

目企広陳第 2022-01689 号
令和 4 年 1 1 月 3 0 日

東京春闘共闘会議
代表 矢吹 義則 様

目黒区長 青木 英二

公共サービス・公共調達に関わるすべての勤労者への
政策充実を求める懇談の申し入れについて

《ご回答記入シート》 22.10.20

記入日〔令和4年11月30日〕
ご担当者様のお名前〔二宮 亮平〕
所属名〔目黒区情報政策推進部区民の声課区民の声係〕
連絡先〔TEL 03-5722-9416 FAX 5722-9395〕
〔e-mail koe01 @ city.meguro.tokyo.jp〕

要請・懇談内容について

1. 自治体としてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を保障することと住民サービスの改善のために

（1）引き続き新型コロナウイルス感染への対応において、住民のいのちと暮らしを守る自治体の役割がきわめて重要であることが明らかになりました。20年版と21年版での回答では、多くの自治体において、財政上も人員・体制上もかなり厳しいとの事前アンケートの回答がありました。

自治体職員の人数や執行体制、財政などについてどのような課題がありますか。この間の経済環境悪化に伴う税収の減少も懸念されています。全都的な傾向として非正規職員が増えています。緊急時対応や住民サービスに滞りが生じないよう正規職員比率を高めることが求められています。いかがでしょうか。

女性職員の管理職（課長級以上）への登用は全都平均で2割を大きく下回っています。女性職員の登用について、到達目標や年限を設定し、そこへ向けての具体的な対策は講じられていますか。

保健所の体制強化なども喫緊の課題です。どのような対策をとられていますか。

【回答】

自治体業務体制については、社会情勢等に応じて適宜見直しを行っておりますが、一層の機動的で柔軟な組織執行体制の確立が課題と認識しております。今後も、適切な見直しに努めてまいります。

保健所の体制につきましても、感染状況に応じて必要な応援体制をとっております。一方でデジタルトランスフォーメーションの視点から、業務の改善も進め、効率的な執行体

制の確立に努めております。

また、景気は、緩やかに持ち直しているとされておりますが、新型コロナウイルス感染症や物価高騰の影響により、未だ予断を許さない状況が続いています。景気変動に左右されやすい特別区の財政構造を踏まえると、歳入の減が危惧されます。

人事に関しましては、新型コロナウイルス対応に従事する自治体職員について、引き続き全庁体制で最優先に取り組んでおり、限られた職員数の中で、感染状況等に応じた組織の強化や柔軟な執行体制確保に努めているところです。

非正規職員と正規職員の比率については、最適な執行体制の確保や最善の住民サービスが行えるよう、適切な職員配置に努めています。

管理職に占める女性職員の割合については、従前の「目黒区女性職員活躍推進計画」において、令和2年度までに20%とすることを目指しており、令和4年度においては20.5%となっています。また令和4年9月に制定した新たな計画である「職員のワーク・ライフ・バランス推進計画」では、昇任意欲の醸成などに取り組み、令和8年度までに33%となることを目指しています。

(2) デジタル改革関連法が2021年5月に成立し、デジタル庁が発足しました。自治体業務においても本格的な導入がされようとしています。現在の課題にはどのようなことがあるでしょうか。

住民に不利益が発生しないよう、十分な議論がされること、住民の声を反映してください。外部への委託や民間事業との連携によってビッグデータの流用や情報漏洩がないよう、厳格な管理と防止策をはかってください。また、住民参加(監視)の仕組みはどのように構築されるでしょうか。

マイナンバーカードを取得しないことによって、貴自治体を実施する住民サービスや行政利用に際し、不便・不利益が生じないようにしてください。

【回答】

本区においては、DXの取組に関する方針をお示しするため、区民の方へのアンケートやパブリックコメントの実施結果等を踏まえ、令和4年4月に「目黒区DXビジョン」を策定しました。本ビジョンに基づき、行政手続のデジタル化をはじめ、様々な分野において、人や組織、地域がデジタル技術を活用してつながり合うデジタル社会を構築してまいります。一方でインターネットやパソコン、スマートフォン等の情報通信技術を利用できる方と利用できない方との間に生じる格差(デジタルデバイド)解消の取組も合わせて推進してまいります。

令和5年4月以降は、目黒区の個人情報保護制度は個人情報保護法に基づき運用がされますが、情報漏えい対策につきましては、毎年度外部監査及び内部監査の実施、職員に対しセキュリティ研修の実施等を通じた職員一人ひとりが適切な管理・運用を行うことができるよう対応しているところであり、この取組は引き続き実施してまいります。

また、区の業務において個人情報を処理するため、区の電子計算組織と外部結合する場合や委託をする場合には、契約締結前に適切な個人情報の管理体制が確保されているか、一定のセキュリティ要件を満たしているか等の基準に合致しているかを区が確認した上で事業を開始する仕組みを構築してまいります。さらに、システムには、操作・アクセスログを残すことにより、誰がいつアクセスしたか等の記録を残すとともに、外部媒体への記録を移す場合は管理責任者の許可を得ることを必須とする等の技術的・人

的な防止策も強化しています。

さらに、本区の個人情報保護及びセキュリティ対策に係る住民参加(監視)の仕組みを確保するため、引き続き「目黒区情報公開・個人情報保護審議会」を設置し、個人情報の管理体制やセキュリティ要件の基準等につきまして、さまざまな視点から幅広くご意見をお伺いするため、その構成員には学識経験者だけでなく、公募区民の方や区内関係団体の方々等にもご尽力をいただく予定です。

マイナンバーカードを取得することにより、身分証明になること、コンビニ等で住民票の取得ができること、健康保険証として利用できる等の利点があるところであり、区民の方々に取得促進を行っているところです。なお、マイナンバーカードを取得していないことにより、その他の住民サービスに差異が生じることはございません。

(3) 2020年度から会計年度任用職員制度が導入され、3年が経過しようとしています。実際の運用において、不利益変更がされないことが原則ですが、自治体など公務の仕事で働く人の処遇は、民間企業・団体においてもその地域全体の一定の目安となり、波及していきます。賃金水準だけでなく様々な処遇や労働基準が守られ向上していくことが、意欲を持って働くうえで何よりも大切です。

自治体職員の労働組合が大規模に調査した結果が9月に発表され、各紙で報道されましたが、会計年度任用職員の約6割が年収200万円未満でした。自治体が直接雇用する臨時・非常勤職員等の低賃金を抜本的に改め、均等待遇の実現に向けて、賃金・一時金・諸手当・退職金、休暇をはじめとする労働諸条件を改善し、雇用の安定と生活保障をはかることが求められます。任用期限の上限を改め、安定的な雇用継続にすることも必要です。

会計年度任用職員制度にかんして、現在どのような課題がありますか。職員や関連する団体からの改善要求などへの対応はされていますか。

交通費については、ほとんどが支給するように改善されてきました。未支給の自治体においては、交通費の全額を賃金とは別枠で支給することを進めてください。

【回答】

臨時・非常勤職員制度から会計年度任用職員制度に移行するに当たり、従来の制度で支給していた報酬・賃金から下回らないように会計年度任用職員の報酬を設定いたしました。

会計年度任用職員の勤務条件については、報酬・休暇等の諸制度に関して、労働関係法令・人事委員会勧告・他団体職員(特に国家公務員)との均等等を考慮して決定しております。

今後も適切な雇用や幅広く雇用機会を確保する観点から、勤務条件を明示した人材確保に努めるとともに、最低賃金の改定状況、社会経済環境や雇用状況等を踏まえ、必要な見直しを検討してまいります。

(4) 多くの自治体では中小企業の経営者に対して、労働法令に関する講座・研修会や相談会を開いて、法令順守の啓発に努力されています。また労働者に対しても、例えば『ポケット労働法(東京都産業労働局作製)』の配布・周知などを行っています。地域の民間事業所とそこで働く労働者にたいして、法令順守と処遇改善に資する手立て、就労機会の援助を講じることは、自治体にとっても重要なことです。

