

事務事業分析シート（平成24年度）

No1

事務事業名	人材育成事業	部課名	管理部職員課	課長名	木村
		担当者名	佐鳥	内線	2234
事務事業を構成する小事業名及び予算事業コード（24年度）	人材育成事業費（01-07-01-00）				
事務事業の種類	○ 新規事業（○ 24年度 ○ 23年度） ○ 建設事業 ● それ以外の継続事業				
開始年度	● 昭和 ○ 平成 28 年度		根拠	地方公務員法39条	
終期設定	○ 有 ● 無 年度		法令等	荒川区職員研修実施要綱	
実施基準	● 法令基準内 ○ 都基準内 ○ 区独自基準		計画区分	● 計画 ○ 非計画	
行政評価事業体系	分野	計画推進のために[Ⅶ]			
	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]			
	施策	職員研修等の充実[15-05]			
目的	「区民を幸せにするシステム」の担い手である職員が、高い職務意欲を持ち、職務知識の習得はもとより、区民の期待を察知する感性とそれを実現するための能力や資質を磨くための職員研修や各種事業を計画的に実施する。大学や区単独の説明会などの各種採用活動を積極的に展開し、将来の区政を担う優れた人材を確保する。				
対象者等	荒川区職員（非常勤職員含む）、特別区（荒川区）職員を志望する者				
内容	【平成23年度】 ■職員研修 - 平成22年度から継続して民間事業者研修運営等を委託 - 能力開発研修メニューの内容充実 - 次世代リーダー育成プログラムの継続実施 ■人材発掘プログラム - 大学生を対象とした公務員採用説明会・セミナー等の拡充（駒澤大学、千葉大学で実施） 23区合同説明会、ブロック合同説明会などの内容充実 - 区独自説明会（1類・経験者向け）の継続実施（参加者数418名） - インターンシップ制度による学生の積極的な受け入れ継続（受入数10名） 【平成24年度】 ■職員研修 - 平成23年度から継続して民間事業者研修運営等を委託 - さらなる民間活力の導入を進めるため、研修運営等を委託する事業者のプロポーザルを実施 - 能力開発研修メニューの内容充実 ・新人育成プログラムの策定、実施 - 次世代リーダー育成プログラムの継続実施 ■人材発掘プログラム - 大学生を対象とした公務員採用説明会・セミナー等の拡充（新規実施先の開拓） - 経験者採用説明会の継続実施 ・23区合同説明会、ブロック合同説明会などの内容充実 - 区独自説明会（I類・経験者向け）の継続実施（参加目標500名） - インターンシップ制度による学生の積極的な受け入れ継続				
経過	平成19年9月 新しい時代に対応した人事戦略構想 平成20年11月 新たな研修体系の策定				
必要性	区民の幸せを実現するため、その担い手である職員の育成・確保の取り組みをより一層充実させる必要がある。				
実施方法	（2一部委託） （直営の場合 ○ 常勤 ○ 非常勤 ○ 臨時職員） ・委託業務名：荒川区職員研修業務委託 ・委託先：NOC日本アウトソーシング株式会社 ・契約金額：41,857,242円				

予算・決算額等の推移	(単位：千円)							
		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
	予算額	12,259	44,554	69,376	78,187	70,977	65,789	58,546
	①決算額（24年度は見込み）	8,712	34,475	49,306	56,524	61,071	54,973	58,546
	②人件費等	19,464	10,931	15,415	13,193	21,010	14,313	
	③減価償却費					6,100	5,256	
	【事務分担当】（％）	228	128	182	162	210	123	
	合計（①＋②＋③）	28,176	45,406	64,721	69,717	88,181	74,542	58,546
	国（特定財源）							
	都（特定財源）							
その他（特定財源）								
一般財源	28,176	45,406	64,721	69,717	88,181	74,542	58,546	
実績の推移	事項名	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
	研修実施回数	144	403	400	348	443	338	260
	研修受講者数	1,832	3,225	3,302	3,978	4,628	3,298	3,500
	人材発掘プログラム参加者数		422	1,014	1,895	2,080	2,287	2,300
	※24年度は目標値							

