

施策分析シート（平成26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			課長名	木村	内線	2240	
行政評価事業体系	分野	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	区では、区民の日々の生活を支え、区民サービスの向上を図ると共に、区民サービスを提供する担い手である職員育成に力を入れている。職員の職務意欲の向上のための研修等を実施し、あるいは縦割り組織を排し、お互いに協力し高め合える組織風土の醸成を目的とする。						
指	幸福実感指標名	指標の推移			指標に関する質問文		
		23年度	24年度	25年度			
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	
		23年度	24年度	25年度	26年度見込み		
	研修内容の理解度	3.8	3.8	3.8	3.9	4	4段階
	研修受講者数	3298	4281	3581	4500	5500	
	人材発掘プログラム参加者	2287	2416	2340	3000	4000	各種採用説明会の参加者数
	荒川区職員ビジネスカレッジ受講者数	2108	1852	1493	2500	3500	本科過程 + 実務専門課程 + 通信コース + 聴講生の受講者数
現状と課題（指標分析）	<p>区民サービスを提供するための職員育成の現状と課題 平成20年度に新たな研修体系を策定して以来、6年が経過した。この間、職員の個性を生かしながら、強みを発揮するという目的は一定果たせたものと考えている。今後は、それに加えて、職層ごとの役割を十分自覚して職務に従事する職員の育成が課題となっている。</p> <p>人材獲得の現状と課題 平成20年度より掲げた「区政は区民を幸せにするシステム」というドメインに共感し、入区する職員数が年々増加していることから、今後は、入区した職員が職務意欲を維持向上させるため、いかに組織的支援に取り組むかが課題である。</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》 職員育成の今後の方向～あらゆる機会を活用して、職員が職員自身を育て同時に組織横断的な視野の拡大に努める～ 現在、ベテラン職員が退職する一方、新たな職員が大量に採用されており、職員育成が喫緊の課題である。そのため、 受講推奨研修の普及・拡大 次世代のリーダー育成（次世代リーダー育成プログラムの充実） 新人育成（3カ年育成プログラムの策定及び実施） 人材発掘（人材発掘先の開拓及び人材発掘プログラムの充実） 組織横断的な宿泊研修実施による組織連携 等を、分かりやすく職員に示すよう努める。</p>						

施策の分類		分類についての説明・意見等
26年度	27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り組みは、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
		24年度	25年度	26年度	27年度	
人材育成事業	02-02-15	54,177	45,364	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ために不可欠。また、今後の区政を担うための職員採用に係るため不可欠。
特別区共同研修等	02-02-16	8,068	8,024	推進	推進	区単独では実施困難な専門研修、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ていく。
荒川区職員ビジネスカレッジ（ABC）	02-02-17	4,818	10,726	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		67,063	64,114			