

自治体キャラバン事前回答への質問に対する目黒区回答

2023.5.12 目黒労協事務局作成

2022.10.20 づけ目黒区回答。2023.1.13 目黒区からの事前回答に基づき質問作成。

2023.4.25 4月7日付の目黒区からの回答入手：整理した。

赤字明朝書体：回答(要旨に短縮)

さらに回答求める・要請すること

過去の回答との比較一覧、末尾に収録。

質問事項(案)

1：職員数について

社会全体で性別給与格差が問題視されています。正規非正規格差と性別格差を正確に把握するため

Q1 正規非正規別の男女職員数、男女別平均年収を明らかにして下さい。

A1:(1)正規非正規別の男女職員数

常勤 男性 900:女性 1175

会計年度任用職員 男性 349:女性 1184

(2)正規非正規別の平均年収

常勤(再任用含む) 男性 6,795,424:女性 6,315,545

会計年度任用職員 男性 2,265,735:女性 1,985,351

目黒区:平均年収の結果をもって直ちに性別給与格差があるとは考えていません

性別格差がないというのか。

正規・非正規の男女別格差、女性管理職比率の低さがあるから年収格差があるのでは

2：女性管理職比率について

「従前の「目黒区女性活躍計画」において、令和2年度までに20%することを目指しており、令和4年度において20.5%となっています。令和4年9月制定の「職員のワークライフバランス推進計画」では(中略)令和8年度までに33%となることを目指しています」と回答にあるが、令和3年～4年では実数・比率とも下がっています。

Q2.令和2年までの目標達成後、比率が伸びず令和4年9月まで目標計画が策定されなかった原因はどのようなものにあると考えますか？

A2 新型コロナ関連業務のため、計悪通り改定が出来なかったため

Q3 令和8年までに33%という、一般的には低いと思われる目標の根拠を示して下さい。

A3 過去の実績を踏まえ今後5年の目標を定めた

過去の実績からは目標は出てこない

3：長期病欠者の急増

長期病欠者数・内メンタル数が急増しています。原因は？

Q4 正規のみならず、会計年度任用職員についても、病欠者数を示して下さい(長期の範囲については、1ヶ月以上など適切に把握できる範囲を設定して下さい)

A4 病気休職者 常勤 31 会計年度 1

長期の範囲の明示、月別の数の明示を

Q5 長期病欠者、さらにはメンタルが増加している原因はどう考えられていますか。少なくともコロナによる業務増大や業務変化との関連が想定されるか否か、お答えください。

A5 メンタル不調の原因は必ずしも仕事のみ起因するものではない。

業務量増大や業務変化の関連のみが原因とは限らないと考えます。

「のみ」ではないのは当然。関連が想定されるか否かを答えよ

4：会計年度任用職員の増加

会計年度任用職員が、2020年 1418人 2021年 1499人 2022年 1533人と年々増加しています。目黒区では正規職員数も増加しています（再任用職員は減少）

