

第 11 章 特別区人事委員会の業務状況について

地方公務員法第 58 条の 2 第 2 項の規定に基づき、特別区人事委員会より業務状況の報告がありました。この章は、同条第 3 項の規定に基づき、その報告内容を公表するものです。

《参考》地方公務員法第 58 条の 2

(人事行政の運営等の状況の公表)

第 58 条の 2 任命権者は、次条に規定するもののほか、条例で定めるところにより、毎年、地方公共団体の長に対し、職員（臨時的に任用された職員及び非常勤職員（短時間勤務の職を占める職員及び第 22 条の 2 第 1 項第 2 号に掲げる職員を除く。）を除く。）の任用、人事評価、給与、勤務時間その他の勤務条件、休業、分限及び懲戒、服務、退職管理、研修並びに福祉及び利益の保護等人事行政の運営の状況を報告しなければならない。

2 人事委員会又は公平委員会は、条例で定めるところにより、毎年、地方公共団体の長に対し、業務の状況を報告しなければならない。

3 地方公共団体の長は、前 2 項の規定による報告を受けたときは、条例で定めるところにより、毎年、第 1 項の規定による報告を取りまとめ、その概要及び前項の規定による報告を公表しなければならない。

1 職員の競争試験及び選考の状況

(1) 採用試験等

令和元年度における採用試験等については、以下のとおり実施しました。

① 受験資格等

採用区分	職種 (試験・選考区分)	国籍要件	年齢	経歴・資格・免許	その他
I 類	事務	有	22歳以上 32歳未満	_____	・活字印刷文による出題に対応できる人(ただし、事務については点字による出題に対応できる人も受験できる。) ・22歳未満の者で学校教育法に基づく大学(短期大学を除く。)を卒業した人又はこれと同等の資格があると人事委員会が認める人
	土木造園(土木)			_____	
	土木造園(造園)			_____	
	建築			_____	
	機械			_____	
	電気	_____			
	福祉	無	22歳以上 30歳未満	社会福祉士、児童指導員又は保育士	
心理	40歳未満		心理学科を卒業した人又はこれに相当する人		
	衛生監視(衛生)	有	22歳以上 30歳未満	食品衛生監視員及び 環境衛生監視員	
	衛生監視(化学)			_____	
	保健師	無	22歳以上 40歳未満	保健師	
III 類	事務	有	18歳以上 22歳未満	_____	活字印刷文又は点字による出題に対応できる人
るを 採対障 用象害 選と者 考す	事務	有	18歳以上 32歳未満	・身体障害者手帳等の交付を受けている人 ・通常の勤務時間に対応できる人 ・活字印刷文又は点字による出題に対応できる人	

採用区分	職種 (試験・選考区分)	国籍要件	年齢	経歴・資格・免許		その他			
経験者1級職	事務	有	60歳未満	民間企業等での業務従事歴が4年以上(児童福祉・児童指導・児童心理については、上記のうち児童相談所等での業務従事歴が2年以上)	———				
	土木造園(土木)				当該職種に関連する業務に従事(ただし、福祉・児童福祉・児童指導については社会福祉士、児童指導員又は保育士の資格を有していること。児童心理は心理学を卒業した人又はこれに相当する人)				
	建築								
	機械								
	電気								
	福祉	無			民間企業等での業務従事歴が8年以上(児童福祉・児童指導・児童心理については、上記のうち児童相談所等での業務従事歴が4年以上)		当該職種に関連する業務に従事(ただし、福祉・児童福祉・児童指導については社会福祉士、児童指導員又は保育士の資格を有していること。児童心理は心理学を卒業した人又はこれに相当する人)		
	児童福祉								
	児童指導								
	児童心理								
経験者2級職 (主任)	事務	有	60歳未満	民間企業等での業務従事歴が8年以上(児童福祉・児童指導・児童心理については、上記のうち児童相談所等での業務従事歴が4年以上)	———	・活字印刷文による出題に対応できる人(ただし、事務については点字による出題に対応できる人も受験できる。)			
	土木造園(土木)				当該職種に関連する業務に従事(ただし、福祉・児童福祉・児童指導については社会福祉士、児童指導員又は保育士の資格を有していること。児童心理は心理学を卒業した人又はこれに相当する人)				
	建築								
	福祉								
	児童福祉	無							
	児童指導								
	児童心理								
経験者3級職 (係長級)	児童福祉	無			60歳未満		民間企業等での業務従事歴が12年以上(児童福祉・児童指導・児童心理については上記のうち児童相談所等での業務従事歴が6年以上)	当該職種に関連する業務に従事(ただし、児童福祉・児童指導については社会福祉士、児童指導員又は保育士の資格を有していること。児童心理は心理学を卒業した人又はこれに相当する人)	
	児童指導								
	児童心理								

