

## 第1章 職員の任用について

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、計画的に職員定数の縮減に取り組みつつ、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、将来の区政を担い得る人材の確保に努めています。また、昇任においても、選考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。

職員の登用については、地方公務員法等に規定する平等取扱いの原則に基づき、性別によるハンディや障壁は一切排除し、完全な男女平等の能力主義を採っています。また、障害者の雇用については、障害者の雇用の促進等に関する法律に定める基準を上回る雇用に努め、その有する能力を最大限に活用しています。

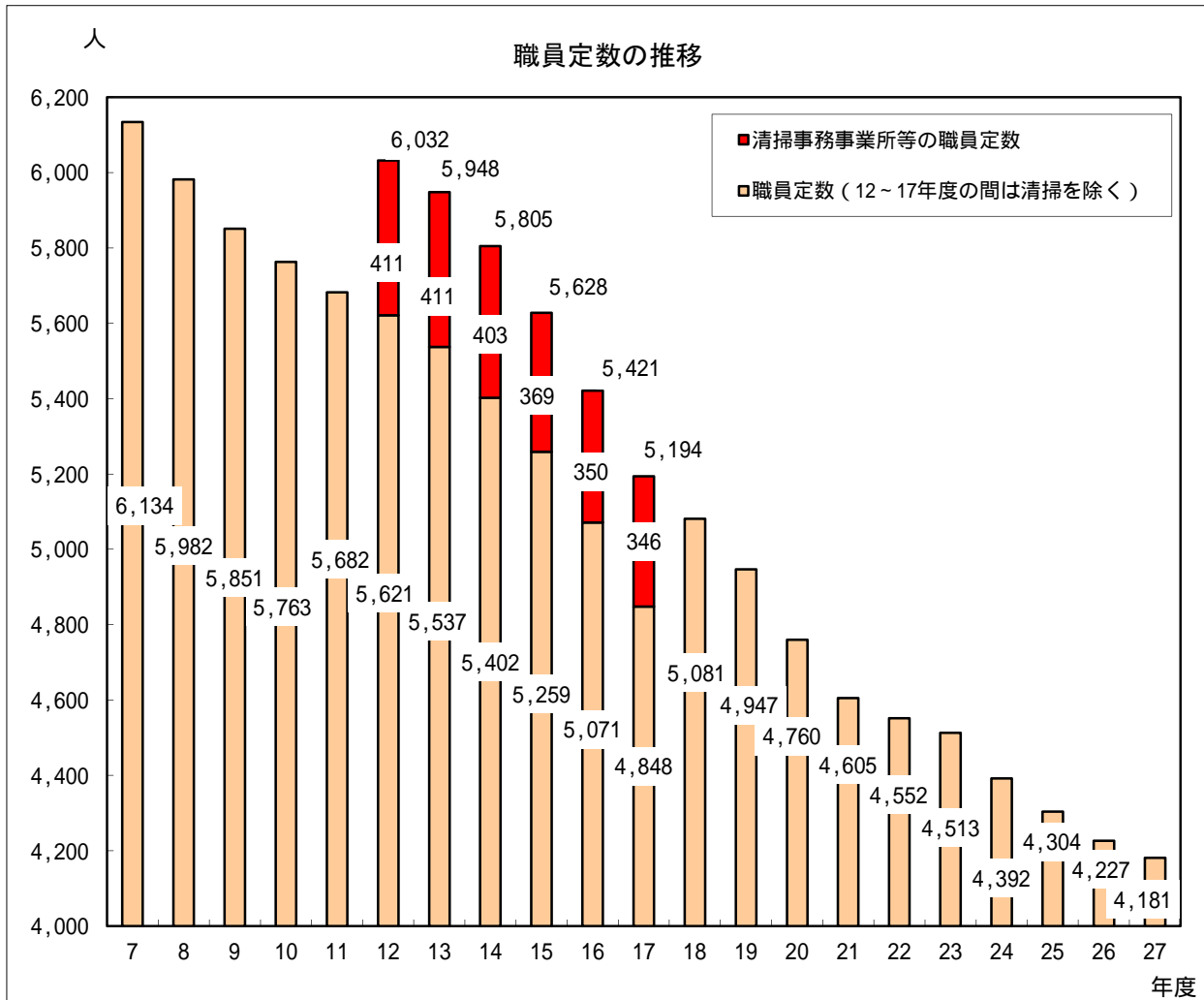
この章では、以上のような職員定数の推移、採用・昇任等のあらましや状況について報告します。

# 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、着実な職員定数削減に努めています。

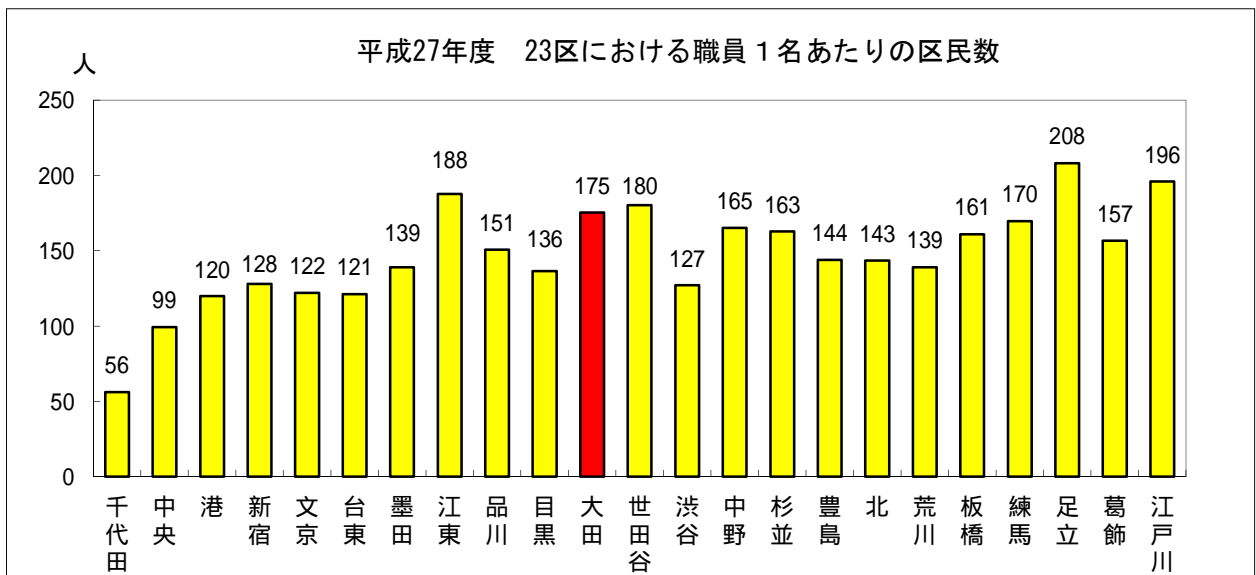
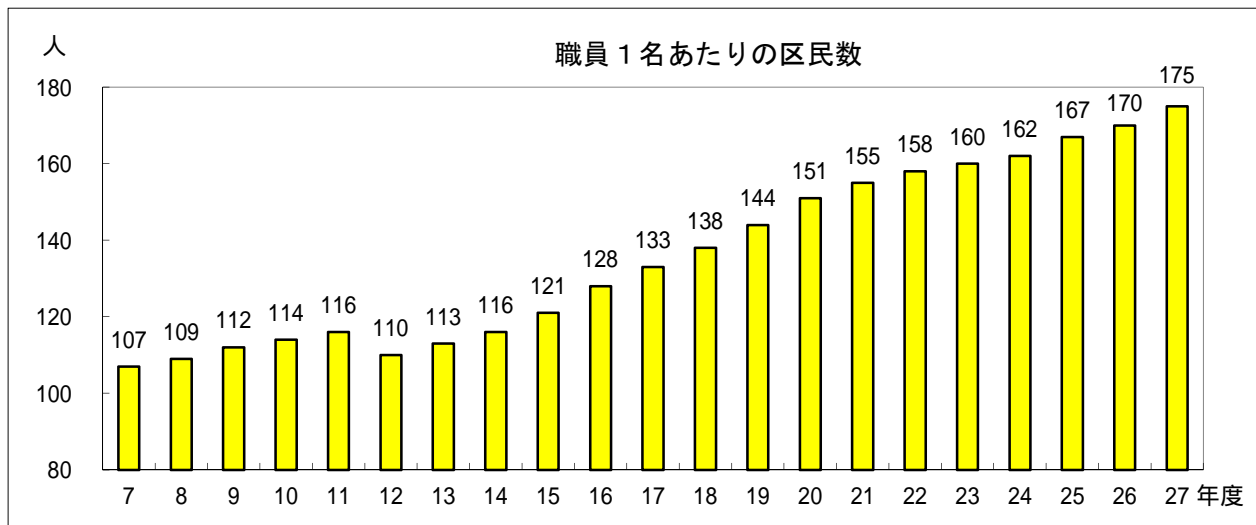
12年度の411人の職員定数の増は、東京都からの清掃事業の移管によるものです。移管に伴い、12年度から17年度までの間、清掃事業に従事する都の職員が区に派遣されました。これらの職員は、18年4月1日に東京都職員から大田区職員へ身分切替されました。



