

# 施策分析シート（平成24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	<b>内線</b>	2230
<b>関連部課名</b>	総務企画部秘書課								
<b>行政評価事業体系</b>	<b>分野</b>	計画推進のために[ ]							
	<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>多様な雇用状態を有効に活用し、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>					<b>指標に関する説明</b>		
		21年度	22年度	23年度	24年度 (見込み)	目標値 (28年度)			
	管理職選考（類）受験率(%)	2.5	3.1	3.3		5.0	21年度は申込率		
	係長選考（一般）受験率(%)	13.1	7.7	13.5		17.9			
	財調の職員定数に対する荒川区職員定数の比率(%)	78.0	87.7	86.8			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）	110(23)	103(22)	96(23)					
<b>現状と課題（指標分析）</b>	<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り、平成20年度に導入した人事考課制度の適切・効果的な運用を実現していく必要がある。</p> <p>更に、団塊世代後も大量退職が続く中、優秀な人材を確実に確保していくことが、今後の区政執行体制を強化していくうえで、極めて重要な課題となっている。</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退職者が多数おり、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>《今までの成果及び指標分析を踏まえて》</p> <p>「新しい時代に対応した人事戦略構想」に掲げた、4つの戦略目標である、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の実現を目指し、各行動プランを戦略的に実施していく。</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とともに、管理職・係長職を担う人材の育成システムの構築に注力していく。</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積極的に展開する。</p> <p>平成20年度から全職員を対象にした成績昇給制度を導入した。今後は、新たに導入した人事・研修システム（AHRMS）活用も含め、職務意識の向上と人材育成を目指して、人事考課制度全体により効率的な運用につとめていく。</p> <p>人事給与システムの更新を機に、システムでの処理対象に非常勤職員を加えるとともに、臨時職員の雇用保険事務の集中処理を行うなど効率的な事務執行に努めている。今後も更なる効率的業務執行を目指していく。</p> <p>健康診断のフォロー策を充実させる一方、メンタルヘルスケアの体制強化として、相談室の設置・カウンセラーの配置などを進めることができた。今後も職員の心身の健康の維持増進を図っていく。</p>								

<b>施策の分類</b>		<b>分類についての説明・意見等</b>
24年度設定	25年度設定	
重点的に推進	重点的に推進	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24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
		22年度	23年度	24年度 設定	25年度 設定	
あらかわMBA表彰	01-02-06	321	169	推進	推進	モラルアップを図る
再雇用嘱託員報酬等	02-02-01	346,618	271,289	継続	継続	社会的責任であり、人材活用上も必要。
被服貸与費	02-02-02	3,985	3,177	継続	継続	現状規模で実施。
職員互助会補助	02-02-03	33,311	43,101	継続	継続	事業主としての責任。
職員共済組合負担金	02-02-04	12,901	29,042	継続	継続	事業主としての責任。
臨時職員雇い上げ	02-02-05	44,412	51,116	継続	継続	執務体制の補完上必要。
昇任選考	02-02-06	177	99	重点的に推進	重点的に推進	適正な人材登用は極めて重要。
職員表彰	02-02-07	525	534	推進	推進	モラルアップに有効
永年勤続者感謝状贈呈式	02-02-08	225	254	継続	継続	現状規模で実施。
退職者感謝状贈呈式	02-02-09	1,416	1,551	継続	継続	現状規模で実施。
職員の給与支給事務	02-02-10	16,702	15,237	推進	推進	頻繁に変更される制度にも適切に対応して、円滑な運用を図っていく。
社会保険・児童手当拠出金事務	02-02-11	2,881	2,988	継続	継続	現状規模で実施。
雇用保険事業	02-02-12	31,272	35,236	継続	継続	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	1,804	676	重点的に推進	重点的に推進	非常勤をはじめ、多様な雇用形態の有効活用は極めて重要になる。
人事制度事務費	02-02-14	3,156	3,225	重点的に推進	重点的に推進	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	02-02-18	932	2,650	継続	継続	事業主としての責任。
職員健康管理事業	02-02-19	33,155	35,744	重点的に推進	重点的に推進	職員管理として重要。
安全衛生教育事業	02-02-20	142	225	継続	推進	職場の安全管理や職員の健康意識の醸成に有効。
施設管理費（営繕費含む）	02-02-21	756	500	継続	継続	優れた人材確保及び危機管理体制の確保のために必要
職員住宅借り上げ	02-02-22	36,333	46,403	推進	推進	優れた人材確保及び危機管理体制の確保のために必要
合 計		571,024	543,216			