

特別区人事・厚生事務組合

概 要

議 決 機 関

執 行 機 関

財 政

共同処理事務

特別区人事・厚生事務組合

概 要

特別区人事・厚生事務組合（以下「本組合」という。）は、特別区（長）の権限に属する事務の一部を共同して処理するため、地方自治法第284条第1項に基づく一部事務組合として昭和26年8月10日に東京都知事の許可を得て設立された。設立当初から現在にいたるまで構成団体は、23の特別区であり変更されていないが、組合の名称、共同処理事務等については数次にわたり変更されている。

設立の契機は、昭和25年に公布された地方公務員法の規定により、昭和26年8月から特別区の固有職員のために人事委員会を設置することが義務付けられたことから、これを共同処理することとなったためである。

設立当初の組合の名称は、「特別区人事事務組合」であり、その共同処理事務は地方公務員法に定める人事委員会の事務及び同法第43条の規定による共済制度の助成に関する事務であった。

その後、昭和27年に地方公務員法が一部改正され、特別区は人事委員会を廃止し、公平委員会を設置することが義務付けられたので、昭和27年12月10日から共同処理事務のうち「人事委員会に関する事務」は、「公平委員会に関する事務」に変更された。

また、同時に地方公務員法に定める職員の採用試験、研修、退職年金及び退職一時金に関する事務を新たに共同処理することになった。

昭和42年4月1日からは、生活保護法に基づく更生施設等の設置及び管理に関する事務を共同処理することとなったので、組合の名称を「特別区人事事務組合」から現在の「特別区人事・厚生事務組合」に改め、あわせて職員の厚生年金保険、政府管掌健康保険及び脱退給付金付福祉団体定期保険に関する事務を新たに共同処理することとし、従来から共同処理していた職員の採用試験に関する事務を拡大して職員の競争試験及び選考に関する事務とした。

また、地方公務員等共済組合法の施行（昭和37年12月1日）に伴い、恩給関係業務は、大部分が東京都職員共済組合に移行したので、退職年金及び退職一時金に関する事務を共同処理事務から除き、一部特別区に残った事務を恩給の給付に関する事務として共同処理することとし、職員の共済制度の助成に関する事務を職員の互助制度の助成に関する事務に改めた。

昭和43年4月1日からは、特別区議会の議員等の公務災害補償に関する事務及び特別区住民の交通事故による災害共済に関する事務が、昭和47年4月1日からは、特別区立幼稚園医等の公務災害補償に関する事務及び特別区職員の公務災害に伴う見舞金の支給に関する事務が新たに共同処理事務に加わった。

昭和48年7月18日に地方公務員法及び地方自治法に基づき、本組合と特別区競馬組合とが規約を定め、両組合の執行機関として特別区一部事務組合公平委員会を共同設置した。（平成27年8月16日廃止）

昭和50年4月1日からは、地方自治法の一部改正により特別区の権限が拡大されたこと等に伴い、さらに次のような事務を共同処理することとなった。

- 労働基準法等に基づく職権の行使に関する事務
- 人事交流に係る連絡調整事務
- 任用等の基準に関する事務

- 職員定数算定基準に関する事務
- 結核休養診査に関する事務
- 職員相談及び精神衛生管理に関する事務
- 行政事件訴訟等に関する事務
- 法律的意見に関する事務

昭和53年4月1日からは、地方公務員法の一部改正により特別区人事委員会を設置し、人事委員会に関する事務を共同処理することとなった。

なお、厚生年金保険及び政府管掌健康保険に関する事務は昭和53年3月31日、また、脱退給付金付福祉団体定期保険に関する事務については、昭和56年3月31日をもって共同処理事務から除いた。

平成11年10月20日からは、臨海部広域斎場組合の公平委員会の事務を、平成12年4月1日からは、東京二十三区清掃一部事務組合の公平委員会の事務を、特別区人事委員会で受託することとなった。

また、同年4月1日からは、特別区人事・厚生事務組合教育委員会が設置され、特別区立幼稚園教育職員の身分取扱いに関する事務のうち、次のような事務を共同処理することとなった。

- 採用に係る選考に関する事務
- 昇任に係る選考に関する事務
- 人事交流に係る連絡調整に関する事務
- 任用及び給与その他の勤務条件の基準に関する事務
- 共同で実施する研修に関する事務

平成13年4月1日からは、職員の結核休養診査に関する事務の共同処理を廃止した。また、特別区が東京都と共同で実施する路上生活者自立支援事業のうち、宿泊援護及び生活相談に関する事務を新たに共同処理することとなった。

同年11月16日からは、特別区が東京都と共同で実施する路上生活者対策事業の次の事務を新たに共同処理することとなった。

- 路上生活者緊急一時保護事業のうち、宿泊援護、生活指導及び健康診断に関する事務
- 路上生活者グループホーム事業のうち、生活援助に関する事務

平成14年4月1日、交通災害共済事業の共同処理を廃止した。

平成17年6月、本組合は九段下から飯田橋に移転した。

平成18年4月1日には、特別区が東京都と共同で実施する路上生活者対策事業のうち、路上生活者巡回相談事業を新たに共同処理することとなった。

平成19年4月1日からは、東京都後期高齢者医療広域連合の公平委員会の事務を特別区人事委員会が受託することとなった。

平成20年4月1日からは、路上生活者対策事業のうち、路上生活者グループホーム事業を廃止し、路上生活者巡回相談事業の一部として実施していた自立支援センター退所者等への訪問相談等の事務について、新たに地域生活継続支援事業として開始した。

平成27年8月16日、特別区一部事務組合公平委員会設置規約の廃止により、本組合及び特別区競馬組合の公平委員会の事務は、特別区人事委員会が受託することとなった。

令和4年4月1日からは、更生施設、宿所提供施設及び宿泊所に加え、救護施設の設置及び管理に関する事務が追加された。

(組織の変遷の詳細は 215 頁から 225 頁を参照)

令和7年度 特別区人事・厚生事務組合 組織

管 理 者	副 管 理 者 (非常勤 1)	議 会	書 記	議会、委員会
		総 務 部	総 務 課	議会、文書、法規、契約、人事、人材育成、給与、行政不服審査に関する事務、総合教育会議に関する事務、庶務
			企画財政課	企画及び調整、予算、財産管理
			情報政策推進課	広報、電子情報処理の管理運営
		人事企画部	調 査 課	任用基準、人事交流、職員定数算定基準、庶務
			副 参 事	幼稚園教員の人事制度の調査研究
			勤 労 課	給与その他勤務条件に関する特別区共通基準
			労務・制度改革担当課長	公務員制度改革に係る調査研究、労務情報
		法 務 部	法務担当課長 副 参 事	行政事件訴訟、民事事件訴訟、調停、法律相談
		厚 生 部	厚生管理課	厚生関係施設の保全計画、厚生関係施設の指定管理、厚生関係施設の支援事業、恩給、非常勤職員公務災害補償等、庶務
			施設運営課	厚生関係施設の運営指導
			自立支援課	路上生活者対策事業
		特別区職員研修所 参事講師	管 理 課	研修審議会、研修協議会、自治体経営研修、サポート研修(講師等養成、公務基礎(人権及び公務員倫理に限る。)及び講演会)、清掃研修、調査研究、基本計画及び実施計画、庶務
			教務第1課	専門研修、職層研修、ステップアップ研修、サポート研修(管理課が分掌するものを除く。)
			教務第2課	児童相談所関連研修
			講 師	研修生指導(講義・討議)、助言
		特別区職員互助組合	事 業 課	予算、組合費、理事会等会議、事業の企画、各種保険事業、ライフプラン事業、会員制施設事業、生活支援・リフレッシュ事業、庶務
			会 計 課	現金・有価証券の出納保管、決算、収支事務の審査及び執行
			職員相談室	一般相談、法律相談、精神保健相談、心理相談、ライフプラン相談、ダイヤル健康相談、結婚相談
		会計管理者	会 計 室	現金・有価証券・物品の出納保管、決算、収支命令審査及び執行

監査委員	監 査 委 員 事 務 局	監査
------	---------------	----

特別区 人事委員会	特別区人事 委員会事務局長	次 長	公 平 課	委員会議、労働基準法等の職権行使、職員団体の登録、
			審 査 担 当 課 長	勤務条件措置要求審査、不利益処分審査請求、苦情相談、庶務
			任 用 課	競争試験・選考、条件付採用、臨時的任用、人事制度の調査研究等
			給 与 課	給与・勤務時間その他の勤務条件等の調査研究等、給与勧告、給与の支払監理
			試験研究室 試験制度改革担当課長 試験研究担当課長	試験問題の作成、調査研究

教育委員会 (教育長、委員)	次 長	人 事 企 画 課	幼稚園教員の任用基準、人事交流、庶務
		幼 稚 園 教 員 選 考 ・ 研 修 担 当 課 長	幼稚園教員の採用・昇任選考、研修
		労 務 課	幼稚園教員の給与その他の勤務条件に関する特別区共通基準
		副 参 事	公務員制度改革に係る調査研究、労務情報

議決機関

1 概 説

本組合の議決機関は議会である。議会は23人の議員で構成され、議員には特別区長が充てられている。

2 議長及び副議長

議長及び副議長は、議員の中から議会において選挙される。任期は議員の任期中である。

3 定例会及び臨時会

議会の定例会は年4回で、2月、6月、9月及び12月に招集される。臨時会は、必要が生じた場合において、その特定事件のみを審議するために招集される。議会の招集は管理者が行うが、議員は、議員定数の4分の1以上の者が付議すべき事件を示して臨時会の招集を管理者に請求することができる。

令和5年中に招集された議会は、定例会4回・臨時会1回である。

定例会・臨時会の開会状況（令和6年）

	会 期	日 数	議 案 等
令和6年第1回定例会	2月16日	1 日間	10 件
令和6年第1回臨時会	5月16日	1	8
令和6年第2回定例会	6月14日	1	2
令和6年第3回定例会	9月13日	1	4
令和6年第4回定例会	12月16日	1	3
計		5	27

種類別議案等の状況（令和6年）

（単位：件）

	議 案 等 の 種 類 別 内 訳								計
	予算	分担金	条例	決算	人事	選挙等	契約	その他	
令和6年第1回定例会	2	1	2		5				10
令和6年第1回臨時会	1				2	4		1	8
令和6年第2回定例会	1		1						2
令和6年第3回定例会	1		1	1				1	4
令和6年第4回定例会	1		2						3
計	6	1	6	1	7	4	-	2	27

令和6年第1回定例会（令和6年年2月16日）

議案 番号	議 案	内 容		
議案 1	令和5年度特別区人事・厚生事務組 合一般会計補正予算（第3号）	職員人件費の補正		
			内 容	補正額
		1	職員人件費の補正	65,344 千円
		合 計		65,344 千円
議案 2	令和6年度特別区人事・厚生事務組 合一般会計予算	歳入歳出予算総額 8,988,436千円		
議案 3	令和6年度特別区人事・厚生事務組 合経費分担金について	分担金総額 5,093,381千円		
議案 4	特別区人事・厚生事務組合職員の サービスの宣誓に関する条例の一部を 改正する条例	押印を求める手続の見直しに伴い、宣誓書の押印欄を 廃止するとともに、会計年度任用職員のサービスの宣誓に 関する規定を整備		
議案 5	特別区人事・厚生事務組合常勤副 管理者の給料等に関する条例の一部を 改正する条例	常勤副管理者の給料等を改定		
議案 6	特別区人事・厚生事務組合教育委員 会教育長の任命同意について	加藤 裕之氏の任命に同意		
議案 7	特別区人事・厚生事務組合教育委員 会委員の任命同意について	加藤 裕一氏の任命に同意		
議案 8	特別区人事・厚生事務組合教育委員 会委員の任命同意について	金子 智雄氏の任命に同意		
議案 9	特別区人事委員会委員の選任同意 について	松原 忠義氏の選任に同意		
議案 10	特別区人事委員会委員の選任同意 について	宮島 香澄氏の選任に同意		

第1回臨時会（令和6年5月16日）

議案 番号	議 案	内 容						
——	仮議長の選挙について	当選人：前川 耀男氏						
——	特別区人事・厚生事務組合議会副 議長の選挙について	当選人：長谷部 健氏						
——	特別区人事・厚生事務組合議会議 長の辞職について	森澤 恭子氏の辞職を許可						
——	特別区人事・厚生事務組合議会議 長の選挙について	当選人：大久保 朋果氏						
報告 1	専決処分の報告について（損害賠 償額の決定）	地方自治法第180条第1項の規定に基づき行った専決 処分について、同条第2項の規定により報告						
議案 11	令和6年度特別区人事・厚生事務組 合一般会計補正予算（第1号）	債務負担行為の補正 <table border="1"> <tr> <th>事項</th><th>期間</th><th>限度額</th></tr> <tr> <td>厚生関係施設 再編整備事業 （高浜 荘 移 転 改築工事）</td><td>令和7年度</td><td>1,893,571 千円</td></tr> </table>	事項	期間	限度額	厚生関係施設 再編整備事業 （高浜 荘 移 転 改築工事）	令和7年度	1,893,571 千円
事項	期間	限度額						
厚生関係施設 再編整備事業 （高浜 荘 移 転 改築工事）	令和7年度	1,893,571 千円						
議案 12	特別区人事・厚生事務組合監査委 員の選任同意について	山田 加奈子氏の選任に同意						
議案 13	特別区人事・厚生事務組合教育委 員会委員の任命同意について	堀米 孝尚氏の任命に同意						

第2回定例会（令和6年6月14日）

議案 番号	議 案	内 容																								
議案 14	令和6年度特別区人事・厚生事務組 合一般会計補正予算（第2号）	令和5年度繰越金等の追加計上 <table border="1"> <tr> <th></th><th>内 容</th><th>補 正 額</th></tr> <tr> <td>1</td><td>財政調整基金への積立</td><td>271,364 千円</td></tr> <tr> <td>2</td><td>非常勤職員公務災害補 償等基金への積立</td><td>23,046 千円</td></tr> <tr> <td>3</td><td>特別区職員公務災害見 舞金基金への積立</td><td>18,130 千円</td></tr> <tr> <td>4</td><td>厚生施設整備基金への 積立</td><td>1 千円</td></tr> <tr> <td>5</td><td>保護施設通所事業に係 る措置費の返還</td><td>46,720 千円</td></tr> <tr> <td>6</td><td>予備費の補正</td><td>15 千円</td></tr> <tr> <td colspan="2">合 計</td><td>359,276 千円</td></tr> </table>		内 容	補 正 額	1	財政調整基金への積立	271,364 千円	2	非常勤職員公務災害補 償等基金への積立	23,046 千円	3	特別区職員公務災害見 舞金基金への積立	18,130 千円	4	厚生施設整備基金への 積立	1 千円	5	保護施設通所事業に係 る措置費の返還	46,720 千円	6	予備費の補正	15 千円	合 計		359,276 千円
	内 容	補 正 額																								
1	財政調整基金への積立	271,364 千円																								
2	非常勤職員公務災害補 償等基金への積立	23,046 千円																								
3	特別区職員公務災害見 舞金基金への積立	18,130 千円																								
4	厚生施設整備基金への 積立	1 千円																								
5	保護施設通所事業に係 る措置費の返還	46,720 千円																								
6	予備費の補正	15 千円																								
合 計		359,276 千円																								

議案 15	特別区立幼稚園の幼稚園医、幼稚園歯科医及び幼稚園薬剤師の公務災害補償に関する条例の一部を改正する条例	困難な問題を抱える女性への支援に関する法律の施行に伴う関係政令の整備に関する政令の施行に伴う所要の改正並びに公立学校の学校医、学校歯科医及び学校薬剤師の公務災害補償の基準を定める政令及び都立学校の学校医、学校歯科医及び学校薬剤師の公務災害補償に関する条例の一部改正に伴う補償額の改正
----------	--	---

第3回定例会（令和6年9月13日）

第9回定例会（令和5年6月15日）

議案 番号	議 案	内 容			
認定 1	令和5年度特別区人事・厚生事務組 合歳入歳出決算の認定について	令和5年度歳入歳出決算を認定 (単位：円)			
		会 計	歳入決算額	歳出決算額	差引残額
		一般会計	8,466,939,643	7,989,916,689	477,022,954
議案 16	令和6年度特別区人事・厚生事務組 合一般会計補正予算（第3号）	歳入歳出予算の補正			
			内 容		補正額
		1	人事委員会委員報酬の 補正		36 千円
		2	新たな採用試験（Ⅰ類採 用試験【早期SPI枠】） の実施に係る経費の補 正		21,324 千円
		合 計			21,360 千円
議案 17	特別区人事委員会委員の報酬及び 費用弁償に関する条例の一部を改 正する条例	特別区職員の給与引き上げにあわせて、特別区人事委 員会委員の報酬を改定			
報告 2	特別区人事・厚生事務組合教育委 員の権限に属する事務の管理及び 執行状況に関する点検及び評価の 報告（令和5年度）について	地方教育行政の組織及び運営に関する法律第26条の規 定に基づく議会への報告			
議案 18	特別区人事・厚生事務組合教育委 員会委員の任命同意について	丹羽 恵玲奈氏の任命に同意			

第4回定例会（令和6年12月16日）

議案 番号	議 案	内 容			
議案 19	令和6年度特別区人事・厚生事務 組合一般会計補正予算（第4号）	債務負担行為の補正			
			事項	期間	限度額
		1	特別区職員採用試験・選考運営等業務委託	令和7年度	36,000 千円
		2	特別区職員採用試験・選考電算処理委託	令和7年度	82,606 千円
		3	令和7年度新任研修（記念講演）会場設営等業務委託	令和7年度	3,828 千円
議案 20	特別区人事・厚生事務組合職員の給与に関する条例の一部を改正する条例	各特別区職員との均衡を図るため、給与改定			
議案 21	特別区人事・厚生事務組合会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例の一部を改正する条例	各特別区会計年度任用職員との均衡を図るため、給与改定			

執行機関

1 概 説

本組合の執行機関は、管理者、監査委員、特別区人事委員会及び特別区人事・厚生事務組合教育委員会である。

2 管理者

管理者は、特別地方公共団体としての本組合を統轄し、これを代表する。管理者は、本組合の議会が議員（特別区の長）のうちから選挙する。任期は2年である。

3 補助機関

本組合には、管理者の補助機関として、副管理者その他の職員が置かれている。

(1) 副管理者

副管理者は、管理者を補佐し、管理者に事故あるときは、あらかじめ定められた順序によりその職務を代理する。

副管理者の選出については、議員のうちから1人、知識経験を有する者のうちから1人の計2人を管理者が議会の同意を得て選任する。知識経験を有する者のうちから選任された副管理者は常勤で、任期はいずれも2年である。

(2) その他の職員

本組合に勤務する職員は、本組合の固有職員並びに東京都及び特別区等からの派遣職員で構成されている。

条例による職員定数は、370人である。

4 監査委員

監査委員は、本組合の財務や事業等の監査等を行う独任制の執行機関である。財務管理、事業の経営管理その他行政運営に関し優れた識見を有する者から1人、本組合の議会の議員のうちから1人、計2人を管理者が議会の同意を得て選任する。任期は2年である。

職務には、毎会計年度期日を定めて行う定期監査（財務に関する事務の執行及び経営に係る事業の管理を監査）、毎会計年度の決算審査、毎月の現金の出納を検査する例月出納検査、その他法令に基づく各種の監査等がある。定期監査の結果等については、法に基づき、本組合の公告式条例により公表している。

◇ 監査委員事務局

監査委員の下に事務局が置かれ、事務局長及び職員が監査等に関する事務に従事している。

5 職員構成（令和7年4月1日現在）

		総務部				人事企画部		法務部	厚生部			特別区職員研修所			特別区職員互助組合		会計室	監査委員事務局	特別区人事委員会				合計
		総務課	企画財政課	情報政策推進課	A併任職員	調査課	勤労課		厚生管理課	施設運営課	自立支援課	管理課	教務第1課	教務第2課	事業課	職員相談室			公平課	任用課	給与課	試験研究室	
部 長	職員数	1			2	1		1	1			1							2				9
	うち再任用職員数	1				1			1														3
	うち派遣職員数				(1)	(1)													(1)				(3)
課 長	職員数	1	1	1	4	2	2	4	1	1	1	1	1		1		1	1	1	1	1	5	31
	うち再任用職員数				1										1								2
	うち派遣職員数				(2)	(1)	(1)					(1)					(1)				(1)	(4)	(11)
課長補佐 及び係長	職員数	6	2	1	16	4	2	6	4	2	1	1	2	1	2	1	2	1	4	2	2	3	65
	うち再任用職員数					1		2								1							4
	うち派遣職員数				(12)	(1)	(2)	(4)											(3)	(1)	(2)	(2)	(27)
主 任 及び係員	職員数	18	3	4	14	12	9	8	5	5	4	6	12	3	10	1	4		3	17	7		145
	うち再任用職員数					2																	2
	うち派遣職員数	(2)			(8)	(6)	(9)	(6)	(1)	(2)	(2)	(3)	(9)	(2)	(5)				(13)	(6)			(74)
合 計	職員数	26	6	6	36	19	13	19	11	8	6	9	15	4	13	2	7	2	10	20	10	8	250
	うち再任用職員数	1			1	4		2	1						1	1							11
	うち派遣職員数	(2)			(23)	(9)	(12)	(10)	(1)	(2)	(2)	(4)	(9)	(2)	(5)		(1)	(4)	(14)	(9)	(6)		(115)

注 1 上表の再任用職員とは、暫定再任用職員のことをいう。

2 令和7年4月1日現在の職員数は250名（暫定再任用職員11名を含む。）である。

また、暫定再任用職員のうち、9名がフルタイム勤務、2名が短時間勤務である。

3 総務部の「総務課」のうち3名は、地方公務員災害補償基金東京都支部への事務従事職員である。

4 総務部の「A併任職員」は、総務部に所属し、特別区長会事務局の事務に従事している。

5 特別区職員互助組合事業課長は職員相談室長を兼務している。

6 特別区職員互助組会計課職員については、会計室の職員が兼務している。

7 特別区人事委員会の「公平課」の部長2名のうち1名は局長である。

8 合計欄の（ ）内は派遣職員数の内書で、その派遣元の内訳は特別区等が111名、東京都が4名である。

9 上表のほか、他団体への派遣職員が40名である。（内訳：特別区5名、特別区競馬組合1名、東京二十三区清掃一部事務組合1名、東京都後期高齢者医療広域連合9名、東京都1名、社会福祉法人特別区社会福祉事業団2名、公益財団法人特別区協議会21名）

1 概 説

本組合の会計では、特別区人事委員会・人事制度の調査研究・職員相談・非常勤職員公務災害補償・職員公務災害見舞金等の人事事務、共同研修事務、救護施設・更生施設・宿所提供施設・宿泊所の設置管理及び路上生活者対策事業の厚生事務、特別区立幼稚園教員採用・研修等に係る教育事務、法務事務を共同処理する予算を管理している。財源は、特別区の分担金、受託事務収入及び都支出金等である。

2 令和7年度予算編成の考え方

23 区においては、海外情勢や円安を背景とした物価高騰などにより支出が増加する中、人口減少・少子高齢化への対策、DX の推進、大規模災害への備え、厳しい財政運営を強いられている国民健康保険制度の安定的かつ持続的な運営、児童相談体制の強化等の喫緊の課題が山積しており、行政需要は増加の一途をたどっている。加えて、職員採用試験の申込者数の減や退職者の増により、人材不足が深刻な状況にある。一方、23 区の税収は堅調に推移しているものの、「法人住民税の一部国税化」や「ふるさと納税制度」など、東京の地方財源を奪う不合理な税制改正による影響は年々その減収規模が増大しており、先行きは予断を許さない状況にある。

本組合においては 23 区と同様の課題に加えて、有為な人材確保に向けた採用制度や勤務条件の見直し検討、厚生関係施設保全整備計画に基づく厚生関係施設の整備並びに長寿命化、職員研修における更なる ICT 活用の促進、職員端末の更新を機とした DX の更なる推進等、新たな課題への対応に迫られ、今後も引き続き財政負担の増加が見込まれる。

特別区分担金が主たる財源である本組合においては、23 区を取り巻く環境、行政課題及び財政状況を十分に踏まえ、事業目的達成のために職員一人ひとりが 23 区の負託に応えることを意識しながら、創意工夫を凝らして事業の更なる効率化と経費の節減に、より一層努めなければならない。

以上のことから、令和7年度予算は、①事業費のみでなく人件費を含めたフルコストを念頭に「最少の経費で最大の効果」をあげられるように、事務執行体制の構築及び経費の最適化に努め、十分な説明責任を果たすことができる内容とすること、②特に、特別区分担金を財源とする事業経費については、できる限り同分担金の引上げを抑えられるよう創意工夫を凝らし算定することに重点を置いて予算編成を行った。

3 令和7年度予算(概要)

(1) 歳入歳出予算総額

(単位：千円・%)

会 計 名	7 年度予算額	6 年度予算額	比較増△減額	比較増△減率
一 般 会 計	10,901,890	8,988,436	1,913,454	21.3

(2) 歳 入 (主な内容)

ア 分担金

特別区分担金のうち、人事事務分担金は試験制度拡充に伴う増並びに職員採用試験運営に係る経費及び人件費の増等、非常勤職員公務災害補償分担金は各区非常勤職員の給与費増、共同

研修事務分担金（均等割）は建物運営管理委託の更新による特別区職員研修所の維持費分担金の増、共同研修事務分担金（参加者割）は研修参加者の増等により増額した。厚生事務分担金、教育事務分担金及び特別区職員公務災害見舞金分担金は、令和6年度と同額とした。

