

教 育 委 員 会 日 程

1 日 時 令和4年9月15日(木) 午後3時00分から

2 場 所 教育委員会室

3 日 程

議決事項

- 第1 議案第34号 教育委員会の点検・評価結果報告書(令和3年度対象)について
- 第2 議案第35号 公益財団法人東京都体育協会評議員選定委員会での教育長の事務従事に係る許可について

報告事項

- 第1 教育委員会関係議案の作成に伴う意見聴取について(資料1)
- 第2 教育課題の進捗状況について(資料2)
- 第3 児童・生徒の事故等の状況について(資料3)
- 第4 教育委員会からのメッセージ(教職員向け)について(資料4)

議案第 34 号

教育委員会の点検・評価結果報告書（令和3年度対象）について

上記の議案を提出する。

令和4年9月15日

提出者 墨田区教育委員会教育長 加藤 裕之

（提案内容）

別添「教育委員会の点検・評価結果報告書（令和3年度対象）」のとおり、議会に提出するとともに、公表する。

（提案理由）

地方教育行政の組織及び運営に関する法律第26条第1項の規定により、議会に提出するとともに、公表する必要がある。

教育委員会の点検・評価結果報告書（令和3年度対象）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条第1項の規定により、令和3年度に教育委員会が行った活動や、「すみだ教育指針（墨田区教育振興基本計画）」に掲げた施策・事業の取組状況、成果及び課題について、内部点検・評価を行い、これに対して学識経験者で構成する第三者評価委員会による評価を終え、報告書を作成した。

- 1 報告書名称
教育委員会の点検・評価結果報告書（令和3年度対象）

- 2 第三者評価委員会開催日
第1回 令和4年7月1日（金）
第2回 令和4年7月8日（金）

- 3 第三評価委員会委員
委員長 尾木 和英 氏（東京女子体育大学名誉教授）
委員 佐藤 晴雄 氏（日本大学教授）
委員 田口 武司 氏（墨田区青少年育成委員会連絡協議会会長）

- 4 区民への周知等について
議会に提出するとともに、区ホームページで公表する。

教育委員会の点検・評価結果報告書 (令和3年度対象)

令和4年9月
墨田区教育委員会

はじめに

今日、経済・社会構造の変化や少子・高齢化、国際化、情報化の進展など教育を取り巻く環境がめまぐるしく変化する中、教育委員会には、責任体制の明確化や充実を図り、教育行政の担い手としてその役割を果たすことが求められています。

こうした中、平成 19 年 6 月の「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」の改正に伴い、教育委員会は、毎年、事務の管理・執行状況について、学識経験者の知見を活用しながら点検・評価を行い、その報告書を議会に提出するとともに、公表することが義務付けられました。

墨田区教育委員会では、平成 20 年度から、効果的な教育行政を推進していくとともに、区民への説明責任を果たすため、この点検・評価を実施しています。

実施方法については、「判定型」の評価ではなく、学識経験者等で構成する「第三者評価委員会」を設置して、内部評価に基づき、評価委員から助言、提言をいただく「提案型」の評価を行っています。また、本評価委員会には、教育関係のオブザーバーとして、校長会及びPTAの代表を招き、より現場感覚を重視した議論を行いました。さらには、重点審議対象事業を選定して集中審議を行うことで、多岐にわたる貴重な意見を頂戴することができました。

評価委員及び出席者に対し、熱心に議論していただきましたことに深く感謝申し上げますとともに、頂戴した意見、提言を踏まえ、今後の教育施策に反映させていきたいと考えています。

今後とも、区民の皆様の一層の御理解と御協力をお願い申し上げます。

令和 4 年 9 月 墨田区教育委員会

目 次

1	教育委員会の活動状況	1
(1)	教育委員会のしくみ	2
(2)	定例会等の開催状況	2
(3)	定例会等での審議状況	3
(4)	その他の活動状況	4
(5)	総合教育会議の開催状況	4
2	点検・評価の制度及び実施方法	5
(1)	教育委員会が行う点検・評価の制度	6
(2)	点検・評価の対象及び実施方法	6
3	点検・評価の結果	9
(1)	すみだ教育指針（体系図）	10
(2)	すみだ教育指針における点検・評価事業	11
(3)	指針体系に基づく内部評価（令和3年度事業）	14
	目標 1 生きる力の基礎となる確かな学力の定着を目指します	
	目標 2 一人ひとりの子どもに応じた指導により、豊かな人間性と健やかな体を育てます	
	目標 3 学校（園）・家庭・地域が連携・協働して、子どもたちを育てます	
	目標 4 より良い教育活動を推進していくための環境づくりに取り組みます	
	目標 5 文化活動やスポーツ活動に積極的に参加できる環境を整えます	
(4)	重点審議対象事業の点検・評価	54
	G I G Aスクール構想の推進（授業改善の取組等）	
(5)	第三者評価委員の意見	61

1 教育委員会の活動状況

〔本章の概要〕

教育委員会のしくみ、教育委員会会議の開催状況、審議状況などの令和3年度の教育委員会の活動状況についてまとめています。

(1) 教育委員会のしくみ

教育委員会は、地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号）に基づき、区長の行政権限から独立して、教育行政を執行する合議制の執行機関として設置されている。教育委員会では、教育行政にかかわる基本的な方針の決定や、法令に定める重要な案件を処理している。

同法は、平成27年4月1日に大幅に改正され、委員長職を廃し、教育長が教育委員会を代表することとなった。また、区長は教育、学術及び文化の振興に関する総合的な施策の大綱を定めること、総合教育会議を設置すること等が規定された。

教育長は、区長の被選挙権を有する者で、人格が高潔で、教育行政に関し識見を有するもののうちから、区長が区議会の同意を得て任命している。常勤職員で任期は3年であり、教育委員会の会務を総理し、教育委員会を代表する。また、教育委員会の権限に属するすべての事務をつかさどり、事務局の事務を統括するとともに所属の職員を指揮監督している。

教育委員会の委員は、区長の被選挙権を有する者で、人格が高潔で、教育・学術及び文化に関し識見を有するもののうちから、区長が区議会の同意を得て任命している。本区の教育委員は4人で非常勤職員、任期は4年である。

教育委員会の構成

(令和4年4月1日現在)

職名	氏名	任期
教育長	加藤 裕之	自 令和 3.10.1 至 令和 6.9.30
教育長職務代理者	阿部 博道	自 令和 2.10.1 至 令和 6.9.30
委員	浅松 三平	自 令和元.10.1 至 令和 5.9.30
委員	白石 祐一	自 平成 30.10.1 至 令和 4.9.30
委員	岸田 玲子	自 令和 3.10.1 至 令和 7.9.30

(2) 定例会等の開催状況

教育委員会は、毎月2回の「定例会」と、必要に応じて「臨時会」を開催しており、教育委員会の権限に属する事務等の審議及び各委員又は事務局からの報告を行っている。また、年度ごとに教育課題として重点事業を指定し、毎月、執行状況の確認及び進行管理を行っている。

教育委員会の会議は、墨田区情報公開条例に規定する非公開情報等を審議する場合を除き原則「公開」している。また、定例会については、会議録を作成して区公式ホームページに掲載している。

なお、定例会の終了後には教育委員会「連絡協議会」を開催し、委員が出席する行事の調整や意見交換等、教育関連の諸課題についての情報共有を行っている。

令和3年度教育委員会開催回数 25回（定例会 23回、臨時会 2回）

(3) 定例会等での審議状況

令和3年度の教育委員会の開催状況及び教育委員会「定例会」及び「臨時会」で審議された主な議案等は次のとおりである。

審議された主な議案等 全 123 件〔全 122 件〕 〔 〕内は、前年度件数
ア 議決事項 46 件〔36 件〕

議決事項	件数	主な内容
基本的な方針の決定に関する こと	10 件 〔 7 件〕	令和3年度教育課題の選定、令和4年度使用 墨田区立中学校教科用図書について等
教育委員会規則等の制定・ 改正に関すること	8 件 〔 6 件〕	墨田区文化財保護条例施行規則の一部を改正 する規則について等
人事に関すること	5 件 〔 4 件〕	令和3年度就学相談委員会委員の委嘱につい て等
区議会の審議状況・意見聴取 に関すること	11 件 〔 8 件〕	区議会に提案する教育委員会関係議案の意見 聴取（条例改正、予算）等
表彰に関すること	5 件 〔 3 件〕	青少年健全育成作文コンクール優秀賞受賞者 等への表彰状の贈呈等
文化財に関すること	4 件〔 3 件〕	墨田区登録無形文化財の登録等
行政財産の管理に関すること	1 件〔 0 件〕	旧立花中学校の用途廃止
学級編制・組織に関すること	1 件〔 1 件〕	令和4年度墨田区立小・中学校募集人数
その他	1 件 〔 4 件〕	教育委員会の点検・評価結果報告書（令和2 年度対象）について

イ 報告事項 77 件〔86 件〕

報告事項	件数	主な内容
施設管理に関すること	13 件 〔 19 件〕	新型コロナウイルス感染症対策における教育 施設等の対応について等
教育課題の進捗管理に関する こと	13 件 〔 12 件〕	新学習指導要領への対応、オリンピック・パ ラリンピック教育の推進、学力向上新3か年 計画（第2次）の推進、子ども読書活動推進 計画（第4次）の推進
児童生徒の事故・通学路の 点検等に関すること	2 件 〔 2 件〕	児童・生徒に関する事故の状況について
インフルエンザ等の発生状況 に関すること	0 件 〔 1 件〕	なし
各種実施事業の案内等に 関すること	0 件 〔 0 件〕	なし
調査結果報告等に関すること	7 件 〔 7 件〕	「墨田区学習状況調査」の結果、墨田区立学 校「体力テスト」結果等
その他報告事項	42 件 〔 45 件〕	第11回「墨田区図書館を使った調べる学習コ ンクール」の結果等

(4) その他の活動状況

教育長及び教育委員は、定例会等の会議のほかに、学校行事や文化的な行事などに積極的に参加し、学校やPTA、地域の方々の声を聴き、区の教育課題の解決のために活動するとともに、その成果や制度改正などについて区民に広報する活動も行っている。

教育長及び教育委員4名による令和3年4月から令和4年3月までの1年間の活動状況は、下表のとおり、区立小中学校の成果発表会（運動会）、周年行事、学校公開、研究発表会やコンクールの審査など、延べ130件となっている。令和3年度は、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、一部の学校行事、PTA行事等が中止、延期又は縮小しての実施となったため、教育長及び教育委員の参加件数は、令和2年度に引き続き、例年より減少している。

<教育長及び教育委員による学校行事等への参加>〔〕内は、前年度件数
ア 学校行事等への参加 87件〔57件〕 件数は、延回数

活動項目	件数	主な内容
周年行事	11件 〔7件〕	記念式典（小梅小学校100周年、東吾孺小学校65周年、八広幼稚園50周年、柳島幼稚園50周年等）
学校行事	53件 〔28件〕	区立小中学校成果発表会（運動会）、区立小中学校連合音楽会等
学校公開	6件 〔10件〕	区立小中学校公開授業
研究発表会	17件 〔12件〕	区立幼小中研発表会、特色ある学校づくり推進校実践発表会等

イ 各団体との意見交換会等 43件〔36件〕 件数は、延回数

活動項目	件数	主な内容
意見交換会	6件 〔1件〕	図書館を使った調べる学習コンクール二次審査、中学校PTA連合会三者懇談会
各種団体式典等	15件 〔4件〕	区連合陸上競技大会、区総合防災訓練、成人を祝うつどい等
研修会・施設訪問等	22件 〔31件〕	小学校PTA協議会研修大会、中学校PTA連合会研修大会、人権教育実践発表会等

(5) 総合教育会議の開催状況

地方教育行政の組織及び運営に関する法律の改正（平成27年4月1日施行）により、区長に総合教育会議の設置が義務付けられた。この会議は、区長と教育委員会が、教育施策の諸課題について協議するものである。

令和3年度は、会議を2回行った。

会議名	議題
第14回及び第15回墨田区総合教育会議	<ul style="list-style-type: none"> ・墨田区教育施策大綱に係る事業の進捗状況について ・墨田区教育施策大綱の改定案について ・墨田区教育施策大綱に係る教育課題について（「総合的な放課後児童対策のあり方」について）

2 点検・評価の制度及び実施方法

〔本章の概要〕

教育委員会が行う点検・評価の制度、対象及び実施方法についてまとめています。

(1) 教育委員会が行う点検・評価の制度

「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」(以下「地教行法」という。)第26条第1項には、「教育委員会は、毎年、その権限に属する事務の管理及び執行の状況について点検及び評価を行い、その結果に関する報告書を作成し、これを議会に提出するとともに、公表しなければならない。」と規定されている。

この報告書は、同法の規定に基づき、効果的な教育行政を推進していくとともに、区民への説明責任を果たしていくため、墨田区教育委員会が行った施策・事業の取組の状況をまとめたものである。

[参考]

地方教育行政の組織及び運営に関する法律(抜粋)

(教育に関する事務の管理及び執行の状況の点検及び評価等)

第26条 教育委員会は、毎年、その権限に属する事務(前条第一項の規定により教育長に委任された事務その他教育長の権限に属する事務(同条第四項の規定により事務局職員等に委任された事務を含む。))を含む。)の管理及び執行の状況について点検及び評価を行い、その結果に関する報告書を作成し、これを議会に提出するとともに、公表しなければならない。

2 教育委員会は、前項の点検及び評価を行うに当たっては、教育に関し学識経験を有する者の知見の活用を図るものとする。

(2) 点検・評価の対象及び実施方法

ア 点検・評価の対象事業

点検・評価の対象は、地教行法第26条でいう教育委員会の権限に属する事務の管理及び執行状況である。具体的には、前年度(令和3年度)分の「すみだ教育指針」に基づいた教育施策体系の各事業実績を対象とした。

イ 点検・評価の実施方法 (点検・評価の流れは、P8のとおり)

(ア) マネジメント・サイクルを意識した取組とするため、昨年度の第三者評価委員会における評価委員の意見(令和2年度事業実績に対する意見)を踏まえた、令和3年度事業の実施状況、成果等、内部評価を実施した。

(イ) 審議の重点化を目指し、「重点審議対象事業」を選定して、内部評価を実施した。

(ウ) 内部評価した上記(ア)の令和3年度実施事業及び(イ)の重点審議対象事業に加え、教育委員会の活動状況について、外部評価を実施した。

ウ 学識経験を有する者の知見の活用

外部評価の実施に当たり、教育に関し学識経験を有する者で構成する「第三者評価委員会」を設置し、内部評価の内容について審議した。

第三者評価委員会においては、学校現場の実態把握及び地域住民参画の観点から、校長会、PTAの代表者をオブザーバー(関係者)として招き、議論の活性化を図った。

第三者評価委員会名簿

(敬称略)

氏名	所属等
尾木 和英 (委員長)	東京女子体育大学名誉教授
佐藤 晴雄	日本大学文理学部教授
田口 武司	墨田区青少年育成委員会連絡協議会会長

第三者評価委員会の開催・審議状況

回数	開催日	議 事
第 1 回	令和 4 年 7 月 1 日 (金)	教育委員会の活動状況 重点審議対象事業の点検・評価 「G I G A スクール構想の推進」(授業改善の 取組等) 事業評価 すみだ教育指針「目標 1」
第 2 回	令和 4 年 7 月 8 日 (金)	事業評価 すみだ教育指針「目標 2 ~ 5」

会議風景



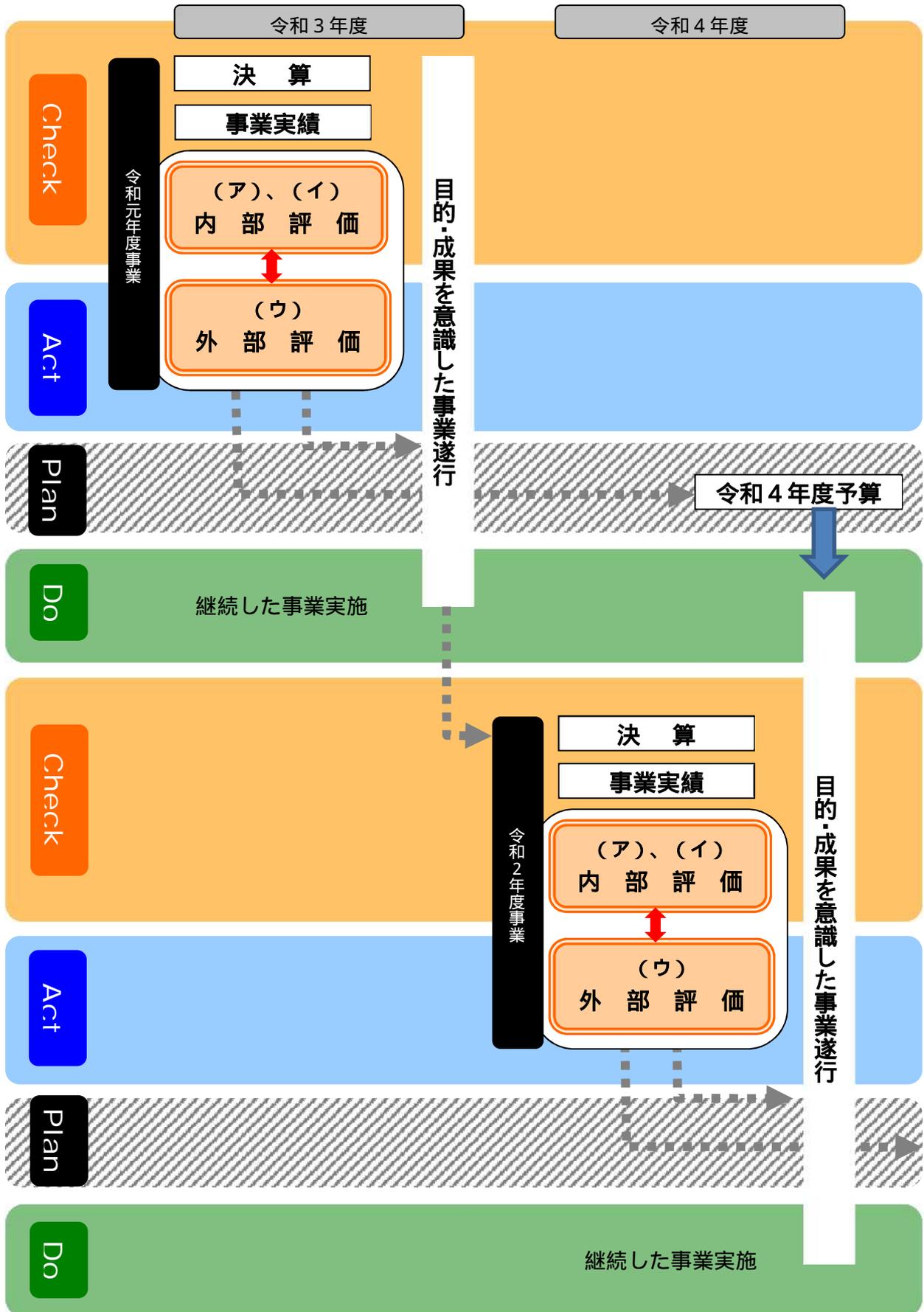
会場：区議会第 2 委員会室



会場：教育委員会室

点検・評価の流れ（マネジメント・サイクル）

P6(2)イ 点検・評価の実施方法

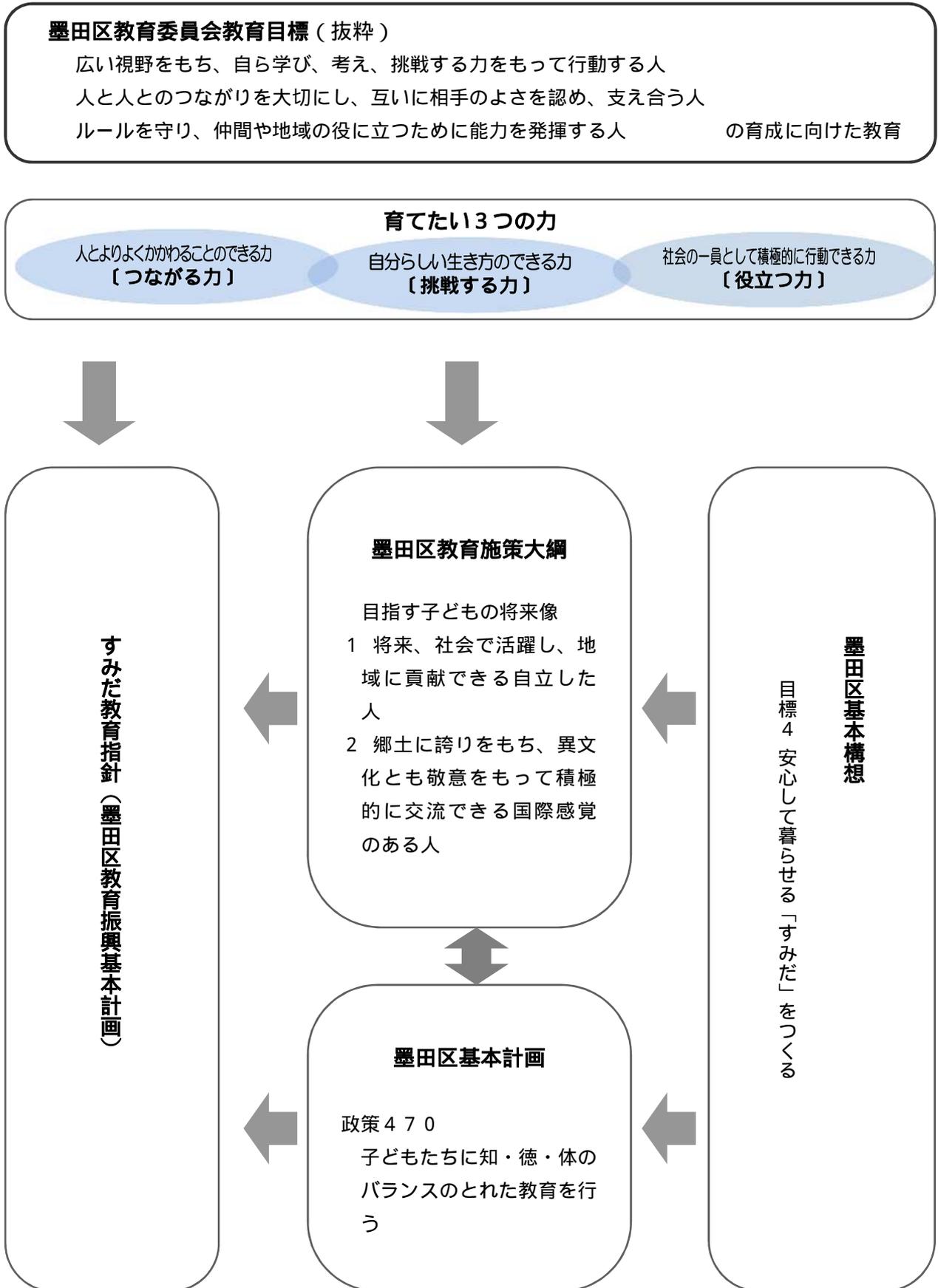


3 点検・評価の結果

〔本章の概要〕

点検・評価対象としている「すみだ教育指針」の位置づけ、令和3年度事業に対する内部評価、重点審議対象事業の内部評価、第三者評価委員の意見等についてまとめています。

(1) すみだ教育指針(体系図)



(2) すみだ教育指針における点検・評価事業

点検・評価事業		所管課	掲載頁
目標1 生きる力の基礎となる確かな学力の定着を目指します			
取組の方向1	確かな学力の定着と向上		
主要施策1	基礎・基本の定着		
1	(事業1) 学力向上「新すみだプラン」推進事業	すみだ教育研究所	14
2	(事業2) 授業改善プラン推進事業	すみだ教育研究所	14
主要施策2	学習意欲の向上		
3	(事業1) 「学習意欲の向上」に関する共同研究	すみだ教育研究所	16
主要施策3	発展的学習の展開		
4	(事業1) 習熟度別指導	指導室	16
主要施策4	教員の資質・能力の向上		
5	(事業1) 教職員研修事業	指導室	16
6	(事業2) 特色ある学校づくり等研究推進補助事業	指導室	18
7	(事業3) 総合教育センターの整備	すみだ教育研究所	18
主要施策5	ICTを活用した教育活動の推進		
8	(事業1) ICTを活用した教育	庶務課・指導室 すみだ教育研究所	18
主要施策6	幼保小中一貫教育の推進		
9	(事業1) 幼保小中一貫教育推進事業(連携型)	すみだ教育研究所	20
10	(事業2) 幼児教育の充実	学務課・指導室	20
取組の方向2	グローバル化を見すえた国際理解教育の推進		
主要施策1	英語力向上を図る取組の推進		
11	(事業1) 小学校英語の教科化への対応	指導室	22
12	(事業2) NT(ネイティブティーチャー)による効果的な授業の展開	指導室	22
主要施策2	国際理解教育の推進		
13	(事業1) 中学生海外派遣	指導室	22
目標2 一人ひとりの子どもに応じた指導により、豊かな人間性と健やかな体を育てます			
取組の方向1	豊かな人間性と体力向上への取組の推進		
主要施策1	人権教育及び道徳教育の推進		
14	(事業1) 人権教育の推進	指導室	24
15	(事業2) 道徳の教科化への対応	指導室	24
主要施策2	いじめ・不登校への対策強化		
16	(事業1) いじめの問題への対応	指導室	24
17	(事業2) 不登校問題への対応	指導室	26
18	(事業3) SNS等の適切な使い方の啓発	指導室	26
主要施策3	体力向上への取組の推進		
19	(事業1) 体力向上推進事業	指導室	26
主要施策4	食育の推進		
20	(事業1) 食育推進事業	学務課	28

点検・評価事業		所管課	掲載頁
取組の方向 2	個別の課題に応じた適切な指導の推進		
主要施策 1	特別支援教育の充実		
21	(事業1) 特別支援教育推進事業	学務課・指導室	30
22	(事業2) 特別支援教室の整備	学務課	30
主要施策 2	帰国・外国人児童・生徒への対応		
23	(事業1) 帰国・外国人児童・生徒への対応	指導室	30
主要施策 3	教育に関する相談・支援		
24	(事業1) 教育相談推進事業	すみだ教育研究所	32
25	(事業2) スクールサポートセンター	指導室	32
主要施策 4	総合教育センターの整備		
26	(事業1) 総合教育センターの整備(再掲)	すみだ教育研究所	32
目標3 学校(園)・家庭・地域が連携・協働して、子どもたちを育てます			
取組の方向 1	地域と連携・協働した取組の推進		
主要施策 1	地域の人材を活用した教育の推進		
27	(事業1) すみだスクールサポートティーチャー活用事業(学力向上支援サポーター、一貫教育推進員、学生ボランティア)	すみだ教育研究所	34
28	(事業2) 学校支援ネットワーク事業	地域教育支援課	34
29	(事業3) 放課後子ども教室	地域教育支援課	34
30	(事業4) リーダー育成事業	地域教育支援課	34
主要施策 2	安全(防災)教育の推進		
31	(事業1) 防災教育の推進	庶務課・指導室	36
取組の方向 2	他機関との連携による学習指導・学習支援の推進		
主要施策 1	民間等と連携した教育活動の充実		
32	(事業1) すみだチャレンジ教室	すみだ教育研究所	38
主要施策 2	図書館と連携した教育活動の充実		
33	(事業1) 学校図書館の充実	指導室・ひきふね図書館	38
34	(事業2) 学校と図書館の連携強化	指導室・ひきふね図書館	40
取組の方向 3	家庭の教育力向上への取組の推進		
主要施策 1	家庭を支援するための取組の推進		
35	(事業1) 家庭と地域の教育力充実事業	地域教育支援課	42
主要施策 2	学校と家庭が連携した教育活動の充実		
36	(事業1) 小学校すたーとブック・中学校入学準備冊子の発行	すみだ教育研究所	42
37	(事業2) PTA活動支援事業	地域教育支援課	42
目標4 より良い教育活動を推進していくための環境づくりに取り組みます			
取組の方向 1	学校経営の強化		
主要施策 1	校務改善の推進		
38	(事業1) 校務改善	庶務課	44
主要施策 2	「地域とともにある学校」の運営		
39	(事業1) 学校運営連絡協議会運営事業	指導室	44
主要施策 3	学校経営の充実		
40	(事業1) 学校(園)における第三者評価の実施	指導室	44

点検・評価事業		所管課	掲載頁
取組の方向 2	学校施設等環境の充実		
主要施策 1	安全・安心な学校施設の整備		
41	(事業 1) 学校施設維持管理事業	庶務課	46
主要施策 2	環境に配慮した学校施設の整備		
42	(事業 1) 学校施設への環境配慮型設備等の導入	庶務課	46
主要施策 3	学校 I C T 化における学習環境の充実		
43	(事業 1) 学校 I C T 化推進事業	庶務課	46
目標 5 文化活動やスポーツ活動に積極的に参加できる環境を整えます			
取組の方向 1	オリンピック・パラリンピック教育の推進		
主要施策 1	オリンピック・パラリンピックに関連する教育の計画的な展開		
44	(事業 1) オリンピック・パラリンピックに向けた取組	指導室	48
取組の方向 2	郷土の歴史・文化の理解及び普及・啓発活動の充実		
主要施策 1	郷土文化に関する教育の充実		
45	(事業 1) すみだ郷土文化資料館やすみだ北斎美術館等を活用した教育	指導室・地域教育支援課	48
46	(事業 2) 図書館による郷土の歴史・文化についての情報発信	ひきふね図書館	50
主要施策 2	文化財の調査・保存		
47	(事業 1) 文化財の調査・普及	地域教育支援課	52

目標1 生きる力の基礎となる確かな学力の定着を目指します
 取組の方向1 確かな学力の定着と向上

令和3年度の事業の実施状況		成果
1	学力向上「新すみだプラン」推進事業	
(1)	区学習状況調査の実施 実施日:6月8日(火) 対象者:区立全小・中学校 小学校2年生～中学校3年生 教科:国、算(小2～小3) 国、社、算、理(小4～小5) 国、社、算(数)、理、英(小6～中3) 学習内容の定着を図るための「ふりかえりシート」の効果的な活用について、授業と家庭学習を関連させた活用の仕方を各学校に周知 学校訪問を行い、授業での活用状況や家庭学習での取組について、聞き取りや指導の実施	小・中学校ともに全国平均以上の観点数の割合が高く、学力は着実に定着している。 全国平均正答率以上の観点数の割合(令和3年度) 小学校 80.4% 中学校 86.0% 「学力向上新3か年計画」の短期目標の達成状況(令和3年度) ア)D・E層(学力低位層)の割合に関する目標達成数(教科別) 小学校17教科のうち10教科 中学校15教科のうち10教科 イ)「全国学力・学習状況調査」における全国平均正答率との差 小学校6年生 国語 +5.3 算数 +4.8 中学校3年生 国語 +1.4 数学 +0.8 ウ)「家で、『ほぼ毎日』又は『週に4～5日くらい』勉強する」と回答する児童・生徒の割合 小学校6年生 65.0% 中学校3年生 67.6% エ)「家で、ほとんど勉強しない」と回答する児童・生徒の割合 小学校6年生 14.7% 中学校3年生 8.8% 墨田区学習状況調査平均正答率一覧を各学校のホームページへ掲載する際に、希望する学校には教育委員会からのメッセージを同掲し、学校の取組を価値付けた。 「墨田区学習状況調査で各教科の調査結果が『DまたはE』(学力低位層)の小学校6年生及び中学校3年生の割合」について、平成28年度の現状値と令和3年度の結果を比較すると、小・中学校合わせて9科目中8科目が改善されている。
<前年度評価委員意見> ・学力向上に向けた教育委員会の施策は、確実に成果を上げている。 ・各学校は、区学習状況調査の結果をホームページで公表しており、新入生が入学する学校を選ぶときに、結果の良い学校を選ぶ傾向があるのではないかと。		
<すみだ教育指針の年間目標に対する到達値> 墨田区学習状況調査で各教科の調査結果が「DまたはE」(学力低位層)の小学校6年生及び中学校3年生の割合 (小6)国語23.9%、社会44.9%、算数21.6%、理科34.0%、英語19.5% (中3)国語24.2%、社会44.1%、数学36.9%、理科44.4%、英語34.0% 目標値 (小6)国語28%、社会33%、算数28%、理科33% (中3)国語28%、社会40%、数学34%、理科43%、英語34%		
2	授業改善プラン推進事業	
(1)	区立全小・中学校で、墨田区学習状況調査を活用したPDCAサイクルを実施 学力向上を図るための全体計画(学校)及び学力向上プラン(各教員)の作成(8～9月) 計画に基づいた取組の実施(10月～) 区学力調査結果による取組の効果検証 (6月に調査を実施し、8月下旬に結果返却)	学力向上プランに、数値目標(D・E層の人数等)を設定し、教員の学力向上意識を高め、授業力向上につなげた。 年2回「学習ふりかえり期間」を設定し、全小・中学校が学校ICTにデータベース化した「ふりかえりシート」等を活用するなど、組織的に取り組んだことにより、基礎・基本の定着が図れた。 「ふりかえりシート」の活用については、学習の流れを周知し、授業と家庭学習との関連を図りながら進めた。 学習することの大切さについて各学校の教室に掲示して、児童・生徒に具体的に伝えることができた。
<前年度評価委員意見> ・各学校でどのような課題を抱いているのかをきめ細かく把握し、実態に基づいて充実を維持するよう努めることが望まれる。 ・タブレット端末の活用によって、児童・生徒の学習意欲を高める工夫も必要である。		

課題	令和4年度以降の取組
<p>全国平均に達していない教科については、基礎的・基本的な知識の定着に課題がある単元がある。 社会や理科においては、D・E層の割合が高い学年がある。 小学校、中学校ともに基礎基本の定着は図られてきているので、中位層以上への手だてが必要である。</p>	<p style="text-align: right;">すみだ教育研究所</p> <p>課題のある教科について、長期休業期間等を活用し、プリント問題に取り組む等学習内容の定着を図る。 教育研究所ニュースを毎月発行し、教員の授業支援を行う。 上位層の児童・生徒の更なる学力の向上に資する学習支援を行う。</p>
<p>各学校における学力向上の取組が進むよう、教材・研修等のコンテンツの一層の充実を図る必要がある。 国の学力調査やPISA型読解リテラシーなど、応用問題への対応策を講じる必要がある。 家庭学習の習慣の確立を図る必要がある。 各学校の学力向上委員会が活動計画書の作成等を通して組織的に取組を進められるようにする必要がある。</p>	<p style="text-align: right;">すみだ教育研究所</p> <p>個人学習プロフィールを活用して、D・E層への手だてを充実するように、好事例を各学校へ周知する。 学力向上ヒアリングの機会をとらえて、各学校の状況を把握し、課題に応じた対応策を学校と共有する。 校長のリーダーのもと組織的な取組を進めることで、調査結果を活用した学校マネジメントのPDCAサイクルを確立する。 学習支援ソフトの効果検証等、他課と連携し、学習意欲を高める工夫を図っていく。</p>

令和3年度の事業の実施状況		成果
3	「学習意欲の向上」に関する共同研究	34-22
(1)	<p>小学校から1校を実践校として指定し、学習意欲の向上に向けた取組を実施</p> <p>平成30年度に作成した、学習意欲測定結果の分析方法をまとめた解説書の配布及び解説動画を全校に配信</p>	<p>実践校において、学習意欲向上に関する取組を実施し、「自ら学ぶ意欲を育てる」というテーマで研究を行い、モチベーションが学習の成果に大きな影響を与えることについて、教員の理解を深めることができた。</p>
<p><前年度評価委員意見></p> <p>・東京未来大学との連携に取り組んでいると思うが、指導改善や授業を更に効果的に行うため、大学との連携を積極的に行い、充実を図ってほしい。</p>		
<p><すみだ教育指針の年間目標に対する到達値></p> <p>墨田区学習意識調査で「いつも、こつこつ学習している」と回答した小学校6年生及び中学校3年生の割合</p> <p>(小6)66.6%(中3)61.4%</p> <p>目標値</p> <p>(小6)65% (中3)54%</p>		
4	習熟度別指導	
(1)	<p>小学校では、学級担任に加え、算数少人数の教員による算数の習熟度別指導を実施</p> <p>中学校では、数学において習熟度別指導を実施し、英語では教科担任に加えた教員による英語の習熟度別指導や少人数指導の実施</p> <p>児童・生徒一人ひとりの学習状況に応じた指導、下位層については、個別指導の視点も含めて効果的な指導を実施</p>	<p>東京都が策定した「習熟度別指導ガイドライン」等に基づき、実施することができた。</p> <p>習熟に応じた授業を展開することで、児童・生徒の学習状況に応じた指導が可能になり、つまずきに個別に対応した。</p> <p>学力上位層については、発展的な学習を行うことが可能となり、双方とも意欲の向上がみられた。</p> <p>教員同士が、本時のねらいや進捗状況等を確認する機会を設け、それについてクラス間で差がつかないように配慮することができた。</p>
<p><前年度評価委員意見></p> <p>・成績上位層と低位層、それぞれの学力が上がり、良い成果が得られていると思う。</p>		
5	教職員研修事業	
(1)	<p>職層、年次、分掌、課題等に応じた研修会を実施</p> <p>162回(4月から3月まで 庶務課主催の研修会を含む)</p> <p>新型コロナウイルス感染症対応として一部書面開催を実施</p> <p>学習指導要領の改訂やGIGAスクール構想の推進について、職層に応じて研修を実施</p> <p>初任者研修の実施</p> <p>研究授業や学校訪問での指導の際には、経験年数に応じた指導を実施</p> <p>サポート訪問等、授業参観後には指導主事が教員に対して授業の良かった点や今後期待する内容等についての指導助言</p>	<p>初任者研修では、区内巡りを4月4日に実施し、墨田区への理解を深めた。</p> <p>教務主任会において、「GIGAスクール構想の推進」をテーマに講義・演習を実施するなど、職層に応じた内容の研修を実施することができた。</p> <p>研修会の満足度は9割以上。(研修後のアンケート調査による)</p> <p>臨時休業時や休業明け、学力の向上など、児童・生徒や教員の頑張りを認めたメッセージを教育委員会から発信した。</p>
<p><前年度評価委員意見></p> <p>・各学校でどのような課題を抱いているのかをきめ細かく把握し、実態に基づいて充実を維持するよう努めることが望まれる。</p> <p>・良い研究授業を撮影し、区内の教員全員がその動画を共有できるような取組を積極的に行ってほしい。</p>		

課題	令和4年度以降の取組
<p>解説書を活用し、更なる学習意欲向上のための取組を行う必要がある。</p>	<p style="text-align: right;">すみだ教育研究所</p> <p>各校の学力調査の結果及び課題について指導室と情報共有し、連携していく。 実践校では、解説書を基に学習意欲の向上につなげるよう改善を図っていく。 解説書を基に、学習意欲を高めるための効果的な指導方法等について、大学と連携をしながら教員に周知していく。</p>
<p>教員の打合せ時間を確保していく必要がある。 タブレット端末を活用した、個別に応じた指導のあり方について検討していく必要がある。 家庭学習、自主学習への効果的な教材やアプリケーションの精査の必要がある。</p>	<p style="text-align: right;">指導室</p> <p>東京都が策定した「習熟度別指導ガイドライン」等に基づいた、指導を徹底していく。 各層の児童・生徒の学習状況に応じたきめ細かい指導、特に個別指導を重点的に実施していく。 サポート訪問や校内研修等の機会に、習熟度別指導の効果的な進め方について指導・助言していく。 タブレット端末を活用した、より個別に応じた効果的な指導の在り方について指導・助言をしていく。</p>
<p>学校の課題や職層に合わせ、現在の教育課題の解決に向けた研修会を実施していく必要がある。 研修会で学んだ内容を学校現場、特に若手教員に還元する仕組みの構築が必要である。 児童・生徒への指導に直結した内容の研修を企画・実施していく必要がある。</p>	<p style="text-align: right;">指導室</p> <p>合同で開催する研修会の設定、研修会の精選、回数の減少等内容を改善していく。 令和4年度は、196回の研修実施を予定(庶務課主催の研修会を含む) 校長会、副校長会等を活用して、研修会で学んだ内容を校内で共有するよう周知徹底する。 サポート訪問等を活用して、新しい学習指導要領の内容に基づいた授業力の向上に向けた指導・助言をしていく。 引き続き、教育委員会から機会を捉えて、児童・生徒、教員が学校生活の充実が図れるようなメッセージを発信していく。</p>

令和3年度の事業の実施状況		成果
6	特色ある学校づくり等研究推進補助事業	34-24
(1)	<p>特色ある学校づくり推進校 幼稚園1園、小学校4校、中学校3校 1月23日に研究成果発表会を実施(オンラインでの実施が1校)</p> <p>研究協力校 1年次:幼稚園1園、小学校3校、中学校1校 誌上にて、成果を発表 2年次:幼稚園1園、小学校3校、中学校1校 各園・校が紙上の研究発表会を実施(11月から2月) 墨田区教育研究奨励事業推進報告書を発行 250部</p>	<p>特色ある学校づくり推進校及び研究協力校の研究では、新学習指導要領や都や区の施策・課題に対応した研究主題を基に、知見を深めることができた。</p> <p>特色ある学校づくり推進校の成果発表会では、新しい生活様式に基づいて、校種を越えた幅広い研究成果を確認できるよう、リモートによる発表の場を工夫し、成果を還元できた。</p>
7	総合教育センターの整備	
(1)	<p>「墨田区新保健センター等複合施設整備基本計画」に基づく、「教育センター」の整備に係る検討(実施設計、付帯設備及び什器類)及び連携方法の検討</p>	<p>当該計画に基づく教育センターの主な機能要件を整理し、実施設計に反映するとともに、建築工事を令和4年3月に着工した。</p> <p>教育相談機能(教育相談(すみだスクールサポートセンター、教育相談室)、適応指導教室(ステップ学級、サポート学級)、就学相談の運営)</p> <p>研修・研究機能(研修室、教科書展示、学力向上・ICT活用、特別支援等の研究事業)</p>
<p><前年度評価委員意見> ・施設名称について、仮称だった「教育支援センター」が、「教育センター」になったことは、実態に合っていて良い。</p>		
8	ICTを活用した教育	
(1)	<p>児童・生徒へのオンライン授業の実施に向けてハード面・ソフト面での体制整備(機材の配布とマニュアルの整備) 子どもたちが安心して端末の利用ができるように、学校での端末チェックの仕組みを構築した。 児童・生徒や教員のタブレット活用の段階に応じたセキュリティーやアプリ配信などについて柔軟な運用体制を構築 授業での活用を見越した実践的な研修の実施</p>	<p>各校でオンライン授業の対応を行っている。</p> <p>いじめや著作権侵害など不適切な利用が行われないよう、チェックリストに基づいて学校で端末チェックが行われている。</p> <p>セキュリティを担保しながら、授業の内容や指導の内容に合わせ、各学校で柔軟に運用している。</p> <p>集合研修、オンライン研修の実施に加え、学校巡回支援員による実地研修も実施した。</p>
(2)	<p>学校訪問の際の、指導主事による教員用タブレット端末の活用状況についての授業観察及び指導・助言 児童・生徒用タブレット端末を授業をはじめとした教育活動全体で活用を図るための、資料配布、校内研修用プレゼンテーション資料の作成及び校内各研修の実施 授業改善ロードマップに関して「ステップ0からステップ1へ」の作成、配布</p>	<p>GIGAスクール構想に基づく、児童・生徒用タブレット端末の活用について、各学校に指導・助言を行うとともに、校内研修用プレゼンテーション資料や動画等を作成し、その趣旨と活用事例について周知することができた。</p> <p>教員用タブレット端末、児童・生徒用タブレット端末を授業の中で活用することで、児童・生徒の学習内容の理解、定着につながった。</p>
(3)	<p>家庭での学習に資するコンテンツ集「レッツスタディ!@home」を区公式webサイトに掲載 学習用コンテンツの紹介 東京ベーシックドリルの掲載 主に区学習状況調査で課題とされた内容の動画配信等 タブレットを活用したドリル教材の導入 小学校(国語・算数・理科・社会) 中学校(国語・数学・理科・社会・英語)</p>	<p>動画配信本数 108件 視聴回数 約22,300回(令和4年3月現在) タブレット端末の自宅への持ち帰りを実施しており、タブレットを活用した家庭学習に役立てることができた。</p>
<p><すみだ教育指針の年間目標に対する到達値> 授業中にICTを活用して指導できると回答した教員の割合 86.7% 目標値 90%</p>		

課題	令和4年度以降の取組
<p>一人1台のタブレット端末や各種ICT機器の活用之际、カリキュラムマネジメント、学力向上、幼保小中一貫教育等について、区の教育課題と関連した研究内容を取りまとめ、全体周知を図っていく必要がある。</p>	<p style="text-align: right;">指導室</p> <p>定期的な学校訪問による研究の進捗状況の把握及び指導・助言を行っていく。</p>
<p>各機関との連携内容や連携方法、教育センターの運営方法について、更に調整を進める必要がある。</p>	<p style="text-align: right;">すみだ教育研究所</p> <p>令和6年度中の開設を目指し、整備後の運営方法及び連携方法等について、検討を進めていく。</p>
<p>令和3年度は児童・生徒がタブレット端末に慣れ親しむことを目的に、とにかく使うことを目標としたが、今後は効果的・効率的に使うことが課題である。</p>	<p style="text-align: right;">庶務課・指導室・すみだ教育研究所</p> <p>引き続き、各学校に対して、タブレット端末を活用した授業について指導・助言を行っていく。 各システムの効率的な活用を促進するとともに、業務改善を行い、教員の働き方改革を推進する。 研修や学校支援員の活用により、端末活用の底上げを図る。</p>
<p>教員、児童・生徒双方によるタブレット端末を活用した授業の改善、従来からの紙を主体とした学習方法との併用や効果的な活用について、引き続き指導・助言していく必要がある。 タブレット端末をはじめとしたICT機器を活用する上で必要な情報モラル教育の一層の充実を図る必要がある。 タブレット端末を活用して、授業と家庭学習とを連動させ、より、児童・生徒に「わかる・できる」と実感させる学習の在り方について、研究を進めていく必要がある。 学校間、教員間で、活用の頻度に差が出ている。授業改善ロードマップを再提示し、活用に消極的な教員に活用を促す必要がある。</p>	<p>引き続き、各学校に対して、タブレット端末を活用した授業について指導・助言を行っていく。 GIGAスクール授業研究員による、ジグソー学習の手法など、効果的な実践について研究開発を推進する。 「情報モラル教育指導モデルカリキュラム」や「SNS東京ノート」を活用した指導を教育課程に位置付け、情報モラル教育の充実を図る。</p>
<p>学習内容の定着のため、個別最適化したアプリの導入などにより、ICTを活用した授業の改善及び家庭学習等を更に充実していく必要がある。</p>	<p>ソフトウェア等の活用を通じて、ICTを活用した家庭学習の充実を進めていくとともに、教職員向けのコンテンツを整備・活用し、授業改善の一助としていく。</p>

令和3年度の事業の実施状況		成果
9	幼保小中一貫教育推進事業(連携型)	34-26
(1)	<p>「墨田区幼保小中一貫教育推進計画(平成30年度～令和4年度)」に基づき、全てのブロックで「学習指導」「生活指導」「就学・進学期を意識した取組」を実施 幼児対象の英語活動体験を全ブロックで実施 (参加園:20園、参加園児:405名) 幼保小中一貫教育連絡協議会の開催(各ブロックとも新型コロナウイルス感染症対策に配慮しながら、前期に第1回・後期に第2回の協議会を開催した。) 「幼保小中一貫教育フォーラム」の内容を各校・園に動画配信(配信期間:令和4年2月8日～3月4日 閲覧回数:736回) すみだイングリッシュチャンネルの設置(14本の英語動画教材を公開)</p>	<p>各ブロックで英語に関する取組を実施することができた。【学習指導面】 幼児対象として英語活動体験を全ブロックで実施し、幼児の英語への興味につながる活動を行うことができた。【学習指導面】 英語活動体験が実施できなかった園に対しても、幼児～小学校低学年児童対象の英語動画を作成・配信し、英語にふれる機会を作ることができた。【学習指導面】 長期休業中に実施する生活リズムカードは、各ブロックに定着した。【生活指導面】 小学校生活紹介・中学校生活紹介については、動画やWebを使った方法により、感染状況に配慮し、全ブロックで実施することができた。【就学・進学期を意識した取組】 コロナ禍においても遠隔交流、作品交流等、工夫して積極的に取り組んだ。【交流面】</p>
<p><前年度評価委員意見> ・小学校に入学する子どもたちの中に、幼稚園や保育園に行っていない子どももいる。「幼保小中一貫教育」という連帯感が強まると、幼稚園や保育園に行っていない子どもや家庭は、より一層疎外感のようなものが強まってしまうことが心配されるので、何らかの手立てを検討してほしい。</p>		
<p><すみだ教育指針の年間目標に対する到達値> 英語を軸とした取組を実施したブロックの割合 10ブロック(100%) 目標値 10ブロック(100%)</p>		
10	幼児教育の充実	
(1)	<p>区立幼稚園のあり方について検討した結果、適正配置の観点から決定した「曳舟幼稚園の廃止」について、保護者等関係者に説明 幼児教育無償化(令和元年度)や、曳舟幼稚園の廃止に伴い6園体制となる区立幼稚園の環境変化等を踏まえ、区立園における幼児教育の充実について検討</p>	<p>適正配置による曳舟幼稚園の廃止について、関係者から一定の理解を得た。 幼児教育無償化への取組として、保育料のほか入園料も廃止したため、保護者の経済的負担を軽減することができた。</p>
(2)	<p>幼稚園教育研修会において、これからの幼稚園教育における特別支援教育の理解を深めるため、講師を招聘した講義、演習の実施 各園で、身体活動を取り入れた英語教育の実施 絵本やカード、CD等の教材を活用した取組の実施</p>	<p>英語体験活動を外国人講師等を招聘して行うことで、指導の充実を図ることができた。 多国籍化する園環境を活用し、外国語に親しみのある保護者を講師役として親子で外国語に親しむ機会を図ることができた。</p>

