

事務事業分析シート（平成28年度）

No1

主要事業	事務事業コード	02-02-15	戦略プラン	○協働	○業務	○財務	●人事
事務事業名	人材育成事業	部課名	管理部職員課	課長名	本木	担当者名	青谷
							2234
事務事業を構成する小事業名及び予算事業コード（28年度）	01-07-01	人材育成事業費					
事務事業の種類	○新規事業（○28年度 ○27年度）			○建設事業		●それ以外の継続事業	
開始年度	●昭和 ○平成 28年度		根拠	地方公務員法39条			
終期設定	○有 ●無 年度		法令等	荒川区職員研修実施要綱			
実施基準	●法令基準内 ○都基準内 ○区独自基準			計画区分	●計画 ○非計画		
行政評価事業体系	分野	Ⅶ 計画推進のために					
	政策	15 目標の設定と管理による行財政運営の戦略的推進					
	施策	05 職員研修等の充実					
目的	「区民を幸せにするシステム」の担い手である職員が、高い職務意欲を持ち、職務知識の習得はもとより、区民の期待を察知する感性とそれを実現するための能力や資質を磨くための職員研修や各種事業を計画的に実施する。また、大学や区単独の説明会などの各種採用活動を積極的に展開し、将来の区政を担う優れた人材を確保する。						
対象者等	荒川区職員（非常勤含む）、特別区（荒川区）職員を希望する者						
内容	<ul style="list-style-type: none"> ■職員研修 <ul style="list-style-type: none"> ・民間事業者研修運営等を委託 ・能力開発研修・キャリアデザイン研修・公務員基礎研修・職層研修・新人育成プログラム ・新規採用及び係長昇任前の宿泊研修・次世代リーダー育成研修・民間研修機関への派遣研修実施 ・非常勤、任期付職員向け研修 ■職場研修援助 ■一級建築士資格取得等受講助成 ■大学院受講料補助 ■先進自治体等研究視察 <ul style="list-style-type: none"> ・区政に役立つ取組を行う先進自治体等を視察する際の旅費支援 ■人材発掘プログラム <ul style="list-style-type: none"> ・大学生を対象とした公務員採用説明会・23区合同説明会・ブロック合同説明会 ・区独自説明会（I類等）・インターンシップの積極的な受入・区志望者の個別相談 						
経過	昭和57年度から職場研修援助を開始 平成12年3月 荒川区職員研修実施要綱制定 平成14年5月 荒川区インターンシップ実施要綱制定 平成19年9月 新しい時代に対応した人事戦略構想 平成19年度から研修業務委託を開始 平成20年11月 新たな研修体系の策定 平成22年3月 荒川区職員一級建築士資格取得等受講助成要綱制定						
必要性	区民の幸せを実現するため、その担い手である職員の育成・確保の取組をより一層充実させる必要がある。						
実施方法	（2一部委託） （直営の場合 ○常勤 ○非常勤 ○臨時職員） ・委託業務名：荒川区職員研修に関する業務委託 ・委託業者名：株式会社東京リーガルマインド ・契約金額：39,730,176円						

（単位：千円）

予算・決算額等の推移	事項名	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
		予算額	70,977	65,789	58,209	51,183	50,839	50,307
①決算額（28年度は見込み）	61,071	54,973	54,177	45,364	43,687	42,141	57,876	
②人件費等	21,010	14,313	13,465	22,040	21,553	23,088		
③減価償却費	6,100	5,256	5,260	8,957	9,070	10,239		
【事務分担量】（%）	210	123	163	265	279	300		
合計（①+②+③）	88,181	74,542	72,902	76,361	74,310	75,468	57,876	
特定財源								
国								
都								
その他								
一般財源	88,181	74,542	72,902	76,361	74,310	75,468	57,876	
実績の推移	事項名	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
	研修実施回数	443	338	339	339	323	217	
	研修受講者数	4,628	3,298	4,281	3,553	4,035	3,729	
	人材発掘プログラム参加者数	2,080	2,287	2,416	2,340	2,392	2,403	

予算・決算の内訳								
平成26年度（決算）			平成27年度（決算）			平成28年度（予算）		
節	主な事項	金額（千円）	節	主な事項	金額（千円）	節	主な事項	金額（千円）
報償費	研修講師謝礼	1,065	報償費	研修講師謝礼	704	報償費	研修講師謝礼	1,595
旅費	宿泊研修参加等旅費	2,317	旅費	宿泊研修参加等旅費	1,736	旅費	宿泊研修参加等旅費	7,343
需用費	研修参考図書等	294	需用費	研修参考図書等	220	需用費	研修参考図書等	735
役務費	講演音声データ文字起こし	178	委託料	研修業務運営委託等	37,212	役務費	講演音声データ文字起こし等	212
委託料	研修業務運営委託等	37,038	使用料等	研修会場使用料等	1,242	委託料	研修業務運営委託等	40,834
使用料等	研修会場使用料等	1,527	負担金補助等	研修機関派遣費用等	1,027	使用料等	研修会場使用料等	1,672
負担金補助等	研修機関派遣費用等	1,268				負担金補助等	研修機関派遣費用等	5,485