事務事業分析シート（平成24年度）

No2

予算・決算の内訳	節・細節	平成22年度（決算）		平成23年度（決算）		平成24年度（予算）	
		主な事項	金額（千円）	主な事項	金額（千円）	主な事項	金額（千円）
	需用費	研修用参考図書等	1,479	研修用参考図書等	435	研修用参考図書等	859
	旅費	宿泊研修参加等旅費	2,040	宿泊研修参加等旅費	1,140	宿泊研修参加等旅費	2,709
	報償費	研修講師謝礼	661	研修講師謝礼	334	研修講師謝礼	692
	負担金	大学院等受講費用助成	7,119	大学院等受講費用助成	8,531	大学院等受講費用助成	9,698
	委託料	研修業務運営委託	48,503	研修業務運営委託等	43,877	研修業務運営委託等	42,970
	使用料及び賃借料	研修会場使用料等	1,252	研修会場使用料等	653	研修会場使用料等	1,618

指標	事務事業の成果とする指標名	指標の推移					指標に関する説明
		21年度	22年度	23年度	24年度 (見込み)	目標値 (25年度)	
①	研修内容の理解度	3.7	3.8	3.8	3.8	3.9	4段階評価
	研修受講者数	3,978	4,628	3,298	3,500	4,000	
	人材発掘プログラム参加者数	1,895	2,080	2,287	3,000	3,500	

問題点・課題 (指標分析)	【職員研修等】 多様な区民ニーズに対応するため、職員個々の能力を高める能力開発研修のメニューをさらに充実させる必要がある。また、職員への幅広く効果的な周知方法を検討するとともに、受講のしやすい実施時期・時間を設定するよう検討していく。 平成25年度からの業務委託事業者選定のプロポーザルを行うにあたり、職員研修を円滑に運営するための委託内容・体制の検討を早期に行う必要がある。 【人材発掘プログラム】 大学向けの説明会、区独自の説明会などを多数開催した結果、徐々に荒川区を志望する受験者が増えており、着実に成果を納めている。今後、これまで説明会を実施してきた大学に加えて、新たに説明会を実施する大学の重点化と拡充をより一層進め、その中で当区からの情報発信の強化と参加者ニーズに対応したプログラムを提供していく。
他区の実施状況	（実施 22 区 未実施 区）

問題点・課題の改善策		
	平成24年度に取り組む具体的な改善内容	平成25年度以降に取り組む具体的な改善内容
①	研修受講報告書などを活用して能力開発研修等の内容分析を行い、研修内容や実施時間、時期などの改善に取り組む。	平成25年度の研修実施計画に前年度における検討結果を反映させ、内容面の充実とより多くの職員が受講するような研修運営を行う。
②	これまでの採用説明会で荒川区を知り、入区した職員を積極的に今後の説明会に登用する。それにより参加者のニーズに捉えた内容構成を行うとともに、若手職員に後輩を意識させ、自らを磨く努力を促すきっかけとする。	前年度の取組みを継続するとともに、さらなる内容の向上に努める。
③	他自治体の先進的な研修委託業務の事例を参考にしながら、研修内容、委託内容、運営方法等を精査する。平成25年度の契約更改のためのプロポーザル実施に際しては、これまでの効果を維持することを前提に経費削減を念頭に入れた仕様内容を検討する。	新たな業務委託体制のもとで職員研修等が円滑に実施されるよう、事業者との情報共有を図りつつ、実施計画に基づく研修実施を行う。

事務事業の分類		分類についての説明・意見等
24年度設定	25年度設定	
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。

