

施策分析シート（令和6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	森田・町田
関連部課名	区政広報部秘書課				
行政評価	分野	VII	計画推進のために		
事業体系	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。							
指標	幸福実感指標名	指標の推移			指標に関する質問文			
		3年度	4年度	5年度				
	①							
	②							
	③							
④								
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	
		3年度	4年度	5年度	6年度見込み	目標値(8年度)		
	①	能力開発研修の受講率			28.6%	30.0%	33.0%	
	②	昇任選考受験率（主任）			43.0%	45.0%	50.0%	
	③	昇任選考受験率（係長）			9.9%	12.0%	18.0%	
	④							
	⑤							

（単位：千円）

行政コスト計算書	勘定科目	4年度	5年度	差額	勘定科目	4年度	5年度	差額
	給与関係費	493,989	509,946	15,957	地方税等	0	0	0
	物件費	165,064	155,114	▲ 9,950	国庫支出金	1,308	1,726	418
	維持補修費	262	144	▲ 118	都支出金	0	0	0
	扶助費	0	0	0	分担金及び負担金	0	0	0
	補助費等	75,943	78,098	2,155	使用料及び手数料	0	0	0
	減価償却費	514	734	220	その他	49,835	54,957	5,122
	不納欠損・貸倒引当金繰入額	0	0	0	行政収入合計(a)	51,143	56,683	5,540
	賞与・退職給与引当金繰入額	10,920	17,082	6,162	行政収支差額(a)-(b)=(c)	▲ 695,549	▲ 704,435	▲ 8,886
	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)	746,692	761,118	14,426	通常収支差額(c)+(d)=(e)	▲ 695,549	▲ 704,435	▲ 8,886
	特別費用(g)	0	0	0	特別収入(f)	130	0	▲ 130
	特別収支差額(f)-(g)=(h)	130	0	▲ 130	当期収支差額(e)+(h)	▲ 695,419	▲ 704,435	▲ 9,016
貸借対照表	勘定科目	4年度	5年度	差額	勘定科目	4年度	5年度	差額
	流動資産				流動負債	6,229	12,633	6,404
	収入未済	0	0	0	還付未済金	0	0	0
	不納欠損引当金	0	0	0	特別区債	0	0	0
	その他の流動資産	0	0	0	賞与引当金	6,229	12,633	6,404
	有形固定資産	0	0	0	その他の流動負債	0	0	0
	土地	0	0	0	固定負債	61,588	77,634	16,046
	建物	0	0	0	特別区債	0	0	0
	建物減価償却累計額	0	0	0	退職給与引当金	61,588	77,634	16,046
	工作物等	0	0	0	その他の固定負債	0	0	0
	工作物等減価償却累計額	0	0	0	負債の部合計	67,817	90,267	22,450
	無形固定資産	1,100	880	▲ 220	正味財産	▲ 64,666	▲ 86,752	▲ 22,086
	建設仮勘定	0	0	0	正味財産の部合計	▲ 64,666	▲ 86,752	▲ 22,086
	その他の固定資産	2,051	2,635	584	負債及び正味財産の部合計	3,151	3,515	364
	資産の部合計	3,151	3,515	364				

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67%、物件費が20%を占める。前者は各事業に係る人件費及び雇用保険事業に係る共済費等の割合が大きく、後者は職員住宅借り上げに係る使用料、研修業務運営等に係る委託料及び職員の健康診断に係る委託料の割合が大きい。

○行政収入は、その他収入がほぼ100%を占める。主に、雇用保険料が41%、職員住宅入居者が負担する寮費（借上料の1/2）が40%を占める。

施策の現状・課題・今後の方向性

現状	○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。 ○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会計年度任用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。 ○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することにより、区政の中核を担う管理監督職への昇任意欲醸成に取り組んでおり、管理監督職に占める女性職員の割合は3割を超えている。 ○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。 ○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4割以上が入れ替わるなど、職員の世代交代が着実に進んでいる。 ○毎年新規採用を行う等、障害者雇用の促進を図っており、令和5年の区の障害者雇用率は、法定雇用率（2.6%）を上回る2.69%となった。
課題	○ますます高度化・複雑化する行政需要や昨今の公務員志望者の減少、人材の流動化等の状況を踏まえ、有為な人材の確保策を講じるとともに、組織的・計画的な職員育成を強化していく必要がある。 ○「区民の幸せ」の実現に向けて確実に取り組んでいくため、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。 ○全ての職員が持てる力を余すところなく発揮できる職務環境を整備していく必要がある。 ○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を図るとともに、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。 ○今後、労働力人口の減少が見込まれること、令和5年度から13年度にかけて段階的に定年年齢の引上げが行われること等を踏まえ、豊富な経験を持つ高齢職員の経験・能力を最大限に活かしていく必要がある。 ○「荒川区職員魅力ある職場づくり推進計画」では、令和7年度までの計画期間において障害者雇用率3%を目標値として定めており、より一層計画的に人材を確保していく必要がある。
今後の方向性	○より柔軟かつ効果的な採用制度への改正や多様な雇用形態による採用等を行うことで区政の各分野で活躍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。 ○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。 ○全ての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を図るとともに、働きやすい職場づくりを推進していく。 ○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を図るとともに、さまざまなライフイベント・職層に応じた切れ目のないキャリア形成の支援を行う。 ○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。 ○障がいのある職員の採用をより一層計画的に行っていく。