### 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、23区平均（157人）よりも多い175人となっています。

### 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実働職員数です。

また、各区の区民数は、住民基本台帳法より記録された平成27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	
		26年度	27年度			
普通 会 計 部 門	一 般 行 政 部 門	議会	17 (1)	18 (2)	1人	事務執行体制見直し
		総務	692 (87)	711 (74)	19人	組織改正による事務移管
		税務	141 (7)	144 (5)	3人	税務事務業務増
		民生	1,907 (80)	1,854 (66)	53人	保育園民営化、児童館業務委託拡大
		衛生	569 (41)	567 (37)	2人	事務執行体制見直し
		労働	1 (0)	1 (0)	0人	
		農林水産	1 (0)	1 (0)	0人	
		商工	48 (3)	49 (3)	1人	観光関係業務増
		土木	450 (32)	450 (27)	0人	
		小計	3,826 (251)人	3,795 (214)人	31人	
	教育部門	335 (147)	286 (144)	49人	小学校給食民間委託、事務執行体制見直し	
	小計	4,161 (398)人	4,081 (358)人	80人		
公営企業等会計	152 (14)	140 (10)	12人	国保窓口業務委託		
合計	4,313 (412)人	4,221 (368)人	92人			
条例定数の合計	4,227人	4,181人	46人			

(注) 1. 職員数は一般職に属する職員数(教育長を含む)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、臨時・非常勤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) 定員管理の数値目標及び進捗状況

#### ① 平成25年4月1日～平成28年4月1日における定員管理の数値目標

平成25年4月1日 職員数	平成28年4月1日 職員数	純減数	純減率
(人) 4,341	(人) 4,114	(人) 227	% 5.2

## 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)			
	増	減	増	減	増	減	増	減	増	減	増	減	増	減	増	減
平成7 ~13年度	251	885	163	264											414	1,149
平成14 ~16年度					258	785									258	785
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 ~27年度													377	500	377	500
合 計	251	885	163	264	258	785	181	655	375	770	692	940	377	500	2,297	4,799

### 実施予定

年 度	定数増減計画													
	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)	
	増	減	増	減	増	減	増	減	増	減	増	減	増	減
平成28年度													4	81

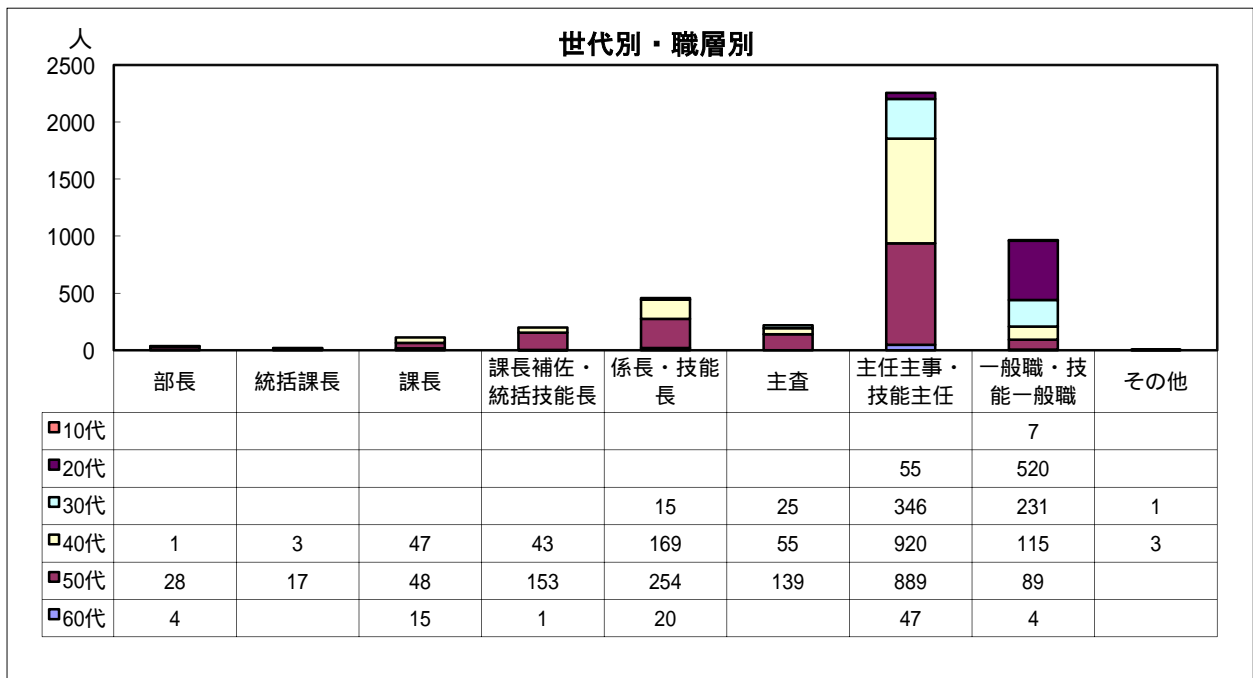
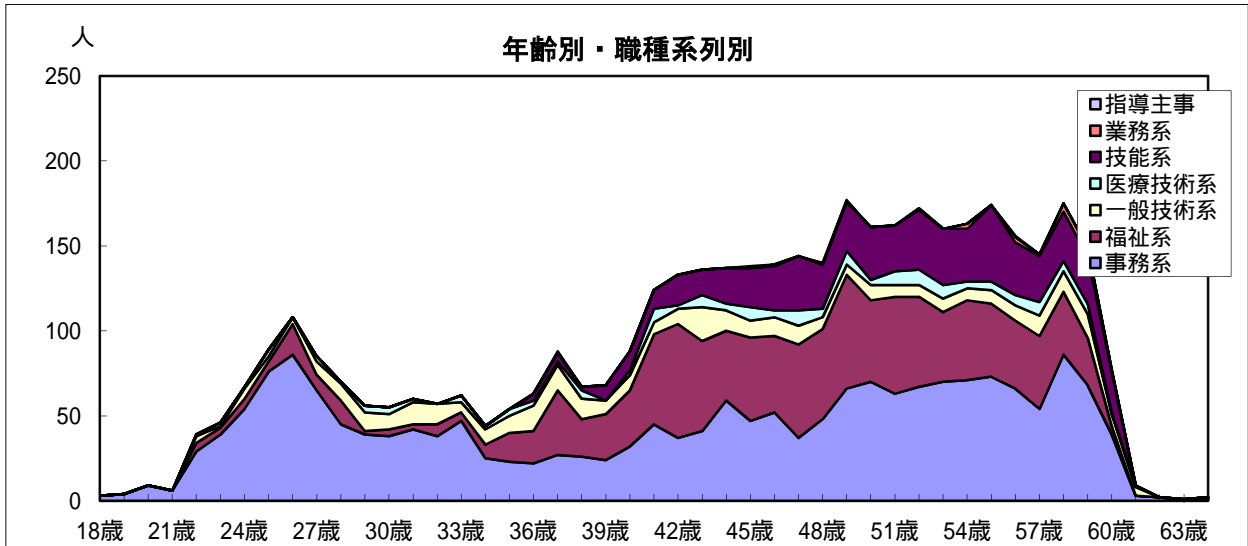
### ポイント

