

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5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）

- 「大田区人材育成基本方針」に基づき、各職層に求められる能力の強化を図るため、職層研修におけるカリキュラムを拡充したほか、各行政課題に対し自ら考え、根拠に基づき政策を立案する能力の強化を図るため、統計分析を含む各種政策立案研修を実施しました。
- 「大田区働き方改革取組計画」に基づく意識改革やICTの活用を含む業務の効率化等を推進するため、「働き方改革のためのマネジメント研修」を実施したほか、各職層研修において同計画に関する周知を行い、職員の意識醸成を図りました。
- 職員の能力開発と主体的なキャリア形成を促進するため「キャリアデザインセミナー」及び「採用9年目研修」を実施し、具体的な行動目標、行動計画の作成やキャリアビジョンの明確化を通じ、職員の成長意欲の醸成を図りました。
- 各職層研修において「災害対応力強化」に関するカリキュラムを拡充し、防災リーダー育成に向けた管理職2年目研修を新設したほか、資格取得支援制度に防災介助士を追加するなど、職員の災害対応力の強化を図りました。

- ハラスメント防止対策関連法についての理解を促進し、組織全体におけるハラスメントの未然防止に向けた対策を強化するため、係長、管理職を対象に、ハラスメント対策関連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4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0.1月上げました。（40・41・58頁）
- 期末・勤勉手当について、3月期末手当を廃止し、6月・12月期が均等になるように配分されました。（70頁）
- ラスパイレス指数は、令和4年度は100.4となり、前年度より0.2減少しました。（44頁）

第4章 勤務時間及び休暇について（勤務時間・休暇等）

- 育児に関する休暇・休業等について、職員への制度周知の促進及び取得意向の確認を推進するとともに、所属長における勤怠管理の円滑化を図り、育児に関する休暇・休業等が取得しやすい職場を実現するため、令和5年5月に「所属長用確認チェックシート」を作成しました。
- 時差出勤制度について、令和5年6月以降、職員の柔軟で多様な働き方促進や職員の健康保持、ワーク・ライフ・バランスを支援する観点から、これまでの試行実施の検証等を踏まえ、時差出勤制度を本格実施しました。（74頁）

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等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」を始めとする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組みました。（87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。（88・89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。（93 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。（93 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。
(97・100 頁)

第8章 60歳を迎えた職員の働き方について（退職、暫定再任用制度など）

- 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になりました。
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。
(103 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。（111 頁）