

# 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）
- 平成 29 年度実施分の特別区職員 I 類採用試験から、心理職の採用が加わりました。
- 平成 30 年度実施分の障害者を対象とする特別区職員採用選考から、身体障害者に加え、知的障害者及び精神障害者も選考の対象に含まれました。（16頁）

## 第2章 人材の育成について（研修・能力開発）

- 働き方改革における意識改革や、業務の効率化など、スマートワークを一層推進するため、「働き方改革のためのマネジメント研修」を実施しました。（33頁）
- 多様な働き方を実現するために必要な知識や手法を学ぶ「管理職研修（ダイバーシティ・マネジメント）」や「ダイバーシティ研修」を実施しました。（32・33頁）
- 政策形成における基本的知識および効果的な資料作成、プレゼンテーション技法を学ぶため、「政策形成基礎研修」を実施しました。（33頁）

## 第3章 職員の給与について（給料・報酬、諸手当など）

- 平成 29 年人事委員会勧告に基づき、例月給与について 0.13% 上げました。また、期末・勤勉手当の支給月数について 0.1 月上げました。（37・38・55頁）
- 行政系人事制度の改正により、新たな職の位置付けや職務・職責が設定されるとともに、給料表や期末勤勉手当の加算割合や管理職手当の見直しが行われました。（56頁）
- ラスパイレス指数は、平成 29 年度は前年度より 0.3 ポイント上昇し、100.9 となりました。（41頁）

- 扶養手当について、平成 30 年 4 月から配偶者に係る手当額を他の扶養親族と同額とし、子に係る手当額が引き上げとなりました。（61 頁）
- 退職手当について、国における官民格差解消のための退職手当の支給率の引き下げの状況等を踏まえ、大田区においても平成 30 年 4 月から支給率を引き下げました。また、在職期間中の職務・職責に応じた貢献度をより一層反映するため調整額ポイント数を引き上げ、調整額を拡充する制度に見直しました。（65・66 頁）

#### 第 4 章 勤務時間及び休暇について（勤務時間・休暇等）

- 職員の柔軟で多様な働き方を促進し、仕事と育児及び介護との両立を支援する観点から、育児又は介護を理由とする早出遅出勤務を平成 30 年 5 月 1 日から試行導入しました。

#### 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）

#### 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っています。  
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ています。

(92・95 頁)

- 職員家族住宅（借上住宅）は、平成 30 年 3 月に「ラポール池上」3 戸を廃止し、  
全て終了しました。(97 頁)

## 第 8 章 職員の生涯設計について（退職、再任用・再雇用制度など）

- 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)