指	事務事業の成果とする指標名	指標の推移					指標に関する説明
		25年度	26年度	27年度	28年度 見込み	目標値 (28年度)	
標	① 研修内容の満足度（％）	87.2	80.3	84.3	100	100	能力開発研修の満足度
	② 研修受講者数	3,553	4,035	3,729	4,000	4,500	
	③ 人材発掘プログラム参加者数	2,340	2,392	2,403	2,500	3,000	

（問題点・課題分析）	【職員研修等】 多様な区民ニーズに対応するため、職員個々の能力を高める能力開発研修等のメニューを充実させる必要がある。各職層ごとに必要とされる能力を開発するための研修カリキュラムの充実が求められる。
	【人材発掘プログラム】 大学向けの説明会、区独自の説明会などを多数開催した結果、荒川区を志望する受験者が前年度より増えている。今後も実施内容や規模の検討を行い、当区からの情報発信の強化と参加者ニーズに対応したプログラムの検討を進めていく。
他区の実況	（実施 22 区 未実施 0 区 不明 0 区）

問題点・課題の改善策			
	平成27年度に取り組む具体的な改善内容	平成27年度に実施した改善内容および評価	平成28年度以降に取り組む具体的な改善内容
①	研修委託業者との契約が3年を迎え、更なる研修の充実のため、提案評価方式による業者選定等、研修実施体制の充実を行う。	提案評価方式による業者選定等を実施し、研修実施体制の充実を図ることができた。	新たな実施体制の基、より優秀な講師の選抜、研修内容の充実、効果的な研修スケジュールの構築を図る。
②	より効果的な研修となるよう、常に研修内容を検証し、受講者等の声を聞きながら更なる内容の検討、向上に努める。	研修参加者の職種職層等や、年齢、受講アンケート結果などを分析し、より発展的な研修となるよう、内容を精査した。	研修を実施するごとに、その効果の検証をし、次の研修に反映させることにより、更なる人材育成の充実に努める。
③	前年度の取組みを継続するとともに、受験生及び若手職員の声を聞きながら、更なる内容の検討、向上に努める。	荒川区により興味を持ってもらえるよう、参加者アンケートを基に、内容の充実に努めた。	その時々を受験生のニーズを把握し、荒川区志望者を増加させるため、アンケートを分析し、採用説明会に反映させる。

事務事業の分類		分類についての説明・意見等
28年度	29年度	
重点的に推進	重点的に推進	区民の幸せを形作る仕事に高い価値を感じながら、職員自らの個性と能力を十分に発揮するさせるために必要不可欠である。