課題	令和4年度以降の取組
<p>小1プロブレム解消の一助として、就学前教育と小学校教育との相互理解を継続していく必要がある。【就学・進学期を意識した取組】</p> <p>コロナ禍等、対面での取組が困難な場合においても、ICT機器を活用する等、様々な工夫を継続していく必要がある。【学習指導面】【就学・進学期を意識した取組】</p> <p>年度が変わる際、ブロック内の担当者同士の引き継ぎが確実にできるように支援していく必要がある。</p>	<p style="text-align: right;">すみだ教育研究所</p> <p>これまでの取組の好事例を全ブロックで実施できるよう、周知方法の工夫を図っていく。</p> <p>教科連携や生活指導面での情報の共有、円滑な就学・進学を図れるよう学校等と教育委員会事務局の連携を密にし、効果的な取組の推進を図っていく。</p> <p>集団保育の経験の有無等に関わらず、個別配慮をしつつ、円滑な就学に繋げていく。</p>
<p>令和4年度、曳舟幼稚園では4歳児学級を開設せず、5歳児学級のみでの運営であるが、組織的かつ計画的に教育活動を展開できるよう、カリキュラムを一層工夫するとともに、マネジメントを強化していく必要がある。</p> <p>また、保護者等の理解のもとで、廃園準備事務を円滑に進めていく必要がある。</p> <p>区立幼稚園教育の特色である、文部科学省「幼稚園教育要領」を中心とした教育活動、遊びを通しての総合的な指導等について、更なる理解と賛同を得ていく必要がある。</p>	<p style="text-align: right;">学務課・指導室</p> <p>曳舟幼稚園5歳児学級の指導内容や教材選択については、関係課及び同園が一体となって取り組むとともに、保護者等との意向も踏まえて廃園準備を進める。</p> <p>区立幼稚園児募集のためのPR活動については、募集案内等の紙面刷新に取り組む。</p> <p>教材選択等予算執行については、7園長と関係課が、今まで以上に協議や検討の場を設け、幼児教育の質の向上に向けて取り組む。</p>
<p>新幼稚園教育要領の内容に基づいた、小学校との連携活動を推進していく必要がある。</p> <p>幼稚園における英語教育の効果的な指導方法を更に充実していく必要がある。</p>	<p>幼児教育の充実につながる研修会を実施する。</p> <p>「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿の10項目」に関する保育について、サポート訪問や研究奨励に係る保育参観で指導助言していく。</p> <p>非認知的能力を伸ばすため、教員の支援方法や環境の充実を図る。</p>

令和3年度の事業の実施状況		成果
11	小学校英語の教科化への対応	
(1)	<p>外国語教育研修会の実施 年7回(4・5・6・8・9・11・1月) 区立小・中学校の授業参観を通じた授業力向上のための研修を実施(2回) 研修会で、英語教育における小中接続についての講義を実施 各校の外国語教育担当教員が、研修で学んだことを生かした、校内研修での共有化 東京都教育委員会が補助連携して民間が運営する、オールイングリッシュの「Tokyo Global Gateway」(体験型英語学習施設)にて、英語によるコミュニケーションを推進する研修を実施</p>	<p>中学校長(元英語科教員)によるオンデマンドの研修を通して、小学校教員における中学校への円滑な接続についての意識が高められた。 外国語担当教員へ年間を通じたミニ研修を依頼し、全教職員への外国語活動、外国語科の学校全体で、今後の進め方について共通理解を図ることができた。 英語でのコミュニケーションの良さを体感することで、英語によるコミュニケーション活動を学習に積極的に取り入れようとする意識が高められた。</p>
12	NT(ネイティブティーチャー)による効果的な授業の展開	
(1)	<p>小学校中学年のNTの年間配置時間数を20時間に設定 小学校高学年へのNT配置を37時間実施 「Tokyo Global Gateway」(体験型英語学習施設)の事前学習において、NTと中学生が課題を解決する場の設定</p>	<p>デジタル教科書とNTの活用を通して、児童・生徒が英語に触れる機会が増え、「書く」活動についても、NTを活用した添削などの学習展開を取り入れることができた。</p>
<p><すみだ教育指針の年間目標に対する到達値> 英語教育に関する意識調査で「児童・生徒は、NTの授業を楽しみにしている」と回答した教員の割合 (小)95% (中)85.7% 目標値 (小)96% (中)90%</p>		
13	中学生海外派遣	
(1)	<p>新型コロナウイルス感染症対策のため、実施場所を海外から国内に変更 事前研修7回実施(国内英語体験学習に向けた英会話練習や現地スタッフに墨田区の伝統・文化を伝えるプレゼンテーション) 国内英語学習体験(8月25日から8月29日まで) 事後研修4回実施(報告書・報告会に向けての準備) 全中学校2年生を対象に、「Tokyo Global Gateway」(体験型英語学習施設)での体験学習の計画・実施 国内英語学習体験報告会の実施(ユートリヤ)</p>	<p>国内英語体験学習に参加し、積極的にNTとコミュニケーションをとる姿や、英語検定試験に合格するなど、生徒の英語に対する意識が向上した。 全学校で文化祭や朝会等の機会を通じて、国内英語体験の成果について、各学校で発表する機会を設けることができた。</p>
<p><すみだ教育指針の年間目標に対する到達値> 帰国後、海外派遣で学んだことを生かして、ボランティア活動団体に登録した生徒の割合 令和3年度派遣生がボランティアに参加しているかどうかについては今後調査する(参考 令和2年度 75%)。 目標値 85%</p>		

課題	令和4年度以降の取組
<p>小学校中学年から高学年・中学校への円滑な接続について、研究会等を通して、更に発信していく必要がある。</p> <p>学力テストのリスニングに対応できるような学習方法について、研修会を通して発信していく必要がある。</p> <p>全教員が英語指導ができるようにするための、スキルを獲得できる研修の実施方法を工夫していく必要がある。</p> <p>外国語活動・外国語科の授業において、タブレット端末を活用した授業を普及していく必要がある。</p>	<p style="text-align: right;">指導室</p> <p>外国語活動研修会等で、中学校との連携に係る内容を取り入れいく。</p> <p>学校訪問時に、指導主事による児童の発達の段階に応じた「読む」、「話す」、「聞く」、「書く」の定着のための指導・助言を行っていく。</p> <p>教員の発話技能を補うものとして、音声教材や国のインターネット配信による動画等の紹介及び活用を推奨していく。</p> <p>外国語活動研修会等で、タブレット端末を活用した実践事例を紹介し、授業での活用を推奨していく。</p>
<p>教員とNTの効果的なチームティーチングの指導方法を研修会を通じて発信し、教員とNTの連携を強めるとともに、指導力を高める必要がある。</p> <p>学級担任が中心となって、単元を見通した授業計画を立てられるようにする必要がある。</p> <p>学級担任の指導を充実させるための効果的な動画等や、デジタル教材の活用手法について周知する必要がある。</p>	<p style="text-align: right;">指導室</p> <p>NTの派遣会社と連携しながら、NTの活用授業事例や視聴覚教材を研修会等で紹介し、より効果的な連携方法を検討していく。</p> <p>学級担任が指導の中心となりながら、NTを活用した「話す」「聞く」の学習と「読む」、「書く」の学習を効果的に組み合わせた、全観点での学力向上を推進していく。</p> <p>全中学2年生を対象に、「Tokyo Global Gateway」体験を実施する。また事前学習において、NTと中学生が課題を解決する場を設定していく。</p>
<p>派遣後、校内での成果還元について、更に推進していく必要がある。</p> <p>派遣生以外の生徒への英語体験機会を提供していく必要がある。</p>	<p style="text-align: right;">指導室</p> <p>今後も中学生の国際感覚を養うことを目的にした、計画的な中学生海外派遣を実施していく。</p> <p>国内英語体験の成果を全校に発信できるようにする。</p> <p>他課とも連携しながら、派遣後のボランティア活動への登録を推進していく。</p> <p>全中学校2年生を対象に、「Tokyo Global Gateway」体験を実施していく。</p> <p>国内英語体験学習の成果発表会をリバーサイドホールで開催し、日本・墨田の文化について英語で発表できるようにする。</p>

取組の方向1 豊かな人間性と体力向上への取組の推進

令和3年度の事業の実施状況		成果
14	人権教育の推進	
(1)	人権教育推進委員会の開催 年4回(6・8・11・1月) 人権尊重教育推進校長・研究推進担当・事務局で組織 5月は新型コロナウイルス感染症の影響により中止 人権教育推進連絡協議会の開催 年3回(6・9・11月) 人権課題「性自認」 参加56名 人権課題「子供」 参加43名 人権課題「同和問題」 参加37名 東京都教育委員会人権尊重教育推進校の指定 3校(八広小、梅若小、吾二中) 新型コロナウイルス感染症対策として、動画配信による合同実践報告会の実施(3月) 人権教育実践事例集の発行(3月) 300部 「路上生活者への偏見・差別を解消するための特別授業」を全学年で実施 「外国人幼児・児童・生徒に関わる指導について」のリーフレットの作成	全学校(園)において、地域の状況や子どもの実態に応じた人権教育を推進するため、人権教育推進委員会を中心に人権教育推進上の課題解決に向けた認識の共有化が図れた。 全学校(園)各1名の人権教育担当を中心に、人権課題に関わる講演や協議を行うとともに、講師による講演や現地視察など、様々な形で推進することで人権課題への理解が深まった。 人権教育に関する授業実践を行い、本区の人権教育の一層の推進に貢献した。人権尊重教育推進校3校の実践をまとめた事例集の発行及び動画を配信し、実践の普及に努めた。
< 前年度評価委員意見 > ・路上生活者への偏見・差別を解消するための特別授業は、是非続けてほしい。また、LGBTのような新しい課題についても進めてほしい。 ・今後は、保護者対象の研修も必要となるかもしれない。 ・児童・生徒の遊びや日常生活における問題も取り上げるようにしたい。		
< すみだ教育指針の年間目標に対する到達値 > 人権教育推進連絡協議会参加者のアンケートで「各学校等における人権教育推進上の課題や解決の方策等について考える上で、役立つ内容であった。」と回答した割合 90% 目標値 85%		
15	道徳の教科化への対応	
(1)	授業「評価」の具体的な事例等、実践的な内容についての教員研修の実施 1年次研修会で、道徳教育のあり方と道徳科についての研修を実施	道徳教育を推進するに当たり、各校での課題や実践例を提出させ、それに基づいた講師資料を配布したことで、各校での取組を共有することができた。
16	いじめの問題への対応	
(1)	小中学校による情報共有や専門家を講師に招聘するなど、いじめ対策担当者連絡会を開催(年3回) 全小・中学校、児童・生徒対象のアンケート調査を年3回実施 いじめに関する授業の実施と報告書の提出(年3回) 4月に教職員に「いじめから子どもたちを守るために」のリーフレットを配布し、各学校で指導 指導主事が学校訪問した際に、いじめの様子を聞き取り、状況を把握 スクールカウンセラーによる小学校第5学年と中学校第2学年への全員面接の実施 年度末に小学校第6学年担任から、中学校へ進学する児童の資料を作成し、引継ぎを実施 毎月10日を「すみだ いじめ防止の日」とし、学校が保護者や地域住民と連携した、いじめ未然防止への取組実施 SNSいじめ相談窓口「STOP it」の情報収集と情報共有	いじめの認知件数は小学校では67件、中学校は8件であり、軽微ないじめも認識して対応した。 いじめの重大事態発生は、0件である。 友達とのつながりや不登校に関わる状況等を含め、中学校進学後の学習指導や生活指導上に必要な情報について、小中学校の教員が連携し、引き継ぐ機会を設けた。 SNSいじめ相談窓口等の利活用により、早期発見・早期対応を図った。
< 前年度評価委員意見 > ・いじめ問題には十分な対応を行い、重大な事案が皆無であった点は評価できる。その成果は特に「SNSいじめ相談窓口」等の実施によるものとも考えられる。更なる充実と工夫を期待したい。 ・児童・生徒間の人権問題やいじめなどは保護者等の影響も否定できないので、地域教育支援課との連携を図り、保護者に対する啓発的研修の実施も課題である。		
< すみだ教育指針の年間目標に対する到達値 > 小・中学校のいじめ認知件数に対し、解消した割合 43.6% 目標値 90%		

課題	令和4年度以降の取組
<p>様々な人権課題の理解と人権教育の進め方について、教職員の意識を一層向上させていく必要がある。</p> <p>人権尊重教育推進校の人権教育の実践について、一層周知していく必要がある。</p> <p>様々な人権課題に関する意識啓発を、保護者に対して行う必要がある。</p>	<p style="text-align: right;">指導室</p> <p>人権教育推進連絡協議会では、引き続き様々な人権課題、特に今日的な課題について取り上げていくとともに、人権一般についての理解や実施形態の工夫等、理解を深めていくための研修等を実施する。</p> <p>サポート訪問時に、教職員に対して人権教育に関する研修を実施する。</p> <p>1年次研修で、人権教育に関する研修を実施する。</p> <p>人権尊重教育推進校3校の取組事例を各学校(園)に周知するための、合同実践報告会を実施する。</p> <p>「路上生活者への偏見・差別を解消するための特別授業」を全小・中学校で年3回実施する。</p> <p>人権教育推進連絡協議会で「インターネットによる人権侵害」に関する研修を行い、正しい理解及び啓発に努める。</p> <p>保護者会等の機会を通して、人権に関する意識啓発を行う。</p>
<p>「特別の教科 道徳」の授業づくりや評価について、各教員の指導力を向上させていく必要がある。</p>	<p style="text-align: right;">指導室</p> <p>各校における道徳の授業の充実に向けた組織的な取組に関する研修を実施していく。</p> <p>道徳授業地区公開講座を実施し、学校・保護者・地域と連携した道徳教育を推進していく。</p> <p>タブレット端末等を活用した道徳の授業について、実施できるようなモデルを示す。</p>
<p>いじめを認知した際、学校いじめ対策委員会を核とした初期対応や、組織対応の円滑な実施を徹底していく必要がある。</p> <p>実態をよりきめ細かく把握する必要がある。</p> <p>いじめの未然防止への取組を、更に充実させていく必要がある。</p> <p>中学校のいじめに対する認知度を高める必要がある。</p> <p>地域や保護者に対するいじめ防止の啓発を行う必要がある</p>	<p style="text-align: right;">指導室</p> <p>墨田区いじめ防止基本方針、墨田区教育委員会いじめ防止プログラム、いじめ対応マニュアルの周知及び内容の理解を促進し、徹底していく。</p> <p>いじめ対応のフローチャート、i-check等を活用した分析や個人指導、組織的な対応を行っていく。</p> <p>研修会等で教師の対応力向上を図り、いじめの認知に関する考え方を周知徹底していく。</p> <p>いじめアンケートを実施する。</p> <p>各学校で、いじめ防止に関する授業を年3回実施するとともに、いじめ防止授業や地域公開講座の際に、保護者、地域の方を交えた協議会等を行う。</p> <p>スクールカウンセラーによる、小学校第5学年と中学校第2学年への全員面接を実施する。</p> <p>スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー等と相談しながら、関係諸機関との連携を強化していく。</p> <p>コロナ禍に係る児童生徒の状況を毎月の報告書等で把握するとともに、いじめや不登校の状況について、学校訪問や連絡会等で十分な情報交換や指導・助言を行う。</p> <p>WEB健康観察システムによる早期発見・早期対応を行う。</p> <p>SNS相談窓口「STAND BY」(旧STOP it)の情報の収集と情報共有により、いじめの未然防止、早期発見・対応を行う。</p>

令和3年度の事業の実施状況		成果
17	不登校問題への対応	34-32
(1)	<p>不登校の巡回支援員と指導主事以小・中学校を訪問し、状況の把握と早期対応への指導・助言</p> <p>校内スモールステップ学級(校内学習適応教室)での支援</p> <p>不登校対策担当者連絡会を年3回開催し、不登校の現状や区の施策について共通認識を図り、小中学校の担当者で情報を共有</p> <p>サポート学級、ステップ学級での学校復帰を目指した支援</p>	<p>不登校の巡回支援員と指導主事が小・中学校を訪問し、指導・助言したことで、学校の組織的な対応が普及した。</p> <p>不登校対策連絡会の開催により、不登校についての理解が深まった。</p> <p>校内スモールステップ学級での支援によって、教室に入れない生徒の学習を保障し、段階的な教室復帰に向けた支援を行うことができた。</p> <p>サポート学級、ステップ学級での支援によって生活改善、学校復帰、進学決定につなげることができた。</p>
<p>< すみだ教育指針の年間目標に対する到達値 ></p> <p>不登校児童・生徒のうち継続的に登校できるようになった児童・生徒の割合 25% (令和3年度)</p> <p>目標値 46%</p>		
18	SNS等の適切な使い方の啓発	
(1)	<p>「SNS学校ルール」、「SNS家庭ルール」の見直しを周知</p> <p>情報モラル教育について、「SNS東京ノート」を活用し、道徳や特別活動の授業の中で実施</p> <p>生活指導主任研修会、いじめ対策担当者連絡会等での、情報モラル教育に関する教員研修を実施</p>	<p>「SNS東京ノート」を活用することで、情報モラル教育を各学校で推進することができた。</p> <p>地域の警察署と連携し、セーフティ教室の一環として、SNSの利便性と危険性についての講演や出前授業を行うことで、児童・生徒の情報モラルの意識を高めることができた。</p>
<p>< すみだ教育指針の年間目標に対する到達値 ></p> <p>「インターネットを通じて行われるいじめの防止」の授業を実施した学校の割合 小・中学校35校 100%</p> <p>目標値 小・中学校35校(100%)</p>		
19	体力向上推進事業	
(1)	<p>小・中学校の全児童・生徒に体力テストを実施(区としての全体の体力の傾向の把握)</p> <p>目標値(令和3年度) (小5)男子57.0、女子59.0 (中2)男子45.0、女子52.0</p> <p>結果(令和3年度) (小5)男子54.7、女子57.6 (中2)男子42.5、女子48.4</p> <p>新型コロナウイルス感染症対策を十分に講じた体育授業、外遊びの実施</p>	<p>各学校において、体力テストの結果分析等を踏まえ、体力向上に向けた体育授業の充実、日常的に取り組める体力向上策の見直し、改善等を行った。</p> <p>新型コロナウイルス感染症対策を十分に講じた上で、運動量をできるだけ確保した体育授業、外遊びを各学校の実態に応じて実施し、体力向上を図った。</p>
<p>< すみだ教育指針の年間目標に対する到達値 ></p> <p>新体力テストの合計点 (小5)男子54.7 女子57.6 (中2)男子42.5 女子48.4</p> <p>目標値 (小5)男子56.2 女子56.3 (中2)男子41.6 女子48.7</p>		

課題	令和4年度以降の取組
<p>不登校の巡回支援員と指導主事による小・中学校訪問を継続し、ICTの活用や外部機関との連携など、より具体的な不登校対応の指導・助言を行う必要がある。</p> <p>各校の有効な取組や成果について、不登校対策担当者連絡会だけでなく、スクールカウンセラー連絡会など、多方面から情報提供する必要がある。</p> <p>令和3年度の不登校児童・生徒数は、中学校で大きく増加している。要因が複合化し、家庭への支援を要するケースが増えている。校内の組織体制の強化だけでなく、スクールソーシャルワーカーや子育て支援総合センターなど、外部人材や機関と連携した支援を強化する必要がある。</p>	<p style="text-align: right;">指導室</p> <p>不登校の兆候・サインを見逃すことがないように、不登校傾向のチェックリストを作成して各校に配布し、活用を促す。</p> <p>引き続き、年3回の不登校対策担当者連絡会で、本区の不登校の現状や、学校ごとに実施している不登校対策の工夫や成果について情報共有の場を設定し、各校の取組を充実させる。</p> <p>不登校の巡回支援員と指導主事による小・中学校訪問を継続し、各校の取組の実態を把握し、適切に指導・助言していく。</p> <p>年6回の生活指導主任連絡会で、具体的な不登校児童・生徒の情報について共有する場を設定する。</p> <p>学校運営連絡協議会で、あいさつ運動や子どもの見守りなど、PTAや地域と連携した活動を学校に促していく。</p> <p>毎月のいじめ不登校に係る個票提出によって、各校の欠席状況を把握する。また、とりまとめたデータを校長会で配布し、月ごとの長期欠席児童・生徒数の推移を共有し、不登校対策の意識を高める。</p> <p>すみだスクールサポートセンターなどの関係機関と、引き続き連携していく。</p> <p>4校に拡充した校内スモールステップ学級(校内学習適応教室)の成果と課題について情報収集する。</p> <p>担当が問題を一人で抱えることのないように、校内委員会を中心に、不登校対策担当者やスクールカウンセラーなど、様々な立場から不登校に対応するよう、連絡会等で周知する。</p> <p>WEB健康観察システムによる早期発見・早期対応を行う。</p>
<p>情報モラル教育の更なる推進のため、教員研修を充実させていく必要がある。</p>	<p style="text-align: right;">指導室</p> <p>「SNS東京ノート」を活用した情報モラル教育を更に推進していく。</p> <p>生活指導主任研修会、いじめ対策担当者連絡会等での、情報モラル教育に関する教員研修を実施する。</p> <p>地域・家庭、近隣の高等学校等と連携した情報モラル教育を推進していく。</p> <p>情報モラル指導モデルカリキュラムを年3回以上実施する。</p>
<p>小学校では、「50m走」、「立ち幅跳び」の種目において、都の平均より下回る学年が多かったため、走力や跳力等の向上が課題である。</p> <p>中学校では、「50m走」、「上体起こし」において、前年度より下回る学年が多かったため、走力、筋持久力の向上が課題である。</p>	<p style="text-align: right;">指導室</p> <p>体力テストの結果を基に、学校の体力の課題に応じた特色ある取組「一校一取組」に加えて、小学校においては「一学級一実践」の取組を継続的に実施し、その成果を11月に検証し、実態を把握していく。</p> <p>体力アップキャンペーンを実施し、各学校での運動の取組の活性化につなげる。</p>

令和3年度の事業の実施状況		成果
20	食育推進事業	34-34
(1)	<p>日本の伝統や文化、季節感、地域社会、地球環境及び異文化への理解を促進させるとともに、食事面からの体力向上及び作法の習得に向けた取組に対する支援を実施</p> <p>食育推進交付金 小・中全校で実施 1人3食相当を交付 ふれあい給食 新型コロナウイルス感染症対策のため未実施</p> <p>家庭でも食についての理解を深めてもらうために、学校給食で人気のメニューを実際に調理する「親子料理教室」を夏休みに2回開催予定だったが、新型コロナウイルス感染症対策のため未実施</p> <p>ふだん給食等で食べている食材の生産・加工の工場を見学し、食を大切にすることを育てるために「食育学習見学会」を夏休みに1回実施予定だったが、新型コロナウイルス感染症対策のため未実施</p>	<p>食文化や伝統について理解を深めてもらうことができた。夏休みの行事は、新型コロナウイルス感染症対策のため未実施</p>
<p><前年度評価委員意見> ・以前から評判の良かった「ふれあい給食」や「親子料理教室」については、可能であれば枠を広げることも検討してほしい。</p>		
<p><すみた教育指針の年間目標に対する到達値> 食育事業を実施した学校の割合 小・中学校35校 100% 目標値 小・中学校35校(100%)</p>		

課題	令和4年度以降の取組
<p>給食などを通して、食育の一層の推進を図る必要がある。 「食育学習見学会」は、更に給食食材に関する理解を深めてもらえるよう、新規の見学先を選定していく必要がある。</p>	<p>事業展開により、食育の一層の推進を図る。 新型コロナウイルス感染症の状況に応じて、食育に関する事業を推進していく。</p>

取組の方向2 個別の課題に応じた適切な指導の推進

令和3年度の事業の実施状況		成果
21	特別支援教育推進事業	
(1)	精神科医による固定学級(知的障害)での療育相談を実施(設置校各校1回/年)	医師が、教員からの相談等について助言をすることで、個別の指導や保護者との対応などに生かすことができた。
(2)	特別支援教育に関する研修会の実施 特別支援教室新規採用研修会 5回 巡回指導教員研修会 1回 特別支援教室専門員研修会 2回 特別支援教育研修会(特別支援学級) 1回 特別支援教育研修会(通常学級) 1回 特別支援コーディネーター研修会 1回 多層指導モデルMIM研修会 2回 特別支援教育に係る巡回相談の実施 5園33校で実施(年62回) 特別支援教育検討委員会の開催 年3回(6・9・3月は新型コロナ対策のため)全て中止 特別支援教室ブロック別情報交換会の開催(4月、12月) 特別支援教室拠点校長会の開催(4月、7月、11月)	特別支援教育に関する資料を送付したり、特別支援教室、特別支援学級、通常学級等、対象別で研修会を開催するなど、特別支援教育についての理解を深めた。 巡回相談での専門家による助言・指導を受け、特別支援を要する幼児・児童・生徒への対応について、理解を深めた。 ブロック別情報交換会、拠点校長会の開催を通して情報を共有し、特別支援教室の課題を明らかにして、次年度に向けた対応策を施すことができた。
<p>< すみだ教育指針の年間目標に対する到達値 > 特別支援教育研修会において、「今後の指導に役立つ内容であった。」と回答した参加教員の割合 97% 目標値 85%</p>		
22	特別支援教室の整備	
(1)	区立小・中学校全校で巡回指導を実施している。	全小・中学校で巡回指導が始まり、在籍校と巡回教員の連携が取りやすくなったことにより、在籍学級での必要な配慮の検討などが容易になった。 東京都のガイドラインに沿って書類の作成方法などについてまとめた資料を全小・中学校に周知した。
23	帰国・外国人児童・生徒への対応	
(1)	帰国・外国人児童を対象とした通訳派遣の実施 梅若小学校日本語通級指導教室や、すみだ国際学習センターでの日本語指導の実施 外国人児童・生徒等支援連絡会の開催	79人の児童生徒に対して通訳を派遣した。 通訳派遣だけでなく、児童の日本語力の定着を図るためのシートを作成し、中学校への引き継ぎ資料の参考とすることができた。 日本語通級指導教室や、すみだ国際学習センターに通っている期間は、在籍校と連携を図り、児童・生徒の実態を連絡ノートで共有できた。すみだ国際学習センターの指導員が年間3回以上学校訪問したことにより、当該生徒の学習定着度や終室に向けた協議をすることができた。
<p>< すみだ教育指針の年間目標に対する到達値 > 外国人児童・生徒等指導研修会において、「今後役立つ内容であった。」と回答した参加教員の割合 令和3年度は集合研修が実施できなかったため到達値を図れていない。 目標値 80%</p>		

課題	令和4年度以降の取組
<p>各校年1回の実施となっているため、各学級の在籍人数の違いによる回数の検討や、途中転学があった場合の対応などを検討する必要がある。</p>	<p style="text-align: right;">学務課・指導室</p> <p>引き続き精神科医を派遣し、専門的観点から助言を受け指導に生かす。</p>
<p>学校現場のニーズに合った研修会を実施していく必要がある。 特別支援教室の巡回指導教員の指導力を向上させていく必要がある。 通常学級や専科等の教員にも特別支援教育についての理解を深めていく必要がある。 特別支援教室の拠点校・在籍校の連携を強化する必要がある。</p>	<p>研修会後のアンケート等を活用し、学校現場のニーズに基づいた研修会を実施していく。 巡回相談について各校最低1回の実施を義務付け、全園・全校での具体的な指導を通じた教員の意識改善を行っていく。 各職層に対応した研修会で、特別支援教育の推進について理解を深める。</p>
<p>入級児童・生徒の増加等に伴い、指導目標の設定や、在籍学級での配慮等について、引き続き検討が必要である。</p>	<p style="text-align: right;">学務課</p> <p>東京都が作成した「特別支援教室の運営ガイドライン」を活用し、入退室や指導に生かすとともに、特別支援教室の更なる充実を目指す。</p>
<p>外国人児童・生徒指導担当者の役割を明確にする必要がある。 集中的な日本語指導の受講を終えた児童・生徒が、在籍校で学習内容の定着を図るための校内体制の充実や、指導方法のあり方についての検討が必要である。 日本語指導が必要な児童・生徒へのICTを活用した指導方法について、工夫・改善していく必要がある。</p>	<p style="text-align: right;">指導室</p> <p>多様な言語に対応する通訳者獲得のため、ホームページ等での募集を行う。 外国人児童・生徒指導担当者研修会で「外国人児童・生徒等受入れの手引き」を活用し、学級担任や担当者の役割を明確にしていく。 外国人児童・生徒等支援連絡会を開催する。 ICTを活用した日本語指導についての実践事例を共有していく。</p>

令和3年度の事業の実施状況		成果
24	教育相談推進事業	34-38
(1)	各小・中学校、子育て支援総合センター、各保健センター等の関係機関と連携しながら、児童・生徒等の教育上の悩みの解決に向けた相談業務を実施 登録件数：191件（前年度175件） 内訳：繰越登録件数106件 3年度登録件数85件 電話相談件数：154件（前年度112件）	スクールカウンセラーや関係機関と連携しながら、解決等の相談終結に一定程度結びつけることができた。 対面相談の一部を電話相談に切り替えることで、新型コロナウイルスの感染予防を図りながら、相談業務を継続して実施することができた。 終結件数：77件（前年度69件） 終結率：40.3%（前年度39.4%） 4年度繰越件数：114件
< すみだ教育指針の年間目標に対する到達値 > 教育相談の終結割合 40.3% 目標値 53%		
25	スクールサポートセンター	
(1)	スクールカウンセラーを全小・中学校に配置 区費SC 小学校23校 中学校10校(年280時間) 都費SC 小学校25校 中学校10校(年35日) スクールソーシャルワーカー3名配置 不登校となっている児童・生徒の自立支援のための居場所として、サポート学級や、学習活動等の適応指導のためのステップ学級を設置し、当該児童・生徒への個別指導の実施 ・サポート学級入級者 39名 ・ステップ学級入級者 33名	学校規模に応じてスクールカウンセラーを配置したことにより、児童・生徒や保護者が気軽に相談室を訪れ、適時適切に相談活動を行うことができた。 スクールソーシャルワーカーが支援・対応した児童・生徒数(109人) 学校や関係機関とのつながりが薄い児童・生徒に対し、スクールソーシャルワーカーが家庭訪問等を行い、関係機関につなげることができるなど、好転した事例が見られた。 サポート学級・ステップ学級の通級児童・生徒の学校復帰(進学の設定を含む) ・サポート学級 18名 ・ステップ学級 23名
< 前年度評価委員意見 > ・スクールソーシャルワーカーの支援・対応件数が305回ということは、かなりの件数である。今後も活躍が期待されるので、引き続き充実を図る方向で検討してほしい。		
< すみだ教育指針の年間目標に対する到達値 > 適応指導教室等に通う不登校児童・生徒の学校復帰率 70% (令和3年度) 目標値 85%		
26	総合教育センターの整備(再掲)	
(1)	「墨田区新保健センター等複合施設整備基本計画」に基づく、「教育センター」の整備に係る検討(実施設計、付帯設備及びび器類)及び連携方法の検討	当該計画に基づく教育センターの主な機能要件を整理し、実施設計に反映するとともに、建築工事を令和4年3月に着工した。 教育相談機能(教育相談(すみだスクールサポートセンター、教育相談室)、適応指導教室(ステップ学級、サポート学級)、就学相談の運営) 研修・研究機能(研修室、教科書展示、学力向上・ICT活用、特別支援等の研究事業)

課題	令和4年度以降の取組
<p>効果的な問題解決を図るため、スクールカウンセラー及び子育てを担当する関係機関等との連携を更に強化していく必要がある。</p>	<p style="text-align: right;">すみだ教育研究所</p> <p>関係機関と連携しながら、より効率的・効果的に相談業務を実施し、悩みを抱える児童・生徒等に対応していく。ケース内容に応じて、包括的支援体制整備事業の関連部署と連携していく。</p>
<p>スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーの役割等について、研修会、連絡会で周知していくとともに、より一層活用していく必要がある。</p> <p>スクールソーシャルワーカーの効果的な活用について各校へ情報提供していくとともに、増加する対応件数に対して、スクールソーシャルワーカーを増員する必要がある。</p> <p>発達障害などの特別な支援を要する児童・生徒が入級した場合の支援体制のあり方について、検討する必要がある。</p>	<p style="text-align: right;">指導室</p> <p>令和4年度、スクールソーシャルワーカーは時間数換算で0.6人分増加した。対応件数への支援充実のため、さらに時間数を増やしていく。</p> <p>スクールカウンセラー連絡会等による各学校の教育相談体制の充実を図る。</p> <p>課題のある児童・生徒に対して、関係機関と連携し、よりきめ細かく対応していく。</p> <p>スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーを活用した関係機関との連携を強化していく。</p> <p>サポート学級、ステップ学級との連絡会を行い、支援状況について共有する。</p> <p>不登校対策支援員と指導主事による学校訪問時には、不登校の未然防止、初期対応、自立支援に向けた指導・助言をしていく。</p> <p>不登校対策連絡会において、スクールソーシャルワーカーなどの外部人材の活用に係る学校の対応計画を作成するとともに、情報共有の場を設定し、各校の取組を充実していく。</p>
<p>各機関との連携内容や連携方法、教育センターの運営方法について、更に調整を進める必要がある。</p>	<p style="text-align: right;">すみだ教育研究所</p> <p>令和6年度中の開設を目指し、整備後の運営方法及び連携方法等について、検討を進めていく。</p>

取組の方向1 地域と連携・協働した取組の推進

		令和3年度の事業の実施状況	成果
27		すみだスクールサポートティーチャー活用事業	
	(1)	すみだスクールサポートティーチャー(人材登録) 学力向上支援サポーター(区立全小・中学校に配置) 授業中及び放課後学習等における学習支援 (活動者数176名 実績時間数18,360時間) 学生ボランティア(活動実人員19名) 教員を目指す大学生を対象とした教育支援ボランティア	すみだスクールサポートティーチャーを区立全小・中学校に派遣し、授業や放課後補習の支援を通して、学力の定着に課題のある児童・生徒の学力向上に寄与した。
<p><前年度評価委員意見> ・スクールサポートティーチャーの活用は順調に進んでいるが、大学生確保のためには、大学の教職センター等との連携が現実的な方策になる。 ・活動内容をしっかりとPRすることも必要である。</p>			
<p><すみだ教育指針の年間目標に対する到達値> SST(すみだスクールサポートティーチャー)の登録者数 200名 目標値 300名</p>			
28		学校支援ネットワーク事業	
	(1)	外部講師を活用した出前授業による学校支援活動の実施 学校ニーズを踏まえ、学習指導要領の重点事項に焦点を合わせた出前授業メニューの作成 積極的に地域の協力団体等を開拓し、より一層地域の特色を生かした魅力ある事業を実施 外部講師として、延べ701人(前年度481人)を、延べ189校(前年度150校)に派遣し、351回の授業を実施(前年度310回)	環境、福祉、文化など様々な分野の専門家や地域のボランティアを外部講師として派遣し、多様な学びの体験をはじめ、キャリア教育支援による職業観の醸成など、教育内容の充実・向上に寄与した。
29		放課後子ども教室	
	(1)	区立小学校20校(うち、いきいきスクール3校)で実施 ・実施校数:20校(うち4校は新型コロナウイルス感染症の影響で休止)(前年度20校) ・延べ実施回数:756回(前年度636回) ・延べ参加児童数:33,648人(前年度23,156人) ・延べスタッフ数:5,252人(前年度4,042人)	コロナ禍による様々な制約の中、保護者や地域住民等で組織される運営委員会の工夫等によって、放課後の子どもたちの安全・安心な居場所確保に寄与するとともに、学習や様々な体験交流を行った。
<p><前年度評価委員意見> ・放課後子ども教室の未実施校5校については、PTAとの連携によってコーディネーターやボランティアの発掘に努めることが求められる。</p>			
30		リーダー育成事業	
	(1)	サブ・リーダー講習会 中止(前年度中止) ジュニア・リーダー研修会(年間9回) ジュニア・リーダー研修生:73名(前年度研修生:77名) 子ども会活動やその他各種少年団体でのグループ活動へのジュニア・リーダー派遣:中止(前年度中止)	ジュニア・リーダー研修会は、新型コロナウイルス感染症の影響により、内容を変更・縮小して実施した。 サブ・リーダー講習会は、新型コロナウイルス感染症の影響で中止した。
<p><すみだ教育指針の年間目標に対する到達値> リーダー育成講座参加者数 サブ・リーダー中止 ジュニア・リーダー73人 目標値 サブ・リーダー128人 ジュニア・リーダー70人</p>			

課題	令和4年度以降の取組
<p>すみだスクールサポートティーチャーと学校の希望等のマッチングについて、更に支援していく必要がある。</p>	<p style="text-align: right;">すみだ教育研究所</p> <p>区報やホームページ等で積極的に周知することで、登録者を増やしていく。 大学と連携して、大学生の登録者を増やしていく。</p>
<p>学校の支援となるような出前授業を安定した形で継続するため、地域住民をはじめとするボランティアの更なる発掘と協力体制を構築する必要がある。 外部講師の専門性をより生かすため、学級担任、教科担任が出前授業に積極的に関わることが必要。 実施回数を増やすため、出前授業のPR方法を工夫していく必要がある。</p>	<p style="text-align: right;">地域教育支援課</p> <p>子どもたちの教育活動等の充実のため、地域と学校の連携・協働体制の構築を推進する。 区内小中学校のコミュニティ・スクールの導入に向けて引き続き指導室と連携し、地域学校協働本部の整備を進めていく。 令和3年度に開設した学校支援ネットワーク事業の専用サイト(学校教員向け)を活用し、出前授業の利用促進を図る。</p>
<p>令和3年度末現在、未実施校が5校ある。未実施校での開設に向けては、中心的な役割を担う人材やスタッフの確保が課題となり、開設に至らない。 既実施校においても、PTAや町会など地域のボランティアスタッフが運営しているため、活動日数や内容に格差がある。既実施校においても、スタッフの確保が課題である。</p>	<p style="text-align: right;">地域教育支援課</p> <p>未実施校のうち1校については、今年度中の開設を目指す。 未実施校の4校については、学校やPTA等へのヒアリング等により各校の実状を把握するとともに、様々な手法を視野に入れながら実施に向けた検討を行う。</p>
<p>子ども会等からの派遣要請に応えるため、ジュニア・リーダー研修生を増やす必要がある。サブ・リーダー講習会は、ジュニア・リーダーに円滑につなげていくために、より効果的に実施する必要がある。 ジュニア・リーダー研修会では、勉強や部活等を理由に、6年間継続できずに辞めてしまう研修生もいるため、より多くの研修生が継続して参加できるようなカリキュラムを検討する必要がある。 感染症等の流行に左右されない持続可能なカリキュラムを検討する必要がある。</p>	<p style="text-align: right;">地域教育支援課</p> <p>より効果的な内容に見直すとともに、PR方法や実施方法を工夫する。</p>

令和3年度の事業の実施状況		成果
31	防災教育の推進	34-42
(1)	<p>東日本大震災等の教訓を踏まえた防災教育の実施</p> <p>地域の防災組織等と連携した体験的な訓練の実施</p> <p>生活指導主任連絡会において、風水害を想定した避難訓練等防災教育の計画見直し</p> <p>都市整備課が作成した、ハザードマップを活用した防災教育の実施</p> <p>中学1年生を対象とした、普通救急救命講習の実施</p> <p>「東京マイ・タイムライン」で水災害に関する備えについて考える機会や、生活指導主任連絡会で水災害の授業に関する研修の実施</p>	<p>地域と連携した防災訓練を全中学校で実施した。</p> <p>防災教育副読本「防災ノート」、「東京マイ・タイムライン」を活用した防災教室を実施した。</p> <p>生活指導主任連絡会において、風水害を想定した避難訓練等防災教育の計画見直しを行った。</p>
<p><前年度評価委員意見></p> <p>・地域の状況や最近の首都圏内の風水害の状況などを視野に入れながら、学校防災計画を見直すことが大切である。</p>		

課題	令和4年度以降の取組
<p>学校防災計画について、昨今の自然現象(風水害)に対応する内容について見直す必要がある。また、東京都の首都直下地震等による被害想定の見直しに合わせ、問題点の確認をする必要がある。</p> <p>危険回避能力や地域防災への参画意欲を向上させていく必要がある。</p> <p>タブレット端末を活用した防災教育のあり方について、調査研究していく必要がある。</p>	<p style="text-align: right;">庶務課・指導室</p> <p>学校防災計画の見直しを行う。</p> <p>様々な場面を想定した避難訓練を計画・実施し、危険回避能力等の向上を図る。</p> <p>区立全中学校において地域と連携した防災訓練を実施する。</p> <p>「東京マイ・タイムライン」で水災害に関する備えについて考える機会や、生活指導主任連絡会で水災害の授業に関する研修を実施する。</p> <p>中学1年生を対象とした、普通救急救命講習を確実に実施する。</p> <p>「防災の日」等を活用し、中学生に対し、「共助」について理解を促すよう学校に周知する。</p> <p>タブレット端末を活用し、区独自のデジタル教材による防災教育を全校で実施する。。</p>

令和3年度の事業の実施状況		成果																								
32	すみだチャレンジ教室																									
(1)	夏休みチャレンジ教室 放課後チャレンジ教室を充実させ、効果的な運用を図るため、令和2年度をもって廃止	夏休みチャレンジ教室の廃止に伴い、放課後チャレンジ教室の実施校を3校増やし、各学校のニーズに合った方法でチャレンジ教室を実施することができた。																								
(2)	放課後チャレンジ教室 教育委員会が指定した学校において、全9回の日程で小学校は算数、中学校は数学・英語の個別指導を実施(参加者:各校12名) ・秋期(10月～12月) 小学校4校、中学校1校 ・冬期(1月～3月) 小学校3校、中学校1校 各校で受講後の学習状況を把握し、その後の学習支援に活用	参加した児童・生徒(9校106名)を対象に、事前テスト及び事後テストを実施した結果、93%の児童・生徒に、学習状況の改善が見られた。																								
33	学校図書館の充実																									
(1)	図書館を使った調べる学習コンクールの実施 区内全小・中学校が参加 調べる学習コンクールの個別相談会(区立図書館3館) 学校図書館の活用 授業での活用 読書旬(週)間時のイベント開催 本の展示方法改善、掲示物の充実等、環境整備の推進 学校図書館担当教諭研修会の実施 小・中学校に学校司書を配置し、学校図書館の活用推進 小学校週3日:25校 中学校週2日:10校 (小・中学校ともに1日5時間) 学校図書館の蔵書の充実 学校司書アンケートの実施 学校司書意見交換会の代替として実施 学校図書館読み聞かせボランティア向けリーフレットの配布 学校図書館読み聞かせボランティア養成講座の代替事業として実施 学校間で情報を共有できるよう、共通フォルダを学校図書館設置端末内に整備 寄贈本の受入基準についての検討(寄贈基準の確認等)	調べる学習コンクールの令和2年度における参加者は4733名(令和2年度は3278名)、参加出品数は4733点である。その中の71点を全国コンクールに出品し、優秀な成績を収めた。 71作品の内訳は、文部科学大臣賞2名、優秀賞14名(令和2年度13名)、奨励賞16名(令和2年度17名)、佳作39名(令和2年度36名)である。 学校司書が、学校図書館の書架整理や選書等に関する助言を行い、児童・生徒が利用しやすい環境整備を行った。 学校図書館における児童・生徒の一人当たりの年間貸出冊数 <table border="1" data-bbox="922 860 1257 1016"> <thead> <tr> <th></th> <th>小学校</th> <th>中学校</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>元年度</td> <td>39.1冊</td> <td>2.7冊</td> </tr> <tr> <td>2年度</td> <td>45.2冊</td> <td>2.8冊</td> </tr> <tr> <td>3年度</td> <td>52.1冊</td> <td>3.1冊</td> </tr> </tbody> </table> 学校司書意見交換会は、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、実施せず、代替として各司書に対して学校図書館に関するアンケートを実施し、各司書に結果をフィードバックした。 学校図書館における蔵書資料数 <table border="1" data-bbox="917 1200 1323 1348"> <thead> <tr> <th></th> <th>小学校</th> <th>中学校</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>元年度</td> <td>265,079冊</td> <td>111,282冊</td> </tr> <tr> <td>2年度</td> <td>265,114冊</td> <td>116,566冊</td> </tr> <tr> <td>3年度</td> <td>269,171冊</td> <td>121,196冊</td> </tr> </tbody> </table>		小学校	中学校	元年度	39.1冊	2.7冊	2年度	45.2冊	2.8冊	3年度	52.1冊	3.1冊		小学校	中学校	元年度	265,079冊	111,282冊	2年度	265,114冊	116,566冊	3年度	269,171冊	121,196冊
	小学校	中学校																								
元年度	39.1冊	2.7冊																								
2年度	45.2冊	2.8冊																								
3年度	52.1冊	3.1冊																								
	小学校	中学校																								
元年度	265,079冊	111,282冊																								
2年度	265,114冊	116,566冊																								
3年度	269,171冊	121,196冊																								
<p><前年度評価委員意見> ・学校図書館の充実、学校と図書館の連携強化に関する事業は、学習指導要領の趣旨に基づく新しい学びの推進の上で大きな意味を有する。各学校における、主体的、対話的な学習活動の展開にもかかわって重要な内容を含んでいるので、現在の成果を生かし更に創意を生かして充実を図ることが大切である。</p>																										
<p><すみだ教育指針の年間目標に対する到達値> 児童・生徒一人当たりの学校図書館の年間貸出冊数 (小)52.1冊 (中)3.1冊 目標値 (小)40冊 (中)10冊</p>																										

課題	令和4年度以降の取組
<p>児童・生徒個々の学習の成果や今後の課題を踏まえ、放課後補習の一層の充実を図っていく必要がある。</p>	<p style="text-align: right;">すみだ教育研究所</p> <p>より効果的な実施方法を検討し、学習習慣の確立を図る。</p>
<p>参加児童・生徒の学習状況等に係る、情報共有等、学校との連携を強化していく必要がある。</p>	<p>事前に実施校・事業者の間で打合せを行い、学校のニーズに合った方法で、チャレンジ教室を実施する。 参加児童・生徒個々の学習の成果や今後の課題について学校と連携を図り、学級担任から児童・生徒へ継続して声掛け等を行うことにより、長期的な学習習慣の確立を図る。 各校で受講後の児童・生徒個々の学力の伸びを把握するとともに、SST(すみだスクールサポートティーチャー)を活用した放課後学習などでフォローアップを行っていく。</p>
<p>図書館を使った調べる学習コンクールへの参加数を増やす工夫等をしていく必要がある。 研修会等での内容を、各学校において周知徹底していく必要がある。 学校司書の共通理解の機会の増加や、各校での取組状況や効果的な実践事例についての情報共有が必要である。 授業との関連を考慮した、学校図書館の効果的な活用を検討できるよう、研修内容を充実させていく必要がある。 教科学習等に役立てるための蔵書を充実させていく必要がある。 寄贈本の受入基準を策定する必要がある。 放課後の学校図書館の利用促進を図る必要がある。</p>	<p style="text-align: right;">指導室・ひきふね図書館</p> <p>図書館を使った調べる学習コンクールの実施 調べる学習コンクールの個別相談会(一部オンラインの場合も有)の実施 中学校の出展数を増やすため、研修会等での周知 掲示物や図書コーナーなど、各校の実践例に関する共有フォルダ等での画像データ共有 授業における学校図書館の効果的な活用や、区立図書館とも連携した取組についての研修会の実施 児童・生徒が図書館の資料から情報を得て、分かったことを説明したり、考えたりしたことを報告する活動についての研修会の実施 学校司書を学校図書館に派遣し、専門性を生かした支援や学校図書館の適切な利用方法についての周知・徹底 寄贈本の受入基準の策定 放課後の学校図書館利用についての周知 学校図書館読み聞かせボランティア講座の実施 学校図書館の蔵書の充実</p>

令和3年度の事業の実施状況		成果																																																		
34	学校と図書館の連携強化	34-46																																																		
(1)	<p>学校図書館担当教諭研修会を4月と10月の2回、図書館の理解と連携をテーマに実施</p> <p>調べる学習コンクール個別相談会の開催</p> <p>図書館からの学校を対象とした団体貸し出しを実施</p> <p>小学校向けの団体貸出セット(学級文庫用 1セット50冊)を99セットから123セットに増加</p> <p>小学校を対象に「SDGs」関連資料、中学校を対象に「SDGs」関連資料及び学習参考書を購入した。(令和4年度5月から団体貸出資料として運用)</p> <p>学校図書館読み聞かせボランティア向けリーフレットの配布</p> <p>学校図書館読み聞かせボランティア養成講座の代替事業として実施</p> <p>図書館職員出張授業(小学校2年生活科、2校、計3クラス)</p> <p>図書館見学の代替事業として実施</p> <p>ブックリスト配布(「ほんはともだち」、「なつやすみほんはともだち」、「としょかんへいこう」)</p> <p>中学生高校生のための「POPコンテスト」の入賞作品等を各図書室に掲示(応募数 1,416点)</p> <p>ティーンズ情報誌「10代のための本棚」配布(中学生全学年に年4回発行)</p> <p>子ども図書館員チャレンジ講座の実施</p> <p>自宅に持ち帰り個人で行う形式により実施</p> <p>中学校図書館での学校連携予約・貸出(4校167冊)</p>	<p>図書館からの団体貸出を行うことで、読書活動や調べ学習の推進につながった。</p> <p>学校図書館における児童・生徒の一人当たりの年間貸出冊数</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>小学校</th> <th>中学校</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>元年度</td> <td>39.1冊</td> <td>2.7冊</td> </tr> <tr> <td>2年度</td> <td>45.2冊</td> <td>2.8冊</td> </tr> <tr> <td>3年度</td> <td>52.1冊</td> <td>3.1冊</td> </tr> </tbody> </table> <p>0歳から15歳における図書館・図書室の利用者数</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">登録者数</th> <th colspan="2">貸出者数</th> </tr> <tr> <th>人数</th> <th>前年度比</th> <th>人数</th> <th>前年度比</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>元年度</td> <td>14,254人</td> <td>-</td> <td>72,382人</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>2年度</td> <td>13,626人</td> <td>95.6%</td> <td>63,695人</td> <td>88.0%</td> </tr> <tr> <td>3年度</td> <td>13,574人</td> <td>99.6%</td> <td>90,193人</td> <td>141.6%</td> </tr> </tbody> </table> <p>0歳から15歳における図書館・図書室の貸出図書数</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">貸出図書数</th> </tr> <tr> <th>冊数</th> <th>前年度比</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>元年度</td> <td>241,756冊</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2年度</td> <td>208,936冊</td> <td>86.4%</td> </tr> <tr> <td>3年度</td> <td>290,524冊</td> <td>139.0%</td> </tr> </tbody> </table>		小学校	中学校	元年度	39.1冊	2.7冊	2年度	45.2冊	2.8冊	3年度	52.1冊	3.1冊		登録者数		貸出者数		人数	前年度比	人数	前年度比	元年度	14,254人	-	72,382人	-	2年度	13,626人	95.6%	63,695人	88.0%	3年度	13,574人	99.6%	90,193人	141.6%		貸出図書数		冊数	前年度比	元年度	241,756冊		2年度	208,936冊	86.4%	3年度	290,524冊	139.0%
	小学校	中学校																																																		
元年度	39.1冊	2.7冊																																																		
2年度	45.2冊	2.8冊																																																		
3年度	52.1冊	3.1冊																																																		
	登録者数		貸出者数																																																	
	人数	前年度比	人数	前年度比																																																
元年度	14,254人	-	72,382人	-																																																
2年度	13,626人	95.6%	63,695人	88.0%																																																
3年度	13,574人	99.6%	90,193人	141.6%																																																
	貸出図書数																																																			
	冊数	前年度比																																																		
元年度	241,756冊																																																			
2年度	208,936冊	86.4%																																																		
3年度	290,524冊	139.0%																																																		
<p><前年度評価委員意見></p> <ul style="list-style-type: none"> ・積極的に取り組んでいて評価できる。 ・図書館は電子媒体を扱うことが多くなってきているが、図書館で、本をはじめとする資料を直接利用するところに、大きな意味があると思うので、今後も充実していただきたい。 																																																				

