

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29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	17
(1) 職員の採用	17
(2) 職員の退職	21
(3) 職員の昇任選考	23
(4) 人事異動	24
(5) 退職管理の状況	28
II 職員の給与の状況	29
1. 総括	29
(1) 人件費	29
(2) 職員給与費	30
(3) ラスパイレス指数	31
(4) 給与改定の状況	32
2. 職員の平均給与月額、初任給等	33
(1) 職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額	33
(2) 職員の初任給	35
(3) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額	35
3. 一般行政職の級別職員数等	36
(1) 一般行政職の級別職員数	36
(2) 昇給への勤務成績の反映状況	37
4. 職員の手当	38
(1) 期末手当・勤勉手当	38
(2) 退職手当	40
(3) 地域手当	41
(4) 特殊勤務手当	42
(5) 超過勤務手当	42
(6) その他の手当	43

5. 特別職の報酬等	4 5
6. 会計別職員数の状況	4 6
Ⅲ 職員のサービスの状況	4 7
1. 勤務時間・勤務条件	4 7
(1) 正規の勤務時間	4 7
(2) 週休日・休日	4 7
(3) 休暇等の種類	4 8
(4) 年次有給休暇	4 9
(5) 育児休業の取得状況	4 9
(6) 部分休業の取得状況	5 0
(7) 育児短時間勤務制度の取得状況	5 0
(8) 配偶者同行休業の状況	5 1
(9) 病気休暇	5 1
2. 分限・懲戒	5 2
(1) 病気休職	5 2
(2) 懲戒処分	5 3
3. その他 サービスの状況	5 4
(1) ハラスメント防止対策	5 4
(2) 特定事業主行動計画	5 5
Ⅳ 職員の育成及び勤務成績の評定の状況	5 6
1. 職員の育成	5 6
(1) 豊島新時代における人材育成基本方針（概要）	5 6
(2) 研修の実施状況	5 8
(3) 平成29年度 子ども福祉研修年間計画（抜粋）	6 1
(4) 子ども福祉研修実績数	6 4
2. 人事評価	6 5
(1) 人事評価	6 5
(2) 目標による組織運営	6 6
Ⅴ 職員の福祉及び利益の保護の状況	6 7
1. 福利事業	6 7
(1) 福利厚生制度	6 7
(2) 主な事業内容と掛金率・負担率	6 7
2. 職員の安全衛生	6 9
(1) 豊島区安全衛生委員会	6 9
(2) 職員健康診断	7 1
(3) メンタルヘルス対策	7 2
(4) 公務災害	7 4
参 考 特別区人事委員会の業務状況の報告	7 6

I 職員の任免及び職員数に関する状況

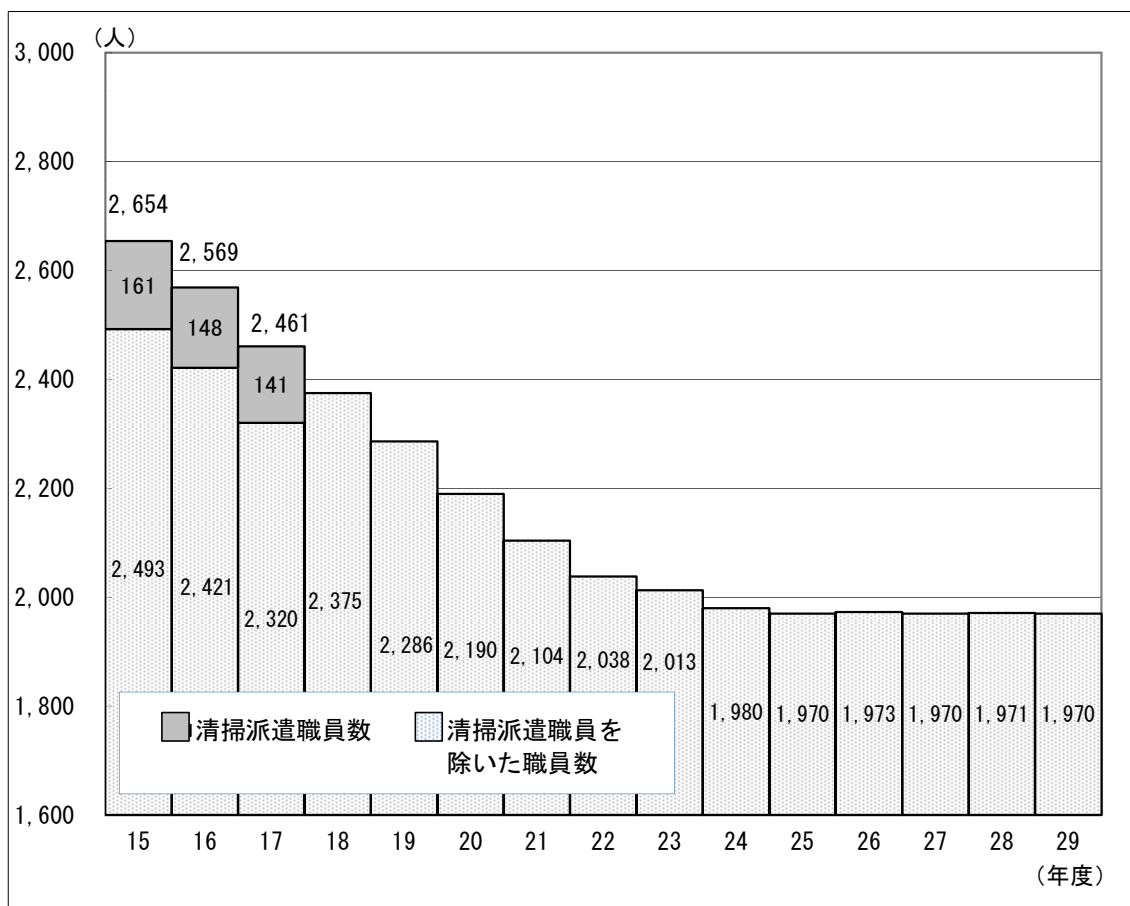
1. 職員数

(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29年度の職員数は、1,970人（再任用フルタイム職員46人、一般任期付職員3人を含み、自治法派遣職員15人、育休任期付職員7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. 平成27年度までは、総計にそれぞれ教育長（1人）を含む。

(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。

平成29年度から平成38年度までは、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～29年度）

各年度4月1日現在(単位:人)

年 度	職員数			現員数			定員適正化						
	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 プラン シユ	—	—		
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		新リフレッシュ プラン シユ	△ 250	113.2%		
9	2,897	△ 82	△ 201	2,906	△ 82	△ 198	△ 82	△ 283					
10	2,829	△ 68	△ 269	2,836	△ 70	△ 268	△ 70						
11	2,772	△ 57	△ 326	2,779	△ 57	△ 325	△ 57		適正化 計画 定員 計画	△ 55	112.7%		
12	2,899	127	△ 199	2,908	129	△ 196	△ 62	△ 62					
13	2,827	△ 72	△ 271	2,838	△ 70	△ 266	△ 70					新定員適正化 計画	△ 250
14	2,756	△ 71	△ 342	2,771	△ 67	△ 333	△ 67		△ 309				
15	2,654	△ 102	△ 444	2,671	△ 100	△ 433	△ 100						
16	2,569	△ 85	△ 529	2,599	△ 72	△ 505	△ 72	定員管理 計画		△ 600	90.2%		
17	2,461	△ 108	△ 637	2,491	△ 108	△ 613	△ 108		△ 541				
18	2,375	△ 86	△ 723	2,405	△ 86	△ 699	△ 86						
19	2,286	△ 89	△ 812	2,316	△ 89	△ 788	△ 89	△ 68		△ 200	34.0%		
20	2,190	△ 96	△ 908	2,216	△ 100	△ 888	△ 100		新定員 管理 計画				
21	2,104	△ 86	△ 994	2,124	△ 92	△ 980	△ 92						
22	2,038	△ 66	△ 1,060	2,058	△ 66	△ 1,046	△ 66	△ 25		—	—		
23	2,013	△ 25	△ 1,085	2,031	△ 27	△ 1,073	△ 25		△ 68				
24	1,980	△ 33	△ 1,118	2,002	△ 29	△ 1,102	△ 33						
25	1,970	△ 10	△ 1,128	1,990	△ 12	△ 1,114	△ 10	1		1	—		
26	1,973	3	△ 1,125	1,993	3	△ 1,111	3		第7次定員 管理計画			△ 22	4.5%
27	1,970	△ 3	△ 1,128	1,989	△ 4	△ 1,115	△ 3						
28	1,971	1	△ 1,127	1,988	△ 1	△ 1,116	1						
29	1,970	△ 1	△ 1,128	1,985	△ 3	△ 1,119	△ 1	△ 1					
平成6年度～平成29年度までの累計							△ 1,305		△ 1,377	94.8%			

