

豊島区人事白書

(人事行政の運営と給与・定員管理の状況)

平成27年12月

豊島区

— 目 次 —

I 職員の任免及び職員数に関する状況	1
1. 職員数	1
(1) 職員数の推移	1
(2) 定員の適正化	2
(3) 年齢別職員数	3
(4) 男女別職員数	4
(5) 部別・事業所別職員数	6
(6) 職務・職層別職員数	7
(7) 職層別職員数の推移（行政系）	8
(8) 職層別職員数の推移（技能系・業務系）	9
(9) 職種区分別職員数の推移	10
(10) 再任用職員数	11
2. 職員の任免	12
(1) 職員の採用	12
(2) 職員の退職	16
(3) 職員の昇任選考	18
(4) 人事異動	19
II 職員の給与の状況	23
1. 総括	23
(1) 人件費	23
(2) 職員給与費	24
(3) ラスパイレス指数	25
(4) 給与改定の状況	26
2. 職員の平均給与月額、初任給等	27
(1) 職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額	27
(2) 職員の初任給	29
(3) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額	29
3. 一般行政職の級別職員数等	30
(1) 一般行政職の級別職員数	30
(2) 昇給への勤務成績の反映状況	31
4. 職員の手当	32
(1) 期末手当・勤勉手当	32
(2) 退職手当	34
(3) 地域手当	35
(4) 特殊勤務手当	36
(5) 超過勤務手当	36
(6) その他の手当	37
5. 特別職の報酬等	39
6. 会計別職員数の状況	40

Ⅲ 職員のサービスの状況	4 1
1. 勤務時間・勤務条件	4 1
(1) 正規の勤務時間	4 1
(2) 週休日・休日	4 1
(3) 休暇等の種類	4 2
(4) 年次有給休暇	4 3
(5) 育児休業の取得状況	4 3
(6) 部分休業の取得状況	4 4
(7) 育児短時間勤務制度の取得状況	4 4
(8) 病気休暇	4 5
2. 分限・懲戒	4 6
(1) 病気休職	4 6
(2) 懲戒処分	4 7
3. その他 サービスの状況	4 8
(1) ハラスメント防止対策	4 8
(2) 次世代育成支援	4 9
Ⅳ 職員の育成及び勤務成績の評定の状況	5 0
1. 職員の育成	5 0
(1) 豊島区人材育成基本方針（概要）	5 0
(2) 平成27年度 豊島区職員研修等実施計画（抜粋）	5 1
(3) 研修の実施状況	5 2
(4) 平成27年度 子ども福祉研修年間計画（抜粋）	5 5
(5) 子ども福祉研修実績数	5 8
2. 勤務評定	5 9
(1) 勤務評定	5 9
(2) 目標による組織運営	6 0
Ⅴ 職員の福祉及び利益の保護の状況	6 1
1. 福利事業	6 1
(1) 福利厚生制度	6 1
(2) 主な事業内容と掛金率・負担率	6 1
2. 職員の安全衛生	6 3
(1) 豊島区安全衛生委員会	6 3
(2) 職員健康診断	6 5
(3) メンタルヘルス対策	6 6
(4) 公務災害	6 8
参 考 特別区人事委員会の業務状況の報告	7 0

I 職員の任免及び職員数に関する状況

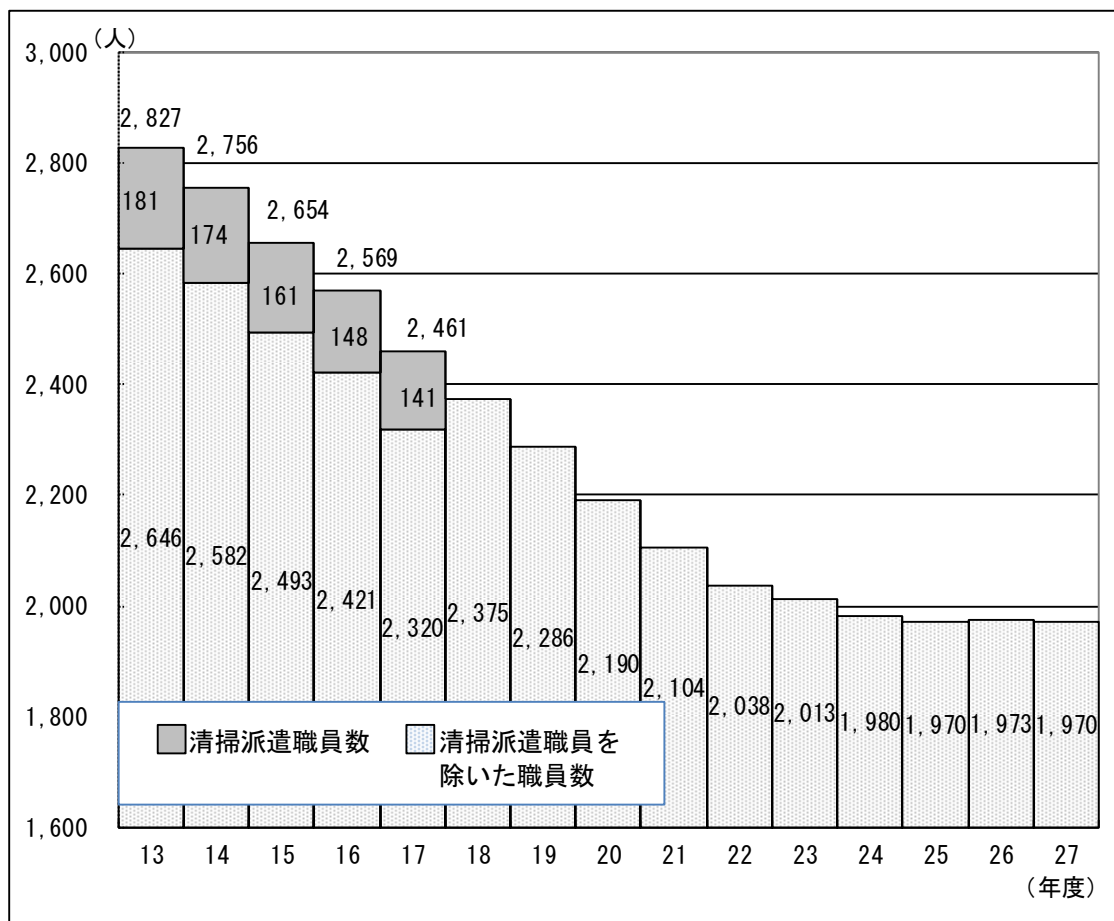
1. 職員数

(1) 職員数の推移

職員数の推移を見ると、平成5年度の「リフレッシュプラン」を始めとして、定員適正化に向けた計画を進めた結果、平成25年度まで減少を続け、それ以降は、ほぼ横ばいの状況となっています。平成27年度の職員数は、1,970人（教育長1人、再任用フルタイム職員43人、一般任期付職員2人を含み、自治法派遣職員20人、育休任期付職員6人を除く。）となっています。

グラフ I-1 職員数の推移

各年度4月1日現在



- (注) 1. 平成12年度から17年度までは、清掃事業移管により東京都から清掃事業に従事する職員が派遣されていたが、平成18年度に区職員に身分切替となった。
2. 「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、改正法の施行日（平成27年4月1日）以降、教育長は特別職としての身分のみ有することになったが、施行日現在で在任中の教育長は、改正法の経過措置により当該任期中は引き続き一般職としての身分も有するため、この白書においては従前のおり一般職として計上している。

(2) 定員の適正化

区では、さらなる少数精鋭による職員体制の確立に向け、平成5年度の「リフレッシュプラン」を始めとして、平成23年度から27年度までの5か年を計画期間とする「新定員管理計画」を策定し、定員の適正化に取り組んでいます。

表 I - 1 定員の適正化

定員適正化推移（平成5年度～27年度）

各年度4月1日現在(単位:人)

年 度	職員数 ※1			現員数 ※1			定員適正化※2					
	人数	増 減		人数	増 減		実 績		目標・達成率			
		対前年比	累 計		対前年比	累 計	削減数	計	計画名	数値目標	達成率	
5	3,098	—	—	3,104	—	—	—	—	リ フ レ ッ シュ	—	—	
6	3,080	△ 18	△ 18	3,088	△ 16	△ 16	△ 16	△ 42		新 リ フ レ ッ シュ	△ 250	113.2%
7	3,055	△ 25	△ 43	3,062	△ 26	△ 42	△ 26					
8	2,979	△ 76	△ 119	2,988	△ 74	△ 116	△ 74	△ 283	新 リ フ レ ッ シュ	△ 250	113.2%	
9	2,897	△ 82	△ 201	2,906	△ 82	△ 198	△ 82					
10	2,829	△ 68	△ 269	2,836	△ 70	△ 268	△ 70					
11	2,772	△ 57	△ 326	2,779	△ 57	△ 325	△ 57	△ 62	適 正 化 計 画	△ 55	112.7%	
12 ※3	2,899	127	△ 199	2,908	129	△ 196	△ 62					
13	2,827	△ 72	△ 271	2,838	△ 70	△ 266	△ 70					
14	2,756	△ 71	△ 342	2,771	△ 67	△ 333	△ 67	△ 309	新 定 員 適 正 化 計 画	△ 250	123.6%	
15	2,654	△ 102	△ 444	2,671	△ 100	△ 433	△ 100					
16	2,569	△ 85	△ 529	2,599	△ 72	△ 505	△ 72					
17	2,461	△ 108	△ 637	2,491	△ 108	△ 613	△ 108	△ 541	定 員 管 理 計 画	△ 600	90.2%	
18	2,375	△ 86	△ 723	2,405	△ 86	△ 699	△ 86					
19	2,286	△ 89	△ 812	2,316	△ 89	△ 788	△ 89					
20	2,190	△ 96	△ 908	2,216	△ 100	△ 888	△ 100	△ 68	管 理 計 画 新 定 員	△ 200	34.0%	
21	2,104	△ 86	△ 994	2,124	△ 92	△ 980	△ 92					
22	2,038	△ 66	△ 1,060	2,058	△ 66	△ 1,046	△ 66					
23	2,013	△ 25	△ 1,085	2,031	△ 27	△ 1,073	△ 25	△ 68	管 理 計 画 新 定 員	△ 200	34.0%	
24	1,980	△ 33	△ 1,118	2,002	△ 29	△ 1,102	△ 33					
25	1,970	△ 10	△ 1,128	1,990	△ 12	△ 1,114	△ 10					
26	1,973	3	△ 1,125	1,993	3	△ 1,111	3	△ 3	管 理 計 画 新 定 員	△ 200	34.0%	
27	1,970	△ 3	△ 1,128	1,989	△ 4	△ 1,115	△ 3					
平成6年度～平成27年度までの累計※4							△ 1,305	△ 1,355	96.3%			

※1…「職員数」は、【職員数-自治法派遣+教育長】による。また、「職員数」及び「現員数」には、育休任期付職員は含まない。

※2…「定員管理計画」までは、「現員数」での管理。「新定員管理計画」以降は、職員数により管理している。

※3…平成12年度は都区制度改革に伴う都から区への清掃事業移管により、都派遣職員(191人)を受入れたため職員数が増加している。

※4…達成率の累計欄は、平成8年から平成27年度までの達成率である。

表 I - 2 新定員管理計画（平成23年度から27年度の5年間）の計画目標 (人)

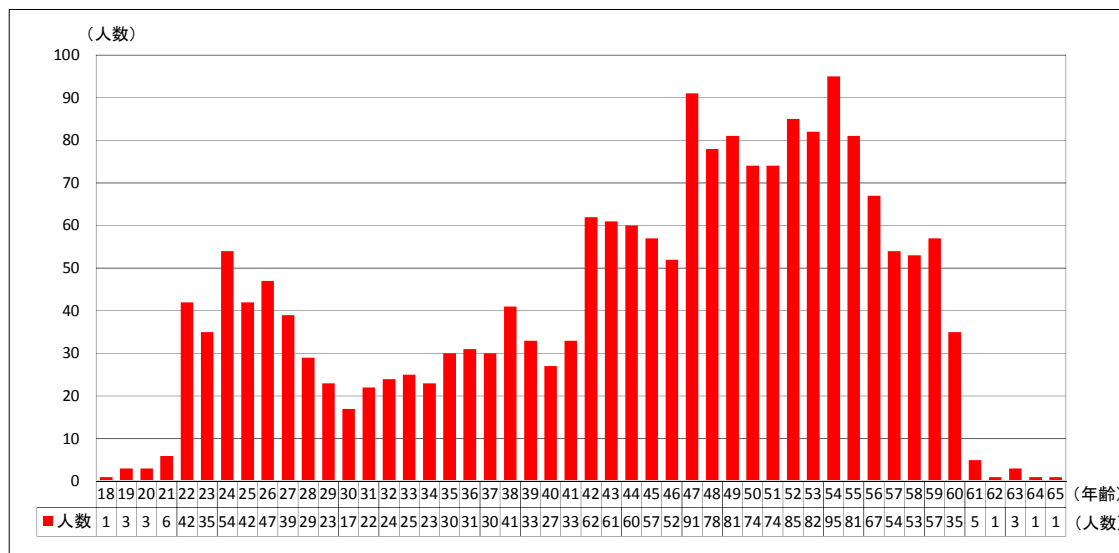
年度別	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	合計
削減目標	45	40	45	25	45	200

(3) 年齢別職員数

年齢別の職員数は、20歳台から30歳台が少なく、40歳台以降が多くなっています。全職員の平均年齢は、44.1歳となっています。

グラフ I-2 年齢別職員数

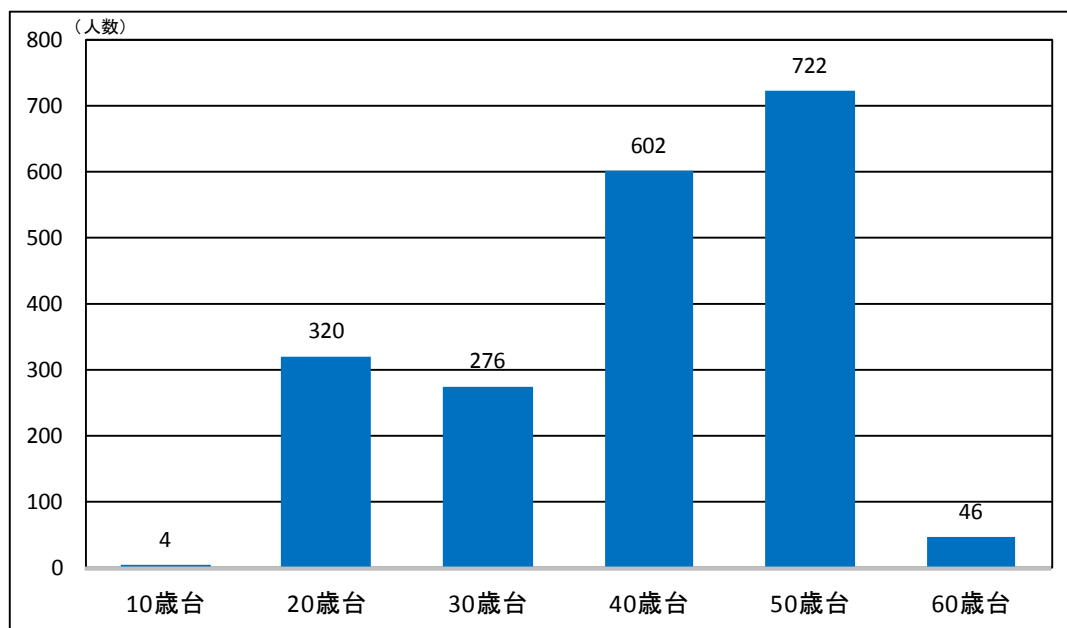
平成27年4月1日現在



(注) 60歳台の46人は、教育長、再任用職員（フルタイム）及び一般任期付職員である。

グラフ I-3 年齢階級別職員数

平成27年4月1日現在



(注) 60歳台の46人は、教育長、再任用職員（フルタイム）及び一般任期付職員である。

(4) 男女別職員数

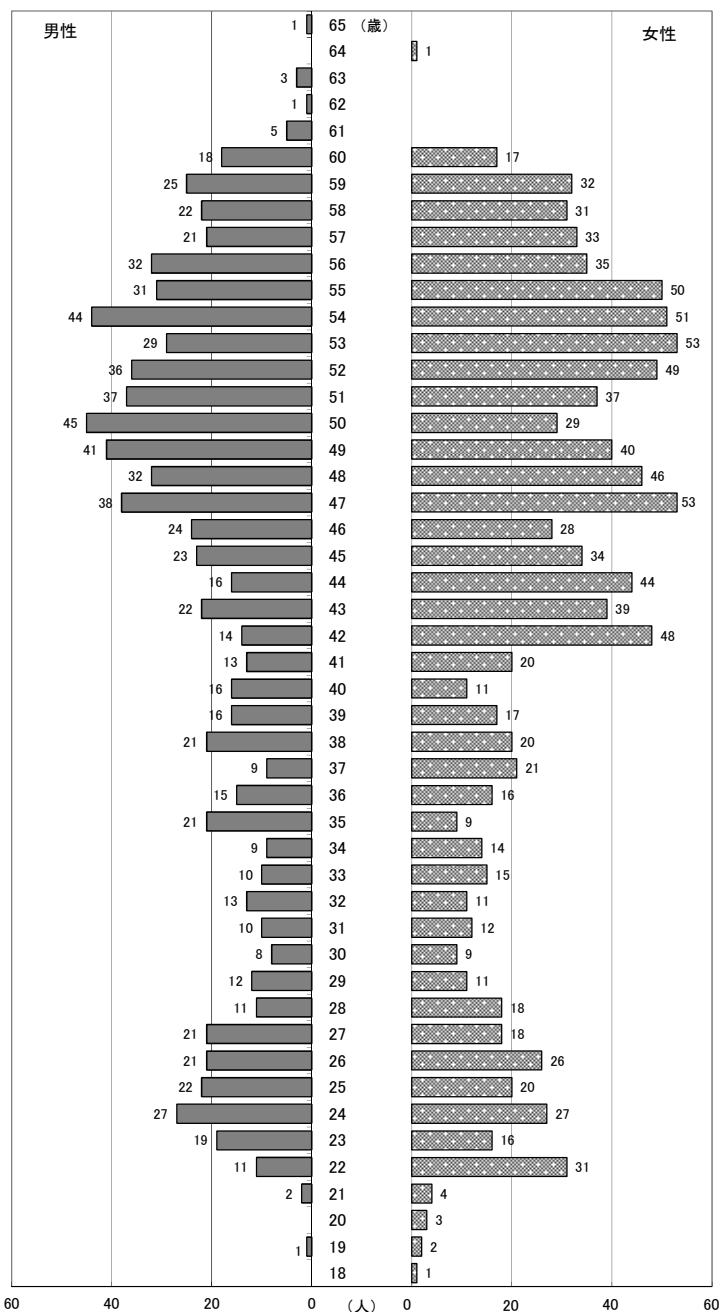
男女別の職員数は、男性が868人、女性が1,102人となっており、全職員のうち女性の占める割合は55.9%となっています。

表 I - 3 年齢別男女別職員数 グラフ I - 4

(人)

平成27年4月1日現在

年齢(歳)	男	女	計
65	1		1
64		1	1
63	3		3
62	1		1
61	5		5
60	18	17	35
59	25	32	57
58	22	31	53
57	21	33	54
56	32	35	67
55	31	50	81
54	44	51	95
53	29	53	82
52	36	49	85
51	37	37	74
50	45	29	74
49	41	40	81
48	32	46	78
47	38	53	91
46	24	28	52
45	23	34	57
44	16	44	60
43	22	39	61
42	14	48	62
41	13	20	33
40	16	11	27
39	16	17	33
38	21	20	41
37	9	21	30
36	15	16	31
35	21	9	30
34	9	14	23
33	10	15	25
32	13	11	24
31	10	12	22
30	8	9	17
29	12	11	23
28	11	18	29
27	21	18	39
26	21	26	47
25	22	20	42
24	27	27	54
23	19	16	35
22	11	31	42
21	2	4	6
20		3	3
19	1	2	3
18		1	1
総計	868	1,102	1,970



(注) 60歳台の46人は、教育長、再任用職員及び一般任期付職員である。

職層別及び職務別の男女別職員数は、以下のとおりです。

表 I - 4 職層別男女別職員数

平成27年4月1日現在

(人)

職層	男	女	計
部長	17	1	18
参事	4	1	5
専門参事			
統括課長	21		21
副参事	39	14	53
専門副参事		1	1
主任指導主事	1		1
統括指導主事	2		2
園長		3	3
副園長			
計	84 (80.8%)	20 (19.2%)	104
管理職員			
総括係長	49	22	71
係長	123	111	234
主査	26	79	105
主任主事	251	573	824
2級職主事	143	172	315
1級職主事	43	75	118
統括技能長	1		1
技能長	15	4	19
技能主任	88	35	123
技能1級職	44	5	49
主幹教諭			
主任教諭		1	1
教諭		5	5
計	783 (42.0%)	1,082 (58.0%)	1,865
一般職員			
総計	868 (44.1%)	1,102 (55.9%)	1,970

(注) 総計には教育長(1人)を含む。

表 I - 5 職務別男女別職員数

平成27年4月1日現在

(人)

区分	職務	男	女	計
事務系	一般事務	509	438	948
	社会教育		1	1
	計	509	439	949
福祉系	福祉	41	98	139
	保育士	13	371	384
	児童指導	4	24	28
	心理	1	1	2
	計	59	494	553
一般技術系	土木技術	58	1	59
	造園技術	8	6	14
	建築技術	41	11	55
	機械技術	9		9
	電気技術	11		11
	保健衛生監視	13	3	16
	食品衛生監視	4	11	15
	学芸員	2	3	5
計	146	35	184	
医療技術系	医師		2	2
	診療放射線	1		1
	歯科衛生士		1	1
	理学療法士		1	1
	作業療法士		1	1
	検査技術		4	4
	栄養士		9	9
	保健師	1	37	38
	看護師		26	26
	計	2	81	83
技能系	介護指導	29		29
	調理	3	27	30
	用務	21	15	36
	自動車運転Ⅱ	17		17
	自動車整備	1		1
	作業Ⅲ	77		77
	計	148	42	190
業務系	一般事務(業務)		1	1
	一般業務		1	1
計		2	2	
教員	主任指導主事	1		1
	統括指導主事	2		2
	幼稚園教員		9	9
	計	3	9	12
総計	868	1,102	1,970	

(注) 総計には教育長(1人)を含む。

(5) 部別・事業所別職員数

部別の職員数では、子ども家庭部が563人と最も多く、次に保健福祉部、区民部の順になっています。また、事業所別の職員数では、保育園が437人と最も多く、次に豊島清掃事務所、図書館の順になっています。

表 I - 6 部別職員数

平成27年4月1日現在
(人)

所属	区分	職員数	男女別		職種区分別						職層別		
			男	女	事務系	福祉系	技術系	医療系	技能系	業務系	管理職	一般職	
部局内訳	政策経営部	76	45	31	75	1						13	63
	総務部	75	45	30	70	2	2	1				9	66
	施設管理部	59	51	8	26		33					9	50
	区民部	269	118	151	233	34					2	10	259
	文化商工部	87	39	48	80	4	3					8	79
	環境清掃部	138	126	12	38	1	4			95		4	134
	保健福祉部	296	135	161	213	61		21	1			14	282
	池袋保健所	83	26	57	22	1	27	33				4	79
	子ども家庭部	563	53	510	56	445		27	35			5	558
	都市整備部	188	156	32	48	2	109			29		13	175
	会計管理室	15	5	10	15							1	14
	教育委員会事務局	95	52	43	59	2	2	1	30			10	84
	選挙管理委員会事務局	8	6	2	8							1	7
	監査委員事務局	5	3	2	5							1	4
	区議会事務局	13	8	5	12		1					2	11
部局計	1,970	868	1,102	960	553	181	83	190	2		104	1,865	

- (注) 1. 教育長は職種区分別、職層別には含まない。
 2. 教員(主任指導主事・統括指導主事・幼稚園教員)は事務系に含む。
 3. 主任指導主事・統括指導主事・幼稚園長は管理職に含む。

表 I - 7 事業所別職員数

平成27年4月1日現在
(人)