用語説明

国籍要件 公権力の行使又は公の意思形成への参画に携わる可能性が高い職種については、日本国籍を有する者に限定しています。

② 日 程

区分	I 類採用試験 【一般方式】	I 類採用試験 【土木・建築新方式】	Ⅲ類採用試験	経験者 採用試験・選考	障害者を対象 とする採用選考
告 示	3月19日	3月19日	6月20日	6月20日	6月20日
第1次試験・選考 (筆記)	5月5日	5月5日	9月8日	9月1日	9月8日
第1次合格発表	6月28日	6月28日	10月18日	10月18日	10月9日
第2次試験・選考 (面接)	7月9日～22日	7月9日～22日	10月28日～29日	10月27日・11月2～4日	10月30日～11月1日
最終合格発表	7月29日:技術系 8月5日:技術系以外	7月29日	11月15日	11月15日	11月15日

③ 実施状況

単位：人

採用区分	職種 (試験・選考区分)	申込者数			受験者数			最終合格者数		
		元年度	30年度	比較 増△減	元年度	30年度	比較 増△減	元年度	30年度	比較 増△減
I 類 【一般方式】	事務	13,296	14,998	△ 1,702	11,501	12,718	△ 1,217	2,032	2,371	△ 339
	土木造園 (土木)	367	453	△ 86	309	383	△ 74	153	160	△ 7
	土木造園 (造園)	71	86	△ 15	60	68	△ 8	37	26	11
	建築	173	207	△ 34	147	178	△ 31	95	104	△ 9
	機械	89	125	△ 36	75	103	△ 28	48	53	△ 5
	電気	158	173	△ 15	126	128	△ 2	64	67	△ 3
	福祉	549	521	28	486	468	18	246	236	10
	心理	273	290	△ 17	224	252	△ 28	73	78	△ 5
	衛生監視 (衛生)	166	213	△ 47	149	181	△ 32	76	86	△ 10
	衛生監視 (化学)	45	57	△ 12	33	42	△ 9	7	7	0
	保健師	402	427	△ 25	360	377	△ 17	159	199	△ 40
小計	15,589	17,550	△ 1,961	13,470	14,898	△ 1,428	2,990	3,387	△ 397	
I 類 【土木・建築新方式】	土木造園 (土木)	143	236	△ 93	102	108	△ 6	33	39	△ 6
	建築	60	136	△ 76	40	75	△ 35	28	39	△ 11
	小計	203	372	△ 169	142	183	△ 41	61	78	△ 17
Ⅲ類	事務	4,395	5,700	△ 1,305	3,663	4,729	△ 1,066	476	471	5
障害者を対象とする採用選考	事務	282	220	62	222	179	43	100	65	35

