

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（第 28 条の 5 第 1 項に規定する短時間勤務の職を占める職員を除く。）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とりまとめ、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2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	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	
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 用障 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 ・活字印刷文又は点字による出題に対応できる人	

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）	——	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、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）	・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）				——		
	建築				——		
	機械	無			——		
	電気				——		
	福祉				——		
	児童福祉				——		
	指導指導				——		
	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3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）	・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）				——		
	建築				——		
	福祉	無			——		
	児童福祉				——		
	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5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）	・活字印刷文又は点字による出題に対応できる人
	児童指導				——		
	児童心理				——		
就職氷河期世代	事務	有	昭和45年4月2日から昭和61年4月1日までに生まれた者				・活字印刷文又は点字による出題に対応できる人

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	身体障害者を対象 とする採用選考	就職氷河期世代を 対象とする採用試験
告 示	3月19日	3月19日	6月25日	6月25日	6月25日	6月25日
第1次試験・選考(筆記)	7月26日	7月26日	9月13日	9月6日	9月13日	9月6日
第1次合格発表	10月8日	10月8日	10月23日	10月23日	10月14日	10月23日
第2次試験・選考(面接)	11月2日～6日・ 11月9日	11月2日～6日・ 11月9日	11月14日・15日・ 11月21日～23日	10月31日・ 11月1日・7日・8日	11月28日・29日	10月31日
最終合格発表	11月20日	11月20日	12月10日	11月20日	12月10日	11月20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			
		2年度	元年度	比較 増△減	2年度	元年度	比較 増△減	2年度	元年度	比較 増△減	
I類 【一般方式】	事務	14,339	13,296	1,043	8,121	11,501	△ 3,380	1,741	2,032	△ 291	
	土木造園 (土木)	432	367	65	201	309	△ 108	66	153	△ 87	
	土木造園 (造園)	87	71	16	44	60	△ 16	12	37	△ 25	
	建築	160	173	△ 13	101	147	△ 46	40	95	△ 55	
	機械	123	89	34	57	75	△ 18	16	48	△ 32	
	電気	161	158	3	72	126	△ 54	23	64	△ 41	
	福祉	567	549	18	347	486	△ 139	165	246	△ 81	
	心理	292	273	19	170	224	△ 54	45	73	△ 28	
	衛生監視 (衛生)	191	166	25	120	149	△ 29	72	76	△ 4	
	衛生監視 (化学)	103	45	58	42	33	9	7	7	0	
	保健師	405	402	3	291	360	△ 69	155	159	△ 4	
小計	16,860	15,589	1,271	9,566	13,470	△ 3,904	2,342	2,990	△ 648		
I類 【土木・建築新方式】	土木造園 (土木)	138	143	△ 5	57	102	△ 45	26	33	△ 7	
	建築	79	60	19	36	40	△ 4	17	28	△ 11	
	小計	217	203	14	93	142	△ 49	43	61	△ 18	
Ⅲ類	事務	5,283	4,395	888	3,892	3,663	229	398	476	△ 78	
障害者を対象とする採用選考	事務	302	282	20	228	222	6	99	100	△ 1	
経験者	1級職	事務	1,662	2,037	△ 375	1,247	1,601	△ 354	155	173	△ 18
		土木造園 (土木)	43	43	0	32	29	3	17	16	1
		建築	42	39	3	30	33	△ 3	20	22	△ 2
		機械	24	32	△ 8	22	24	△ 2	9	12	△ 3
		電気	28	33	△ 5	22	19	3	9	10	△ 1
		福祉	69	73	△ 4	60	53	7	28	27	1
		児童福祉	19	9	10	16	8	8	11	6	5
		児童指導	12	17	△ 5	9	15	△ 6	7	9	△ 2
		児童心理	20	5	15	17	3	14	10	2	8
	小計	1,919	2,288	△ 369	1,455	1,785	△ 330	266	277	△ 11	
	2級職 (主任)	事務	1,080	1,146	△ 66	809	870	△ 61	57	61	△ 4
		土木造園 (土木)	43	53	△ 10	31	41	△ 10	7	10	△ 3
		建築	38	43	△ 5	25	34	△ 9	10	6	4
		福祉	63	55	8	49	47	2	23	15	8
		児童福祉	31	9	22	28	6	22	16	6	10
		児童指導	11	19	△ 8	10	18	△ 8	5	11	△ 6
		児童心理	13	1	12	13	1	12	5	0	5
		小計	1,279	1,326	△ 47	965	1,017	△ 52	123	109	14
	3級職 (係長級)	児童福祉	13	4	9	11	3	8	6	3	3
		児童指導	2	1	1	2	1	1	2	1	1
児童心理		5	1	4	5	1	4	2	1	1	
小計		20	6	14	18	5	13	10	5	5	
就職氷河期世代	事務	2,479	-	2,479	1,514	-	1,514	40	-	40	
合 計		28,359	24,089	4,270	17,731	20,304	△ 2,573	3,321	4,018	△ 697	