所属	区分	職員数	男女別		職種区分別						職層別		
			男	女	事務系	福祉系	技術系	医療系	技能系	業務系	管理職	一般職	
事業所	男女平等推進センター	5	1	4	5							1	4
	区民ひろば	15	3	12		15							15
	区民事務所	19	11	8	18	1						1	18
	郷土資料館	4	2	2	2		2						4
	図書館	25	11	14	22	3						1	24
	豊島清掃事務所	106	106		11				95			1	105
	心身障害者福祉センター	11	4	7	2	5		3	1				11
	障害支援センター	8	3	5	4	4							8
	長崎健康相談所	11	1	10	5			6					11
	子どもスキップ	22	2	20		22							22
	ジャンプ	4	2	2		4							4
	児童館	2		2		2							2
	子ども家庭支援センター	21	3	18		19		2					21
	保育園	437	16	421		384		19	34				437
	道路工事事務所	16	16				7		9				16
	放置自転車対策事務所	10	10				1		9				10
	公園管理事務所	15	15				6		9				15
	教育センター	5	2	3	3	2						1	4
	事業所計	736	208	528	72	461	16	30	157	0		5	731
	学校等	小学校	17	10	7					17			
中学校		13	9	4					13				13
幼稚園		10		10	10						3	7	
学校計		40	19	21	10	0	0	0	30	0	3	37	
外郭	としま未来文化財団	2	2		2							2	
	豊島区社会福祉事業団	1	1		1							1	
	豊島区民社会福祉協議会	2	1	1	1			1				1	
	豊島区シルバー人材センター	1	1		1							1	
	豊島健康診査センター	1	1		1							1	
	外郭計	7	6	1	6			1				6	
合計	783	233	550	88	461	16	31	187	0		14	769	

- (注) 1. 幼稚園教員は事務系に含む。
 2. 幼稚園長は管理職に含む。

(6) 職務・職層別職員数

職務別でみると、職員数1,970人のうち、事務系が948人(48.1%)、福祉系が553人(28.1%)、一般技術系が181人(9.2%)、医療技術系が83人(4.2%)、技能系・業務系が192人(9.7%)となっています。また、職層別でみると、主任主事が824人(41.8%)で最も多くなっています。

表 I - 8 職務・職層別職員数

平成27年4月1日現在
(人)

職種区分	職種名	職務名	部長	参事	専門参事	統括課長	副参事	専門副参事	総括係長	係長	主査	主任主事	2級職主事	1級職主事	主任指導主事	統括指導主事	園長	副園長	主幹教諭	主任教諭	教諭	統括技能長	技能長	技能主任	技能1級職	総計		
事務系 (948人)	事務 社会教育	一般事務	12	5		17	46		44	131	17	374	222	79													947	
		社会教育												1														1
福祉系 (553人)	福祉	福祉				4			4	34	4	85	8														139	
		保育士							3	16	48	249	35	33														384
		児童指導							1	18		7	2															28
	心理	心理								1	1																2	
一般技術系 (181人)	土木造園	土木技術				2	1		8	9	4	18	14	3													59	
		造園技術	3						1	2	2	4	2															14
		建築	1			2	2		6	5	5	22	8	1														52
		機械							1	2		4	2															9
		電気									1	1	7	2														11
		衛生監視	1						1	2	2	9	1															16
		食品衛生監視									4		5	5	1													15
		学芸研究	学芸員							2	2	1																5
医療技術系 (83人)	医師	医師	1					1																			2	
		診療放射線											1															1
		歯科衛生												1														1
		理学療法											1															1
		作業療法										1																1
		検査技術											4															4
		栄養士							1	2	4	2																9
		保健師							1	5	8	14	9	1														38
		看護師										7	16	3														26
准看護師																										0		
技能系 (190人)	技能I	介護指導																						2	16	11	29	
		作業I																										0
		調理																						3	22	5	30	
		用務																						3	31	2	36	
		自動車運転II																								13	4	17
		自動車整備																								1		1
技能VI	作業III																						1	11	38	27	77	
	作業III																										1	
業務系 (2人)	事務(業務)	一般事務(業務)																									1	
		一般業務																									1	
教員 (12人)	主任指導主事	主任指導主事													1												1	
		統括指導主事														2												2
		幼稚園教員																3			1	5						9
総計																										1,970		

(注) 総計には教育長(1人)を含む。

(7) 職層別職員数の推移（行政系）

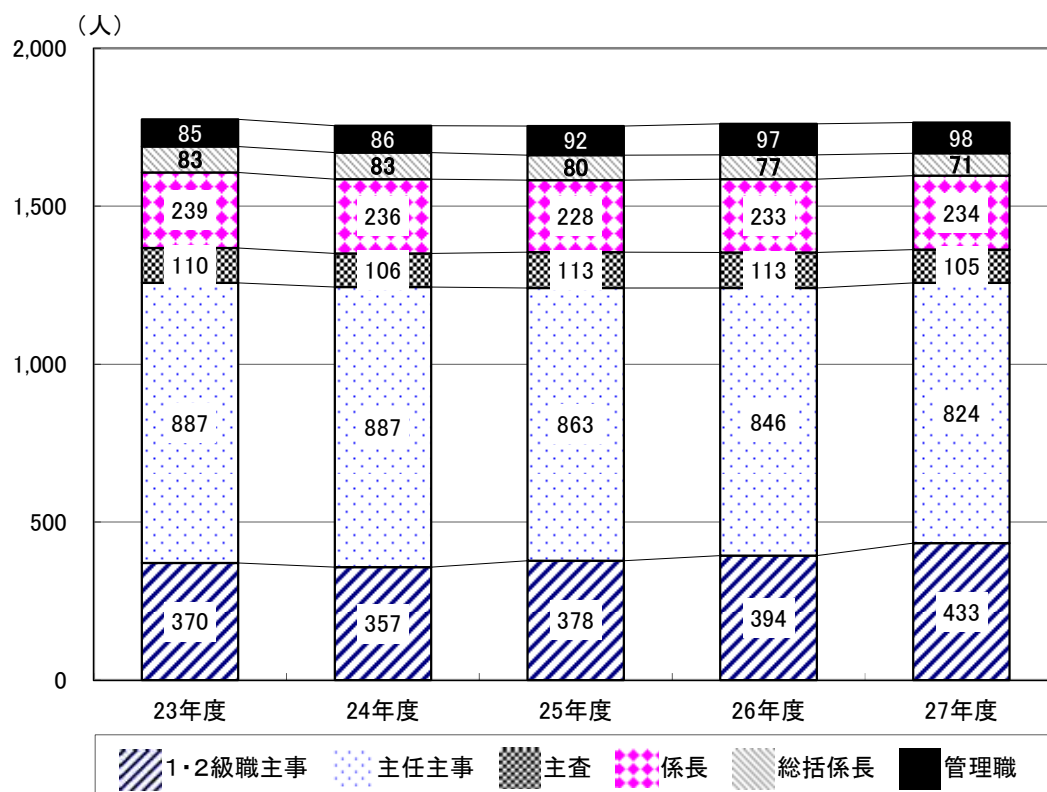
事務系・福祉系・一般技術系・医療技術系（以下、行政系という）の職員数の推移を職層別で見ると、近年新規採用者数が増加しており、1・2級職主事の職員数が平成25年度から3年連続で増加しています。平成27年度における行政系職員の職層別職員数の割合は、管理職が5.6%、係長級が23.2%、主任主事が46.7%、1・2級職主事が24.5%となっています。

表 I-9 職層別職員数の推移（行政系）

各年度4月1日現在
(人)

職層 年度	管理職							係長級	総括係長	係長	主査	主任主事	1・2級職主事			計
	部長	参事	専門参事	統括課長	副参事	専門副参事	1・2級職主事						2級職主事	1級職主事		
23年度	85	19	4	1	5	55	1	432	83	239	110	887	370	297	73	1,774
24年度	86	21	2	1	10	52		425	83	236	106	887	357	274	83	1,755
25年度	92	24	3		11	53	1	421	80	228	113	863	378	270	108	1,754
26年度	97	23	3		15	55	1	423	77	233	113	846	394	279	115	1,760
27年度	98	17	6		21	53	1	410	71	234	105	824	433	315	118	1,765
増減 27年度-26年度	1	△6	3	0	6	△2	0	△13	△6	1	△8	△22	39	36	3	5

グラフ I-5 職層別職員数の推移（行政系）



(8) 職層別職員数の推移 (技能系・業務系)

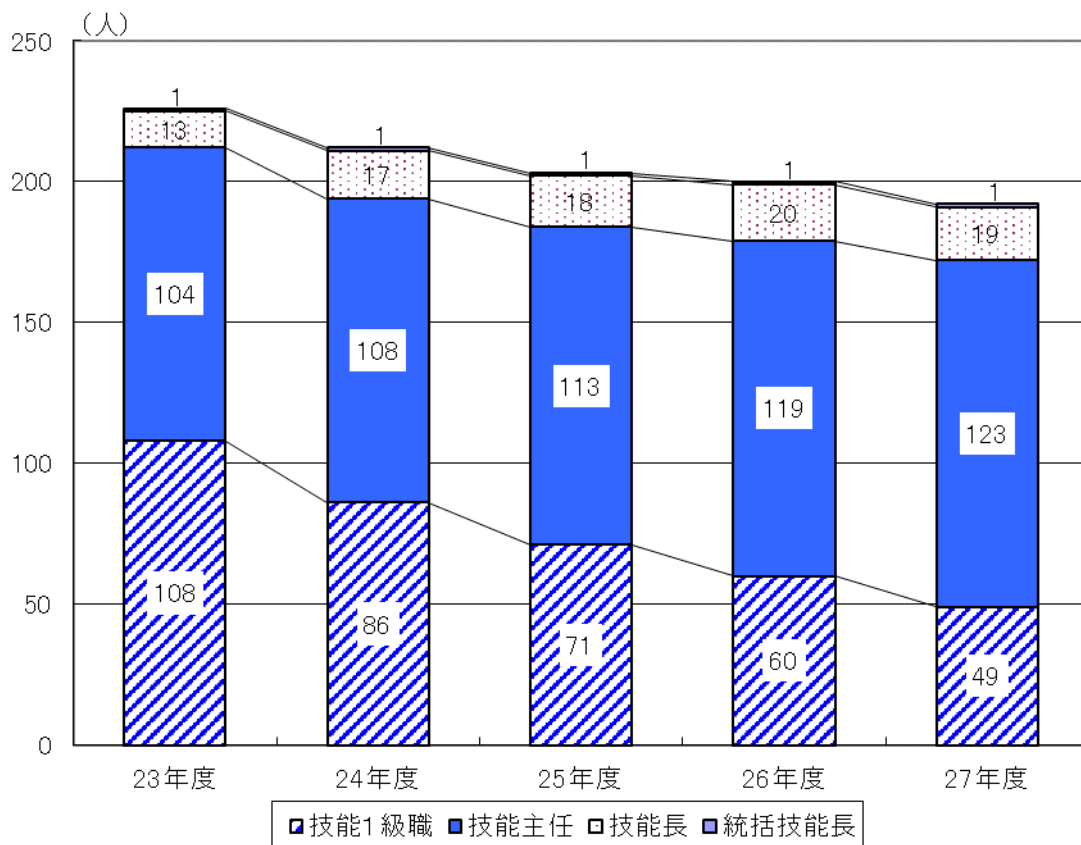
技能系・業務系の職員数の推移を職層別で見ると、近年新規採用を行っていないため、技能1級職の職員数が減少しています。平成27年度における技能系・業務系職員の職層別職員数の割合は、統括技能長が0.5%、技能長が9.9%、技能主任が64.1%、技能1級職が25.5%となっています。

表 I - 10 職層別職員数の推移 (技能系・業務系)

各年度4月1日現在
(人)

職層	統括技能長	技能長	技能主任	技能1級職	計
23年度	1	13	104	108	226
24年度	1	17	108	86	212
25年度	1	18	113	71	203
26年度	1	20	119	60	200
27年度	1	19	123	49	192
増減 27年度-26年度	0	△1	4	△11	△8

グラフ I - 6 職層別職員数の推移 (技能系・業務系)



(9) 職種区分別職員数の推移

職種区分別の職員数の推移をみると、事務系が増加している一方、福祉系や技能系・業務系が減少しています。

表 I-11 職種区分別職員数の推移

グラフ I-7

各年度4月1日現在

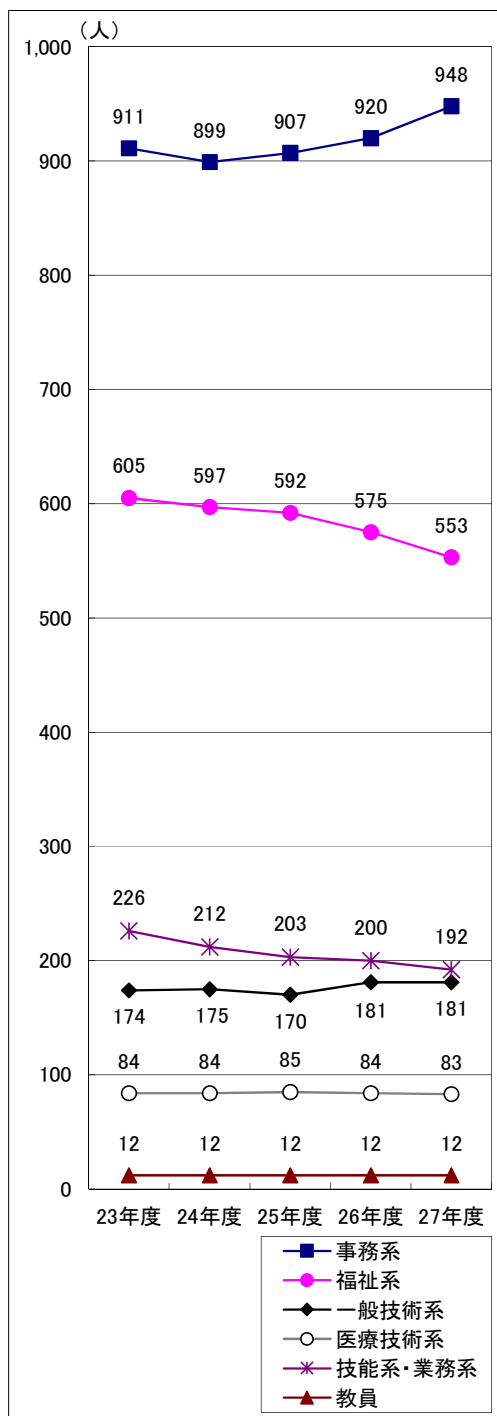
各年度4月1日現在

(人)

(人)

職種区分	職種名	職務名	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
事務系	事務	一般事務	910	898	906	919	947
	社会教育	社会教育	1	1	1	1	1
計			911	899	907	920	948
福祉系	福祉	福祉	155	148	141	143	139
		保育士	407	407	411	400	384
		児童指導	39	38	36	30	28
	心理	心理	4	4	4	2	2
計			605	597	592	575	553
一般技術系	土木造園	土木技術	51	51	53	55	59
		造園技術	13	13	13	14	14
	建築	建築技術	53	52	51	55	52
	機械	機械技術	9	10	10	9	9
	電気	電気技術	12	12	11	12	11
		保健衛生監視	17	17	15	16	16
	衛生監視	食品衛生監視	14	15	12	15	15
学芸研究	学芸員	5	5	5	5	5	
計			174	175	170	181	181
医療技術系	医師	医師	4	3	3	2	2
	診療放射線	診療放射線	1	1	1	1	1
	歯科衛生	歯科衛生士	1	1	1	1	1
	理学療法	理学療法士	1	1	1	1	1
	作業療法	作業療法士	1	1	1	1	1
	検査技術	検査技術	4	4	4	4	4
	栄養士	栄養士	10	10	10	9	9
	保健師	保健師	34	35	36	38	38
	看護師	看護師	27	27	27	27	26
	准看護師	准看護師	1	1	1	0	0
計			84	84	85	84	83
技能系・業務系	技能I	介護指導	1	1	1	1	0
		電話交換	0	0	0	0	0
	技能II	警備	0	0	0	0	0
		作業I	31	31	30	31	29
	技能III	調理	33	33	34	32	30
		用務	54	46	40	37	36
	技能V	環境技能	0	0	0	0	0
		自動車運転II	17	17	17	17	17
	自動車整備	0	0	0	1	1	
	技能VI	作業III	83	81	80	79	77
事務(業務)	一般事務(業務)	3	2	0	1	1	
業務	一般業務	4	1	1	1	1	
計			226	212	203	200	192
教員	主任指導主事		1	1	1	1	1
	統括指導主事		1	1	1	2	2
	指導主事		1	1	1	0	0
	幼稚園教員		9	9	9	9	9
計			12	12	12	12	12
総計			2,013	1,980	1,970	1,973	1,970

(注) 総計にはそれぞれ教育長(1人)を含む。



(10) 再任用職員数

区では、平成13年度に新たな再任用制度を導入し、平成14年4月1日から任用を開始しました。この制度は、定年退職した職員の知識・経験を区民サービスの向上と行政の効率的な運営のため積極的に活用するとともに、年金制度の改正に合わせて、60歳前半の生活を雇用と年金で支えるという地方公務員法の趣旨に基づき導入されたものです。

平成27年4月1日現在、168人の再任用職員がいます。

表I-12 再任用職員数の推移

各年度4月1日現在
(人)

職種区分	事務系	福祉系	一般技術系	医療技術系	技能系・業務系	教員	計
23年度	55 (11)	35 (35)	11 (0)	6 (5)	57 (22)		164 (73)
24年度	51 (12)	37 (36)	11 (0)	5 (4)	50 (21)	1 (1)	155 (74)
25年度	57 (14)	40 (38)	16 (0)	3 (2)	28 (11)		144 (65)
26年度	75 (22)	43 (39)	15 (0)	3 (2)	28 (11)		164 (74)
27年度	77 (28)	52 (44)	13 (0)	3 (3)	23 (10)		168 (85)

(注) ()は女性で内数

○「再任用の任用可能期間」について

再任用職員は、原則短時間勤務（週31時間勤務）でしたが、退職共済年金（H28年10月以降老齢厚生年金）の支給開始年齢が平成25年度以降段階的に60歳から65歳に引き上げられていくに伴い、雇用と年金を接続するため、原則フルタイム勤務での採用が制度化されました。平成27年4月1日現在、43人がフルタイム再任用職員です。

◇＝再任用任用可能期間（短時間勤務） ○＝フルタイム勤務または短時間勤務

任用年度 生年月日	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
平成23年度末退職者 (S26.4.2～S27.4.1)			◇	◇	◇	◇									
平成24年度末退職者 (S27.4.2～S28.4.1)				◇	◇	◇	◇								
平成25年度末退職者 (S28.4.2～S29.4.1)					○	◇	◇	◇	◇						
平成26年度末退職者 (S29.4.2～S30.4.1)						○	◇	◇	◇	◇					
平成27年度末退職者 (S30.4.2～S31.4.1)							○	○	◇	◇	◇				

2.職員の任免

(1) 職員の採用

区では、定員の適正化により職員定数を削減しているため、前年度の退職者数に対して翌年度の採用者数を抑制する状態を続けています。

区における職員採用方法には、特別区人事委員会が実施する採用試験・選考と区独自の選考とがあります。

区独自の選考により、平成22年度から、保育士を採用しています。他にも、毎年度ではありませんが、歯科衛生士や看護師を採用しています。また、平成21年度から育休任期付職員（保育士）、平成23、24年度には一般任期付職員を採用しています。

表 I - 13 採用職種・職務一覧

区分	職種	職務名	主な職務内容	受験年齢（歳）、採用方法			資格・免許	国籍要件	経験者採用
				I類	II類	III類			
事務系	事務	一般事務	一般行政事務の職務	22~27 ●	20~23 ●	18~21 ●			有
	社会教育	社会教育	社会教育主事（補）の職務	~29 △	—	—	大卒（科目要件等有）	◎	
福祉系	福祉	福祉	福祉関係施設等における指導、育成、相談等の職務	22~29 ●	20~29 △	—	社会福祉士資格、児童指導員資格、保育士登録	◎	
		保育士	保育園における保育士の職務						
		児童指導	児童館、学童保育クラブ、健康学園等の児童福祉施設等における指導、育成、相談等の職務						
心理	心理	心理に関する相談、指導等の職務	~39 △	—	—	大卒（心理学科）	◎		
一般技術系	土木造園	土木技術	土木に関する計画、設計、工事・施行監督等の職務	22~27 ●	20~23 ●	18~21 ●			有
		造園技術	造園に関する計画、設計、工事・施行監督等の職務						
	建築	建築に関する計画、設計、工事監督等の職務							
	機械	機械に関する計画、設計、工事、保守管理等の職務							
	電気	電気に関する計画、設計、工事、保守管理等の職務							
	衛生監視	保健衛生監視	保健所、環境主管課等における監視、測定、分析等の職務						
食品衛生監視		保健所における食品衛生監視等の職務							
化学技術		清掃工場等における測定、分析等の職務							
学芸研究	学芸員	学芸員の職務	~39 △	—	—	大卒かつ学芸員資格	◎		
医療技術系	医師	医師	医師の職務	~49（4級職採用）			医師免許	☆	
	歯科医師	歯科医師	歯科医師の職務				歯科医師免許	☆	
	診療放射線	診療放射線	保健所等における診療放射線技師の職務	—	~39 △	—	診療放射線技師免許	◎	
	歯科衛生	歯科衛生士	歯科衛生士の職務	—	~39 △	~39 △	歯科衛生士免許（II類に要件有）	◎	
	理学療法	理学療法士	理学療法士の職務	—	~44 △	—	理学療法士免許	◎	
	作業療法	作業療法士	作業療法士の職務	—	~44 △	—	作業療法士免許	◎	
	検査技術	検査技術	保健所等における検査等の職務	~29 △	~39 △	—	臨床検査技師免許（I類に要件有）	◎	
	栄養士	栄養士	栄養士の職務						
	保健師	保健師	保健師の職務	22~39 ●	—	—	保健師免許	◎	
	看護師	看護師	看護師の職務	—	~44 △	—	看護師免許	◎	
准看護師	准看護師	准看護師の職務	—	—	~44 △	准看護師	◎		

区分	職種	職務名	主な職務内容	受験年齢（歳）、採用方法		資格・免許	国籍要件	
				I級				
技能系	技能Ⅰ	自動車運転	庁有車の運転等の職務	～34	△	自動車運転免許	◎	
		ボイラー技士	ボイラーの操作・管理及び冷暖房の維持管理等の職務			ボイラー技士免許		
		介護指導	高齢者等の介護、介護に関する指導・訪問調査等の職務			介護福祉士資格		
	技能Ⅱ	電話交換	電話交換の職務			当該業務に必要な能力	◎	
		警備	庁舎の巡視、学校の警備の職務					
		一般技能	映写、照明、海技、買物鑑定の職務					
	技能Ⅲ	作業Ⅰ	土木作業又はこれに準ずる困難な職務、公害監視補助等及び上記以外のその他の職務					
		調理	学校、保育園等の調理の職務					◎
		用務	学校、保育園等の用務の職務					
	技能Ⅳ	学童擁護	学童擁護の職務					
		環境技能	排水場管理、衛生害虫指導等の職務					
	技能Ⅴ	作業Ⅱ	施設等の維持管理及び上記以外のその他の職務					◎
		家庭奉仕	ホームヘルプの職務					
	技能Ⅵ	自動車運転Ⅱ	清掃事務所等における庁有車の運転等の職務					自動車運転免許
自動車整備		清掃事務所等における庁有車の整備等の職務	自動車整備士技能検定合格					
作業Ⅲ		清掃作業等の職務	当該業務に必要な能力					
業務系	事務（業務）	一般事務（業務）	事務の補助等の職務					
		事務	一般業務	事務の補助等の職務				

(注) ●競争試験・特別区人事委員会実施、▲選考・特別区人事委員会実施、△選考・任命権者実施、◎国籍要件のない職種
 ☆医師、歯科医師は職種としては国籍要件を課さないが、公衆衛生医については、国籍要件を必要とする。
 // I類の受験年齢は、22歳未満の者で、学校教育法に基づく大学を卒業もしくは特別区人事委員会がそれと同等の資格があると認める者を含む。

表 I - 1 4 経験者採用職種一覧

区分	職種	採用区分	受験年齢（歳）、採用方法	経験及び資格・免許		
事務系	事務	2級職	28～31 ●	民間企業等における業務従事歴4年以上		
		3級職	主任主事Ⅰ	32～36 ▲	民間企業等における業務従事歴8年以上	
			主任主事Ⅱ	37～45 ▲	民間企業における業務従事歴13年以上	
	行政系	土木造園 建築 機械 電気	2級職	28～31 ●	民間企業等における業務従事歴4年以上	
			3級職	主任主事Ⅰ	32～36 ▲	民間企業等における業務従事歴8年以上 (機械についてはその他従事期間要件有、 電気については第三種電気主任技術者免状要)
				主任主事Ⅱ	37～45 ▲	民間企業等における業務従事歴13年以上

(注) ●競争試験・特別区人事委員会実施、▲選考・特別区人事委員会実施 ※国籍要件はすべての区分に有
 <業務従事歴について>
 ・1年以上の期間について、複数のものを通算可。ただし、そのうち1ヶ所について連続4年以上の経験を有することが必要である。
 ・1つの事業に週29時間以上従事することを要する。
 ・公務員及び非正規労働者としての従事歴を含む。