どのような施策を実施され、その効果はいかがでしょうか。

とくに、新型コロナウイルスの影響に加えて企業物価の上昇や価格転嫁の困難さなどによって、解雇・雇止め、失業の増加が危惧されます。地域経済にとっても消費減退につながるなどの悪影響を及ぼします。安定雇用や就労確保について、緊急的な対策は講じられているでしょうか。

【回答】

労働行政は、基本的に国及び東京都が担っておりますが、区においても、ハローワーク渋谷と連携して総合庁舎内にワークサポートめぐるを設置して、身近な場所で相談等に応じたり、東京都労働相談情報センター大崎事務所と共催で労働セミナーを開催するなどの取組を行っております。

また、新型コロナウイルスや物価上昇等の労働環境への影響について、ハローワーク渋谷主催による目黒区雇用問題連絡協議会において、東京労働局、品川労働基準監督署など労働部門の関係機関が集まり情報交換を行い、状況把握に努めております。

2、自治体が発注する公共工事や公共調達、民間委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者に公正な賃金・労働条件を保障するために

(1) 自治体は、公的なサービス水準の維持・向上を図るために、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されているか、実態を把握するための独自の調査を行うことは、発注者責任としても重要です。そして調査の結果、公契約の下で働く労働者に適正な賃金・労働条件ならびに安定した雇用が保障されていない場合は、関係機関と連携し、当該事業者が状態を改善するよう、しかるべき措置をとることもしてください。

公契約条例の制定(議会可決含む)が都内12自治体に広がりました。制定されていない自治体では規制型の条例の制定をすすめてください。制定されている自治体においては、現況調査などの点検をされ、理念的な指導にとどまらず、より実効ある規制を高め、現場等への周知も強め、さらには業種の対象を拡大するなどをしてください。

【回答】

労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法などに基づき、労働条件の確保、改善の指導など労働行政全般を担っているのは、労働局や労働基準監督署であり、「労働者の適正な賃金、労働条件、安定した雇用」などを担当しているものと考えております。

しかし、区としても、労働者の労働環境の確保は重要であると考えており、入札参加資格において一定規模の工事における特定建設業の許可要件や建設業退職共済制度への加入要件を設定するなど、労働者の保護や福祉の増進などに可能な限り配慮してまいりました。また、さらなる取り組みとして、目黒区公契約条例を平成29年12月に制定、平成30年10月から施行し公契約に係る業務に従事する労働者等の適正な労働条件の確保を図っているところです。

受託業者に対する法令遵守(コンプライアンス)についても、その徹底を図るために、契約条項による法令遵守の義務付けを行うとともに、機会を捉えて業界団体への説明を行い理解を求めているところです。

今後も区として労働環境の確保、法令遵守の徹底など引き続き取り組んでいきたいと考えております。

また、上記記載のとおり、契約条項により法令遵守を義務付けていることから、諸法

令が守られない場合には、契約解除などの措置も取り得るものです。また、公契約条例が適用される契約及び協定においては、労働者等に対して適正な報酬が支払われていない場合には、事業者に必要な是正措置を求めるほか、是正措置を講じない場合には、契約の解除を行うとともに、その旨の公表及び指名停止措置等を行い厳格に対処することとしております。

(2) 自治体は、公共工事や公共調達・業務委託の入札、指定管理者制度の適用にあたって、受託事業者に対し、その事業に実際に従事する労働者の賃金・労働条件が、類似の業務に従事する自治体の正規職員あるいは地域の一般的水準を下回らない賃金・労働条件を確保するよう指導してください。また、それらの職場・現場におけるハラスメント防止の対策を講じてください。そして、適正な賃金・労働条件が損なわれる可能性のある安易な外部委託、指定管理者制度の適用は行わないでください。

【回答】

区では、公契約条例を制定し、公契約に係る業務に従事する労働者等の適正な労働条件の確保を図るとともに、契約条項による法令遵守の義務付けにより受託事業者に対する法令遵守(コンプライアンス)の徹底を図っており、業界団体には機会を捉えて説明を行い、理解を求めているところです。

なお、外部委託や指定管理者制度を行う場合は、公共サービスの水準を良好に保ちつつ、事業の効率的で適正な運営を実現する見地から個々に十分精査して判断していくものです。

(3) 最低賃金の引き上げや設計労務単価の改定など人件費に関する費用および資材・諸経費が上がった場合、また仕様や設計の変更があった場合には、契約改定を別枠で円滑に行い、請負・受託業者の経営を圧迫させず、従事する労働者の処遇改善がされるようにしてください。物価スライド条項の発動とともに、さらにその事業の下請け業者の単価・労賃の維持確保にも指導を強化してください。

【回答】

区では、設計労務単価の改定等があった際には、特例措置を実施の上、インフレスライド条項を適用し、工事請負業者に通知して賃金水準の引き上げ等について周知しています。必要があれば協議の上、契約変更により賃金上昇分に適切に対応しています。今後も引き続き、同様の処置を図ってまいります。

(4) 自治体は、委託事業の事業者変更や指定管理者の再指定に伴って解雇や労働条件の不利益変更が生じないように、雇用の継続と労働条件の維持・改善がはかられるよう、しかるべき措置をとってください。

【回答】

競争入札等において契約相手が変わった場合については、契約相手に対して業務の適正履行を求めていきますが、契約相手の行う雇用契約等に関しましてはあくまでも契約相手の判断において決定すべきものと考えております。

(5) 自治体が発注する公共工事や公共調達、業務委託・指定管理者制度の事業に従事する労働者について、適正な労働環境と賃金・労働条件が確保できるよう、入札業者に対して、指導文書を発行し、労働条件を事前に確認する「チェック・シート」を提出させるなど、入札契約制度の改善をすすめてください。

最低制限価格制度の対象拡大と基準の引き上げ、総合評価方式における労働条項の採用や、その点数の引き上げもはかってください。

【回答】

労働環境の確認については、労働環境チェックシートを求める区もあることは承知しており、検討課題と認識しております。

現状においても、区としての公契約における公正な賃金等の確保に関する対応として、公契約条例の制定、法令遵守の徹底、最低制限価格の設定によるダンピングの防止、入札参加資格要件としての特定建設業の許可、一括下請の禁止、施工体制台帳の提出による適正な体制での施工など、さまざまな取り組みを行っております。

また、国の働き方改革における賃金の引上げや健康に働くための環境整備など、労働環境の改善に向けた取り組みの機運がより高まっており、区としてもこれまで以上の取り組みが求められていると認識しているところであります。

については、職員の労働環境を守り、職員一人ひとりの意識を高め、ひいては、利用者の安全・安心の確保、公共サービスの向上にもつながるという観点から、平成30年度から、指定管理者制度導入施設を対象に労働環境モニタリングを試行実施し、その中で適正な労働環境と賃金・労働条件を確認しています。

総合評価方式の目的は、価格面の要素と価格以外の要素である施工能力要素を総合的に評価することで、公共工事における品質の確保、不良不適格業者の参入防止を図ることにあります。

総合評価方式の評価項目の拡大や競争入札における入札参加資格につきましては、本来の競争入札の主旨を踏まえ、競争性、公平性、公正性を十分考慮のうえで設定する必要があると考えております。

(6) 自治体発注の公共工事・公共調達、および委託・指定管理者制度の事業の職場現場において新型コロナ感染クラスターが発生した場合は、緊急の感染対策をしっかりと取り、休業や遅延での賃金等の補償、安全衛生の装置や資材の確保、労働時間の余裕ある設定などについて、契約内容の改善補強もして対策してください。

【回答】

区が発注する工事において新型コロナ感染クラスターが発生した場合は、受発注者間で連絡体制をとり、必要な感染症拡大防止の措置を行います。また、受注者から現場閉所の申し出等があった場合は、受発注者間で協議を行い、工期の見直しやこれに伴い必要となる請負代金の変更、工事の一時中止の対応等適切な措置を行います。