平成7年度から27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(23年~25年)」、「大田区職員定数基本計画(26年~28年)」により、2,502人の職員定数を縮減しました。(2,297人増、4,799人減)

この定数の見直しにより、人件費を削減するとともに、新たな行政需要に対応した職員配置を実現しています。

今後も、効率性の高い組織運営のために必要な職員定数を、計画的に管理することを目的として策定した、職員定数基本計画に基づいた取組みを続けていきます。この取組みにより平成28年度には、職員定数は4,114人となる見込みです。

## 1-3 職員構成



### ポイント

平成27年4月1日現在の総職員数は4,264人です（教育長を除き、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72%です。

### 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)	類 類(身体障害者含む) 経験者
福祉系	福祉(福祉)	類
一般技術系	土木造園(土木・造園)、建築、機械、電気	類、経験者
	衛生監視(保健衛生監視・食品衛生監視・化学)	類
医療技術系	保健師	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	類
福祉系	心理	類
	福祉(保育士・児童指導)	類
一般技術系	学芸研究(学芸員)	類
医療技術系	医師、歯科医師	
	検査技術、栄養士	類、類
	診療放射線、看護師	類
	歯科衛生(歯科衛生士)	類、類
	准看護師	類
技能系	技能(自動車運転・ボイラー技士・介護指導)、技能(電話交換・警備・作業)、技能(調理・用務・学童擁護・作業)、技能(家庭奉仕)、技能(自動車運転・自動車整備)、技能(作業・設備管理)	

### ポイント

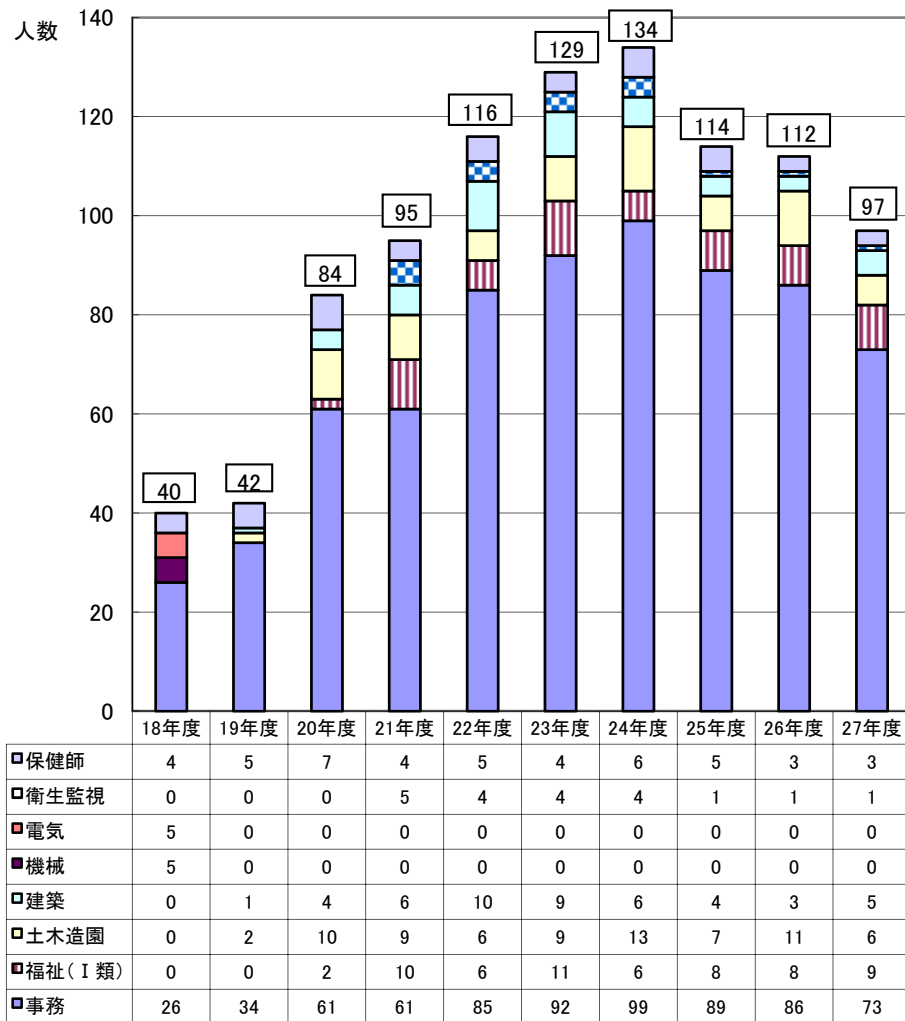
区職員の採用は、主に、特別区人事委員会が実施する23区統一の採用試験により行っています。この採用試験に該当しない職種については、特別区人事委員会が定めた選考の基準及び方法にしたがい、各区で採用選考を行っています。また、平成19年度からは特別区人事委員会が実施する採用試験(選考)の一部の職種について経験者採用が加わりました。

### 用語説明

類：大学卒程度の試験問題  
 類：短大卒程度の試験問題  
 類：高校卒程度の試験問題  
 経験者採用 2級職 : 業務従事歴4年以上  
 3級職(主任主事) : 業務従事歴8年以上  
 3級職(主任主事) : 業務従事歴13年以上