施策の分類		分類についての説明・意見等
6年度	7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ため、重点的に推進する。

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
		4年度	5年度	4年度	5年度	6年度	7年度	
あらかわMBA表彰	02-01-06	1,562	1,469	99	89	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、推進する。
被服貸与費	03-02-02	8,766	9,366	5,020	4,855	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される職務に対して、貸与という形で補てんが必要なため、継続して実施する。
職員互助会補助	03-02-03	40,435	40,539	38,937	38,735	継続	継続	職員の福利厚生として必要な事業であるため、継続して実施する。
職員共済組合負担金	03-02-04	40,210	46,760	38,712	44,956	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。
昇任選考	03-02-06	3,583	4,739	212	679	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、重点的に推進する。
職員表彰	03-02-07	947	1,088	198	185	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ことから、実施方法を見直しつつ引き続き推進する。
退職者感謝状贈呈式	03-02-09	1,653	1,157	904	254	継続	継続	職員の勤務意欲向上を図る観点から必要な事業であり、実施方法を見直しながら継続して実施する。
職員の給与支給事務	03-02-10	48,566	57,035	13,708	12,607	継続	継続	複雑で大量の職員の情報を総合的に処理し、正確かつ迅速に給与を支給するために必要不可欠な事業であるため、継続して実施する。
子ども・子育て拠出金	03-02-11	16,315	17,885	11,071	12,020	継続	継続	職員の法定福利費に係る事業であるため、平成29年度から導入した人事給与システムの電子申請・被保険者管理機能を効果的に活用しつつ、継続して実施する。
雇用保険事業	03-02-12	47,900	61,592	42,656	55,727	継続	継続	職員の法定福利費に係る事業であるため、平成29年度から導入した人事給与システムの電子申請・被保険者管理機能を効果的に活用しつつ、継続して実施する。

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
		4年度	5年度	4年度	5年度	6年度	7年度	
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	5,984	4,452	3,737	1,294	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職務意欲の維持・向上を図る事業であるため、推進する。
人事制度事務費	03-02-14	4,304	4,707	2,431	2,451	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事業であるため、重点的に推進する。
人材育成事業	03-02-15	55,100	68,850	42,514	44,491	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行うため、重点的に推進する。
特別区共同研修等	03-02-16	12,637	15,034	10,240	11,876	推進	推進	特別区・第2ブロック共同実施によるスケールメリットを活かして専門知識の習得等を図るため、推進する。
荒川区職員ビジネスカレッジ（ABC）	03-02-17	5,722	5,390	851	879	重点的に推進	重点的に推進	幅広い分野の知識や経験を習得し、広範な視野や柔軟な発想力を養っていくための組織内大学として、費用対効果を最大限に考慮しつつ重点的に推進する。
職員厚生	03-02-18	2,685	2,223	1,422	1,904	継続	継続	職員の福利厚生事業として、継続して実施する。
職員健康管理事業	03-02-19	61,109	57,610	52,367	47,101	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ことから、重点的に推進する。
安全衛生教育事業	03-02-20	3,835	4,700	89	189	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り、掲示等の啓発活動のみならず、講習会等の教育事業を実施していく必要があるため、推進する。
職員住宅借り上げ	03-02-21	51,899	51,723	49,651	49,016	継続	継続	全国から優秀な人材を確保することを目的として、区内に借り上げ住宅を整備する事業であるため、継続して実施する。
会計年度任用職員報酬等	03-02-22	309,516	276,893	305,323	268,269	推進	推進	欠員発生時の迅速な欠員補充や専門的な職種の設置等、適切な人員措置を行うよう推進する。

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
		4年度	5年度	4年度	5年度	6年度	7年度	
職員活躍推進事業	03-02-23	23,964	27,908	8,221	10,209	推進	推進	全ての職員の能力が十分に 発揮される職場環境を整備す るとともに、十分な業務量の 確保をし、その機能を維持で きるよう推進する。
合 計		746,692	761,120	628,363	607,786			