

一般任期付職員（デジタル分野、法務分野）の任用について

労働人口が減少する中、多様化・複雑化する行政課題に的確に対応するため、外部人材として一般任期付職員を活用し、専門的知識・技術を区の様々な施策に取り入れ、スキルの定着と職員の育成を図ることで更なる区民サービスの向上と区政運営の活性化を図ります。

1 経緯

総務省によれば、少子高齢化による労働人口の減少により、2040年には自治体の職員数が半減する見込みとなっています。このことに加え、転職市場の活性化や働き方の多様化の影響により、人材の流動性は年々高まっています。

このような状況においても、今後ますます多様化・複雑化する行政課題に対して迅速かつ的確に対応していく必要があります。そのためには、専門的知識・技術を持つ外部人材を活用し課題解決を図るとともに、職員の能力伸長を一層進めることで人材不足の中でも安定した区政運営を行っていく必要があります。

2 令和8年度における外部人材活用の方向性について

(1) 外部人材に求める能力

今後の労働人口減少に伴う職員確保の困難性が増す中で、より多様化・複雑化する行政需要に対応し、区民の満足度を高めていくためには更なる業務効率化を進めることが必要です。また、人材の流動性が高まる中で、職員が定着し、能力を十分に発揮しきいきと働くことで区民サービスの更なる向上を図っていくためには、職員にとって安全・安心な職場を作る必要があります。

これらの課題を解決するためには、専門的知識・技術を持つだけでなく、区の置かれた現状を細かく認識した上で、必要に応じて庁内各部署とも調整を図り、全庁的な視点でリーダーシップを発揮して職務を遂行する必要があります。

(2) 外部人材を活用する分野と任用類型

ア デジタル分野

区は、平成30年度を「港区AI元年」と位置付け、以後、高度化する行政課題に効率的に対応するため、様々なツールを導入することで組織の業務支援を行い、結果として区民サービスの向上を図ってきました。

今後、人材不足が加速することが予測される中、限られた職員で質の高い行政サービスを維持するためには、AIによる更なる業務効率化が不可欠です。

一般任期付職員の持つ専門的知識・技術を職員に継承することで、庁内のA I リテラシーの向上につなげ、組織のデジタル業務に対する理解度の底上げを図ります。そして、持続可能な形で質の高い区民サービスの提供へとつなげていく必要があります。

(ア) A I 業務について（課長級：任期3年）

港区が抱える行政課題に対し、生成A I の適用可能性を検証し、導入に向けた計画の策定及び職員の指揮・監督を行います。また、職員を対象とした生成A I 研修の企画及び実施を通じて、庁内のA I リテラシーの向上を図ります。

(イ) D X業務について（課長級：任期3年）

各総合支所区民課の窓口における課題に対し、デジタル技術を活用し解決に向けた施策の策定及び指揮・監督を行います。また、窓口の待ち時間及び手続き時間の縮減と混雑緩和のための取組を行います。

イ 法務分野（課長級：任期3年）

本年4月、東京都カスタマー・ハラスメント防止条例が施行され、区においても、区長によるハラスメント防止宣言やマニュアルの策定など、全庁的なカスタマー・ハラスメント（以下「カスハラ」といいます。）対策に取り組んでいます。

また、令和6年11月に実施した職員アンケートの結果では、半数以上の職員が過去3年以内にカスハラを受けたことがあると回答し、対策の強化や職員の保護と支援を求める声が多く寄せられました。

このことから、カスハラに対する効果的な対策を図り、職員が安心して業務に取り組むことができる体制を整えることは喫緊の課題であるといえます。

また、カスハラだけでなくパワー・ハラスメント等の各種ハラスメントに対しても適切な対応を行わないと、職務意欲の低下や職場環境の悪化を招きます。結果として、業務の円滑な遂行を妨げ、組織全体の効率的な運営に重大な影響を及ぼします。

このような状況を鑑み、専門的知識を持つ常勤の弁護士を一般任期付職員として配置することで、職員からの各種ハラスメントに関する相談に対して迅速かつ実効的な対応を可能にします。また、職員の服務等に関する法律上の助言や調査を行い、職場内の秩序の保持を図ります。

これらのことを通じて職員が法務における知識を持つことで、組織全体のコンプライアンスの強化へとつなげます。

3 職員の任用に向けたスケジュール（予定）

令和7年12月22日 公募開始

令和8年 4月 1日 一般任期付職員の任用開始