イ 使用料及び手数料

施設利用者数増により増額した。

ウ 都支出金

路上生活者対策事業の利用実績減により減額した。

エ 財産収入

財産貸付収入及び基金利子収入を計上した。

オ 寄附金

公益財団法人東京都区市町村振興協会からの寄附金を計上した。

カ 繰入金及び繰越金

特別区非常勤職員公務災害補償等基金をはじめとする基金からの繰入金及び令和6年度からの繰越見込額を計上した。

キ 諸収入

受託事務収入として保護費及び保護施設事務費等を計上した。

ク 組合債

宿泊所高浜荘移転改築工事及び（仮称）淀橋荘改築工事等に係る組合債発行額を計上した。

(3) 歳 出（主な内容）

ア 総務管理

一般管理については、一般管理事務に要する経費及び人事事務従事職員の人件費並びに退職手当を計上した。職員人件費の増により増額となった。

イ 人事制度企画

（ア）企画事務については、定数算定基準及び労務交渉等に要する経費を計上した。

（イ）職員相談事業については、事業委託経費及び職員人件費を計上した。

ウ 職員研修

（ア）職員研修管理は、研修事務従事職員の人件費及び研修所管理に要する経費を計上した。職員人件費及び研修施設維持費分担金の増により増額となった。

（イ）共同研修実施については、研修事業に要する経費を計上した。

（ウ）共同研修企画開発については、ICT 活用を含めた共同研修の企画・開発に要する経費を計上した。特別区職員ハンドブック改訂経費の減により減額となった。

エ 公務災害補償等

災害補償費等経費を計上した。

オ 人事委員会運営費

特別区職員採用試験・選考及び給与調査等に要する経費を計上した。採用試験制度の拡充並びに試験運営業務等委託料及び試験会場借上料の増により増額となった。

カ 厚生関係施設運営

（ア）厚生事務管理については、厚生事務従事職員の人件費及び厚生施設管理に要する経費を計上した。

(イ) 更生施設、宿所提供施設及び宿泊所運営管理については、各施設の管理運営に要する経費を計上した。

(ウ) 包括的施設支援事業については、利用者支援及び施設機能強化事業に要する経費を計上した。

(エ) 施設整備事業については、施設の一般保全工事、厚生関係施設再編整備計画に定める宿泊所高浜荘移転改築工事及び（仮称）淀橋荘改築工事等に要する経費を計上した。

キ 路上生活者対策

自立支援事業、巡回相談事業、地域生活継続支援事業及び支援付地域生活移行事業に要する経費を計上した。人件費及び自立支援センター中央寮・杉並寮開設関係経費の増に伴い増額となった。

ク 教育事務

教育事務従事職員の人件費並びに特別区立幼稚園教員の採用選考、昇任選考及び研修事務に要する経費を計上した。

ケ 組合債元利償還

厚生関係施設再編整備計画に沿って実施している改築・改修等工事に係る組合債の元金及び利子償還金を計上した。

(4) 令和7年度予算

(歳入)

(単位：千円、%)

区 分	7年度予算	6年度予算	比較増△減額	比較増△減率
1 分担金	5,756,713	5,367,499	389,214	7.3
特別区分担金	5,550,380	5,156,774	393,606	7.6
人事事務分担金	2,425,764	2,048,564	377,200	18.4
厚生事務分担金	2,587,040	2,587,040	0	0.0
非常勤職員公務災害 補償分担金	68,932	63,393	5,539	8.7
特別区職員公務災害 見舞金分担金	23,000	23,000	0	0.0
教育事務分担金	45,816	45,816	0	0.0
共同研修事務分担金	399,828	388,961	10,867	2.8
特別区競馬組合分担金	835	925	△ 90	△ 9.7
東京二十三区清掃一部 事務組合分担金	5,175	5,360	△ 185	△ 3.5
互助組合人件費分担金	103,417	107,298	△ 3,881	△ 3.6
特別区協議会分担金	96,906	97,142	△ 236	△ 0.2
2 使用料及び手数料	5,353	4,783	570	11.9
3 都支出金	1,248,904	1,265,479	△ 16,575	△ 1.3
4 財産収入	121,678	104,906	16,772	16.0
5 寄附金	35,001	35,001	0	0.0
6 繰入金	81,576	211,382	△ 129,806	△ 61.4
7 繰越金	143,913	164,467	△ 20,554	△ 12.5
8 諸収入	2,643,352	1,724,619	918,733	53.3
保護事務受託収入	1,224,133	1,255,633	△ 31,500	△ 2.5
その他	1,419,219	468,986	950,233	202.6
9 組合債	865,400	110,300	755,100	684.6
合 計	10,901,890	8,988,436	1,913,454	21.3

(歳 出)

(単位：千円、%)

区 分	7 年度予算	6 年度予算	比較増△減額	比較増△減率
1 組合議会	97	147	△ 50	△ 34.0
2 総務管理	2,263,044	2,102,452	160,592	7.6
一般管理	2,258,657	2,098,078	160,579	7.7
監査	4,387	4,374	13	0.3
3 人事制度企画	68,233	61,070	7,163	11.7
企画事務	13,189	13,640	△ 451	△ 3.3
職員相談事業	55,044	47,430	7,614	16.1
4 職員研修	453,498	436,064	17,434	4.0
職員研修管理	336,378	321,506	14,872	4.6
共同研修実施	110,366	105,632	4,734	4.5
共同研修企画開発	6,754	8,926	△ 2,172	△ 24.3
5 法務	22,149	22,521	△ 372	△ 1.7
6 公務災害補償等	182,092	181,774	318	0.2
非常勤職員公務災害	93,784	94,458	△ 674	△ 0.7
職員公務災害見舞金	88,308	87,316	992	1.1
7 人事委員会運営費	457,012	344,883	112,129	32.5
8 厚生関係施設運営	5,159,529	3,567,996	1,591,533	44.6
厚生事務管理	268,784	266,253	2,531	1.0
更生施設運営管理	1,701,916	1,859,468	△ 157,552	△ 8.5
宿所提供施設運営管理	306,436	337,617	△ 31,181	△ 9.2
宿泊所運営管理	119,525	100,915	18,610	18.4
包括的施設支援事業	77,699	71,787	5,912	8.2
施設整備事業	2,685,169	931,956	1,753,213	188.1
9 路上生活者対策	1,814,472	1,791,910	22,562	1.3
路上対策事務管理	1,114	1,422	△ 308	△ 21.7
自立支援事業	1,401,401	1,387,520	13,881	1.0
巡回相談事業	110,324	108,143	2,181	2.0
地域生活継続支援事業	59,841	58,394	1,447	2.5
支援付地域生活移行事業	241,792	236,431	5,361	2.3
10 教育事務	60,246	60,208	38	0.1
11 組合債元利償還	371,518	369,411	2,107	0.6
12 予備費	50,000	50,000	0	0.0
合 計	10,901,890	8,988,436	1,913,454	21.3

(5) 特別区分担金の推移

ア 各区均等分担金

(単位：円)

区 分	4 年度	5 年度	6 年度	7 年度
人 事 事 務 分 担 金	1,818,564,000	1,818,564,000	2,048,564,000	2,425,764,000
厚 生 事 務 分 担 金	2,150,040,000	2,150,040,000	2,587,040,000	2,587,040,000
特 別 区 職 員 公 務 災 害 見 舞 金 分 担 金	23,000,000	23,000,000	23,000,000	23,000,000
教 育 事 務 分 担 金	45,816,000	45,816,000	45,816,000	45,816,000
共 同 研 修 事 務 分 担 金 (均 等 割)	99,843,000	99,843,000	122,843,000	129,743,000

イ その他の分担金

(単位：円)

区 分	4 年度	5 年度	6 年度	7 年度
非 常 勤 職 員 公 務 災 害 補 償 分 担 金	87,762,000	89,639,000	63,393,000	68,932,000
共 同 研 修 事 務 分 担 金 (参 加 者 割)	226,238,000	255,325,000	266,118,000	270,085,000

ウ 合計

(単位：円)

区 分	4 年度	5 年度	6 年度	7 年度
特 別 区 分 担 金	4,451,263,000	4,482,227,000	5,156,774,000	5,550,380,000

注 各年度とも予算額

(6) 基金

(単位：円)

基 金 名	5 年 度 末 現 在 高	6 年 度 中		6 年 度 末 現 在 高
		積 立 額	取 崩 額	
財 政 調 整 基 金	1,120,098,070	271,476,954	91,523,000	1,300,052,024
特 別 区 非 常 勤 職 員 公 務 災 害 補 償 等 基 金	621,190,883	24,099,947	0	645,290,830
特 別 区 職 員 公 務 災 害 等 見 舞 金 基 金	1,453,678,092	22,403,567	0	1,476,081,659
厚 生 施 設 整 備 基 金	513,513,284	134,980,398	0	648,493,682
計	3,708,480,329	452,960,866	91,523,000	4,069,918,195

1 特別区人事委員会（本組合理約第3条第1号イ）

特別区人事委員会（以下、「本委員会」という。）は、23特別区が一部事務組合方式により連合して設置したものであり、全国でも例をみない設置形態の人事委員会であるが、その権限については他の人事委員会と何ら異なる点はない。しかし、その運営にあたっては次によるものとされており、一部事務組合方式で設置した特徴が現れている。

- 本委員会は、それぞれの特別区の共同機関としての性格を有しており、その行為の効果はそれぞれの特別区に帰属する。
- 人事委員会の権限に属する事務の管理及び執行に関する法令、条例、規則、その他の規定の適用について、本委員会は、それぞれの特別区の機関とみなす。
- 本委員会に関する財務事務及び監査事務は、本組合が処理する。
- 本委員会の委員は、本組合の管理者がその議会の同意を得て選任する。委員の身分取扱いについては、本組合の職員とみなす。
- 本委員会の事務を補助する職員は、本組合の職員をもって充てる。
- 本委員会の権限に属する事務の執行に関する監査請求（地方自治法第75条）はできないが、住民監査請求（地方自治法第242条）については、本組合に対して行うことができる。

(1) 委 員

人事委員会は、3人の委員により構成された合議制機関であり、委員は地方公務員法第9条の2第2項の規定により、人格が高潔で、地方自治の本旨及び民主的で能率的な事務の処理に理解があり、かつ、人事行政に関し識見を有する者のうちから、議会（本委員会の場合は、特別区人事・厚生事務組合議会）の同意を得て、地方公共団体の長（本委員会の場合は、本組合の管理者）が選任することになっており、任期は4年である。

本委員会を代表する委員長は、委員のうちから選挙され、委員長に事故あるとき又は委員長が欠けたときは、委員長の指定する委員がその職務を代理するものとされている。

なお、本委員会の委員は、全て非常勤である。

(2) 権 限

人事委員会の権限は、行政的権限、準立法的権限及び準司法的権限に分けることができる。

行政的権限は、さらに調査研究、企画立案、調整などの政策立案的権限及び勧告、研究成果の提出、意見の申出などの勧告的権限並びに競争試験及び選考の実施などの執行的権限に分けられる。

準立法的権限は、法律又は条例に基づき人事委員会の権限に属している事項に関し、人事委員会規則を制定する権限である。

準司法的権限は、職員の勤務条件に関する措置要求の審査・判定及び職員に対する不利益な処分についての審査請求に対する裁決などの権限である。

地方公務員法第8条第1項に定められている人事委員会の権限は、次のとおりである。

- ア 人事行政に関する事項について調査し、人事記録に関することを管理し、及びその他人事に関する統計報告を作成すること。
- イ 人事評価、給与、勤務時間その他の勤務条件、研修、厚生福利制度その他職員に関する制度について絶えず研究を行い、その成果を地方公共団体の議会若しくは長又は任命権

- 者に提出すること。
- ウ 人事機関及び職員に関する条例の制定又は改廃に関し、地方公共団体の議会及び長に意見を申し出ること。
- エ 人事行政の運営に関し、任命権者に勧告すること。
- オ 給与、勤務時間その他の勤務条件に関し講ずべき措置について地方公共団体の議会及び長に勧告すること。
- カ 職員の競争試験及び選考並びにこれらに関する事務を行うこと。
- キ 職員の給与がこの法律及びこれに基づく条例に適合して行われることを確保するため必要な範囲において、職員に対する給与の支払を監理すること。
- ク 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要求を審査し、判定し、及び必要な措置を執ること。
- ケ 職員に対する不利益な処分についての審査請求に対する裁決をすること。
- コ ク及びケに掲げるものを除くほか、職員の苦情を処理すること。
- サ アからコまでに掲げるものを除くほか、法律又は条例に基づきその権限に属せしめられた事務

(3) 会 議

本委員会の会議は「特別区人事委員会議事規則（昭和53年特別区人事委員会規則第1号）」によって運営され、定例会と臨時会に分かれている。

定例会は、原則として毎月第1、第3及び第5火曜日に東京区政会館において開催する。また、臨時会は、委員長が必要があると認めたとき、又は委員の請求があったときに委員長が招集し、同所において開催する。

令和6年度中の会議開催状況及び付議した議案等は、次のとおりである。

会議開催状況

開 催 回 数			議 案	報 告 等	計	内 訳	試 験 ・ 選 考 関 係	給 与 等 勤 務 条 件 関 係	公 平 審 査 ・ 職 員 団 体 関 係	労 働 基 準 監 督 関 係	そ の 他
定 例 会	臨 時 会	計									
29	0	29	85	46	131		67	39	17	3	5

(4) 事務局

本委員会の権限に属する事項に関する事務を処理するため、事務局が置かれている。

事務局の組織は、局長、その補佐として次長、その下に公平・任用・給与・試験研究の各課(室)長及びその他の職員から構成されている。

(5) 事業内容

ア 競争試験・選考

(ア) 沿革

職員の採用試験等は、本組合で行う共同処理事務とされていたが、事業実施として比較的まとまった形で採用試験が実施されたのは、昭和35年の国民年金事務従事職員を採用した時が初めてである。それは、昭和27年9月1日の地方自治法施行令の改正に伴い、特別区には、東京都の吏員その他の職員を配属することとされ、特別区が定期的に固有職員を採用する状況ではなかったことによる。

採用試験等の実施において大きな影響を及ぼしたのは、昭和36年に始まり昭和49年4月に完了した東京都から特別区への人事権委譲である。この結果、採用事務のうち共同処理する範囲やその具体的方法について検討が行われ、特別区の人事制度の経緯を踏まえて、昭和48年度採用分から選考職種のうち化学・造園・福祉指導の旧行(一)5等級相当職を、さらに、昭和49年度採用分からは事務・土木・建築・機械・電気の5試験職種を統一選考で実施することを決定して、毎年度各程度区分(大学卒・短大卒・高校卒)別に実施されることになった。その後、昭和49年6月に地方自治法の一部改正による東京都配属職員制度の廃止や事務事業の移管に伴い、保健所関連職種も昭和50年度実施分から統一選考に加えられた。

こうした動きを受けて、試験問題作成機能の充実を図るため、昭和50年4月1日に試験室を設置するとともに、昭和52年度からは名簿登録制度を持つ競争試験に統一選考を移行させ、「採用試験」とした。そして、昭和53年4月1日に本委員会が設置されたことに伴い、本委員会が専門的に試験及び選考を実施している。

<採用試験>

昭和61年度には、採用試験の採用区分の呼称を、大学卒程度はⅠ類、短大卒程度はⅡ類、高校卒程度はⅢ類に変更した。

平成3年度には、選択解答制の導入や試験時間の短縮等の改正を行った。

平成7年度には、Ⅰ類事務に点字受験制を導入した。

平成9年度には、職種の改正に伴い、「土木」・「造園」を「土木造園」、「福祉指導」を「福祉」、「食品衛生監視」・「環境衛生監視」を「衛生監視」に変更し、「土木造園」については、「土木造園(土木)」、「土木造園(造園)」の2つの試験区分を設けた。

平成13年度には、職種の改正に伴い、「衛生監視」・「化学」を「衛生監視」に変更し、「衛生監視」については、「衛生監視(衛生)」「衛生監視(化学)」の2つの試験区分を設けた。

平成14年度には、法改正に伴い、「保健婦(士)」の職種名を「保健師」に変更した。また、試験問題について筆記試験の全問題を公表した。公表方法は、①第1次試験当日の試験問題の持ち帰り、②第1次試験後、各区等での試験問題の閲覧及びホームページへの掲載とした。加えて、清掃事業の移管に伴う職員補充のため、本委員会発足以降初めてⅠ類衛生監視(化学)及びⅢ類機械の試験を実施した。

平成15年度には、清掃事業の円滑な運営確保を目的として、3年間の予定で機械及び電気の2職種に限り、経験者採用試験を実施した。また、採用試験に関する信頼性の確保と公正性の推進を図るため、五肢択一式問題の正答を公表することとした。

平成16年度には、従来以上に意欲的で有為な人材を確保するため、Ⅰ類の第1次試験の試験日を1ヵ月程度前倒しとした。また、人物重視の観点から、Ⅰ類事務において個別面接を1回から2回に変更し、技術・専門的な職種についても課題式論文を導入した。加えて、主な他団体が保健師採用試験の第1次試験を6月頃に実施していることから、保健師採用試験をⅠ類と同日とした。

平成19年度には、高度化・複雑化・専門化する行政サービスに対応するため、民間企業等での職務経験で培った知識や能力を即戦力として特別区政に活かすことを目的として、経験者採用試験・選考（以下「経験者」という。）を導入し、採用機会の拡大を図った。加えて、受験者の利便性の向上を図るため、Ⅰ類を除き、インターネットによる申込を実施し、平成20年度には全採用区分に拡大した。

平成20年度には、Ⅰ類事務と同様に、技術・専門的な職種についても2回面接を実施するなど、人物重視の採用試験の取組みを推進した。

平成24年度には、経験者において、①申込時の提出書類に職務経歴書を追加、②受験資格に係る業務従事歴の対象範囲を拡大、③採用区分3級職の第1次選考に教養試験（五肢択一式）を導入、④第1次試験・選考合格者に対する面接の1回目と2回目の間に選抜を実施するといった大幅な制度改正を実施した。また、3級職（主任主事Ⅰ）を試験から選考に変更した。

平成25年度には、人材確保が厳しいⅠ類技術系試験区分（土木造園（土木）・土木造園（造園）・建築・機械・電気）について、他の試験区分より最終合格発表日を前倒しし、有為な人材の確保に努めた。また、特別区が求める人材像として、「自ら考え行動する人材」を設定した。

平成26年度には、多様な人材を確保するため、Ⅰ類の教養試験の出題内容について、知能分野と知識分野の割合を変更した。また、Ⅰ類技術系試験区分のうち土木造園（土木）及び建築において、民間企業志望者等にも受験しやすい【土木・建築新方式】を導入し、Ⅰ類【一般方式】・【土木・建築新方式】の試験を実施した。

平成27年度には、Ⅰ類【一般方式】において、民間企業等の採用選考活動が8月1日以降に変更されたことに伴い、第1次試験の試験日を1ヵ月程度後ろ倒しとした。また、第2次試験の個別面接を2回から1回に変更し、性格検査を導入した。

平成28年度には、Ⅰ類試験区分のうち、事務、土木造園（土木）、土木造園（造園）、建築、機械、電気の受験資格の上限年齢を28歳未満から32歳未満に引き上げた。加えて、経験者においては、受験者の負担を軽減するため、口述試験として実施していた第2次及び第3次試験・選考を統合し、面接を2回から1回に変更した。

平成29年度には、高齢者人口・生活保護受給世帯数の増加や児童福祉法等の改正に伴う児童相談所の設置に向け、福祉分野における専門人材を確保するため、Ⅰ類【一般方式】試験区分に心理を、経験者試験・選考区分に福祉を追加した。また、Ⅰ類【一般方式】において、民間企業等の採用選考活動が6月1日以降に変更されたことに伴い、第1次試験の試験日を1ヵ月程度前倒しとした。

平成30年度には、Ⅰ類において、受験者の負担軽減のため、第1次試験で実施していた性格検査を廃止した。また、行政系人事制度の改正に伴い、経験者の採用区分について、2級職を1級職に、3級職を2級職に変更した。

令和元年度には、経験者において、採用制度の一層の充実を図り、より有為な人材を確保するため、受験資格の上限年齢を60歳未満に引き上げ、採用区分を2区分（1級職、2級職（主任））に見直し、あわせて、児童相談所（一時保護所を含む。）の円滑な開設・運営に向けた体制の強化を図るため、児童相談所等での有用かつ専門的な職務経験を有する人材を確保することを目的として、採用区分に1級職、2級職（主任）に加え、3級職（係長級）を設定、試験・選考区分に「児童福祉」「児童指導」「児童心理」を追加するといった大幅な制度改正を実施した。また、Ⅰ類【土木・建築新方式】において、民間企業志望の学生がより受験しやすい試験とするため、試験日程を前倒しし、Ⅰ類【一般方式】と同日実施とした。加えてインターネットによる申込を原則化した。

令和2年度には、児童相談所等での経験を求める採用制度について、児童相談所開設に向けた人材確保を一層図るため、受験対象者拡大の観点から、業務経験の年数を見直すとともに、「児相福祉」及び「児童心理」の必要とする業務経験の範囲等を緩和し実施した。また、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った就職氷河期世代の者を対象に、その活躍の場を広げることを目的として、就職氷河期世代を対象とする採用を導入した。

令和3年度には、ICTを活用した事務の効率や利便性の向上を踏まえ、Ⅲ類採用試験等、秋に実施する試験・選考で導入したスマートフォンでのウェブ申込みを全試験・選考に拡大した。また、Ⅲ類採用試験及び就職氷河期世代を対象とする採用試験において、手書き作成していた面接カードのウェブ作成・提出方式を導入した。

令和4年度には、前年度から導入した面接カードのウェブ作成・提出方式を全試験に拡大した。また、さらなるICTを活用した事務の効率化や利便性の向上のため、障害者を対象とする採用選考を除く全試験区分において、試験案内の完全デジタル化を行った。

令和5年度には、Ⅰ類技術系試験区分のうち土木造園（土木）及び建築において、【土木・建築新方式】に替えて、秋に追加で試験を実施する【秋試験】を導入し、Ⅰ類【春試験】・【秋試験】を実施した。また、経験者において、技術系職種・福祉職の継続勤務条件を緩和するとともに、採用試験・選考における技術系職種の受験者の一層の確保を図るため、技術系職種における試験内容の変更を行った。また、特別区のデジタル化推進のため、試験・選考区分に事務（ICT）を追加した。なお、定年年齢が65歳まで引上げられたことに伴い、令和5年度から令和12年度までの間の経験者における受験年齢の規定を次表のとおりとした。

試験・選考年度	5	6	7	8	9	10	11	12
年齢	61歳未満		62歳未満		63歳未満		64歳未満	

令和6年度には、Ⅰ類【春試験】・【秋試験】において採用候補者名簿の有効期間を1年から3年に延長し、受験者は申込時に採用希望年度を選択することとした。また、経験者の一次試験・選考において、福祉職の試験内容を論文試験のみとし、技術系試験・選考区分では、該当資格保有者に対し、試験の一部を免除することとした。令和2年度から実施していた就職氷河期世代を対象とする採用試験は令和6年度で終了した。

＜障害者を対象とする採用選考＞

昭和56年11月16日の区長会において、身体障害者雇用促進法の趣旨に基づき、働く意欲と能力のある身体障害者の就労の途を開くとともに雇用促進を図るため、各区は、法定雇用率対象職員の3%を目標とし、今後10年間でその達成を図ることを決定した。これに伴い、昭和57年度採用分から本委員会が、「身体障害者を対象とする採用選考」として特別選考を実施することとした。

平成2年度に、選考開始から10年が経過したが、任命権者からの採用選考継続要請に基づき、平成3年度以降も10年間、本委員会が引き続き採用選考を実施することとなった。

平成12年度には、さらに10年が経過したものの障害者雇用の目標雇用率の達成及び維持に努める必要があることから、任命権者からの採用選考継続要請に基づき、平成13年度以降も本委員会が当分の間採用選考を実施することとなった。

平成14年度には、採用試験と同様に試験問題の公表を開始した。

平成25年度には、障害者の法定雇用率の引き上げに伴い、受験者数が減少傾向にある中で、広く人材を確保するため、受験資格のうち「選考申込時及び採用時において、引き続き特別区の区域内に住所を有する人」という住所要件を削除した。

平成28年度には、改正障害者雇用促進法の施行を踏まえ、受験資格のうち「自力により通勤ができ、かつ、介護者なしに職務の遂行が可能な人」を削除するとともに、点字受験制を導入した。また、Ⅰ類採用試験の年齢要件の見直しに伴い、受験資格の上限年齢を28歳未満から32歳未満に引き上げた。

平成29年度には、障害者の募集・採用時における差別解消及び配慮の観点から、第2次選考において実施していた身体検査を廃止した。

平成30年度には、「障害者の雇用の促進等に関する法律」が改正され、国や地方公共団体、民間企業において障害者雇用の更なる促進が図られる中、障害者を含めた均等な就労機会の確保が求められている状況を踏まえ、「都道府県知事又は政令指定都市市長が発行する療育手帳の交付を受けている人」、「児童相談所等により知的障害者であると判定された人」及び「精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第45条に定める精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている人」を受験資格に追加した。これに伴い、選考の名称を「障害者を対象とする採用選考」に変更した。

令和5年度には、障害者の雇用機会を拡大するため、受験資格の上限年齢を32歳未満から65歳未満に引き上げた。なお、定年年齢の引上げに伴い、令和5年度から令和12年度までの間の受験年齢の規定は前表のとおりとした。

(イ) 種類

a 採用試験

採用試験は、本委員会が採用区分ごとに試験案内を定め、第1次及び第2次試験を実施し、合格者を採用候補者として各区・組合へ提示している（経験者2級職（主任）、3級職（係長級）及び障害者については、採用選考として実施）。

また、ホームページ（採用特設サイト）・リーフレット、SNS等を活用した募集活動、23区合同説明会の開催、学校説明会への参加などPR活動を積極的に行っている。

採 用 区 分	試 験 ・ 選 考 区 分
Ⅰ 類	事務（一般事務）、事務（ICT）、土木造園（土木）、土木造園（造園）、建築、機械、電気、福祉、心理、衛生監視（衛生）、衛生監視（化学）、保健師
Ⅱ 類 Ⅲ 類	事務（一般事務）、土木造園（土木）、土木造園（造園）、建築、機械、電気
経験者1級職 経験者2級職(主任) 経験者3級職(係長級)	事務（一般事務）、事務（ICT）、土木造園（土木）、土木造園（造園）、建築、機械、電気、福祉、児童福祉、児童指導、児童心理
就職氷河期世代	事務（一般事務）

