

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28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
(11) 等級及び職制上の段階ごとの職員数	12
2. 職員の任免	16
(1) 職員の採用	16
(2) 職員の退職	20
(3) 職員の昇任選考	22
(4) 人事異動	23
(5) 退職管理の状況	27
II 職員の給与の状況	28
1. 総括	28
(1) 人件費	28
(2) 職員給与費	29
(3) ラスパイレス指数	30
(4) 給与改定の状況	31
2. 職員の平均給与月額、初任給等	32
(1) 職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額	32
(2) 職員の初任給	34
(3) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額	34
3. 一般行政職の級別職員数等	35
(1) 一般行政職の級別職員数	35
(2) 昇給への勤務成績の反映状況	36
4. 職員の手当	37
(1) 期末手当・勤勉手当	37
(2) 退職手当	39
(3) 地域手当	40
(4) 特殊勤務手当	41
(5) 超過勤務手当	41
(6) その他の手当	42

5. 特別職の報酬等	4 4
6. 会計別職員数の状況	4 5
Ⅲ 職員のサービスの状況	4 6
1. 勤務時間・勤務条件	4 6
(1) 正規の勤務時間	4 6
(2) 週休日・休日	4 6
(3) 休暇等の種類	4 7
(4) 年次有給休暇	4 8
(5) 育児休業の取得状況	4 8
(6) 部分休業の取得状況	4 9
(7) 育児短時間勤務制度の取得状況	4 9
(8) 配偶者同行休業の状況	5 0
(9) 病気休暇	5 0
2. 分限・懲戒	5 1
(1) 病気休職	5 1
(2) 懲戒処分	5 2
3. その他 サービスの状況	5 3
(1) ハラスメント防止対策	5 3
(2) 特定事業主行動計画	5 4
Ⅳ 職員の育成及び勤務成績の評定の状況	5 5
1. 職員の育成	5 5
(1) 豊島区人材育成基本方針（概要）	5 5
(2) 平成28年度 豊島区職員研修等実施計画（抜粋）	5 6
(3) 研修の実施状況	5 7
(4) 平成28年度 子ども福祉研修年間計画（抜粋）	6 0
(5) 子ども福祉研修実績数	6 3
2. 勤務評定	6 4
(1) 勤務評定	6 4
(2) 目標による組織運営	6 5
Ⅴ 職員の福祉及び利益の保護の状況	6 6
1. 福利事業	6 6
(1) 福利厚生制度	6 6
(2) 主な事業内容と掛金率・負担率	6 6
2. 職員の安全衛生	6 8
(1) 豊島区安全衛生委員会	6 8
(2) 職員健康診断	7 0
(3) メンタルヘルス対策	7 1
(4) 公務災害	7 3
参 考 特別区人事委員会の業務状況の報告	7 5

I 職員の任免及び職員数に関する状況

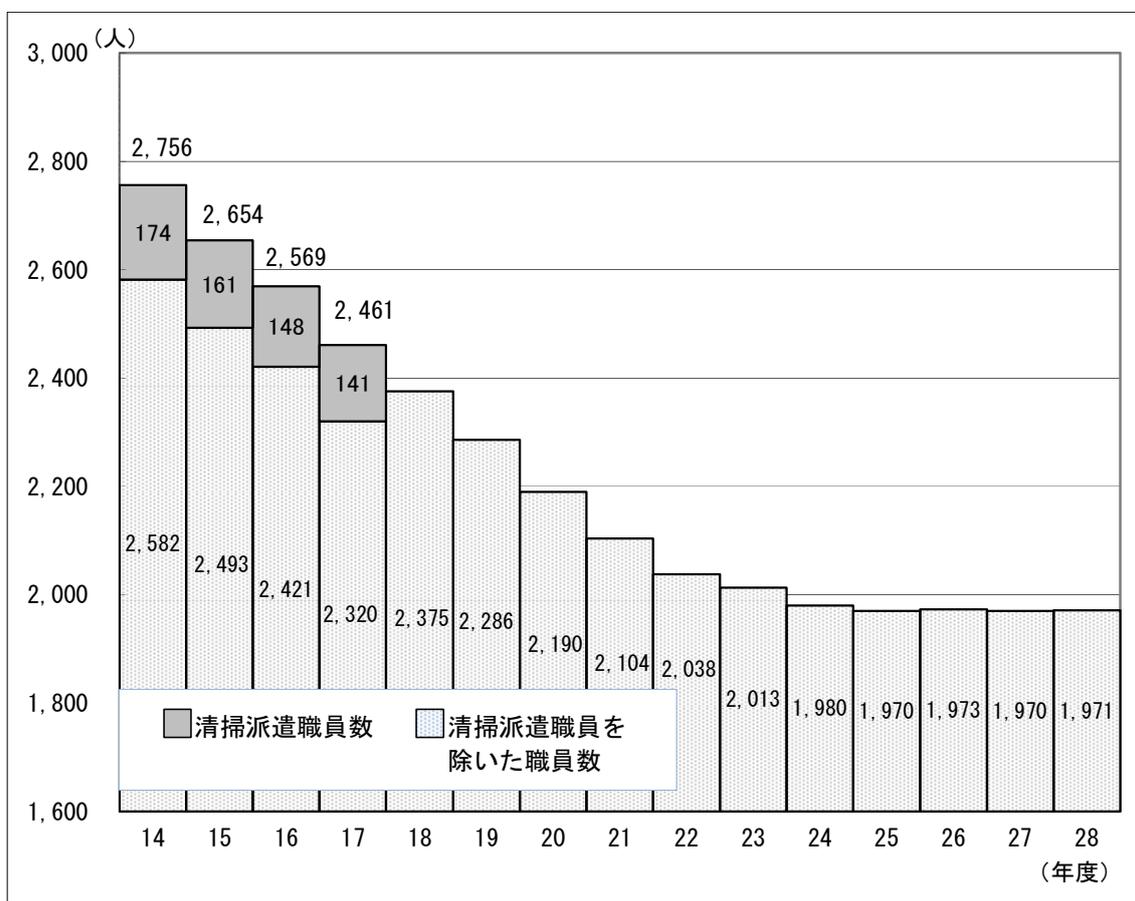
1. 職員数

(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28年度の職員数は、1,971人（再任用フルタイム職員34人、一般任期付職員2人を含み、自治法派遣職員17人、育休任期付職員8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. 本白書上は、平成27年度までは、総計にそれぞれ教育長（1人）を含めている。

(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」を策定するなど、定員の適正化に取り組んできました。

今後は、平成29年度から平成38年度までの10か年を計画期間とする「第7次豊島区定員管理計画」を基に、定員の適正化を行います。

表 I - 1 定員の適正化

定員適正化推移（平成5年度～28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			
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				
12 ※3	2,899	127	△ 199	2,908	129	△ 196	△ 62	△ 62	定員適正化計画	△ 55	112.7%
13	2,827	△ 72	△ 271	2,838	△ 70	△ 266	△ 70	△ 309	新定員適正化計画	△ 250	123.6%
14	2,756	△ 71	△ 342	2,771	△ 67	△ 333	△ 67				
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				
21	2,104	△ 86	△ 994	2,124	△ 92	△ 980	△ 92				
22	2,038	△ 66	△ 1,060	2,058	△ 66	△ 1,046	△ 66	△ 68	新定員管理計画	△ 200	34.0%
23	2,013	△ 25	△ 1,085	2,031	△ 27	△ 1,073	△ 25				
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				
27	1,970	△ 3	△ 1,128	1,989	△ 4	△ 1,115	△ 3				
28	1,971	1	△ 1,127	1,988	△ 1	△ 1,116	1	1	—	—	—
平成6年度～平成28年度までの累計※4							△ 1,305	△ 1,355	96.3%		

※1…「職員数」は、【現員数－自治法派遣】による（平成27年度までは教育長を含む）。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。

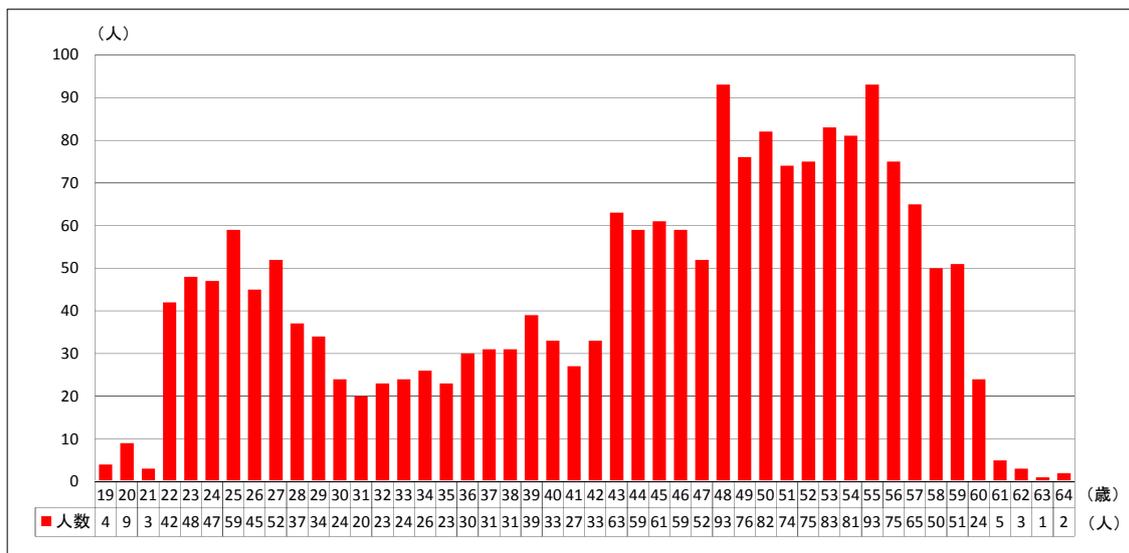
※4…達成率の累計欄は、平成8年から平成28年度までの達成率である。

(3) 年齢別職員数

年齢別の職員数は、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、43.5歳となっています。

グラフ I-2 年齢別職員数

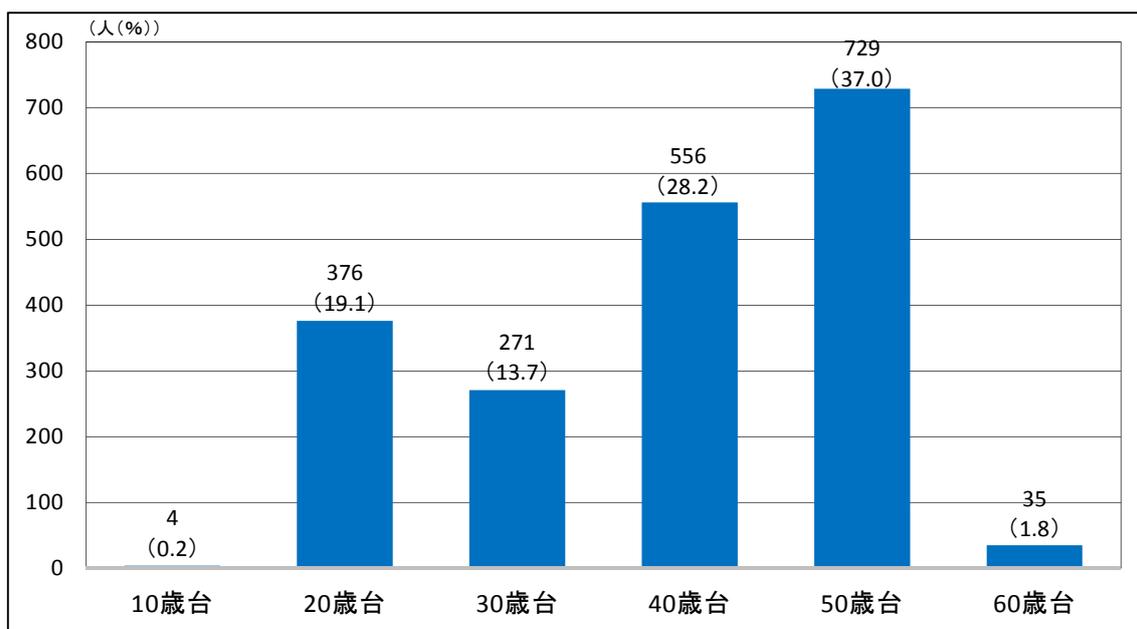
平成28年4月1日現在



(注) 60歳台の35人は、再任用職員（フルタイム）及び勤務延長の職員である。

グラフ I-3 年齢階級別職員数

平成28年4月1日現在



(注) 60歳台の35人は、再任用職員（フルタイム）及び勤務延長の職員である。

(4) 男女別職員数

男女別の職員数は、男性が872人、女性が1,099人となっており、全職員のうち女性の占める割合は55.8%となっています。

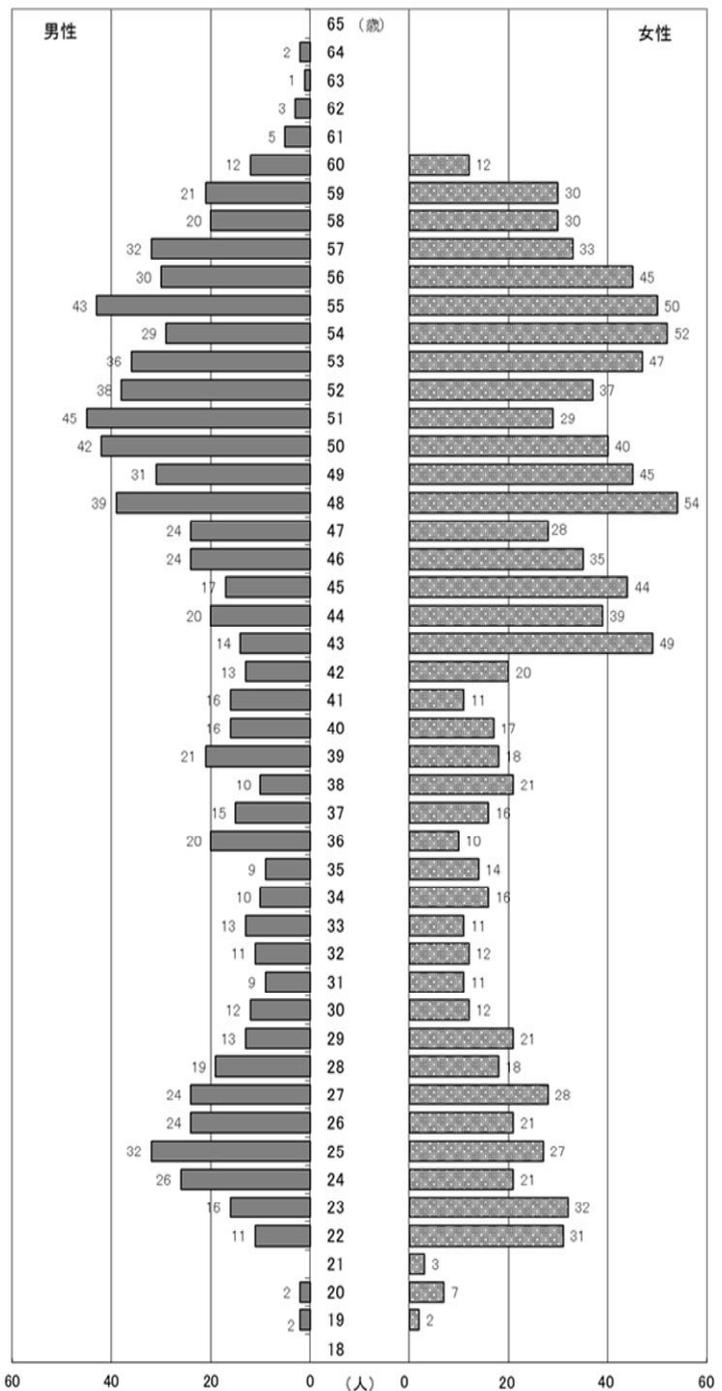
表 I - 2 年齢別男女別職員数

(人)

年齢(歳)	男	女	計
65			
64	2		2
63	1		1
62	3		3
61	5		5
60	12	12	24
60代	23	12	35
59	21	30	51
58	20	30	50
57	32	33	65
56	30	45	75
55	43	50	93
54	29	52	81
53	36	47	83
52	38	37	75
51	45	29	74
50	42	40	82
50代	336	393	729
49	31	45	76
48	39	54	93
47	24	28	52
46	24	35	59
45	17	44	61
44	20	39	59
43	14	49	63
42	13	20	33
41	16	11	27
40	16	17	33
40代	214	342	556
39	21	18	39
38	10	21	31
37	15	16	31
36	20	10	30
35	9	14	23
34	10	16	26
33	13	11	24
32	11	12	23
31	9	11	20
30	12	12	24
30代	130	141	271
29	13	21	34
28	19	18	37
27	24	28	52
26	24	21	45
25	32	27	59
24	26	21	47
23	16	32	48
22	11	31	42
21		3	3
20	2	7	9
20代	167	209	376
19	2	2	4
18			
10代	2	2	4
総計	872	1,099	1,971

