

## 平成24年度 総合評価書

### 「職員の育成」について

平成24年9月

大臣官房人事課(小川 誠課長) [主担当]

#### 1. 政策体系上の位置づけ

評価対象事業は以下の政策体系に位置付けられる。

##### 【政策体系】

基本目標：国民に信頼されるとともに、職員一人一人がやりがいをもって働くことができる体制を確立すること

施策大目標：職員の育成と職場環境の改善を図ること

施策目標：省に不足する能力の向上を図り、意欲と能力を兼ね備えた職員の育成を進めること（施策目標XⅢ－2－2）

#### 2. 現状分析

人材育成の観点から、従来実施していた職員研修を平成23年度に大幅に見直し、「厚生労働省職員研修基本計画」を策定、厚生労働省職員として望まれる人物像と強化を図る能力を明確化するとともに、研修機会の拡大を進めた。

平成23年度は、①階層別研修、②テーマ別研修を実施した。

階層別研修は職員研修の最も基本となる研修であり、各役職で求められる能力の向上を目指して、テーマ別研修は、マナー研修、現場派遣研修、有識者による講演など、職務の遂行に必要な専門的知識や社会的識見を高めることを目的に実施したところである。また、各部局においても、所管する制度や施策、現場の状況を十分に理解する必要があることから、部局研修の充実に向けて段階的に取り組むこととし、平成23年度から新規配属職員を対象とした研修等の拡充を図っている。

#### 3. 評価結果等

平成22年度までの職員研修は、各部局からの推薦により受講者を集めて実施していたこともあり、そもそも本来受講が必要な職員が必ず研修を受講できている状況ではなかったが、平成23年度からは研修機会を拡大することにより、研修後のアンケートにおいても「受講しやすくなった」などの意見が多く見られたところである。なお、アンケート結果によれば、研修メニューに関する周知が不足しており、職員が自分に必要な研修としてどのようなものがあるかわからず、研修を受講できていないという声もあったことから、研修メニュー等の周知に問題があったと考えている。

#### 4. 今後の課題と取組の方向性

---

今後は、研修機会のさらなる拡大を進めるとともに、これまでの取組をさらに定着させ、職員の能力向上につながるよう研修内容を充実させることに加え、定期的に研修内容を直接全職員に周知するなど研修を受講しやすい環境づくりに努め、着実に実施していくこととしている。