

墨田区労働組合連絡会
令和7年度要請書に対する回答

1. 正規雇用職員の拡大と業務の直営化について

公共サービスの向上ならびに安全性確保のため、正規雇用職員の採用を拡大すること。また、業務委託の推進政策を見直し、業務の区直轄への転換を図ること。

新たな行政需要や既存の行政サービスの業務拡大に的確に対応していくためには、限られた財源や人的資源の有効活用が不可欠で、そのためには外部資源の活用も含めた総合的な施策展開により最大の効果を生み出していく必要があることから、業務委託を推進していく考えです。

高度化・複雑化する行政需要に適時適切に対応していくため、真に必要な正規職員数を精査し、継続的に採用を行っていくことで、一層の公共サービスの向上や安全性の確保に取り組めます。

2. 墨田区の会計年度任用職員について

1) 墨田区における 2025 年度の会計年度任用職員の人数、賃金（算定基準及び交通費支給の有無を含む）、労働時間、契約期間等の労働条件と、契約更新回数の実態を明らかにすること。

令和7年4月1日時点の人数は、996人です。

賃金（報酬）は、会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例、会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例施行規則及び会計年度任用職員の任用、勤務条件等に関する要綱により、職ごとに、職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮して定めています。報酬額について、事務職で週30時間勤務の場合は、報酬月額で、216,092円（地域手当相当分を含む。職により経験加算する場合あり。）です。交通費は、常勤職員の通勤手当の支給要件に該当するときは、通勤に係る費用弁償（上限55,000円）を支給します。

勤務時間は、週30時間以内としています。

任用期間は、その任用の日から同日の属する会計年度の末日までの期間とし、年度は超えないものとしています。

契約更新回数については、令和6年度より、公募によらない再度の任用の上限回数を撤廃しました。

2) 会計年度任用職員のさらなる待遇改善が図られるよう、下記の内容を要請する。

- ①雇用の上限年数を撤廃すること。
- ②すべての職種に経験加算を適用し、上限を設けないこと。
- ③他区に比して報酬額が低水準の職種については、その額を引き上げること。
- ④休暇等の勤務条件については、常勤職員と同等にすること。

⑤職員互助会等の福利厚生については、常勤職員と同等にすること。

- ① 本区では、上限回数撤廃をしております。
- ②③ 各職種の報酬水準は、職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮するとともに、他の自治体の状況や民間企業の同等な職種の報酬水準等を総合的に勘案し決定しています。
- ④ 地方公務員法第24条第4項に基づき、国の非常勤職員の制度との権衡に留意し、適切な制度設計を進めていきます。
- ⑤ 墨田区職員互助会を含め、福利厚生を実施する各団体において、検討がなされ、決定されるものと考えています。

3. 公務労働現場について

1 公務災害の発生状況

- ① 2024年度、墨田区における地方公務員災害補償基金への公務災害申請件数と認定件数及び内訳（傷病名、職種等）について明らかにすること。
- ② また精神障害、新型コロナウイルス感染症による公務災害申請、認定件数を明らかにすること。
- ③ 負傷にとどまらず、精神障害等の公務災害申請を勧奨すること。

- ① 2024年度の地方公務員災害補償基金への公務災害申請は15件、認定件数は14件です。
内訳は、公務災害10件（うち保育5件、作業2件、事務2件、運転1件）、通勤災害4件です。
- ② 精神障害、新型コロナウイルス感染症による公務災害申請は0件です。
- ③ 他の災害と同様適切に勧奨します。

2) ストレスチェックとメンタルヘルス対策

- ① 2024度、墨田区役所でのストレスチェックの実施状況、職員の受検率、ストレスチェックの結果を踏まえた職場環境改善の取り組みについて具体的に明らかにすること。
- ② 2024度、墨田区職員にしめるメンタル不調による長期休職者の割合を明らかにすること。

- ① 本区では、労働安全衛生法の規定に則り、年1回実施しており、心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）、検査の結果、一定の要件に該当する職員からの申出に基づく医師による面接指導、医師の意見を踏まえて必要に応じて実施する就業上の措置のほか、ストレスチェック結果を職場ごとに分析（集団分析）し、職場環境の改善に

努めています。

2024年度の受検率は93%となっており、職場環境改善の取組として、管理職員を対象に、ストレスチェックの分析結果を活用した職場の環境改善に関する講習を実施しているほか、集団分析の結果を参考に、実際に職場を1～2箇所選定し、専門機関の臨床心理士等からの具体的なアドバイスを受けながら、管理職を中心とした職場の環境改善を実施しています。