区としましては、引き続き、感染予防対策に努めまいります。現場におかれましても、マスクの正しい着用、手洗いの励行及び環境消毒による感染拡大防止へのご協力をよろしくお願い申し上げます。

3、中小企業労働者の労働条件・福利厚生、地元企業振興とコロナ対策、住民生活の向上など

日本では全企業の99%を中小企業が占め、労働者の約7割が中小企業に勤めるなど、中小企業は雇用とくらし、地域循環型の経済を支える大きな存在です。私たちは中小企業における労働条件や福利厚生の引上げこそが、消費購買力を増やし、圧倒的多数の国民の生活に密着した景気の回復につながると考えます。地元企業の振興なくして地域の活性化はありえません。また、感染症、自然災害の多発、物価高騰が続いています。安心安全な住民生活の維持と向上にご努力ください。

(1) コロナ感染症と物価高騰の影響によって、倒産・廃業、経営困難に陥っている中小企業が急増しています。貴自治体が把握されている地域の中小企業などの経営・雇用の実情、および具体的な対策についてお答えください。そして継続と拡充をはかってください。

【回答】

新型コロナウイルス感染症が長引く中、物価高騰の影響が加わり、区内の中小企業事業者はいまだに苦しい状況が続いております。区では、物価高騰等により経営に影響を受けた事業者に対し、当初3年間無利子の融資あっせん制度を令和4年10月から開始しました。また、この融資を利用された方に融資金額に応じた支援金制度も実施しております。

その他、原油高、物価高騰の影響を受けている区民生活及び区内事業者の支援と地域経済の活性化を図るため、プレミアム付き商品券事業を引き続き実施しております。

さらに、経営困難に陥っている事業者には、専門家による経営相談や補助金等の申請をする際、専門家を活用した場合、費用の一部を助成する制度について今年度も実施しております。

(2) 地域の特徴ある産業の育成、仕事起こし、公正な取引の指導、官公需の地元優先発注とそこで働く従業員の健全な雇用向上も大切です。産業振興策についてのお考えをお聞かせください。零細な工場・店舗が維持できるために、設備の更新や改修、家賃補助、また、空き家・空き店舗の活用、商店街の維持なども重要です。何らかの施策を講じられているか、お答えください。

【回答】

区では産業的特徴を活かしながら、新しい価値・新しい魅力を創出しようとする事業者に対して後押しをするとともに、区内事業者の経営の安定性・継続性を高めていくことを目指しております。意欲ある事業者や創業・起業希望者の新たなチャレンジを支援し、区内に根づくことを促し、雇用の拡大につなげていきたいと考えております。

創業者支援として、1創業相談、創業セミナーの開催、2セミナー修了者を対象としたビジネスチャレンジ補助金、インキュベーション施設利用補助、3資金調達のための創業支援融資あっせんを行っております。

また、都内の商店街で開業を予定している事業者に対し、東京都中小企業振興公社が店舗の工事費や設備費、家賃補助を実施しておりますので、区では事業者の方へ周知してまいります。

(3) 全国の労働組合が各都市で実施した生計費調査では、最低限度の生活に必要な時給額は、1,500 円程度の水準であり、東京での 19 年実施の調査では、23 区も多摩地域でも 1600~1700 円台でした。労働組合だけでなく市民団体、法曹界も「どこでも早期に時給 1,500 円以上」の主張を掲げています。私たちは、賃金底上げこそが消費回復と地域経済の活性化にとって特効薬だと考えています。しかし多くの中小企業は経営体力が弱く、賃上げに応じきれないのが実情です。中小企業支援を国、都、基礎自治体が、それぞれの役割に応じて力を入れることが欠かせません。次の点についてお尋ねします。

- ① 雇用と処遇改善、事業の継承に努めている事業者に対して、雇用と賃金に直接役立つ具体的な補助制度、支援金を取り入れることが求められています。貴自治体においては中小企業振興対策、地域中小企業に働く労働者に対する労働条件改善施策、独自の福利厚生事業についてどのような対策をされているでしょうか。また、勤労者が住み働き続けられるようにするには、一部の自治体で行っている住居への家賃補助も重要です。これらについて具体的施策をご説明ください。

【回答】

コロナ禍において雇用の維持にも資する雇用調整助成金を申請する際の社会保険労務士の代行費用の助成を令和2年度に実施し、令和3年度からは経営相談や補助金申請などの幅広い専門家を活用する際の費用を助成しております。

また、中小企業従業員の福利厚生を担う目黒区勤労者サービスセンターに対する継続した補助や、区内に安心して住み続けられるための居住支援施策としてファミリー世帯の家賃助成も行っております。

- ② また、日本の最低賃金制度は全国一律最低賃金制度ではなく地域別最低賃金制度であるため、都道府県ごとの間で最低賃金の格差が制度化されています。都内自治体においても、最低賃金の格差額の大きい山梨、埼玉、千葉の県境に位置する自治体では、都外からの臨時・非正規労働者の就労移動、あるいは起業の際の都外への移動など最賃格差によって、本来不要な問題が生じています。この点について、その実態を把握されているのか、貴自治体としてどう対応しているのか、お答えください。把握されていない場合は、調査をしてください。

【回答】

最低賃金の違いによる就労人口の移動については、区で実態を把握することは困難な面もございますが、可能な範囲で情報収集に努めていきたいと考えております。

(4) 住民の安心安全な生活の維持と権利の尊重のために、以下の点についてお尋ねし、要請いたします。

- ① 物価高騰による生活困窮者への直接支援を強めてください。生活保護の円滑申請(例えば扶養照会の廃止)、学校給食費・就学関係費の援助、公営国保料の減免、水光熱費・医療費窓口負担などへの助成は対策されていますか。

【回答】

○生活保護の円滑申請につきまして

生活保護制度は、憲法第25条に規定する理念に基づき、国の責任で、生活に困窮するすべての国民に対し、健康で文化的な最低限度の生活を保障しております。

国においても、申請については国民の権利であること、生活保護を必要とする可能性はどなたにもあるものですので、ためらわずご相談くださいと呼びかけています。

目黒区でも「生活に困る可能性はどなたにでもあることですので、生活に不安を感じた時は、ためらわずに、まずはご相談下さい。」とホームページに掲載しており、様々な関係機関と連携しながら、ご相談をお伺いしています。

また、扶養照会につきましては、扶養義務者の扶養は保護に優先するとされておりますが、相談者のご事情を伺い、国から示された判断基準に基づき、扶養が困難として照会しない場合もございます。

今後も相談者や生活保護受給者のご状況に寄り添った支援を行うよう、努めてまいります。

○学校給食費・就学関係費の援助につきまして

物価高騰に係る支援として、学校給食費の公費による一部補填、就学援助費の追加支給等を実施しているところであり、今後も状況に応じた対応に努めていきたいと考えております。

○公営国保料の減免につきまして

物価高騰をもって、国民健康保険料の減免や医療費の窓口負担の助成を行うことは想定されておりませんが、災害や病気、倒産などの特別な事情により、資産の活用を図ったにも関わらず、一時的に生活困難となった世帯については減免される場合があります。

○水光熱費・医療費窓口負担などにつきまして

国や都の動向を注視したうえで、区全体の課題の中から優先性や財政負担などを踏まえて総合的に検討いたします。

- ② この夏も日本列島には水害が多発しています。地球温暖化によるものとみられていますが、温室効果ガスの削減へ自治体として、公共施設の再生エネルギー利用へ転換、緑化促進、住宅の再生エネルギー利用と断熱の導入費用に助成するなどの施策はされているでしょうか。

【回答】

○公共施設の再生エネルギー利用へ転換につきまして

区有施設における温室効果ガス排出量削減のため、エネルギー使用量の削減や、再生可能エネルギーの促進に取り組んでいます。また、区民向けの施策として、太陽光発電システム等の再生可能エネルギー設備や省エネルギー設備への設置費助成を実施しています。