採用区分	職種 (試験・選考区分)	申込者数			受験者数			最終合格者数			
		元年度	30年度	比較 増△減	元年度	30年度	比較 増△減	元年度	30年度	比較 増△減	
経験者	1級職	事務	2,037	1,004	1,033	1,601	791	810	173	219	△ 46
		土木造園 (土木)	43	14	29	29	12	17	16	4	12
		建築	39	19	20	33	14	19	22	11	11
		機械	32	—	32	24	—	24	12	—	12
		電気	33	—	33	19	—	19	10	—	10
		福祉	73	28	45	53	26	27	27	18	9
		児童福祉	9	—	9	8	—	8	6	—	6
		児童指導	17	—	17	15	—	15	9	—	9
		児童心理	5	—	5	3	—	3	2	—	2
		小計	2,288	1,065	1,223	1,785	843	942	277	252	25
	2級職 (主任)	事務	1,146	1,286	△ 140	870	984	△ 114	61	68	△ 7
		土木造園 (土木)	53	23	30	41	19	22	10	11	△ 1
		建築	43	37	6	34	26	8	6	11	△ 5
		福祉	55	24	31	47	20	27	15	15	0
		児童福祉	9	—	9	6	—	6	6	—	6
		児童指導	19	—	19	18	—	18	11	—	11
		児童心理	1	—	1	1	—	1	0	—	0
	小計	1,326	1,370	△ 44	1,017	1,049	△ 32	109	105	4	
	3級長職	児童福祉	4	—	4	3	—	3	3	—	3
		児童指導	1	—	1	1	—	1	1	—	1
		児童心理	1	—	1	1	—	1	1	—	1
		小計	6	0	6	5	0	5	5	0	5
	合計		24,089	26,277	△ 2,188	20,304	21,881	△ 1,577	4,018	4,358	△ 340

※経験者2級職（主任）事務の前年度実績は、主任ⅠとⅡの合計数

(2) 採用選考等

令和元年度人事委員会が実施した大田区の採用選考等の実施状況は次のとおりです。

① 専門職採用選考

区分	合格者数
医療専門職（医師の課長級以上）	2 人
行政専門職（法務の課長級以上）	0 人

② 一般職の任期付職員

ア 法第三条※1に基づく採用

採用職層	採用承認人数
主任	0 人
係長	0 人
課長補佐	0 人
課長	3 人
部長	0 人

イ 法第四条※1に基づく採用

採用職層	合格者数
係員（1級職）	0 人
課長	0 人
部長	0 人

※1 地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律

(3) 管理職選考

① 受験資格等

○ I類

(受験資格) 日本国籍を有する要綱で定める職種の職務に従事する人のうち、年齢55歳未満で、主任以上の在職期間が6年以上の人。

(受験方式) 全部受験方式—受験資格を満たしている人が、筆記考査（択一・短答式問題、記述式問題、論文式問題）全てを受験する方式。

分割受験方式—受験資格を満たしている人が、択一・短答式問題受験の免除資格を得るため、択一・短答式問題のみを受験する方式。受験年度の管理職選考の合格にはならない。

免除受験方式—択一・短答式問題受験の免除資格を得ている人が、記述式問題及び論文式問題を受験する方式。

前倒し受験方式—主任の職にあり、その在職期間が3～5年目の人（経験者採用制度により採用された人等の特例あり）が、択一・短答式問題受験の免除資格を得るため、択一・短答式問題のみを受験する方式。受験年度の管理職選考の合格にはならない。

