

東京春闘共闘会議  
代表 荻原 淳 様

目黒区長 青木 英二

## 東京春闘共闘会議と自治体との懇談

目黒区からの回答・アンケートに対する再質問— 2021 年 1 月

### 要請項目 1

この度の新型コロナの影響に関して、目黒区役所が人員確保に努めながら住民の感染防止と生活の安定のためにご奮闘されていることに、大変心強さを感じます。

特に保健所の体制については多くの課題が浮き彫りとなったことが、私ども東京春闘共闘に参加している多くの自治体労働組合からも情報や要望が寄せられています。以前から保健所そのものが減少され、人員がひっ迫していたうえでの今般の事態を迎えたことが大きな問題だったかと思えます。感染は長引くでしょうし、新たな感染症の発生も考えられます。引き続き、恒常的な体制強化をお願いいたします。

また保健所以外にも、役所における申請・給付関係や制度作り、相談対応などに追われました。長時間残業やメンタル問題の発生も各地の組合から寄せられています。日常的な住民生活向上とともに、非常時の対応に全体的な人員確保が必要かと思えます。

以下の質問事項は、区内の労働組合団体からの質問と要望を記述しました。ご回答ご検討お願いいたします。

—1 目黒区保健所の現状について、人員不足・過重労働などが懸念されます。人員応援体制や、超過勤務・休日出勤、36 協定上での状況などの現状を示されたい。

#### 【回答】

保健所への応援は、各種行政サービスに支障が出ないように配慮しつつ、他の所管から可能な限り職員の応援を行っております。

超過勤務・休日出勤、36 協定上での状況については次のとおりです。

#### ・超過勤務・休日出勤について

新型コロナウイルス感染症業務に従事している職員の超過勤務については、令和 2 年 4 月から 12 月までの間、交代制等による休日勤務も含め、最大時間数は月 149 時間、平均は月 51.3 時間となっています。

#### ・36 協定について

新型コロナウイルス感染症対策業務に従事している職員は、36 協定上の超勤上限時間や、特別条項を超えての勤務が続いています。特に、本務として従事してい

る職員はその状況が顕著であるため、健康管理の部分でも注意深く状況を見ているところであり、産業医等の面談を受けさせております。

- － 2 **指定管理や業務委託により運営する区の老人施設・障がい者施設などにおけるコロナ対応においても過重労働などが懸念される。現状把握の状況を示されたい。**

【回答】

区の高齢者施設の新型コロナウイルス感染対応については、令和2年4月7日に緊急事態宣言が発出されたことに伴い、国・東京都からの通知に基づき、指定管理者等に感染防止対策、サービスの継続等について通知しており、連携を密にしながら適切に対応しております。

なお、新型コロナウイルス感染対応における過重労働について、区での現状把握はしていないものの、相談等は特段ない状況です。

障害者施設の新型コロナウイルス感染対応については、令和2年4月7日に緊急事態宣言が発出されたことに伴い、国・東京都からの通知に基づき、指定管理者等に感染防止策、サービスの継続等について通知を行いました。

その後も国・東京都からの通知については、その都度指定管理者等に通知を行い、区と連携を密にしながら適切に対応しております。

なお、指定管理者等は基本協定・年度協定等に基づき、人員配置、勤務時間等関連法令の遵守を定めて、適切な対応を図っております。

- － 3 **認可保育園など 区の予算を中心に運営されている施設・事業などについて。**

目黒労協にも、区内認可保育園で働くパート保育者から雇止めの相談が寄せられた。本来、雇用調整助成金などを活用とした休業手当が支給されるべきだが、結果として「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」での対応となった。雇用維持・労働者の所得補償について、区が関係する事業所での実態把握、指導・助言はどう行われたか。

【回答】

登園自粛に伴う職員体制等及び賃金の支給について、運営法人及び保育所に対して、保育所等における保育の提供の縮小等の実施に当たっての職員の賃金及び年次休暇等の取り扱い」について、国の通知を周知するとともに、区からも依頼しております。

保育所職員から有給休暇の取得での対応としているなどの相談があり、個別に状況を把握し、運営法人に対して国の通知への理解を求めております。

- － 4 **介護・障害福祉サービス事業者特別給付金、学校等給食食材納入業者事支援、子育てパートナー事業者特別給付金、私立幼稚園安全安心対策事業補助など様々な支援が取組まれたが、これらが現場の非正規を含む労働者に行き渡っているか、これら支援を受けた事業所で雇止めや休業補償の欠如がなかったか。把握し**