(注)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。

(注)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。

(注)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。

(注)4. 達成率の累計欄は、平成8年から平成29年度までの達成率である。

表 I - 2 第7次定員管理計画（平成29年度から平成38年度の10年間）の計画

単位：人

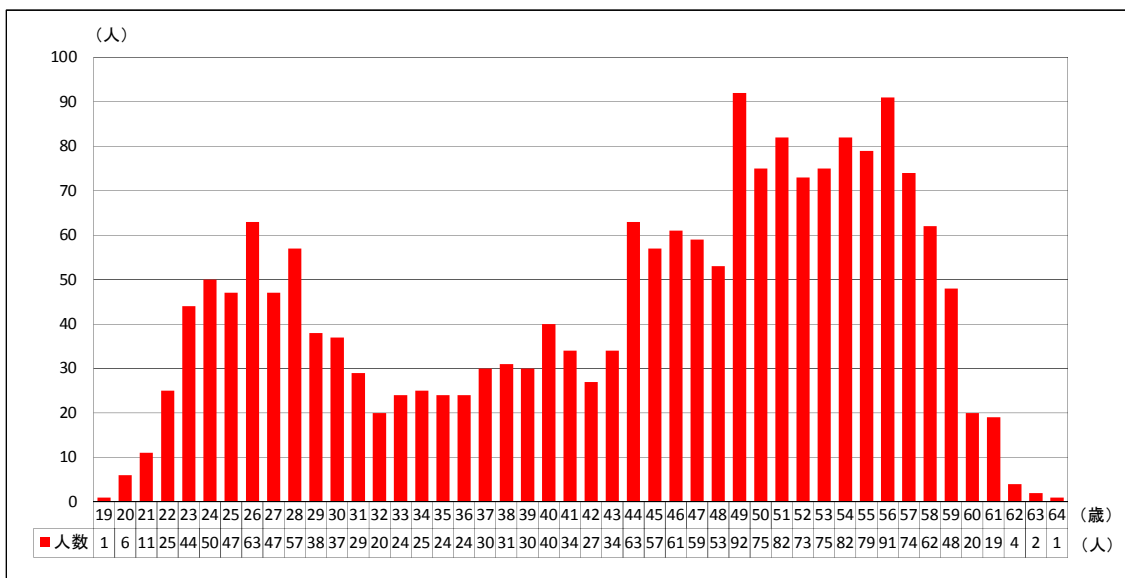
年度別 削減目標	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	合計
	—	△22	△6	△18	△6	△39	△33	△26	△7	△8	△6	△171

(3) 年齢別職員数

年齢別の職員数は、30歳台が少なく、40歳台半ば以降が多くなっています。全職員の平均年齢は、43.6歳となっています。

グラフ I - 2 年齢別職員数

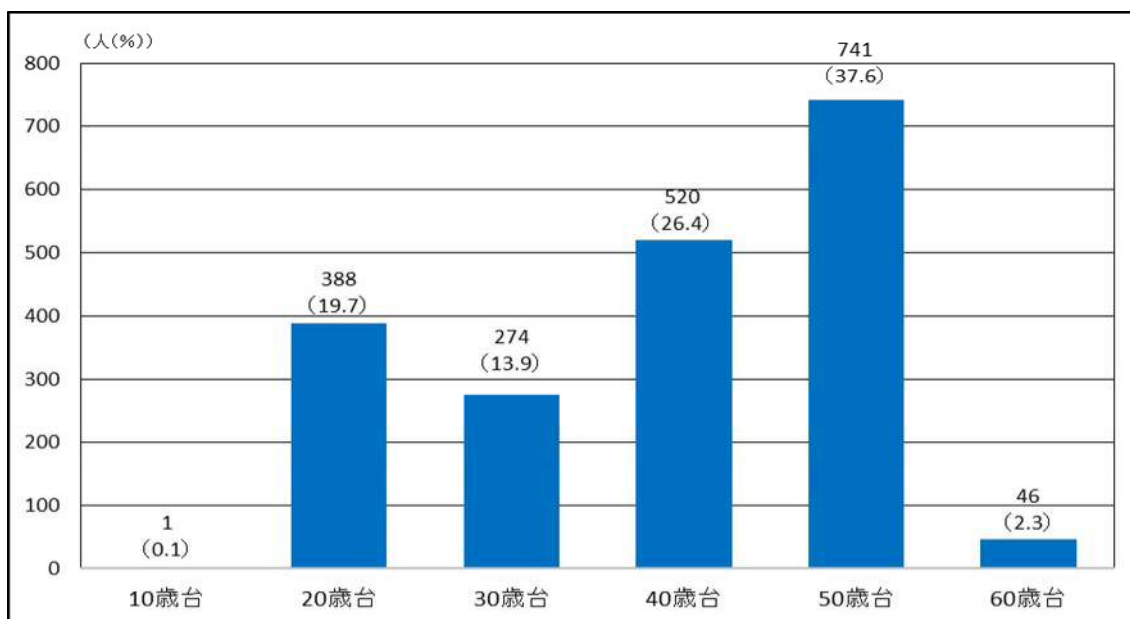
平成29年4月1日現在



(注) 60歳台の46人は、再任用職員（フルタイム）である。

グラフ I - 3 年齢階級別職員数

平成29年4月1日現在



(注) 60歳台の46人は、再任用職員（フルタイム）である。

(4) 男女別職員数

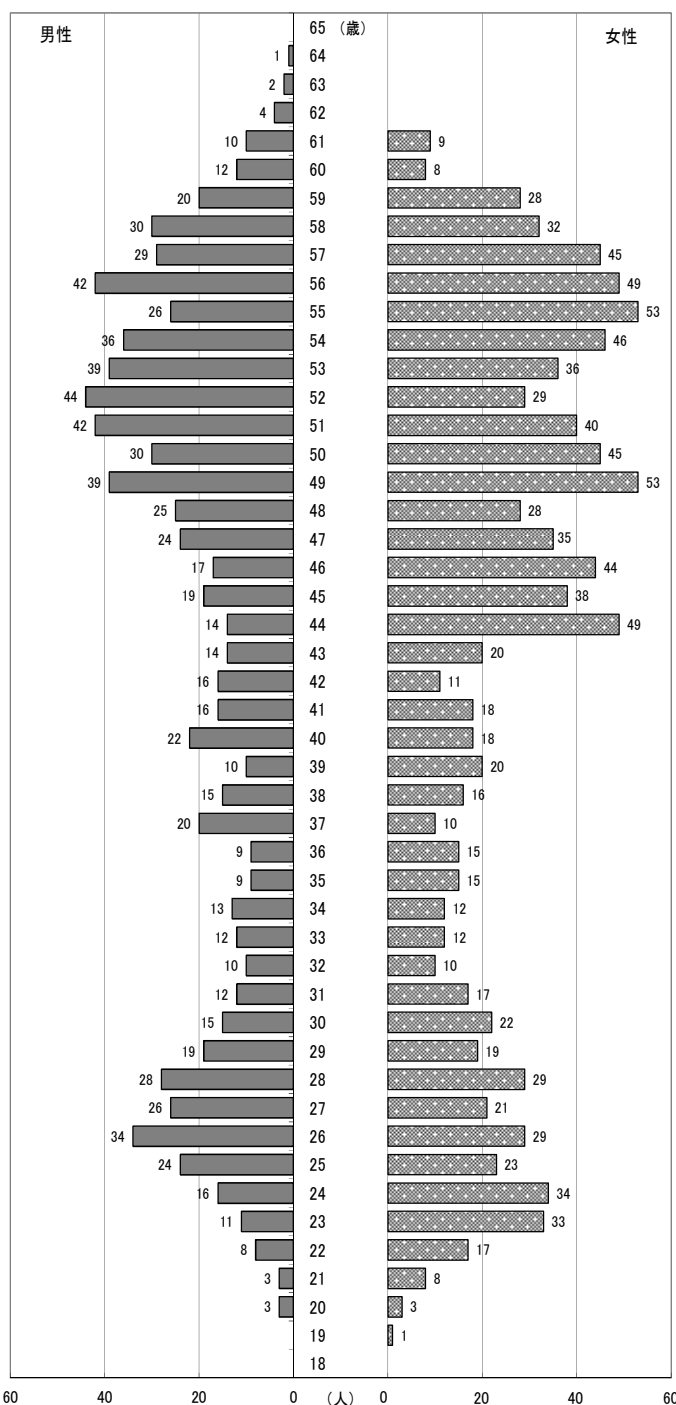
男女別の職員数は、男性が870人、女性が1,100人となっており、全職員のうち女性の占める割合は55.8%となっています。