(選考方法) 筆記考査（択一・短答式問題、記述式問題、論文式問題）、勤務評定、口頭試問

(免除資格) 択一・短答式問題の成績が一定の基準に達した人については、原則として、受験年度以降の3年間の択一・短答式問題受験の免除資格を付与する。

○ II類

(受験資格) 日本国籍を有する要綱で定める職種の職務に従事する人のうち、年齢46歳以上56歳未満で、課長補佐の在職期間が2年以上の人。

(選考方法) 筆記考査（事例式論文）、勤務評定、口頭試問

② 実施状況（合格者決定）

ア I類（全部及び免除受験方式）及びII類 （単位：人、％）

種別	選考区分	受験者数（A）			口頭試問進出者数（B）			合格者数（C）			合格率（C/A）		
		元年度	30年度	増減	元年度	30年度	増減	元年度	30年度	増減	元年度	30年度	増減
I類	事務	367	358	9	197	212	△ 15	106	106	0	28.9	29.6	△ 0.7
	技術I	65	67	△ 2	23	24	△ 1	15	16	△ 1	23.1	23.9	△ 0.8
	技術II	36	38	△ 2	21	16	5	16	14	2	44.4	36.8	7.6
	技術III	41	45	△ 4	12	9	3	8	7	1	19.5	15.6	3.9
	技術計	142	150	△ 8	56	49	7	39	37	2	27.5	24.7	2.8
	小計	509	508	1	253	261	△ 8	145	143	2	28.5	28.1	0.4
II類	事務	54	81	△ 27	43	63	△ 20	37	42	△ 5	68.5	51.9	16.6
	技術	15	21	△ 6	9	12	△ 3	6	11	△ 5	40.0	52.4	△ 12.4
	小計	69	102	△ 33	52	75	△ 23	43	53	△ 10	62.3	52.0	10.3
合計		578	610	△ 32	305	336	△ 31	188	196	△ 8	32.5	32.1	0.4

イ I類（全部受験方式） （単位：人、％）

種別	選考区分	受験者数（A）			口頭試問進出者数（B）			合格者数（C）			合格率（C/A）		
		元年度	30年度	増減	元年度	30年度	増減	元年度	30年度	増減	元年度	30年度	増減
I類 (全部)	事務	177	174	3	70	81	△ 11	41	48	△ 7	23.2	27.6	△ 4.4
	技術I	24	30	△ 6	4	7	△ 3	4	4	0	16.7	13.3	3.4
	技術II	21	15	6	12	4	8	10	2	8	47.6	13.3	34.3
	技術III	14	9	5	5	2	3	3	1	2	21.4	11.1	10.3
	技術計	59	54	5	21	13	8	17	7	10	28.8	13.0	15.8
	合計	236	228	8	91	94	△ 3	58	55	3	24.6	24.1	0.5

ウ I類（免除受験方式） （単位：人、％）

種別	選考区分	受験者数（A）			口頭試問進出者数（B）			合格者数（C）			合格率（C/A）		
		元年度	30年度	増減	元年度	30年度	増減	元年度	30年度	増減	元年度	30年度	増減
I類 (免除)	事務	190	184	6	127	131	△ 4	65	58	7	34.2	31.5	2.7
	技術I	41	37	4	19	17	2	11	12	△ 1	26.8	32.4	△ 5.6
	技術II	15	23	△ 8	9	12	△ 3	6	12	△ 6	40.0	52.2	△ 12.2
	技術III	27	36	△ 9	7	7	0	5	6	△ 1	18.5	16.7	1.8
	技術計	83	96	△ 13	35	36	△ 1	22	30	△ 8	26.5	31.3	△ 4.8
	合計	273	280	△ 7	162	167	△ 5	87	88	△ 1	31.9	31.4	0.5

③ 実施状況（免除者決定）

（単位：人、％）

選考区分	対象者数				免除者数				免除率			
	計	受験方式別内訳			計	受験方式別内訳			計	受験方式別内訳		
		全部	分割	前倒し		全部	分割	前倒し		全部	分割	前倒し
事務	478	128	111	239	133	23	25	85	27.8	18.0	22.5	35.6
技術Ⅰ	69	19	22	28	18	6	4	8	26.1	31.6	18.2	28.6
技術Ⅱ	50	11	16	23	15	2	5	8	30.0	18.2	31.3	34.8
技術Ⅲ	50	11	19	20	14	3	6	5	28.0	27.3	31.6	25.0
技術計	169	41	57	71	47	11	15	21	27.8	26.8	26.3	29.6
計	647	169	168	310	180	34	40	106	27.8	20.1	23.8	34.2

注1 対象者数とは、受験者数から合格者数等を除いた数。

2 全部とは、全部受験方式で筆記考査全てを受験し、合格にいたらなかった人。

3 分割とは、分割受験方式で受験した人。

4 前倒しとは、前倒し受験方式で受験した人。

5 免除率は、小数点第二位以下四捨五入で算出。

2 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

給与は、情勢適応の原則（地方公務員法第14条）、均衡の原則（地方公務員法第24条第2項）及び職務給の原則（地方公務員法第24条第1項）に則して決定されるものである。例年、これらの趣旨を踏まえ、特別区職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査を行い、公民較差を算出するとともに、国や他の地方公共団体の給与の実態を参考にして、給与等に関する報告、意見の申出及び勧告を行っている。令和元年は、10月21日に23区の各区議会及び区長に対し、一般職の特別区職員の給与等について報告及び勧告を行った。その概要は、以下のとおりである。