注1 Ⅲ類の採用区分では、上記に加えて障害者を対象とする採用選考（事務（一般事務））を実施。

注2 経験者2級職（主任）、3級職（係長級）の採用区分は、採用選考として実施。

注3 経験者3級職（係長級）の採用区分では、事務（ICT）、児童福祉、児童指導、児童心理のみ実施。

採用試験・選考実施状況

単位：人

採用区分		職種 (試験・選考区分)	申込者数			受験者数			最終合格者数		
			6年度	5年度	比較増△減	6年度	5年度	比較増△減	6年度	5年度	比較増△減
Ⅰ類		事務（一般事務）	7,580	8,541	△ 961	6,868	7,668	△ 800	3,035	3,013	22
		事務（ICT）	78	—	78	59	—	59	27	—	27
		土木造園（土木）	150	196	△ 46	132	186	△ 54	64	105	△ 41
		土木造園（造園）	63	66	△ 3	56	60	△ 4	33	39	△ 6
		建築	123	123	0	115	116	△ 1	74	83	△ 9
		機械	40	45	△ 5	35	41	△ 6	14	24	△ 10
		電気	54	59	△ 5	46	48	△ 2	27	33	△ 6
		福祉	424	453	△ 29	386	421	△ 35	250	256	△ 6
		心理	147	177	△ 30	126	147	△ 21	47	45	2
		衛生監視（衛生）	119	117	2	104	111	△ 7	69	61	8
		衛生監視（化学）	35	40	△ 5	24	32	△ 8	8	10	△ 2
		保健師	330	362	△ 32	305	334	△ 29	205	213	△ 8
		小計	9,143	10,179	△ 1,036	8,256	9,164	△ 908	3,853	3,882	△ 29
Ⅰ類 【秋試験】		土木造園（土木）	63	54	9	46	36	10	26	22	4
		建築	59	37	22	50	28	22	35	20	15
		小計	122	91	31	96	64	32	61	42	19
Ⅲ類		事務（一般事務）	1,885	2,398	△ 513	1,609	2,058	△ 449	519	482	37
Ⅲ類【障害者を対象とする採用選考】		事務（一般事務）	440	553	△ 113	317	406	△ 89	107	88	19
経験者	1級職	事務（一般事務）	1,540	1,516	24	1,165	1,146	19	385	289	96
		事務（ICT）	42	48	△ 6	32	41	△ 9	17	22	△ 5
		土木造園（土木）	44	50	△ 6	32	41	△ 9	24	30	△ 6
		建築	25	37	△ 12	17	32	△ 15	14	20	△ 6
		機械	28	41	△ 13	22	33	△ 11	11	11	0
		電気	44	34	10	31	25	6	18	14	4
		福祉	104	63	41	93	45	48	62	31	31
		児童福祉	23	39	△ 16	21	38	△ 17	15	29	△ 14
		児童指導	23	16	7	21	14	7	15	12	3
		児童心理	23	34	△ 11	20	33	△ 13	12	21	△ 9
		小計	1,896	1,878	18	1,454	1,448	6	573	479	94
	2級職 （主任）	事務（一般事務）	1,008	1,004	4	744	720	24	168	112	56
		事務（ICT）	40	55	△ 15	30	45	△ 15	15	18	△ 3
		土木造園（土木）	61	48	13	51	40	11	21	19	2
		建築	37	46	△ 9	29	29	0	20	21	△ 1
		福祉	60	39	21	54	26	28	35	18	17
		児童福祉	22	28	△ 6	21	25	△ 4	15	18	△ 3
		児童指導	13	9	4	13	9	4	9	9	0
		児童心理	7	15	△ 8	7	14	△ 7	7	11	△ 4
		小計	1,248	1,244	4	949	908	41	290	226	64
	3級職 （係長級）	事務（ICT）	13	13	0	12	7	5	3	3	0
		児童福祉	17	9	8	17	9	8	7	5	2
		児童指導	4	1	3	4	1	3	3	1	2
		児童心理	6	8	△ 2	6	7	△ 1	3	7	△ 4
		小計	40	31	9	39	24	15	16	16	0
氷河期		事務（一般事務）	702	996	△ 294	516	720	△ 204	78	54	24
合 計			15,476	17,370	△ 1,894	13,236	14,792	△ 1,556	5,497	5,269	228

注1 Ⅱ類採用試験は、昭和58年度から実施していない。

注2 令和6年度より新設した試験区分の比較増減は皆増として扱う。

b 能力認定

能力認定は、採用試験を実施する職種に限り、採用試験と同一方法・同一基準により実施し、合格者を決定している。

能力認定実施状況

(単位：人)

種別	申込者数			受験者数			最終合格者数		
	6年度	5年度	比較増△減	6年度	5年度	比較増△減	6年度	5年度	比較増△減
I 類	78	68	10	70	58	12	47	23	24
III 類	13	11	2	9	9	0	2	3	△1
計	91	79	12	79	67	12	49	26	23

注 II類の能力認定は、昭和58年度から実施していない。

c 採用選考

採用選考は、本委員会が採用試験になじまない職を選考によることが出来る職として規定し、本委員会が自ら選考し、又はその選考の基準及び方法を定めて、23区の任命権者に委任して実施するものである。

なお、採用選考権限を委任した職については、本委員会は受任者からその選考の実施結果の報告を受けることとしている。

(令和6年度)

区 分	給 料 等	職 種 等
採用選考権限を区の任命権者に委任しているもの	行（一）1級	社会教育、福祉（II類）、学芸研究
	医（二）1級	診療放射線、歯科衛生、理学療法、作業療法、検査技術、栄養士
	医（三）1級	看護師、准看護師
	行（二）1級	技能Ⅰ（自動車運転等） 技能Ⅱ（警備、作業Ⅰ等） 技能Ⅲ（調理、用務等） 技能Ⅳ（家庭奉仕） 技能Ⅴ（自動車整備等） 技能Ⅵ（設備管理等）
	3 級 職	医師、歯科医師
	課長級以上の職	医師及び歯科医師をもって充てる課長級及び部長級の職（専門職選考の1次選考権限）
	原則常勤職員の給料表適用	会計年度任用職員（常勤職員の職種表の職種の区分を適用する。ただし、職種表の分類により難い特別の事情があると任命権者が認める場合は、この限りではない。）
人事委員会が選考するもの	上記以外のもの	上記以外の全ての職

採用選考実績（令和6年度人事委員会実施分）

	合格者数	備 考
医療専門職（医師の課長級以上）	12 人	11 区で実施
行政専門職（法務の課長級以上）	0 人	0 区で実施

d 障害者を対象とする採用選考

障害者を対象とする採用選考（Ⅲ類・事務）は、障害者の雇用の促進等に関する法律の趣旨に則り、昭和56年度を初年度として10年間で身体障害者の雇用率を3%とする目標を設定した任命権者からの要請に基づき、本委員会が基本方針を定め、実施している。平成30年度には、同法律の改正を受け、知的障害者及び精神障害者にも受験資格を拡大した。また、令和5年度より、障害者の雇用機会を拡大するため、受験上限年齢を上げた。

障害者を対象とする採用選考実績

（単位：人）

申込者数			受験者数			最終合格者数		
6 年度	5 年度	比 較 増△減	6 年度	5 年度	比 較 増△減	6 年度	5 年度	比 較 増△減
440	553	△113	317	406	△89	107	88	19

e 昇任選考

本委員会が実施する昇任選考は、主任職昇任選考及び管理職選考である。平成30年度以降の係長職、課長補佐職及び部長職の昇任については選考ではなく能力実証によるものとなり、能力実証の結果報告を受けることとしている。

f 管理職選考

一般の管理職としての課長級の職への昇任選考は、第一次選考と第二次選考とに分かれているが、本委員会では、管理職選考種別Ⅰ類における第一次選考について、年度ごとに実施要綱を定め、統一選考を実施している。なお、管理職選考種別Ⅱ類は、令和5年度から申込によらない選考（指名制）を導入し、選考権限を任命権者に委任している。

（a） 選考種別及び区分

Ⅰ類－事務、技術Ⅰ、技術Ⅱ、技術Ⅲ

Ⅱ類－事務、技術

（b） 受験資格

Ⅰ類－日本国籍を有する実施要綱で定める職種の職務に従事する人のうち、選考実施年度3月末日現在、年齢55歳未満で、主任以上の職にあり、その在職期間が6年以上の人（全部、分割又は免除受験方式で受験する場合であって、経験者採用制度等により採用された人が受験する場合を除く。）

※ 経験者採用制度等により採用された人及び前倒し受験方式で受験する人については、実施要綱に定めるとおりとする。

Ⅱ類－日本国籍を有し、かつ、分類基準（Ⅰ）の適用職種の職務に従事する人のうち、選考実施年度3月末日現在、課長補佐職に2年以上在職し年齢が60歳未満の人

(c) 筆記考査における受験方式（Ⅰ類）

全 部 受験方式	受験資格を満たしている人が、筆記考査（択一・短答式問題、記述式問題、論文式問題）全てを受験する方式
分 割 受験方式	受験資格を満たしている人が、択一・短答式問題受験の免除資格を得るため、択一・短答式問題のみを受験する方式。受験年度の管理職選考の合格にはいたらない。
免 除 受験方式	択一・短答式問題受験の免除資格を得ている人が、記述式問題及び論文式問題を受験する方式
前 倒 し 受験方式	主任の職にあり、その在職期間が3～5年目の人（経験者採用制度により採用された人等の特例あり）が、択一・短答式問題受験の免除資格を得るため、択一・短答式問題のみを受験する方式。受験年度の管理職選考の合格にはいたらない。

(d) 口頭試問進出者及び合格者の決定（Ⅰ類）

口頭試問進出者は、全部受験方式で択一・短答式問題の成績が一定の基準に達し、かつ、記述式問題、論文式問題及び勤務評定の結果を総合して一定の基準以上の人並びに免除受験方式で記述式問題、論文式問題及び勤務評定の結果を総合して一定の基準以上の人（事務：合格予定者数の2倍程度、技術：同1.5倍程度）とする。合格者は口頭試問受験者の記述式問題、論文式問題、勤務評定、口頭試問の成績を総合して決定する。

(e) 択一・短答式問題受験の免除資格の付与（Ⅰ類）

択一・短答式問題の成績が一定の基準に達した人については、原則として次のいずれかの期間、択一・短答式問題受験の免除資格を付与される。

- ①翌年度にⅠ類【全部・分割・免除】の受験資格を満たす人に対し、翌年度以降3年間
- ②翌年度にⅠ類【全部・分割・免除】の受験資格を満たさない人に対し、Ⅰ類【全部・分割・免除】の受験資格を満たす年度以降3年間

管理職選考種別Ⅰ類の実施状況（合格者数）

Ⅰ類（全部及び免除受験方式）

（単位：人、％）

種別	選考区分	受験者数（Ａ）			口頭試問進出者数（Ｂ）			合格者数（Ｃ）			合格率（Ｃ／Ａ）			
		６年度	５年度	増減	６年度	５年度	増減	６年度	５年度	増減	６年度	５年度	増減	
Ⅰ 類	事 務	380	388	△ 8	191	214	△ 23	105	127	△ 22	27.6	32.7	△ 5.1	
	技 術	Ⅰ	44	51	△ 7	21	23	△ 2	14	15	△ 1	31.8	29.4	2.4
		Ⅱ	49	46	3	22	17	5	14	11	3	28.6	23.9	4.7
		Ⅲ	35	46	△ 11	11	9	2	7	6	1	20.0	13.0	7.0
		小 計	128	143	△ 15	54	49	5	35	32	3	27.3	22.4	4.9
	合計	508	531	△ 23	245	263	△ 18	140	159	△ 19	27.6	29.9	△ 2.3	

Ⅰ類（全部受験方式）

（単位：人、％）

種別	選考区分	受験者数（Ａ）			口頭試問進出者数（Ｂ）			合格者数（Ｃ）			合格率（Ｃ／Ａ）			
		６年度	５年度	増減	６年度	５年度	増減	６年度	５年度	増減	６年度	５年度	増減	
Ⅰ類 （全部）	事 務	188	184	4	77	77	0	49	55	△ 6	26.1	29.9	△ 3.8	
	技 術	Ⅰ	20	23	△ 3	6	5	1	4	3	1	20.0	13.0	7.0
		Ⅱ	17	18	△ 1	6	5	1	3	2	1	17.6	11.1	6.5
		Ⅲ	11	15	△ 4	1	1	0	0	1	△ 1	0	6.7	△ 6.7
		小 計	48	56	△ 8	13	11	2	7	6	1	14.6	10.7	3.9
	合 計	236	240	△ 4	90	88	2	56	61	△ 5	23.7	25.4	△ 1.7	

Ⅰ類（免除受験方式）

（単位：人、％）

種別	選考区分	受験者数（Ａ）			口頭試問進出者数（Ｂ）			合格者数（Ｃ）			合格率（Ｃ／Ａ）			
		６年度	５年度	増減	６年度	５年度	増減	６年度	５年度	増減	６年度	５年度	増減	
Ⅰ類 （免除）	事務	192	204	△ 12	114	137	△ 23	56	72	△ 16	29.2	35.3	△ 6.1	
	技術	Ⅰ	24	28	△ 4	15	18	△ 3	10	12	△ 2	41.7	42.9	△ 1.2
		Ⅱ	32	28	4	16	12	4	11	9	2	34.4	32.1	2.3
		Ⅲ	24	31	△ 7	10	8	2	7	5	2	29.2	16.1	13.1
		小計	80	87	△ 7	41	38	3	28	26	2	35.0	29.9	5.1
	合計	272	291	△ 19	155	175	△ 20	84	98	△ 14	30.9	33.7	△ 2.8	

管理職選考種別Ⅰ類の実施状況（令和６年度免除者数）

（単位：人、％）

		対象者数				免除者数				免除率			
		計	受験方式内訳			計	受験方式内訳			計	受験方式内訳		
			全部	分割	前倒し		全部	分割	前倒し		全部	分割	前倒し
			A	A1	A2	A3	B	B1	B2	B3	B/A	B1/A1	B2/A2
事 務		487	136	95	256	123	32	24	67	25.3	23.5	25.3	26.2
技 術	I	63	15	17	31	19	3	6	10	30.2	20.0	35.3	32.3
	Ⅱ	44	14	9	21	14	4	2	8	31.8	28.6	22.2	38.1
	Ⅲ	36	10	12	14	10	3	3	4	27.8	30.0	25.0	28.6
	小 計	143	39	38	66	43	10	11	22	30.1	25.6	28.9	33.3
合 計		630	175	133	322	166	42	35	89	26.3	24.0	26.3	27.6

- 注 1 対象者数とは、受験者数から合格者数等を除いた数である。
 2 全部とは、全部受験方式で筆記考査全てを受験した者
 3 分割とは、分割受験方式で受験した者
 4 前倒しとは、前倒し受験方式で受験した者

g 転 職

転職については、本委員会で基準を定めている。

能力実証は、原則として本委員会が実施しているが、採用選考職である職務分類基準（Ⅰ）1級職及び職務分類基準（Ⅱ）1・2級職への転職については、その能力実証の基準及び方法を定めて、23区の任命権者に委任している。

なお、能力実証権限を委任した職については、本委員会は受任者からその転職の実施結果の報告を受けることとしている。

※特例転職選考は平成25年度で終了した。

イ 労働基準監督機関の職権行使

職員の勤務条件に関する労働基準監督機関の職権は、非現業職員（労働基準法（以下「労基法」という。））別表第1第11号、第12号及び別表第1に掲げる事業以外の官公署に勤務する職員で、単純労務職員を除く職員）については、地方公務員法第58条第5項の規定に基づき、人事委員会（人事委員会を置かない地方公共団体にあってはその長）が行使することとされている。

特別区に勤務する非現業の職員については、東京都からの配属職員制度が廃止された昭和50年度から各特別区の長の職権行使を本組合で共同処理することとなったため、本組合の管理者が労働基準監督機関としての職権を行使してきた。その後、昭和53年4月に各特別区が本委員会を連合して設立したことにより、同年度から本委員会が職権行使を行っている。

事業の概要は、次のとおりである。

事 務 事 業	根 拠 法	概 要
定 期 監 督	労基法第101条 労働安全衛生法（以下「安衛法」という。）第91条 ほか	職員の適切な勤務条件及び安全と健康を確保することを目的として、事業場の事業内容、勤務実態及び執務環境について調査・監督し、併せて労基法及び安衛法等の法令に規定された職員の勤務条件に関する基準の周知を図る。 事業場に出向いて事情聴取、施設調査を行う方法で監督を実施している。監督の結果、法令上問題があると認められる場合は、使用者又は職員に対して命令又は指導を行う。
許認可事務	労基法第33条 〃 第41条 〃 〃 第19条 〃 第20条 〃 第36条 安衛法第88条 〃 労基法第104条の2 安衛法第10・12・13条 安衛法第66条 労働安全衛生規則（以下「安衛則」という。）第97条 安衛則第96条 安衛法第100条	主な許認可事務 〔許可〕 ○非常災害等の理由による労働時間延長・休日労働の許可 ○断続的な宿直又は日直勤務の許可 ○監視又は断続的労働に従事する者に対する適用除外許可 〔認定〕 ○解雇制限除外の認定 ○解雇予告除外の認定 〔届出の受理〕 ○時間外労働・休日労働に関する協定届（36協定届） ○機械等の設置及び変更の届 ○機械等の設置、移転及び変更に関する計画の届 〔報告の受理〕 ○適用事業報告 ○総括安全衛生管理者、衛生管理者及び産業医の選任報告 ○定期健康診断結果報告 ○心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告 ○職員死傷病報告 ○事故報告 ○機械等の設置、休止及び廃止報告
ボイラー等の検査	安衛法第38条 ほか	ボイラー、第一種圧力容器、ゴンドラ等の落成・変更・使用再開検査を行う。なお、性能検査については、安衛法の改正により、平成16年3月31日以降、登録性能検査機関のみが実施することとなった。
労働安全衛生普及活動	安衛法第59条 ほか	労働安全衛生講演会 各区の労働安全衛生担当者等の安全衛生意識の高揚を図るため、講演会を開催している。

(ア) 令和6年度実績

a 定期監督

() 内は、指摘事項数

事業	施設数	結果の概要
区民行政施設	21	指摘事項…50事業場、254件 ○勤務時間管理 (85件) ・退勤時刻と超過勤務命令時間が乖離している。 など ○休憩時間(7件) ・適切な休憩時間を与えられていない。 ○時間外・休日労働に係る協定 (3件) ・協定時間を超えて超過勤務を行わせている。 など ○会計年度任用職員の勤務条件 (28件) ・勤務実態が勤務条件通知書と異なっている。 など ○週休日の変更(29件) ・あらかじめ振替命令簿で、「勤務することを命ずることとなる日」及び「替わりに週休日とした日」を特定していない。 など ○割増賃金(2件) ・週休日の変更に伴う割増賃金が支給されていない。 ○面接指導 (15件) ・1か月あたり80時間を超えて時間外労働を行った職員に対する適切な事後措置が講じられていない。 など ○安全衛生管理体制(47件) ・衛生委員会を基準に基づいた回数実施していない。 など ○有害物管理(38件) ・薬品台帳・化学物質等安全データシートの整備が不十分である。 など
教育施設	29	
計	50	

b 申告に基づく監督 (情報提供による立入調査を含む) 2件

c 許可、認可、報告等件数

種 別	件 数
断続的な宿直又は日直勤務の許可申請	4件
監視又は断続的労働に従事する者に対する適用除外許可申請	6件
解雇予告除外認定・不認定 (うち1件不認定)	12件
時間外・休日労働に関する協定届	1,587件
総括安全衛生管理者・衛生管理者・産業医選任報告	365件
定期健康診断等結果報告	540件
職員死傷病報告	26件
事故報告	0件
機械等の落成・変更等各検査申請	6件
機械等の設置・変更届等	10件
機械等の休止・廃止報告	17件
機械等の検査証再交付・書替申請	0件

d ボイラー等の検査

内訳（基数）

項 目	ボイラー	一圧容器	ゴンドラ	クレーン	計
落成検査	0	2		0	2
変更検査	0	3	0	0	3
使用再開検査	0	1	0	0	1
計	0	6	0	0	6

e 労働安全衛生普及活動

安全衛生意識の高揚及び事業場における安全衛生対策の推進を図るため、各区の労働安全衛生担当職員等を対象に下記の事業を実施している。

・労働安全衛生講演会

開催年月日 令和6年11月6日(水)

開催場所 東京区政会館3階 35教室

演 題 「予防の観点から考えるメンタルヘルス対策」

講 師 平井康仁産業医事務所 代表 平井 康仁 氏

受講者 32名

(イ) 令和7年度 実施計画概要

事 業	実 施 概 要	
	基 本 方 針	実 施 計 画
定 期 監 督	職員の勤務条件や執務環境が労基法及び安衛法等に適合しているかどうかを調査・監督するとともに、法令に規定された職員の勤務条件に関する基準の周知を図ることを目的に実施する。 1 時間外・休日労働時間数が多い事業場 2 職員数が多い事業場 3 工作機械や薬品が多い事業場	・実施予定事業場数 46事業場 （労基法別表第1第12号の事業場及び同表以外の事業を行う官公署） ・実施時期 5月～12月
ボ イ ラ ー 等 検 査	落成検査、変更検査及び使用再開検査については、本委員会が実施する。性能検査については、登録性能検査機関が実施する。 (参考) 令和7年4月1日現在ボイラー等設置基数 …………… 159基 ◎ ボイラー 10基 ◎ 第一種圧力容器 103基 ◎ ゴンドラ 44基 ◎ クレーン 2基	
労働安全衛生普及活動	労働安全衛生講演会 各区の労働安全衛生担当者等の安全衛生意識の高揚を図るため、講演会を開催する。	

ウ 管理職員等の範囲を定める規則の制定

管理職員等とその他の一般職員とは、同一の職員団体を組織することができず、管理職員等の範囲は、人事委員会規則（又は公平委員会規則）で定めることとされている（地方公務員法第52条第3項ただし書及び第4項）。

エ 職員団体の登録

職員団体は、条例で定めるところにより、理事その他の役員の氏名及び条例で定める事項を記載した申請書に規約を添えて人事委員会（又は公平委員会）に登録を申請することができる（地方公務員法第53条第1項）。

職員団体は、登録の有無にかかわらず、交渉を行うことができるが、登録した場合は、次のような便宜が与えられている。

（ア） 登録職員団体から適法な交渉の申入れがあったときは、地方公共団体の当局は、その申入れに応ずべき地位に立つこと。

（イ） 登録団体は、法人となることができること。

（ウ） 登録団体に対しては在籍専従職員を認めることができること。

なお、令和7年3月31日現在、68の職員団体が登録されている。

オ 勤務条件に関する措置要求の審査

人事委員会（又は公平委員会）は、勤務条件に関する措置要求があったときはその事案について審査を行い、事案を判定し、その結果に基づいて、その権限に属する事項については自らこれを実行しなければならない。その他の事項については、権限を有する地方公共団体の機関に対して必要な勧告をしなければならない（地方公務員法第47条）。

措置要求に関する件数

（単位：件）

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
前年度までの未処理件数	0	2	5	3	7
要求件数（新規）	1	4	2	5	7
処理件数	0	1	4	1	4
未処理件数	1	5	3	7	10

※ 令和2年度の「未処理件数」と令和3年度の「前年度までの未処理件数」は、判定取消請求事件判決による判定の一部取消があったため、一致しない。

カ 不利益処分に関する審査請求の審査

人事委員会（又は公平委員会）は、不利益処分に関する審査請求を受理したときは、直ちにその事案を審査しなければならない。審査の結果に基づいて、処分を承認し、修正し、又は取り消し、及び必要がある場合には処分によって受けた不当な取扱いを是正するための指示をしなければならない（地方公務員法第50条）。

審査請求に関する件数

（単位：件）

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
前年度までの未処理件数	281	271	272	270	269
請求件数（新規）	1	7	1	3	5
処理件数	11	6	3	4	2
未処理件数	271	272	270	269	272

※ 令和6年度の未処理件数のうち264件は職員団体の違法な活動を理由とする大量処分に対する審査請求等で当事者の都合等によりその審理が困難な事案であり、これらの事案については、関係職員団体等と話し合うなどして審査終了等の手続を進めている。

キ 苦情処理

職員は、人事委員会(又は公平委員会)に対し、勤務条件その他の人事管理に関する苦情相談を行うことができる(地方公務員法第8条第1項第11号)。

苦情相談に関する件数

(単位：件)

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
前年度までの未処理件数	6	17	4	19	14
相談件数(新規)	57	49	40	47	68
処理件数	46	62	25	52	66
未処理件数	17	4	19	14	16

ク 学校医等の公務災害補償の審査

特別区立学校の学校医等の公務上の災害等について、その認定、療養の方法、補償金額の決定その他補償の実施に関して学校医等から審査の請求があったときは、人事委員会(又は公平委員会)は、事案を審査し、裁定を行う(公立学校の学校医、学校歯科医及び学校薬剤師の公務災害補償に関する法律第5条等)。

なお、これまで本委員会が学校医等の公務災害補償の審査をした事例はない。

ケ 退職手当支給制限等の処分に係る諮問に関する調査審議

各区の職員の退職手当に関する条例により、退職した者や遺族等に対する退職手当の支給制限・返納命令については、手続の適正や権利保護を図る必要性が特に高いため、人事委員会への諮問が必要とされている。各区から退職手当支給制限等の処分に係る諮問を受けたとき、本委員会は、同諮問について調査審議し、答申する。

退職手当支給制限等の処分に係る諮問に関する件数

(単位：件)

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
前年度までの未処理件数	0	0	0	0	0
諮問件数(新規)	1	1	0	0	1
処理件数	1	0	1	0	0
未処理件数	0	1	0	0	1

コ 退職管理の適正の確保

離職後に営利企業等に再就職した元職員(再就職者)は、離職前5年間に在職していた地方公共団体の執行機関の組織等の職員に対して、当該地方公共団体等と当該営利企業等又はその子法人との間の契約等事務(離職前5年間の職務に属するもの)に関し、離職後2年間、職務上の行為についての要求、依頼が禁止されている(地方公務員法第38条の2)。

この再就職者による依頼等の規制に違反する行為を行った疑いがある場合は、任命権者が調査を実施することになるが、その際、人事委員会(又は公平委員会)は、任命権者が行う調査が公正に行われるよう、その開始から終了までを監視する(地方公務員法第38条の3～第38条の5)。

サ 給与等の報告及び勧告

人事委員会は専門的人事行政機関として、地方公務員法第8条及び第26条に基づき、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件等について絶えず調査・研究を行い、毎年少なくとも1回、給料表が適当であるかどうかについて、議会及び区長に同時に報告するものとされている。また、給料表に定める給料額を増減することが適当であると認めるときは、あわせて適当な勧告をすることができるとされている。

給与は、情勢適応の原則（地方公務員法第14条）、均衡の原則（地方公務員法第24条第2項）及び職務給の原則（地方公務員法第24条第1項）に則して決定されるものである。例年、人事委員会は、これらの趣旨を踏まえ、特別区職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査を行い、公民較差を算出するとともに、国や他の地方公共団体の給与の実態を参考にして、給与等に関する報告、意見の申出及び勧告を行っている。令和6年は、10月9日に行った。これらの概要は、次のとおりである。

令和6年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要(令和6年10月9日)