グラフ I - 4

平成28年4月1日現在



(注) 60歳台の35人は、再任用職員(フルタイム)及び勤務延長の職員である。

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 - 3 職層別男女別職員数

平成28年4月1日現在
(人)

職層		男	女	計
管理職員	部長	18	1	19
	参事	4		4
	専門参事			0
	統括課長	18	2	20
	副参事	37	13	50
	専門副参事	1	1	2
	主任指導主事	1	1	2
	統括指導主事	2		2
	園長		3	3
	副園長			0
	計	81 (79.4%)	21 (20.6%)	102
一般職員	総括係長	50	22	72
	係長	124	105	229
	主査	25	78	103
	係長級	199 (49.3%)	205 (50.7%)	404
	主任主事	241	553	794
	2級職主事	163	197	360
	1級職主事	42	77	119
	統括技能長	1		1
	技能長	14	4	18
	技能主任	90	33	123
	技能1級職	41	3	44
	主幹教諭			0
	主任教諭		1	1
	教諭		5	5
	計	791 (42.3%)	1,078 (57.7%)	1,869
総計	872 (44.2%)	1,099 (55.8%)	1,971	

表 I - 4 職務別男女別職員数

平成28年4月1日現在
(人)

区分	職務	男	女	計
事務系	一般事務	510	449	959
	社会教育		1	1
	計	510	450	960
福祉系	福祉	38	89	127
	保育士	12	371	383
	児童指導	4	24	28
	心理		1	1
計	54	485	539	
一般技術系	土木技術	64	1	65
	造園技術	8	6	14
	建築技術	44	12	56
	機械技術	10		10
	電気技術	11		11
	保健衛生監視	12	4	16
	食品衛生監視	5	10	15
	学芸員	2	2	4
	計	156	35	191
医療技術系	医師	1	2	3
	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	36	37
	看護師		25	25
計	3	79	82	
技能系	作業Ⅰ	27		27
	調理	3	24	27
	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	146	39	185
業務系	一般事務(業務)		1	1
	一般業務			0
計	0	1	1	
教員	主任指導主事	1	1	2
	統括指導主事	2		2
	幼稚園教員		9	9
計	3	10	13	
総計		872	1,099	1,971

(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433人と最も多く、次に豊島清掃事務所の順になっています。

表 I - 5 部別職員数

平成28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	74	42	32	73	1						10	64
	総務部	80	49	31	74	2	3	1				10	70
	施設管理部	48	42	6	18		30					4	44
	区民部	272	116	156	240	30		1			1	10	262
	文化商工部	87	41	46	80	5	2					9	78
	環境清掃部	138	123	15	38	1	4			95		4	134
	保健福祉部	294	139	155	215	56	1	21	1			13	281
	池袋保健所	80	27	53	20	1	27	32				4	76
	子ども家庭部	563	52	511	65	440		26	32			5	558
	都市整備部	198	167	31	48	2	121		27			17	181
	会計管理室	12	5	7	12							1	11
	教育委員会事務局	99	51	48	64	1	3	1	30			11	88
	選挙管理委員会事務局	8	6	2	8							1	7
	監査委員事務局	5	4	1	5							1	4
	区議会事務局	13	8	5	13							2	11
		部局計	1,971	872	1,099	973	539	191	82	185	1	102	1,869

(注) 1. 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。
2. 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 - 6 事業所別職員数

平成28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	2	13		15							15
	区民事務所	22	13	9	21			1				2	20
	図書館	23	8	15	20	3						1	22
	豊島清掃事務所	106	105	1	11					95		1	105
	心身障害者福祉センター	11	5	6	2	5		3	1				11
	障害支援センター	7	4	3	3	4							7
	長崎健康相談所	11	2	9	4			7				1	10
	子どもスキップ	23	2	21		23							23
	ジャンプ	3	2	1		3							3
	児童館	2		2		2							2
	子ども家庭支援センター	22	4	18		19		3					22
	保育園	433	15	418		383		19	31				433
	道路工事事務所	16	16				7		9				16
	放置自転車対策事務所	8	8				1		7				8
	公園管理事務所	15	15				6		9				15
	教育センター	5	2	3	4	1						1	4
		事業所計	727	204	523	70	458	14	33	152	0	7	720
	学校等	小学校	15	9	6					15			15
中学校		15	10	5					15			15	
幼稚園		9		9	9						3	6	
		学校計	39	19	20	9	0	0	0	30	0	3	36
外郭	としま未来文化財団	1	1		1							1	
	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	2		1	1						2	
	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	6	6	0	5	0	1	0	0	0	6	0
	合計	772	229	543	84	458	15	33	182	0	16	756	

(注) 1. 教育センター所長及び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1,971人のうち、事務系が960人(48.7%)、福祉系が539人(27.3%)、一般技術系が191人(9.7%)、医療技術系が82人(4.2%)、技能系・業務系が185人(9.4%)となっています。また、職層別でみると、主任主事が794人(40.3%)で最も多くなっています。

表 I-7 職務・職層別職員数

平成28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 (960人)	事務	一般事務	15	2		14	43		45	129	19	362	256	74												959	
	社会教育	社会教育										1														1	
福祉系 (539人)	福祉	福祉				1	2		5	30	4	80	5													127	
	保育士	保育士							4	15	45	242	50	27												383	
	児童指導	児童指導							1	18	1	6	2													28	
	心理	心理									1															1	
一般技術系 (191人)	土木造園	土木技術		1		2	2		6	11	3	18	16	6												65	
	造園技術	造園技術	2			1			1	2	2	3	2	1												14	
	建築	建築技術		1		2	2		6	5	5	23	8	4												56	
	機械	機械技術							1	2	1	3	2	1												10	
	電気	電気技術								1	1	6	2	1												11	
	衛生監視	保健衛生監視	1						1	2	2	8	1	1												16	
		食品衛生監視								4		4	5	2													15
		学芸研究	学芸員							2	2																4
医療技術系 (82人)	医師	医師	1					2																		3	
	診療放射線	診療放射線										1															1
	歯科衛生	歯科衛生士											1														1
	理学療法	理学療法士										1															1
	作業療法	作業療法士										1															1
	検査技術	検査技術士											4														4
	栄養士	栄養士							2	1	3	3															9
	保健師	保健師					1		6	6	14	8	2														37
	看護師	看護師									8	15	2														25
	准看護師	准看護師																									0
技能系 (185人)	技能I	介護指導																									0
	技能II	作業I																					1	15	11	27	
		調理																					3	22	2	27	
	技能III	用務																					3	30	3	36	
		自動車運転II																						14	3	17	
		自動車整備																						1		1	
業務系 (1人)	事務(業務)	一般事務(業務)																				1	11	40	25	77	
	業務	一般業務																						1		1	
教員 (13人)	主任指導主事	主任指導主事													2											2	
	統括指導主事	統括指導主事														2										2	
	幼稚園教員	幼稚園教員															3				1	5				9	
総計			19	4	0	20	50	2	72	229	103	794	360	119	2	2	3	0	0	1	5	1	18	123	44	1,971	

(7) 職層別職員数の推移（行政系）

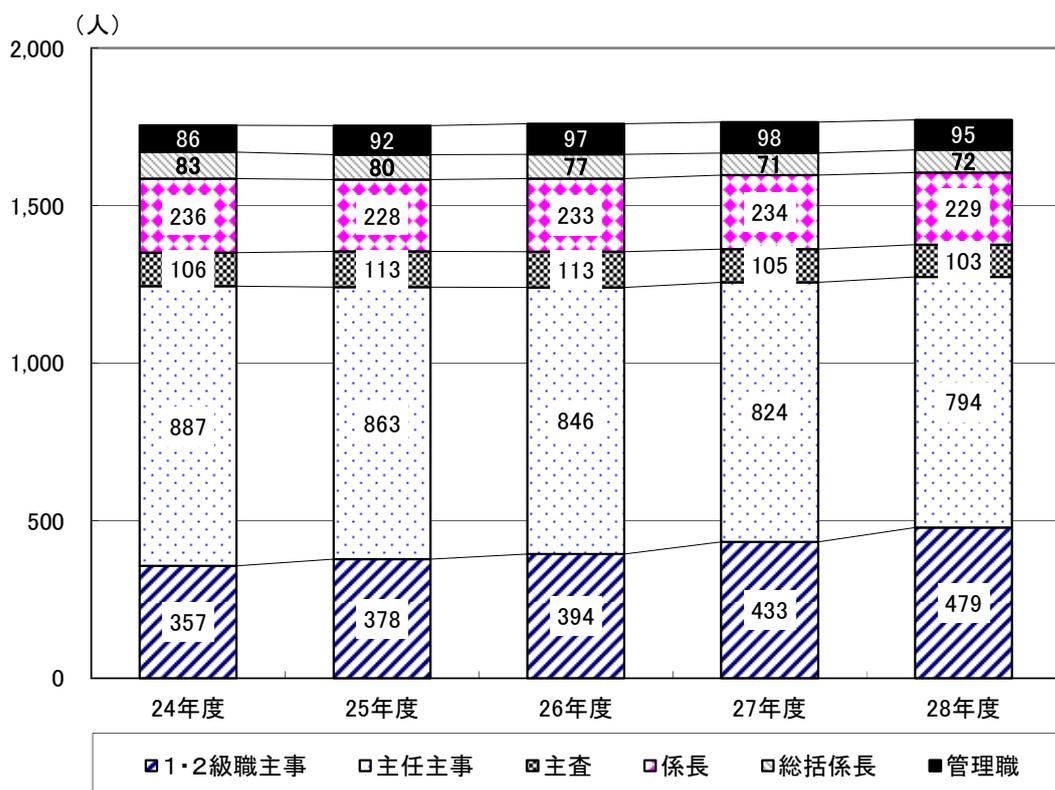
事務系・福祉系・一般技術系・医療技術系（以下、行政系という）の職員数の推移を職層別でみると、近年新規採用者数が増加しており、1・2級職主事の職員数が平成25年度から4年連続で増加しています。平成28年度における行政系職員職層別職員数の割合は、管理職が5.4%、係長級が22.8%、主任主事が44.8%、1・2級職主事が27.0%となっています。

表 I - 8 職層別職員数の推移（行政系）

各年度4月1日現在
(人)

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	2級職主事						1級職主事			
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
28年度	95	19	4		20	50	2	404	72	229	103	794	479	360	119	1,772
増減 28年度-27年度	△3	2	△2	0	△1	△3	1	△6	1	△5	△2	△30	46	45	1	7

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）

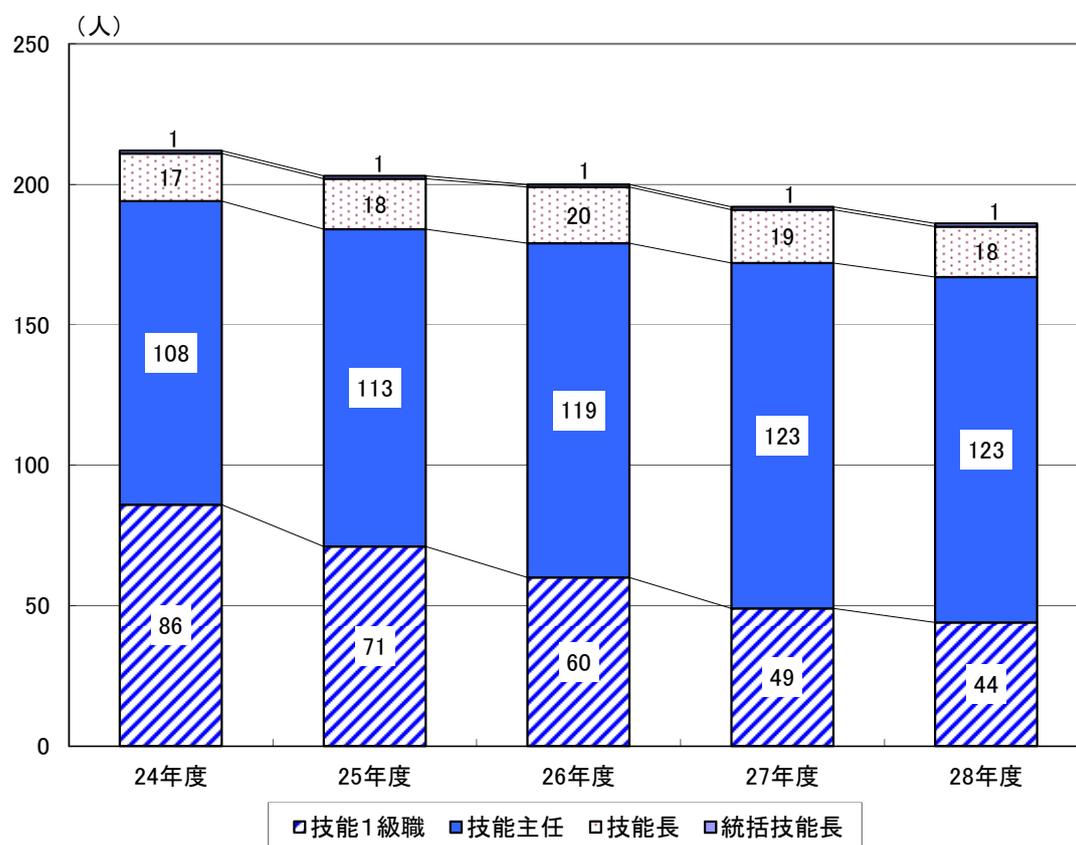
技能系・業務系の職員数の推移を職層別で見ると、近年新規採用を行っていないため、技能1級職の職員数が減少しています。平成28年度における技能系・業務系職員の職層別職員数の割合は、統括技能長が0.5%、技能長が9.7%、技能主任が66.1%、技能1級職が23.7%となっています。

表 I - 9 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 年度	統括技能長	技能長	技能主任	技能1級職	計
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
28年度	1	18	123	44	186
増減 28年度-27年度	0	△1	0	△5	△6

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-10 職種区分別職員数の推移

各年度4月1日現在

(人)

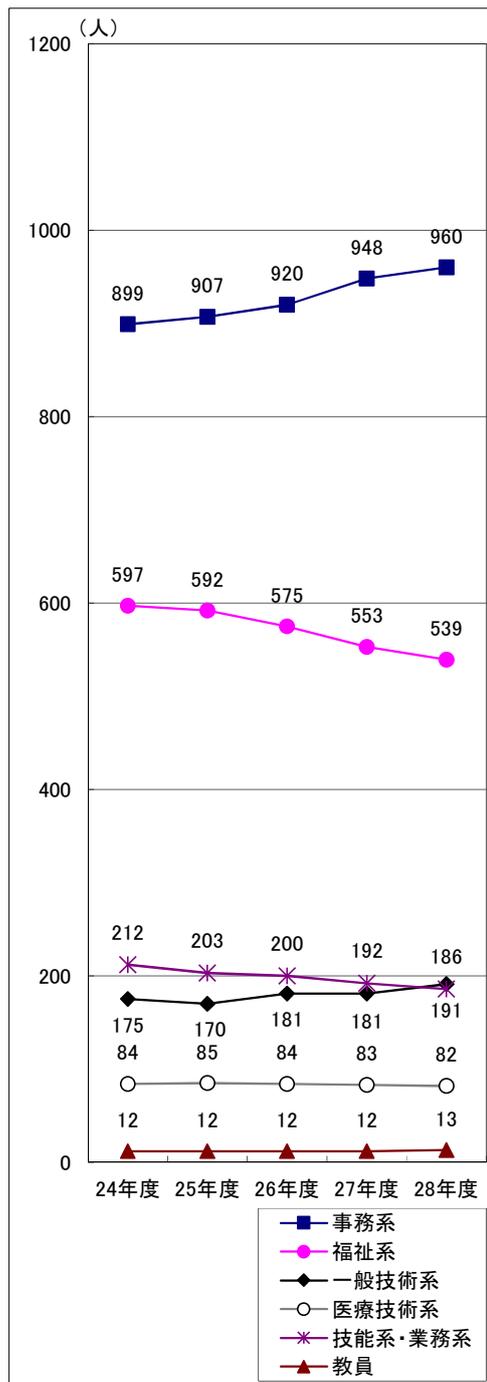
職種区分	職種名	職務名	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
事務系	事務	一般事務	898	906	919	947	959
		社会教育	1	1	1	1	1
	計		899	907	920	948	960
福祉系	福祉	福祉	148	141	143	139	127
		保育士	407	411	400	384	383
		児童指導	38	36	30	28	28
	心理	心理	4	4	2	2	1
計		597	592	575	553	539	
一般技術系	土木造園	土木技術	51	53	55	59	65
		造園技術	13	13	14	14	14
	建築	建築技術	52	51	55	52	56
	機械	機械技術	10	10	9	9	10
	電気	電気技術	12	11	12	11	11
		保健衛生監視	17	15	16	16	16
	衛生監視	食品衛生監視	15	12	15	15	15
学芸研究		学芸員	5	5	5	5	4
計		175	170	181	181	191	
医療技術系	医師	医師	3	3	2	2	3
	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	9	9	9
	保健師	保健師	35	36	38	38	37
	看護師	看護師	27	27	27	26	25
	准看護師	准看護師	1	1	0	0	0
計		84	85	84	83	82	
技能系・業務系	技能I	介護指導	1	1	1	0	0
		電話交換	0	0	0	0	0
	技能II	警備	0	0	0	0	0
		作業I	31	30	31	29	27
	技能III	調理	33	34	32	30	27
		用務	46	40	37	36	36
	環境技能	環境技能	0	0	0	0	0
		自動車運転II	17	17	17	17	17
	技能V	自動車整備	0	0	1	1	1
		作業III	81	80	79	77	77
事務(業務)	一般事務(業務)	2	0	1	1	1	
業務	一般業務	1	1	1	1	0	
計		212	203	200	192	186	
教員	主任指導主事		1	1	1	1	2
	統括指導主事		1	1	2	2	2
	指導主事		1	1	0	0	0
	幼稚園教員		9	9	9	9	9
計		12	12	12	12	13	
総計			1,980	1,970	1,973	1,970	1,971