【特別区人事委員会採用の流れ】

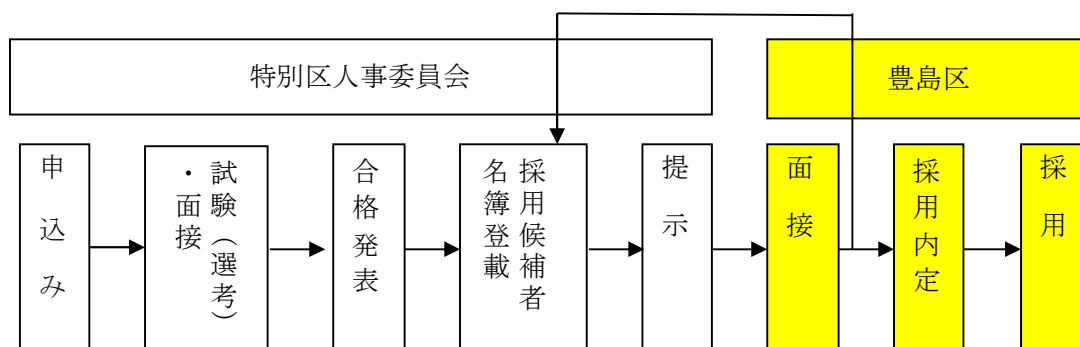


表 I - 15 特別区人事委員会が実施する採用試験・選考の実施状況

採用区分	試験区分	採用予定者数	申込者数	1次受験者数	1次合格者数	2次受験者数	2次合格者数	3次受験者数	最終合格者数	合格倍率		
25年度	I類	事務	780人程度	16,458	13,014	2,662	2,152			1,549	8.4倍	
		土木造園（土木）	52人程度	641	463	312	263			167	2.8倍	
		土木造園（造園）	6人程度	95	66	22	19			12	5.5倍	
		建築	54人程度	279	205	161	141			101	2.0倍	
		機械	20人程度	158	105	66	54			33	3.2倍	
		電気	23人程度	183	131	75	65			38	3.4倍	
		福祉	47人程度	463	360	164	155			85	4.2倍	
		衛生監視（衛生）	41人程度	251	198	107	95			61	3.2倍	
		衛生監視（化学）	5人程度	84	46	11	8			6	7.7倍	
		保健師	46人程度	414	351	116	108			74	4.7倍	
	III類 経験者2級	事務	120人程度	2,254	1,605	402	368			213	7.5倍	
		事務（身体障害者対象）	26人程度	86	77	59	47			26	3.0倍	
		事務	75人程度	1,300	1,029	235	231	199	196	100	10.3倍	
		土木造園（土木）	4人程度	31	23	17	17	13	13	13	1.8倍	
		建築	10人程度	50	42	34	34	28	27	21	2.0倍	
		（主任I） 経験者3級	事務	27人程度	887	658	106	103	90	88	30	21.9倍
			土木造園（土木）	8人程度	28	25	20	19	15	12	9	2.8倍
			建築	10人程度	53	42	37	37	28	24	12	3.5倍
			機械									
		（主任II） 経験者3級	電気									
事務	4人程度		603	448	36	34	30	30	5	89.6倍		
土木造園（土木）	2人程度		64	44	30	29	22	22	6	7.3倍		
建築												
	合計	1,360人程度	24,382	18,932	4,672	3,979	425	412	2,561	7.4倍		
26年度	I類	事務	830人程度	16,078	12,906	3,031	2,348			1,668	7.7倍	
		土木造園（土木）	54人程度	436	324	270	210			137	2.4倍	
		土木造園（土木）新方式	21人程度	302	143	108	75			51	2.8倍	
		土木造園（造園）	17人程度	80	68	58	51			31	2.2倍	
		建築	49人程度	175	140	119	103			90	1.6倍	
		建築新方式	19人程度	183	106	85	60			45	2.4倍	
		機械	27人程度	144	108	91	68			46	2.3倍	
		電気	31人程度	170	107	86	68			51	2.1倍	
		福祉	45人程度	442	370	161	144			85	4.4倍	
		衛生監視（衛生）	25人程度	233	171	76	71			46	3.7倍	
	衛生監視（化学）	5人程度	129	81	43	34			10	8.1倍		
	保健師	50人程度	391	323	133	121			88	3.7倍		
	III類 経験者2級	事務	145人程度	3,664	2,996	600	494			334	9.0倍	
		事務（身体障害者対象）	24人程度	90	66	60	46			24	2.8倍	
		事務	79人程度	1,280	1,000	255	244	216	213	128	7.8倍	
		土木造園（土木）	10人程度	32	21	13	13	11	11	10	2.1倍	
		建築	16人程度	53	43	39	37	30	29	27	1.6倍	
		（主任I） 経験者3級	事務	27人程度	868	641	122	116	101	99	40	16.0倍
			土木造園（土木）	9人程度	35	27	24	22	18	16	11	2.5倍
			建築	10人程度	37	22	21	21	20	20	9	2.4倍
機械												
（主任II） 経験者3級		電気										
	事務	5人程度	615	453	31	30	25	23	6	75.5倍		
	土木造園（土木）	2人程度	47	36	21	20	17	15	3	12.0倍		
	建築											
	合計	1,500人程度	25,484	20,152	5,447	4,396	438	426	2,940	6.9倍		

(注) 1. 合格倍率は1次受験者数/最終合格者数である。
2. 最終合格者は辞退者等を含むため採用者数とは異なる。

グラフ I - 8 豊島区の採用者数の推移（採用区分別）

平成27年4月1日現在

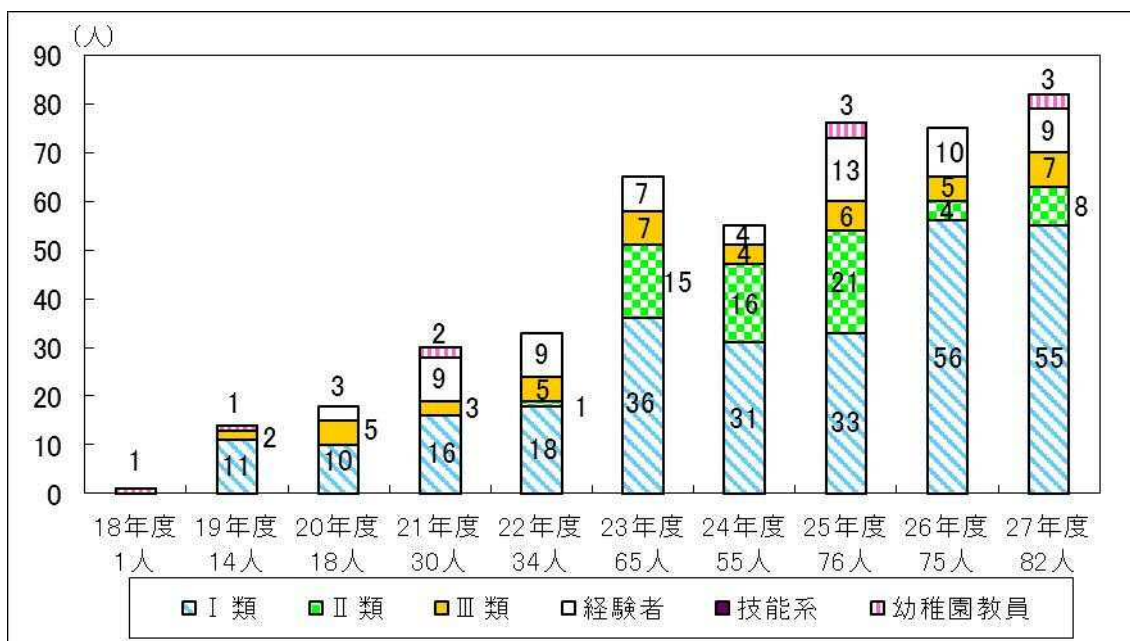


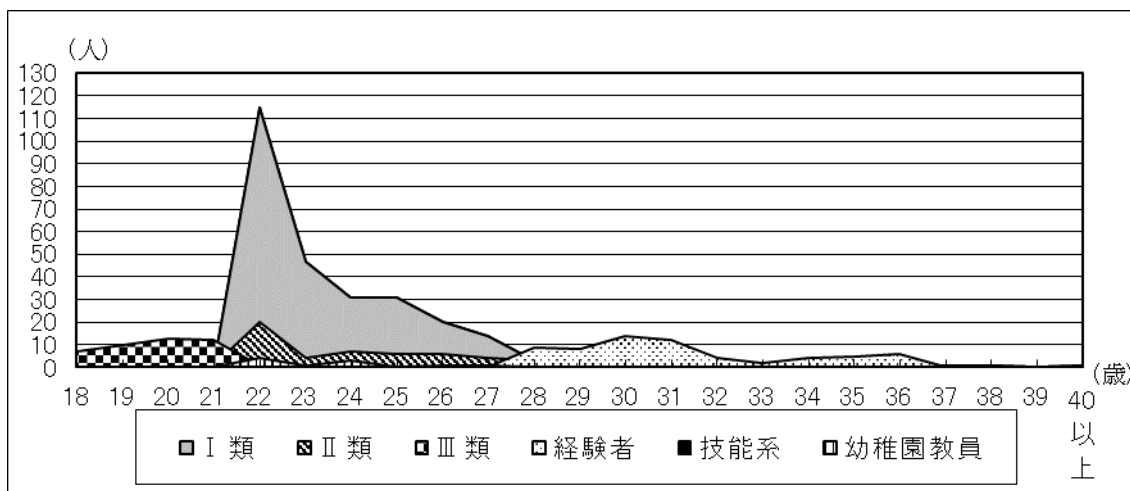
表 I - 16 豊島区の採用者数の推移（職務別）

平成27年4月1日現在

職務	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
事務系										
一般事務		10	17	27	29	48(1)	30(1)	43	57	64
社会教育										
計		10	17	27	29	48(1)	30(1)	43	57	64
福祉系										
福祉								1		
保育士					1(15)	15(9)	15(4)	20(10)	4(4)	8
児童指導										
計					1(15)	15(9)	15(4)	21(10)	4(4)	8
一般技術系										
土木技術		1		1		1	3	4	3	5
造園技術			1				1		1	
建築技術					1		2	1	4	1
機械技術							1	1		
電気技術										
保健衛生監視									1	
食品衛生監視							1	1	3	
学芸員										
計		1	1	1	1	1	8	7	12	6
医療技術系										
医師		1				1				
歯科衛生					1					
理学療法士										
検査技術										
保健師		1			2		1	2	2	1
看護師							1			
計		2			3	1	2	2	2	1
技能系										
自動車運転										
作業 I										
調理										
計										
教員										
幼稚園教員	1	1		2				3		3
計	1	1		2				3		3
合計	1	14	18	30	34(15)	65(10)	55(5)	76(10)	75(4)	82

(注) ()内は一般任期付職員及び育児休業代替任期付職員数(外数)

グラフ I-9 豊島区の新規採用時年齢状況



(注) 過去10年間の新規採用者数を、採用区分別・年齢毎に積み重ね表示

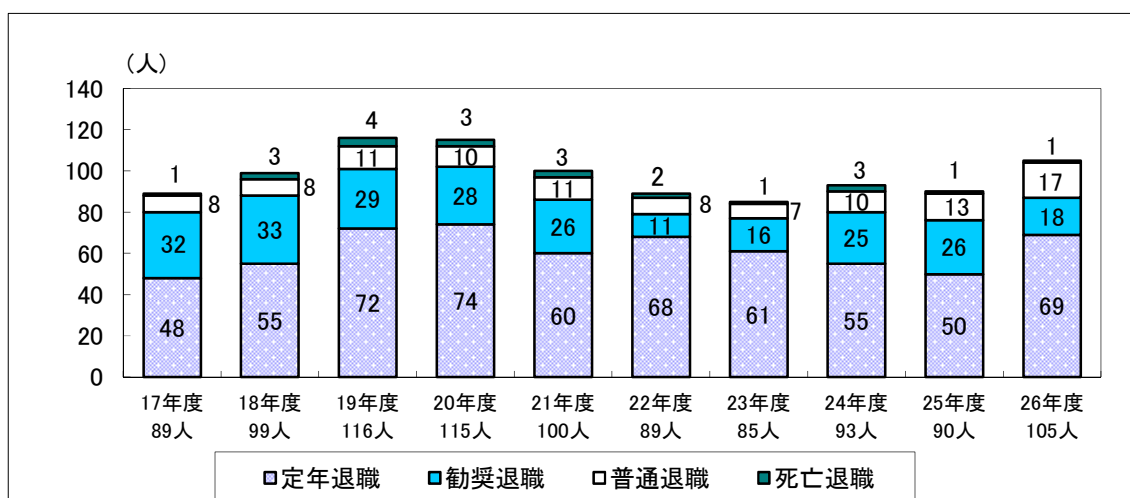
(2) 職員の退職

表 I-17 退職種別

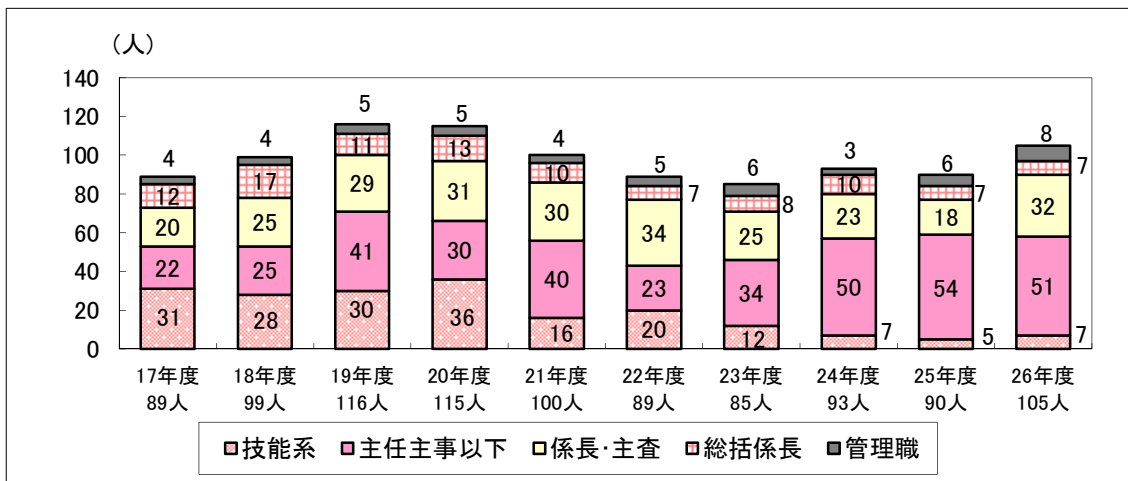
平成27年4月1日現在

退職種別	内 容
定年退職	60歳（医師は65歳）になる年度末の退職
勸奨退職	58歳以上、55歳以上58歳未満勤続20年以上又は50歳以上55歳未満勤続25年以上で勸奨による退職
普通退職	上記以外による退職

グラフ I-10 退職者数の推移 (退職区分別)

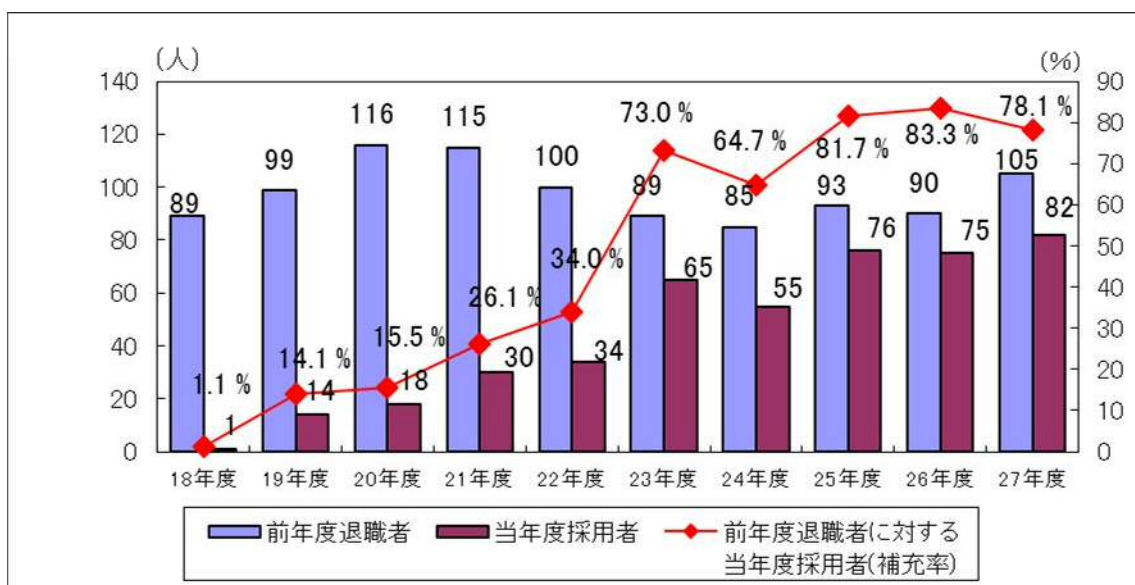


グラフ I - 1 1 退職者数の推移（職層別）



グラフ I - 1 2 退職者に対する新規採用者の補充状況

平成27年4月1日現在



(3) 職員の昇任選考

表 I - 18 昇任選考実施状況

() は女性・内数

職層	区分	26年度受験資格	選考方法		22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
管理職 (※1)	I類	年齢55歳未満 主任主事以上6年以上	択一式問題 記述式問題 論文式問題 勤務評定 口頭試問	有資格者	748 (484)	721 (467)	703 (465)	693 (457)	668 (444)
				受験者	20 (6)	18 (4)	10 (1)	21 (6)	16 (6)
				受験率	2.7% (1.2%)	2.5% (0.9%)	1.4% (0.2%)	3.0% (1.3%)	2.4% (1.4%)
				合格者	3 (1)	3 (0)	4 (1)	5 (1)	3 (0)
	合格率	15.0% (16.7%)	16.7% (0.0%)	40.0% (100.0%)	23.8% (16.7%)	18.8% (0.0%)			
	II類	年齢47歳以上56歳未満 総括係長1年以上	事例式論文 勤務評定 口頭試問	有資格者	45 (13)	44 (15)	44 (15)	44 (15)	42 (12)
				受験者	5 (1)	5 (3)	4 (2)	4 (1)	6 (3)
				受験率	11.1% (7.7%)	11.4% (20.0%)	9.1% (13.3%)	9.1% (6.7%)	14.3% (25.0%)
合格者				2 (0)	1 (1)	2 (1)	2 (1)	3 (1)	
合格率	40.0% (0.0%)	20.0% (33.3%)	50.0% (50.0%)	50.0% (100.0%)	50.0% (33.3%)				
(総括係長) (※2)	年齢42歳以上58歳未満 係長7年以上	職務論文 自己申告 勤務評定 個別面接	有資格者	151 (80)	144 (77)	124 (68)	114 (61)	113 (61)	
			受験者	27 (10)	33 (10)	27 (12)	28 (12)	24 (11)	
			受験率	17.9% (12.5%)	22.9% (13.0%)	21.8% (17.6%)	24.6% (19.7%)	21.2% (18.0%)	
			合格者	10 (4)	10 (2)	9 (5)	8 (1)	7 (3)	
合格率	37.0% (40.0%)	30.3% (20.0%)	33.3% (41.7%)	28.6% (8.3%)	29.2% (27.3%)				
係長 (※3)	一般	年齢50歳未満 主任主事5年以上 (経験者<主任主事I>採用者は主任主事4年以上)	課題論文 自己申告 勤務評定 集団面接	有資格者	397 (279)	364 (259)	344 (235)	316 (229)	316 (226)
				受験者	79 (48)	73 (47)	61 (36)	40 (25)	42 (19)
				受験率	19.9% (17.2%)	20.1% (18.1%)	17.7% (15.3%)	12.7% (10.9%)	13.3% (8.4%)
				合格者	25 (18)	24 (16)	28 (10)	23 (14)	21 (5)
	合格率	31.6% (37.5%)	32.9% (34.0%)	45.9% (27.8%)	57.5% (56.0%)	50.0% (26.3%)			
	長期	年齢50歳以上58歳未満 2級職以上15年以上 (主任主事7年以上)	事例式論文 自己申告 勤務評定 個別面接	有資格者	245 (189)	255 (199)	250 (200)	238 (185)	219 (157)
				受験者	35 (22)	39 (28)	45 (37)	41 (35)	31 (20)
				受験率	14.3% (11.6%)	15.3% (14.1%)	18.0% (18.5%)	17.2% (18.9%)	14.2% (12.7%)
合格者				9 (5)	9 (7)	10 (8)	11 (10)	10 (7)	
合格率	25.7% (22.7%)	23.1% (25.0%)	22.2% (21.6%)	26.8% (28.6%)	32.3% (35.0%)				
主任主事 (※4)	短期	年齢50歳未満 2級職4年以上 (経験者<2級職>採用者は2級職3年以上)	択一式 自己申告 勤務評定	有資格者	151 (91)	126 (79)	95 (68)	76 (51)	72 (43)
				受験者	131 (72)	100 (58)	66 (43)	53 (32)	49 (23)
				受験率	86.8% (79.1%)	79.4% (73.4%)	69.5% (63.2%)	69.7% (62.7%)	68.1% (53.5%)
				合格者	39 (16)	39 (16)	29 (18)	24 (13)	23 (10)
	合格率	29.8% (22.2%)	39.0% (27.6%)	43.9% (41.9%)	45.3% (40.6%)	46.9% (43.5%)			
	長期A	年齢37歳以上56歳未満 2級職12年以上	レポート 自己申告 勤務評定	有資格者	96 (69)	88 (62)	76 (51)	66 (44)	52 (34)
				受験者	46 (36)	48 (38)	35 (28)	27 (20)	23 (17)
				受験率	47.9% (52.2%)	54.5% (61.3%)	46.1% (54.9%)	40.9% (45.5%)	44.2% (50.0%)
				合格者	18 (14)	16 (14)	15 (12)	14 (12)	10 (9)
	合格率	39.1% (38.9%)	33.3% (36.8%)	42.9% (42.9%)	51.9% (60.0%)	43.5% (52.9%)			
	長期B	年齢52歳以上 2級職5年以上	自己申告 勤務評定	有資格者	15 (6)	16 (8)	12 (7)	16 (12)	14 (10)
				受験者	5 (3)	8 (4)	2 (1)	5 (4)	3 (3)
受験率				33.3% (50.0%)	50.0% (50.0%)	16.7% (14.3%)	31.3% (33.3%)	21.4% (30.0%)	
合格者				4 (2)	8 (4)	2 (1)	5 (4)	3 (3)	
合格率	80.0% (66.7%)	100.0% (100.0%)	100.0% (100.0%)	100.0% (100.0%)	100.0% (100.0%)				
統括技能長	-	-	-	有資格者	/	/	/	/	/
				受験者	/	/	/	/	/
				受験率	/	/	/	/	/
				合格者	/	/	/	/	/
合格率	/	/	/	/	/				
技能長	58歳未満 技能主任4年以上	自己申告 筆記考査 勤務評定 個別面接	-	有資格者	/	42 (7)	56 (15)	65 (17)	/
				受験者	/	9 (1)	8 (0)	10 (3)	/
				受験率	/	21.4% (14.3%)	14.3% (0.0%)	15.4% (17.6%)	/
				合格者	/	4 (1)	2 (0)	4 (1)	/
合格率	/	44.4% (100.0%)	25.0% (0.0%)	40.0% (33.3%)	/				
技能主任	58歳未満 1級職16年以上	筆記考査 勤務評定 個別面接	-	有資格者	99 (27)	85 (19)	78 (16)	65 (12)	54 (9)
				受験者	38 (13)	36 (9)	28 (7)	24 (5)	15 (3)
				受験率	38.4% (48.1%)	42.4% (47.4%)	35.9% (43.8%)	36.9% (41.7%)	27.8% (33.3%)
				合格者	17 (7)	13 (3)	13 (3)	10 (3)	7 (3)
合格率	44.7% (53.8%)	36.1% (33.3%)	46.4% (42.9%)	41.7% (60.0%)	46.7% (100.0%)				

※1 管理職I類の数値には、前倒し受験方式の数を含まない。

※2 総括係長の受験資格において、係長職は主査を含む。

※3 26年度における係長選考の受験者・合格者には、部長推薦者として一般1名、長期1名(いずれも男性)を含む。(部長推薦制度は24年度から実施)

※4 主任主事の有資格者のうち、短期・長期A資格を併有している者については、長期Aとして計上、長期Aと長期Bを併有している者については、長期Bとして計上。

(4) 人事異動

① 定期人事異動

毎年、4月に定期人事異動を実施しています。年齢や職層、職務への適正などを勘案し、適材適所の配置を目指しています。また、人事異動を組織の活性化に有効に活用するとともに、職員の人材育成の契機と捉えています。このため区では、新規採用からの一定期間や昇任時などの節目に能力の向上が図られるよう、人事異動の基準を設けています。

【人事異動指針】

平成26年度一般職員人事異動指針（技能系職員を除く）

(目的)

第1 4月期における一般職員の定期人事異動を適正かつ公正に実施し、適材適所の職員配置による効果的区政運営を図り、併せて長期的視野に立った人材の育成及び能力活用に資するため、ここに一般職員人事異動指針を定める。