## (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平成27年度試験区分・採用区分別採用人数

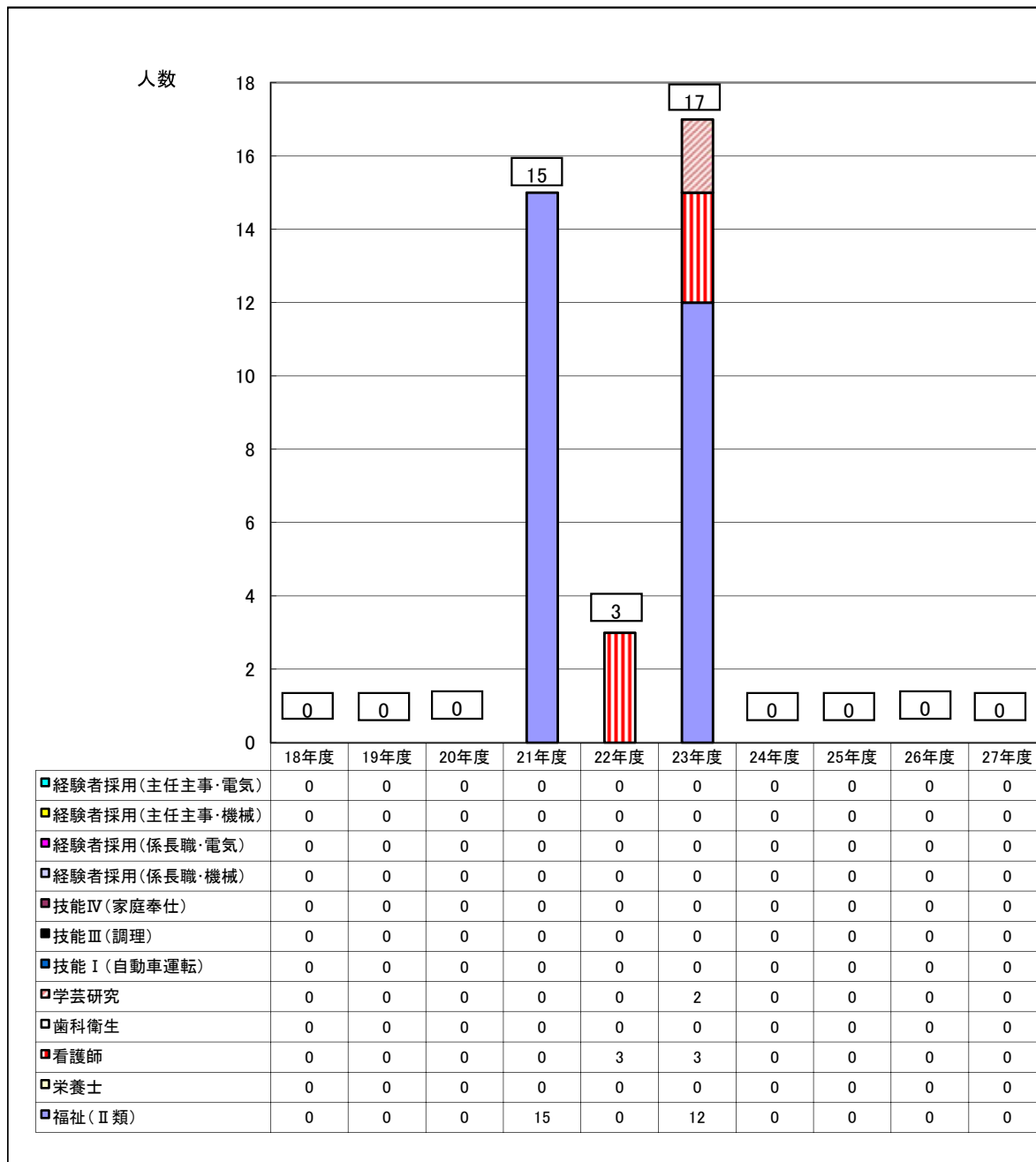
区分	I類	Ⅲ類	経験者2級職	経験者3級職I	経験者3級職II	身障選考	合計
事務	53	8	7	2		3	73
福祉(I類)	9						9
土木造園(土木)	4				2		6
土木造園(造園)							0
建築	3		1	1			5
機械							0
電気							0
衛生監視	1						1
保健師	3						3
合計	73	8	8	3	2	3	97

### 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。  
 平成18年度までの機械・電気職の採用は、東京都から区へ清掃事業の移管がされたことに伴う清掃工場等の体制整備のためのものです(平成15～18年度)。



### 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、学校給食、土木事務所、公園管理事務所の業務委託などにより、平成17年度以降、これらの職種の採用を実施していません。

一方、福祉(Ⅱ類)、看護師及び学芸研究については、退職者の状況や将来的な人員配置を考慮し、平成21～23年度に採用を行いました。

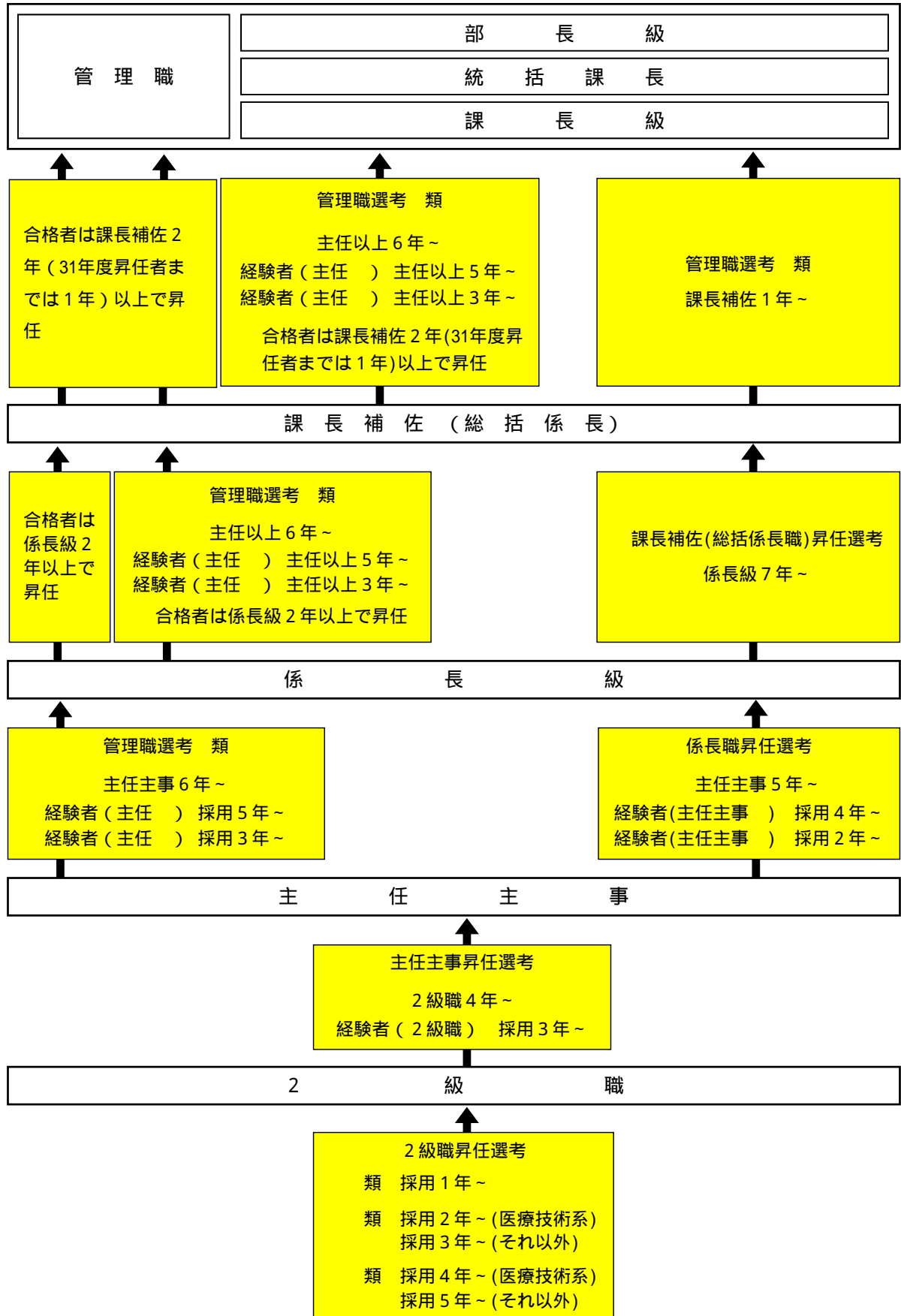
また、19年度より、複雑・高度化する行政課題や緊急の課題を速やかに解決するため、一般職の任期付職員の採用を開始しました。専門的経験知識を有する職員の育成に相当期間を要し、適任と認められる職員を部内で確保することが、一定の期間困難である場合等に認められています。任期が5年を超えない範囲内であることを除けば、任期の定めのない職員とほぼ同じ勤務条件となっています。

