

## 第1章 職員の任用

地方自治法では、自治体運営について、最少の経費で最大の効果をあげなければならないことや常にその合理化に努めなければならないことが規定されています。区では、より効率的な行政運営を目指し、行政需要に的確に対応するため、適正な職員配置に努めています。

職員の任用については、地方公務員法により、受験成績、人事評価等の能力の実証に基づいて行うこととされています。この成績主義の原則に基づき、採用に当たっては競争試験又は選考を行い、公正・公平を旨として、将来の区政を担う人材の確保に努めています。また、昇任においても、昇任選考及び能力実証によって客観的に職員の能力や適性をはかり、真に公務能率の増進に資する人材の育成に取り組んでいます。

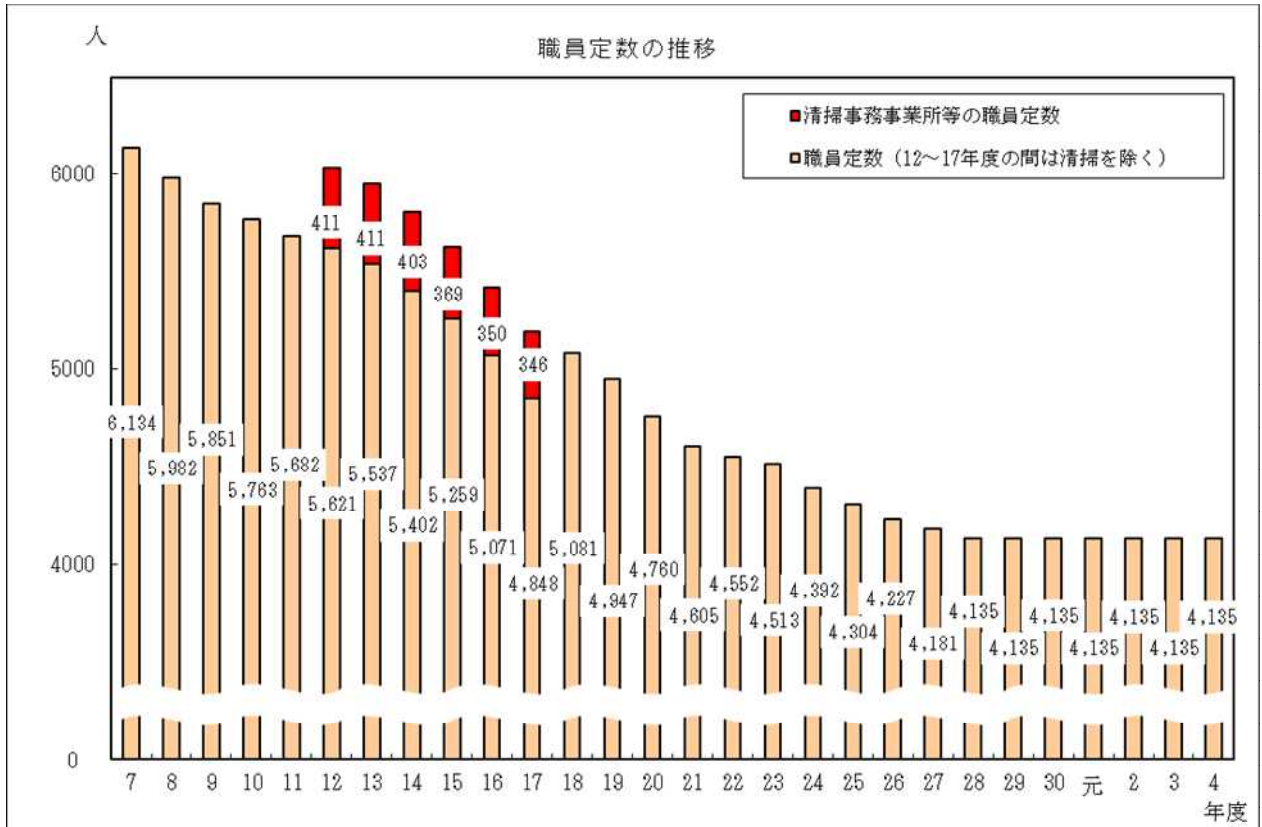
この章では、職員定数の推移、採用・昇任等のあらましや状況について報告します。

# 1 職員数

## (1) 職員定数の推移

平成7年度以降、事務事業等適正化計画や職員定数基本計画等により、職員定数の適正な管理を行っています。

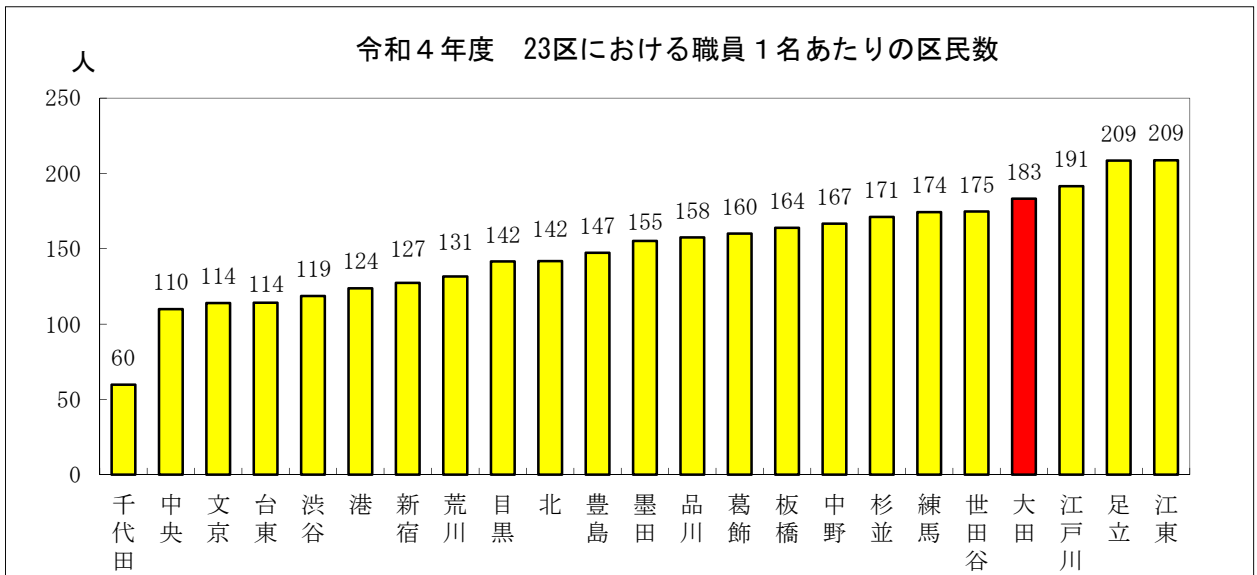
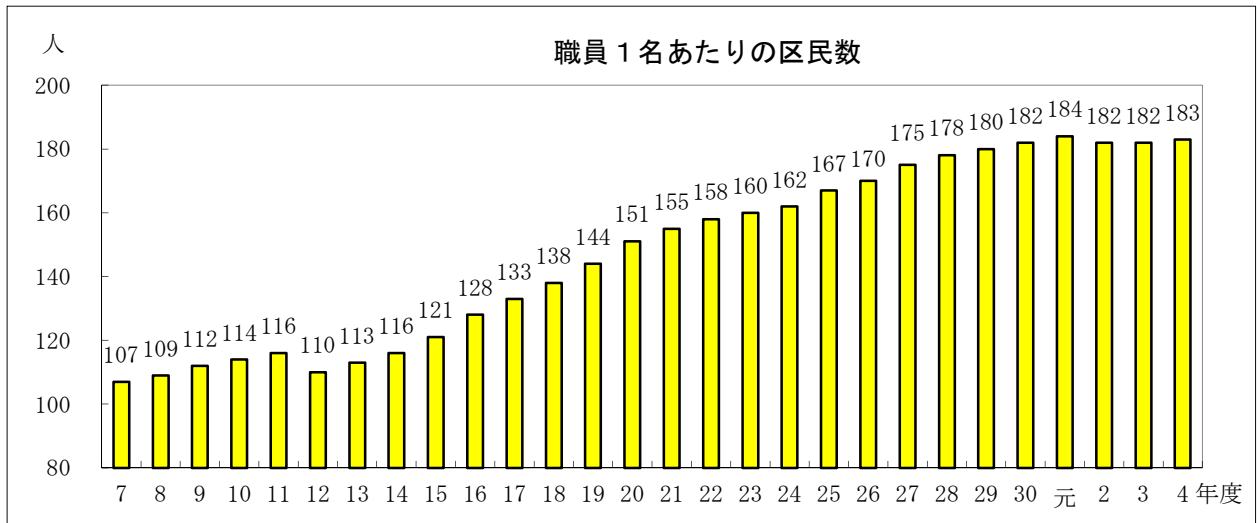
12年度の411人の職員定数の増は、東京都からの清掃事業の移管によるものです。移管に伴い、12年度から17年度までの間、清掃事業に従事する都の職員が区に派遣されました。これらの職員は、18年4月1日に東京都職員から大田区職員へ身分切替されました。