(注) 平成27年度までは、総計にそれぞれ教育長(1人)を含む。

グラフ I-7

各年度4月1日現在

(人)



(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歳台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28年4月1日現在、161人の再任用職員がいます。

表I-11 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
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)
28年度	76 (31)	51 (42)	13 (0)	2 (2)	19 (6)		161 (81)

(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、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ことに伴い、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28年4月1日現在、34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)							○	○	◇	◇	◇				
平成28年度末退職者 (S31.4.2~S32.4.1)								○	○	◇	◇	◇			

(11) 等級及び職制上の段階ごとの職員数

各給料表の等級ごとの職員数と職制上の段階ごとの職員数は、次のとおりです。

表 I - 1 2

行政職給料表(一)

平成28年4月1日現在

職務 の級	等級別基準職務表に 規定する基準となる 職務	合計		内訳		職制上の段階		
		(人)	(%)	職名	(人)	(人)	(%)	段階
1級	係員の職務	125	6.9	主事	125	125	6.9	係員 I
				計	125			
2級	高度の知識又は経験を必要とする業務を行う係員の職務	344	19.0	主事	344	350	19.4	係員 II
				計	344			
3級	主任主事の職務	809	44.7	主事	6	846	46.8	主任主事
				主任主事	803			
				(内再任用フルタイム)	(16)			
				(内再任用短時間)	(90)			
計	809							
4級	係長、担当係長又は主査の職務	370	20.5	主任主事	43	327	18.1	係長級
				主査	87			
				係長・担当係長	240			
				(内再任用フルタイム)	(4)			
				(内再任用短時間)	(19)			
計	370							
5級	総括係長の職務	70	3.9	総括係長	70	70	3.9	総括係長
				計	70			
6級	課長、担当課長又は副参事の職務	48	2.7	課長・担当課長	48	48	2.7	課長級
				(内再任用フルタイム)	(2)			
計	48							
7級	統括課長の職務	20	1.1	統括課長	20	20	1.1	統括課長
				(内再任用フルタイム)	(9)			
計	20							
8級	部長、担当部長又は参事の職務	22	1.2	参事	4	22	1.2	部長級
				部長・担当部長	18			
				計	22			
合計		1808	100.0					

表 I - 1 3

行政職給料表(二)

平成28年4月1日現在

職務の級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		(人)	(%)	職名	(人)	(人)	(%)	段階
1 級	係員の職務	32	15.8	技能 1 級職 (内再任用短時間)	32 (4)	52	25.7	係員
				計	32			
2 級	技能主任の職務	138	68.3	技能 1 級職 (内再任用短時間)	20 (4)	131	64.9	技能主任
				技能主任 (内再任用フルタイム) (内再任用短時間)	118 (3) (8)			
				計	138			
3 級	技能長の職務	30	14.9	技能主任	13	18	8.9	技能長
				技能長	17			
				計	30			
4 級	統括技能長の職務	2	1.0	技能長	1	1	0.5	統括技能長
				統括技能長	1			
				計	2			
合計		202	100.0					

表 I - 1 4

医療職給料表(一)

平成28年4月1日現在

職務の級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		(人)	(%)	職名	(人)	(人)	(%)	段階
1 級	係長、担当係長又は主査の職務	0	0.0	係長	0	0	0.0	係長級
				計	0			
2 級	課長、担当課長又は副参事の職務	2	66.7	課長	2	2	66.7	課長級
				計	2			
3 級	部長、担当部長又は参事の職務	1	33.3	部長	1	1	33.3	部長級
				計	1			
合計		3	100.0					

表 I - 15

医療職給料表(二)

平成28年4月1日現在

職務 の級	等級別基準職務表に 規定する基準となる 職務	合計		内訳		職制上の段階		
		(人)	(%)	職名	(人)	(人)	(%)	段階
1級	係員の職務	0	0.0	主事	0	0	0.0	係員 I
				計	0			
2級	高度の知識又は経験 を必要とする業務を 行う係員の職務	1	5.9	主事	1	1	5.9	係員 II
				計	1			
3級	主任主事の職務	9	52.9	主任主事	9	9	52.9	主任主事
				計	9			
4級	係長、担当係長又は 主査の職務	5	29.4	主査	4	5	29.4	係長級
				係長	1			
				計	5			
5級	総括係長の職務	2	11.8	総括係長	2	2	11.8	総括係長
				計	2			
6級	課長、担当課長又は 副参事の職務	0	0.0	課長	0	0	0.0	課長級
				計	0			
7級	統括課長の職務	0	0.0	統括課長	0	0	0.0	統括課長
				計	0			
合計		17	100.0					

表 I - 16

医療職給料表(三)

平成28年4月1日現在

職務 の級	等級別基準職務表に規 定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		(人)	(%)	職名	(人)	(人)	(%)	段階
1級	係員の職務	2	3.1	主事	2	2	3.1	係員 I
				計	2			
2級	高度の知識又は経験を 必要とする業務を行う係 員の職務	10	15.6	主事	10	10	15.6	係員 II
				計	10			
3級	主任主事の職務	31	48.4	主任主事 (内再任用短時間)	31 (2)	31	48.4	主任主事
				計	31			
4級	係長、担当係長又は主査 の職務	20	31.3	主査	14	20	31.3	係長級
				係長	6			
				計	20			
5級	総括係長の職務	0	0.0	総括係長	0	0	0.0	総括係長
				計	0			
6級	課長、担当課長又は副参 事の職務	1	1.6	課長	1	1	1.6	課長級
				計	1			
7級	統括課長の職務	0	0.0	統括課長	0	0	0.0	統括課長
				計	0			
合計		64	100.0					

表 I - 17

幼稚園教育職員給料表

平成28年4月1日現在

職務 の級	等級別基準職務表に規 定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		(人)	(%)	職名	(人)	(人)	(%)	段階
1級	教諭の職務	5	55.6	教諭	5	5	55.6	教諭
				計	5			
2級	主任教諭の職務	1	11.1	主任教諭	1	1	11.1	主任教諭
				計	1			
3級	副園長の職務	0	0.0	副園長	0	0	0.0	副園長
				計	0			
4級	園長の職務	3	33.3	園長	3	3	33.3	園長
				計	3			
合計		9	100.0					

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年度から継続して、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、27、28年度には一般任期付職員を採用しています。

表 I - 18 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	22~31 ●	20~23 ●	18~21 ●			有
						身障18~27 ▲	身体障害者手帳の交付		
福祉系	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	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 ●	20~37 △	—	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	22~31 ●	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	建築技術	建築に関する計画、設計、工事監督等の職務						
	機械	機械技術	機械に関する計画、設計、工事、保守管理等の職務						
	電気	電気技術	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	22~29 ●	—		食品衛生監視員資格、環境衛生監視員資格			
	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 I級	資格・免許	国籍要件														
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		～34 △	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、質物鑑定等の職務																	
	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					～34 △	当該業務に必要な能力	◎										
		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								～34 △	当該業務に必要な能力	◎							
		環境技能	排水場管理、衛生害虫指導等の職務																	
		作業Ⅱ	施設等の維持管理及び上記以外のその他の職務																	
	技能Ⅴ	家庭奉仕	ホームヘルプの職務											～34 △	当該業務に必要な能力	◎				
		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																	
		自動車整備	清掃事務所等における庁有車の整備等の職務																	
	技能Ⅵ	作業Ⅲ	清掃作業等の職務														～34 △	当該業務に必要な能力	◎	
設備管理		清掃工場等における諸設備の保守管理等の職務																		
業務系	事務（業務）	一般事務（業務）	～34 △	当該業務に必要な能力																◎
	事務	一般業務																		

(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級の受験年齢は、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 - 19 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	
	一般技術系	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) 1. ●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
 2. 国籍要件はすべての区分に有
 3. 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】

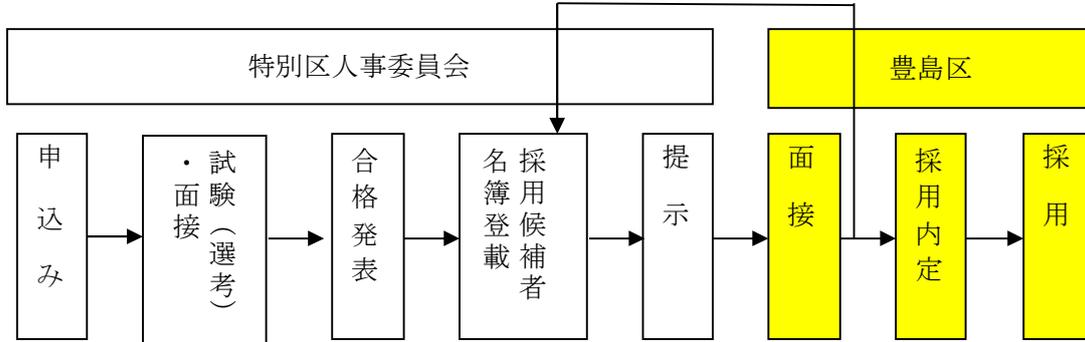


表 I - 20 特別区人事委員会が実施する採用試験・選考の実施状況

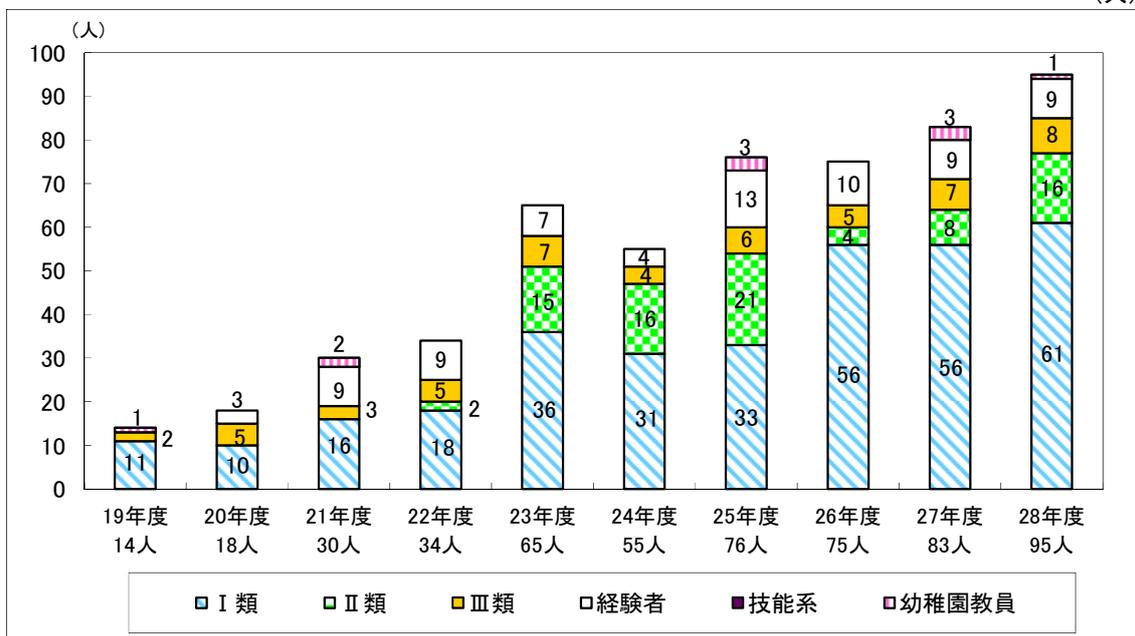
(人)

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	
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3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
	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										
	電気										
	(主任I)	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									
		機械									
電気											
合計		1,500人程度	25,484	20,152	5,447	4,396	438	426	2,940	6.9倍	
27年度	I類	事務	930人程度	12,534	9,712	3,263	2,972		1,739	5.6倍	
		土木造園(土木)	55人程度	502	375	321	233		160	2.3倍	
		土木造園(土木)新方式	19人程度	340	120	99	76		42	2.9倍	
		土木造園(造園)	10人程度	67	47	35	26		19	2.5倍	
		建築	41人程度	177	138	118	101		79	1.7倍	
		建築新方式	16人程度	173	94	80	63		34	2.8倍	
		機械	17人程度	94	69	60	48		31	2.2倍	
		電気	28人程度	172	106	91	67		49	2.2倍	
		福祉	50人程度	485	375	213	193		103	3.6倍	
		衛生監視(衛生)	33人程度	202	158	92	88		51	3.1倍	
		衛生監視(化学)	2人程度	78	41	15	12		6	6.8倍	
		保健師	60人程度	408	325	164	158		101	3.2倍	
		III類 経験者3級	事務	150人程度	3,589	2,778	686	573		353	7.9倍
			事務(身体障害者対象)	27人程度	78	60	53	39		26	2.3倍
	事務		81人程度	1,351	1,015	305	292	226	212	134	7.6倍
	土木造園(土木)		14人程度	38	31	23	23	20	20	14	2.2倍
	建築		18人程度	44	34	33	31	23	21	17	2.0倍
	事務		20人程度	809	607	130	125	102	101	41	14.8倍
	土木造園(土木)		5人程度	19	16	14	13	12	11	5	3.2倍
	建築		6人程度	42	38	29	28	24	22	7	5.4倍
	機械										
	電気										
	(主任I)	事務	6人程度	614	448	80	78	60	59	13	34.5倍
		土木造園(土木)									
		建築									
		機械									
電気											
合計		1,588人程度	21,816	16,587	5,904	5,239	467	446	3,024	5.5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28年4月1日現在
(人)



(注) 一般任期付職員及び育児休業代替任期付職員は含まない

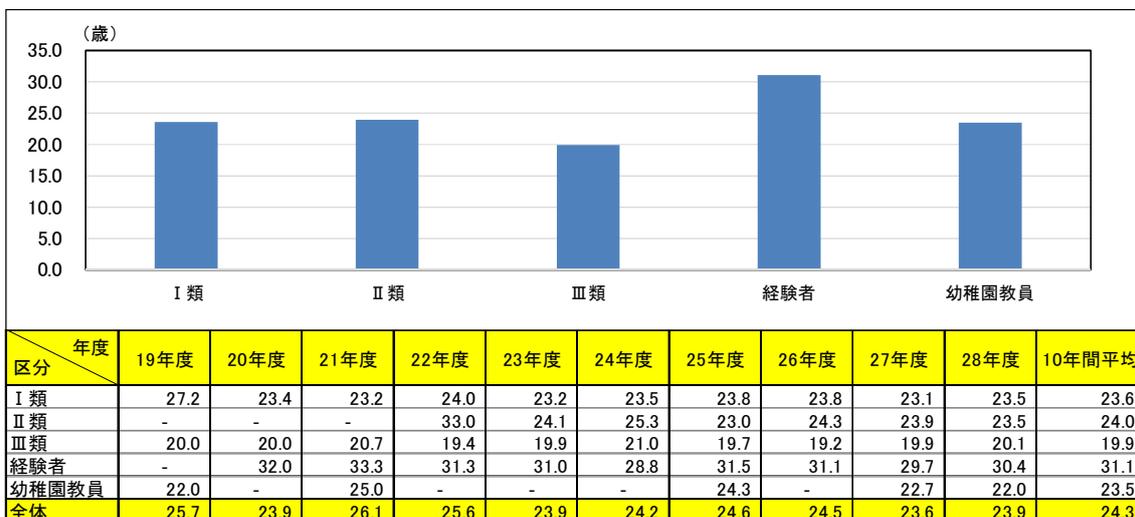
表 I - 2 1 豊島区の採用者数の推移（職務別）

平成28年4月1日現在
(人)