② 墨田区職員にしめるメンタル不調による長期休職者の割合は、3.0%です。

3) 職場のハラスメント防止対策について

墨田区役所では職場のハラスメントを防止措置として、「ハラスメント相談対応窓口」及び「ハラスメント対応委員会」を設置している。2024年度の相談対応窓口への相談件数と相談内容の内訳、ハラスメント対応委員会での対応措置の内容について明らかにすること。

令和6年度の相談実績

相談対応窓口への相談件数、相談内容の内訳

2件（パワハラ・モラハラ）

ハラスメント対応委員会での措置内容

措置なし

4) 職員ならびに業務委託先など区の関連事業所での過労死及び自殺防止対策

① 墨田区職員の長時間・過重労働による健康障害防止対策の取組みについて具体的に明らかにすること。

職員の健康障害防止対策として、超過勤務の上限規制を導入し、職員に命じることができない超過勤務に上限時間を設定しているほか、1か月あたりの時間外勤務時間が45時間以上の職員には希望制による面接指導を行うとともに、時間外勤務時間が1か月あたり80時間を超える職員、及び2～6か月の平均が80時間を超える職員には、本人の希望の有無にかかわらず、産業医等による面接指導を実施しています。

② 業務委託先など区関連の事業所での長時間・過重労働による健康障害防止対策について具体的に明らかにすること。

業務委託先における長時間・過重労働による健康障害防止対策については、一義的には当該事業者において法令等に則った対策を講じていただく必要があると考えています。

区では、委託契約における契約約款に法令等の遵守について謳っており、当該業務に従事する者の適正な労働環境の確保に努めています。

また、公の施設を管理する指定管理者に対しては、施設所管課におけるモニタリングや、東京都社会保険労務士会への委託により実施する労務環境モニタリング等を通じ、労務環境や労働条件の確認を行っています。

5) 熱中症対策に取り組むこと

労働安全衛生規則が改正され、今年 6 月から職場の熱中症対策が強化された。墨田区においても熱中症予防対策の取り組みを徹底すること。

労働安全衛生規則が改正されたことに伴い、熱中症のおそれのある職員を発見した際の報告体制、確認の手順、相談窓口などを示したフロー図を作成し、各職場に通知済みです。その後も定期的に情報発信を行い、職員への周知・啓発を行っています。

4. 過労死及び自殺防止対策について

2024 年度、墨田区における自殺発生状況を明らかにすること。相談体制を拡充し、自殺リスクの高い当事者への支援策など、自殺防止対策の具体的な取り組みについて明らかにすること。

警察庁が公表している自殺統計(年計)では、令和 6 年の墨田区の自殺者数は 47 人、自殺死亡率は 16.52 (人口 10 万対)で 23 区中、7 番目に高い数値です。令和 5 年の自殺者数 43 人と比較し、+4 人となっています。近年 5 年間をしてみると、年により上下変動はあるものの、緩やかな増加傾向にあります。コロナ禍後における不安やストレスの影響から引き続き注視していく必要があります。

国の自殺総合対策大綱に定めたとおり、区においても 2026 (令和 8 年)までに、自殺死亡率を 2015 (平成 27 年)と比べて 30%減少をめざし「墨田区自殺対策計画 みらいへつなぐーこころといのちのサポートプラン」を策定し、全庁的な連携による「生きる支援」としての自殺対策を推進しています。

令和 7 年度の主な取組は、地域及び庁内の連携により自殺対策を推進するため、地域の医療・福祉・学校・労働・法律・警察・消防等関係者による「墨田区自殺対策ネットワーク会議」と庁内の関係部署の担当者による「庁内ネットワーク会議」をそれぞれ年 3 回開催します。また、人材育成として「ゲートキーパー研修」を実施します。

9 月と 3 月は、東京都自殺対策強化月間に合わせて「墨田区自殺対策キャンペーン」を実施します。区において区報や図書館等での啓発、うつ予防講演会を行います。また、こころの臨時相談窓口を庁舎 1 階に設置する際には、ハローワーク、くらし・しごと相談室すみだ及び就職・仕事カウンセリングルームの協力のもと、相談内容に応じてつなぎ、自殺、過労死防止等対策を強化します。また、健康推進課において、通年で「こころの健康相談」などの相談事業と保健師による個別支援活動を実施します。