(2) 採用選考等

令和2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）	0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※2	採用承認人数
主任	0人
係長	0人
課長補佐	0人
課長	0人
部長	0人

イ 法第四条※1に基づく採用

採用職層※2	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）		
		2年度	元年度	増減	2年度	元年度	増減	2年度	元年度	増減	2年度	元年度	増減
I類	事務	334	367	△ 33	201	197	4	110	106	4	32.9	28.9	4.0
	技術I	63	65	△ 2	23	23	0	15	15	0	23.8	23.1	0.7
	技術II	30	36	△ 6	18	21	△ 3	12	16	△ 4	40.0	44.4	△ 4.4
	技術III	42	41	1	10	12	△ 2	5	8	△ 3	11.9	19.5	△ 7.6
	技術計	135	142	△ 7	51	56	△ 5	32	39	△ 7	23.7	27.5	△ 3.8
	小計	469	509	△ 40	252	253	△ 1	142	145	△ 3	30.3	28.5	1.8
II類	事務	52	54	△ 2	46	43	3	36	37	△ 1	69.2	68.5	0.7
	技術	15	15	0	10	9	1	9	6	3	60.0	40.0	20.0
	小計	67	69	△ 2	56	52	4	45	43	2	67.2	62.3	4.9
合計		536	578	△ 42	308	305	3	187	188	△ 1	34.9	32.5	2.4

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）		
		2年度	元年度	増減	2年度	元年度	増減	2年度	元年度	増減	2年度	元年度	増減
I類 (全部)	事務	157	177	△ 20	81	70	11	49	41	8	31.2	23.2	8.0
	技術I	29	24	5	8	4	4	5	4	1	17.2	16.7	0.5
	技術II	13	21	△ 8	8	12	△ 4	5	10	△ 5	38.5	47.6	△ 9.1
	技術III	18	14	4	4	5	△ 1	2	3	△ 1	11.1	21.4	△ 10.3
	技術計	60	59	1	20	21	△ 1	12	17	△ 5	20.0	28.8	△ 8.8
	合計	217	236	△ 19	101	91	10	61	58	3	28.1	24.6	3.5

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）		
		2年度	元年度	増減	2年度	元年度	増減	2年度	元年度	増減	2年度	元年度	増減
I類 (免除)	事務	177	190	△ 13	120	127	△ 7	61	65	△ 4	34.5	34.2	0.3
	技術I	34	41	△ 7	15	19	△ 4	10	11	△ 1	29.4	26.8	2.6
	技術II	17	15	2	10	9	1	7	6	1	41.2	40.0	1.2
	技術III	24	27	△ 3	6	7	△ 1	3	5	△ 2	12.5	18.5	△ 6.0
	技術計	75	83	△ 8	31	35	△ 4	20	22	△ 2	26.7	26.5	0.2
	合計	252	273	△ 21	151	162	△ 11	81	87	△ 6	32.1	31.9	0.2

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	471	104	104	263	131	21	16	94	27.8	20.2	15.4	35.7
技術Ⅰ	70	22	24	24	19	7	4	8	27.1	31.8	16.7	33.3
技術Ⅱ	39	8	8	23	14	3	2	9	35.9	37.5	25.0	39.1
技術Ⅲ	66	15	22	29	19	7	8	4	28.8	46.7	36.4	13.8
技術計	175	45	54	76	52	17	14	21	29.7	37.8	25.9	27.6
計	646	149	158	339	183	38	30	115	28.3	25.5	19.0	33.9

- 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2年は、10月23日及び12月3日に23区の各区議会議員及び区長に対し、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〕

特別給（期末手当・勤勉手当）

年間の支給月数を0.05月引下げ（現行4.65月→4.60月）、期末手当から差し引き

- ◎ 職員の平均年間給与は、約2万円の減
- ◎ 月例給については、別途必要な報告・勧告を予定

職員の給与に関する報告・勧告

1 民間給与の調査

- ・ 新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、訪問によらず通信等の方法を用いて、特別給（賞与）の調査を6月29日から7月31日まで先行して実施
- ・ 月例給の調査は、感染予防対策を徹底した上で、8月17日から9月30日まで実施