一般任期付職員の採用					
採用年月	23年4月	24年4月	25年4月	26年4月	27年4月
人数(人)	0	0	0	0	0

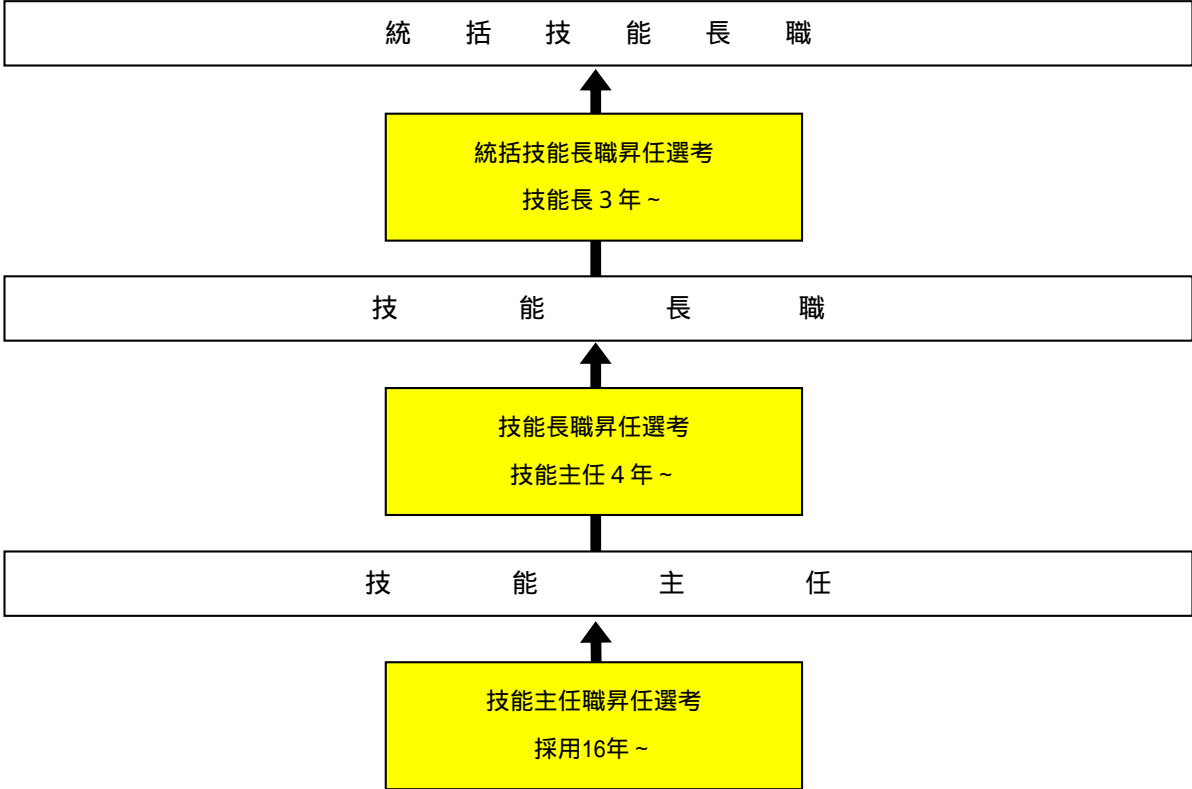
### 3 昇任

#### (1) 任用制度

##### ① 事務、福祉、一般技術、医療技術系



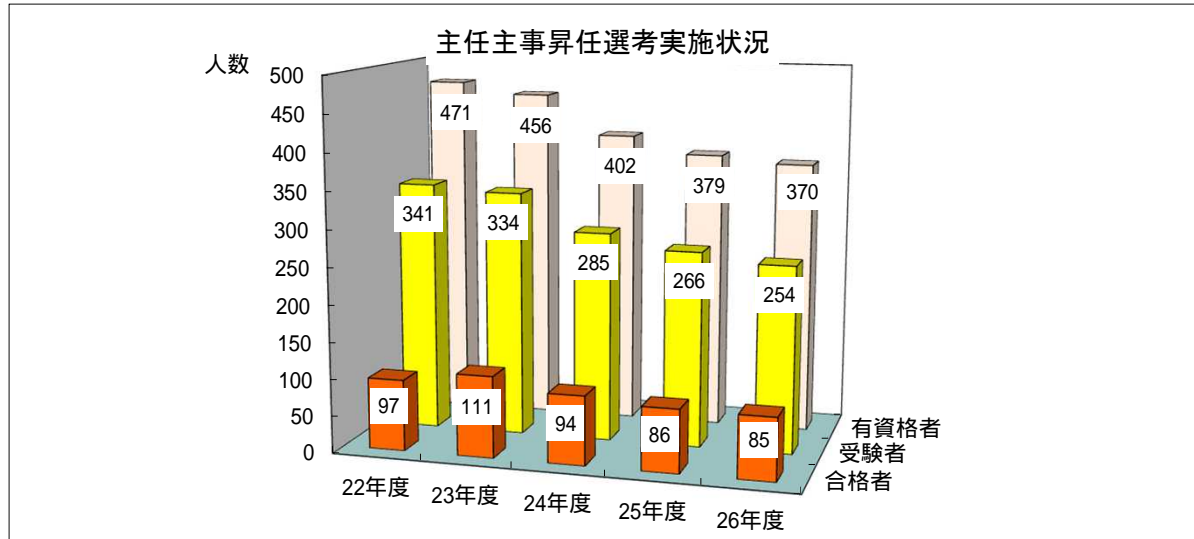
② 技能、業務系



## (2) 昇任選考

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、全て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、その他の昇任選考は、人事委員会から選考権限の委任を受けて区長が実施しています。