Q6 会計年度任用職員の増加は、どのような職場・職種で見られるのか。示して下さい。

コロナ禍の影響はどうか、今後の動向を考える意味でも、増加状況を説明して下さい。

A6 主に保育園・こども園等の保育補助の増加が見られる

なぜ保育園などで非正規が増えたのか、園数は減少・正規人員が減ったためか？

5：長時間労働の増加

過労死ラインを超える月 80 時間を超える超過勤務労働が急増しています。

Q7 回答は延べ人数と思われませんが、長期にわたって該当する職員数、発生職場を示して下さい。

A7 職員数答えず、3ヶ月以上あった所属 保健予防課以下 14 職場名回答

所属列記は多い順なのか。のべ 12ヶ月、9ヶ月、6ヶ月、3ヶ月を示せ

Q8 36 協定締結職場では、協定にふれる特別協議措置が伴うと思われませんが、締結職場ごとの発生数を明示して下さい。

A8 感染症対策課 126 件 新型コロナ予防接種課 47 件 保健予防課 29 件 碑文谷保健センター10 件 生活衛生課 2 件 =保健所計 214 件

他は道路公園サービス事務所 12 件、保育園 3 件、清掃事務所 1 件、図書館 1 件

締結職場 17 中、8 職場は特別協議措置なし

特別協議は本来再発防止のため。保健所ではどんな対策を取ったのか。保健所内の課別にも 0~126 件とばらつきがある。A7 の月 80 時間以上超勤 3 ヶ月は保健予防課のみ。増員・応援などの対策がどう取られたのか、その結果改善がみられたのか

Q9 36 協定被締結職場でも、本来締結職場と同様の長時間労働規制が必要と考えます。状況把握をどのようにしているか、明示ください。

A9 「職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例施行規則」で規定する上限を超えた職員がいる場合、所属長に要因等の報告を求めている。また四半期毎所属長に超勤実績を提供し、縮減対策の検討報告を依頼している。

上限は月 45 時間か？ 報告を求めた件数（全体・所属別）を示せ。

四半期ごとの検討報告の依頼数、回答数も全体・職場別に示せ

参考

○職員勤務時間、休日、休暇等に関する条例施行規則

第7条 [条例第9条第1項](#)に規定する勤務(以下「超過勤務」という。)の命令は、庶務事務システムによりあらかじめ行わなければならない。この場合において、任命権者は、事後に勤務の状況を確認しなければならない。

2 [前項](#)の規定にかかわらず、緊急かつやむを得ない公務の必要があり、任命権者があらかじめ職員に勤務することを命ずることができなかった場合で、職員から超過勤務をしたことの申出があったときは、当該勤務の事実を証する資料等に基づきその事実を確認し、[同項](#)の手続をとったものとして取り扱うことができる。

3 [条例第9条第1項ただし書](#)の規則で定める場合は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合において、育児短時間勤務職員等に超過勤務を命じなければ公務の運営に著しい支障が生ずると認められるときとする。

(一部改正〔平成19年規則67号・20年54号・31年10号〕)

(超過勤務を命ずる時間及び月数の上限)

第7条の2 任命権者は、職員に超過勤務を命ずるときは、[次の各号](#)に掲げる職員の区分に応じ、[当該各号](#)に定める時間及び月数([第1号](#)にあっては、時間)の範囲内で必要最小限の超過勤務を命ずるものとする。

(1) [第3号](#)に規定する部署以外の部署に勤務する職員([次号](#)に掲げる職員を除く。) 次のア及びイに定める時間

ア 1月において超過勤務を命ずる時間について45時間

イ 1年において超過勤務を命ずる時間について360時間

(2) 1年において勤務する部署が[次号](#)に規定する部署から[前号](#)に規定する部署となった職員 次のアからウまでに定める時間及び月数

ア 1年において超過勤務を命ずる時間について720時間

イ [次号](#)に規定する部署から[前号](#)に規定する部署となった日から当該日が属する月の末日までの期間(以下「特定期間」という。)において[次号ア](#)、[ウ](#)及び[エ](#)に定める時間及び月数

ウ 特定期間の末日の翌日から1年の末日までの期間において[前号ア](#)に定める時間及び当該期間の月数に30を乗じた時間

(3) 他律的業務(業務量、業務の実施時期その他の業務の遂行に関する事項を自ら決定することが困難な業務をいう。)の比重が高い部署として任命権者が指定するものに勤務する職員 次のアからエまでに定める時間及び月数

ア 1月において超過勤務を命ずる時間について 100 時間未満

イ 1年において超過勤務を命ずる時間について 720 時間

ウ 1月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1月、2月、3月、4月及び5月の期間を加えたそれぞれの期間において超過勤務を命ずる時間の1月当たりの平均時間について 80 時間

