

令和 6 年度の業務状況の報告

特別区人事委員会

第1 職員の競争試験及び選考の状況

- (1) 採用試験等
令和 6 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た。
ア 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（一般事務）	有	22歳以上 32歳未満		<ul style="list-style-type: none">・活字印刷文による出題に対応できる人（ただし、事務（一般事務）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
	事務（ I C T ）				
	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（注4）	
	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 41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）				
III 類	保 健 師	無	22歳以上 40歳未満	保健師	
	事務（一般事務）	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
障 害 者 (注1)	事務（一般事務）	有	18歳以上 61歳未満	<ul style="list-style-type: none">・身体障害者手帳等の交付を受けている人（注5）・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（一般事務）	有	61歳未満	民間企業等での業務従事歴が4年以上ある人 （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年以上ある人（注3））	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（注4）。児童心理は心理学科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（一般事務）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。）
	事務（ I C T ）					
	土木造園（土木）					
	建 築					
	機 械					
	電 気					
	福 祉	無				
	児童福祉					
	児童指導					
	児童心理					
経験者 2 級職（主任）	事務（一般事務）	有		民間企業等での業務従事歴が8年以上ある人 （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年以上ある人（注3））	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（注4）。児童心理は心理学科を卒業した人又はこれに相当する人）	
	事務（ I C T ）					
	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）	事務（ I C T ）	有		民間企業等での業務従事歴が12年以上ある人 （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年以上ある人（注3））	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（注4）。児童心理は心理学科を卒業した人又はこれに相当する人）	
	児童福祉	無				
	児童指導					
	児童心理					
就職氷河期世代（注2）	事務（一般事務）	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

(注1) 障害者を対象とする採用選考の略

(注2) 就職氷河期世代を対象とする採用試験の略

(注3) 児童相談所等での業務従事歴については、下記の経験を指す。

児童福祉：児童相談所（一時保護所を含む。）又は児童福祉施設における相談援助業務経験

児童指導：児童相談所の一時保護所、児童養護施設又は児童自立支援施設における直接処遇業務経験

児童心理：児童相談所（一時保護所を含む。）等の福祉、医療、司法又は教育に関する機関や施設における心理判定、心理療法又はカウンセリングの業務経験

(注4) 試験区分「福祉」「児童福祉」「児童指導」における受験資格の「経歴・資格・免許」のうち「保育士」については、保育士となる資格を有し、都道府県知事の登録を受けている人

(注5) 身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳のうちいずれかの交付を受けている人又は児童相談所等により知的障害者であると判定された人

項 目	I 類採用試験 【春試験】	I 類採用試験 【秋試験】 (土木造園(土木) ・建築)	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	就職氷河期世代を 対象とする採用試験
告 示	3月8日(金)	7月23日(火)	6月20日(木)	6月20日(木)	6月20日(木)	6月20日(木)
申込受付	3月8日(金)～ 3月25日(月)	7月23日(火) ～ 8月6日(火)	6月20日(木)～ 7月11日(木)	6月20日(木) ～ 7月11日(木)	6月20日(木)～ 7月11日(木) ※郵送申込は 7月10日(水)消印有効	6月20日(木)～ 7月11日(木)
1次試験・選考	4月21日(日)	9月8日(日)	9月8日(日)	9月1日(日)	9月8日(日)	9月1日(日)
1次合格発表	6月14日(金)	10月9日(水)	10月18日(金)	10月18日(金)	10月9日(水)	10月18日(金)
2次試験・選考	7月8日(月)～ 7月18日(木)	10月20日(日)	10月31日(木) 11月1日(金)	10月26日(土) 10月27日(日) 11月 2日(土) 11月 3日(日) 11月 4日(月)	10月28日(月) 10月29日(火) 10月30日(水)	11月4日(月)
最終合格発表	7月22日(月)(技術系) 7月30日(火)(技術系以外)	11月15日(金)	11月15日(金)	11月15日(金)	11月15日(金)	11月15日(金)

