

はじめに

大田区では、職員定数の推移や給与、勤務時間制度等、人事行政のあらましを区民の皆様にお知らせするため、平成 17 年度から「大田区人事白書」を毎年公表しています。今年度の人事白書は、令和 5 年の動きを中心に、大田区における人事行政の状況をまとめたものです。

新型コロナウイルス感染症によって一変した社会情勢は、5 類への移行に伴い現在安定を取り戻しつつありますが、深刻な影響を受けた区民生活や区内経済活動の復興を支援する対策が求められています。大田区では、子育て・教育の充実や、おおたの「都市力」「魅力」の向上、あらゆるリスクに備えた安心・安全を備えたまちづくり等为目标に掲げており、デジタル技術の活用や公民連携など、様々な手法を取り入れながら、新たな自治体経営を促進していきます。

平成 30 年 5 月以降に「育児又は介護」、「超過勤務の縮減」及び「新型コロナウイルス感染症拡大防止」を要件とする 3 つの時差出勤制度を試行実施してきたことの検証等を踏まえ、令和 5 年 6 月からは、誰もが理由を問わず取得できる新たな時差出勤制度の運用を始めました。今後も、職員の柔軟で多様な働き方の更なる促進、職員の健康保持、及びワーク・ライフ・バランスを支援し、働きやすい環境づくりを進めていきます。

障がい者雇用においては、障がい者雇用率が令和 4 年の法改正により、令和 6 年度以降、段階的に引き上げられることとなります。その中で、本年度の採用試験からは障がいのある人を対象とする採用選考の上限年齢が引き上げられ、新たな活躍の場が創出されました。常勤職員による雇用のみならず、障がいのある会計年度任用職員（オフィス・サポーター）等の、多様な雇用形態による障がい雇用を引き続き促進し、より一層、障がいのある職員との共生社会の実現を目指していきます。

現在、中長期的な展望に基づく施策を見据えながら、多様化する区民ニーズに的確に対応していくことが求められています。引き続き、職員一人ひとりが責任感を持ち、区民の皆様にも最適なサービスを提供できるよう主体的に取り組んでまいります。

令和 5 年 12 月