ている実態を示されたい。

【回答】

介護・障害福祉サービス事業者がサービスを提供するに当たり、新型コロナウイルス感染対策として必要なマスク、エタノール、防護服等の衛生用品を購入するための費用の一部として、令和2年5月1日に目黒区内に所在する介護・障害福祉サービス事業者又は施設を運営する者に対して「特別給付金」を交付いたしました。

一方で、介護・障害福祉サービスの事業所又は施設に従事する職員の方（令和2年1月24日から令和2年6月30日までの対象期間に10日以上勤務した職員に限る。）には、「東京都新型コロナウイルス感染症緊急包括支援事業」による慰労金の支給を東京都において実施しています。区においても、同支援事業の対象職員の方々が着実に申請受付できるよう周知を積み重ねてまいりました。

なお、事業所での雇止めや休業補償の欠如について、区で状況把握をしていないものの、相談等は特段ない状況です。

私立幼稚園安全安心対策事業補助は、各私立幼稚園が実施した新型コロナウイルス感染防止対策（園内の消毒、園で使用する消毒液やマスクの購入費用、そのほか感染予防に関わるもの）の費用の一部を補助するものです。勤務者に支給する補助金ではございません。

学校給食については、令和2年4月及び5月の区立学校（園）の臨時休業に伴い学校給食も中止となり、給食食材納入事業者は大きな影響を受けました。

教育委員会としては、学校（園）の再開後も学校給食を安定的かつ円滑に実施する必要があることから、食材納入事業者が事業を継続するための経費として、「学校等給食食材納入事業者支援金」を支給し、事業者の経済的負担の軽減を図りました。

各事業者の支援金の使途や雇用者への対応は把握しておりませんが、学校等再開後も今まで食材を納入していただいていた事業者の皆様から、安定的に給食用食材の供給を受け、学校等の給食運営を円滑に行っております。

## 2：正規職員について

－ 1 **正規職員数**について、2011年と比べると234人、11%減少している。今後の計画及び2020年のコロナ過において、保健衛生部門や福祉部門などの困窮を踏まえ、その今後の計画を見直す考えはあるか

【回答】

正規職員数については、行革計画の中で目安とする職員定数をお示ししておりますが、人員については状況に応じてその都度必要な対応をしております。

なお、今後につきましては、行政需要に応じた人材配置の選択と集中など、様々な手法を検討し、効果的・効率的な執行体制の構築に努めてまいります。

－ 2 **時間外労働**について2020年は「月平均」においては前年より減少しているが、2021年年末時点での傾向はどうか。月80時間以上の時間外労働者数はどうか。

	2011	2015	2018	2019	2020
正規職員数	2154	1995	1927	1931	1920
退職者	113	96	125	129	113
新規採用	90	51	118	126	107
課長以上の女性	12	13	13	15	16
長期病欠者	14	17	19	19	17
内メンタル	13	13	13	12	11
再任用	170	242	255	273	270
高卒初任給	143000	同	147100	同	同
時間外月 100H 上	88	89	97	190	
80H					239
月平均	8.27	9:19	8 : 03	13:54	10.05

**【回答】**

令和2年12月における正規職員の時間外労働の平均時間は約8時間11分であり、アンケートで回答した9月時点の約10時間5分と比べ減少傾向にあります。

令和2年4月から12月までの80時間以上の時間外労働者数はのべ111人です。

**－ 3 36 協定について 2020 よりの回答項目以下のものである。**

締結職場あり 保健所関係：4、すくのび、児童館、保育園、土木事務所：2

清掃事務所：2 健康学園、学校サポセン、歴史資料館、図書館、小中学校

**① この協定を超える「特別条項」適応件数について 件数・対象職場等の明示を。**

**【回答】**

令和2年1月～12月において、適応件数等は以下のとおりです。

健康推進課	延べ1件
保健予防課（感染症対策課）	延べ129件
目黒土木公園事務所	延べ27件
八雲中央図書館	延べ3件

**② 非締結職場について、「－ 2：時間外労働について」をみれば月80時間以上の実態が多数みられるが、36 協定締結、あるいはそれに代わる措置はあるか**

**【回答】**

36 協定締結職場以外には、勤務時間規則に基づき上限時間を設けています。日々の退勤打刻を把握しながら、超勤の縮減に努めております。

### 3：非正規職員について

－ 1 非正規職員数全体について、2020 年会計年度職員制度化時に職員数の大幅な増加がみられるが、どのような職場・雇用が増加したのか。

【回答】

前年度の同調査において、対象は地方公務員法第3条第3項第3号を任用根拠とする非常勤職員の算出条件として週29時間未満の職とされていました。一方、本年度の調査においては、会計年度任用職員の算出条件に指定がなかったため、週29時間以上の職も含めています。

