

特別区制度懇談会座長大森先生が逝去されました

特別区制度懇談会座長 大森 彌

先生（東京大学名誉教授、行政学）

におかれましては、九月十八日、心

不全のため急逝されました。

ここに謹んで哀悼の意を表し、お

知らせいたします。



弔電

特別区長会

大森先生のご逝去に際し、特別区長一同、謹んでお悔やみ申し上げます。

大森先生には、八月に開催された特別区長会と特別区制度懇談会の意見交換会では、座長としてご参加いただき、お元気なお姿を拝見するとともに、貴重なご意見を頂戴したばかりでしたので、急な訃報に驚きました。誠に残念でなりません。

先生と特別区の関りは、中野区の特別区制度調査会以来五十年を超え、特に特別区制度改革の実現に向けた自治権拡充運動には、常に寄り添っていただき、時に叱咤激励とともに、様々なご助言をいただきました。

特別区の自治権を拡充し、特別区を基礎的な自治体に位置付けた平成十二年改革を成し得たのは、先生のご尽力があったからこそだと深く感謝しております。

その後も、特別区制度調査会の座長として二次にわたり制度改革後の特別区のあり方についてご提言をいただきました。特別区のみならず、各地域に暮らす人々の目線を大事にされ、日本の地方自治発展のためにいただいたご考察やご示唆は、自治に携わる者にとって大きな羅針盤でした。

特別区長会は、先生と共に築いてきた特別区制度の更なる発展のため、今後も力を尽くしてまいります。

大森先生、本当にありがとうございました。ここにご生前のご功績を偲び、特別区政発展のためにご尽力いただいたことに心より感謝申し上げますと共に、安らかにご永眠くださいますよう、ご冥福をお祈りいたします。

特別区長会 会長 吉住 健一

品川区が「児童相談所設置市」の政令指定を要請

10月11日（水）、品川区が子ども家庭庁に対し、児童福祉法に基づく、「児童相談所設置市」として政令指定することを要請しました。

本年度中には、品川区を令和6年10月に「児童相談所設置市」として指定する政令が公布される予定です。

※ 平成28年の児童福祉法改正により、特別区が政令による指定を受けて児童相談所を設置できるようになりました。

現在のところ、8区が児童相談所を開設しています。

（特別区長会事務局）

「ゼロカーボンシティ特別区」 区長会共同宣言・金融機関と の協定締結式を行いました

特別区長会は、10月16日（月）に、脱炭素社会の実現を図るため、「2050年『ゼロカーボンシティ特別区』の実現に向けた特別区長会共同宣言」（以下「共同宣言」という。）を行いました。

また、共同宣言に基づき、「ゼロカーボンシティ特別区」の実現に向けた一環として、中小企業の脱炭素化への支援を効果的に進めることを目的に、各金融機関（株式会社みずほ銀行、株式会社三菱UFJ銀行、株式会社三井住友銀行）との連携協定を締結しました。

式には、特別区長会から、吉住健一会長（新宿区長）、近藤弥生副会長（足立区長）、斉藤猛副会長（江戸川区長）、提案区として青木克徳区長（葛飾区長）、協定の相手方である各金融機関の代表者が出席したほか、環境省の地球環境局川又孝太郎国際連携課長に同席いただきました。

吉住会長は、共同宣言について、脱炭素社会の実現に向けて、特別区長会が一致協力して、温室効果ガス削減の取組みの加速化を目指していくとの決意とともに、金融機関との連携協定について、地域の金融機関とも連携した中小企業の脱炭素化支援の強化は、本取組みの大きな推進力になるとの期待を述べました。

金融機関3行は、本協定により、それぞれ自社のもつノウハウを活用し、中小企業の脱

炭素化等を推進することで、「ゼロカーボンシティ特別区」の実現に向けて、特別区と連携して取り組んでいくという意気込みを述べました。

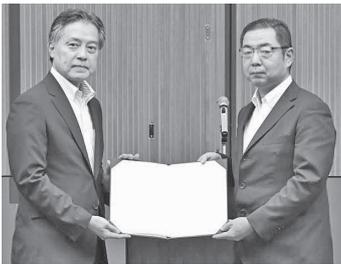
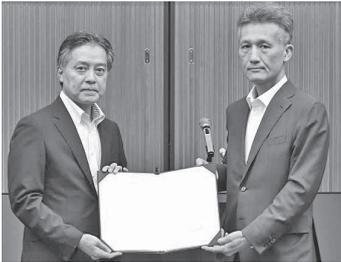
また、川又国際連携課長からは、本取組みについて、今後の進展への期待に加え、都市における自治体の気候変動対策に関する積極的な事例として、本年11月末から開催されるCOP28（国連気候変動枠組条約第28回締約国会議）において、政府として紹介したいとの提案がありました。



特別区長会共同宣言発表
（写真左から斉藤副会長（江戸川区長）、吉住会長（新宿区長）、近藤副会長（足立区長）、青木区長（葛飾区長）



吉住会長から協定書の手交（写真上からみずほ銀行、三菱UFJ銀行、三井住友銀行）



特別区長会はこの共同宣言を契機に「特別区気候変動対策推進組織」を設置し、具体策の推進を図るとともに、協定締結をした金融機関をはじめとした多様な主体と連携し、持続可能な特別区の構築に向け、一丸となって「ゼロカーボンシティ特別区」の実現に実効性をもって取り組んでまいります。

