

“ふじのくに” 士民協働事業仕分け結果（事業別個表）

事業番号	19-1	事業名	職員研修事業費(研修所研修)
------	------	-----	----------------

1 基本情報

実施日／班名	10月16日 第1班	時間	14:15～15:41
担当課名	経営管理部 人事課	事業費	51,313 千円

2 判定結果

仕分け結果		県民評価者判定内訳(人)				
県実施 (一部見直し)	判定区分別	行政関与不要	0			
		行政関与必要	⑳	国・市町実施	0	
	県実施			⑳	抜本見直し	5
					一部見直し	⑮
	県実施	0	現行・拡充	0		
判定理由別	仕分け結果と同一区分を判定した県民評価者の主な判定理由内訳(人、複数回答有)					
	・事業効果の把握・検証方法や目標の設定方法を見直すべき				9	
	・事業の効率化を図りコストを削減すべき				5	
	・民間委託を進めるべき				4	

3 具体的な見直し・改善策又はその他意見

<p><県実施(抜本見直し)></p> <ul style="list-style-type: none"> 施設は民間等の外部施設の利用。ハコモノ建設を削減する。 自己研修(研修休暇、研修費用の一部負担等)を増やす。官費で研修をしても、辞められれば損失が出る。 目的を達成するなら、別に研修所はいらない。持っているだけ費用がかかる。使うときに借りればよい。 研修は自ら行う意欲が必要なのに、指定研修が主になっている。選択研修者が年々減少しているということは、必要性を感じていないのでは… 記名での評価は、高い率が出るのが当然であり、その研修内容を日々の業務でどう活かせるかなのではなからうか。研修ポイント確認テストを課すことも必要ではなからうか。 自己研鑽する職員はどれくらいいるのだろうか、疑問に思うことがある。 県民のためにどう役立っているか、研修を受けることでどのような変化が見られるかが示されると… 研修内容の見直しと評価方法の見直し(外部の人に評価してもらう(民間委託))をしていけばいいのではないか。 研修は必要と思いますが、研修した後、自己評価しているのはよいが、その後それらの知識が実際に県のため、県民のためになっているのかがよく分からず、組織内での満足で終わっているような気がします。県民評価というものを取り入れれば、実際の研修が成果があったものかどうか分かると思うし、また評価すべきであり、必要だと思います。また、研修事業費が 51,313 千円というのは、少しかかりすぎなのではないか…
--

<県実施(一部見直し)>

- ・ 職員の方のキャリアアップ、私たち県民のためになっているのか感じられません。
- ・ 職場において勉強ができることはうらやましいです。キャリアアップを図ることは良いことだと思います。私も資格を取るため、パートをしながら勉強しました。もちろん自腹です…。税金を使って勉強していることを少しでも考えていただけたら救われますが。
- ・ 選択研修、指名研修は職員の資質向上に役割を果たしている。
- ・ 包括委託から直営化は当を得ている。
- ・ 基本研修は本人努力が重要であり、減少させてもよいのではと考える。
- ・ 民間と競争させるようなカリキュラムが必要と思う。
- ・ 県民のための研修であることが大事。即戦力になる人材の育成を。
- ・ 職員の研修の効果がどのようにあったのか、県民は分からないと思います。研修内容で必要なのかな、と思う項目がありました。
- ・ 成果指標、自己評価だけでなく、研修の成果を別の方向から評価し、可能な限り直営化、キャリアアップに取り組んでいただければと思う。コスト削減だけに着目するのではなく、必要な人材を育成するための評価方法を明確にし、研修効果を上げてほしい。
- ・ 成果指標について、研修済みの者を何年間か追って評価してはどうか。
- ・ 自己評価だけでなく、上司や民間が研修所のスタッフの評価をしてはどうか。
- ・ 必要と思われる研修が行われていると思うしかない。内容についても細かく判断しかねるので…
- ・ 現場を見ることを研修の中に入れてほしい。
- ・ 最終的な顧客である「県民・県政」にどうやったら還元できるのか考えてほしい。
- ・ 研修制度自体はよいと思うが、より県民に近いものにしてほしい。(コストや内容も検討してほしい。)
- ・ 研修の効果測定(継続的なフォローや評価、人事考課など)を明確にしてほしい。
- ・ 県独自の課題設定のためであれば、外部委託から直接実施に戻した意味はあると感じる。ただ、どんな人事制度、研修制度を構築したとしても、最終的な還元先は県民であり県政なので、その点を十分に考えてほしい。
- ・ 費用対効果の測定が難しいが、企業も組織も基本は人である。教育は長い目で見て、繰り返し継続して実施するべきだ。研修内容や手段に創意工夫し、研修内容と効果測定を根本的に見直し、改善し継続する。
- ・ 立派な研修所があるので、一人でも多くの人に参加できるように施設の効率活用を図るべき。
- ・ キャリア・デベロップメント・プログラム(CDP)というのは、出る釘になるための教育、人材育成教育であると思われるが、事実として県民のためを思った人材教育というものを実行できないものかと思う。
- ・ よく分かりません。資料も話もピンとこない。県民とつながっている気がしない。