本年のポイント

月例給・特別給ともに3年連続引上げ

- 公民較差：11,029円(2.89%)
- 月例給：初任給、若年層に重点を置きつつ、全ての級及び号給で引上げ
【初任給】Ⅰ類：23,800円増 Ⅲ類：23,900円増
- 特別給(期末手当・勤勉手当)：年間の支給月数を0.2月引上げ
(現行4.65月→4.85月) 期末手当及び勤勉手当に均等に配分
- 職員の平均年間給与：約26万7千円の増(公民比較対象職員)
- 扶養手当：配偶者等に係る手当を廃止し、子に係る手当額を引上げ

職員の給与に関する報告・勧告

I 職員と民間従業員との給与の比較

1 職員給与等実態調査の内容(令和6年4月)

職 員 数	民間従業員と比較した職員		
	職 員 数	平均給与月額	平 均 年 齢
58,194人	32,441人	382,163円	38.8歳

2 民間給与実態調査の内容(令和6年4月)

区 分	内 容
調査対象規模	企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所
事業所数	特別区内の1,112民間事業所を調査(調査完了677事業所)

3 公民比較の結果

○月例給

民間従業員	職 員	差
393,192円	382,163円	11,029円(2.89%)

(注) 民間従業員、職員ともに本年度の新卒採用者は、含まれていない

○特別給

民間支給割合	職員支給月数	差
4.87月分	4.65月	0.22月

4 本年の公民較差算出

本年の勧告に関しては、差額支給者を公民比較対象職員から除外して公民較差を算出する、一時的、特例的な措置を執り公民比較を行った結果、職員の給与が民間従業員の給与を下回っていた較差11,029円(2.89%)を解消するため、月例給を引き上げることとし、給料表を改定することが適当であると判断した。差額支給者を除外しない場合の公民較差は10,268円である。

5 差額支給

給料表の切替の際に特段の措置によって生じた差額支給については、着実な解消を図るべきものである。しかし、差額支給者の人数は昨年4月1日時点の864人に対し、本年4月1日時点で627人、減少数は237人、任用面により差額支給が解消されたのは昇任者の16人で約7%に過ぎず、解消に向けての十分な措置が講じられたとは言えない状況である。任命権者においては、引き続き、差額支給の着実な解消に向けて、より一層の積極的な取組を講じられたい。

Ⅱ 公民較差に基づく給与改定について

1 給料表

(1) 行政職給料表（一）

- ・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
- ・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

	現行給料月額	改定後給料月額	改定額
I 類	196,200 円	220,000 円	23,800 円
III 類	158,100 円	182,000 円	23,900 円

(2) その他の給料表等

- ・その他の給料表は、行政職給料表（一）との均衡を考慮した改定
- ・定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額は、各級の改定額を踏まえ、所要の引上げ

2 特別給（期末手当・勤勉手当）

- ・民間における特別給の支給状況を勘案し、年間の支給月数を 0.2 月引上げ
(現行 4.65 月→4.85 月)
- ・支給月数の引上げ分については、民間の状況等を考慮し、期末手当及び勤勉手当に均等に配分

3 実施時期

- ・月例給：令和 6 年 4 月 1 日 特別給：条例の公布の日

(参考 1) 公民較差解消による配分

給料	諸手当	はね返り	計
9,191 円	0 円	1,838 円	11,029 円

(参考 2) 公民較差に基づく給与改定による平均年間給与の増加額（公民比較対象職員）

改定前	改定後	差
約 6,425 千円	約 6,691 千円	約 267 千円

Ⅲ 扶養手当について

国における扶養手当の見直しを踏まえ、民間企業における家族手当の支給状況の変化、職員の扶養手当支給実態等を勘案し、区の状況に応じた見直しを図ることが適当である。

1 改正内容

- ・配偶者又はパートナーシップ関係の相手方（以下「配偶者等」という。）に係る手当を廃止し、それにより生ずる原資を用いて、子に係る手当額を引上げ
(配偶者等：6,000 円→廃止、子：9,000 円→10,500 円)

2 実施時期

- ・令和 7 年 4 月 1 日
- ・受給者への影響を可能な限り少なくする観点から、改正は段階的に実施する。

Ⅳ 今後の給与制度

国の給与制度のアップデートを踏まえ、特別区の実情、国や他の地方公共団体の状況及び民間給与との均衡を考慮し、見直しに向けて検討が必要である。

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	・行政は、地域共生社会の実現や災害対策、D Xの推進等、複雑・多様化する行政課題の解決のため、未来を切り拓く人材の確保と育成が急務と言える。
(2) 時代に合った採用制度の見直し	■将来を見据えた人材確保・育成策の検討 ・有為な人材の確保と職員の成長支援、研修等の環境整備に重点的に取り組む必要がある。 ・公務への取組で得られる職員自身の成長実感がやりがいにつながり、組織パフォーマンスの向上に資する。 ■採用環境を踏まえた採用試験・選考の実施 ・試験内容の変更等、採用試験・選考の見直し・検証を継続して取り組んでいく。 ・令和7年には、S P Iを活用した新たな試験方法を追加し、I 類採用試験で実施を予定している。 ■採用P R等の戦略的な展開 ・有為な人材の確保には、公務の魅力を広く発信することが肝要であり、P R活動をいかに就職・転職活動中の者へ届けるかが重要である。 ・就職活動前の学生も対象とした職場体験の機会の提供は、公務の魅力への理解を深めることができるため、積極的な取組が求められる。 ・内定後から採用までの間、特別区で働く意欲を向上させる取組が重要である。 ■障害者の雇用促進 ・障害者のキャリア形成の支援により障害者雇用の質の向上が求められている。 ■専門人材の活用 ・自治体D Xの推進に向けた課題と必要なスキルを見極め、職員の得意分野を活かした適切な人材管理を行うことが肝要である。 ・行政需要の高度化やD X推進の必要性の高まりに伴い、特定任期付職員の活用を早急に検討する必要がある。
(3) 人材の育成	■人事評価制度の適切な運用 ・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である。 ・職務に求められる能力を可視化し、職員がその達成度を認識することで自身の成長を実感できる環境づくりが必要である。 ・評価者による定期的な面談と職員の多様な能力を踏まえた指導・助言を行うことが肝要である。 ■若年層職員の組織的かつ計画的な人材育成 ・従来の研修やO J Tの充実に加え、キャリア形成支援に係る取組やきめ細かい人事上の対応を図るなど、これまでとは異なる視点による人材育成の推進が必要である。 ・主任職昇任選考に対する試験制度の工夫や適切な合格者数の管理が重要である。 ■管理職を担う者の人材育成 ・管理職を担うべき人材を早い段階から育成することが必要である。 ・様々なスキルを有する職員をマネジメントする能力を身に付ける研修を行い、管理職を担う人材を積極的に確保していかなければならない。 ■女性活躍の推進 ・働き方が多様化する中で、それぞれの職員に対して適正に評価することにより、適切な人材育成と積極的な登用を図る必要がある。 ・昇任選考受験に対する支援や昇任への不安解消に向けたサポート体制を整備することが重要である。 ■時代に適応した組織マネジメントの確立 ・人事施策を戦略的に行うためには、管理職員のマネジメント能力だけに頼らない人材マネジメント体制を構築する必要がある。 ・職員の成長を最大限引き出すため、職員の働き方や個人の価値観の多様化等に適応した組織マネジメントを確立することが求められる。 ■高年齢層職員の能力及び経験の活用 ・高年齢層職員が早い段階から高齢期の働き方のイメージを持ち、これまで培ってきた知識経験を存分に活かすことができる環境を整えることが必要である。

勤務環境の整備等に関する意見

(1) 誰もが活躍できる勤務環境づくり	・多様で柔軟な働き方の重要性の見直しや人材確保競争の激化が進み、特別区においても限られた人的資源を最大限活かすことが必要である。 ・全ての人が柔軟に働き活躍できる職場環境の整備は、職員がやりがいや意欲を高めキャリア形成や成長実感を得ながら自己実現していくことや、仕事の質と組織全体の効率性・生産性を向上させることにつながる。 ・多様で柔軟な勤務環境の整備には、組織マネジメント及び制度を活用できる職場風土の構築が重要である。 ■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) ・テレワークは多様な働き方やワーク・ライフ・バランスという観点だけではなく、事業継続や業務効率等の観点からも導入と活用が必要である。 ・フレックスタイム制導入の検討が引き続き必要である。 ・定年引上げに伴い、高年齢層職員の多様な働き方のニーズに応えるため、勤務環境の整備が重要である。 ・働き方の選択肢を広げるとともに、職場に適した制度の活用ができる職場風土の構築が必要である。 (仕事と生活の両立支援) ・男性職員の育児休業取得率等が向上しており、各区の取組が進んでいる。 ・性別や職層に関係なく仕事と生活が両立できる勤務環境の整備に向け、男性の育児休業の長期化、代替措置の充実や復帰後支援等の取組を図ることが必要である。 ■魅力ある職場の基礎となる勤務環境づくり (長時間労働の是正) ・超過勤務に係る要因の整理・分析・検証の結果を踏まえ、D X推進や人員配置等、様々な方策を駆使することが重要である。 ・教職員の長時間労働是正に向け、各区教育委員会による実効性の伴う対策が必要である。 (年次有給休暇の取得促進) ・管理職の年次有給休暇の取得促進は、休みやすい勤務環境づくりを推進する上でも有効である。 ・時間単位休暇を除いた年5日以上取得ができるように配慮することは、職員の健康を確保する上でも重要である。 (メンタルヘルス対策の推進) ・メンタルヘルス対策においては、管理職の役割が重要であるため、対応力を向上させる研修の定期的・計画的な実施が必要である。 ・セルフケアは、メンタルヘルス不調の未然防止に有効であり、これを習得するための研修は重要である。 (ゼロ・ハラスメント対策) ・根絶の第一歩は正しい知識と理解にあり、全職員の定期的な研修受講が必要である。 ・区の外部にも相談窓口を設置するなど、相談体制の拡充が必要である。 ・国・東京都等の動向を適時に捉えた、カスタマー・ハラスメント防止に向けた積極的な取組を推進する必要がある。
(2) 区民からの信頼の確保	・コンプライアンス意識の醸成・向上等を目的とする研修を定期的・継続的に実施する必要がある。 ・職員からの通報制度の整備への積極的な取組が望まれる。

特定任期付職員採用制度についての意見の申出

- ・特定任期付職員採用制度を導入する場合において、給料表及び期末手当・勤勉手当等の取扱いについて意見を申し出る。

シ 職員に関する条例の制定・改廃に伴う意見の申出、条例又は規則に基づく承認及び協議

「職員に関する条例」を制定・改廃しようとするときは、地方公務員法第5条第2項に基づき、各区議会において、人事委員会の意見を聞かなければならないとされている。

また、各特別区における「職員に関する条例」又はこれらに基づく人事委員会規則の適用に際して、あらかじめ人事委員会の承認を得、又は人事委員会と協議するものとされている事項がある。

これらについて、本委員会が処理した過去5年間の案件数は次のとおりである。

処理案件数

(単位：件)

項 目	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
意 見 聴 取	357	400	882	591	733
承 認 事 項	465	560	1,671	830	1,093
協 議 事 項	48	28	76	30	15
計	870	988	2,629	1,451	1,841

2 共同研修（本組合理約第3条第1号ロ）

共同研修は、特別区の職員として求められる知識と能力の向上及び公務員意識の高揚を図ることを目的とし、各区の人材育成基本方針等の方向性を見据え、区が実施する研修とともに、多様な人材育成手段のひとつとして実施している。

共同研修の実施にあたっては、予め4か年の基本計画（令和5年度～令和8年度）を策定し、基本方針及び重点育成目標を明らかにしている。

(1) 令和7年度の共同研修

① 基本方針及び重点目標

基本計画における基本方針及び重点育成目標は以下のとおりである。

〈基本方針〉

- ・各区との連携・協力を推進し、共同研修の活用状況を踏まえ、各区のニーズから必要な研修を見極め、柔軟かつ効果的に対応する。
- ・区政を取り巻く環境、改正された行政系人事制度及び公務員制度改革による影響等を勘案し、各区の人材育成の取組みを支援する。
- ・共同研修の特長である特別区としてのスケールメリットや他区の職員との交流機会を最大限に活用し、研修運営の効率化、高い専門性の確保、ネットワークづくりや情報の共有化等を図る。
- ・ICTを活用し、オンラインによる情報把握・情報共有、eラーニング等を行うことで、研修効果の向上や研修生の利便性向上を図る。

〈重点育成目標〉

- ・区政の各分野で必要な専門性の向上を図る。
- ・鋭い人権感覚と高い倫理観を養成する。
- ・管理監督者として求められる職責を果たせる能力を養成する。
- ・各職層に応じて必要な職務遂行能力やスキルの強化を図る。

② 体系図及び研修の概要

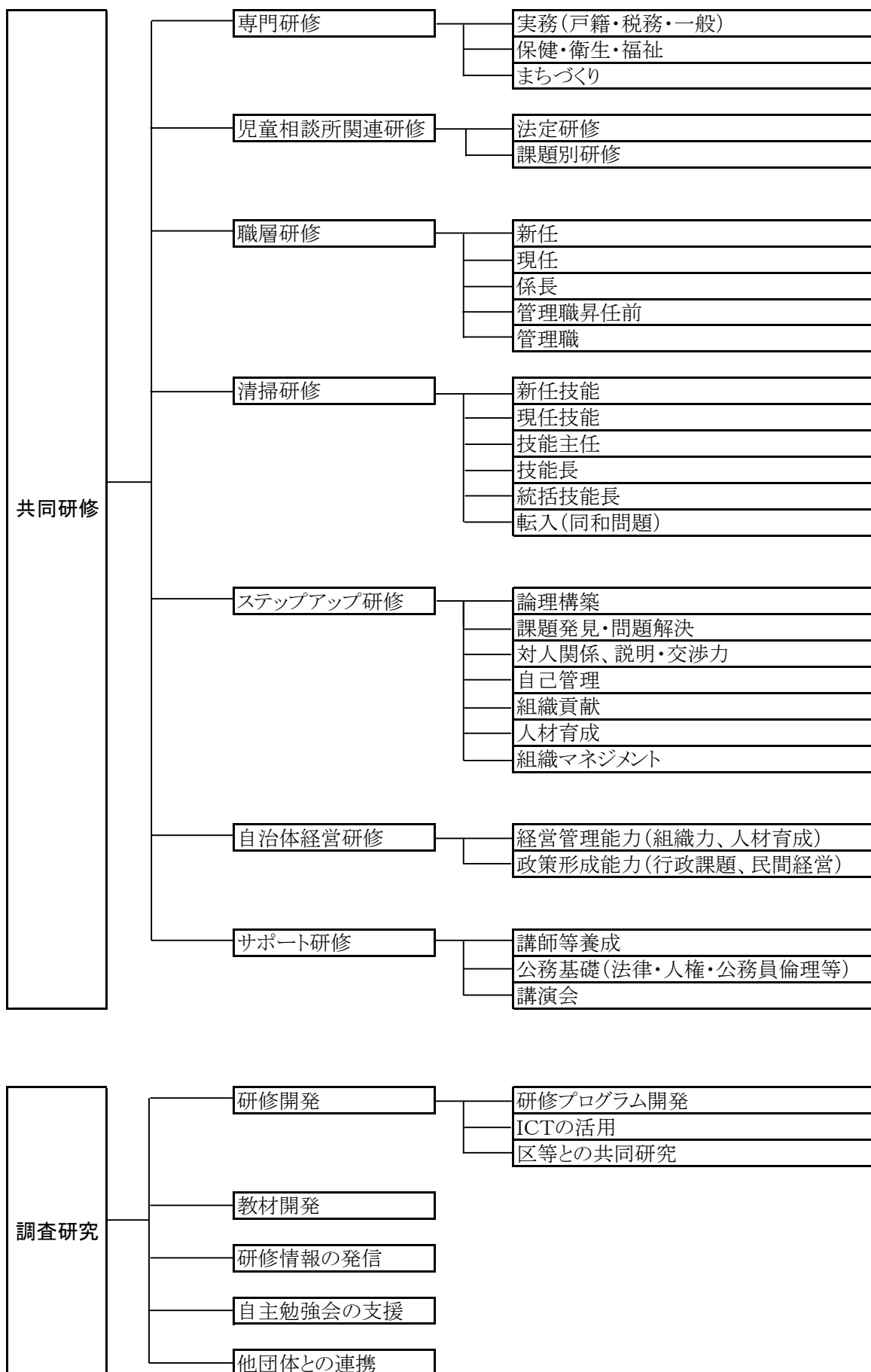
ア 体系図

＊令和7年度研修体系図のとおり

イ 研修の概要（特別区職員研修所で実施する研修）

研 修 名	内 容
専 門 研 修	同一施策又は同一実務に携わる職員を主な対象として、当該職務の専門的知識及び技術の習得により、職務遂行能力の向上を図る研修
児童相談所関連研修	特別区における児童相談所設置等を踏まえ、児童福祉法等関係法令や最新の課題等に対応し、子ども家庭福祉行政を担う職員の専門性向上を図る研修
職 層 研 修	職層に応じ、公務員としての自覚と責任感の確立、基礎的知識の習得及び能力の向上を図る研修
清 掃 研 修	清掃事業の最新の動向や現場の課題を的確に捉えながら、基礎的知識の習得等を図る研修
ステップアップ研修	職員の能力、経験に応じて、知識の習得及び能力の向上を図る研修
自治体経営研修	経営管理能力や政策形成能力の向上を図る研修
サポート研修	各区における人材育成体制等の充実に寄与する研修

＊令和 7 年度研修体系図



③ 研修事業の概要（令和７年度計画 20,889人(調査研究を除く)）

ア 専門研修（令和７年度計画 72回 4,316人）

（単位：人・日）

分野	研 修 名	実施 形態 (回/年)	需要 数	日 数	分野	研 修 名	実施 形態 (回/年)	需要 数	日 数
実 務 （戸籍・税務・一般）	戸籍(初級)	2/1	177	各4	保 健 ・ 衛 生 ・ 福 祉	高齢者地域支援	1/1	40	1
	戸籍(中級)	2/1	114	各5		障害者保健福祉	1/1	80	1
	戸籍実務(証明)	2/1	241	各2		障害者地域支援	1/1	65	2
	課税	2/1	169	各4		子どもの発達障害	3/1	307	各1
	納税(実務コース)	1/1	78	2		大人の発達障害	1/1	140	1
	納税(演習コース)	1/1	51	1		発達障害支援(演習)	3/1	151	各1.5
	滞納整理マネジメント	1/1	34	1		生活保護ケースワーカー	2/1	86	各2
	自治体債権の管理・回収(基礎)	1/1	90	2		保育・子育て	2/1	128	各2
	自治体債権の管理・回収(演習)	1/1	60	1		中堅保育士	2/1	109	各2
	用地	1/1	58	4		保育園経営	1/1	48	2
	情報システム開発委託管理	2/1	87	各2		まちづくり(入門) ～体系・用語～	2/1	180	各0.5
	DX基礎	2/1	91	各1		まちづくり(特別講座)	1/1	115	0.5
	デジタル業務改善・改革	2/1	86	各1		まちづくり(基礎Ⅰ)	2/1	179	各0.5
						まちづくり(基礎Ⅱ)	2/1	112	各1
保 健 ・ 衛 生 ・ 福 祉	地域保健	1/1	76	2	ま ち づ く り	地区計画	1/2	57	2
	医師	1/1	20	0.5		道路管理(認定)	1/2	41	2
	中堅保健師	1/1	53	2		河川	1/2	31	2
	歯科保健	1/2	49	2		建築設備(給排水)	1/2	42	3
	栄養士	1/1	96	2		建築設備(空調)	1/2	39	3
	公衆衛生行政	1/1	75	1.5		構造	1/2	36	3
	食品衛生	1/1	45	2		区画整理	1/2	29	2
	環境衛生	1/1	42	2		一級建築士入門	1/1	47	0.5
	医薬衛生新任実務	1/1	30	2		建築主事養成	1/1	51	2.5
	医療監視	1/1	34	1		土壌汚染対策(用地管理)	1/1	61	1
	薬事監視	1/1	33	1		土壌汚染対策(規制指導)	1/1	42	1
	検査技術	1/1	29	1		公害規制	1/1	46	2
	動物愛護管理行政	1/1	25	1		道路・橋梁	1/2	31	1
	高齢者保健福祉	1/1	80	2					

イ 児童相談所関連研修（令和7年度計画 37回 2,001人）（単位：回・人・日）

区分	研 修 名	回数	需要数	日数
法定研修	児童福祉司任用前講習会/ 指定講習会	2	152	各6
	児童福祉司任用後研修【5日間】	2	66	各5
	児童福祉司任用後研修【2日間】（※）	2	74	各2
	指導教育担当児童福祉司任用前研修	1	35	5
	調整担当者研修	1	47	2
	一時保護施設管理者及び指導教育担当職員研修	1	28	2
課題別研修	児童福祉司（基礎）Ⅰ	2	116	各2
	児童福祉司（基礎）Ⅱ	2	103	各2
	児童福祉司（応用）Ⅰ	1	80	2
	児童福祉司（応用）Ⅱ	1	75	2
	児童心理司（基礎）Ⅰ	1	63	2
	児童心理司（基礎）Ⅱ	1	66	2
	児童心理司（応用）Ⅰ	1	66	2
	児童心理司（応用）Ⅱ	1	60	2
	児童心理司リーダー研修	1	34	1
	一時保護施設職員Ⅰ	1	54	2
	一時保護施設職員Ⅱ	1	55	2
	こども家庭センター職員（基礎）	2	119	各2
	子ども家庭福祉行政組織運営研修	1	64	1.5
	児童虐待への対応	2	146	各2
	司法面接	4	117	各2
	動機づけ面接	2	134	各2
	保護者支援プログラム実践者養成研修	3	109	各1
	特別区児童相談所実務者研修会	1	58	0.5
	面接技法フォローアップ研修	2	80	各1

※免除科目のある者を対象とした8コマ（2日分）を3日間で実施予定。

ウ 職層研修（令和7年度計画 53回 9,962人）

（単位：回・人・日）

研 修 名	申込条件	回数	需要数	日数
新任研修（記念講演）	①新規採用職員 ②前年度以前未受講・未修了の職員	1	2,598	0.5
新任研修（前期）	①新規採用職員 ※経験者として採用された職員で令和7年度「新任研修（経験者）」の対象となっていない職員を含む。 ②前年度以前未受講・未修了の職員	5	2,195	各3
新任研修（後期）	①新規採用職員 ②前年度以前未受講・未修了の職員	6	2,233	各2
新任研修（経験者）	①新規採用職員 ②前年度以前未受講・未修了の職員	2	566	各2
現任研修	1級職の職員	13	1,032	eラーニング 1日程度＋ 集合研修2日 （各回）
係長研修	係長級の職員	4	283	各3
管理職昇任前研修（基本）	①管理職選考合格者で、令和7年度において課長補佐にある職員 ②前年度未受講・未修了の職員	2	267	各2
管理職昇任前研修（演習）	①管理職昇任前研修（基本）を修了している職員 ②当該年度管理職昇任前研修（基本）を受講予定かつ修了見込みの職員 ③前年度未受講・未修了の職員	2	267	各3
管理職研修（自治体マネジメント実践）	①管理職 ②管理職選考合格者で、令和7年度において課長補佐にある職員	3	113	各2
管理職研修（メディアトレーニング）	①管理職 ②管理職選考合格者で、令和7年度において課長補佐にある職員	4	93	各1
管理職研修（メンタルヘルス）	①管理職 ②管理職選考合格者で、令和7年度において課長補佐にある職員	3	117	各1
管理職研修（議会答弁）	①管理職選考合格者で、令和7年度において課長補佐にある職員 ②課長職1年目の職員	6	110	各1.5
管理職研修（ハラスメント防止）	①管理職 ②管理職選考合格者で、令和7年度において課長補佐にある職員	2	88	各1

エ 清掃研修（令和7年度計画 11回 566人）

（単位：回・人・日）

研 修 名	回数	需要数	日数	研 修 名	回数	需要数	日数
新任技能	3	110	各2	技能長(3年目)	1	48	3
現任技能	1	48	2	統括技能長	1	29	2
技能主任	1	60	3	転入(同和問題)	3	227	各0.5
新任技能長	1	44	3				

オ ステップアップ研修（令和7年度計画 58回 2,466人）

（単位：回・人・日）

研 修 名	申込条件	回数	需要数	日数
論理構築				
思考力・論理構築力向上	係長級以下の職員	7	275	各1
E B P Mとデータ利活用	全職員	1	103	0.5
統計基礎とデータ分析	全職員	2	75	各1
課題発見、問題解決				
対話によるポジティブ・アプローチ	係長級以下の職員	6	250	各2
対人関係、説明・交渉力				
説明力・交渉力強化	係長級以下の職員	5	198	各2
クレーム対応	係長級以下の職員	6	243	各1
コミュニケーションスキルアップ	全職員	7	257	各1
集客力を高めるチラシ・伝わる資料のつくり方	主任以下の職員	5	210	各1
組織貢献				
協働型リーダーシップ	主任以下の職員	7	280	各1
悪質クレームの法的対応	全職員	2	160	各0.5
人材育成				
マネジメント実践のためのチームコーチング	係長級以上の職員	1	41	1
組織マネジメント				
メンタルヘルスマネジメント	係長級の職員	4	170	各1
チームリーダーとしての基礎力向上	主任及び係長級の職員	5	204	各2

カ 自治体経営研修（令和7年度計画 4回 253人）

（単位：回・人・日）

研 修 名	申込条件	回数	需要数	日数
経営管理能力	管理職、係長級の職員。ただし、受講を希望する主任も可	2	148	各0.5
政策形成能力	管理職、係長級の職員。ただし、受講を希望する主任も可	2	105	各0.5

キ サポート研修（令和7年度計画 27回 1,325人）

（単位：回・人・日）

研 修 名	申込条件	回数	需要数	日数
講師等養成 「人権・同和問題Ⅰ」	①人権・同和問題研修の講師となる予定の職員及び管理職候補者 ②清掃事業主管部署の管理職 ③人権施策担当部署の職員 ④その他特に希望する職員	3	175	各2
講師等養成 「人権・同和問題Ⅱ」	①人権・同和問題研修の講師となる予定の職員 ②その他特に希望する職員	1	49	4
講師等養成 「人権・同和問題Ⅲ」	①人権・同和問題研修の講師となる予定の職員 ②その他特に希望する職員	2	53	各1
講師等養成「汚職等事故防止」	①清掃事業主管部署の管理者（課長級以上の職員）で、各清掃事業職場で実施する汚職等事故防止研修の講師登壇予定者 ②課長級以上の職員または管理職選考合格者で、受講を希望する職員	1	35	eラーニング 3.5時間程度 ＋ 集合研修 3.5時間
講師等養成「公務員倫理」	係長級の職員	1	42	1
公務基礎「地方公務員法」	1級職の職員	5	179	各1
公務基礎「地方自治法」	1級職の職員	5	191	各1
公務基礎「行政法」	主任以下の職員	3	112	各2
公務基礎「特別区制度」	全職員	2	60	各0.5
公務基礎「政策法務」	主任以下の職員	1	29	2
公務基礎「公務員倫理」	全職員	1	35	0.5
公務基礎「人権」	全職員	1	105	0.5
講演会	全職員	1	260	0.5