（特別区長会事務局）

特別区自治情報・交流センター 休館のお知らせ

左記の期間は休館とさせていただきます。休館中は資料の貸出・予約・返却を中止いたします。ご不便をおかけしますが、利用者の皆さまには、ご理解のほどお願い申し上げます。

▼蔵書点検期間

令和5年12月11日（月）

～令和5年12月16日（土）

▼年末年始

令和5年12月29日（金）

～令和6年1月3日（水）

※12月28日（木）は17時閉館

【問合せ先】

（公財）特別区協議会 事業部調査研究課
特別区自治情報・交流センター
電話 03（5210）9051



特別区自治情報・
交流センター
ホームページ



公式X（旧ツイッター）

（公益財団法人特別区協議会事業部）

公益社団法人日本青年会議所 第72回全国大会 東京大会への 参加協力について

特別区長会は、10月7日（土）、8日（日）に東京ビッグサイトで開催された「公益社団法人日本青年会議所第72回全国大会 東京大会」に、参加しました。今回の参加は、特別区全国連携プロジェクトの趣旨に賛同した青年会議所から、全国大会を東京で開催することを機に協力の依頼があったことに伴い、全国連携プロジェクトの一環として行ったものです。

初日には、東京大会記念式典に、区長会を代表して吉住健一会長（新宿区長）が登壇し、開催への祝意・次代を担う世代へのメッセージを述べました。

二日目には、ステージコンテンツ「未来にConnect! 輝く未来の在り方」に吉住会長が講師の一人として出演し、エシカル消費、ウェルビーイング等について、他の出演者と意見交換を行いました。

また、メイン会場に「東京23区・特別区長会」としてPR



ステージコンテンツ出演の吉住会長



記念式典で挨拶する吉住会長

ブースを出展し、パネルやパンフレットの配布等で、全国の青年会議所のメンバーや一般来場者に「特別区全国連携プロジェクト」や23区のPRを行い、約千人の方々に来訪いただきました。

その他に、メタバース会場が設けられ、品川区、豊島区、杉並区、足立区が出展し、各区のPRを行いました。



PRブースの様子

（特別区長会事務局）

（公財）特別区協議会・東京都公文書館 共催パネル展示を開催します

東京区政会館1階エントランスホールにおいて、パネル展示「東京市刊行物からみた関東大震災（被害と復興）」を開催します。

大正12（1923）年9月1日に発生した関東大震災では、南関東から東海地方にかけ広範な被害が発生し、東京や横浜の大火災等により、10万人以上が犠牲となりました。

それから100年目の節目に当たる今年、被害の実態から復興に至る先人たちの取り組み等を、東京市が発行した刊行物を中心に紹介します。本展示を通して、改めて自然災害の恐ろしさや防災対策の重要性について考える機会としていただければ幸いです。

【東京都公文書館パネル展示】

● 展示期間

令和5年11月7日（火）～12月25日（月）
（日曜日・祝日を除く）

● 展示時間

月曜日～金曜日 9時から20時30分まで
土曜日 9時から17時まで

※展示期間が変更になる場合があります。（公財）特別区協議会ホームページ等でご確認のうえ、ご来館いただくようお願いいたします。

（東京都公文書館・特別区協議会事業部）



震災後



復興後

震災後・復興後の浅草仲見世
（東京市編集発行「復興」より）

令和5年 特別区人事委員会 職員の給与等に関する報告及び勧告 ～3,000円以上のベースアップは25年振り～

特別区人事委員会（中山弘子委員長）は、10月11日（水）、各特別区の議会及び区長に対し、職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。勧告では、職員の月例給及び特別給が民間を下回っていたことによる給料表の引上げ（較差3,722円0.98%）、特別給の年間支給月数の0.1月引上げ（4.55月→4.65月）等について言及しました。

報告及び勧告の概要については、以下のとおりです。

令和5年 特別区人事委員会勧告等の概要

1 本年の給与改定

月例給	民間従業員	職員	差	特別給	民間支給割合	職員支給月数	差
	383,184円	379,462円	3,722円 (0.98%)		4.64月分	4.55月	0.09月
月例給				特別給			
<ul style="list-style-type: none"> 初任給について、民間企業や国における初任給の動向等を踏まえて引上げ（改定額：Ⅰ類 8,000円、Ⅲ類 6,000円） 若年層の職員に重点を置きつつ、全ての級及び号給について給料月額引上げ 				<ul style="list-style-type: none"> 年間の支給月数を0.1月引上げ 支給月数の引上げ分については、民間の状況等を考慮し、一般職員は勤勉手当に割り振り、管理職員は期末手当及び勤勉手当に均等に配分 			

※本年の勧告に当たっては、一時的、特例的な措置として、行政系人事・給与制度の改正に伴う差額支給者（給料月額が各級の最高号給の金額を超えて差額を支給されている職員）を公民比較対象職員から除外して公民較差を算出した。

