

# 令和5年度官民協働事業レビューにおける意見・評価

事業番号: 8月6日(日)①

担当部局・担当課名: 経営管理部職員研修所

事業名	職員研修事業	評価結果	一部改善
-----	--------	------	------

## 事業レビューにおいて発言のあった主な意見

### 【委員の意見】

- ・県職員への県民の満足度は把握しているか。住民からの研修に対する間接的な評価があったほうが、より研修の質が上がるのではないかな。
- ・PDCAを回し研修の効果を見極めるため、効果測定、評価方法を見直したほうが良い。
- ・自己負担で行う良い研修プログラムを県から提供するなどの工夫をすることで、研修の質をもう一段高められるのではないかな。
- ・研修と個人のキャリア形成をマッチングさせることが重要。
- ・費用削減のため、動画の研修を組み入れてもよい。
- ・富山県の独自性や差別化を考えると、この研修内容では各県で差がないように見える。

### 【県民評価者の意見】

- ・自分が所属している組織では、半期ごとに自身のスキルの目標を立て、上司等が点数として評価する。こうしたことで、働く側の意識が上がり、アウトプットもはっきりさせることができるのではないかな。

## 県民評価者の評価シートによる評価

県民評価者の評価シートによる評価				県民評価者総数	21
評価区分 (考え方)	行政の関与 不要 (研修自体不要)	役割分担 見直し (国・他県と共同実施)	抜本的改善 (成果の捉え方を抜本的に見直し)	一部改善 (研修内容の見直し等 少しずつ改善を加える)	現行どおり ・拡充 ( )
	0	0	5	11	5
県民評価者の 主なコメント	<b>【一部改善】</b> ・研修の効果を把握することは、今後の研修内容を充実させるために重要。 ・アンケート項目の見直しが必要。 ・プロジェクト型研修の成果は測るべき。 ・個人のキャリアアップを図ることができる内容が必要。 ・職員のワークライフバランスを考えて、研修を受ける当事者が必要性を感じ効果のある研修を行うことができるとう良い。				
	<b>【抜本的改善】</b> ・研修後のアンケートの項目の見直しが必要(成果の捉え方、効果測定)。現行のアンケート結果を成果とすることが適切か疑問。 ・各職員が本当に必要なスキル・知識を適切なタイミングで習得できるよう、研修内容の見直し、研修頻度の見直しが必要と感じる。 ・非常勤職員への研修の必要性について検討が必要。 <b>【現行どおり・拡充】</b> ・職員1人あたりのコストが妥当か。もっとコストをかけ、資質向上を目指しても良いのでは。 ・市町村とのワンチーム研修の取組は良い。 ・時代に合ったキャリア開発研修について、職員の受講希望を広げたらどうか。				

## 【参考】委員による評価

【参考】委員による評価				委員総数	4
評価区分 (考え方)	行政の関与 不要	役割分担 見直し	抜本的改善	一部改善	現行どおり ・拡充
	0	0	1	3	0

<b>事業名</b>	職員研修事業	<b>評価結果</b>	一部改善
------------	--------	-------------	------

**【県の対応】**

今後の 対応方針	一部改善	事業内容を見直し			
	○令和5年度策定する「富山県職員人材育成・確保基本方針」を踏まえ、職員研修実施計画を見直すとともに、職員のキャリア開発を支援する体制を整えることにより、職員のエンゲージメントやウェルビーイングを向上させ、組織力の強化を図る。また、研修の効果測定の方法については、所属長の評価基準を設定するなど改善を図る。				
令和6年度 当初予算 での対応	R6当初予算 (要求額)	26,492(千円)	R5当初予算	22,610(千円)	増減額 +3,882(千円)
	増減理由	職員研修実施計画の見直しとキャリア開発支援体制の整備による増			

