

# 施策分析シート（平成19年度）

No1

<b>施策名</b>	総合的な人事制度の確立	<b>施策No</b>	15-04	<b>部課名</b>	管理部職員課	
				<b>課長名</b>	猪狩 廣美 <b>内線</b> 2230	
<b>関連部課名</b>	総務企画部秘書課					
<b>行政評価</b>	<b>分野</b>	計画推進のために[ ]				
<b>事業体系</b>	<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>	<p>全ての職員が、高い職務意識を備えると共に、それら職員が適材適所で活躍する、効率的で活力ある組織を目指す。</p> <p>多様な雇用形態を有効に活用し、効率的な職務執行体制の整備を図る。</p> <p>適切な人材の登用、適正な人事考課により組織力の向上を図る。</p> <p>優れた成果を顕彰することで職員の意欲向上を図る。</p> <p>執務環境の整備、福利厚生事業により、職員の心身の健康維持・増進を図る。</p>					
<b>指 標</b>	<b>施策の成果とする指標名</b>	<b>指標の推移</b>				
		16年度	17年度	18年度	19年度	目標値 (28年度)
	管理職選考（類）受験率（%）	4.6	3.5	4.1	2.9	5.0
	係長選考（一般）受験率（%）	6.3	9.9	6.6	12.0	15.0
	「荒川区で働いていることに誇りをもっている」職員		48.6			60.0
	財調の職員定数に対する荒川区職員定数の比率	79.3	76.7	74.9		職員定数 / 財調定数
	病気休暇取得者数（メンタルに起因する職員）	86(18)	75(19)	106(34)		
<b>現状と課題（指標分析）</b>	<p>従来、常勤職員を中心とした職務執行体制が取られてきたが、より実効性の高い効率的な執行体制を構築していくために、19年度から、非常勤制度の抜本的改革を行い、採用選考の統一化、新たな職層の新設、研修の実施、処遇改善等に取り組む一方、多様な雇用形態を有効に活用するため、育児休業代替任期付職員の採用などを実施した。今後は、更に多様な雇用形態の活用を進めるとともに、これらの職員の、育成、管理手法も含めて、有効活用、適正な人事管理を行っていく必要がある。</p> <p>多様化し、即応性が求められる区政を担う職務執行体制の確立は、重要な課題である。特に、管理・監督的立場を担うべき係長・管理職の確保は、重要な課題である。</p> <p>また、職員の執務意欲の向上には、努力と成果が適切に評価されることが大切であるが、現状は十全とは言えず、早期の人事考課制度確立が必要である。</p> <p>組織が活力に満ちたものであるためには、まずその構成員である職員が心身ともに健康でなければならない。しかし、近年病気休暇・退職者、特にメンタルに起因する職員の増加が著しく、これへの適切な対応が必要である。</p>					
<b>今後の方向性</b>	<p><b>【平成19年度】</b></p> <p>今後、重要性が増してくる非常勤職員の、採用のあり方、報酬等処遇のあり方、育成のあり方（特に研修等）、人事管理のあり方について、早急に検討し、有用な戦力となるよう、位置付けを図っていく。</p> <p>職員の意識調査等を参考にして、職務意欲の向上を図ると共に、昇任選考受験意欲の醸成を図り、執務体制の強化を図っていく。</p> <p><b>【平成20年度以降】</b></p> <p>19年度には、新たな基本構想が目標として掲げる「幸福実感都市の実現」に取り組んでいける体制を戦略的に築いていくため、「新しい時代に対応した人事戦略構想」を策定し、目標を明確に行動する組織の形成、高い職務意識の醸成と、意欲ある職員集団の形成、地方自治体の役割や雇用動向等の変化に対応した多様な人材の活用、区政の目標を達成するための適正な組織体制の確立を目指していく。</p> <p>特に、将来の区政を担う新規採用職員の育成、次代を担うリーダーの育成を図り執行体制の強化を図っていく。</p> <p>また、意欲を持った人材を発掘し、採用していくための新たな人材発掘プログラムを展開する。</p> <p>平成20年度から全職員を対象とした成績昇給制度を導入し、その前提として、職務意欲の向上と人材育成を目指した新たな人事考課制度を確立する。</p> <p>人事給与システムの更新を機に、従来の給与計算中心のシステムから、新たな人事行政の展開に寄与する総合的な人事管理システムへの転換を図る。</p> <p>健康診断のフォロー策の充実や、17年度に実施したメンタルヘルス調査の分析結果を基にしたメンタルヘルス対策をプログラム化し、職員の心身の健康の維持増進を図っていく。</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	
A	A	効率的で、実効性の高い組織体制の確立は、今後の区政推進の基盤として、極めて重要である。

施策分析シート（平成19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
		17年度	18年度	前年度設定	今年度設定	
あらかわMBA表彰	01-02-06	26	158	B	B	モラルアップに有効。
再雇用嘱託員報酬等	02-02-01	356,754	414,263	C	C	社会的責任であり、人材活用上も必要。
被服貸与費	02-02-02	2,681	1,239	C	C	現状規模で実施
職員互助会補助	02-02-03	0	32,468	B	C	事業主としての責任
職員共済組合負担金	02-02-04	60,170	58,587	B	C	事業主としての責任
臨時職員雇い上げ	02-02-05	29,699	50,362	B	C	執務体制の補完上必要。
昇任選考	02-02-06	174	176	A	A	適正な人材登用は極めて重要。
職員表彰	02-02-07	368	841	B	B	モラルアップに有効。
永年勤続者感謝状贈呈式	02-02-08	368	421	C	C	実施方法に工夫が必要。
退職者感謝状贈呈式	02-02-09	925	1,349	C	C	現状規模で実施
職員の給与支給事務	02-02-10	29,968	25,948	C	A	システム更新に合わせ、人事管理・人材育成・給与計算等を効率的・総合的に管理運用する、新たな総合的人事管理システムへの転換を図っていく。
社会保険・児童手当拠出金事務	02-02-11	1,161	1,293	C	C	現状規模で実施
雇用保険事業	02-02-12	21,839	22,491	C	C	現状規模で実施
多様な雇用形態の有効活用と適切な管理（その他事務費）	02-02-13	474	6,869	A	A	非常勤をはじめ、多様な雇用形態の有効活用は今後極めて重要になる。
人事制度事務費	02-02-14		156	D	A	人事戦略構想は、新たな人事政策の根幹をなすものであり、極めて重要である。
職員厚生	02-02-20	357	1,485	B	C	事業主としての責任
職員健康管理事業	02-02-21	25,880	20,653	A	A	職員管理として重要
安全衛生教育事業	02-02-22	170	225	B	C	健康意識の醸成に有効
施設管理費（営繕費含む）	02-02-23	750	350	C	C	新規採用の誘引の一つ。
合計		531,764	639,334			