2 人事・給与制度に関する意見

(1) 未来を切り拓く人材の確保と育成	<ul style="list-style-type: none"> 変化が激しく、複雑化・高度化する社会情勢を見据えた的確な対応が求められる 職員の知識と経験等を最大限に活かすとともに、未来を切り拓く人材の確保と採用後の育成が不可欠
(2) 時代に応じた採用制度の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ■将来を見据えた人材確保・育成策の検討 <ul style="list-style-type: none"> 持続的に魅力ある職場づくりを進めることで、有為な人材の確保につなげることができる 民間の動向も踏まえた採用制度の改善のみならず、選考に関する基準や任命権者への委任の在り方等についても研究 主体的・積極的に取り組めるキャリア形成に必要な研修とともに、特別区の特性を活かした研修を実施し、互いに高め合うことが重要 ■障害者の雇用促進 <ul style="list-style-type: none"> 法定雇用率（2.6%）を達成した区は13区。法改正により、令和8年7月には3.0%となることから更に障害者雇用を強力に推し進めることが必要 常勤職員雇用のみならず多様な雇用形態促進、能力を発揮できる職場環境整備が必要 ■自治体DXの推進に向けた人材の確保と育成 <ul style="list-style-type: none"> 複雑化・高度化する社会のニーズに応えるためには、専門知識をもつ人材の確保は必須であり、事務「ICT」職員、一般任期付職員、会計年度任用職員等の多様な雇用形態の活用が重要 全職員のデジタルリテラシー向上のためのスキルアップ研修等の実施 ■専門人材の活用 <ul style="list-style-type: none"> 行政が担うべき分野の拡大に伴い、専門的な知識や有為な人材確保が必要 一般任期付職員の活用とともに、特定任期付職員の制度導入の検討が必要
(3) 人材の育成	<ul style="list-style-type: none"> ■人事評価制度の適切な運用 <ul style="list-style-type: none"> 管理職への本人開示制度の整備及び評価者研修の確実な実施が必要 全ての昇任選考等における複数年度の人事評価の活用により、選考の精度を高めることが必要 ■管理職の確保と育成 <ul style="list-style-type: none"> 安定した区政運営を進めるため、管理職を担う人材を計画的に確保・育成 種別Ⅰ類は、中長期的に区政運営を担う人材、種別Ⅱ類は、即戦力として期待 ■女性活躍の推進 <ul style="list-style-type: none"> 女性職員の活躍に向けた適切な目標管理、能力のある職員の登用を積極的に進める 昇任への不安解消に向けたサポートや職場風土の醸成に資する取組の推進

<p>(4) 行政系人事・給与制度改革における現状と課題</p> <p>～制度改革から5年～</p>	<p>■職員構成の変化</p> <ul style="list-style-type: none"> 主任職の割合は減少、主査の割合は増加 主任職及び係長職の30歳台職員の登用が進む 係長職の拡大とともに、課長補佐・管理職の確保へつなげる <p>■若年層職員の昇任意欲の醸成</p> <ul style="list-style-type: none"> 主任職昇任選考（種別A）受験率の減少（平成29年度69.4%⇒令和4年度52.2%） 主任職が係の中心的な役割を担い、キャリア形成のための最初の一歩にあたることを意識させながら、昇任意欲の醸成を行うことが必要 若年層職員の増加を踏まえ、昇任へのモチベーション維持・向上のための試験制度の工夫や主任職の定数管理に留意 <p>■知識・経験が豊富な職員の活躍促進</p> <ul style="list-style-type: none"> 50歳台職員については、係長職が増える一方、主任職に多く留まる 知識や経験が豊富な職員の活躍を促すため、能力を発揮できる環境整備が必要 特に主任職は、主要な職員の年齢構成が30歳台から50歳台と幅が広く、能力を発揮できる役割の設定等、実態に応じた職の在り方について検討が必要 給与面においては、行（一）2級において高位号給職員の人数が増加していることに留意（特に最高号給適用者）。職員の平均給与が高くなり、公民比較において影響を及ぼす <p>■差額支給解消に向けた具体的取組の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 差額支給者は令和5年時点864人まで減少。解消に向け積極的かつ具体的な取組が必要 <p>▶▶▶適正な職員構成や職の在り方の検討が必要</p>	<p>H29.4.1</p> <p>R4.4.1</p> <p>(注) H29の課長補佐は総括係長、主査は係内主査、主任は主任主事、1級職は旧1・2級職</p>
--	--	--