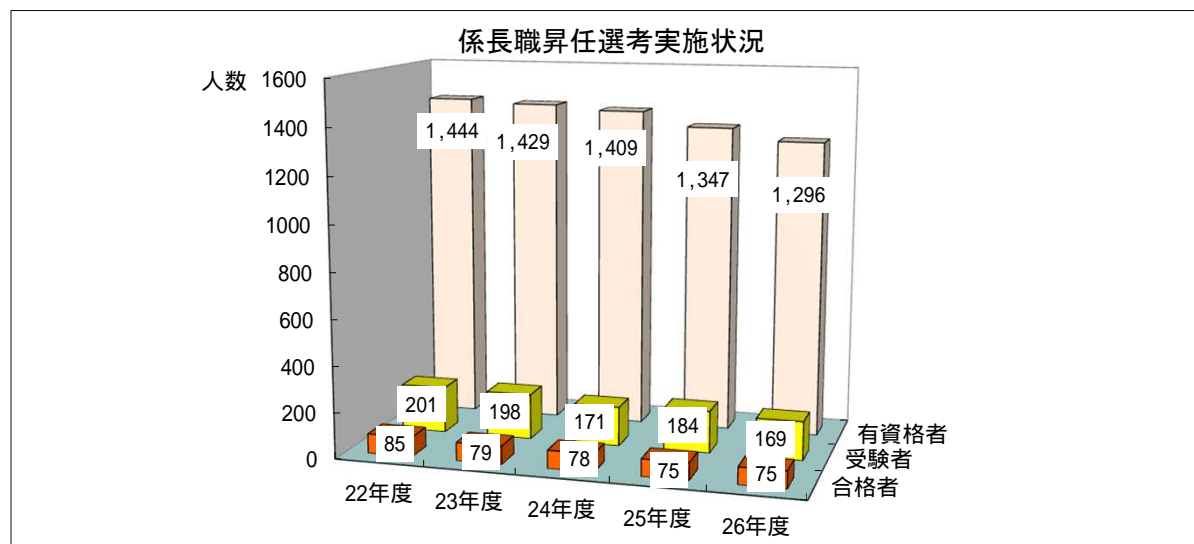
### ① 主任主事昇任選考の実施状況



#### ポイント

有資格者数・受験者数は減少傾向にあります。平成25年度より、主任主事としての適格性を判断するため、筆記試験に作文問題が加わりました。

### ② 係長職昇任選考の実施状況



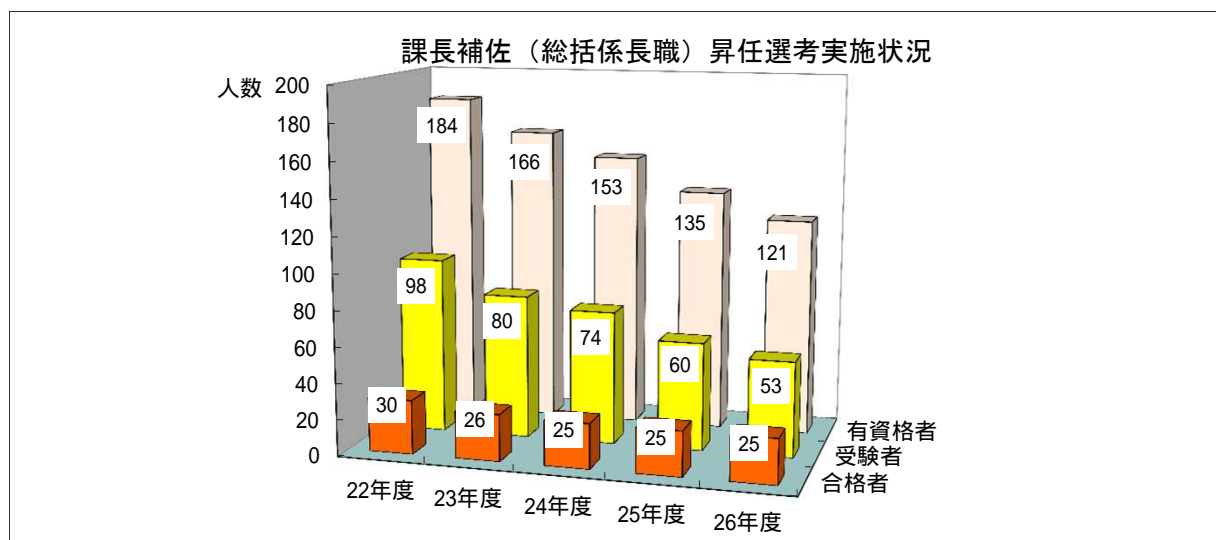
#### ポイント

有資格者数・受験者数共に減少傾向にあります。

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、計画的な人材育成の推進を促す必要があります。

25年度から係長職昇任選考の受験資格を有する者のうち、所属長が係長職の適正を有すると特に認めた者については、「受験申込書」の提出を不要とし、選考方法から面接を免除した選考（申込みによらない選考）を実施しています。

### ③ 課長補佐（総括係長職）昇任選考の実施状況



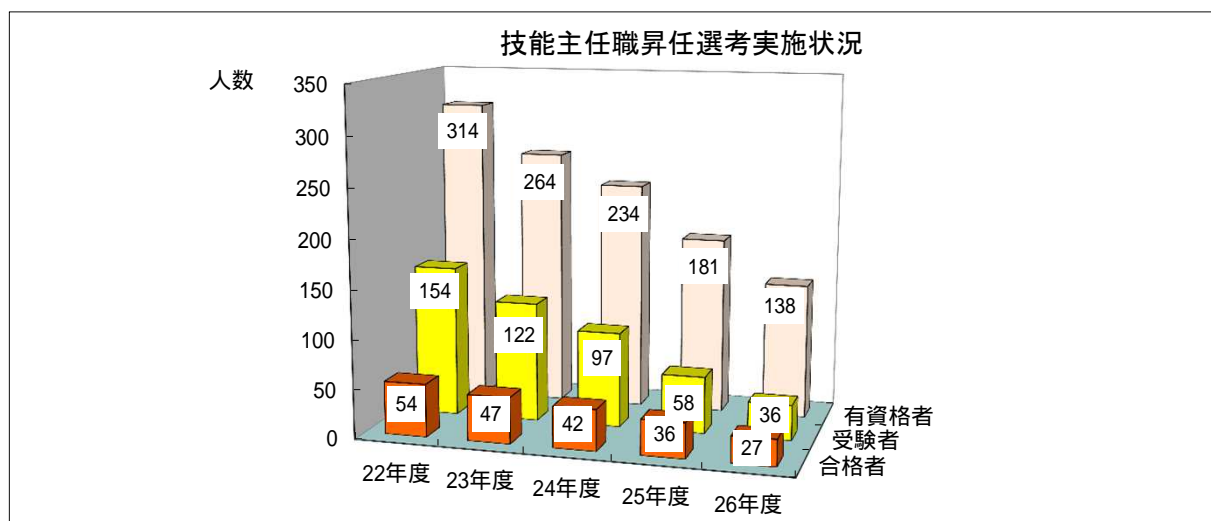
#### ポイント

本選考は、平成17年度までは有資格者全員を対象に実施していましたが、18年度からは本人申込制に改めました。

また、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、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。

団塊世代の大量退職の時代を考慮し、計画的な任用管理を行うことが課題となっています。

#### 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)/(A)	備考
平成24年度	182	46	25.3%	6	3.3%	任用：25年4月 配置：地域福祉課、清掃事務所、学校、保育園
平成25年度	199	45	22.6%	5	2.5%	任用：26年4月 配置：地域福祉課、清掃事務所、学校、保育園
平成26年度	218	19	8.7%	4	1.8%	任用：27年4月 配置：経理管財課、学校、保育園

##### <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)/(A)	備考
平成24年度	23	3	13.0%	1	4.3%	任用：25年4月 配置：清掃事務所
平成25年度	-	-	-	-	-	実施せず
平成26年度	-	-	-	-	-	実施せず