職務	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	28年度	
事務系	一般事務	10	17	27	29	48(1)	30(1)	43	57	64	61(1)
	社会教育										
	計	10	17	27	29	48(1)	30(1)	43	57	64	61(1)
福祉系	福祉							1			
	保育士				1(15)	15(9)	15(4)	20(10)	4(4)	8(6)	16
	児童指導										
	計				1(15)	15(9)	15(4)	21(10)	4(4)	8(6)	16
一般技術系	土木技術	1		1		1	3	4	3	5	7
	造園技術		1				1		1		1
	建築技術				1		2	1	4	2	3
	機械技術						1	1			1
	電気技術										1
	保健衛生監視								1		1
	食品衛生監視						1	1	3		1
	学芸員										
	計	1	1	1	1	1	8	7	12	7	15
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	2
	看護師						1				
	計	2			3	1	2	2	2	1	2
技能系	自動車運転										
	作業 I										
	調理										
	計										
教員	幼稚園教員	1		2				3		3	1
	計	1		2				3		3	1
合計	14	18	30	34(15)	65(10)	55(5)	76(10)	75(4)	83(6)	95(1)	

(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 豊島区の過去10年間の新規採用時年齢状況



(注) 採用年度ごとの採用時平均年齢を表示

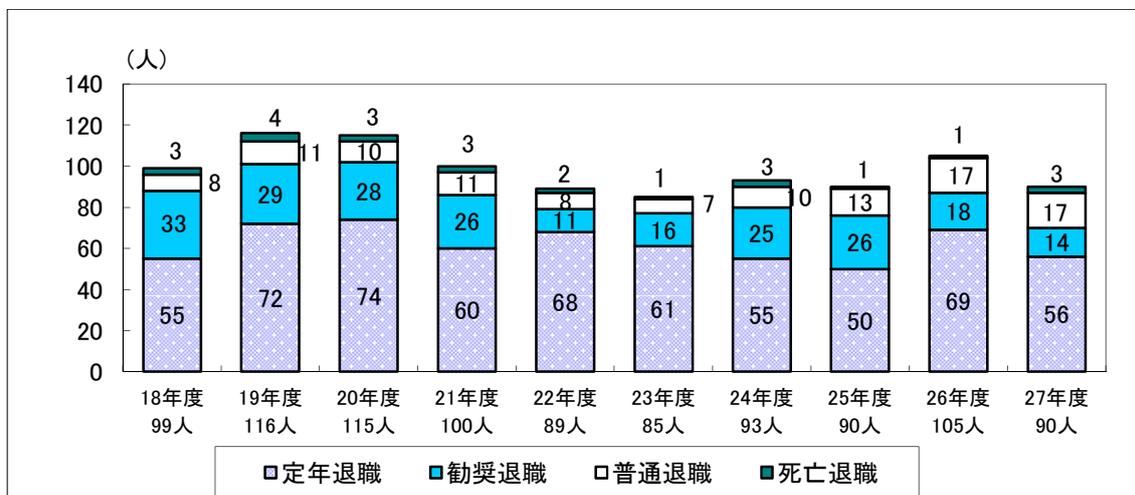
(2) 職員の退職

表 I-22 退職種別

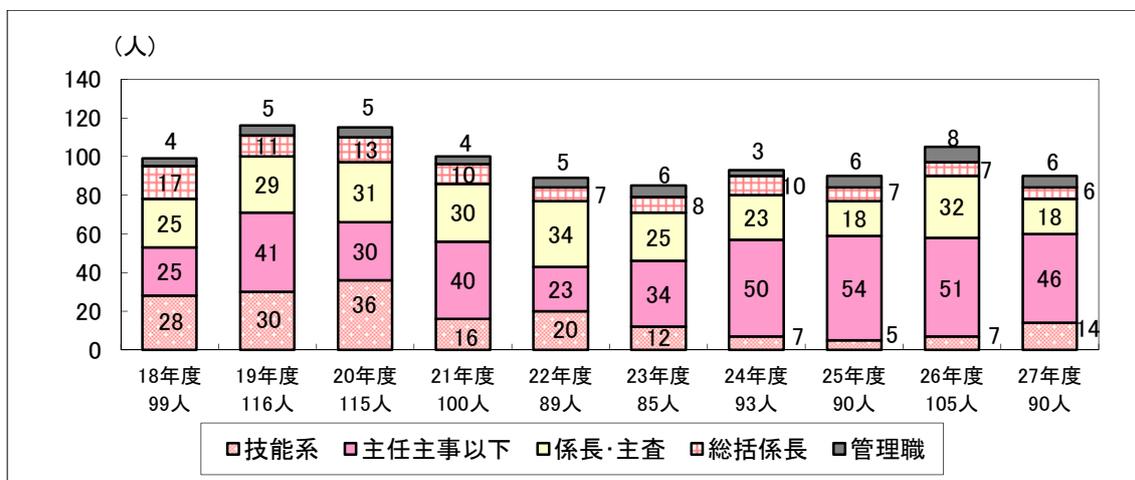
平成28年4月1日現在

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）

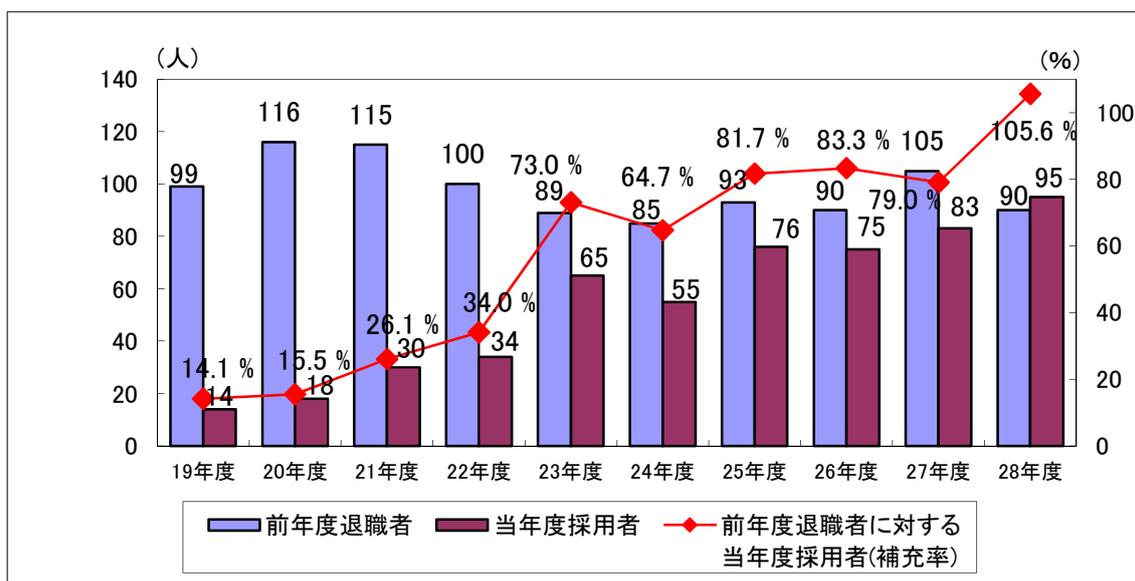


グラフ I-1-1 退職者数の推移（職層別）



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28年4月1日現在



(3) 職員の昇任選考

表 I - 2 3 昇任選考実施状況

() は女性・内数

職層	区分	27年度受験資格	選考方法		23年度	24年度	25年度	26年度	27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	721 (467)	703 (465)	693 (457)	668 (444)	642 (428)
				受験者	18 (4)	10 (1)	21 (6)	16 (6)	17 (5)
				受験率	2.5% (0.9%)	1.4% (0.2%)	3.0% (1.3%)	2.4% (1.4%)	2.6% (1.2%)
				合格者	3 (0)	4 (1)	5 (1)	3 (0)	3 (1)
		合格率	16.7% (0.0%)	40.0% (100.0%)	23.8% (16.7%)	18.8% (0.0%)	17.6% (20.0%)		
	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	44 (15)	44 (15)	44 (15)	42 (12)	35 (9)
				受験者	5 (3)	4 (2)	4 (1)	6 (3)	3 (2)
				受験率	11.4% (20.0%)	9.1% (13.3%)	9.1% (6.7%)	14.3% (25.0%)	8.6% (22.2%)
合格者				1 (1)	2 (1)	2 (1)	3 (1)	2 (1)	
	合格率	20.0% (33.3%)	50.0% (50.0%)	50.0% (100.0%)	50.0% (33.3%)	66.7% (50.0%)			
(総括係長) (※2)	年齢42歳以上58歳未満 係長職7年以上	職務論文 自己申告 勤務評定 個別面接	有資格者	144 (77)	124 (68)	114 (61)	113 (61)	110 (57)	
			受験者	33 (10)	27 (12)	28 (12)	24 (11)	24 (10)	
			受験率	22.9% (13.0%)	21.8% (17.6%)	24.6% (19.7%)	21.2% (18.0%)	21.8% (17.5%)	
			合格者	10 (2)	9 (5)	8 (1)	7 (3)	8 (3)	
	合格率	30.3% (20.0%)	33.3% (41.7%)	28.6% (8.3%)	29.2% (27.3%)	33.3% (30.0%)			
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	364 (259)	344 (235)	316 (229)	316 (226)	310 (226)
				受験者	73 (47)	61 (36)	40 (25)	42 (19)	43 (18)
				受験率	20.1% (18.1%)	17.7% (15.3%)	12.7% (10.9%)	13.3% (8.4%)	13.9% (8.0%)
				合格者	24 (16)	28 (10)	23 (14)	21 (5)	24 (7)
		合格率	32.9% (34.0%)	45.9% (27.8%)	57.5% (56.0%)	50.0% (26.3%)	55.8% (38.9%)		
	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	255 (199)	250 (200)	238 (185)	219 (157)	223 (155)
				受験者	39 (28)	45 (37)	41 (35)	31 (20)	26 (16)
				受験率	15.3% (14.1%)	18.0% (18.5%)	17.2% (18.9%)	14.2% (12.7%)	11.7% (10.3%)
合格者				9 (7)	10 (8)	11 (10)	10 (7)	10 (6)	
	合格率	23.1% (25.0%)	22.2% (21.6%)	26.8% (28.6%)	32.3% (35.0%)	38.5% (37.5%)			
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	126 (79)	95 (68)	76 (51)	72 (43)	90 (54)
				受験者	100 (58)	66 (43)	53 (32)	49 (23)	64 (31)
				受験率	79.4% (73.4%)	69.5% (63.2%)	69.7% (62.7%)	68.1% (53.5%)	71.1% (57.4%)
				合格者	39 (16)	29 (18)	24 (13)	23 (10)	26 (12)
		合格率	39.0% (27.6%)	43.9% (41.9%)	45.3% (40.6%)	46.9% (43.5%)	40.6% (38.7%)		
	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	88 (62)	76 (51)	66 (44)	52 (34)	42 (25)
				受験者	48 (38)	35 (28)	27 (20)	23 (17)	18 (13)
				受験率	54.5% (61.3%)	46.1% (54.9%)	40.9% (45.5%)	44.2% (50.0%)	42.9% (52.0%)
				合格者	16 (14)	15 (12)	14 (12)	10 (9)	8 (7)
		合格率	33.3% (36.8%)	42.9% (42.9%)	51.9% (60.0%)	43.5% (52.9%)	44.4% (53.8%)		
	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	16 (8)	12 (7)	16 (12)	14 (10)	12 (6)
				受験者	8 (4)	2 (1)	5 (4)	3 (3)	1 (0)
受験率				50.0% (50.0%)	16.7% (14.3%)	31.3% (33.3%)	21.4% (30.0%)	8.3% (0.0%)	
合格者				8 (4)	2 (1)	5 (4)	3 (3)	1 (0)	
	合格率	100.0% (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	85 (19)	78 (16)	65 (12)	54 (9)	43 (5)	
			受験者	36 (9)	28 (7)	24 (5)	15 (3)	10 (1)	
			受験率	42.4% (47.4%)	35.9% (43.8%)	36.9% (41.7%)	27.8% (33.3%)	23.3% (20.0%)	
			合格者	13 (3)	13 (3)	10 (3)	7 (3)	4 (1)	
	合格率	36.1% (33.3%)	46.4% (42.9%)	41.7% (60.0%)	46.7% (100.0%)	40.0% (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 27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2名(男1名、女1名)、長期2名(いずれも男)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27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 - 2 4 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			
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
28年度	44	58	4	0	3	109	221	35	20	95	0	6	101	22	4	512

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 - 2 5 公募制人事異動による配置状況

(人)

	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)	27年度 (28.4.1異動)
公募ポスト	1	0	1	1	1
応募者	1	0	0	1	1
公募任用者	1	0	0	1	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 6 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年以上の者（総括係長を含む）または業務系の者で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 7 立候補制人事異動による配置状況

(人)

		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)	27年度 (28.4.1異動)
応募者	専門能力活用型	6	2	3	2	6
	能力開発型	0	4	0	1	3
任用者	専門能力活用型	2	0	0	1	3
	能力開発型	0	1	0	0	0

(5) 退職管理の状況

「地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律」の施行（平成28年4月1日）により、再就職者による働きかけの規制等が導入されました。区においても、退職管理の適正をこれまで以上に確保するため、再就職情報の届出等を定めた「豊島区職員の退職管理に関する条例」を制定し、退職管理の適正を確保する取組を行っています。

表 I - 28 退職後再就職状況（27年度末退職者）

(人)

退職時職位	再就職先			再就職合計
	外郭団体	公益法人	民間企業	
部長級	0	1	0	1
課長級	2	0	0	2
計	2	1	0	3

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。

平成27年度普通会計決算での人件費比率は19.5%となり、平成26年度(19.4%)と比べると、0.1ポイント増加しました。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。

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
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 15.7% 19.4%
27年度	※1 281,540人	1,356億円	29億円	212億円	※3 15.6% 19.5%

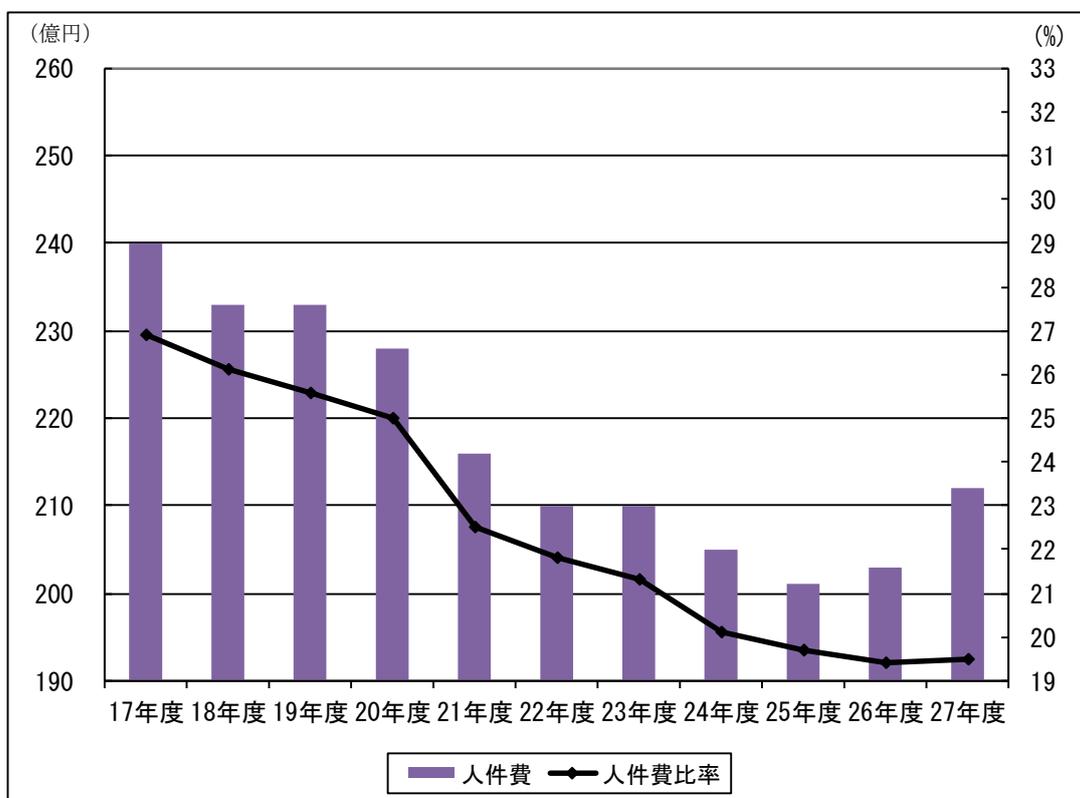
※1 平成24年7月9日から住民基本台帳法の一部改正などの改正により、外国人住民についても日本人住民と同様に住民基本台帳に記載されている。