議会 (要旨) 状況	
------------------	--

事務事業分析シート（平成24年度）

No1

事務事業名	特別区共同研修等		部課名	管理部職員課	課長名	木村
			担当者名	葛迫	内線	2234
事務事業を構成する小事業名及び予算事業コード（24年度）		共同研修費（01-08-01-00）				
事務事業の種類	○ 新規事業（○ 22年度 ○ 23年度）		○ 建設事業		○ それ以外の継続事業	
開始年度	● 昭和 ○ 平成 28 年度		根拠			
終期設定	○ 有 ● 無 年度		法令等			
実施基準	○ 法令基準内 ○ 都基準内 ○ 区独自基準		計画区分	○ 計画 ● 非計画		
行政評価事業体系	分野	計画推進のために[Ⅶ]				
	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]				
	施策	職員研修等の充実[15-05]				
目的	「区民を幸せにするシステム」の担い手である職員の育成は、区にとって極めて重要な課題であり、各々の職員がその能力・資質を十分に発揮するため各種研修を区で実施しているところである。特別区共同研修・第2ブロック合同研修は、これら区で実施する研修を補完し、専門性の高い研修などを通して職員の能力・資質をより向上させることを目的に受講させるものである。					
対象者等	荒川区職員（非常勤職員を含む）					
内容	【特別区共同研修】特別区職員研修所の実施する共同研修の体系及び概要と荒川区が参加を予定する主な研修 1. 自治体経営研修（地方自治をめぐる課題・これからの行政経営・リーダーに学ぶ、など） 2. 専門研修（戸籍・課税・自治体の債権回収・子どもの発達障害・保育・子育て・都市再開発研修など） 3. ステップアップ研修（コーチング応用・法務研修（行政法）など） 4. 職層研修（新任研修・管理職研修・清掃技能主任 新任技能長 転入（同和問題）研修など） 5. サポート研修（講師養成研修・講演会・OJTリーダー養成研修など） 6. 調査研究 試行研修（考える技術・伝える技術・悪質クレームの法的対応） 【第2ブロック合同研修】第2ブロック（文京・台東・北・荒川）合同で実施する研修 1. 現任研修（Ⅲ類採用3年目の職員を対象に、問題解決技法の講義・演習を実施） 2. 総括係長研修（課長補佐としての役割や自治体経営についての講義・演習を実施） 3. 保育園リーダー研修（保育園長、副園長対象）・現任保育士研修（在職10～20年の職員） それぞれ隔年実施（22年度は現任保育士研修を、23年度は保育園リーダー研修を実施） 4. 職員教養講座（主に管理職試験受験者を対象に、地方自治法等の講義、論文添削等を実施） 5. シティセミナー（全職員対象とし、自治体が抱えている行政課題について、講義・演習を実施） 6. IT研修（各区が使用するPCのアプリケーションソフトのバージョンが異なるため、23年度は「PR紙作成研修」のみ実施）					
経過	【特別区共同研修】19年度に、これまでの「全区悉皆方式」から全区の判断による「選択制」となった。また、分担金については、これまでの23区均等の人事事務分担金の一部を充当してきたが、19年度以降は、新たに共同研修事務分担金（均等割分担金・参加者割分担金）として支払うことになった。 【第2ブロック合同研修】昭和58年度から実施。平成13年度と14年度に内容を大幅に見直しを行い、平成19年度には特別区共同研修「総括係長研修」が廃止されたことに伴い、第2ブロックで開始。					
必要性	【特別区共同研修】区職員として求められている能力や技能を習得するために必要な研修について、スケールメリットを生かすことと他区との交流を促すために特別区合同で実施することが必要である。 【第2ブロック合同研修】第2ブロックは地域エリアが近く、共通課題で情報交換できるメリットがある。そのため、より効果的な研修実施も可能となる。					
実施方法	（ ）（直営の場合 ○ 常勤 ○ 非常勤 ○ 臨時職員 ） 【特別区合同研修】特別区共同で実施 【第2ブロック合同研修】1～2年ごとに庶務を行なう幹事区、各研修を実施する担当区を持ち回りで実施					

予算・決算額等の推移	(単位：千円)							
		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
	予算額	849	21,121	20,034	13,944	7,656	8,429	8,443
	①決算額（24年度は見込み）	562	20,979	19,625	13,536	7,560	8,187	8,443
	②人件費	3,159	2,562	1,864	1,628	1,501	339	
	③減価償却費					407	124	
	【事務分担金】（%）	37	30	22	20	5	4	
	合計（①+②+③）	3,721	23,541	21,489	15,164	9,468	8,650	8,443
	国（特定財源）							
	都（特定財源）							
	その他（特定財源）							
	一般財源	3,721	23,541	21,489	15,164	7,560	8,650	8,443
実績の推移	事項名	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
	職層研修受講者数	155	159	311	176	217	192	200
	専門研修（専門・清掃研修）受講者数	69	89	65	68	100	80	85
	特別研修（上記以外の研修）受講者数	121	288	261	95	90	97	100
	第2ブロック合同研修受講者数	36	53	75	103	143	73	80
	受講者数合計人数	381	589	712	442	550	442	465
	実施回数合計	139	257	224	159	163	80	100

事務事業分析シート（平成24年度）

No2

予算・決算の内訳	節・細節	平成22年度（決算）		平成23年度（決算）		平成24年度（予算）	
		主な事項		主な事項		主な事項	
		金額（千円）		金額（千円）		金額（千円）	
負担金補助及び交付金	【特別区共同研修】参加者割分担金	2,442		3,908		【特別区共同研修】参加者割分担金	
	均等割分担金	4,435		3,741		均等割分担金	
	【第2ブロック共同研修】分担金	683		537		【第2ブロック共同研修】分担金	

