

施策分析シート（平成30年度）

No1

施策名	人材の活用と職員育成の充実		施策No	15-04		部課名	管理部職員課	
						課長名	上田	内線
関連部課名	総務企画部秘書課							
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 職員一人一人が、区民を幸せにするシステムの担い手として、高い専門性と知識を有し、持てる力を存分に発揮できる環境を整備することにより、区民の信頼と期待に的確に応え、より質の高い区民サービスの提供を図る。

指	幸福実感指標名	指標の推移			指標に関する質問文		
		27年度	28年度	29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
		27年度	28年度	29年度	30年度見込み	目標値(38年度)	
	行政評価制度における新規・充実・改善事業提案件数	166	118	119	76	250	30年度は案件の内容充実を図るため、案件数を絞っている。
	職員に対する感謝の声の件数（区長への手紙等）	58	65	58	100	200	

（単位：千円）

行政コスト計算書	勘定科目			行政収入	勘定科目			
	28年度	29年度	差額		28年度	29年度	差額	
行政費用	給与関係費	412,783	412,053	730	地方税	0	0	0
	物件費	195,648	214,092	18,444	国庫支出金	0	0	0
	維持補修費	281	111	170	都支支出金	0	0	0
	扶助費	0	0	0	分担金及び負担金	0	0	0
	補助費等	68,631	67,827	804	使用料及び手数料	0	0	0
	減価償却費	0	0	0	その他	43,215	44,485	1,270
	不納欠損・貸倒引当金繰入額	0	0	0	行政収入合計(a)	43,215	44,485	1,270
	賞与・退職給与引当金繰入額	5,767	27,867	22,100	行政収支差額(a)-(b)=(c)	639,895	677,465	37,570
	その他行政費用	0	0	0	金融収支差額(d)	0	0	0
	行政費用合計(b)	683,110	721,950	38,840	通常収支差額(c)+(d)=(e)	639,895	677,465	37,570
特別費用(g)	0	0	0	特別収入(f)	0	0	0	
特別収支差額(f)-(g)=(h)	0	0	0	当期収支差額(e)+(h)	639,895	677,465	37,570	

貸借対照表	勘定科目			勘定科目	勘定科目			
	28年度	29年度	差額		28年度	29年度	差額	
流動資産	収入未済	0	0	0	流動負債	4,260	5,009	749
	不納欠損引当金	0	0	0	還付未済金	0	0	0
	その他の流動資産	0	0	0	特別区債	0	0	0
固定資産	有形固定資産	0	0	0	賞与引当金	4,260	5,009	749
	土地	0	0	0	その他の流動負債	0	0	0
	建物	0	0	0	固定負債	45,127	62,764	17,637
	建物減価償却累計額	0	0	0	特別区債	0	0	0
	工作物等	0	0	0	退職給与引当金	45,127	62,764	17,637
	工作物等減価償却累計額	0	0	0	その他の固定負債	0	0	0
	無形固定資産	0	0	0	負債の部合計	49,387	67,773	18,386
建設仮勘定	0	0	0	正味財産	49,387	67,773	18,386	
その他の固定資産	0	0	0	正味財産の部合計	49,387	67,773	18,386	
資産の部合計	0	0	0	負債及び正味財産の部合計	0	0	0	

財務諸表に関する特徴的事項等

行政費用は、給与関係費が約57%、物件費が約30%を占めている。給与関係費は再雇用報酬に係る人件費、雇用保険事業に係る共済費等の割合が大きく、物件費は職員住宅借りに係る使用料、研修業務運営等に係る委託料の割合が大きい。物件費は平成28年度に比べ約9%増加しているが、これは行政系人事制度改正等に伴う人事給与システム、人事考課・研修システム改修によるものである。