児童生徒の自殺対策については、平成 30 年度から保健師が担任の先生と連携し「SOS の出し方に関する教育」の出前授業を区立小・中学校で実施しています。また、児童生徒がすぐに利用できる相談先を記した啓発媒体ストラップ型リーフレット(じん君)を区内小中学校や児童館に約 1 万部を配布予定です。

自殺未遂者への支援として、都立墨東病院と連携し入院中から本人と家族とともに自殺未遂の背景となる問題を整理し、関係機関と連携して未遂者の個別相談支援を行うほか、墨田区・江東区・江戸川区の 3 区合同で作成した自殺未遂者向けリーフレットを病院内で配布し

ています。

また、令和 7 年度より NPO 法人ライフリンクと協定を結び、SNS 等を活用した相談支援の拡充を行っています。

5. 学校現場について

① 労働基準法で定められた休憩時間に確実に休憩できる体制を管理職とともに早急に整備すること。

休憩時間については、各学校の管理職判断で設定しています。状況により、休憩時間中に休憩できない場合には、教職員の在校時間の中で休憩をするよう、区教育委員会から各学校へ働きかけています。今後も引き続き、各学校長に指導・助言していきます。

② 時間外在校等時間については、持ち帰り業務についてもその延長として記録させること。土日に勤務した場合、打刻させること。

持ち帰り業務については、様々な問題もあることから、適切な業務内容等の把握に努め、持ち帰り業務が生じることがないように取り組んでいきます。また、土日に勤務した場合の打刻漏れ等がないように区教育委員会から各学校へ働きかけ、引き続き勤務時間の把握に努めるとともに、業務の見直しや在校時間に対する意識改革が図られるように取組を進めていきます。

③ 昨年年 9 月から現在までの各月の区内小中学校の欠員数及び欠員数のうちの精神疾患による病気休職者数を明らかにすること。また、欠員に対する後補充の状況も明らかにすること。

育児休業及び病気休職による各月の区立小中学校教員の欠員数等は、下表のとおりです。

月	欠員数	左記のうち精神疾患による病 気休職者数	臨時的任用教員・時間講師での 後補充（※）
R 6 年 9 月	4 6 人	9 人	4 3 人
1 0 月	4 8 人	1 0 人	4 3 人
1 1 月	5 1 人	9 人	4 6 人
1 2 月	5 3 人	1 0 人	4 8 人
R 7 年 1 月	5 4 人	1 0 人	4 9 人
2 月	5 7 人	1 1 人	5 0 人
3 月	5 9 人	1 1 人	5 1 人
4 月	3 7 人	4 人	3 4 人
5 月	3 8 人	5 人	3 6 人
6 月	4 0 人	5 人	3 9 人

7月	44人	5人	41人
8月	42人	4人	39人

※ 臨時的任用教員や時間講師で後補充がされていない場合は、当該校の加配教員等による校内調整で対応しています。

④ 安全衛生委員会の職場巡視の点検項目に、休憩時間がきちんと確保されているかという項目を入れること。

休憩時間の適切な確保は、教職員の心身の疲労の回復、作業能率の向上にも寄与する非常に重要な事項です。今後の職場巡視における点検項目とすることで、適切な労働環境の整備に努めていきます。

⑤ 病休代替や産休・育休代替教員が確実に補充されるような体制を整備すること。

病気休暇・休職や妊娠出産休暇・育児休業の代替教員については、東京都教育委員会の支援制度を活用しながら、学校と連携し人員の確保に努めていきます。

⑥ 教員の長時間労働是正のため、実効性のある業務削減策をさらに講じること。

事務補助や部活動指導員の配置、校務改善の実践事例紹介など、教員一人ひとりの負担軽減を図る取組、留守番電話や自動応答欠席連絡システム、自動採点アプリの導入など、業務削減や効率化に向け取り組んでいます。

今後も引き続き、実効性のある業務削減対策に努めていきます。

⑦ 児童の多様化に対応し、学力を保障するために、学校支援指導員や講師の配置を継続・拡充すること。

学校支援指導員は、限られた予算の中で各幼稚園、小・中学校へ配置し、学習指導、生活指導上の学校の課題に対応しています。多様化する児童・生徒への対応と学力の保障に向けて、本区の財政状況を踏まえながら、学校支援指導員の継続・拡充を検討していきます。

