

## 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（令和4年度～5年度）を策定し、業務改革（BPR）・事務事業の見直しの徹底等の取組により生産性の高い経営体制の構築をさらに進め、必要な職員定数を適正に管理していきます（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年度及び令和3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）
- 令和2年度に策定した「大田区障がい者活躍推進計画」に基づき、障がいのある方の多様な働き方を提供するため、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、障がいのある方を対象とした会計年度任用職員（オフィス・サポート）を採用しました。（16頁）

### 第2章 人材の育成について（研修・能力開発）

- コロナ禍でも安全・安心な研修環境を整備するため、大田区感染症タイムラインに準じた「新型コロナウイルス対策基準」を設定し、衛生対策や研修時間の縮小、ソーシャルディスタンスが確保できる会場と受講定員の調整など、感染症対策を徹底しました。
- 新しい生活様式を踏まえ、eラーニングの活用や自己啓発の契機となる情報発信など、研修内容や習得させたいスキルに応じた有効な育成の手法を用いました。
- 新規採用職員に対してのOJTを支援するため、年間を通して、コロナ禍における新人育成のポイントや育成教材（図書やDVD）などの情報を継続的に周知しました。

### 第3章 職員の給与について（給料・報酬、諸手当など）

- 令和2年人事委員会勧告に基づき、期末・勤勉手当の支給月数について 0.05 月引下げました。（37・38・55 頁）
- ラスパイレス指数は、前年度より 0.7 ポイント下がり、令和2年度は 100.6 となりました。（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。
- 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。
- 令和2年10月1日から一部の所属・職員を対象にテレワークの試行実施を開始しました。令和3年7月15日には、対象所属を全所属に、対象職員を全職員に拡大しました。
- 新型コロナウイルス感染拡大防止対策として、「時差出勤」、「在宅勤務」、「テレワーク」、同一週内を前提とした「週休日の振替」などの活用を推進しました。

### 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）

- 令和2年11月に「服務規程」、「懲戒処分に関する指針」の一部改正を行いました。

## 第6章 人事評価について（勤務成績の評定）

- 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ます。また、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）
- 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）