課題	令和4年度以降の取組
<p>学校図書館や区立図書館等を教科指導に活用する必要がある。</p> <p>学校図書館の環境整備や利用案内の周知など、更に充実させていく必要がある。</p> <p>子どもたちの読書活動を充実させるために、身近にある図書館利用への働きかけが必要である。</p> <p>新型コロナウイルス感染症予防対策により中止していた図書館見学や職場体験等については、状況を見極めながら、再開を検討していく。</p>	<p style="text-align: right;">指導室・ひきふね図書館</p> <p>区立図書館から学校司書の配置等の運営支援を行い、児童・生徒への読書活動の推進や、教科学習の支援に努める。</p> <p>[小学校]委託業者スタッフによる支援 週3日(5時間 / 1日)</p> <p>[中学校]ひきふね図書館員による支援 週2日(5時間 / 1日)</p> <p>児童・生徒の図書館見学や職場体験の受入れ、職員による出張授業を行い、図書館への理解を深める。</p> <p>ブックリスト等を配布し、図書館の利用促進につなげる。</p> <p>図書館から学校への「団体貸出」を行い、子どもたちが多くの図書に接する機会を増やす。</p> <p>学校の実態に則して資料支援を行えるよう、教員に対して図書に関するアンケートを実施する。</p> <p>学校図書館の授業での活用を促進するため、参考図書リストの提供や、レファレンスを充実させる。</p> <p>区立図書館において、学校図書館読み聞かせボランティア講座等を実施し、その育成に努める。</p> <p>調べる学習における学校・地域との連携を強化し、学校・図書館の共同授業、地域にある施設との共同企画等を通じて、子どもたちの知的関心を高める。</p> <p>学校司書意見交換会を再開する。</p>

取組の方向3 家庭の教育力向上への取組の推進

令和3年度の事業の実施状況		成果
35	家庭と地域の教育力充実事業	
(1)	保育園・幼稚園の保護者会・小学校PTA等が、家庭教育学級補助金交付を受け家庭教育学級を開催 家庭教育学級補助金交付:8団体・522人 【前年度】4団体・406人	新型コロナウイルス感染症の影響により、例年よりも件数は減少しているが、前年度よりは件数が増加しており、家庭教育学級の開催により地域の自主的な子育て学習に寄与した。
(2)	幼稚園、保育園と連携した、園の保護者や地域の一般区民を対象とする、子どもの生活習慣改善や学習習慣の修得を目的とした講座は、新型コロナウイルス感染症対策のため前年度に続き中止 【前々年度】7回実施・参加者177名(幼稚園1園46名、保育園4園85名、認定こども園2園46名)	新型コロナウイルス感染症対策のため中止した。
(3)	親子で協力する実験を行うなど、学校外での学びの場や親子交流の機会を提供するため、身の回りにある様々な科学をテーマに、親子参加型のワークショップをオンラインで開催 親子で楽しむSTEM教室(オンライン):2回実施 参加者74名(保護者37名、子ども37名) 【前年度】:2回実施 参加者66名(保護者33名、子ども33名)	新型コロナウイルス感染症対策のためオンライン(Zoom)により親子で楽しむSTEM教室を開催した。親子で創意工夫・意見交換することにより、子どもたちが自ら課題を見つけ、考え、学ぶ力をつけることの動機づけに寄与した。
(4)	子育てに関する情報等を掲載した「子育て通信」を季刊(4回)で発行し、幼稚園、小学校1~3年の保護者へ配布、及び区ホームページ、「すみだ子育てアプリ」への掲載	令和2年度から、「すみだ子育てアプリ」で子育て通信を配信することにより、保護者等への情報提供ツールの拡充を図ることができた。
(5)	青少年育成委員、青少年委員及びPTAなど地域の指導者を中心に、地域における指導力・相談力向上と家庭教育の重要性等をテーマとした地域育成者講演会は、新型コロナウイルス感染症対策のため中止 【前年度】1回実施、参加者数68名 「コロナ渦における地域育成者が知るべき留意点」	新型コロナウイルス感染症対策のため中止した。
<p><前年度評価委員意見> ・家庭教育学級は、討議学習や講義だけでなく、親子体験教室など実技中心の学習内容の実施も奨励し、未参加者の取組を図りたい。 ・地域と学校の協働本部のようなところは、家庭教育支援の活動も含んでいるので、ともに取り組めば、実施数も増えるのではないかと</p>		
<p><すみだ教育指針の年間目標に対する到達値> 家庭教育支援講座参加人数(親子参加型含む) 74名 家庭教育学級参加人数 522名 目標値 家庭教育支援講座参加人数(親子参加型含む) 500名 家庭教育学級参加人数 1,000名</p>		
36	小学校すたーとブック・中学校入学準備冊子の発行	
(1)	対象者(区内の幼稚園・保育園等に通う5歳児とその保護者)及び学校に、家庭教育啓発の冊子(小学校すたーとブック)及び別冊資料「幼児期の終わりまでに育てたい110の姿」を合わせて配布	「幼児期の終わりまでに育てたい110の姿」に合わせた内容で、入学期の園児・保護者が一緒に学べる内容とした。また、小学校での生活や、家庭での準備について、わかりやすく伝える教材として配布することができた。
(2)	対象者(区立小学校に通う6年生)及び学校に、進学準備冊子(中学校入学プレブック)を配布	新入生が中学校入学後に提出することで、新入生は確実に問題に取り組むことができるとともに、中学校では新入生がどのような目標をもっているかを理解することができた。
37	PTA活動支援事業	
(1)	連合PTAに対する補助金の交付、連合PTAが主催する研修大会等への支援 墨田区立小学校PTA協議会研修大会 「ダメでいい!ダメがいい!」 ~ありのままを認めれば、子ども達は自ら最高に輝く~ 参加者:395名(会場213名、動画視聴182名) (前年度:動画視聴410名) 墨田区立中学校PTA連合会研修大会 「大学入試制度改革から考える、子どもたちが身につけてほしい力」 ~家庭・学校・地域はいま何をするべきか~ 参加者:490名(会場200名、動画視聴290名) (前年度:動画視聴800名)	補助金の交付や研修大会等への支援を行うことで、PTA活動の円滑な運営と、その充実を図った。 研修大会は、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、人数を制限して開催し、合わせて録画した動画を期間限定でオンライン配信した。

課題	令和4年度以降の取組
継続的に目標値を達成できるように取り組んでいく必要がある。	<p style="text-align: right;">地域教育支援課</p> 新規団体が積極的に申請できるよう、引き続き、区報・ホームページ等の媒体による周知や、保育園・幼稚園、小・中学校PTA等への周知を積極的に行うことで、申請団体の増加を図る。
保育園との連携実施において、参加者数が想定より少ない現状が続いている。より多くの保護者等の参加を促すことが求められ、開催日時の設定や連携内容に工夫が必要である。	参加者を増やすため、保護者や地域のニーズに応えられるテーマの新設に向け、学校支援ネットワーク事業の協力団体の人材活用を検討する等講師の充実を図り、生活力・学力向上に資する講座を展開するとともに、開催方法についても検討する。
学びの場の提供という観点から、より幅広いテーマで、積極的な家庭教育への参加を促す企画を検討する必要がある。	開催時期・時間・方法等を含め、親子で参加・受講しやすい講座内容の企画を充実させていく。
社会情勢や対象者のニーズを満たせるよう、掲載内容について充実を図っていく必要がある。	引き続き、家庭教育支援に関する情報を提供し、家庭教育の意識啓発を継続していく。
より多くの育成者に参加してもらうため、地域課題やニーズに応じた講演等を実施する必要がある。	引き続き、青少年育成委員等の地域指導者と連携をし、講演会等を通じて地域の指導力・相談力の向上を図る。
	すみだ教育研究所
より効果的な活用方法について検討する必要がある。	幼稚園や保育園等、小学校と連携しながら、家庭でのより一層の活用を図っていく。 「幼児期の終わりまでに育てたい110の姿」を5歳児の保護者により明確に伝えるために、内容を工夫していく。
より効果的な活用方法について検討する必要がある。	中学校長等と連携し、本冊子の内容を工夫していく。
	地域教育支援課
研修大会等について周知・啓発方法等を検討する必要がある。 価値観や生活習慣等の多様化に伴い、PTAの必要性や運営方法について、保護者等から区に寄せられる意見・要望が増加している。 子どもの健全育成のために重要な役割を担っているPTA活動について、より多くの保護者等に理解していただけるよう、PTA会長会等を通じて、単位PTAとの情報共有を図るとともに、より良い運営について検討していく必要がある。	連合PTAに対する活動支援を継続する。また、連合PTAと連携し、研修大会等の参加者増に向けた取組について検討する。

取組の方向1 学校経営の強化

		令和3年度の事業の実施状況	成果
38		校務改善	
	(1)	校務支援システムを活用した校務の情報化の推進 保健機能の改善(健診結果入力画面における操作性の向上) 新システムの導入にあたっての、不具合等の改善	教員同士の情報共有が可能になったほか、児童・生徒のデータを保健・成績等多くの場面で活用できるようになり、効率化を図ることができた。 新校務システムの導入により、新たに学力調査との連携による指導強化、児童・生徒の心理面での可視化によるきめ細かなサポートが可能となった。
39		学校運営連絡協議会運営事業	
	(1)	全学校(園)で年間3回以上の実施(都型コミュニティ・スクールの要件に沿った内容で実施) 地域学校協働活動推進事業検討会議を2回開催し、コミュニティ・スクール導入に向けての課題整理	学校の教育活動について協議し、様々な意見を基に教育活動の改善を図ることができた。 学校関係者評価を行い、学校評価結果については、全幼稚園、小中学校がホームページにて公表している。
<p><前年度評価委員意見></p> <ul style="list-style-type: none"> ・校務改善を教職員の働き方改革の視点からも取り組むことが課題になり、またその改革を踏まえつつ効果的にコミュニティ・スクールのあり方を検討し、導入されたい。 ・学校運営連絡協議会は、時間が限られている上、学校行事への参加不可が加わり、協議内容が形骸化されつつある。運営方法の見直しと、行事参加の最低限の保障を検討されたい。 ・様々な分野からの委員選出や、開催日数の見直し、他校の協議会間での意見交換も必要である。 ・コミュニティ・スクールについての全国調査をしたが、平均開催回数は5回であった。校長の評価が一番高いのは、年間10回であった。長期休業中を除く月1回実施ということであろう。いきなり10回開催するのは難しいと思うが、最低5回くらい実施するのが良いのではないかと。 ・コミュニティ・スクールの基本方針については、学校に丸投げするのではなく、教育委員会から学校に示す方がよい。 			
<p><すみだ教育指針の年間目標に対する到達値></p> <p>学校関係者評価におけるA評価の割合 57.6%</p> <p>目標値 50%</p>			
40		学校(園)における第三者評価の実施	
	(1)	幼稚園2園、小学校6校、中学校3校(計11校園)に対する第三者評価の実施	対象校の自己評価結果や学校経営計画の中間評価、授業視察、ヒアリング等を通して総合的に評価を行った。評価結果は、次年度の学校運営の改善に生かせるよう1月下旬に通知した。評価に関する校長所見を作成することにより、評価を受けての改善策が明確になり、学校経営に生かすことができた。
<p><すみだ教育指針の年間目標に対する到達値></p> <p>第三者評価における各学校(園)の総合評価(A評価) 40.9%</p> <p>目標値 80%</p>			

課題	令和4年度以降の取組
<p>校務支援システムについては、制度等の変更に合わせてシステム改修等の対応が不可欠である。</p>	<p style="text-align: right;">庶務課</p> <p>新校務支援システムの円滑な運用のため、必要に応じて適宜カスタマイズ等を行う。</p>
<p>学校や委員の負担が増えないよう開催方法を検討し、学校と地域住民等との連携・協力を一層推進していく必要がある。</p> <p>学校運営連絡協議会を廃止し、コミュニティ・スクールへの移行を進めるための検討会議を開催し、引き続き準備を進めていく必要がある。</p>	<p style="text-align: right;">指導室</p> <p>コミュニティ・スクール導入に向けて、地域学校協働活動推進事業検討会議を開催する(地域と学校の連携・協働体制を推進していけるよう学校・地域からの意見を聞きながら、あり方や運営方法を検討していくとともに、学校支援地域本部の役割や位置付けについても検討する)。</p>
<p>評価を踏まえた教育課程を編成し、次年度の学校経営に生かすことができるよう、実施後、速やかに対象校園に結果を周知する必要がある。</p>	<p style="text-align: right;">指導室</p> <p>令和4年度は、幼稚園1園、小学校6校、中学校2校で第三者評価を実施する。</p> <p>1月上旬に評価結果を各学校に通知する。各評価結果を受けて次年度の学校運営、教育課程に反映し、改善を図っていくよう助言する。また、職員会議等で教職員に周知し、共通理解を図るとともに、学校全体として改善への意識が高まるよう指導する。</p>

令和3年度の事業の実施状況		成果
41	学校施設維持管理事業	
(1)	非構造部材の耐震化に係る外壁改修工事等の実施 排水管路の耐震化工事の実施 屋内運動場トイレ改修工事の実施 校庭整備工事の実施	区立学校施設の耐震機能を強化した。 良好な教育環境を整備するとともに、災害時における避難所としての機能強化を図った。
<p>< すみだ教育指針の年間目標に対する到達値 > 対象である29校(園)の学校施設の非構造部材(ガラス)の耐震化率 29校(園)(100%)(平成30年度に達成) 目標値 29校(園)100%</p>		
42	学校施設への環境配慮型設備等の導入	
(1)	整備された校庭の維持管理を実施	子どもたちが自然教育を学ぶ場の創出に寄与した。
<p>< 前年度評価委員意見 > ・校庭の芝生化について、芝生管理のボランティアを導入している自治体がある。墨田区でも、維持管理の工夫について、今後検討していくことが必要ではないか。</p>		
43	学校ICT化推進事業	
(1)	区立全小中学校の普通教室・特別教室に電子黒板を設置し、教員用タブレット端末を配置 児童・生徒によるタブレット端末活用のモデル校(小学校1校、中学校1校)及び特別支援学級等モデル校の選定 ICT機器の操作や不具合等に係るマニュアル等の整備し、ポータルサイトに掲載 機器の操作研修のほか、管理職や主幹教諭向けICTマネジメント研修の実施 教員間・学校間のコミュニケーション促進・情報共有・共同作業を可能とするクラウドサービスの導入 国のGIGAスクール構想に基づき、高速大容量ネットワークの構築と、児童・生徒1人1台タブレット端末の整備 学校での児童・生徒用タブレットの活用促進と教員の負担軽減のため、GIGAスクールサポーターと支援員の配置 自動応答欠席連絡システムの試験導入 GIGAスクール構想に関する地域の理解を深めるため、学校でのタブレット端末活用に係る動画を作成し、区ホームページに公開した。	授業中にICTを活用し指導できる教員の割合 墨田区 80.3% 文部科学省調査(令和2年3月現在) 学習指導要領改訂に合わせ、タキソミーテーブル(1)による单元ごとに授業設計を行う技術について、管理職の教員を含めて学ぶ機会を設けた。 問い合わせに素早く対応できるようになり、サポートの標準化、強化が可能となった。 学習指導要領におけるICT活用の考え方を管理職等が学ぶ機会となった。 各教員のコミュニティーサイト等が立ち上がるなどクラウドサービスの活用が進んだ。 授業や学活での1人1台端末の活用が本格的に始まった。 各種会議・研修などをオンライン化し、コロナ対策を推進した。 全校で欠席連絡システムを試験導入し、保護者への情報配信等も開始した。
<p>< 前年度評価委員意見 > ・保護者や地域の方にも、ICTやタブレットを活用した授業を参観する機会をつくと、さらに理解が深まるのではないか。</p>		
<p>< すみだ教育指針の年間目標に対する到達値 > 生徒用タブレット型PCの配置校数 35校 目標値 35校(100%)</p>		

1教育の目標を「記憶する」「理解する」「応用する」「分析する」「評価する」「創造する」といった学習者の認知の次元に応じて分類する表。学習過程を見える化する、評価を適切に実施する、より高次の学習過程へ発展させるといった活用が可能

課題	令和4年度以降の取組
<p>建築需要の増加・労務単価の上昇から、業者や資材の確保が難しい状況である。</p>	<p style="text-align: right;">庶務課</p> <p>学校施設の環境向上に資する工事について、引き続き計画的に実施していく。</p>
<p>校庭芝生化は生徒が自然と触れ合う機会を生み出し、環境教育に効果的であるが、維持管理に課題がある。</p>	<p style="text-align: right;">庶務課</p> <p>校舎等の増改築に伴い、環境に配慮した設備等の導入を検討していく。 生育不良や枯れなどが生じないよう、校庭芝生維持管理運営委員会及び小学校・幼稚園の芝生担当者に対し、引き続き技術指導を行っていく。</p>
<p>ICTの活用に学校間や教員間で格差が生じている。 教科、単元の狙いに合わせたICT活用を進めるために、学習指導要領の内容に即して授業構成等を構築できるよう、情報共有や研修等の取組を重ねていく必要がある。 ICTの活用自体が目的とならないよう、「ICTならではの教育」の視点で、モデル事業等の研究を行っていく必要がある。 幼稚園のICT化を推進する必要がある。</p>	<p style="text-align: right;">庶務課</p> <p>学校の体制や児童・生徒のリテラシーに合わせた段階的な活用推進を図る。 タブレットのメリットを最大限に引き出す授業モデルの構築 研修・支援員等を活用しICTを活用した授業のノウハウを各学校に水平展開していく。 プログラミング教育について、教員向けの研修を実施する。 幼稚園に欠席連絡システムを導入する。</p>

取組の方向1 オリンピック・パラリンピック教育の推進

令和3年度の事業の実施状況		成果
44	オリンピック・パラリンピックに向けた取組	
(1)	各学校で全体計画及び年間指導計画を作成し、各教科について横断的な教育活動を実施 カリキュラムマネジメントの視点からの全体計画作成 「ボランティアマインド」、「障害者理解」、「豊かな国際感覚」について重点的に育成 東京2020大会以降も、レガシーとして長く続くことを見据えた教育活動の展開 オリンピック・パラリンピック競技の観戦について、東京都教育委員会と調整及び計画の立案	各学校において、指導計画に基づきオリンピック、アスリート招聘など特色ある取組を実施した。 オリンピック・パラリンピック教育担当者連絡会において、アワード校や「夢・未来」プロジェクト校の実践を発表し、各学校の取組の参考とすることができた。 各学校で教育計画の中に位置付け、年間指導計画に基づき、カリキュラムマネジメントを通じて、各教科において横断的な教育活動を実施した。

取組の方向2 郷土の歴史・文化の理解及び普及・啓発活動の充実

令和3年度の事業の実施状況		成果
45	すみだ郷土文化資料館やすみだ北斎美術館等を活用した教育	
(1)	各小・中学校で、各教科と関連し、すみだ郷土文化資料館やすみだ北斎美術館を活用した教育活動を実施 児童・生徒の施設見学や体験学習については、新型コロナウイルス感染症対策として、従来の内容・方法を変更して実施	葛飾北斎学習読本を小学校低学年用、高学年用、中学生用の3部構成で作成・配布し、授業で活用した(出前授業を行った小学校は6校(24%)、見学は3校(12%)、連携授業を行った中学校は1校(10%))。 すみだ郷土文化資料館において、児童・生徒の郷土への歴史・文化に対する理解を深めるため、教育普及事業(学校連携事業)として、社会科見学に対応した展示を開催し、その中で収録動画閲覧を通して児童のタブレット端末の活用を図った(小学校10校見学)。また、展示物(昔の生活道具の一部(鯉節削り器))の貸し出しを実施した(小学校2校実施)。

< 前年度評価委員意見 >

・現在、博物館や資料館は、出前型を大分進めるようになってきている。鯉節削り器の貸し出しのように、教材のキットとして貸し出す流れもあるので、一層、出前型が充実していこう。

< すみだ教育指針の年間目標に対する到達値 >

すみだ郷土文化資料館と学校連携事業を実施している学校 小学校11校(44%) (見学及び民具貸し出し校数)
目標値 小学校25校(100%)
すみだ北斎美術館と学校連携事業を実施している学校 小学校6校(24%)
目標値 小・中学校35校(100%)

課題	令和4年度以降の取組
<p>各学校の取組を充実し、レガシーとして長く続くことを見据えた教育活動を展開していく必要がある。 新型コロナウイルス感染症対策のため、取組内容が制限され、計画どおりに実施できない学校・園があった。</p>	<p style="text-align: right;">指導室</p> <p>東京2020大会以降も、レガシーとして長く続くことを見据えた教育活動を展開していくとともに、各学校において、レガシーの重点項目を定め、推進していく。</p>

課題	令和4年度以降の取組
<p>コロナ禍でも実施可能な内容・方法を引き続き検討し、ICT機器等も活用した、新たな形での見学や体験学習を行う必要がある。</p>	<p style="text-align: right;">指導室・地域教育支援課</p> <p>すみだ北斎美術館、すみだ郷土文化資料館と連携し、見学だけでなく、学校のニーズに合わせた学習方法を推進していく。 すみだ北斎美術館の活用方法について、同美術館と協議を重ねる。 すみだ郷土文化資料館では、昔の生活道具の貸出品目の拡充について検討している。 オンラインや収録動画等ICT機器や電子媒体の活用を図るなど、コロナ禍における授業ニーズに対応した取組を行っていく。</p>

令和3年度の事業の実施状況		成果
46	図書館による郷土の歴史・文化についての情報発信 イベントの実施 すみだ文化講座(0回) ・新型コロナウイルス感染症拡大防止のため未実施 子ども向けイベントの実施(1回) ・すみだ水族館の生き物に関する質問募集及び関連資料の展示 展示等の実施 郷土の歴史や文化をテーマとした特集展示(52回) (主な特集) ・東京オリンピック・パラリンピック関連展示(全館) ・フウガドルすみだ関連展示(全館) ・行政資料・関連機関のご案内(ひきふね) ・ありがとう江戸博(ひきふね) ・知っていますか? 杉山和一と江島杉山神社(緑) ・すみだゆかりの作家 反戦の語り部・早乙女勝元(八広) ・モノづくりの町、墨田区～日本のものづくり・墨田のものづくり(八広) ・すみだゆかり 語り継がれる空襲の記憶(緑) ・すみだ 江戸の頃(立花) 郷土に関する文献資料や写真資料の展示(13回) (主な展示) ・孔版画家森田睦氏作品展(ひきふね) ・漆原宏写真展(ひきふね) ・すみだ郷土文化資料館展示「すみだのうつりかわり」に関する展示(ひきふね) ・すみだの遺跡・遺物(ひきふね) ・見て感じる北斎(緑) ・朝顔つながり(立花) ・永井荷風の見た世界(八広) 常設コーナーの設置・整備 (新設・拡充したコーナー) ・すみだ郷土文化資料館展示関連資料コーナーの新設 ・幕末の三舟コーナーの新設(ひきふね) ・関東大震災、東京大空襲、忠臣蔵コーナーの拡充(ひきふね) ・出張! すみだゆかりの人物(緑) ホームページ等を利用した情報発信 図書館ウェブサイト地域資料についての紹介ページを新設 図書館ウェブサイトでのすみだゆかりの人物の紹介(12人) デジタル化した地域資料の公開(10件) 児童、ティーンズ向けパスファインダーの発行 郷土の歴史・文化に関するレファレンスの実施 図書館利用者からの郷土の歴史・文化に関するレファレンス(問い合わせ)回答(58件)	イベントや展示等の実施に当たり、地域の方や区内企業や関連団体、博物館等と協力・連携しながら実施した。 展示については、興味を持ってもらいやすいよう、視覚的な効果を活用した展示を心掛けて実施した。 郷土の歴史・文化の情報については、図書の特集展示や図書館ホームページ等において情報発信を行った。
< 前年度評価委員意見 > ・展示の実施内容を見ると、かなり豊富なテーマを取り上げていて、高く評価できる。講座ができなかった分、展示でカバーできているという印象を受けた。 ・図書館については、その環境や機能を来館によって体感してもらうことが大切で、図書館はいわば文化資本としての役割が期待される。コロナ禍でも感染対策を施しつつ、来館利用のあり方を工夫することを期待したい。		
< すみだ教育指針の年間目標に対する到達値 > すみだ文化講座等の実施回数 年0回 新型コロナウイルス感染症拡大防止のため未実施 目標値 年4回以上(子ども向け含む。)		

課題	令和4年度以降の取組
<p>地域資料の管理(収集・整理・保存・公開)を適切に行う必要がある。</p> <p>郷土の歴史・文化に関するレファレンス(問い合わせ)に適切に対応する必要がある。</p> <p>郷土の歴史・文化の情報の発信について、更に充実させていく必要がある。</p> <p>小・中学生が地域のことを知り、将来への励みになるよう、子ども向けの地域資料の収集や展示を充実させる必要がある。</p>	<p style="text-align: right;">ひきふね図書館</p> <p>地域に関する資料については、収集及び整理等を進めていく中で、職員の更なる専門知識等の向上に努めていく。</p> <p>「すみだ文化講座」などのイベントを利用して、子どもから高齢者まで誰もが興味を持てるような郷土の歴史・文化の情報を発信していく。</p> <p>学校図書館に、すみだの偉人の紹介などの郷土コーナーを設けて、関連図書の展示を行うなど、小・中学生と共に将来への励みになるような取組を行う。</p>

令和3年度の事業の実施状況		成果
47	文化財の調査・普及	34-58
(1)	区内に存する有形・無形文化財の調査、指定・登録、埋蔵文化財の発掘調査・記録・保存 文化財登録件数 150件(前年度149件) 埋蔵文化財本発掘調査 13件(前年度11件)	区内に存する歴史的・芸術的に価値の高い文化財を登録・指定することで、文化財の保護及び文化財管理者への支援を行うことができた。
(2)	史跡説明板の設置、埋蔵文化財の展示、刊行物の作成は実施することができたが、予定していた史跡めぐり、文化財の特別見学会、体験講座は、新型コロナウイルス感染症の影響により中止した。 史跡めぐり 中止 特別見学会 中止 史跡説明板 新規1基 付替2基 すみだゆかりの展示 1回 ひきふね図書館で「墨田区内で発掘された埋蔵文化財を展示 体験講座「おとなの伝統工芸体験」 中止 刊行物「すみだの文化財マップ」 2,000部発行 千葉大学と連携した、デジタルデータを活用した文化財の展示 の調査・研究	史跡説明板設置等の普及事業により、すみだの文化財、歴史・地誌を広く周知することができた。
<p>< 前年度評価委員意見 > ・普及に関しては、昨年度も意見が出ているが、一般の人は触れにくい。それを解決するため、高齢者から子どもまで、様々な層に応じた啓発、あるいは補助資料の作成が期待される。今後はマップの作成も計画しているということで、とても良い取組だと思う。</p>		
<p>< すみだ教育指針の年間目標に対する到達値 > 区登録文化財の登録件数 150件 目標値 158件</p>		

課題	令和4年度以降の取組
<p>区内に残された貴重な文化財を保護するために、積極的に調査を進める必要がある。</p>	<p style="text-align: right;">地域教育支援課</p> <p>引き続き、区内の文化財の調査・記録・保存を行い、区民の貴重な財産として後世に伝えるべきものについては、指定・登録への取組を継続していく。</p>
<p>区民の学習活動等に資するため、文化財情報を積極的に発信する必要がある。 文化財の刊行物や文化財の情報を、各学校に浸透させる必要がある。</p>	<p>令和3年度に引き続き、千葉大学と連携してデジタルデータを活用した文化財の展示について調査・研究していく。 区ホームページや広報誌等を活用し、指定・登録文化財の紹介を積極的に行う。 調査を行った寺社等の文化財について、その内容を分かりやすい報告書としてまとめ、刊行する。 史跡めぐりや文化財パネル展示などを通して、多くの区民への地元の文化財や歴史の周知に努める。</p>

(4) 重点審議対象事業の点検・評価

審議内容の充実を図るため、第三者評価委員会で重点的に審議する事業について、次の2つの視点から、選定基準を設定した。

重要度の視点（行政側）

第三者評価委員に点検・評価を求める必要性が高い事業

関心度の視点（区民側）

その他、区民・利用者等に身近な行政サービスで関心が高く、事業内容や実施目的を周知する必要がある事業

上記基準に照らし、下表のとおり事業の選定を行った。

施策・事業名（所管課）	選定理由
G I G A スクール構想の推進（授業改善の取組等）（庶務課、指導室、すみだ教育研究所）	子どもたちが「いつでも」、「どこでも」、学ぶことができる環境を実現するため、本構想の推進に係る授業改善の取組等について、前年度に引き続き、重点的に評価する必要がある。

< 参考 >

過去の重点審議対象事業	施策・事業名（所管課）
令和3年度	G I G A スクール構想の推進（庶務課、指導室、すみだ教育研究所）
令和2年度	学校における働き方改革の推進（庶務課、指導室）
令和元年度	放課後子ども教室推進事業（地域教育支援課） 子ども読書活動の推進（ひきふね図書館）
平成30年度	学力向上3か年計画の実施（すみだ教育研究所） 新学習指導要領への対応（指導室）
平成29年度	学校ICT化推進事業（庶務課） 区立図書館の事業運営（ひきふね図書館）

令和3年度事業に対する内部評価

重点審議対象事業

事業名	G I G Aスクール構想の推進（授業改善の取組等）
令和3年度の取組内容及びその成果	
1 「すみだG I G Aスクール構想」授業改善ロードマップの作成と配布	
G I G Aスクール構想が目指す段階的なステップの理解を促進するため、授業改善ロードマップを作成し、各校に配布した。	
<p style="text-align: center;">令和3年度「すみだGIGAスクール構想」授業改善ロードマップ ～ ステップ0 から ステップ1 ～</p> <p style="text-align: right;">令和3年5月 墨田区教育委員会事務局指導課</p> <p style="text-align: center;">いつでも、「どこでも」、タブレット端末を使って、学ぶ習慣が身に付く</p> <p>【授業】 教科書の2次元コードの活用 調べ学習、プレゼンテーション、電子模造紙 プログラミン教育 資料の提示 数画(NHK for school)、画像、電子教材の活用</p> <p>1時間の授業の流れ 導入 展開 まとめ・問題 資料提示・学習動画 グループ学習・調べ学習・電子教材の活用・プレゼンでの発表 「るがえりシート」</p> <p>【休み時間、放課後】 学習アプリの活用、日本語学習支援調べ学習、タイピング練習</p> <p>【クラブ・委員会活動・部活動】 お知らせ、予定、出席者の確認</p> <p>【当番・係活動】 清掃活動の流れを共有、お知らせの確認</p> <p>令和3年度は、「ステップ1」を全ての教員、児童・生徒が確実に取り組んでいくことを目指します。</p>	
<p>＜成果＞</p> <p>ステップ1 「『いつでも』、『どこでも』、タブレット端末を使って、学ぶ習慣が身に付く」を目標に、一人1台のタブレット端末の、効果的な活用に取り組む意識が向上した。</p>	
2 各種研修の実施（ICTリーダー研修会、授業改善研修会等）	
<p>＜成果＞</p> <p>タブレット端末や授業支援ソフトの効果的な活用についての事例を紹介することで、具体的な授業改善のきっかけとなった。また、校内のICT活用の核となる「ICTリーダー」が、所属校において受講内容を伝達し共有することで、学校全体のICT活用力の強化が図られた。</p>	
3 すみだG I G Aスクール授業研究員による先進的な授業開発（小学校5名、中学校4名）	
<p>＜成果＞</p> <p>思考ツールの効果的な活用や「ジグソー学習」（グループ学習の方法の一つ）など、タブレット端末を効果的に活用した授業研究が進んだ。研究の成果や課題は、「G I G Aニューズレター」や実践報告書として各校に配布することで、各校の実践研究の推進が図られた。</p>	

事業概要	教育の情報化を更に推進し、タブレット端末を「学びのパートナー」として主体的に活用し、学びを深め、確かな学力を身に付け、高度情報化社会で主体的に行動できる人材を育成する	
課題		令和4年度以降の取組
<p>■「すみだG I G Aスクール構想」授業改善ロードマップのステップ2を目指した、一人1台のタブレット端末の効果的な活用について、更なる授業改善を図る必要がある。</p> <p>■地域や保護者に対して、「すみだG I G Aスクール構想」の啓発を図る必要がある。</p> <p>■庶務課、指導室、すみだ教育研究所が連携して、授業改善を図るための効果的な研修の企画運営を行う必要がある。</p>		<p>■「すみだG I G Aスクール構想」授業改善ロードマップのステップ2を具体化した校内研修用資料を作成し、授業改善につなげるヒントになるよう各校に配布する。</p> <p>■各校で「すみだタブレットの日」を年に1回以上設定し、タブレット端末を活用した授業を保護者や地域に公開する。</p> <p>■庶務課、指導室、すみだ教育研究所の担当者間で定期的に情報交換を行うとともに、それぞれが主催する研修への支援体制を強化する。</p> <p>■ステップ2が目指す、個別最適な学びと協働的な学びを一体的に充実させた指導実現のため、すみだG I G Aスクール授業研究員による研究開発を継続して行っていく。</p>

令和3年度の取組内容及びその成果

4 ICT活用の「3つの約束と10のルール」等の徹底

児童・生徒のためのタブレット端末利用上のルールである「みんなで守る3つの約束と10のルール」を用いて、指導を行った。

<成果>

インターネットやSNS、ICT機器の望ましい使い方について、児童・生徒やその保護者への意識啓発を図ることができた。また、トラブルが起こった際の指導の指針としても活用することができた。

5 情報モラル教育の推進

文部科学省「情報モラル教育の充実」等の資料を基に作成した「情報モラル指導モデルカリキュラム」を活用し、情報モラル教育を行った。

<成果>

各校において、各学年の「指導事項」の中から1テーマ以上を選んで指導を行い、情報モラルの意識向上を図ることができた。

6 文部科学省「学習者用デジタル教科書実証事業」への参加（小学校5校、中学校10校）

<成果>

実証事業参加校においては、一人1台端末の活用事例の一つとして「学習者用デジタル教科書」を授業で活用し、児童・生徒の学習内容の理解向上を図ることができた。

7 オンライン授業の環境整備

各校にオンライン配信用の機材（カメラ、マイク等）を配布するとともに、既存の機器、アプリ等を組み合わせて実際に配信するためのマニュアルを作成した。

（オンライン授業の様子）



<成果>

全校において、休校時や、欠席時に希望する児童・生徒がいる場合に、オンライン授業を行っている。それ以外にも、他自治体の学校等との遠隔授業にも活用している。

8 学校現場におけるICT活用支援の拡充

<成果>

学校巡回支援員が、タブレット端末の設定や管理といった「作業」だけでなく、授業におけるタブレット端末の実践的な活用のための支援ができるよう、研修を実施した。

課題	令和4年度以降の取組
<p>■情報モラル教育を更に充実していく必要がある。</p> <p>■文部科学省「学習者用デジタル教科書実証事業」を通して、学習者用デジタル教科書の効果的な活用について検証を行う必要がある。</p> <p>■子どもたちがタブレット端末に慣れ親しむことを目的に、「とにかく使う」ことを目標に、紙の教材等の置き換えを中心に、活用してきた。今後は、効果的・効率的な活用を目的に、タブレット端末ならではの効果を考えながら、授業改善を図る必要がある。</p> <p>■現在のタブレット端末は、授業を中心とした「指導」のツールとしての活用が中心である。今後は、子どもたち自らが「学ぶ」ためのツールとして、主体的な活用にも重きを置いていく必要がある。</p> <p>■引き続き、いじめや著作権侵害など、不適切な利用による人権侵害や法律違反の加害者・被害者を生まないように、ハード面、運用面及び指導面における総合的なセキュリティ対策を講じていく。</p>	<p>■引き続き、「3つの約束と10のルール」を各校において指導していくとともに、「SNS東京ノート」（東京都教育委員会の情報モラル教育用教材）を活用し、ルールを徹底していく。</p> <p>■「情報モラル指導モデルカリキュラム」を活用した年3回の指導など通して、児童・生徒の情報モラルの向上を図る。</p> <p>■令和4年度文部科学省「学習者用デジタル教科書実証事業」への参加を通して、効果的な活用について検証を行う（小学校25校、中学校10校）。</p> <p>■教員主体の活用だけでなく、子どもたちがタブレット端末を主体的に活用することを目的とした、授業・指導のあり方について、庶務課、指導室、すみだ教育研究所が連携しながら模索していく。</p> <p>■より効果的・効率的な活用について、事例の収集・分析と普及啓発に努め、ハード・ソフト両面において学校のサポートを充実する。</p> <p>■現在使用中のタブレット端末のリース期間が令和7年12月までであることから、次期システムへの更新を見据えた、現システムの検証を行っていく。</p>

令和3年度の取組内容及びその成果

9 ICT活用のためのノウハウ共有化の促進

<成果>

授業におけるタブレット端末の活用等に係るノウハウや、教員が作成した教材を、墨田区全体の資産として共有するために、学校巡回支援員を介して有効活用事例をとりまとめた「GIGAスクール支援員通信」を発行し、情報共有するとともに、作成した教材を共有できる仕組みを構築した。

(「GIGAスクール支援員通信」)



10 タブレット端末を活用した家庭学習の推進

家庭学習で活用できるドリル型のソフトウェアを導入し、活用した。

- 小学校：国語、算数、理科、社会
- 中学校：国語、数学、理科、社会、英語

<成果>

タブレット端末の自宅への持ち帰りを実施していること、ソフトウェアに自動採点機能を有していることを踏まえ、タブレット端末を活用した家庭学習に役立てることができた。

また、一部の教科は、児童・生徒が回答するアンケート結果や、取組状況をもとに、一人ひとりに適した問題を出題する機能を活用し、個別最適な学習に向けた家庭学習支援を進めることができた。

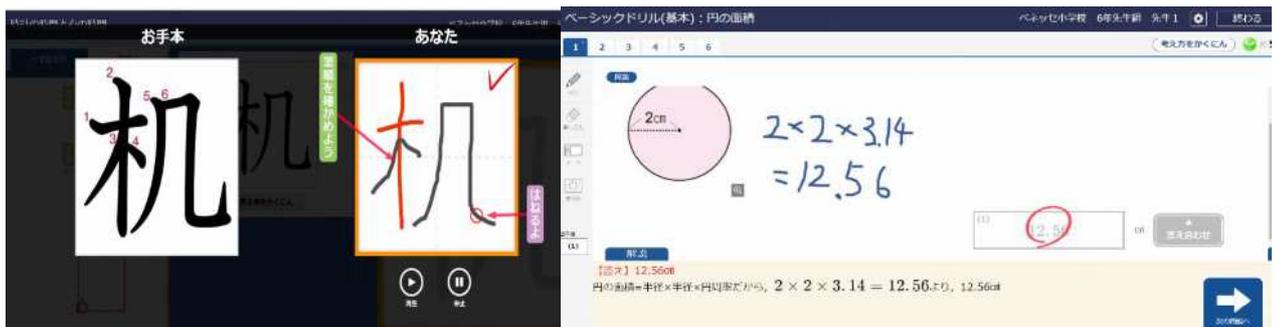
11 デジタルコンテンツの整備

過去の学習状況調査（学力調査）の問題を、コンテンツ中に整理、保存を行い、タブレット端末からも利用できる環境を整えるとともに、動画教材（コンテンツ）の充実を図った（授業研究、英語教材等）。

<成果>

繰り返し利用できるコンテンツとして、教材の充実を図ることができた。

(動画教材の一例)



課題	令和4年度以降の取組
<p>■ ICTを活用した授業の改善及び家庭学習等を更に充実していく必要がある。</p> <p>■ IDの管理等を適切に行う必要がある。</p>	<p>■ ソフトウェア等の活用を通じて、ICTを活用した家庭学習を更に充実していくとともに、教職員向けのコンテンツを整備・活用し、授業改善の一助としていく。</p>

(5) 第三者評価委員の意見

尾木 和英 委員

1 総評

- 所管課からの説明を受けて、教育委員会の施策・事業に関する内部点検・評価結果に基づく2回の評価委員会が開催された。その結果、教育委員会の活動及び令和3年度の関係事業の実施状況、成果及び課題が把握できた。また、これに続く質疑、意見の交換等を通じて、適正に評価を行うことができた。
- 今後の施策への反映を意図しながら、各事業担当者が点検評価を行い、事業展開に生かしていることが把握できた。実施に際しては、明確な根拠に基づいて内部点検評価結果資料を作成するよう努めている。このことによって、実績の把握とともに、今後の課題も明確になっている。
- 事業展開に当たっては、墨田区の実態に即して、目標ごとに取組の方向を明確にし、それぞれに創意工夫をしている。新型コロナウイルスの影響など、事業展開に伴う難しい問題もある中で、各所管課がそれぞれに創意を生かし、目標を達成することを目指そうとする積極的な姿勢を把握することができた。

2 令和3年度の施策体系に基づく内部評価について

- 全般的には、目標1～5の内容に関して着実な取組を進め、成果を上げていることが認められた。
 全事業を通じて言えることであるが、例えば、学力向上に関して、目標達成の状況をきめ細かく把握し、事業の効果的な展開に生かす、あるいは数値目標の設定を工夫するなどして成果に結びつけるなどの努力を行っていることは評価したい。
- 新型コロナウイルスの影響等の困難は、今後についても起こるものと考えられる。
 本内部点検評価の結果を生かすとともに、学校及び関係団体等との連絡・連携、内部での協力体制の強化を図り、すべての事業に関して一層の充実を図ることが重要である。
- 目標1に関しては、「教職員研修事業」と重点審議の内容にもかかわることであるが、「ICTを活用した事業」の充実が重要であることを指摘したい。今、各学校で進められている、個別最適な学び、協働的な学びと深くかかわるからである。今後は、各学校でどのような課題を抱えているのかをきめ細かく把握し、実態に基づいて充実を図ることが望まれる。
- 目標2に関しては、児童・生徒の心の教育にかかわって、いじめ、不登校に関する課題への対応に引き続き注目したい。「必要な情報について、小中学校の教員が連携し、引き継ぐ機会を設けた。」「SNS いじめ相談窓口等の利活用により、早期発見、早期対

応を図った。」という記述があるが、非常に重要な取組である。今後は、小・中学校及び関係機関等との連携をこれまで以上に重視し、事業展開を進めることが望まれる。

- 目標3に関しては、学校図書館の充実、学校と図書館の連携強化に関する事業が着実に展開されていることを評価したい。この事業は、学習指導要領に基づく新しい学びの推進の上で大きな意味を有するからである。各学校における、主体的、対話的な学習活動の展開にもかかわって重要な内容を含んでいるので、現在の成果を生かし更に充実を図ることが大切である。

「家庭と地域の教育力充実事業」に関して、意義ある事業が展開され、それぞれに難しい問題がある中で力をつくされていることが把握された。家庭の教育力向上にかかわる側面が大きいだけに、今後は更にきめ細かな実態把握に努め、実情に即してそれぞれの趣旨が生かされることを期待したい。

- 目標4に関しては、現在、学校が大きな転換期を迎えているだけに、学校経営改善・強化に結びつく諸事業の充実を強く望みたい。いま求められている、児童・生徒の主体的、対話的で深い学びの実現、これに関わる ICT 活用、教師の指導力向上等、学校は非常に多様な、また困難な課題を抱えるようになっている。それだけに、今後を見据えた効果的な教育活動が行われるよう、実態に即して充実を図ることが必要である。
- 目標5に関しては、ここに位置する各事業が重要な内容であるという確かな認識をもって、墨田区の特色なども考慮して着実に展開されていることが確認できた。しかし、今後については、ここに求める要望なども多様なものになるなどのことも考えて、なお一層、状況をきめ細かく捉えて充実を図ることが期待される。

3 重点審議対象事業について

- GIGA スクール構想の推進に関して、区内の実情、段階的なステップ、課題把握に基づく事業展開など、きめ細かい配慮の基に事業展開を行っていることが把握できた。
- 全体にわたって、研修体制の構築、推進体制の構築に留意するなど、創意を生かして事業展開を行っている。先進的な授業開発に力を注いでいる点も評価できる。個別最適な学びと協働的な学びを一体的に充実させるといった実践については、多くの教師が戸惑いを抱いている。さらに、これに情報機器をどうかかわらせるかについては先導的な実践に乏しいという実情がある。各学校との連携体制を整え、タブレット端末の効果的使用や、関連する指導改善が進められることを期待したい。
- GIGAスクール構想に関しては、これを効果的に進めるのには難しい側面も見られる。また、情報モラル教育の進め方やセキュリティの保守運用など、様々な課題もある。各学校の実施状況の把握に努め、更なる成果が得られるよう、今後を期待したい。

佐藤 晴雄 委員

1 総評

コロナ禍にあっても「学び」を止めない方針と工夫が十分に読み取れる。特に、遠隔型の事業や ICT の活用は、新型コロナウイルス感染症の収束後にも活用できるよう、そのノウハウを継続させることが大切になる。

また、コロナ禍で一時的に取り止めになった事業や縮小した事業は、収束後にはぜひ復活して継続して欲しい。さらに、事業の取り止めや縮小に伴い、児童・生徒や区民の「学び」の意欲が低減した場合には、様々な支援や環境整備によって、その意欲を高めることが課題になる。

なかでも、ICT に関する取組は様々な観点から進められ、前年度よりも更に前進している点は高く評価できる。コロナ禍という負の条件が、特に ICT 活用の工夫を生み出した様子が認められるのである。

2 令和3年度の施策体系に基づく内部評価について

1. 目標1について

学力向上「すみだプラン」推進事業については、学力の定着が見られたようで、また学校の実態からは学力低層もタブレット端末を便利なモノとして捉え、これが学習意欲の向上に繋がったとされる。また、小学校低学年では、タブレットだと学習課題に入りやすく、教師と児童とのアイデアのやり取りがスムーズになっているようである。こうしたタブレットの活用や、授業改善推進事業も学力の定着を促していると考えられる。

2. 目標2について

人権教育については、そもそも子どもの差別意識は保護者等の影響が少なくないと考えられるため、保護者対象の研修会・講演などの啓発事業の推進と充実が不可欠になる。そのような啓発事業を、地域教育支援課との連携によって更に充実させることが課題になる。

体力向上に関しては、体力向上の数値上昇を目指すだけでなく、その向上によってどのような教育的意味が得られるかを明確にする必要がある。なお、走力等が前年度を下回ったとされるが、「点検・評価結果」の指摘にあるように、コロナ禍の影響によるものだと考えられるため、さほど問題視する必要はないであろう。コロナ禍以前の取組を継続させればよいと思われる。

3. 目標3について

放課後子ども教室と放課後チャレンジ教室は、それぞれの運営・指導形態等が異なる

ものの、一定の成果を上げてはいるが、今後は、放課後子ども教室等との連携を図ることが必要だと考えられる。

リーダー育成事業は中止になった事業もあったが、今後も事業を継続させ、子ども会等のリーダーにとどめず、明日を担う地域人材へと発展させるような方向で充実させて欲しい。

4. 目標4について

コミュニティ・スクールの導入が計画されているところであるが、学校の働き方改革、学校改善、学校評価、地域学校協働活動、地域活性化、家庭教育支援など、幅広い観点から検討し、それぞれの取組を、学校運営協議会を軸に展開・集約できるような仕組みづくりを求めたい。そうした展開や集約化によって、むしろ学校業務がスリム化するという例もある。

5. 目標5について

図書館による郷土の歴史・文化に関する情報発信は、展示の実施がその内容と共に実施回数においても評価できる。ただし、今後は展示等の見学者数などについても可能な限り把握するよう求めたい。学校との連携を更に工夫しつつ、充実させていって欲しい。

3 重点審議対象事業について

GIGA スクール構想に関しては、ロードマップを作成し、ステップを踏まえて徐々にかつ着実に効果的な具現化を図っていることが見い出される。以下、いくつかの取組について評することとしたい。

一人1台のタブレット端末により効果的な活用意欲が向上し、また先進的な授業開発を進めたことは高く評価できる。ICT 活用については、とかく形だけの活用にとどまるケースが多く見られるが、ICT リーダーの研修によって授業開発が徐々に進展した様子が、学校の実態からも見出される。特に、ICT 活用の約束とルールの徹底、情報モラルの推進という重要課題に確実に取り組み、その成果を上げていることが読み取れる。

また、ICT 活用については、教員間に一般的に温度差が見られる。そこで、巡回支援員による支援や、活用ノウハウの共有化を進めている点は極めて高く評価できる。

そして、タブレット端末を用いた学習については、児童・生徒が家庭でも取り組める点に大きな意義を有するが、本区教育委員会では、ソフトウェア教材の導入や自動採点機能を可能とするなど、家庭学習を効率的に行える環境整備がなされている。

今後も、以上のような授業開発や教員研修などの ICT 推進方策の更なる工夫を図ることによって、コロナ禍収束後にも ICT が効果的に活用されるようになることを期待したい。

田口 武司 委員

1 総評

墨田区内の児童・生徒の学ぶ力について、全国平均以上の観点数が多くなったことは、学力が定着していることで大いに評価できます。

今後D・E層や地域間格差の一層の改善が望まれます。

また、傍聴しやすくなった総合教育会議の開催や、教育委員の学校行事などへの積極的な参加は、学校やPTA・地域などにとって、意見交換ができる機会となり、課題の早期解決につながっています。