ク 調査研究

(ア) 研修開発

・試行研修（令和7年度計画 20回）

（単位：回・人・日）

研 修 名		申込条件	回数	定員	日数
児童相談所関連研修	子どもの権利擁護	①児童相談所、こども家庭センター等の職員 ②子ども家庭福祉行政に携わる職員	1	80	1
	児童相談所関連トピックス	①児童相談所、こども家庭センター等の職員 ②子ども家庭福祉行政に携わる職員	4	各80	各1
	都区合同研修【都区共同企画研修】 先進的取組の共有	児童相談所、こども家庭センター等の職員	1	80	0.5
	都区合同研修【都区共同企画研修】 中堅層強化	児童相談所、こども家庭センター等の課長代理、係長級職員	6	計46	各0.5
職層研修	管理職研修（DX）	①管理職 ②管理職選考合格者で、令和7年度において課長補佐にある職員	1	42	0.5
アップステップ研修	キャリアデザイン	1級職の職員	1	42	0.5
サポート研修	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）	1級職の職員	4	各104	各1日程度
	特別区制度（eラーニング）	全職員	2	各104	各0.5日程度

(イ) 教材開発

・共同研修の一部のeラーニングへの移行、事前学習、演習、研修評価シート等での利用などで、より効果的なICTの活用を進める。

(ウ) 自主勉強会の支援

・研修で学んだことについて、研修生同士が自主的に意見交換し、理解を深め、職務に活かすことができるよう、特別区職員研修所において交流スペースを貸し出し、自主勉強会を支援する。

(エ) 各区における人材育成の取組支援

・各区で児童相談分野の職員を増員しており、研修技法の研究のため、研修所職員が区に出向いて講義を行い基礎となる知識を伝える。

(オ) 他団体との連携

・公益財団法人特別区協議会との連携講座

(2) 研修実績

(単位：回・人)

区 分		6 年度実績		5 年度実績		増△減	
		回数	人員	回数	人員	回数	人員
専 門	実務（戸籍・税務・一般）	18	1,042	17	1,051	1	△9
	保健・衛生・福祉	29	1,614	29	1,635	0	△21
	まちづくり	21	1,193	20	1,068	1	125
児 相	法定研修	6	297	6	308	0	△11
	課題別研修	28	1,319	26	1,108	2	211
職 層	新任研修(記念講演)	1	2,244	1	1,989	0	255
	新任研修(前期)	5	1,963	8	1,830	△3	133
	新任研修(後期)	5	1,951	4	1,527	1	424
	新任研修(経験者)	2	447	2	318	0	129
	現任研修	14	1,061	16	1,172	△2	△111
	係長研修	4	240	4	237	0	3
	管理職昇任前研修（基本）	2	226	2	267	0	△41
	管理職昇任前研修（演習）	2	215	2	249	0	△34
	管理職研修	16	349	15	359	1	△10
清掃研修		13	485	13	453	0	32
ス テ ッ プ ア ッ プ	論理構築	9	257	8	286	1	△29
	課題発見・問題解決	6	200	7	232	△1	△32
	対人関係、説明・交渉力	26	903	23	878	3	25
	組織貢献	9	421	6	294	3	127
	人材育成	1	29	2	28	△1	1
	組織マネジメント	10	364	6	224	4	140
自治体経営研修		4	222	4	320	0	△98
サ ポ ー ト	講師等養成	8	309	10	289	△2	20
	公務基礎	19	578	20	560	△1	18
	講演会	1	164	1	257	0	△93
小計		259	18,093	252	16,939	7	1,154
調 査 研 究	専門研修	3	144	1	24	2	120
	児童相談所関連研修	7	398	8	364	△1	34
	職層研修	1	26	1	32	1	△6
	清掃研修	-	-	-	-	-	-
	ステップアップ研修	2	159	2	83	0	76
	自治体経営研修	-	-	-	-	-	-
	サポート研修	5	338	4	283	1	55
合計		277	19,158	268	17,725	9	1,433

※人員には、他団体からの研修受託（受入数）を含む。

(3) 研修関連の会議体

① 特別区職員研修審議会

特別区職員の研修に関する事務のうち、特に重要な事項を審議するため、管理者の諮問機関として、特別区職員研修審議会を設置している。

審議会は、特別区の副区長の中から管理者が委嘱した委員をもって構成するが、必要に応じて学識経験者に委嘱することもできる。委員の数は10人以内とし、任期は1年である。審議会に会長を置き、委員の中から互選により定めている。

平成10年9月、「これからの特別区職員研修のあり方について」の答申が出され、平成11年度以降の特別区職員研修は、この答申の内容に沿って進められている。

なお、過去の答申等の経過は次のとおりである。

- | | |
|----------|--------------------------------|
| 昭和49年 7月 | 今後における特別区職員の研修はいかにあるべきか（答申） |
| 50年11月 | 昭和51年度共同研修事業計画について（意見具申） |
| 54年 8月 | 昭和55年度以降の特別区職員研修のあり方について（答申） |
| 56年 7月 | 係長研修体系について（意見具申） |
| 61年10月 | 昭和62年度以降の職層研修のあり方について（答申） |
| 62年10月 | 特別区職員研修所の将来展望について（答申） |
| 平成 7年10月 | 今後の特別区職員職層研修のあり方について（答申） |
| 10年 9月 | これからの特別区職員研修のあり方について（答申） |
| 11年12月 | 都区制度改革等に係る職員研修の実施などについて（第1次答申） |
| 12年 2月 | 都区制度改革等に係る職員研修の実施などについて（第2次答申） |

② 特別区職員研修協議会

特別区職員研修規則（昭和50年特別区人事・厚生事務組合規則第15号）第5条に基づき、共同研修の実施に関して必要な事項の協議及び調査研究を行うため、23区及び特別区職員研修所の課長級職員を構成員として設置している。

③ 特別区職員研修運営検討会

特別区職員研修協議会運営要綱第3条に基づき、特別区職員研修協議会での具体的事項について検討するために置くことができる。

特別区職員共同研修実施計画等の検討のため、例年、特別区職員研修協議会により設置されている。

(4) 共同研修の沿革

昭和28年3月12日、本組合理約の改正により開始し、その後は特別区職員の採用拡大等を受け、各区から求められる共同研修について以下のとおり実施してきた。

- 昭和29年 1月 ・ A類研修（新任研修）
- 33年 4月 ・ 特別区職員研修所設置（千代田区九段北一丁目1番4号東京区政会館内）
- 40年10月 ・ B類研修（中級現任研修）を開始
- 43年 6月 ・ 派遣研修（社会福祉専門講座）を開始
- 10月 ・ 派遣研修（統計職員養成所専科研修）を開始
- 45年 1月 ・ 派遣研修（自治大学校）を開始
- 46年 2月 ・ 初級現任研修を開始
- 48年 4月 ・ 新任研修（大卒程度）を開始 ※短大卒、高卒の新任研修は各区で実施
- ・ 係長研修（通所）を開始
- ・ 専門研修（人事管理等）を実施
- 50年 4月 ・ 新任研修（短大卒程度）を開始 ※高卒程度の新任研修は各区で実施
- ・ 管理職研修を東京都職員研修所と共同で実施
- 51年 4月 ・ 係長研修（宿泊）を開始
- 52年 4月 ・ 講師養成研修を開始
- 53年 4月 ・ 係長研修二部制を開始
- 54年 4月 ・ 管理職研修を独自で実施
- 55年 4月 ・ 新特別区職員研修所開所（江東区塩浜二丁目22番10号）
- ・ 新研修体系（職層研修・職能研修・特別研修）により研修を実施
- ・ 現任研修（上級）及び特別講座を開始
- 56年 6～ 7月 ・ 医師海外派遣研修を実施
- 9月 ・ 係長任用制度改正に伴い新任係長職研修を実施
- 57年 4月 ・ 係長研修三部制を開始
- 62年 2月 ・ 現任研修（上級）の事業終了
- 5月 ・ 主任主事研修を開始
- 63年10月 ・ 統括課長研修を開始
- 平成 2年 4月 ・ 特別区職員研修所別館開所
- ・ 資料室設置
- ・ 新任研修に高卒程度（身体障害者選考採用者を含む）を追加
- 5月 ・ O A研修、外国語研修及びC A D研修を開始
- ・ 職能研修を新体系（サザンクロスプラン）で実施
- 3年 7月 ・ 課長Ⅱ部研修にケースメソッド方式を導入
- 5年 4月 ・ 新任研修（前期・後期）を2分割実施
- 6年 4月 ・ 特別派遣研修「東京都立大学大学院（都市科学研究科・修士課程）」を開始
- 7年 7月 ・ 統括課長研修に官民合同方式の研修を導入
- 8年 4月 ・ 主任主事研修、係長研修、管理職候補者研修を新体系で実施
- 9年 4月 ・ 新任研修を新体系で実施（保育職を加える。）

- 12年 4月 ・本組合規約の改正により「職員の研修に関する事務」から「共同で実施する職員の研修に関する事務」となる。
- ・新研修体系（職層研修・専門研修・特別研修）により研修を実施
- ・清掃共同研修を開始
- 10月 ・「特別区職員研修情報システム構築について」23区導入合意
- 13年 4月 ・主任主事研修を新体系で実施（長期合格者を加える。）
- 8月 ・研修情報システム稼働
- 14年 4月 ・外国語研修と都立大学大学院派遣研修を廃止
- ・OA操作研修を廃止し、IT研修を開始
- 15年 4月 ・政策形成研修（ビジネススキル研修）を開始
- ・課長研修、統括課長研修、部長研修を廃止し、管理職研修Ⅰ、管理職研修Ⅱ、管理職研修Ⅲを新設
- 16年 4月 ・専門研修に研修評価を試行導入
- ・聴講制度を整備
- ・講師養成研修、公務員倫理研修、人権・同和問題研修を特別研修から職層研修に組み替え
- ・管理職候補者指定研修「同和問題研修」を廃止
- 17年 4月 ・専門（派遣・委託）研修、都健康局相互研修を廃止
- ・職層研修における講師養成研修「接遇」を廃止
- 18年 2月 ・特別区職員研修所ホームページ運用開始
- 4月 ・職層・専門・特別研修という体系を、職層・ステップアップ・自治体経営・専門・公務基礎・サポート研修という新しい研修体系に整理・統合
- ・管理職研修Ⅰ・Ⅱ・Ⅲを廃止し、課長研修Ⅰ・Ⅱ、統括課長研修、部長研修を新設
- ・講師養成研修「人権・同和問題」、管理職候補者指定研修「人権・同和問題」を開始
- 19年 4月 ・全研修を対象に、各区の判断による選択制を導入し、共同研修事務分担金を新設
- ・主任主事研修を廃止
- ・係長級（係長昇任時研修、課務担当係長研修、総括係長研修）及び管理職対象（課長研修Ⅰ・Ⅱ、統括課長研修、部長研修）の研修を整理・統合し、それぞれ係長研修、管理職研修とする。
- ・東京都市区町村共同事業への協力・連携開始
- ・（財）特別区協議会、首都大学東京オープンユニバーシティとの連携事業への協力開始
- 19年 9月 ・特別区職員研修所（江東区塩浜二丁目22番10号）が東京区政会館本館（千代田区九段北一丁目1番4号）に移転し、同年10月より事業再開
- 20年 4月 ・現任研修の対象者を2級職（在職年数4年以上5年未満）から2級職（在職年数を問わない）に変更
- 20年10月 ・東京都自治連絡協議会による合同研修の開始（平成22年度まで）
- 22年 4月 ・聴講制度、講師派遣制度を廃止
- 24年 4月 ・清掃研修「現任技能」の在職年数別3区分を統合して実施

- 26年 4月 ・ インストラクショナルデザイン（I D）理論を共同研修に適用
- 28年 2月 ・ 特別区職員研修所（千代田区九段北一丁目1番4号）が秋葉原センタープレイスビル（千代田区神田相生町1番地）に移転
- 30年 4月 ・ 児童福祉司任用前講習会、指定講習会を新設し、児童相談所関連研修を本格的に実施
- 31年 4月 ・ 児童相談所関連研修に、新たに児童家庭福祉Ⅰ・Ⅱ研修、児童心理（入門・実践）研修、司法面接研修を追加、実施
- 令和 2年 3月 ・ 特別区職員共同研修児童相談所関連研修計画（令和2年度～4年度）を策定
- 4月 ・ 児童相談所関連研修を拡充・再構築し、児童福祉司任用後研修、児童福祉司スーパーバイザー研修、課題別研修（児童福祉司・児童心理司・一時保護所職員）を新設実施
- 3年 4月 ・ 児童相談所関連研修「調整担当者研修」を新設実施
- 4年 4月 ・ 研修体系において、児童相談所関連研修を専門研修から、清掃研修を職層研修から独立
 - ・ 児童相談所関連研修を専管する組織改正を実施
- 10月 ・ 秋葉原センタープレイスビル（千代田区神田相生町1番地）から、九段下の東京区政会館別館（千代田区九段北一丁目1番4号）に移転
- 5年 4月 ・ 令和元年から試行により実施していた共同研修におけるICTの活用について、本格実施を開始
 - ・ 児童相談所関連研修を拡充・再構築し、指導教育担当児童福祉司任用前研修、児童心理司リーダー研修、一時保護所職員リーダー研修、子ども家庭支援センター職員研修を新設実施
- 6年 4月 ・ 児童相談所関連研修を拡充・再構築し、保護者支援プログラム実践者養成研修、特別区児童相談所実務者研修会を新設実施
- 7年 4月 ・ 児童相談所関連研修を拡充・再構築し、一時保護施設管理者及び指導教育担当職員研修、面接技法フォローアップ研修を新設実施
 - ・ DX基礎、デジタル業務改善・改革、EBPMとデータ利活用、統計基礎とデータ分析を新設し、DX・ICT関連研修を本格的に実施

3 互助制度の助成（本組合同規約第3条第2号）

特別区職員の互助制度の助成に関する事務は、昭和26年8月10日本組合設立と同時に共同処理を開始した。当初の助成対象団体は、地方公務員法第43条（現行規定は全文改正されている。）に基づき昭和27年7月1日に設立された「特別区職員共済組合」であった。その後、昭和37年12月1日に地方公務員法の一部改正（第43条全文改正、共済制度は法律で定めることとなった。）及び地方公務員等共済組合法が施行され「東京都職員共済組合」が設立されたことに伴い、名称の混同をさけるため「特別区職員互助組合」と改称し、従前の事務事業を全て継承した。

特別区職員の福利厚生施策として、特別区職員互助組合が行う職員のライフサイクルに対応した福利厚生事業をさらに充実させるための資金として、特別区職員互助組合に対し、毎年度、交付金及び貸付金の助成を行ってきたが、平成16年度に基金を整理し、平成17年度からの交付金を廃止した。平成18年度に行われた「特別区職員互助組合の事業及び公費負担の見直し」により、特別区職員互助組合に対する交付金及び貸付金は平成19年度から廃止し、特別区職員互助組合は、組合員が負担する組合費等により、特別区職員のスケールメリットを生かした事業や組合員のライフプラン・自己啓発への支援事業などを行うこととなった。

4 人事交流（本組合同規約第3条第3号イ）

「二団体事務事業の見直し計画」（平成12年12月15日特別区長会決定）を受け、平成14年4月1日付以降の一般職員（幼稚園教育職員を含む。）の人事交流に係る交流基準の策定と、人事交流に関する情報の収集・提供等を行っている。

5 職員の任用・給与等の基準（本組合同規約第3条第3号ロ）

特別区の人事事務の効率的かつ安定的処理を図るため「特別区共通基準」の企画・立案及び特別区共通基準以外の任用・給与その他の勤務条件の基準に関する情報提供・調整等を行っている。

6 職員定数算定基準（本組合同規約第3条第3号ハ）

各区が定数管理を行うにあたり、参考とするため、特別区に共通する定数基準を策定することとし、「職員定数算定基準に関する事務」として昭和50年4月1日から共同処理している。

7 職員相談及び精神保健（本組合同規約第3条第3号ニ）

特別区に勤務する職員のこころの悩みや一身上の諸問題の相談に応じ、その解決に協力することにより、生活の安定と職場で明るく勤務できるよう援助することを目的として、昭和50年6月2日から開始した。

当相談業務については、平成9年4月1日より特別区職員互助組合に業務委託を行っている。

8 組合教育委員会の事務（本組合同規約第3条第4号、第3条第3号イ、第3条第3号ロ）

平成10年5月8日に地方自治法等の一部を改正する法律（都区制度改革関連法）が公布され、平成12年4月1日に教育事務や清掃事業等が東京都から特別区に移管された。

都区制度改革関連法による地方教育行政の組織及び運営に関する法律第59条の廃止に伴い、東京都の教育委員会が処理することとされていた「区立学校の教育職員の任用その他の身分取

扱い、教育課程及び教科書その他の教材の取扱いに関する事務」が特別区の教育委員会に移管された。このうち、幼稚園教育職員の身分取扱いに関する事務の一部については本組合に教育委員会を設置して共同処理することになった。

平成12年4月1日に発足した特別区人事・厚生事務組合教育委員会（以下「組合教育委員会」という。）では、各区教育委員会（以下「各区教委」という。）と連携しながら、共同処理事務の円滑かつ適正な執行を図っている。

(1) 共同処理する事務

組合教育委員会では、幼稚園教育職員に関する次の5つの事務を共同処理している。

ア 採用に係る選考に関する事務

- ・23区が採用する幼稚園教員の採用候補者選考
- ・幼稚園教員の妊娠出産休暇・育児休業取得等に伴う臨時的任用教員の採用候補者選考
- ※ 任用事務は各区教委で行う。

イ 昇任選考に関する事務

- ・主任教諭選考
- ・副園長選考
- ・園長選考

ウ 人事交流に関する連絡調整事務

区相互間の人事交流に関する連絡調整事務

エ 23区共同で実施する研修に関する事務

- ・幼稚園教員新規採用二年目フォロー研修
 - ・主任教諭研修Ⅰ
 - ・主任教諭研修Ⅱ
 - ・管理職候補者養成研修
 - ・管理職昇任前研修
 - ・新任管理職・管理職候補者研修
 - ・新任園長研修
 - ・園長・副園長等専門研修
- ※このほかの幼稚園教育職員の研修は、各区教委及び東京都教職員研修センター等で実施している。

オ 任用及び給与その他の勤務条件の基準に関する事務

23区共通の勤務条件（幼稚園教育職員に係る共通基準15項目）に関する企画立案事務

(ア) 採用選考実績

（単位：人）

	令和6年度				令和5年度			
	申込者	受験者	合格者	補欠者	申込者	受験者	合格者	補欠者
採用選考	305	240	41	58	244	186	22	48

(イ) 昇任選考実績

（単位：人）

	令和6年度			令和5年度		
	申込者	受験者	合格者	申込者	受験者	合格者
主任教諭選考	28	28	22	28	28	25
副園長選考(※)	16	14	14	9	9	6
園長選考	10	10	9	8	8	7

※副園長選考…申込者は1次選考免除者（前年度以前1次選考合格者のうち当年度2次選考有資格者）を含む。受験者は2次選考受験者。

(ウ) 研修実績

(単位：回・人)

	令和6年度		令和5年度	
	回数	人員	回数	人員
新採二年目フォロー研修	6	33	6	21
主任教諭研修Ⅰ	4	20	4	15
主任教諭研修Ⅱ	2	26	2	26
管理職候補者養成研修	2	13	2	7
管理職昇任前研修	1	12	2	7
新任管理職・管理職候補者研修	8	8	8	11
新任園長研修	4	7	4	8
園長・副園長等専門研修	3	延353	3	延372

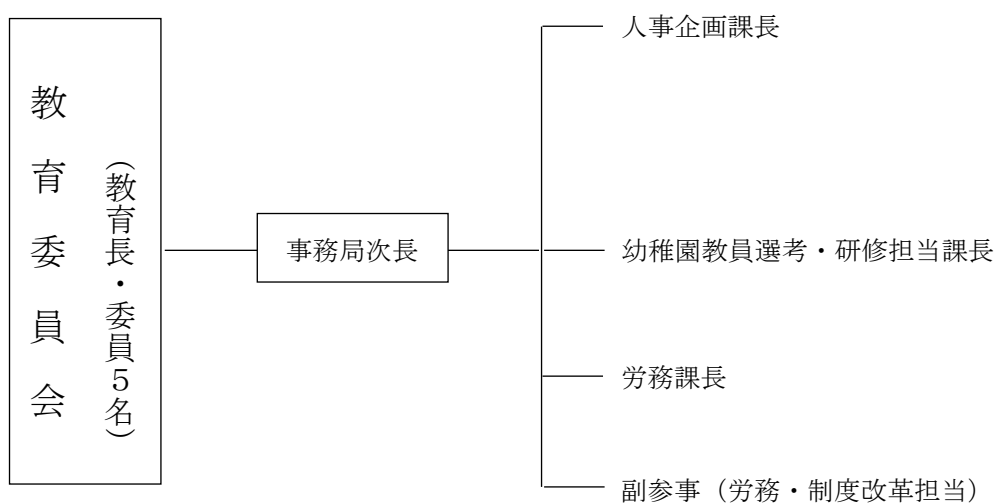
(2) 組合教育委員会の構成

組合教育委員会は教育長及び5名の委員をもって構成され、本組合の議会の同意を得て、本組合の管理者が任命する。

教育長及び委員5名のうち4名は23区の教育長の中から、委員のうち1名は23区の教育委員会の保護者である教育委員の中から選出され、組合教育委員会の委員を兼職している。

事務局には、次長、人事企画課長、幼稚園教員選考・研修担当課長、労務課長、副参事（労務・制度改革担当）を配置している。

組織図



注 事務局職員は本組合人事企画部職員が兼務

※ 総合教育会議

平成27年4月1日に施行された、地方教育行政の組織及び運営に関する法律の一部を改正する法律に基づき、長と教育委員の協議の場である「第1回総合教育会議」が、管理者の主権により平成27年12月10日に開催され、「特別区人事・厚生事務組合教育委員会の組織及び運営に関する教育大綱」が定められた。

9 恩給の給付（本組合同規約第3条第5号）

本事業は地方公務員等共済組合法の施行前に受給権が発生した職員の恩給の給付を行う事務である。昭和42年4月1日、本組合同規約の変更に伴い共同処理を開始した。

その沿革は、昭和27年12月10日から本組合で共同処理していた地方公務員法第44条（現在は削除）に定める職員の退職年金及び退職一時金に関する事務が、昭和37年12月1日の地方公務員法の改正及び地方公務員等共済組合法の施行により「東京都職員共済組合」へ移管されたが、一部の事務がなお特別区の事務として残されたものである。昭和58年度以降は、給付対象者はいないが、在職証明等恩給関係の事務の一部を行っている。

10 公務災害補償

公務災害補償関係事務は、議員等の公務災害補償、特別区立幼稚園の幼稚園医等の公務災害補償及び公務災害見舞金の支給の3種から成り立っている。

(1) 議員等の公務災害補償（本組合同規約第3条第6号イ）

地方公務員災害補償法第69条に定める議会の議員、その他非常勤の職員の公務上又は通勤による災害に対して補償を行う事務である。昭和43年4月1日、本組合同規約に定めて共同処理を開始した。本組合では「特別区非常勤職員の公務災害補償等に関する条例」を制定し、各種補償と福祉事業を行っている。

対象となる職員の範囲は、特別区の議会の議員、非常勤の監査委員、教育委員、選挙管理委員、農業委員、審議会及び調査会等の委員その他の構成員、非常勤の調査員並びに嘱託員その他の非常勤の職員（労働者災害補償保険法適用職員を除く。）である。

補償に要する費用は、各特別区が年度当初における各特別区の非常勤職員の給与額の総額に1,000分の1.5を乗じて得た額を負担する。補償に要する経費に残額が生じた場合は、基金を設けて積み立てている（基金については、18頁参照）。

ア 補償の種類

種類		内 容
療養補償		公務上の災害等により、診察、薬剤・治療材料の支給、処置・手術その他の治療、病院・診療所への入院、看護、移送等の療養に要した費用を支給する。
休業補償		公務上の災害等により業務に従事することができない場合で、特別区から給与を受けないときに、補償基礎額（給与の日額）の100分の60に相当する金額を支給する。
傷病補償 年金		公務上の災害等による負傷又は疾病に係る療養の開始後1年6か月を経過した日において、当該負傷又は疾病が治らず、かつ、当該負傷又は疾病の程度が条例に定める第1級から第3級までの傷病等級に該当する場合に毎年支給する（補償基礎額に313～245を乗じて得た額）。ただし、傷病補償年金を受ける者には休業補償を行わない。
障害 補償	年金 一時金	公務上の災害等による負傷等の治ゆ後、条例に定める第1級から第7級までの等級に該当する障害がある場合に、障害が存する期間毎年年金（補償基礎額の313～131日分）を支給し、第8級から第14級までの等級に該当する障害がある場合には、一時金（補償基礎額の503～56日分）を支給する。
介護補償		常時又は随時介護を受けている重度被災職員の介護に要した費用を支給する。
遺族 補償	年金 一時金	公務上の災害等により死亡した場合、その遺族に年金を支給する。 （補償基礎額×遺族数による率） また、遺族補償年金を受ける者がいない場合には、一時金を支給する。 （補償基礎額×400日分）
葬祭補償		公務上の災害等により死亡した場合に、葬祭を行う者に対して、通常葬祭に要する費用を支給する。（315,000円＋補償基礎額×30日分）

