

# 総務委員会情報連絡

令和 7 年 4 月 1 4 日

| 情報連絡事項                                                       | 頁 |
|--------------------------------------------------------------|---|
| 1 複線型人事制度の見直しの実施について . . . . .                               | 2 |
| 2 令和 6 年度の工事請負契約について<br>(契約金額 6 千万円以上 1 億 8 千万円未満) . . . . . | 6 |

(総 務 部)

# 総務委員会情報連絡

令和7年4月14日

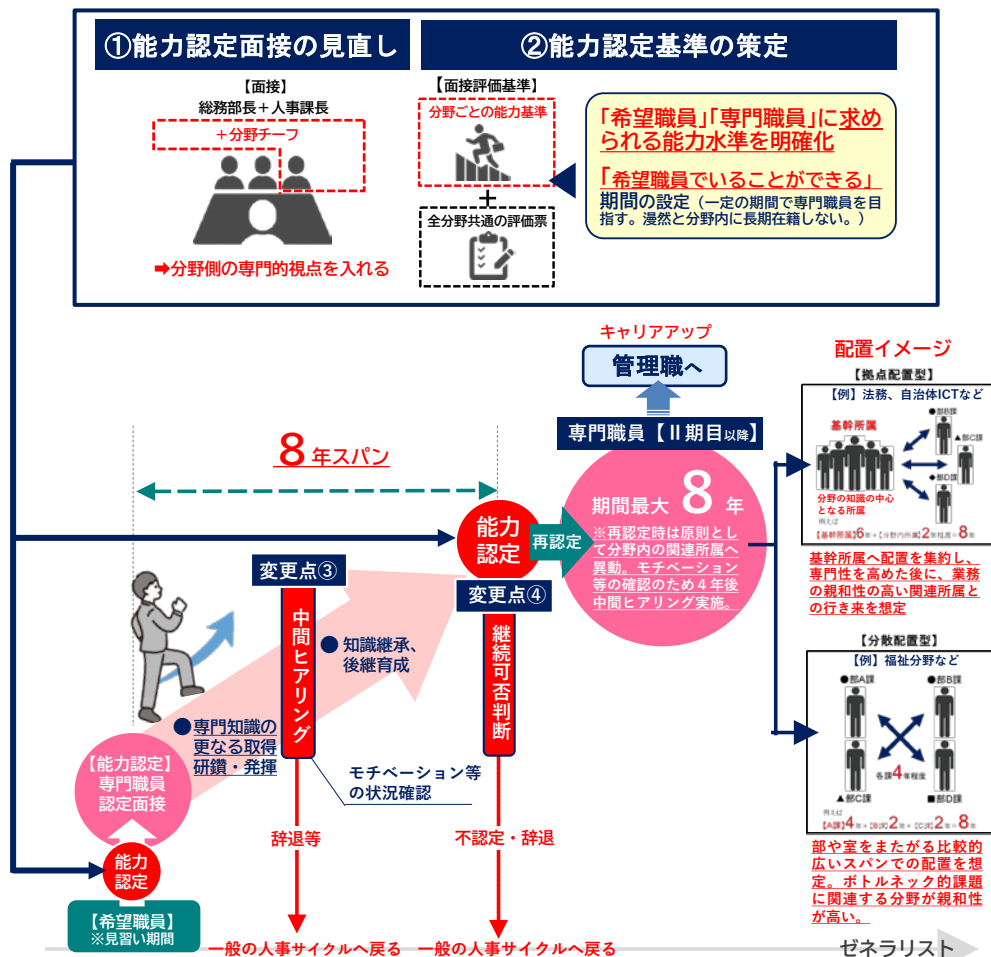
| 件名           | 複線型人事制度の見直しについて                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |    |            |         |      |      |               |              |     |              |      |     |              |    |    |     |     |                            |                                                  |     |                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |     |                      |                                                                                                   |
|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------------|---------|------|------|---------------|--------------|-----|--------------|------|-----|--------------|----|----|-----|-----|----------------------------|--------------------------------------------------|-----|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 所管部課名        | 総務部 人事課                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |    |            |         |      |      |               |              |     |              |      |     |              |    |    |     |     |                            |                                                  |     |                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |     |                      |                                                                                                   |
| 内 容          | <p>専門性を高め得意分野で活躍するスペシャリストを選択できる複線型人事制度は、業務の複雑多様化、ベテラン職員の一斉退職による知識継承の課題を見据えて平成27年度より導入した。運用開始から10年を経過したことを機に、これまでに実施した改善点等を報告する。</p> <p><b>1 10年間の変遷と成果</b></p> <p>(1) 規模の拡大</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th><th>導入直後 (H28)</th><th>現在 (R7)</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>特定分野</td><td>5 分野</td><td>11 分野 (+6 分野)</td></tr> <tr> <td>希望職員 (見習い期間)</td><td>6 人</td><td>28 人 (+22 名)</td></tr> <tr> <td>専門職員</td><td>2 人</td><td>24 人 (+22 名)</td></tr> </tbody> </table> <p>(2) その他成果の例</p> <p>① 一般職員より高い業績評価 平均 <u>5.7</u> 点/7 点満点 (一般平均 4.5 点)</p> <p>② 専門知識の取得 (国家資格等の取得など)</p> <p><b>2 見えてきた課題と制度の見直し</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>項番</th><th>課題</th><th>対応策</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(1)</td><td>分野により人数のばらつきがでている(「表2」参照)。</td><td>人数が少ない分野、新規開設を希望する分野へ、ヒアリングを実施した上で、「表1」のように整理した。</td></tr> <tr> <td>(2)</td><td>ジョブローテーション(概ね8年間)の出口が明確でない。また、希望職員、専門職員に求められる能力があいまい。</td><td> <p>ジョブローテーション期間や能力基準を明確化するなど、以下のイ～ロの見直しを図った(「図1」参照)。</p> <p>イ 求められる能力認定基準を分野毎に策定し、能力認定面接員に分野チーフ(課長職)を追加</p> <p>ロ 希望職員の継続期間を分野別に設定</p> <p>ハ 認定より4年経過した専門職員に対して、中間ヒアリングを実施。</p> <p>ニ 専門職員の認定期間を8年とし、継続する場合は再度能力認定を実施する(モチベーションの高い職員は専門職員の継続に加えて、管理職へのキャリアアップも想定される。一方、実績、成果や能力が伴わない者は認定を取り消す)。</p> </td></tr> <tr> <td>(3)</td><td>制度運営上で各所属の管理職の関与が不足。</td><td>令和7年度より、年度当初の5月と10月(所属長と複線型職員の面談期前)に分野の課題や人材情報を共有する会議(関係管理職と人事課)を実施し、複線型職員の人事配置や人材育成(本人助言等)に活用する。</td></tr> </tbody> </table> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 項目 | 導入直後 (H28) | 現在 (R7) | 特定分野 | 5 分野 | 11 分野 (+6 分野) | 希望職員 (見習い期間) | 6 人 | 28 人 (+22 名) | 専門職員 | 2 人 | 24 人 (+22 名) | 項番 | 課題 | 対応策 | (1) | 分野により人数のばらつきがでている(「表2」参照)。 | 人数が少ない分野、新規開設を希望する分野へ、ヒアリングを実施した上で、「表1」のように整理した。 | (2) | ジョブローテーション(概ね8年間)の出口が明確でない。また、希望職員、専門職員に求められる能力があいまい。 | <p>ジョブローテーション期間や能力基準を明確化するなど、以下のイ～ロの見直しを図った(「図1」参照)。</p> <p>イ 求められる能力認定基準を分野毎に策定し、能力認定面接員に分野チーフ(課長職)を追加</p> <p>ロ 希望職員の継続期間を分野別に設定</p> <p>ハ 認定より4年経過した専門職員に対して、中間ヒアリングを実施。</p> <p>ニ 専門職員の認定期間を8年とし、継続する場合は再度能力認定を実施する(モチベーションの高い職員は専門職員の継続に加えて、管理職へのキャリアアップも想定される。一方、実績、成果や能力が伴わない者は認定を取り消す)。</p> | (3) | 制度運営上で各所属の管理職の関与が不足。 | 令和7年度より、年度当初の5月と10月(所属長と複線型職員の面談期前)に分野の課題や人材情報を共有する会議(関係管理職と人事課)を実施し、複線型職員の人事配置や人材育成(本人助言等)に活用する。 |
| 項目           | 導入直後 (H28)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 現在 (R7)                                                                                                                                                                                                                                                                                          |    |            |         |      |      |               |              |     |              |      |     |              |    |    |     |     |                            |                                                  |     |                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |     |                      |                                                                                                   |
| 特定分野         | 5 分野                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 11 分野 (+6 分野)                                                                                                                                                                                                                                                                                    |    |            |         |      |      |               |              |     |              |      |     |              |    |    |     |     |                            |                                                  |     |                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |     |                      |                                                                                                   |
