

2025年度予算人員に関わる要求書

	要求	回答	担当課	組合見解
1. 常勤職員の採用に関する要求	<p>(1) 台東区職員の定数に関する条例では、区長部局の職員定数は2154人であるが、2024年4月現在の職員数は1974人である。組合員に対してアンケートを実施したところ、70%の組合員が職員不足を訴えた。また会計年度任用職員や派遣職員も集まらない状況となっている。職員が余裕をもって職務を遂行できるように、常勤職員の大幅な採用を行うこと。</p>	<p>区の行政需要の増加等を踏まえ、近年、職員数を増やしている状況である。引き続き、職員の採用については、定年等の退職者や行政需要の増減を勘案しながら、必要な人員を算定し、適正な人員配置に努めていきたい。</p>	人事課 人事係	
	<p>(2) 技術職員の確保は年々難しくなっている。技術の継承の観点からも、積極的に区独自の採用活動を行い、専門職種や専門知識を習得した職員を計画的に採用すること。</p>	<p>定年退職者等を考慮し、職員の採用は計画的に行っている。技術系職員については、受験申込者が近年減少しており、特別区全体としても、確保が難しい状況にある。今後も多様な人材の中から技術系職種の人材確保が図れるよう取り組んでいきたい。</p>	人事課 人事係	
	<p>(3) 技能・業務系職員の採用は十数年行われていないため、清掃職種以外の技能系・業務系職員はほとんど存在していない。区が主張する「長期的な視点で行政が担うべき領域」の明確化において、技能・業務系職場は行政が果たすべき分野といえる。すみやかに技能・業務系職員を採用すること。</p>	<p>技能労務職員は、退職不補充を原則とし、再任用職員の活用や民間活力の導入を進めている。常勤職員の採用は、長期的な視点で行政が担うべき領域を明確にし、検討する必要があると考えている。</p>	人事課 人事係	
2. 職員配置に関する要求	<p>(1) 台東区では4月1日付けの異動内示をもって職場定数としている。このため職場職員定数が判明しない中で、次年度事業計画を立てざるを得ない。職場職員定数は、前年度12月までに明らかにして職場代表と交渉を行っていく仕組みとすること。</p>	<p>新たな行政課題や業務量の増加に対応するため、随時所管課と協議しながら、必要な人員を算定し、適正な配置に引き続き努めていく。</p>	人事課 人事係	

2025年度予算人員に関わる要求書

	要求	回答	担当課	組合見解
	<p>(2) 育休を取得する職員が増え、男性の育休取得も推奨されている。希望する職員が安心して取得でき、残った職員の負担が過大になることのないように人員配置を行うこと。復帰職員を育休前の配属に限定しな柔軟な対応を図ること。</p>	<p>区としても、育児休業の取得を希望する職員が職場に気兼ねなく取得できるよう、育児休業任期付き代替職員の配置や人材派遣を活用するなどの取り組みを行っている。引き続き、職員が安心して取得できるよう環境整備に努めていきたい。</p>	人事課 人事係	
	<p>(3) 風水害時避難場所の職員配置や総合防災訓練での指定参集職員従事など、災害対応に関する訓練、研修が増え、また大規模地震発生時には、原則、全職員の従事を強く求めている。訓練を含めた災害対応業務の従事には、職員が過度の負担とならないように、従事体制の整備を図ること。</p>	<p>首都直下地震のリスクが高まる中で、参集可能な職員が速やかに災害対応業務に従事できるよう、平常時から全ての職員の防災意識の啓発、訓練が重要と考えている。これまでも各所属長に対して、訓練参加者に対する業務上の配慮を要請している。また各課の災害時対応について、危機・災害対策課と十分に協議することにより、発災時に特定の職員に負担がかからないようにするなど、従事体制の整備を図るとともに、他自治体からの応援職員や災害協定を有効に活用することによって、従事職員の負担を軽減していく。</p>	危機・災害 対策課	
3. 60歳超職員 についての要求	<p>(1) 60歳超常勤職員の賃金水準は60歳前の7割、フルタイム再任用職員の賃金水準は60歳前の6割である。同一労働同一賃金の原則に従い、職務内容については、賃金水準に見合った職務内容とすること。</p>	<p>国に準じて導入された、給料月額7割措置については、「当面の間」の対応であることから、現時点においては合理的なものとされている。職務内容については、そうした考え方を踏まえるとともに、本人の意向も可能な限り尊重し、検討していく。</p>	人事課 人事係	
	<p>(2) 高齢期部分休業を希望する場合は、休業が取得しやすい職場に配属とすること。</p>	<p>高齢者部分休業の取得意向の有無を問わず、これまでも60歳超の職員（暫定再任用等）については、可能な限り本人の意向を尊重している。引き続き、同様に取り組みで参りたい。</p>	人事課 人事係	
	<p>(3) 再任用・暫定再任用職員は、フルタイム勤務が原則であっても個人の事情に鑑み、短時間勤務を希望する場合は希望に沿って採用を行うこと。</p>	<p>暫定再任用制度において、職員が採用を希望した場合、勤務形態（フルタイム勤務・短時間勤務）については、本人の意向を尊重している。</p>	人事課 人事係	