イ 主な福祉事業の種類

種類		内 容
休業援護金		公務上の災害等により休業補償を受ける者に対し、休業補償が支給される期間、1日につき補償基礎額の100分の20に相当する額を支給する。
奨学援護金		公務上の災害等により年金たる補償の受給権者で、在学者の学資の支弁に困難をきたす者のうち、一定の要件を満たす者に対して支給する。 （在学者の区分に応じて月額13,000～39,000円）
就労保育 援護金		公務上の災害等により年金たる補償の受給権者で、未就学の児童の保育に係る費用を援護する必要があると認められた者のうち、一定の要件を満たす者に対して支給する。（保育児1人につき月額12,000円）
アフター ケアの費用		公務上の災害等により外傷による脳の器質的損傷を受けた者等で、一定の要件を満たす者に対し、アフターケアとして必要な処置（診察・保健指導等）の費用を支給する。
傷病 特別支給金		公務上の災害等による傷病補償年金の受給権者に対して支給する。 （傷病等級の区分に応じて、1,000,000～1,140,000円）
遺族 特別支給金		公務上の災害等による遺族補償の受給権者に対して支給する。 （各受給権者の区分に応じて、1,200,000～3,000,000円）
障害 特別支給金		公務上の災害等による障害補償の受給権者に対して支給する。 （障害等級の区分に応じて80,000～3,420,000円）
傷病 特別給付金		公務上の災害等による傷病補償年金の受給権者のうち、特別区から期末手当、勤勉手当又はこれに相当する手当を受ける者に対し傷病等級に応じた額を限度として、1年につき、その者に対して支給すべき傷病補償年金の額に100分の20を乗じて得た額を年金として支給する。ただし、休業援護金の支給は行わない。

ウ 補償対象職員数（各年度4月1日現在）

（単位：人）

年度・区	区議会議員	監査委員	教育委員	選挙管理委員	農業委員等	計
令和2年度	900	70	98	96	121	1,285
令和3年度	887	70	111	92	122	1,282
令和4年度	884	70	102	106	122	1,284
令和5年度	910	72	102	106	127	1,317
令和6年度	905	73	102	96	136	1,312
(6年度内訳)						
千代田	25	3	4	4	0	36
中央	30	3	4	4	0	41
港	34	3	4	4	0	45
新宿	38	3	5	4	0	50
文京	34	3	4	4	33	78
台東	32	3	4	4	0	43
墨田	32	3	4	4	0	43
江東	48	6	4	4	0	62
品川	40	3	4	4	0	51
目黒	36	3	4	4	0	47
大田	50	3	5	4	5	67
世田谷	50	4	5	4	21	84
渋谷	34	3	5	4	0	46
中野	42	3	4	4	0	53
杉並	48	3	4	4	13	72
豊島	36	3	4	4	0	47
北	40	3	9	4	0	56
荒川	32	3	4	8	0	47
板橋	46	3	4	4	12	69
練馬	50	3	4	4	16	77
足立	45	3	4	4	11	67
葛飾	39	3	5	4	12	63
江戸川	44	3	4	4	13	68

注 上記に記載した職員（区議会議員等）並びに非常勤の調査員及びその他の非常勤職員が補償対象となる。

エ 補償実績

（単位：件・円）

種類		令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
療養補償	件数	301	586	727	623	320
	金額	7,257,558	36,253,856	29,201,408	25,215,735	25,180,140
休業補償	件数	81	36	103	61	37
	金額	4,640,678	2,420,975	8,087,059	4,513,483	2,506,481
傷病補償年金	件数	0	0	0	0	0
	金額	0	0	0	0	0
障害補償	件数	30	31	34	27	24
	金額	7,239,436	11,921,614	8,570,448	6,037,866	4,842,550
介護補償	件数	9	15	12	12	12
	金額	654,710	1,094,850	676,510	924,280	961,880
遺族補償	件数	6	6	6	6	6
	金額	1,785,000	1,785,000	1,785,000	1,785,000	1,785,000
葬祭補償	件数	0	0	0	0	0
	金額	0	0	0	0	0
休業援護金	件数	81	36	103	61	37
	金額	1,546,883	806,983	2,695,670	1,504,484	835,484
奨学援護金	件数	6	6	6	6	0
	金額	468,000	468,000	468,000	468,000	0
アフターケア	件数	3	5	3	15	12
	金額	72,592	97,852	44,948	82,600	86,995
傷病特別支給金	件数	0	0	0	0	0
	金額	0	0	0	0	0
遺族特別支給金	件数	0	0	0	0	0
	金額	0	0	0	0	0
障害特別支給金	件数	1	0	2	0	0
	金額	80,000	0	580,000	0	0
補装具	件数	1	0	1	0	1
	金額	48,730	0	29,260	0	230,600
計	件数	513	713	989	811	449
	金額	23,793,587	54,849,130	52,138,303	40,531,448	36,429,130

(2) 特別区立幼稚園の幼稚園医等の公務災害補償（本組合同約第3条第6号口）

公立学校の学校医、学校歯科医及び学校薬剤師の公務災害補償に関する法律に基づき、特別区立幼稚園の幼稚園医、幼稚園歯科医及び幼稚園薬剤師の公務上の災害に対して補償を行う事務である。昭和47年4月1日、本組合同約に定めて共同処理を開始した。本組合では「特別区立幼稚園の幼稚園医、幼稚園歯科医及び幼稚園薬剤師の公務災害補償に関する条例」を定めて事業を実施している。

対象となる職員は、特別区立幼稚園の幼稚園医、幼稚園歯科医及び幼稚園薬剤師である。

補償の種類、内容、金額及び経費の負担方法等は前記(1)「議員等の公務災害補償」と同様であるが、補償給付の実績はない。

補償対象職員数（各年度4月1日現在）

（単位：人）

年度・区	一般医	歯科医	薬剤師	計
令和2年度	344	142	102	588
令和3年度	317	159	100	576
令和4年度	343	149	108	600
令和5年度	348	137	97	582
令和6年度	407	143	113	663
(6年度内訳)				
千代田	6	18	6	30
中央	39	13	1	53
港	36	12	12	60
新宿	42	14	14	70
文京	31	10	10	51
台東	30	0	0	30
墨田	24	6	6	36
江東	48	16	16	80
品川	27	9	9	45
目黒	9	3	3	15
大田	0	0	0	0
世田谷	8	8	8	24
渋谷	5	5	2	12
中野	6	2	2	10
杉並	24	6	6	36
豊島	9	3	3	15
北	12	4	4	20
荒川	27	9	9	45
板橋	2	2	1	5
練馬	14	0	0	14
足立	0	0	0	0
葛飾	6	2	0	8
江戸川	2	1	1	4

(3) 公務災害見舞金（本組合同約第3条第7号）

特別区職員、議員、幼稚園医等が公務上の災害等により死亡又は負傷等をしたとき、見舞金を支給する事務である。昭和47年4月1日、本組合同約に定めて共同処理を開始した。本組合では「特別区職員の公務災害等に伴う見舞金の支給に関する条例」を制定して事業を行っている。

対象となる職員は、常勤の特別職、一般職、区議会議員、非常勤の委員、幼稚園医、その他の非常勤職員等特別区に勤務する全ての職員である。

事務に要する経費は各区均等負担であり、現在、1区1,000,000円の負担としている。

なお、見舞金に剰金が生じた場合は、基金を設けて積み立てている。

ア 見舞金の種類

種類	支給対象	内 容
死亡見舞金	公務災害 常勤職員 区議会議員	見舞金 30,000,000円 (自動車損害賠償保障法(以下「自賠法」という。)適用 22,500,000円)
	非常勤職員	見舞金 21,600,000円 (自賠法適用 16,200,000円)
	通勤災害 常勤職員 区議会議員	見舞金 15,000,000円 (自賠法適用 11,250,000円)
	非常勤職員	見舞金 10,800,000円 (自賠法適用 8,100,000円)
障害見舞金	公務災害 常勤職員 区議会議員	見舞金 800,000～30,000,000円 (自賠法適用 600,000～22,500,000円)
	非常勤職員	見舞金 700,000～21,600,000円 (自賠法適用 540,000～16,200,000円)
	通勤災害 常勤職員 区議会議員	見舞金 400,000～15,000,000円 (自賠法適用 300,000～11,250,000円)
	非常勤職員	見舞金 350,000～10,800,000円 (自賠法適用 270,000～8,100,000円)
休業見舞金	常勤職員	公務上又は通勤による負傷又は疾病(以下「同一傷病」という。)により当該同一傷病の発生の日から5年間に各特別区における休業補償付加給付を31日以上受けた職員に対して、その休業日数区分に応じた見舞金を支給する。 (区分ごとに10,000～60,000円)

イ 見舞金給付状況

(単位：件・千円)

種類 \ 年度			令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
死亡 見舞金	公務災害	件数	0	0	0	0	0
		金額	0	0	0	0	0
	通勤災害	件数	0	0	0	0	0
		金額	0	0	0	0	0
障害 見舞金	公務災害	件数	6	4	2	0	6
		金額	17, 100	9, 800	5, 900	0	12, 400
	通勤災害	件数	2	4	4	3	1
		金額	1, 450	6, 450	9, 850	4, 800	1, 650
休業見舞金		件数	84	67	61	51	61
		金額	1, 180	880	1, 040	770	940
計		件数	92	75	67	54	68
		金額	19, 730	17, 130	16, 790	5, 570	14, 990

11 救護施設、更生施設、宿所提供施設及び宿泊所の設置・管理（本組合理約第3条第8号）

この事業は、生活保護法に基づく救護施設、更生施設及び宿所提供施設並びに社会福祉法に基づく宿泊所（以下4施設あわせて「厚生関係施設」という。）の設置及び管理に関する事務である。

(1) 成り立ち

厚生関係施設は、昭和40年4月、福祉事務所とともに東京都から施設所在区へ移管された。その後、昭和42年4月1日、特別区相互が広域利用等を行う必要から施設の設置・管理を本組合理約に定め、更生施設2施設、宿所提供施設6施設、宿泊所21施設（計29施設）の共同処理を開始した。以降、利用者の変化や23区をとりまく情勢の変化に対応するための見直しを行いつつ、各施設の拡充や統廃合等を実施し、令和7年4月1日現在では、更生施設7施設、宿所提供施設9施設、宿泊所4施設、計20施設（うち宿所提供施設、宿泊所各1施設は建替えのため事業休止中）の設置・管理を行っている。

なお、救護施設については、今後、更生施設を救護施設に種別転換するため、規約を令和4年4月1日に改正したものであり、まだ設置はされていない。

(2) 運営

厚生関係施設の運営については、平成2年12月に社会福祉法人特別区人事・厚生事務組合社会福祉事業団（現「社会福祉法人特別区社会福祉事業団」以下「事業団」という。）を設立し、平成9年度までには、生活相談一時保護所（現しのばず荘）を除く全施設の運営を事業団に委託した。その後、特別区厚生部長会による「厚生福祉関係事業の今後のあり方について」報告（平成13年12月特別区長会了承、以下「平成13年あり方報告」という。）を踏まえ、宿泊所を中心に、事業団以外の社会福祉法人への運営委託などを進め、さらに、平成18年度から、より質の高いサービスの提供と効果的・効率的な施設の管理運営を図るため、指定管理者制度（地方自治法第244条の2）を導入した。

平成29年度から30年度にかけては、「平成13年あり方報告」以降、これまで積み残しとなっていた諸課題を解決するため、特別区福祉主管部長会において検討を行い、「厚生関係施設等の今後のあり方について 厚生関係施設再編整備計画（平成31年度～40年度）」報告（平成30年8月特別区長会了承、以下「平成30年再編整備計画」という。）を取りまとめた。

これを受け、利用者支援を強化するため、更生施設及び宿泊所への人員加配を実施するとともに、宿泊所のうち、5施設（江東荘、東が丘荘、南千住荘、一之江荘、新幸荘）については宿所提供施設への種別転換を図ることとなった。さらに、子どもの利用が多い宿所提供施設（小豆沢荘、西新井栄荘、一之江荘）においては、大人との交流を通して、社会性を身につけるとともに、学びへの土台をつくることによって、子どもの自尊心涵養と貧困の連鎖の防止を目的に、子ども支援機能付き宿所提供施設モデル事業を実施し、効果検証を行っている。

なお、令和7年4月1日現在、事業休止中の2施設を除き厚生関係施設18施設で指定管理者制度による運営を行っている。

(3) 厚生関係施設の再編整備

特別区厚生部長会は、社会的支援を要する「要援護低所得世帯」への自立支援策の強化や厚生関係施設の不足と老朽化への中長期的な観点からの対応が必要であるとし、「平成13年あり方報告」での基本的考え方（「更生施設の新増設の計画にあたっては、需要動向とともに既存施設の有効活用に重点をおいて行う。その際、地域バランスにも十分配慮する。」など）を踏まえ、「厚生関係施設再編整備計画」（平成17年5月特別区長会了承。以下「再編整備計画」という。）を策定した。

平成18年度以降、「再編整備計画」に基づき厚生関係施設の改修（ハード面）と指定管理者制度導入後の自立支援サービスシステム（後述の包括的施設支援事業）など、ソフト面の整備を実施してきたところである。

平成21年10月、特別区厚生部長会は、単身男性用更生施設の需要が逼迫していること、路上生活者対策事業の再構築により、今後厚生関係施設と路上生活者対策との連携が重要になること等を踏まえ、再編整備計画（平成17年5月）の改訂案を取りまとめ、特別区長会に報告し、了承された（以下同報告書を「改訂版」という。）。

「改訂版」では、今後の大規模施設の老朽化に伴う改築とあわせ、単身男性用更生施設の定員拡充を図ることとし、また、現行計画での整備スケジュールを変更して、施設の改築・改修期間中の各区の利用への影響を最小限に止めるようにした。

さらに、アセスメントモデルや標準自立支援プログラムの開発、アフターケアシステムの構築などにより、施設の回転率を上げ、受入れ能力をより一層向上させることとしている。

そのほか、緊急保護を専門に行う更生施設や新たな就労特化型施設の設置といった、多様な施設需要に対応できるような方策も新たに掲げられている。

なお、「改訂版」の中で整備方針が確定しなかった3つの施設について、特別区福祉主管部長会は、平成25年3月に方針案をとりまとめ、特別区長会に報告し承認された。このうち、更生施設塩崎荘については、困難ケースへの柔軟な対応、特別区の負担軽減及び老朽施設への対応から、民設民営方式により事業団が整備、運営することとした（平成26年8月特別区長会了承）。

平成28年2月、特別区福祉主管部長会は、平成27年度末で終了する「改訂版」の後継となる「厚生関係施設再編整備計画（平成28年度～30年度）」を特別区長会に報告し、了承された。この計画では、平成28年度からの10年間で展望しつつ、平成27年度から施行された生活困窮者自立支援法とその3年後の見直し、施設整備をめぐる厳しい社会経済状況などを見据え、計画年次を平成28年度から30年度までの3か年とし、当面、優先的に整備しなければならない施設や運営方針等について取りまとめた。また3年後に見直しを前提とし、さらに平成31年度に起債償還のピークを迎えることから、各区の分担金等の影響を考慮し、必要最小限の施設整備計画とすることとした。

平成30年8月、特別区福祉主管部長会は、「平成30年再編整備計画」において、平成31年度からの10年間にわたる長期計画として、厚生関係施設再編整備計画を取りまとめた。策定にあたっては、厚生関係施設の種別変更等の検討を踏まえ、施設の大規模改修や保全計画に基づく各種修繕工事等を精査し、ライフサイクルコストや起債償還額を考慮した整備方針について、特別区長会に報告し、了承された。

令和4年度から5年度にかけては、「平成30年再編整備計画」の中間見直しのため、特別区福祉主管部長会は第1部会の下に生活保護主管課長で構成する「厚生関係施設再編整備検討委員会」を設置して検討を行い、その結果を「厚生関係施設再編整備計画 平成31年度（令和元年度）～令和10年度【中間見直し版】」（以下「令和5年度中間見直し」という。）として報告書に取りまとめた。

「令和5年度中間見直し」においては、更生施設・宿泊所における職員加配や子ども支援機能付き宿所提供施設モデル事業などについては、引き続き実施しつつ次期再編整備計画で本格実施について検討するものとするとともに、厚生関係施設の整備方針（救護施設への種別転換を含む）等について整理し、令和5年9月、特別区長会に検討内容を報告し、了承された。

あわせて、本件報告にあたり、厚生関係施設における質の高いサービスの重要性を確認するとともに、施設運営のさらなる向上を目指し、その具体的な取組の検討を開始することとし、令和5年11月、特別区福祉主管部長会第1部会の下に生活保護主管課長で構成する「厚生関係施設のサービスのあり方検討委員会」（以下「検討委員会」という。）が設置された。検討委員会は令和5年度から令和6年度にかけて検討を重ね、令和7年3月、特別区福祉主管部長会に検討結果を報告し、了承された。

整備実施状況一覧表（令和7年4月1日現在）

施設名	種別	定員	整備状況等
東 が 丘 荘	更生施設	50人	平成19年 4月：改築
東 が 丘 荘	宿所提供施設	80人	平成19年 4月：改築 平成31年 4月：種別転換
浜 園 荘	（宿泊所）	—	平成20年 3月：廃止
け や き 荘	更生施設	30人	平成20年10月：大規模改修
千 歳 荘	宿泊所	48人	平成21年 4月：大規模改修 平成31年 4月：種別転換
葛 飾 荘	宿所提供施設	50人	平成21年 4月：大規模改修
塩 崎 荘	（宿所提供施設）	—	平成22年 2月：廃止
新 塩 崎 荘	更生施設	100人	平成23年 4月：改築
江 東 荘	宿所提供施設	60人	平成24年 4月：大規模改修 平成31年 4月：種別転換
赤 羽 荘	宿泊所	46人	平成25年 4月：大規模改修
浜 川 荘	更生施設	120人	平成25年 5月：改築
一 之 江 荘	宿所提供施設	70人	平成26年 4月：大規模改修 平成31年 4月：種別転換
本 木 荘	更生施設	50人	平成26年10月：大規模改修
綾 瀬 荘	宿泊所	75人	平成29年 5月：改築
高 浜 荘	宿泊所	—	平成30年 1月：休止
塩 崎 荘	更生施設	100人	平成28年 4月：改築 （民設民営施設）
新 幸 荘	宿所提供施設	134人	令和元年12月：大規模改修 令和 2年 4月：種別転換
淀 橋 荘	（更生施設）	—	令和 7年 3月：廃止
淀 橋 荘	宿所提供施設	—	令和 7年 3月：休止

注 「厚生関係施設再編整備計画」（「改訂版」を含む。）に基づく整備実施状況

(4) 施設の現状

ア 更生施設

更生施設は、生活保護法第38条第3項に基づく施設で「身体上又は精神上の理由により養護及び生活指導を必要とする要保護者を入所させて生活扶助を行う」ことを目的としている。令和7年4月1日現在、単身男性用5施設、単身女性用2施設の設置・管理を行っている。

「平成13年あり方報告」では、更生施設については急増した路上生活者等の需要に対応するため拡充・増設を行うこととされ、平成14年4月、宿泊所千駄ヶ谷荘を更生施設に転換し、定員増を図った。さらに、要保護対象者（単身男性）の緊急一時保護を行ってきた生活相談一時保護所は、更生施設の定員増を図るため大規模改修工事を行い、名称を「しのばず荘」に改め、平成15年3月、一般更生施設に転換した。これに伴い、生活相談一時保護所が実施してきた更生施設等の入所判定及び入所調整の業務を廃止し、入所決定は各区が行い、入所調整の業務は厚生部業務課（現在は施設運営課）が行うことになった。

平成19年4月には、宿泊所の改築にあわせて建設を進めてきた単身女性用更生施設「東が丘荘」を開設するとともに、単身女性用更生施設「けやき荘」の改修工事を行い、平成20年10月に開設した。

また、「改訂版」に基づき、宿所提供施設塩崎荘を更生施設に転換する整備事業を実施し、平成23年4月に新塩崎荘として開設した。更生施設塩崎荘は、施設整備のため、平成27年2月に廃止し、平成28年4月1日から民設民営方式により運営を開始した。

その後、「平成30年再編整備計画」では、更生施設の救護施設化と言われる状況が確認され、利用者支援の充実や施設運営体制の強化が喫緊の課題となった。このことから、平成31年4月からは、更生施設における当面の専門力強化として、精神保健福祉士、社会福祉士、看護師等を加配した。また、令和2年度に設置した、厚生関係施設運営協議会救護施設検討部会において「特別区における救護施設の整備について 厚生関係施設運営協議会 救護施設検討部会 検討報告書」をまとめ、更生施設の救護施設への種別転換等について、令和3年4月16日の特別区長会で了承されたため、令和4年1月に都知事の許可を受け、同年4月1日に規約を改正している。

なお、更生施設利用者の円滑な社会復帰を促進するため「保護施設通所事業」を平成15年3月から更生施設けやき荘において開始し、平成18年度以降は、全更生施設において実施している。

また、令和2年度から、病院に入院中の生活保護受給者が更生施設への入所を希望した場合、本人の状況に応じた入所を進めるため、各区からの依頼に基づき入院先に出張し、その疾病や身体状況等を把握する「特定被保護者入所調整事務円滑化事業」を実施している。

(ア) 施設現況（令和7年4月1日現在）

施設名	所在区	定員	建物構造・面積
しのばず荘	台東区	100人	鉄筋コンクリート造他 地下1階地上4階建1棟等1,670.21㎡ 敷地面積 870.94㎡
浜川荘	品川区	120人	鉄筋コンクリート造他 6階建1棟等4,979.27㎡ 敷地面積 2,566.27㎡
けやき荘	新宿区	30人	鉄筋コンクリート造他 3階建1棟等1,035.06㎡ 敷地面積 692.89㎡
本木荘	足立区	50人	鉄筋コンクリート造他 4階建1棟等1,539.81㎡ 敷地面積 1,045.16㎡
千駄ヶ谷荘	渋谷区	60人	鉄筋コンクリート造他 地下1階地上5階建1棟等1,584.44㎡ 敷地面積 667.76㎡
東が丘荘 (目黒区施設と合築)	目黒区	50人	鉄筋コンクリート造他 5階建1棟等1,791.06㎡ 敷地面積 2,727.57㎡
新塩崎荘	江東区	100人	鉄筋コンクリート造他 6階建1棟等3,415.68㎡ 敷地面積 2,094.61㎡

注 東が丘荘は（社福）東京援護協会、浜川荘は（社福）有隣協会、その他は事業団が指定管理者となっている。

(イ) 利用状況

(単位：人)

年度	定員	入所人員	退所人員	在籍者数
令和2年度	580	547	630	402
令和3年度	580	481	547	336
令和4年度	580	500	462	373
令和5年度	580	530	518	385
令和6年度	580	486	484	387
(6年度施設別実績)				
しのばず荘	100	45	38	46
浜川荘	120	112	106	93
けやき荘	30	40	40	26
本木荘	50	58	53	44
淀橋荘	70	12	49	0
千駄ヶ谷荘	60	46	37	45
東が丘荘	50	68	69	42
新塩崎荘	100	105	92	91

注1 定員・在籍者数は、各年度末現在。

2 淀橋荘は種別転換のため、令和7年3月末で施設廃止。

イ 宿所提供施設

宿所提供施設は、生活保護法第38条第6項に基づく施設で、「住居のない要保護者の世帯に対して、住宅扶助を行う」ことを目的としており、家庭内問題・り災・立ち退き等緊急入所需要の増加に対応するため、緊急一時保護事業に特化して運営している。

この緊急一時保護の需要に応えるため、平成15年4月に宿泊所淀橋荘を宿所提供施設に転換するとともに、宿泊所葛飾荘を宿所提供施設に転換して平成21年4月に開設し、単身男性用施設であった千歳荘は、平成21年4月より家族及び単身者用併設施設として開設した。

宿所提供施設塩崎荘は、老朽化による改築を機に、更生施設への種別変更をするため、平成22年2月に廃止した。

その後、「平成30年再編整備計画」では、宿所提供施設や宿泊所の一定程度の支援を要する利用実態が確認され、利用者支援の充実や施設運営体制の強化が課題となった。また、施設の利用者属性は、宿所提供施設と宿泊所において差がなくなりつつあることから、宿泊所5施設（江東荘、東が丘荘、南千住荘、一之江荘、新幸荘）については宿所提供施設への種別転換を図ることとなった。なお、千歳荘については、上記の種別転換に伴う地域バランス等を考慮し、宿所提供施設から宿泊所へ種別転換することとなった。令和7年4月1日現在、9施設（うち1施設は建替え中）の設置・管理を行っている。

また、宿所提供施設においては、核家族化が進むなかで、家族世帯の構成人数等の変化により利用状況が変化していることから、種別転換にあわせ、平成31年4月1日から定員を変更した。

(ア) 施設現況（令和7年4月1日現在）

施設名	所在区	定員		建物構造・面積
小豆沢荘 (板橋区施設と合築)	板橋区	45世帯	85人	鉄筋コンクリート造他 地下1階地上6階建1棟等2, 741. 37㎡ 敷地面積 1, 609. 42㎡
西新井栄荘 (足立区施設と合築)	足立区	32世帯	66人	鉄筋コンクリート造他 5階建1棟等1, 709. 67㎡ 敷地面積 1, 305. 78㎡
淀橋荘	新宿区	—		—
葛飾荘	葛飾区	40世帯	50人	鉄筋コンクリート造他 4階建2棟等1, 794. 88㎡ 敷地面積 942. 14㎡
江東荘	江東区	59世帯	60人	鉄筋コンクリート造他 5階建1棟等1, 702. 78㎡ 敷地面積 1, 479. 56㎡
東が丘荘 (目黒区施設と合築)	目黒区	50世帯	80人	鉄筋コンクリート造他 5階建1棟等2, 344. 22㎡ 敷地面積 2, 727. 57㎡
南千住荘	荒川区	28世帯	49人	鉄筋コンクリート造他 3階建1棟等1, 608. 36㎡ 敷地面積 1, 285. 47㎡
一之江荘	江戸川区	32世帯	70人	鉄筋コンクリート造他 3階建1棟等1, 278. 84㎡ 敷地面積 1, 337. 49㎡
新幸荘	江東区	75世帯	134人	鉄筋コンクリート造他 3階・2階建2棟等2, 614. 30㎡ 敷地面積 3, 290. 37㎡

注1 東が丘荘は（社福）東京援護協会、江東荘、南千住荘、一之江荘は（社福）新栄会、その他は事業団が指定管理者となっている。

2 淀橋荘は、改築工事のため、令和7年3月末をもって事業休止

(イ) 利用状況

(単位：世帯・人)