表 I - 3 年齢別男女別職員数

グラフ I - 4 年齢別男女別職員数

平成29年4月1日現在

年齢(歳)	男	女	計
65			0
64	1		1
63	2		2
62	4		4
61	10	9	19
60	12	8	20
60代	29	17	46
59	20	28	48
58	30	32	62
57	29	45	74
56	42	49	91
55	26	53	79
54	36	46	82
53	39	36	75
52	44	29	73
51	42	40	82
50	30	45	75
50代	338	403	741
49	39	53	92
48	25	28	53
47	24	35	59
46	17	44	61
45	19	38	57
44	14	49	63
43	14	20	34
42	16	11	27
41	16	18	34
40	22	18	40
40代	206	314	520
39	10	20	30
38	15	16	31
37	20	10	30
36	9	15	24
35	9	15	24
34	13	12	25
33	12	12	24
32	10	10	20
31	12	17	29
30	15	22	37
30代	125	149	274
29	19	19	38
28	28	29	57
27	26	21	47
26	34	29	63
25	24	23	47
24	16	34	50
23	11	33	44
22	8	17	25
21	3	8	11
20	3	3	6
20代	172	216	388
19		1	1
18			
10代	0	1	1
総計	870	1,100	1,970



(注) 60歳台の46人は、再任用職員(フルタイム)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29年4月1日現在
(人)

職層		男	女	計
管理職員	部長	17	1	18
	参事	6		6
	専門参事			0
	統括課長	22	3	25
	副参事	33	14	47
	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		82 (78.1%)	23 (21.9%)	105
一般職員	総括係長	45	25	70
	係長	129	113	242
	主査	22	72	94
	係長級	196 (48.3%)	210 (51.7%)	406
	主任主事	250	531	781
	2級職主事	176	224	400
	1級職主事	26	67	93
	統括技能長	1		1
	技能長	14	4	18
	技能主任	89	33	122
	技能1級職	36	2	38
	主幹教諭			0
	主任教諭		1	1
	教諭		5	5
計		788 (42.3%)	1,077 (57.7%)	1,865
総計		870 (44.2%)	1,100 (55.8%)	1,970

表 I - 5 職務別男女別職員数

平成29年4月1日現在
(人)

区分	職務	男	女	計
事務系	一般事務	510	461	971
	社会教育		1	1
	計	510	462	972
福祉系	福祉	31	81	112
	保育士	16	366	382
	児童指導	7	25	32
	心理		1	1
計		54	473	527
一般技術系	土木技術	64	1	65
	造園技術	8	6	14
	建築技術	47	10	57
	機械技術	10		10
	電気技術	12		12
	保健衛生監視	11	5	16
	食品衛生監視	6	9	15
	学芸員	2	2	4
計		160	33	193
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		10	10
	保健師	1	40	41
	看護師		24	24
計		3	83	86
技能系	作業Ⅰ	23		23
	調理	3	22	25
	用務	19	16	35
	自動車運転Ⅱ	17		17
	自動車整備	1		1
	作業Ⅲ	77		77
計		140	38	178
業務系	一般業務		1	1
	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		870	1,100	1,970

(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537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430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 - 6 部別職員数

平成29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	48	28	75	1					12	64
	総務部	127	89	38	92	3	31	1			13	114
	区民部	261	107	154	232	27		1		1	10	251
	文化商工部	90	43	47	85	2	3				11	79
	環境清掃部	139	126	13	40		4		95		5	134
	保健福祉部	294	140	154	226	43	1	23	1		14	280
	池袋保健所	82	26	56	20	1	27	34			4	78
	子ども家庭部	537	52	485	64	417		26	30		5	532
	都市整備部	192	160	32	44	1	124		23		13	179
	会計管理室	13	7	6	13						2	11
	教育委員会事務局	133	55	78	68	32	3	1	29		12	121
	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	7	6	13						2	11
部局計		1,970	870	1,100	985	527	193	86	178	1	105	1,865

(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 - 7 事業所別職員数

平成29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	14	1	13		14						14
	区民事務所	20	12	8	19			1			2	18
	図書館	20	7	13	19	1					1	19
	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	5	6	3	4		3	1			11
	障害支援センター	4	2	2	1	3						4
	長崎健康相談所	12	2	10	4			8			1	11
	ジャンプ	4	2	2		4						4
	子ども家庭支援センター	21	2	19	1	17		3				21
	保育園	430	19	411		382		18	30			430
	道路工事事務所	15	15				7		8			15
	公園管理事務所	14	14				6		8			14
	子どもスキップ	28	5	23		28						28
教育センター	5	2	3	4	1					1	4	
事業所計		709	195	514	67	454	13	33	142	0	7	702
学校等	小学校	11	7	4					11			11
	中学校	17	10	7					17			17
	幼稚園	9		9	9						3	6
	学校計		37	17	20	9	0	0	0	28	0	3
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	2	1	1	1	1					1	1
	豊島区民社会福祉協議会	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		6	5	1	4	1	1	0	0	0	5	1
合計		752	217	535	80	455	14	33	170	0	15	737

(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1,970人のうち、事務系が972人(49.3%)、福祉系が527人(26.8%)、一般技術系が193人(9.8%)、医療技術系が86人(4.4%)、技能系・業務系が179人(9.1%)となっています。また、職層別でみると、主任主事が781人(39.6%)で最も多くなっています。

表I-8 職務・職層別職員数

平成29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 (972人)	事務	一般事務	13	4		20	41		42	141	7	376	282	45												971	
	社会教育	社会教育										1														1	
福祉系 (527人)	福祉	福祉				2	1		7	27	3	69	3													112	
		保育士							5	14	44	227	54	38												382	
		児童指導										21	11													32	
		心理										1														1	
一般技術系 (193人)	土木造園	土木技術	1			2	2		5	11	5	17	21	1												65	
		造園技術	2						1	3	2	3	3													14	
	建築	建築技術		2		1	2		5	6	5	24	10	2												57	
	機械	機械技術							1	2	2	2	3													10	
		電気技術								1	1	7	3														12
	衛生監視	保健衛生監視	1						1	2	3	7	1	1												16	
		食品衛生監視								4		4	7														15
医療技術系 (86人)	学芸研究	学芸員							2	2																4	
	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										4														4	
	栄養士	栄養士							2	1	4	1		2												10	
	保健師	保健師					1			6	6	14	10	4												41	
	看護師	看護師							1		9	12	2													24	
技能系 (178人)	技能II	作業I																					1	14	8	23	
		調理																					3	21	1	25	
	技能III	用務																					3	29	3	35	
		自動車運転II																						14	3	17	
	技能V	自動車整備																						1		1	
	技能VI	作業III																				1	11	42	23	77	
業務系(1人)	業務	一般業務																						1	1		
教員 (13人)	主任指導主事														2											2	
	統括指導主事															2										2	
	幼稚園教員																3			1	5					9	
総計																									1,970		

(7) 職層別職員数の推移（行政系）

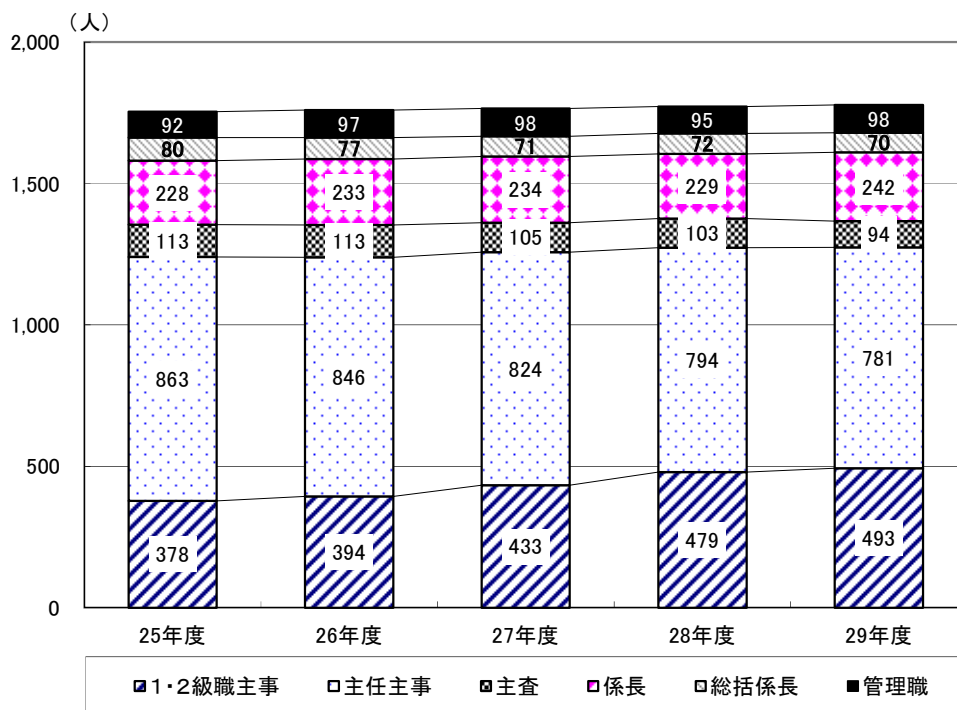
事務系・福祉系・一般技術系・医療技術系（以下、行政系という）の職員数の推移を職層別でみると、近年新規採用者数が増加しており、1・2級職主事の職員数が平成25年度から5年連続で増加しています。平成29年度における行政系職員職層別職員数の割合は、管理職が5.5%、係長級が22.8%、主任主事が43.9%、1・2級職主事が27.7%となっています。