また、前年度まで臨時職員として任用されていた場合においても、本年度から会計年度任用職員に移行したため、本年度の人数に含めており、これらの点で前年度の人数よりも多くなっています。このため、特定の職場にて雇用が増加したものではありませんが、業務量等も踏まえ必要な職場に配置しています。

－ 2 一般事務 が大幅に増加しているが、どのような仕事について増加したのか

【回答】

一般事務において前年度の人数より多くなった理由についても、上記「3-1」の回答と同様です。

－ 3 家庭児童相談員 が0となっているのはなぜか。

【回答】

家庭児童相談員について計上漏れがありました。正しくは以下のとおりです。

【人数】 3名（パートタイム会計年度任用職員のみ）

【勤務形態】 週4日・1日7時間45分（週31時間）

【報酬額】 月額190,752円

【級号給】 行政職給料表（一）1級40号給

【経験加算】 無

－ 4 社保加入者・雇用保険加入者 とも減少しているのはなぜか。

【回答】

社会保険及び雇用保険の加入対象者数について、令和元年度までの回答では再任用短時間勤務職員（令和元年度：154名）を含めて回答していましたが、令和2年度からは調査対象が会計年度任用職員となったため、再任用短時間職員（令和2年度：141名）を除いて回答しています。

－ 5 扶養家族を有するものは年々大幅に増加している。これに対する手当や介護など休暇制度の拡充など、対応する考えはあるか。

	2011	2015	2018	2019	2020
非常勤 3-3-3	1090人	1021	859	793	

会計年度職員					1418
一般事務	159	139	156	164	371
	117900 180800	13860 ~ 182800	140600 ~ 185600	13000~ 185600	181440
保育士	324	291	302	287	319
同 有資格			21	19	44
	58900 ~ 178300	59700~ 180200	61400~ 185470	変わらず	61532
家庭児童相談	4	4	4	3	0
	169400	171000	17500	変わらず	
消費生活相談	9	8	9	9	8
	186300	187600	205100	変わらず	205947
最低時給	940	1000	1080	1110	1110
夏一時金支給					1246人
社保加入臨時	13/200	17/217	25/427	27/468	
社保加入非常勤	759/1300	743/1066	944/1444	914/1414	
社保加入					849/1418
同 年収					2586782
同 保育士					2398692
臨・平均年収	1584000	1699200	1999314	1992000	
非・平均年収	2121600	2144400	2149407	2148614	
扶養家族あり	臨時 0 非 63	臨時 6 非 63	臨時 5 非 103	臨時 14 非 98	132
雇用保険加入	臨時 49 非 741		臨 70 非 949	臨 58 非 926	886

【回答】

手当については、特別区共通の基準によることから、区独自に対応することは予定していません。

また、扶養の有無を問わず、介護等に係る休暇制度を導入しています。

4：会計年度職員制度の2020年よりの導入について

ー 1 年次有給休暇について、労基法どおりでなく「区独自」との回答であるが、労基法規定を上回る点はどのようなものか

【回答】

労働基準法第39条において、「使用者は、その雇入れの日から起算して六箇月間継続勤務し全労働日の八割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した十労働

日の有給休暇を与えなければならない。」とあります。

本区では、年次有給休暇について6か月間の継続勤務後に付与するのではなく、任用が6か月間を超える発令をもって付与しています。

－ 2 **特別休暇**について、有給・無給の判断基準はなにか。

目黒区では無給の「病気休暇」「妊婦通勤時間」「育児時間」などについて、公務公共一般労組の調査では有給の区も多数みられるが、正規職員は有給である。これらの休暇を無給とした根拠はなにか。

・昇給制度	無	年休：有	区独自
・特別休暇			

【回答】

特別休暇の有給・無給については、国の非常勤職員の状況及び従前の非常勤職員制度における休暇の取扱いを踏まえ判断しています。このため、会計年度任用職員において無給としているものについては上記の理由によるものです。

