

所管事務調査 ～職員の育成等について～

総務委員会資料
令和4年9月16日
総務部人事課

基本的な考え方

少子化による人材不足やAI・ICT等の急速な進展 ⇒ 職員能力向上の必要性が今後ますます加速化
状況の変化に対応していくためには、個々の職員の能力向上と未来を見据えて積極果敢に挑戦していく人材を育成していくことが必要不可欠

区がめざす職員像

- ・「輝く笑顔 住み続けたいまち しながわ」をめざして、感性豊かな創造力で新しい価値を創造して未来志向で積極果敢に挑戦し、区民一人ひとりに寄り添い傾聴し、高い倫理観を持って自ら考え自ら行動できる職員（「品川区人材育成基本方針」（平成30年4月改定））
- ・区民に信頼され実行力のある職員（「品川区長期基本計画」（令和2年4月策定））

1. 人材育成の具体的方策

(1) 人を活かす人事制度

- ① 採用 - より良い人材の確保 経験者採用、任期付採用等
⇒右表参照
- ② 人事配置・異動 - 能力、適性、希望を考慮した人事異動
- ③ 昇任、人事評価 - 能力・業績に基づく任用の推進

(2) 人を磨く研修制度

- ① 職場内研修（OJT）の強化
 - ・OJT担当者（係長、育成担当者）へのサポート研修を実施
「新規採用職員受け入れ研修」「人材育成・OJT支援研修（係長2年目）」
 - ・育成する側の能力強化のための研修を実施
「役割認識・チームワーク研修（主任2年目）」「マネジメント、人材育成研修（管理職）」
- ② 職場外研修（OFFJT）の充実
 - ・新しい価値を創造できる職員、未来志向で積極果敢に挑戦できる職員
デジタル技術の進展に対応する職員の育成
「課題発見・解決研修（採用3年目）」「業務改善推進研修（主任・管理職）」
「DX推進研修」「オンライン動画研修」等

(3) 働きやすい職場づくり

- ワーク・ライフ・バランスの推進（しながわ～くの推進）
- ・年次有給休暇の取得促進、シフト勤務の活用
 - ・育児休業等を取得しやすい環境整備 等

2. 職員の採用

【採用数】

	平成30年	平成31年	令和2年	令和3年	令和4年
総数	146	188	168	151	146
経験者採用（内数）	11	10	14	12	16

【ポイント】

- ・児童相談所の開設を見据え、「福祉」「心理」などで採用者数が増加
- ・児童相談所等の勤務経験のある者を「経験者採用」で確保
- ・児童相談、虐待対応、DXの推進など、専門的な知識・経験を必要とする分野において「任期付採用」を推進
⇒令和4年度：課長級2名、係長級2名採用

【参考】会計年度任用職員制度

- ・令和2年4月1日「地方公務員法および地方自治法の一部を改正する法律」が施行
- ・新たに一般職の非常勤職員である「会計年度任用職員制度」導入
⇒令和4年度：1,362名（R4.4.1時点）

<従来の非常勤職員からの主な変更点>

- ・地方公務員法の各規程が適用
 - 信用失墜行為の禁止、秘密を守る義務、職務専念義務 など
- ・期末手当の支給が可能に

3. 定年年齢の引き上げ～改正地方公務員法の概要

・地方公務員法の一部を改正する法律

(令和3年6月成立 令和5年4月1日施行)

- ・現行「60歳」の定年年齢を、令和5年度より2年に1歳ずつ段階的に引き上げ、令和13年度に「65歳」とする。

	現行	R5 ～6	R7 ～8	R9 ～10	R11 ～12	R13～
定年年齢	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

- ・このほか、定年引上げにあわせて以下の措置を講ずる。

(1) 管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）

- ・組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するため、「役職定年制」を導入
- ・原則として「60歳」を役職定年とし、管理職以外の職（課長補佐以下）に降任

(2) 定年前再任用短時間勤務制

- ・60歳に達した日以後、定年前に退職した職員について、本人の希望により、短時間勤務の職に再任用することができる「定年前再任用短時間勤務制」を導入
- ・定年引上げにより65歳までフルタイムで勤務することを原則とする中、60歳以降の職員の多様な働き方のニーズに対応

(3) 暫定再任用制度

- ・定年が段階的に引き上げられる経過期間において、65歳まで再任用できるよう、現行の再任用制度と同様の仕組みを措置

(4) 情報提供・意思確認制度

- ・職員が60歳に達する日の前年度に、60歳以後の任用、給与、退職手当に関する情報を提供（義務）
- ・職員の60歳以後の勤務意思を確認（努力義務）