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)

年度	管理職							係長級	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	総括係長		係長	主査	主任主事	1・2級職主事	2級職主事	1級職主事	
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
29年度	98	18	6	25	47	2	406	70	242	94	781	493	400	93	1,778
増減 29年度-28年度	3	△1	2	5	△3	0	2	△2	13	△9	△13	14	40	△26	6

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)

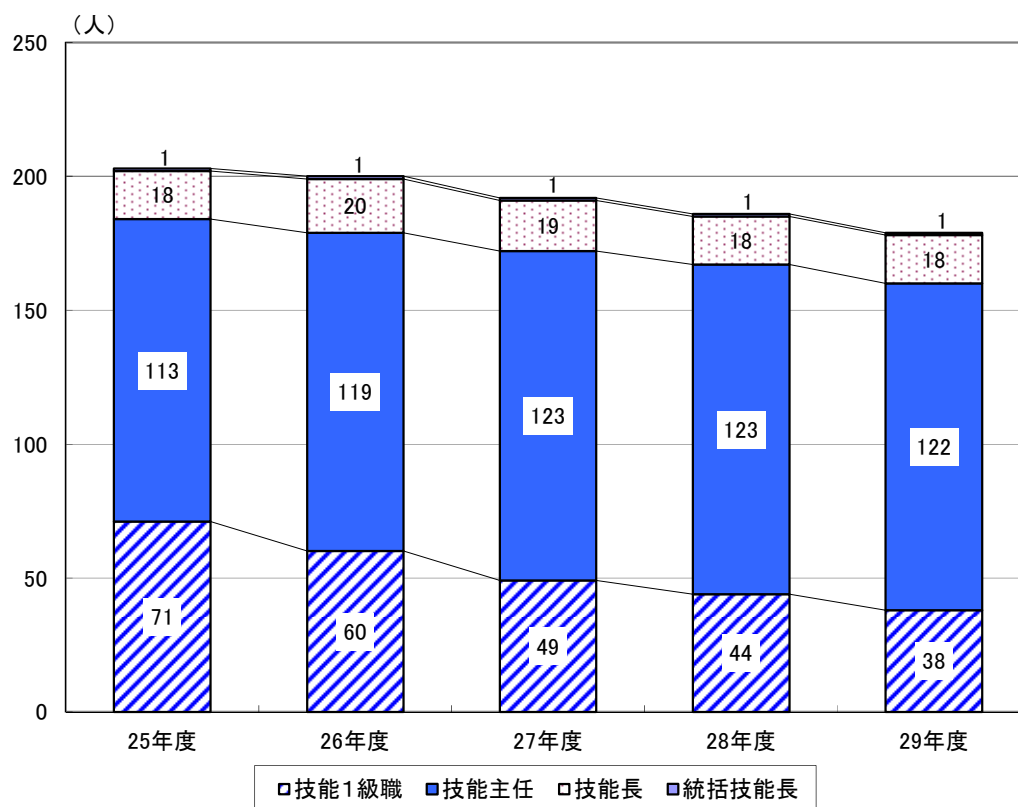
技能系・業務系の職員数の推移を職層別で見ると、近年新規採用を行っていないため、技能1級職の職員数が減少しています。平成29年度における技能系・業務系職員の職層別職員数の割合は、統括技能長が0.6%、技能長が10.1%、技能主任が68.2%、技能1級職が21.2%となっています。

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 年度	統括技能長	技能長	技能主任	技能1級職	計
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
29年度	1	18	122	38	179
増減 29年度-28年度	0	0	△1	△6	△7

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 - 1 1 職種区分別職員数の推移

各年度 4 月 1 日現在

(人)

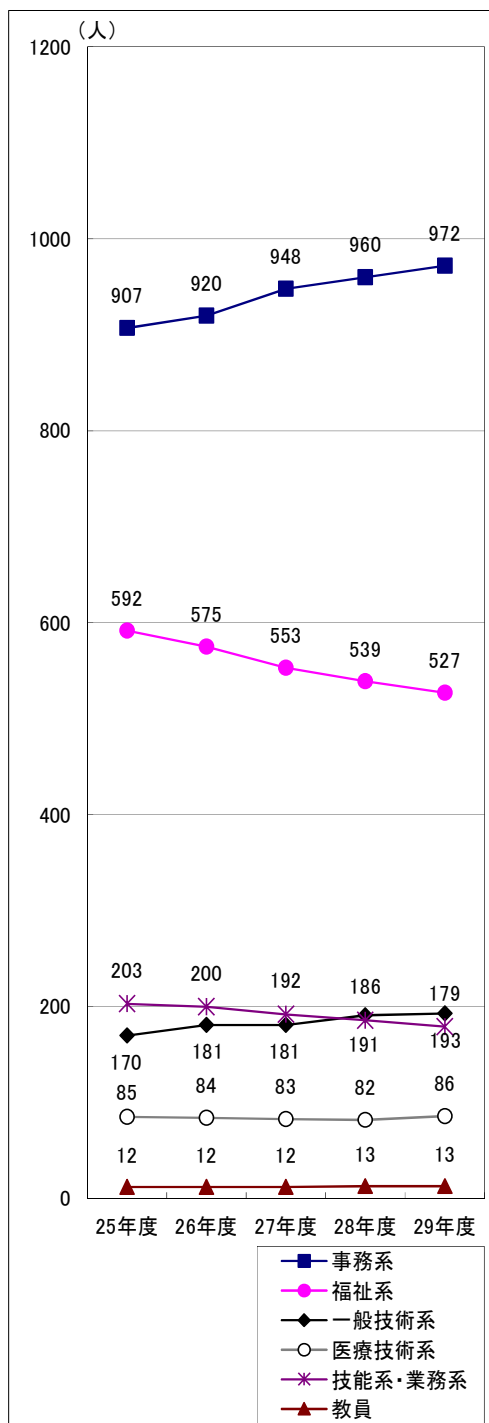
職種区分	職種名	職務名	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
事務系	事務	一般事務	906	919	947	959	971
		社会教育	1	1	1	1	1
	計			907	920	948	960
福祉系	福祉	福祉	141	143	139	127	112
		保育士	411	400	384	383	382
		児童指導	36	30	28	28	32
	心理	心理	4	2	2	1	1
計			592	575	553	539	527
一般技術系	土木造園	土木技術	53	55	59	65	65
		造園技術	13	14	14	14	14
	建築	建築技術	51	55	52	56	57
	機械	機械技術	10	9	9	10	10
	電気	電気技術	11	12	11	11	12
	衛生監視	保健衛生監視	15	16	16	16	16
		食品衛生監視	12	15	15	15	15
学芸研究	学芸員	5	5	5	4	4	
計			170	181	181	191	193
医療技術系	医師	医師	3	2	2	3	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	9	9	9	10
	保健師	保健師	36	38	38	37	41
	看護師	看護師	27	27	26	25	24
	准看護師	准看護師	1	0	0	0	0
計			85	84	83	82	86
技能系・業務系	技能 I	介護指導	1	1	0	0	0
		電話交換	0	0	0	0	0
	技能 II	警備	0	0	0	0	0
		作業 I	30	31	29	27	23
	技能 III	調理	34	32	30	27	25
		用務	40	37	36	36	35
		環境技能	0	0	0	0	0
	技能 V	自動車運転 II	17	17	17	17	17
		自動車整備	0	1	1	1	1
	技能 VI	作業 III	80	79	77	77	77
事務(業務)	一般事務(業務)	0	1	1	1	0	
業務	一般業務	1	1	1	0	1	
計			203	200	192	186	179
教員	主任指導主事		1	1	1	2	2
	統括指導主事		1	2	2	2	2
	指導主事		1	0	0	0	0
	幼稚園教員		9	9	9	9	9
計			12	12	12	13	13
総計			1,970	1,973	1,970	1,971	1,970

