

はじめに

人事白書は、人事行政のあらましを区民の皆様にお知らせするために、平成17年度から毎年公表するものです。

新型コロナウイルス感染症は未だに、区民生活や区内経済活動に深刻な影響を及ぼしています。区は現在、新型コロナウイルスとの共存を前提とした新たな自治体経営や大規模自然災害への対策に迅速に取り組むとともに、従前からの重大なテーマである、少子高齢化への対応、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も見据えた施策展開に取り組む必要があります。

職員の心の健康を保つことを目的として平成24年3月に策定した「心の健康づくり計画」を、令和4年11月に現状にあわせて見直しを行いました。職員一人ひとりが、能力を最大限に発揮するため、職員自らが心の健康を理解するとともに、活気ある職場づくりをさらに進めます。

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、常勤職員以外に、障がいのある会計年度任用職員を採用し、専用の執務室（本庁舎2階）の設置や「障がい者支援員」の配置等支援体制を充実させ、障がいの特性や個性に応じて能力を最大限発揮できる取り組みを進めています。障がいのある職員と共に働くことにより、区職員の共生社会の意識の醸成に加え、障がいのある職員の活躍を推進し、併せて職員の業務能率の向上を図ります。

昨年、平均寿命の伸長や生産年齢人口の減少を踏まえ、地方公務員法等が改正され、令和5年4月1日から職員の定年を段階的に引き上げることとなりました。限られた人材の中で複雑化・多様化する区政課題へ対応するため、能力と意欲のある高齢層職員の活躍を促進しつつ、次世代にその豊富な知識・経験を継承していきます。

引き続き、職員一人ひとりが責任感を持ち、主体的に取り組むことで、区民の皆様にも最適なサービスを提供できるよう努めていきます。

令和4年12月