況議 （要 旨） 問 状	
--------------------------	--

事務事業分析シート（平成28年度）

No1

主要事業	事務事業コード	02-02-16	戦略プラン	○協働	○業務	○財務	●人事
事務事業名	特別区共同研修等	部課名	管理部職員課	課長名	本木	担当者名	藤川
							2234
事務事業を構成する小事業名及び予算事業コード（28年度）	01-08-01	共同研修費					
事務事業の種類	○新規事業（○28年度 ○27年度）			○建設事業		○それ以外の継続事業	
開始年度	●昭和 ○平成		28年度	根拠	特別区職員研修規則		
終期設定	○有 ●無		年度	法令等			
実施基準	●法令基準内 ○都基準内 ○区独自基準			計画区分	○計画		●非計画
行政評価事業体系	分野	Ⅶ 計画推進のために					
	政策	15 目標の設定と管理による行財政運営の戦略的推進					
	施策	05 職員研修等の充実					
目的	「区民を幸せにするシステム」の担い手である職員の育成は、区にとって極めて重要な課題であり、各々の職員がその能力・資質を十分に発揮するため、各種研修を区で実施しているところである。特別区共同研修・第2ブロック合同研修では、これら区で実施する研修を補完し、専門性の高い研修などを通して職員の能力・資質をより向上させることを目的とする。						
対象者等	荒川区職員（非常勤職員を含む）						
内容	<p>【特別区共同研修】特別区職員研修所の実施する共同研修の概要と荒川区が参加を予定する主な研修 自治体経営研修（地方自治をめぐる課題、特別区の課題、自治体の人材育成、組織力向上 など）、専門研修（戸籍、課税、自治体の債権回収、子どもの発達障害、保育・子育て など）、ステップアップ研修（クレーム対応、係長のためのマネジメント、悪質クレームの法的対応 など）、職層研修（新任研修、管理職研修、新任技能長、転入（同和問題）研修 など）、サポート研修（講師養成研修、講演会、法務研修（行政法） など）、調査研究・試行研修（中堅保育士、対話力向上研修・地方自治体法、地方公務員法、特別区制度）</p> <p>【第2ブロック合同研修】第2ブロック（文京・台東・北・荒川）合同で実施する研修。Ⅲ類採用3年目の職員を対象に、問題解決技法の講義・演習を行う現任研修をはじめ、課長補佐としての役割や自治体経営についての講義・演習を行う総括係長研修を実施。またその他には、保育園リーダー研修、現任保育士研修（在職10～20年の職員）、職員教養講座、シティセミナー、PR紙作成研修等を実施している。</p>						
経過	<p>【特別区共同研修】平成19年度に、それまでの「全区悉皆方式」から、共同研修の実施計画から各区の判断によって研修需要数を定める「選択参加」となった。分担金についても、23区均等の人事事務分担金の一部を充当してきたものを19年度から共同研修事務分担金（均等割分担金・参加者割分担金）を設けて支出している。</p> <p>【第2ブロック合同研修】昭和58年度から実施。平成13、14年度に大幅な見直しを行い、平成19年度には特別区共同研修「総括係長研修」が廃止されたことに伴い、第2ブロックで開始。</p>						
必要性	共同実施のスケールメリットを活かし、区単独では実施困難な専門研修、試行研修の受け皿として必要。						
実施方法	（1直営）（直営の場合 ●常勤 ○非常勤 ○臨時職員） 【特別区合同研修】特別区共同で実施 【第2ブロック合同研修】庶務を行なう幹事区と各研修を実施する担当区を持ち回りで実施						

（単位：千円）

予算・決算額等の推移	事項名	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
		予算額	7,656	8,429	8,443	8,440	8,156	8,154
①決算額（28年度は見込み）		7,560	8,187	8,068	8,024	7,820	7,834	8,235
②人件費等		1,501	339	330	1,663	1,545	1,693	
③減価償却費		407	124	129	676	650	751	
【事務分担量】（%）		20	5	4	20	20	22	
合計（①+②+③）		9,468	8,650	8,527	10,363	10,015	10,278	8,235
特定財源	国							
	都							
その他								
一般財源		9,468	8,650	8,527	10,363	10,015	10,278	8,235
実績の推移	事項名	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
	職層研修受講者数	217	192	191	176	183	222	208
	専門研修（専門・清掃研修）受講者数	100	80	126	109	108	93	108
	特別研修（上記以外の研修）受講者数	90	97	94	54	40	39	45
第2ブロック合同研修受講者数	143	73	65	55	49	53	53	

予算・決算の内訳								
平成26年度（決算）			平成27年度（決算）			平成28年度（予算）		
節	主な事項	金額（千円）	節	主な事項	金額（千円）	節	主な事項	金額（千円）
負担金補助等	【特別区共同研修】参加者割分担金	3,636	負担金補助等	【特別区共同研修】参加者割分担金	3,634	負担金補助等	【特別区共同研修】参加者割分担金	3,715
	均等割分担金	3,741		均等割分担金	3,741		均等割分担金	3,741
	【第2ブロック共同研修】分担金	443		【第2ブロック共同研修】分担金	459		【第2ブロック共同研修】分担金	779

指	事務事業の成果とする指標名	指標の推移					指標に関する説明
		25年度	26年度	27年度	28年度見込み	目標値(28年度)	
①	特別区共同研修受講者数	367	331	354	348	361	受講者数には、試行研修や特別区協議会実施事業等の実績を含む。
②	特別区共同研修の参加率(%)	96.3	99.7	93.4	100	100	研修需要数に対する実際の参加率
③	第2ブロック合同研修受講者数	55	49	53	53	75	

問題点・課題 (指標分析)	<ul style="list-style-type: none"> 共同研修においては、一部職層研修のほか、区単独では実施が難しい専門研修と共同実施によるスケールメリットを活かした研修への参加に特化している。このうち専門研修は、区の人材育成の重要課題のひとつである専門職種の育成に欠かせない手法のひとつであり、この受講者をどのように増やすかが課題である。 職員研修について、第2ブロック各区の状況が変化する中で、各区の抱えるニーズや課題を議論の上、研修内容の改廃、実施体制の見直しが必要となっている。 						
	他区の実況	(実施 22 区 未実施 0 区 不明 0 区)					