〔本年の勧告のポイント〕

1 月例給

○公民較差（△2,235円、△0.58%）を解消するため、給料表を改定

2 特別給（期末手当・勤勉手当）

○年間の支給月数を0.15月引上げ（現行4.5月→4.65月）、勤勉手当に割振り

◎ 職員の平均年間給与は、約2万2千円の増

職員の給与に関する報告・勧告

I 職員と民間従業員との給与の比較

1 職員給与等実態調査の内容（平成31年4月）

職員数	民間従業員と比較した職員		
	職員数	平均給与月額	平均年齢
57,124人	29,640人	385,424円	39.4歳

2 民間給与実態調査の内容（平成31年4月）

区分	内容
調査対象規模	企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の事業所
事業所数	特別区内の1,148民間事業所を实地調査（調査完了837事業所）

3 公民比較の結果

○月例給

民間従業員	職員	差
383,189円	385,424円	△2,235円（△0.58%）

（注）民間従業員、職員ともに本年度の新卒採用者は、含まれていない

○特別給

民間支給割合	職員支給月数	差
4.65月分	4.50月	0.15月

4 令和元年の公民較差算出

平成30年4月に実施した行政系人事・給与制度の改正に伴う差額支給者（給料月額が各級の最高号給の金額を超えて差額を支給されている職員）は、平成31年4月においても2,221人に上る。その着実な解消は、一義的には任用面においてなされるべきであることから、令和元年の勧告に当たっては、特例的な措置として、差額支給者を公民比較から除外して算出した公民較差△2,235円を解消することが適当と判断した。差額支給者を除外しない場合の公民較差は△5,819円であ

る。

II 改定の内容

1 給料表

(1) 行政職給料表（一）

- ・ 原則全ての級及び号給について、給料月額を引下げ（平均改定率△0.6%）
- ・ 上位職への昇任を促す観点から、全ての級において一部号給の引下げを弱める
- ・ 初任給については、人材確保の観点から給料月額を据置き
- ・ 所要の調整措置として、給与条例の改正に伴い差額を支給されている職員の給料についても、その者に適用される級及び号給の改定状況を踏まえた改定が必要

(2) その他の給料表等

- ・ その他の給料表については、行政職給料表（一）との均衡を考慮した改定。ただし、医療職給料表（一）については、医師の処遇確保の観点から改定しない
- ・ 再任用職員の給料月額については、再任用職員以外の職員の給料月額の改定に準じた改定

2 特別給（期末手当・勤勉手当）

- ・ 民間における特別給の支給状況を勘案し、年間の支給月数を0.15月引上げ
- ・ 支給月数の引上げ分については、民間の状況等を考慮し、勤勉手当に割振り

3 実施時期等

- ・ 給与水準の引下げを伴う内容の改定であるため、遡及することなく、改正条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から実施
- ・ 平成31年4月からこの改定の実施の前日までの期間に係る公民較差相当分について、令和元年度中に支給される期末手当の額において、所要の調整を実施（改定を行わない医療職給料表（一）が適用されている職員を除く）

（参考1）較差解消による配分

給 料	諸 手 当	はね返り	計
△1,863 円	0 円	△372 円	△2,235 円

（参考2）改定による平均年間給与の増加額（公民比較対象職員）

改定前	改定後	差
約 6,430 千円	約 6,452 千円	約 22 千円

III 給与制度における課題

1 期末手当

- ・ 期末手当については、国等の状況を考慮し、支給月数の配分を検討するとともに、支給回数について、見直しを必要

2 勤勉手当

- ・ 勤勉手当について、一部の職層に一律抛出を適用していない区は、早急に一律抛出の適用を進める必要

人事・給与制度、勤務環境の整備等に関する意見

1 人事・給与制度

(1) 行政系人事・給与制度改革の状況

(制度改正の結果及び検証)