このような積極的な教育委員会の姿勢は、学校・家庭・地域の連携へ、大きなバックアップとなっています。

2 令和3年度の施策体系に基づく内部評価について

【目標1】

- 授業改善プラン推進事業について、生活保護世帯及び学力低位層に向けての無料の公営塾を開設していますが、一層の拡充を図っていただきたい。
- 幼保小中一貫教育について、ある程度の成果が見られていますが、さらに向上させるために、小・中相互の授業見学は、一斉ではなく各教員が都合の良い日を選定し、年3回程度の実施と年1回の全体会を開催することで、教員同士の交流が深まり、顔見知りになります。
- スクールロイヤーについて、この制度自体が様々であることから、学校地区のブロックごとに弁護士委託契約し、教員が保護者と対応する際には、弁護士が立ち会える墨田区型の制度を設けた方が、早期解決につながります。

【目標2】

- 食育推進事業について、学校給食室の改修に伴う弁当給食の場合も、なるべく長い期間温かく美味しい給食を提供するために、改修時期の調整が必要です。
また、夏休みなど長期休業中の子どもたちは、様々な家庭の事情により食の問題を抱えています。これを家庭の問題とせず、実態調査を行う必要があります。
さらには、学校栄養教職員の人材を活用し、長期休業中も給食設備の活用が検討課題です。
- いじめ問題への対応については、「ヤングケアラー」の実態があまり把握されていないようです。福祉部局と連携し、小・中学生の実態調査が必要です。

- 特別な支援を必要とする児童・生徒の通常学級への就学については、特別支援学級・教室の整備には十分な配慮がなされていますが、「看護や介助する人員の確保」、「学校生活を安全に過ごすための施設設備の整備」については、時間と予算を要する事項であるため、より早期からの対応が必要と考えます。

【目標4】

- 学校運営連絡協議会については、学校運営連絡協議会委員から学校評価が難しいとの意見があり、評価項目や方法の見直しと、中学校区域内の小・中学校の各学校運営連絡協議会のブロック内開催などにより、地域内の連携を図ることも必要です。

コミュニティ・スクールの早期導入を検討し、現在の学校運営連絡協議会を文部科学省型の「地域による学校経営への参画」と位置付け、しっかり評価して意見表明できる体制づくりが必要だと思えます。

また、学校側の対応の負担を考慮し、委員人選のルールづくりも必要です。

3 重点審議対象事業について

- 推進スケジュール及び内容については無理のないレベルであり、コロナ禍による学級閉鎖時においても、オンラインで授業が受けられ、区の公式ホームページでGIGAスクール構想の説明動画や授業風景が視聴でき、ロイロノートの説明もあり、保護者としても具体的なコンテンツの活用を知ることができるなど、よく練られています。
- 学校から推進委員を選出した上で取り組む内容を吟味しているようなので、学校現場の意見が反映されやすいようです。
- 改善点については、GIGAスクール構想を更に充実したものにするために保護者の理解が必要であり、ホームページなどの視聴回数もあまり高くないので、一層の周知が必要です。

情報セキュリティやモラルの徹底、端末の軽量化なども今後の課題です。

また、小学校での進捗状況はおおむね良好ですが、中学校での活用状況がいま一步に感じます。小学校で培った能力の一層の反映が必要だと思えます。

令和4年9月 発行

教育委員会の点検・評価結果報告書

(令和3年度対象)

編集・発行 墨田区教育委員会事務局
〒130-8640 東京都墨田区吾妻橋1-23-20
電話(5608)1111(代表)



ひと、つながる。
墨田区

議案第35号

公益財団法人東京都体育協会評議員選定委員会での教育長の事務従事に係る
許可について

上記の議案を提出する。

令和4年9月15日

提出者 墨田区教育委員会教育長 加藤 裕之

(提案内容)

別紙のとおり許可する。

(提案理由)

地方教育行政の組織及び運営に関する法律第11条第7項の規定に基づき、本区教育委員会教育長が報酬を得て事務従事することについて、教育委員会の許可を受ける必要がある。

公益財団法人東京都体育協会評議員選定委員会での墨田区
教育委員会教育長の事務従事に係る許可について

1 理由

現在、本区教育委員会教育長は、「公益財団法人東京都体育協会評議員選定委員会」の委員を兼職しており、令和4年9月22日に、当協会評議員の欠員に伴い選定委員会が開催される予定になっている。

委員として選定委員会に出席するに当たり、当協会規則に基づき報酬を得て事務従事することから、「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」第11条第7項の規定に基づき、教育委員会の許可を受ける必要がある。

2 従事内容等について

(1) 出席する会議名

公益財団法人東京都体育協会評議員選定委員会

(2) 開催日時

令和4年9月22日(木)午前10時から

(3) 従事内容

公益財団法人東京都体育協会評議員の欠員に伴う後任評議員の選任事務

(4) 報酬額

10,000円

【参考：根拠条文】

地方教育行政の組織及び運営に関する法律（抜粋）

第11条

7 教育長は、教育委員会の許可を受けなければ、営利を目的とする私企業を営むことを目的とする会社その他の団体の役員その他人事委員会規則で定める地位を兼ね、若しくは自ら営利を目的とする私企業を営み、又は報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事してはならない。

教育委員会関係議案の作成に伴う意見聴取について

1 趣旨

墨田区長から、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第29条の規定に基づく意見聴取の依頼があったが、依頼内容は緊急に処理しなければならず、かつ、教育委員会を招集するいとまがなかったため、墨田区教育委員会の権限に属する事務の委任等に関する規則第3条に基づく教育長の臨時代理により、9月2日付けで異議ない旨を回答した。

2 意見聴取のあった条例案名及び提案理由

(1) 職員の定年引上げ等に伴う規定整備

ア 職員の定年等に関する条例の一部を改正する条例

地方公務員法の一部改正を踏まえ、職員の定年を60歳から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引き上げるとともに、管理監督職勤務上限年齢制及び定年前再任用短時間勤務制を導入するほか、定年退職者等の再任用に係る経過措置を設ける必要がある。

イ 職員の懲戒に関する条例の一部を改正する条例

職員の定年引上げ等に伴い、減給の計算において減給発令時に受ける給料を基礎とすることを明確化するとともに、その減ずる額が現に受ける給料の5分の1に相当する額を超えるときの例外を定める必要がある。

ウ 外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例の一部を改正する条例

職員の定年引上げ等に伴い、管理監督職勤務上限年齢制による降任等の特例として異動期間を延長された管理監督職を占める職員について、外国の地方公共団体の機関等に派遣することができないこととする必要がある。

エ 公益的法人等への職員の派遣等に関する条例の一部を改正する条例

職員の定年引上げ等に伴い、管理監督職勤務上限年齢制による降任等の特例として異動期間を延長された管理監督職を占める職員について、公益的法人等へ派遣することができないこととするほか、所要の規定整備をする必要がある。

オ 職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例の一部を改正する条例

効率的な業務執行体制の確立及び計画的な年次有給休暇の取得促進を図るため、年次有給休暇及び組合休暇の付与を暦年から年度に改めるほか、職員の定年引上げ等に伴い、所要の規定整備をする必要がある。

カ 職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例

特別区人事委員会からの意見等を踏まえ、育児休業の取得回数制限を緩和するとともに、非常勤職員の子が生後8週間以内の場合における育児休業の取得要件を緩和等するほか、職員の定年引上げ等に伴い、所要の規定整備をする必要がある。

キ 墨田区人事行政の運営等の状況の公表に関する条例の一部を改正する条例

地方公務員法の一部改正により、定年前再任用短時間勤務制が導入されることに伴い、人事行政の運営の状況に関し、定年前再任用短時間勤務職員に係る事項について任命権者が区長に報告しなければならないこととする必要がある。

ク 墨田区非常勤職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

地方公務員法の一部改正により、定年前再任用短時間勤務制が導入されることに伴い、非常勤職員の報酬及び費用弁償の額並びにその支給方法に関して定年前再任用短時間勤務職員を除く旨を定める必要がある。

ケ 職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例

職員の定年引上げ等に伴い、給料月額が引き下げられる職員及び管理監督職勤務上限年齢制により降任等となった職員の退職手当の計算について、特例措置の適用対象とするほか、所要の規定整備をする必要がある。

コ 職員の高齢者部分休業に関する条例

職員の定年引上げ等を踏まえ、高齢層職員の勤務形態の選択肢を広げることで、加齢による心身の変化を補い、仕事と家庭の両立を支援する観点から、高齢者部分休業の制度を導入することに伴い、職員の高齢者部分休業について定める必要がある。

サ 幼稚園教育職員の給与に関する条例の一部を改正する条例

職員の定年引上げ等に伴い、職員が60歳に達した日後の給料を当該職員が受けていた給料に100分の70を乗じて得た額とするほか管理監督職上限年齢制による降任等をされた職員の給料の調整について定めるとともに所要の改正をする必要がある。

シ 幼稚園教育職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例の一部を改正する条例

区職員等との整合性を図るため、組合休暇の付与を暦年から年度に改めるほか、職員の定年引上げ等に伴い、所要の規定整備をする必要がある。

(2) その他

ア 墨田区立学校の学校医、学校歯科医及び学校薬剤師の公務災害補償に

関する条例の一部を改正する条例

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を踏まえ、介護補償額を改定する必要がある。

- 3 区長からの依頼文、新旧対照表及び回答文
別紙のとおり

4 墨 総 法 条 第 1 7 号
令 和 4 年 9 月 2 日

墨田区教育委員会

教育長 加 藤 裕 之 様

墨田区長 山 本 亨



教育委員会関係議案の作成に伴う意見聴取について

令和4年度墨田区議会定例会9月議会に下記のとおり条例案を提出したいので、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第29条の規定により、貴委員会の意見をお聴きします。

記

1 提出しようとする条例案名

職員の定年等に関する条例の一部を改正する条例

2 提案理由

地方公務員法の一部改正を踏まえ、職員の定年を60歳から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引き上げるとともに、管理監督職勤務上限年齢制及び定年前再任用短時間勤務制を導入するほか、定年退職者等の再任用に係る経過措置として、暫定再任用について定める必要がある。

3 施行期日等

令和5年4月1日

※ 定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員の採用手続については、施行期日前においても行うことができることとする。

4 提出条例案

別紙のとおり



議案第16号

職員の定年等に関する条例の一部を改正する条例

上記の議案を提出する。

令和4年9月12日

提出者 墨田区長 山 本 亨

職員の定年等に関する条例の一部を改正する条例

職員の定年等に関する条例（昭和59年墨田区条例第3号）の一部を次のように改正する。

題名の次に次の目次及び章名を付する。

目次

第1章 総則（第1条）

第2章 定年制度（第2条—第5条）

第3章 管理監督職勤務上限年齢制（第6条—第13条）

第4章 定年前再任用短時間勤務制（第14条・第15条）

第5章 雑則（第16条）

付則

第1章 総則

第1条中「）第28条の2第1項から第3項まで及び第28条の3」を「。以下「法」という。）第22条の4第1項及び第2項、第22条の5第1項、第28条の2、第28条の5、第28条の6第1項から第3項まで並びに第28条の7」に改め、同条の次に次の章名を付する。

第2章 定年制度

第3条中「60年」を「65年」に改め、同条ただし書を削る。

第4条第1項中「ときは、その」を「ときは、同条の規定にかかわらず、当該」に、「定め、その」を「定め、当該」に改め、「を当該」の次に「定年退職日において従事している」を加え、「引き続いて」を「引き続き」に改め、同項各号列記以外の部

分に次のただし書を加える。

ただし、第9条の規定により異動期間（同条第1項に規定する異動期間をいう。以下この項及び次項において同じ。）（同条第1項又は第2項の規定により延長された異動期間を含む。）を延長した職員であって、定年退職日において管理監督職（第6条に規定する職をいう。以下この条及び次章において同じ。）を占めている職員については、第9条第1項又は第2項の規定により当該異動期間を延長した場合であって、引き続き勤務させることについて特別区人事委員会（以下「人事委員会」という。）の承認を得たときに限るものとし、当該期限は、当該職員が占めている管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して3年を超えることができない。

第4条第1項第1号中「その」を「当該」に改め、「より」の次に「生ずる欠員を容易に補充することができず」を加え、「とき」を「こと」に改め、同項第2号中「その職員」を「当該職員」に、「よる」を「より生ずる」に、「できないとき」を「できず公務の運営に著しい支障が生ずること」に改め、同項第3号中「その」を「当該」に、「とき」を「こと」に改め、同条第2項中「前項の事由」を「前項各号に掲げる事由」に、「存すると」を「あると」に、「特別区人事委員会」を「人事委員会」に改め、「得て、」の次に「これらの期限の翌日から起算して」を加え、同項ただし書中「その」を「当該」に改め、「定年退職日」の次に「（同項ただし書に規定する職員にあつては、当該職員が占めている管理監督職に係る異動期間の末日）」を加え、同条第3項中「引き続き」を「引き続き」に改め、同条第4項中「任命権者は、」の次に「第1項の規定により引き続き勤務することとされた職員及び第2項の規定により期限が延長された職員について、」を加え、「第1項の事由が存しなくなった」を「第1項各号に掲げる事由がなくなった」に、「その期限を繰り上げて退職させることができる」を「当該期限を繰り上げるものとする」に改める。

本則に次の3章を加える。

第3章 管理監督職勤務上限年齢制

（管理監督職勤務上限年齢制の対象となる管理監督職）

第6条 法第28条の2第1項の条例で定める職は、職員の給与に関する条例（昭和

33年墨田区条例第19号)第10条第1項に規定する職員が占める職(保健所に勤務する医師及び歯科医師(同条例第5条第1項第3号に規定する医療職給料表(一)の適用を受ける職員をいう。))が占める職を除く。)及び幼稚園教育職員の給与に関する条例(平成12年墨田区条例第20号)第9条第1項に規定する職員が占める職とする。

(管理監督職勤務上限年齢)

第7条 法第28条の2第1項の管理監督職勤務上限年齢は、年齢60年とする。

(他の職への降任等を行うに当たって遵守すべき基準)

第8条 任命権者は、法第28条の2第4項に規定する他の職への降任等(以下この章において「他の職への降任等」という。)を行うに当たっては、法第13条、第15条、第23条の3、第27条第1項及び第56条に定めるもののほか、次に掲げる基準を遵守しなければならない。

- (1) 当該職員の人事評価の結果又は勤務の状況及び職務経験等に基づき、降任又は転任(降給を伴う転任に限る。)(以下この条及び第12条において「降任等」という。)をしようとする職の属する職制上の段階の標準的な職に係る法第15条の2第1項第5号に掲げる標準職務遂行能力(次条第3項において「標準職務遂行能力」という。)及び当該降任等をしようとする職についての適性を有すると認められる職に、降任等を行うこと。
- (2) 人事の計画その他の事情を考慮した上で、管理監督職以外の職又は管理監督職勤務上限年齢が当該職員の年齢を超える管理監督職のうち、できる限り上位の職制上の段階に属する職に、降任等を行うこと。
- (3) 当該職員の他の職への降任等を行う際に、当該職員が占めていた管理監督職が属する職制上の段階より上位の職制上の段階に属する管理監督職を占める職員(以下この号において「上位職職員」という。)の他の職への降任等もする場合には、第1号に掲げる基準に従った上での状況その他の事情を考慮してやむを得ないと認められる場合を除き、上位職職員の降任等を行った職が属する職制上の段階と同じ職制上の段階又は当該職制上の段階より下位の職制上の段階に属する職に、降任等を行うこと。

(管理監督職勤務上限年齢による降任等及び管理監督職への任用の制限の特例)

第9条 任命権者は、他の職への降任等をすべき管理監督職を占める職員について、次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間（当該管理監督職に係る管理監督職勤務上限年齢に達した日の翌日から同日以後における最初の4月1日までの間をいう。以下この章において同じ。）の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内（当該期間内に定年退職日がある職員にあっては、当該異動期間の末日の翌日から定年退職日までの期間内。第3項において同じ。）で当該異動期間を延長し、引き続き当該管理監督職を占める職員に、当該管理監督職を占めたまま勤務をさせることができる。

- (1) 当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、当該職員の他の職への降任等により生ずる欠員を容易に補充することができず公務の運営に著しい支障が生ずること。
- (2) 当該職務に係る勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、当該職員の他の職への降任等による欠員を容易に補充することができず公務の運営に著しい支障が生ずること。
- (3) 当該職務を担当する者の交替が当該業務の遂行上重大な障害となる特別の事情があるため、当該職員の他の職への降任等により公務の運営に著しい支障が生ずること。

2 任命権者は、前項又はこの項の規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員について、前項各号に掲げる事由が引き続きあると認めるときは、人事委員会の承認を得て、延長された当該異動期間の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内（当該期間内に定年退職日がある職員にあっては、延長された当該異動期間の末日の翌日から定年退職日までの期間内。第4項において同じ。）で延長された当該異動期間を更に延長することができる。ただし、更に延長される当該異動期間の末日は、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して3年を超えることができない。

3 任命権者は、第1項の規定により異動期間を延長することができる場合を除き、他の職への降任等をすべき特定管理監督職群（職務の内容が相互に類似する複数の

管理監督職であって、これらの欠員を容易に補充することができない年齢別構成その他の特別の事情がある管理監督職として人事委員会規則で定める管理監督職をいう。以下この項及び第11条において同じ。)に属する管理監督職を占める職員について、当該特定管理監督職群に属する管理監督職の属する職制上の段階の標準的な職に係る標準職務遂行能力及び当該管理監督職についての適性を有すると認められる職員(当該管理監督職に係る管理監督職勤務上限年齢に達した職員を除く。)の数が当該管理監督職の数に満たない等の事情があるため、当該職員の他の職への降任等により当該管理監督職に生ずる欠員を容易に補充することができず業務の遂行に重大な障害が生ずると認めるときは、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内で当該異動期間を延長し、引き続き当該管理監督職を占めている職員に当該管理監督職を占めたまま勤務をさせ、又は当該職員を当該管理監督職が属する特定管理監督職群の他の管理監督職に降任させ、若しくは転任させることができる。

- 4 任命権者は、第1項若しくは第2項の規定により異動期間(これらの規定により延長された期間を含む。)が延長された管理監督職を占める職員について前項に規定する事由があると認めるとき(第2項の規定により延長された当該異動期間を更に延長することができるときを除く。)、又は前項若しくはこの項の規定により異動期間(前3項又はこの項の規定により延長された期間を含む。)が延長された管理監督職を占める職員について前項に規定する事由が引き続きあると認めるときは、人事委員会の承認を得て、延長された当該異動期間の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内で延長された当該異動期間を更に延長することができる。

(異動期間が延長された管理監督職に組織の変更等があった場合)

第10条 前条第1項又は第2項の規定により異動期間が延長された管理監督職を占める職員が、組織の変更等により当該管理監督職の業務と同一の業務を行うことをその職務の主たる内容とする他の管理監督職を占める職員となる場合は、当該他の管理監督職を占める職員は、当該異動期間が延長された管理監督職を引き続き占めているものとみなす。

(第9条第3項又は第4項の規定による任用)

第11条 第9条第3項又は第4項の規定により特定管理監督職群に属する管理監督職を占める職員のうちいずれをその異動期間を延長し、引き続き当該管理監督職を占めたまま勤務をさせ、又は当該管理監督職が属する特定管理監督職群の他の管理監督職に降任させ、若しくは転任させるかは、任命権者が、人事評価の結果、人事の計画その他の事情を考慮した上で、最も適任と認められる職員を、公正に判断して定めるものとする。

(異動期間の延長等に係る職員の同意)

第12条 任命権者は、第9条第1項から第4項までの規定により異動期間を延長する場合及び同条第3項の規定により他の管理監督職に降任等をさせる場合には、あらかじめその職員の同意を得なければならない。

(異動期間の延長事由が消滅した場合の措置)

第13条 任命権者は、第9条の規定により異動期間を延長した場合において、当該異動期間の末日の到来前に当該異動期間の延長の事由が消滅したときは、その職員を他の職への降任等をさせるものとする。

第4章 定年前再任用短時間勤務制

第14条 任命権者は、年齢60年に達した日以後に退職（臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び非常勤職員が退職する場合を除く。）をした者（以下この章において「年齢60年以上退職者」という。）を、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、短時間勤務の職（当該職を占める職員の1週間当たりの通常の勤務時間が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種の職を占める職員の1週間当たりの通常の勤務時間に比し短い時間である職をいう。以下この章において同じ。）に採用することができる。ただし、年齢60年以上退職者がその者を採用しようとする短時間勤務の職に係る定年退職日相当日（短時間勤務の職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種の職を占めているものとした場合における定年退職日をいう。）を経過した者であるときは、この限りでない。

2 前項の規定による採用（以下この条において「定年前再任用」という。）を行うに当たっては、法第13条に定める平等取扱いの原則及び法第15条に定める任用

の根本基準の規定に違反してはならない。

- 3 年齢60年以上退職者が法第52条第1項に規定する職員団体の構成員であったことその他法第56条に規定する事由を理由として定年前再任用に関し不利益な取扱いをしてはならない。
- 4 任命権者は、定年前再任用を行うに当たっては、あらかじめ、定年前再任用をされることを希望する者に次に掲げる事項を明示し、その同意を得なければならない。当該者の定年前再任用までの間に、明示した事項の内容を変更する場合も、同様とする。
 - (1) 定年前再任用を行う職に係る職務内容
 - (2) 定年前再任用を行う日
 - (3) 定年前再任用に係る勤務地
 - (4) 定年前再任用をされた場合の給与
 - (5) 定年前再任用をされた場合の1週間当たりの勤務時間
 - (6) 前各号に掲げるもののほか、任命権者が必要と認める事項

第15条 任命権者は、前条第1項本文の規定によるほか、組合（特別区人事・厚生事務組合、特別区競馬組合及び東京二十三区清掃一部事務組合をいう。）の年齢60年以上退職者を、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、短時間勤務の職に採用することができる。

- 2 前項の場合においては、前条（第1項本文を除く。）の規定を準用する。

第5章 雑則

第16条 この条例の実施に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。

付則に次の3項を加える。

（定年に関する経過措置）

- 4 令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間における第3条の規定の適用については、同条中「65年」とあるのは、次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	61年
-----------------------	-----

令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	62年
令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	63年
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64年

- 5 令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間において、職員の定年等に関する条例の一部を改正する条例（令和4年墨田区条例第 号）による改正前の職員の定年等に関する条例（次項において「旧条例」という。）第3条ただし書に規定する職員に対する第3条の規定の適用については、前項の規定にかかわらず、同条中「65年」とあるのは、「65年」とする。

（情報の提供及び勤務の意思の確認）

- 6 任命権者は、当分の間、職員（臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員、非常勤職員及び旧条例第3条ただし書に規定する職員を除く。以下この項において同じ。）が年齢60年に達する日の属する年度の前年度（以下この項において「情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度」という。）（情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度に職員でなかった者で、当該情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度の末日後に採用された職員（異動等により情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度の末日を経過することとなった職員（以下この項において「末日経過職員」という。）を除く。）にあっては当該職員が採用された日から同日の属する年度の末日までの期間、末日経過職員にあっては当該職員の異動等の日から同日の属する年度（当該日が年度の初日である場合は、当該年度の前年度）の末日までの期間）において、当該職員に対し、当該職員が年齢60年に達する日以後に適用される任用及び給与に関する措置の内容その他の必要な情報を提供するものとするとともに、同日の翌日以後における勤務の意思を確認するよう努めるものとする。

付 則

（施行期日）

- 第1条 この条例は、令和5年4月1日から施行する。ただし、付則第3条及び第13条の規定は、公布の日から施行する。

（職員の再任用に関する条例の廃止）

第2条 職員の再任用に関する条例（平成13年墨田区条例第7号）は、廃止する。

（準備行為）

第3条 第14条第4項及び付則第5条第5項の規定による採用の手続は、この条例の施行前においても行うことができる。

（勤務延長に関する経過措置）

第4条 任命権者は、この条例の施行の日（以下「施行日」という。）前にこの条例による改正前の職員の定年等に関する条例（以下「旧条例」という。）第4条第1項又は第2項の規定により勤務することとされ、かつ、旧条例勤務延長期限（同条第1項の期限又は同条第2項の規定により延長された期限をいう。以下この項において同じ。）が施行日以後に到来する職員（以下この項において「旧条例勤務延長職員」という。）について、旧条例勤務延長期限又はこの項の規定により延長された期限が到来する場合において、この条例による改正後の職員の定年等に関する条例（以下「新条例」という。）第4条第1項各号に掲げる事由があると認めるときは、特別区人事委員会の承認を得て、これらの期限の翌日から起算して1年を超えない範囲内で当該期限を延長することができる。ただし、当該期限は、当該旧条例勤務延長職員に係る旧条例第2条に規定する定年退職日の翌日から起算して3年を超えることができない。

2 任命権者は、基準日（施行日、令和7年4月1日、令和9年4月1日、令和11年4月1日及び令和13年4月1日をいう。以下この項において同じ。）から基準日の翌年の3月31日までの間、基準日における新条例定年（新条例第3条に規定する定年をいう。以下同じ。）が基準日の前日における新条例定年（基準日が施行日である場合には、施行日の前日における旧条例定年（旧条例第3条に規定する定年をいう。以下同じ。））を超える職（基準日における新条例定年が新条例第3条に規定する定年である職に限る。）及びこれに相当する基準日以後に設置された職その他の特別区人事委員会規則（以下「人事委員会規則」という。）で定める職に、基準日から基準日の翌年の3月31日までの間に新条例第4条第1項若しくは第2項の規定、地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号。以下「令和3年改正法」という。）附則第3条第5項又は前項の規定により勤務している職

員のうち、基準日の前日において同日における当該職に係る新条例定年（基準日が施行日である場合には、施行日の前日における旧条例定年）に達している職員（当該人事委員会規則で定める職にあっては、人事委員会規則で定める職員）を、昇任させ、降任させ、又は転任させることができない。

3 新条例第4条第3項から第5項までの規定は、第1項の規定による勤務について準用する。

（定年退職者等の再任用に関する経過措置）

第5条 任命権者は、次に掲げる者のうち、年齢65年に達する日以後における最初の3月31日（以下この条から付則第8条までにおいて「特定年齢到達年度の末日」という。）までの間にある者であって、当該者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る旧条例定年（施行日以後に新たに設置された職及び施行日以後に組織の変更等により名称が変更された職にあっては、当該職が施行日の前日に設置されていたものとした場合における旧条例定年に準じた当該職に係る年齢。次条第1項において同じ。）に達しているものを、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、当該常時勤務を要する職に採用することができる。

(1) 施行日前に旧条例第2条の規定により退職した者

(2) 旧条例第4条第1項若しくは第2項、令和3年改正法附則第3条第5項又は前条第1項の規定により勤務した後退職した者

(3) 20年以上勤続して施行日前に退職した者（前2号に掲げる者を除く。）であって、当該退職の日の翌日から起算して5年を経過する日までの間にあるもの

(4) 20年以上勤続して施行日前に退職した者（前3号に掲げる者を除く。）であって、当該退職の日の翌日から起算して5年を経過する日までの間に、旧地方公務員法再任用（令和3年改正法による改正前の地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定により採用することをいう。）又は暫定再任用（この項若しくは次項、次条第1項若しくは第2項、付則第7条第1項若しくは第2項又は第8条第1項若しくは第2項の規定により採用することをいう。次項第6号におい

て同じ。)をされたことがあるもの

2 令和14年3月31日までの間、任命権者は、次に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、当該者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る新条例定年に達しているものを、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、当該常時勤務を要する職に採用することができる。

(1) 施行日以後に新条例第2条の規定により退職した者

(2) 施行日以後に新条例第4条第1項又は第2項の規定により勤務した後退職した者

(3) 施行日以後に新条例第14条第1項の規定により採用された者のうち、令和3年改正法による改正後の地方公務員法（以下「新地方公務員法」という。）第22条の4第3項に規定する任期が満了したことにより退職した者

(4) 施行日以後に新条例第15条第1項の規定により採用された者のうち、新地方公務員法第22条の5第3項において準用する新地方公務員法第22条の4第3項に規定する任期が満了したことにより退職した者

(5) 20年以上勤続して施行日以後に退職した者（前各号に掲げる者を除く。）であって、当該退職の日の翌日から起算して5年を経過する日までの間にあるもの

(6) 20年以上勤続して施行日以後に退職した者（前各号に掲げる者を除く。）であって、当該退職の日の翌日から起算して5年を経過する日までの間に、暫定再任用をされたことがあるもの

3 前2項の規定による採用（以下この条において「暫定再任用」という。）を行うに当たっては、地方公務員法（以下この項及び次項において「法」という。）第13条に定める平等取扱いの原則及び法第15条に定める任用の根本基準の規定に違反してはならない。

4 定年退職者等（第1項各号及び第2項各号に掲げる者をいう。）が法第52条第1項に規定する職員団体の構成員であったことその他法第56条に規定する事由を理由として暫定再任用に関し不利益な取扱いをしてはならない。

5 任命権者は、暫定再任用を行うに当たっては、あらかじめ、暫定再任用をされる

ことを希望する者に、次に掲げる事項を明示するものとする。

- (1) 暫定再任用を行う職に係る職務内容
- (2) 暫定再任用を行う日及び任期の末日
- (3) 暫定再任用に係る勤務地
- (4) 暫定再任用をされた場合の給与
- (5) 暫定再任用をされた場合の1週間当たりの勤務時間
- (6) 前各号に掲げるもののほか、任命権者が必要と認める事項

6 第1項若しくは第2項の任期又はこの項の規定により更新された任期は、1年を超えない範囲内で更新することができる。ただし、当該任期の末日は、第1項若しくは第2項の規定により採用する者又はこの項の規定により任期を更新する者の特定年齢到達年度の末日以前でなければならない。

7 暫定再任用職員（第1項若しくは第2項、次条第1項若しくは第2項、付則第7条第1項若しくは第2項又は第8条第1項若しくは第2項の規定により採用された職員をいう。以下この項及び次項において同じ。）の前項の規定による任期の更新は、当該暫定再任用職員の当該更新直前の任期における勤務実績が、当該暫定再任用職員の能力評価及び業績評価の全体評語その他勤務の状況を示す事実に基づき良好である場合に行うことができる。

8 任命権者は、暫定再任用職員の任期を更新する場合には、あらかじめ当該暫定再任用職員の同意を得なければならない。

第6条 任命権者は、前条第1項の規定によるほか、組合（新条例第15条第1項に規定する組合をいう。次項及び付則第8条において同じ。）における前条第1項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、当該者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る旧条例定年に達しているものを、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、当該常時勤務を要する職に採用することができる。

2 令和14年3月31日までの間、任命権者は、前条第2項の規定によるほか、組合における同項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、当該者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る新条例定年に達し

ているものを、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、当該常時勤務を要する職に採用することができる。

3 前2項の場合においては、前条第3項から第8項までの規定を準用する。

第7条 任命権者は、新地方公務員法第22条の4第4項の規定にかかわらず、付則第5条第1項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、当該者を採用しようとする短時間勤務の職（新条例第14条第1項に規定する短時間勤務の職をいう。以下同じ。）に係る旧条例定年相当年齢（短時間勤務の職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種の職を占めているものとした場合における旧条例定年（施行日以後に新たに設置された短時間勤務の職及び施行日以後に組織の変更等により名称が変更された短時間勤務の職にあっては、当該職が施行日の前日に設置されていたものとした場合において、当該職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務が当該職と同種の職を占めているものとしたときにおける旧条例定年に準じた当該職に係る年齢）をいう。次条第1項において同じ。）に達しているものを、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、当該短時間勤務の職に採用することができる。

2 令和14年3月31日までの間、任命権者は、新地方公務員法第22条の4第4項の規定にかかわらず、付則第5条第2項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、当該者を採用しようとする短時間勤務の職に係る新条例定年相当年齢（短時間勤務の職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種の職を占めているものとした場合における新条例定年をいう。次条第2項及び付則第12条において同じ。）に達しているもの（新条例第14条第1項の規定により当該短時間勤務の職に採用することができる者を除く。）を、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、当該短時間勤務の職に採用することができる。

3 前2項の場合においては、付則第5条第3項から第8項までの規定を準用する。

第8条 任命権者は、前条第1項の規定によるほか、新地方公務員法第22条の5第3項において準用する新地方公務員法第22条の4第4項の規定にかかわらず、組合における付則第5条第1項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、当該者を採用しようとする短時間勤務の職に係る旧条例定年相当年齢に達しているものを、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、当該短時間勤務の職に採用することができる。

2 令和14年3月31日までの間、任命権者は、前条第2項の規定によるほか、新地方公務員法第22条の5第3項において準用する新地方公務員法第22条の4第4項の規定にかかわらず、組合における付則第5条第2項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、当該者を採用しようとする短時間勤務の職に係る新条例定年相当年齢に達しているもの（新条例第15条第1項の規定により当該短時間勤務の職に採用することができる者を除く。）を、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、当該短時間勤務の職に採用することができる。

3 前2項の場合においては、付則第5条第3項から第8項までの規定を準用する。
（令和3年改正法附則第8条第3項の条例で定める職及び年齢）

第9条 令和3年改正法附則第8条第3項の条例で定める職は、次に掲げる職とする。

- (1) 施行日以後に新たに設置された職
- (2) 施行日以後に組織の変更等により名称が変更された職

2 令和3年改正法附則第8条第3項の条例で定める年齢は、前項に規定する職が施行日の前日に設置されていたものとした場合における旧条例定年に準じた当該職に係る年齢とする。

（令和3年改正法附則第8条第4項の規定により読み替えて適用する新地方公務員法第22条の4第4項の条例で定める職及び年齢）

第10条 令和3年改正法附則第4条から第7条までの規定が適用される場合における令和3年改正法附則第8条第4項の規定により読み替えて適用する新地方公務員法第22条の4第4項の条例で定める職は、次に掲げる職とする。

- (1) 施行日以後に新たに設置された短時間勤務の職
- (2) 施行日以後に組織の変更等により名称が変更された短時間勤務の職

2 令和3年改正法附則第4条から第7条までの規定が適用される場合における令和3年改正法附則第8条第4項の規定により読み替えて適用する新地方公務員法第22条の4第4項の条例で定める年齢は、前項に規定する職が施行日の前日に設置されていたものとした場合において、当該職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務が同項に規定する職と同種の職を占めているものとしたときにおける旧条例定年に準じた同項に規定する職に係る年齢とする。

(令和3年改正法附則第8条第5項の条例で定める職並びに条例で定める者及び職員)

第11条 令和3年改正法附則第8条第5項の条例で定める職は、次に掲げる職のうち、当該職が基準日（付則第5条から第8条までの規定が適用される間における各年の4月1日（施行日を除く。）をいう。以下この条において同じ。）の前日に設置されていたものとした場合において、基準日における新条例定年が基準日の前日における新条例定年を超える職とする。

- (1) 基準日以後に新たに設置された職（短時間勤務の職を含む。）
- (2) 基準日以後に組織の変更等により名称が変更された職（短時間勤務の職を含む。）

2 令和3年改正法附則第8条第5項の条例で定める者は、前項に規定する職が基準日の前日に設置されていたものとした場合において、同日における当該職に係る新条例定年に達している者とする。

3 令和3年改正法附則第8条第5項の条例で定める職員は、第1項に規定する職が基準日の前日に設置されていたものとした場合において、同日における当該職に係る新条例定年に達している職員とする。

(定年前再任用短時間勤務職員に関する経過措置)

第12条 任命権者は、基準日（令和7年4月1日、令和9年4月1日、令和11年4月1日及び令和13年4月1日をいう。以下この条において同じ。）から基準日の翌年の3月31日までの間、基準日における新条例定年相当年齢が基準日の前日

における新条例定年相当年齢を超える短時間勤務の職（基準日における新条例定年相当年齢が新条例第3条に規定する定年である短時間勤務の職に限る。）及びこれに相当する基準日以後に設置された短時間勤務の職その他の人事委員会規則で定める短時間勤務の職（以下この条において「新条例原則定年相当年齢引上げ短時間勤務職」という。）に、基準日の前日までに新条例第14条第1項に規定する年齢60年以上退職者となった者（基準日前から新条例第4条第1項又は第2項の規定により勤務した後基準日以後に退職をした者を含む。）のうち基準日の前日において同日における当該新条例原則定年相当年齢引上げ短時間勤務職に係る新条例定年相当年齢に達している者（当該人事委員会規則で定める短時間勤務の職にあつては、人事委員会規則で定める者）を、新条例第14条第1項又は第15条第1項の規定により採用することができず、新条例原則定年相当年齢引上げ短時間勤務職に、新条例第14条第1項又は第15条第1項の規定により採用された職員（以下この条において「定年前再任用短時間勤務職員」という。）のうち基準日の前日において同日における当該新条例原則定年相当年齢引上げ短時間勤務職に係る新条例定年相当年齢に達している定年前再任用短時間勤務職員（当該人事委員会規則で定める短時間勤務の職にあつては、人事委員会規則で定める定年前再任用短時間勤務職員）を、昇任させ、降任させ、又は転任させることができない。

（令和3年改正法附則第2条第3項の条例で定める年齢）

第13条 令和3年改正法附則第2条第3項の条例で定める年齢は、年齢60年とする。

（提案理由）

地方公務員法の一部改正を踏まえ、職員の定年を60歳から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引き上げるとともに、管理監督職勤務上限年齢制及び定年前再任用短時間勤務制を導入するほか、定年退職者等の再任用に係る経過措置を設ける必要がある。

職員の定年等に関する条例の一部を改正する条例（案）新旧対照表

改 正 案	現 行
<p>目次</p> <p><u>第1章 総則（第1条）</u></p> <p><u>第2章 定年制度（第2条 第5条）</u></p> <p><u>第3章 管理監督職勤務上限年齢制（第6条 第13条）</u></p> <p><u>第4章 定年前再任用短時間勤務制（第14条・第15条）</u></p> <p><u>第5章 雑則（第16条）</u></p> <p>付則</p> <p><u>第1章 総則</u></p> <p>（趣旨）</p> <p>第1条 この条例は、<u>地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）</u></p> <p><u>第22条の4第1項及び第2項、第22条の5第1項、第28条の2、第28条の5、第28条の6第1項から第3項まで並びに第28条の7の規定に基づき、職員の定年等に関し必要な事項を定めるものとする。</u></p> <p><u>第2章 定年制度</u></p> <p>（定年）</p> <p>第3条 職員の定年は、<u>年齢65年とする。</u></p> <p>（定年による退職の特例）</p> <p>第4条 任命権者は、<u>定年に達した職員が第2条の規定により退職すべきこととなる場合において、次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、同条の規定にかかわらず、当該職員に係る定年退職日の翌日から起算して1年を超えない範囲内で期限を定め、当該職員を当該定年退職日において従事している職務に従事させるため引き続き勤務させることができる。ただし、第9条の規定により異動期間（同条第1項に規定する異動期間をいう。以下この項及び次項において同じ。）（同条第1項又は第2項の規定により延長された異動期間を含む。）</u></p>	<p>〔新設〕</p> <p>〔新設〕</p> <p>〔同左〕</p> <p>第1条 この条例は、<u>地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条の2第1項から第3項まで及び第28条の3の規定に基づき、職員の定年等に関し必要な事項を定めるものとする。</u></p> <p>〔新設〕</p> <p>〔同左〕</p> <p>第3条 職員の定年は、<u>年齢60年とする。ただし、保健所に勤務する医師及び歯科医師で、職員の給与に関する条例（昭和33年墨田区条例第19号）第5条第1項第3号に規定する医療職給料表（一）の適用を受ける職員の定年は、年齢65年とする。</u></p> <p>〔同左〕</p> <p>第4条 任命権者は、<u>定年に達した職員が第2条の規定により退職すべきこととなる場合において、次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、その職員に係る定年退職日の翌日から起算して1年を超えない範囲内で期限を定め、その職員を当該職務に従事させるため引き続き勤務させることができる。</u></p>

を延長した職員であって、定年退職日において管理監督職（第6条に規定する職をいう。以下この条及び次章において同じ。）を占めている職員については、第9条第1項又は第2項の規定により当該異動期間を延長した場合であって、引き続き勤務させることについて特別区人事委員会（以下「人事委員会」という。）の承認を得たときに限るものとし、当該期限は、当該職員が占めている管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して3年を超えることができない。

当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、当該職員の退職により生ずる欠員を容易に補充することができず公務の運営に著しい支障が生ずること。

当該職務に係る勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、当該職員の退職により生ずる欠員を容易に補充することができず公務の運営に著しい支障が生ずること。

当該職務を担当する者の交替が当該業務の遂行上重大な障害となる特別の事情があるため、当該職員の退職により公務の運営に著しい支障が生ずること。

- 2 任命権者は、前項の期限又はこの項の規定により延長された期限が到来する場合において、前項各号に掲げる事由が引き続きあると認めるときは、人事委員会の承認を得て、これらの期限の翌日から起算して1年を超えない範囲内で期限を延長することができる。ただし、当該期限は、当該職員に係る定年退職日（同項ただし書に規定する職員にあつては、当該職員が占めている管理監督職に係る異動期間の末日）の翌日から起算して3年を超えることができない。
- 3 任命権者は、第1項の規定により職員を引き続き勤務させる場合又は前項の規定により期限を延長する場合には、当該職員の同意を得なければならない。
- 4 任命権者は、第1項の規定により引き続き勤務することとされた職員及び第2項の

当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、その職員の退職により公務の運営に著しい支障が生ずるとき。

当該職務に係る勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、その職員の退職による欠員を容易に補充することができないとき。

当該職務を担当する者の交替がその業務の遂行上重大な障害となる特別の事情があるため、その職員の退職により公務の運営に著しい支障が生ずるとき。

- 2 任命権者は、前項の期限又はこの項の規定により延長された期限が到来する場合において、前項の事由が引き続き存すると認めるときは、特別区人事委員会の承認を得て、1年を超えない範囲内で期限を延長することができる。ただし、その期限は、その職員に係る定年退職日の翌日から起算して3年を超えることができない。
- 3 任命権者は、第1項の規定により職員を引き続いて勤務させる場合又は前項の規定により期限を延長する場合には、当該職員の同意を得なければならない。
- 4 任命権者は、第1項の期限又は第2項の規定により延長された期限が到来する前に

規定により期限が延長された職員について、第1項の期限又は第2項の規定により延長された期限が到来する前に第1項各号に掲げる事由がなくなつたと認めるときは、当該職員の同意を得て、期日を定めて当該期限を繰り上げるものとする。

5 〔略〕

第3章 管理監督職勤務上限年齢制
(管理監督職勤務上限年齢制の対象となる管理監督職)

第6条 法第28条の2第1項の条例で定める職は、職員の給与に関する条例(昭和33年墨田区条例第19号)第10条第1項に規定する職員が占める職(保健所に勤務する医師及び歯科医師(同条例第5条第1項第3号に規定する医療職給料表(一)の適用を受ける職員をいう。))が占める職を除く。)及び幼稚園教育職員の給与に関する条例(平成12年墨田区条例第20号)第9条第1項に規定する職員が占める職とする。

(管理監督職勤務上限年齢)

第7条 法第28条の2第1項の管理監督職勤務上限年齢は、年齢60年とする。

(他の職への降任等を行うに当たって遵守すべき基準)

第8条 任命権者は、法第28条の2第4項に規定する他の職への降任等(以下この章において「他の職への降任等」という。)を行うに当たっては、法第13条、第15条、第23条の3、第27条第1項及び第56条に定めるもののほか、次に掲げる基準を遵守しなければならない。

当該職員の人事評価の結果又は勤務の状況及び職務経験等に基づき、降任又は転任(降給を伴う転任に限る。)(以下この条及び第12条において「降任等」という。)をしようとする職の属する職制上の段階の標準的な職に係る法第15条の2第1項第5号に掲げる標準職務遂行能力(次条第3項において「標準職務遂行能力」という。)及び当該降任等をしようとする職についての適性を有する

第1項の事由が存しなくなつたと認めるときは、当該職員の同意を得て、期日を定めてその期限を繰り上げて退職させることができる。

5 〔略〕

〔新設〕

〔新設〕

〔新設〕

〔新設〕

と認められる職に、降任等をすること。

人事の計画その他の事情を考慮した上で、管理監督職以外の職又は管理監督職勤務上限年齢が当該職員の年齢を超える管理監督職のうち、できる限り上位の職制上の段階に属する職に、降任等をすること。

当該職員の他の職への降任等をする際に、当該職員が占めていた管理監督職が属する職制上の段階より上位の職制上の段階に属する管理監督職を占める職員（以下この号において「上位職職員」という。）の他の職への降任等もする場合には、第1号に掲げる基準に従った上での状況その他の事情を考慮してやむを得ないと認められる場合を除き、上位職職員の降任等をした職が属する職制上の段階と同じ職制上の段階又は当該職制上の段階より下位の職制上の段階に属する職に、降任等をすること。

（管理監督職勤務上限年齢による降任等及び管理監督職への任用の制限の特例）

第9条 任命権者は、他の職への降任等をするべき管理監督職を占める職員について、次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間（当該管理監督職に係る管理監督職勤務上限年齢に達した日の翌日から同日以後における最初の4月1日までの間をいう。以下この章において同じ。）の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内（当該期間内に定年退職日がある職員にあっては、当該異動期間の末日の翌日から定年退職日までの期間内。第3項において同じ。）で当該異動期間を延長し、引き続き当該管理監督職を占める職員に、当該管理監督職を占めたまま勤務をさせることができる。

当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、当該職員の他の職への降任等により生ずる欠員を容易に補充することができず公務の運営に著しい支障が生ずること。

当該職務に係る勤務環境その他の勤務

〔新設〕

条件に特殊性があるため、当該職員の他の職への降任等による欠員を容易に補充することができず公務の運営に著しい支障が生ずること。

当該職務を担当する者の交替が当該業務の遂行上重大な障害となる特別の事情があるため、当該職員の他の職への降任等により公務の運営に著しい支障が生ずること。

- 2 任命権者は、前項又はこの項の規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員について、前項各号に掲げる事由が引き続きあると認めるときは、人事委員会の承認を得て、延長された当該異動期間の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内（当該期間内に定年退職日がある職員にあっては、延長された当該異動期間の末日の翌日から定年退職日までの期間内。第4項において同じ。）で延長された当該異動期間を更に延長することができる。ただし、更に延長される当該異動期間の末日は、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して3年を超えないこと。
- 3 任命権者は、第1項の規定により異動期間を延長することができる場合を除き、他の職への降任等をすべき特定管理監督職群（職務の内容が相互に類似する複数の管理監督職であって、これらの欠員を容易に補充することができない年齢別構成その他の特別の事情がある管理監督職として人事委員会規則で定める管理監督職をいう。以下この項及び第11条において同じ。）に属する管理監督職を占める職員について、当該特定管理監督職群に属する管理監督職の属する職制上の段階の標準的な職に係る標準職務遂行能力及び当該管理監督職についての適性を有すると認められる職員（当該管理監督職に係る管理監督職勤務上限年齢に達した職員を除く。）の数が当該管理監督職の数に満たない等の事情があるため、当該職員の他の職への降任等により当該管

理監督職に生ずる欠員を容易に補充することができず業務の遂行に重大な障害が生ずると認めるときは、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内で当該異動期間を延長し、引き続き当該管理監督職を占めている職員に当該管理監督職を占めたまま勤務をさせ、又は当該職員を当該管理監督職が属する特定管理監督職群の他の管理監督職に降任させ、若しくは転任させることができる。

4 任命権者は、第1項若しくは第2項の規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員について前項に規定する事由があると認めるとき（第2項の規定により延長された当該異動期間を更に延長することができるものを除く。）、又は前項若しくはこの項の規定により異動期間（前3項又はこの項の規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員について前項に規定する事由が引き続きあると認めるときは、人事委員会の承認を得て、延長された当該異動期間の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内で延長された当該異動期間を更に延長することができる。

（異動期間が延長された管理監督職に組織の変更等があった場合）

第10条 前条第1項又は第2項の規定により異動期間が延長された管理監督職を占める職員が、組織の変更等により当該管理監督職の業務と同一の業務を行うことをその職務の主たる内容とする他の管理監督職を占める職員となる場合は、当該他の管理監督職を占める職員は、当該異動期間が延長された管理監督職を引き続き占めているものとみなす。

（第9条第3項又は第4項の規定による任用）

第11条 第9条第3項又は第4項の規定により特定管理監督職群に属する管理監督職を占める職員のうちいずれをその異動期間

〔新設〕

〔新設〕

を延長し、引き続き当該管理監督職を占めたまま勤務をさせ、又は当該管理監督職が属する特定管理監督職群の他の管理監督職に降任させ、若しくは転任させるかは、任命権者が、人事評価の結果、人事の計画その他の事情を考慮した上で、最も適任と認められる職員を、公正に判断して定めるものとする。

(異動期間の延長等に係る職員の同意)

第12条 任命権者は、第9条第1項から第4項までの規定により異動期間を延長する場合及び同条第3項の規定により他の管理監督職に降任等をさせる場合には、あらかじめその職員の同意を得なければならない。

〔新設〕

(異動期間の延長事由が消滅した場合の措置)

第13条 任命権者は、第9条の規定により異動期間を延長した場合において、当該異動期間の末日の到来前に当該異動期間の延長の事由が消滅したときは、その職員を他の職への降任等をさせるものとする。

〔新設〕

第4章 定年前再任用短時間勤務制

〔新設〕

第14条 任命権者は、年齢60年に達した日以後に退職(臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び非常勤職員が退職する場合を除く。)をした者(以下この章において「年齢60年以上退職者」という。)を、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、短時間勤務の職(当該職を占める職員の1週間当たりの通常の勤務時間が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種の職を占める職員の1週間当たりの通常の勤務時間に比し短い時間である職をいう。以下この章において同じ。)に採用することができる。ただし、年齢60年以上退職者がその者を採用しようとする短時間勤務の職に係る定年退職日相当日(短時間勤務の職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種の職を占めているものとした場合における定年退職日をいう。)を経過した者であるときは、

この限りでない。

2 前項の規定による採用（以下この条において「定年前再任用」という。）を行うに当たっては、法第13条に定める平等取扱いの原則及び法第15条に定める任用の根本基準の規定に違反してはならない。

3 年齢60年以上退職者が法第52条第1項に規定する職員団体の構成員であったことその他法第56条に規定する事由を理由として定年前再任用に関し不利益な取扱いをしてはならない。