エ 1年のうち1月において45時間を超えて超過勤務を命ずる月数について 6月

2 任命権者が、特例業務(大規模災害への対処その他の重要な業務であって特に緊急に処理することを要するものと任命権者が認めるものをいう。)に従事する職員又は従事していた職員に対し、[前項各号](#)に定める時間又は月数を超えて超過勤務を命ずる必要がある場合については、当該超えることとなる時間又は月数に係る部分に限り、[同項](#)の規定は適用しない。

3 任命権者は、[前項](#)の規定により、[第1項各号](#)に定める時間又は月数を超えて職員に超過勤務を命ずるときは、当該超えた部分の超過勤務を必要最小限のものとし、かつ、当該職員の健康の確保に最大限の配慮をするとともに、当該超過勤務を命じた日が属する当該時間又は月数の算定に係る1年の末日の翌日から起算して6月以内に、当該超過勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行わなければならない。

4 [前3項](#)に定めるもののほか、職員に超過勤務を命ずる場合における時間及び月数の上限に関し必要な事項は、任命権者が定める。

(追加〔平成31年規則10号〕)

Q10 正規職員のみならず、会計年度任用職員の状況はどうでしょうか。特に正規の長時間労働が続いている職場では、サービス残業などの可能性も心配されます。状況把握の取組みをどのようにされていますか。お答えください。

A10 会計年度任用職員も A9 と同様の状況把握を行っています。

A9 と同様に、非正規職員の超勤状況を、全体・職場別にしめせ

6：非正規社保・労災加入

会計年度任用職員で、社会保険加入者・労災加入者とも急増しています。

Q10 労災などの加入要件の変化によるものかと思いますが、それぞれの要件変化による加入者数の変化など増加の原因をお示しくください。

A10 社保加入対象雇用期間が 1 年以上から 2 カ月以上に改正されたことも増加の一因だが、社会保険適用の会計年度任用職員の数が増えていることも要因の一つであると考え

社保加入期間拡大に伴う増加数・割合と社保適用非正規全体の増加数・割合を示せ

7：非正規保育士

看護・保育・介護職場などの「公定価格」職集の低賃金が問題となっています。

Q11 目黒区雇用の非正規保育士年収が、会計年度任用職員全体の平均年収を下回っています。この原因についてどうお考えですか？

A11 給料表は同じ。事務は週 30 時間勤務を表示

非正規保育士の短時間勤務が多いためと考えるが、その比率を示せ。

Q12 保育・保育補助職中、有資格者の割合は過去 3 年 15% 前後となっていますが、この比率は低いと考えます。その原因、理由をどう考えられますか。

A12 有資格条件の「補助派遣員」「代替スタッフ」は長時間勤務 10 名のみ。短時間の保育補助 9 職で 300 名程度。有資格者・業務経験者を優先的に採用し、回答に現れない有資格者が一定数いる。

短時間勤務など回答に含まれない保育士の有資格割合を示せ。

特例としての「短時間勤務の保育士の取扱いについて」（令和 3 年 3 月 19 日厚生労働省子ども家庭局長通知）による短時間 2 人で 1 名の定員を埋めるなどの対応はないのか

8：扶養家族を有する非正規職員

Q13 会計年度任用職員 1533 人中 163 人が、扶養家族有と回答しているが、この中で「主たる生計維持者」の割合はどれくらいか。

また、いわゆる「ダブルワーカー」について、社保加入などから把握している状況はあるか。また実態把握の必要性についてどう考えていますか。

A13 税法上の不要要件は確認しているが、主たる生計維持者かどうかは把握していない。

ダブルワークは重複加入避けるため任用時に確認。また再度の任用意向調査でも兼業状況を確認している

ダブルワークの人数・労働時間・兼業先が同種職種かの実態を示せ

9：最低時給

Q14 目黒区雇用の最低時給は、2020年に30円あがって1110円になってから4年間変わっていません。これは高卒初任給も同様に4年間上がっていないことからわかるように公務員賃金全体が据え置かれてきたためでしょうが、他方で東京の最低賃金は以下。