(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 職種区分別職員数の推移

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29年4月1日現在、165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	計
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)
29年度	80 (32)	55 (46)	12 (0)	2 (2)	16 (3)	165 (83)

(注) ()は女性で内数である。

○「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29年4月1日現在、46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	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
平成25年度末退職者 (\$28.4.2~\$29.4.1)				○	◇	◇	◇	◇							
平成26年度末退職者 (\$29.4.2~\$30.4.1)					○	◇	◇	◇	◇						
平成27年度末退職者 (\$30.4.2~\$31.4.1)						○	○	◇	◇	◇					
平成28年度末退職者 (\$31.4.2~\$32.4.1)							○	○	◇	◇	◇				
平成29年度末退職者 (\$32.4.2~\$33.4.1)								○	○	○	◇	◇			

(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 - 13

行政職給料表(一)

平成29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	94	5.2	主事	94	94	5.2	係員 I
				計	94			
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	383	21.2	主事	383	388	21.5	係員 II
				計	383			
3級	主任主事の職務	820	45.4	主事	5	840	46.5	主任主事
				主任主事	815			
				(内再任用フルタイム)	(20)			
				(内再任用短時間)	(92)			
計	820							
4級	係長、担当係長又は主査の職務	348	19.3	主任主事	25	323	17.9	係長級
				主査	74			
				係長・担当係長	249			
				(内再任用フルタイム)	(9)			
				(内再任用短時間)	(15)			
計	348							
5級	総括係長の職務	67	3.7	総括係長	67	67	3.7	総括係長
				計	67			
6級	課長、担当課長又は副参事の職務	45	2.5	課長・担当課長	45	45	2.5	課長級
				(内再任用フルタイム)	(1)			
計	45							
7級	統括課長の職務	25	1.4	統括課長	25	25	1.4	統括課長
				(内再任用フルタイム)	(10)			
計	25							
8級	部長、担当部長又は参事の職務	23	1.3	参事	6	23	1.3	部長級
				部長・担当部長	17			
				計	23			
合計		1,805	100					

表 I - 1 4

行政職給料表(二)

平成29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	28	14.8	技能1級職	28	41	21.7	係員
				(内再任用短時間)	(3)			
				計	28			
2級	技能主任の職務	132	69.8	技能1級職	13	129	68.3	技能主任
				技能主任	119			
				(内再任用フルタイム)	(5)			
				(内再任用短時間)	(7)			
				計	132			
3級	技能長の職務	27	14.3	技能主任	10	18	9.5	技能長
				技能長	17			
				計	27			
4級	統括技能長の職務	2	1.1	技能長	1	1	0.5	統括技能長
				統括技能長	1			
				計	2			
合計		189	100					

表 I - 1 5

医療職給料表(一)

平成29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	係長	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					

表 I - 16

医療職給料表(二)

平成29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	11.1	主事	2	2	11.1	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	1	5.6	主事	1	1	5.6	係員 II
				計	1			
3級	主任主事の職務	7	38.9	主任主事	7	7	38.9	主任主事
				計	7			
4級	係長、担当係長又は主査の職務	6	33.3	主査	5	6	33.3	係長級
				係長	1			
				計	6			
5級	総括係長の職務	2	11.1	総括係長	2	2	11.1	総括係長
				計	2			
6級	課長、担当課長又は副参事の職務	0	0	課長	0	0	0	課長級
				計	0			
7級	統括課長の職務	0	0	統括課長	0	0	0	統括課長
				計	0			
合計		18	100					

表 I - 17

医療職給料表(三)

平成29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	4	0	主事	4	4	0	係員 I
				計	4			
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	12	17.9	主事	12	12	17.9	係員 II
				計	12			
3級	主任主事の職務	28	41.8	主任主事 (内再任用短時間)	(2)	28	41.8	主任主事
				計	28			
4級	係長、担当係長又は主査の職務	21	31.3	主査	15	21	31.3	係長級
				係長	6			
				計	21			
5級	総括係長の職務	1	1.5	総括係長	1	1	1.5	総括係長
				計	1			
6級	課長、担当課長又は副参事の職務	1	1.5	課長	1	1	1.5	課長級
				計	1			
7級	統括課長の職務	0	0	統括課長	0	0	0	統括課長
				計	0			
合計		67	100					

表 I - 18

幼稚園教育職員給料表

平成29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	副園長	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					

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、看護師、栄養士を採用しています。また、平成21年度から育休任期付職員（保育士）、平成23年度から一般任期付職員を採用しています。

表 I - 19 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18~31 ▲	身体障害者手帳の交付		
	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 ●	20~37 △	—	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						
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											
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－２０ 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	
行政系	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
	福祉系	福祉	2級職	28～31 ● 民間企業等における業務従事歴4年以上 社会福祉士若しくは児童指導員の資格を有する者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者	
			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 社会福祉士若しくは児童指導員の資格を有する者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者
				主任主事Ⅱ	37～45 ▲ 民間企業における業務従事歴13年以上 社会福祉士若しくは児童指導員の資格を有する者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者
	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
 2. 事務系・一般技術系は国籍要件有。
 3. 業務従事歴について
 ・1年以上の期間について、複数ものを通算可。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】

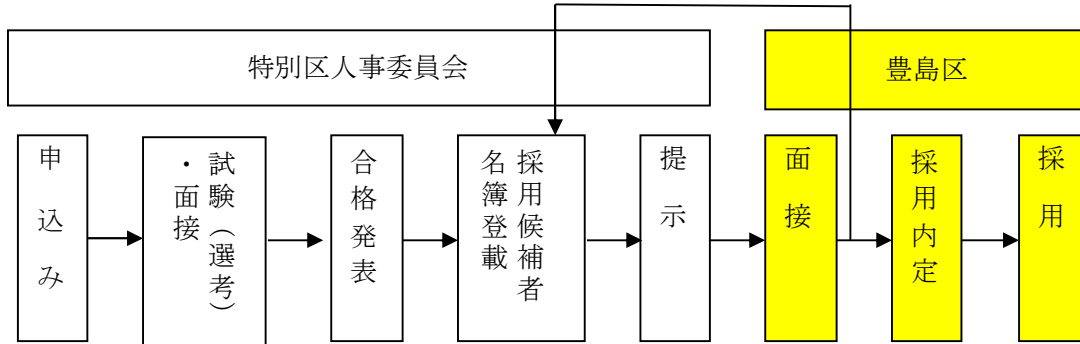


表 I - 2 1 特別区人事委員会が実施する採用試験・選考の実施状況

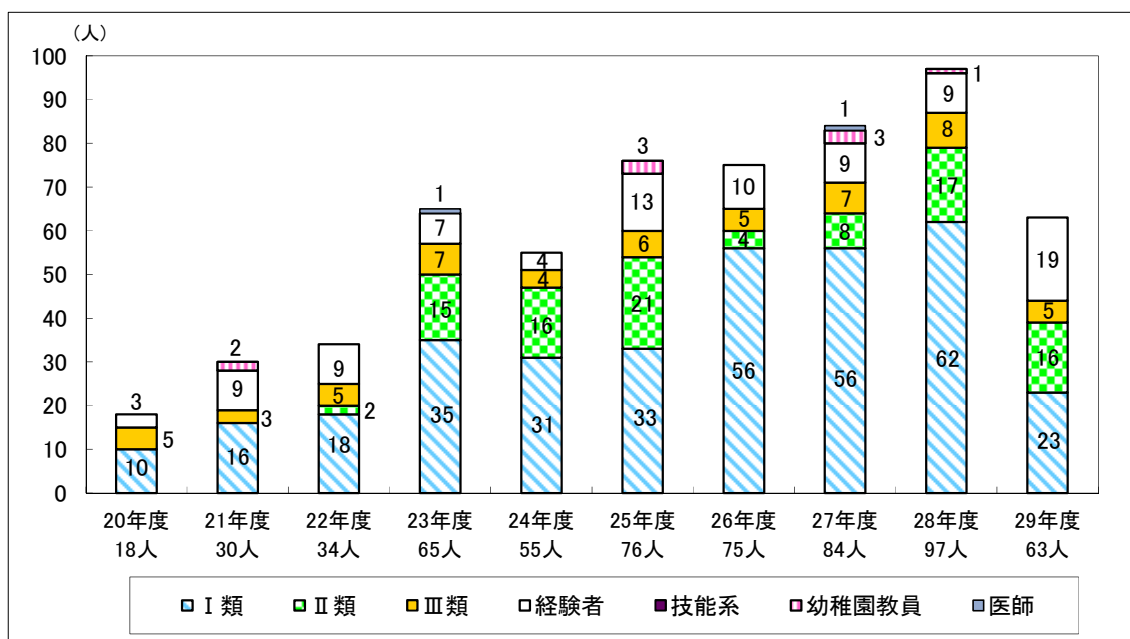
(人)

