

施策分析シート（平成27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			
関連部課名								
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					
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	指標の推移			指標に関する質問文			
		24年度	25年度	26年度				
	①							
	②							
	③							
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		
		24年度	25年度	26年度	27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	1,852	1,535	1,916	2,100	3,500	本科過程＋実務専門課程＋通信コース＋聴講生の受講者数
	②	研修受講者数	4,281	3,553	4,035	4,000	4,500	
	③	人材発掘プログラム参加者	2,416	2,340	2,392	2,500	3,000	各種採用説明会の参加者数
	④							
	⑤							
現状と課題（指標分析）	<p>○この10年間で常勤職員の4割に当たる職員が入れ替わる状況の中で、複雑・多様化する区民ニーズに的確に対応し、区民の信頼と期待に応えることのできる人材の育成を図る必要がある。</p> <p>○組織の中軸であり、若手職員に対する影響も大きい係長職員が的確にその役割を果たすことができるよう、育成・支援を行う必要がある。</p> <p>○景気回復により新卒採用市場が売り手市場の様相を強め、特別区職員採用試験の倍率も低下傾向にある状況の中で、有為な人材を確保する必要がある。</p>							
今後の方向性	<p>《今までの成果及び指標分析を踏まえて》</p> <p>○ABC、職層研修、能力開発研修、次世代リーダー養成プログラム、キャリアデザイン研修等の各種研修について、更に高い効果が得られるよう、内容を工夫して実施する。</p> <p>○係長職員を対象として、業務遂行能力や部下・後輩職員に対する指導力の向上を図る取組を推進することにより、組織力の強化を図る。</p> <p>○職員採用に関し、区独自のガイダンス開催のほか、職員の出身校や予備校に積極的に出向く取組を進め、優れた人材の確保につなげる。</p>							

施策の分類		分類についての説明・意見等
27年度	28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
		25年度	26年度	27年度	28年度	
人材育成事業	02-02-15	45,364	43,687	重点的に推進	重点的に推進	活力と実効性のある職員集団を形成していくこと及び今後の区政を担うための職員採用に係るために不可欠。
特別区共同研修等	02-02-16	8,024	7,820	推進	推進	区単独では実施困難である専門研修、試行研修をはじめ、共同実施によるスケールメリットを活かした研修として事業を推進し、職員の能力向上を図っていく。
荒川区職員ビジネスカレッジ（ABC）	02-02-17	10,726	10,581	重点的に推進	重点的に推進	区政の将来を担う職員の育成機関として、さらなる充実が必要。
合 計		64,114	62,088			