問題点・課題の改善策			
	平成27年度に取り組む具体的な改善内容	平成27年度に実施した改善内容および評価	平成28年度以降に取り組む具体的な改善内容
①	引き続き、区独自では実施が難しい研修の受け皿としての活用を進めると同時に、実績を基に需要数を精査していく。	専門研修をはじめとした各研修の実績や採用予定者の職種等を基に、28年度の研修需要数を精査した。	需要数に余剰が出ないように、各研修を関係部署へ周知し、参加を促していき、職員の能力向上につなげていく。
②	前年度の経過、各区の状況を踏まえ、4区の協力・調整を徹底し、より充実した研修を企画・実施していく。	特別区職員研修所の28年度のメニュー変更に伴い、第2ブロックでの研修改廃を、4区それぞれで調査をし意見をもち寄った。	各区の研修状況に合わせ、求められる研修の分野や内容を協議し、第2ブロックならではの研修の実施を目指していく。
③			

事務事業の分類		分類についての説明・意見等
28年度	29年度	
推進	推進	区単独では実施困難である専門分野・技術分野の研修においては、特別区・第2ブロックの共同実施によるスケールメリットを活かして、今後も継続して実施していく。

況議 (要 会 質 問 状)	
-------------------------------	--

事務事業分析シート（平成28年度）

No1

主要事業	事務事業コード	02-02-17	戦略プラン	○協働	○業務	○財務	●人事
事務事業名	荒川区職員ビジネスカレッジ（ABC）	部課名	管理部職員課	課長名	本木	担当者名	藤川
							内線
							2234
事務事業を構成する小事業名及び予算事業コード（28年度）	01-09-01	荒川区職員ビジネスカレッジ事業費					
事務事業の種類	○新規事業（○28年度 ○27年度）			○建設事業		○それ以外の継続事業	
開始年度	○昭和 ●平成		17年度	根拠	荒川区職員ビジネスカレッジ庶務規程		
終期設定	○有 ●無		年度	法令等	荒川区職員ビジネスカレッジ運営要綱		
実施基準	○法令基準内		○都基準内	●区独自基準	計画区分	●計画	○非計画
行政評価事業体系	分野	Ⅶ 計画推進のために					
	政策	15 目標の設定と管理による行財政運営の戦略的推進					
	施策	05 職員研修等の充実					
目的	さらなる行政サービスの向上を目指し、自治体経営に必要な専門知識等を習得するとともに、より広範な視野で社会情勢を把握できる素養を身に付けるなど、職員全体の意識改革と資質の向上を図り、区政の中核を担う人材を育成することを目的とする。						
対象者等	本科課程は、原則として入庁1年目から係長級までの職員及び非常勤職員、外郭団体等の職員で、課長等の推薦を受けた者。また大学院は管理職・係長級職員、そして実務専門課程・通信教育支援コース・ライブラリコースは希望する常勤職員及び再任用、再雇用職員、非常勤職員を対象とする。						
内容	<p>【本科課程】原則2年間の受講、前期4～9月、後期10～2月、 1年目 概ね月2回午後6時～8時、講義形式 各講義レポート提出・出席率で進級 2年目 ゼミ形式により実施</p> <p>【大学院】管理職、係長級職員を対象とした専門講座 【実務専門課程】国家・民間資格取得支援講座や庁内ABC認定資格の取得を目指す実務講座 【通信教育支援コース】通信教育を提供する企業と提携した各種のスキルアップ講座 【ライブラリコース】職員としての資質向上のため、希望する参考図書の購入を助成する制度</p>						
経過	平成17年度 荒川区職員ビジネスカレッジ開学、本科課程開講 第1期生60名入学 平成18年度 第2期生51名入学 第1期生49名卒業 平成19年度 実務専門課程新設、第3期生48名入学 第2期生44名卒業 平成20年度 第4期生48名入学 第3期生49名卒業 平成21年度 大学院新設、通信教育支援コース新設、第5期生46名入学 第4期生43名卒業 平成22年度 第6期生43名入学 第5期生39名卒業 平成23年度 第7期生52名入学 第6期生42名卒業 平成24年度 第8期生60名入学 第7期生42名卒業 平成25年度 第9期生42名入学 第8期生57名卒業、ライブラリコース新設、ABC研究員委嘱 平成26年度 第10期生92名入学 第9期生35名卒業 平成27年度 第11期生63名入学 第10期生84名卒業、開学から11年間の延べ受講者数 23,751名						
必要性	区民からの多岐に渡る多様なニーズに対応するため、広範な視野で社会情勢を把握する素養を身に付けることが重要であり、そのための組織内大学として必要である。						
実施方法	（2一部委託）（直営の場合 ○常勤 ○非常勤 ○臨時職員） 各課程の一部において、研修機関へ講座を委託する場合あり。						