3 勤務環境の整備等に関する意見

<p>(1) 誰もが活躍できる勤務環境づくり</p>	<ul style="list-style-type: none"> ライフスタイルや働き方に対する価値観の多様化に伴い、個性や事情が配慮される職場の環境づくりを推進 多様な働き方の選択で、個人の生活の豊かさ、仕事の質と組織全体の効率性・生産性を高める <p>■職員のやりがいや意欲を高める環境づくり（勤務環境の制度・整備等）</p> <ul style="list-style-type: none"> テレワーク及び時差勤務制度の利用拡大、希望するときに利用できる環境整備促進 フレックスタイム制及び勤務間インターバル制度導入の検討が必要 <p>（仕事と生活の両立支援）</p> <ul style="list-style-type: none"> 誰もが性別にかかわらず仕事と生活を両立するための支援制度が必要 性別による役割意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を変え、誰もが働きやすい環境を整備するために、まずは、男性職員の育児への更なる参加を促進していくことが必要 男性職員の育児休業取得率は61.1%、各区における取得率には差がある <p>（性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性を尊重した勤務環境の整備）</p> <ul style="list-style-type: none"> 正しい知識を持ち、理解を更に深めていくことが必要 <p>■魅力ある職場の基礎となる勤務環境づくり（客観的な方法による労働時間の状況の把握）</p> <ul style="list-style-type: none"> 職員の労働時間の客観的な把握は法的義務 職員の出勤・退勤時刻をタイムカード等により記録していない区（常勤職員2区、会計年度任用職員7区）は、直ちに対策を講ずることが必要 <p>（長時間労働の是正）</p> <ul style="list-style-type: none"> 長時間労働の是正は重要。ICTを活用した業務効率化、人員の配置等の方策を駆使し、超過勤務縮減 教職員の長時間労働是正は喫緊の課題。各教育委員会は、実効性の伴う対策が必要 <p>（年次有給休暇の取得促進）</p> <ul style="list-style-type: none"> 国の目標値である取得率70%以上を目安に目標値設定と取得促進対策が必要 平均取得日数は全区で14日を上回っているが、職層別に差があり管理職の率先取得を推進 <p>（メンタルヘルス対策の推進）</p> <ul style="list-style-type: none"> 病休退職者数のうち心の健康問題による割合は、80%を超え高水準で推移 管理職の役割が重要。対応能力を向上させる研修の実施が必要 職員のセルフケアが未然防止に有効、そのための研修が必要 <p>（ゼロ・ハラスメント対策）</p> <ul style="list-style-type: none"> 根絶の第一歩は正しい知識と理解。全職員の定期的な研修受講が必要 区の外部にも相談窓口を設置するなど、相談体制を拡充
<p>(2) 区民からの信頼の確保</p>	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス意識の醸成・向上、公平かつ厳正な懲戒手続の実践

（特別区人事委員会事務局）

令和5年度「新任研修（後期）」 を実施しました

職層研修「新任研修（後期）」を実施しました

特別区職員研修所では、9月4日から9月13日までの延べ8日間、令和5年度新任研修【後期】を実施し、14区3一部事務組合から1527名の研修生が受講しました。

本研修は、職務を遂行していく上で求められる効果的なコミュニケーションスキルや仕事を円滑に進めるための知識・能力を習得するとともに、研修生同士の意見交換等を通じて、実践力や意欲を高めることをねらいとしています。

このため研修生一人ひとりが自身の職場での人間関係や仕事の進め方を振り返り、実際の仕事等につなげられるよう、研修生同士で

研修カリキュラム	
1日目	2日目
職場のコミュニケーション ・話し方のポイント ・積極的な【傾聴】 ・相手の存在を認める【承認】 ・効果的な【質問】	仕事の進行管理 ・演習「講座を企画・実施する」
接遇 ・よりよい応対 ・クレーム対応 職場経験発表	「持寄事例」の課題解決に向けて研修のまとめ

課題を共有し、解決に向けて取り組む実践的な事例討論等に重点をおいたカリキュラムとしています。



班討議の様子

1日目の午前中は、話し方のポイントや積極的な傾聴、相手の存在を認める承認、効果的な質問といった良好な人間関係を築くために必要なコミュニケーションスキルを学びました。午後は、よりよい応対やクレーム対応、職場経験発表を通じて、午前中に学んだ内容の実践をしました。

2日目は、仕事を円滑に進めるための知識・能力の習得をねらいとし、講座企画に関する演習を行い、班ごとに企画内容、予算内訳、スケジュール管理等を具体的に考え、事業計画書の作成を模擬体験しました。「持寄事例」に基づいた課題解決では、5〜6人のグループで仕事に関する悩みや課題等を発表し、研修生同士の意見交換やクラスリーダーからの助言・提案により、課題の解決、克服に向けたヒントが得られる内容となりました。最後には、各自が課題解決に向けて決意表明を行いました。

いずれのカリキュラムも研修生同士の活発な意見交換を行う様子が見られ、仕事を進める上で、

新たな視点や考えを得られる良い機会になったと思います。

今回の研修では、「クラスリーダー」として各区・一部事務組合より30名の方々に登壇いただき、新任職員の先輩として体験談を交えながら進行をしていただきました。研修生は、クラスリーダーの体験談やアドバイス等に真剣な眼差しで耳を傾けており、今後の職務遂行に活かすことのできる貴重な内容となったことと思います。



演習発表の様子

研修生からの感想・意見

参加した研修生からは、「新人としてどう仕事と向き合っていけば良いか、グループワークを通じて基礎的な部分から深く学ぶことができました。」「講座企画の演習を通して、今後自分の業務にも、DXの視点を取り込める余地があることを学びました。すぐには難しい課題だと思えますが、いずれはそうできたいと思います。」「持寄事例の討議では、様々な悩みを聞くことで、同じような経験を感じ、励みになりました。」といった感想等が寄せられました。

クラスリーダーからの感想・意見

ご登壇いただいたクラスリーダーからは、「職場から離れて同世代の職員と話す時間は貴重だと思うので、こうした演習中心の研修が有意義であると感じた。」「研修生からよい刺激を受けて、多忙な中でもクラスリーダーを引き受けてよかった。」といった感想等が寄せられました。

研修所からご登壇された講師へ

ご登壇いただいたクラスリーダーの皆さんは、職場で中心的な役割を担い、大変お忙しいことと存じます。そのような中にもかかわらず、研修実施に向けてご尽力いただきましたこと、この場をお借りしてお礼申し上げます。