年度	定員		入所人員		退所人員		在籍者数	
令和2年度	(353)	572	(602)	919	(615)	913	(149)	233
令和3年度	(388)	636	(578)	902	(583)	911	(144)	224
令和4年度	(388)	636	(518)	787	(508)	792	(154)	219
令和5年度	(388)	636	(609)	902	(602)	883	(161)	238
令和6年度	(388)	636	(607)	929	(591)	894	(177)	273
(6年度施設別実績)								
小豆沢荘	(45)	85	(106)	225	(102)	208	(26)	55
西新井栄荘	(32)	66	(73)	122	(77)	131	(17)	29
淀橋荘	(27)	42	(53)	55	(73)	75	(0)	0
葛飾荘	(40)	50	(46)	55	(30)	34	(18)	23
江東荘	(59)	60	(32)	32	(33)	34	(12)	12
東が丘荘	(50)	80	(75)	102	(70)	92	(30)	46
南千住荘	(28)	49	(49)	67	(41)	50	(21)	30
一之江荘	(32)	70	(59)	110	(59)	120	(18)	30
新幸荘	(75)	134	(114)	161	(106)	150	(35)	48

注1 ()内は世帯数

2 定員・在籍者数は、各年度末現在

3 令和元年度から、千歳荘は、宿所提供施設から宿泊所に、江東荘、東が丘荘、南千住荘、一之江荘は、宿泊所から宿所提供施設に種別転換している。

4 令和2年度から、新幸荘は、宿泊所から宿所提供施設に種別転換している。

5 令和2年7月1日から令和3年3月31日まで、東京都の新型コロナウイルス感染拡大防止のための一時滞在場所確保事業実施（35世帯・64人）のため、新幸荘は利用可能者数が変更されている。

ウ 宿泊所

宿泊所は、社会福祉法第2条第3項第8号に基づく施設で、生計困窮者のために、無料又は低額な使用料で居所の提供を行うことを目的としている。

これまで、宿泊所の対象者は、23区内の住民で災害やアパート等の立ち退きを迫られ居所に困窮している低所得者及び保護施設（生活保護法第38条）の入所者で生活保護法による保護を必要としなくなった者としてきた。しかし、「平成30年再編整備計画」では、特に宿泊所においては、生活保護受給世帯が半数以上入居していること、また、利用者の属性が宿所提供施設と宿泊所において差がなくなりつつあり、どちらも一定程度の支援が必要な利用者が数多くいることから、宿所提供施設への種別転換を図ることとなった。ただし、非生活保護受給世帯の受け皿として、一部、宿泊所を継続することになった。

令和7年4月1日現在、4施設（うち1施設は建替え中）の設置・管理を行っている。

現在は、家庭内問題・災害・立ち退き等緊急入所需要の増加に対応するための緊急一時保護事業を中心に運営している。

(ア) 施設現況 (令和7年4月1日現在)

施設名	所在区	定員		建物構造・面積
高 浜 荘 (港区施設と合築)	港区	—		—
赤 羽 荘	北区	15世帯	46人	鉄筋コンクリート造他 3階建1棟等719.92㎡ 敷地面積 446.33㎡
綾 瀬 荘	足立区	34世帯	75人	鉄筋コンクリート造他 5階建1棟等2,160.33㎡ 敷地面積 2,508.89㎡
千 歳 荘	世田谷区	34世帯	48人	鉄筋コンクリート造他 5階建1棟等1,302.55㎡ 敷地面積 1,445.43㎡

注1 赤羽荘は(社福)新栄会、綾瀬荘、千歳荘は事業団が指定管理者となっている。

2 高浜荘は、改築工事のため、平成29年12月末をもって事業休止

(イ) 利用状況

(単位：世帯・人)

年度	定 員		入所人員		退所人員		在籍者数	
令 和 2 年 度	(83)	169	(119)	208	(119)	199	(32)	63
令 和 3 年 度	(83)	169	(97)	164	(113)	194	(16)	33
令 和 4 年 度	(83)	169	(105)	187	(95)	177	(26)	43
令 和 5 年 度	(83)	169	(107)	192	(106)	187	(27)	48
令 和 6 年 度	(83)	169	(121)	205	(110)	193	(38)	60
(6年度施設別実績)								
赤 羽 荘	(15)	46	(35)	63	(35)	68	(9)	12
綾 瀬 荘	(34)	75	(67)	121	(56)	102	(22)	40
千 歳 荘	(34)	48	(19)	21	(19)	23	(7)	8

注1 ()内は、世帯数

2 定員・在籍者数は、各年度末現在

3 令和元年度から、千歳荘は、宿所提供施設から宿泊所に、江東荘、東が丘荘、南千住荘、一之江荘は、宿泊所から宿所提供施設に種別転換している。

4 令和2年度から、新幸荘は、宿泊所から宿所提供施設に種別転換している。

(5) 包括的施設支援事業

包括的施設支援事業は、社会福祉法第2条第3項第1号及び第13号に基づき、厚生関係施設の利用者等に「無料又は低額で相談援助を行う事業」及び厚生関係施設とその従事者に対して「連絡及び助成を行う事業」である。

この事業は、前述の再編整備計画に基づき、各区福祉事務所の施設利用の利便性向上及び所管する厚生関係施設21施設のサービス水準の一体的向上を目的として、指定管理者制度の導入とあわせて平成18年度から試行を重ね実施してきたものである。

平成30年度には、厚生関係施設のあり方検討に併せ、今後の利用者支援事業について見直しを行い、「平成30年再編整備計画」において、対応計画を取りまとめた。

現在、事業には、大きく分けて厚生関係施設入所調整事業、利用者支援事業、施設機能強化事業がある（各事業の内容は、(ア)のとおり）。

ア 厚生関係施設入所調整事業

各区福祉事務所が円滑に施設利用できるように、更生施設入所・緊急一時保護事業利用等の受付窓口を施設運営課に置き、施設利用状況を一元的に把握し、調整を行うものである。

福祉事務所からの依頼を受け、生活に困窮した路上生活者等は更生施設に、急迫状態にある区民は宿所提供施設・宿泊所に、それぞれ入所調整等を行う。加えて、円滑な入所調整を行うため、福祉事務所に施設利用状況等の提供や担当者との連絡会等の開催など、情報交換を実施している。

イ 利用者支援事業

厚生関係施設の利用者の自立を促進するために、各施設において提供されるサービスに加え、地域生活移行支援・就労支援・社会参加活動支援の各事業を実施している。

地域生活移行支援事業では、心理、法律等の相談員による専門相談、住宅情報の提供や賃貸借契約の同行等の居住支援などを行っている。

就労支援事業では、求職活動などによる緊急保育事業に応えるための緊急一時保育事業を行っている。

社会参加活動支援事業では、施設退所者を訪問し、生活状況の把握や社会資源の紹介等を行っている（主な実績は、(イ)のとおり）。

ウ 施設機能強化事業

厚生関係施設が利用者に提供するサービスを総合的に向上させるために、従事者資質向上事業や調査研究事業等を実施している。

従事者資質向上事業では、施設従事者の援助技術や施設の運営に係る研修等を行っている。調査研究事業等では、学識経験者等による厚生関係施設等の調査研究等を行っている（主な実績は、(ウ)のとおり）。

(ア) 包括的施設支援事業の内容

a 厚生関係施設入所調整事業

事業の種類	対象施設	実施内容
一般入所調整	更生施設	福祉事務所への利用情報提供・利用申込みの受付及び入所の調整
緊急一時保護事業利用調整	更生施設 宿所提供施設 宿泊所	福祉事務所への利用情報提供・緊急一時保護事業実施要領に基づく施設利用申込みの受付及び入所の調整
社会復帰促進事業利用調整	宿所提供施設	更生施設利用者等社会復帰促進事業運営要領に基づく施設利用申込みの受付及び入所の調整 ※令和6年3月から社会復帰促進事業は休止中

b 利用者支援事業

事業の種類	実施内容
地域生活移行支援	専門相談事業
	心理、法律、他言語専門相談員派遣による相談
	居住支援事業
就労支援	緊急一時保育事業
	保育士等派遣による求職時等の一時保育
社会参加活動支援	退所後 モニタリング事業
	居住支援者訪問モニタリング 電話相談モニタリング

c 施設機能強化事業

事業の種類	実施内容
施設機能強化事業	従事者資質向上
	従事者研修、派遣研修、自主研修グループ支援 社会福祉講座、公開講座
	調査研究等
	実態等調査・統計、資料収集
	相談支援
	利用者生活相談

(イ) 令和6年度利用者支援事業実績

a 地域生活移行支援

専門相談事業

(単位：回・件)

	心理相談	法律相談	他言語相談	合 計
回数	142	92	12	246
件数	175	119	12	306

居住支援事業

(単位：回・件)

	住宅相談	緊急連絡先確保	合 計
回数	238		238
件数	301	32	333

b 就労支援
就労支援事業 (単位：回・件)

	緊急一時保育
回数	276
件数 (延べ)	385

c 社会参加活動支援
退所後モニタリング事業 (単位：人)

	居住支援者訪問 モニタリング	電話相談 モニタリング	合計
人数 (延べ)	329	458	787

(ウ) 令和6年度施設機能強化事業実績

a 施設従事者研修事業 (単位：人)

研修名	研修内容	参加者数 (延べ)
コア研修	新規・初任者研修	42
	施設職員基本研修	42
	新規・初任者フィードバック研修	34
選択研修	法制度基本研修	32
	施設管理研修	21
	施設支援研修 (職員のメンタルヘルス ーセルフケアとラインケアー)	23
	施設支援研修 (女性の貧困問題 ー困難女性支援法の施行を受けてー)	42
	施設支援研修 (利用者支援における社会資源の活用)	34
合 計		270

* コア研修「新規・初任者研修」と「施設職員基本研修」は同時開催

b 生活相談事業 (単位：回・件)

	生活相談
回数	0
件数	0

厚生関係施設再編整備計画（平成31年度（令和元年度）～令和10年度）【中間見直し版】

令和5年9月14日特別区長会了承

<主な検討結果>

【施設運営】

- 1 更生施設及び宿泊所における職員加配について
 - ・更生施設、宿泊所のいずれにおいても効果が確認できたことから、現行の職員加配（更生施設は各施設3名または2名、宿泊所は各施設2名）を継続する。
 - ・更生施設における将来的な職員加配のあり方については、救護施設への種別転換の状況及び利用者属性の変化等を踏まえ、次期以降の再編整備計画で整理する。
- 2 子ども支援機能付き宿所提供施設モデル事業について
 - ・平成30年再編整備計画の終了年度である令和10年度まで引き続き実施し、次期再編整備計画で本格実施について検討する。
- 3 宿所提供施設及び宿泊所の施設運営について
 - ・宿所提供施設及び宿泊所の施設運営に係る改善は、引き続き取り組んでいくこととし、各区の意見を得ながら効果等を見極めていく。

【施設整備】

厚生関係施設保全整備計画及び個別施設計画について

「厚生関係施設保全整備計画」及び「個別施設計画」を策定する。

更生施設（救護施設への種別転換含む）の整備方針

- 1 基本的な考え方
 - ・更生施設の建替え後は、救護施設としての運用を基本とする。救護施設の性格は通過型とする。
 - ・各区の意見や現下の入所率の低下を踏まえ、利用者属性の変化に柔軟に対応できる基本プラン（規模、施設運営及び管理）を策定する。
- 2 救護施設淀橋荘について
 - ・施設定員は、救護施設70名、宿所提供施設27世帯42名の規模とする。
- 3 今後の整備について
 - ・今後の救護施設の整備にあたっては、救護施設淀橋荘の効果検証を踏まえ、具体的な整備計画を検討する。上記検討を行うために、令和15年度に再編整備計画の中間見直しを実施する。
 - ・救護施設に設置を義務づけられているスプリンクラー設備（パッケージ型自動消火設備含む）は、ソフト面（施設運営）とハード面（消火設備、関係諸室設置等）の検証が必要なため、救護施設淀橋荘の効果検証を踏まえ、建築条件、経費等を精査したうえで設置可否を決定する。
 - ・浜川荘B棟用地に整備することとしている女性救護施設の具体的な整備時期に関しては、引き続き品川区と協議し、令和9年度に行う次期再編整備計画策定に係る検討会までに調整する。

宿所提供施設及び宿泊所の整備方針

1 役割について

- ・共同処理による宿所提供施設・宿泊所は、各区が活用できる他の事業・施策では対応が難しい世帯構成の需要に応える施設・設備を維持・確保する。

2 居室整備について

- ・「最低居住面積水準」を基盤に、居室面積は「25㎡」を最小としたうえで、施設における①居室の基準面積、②主要な利用対象の世帯構成を踏まえた整備割合を設定する。
- ・上記を基礎としつつ、該当施設の整備においては、各区の意見に基づき居室規模を調整する。

3 適正規模について

- ・東西の居室数の均衡化を図るため、23区の東部においては、建替えが困難である宿所提供施設南千住荘を廃止する。廃止の時期については、今後、土地所有者である荒川区及び指定管理法人と協議し、土地返還後の原状復旧等についても荒川区と事前調整する。
- ・23区の西部においては、平成30年再編整備計画に定める宿泊所千歳荘の建替えに際し、南千住荘の廃止により圧縮された経費を活用して現状の世帯数を維持する施設規模で整備する。

施設整備分担金について

- ・令和6年度以降15年間の施設整備分担金は、690,000千円/年度（1区あたり30,000千円/年度）とする。

＜主な検討結果＞

1 令和7年度から実施

(1) 更生施設入所前見学について

- ・引き続き対象者の状況に応じて実施するとし、必須・悉皆ではない旨を適宜周知
- ・事前見学を施設が必要と考える事例もあわせて周知し福祉事務所及び利用対象者の理解を促進

(2) 施設や事業の周知について（説明会）

- ・実務担当者が参加しやすい時期での説明会開催（例年10月頃）のほか、新たな取組として、要請に基づき福祉事務所に出向いて説明会を実施

(3) 更生施設淀橋荘閉鎖後の保護施設通所事業の取扱いについて

- ・淀橋荘閉鎖後も引き続き指導訓練が必要な保護施設通所事業利用者等を対象に、同事業に準じたサービスを提供する事業を、特人厚の独自事業として実施

2 令和7年度中に実施

(1) 施設や事業の周知について（福祉事務所向け資料）

- ・福祉事務所が必要とする情報をわかりやすく掲載
- ・配付方法は各区に新たな負担が生じない範囲で印刷・製本を検討（配付は令和8年度を予定）

(2) 更生施設の入所待機期間の提示について

- ・毎週月曜日時点で「当該週内の退所予定数」（当該週内に入所できる見込数）を提供
- ・上記と併せて入所調整後の待機者人数を明示

(3) 施設利用に係る様式について

- ・更生施設に係る現状書式の見直し（情報の精選・簡素化）を検討
- ・緊急一時保護事業に係る書式について法に基づくもの以外の整理を検討

(4) 緊急一時保護事業の入所調整に係る聴取について

- ・聴取内容を精査。必須事項と世帯の状況に応じて確認する事項を改めて整理・周知
- ・特に緊急性の高い入所については、聴取内容を施設支援に直接関わる事項に限定

(5) 宿所提供施設の布団の取扱いについて

- ・施設が予め購入・ストックした布団を、必要に応じて新規入所世帯に供与し、後日、福祉事務所が当該世帯への現物給付の例により施設に布団を納入することで、ストックを補充する運用の実施を検討

(6) 施設から福祉事務所への支援状況報告等について

- ・施設から福祉事務所への報告・連絡及びカンファレンス等を実施するタイミングの目安を事案ごとに設定
- ・本人宛ての書類・通知等は、本人同意のもと福祉事務所と施設の間で共有し、適宜カンファレンス等に反映

(7) 更生施設しのばず荘における準個室化モデル事業の実施について

- ・多床室の一室を準個室化するモデル事業を実施し、効果の評価を実施

3 令和7年度中に関連規程改正・運用方法整理

(1) 緊急一時保護事業の入所及び利用延長の期間について

- ・入所から6か月を超える利用について、現行の利用延長(3か月を超える場合)と同等の要件を満たせば延長が可能となるよう規程等を改正

(2) 男性更生施設緊急対応枠について

- ・現行の各区1枠のほかに、特定の区に割当てのない枠を追加できるよう規程等を改正

(3) 更生施設の一般入所切替え手続きについて

- ・一般利用への切替えの際は、利用者情報の提出を入所している施設に求めることとし、福祉事務所による利用申込書の提出を不要とするよう、運用を整理

4 宿泊所高浜荘再開(令和8年6月上旬予定)に合わせて実施

(1) 宿所提供施設及び宿泊所の入所対象者について

- ・非生活保護受給世帯に限定している宿泊所の利用を、生活保護受給世帯にも拡大

(2) 社会復帰促進事業について

- ・宿所提供施設の利用は措置費の二重払いの問題から困難であるため、宿泊所を活用

12 路上生活者対策事業(本組合同約第3条第9号)

路上生活者対策事業は、路上生活者（ホームレス）の一時的な保護及び就労による自立を支援するため、特別区と東京都が共同して実施する事業である。この事業は、平成12年7月に特別区と東京都が「路上生活者自立支援事業実施に係る都区協定」（以下「都区協定」という。）を締結後に開始され、下記の経過をたどって現在に至っている。

(1) 経過

- 平成12年 7月 都区が「都区協定」締結
- 11月 路上生活者自立支援事業開始（新宿寮・台東寮開設）
- 13年 8月 「都区協定」改定
 - (㊦ 自立支援事業に加えて、緊急一時保護事業、グループホーム事業の3事業を実施することを方針化、㊩ 特別区の5ブロックに緊急一時保護センター、自立支援センターを各1か所ずつ設置していくことを決定)
- 11月 路上生活者緊急一時保護事業開始（大田寮開設）
 - (平成13年～17年に特別区の5ブロック全てに緊急一時保護センター、自立支援センターを設置)
- 14年 8月 ホームレスの自立の支援等に関する特別措置法の施行
- 16年 4月 東京都によるホームレス地域生活移行支援事業（公園等で生活するホームレスへの低家賃の借上住居の貸付、就労・生活支援）を開始（～平成19年度まで）
- 17年 4月 「都区協定」改定
 - (ホームレス地域生活移行支援事業を都区共同事業に位置付け)
- 18年 4月 「都区協定」改定
 - (路上生活者巡回相談事業及び地域生活移行支援事業の実施を決定)
- 4月 路上生活者巡回相談事業を開始
- 19年 8月 都区「路上生活者対策事業の再構築について（検討結果報告）」とりまとめ
- 20年 4月 「都区協定」改定による路上生活者対策事業の再構築(3月に本組合同約の一部改正)
 - (㊦ グループホーム事業を廃止し、㊩巡回相談、㊪緊急一時保護、㊫自立支援〔就労支援、地域生活移行支援〕、㊬地域生活継続支援の4事業実施を決定、㊩ 従来の緊急一時保護センター、自立支援センターの機能を一体化した新たな自立支援センターを各ブロックに1か所設置、㊭ 地域生活移行支援のために各センターに自立支援住宅〔借上アパート〕を付置)
- 4月 自立支援事業の一環として自立支援住宅で行う地域生活移行支援を「モデル事業」として開始するとともに（第1、2ブロック）、地域生活継続支援事業を本格的に実施（「モデル事業」は、平成21年4月からは全ブロックで実施）
- 21年12月 職・住喪失者に対する国の支援事業実施
 - 緊急一時宿泊事業を路上生活者緊急一時保護事業の中に組み入れて実施（～平成26年度まで）
- 22年10月 新たな自立支援センターを開設（港寮・文京寮）
 - 路上生活者対策事業の再構築に伴い緊急一時保護事業及び自立支援事業を同

一施設内で実施する(平成25年2月に全ブロックで新たな自立支援センターへの移行を完了)

- 23年 1月 都区が「路上生活者対策事業の今後のあり方」について検討開始
- 24年 2月 「路上生活者対策事業の今後の展開について(検討結果報告)」取りまとめ
(㊦ 事業利用者の変化など社会経済事情等に応じた対応策を講じつつ都区共同で事業実施、㊧ 路上生活者の早期社会復帰に向け一貫性のある支援、効率的事業運営、㊨ 各区の公平性を維持するしくみ)
- 27年 4月 生活困窮者自立支援法施行
- 10月 都区が「路上生活者対策事業の今後に向けた協議」について検討開始
- 28年 7月 「路上生活者対策事業の今後の展開について(検討結果報告)」取りまとめ
- 29年 4月 路上生活が長期化した者、高齢の路上生活者等に対して、試行的に巡回相談から地域生活移行後の支援までを一貫して行う事業「路上生活者対策モデル事業」を、第1ブロック及び第2ブロックにて開始
- 30年 9月 「路上生活者対策事業の今後の展開について(報告書)」取りまとめ
- 31年 4月 「路上生活者対策モデル事業」を改め「支援付地域生活移行事業」とし、全5ブロックにて開始
- 令和 3年 3月 「今後の自立支援センターの整備の在り方検討について(報告書)」取りまとめ
(㊦ 今後整備する自立支援センターについては、居室は個室を基本とする、
㊧ 用地確保の困難性に対処するため、サテライト型整備・自立支援住宅活用型整備、サブリース方式の活用を今後具体的に検討する)
- 5年 8月 「都区共同「路上生活者対策事業」の今後の在り方について(最終報告)」取りまとめ
(㊦ ネットカフェ利用者、女性等について、就労自立が見込める者を事業対象者とする、㊧ 自立支援センター本体の定員規模を70人から50人、自立支援住宅の定員を30人から20人に縮小する、㊨ 自立支援センターだけでは定員規模を確保できない場合は、就労支援住宅を確保して支援する、㊩ 事業名の通称を「自立支援センター事業」と規定する)
- 6年 3月 「令和5年度 路上生活者対策事業の検討結果報告(最終報告)」取りまとめ
全個室の自立支援センターを開設(江戸川寮・大田寮)
- 6年 4月 緊急一時保護事業において、自立支援住宅で女性等の受入開始

(2) 展開

路上生活者対策事業は、ホームレスの自立の支援等に関する特別措置法の施行に伴い、ホームレス自立支援事業、総合相談事業、緊急一時宿泊事業として位置付けられたが、平成27年4月生活困窮者自立支援法の施行に伴い、同法の自立相談支援事業及び一時生活支援事業として位置付けられた。

現在、各自立支援センターにおいて、巡回相談から緊急一時保護、自立支援、地域生活継続支援まで一貫した事業を展開している。

自立支援センターには各事業を実施するため、施設長・事務員・指導員・生活相談員及び

職業相談員（ハローワークから派遣）、住宅相談員、その他嘱託医・看護師・作業員などの職員を配置している。なお、利用者が、医療を必要とした場合は、利用を承諾した依頼区（福祉事務所等）が生活保護法の医療扶助を適用している。

(3) 事業の役割分担等

事業実施のため、路上生活者対策施設として自立支援センターを特別区の全5ブロックに各1か所、各ブロック内で5年毎の持ち回りで設置している。なお、実施に当たってはそれぞれが次のような役割を担っている。

- ・各特別区 事業の利用承諾及び利用終了後の処遇決定
- ・本組合 特別区（全体）が実施主体となる巡回相談事業、緊急一時保護事業、自立支援事業、地域生活継続支援事業及び支援付地域生活移行事業を共同処理（本組合はこれらの事業を社会福祉法人に委託して実施）
- ・東京都 路上生活者対策施設の建設及び自立支援住宅等・職業相談体制等の確保調整
- ・国 生活困窮者自立支援法に基づく負担・補助

施設の名称及び設置行政ブロック・定員等（令和7年4月1日現在）

（単位：人）

施設名	設置行政ブロック	定員	開設日	委託法人
千代田寮	第1ブロック	100(25)	令和 2年 8月 3日	(社福) 特別区社会福祉事業団
北 寮	第2ブロック	100(25)	令和 7年 3月31日	(社福) 有隣協会
大 田 寮	第3ブロック	100(25)	令和 6年 3月25日	(社福) 有隣協会
板 橋 寮	第4ブロック	100(25)	令和 3年 3月22日	(社福) 東京援護協会
江戸川寮	第5ブロック	100(25)	令和 6年 3月11日	(社福) 新栄会

注1 ブロック構成区

- 第1ブロック（千代田、中央、港、新宿）
- 第2ブロック（文京、台東、北、荒川）
- 第3ブロック（品川、目黒、大田、世田谷、渋谷）
- 第4ブロック（中野、杉並、豊島、板橋、練馬）
- 第5ブロック（墨田、江東、足立、葛飾、江戸川）

注2 定員は、緊急一時保護事業、自立支援事業及び支援付地域生活移行事業の総計で、（ ）内は緊急一時保護事業分（内数）である。

(4) 各事業の現状

ア 巡回相談事業

自立支援センターに巡回相談員を配置して、ブロック毎に区域内を相談員が巡回し、路上生活者及び路上生活になるおそれのある者の状況を把握し、これらの者に対して、生活、健康、就労及びその他自立に関する面接相談を実施のうえ、必要に応じて路上生活者対策事業の紹介・利用あっせんを行っている。

令和6年度実績

(単位：人・件)

ブロック	路上生活者数	相談人数	相談件数
第1ブロック	114	2,255	3,908
第2ブロック	48	493	873
第3ブロック	67	203	261
第4ブロック	42	381	631
第5ブロック	76	1,223	1,272
合 計	347	4,555	6,945

注 路上生活者数は、東京都実施の令和7年1月路上生活者概数調査（国管理河川は含まない）による。

イ 緊急一時保護事業

特別区内の路上生活者及び路上生活になるおそれのある者の、一時的な保護及びその実情に応じた社会復帰を支援するために、福祉事務所が利用承諾した者を自立支援センターへ入所させている。利用期間は原則2週間以内（2週間を限度に延長可）である。

利用者に対しては、宿泊援護（宿所、食事、入浴、衣類、日用生活用品等を提供）を行うとともに健康診断を実施し、必要に応じて健康回復を支援する。また、生活、健康、法律その他専門相談や生活・健康管理などの指導を実施し、利用者の意欲、能力、希望、心身の健康状態等の把握及び評価（就労支援アセスメント）を図り、その他東京都と特別区が必要と認める支援を行っている。

令和6年度実績

(単位：人)

施設名	定員	年度末 在籍数	入所累計	退所累計	冬期対応	備考
千代田寮	25	5	141	137	6	
荒 川 寮	25	0	136	138	1	(～R7.3.30)
北 寮	25	4	0	0	0	(R7.3.31～)
大 田 寮	25	6	155	150	1	
板 橋 寮	25	6	135	132	1	
江戸川寮	25	6	162	167	0	
合 計	125	27	729	724	9	

注1 定員の合計は、閉鎖した荒川寮を除いた数値である。

注2 冬期対応期間は、令和6年12月23日から令和7年1月7日までである。

ウ 自立支援事業

原則として緊急一時保護事業でのアセスメントの結果、就労自立が見込まれる利用者を対象に、生活支援、就労支援、地域生活移行支援を中心とした自立支援プログラムを実施している。利用期間は緊急一時保護事業の利用期間を含め6か月以内である。