### 用語説明

職員定数とは、事務事業を執行していくために必要な職員数の上限を条例で定めた数です。

## (2) 職員 1 名あたりの区民数



### ポイント

職員 1 名あたりの区民数は、平成12年度以降増加傾向であり、平成12年度（110人）と比較すると約1.7倍の183人となっています。

また、23区における職員 1 名あたりの区民数の平均（159人）よりも多く、23区中 4 番目に高い数値となっています。

### 用語説明

職員 1 名あたりの区民数を算出する際の職員数とは、区に在職している職員で特別区人事・厚生事務組合、東京二十三区清掃一部事務組合等への派遣や病気休職、育児休業などの定数外職員を除いた職員数です。

また、各区の区民数は、住民基本台帳法より記録された令和 4 年 4 月 1 日現在の人口（外国人も含む）を基礎としています。

## 1-2 職員数の状況

### (1) 部門別職員数の状況と主な増減理由

(各年度4月1日現在)

		職員数		対前年 増減数	主な増減理由
		令和3年度	令和4年度		
普通 会計 部門	議会	19 (1)	20 (1)	1人	育休等過員対応
	総務	752 (36)	741 (33)	△11人	オリパラ関連業務終了
	税務	144 (3)	146 (1)	2人	育休等過員対応
	民生	1,778 (76)	1,748 (67)	△30人	保育園民営化、児童館業務委託
	衛生	631 (25)	636 (21)	5人	新型コロナウイルス感染症対策 業務増
	労働	1 (0)	1 (0)	0人	
	農林水産	1 (0)	1 (0)	0人	
	商工	68 (2)	69 (0)	1人	業務等過員対応
	土木	521 (12)	518 (11)	△3人	育休過員等解消
	小計	3,915 (155)人	3,880 (134)人	△35人	
	教育部門	228 (44)	218 (32)	△10人	小中学校用務民間委託
	小計	4,143 (199)人	4,098 (166)人	△45人	
公営企業等会計	136 (6)	137 (9)	1人	育休等過員対応	
合計	4,279 (205)人	4,235 (175)人	△44人		
条例定数の合計	4,135人	4,135人	0人		

- (注) 1. 職員数は一般職に属する職員数であり、地方公務員の身分を保有する休職者、公益的法人等への派遣職員などを含み、会計年度任用職員を除いています。
2. ( )内は、再任用短時間勤務職員数を外書きした数です。
3. 条例定数(職員定数)とは、事務事業を執行していくために必要な職員数の上限を条例で定めたものです。

(2) 定員適正化計画の数値目標及び進捗状況

実施結果

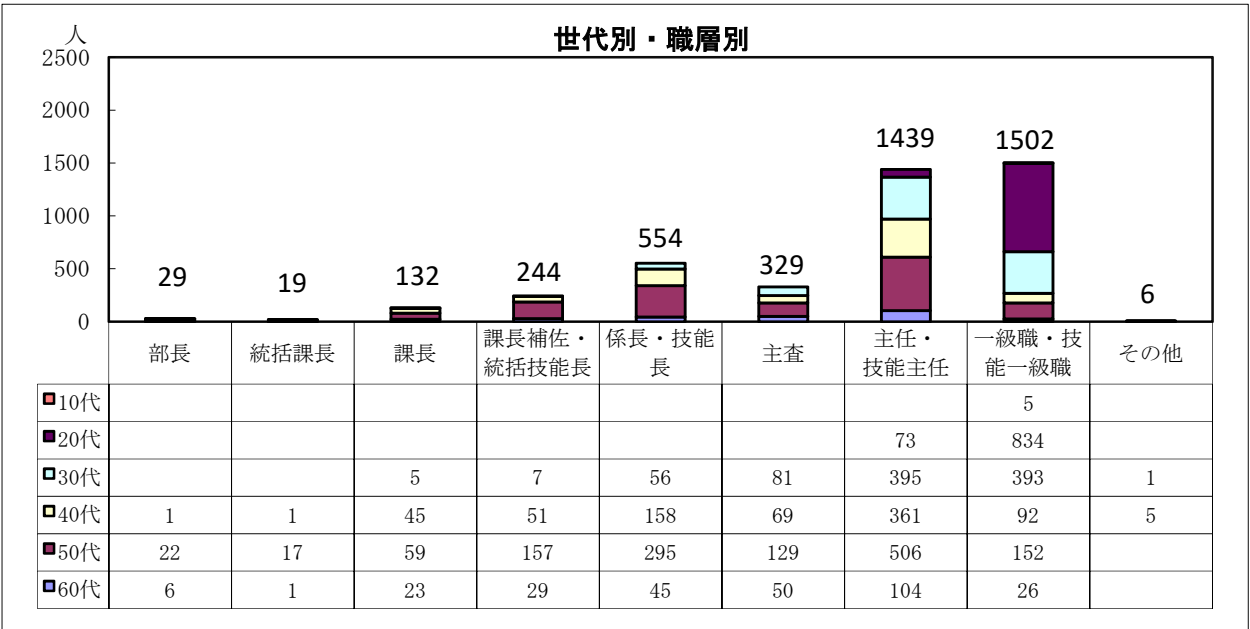
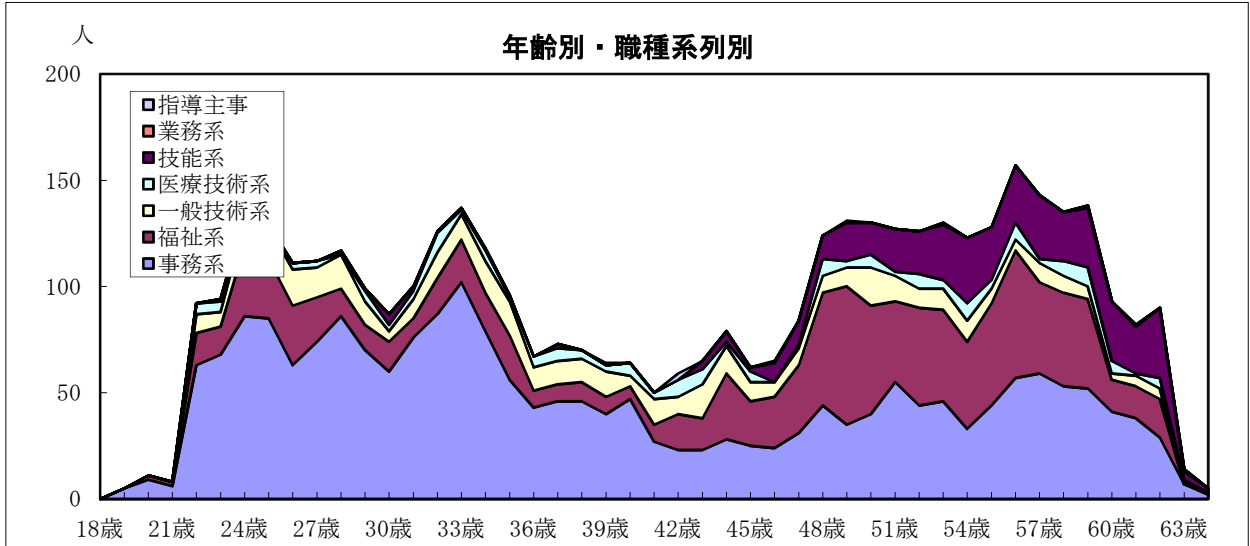
年 度	定数増減数														計	
	第1次適正化 第2次適正化 プラン21		職員定数 基本計画		職員定数 基本計画 (増補版)		職員定数 基本計画 (23~25)		職員定数 基本計画 (26~28)		職員定数 基本計画 (29~3)		職員定数 基本計画 (4~5)			
	増	減	増	減	増	減	増	減	増	減	増	減	増	減	増	減
平成7 ~16年度	672	△1,934													672	△1,934
平成17 ~19年度			181	△655											181	△655
平成20 ~22年度					375	△770									375	△770
平成23 ~25年度							692	△940							692	△940
平成26 ~28年度									888	△1,057					888	△1,057
平成29年度 ~令和3年度											831	△831			831	△831
令和4年度													0	0	0	0
合 計	672	△1,934	181	△655	375	△770	692	△940	888	△1,057	831	△831	0	0	3,639	△6,187