○ 任用制度

- ・ 任命権者は、意欲のある若年層の主任職については係長職に留まらず、その先を見据えたキャリア形成を意識させる中長期的な視点に立った任用管理を行い、管理職の拡充につなげていくことが必要
- ・ 任命権者は、豊富な行政経験を有する高齢層職員をはじめとして、意欲や能力のある職員を係長職へ任用し、人数を増やしていくことが重要
- ・ 任命権者は、新設された主査を活用していく場合には、職員の経験や専門性の活用及びライオン係長の負担軽減という職の趣旨を踏まえることが重要

○ 給与制度

- ・ 制度改正後の職員構成は、係長職の割合が増加しているが、管理職の割合は増加しておらず、管理監督職の適正な確保は、依然として重要な課題であることから、給与面においても、その解決に資するため、更なる検討が必要
- ・ 人事・給与制度の抜本の見直しの趣旨に則した運用がされているか検証し、国及び他団体との均衡を考慮するとともに、職務給原則の徹底に基づき、引き続き不断の見直しを実施

○ 今後の対応

- ・ 制度改正を受け、任命権者による一定の取組が進んだものの、管理監督職の更なる拡充に向けては、引き続き係長職の人数を増やしていくとともに、そこから管理職の担い手を確保していくことが必要
- ・ 任命権者は、適正な職員構成の実現に向け、中長期的な視点に立ち、整備された仕組みを十分に活用しながら、取組を進めていく必要

(2) 人材の確保

(採用環境の変化に対応できる人材確保策)

- ・ 特別区が求められる役割を果たすため、「自ら考え行動する人材」を安定的に確保できる採用制度に向けた検討、取組が必要
- ・ 将来の特別区における住民サービス提供や組織・職員構成のあり方、それに相応しい職員像や試験・選考方法を研究していくことも必要
- ・ 児童相談所等での経験を求める採用制度については、今年度の受験状況等の結果を検証し、受験資格の見直し等に向けた必要な対応を図る
- ・ 技術系職種については、現状を十分に把握し、採用試験等における専門性の担保も含め、土木・建築新方式の継続の是非をはじめとする今後の試験のあり方を検証

(採用PR等の戦略的な展開)

- ・ 各採用制度の受験者層に合わせた手法の検討が必要
- ・ 23区合同説明会の開催を前倒し、特別区の魅力を早期に伝える試みの実施等、受験を考えている者が、より採用後をイメージしやすい取組を推進

(3) 人材の育成

(人事評価制度の適切な運用)

- ・ 任命権者が制度の趣旨を踏まえ、評価制度をより公平性・納得性の高いものとするとともに、任用面及び給与面への更なる活用を通じて、人材育成や組織体制の強化へとつなげる取組とする必要
- ・ 任命権者においては、人事評価制度をより公平性・納得性の高いものとするために、研修をはじめとした評価者訓練の拡充、評価者手引の見直し等、評価者の評価能力や技術の向上を図る取組をより一層充実させる必要

(若年層職員の組織的かつ計画的な人材育成)

- ・ 任命権者における人材育成においては、上司との面談を通じて自身の強みや適性を自覚させる契機とするとともに、計画的な研修や幅広い業務経験を積ませるジョブローテーションにより、キャリアパスを意識させる取組を行うことが重要

(管理監督職を担う者の人材育成)

- ・ 任命権者は、管理監督職を担う人材を育成し、増やしていくために、中長期的な視点に立ち、計画的な取組をする必要
- ・ 新たな職の位置付けがされた主任職及び主査職の活用に加え、育児や介護等で昇任を断念していた職員への意欲喚起が必要

(4) 高齢層職員の能力及び経験の活用

- ・ 任命権者は、再任用職員の豊富な行政経験や専門性の有効活用に加え、その技術や知識が次代を担う職員に継承されていくよう、人事管理を進める必要
- ・ 引き続き国の定年の引上げ等に関する検討状況や他の地方公共団体及び民間の動向を注視していくとともに、特別区の実態を踏まえつつ、任命権者と連携して検討