行政収入は、その他収入が100%を占めており、平成28年度に比べ約3%の微増である。これは職員住宅の入居率が上昇し、歳入が増加したこと等が要因である。

施策の現状・課題・今後の方向性

現状	<p>区政の担い手である職員を、区民の幸せをより高める役割を有する「人財」として位置付け、有為な人材の確保や活用に努め、その育成にも注力してきた。</p> <p>経験者採用を含めた新規採用、専門分野における任期付職員や非常勤職員の活用を進めるとともに、目標管理型人事制度の導入や公務員としての成長を促す各種育成プログラムの実施等により、職員の職務意欲や能力の向上を図ってきた。</p> <p>全ての職員が自分の持てる力を最大限発揮し、キャリアアップが可能な職場づくりを推進してきたことにより、区政の中核を担う管理監督職への昇任意欲も上昇傾向にあり、管理監督職に占める女性職員の割合も3割を超えている。</p> <p>仕事を行う上で基本となる職員の心身の健康管理について、メンタルヘルス対策の充実に努めるとともに、職員が生き生きと働き、持てる力を発揮するための職務環境を整備してきた。</p> <p>豊富な実務経験を有するベテラン職員の定年退職に伴い、この10年間で常勤職員の半数に当たる700名以上の職員が入れ替わるなど、職員の世代交代が着実に進んでいる。</p>
課題	<p>ますます高度化・複雑化する行政需要に的確に対応していくために、多様かつ有為な人材を確保するとともに、組織的・計画的な職員育成を行い、限られた人材資源を最大限有効に活用する必要がある。</p> <p>「区民の幸せ」の実現に向けて確実に取り組んでいくため、職員一人一人が成長し続け、個性と能力を最大限発揮できる組織運営を行うとともに、組織の中核となる管理監督職を担う職員を計画的に育成していくことにより、組織力を更に強化していく必要がある。</p> <p>全ての職員が持てる力を余すところなく発揮することができる職務環境を整備していく必要がある。</p> <p>職員が安心して生き生きと働けるよう、健康管理体制の更なる充実に努めるとともに、子育て中の職員や家族の介護に携わる職員の増加に伴い、仕事と家庭の調和が図られた働き方を一層推進していく必要がある。</p> <p>定年退職後も引き続き高い職務意欲を有し、フルタイム勤務を希望する高齢職員が増加している状況を踏まえ、これらの職員の経験・能力を最大限活用していく必要がある。</p>
今後の方向性	<p>多様な雇用形態を踏まえ、区政の各分野で活躍することができる有為な人材を積極的に確保するとともに、高まる行政需要に機動的に対応するため、より効率的かつ効果的な執行体制を構築していく。</p> <p>多種多様な人材育成プログラムの実施や職員の能力、適性等を踏まえた適材適所の配置を推進することにより、個々の職員のコア・コンピタンス（強み）の伸長と活用を図るとともに、次代の管理監督職を担う職員を計画的に育成していく。</p> <p>障がいのある職員が生き生きと働き、能力を如何なく発揮することができるよう必要な支援体制の充実に努めるとともに、全ての職員が働きやすい職場づくりを推進していく。</p> <p>職員が仕事で高いパフォーマンスを発揮できるよう、その土台となる心身の健康管理の充実に努めるとともに、男性職員、女性職員を問わず、子育てや介護等に携わる職員に対して、ライフイベントに応じた切れ目のないキャリア形成の支援を行う。</p> <p>高い意欲と能力を有する高齢職員が引き続き活躍できる環境を整備し、若手職員から高齢職員までのあらゆる年代の職員の能力活用を図り、多角的視点による発想や価値観を施策に反映するとともに、これまで以上に職員間の知識・経験の継承を着実に進めていく。</p>

施策の分類		分類についての説明・意見等
30年度	31年度	
重点的に推進	重点的に推進	職員は区政を牽引する力の源であり、職員一人一人の持てる力を最大限引き出す組織体制の確立は、区政を推進する基盤として極めて重要である。