講師は、東京都教育委員会の決定する講師時数配当方針に基づき、講師を配置できる時数の算定を行い、適切に配置をしています。

⑧ 墨田区教育委員会が学校に提出させる書類を精選・簡素化し、学校現場の負担軽減を図ること。

各課で実施している学校を対象に行っている調査等について、他課で実施している調査との重複排除を図るとともに、学校における働き方改革に関する取組を推進し、学校の負担軽減

減を図ります。

- ⑨ 安易な土曜授業は行わないこと。土曜日に授業を行う場合は、次週に振替休業日を設け、教員の健康保持に必要な休息が確実に確保されるようにすること。
- ⑩ 部活動指導の地域移行をすすめる、顧問については強制しないこと。
- ⑪ 教員の研修権の確保と年休取得促進のため、夏季休業中に安易に補習教室を行わないように管理職を指導すること。

- ⑨ 土曜授業の実施については、地域や保護者と連携した取組を優先し、各学校の授業時数確保のための工夫や土曜授業の日数と余剰時数との兼ね合いを、学校と区教育委員会で協議の上、決定しています。

また、教員の勤務については、園長・校長の判断で1日又は半日（4時間または3時間45分）としています。

土曜日に勤務する教員については、園長・校長が勤務時間、休日、休暇等に関する条例等に基づき、週休日の変更か半日勤務時間の割振り変更を行い、確実に休日を取得できるようにしています。

- ⑩ 今年度から区立中学校の部活動において、教員に代わり単独で指導・引率が可能な外部人材を外部コーチとして位置付け、配置を開始しました。また、これまでの部活動指導員（会計年度任用職員）、総合型地域スポーツクラブからの指導者派遣も継続しています。

今後も、外部人材も積極的に活用しつつ、教員の専門性や資質・能力等を鑑みながら、顧問を検討していくよう、各中学校長に指導・助言していきます。また、部活動の地域移行については、引き続き国や都の方針を踏まえながら、取り組んでいきます。

- ⑪ 夏季休業中の補習教室については、各学校において個別最適な学習が保障できるよう、教員の意見を聞きながら計画的に実施していますが、日程の設定等について、児童・生徒の実態等に応じて校長が判断し、工夫するよう、今後も引き続き、各学校長に指導・助言していきます。

- ⑫ 学習アプリの使用を強制しないこと。

学習アプリは、様々な教材の一つとして捉えています。

各教員は、効果的に授業を行うために、事前に授業準備を行い、必要な教材を用いて授業を実施しています。

このことから、子どもたちの学習状況等を踏まえて、複数の教材を適切に活用して学習支援を行っている認識しています。

今後も引き続き、各学校に指導・助言していきます。

- ⑬ 会計業務を教員の仕事としないような体制づくりを進めること。

私費会計の業務については、現在一部の学校で試行的に「学校徴収金システム」の導入に取り組んでいます。今後、業務の効率化、事務作業の軽減等、教職員の負担軽減のため、全校への展開を進めていきます。

⑭ 授業終了後に、放課後学習や放課後遊びの見守りを教員がせざるを得ない状況を改善するよう校長に働きかけること。

放課後を活用した放課後学習や放課後遊びの見守りについては、各学校の管理職判断で設定していますが、実施方法や日程の設定等について、児童・生徒の実態等に応じて工夫するよう、各学校長に指導・助言していきます。

⑮ 錦糸小に日本語学級を設置すること。また、日本語学級が設置されない間、すみだ国際学習センターに児童の安全に責任をもち、在籍学級担任と直接連絡が取れる人員を配置すること。

⑯ 校務で使用する週案簿は公費購入できるようにすること。

⑮ 日本語学級については、現在梅若小学校に設置しており、今後の墨田区の日本語支援体制の充実に向けて、日本語能力が不十分な児童・生徒の実態を注視していきます。

また、すみだ国際学習センターには、指導員（会計年度任用職員）を配置しており、同センターが設置されている錦糸小学校と連携を行いながら、錦糸小学校の日本語教室へ通室する児童及び同センターに通室する生徒の安全確保を図っていきます。

⑯ 学校管理職は、教育課程が適切に行われていることを確認するため、教員に対して週案の提出を求めているもので、基本様式は校務支援システムで用意されており、原則その様式を使用してもらっていますが、各学校の判断で学校予算を使用し、公費で購入することは可能です。