ポイント

平成7年度から令和3年度にかけて、「事務事業等適正化計画」、「おおた改革推進プラン21」、「大田区職員定数基本計画」、「大田区職員定数基本計画(増補版)」、「大田区職員定数基本計画(平成23年度~平成25年度)」、「大田区職員定数基本計画(平成26年度~平成28年度)」、「大田区職員定数基本計画(平成29年度~平成33年度)」により、2,548人の職員定数を縮減しました。(3,639人増、6,187人減)

また、昨年度に策定した「大田区職員定数基本計画(令和4年度~令和5年度)」においては、現行の4,135人を職員定数の上限とした定数管理を行うこととしており、今後も、引き続き、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。

# 1-3 職員構成



## ポイント

令和4年4月1日現在の総職員数は4,254人です（再任用フルタイム勤務職員を含む）。

そのうち40歳以上の職員が全体に占める割合は約57%です。

また、職員の区内在住率（過去3年間）は以下のとおり推移しています。

2年度	44%	3年度	44%	4年度	43%
-----	-----	-----	-----	-----	-----

## 用語説明

- ・事務系とは、一般事務・社会教育の職務
- ・福祉系とは、福祉・保育士・児童指導・心理の職務
- ・一般技術系とは、土木・造園・建築・機械・電気・保健衛生監視・食品衛生監視・化学・学芸員の職務
- ・医療技術系とは、医師・歯科医師・診療放射線・歯科衛生士・検査技術・栄養士・保健師・看護師・准看護師の職務
- ・技能系とは、自動車運転・介護指導・警備・調理・用務・家庭奉仕等の職務
- ・業務系とは、事務の補助等の職務

## 2 採用

### (1)採用のあらまし

大田区職員の採用は、地方公務員法にしたがい、特別区人事委員会が実施する採用試験（選考）と大田区が実施する採用選考により行っています。

#### ① 特別区人事委員会が採用試験（選考）を実施する職種

職種区分	職種（職務名）	採用区分
事務系	事務（一般事務）	I 類 Ⅲ類（障害者含む） 経験者 就職氷河期世代
福祉系	福祉（福祉）	I 類、経験者
	心理	I 類
一般技術系	土木造園（土木・造園）、建築、機械、電気	I 類、経験者
	衛生監視（保健衛生監視・食品衛生監視・化学技術）	I 類
医療技術系	保健師	I 類

#### ② 大田区が採用選考を実施する職種

職種区分	職種（職務名）	採用区分
事務系	社会教育	I 類
福祉系	福祉（保育士・児童指導）	Ⅱ類
一般技術系	学芸研究（学芸員）	I 類
医療技術系	医師、歯科医師	
	検査技術、栄養士	I 類、Ⅱ類
	診療放射線、看護師	Ⅱ類
	歯科衛生（歯科衛生士）	Ⅱ類、Ⅲ類
	准看護師	Ⅲ類
技能系	技能Ⅰ（自動車運転・ボイラー技士・介護指導）、技能Ⅱ（電話交換・警備・一般技能・作業Ⅰ）、技能Ⅲ（調理・用務・学童擁護・環境技能・作業Ⅱ）、技能Ⅳ（家庭奉仕）、技能Ⅴ（自動車運転Ⅱ・自動車整備）、技能Ⅵ（作業Ⅲ・設備管理）	

### ポイント

区職員の採用は、主に、特別区人事委員会が実施する23区統一の採用試験により行っています。この採用試験に該当しない職種については、特別区人事委員会が定めた選考の基準及び方法にしたがい、各区で採用選考を行っています。

特別区人事委員会が実施する採用試験において、平成29年度実施分から心理の職種が加わりました。また、令和2年度からは、就職氷河期世代を対象とする採用試験が実施されています。

### 用語説明

I 類：大学卒程度の試験問題

Ⅱ類：短大卒程度の試験問題

Ⅲ類：高校卒程度の試験問題

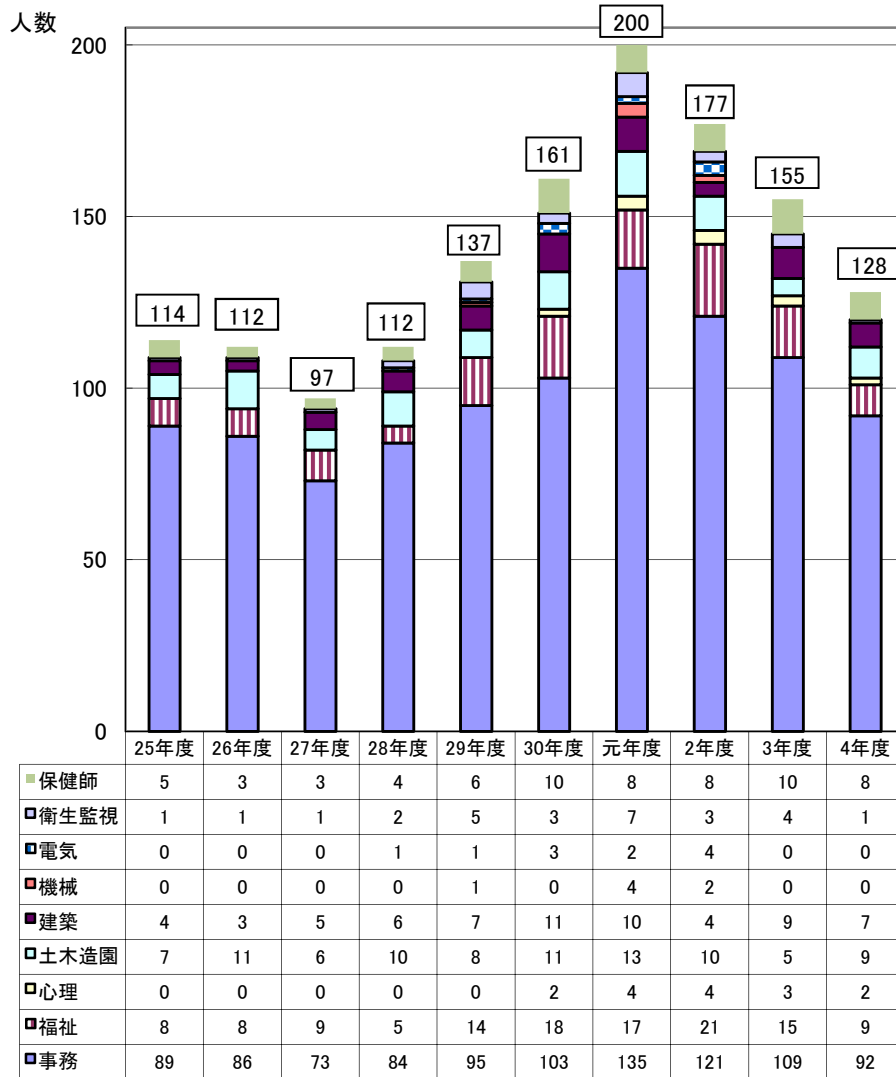
経験者採用 1 級職：業務従事歴 4 年以上

2 級職（主任）：業務従事歴 8 年以上

就職氷河期世代：雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った、いわゆる就職氷河期世代である方の就職の機会を拡大すること等を目的に実施する試験