(人材育成のための配置・異動方針)

第2 この指針の運用に当たっては、定める次の配置・異動の方針に沿うことを基本とする。

- (1) 多様な職務経験を積みながら、適性の発見と可能性を追求し、適材適所の配置を実現する。
- (2) ジェネラリストの素地にスペシャリストの能力開発を視野に入れた異動ローテーションを確立する。
- (3) 昇任制度とリンクさせ、職のあり方や個々の能力の開発段階に応じた異動ローテーションを実施する。

(異動基準日)

第3 3月31日を異動基準日（以下「基準日」という。）とする。

(異動対象から除く職員)

第4 基準日において次のいずれかに該当する職員は、原則として異動対象としない。ただし、現職場（主査以上はポストとする。以下同じ。）在職年数が長期に及ぶ場合または他職場への適応等に支障がないと認められる場合は異動対象とすることができる。

- (1) 休職中の者
- (2) 妊娠出産休暇・育児休業中の者
- (3) 妊娠中の者
- (4) 病気休暇中の者
- (5) 介護休暇中の者

(異動基準Ⅰ 原則)

第5 基準日現在、同一職場に3～5年在職する職員を異動対象とし、職場における執務体制の確保及び本人の資質向上を考慮し異動を行なう。ただし、別表に掲げる職に従事する職員については、4～6年をもって異動対象とする。

(異動基準Ⅱ 育成ローテーション)

第6 長期にわたる計画的な人材育成の観点から、次の育成ローテーションを実施する。

- (1) 事務職の新規採用職員（経験者採用職員を除く）は、原則3年のローテーションを2か所程度実施する。
- (2) 事務職以外の新規採用職員（経験者採用職員を除く）は、原則3～4年ずつ2か所程度のローテーションを実施する。
- (3) 概ね40歳以上の職員の内係長級職員を除き、4～6年の異動ローテーションとすることができる。

(特別な理由による異動)

第7 第5及び第6に規定する異動基準に該当しない場合であっても、次のいずれかに該当すると認められる場合には、異動対象とすることができる。

- (1) 公募制人事異動による異動となる場合
- (2) 立候補制人事異動により異動となる場合
- (3) 降任を申し出る場合

- (4) 現職務への適性がない場合
- (5) 現職場に適応できない場合（極力異動は行わない）
- (6) 健康上の理由または家庭の事情により、現職場での勤務の継続が困難である場合
- (7) その他特段の事情により異動が必要な場合

（長期在職の解消）

第8 6年以上同一職場に在職する職員は、事業の遂行等において支障を来すなど特段の事情がない限り異動とする。

（昇任・昇格時異動の原則）

第9 昇任選考合格者及び係長昇格者は、原則として次の基準により異動とする。但し、在職歴が1～2年の職員を除く。（係長昇格は除く）

- (1) 総括係長 部または課の庶務担当若しくは課長を補佐するにふさわしい職に任用する。
- (2) 係長 他の課に異動するが、現職場での昇格が適当と判断される場合には、同一職場での昇格を妨げない。
- (3) 主査 可能な限り他の課に異動する。
- (4) 主任主事 他の課へ異動するとともに、異なる業務への配置に努める。
（例：窓口事務→企画・調査事務）

（人事異動ヒアリング）

第10 人事課長は、所属課長と人事異動に関するヒアリングを実施する。

（面接実施）

第11 所属課長は、職員と異動に関しての面接を行なったうえで、第10に定めるヒアリングに臨むものとする。

（委任）

第12 その他本指針に係わる必要な事項については、総務部長が別に定める。

附則

- 1 本則第5異動基準Ⅰ、本則第6異動基準Ⅱにあつては、本則第6異動基準Ⅱが優先する。
- 2 組織の統廃合による異動のあつた場合には、職務内容に大幅な変更がない限り、その前後の在職年数を通算する。

別表 異動基準

区 分	職 種 ・ 職 務 の 例 示	異動基準
(a) 高度で専門的な対人交渉能力が求められる職	◎生活福祉課のケースワーカー等 社会福祉事業に携わるケースワーカー 及び相談員	4～6年
(b) 高度な情報処理能力が求められる職	◎情報管理課等の専門的情報処理担当職員	
(c) 比較的長期に専門的能力の活用が求められる職	◎税務課の賦課徴収担当職員 ◎法規（訟務）担当職員 ◎用地取得関連担当職員	
(d) 福祉系職員、技術系職員		

表 I - 19 一般職員の定期人事異動の実施状況

各年度4月1日現在(人)

	昇格・昇任						横 転	組 織 改 正	派 遣	採 用				兼 務 事 務 取 扱	転 職 務	総 計
	横 転 有	横 転 無	派 遣	転 職 務	組 織 改 正	小 計				新 規	人 事 交 流	派 遣	小 計			
23年度	36	121	4	0	0	161	198	6	6	64	2	5	71	11	8	461
24年度	53	95	5	0	0	153	208	23	5	52	3	3	58	20	2	469
25年度	37	83	2	1	5	128	213	41	11	75	0	8	83	25	7	508
26年度	34	92	2	1	0	129	231	8	17	73	2	2	77	16	4	482
27年度	30	75	0	0	4	109	225	35	8	83	0	5	88	26	0	491

②公募制人事異動

職員の能力・適性・意向などを最大限に活かし、職務に反映するために、平成13年度より公募制人事異動を実施しています。公募制人事異動は、区が公募するポストに、職員の希望を募り、希望者の中から最適の者を選んで配置する制度です。

表 I - 20 公募制人事異動による配置状況

(人)

	22年度 (23.4.1異動)	23年度 (24.4.1異動)	24年度 (25.4.1異動)	25年度 (26.4.1異動)	26年度 (27.4.1異動)
公募ポスト	1	1	0	1	1
応募者	1	1	0	0	1
公募任用者	1	1	0	0	1

③立候補制人事異動

職員の将来設計・特定の職場への強い希望を叶える（キャリア開発）人事制度として、平成17年度より立候補制人事異動を実施しています。立候補制人事異動の概要は、以下のとおりです。

表 I - 2 1 立候補制人事異動の概要

	専門能力活用型	能力開発型
概要	過去に培った経験知識などを活かすため、同一部署または関連部署に希望者を配置する。	自己啓発などで身につけた知識を活かす。または、今後身につけたい知識などを業務の中で習得する。
対象	事務職、福祉職のうち行政系2級職から係長職（総括係長を除く）で40歳以上の者、かつ希望する部署及び関連部署に3年以上在籍した者。	行政系2級職5年以上（総括係長を含む）の者及び業務系の者で、30歳以上の者。
希望部署での在職期間	比較的長期間の在職を可能とする。	一般の異動基準による。
希望できる職場	区の組織ならどこでも構わない。希望は原則、係まで（グループ制は課まで）。希望する業務内容も記載する。	

表 I - 2 2 立候補制人事異動による配置状況

(人)

		22年度 (23.4.1異動)	23年度 (24.4.1異動)	24年度 (25.4.1異動)	25年度 (26.4.1異動)	26年度 (27.4.1異動)
応募者	専門能力活用型	6	6	2	3	2
	能力開発型	6	0	4	0	1
任用者	専門能力活用型	0	2	0	0	1
	能力開発型	0	0	1	0	0

Ⅱ 職員の給与の状況

1. 総括

(1) 人件費

人件費が歳出額全体に占める割合を人件費比率といいます。人件費比率が高いと財政の健全性が失われ、事業費を圧迫することになります。

区では、人件費比率の抑制を図るため、給与水準や職員定数の適正化に不断の努力をしています。この結果、平成26年度普通会計決算での人件費比率は19.4%となり、平成25年度(19.7%)と比べると、0.3ポイント減少しました。

表Ⅱ－1 人件費の状況

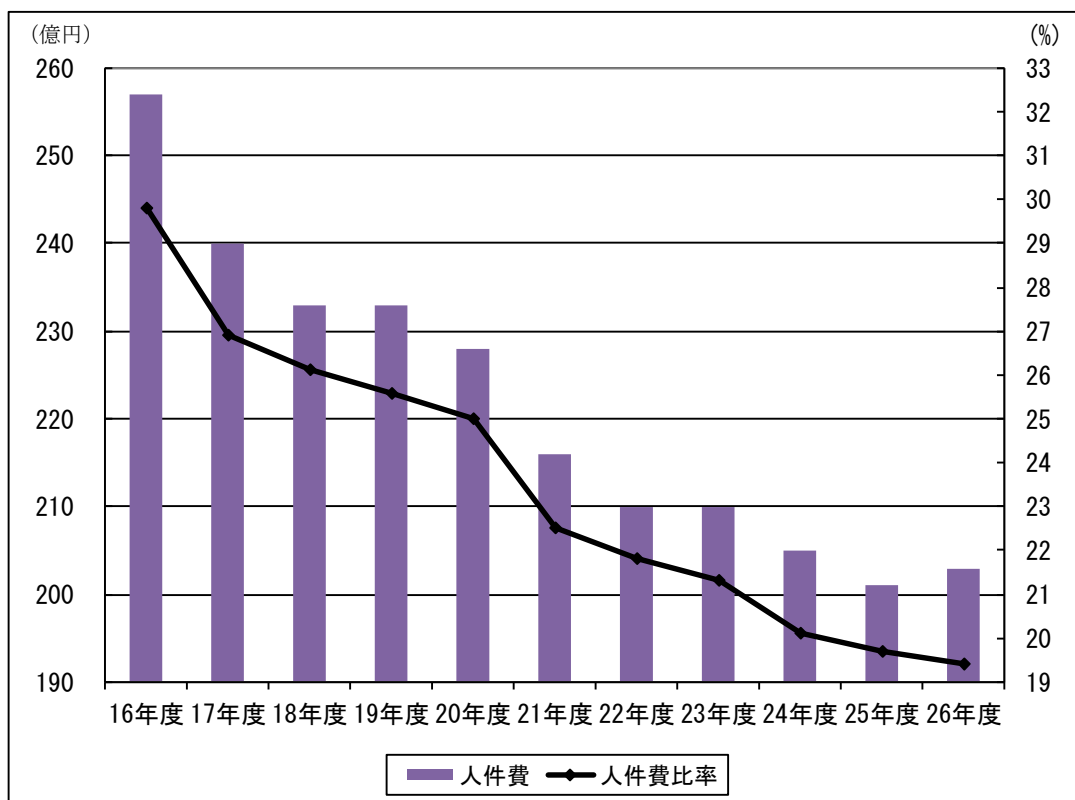
区分	住民基本台帳人口 (各年度末)	各年度普通会計決算			
		歳出額 A	実質収支	人件費 B	人件費比率 B/A
22年度	246,800人	967億円	15億円	210億円	21.8%
23年度	248,699人	989億円	18億円	210億円	21.3%
24年度	※1 269,463人	1,020億円	20億円	205億円	20.1%
25年度	※1 272,812人	1,020億円	27億円	201億円	19.7%
26年度	※1 277,323人	1,293億円	20億円	203億円	※2 19.4%

※1 平成24年7月9日から住民基本台帳法の一部改正などの改正により、外国人住民についても日本人住民と同様に住民基本台帳に記載されている。

※2 平成26年度決算には新庁舎移転のための運用金償還金・保留床購入費(246億円)が含まれるためその金額を除いた場合の比率。

グラフⅡ－１ 人件費と人件費率の推移

各年度普通会計決算



(注) 26年度は庁舎移転のための費用を除いた金額での比率を使用しています。

(2) 職員給与費

給与費は、人件費から退職手当、区議会議員報酬、社会保険料の事業主負担分である共済費などを除いたものです。

表Ⅱ－２ 職員給与費の状況

各年度普通会計決算

区分	職員数 A	給与費				1人当たり給与費 B/A
		給料	職員手当	期末・勤勉手当	計 B	
22年度	1,935人	80億円	27億円	32億円	139億円	7,187千円
23年度	1,915人	79億円	27億円	32億円	139億円	7,233千円
24年度	1,887人	77億円	27億円	31億円	135億円	7,164千円
25年度	1,875人	75億円	26億円	31億円	132億円	7,055千円
26年度	1,864人	73億円	26億円	32億円	131億円	7,027千円

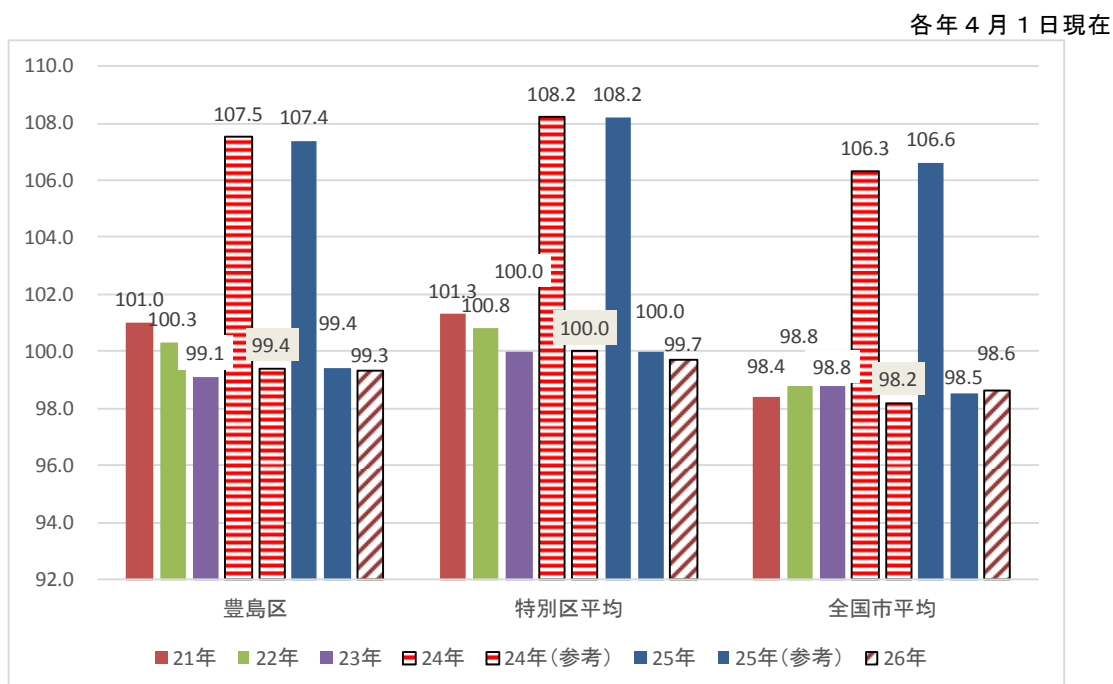
- (注) 1. 職員手当には退職手当を含まない。
 2. 職員数は各年度4月1日現在の普通会計の人数である。
 3. 端数処理のため、計は一致しない。

(3) ラスパイレス指数

ラスパイレス指数とは、国家公務員の給与水準を100とした場合の地方公務員の給与水準を示す指数です。

国家公務員は平成24年4月1日から平成26年3月31日までの2年間、給与減額支給措置が講じられているため、平成24年及び平成25年のラスパイレス指数は高くなっています。

グラフⅡ-2 ラスパイレス指数の状況



(注)24年(参考)、25年(参考)は、国家公務員の給与減額措置がないとした場合の値

(4) 給与改定の状況

表Ⅱ－3 給与改定の状況

①月例給

平成26年特別区人事委員会勧告			
民間従業員 A	職員 B	差 A-B	改定率
404,218円	403,409円	809円	0.20%

(注) 「民間従業員」欄及び「職員」欄は、人事委員会勧告において公民の4月分の給与額をラスパイレス比較した平均給与月額

②特別給

平成26年特別区人事委員会勧告			
民間の支給割合 A	職員の支給月数 B	差 A-B	改定月数
4.22月分	3.95月	0.27月	0.25月

(注) 「民間の支給割合」は民間従業員に支給された特別給(賞与)の平均所定内給与月額に対する年間支給割合、「職員の支給月数」は期末手当・勤勉手当の年間支給月数

2. 職員の平均給与月額、初任給等

地方公務員の給与は、地方公務員法により、生計費、国及び他の地方公共団体の職員並びに民間企業の従業員の給与などを考慮して定めることとされています。

特別区には、地方自治法などの法律に基づき、専門的かつ中立的な人事機関として、特別区人事委員会が設置されています。

特別区人事委員会は、特別区内の民間企業（企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所（平成26年に実施した調査では、特別区内9,384事業所から1,085事業所を無作為抽出））及び特別区職員の給与の実態等を調査して、給与に関する報告及び勧告を行っています。

この特別区人事委員会勧告に基づき、区では区議会の審議・議決を経て、条例により職員の給与を決定します。このように、職員の給与決定の仕組みは、民間従業員の給与水準を適正に反映するものとなっています。

なお、平成18年からはより精確な公民給与比較のため、調査対象事業所の企業規模を100人以上から50人以上に改め、比較対象となる民間従業員の範囲を拡げる抜本的な見直しが行われました。

（1）職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額

表Ⅱ－4 職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額の状況

平成27年4月1日現在

区分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
一般行政職	43.2歳	319,600円	469,700円
技能労務職	50.4歳	308,600円	429,700円
教育職（幼稚園）	36.5歳	305,000円	427,100円

（注）1. 「平均給料月額」とは、平成27年4月1日現在における各職種ごとの職員の基本給の平均月額

2. 「平均給与月額」とは、給料月額と毎月支払われる地域手当、扶養手当、住居手当、超過勤務手当などの諸手当の額を合計した月額

3. 「一般行政職」とは、事務系職員のうち税務系職員を除いた職員を対象とする。

4. 平成27年特別区人事委員会勧告に基づく給与改定前の状況である。

表Ⅱ—5 技能労務職の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額の状況

平成26年4月1日現在

区分	公務員				民間			参考
	平均年齢	職員数	平均給料月額	平均給与月額(A)	対応する民間の類似職種	平均年齢	平均給与月額(B)	A/B
技能労務職	48.7歳	203人	310,100円	426,698円	—	—	—	—
うち清掃職員	46.5歳	97人	308,000円	450,261円	廃棄物処理業従業員	44.7歳	288,100円	1.56
うち用務	51.1歳	40人	312,600円	403,023円	用務員	54.3歳	199,300円	2.02

区分	参考		
	年収ベース(試算値)の比較		
	公務員(C)	民間(D)	C/D
技能労務職	—	—	—
うち清掃職員	6,955,221円	3,939,100円	1.77
うち用務	6,450,680円	2,747,000円	2.35

- (注) 1. 民間データは、賃金構造基本統計調査において公表されているデータを使用している。(平成23～25年の3か年平均)
2. 技能労務職の職種と民間の職種等の比較にあたり、年齢、業務内容、雇用形態等の点において完全に一致しているものではない。
3. 「平均給料月額」とは、平成26年4月1日現在における各職種ごとの職員の基本給の平均月額
4. 「平均給与月額」とは、給料月額と毎月支払われる地域手当、扶養手当、住居手当、超過勤務手当などの諸手当の額の合計
5. 技能労務職の内訳は、代表的な職種を記載
6. 年収ベースの「公務員(C)」及び「民間(D)」のデータは、それぞれ平均給与月額を1.2倍したものに、公務員においては前年度に支給された期末・勤勉手当、民間においては前年に支給された年間賞与の額を加えた試算値である。

(2) 職員の初任給

表Ⅱ－6 職員の初任給の状況

平成27年4月1日現在

区分		豊島区	都	国
一般行政職	I類	181,200円	I類B 181,200円	総合職 181,200円 一般職 174,200円
	III類	143,300円	143,000円	142,100円
技能労務職		135,200円	139,500円	—

(注) 平成27年特別区人事委員会勧告に基づく給与改定前の状況である。

(3) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額

表Ⅱ－7 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額の状況

平成27年4月1日現在

区分		経験年数10年	経験年数15年	経験年数20年
一般行政職	大学卒	278,903円	320,600円	354,225円
	高校卒	対象者なし	273,933円	313,100円
技能労務職		対象者なし	284,528円	301,353円

(注) 平成27年特別区人事委員会勧告に基づく給与改定前の状況である。

3. 一般行政職の級別職員数等

(1) 一般行政職の級別職員数

給与は、職員の職務と責任に応ずるものでなければならないという職務給の原則があります。給与は、勤務に対する報酬のため、その職務の質と責任の度合に応じてそれぞれ給与が決定され、同一の職務に対しては、同一の給与を支給する必要があります。

職務給は、仕事の質、困難、責任の程度を表す給料表の級と、経験の度合等を反映する号給の区分によって具体化されています。

表Ⅱ－8 一般行政職の級別職員数の状況

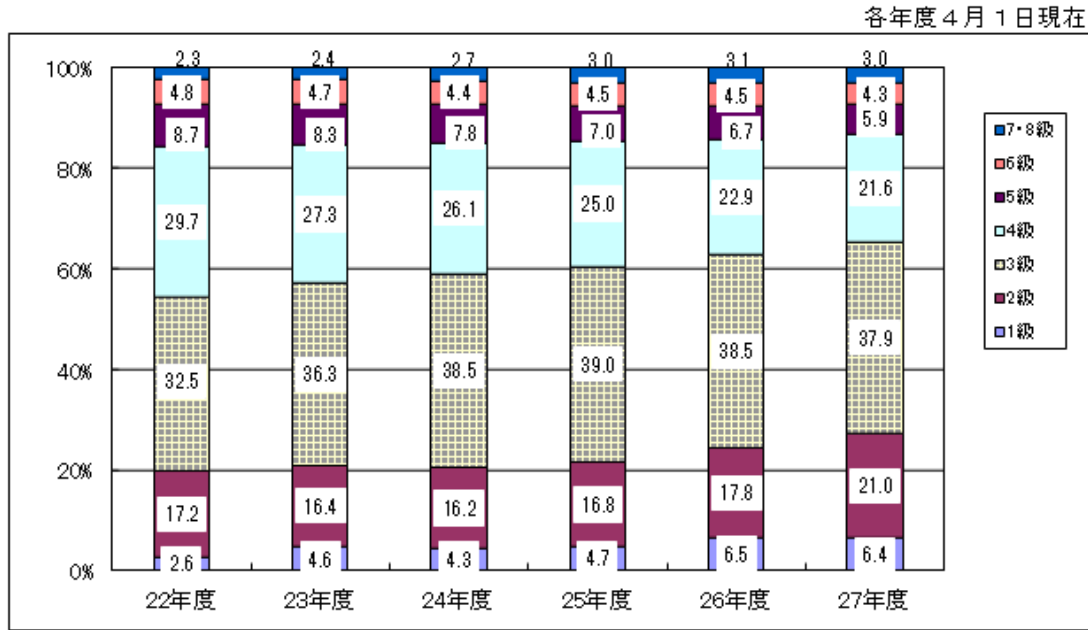
平成27年4月1日現在

職務の級	標準的な職務内容	職員数	構成比
8級	部長	21人	1.87%
7級	統括課長	12人	1.07%
6級	課長	48人	4.28%
5級	総括係長	66人	5.89%
4級	係長	242人	21.59%
3級	主任主事	425人	37.91%
2級	相当高度な業務の係員	235人	20.96%
1級	上記の職務の級に属さない職員	72人	6.42%

(注) 1. 職員数とは、給与条例に基づく給料表の級区分による数である。

2. 標準的な職務内容とは、それぞれの級に該当する代表的な職務である。

グラフⅡ－３ 一般行政職の級別職員数の構成比



(2) 昇給への勤務成績の反映状況

①勤務成績の評定の実施状況

地方公務員法第40条に基づき、毎年1月1日を評定基準日として全職員に対して勤務成績の評定を実施しています。(内容については、59頁・60頁を参照。)

②昇給への勤務成績の反映状況

管理職員については、職務目標の達成と職員の指導育成の成果に基づく勤務評定を実施し、一般職員については、業績、能力、態度の評定要素に基づく勤務評定を実施し、その評定結果に基づき、昇給区分を決定しています。

表Ⅱ－9 昇給への勤務成績の反映状況

区分	全職種				
	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
職員数 A	2,038人	2,013人	1,980人	1,970人	1,973人
昇給区分A(6号昇給)・ 昇給区分B(5号昇給)により昇給した 職員数 B	607人	601人	599人	583人	576人
比率 B/A	29.8%	29.8%	30.3%	29.6%	29.2%

(注) 「昇給区分A」又は「昇給区分B」の職員については、「標準」の職員と比べて1・2号拡大された昇給幅を付与

4. 職員の手当

職員の手当は、正規の勤務時間に対する報酬としての給料と、要件に該当する職員に対して支給される各種手当で構成されています。

各種手当には、①毎月支給される管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、単身赴任手当、②4月と10月に6か月分を支給する通勤手当、③勤務実績に応じて支給される特殊勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、④賞与に相当する期末手当、勤勉手当、⑤退職時に支給される退職手当などがあります。