指標	事務事業の成果とする指標名		指標の推移					指標に関する説明
			21年度	22年度	23年度	24年度 (見込み)	目標値 (25年度)	
	①	特別区共同研修受講者数 ※24年度は受講予定者数	339	407	369	400	420	
	②	第2ブロック合同研修受講者数	68	143	73	100	120	
	③							

（問題点・課題）	区では、新たな課題に迅速かつ適切に対応できる人材育成が急務であるとの認識のもと、人事戦略構想に基づいた新たな研修体系を策定した。新たな研修体系は、従来の職層を中心とした研修から、一人ひとりの資質・能力に応じて育成していく能力開発を中心とする研修体系に移行している。
	こうした中において、特別区合同研修・第2ブロック合同研修ではスケールメリットを活かした、専門性の高い研修あるいは少数対象者の研修などが実施され、区実施研修の補完的な手法として積極的に活用をしていく必要がある。
他区の実況	（実施 22 区 未実施 区）

問題点・課題の改善策		
	平成24年度に取り組む具体的な改善内容	平成25年度以降に取り組む具体的な改善内容
①	専門性の高い研修への出席を促すため、効果的な対策を講じていく。具体的には、周知の強化のため、対象職員への複数回周知の実地、チラシを工夫するなど周知方法の検討をする。 第2ブロック合同研修については、より良い研修を行っていくために、議論を通して、各区のニーズの相違などについての話し合いを進め、各区の連携を強めていく。	24年度に引き続き、周知方法の工夫、周知の強化を更に進める。 第2ブロック合同研修については、各区間の状況把握や、スケールメリットを活かしたより効果的な研修を実施できるよう検討していく。
②		
③		

事務事業の分類		分類についての説明・意見等
24年度設定	25年度設定	
推進	推進	より一層、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。

況議（要質問状）	
----------	--

事務事業分析シート（平成24年度）

No1

事務事業名	荒川区職員ビジネスカレッジ事業費		部課名	管理部職員課	課長名	木村
			担当者名	漆畑	内線	2234
事務事業を構成する小事業名 及び予算事業コード（24年度）	荒川区職員ビジネスカレッジ事業費（01-09-01-00）					
事務事業の種類	○ 新規事業（○ 24年度 ○ 23年度）		○ 建設事業		● それ以外の継続事業	
開始年度	○ 昭和 ● 平成 17 年度		根拠	荒川区職員ビジネスカレッジ運営要綱		
終期設定	○ 有 ● 無 年度		法令等			
実施基準	○ 法令基準内 ○ 都基準内 ● 区独自基準		計画区分	● 計画 ○ 非計画		
行政評価 事業体系	分野	計画推進のために〔Ⅶ〕				
	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〕				
	施策	職員研修等の充実〔15-05〕				
目的	さらなる行政サービスの向上を目指し、自治体経営に必要な専門知識等を習得するとともに、より広範な視野で社会情勢を把握できる素養を身に付けるなど、職員全体の意識改革と資質の向上を図り、区政の中核を担う人材を育成することを目的とする。					
対象者等	【本科生】 原則として入庁2年目から係長級までの職員及び非常勤職員、外郭団体等の職員で、課長等の推薦を受けた者、50人程度 【聴講生】 聴講を希望する常勤職員及び再任用職員・再雇用職員・非常勤職員・外郭団体等の職員 【実務専門課程受講生】 希望する常勤職員及び再任用職員・再雇用職員・非常勤職員・外郭団体等の職員 【通信教育支援コース】 希望する常勤職員及び再任用職員・再雇用職員・非常勤職員 【大学院】 部課長級職員、係長級職員					
内容	本科受講期間等：原則2年（必要に応じて延長を認める）、前期4～9月、後期10～2月、 1年目：毎週木曜日午後6時～8時、講義形式により実施 各講義レポート提出・出席率で進級 2年目：ゼミ形式により実施 平成19年度から実務専門課程（国家・民間資格取得支援講座、庁内ABC認定資格）を開設。 平成21年度から大学院ならびに通信教育支援コースを開設。					
経過	【本科】 第1期生（平成17年度入学者） 60名 第2期生（平成18年度入学者） 51名 第3期生（平成19年度入学者） 48名 第4期生（平成20年度入学者） 48名 第5期生（平成21年度入学者） 46名 第6期生（平成22年度入学者） 43名 第7期生（平成23年度入学者） 52名 第8期生（平成24年度入学者） 60名 平成18年度（1期生）卒業者 49名 平成19年度（2期生）卒業者 44名 平成20年度（3期生）卒業者 49名 平成21年度（4期生）卒業者 43名 平成22年度（5期生）卒業者 39名 平成23年度（6期生）卒業者 42名 【実務専門課程】 平成23年度開講 7講座 受講生合計185名 朴さんのハングル講座（29名）、ハングル入門（25名）、自然観察指導員養成講座（39名）、自治体法務検定対策講座（29名）、日本語検定合格対策講座（31名）、サービス介助技術養成講座（12名）、防災士養成講座（20名） 【通信教育支援コース】 平成24年度開講 106講座 【大学院】 平成24年度 前年度に引き続き管理職対象に実践的経営戦略を学ぶ大学院を開設（70名）					
必要性	職員がより広範な視野で社会情勢を把握できる素養を身に付けるなど、職員全体の資質向上のために必要					
実施方法	（1直営）（直営の場合 ● 常勤 ○ 非常勤 ○ 臨時職員） 必要に応じて、関係課と協議の上、適切に研修を実施する。					