4 任命権者は、定年前再任用を行うに当たっては、あらかじめ、定年前再任用をされることを希望する者に次に掲げる事項を明示し、その同意を得なければならない。当該者の定年前再任用までの間に、明示した事項の内容を変更する場合も、同様とする。

— 定年前再任用を行う職に係る職務内容

— 定年前再任用を行う日

— 定年前再任用に係る勤務地

— 定年前再任用をされた場合の給与

— 定年前再任用をされた場合の1週間当たりの勤務時間

— 前各号に掲げるもののほか、任命権者が必要と認める事項

第15条 任命権者は、前条第1項本文の規定によるほか、組合（特別区人事・厚生事務組合、特別区競馬組合及び東京二十三区清掃一部事務組合をいう。）の年齢60年以上退職者を、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、短時間勤務の職に採用することができる。

〔新設〕

2 前項の場合においては、前条（第1項本文を除く。）の規定を準用する。

第5章 雑則

〔新設〕

第16条 この条例の実施に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。

〔新設〕

付 則

付 則

1～3 〔略〕

1～3 〔略〕

（定年に関する経過措置）

4 令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間における第3条の規定の適用

〔新設〕

については、同条中「65年」とあるのは、次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	61年
令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	62年
令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	63年
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64年

- 5 令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間において、職員の定年等に関する条例の一部を改正する条例（令和4年墨田区条例第 号）による改正前の職員の定年等に関する条例（次項において「旧条例」という。）第3条ただし書に規定する職員に対する第3条の規定の適用については、前項の規定にかかわらず、同条中「65年」とあるのは、「65年」とする。

〔新設〕

（情報の提供及び勤務の意思の確認）

- 6 任命権者は、当分の間、職員（臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員、非常勤職員及び旧条例第3条ただし書に規定する職員を除く。以下この項において同じ。）が年齢60年に達する日の属する年度の前年度（以下この項において「情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度」という。）（情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度に職員でなかった者で、当該情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度の末日後に採用された職員（異動等により情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度の末日を経過することとなった職員（以下この項において「末日経過職員」という。）を除く。）にあっては当該職員が採用された日から同日の属する年度の末日までの期間、末日経過職員にあっては当該職員の異動等の日から同日の属する年度（当該日が年度の初日である場合は、当該年度の前年度）の末日までの期間）において、当該職員に対し、当該職員が年齢60年に

〔新設〕

<p><u>達する日以後に適用される任用及び給与に関する措置の内容その他の必要な情報を提供するものとするとともに、同日の翌日以後における勤務の意思を確認するよう努めるものとする。</u></p>	
---	--

付 則

(施行期日)

第 1 条 この条例は、令和 5 年 4 月 1 日から施行する。ただし、付則第 3 条及び第 1 3 条の規定は、公布の日から施行する。

(職員の再任用に関する条例の廃止)

第 2 条 職員の再任用に関する条例（平成 1 3 年墨田区条例第 7 号）は、廃止する。

(準備行為)

第 3 条 第 1 4 条第 4 項及び付則第 5 条第 5 項の規定による採用の手続は、この条例の施行前においても行うことができる。

(勤務延長に関する経過措置)

第 4 条 任命権者は、この条例の施行の日（以下「施行日」という。）前にこの条例による改正前の職員の定年等に関する条例（以下「旧条例」という。）第 4 条第 1 項又は第 2 項の規定により勤務することとされ、かつ、旧条例勤務延長期限（同条第 1 項の期限又は同条第 2 項の規定により延長された期限をいう。以下この項において同じ。）が施行日以後に到来する職員（以下この項において「旧条例勤務延長職員」という。）について、旧条例勤務延長期限又はこの項の規定により延長された期限が到来する場合において、この条例による改正後の職員の定年等に関する条例（以下「新条例」という。）第 4 条第 1 項各号に掲げる事由があると認めるときは、特別区人事委員会の承認を得て、これらの期限の翌日から起算して 1 年を超えない範囲内で当該期限を延長することができる。ただし、当該期限は、当該旧条例勤務延長職員に係る旧条例第 2 条に規定する定年退職日の翌日から起算して 3 年を超えないことができる。

2 任命権者は、基準日（施行日、令和 7 年 4 月 1 日、令和 9 年 4 月 1 日、令和 1 1 年 4 月 1 日及び令和 1 3 年 4 月 1 日をいう。以下この項において同じ。）から基準日の翌年の 3 月 3 1 日までの間、基準日における新条例定年（新条例第 3 条に規定

する定年をいう。以下同じ。)が基準日の前日における新条例定年(基準日が施行日である場合には、施行日の前日における旧条例定年(旧条例第3条に規定する定年をいう。以下同じ。))を超える職(基準日における新条例定年が新条例第3条に規定する定年である職に限る。)及びこれに相当する基準日以後に設置された職その他の特別区人事委員会規則(以下「人事委員会規則」という。)で定める職に、基準日から基準日の翌年の3月31日までの間に新条例第4条第1項若しくは第2項の規定、地方公務員法の一部を改正する法律(令和3年法律第63号。以下「令和3年改正法」という。)附則第3条第5項又は前項の規定により勤務している職員のうち、基準日の前日において同日における当該職に係る新条例定年(基準日が施行日である場合には、施行日の前日における旧条例定年)に達している職員(当該人事委員会規則で定める職にあつては、人事委員会規則で定める職員)を、昇任させ、降任させ、又は転任させることができない。

- 3 新条例第4条第3項から第5項までの規定は、第1項の規定による勤務について準用する。

(定年退職者等の再任用に関する経過措置)

第5条 任命権者は、次に掲げる者のうち、年齢65年に達する日以後における最初の3月31日(以下この条から付則第8条までにおいて「特定年齢到達年度の末日」という。)までの間にある者であつて、当該者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る旧条例定年(施行日以後に新たに設置された職及び施行日以後に組織の変更等により名称が変更された職にあつては、当該職が施行日の前日に設置されていたものとした場合における旧条例定年に準じた当該職に係る年齢。次条第1項において同じ。)に達しているものを、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、当該常時勤務を要する職に採用することができる。

施行日前に旧条例第2条の規定により退職した者

旧条例第4条第1項若しくは第2項、令和3年改正法附則第3条第5項又は前条第1項の規定により勤務した後退職した者

20年以上勤続して施行日前に退職した者(前2号に掲げる者を除く。)であつて、当該退職の日の翌日から起算して5年を経過する日までの間にあるもの

20年以上勤続して施行日前に退職した者（前3号に掲げる者を除く。）であって、当該退職の日の翌日から起算して5年を経過する日までの間に、旧地方公務員法再任用（令和3年改正法による改正前の地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定により採用することをいう。）又は暫定再任用（この項若しくは次項、次条第1項若しくは第2項、付則第7条第1項若しくは第2項又は第8条第1項若しくは第2項の規定により採用することをいう。次項第6号において同じ。）をされたことがあるもの

- 2 令和14年3月31日までの間、任命権者は、次に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、当該者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る新条例定年に達しているものを、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、当該常時勤務を要する職に採用することができる。

施行日以後に新条例第2条の規定により退職した者

施行日以後に新条例第4条第1項又は第2項の規定により勤務した後退職した者

施行日以後に新条例第14条第1項の規定により採用された者のうち、令和3年改正法による改正後の地方公務員法（以下「新地方公務員法」という。）第22条の4第3項に規定する任期が満了したことにより退職した者

施行日以後に新条例第15条第1項の規定により採用された者のうち、新地方公務員法第22条の5第3項において準用する新地方公務員法第22条の4第3項に規定する任期が満了したことにより退職した者

20年以上勤続して施行日以後に退職した者（前各号に掲げる者を除く。）であって、当該退職の日の翌日から起算して5年を経過する日までの間にあるもの

20年以上勤続して施行日以後に退職した者（前各号に掲げる者を除く。）であって、当該退職の日の翌日から起算して5年を経過する日までの間に、暫定再任用をされたことがあるもの

- 3 前2項の規定による採用（以下この条において「暫定再任用」という。）を行うに当たっては、地方公務員法（以下この項及び次項において「法」という。）第1

3条に定める平等取扱いの原則及び法第15条に定める任用の根本基準の規定に違反してはならない。

4 定年退職者等（第1項各号及び第2項各号に掲げる者をいう。）が法第52条第1項に規定する職員団体の構成員であったことその他法第56条に規定する事由を理由として暫定再任用に関し不利益な取扱いをしてはならない。

5 任命権者は、暫定再任用を行うに当たっては、あらかじめ、暫定再任用をされることを希望する者に、次に掲げる事項を明示するものとする。

暫定再任用を行う職に係る職務内容

暫定再任用を行う日及び任期の末日

暫定再任用に係る勤務地

暫定再任用をされた場合の給与

暫定再任用をされた場合の1週間当たりの勤務時間

前各号に掲げるもののほか、任命権者が必要と認める事項

6 第1項若しくは第2項の任期又はこの項の規定により更新された任期は、1年を超えない範囲内で更新することができる。ただし、当該任期の末日は、第1項若しくは第2項の規定により採用する者又はこの項の規定により任期を更新する者の特定年齢到達年度の末日以前でなければならない。

7 暫定再任用職員（第1項若しくは第2項、次条第1項若しくは第2項、付則第7条第1項若しくは第2項又は第8条第1項若しくは第2項の規定により採用された職員をいう。以下この項及び次項において同じ。）の前項の規定による任期の更新は、当該暫定再任用職員の当該更新直前の任期における勤務実績が、当該暫定再任用職員の能力評価及び業績評価の全体評語その他勤務の状況を示す事実に基づき良好である場合に行うことができる。

8 任命権者は、暫定再任用職員の任期を更新する場合には、あらかじめ当該暫定再任用職員の同意を得なければならない。

第6条 任命権者は、前条第1項の規定によるほか、組合（新条例第15条第1項に規定する組合をいう。次項及び付則第8条において同じ。）における前条第1項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、当該者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る旧条例定年に達しているものを、従

前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、当該常時勤務を要する職に採用することができる。

2 令和14年3月31日までの間、任命権者は、前条第2項の規定によるほか、組合における同項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、当該者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る新条例定年に達しているものを、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、当該常時勤務を要する職に採用することができる。

3 前2項の場合においては、前条第3項から第8項までの規定を準用する。

第7条 任命権者は、新地方公務員法第22条の4第4項の規定にかかわらず、付則第5条第1項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、当該者を採用しようとする短時間勤務の職（新条例第14条第1項に規定する短時間勤務の職をいう。以下同じ。）に係る旧条例定年相当年齢（短時間勤務の職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種の職を占めているものとした場合における旧条例定年（施行日以後に新たに設置された短時間勤務の職及び施行日以後に組織の変更等により名称が変更された短時間勤務の職にあっては、当該職が施行日の前日に設置されていたものとした場合において、当該職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務が当該職と同種の職を占めているものとしたときにおける旧条例定年に準じた当該職に係る年齢）をいう。次条第1項において同じ。）に達しているものを、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、当該短時間勤務の職に採用することができる。

2 令和14年3月31日までの間、任命権者は、新地方公務員法第22条の4第4項の規定にかかわらず、付則第5条第2項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、当該者を採用しようとする短時間勤務の職に係る新条例定年相当年齢（短時間勤務の職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種の職を占めているものとした場合における新条例定年をいう。次条第2項及び付則第12条において同じ。）に達しているもの（新条例第14条第1項の規定により当該短時間勤務の職に採用することができる

者を除く。)を、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、当該短時間勤務の職に採用することができる。

3 前2項の場合においては、付則第5条第3項から第8項までの規定を準用する。

第8条 任命権者は、前条第1項の規定によるほか、新地方公務員法第22条の5第3項において準用する新地方公務員法第22条の4第4項の規定にかかわらず、組合における付則第5条第1項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、当該者を採用しようとする短時間勤務の職に係る旧条例定年相当年齢に達しているものを、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、当該短時間勤務の職に採用することができる。

2 令和14年3月31日までの間、任命権者は、前条第2項の規定によるほか、新地方公務員法第22条の5第3項において準用する新地方公務員法第22条の4第4項の規定にかかわらず、組合における付則第5条第2項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、当該者を採用しようとする短時間勤務の職に係る新条例定年相当年齢に達しているもの(新条例第15条第1項の規定により当該短時間勤務の職に採用することができる者を除く。)を、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、当該短時間勤務の職に採用することができる。

3 前2項の場合においては、付則第5条第3項から第8項までの規定を準用する。

(令和3年改正法附則第8条第3項の条例で定める職及び年齢)

第9条 令和3年改正法附則第8条第3項の条例で定める職は、次に掲げる職とする。

施行日以後に新たに設置された職

施行日以後に組織の変更等により名称が変更された職

2 令和3年改正法附則第8条第3項の条例で定める年齢は、前項に規定する職が施行日の前日に設置されていたものとした場合における旧条例定年に準じた当該職に係る年齢とする。

(令和3年改正法附則第8条第4項の規定により読み替えて適用する新地方公務員法第22条の4第4項の条例で定める職及び年齢)

第10条 令和3年改正法附則第4条から第7条までの規定が適用される場合における令和3年改正法附則第8条第4項の規定により読み替えて適用する新地方公務員法第22条の4第4項の条例で定める職は、次に掲げる職とする。

施行日以後に新たに設置された短時間勤務の職

施行日以後に組織の変更等により名称が変更された短時間勤務の職

2 令和3年改正法附則第4条から第7条までの規定が適用される場合における令和3年改正法附則第8条第4項の規定により読み替えて適用する新地方公務員法第22条の4第4項の条例で定める年齢は、前項に規定する職が施行日の前日に設置されていたものとした場合において、当該職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務が同項に規定する職と同種の職を占めているものとしたときにおける旧条例定年に準じた同項に規定する職に係る年齢とする。

(令和3年改正法附則第8条第5項の条例で定める職並びに条例で定める者及び職員)

第11条 令和3年改正法附則第8条第5項の条例で定める職は、次に掲げる職のうち、当該職が基準日(付則第5条から第8条までの規定が適用される間における各年の4月1日(施行日を除く。))をいう。以下この条において同じ。)の前日に設置されていたものとした場合において、基準日における新条例定年が基準日の前日における新条例定年を超える職とする。

基準日以後に新たに設置された職(短時間勤務の職を含む。)

基準日以後に組織の変更等により名称が変更された職(短時間勤務の職を含む。)

2 令和3年改正法附則第8条第5項の条例で定める者は、前項に規定する職が基準日の前日に設置されていたものとした場合において、同日における当該職に係る新条例定年に達している者とする。

3 令和3年改正法附則第8条第5項の条例で定める職員は、第1項に規定する職が基準日の前日に設置されていたものとした場合において、同日における当該職に係る新条例定年に達している職員とする。

(定年前再任用短時間勤務職員に関する経過措置)

第12条 任命権者は、基準日(令和7年4月1日、令和9年4月1日、令和11年

4月1日及び令和13年4月1日をいう。以下この条において同じ。)から基準日の翌年の3月31日までの間、基準日における新条例定年相当年齢が基準日の前日における新条例定年相当年齢を超える短時間勤務の職(基準日における新条例定年相当年齢が新条例第3条に規定する定年である短時間勤務の職に限る。)及びこれに相当する基準日以後に設置された短時間勤務の職その他の人事委員会規則で定める短時間勤務の職(以下この条において「新条例原則定年相当年齢引上げ短時間勤務職」という。)に、基準日の前日までに新条例第14条第1項に規定する年齢60年以上退職者となった者(基準日前から新条例第4条第1項又は第2項の規定により勤務した後基準日以後に退職をした者を含む。)のうち基準日の前日において同日における当該新条例原則定年相当年齢引上げ短時間勤務職に係る新条例定年相当年齢に達している者(当該人事委員会規則で定める短時間勤務の職にあつては、人事委員会規則で定める者)を、新条例第14条第1項又は第15条第1項の規定により採用することができず、新条例原則定年相当年齢引上げ短時間勤務職に、新条例第14条第1項又は第15条第1項の規定により採用された職員(以下この条において「定年前再任用短時間勤務職員」という。)のうち基準日の前日において同日における当該新条例原則定年相当年齢引上げ短時間勤務職に係る新条例定年相当年齢に達している定年前再任用短時間勤務職員(当該人事委員会規則で定める短時間勤務の職にあつては、人事委員会規則で定める定年前再任用短時間勤務職員)を、昇任させ、降任させ、又は転任させることができない。

(令和3年改正法附則第2条第3項の条例で定める年齢)

第13条 令和3年改正法附則第2条第3項の条例で定める年齢は、年齢60年とする。

4 墨総法条第15号
令和4年9月2日

墨田区教育委員会

教育長 加藤 裕之 様

墨田区長 山本 亨



教育委員会関係議案の作成に伴う意見聴取について

令和4年度墨田区議会定例会9月議会に下記のとおり条例案を提出したいので、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第29条の規定により、貴委員会の意見をお聴きします。

記

1 提出しようとする条例案名

職員の懲戒に関する条例の一部を改正する条例

2 提案理由

職員の定年引上げ等に伴い、減給の計算において減給発令時に受ける給料を基礎とすることを明確化するとともに、その減ずる額が現に受ける給料の5分の1に相当する額を超えるときの例外を定める必要がある。

3 施行期日

令和5年4月1日

4 提出条例案

別紙のとおり



議案第17号

職員の懲戒に関する条例の一部を改正する条例

上記の議案を提出する。

令和4年9月12日

提出者 墨田区長 山 本 亨

職員の懲戒に関する条例の一部を改正する条例

職員の懲戒に関する条例（昭和33年墨田区条例第11号）の一部を次のように改正する。

第3条中「給料」を「その発令の日に受ける給料」に改め、「除く。）」の次に「とする。以下同じ。」を加え、同条に後段として次のように加える。

この場合において、その減ずる額が現に受ける給料の5分の1に相当する額を超えるときは、当該額を減ずるものとする。

付 則

この条例は、令和5年4月1日から施行する。

（提案理由）

職員の定年引上げ等に伴い、減給の計算において減給発令時に受ける給料を基礎とすることを明確化するとともに、その減ずる額が現に受ける給料の5分の1に相当する額を超えるときはの例外を定める必要がある。

職員の懲戒に関する条例の一部を改正する条例（案）新旧対照表

改 正 案	現 行
<p>(減給の効果)</p> <p>第3条 減給は、1日以上6月以下の範囲でその発令の日に受ける給料（<u>地方公務員法（昭和25年法律第261号）第22条の2第1項第1号に掲げる職員については、報酬（会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例（令和元年墨田区条例第13号）第21条第1項に規定する地域手当に相当する報酬、第22条第1項に規定する特殊勤務手当に相当する報酬、第24条第1項に規定する超過勤務手当に相当する報酬、第25条に規定する休日給に相当する報酬及び第26条に規定する夜勤手当に相当する報酬を除く。）とする。以下同じ。）の5分の1以下を減ずるものとする。この場合において、その減ずる額が現に受ける給料の5分の1に相当する額を超えるときは、当該額を減ずるものとする。</u></p>	<p>〔同左〕</p> <p>第3条 減給は、1日以上6月以下の範囲で給料（<u>地方公務員法（昭和25年法律第261号）第22条の2第1項第1号に掲げる職員については、報酬（会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例（令和元年墨田区条例第13号）第21条第1項に規定する地域手当に相当する報酬、第22条第1項に規定する特殊勤務手当に相当する報酬、第24条第1項に規定する超過勤務手当に相当する報酬、第25条に規定する休日給に相当する報酬及び第26条に規定する夜勤手当に相当する報酬を除く。）の5分の1以下を減ずるものとする。</u></p>

付 則

この条例は、令和5年4月1日から施行する。

4 墨 総 法 条 第 1 4 号
令 和 4 年 9 月 2 日

墨田区教育委員会

教育長 加 藤 裕 之 様

墨田区長 山 本 亨



教育委員会関係議案の作成に伴う意見聴取について

令和4年度墨田区議会定例会9月議会に下記のとおり条例案を提出したいので、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第29条の規定により、貴委員会の意見をお聴きします。

記

1 提出しようとする条例案名

外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例の一部を改正する条例

2 提案理由

職員の定年引上げ等に伴い、管理監督職勤務上限年齢制による降任等の特例として異動期間を延長された管理監督職を占める職員について、外国の地方公共団体の機関等に派遣することができないこととする必要がある。

3 施行期日

令和5年4月1日

4 提出条例案

別紙のとおり



議案第18号

外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例の
一部を改正する条例

上記の議案を提出する。

令和4年9月12日

提出者 墨田区長 山 本 亨

外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例の
一部を改正する条例

外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例（平成元年墨田区条例第7号）の一部を次のように改正する。

第2条第1項各号列記以外の部分中「又は」を「、又は」に改め、同条第2項第4号中「引き続いて」を「引き続き」に改め、同項第5号中「一に」を「いずれかに」に改め、同号を同項第6号とし、同項第4号の次に次の1号を加える。

職員の定年等に関する条例第9条の規定により同条第1項に規定する異動期間（同条の規定により延長された期間を含む。）を延長された管理監督職を占める
職員

付 則

この条例は、令和5年4月1日から施行する。

（提案理由）

職員の定年引上げ等に伴い、管理監督職勤務上限年齢制による降任等の特例として異動期間を延長された管理監督職を占める職員について、外国の地方公共団体の機関等に派遣することができないこととする必要がある。

外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例の一部を改正する条例（案）新旧対照表

改 正 案	現 行
<p>（職員の派遣）</p> <p>第2条 任命権者は、墨田区と外国の地方公共団体との間の合意若しくはこれに準ずるものに基づき、又は次に掲げる機関の要請に応じ、これらの機関の業務に従事させるため、職員（次項に定める職員を除く。）を派遣することができる。</p> <p>～ 〔略〕</p> <p>2 法第2条第1項に規定する条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>～ 〔略〕</p> <p>職員の定年等に関する条例（昭和59年墨田区条例第3号）第4条第1項の規定により引き続き勤務させることとされ、又は同条第2項の規定により期限を延長することとされている職員</p> <p>— <u>職員の定年等に関する条例第9条の規定により同条第1項に規定する異動期間（同条の規定により延長された期間を含む。）を延長された管理監督職を占める職員</u></p> <p>— 地方公務員法第28条第2項各号若しくは職員の休職の事由等に関する規則（昭和53年特別区人事委員会規則第17号）第2条各号の<u>いずれかに掲げる事由に該当して休職にされ、又は同法第29条第1項各号のいずれかに掲げる事由に該当して停職にされている職員</u>その他の同法第35条に規定する法律又は条例の特別の定めに基づき職務に専念する義務を免除されている職員</p>	<p>〔同左〕</p> <p>第2条 任命権者は、墨田区と外国の地方公共団体との間の合意若しくはこれに準ずるものに基づき又は次に掲げる機関の要請に応じ、これらの機関の業務に従事させるため、職員（次項に定める職員を除く。）を派遣することができる。</p> <p>～ 〔略〕</p> <p>2 〔同左〕</p> <p>～ 〔略〕</p> <p>職員の定年等に関する条例（昭和59年墨田区条例第3号）第4条第1項の規定により引き続き勤務させることとされ、又は同条第2項の規定により期限を延長することとされている職員</p> <p>〔新設〕</p> <p>— 地方公務員法第28条第2項各号若しくは職員の休職の事由等に関する規則（昭和53年特別区人事委員会規則第17号）第2条各号の<u>一に掲げる事由に該当して休職にされ、又は同法第29条第1項各号の一に掲げる事由に該当して停職にされている職員</u>その他の同法第35条に規定する法律又は条例の特別の定めに基づき職務に専念する義務を免除されている職員</p>

付 則

この条例は、令和5年4月1日から施行する。

4 墨 総 法 条 第 2 6 号
令 和 4 年 9 月 2 日

墨田区教育委員会

教育長 加 藤 裕 之 様

墨田区長 山 本 亨



教育委員会関係議案の作成に伴う意見聴取について

令和4年度墨田区議会定例会9月議会に下記のとおり条例案を提出したいので、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第29条の規定により、貴委員会の意見をお聴きします。

記

1 提出しようとする条例案名

公益的法人等への職員の派遣等に関する条例の一部を改正する条例

2 提案理由

職員の定年引上げ等に伴い、管理監督職勤務上限年齢制による降任等の特例として異動期間を延長された管理監督職を占める職員を公益的法人等へ派遣することができない職員に加えると同時に、定年前再任用短時間勤務職員を派遣することができることとするほか、所要の規定整備をする必要がある。

3 施行期日

令和5年4月1日

4 提出条例案

別紙のとおり



議案第19号

公益的法人等への職員の派遣等に関する条例の一部を改正する条例

上記の議案を提出する。

令和4年9月12日

提出者 墨田区長 山 本 亨

公益的法人等への職員の派遣等に関する条例の一部を改正する条例

公益的法人等への職員の派遣等に関する条例（平成14年墨田区条例第4号）の一部を次のように改正する。

第2条第2項第1号中「第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定により採用されている職員」を「第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員（次号において「定年前再任用短時間勤務職員」という。）」に改め、同項第2号中「地方公務員法第28条の5第1項又は第28条の6第2項に規定する短時間勤務の職を占める職員」を「定年前再任用短時間勤務職員」に改め、同項第3号中「引き続いて」を「引き続き」に改め、同項中第4号を第5号とし、第3号の次に次の1号を加える。

職員の定年等に関する条例第9条の規定により同条第1項に規定する異動期間（同条の規定により延長された期間を含む。）を延長された管理監督職を占める職員

付 則

（施行期日）

1 この条例は、令和5年4月1日から施行する。

（経過措置）

2 暫定再任用職員（地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）附則第4条第1項若しくは第2項、第5条第1項若しくは第3項、第6条第1項若しくは第2項又は第7条第1項若しくは第3項の規定により採用された職員をいう。）は、この条例による改正後の公益的法人等への職員の派遣等に関する条例第

2条第2項第1号に規定する定年前再任用短時間勤務職員とみなして、同条例の規定を適用する。

(提案理由)

職員の定年引上げ等に伴い、管理監督職勤務上限年齢制による降任等の特例として異動期間を延長された管理監督職を占める職員について、公益的法人等へ派遣することができないこととするほか、所要の規定整備をする必要がある。

公益的法人等への職員の派遣等に関する条例の一部を改正する条例（案）新旧対照表

改 正 案	現 行
<p>(職員の派遣)</p> <p>第2条 〔略〕</p> <p>2 法第2条第1項に規定する条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p> 臨時的に任用されている職員その他の法律により任期を定めて任用されている職員（<u>地方公務員法（昭和25年法律第261号）第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員（次号において「定年前再任用短時間勤務職員」という。）を除く。</u>）</p> <p> 非常勤職員（<u>定年前再任用短時間勤務職員を除く。</u>）</p> <p> 職員の定年等に関する条例（昭和59年墨田区条例第3号）第4条第1項の規定により<u>引き続き勤務させることとされ、又は同条第2項の規定により期限を延長することとされている職員</u></p> <p> <u>職員の定年等に関する条例第9条の規定により同条第1項に規定する異動期間（同条の規定により延長された期間を含む。）を延長された管理監督職を占める職員</u></p> <p> <u>地方公務員法第28条第2項各号若しくは職員の休職の事由等に関する規則（昭和53年特別区人事委員会規則第17号。以下「休職規則」という。）第2条各号のいずれかに掲げる事由に該当して休職にされ、又は同法第29条第1項各号のいずれかに掲げる事由に該当して停職にされている職員その他の同法第35条に規定する法律又は条例の特別の定めに基づき職務に専念する義務を免除されている職員</u></p>	<p>〔同左〕</p> <p>第2条 〔略〕</p> <p>2 〔同左〕</p> <p> 臨時的に任用されている職員その他の法律により任期を定めて任用されている職員（<u>地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定により採用されている職員を除く。</u>）</p> <p> 非常勤職員（<u>地方公務員法第28条の5第1項又は第28条の6第2項に規定する短時間勤務の職を占める職員を除く。</u>）</p> <p> 職員の定年等に関する条例（昭和59年墨田区条例第3号）第4条第1項の規定により<u>引き続いて勤務させることとされ、又は同条第2項の規定により期限を延長することとされている職員</u></p> <p> 〔新設〕</p> <p> 〔同左〕</p>

3 〔略〕	3 〔略〕
-------	-------

付 則

(施行期日)

1 この条例は、令和5年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 暫定再任用職員（地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）附則第4条第1項若しくは第2項、第5条第1項若しくは第3項、第6条第1項若しくは第2項又は第7条第1項若しくは第3項の規定により採用された職員をいう。）は、この条例による改正後の公益的法人等への職員の派遣等に関する条例第2条第2項第1号に規定する定年前再任用短時間勤務職員とみなして、同条例の規定を適用する。

4 墨 総 法 条 第 2 5 号
令 和 4 年 9 月 2 日

墨田区教育委員会

教育長 加 藤 裕 之 様

墨田区長 山 本 亨



教育委員会関係議案の作成に伴う意見聴取について

令和4年度墨田区議会定例会9月議会に下記のとおり条例案を提出したいので、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第29条の規定により、貴委員会の意見をお聴きします。

記

1 提出しようとする条例案名

職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例の一部を改正する条例

2 提案理由

効率的な業務執行体制の確立及び計画的な年次有給休暇の取得促進を図るため、年次有給休暇及び組合休暇の付与を暦年から年度に改めるほか、職員の定年引上げ等に伴い、所要の規定整備をする必要がある。

3 施行期日

令和5年4月1日

4 提出条例案

別紙のとおり



議案第20号

職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例の一部を改正する条例

上記の議案を提出する。

令和4年9月12日

提出者 墨田区長 山 本 亨

職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例の一部を改正する条例

職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（平成10年墨田区条例第4号）の一部を次のように改正する。

第2条第3項中「第28条の5第1項又は第28条の6第2項」を「第22条の4第1項」に、「再任用短時間勤務職員」を「定年前再任用短時間勤務職員」に改め、同条第4項中「再任用短時間勤務職員」を「定年前再任用短時間勤務職員」に改める。

第3条第1項ただし書、第4条第1項ただし書及び同条第2項並びに第5条第2項中「再任用短時間勤務職員」を「定年前再任用短時間勤務職員」に改める。

第13条第1項中「1の年」を「1会計年度」に、「再任用短時間勤務職員」を「定年前再任用短時間勤務職員」に改め、同条第2項中「当該年」を「当該年度」に、「その年」を「その年度」に改め、「40日を上限として」を削る。

第16条の3第3項中「1の年」を「1会計年度」に改める。

第18条第2項中「再任用短時間勤務職員」を「定年前再任用短時間勤務職員」に改める。

付 則

（施行期日）

1 この条例は、令和5年4月1日から施行する。

（経過措置）

2 暫定再任用短時間勤務職員（地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）附則第6条第1項若しくは第2項又は第7条第1項若しくは第3項の規定により採用された職員をいう。）は、この条例による改正後の職員の勤務時間、

休日、休暇等に関する条例第2条第3項に規定する定年前再任用短時間勤務職員とみなして、同条例の規定を適用する。

(提案理由)

効率的な業務執行体制の確立及び計画的な年次有給休暇の取得促進を図るため、年次有給休暇及び組合休暇の付与を暦年から年度に改めるほか、職員の定年引上げ等に伴い、所要の規定整備をする必要がある。

職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例の一部を改正する条例（案）新旧対照表

改 正 案	現 行
<p>(1 週間の正規の勤務時間)</p> <p>第 2 条 〔略〕</p> <p>2 〔略〕</p> <p>3 法第 2 2 条の 4 第 1 項に規定する短時間勤務の職を占める職員（以下「<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>」という。）の正規の勤務時間は、第 1 項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、1 週間について 1 5 時間 3 0 分から 3 1 時間までの範囲内で、任命権者が定める。</p> <p>4 任命権者は、職務の性質により前 3 項の規定により難しいときは、休憩時間を除き、4 週間を超えない期間につき 1 週間当たり 3 8 時間 4 5 分（育児短時間勤務職員等にあつては当該育児短時間勤務等の内容に従った時間、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>にあつては前項の規定に基づき定める時間）とする正規の勤務時間を、特別区人事委員会（以下「人事委員会」という。）の承認を得て、別に定めることができる。</p> <p>(正規の勤務時間の割振り)</p> <p>第 3 条 任命権者は、暦日を単位として月曜日から金曜日までの 5 日間において、1 日につき 7 時間 4 5 分の正規の勤務時間を割り振るものとする。ただし、育児短時間勤務職員等については、月曜日から金曜日までの日（次条第 1 項ただし書の規定により定められた週休日を除く。以下同じ。）において、当該育児短時間勤務等の内容に従い 1 日につき 7 時間 4 5 分を超えない範囲内で正規の勤務時間を割り振るものとし、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>については、月曜日から金曜日までの日において、1 日につき 7 時間 4 5 分を超えない範囲内で正規の勤務時間を割り振るものとする。</p> <p>2・3 〔略〕</p>	<p>〔同左〕</p> <p>第 2 条 〔略〕</p> <p>2 〔略〕</p> <p>3 法第 2 8 条の 5 第 1 項又は第 2 8 条の 6 第 2 項に規定する短時間勤務の職を占める職員（以下「<u>再任用短時間勤務職員</u>」という。）の正規の勤務時間は、第 1 項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、1 週間について 1 5 時間 3 0 分から 3 1 時間までの範囲内で、任命権者が定める。</p> <p>4 任命権者は、職務の性質により前 3 項の規定により難しいときは、休憩時間を除き、4 週間を超えない期間につき 1 週間当たり 3 8 時間 4 5 分（育児短時間勤務職員等にあつては当該育児短時間勤務等の内容に従った時間、<u>再任用短時間勤務職員</u>にあつては前項の規定に基づき定める時間）とする正規の勤務時間を、特別区人事委員会（以下「人事委員会」という。）の承認を得て、別に定めることができる。</p> <p>〔同左〕</p> <p>第 3 条 任命権者は、暦日を単位として月曜日から金曜日までの 5 日間において、1 日につき 7 時間 4 5 分の正規の勤務時間を割り振るものとする。ただし、育児短時間勤務職員等については、月曜日から金曜日までの日（次条第 1 項ただし書の規定により定められた週休日を除く。以下同じ。）において、当該育児短時間勤務等の内容に従い 1 日につき 7 時間 4 5 分を超えない範囲内で正規の勤務時間を割り振るものとし、<u>再任用短時間勤務職員</u>については、月曜日から金曜日までの日において、1 日につき 7 時間 4 5 分を超えない範囲内で正規の勤務時間を割り振るものとする。</p> <p>2・3 〔略〕</p>

(週休日)

第4条 日曜日及び土曜日は、週休日（正規の勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）とする。ただし、任命権者は、育児短時間勤務職員等については、必要に応じ、当該育児短時間勤務等の内容に従いこれらの日に加えて月曜日から金曜日までの5日間において週休日を設けるものとし、定年前再任用短時間勤務職員については、日曜日及び土曜日に加えて月曜日から金曜日までの5日間において週休日を設けることができる。

- 2 任命権者は、職務の性質により特別の勤務形態によって勤務する必要のある職員については、前項の規定にかかわらず、4週間ごとの期間につき8日の週休日（育児短時間勤務職員等にあつては8日以上で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日、定年前再任用短時間勤務職員にあつては8日以上での週休日）を設けるものとする。ただし、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要（育児短時間勤務職員等にあつては、当該育児短時間勤務等の内容）により、これにより難しい場合において、人事委員会の承認を得て、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で週休日（育児短時間勤務職員等にあつては、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日）を設けるときは、この限りでない。

(週休日の振替等)

第5条 〔略〕

- 2 半日勤務時間の割振り変更の規定は、育児短時間勤務職員等及び定年前再任用短時間勤務職員（第3条第1項の規定により、1日につき7時間45分の正規の勤務時間が割り振られている場合を除く。）については、

〔同左〕

第4条 日曜日及び土曜日は、週休日（正規の勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）とする。ただし、任命権者は、育児短時間勤務職員等については、必要に応じ、当該育児短時間勤務等の内容に従いこれらの日に加えて月曜日から金曜日までの5日間において週休日を設けるものとし、再任用短時間勤務職員については、日曜日及び土曜日に加えて月曜日から金曜日までの5日間において週休日を設けることができる。

- 2 任命権者は、職務の性質により特別の勤務形態によって勤務する必要のある職員については、前項の規定にかかわらず、4週間ごとの期間につき8日の週休日（育児短時間勤務職員等にあつては8日以上で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日、再任用短時間勤務職員にあつては8日以上での週休日）を設けるものとする。ただし、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要（育児短時間勤務職員等にあつては、当該育児短時間勤務等の内容）により、これにより難しい場合において、人事委員会の承認を得て、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で週休日（育児短時間勤務職員等にあつては、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日）を設けるときは、この限りでない。

〔同左〕

第5条 〔略〕

- 2 半日勤務時間の割振り変更の規定は、育児短時間勤務職員等及び再任用短時間勤務職員（第3条第1項の規定により、1日につき7時間45分の正規の勤務時間が割り振られている場合を除く。）については、

ては、適用しない。

(年次有給休暇)

第13条 年次有給休暇は、1会計年度ごとの休暇とし、その日数は、1会計年度において、20日(育児短時間勤務職員等及び定年前再任用短時間勤務職員にあっては、その者の勤務時間等を考慮し20日を超えない範囲内で墨田区規則で定める日数)とする。

2 前項の規定にかかわらず、当該年度の中途において新たにこの条例の適用を受けることとなった者その他墨田区規則で定める者のその年度の年次有給休暇の日数は、その年度の在職期間、他の条例等の適用を受ける職員としてのその年度の在職期間中における年次有給休暇の残日数等を考慮し、墨田区規則で定める。

3～5 [略]

(組合休暇)

第16条の3 [略]

2 [略]

3 組合休暇は、1会計年度において、日又は時間を単位として、30日を限度として承認するものとする。

4 [略]

(育児休業に伴う臨時的任用職員等に対する特例)

第18条 [略]

2 非常勤職員(定年前再任用短時間勤務職員を除く。)の勤務時間、休日、休暇等に関しては、第2条から前条までの規定にかかわらず、その職務の性質等を考慮し、人事委員会の承認を得て、墨田区規則で定める。

適用しない。

[同左]

第13条 年次有給休暇は、1の年ごとの休暇とし、その日数は、1の年において、20日(育児短時間勤務職員等及び再任用短時間勤務職員にあっては、その者の勤務時間等を考慮し20日を超えない範囲内で墨田区規則で定める日数)とする。

2 前項の規定にかかわらず、当該年の中途において新たにこの条例の適用を受けることとなった者その他墨田区規則で定める者のその年の年次有給休暇の日数は、その年の在職期間、他の条例等の適用を受ける職員としてのその年の在職期間中における年次有給休暇の残日数等を考慮し、40日を上限として墨田区規則で定める。

3～5 [略]

[同左]

第16条の3 [略]

2 [略]

3 組合休暇は、1の年において、日又は時間を単位として、30日を限度として承認するものとする。

4 [略]

[同左]

第18条 [略]

2 非常勤職員(再任用短時間勤務職員を除く。)の勤務時間、休日、休暇等に関しては、第2条から前条までの規定にかかわらず、その職務の性質等を考慮し、人事委員会の承認を得て、墨田区規則で定める。

付 則

(施行期日)

1 この条例は、令和5年4月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 暫定再任用短時間勤務職員（地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）附則第6条第1項若しくは第2項又は第7条第1項若しくは第3項の規定により採用された職員をいう。）は、この条例による改正後の職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例第2条第3項に規定する定年前再任用短時間勤務職員とみなして、同条例の規定を適用する。

4 墨総法条第18号
令和4年9月2日

墨田区教育委員会

教育長 加藤 裕之 様

墨田区長 山本 亨



教育委員会関係議案の作成に伴う意見聴取について

令和4年度墨田区議会定例会9月議会に下記のとおり条例案を提出したいので、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第29条の規定により、貴委員会の意見をお聴きします。

記

1 提出しようとする条例案名

職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例

2 提案理由

特別区人事委員会からの意見等を踏まえ、育児休業の取得回数制限を緩和するとともに、非常勤職員の子が生後8週間以内の場合における育児休業の取得要件を緩和等するほか、職員の定年引上げ等に伴い、所要の規定整備をする必要がある。

3 施行期日

令和4年10月1日及び令和5年4月1日

4 提出条例案

別紙のとおり



議案第21号

職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例

上記の議案を提出する。

令和4年9月12日

提出者 墨田区長 山 本 亨

職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例

第1条 職員の育児休業等に関する条例（平成4年墨田区条例第7号）の一部を次のように改正する。

第2条第3号中「次のいずれかに該当する非常勤職員」を「非常勤職員であって、次のいずれかに該当するもの」に改め、同号ア(7)中「第2条の4」を「当該子の出生の日から第3条の2に規定する期間内に育児休業をしようとする場合にあっては当該期間の末日から6月を経過する日、第2条の4」に、「、2歳」を「当該子が2歳」に改め、同号イを次のように改める。

イ 次のいずれかに該当する非常勤職員

- (7) その養育する子が1歳に達する日（以下「1歳到達日」という。）（当該子について当該非常勤職員が第2条の3第2号に掲げる場合に該当してする育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日。以下この(7)において同じ。）において育児休業をしている非常勤職員であって、同条第3号に掲げる場合に該当して当該子の1歳到達日の翌日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとするもの
- (イ) その任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている場合であって、当該任期を更新され、又は当該任期の満了後引き続いて特定職に採用されることに伴い、当該育児休業に係る子について、当該更新前の任期の末日の翌日又は当該採用の日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとするもの

第2条第3号ウを削る。

第2条の3第3号中「ため、非常勤職員が当該子の1歳到達日（当該子を養育する非常勤職員が前号に掲げる場合に該当してする育児休業又は当該非常勤職員の配偶者が同号に掲げる場合若しくはこれに相当する場合に該当してする地方等育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日（当該育児休業の期間の末日とされた日と当該地方等育児休業の期間の末日とされた日が異なるときは、そのいずれかの日））の翌日（当該子の1歳到達日後の期間においてこの号に掲げる場合に該当してその任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている非常勤職員であって、当該任期が更新され、又は当該任期の満了後に特定職に引き続き採用されるものにあつては、当該任期の末日の翌日又は当該引き続き採用される日）を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合であつて」を「非常勤職員が」に、「とき。」を「場合（当該子についてこの号に掲げる場合に該当して育児休業をしている場合であつて第3条第7号に掲げる事情に該当するときはイ及びウに掲げる場合に該当する場合、墨田区規則で定める特別の事情がある場合にあってはウに掲げる場合に該当する場合）」に改め、同号イを同号ウとし、同号ア中「する育児休業」を「前号に掲げる場合に該当してする育児休業」に、「する地方等育児休業」を「同号に掲げる場合又はこれに相当する場合に該当してする地方等育児休業」に改め、同号アを同号イとし、同号にアとして次のように加える。

ア 当該非常勤職員が当該子の1歳到達日（当該非常勤職員が前号に掲げる場合に該当してする育児休業又は当該非常勤職員の配偶者が同号に掲げる場合若しくはこれに相当する場合に該当してする地方等育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日（当該育児休業の期間の末日とされた日と当該地方等育児休業の期間の末日とされた日が異なるときは、そのいずれかの日））の翌日（当該配偶者がこの号に掲げる場合又はこれに相当する場合に該当して地方等育児休業をする場合にあっては、当該地方等育児休業の期間の末日とされた日の翌日以前の日）を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合

第2条の3第3号に次のように加える。

エ 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳到達日（当該非常勤職員が前号に掲げる場合に該当してする育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日）後の期間においてこの号に掲げる場合に該当して育児休業をしたことがない場合

第2条の4中「ため、非常勤職員が当該子の1歳6か月到達日の翌日（当該子の1歳6か月到達日後の期間においてこの条の規定に該当してその任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている非常勤職員であって、当該任期が更新され、又は当該任期の満了後に特定職に引き続き採用されるものにあつては、当該任期の末日の翌日又は当該引き続き採用される日）を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合であつて、次の各号のいずれにも該当するとき」を「非常勤職員が、次の各号に掲げる場合のいずれにも該当する場合（当該子についてこの条の規定に該当して育児休業をしている場合であつて次条第7号に掲げる事情に該当するときは第2号及び第3号に掲げる場合に該当する場合、墨田区規則で定める特別の事情がある場合にあっては第3号に掲げる場合に該当する場合）」に改め、同条中第2号を第3号とし、第1号を第2号とし、同条に第1号として次の1号を加える。

(1) 当該非常勤職員が当該子の1歳6か月到達日の翌日（当該非常勤職員の配偶者がこの条の規定に該当し、又はこれに相当する場合に該当して地方等育児休業をする場合にあっては、当該地方等育児休業の期間の末日とされた日の翌日以前の日）を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合

第2条の4に次の1号を加える。

(4) 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳6か月到達日後の期間においてこの条の規定に該当して育児休業をしたことがない場合

第2条の5を削る。

第3条中第5号を削り、第6号を第5号とし、同条第7号中「第2条の4」を「前条」に改め、同号を同条第6号とし、同条第8号中「その任期」を「任期を定めて採用された職員であつて、当該任期」に、「非常勤職員」を「もの」に、「育

児休業に係る子について、当該任期が」を「任期を」に、「に特定職に引き続き」を「引き続いて特定職に」に、「伴い、当該任期」を「伴い、当該育児休業に係る子について、当該更新前の任期」に、「当該引き続き採用される」を「当該採用の」に改め、同号を同条第7号とし、同条の次に次の1条を加える。

(育児休業法第2条第1項第1号の人事院規則で定める期間を基準として条例で定める期間)

第3条の2 育児休業法第2条第1項第1号の人事院規則で定める期間を基準として条例で定める期間は、57日間とする。

第2条 職員の育児休業等に関する条例の一部を次のように改正する。

第2条第2号中「引き続いて」を「引き続き」に改め、同条中第3号を第4号とし、第2号の次に次の1号を加える。

(3) 職員の定年等に関する条例第9条の規定により同条第1項に規定する異動期間（同条の規定により延長された期間を含む。）を延長された管理監督職を占める職員

第7条第2号中「引き続いて」を「引き続き」に改め、同条に次の1号を加える。

(3) 第2条第3号に掲げる職員

第14条第2号中「第28条の5第1項又は第28条の6第2項」を「第22条の4第1項」に改める。

付 則

(施行期日)

1 この条例は、次の各号に掲げる区分に応じ、それぞれ当該各号に定める日から施行する。

- (1) 次項及び付則第3項の規定 公布の日
- (2) 第1条及び付則第4項の規定 令和4年10月1日
- (3) 第2条及び付則第5項の規定 令和5年4月1日

(施行前の準備)

2 地方公務員の育児休業等に関する法律及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律の一部を

改正する法律（令和4年法律第35号）による改正前の地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）第2条第1項の規定により育児休業をしたことがある職員からの育児休業の承認の請求は、前項第2号に掲げる規定の施行の日（次項及び付則第4項において「施行日」という。）前においても行うことができる。

- 3 第1条の規定による改正後の第2条第3号ア、第2条の3第3号、第2条の4又は第3条第7号に新たに該当する者からの育児休業の承認の請求は、施行日前においても行うことができる。

（職員の育児休業の取得緩和等に関する経過措置）

- 4 施行日前に、第1条の規定による改正前の第3条第5号に規定する書面により任命権者に申し出た職員に対する同号の規定の適用については、なお従前の例による。

（職員の定年の引上げに関する経過措置）

- 5 暫定再任用短時間勤務職員（地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）附則第6条第1項若しくは第2項又は第7条第1項若しくは第3項の規定により採用された職員をいう。）は、同法による改正後の地方公務員法（昭和25年法律第261号）第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員とみなして、第2条の規定による改正後の職員の育児休業等に関する条例の規定を適用する。

（提案理由）

特別区人事委員会からの意見等を踏まえ、育児休業の取得回数制限を緩和するとともに、非常勤職員の子が生後8週間以内の場合における育児休業の取得要件を緩和等するほか、職員の定年引上げ等に伴い、所要の規定整備をする必要がある。

職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例（案）新旧対照表

第1条による改正（職員の育児休業等に関する条例（平成4年墨田区条例第7号））

改正案	現行
<p>（育児休業をすることができない職員）</p> <p>第2条 育児休業法第2条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>・ 〔略〕</p> <p><u>非常勤職員であって、次のいずれかに該当するもの以外の非常勤職員</u></p> <p>ア 次のいずれにも該当する非常勤職員</p> <p>(ア) <u>その養育する子（育児休業法第2条第1項に規定する子をいう。以下同じ。）が1歳6か月に達する日（以下「1歳6か月到達日」という。）（当該子の出生の日から第3条の2に規定する期間内に育児休業をしようとする場合にあっては当該期間の末日から6月を経過する日、第2条の4の規定に該当する場合にあっては当該子が2歳に達する日）までに、その任期（任期が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了すること及び任命権者を同じくする職（以下「特定職」という。）に引き続き採用されないことが明らかでない非常勤職員</u></p> <p>(イ) 〔略〕</p> <p>イ <u>次のいずれかに該当する非常勤職員</u></p> <p>(ア) <u>その養育する子が1歳に達する日（以下「1歳到達日」という。）（当該子について当該非常勤職員が第2条の3第2号に掲げる場合に該当してする育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日。以下この(ア)において同じ。）において育児休業をしている非常勤職員であって、同条第3号に掲げる場合に該当して当該子の1歳到達日の翌日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとするもの</u></p> <p>(イ) <u>その任期の末日を育児休業の期間</u></p>	<p>〔同左〕</p> <p>第2条 〔同左〕</p> <p>・ 〔略〕</p> <p><u>次のいずれかに該当する非常勤職員以外の非常勤職員</u></p> <p>ア 〔同左〕</p> <p>(ア) <u>その養育する子（育児休業法第2条第1項に規定する子をいう。以下同じ。）が1歳6か月に達する日（以下「1歳6か月到達日」という。）（第2条の4の規定に該当する場合にあっては、2歳に達する日）までに、その任期（任期が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了すること及び任命権者を同じくする職（以下「特定職」という。）に引き続き採用されないことが明らかでない非常勤職員</u></p> <p>(イ) 〔略〕</p> <p>イ <u>第2条の3第3号に掲げる場合に該当する非常勤職員（その養育する子が1歳に達する日（以下この号及び同条において「1歳到達日」という。）（当該子について当該非常勤職員がする育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日）において育児休業をしている非常勤職員に限る。）</u></p>

の末日とする育児休業をしている場合であって、当該任期を更新され、又は当該任期の満了後引き続いて特定職に採用されることに伴い、当該育児休業に係る子について、当該更新前の任期の末日の翌日又は当該採用の日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとするもの

(育児休業法第2条第1項の条例で定める日)