※技術系・・・土木造園(土木)・土木造園(造園)・建築・機械・電気

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		
			6年度	5年度	比較 増△減	6年度	5年度	比較 増△減	6年度	5年度	比較 増△減
Ⅰ類 【春試験】	事務（一般事務）	7,580	8,541	△ 961	6,868	7,668	△ 800	3,035	3,013	22	
	事務（ⅠＣＴ）	78	—	78	59	—	59	27	—	27	
	土木造園（土木）	150	196	△ 46	132	186	△ 54	64	105	△ 41	
	土木造園（造園）	63	66	△ 3	56	60	△ 4	33	39	△ 6	
	建　　築	123	123	0	115	116	△ 1	74	83	△ 9	
	機　　械	40	45	△ 5	35	41	△ 6	14	24	△ 10	
	電　　気	54	59	△ 5	46	48	△ 2	27	33	△ 6	
	福　　祉	424	453	△ 29	386	421	△ 35	250	256	△ 6	
	心　　理	147	177	△ 30	126	147	△ 21	47	45	2	
	衛生監視（衛生）	119	117	2	104	111	△ 7	69	61	8	
	衛生監視（化学）	35	40	△ 5	24	32	△ 8	8	10	△ 2	
	保　　健　　師	330	362	△ 32	305	334	△ 29	205	213	△ 8	
小　　計	9,143	10,179	△ 1,036	8,256	9,164	△ 908	3,853	3,882	△ 29		
Ⅰ類 【秋試験】	土木造園（土木）	63	54	9	46	36	10	26	22	4	
	建　　築	59	37	22	50	28	22	35	20	15	
	小　　計	122	91	31	96	64	32	61	42	19	
Ⅲ類		事務（一般事務）	1,885	2,398	△ 513	1,609	2,058	△ 449	519	482	37
Ⅲ類【障害者を対象とする採用選考】		事務（一般事務）	440	553	△ 113	317	406	△ 89	107	88	19
経験者	1級職	事務（一般事務）	1,540	1,516	24	1,165	1,146	19	385	289	96
		事務（ⅠＣＴ）	42	48	△ 6	32	41	△ 9	17	22	△ 5
		土木造園（土木）	44	50	△ 6	32	41	△ 9	24	30	△ 6
		建　　築	25	37	△ 12	17	32	△ 15	14	20	△ 6
		機　　械	28	41	△ 13	22	33	△ 11	11	11	0
		電　　気	44	34	10	31	25	6	18	14	4
		福　　祉	104	63	41	93	45	48	62	31	31
		児童福祉	23	39	△ 16	21	38	△ 17	15	29	△ 14
		児童指導	23	16	7	21	14	7	15	12	3
		児童心理	23	34	△ 11	20	33	△ 13	12	21	△ 9
		小　　計	1,896	1,878	18	1,454	1,448	6	573	479	94
	2級職 （主任）	事務（一般事務）	1,008	1,004	4	744	720	24	168	112	56
		事務（ⅠＣＴ）	40	55	△ 15	30	45	△ 15	15	18	△ 3
		土木造園（土木）	61	48	13	51	40	11	21	19	2
		建　　築	37	46	△ 9	29	29	0	20	21	△ 1
		福　　祉	60	39	21	54	26	28	35	18	17
		児童福祉	22	28	△ 6	21	25	△ 4	15	18	△ 3
		児童指導	13	9	4	13	9	4	9	9	0
		児童心理	7	15	△ 8	7	14	△ 7	7	11	△ 4
		小　　計	1,248	1,244	4	949	908	41	290	226	64
	3係級長職 （係長）	事務（ⅠＣＴ）	13	13	0	12	7	5	3	3	0
		児童福祉	17	9	8	17	9	8	7	5	2
		児童指導	4	1	3	4	1	3	3	1	2
		児童心理	6	8	△ 2	6	7	△ 1	3	7	△ 4
		小　　計	40	31	9	39	24	15	16	16	0
氷河期		事務（一般事務）	702	996	△ 294	516	720	△ 204	78	54	24
合　　計			15,476	17,370	△ 1,894	13,236	14,792	△ 1,556	5,497	5,269	228

