

大田区人事白書（令和4年12月）について

1 目的

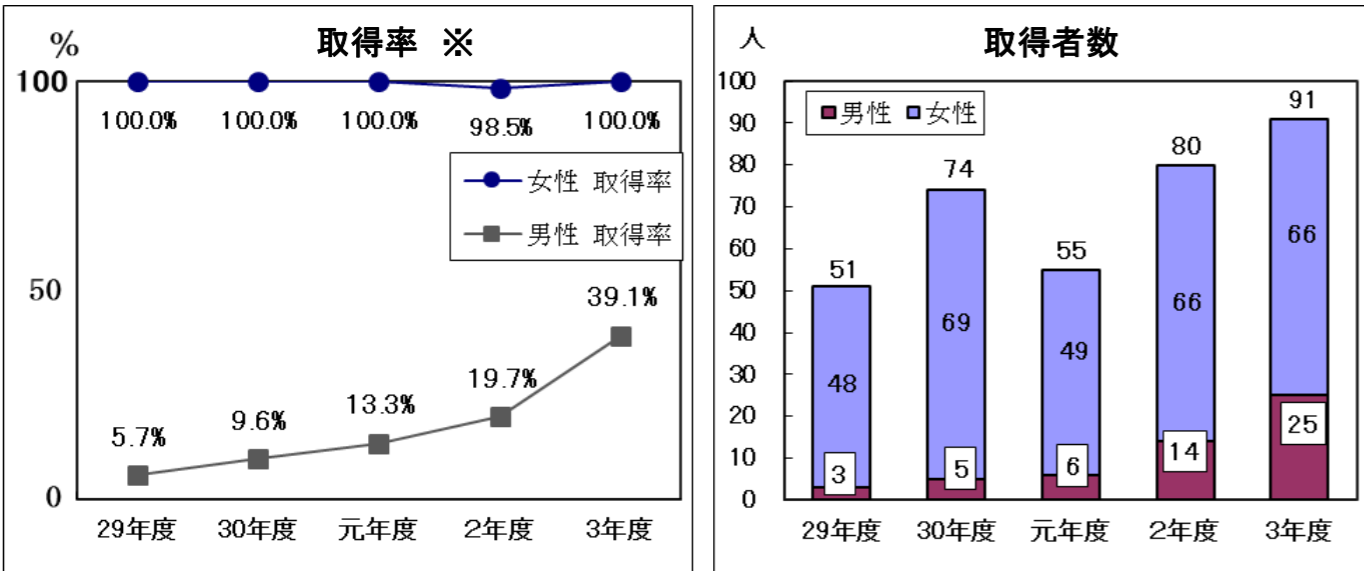
職員定数の推移や給与、勤務時間制度等、人事行政のあらましをお知らせするために、平成17年度から「大田区人事白書」を毎年公表

2 人事行政に係る主な取組

- 職員の給与等の状況について、一般行政職の平均給料月額が前年度比1,621円減の296,999円（1人あたり給与費は前年度比136,000円減の6,596,000円）〈43・45頁〉
※「大田区人事行政の運営などの状況」として12月1日号に区報に掲載
- 将来を見据えた行財政運営の意識を持つことを目的に、各職層研修の内容を充実〈26～30頁〉
- 令和4年10月から、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〈81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」を改訂〈90頁〉
- 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、役職定年制や定年前再任用短時間制等を導入〈102頁〉