※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

※3 平成27年度決算には新庁舎移転のための運用金償還金・旧庁舎地代(270億円)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、27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る。

(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	
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
27年度	1,866人	72億円	28億円	33億円	133億円	7,127千円

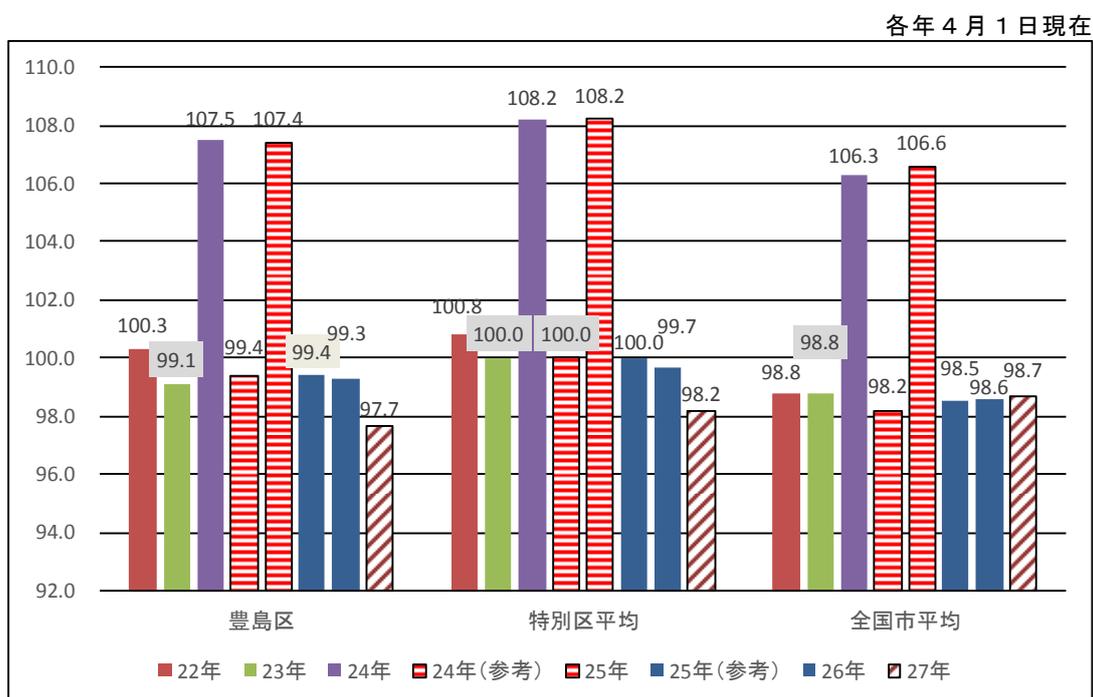
(注) 1. 職員手当には退職手当を含まない。
 2. 職員数は各年度4月1日現在の普通会計の人数である。
 3. 端数処理のため、計は一致しない。

(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27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
401,567円	400,154円	1,413円	0.35%

(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ース比較した平均給与月額

②特別給

平成27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
4.32月分	4.20月	0.12月	0.1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27年に実施した調査では、特別区内9,456事業所から1,091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広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28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	42.2歳	315,300円	448,700円
技能労務職	51.3歳	309,100円	425,900円
教育職（幼稚園）	37.2歳	310,200円	431,000円

- （注）1. 「平均給料月額」とは、平成28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28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27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	50.4歳	192人	308,600円	429,672円	—	—	—	—
うち清掃職員	48.4歳	95人	307,000円	455,507円	廃棄物処理業従業員	44.9歳	289,500円	1.57
うち用務	53.3歳	36人	314,600円	405,840円	用務員	54.6歳	200,300円	2.03

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	7,083,184円	3,952,300円	1.79
うち用務	6,561,280円	2,774,400円	2.36

- (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24～26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
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28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 176,700円
	Ⅲ類	144,600円	144,600円	144,600円
技能労務職		136,500円	142,000円	—

(注) 平成28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28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	該当者なし	329,836円	370,400円
	高校卒	該当者なし	285,750円	324,350円
技能労務職		該当者なし	該当者なし	288,240円

(注) 平成28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。

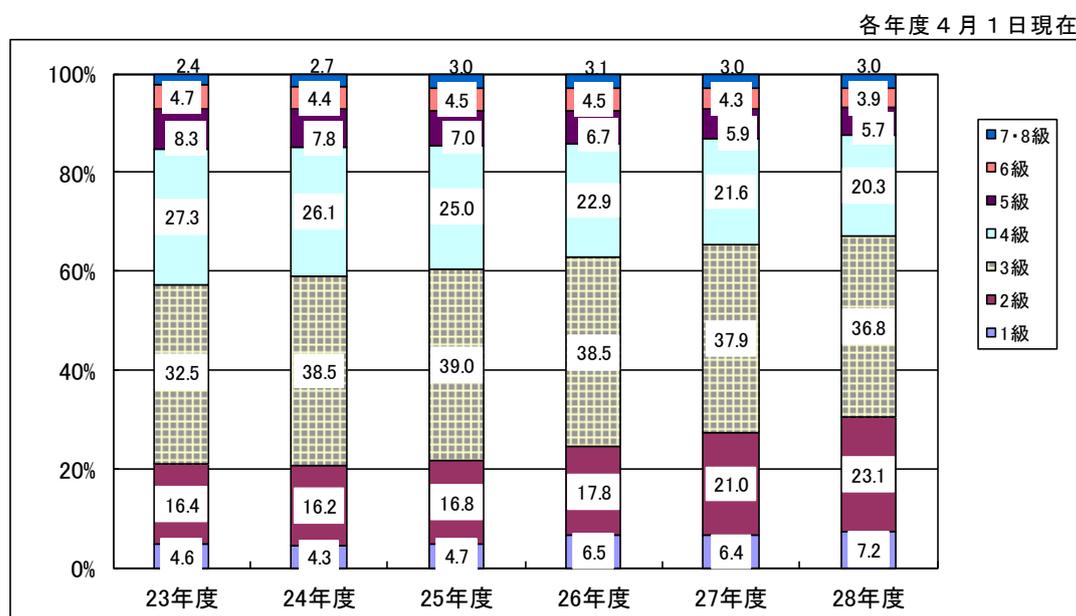
表Ⅱ－8 一般行政職の級別職員数の状況

平成28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	22人	1.94%
7級	統括課長	12人	1.06%
6級	課長	44人	3.88%
5級	総括係長	65人	5.73%
4級	係長	230人	20.28%
3級	主任主事	417人	36.77%
2級	相当高度な業務の係員	262人	23.10%
1級	上記の職務の級に属さない職員	82人	7.23%

- (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。
 3. 端数処理のため、構成比計が一致しない。

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、64頁・65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				
	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
職員数 A	2,013人	1,980人	1,970人	1,973人	1,970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	601人	599人	583人	576人	562人
比率 B/A	29.8%	30.3%	29.6%	29.2%	28.5%

(注) 1. 「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
2. 27年度までの職員数には教育長を含む

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 (27年度)	1,661千円	—	—
支給割合 (27年度)	期末手当 2.60月分 (1.45月分) 勤勉手当 1.70月分 (0.8月分)	期末手当 2.60月分 (1.45月分) 勤勉手当 1.70月分 (0.80月分)	期末手当 2.60月分 (1.45月分) 勤勉手当 1.60月分 (0.75月分)
加算措置の状況 (27年度)	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%	職制上の段階、職務の級 等による加算措置 ・役職加算 3～20% ・管理職加算 15～25%	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 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。

表Ⅱ－13 退職手当の状況

平成28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 (支給率)	18.50月分	25.50月分	20.445月分	27.4050月分
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	3,835千円	22,285千円	—	—

(注) 退職手当の1人当たり平均支給額は、27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。

表Ⅱ－１４ 地域手当の状況

支給実績(27年度決算)		平成28年4月1日現在		
支給職員1人当たり 平均支給額	年額	1,602,743千円		
	月額	759,593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%	2,110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28年4月1日現在

支給実績（27年度決算）		26,440千円	
支給職員1人当たり平均支給額 （27年度決算）	年額	114,744円	
	月額	9,562円	
職員全体に占める手当支給職員の割合（27年度）		10.4%	
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	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	
支給実績	565,839千円	555,965千円	553,903千円	583,108千円	632,117千円	
職員1人当たり平均支給額	年額	259千円	265千円	269千円	281千円	308千円
	月額	22千円	22千円	22千円	23千円	26千円

(6) その他の手当

表Ⅱ-17 その他の手当の状況

平成28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 (27年度決算)	支給職員 平均支給額 (27年度決算)
						年額 (月額)
扶養手当	配偶者	13,700円	異なる	13,000円	130,792千円	201,529円 (16,794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	6,000円		6,500円		
	3人目から	6,000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	97,005千円	87,157円 (7,263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 118,000円 ～268,500円	異なる	支給対象、期間、支給額	3,313千円	1,104,400円 (92,028円)
通勤手当	支給限度額	55,000円	同じ		290,402千円	161,965円 (13,497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30,000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6,000円～14,000円を加算	異なる	基礎額、距離、加算額	1,056千円	528,000円 (44,000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	124,043千円	1,228,149円 (102,346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 (27年度決算)	支給職員 平均支給額 (27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	5時間以上	異なる	支給額	3,859千円	118,128円 (9,844円)				
			11,000円								
		通常の日	5時間未満					異なる	支給額	3,859千円	118,128円 (9,844円)
			5,500円								
			5時間以上								
			8,800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	3千円	895円 (75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

(注) 平成28年特別区人事委員会勧告に基づく給与改定前の状況

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28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 (27年度支給割合)
給料	区長	973,500円	194,700円	1,168,200円	3.95月分
	副区長	827,500円	165,500円	993,000円	3.85月分
報酬	議長	887,100円	—	887,100円	3.90月分
	副議長	777,200円	—	777,200円	3.90月分
	議員	601,300円	—	601,300円	3.90月分

表Ⅱ－１９ 特別職の退職手当の状況

平成28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	973,500円 × 在職年数 × 4.5	17,523,000円	任期ごと
副区長	827,500円 × 在職年数 × 3.1	10,261,000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	
		27年度	28年度			
普通会計	一般行政	議会	13	13	0	
		総務	362	361	△ 1	
		税務	81	81	0	
		民生	786	785	△ 1	執行体制の見直しほか
		衛生	244	241	△ 3	執行体制の見直しほか
		労働	1	1	0	
		商工	24	23	△ 1	
		土木	215	222	7	事務強化
		計	1,726	1,727	1	
	特別行政（教育）	138	139	1	事務強化	
	小計	1,864	1,866	2		
公営企業等会計		106	105	△ 1		
合計		1,970	1,971	1		

（注）職員数は、一般職に属する職員数（育休任期付保育士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。27年度は教育長を含む。

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28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	8:10~19:15		
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、区民相談課、男女平等推進センター、総合窓口課、郷土資料館、図書館課、保健福祉部の一部、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、学校がある。

(3) 休暇等の種類

表Ⅲ－２ 休暇等の内容

平成28年4月1日現在

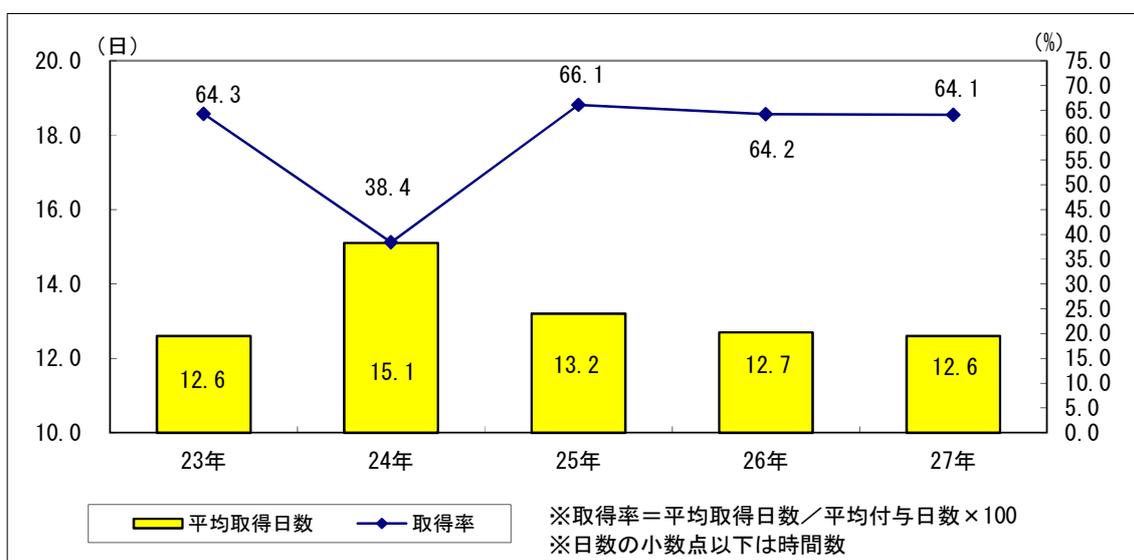
種類	内容、取得条件	付与日数・期間等	給料
年次有給休暇	心身疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るため	20日	有給
公民権行使休暇	公民権の行使、公の職務の執行のため	必要と認められる時間	
妊娠出産休暇	妊娠中の職員の母体保護のため	16週間	
妊娠初期休暇	妊娠初期の職員が、妊娠に起因する障害で勤務に就けない場合	7日以内	
母子保健健診休暇	妊娠中及び産後1年以内の職員が、健診や保健指導を受けるため	必要と認められる時間	
妊婦通勤時間	妊娠中の職員が、通勤混雑などの悪影響を回避するため	1日60分以内	
育児時間	1年3か月に達しない子を養育する職員の、育児時間確保及び母体保護のため	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	

（注） 病気休暇についての詳細は50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27年の年次有給休暇の平均取得日数は、12.6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。

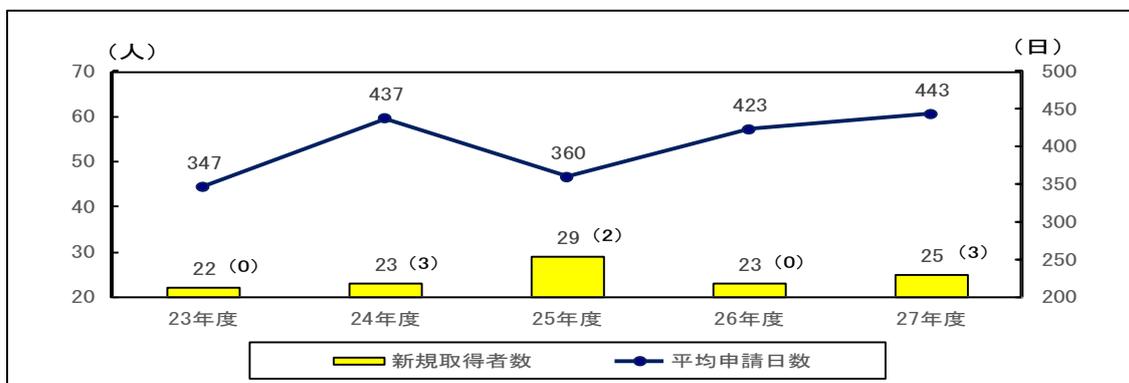
グラフⅢ-1 年次有給休暇 取得状況 経年比較



(5) 育児休業の取得状況

- 27年度新規取得者数 25人 (うち男性職員3人)
- 27年度新規取得者の平均申請日数 443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