2025年度予算人員に関わる要求書

	要求	回答	担当課	組合見解
4. 労働時間短縮についての要求	<p>(1) 超過勤務にあたっては実労働時間を正確に報告していない例が見られる。また実勤務時間前後の準備時間は超過勤務として扱われるべきにもかかわらず、職員にその認識が無いために超過勤務として届け出がなされていない。人事管理システムの運用を徹底させるとともに、現場に即した運用改善を図ること。</p>	<p>人事管理システムによる事前申請、事後の実績確認の周知・徹底を図っていく。また、運用については、出先事業所等の要望を取り入れながら、対応を図っている。</p>	人事課 人事係	
	<p>(2) 職場によって業務量にばらつきが生じ、月100時間を超える超過勤務をせざるを得ない職場もある。超過勤務時間が平準化するように、各課職員配置数を職場の現状に即した人数に見直すこと。</p>	<p>各職場の超過勤務時間の状況等の実態も鑑みながら、適正な職員配置に努めていく。</p>	人事課 人事係	
	<p>(3) 特別区人事委員会の「令和6年給与等に関する勧告」によれば、特別区における年次有給休暇の平均取得日数は1年間当たり17.2日である。決算特別委員会資料によれば令和3～5年の年次有給休暇取得の平均値は15.9日となっている。特定事業行動計画の目標を定めても、現場では休暇取得すらままならない。なぜ取得数が増えないのかを分析し、目標数を達成させるための有効な具体策を実施すること。</p>	<p>今年度も夏季休暇の取得にあわせ、有給休暇の取得を促すなどの働きかけを行ったところである。今後も、業務の効率化や、働きやすい職場環境の整備に努め、休暇の取得促進に向け取り組んでいく。</p>	人事課 人事係	
5. 安全衛生についての要求	<p>(1) 地球温暖化の影響により、夏の夜間の暑さが厳しくなっている。また冬の夜間温度も厳しい状況である。時間外執務時において空調を止めることなく、職員の健康と職務効率向上に配慮すること。職場からの空調運転の要求については、柔軟に対応すること。</p>	<p>区では、働き方改革の一環として時間外労働の削減に取り組んでおり、総務課としても、17時15分に定時終了のチャイムを鳴らし、退庁を促している。 時間外の空調運転を希望する部署については、残業が事務負担の偏りや人員不足に起因するものであれば、まずは事務分担の見直し、年間を通じた事務量の平準化に取り組むとともに、必要があれば企画課及び人事課に相談してもらうことが前提となる。その上で、繁忙期や特段の事情により相談を受けた場合には、状況に応じて対応している。</p>	総務課	

