

施策分析シート（平成28年度）

No1

施策名	職員研修等の充実	施策No	15-05	部課名	管理部職員課
				課長名	本木 内線 2240
関連部課名					
行政評価	分野	Ⅶ 計画推進のために			
事業体系	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			

目的 「区民を幸せにするシステム」の担い手である職員が、区民の信頼と期待に的確に応えていくことができるよう、知識・素養を身に付け、感性・資質を磨き、広範な視野を持つことに資する各種研修を実施する。また、明日の区政を担う素質のある優れた人材を確保する。

指	幸福実感指標名 (5段階評価)	指標の推移			指標に関する質問文	
	25年度	26年度	27年度			
①						
②						
③						
④						

標	施策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	荒川区職員ビジネスカレッジ受講者数	1550	1933	1672	2000	2500	全課程の受講者数
②	研修受講者数	3553	4035	3729	4000	4500	
③	人材発掘プログラム参加者	2340	2392	2403	2500	3000	各種採用説明会の参加者数
④							
⑤							

現状と課題（指標分析）
 ○職員が自ら選択して受講する能力開発研修を始めとした各種育成プログラムの実施や、荒川区職員ビジネスカレッジの取組により、総じて職員の職務意欲は高く、昇任意欲の上昇にもつながっているが、職員の急激な世代交代が進む中、限られた人員で多様化・高度化する行政ニーズに対応していくためには、さらなる職員の職務意欲向上や能力向上のための取組が必要である。
 ○職員採用面では、区独自の職員採用説明会の実施などにより、荒川区を第一希望とする採用職員が増え、これまでの取組が成果を挙げてきた。今後も引き続き、荒川区の魅力ある情報を積極的に発信し、荒川区に愛情を持ち、高い志を持った有為な人材を確保する必要がある。

今後の方向性
 《今までの成果及び指標分析を踏まえて》
 ○各種育成プログラム及び荒川区職員ビジネスカレッジの内容を工夫することにより、年代、経験、職種、職層等の特性を踏まえた、よりきめ細やかな育成を推進する。
 ○特に組織の中核を担う係長級職員を対象とした研修等を充実し、事務処理改善に向けた指導力を高める取組などを推進することにより、組織全体のレベルアップを図る。
 ○受験生のニーズに沿った区独自の職員採用説明会を開催するほか、職員の出身校や予備校に積極的に向向く取組を進めるなど、様々な機会を捉えて荒川区職員として働く魅力を発信することで、明日の区政を支える気概を持った、優れた人材の確保につなげる。

施策の分類		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	職員育成と人材獲得のための取組は、いずれも活力ある強固な組織を形成するため、極めて重要である。

施策を構成する事務事業の分類						
事務事業名	事務事業 No	決算額（千円）		施策推進のための 分類		分類についての説明・意見等
		26年度	27年度	28年度	29年度	
人材育成事業	02-02-15	43,687	42,141	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。
特別区共同研修等	02-02-16	7,820	7,834	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。
荒川区職員ビジネスカレッジ（ABC）	02-02-17	10,581	8,878	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。
合 計		62,088	58,853			