予算・決算額等の推移	(単位：千円)							
		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
	予算額	3,994	10,491	8,421	10,838	13,720	14,046	11,517
	①決算額（23年度は見込み）	2,062	5,663	6,719	8,657	6,741	5,358	11,517
	②人件費	2,989	8,625	8,131	7,818	6,131	6,352	
	③減価償却費					2,208	2,333	
	【事務分担当】（%）	35	101	96	96	76	75	
	合計（①+②+③）	5,051	14,288	14,850	16,475	15,080	14,043	11,517
	国（特定財源）							
	都（特定財源）							
	その他（特定財源）							
	一般財源	5,051	14,288	14,850	16,475	6,742	14,046	11,517
実績の推移	事項名	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
	ABC実施数（回）	32	33	33	24	24	23	24
	ABC出席者数/回（人）	2,250	2,335	2,301	1,831	1,523	1,625	1,700
	実務専門課程受講生数		195	193	269	225	185	230
	通信教育支援コース受講者数				59	47	28	50
	大学院講義実施回数				19	11	15	20

事務事業分析シート（平成24年度）

No2

予算・決算の内訳	節・細節	平成22年度（決算）		平成23年度（決算）		平成24年度（予算）	
		主な事項		主な事項		主な事項	
		金額（千円）		金額（千円）		金額（千円）	
	報償費	講師謝礼	3,026	講師謝礼	1,974	講師謝礼	4,011
	食糧費	講師用飲料水ほか	11	講師用飲料水ほか	19	講師用飲料水ほか	52
	一般需用費	ABC用消耗品ほか	1,240	ABC用消耗品ほか	1,489	ABC用消耗品ほか	3,515
	役務費	講義録作成テープおこし	471	講義録作成テープおこし	473	講義録作成テープおこし	770
	委託料	講演委託	1,071	講演委託	782	講演委託	1,820
	使用料及び賃借料	会場使用料	443	会場使用料	454	会場使用料	849
	負担金補助	通信教育助成ほか	480	通信教育助成ほか	167	通信教育助成ほか	500

指標	事務事業の成果とする指標名	指標の推移					指標に関する説明
		21年度	22年度	23年度	24年度	目標値 (25年度)	
①	ABCの出席率(%)	80	75	74	80	85	本科生の意欲の把握 ※参加者／本科生
	ABCの理解度(指数)	4.7	4.8	4.8	4.9	4.9	本科生の卒業時の成績の平均点※評価 指数(5点満点)の平均値
	③						

(問題点・課題)	荒川区職員ビジネスカレッジは、人材育成機関として創立8年目を迎え、これまで職員が自ら学ぶことができる環境を整備し、多くの職員が自己研鑽のために参加してきた。今後は、本科教養課程の講義計画を早期に作成するとともに、実務専門課程においては今まで以上に社会状況や職員のニーズを捉えた講座の開設を目指し、魅力的で他の地方自治体職員や区民も喜んで参加できる環境づくりを目指したい。
	（実施 0 区 未実施 22 区）

問題点・課題の改善策		
	平成24年度以降に取り組む具体的な改善内容	平成25年度以降に取り組む具体的な改善内容
①	職員がより受講しやすい環境づくりと職員のニーズ、時代のニーズに合わせた新たな講座の開設。	あらゆる世代の職員が受講することができる環境整備により、区役所全体に学ぶ文化を醸成し、職員の資質向上によって行政サービスのさらなる向上を目指す。
②		
③		

事務事業の分類		分類についての説明・意見等
24年度設定	25年度設定	
重点的に推進	重点的に推進	新たな研修形態として、さらに発展させることが必要。

議会議決（要旨）	
----------	--