2025年度予算人員に関わる要求書

	要求	回答	担当課	組合見解
	<p>(2) 本庁舎では、男女ロッカー室を違う階に設置したことで執務室とロッカー室がかなりは案れた状況となっている。また、ロッカー室が狭く、着替えが出来る状態ではない。職員が利用しやすいロッカー室の配置と広さを検討すること。</p>	<p>庁舎内の職員数及び会計年度職員数が増加しているため、庁舎内のスペースを毎年見直し、倉庫整理やロッカー配置の見直しを行うことで、ロッカー設置に取り組んでいる。</p>	<p>総務課</p>	
	<p>(3) 出先職場では、男女のトイレ・更衣室・休憩室等の整備が追っていない。組合員にアンケートを実施したところ、48%の組合員が現状への不満を訴えた。特に男性更衣室の無いことや、職員数に見合っていない休憩室の広さに対する改善要求が寄せられた。職員が安心して働くためにも設置を急ぐこと。</p>	<p>ハード面の制約がある中、各事業所でそれぞれ工夫に対応しているが、建て替えや改修等の機会をもらえて、改善要望書を所管課、施設課に提出し、環境改善の働きかけを行っている。</p>	<p>人事課 給与福利係</p>	
	<p>(4) 労働災害や通勤災害の発生件数がなかなか減少しない状況である。引き続き職員に対して、安全教育の徹底を図ること。</p>	<p>特に災害に注意してほしい職場に対し、発生状況をまとめた資料を年度末に配付し、同じような事例を繰り返さないように注意を促している。会計年度任用職員については、採用の際に、発生事例をもとに具体的に災害発生予防の意識啓発を行うよう依頼している。</p>	<p>人事課 給与福利係</p>	
	<p>(5) 健康診断の受診率向上のため、受診しやすい時期や時間帯の設定、受診日数増など具体的な対策を講じること。また腰痛検査については、健康な身体での就業を促すためにも、全職員へ効果のある検査の適用を図ること。</p>	<p>保育士の優先時間帯を設けたり、育休職員も希望すれば定期健診受診可としている（ただし通勤災害対象外、旅費自己負担）。受診できなかった職員を対象に再度フォロー健診として約3か月にわたり実施している。未受診者には、メールの送付や個別に電話する等受診率向上のために努めている。</p>	<p>人事課 給与福利係</p>	

2025年度予算人員に関わる要求書

	要求	回答	担当課	組合見解
	<p>(6) ストレストテストの結果を生かす具体的な仕組みを構築していくこと。また心の治癒に向けて、本人も周囲の職員も負担に感じる事の無い職場復帰訓練となるよう具体的な方策を行うこと。</p>	<p>ストレスチェックの結果、高ストレスだった職員が面接を希望した場合、産業医の面談指導を行っている。また、集団分析を実施することにより、健康リスクの高い職場を把握し、産業医から結果説明を実施しているところである。 職場復帰訓練については、産業医の指示のもと、本人の状況等も踏まえつつ、職場の理解を得ながら実施している。</p>	人事課 給与福利係	
	<p>(7) 「職場のハラスメント防止に関する指針」に基づき、現状を把握して適切な対応を図るとともに、全職員に対して、毎年の研修を実施すること。また、安心して相談のできる第三者委員の窓口を創設すること。</p>	<p>研修等を通じてハラスメントに対する知識・認識の周知徹底を図るとともに、指針に基づき、適切に対応を図っていく。</p>	人事課 人事係 研修担当	
6. 福利厚生についての要求	<p>(1) 早期流産休暇を創設すること。</p>	<p>区ではこれまでも女性職員の労働環境の改善に取り組んでいる。今後も国や他自治体の動向を注視し、必要な制度等の検討を行っていく。</p>	人事課 人事係	
	<p>(2) 子のための看護休暇は、対象者が小学校4年生になる前日までの子を養育する職員となっている。安心して子育てが出来る環境を整るためにも、対象者を小学校卒業までの子どもを養育する職員に拡大すること。</p>	<p>子を養育する職員の仕事と育児の両立・調和をより一層推進していくため、令和7年度より、子のための看護休暇に係る子の対象年齢を小学校6年生の末日まで拡大する予定である。なお、取得事由についても、「感染症に伴う学級閉鎖等」「入園・入学式、卒園・卒業式」が追加され、名称も「子の看護等のための休暇」となる予定である。</p>	人事課 人事係	
	<p>(3) 家族が突発的な病気に対応するためにも、家族のための看護休暇を創設すること。</p>	<p>区ではこれまでも職員の労働環境の改善に取り組んでいる。今後も国や他自治体の動向を注視し、必要な制度等の検討を行っていく。</p>	人事課 人事係	