会計年度任用職員の休暇制度については、正規職員との職務・職責の違い等を踏まえながら検討していきます。

－ 3 **交通費** 支給上限および短時間あるいは週勤務日の少ない職員についての扱いはどうか。

【回答】

1か月当たりの上限額は55,000円です。週当たりの勤務日数が少ない職員については、定期券の金額と、回数券やIC乗車券による金額とを比較し、より安価な金額で支給しています。

なお、一日の勤務時間数によって交通費の支給額が変わることはありません。

－ 4 **勤務条件** について、「民間準拠」、目黒区の「地域相場」反映の考えがみられないがなぜか。また「他団体との均等」について、特別区・周辺区や東京都との比較でなく「特に国家公務員」とした根拠はなにか。

【回答】

職員の勤務時間その他職員の給与以外の勤務条件については、地方公務員法第24条第4項の趣旨に則り、「国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように」考慮して対応しています。

また、総務省自治行政局作成の会計年度任用職員に係る事務処理マニュアルにおいても、国の非常勤職員との権衡にも留意し、適切に対応することとされており。

このため、国の非常勤職員の勤務条件を参考としながら、他区や東京都の状況も確

認しつつ対応しています。

また、給与面においては、原則として常勤職員の給料表を適用して報酬額を決定することが特別区給与改定交渉にて妥結され、本区においては従前の非常勤職員制度の報酬額を維持するように級号給を設定しています。

さらに、地方公務員法第24条第2項を踏まえ、「生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して」設定しており、職に依りて国及び他区等の報酬水準も参考にしながら対応しています。

## 5：指定管理について

－ 1 非正規比率 が制度当初より大幅に減少しているが、その原因はなぜか。

【回答】

指定管理者が管理している施設における労働者のうち、非正規職員の人数については、平成30年度（2018年度）まで当区の住区会議室（24施設）で受付等の業務を行っていただいている方々を含めて回答しておりました。

ただし、この方々については、各施設の指定管理者である住区住民会議の有償ボランティアであり、雇用契約を締結していないことから、令和元年度（2019年度）から回答の対象外と判断しました。

これらの方々を集計に含めていた平成30年度の人数でいうと、840人のうち318人が対象となります。今年度と同じ基準で算出した場合、平成30年度の非正規職員は522人となるため、当該有償ボランティアを除く非正規職員の雇用状況については、例年と同程度の水準であると認識しております。

－ 2 委託施設 1とあるが、その施設名、及び指定管理施設との比較は。

	2011	2015	2018	2019	2020
施設数	118	118	108	108	105
正規：非正規	393:768	495:825	477:840	494:609	444:600
非正規比率	65.98%	63.61%	63.78%	55.21%	57.69%
委託施設					1
正規：非正規					17:11
非正規比率					39.29%

【回答】

中央町児童館、平町児童館、不動児童館の3施設が該当します。現在、指定管理者制度を導入している区立児童館はないことから、施設の比較は難しいものと考えております。

次の2点は、東京春闘からの要望・質問です

◎様々な就労環境の対策を講じておられることに敬意を申し上げます。

今後も年度末の企業決算に向けては大規模な人員整理、派遣切りが予想されます。

引き続き求職者支援を強化してください。これらについて具体策が検討されていたらお示しください。

参考までに、私たちが昨年末に豊島区南大塚において実施した食料・生活支援プロジェクトには260人近くが訪れました。TBS報道特集でも取り上げられ、YouTubeにアップされています。是非ご覧ください。

<https://youtu.be/natmFJ4JbMY> 7分46秒後から

ほかにも全国全都の各地で同様の取組みがされていますが、仕事を切られた、見通しが無い、明日の食べるものがない、といった大変深刻な状況が広がっています。

#### 【回答】

今般の新型コロナウイルス感染の影響を受け、離職・廃業等の方が増加し、就労支援の重要性が増しています。また、債務等もあり家計が逼迫している世帯への家計改善支援、必要な方に対しては生活保護制度へつないでいくなど行っております。

めぐろ 暮らしの相談窓口（自立相談支援機関）の2名の就労支援員を中心に、ハローワークのナビゲーター、就労準備支援員及び就労に関する他の関係機関と連携し、その方に合った支援を実施しております。また、住居確保給付金の支給と併せて、毎月求職活動状況の報告をいただき、必要な方にはキャリア形成の支援も含めて支援しています。