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		
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2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) 経験者3級	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										
(主任II) 経験者3級	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		
28年度	I類	事務	940人程度	15,574	11,795	3,433	2,909			1,781	6.6倍	
		土木造園(土木)	47人程度	520	411	284	224			127	3.2倍	
		土木造園(土木)新方式	17人程度	375	139	100	69			40	3.5倍	
		土木造園(造園)	15人程度	94	68	56	50			26	2.6倍	
		建築	42人程度	229	176	151	125			89	2.0倍	
		建築新方式	14人程度	194	127	89	65			31	4.1倍	
		機械	25人程度	154	112	94	73			49	2.3倍	
		電気	25人程度	199	125	93	79			43	2.9倍	
		福祉	68人程度	535	438	256	243			147	3.0倍	
		衛生監視(衛生)	29人程度	198	159	73	63			44	3.6倍	
	衛生監視(化学)	3人程度	85	53	19	15			3	17.7倍		
	保健師	70人程度	401	341	207	192			125	2.7倍		
	III類 経験者2級	事務	140人程度	3,912	3,192	707	578			351	9.1倍	
		事務(身体障害者対象)	25人程度	73	62	56	50			26	2.4倍	
		事務	106人程度	1,199	921	251	244			171	5.4倍	
		土木造園(土木)	15人程度	23	19	17	17			13	1.5倍	
		建築	14人程度	29	25	21	20			16	1.6倍	
		事務	28人程度	844	667	94	92			48	13.9倍	
		土木造園(土木)	6人程度	21	15	10	10			5	3.0倍	
		建築	9人程度	36	29	25	24			11	2.6倍	
		機械										
		電気										
	(主任I) 経験者3級	事務	8人程度	549	422	32	32			14	30.1倍	
		土木造園(土木)										
		建築										
		機械										
		電気										
(主任II) 経験者3級	事務	8人程度	549	422	32	32			14	30.1倍		
	土木造園(土木)											
	建築											
	機械											
	電気											
合計		1,648人程度	25,267	19,314	6,076	5,181	0	0	3,162	6.1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29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。

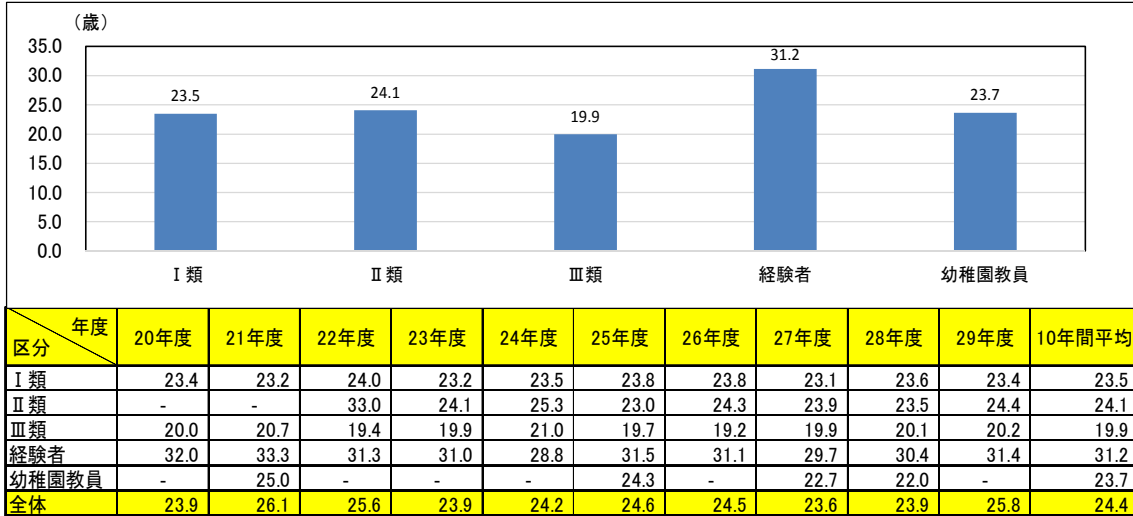
表 I - 22 豊島区の採用者数の推移（職務別）

平成29年4月1日現在

職務	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	29年度
事務系										
一般事務	17	27	29	48(1)	30(1)	43	57	64(1)	62(1)	36(1)
社会教育										
計	17	27	29	48(1)	30(1)	43	57	64(1)	62(1)	36(1)
福祉系										
福祉						1				
保育士			1(15)	15(9)	15(4)	20(10)	4(4)	8(6)	17(3)	16(1)
児童指導										
計			1(15)	15(9)	15(4)	21(10)	4(4)	8(6)	17(3)	16(1)
一般技術系										
土木技術		1		1	3	4	3	5	7	2
造園技術	1				1		1		1	
建築技術			1		2	1	4	2	3	2
機械技術					1	1			1	
電気技術									1	
保健衛生監視							1		1	1
食品衛生監視					1	1	3		1	
学芸員										
計	1	1	1	1	8	7	12	7	15	5
医療技術系										
医師				1				1		
歯科衛生			1							
栄養士										2
保健師			2		1	2	2	1	2	4
看護師					1					
計			3	1	2	2	2	2	2	6
技能系										
自動車運転										
作業 I										
調理										
計										
教員										
幼稚園教員		2					3	3	1	
計		2					3	3	1	
合計	18	30	34(15)	65(10)	55(5)	76(10)	75(4)	84(7)	97(4)	63(2)