【特別区の未来を担う職員として】

研修生の皆さんへ。多くの方は採用から半年が経つ頃で、慣れないながらも自分の業務が分かってきたことでしょう。これまでの間、壁に当たっては少しずつ乗り越える日が続いたと思いますが、皆さんの成長に終わりはありません。今回の研修だけではなく、日々の仕事でも様々なことを吸収し、自己を伸ばしていただく。特別区の未来を担うのは皆さん一人ひとりです。今後の活躍を心より応援しています。

(特別区職員研修所)

令和5年度 特別区職員Ⅲ類採用試験及び障害者を対象とする特別区職員採用選考 第1次試験・選考実施状況

特別区職員Ⅲ類採用試験

上段：令和5年度
中段：令和4年度
下段：増減

試験区分	採用予定数 A (名程度)	申込者数 B (名)	受験者数 C (名)	受験率 C/B (%)	倍率 C/A (倍)
事務	156	2,398	2,058	85.8	13.2
	136	2,995	2,561	85.5	18.8
	20	▲597	▲503	0.3	-

障害者を対象とする特別区職員採用選考

上段：令和5年度
中段：令和4年度
下段：増減

選考区分	採用予定数 A (名程度)	申込者数 B (名)	受験者数 C (名)	受験率 C/B (%)	倍率 C/A (倍)
事務	84	553	406	73.4	4.8
	76	220	169	76.8	2.2
	8	333	237	▲3.4	-

Ⅲ類・障害者採用試験・選考日程

	Ⅲ類	障害者
第1次試験・選考	実施済 (9月10日 (日))	
第1次試験・選考合格発表	10月20日 (金)	10月11日 (水)
第2次試験・選考	11月2日 (木)、6日 (月) のうち指定する1日	10月30日 (月)、31日 (火)、 11月1日 (水) のうち指定する1日
最終合格発表	11月17日 (金)	

特別区人事委員会は、9月10日 (日) に、特別区職員Ⅲ類採用試験及び障害者を対象とする特別区職員採用選考を実施しました。

○特別区職員Ⅲ類採用試験
大正大学及び立教大学の2会場で実施しました。受験者数は2058名となり、合格倍率は13・2倍となりました。
第1次試験の合格発表は10月20日 (金)、第2次試験は11月2日 (木)・6日 (月) のうち指定する1日、最終合格発表は11月17日 (金) を予定しています。

○障害者を対象とする特別区職員採用選考
大正大学及び東京区政会館の2会場で実施しました。受験者数は406名となり、合格倍率は4・8倍となりました。
年齢要件の緩和により、申込者数は昨年度比2・5倍の増加となりました。
第1次選考の合格発表は10月11日 (水)、第2次選考は10月30日 (月)・31日 (火)・11月1日 (水) のうち指定する1日、最終合格発表は11月17日 (金) を予定しています。
(特別区人事委員会事務局)

令和5年10月区長会・議長会の主な案件等

区長会

10.16

- 「ゼロカーボンシティ特別区」に向けた取組みへの対応について
- 令和5年度区市町村災害対応力向上支援事業について
- 全国健康福祉祭 (ねりんピック) について
- 「山の日」全国大会へ向けた取組について
- 第3回国民健康保険制度に関する検討PT等について
- 東京都・特別区・東京都医師会連絡協議会 (三者協) について
- オール東京62市区町村共同事業推進会議の概要について
- 都区財政調整協議について
- 不合理な偏在是正措置に関する要望について
- 「不合理な税制改正等に対する特別区の主張 (令和5年度版)」について
- 税財政部会の概要について
- 都知事と特別区長会との意見交換の実施について
- 特別区全国連携プロジェクトについて
- 令和5年7月7日からの大雨に係る被災市町村に対する職員派遣について
- 東京都市区長会役員会の概要について
- 令和5年度北京市区との友好交流事業について (特別区長会事務局)

議長会

10.18

- 特別区議会議員講演会 (令和5年度第3回) について
- 令和5年度日中友好交流事業について
- 令和6年度議長会等会議日程【素案】について (特別区議会議長会事務局)