施策を構成する事務事業の分類

事務事業名	事務事業 No	行政費用(千円)		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
		28年度	29年度	28年度	29年度	30年度	31年度	
あらかわMBA表彰	02-01-06	5,344	3,804	171	158	推進	推進	区職員の士気高揚と区民サービスの向上を図るためにも必要である。
再雇用嘱託員報酬等	03-02-01	269,670	258,043	267,767	255,440	継続	継続	継続実施していくが、定年制度延長の動向を踏まえ、再雇用嘱託員制度の在り方を検討していく。
被服貸与費	03-02-02	8,252	6,264	5,082	3,662	継続	継続	業務上消耗が激しい被服に関して、給与控除の範囲を超えて経費が掛かると思われる職務に対して、貸与という形で補てんが必要なため。
職員互助会補助	03-02-03	37,294	37,600	36,660	36,732	継続	継続	職員の福利厚生として必要な事業であり、互助会事業の見直しの方向性を踏まえ、引き続き、補助を実施する。
職員共済組合負担金	03-02-04	36,766	36,463	35,498	34,728	継続	継続	法律の規定に基づき、事業主の責任として継続実施する。
臨時職員雇い上げ	03-02-05	38,816	42,682	37,548	40,947	継続	継続	欠員発生時における臨時かつ緊急に執務体制を確保するため、必要である。
昇任選考	03-02-06	3,213	4,145	360	242	重点的に推進	重点的に推進	組織の活性化を図り、組織力を強化していくために、積極的に取り組んでいく。
職員表彰	03-02-07	1,101	1,415	467	547	推進	推進	職員の士気向上を図るため、優れた成果を適切に顕彰する制度が必要である。
永年勤続者感謝状贈呈式	03-02-08	594	1,578	594	710	継続	継続	職員の士気高揚を図り、より質の高い行政サービスを提供するために必要である。
退職者感謝状贈呈式	03-02-09	1,802	1,815	1,168	947	継続	継続	必要な事業であり、実施方法を見直しつつ、引き続き実施する。

施策を構成する事務事業の分類

事務事業名	事務事業 No	行政費用（千円）		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
		28年度	29年度	28年度	29年度	30年度	31年度	
職員の給与支給事務	03-02-10	33,625	54,764	11,623	24,225	継続	継続	より効率的な事務執行を確保するため必要である。
社会保険・「子ども・子育て拠出金」事務	03-02-11	11,065	12,379	4,726	5,439	改善・見直し	継続	平成29年度に実施した人事給与のシステム改修による新機能を効果的に利用するとともに、従来の事務処理方法の見直しを図り、効率化を継続して進める。
雇用保険事業	03-02-12	27,614	27,358	24,444	20,418	改善・見直し	継続	平成29年度に実施した人事給与のシステム改修による新機能を効果的に利用するとともに、従来の事務処理方法の見直しを図り、効率化を継続して進める。
多様な雇用形態の有効活用と適切な管理（その他事務費）	03-02-13	12,361	14,794	9,508	10,891	推進	推進	多様な雇用により有能な人材を確保し、それぞれの強みを区政に反映できるように職務意欲の維持・向上を図る。
人事制度事務費	03-02-14	4,664	10,305	2,762	7,703	重点的に推進	重点的に推進	高い職務意識と能力・資質を兼ね備えた職員集団の形成に欠かせない。
人材育成事業	03-02-15	60,252	74,392	47,381	46,199	重点的に推進	重点的に推進	「区民を幸せにするシステム」を担う人材の育成及び、人材発掘を引き続き積極的に行っていく。
特別区共同研修等	03-02-16	8,926	9,761	8,039	8,113	推進	推進	区単独では実施困難である専門分野・技術分野の研修においては、特別区第2ブロックの共同実施によるスケールメリットを活かして、今後も継続して実施していく。
荒川区職員ビジネスカレッジ（ABC）	03-02-17	15,705	13,134	8,160	6,108	重点的に推進	重点的に推進	幅広い分野の教養や価値観を身に付け、広範な視野や柔軟な発想力を養っていくため、さらなる内容の充実を図る。
職員厚生	03-02-18	1,388	1,439	754	571	継続	継続	職員の福利厚生事業について事業主として責任を持って実施する必要がある。
職員健康管理事業	03-02-19	45,894	51,451	36,701	37,572	重点的に推進	重点的に推進	職員が心身ともに健康であることは極めて重要であり、区が事業主として健康増進を図る必要がある。

施策を構成する事務事業の分類								
事務事業名	事務事業 No	行政費用（千円）		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
		28年度	29年度	28年度	29年度	30年度	31年度	
安全衛生教育事業	03-02-20	3,253	3,557	83	87	推進	推進	職場における健康保持、増進、事故防止のためには、一人一人の職員の意識改善が必要であることから、掲示等の啓発活動のみならず、講習会等の教育事業について一層推進していく必要がある。
職員住宅借り上げ	03-02-22	55,512	54,805	52,659	52,203	継続	推進	全国から優秀な人材を確保するとともに、災害時の初動体制としての側面からも区内に借り上げ住宅を整備していく必要がある。
合 計		683,111	721,948	592,155	593,642			