

施策分析シート（平成29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	小林	内線 2230	
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		
		26年度	27年度	28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	
		26年度	27年度	28年度	29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	120	166	118	150	220	
	職員に対する感謝の声の件数(区長への手紙等)	58	58	65	100	200	

(単位：千円)

行政コスト計算書	勘定科目	27年度	28年度	差額	勘定科目	27年度	28年度	差額	
	行政費用	給与関係費		149,437		行政収入	地方税等		0
		物件費		195,856			国庫支出金		0
		維持補修費		281			都支出金		0
		扶助費		0			分担金及び負担金		0
		補助費等		68,630			使用料及び手数料		0
		減価償却費		1,541			その他		59,761
		不納欠損・貸倒引当金繰入額		0			行政収入合計(a)		59,761
		賞与・退職給与引当金繰入額		6,904			行政収支差額(a)-(b)=(c)		362,888
		その他行政費用		0			金融収支差額(d)		0
行政費用合計(b)			422,649		通常収支差額(c)+(d)=(e)			362,888	
特別費用(g)		0		特別収入(f)		0			
特別収支差額(f)-(g)=(h)		0		当期収支差額(e)+(h)		362,888			
貸借対照表	勘定科目	27年度	28年度	差額	勘定科目	27年度	28年度	差額	
	流動資産	収入未済		0		流動負債		6,007	
		不納欠損引当金		0			還付未済金		0
		その他の流動資産		0			特別区債		0
	固定資産	有形固定資産		33,060		賞与引当金		6,007	
		土地		0		その他の流動負債		0	
		建物		70,043		固定負債		63,674	
		建物減価償却累計額		36,983			特別区債		0
		工作物等		0			退職給与引当金		63,674
		工作物等減価償却累計額		0		その他の固定負債		0	
無形固定資産			0		負債の部合計		69,680		
建設仮勘定		0		正味財産		36,620			
その他の固定資産		0		正味財産の部合計		36,620			
資産の部合計		33,060		負債及び正味財産の部合計		33,060			

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> <p>財務諸表の項目では、物件費が46.3%と比率が大きい。物件費の内訳は、委託料が41.8%、材料及び賃借料が30%となっている。</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
29年度	30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	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
		27年度	28年度	29年度	30年度	
あらかわM B A表彰	02-01-06	158	171	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	237,771	267,767	継続	継続	継続実施していくが、定年延長制度の動向を踏まえ、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	4,035	5,082	改善・ 見直し	継続	職務の円滑な遂行を図る上で欠かせない事務であり、引き続き事務改善を図りながら、効率的に実施する。
職員互助会補助	03-02-03	35,642	36,660	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	32,791	35,498	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	37,513	37,548	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	197	360	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	447	467	推進	推進	職員の志気向上を図るために、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	529	594	継続	継続	職員の志気向上のために、現状規模で実施する。
退職者感謝状贈呈式	03-02-09	935	1,168	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。
職員の給与支給事務	03-02-10	15,739	11,623	改善・ 見直し	継続	より効率的に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	3,615	4,726	継続	改善・見直し	より効率的に事務執行ができるよう、システム改修と事務手順の見直しを実施する。
雇用保険事業	03-02-12	30,166	24,444	継続	改善・見直し	より効率的に事務執行ができるよう、システム改修と事務手順の見直しを実施する。
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	8,285	9,508	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育成を行う。
人事制度事務費	03-02-14	2,745	2,762	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	42,141	47,381	重点的に推進	重点的に推進	区民の幸せを形作る仕事に高い価値を感じながら、職員自らの個性と能力を十分に発揮するさせるために必要不可欠である。
特別区共同研修等	03-02-16	7,834	8,039	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	8,878	8,160	重点的に推進	重点的に推進	区民の幸せを実現するための人材育成機関として、さらなる内容の充実を図る。
職員厚生	03-02-18	1,715	754	継続	継続	職員の福利厚生事業については区が事業主として責任をもって実施する必要がある。
職員健康管理事業	03-02-19	33,656	36,701	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。
安全衛生教育事業	03-02-20	83	83	推進	推進	職場の安全管理や職員の健康意識の醸成は、区が事業主として積極的に取り組む必要がある。
施設管理費（営繕費含む）	03-02-21	225	206	休止・完了	休止・完了	・日暮里地区の施設再編に伴い、平成29年3月31日をもって西日暮里寮を廃止した。
職員住宅借り上げ	03-02-22	51,813	52,659	継続	継続	有能な人材の確保及び迅速な災害対応のため、現状の規模で実施する。

合 計	556,913	592,361
-----	---------	---------