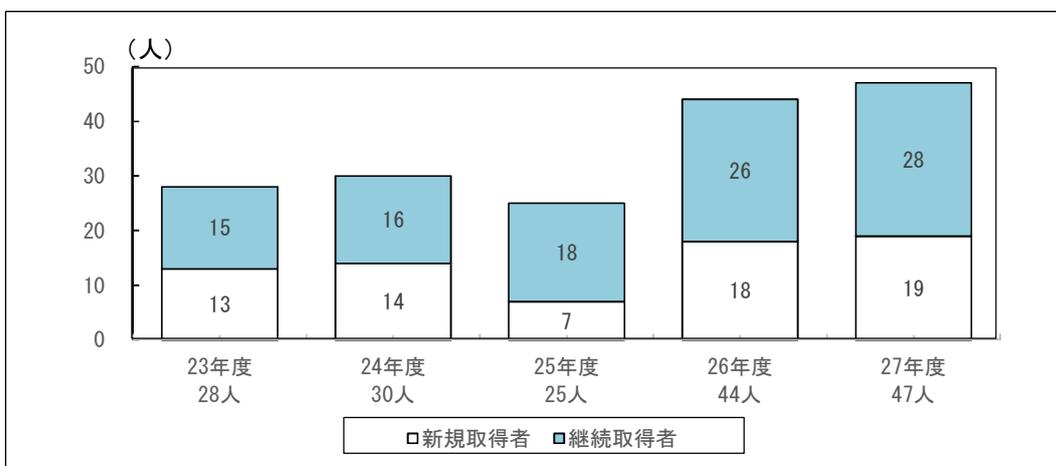
(6) 部分休業の取得状況

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。

○ 27年度総取得者数 47人（うち男性職員6人）

○ 27年度新規取得者数 19人

グラフⅢ-3 部分休業取得状況 経年比較



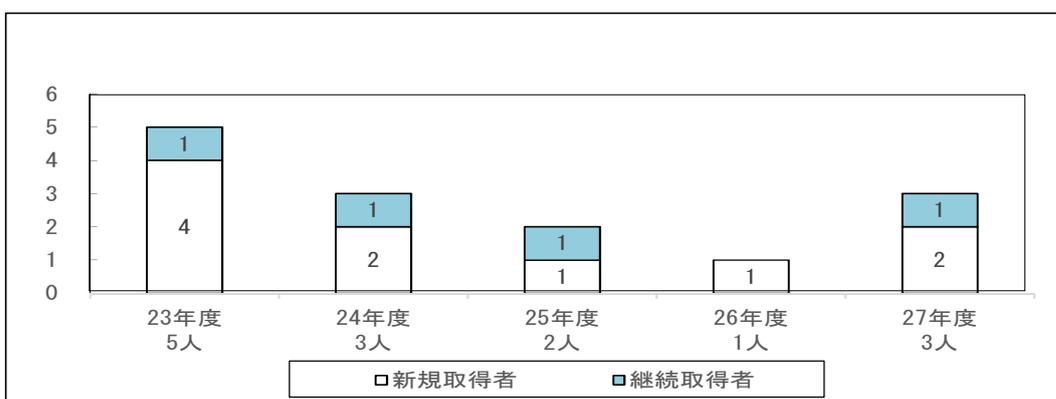
(7) 育児短時間勤務制度の取得状況

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。

○ 27年度総取得者数 3人（うち男性職員1人）

○ 27年度新規取得者数 2人

グラフⅢ-4 育児短時間勤務取得状況 経年比較



(8) 配偶者同行休業の状況

配偶者同行休業は、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、3年を超えない範囲で休業を認める制度で、平成26年12月より導入されました。これまでの取得実績はありません。

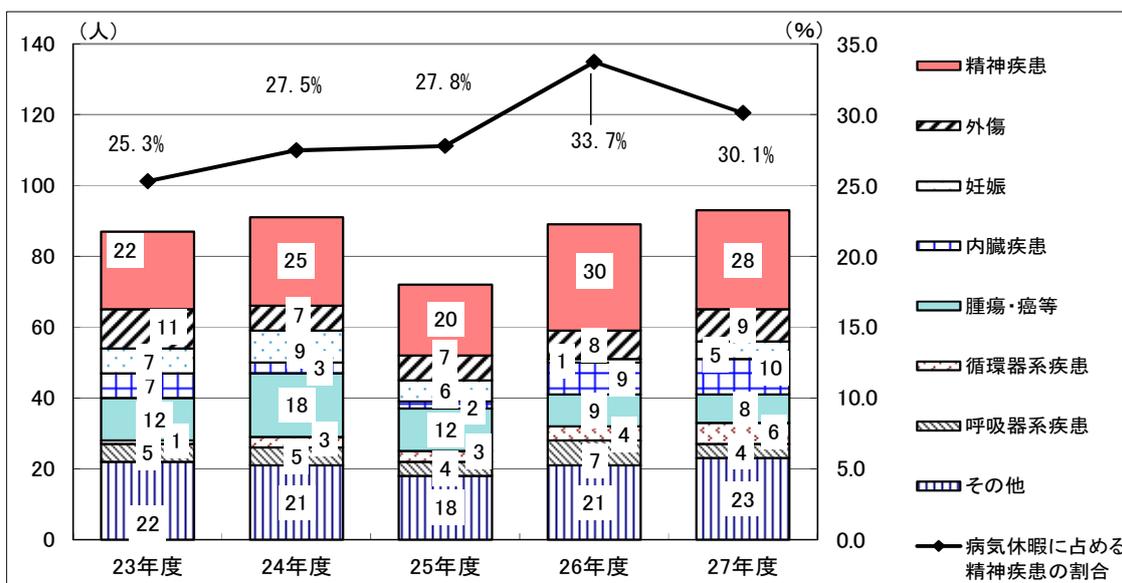
(9) 病気休暇

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。

病気休暇取得者に占める精神疾患の割合は増加傾向で、前年度に比べ割合が減ったとはいえ、平成27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

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
取得人数	87	91	72	89	93
総実日数	3,850	2,782	1,693	2,731	3,751
平均日数	44.3	30.6	23.5	30.7	40.3

(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

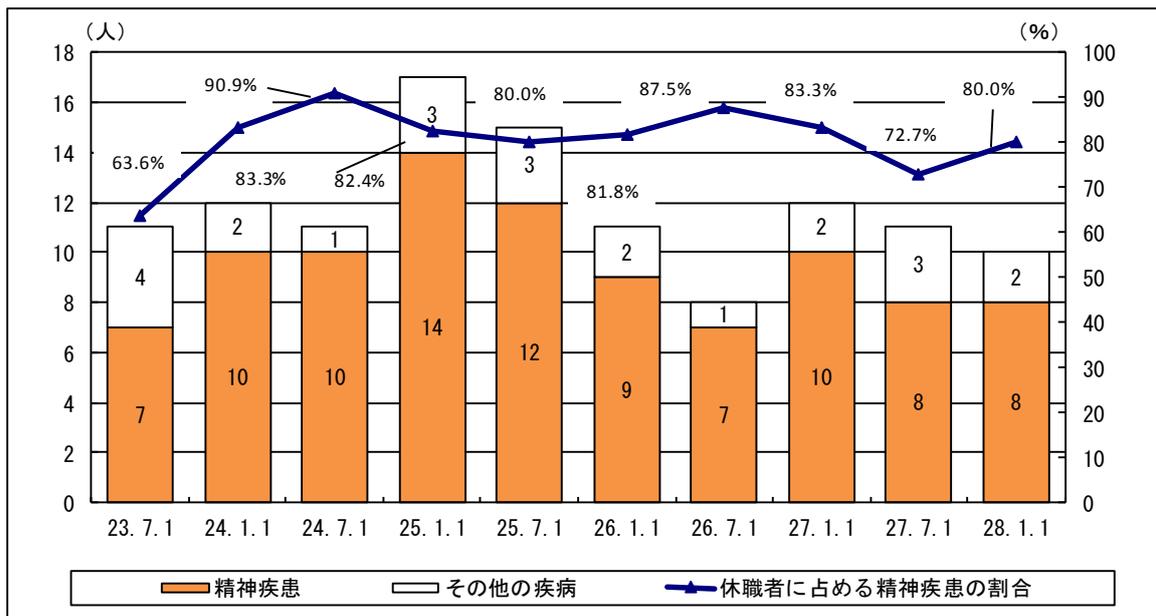
(1) 病気休職

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（平成20年度までは180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日および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、平成28年1月には不適切な事務処理及び情報セキュリティ違反、遺失物等横領、盗撮行為を新たに標準的な事例に掲げました。

表Ⅲ－4 懲戒処分の概要

(人)

処分の内容	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
戒告				2	
減給					
停職			1	1	
免職	1				
計	1	0	1	3	0

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、平成22年度から毎年「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) 特定事業主行動計画

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。

その後、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。

さらに、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、女性活躍推進法）の成立により、地方自治体においても女性活躍推進法にもとづく特定事業主行動計画の策定が新たに義務づけられました。これに伴い、平成28年3月、「次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく豊島区特定事業主行動計画（改定版）」（以下、特定事業主行動計画（改定版））として改定を行いました。

表Ⅲ－5 特定事業主行動計画（改定版）における取り組み

	項 目
1	子育て支援 (1) 制度の周知・利便性の向上 (2) 職場の支援、協力体制の強化 (3) 妊娠中における配慮 (4) 男性の子育てを目的とした休暇等の取得促進 (5) 育児休業等を取得しやすい環境をつくるために (6) 育児休業からの円滑な復帰のために
2	女性職員の活躍推進 (1) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取り組み (2) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正 (3) 女性の登用促進のための支援
3	ワーク・ライフ・バランス推進 (1) 超過勤務の縮減 (2) 年次有給休暇の取得の推進 (3) 連続休暇等の取得の推進 (4) 地域への参加・貢献
4	職員への制度の周知・啓発

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28年度 豊島区職員研修等実施計画(抜粋)

基本的な方針

豊島区は持続発展都市をめざして、「女性にやさしいまちづくり」、「高齢化への対応」、「地方との共生」、「日本の推進力」の4つの柱を掲げ、新時代に向けた様々な課題に取り組んでいる。平成28年度は、こうした課題に意欲的に取り組む職員の育成とともに、レベルの高い接遇の基盤に立ちながら、着実な能力開発により、豊島区の新時代にふさわしい職員の育成に取り組む。

① 若手職員の育成

ここ数年、職員の採用数が増加し、年齢構成が変化する中、若手職員の育成は大きな課題となっている。「地域政策研究」の実施により、若手職員の政策形成能力を高めるとともに、「選択研修」など「現任」期における研修の見直し、充実を図り、将来の区政を担う人材の育成に取り組む。

② 職員のキャリア開発と女性職員の活躍推進

将来の昇任や組織における役割をイメージできる職員の育成に向け、中長期的な視点からのキャリア開発研修を実施する。また、女性職員の活躍推進を図るため、「女性活躍サポートミーティング」を実施し、すべての職員が「働き方」について考えるきっかけづくりに取り組む。

③ 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一層の向上

区庁舎は区民の方の憩いの場として、また、豊島新時代に向けた新たなまちづくりの一翼として、利便性や機能性とともに、職員の高いホスピタリティマインドが求められている。様々な方をおもてなしの心でお迎えするための語学研修のほか、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)

区分	研修名	期間	27年度 受講者数	【参考】26年度 受講者数	
職層研修	新任	3日	81	73	
	キャリア新任	1日	79	72	
	まち歩き(採用2年目)	2.5日	71	75	
	選択 (採用3 ~10年目 【経験者 採用は3 ~5年 目】)	民間企業・NPO体験	2~5日	18	55
		ヒューマンエラー防止	1日	26	24
		数字力	1日	29	21
		クレーム対応	1日	22	23
		わかりやすく書く	1日	27	17
		プレゼンテーション	1日	20	16
		メンタル力向上	1日	23	21
		企画発想	1日	27	20
	タイムマネジメント	1日	25	16	
	現任(2級職4年目)	1日	42	※1 24	
	主任主事昇任前	3日	40	31	
	コーチング(主任主事1年目)	1日	34	45	
	人まち・としまセミナー(主任主事5年目)	2回	0.5日	※2 65	※3 59
	組織貢献力向上(主任主事10年目)	1日	31	34	
	係長昇任前	3日	38	30	
	組織マネジメント力向上(係長1年目)	2日	31	30	
	事務改善を通じた効率的な係運営(係長2年目)	1.5日	17	24	
管理職	人事考課	2回	0.5日	46	34
	区長講話「豊島区新時代に向けて」	1時間	81	60	
	障害者差別解消法の理念と実践	0.5日	143	—	
実務研修	文書	2回	0.5日	85	49
	文書管理システム(新任・初心者)	3回	0.5日	103	117
	法務	2回	0.5日	62	28
	法制執務	1日	36	42	
	財務会計(予算)	0.5日	44	53	
	財務会計(契約)	2回	0.5日	49	39
	財務会計(歳入・歳出・物品管理)	1.5日	37	39	
	ホームページ	3回	0.5日	117	—
	パワーポイント	2回	1日	52	33
	フレッシュャートレーナー	2回	0.5日	79	67
特別研修	フレッシュャートレーナーフォローアップ	2回	1.5時間	68	—
	地域政策研究研修	6月~2月	24	13	
	キャリア開発 ステージ1	1日	17	16	
	キャリア開発 ステージ2	1日	28	19	
	キャリア開発 ステージ3	2回	1日	57	34
	生活習慣病予防	0.5日	17	21	
	人権	0.5日	44	44	
	公務員倫理を考える	0.5日	50	41	
	おもてなし英会話	12月~2月	9	—	
	女性活躍サポート・ミーティング	0.5日	38	—	
	庁内ビジネスマナーOJT講師養成	8回	0.5日	142	—
	区長講話「豊島区新時代に向けて」	2回	1時間	535	—
	区長講話「豊島新時代へ」	2回	1時間	378	—
	雑司が谷の歴史を聴く会	0.5日	17	—	
	男女共同参画研修	0.5日	56	113	
	リノベーションまちづくり	3回	0.5日	163	—
	ハラスメント防止(I)	4回	0.5日	349	203
	ハラスメント防止(II)	2回	0.5日	165	49
窓口サービスレベル実態調査	25回	0.5日	※4	※5	
窓口サービスレベル実態調査報告会	2回	0.5日	115	—	
各職場OJT等	—	—	6,917	5,645	
合計			10,869	※6 9,262	

※1. 26年度は特別区職員研修所主催の研修に参加したため、豊島区研修受講者数には計上しない。

※2. うち12人は選択研修で受講

※3. うち12人は選択研修で受講

※4. 窓口サービスレベル実態調査は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。

※5. 26年度は実地指導を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。

※6. 26年度合計欄は、27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)

区分	研修名	期間	27年度 受講者数	【参考】26年度 受講者数
職層	新任、係長、管理職昇任前、管理職、清掃 等	0.5～5日	280	293
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	76	70
自治体経営	自治体の人材育成、組織力向上 等	0.5日	17	7
専門	戸籍、地域保健、まちづくり(入門) 等	0.5～5日	81	88
サポート	公務員倫理、講演会、試行研修、連携講座 等	0.5～11日	75	109
合計			529	567

(注) 26年度合計欄は、27年度には実施していない研修を含めた受講者数

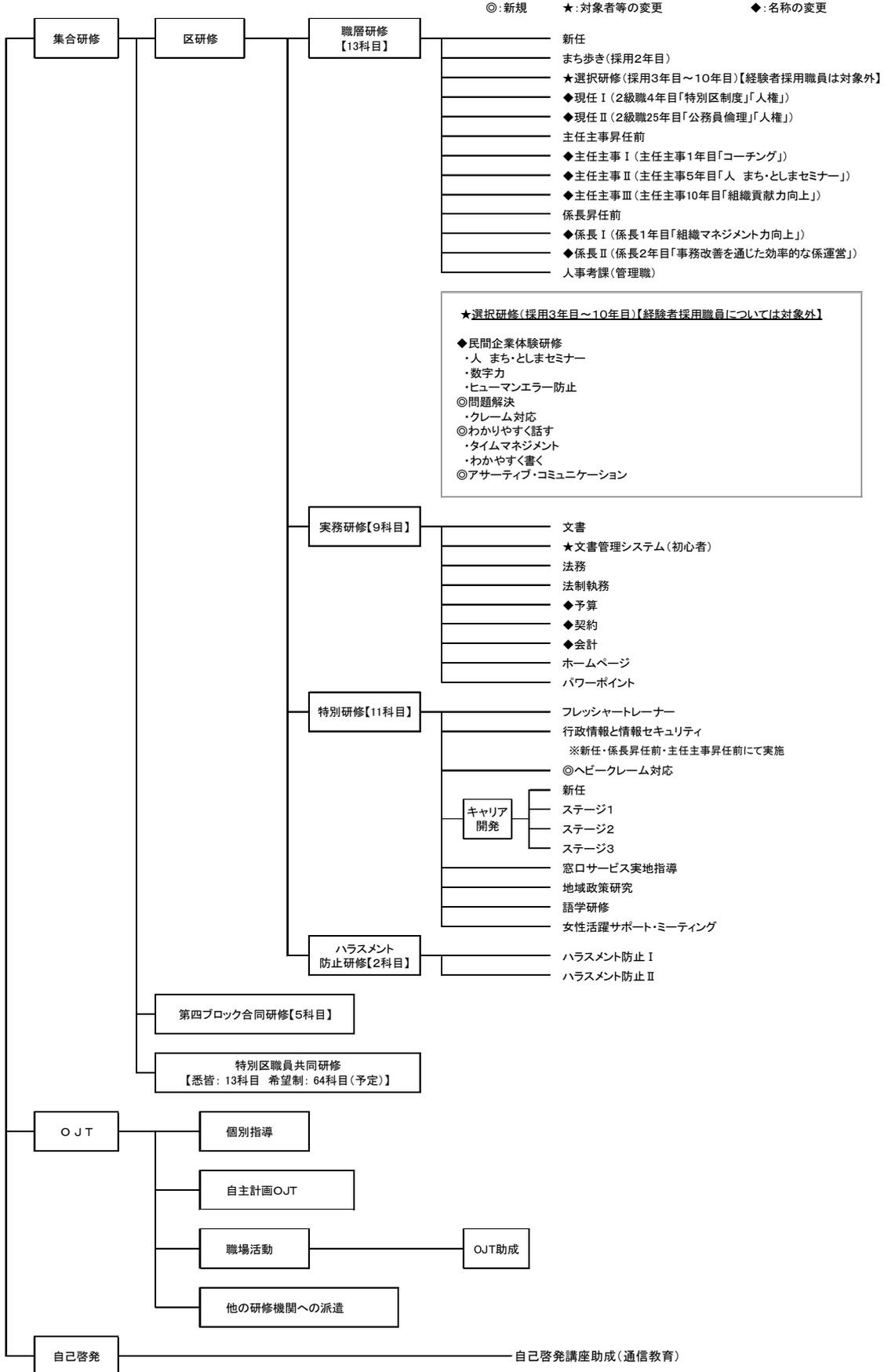
表Ⅳ－３ 研修別受講者数（第四ブロック）

(人)