## (2)職員の採用状況

### ① 特別区人事委員会が採用試験を実施する職種における 採用者数および採用職種内訳



### ② 令和4年度試験区分・採用区別採用人数(令和3年度中の前倒し含む)

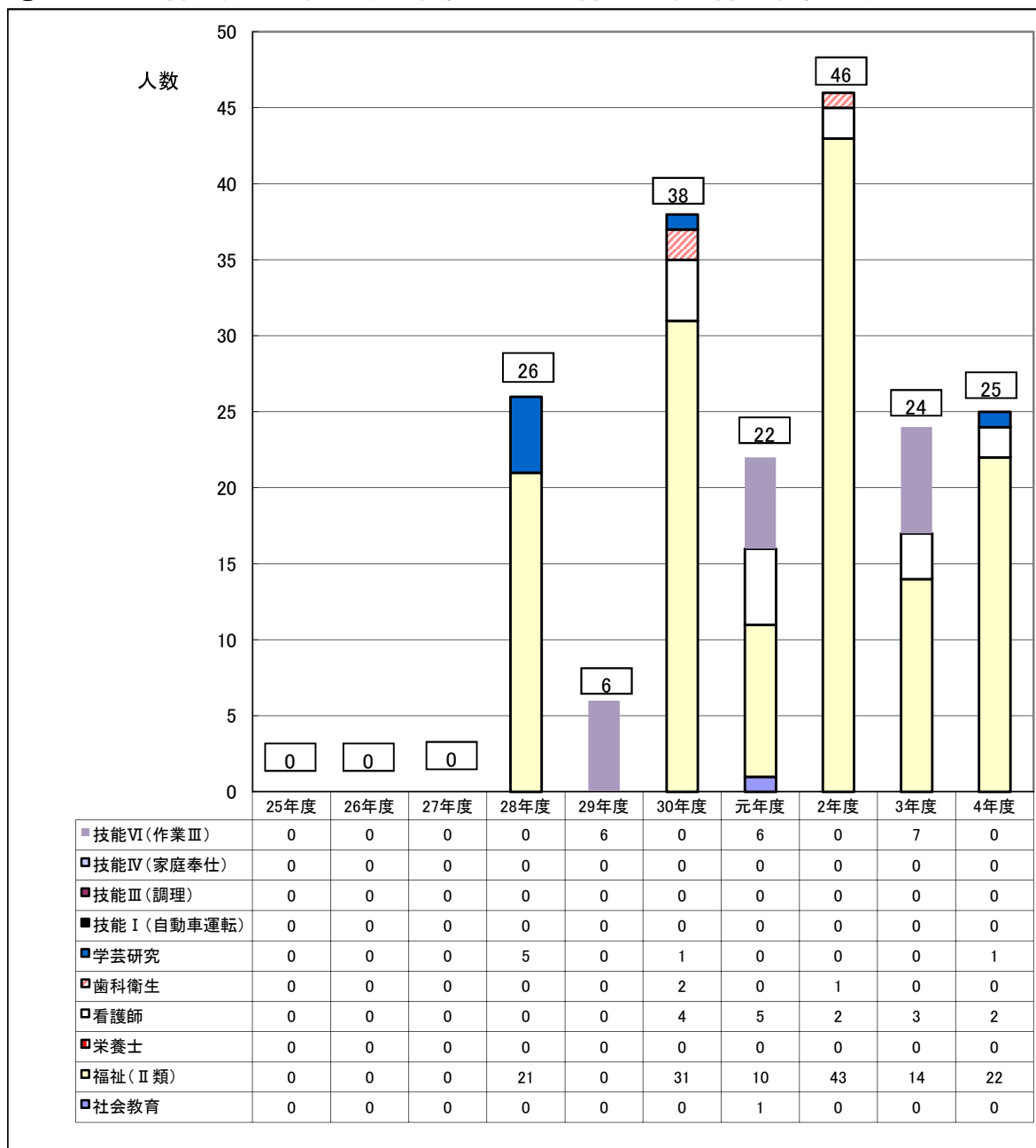
区分	I 類	Ⅲ類	経験者1級職	経験者2級職	障害者選考	氷河期世代	合計
事務	74	7	3		5	3	92
福祉	7		2				9
心理	2						2
土木造園(土木)	6						6
土木造園(造園)	3						3
建築	6		1				7
機械	0						0
電気	0						0
衛生監視	1						1
保健師	8						8
合計	107	7	6	0	5	3	128

### ポイント

職員定数の適正化に応じ、適切な採用を行っています。



### ③ 大田区が採用選考を実施する職種における採用者数と採用職種内訳



#### ポイント

区では、福祉（Ⅱ類）、看護師、歯科衛生、学芸研究、技能VI（作業Ⅲ）、及び社会教育については、退職者の状況や将来的な人員配置を考慮し、平成28～令和4年度に採用を行いました。

また、行政専門職（法務分野）を令和3年10月に1名採用しました。

さらに、育児を行う職員の負担を軽減する対応の拡充を図るため、育休任期付き職員を、令和4年4月1日に3名、令和4年5月1日に1名採用しました。

この他、複雑・高度化する行政課題や緊急の課題を速やかに解決するため、一般職の任期付職員の採用を行っています。専門的経験知識を有する職員の育成に相当期間を要し、適任と認められる職員を部内で確保することが、一定の期間困難である場合等に認められています。任期が5年を超えない範囲内であることを除けば、任期の定めのない職員とほぼ同じ勤務条件です。

