

観光庁の業務改革の課題について

観光庁の行動憲章

私たちは、国の行政の新しい姿を目指し、「開かれた観光庁」として新しい意識と組織文化の創造に職員一人一人が取り組みます。

観光庁5か条

H20年10月31日に公表した
観光庁ビジョン

階層別懇談会

3月下旬から4月上旬
にかけて10回実施

ES調査

3月中旬に実施、3月下旬に調査結果
を取りまとめ各職員にも報告

これからの取組及び課題

● 民間、地方自治体、他省庁など
と交流し、新しい力を発揮
します。

外部人材からは自らが求められている役割、
ミッションが明らかではないという声あり

交流が進み、新しい力が発揮されていると
いう評価

外部人材の活用方針の明確化について人材育成PTにお
いて議論
〔現状：4/1付けで民間、地方公共団体からの人員を6
名増加させると共に観光庁職員1名を民間に出向〕

● タテ割りに陥ることなく、無
駄を省いてスピード感を持ち、
迅速に成果を出します。

業務のスピード感は高いという声あり

意志決定のスピードはまだ不十分という評
価

● 積極的に情報を発信し、仕
事のプロセスや結果を公開
します。

情報発信は充実してきているという声あり

普通の満足度という評価

〔現状：観光庁ホームページ・観光庁メールマガジンで
恒常的な情報発信を行うとともに、約100の雑誌・新
聞・TV等で情報発信〕

● 専門性の向上に努め、観光
に関する相談には幅広く応
じます。

レベルアップ研修を評価する声が高い一方、
その他の研修の位置づけ、体系化を求める
声あり

研修制度の体系化に関する満足度が低い

研修の更なる充実策・体系化について今後検討
〔現状：これまで5回の外部有識者によるレベルアップ
研修を開催〕

観光庁という組織自体への知見の蓄積が必
要であり、そのためには観光庁に長期間在
籍する人材の増強・配置が必要という声あ
り

観光庁に長期間在籍する職員の数を増やす方向で、人
材育成PTにおいて議論

● 壁のない自由なコミュニケー
ションを徹底し、働きやすい
職場環境を作ります。

情報がメール等により氾濫するといった声
がある一方、観光庁全体の政策の内容が理
解できないという声あり

課内の連携・協力体制の満足度は高いもの
の、課室を越えた横の連携協力については
満足度が低い

課室を越えた横の連携体制の強化方策について今後検討
が必要

観光庁の政策内容等の情報は庁内に十分あり、各職員
の自主的取組も必要

各個人間での仕事量のアンバランスを指摘
する声があり

業務量や能力に応じた人員配置については
満足度が低い

業務量に応じた人員配置の適正化について検討が必要

職場の人間関係に関する満足度は高い