区分	研修名	期間	27年度 受講者数	【参考】26年度 受講者数
税務事務	課税、納税	2～3日	21	17
講演会	サイバラ式人生の渡り方	1.5時間	67	16
講師養成	講師養成	1日	7	5
試行	「笑い」で職場を活性化	0.5日	7	3
合計			102	41

(注) 26年度合計欄は、27年度には実施していない研修を含めた受講者数

平成28年度 職員能力開発体系



(4) 平成28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。

また、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28年度は、私立幼稚園(15園)も対象施設に拡充し『豊島区の子ども福祉・教育』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、前年度2回実施した土曜日の研修を今年度さらに1回増やし3回実施する等、子ども福祉施設職員が受講しやすい環境にも配慮し、『豊島区の子ども福祉・教育』に係るすべての職員が、学びやすく、参加しやすい研修に取り組んでいく。

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、知識や実践力を習得する。
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困難を抱える子の対応や支援、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】
- ・公私立幼稚園
- ・地域区民ひろば

②研修内容

ア. 保育に関する知識

- ・絵本から広がる遊びの世界
- ・子どもと楽しむおはなし遊び～詩・はやし言葉・わらべうたで遊ぶ～
- ・1, 2才児の自己肯定感の土台を育む～いやいや・噛みつき期～
- ・未来に繋げる保育～E S Dの視点から関係性を意識した保育～
- ・子どもがわくわく運動あそび（3～9歳）
- ・“子どもの視点”で保育環境を見直す
- ・子どもと楽しむパネルシアター（乳幼児）【土曜日】
- ・子どもと楽しむふれあい遊び・つながり遊び
- ・乳児の好きなリズム遊び・音あそび【土曜日】
- ・子どもが喜んで遊ぶおもちゃ～遊びながら発達を促す～【土曜日】
- ・幼児の遊びと援助

イ. 学童指導に関する知識

- ・子どものアレルギーについて
- ・気になる子の理解と支援
- ・応急手当
- ・小学生の発達と遊びへの関わり～あそび心が世界を変える～【ステップ1】
- ・響関者としての力をつける～あそびの創造へ～【ステップ2】
- ・小学校高学年からの心の支援について～荒れる子をとおして～
- ・子どもの心を豊かにするおもちゃ

ウ. 子どもの発達に関する知識

- ・子どもの育ちと脳の発達
- ・困難を抱える子の支援と対応（学童期）
- ・困難を抱える子の支援と対応（乳幼児期）
- ・特別支援教育について【2回】
- ・気になる子の理解と支援～切り替えと自己肯定感～

エ. 子育て支援に関する知識

- ・保護者支援～ソーシャルワークの視点から～
- ・保護者対応、支援のワークトレーニング～自園の実践をもとに～
- ・事例から見た虐待支援のあり方
- ・子どもの虐待～虐待対策コーディネーターから～

オ. 特別研修

- ・乳幼児に多い病気への対応を学ぼう
- ・子どもの感染症
- ・子どもの今を大切にする保育～育てる人に求められるもの～
- ・子どもとメディア
- ・＜施設長研修＞
保育現場におけるリスク・マネジメントとコミュニケーション～管理者の立場から～
- ・＜副園長・主査研修＞
保育のリーダーとして求められるもの

カ. 救命講習

- ・普通救命 (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	27年度 受講者数	【参考】26年度 受講者数
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～	15	—
	乳幼児の噛みつき・ひっかきについて	37	—
	音楽あそび～楽しみながら発達を促す遊びを考える～	25	—
	楽しい運動あそび	23	—
	担当制保育について	29	—
	わらべうた～赤ちゃんから幼児まで～	50	—
	ていねいなまなざしで見る保育	41	—
	保育に生かす記録の書き方～書くことで保育が楽しくなる記録の実践～	50	—
	子どもが喜ぶ手作り玩具と遊びについて	53	—
	子どもと楽しむふれあい遊び	23	—
	絵本の持つ力～新しい可能性～	46	—
学 童 指 導 に 関 する 知 識	子どもの病気～アレルギーについて注意すること・しておくべきこと～	41	—
	子どもに自信をつける言葉がけ～アドラー心理学に学ぶ自己肯定感の育て方～	79	—
	応急手当	29	36
	集団遊び・表現遊び～生きている遊びの力が子ども達に与える事～	46	—
	子どもが喜ぶ造形遊び	42	—
	小学校高学年からの思春期を考える	35	37
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【第1回】	24	—
	困難を抱える子の支援と対応【第2回】	29	—
	困難を抱える子の支援と対応(学童)	40	—
	特別支援教育について考える【第1回】	17	—
	特別支援教育について考える【第2回】	23	—
	配慮が必要な児童への対応	49	—
子 育 て る 支 援 に 関 する 知 識	保護者支援	37	—
	子どもの虐待について考える	40	—
	子育て家族の支援とソーシャルワーク<子ども講座合同>	29	—
	子どもの貧困<子ども講座合同>	41	—
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	26	—
	子どもの深刻な事故予防とリスクマネジメント【第1回】	34	—
	子どもの深刻な事故予防とリスクマネジメント【第2回】	40	—
	乳幼児の事故防止と家庭への働きかけについて<子ども講座合同>	24	—
	感染症について<子ども講座合同>	28	—
	施設長研修～施設長として求められるもの～	30	11
	副園長・主査研修～今求められる役割～	29	41
普 通 救 命 講 習	普通救命講習(1)	41	14
	普通救命講習(2)	20	24
	普通救命講習(3)	25	31
	普通救命講習(4)	24	18
	普通救命講習(5)	9	16
	普通救命講習(再講習)(1)	27	8
	普通救命講習(再講習)(2)	16	13
	普通救命講習(再講習)(3)	28	13
	合 計	1,394	1,272

(注) 1. 26年度合計欄は、27年度には実施していない研修を含めた受講者数
2. 26年度に研修領域を見直し、27年度分より変更を行った。

2. 勤務評定

(1) 勤務評定

平成27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28年1月1日
評定期間	平成27年1月1日～平成27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28年1月1日						
評定期間	平成27年1月1日～平成27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="radio"/> 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="radio"/> 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、人事異動、勤勉手当の成績率等	
評価の開示	平成14年度	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、係長級職員のうち希望者を対象に実施
	平成18年度	全職員のうち希望者を対象に実施
	平成19年度	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
	平成27年度	全職員を対象に実施（ただし、面談は希望者、第一次評価の総合評価が「2」以下の者及び所属長が人材育成上必要と判断した者に実施）

（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28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	保養施設、夏・冬保健施設、借上施設、直営・委託体育施設
	短期給付事業	住宅貸付、一般貸付(25年度末で新規貸付廃止)
	長期給付事業	健康保険に相当する法定給付、附加給付 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、病気見舞金、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日で終了）

表V-2 各組合の掛金率・負担率

平成28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	厚生年金	標準報酬月額×率	86.3900/1000	124.0900/1000
		標準期末手当等の額(上限1,500,000円)×率	86.3900/1000	124.0900/1000
	退職等年金	標準報酬月額×率	7.5000/1000	7.5000/1000
		標準期末手当等の額(上限1,500,000円)×率	7.5000/1000	7.5000/1000
	経過的長期	標準報酬月額×率	—	0.1870/1000
		標準期末手当等の額×率	—	0.1870/1000
	短期 (健康保険等に関する費用)	標準報酬月額×率	40.0500/1000	40.2600/1000
		標準期末手当等の額(上限5,730,000円)×率	40.0500/1000	40.2600/1000
	福祉 (福祉事業に関する費用)	標準報酬月額×率	1.7600/1000	1.7600/1000
		標準期末手当等の額×率	1.7600/1000	1.7600/1000
	介護 (介護納付金の納付に要する費用)	標準報酬月額×率	5.9000/1000	5.9000/1000
標準期末手当等の額×率		5.9000/1000	5.9000/1000	
追加費用(厚生年金)	(標準報酬月額×12月)×率	—	23.7000/1000	
追加費用(経過的長期)	(標準報酬月額×12月)×率	—	2.9000/1000	
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27年10月より標準報酬制に移行。

表V-3 豊島区職員互助会の掛金率・負担率

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
会費 (本人負担)	5/1000	5/1000	4.7/1000	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27年度開催状況

	開催日	議題等審議内容
第1回	4月23日(木)	<ul style="list-style-type: none"> ○平成27年度 安全衛生管理体制について ○平成27年度 豊島区安全衛生管理事業計画について ○平成27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28日(木)	<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26年度 病休者の状況報告について ○平成28年度ストレスチェック実施計画(案)について ○職場巡視先候補選定依頼 ○公務災害発生状況報告
第3回	6月25日(木)	<ul style="list-style-type: none"> ○平成27年度 全国安全週間の実施について ○平成26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 ○平成28年度ストレスチェック実施計画(案)について ○職場巡視先の選定について ○公務災害発生状況報告
第4回	7月23日(木)	【職場巡視】新庁舎
第5回	8月27日(木)	<ul style="list-style-type: none"> ○平成27年度(第66回)全国労働衛生週間について ○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について(追加報告) ○職場巡視結果報告 ○公務災害発生状況報告
第6回	10月22日(木)	<ul style="list-style-type: none"> ○定期健康診断受診状況報告 ○職場巡視結果に伴う改善報告 ○公務災害発生状況報告
第7回	11月26日(木)	【職員安全衛生セミナー】「歯と口の健康セミナー」
第8回	12月24日(木)	<ul style="list-style-type: none"> ○安全衛生セミナー実施報告 ○ストレスチェック準備状況報告 ○公務災害発生状況報告

	開催日	議題等審議内容
第9回	1月28日(木)	<ul style="list-style-type: none"> ○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 ○職場におけるハラスメント意識調査結果概要報告
第10回	2月10日(水)	<p>【職員セルフケアセミナー】</p> <p>「セルフケア能力を高めメンタルヘルスを維持する～人間関係力アップのためのエゴグラム(性格検査)～」</p>
第11回	2月17日(水)	<p>【職員メンタルヘルスセミナー】</p> <p>「知っておきたい!睡眠薬と精神安定剤」</p>
第12回	3月24日(木)	<ul style="list-style-type: none"> ○平成27年度 健康診断等実施状況報告 ○平成27年度 健康事後指導状況報告 ○平成27年度 職員相談事業等実績報告 ○公務災害発生状況報告 ○平成28年度 安全衛生委員会開催日程について ○平成28年度 職員健康診断実施計画について ○平成28年度 豊島区職員こころの健康づくり計画について

(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		25年度			26年度			27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		1,983	76.2		2,011	76.6		2,035	77.5
	人間ドック等 結果提出者	2,604	550	21.1	2,624	530	20.2	2,627	529	20.1
	合計		2,533	97.3		2,541	96.8		2,564	97.6
消化器系健康診断	胃がん検診	2,111 (701)	593	28.1 (84.6)	2,087 (648)	573	27.5 (88.4)	2,034 (659)	573	28.2 (86.9)
	人間ドック等 結果提出者		477	22.6		446	21.4		456	22.4
	大腸がん検診	2,111 (790)	616	29.2 (78.0)	2,087 (737)	596	28.6 (80.9)	2,034 (785)	615	30.2 (78.3)
	人間ドック等 結果提出者		501	23.8		485	23.2		503	24.7
婦人科健康診断	子宮頸がん 検診	1,119 (532)	346	30.9 (65.0)	1,245 (616)	385	30.9 (62.5)	1231 (593)	398	32.3 (67.1)
	人間ドック等 結果提出者		120	10.7		95	7.6		106	8.6
	乳がん検診	802 (370)	241	30.0 (65.1)	881 (431)	286	32.5 (66.4)	833 (391)	284	34.1 (72.6)
	人間ドック等 結果提出者		132	16.5		104	11.8		120	14.4
VDT作業従事者健康診断	基礎調査	2,082	1,822	87.5	2,144	1,861	86.8	2,150	1,892	88.0
	VDT検査	837	517	61.8	905	596	65.9	930	561	60.3

(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25年度:全職員(遠隔地勤務職員除く)

平成26、27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 子宮頸がん検診: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(希望者)

(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2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。平成27年度より月2回実施しています。

表V-6 精神科産業医相談状況 (人)

		25年度	26年度	27年度
本人	実人数	23	31	48
	延べ人数	90	104	180
関係者相談		4	4	5

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 (人)

		25年度	26年度	27年度
本人	実人数	7	8	5
	延べ人数	19	30	23
関係者相談		1	0	2

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 (人)

		25年度	26年度	27年度
本人	実人数	7	9	8
	延べ人数	37	44	45
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カウンセリングを実施しています。職員が健康な状態で働くため、メンタルヘルス不全を早期に発見し、必要に応じて継続したカウンセリングや専門相談、治療につなげています。

表V-9 窓口職場対象カウンセリング状況 (人)

		25年度	26年度	27年度
本人	実人数	192	225	262
	延べ人数	291	320	325

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メンタルヘルスセミナーを開催しています。これらのセミナーは職場におけるメンタルヘルス不調の事前予防や、心の健康管理に関する理解を深めることを目的としています。

	メンタルヘルスセミナー内容
27年度	知っておきたい！睡眠薬と精神安定剤
	セルフケア能力を高めメンタルヘルスを維持する ～人間関係力アップのためのエゴグラム～

(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	
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
27年度	公務	2	1	2					4	9
	通勤	2							1	3

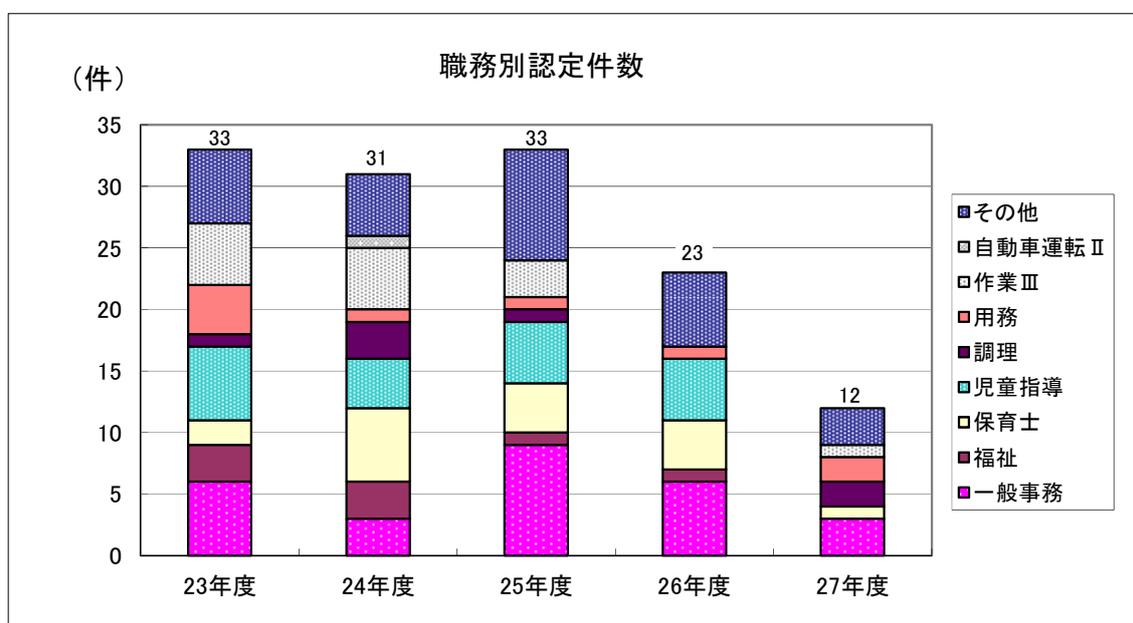
表V-11 職務別公務災害・通勤災害認定件数

(件)