| 希望職員 (見習い期間) | 6 人                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 28 人 (+22 名)                                                                                                                                                                                                                                                                                     |    |            |         |      |      |               |              |     |              |      |     |              |    |    |     |     |                            |                                                  |     |                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |     |                      |                                                                                                   |
| 専門職員         | 2 人                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 24 人 (+22 名)                                                                                                                                                                                                                                                                                     |    |            |         |      |      |               |              |     |              |      |     |              |    |    |     |     |                            |                                                  |     |                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |     |                      |                                                                                                   |
| 項番           | 課題                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 対応策                                                                                                                                                                                                                                                                                              |    |            |         |      |      |               |              |     |              |      |     |              |    |    |     |     |                            |                                                  |     |                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |     |                      |                                                                                                   |
| (1)          | 分野により人数のばらつきがでている(「表2」参照)。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 人数が少ない分野、新規開設を希望する分野へ、ヒアリングを実施した上で、「表1」のように整理した。                                                                                                                                                                                                                                                 |    |            |         |      |      |               |              |     |              |      |     |              |    |    |     |     |                            |                                                  |     |                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |     |                      |                                                                                                   |
| (2)          | ジョブローテーション(概ね8年間)の出口が明確でない。また、希望職員、専門職員に求められる能力があいまい。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <p>ジョブローテーション期間や能力基準を明確化するなど、以下のイ～ロの見直しを図った(「図1」参照)。</p> <p>イ 求められる能力認定基準を分野毎に策定し、能力認定面接員に分野チーフ(課長職)を追加</p> <p>ロ 希望職員の継続期間を分野別に設定</p> <p>ハ 認定より4年経過した専門職員に対して、中間ヒアリングを実施。</p> <p>ニ 専門職員の認定期間を8年とし、継続する場合は再度能力認定を実施する(モチベーションの高い職員は専門職員の継続に加えて、管理職へのキャリアアップも想定される。一方、実績、成果や能力が伴わない者は認定を取り消す)。</p> |    |            |         |      |      |               |              |     |              |      |     |              |    |    |     |     |                            |                                                  |     |                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |     |                      |                                                                                                   |
| (3)          | 制度運営上で各所属の管理職の関与が不足。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 令和7年度より、年度当初の5月と10月(所属長と複線型職員の面談期前)に分野の課題や人材情報を共有する会議(関係管理職と人事課)を実施し、複線型職員の人事配置や人材育成(本人助言等)に活用する。                                                                                                                                                                                                |    |            |         |      |      |               |              |     |              |      |     |              |    |    |     |     |                            |                                                  |     |                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |     |                      |                                                                                                   |