○公共施設の緑化促進につきまして

「目黒区みどりの条例施行規則」では、区施設のみではなく、国や東京都等の公共施設に対しても敷地の 20%以上を緑地とする緑化基準を定め、民間施設のモデルとなるよう積極的に緑化を進めています。

○住宅の再生エネルギー利用と断熱の導入費用への助成につきまして

住宅の断熱の導入費用への助成につきましては、現行の住宅リフォーム資金助成制度の対象としております。

- ③ 防災にかんしては、首都直下型地震の被災想定が見直され、危険度ランクの改定や「災害シナリオ」も盛り込んで食糧やライフラインの確保が重要視されていますが、それらへの対応のお考えをお示してください。当面して、住居・店舗等への耐震補強と浸水対策、損壊建物におけるアスベスト飛散防止のための除去工事助成制度の創設・拡充については、どのようにされているでしょうか。

【回答】

本区では東京都が策定した「首都直下地震等による東京の被害想定」に基づき、避難所生活者数の3日分の食糧と飲料水を備蓄するとともに、ライフラインの断絶に対応できるよう、地域避難所や備蓄倉庫に停電や断水等に備えた各種資機材を配備しています。様々な災害シナリオに対して、より効果的で即応性の高い災害対応を実現するため、災害対策本部等の組織体制の見直しを行っているところです。

災害時において地域住民の安心・安全を確保するため、ハード面・ソフト面での対策を引き続き進めて参ります。

住居・店舗等への耐震補強につきましては、平成 18 年度から耐震改修助成制度を創設し、住宅、店舗併用住宅等の安全性の向上を図ってきました。建物を改修する際の助成額は、平成 24 年度から上限額を 100 万円から 120 万円に増額し、平成 30 年度には 30 万円増額して上限額を 150 万円としております。

また、浸水対策としましては、被害を未然に防ぎ、建築物の安全と衛生を確保することを目的として、平成 23 年 4 月に「目黒区建築物浸水予防対策指導要綱」を定めており、建築物の接する周囲の地面より低い位置に床を有する新築の建築物などを対象にして、国が定めた「地下空間における浸水対策ガイドライン」並びに東京都が定めた「東京都地下空間浸水対策ガイドライン」等に基づく対策を求めています。

なお、災害時を想定したアスベスト除去工事の助成制度の創設は考えておりませんが、災害後のアスベスト除去に対する支援等については、既存の制度を活用しながら対応することなども考えられます。現在、通常時の飛散性の高い吹付けアスベスト除去工事については、住宅リフォーム資金助成がありますが、今後の助成制度の新設・拡充につきましては、国や都の補助などの動向も見ながら検討してまいります。

- ④ LGBTQなど多様性の尊重にかんする啓発はされていますか。「パートナーシップ条例」の導入はされていますか。導入されていない場合は、検討はされていますか。

【回答】

目黒区男女が平等に共同参画し性の多様性を尊重する社会づくり条例で定める推進計画に基づき、性の多様性の理解促進に向けた区民等への啓発の取組や区職員への研修を実施しております。

また、いわゆる同性パートナーシップ制度については、同性カップル等であることを証明するための一方策になり得ると考えております。推進計画においては、同性カップル等が日常生活で抱える困難等の解消に向けて、同制度を含めた具体的な支援の在り方を検討するとして、相談支援、区営住宅等の入居要件の拡充、職員の福利厚生等を事業として掲げ取り組んでおります。

懇談にあたっての事前アンケート

(1) 公務員定数と正規職員の労働実態

- 1) 今年度 (4 月 1 日現在) の正規職員数は何人ですか2,075 人
- 2) 昨年度中の正規職員の退職者は何人ですか 84 人
- 3) 今年度の正規職員の新規採用者は何人ですか123 人
- 4) 課長以上の役職 (待遇を含む) に就いている女性は何人いますか17 人
(課長以上の役職者の総数もお知らせください83 人)
- 5) 長期病欠者 (4 月 1 日現在) は何人いますか 31 人
- 6) 長期病欠者でメンタルヘルスが原因の方は何人いますか26 人
- 7) 今年度の再任用職員は何人いますか215 人
- 8) 高卒正規職員の初任給 (地域手当なしの給与月額) はいくらですか...147,100 円 (11 月現在)
- 9) 貴自治体の地域手当は何%ですか20 %
- 10) 今年度、地域手当は変更になりましたか
・上がった (% → %) ・下がった (% → %) ・変わらない (11 月現在)

11) 今年度、正規職員の賃金を変更しましたか

- ・上げた (平均 %) ・下げた (平均 %) ・変わらない

※実施時期 月 日 ※12 月以降については、現段階では未定です。

12) 昨年度、正規職員の退職金を変更しましたか

- ・上げた (平均 %) ・下げた (平均 %) ・変わらない

※実施時期 月 日

13) 地域手当が自治体の正規職員の募集などに影響はありましたか

- ・あった 具体的に (.....)
- ・なかった

14) 地域手当について、どのように考えますか

- ・このままでいい ・格差を圧縮すべき ・廃止すべき
- ・その他 (.....)

(2) 正規職員の時間外労働の実態

1) 貴自治体で月 80 時間を超える時間外労働を行った正規職員は何人いて、どこの職場でしたか。昨年度中の延べ人数をお答えください。

◆月 80 時間以上の超過勤務を行った人数 延べ 339 人

その職場名

[財政課、広報課、情報政策課、総務課、人事課、契約課、危機管理課、地域振興課、税務課、産業経済・消費生活課、保健予防課、福祉総合課、介護保険課、高齢福祉課、障害施策推進課、障害者支援課、保険課、建築課、住宅課、選挙管理委員会事務局、監査事務局、教育政策課、学校運営課、教育指導課]

◆今年 9 月の正規職員の時間外労働の平均時間 約 10 時間 58 分

2) 貴自治体で、時間外勤務・休日勤務を行うための、労使協定「労働基準法第 36 条(以下 36 協定)」を締結していますか。また「36 協定」を締結している場合は、その職場と延長時間限度を答えてください。

- ① 36協定の締結の有無 締結している職場がある 締結している職場がない
- ② 36協定を締結している職場ごとの36協定延長時間限度

職場名	36協定延長時間限度			
	1日	1週間	1ヶ月	1年
健康推進課 (保健所)	7.25時間	時間	45時間	360時間
生活衛生課 (保健所)	7時間	時間	45時間	360時間
保健予防課 (保健所)	7時間	時間	45時間	360時間
感染症対策課 (保健所)	7時間	時間	45時間	360時間
新型コロナ予防 接種課 (保健所)	7時間	時間	45時間	360時間
碑文谷保健セン ター(保健所)	7時間	時間	45時間	360時間
すくすくのびの び園	5時間	時間	45時間	240時間
各児童館(学童 保育クラブ含 む)	5時間	時間	45時間	360時間
各保育園	5時間	時間	45時間	360時間
道路公園サービ ス事務所	6時間	時間	45時間	360時間
清掃事務所	5時間	時間	45時間	360時間
清掃事業所	5時間	時間	45時間	360時間
興津自然学園	4時間	時間	45時間	360時間
めぐろ学校サポ ートセンター	4時間	時間	45時間	360時間
めぐろ歴史資料 館	5時間	時間	45時間	360時間
八雲中央図書館	7時間	時間	45時間	360時間
小・中学校	5時間	時間	45時間	150時間

(3)非正規職員の人数と労働条件

1)会計年度任用職員の人数を記入してください。ただし、選挙実務のようなごく短期の臨時職員数は含みません。

パート (1533)人

フルタイム (0)人

2)今年度、会計年度任用職員の賃金を変更しましたか

・上げた(平均 %) ・部分的に上げた

※部分的の場合、引き上げた職種(.....)