種別		職務									計
		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	
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
27年度	公務	3				2	1			3	9
	通勤			1			1	1			3

(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27年の業務状況の報告

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27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				
	福祉	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	
衛生監視（衛生）	有		食品衛生監視員及び環境衛生監視員		
衛生監視（化学）					
	保健師	無	22歳以上 40歳未満	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 以務企 上業等 従事歴 で	/
	土木造園（土木）			当該職種に関する業務に従事	
	建築				
経験者3級職	事務	有	32歳以上 37歳未満	8の民間 年業間 以務企 上業等 従事歴 で	/
	土木造園（土木）			当該職種に関する業務に従事	
	建築				
	（主任主事Ⅰ） 事務	有	37歳以上 46歳未満	1の民間 3業間 年務企 上業等 従事歴 で	/
（主任主事Ⅱ） 土木造園（土木）	当該職種に関する業務に従事				

(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 【土木・建築新方式】	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12日	6月11日	6月11日	6月11日	7月10日
第1次試験・選考 (筆記)	6月7日	9月6日	9月13日	9月6日	9月13日
第1次合格発表	7月22日	10月14日	10月20日	10月14日	10月7日
第2次試験・選考 (面接)	8月5日～8月15日	10月24日・25日	10月30日	10月31日・11月1日	10月19日・ 11月2日
第2次合格発表	—	—	—	11月12日	—
第3次試験・選考 (面接)	—	—	—	11月21日～11月29日	—
最終合格発表	8月24日(技術系) 8月31日(技術系以外)	11月13日	11月13日	12月7日	11月13日

※技術系…土木造園(土木)・土木造園(造園)・建築・機械・電気の試験区分

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			
		27年度	26年度	比 較 増△減	27年度	26年度	比 較 増△減	27年度	26年度	比 較 増△減	
I 類 【一般方式】	事 務	12,534	16,078	△ 3,544	9,712	12,906	△ 3,194	1,739	1,668	71	
	土 木 造 園 (土 木)	502	436	66	375	324	51	160	137	23	
	土 木 造 園 (土 造 園)	67	80	△ 13	47	68	△ 21	19	31	△ 12	
	建 築	177	175	2	138	140	△ 2	79	90	△ 11	
	機 械	94	144	△ 50	69	108	△ 39	31	46	△ 15	
	電 気	172	170	2	106	107	△ 1	49	51	△ 2	
	福 祉	485	442	43	375	370	5	103	85	18	
	衛 生 監 視 (衛 生)	202	233	△ 31	158	171	△ 13	51	46	5	
	衛 生 監 視 (化 学)	78	129	△ 51	41	81	△ 40	6	10	△ 4	
	保 健 師	408	391	17	325	323	2	101	88	13	
小 計	14,719	18,278	△ 3,559	11,346	14,598	△ 3,252	2,338	2,252	86		
I 類 【土木・建築新方式】	土 木 造 園 (土 木)	340	302	38	120	143	△ 23	42	51	△ 9	
	建 築	173	183	△ 10	94	106	△ 12	34	45	△ 11	
	小 計	513	485	28	214	249	△ 35	76	96	△ 20	
Ⅲ 類	事 務	3,589	3,664	△ 75	2,778	2,996	△ 218	353	334	19	
身体障害者を対象とする採用選考	事 務	78	90	△ 12	60	66	△ 6	26	24	2	
経験者	2 級 職	事 務	1,351	1,280	71	1,015	1,000	15	134	128	6
		土 木 造 園 (土 木)	38	32	6	31	21	10	14	10	4
		建 築	44	53	△ 9	34	43	△ 9	17	27	△ 10
		小 計	1,433	1,365	68	1,080	1,064	16	165	165	0
	3 級 職 (主任主事Ⅰ)	事 務	809	868	△ 59	607	641	△ 34	41	40	1
		土 木 造 園 (土 木)	19	35	△ 16	16	27	△ 11	5	11	△ 6
		建 築	42	37	5	38	22	16	7	9	△ 2
		機 械	—	—	0	—	—	0	—	—	0
		電 気	—	—	0	—	—	0	—	—	0
	小 計	870	940	△ 70	661	690	△ 29	53	60	△ 7	
	3 級 職 (主任主事Ⅱ)	事 務	614	615	△ 1	448	453	△ 5	13	6	7
		土 木 造 園 (土 木)	—	47	△ 47	—	36	△ 36	—	3	△ 3
		小 計	614	662	△ 48	448	489	△ 41	13	9	4
	合 計		21,816	25,484	△ 3,668	16,587	20,152	△ 3,565	3,024	2,940	84

(2) 採用選考等

平成27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いらない。

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いらない。

(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27年度	平成26年度	増減	平成27年度	平成26年度	増減	平成27年度	平成26年度	増減	平成27年度	平成26年度	増減
I類	事務	338	338	0	180	175	5	90	92	△2	26.6	27.2	△0.6
	技術I	46	42	4	20	18	2	13	12	1	28.3	28.6	△0.3
	技術II	34	40	△6	14	24	△10	13	18	△5	38.2	45.0	△6.8
	技術III	36	27	9	6	8	△2	4	5	△1	11.1	18.5	△7.4
	技術計	116	109	7	40	50	△10	30	35	△5	25.9	32.1	△6.2
	小計	454	447	7	220	225	△5	120	127	△7	26.4	28.4	△2.0
II類	事務	82	81	1	64	68	△4	43	41	2	52.4	50.6	1.8
	技術	22	23	△1	16	14	2	16	14	2	72.7	60.9	11.8
	小計	104	104	0	80	82	△2	59	55	4	56.7	52.9	3.8
合計		558	551	7	300	307	△7	179	182	△3	32.1	33.0	△0.9

○ 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27年度	平成26年度	増減	平成27年度	平成26年度	増減	平成27年度	平成26年度	増減	平成27年度	平成26年度	増減
I類(全部)	事務	200	203	△3	82	84	△2	44	51	△7	22.0	25.1	△3.1
	技術I	24	24	0	7	6	1	6	5	1	25.0	20.8	4.2
	技術II	19	25	△6	6	15	△9	6	11	△5	31.6	44.0	△12.4
	技術III	18	13	5	1	3	△2	1	2	△1	5.6	15.4	△9.8
	技術計	61	62	△1	14	24	△10	13	18	△5	21.3	29.0	△7.7
	合計	261	265	△4	96	108	△12	57	69	△12	21.8	26.0	△4.2

○ 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27年度	平成26年度	増減	平成27年度	平成26年度	増減	平成27年度	平成26年度	増減	平成27年度	平成26年度	増減
I類(免除)	事務	138	135	3	98	91	7	46	41	5	33.3	30.4	2.9
	技術I	22	18	4	13	12	1	7	7	0	31.8	38.9	△7.1
	技術II	15	15	0	8	9	△1	7	7	0	46.7	46.7	0.0
	技術III	18	14	4	5	5	0	3	3	0	16.7	21.4	△4.7
	技術計	55	47	8	26	26	0	17	17	0	30.9	36.2	△5.3
	合計	193	182	11	124	117	7	63	58	5	32.6	31.9	0.7

ウ 実施状況（免除者決定）

（単位：人、％）

選考区分	対象者数				免除者数				免除率			
	計	受験方式内訳			計	受験方式内訳			計	受験方式内訳		
		全部	分割	前倒し		全部	分割	前倒し		全部	分割	前倒し
A	A1	A2	A3	B	B1	B2	B3	B/A	B1/A1	B2/A2	B3/A3	
事務	456	149	110	197	126	31	15	80	27.6	20.8	13.6	40.6
技術Ⅰ	60	17	12	31	17	3	2	12	28.3	17.6	16.7	38.7
技術Ⅱ	48	13	7	28	19	3	2	14	39.6	23.1	28.6	50.0
技術Ⅲ	57	16	9	32	17	3	3	11	29.8	18.8	33.3	34.4
技術計	165	46	28	91	53	9	7	37	32.1	19.6	25.0	40.7
計	621	195	138	288	179	40	22	117	28.8	20.5	15.9	40.6

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27年は、10月13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、特別給ともに引上げ

1 月例給

○公民較差（1,413円、0.35%）を解消するため、給料表及び扶養手当を改定

2 特別給（期末手当・勤勉手当）

○年間の支給月数を0.1月引上げ（現行4.2月→4.3月）、勤勉手当に割振り

◎ 職員の平均年間給与は、約6万5千円増

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27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
57,290人	30,735人	400,154円	42.0歳

2 民間給与実態調査の内容（平成27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1,091民間事業所を实地調査（調査完了775事業所）

3 公民比較の結果

○月例給

民間従業員	職員	差
401,567円	400,154円	1,413円（0.35%）

（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
4.32月分	4.20月	0.12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
- ・ 任用資格基準等を考慮し、全ての級において、一部号給の引上げを強める
- ・ 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考慮して据置き、III類初任給については、国の状況等を踏まえて引上げ

(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 扶養手当

- ・ 国、他の地方公共団体及び民間の支給状況等を踏まえ、扶養親族である子等に係る手当の月額を500円引き上げ、6,000円に改定

3 特別給（期末手当・勤勉手当）

- ・ 民間における特別給の支給状況を勘案し、年間の支給月数を0.1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
947 円	231 円	235 円	1,413 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 6,545 千円	約 6,610 千円	約 65 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、22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
244,440 円	244,440 円	0 円	3,847 千円	3,868 千円	21 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
441,240 円	444,360 円	3,120 円	7,222 千円	7,315 千円	93 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
627,960 円	632,400 円	4,440 円	10,219 千円	10,355 千円	136 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
750,960円	755,400円	4,440円	12,321千円	12,473千円	152千円

4 実施時期等

- ・ 給料表及び扶養手当の改定は、平成27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 今後の給与制度

1 職務・職責に応じた給与体系の確立

- ・ 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、管理職及び係長職について処遇の改善を継続
- ・ 新たな人事制度の検討状況を踏まえ、職務・職責に応じた給与体系の確立に向け、給与構造・制度について検討が必要

2 人事評価の給与への適正な反映

(1) 勤勉手当制度

- ・ 管理職員その他の既に一律拋出割合が適用されている職員については速やかにその引上げを行うとともに、適用範囲を全職員に拡大することが必要
- ・ 各区においては、人事評価に基づき、引き続き制度の本旨を踏まえ、適切に運用を図っていくことが必要

(2) 昇給制度

- ・ 人事評価の適正な反映及び長期的効果の観点から、国及び他の地方公共団体の動向を注視し引き続き検討。各区において組織の活力の向上に資するよう適切な運用が必要

(3) 降給の導入

- ・ 公務の能率の維持及び適正な運営の確保の観点から、法改正に伴い分限事由の明確化等が行われることを契機として、分限処分における降給を速やかに導入することが必要

3 マンパワーの活用に資する給与の設定

(1) 50歳台の給与のあり方

- ・ 雇用と年金の接続に係る給与のあり方を見据え、国や他の地方公共団体の動向及び民間の賃金事情も注視しつつ、特別区における給与構造・制度全体の検討の中で引き続き検討

(2) 再任用職員の給与

- ・ 国と同様に、特別区内の民間事業所における再雇用者の給与水準についても、公的年金の支給の有無による差異はないとする事業所が大半
- ・ 引き続き国における今後の検討状況や民間の動向を注視するとともに、各区における再任用制度の運用状況等の把握に努める

IV 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して、改定等を行うことが適当

2 幼稚園教育職員の給与制度

- ・ 「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」の一部改正や国における就学前教育のあり方の検討状況等を踏まえ、適切に対応することが必要

3 扶養手当

- ・ 配偶者に係る扶養手当について、国や他の地方公共団体の動向及び民間の支給状況を踏まえ、検討していくことが必要

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) 採用環境の変化に対応できる採用制度

- ・ 「自ら考え行動する」職員を引き続き確保するため、採用環境の変化に迅速に対応し、様々な角度から適切な見直しを行っていくことが極めて重要
- ・ 新たな試験制度の効果について検証、あわせて、上限年齢等の受験資格要件の改正について任命権者と検討。経験者採用制度の改正についても検討

(2) 受験者獲得策の戦略的な展開

- ・ 特別区の技術系職種の仕事の魅力を発信する取組を着実に推進するとともに、新聞PR記事の掲載等、新たな周知手段を開拓
- ・ 各区のインターンシップの実施状況を把握し、研究を推進

2 人材の育成

(1) 次代を担う「職員」の育成

① 新たな人事評価制度の適切な実施

- ・ 任命権者は、区の人事評価制度を検証して必要な整備を行うとともに、標準的な職・標準職務遂行能力を設定し、人事管理の基礎として実施するための取組の推進が必要
- ・ 研究報告書に対する任命権者の意見を集約し、取組状況を把握した上で、支援を継続

② 中長期的な人材育成の取組

- ・ キャリア・パスのあり方を検討するに当たり、基礎調査を実施したところ、多くの区が肯定的な評価であり、中長期的な人材育成の取組として有効であることを確認
- ・ 今後、キャリア・パスについて研究を進め、その結果を報告書としてまとめることで任命権者の取組を支援

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

- ・ 男女を問わず全ての職員が能力を最大限に発揮できる職場を目指す任命権者の取組について、引き続きフォローアップを行い、支援していくことで、職員のワーク・ライフ・バランスの実現と公務能率の向上を図る

(2) 昇任選考を通じた人材育成を推進するための仕組みづくり

① 管理職確保策の推進

- ・ 今後はベテランの監督職についても、その経験と能力を最大限に活かすことができるように検討を進めていくことが必要
- ・ 昇任選考をはじめとする管理職の人事制度について引き続き検討を推進

② 係長職確保策の検討

- ・ 任命権者において、新たな人事・給与制度の検討の中で、係長職を補佐する職のあり方を手始めに、各昇任選考のあり方についても併せて検討していくことが必要
- ・ 任命権者と密接に連携し、あらゆる角度から組織の中核である係長職の確保に向けた対応を図る

3 人材の活用

(1) 新たな人事・給与制度の構築

- ・ 任命権者は、改正地方公務員法の趣旨を十分に踏まえ、職務と職責を明確化し、住民に対する説明責任を果たしていくことが必要
- ・ 任命権者の検討を十分に踏まえ、新たな人事・給与制度のあり方について検討を継続

(2) 早期選抜による若年層職員の活用

- ・ 今後も任命権者と連携し、早期選抜による若年層職員の活用について検討を推進

(3) 再任用職員の能力活用等

- ・ 実態調査を実施し、職員構成の推移を見極めながら、再任用職員を含めた職員全体のモチベーションの維持・向上について研究を推進

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、一層の制度の周知及び適切な運用を図るとともに、男性職員の積極的な利用の促進等、職員の意識啓発に取り組み、女性職員の活躍推進にもつなげることを要望
- ・ 管理職員には、休業中の職員を円滑に職場復帰させるための働きかけ等、制度を利用しやすい環境づくりに努めることを要望
- ・ 本年人事院は、原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充する旨を言及。本委員会は、育児・介護のための時差勤務について効果を検証するとともに、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた柔軟な働き方を推進するための取組等について調査研究

2 超過勤務の縮減等

(1) 超過勤務の縮減

- ・ 管理職員は、必要に応じて業務の分担を見直すとともに、職員の仕事の進捗状況を把握し適切な指導を行うなど、超過勤務の適正管理を図ることが必要
- ・ 任命権者は、引き続き全庁的な取組を徹底するとともに、限られた時間内で成果をあげる働き方を推進し、全ての職員の持てる力を有効に活用することが必要

(2) 年次有給休暇の取得促進

- ・ 管理職員は、率先して計画的に年次有給休暇を取得するとともに、職員の計画的な取得を促すなど、休暇を取得しやすい雰囲気醸成することが必要
- ・ 任命権者には、引き続き休暇を取得しやすい環境を整えることを要望

3 メンタルヘルスの推進

- ・ 任命権者においては、労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度を確実に実施し、職場のメンタルヘルス対策を推進していくことが必要
- ・ パワー・ハラスメントについては、どのような行為を職場からなくすべきかを整理し、研修等を通じて管理監督者はもとより、全職員が認識を共有し、職場全体で未然防止の意識を高めることが必要

Ⅲ 公務員倫理の確立

- ・ 任命権者には、不祥事の組織的な再発防止への取組と職員の倫理意識の向上を図ることを要望
- ・ 管理職員は、職員との意思疎通を図るとともに、職務に対する責任感や意欲を高め、不祥事を未然に防止することが重要
- ・ 任命権者には、適正な情報管理や事務執行のため、不注意から生じる事故を未然に防ぐ対策の策定及び周知徹底を要望
- ・ 管理職員は、個々の職員にルールの遵守を徹底させるとともに、状況を把握し適切な指導を行うことが必要

3 勤務条件に関する措置の要求の状況

平成27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	27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27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	27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28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)