表1 特定分野の見直しと新設

| 特定分野                     | 課題と方針                                                                                | 配置対象所属                                    |
|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| 教育                       | 【課題】希望職員が0人<br>【方針】教育委員会内の法令整備、スクールロイヤー対応のため法務分野、学校のICT施策推進のため自治体ICT分野の職員を配置するように整理。 | 教育政策課<br>(法務分野)<br>学校ICT推進課<br>(自治体ICT分野) |
| 区民行政<br>【医療保険、戸籍・住民基本台帳】 | 【課題】希望職員が少ない<br>【方針】複線型専門職員として活躍する職員への影響を考慮し、現状維持。今後の状況を見て廃止や統合を判断。                  | 国民健康保険課<br>高齢医療・年金課<br>戸籍住民課              |
| 監査(保育施設)                 | 【課題】希望職員が0人<br>【方針】両分野ともに専門性が高く必要性があるため、継続とする。                                       | 子ども施設指導・支援課など                             |
| 子ども支援                    |                                                                                      | こども家庭相談課など                                |
| 資料の収集・整理・保存・活用           | 【課題】専門知識と現場経験を兼ね備えた図書館運営ができる職員が不足。<br>【方針】新規分野として認定                                  | 中央図書館<br>教育政策課<br>区政情報課                   |
| 産業経済                     | 【課題】経済情勢、国や都の動向を注視し、事業者支援メニューを企画・立案ができる職員が不足。<br>【方針】新規分野として認定                       | 企業経営支援課<br>産業振興課<br>産業政策課                 |

