

人事院行政事業レビューにおける外部有識者からの意見

事業番号5 研修の実施

- 研修方式について、オンライン方式、対面方式によって、その有用性が異なることから、研修の目的・効果によって、実施方式をよく検討するべきと思われる。
- 研修実施運営の事業者への委託については、研修の目的・効果が十分得られるように発注方法に注意が必要と思われる。
- 研修受講のアンケート調査は、受講後の満足度だけではなく、自身の職務にどのように影響したかなど具体的な質問をしたり、国家公務員の離職率など他の指標を用いたりするなどして、定量的なアウトカムの設定が可能か検討してみてもどうか。

事業番号6 研修の推進及び改善

- 在外及び国内研究員派遣制度（以下「派遣制度」という。）は有益な制度であり、行政や社会に貢献する人材育成に寄与していることから、派遣先は特定の分野に限らず、社会の変化にあわせた分野を今後も取り入れるべきである。
- 派遣制度の成果目標として「公務の能率的運営」と記載しているが、効率面からの成果ではなく、創意工夫やイノベーションなどから成果が得られるものと思われる。
- キャリア形成支援や派遣制度は、研修実施（派遣終了）後の職員の行動変容を評価する（例えば、カークパトリック法の導入）など定量的なアウトカム設定が可能か検討してみてもどうか。

人事院行政事業レビューにおける外部有識者

工藤裕子	中央大学法学部教授
西出順郎	明治大学ガバナンス研究科専任教授
野澤正充	立教大学法学部教授 松田綜合法律事務所弁護士

(敬称略、50音順)