(1) 期末手当・勤勉手当

表Ⅱ－10 期末手当・勤勉手当の状況

区分	豊島区	都	国
1人当たり平均支給額 (26年度)	1,642千円	—	—
支給割合 (26年度)	期末手当 2.60月分 (1.45月分)	期末手当 2.60月分 (1.45月分)	期末手当 2.60月分 (1.45月分)
加算措置の状況 (26年度)	職制上の段階、職務の級等 による加算措置	職制上の段階、職務の級 等による加算措置	職制上の段階、職務の級等 による加算措置
	・役職加算 5～20% ・管理職加算 15～20%	・役職加算 3～20% ・管理職加算 15～25%	・役職加算 5～20% ・管理職加算 10～25%

- (注) 1. 支給割合は一般職員の例である。
 2. ()内は、再任用職員に係る支給割合である。

【参考】勤務手当への勤務実績の反映状況（一般行政職）

1. 勤務成績の反映状況

(1) 管理職員

前年度の勤務評定は、その次年度の勤務手当の成績率に反映します。勤務成績（勤務評定の5段階評価）に基づき、成績段階（最上位・上位・中位・下位・最下位）を決定し、下位・最下位の勤務成績割合及び一律拋出割合による拋出額並びに扶養手当相当額を原資とし、加重値の比率により最上位・上位に再配分します。このように最上位・上位の成績率は、支給の都度決定する方法となっています。

表Ⅱ－11 管理職員の成績率

成績段階	勤務成績割合	一律拋出割合	成績率	加重値
最上位	基準で定める算出方法によりその都度決定	100/10000	勤務成績割合から一律拋出割合を減じた率	2
上位				1
中位	10000/10000		9900/10000	/
下位	9500/10000		9400/10000	
最下位	9000/10000		8900/10000	

(2) 管理職員以外の職員

管理職員と同様に前年度の勤務評定を次年度の勤務手当の成績率に反映します。勤務評定の第一次評定を基礎に総合的に判断し、成績段階（最上位・上位・中位・下位・最下位）を決定します。

成績率の算定方法も管理職員と同様です。

表Ⅱ－12 管理職員以外の成績率

成績段階	勤務成績割合	一律拋出割合	成績率			加重値
最上位	基準で定める算出方法によりその都度決定	係長級 100/10000 主任主事 50/10000	勤務成績割合から一律拋出割合を減じた率			2
上位						1
中位	10000/10000		9900/10000（係長級）	9950/10000（主任主事）	10000/10000（1・2級職）	/
下位	9750/10000		9650/10000（係長級）	9700/10000（主任主事）	9750/10000（1・2級職）	
最下位	9500/10000		9400/10000（係長級）	9450/10000（主任主事）	9500/10000（1・2級職）	

(2) 退職手当

在職期間中の貢献度をよりの確に反映できる制度にするため、平成19年4月より「退職手当の基本額(退職日給料月額に退職理由別・勤続期間別の支給率を乗じて算出)」に「退職手当の調整額(一定職層以上の職務における職責に応じた貢献度に基づいて算出)」を加える制度を導入しています。

また、国及び他の地方公共団体の動向などを考慮し、平成25年4月に退職手当の水準を引き下げるとともに在職期間中の貢献度をより反映できる制度に改正しました。さらに平成26年10月の給与勧告により、平成27年4月1日からの職員の区分による退職手当の調整額が変更となりました。

表Ⅱ－13 退職手当の状況

平成27年4月1日現在

区分	豊島区		国	
	自己都合	勸奨・定年	自己都合	勸奨・定年
勤続20年	18.50月分	25.50月分	20.45月分	27.4050月分
(支給率) 勤続25年	29.00月分	34.25月分	29.145月分	34.5825月分
勤続35年	41.25月分	49.55月分	41.325月分	49.5900月分
最高限度額	41.25月分	49.55月分	49.59月分	49.5900月分
その他の加算措置	早期退職者割増制度 (50歳以上かつ勤続25年以上 年2%加算)		定年前早期退職特例措置 (年3%加算)	
1人当たり 平均支給額	5,987千円	23,333千円	—	—

(注) 退職手当の1人当たり平均支給額は、26年度に退職した全職種に係る職員に支給された平均額

○ 「退職手当の調整額」について

- ① 調整額の算出方法
『評価期間におけるポイントの合計点数 × 調整額単価』
- ② 評価期間
退職年度を含む退職前20年度間
- ③ ポイント換算
職務・職責に応じた1年度当たりのポイント

職員の区分	第1号	第2号	第3号	第4号	第5号	第6号	第7号	第8号
ポイント	402	335	268	207	185	168	146	0
行政系職員	部長	統括課長	課長	総括係長	係長	—	主任主事	左記のいずれにも属しない職務
技能・業務系職員	—	—	—	—	統括技能長	技能長	技能主任	
幼稚園教員	—	—	園長	副園長	—	—	主任教諭	

- ④ 調整額単価
単価は、1,000円。

(3) 地域手当

地域手当とは、地域の民間賃金水準を適切に反映するため、物価等も踏まえつつ、主に民間賃金の高い地域に勤務する職員に支給する手当です。

平成26年の特別区人事院勧告に基づき地域手当の支給割合を18%から20%へ改定されました。

表Ⅱ－14 地域手当の状況

平成27年4月1日現在

支給実績（26年度決算）		1,491,690千円	
支給職員1人当たり 平均支給額 （26年度決算）	年額	708,978円	
	月額	59,081円	
支給対象地域	支給率	支給対象職員数	国の制度（支給率）
豊島区	20.0%	2,104人	20.0%

(4) 特殊勤務手当

特殊勤務手当とは、危険、不快、困難など、その勤務の特殊性に応じて支給される手当です。

勤務内容や社会情勢の変化などから平成18年4月1日より、12種類あった手当のうち9手当を廃止し、現在は3種類の手当となっています。

表Ⅱ－15 特殊勤務手当の状況

平成27年4月1日現在

支給実績（26年度決算）		26,478千円	
支給職員1人当たり平均支給額 （26年度決算）	年額	103,820円	
	月額	8,651円	
職員全体に占める手当支給職員の割合（26年度）		10.5%	
手当の種類（手当数）		3	
手当の名称	主な支給対象職員	主な支給対象業務	左記職員に対する支給単価
ごみ収集運搬等業務従事手当	清掃事務所に勤務する職員	廃棄物の処理を直接行う業務及びこれに密接に関連する業務	1日 700円
福祉訪問等業務従事手当	生活福祉課、介護保険課等に勤務する職員	生活保護等家庭訪問・面接業務	1日 370円
		母子等相談業務	1日 370円
感染症対策業務従事手当	保健所に勤務する職員	感染症患者等接触業務（1類・指定・新感染症）	1日 650円
		感染症患者等接触業務（2類）	1日 260円

(5) 超過勤務手当

表Ⅱ－16 超過勤務手当の状況

各年度決算

区分	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	
支給実績	485,841千円	565,839千円	555,965千円	553,903千円	583,108千円	
職員1人当たり平均支給額	年額	226千円	259千円	265千円	269千円	281千円
	月額	19千円	22千円	22千円	22千円	23千円

(6) その他の手当

表Ⅱ-17 その他の手当の状況

平成27年4月1日現在

区分	内容及び支給単価		国の制度との異同	国の制度と異なる内容 (内容及び支給単価)	支給実績 (26年度決算)	支給職員 平均支給額 (26年度決算)
						年額 (月額)
扶養手当	配偶者	13,700円	異なる	13,000円	129,962千円	193,973円 (16,164円)
	配偶者を欠く第1子	13,700円				
	配偶者を欠く1人目			11,000円		
	その他2人目まで	5,500円		6,500円		
	3人目から	5,500円		6,500円		
	満16歳年度の初め～満22歳年度末までの子に係る加算	4,000円		5,000円		
住居手当	自らが居住するための住居を借り受け、月額27,000円以上の家賃を支払っている世帯主等である職員	27,000円 (最高)	異なる	支給対象	110,939千円	98,964円 (8,247円)
	配偶者等が借家(間)に居住する単身赴任手当受給職員	13,500円 (最高)				
初任給調整手当	医療職給料表(一)の職務にある職員	支給期間に応じ 52,000円 ～175,100円	異なる	支給対象、期間、支給額	2,556千円	1,278,000円 (106,500円)
通勤手当	支給限度額	55,000円	同じ		265,271千円	149,112円 (12,426円)
単身赴任手当	公署を異にする異動等に伴う転居のため、配偶者と別居し単身で生活することを常況とする職員	基礎額20,000円 職員の住居から配偶者の住居までの距離の長さに応じ3,000円～7,000円を加算	異なる	基礎額、距離、加算額	324千円	324,000円 (27,000円)
管理職手当	管理又は監督の地位にある職員	職務の級に応じ 41,900円 ～142,400円	異なる	支給額	124,231千円	1,206,126円 (100,510円)

区分	内容及び支給単価		国の制度との異同	国の制度と異なる内容 (内容及び支給単価)	支給実績 (26年度決算)	支給職員 平均支給額 (26年度決算)
						年額 (月額)
宿日直手当	正規の勤務時間外に発生する災害等に対する警戒態勢を確保し、災害対策の円滑な遂行を図るために行う宿直勤務及び日直勤務に従事した職員	年末年始	異なる	支給額	3,935千円	115,735円 (28,994円)
		5時間以上				
		11,000円				
		5時間未満				
通常の日	5時間以上	異なる	支給額	3,935千円	115,735円 (28,994円)	
8,800円						
5時間未満						
4,400円						
夜間勤務手当	正規の勤務時間として午後10時から翌日午前5時までの間に勤務した職員	時間単価×25/100×勤務時間数	異なる	時間単価の算出方法	18千円	18,189円 (1,515円)
休日勤務手当	休日において正規の勤務時間中に勤務した場合	時間単価×135/100×勤務時間数	異なる	時間単価の算出方法	44,618千円	409,339円 (34,111円)

(注) 平成27年特別区人事委員会勧告に基づく給与改定前の状況である。

5. 特別職の報酬等

特別職の報酬等の額は、学識経験者などで構成される「豊島区特別職報酬等審議会」の答申に基づき、区議会の審議・議決を経て、条例で定められています。

表Ⅱ－１８ 特別職の報酬等の状況

平成27年4月1日現在

区分		給料・報酬月額	地域手当	月額計	期末手当 (26年度支給割合)
給料	区長	970,100円	194,020円	1,164,120円	3.85月分
	副区長	824,600円	164,920円	989,520円	3.75月分
報酬	議長	884,000円	—	884,000円	3.80月分
	副議長	774,500円	—	774,500円	3.80月分
	議員	599,200円	—	599,200円	3.80月分

表Ⅱ－１９ 特別職の退職手当の状況

平成27年4月1日現在

区分	算定方式	1期の手当額	支給時期
区長	970,100円 × 在職年数 × 4.5	17,461,800円	任期ごと
副区長	824,600円 × 在職年数 × 3.1	10,225,040円	任期ごと

(注) 「1期の手当額」は、4月1日現在の給料月額及び支給率に基づき、1期(4年=48月)勤めた場合における退職手当の見込額である。

6. 会計別職員数の状況

表Ⅱ－２０ 会計別職員数の状況と主な増減理由

各年度4月1日現在

部門	区分	職員数		対前年増減数	主な増減理由	
		26年度	27年度			
普通会計	一般行政	議会	13	13	0	
		総務	349	362	13	新庁舎移転に伴う事務強化ほか
		税務	80	81	1	事務強化
		民生	802	786	△ 16	保育園民営化ほか
		衛生	250	244	△ 6	執行体制の見直しほか
		労働	1	1	0	
		商工	22	24	2	事務強化
		土木	212	215	3	事務強化ほか
		計	1,729	1,726	△ 3	
	特別行政（教育）	141	138	△ 3	執行体制の見直しほか	
	小計	1,870	1,864	△ 6		
公営企業等会計		103	106	3	土日窓口開設に伴う執行体制強化ほか	
合計		1,973	1,970	△ 3		

（注） 職員数は、教育長及び一般職に属する職員数（一般任期付職員及び地方自治法上の派遣職員は除く）とし、非常勤職員及び臨時職員を除く。

Ⅲ 職員のサービスの状況

1. 勤務時間・勤務条件

(1) 正規の勤務時間

- ① 正規の勤務時間とは、条例、規則などに基づきあらかじめ定められた勤務時間です。
職員の勤務時間等について定めている条例ではこれを「休憩時間を除き、1週間について38時間45分」としています。
- ② 正規の勤務時間は、あらかじめ、週休日を除く1週間のそれぞれの日に、時限を定めておきます。

(2) 週休日・休日

- ① 週休日は、正規の勤務時間が割振られていない日、つまり本来職員が勤務する義務を課されていない日をいいます。
- ② 休日は、正規の勤務時間が割振られている日ですが、「職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例」等に基づき勤務が免除されたことにより、特に勤務を命ぜられる場合を除いて勤務を要しない日をいいます。
- なお、休日の種類は次のとおりです。

ア. 国民の祝日に関する法律に規定する休日
イ. 年末年始の休日（12月29日～1月3日、ただし上記アを除く。）
ウ. 国の行事の行われる日で人事委員会の承認を得て規則で定める日

表Ⅲ-1 正規の勤務時間等

平成27年4月1日現在

	勤務時間	休憩時間	週休日
閉庁勤務職場 (本庁等)	8:30～17:15	60分	土曜日、日曜日
交替制等勤務職場 (例)	交替制等勤務職場ごとに定められた正規の勤務時間において、4週間を通じ、1週間について平均38時間45分勤務する		4週間を通じ8日とし、部長が定める日
区民ひろば	8:30～18:15		
子どもスキップ	8:30～19:15		
保育園	7:00～20:15		
豊島清掃事務所	7:40～17:15		

(注) 交替制等勤務職場は、上記のほか、男女平等推進センター、総合窓口課、国民健康保険課、郷土資料館、図書館課、児童館、中高生センター（ジャンプ）、子ども家庭支援センター、教育センター、学校があります。

(3) 休暇等の種類

表Ⅲ－２ 休暇等の内容

平成27年4月1日現在

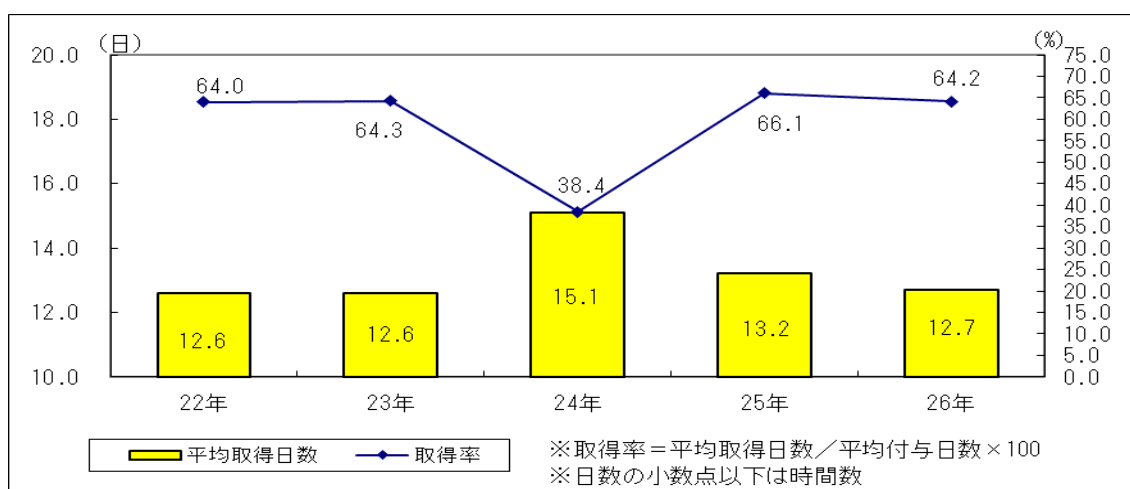
種類	内容、取得条件	付与日数・期間等	給料
年次有給休暇	心身疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るため	20日	有給
公民権行使休暇	公民権の行使、公の職務の執行のため	必要と認められる時間	
妊娠出産休暇	妊娠中の職員の母体保護のため	16週間	
妊娠初期休暇	妊娠初期の職員が、妊娠に起因する障害で勤務に就けない場合	7日以内	
母子保健健診休暇	妊娠中及び産後1年以内の職員が、健診や保健指導を受けるため	必要と認められる時間	
妊婦通勤時間	妊娠中の職員が、通勤混雑などの悪影響を回避するため	1日60分以内	
育児時間	1年3か月に達しない子を養育する職員の、育児時間確保及び母体保護のため	1日90分以内	
出産支援休暇	配偶者の出産にあたり、職員が家事や届出を行うため	5日以内	
生理休暇	生理中の職員が、勤務が著しく困難な場合	請求した日数（2日以内は有給、3日以上は無給）	
慶弔休暇	職員が結婚した場合	7日	
	職員の親族が死亡した場合	10日以内（続柄による）	
	職員の父母の祭日に祭祀を行う場合	1日	
災害休暇	職員の現住居が自然災害により滅失、損壊した場合	7日以内	
夏季休暇	夏季に心身の健康の維持や家庭生活の充実を図るため	5日	
ボランティア休暇	自発的に、無報酬で社会に貢献する活動を行う場合	年度を通じて5日以内	
リフレッシュ休暇	満53歳、満43歳に達した職員が、心身の活力を回復及び増進し、自己啓発に努めるため	2日以内（満43歳） 3日以内（満53歳）	
短期の介護休暇	配偶者、父母等の負傷、疾病、老齢により一時的な介護が必要な場合	年度を通じて5日以内 （要介護者が複数の場合は10日）	
子の看護のための休暇	小学校3年生以下の子を持つ職員が、負傷または病気の子の看護にあたる場合（疾病の予防を図るために必要な措置を受けさせる場合を含む）	年度を通じて5日以内（2人以上の場合は10日）	
病気休暇（注）	負傷又は疾病により勤務できない場合	90日以内	
介護休暇	配偶者、父母等の負傷、疾病、老齢により介護が必要な場合	6月以内で必要と認められる期間	無給
育児休業	3歳に満たない子を養育する職員	必要と認められる期間	
部分休業	小学校就学の始期に達するまでの子を養育しつつ勤務する職員	1日2時間以内	
配偶者同行休業	外国で勤務等をする配偶者と外国で生活を共にするため（6月以上継続が見込まれる場合）	3年を超えない範囲で必要と認められる期間	

※ 病気休暇についての詳細は45頁参照。

(4) 年次有給休暇

- ①年次有給休暇は、年度について20日が4月1日に付与され、その年に使用しなかった年次有給休暇は、翌年度に限り繰り越すことができます。
- ②平成26年の年次有給休暇の平均取得日数は、12.7日です。
- ③平成24年度から付与基準を暦年から会計年度に変更しました。平成24年に限り1月と4月に年に2度、年次有給休暇の付与を行ったため、取得日数は増え、取得率は大幅に下がりました。

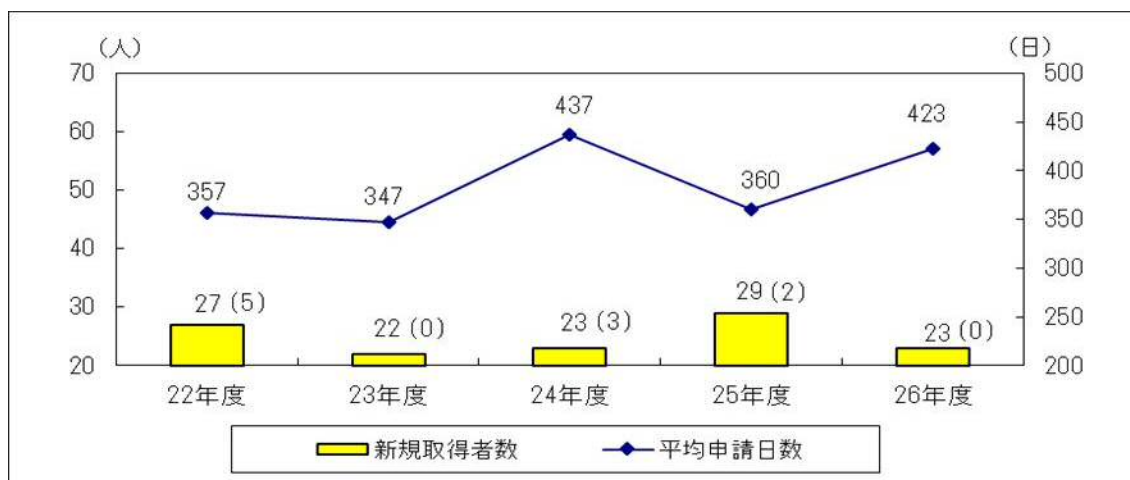
グラフⅢ-1 年次有給休暇 取得状況 経年比較



(5) 育児休業の取得状況

- 26年度新規取得者数 23人 (うち男性職員0人)
- 26年度新規取得者の平均申請日数 423日

グラフⅢ-2 育児休業取得状況 経年比較



(注) () 内は男性育児休業新規取得者数

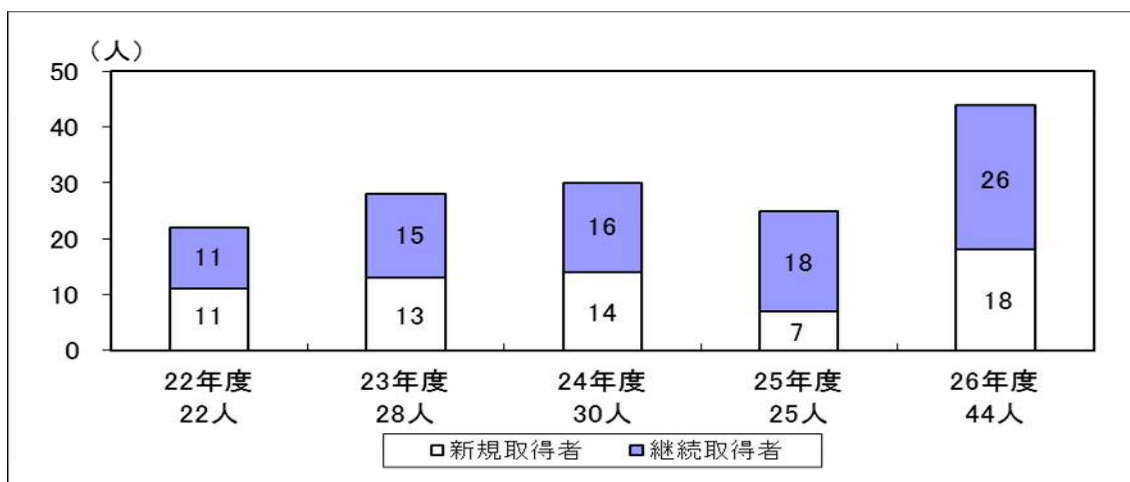
(6) 部分休業の取得状況

部分休業は、子を養育しつつ勤務することを可能にする目的で、地方公務員の育児休業等に関する法律によって創設されたもので、公務に支障のない範囲内で、一日の勤務時間の一部を勤務しないことを認める制度です。

○ 26年度総取得者数 44人（うち男性職員8人）

○ 26年度新規取得者数 18人

グラフⅢ-3 部分休業取得状況 経年比較



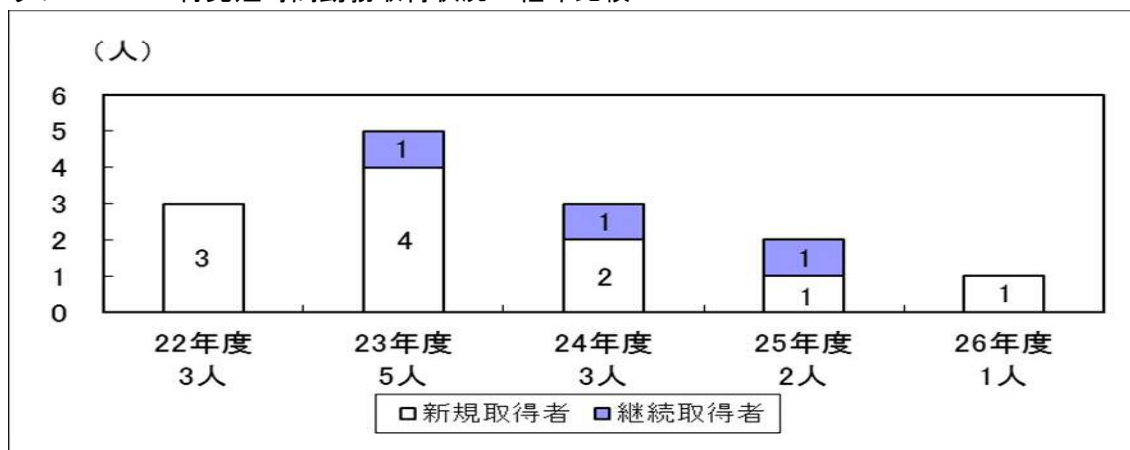
(7) 育児短時間勤務制度の取得状況

育児短時間勤務は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、常勤職員のまま、希望する日及び時間帯において勤務することを認める制度で、平成20年4月より導入されました。

