

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、令和元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。

区は喫緊の課題である新型コロナウイルス感染症の拡大防止や大規模自然災害への対策に迅速に取り組むとともに、従前から重大なテーマである、少子高齢化への対応や公共施設の維持更新、重要な成長戦略となる社会資本の整備なども見据えた施策展開に取り組むため、令和2年10月に「新おおた重点プログラム」を策定し、全庁一丸となって取り組んでいるところです。

令和2年4月から地方公共団体における行政需要の多様化等に対応し、公務の能率的かつ適正な運営を推進するために、会計年度任用職員制度が創設されました。また、令和2年度から5か年計画である「大田区障がい者活躍推進計画」を策定しました。区はこれまでも障がい者雇用に積極的に取り組み、法定雇用率を充足してきましたが、単に雇用促進を図るだけでなく、全ての障がいのある職員が障がい特性や個性に応じて能力を最大限発揮できるよう、活躍の場を拡大する取り組みを推進しています。

こうした状況の中、多様化したニーズに柔軟に対応する新たな自治体経営を進めていくために、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2年12月