2018年	2019	2020	2021	2022	2023
985円	1013円	1013円	1041円	1072円	

2019年から59円、10%以上引き上げられました。目黒区最低時給と東京都最低賃金の差は2019年の97円から、2022年の38円に縮小しており、このままでは2023年の最低賃金改定で目黒区最低時給が最低賃金以下になってしまいます。

目黒区最低時給はいくら引き上げの予定でしょうか。

A14 報酬額(現状1110円)は給料表に基き算出。令和5年は増額となる。

令和5年の報酬額は？ 最低賃金との関連は考えないのか？

10:指定管理

労働環境の確認について、指定管理者には「労働環境モニタリング」を平成30年度から試行実施しているとあるが(p.6)

Q15 指定管理者への「労働環境モニタリング」結果を示してください。

Q16 特に、「最低時給」「職種別労働報酬額」「時間外労働の実態」「社保等の加入状況」「男女格差の実態：平均年収や管理監督的職員の比率」「36協定締結状況」「就業規則の作成・届け出状況」、「変則労働制などの導入状況」を明示ください。

A15.16 H30-R4 12 施設でモニタリング実施。区から指導・助言

指摘内容:労使協定締結、労働者代表の選任方法、法定帳簿・就業規則整備、労働時間管理の不備など

実施施設数12とはどんな基準で選ばれたのか、施設種別は？

指摘をした施設の割合、指摘項目別に施設種別をしめせ

指摘に対してどう完全が図られたか。改善結果、あるいは再指摘の有無をしめせ

11:公契約条例

Q17 目黒区公契約条例上の最低の下限労働報酬額は1100円であるが、この引き上げ予定はあるか。委託などでのその算定根拠を示してください。

A17 委託・協定における労働下限報酬額1110円、会計年度任用職員報酬額を勘案

公契約条例の下限報酬が会計年度任用職員に準ずる根拠はなにか。いつからか？

Q18 公契約条例審議会の開催が年2回にまで減っている。原因・今後の改善方途についてしめしてください。

A18 回数規定はなし。従来年2回開催、これを基本に必要なに応じて開催

2022年末にも審議会に引き上げ検討求めた。年2回では不十分、開催要望の手段を示せ

12：コロナ対策について

Q19 目黒区は都内でも早い時点でのワクチン接種の確立がされていますがどのような方法でこれを確立したか教えてください。

A19 集団接種会場を中心に進めた。医師会・薬剤師会・区内医療機関などの協力による

13：デジタル化と個人情報保護について

Q20 「目黒区DXビジョン」で目黒区から委託される仕事が増えています。それに伴い個人情報が含まれることで審議会にはたくさんの案件が殺到しました。令和5年の4月から国の個人情報保護法に基づき運用となることでも目黒区情報公開・個人情報保護審議会（責任者である（CP0）が副区長）の存続・あるいは改編の予定について、お答えください。

A20 H6 10月までは現行通り。国の個人情報保護法適用となっても区審議会は存続、委員構成も従来を踏襲する(学識6、公募2、区議2、関係団体2)

現行審議会は学識6、公募6、区議6、関係団体6。減員の理由・内容を

Q21 マイナンバーカードの推進（4度も個人宅に勧めの封筒が届く）がTV宣伝などに膨大な広告、サービスなどがされていますがこれも税金からでているのですか。目黒区の関り、負担についてもお答えください。

A21 マイナンバー申請書個人宅送付、TV宣伝などもデジタル庁で区は費用負担なし。区も国からの協力要請に基づき、広告配布物配布など一定の関りは有るが。

Q22 年金の情報流失はそう昔の話ではありません。病院の患者情報などハッカーが暗躍している時代でもあります。情報が漏れた場合は誰が責任を取るのか不明です。マイナンバーカードによる情報流出に対して、目黒区民あるいは目黒区内事業者などが関わる情報流出事故に対して、目黒区の責任体制を明示して下さい。