特別区職員研修所からのご案内

1月の研修メニューを紹介します

●ピックアップ研修

研修名：児童相談所関連トピックス（第4回） 「司法面接フォローアップ研修」

日時：1月9日（火）
9:00～17:00

対 象：司法面接研修（NICHDプロトコル）を受講したことがある職員
内 容：・面接の流れと計画の策定
・子どもを想定した面接演習とロールプレイ

研修名	実施時期	申込条件・メインターゲット（★）
専門研修		
納税(実務コース)	1/16(火)・17(水)	納税事務を担当する職務経験1、2年程度の職員
納税(演習コース)	1/26(金)	納税事務を担当する職務経験2年程度の職員
栄養士	1/29(月)・2/2(金)	保健所・保健センター、保育園、福祉施設等に勤務する栄養士
医療監視	1/24(水)	医療監視業務に従事する職員
薬事監視	1月下旬～2月上旬	薬事監視業務に従事する職員
発達障害支援(演習)②	1/11(木)・29(月)	発達障害のある子どもへの支援に携わる職員、子ども家庭福祉行政に携わる職員
建築設備(空調)	1月下旬	建築設備(空調)業務を担当する職員
一級建築士入門	1/10(水)	一級建築士試験の受験を検討している職員
土壌汚染対策(規制指導)	1/31(水)	環境・公害規制部署で土壌汚染規制指導事務を担当する職員
児童相談所関連研修		
児童福祉司(3～4年目) I ②③	②1/29(月)、2/22(木) ③1/30(火)、2/26(月)	子ども家庭福祉・母子保健等に携わる職員 ★児童福祉司3～4年目の職員
児童心理司(3～4年目) I ①②	①1/15(月)、1/31(水) ②1/16(火)、1/31(水)	子ども家庭福祉・母子保健等に携わる職員 ★児童心理司3～4年目の職員
児童虐待への対応②	1/25(木)、2/16(金)	子ども家庭福祉・母子保健に携わる職員 その他特に希望する職員
ステップアップ研修		
思考力・論理構築力向上⑦	1/31(水)	係長級以下の職員 ★主任の職員
協働型リーダーシップ④	1/30(火)	主任以下の職員 ★リーダーの役割や、上司・部下・同僚との関わり方を学ぶことで、職場のモチベーション向上や業務改善・職場改善に貢献したいと考えている主任の職員
サポート研修		
政策法務	1/29(月)・2/5(月)	主任以下の職員 ★政策法務について学び、習得した知識・視点等を事業運営等の実務で活用したい主任以下の職員
試行研修		
地方公務員法・地方自治法の知っておきたいポイント(eラーニング)④	1/15(月)～2/9(金)	1級職の職員 ★初歩的な地方公務員法及び地方自治法を学びたい職員(採用4～5年目程度の職員)

※紙面の都合上、1月に実施する研修の一部を紹介しています。(一部2月に実施する研修を含む。)

※★は、各研修のメインターゲットとなる方についての表記となります。

※研修の募集及び申込は各区の研修担当を通じて行います。なお、区の意向により参加できる研修が異なりますので、各研修の申込方法や申込期限(研修実施日より一ヶ月程度前)については各区研修担当からの案内をご確認ください。

※研修内容の詳細については、特別区職員研修所ホームページ(<https://www.union.tokyo23city.lg.jp/kenshu/kenshujotop/index.html>)もご覧ください。

(特別区職員研修所)



TOKYO
METROPOLITAN
UNIVERSITY

東京都立大学 オープンユニバーシティ飯田橋キャンパスより 12月開講講座のご案内です！！

●社会人向けデータサイエンス入門プログラム【講座コード：2331G114】 データ分析応用に使えるデータベースの基礎

ビッグデータ時代と呼ばれる現代で実務を担う社会人の皆さんにとって、データサイエンスの知識と技術を学ぶ必要性は、職種を問わず高まっています。

本講座では、データベースの基本概念並びに現在広く普及している関係データベースを操作するための国際標準言語SQLについて説明します。SQLの基本機能だけでなく、その進んだ機能を用いたデータ分析など発展的な応用についても解説します。

第1回 データベースの基本

第2回 データモデルとデータベース管理システム

第3回 SQLの基本機能

第4回 SQLの進んだ機能と発展的応用

講 師：石川 博

東京都立大学 大学教育センター 特任教授

日 時：12月2日、9日、16日、23日（土）

13：00～14：30（全4回）

受講料：10,100円

場 所：オンライン

※パソコンやタブレット、スマートフォンを通じての
《オンライン形式》講座となります。

●日本の死因究明制度の現状【講座コード：2331G007】 死亡時画像診断（Ai）を用いた死因究明の実際

日本は少子高齢化社会に突入し、虐待や孤独死が社会問題となっています。正確な死因究明を行うために解剖が必要となりますが、日本の解剖率は先進国最下位の水準です。作家の海堂尊氏はこうした状況を“死因不明社会”と表現しており、この状況を解決するために死因究明にCTやMRIなどの画像診断を用いる死亡時画像診断（Ai）を提唱しました。その後、Aiは急速に普及し、診療放射線技師が撮影を行うことで、死因究明向上に貢献しています。本講座では、欧米諸国と日本の死因究明制度の違いを述べ、医療現場で実施されているAiの実際をお伝えします。