2025年度予算人員に関わる要求書

	要求	回答	担当課	組合見解
	<p>(4) 福利厚生事業の活性化は、新規採用職員を確保するための有効な施策である。台東区役所職員互助会への事業主負担分を職員自己負担分と同じ比率とし、福利厚生事業を充実させること。</p>	<p>事業主の補助金は、会費1に対し0.5の補助率となっている。この補助率は現在他区と比較しても妥当であると考えている。今後も互助会事業の効率化を図りながら、職員にとってよりよい福利厚生事業を展開していきたい。</p>	<p>人事課 給与福利係</p>	
	<p>(5) 有限会社共済企画センターから毎年度交付される寄附金については、一般会計歳入として処理されている。共済企画センターは職員の福利厚生事業の向上に資することを目的として各区に寄付しており、2024年度予算では、618万3千円が寄付されている。この寄付金はグループ保険等が原資であり、職員が支払ってきたものである。この寄付金が本来の目的を達成するために、台東区役所職員互助会会計の歳入に直接充てる組み換えを行うこと。</p>	<p>有限会社共済企画センターの寄附金は、「有限会社共済企画センター寄付事業実施要綱」に基づいており、実施目的は特別区政の発展及び特別区職員の福利厚生の充実としている。互助会では毎年度区から補助金を受けており、共済企画センターの意向に沿う形になっていると考える。</p>	<p>人事課 給与福利係</p>	
<p>7. 会計年度任用職員・臨時職員・外郭団体職員についての要求</p>	<p>(1) 会計年度任用職員制度について、特別区職員労働組合連合会と特別区長会が妥結した内容を踏まえ、台東区職員労働組合と確認した事項を誠実に履行すること。また、必要に応じて適宜すみやかに協議を行うこと。</p>	<p>貴組合と確認した事項については、適切に対応していくとともに、協議が必要な事項については、当然、都度、協議していきたい。</p>	<p>人事課 人事係</p>	
	<p>(2) 東京公務公共一般労働組合の諸要求については、誠意をもって応えること。</p>	<p>その都度、協議していきたい。</p>	<p>人事課 人事係</p>	
	<p>(3) 臨時職員については、地方自治法及び地方公務員法の改正を踏まえて、制度運用を図ること。</p>	<p>区では現状、臨時職員の採用は行っていないが、常勤職員の欠員については、育休任期付代替職員や会計年度任用職員、人材派遣の活用等により対応を図っているところである。引き続き、同対応を継続していく。</p>	<p>人事課 人事係</p>	

2025年度予算人員に関わる要求書

	要求	回答	担当課	組合見解
	<p>(4) 財団・事業団等外郭団体で働く職員については、同一労働・同一賃金の原則を踏まえ、常勤職員・会計年度任用職員の労働条件との均衡を図り、安心安全な業務遂行のために委託料等の人件費分の引き上げを行うこと。また庁舎内外の清掃等に係る委託業者についても、賃金・処遇面の改善を図ること。</p>	<p>外郭団体の人件費の引き上げについては、予算要求に基づき、委託料等に適切に反映している。</p>	<p>財政課 人事課</p>	
<p>8. 区政運営の基本姿勢についての要求</p>	<p>(1) 区民への安心・安全の提供、子育てしやすい環境づくり、住み続けることができる社会の構築、急激な物価高騰・円安に立ち向かうための対策を最優先にした予算編成を行うこと。</p>	<p>子育て家庭への支援や高齢者サービス等をはじめとした区民生活等を支える取組みを充実するとともに、まちの魅力を高め発信し、地域の活性化に資する取組み、社会経済状況などの変化を捉えた必要な取組みを推し進めるよう予算を編成した。</p>	<p>財政課</p>	
	<p>(2) 戦後80年を迎え、戦争の悲惨さを風化させず、平和の尊さを改めてすべての区民に知ってもらう必要がある。また昨今の国際情勢は、戦争の危機を感じさせている。区は今まで以上に平和教育活動の取組みを実施すること。</p>	<p>区民への普及啓発として、「平和に関するパネル展」(年2回)の実施や「平和史跡マップ」の配布を行っているほか、東京大空襲資料展などの、他団体の平和事業への支援も行っている。 また、平成29年度より中学生を被爆地へ派遣する事業を実施しており、令和6年度は長崎への派遣を行った。令和7年度は広島への派遣を予定しており、次世代への被爆の実相の継承にも取り組んでいるところである。 なお、令和7年3月は東京大空襲から80年を迎えることから、戦争の記憶を風化させないよう、平和のつどいを開催する。 今後も、現在実施している事業の充実などにより、平和の尊さを後世へ継承し、区民及び来街者に対して平和意識の向上を図る。</p>	<p>総務課</p>	
<p>9. 各職場から出されている切実な要求</p>	<p>各職場から出される要求について、誠実で丁寧な回答を行うこと。</p>	<p>その都度、協議していきたい。</p>	<p>人事課 人事係</p>	