（単位：千円）

予算・決算額等の推移		22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
	予算額		13,720	14,046	11,370	17,945	20,213	21,289
①決算額（28年度は見込み）		6,741	5,358	4,818	10,726	10,581	8,878	15,097
②人件費等		6,131	6,352	7,270	9,565	9,116	12,544	
③減価償却費		2,208	2,333	2,840	3,887	3,836	5,563	
【事務分担当量】（%）		76	75	88	115	118	163	
合計（①+②+③）		15,080	14,043	14,928	24,178	23,533	26,985	15,097
特定財源の推移	国							
	都							
	その他							
	一般財源	15,080	14,043	14,928	24,178	23,533	26,985	15,097
実績の推移	事項名	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
	ABC実施数（回）	24	23	23	19	22	22	22
	ABC出席者数・回（人）	1,523	1,625	1,649	965	1633	1413	1655
	実務専門課程受講生数	225	185	107	68	197	161	159
	通信教育支援コース受講者数	47	28	35	43	42	37	37

予算・決算の内訳								
平成26年度（決算）			平成27年度（決算）			平成28年度（予算）		
節	主な事項	金額（千円）	節	主な事項	金額（千円）	節	主な事項	金額（千円）
報償費	講師謝礼	1,078	報償費	講師謝礼	1,004	報償費	講師謝礼	2,242
需用費	A B C用消耗品等	1,429	需用費	消耗品費、食糧費等	342	旅費	A B C研究員視察等	500
役務費	講義録作成テープおこし	565	役務費	講義録作成テープおこし	448	需用費	消耗品費、食糧費等	3,129
委託料	講座委託	624	委託料	講座委託	389	役務費	講義録作成テープおこし	1,161
使用料等	会場使用料等	693	使用料等	会場使用料	448	委託料	講座委託	800
負担金補助等	大学院受講助成等	6,192	備品購入費	講演用PC	119	使用料等	会場使用料	1,041
			負担金補助等	大学院受講助成等	6,130	負担金補助等	大学院受講助成等	6,224

指	事務事業の成果とする指標名	指標の推移					指標に関する説明
		25年度	26年度	27年度	28年度 見込み	目標値 (28年度)	
標	① 本科課程の出席率(%)	66	69	81	85	85	本科生の意欲の把握 ※参加者: 本科生
	② 実務専門課程の参加者数	68	197	161	170	170	資格取得等の意欲の把握
	③ 通信教育コースの利用者数	43	42	37	45	45	自己啓発への取組の把握

（問題点・課題 指標分析）	<ul style="list-style-type: none"> 本科課程では、受講生の職種や業務が多様化する中で、日々の業務への成果や職員としての資質の向上により一層寄与する内容及び講師を精査・計画していく必要がある。 実務専門課程や通信教育コース、ライブラリコースの企画にあたっては、社会状況に応じた講座はもちろん、職員の意見を踏まえて内容を検討し、より魅力的で職員が進んで参加する講座づくりが求められる。 現在は若手中心の参加となっているため、中堅層以上の参加を促すことにより、区役所全体で運営していくという意識づくりが求められる。
	他区の実況 （実施 0 区 未実施 22 区 不明 0 区）

問題点・課題の改善策			
	平成27年度に取り組む 具体的な改善内容	平成27年度に実施した 改善内容および評価	平成28年度以降に取り組む 具体的な改善内容
①	本科課程は、年度当初から周知できるよう、1年分の講義日程を前年度中に策定する。	実施計画の周知及び、新任研修時での参加募集の案内等により、参加の促進につなげた。	引き続き、計画的な参加者の募集を行うとともに、求められる講演内容や講師を調査し、充実した講義開催を目指す。
②	これまでの実績を基に、新規講座の企画及び現行の講座の継続の成否を判断する。	新規講座を開講し、受講者の満足度向上に努めた。	これまでの実績等から、求められる分野・内容の講座を計画し、職員の能力向上を目指す。
③			

事務事業の分類		分類についての説明・意見等
28年度	29年度	
重点的に推進	重点的に推進	区民の幸せを実現するための人材育成機関として、さらなる内容の充実を図る。

況 議 会 要 旨 問 状	
---------------------------------	--