谷川企画課補佐

本日はありがとうございました。評価書及び事前分析書につきましては、本日頂きました御意見・御指摘を踏まえまして、必要な修正を施すとともに、「学識経験を有する者の知見の活用」欄に御意見を記載し、後日事務局より確認をお願いした上で、カジノ管理委員会において議決後、委員会のホームページで公表したいと考えております。また本日の議事録につきましても、後日事務局より確認をお願いした上で、委員会のホームページで公表する予定です。

それでは、以上をもちまして、政策評価懇談会を終了いたします。

以上