(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)である。

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している。

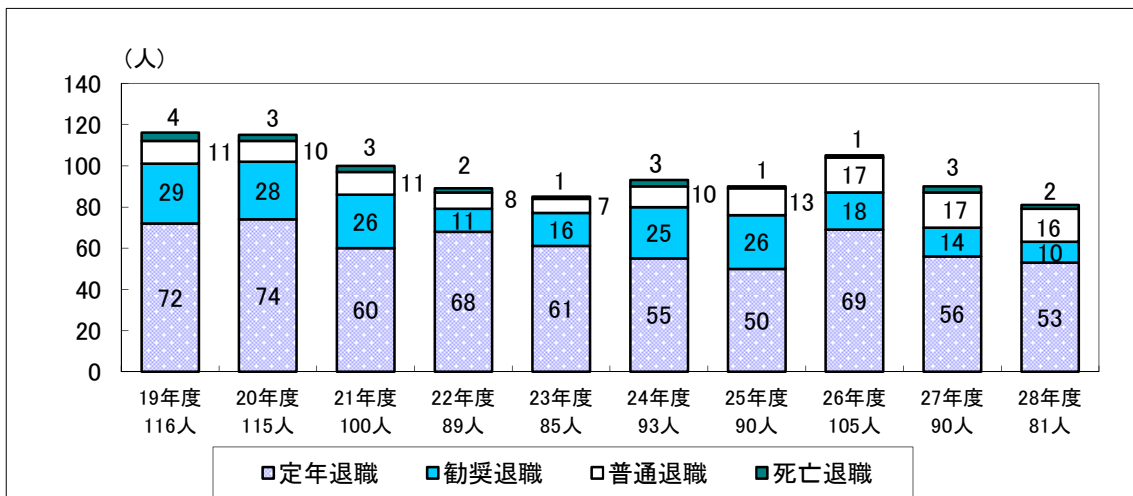
(2) 職員の退職

表 I - 23 退職種別

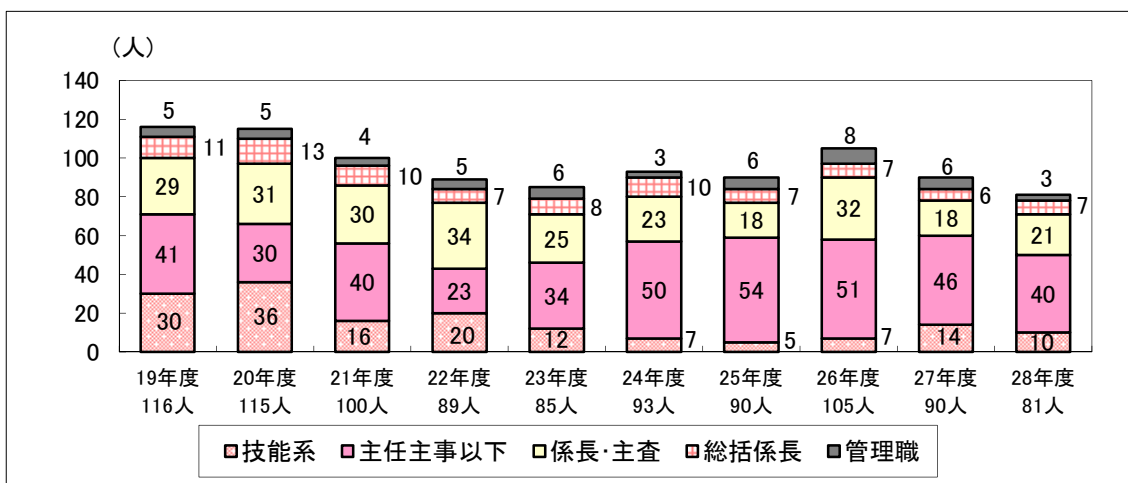
平成 29 年 4 月 1 日現在

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）

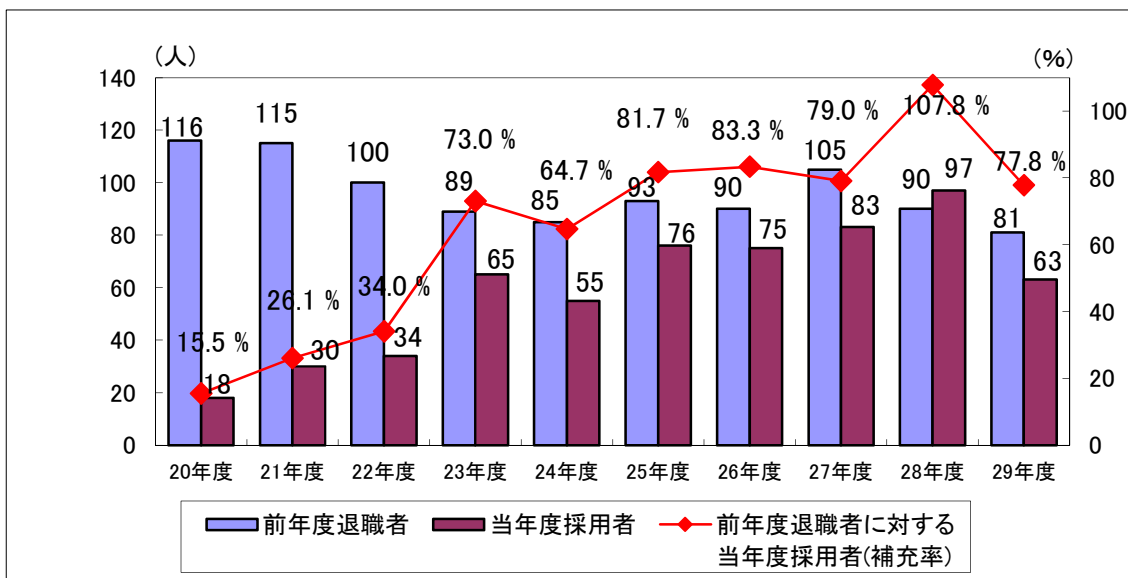


グラフ I-1-1 退職者数の推移（職層別）



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29年4月1日現在



(3) 職員の昇任選考

表 I - 2 4 昇任選考実施状況

各昇任選考実施状況

※ () 内は女性の内数

職層	区分	28年度受験資格	選考方法	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	
管理職	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	703 (465)	693 (457)	668 (444)	642 (428)	626 (408)
				受験者	10 (1)	21 (6)	16 (6)	17 (5)	20 (6)
				受験率	1.4% (0.2%)	3.0% (1.3%)	2.4% (1.4%)	2.6% (1.2%)	3.2% (1.5%)
				合格者	4 (1)	5 (1)	3 (0)	3 (1)	4 (1)
	合格率	40.0% (100.0%)	23.8% (16.7%)	18.8% (0.0%)	17.6% (20.0%)	20.0% (16.7%)			
	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)	42 (12)	35 (9)	32 (6)
				受験者	4 (2)	4 (1)	6 (3)	3 (2)	4 (2)
				受験率	9.1% (13.3%)	9.1% (6.7%)	14.3% (25.0%)	8.6% (22.2%)	12.5% (33.3%)
合格者				2 (1)	2 (1)	3 (1)	2 (1)	2 (0)	
合格率	50.0% (50.0%)	50.0% (100.0%)	50.0% (33.3%)	66.7% (50.0%)	50.0% (0.0%)				
総括係長	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	124 (68)	114 (61)	113 (61)	110 (57)	113 (62)	
			受験者	27 (12)	28 (12)	24 (11)	24 (10)	27 (15)	
			受験率	21.8% (17.6%)	24.6% (19.7%)	21.2% (18.0%)	21.8% (17.5%)	23.9% (24.2%)	
			合格者	9 (5)	8 (1)	7 (3)	8 (3)	8 (5)	
合格率	33.3% (41.7%)	28.6% (8.3%)	29.2% (27.3%)	33.3% (30.0%)	29.6% (33.3%)				
係長	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	344 (235)	316 (229)	316 (226)	310 (226)	309 (221)
				受験者	61 (36)	40 (25)	42 (19)	43 (18)	47 (18)
				受験率	17.7% (15.3%)	12.7% (10.9%)	13.3% (8.4%)	13.9% (8.0%)	15.2% (8.1%)
				合格者	28 (10)	23 (14)	21 (5)	24 (7)	22 (8)
	合格率	45.9% (27.8%)	57.5% (56.0%)	50.0% (26.3%)	55.8% (38.9%)	46.8% (44.4%)			
	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	250 (200)	238 (185)	219 (157)	223 (155)	223 (160)
				受験者	45 (37)	41 (35)	31 (20)	26 (16)	25 (18)
				受験率	18.0% (18.5%)	17.2% (18.9%)	14.2% (12.7%)	11.7% (10.3%)	11.2% (11.3%)
合格者				10 (8)	11 (10)	10 (7)	10 (6)	9 (8)	
合格率	22.2% (21.6%)	26.8% (28.6%)	32.3% (35.0%)	38.5% (37.5%)	36.0% (44.4%)				
主任主事	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	95 (68)	76 (51)	72 (43)	90 (54)	103 (58)
				受験者	66 (43)	53 (32)	49 (23)	64 (31)	74 (35)
				受験率	69.5% (63.2%)	69.7% (62.7%)	68.1% (53.5%)	71.1% (57.4%)	71.8% (60.3%)
				合格者	29 (18)	24 (13)	23 (10)	26 (12)	28 (11)
	合格率	43.9% (41.9%)	45.3% (40.6%)	46.9% (43.5%)	40.6% (38.7%)	37.8% (31.4%)			
	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	76 (51)	66 (44)	52 (34)	42 (25)	36 (20)
				受験者	35 (28)	27 (20)	23 (17)	18 (13)	20 (11)
				受験率	46.1% (54.9%)	40.9% (45.5%)	44.2% (50.0%)	42.9% (52.0%)	55.6% (55.0%)
				合格者	15 (12)	14 (12)	10 (9)	8 (7)	7 (3)
	合格率	42.9% (42.9%)	51.9% (60.0%)	43.5% (52.9%)	44.4% (53.8%)	35.0% (27.3%)			
	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	12 (7)	16 (12)	14 (10)	12 (6)	9 (4)
				受験者	2 (1)	5 (4)	3 (3)	1 (0)	1 (0)
受験率				16.7% (14.3%)	31.3% (33.3%)	21.4% (30.0%)	8.3% (0.0%)	11.1% (0.0%)	
合格者				2 (1)	5 (4)	3 (3)	1 (0)	1 (0)	
合格率	100.0% (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	56 (15)	65 (17)	—	—	—
				受験者	8 (0)	10 (3)	—	—	—
				受験率	14.3% (0.0%)	15.4% (17.6%)	—	—	—
				合格者	2 (0)	4 (1)	—	—	—
				合格率	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	78 (16)	65 (12)	54 (9)	43 (5)	34 (2)
				受験者	28 (7)	24 (5)	15 (3)	10 (1)	6 (1)
				受験率	35.9% (43.8%)	36.9% (41.7%)	27.8% (33.3%)	23.3% (20.0%)	17.6% (50.0%)
				合格者	13 (3)	10 (3)	7 (3)	4 (1)	3 (1)
				合格率	46.4% (42.9%)	41.7% (60.0%)	46.7% (100.0%)	40.0% (100.0%)	50.0% (100.0%)

(注) 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。

(注) 2. 総括係長の受験資格において、係長職は主査を含む。

(注) 3. 28年度における係長選考の合格者には、部長推薦者として一般1名(男1名)を含む。(部長推薦制度は24年度から実施)

(注) 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28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
- (6) 配偶者同行休業中の者

（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とし10年間で3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10年間で3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った場合には、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 5 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			
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
29年度	27	67	7	1	5	107	230	80	16	64	1	6	71	16	11	531

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 6 公募制人事異動による配置状況

(人)