○ 26年度総取得者数 1人（うち男性職員0人）

○ 26年度新規取得者数 1人

グラフⅢ-4 育児短時間勤務取得状況 経年比較



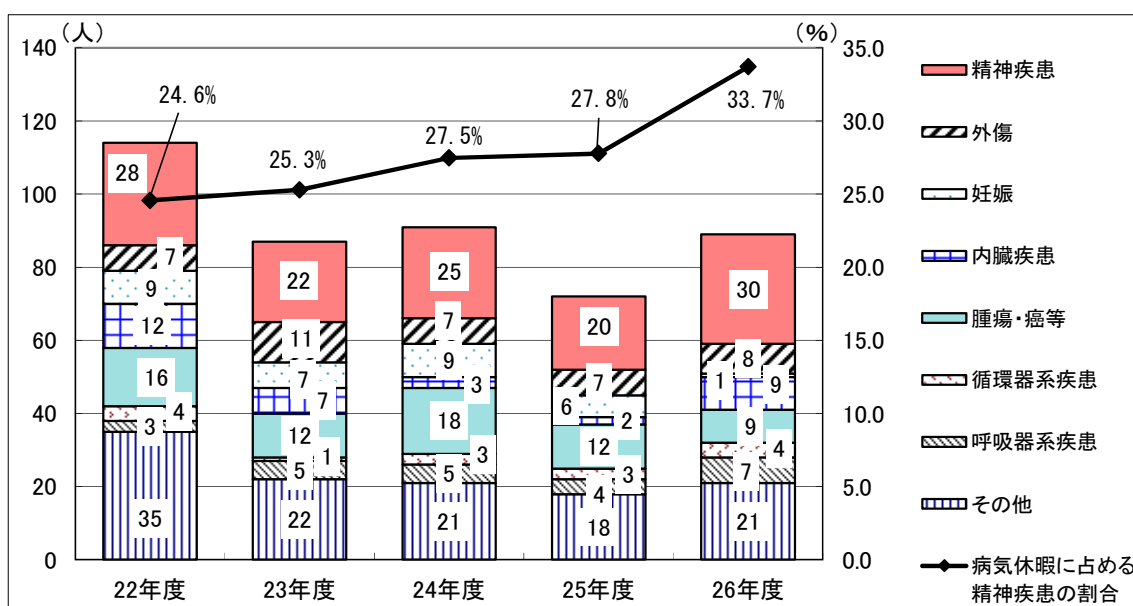
(8) 病気休暇

病気休暇とは、負傷または疾病のための療養が必要であり、やむを得ず勤務できない場合に、医師の証明等に基づき最小限度必要と認める期間において与えられる休暇です。

病気休暇取得人数は平成25年度に減少しましたが、平成26年度は再び増加しています。病気休暇取得者に占める精神疾患の割合は年々増加しており、平成26年度はおよそ3人に1人となっています。

なお、同一の負傷または疾病の病気休暇が引き続き90日を越える場合には病気休職となります。

グラフⅢ－5 病気休暇の疾病別取得状況



(注) 病気休暇を取得した疾病別の人数（複数回取得した場合は1人として計上）と病気休暇に占める精神疾患の割合の推移を表したもの

表Ⅲ－3 病気休暇の取得状況

	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
取得人数	114	87	91	72	89
総実日数	4,267	3,850	2,782	1,693	2,731
平均日数	37.4	44.3	30.6	23.5	30.7

(注) 病気休暇を取得した人数（複数回取得した場合は1人として計上）とその総実日数及び平均取得日数を表したもの

2. 分限・懲戒

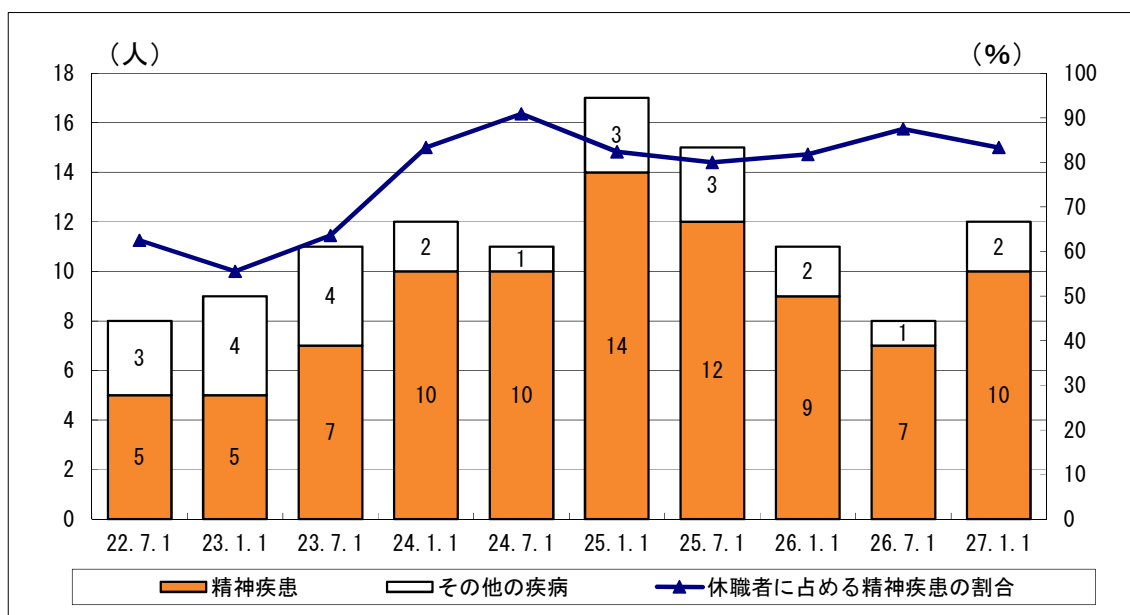
(1) 病気休職

病気休職とは、心身の故障によって職務の遂行に支障がある場合に、公務の能率を維持するため、地方公務員法第28条第2項第1号に基づき、本人の意に反して行う分限処分です。

過去1年間における同一疾病による病気休暇が合算して90日を超えてもなお勤務することができない場合には、指定医師の診断等に基づき、休職処分とする決定を行います。休職の期間は休職開始の日から3年を超えない範囲で個々に定めます。ただし、休職期間が3年に満たない場合には、休職開始の日から引き続き3年を超えない範囲内で更新できます。

近年、病気休職者数に占める精神疾患の割合は高い状態が続いています。他の疾病に比べ、特に円滑な職場復帰を図るため、精神疾患による休職者については、休職満了前に所属する職場において、職場復帰訓練を実施しています。

グラフⅢ－6 病気休職者数の推移



(注) 各年1月1日及び7月1日現在の病気休職者の人数と休職者に占める精神疾患の割合の推移を表したもの

(2) 懲戒処分

地方公務員は、その地位の特殊性と職務の公共性から、サービスの根本基準として4つの義務と2つの禁止及び制限が、地方公務員法において定められています。

① 4つの義務
ア サービスの宣誓（地方公務員法第31条）
イ 法令等及び上司のサービス上の命令に従う義務（地方公務員法第32条）
ウ 秘密を守る義務（地方公務員法第34条）
エ 職務に専念する義務（地方公務員法第35条）
② 2つの禁止
ア 信用失墜行為の禁止（地方公務員法第33条）
イ 争議行為等の禁止（地方公務員法第37条）
③ 2つの制限
ア 政治的行為の制限（地方公務員法第36条）
イ 営利企業等の従事制限（地方公務員法第38条）

上記の事項に違背する行為や、一定の義務違反があった場合、職員は懲戒処分を受け、道義的責任が問われます。

地方公務員法では、懲戒処分として、免職、停職、減給、戒告の4種類を定めています。懲戒及び分限に関する処分の実施にあたっては、その適正を期するため、豊島区職員懲戒分限審査委員会を置き、区長の諮問に応じて審査、答申を行っています。

職員の懲戒処分を厳正かつ公正に行うため、処分量定の決定に関する基本的な事項や標準的事例、及び懲戒処分の公表基準等を定めた、「豊島区職員の懲戒処分に関する指針」を平成15年7月に制定しました。

平成18年11月には、公務員による飲酒運転事故など不祥事が多発している事態を踏まえ、飲酒運転の厳罰化を図りました。

また、平成22年10月には、パワー・ハラスメントに関する事例を新たに掲げました。

表Ⅲ－4 懲戒処分の概要

(人)

処分の内容	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
戒告					2
減給					
停職				1	1
免職		1			
計	0	1	0	1	3

3. その他 サービスの状況

(1) ハラスメント防止対策

①経緯

ア. セクシュアル・ハラスメント防止対策

セクシュアル・ハラスメントの効果的な防止対策を進めるため、平成11年2月、「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に関する基本方針」を策定しました。この基本方針に基づき、庁内推進組織「豊島区セクシュアル・ハラスメント防止対策委員会」を設置するとともに、「職場におけるセクシュアル・ハラスメント苦情処理要領」を制定し、総務部人事課長等をセクシュアル・ハラスメント相談員として指名しました。

平成15年11月には、セクシュアル・ハラスメント防止対策を強化するため、「豊島区セクシュアル・ハラスメント防止対策委員会」の下に、各課庶務担当係長及び保育園・児童館等の長（係長級職員）を「セクシュアル・ハラスメント防止リーダー」に指定しました。

イ. パワー・ハラスメント防止対策

職場におけるパワー・ハラスメントの効果的な防止対策を推進すると共に、相談、苦情の申出などを審査し、公正に処理を行う組織として平成21年11月に「豊島区パワー・ハラスメント防止対策委員会」を設置し、「パワー・ハラスメントに関する基礎知識」を作成しました。

②相談事業

職場におけるハラスメントの被害に対する相談、苦情などは、指定された相談員が随時電話・面接による対応をしますが、専用のメールアドレスへ送信できるよう、メールボックスを設置しています。また、平成22年7月より毎月1回「昼休み相談窓口」を開設しています。

③啓発事業

平成11年度のセクシュアル・ハラスメント防止リーダー研修をはじめ、主に管理監督者層を対象とするハラスメント防止研修を繰り返し実施してきました。平成24年度からは、一般職員を対象とするハラスメント防止研修も実施し、すべての職員が受講する体制をすすめています。

また、毎月「人材育成ニュース」にハラスメントに関する記事を掲載し、職員の意識啓発を行うとともに、毎年「職場のハラスメントに関する職員意識調査」を実施し、職場の実態把握に努め、防止対策に活かしていきます。

(2) 次世代育成支援

①策定の経緯

平成15年7月に成立した「次世代育成支援対策推進法」は、国・地方公共団体等に、職員の子育てを支援する計画（特定事業主行動計画）の策定と公表を義務づけました。

これを受けて区では、「豊島区特定事業主行動計画策定委員会設置要綱」を制定し、関係所属の部課長及び職員団体の代表者から構成される「豊島区特定事業主行動計画策定委員会」を設置するとともに、その下部組織として、関連職場・職員団体からの推薦を受けた子育て世代の職員による検討部会を設置し、平成17年3月、「特定事業主行動計画（職員子育て支援プラン）」を策定し、平成21年度にはプランの改定を行いました。

なお、平成26年4月に次世代育成支援対策推進法が10年間の延長等の内容で改正されたことに伴い、再度策定委員会を設置し、職員アンケートの実施等により、平成27年3月、プランの見直し・改定を行いました。

表Ⅲ－5 特定事業主行動計画（職員子育て支援プラン）における取り組み

	項 目
1	職員への各種制度の周知
2	子育て支援のために
3	職場の支援、協力体制の強化
4	妊娠中における配慮
5	男性の子育て目的の休暇等の取得促進
6	育児休業等を取得しやすい環境をつくるために
7	育児休業からの円滑な復帰のために
8	子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組
9	超過勤務の縮減
10	年次有給休暇の取得の促進
11	連続休暇等の取得の促進
12	子の看護のための休暇の取得の促進
13	人事異動等における配慮
14	職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組
15	子ども・子育てに関する地域貢献活動
16	その他

IV 職員の育成及び勤務成績の評定の状況

1. 職員の育成

(1) 豊島区人材育成基本方針（概要）

①目的

「区民の視点」で考え、効果的・効率的に施策を実行していく職員を育成すること、社会情勢の変化に対して先見性と柔軟性を持つ職員を育成すること、自発的に能力向上に取り組む職員を育成することを目的とする。

本方針においては、人事制度を含めた総合的な人材育成体系を再構築し、今後の区政運営を人的資源面でサポートしていく。

②方針の位置づけ

ア. 本方針は平成17年度に改定された「豊島区人材育成計画」を基本とし、同計画の中で下位計画として位置づけられていた「豊島区職員能力開発計画」の内容も網羅することとする。

イ. 人材育成における基本方針として、期間を定めないものとする。

ウ. 集合研修など単年度の取り組みについては、毎年度策定する「豊島区職員研修等実施計画」の中で具体的に示す。

エ. 人事制度に係る環境が変化した場合には、必要に応じて改定する。

③新庁舎と人材育成

ホスピタリティという概念を全職員が共有し、常に区民サービスの向上を目指しながら公務を担う職員を育成する。新庁舎にふさわしい更なるサービス水準の向上を図る。

④これからの豊島区を担う職員像

豊島区への地域愛と区政を担う高い使命感に満ちた公務のプロ

ア. 区民から信頼され、区民と協働して地域を創造する職員

イ. 時代を読み、改革・改善により現場力を高める職員

ウ. 自ら学び互いに学び合い、自己と組織の能力を高め活かす職員

⑤人材育成を推進する体制

ア. 全職員の役割、管理監督者（課長・係長）の人材育成に係る役割の明確化

イ. 職層における期待される役割と求められる能力の明示

⑥人材育成の取り組み

- ア. 方針Ⅰ 「区民視点の経営感覚」を備えた職員の育成
→ホスピタリティあふれる接遇、民間・NPO派遣研修の充実、業務効率向上を進める研修の実施など
- イ. 方針Ⅱ 職員の能力開発
→体系的な研修の実施、若手職員の早期育成、キャリアデザインの意識づけ、自学の促進など
- ウ. 方針Ⅲ 人を育てる職場環境づくり
→OJTの推進、組織的なハラスメント対策、管理監督者の能力向上、心の疾患対策など
- エ. 方針Ⅳ 人材を育成する人事制度の活用
→目標による組織運営、精度の高い人事考課、ベテラン職員の知識と経験の活用など

(2) 平成27年度 豊島区職員研修等実施計画(抜粋)

基本的な方針

平成27年5月より業務開始する新庁舎においては、「区民のみなさんにかかれた区役所」を目指し、行政機能のレベルアップを図るほか、総合窓口等での345日開庁など最高レベルの窓口サービスを提供する拠点となる。そのためには、職員一人ひとりが意識を高め、一丸となって取り組むことが重要である。平成27年度は「国際アート・カルチャー都市構想」の実現に向け、新庁舎にふさわしい「新・豊島区職員」の育成に取り組む。

① 窓口サービス・レベルアップ事業

新庁舎における総合窓口等のサービス・レベルを客観的に測定するため、4年ぶりとなる「窓口サービス・レベル実態調査」を実施する。

② 多様な来庁者、来街者をお迎えするホスピタリティマインドの確立

国内外からの来庁者、来街者の方々をおもてなしの心でお迎えするため、語学研修を試行実施するほか、身だしなみルールの定着化や接遇レベルの維持向上を目指す。

③ 10年後の区政を担う若手職員の能力開発

若手職員の政策形成能力向上を目的とした「地域政策研究」研修と今後10年間の基本計画策定の有機的連携を図るほか、地域理解を目的とした「まち歩き」研修などを実施し、将来の区政を担う人材の育成に取り組む。

(3) 研修の実施状況

表IV-1 研修別受講者数(区)

				(人)		
種別	研修名	期間	26年度 受講者数	【参考】25年度 受講者数		
職層研修	新任	新任	3日	73	76	
	キャリア新任	1日	72	76		
	新庁舎への移転に向けて	0.5日	73	75		
	まち歩き研修(採用2年目)	2.5日	75	52		
	民間企業・NPO体験(採用4年目)	2~5日	55	34		
	現任	選択 (採用2 ~10年 目)	タイムマネジメント	1日	24	21
			数字力	1日	21	-
			クレーム対応	1日	23	20
			読む人の心に残す!情報発信術	0.5日×2回	17	17
			プレゼンテーション	1日	16	18
			アイデア企画発想	1日	21	30
			メンタル力向上	1日	20	21
			部下力向上/フォローシップ	1日	16	29
			求められる主任の役割等(主任主事昇任前)	3日	31	53
			コーチング(主任主事1年目)	1日	45	42
	人まち・としまセミナー	2回	0.5日	※1 59	※2 50	
	組織貢献力向上(主任主事10年目)	1日	34	30		
	区政の現状と課題等(係長昇任前)	2日	30	35		
	目標による組織運営(係長昇任前)	1日	29	32		
	組織マネジメント力向上(係長1年目)	2日	30	22		
	事務改善を通じた効率的な係運営(係長2年目)	1.5日	24	31		
	管理職	人事考課	2回	0.5日	34	30
		地域包括ケアシステム	2時間	60	-	
		我が国の経済・財政について	2時間	67	-	
		男女平等参画研修「女性の活躍推進」	2時間	113	-	
	実務研修	財務会計(予算)	0.5日	53	57	
		財務会計(契約)	3回	0.5日	39	38
財務会計(歳出)		2回	0.5日	39	39	
財務会計(歳入)		1回	0.5日	31	18	
財務会計(物品管理)		1回	0.5日	18	15	
文書		0.5日	49	27		
文書管理システム(新任・初心者)		4回	0.5日	117	102	
法制執務		1日	42	21		
法務		0.5日	28	12		
ワード中級		2回	0.5日	34	39	
エクセル中級		2回	1日	39	40	
パワーポイント		2回	1日	33	35	
フレッシュアトレナー		2回	0.5日	67	72	
地域政策研究研修		6月~1月	13	14		
特別研修	キャリア開発 ステージ1	1日	16	-		
	キャリア開発 ステージ2	1日	19	25		
	キャリア開発 ステージ3	2回	1日	34	54	
	生活習慣病予防	0.5日	21	21		
	人権	0.5日	44	28		
	公務員倫理を考える	0.5日	41	22		
	ヘビークレーム	1日	21	21		
	ハラスメント防止(I)	3回	0.5日	203	217	
	ハラスメント防止(II)	1回	0.5日	49	47	
	区民ファースト実現研修	28回	0.5日	1,505	519	
	窓口サービス実地指導	30回	0.5日	-	※3	
各職場OJT等	-	-	5,645	5,625		
合計			9,262	※4 8,736		

※1 うち12人は選択研修で受講

※2 うち10人は選択研修で受講

※3 各職場ごとに実施したため研修受講者数には計上しない。

※4 25年度合計欄は、26年度には実施していない研修を含めた受講者数

表Ⅳ－２ 研修別受講者数（特別区職員研修所）

(人)

種別	研修名	期間	26年度 受講者数	【参考】25年度 受講者数
職層	新任、現任、係長、管理職昇任前、管理職 等	0.5～5日	293	294
ステップ アップ	ロジカルシンキング、説明力・交渉力強化 等	0.5～2日	70	69
自治体経営	自治体の人材育成、組織力向上 等	0.5日	7	10
専門	戸籍、地域保健、まちづくり（入門） 等	0.5～5日	88	94
サポート	公務員倫理、講演会、試行研修 等	0.5～11日	109	81
合計			567	※ 548

※ 25年度合計欄は、26年度には実施していない研修を含めた受講者数

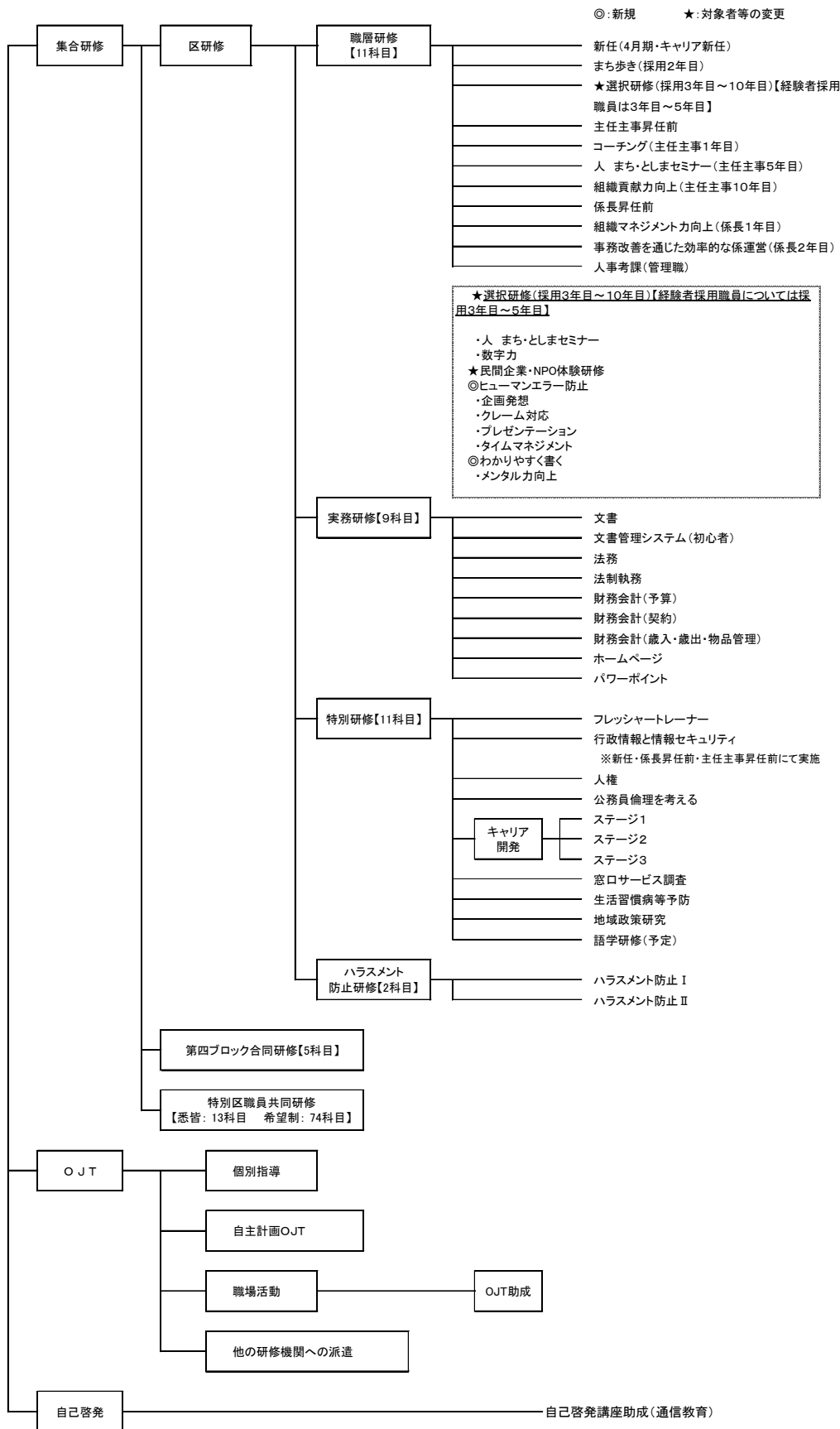
表Ⅳ－３ 研修別受講者数（第四ブロック）

(人)

種別	研修名	期間	26年度 受講者数	【参考】25年度 受講者数
税務事務	課税、納税	2～3日	8	17
講演会	個をチームに生かす！	1.5時間	11	16
講師養成	講師養成	1日	2	5
試行	女性の幸せなキャリア	0.5日	8	3
合計			29	※ 41

※ 25年度合計欄は、26年度には実施していない研修を含めた受講者数

平成27年度 職員能力開発体系



(4) 平成27年度 子ども福祉研修年間計画 (抜粋)

基本的な方針

平成27年度から、いよいよ本格的に「子ども・子育て支援新制度」がスタートし、子ども・子育て支援の最前線である現場の職員は、これまで以上に質の高い子育て支援や保育、児童健全育成の実施が求められている。

保育ニーズの高まりに応えるべく、株式会社をはじめとした様々な保育事業者が新たに参入することから、「豊島区の子ども福祉」に係わる職員や人材全体のレベルアップが求められている。一方で、子どもを巡る様々な課題に迅速に対応するために、社会情勢等に応じたタイムリーな内容を取り入れることも必要である。

こうしたことから、平成27年度は、これまでの研修の領域を見直し、「保育」「学童指導」「子どもの発達」「子育て支援」「特別研修」「普通救命講習」に分類し、「豊島区の子ども福祉」全体の引き上げを図ると同時に子どもを巡る様々な課題に対応すべく、より一層質の高い研修を提供していく。

さらに、研修日程については、私立、民間事業所からの要望を受け、土曜日の研修を組み入れる等、子ども福祉施設職員が受講しやすい環境にも配慮し、保育に係るすべての職員が、学びやすく、参加しやすい研修体制についても継続して検討をしていく。