第1回 日本の死因究明制度とAi

第2回 Aiを用いた死因究明の実際と今後の発展

講 師：小林 智哉

東北大学大学院 医学系研究科

画像診断学分野 助教

日 時：12月5日、12日（火）

18：00～19：30（全2回）

受講料：5,000円

場 所：オンライン

※パソコンやタブレット、スマートフォンを通じての
《オンライン形式》講座となります。

* 講座の概要については、東京都立大学オープンユニバーシティパンフレットより引用しております。（特別区協議会事業部）

※特別区職員互助組合員の方は初回のみ、必ずお電話で同組合員である旨と『組合員番号』をお申し出ください。

<問い合わせ先>

東京都立大学オープンユニバーシティ <https://www.ou.tmu.ac.jp/web/>

Tel.03-3288-1050（平日 9：00～17：30）

●パンフレットを無料送付いたします。

23区唯一のし尿処理施設 「品川清掃作業所」



名称：品川清掃作業所 敷地面積：7,902㎡
所在地：品川区八潮1-4-11 処理能力：100KL/日

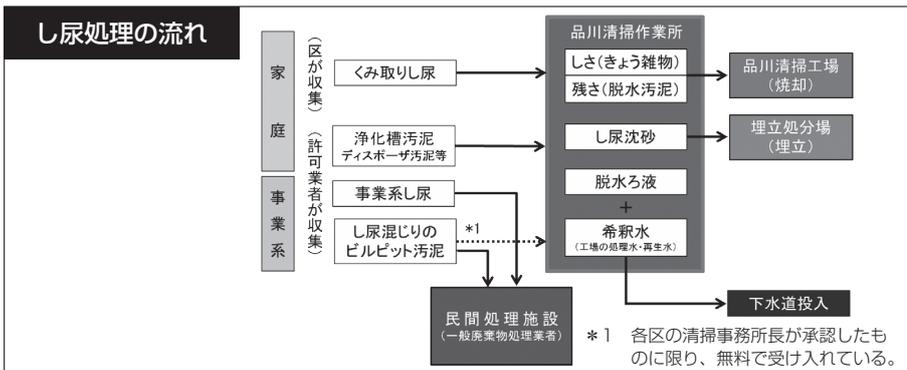
品川清掃作業所には、23区内で収集された家庭のくみ取りし尿や浄化槽汚泥、デイスポータ汚泥等が搬入されます。

1 なにをするところ？

東京二十三区清掃一部事務組合（以下「清掃一組」という。）規約の第三条は、清掃一組が共同処理する事務を規定しており、第三号に「し尿を公共下水道に投入するための施設の整備及び管理運営」とあります。

清掃一組が可燃ごみや不燃ごみ、粗大ごみの中間処理を行っていることはよく知られています。下水道の整備が困難な一部地域のし尿等の処理も行っていることとはご存じでしょうか。

今回は、23区内に唯一存在する、し尿等の下水道投入施設「品川清掃作業所」にスポットを当てます。



搬入されたし尿等に古紙の投入や薬剤添加などの一定の処理を加え、脱水機で固形分（汚泥ケーキ）と液体（脱水ろ液）に分離します。脱水ろ液を下水排除基準内に希釈（おおよそ三・五〜六倍）して下水道に投入します。希釈には、隣接する品川清掃工場の放流水と東京都下水道局の再生水を利用しています。

汚泥ケーキは、品川清掃工場で焼却処理しています。

2 誕生までの歴史

昭和58年8月末、それまでし尿の中継作業を行っていた大崎清掃事業所（当時）が目黒川の護岸工事で使用できなくなることに伴い、新たに大井清掃作業所（当時）が開所しました。

当時、し尿は海洋投棄されていた。大井清掃作業所では、搬入されたし尿を海洋投棄船へ積み替える作業が行われていました。

しかし、廃棄物の海洋投棄による海洋汚染が国際的に問題となり、昭和47年に船舶等からの陸上発生廃棄物の海洋投棄などを規制する国際条約「ロンドンダンピング条約」が採択されました。日本

では、昭和55年に同条約が批准され、国内法の整備が進められました。

これらの状況を背景に、東京都は平成5年12月、し尿の海洋投棄を平成11年3月までに終了し、その後は下水道終末処理場へ投入することを決めました。

そして、9か月にわたる改修工事を経て、平成11年1月22日から現在の下水道投入施設として稼働しています。

また、平成17年4月、大井清掃工場が品川清掃工場へと生まれ変わったのに伴い、名称を「品川清掃作業所」と変更し、今日に至っています。



旧投棄点は昭和48年まで。投棄点は昭和51年まで。また、51年度以降投棄点は北緯34°21' 東経140°45'（地図外。野島崎から南南東約50海里の地点）。現在は投棄を行わず「品川清掃作業所」で処理を行っています。

3 現在の清掃作業所

品川清掃作業所における搬入物内訳の推移としては、年々し尿や浄化槽汚泥の占める割合が少なくなっており、代わりにディスプレイ汚泥が増加傾向にあります。くみとり便所の戸数も年々減少しているものの、現在も15区にあわせて600戸程度が残っており、収集が続けられています。

