

# 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（平成 29～33 年度）に基づき、職員定数は増減なしとしています。今後も、効率性の高い組織運営を目指して、計画的に定員を管理していきます。（4・5頁）
- 平成 30 年度実施分の障害者を対象とする特別区職員採用選考から、身体障害者に加え、知的障害者及び精神障害者も選考の対象に含まれました。（17頁）
- 令和元年度実施分の経験者採用試験・選考から、受験資格年齢及び採用区分が見直されました。また、児童相談所等での経験を求める採用試験・選考が実施されました。

## 第2章 人材の育成について（研修・能力開発）

- 改正行政系人事制度に基づく新たな各職層の役割を認識させるとともに、その職務・職責に相応しい能力開発のため、効率的・効果的な研修カリキュラムの導入を図りました。（19頁）
- 働き方改革における意識改革や、業務の効率化など、各職場の状況を踏まえてスマートワークを一層推進するため、「働き方改革のためのマネジメント研修」の対象を拡大して実施しました。（33頁）
- 職員一人ひとりの能力を最大限引き出し、人材育成の更なる推進を図るため、平成 31 年 1 月に「大田区人材育成基本方針」を改訂しました。（19頁）

## 第3章 職員の給与について（給料・報酬、諸手当など）

- ラスパイレス指数は、平成 30 年度は前年度より 0.4 ポイント上昇し、101.3 となりました。（41頁）
- 扶養手当について、国・東京都をはじめとする他団体との制度的均衡を図る観点から、平成 31 年 4 月から扶養親族の認定に係る収入限度額が引き下げとなりました。（61頁）
- 能力・業績に応じた昇給制度の一層の推進を図る観点から、年齢が 55 歳に達した職員について昇給の抑制の見直しが行われました。（52頁）

## 第4章 勤務時間及び休暇について（勤務時間・休暇等）

- 職員に健康保持や能率的な業務遂行を図り、働きやすい職場づくりを一層推進するため、職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例等の一部改正を平成 31 年 4 月 1 日に行い超過勤務命令の上限時間を設定しました。
- 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、令和元年 5 月 1 日から、育児又は介護を理由とする早出遅出勤務の時間帯を拡大しました。また、超過勤務縮減を目的として、夜間会議等に伴う勤務時間の割振変更を認めることとし、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）

- 職場における妊娠、出産、育児休業、介護休暇等に関するハラスメントに的確に対応するため、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んでいます。（83 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。（84・85 頁）

## 第 6 章 人事評価について（勤務成績の評定）

- 評価基準を職員に示すとともに、評価結果を職員の処遇に直接反映していく仕組みに整備し、これに合わせて、評価結果の開示と評価制度に係る苦情相談を実施しています。（88 頁）
- 評価制度の「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価結果を開示しています。（88 頁）
- 令和元年度に、人事評価の評価要素や仕組みについて見直しを行いました。（88 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っています。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ています。（92・95 頁）

## 第 8 章 職員の生涯設計について（退職、再任用・再雇用制度など）

- 公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が平成 25 年度から平成 37 年度まで、段階的に 65 歳に引き上げられることに伴い、無収入期間が発生しないように、雇用と年金の接続を図るため、平成 26 年度から再任用制度の運用の見直しを行いま

した。(101・102頁)

- 職員の適正な退職管理を目的として、「職員の再就職に関する取扱要綱」を定め、区を離職する管理職員の再就職状況を把握し、公表することとしました。(104頁)