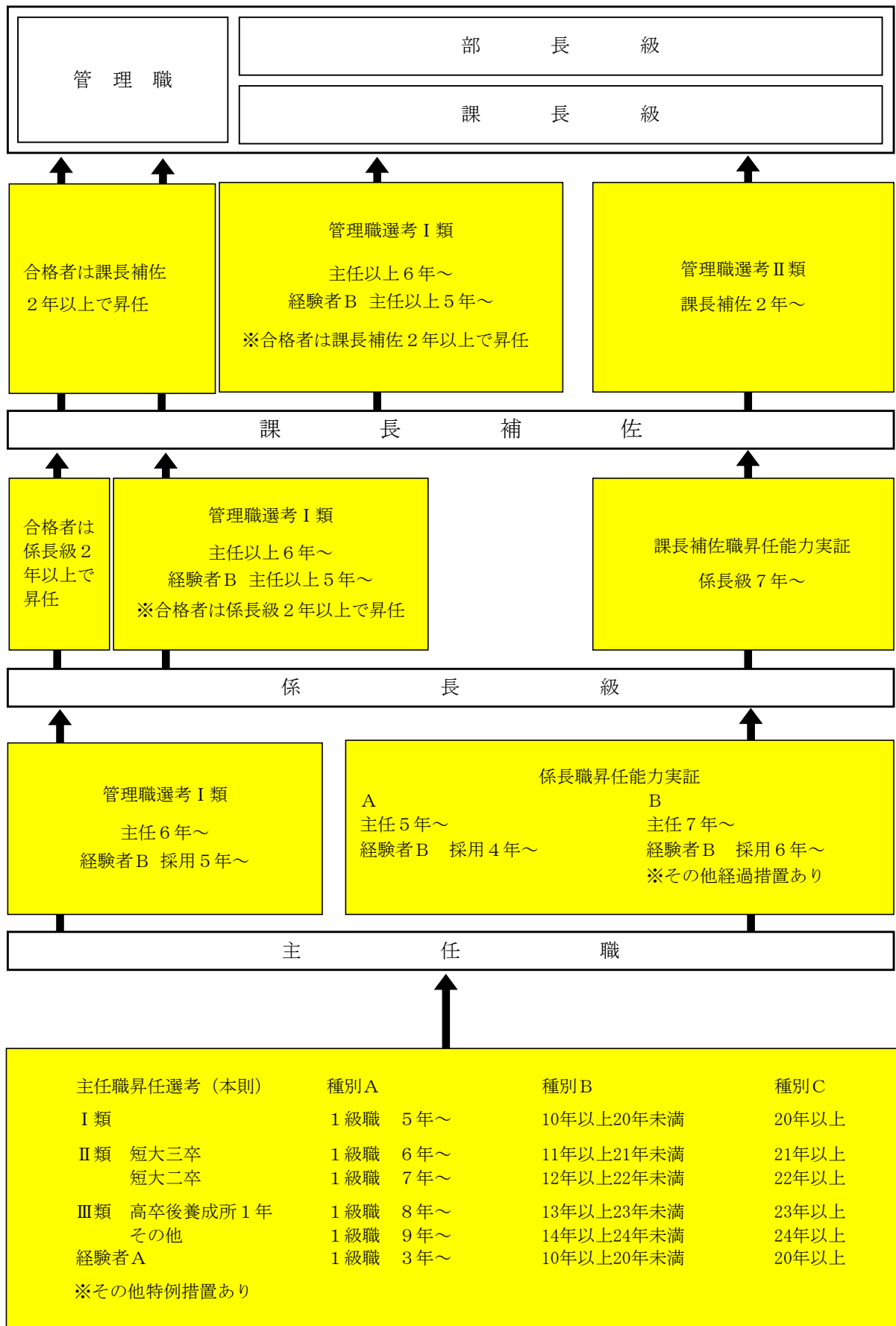
#### 一般任期付職員の採用

採用年月	30年4月	31年4月	2年4月	3年4月	4年4月
人数(人)	0	1	2	0	1

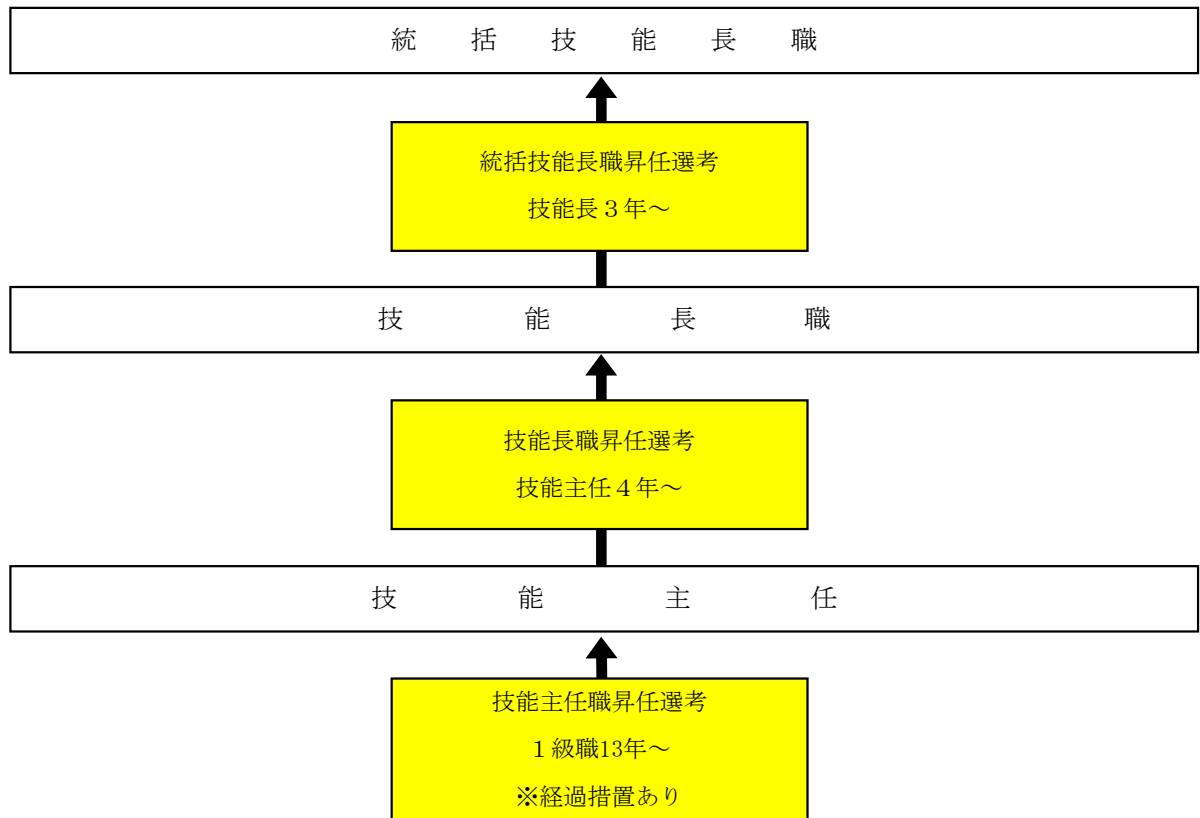
### 3 昇任

#### (1) 任用制度

##### ① 事務、福祉、一般技術、医療技術系



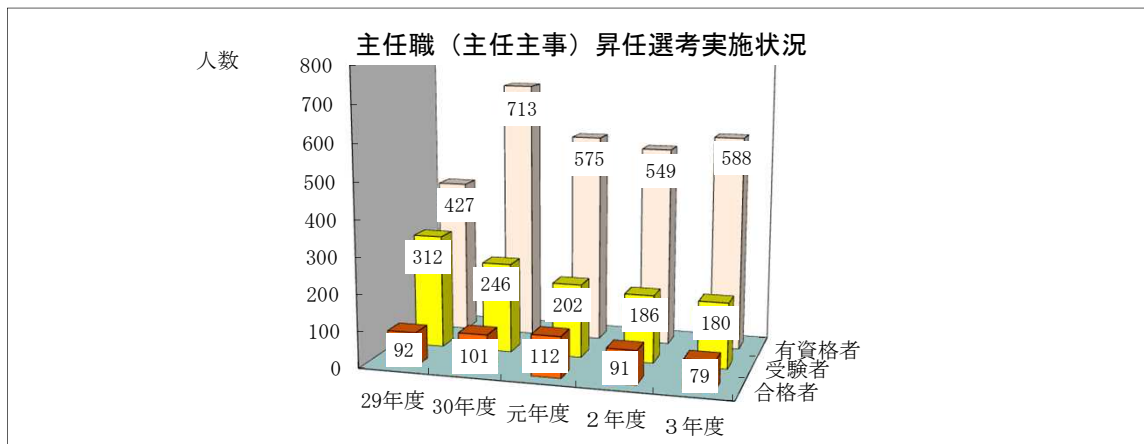
② 技能、業務系



## (2) 昇任選考及び能力実証

昇任とは、職員を現在の職よりも上位の職へつづけることをいい、能力実証及び選考により行われています。また、管理職選考は人事委員会が実施し、その他の昇任選考等については、人事委員会から権限の委任を受けて区長が実施しています。

### ① 主任職（主任主事）昇任選考の実施状況



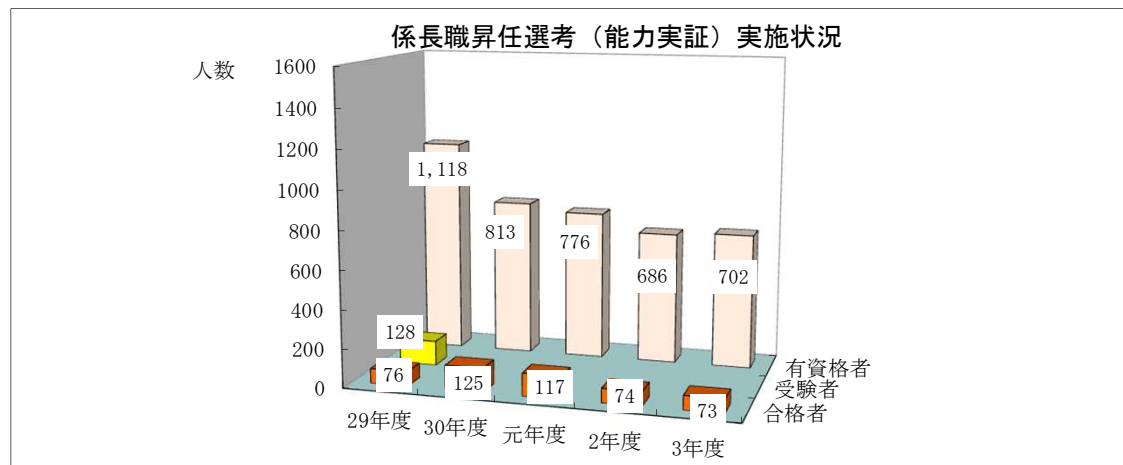
#### ポイント

行政系人事制度の改正により平成30年度から「主任主事」が廃止となり、係長職昇任を前提とし、係長職を補佐する「主任職」が新設となりました。

主任職昇任選考の種別Aは、管理監督層への昇任を見据え、早期の人材発見及び人材育成を行う等、若年層を対象とし、択一試験、作文試験、集団面接を実施します。種別Bは、職員のライフイベントを考慮する等、中堅層を対象とし、作文試験、集団面接を実施します。種別Cは、豊富な業務経験及び高い専門性を有する等ベテラン職員を対象とし、個別面接を実施します。