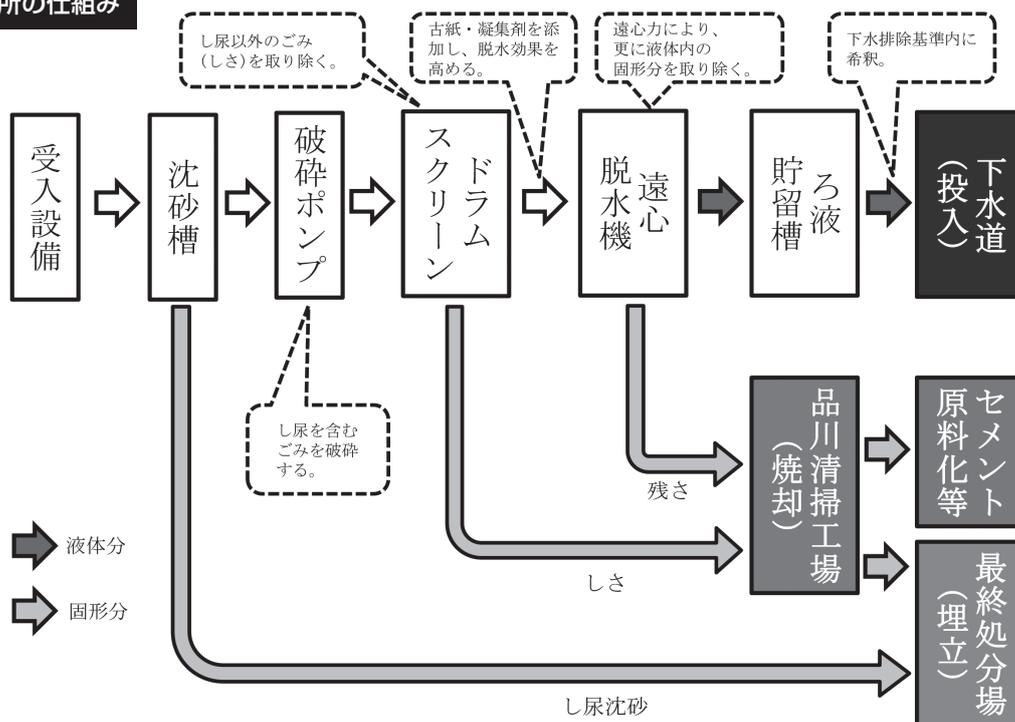


23区のし尿を収集するバキューム車

作業所における処理工程は全て機械化されていますが、各槽の清掃作業やくみ上げポンプに異物が詰まるなどのトラブル発生時には、やはり人力の作業が必要となります。

家庭から出るし尿の処理施設は23区の中では、ここしかありません。あまり目立たない施設ではありますが、23区民の生活に貢献するとても重要な施設です。

品川清掃作業所の仕組み



し尿等収集量の推移

(単位：トン)

年度	合計	し尿	浄化槽汚泥	ビルピット汚泥	ディスプレイ汚泥	汚水等	くみ取り便所戸数
平成12	48,017	16,570	20,356	502	—	10,589	5,604
令和2	15,240	1,064	2,848	10	6,312	5,006	712
令和3	14,813	990	2,752	10	6,398	4,663	639
令和4	14,083	867	2,639	13	6,179	4,385	600

注 平成12年度のディスプレイ汚泥は浄化槽汚泥に含まれます。

※令和4年度 収集実施区 (収集エリア)

世田谷区 (世田谷)・杉並区 (品川、目黒、大田、中野、杉並)・

板橋区 (豊島、北、板橋)・練馬区 (練馬)・足立区 (足立)・葛飾区 (墨田、葛飾)・江戸川区 (江東、江戸川)



全国の行ってよかったイルミネーションランキングで初の1位を獲得!!

『東京メガイルミ2023-2024』 11月11日(土) オープン

ウォーカープラス「全国の行ってみたいイルミネーションランキング」で3年連続1位(2020-2021、2021-2022、2022-2023)を獲得し、「全国の行ってよかったイルミネーションランキング」でも1位(2022-2023)を獲得するなど、毎年大好評いただいている冬季限定のイルミネーションイベント「東京メガイルミ」を11月11日(土)にオープンします。

長さ100mの光のトンネルや噴水ショー、オーロラ演出など、大井競馬場の広大な敷地を活用した壮大なイルミネーションのほか、ミニチュアホース・ポニーとのふれあいといった大人気のお馬さんイベントはもちろん、競馬場ならではのフォトスポットの新設など今季も充実した内容でお届けします。

また、昨季に引き続き株式会社Cygamesが手掛ける「ウマ娘 プリティーダービー」とのコラボレーションが決定! 昨季好評を博した楽曲に合わせた噴水ショーに加え、新たな楽曲を使用したメガツリーでの特別装飾(演出)が登場、コラボ飲食やグッズ販売も昨季よりパワーアップします。

大井競馬場の冬の風物詩「東京メガイルミ」へのご来場を心よりお待ちしております。

◎営業期間

2023年11月11日(土)～2024年1月8日(月・祝)
※営業日・営業時間等は、東京メガイルミ公式サイト
でご確認ください。
※状況により変更となる場合があります。

◎料金

●前売券(日付指定券) 大人 800円～ 小人400円～
●当日券 大人 1,000円～ 小人500円～
※価格変動制のため、来場日により価格が異なります。
詳しくは公式サイトをご確認ください。



■詳細は、東京メガイルミ公式サイトをご覧ください▶▶▶



～TCK TICKETにスタンプカード機能が追加!～

TCK指定席券オンライン購入サイト「TCK TICKET」に、新たにスタンプカード機能が追加されました。

スタンプカード機能は、TCK指定席をTCK TICKETでご購入いただいたお客様を対象にスタンプを付与し、貯まったスタンプ数に応じてTCK指定席の割引サービスを受けられたり、特典と交換できるサービスを提供する機能です。

この機会に、TCK指定席ならびにTCK TICKETをぜひご利用ください。



■「TCK TICKET」はこちら▶▶▶



(競馬事務局 広報課)

開催成績

(各回対比)

回別	開催日程	売得金額	利用者数	1日平均			前年度同時期対比(1日平均)		
				売得金額	利用者数	1人当り購買金額	売得金額	利用者数	1人当り購買金額
11	10/2～10/6	10,394,551,570円	1,198,787人	2,078,910,310円	239,757人	8,670円	102.9%	102.6%	100.3%