生活支援としては、緊急一時保護事業に引き続き宿泊援護（宿所、食事、入浴、衣類、日用生活用品等を提供）を実施し、求職や就労により外食が必要な場合の相当額、日用品費、

求職のための交通費等は所要額を現金で給付している。その他、必要に応じて就労開始時の支度金や住宅確保のための必要経費の一部を生活保護の一時扶助基準に準じて支給している。

就労支援としては、住民登録、銀行口座の開設等就労の前提条件の整備、ハローワークから派遣された職業相談員による求職支援、東京ホームレス就業支援事業推進協議会等の就労支援団体による技能講習や職場体験講習などの支援を実施している。

地域生活移行支援としては、事業利用者の就労継続と円滑な地域生活移行に向けた訓練の場として、借上げ住宅（自立支援住宅）を各ブロックに22戸設置し、就労中の利用者に提供している。

また、地域生活に円滑に移行できるよう、住宅相談員による居住支援も実施している。

令和6年度実績

(単位：人)

施設名	定員	年度末 在籍数	入所累計	退所累計	備考
千代田寮	67	34	109	117	
荒川寮	67	0	118	112	(～R7.3.30)
北寮	67	45	0	0	(R7.3.31～)
大田寮	67	48	133	107	
板橋寮	67	37	113	125	
江戸川寮	67	32	95	84	
合計	335	196	568	545	

注 定員の合計は、閉鎖した荒川寮を除いた数値である。

令和6年度実績（自立支援住宅）

(単位：人)

施設名	定員	年度末 在籍数	入所累計	退所累計	備考
千代田寮	22	13	54	48	
荒川寮	22	0	66	63	(～R7.3.30)
北寮	32	19	0	0	(R7.3.31～)
大田寮	22	13	46	37	
板橋寮	22	8	44	44	
江戸川寮	22	8	46	44	
合計	120	61	256	236	

注1 この表の数値は、緊急一時保護事業及び自立支援事業の令和6年度実績の内数である。

注2 定員の合計は、閉鎖した荒川寮を除いた数値である。

エ 地域生活継続支援事業

自立支援事業を終了し、アパートなどに入居した利用者が、再度路上生活に戻らず、安定した地域生活が継続できるように、施設においてあらかじめ個別の支援計画を策定したうえ

で、その居住するアパートを訪問すること等によって、対象者の状況を把握し、生活、健康、就労などについて必要な相談・助言・指導を行う。実施期間は原則として自立支援事業による支援終了後1年以内である。

令和6年度実績

(単位：人・回)

ブロック	就労 自立者数	事業 申込者数	相談回数	事業 終了者数	居宅継続数 (住込み、生保含む)
第1ブロック	56	56	1,247	33	21
第2ブロック	60	50	447	52	47
第3ブロック	41	30	262	26	19
第4ブロック	71	59	1,151	48	45
第5ブロック	34	29	1,065	30	28
合 計	262	224	4,172	189	160

オ 支援付地域生活移行事業

路上生活が長期化・高齢化した路上生活者等に対して、巡回相談による支援の後、居住支援及び見守り支援を行うための支援付住宅（各ブロック8戸）を提供し、生活指導等を行うとともに、地域生活移行後も自立して生活できるよう必要な支援を一貫して行う。

令和6年度実績

(単位：人・件)

ブロック	巡回相談		支援付住宅		
	相談人数	相談件数	年度末 在籍数	入所累計	退所累計
第1ブロック	129	225	8	6	5
第2ブロック	16	45	3	7	9
第3ブロック	51	62	3	5	5
第4ブロック	40	81	4	10	11
第5ブロック	53	76	5	5	6
合 計	289	489	23	33	36

＜路上対策システム全体＞

1 一貫的、継続的な支援体制の構築

新型自立支援施設では、シェルター機能及びアセスメント機能を果たす第 1 ステップと就労意欲と能力を有する者の就労自立を支援する第 2 ステップに加え、新たに借上げ型自立支援住宅を第 3 ステップとして配置し、路上における相談からアセスメント、就労への支援及び就労した者の円滑な地域移行に向けた支援まで一貫した支援を実施する。

2 個々の対象者の状況や類型に応じた、複線的な支援策

- ・ 新型自立支援施設においては、就労が確保された者についての途中ステップの省略など、個々の利用者の状況に即した柔軟な対応を行なう。また、失敗しても何度でも再チャレンジできる仕組みとする。
- ・ 新型自立支援施設での対応が困難な女性や夫婦・家族等のホームレスに対しては、本組合の厚生関係施設等を活用し対応を図る。
- ・ 新システムに乗りにくい層や新型自立支援施設でのアセスメントの結果、就労自立が困難と認められる者等に対しては、民間宿泊所や本組合厚生関係施設と連携して個々の状況に応じた自立を促進していく。

3 上記を踏まえた、事業実施主体としての都・区の役割分担及び各区と本組合との役割分担の再整理

- ・ 従前どおり、新型自立支援施設の建設については東京都、運営については特別区の役割とし、新自立支援システムの利用承認及び退所後の処遇決定についても特別区の役割とする。
- ・ 新たに設ける自立支援住宅の確保は東京都の役割とし、実際の借上げは新型自立支援施設運営の一環として特別区の役割とする。
- ・ 現在東京都の役割としている職業相談及び住宅相談については、新型自立支援施設での第 2 ステップ及び第 3 ステップでの支援やバックアップ部門の詳細を詰めるなかで確定する。

＜施設運営＞

1 路上生活者数の推移や需要動向を踏まえた施設の規模、機能

新型自立支援施設は、各ブロック 1 箇所設置することとし、1 箇所あたりの規模は、第 1 ステップの定員 25 人、第 2 ステップの定員 45 人、計 70 人の入所定数に第 3 ステップの借上げ自立支援住宅 50 戸程度を合わせたものを標準とする。

2 利用者の実態把握と路上生活者対策事業の評価・検証に基づく効果的な支援方法

- ・ 新型自立支援施設第 1 ステップは一時保護とアセスメント等を行い、2 週間程度の利用とする。
- ・ 第 2 ステップでは、就労自立が可能な者に対し、就労支援を行う。支援期間は 3 ヶ月を標準とする。
- ・ 第 3 ステップでは、就労した者に対し、個別に地域の借上げアパート等でバックアップ部門による支援を行う。支援期間は、第 1 ステップからの通算で 6 ヶ月以内とする。
- ・ 第 1、第 2 ステップの利用者負担は無料とするが、第 3 ステップにおける日常生活費は原則自己負担とし、また、居住費用の一部（1 万円程度）を徴収する。

3 路上生活者対策施設の役割、機能の整理

- ・ 新型自立支援施設は、路上生活になるおそれのある者も含め、単身男性の路上生活者に対し、一時的な宿泊の場の提供及びアセスメントを行い、また、就労意欲があり、かつ心身の状況が就労に支障がないと認められる者に、就労自立に向けた支援を継続的に行う。
- ・ なお、就労等による自立が困難で生活扶助を必要とし、かつ直ちに居宅生活に移行することが困難な者については、福祉事務所の措置により本組合の更生施設等へ入所させるなど、新型自立支援施設以外の社会諸資源を活用して、社会復帰への指導・援助を行っていく。

4 退所後に路上生活に戻さない仕組み

新自立支援システムで新たに設けるバックアップ部門において、新型自立支援施設退所者に対するフォローを行なうとともに、本組合の厚生関係施設やバックアップセンターと連携して、アフターケアの充実を図っていく。

5 経費縮減の方策

従前の緊急一時保護センターと自立支援センターの2本立てシステムから新型自立支援施設での一元的な体制に転換するとともに、借上げ住居の活用や本組合厚生関係施設システムとの連携を強化することにより、施設建設コストや運営コストの縮減を図る。

<施設建設>

1 路上生活者対策施設の居住水準、形態のありかた

新型自立支援施設では、第1ステップの居室は現行同様多人数の相部屋とするが、第2ステップでは、集団生活を基本としつつ個人間の仕切りを設けるなど準個室的空間を創出する。第3ステップでは、独立した日常生活に必要な居住設備を備えた借上住宅を提供する。

2 国庫補助活用が可能な設置、運営形態

- ・ 都区共同事業である路上生活者対策施設については、設置期間を5年間に限定しているため、建設費は国庫補助対象とされていないが、運営主体が建物を借り上げる場合はリース料が運営費の加算として国庫補助対象となる。
- ・ 既存建物の借上げ以外でも、東京都が直接または間接的に建設し、運営主体に貸し付ける「リース方式」について検討を進める。

3 必要な施設の種類、数、定員、設置ルール

- ・ 設置ルールについては、現行どおり、5つの行政ブロックごとにそれぞれ5年間の持ち回りで設置する。
- ・ 現行建設ローテーションで、路上生活者対策施設の建設の順番が平成20～23年度に回ってくる区の施設は、新型自立支援施設の機能及び設備を有するものとして建設し、それ以前に建設したブロック内の緊急一時保護センターまたは自立支援センター設置期間終了後、ブロック内1施設での新自立支援システムに移行する。
- ・ 定員は施設運営1に記載したとおり。

<その他>

1 路上生活者対策での経費負担ルールと生活保護適用の場合の経費負担ルールとの整合性

- ・路上生活者対策に係る費用は、国庫補助を除いて「東京都と特別区で2分の1ずつ負担する」という基本的認識を堅持する。
- ・路上生活者に係る生活保護費負担に関して、国に対して制度の検討を要請するとともに、区が行なうホームレス等の自立支援や予防策に対する都の補助の充実強化を要望する。

2 路上生活者の地域での住まいの確保策

「地域生活移行支援事業」の結果評価を行ない、生活保護を利用せずに地域における住まいが確保できるような家賃補助制度の創設や生活保護の「住宅扶助単給」の可否について検討を進める。

3 就労能力が不十分な者への仕事の確保策

「東京ホームレス就労支援事業推進協議会」の体制および活動を強化し、民間企業やNPOなどによる就労開拓やトライアル就労等実地訓練など、個々の能力に応じた就労支援を進める。また、「就労自立」を目指すだけでなく、いわゆる「半福祉半就労」による社会参加も推進していく。

「路上生活者対策事業の今後の展開について（検討結果報告）」概要

平成 24 年 2 月 16 日特別区長会了承

1 検討の経緯

都区が共同で行う路上生活者対策事業は、平成 27 年 1 月に全区の施設設置が終了するブロックが生じるため、今後の事業のあり方について都区で検討・協議を行い、「路上生活者対策事業の今後の展開について（検討結果報告）」がとりまとめられた。

2 路上生活者等の現状

- ・公園や道路などで生活する「目に見える」路上生活者の減少
平成 11 年度約 5,800 人から平成 23 年度約 1,600 人に減少（特別区内）
一方で、平成 15 年度以降、緊急一時保護事業利用者数は年間約 2,600～3,000 人で推移
- ・路上生活期間が短い、または路上生活のおそれのある「目に見えにくい者」等の増加

3 事業実績と事業利用者の現状

- ・事業開始（平成 12 年度）以降、路上生活者の減少と路上生活への固定化の防止
約 28,000 人が利用、うち約 15,000 人が就労自立・生活保護受給（平成 22 年度末）
- ・新型自立支援センターでは、就労自立率の向上・生活保護適用の減少などに一定の効果
- ・事業利用者の変化・・・若年化・路上生活期間の短期化が顕著
緊急一時保護事業利用者のうち、30 代以下が 25%、路上生活期間が 1 か月未満が 51%

4 今後の展開

- 事業利用者の変化など、社会経済事情等に応じた対応策を講じながら、都区共同事業として推進
- 路上生活者の早期の社会復帰に向けた一貫性のある支援、効率的な事業運営を実施
- 各区の公平性を維持するしくみを前提として事業を実施

＜事業実施の方法＞

現行の実施大綱を維持し、各ブロックに 1 か所の自立支援センターを原則 5 年間順番に設置

- ・既存施設（民間・公有）の有効活用の推進
- ・地域実情により 1 か所では定員を確保できない場合は、国との調整により一体的に管理運営されるサテライト型施設の設置も可能
- ・若年層の利用を促すための居室のプライバシーへの配慮

<個別事業の方向性>

巡回相談 事業	自立支援システムへの入口・導入として、福祉事務所との連携強化 ・休日・夜間の巡回などの柔軟な実施方法の工夫、現行体制の中での随時対応の実施 ・「目に見えにくい者等」への自立支援システムに関する情報提供の拡大
緊急一時 保護事業	緊急部門定員の円滑な利用に向けた段階的取組の実施 ・就労支援強化および自立支援住宅を含む自立支援部門の円滑な事業執行 ・施設内定員枠の柔軟な対応、一定のルールに基づく他ブロックとの利用調整 など
自立支援 事業	就労支援の推進と事業利用者の状況に応じた支援 ・安定かつ継続した就労につなげるため、技能講習・求職者支援制度の活用 ・若年で社会性等に乏しい者への社会性向上に向けた取組 ・就労可能な軽度の障害者の支援に向けた関係機関との連携強化 など
地域生活 継続支援 事業	地域生活の継続と再路上化の防止に向けた支援強化 ・就労自立者全員を対象と捉え、センター入所から一貫した支援・制度利用働きかけの実施 ・原則訪問による「必要なときに必要な支援」の実施 ・福祉事務所への定期報告や事業利用者の状況の追跡調査、効果検証 など

<都区共同事業の実施に向けて>

- ・ブロック内全区の施設設置が終了したブロックから今回の協議結果に則した事業の実施
- ・国への要望（雇用対策、第2のセーフティーネット強化、実効性のある法整備、財政措置など）の実施
- ・継続的な効果検証の実施、社会経済情勢の変化への対応
- ・個別事業の見直しのうち、現行の事業運営で対応可能なものは早い段階から開始

「路上生活者対策事業」の今後の展開について（検討結果報告）概要

平成 28 年 8 月 5 日特別区長会了承

1 検討の経緯

平成 23 年度ホームレス対策連絡協議会での検討以降の状況変化等を踏まえ、課題や今後の方向性の検証が必要であるため、都区で検討・協議を行い、『都区共同事業「路上生活者対策事業」の今後の展開について（検討結果報告）』がとりまとめられた。

2 検討の背景と課題

- ・路上生活が長期化・高齢化している者の状況が深刻化
- ・ネットカフェ等にいる「目に見えにくい者等」への更なる対応が必要
- ・ホームレス対策に係る事業が、平成 27 年度より生活困窮者自立支援法に基づき開始

3 今後の展開

<事業の実施の方法>

自立支援センターは、現在入所率は 80%～90%台を推移されていることなどから、当面の間、現行どおり（各ブロック 1 か所、各区持ち回り原則 5 年間設置）実施

<個別事業の方向性>

巡回相談事業	・巡回相談等で把握したホームレスの個々の属性等を、自立支援センターと当該区での共用化・活用 ・道路、公園、河川等各施設管理者と連携。特に国管理河川は、国・関係自治体・都による協議体を設置
緊急一時保護事業 自立支援事業	・緊急一時保護事業は、現行どおり事業を実施 ・就労自立に結び付けるため、ハローワーク、東京ジョブステーション等関係機関との連携強化 ・就労自立が困難と思われる者について、入所前を含む各段階での適切な見極め、早い段階で適切な他の支援につなげられるよう、福祉事務所等による対応 ・自立支援住宅は各ブロック 40 戸とし、確保場所の工夫等による利用促進
地域生活 継続支援事業	・現行事業は再路上化の防止に一定の効果を上げているため、事業効果の維持・向上に向けた取り組みを引き続き実施

<従来の路上生活者対策事業では対応が困難な層への新たな取組の実施>

- ・路上生活が長期化・高齢化したホームレスに対する地域生活移行のための新たな取組を都区共同事業で実施
- ・都区共同でのモデル事業を平成 29 年度から実施
- ・事業手法、効果及び施設管理者との連携のあり方を検証後、23 区全域で実施

<「目に見えにくい者等」への対応>

- ・ネットカフェ等に寝泊りする者に関する状況把握を踏まえ、改めて対応を協議

見直しの内容まとめ

- 1 ネットカフェ利用者、女性等について、就労自立が見込める者を事業対象者とする。
- 2 自立支援センター本体の定員規模を 70 人から 50 人、自立支援住宅の定員を 30 人から 20 人に縮小する。
- 3 土地等の制約があり、本体だけでは定員規模を確保できない場合は、本体施設や自立支援住宅とは別に確保した就労支援住宅を用いて支援を行う（例：本体で定員 30 人しか確保できない場合、不足する 20 人分を住宅で確保）。
- 4 事業名の通称を「自立支援センター事業」と規定する。

1 事業対象者の整理

<見直しの方向性>

(1) ネットカフェ利用者

福祉事務所が丁寧にアセスメントした上で、路上生活者対策事業が望ましいのか、他施策の対象とするかを判断し、就労自立が見込める者を事業対象者とする。

(2) 女性

- ・就労の有無にかかわらず就労自立が見込める者を事業対象者とする。

〔現行：就労している者を自立支援住宅で受け入れている。〕

- ・自立支援住宅への直接入所により支援を行う。

- ・令和 6 年度中の早い時期から支援を開始することを目指す。

(3) 性的マイノリティ（LGBT等）

本人の意向を踏まえ、必要な配慮を行った上で、就労自立が見込める者を事業対象者とする。

<主な見直し内容>

○ネットカフェ利用者等については、現状の規定の中で運用していく。

○女性及び性的マイノリティ（LGBT等）について、自立支援住宅への直接入所や、令和 6 年度中に全ブロックで支援を開始する旨を要綱等に規定する。

2 施設の規模

<見直しの方向性>

(1) 本体施設の定員規模を 50 人（緊急一時保護事業 15 人、自立支援事業 35 人）とする。

〔現行：本体施設の定員規模は 70 人（緊急一時保護事業 25 人、自立支援事業 45 人）〕

(2) 自立支援住宅の定員は 20 人とする。（支援付住宅の定員 8 人も含む。）

〔現行：自立支援住宅の定員は 30 人（支援付住宅の定員 8 人も含む。）〕

(3) 新たな定員規模を令和 7 年度開設予定の中央寮及び杉並寮以降、順次各ブロックへ同じ規模で適用する。

(4) 本体施設や自立支援住宅の定員に対して、入所状況がひっ迫する場合には、新たに住宅やホテル等を借り上げることを想定し、必要に応じてブロック構成各区・都・特人厚で協議していく。

<主な見直し内容>

- 定員規模について、設備基準を改正する。
- 新たな定員規模は、令和7年度以降開設予定の寮から適用する旨を設備基準において規定する。

3 施設設置手法

<見直しの方向性>

(1) 既存物件の活用

区内の利用可能な既存物件をまず調査し、適切な物件があれば、自立支援センター本体施設として活用する。
同時に、活用できる土地がある場合は、コスト面での比較等から、施設の建設も選択肢とする。

(2) 住宅活用型整備

自立支援センター本体施設だけでは定員規模を確保できない場合は、本体施設や自立支援住宅とは別に住宅（就労支援住宅）を確保して就労支援を行うこととする。

<主な見直し内容>

- 既存物件の活用については、現状の規定の中で運用していく。
- 住宅活用型整備における就労支援住宅について、要綱等に規定する。

4 支援方法

<見直しの方向性>

(1) 緊急一時保護事業の期間の短縮

健康診断など、緊急一時保護事業の期間の短縮のネックとなっている部分を見直し、準備が整った自立支援センターから順次開始する。＜現行：原則2週間以内＞

(2) 住宅活用型整備における支援方法

生活状況や安否確認のため、就労支援住宅でも連絡手段を確保した上で、利用者の状況に応じて訪問を行い、生活相談・日常生活管理指導を行う。

就労支援は、原則として本体施設に通所してもらい、相談員と対面での相談を行う。

<主な見直し内容>

- 緊急一時保護事業の期間の短縮については、現状の規定の中で運用していく。
- 住宅活用型整備における支援について、要綱等に規定する。

5 事業名

<新たに検討>

現在も運用上、路上生活者となるおそれのある者を受け入れてきたことを踏まえ、大綱上の事業名を変更するか検討（中間報告において新たに検討事項となったもの）。

<主な見直し内容>

- 大綱上の事業名は変更せず、事業名の通称を「自立支援センター事業」とし、各事業の実施要綱において通称名を規定する。

路上生活者対策事業実施大綱

(趣旨)

第1 特別区内の道路、公園、河川敷等で生活する路上生活者の一時的な保護及び就労による自立など、路上生活からの早期の社会復帰に向けた支援を行うため、東京都と特別区は共同して路上生活者対策事業を実施する。

(路上生活者対策事業の種類、目的、内容及び相互の関係)

第2 路上生活者対策事業は、路上生活者巡回相談事業（以下、「巡回相談事業」という。）、路上生活者緊急一時保護事業（以下、「緊急一時保護事業」という。）、路上生活者自立支援事業（以下、「自立支援事業」という。）及び地域生活継続支援事業とし、それぞれの目的及び内容は次のとおりとする。

- ① 巡回相談事業は、路上生活者及び路上生活者となるおそれのある者について、関係機関と連携して必要な支援を受けられるようにすることを目的として、その起居する場所を巡回して面接相談を実施し、路上生活者の状況把握及び路上生活者対策事業等の紹介・利用あっせんを行う。
- ② 緊急一時保護事業は、特別区内の路上生活者の一時的な保護及びその実状に応じた社会復帰への支援をすることを目的として、宿所・食事等の提供（以下、「宿泊援護」という。）、生活相談及び指導、健康診断並びに利用者の意欲、能力、希望等の把握及び評価（以下、「アセスメント」という。）を行う。
- ③ 自立支援事業は、原則として、緊急一時保護事業によるアセスメントの結果、就労意欲があり、かつ心身の状態が就労に支障がないと認められる者について、就労による自立を図ることを目的として、次に掲げる支援を行う。

ア 就労支援

宿泊援護と併せて、生活・健康・職業・住宅等の相談及び指導を行うことにより、利用者の就労自立に向けた支援を行う。

イ 地域生活移行支援

就労が確保された者を対象に、独立した住宅設備（以下、「自立支援住宅」という。）を自立生活訓練の場として提供し、訪問等により、就労の継続等に関する相談及び指導並びに住宅相談その他の地域生活への移行に向けた支援を実施する。

- ④ 地域生活継続支援事業は、原則として自立支援事業による支援を終了した者等について、地域生活を継続し再び路上生活に戻らないようにすることを目的として、生活状況の把握及び必要に応じた相談支援等のアフターケアを行う。

2 特別区内の路上生活者に対する支援は、就労による自立と社会生活への復帰を基本とすることとし、巡回相談事業による面接相談、緊急一時保護事業による一時的な保護とアセスメント、自立支援事業による就労支援及び地域生活移行支援、地域生活継続支援事業によるアフターケアの順序で行うことを原則とする。ただし、利用者の状況により、途中過程の一部を省略することができるものとする。

(事業の実施)

第3 路上生活者対策事業の利用承諾及び利用終了後の処遇決定は、各特別区の役割とする。

2 巡回相談事業、緊急一時保護事業、自立支援事業及び地域生活継続支援事業の実施は特別区の

役割とし、特別区人事・厚生事務組合（以下、「特人厚」という。）が共同処理する。

3 前項の事業の実施に必要な自立支援住宅及び職業相談体制等の確保調整は東京都の役割とする。

4 2に掲げる事業は、特人厚が社会福祉法人等に委託して実施するものとする。

5 特人厚は、2に掲げるもののほか、路上生活者対策事業の円滑な運営と利用後の安定的な地域生活の継続を促進するため、事業の利用調整及び調査・統計等の事務を行う。

（路上生活者対策施設の設置）

第4 路上生活者対策事業を実施するため、路上生活者対策施設として、路上生活者自立支援センター（以下、「自立支援センター」という。）を、各ブロックに1か所設置する。

2 自立支援センターは、原則として各ブロック内の路上生活者が多い特別区から順次設置するという基本的な考え方に基づき都区が協議して定めた順番により設置し、その設置期間は、原則として5年程度とする。

3 自立支援センターの設置場所は、東京都と前項の規定により自立支援センターを設置する特別区との協議により決定する。

4 自立支援センターの施設建設は東京都の役割とする。なお、施設の管理については特別区の役割とし、特人厚が共同処理する。

（自立支援住宅の確保）

第5 自立支援住宅は、借上げによりブロック内の各特別区に均等に確保することを原則とする。

（費用の負担）

第6 路上生活者対策施設の建設及び管理並びに路上生活者対策事業の実施に要する費用は、国庫補助額を除いた額について、東京都と特別区がそれぞれ2分の1ずつ負担する。ただし、費用には施設開設に伴う諸経費を含むものとする。

2 各特別区の費用負担は、均等とする。

（協議会の設置）

第7 路上生活者対策施設の管理及び路上生活者対策事業の実施を円滑に行うため、東京都、特別区及び特人厚により構成する「路上生活者対策事業運営協議会」を設置する。

（その他）

第8 この大綱に定めるもののほか、路上生活者対策事業の実施に必要な事項は、東京都福祉保健局と特別区厚生部長会が協議の上決定するものとする。

附 則

1 この大綱は、平成20年4月1日から施行する。

2 路上生活者対策事業実施大綱（平成18年4月1日付、以下、「旧大綱」という。）は、平成20年3月31日をもって廃止する。

3 施行日において現に旧大綱に基づくホームレス地域生活移行支援事業の利用決定を受けた者で、その利用期間が終了していない者に係る同事業の実施については、なお従前の例による。

4 第4（路上生活者対策施設の設置）中「自立支援センター」とあるのは、当分の間、「緊急一時保護センター及び自立支援センター」と読み替えるものとする。

13 法務事務（本組合規約第3条第10・11号）

この事務は、特別区又は特別区の区長若しくはその管理に属する行政庁を当事者又は参加人とする行政事件訴訟、民事事件訴訟、調停及び起訴前の和解に関する事務（裁判上の行為を除く。）並びに係争事件及び係争のおそれのある事件についての法律的意見に関する事務である。

なお、特別区の区長等が裁判所における口頭弁論、証拠調べ等の裁判上の行為をなす場合には、必要により行政事務、法律事務に精通している本組合職員を当該特別区の職員に併任し、区長等の指定代理人として訴訟活動等に従事させている。

訴訟事件処理実績（令和6年度速報値）

（単位：件）

受任事件数				終了事件数			
民事	行政	その他	計	民事	行政	その他	計
74	73	3	150	65	64	2	131

【参考】

（単位：件）

年度	区分	受任事件数				終了事件数			
		民事	行政	その他	計	民事	行政	その他	計
令和5年度		85	55	2	142	57	53	3	113
令和4年度		76	54	0	130	82	63	1	146
令和3年度		67	62	4	133	68	84	4	156
令和2年度		46	41	0	87	43	34	1	78