A22 各課長・部長、総括責任者：情報政策推進部長、最高責任者：副区長を置き備えている。インシデント発生時は、区・区内事業者が組個人情報保護委員会に報告義務づけ。

区内事業者からの流失や、区外事業者からの区民情報流失には区はどう対応するのか

14：会計年度任用職員の雇止めについて

Q23 実際に目黒区で仕事を経験しその仕事が毎年あり本人も望むのならば年齢70歳まで職員でいいのではないのでしょうか。目黒区雇用の会計年度任用職員について、雇用年限・更新年次・雇止めや再公募について、職種別・雇用形態別にお答えください。

A23 会計年度任用職員任用は年齢要件なし、制度導入時の労使合意により6年(採用困難職種は10年)間に一度は公募を行う。

15：最低賃金について

どこで働いてもどんな仕事でも1時間単価¥1,500と生計費調査から出ている通りです。正職員でも初任給が地域手当を入れないと14万とかの公務で働くことを敬遠してしまうのではないのでしょうか。民間では少なくとも時給¥1,200(192,000/月)になっています。優秀な人材は自治体職場からいなくなってしまう。官製ワーキングプワはなくなっています。

Q24 最低賃金制度の現状について、特に物価も地場賃金も高い目黒区の行政としてどうお考えですか？

Q25 目黒区雇用の労働者の最低賃金はいくらですか。民間でも政府の要請にも答え、企業内最低賃金の引き上げが図られています。雇用主としての目黒区の考えをお示してください。

A24.25 A14 の回答どおり、23 区人事委員会勧告、労使協議に基づき決定される給料表準拠。

Q26 政府はこの間、「公定価格」がベースであるとして、医療・介護・保育などに従事する労働者の賃上げが必要として、種々の対策を取ってきました。目黒区が関わる公共サービスに従事するこれらの労働者について、その実態把握と賃上げへの目黒区の関与・対応が必要と考えますが、現状・今後の方向性についてお答えください。

A26 公契約条例が適用される案件、東洋最低賃金の動きや社会情勢等を勘案して労働報酬下限額を設定していく

公契約条例適用いかんにかかわらず、「医療・介護・保育などの従事する労働者」の賃金について質している。実態把握しているのか？ 目黒区は関与しないのか？

Q27 目黒区公契約条例について、労働報酬下限額の引上げ、対象契約範囲の拡大や職種別下限額の設定などが必要と考えます。現状と今後の方向性についてお答えください。

A27 労働報酬下限額はパートタイム会計年度任用職員の報酬額を基本とし、東京都の最低賃金の動きや社会情勢等を勘案し設定。職種別下限額については、他自治体の運用状況を研究していきます。

会計年度任用職員の報酬額を「基本とする」根拠を述べよ。職種別について、他自治体とはどのような範囲か。これまでの研究結果を示せ。

建設業からの要望（対面の機会があればもうしあげたかった事）を添付します。あわせてお答えください

A この部分には回答なし

2023年 建設業より要望

（1）簡易業者登録の活用

目黒区では、簡易業者登録制度を整備しており、区内の小零細業者に受注の機会を広げる窓口を設けていただいています。私たちの仲間にも、登録している事業者もあり、この制度の活用を一層促していこうと思います。

これまでも、簡易登録業者から提出のあった会社案内を契約課で供覧できるようにしていただく等、改善をしていただきました。中小事業者が利用しやすい制度になるように、以下の点について引き続きの検討をお願いします。

- ①システム構築には費用が掛かると思います。費用発生しない範囲での要望として発注所管を公開・閲覧できるよう引き続きご検討をお願いします。
- ②物価高騰や賃金引き上げ等に対応出来る様、工事発注金額の上限を80万円から地方自治法施行令に習い、130万円に引き上げてください。