(5) 会計年度任用職員等への対応

- ・ 令和2年4月の制度開始に向けて、各区の条例規則の改正に係る承認申請等に対応しており、任命権者においては必要な準備を遺漏なく進めることが肝要
- ・ 新制度開始後において、服務規律や任用要件の厳格化とともに期末手当の支給等に関する規定整備を図った法改正の趣旨に沿い、適正な制度の運用がなされるよう、実態把握に努める

(6) 保育教諭等への対応

- ・ 保育教諭等という新たな職のあり方を統一的に整理するための検討を加速させる必要

2 勤務環境の整備等

(1) 仕事と家庭の両立支援と多様で柔軟な働き方

- ・ 育児のほかにも、介護や病気の治療等、様々な局面において働き続けることのできる環境を整備するためには、休暇等を取得しやすい環境をつくるだけでなく、働き方の選択肢を増やすことも重要

(2) 長時間労働の是正及び年次有給休暇等の取得促進

- ・ 一部の職員に業務が集中し、各区規則等において規定された超過勤務時間数の上限時間を超えることがないよう対策を講ずる必要
- ・ 管理職員及び教員も含めた全ての職員に対して、労働安全衛生法に定められた措置を確実に実施していくことが必要

(3) メンタルヘルス対策の推進

- ・ 管理監督者だけではなく、職員同士でも互いの変化に気付けるよう、日頃から職場内のコミュニケーションを活発にしておくことが大切
- ・ 各区において設置されている相談窓口について、早い段階で十分に活用できるよう、区のメンタルヘルス対策方針や相談窓口を定期的に周知するなどの対応も必要
- ・ 不調者が発生し長期化した場合は、周囲の負担も大きくなることから職場への支援も必要

(4) ハラスメント防止対策

- ・ 改正労働施策総合推進法の趣旨を踏まえ、管理監督職を中心にハラスメントが発生しにくい職場環境づくりに努める必要

3 区民からの信頼の確保

- ・ 業務が多様化、細分化、かつ複雑化し、その量が増大し続ける中、特別区の使命を果たすためには、業務プロセスの可視化、効率化、役割分担や責任の明確化を図り、職員一人ひとりが職務に全力を傾注し、職責を全うすることができるような職場環境を整備することが不可欠
- ・ 職場環境の整備に努め、管理監督者が適切に運用していくことで、不祥事を発生させない仕組みを構築することが必要
- ・ 日頃から、迅速かつ的確な情報開示を行うことや、危機管理体制の強化に努めることが肝要

3 勤務条件に関する措置の要求の状況

令和元年度中における大田区の措置要求の状況は、下記のとおりです。

前年度からの 継続件数 A	元年度 提起件数 B	完結件数 C	翌年度継続 件数 A + B - C	備 考
0	0	0	0	

4 不利益処分に関する審査請求の状況

令和元年度中における大田区の審査請求の状況は、下記のとおりです。

前年度からの 継続件数 A	元年度 提起件数 B	完結件数 C	翌年度継続 件数 A + B - C	備 考
9	0	0	9	

用語説明

- 勤務条件に関する措置の要求 … 職員は全体の奉仕者として公共の利益のために勤務するという特別の地位にあり、労働基本権の一部が制限されています。その代替措置のひとつとして勤務条件に関する措置の要求の制度が設けられています。
 - ① 措置要求ができる職員 … 一般職の職員（単純労務職員を除く）、条件付採用期間中の職員
 - ② 措置要求ができる事項 … 給与、勤務時間その他の勤務条件
- 不利益処分に関する審査請求 … 任命権者が行った職員の意に反する違法又は不当な不利益処分を簡易迅速な審査手続により救済することによって、地方公務員法が定める職員の身分保障を担保するとともに、人事行政の適正な運営を確保することを目的としています。
 - ① 審査請求ができる職員 … 一般職の職員のうち、不利益処分を受けた者（条件付採用期間中の職員及び単純労務職員を除く）
 - ② 不利益処分となる場合 … 分限処分、懲戒処分等