第2条の3 育児休業法第2条第1項の条例で定める日は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める日とする。

・ [略]

1歳から1歳6か月に達するまでの子を養育する非常勤職員が、次に掲げる場合のいずれにも該当する場合(当該子についてこの号に掲げる場合に該当して育児休業をしている場合であって第3条第7号に掲げる事情に該当するときはイ及びウに掲げる場合に該当する場合、墨田区規則で定める特別の事情がある場合にあってはウに掲げる場合に該当する場合)

当該子の1歳6か月到達日

ウ その任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている非常勤職員であって、当該育児休業に係る子について、当該任期が更新され、又は当該任期の満了後に特定職に引き続き採用されることに伴い、当該任期の末日の翌日又は当該引き続き採用される日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとするもの

[同左]

第2条の3 [同左]

・ [略]

1歳から1歳6か月に達するまでの子を養育するため、非常勤職員が当該子の1歳到達日(当該子を養育する非常勤職員が前号に掲げる場合に該当してする育児休業又は当該非常勤職員の配偶者が同号に掲げる場合若しくはこれに相当する場合に該当してする地方等育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日(当該育児休業の期間の末日とされた日と当該地方等育児休業の期間の末日とされた日が異なるときは、そのいずれかの日))の翌日(当該子の1歳到達日後の期間においてこの号に掲げる場合に該当してその任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている非常勤職員であって、当該任期が更新され、又は当該任期の満了後に特定職に引き続き採用されるもの)にあっては、当該任期の末日の翌日又は当該引き続き採用

ア 当該非常勤職員が当該子の1歳到達日（当該非常勤職員が前号に掲げる場合に該当してする育児休業又は当該非常勤職員の配偶者が同号に掲げる場合若しくはこれに相当する場合に該当してする地方等育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日（当該育児休業の期間の末日とされた日と当該地方等育児休業の期間の末日とされた日が異なるときは、そのいずれかの日））の翌日（当該配偶者がこの号に掲げる場合又はこれに相当する場合に該当して地方等育児休業をする場合にあっては、当該地方等育児休業の期間の末日とされた日の翌日以前の日）を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合

イ 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳到達日（当該非常勤職員が前号に掲げる場合に該当してする育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日）において育児休業をしている場合又は当該非常勤職員の配偶者が当該子の1歳到達日（当該配偶者が同号に掲げる場合又はこれに相当する場合に該当してする地方等育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日）において地方等育児休業をしている場合

ウ 当該子の1歳到達日後の期間について育児休業をすることが継続的な勤務のために特に必要と認められる場合として墨田区規則で定める場合に該当する場合

エ 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳到達日（当該非常勤職員

される日）を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合であって、次に掲げる場合のいずれにも該当するとき。 当該子の1歳6か月到達日

〔新設〕

ア 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳到達日（当該非常勤職員がする育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日）において育児休業をしている場合又は当該非常勤職員の配偶者が当該子の1歳到達日（当該配偶者がする地方等育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日）において地方等育児休業をしている場合

イ 〔同左〕

〔新設〕

が前号に掲げる場合に該当してする育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日)後の期間においてこの号に掲げる場合に該当して育児休業をしたことがない場合

(育児休業法第2条第1項の条例で定める場合)

第2条の4 育児休業法第2条第1項の条例で定める場合は、1歳6か月から2歳に達するまでの子を養育する非常勤職員が、次の各号に掲げる場合のいずれにも該当する場合(当該子についてこの条の規定に該当して育児休業をしている場合であって次条第7号に掲げる事情に該当するときは第2号及び第3号に掲げる場合に該当する場合、墨田区規則で定める特別の事情がある場合にあっては第3号に掲げる場合に該当する場合)とする。

— 当該非常勤職員が当該子の1歳6か月到達日の翌日(当該非常勤職員の配偶者がこの条の規定に該当し、又はこれに相当する場合に該当して地方等育児休業をする場合にあっては、当該地方等育児休業の期間の末日とされた日の翌日以前の日)を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合

— 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳6か月到達日において育児休業をしている場合又は当該非常勤職員の配偶者が当該子の1歳6か月到達日において地方等育児休業をしている場合

— 当該子の1歳6か月到達日後の期間について育児休業をすることが継続的な勤務のために特に必要と認められる場合として墨田区規則で定める場合に該当する場合

— 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳6か月到達日後の期間においてこの条の規定に該当して育児休業をし

〔同左〕

第2条の4 育児休業法第2条第1項の条例で定める場合は、1歳6か月から2歳に達するまでの子を養育するため、非常勤職員が当該子の1歳6か月到達日の翌日(当該子の1歳6か月到達日後の期間においてこの条の規定に該当してその任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている非常勤職員であって、当該任期が更新され、又は当該任期の満了後に特定職に引き続き採用されるものにあつては、当該任期の末日の翌日又は当該引き続き採用される日)を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合であつて、次の各号のいずれにも該当するときとする。

〔新設〕

— 〔同左〕

— 〔同左〕

〔新設〕

たことがない場合

(育児休業法第2条第1項ただし書の条例で定める特別の事情)

第3条 育児休業法第2条第1項ただし書の条例で定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。

～ 〔略〕

__ 配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者と別居したこと、育児休業に係る子について児童福祉法第39条第1項に規定する保育所、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律(平成18年法律第77号)第2条第6項に規定する認定こども園又は児童福祉法第24条第2項に規定する家庭的保育事業等(以下「保育所等」という。)における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないことその他の育児休業の終了時に予測することができなかつた事実が生じたことにより当該育児休業に係る子について育児休業をしなければその養育に著しい支障が生じることとなったこと。

__ 第2条の3第3号に掲げる場合に該当すること又は前条の規定に該当すること。

__ 任期を定めて採用された職員であって、当該任期の末日を育児休業の期間の末日

(育児休業法第2条第1項ただし書の人事院規則で定める期間を基準として条例で定める期間)

第2条の5 育児休業法第2条第1項ただし書の人事院規則で定める期間を基準として条例で定める期間は、57日間とする。

〔同左〕

第3条 〔同左〕

～ 〔略〕

__ 育児休業(この号の規定に該当したことにより当該育児休業に係る子について既にしたものを除く。)の終了後、3月以上の期間を経過したこと(当該育児休業をした職員が、当該育児休業の承認の請求の際育児休業により当該子を養育するための計画について書面により任命権者に申し出た場合に限る。)

__ 〔同左〕

__ 第2条の3第3号に掲げる場合に該当すること又は第2条の4の規定に該当すること。

__ その任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている非常勤職員

<p>とする育児休業をしているものが、当該任期を更新され、又は当該任期の満了後引き続き特定職に採用されることに伴い、当該育児休業に係る子について、当該更新前の任期の末日の翌日又は当該採用の日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする事。</p> <p>(育児休業法第2条第1項第1号の人事院規則で定める期間を基準として条例で定める期間)</p> <p>第3条の2 育児休業法第2条第1項第1号の人事院規則で定める期間を基準として条例で定める期間は、57日間とする。</p>	<p>が、当該育児休業に係る子について、当該任期が更新され、又は当該任期の満了後に特定職に引き続き採用されることに伴い、当該任期の末日の翌日又は当該引き続き採用される日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする事。</p> <p>〔新設〕</p>
--	---

第2条による改正（職員の育児休業等に関する条例）

改 正 案	現 行
<p>(育児休業をすることができない職員)</p> <p>第2条 育児休業法第2条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>〔略〕</p> <p>職員の定年等に関する条例(昭和59年墨田区条例第3号)第4条第1項又は第2項の規定により引き続き勤務している職員</p> <p>― 職員の定年等に関する条例第9条の規定により同条第1項に規定する異動期間(同条の規定により延長された期間を含む。)を延長された管理監督職を占める職員</p> <p>― 非常勤職員であって、次のいずれかに該当するもの以外の非常勤職員</p> <p>ア・イ 〔略〕</p> <p>(育児短時間勤務をすることができない職員)</p> <p>第7条 育児休業法第10条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>〔略〕</p> <p>職員の定年等に関する条例第4条第1項又は第2項の規定により引き続き勤務している職員</p> <p>― 第2条第3号に掲げる職員</p> <p>(部分休業をすることができない職員)</p>	<p>〔同左〕</p> <p>第2条 〔同左〕</p> <p>〔略〕</p> <p>職員の定年等に関する条例(昭和59年墨田区条例第3号)第4条第1項又は第2項の規定により引き続き勤務している職員</p> <p>〔新設〕</p> <p>― 〔同左〕</p> <p>ア・イ 〔略〕</p> <p>〔同左〕</p> <p>第7条 〔同左〕</p> <p>〔略〕</p> <p>― 職員の定年等に関する条例第4条第1項又は第2項の規定により引き続き勤務している職員</p> <p>〔新設〕</p> <p>〔同左〕</p>

<p>第14条 育児休業法第19条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>〔略〕</p> <p>勤務日数及び勤務日ごとの勤務時間を考慮して墨田区規則で定める非常勤職員以外の非常勤職員（地方公務員法（昭和25年法律第261号）<u>第22条の4第1項</u>に規定する短時間勤務の職を占める職員を除く。）</p>	<p>第14条 〔同左〕</p> <p>〔略〕</p> <p>勤務日数及び勤務日ごとの勤務時間を考慮して墨田区規則で定める非常勤職員以外の非常勤職員（地方公務員法（昭和25年法律第261号）<u>第28条の5第1項又は第28条の6第2項</u>に規定する短時間勤務の職を占める職員を除く。）</p>
--	---

付 則

（施行期日）

- 1 この条例は、次の各号に掲げる区分に応じ、それぞれ当該各号に定める日から施行する。

次項及び付則第3項の規定 公布の日

第1条及び付則第4項の規定 令和4年10月1日

第2条及び付則第5項の規定 令和5年4月1日

（施行前の準備）

- 2 地方公務員の育児休業等に関する法律及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律の一部を改正する法律（令和4年法律第35号）による改正前の地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）第2条第1項の規定により育児休業をしたことがある職員からの育児休業の承認の請求は、前項第2号に掲げる規定の施行の日（次項及び付則第4項において「施行日」という。）前においても行うことができる。
 - 3 第1条の規定による改正後の第2条第3号ア、第2条の3第3号、第2条の4又は第3条第7号に新たに該当する者からの育児休業の承認の請求は、施行日前においても行うことができる。
- （育児休業の取得緩和等に関する経過措置）
- 4 施行日前に、第1条の規定による改正前の第3条第5号に規定する書面により任命権者に申し出た職員に対する同号の規定の適用については、なお従前の例による。
- （定年引上げに関する経過措置）
- 5 暫定再任用短時間勤務職員（地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）附則第6条第1項若しくは第2項又は第7条第1項若しくは第3項の規

定により採用された職員をいう。)は、同法による改正後の地方公務員法(昭和25年法律第261号)第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員とみなして、第2条の規定による改正後の職員の育児休業等に関する条例の規定を適用する。

4 墨 総 法 条 第 1 9 号
令 和 4 年 9 月 2 日

墨田区教育委員会
教育長 加 藤 裕 之 様

墨田区長 山 本 亨



教育委員会関係議案の作成に伴う意見聴取について

令和4年度墨田区議会定例会9月議会に下記のとおり条例案を提出したいので、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第29条の規定により、貴委員会の意見をお聴きします。

記

1 提出しようとする条例案名

墨田区人事行政の運営等の状況の公表に関する条例の一部を改正する条例

2 提案理由

職員の定年引上げ等に伴い、管理監督職勤務上限年齢制による降任等の特例として異動期間を延長された管理監督職を占める職員について、公益的法人等へ派遣することができないこととするほか、所要の規定整備をする必要がある。

3 施行期日

令和5年4月1日

4 提出条例案

別紙のとおり



議案第22号

墨田区人事行政の運営等の状況の公表に関する条例の一部を改正する条例

上記の議案を提出する。

令和4年9月12日

提出者 墨田区長 山 本 亨

墨田区人事行政の運営等の状況の公表に関する条例の一部を改正する条例

墨田区人事行政の運営等の状況の公表に関する条例（平成17年墨田区条例第7号）の一部を次のように改正する。

第3条中「第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員及び同法第22条の2第1項第2号に掲げる」を「第22条の2第1項第2号に掲げる職員及び同法第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占める」に改める。

付 則

この条例は、令和5年4月1日から施行する。

（提案理由）

地方公務員法の一部改正により、定年前再任用短時間勤務制が導入されることに伴い、人事行政の運営の状況に関し、定年前再任用短時間勤務職員に係る事項について任命権者が区長に報告しなければならないこととする必要がある。

墨田区人事行政の運営等の状況の公表に関する条例の一部を改正する条例（案）新旧
対照表

改 正 案	現 行
<p>（報告事項）</p> <p>第3条 前条の規定により人事行政の運営の状況に関し、任命権者が報告しなければならない事項は、職員（臨時的に任用された職員及び非常勤職員（<u>地方公務員法第22条の2第1項第2号に掲げる職員及び同法第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員</u>を除く。）を除く。以下同じ。）に係る次に掲げる事項とする。</p> <p>～ 〔略〕</p>	<p>〔同左〕</p> <p>第3条 前条の規定により人事行政の運営の状況に関し、任命権者が報告しなければならない事項は、職員（臨時的に任用された職員及び非常勤職員（<u>地方公務員法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員及び同法第22条の2第1項第2号に掲げる職員</u>を除く。）を除く。以下同じ。）に係る次に掲げる事項とする。</p> <p>～ 〔略〕</p>

付 則

この条例は、令和5年4月1日から施行する。

4 墨 総 法 条 第 2 0 号
令 和 4 年 9 月 2 日

墨田区教育委員会

委員長 加 藤 裕 之 様

墨田区長 山 本 亨



教育委員会関係議案の作成に伴う意見聴取について

令和4年度墨田区議会定例会9月議会に下記のとおり条例案を提出したいので、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第29条の規定により、貴委員会の意見をお聴きします。

記

1 提出しようとする条例案名

墨田区非常勤職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

2 提案理由

地方公務員法の一部改正により、定年前再任用短時間勤務制が導入されることに伴い、非常勤職員の報酬及び費用弁償の額並びにその支給方法に関して定年前再任用短時間勤務職員を除く旨を定める必要がある。

3 施行期日

令和5年4月1日

4 提出条例案

別紙のとおり



議案第23号

墨田区非常勤職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

上記の議案を提出する。

令和4年9月12日

提出者 墨田区長 山 本 亨

墨田区非常勤職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

墨田区非常勤職員の報酬及び費用弁償に関する条例（昭和31年墨田区条例第21号）の一部を次のように改正する。

第1条中「第28条の5第1項又は第28条の6第2項」を「同法第22条の4第1項」に改める。

付 則

（施行期日）

1 この条例は、令和5年4月1日から施行する。

（経過措置）

2 暫定再任用短時間勤務職員（地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）附則第6条第1項若しくは第2項又は第7条第1項若しくは第3項の規定により採用された職員をいう。）は、同法による改正後の地方公務員法（昭和25年法律第261号）第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員とみなして、この条例による改正後の非常勤職員の報酬及び費用弁償に関する条例の規定を適用する。

（提案理由）

地方公務員法の一部改正により、定年前再任用短時間勤務制が導入されることに伴い、非常勤職員の報酬及び費用弁償の額並びにその支給方法に関して定年前再任用短

時間勤務職員を除く旨を定める必要がある。

墨田区非常勤職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（案）新旧
対照表

改 正 案	現 行
<p>(通則)</p> <p>第1条 墨田区非常勤職員（地方公務員法（昭和25年法律第261号）第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員及び同法第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員を除く。以下「職員」という。）の報酬及び費用弁償の額並びにその支給方法については、特別の定めがあるものを除くほか、この条例の定めるところによる。</p>	<p>〔同左〕</p> <p>第1条 墨田区非常勤職員（地方公務員法（昭和25年法律第261号）第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員及び第28条の5第1項又は第28条の6第2項に規定する短時間勤務の職を占める職員を除く。以下「職員」という。）の報酬及び費用弁償の額並びにその支給方法については、特別の定めがあるものを除くほか、この条例の定めるところによる。</p>

付 則

(施行期日)

- 1 この条例は、令和5年4月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 暫定再任用短時間勤務職員（地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）附則第6条第1項若しくは第2項又は第7条第1項若しくは第3項の規定により採用された職員をいう。）は、同法による改正後の地方公務員法（昭和25年法律第261号）第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員とみなして、この条例による改正後の非常勤職員の報酬及び費用弁償に関する条例の規定を適用する。

4 墨総法条第27号
令和4年9月2日

墨田区教育委員会

教育長 加藤 裕之 様

墨田区長 山本 亨



教育委員会関係議案の作成に伴う意見聴取について

令和4年度墨田区議会定例会9月議会に下記のとおり条例案を提出したいので、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第29条の規定により、貴委員会の意見をお聴きします。

記

1 提出しようとする条例案名

職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例

2 提案理由

職員の定年引上げ等に伴い、給料月額が引き下げられる職員及び管理監督職勤務上限年齢制により降任等となった職員の退職手当の計算について、特例措置の適用対象とするほか、所要の規定整備をする必要がある。

3 施行期日

令和5年4月1日（一部の改正規定については、公布の日）

4 提出条例案

別紙のとおり



議案第25号

職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例

上記の議案を提出する。

令和4年9月12日

提出者 墨田区長 山 本 亨

職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例

職員の退職手当に関する条例（昭和33年墨田区条例第22号）の一部を次のように改正する。

第2条第1項各号列記以外の部分中「常時勤務に服することを要する職員で、次に掲げるもの（地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定により採用された職員を除く。）」を「次に掲げる職員」に改め、同項第1号及び第2号中「される職員」の次に「のうち、常時勤務を要するもの」を加え、同項に次の1号を加える。

会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例（令和元年墨田区条例第13号）第2条第1項第1号に規定するフルタイム会計年度任用職員（同項第2号に規定するフルタイム講師を含む。）及び職員の給与に関する条例第22条第1項に定める給与を支給される職員（以下「フルタイム会計年度任用職員等」という。）のうち、その勤務形態が前2号に掲げる職員に準ずるもの

第2条第2項を次のように改める。

- 2 前項第3号に規定する勤務形態が同項第1号及び第2号に掲げる職員に準ずるものとは、常時勤務を要する職員について定められている勤務時間以上勤務した日（法令又は条例若しくはこれに基づく墨田区規則（以下「規則」という。）により、勤務を要しないこととされ、又は休暇を与えられた日を含む。以下同じ。）が18日以上ある月が引き続いて6月を超えるに至った者で、その超えるに至った日以後引き続き当該勤務時間により勤務することとされているものをいう。

第3条第1項ただし書中「職員が退職した場合において、その者が退職の日又はそ

の翌日に再び職員となったとき」を「次の各号のいずれかに該当する場合」に改め、同項に次の各号を加える。

前条第1項第1号及び第2号に掲げる職員のうち、任期の定めのないもの（以下「任期の定めのない職員」という。）が退職した場合において、その者が退職の日又はその翌日に再び任期の定めのない職員となったとき。

前条第1項第1号及び第2号に掲げる職員のうち、任期の定めのあるもの（以下「任期の定めのある職員」という。）が退職した場合において、その者が退職の日又はその翌日に再び任期の定めのない職員又は任期の定めのある職員となったとき。

前条第1項第3号に掲げる職員が退職した場合において、その者が退職の日又はその翌日に再び任期の定めのない職員又は任期の定めのある職員となったとき。

前条第1項第3号に掲げる職員が退職した場合において、その者が退職の日又はその翌日に再びフルタイム会計年度任用職員等となったとき。

第3条中第2項を第4項とし、第1項の次に次の2項を加える。

2 前項の規定による場合のほか、前条第1項第3号に掲げる職員のその月の勤務日数（常時勤務を要する職員について定められている勤務時間以上勤務した日に限る。次項において同じ。）が18日に達しないこととなったときは、その月の末日において退職したものとみなして退職手当を支給する。

3 第1項ただし書の規定にかかわらず、同項第4号に規定する再びフルタイム会計年度任用職員等となった者のその月の勤務日数が18日に達しないこととなったときは、その月の末日において退職したものとみなして退職手当を支給する。

第6条第1項中「墨田区規則（以下「規則」という。）」を「規則」に改める。

第7条第1項中「地方公務員法」の次に「（昭和25年法律第261号）」を加える。

第7条の3中「10年」を「15年（職員の給与に関する条例第5条第1項第3号に規定する医療職給料表（一）（以下「医療職給料表（一）」という。）の適用を受ける職員にあっては、10年とする。）」に改める。

第8条中「第7条第1項」の次に「、次条」を加え、「の規定により計算した額」

を「及び第10条の規定により計算した額の合計額」に改める。

第9条第1項中「、第5条から第7条」を「、第5条から第7条の4」に改め、同条第2項中「、第5条から第7条」を「、第5条から第7条の4」に改め、「受けていた期間」の次に「（幼稚園教育職員の給与に関する条例に規定する園長及び副園長の職にあった者から幼稚園教育職員の給与等に関する特別措置に関する条例第2条第1項の規定の適用を受ける者となったものにあつては、その適用を受けた日から退職の日まで継続して同項の規定の適用を受けていた期間に限る。）」を加える。

第10条第4項中「（第1号から第8号までに掲げる期間のある月にあつては現実に職務に従事することを要する日のあつた月を除き、第9号に掲げる期間のある月にあつては育児短時間勤務等（地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）その他の法律の規定による育児短時間勤務及び育児短時間勤務の例による短時間勤務をいう。以下同じ。）の期間以外の期間における現実に職務に従事することを要する日」を「（現実に職務に従事することを要する日（次に掲げる期間（無罪の判決が確定した場合における第2号に掲げる期間を除く。）以外の期間における週休日等（職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（平成10年墨田区条例第4号）第4条及び第5条の規定による週休日、同条例第10条及び第11条の規定による休日、同条例第12条第1項の規定により指定された代休日並びにその他の規程によるこれらに相当する日）以外の日をいう。）」に改め、同項第2号中「次条第4項において」を「以下」に改め、同項第9号中「育児短時間勤務等」の次に「（地方公務員の育児休業等に関する法律その他の法律の規定による育児短時間勤務及び育児短時間勤務の例による短時間勤務をいう。以下同じ。）」を加え、同号を同項第10号とし、同項第8号中「地方公務員の育児休業等に関する法律」の次に「（平成3年法律第110号）」を加え、「次条第4項において」を「以下」に改め、同号を同項第9号とし、同項中第7号を第8号とし、同項第6号中「次条第4項において」を「以下」に改め、同号を同項第7号とし、同項第5号中「次条第4項において」を「以下」に改め、同号を同項第6号とし、同項第4号の次に次の1号を加える。

高齢者部分休業（地方公務員法第26条の3の規定による高齢者部分休業及びその他の規程によるこれに相当する休業をいう。）の期間

第10条の次に次の1条を加える。

(他の職への降任等をされた職員に係る退職手当の調整額)

第10条の2 地方公務員法第28条の2第4項に規定する他の職への降任等をされた職員(同法第28条の5第3項に規定する特定管理監督職群の他の管理監督職に降任した職員その他の規則で定める職員(以下「他の管理監督職に降任した職員等」という。))を含む。)について前条の規定により計算した退職手当の調整額が、その者が当該他の職への降任等をされた日の前日(他の管理監督職に降任した職員等にあつては、規則で定める日)において退職をしたものとして同条の規定により計算した退職手当の調整額(以下「降任等前退職手当の調整額」という。)に満たない場合は、同条の規定にかかわらず、降任等前退職手当の調整額(降任等前退職手当の調整額が2以上ある場合は、最も多い額)をその者の退職手当の調整額とする。

第11条第2項中「月数」の次に「(第2条第1項第3号に掲げる職員にあつては、引き続いた常時勤務を要する職員について定められている勤務時間以上勤務した日が18日以上ある月の月数)」を加え、同条第3項中「その者が退職の日又はその翌日に再び職員となった」を「次の各号のいずれかに該当する」に改め、同項に次の各号を加える。

任期の定めのない職員が退職した場合において、その者が退職の日又はその翌日に再び任期の定めのない職員となったとき。

任期の定めのある職員が退職した場合において、その者が退職の日又はその翌日に再び任期の定めのない職員又は任期の定めのある職員となったとき。

第2条第1項第3号に掲げる職員が退職した場合(第3条第2項又は第3項の規定により退職したものとみなされる場合を除く。)において、その者が退職の日又はその翌日に再び任期の定めのない職員、任期の定めのある職員又はフルタイム会計年度任用職員等となったとき。

フルタイム会計年度任用職員等(第2条第1項第3号に掲げる職員を除く。)が退職した場合において、その者が退職の日又はその翌日に再びフルタイム会計年度任用職員等となったとき。

第11条第4項中「前条第4項」を「第10条第4項」に改め、同条第5項中

「、東京都の」を「、都職員等（東京都の）」に、「（規則で定める者を除く。）」（以下「都職員等」という。）を「のうち、これらの者が属していた東京都等の退職手当（これに相当する給与を含む。）に関する規程において退職手当（これに相当する給与を含む。）の支給対象であったものをいう。以下同じ。）」に、「その他の地方公務員」を「規則で定める者を除き、その他の地方公務員」に、「なったもの」を「なった者」に改め、同条中第6項を削り、第7項を第6項とし、第8項を第7項とし、同条第9項中「第6項」を「第5項」に改め、同項を同条第8項とする。

第13条第2項中「者で」の次に「常時勤務を要する」を加え、「（法令又は条例若しくはこれに基づく規則により、勤務を要しないこととされ、又は休暇を与えられた日を含む。）」を削り、「すべて」を「全て」に改め、同条第4項中「職員が、」を「職員が」に、「期間」とする」を「期間」とし、当該退職の日後に事業（その実施期間が30日未満のものその他規則で定めるものを除く。）を開始した職員その他これに準ずるものとして規則で定める職員が規則で定めるところにより、区長にその旨を申し出たときは、当該事業の実施期間（当該実施期間の日数が4年から第1項及びこの項の規定により算定される期間の日数を除いた日数を超える場合における当該超える日数を除く。）は、第1項及びこの項の規定による期間に算入しない」に改め、同条第8項第5号中「第4条第8項」を「第4条第9項」に改める。

第14条中「職員が」を「職員（規則で定める者を除く。）が」に改め、同条ただし書中「いるとき」の次に「その他規則で定めるとき」を加える。

第18条第1項第2号及び第3号中「再任用職員」を「定年前再任用短時間勤務職員」に改める。

第19条第1項各号列記以外の部分中「にあっては」を「には」に改め、同項第2号及び第3号中「再任用職員」を「定年前再任用短時間勤務職員」に改める。

第21条第1項中「。以下この条」を「。以下この項から第6項まで」に、「にあっては」を「には」に改め、同条第2項から第4項までの規定中「にあっては」を「には」に改め、同条第5項中「再任用職員」を「定年前再任用短時間勤務職員」に、「にあっては」を「には」に改める。

付則第2項第1号及び付則第4項中「まで」の次に「（付則第20項、第21項及

び第23項から第26項までの規定により読み替えて適用される場合を含む。)」を加える。

付則第14項中「令和4年3月31日」を「令和7年3月31日」に改める。

付則に次の9項を加える。

(職員の定年の引上げに伴う経過措置)

- 18 当分の間、第6条第1項の規定は、60歳に達した日以後その者の非違によることなく退職した者(定年の定めのない職を退職した者及び同項の規定に該当する者を除く。)に対する退職手当の基本額について準用する。この場合における第5条第1項の規定の適用については、同項中「又は第8条」とあるのは、「、第8条又は付則第18項」とする。
- 19 前項の規定は、医療職給料表(一)の適用を受ける職員が退職した場合に支給する退職手当の基本額については、適用しない。
- 20 当分の間、医療職給料表(一)の適用を受ける職員以外の者で、60歳に達する日の属する会計年度の初日前に退職した者に対する第7条の3の規定の適用については、同条中「定年に」とあるのは「60歳に」と、「その者に係る定年から15年(職員の給与に関する条例第5条第1項第3号に規定する医療職給料表(一)(以下「医療職給料表(一)」という。)の適用を受ける職員にあっては、10年とする。)を減じた年齢」とあるのは「50歳」と、同条の表中「その者に係る定年」とあるのは「60歳」とする。
- 21 当分の間、医療職給料表(一)の適用を受ける職員以外の者で、60歳に達する日の属する会計年度の初日から定年に達する日の属する会計年度の初日前までに退職した者に対する第7条の3の規定の適用については、同条中「規則で定める」とあるのは「同項のその者の非違によることなく勸奨を受けて退職した者で規則で定めるもの、規則で定める」と、「定年に達する日の属する会計年度の初日前」とあるのは「60歳に達する日の属する会計年度の初日から定年に達する日の属する会計年度の初日前まで」と、「であり、かつ、退職の日の属する会計年度の末日の年齢がその者に係る定年から15年(職員の給与に関する条例第5条第1項第3号に規定する医療職給料表(一)(以下「医療職給料表(一)」という。)の適用を

受ける職員にあっては、10年とする。)を減じた年齢以上である」とあるのは「である」と、同条の表中「その者に係る定年と退職の日の属する会計年度の末日の年齢との差に相当する年数1年につき100分の2」とあるのは「100分の2」とする。

2.2 職員の給与に関する条例付則第8項又は幼稚園教育職員の給与に関する条例付則第8項の規定による職員の給料月額の変更は、給料月額の減額改定に該当しないものとする。

2.3 当分の間、職員の給与に関する条例付則第8項又は幼稚園教育職員の給与に関する条例付則第8項の規定の適用を受ける職員に対する第7条の4第1項の規定の適用については、同項第1号中「特定減額前給料月額に係る減額日のうち最も遅い日」とあるのは「7割措置前給料月額(その者が職員の給与に関する条例付則第8項又は幼稚園教育職員の給与に関する条例付則第8項の規定の適用(以下「7割措置」という。)を受けた日のうち最も早い日を減額日とした場合における当該7割措置により減額されなかったものとした場合のその者の給料月額をいう。以下同じ。)に係る減額日(以下「7割措置日」という。))と、「特定減額前給料月額を」とあるのは「7割措置前給料月額を」と、「相当する額」とあるのは「相当する額(以下「7割措置前の退職手当の基本額」という。)(その者に7割措置日前の特定減額前給料月額(その者の7割措置日前におけるその他の措置(給料月額の減額改定以外の理由による措置のうち7割措置以外の措置をいう。以下同じ。)を受けた日を減額日とした場合における特定減額前給料月額をいう。以下同じ。)があり、その額が7割措置前給料月額より多い場合は、当該勤続期間に応じた支給割合から7割措置に係る減額日前の退職手当の基本額(その者が7割措置日前の特定減額前給料月額に係る減額日のうち最も遅い日の前日に現に退職した理由と同一の理由により退職したものとし、かつ、その者の同日までの勤続期間及び7割措置日前の特定減額前給料月額を基礎として、第5条から第7条までの規定により計算した場合の退職手当の基本額に相当する額をいう。以下同じ。)の7割措置日前の特定減額前給料月額に対する割合を減じて得た割合を乗じて得た額)、その者が7割措置日後の特定減額前給料月額(その者の7割措置日後におけるその他の措置を受

けた日を減額日とした場合における特定減額前給料月額をいう。以下同じ。)に係る減額日のうち最も遅い日の前日に現に退職した理由と同一の理由により退職したものとし、かつ、その者の同日までの勤続期間及び7割措置日後の特定減額前給料月額を基礎として、第5条から第7条までの規定により計算した場合の退職手当の基本額に相当する額(以下「7割措置後の退職手当の基本額」という。)(その者の7割措置前給料月額が7割措置日後の特定減額前給料月額より多い場合は、当該勤続期間に応じた支給割合から7割措置前の退職手当の基本額の7割措置前給料月額に対する割合を減じて得た割合を乗じて得た額(その者に7割措置日前の特定減額前給料月額があり、その額が7割措置前給料月額及び7割措置日後の特定減額前給料月額より多い場合又はその者が7割措置を受けた日の同日にその他の措置も受けた場合における7割措置前給料月額が7割措置日後の特定減額前給料月額より多いときは、0とする。))並びに7割措置に係る減額日前の退職手当の基本額(計算の基礎となった7割措置日前の特定減額前給料月額が7割措置前給料月額及び7割措置日後の特定減額前給料月額より少ない場合は、0とする。)の合計額」と、同項第2号イ中「前号に掲げる額の特定減額前給料月額に対する割合」とあるのは「7割措置後の退職手当の基本額の7割措置日後の特定減額前給料月額に対する割合(その者に7割措置日後の特定減額前給料月額がない場合又は7割措置後の退職手当の基本額が0となる場合は、7割措置前の退職手当の基本額の7割措置前給料月額に対する割合とする。)」とする。

24 付則第21項の規定の適用を受ける者に対する前項の規定により読み替えられる第7条の4の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

読み替える規定	読み替えられる字句	読み替える字句
付則第23項の規定により読み替えて適用する第7条の4第1項第1号	及び7割措置前給料月額	並びに7割措置前給料月額及び7割措置前給料月額に100分の2を乗じて得た額の合計額(以下「割増後の7割措置前給料月額」という。)

	及び7割措置日前の特定減額前給料月額	並びに7割措置日前の特定減額前給料月額及び7割措置日前の特定減額前給料月額に100分の2を乗じて得た額の合計額（以下「割増後の7割措置日前の特定減額前給料月額」という。）
	の7割措置日前の特定減額前給料月額	の割増後の7割措置日前の特定減額前給料月額
	及び7割措置日後の特定減額前給料月額を	並びに7割措置日後の特定減額前給料月額及び7割措置日後の特定減額前給料月額に100分の2を乗じて得た額の合計額（以下「割増後の7割措置日後の特定減額前給料月額」という。）を
	7割措置前給料月額に	割増後の7割措置前給料月額に
付則第23項の規定により読み替えて適用する第7条の4第1項第2号	退職日給料月額に、	退職日給料月額及び退職日給料月額に100分の2を乗じて得た額の合計額に、
付則第23項の規定により読み替えて適用する第7条の4第1項第2号イ	の7割措置日後の特定減額前給料月額	の割増後の7割措置日後の特定減額前給料月額
	7割措置前給料月額	割増後の7割措置前給料月額

25 当分の間、職員の給与に関する条例付則第8項の規定の適用を受ける職員（付則第7項の規定の適用を受ける者を除く。）に対する第9条第1項の規定の適用については、同項中「第7条の4まで」とあるのは「第7条の4まで（付則第20項、

第21項、第23項及び第24項の規定により読み替えて適用される場合を含む。）」と、「退職の日におけるその者の給料の調整額の額（退職の日に給料の調整額の支給を受けていない者については、退職の日の直近の時期に受けていた給料の調整額の額に相当する規則で定める額）と、その者が最も長期間にわたり支給を受けていた給料の調整額の額に相当する規則で定める額とのいずれか多い額のものに、給料の調整額を受けていた期間を第5条から第7条までの勤続期間とみなして得た支給割合を乗じて得た額」とあるのは、「その者が60歳に達した日後における最初の4月1日（以下「特定日」という。）の前日におけるその者の給料の調整額の額に相当する規則で定める額（同日に給料の調整額の支給を受けていない者については、同日の直近の時期に受けていた給料の調整額の額に相当する規則で定める額）と、その者が同日までの期間において最も長期間にわたり支給を受けていた給料の調整額の額に相当する規則で定める額とのいずれか多い額のものに、同日までの期間において給料の調整額を受けていた期間を第5条から第7条までの勤続期間とみなして得た支給割合（以下「特定日前に係る支給割合」という。）を乗じて得た額及び退職の日におけるその者の給料の調整額の額（退職の日に給料の調整額の支給を受けていない者については、特定日以後で退職の日の直近の時期に受けていた給料の調整額の額に相当する規則で定める額）と、その者が特定日以後で最も長期間にわたり支給を受けていた給料の調整額の額に相当する規則で定める額とのいずれか多い額のものに、給料の調整額を受けていた期間を第5条から第7条までの勤続期間とみなして得た支給割合から特定日前に係る支給割合を減じて得た割合を乗じて得た額の合計額」とする。

26 当分の間、幼稚園教育職員の給与に関する条例付則第8項の規定の適用を受ける職員に対する第9条第2項の規定の適用については、同項中「前項」とあるのは「前項（付則第20項、第21項及び第23項から第25項までの規定により読み替えて適用される場合を含む。）」と、「退職時に受けていた教職調整額の額に教職調整額を受けていた期間（幼稚園教育職員の給与に関する条例に規定する園長及び副園長の職にあった者から幼稚園教育職員の給与等に関する特別措置に関する条例第2条第1項の規定の適用を受ける者となったものにあつては、その適用を受け

た日から退職の日まで継続して同項の規定の適用を受けていた期間に限る。)を第5条から第7条までの勤続期間とみなして得た支給割合を乗じて得た額」とあるのは「その者が60歳に達した日後における最初の4月1日(以下「特定日」という。)の前日におけるその者の教職調整額の額に、同日までの当該教職調整額を受けていた期間(幼稚園教育職員の給与に関する条例に規定する園長及び副園長の職にあった者から幼稚園教育職員の給与等に関する特別措置に関する条例第2条第1項の規定の適用を受ける者となったものにあつては、その適用を受けた日から退職の日まで継続して同項の規定の適用を受けていた期間のうち、特定日の前日までのものに限る。)を第5条から第7条までの勤続期間とみなして得た支給割合(以下「特定日前に係る支給割合」という。)を乗じて得た額及び退職時に受けていた教職調整額の額に教職調整額を受けていた期間(幼稚園教育職員の給与に関する条例に規定する園長及び副園長の職にあった者から幼稚園教育職員の給与等に関する特別措置に関する条例第2条第1項の規定の適用を受ける者となったものにあつては、その適用を受けた日から退職の日まで継続して同項の規定の適用を受けていた期間に限る。)を第5条から第7条までの勤続期間とみなして得た支給割合から特定日前に係る支給割合を減じて得た割合を乗じて得た額の合計額」とする。

付 則

(施行期日)

- 1 この条例は、令和5年4月1日から施行する。ただし、第2条、第3条、第6条、第7条及び第8条の改正規定、第9条の改正規定(「、第5条から第7条」を「、第5条から第7条の4」に改める部分に限る。)、第11条の改正規定(「前条第4項」を「第10条第4項」に改める部分を除く。)、第13条、第14条及び付則第14項の改正規定並びに次項、付則第4項及び第5項の規定は、公布の日から施行する。

(経過措置)

- 2 この条例による改正後の職員の退職手当に関する条例(以下「改正後の条例」という。)第2条第1項の規定の適用については、前項ただし書に規定する施行の日から令和5年3月31日までの間に限り、同条第1項第1号中「常時勤務を要する

もの」とあるのは、「常時勤務を要するもの（地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条の4第1項又は第28条の6第1項の規定により採用された職員を除く。以下同じ。））」とする。

- 3 地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）附則第4条第1項若しくは第2項又は第5条第1項若しくは第3項の規定により採用された職員に対する改正後の条例第2条第1項の規定の適用については、同項第1号中「常時勤務を要するもの」とあるのは、「常時勤務を要するもの（地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）附則第4条第1項若しくは第2項又は第5条第1項若しくは第3項の規定により採用された職員を除く。以下同じ。））」とする。
- 4 改正後の条例第13条第4項の規定は、令和4年7月1日以後に同項の事業を開始した職員その他これに準ずるものとして同項の規則で定める職員に該当するに至った者について適用する。
- 5 改正後の条例付則第14項の規定は、令和4年4月1日から適用する。

（提案理由）

職員の定年引上げ等に伴い、給料月額が引き下げられる職員及び管理監督職勤務上限年齢制により降任等となった職員の退職手当の計算について、特例措置の適用対象とするほか、所要の規定整備をする必要がある。

職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例（案）新旧対照表

改 正 案	現 行
<p>(支給対象)</p> <p>第2条 退職手当の支給を受ける者は、次に掲げる職員とする。</p> <p>職員の給与に関する条例（昭和33年墨田区条例第19号）第2条第1項に定める給料を支給される職員のうち、常時勤務を要するもの</p> <p>幼稚園教育職員の給与に関する条例（平成12年墨田区条例第20号）第2条第1項に定める給料を支給される職員のうち、常時勤務を要するもの</p> <p>— 会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例（令和元年墨田区条例第13号）第2条第1項第1号に規定するフルタイム会計年度任用職員（同項第2号に規定するフルタイム講師を含む。）及び職員の給与に関する条例第22条第1項に定める給与を支給される職員（以下「フルタイム会計年度任用職員等」という。）のうち、その勤務形態が前2号に掲げる職員に準ずるもの</p> <p>2 前項第3号に規定する勤務形態が同項第1号及び第2号に掲げる職員に準ずるものとは、常時勤務を要する職員について定められている勤務時間以上勤務した日（法令又は条例若しくはこれに基づく墨田区規則（以下「規則」という。）により、勤務を要しないこととされ、又は休暇を与えられた日を含む。以下同じ。）が18日以上ある月が引き続いて6月を超えるに至った者で、その超えるに至った日以後引き続き当</p>	<p>〔同左〕</p> <p>第2条 退職手当の支給を受ける者は、常時勤務に服することを要する職員で、次に掲げるもの（地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定により採用された職員を除く。）とする。</p> <p>職員の給与に関する条例（昭和33年墨田区条例第19号）第2条第1項に定める給料を支給される職員</p> <p>幼稚園教育職員の給与に関する条例（平成12年墨田区条例第20号）第2条第1項に定める給料を支給される職員</p> <p>〔新設〕</p> <p>2 常時勤務に服することを要しない者のうち、常時勤務を要する職を占める職員について定められている勤務時間以上勤務した日が18日以上ある月が引き続いて6月を超えるに至ったもので、その超えるに至った日以後引き続き当該勤務時間により勤務することとされているものは、前項の退職手当の支給を受ける職員とみなす。ただし、地方公務員法第22条の2第1項第1号に掲げる職員については、この限りでない。</p>

該勤務時間により勤務することとされているものをいう。

(退職手当の支給)

第3条 退職手当は、職員が退職した場合に、その者(死亡による退職の場合には、その遺族)に支給する。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合は、退職手当は支給しない。

— 前条第1項第1号及び第2号に掲げる職員のうち、任期の定めのないもの(以下「任期の定めのない職員」という。)が退職した場合において、その者が退職の日又はその翌日に再び任期の定めのない職員となったとき。

— 前条第1項第1号及び第2号に掲げる職員のうち、任期の定めのあるもの(以下「任期の定めのある職員」という。)が退職した場合において、その者が退職の日又はその翌日に再び任期の定めのない職員又は任期の定めのある職員となったとき。

— 前条第1項第3号に掲げる職員が退職した場合において、その者が退職の日又はその翌日に再び任期の定めのない職員又は任期の定めのある職員となったとき。

— 前条第1項第3号に掲げる職員が退職した場合において、その者が退職の日又はその翌日に再びフルタイム会計年度任用職員等となったとき。

2 前項の規定による場合のほか、前条第1項第3号に掲げる職員はその月の勤務日数(常時勤務を要する職員について定められている勤務時間以上勤務した日に限る。次項において同じ。)が18日に達しないこととなったときは、その月の末日において退職したものとみなして退職手当を支給する。

〔同左〕

第3条 退職手当は、職員が退職した場合に、その者(死亡による退職の場合にはその遺族)に支給する。ただし、職員が退職した場合において、その者が退職の日又はその翌日に再び職員となったときは、退職手当は、支給しない。

〔新設〕

〔新設〕

〔新設〕

〔新設〕

〔新設〕

3 第1項ただし書の規定にかかわらず、同項第4号に規定する再びフルタイム会計年度任用職員等となった者のその月の勤務日数が18日に達しないこととなったときは、その月の末日において退職したものとみなして退職手当を支給する。

4 第4条の3の規定による退職手当（以下「一般の退職手当」という。）及び第12条の規定による退職手当は、職員が退職した日から起算して1月以内に支払わなければならない。ただし、死亡により退職した者に対する退職手当の支給を受けるべき者を確知することができない場合その他特別の事情がある場合は、この限りでない。

（定年退職等の場合の退職手当の基本額）

第6条 定年に達したことにより退職した者（定年に達した者で、職員の定年等に関する条例（昭和59年墨田区条例第3号）第4条の規定により引き続き勤務した後退職した者を含む。）、その者の非違によることなく勸奨を受けて退職した者で規則で定めるもの、規則で定める傷病により退職した者、通勤による災害により退職した者又は死亡により退職した者に対して支給する退職手当の基本額は、退職日給料月額に、その者の勤続期間を次の各号に区分して、当該各号に掲げる割合を乗じて得た額の合計額とする。

～ 〔略〕

2 〔略〕

（整理退職等の場合の退職手当の基本額）

第7条 地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条第1項第4号の規定に該当する理由又はこれに準ずる理由により、任命権者があらかじめ区長と協議して定めた計画に基づき、勸奨を受け、又はその意に反して退職した者及び公務上の傷病又は死亡により退職した者に対して支給する退

〔新設〕

2 〔同左〕

〔同左〕

第6条 定年に達したことにより退職した者（定年に達した者で、職員の定年等に関する条例（昭和59年墨田区条例第3号）第4条の規定により引き続き勤務した後退職した者を含む。）、その者の非違によることなく勸奨を受けて退職した者で墨田区規則（以下「規則」という。）で定めるもの、規則で定める傷病により退職した者、通勤による災害により退職した者又は死亡により退職した者に対して支給する退職手当の基本額は、退職日給料月額に、その者の勤続期間を次の各号に区分して、当該各号に掲げる割合を乗じて得た額の合計額とする。

～ 〔略〕

2 〔略〕

〔同左〕

第7条 地方公務員法第28条第1項第4号の規定に該当する理由又はこれに準ずる理由により、任命権者があらかじめ区長と協議して定めた計画に基づき、勸奨を受け、又はその意に反して退職した者及び公務上の傷病又は死亡により退職した者に対して支給する退職手当の基本額は、退職日給料

職手当の基本額は、退職日給料月額に、その者の勤続期間を前条第1項各号に区分して、当該各号に掲げる割合を乗じて得た額の合計額とする。

2～5 〔略〕

(定年前早期退職者に対する退職手当の基本額に係る特例)

第7条の3 第6条第1項の規定に該当する者(規則で定める傷病により退職した者及び死亡により退職した者(通勤による災害により死亡した者を除く。))を除く。)又は第7条第1項の規定に該当する者のうち、定年に達する日の属する会計年度の初日前に退職した者であって、その勤続期間が25年以上であり、かつ、退職の日の属する会計年度の末日の年齢がその者に係る定年から15年(職員の給与に関する条例第5条第1項第3号に規定する医療職給料表(一)(以下「医療職給料表(一)」という。))の適用を受ける職員にあっては、10年とする。)を減じた年齢以上であるものに対する第6条、第7条第1項並びに次条第1項第1号及び第2号の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

表 〔略〕

(非違により勸奨を受けて退職した者に対する一般の退職手当)

第8条 第5条第1項、第6条第1項、第7条第1項、次条又は第10条の規定にかかわらず、職員が非違により勸奨を受けて退職した場合においては、非違の程度に応じて、任命権者が区長と協議の上、一般の退職手当を支給せず、又は第5条及び第10条の規定により計算した額の合計額から一部を減額した額をもってその者の一般の退職手当の額とする。

月額に、その者の勤続期間を前条第1項各号に区分して、当該各号に掲げる割合を乗じて得た額の合計額とする。

2～5 〔略〕

〔同左〕

第7条の3 第6条第1項の規定に該当する者(規則で定める傷病により退職した者及び死亡により退職した者(通勤による災害により死亡した者を除く。))を除く。)又は第7条第1項の規定に該当する者のうち、定年に達する日の属する会計年度の初日前に退職した者であって、その勤続期間が25年以上であり、かつ、退職の日の属する会計年度の末日の年齢がその者に係る定年から10年を減じた年齢以上であるものに対する第6条、第7条第1項並びに次条第1項第1号及び第2号の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

表 〔略〕

〔同左〕

第8条 第5条第1項、第6条第1項、第7条第1項又は第10条の規定にかかわらず、職員が非違により勸奨を受けて退職した場合においては、非違の程度に応じて、任命権者が区長と協議の上、一般の退職手当を支給せず、又は第5条の規定により計算した額から一部を減額した額をもってその者の一般の退職手当の額とする。

(給料の調整額等の支給を受けた者の退職手当の基本額)

第9条 第5条から第7条までの規定において給料の調整額の支給を受けた者が退職した場合に、その者に対して支給する退職手当の基本額は、第5条から第7条の4までの規定により計算して得た額に、退職の日におけるその者の給料の調整額の額(退職の日に給料の調整額の支給を受けていない者については、退職の日の直近の時期に受けていた給料の調整額の額に相当する規則で定める額)と、その者が最も長期間にわたり支給を受けていた給料の調整額の額に相当する規則で定める額とのいずれか多い額のものに、給料の調整額を受けていた期間を第5条から第7条までの勤続期間とみなして得た支給割合を乗じて得た額を加えた額とする。

2 第5条から第7条までの規定において退職時に幼稚園教育職員の給与等に関する特別措置に関する条例(平成12年墨田区条例第21号)第2条の教職調整額の適用のある者の退職手当の基本額は、第5条から第7条の4までの規定又は前項の規定により計算して得た額に、退職時に受けていた教職調整額の額に教職調整額を受けていた期間(幼稚園教育職員の給与に関する条例に規定する園長及び副園長の職にあった者から幼稚園教育職員の給与等に関する特別措置に関する条例第2条第1項の規定の適用を受ける者となったものにあつては、その適用を受けた日から退職の日まで継続して同項の規定の適用を受けていた期間に限る。)を第5条から第7条までの勤続期間とみなして得た支給割合を乗じて得た額を加えた額とする。

3 [略]

(退職手当の調整額)

[同左]

第9条 第5条から第7条までの規定において給料の調整額の支給を受けた者が退職した場合に、その者に対して支給する退職手当の基本額は、第5条から第7条までの規定により計算して得た額に、退職の日におけるその者の給料の調整額の額(退職の日に給料の調整額の支給を受けていない者については、退職の日の直近の時期に受けていた給料の調整額の額に相当する規則で定める額)と、その者が最も長期間にわたり支給を受けていた給料の調整額の額に相当する規則で定める額とのいずれか多い額のものに、給料の調整額を受けていた期間を第5条から第7条までの勤続期間とみなして得た支給割合を乗じて得た額を加えた額とする。

2 第5条から第7条までの規定において退職時に幼稚園教育職員の給与等に関する特別措置に関する条例(平成12年墨田区条例第21号)第2条の教職調整額の適用のある者の退職手当の基本額は、第5条から第7条までの規定又は前項の規定により計算して得た額に、退職時に受けていた教職調整額の額に教職調整額を受けていた期間を第5条から第7条までの勤続期間とみなして得た支給割合を乗じて得た額を加えた額とする。