（2）中小建設業者の仕事と職域確保のできる制度を継続してください

区内業者の活用いただきありがとうございます。

- ①地域経済の活性化のため、区有施設の営繕・改修工事は簡易業者登録とも連携し、地元業者への優先発注をお願いします。
- ②事業者支援として借入融資対策「物価高騰対策資金融資」の実施ありがとうございます。現下の原油高騰や円安の進行に伴う物価高騰等の影響を踏まえ、国の予備費において拡充された新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金を活用し、経済活動に伴い購入するガソリン等の燃料購入に係る費用補助をお願いします。

（3）インボイス制度の実施中止を求めます

コロナ禍や物価上昇における日本経済への影響は重大な足かせとなっており、再起を図っている事業者に追い打ちをかける制度となっております。地域の業者間では早くも益税分の値引きや取引停止などデメリットしか生まれておらず、直ちに廃業に結び付かずとも公契約条例を制定しているにも関わらず、エッセンシャルワーカーの立場を危ぶむ状況となっております。改めて制度の周知を強化して、いま実施すべきではない制度であることを区としても早急に実態を調査・把握し、政府へ中止や凍結を求めて下さい。

（4）公契約審議会の傍聴許可を求めます。

東京都内8区（千代田区、足立区、多摩市等）の公契約審議会において、審議会の傍聴が許可されている。他区の実施状況を鑑み、目黒区としても区民に開かれた審議会とするため傍聴が必要ではないでしょうか。

また、ポスター作製など区の政策として周知強化を要求します。

（5）各種事業・制度の周知強化を求めます

近隣区でも取り組んでいた住宅関連施策のご案内の作成を同様に、冊子にまとめていただき要望を早急に対応していただき、「住まいの情報」を発行していただいております。目黒区では様々な要求に対応をしていると思いますが、管轄によってそれぞれの制度、支援内容がある事が広告しきれておりません。住宅以外をまとめた目黒区の制度利活用に特化した情報発信をお願いします。

(6) アスベスト対策について

2021年4月から、アスベストの有無にかかわらず、事前調査や現場への表示が必要で、罰則強化拡大（刑事罰）はスタートしています。2022年4月から、80㎡以上の解体と100万円以上の改修工事で、事前調査結果の報告（都道府県と労基署や条例のある自治体）が必要となります。レベル1と2の工事の14日前までの工事実施届けにプラスして、レベル3も作業基準の順守、工事後書類の保存等、厳しく義務付けられています。地方自治体は住民の安全を守る責務があります。安全な解体工事、改修・リフォーム工事を担保するには規制の強化だけでなく、アスベストに対する対処の周知、また助成の内容や解体工事費用に係る一部を助成し、確実に安全性を確保できる環境が必要です。

国の基準で建てられた危険物が含有する建物の解体費用を所有者に負わせ、その危険を建設業者に課すのも酷で、除去費用も高額になります。目黒区での解体費用の補助は住宅リフォーム助成として活用できますが、アスベスト除去費用は高額なため、新たな制度や大幅な拡充が必要です。

国が怠っている広報や補填を行政がカバーすることで目黒区民の安心と安全確保としてください。

- ①石綿含有建材調査者資格取得助成をご検討下さい。
- ②アスベスト除去費用・制度の拡充をお願いします。
- ③区で石綿調査者の登録（組織化）をご検討ください。
- ④大震災が起きると大量のアスベスト飛散が起きます。吹付石綿等が使用されている商業ビルを加えた小規模建築物のアスベスト調査台帳の整備と閲覧できる環境を求めます。
- ⑤震災時の住民のアスベスト暴露防止のため、防塵マスクの大量備蓄を行って下さい。
- ⑥窓口対応も行って頂いていると思いますが、アスベスト被害の全面解決に向けて「特定石綿被害建設業労働者等に対する給付金等の支給に関する法律」の改正を国へ求めて下さい。