※ 今後も状況を見定めながら見直しを検討する。

図1 制度見直し後の複線型専門職員の認定イメージ



### 3 専門職員中間ヒアリングの結果概要【参考】

中間ヒアリングについては、令和6年度中に対象となる専門職員5名に実施した。概要は次のとおり。

- (1) 資格取得に向けた自己学習、外部研修受講など、専門知識の取得に意欲的に励み、高いモチベーションを維持。
- (2) 全員できる限り専門職員を継続したいという意向。一方、今後のキャリアプランを具体的に描いている職員は少数であったため、「職員キャリアサポートBOOK」「専門職員育成計画書」などを通じてロールモデルを示す。
- (3) 分野内の専門職員間の情報共有が十分に出来ていないという意見もあったため、今後、分野内での情報共有を行う場の設定を検討していく必要がある。

### 4 複線型人事制度の概要【参考】

従来の公務員像である「ゼネラリスト」に加えて、専門性を高めて得意分野で活躍する「スペシャリスト」を選択することができる 足立区独自 の人事制度（対象職種は事務職のみで、土木・建築などの専門職種は現時点で適用外）

- (1) 一般職員と複線型職員としての違い

| 項目   | 一般職員                                  | 複線型職員                                     |
|------|---------------------------------------|-------------------------------------------|
| 考え方  | 【ゼネラリスト】<br>幅広い知識を身につけたい<br>※様々な職場に異動 | 【スペシャリスト】<br>特定の専門分野に特化して活躍したい<br>※分野内で異動 |
| 異動周期 | 4年スパン                                 | 最大8年スパン                                   |
| 対象者  | —                                     | 入区から3ヵ所以上の職場経験のある係長級以下の職員                 |

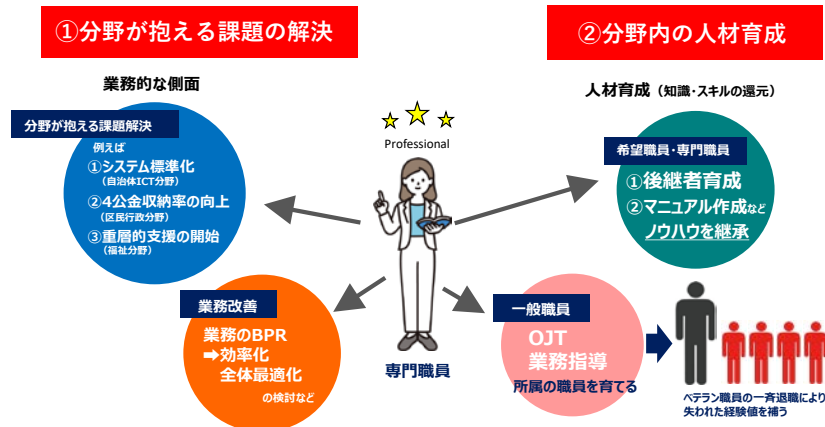
- (2) 希望職員と専門職員の違い

| 項目   | 希望職員                              | 専門職員                    |
|------|-----------------------------------|-------------------------|
| 考え方  | 専門職員の候補者<br>(見習い期間)               | 専門職員として <u>能力認定された者</u> |
| 認定期限 | 分野毎に期間設定<br>※期限内に専門職員にならない場合は認定取消 | 8年                      |
| メリット | 特定分野内で知識を高めることができる                | ①特定分野内での異動<br>②昇給が別枠    |

