

人事行政、この1年の動き

第1章 職員の任用について（職員数、採用、昇任など）

- 大田区職員定数基本計画（令和4年度～5年度）に基づき、業務改革（BPR）・事務事業の見直しの徹底等の取組により生産性の高い経営体制の構築をさらに進め、必要な職員定数を適正に管理しました。（7・8頁）
- 令和2年度から令和4年度は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った就職氷河期世代を対象とする特別区職員採用試験が実施されました。（10頁）
- 令和2年度に策定した「大田区障がい者活躍推進計画」に基づき、障がいのある方の多様な働き方を提供するため、令和3年4月1日にオフィス・サポート・センターを開設し、障がいのある方を対象とした会計年度任用職員（オフィス・サポーター）と、その仕事の段取りなどの指導・助言を行う会計年度任用職員（障がい者支援員）を採用しました。（19頁）

第2章 人材の育成について（研修・能力開発）

- 庁内の情報通信基盤整備状況に対応しながら、適宜オンラインやeラーニングを取り入れ、在宅勤務時の活用も含め、様々な研修方法を駆使して、柔軟かつ的確に研修を実施しました。
- 新型コロナウイルス感染症の状況が比較的落ち着いている局面においては、集合研修だからこそ可能であるグループワークなどを活用し、多様な価値観や考え方に触れさせるとともに、所属を越えた連携基盤の構築につなげました。また、オンライン研修でのグループワークを実施しました。
- 新規採用職員に対してのOJTを支援するため、年間を通して、新人育成のポイントや育成教材（図書やDVD）などの情報を継続的に周知しました。
- 「災害対応力強化」、「財政」、「障がい者活躍推進」について体系的に学ぶ機会を提供するため、研修実施計画に基づく各職層研修を着実に実施しました。
- ハラスメント防止に関する法改正に伴い、管理職を対象に「職場ハラスメント防止と職員の育成」をテーマとした研修を実施しました。

第3章 職員の給与について（給料・報酬、諸手当など）

- 令和3年人事委員会勧告に基づき、期末・勤勉手当の支給月数について 0.15 月引下げました。（40・41・58 頁）
- 現行 60 歳の定年が 65 歳まで段階的に引き上げられることに伴い、60 歳以降の給料月額算定方法が令和5年4月から見直されることになりました。（70 頁）
- ラスパイレス指数は、令和3年度は 100.6 となり、前年度と変動はありませんでした。（44 頁）

第4章 勤務時間及び休暇について（勤務時間・休暇等）

- 令和4年4月から、以下の制度の新設、見直しを行いました。
仕事と不妊治療等の両立を支援する観点から、出生サポート休暇を新設しました。（76 頁）
慶弔休暇のうち、「職員が結婚する場合」の休暇の取得可能期間を拡充しました。
- 仕事と出産・育児等との両立を支援する観点から、令和4年10月から以下の制度の見直しを行いました。
育児休業制度の取得回数制限を緩和し、原則2回まで取得可能としました。（81 頁）
育児参加休暇の取得できる期間の終期について、「当該出産の日後8週間まで」から「当該出産の日以後1年まで」に拡大しました。
- 職員の柔軟で多様な働き方の更なる促進及び働き方改革関連法の趣旨を踏まえ、平成30年5月1日から育児又は介護を理由とする早出遅出勤務制度を導入しました。その後、超過勤務縮減を理由とした夜間会議等に伴う勤務時間の割振変更及び新型コロナウイルス感染症拡大防止のための勤務時間帯の拡大等、時差出勤制度の拡充を行いました。

第5章 職員の服務及び処分について（服務、懲戒及び分限）

- 職場におけるパワーハラスメントに的確に対応するため、「職場におけるパワーハラスメントに関する基本方針」を定めるとともに、苦情・相談窓口を設置し、その予防と解決に取り組みました。（86 頁）
- 法律違反等の行為に対して厳正に懲戒処分を行いました。（87・88 頁）

第6章 人事評価について（勤務成績の評定）

- 評定基準を職員に示すとともに、評定結果を職員の処遇に直接反映しました。
また、評定結果の開示と評定制度に係る苦情相談を実施しました。（92頁）
- 評定制度の「透明性・納得性」を高めることを目的に、一般職員全員に対して評定結果を開示しました。（92頁）

第7章 職員の福祉について（福利厚生、健康管理、公務災害補償など）

- 行政効率をより一層高めるため、労働安全衛生法に基づく定期健康診断を実施し、職員の健康状況の把握と、適切な就業上の措置や保健指導を行いました。
職場における労働者の安全と健康の確保、快適な職場環境の形成に努めました。
（96・99頁）
- 職員の心の健康を保つことを目的として平成24年3月に策定した「心の健康づくり計画」を、令和4年11月に現状にあわせて見直しを行いました。（90頁）

第8章 60歳を迎えた職員の働き方について（退職、再任用制度など）

- 平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえ、国家公務員法及び地方公務員法が改正（令和5年4月1日施行）され、国家公務員の定年引上げ等の高齢期の職員を最大限に活用するための措置が講じられることとなりました。
それに伴い、令和5年度から令和13年度まで定年年齢を段階的に65歳に引き上げるほか、従来の再任用制度は令和4年度までで廃止とし、令和5年度からは新たに役職定年制や定年前再任用短時間制の導入等を行うことになりました。
（102頁）

第9章 会計年度任用職員について

- 令和4年10月地方公務員等共済組合法の一部改正により、特定の勤務条件を満たす短時間勤務職員は共済組合（東京都職員共済組合もしくは公立学校共済組合）に加入しました。
要件に該当する職員は共済組合員として短期給付（健康保険・介護保険）および福祉事業（特定健康診査等）が適用されることになりました。（106頁）