※なお、令和6年度より新設した試験区分の比較増減は皆増として扱う。

(2) 採用選考等

令和6年度に人事委員会が実施した足立区の採用選考等の実施状況は次のとおりである。

ア 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）	1 人
行政専門職（法務の課長級以上）	0 人

イ 一般職の任期付職員

法第三条※¹に基づく採用等

採用職層	採用承認人数
主任	0 人
係長	1 人
課長補佐	0 人
課長	0 人
部長	0 人

法第四条※¹に基づく採用等

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（令和6年度）

一般の管理職としての課長級の職への昇任選考は、第一次選考と第二次選考に分かれているが、本委員会では、管理職選考種別Ⅰ類における第一次選考について、年度ごとに実施要綱を定め、統一選考を実施している。なお、管理職選考種別Ⅱ類は、令和5年度から申込によらない選考（指名制）を導入し、選考権限を任命権者に委任している。

ア 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（全部、分割又は免除受験方式で受験する場合であって、経験者採用制度等により採用された人が受験する場合を除く。）

（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、受験翌年度以降の3年間の択一・短答式問題受験の免除資格を付与する。
 ※ 翌年度にⅠ類(全部、分割、免除)の受験資格を満たさない者については、原則として、受験資格を満たす年度以降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) 日本国籍を有し、かつ、分類基準(Ⅰ)の適用職種の職務に従事する者で、基準日現在、4級職に2年以上在職し年齢が60歳未満の人

(選考方法) 人事評価及び面接とする。ただし、任命権者は必要に応じて選考方法を追加できるものとする。

イ 令和6年度管理職選考種別Ⅰ類の実施状況(合格者数)

Ⅰ類(全部及び免除受験方式)

(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）			
		６年度	５年度	増減	６年度	５年度	増減	６年度	５年度	増減	６年度	５年度	増減	
Ⅰ 類	事 務	380	388	△ 8	191	214	△ 23	105	127	△ 22	27.6	32.7	△ 5.1	
	技 術	Ⅰ	44	51	△ 7	21	23	△ 2	14	15	△ 1	31.8	29.4	2.4
		Ⅱ	49	46	3	22	17	5	14	11	3	28.6	23.9	4.7
		Ⅲ	35	46	△ 11	11	9	2	7	6	1	20.0	13.0	7.0
		小 計	128	143	△ 15	54	49	5	35	32	3	27.3	22.4	4.9
	合計	508	531	△ 23	245	263	△ 18	140	159	△ 19	27.6	29.9	△ 2.3	

Ⅰ類(全部受験方式)

(単位:人、%)

(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)		
			6年度	5年度	増減	6年度	5年度	増減	6年度	5年度	増減	6年度	5年度	増減
Ⅰ類 (全部)	事 務		188	184	4	77	77	0	49	55	△ 6	26.1	29.9	△ 3.8
	技 術	I	20	23	△ 3	6	5	1	4	3	1	20.0	13.0	7.0
		Ⅱ	17	18	△ 1	6	5	1	3	2	1	17.6	11.1	6.5
		Ⅲ	11	15	△ 4	1	1	0	0	1	△ 1	0	6.7	△ 6.7
		小 計	48	56	△ 8	13	11	2	7	6	1	14.6	10.7	3.9
	合 計		236	240	△ 4	90	88	2	56	61	△ 5	23.7	25.4	△ 1.7

Ⅰ類(免除受験方式)

(単位:人、%)

(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)		
			6年度	5年度	増減	6年度	5年度	増減	6年度	5年度	増減	6年度	5年度	増減
Ⅰ類 (免除)	事務		192	204	△ 12	114	137	△ 23	56	72	△ 16	29.2	35.3	△ 6.1
	技 術	Ⅰ	24	28	△ 4	15	18	△ 3	10	12	△ 2	41.7	42.9	△ 1.2
		Ⅱ	32	28	4	16	12	4	11	9	2	34.4	32.1	2.3
		Ⅲ	24	31	△ 7	10	8	2	7	5	2	29.2	16.1	13.1
		小 計	80	87	△ 7	41	38	3	28	26	2	35.0	29.9	5.1
	合 計		272	291	△ 19	155	175	△ 20	84	98	△ 14	30.9	33.7	△ 2.8

