

平成25年度 総合評価書

「職員の育成」について

平成25年9月
大臣官房人事課(土屋 喜久課長) [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

平成23年度から対象者の受講を必修化した階層別研修は、平成24年度は受講しやすい環境作り等の観点から実施回数を増やした。また、従来から実施しているマナー研修、現場派遣研修、有識者による講演などに加え、厚生労働省職員として強化を図るべき能力の向上を目的に電話応対、プレゼンテーション、経済論文の読み方に関する研修等も実施し、テーマ別研修の内容を充実させた。

研修メニューの周知不足により職員が必要な研修を受講できていないという問題については、毎月1回、全職員に対して実施予定の研修情報をメールで配信することにより改善を図ったところである。また、各部局においても新規配属職員研修を実施するとともに、所管する制度や施策等に係る研修の充実を図った。

3. 評価結果等

研修受講の機会の拡充を図ってはいるものの、本来受講が必要な職員が研修を受講できていない状況が見受けられる。研修後のアンケート結果によると「受講する時間がないため必要とする研修の受講ができていない」「より実務に即した研修内容としてほしい」などの意見が見られることから、研修に参加しやすくなるような職場の環境づくりや職員のニーズを的確に把握して研修に反映させることが重要であると考えている。

4. 今後の課題と取組の方向性

今後も研修機会の拡大を進め、研修内容を充実させるとともに、実施時期や回数の見直し、各部門への働きかけを行うなど、職員が研修に参加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。