

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 29～33 年度）に基づき、職員定数は増減なしとしています。今後も、効率性の高い組織運営を目指して、計画的に定員を管理していきます。（4・5頁）

第2章 人材の育成について（研修・能力開発）

- 採用4年目・5年目研修などの5つの職層研修について、特別区共同研修に派遣し、特別区のスケールメリットを活かすとともに、大田区の実情に即した独自研修を組み合わせて実施しました。（32・34頁）
- 所属内での職員育成の強化を図るため、OJTの活性化に向けた取組みとして、「OJT推進研修」を新たに実施しました。（30頁）
- 自己のキャリアビジョンについて考え、自らの適性や役割を理解することで、職務能力・専門性の向上につなげるため、「採用3年目研修」及び「主任主事4年目研修」において、キャリアデザインについてのカリキュラムを実施しました。（32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 28 年人事委員会勧告に基づき、例月給与について 0.15%、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 0.1 月引上げました。（37・38・55頁）
- ラスパイレス指数は、平成 28 年度は前年度より 1.7 ポイント上昇し、100.6 となりました。（41頁）
- 平成 29 年 4 月から、住居手当について、制度改正前の支給者に対する経過措置が終了しました。（62頁）

第4章 勤務時間及び休暇について（勤務時間・休暇等）

平成29年4月1日から次の制度の見直しを行いました。

- 超高齢社会の中で、高まる介護需要に可能な限り応え、計画的・弾力的・長期的な介護を可能にするため、介護休暇を3つの期間に分割して取得できるよう改正しました。（75頁）
- また、時間単位で取得できる、介護時間制度を新設しました。（75頁）

第5章 職員の服務及び処分について（服務、懲戒及び分限）

- 職場における妊娠、出産、育児休業、介護休暇等に関するハラスメントに的確に対応するため、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んでいます。（83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。（84・85頁）

第6章 人事評価について（勤務成績の評定）

- 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。（88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第1次評定結果を開示しています。（88頁）
- 平成28年4月1日の地方公務員法の改正により、名称が勤務評定制度から人事評価制度へ改められました。

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）

- がんをはじめとする生活習慣病の予防から早期発見・早期治療を行う流れを確立するため、健診項目や対象の大幅な見直しを行いました。がんの危険因子を減らすためのピロリ菌検査や、早期発見のための胃部内視鏡検査、便潜血検査、腹部超音波検査、HPV（ヒトパピローマウイルス）検査、乳房超音波検査、PSA検査など、検査項目を充実させ、費用対効果の高い検査をすべての職員が平等

に受診できるようにしました。

健診後は、産業医や保健師による保健指導を実施しています。病気休暇・休職後の復職に伴う産業医面接やメンタルヘルス研修、また時間外・休日勤務が月 80 時間を超えた職員全員に面接を行うなど、過重労働対策にも引き続き力を入れています。(92～95 頁)

- 職員家族住宅（借上住宅）は、平成 28 年 5 月に「久が原ハイツ」5 戸を廃止し、2 施設（8 戸）から 1 施設（3 戸）に縮小しました。(97 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。(101・102 頁)
- 職員の適正な退職管理を目的として、「職員の再就職に関する取扱要綱」を定め、区を離職する管理職員の再就職状況を把握し、公表することとしました。(104 頁)