6. 生活保護について

2024 年度及び 2025 年度でこれまでの申請件数、受理件数、受理したものの女性、年齢、世代別内訳を明らかにすること。

1 2024 年度

申請件数：675 件

受理件数：675 件（うち女性 232 人）

年齢内訳：	0～19 歳	4 人（0 人）	60～69 歳	118 人（21 人）
	20～29 歳	46 人（22 人）	70～79 歳	122 人（45 人）
	30～39 歳	67 人（23 人）	80～89 歳	101 人（58 人）
	40～49 歳	62 人（21 人）	90 歳以上	19 人（16 人）
	50～59 歳	136 人（26 人）		

2 2025年度（7月まで）

申請件数：256件

受理件数：256件（うち女性94人）

年齢内訳：	0～19歳	2人（1人）	60～69歳	36人（6人）
	20～29歳	17人（9人）	70～79歳	54人（19人）
	30～39歳	23人（12人）	80～89歳	45人（24人）
	40～49歳	26人（8人）	90歳以上	9人（6人）
	50～59歳	44人（9人）		

※ 受理したものの中には、申請却下・申請取下げのものも含まれます。

7. アスベスト対策について

- ① 2024年度、墨田区内で大気汚染防止法等に基づき墨田区が建築物等の石綿除去工事や解体・改修工事等で石綿飛散防止対策を指導した件数及び指導内容について明らかにすること。
- ② 2024年度、墨田区内での事前調査結果の報告状況について具体的に明らかにすること。

- ① 令和6年度に大気汚染防止法等に基づき指導した作業場数は、176件です。その内訳は、以下のとおりです。

- ・届出書に関する事 2件
- ・作業基準に関する事 9件
- ・事前調査に関する事 165件

- ② 令和6年度における事前調査結果の報告件数は、2,385件です。

- ③ 災害時における建築物等のアスベスト飛散防止、災害廃棄物のアスベスト対策において、昨年、墨田区は「避難所においては、防じんマスクについて備蓄の検討を進め、令和6年度中に各避難所に配備する予定」と回答しました。現在の防じんマスクの備蓄状況について明らかにすること。

令和6年度、各指定避難所に防じんマスク（交換用ろ過材含む）を2組ずつ配備しました。

8. 最低賃金の周知について

- ① 公共職業安定所を通じずに求人募集する区内の小零細事業者が、10月の最低賃金額改定後に最賃額を下回る時給で募集をし続けているケースが毎年見受けられる。労働基準監督署、職業安定所と協力して、区内各町内会に対して掲示板への同チラシの掲示を要請するなど、区としても最低賃金の周知に努めること。
- ② 最低賃金の引き上げが進んでいる中、雇用の喪失、倒産防止対策として墨田区として行っている中小零細事業者への支援策を明らかにすること。

- ① 区内町会に対しては、掲示板によるチラシ掲示の要請はしていませんが、労働基準監督

署及び公共職業安定所と適宜、情報共有等を行い、区報及び区ホームページを活用し、周知に努めています。

- ② 人件費の上昇に対しては、生産性や収益力の向上を通じた安定的で持続可能な経営環境が必要だと考えています。そのため、商工業融資による資金支援やすみだビジネスサポートセンターを通じた相談支援を実施しています。さらに、生産性向上等支援補助金やデジタル技術活用支援補助金など、物価高騰等の社会情勢に即した支援策を講じるなど、適時適切な対応を行っています。

9. 関東大震災時に虐殺された朝鮮人犠牲者追悼式への追悼文送付について

多文化共生社会、国際観光都市を掲げる墨田区であるからこそ、他の自治体に先駆けて、負の歴史を二度と繰り返さないために過去の事実を忘れずに後世に伝えていくことが重大な責務である。

差別・排外扇動、ヘイトスピーチを繰り返す者が自治体議員や国会議員にも存在し、負の歴史をなかったことのように改ざんする主張がインターネットをはじめ書籍、街頭などさまざまな手段で拡散されてきている現状においては、なおさらである。

また、自然災害による被災者と虐殺による犠牲者、とりわけ、外国人・他民族への差別に基づく虐殺による朝鮮人犠牲者を一括りにすることはできない。

9月1日に横網公園で行われる関東大震災時に虐殺された朝鮮人犠牲者の追悼式典へ追悼文を送付すること。

関東大震災時には、墨田区は壊滅的な被害を受け、震災による犠牲者はもとより、震災の混乱の中で亡くなられた方もおり、犠牲者の中には多数の外国人も含まれ、そうしたすべての方々に対して慰霊の気持ちを込めて、追悼の言葉を捧げています。

震災における犠牲者に対する追悼は、大法要において統一的に行い、個別の団体等が主催する慰霊式典等への追悼文は差し控えることとします。