#### ポイント

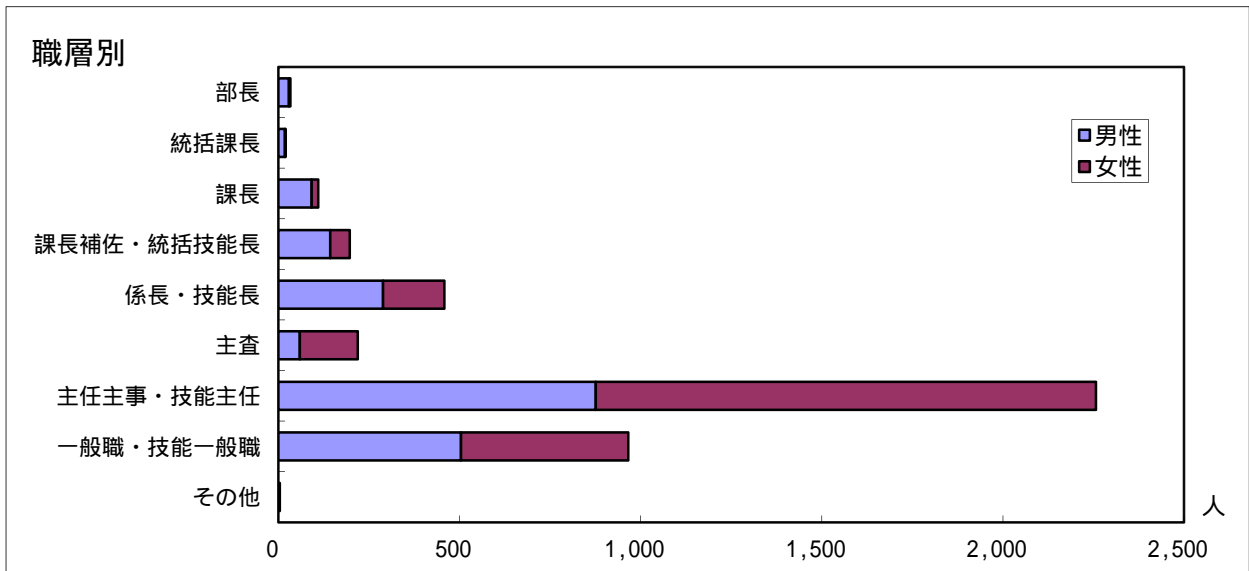
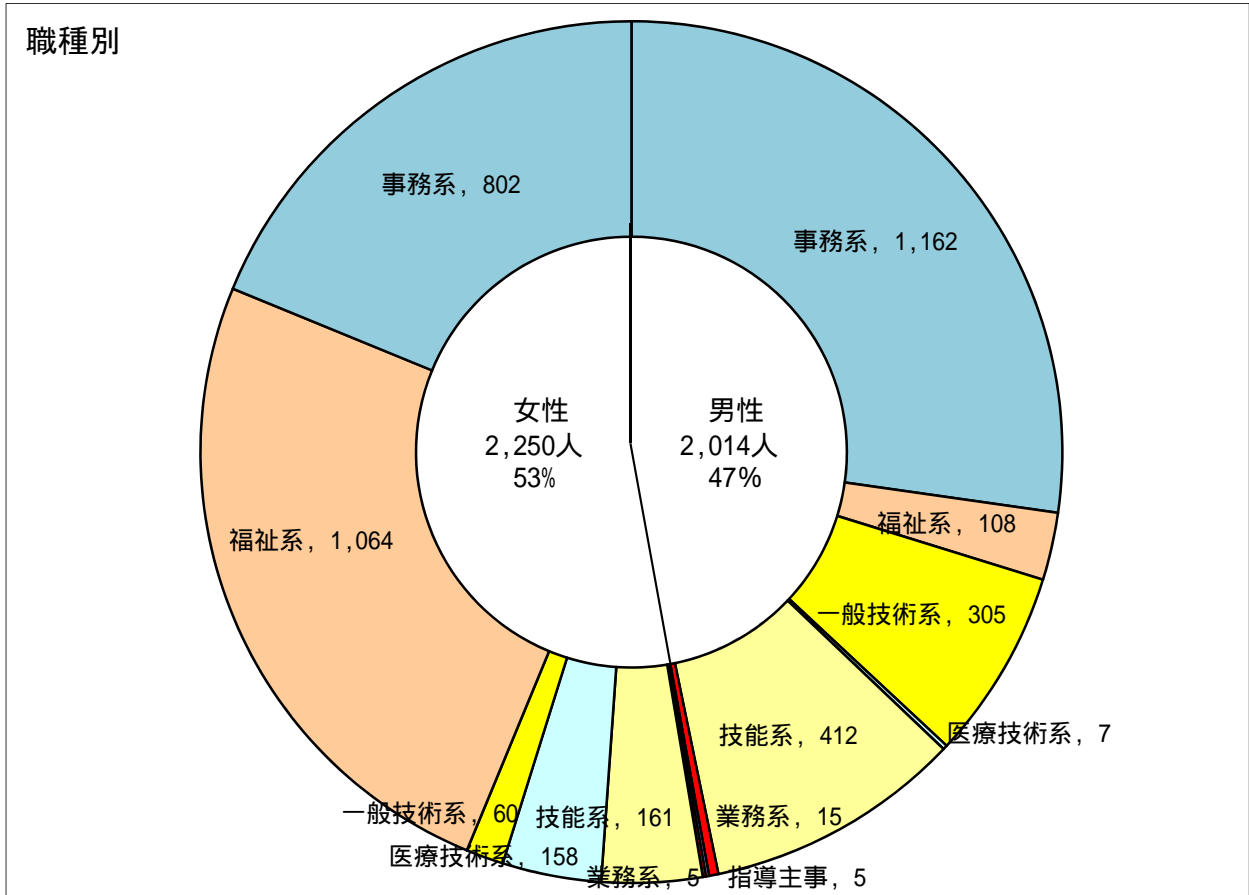
平成19年度より、技能長職昇任選考及び統括技能長職昇任選考を実施しています。

技能長職昇任選考は、「自動車運転」、「介護指導」、「給食調理(保育園・小学校)」、「学校用務」及び「清掃事務所・事業所」の選考区分で実施しています。

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

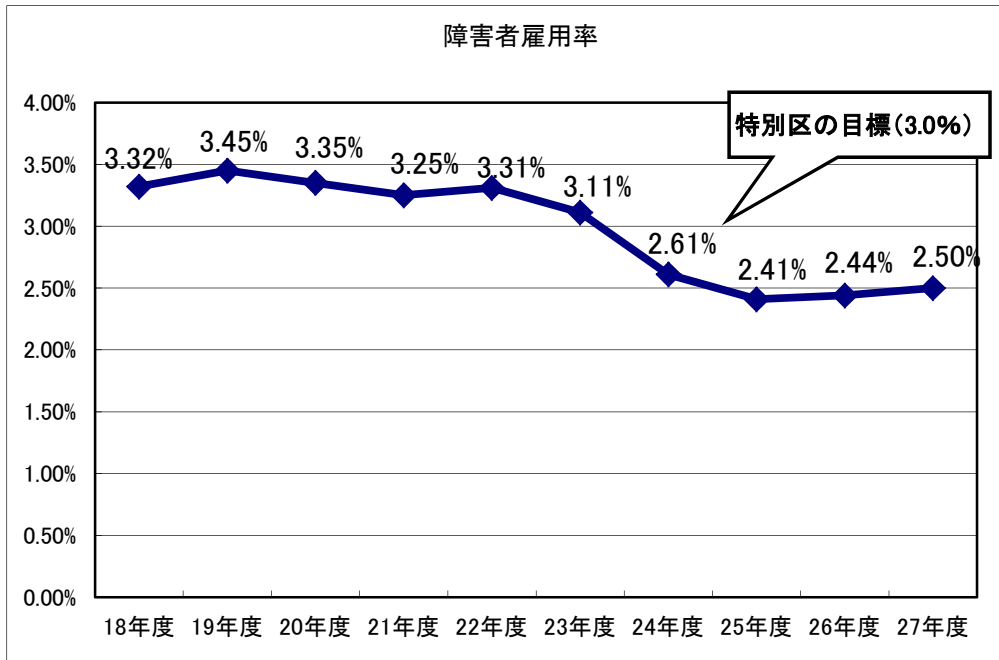
性別による職員数の構成比は、女性が男性を6ポイント(236人)上回っています。

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、平成27年度においては、管理職全体の14.7%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。