・下げた(平均 %) ・部分的に下げた

※部分的の場合、引き下げた職種(.....)

・ 変わらない

3)以下の職員の賃金額・労働条件についてご回答ください。

職 種	会計年度任用 職員の区分	人 数	勤 務 週・時間	賃 金 額			初任給の級・ 号給	経 験 加 算
				時 給	日 額	月 額		
一般事務	パート	514	月20日以内, 1日6時間 週5日, 1日6時間	1,110		181,440	行(一)1-8 行(一)1-38	有 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/>
	フルタイム							有 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/>
保育士 (有資格)	パート	50	月11日以上 年210日 (1日6時 間)			148,909	行(一)1-40	有 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/>
	フルタイム							有 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/>
保育補助 (無資格)	パート	304	月20日以内, 1日6時間 週5日, 1日3時間	1,210		92,299	行(一)1-18 行(一)1-40	有 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/>
	フルタイム							有 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/>
家庭児童 相談員	パート	4	週4日・1 日7時間 45分			190,752	行(一)1-40	有 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/>
	フルタイム							有 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/>
消費生活 相談員	パート	8	週4日, 1日6時間			205,947	行(一)1-85	有 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/>
	フルタイム							有 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/>
学校栄養 士	パート	6	月16日以内・ 1日7時間 月11日以上 年222日 (1日7時 間)	1,870		190,934	医(二)1-70 医(二)1-44	有 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/>
	フルタイム							有 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/>
学童クラ ブ・児童館 指導員	パート	77	週5日, 1日6時間			210,240	行(一)1-55	有 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/>
	フルタイム							有 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/>
その他職 種	パート	570	月20日以内, 1日6時間	1,210			行(一)1-18	有 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/>

			週3日・1日7時間45分			140,688	行(二)1-57	
		フルタイム						有 無
図書館司書	非正規	パート						有 無
		フルタイム						有 無

①一番低い時給と職種 …… 時給 1,110 円 職種 [一般事務]
 のべ人数 71 人 のべ日数 日 のべ時間数 時間

②最低賃金の引き上げにより、時給は上げましたか？

・上げた (引き上げ額 円) ・ 変わらない

① 会計年度任用職員の一時金の支給人数について回答ください

今年の夏季一時金支給実績

・パート (1,389)人 ・フルタイム(0)人

今年の期末一時金の支給予定

・パート (1,389)人 ・フルタイム(0)人 ※11/10 時点で未定のため、夏季と同じ。

④2023 年度の報酬改定の考え方を示してください。

特人委の給与勧告を受け、一般職同様の変更を想定している。

4) 会計年度任用職員(短時間)の社会保険の加入状況をお答えください。

①社会保険に加入している人数

該当の 1533 人中 989 人

職員の加入条件 [法規則に定める基準により加入]

②上記、社会保険に加入している会計年度任用職員の平均年収

一般職 [2,483,495 円] 保育士 [2,427,547 円]

③会計年度任用職員で扶養家族がいて、扶養控除を受けている人(主たる生計者)は何人いますか。

源泉徴収票に記載があるパート [163 人] ※11/1 時点 フルタイム [0 人]

5) 会計年度任用職員のその他の労働条件

《パート》

○昇給制度 …… 有 無

○年次有給休暇 …… (労基法通り 自治体独自) / 無

○特別休暇 ……

休暇の種類・名称

【有給】…公民権行使等、不妊治療、妊娠出産、母子保健健診、妊婦通勤時間、出産支援、育児参加、慶弔、災害、夏季、子の看護、短期の介護

【無給】…病気、妊娠症状対応、育児時間、生理、介護、介護時間

○期末手当 …… (職員準拠 独自基準) / 無 (11 月現在)

○通勤手当 …… 全額 上限 (上限額 55,000 円)

無 時給に含む (円)
 正規職員との比較 …… 同基準 独自基準
 退職金 …… 有 (職員準拠 独自基準) / 無
 雇用保険 …… (加入人数 1,033 人・加入基準 雇用期間 31 日以上で
 労働時間が週平均 20 時間以上) / 無
 労災保険 …… 公務災害扱い 労働災害扱い 行っていない
 健康診断 …… 実施している 一部実施 実施していない
 一部の場合の受診基準 (……………)

《フルタイム》

昇給制度 …… 有 無
 年次有給休暇 …… 有 (労基法通り 自治体独自) / 無
 特別休暇 ……

休暇の種類・名称
 有給 ……
 無給 ……

期末・勤勉手当 …… 有 (職員準拠 独自基準) / 無
 通勤手当 …… 全額 上限有 (上限額 円)
 無 時給に含む (円)
 正規職員との比較 …… 同基準 独自基準
 退職金 …… 有 (職員準拠 独自基準) / 無
 雇用保険 …… 有 (加入人数 …… 人・加入基準 ……) / 無
 労災保険 …… 公務災害扱い 労働災害扱い 行っていない
 健康診断 …… 実施している 一部実施 実施していない
 一部の場合の受診基準 (……………)

6) 貴自治体の会計年度任用職員の再度任用上限・契約更新回数について

- ①再度任用の回数に上限がありますか。
 *ありの場合、上限は (6 又は 10) 回 ・なし
 ②上記①で「あり」と回答した自治体について
 任用上限満期後の再度の応募を認めていますか。
 ・ 認めている ・ 認めていない

7) 派遣労働者について

- ① ・活用している ・活用していない ・ 把握していない
 ②派遣労働者を活用している業務・部所 ……
 ③昨年 10 月～今年 9 月までの 1 年間の派遣労働者延べ人数 …… 人
 ④派遣労働者を活用している期間 最短 …… 最長 ……
 ◎一人あたり平均労働時間 …… 時間 ◎平均日数 …… 日
 ⑤派遣契約の総費用 …… 円
 ⑥派遣労働者の時給・日給の把握 ・している ・していない
 ⇒している場合、◎最低時給(日給)額 …… 円 ◎最高時給(日給)額 …… 円

8) 会計年度任用職員制度について

①会計年度任用職員制度の運用上の問題やこれからの課題は何ですか、当事者または職員団体から出されている要望への対応は、どうされていますか。

臨時・非常勤職員から移行した会計年度任用職員が多いため、勤務形態や職の種類等が多様であり、管理が複雑である。各要望については内容を精査し、職員団体等と必要に応じて協議し対応している。

②会計年度任用職員に支給する手当をお答えください。

《フルタイム職員》

時間外勤務手当 宿日直手当 休日勤務手当 夜間勤務手当 通勤手当

期末・勤勉手当 退職手当 特殊勤務手当 地域手当 特勤手当

その他()

《パートタイム職員》

時間外勤務手当 宿日直手当 休日勤務手当 夜間勤務手当 通勤手当 期末手当

退職手当 特殊勤務手当 地域手当 特勤手当 その他()

③会計年度任用職員の再度任用の際、学歴、経歴をどのように賃金に反映させるのでしょうか。

・学歴加算 有 無 ・経歴加算 有 無

④会計年度任用職員以外の臨時・非常勤の雇用者ののべ人数 (195) 人

9) 貴自治体では、パワハラ・セクハラ・マタハラなどの職員に対するハラスメントの相談は、主にどこの部署が担当していますか。

担当課 (人事) 課

担当者数 (7) 人

(4) 22 年 1 月以降、新型コロナウイルス感染への対応にかかる職員体制、財政は十分でしたか。

職員体制： 十分だった やや不足した かなり不足した

財政： 十分だった やや不足した かなり不足した

(5) 公契約適正化

1) 2009 年 7 月 1 日に施行された「公共サービス基本法」第 11 条で「発注者責任」が明記されましたが、貴自治体では、同法律をどのように具体化していますか。

公契約に係る業務に従事する労働者等の適正な労働条件の確保を図るため公契約条例を制定した。また、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法などの法令順守を契約条項に盛り込み、契約の相手方にその履行を求めている。