ウ 令和6年度管理職選考種別Ⅰ類の実施状況（免除者数）

（単位：人、％）

		対象者数				免除者数				免除率			
		計 A	受験方式内訳			計 B	受験方式内訳			計 B/A	受験方式内訳		
			全部	分割	前倒し		全部	分割	前倒し		全部	分割	前倒し
			A1	A2	A3		B1	B2	B3		B1/A1	B2/A2	B3/A3
事 務		487	136	95	256	123	32	24	67	25.3	23.5	25.3	26.2
技 術	Ⅰ	63	15	17	31	19	3	6	10	30.2	20.0	35.3	32.3
	Ⅱ	44	14	9	21	14	4	2	8	31.8	28.6	22.2	38.1
	Ⅲ	36	10	12	14	10	3	3	4	27.8	30.0	25.0	28.6
	小 計	143	39	38	66	43	10	11	22	30.1	25.6	28.9	33.3
合 計		630	175	133	322	166	42	35	89	26.3	24.0	26.3	27.6

- 注 1 対象者数とは、受験者数から合格者数等を除いた数である。
 2 全部とは、全部受験方式で筆記考査全てを受験した者
 3 分割とは、分割受験方式で受験した者
 4 前倒しとは、前倒し受験方式で受験した者

第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6年は、10月9日に23区の各区議会議長及び区長に対し、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。

〔本年のポイント〕

【給与に関する勧告・報告】

月例給・特別給ともに3年連続引上げ

■公民較差：11,029円（2.89%）

■月例給：初任給、若年層に重点を置きつつ、全ての級及び号給で引上げ
【初任給】Ⅰ類：23,800円増Ⅲ類：23,900円増

■特別給（期末手当・勤勉手当）：年間の支給月数を0.2月引上げ
（現行4.65月→4.85月）期末手当及び勤勉手当に均等に配分

■職員の平均年間給与：約26万7千円の増（公民比較対象職員）

■扶養手当：配偶者等に係る手当を廃止し、子に係る手当額を引上げ

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（令和6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
58,194人	32,441人	382,163円	38.8歳

2 民間給与実態調査の内容（令和6年4月）

区 分	内 容
調査対象規模	企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所
事 業 所 数	特別区内の1,112民間事業所を調査（調査完了677事業所）

3 公民比較の結果

○月例給

民間従業員	職 員	差
393,192円	382,163円	11,029円（2.89%）

（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
4.87月分	4.65月	0.22月

4 本年の公民較差算出

本年の勧告に関しては、差額支給者を公民比較対象職員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下回っていた較差11,029円（2.89%）を解消するため、月例給を引き上げることとし、給料表を改定することが適当であると判断した。差額支給者を除外しない場合の公民較差は10,268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864人に対し、本年4月1日時点で627人、減少数は237人、任用面により差額支給が解消されたのは昇任者の16人で約7%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。

Ⅱ 公民較差に基づく給与改定について

1 給料表

(1) 行政職給料表（一）

- ・初任給について、民間企業や国における初任給の動向等を踏まえて引上げ
- ・若年層の職員に重点を置きつつ、全ての級及び号給について給料月額引上げ

	現 行 給 料 月 額	改 定 後 給 料 月 額	改 定 額
I 類	196,200 円	220,000 円	23,800 円
III 類	158,100 円	182,000 円	23,900 円

(2) その他の給料表等

- ・その他の給料表は、行政職給料表（一）との均衡を考慮した改定
- ・定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額は、各級の改定額を踏まえ、所要の引上げ

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 0.2 月引上げ（現行 4.65 月→4.85 月）
- ・支給月数の引上げ分については、民間の状況等を考慮し、期末手当及び勤勉手当に均等に配分