### (3) 複線型職員に求められる役割

専門性を高めるとともに、課題解決に臨み、人材育成にも貢献してもらう。

【図2】複線型職員に求められる役割のイメージ図



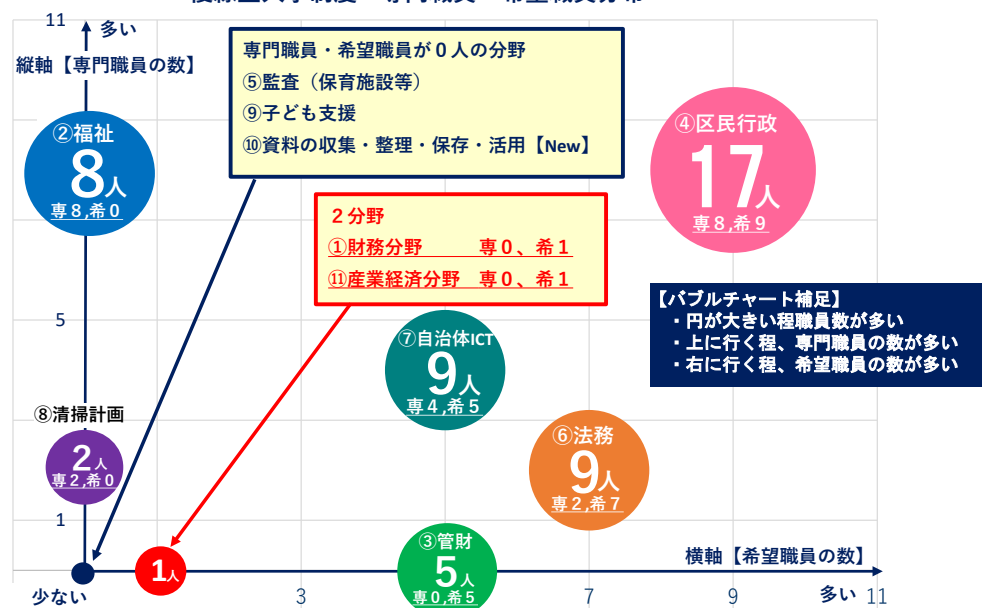
### (4) 分野拡大の変遷

- ① 平成29年度 管財を追加
- ② 平成30年度 区民行政の細分化、監査（保育施設）を追加
- ③ 平成31年度 自治体 ICT を追加
- ④ 令和2年度 清掃計画を追加
- ⑤ 令和3年度 子ども支援を追加

【表2】分野別「専門職員」・「希望職員」の内訳

| 導入年度 | 27【導入時】 |         |         |            | 30           |       |               |      | 29      | 30      | 31          | 2         | 3          | 6             |               | 合計 |
|------|---------|---------|---------|------------|--------------|-------|---------------|------|---------|---------|-------------|-----------|------------|---------------|---------------|----|
| 分野   | ①<br>財務 | ②<br>法務 | ③<br>福祉 | 【統合】<br>教育 | 税務           | ④区民行政 |               |      | ⑤<br>管財 | ⑥<br>監査 | ⑦自治<br>体ICT | ⑧清掃<br>計画 | ⑨子ど<br>も支援 | ⑩資<br>料収<br>集 | ⑪産<br>業経<br>済 |    |
|      |         |         |         |            | (H30年度より細分化) |       |               |      |         |         |             |           |            |               |               |    |
|      |         |         |         |            | 徴収           | 賦課    | 戸籍・住民<br>基本台帳 | 医療保険 |         |         |             |           |            |               |               |    |
| R7専門 | 0       | 2       | 8       | 0          | 6            | 0     | 1             | 1    | 0       | 0       | 4           | 2         | 0          | 0             | 0             | 24 |
| R7希望 | 1       | 7       | 0       | 0          | 4            | 2     | 2             | 1    | 5       | 0       | 5           | 0         | 0          | 0             | 1             | 28 |

複線型人事制度 専門職員・希望職員分布



# 総務委員会情報連絡

令和7年4月14日

|                                                                 |                                           |                                                               |             |            |              |
|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-------------|------------|--------------|
| 件名                                                              | 令和6年度の工事請負契約について<br>(契約金額6千万円以上1億8千万円未満)  |                                                               |             |            |              |
| 所管部課名                                                           | 総務部 契約課                                   |                                                               |             |            |              |
| 内容                                                              | 令和6年度、契約金額6千万円以上1億8千万円未満の工事請負契約について、報告する。 |                                                               |             |            |              |
|                                                                 | <b>1 令和6年度契約（令和7年2月1日～令和7年3月31日締結）</b>    |                                                               |             |            |              |
|                                                                 | 業種                                        | 件名<br>(工事場所)                                                  | 契約金額<br>(円) | 落札率<br>(%) | 契約の<br>相手方   |
|                                                                 | 空調                                        | (仮称) 第三上沼田保育園新築空調設備工事（総合評価方式）<br>工事発注課：西部地区建設課<br>足立区江北七丁目12番 | 89,683,000  | 93.81      | 株式会社<br>栗原設備 |
|                                                                 | 解体                                        | 旧西新井住区センター解体工事<br>工事発注課：西部地区建設課<br>足立区西新井七丁目19番6号             | 115,500,000 | 97.34      | 株式会社<br>関口興業 |
| ※ 契約金額には消費税を含む。<br>※ 契約金額が6千万円以上1億8千万円未満の工事でも、既に上程したものは記載していない。 |                                           |                                                               |             |            |              |