3 [略]

[同左]

第10条〔略〕

2・3〔略〕

4 第2項の休職月等とは、次に掲げる期間のある月（現実に職務に従事することを要する日（次に掲げる期間（無罪の判決が確定した場合における第2号に掲げる期間を除く。）以外の期間における週休日等（職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（平成10年墨田区条例第4号）第4条及び第5条の規定による週休日、同条例第10条及び第11条の規定による休日、同条例第12条第1項の規定により指定された代休日並びにその他の規程によるこれらに相当する日）以外の日をいう。）のあった月を除く。）をいう。

〔略〕

刑事休職の期間（地方公務員法第28条第2項第2号に掲げる事由に該当して休職にされた場合における当該休職の期間その他これに準ずる事由により現実に職務に従事することを要しない期間をいう。以下同じ。）

・〔略〕

— 高齢者部分休業（地方公務員法第26条の3の規定による高齢者部分休業及びその他の規程によるこれに相当する休業をいう。）の期間

— 自己啓発等休業（地方公務員法その他の法律の規定による自己啓発等休業をいう。以下同じ。）の期間

— 配偶者同行休業（地方公務員法その他の法律の規定による配偶者同行休業をいう。以下同じ。）の期間

— 教育公務員特例法第26条第1項の規定による大学院修学休業の期間

— 育児休業（地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）その他の法律の規定による育児休業をい

第10条〔略〕

2・3〔略〕

4 第2項の休職月等とは、次に掲げる期間のある月（第1号から第8号までに掲げる期間のある月にあつては現実に職務に従事することを要する日のあつた月を除き、第9号に掲げる期間のある月にあつては育児短時間勤務等（地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）その他の法律の規定による育児短時間勤務及び育児短時間勤務の例による短時間勤務をいう。以下同じ。）の期間以外の期間における現実に職務に従事することを要する日のあつた月を除く。）をいう。

〔略〕

刑事休職の期間（地方公務員法第28条第2項第2号に掲げる事由に該当して休職にされた場合における当該休職の期間その他これに準ずる事由により現実に職務に従事することを要しない期間をいう。次条第4項において同じ。）

・〔略〕

〔新設〕

— 自己啓発等休業（地方公務員法その他の法律の規定による自己啓発等休業をいう。次条第4項において同じ。）の期間

— 配偶者同行休業（地方公務員法その他の法律の規定による配偶者同行休業をいう。次条第4項において同じ。）の期間

—〔同左〕

— 育児休業（地方公務員の育児休業等に関する法律その他の法律の規定による育児休業をいう。次条第4項において同

う。以下同じ。)の期間

— 育児短時間勤務等(地方公務員の育児休業等に関する法律その他の法律の規定による育児短時間勤務及び育児短時間勤務の例による短時間勤務をいう。以下同じ。)の期間

5～7〔略〕

(他の職への降任等をされた職員に係る退職手当の調整額)

第10条の2 地方公務員法第28条の2第

4項に規定する他の職への降任等をされた職員(同法第28条の5第3項に規定する特定管理監督職群の他の管理監督職に降任した職員その他の規則で定める職員(以下「他の管理監督職に降任した職員等」という。)を含む。)について前条の規定により計算した退職手当の調整額が、その者が当該他の職への降任等をされた日の前日(他の管理監督職に降任した職員等にあつては、規則で定める日)において退職をしたものとして同条の規定により計算した退職手当の調整額(以下「降任等前退職手当の調整額」という。)に満たない場合は、同条の規定にかかわらず、降任等前退職手当の調整額(降任等前退職手当の調整額が2以上ある場合は、最も多い額)をその者の退職手当の調整額とする。

(勤続期間の計算)

第11条〔略〕

2 前項の規定による在職期間の計算は、職員となった日の属する月から退職した日の属する月までの月数(第2条第1項第3号に掲げる職員にあつては、引き続いた常時勤務を要する職員について定められている勤務時間以上勤務した日が18日以上ある月の月数)による。

3 職員が退職した場合(第16条第1項各号のいずれかに該当する場合を除く。)に

じ。)の期間

— 育児短時間勤務等の期間

5～7〔略〕

〔新設〕

(同左)

第11条〔略〕

2 前項の規定による在職期間の計算は、職員となった日の属する月から退職した日の属する月までの月数による。

3 職員が退職した場合(第16条第1項各号のいずれかに該当する場合を除く。)に

において、次の各号のいずれかに該当するときは、前2項の規定による在職期間の計算については、引き続いて在職したものとみなす。

— 任期の定めのない職員が退職した場合において、その者が退職の日又はその翌日に再び任期の定めのない職員となったとき。

— 任期の定めのある職員が退職した場合において、その者が退職の日又はその翌日に再び任期の定めのない職員又は任期の定めのある職員となったとき。

— 第2条第1項第3号に掲げる職員が退職した場合（第3条第2項又は第3項の規定により退職したものとみなされる場合を除く。）において、その者が退職の日又はその翌日に再び任期の定めのない職員、任期の定めのある職員又はフルタイム会計年度任用職員等となったとき。

— フルタイム会計年度任用職員等（第2条第1項第3号に掲げる職員を除く。）が退職した場合において、その者が退職の日又はその翌日に再びフルタイム会計年度任用職員等となったとき。

- 4 前3項の規定による在職期間のうち、第10条第4項に規定する休職月等が1月以上あったときは、その月数の2分の1に相当する月数（育児休業をした期間及び育児短時間勤務等をした期間については、3分の1に相当する月数、地方公務員法第55条の2第1項ただし書に規定する事由又はこれに準ずる事由により現実に職務に従事することを要しなかった期間、自己啓発等休業をした期間（その期間中の同法第26条の5第1項に規定する大学等課程の履修又は同項に規定する国際貢献活動の内容が公務の能率的な運営に特に資するものと認められることその他の規則で定める要件に

において、その者が退職の日又はその翌日に再び職員となったときは、前2項の規定による在職期間の計算については、引き続いて在職したものとみなす。

〔新設〕

〔新設〕

〔新設〕

〔新設〕

- 4 前3項の規定による在職期間のうち、前条第4項に規定する休職月等が1月以上あったときは、その月数の2分の1に相当する月数（育児休業をした期間及び育児短時間勤務等をした期間については、3分の1に相当する月数、地方公務員法第55条の2第1項ただし書に規定する事由又はこれに準ずる事由により現実に職務に従事することを要しなかった期間、自己啓発等休業をした期間（その期間中の同法第26条の5第1項に規定する大学等課程の履修又は同項に規定する国際貢献活動の内容が公務の能率的な運営に特に資するものと認められることその他の規則で定める要件に該当

該当しない場合における当該自己啓発等休業の期間に限る。)及び配偶者同行休業をした期間については、その月数)を前3項の規定により計算した在职期間から除算する。ただし、無罪の判決が確定した場合における刑事休職の期間については、この限りでない。

- 5 第1項に規定する職員としての引き続いた在职期間には、都職員等(東京都の職員、東京都公営企業職員の給与の種類及び基準に関する条例(昭和28年東京都条例第19号)の適用を受ける職員、他の特別区の職員、特別区の一部事務組合の職員、国家公務員、その他の地方公務員及びこれらに準ずる者として規則で定める法人(以下「規則法人」という。)の職員のうち、これらの者が属していた東京都等の退職手当(これに相当する給与を含む。))に関する規程において退職手当(これに相当する給与を含む。)の支給対象であったものをいう。以下同じ。)から引き続いて職員となった者(規則で定める者を除き、その他の地方公務員及び規則法人の職員については、任命権者の求めにより職員となった者のうち区長が特に必要と認めるものに限る。以下この項において同じ。)の都職員等としての引き続いた在职期間及び職員が都職員等となり引き続いて職員となった者の先の職員としての引き続いた在职期間の始期から都職員等としての引き続いた在职期間の終期までの在职期間をそれぞれ含むものとする。この場合において、その者の都職員等としての引き続いた在职期間の計算については、前各項の規定を準用する。

しない場合における当該自己啓発等休業の期間に限る。)及び配偶者同行休業をした期間については、その月数)を前3項の規定により計算した在职期間から除算する。ただし、無罪の判決が確定した場合における刑事休職の期間については、この限りでない。

- 5 第1項に規定する職員としての引き続いた在职期間には、東京都の職員、東京都公営企業職員の給与の種類及び基準に関する条例(昭和28年東京都条例第19号)の適用を受ける職員、他の特別区の職員、特別区の一部事務組合の職員、国家公務員、その他の地方公務員及びこれらに準ずる者として規則で定める法人(以下「規則法人」という。)の職員(規則で定める者を除く。)(以下「都職員等」という。)から引き続いて職員となった者(その他の地方公務員及び規則法人の職員については、任命権者の求めにより職員となった者のうち区長が特に必要と認めるものに限る。以下この項において同じ。)の都職員等としての引き続いた在职期間及び職員が都職員等となり引き続いて職員となったものの先の職員としての引き続いた在职期間の始期から都職員等としての引き続いた在职期間の終期までの在职期間をそれぞれ含むものとする。この場合において、その者の都職員等としての引き続いた在职期間の計算については、前各項の規定を準用する。

- 6 会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例(令和元年墨田区条例第13号)第2条第1項第1号に規定するフルタイム会計年度任用職員(以下「フルタイム会計

6 前各項の規定により計算した在職期間に1年未満の端月数がある場合には、6月以上の端月数はこれを1年とし、6月未満の端月数はこれを切り捨てる。ただし、第6条又は第7条の規定による退職手当の基本額を計算する場合においては、これを1年とする。

7 前項の規定は、第7条第2項の規定による退職手当の基本額又は第13条の規定による退職手当の額を計算する場合における勤続期間の計算については、適用しない。

8 第13条の規定による退職手当を計算する場合における勤続期間の計算について、第1項から第5項までの規定により計算した在職期間に1月未満の端数がある場合は、これを切り捨てる。

(失業者の退職手当)

第13条 [略]

2 前項の基準勤続期間とは、職員としての勤続期間をいう。この場合において、当該勤続期間に係る職員となった日前に職員又は職員以外の者で常時勤務を要する職員について定められている勤務時間以上勤務した日が18日以上ある月が1月以上あるもの(季節的業務に4か月以内の期間を定めて雇用され、又は季節的に4か月以内の期

年度任用職員」という。)が退職した場合(第16条第1項各号のいずれかに該当する場合を除く。)において、その者が退職の日又はその翌日に再びフルタイム会計年度任用職員となったときは、第3項の規定を準用する。この場合において、退職手当の算定の基礎となる勤続期間の計算は、フルタイム会計年度任用職員としての引き続いた在職期間によるものとし、当該在職期間の計算は、フルタイム会計年度任用職員となった日の属する月から退職した日の属する月までの月数によるものとする。

7 [同左]

8 [同左]

9 第13条の規定による退職手当を計算する場合における勤続期間の計算について、第1項から第6項までの規定により計算した在職期間に1月未満の端数がある場合は、これを切り捨てる。

[同左]

第13条 [略]

2 前項の基準勤続期間とは、職員としての勤続期間をいう。この場合において、当該勤続期間に係る職員となった日前に職員又は職員以外の者で職員について定められている勤務時間以上勤務した日(法令又は条例若しくはこれに基づく規則により、勤務を要しないこととされ、又は休暇を与えられた日を含む。)が18日以上ある月が1

間を定めて雇用されていた者にあつては、引き続き当該所定の期間を超えて勤務したものに限る。)であった者(以下この項において「職員等」という。)であったことがあるものについては、当該職員等であった期間を含むものとし、当該勤続期間又は当該職員等であった期間に次の各号に掲げる期間が含まれているときは、当該各号に掲げる期間に該当する全ての期間を除く。

・ [略]

3 [略]

4 第1項及び前項の規定による退職手当の支給に係る退職が定年に達したことその他の規則で定める理由によるものである職員が当該退職後一定の期間求職の申込みをしないことを希望する場合において、規則で定めるところにより、区長にその旨を申し出たときは、第1項中「同項各号に掲げる受給資格者の区分に応じ、当該各号に定める期間」とあるのは「同項各号に掲げる受給資格者の区分に応じ、当該各号に定める期間と、求職の申込みをしないことを希望する一定の期間(1年を限度とする。)に相当する期間を合算した期間(当該求職の申込みをしないことを希望する一定の期間内に求職の申込みをしたときは、当該各号に定める期間に当該基本手当の受給資格に係る退職の日の翌日から当該求職の申込みをした日の前日までの期間に相当する期間を加算した期間)」と、「当該期間内」とあるのは「当該合算した期間内」と、前項中「支給期間」とあるのは「第4項において読み替えられた第1項に規定する支給期間」とし、当該退職の日後に事業(その実施期間が30日未満のものその他規則で定

月以上あるもの(季節的業務に4か月以内の期間を定めて雇用され、又は季節的に4か月以内の期間を定めて雇用されていた者にあつては、引き続き当該所定の期間を超えて勤務したものに限る。)であった者(以下この項において「職員等」という。)であったことがあるものについては、当該職員等であった期間を含むものとし、当該勤続期間又は当該職員等であった期間に次の各号に掲げる期間が含まれているときは、当該各号に掲げる期間に該当するすべての期間を除く。

・ [略]

3 [略]

4 第1項及び前項の規定による退職手当の支給に係る退職が定年に達したことその他の規則で定める理由によるものである職員が、当該退職後一定の期間求職の申込みをしないことを希望する場合において、規則で定めるところにより、区長にその旨を申し出たときは、第1項中「同項各号に掲げる受給資格者の区分に応じ、当該各号に定める期間」とあるのは「同項各号に掲げる受給資格者の区分に応じ、当該各号に定める期間と、求職の申込みをしないことを希望する一定の期間(1年を限度とする。)に相当する期間を合算した期間(当該求職の申込みをしないことを希望する一定の期間内に求職の申込みをしたときは、当該各号に定める期間に当該基本手当の受給資格に係る退職の日の翌日から当該求職の申込みをした日の前日までの期間に相当する期間を加算した期間)」と、「当該期間内」とあるのは「当該合算した期間内」と、前項中「支給期間」とあるのは「第4項において読み替えられた第1項に規定する支給期間」とする。

めるものを除く。)を開始した職員その他これに準ずるものとして規則で定める職員が規則で定めるところにより、区長にその旨を申し出たときは、当該事業の実施期間（当該実施期間の日数が4年から第1項及びこの項の規定により算定される期間の日数を除いた日数を超える場合における当該超える日数を除く。）は、第1項及びこの項の規定による期間に算入しない。

5～7 〔略〕

8 第1項、第3項及び第5項から前項までに定めるもののほか、第1項又は第3項の規定による退職手当の支給を受けることができる者で次の各号の規定に該当するものに対しては、それぞれ当該各号に掲げる金額を、退職手当として、雇用保険法の規定による技能習得手当、寄宿手当、傷病手当、就業促進手当、移転費又は求職活動支援費の支給の条件に従い支給する。

～ 〔略〕

公共職業安定所、職業安定法第4条第9項に規定する特定地方公共団体若しくは同法第18条の2に規定する職業紹介事業者の紹介した職業に就くため、又は区長が雇用保険法の規定の例により指示した同法第58条第1項に規定する公共職業訓練等を受けるため、その住所又は居所を変更する者 同条第2項に規定する移転費の額に相当する金額

〔略〕

9～14 〔略〕

(都職員等となった者の取扱い)

第14条 職員(規則で定める者を除く。)が引き続いて都職員等となったときは、この条例による退職手当は支給しない。ただし、地方公共団体又は規則法人(以下「地方公共団体等」という。)に就職した場合において、その者の職員としての在職期間

5～7 〔略〕

8 〔同左〕

～ 〔略〕

公共職業安定所、職業安定法第4条第8項に規定する特定地方公共団体若しくは同法第18条の2に規定する職業紹介事業者の紹介した職業に就くため、又は区長が雇用保険法の規定の例により指示した同法第58条第1項に規定する公共職業訓練等を受けるため、その住所又は居所を変更する者 同条第2項に規定する移転費の額に相当する金額

〔略〕

9～14 〔略〕

〔同左〕

第14条 職員が引き続いて都職員等となったときは、この条例による退職手当は支給しない。ただし、地方公共団体又は規則法人(以下「地方公共団体等」という。)に就職した場合において、その者の職員としての在職期間が、当該地方公共団体等の退

が、当該地方公共団体等の退職手当（これに相当する給与を含む。）に関する規程によりその者の当該地方公共団体等の職員としての在職期間に通算されないことに定められているときその他規則で定めるときは、この限りでない。

（退職後禁錮以上の刑に処せられた場合等の退職手当の支給制限）

第18条 退職をした者に対しまだ当該退職に係る一般の退職手当等が支払われていない場合において、次の各号のいずれかに該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職をした者（第1号又は第2号に該当する場合において、当該退職をした者が死亡したときは、当該一般の退職手当等の支払を受ける権利を承継した者）に対し、第16条第1項に規定する事情及び同項各号に規定する退職をした場合の一般の退職手当等の額との権衡を勘案して、当該一般の退職手当等の全部又は一部を支給しないこととする処分を行うことができる。

〔略〕

当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中の行為に関し地方公務員法第29条第3項の規定による懲戒免職処分（以下「定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分」という。）を受けたとき。

当該退職手当管理機関が、当該退職をした者（定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分の対象となる者を除く。）について、当該退職後に当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けべき行為をしたと認めるとき。

職手当（これに相当する給与を含む。）に関する規程によりその者の当該地方公共団体等の職員としての在職期間に通算されないことに定められているときは、この限りでない。

〔同左〕

第18条 〔同左〕

〔略〕

当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中の行為に関し地方公務員法第29条第3項の規定による懲戒免職処分（以下「再任用職員に対する免職処分」という。）を受けたとき。

当該退職手当管理機関が、当該退職をした者（再任用職員に対する免職処分の対象となる者を除く。）について、当該退職後に当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けべき行為をしたと認めるとき。

2～6 〔略〕

（退職をした者の退職手当の返納）

第19条 退職をした者に対し当該退職に係る一般の退職手当等が支払われた後において、次の各号のいずれかに該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職をした者に対し、第16条第1項に規定する事情のほか、当該退職をした者の生計の状況を勘案して、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が当該一般の退職手当等の支給を受けていなければ第13条第3項又は第6項の規定による退職手当の支給を受けることができた者（次条及び第21条において「失業手当受給可能者」という。）であった場合には、これらの規定により算出される金額（次条及び第21条において「失業者退職手当額」という。）を除く。）の全部又は一部の返納を命ずる処分を行うことができる。

〔略〕

当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中の行為に関し定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分を受けたとき。

当該退職手当管理機関が、当該退職をした者（定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分の対象となる職員を除く。）について、当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認めるとき。

2～6 〔略〕

（退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付）

第21条 退職をした者（死亡による退職の場合には、その遺族）に対し当該退職に係る一般の退職手当等が支払われた後におい

2～6 〔略〕

〔同左〕

第19条 退職をした者に対し当該退職に係る一般の退職手当等が支払われた後において、次の各号のいずれかに該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職をした者に対し、第16条第1項に規定する事情のほか、当該退職をした者の生計の状況を勘案して、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が当該一般の退職手当等の支給を受けていなければ第13条第3項又は第6項の規定による退職手当の支給を受けることができた者（次条及び第21条において「失業手当受給可能者」という。）であった場合にあっては、これらの規定により算出される金額（次条及び第21条において「失業者退職手当額」という。）を除く。）の全部又は一部の返納を命ずる処分を行うことができる。

〔略〕

当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中の行為に関し再任用職員に対する免職処分を受けたとき。

当該退職手当管理機関が、当該退職をした者（再任用職員に対する免職処分の対象となる職員を除く。）について、当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認めるとき。

2～6 〔略〕

〔同左〕

第21条 退職をした者（死亡による退職の場合には、その遺族）に対し当該退職に係る一般の退職手当等が支払われた後におい

て、当該一般の退職手当等の支払を受けた者（以下この条において「退職手当の受給者」という。）が当該退職の日から6月以内に第19条第1項又は前条第1項の規定による処分を受けることなく死亡した場合（次項から第5項までに規定する場合を除く。）において、当該退職に係る退職手当管理機関が、当該退職手当の受給者の相続人（包括受遺者を含む。以下この項から第6項までにおいて同じ。）に対し、当該退職の日から6月以内に、当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたことを疑うに足りる相当な理由がある旨の通知をしたときは、当該退職手当管理機関は、当該通知が当該相続人に到達した日から6月以内に限り、当該相続人に対し、当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められることを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。

- 2 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に第19条第5項又は前条第3項において準用する行政手続条例第15条第1項の規定による通知を受けた場合において、第19条第1項又は前条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したとき（次項から第5項までに規定する場合を除く。）は、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該

て、当該一般の退職手当等の支払を受けた者（以下この条において「退職手当の受給者」という。）が当該退職の日から6月以内に第19条第1項又は前条第1項の規定による処分を受けることなく死亡した場合（次項から第5項までに規定する場合を除く。）において、当該退職に係る退職手当管理機関が、当該退職手当の受給者の相続人（包括受遺者を含む。以下この条において同じ。）に対し、当該退職の日から6月以内に、当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたことを疑うに足りる相当な理由がある旨の通知をしたときは、当該退職手当管理機関は、当該通知が当該相続人に到達した日から6月以内に限り、当該相続人に対し、当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められることを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合にあっては、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。

- 2 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に第19条第5項又は前条第3項において準用する行政手続条例第15条第1項の規定による通知を受けた場合において、第19条第1項又は前条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したとき（次項から第5項までに規定する場合を除く。）は、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該

退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められることを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。

3 退職手当の受給者（遺族を除く。以下この項から第5項までにおいて同じ。）が、当該退職の日から6月以内に基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされた場合（第17条第1項第1号に該当する場合を含む。次項において同じ。）において、当該刑事事件につき判決が確定することなく、かつ、第19条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められることを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。

4 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされた場合において、当該刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられた後において第19条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該

退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められることを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。

3 退職手当の受給者（遺族を除く。以下この項から第5項までにおいて同じ。）が、当該退職の日から6月以内に基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされた場合（第17条第1項第1号に該当する場合を含む。次項において同じ。）において、当該刑事事件につき判決が確定することなく、かつ、第19条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められることを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。

4 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされた場合において、当該刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられた後において第19条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該

退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたことを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。

- 5 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に当該退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続きいた在職期間中の行為に関し定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分を受けた場合において、第19条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該行為に関し定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分を受けたことを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。

6～8 〔略〕

付 則

1 〔略〕

- 2 第11条第5項の規定による先の職員としての在職期間及び都職員等の在職期間について、この条例の規定による退職手当に相当する給与の支給を受けた者の退職手当の基本額は、第5条から第9条までの規定にかかわらず、退職日給料月額に第1号に掲げる割合から第2号に掲げる割合を控除した割合を乗じて得た額とする。ただし、

退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたことを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。

- 5 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に当該退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続きいた在職期間中の行為に関し再任用職員に対する免職処分を受けた場合において、第19条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該行為に関し再任用職員に対する免職処分を受けたことを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。

6～8 〔略〕

付 則

1 〔略〕

- 2 〔同左〕

その額が先の職員としての在職期間及び都職員等の在職期間を通算しないとした場合の退職手当の基本額に満たないときは、先の職員としての在職期間及び都職員等の在職期間を通算しないとした場合の額とする。

その者が第5条から第9条まで(付則第20項、第21項及び第23項から第26項までの規定により読み替えて適用される場合を含む。)の規定により計算した額の退職手当の基本額の支給を受けるものとした場合における当該退職手当の基本額の当該退職日給料月額に対する割合

〔略〕

3 〔略〕

4 前項の規定の適用を受けて退職した者に対して支給する一般の退職手当の額は、第5条から第10条まで(付則第20項、第21項及び第23項から第26項までの規定により読み替えて適用される場合を含む。)の規定により計算して得た額から先の職員としての在職期間について支給を受けた一般の退職手当の額を控除した額とする。

(第13条第7項の規定の適用に関する特例)

14 令和7年3月31日以前に退職した職員に対する第13条第7項の規定の適用については、同項中「第28条まで」とあるのは「第28条まで及び附則第5条」と、同項第2号中「イ 雇用保険法第22条第2項に規定する厚生労働省令で定める理由により就職が困難な者であって、同法第24条の2第1項第2号に掲げる者に相当する者として規則で定める者に該当し、かつ、区長が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第4条第4項に規定する職業指導を行うこ

その者が第5条から第9条までの規定により計算した額の退職手当の基本額の支給を受けるものとした場合における当該退職手当の基本額の当該退職日給料月額に対する割合

〔略〕

3 〔略〕

4 前項の規定の適用を受けて退職した者に対して支給する一般の退職手当の額は、第5条から第10条までの規定により計算して得た額から先の職員としての在職期間について支給を受けた一般の退職手当の額を控除した額とする。

〔同左〕

14 令和4年3月31日以前に退職した職員に対する第13条第7項の規定の適用については、同項中「第28条まで」とあるのは「第28条まで及び附則第5条」と、同項第2号中「イ 雇用保険法第22条第2項に規定する厚生労働省令で定める理由により就職が困難な者であって、同法第24条の2第1項第2号に掲げる者に相当する者として規則で定める者に該当し、かつ、区長が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第4条第4項に規定する職業指導を行うこ

とが適当であると認めたもの」とあるのは「イ 雇用保険法第22条第2項に規定す
ウ 特定退職者であって、雇用保険法附
る厚生労働省令で定める理由により就職が
則第5条第1項に規定する地域内に居住し、
困難な者であって、同法第24条の2第1
かつ、区長が同法第24条の2第1項に規
項第2号に掲げる者に相当する者として規
定する指導基準に照らして再就職を促進す
則で定める者に該当し、かつ、区長が同項
るために必要な職業安定法第4条第4項に
に規定する指導基準に照らして再就職を促
規定する職業指導を行うことが適当である
進するために必要な職業安定法第4条第4
と認めたもの（アに掲げる者を除く。）
項に規定する職業指導を行うことが適当で

あると認めたもの とする。

」

（職員の定年の引上げに伴う経過措置）

18 当分の間、第6条第1項の規定は、60歳に達した日以後その者の非違によることなく退職した者（定年の定めのない職を退職した者及び同項の規定に該当する者を除く。）に対する退職手当の基本額について準用する。この場合における第5条第1項の規定の適用については、同項中「又は第8条」とあるのは、「、第8条又は付則第18項」とする。

19 前項の規定は、医療職給料表（一）の適用を受ける職員が退職した場合に支給する退職手当の基本額については、適用しない。

20 当分の間、医療職給料表（一）の適用を受ける職員以外の者で、60歳に達する日の属する会計年度の初日前に退職した者に対する第7条の3の規定の適用については、同条中「定年に」とあるのは「60歳に」と、「その者に係る定年から15年（職員の給与に関する条例第5条第1項第3号に規定する医療職給料表（一）（以下

とが適当であると認めたもの」とあるのは「イ 雇用保険法第22条第2項に規定す
ウ 特定退職者であって、雇用保険法附
る厚生労働省令で定める理由により就職が
則第5条第1項に規定する地域内に居住し、
困難な者であって、同法第24条の2第1
かつ、区長が同法第24条の2第1項に規
項第2号に掲げる者に相当する者として規
定する指導基準に照らして再就職を促進す
則で定める者に該当し、かつ、区長が同項
るために必要な職業安定法第4条第4項に
に規定する指導基準に照らして再就職を促
規定する職業指導を行うことが適当である
進するために必要な職業安定法第4条第4
と認めたもの（アに掲げる者を除く。）
項に規定する職業指導を行うことが適当で

あると認めたもの とする。

」

〔新設〕

〔新設〕

〔新設〕

「医療職給料表（一）」という。）の適用を受ける職員にあっては、10年とする。）を減じた年齢」とあるのは「50歳」と、同条の表中「その者に係る定年」とあるのは「60歳」とする。

2.1 当分の間、医療職給料表（一）の適用を受ける職員以外の者で、60歳に達する日の属する会計年度の初日から定年に達する日の属する会計年度の初日前までに退職した者に対する第7条の3の規定の適用については、同条中「規則で定める」とあるのは「同項のその者の非違によることなく勸奨を受けて退職した者で規則で定めるもの、規則で定める」と、「定年に達する日の属する会計年度の初日前」とあるのは「60歳に達する日の属する会計年度の初日から定年に達する日の属する会計年度の初日前まで」と、「であり、かつ、退職の日の属する会計年度の末日の年齢がその者に係る定年から15年（職員の給与に関する条例第5条第1項第3号に規定する医療職給料表（一）（以下「医療職給料表（一）」という。）の適用を受ける職員にあっては、10年とする。）を減じた年齢以上である」とあるのは「である」と、同条の表中「その者に係る定年と退職の日の属する会計年度の末日の年齢との差に相当する年数1年につき100分の2」とあるのは「100分の2」とする。

〔新設〕

2.2 職員の給与に関する条例付則第8項又は幼稚園教育職員の給与に関する条例付則第8項の規定による職員の給料月額の変改は、給料月額の減額改定に該当しないものとする。

〔新設〕

2.3 当分の間、職員の給与に関する条例付則第8項又は幼稚園教育職員の給与に関する条例付則第8項の規定の適用を受ける職員に対する第7条の4第1項の規定の適用

〔新設〕

については、同項第1号中「特定減額前給料月額に係る減額日のうち最も遅い日」とあるのは「7割措置前給料月額（その者が職員の給与に関する条例付則第8項又は幼稚園教育職員の給与に関する条例付則第8項の規定の適用（以下「7割措置」という。）を受けた日のうち最も早い日を減額日とした場合における当該7割措置により減額されなかったものとした場合のその者の給料月額をいう。以下同じ。）に係る減額日（以下「7割措置日」という。）」と、「特定減額前給料月額を」とあるのは「7割措置前給料月額を」と、「相当する額」とあるのは「相当する額（以下「7割措置前の退職手当の基本額」という。）（その者に7割措置日前の特定減額前給料月額（その者の7割措置日前におけるその他の措置（給料月額の減額改定以外の理由による措置のうち7割措置以外の措置をいう。以下同じ。）を受けた日を減額日とした場合における特定減額前給料月額をいう。以下同じ。）があり、その額が7割措置前給料月額より多い場合は、当該勤続期間に応じた支給割合から7割措置に係る減額日前の退職手当の基本額（その者が7割措置日前の特定減額前給料月額に係る減額日のうち最も遅い日の前日に現に退職した理由と同一の理由により退職したものとし、かつ、その者の同日までの勤続期間及び7割措置日前の特定減額前給料月額を基礎として、第5条から第7条までの規定により計算した場合の退職手当の基本額に相当する額をいう。以下同じ。）の7割措置日前の特定減額前給料月額に対する割合を減じて得た割合を乗じて得た額）、その者が7割措置日後の特定減額前給料月額（その者の7割措置日後におけるその他の措置を受けた日を減額日とした場合における特定減額前給

料月額をいう。以下同じ。)に係る減額日のうち最も遅い日の前日に現に退職した理由と同一の理由により退職したものとし、かつ、その者の同日までの勤続期間及び7割措置日後の特定減額前給料月額を基礎として、第5条から第7条までの規定により計算した場合の退職手当の基本額に相当する額(以下「7割措置後の退職手当の基本額」という。)(その者の7割措置前給料月額が7割措置日後の特定減額前給料月額より多い場合は、当該勤続期間に応じた支給割合から7割措置前の退職手当の基本額の7割措置前給料月額に対する割合を減じて得た割合を乗じて得た額(その者に7割措置日前の特定減額前給料月額があり、その額が7割措置前給料月額及び7割措置日後の特定減額前給料月額より多い場合又はその者が7割措置を受けた日の同日にその他の措置も受けた場合における7割措置前給料月額が7割措置日後の特定減額前給料月額より多いときは、0とする。))並びに7割措置に係る減額日前の退職手当の基本額(計算の基礎となった7割措置日前の特定減額前給料月額が7割措置前給料月額及び7割措置日後の特定減額前給料月額より少ない場合は、0とする。)の合計額」と、同項第2号イ中「前号に掲げる額の特定減額前給料月額に対する割合」とあるのは「7割措置後の退職手当の基本額の7割措置日後の特定減額前給料月額に対する割合(その者に7割措置日後の特定減額前給料月額がない場合又は7割措置後の退職手当の基本額が0となる場合は、7割措置前の退職手当の基本額の7割措置前給料月額に対する割合とする。)」とする。

24 付則第21項の規定の適用を受ける者に対する前項の規定により読み替えられる第7条の4の規定の適用については、次の

〔新設〕

表の左欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

読み替える規定	読み替えられる字句	読み替える字句
付則第23項の規定により読み替えて適用する第7条の4第1項第1号	及び7割措置前給料月額	並びに7割措置前給料月額及び7割措置前給料月額に100分の2を乗じて得た額の合計額（以下「割増後の7割措置前給料月額」という。）
	及び7割措置日前の特定減額前給料月額	並びに7割措置日前の特定減額前給料月額及び7割措置日前の特定減額前給料月額に100分の2を乗じて得た額の合計額（以下「割増後の7割措置日前の特定減額前給料月額」という。）
	の7割措置日前の特定減額前給料月額	の割増後の7割措置日前の特定減額前給料月額
	及び7割措置日後	並びに7割措置日後の特定

	<u>の特定減額前給料月額を</u>	<u>減額前給料月額及び7割措置日後の特定減額前給料月額に100分の2を乗じて得た額の合計額(以下「割増後の7割措置日後の特定減額前給料月額」という。)</u> を
	<u>7割措置前給料月額に</u>	<u>割増後の7割措置前給料月額に</u>
<u>付則第23項の規定により読み替えて適用する第7条の4第1項第2号</u>	<u>退職日給料月額に、</u>	<u>退職日給料月額及び退職日給料月額に100分の2を乗じて得た額の合計額に、</u>
<u>付則第23項の規定により読み替えて適用する第7条の4第1項第2号イ</u>	<u>の7割措置日後の特定減額前給料月額</u>	<u>の割増後の7割措置日後の特定減額前給料月額</u>

	7割措置 前給料月 額	割増後の7割 措置前給料月 額
--	-------------------	-----------------------

2.5 当分の間、職員の給与に関する条例付則第8項の規定の適用を受ける職員（付則第7項の規定の適用を受ける者を除く。）に対する第9条第1項の規定の適用については、同項中「第7条の4まで」とあるのは「第7条の4まで（付則第20項、第21項、第23項及び第24項の規定により読み替えて適用される場合を含む。）」と、「退職の日におけるその者の給料の調整額の額（退職の日に給料の調整額の支給を受けていない者については、退職の日の直近の時期に受けていた給料の調整額の額に相当する規則で定める額）」と、その者が最も長期間にわたり支給を受けていた給料の調整額の額に相当する規則で定める額とのいずれか多い額のものに、給料の調整額を受けていた期間を第5条から第7条までの勤続期間とみなして得た支給割合を乗じて得た額」とあるのは、「その者が60歳に達した日後における最初の4月1日（以下「特定日」という。）の前日におけるその者の給料の調整額の額に相当する規則で定める額（同日に給料の調整額の支給を受けていない者については、同日の直近の時期に受けていた給料の調整額の額に相当する規則で定める額）」と、その者が同日までの期間において最も長期間にわたり支給を受けていた給料の調整額の額に相当する規則で定める額とのいずれか多い額のものに、同日までの期間において給料の調整額を受けていた期間を第5条から第7条までの勤続期間とみなして得た支給割合（以下「特定日前に係る支給割合」という。）を乗じて得た額及び退職の日におけるその者の給料の調整額の額（退職の日に給料の調整額

〔新設〕

の支給を受けていない者については、特定日以後で退職の日の直近の時期に受けていた給料の調整額の額に相当する規則で定める額）と、その者が特定日以後で最も長期間にわたり支給を受けていた給料の調整額の額に相当する規則で定める額とのいずれか多い額のものに、給料の調整額を受けていた期間を第5条から第7条までの勤続期間とみなして得た支給割合から特定日前に係る支給割合を減じて得た割合を乗じて得た額の合計額」とする。

2.6 当分の間、幼稚園教育職員の給与に関する条例付則第8項の規定の適用を受ける職員に対する第9条第2項の規定の適用については、同項中「前項」とあるのは「前項（付則第20項、第21項及び第23項から第25項までの規定により読み替えて適用される場合を含む。）」と、「退職時に受けていた教職調整額の額に教職調整額を受けていた期間（幼稚園教育職員の給与に関する条例に規定する園長及び副園長の職にあった者から幼稚園教育職員の給与等に関する特別措置に関する条例第2条第1項の規定の適用を受ける者となったものにあつては、その適用を受けた日から退職の日まで継続して同項の規定の適用を受けていた期間に限る。）を第5条から第7条までの勤続期間とみなして得た支給割合を乗じて得た額」とあるのは「その者が60歳に達した日後における最初の4月1日（以下「特定日」という。）の前日におけるその者の教職調整額の額に、同日までの当該教職調整額を受けていた期間（幼稚園教育職員の給与に関する条例に規定する園長及び副園長の職にあった者から幼稚園教育職員の給与等に関する特別措置に関する条例第2条第1項の規定の適用を受ける者となつたものにあつては、その適用を受けた日

〔新設〕

から退職の日まで継続して同項の規定の適用を受けていた期間のうち、特定日の前日までのものに限る。)を第5条から第7条までの勤続期間とみなして得た支給割合(以下「特定日前に係る支給割合」という。)を乗じて得た額及び退職時に受けていた教職調整額の額に教職調整額を受けていた期間(幼稚園教育職員の給与に関する条例に規定する園長及び副園長の職にあった者から幼稚園教育職員の給与等に関する特別措置に関する条例第2条第1項の適用を受ける者となったものにあつては、その適用を受けた日から退職の日まで継続して同項の規定の適用を受けていた期間に限る。)を第5条から第7条までの勤続期間とみなして得た支給割合から特定日前に係る支給割合を減じて得た割合を乗じて得た額の合計額」とする。

付 則

(施行期日)

- 1 この条例は、令和5年4月1日から施行する。ただし、第2条、第3条、第6条、第7条及び第8条の改正規定、第9条の改正規定(「、第5条から第7条」を「、第5条から第7条の4」に改める部分に限る。)、第11条の改正規定(「前条第4項」を「第10条第4項」に改める部分を除く。)、第13条、第14条及び付則第14項の改正規定並びに次項、付則第4項及び第5項の規定は、公布の日から施行する。

(経過措置)

- 2 この条例による改正後の職員の退職手当に関する条例(以下「改正後の条例」という。)第2条第1項の規定の適用については、前項ただし書に規定する施行の日から令和5年3月31日までの間に限り、同条第1項第1号中「常時勤務を要するもの」とあるのは、「常時勤務を要するもの(地方公務員法(昭和25年法律第261号)第28条の4第1項又は第28条の6第1項の規定により採用された職員を除く。以下同じ。)」とする。
- 3 地方公務員法の一部を改正する法律(令和3年法律第63号)附則第4条第1項

若しくは第2項又は第5条第1項若しくは第3項の規定により採用された職員に対する改正後の条例第2条第1項の規定の適用については、同項第1号中「常時勤務を要するもの」とあるのは、「常時勤務を要するもの（地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）附則第4条第1項若しくは第2項又は第5条第1項若しくは第3項の規定により採用された職員を除く。以下同じ。））」とする。

4 改正後の条例第13条第4項の規定は、令和4年7月1日以後に同項の事業を開始した職員その他これに準ずるものとして同項の規則で定める職員に該当するに至った者について適用する。

5 改正後の条例付則第14項の規定は、令和4年4月1日から適用する。

4 墨 総 法 条 第 2 8 号
令 和 4 年 9 月 2 日

墨田区教育委員会

教育長 加 藤 裕 之 様

墨田区長 山 本 亨



教育委員会関係議案の作成に伴う意見聴取について

令和4年度墨田区議会定例会9月議会に下記のとおり条例案を提出したいので、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第29条の規定により、貴委員会の意見をお聴きします。

記

1 提出しようとする条例案名

職員の高齢者部分休業に関する条例

2 提案理由

職員の定年引上げ等を踏まえ、高齢層職員の勤務形態の選択肢を広げることで、加齢による心身の変化を補い、仕事と家庭の両立を支援する観点から、高齢者部分休業の制度を導入することに伴い、職員の高齢者部分休業について定める必要がある。

3 施行期日

令和5年4月1日

4 提出条例案

別紙のとおり



議案第26号

職員の高齢者部分休業に関する条例

上記の議案を提出する。

令和4年9月12日

提出者 墨田区長 山 本 亨

職員の高齢者部分休業に関する条例

(趣旨)

第1条 この条例は、地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「法」という。)第26条の3の規定に基づき、職員の高齢者部分休業に関し必要な事項を定めるものとする。

(高齢者部分休業の承認)

第2条 高齢者部分休業の承認は、当該職員の1週間当たりの通常の勤務時間の2分の1を超えない範囲内で、15分を単位として行うものとする。

2 法第26条の3第1項の高年齢として条例で定める年齢は、60歳とする。

(承認の取消し又は休業時間の短縮)

第3条 任命権者は、高齢者部分休業をしている職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難となった場合で当該職員の同意を得たときは、当該職員に係る高齢者部分休業の承認を取り消し、又は休業時間(高齢者部分休業の承認を受けた1週間当たりの勤務しない時間をいう。以下同じ。)を短縮することができる。

(休業時間の延長)

第4条 任命権者は、既に高齢者部分休業をしている職員から休業時間の延長の申出があった場合で公務の運営に支障がないと認めるときは、当該職員に係る休業時間の延長を承認することができる。

(給与の減額)

第5条 職員(次項に規定する職員を除く。)が高齢者部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、職員の給与に関する条例(昭和33年墨田区条例第19号。以下

「給与条例」という。)第15条第1項の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、給料の月額、管理職手当の月額及び給与条例第19条に規定する墨田区規則で定める手当の月額の合計額に12を乗じ、その額を職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例(平成10年墨田区条例第4号。以下「勤務時間条例」という。)第2条第1項に規定する勤務時間に52を乗じたものから同項に規定する勤務時間を5で除して得た時間に給与条例第19条に規定する墨田区規則で定める日の数を乗じたものを減じたもので除して得た額(地方公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第110号)第10条第3項の規定により同条第1項に規定する育児短時間勤務の承認を受けた職員(同法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員を含む。以下「育児短時間勤務職員等」という。)にあっては、その額に勤務時間条例第2条第1項に規定する勤務時間を同条第2項の規定により定められたその者の勤務時間で除して得た数を乗じて得た額)を減額して給与を支給する。

- 2 幼稚園教育職員の給与に関する条例(平成12年墨田区条例第20号。以下「幼稚園教育職員給与条例」という。)の適用を受ける職員が高齢者部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、幼稚園教育職員給与条例第18条第1項の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、給料の月額、教職調整額の月額、管理職手当の月額及び幼稚園教育職員給与条例第21条に規定する墨田区教育委員会規則で定める手当の月額の合計額に12を乗じ、その額を幼稚園教育職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例(平成12年墨田区条例第19号。以下「幼稚園教育職員勤務時間条例」という。)第2条第1項に規定する勤務時間に52を乗じたものから同項に規定する勤務時間を5で除して得た時間に幼稚園教育職員給与条例第21条に規定する墨田区教育委員会規則で定める日の数を乗じたものを減じたもので除して得た額(育児短時間勤務職員等にあっては、その額に同項に規定する勤務時間を幼稚園教育職員勤務時間条例第2条第2項の規定により定められたその者の勤務時間で除して得た数を乗じて得た額)を減額して給与を支給する。

(委任)

第6条 この条例の施行に関し必要な事項は、特別区人事委員会の承認を得て、墨田

区規則で定める。

付 則

この条例は、令和5年4月1日から施行する。

(提案理由)

職員の定年引上げ等を踏まえ、高齢層職員の勤務形態の選択肢を広げることで、加齢による心身の変化を補い、仕事と家庭の両立を支援する観点から、高齢者部分休業の制度を導入することに伴い、職員の高齢者部分休業について定める必要がある。

4 墨 総 法 条 第 2 9 号
令 和 4 年 9 月 2 日

墨田区教育委員会

教育長 加 藤 裕 之 様

墨田区長 山 本 亨



教育委員会関係議案の作成に伴う意見聴取について

令和4年度墨田区議会定例会9月議会に下記のとおり条例案を提出したいので、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第29条の規定により、貴委員会の意見をお聴きします。

記

1 提出しようとする条例案名

幼稚園教育職員の給与に関する条例の一部を改正する条例

2 提案理由

職員の定年引上げ等に伴い、職員が60歳に達した日後の給料を当該職員が受けていた給料に100分の70を乗じて得た額とするほか管理監督職上限年齢制による降任等をされた職員の給料の調整について定めるとともに所要の改正をする必要がある。

3 施行期日

令和5年4月1日

4 提出条例案

別紙のとおり



議案第34号

幼稚園教育職員の給与に関する条例の一部を改正する条例

上記の議案を提出する。

令和4年9月12日

提出者 墨田区長 山 本 亨

幼稚園教育職員の給与に関する条例の一部を改正する条例

幼稚園教育職員の給与に関する条例（平成12年墨田区条例第20号）の一部を次のように改正する。

第6条第6項中「当該職員」を「その者」に、「が職員」を「がその者」に改め、同条第7項を次のように改める。

7 地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第22条の4第1項又は第22条の5第1項の規定により採用された職員（以下「定年前再任用短時間勤務職員」という。）の給料月額は、その者に適用される給料表の定年前再任用短時間勤務職員の項に掲げる基準給料月額のうち、その者の属する職務の級に応じた額に、勤務時間条例第2条第3項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。

第6条の3を削る。

第19条第4項及び第21条第2号中「再任用短時間勤務職員」を「定年前再任用短時間勤務職員」に改める。

第27条第3項、第30条第3項、第31条第2項及び第32条の2中「再任用職員」を「定年前再任用短時間勤務職員」に改める。

付則第8項中「前項」を「第7項」に改め、同項を付則第16項とし、付則第7項の次に次の8項を加える。

（職員の定年の引上げに関する経過措置）

8 当分の間、職員の給料月額は、その者が60歳に達した日後における最初の4月1日（付則第10項において「特定日」という。）以後、給料表の給料月額のうち

ち、その者の属する職務の級及び受ける号給に応じた額（この条例その他の条例の規定により、その者につき当該号給に応じた額と異なる給料月額が定められている場合は、当該異なる給料月額）に100分の70を乗じて得た額（その額に、50円未満の端数がある場合はこれを切り捨て、50円以上100円未満の端数がある場合はこれを100円に切り上げるものとする。）とする。

9 前項の規定は、次に掲げる職員には適用しない。

臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び常時勤務を要しない職員

法第28条の5第1項又は第2項の規定により法第28条の2第1項に規定する異動期間（法第28条の5第1項又は第2項の規定により延長された期間を含む。）を延長された法第28条の2第1項に規定する管理監督職を占める職員

法第28条の7第1項又は第2項の規定により勤務している職員（法第28条の6第1項に規定する定年退職日において前項の規定が適用されていた職員を除く。）

10 法第28条の2第4項に規定する他の職への降任等をされた職員であつて、当該他の職への降任等をされた日（以下この項及び付則第12項において「異動日」という。）の前日から引き続き給料表の適用を受ける職員のうち、特定日に付則第8項の規定によりその者の受ける給料月額（以下この項において「特定日給料月額」という。）が異動日の前日にその者が受けていた給料月額に100分の70を乗じて得た額（その額に、50円未満の端数がある場合はこれを切り捨て、50円以上100円未満の端数がある場合はこれを100円に切り上げるものとする。以下この項において「基礎給料月額」という。）に達しないこととなる職員（人事委員会が定める職員を除く。）の給料月額は、当分の間、特定日以後、付則第8項の規定によりその者の受ける給料月額に基礎給料月額と特定日給料月額との差額に相当する額を加算した額とする。

11 前項の規定により算出した差額に相当する額を加算した給料月額がその者の属する職務の級における最高の号給の給料月額を超える場合における同項の規定の適用については、同項中「基礎給料月額と特定日給料月額」とあるのは、「その者の

属する職務の級における最高の号給の給料月額と付則第8項の規定によりその者の受ける給料月額」とする。

1 2 異動日の前日から引き続き給料表の適用を受ける職員（付則第8項の規定の適用を受ける職員に限り、付則第10項に規定する職員を除く。）であって、同項の規定により算出した差額に相当する額を加算した給料月額を受けるものとの均衡上必要があると認められる職員の給料月額は、当分の間、人事委員会の定めるところにより、付則第8項の規定によりその者の受ける給料月額に前2項の規定に準じて算出した差額に相当する額を加算した額とする。

1 3 付則第10項又は前項の規定により算出した差額に相当する額を加算した給料月額を受ける職員以外の付則第8項の規定の適用を受ける職員であって、任用の事情等を考慮して当該給料月額を受ける職員との均衡上必要があると認められる職員の給料月額は、当分の間、人事委員会の定めるところにより、同項の規定によりその者の受ける給料月額に前3項の規定に準じて算出した差額に相当する額を加算した額とする。

1 4 当分の間、付則第8項の規定の適用を受ける職員に対する職員の分限に関する条例第2条第2項、第3条第1項及び第4項並びに第7条の規定の適用については、同条例第2条第2項中「職員」とあるのは「幼稚園教育職員の給与に関する条例（平成12年墨田区条例第20号。以下「給与条例」という。）付則第8項の規定による場合のほか、職員」と、同条例第3条第1項中「とする」とあるのは「とする。ただし、給与条例付則第8項の規定による降給は、この限りでない」と、同条例第4項中「ならない」とあるのは「ならない。ただし、給与条例付則第8項の規定による降給は、この限りでない」と、同条例第7条中「とする」とあるのは「とする。ただし、給与条例付則第8項の規定による降給は、この限りでない」とする。

1 5 付則第8項から前項までに定めるもののほか、付則第8項の規定及び付則第10項の規定による給料月額その他付則第8項から前項までの規定の施行に関し必要な事項は、人事委員会が定める。

別表第1中「再任用職員以外の職員」を「定年前再任用短時間勤務職員以外の職

員」に改め、

「

再任用職員		229,400	268,200	291,300	330,300
-------	--	---------	---------	---------	---------

」

を

「

定年前再任用短時間勤務職員		基準給料月額	基準給料月額	基準給料月額	基準給料月額
		229,400	268,200	291,300	330,300

」

に改める。

付 則

(施行期日)