生活保護受給者の自立に向けた支援の一つとしては、専門的に支援及び援助ができる就労促進相談員（会計年度職員）を配置し、求職情報や求職活動の指導援助、ハローワークや外部機関との連携調整を図りながら、ケースワーカーと連携し、被保護者への適切なケースワークを行っています。

そのほか、生活保護受給者の安定した生活の維持及び自立の助長を図るため、外部事業者に委託して就労支援事業を行っています。事業の内容は、就労していない支援対象者等に就労活動に取り組むための就労意欲喚起、就労活動に必要な身体的・精神的健康を回復し維持していくための健康管理・体力作り、基本的生活習慣の確立、就労活動のスキルの獲得、就労を継続するための定着支援など、就労自立に向けた支援を行っています。

◎関連して、生活保護の相談にも躊躇なく応じられるようお願いいたします。「生活保護は権利」ということを周知してください。

#### 【回答】

生活保護は、健康で文化的な最低限度の生活を保障するとともに、その自立を助長することを目的として実施され、最後のセーフティネットとして国民の生存権を守る重要な制度です。

すべての国民は、生活保護法に定める要件を満たす限り、この法律による保護を無差別平等に受けることができるとされており、性別や社会的身分などはもとより、生活困窮に陥った原因を問わず、生活に困窮しているかどうかという経済状態に着目し

て、保護を申請することができます。

具体的には、病気や障害・高齢等のため働けず収入がない、収入があっても家族全員が生活するには十分な収入ではない等、最低限度の生活を保障する制度です。そして、自分の能力や他の法律などの援助を活用し、自立して生活できるように手助けする制度です。この点は、生活保護の相談また申請を受ける時にも、説明をし、周知しているところです。引き続き、生活困窮者の相談窓口（福祉総合課）とも連携をとり、制度の周知を図っております。

## 要請項目 2

目黒区が公契約条例を実施されていることに敬意を表します。多くの自治体において公契約条例を前向きに検討し、すでに都内 10 自治体が実施し、加えて間もなく江戸川区でも実現の見通しです。

①公契約条例の運用をめぐる議論や検討、動きについてお尋ねします。議会または理事者、「審議会」、および業界団体・労働・市民団体などにおける意見や動向はどのような状況にあるか把握されていると存じますが、その特徴などをお示しください。

### 【回答】

公契約条例の運用に当たっては、主に事業者側の事務負担の軽減や公契約条例に基づいた労働報酬下限額の設定について、ご意見・ご要望をいただいております。

いずれも公契約条例の運用において重要な部分でもあるため、事業者や労働団体等の意見、公契約審議会の論議を踏まえて、他自治体での運用状況等も参考に対応を検討していきたいと考えています。

②20 年度において条例違反はありましたでしょうか、指導などによって改善がはかられたなどの特徴的な事例、および改善指導件数をお示しください。

### 【回答】

ございませんでした。

③以下、地域の労働組合団体からの質問・要望事項です

ー 1 直接的な公契約条例対象契約以外においても、条例の趣旨に鑑み、賃金・労働条件の確保に努めるべきであり、その実態把握は追求すべき課題と考えるがどうか。

### 【回答】

本区としても、公契約条例対象案件以外の公契約においても、従事者の賃金・労働条件の確保は重要であると認識しております。

適正な労働環境と賃金・労働条件の確保に向けては、労働環境チェックシートなど他の自治体における取り組みも参考としながら、調査・研究を進めるとともに公契約条例の運用と合わせて検討していきたいと考えています。

ー2 労働環境モニタリング を指定管理制度導入施設について行っているとあるが、その結果をお示しいただきたい。

【回答】

労働環境モニタリング試行実施結果につきましては、運営評価結果と併せて区ホームページにおいて公表しております。

区ホームページ

指定管理者の指定と運営評価

[https://www.city.meguro.tokyo.jp/gyosei/tokei/chosa\\_hokoku/shiteikanrisha/index.html](https://www.city.meguro.tokyo.jp/gyosei/tokei/chosa_hokoku/shiteikanrisha/index.html)

ー3 指定管理 については p13～14 の「入札業者変更時の雇用継続依頼」「同・労働条件継続」「賃金調査」「労働条件把握」「労働安全衛生について」「各種保険加入」「法定帳簿整備」の質問に対し『一部行っている』と回答されていますが、指定管理のどの部分の「一部」なのでしょう。上記「ー3 労働環境モニタリング」対象職場が「一部」なのか、あるいは別の枠組みか、示されたい。