1. 3歳未満児保育需要の高まりに対応し、さらに幼児期の保育、教育に応じた内容や技術、知識を取り入れ実践力を習得する。
2. 学童期児童の発達や健康、対応法等について学ぶ。
3. 近年の状況から、気になる子どもの発達や保育技術向上に関わる知識の習得を目指す。
4. 子どもや保護者のニーズに合った子育て支援や地域連携の方策について学ぶ。
5. 様々なニーズに合わせたタイムリーな特別研修を実施する。
6. 児童福祉施設職員として必須の、救命技術の習得、定着を目指す。

①研修対象

豊島区内の子ども福祉に関わる公私立施設等に所属する職員

(正規、非常勤、臨時職員)

- ・子ども課、児童館、子どもスキップ、ジャンプ
- ・保育課、保育園 (区立・公設民営・私立・認証保育所)
- ・子育て支援課、子ども家庭支援センター
- ・区立幼稚園
- ・地域区民ひろば

②研修内容

ア. 保育に関する知識

- ・地球にやさしい保育のすすめ ～関係性を意識した保育～
- ・乳幼児の噛みつき、ひっかきについて
- ・音楽あそび ～楽しみながら発達を促す遊びを考える～
- ・楽しい運動あそび
- ・担当制保育について
- ・わらべうた ～あかちゃんから幼児まで～
- ・ていねいなまなざしで見る保育
- ・保育に生かす記録の書き方 ～書くことが楽しくなる記録の実践を知る～
- ・子どもが喜ぶ手作り玩具と遊びについて ～遊びながら巧みな体をつくる～
- ・子どもが喜ぶふれあい遊び
- ・絵本の持つ力 ～新しい可能性～

イ. 学童指導に関する知識

- ・子どものアレルギーについて
- ・子どもに自信をつける言葉かけ ～アドラー心理学に学ぶ自己肯定感の育て～
- ・応急手当
- ・集団遊び表現遊び
- ・子どもが喜ぶ造形遊び
- ・小学校高学年からの思春期を考える

ウ. 子どもの発達に関する知識

- ・困難を抱える子の支援と対応【2回】
- ・特別支援教育を考える【2回】
- ・配慮が必要な児童への対応
- ・子どもの可能性について考える ～異才発掘プロジェクトから学ぶ～

エ. 子育て支援に関する知識

- ・保護者支援
- ・子ども虐待について考える
- ・子育て家庭の支援とソーシャルワーク
- ・生活保護から見た子どもの貧困

オ. 特別研修

- ・子どものアレルギー・アナフィラキシーショックへの対応について
- ・子どもの深刻な事故予防とリスクマネジメント【2回】
- ・乳幼児の事故防止と家庭へのはたらきかけについて
- ・子どもの感染症について
- ・小学校との連携
- ・＜施設長研修＞
施設長として、資質を考え、より質の高い施設運営について学ぶ
- ・＜副園長・主査研修＞
職員のリーダーとしての資質を考え、より質の高い施設運営について学ぶ

カ. 救命講習

- ・普通救命講習 (年5回実施)
- ・普通救命講習【再講習】 (年3回実施)

(5) 子ども福祉研修実績数

表Ⅳ-4 研修別受講者数

(人)

区分	研修名	26年度 受講者数	【参考】25年度 受講者数
保育に関する知識	保護者会のもち方 ～魅力ある充実した保護者会とは～	21	25
	ベビーサイン	18	56
	保育に活かす記録の書き方	32	23
	保育に使えるおもちゃ	31	40
	からだと心を育てる運動遊び	46	39
	音楽遊び	40	41
学童指導に関する知識	子どもが喜ぶ集団遊び	44	26
	応急手当	36	-
	児童指導専門研修① 放課後児童の遊びと発達	33	44
	児童指導専門研修② 健全育成論	24	20
	小学校高学年からの心と支援について	37	38
	気になる子どもの対応【学童】カウンセリングをとおして考える	40	56
	科学遊び	37	27
クレーム対応	30	-	
子どもの発達に関する知識	5歳児保育 ～気になる子どもの就学に向けて～	25	50
	食育 ～保育者は何をしたらよいか～	30	40
	子どもの発達障害を考える	40	40
	子どもの発達と生活リズム	47	33
	気になる子どもへの対応 保育園①	34	28
	気になる子どもへの対応 保育園②	27	28
子育てに関する知識	こども虐待 ～時代が求める新たな家族支援～（子ども講座と合同）	27	48
	保護者支援 ～保育とソーシャルワークの視点から～	33	24
	子どもの心により添う子育て（子ども講座と合同）	25	38
	子どもと親のストレスマネジメント（子ども講座と合同）	39	32
特別研修	子どものアレルギーと応急対応について	50	36
	子どもの予防接種と感染症	32	47
	保育におけるリスクマネジメント ～子どもの事故・けが予防～	36	23
	小学校との連携	27	30
	子どもの眼	27	38
	施設長研修 ～施設長として、「関係力」のスキルをみがく～	11	34
	特別支援教育について学ぶ（全2回）	45	26
	副園長・主査研修 ～保育士の資質向上と園内研修の考え方～	41	31
	感染症について学ぶ①	27	22
感染症について学ぶ②	43	15	
普通救命講習	普通救命講習（1）	14	13
	普通救命講習（2）	24	22
	普通救命講習（3）	31	20
	普通救命講習（4）	18	18
	普通救命講習（5）	16	17
	普通救命講習（再講習）（1）	8	24
	普通救命講習（再講習）（2）	13	18
	普通救命講習（再講習）（3）	13	23
合 計		1,272	※ 1,406

※ 25年度合計欄は、26年度には実施していない研修を含めた受講者数

2. 勤務評定

(1) 勤務評定

平成26年度における勤務成績の評定は、次のとおり実施しました。

表IV-5 管理職員の状況

項目	内容
評定の対象	管理職及び管理職選考合格者
評定基準日	平成27年1月1日
評定期間	平成26年1月1日～平成26年12月31日
評定者	所属部長・副区長
評定項目	「職務目標の達成」及び「職員の指導・育成に係る成果等」についての評定
評定方法	<ul style="list-style-type: none"> ○ 第一次評定 要素別評定（5段階絶対評価）及び総合評定（5段階絶対評価）を実施 ○ 最終評定 職務困難度を踏まえ分布制限による総合評定（5段階相対評価）を実施 <p>【相対評価の分布割合】</p> <ul style="list-style-type: none"> 評定「5」被評定者の10%以内 「4」被評定者の20%から評語「5」を付与された被評定者数を差し引いた数以内 「3」全被評定者数から、評語「5」、「4」、「2」及び「1」を付与された被評定者数を差し引いた数 「2」「1」制限しない
評定の活用	職員の昇給、昇任、人事異動、勤勉手当の成績率等

表IV-6 一般職員の状況

項目	内容						
評定の対象	全職員（管理職選考合格者を除く。）						
評定基準日	平成27年1月1日						
評定期間	平成26年1月1日～平成26年12月31日						
評定者	<p>評定の客観性をより高める観点から複数の評定者（所属課長・所属部長）及び調整者（副区長）を設置</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td style="width: 30%;">第一次評定者</td> <td>所属課長</td> </tr> <tr> <td>第二次評定者</td> <td>所属部長</td> </tr> <tr> <td>調整者</td> <td>副区長</td> </tr> </tbody> </table>	第一次評定者	所属課長	第二次評定者	所属部長	調整者	副区長
第一次評定者	所属課長						
第二次評定者	所属部長						
調整者	副区長						

評価項目	業績	○仕事の成果
	能力	○課題への対応力 ○自己管理能力 ○説明・折衝能力 ○リーダーシップ
	態度	○仕事に取り組む姿勢 ○経営意識 ○チームワーク
評価方法	<input type="checkbox"/> 第一次評価 要素別評価（5段階絶対評価）及び総合評価（5段階絶対評価）を実施 <input type="checkbox"/> 第二次評価 総合評価（5段階相対評価）を実施	
評価の活用	職員の昇給、昇任、昇格・勤勉手当の成績率等	
評価の開示	人材育成、職員の評価に対する納得性向上と職員の面接機会の確保のため、平成14年度から係長級職員を対象に実施。平成18年度からは全職員のうち希望者を対象に実施し、平成19年度からは全職員のうち希望者及び第一次評価の総合評価が2以下の者を対象に実施。	

（2）目標による組織運営

「目標による組織運営」は、上司と部下が組織目標という共通認識のもとに個人の職務目標を設定し、目標を明確にして組織を運営するシステムです。このシステムの導入により、組織の業績と職員の意欲・能力の向上を図っています。

①対象者

管理職員以外の一般職員（ただし、前年度以前の管理職選考合格者は含まない。）

②全体の流れ

- 4～ 5月 目標の設定・目標面接
- 5～11月 職務遂行、進捗状況管理
- 11～12月 中間達成申告、中間達成面接
- 12～ 3月 職務遂行、進捗状況管理
- 3月 期末達成申告

V 職員の福祉及び利益の保護の状況

1. 福利事業

(1) 福利厚生制度

福利厚生制度は、給与・勤務時間などの基本的な勤務条件以外に、主として職員の物質的又は精神的生活の安定、向上を図り、職員が安心して公務に専念できることを目的とした制度です。地方公務員法第42条は、厚生制度について「地方公共団体は、職員の保健、元気回復その他厚生に関する事項について計画を樹立し、これを実施しなければならない」と規定しています。

地方公務員法はこの他に共済制度を規定し、職員の福祉及び利益の保護を適切に実施することとしています。

これらに基づき職員は、共済制度では東京都職員共済組合に加入し、厚生制度では特別区職員互助組合と豊島区職員互助会に加入しています。職員の健康の保持・増進、生活福祉の向上を図ることは、職員の勤労意欲や能率的な公務運営を確保するうえで、大きな役割を担っています。

また、共済組合などが実施する事業の経費は、法律などの定めにより、職員の負担と事業主（豊島区）の負担によってまかなわれています。

(2) 主な事業内容と掛金率・負担率

表V-1 主な事業内容

平成27年4月1日現在

福利厚生団体	種類	事業の内容
東京都職員共済組合	健康関係	直営医療機関、人間ドック、特定健康診査・特定保健指導
	福祉事業	旅行・スポーツ関係
	融資関係	住宅貸付、一般貸付(25年度末で新規貸付廃止)
	短期給付事業	健康保険に相当する法定給付、附加給付
	長期給付事業	共済年金給付
特別区職員互助組合	保険事業	団体契約保険、団体取扱保険等
	ライフプラン事業	ライフプランセミナー50、退職準備セミナー等
	相談事業	職員相談室、ライフプラン相談
	会員制施設事業	会員制宿泊・スポーツ施設
	生活支援・リフレッシュ事業	ローン・指定店のあっせん、遊園地・観劇チケット等の割引
豊島区職員互助会	互助給付事業	結婚・出産・就学・義務教育修了祝金、病氣見舞金、弔慰金、退職者記念品
	福利厚生事業	カフェテリアプラン等
	文化体育事業	サークル活動助成、スポーツ大会、特別企画事業補助
	助成事業	人間ドック助成、インフルエンザ予防接種助成
	貸付事業	一般貸付、進学資金貸付
その他	売店事業（平成27年4月30日まで）	

表V-2 各組合の掛金率・負担率

平成27年4月1日現在

		算出方法	掛金率	負担金率
			(本人負担)	(事業主負担)
東京都職員共済組合費	長期 (共済年金にかかる費用)	給料(上限496,000円)×率	105.7750/1000	156.3538/1000
		期末手当等(上限1,500,000円)×率	84.6200/1000	125.0830/1000
	短期 (健康保険等に関する費用)	給料(上限968,000円)×率	50.0625/1000	50.3925/1000
		期末手当等×率	40.0500/1000	40.3100/1000
	福祉 (福祉事業に関する費用)	給料(上限968,000円)×率	2.2000/1000	2.2000/1000
		期末手当等×率	1.7600/1000	1.7600/1000
	介護 (介護納付金の納付に要する費用)	給料(上限968,000円)×率	7.3800/1000	7.3800/1000
		期末手当等×率	5.9000/1000	5.9000/1000
追加 (恩給法等適用者の不足補填費用)	(給料(上限496,000円)×12月)×率	—	34.2000/1000	
合計		給料×率	165.4175/1000	216.3263/1000
		期末手当等×率	132.3300/1000	173.053/1000
特別区職員互助組合費	(本人負担)	給料×率	1.7/1000	
	(事業主負担)	平成19年度より廃止。		

(注) 平成19年度より短期、福祉、介護の期末手当等の上限は、年度累計5,400,000円。

表V-3 豊島区職員互助会の掛金率・負担率

	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
会費 (本人負担)	5/1000	5/1000	5/1000	4.7/1000	4.7/1000
交付金 (事業主負担)	1:0.8	1:0.8	1:0.8	1:0.8	1:0.8

互助会費(本人負担分)は、一人あたり給料月額×4.7/1000×12か月で算出します。また、交付金(事業主負担分)は、会費を1として、区の財政状況により毎年予算の範囲内で負担割合が決まります。

2. 職員の安全衛生

(1) 豊島区安全衛生委員会

労働安全衛生法では、安全衛生管理体制について、衛生委員会、安全委員会を設置することが義務づけられています。

区では、衛生委員会、安全委員会をあわせて「安全衛生委員会等設置規則」を定め、職員の健康障害や事故防止について対策を進めています。委員会の開催状況は下表のとおりです。

表V-4 平成26年度開催状況

	開催日	曜日	会場	議題等審議内容
第1回	4月24日	木	旧庁舎第1会議室	<ul style="list-style-type: none"> 平成26年度 豊島区安全衛生管理体制について 平成26年度 豊島区安全衛生管理事業計画について 平成26年度 安全衛生委員会開催日程及び議題について 公務災害発生状況報告
第2回	5月22日	木	旧庁舎第1会議室	<ul style="list-style-type: none"> 事務所安全衛生委員会及び児童福祉専門部会の活動状況報告について(豊島清掃事務所、教育委員会事務局、池袋保健所、子ども課) 平成25年度 子宮がん、乳がん検診受診状況報告について 平成25年度 病休者の状況報告について 公務災害発生状況報告
第3回	6月26日	木	旧庁舎第1会議室	<ul style="list-style-type: none"> 平成26年度 全国安全週間の実施について 平成25年度 長時間労働による健康障害防止のための総合対策の報告 公務災害発生状況報告
第4回	7月24日	木	旧庁舎第1会議室	<ul style="list-style-type: none"> 定期健康診断受診状況中間報告 長時間労働による健康障害防止のための総合対策(追加報告) 公務災害状況報告 職場巡視先候補選定依頼 セクシュアルハラスメントおよびパワーハラスメントに関する職員意識調査結果の概要について
第5回	8月28日	木	旧庁舎第1会議室	<ul style="list-style-type: none"> 平成26年度(第65回)全国労働衛生週間について 職場巡視先の選定について 職場巡視の進め方について 公務災害発生状況報告 職員安全衛生セミナー開催日程について
第6回	9月25日	木	区民ひろば西巢鴨第一	<ul style="list-style-type: none"> 区民ひろば西巢鴨第一職場巡視
第7回	10月23日	木	旧庁舎第1会議室	<ul style="list-style-type: none"> 職場巡視報告 定期健康診断受診状況報告 公務災害発生状況報告 安全衛生セミナーの開催について

	開催日	曜日	会場	議題等審議内容
第8回	11月20日	木	池袋保健所講堂	・職員安全衛生セミナー 「頭痛について～あなたのその頭痛は大丈夫?～」
第9回	12月25日	木	旧庁舎第1会議室	・職場巡視結果に伴う改善報告 ・安全衛生セミナー実施報告 ・公務災害発生状況報告
第10回	1月22日	木	旧庁舎第4会議室	・メンタルヘルスセミナーの開催について ・公務災害発生状況報告 ・公務災害・通勤災害事例集について
第11回	2月26日	木	旧庁舎第4会議室	・メンタルヘルスセミナーの実施報告 ・公務災害・通勤災害事例について(追加報告) ・公務災害発生状況報告 ・職場のハラスメントに関する職員意識調査結果の概要について
第12回	3月26日	木	旧庁舎第1会議室	・平成27年度 安全衛生委員会開催日程について ・平成27年度 職員健康診断実施計画について ・平成27年度 豊島区職員こころの健康づくり計画について ・平成26年度 健康診断等実施状況報告 ・平成26年度 健康事後指導状況報告 ・平成26年度 職員相談事業等実績報告 ・公務災害発生状況報告

(2) 職員健康診断

労働安全衛生法などの法令に基づき、職員の健康診断を実施しており、職員の健康を維持増進するため、受診率の向上に努めています。

なお、下表健康診断のほかに、放射線業務従事者健康診断、腰部健康診断などを行っています。

表V-5 職員健康診断受診状況 (対象者100人以上)

() は希望者・内数

健康診断種別		24年度			25年度			26年度		
		対象者数 (希望者) (人)	受診者数 (人)	受診率 (%)	対象者数 (希望者) (人)	受診者数 (人)	受診率 (%)	対象者数 (希望者) (人)	受診者数 (人)	受診率 (%)
定期健康診断	区定期健康診断		1,986	75.0		1,983	76.2		2,011	76.6
	人間ドック等 結果提出者	2,649	575	21.7	2,604	550	21.1	2,624	530	20.2
	合計		2,561	96.6		2,533	97.3		2,541	96.8
消化器系健康診断	胃部健康診断	2,195 (717)	613	27.9 (85.5)	2,111 (701)	593	28.1 (84.6)	2,087 (648)	573	27.5 (88.4)
	人間ドック等 結果提出者		496	22.6		477	22.6		446	21.4
	大腸がん検診	2,195 (774)	612	27.8 (79.0)	2,111 (790)	616	29.2 (78.0)	2,087 (737)	596	28.6 (80.9)
	人間ドック等 結果提出者		521	23.7		501	23.8		485	23.2
婦人科健康診断	子宮がん検診	1,244 (670)	470	37.8 (70.1)	1,119 (532)	346	30.9 (65.0)	1,245 (616)	385	30.9 (62.5)
	人間ドック等 結果提出者		128	10.3		120	10.7		95	7.6
	乳がん検診	904 (453)	331	36.6 (73.1)	802 (370)	241	30.0 (65.1)	881 (431)	286	32.5 (66.4)
	人間ドック等 結果提出者		127	14.0		132	16.5		104	11.8
VDT作業従事者健康診断	基礎調査	1,885	1,698	90.1	2,082	1,822	87.5	2,144	1,861	86.8
	VDT検査	827	523	63.2	837	517	61.8	905	596	65.9

(注) 1. 受診率=受診者÷対象者、() 内の受診率=受診者÷希望者を掲載

2. 対象者 (社保非加入の非常勤・臨時職員は VDT 作業従事者健康診断のみ対象)

定期健康診断 平成24、25年度：全職員 (遠隔地勤務職員除く)

平成26年度：全職員

消化器系健康診断 4月1日現在35歳以上の職員

婦人科健康診断 子宮がん検診：4月1日現在20歳以上で前年度未受診の女性職員

乳がん検診：4月1日現在40歳以上で前年度未受診の女性職員

VDT作業従事者健康診断 VDT作業に従事する職員

(3) メンタルヘルス対策

①こころの相談事業

職員本人の他、家族、関係者（上司・同僚など）を対象に予約制で実施しています。

ア. 精神科産業医相談（月1回）

病気の理解・治療方法・療養などに関する相談や、職場での対応方法など関係者への助言指導、職場復帰訓練に伴う産業医面接も実施しています。27年度から月2回実施。

表V-6 精神科産業医相談状況

		24年度	25年度	26年度
本人	実人数	30	23	31
	延べ人数	76	90	104
関係者相談		5	4	4

イ. 精神科医相談（月1回）

平成23年度より、精神科産業医と連携を取りながら、病気の理解・治療方法・療養などに関する相談、関係者への助言などを実施しています。

表V-7 精神科医相談状況

		24年度	25年度	26年度
本人	実人数	11	7	8
	延べ人数	27	19	30
関係者相談		1	1	0

ウ. 臨床心理士相談（月1回）

職場の人間関係、仕事上の心配、ストレス、家庭内の心配などについて、解決策を一緒に考えていくようカウンセリングを実施しています。

表V-8 臨床心理士相談状況

		24年度	25年度	26年度
本人	実人数	5	7	9
	延べ人数	32	37	44
関係者相談		0	0	0

エ. 窓口職場対象カウンセリング（週2回）

平成25年度より、窓口職場の職員を対象に、職員が健康な状態で働けるため、メンタルヘルス不全を早期に発見し、必要に応じてカウンセリングや治療につなげていけるよう悉皆でカウンセリングを実施しています。

表V-9 窓口職場対象カウンセリング状況

		25年度	26年度
本人	実人数	192	225
	延べ人数	291	320

②メンタルヘルスセミナー

メンタルヘルス対策について正しい知識と対応を習得するよう、職場におけるメンタルヘルス不全の予防や、心の健康管理に関する理解を深めることを目的として、メンタルヘルスセミナーを開催しています。

	メンタルヘルスセミナー内容
26年度	薬に頼らない悩み・不安への対処法
	先延ばしの心理学～ついつい「あとで…」になってしまう自分を変えたいと思っている人へ～

(4) 公務災害

職員が公務上の災害（負傷・疾病・障害又は死亡）又は通勤による災害を受けた場合、その災害によって生じた損害を補償し、その後の必要となる福祉事業を行うことで、職員の生活の安定と福祉の向上に寄与しています。

常勤職員の公務上又は通勤による災害については、地方公務員災害補償制度によって、非常勤職員・臨時職員については、労働者災害補償保険、もしくは特別区人事・厚生事務組合の公務災害補償のいずれかによって、その災害によって生じた損害に対する補償を行っています。

表V-10 傷病別公務災害・通勤災害認定件数

(件)

種別		傷病名								計
		骨折	打撲	挫傷	捻挫	腰痛症	切創	虫刺症	その他外傷	
22年度	公務	7	2	1	3	1	3	2	13	32
	通勤	1		2	3				1	7
23年度	公務	11	6		2	1			5	25
	通勤	2	2	1	1				2	8
24年度	公務	10	2	2	4	2	1		4	25
	通勤	2	2		1				1	6
25年度	公務	8	2	7	3	1	3		4	28
	通勤	2	2	1						5
26年度	公務	9	3	2					4	18
	通勤	3							2	5

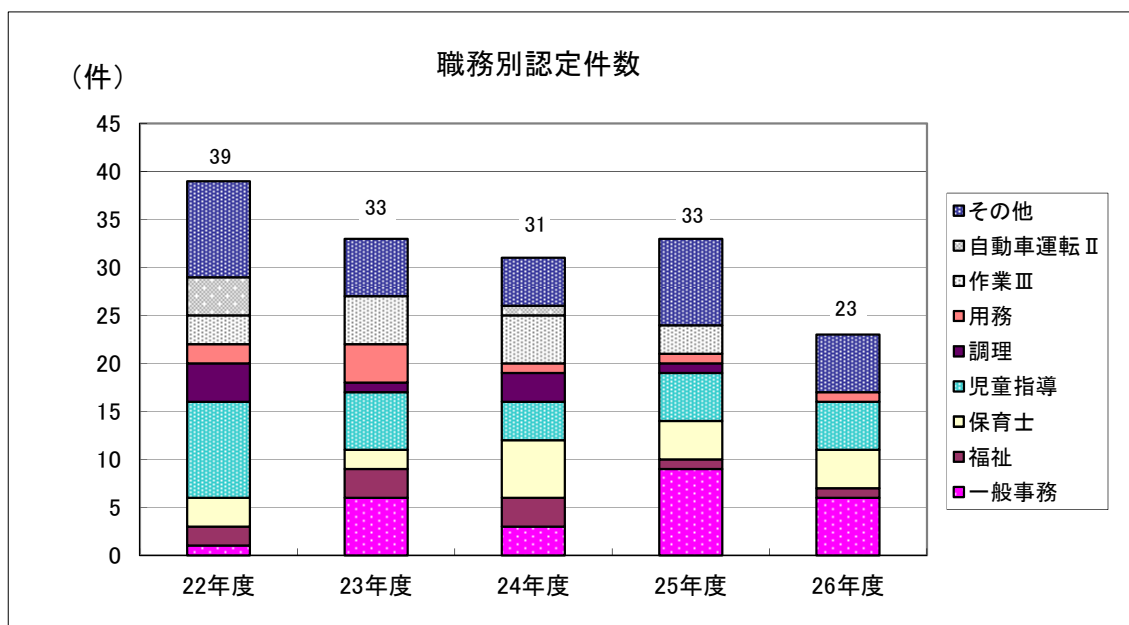
表V-11 職務別公務災害・通勤災害認定件数

(件)