- 1 この条例は、令和5年4月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 この条例による改正後の幼稚園教育職員の給与に関する条例（以下「改正後の条例」という。）付則第8項から第15項までの規定は、地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号。以下「令和3年改正法」という。）附則第3条第5項及び第6項の規定により勤務している職員には適用しない。
- 3 令和3年改正法附則第4条第1項若しくは第2項又は第5条第1項若しくは第3項の規定により採用された職員（以下「暫定再任用常時勤務職員」という。）の給料月額は、その者が令和3年改正法による改正後の地方公務員法（昭和25年法律第261号）第22条の4第1項又は第22条の5第1項の規定により採用された職員（以下「定年前再任用短時間勤務職員」という。）であるものとした場合に適用される改正後の条例第5条第1項に規定する幼稚園教育職員給料表（以下「給料表」という。）の定年前再任用短時間勤務職員の項に掲げる基準給料月額のうち、その者の属する職務の級に応じた額とする。
- 4 地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）第10条第3項の規定により同条第1項に規定する育児短時間勤務の承認を受けた暫定再任用常時勤務職員（同法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった暫定再任用

常時勤務職員を含む。)に対する前項の規定の適用については、同項中「とする」とあるのは、「に、幼稚園教育職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例(平成12年墨田区条例第19号)第2条第2項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額(その額に、1円未満の端数がある場合は、これを切り捨てる。)とする」とする。

- 5 令和3年改正法附則第6条第1項若しくは第2項又は第7条第1項若しくは第3項の規定により採用された職員(以下「暫定再任用短時間勤務職員」という。)の給料月額、その者が定年前再任用短時間勤務職員であるものとした場合に適用される給料表の定年前再任用短時間勤務職員の項に掲げる基準給料月額のうち、その者の属する職務の級に応じた額に、幼稚園教育職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例(平成12年墨田区条例第19号)第2条第3項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額(その額に、1円未満の端数がある場合は、これを切り捨てる。)とする。
- 6 暫定再任用短時間勤務職員は、定年前再任用短時間勤務職員とみなして、改正後の条例第19条第4項及び第21条第2号の規定を適用する。
- 7 暫定再任用常時勤務職員及び暫定再任用短時間勤務職員(以下「暫定再任用職員」という。)は、定年前再任用短時間勤務職員とみなして、改正後の条例第27条第3項及び第31条第2項の規定を適用する。
- 8 改正後の条例第30条第1項の職員に暫定再任用職員が含まれる場合における勤勉手当の額の総額の算定に係る同条第3項の規定の適用については、同項中「定年前再任用短時間勤務職員」とあるのは、「定年前再任用短時間勤務職員及び地方公務員法の一部を改正する法律(令和3年法律第63号)附則第4条第1項若しくは第2項、第5条第1項若しくは第3項、第6条第1項若しくは第2項又は第7条第1項若しくは第3項の規定により採用された職員」とする。
- 9 幼稚園教育職員の給与に関する条例第10条、第11条及び第13条の規定は、暫定再任用職員には適用しない。
- 10 付則第2項から前項までに定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、特別区人事委員会が定める。

(提案理由)

職員の定年引上げ等に伴い、職員が60歳に達した日後の給料を当該職員が受けていた給料に100分の70を乗じて得た額とするほか管理監督職上限年齢制による降任等をされた職員の給料の調整について定めるとともに所要の改正をする必要がある。

幼稚園教育職員の給与に関する条例の一部を改正する条例（案）新旧対照表

改 正 案	現 行
<p>(初任給及び昇格昇給等の基準)</p> <p>第6条〔略〕</p> <p>2～5〔略〕</p> <p>6 職員を降給させる場合におけるその者の号給は、職員の分限に関する条例(昭和33年墨田区条例第10号)第7条の規定により、<u>その者が降給した日の前日に受けていた号給より3号給下位の号給(当該受けていた号給がその者の属する職務の級の最低の号給の上位3号給以内の号給である場合にあっては、当該最低の号給)</u>とする。</p> <p>7 <u>地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「法」という。)第22条の4第1項又は第22条の5第1項の規定により採用された職員(以下「定年前再任用短時間勤務職員」という。)の給料月額</u>は、<u>その者に適用される給料表の定年前再任用短時間勤務職員の項に掲げる基準給料月額のうち、その者の属する職務の級に応じた額</u>に、勤務時間条例第2条第3項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。</p> <p>8〔略〕</p>	<p>〔同左〕</p> <p>第6条〔略〕</p> <p>2～5〔略〕</p> <p>6 職員を降給させる場合におけるその者の号給は、職員の分限に関する条例(昭和33年墨田区条例第10号)第7条の規定により、<u>当該職員が降給した日の前日に受けていた号給より3号給下位の号給(当該受けていた号給が職員の属する職務の級の最低の号給の上位3号給以内の号給である場合にあっては、当該最低の号給)</u>とする。</p> <p>7 <u>地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「法」という。)第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定により採用された職員(以下「再任用職員」という。)の給料月額</u>は、<u>給料表の再任用職員の欄に掲げる給料月額のうち、その者の属する職務の級に応じた額</u>とする。</p> <p>8〔略〕</p> <p><u>(再任用短時間勤務職員の給料月額)</u></p> <p>第6条の3 <u>法第28条の5第1項又は第28条の6第2項に規定する短時間勤務の職を占める職員(以下「再任用短時間勤務職員」という。)の給料月額</u>は、<u>第6条第7項の規定にかかわらず、同項の規定による給料月額に勤務時間条例第2条第3項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額</u>とする。</p>
<p>(超過勤務手当)</p> <p>第19条〔略〕</p> <p>2・3〔略〕</p> <p>4 育児短時間勤務職員等及び定年前再任用短時間勤務職員が、正規の勤務時間を割り振られた日(次条の規定により休日給が支</p>	<p>〔同左〕</p> <p>第19条〔略〕</p> <p>2・3〔略〕</p> <p>4 育児短時間勤務職員等及び再任用短時間勤務職員が、正規の勤務時間を割り振られた日(次条の規定により休日給が支給され</p>

給されることとなる日を除く。)において、正規の勤務時間を超えてした勤務のうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの間の勤務に対する第1項の規定の適用については、同項中「正規の勤務時間を超えてした勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内の割合」とあるのは、「100分の100」とする。

5 〔略〕

(勤務1時間当たりの給与額の算出)

第21条 第18条第1項、第19条第1項、第3項及び第5項並びに前条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、給料の月額及び人事委員会の承認を得て教育委員会規則で定める手当の月額の合計額に12を乗じ、その額を勤務時間条例第2条第1項に規定する勤務時間に52を乗じたものから同項に規定する勤務時間を5で除して得た時間に人事委員会の承認を得て教育委員会規則で定める日の数を乗じたものを減じたもので除して得た額(次の各号に掲げる者にあつては、その額に当該各号に定める数を乗じて得た額)とする。

〔略〕

定年前再任用短時間勤務職員 勤務時間条例第2条第1項に規定する勤務時間を同条第3項の規定により定められたその者の勤務時間で除して得た数

(期末手当)

第27条 〔略〕

2 〔略〕

3 定年前再任用短時間勤務職員に対する前項の規定の適用については、同項中「100分の25」とあるのは「100分の10」と、「100分の105」とあるのは「100分の60」と、「100分の110」とあるのは「100分の65」と、「100分の85」とあるのは「100分の50」と、「100分の90」とあるのは「100分の55」とする。

4～6 〔略〕

ることとなる日を除く。)において、正規の勤務時間を超えてした勤務のうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの間の勤務に対する第1項の規定の適用については、同項中「正規の勤務時間を超えてした勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内の割合」とあるのは、「100分の100」とする。

5 〔略〕

〔同左〕

第21条 〔同左〕

〔略〕

再任用短時間勤務職員 勤務時間条例第2条第1項に規定する勤務時間を同条第3項の規定により定められたその者の勤務時間で除して得た数

〔同左〕

第27条 〔略〕

2 〔略〕

3 再任用職員に対する前項の規定の適用については、同項中「100分の25」とあるのは「100分の10」と、「100分の105」とあるのは「100分の60」と、「100分の110」とあるのは「100分の65」と、「100分の85」とあるのは「100分の50」と、「100分の90」とあるのは「100分の55」とする。

4～6 〔略〕

(勤勉手当)

第30条〔略〕

2〔略〕

3 定年前再任用短時間勤務職員に対する前項の規定の適用については、同項中「100分の102.5」とあるのは「100分の50」と、「100分の122.5」とあるのは「100分の60」とする。

4～7〔略〕

(義務教育等教員特別手当)

第31条〔略〕

2 義務教育等教員特別手当の月額は、4,150円を超えない範囲内で、職務の級及び号給(定年前再任用短時間勤務職員にあっては、職務の級)の別に応じて、人事委員会の承認を得て、教育委員会規則で定める。

3〔略〕

(扶養手当及び住居手当についての適用除外)

第32条の2 第10条、第11条及び第13条の規定は、定年前再任用短時間勤務職員には適用しない。

付 則

1～7〔略〕

(職員の定年の引上げに関する経過措置)

8 当分の間、職員の給料月額、その者が60歳に達した日後における最初の4月1日(付則第10項において「特定日」という。)以後、給料表の給料月額のうち、その者の属する職務の級及び受ける号給に応じた額(この条例その他の条例の規定により、その者につき当該号給に応じた額と異なる給料月額が定められている場合は、当該異なる給料月額)に100分の70を乗じて得た額(その額に、50円未満の端数がある場合はこれを切り捨て、50円以上100円未満の端数がある場合はこれを100円に切り上げるものとする。)とする。

9 前項の規定は、次に掲げる職員には適用しない。

— 臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び

〔同左〕

第30条〔略〕

2〔略〕

3 再任用職員に対する前項の規定の適用については、同項中「100分の102.5」とあるのは「100分の50」と、「100分の122.5」とあるのは「100分の60」とする。

4～7〔略〕

〔同左〕

第31条〔略〕

2 義務教育等教員特別手当の月額は、4,150円を超えない範囲内で、職務の級及び号給(再任用職員にあっては、職務の級)の別に応じて、人事委員会の承認を得て、教育委員会規則で定める。

3〔略〕

〔同左〕

第32条の2 第10条、第11条及び第13条の規定は、再任用職員には適用しない。

付 則

1～7〔略〕

〔新設〕

〔新設〕

常時勤務を要しない職員

法第28条の5第1項又は第2項の規定により法第28条の2第1項に規定する異動期間（法第28条の5第1項又は第2項の規定により延長された期間を含む。）を延長された法第28条の2第1項に規定する管理監督職を占める職員

法第28条の7第1項又は第2項の規定により勤務している職員（法第28条の6第1項に規定する定年退職日において前項の規定が適用されていた職員を除く。）

10 法第28条の2第4項に規定する他の職への降任等をされた職員であって、当該他の職への降任等をされた日（以下この項及び付則第12項において「異動日」という。）の前日から引き続き給料表の適用を受ける職員のうち、特定日に付則第8項の規定によりその者の受ける給料月額（以下この項において「特定日給料月額」という。）が異動日の前日にその者が受けていた給料月額に100分の70を乗じて得た額（その額に、50円未満の端数がある場合はこれを切り捨て、50円以上100円未満の端数がある場合はこれを100円に切り上げるものとする。以下この項において「基礎給料月額」という。）に達しないこととなる職員（人事委員会が定める職員を除く。）の給料月額は、当分の間、特定日以後、付則第8項の規定によりその者の受ける給料月額に基礎給料月額と特定日給料月額との差額に相当する額を加算した額とする。

〔新設〕

11 前項の規定により算出した差額に相当する額を加算した給料月額がその者の属する職務の級における最高の号給の給料月額を超える場合における同項の規定の適用については、同項中「基礎給料月額と特定日給料月額」とあるのは、「その者の属する職務の級における最高の号給の給料月額と付則第8項の規定によりその者の受ける給料月額」とする。

〔新設〕

12 異動日の前日から引き続き給料表の適

〔新設〕

用を受ける職員（付則第8項の規定の適用を受ける職員に限り、付則第10項に規定する職員を除く。）であって、同項の規定により算出した差額に相当する額を加算した給料月額を受けるものとの均衡上必要があると認められる職員の給料月額は、当分の間、人事委員会の定めるところにより、付則第8項の規定によりその者の受ける給料月額に前2項の規定に準じて算出した差額に相当する額を加算した額とする。

13 付則第10項又は前項の規定により算出した差額に相当する額を加算した給料月額を受ける職員以外の付則第8項の規定の適用を受ける職員であって、任用の事情等を考慮して当該給料月額を受ける職員との均衡上必要があると認められる職員の給料月額は、当分の間、人事委員会の定めるところにより、同項の規定によりその者の受ける給料月額に前3項の規定に準じて算出した差額に相当する額を加算した額とする。

〔新設〕

14 当分の間、付則第8項の規定の適用を受ける職員に対する職員の分限に関する条例第2条第2項、第3条第1項及び第4項並びに第7条の規定の適用については、同条例第2条第2項中「職員」とあるのは「幼稚園教育職員の給与に関する条例（平成12年墨田区条例第20号。以下「給与条例」という。）付則第8項の規定による場合のほか、職員」と、同条例第3条第1項中「とする」とあるのは「とする。ただし、給与条例付則第8項の規定による降給は、この限りでない」と、同条例第4項中「ならない」とあるのは「ならない。ただし、給与条例付則第8項の規定による降給は、この限りでない」と、同条例第7条中「とする」とあるのは「とする。ただし、給与条例付則第8項の規定による降給は、この限りでない」とする。

〔新設〕

15 付則第8項から前項までに定めるもののほか、付則第8項の規定及び付則第10項の規定による給料月額その他付則第8項から前項までの規定の施行に関し必要な事

〔新設〕

項は、人事委員会が定める。

(委任)

16 第2項から第7項までに規定するもののほか、この条例の施行に伴い必要な経過措置は、教育委員会規則で定める。

別表第1

職員の 区分	職務の級	1級	2級	3級	4級
	号給	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
定年前再任用	〔略〕				
短時間勤務職 員以外の職員	〔略〕				
定年前再任用		基準給料	基準給料	基準給料	基準給料
短時間勤務職 員		月額	月額	月額	月額
		229,400	268,200	291,300	330,300

〔同左〕

8 第2項から前項までに規定するもののほか、この条例の施行に伴い必要な経過措置は、教育委員会規則で定める。

別表第1

職員の 区分	職務の級	1級	2級	3級	4級
	号給	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
再任用職員以 外の職員	〔略〕				
再任用職員		229,400	268,200	291,300	330,300

付 則

(施行期日)

1 この条例は、令和5年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 この条例による改正後の幼稚園教育職員の給与に関する条例(以下「改正後の条例」という。)付則第8項から第15項までの規定は、地方公務員法の一部を改正する法律(令和3年法律第63号。以下「令和3年改正法」という。)附則第3条第5項及び第6項の規定により勤務している職員には適用しない。

3 令和3年改正法附則第4条第1項若しくは第2項又は第5条第1項若しくは第3項の規定により採用された職員(以下「暫定再任用常時勤務職員」という。)の給料月額は、その者が令和3年改正法による改正後の地方公務員法(昭和25年法律第261号)第22条の4第1項又は第22条の5第1項の規定により採用された職員(以下「定年前再任用短時間勤務職員」という。)であるものとした場合に適用される改正後の条例第5条第1項に規定する幼稚園教育職員給料表(以下「給料

表」という。)の定年前再任用短時間勤務職員の項に掲げる基準給料月額のうち、その者の属する職務の級に応じた額とする。

- 4 地方公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第110号)第10条第3項の規定により同条第1項に規定する育児短時間勤務の承認を受けた暫定再任用常時勤務職員(同法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった暫定再任用常時勤務職員を含む。)に対する前項の規定の適用については、同項中「とする」とあるのは、「に、幼稚園教育職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例(平成12年墨田区条例第19号)第2条第2項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額(その額に、1円未満の端数がある場合は、これを切り捨てる。)とする」とする。
- 5 令和3年改正法附則第6条第1項若しくは第2項又は第7条第1項若しくは第3項の規定により採用された職員(以下「暫定再任用短時間勤務職員」という。)の給料月額は、その者が定年前再任用短時間勤務職員であるものとした場合に適用される給料表の定年前再任用短時間勤務職員の項に掲げる基準給料月額のうち、その者の属する職務の級に応じた額に、幼稚園教育職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例(平成12年墨田区条例第19号)第2条第3項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額(その額に、1円未満の端数がある場合は、これを切り捨てる。)とする。
- 6 暫定再任用短時間勤務職員は、定年前再任用短時間勤務職員とみなして、改正後の条例第19条第4項及び第21条第2号の規定を適用する。
- 7 暫定再任用常時勤務職員及び暫定再任用短時間勤務職員(以下「暫定再任用職員」という。)は、定年前再任用短時間勤務職員とみなして、改正後の条例第27条第3項及び第31条第2項の規定を適用する。
- 8 改正後の条例第30条第1項の職員に暫定再任用職員が含まれる場合における勤勉手当の額の総額の算定に係る同条第3項の規定の適用については、同項中「定年前再任用短時間勤務職員」とあるのは、「定年前再任用短時間勤務職員及び地方公務員法の一部を改正する法律(令和3年法律第63号)附則第4条第1項若しくは第2項、第5条第1項若しくは第3項、第6条第1項若しくは第2項又は第7条第1項若しくは第3項の規定により採用された職員」とする。

9 幼稚園教育職員の給与に関する条例第10条、第11条及び第13条の規定は、
暫定再任用職員には適用しない。

10 付則第2項から前項までに定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事
項は、特別区人事委員会が定める。

4 墨 総 法 条 第 2 3 号
令 和 4 年 9 月 2 日

墨田区教育委員会

教育長 加 藤 裕 之 様

墨田区長 山 本 亨



教育委員会関係議案の作成に伴う意見聴取について

令和4年度墨田区議会定例会9月議会に下記のとおり条例案を提出したいので、
地方教育行政の組織及び運営に関する法律第29条の規定により、貴委員会の意見
をお聴きします。

記

- 1 提出しようとする条例案名
幼稚園教育職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例の一部を改正する条例
- 2 提案理由
区職員等との整合性を図るため、組合休暇の付与を暦年から年度に改めるほか、
職員の定年引上げ等に伴い、所要の規定整備をする必要がある。
- 3 施行期日
令和5年4月1日
- 4 提出条例案
別紙のとおり



議案第35号

幼稚園教育職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例の一部を改正する条例

上記の議案を提出する。

令和4年9月12日

提出者 墨田区長 山 本 亨

幼稚園教育職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例の一部を改正する条例

幼稚園教育職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（平成12年墨田区条例第19号）の一部を次のように改正する。

第2条第3項中「再任用短時間勤務職員」を「地方公務員法（昭和25年法律第261号）第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占める者（以下「定年前再任用短時間勤務職員」という。）」に改め、同条第4項中「再任用短時間勤務職員」を「定年前再任用短時間勤務職員」に改める。

第3条第1項ただし書、第4条第1項ただし書及び同条第2項、第5条第2項並びに第14条第1項中「再任用短時間勤務職員」を「定年前再任用短時間勤務職員」に改める。

第17条の3第3項中「1の年」を「1会計年度」に改める。

付 則

（施行期日）

1 この条例は、令和5年4月1日から施行する。

（経過措置）

2 暫定再任用短時間勤務職員（地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）附則第6条第1項若しくは第2項又は第7条第1項若しくは第3項の規定により採用された職員をいう。）は、この条例による改正後の幼稚園教育職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例第2条第3項に規定する定年前再任用短時間

勤務職員とみなして、同条例の規定を適用する。

(提案理由)

区職員等との整合性を図るため、組合休暇の付与を暦年から年度に改めるほか、職員の定年引上げ等に伴い、所要の規定整備をする必要がある。

子ども文教委員会
令和4年9月 日

幼稚園教育職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例の一部を改正する条例（案）

新旧対照表

改 正 案	現 行
<p>（1週間の正規の勤務時間）</p> <p>第2条〔略〕</p> <p>2〔略〕</p> <p>3 <u>地方公務員法（昭和25年法律第261号）第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占める者（以下「定年前再任用短時間勤務職員」という。）の正規の勤務時間は、第1項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、1週間について15時間30分から31時間までの範囲内で、教育委員会が定める。</u></p> <p>4 教育委員会は、職務の性質により前3項の規定により難しいときは、休憩時間を除き、墨田区教育委員会規則（以下「教育委員会規則」という。）で定める期間につき1週間当たり38時間45分（<u>育児短時間勤務職員等</u>にあっては当該<u>育児短時間勤務等</u>の内容に従った時間、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>にあっては前項の規定に基づき定める時間）とする正規の勤務時間を、特別区人事委員会（以下「人事委員会」という。）の承認を得て、別に定めることができる。 （正規の勤務時間の割振り）</p> <p>第3条 教育委員会は、暦日を単位として月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の正規の勤務時間を割り振るものとする。ただし、<u>育児短時間勤務職員等</u>については、月曜日から金曜日までの日（次条第1項ただし書の規定により定められた週休日を除く。以下同じ。）において、当該<u>育児短時間勤務等</u>の内容に従い1日につき7時間45分を超えない範囲内で正規の勤務時間を割り振るものとし、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>については、月曜日から金曜日までの日において、1日につき7時間45分を超えない範囲内で正規の勤務時間を割り振るものとする。</p> <p>2〔略〕</p>	<p>〔同左〕</p> <p>第2条〔略〕</p> <p>2〔略〕</p> <p>3 <u>再任用短時間勤務職員</u>の正規の勤務時間は、第1項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、1週間について15時間30分から31時間までの範囲内で、教育委員会が定める。</p> <p>4 教育委員会は、職務の性質により前3項の規定により難しいときは、休憩時間を除き、墨田区教育委員会規則（以下「教育委員会規則」という。）で定める期間につき1週間当たり38時間45分（<u>育児短時間勤務職員等</u>にあっては当該<u>育児短時間勤務等</u>の内容に従った時間、<u>再任用短時間勤務職員</u>にあっては前項の規定に基づき定める時間）とする正規の勤務時間を、特別区人事委員会（以下「人事委員会」という。）の承認を得て、別に定めることができる。 〔同左〕</p> <p>第3条 教育委員会は、暦日を単位として月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の正規の勤務時間を割り振るものとする。ただし、<u>育児短時間勤務職員等</u>については、月曜日から金曜日までの日（次条第1項ただし書の規定により定められた週休日を除く。以下同じ。）において、当該<u>育児短時間勤務等</u>の内容に従い1日につき7時間45分を超えない範囲内で正規の勤務時間を割り振るものとし、<u>再任用短時間勤務職員</u>については、月曜日から金曜日までの日において、1日につき7時間45分を超えない範囲内で正規の勤務時間を割り振るものとする。</p> <p>2〔略〕</p>

(週休日)

第4条 日曜日及び土曜日は、週休日（正規の勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）とする。ただし、教育委員会は、育児短時間勤務職員等については、必要に応じ、当該育児短時間勤務等の内容に従いこれらの日に加えて月曜日から金曜日までの5日間において週休日を設けるものとし、定年前再任用短時間勤務職員については、日曜日及び土曜日に加えて月曜日から金曜日までの5日間において週休日を設けることができる。

2 教育委員会は、職務の性質により特別の勤務形態によって勤務する必要のある職員については、前項の規定にかかわらず、4週間ごとの期間につき8日の週休日（育児短時間勤務職員等にあつては8日以上で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日、定年前再任用短時間勤務職員にあつては8日以上上の週休日）を設けるものとする。ただし、職務の特殊性又は当該幼稚園の特殊の必要（育児短時間勤務職員等にあつては、当該育児短時間勤務等の内容）により、これにより難しい場合において、人事委員会の承認を得て、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上上の割合で週休日（育児短時間勤務職員等にあつては、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上上の割合で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日）を設けるときは、この限りでない。

(週休日の振替等)

第5条 〔略〕

2 半日勤務時間の割振り変更の規定は、育児短時間勤務職員等及び定年前再任用短時間勤務職員（第3条第1項の規定により、1日につき7時間45分の正規の勤務時間が割り振られている場合を除く。）については、適用しない。

(年次有給休暇)

第14条 年次有給休暇は、1会計年度ごとの休暇とし、その日数は、1会計年度において、20日（育児短時間勤務職員等及び

〔同左〕

第4条 日曜日及び土曜日は、週休日（正規の勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）とする。ただし、教育委員会は、育児短時間勤務職員等については、必要に応じ、当該育児短時間勤務等の内容に従いこれらの日に加えて月曜日から金曜日までの5日間において週休日を設けるものとし、再任用短時間勤務職員については、日曜日及び土曜日に加えて月曜日から金曜日までの5日間において週休日を設けることができる。

2 教育委員会は、職務の性質により特別の勤務形態によって勤務する必要のある職員については、前項の規定にかかわらず、4週間ごとの期間につき8日の週休日（育児短時間勤務職員等にあつては8日以上で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日、再任用短時間勤務職員にあつては8日以上上の週休日）を設けるものとする。ただし、職務の特殊性又は当該幼稚園の特殊の必要（育児短時間勤務職員等にあつては、当該育児短時間勤務等の内容）により、これにより難しい場合において、人事委員会の承認を得て、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上上の割合で週休日（育児短時間勤務職員等にあつては、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上上の割合で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日）を設けるときは、この限りでない。

〔同左〕

第5条 〔略〕

2 半日勤務時間の割振り変更の規定は、育児短時間勤務職員等及び再任用短時間勤務職員（第3条第1項の規定により、1日につき7時間45分の正規の勤務時間が割り振られている場合を除く。）については、適用しない。

〔同左〕

第14条 年次有給休暇は、1会計年度ごとの休暇とし、その日数は、1会計年度において、20日（育児短時間勤務職員等及び

<p>定年前再任用短時間勤務職員にあっては、その者の勤務時間等を考慮し20日を超えない範囲内で教育委員会規則で定める日数)とする。</p> <p>2～5〔略〕 (組合休暇)</p> <p>第17条の3〔略〕</p> <p>2〔略〕</p> <p>3 組合休暇は、<u>1</u>会計年度において、日又は時間を単位として、30日を限度として承認するものとする。</p> <p>4〔略〕</p>	<p>再任用短時間勤務職員にあっては、その者の勤務時間等を考慮し20日を超えない範囲内で教育委員会規則で定める日数)とする。</p> <p>2～5〔略〕 〔同左〕</p> <p>第17条の3〔略〕</p> <p>2〔略〕</p> <p>3 組合休暇は、<u>1</u>の年において、日又は時間を単位として、30日を限度として承認するものとする。</p> <p>4〔略〕</p>
---	--

付 則

(施行期日)

- 1 この条例は、令和5年4月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 暫定再任用短時間勤務職員(地方公務員法の一部を改正する法律(令和3年法律第63号)附則第6条第1項若しくは第2項又は第7条第1項若しくは第3項の規定により採用された職員をいう。)は、この条例による改正後の幼稚園教育職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例第2条第3項に規定する定年前再任用短時間勤務職員とみなして、同条例の規定を適用する。

4 墨 総 法 条 第 8 号
令 和 4 年 9 月 2 日

墨田区教育委員会

教育長 加 藤 裕 之 様

墨田区長 山 本 亨



教育委員会関係議案の作成に伴う意見聴取について

令和4年度墨田区議会定例会9月議会に下記のとおり条例案を提出したいので、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第29条の規定により、貴委員会の意見をお聴きします。

記

1 提出しようとする条例案名

墨田区立学校の学校医、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を改正する条例

2 提案理由

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を踏まえ、介護補償額を改定する必要がある。

3 施行期日等

公布の日から施行し、令和4年4月1日から適用する。

4 提出条例案

別紙のとおり



議案第36号

墨田区立学校の学校医、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を改正する条例

上記の議案を提出する。

令和4年9月12日

提出者 墨田区長 山 本 亨

墨田区立学校の学校医、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を改正する条例

墨田区立学校の学校医、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（平成14年墨田区条例第17号）の一部を次のように改正する。

第11条第2項第2号中「7万3,090円」を「7万5,290円」に改め、同項第4号中「3万6,500円」を「3万7,600円」に改める。

付 則

（施行期日等）

- 1 この条例は、公布の日から施行し、この条例による改正後の墨田区立学校の学校医、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（以下「新条例」という。）の規定は、令和4年4月1日（以下「適用日」という。）から適用する。
（経過措置）
- 2 新条例第11条第2項第2号及び第4号の規定は、適用日以後に支給すべき事由が生じた介護補償について適用し、適用日前に支給すべき事由が生じた介護補償については、これらの規定にかかわらず、なお従前の例による。
- 3 適用日からこの条例の施行の日（以下「施行日」という。）の前日までの間において、この条例による改正前の第11条第2項第2号及び第4号の規定に基づく介護補償（適用日から施行日の前日までの間に支給すべき事由が生じたものに限る。）として支払われた金額は、これに相当する新条例の規定に基づく介護補償の内払とみなす。

(提案理由)

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を踏まえ、介護補償額を改定する必要がある。

墨田区立学校の学校医、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を改正する条例（案）新旧対照表

改 正 案	現 行
<p>（介護補償） 第11条〔略〕 2 介護補償は、月を単位として行うものとし、その額は、1月につき、次の各号に掲げる区分に応じ、それぞれ当該各号に定める額とする。 〔略〕 常時介護を要する場合において、その月（新たに介護補償を行うべき事由が生じた月を除く。以下この号及び第4号において同じ。）に親族又はこれに準ずる者による介護を受けた日があるとき（その月に介護に要する費用を支出して介護を受けた日がある場合にあつては、当該介護に要する費用として支出された額が<u>7万5,290円</u>以下であるときに限る。）。 <u>7万5,290円</u> 〔略〕 随時介護を要する場合において、その月に親族又はこれに準ずる者による介護を受けた日があるとき（その月に介護に要する費用を支出して介護を受けた日がある場合にあつては、当該介護に要する費用として支出された額が<u>3万7,600円</u>以下であるときに限る。）。 <u>3万7,600円</u></p>	<p>〔同左〕 第11条〔略〕 2 〔同左〕 〔略〕 常時介護を要する場合において、その月（新たに介護補償を行うべき事由が生じた月を除く。以下この号及び第4号において同じ。）に親族又はこれに準ずる者による介護を受けた日があるとき（その月に介護に要する費用を支出して介護を受けた日がある場合にあつては、当該介護に要する費用として支出された額が<u>7万3,090円</u>以下であるときに限る。）。 <u>7万3,090円</u> 〔略〕 随時介護を要する場合において、その月に親族又はこれに準ずる者による介護を受けた日があるとき（その月に介護に要する費用を支出して介護を受けた日がある場合にあつては、当該介護に要する費用として支出された額が<u>3万6,500円</u>以下であるときに限る。）。 <u>3万6,500円</u></p>

付 則

（施行期日等）

- 1 この条例は、公布の日から施行し、この条例による改正後の墨田区立学校の学校医、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（以下「新条例」という。）の規定は、令和4年4月1日（以下「適用日」という。）から適用する。

（経過措置）

- 2 新条例第11条第2項第2号及び第4号の規定は、適用日以後に支給すべき事由が生じた介護補償について適用し、適用日前に支給すべき事由が生じた介護補償については、これらの規定にかかわらず、なお従前の例による。

- 3 適用日からこの条例の施行の日（以下「施行日」という。）の前日までの間において、この条例による改正前の第11条第2項第2号及び第4号の規定に基づく介護補償（適用日から施行日の前日までの間に支給すべき事由が生じたものに限る。）として支払われた金額は、これに相当する新条例の規定に基づく介護補償の内払とみなす。

4 墨教庶第 1 0 4 4 号
令和 4 年 9 月 2 日

墨田区長
山 本 亨 様

墨田区教育委員会
教育長 加 藤 裕 之

教育委員会関係議案の作成に伴う意見聴取について（回答）

令和 4 年 9 月 2 日付け 4 墨総法条第 1 7 号外 1 2 件により下記のとおり意見を求められたこのことについては、貴案のとおりで異議ありません。

記

- 1 意見聴取のあった条例案名
 - (1) 職員の定年等に関する条例の一部を改正する条例
 - (2) 職員の懲戒に関する条例の一部を改正する条例
 - (3) 外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例の一部を改正する条例
 - (4) 公益的法人等への職員の派遣等に関する条例の一部を改正する条例
 - (5) 職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例の一部を改正する条例
 - (6) 職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例
 - (7) 墨田区人事行政の運営等の状況の公表に関する条例の一部を改正する条例
 - (8) 墨田区非常勤職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
 - (9) 職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例
 - (10) 職員の高齢者部分休業に関する条例
 - (11) 幼稚園教育職員の給与に関する条例の一部を改正する条例
 - (12) 幼稚園教育職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例の一部を改正する条例
 - (13) 墨田区立学校の学校医、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を改正する条例

職員の定年引上げの概要等について

1 趣旨

少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少する中、複雑高度化する行政課題への的確な対応の観点から、能力と意欲のある高齢期の職員を最大限活用しつつ、次の世代にその知識、技術、経験等を継承していくことが必要であることから、定年引上げに関する地方公務員法が改正された。この改正を踏まえ、本区においても職員の定年を引き上げるとともに、管理監督職勤務上限年齢制及び定年前再任用短時間勤務制を導入するほか、定年退職者等の再任用に係る経過措置として、暫定再任用について定める。

2 概要

定年の引上げ

職員の定年を現行60歳のところ、令和5年4月から2年に1歳ずつ段階的に引き上げて、令和13年4月に65歳とする。

期 間	定年年齢
令和 5年4月1日から令和 7年3月31日まで	61歳
令和 7年4月1日から令和 9年3月31日まで	62歳
令和 9年4月1日から令和11年3月31日まで	63歳
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64歳
令和13年4月1日から	65歳

保健所に勤務する医師及び歯科医師で、医療職給料表（一）の適用を受ける職員の定年は、現行どおり65歳とする。

管理監督職勤務上限年齢制の導入

ア 趣旨

組織の新陳代謝を確保し、組織全体としての活力を維持するため、管理監督職に就いている職員を、管理監督職勤務上限年齢（60歳）に達した日の翌日から最初の4月1日までの期間（異動期間）に、管理監督職以外の職へ異動させる。

上記2 の医療職給料表（一）の適用を受ける職員を除く。

イ 管理監督職勤務上限年齢制の特例（特例任用）

管理監督職勤務上限年齢制により生ずる欠員を容易に補充することができず公務の運営に著しい支障が生ずる場合等の一定の事由又は事情がある場合は、勤務延長型特例任用（最長3年間）又は異動可能型特例任用（最長5年間）として、職員の異動期間の末日後も異動期間中に就いていた管理監督職に引き続いて就かせることができる。

定年前再任用短時間勤務制の導入

60歳に達した日以後、定年前に退職した職員を、短時間勤務の職に採用する

ことができる「定年前再任用短時間勤務制」を導入する。

現行の再任用制度の暫定的な存置（暫定再任用制度）

定年が段階的に引き上げられる経過期間において、定年退職後の職員を65歳まで再任用できるよう現行の再任用制度と同様の「暫定再任用制度」を存置する。

高齢者部分休業制度の導入

ア 趣旨

職員の定年引上げ等を踏まえ、高齢層職員（60歳以上の職員）の勤務形態の選択肢を広げることで、加齢による心身の変化を補い、仕事と家庭の両立を支援する観点から、高齢者部分休業制度を導入する。

イ 取得可能な時間

当該職員の1週間当たりの通常の勤務時間の2分の1を超えない範囲内で、15分を単位とする。

3 定年引上げ後の給与・退職手当

給与

60歳に達した日以後、最初の4月1日（以下「特定日」という。）から給料月額は従前の7割となる。なお、管理監督職勤務上限年齢制により降任となった場合、特定日以後、7割措置後の給料月額に調整額を加算し、管理監督職として受けていた給料月額の7割水準の額が支給される。

退職手当

特定日以後に退職した場合、給料月額が7割となったことにより、特定日前日に退職した場合と比べ不利益とならないよう措置する。

4 条例の制定・改正について

職員の定年引上げ等に当たり、次のとおり条例の制定・改正を行う。

職員の定年等に関する条例の一部を改正する条例

付則で職員の再任用に関する条例を廃止

職員の懲戒に関する条例の一部を改正する条例

外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例の一部を改正する条例

公益的法人等への職員の派遣等に関する条例の一部を改正する条例

職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例の一部を改正する条例

職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例

墨田区人事行政の運営等の状況の公表に関する条例の一部を改正する条例

墨田区非常勤職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

職員の給与に関する条例の一部を改正する条例

職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例

職員の高齢者部分休業に関する条例

幼稚園教育職員の給与に関する条例の一部を改正する条例

幼稚園教育職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例の一部を改正する条例

5 今後のスケジュール（予定）

令和4年 9月	条例改正等に係る議案の上程（9月議会）
令和4年10月	対象職員への周知
令和5年 4月	定年の引上げ、管理監督職勤務上限年齢制、定年前再任用短時間勤務制、暫定再任用制度、高齢者部分休業制度の開始 令和5年度は定年前再任用短時間勤務制及び高齢者部分休業制度の対象者はなし

令和4年度 教育課題(特別課題) 執行計画書兼実績報告書

課題	1	事業名	学習指導要領への対応(GIGA スクール構想における授業改善の推進)								主管課	指導室	
執行計画	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
	GIGA スクール授業研究員の募集・決定 すみだタブレットの日 教員研修会の実施 情報モラル教育の推進	月例会			集中研修	月例会・授業研究					実践報告会 各学校の実践報告書作成・配布	月例会	
		授業改善研修会			授業改善研修会			授業改善研修会		授業改善研修会			
進捗													
実績	<p>8月実績</p> <p>GIGA スクール授業研究員</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実績なし(集中研修については、7月28日に変更して実施済) 「すみだタブレットの日」実施校 ・実績なし <p>教職員研修会の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・授業改善研修会(8月1日) <p>情報モラル教育の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実績なし <p>進捗：○</p>												

進捗 : 順調、× : 遅延、 : その他()

令和4年度 教育課題(特別課題) 執行計画書兼実績報告書

課題	2	事業名	「すみだ教育指針」の改定及び「学力向上新3か年計画(第3次)」の策定									主管課	すみだ教育研究所	
執行計画	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月		
	<p>「すみだ教育指針」の改定</p> <p>委員会設置 年間スケジュール確認 アンケート 発出・集約 幹事会 (係長級)</p> <p>骨子案等検討 検討会</p> <p>各課事業 調査・収集 幹事会</p> <p>幹事会 検討会</p> <p>素案検討</p> <p>素案決定 概要版の検討</p> <p>パブリック コメント 開始</p> <p>パブリック コメント集約</p> <p>幹事会 検討会</p> <p>印刷準備</p> <p>印刷</p>													
	<p>教育委員会に 随時、検討状 況を報告</p> <p>素案議会 報告</p> <p>議会報告</p>													
<p>「学力向上新3か年計画(第3次)」の策定</p> <p>策定方針、 スケジュール 確認 委員会</p> <p>骨子案策 定準備</p> <p>各課事業 調査依頼</p> <p>各課事業 調査集約 委員会</p> <p>素案作成 準備</p> <p>素案検討 委員会</p> <p>素案決定</p> <p>素案議会 報告</p>														
<p>教育委員会に随時、検討 状況を報告</p> <p>素案議会 報告</p>														
進捗														
実績	<p>8月実績</p> <p>「すみだ教育指針」の改定 素案検討 教育委員会に検討状況を報告</p> <p>「学力向上新3か年計画(第3次)」の策定 素案作成準備 教育委員会に検討状況を報告</p> <p>進捗：</p>													
	<p>進捗： 順調、×：遅延、 ○：その他()</p>													

令和4年度 教育課題(特別課題) 執行計画書兼実績報告書

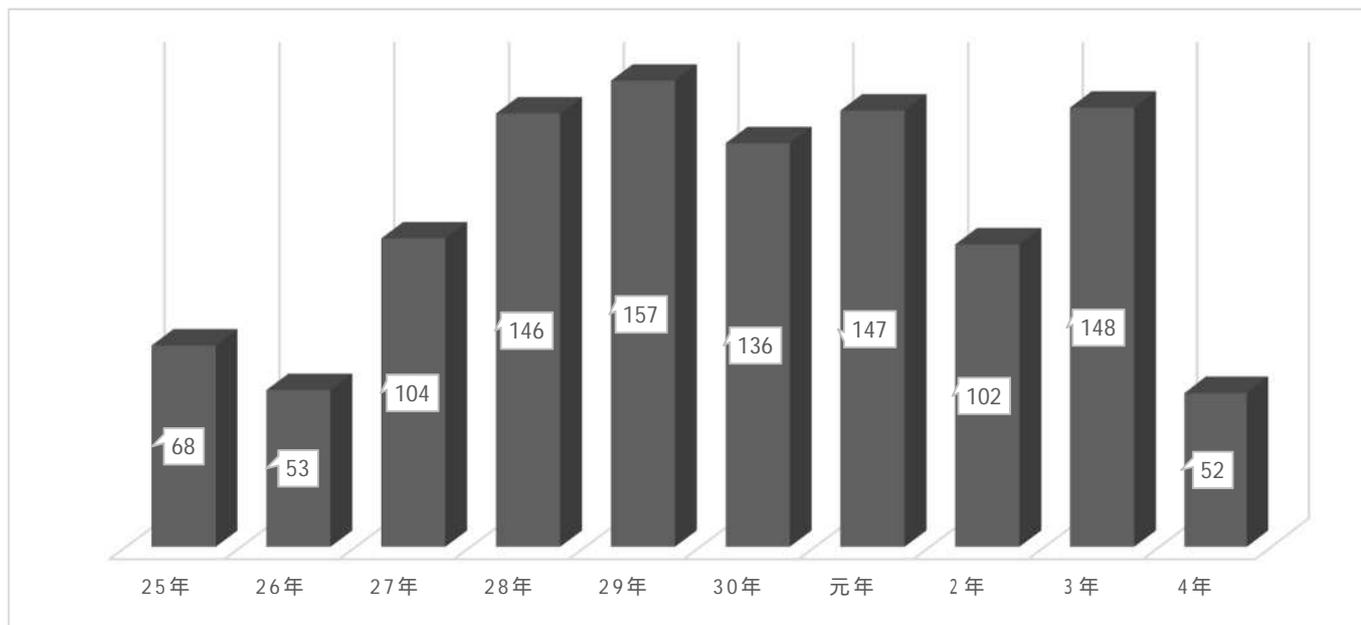
課題	3	事業名	学力向上新3か年計画(第2次)の推進								主管課	すみだ教育研究所	
執行計画	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
	国調査実施(4/19) 区調査実施(4/26)	都調査実施	→ 区調査結果受領(下旬)	全体計画作成		区調査議会報告 学力向上ヒアリング 学習ふりかえり期間	調査結果を各校HPに掲載				指導のポイントを各校へ周知		
	マネジメント推進校決定、計画取りまとめ	マネジメント推進校訪問、予算配当									学習ふりかえり期間	→	→
	すみだスクールサポートティーチャー事業											→	→
	チャレンジ教室							放課後：秋	→	放課後：冬		→	→
	研究所ニュース発行												→
進捗													
実績	8月実績												
	<p>マネジメント推進校(2年目): 横川小、隅田小、梅若小、吾孺第二中、吾孺立花中 学力向上に資するマネジメントの状況を確認 すみだスクールサポートティーチャー事業 学習支援等支援サポーターを各校へ派遣(8月実績: 活動人数 10人 R4.9.7 現在確認数) チャレンジ教室 事業者と事業内容の詳細確認 秋: 横川小、一寺小、押上小、桜堤中 冬: 柳島小、隅田小、錦糸中、吾二中、寺島中 研究所ニュースの発行</p> <p>進捗:</p>												

進捗 : 順調、×: 遅延、 : その他()

1 一般事故について

令和4年8月末現在

(1) 過去10年の事故発生件数



令和3年度以前については年間の発生件数

(2) 令和4年度の状況

4月～8月事故発生件数の内訳

区分	管理下	管理外	計
幼稚園	2	0	2
小学校	33	1	34
中学校	16	0	16
合計	51	1	52

事故発生場所の内訳

区分	廊下	校庭	階段	教室	プール	体育館	その他	計
幼稚園	0	1	0	1	0	0	0	2
小学校	6	8	1	12	0	5	2	34
中学校	0	4	0	3	0	2	7	16
計	6	13	1	16	0	7	9	52

事故発生時間帯の内訳

区分	始業前	授業中			休み時間	放課後	部活動	行事等	下校後	計
		実技等	教科	その他						
幼稚園	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
小学校	1	7	6	3	16	0	0	0	1	34
中学校	0	3	0	1	2	0	6	4	0	16
計	1	12	6	4	18	0	6	4	1	52

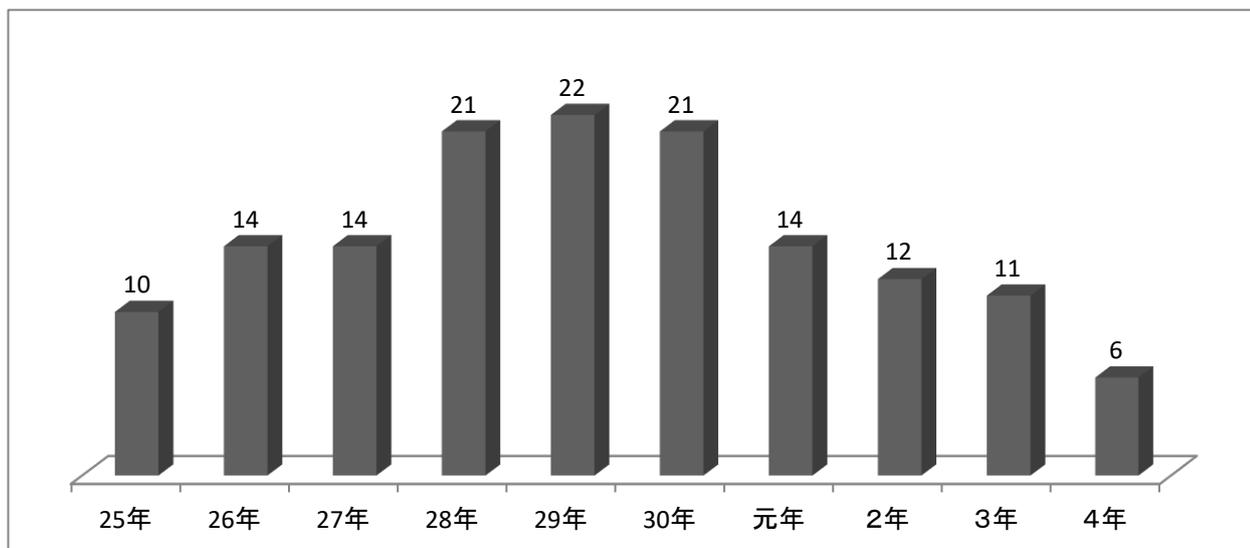
事故者の学年別内訳

区分	幼稚園		小学校						中学校			計
	年少	年長	小1	小2	小3	小4	小5	小6	中1	中2	中3	
男子	1	1	2	4	2	2	6	4	5	4	2	33
女子	0	0	4	1	1	3	3	2	3	1	1	19
計	1	1	6	5	3	5	9	6	8	5	3	52
	2		34						16			

2 交通事故について

(1) 過去10年の事故発生件数

交通事故の発生件数(過去10年間)



※ 令和3年度以前については年間の発生件数

(2) 令和4年度の状況

① 4月～8月事故発生件数の内訳

区分	管理下	管理外	計
幼稚園	0	0	0
小学校	1	5	6
中学校	0	0	0
合計	1	5	6

② 事故発生場所の内訳

区分	道路	交差点	横歩道	断道	路地	その他	計
幼稚園	0	0	0	0	0	0	0
小学校	3	3	0	0	0	0	6
中学校	0	0	0	0	0	0	0
計	3	3	0	0	0	0	6

③ 事故発生原因の内訳

区分	飛び出し	自転車走行中	遊び中	歩行中	横断中	その他	計
幼稚園	0	0	0	0	0	0	0
小学校	3	2	0	1	0	0	6
中学校	0	0	0	0	0	0	0
計	3	2	0	1	0	0	6

④ 事故者の学年別内訳

区分	幼稚園		小学校						中学校			計
	年少	年長	小1	小2	小3	小4	小5	小6	中1	中2	中3	
男子	0	0	0	1	2	1	0	0	0	0	0	4
女子	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2
計	0	0	0	1	2	2	1	0	0	0	0	6
	0		6						0			

教職員の皆さん

いよいよ10月11日（火曜日）から後期期間が始まります。

新型コロナウイルス感染症への対応において、安全・安心を第一に考え、感染防止対策を徹底していただき、ありがとうございます。

さて、令和4年度の墨田区学習状況調査と全国学力・学習状況調査の結果を受けて各学校では、学力向上計画に沿って取組を進めていることと思います。

墨田区の公立小・中学校では、5年前と比較して着実に学力の向上が見られます。

今後とも継続して、学力向上新3か年計画及び各校の学力向上推進計画に基づき取組を進めていただくことを期待しています。

さらに、学力向上とともに生きることの意味や喜びを含めて、児童・生徒のモチベーションを高めること、なぜそれをやるのかなど目的意識を明確にしていくことが重要です。

教職員の皆さんは児童・生徒一人ひとりの状況を最も把握し理解している伴走者であることから、どうぞ、一人ひとりに寄り添った個別最適な指導の展開をしていただきますようお願いいたします。

その上で、より有効な教材の活用方法及び活用時期などを適切に判断し、「わかる」「できる」「定着する」を、授業と家庭学習を一体的に見通しながら進めてください。

教育委員会では、「ふりかえりシート」「問題データベース」などの教材を提供しているほか、「ふりかえり期間」の設定や、「授業スタイル」の確立などの取組を進めています。

今年度は「すみだ教育指針」「学力向上新3か年計画（第3次）」の策定作業を行っており、これまでの指針や計画の考え方を継承しつつ、新学習指導要領に基づいた着実で有効な方策を取り入れていきたいと考えています。

現場の教職員の皆さんにおかれましても、児童・生徒の未来を切りひらくには、学力の向上が重要な要素であることを念頭に、以下の点について今一度見直していただきますようお願いいたします。

児童・生徒に夢や希望をもたせ、日常の学習意欲と連動させているか。

授業中の「導入・展開・まとめ」さらに「家庭学習」で、より有効に「ふりかえりシート」などを活用するなど、指針や計画に基づいた実践が実行されているか。

一人で悩まず、組織として課題解決に取り組んでいるか。

誰一人取り残すことなく、すべての児童・生徒へ墨田区教育委員会の思いが届きますよう、教職員の皆さん一人ひとりのご活躍を私たちは応援しています。