表２―８　留学費用償還義務者の状況

（単位：人）

	当該年度に償還義務者となった者の数	うち留学期間中離職	うち留学期間終了後５年以内離職
平成23年度	15	3	12
平成22年度	15	1	14
平成21年度～平成18年度（平成18年６月19日以降）	11	6	5
合　　計	41	10	31

㈱　人数には、特別職国家公務員を含む。

４　民間派遣研修制度

人事院は、民間派遣研修の適正かつ円滑な実施を図るために必要な事項を規則10―９（民間派遣研修）に定めている。この研修制度は、同規則に基づいて職員を１月以上１年を超えない期間で民間企業等に派遣して、その業務を体験させることにより、民間企業等の業務運営の手法等を理解させることを目的としている。

平成24年度は、本制度を利用して２府省から４人が派遣された。

第４節　テーマ別研修等

人事院は、公務における人材育成や勤務環境についての重要テーマに関し「テーマ別研修」を、各府省の特定の職員層を対象に「対象者別研修」を実施している。また、各府省において人事管理に関する研修が適正に実施されるよう、研修の指導者を養成する「指導者養成研修」等を、人事担当者を主たる対象者として実施している。

１　テーマ別・対象者別研修

⑴　評価能力向上研修

公正な人事評価は、管理者の重要な任務である。そのため各府省において評価者となる管理者に、評価や面談に関する実践的な知識及び技法を習得させることを目的として、平成20年10月から評価能力向上研修を実施している。その内容は、事例研究を含む講義形式で行う「応用編」と、模擬面談等を体験させる「ロールプレイ編」の２種類があり、人事院は各府省人事担当者等を対象に指導者養成コースとして実施し、それら指導者が各府省の部内の評価者を対象とする本研修の講師を務めるという方式を基本としている。

人事院による「評価能力向上研修」の平成24年度における実施状況は、表２―９及び表２―10のとおりである。

表２―９　評価能力向上研修（応用編）の実施状況

区　分	本　院	北海道	東　北	関　東	中　部	近　畿	中　国	四　国	九　州	沖　縄	計
実施回数（回）	5	2	1	2	―	1	1	―	―	―	12
受講者数（人）	194	43	40	60	―	33	31	―	―	―	401

表２―10　評価能力向上研修（ロールプレイ編）の実施状況

区　分	本　院	北海道	東　北	関　東	中　部	近　畿	中　国	四　国	九　州	沖　縄	計
実施回数（回）	4	2	2	3	1	3	1	1	2	1	20
受講者数（人）	93	118	96	164	54	216	63	39	130	39	1,012

このほかに、要請に応じて、各府省が実施する部内の評価者研修に人事院職員を講師として派遣する形での支援も行っており、平成24年度には、９機関、延べ390人の各府省職員がこの方式による研修を受講した。

⑵　パーソナル・マネジメント・セミナー

人事評価の評価者を対象に、部下の能力向上に取り組む際に管理者として留意すべきポイント等を確認し、また、参加者同士の経験の共有や意見交換を通じて相互に啓発し合う機会を提供することにより、人事評価結果の人材育成への活用に向けた各府省の取組を支援・促進することを目的として、平成22年度からパーソナル・マネジメント・セミナーを実施している。平成24年度の実施状況は、表２―11のとおりである。

表２―11　パーソナル・マネジメント・セミナーの実施状況

区　分	本　院	北海道	東　北	関　東	中　部	近　畿	中　国	四　国	九　州	沖　縄	計
実施回数（回）	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
修了者数（人）	28	31	44	18	42	24	34	42	32	11	306

⑶　実務経験採用者研修

近年、公務において民間の人材を積極的に採用している。そのため人事院では、実務経験を持った民間企業からの中途採用者等を対象に、民間労働者とは異なる「国民全体の奉仕者」としての公務員に求められる服務規律に関する知識や公務員としての倫理観の徹底等を目的とした実務経験採用者研修を平成14年度から実施している。

平成24年度は、３回実施し、20府省等の128人が受講した（この数字には、「中途採用者選考試験」に基づく採用者（２府省等の３人）を含んでいる。）。

⑷　女性職員研修

男女共同参画社会の実現に向け、公務における女性職員の登用拡大を促進するため、各府省合同の研修を通じた相互啓発等による能力伸長と人的ネットワークの形成の促進を目的として、平成13年度から女性職員研修を実施している。

平成24年度の実施状況は、表２―12のとおりであり、ロールモデルとして先輩女性職員を講師に招く、男性職員を加えて討議する科目を設ける、研修の成果を職場に持ち帰って半年後に再び報告会を行うなど、研修効果を高めるための多様な工夫を試みたところである。

表２―12　女性職員研修の実施状況

区　分	本　院	北海道	東　北	関　東	中　部	近　畿	中　国	四　国	九　州	沖　縄	計
期　　間（日）	4	3	2.5	3	1	3	3	3	2	―	―
修了者数（人）	28	32	40	30	36	27	36	35	44	―	308

⑸　メンター養成研修

各府省のメンター・プログラム導入への支援の一環として、メンター（自分の経験を基に後輩職員の相談に乗り、助言する先輩職員）となることが予定されている職員を対象に、職場におけるメンター、メンタリングに関する基本的な知識とコミュニケーション・スキルを習得させることを目的として、平成18年度からメンター養成研修を実施している。

平成24年度における実施状況は、表２―13のとおりである。

表２―13　メンター養成研修の実施状況

区　分	本　院	北海道	東　北	関　東	中　部	近　畿	中　国	四　国	九　州	沖　縄	計
実施回数（回）	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
修了者数（人）	243	58	52	53	42	68	60	56	48	36	716