当初予算編成プロセスの見える化

令和6 年度 当初 予算	要求 状況	<b>要求額</b>	26,492(千円)	<b>前年度予算額</b>	22,610(千円)																						
		<b>事業の目的</b>	職員のキャリア開発を支援する体制の整備による組織力の強化																								
		<b>事業内容</b>	<p>①職員研修実施計画の見直し 「富山県職員人材育成・確保基本方針」を踏まえた職員研修実施計画を策定(計画策定にあたり、より望ましい研修効果測定方法について検討予定)。</p> <p>②キャリア開発支援体制の整備 (1)キャリアデザイン研修の拡充(現在一部研修でのみ実施)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="font-size: small;">実施目的</th> <th style="font-size: small;">現状</th> <th style="font-size: small;">R⑥以降</th> <th style="font-size: small;">備考</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="font-size: small;">自身のキャリアについて考え、今後の職務に活かす</td> <td style="font-size: small;">職員3年目</td> <td style="font-size: small;">職員3年目</td> <td style="font-size: small;">R⑤試行的実施、R⑥～本格実施</td> </tr> <tr> <td style="font-size: small;">ステップ1(満34歳)</td> <td style="font-size: small;">ステップ1(満34歳)</td> <td style="font-size: small;">継続実施</td> </tr> <tr> <td style="font-size: small;">ステップ3(満46歳)</td> <td style="font-size: small;">ステップ3(満46歳)</td> <td style="font-size: small;"></td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="font-size: small;">部下のキャリア開発・育成</td> <td style="font-size: small;"></td> <td style="font-size: small;">ステップ4(満55歳)</td> <td style="font-size: small;">管理職と非管理職と分けて実施予定</td> </tr> <tr> <td style="font-size: small;"></td> <td style="font-size: small;">新任係長 新任所属長</td> <td style="font-size: small;">キャリア面談演習や部下のキャリアを想定した育成方法等を修得</td> </tr> </tbody> </table> <p style="font-size: small;">※下線部:拡充部分</p> <p>(2)キャリア開発相談窓口の設置・運営 専門の資格を持つキャリアコンサルタントによる相談対応と県組織や公務員制度に係る相談対応の2つの窓口を設置。相互に連携を図り、職員の悩みや疑問に即して対応。 キャリアデザイン研修の受講により生じた個別・具体の相談に対応することで受講者のフォローアップを行うとともに、相談事例を次回研修に活かすなど、研修との相乗効果を図る。</p> <p>③職員研修の実施</p>				実施目的	現状	R⑥以降	備考	自身のキャリアについて考え、今後の職務に活かす	職員3年目	職員3年目	R⑤試行的実施、R⑥～本格実施	ステップ1(満34歳)	ステップ1(満34歳)	継続実施	ステップ3(満46歳)	ステップ3(満46歳)		部下のキャリア開発・育成		ステップ4(満55歳)	管理職と非管理職と分けて実施予定		新任係長 新任所属長	キャリア面談演習や部下のキャリアを想定した育成方法等を修得
		実施目的	現状	R⑥以降	備考																						
		自身のキャリアについて考え、今後の職務に活かす	職員3年目	職員3年目	R⑤試行的実施、R⑥～本格実施																						
			ステップ1(満34歳)	ステップ1(満34歳)	継続実施																						
ステップ3(満46歳)	ステップ3(満46歳)																										
部下のキャリア開発・育成		ステップ4(満55歳)	管理職と非管理職と分けて実施予定																								
		新任係長 新任所属長	キャリア面談演習や部下のキャリアを想定した育成方法等を修得																								
<b>積算内訳</b>	①2,758千円、②1,142千円、③22,592千円																										
<b>予算編成過程における議論</b>	レビューにおける意見を踏まえ、「富山県職員人材育成・確保基本方針」を踏まえた職員研修実施計画の策定や、キャリアデザイン研修の拡充など、適切な見直しが行われている。																										
最終的 な予算 案	<b>予算額</b>	26,492千円																									
	<b>要求時点からの変更点</b>	変更なし																									