【回答】

「入札業者変更時の雇用継続依頼」「同・労働条件継続」につきましては、高齢福祉関連施設や保育施設において行っているものであり、労働環境モニタリング試行実施対象施設が該当するというものではありません。

また、「賃金調査」等労働実態の状況ですが、ご指摘のとおり、労働環境モニタリング試行実施対象施設が該当するほか、目黒区公契約条例が適用される施設については、労働者等の氏名、職種及び労働報酬下限額等を記載した労働台帳の作成、提出を義務付けており、労働実態について確認しています。

ー4 シルバー人材センター について 委託業務件数・内容についておこたえください。

【回答】

令和2年度（4月から12月）目黒区を含めた公共団体からの委託件数は、945件です。

主な委託内容は、広報スタンド管理委託、自転車集積所管理委託、老人いこいの家管理委託等、公園維持管理委託等です。

### 質問項目3

地域内業者の実情を把握されて様々な助成制度の構築や相談活動に役立っているかと思えます。今後も厳しさが増す情勢です。引き続いての新設・改善・拡充にご努力されることをお願いします。

企業における賃金・労働条件の決定や雇用関係に基礎自治体が直接立ち入ることには難しさもありますが、中小企業の多くが安心して安定雇用をし、労働者の生活を少しでも向上させ、地域へ

の消費も上向きにさせることは、コロナ禍において経済減退を食い留める意味でも重要かと思いません。

東京春闘共闘会議が主に2020年10月18日・25日配達の新新聞折込み求人紙とタウンワーク等を都内各地域から回収して、パートタイマーとアルバイトの地域別・職種別の募集時平均時給を調査しました。調査件数は2,717件(23区1,767件、三多摩950件)です。

募集平均時給は、全都で1,151円(昨年比+1円)、19年調査における前年比+62円でしたが、20年はわずか1円の引上げにとどまりました。23区は1,168円(昨年比+11円)、三多摩エリアで1,121円(昨年比-11円)でした。三多摩地域の賃下げ傾向がはっきりしました。

職種別の募集時平均時給は、最も高いのは薬剤師で2,067円(昨年比-100円)、最も低いのは店頭取次ぎサービス・レンタル取扱い店員で1,034円(昨年比-42円)でした。また、薬剤師をはじめ、看護師・歯科衛生士、介護士・保育士・送迎ドライバーなど、エッセンシャルワーカーと呼ばれる人たちの時給が軒並み下落しています。

賃金底上げと安定雇用には自治体の産業政策・中小企業支援策が重要です。事業継承・後継者雇用などには賃金や社会保険料負担分相当に「真水」の支援も検討対象に上らせることが大切です。長野県飯山市では技能後継者育成を目的として、該当する労働者(45歳以下)一人当たり毎月5万円を3年間、事業者に直接支援して地場産業の雇用を維持しています。

また新宿区が以前行っていた青年などへの家賃補助も、都内に働き定着するうえでの応援策の一つです。

東京で生活するには住居負担が重くのしかかります。私たちが20年12月に発表した「子育て世帯の生活と収入調査」では、練馬区在住(42.5平米の賃貸マンション)で30代親子4人(夫婦・公立小学生・幼稚園児)をモデルとした年間生計費は648万円(税・社保料込)、八王子市在住では同様のモデルで593万円になりました。決して贅沢ではない、むしろ慎ましい生活実態を想定しても、30代で月額換算(年収の月割り)54万円は必要です。この発表はネット上で大きな反響を呼びました。「文春」にも取り上げられています。

①上に挙げたような状況を踏まえ、またいくつかの事例を参考にされ、勤労者及び零細な雇用主への積極支援策の創設をお願いします。

#### 【回答】

労働行政は、国が働く環境の整備や職業の確保、男女の均等な雇用機会の確保などに取り組んでおり、区として独自の支援策の創設は難しい状況ですが、限られた財源の中でハローワーク渋谷や関係機関と連携しながら雇用の安定や事業の継続への支援に取り組んでまいります。

②地価が高い23区において営業と生活を続けていくには大変困難な状況にあります。住居や保育・教育に関連する支援策、共働きで子育てできる環境の整備などは基礎自治体の重要な役割で