なお、行政系人事制度の改正に伴い平成29年度に実施した「切替えに伴う主任職昇任選考」において、係員を選択した職員が主任職昇任選考の有資格者に含まれたことから平成30年度の有資格者数は大幅に増加しました。

### ② 係長職昇任選考（能力実証）の実施状況



※行政系人事制度の改正により、平成30年度以降と平成29年度以前の実施方法が異なります。

平成30年度から有資格者全員を対象に能力実証を行っているため、受験者数を省略し、有資格者数のみ計上しています。

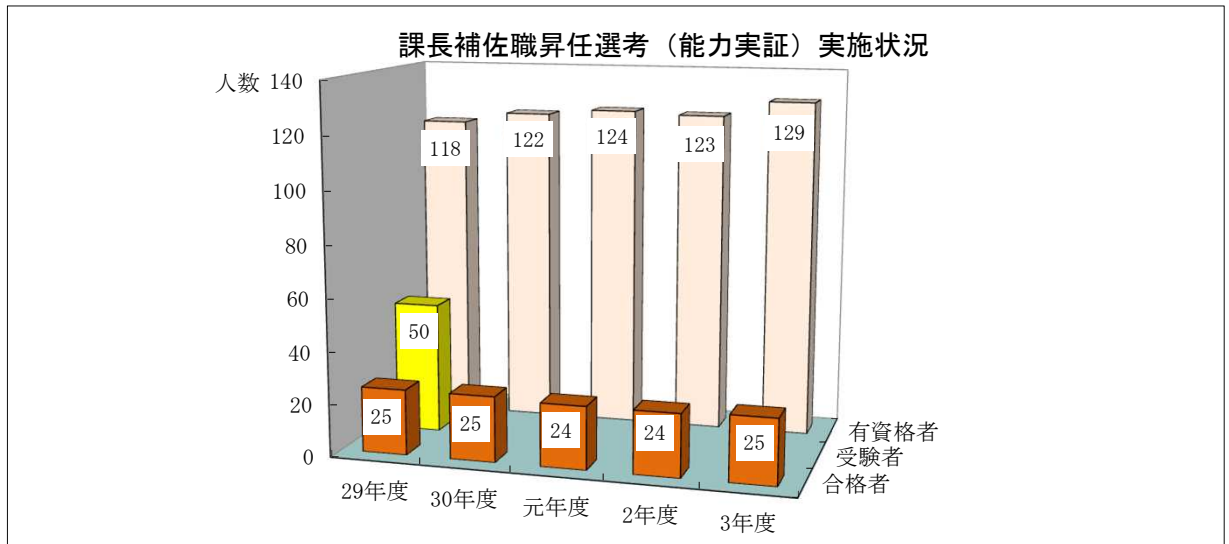
#### ポイント

係長職は、区政の最前線の組織を束ねる役割を担う重要な職であることから、計画的な人材育成を行う必要があります。

平成30年度からは、行政系人事制度の改正が行われたことにより平成29年度までの昇任選考から本人の申込によらない能力実証に変更され、人事評価による能力実証を行い合格者を決定します。

なお、係長職についてのみ育児、介護、疾病等の合理的な理由により、書面にて昇任待機を申し出ることができます。

### ③ 課長補佐職昇任選考（能力実証）の実施状況



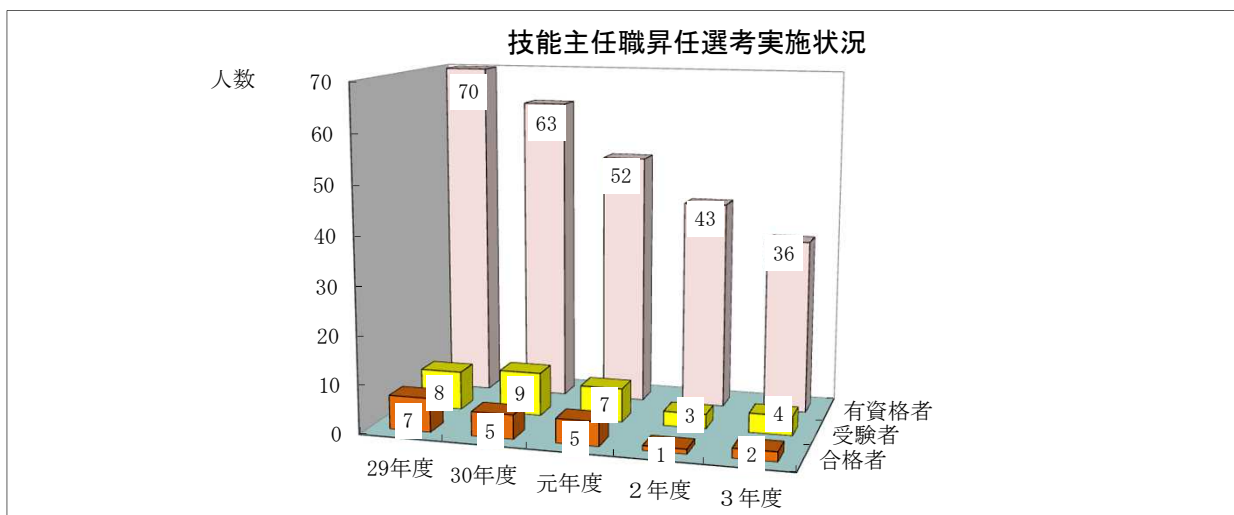
※行政系人事制度の改正により、平成30年度以降と平成29年度以前の実施方法が異なります。  
平成30年度から有資格者全員を対象に能力実証を行っているため、受験者数を省略し、有資格者数のみ計上しています。

#### ポイント

総括係長職の職責や区組織における位置付けを明確にするため、平成19年4月に「総括係長職」から「課長補佐」に名称を変更しました。

平成29年度までは、本人の申込による昇任選考により実施していましたが、行政系人事制度の改正により平成30年度からは、本人の申込によらない能力実証へ変更されました。

#### ④ 技能主任職昇任選考の実施状況



#### ポイント

平成16年度に技能系・業務系職員の人事任用制度が抜本的に改正され、主事・技能主任・技能長・統括技能長の4層制の任用制度が導入されました。  
これに伴い、平成16年度から技能主任職昇任選考を実施しています。

#### ⑤ 技能長職・統括技能長職昇任選考の実施状況

##### <技能長>

	有資格者 (A)	受験者 (B)	受験率 (B)/(A)	合格者 (C)	合格率 (C)/(B)	備考
元年度	228	20	8.8%	5	25.0%	任用：令和2年4月 配置：清掃事務所、学校 保育園
2年度	205	16	7.8%	5	31.3%	任用：令和3年4月 配置：清掃事務所、学校 保育園
3年度	191	10	5.2%	2	20.0%	任用：令和4年4月 配置：清掃事務所