2) 貴自治体でのごみの収集事業に従事する委託労働者の賃金・労働条件はどのようになっているか、調べてお答えください。

・賃金 …… 時給 _____ 円 日給 _____ 円 月給 _____ 円

・社会保険 …… 加入している 一部加入している 加入していない

・労働時間管理 …… 適正に行われている 一部適正ではない 不明

・労働法遵守 …… 遵守されている 業者に任せている 不明

3)全国的に公契約条例が広がっていますが、貴自治体として公契約条例を検討しましたか。

・検討した …………… 検討した時期 年 月ごろ

・検討した部課(複数部署の場合は全て)……………

…………… 検討の内容・結果を具体的にお書きください。

……………

・検討していない …………… 検討しない理由についてお答えください。

4)公契約条例を制定している自治体への質問事項

①審議会、運営適正化委員会等の年間の開催回数 予定も含め 2 回

②条例制定後、改正された事項(条例適用範囲、委託事業への拡大等)

労働報酬下限額の算定に用いる基準に係る規定の整備

……………

③条例運営の課題としていること(課題と中長期的課題など)

再委託(下請含む)先から労働台帳の提出を拒まれるケースがあり、受託者からの労働台帳の提出が遅延するケースがある。

(6)民間委託・指定管理者制度

1)管理・運営において「直営」ではない施設はありますか。

〈指定管理者制度〉

・あり …………… ある場合の施設数(101)施設

※ある場合の労働者の内訳人数(正規:420人、非正規:632人)

・なし ・不明

〈指定管理以外の委託事業〉(具体的手法:業務委託)*PFIなど

・あり …………… ある場合の施設数(3)施設

※ある場合の労働者の内訳人数(正規:17人、非正規:7人)

・なし ・集計していない

2)アウトソーシングから直営に戻した業務はありますか(直近5年間の間に)。

・あり …………… ありの場合、どの業務を直営に戻しましたか。その理由をお書きください。

業務名()

理由……………

・なし

3)それぞれの項目について、各設問の回答として該当する番号を右枠内にご記入ください。

①実際の就労で労働諸法制の違反があった場合の対処は

	民間委託	指定管理	公共工事
1.委託解除 せ	1~4	1,3,4	1~4
2.参入禁止			
3.嚴重注意			
4.改善指導			
5.業者任せ			

②入札などで業者が変更になる場合、労働者の雇用継続について

1.継続を依頼している	2.一部依頼している	3.依頼はしない	3	2	3
-------------	------------	----------	---	---	---

③入札などで業者が変更になり、雇用が引き継がれる場合、労働条件は引き継がれるように依頼していますか

1. 依頼している	2. 一部依頼している	3. 依頼はしない	3	2	3
-----------	-------------	-----------	---	---	---

④民間委託や指定管理者の予定価格を算出する際、人件費の根拠をどこに求めていますか

1. 前年実績	2. 賃金センサス	3. 公務員賃金	1,4	1,3,6	
4. 設計労務単価	5. 建設保全業務単価	6. その他			
※その他の場合具体的に：民間委託（ 指定管理者（東京都最低賃金、最低賃金引上率、公契約条例、事業計画書）					

⑤公共サービスに従事する労働者の賃金を調査していますか

1. 行っている	2. 行っていない	3. 一部行っている	2	3	2
----------	-----------	------------	---	---	---

4) 労働実態の状況確認について、下表の設問の各業務の右欄内にご記入ください。

・あてはまる＝○ ・あてはまらない＝× ・一部＝△

	民間委託	指定管理	公共工事
i) 労働条件などについて			
・就業規則、雇用契約などについて把握していますか	×	△	×
・36協定が労働基準監督署に提出されているか把握していますか	×	△	×
・就業規則が労働基準監督署に届け出されているか把握していますか	×	△	×

ii) 労働安全衛生について

・労働者の健康診断は定期的実施されているか、産業医・衛生管理者の選任は適正に行われているか把握していますか	×	△	×
・事故報告書等の記録など、業務災害対策が適正か把握していますか	×	△	×

iii) 労働時間の管理について

・労働日ごとの労働時間を適正に管理しているか把握していますか	×	△	×
・休日、休暇の取得状況が適正に行われているか把握していますか	×	△	×

iv) 賃金について

・賃金台帳について、適正に計算、支払われているか確認していますか	△	△	△
・時間外、休日出勤等の割増賃金が、すべての労働者について適正に計算され、支払われているか確認していますか		△	
・賃金は、遅配、欠配なく、確実に支払われているか確認していますか		△	
・その事業に従事する従業員で、最も低い賃金単価を把握していますか		△	

v) 各種保険の加入状況について

・社会保険、労働保険への加入状況は把握していますか		△	
---------------------------	--	---	--

vi) 法定帳簿等の整備状況について

・法定3帳簿(労働者名簿、賃金台帳、出勤簿)の整備を確認していますか	×	△	×
・労働者への労働条件通知書(雇用契約書)の交付を確認していますか	×	△	×

5) 高齢者就労について

① 貴自治体では、シルバー人材センターをどのような仕事に採用／委託していますか。

採用／委託している

採用／委託していない

※採用／委託している場合、その具体的な業務内容と合計人数を「契約別」にご回答ください。

・ 随意契約（公園維持管理委託、清掃委託、公共掲示板ポスター掲示委託等） — 人

・ 入 札（該当案件なし） — 人

・ そ の 他（該当案件なし） — 人

合計（—）職種 / （—）人

※合計、職種、人員については区で把握していない。

② 2011 年 12 月に地方自治法施行令 167 条の 2 第 1 項の 3 号が改正され、「シルバー人材センター若しくはこれらに準ずる者として総務省令で定めるところにより普通地方公共団体の長の認定を受けた者」にも随意契約で発注できるようになりました。高齢者の雇用促進に努力している団体に随意契約で発注できるよう、政令にもとづいた認定基準を定めていますか。あるいは定める予定はありますか。

定めていない。また、現時点で定める予定もない。

(7) 公共工事について

1) 公共工事にあたっては、公共工事設計労務単価を入札参加業者や落札業者に示していますか。

示している

一部示している

示していない

※示している場合の具体的な方法は —

2) 公共工事設計労務単価が 2013 年 4 月から 9 年連続で引き上げられました。貴自治体として、国土交通省通達(国土入企第 36 号、37 号、38 号)等に基づき、現場労働者の賃金改善を、入札参加業者や受注業者に要請しましたか。

要請した

※どのような方法で要請したかご記入ください。

〔区からの特例措置公表の際に対応を要請した。〕

要請していない

3) 公共工事設計労務単価の引上げにともない現場労働者の賃金が、実際どのように改善されたか調査しましたか。

調査した …… 結果をお示してください。

※調査した職種（ — ）

調査していない …… していない理由(労働者の適正な賃金等は労働局や労働基準監督署が担当と考えており、区独自の調査の実施は検討していない。)

4) 建退共、社会保険について

厚生労働省雇用環境・均等局長と国土交通省不動産・建設産業局長（令和 3 年 3 月 30 日発出）は都道府県入札契約担当局長に「建設業退職金共済制度における電子申請方式の運用開始や運用等について」を通知しました。通知には電子申請方式の運用開始や建設キャリアアップシステムの導入による効率的かつ正確な就労状況確認が徹底されることを踏まえ、対象労働者への掛金の充当の徹底を図るために発注者に対し履行確認の改善と変更を強く求めています。

① 公共工事での元請業者に対する建退共貼付指導を行っていますか。

はい ・いいえ

※貼付指導をしている場合、要領、指導文書、貼付・購入実績報告書などを提供ください。
(東京都建築工事標準仕様書 1.1.19 参照、口頭(加入届の提出))

※一部している場合、「契約金額〇〇円以上」などその対象とする条件をお教えてください。
(契約金額 80 万円以上)

