

施策分析シート（令和8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	総務部職員課		
							課長名	坂本	内線	2230
関連部課名										
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				
			5年度	6年度	7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			
			5年度	6年度	7年度	8年度見込み			目標値(8年度)	
	①	能力開発研修の受講率	31.0%	23.6%	29.2%	32.0%	33.0%			
	②	昇任選考受験率（主任）	43.0%	46.6%	48.8%	45.8%	50.0%			
	③	昇任選考受験率（係長）	9.9%	8.1%	9.9%	9.3%	18.0%			
	④									
	⑤									

(単位：千円)

		勘定科目	6年度	7年度	差額			勘定科目	6年度	7年度	差額
行政コスト計算書	行政費用	給与関係費	513,251	450,893	▲ 62,358	行政収入	地方税等	0	0	0	
		物件費	164,951	185,663	20,712		国庫支出金	2,000	1,317	▲ 683	
		維持補修費	241	83	▲ 158		都支出金	0	4,845	4,845	
		扶助費	0	0	0		分担金及び負担金	0	0	0	
		補助費等	82,407	84,034	1,627		使用料及び手数料	0	0	0	
		減価償却費	918	1,392	474		その他	116,950	61,537	▲ 55,413	
		不納欠損・貸倒引当金繰入額	0	0	0		行政収入合計(a)	118,950	67,699	▲ 51,251	
		賞与・退職給与引当金繰入額	17,532	22,790	5,258		行政収支差額(a)-(b)=(c)	▲ 660,350	▲ 677,156	▲ 16,806	
		その他行政費用	0	0	0		金融収支差額(d)	5	18	13	
		行政費用合計(b)	779,300	744,855	▲ 34,445		通常収支差額(c)+(d)=(e)	▲ 660,345	▲ 677,138	▲ 16,793	
特別費用(g)	0	0	0	特別収入(f)	273	1,144	871				
特別収支差額(f)-(g)=(h)	273	1,144	871	当期収支差額(e)+(h)	▲ 660,072	▲ 675,994	▲ 15,922				
貸借対照表	流動資産	勘定科目	6年度	7年度	差額	勘定科目	6年度	7年度	差額		
		収入未済	0	0	0		流動負債	12,560	12,339	▲ 221	
	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	12,560	12,339	▲ 221		
		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	49,646	52,974	3,328		
		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	49,646	52,974	3,328		
		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	660	7,150	6,490	負債の部合計	62,206	65,313	3,107		
		建設仮勘定	0	0	0	正味財産	▲ 57,054	▲ 54,843	2,211		
	その他の固定資産	4,492	3,320	▲ 1,172	正味財産の部合計	▲ 57,054	▲ 54,843	2,211			
	資産の部合計	5,152	10,470	5,318	負債及び正味財産の部合計	5,152	10,470	5,318			

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60.5%、物件費が約25%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、その他収入が約91%を占める。内訳の主なもの、雇用保険料が46%、職員住宅入居者が負担する寮費（借上料の1/2）が37%である。なお、令和6年度は共済組合負担金の負担金率遡及改正にともなう還付金（55,619千円）が発生したが、令和7年度以降は発生しないものであるため、収入額が大幅減となっている。

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3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7年度の区の障害者雇用率は2.42%となっている。
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執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が増加している状況を踏まえ、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12年度までの計画期間において障害者雇用率3%以上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、多様化・複雑化す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やっていく。 ○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
8年度	9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
		6年度	7年度	6年度	7年度	8年度	9年度	
被服貸与費	03-02-02	8,976	7,533	5,414	3,402	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、継続して実施する。
職員互助会補助	03-02-03	40,844	41,578	39,419	39,926	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	55,916	48,478	54,491	46,000	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	4,240	4,818	1,034	1,100	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	916	951	203	125	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	1,448	1,050	735	224	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	48,365	54,348	14,696	19,240	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	18,733	22,768	14,459	16,159	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	69,134	83,645	64,859	78,688	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。
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	8,614	7,737	6,121	4,845	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。

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
		6年度	7年度	6年度	7年度	8年度	9年度	
人事制度事務費	03-02-14	4,185	11,559	2,404	9,493	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	64,803	63,825	45,569	44,823	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担い手である職員の人材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	15,896	17,341	13,403	13,211	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。
職員厚生	03-02-18	4,454	4,475	4,142	2,768	継続	継続	職員の福利厚生事業として、継続して実施する。
職員安全衛生健康事業	03-02-19	54,410	77,043	49,423	71,260	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及び安全衛生を図る必要があることから、重点的に推進する。
職員住宅借り上げ	03-02-21	51,271	50,829	49,134	48,350	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	299,339	207,948	293,659	203,654	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。
職員活躍推進事業	03-02-23	27,760	38,929	13,826	19,258	推進	推進	全ての職員の能力が十分に発揮され、継続して勤務でき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		779,304	744,855	672,991	622,526			