

施策分析シート（平成23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 悦子	内線	2240		
行政評価事業体系	分野	計画推進のために[]					
	政策	目標の設定と管理による行財政運営の戦略的推進[15]					
目的	<p>区民の日々の生活を支え、区民の夢や希望の実現を応援するために、区では区民サービスの向上を図るとともに、区民サービスを提供する担い手である職員の育成に力を入れている。</p> <p>区民をアシストする職員一人一人のコアコンピタンス（強み）を高め、職務意欲の向上と仕事への誇りを醸成できる研修等を実施するとともに、互いに協力し、高めあえる組織風土を醸成することを目的とする。</p>						
指標	施策の成果とする指標名	指標の推移				指標に関する説明	
		20年度	21年度	22年度	23年度	目標値 (28年度)	
	研修内容の理解度	3.6	3.7	3.8	3.8	3.9	4段階
	研修受講者数	3,302	3,978	4,628	5,000	5,500	
	人材発掘プログラム参加者（区実施）	1,014	1,895	2,080	2,500	2,700	大学、予備校等、区役所での採用説明会参加者及び人事委員会合同の区ブースの参加者数
	荒川区職員ビジネスカレッジの受講者数（人）	2,494	2,159	1,795	2,090	2,200	本科課程 + 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>人材育成の中核をなす職員のコアコンピタンスを高めるため、職層による画一的な悉皆研修から自発的な意思によって研修に取り組む能力開発型研修に抜本的に見直し、平成21年度から新たな研修体系による研修を実施している。</p> <p>新たな研修体系では、職員自身がキャリアステージ（30代、40代、50代）をベースとした研修を選択して受講する能力開発研修のほか、新規採用職員を3年間で育成する新人育成プログラム、各部から選抜され、次代を担うリーダーを意識的に育成するプログラムなどを実施し、それぞれの時期に見合った力を発揮できる支援環境を整えた。</p> <p>人材の育成はいい人材を採用することから始まっている。そのため、20年度から区独自の職員採用説明会を行う人材発掘プログラムを実施している。各大学等での採用説明会やセミナーの実施、インターンシップ制度による学生の積極的な受け入れなどをすることで、荒川区を第1希望とする採用職員が増えた。</p> <p>荒川区職員ビジネスカレッジは、係長試験を合格した職員が翌年度、スタッフとして運営を担い、本科生としては入区2年目の職員の参加が増えているため、業務との両立ができるような配慮が必要である。</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》</p> <p>職員のニーズに合った研修メニューを提供するとともに、より一層受講しやすいような時間や時期を検討し、研修効果と合わせて検証する必要がある。</p> <p>区のドメインを理解し、自発的、創造的な職員を採用するため、新規採用職員の声を活用しながら、人材発掘プログラムの構成を検証する。</p> <p>A B Cで職員のニーズをとらえた講座を開講することで、研鑽意欲を向上させるとともに学ぶ組織風土の醸成を図る。</p>						

施策の分類		分類についての説明・意見等
前年度設定	今年度設定	
重点的に推進	重点的に推進	区民サービス向上を図り、そのサービスを提供する職員の育成は極めて重要である。

施策分析シート（平成23年度）

No2

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
		21年度	22年度	前年度 設定	今年度 設定	
人材育成事業	02-02-15	56,524	61,071	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関わるため不可欠。
特別区共同研修等	02-02-16	13,536	7,560	推進	推進	職員の資質向上を目指し、区民サービスに貢献するため、前年度同様、本事業を推進する。
荒川区職員ビジネスカ レッジ事業費	02-02-17	8,657	6,741	重点的 に推進	重点的 に推進	新たな研修形態として更に発展させることが必要。
合 計		79,305	75,372			