3 実施時期

- ・月例給：令和 6 年 4 月 1 日 特別給：条例の公布の日

（参考 1）公民較差解消による配分

給 料	諸 手 当	はね返り	計
9,191 円	0 円	1,838 円	11,029 円

（参考 2）公民較差に基づく給与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 6,425 千円	約 6,691 千円	約 267 千円

Ⅲ 扶養手当について

国における扶養手当の見直しを踏まえ、民間企業における家族手当の支給状況の変化、職員の扶養手当支給実態等を勘案し、区の状況に応じた見直しを図ることが適当である。

1 改正内容

- ・配偶者又はパートナーシップ関係の相手方（以下「配偶者等」という。）に係る手当を廃止し、それにより生ずる原資を用いて、子に係る手当額を引上げ（配偶者等：6,000 円→廃止、子：9,000 円→10,500 円）

2 実施時期

- ・令和 7 年 4 月 1 日
- ・受給者への影響を可能な限り少なくする観点から、改正は段階的に実施する。

Ⅳ 今後の給与制度

国の給与制度のアップデートを踏まえ、特別区の実情、国や他の地方公共団体の状況及び民間給与との均衡を考慮し、見直しに向けて検討が必要である。

人事・給与制度に関する意見

1 未来を切り拓く人材の確保と育成

- ・行政は、地域共生社会の実現や災害対策、DXの推進等、複雑・多様化する行政課題の解決のため、未来を切り拓く人材の確保と育成が急務と言える。

2 時代に応じた採用制度の見直し

■将来を見据えた人材確保・育成策の検討

- ・有為な人材の確保と職員の成長支援、研修等の環境整備に重点的に取り組む必要がある。
- ・公務への取組で得られる職員自身の成長実感がやりがいにつながり、組織パフォーマンスの向上に資する。

■採用環境を踏まえた採用試験・選考の実施

- ・試験内容の変更等、採用試験・選考の見直し・検証を継続して取り組んでいく。
- ・令和7年には、SPIを活用した新たな試験方法を追加し、I類採用試験で実施を予定している。

■採用PR等の戦略的な展開

- ・有為な人材の確保には、公務の魅力を広く発信することが肝要であり、PR活動をいかに就職・転職活動中の者へ届けるかが重要である。
- ・就職活動前の学生も対象とした職場体験の機会の提供は、公務の魅力への理解を深めることができるため、積極的な取組が求められる。
- ・内定後から採用までの間、特別区で働く意欲を向上させる取組が重要である。

■障害者の雇用促進

- ・障害者のキャリア形成の支援により障害者雇用の質の向上が求められている。

■専門人材の活用

- ・自治体DXの推進に向けた課題と必要なスキルを見極め、職員の得意分野を活かした適切な人材管理を行うことが肝要である。
- ・行政需要の高度化やDX推進の必要性の高まりに伴い、特定任期付職員の活用を早急に検討する必要がある。

3 人材の育成

■人事評価制度の適切な運用

- ・管理職への本人開示制度の整備及び評価者研修の確実な実施が必要である。
- ・職務に求められる能力を可視化し、職員がその達成度を認識することで自身の成長を実感できる環境づくりが必要である。
- ・評価者による定期的な面談と職員の多様な能力を踏まえた指導・助言を行うことが肝要である。

■若年層職員の組織的かつ計画的な人材育成

- ・従来の研修やOJTの充実に加え、キャリア形成支援に係る取組やきめ細かい人事上の対応を図るなど、これまでとは異なる視点による人材育成の推進が必要である。
- ・主任職昇任選考に対する試験制度の工夫や適切な合格者数の管理が重要である。

■管理職を担う者の人材育成

- ・管理職を担うべき人材を早い段階から育成することが必要である。
- ・様々なスキルを有する職員をマネジメントする能力を身に付ける研修を行い、管理職を担う人材を積極的に確保していかなければならない。

■女性活躍の推進

- ・働き方が多様化する中で、それぞれの職員に対して適正に評価することにより、適切な人材育成と積極的な登用を図る必要がある。
- ・昇任選考受験に対する支援や昇任への不安解消に向けたサポート体制を整備することが重要である。