3 育児休業について

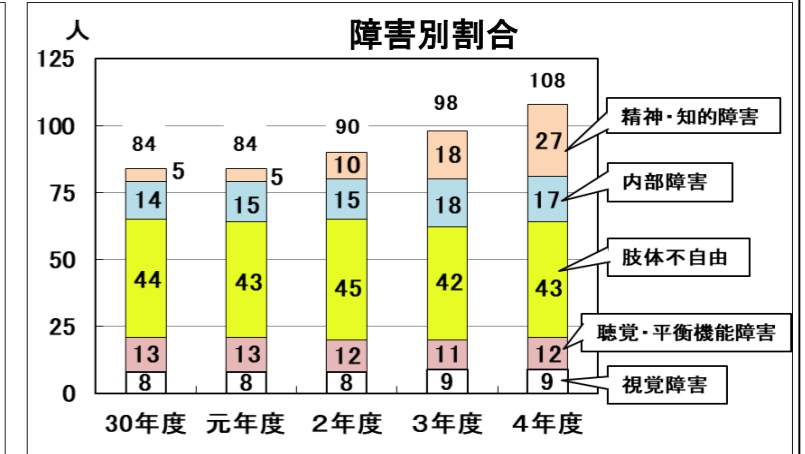
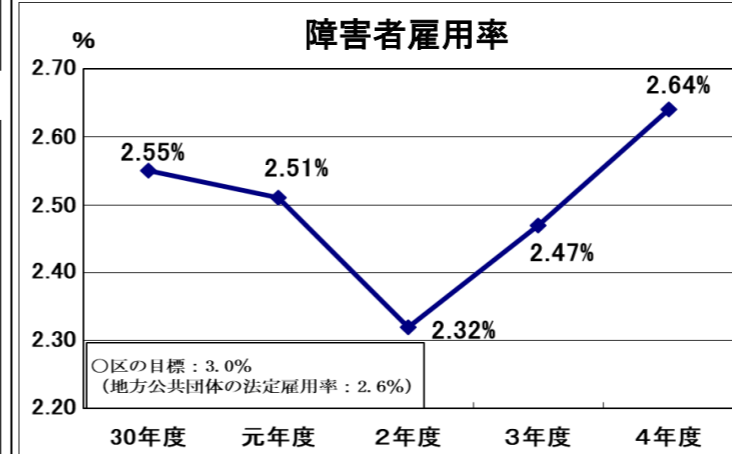
※ 育児休業が取得可能な職員のうち、実際に取得した職員の割合



○ 令和3年度は、前年度に対して男性の育児休業取得率は19.4ポイント増加

〈81頁〉

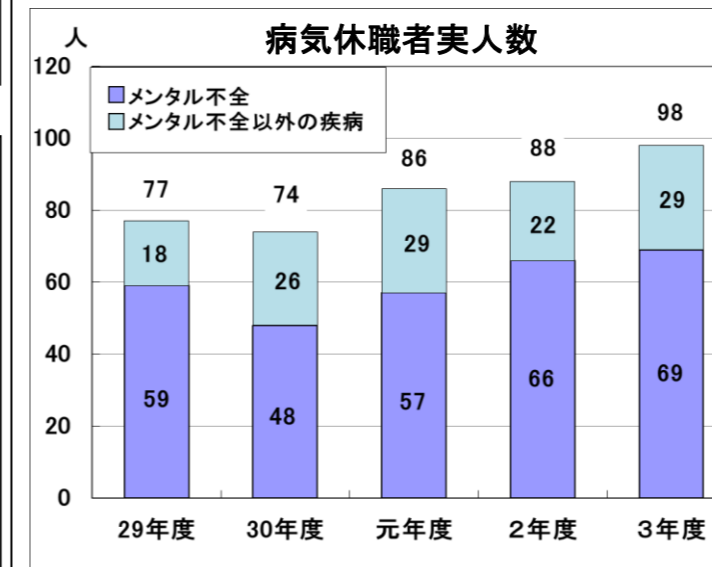
4 障害者雇用について



○ 令和3年4月1日にオフィス・サポート・センターを開設して以来、精神・知的障害者雇用数が2.7倍増加
※令和2年度（開設前）：10人 → 令和4年度：27人

〈19・20頁〉

5 病気休職者について



○ 病気休職者のうち、メンタル不全が占める割合は、約7割

- メンタル不全防止に対する主な取り組み
 - 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の実施
 - 時間外労働に対する上限超過規制の徹底
 - 時間外労働80時間を超えた全職員に対する面談
 - 全新規採用職員に対する面談
 - 若年層のメンタル不全への予防等

〈89頁〉

6 周知方法

本委員会終了後、区ホームページ等で公表予定