

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26～28年度）に基づき、123人（377人増、500人減）の職員定数を縮減しました。今後も、効率性の高い組織運営を目指して、職員定数の適正化を進めていきます。（4・5頁）

第2章 人材の育成について（研修・能力開発）

技術系職員が職務上有用な資格取得を支援するために、資格取得のための講習会等の受講料を助成する制度を新設しました。（29頁）

職員の英語コミュニケーション能力向上を図るため、TOEIC受験料の支援を開始するとともに、「窓口対応力向上研修」を新たに実施しました。（29・33頁）

英語能力向上に向けた庁内の意識高揚や、国際理解推進のための取り組みについて検討を進める場として、「大田区職員英語力向上委員会」を設置しました。

新任係長を支援するため、職層研修として係長3年目研修、職務研修として会計事務研修（新任係長）を新たに実施しました。（32・33頁）

女性職員のキャリアアップを支援するため、主事及び主任主事層の女性職員を対象に「女性職員のためのキャリアアップ・セミナー」を新たに実施しました。（33頁）

第3章 職員の給与について（給料・報酬、諸手当、適正化の状況）

平成26年人事委員会勧告に基づき、例月給与について0.20%、引上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0.25月引上げました。（37・38・52・110頁）

ラスパイレス指数は平成20年度以降、国・区の職員構成の変動や給料の引き下げ改定により低下傾向にありましたが、平成24年度から平成25年度までの国家公務員の時限的な給与改定特例法による措置により上昇しました。この時限的措置が終了した平成26年度は前年度より8.1ポイント低下し、100.4となりました。（41頁）

平成 27 年 4 月から、以下の手当について特別区の実情、団体の動向や国等に準じて見直しを行いました。（57・58・61・62 頁）

- ・地域手当（18%から 20%に引上げ、給料月額を同率程度引下げ）
- ・単身赴任手当（支給額等）
- ・管理職員特別勤務手当（支給要件の拡大）
- ・退職手当

第 4 章 勤務時間及び休暇について（勤務時間・休暇等）

平成 27 年 4 月から、以下の制度の新設、見直し、廃止を行いました。

妊娠出産休暇について、妊娠初期（妊娠 4 か月未満をいう。以下、同じ。）における休養として、産前の休暇と分離して承認することができる場合は、「妊娠に伴う病的な障害（例えば、切迫流産、妊娠悪阻、妊娠貧血症など。）で真に休養を必要とし、かつその期間が 1 週間を超える場合」に限ることとし、分離して承認できる期間は 1 週間又は 2 週間としました。

妊娠初期休暇は、妊娠初期の女性職員が妊娠に起因する障害のために勤務することが困難な場合に、1 回に限り、日を単位として引き続く 7 日以内の範囲内において取得できるものでしたが、これを妊娠症状対応休暇として妊娠期間の全てを対象とし、1 回の妊娠で 2 回まで、日を単位として合計 10 日の範囲内において取得できるものとしました。

妊娠初期において流産した女性職員が、安静加療を要するため又は母体の健康保持もしくは心身の疲労回復のため勤務することが困難な場合に、日を単位として、流産した日の翌日から引き続く 7 日以内において休暇を取得できる早期流産休暇を新設しました。

慶弔休暇のうち、「職員の親族が死亡した場合」の親族の範囲及び日数を見直しました。

メーデーに参加する職員が、参加に要する時間について職務に専念する義務の免除及び給与の減額の免除の取扱いをしていましたが、これを廃止しました。

第 5 章 職員の服務及び処分について（服務、懲戒及び分限）

「職場のパワーハラスメント」が社会問題化する中で、平成 25 年 6 月に「職場におけるパワーハラスメントに関する基本方針」を制定すると共に、苦情・相談窓口を設置し、その防止と解決に取り組んでいます。（81 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。（82・83 頁）

第 6 章 勤務成績の評定について（勤務評定制度）

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。

平成 19 年度から一般職員で希望する者に対して第 1 次評定結果を開示してきましたが、評定制度の「透明性・納得性」を高めることを目的に、平成 24 年度からは一般職員全員に対して第 1 次評定結果を開示しています。（86 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）

平成 26 年度は、職員の健康の保持増進に向けて、生活習慣病予防を重視した健診後の保健指導を充実して実施しました。メンタルヘルス相談にも引き続き力を入れています。（90・91 頁）

職員家族住宅（借上住宅）については、住宅需要の低下等から入居率が低調であったため、平成 26 年 3 月で「馬込橋ハイツ」4 戸を廃止しました。4 施設（17 戸）から 3 施設（13 戸）に縮小しました。（95 頁）

第 8 章 職員の生涯設計について（退職、再任用・再雇用制度）

公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が平成 25 年度から平成 37 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。（99・100 頁）