す。構想や具体策がありましたらお示してください。

【回答】

保育所の待機児童対策は、令和2年4月に待機児童ゼロを達成しましたが、今後も継続に向けて取り組んでいくほか、保育の質の向上の取組、また、一時保育をはじめとする多様な保育サービスの充実などにより、本区の保育環境の更なる充実に努めています。

また、妊娠期から子育て期にわたる切れ目のない包括的支援を進めていくための子育て世代包括支援センターの充実、ひとり親家庭への支援や児童虐待防止に向けての取組など、子育てに関する様々な支援を進めてまいります。

教育関連は、コロナ禍を踏まえ、GIGA(ギガ)スクール構想の早期実施により児童生徒全員に配付されるタブレットを使用した、魅力ある教育活動を推進するため、各学校のICT環境の整備を行うとともに、支援員を配置してデジタルコンテンツなどを有効活用した教育を進めています。

また、特別な支援が必要な児童生徒の増加を踏まえた対応、いじめ防止に向けた取組や不登校児童生徒への支援などを進めるほか、教職員の負担軽減に向けた取組を推進します。

③政府は持続化給付金、家賃支援給付金の締め切りを延長しましたが、まだ一時的な延期です。これに類する区独自の制度創設はお考えでしょうか。

【回答】

区の限られた財源のなかで国が実施している給付金に類する制度の創設は困難ですが、感染防止に取り組む区内飲食店に対し、その経費の一部を助成するなど区独自の取組も行っています。

今後も区内中小企業者の事業継続を支援してまいります。

## アンケートに関して

(2)1)80 時間以上の超過勤務者が発生している職場、部署への増員等の手立てはされていますか  
また他にはどんなことが対策されていますか。

【回答】

人員については各職場の現状や要望を踏まえて、必要な対応を行っております。

また、新型コロナウイルス感染対応にあたっては、保健所に対する応援体制の構築等についても行っております。

(7) 4) 建退共の貼付実績が極端に少ないですが、公金が使われますので把握をお願いします。

【回答】

アンケートで回答した貼付実績 18 枚という数字について再度確認したところ、一部事業所で購入実績と同数をカウントしてしまったとのことでしたので、貼付実績の数字については「－（把握していない）」と訂正させていただきます。

建退共制度の周知については、従前から、建設業者向けの契約制度説明会や業界団体との懇談などの場を通じて、建退共制度への加入徹底の推進等についての協力をお願いするとともに、契約課の窓口で常時パンフレットを置きPRに努めております。

また、区では、東京都工事標準仕様書により施工する建退共制度該当工事について建退共制度への加入を義務付けているほか、掛金収納書の提出、工事現場において建退共制度に加入していることを表示する標識の掲示、及びその写真等必要書類の提出のほか、工事所管課の監督員にも建退共制度の趣旨を理解していただき、適切に運用されるよう建設業者に対して指導を行っております。

(8) 6) 不調件数が、やや多いように見受けられますが、要因の把握と対策はどのようにされていますか。

【回答】

案件の内容、規模、発注時期等により、不調の原因は異なり、様々な要因があると考えておりますが、特に近年では、人件費の高騰による応札額の上昇、技術者等の不足を辞退理由として挙げる事業者が増加していると捉えているところです。

区においても、これらの社会情勢を踏まえ、より適正な予定価格の設定、発注時期の平準化等に引き続き努めてまいります。

(9) 6) 就労支援に関する施策ですが、実績や特徴的事例をお示しください。

【回答】

本庁舎内にハローワーク相談室やキャリア相談コーナーを設置することで区民に身近な相談窓口として、若年者から高齢者まで幅広く就労支援を行っていることが目黒区の特徴です。

令和2年度の就労相談については、4月13日から5月31日までハローワーク相談室は臨時休業していましたが、キャリア相談コーナーは感染防止対策を実施しながら業務を継続し、相談者は例年に比べて増加しています。

また、就労支援セミナーは、新型コロナウイルスの感染状況を鑑み、開催時期を変更し、テーマもコロナ禍での状況を踏まえた内容で、今年度は2回の開催を予定しています。

(10) 第3波の状況を受け、新たな制度を検討しておられましたら、お示しください。

【回答】

令和3年1月27日から区内飲食店に対する支援を一定の要件を設けて開始いたしました。

○飲食店業態転換支援金の給付

○新型コロナウイルスの影響を受けた飲食店に対する専門家派遣

以上