

平成25年度第3回行政監査結果報告書（概要）

第1 監査実施概要

I 監査テーマ（P1）

「職員の人材育成について」

II 監査テーマ選定の趣旨（P1）

地方分権の進展や社会経済情勢が大きく変化する中、行政の役割や責務に対する区民の期待は大きく、区職員には区民生活にかかわる様々な課題や問題を解決する力が求められている。職員一人ひとりが区民の立場に立って「もてなしの心」による区政経営を進めるとともに、区民に信頼される区を目指していく必要がある。

そこで、平成25年度第3回行政監査では、職員の人材育成について、「板橋区人材育成基本方針中期実施計画」は計画的・効果的に実施されているか、関係課、関係機関との連携は図られているか、などの観点から検証を行った。

III 監査の着眼点（P1）

- 1 「板橋区人材育成基本方針中期実施計画」は計画的・効果的に実施されているか。
- 2 関係課、関係機関との連携は図られているか。

IV 監査対象（P1）

「板橋区人材育成基本方針中期実施計画」に関する事業

（聞き取り調査対象部課）

政策経営部	経営改革推進課、IT推進課
総務部	人事課
子ども家庭部	子ども政策課、保育サービス課

V 監査実施期間（P2）

平成25年7月31日（水）～平成26年1月31日（金）

第2 監査結果

I 現況と問題点（P3）

- 1 板橋区人材育成基本方針中期実施計画に関する概況（P3）
- 2 「中期実施計画」における各項目に関する現況（P7）
- 3 職員の研修に関する現況（P39）

Ⅱ 検討・改善を求める事項（P48）

着眼点1 「板橋区人材育成基本方針中期実施計画」は計画的・効果的に実施されているか。

1 ABC運動と朝礼の実施内容の把握（P8）

各職場におけるABC運動と朝礼の実施内容を調査・分析し、各所属長はどのように行動しているか、職員間のコミュニケーションはどのように活性化しているか検証されたい。

2 職場内研修（OJT）の拡充（P33）

所管課においては、助成制度を活用した職場の実績のみを把握するだけでなく、助成制度を活用していない職場内研修の内容も把握し、多くの職場において効果的な研修ができるよう支援を行う拡充策を講じられたい。

3 研修内容の周知（P41）

所管課においては、特に研修生の評価の高かった研修の内容や感想、研修報告書を全庁LANのポータルトップ等に公開し、未受講者へ周知を図り、受講を促されたい。

4 研修報告書の整備（P41）

研修終了後に事業者から提出させる完了報告書（研修報告書）は、事業者によって様式が異なる。研修が効果的に実施されたかを検証するために報告様式を統一するなど、比較・検討できるよう工夫されたい。

5 研修の成果の検証（P44）

所管課は、受講者の研修報告書により研修の成果を検証し、次年度の研修計画の策定に役立てられたい。

着眼点2 関係課、関係機関との連携は図られているか。

1 業務遂行能力の向上に伴う連携（P23）

所管課は互いに連携し、他自治体の状況を調査して、区政経営を進める上で有益な情報を、職員誰もが活用できるように工夫・検討されたい。

2 研修履歴の一本化（P46）

所管課においては、他課で実施している研修についても、人事給与システムの研修履歴に記載することにより、職員の能力開発や人事異動に有効に活用できるように検討されたい。

Ⅲ 総括意見（P50）

○ 各部の経営方針や、目標による管理と職員の人材育成との連携を図ることについて

年度当初に決定する部の経営方針を実現するためには、職員個人の目標を確実に達成させることが必要である。

目標による管理は、目標の達成に向けて主体的に行動していくことにより、職務改善や能力開発の実現、そして組織一丸となって目標達成を目指す風土を醸成することを目的としている。

また、目標の達成のためには、職員一人ひとりの努力とともに、きめ細かなOJTを通じ、職場内の対話と気づき、管理職が適切な助言、指導を行うことが重要である。

今後は、経営方針や、目標による管理と、OJTを中心とした人材育成との連携を図り、職員の一層の能力向上に取り組むことが必要である。

○ 新時代を担う職員の人材育成に取り組むことについて

人事課は、中期実施計画を策定し、重点事業を中心として41の事業を実施した。

今後も区民の期待に応える職員を効果的に育成するため、方針や制度の見直しも含めて検討するとともに、従来の取組に加えて他自治体の先進事例の調査、研究を行うことも大切である。

区を取り巻く様々な動き、新たな行政課題、地方自治・財政をめぐる大きな課題とともに、シティプロモーションへの取組を通じて、東京で一番住みたくなるまちの実現につなげていかなければならない。

その担い手となる職員には、これまで以上に先見性・革新性とともに、スピード感を持って課題解決に取り組む姿勢が求められる。

区は職員研修の充実だけでなく、職員一人ひとりが高いモチベーションを持ち、その能力を十分に発揮できるような組織風土を醸成するため、新しい時代の要望に応えられる体制を構築することが必要である。

以上の視点を踏まえ、職員一人ひとりが区民の立場に立って、「もてなしの心」による区政経営を進め、区民の期待に応えられる職員を目指して、計画的・効果的に人材育成に取り組むことを期待するものである。