■時代に適応した組織マネジメントの確立

- ・人事施策を戦略的に行うためには、管理職員のマネジメント能力だけに頼らない人材マネジメント体制を構築する必要がある。
- ・職員の成長を最大限引き出すため、職員の働き方や個人の価値観の多様化等に適応した組織マネジメントを確立することが求められる。

■高年齢層職員の能力及び経験の活用

- ・高年齢層職員が早い段階から高齢期の働き方のイメージを持ち、これまで培ってきた知識経験を存分に活かすことができる環境を整えることが必要である。

勤務環境の整備等に関する意見

1 誰もが活躍できる勤務環境づくり

- ・多様で柔軟な働き方の重要性の見直しや人材確保競争の激化が進み、特別区においても限られた人的資源を最大限活かすことが必要である。

- ・全ての人が柔軟に働き活躍できる職場環境の整備は、職員がやりがいや意欲を高めキャリア形成や成長実感を得ながら自己実現していくことや、仕事の質と組織全体の効率性・生産性を向上させることにつながる。
- ・多様で柔軟な勤務環境の整備には、組織マネジメント及び制度を活用できる職場風土の構築が重要である。

■職員のやりがいや意欲を高める環境づくり

(勤務環境の制度・整備等)

- ・テレワークは多様な働き方やワーク・ライフ・バランスという観点だけではなく、事業継続や業務効率等の観点からも導入と活用が必要である。
- ・フレックスタイム制導入の検討が引き続き必要である。
- ・定年引上げに伴い、高年齢層職員の多様な働き方のニーズに応えるため、勤務環境の整備が重要である。
- ・働き方の選択肢を広げるとともに、職場に適した制度の活用ができる職場風土の構築が必要である。

(仕事と生活の両立支援)

- ・男性職員の育児休業取得率等が向上しており、各区の取組が進んでいる。
- ・性別や職層に関係なく仕事と生活が両立できる勤務環境の整備に向け、男性の育児休業の長期化、代替措置の充実や復帰後支援等の取組を図ることが必要である。

■魅力ある職場の基礎となる勤務環境づくり

(長時間労働の是正)

- ・超過勤務に係る要因の整理・分析・検証の結果を踏まえ、D X推進や人員配置等、様々な方策を駆使することが重要である。
- ・教職員の長時間労働是正に向け、各区教育委員会による実効性の伴う対策が必要である。

(年次有給休暇の取得促進)

- ・管理職の年次有給休暇の取得促進は、休みやすい勤務環境づくりを推進する上でも有効である。
- ・時間単位休暇を除いた年5日以上取得ができるように配慮することは、職員の健康を確保する上でも重要である。

(メンタルヘルス対策の推進)

- ・メンタルヘルス対策においては、管理職の役割が重要であるため、対応力を向上させる研修の定期的・計画的な実施が必要である。
- ・セルフケアは、メンタルヘルス不調の未然防止に有効であり、これを習得するための研修は重要である。

(ゼロ・ハラスメント対策)

- ・根絶の第一歩は正しい知識と理解にあり、全職員の定期的な研修受講が必要である。
- ・区の外部にも相談窓口を設置するなど、相談体制の拡充が必要である。
- ・国・東京都等の動向を適時に捉えた、カスタマー・ハラスメント防止に向けた積極的な取組を推進する必要がある。

2 区民からの信頼の確保

- ・コンプライアンス意識の醸成・向上等を目的とする研修を定期的・継続的に実施する必要がある。
- ・職員からの通報制度の整備への積極的な取組が望まれる。

特定任期付職員採用制度についての意見の申出

- ・特定任期付職員採用制度を導入する場合において、給料表及び期末手当・勤勉手当等の取扱いについて意見を申し出る。

第3 勤務条件に関する措置の要求の状況

令和6年度中における足立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	6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	

第4 不利益処分に関する審査請求の状況

令和6年度中における足立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	6年度 提起件数 B	完結件数 C	翌年度継続 件数 A+B-C	備 考
13	0	0	13	