2 職員と民間従業員との給与の比較

(1) 民間給与実態調査の内容（令和2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以上の事業所
事業所数	特別区内の1,107民間事業所を实地調査（調査完了710事業所）

(2) 公民比較の結果

特別給

民間支給割合	職員支給月数	差
4.60月分	4.65月	△0.05月

3 改定の内容

(1) 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0.05月引下げ
- ・ 支給月数の引下げ分については、民間の状況等を考慮し、12月の期末手当から差し引き

(2) 実施時期

- ・ 条例の公布の日

4 給与制度における課題

- ・ 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、見直しをする必要

令和2年 職員の給与等に関する報告の概要(令和2年12月3日)

[本年のポイント]

月例給の改定を行わない

職員の給与が民間従業員の給与を157円(0.04%)上回っている状況であるが、この較差は僅少であり、おおむね均衡していると言えるものであって、給料表や諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、月例給の改定を行わないことが適当

職員の給与に関する報告

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(令和2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
57,047人	30,233人	380,961円	39.1歳

2 民間給与実態調査の内容(令和2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1,107民間事業所を实地調査(調査完了642事業所)

3 公民比較の結果

月例給

民間従業員	職員	差
380,804円	380,961円	△157円(△0.04%)

(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

4 本年の公民較差算出

本年の報告に関しては、差額支給者を公民比較から除外して公民較差を算出する、一時的、特例的な措置を執り公民比較を行った結果、職員の給与が民間従業員の給与を157円(0.04%)上回っている状況である。しかしながら、この較差は僅少であり、おおむね均衡していると言えるものであって、給料表や諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、月例給の改定を行わない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△3,071円である。

5 差額支給

給料表の切替の際に特段の措置によって生じた差額支給者については、着実な解消を図るべきものである。しかし、差額支給者の人数は昨年4月1日時点の2,221人に対し、本年4月1日時点で1,818人、減少数は403人、任用面により差額支給が解消されたのは昇任者の87人で約2割に過ぎず、解消に向けての十分な措置が講じられたとは言えない状況である。任命権者においては、引き続き、差額支給の着実な解消に向けて、より一層の積極的な取組を講じられたい。

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・給与制度改革の結果及び検証

- ・ 管理監督職の多数を占める高齢層職員の退職や 30 歳台中盤から 40 歳台中盤の管理監督職の少ない状況においては、管理監督職の更なる拡充に向け、取組を一層進める必要

(2) 人材の確保

(採用環境の変化に対応できる人材確保策)

- ・ 特別区が求める人材像である「自ら考え行動する人材」をより安定的に確保できる採用制度にむけた検討、取組が必要
- ・ ICTリテラシーの高い職員の採用試験・選考及び育成方法の研究
- ・ III類採用試験で導入したスマートフォンからの申込の他試験への拡大
- ・ 児童相談所等での経験を求める採用試験・選考について、より有為な人材を確保するため、受験資格の見直しを行った結果、申込者数が倍増
- ・ 技術系職種での土木・建築新方式については、より効果的な広報活動の手法の検討に加え、試験内容について、更に専門性を問う試験問題にするなどの検討

(採用PR等の戦略的な展開)

- ・ 特別区の持つ魅力を受験者に伝えるべく、関係機関が十分に連携し、PRを図っていく必要
- ・ オンラインによる積極的なPR活動を検討

(3) 人材の育成

(人事評価制度の適切な運用)

- ・ 人事評価制度においては、職員一人ひとりの制度理解を深め、透明性・納得性を高めていくとともに、評価結果を昇任・昇給により反映し、職員の職務に対するモチベーションの向上につなげていくことが重要
- ・ 任命権者においては、人事評価制度について分析・検証を行い、他区の先進的な事例の積極的な導入や評価基準項目と連動した研修を実施するなど、公正・公平性の一層の確保及び人材育成への更なる活用に向け、たゆまぬ制度改善を行い、本制度の一層の充実に向けた取組を推し進める必要

(若年層職員の組織的かつ計画的な人材育成)

- ・ 任命権者においては、各職層において求められる役割を自覚させるための職層別研修の拡充や、職員の成長を促すための自己啓発やeラーニング等の更なる支援について進めていく必要