民間企業 2.0%

国・地方公共団体 2.3%

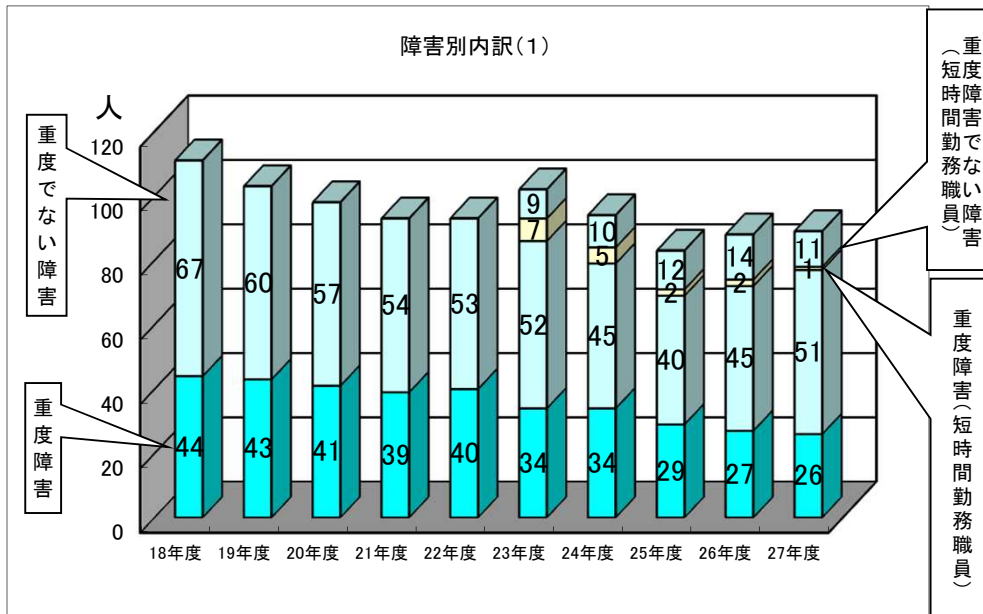
特別区においては、独自に雇用率3.0%を目標にしています。大田区は平成20年度以降行っていなかった身体障害者を対象とする採用を、25年度に再開しました。

今後も計画的な採用を行い、特別区での目標雇用率達成を目指していきます。

なお、平成22年7月の法改正により、雇用率算定の基礎となる職員数及び障害者数の対象が拡大しました。短時間勤務職員（週20時間以上30時間未満）も実雇用率の算定対象となり、相対的に雇用率が低下しました。



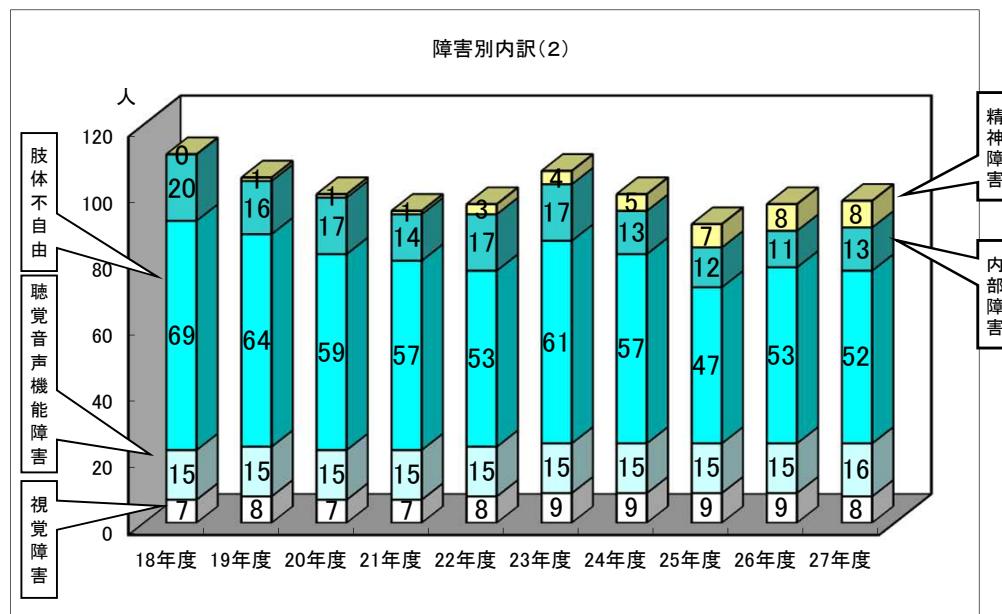
## ② 障害を持つ職員の数(重度障害)



### 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、重度障害者以外の障害で短時間勤務職員は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 障害を持つ職員の数(障害の種別)



### ポイント

障害別の内訳では、平成22年度以降、精神障害が増加しています。

### (3) 希望降任制度

行政課題が複雑かつ多様化する中で、管理監督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、管理監督職員が傷病や親族の介護など、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、心身の負担軽減をし、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、これまでの申出は20年度に1件、25年度に3件、26年度に1件の計5件となっています。

#### (1) 対象職員

行政系職員・・・係長以上の職員

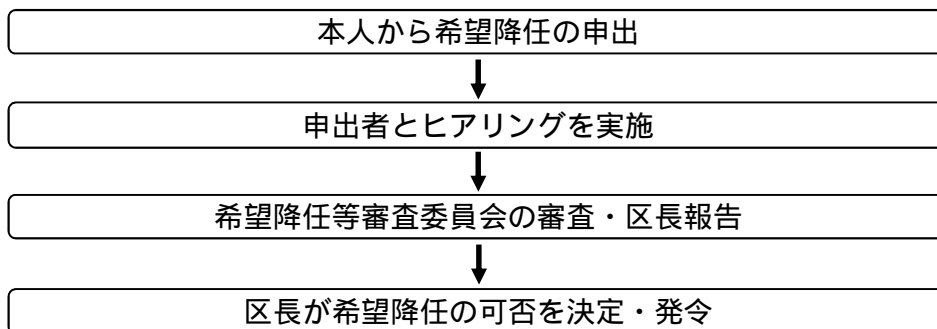
技能系職員・・・技能長以上の職員

#### (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) 職員表彰

大田区職員表彰規則に基づく表彰（平成27年度）

区 分	件数
永年勤続表彰（勤続満30年を超える者等）	154
特別表彰	0