童館指導員								
週 6H×5日						210240	変わらず	
最低時給	940	1000	1080	1110	1110	変わらず	変わらず	
夏一時金支給					1246人	1337人	1389人	
社保加入臨時	13/200	17/217	25/427	27/468				
社保加入非	759/1300	743/1066	944/1444	914/1414				
社保加入					849/1418	951/1337	989/1533	
同平均年収					2586782	2598024	2483495	
同保育士					2398692	2482874	2427547	
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	181	163	
雇用保険加入	臨時 49 非 741		臨時 70 非 949	臨時 58 非 926	886	978	1033	

指定管理

	2011	2013	2014	2015	2018	2019	2020	2021	2022
施設数	118	120	118	118	108	108	105	103	101
正規：非正規	393：768	459：828	472：825	495:825	477:840	494:609	444:600	452:597	420:623
非正規比率	65.98%	64.34%	63.61%	63.61%	63.78%	55.21%	57.69%	56.91%	59.73%
委託施設							1	3	3
正規：非正規							17:11	18:6	17:7
非正規比率							39.29%	25.0%	29.16%

36協定 2020より

	2020	2021	2022
締結職場数	16（下記）	17（+新型コロナ予防接種課）	17
延長時間限度 1日	4～7.25H	変わらず	変わらず
1か月	全職場 4 5 H	変わらず	変わらず
1年間	150H×1 240H×2 360H×13	150H×1 240H×1 360H×13	150H×1 240H×1 360H×13

締結職場あり 保健所関係：5、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

会計年度職員 2020より

・昇給制度 無 年休：有 区独自

・特別休暇

有給：公民権、母子健康健診、出産支援、育児参加、慶弔、夏季、子の看護、短期介護

2021より：災害 2022より：不妊治療、妊娠出産、妊婦通勤時間、育児参加

無給：病気、（妊娠出産）妊婦病状対応、育児、生理、（災害）、2022より介護時間

→会計年度職員有給区（公共一般調べ 2020.12）

- ・ 病気休暇 荒川・文京：10日、大田：5日、中央・墨田：3日 など7区
- ・ 妊婦通勤時間 千代田・文京・大田・杉並・練馬 5区
- ・ 育児時間 千代田・文京・大田・杉並・豊島 5区

公契約適正化（p12、p14 p17）

2020

- ・ 公契約条例制定
- ・ 法令順守を契約条項に盛り込み、契約の相手方その履行を求めている
- ・ 「賃金・労働条件については、区では把握していません。」
- ・ 「再委託（下請含む）先から賃金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。」

2021

- ・ 審議会開催 年3回 他、2020と同文

2022

- ・ 審議会開催 年2回 他、2020、2021と同文

回答本文より 特筆すべきところ

2020

- コロナ
- ・ 一層の機動的で柔軟な組織執行体制の確立が課題
- 国・都には「業務が円滑に回る仕組みの検討や区に対する人的援助等を行っていたかないと区としても十分な対応がむずかしくなる」

- 会計年度職員
- ・ 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設定
 - ・ 交通費 賃金とは別にして、通勤手当又は費用弁償として支給
 - ・ 勤務条件 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

- 公契約条例関係
- ・ 目黒区公契約条例 平成29年12月制定、30年10月から施行
 - ・ 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いる
 - ・ 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・藤堂条件を確認しています。（p4）」

2021

2022

- DX
- ・ 「情報公開・個人情報保護審議会」は、区内関係団体からの選出も含め今後も「設置」（継続ではない）

- コロナ
- ・ 労働情報センター共催でセミナー開催、目黒区雇用問題連絡協議会開催。
 - ・ 当初3年間無利子の融資あっせん制度（支援金も付加）を10月より開始。
 - ・ 雇用調整助成金申請時の社労士費用助成、経営相談・補助金申請など助成。
 - ・ 学校給食費、公費による一部補填、就学援助の追加支給。「今後も状況に応じた対応に努める」にとどまる。