(管理監督職を担う者の人材育成)

- ・ 管理監督職を担う人材を育成する取組を推進することにより、将来的な管理職への昇任意欲の醸成や、組織の活性化につなげていく必要

(4) 高齢層職員の能力及び経験の活用

- ・ 再任用職員には、これまで培ってきた専門性や有用な経験を活かした業務遂行に加え、職員の育成への貢献も期待されており、再任用職員の知識、経験及び技術が次代を担う職員に継承されていくことが肝要
- ・ 管理職における現在の再任用の増加傾向が続くと、組織の新陳代謝の促進や職員の昇任機

会確保等が課題

- ・ 定年引上げに関する法案審議や他団体の動向を注視していくとともに、特別区の実態を踏まえながら、任命権者と連携して制度を検討

(5) 会計年度任用職員への対応

- ・ 任命権者においては、引き続き適正な制度の運用に向け、会計年度任用職員に対する人事評価の実施や会計年度単位での職の見直し等に留意

(6) 保育教諭等への対応

- ・ 引き続き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が必要

2 勤務環境の整備等

(1) 多様で柔軟な働き方

- ・ テレワークの導入に当たっては、自然災害時や感染症流行時における業務継続の必要性に加え、職員それぞれのライフスタイルに応じた働き方を実現し、その結果として業務効率や生産性の向上に資する制度としていくことが重要
- ・ リモートでの業務遂行の課題を解決し、区の業務の特性を考慮しながらテレワークの導入及び定着に向けた取組
- ・ 時差勤務制度については、働き方の選択肢のひとつとして、また、通勤混雑緩和にもつながるものとして、制度を活用

(2) 仕事と家庭の両立支援

- ・ 性別を問わず、仕事と家庭の両立支援制度を必要とする職員が十分に活用できるよう、より一層の推進が必要
- ・ 男性職員の育児休業の取得率は年々上昇しているが、国の目標値には達しておらず、また、育児休業の取得期間についても、女性職員の取得者より短期間
- ・ 男性職員の育児休業取得率等の更なる向上を目指し、育児休業を取得した職員の体験談を用いた周知や職場での理解促進のための取組等を継続することで、希望する職員が育児休業を取得しやすい環境づくりをより一層推進していく必要
- ・ 職員の育児休業の取得期間については、個々の職員のライフプランに合わせ、希望する期間を取得できるよう留意し、個々の職員に応じた働き方が実現されるよう取り組んでいくことが重要

(3) 長時間労働の是正及び年次有給休暇等の取得促進

- ・ 各区においては、今後、時間外・休日労働に関する協定を踏まえた適切な労働時間の管理が求められる一方で、依然として長時間の超過勤務が恒常的に発生している部署があり、より一層、超過勤務の縮減に向けた不断の取組を進めることが必要
- ・ 臨時的、突発的に超過勤務が増加する業務については、無定量化に超過勤務に依存するのではなく、要因の整理及び分析を行い、超過勤務縮減に努めることが必要

(4) メンタルヘルス対策の推進

- ・ メンタルヘルス不調に起因する昨年度の休職者数が顕著に増加しており、より一層の対策が必要
- ・ メンタルヘルス不調の兆候がみられる職員には、管理監督者から積極的に声掛けを行い、十分に話を聞くなどして、早期発見及び早期対応することが重要

(5) ハラスメントの防止対策

- ・ 各職員が研修を通じてハラスメントについて正しく理解し、自らの普段の言動を見返すなど、意識の向上に努めるほか、組織全体で問題意識を共有し、ハラスメント発生の兆候があった際には、組織の問題として迅速に対応することが重要

3 区民からの信頼の確保

- ・ 職員による不祥事の発生は、区政に対する信頼を損なうばかりか、有為な人材の確保を阻害して、区民に対する行政サービスの提供に影響
- ・ 働き方に大きな変化が生じはじめ、業務内容においても多様化、細分化、複雑化が進む中、特別区としての使命を果たすには、業務プロセスの可視化、効率化等を推進し、職員一人ひとりが職務に邁進できる職場環境の整備が必要
- ・ 職員の意識啓発に取り組み、職員の高い倫理意識のかん養を図るとともにコンプライアンス意識の高い健全な組織風土の維持に向けて不断の努力を重ね、もって、区民からの信頼を確保

3 勤務条件に関する措置の要求の状況

令和2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	2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2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	2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、臨時職員
 - 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、臨時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