

# 施策分析シート（平成21年度）

No1

<b>施策名</b>	職員研修等の充実	<b>施策No</b>	15-05	<b>部課名</b>	管理部職員課		
<b>関連部課名</b>							
<b>行政評価事業体系</b>	<b>分野</b>	計画推進のために[ ]					
	<b>政策</b>	目標の設定と管理による行財政運営の戦略的推進[15]					
<b>目的</b>	活力ある組織、少数精鋭の組織を実現していくために、職員一人一人の職務意識と能力の向上を図るとともに、区のドメインを実現するために、職員がその力をフルに発揮できるよう支援することを目的とする。						
<b>指 標</b>	<b>施策の成果とする指標名</b>	<b>指標の推移</b>					<b>指標に関する説明</b>
		18年度	19年度	20年度	21年度	目標値 (28年度)	
	研修内容の理解度	-	4.2	3.6	3.7	3.8	19年度までは5段階 20年度以降は4段階
	研修の職務活用度	-	4.2	3.6	3.7	3.8	19年度までは5段階 20年度以降は4段階
	荒川区職員ビジネスカレッジの参加者数（人）	93	288	290	399	500	本科課程 + 実務専門課程 + 通信コース + 大学院の参加者数
<b>現状と課題（指標分析）</b>	職員の意欲を喚起しつつ、その自発的な意思によって研修に取り組むという新しい考え方を下に、人材育成の中核をなす職員研修の在り方を抜本的に見直し、新たな研修体系を策定した。 新たな研修体系では、職層研修中心から能力開発型研修中心へ移行し、自らのキャリアデザインをベースとして、研修を選択して受講するほか、体系的な新人育成プログラムの設定、次代を担うリーダーを意識的に育成するプログラムの開発、幅広い知識と視野を身につけ、自治体経営に必要な専門知識等を習得する組織内大学（荒川区職員ビジネスカレッジ）の拡充を行い、職員がすべてのキャリアステージを通して、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。 能力開発型研修は今年度から新しく始まる研修のため、職員にとって魅力的で受講意欲がわく研修メニューを揃えることが課題である。 荒川区職員ビジネスカレッジは、仕事に活用できる講座の検討も必要である。						
<b>今後の方向性</b>	《今までの成果及び指標分析を踏まえて》  経験者や非常勤職員など採用の多様化に対応できる効果的な研修を実施していく。 職員本人が自らの役割を認識し、自らの役割を果たすためにはどんな行動をすべきか、そのためにはどんな能力（スキル）が必要かを捉え、主体的に研修に取り組める環境を整備する。 人材育成に組織全体が力を注ぐという組織文化をつくりあげていく。 研修の効果を十分に発揮させるために、人事異動や処遇の在り方などの人事制度についても再構築を図っていく。						

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	活力ある少数精鋭の組織としていくためには、その構成員たる一人ひとりの職員の能力向上が極めて重要である。

# 施策分析シート（平成21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
		19年度	20年度	前年度 設定	今年度 設定	
職員研修	02-02-15	34,475	49,306	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。
特別区共同研修等	02-02-16	20,260	18,947	推進	推進	23区共通の課題・情報を共有し、解決に役立てる。
第2ブロック合同研修	02-02-17	637	677	推進	推進	ブロックの研修ニーズに柔軟に対応できることから、一層、活用していく。
荒川区職員ビジネスカレッジ事業費	02-02-18	5,663	6,701	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		61,035	75,631			