

## はじめに

大田区では、職員定数の推移や給与、勤務時間制度など、人事行政のあらましを区民の皆さんにお知らせするために、平成 17 年度から「大田区人事白書」を毎年公表しています。今年度の人事白書は、平成 30 年度中の動きを中心に、大田区の人事行政のあらましとしてまとめたものです。

区は、令和元年 7 月に「おおた重点プログラム」を策定しました。本プログラムを基に、「地域力」を結集し、新しい世代の礎を築くため、重点的に推進する 6 つの分野や、喫緊の諸課題に全庁一丸となって取り組んでいるところです。

平成 29 年 2 月「大田区スマートワーク宣言」を行い、長時間労働の是正や女性・高齢者等の活躍推進等、働き方改革に着手するとともに、平成 30 年 4 月には高度化・複雑化する区政課題に対応する組織力の向上を目的として、行政系人事制度改正を実施するなど、区の人事制度は大きな転換点を迎えています。

こうした状況の中、平成 31 年 3 月「大田区人材育成基本方針」を改訂しました。区民サービスの向上、組織力の強化を図るため、限りある行政資源を有効活用し、高度化・複雑化する区政課題に対応する必要があることから、職員の人材育成の更なる推進を図っています。

「地域力が区民の暮らしを支え、未来へ躍動する国際都市 おおた」の実現に向けて、職員一人ひとりが主体的な取り組みのもと、チームとしての目標を達成する意識を持ち、新たな課題を発見し、それを解決に導く能力が求められています。引き続き「未来のおおたをめざし、チャレンジを続ける職員」の育成を進め、区民サービスの更なる向上に努めていきます。

令和元年 12 月