②元請業者が購入または貼付した直近 1 年間の実績について

・購入実績(-)枚 ・貼付実績(-)枚 ※集計していない

③公共工事の元請企業に、建退共の証紙の購入実績だけでなく、「建設業退職金共済制度掛金充当実績総括表」及び「被共済者就労状況報告書(月別報告様式)」若しくは、個人別の「貼付実績報告書」若しくは「共済証紙受払簿」の提出を求めていますか。

・求めている (具体的な書面名)
 一部求めている (具体的な書面名：共済証紙受払簿、掛金収納書、共済証紙購入状況報告書、
 範囲：随時)

※東京都建築工事標準仕様書 1.1.19 参照

・求めていない

④国土交通省 2012 年 2 月 23 日「建設業における社会保険未加入問題への対策について」で示された法定福利費の現場労働者までの確保についてどのように対応しましたか。

国土交通省の「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」を参考に指導をおこなっている。また、最低制限価格の設定によるダンピング対策、設計労務単価の新単価適用や特例措置に伴う適正な法定福利費の反映の要請などをおこなっている。

5) 施工体制台帳の写しの提出を義務付けられている元請業者に対して、2 次下請以下のすべての業者について、契約書の写しの提出を求めていますか。

求めている ・一部求めている ・求めていない

6) 貴自治体では、入札参加業者への下請工事代金支払等の指導文書がありますか。

・ある ない

※ある場合は、その「指導文書」をご提供ください。

7) 建設キャリアアップシステム(CCUS)の端末・カードリーダーの設置はされていますか。

・ある (21 年 1 月以降に設置された現場数 箇所) ない

設置がない場合の理由 国土交通省や東京都の動向を注視するとともに、特別区営繕担当課長会等を通じ、情報共有を行いながら、調査・研究を進めているため。

(8) すべての入札・契約について

1) 公共サービスの質を確保するためには、ダンピング発注・受注の根絶が不可欠とされますが、貴自治体ではどのような努力をされていますか。

予定価格 300 万円以上の工事、予定価格 1 千万円以上の施設管理や設計委託において最低制限価格を設定している。

2) 入札で「総合評価方式」を導入していますか。

- ・導入している ・一部導入している ・していない ・**試行している**

※一部導入はどのような場合に採用していますか。

.....

.....

3) 総合評価方式の評価基準について、検討・実施しているものを以下からお答えください。

- ・検討・実施している=○ ・一部検討・実施している=△ ・検討・実施していない=×

総合評価制度の評価基準		検討	実施
①	技術力		○
②	環境への配慮	×	
③	地元要件（貢献度など）	×	
④	賃金などの労働条項	×	
⑤	労働法制遵守（違反・改善指導歴などの有無）	×	
⑥	その他の社会的評価（均等待遇、障害者雇用など）	×	
⑦	男女共同参画事業	×	
⑧	非正規雇用労働者へのアクションプログラムなど	×	
⑨	防災協定など、自治体との協力関係の有無		○
⑩	その他 ()		

※ 総合評価方式で「価格」が評価全体の中に占める割合は [57.4] %

4) 落札率について

以下の入札について、直近1年間の平均落札率と最低落札率をご記入ください。

建築工事 [平均 87.5% / 最低 80.9%]
 土木工事 [平均 98.3% / 最低 97.3%]
 設計・コンサルタント [平均 非公表% / 最低 非公表%]
 業務委託 [平均 非公表% / 最低 非公表%]
 印刷 [平均 非公表% / 最低 非公表%]
 その他製造 [平均 非公表% / 最低 非公表%]

5) 直近1年間で、貴自治体が発注した公共工事での入札で「抽選」となった工事件数は、全体のなかで何件ありましたか。

公共工事件数 なし 件中 が抽選

6) 不調の問題について

① 以下の入札に関して、直近1年間で「不調」は発生しましたか。総件数中、何件発生したか、ご記入ください。

建築・土木工事 [不調数 10 件 / 発注総数 89件]
 業務委託・指定管理 [不調数 23 件 / 発注総数 324件]
 物品調達 [不調数 12 件 / 発注総数 130件]
 全体 [不調数 58 件 / 発注総数 721件]

② 「不調」がありと答えた自治体にお聞きします。「不調」になった原因はどこにあると思いますか。

..... 予定価格が入札金額より低かったこと等だろうが、不調の原因には様々な要因があると考える。

.....

③「不調」となった工事について、どのように対応されましたか。

- ・再入札でも決まらなかった工事件数 ……………〔 0 件〕
- ・随意契約に切り替えて発注した工事件数 ……〔 16 件〕
- ・その他の対応（発注所管で工事内容の見直しを行い再入札により落札者が決定）

7) 入札制度について

①「最低制限価格制度」は導入していますか …… はい 一部 いいえ

…………「はい」「一部」の場合、その予定価格に対する割合をご記入ください。

建築工事 ……………〔 〕 %	土木工事 ……………〔 〕 %
設計・コンサルタント ……〔 〕 %	業務委託 ……………〔 〕 %
印刷 ……………〔 〕 %	その他製造 ……………〔 〕 %

※予定価格の 7/10 から 9/10 の間で設定

②「低入札価格調査制度」は導入していますか …… はい 一部 いいえ

…………「はい」「一部」の場合、その予定価格に対する割合をご記入ください。

建築工事 ……………〔 〕 %	土木工事 ……………〔 〕 %
設計・コンサルタント ……〔 〕 %	業務委託 ……………〔 〕 %
印刷 ……………〔 〕 %	その他製造 ……………〔 〕 %

※試行要綱は制定しているが実績なし。

※予定価格の 2/3 から 8/10 で設定

8) 自治体が発注する印刷物の契約上の取り扱いについて

- ・ 物品費として発注
- ・ 製造請負として発注
- ・ その他（……………）

(9) 中小企業労働者の福利厚生、地元企業振興などについて

1) 貴自治体に「中小企業振興条例」等がありますか。ある場合、どのような事業を実施していますか。

ある ……平成 12 年 4 月に制定 …… 全文をご提供ください。

具体的な事業（経営安定・改善：制度融資、経営相談、ビジネスサポート等の実施、創業支援

地域環境の整備及び改善：商店街街路灯の LED 化助成、商店街街路灯電気料金等補助等

福利厚生の向上：中小企業センター・勤労福祉会館運営

人材の育成：新入従業員研修会、創業セミナー、受発注・創業相談室等の実施）

・ない …… 制定の予定 ある ない

条例がない場合、地元中小企業の振興に向けて、どのような施策をお持ちですか。

2) 地域経済の活性化には、「地域循環型経済の構築」が効果的であるという説があります。貴自治体では、地域経済の活性化に向けて、どのような具体的施策をお持ちですか。

…令和 4 年 3 月策定の目黒区基本計画における基本目標のひとつ、「人が集い活力あふれるまち」を目指し、「地域に根差した産業の振興」と「魅力と活力にあふれる商店街づくり」の政策を掲げ、また、産業振興ビジョンでは、「新たなチャレンジと安定・継続を目指して、まちを活かす魅力を生み出す産業振興」を基本理念としています。これらを実現するために、具体的には、制度融資、

販路拡大、経営相談の充実に加えて、商店街活性化のための補助の充実や巡回相談の実施、創業支援においても講座の内容の充実を図るなど、地域経済の活性化に向けて取り組んでおります。

3) 中小企業退職金共済制度への自治体独自の掛金補助制度はありますか。中小企業勤労者福祉サービスセンター等を通じてでも結構です。

ある場合、今年度の予算額はいくらですか……………〔 〕円 ない

・中退共以外の独自制度を持っている自治体は、独自制度についてお答えください。

ある場合、今年度の予算額はいくらですか……………〔 〕円 ない

4) 従業員の健康診断を実施していない中小零細企業が数多くあるといわれます。中小零細企業の企業健康診断実施に対して、貴自治体からの支援制度はありますか。中小企業勤労者福祉サービスセンター等を通じてでも結構です。