##### <統括技能長>

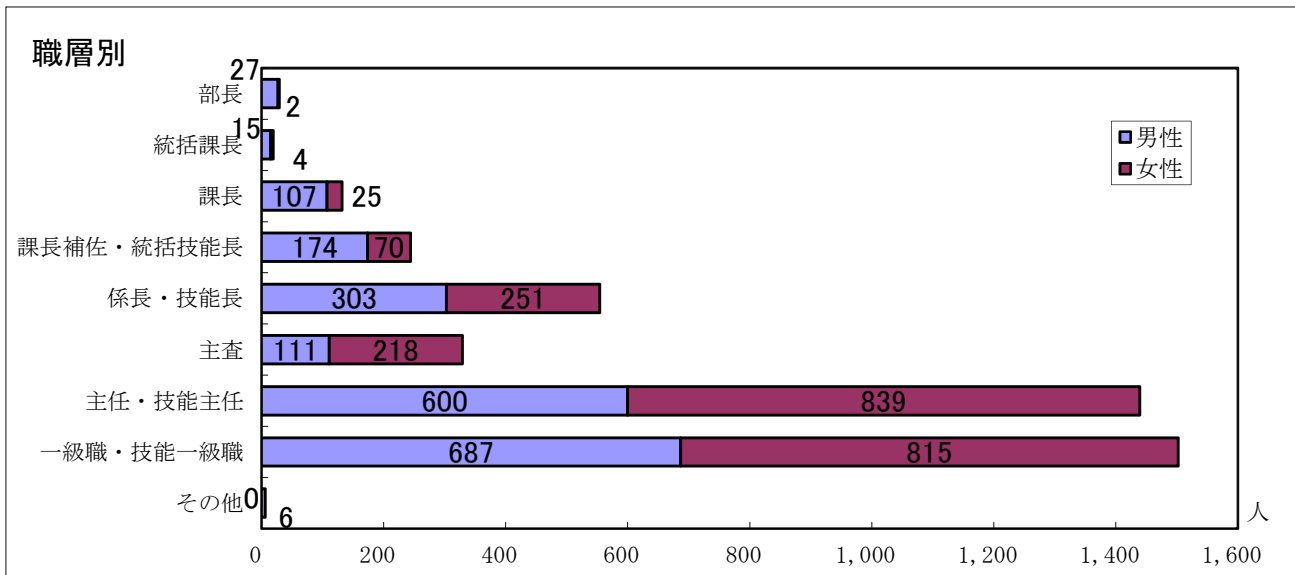
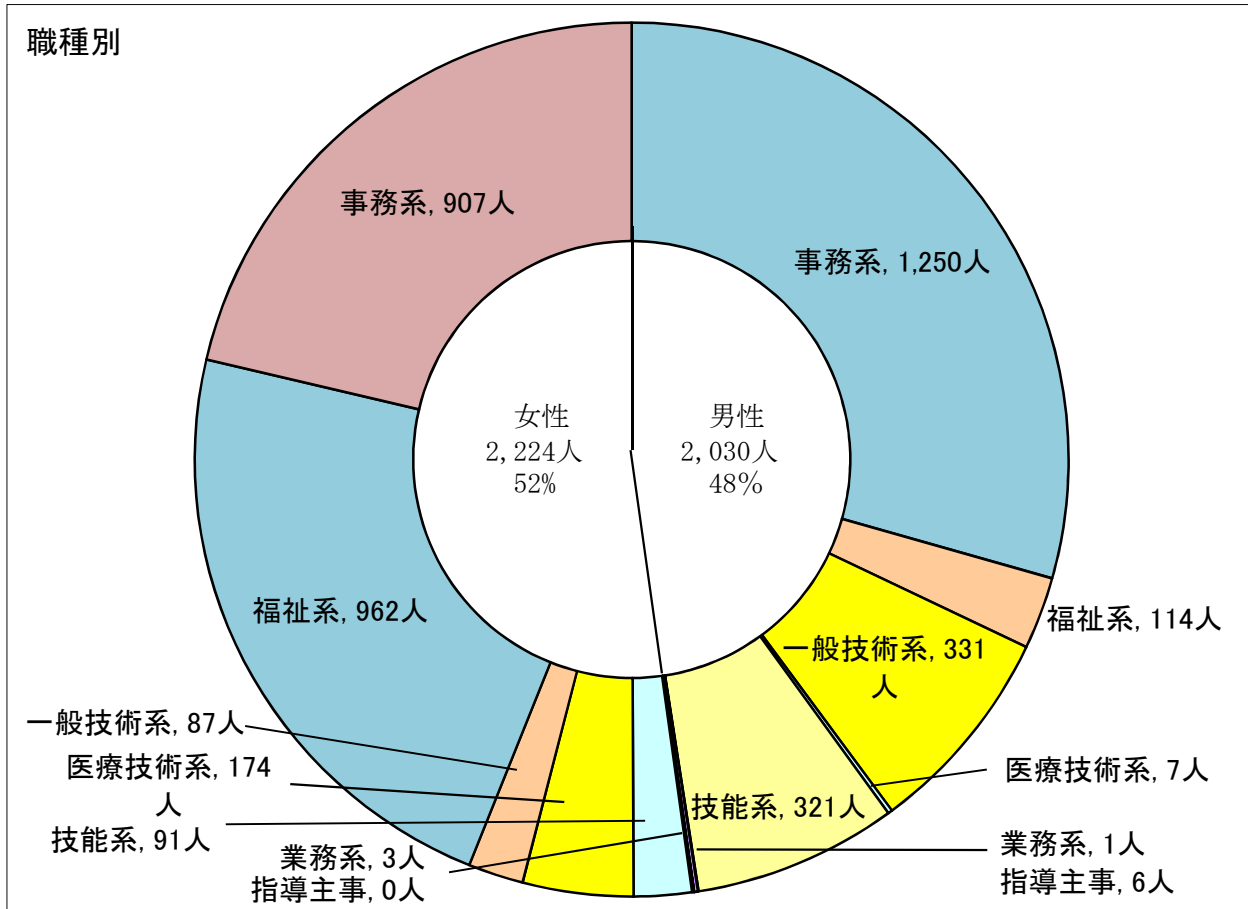
	有資格者 (A)	受験者 (B)	受験率 (B)/(A)	合格者 (C)	合格率 (C)/(B)	備考
元年度	28	3	10.7%	2	66.7%	任用：令和2年4月 配置：清掃事務所
2年度	28	3	10.7%	1	33.3%	任用：令和3年4月 配置：清掃事務所
3年度	29	0	0.0%	0	0.0%	申込なし

#### ポイント

平成19年度から、技能長職昇任選考及び統括技能長職昇任選考を実施しています。  
技能長職昇任選考は、「自動車運転」、「介護指導」、「給食調理」、「学校用務」、「清掃事務所」及び「学校警備」の選考区分で実施しています。  
平成30年度に、技能長職の職責・設置基準を見直し、担当技能長職を設置しました。  
統括技能長職昇任選考は、清掃事務所における退職等による欠員状況に応じて、実施しています。

## 4 その他

### (1) 職員の性別配置状況



### ポイント

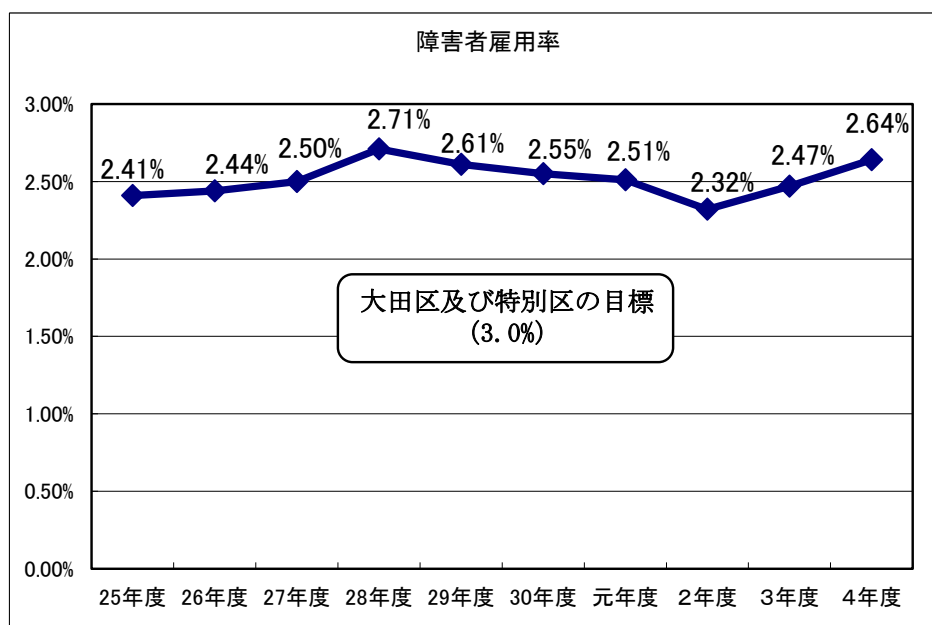
性別による職員数の構成比は、女性が男性を4ポイント（194人）上回っています。

職種別にみると、男性では、事務系が最も多くなっています。これに対し、女性は保育士児童指導が多いことから福祉系が最も多くなっています。

職層別にみると、管理職（課長以上）に占める女性の割合は、令和4年度においては、管理職全体の17.2%となっています。

## (2) 障害者雇用率

### ① 推移



### ポイント

障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、雇用主には一定程度の障害者の雇用が義務づけられています。

