

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。
- 令和元年度実施分の特別区職員経験者採用試験・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。
- 令和 2 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。（7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」（平成 31 年 1 月改訂）を踏まえ、主任職及び係
長職の更なる能力強化を図るため、それぞれの職層に求められる役割を効果的・
効率的に習得させる研修内容へと見直しを行いました。（19頁）
- 幅広い年齢層の職員の主体的なキャリア形成を支援し、能力開発とワークライ
フバランスを推進するため、「キャリアデザインセミナー」を実施しました。

(33頁)
- 各職場での実践的なOJTを支援し、業務遂行能力の向上につなげるため、令
和 2 年 3 月に「大田区OJT推進ガイドブック」を作成しました。

第3章 職員の給与について（給料・報酬、諸手当など）

- 令和元年人事委員会勧告に基づき、例月給与について 0.58%、引下げ改定を実
施しました。また、期末・勤勉手当の支給月数について 0.15 月上げました。

(37・38・55頁)
- ラスパイレス指数は、令和元年度は 101.3 となり、前年度から変動がありませ
んでした。（41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。（71頁）
- 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。
- 新型コロナウイルス感染症拡大防止対策として、令和2年3月1日から職員が感染症に罹患するリスクを抑制することを目的に時差出勤制度の拡充を行いました。また、令和2年4月7日に緊急事態宣言が発令されたことを受けて、同年4月10日から在宅勤務制度の実施を開始しました。

第5章 職員の服務及び処分について（服務、懲戒及び分限）

- 職場におけるパワーハラスメント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）

- 評定要素を見直して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ていく仕組みに整備し、これに合わせて、評定結果の開示と評定制度に係る苦情相談を実施しています。（88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ています。（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年度から令和7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）
- 地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成29年法律第29号）の施行により、令和2年4月1日から地方公務員法第3条第3項第3号による特別職の任用が厳格化されるため、当該特別職の職である再雇用職員については、令和元年度末をもって廃止となりました。（103頁）
- 令和2年4月1日から新たに導入された会計年度任用職員の職として、行政サービス支援員を設置し、再雇用職員が担っていた業務はこの職により対応することとなりました。（101・103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）

第9章 会計年度任用職員について

- 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導入されました。（105頁）