あり (具体的に…会員従業員が年1回の法定定期健康診断を受診した場合、目黒区勤労者サービスセンターが1人に対し2,000円助成(人間ドックは4,000円助成))

・なし

5) 消費増税や新型コロナウイルス、物価高騰の影響での倒産・廃業、売り上げ減少、解雇などの実態をつかんでいる貴自治体取りまとめの資料がありましたら、タイトルを示してください。また、それをご提供ください。

(名称:)

6) 深刻な経済・雇用状況が続いていますが、貴自治体独自で、就労支援、緊急雇用対策、解雇抑止策などで実施している具体的な労働者救済施策をお教えてください。

就労支援対策として、求人情報の提供を主体とした「ハローワーク相談室」、専門相談窓口キャリア相談コーナー」をワークサポートめぐろ内で開設しています。令和3年度からは就職支援セミナーを2回から3回に増やし、女性や中高年齢者を対象にしたセミナーも実施しています。令和5年2月には労働法をテーマにしたセミナーを開催する予定です。

7) 労働法令を遵守するために、事業者等への周知に関する取り組みをお教えてください。

ワークサポートめぐろ内の「キャリア相談コーナー」の就職支援セミナーでは、年1回程度は労働法を取り上げて開催しています。また、労働法に関する国や都のセミナー・講演会等のチラシの配布等により情報提供を行っています。さらに、11月の労働保険適用促進強化期間にはめぐろ区報により労働保険に関する周知を図っています。

(10) 新型コロナウイルス感染拡大および物価高騰に対応して、貴自治体として住民や中小業者向けに独自に設けた施策などで、22年度に実施しているものをできるだけ詳しく列記してください。取りまとめた冊子等がありましたらご提供ください。

1) 新型コロナウイルス感染拡大対策

新型コロナウイルス感染症対応等融資支援金、ひとり親家庭等生活応援給付金

2) 物価高騰対策

住民税均等割のみ課税世帯への臨時特別給付金、物価高騰等対策資金融資制度、物価高騰等対策資金融資支援金、就学援助費及び就学奨励費(物価高騰相当分)、学校給食食材(米)の購入

(11) 各自治体ではデジタル庁発足に伴い、デジタル社会形成の促進が進められています。以下の点について貴自治体の取り組みをお答えください。

※該当する番号を右の空欄にご記入ください。

1)自治体 DX 推進全体方針（戦略・計画）等の策定について

①策定済み ②策定予定 ③策定する予定はない ④その他（ ）

①

2)自治体DXの推進体制の構築について

1 担当部署について

専門部署を設置済…設置済の場合、部署名をご記入ください（ DX戦略課 ）

① 専門部署を設置予定 ②専門部署の設置予定はない

2 CIO（最高情報統括責任者）の設置に関して

① CIO を設けている ②CIO を今後設ける予定 ③CIO を設ける予定はない

①

3 CIO 補佐官の設置に関して

① 補佐官を設けている ②補佐官を今後設ける予定 ③補佐官を設ける予定はない

①

4 外部人材の登用に関して（該当する番号すべてをご記入ください）

① CIO を外部から登用 ②CIO 補佐官を外部から登用 ③DX 担当者に外部人材を登用

④ 外部人材の登用は予定していない ⑤その他（ ）

②③

5 ICT 専門職（常勤）の設置に関して

① ICT 専門職を設置した ②ICT 専門職を設置する予定 ③ICT 専門職を設置する予定はない

③

6 DX 推進体制の構築に関する課題と国への要望を教えてください

ノウハウの取得・継承を行っていく必要があり、更なる研修や人材確保に関する支援を考えております。

3)自治体情報システム標準化・共通化に関して

1 基幹業務の標準化・共通化の取り組みについて

①予定通り進行し、期日通り完了できる。 ②取り組みに遅れがあるが、期日通り終了できる。

③取り組みに遅れがあり、期日通りに終了できない。④その他（全体スケジュールを現在調整中）

④

2 基幹業務支援システムの標準化・共通化に遅れている場合は、どのように対応をしますか

限られた国からの提供情報をもとに検討・調整をしているところであり、遅れが生じることのないよう取り組んでまいりたいと考えております。

3 基幹業務システムの構築にあたり発生する費用について

基幹業務システムの構築にあたり、国からの補助金は充分ですか

- ① 充分
- ② やや不足
- ③ まったく不足

4 基幹業務システムの構築によって、自治体独自の施策（上乘せ・横出し）について

- ① システムを構築しても現状の施策の水準は維持される
- ② システムの構築で現状の施策は見直しする
- ③ システムの構築で現状の施策をなくす
- ④ その他

①

5 基幹業務の標準化・共通化に関する課題と国への要望を教えてください

限られた期間での対応を求められていることから、迅速な情報提供を、また、相当の経費が想定されることから、補助金の上乗せをと考えております。

4) AI・RPA とクラウドシステム (IaaS、PaaS、SaaS) を利用している業務について

1 AI・RPA とクラウドシステムの業務への導入状況と、内容について

現在、AI・RPA、クラウドシステムを導入しているか、または 23 年度に予定している場合、その職場をご記入(列記)ください(保育職場については 3)にご記入ください)。

双方とも導入しております。

2 AI・RPA、クラウドシステムを契約する際に行う、個人情報・秘密保持対策について

AI・RPA やクラウドシステムの導入でサービス提供に関する契約書と、サービス提供事業者の利用規約(約款)に矛盾がある場合や、利用規約に契約範囲を超えた個人情報・行政情報の収集を記載している場合があります。ベンダと契約を交わす際に行っている個人情報・秘密保持対策を教えてください。

① 利用規約は、法務担当や顧問弁護士が点検し、必要に応じて内容を修正している。

② 利用規約は、法務担当や顧問弁護士が点検するが、内容は修正していない。

③ 利用規約は、担当者が点検し、必要に応じて内容を修正している。

③ その他(担当課で点検し、必要に応じて法務担当及びセキュリティ担当等に相談し、内容を修正しています。)

④

5) 保育業務支援システム (SaaS) の導入について

1 保育業務支援システム (システム) の導入状況について教えてください

- ①全園で導入 ②一部園で導入 ③検討している ④導入予定なし ⑤その他
()

2 システムを導入している自治体にお聞きします。利用内容を教えてください。

お知らせ配信 (日々のお便り、緊急連絡ほか)、アンケート調査 (クラス懇談会の出欠確認ほか)、登降園管理 (登園時及び降園時における打刻操作による記録)、園宛ての連絡 (欠席連絡、遅刻連絡ほか)、連絡帳 (家庭での園児の様子を入力、園での園児の様子を確認)、園児台帳管理、帳票管理 (指導計画、日誌、保育要録)、発達・健康記録管理 (身体測定、午睡記録、検温・排便記録)、保育ドキュメンテーション、行事予定の確認、行事等写真の掲載 (園からのアップロード、保護者のダウンロード)

3 保育業務支援システムの利用規約 (約款) への説明と同意手続きについて

- ①自治体から説明し同意を得ている ②ベンダから説明し同意を得ている ③説明・同意手続きをしていない ④その他 ()

6) AI・RPA、クラウドシステムに関する課題、国への要望等

ガバメントクラウドに関する早急な情報提供をと考えております。

7) セキュリティ対策

1 個人情報保護条例について

- ① 全て改定する ②現状の条例を維持する ③現条例の内容を維持し、国の規律を上乗せする
④現条例の一部は維持するが、条例を改定し国の規律に合わせる ⑤その他 ()

2 個人情報保護委員会について

- ①現状通り維持する ②組織改編する予定がある ③廃止する ④未定 ⑤その他 ()

3 個人情報保護責任者 (CPO) を設置していますか

- ①常勤職員で設置している…職名 (副区長)
②外部人材で設置している
③設置予定 ④未定 ⑤その他 ()

8) 個人情報保護制度・セキュリティ対策に関する課題、国への要望等