

施策分析シート（平成20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	小川 清泰	内線	2240
関連部課名									
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	集合研修、職場研修、OJT等の充実により、職員の職務能力向上を目指す。								
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		
		17年度	18年度	19年度	20年度	目標値 (28年度)			
	研修内容の理解度	-	-	4.2	4.4	4.5	5点満点の評価の平均		
	研修の成果活用度	-	-	4.2	4.4	4.5	5点満点の評価の平均		
現状と課題（指標分析）	<p>活力ある組織、少数精鋭の組織を実現していくためには、一人ひとりの職員の職務意識と能力の向上が極めて重要であり、それぞれの職員に求められる知識・能力等を適時・適切に向上させる、効果的・効率的な研修の実施が重要である。</p> <p>こうした効果的な研修を行い、区の人材育成を一層、進めるため、従来の研修の見直しと新たな研修のあり方の検討が必要になっている。</p> <p>同時に、今後の組織力向上を考えたとき、次代を担う若手職員の育成、次世代のリーダー育成は、きわめて重要な喫緊の課題となっている。</p> <p>また、荒川区職員ビジネスカレッジ（ABC）をはじめ、職員が自発的に受講する研修の一層の拡充も重要である。</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>研修の目的を、職員がキャリアステージすべてを通して職務意欲を高めるとともに、自らの役割を認識して、それぞれの時期に見合った力を発揮できる環境の整備と規定し、これまでの職層別研修中心の体系から、職員一人ひとりが自らのキャリアデザインをベースとして研修を受講する、能力開発型研修を中心とする研修体系へと変更する。</p> <p>新規採用後数年間における人材育成の重要性に着目し、体系的な新人育成プログラムを設定するとともに、次の時代を担うべき職員を、意識的に育成していくために、次世代リーダー育成プログラムを新たに設ける。</p> <p>職員が幅広い視野と知識を身につけ、社会情勢を的確に判断する力を持つとともに、自治体経営に必要な専門知識等を習得する場として、荒川区職員ビジネスカレッジを位置づけ、組織内大学としての機能の一層の拡充を図る。</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	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20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
		18年度	19年度	前年度 設定	今年度 設定	
職員研修	02-02-15	8,712	34,475	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		20,342	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	562	637	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	2,062	5,663	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		11,336	61,117			