

## 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～6年度）に基づき、業務の効率化や事務事業の見直し等の業務改革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ました。（7・8頁）
- 令和2年度から令和6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。また、令和6年度からI類採用試験において、最終合格者が登載される採用候補者名簿の有効期間が3年間となり、受験者が採用希望年度を選択できるようになりました。（10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・サポーター）と、その仕事の段取りなどの指導・助言を行う会計年度任用職員（障がい者支援員）を採用しました。（19頁）

### 第2章 人材の育成について（研修・能力開発）

- 限られた経営資源の中で良質な区民サービスを提供できる人材を育成するため、職層研修や働き方改革のためのマネジメント研修において、職員の意識改革や業務効率化など組織文化の変革を推進する内容を強化しました。また、複雑多様化する行政課題に対応する政策形成能力強化のため、現状分析、政策コンセプト及び事業計画の策定、評価手法の習得を目的とした政策立案研修を拡充しました。
- 職員一人ひとりが働きがいを持ち、主体的にキャリア形成できるよう、キャリアデザインとその実現に向けた取組みを支援するため、「キャリアデザインセミナー」及び「採用9年目研修」を実施し、職員の成長意欲の醸成を図りました。
- 職員の災害対応力を強化するため、職層研修において災害対策を体系的に学ぶカリキュラムを実施しました。また、非常時の対応に必要な知識及び技術習得を目的とした救命講習を実施するとともに、防災リーダーの育成を目的とした「管理職2年目研修」を実施し、防災士等の有資格者を育成しました。

- メンタルヘルスについての理解を促進し、組織全体における未然防止及び支援体制を強化するため、若手職員を対象に、メンタル不調の未然防止を目的としたセルフケア研修を実施するとともに、管理職を対象に、メンタルヘルスの現状と職場復帰における支援について学ぶ研修を実施しました。

### 第3章 職員の給与について（給料・報酬、諸手当など）

- 令和5年人事委員会勧告に基づき、初任給及び若年層に重点を置きつつ、全ての級及び号給で給料月額を1,000円以上上げました。（39・40頁）
- 期末・勤勉手当の年間支給月数について0.1月上げました。（69頁）
- ラスパイレス指数は、令和5年度は100.5となり、前年度より0.1増加しました。（43頁）

### 第4章 勤務時間及び休暇について（勤務時間・休暇等）

- 夏季休暇の計画的な取得を促進するため、令和6年度から夏季休暇の承認期間を6月1日から10月31日まで拡大する改正を行いました。

### 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等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」を始めとする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みました。（86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。（87・88頁）

### 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ました。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ました。（92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ました。（92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いました。

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ました。

（96・99頁）

## 第8章 60歳を迎えた職員の働き方について（退職、暫定再任用制度など）

- 平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえ、国家公務員法及び地方公務員法が改正（令和5年4月1日施行）され、国家公務員の定年引上げ等の高齢期の職員を最大限に活用するための措置が講じられることになりました。

それに伴い、令和5年度から令和13年度まで定年年齢を段階的に65歳に引き上げるほか、従来の再任用制度は令和4年度までで廃止し、令和5年度からは新たに役職定年制や定年前再任用短時間制等の導入を行いました。（102頁）

## 第9章 会計年度任用職員について

- 令和5年5月地方自治法の一部改正により、令和6年度から会計年度任用職員に対し、勤勉手当が支給可能となりました。

それに伴い、令和6年6月の勤勉手当から会計年度任用職員へ支給を開始しました。