○国・地方公共団体 2.6% ※ ○民間企業 2.3%

※国、地方公共団体等における障害者の法定雇用率は、令和3年3月1日に2.5%から2.6%に引き上げとなりました。

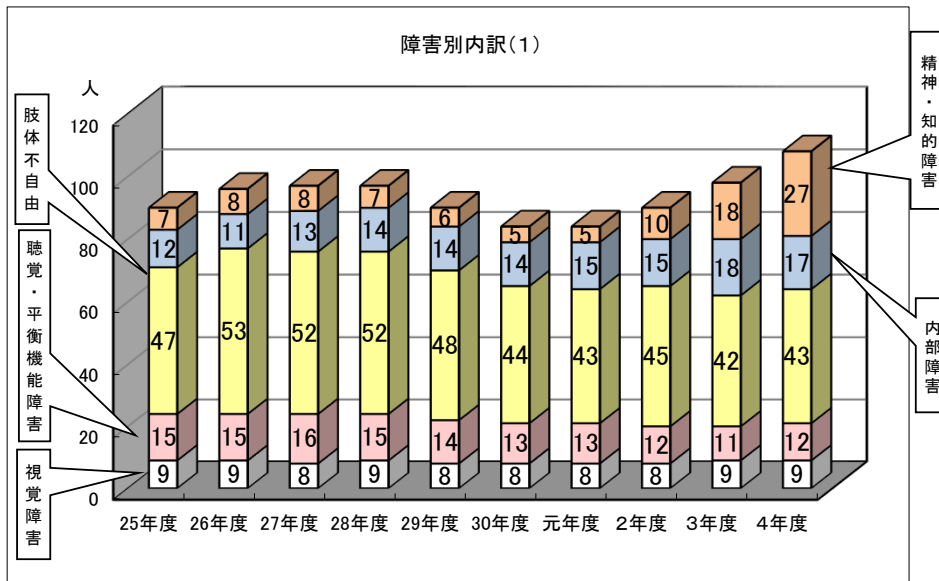
特別区においては、独自に雇用率3.0%を目標にしています。平成30年度の障害者を対象とする特別区職員採用選考からは、受験資格の対象に、身体障害者に加え、知的障害者及び精神障害者も含まれました。

大田区では、特別区職員採用選考のほかに、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、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・サポーター）の採用選考を実施しました。

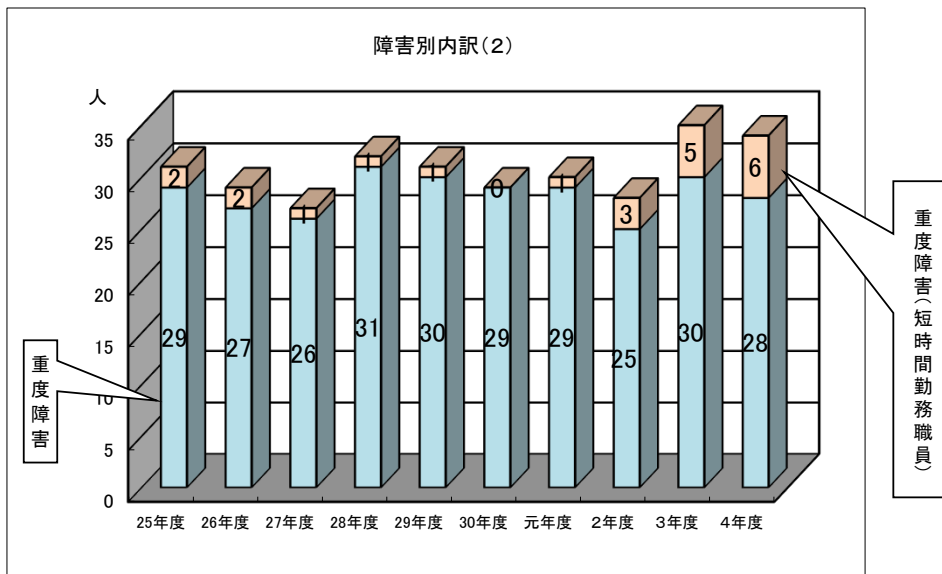
今後も計画的な採用を行い、目標雇用率達成を目指します。



## ② 障がいのある職員の数(障害の種別)



## ③ 障がいのある職員の数(重度障害)



### 用語説明

重度障害とは、身体障害者手帳1・2級、療育手帳制度における重度(A)該当者を示します。

障害者雇用率の算定に当たり、週所定労働時間が30時間以上の重度障害者は1人につき2人分、週所定労働時間が20時間以上30時間未満(短時間勤務)の重度障害者は1人雇用するにつき1人分の雇用があるものとして計上されます。

なお、重度障害者以外の短時間勤務職員は1人雇用するにつき0.5人分の雇用があるものとして計上されます。

### (3) 希望降任制度

行政課題が複雑かつ多様化する中で、職員の職責はますます大きくなっています。希望降任制度は、こうした状況において、職員が傷病や親族の介護、子の育児など、やむを得ない事情により「一時的」に能力を発揮することが困難になった場合に、心身の負担を軽減し、人材の有効活用と組織の活力維持を図るために、本人の希望により降任を可能とする仕組みです。給与上の職務の級もあわせて降格されることになります。

また、希望により降任した職員が、降任を希望した際の事情が解消したことにより再度昇任を希望した場合には、再昇任も可能とする仕組みとなっています。

この制度は平成18年5月に創設し、令和3年度までの申出は計57件となっています。

#### (1) 対象職員

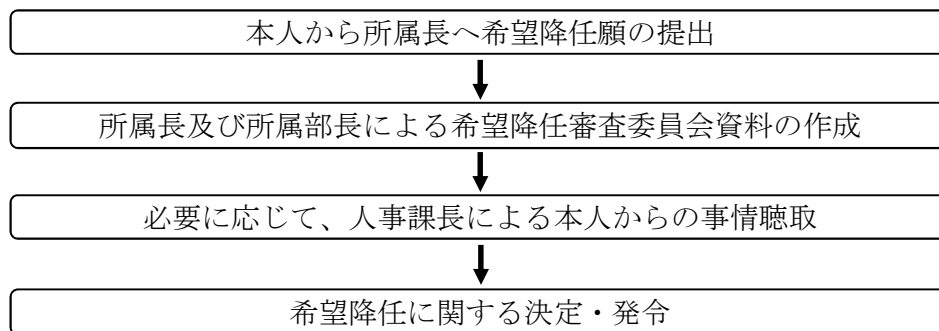
- ① 行政系職員・・・2級職以上の職員
- ② 技能系職員・・・3級職以上の職員

#### (2) 降任後の職務の級

降任時には、任用上、現に有するものよりも下位の職務の級に任命します。

(例) 行政系の「課長職」→「係長、担当係長、主査又はこれに相当する職」

#### (3) 希望降任の決定手続き



#### (4) 過去3年間の降任者数

令和元年度：8名 令和2年度：13名 令和3年度：10名

### (4) 職員表彰

大田区職員表彰規則に基づく表彰（令和4年度）

区 分	件数
永年勤続表彰（勤続満30年を超える者等）	143
特別表彰（職務に関して特に顕著な功績があったとき等）	0