種別	職務	一般事務	福祉	保育士	児童指導	調理	用務	作業Ⅲ	自動車運転Ⅱ	その他	計
		22年度	公務	1	2	1	8	4	2	3	4
	通勤			2	2					3	7
23年度	公務	4	2	2	5	1	4	2		5	25
	通勤	2	1		1					4	8
24年度	公務	1	3	6	4	3	1	4	1	2	25
	通勤	2						1		3	6
25年度	公務	6		4	5	1		3		9	28
	通勤	3	1				1				5
26年度	公務	3	1	3	4		1			6	18
	通勤	3		1	1						5

(注) 作業Ⅲは清掃作業等の職務

グラフV-1 職務別認定件数



(注) 内訳件数は表V-11参照

特別区人事委員会作成資料より抜粋

参 考

特別区人事委員会の業務状況の報告

- 1 職員の競争試験及び選考の状況
- 2 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況
- 3 勤務条件に関する措置の要求の状況
- 4 不利益処分に関する不服申立ての状況

平成26年度の業務状況の報告

特別区人事委員会

1 職員の競争試験及び選考の状況

(1) 採用試験等

平成26年度における採用試験については、以下のとおり実施した。

ア 受験資格等

採用区分	職種 (試験・選考区分)	国籍要件	年齢	資格・免許	その他	
I 類	事務	有	22歳以上 28歳未満	/	・活字印刷文による出題に対応できる人。ただし、事務については点字による出題に対応できる人も受験できる。 ・22歳未満の者で学校教育法に基づく大学（短期大学を除く。）を卒業した人又はこれと同等の資格があると人事委員会が認める人	
	土木造園（土木）					
	土木造園（造園）					
	建築					
	機械					
	電気	無	22歳以上 30歳未満	社会福祉士若しくは児童指導員の資格を有する人又は保育士となる資格を有し、都道府県知事の登録を受けている人		
	福祉			有		食品衛生監視員及び環境衛生監視員
	衛生監視（衛生）					
	衛生監視（化学）	無	22歳以上 40歳未満	保健師		
	保健師					
III 類	事務	有	18歳以上 22歳未満		・活字印刷文による出題に対応できる人	
(注1) 身障	事務	有	18歳以上 28歳未満	・身体障害者手帳の交付を受けている人 ・自力通勤ができ、かつ介護者なしに職務遂行が可能な人 ・通常の勤務時間に対応できる人 ・活字印刷文による出題に対応できる人		
経験者2級職	事務	有	28歳以上 32歳未満	4の民間 年業間 以上務 企業 上従 事等 歴で	当該職種に関する業務に従事	
	土木造園（土木）					
	建築					
経験者3級職	(主任主事Ⅰ) 事務	有	32歳以上 37歳未満	8の民間 年業間 以上務 企業 上従 事等 歴で	当該職種に関する業務に従事	
	(主任主事Ⅰ) 土木造園（土木）					
	(主任主事Ⅰ) 建築					
	(主任主事Ⅱ) 事務	有	37歳以上 46歳未満	1の民間 3業間 以上務 企業 上従 事等 歴で	当該職種に関する業務に従事	
(主任主事Ⅱ) 土木造園（土木）						

(注1) 身体障害者を対象とする採用選考の略

イ 日程

区 分	I 類採用試験 【一般方式】	I 類採用試験 【新方式】	Ⅲ類採用試験	経験者 採用試験・選考	身体障害者を対象 とする採用選考
告 示	3月5日	6月11日	6月11日	6月11日	7月25日
第1次試験・選考 (筆記)	5月4日	9月7日	9月14日	9月7日	9月28日
第1次合格発表	6月18日	10月14日	10月21日	10月14日	10月15日
第2次試験・選考 (面接)	7月7日～7月24日	10月23日・24 日・27日	11月1日・2日	10月25日・26日	10月27日・ 11月11日
第2次合格発表	—	—	—	11月7日	—
第3次試験・選考 (面接)	—	—	—	11月15日～11月23日	—
最終合格発表	7月28日(技術系) 8月8日(技術系以外)	11月14日	11月14日	12月5日	11月20日

ウ 実施状況

単位：人

採用区分	職 種 (試験・選考区分)	申込者数			受験者数			最終合格者数			
		26年度	25年度	比 較 増△減	26年度	25年度	比 較 増△減	26年度	25年度	比 較 増△減	
I 類 (一般方式)	事 務	16,078	16,458	△ 380	12,906	13,014	△ 108	1,668	1,549	119	
	土 木 造 園 (土 木)	436	641	△ 205	324	463	△ 139	137	167	△ 30	
	土 木 造 園 (土 造 園)	80	95	△ 15	68	66	2	31	12	19	
	建 築	175	279	△ 104	140	205	△ 65	90	101	△ 11	
	機 械	144	158	△ 14	108	105	3	46	33	13	
	電 気	170	183	△ 13	107	131	△ 24	51	38	13	
	福 祉	442	463	△ 21	370	360	10	85	85	0	
	衛 生 監 視 (衛 生)	233	251	△ 18	171	198	△ 27	46	61	△ 15	
	衛 生 監 視 (化 学)	129	84	45	81	46	35	10	6	4	
	保 健 師	391	414	△ 23	323	351	△ 28	88	74	14	
小 計	18,278	19,026	△ 748	14,598	14,939	△ 341	2,252	2,126	126		
I (新方式)類	土 木 造 園 (土 木)	302	—	302	143	—	143	51	—	51	
	建 築	183	—	183	106	—	106	45	—	45	
	小 計	485	—	485	249	—	249	96	—	96	
Ⅲ類	事 務	3,664	2,254	1,410	2,996	1,605	1,391	334	213	121	
	身体障害者を対象 とする採用選考	90	86	4	66	77	△ 11	24	26	△ 2	
経験者	2 級 職	事 務	1,280	1,300	△ 20	1,000	1,029	△ 29	128	100	28
		土 木 造 園 (土 木)	32	31	1	21	23	△ 2	10	13	△ 3
		建 築	53	50	3	43	42	1	27	21	6
		小 計	1,365	1,381	△ 16	1,064	1,094	△ 30	165	134	31
	3 級 職 (主任主事Ⅰ)	事 務	868	887	△ 19	641	658	△ 17	40	30	10
		土 木 造 園 (土 木)	35	28	7	27	25	2	11	9	2
		建 築	37	53	△ 16	22	42	△ 20	9	12	△ 3
		機 械	—	—	0	—	—	0	—	—	0
		電 気	—	—	0	—	—	0	—	—	0
	小 計	940	968	△ 28	690	725	△ 35	60	51	9	
	3 級 職 (主任主事Ⅱ)	事 務	615	603	12	453	448	5	6	5	1
		土 木 造 園 (土 木)	47	64	△ 17	36	44	△ 8	3	6	△ 3
		小 計	662	667	△ 5	489	492	△ 3	9	11	△ 2
	合 計		25,484	24,382	1,102	20,152	18,932	1,220	2,940	2,561	379

(2) 採用選考等

平成26年度人事委員会が実施した豊島区の採用選考等の実施状況は次のとおりである。

ア 医療専門職採用選考

区 分	合格者数
医療専門職（医師の課長級以上）	0人

イ 一般職の任期付職員

採用職層	採用承認人数
主任主事	0人
係長職	0人
総括係長	0人
課長級	1人
統括課長	0人
部長級	0人

(3) 管理職選考

ア 受験資格等

○ I類

(受験資格) 日本国籍を有する要綱で定める職種の職務に従事する人のうち、年齢55歳未満で、主任主事以上の在職期間が6年以上の人。

(受験方式) 全部受験方式－受験資格を満たしている人が、筆記考査（択一・短答式問題、記述式問題、論文式問題）全てを受験する方式。

分割受験方式－受験資格を満たしている人が、択一・短答式問題受験の免除資格を得るため、択一・短答式問題のみを受験する方式。受験年度の管理職選考の合格にはならない。

免除受験方式－択一・短答式問題受験の免除資格を得ている人が、記述式問題及び論文式問題を受験する方式。

前倒し受験方式－主任主事の職にあり、その在職期間が3～5年目の人（経験者採用制度により採用された人の特例あり）が、択一・短答式問題受験の免除資格を得るため、択一・短答式問題のみを受験する方式。受験年度の管理職選考の合格にはならない。

(選考方法) 筆記考査（択一・短答式問題、記述式問題、論文式問題）、勤務評定、口頭試問、適性評定（技術のみ）

(免除資格) 択一・短答式問題の成績が一定の基準に達した人については、原則として、受験年度以降の3年間の択一・短答式問題受験の免除資格を付与する。

○ II類

(受験資格) 日本国籍を有する要綱で定める職種の職務に従事する人のうち、年齢47歳以上56歳未満で、総括係長の在職期間が1年以上の人。

(選考方法) 筆記考査(事例式論文)、勤務評定、口頭試問

イ 実施状況(合格者決定)

○ I類(全部及び免除受験方式)及びII類

(単位:人、%)

種別	選考区分	受験者数(A)			口頭試問進出者数(B)			合格者数(C)			合格率(C/A)		
		平成26年度	平成25年度	増減	平成26年度	平成25年度	増減	平成26年度	平成25年度	増減	平成26年度	平成25年度	増減
I類	事務	338	364	△26	175	196	△21	92	102	△10	27.2	28.0	△0.8
	技術I	42	49	△7	18	21	△3	12	17	△5	28.6	34.7	△6.1
	技術II	40	25	15	24	10	14	18	8	10	45.0	32.0	13.0
	技術III	27	33	△6	8	8	0	5	5	0	18.5	15.2	3.3
	技術計	109	107	2	50	39	11	35	30	5	32.1	28.0	4.1
	小計	447	471	△24	225	235	△10	127	132	△5	28.4	28.0	0.4
II類	事務	81	93	△12	68	66	2	41	38	3	50.6	40.9	9.7
	技術	23	17	6	14	11	3	14	10	4	60.9	58.8	2.1
	小計	104	110	△6	82	77	5	55	48	7	52.9	43.6	9.3
合計		551	581	△30	307	312	△5	182	180	2	33.0	31.0	2.0

○ I類(全部受験方式)

(単位:人、%)

種別	選考区分	受験者数(A)			口頭試問進出者数(B)			合格者数(C)			合格率(C/A)		
		平成26年度	平成25年度	増減	平成26年度	平成25年度	増減	平成26年度	平成25年度	増減	平成26年度	平成25年度	増減
I類(全部)	事務	203	240	△37	84	108	△24	51	61	△10	25.1	25.4	△0.3
	技術I	24	29	△5	6	9	△3	5	7	△2	20.8	24.1	△3.3
	技術II	25	18	7	15	5	10	11	5	6	44.0	27.8	16.2
	技術III	13	19	△6	3	3	0	2	2	0	15.4	10.5	4.9
	技術計	62	66	△4	24	17	7	18	14	4	29.0	21.2	7.8
	合計	265	306	△41	108	125	△17	69	75	△6	26.0	24.5	1.5

○ I類(免除受験方式)

(単位:人、%)

種別	選考区分	受験者数(A)			口頭試問進出者数(B)			合格者数(C)			合格率(C/A)		
		平成26年度	平成25年度	増減	平成26年度	平成25年度	増減	平成26年度	平成25年度	増減	平成26年度	平成25年度	増減
I類(免除)	事務	135	124	11	91	88	3	41	41	0	30.4	33.1	△2.7
	技術I	18	20	△2	12	12	0	7	10	△3	38.9	50.0	△11.1
	技術II	15	7	8	9	5	4	7	3	4	46.7	42.9	3.8
	技術III	14	14	0	5	5	0	3	3	0	21.4	21.4	0.0
	技術計	47	41	6	26	22	4	17	16	1	36.2	39.0	△2.8
	合計	182	165	17	117	110	7	58	57	1	31.9	34.5	△2.6

ウ 実施状況（免除者決定）

（単位：人、％）

	対象者数				免除者数				免除率			
	計 A	受験方式内訳			計 B	受験方式内訳			計 B/A	受験方式内訳		
		全部 A1	分割 A2	前倒し A3		全部 B1	分割 B2	前倒し B3		全部 B1/A1	分割 B2/A2	前倒し B3/A3
事務	423	144	114	165	107	24	14	69	25.3	16.7	12.3	41.8
技術Ⅰ	66	19	16	31	16	4	0	12	24.2	21.1	0.0	38.7
技術Ⅱ	31	14	3	14	10	5	0	5	32.3	35.7	0.0	35.7
技術Ⅲ	55	9	14	32	15	4	1	10	27.3	44.4	7.1	31.3
技術計	152	42	33	77	41	13	1	27	27.0	31.0	3.0	35.1
計	575	186	147	242	148	37	15	96	25.7	19.9	10.2	39.7

注1 対象者数とは、受験者数から合格者数を除いた数である。

2 全部とは、全部受験方式で筆記考査全てを受験し、口頭試問に進出しなかった人及び口頭試問に進出した人のうち合格にいたらなかった人。

3 分割とは、分割受験方式で受験した人。

4 前倒しとは、前倒し受験方式で受験した人。

5 免除率は、小数点第二位以下四捨五入で算出。

2 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

給与は、情勢適応の原則（地方公務員法第14条）、均衡の原則（地方公務員法第24条第3項）及び職務給の原則（地方公務員法第24条第1項）に則して決定されるものである。例年、これらの趣旨を踏まえ、特別区職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査を行い、公民較差を算出するとともに、国や他の地方公共団体の給与の実態を参考にして、給与に関する報告、意見の申出及び勧告を行っている。平成26年は、10月8日に23区の各区議会議長及び区長に対し、一般職の特別区職員の給与等について報告及び勧告を行った。その概要は、以下のとおりである。

〔本年の勧告のポイント〕

- ◇ 月例給・特別給を引上げ、地域手当の支給割合を見直し
 - 1 月例給
 - 公民較差（809円、0.20%）を解消するため、給料表を引上げ改定
 - 2 特別給（期末手当・勤勉手当）
 - 年間の支給月数を0.25月引上げ（現行3.95月→4.2月）
 - 3 地域手当の支給割合等
 - 地域手当の支給割合を2%引上げ（現行18%→20%）
 - 給料月額を同率程度引下げ
- ◎ 職員の平均年間給与は、約11万8千円増

職員の給与に関する報告（意見）・勧告

I 職員と民間従業員との給与の比較

1 職員給与等実態調査の内容（平成26年4月）

職員数	民間従業員と比較した職員		
	職員数	平均給与月額	平均年齢
57,765人	30,684人	403,409円	42.4歳

2 民間給与実態調査の内容（平成26年4月）

区分	内容
調査対象規模	企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の事業所
事業所数	特別区内の1,085民間事業所を实地調査（調査完了817事業所）

3 公民比較の結果

○月例給

民間従業員	職員	差
404,218円	403,409円	809円（0.20%）

（注）民間従業員、職員ともに本年度の新卒採用者は、含まれていない

○特別給

民間支給割合	職員支給月数	差
4.22月分	3.95月	0.27月

II 改定の内容

1 給料表

(1) 行政職給料表（一）

- ・ 原則全ての級及び号給について、給料月額を引上げ
- ・ 管理職及び係長職の職責の高まり等を考慮し、4級以上の級において引上げを強め、6級以上の級においては更に強めた引上げ
- ・ 任用資格基準を考慮し、全ての級において、一部号給の引上げを強化
- ・ I類初任給については、国の状況及び民間事業所の動向を総合的に勘案し、据置き

(2) その他の給料表等

- ・ その他の給料表については、行政職給料表（一）との均衡を考慮した改定
- ・ 再任用職員の給料月額については、再任用職員以外の職員に準じた改定

2 特別給（期末・勤勉手当）

- ・ 民間における特別給の支給状況を勘案し、年間の支給月数を0.25月引上げ
- ・ 支給月数の引上げ分については、民間の状況等を考慮し、勤勉手当に割振り

（参考1）公民較差解消による配分

給 料	諸 手 当	はね返り	計
686 円	—	123 円	809 円

（参考2）改定による平均年間給与の増加額（公民比較対象職員）

改定前	改定後	差
約 6,493 千円	約 6,611 千円	約 11 万 8 千円

（参考3）モデルケースによる試算

○ケース1 係員（1級29号給、25歳）

扶養手当：無、住居手当：有

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
240,816 円	240,816 円	0 円	3,734 千円	3,788 千円	54 千円

○ケース2 係長（4級61号給、40歳）

扶養手当：配偶者、子2人（教育加算無）、住居手当：無

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
440,022 円	441,202 円	1,180 円	7,093 千円	7,222 千円	129 千円

○ケース3 課長（6級69号給、45歳）

扶養手当：配偶者、子2人（教育加算無）、住居手当：無

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
624,456 円	626,226 円	1,770 円	10,018 千円	10,205 千円	187 千円

○ケース4 部長（8級55号給、50歳）

扶養手当：配偶者、子2人（内教育加算1人）、住居手当：無

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
747,648円	749,772円	2,124円	12,087千円	12,317千円	230千円

3 実施時期等

- ・ 給料表の改定は、平成26年4月1日に遡及して実施
- ・ 特別給については、改正条例の公布の日から実施

Ⅲ 地域手当の支給割合等

国及び他の地方公共団体との制度上の均衡を図り、本給と手当の配分のあり方や給料と連動する給与制度への影響等を考慮した結果、見直すことが適当

1 地域手当の支給割合

- ・ 特別区の存する地域における支給割合を2%引き上げ20%に設定

2 給料表の改定

- ・ 給料月額について地域手当の支給割合の引上げ分と同率程度引下げ
- ・ I類初任給までの号給等は引下げなし。これらの号給付近等は引下げを緩和

3 実施時期

- ・ 平成27年4月1日から実施

Ⅳ 今後の給与制度

1 職務・職責を的確に反映した給与体系の確立

- ・ 職務の複雑性や責任の度合いに応じた給与水準を設定していくため、今後も管理職及び係長職について改善を図ることが必要
- ・ 「職層（職務分類基準）」の見直しを視野に入れて、職務・職責を反映した給与体系の確立に向けた取組を加速

2 勤務成績の給与への的確な反映

(1) 勤勉手当制度

- ・ 制度全体を再検証し、勤務成績をよりの確に反映させる方策を講ずる必要。具体的には、成績率の一律拋出割合の見直し等について早急に検討が必要
- ・ 各区において、人事評価制度の検証と併せて、制度の本旨を踏まえ、適正に運用を図っていくことが必要

(2) 昇給制度

- ・ 勤務成績が適切に反映され、組織の活力の向上に資しているかなどの検証が必要
- ・ 人事評価の適正な反映に加え、昇給の長期的な効果等の観点でも検証を行うとともに、国及び他の地方公共団体の動向を踏まえ引き続き検討

(3) 降給の導入等

- ・ 現在未整備となっている分限処分における降給の導入についても検討が必要
- ・ 懲戒処分を受けた者の昇給号数等について、必要な見直しを行うことが適当

3 高齢期職員等の活用に資する給与の設定

(1) 50歳台の給与のあり方

- ・ 国における世代間の給与配分の適正化を検証し、他の地方公共団体の動向及び民間の賃金事情を引き続き注視
- ・ 雇用と年金の接続に係る給与のあり方等も見据えた上で、特別区の実情を考慮し、給料表、昇給・昇格制度等について、給与制度全体の中で一体的に検討

(2) 再任用職員の給与

- ・ 雇用と年金の確実な接続を図るため、引き続き国の検討状況や民間の動向を注視
- ・ 再任用職員に対する単身赴任手当の支給の必要性について検討する必要

V その他

1 区費負担の学校教育職員の給与制度

- ・ 東京都の教育職員との均衡を考慮

2 幼稚園教育職員の給与制度

- ・ 就学前教育のあり方等の検討状況等を踏まえ、必要に応じて適切に対応

3 諸手当

- ・ 特別区の実情や国、他の地方公共団体等の状況を考慮し、適宜見直しを図ることが必要
- ・ 単身赴任手当について、必要に応じて見直しの検討が必要

人事制度、勤務環境の整備等に関する報告（意見）

I 人事制度の整備

1 有為な人材の確保

(1) 環境の変化に対応できる採用制度の検討

- ・ 「自ら考え行動する」人材を引き続き確保していくため、採用制度を柔軟に見直し、時機を逸することなく採用環境の変化に対応することが重要

(2) 受験者獲得策の戦略的な展開

- ・ 受験者の確保が困難な技術系職種について対策を強化・充実
- ・ 特別区の技術系職種ならではの魅力や各区の取組の特長を活かした周知啓発が重要

2 人材の育成

(1) 次代を担う「職員」の育成

① 人事管理の基礎となる人事評価制度の改善

- ・ 法改正の主旨を踏まえて人事評価制度を検証し、適切な対応を図ることが必要
- ・ 各区の運用実態の検証とともに、報告書をまとめるなど任命権者の取組を支援

② 中長期的な人材育成の取組

- ・ 職務に取り組む上での今後の方向性等の絵姿（キャリア・パス）を把握・醸成する仕組みを構築していけるよう任命権者を支援

③ 女性職員の活躍推進における総合的かつ継続的な取組

- ・ 指針に基づき、ライフイベントを踏まえた昇任制度及びキャリア・パスを把握・醸成する仕組み等の具体的な検討を開始

④ 管理職員の組織的・計画的な育成

- ・ 管理職としての豊かな経験を積めるよう組織的かつ計画的な育成が重要
- ・ 管理職員のマネジメントに関し、各区の取組を周知するなど任命権者の取組を支援

(2) 職員の成長を支援し、人材を活用するための仕組みづくり

① 人事・給与制度の再構築の必要性

- ・ 職務を通じて職員の成長を支援するためのメリハリのある人事制度の構築に向けて引き続き検討するとともに、給与制度についても一体的に検討

② 「職層（職務分類基準）」の見直しの具体的な方向性

- ・ 任命権者において、制度改正時の経緯、現在の配置・運用状況、職務権限の差異、職員のモチベーションの維持・向上等の総合的な観点で検討することが必要
- ・ 任命権者の検討を十分に踏まえて検討を推進

③ 昇任選考を通じた計画的な人材育成を推進するための仕組みづくり

ア 管理職確保策の推進

- ・ 任用・給与制度をより現状に見合うものとしていくための方策を検討
- ・ 任命権者においても、対象者への受験勧奨や選考制度の周知啓発等を通じて、管理職の確保に向けて引き続き取り組むことが必要

イ 係長職確保策の検討

- ・ 職員のライフイベントを踏まえた昇任制度の検討を開始
- ・ 職層の見直しの中で係長職を補佐する職のあり方を検討

3 人材の活用

(1) 早期選抜による若年層職員の活用

- ・ 人事配置等を通じて若年時から多様な経験を職員に積ませることが有効
- ・ 今後も早期選抜による若年層職員の活用について検討を推進

(2) 高齢期職員の能力活用等

- ・ 高齢期職員等のモチベーションの維持・向上や組織全体の活性化を図る観点で、中長期を見据えた人事制度の研究を推進

II 勤務環境の整備

1 職業生活と家庭生活の両立支援

- ・ 任命権者には、より一層、既存の諸制度の活用を図るとともに、職員の意識啓発に取り組むことを要望。管理職員は、制度を利用しやすい雰囲気醸成していくことが必要
- ・ 場所や時間にとらわれない柔軟な働き方の導入等の新たな取組について調査研究

2 超過勤務の縮減等

(1) 超過勤務の縮減

- ・ 任命権者は、引き続き、ノー残業ウィークや一斉定時退庁日の設定等、全庁的な視点からの取組が必要
- ・ 管理職員は、自らが時間管理を徹底するとともに、職員の仕事の進捗管理を行い、必要に応じて職務の分担を見直すなど、管理職員としての責務を果たすことが必要

(2) 年次有給休暇の取得促進

- ・ 管理職員は、自らが積極的に年次有給休暇を取得するとともに、職員が計画的に取得できるよう努めることが必要
- ・ 任命権者は、全ての職員が休暇を取得しやすい勤務環境を整えていくことが必要

3 メンタルヘルスの推進

- ・ 既に実施しているメンタルヘルス対策について、再度効果を検証し、メンタルヘルス不調になりにくい職場づくりを更に進めていくことが必要
- ・ 任命権者は、ハラスメント防止に向けた明確な方針を表明するとともに、体制の整備や充実を進めていくことが必要

III 公務員倫理の確立

- ・ 管理職員は、職員の士気を高め、不祥事の発生防止につなげる必要がある
- ・ 任命権者は、事実関係を把握・分析し、不祥事を未然に防ぐ仕組みを整えることが必要
- ・ 個人情報紛失について、より一層、情報の適正管理に努めることが重要

3 勤務条件に関する措置の要求の状況

平成26年度中における豊島区の措置要求の状況は、下記のとおりです。

前年度からの 継続件数 A	26年度 要求件数 B	完結件数 C	翌年度継続 件数 A+B-C	備 考
0	0	0	0	

4 不利益処分に関する不服申立ての状況

平成26年度中における豊島区の不服申立ての状況は、下記のとおりです。

前年度からの 継続件数 A	26年度 申立て件数 B	完結件数 C	翌年度継続 件数 A+B-C	備 考
14	0	0	14	

豊島区人事白書

平成27年12月

豊島区総務部人事課

〒171-8422

豊島区南池袋2-45-1

TEL 03-3981-1111 (代表)