	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)	28年度 (29.4.1異動)
公募ポスト	0	1	1	1	2
応募者	0	0	1	1	3
公募任用者	0	0	1	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 7 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 8 立候補制人事異動による配置状況

(人)

		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)	28年度 (29.4.1異動)
応募者	専門能力活用型	2	3	2	6	3
	能力開発型	4	0	1	3	1
任用者	専門能力活用型	0	0	1	3	0
	能力開発型	1	0	0	0	1

(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 - 29 退職後再就職状況（28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	0	0	0
課長級	0	0	1	1
計	0	0	1	1

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28年度普通会計決算での人件費比率は17.3%となり、平成27年度(19.5%)と比べると、2.2ポイント減少しました。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
24年度	(注)1 269,463人	1,012億円	20億円	205億円	20.3%
25年度	(注)1 272,812人	1,020億円	27億円	201億円	19.7%
26年度	(注)1 277,323人	1,293億円	20億円	203億円	15.7% (注)2 19.4%
27年度	(注)1 281,540人	1,356億円	29億円	212億円	15.6% (注)3 19.5%
28年度	(注)1 284,921人	1,255億円	25億円	218億円	17.3%

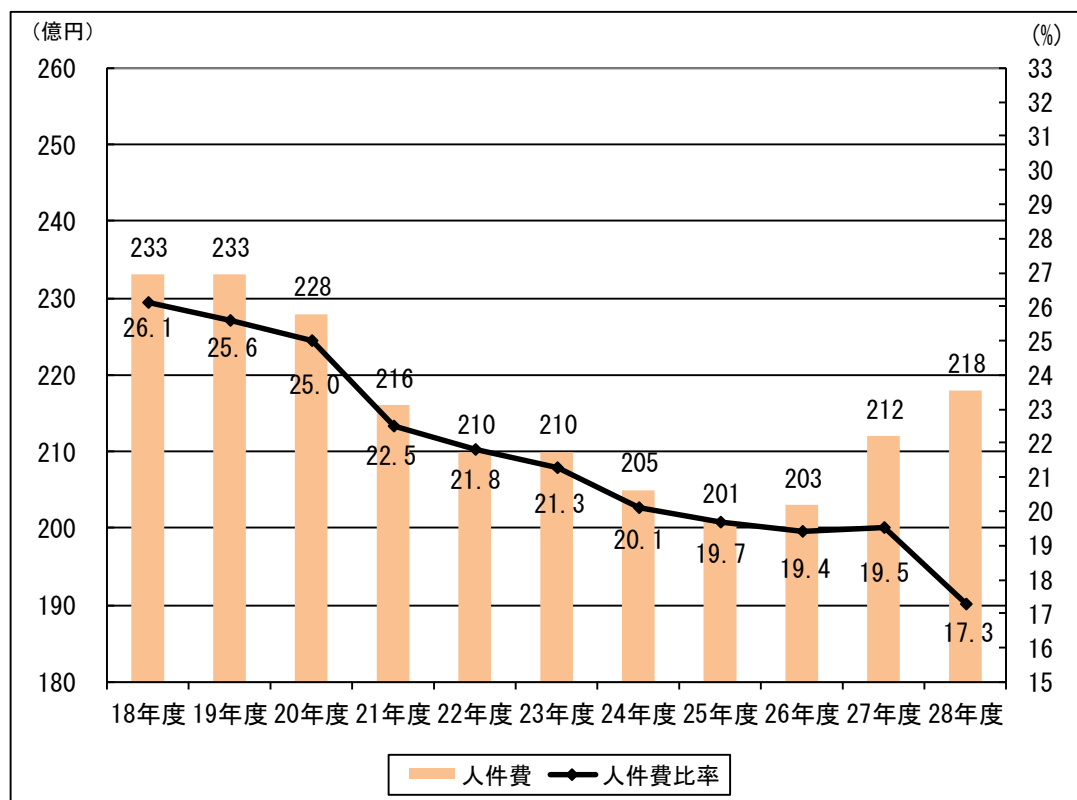
(注)1 平成24年7月9日から住民基本台帳法の一部改正などの改正により、外国人住民についても日本人住民と同様に住民基本台帳に記載されている。

(注)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である。

(注)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である。

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	
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	1,870人	73億円	26億円	32億円	131億円	7,005千円
27年度	1,864人	72億円	28億円	33億円	133億円	7,135千円
28年度	1,866人	71億円	27億円	33億円	130億円	6,966千円

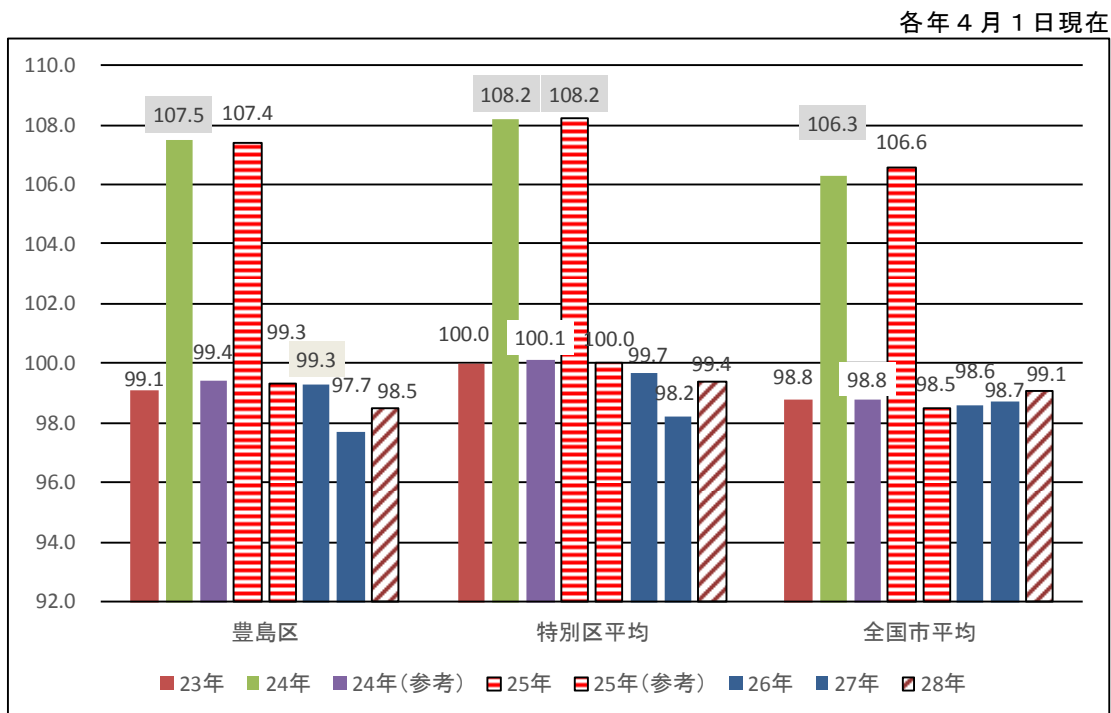
- (注) 1. 職員手当には退職手当を含まない。
 2. 職員数は各年度4月1日現在の普通会計の人数である。
 3. 端数処理のため、計は一致しない。

(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である。

(4) 給与改定の状況

表Ⅱ-3 給与改定の状況

①月例給

平成28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
398,339円	397,755円	584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ース比較した平均給与月額である。

②特別給

平成28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
4.42月分	4.30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である。

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28年に実施した調査では、特別区内9,477事業所から1,081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年からはより正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（豊島区）

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29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	42.6歳	317,000円	436,500円
技能労務職	52.2歳	309,300円	410,200円
教育職（幼稚園）	37.7歳	316,700円	450,935円

（注）1. 「平均給料月額」とは、平成29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である。

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である。

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29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28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	51.3歳	186人	309,100円	425,823円	—	—	—	—
うち清掃職員	49.4歳	95人	310,100円	452,007円	廃棄物処理業従業員	45.3歳	290,300円	1.56
うち用務	54.2歳	36人	312,300円	400,905円	用務員	55.2歳	199,900円	2.01

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	7,117,284円	3,968,100円	1.79
うち用務	6,569,360円	2,732,900円	2.40

- (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25～27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である。
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である。
5. 技能労務職の内訳は、代表的な職種を記載している。
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29年4月1日現在

区分		豊島区	都	国
一般行政職	I類	182,700円	I類B 182,700円	総合職 182,700円 一般職 178,200円
	III類	146,100円	144,600円	146,100円
技能労務職		138,000円	142,000円	—

(注) 平成29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29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	298,690円	326,028円	348,467円
	高校卒	220,650円	270,150円	311,414円
技能労務職		該当者なし	該当者なし	該当者なし

(注) 平成29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29年4月1日現在

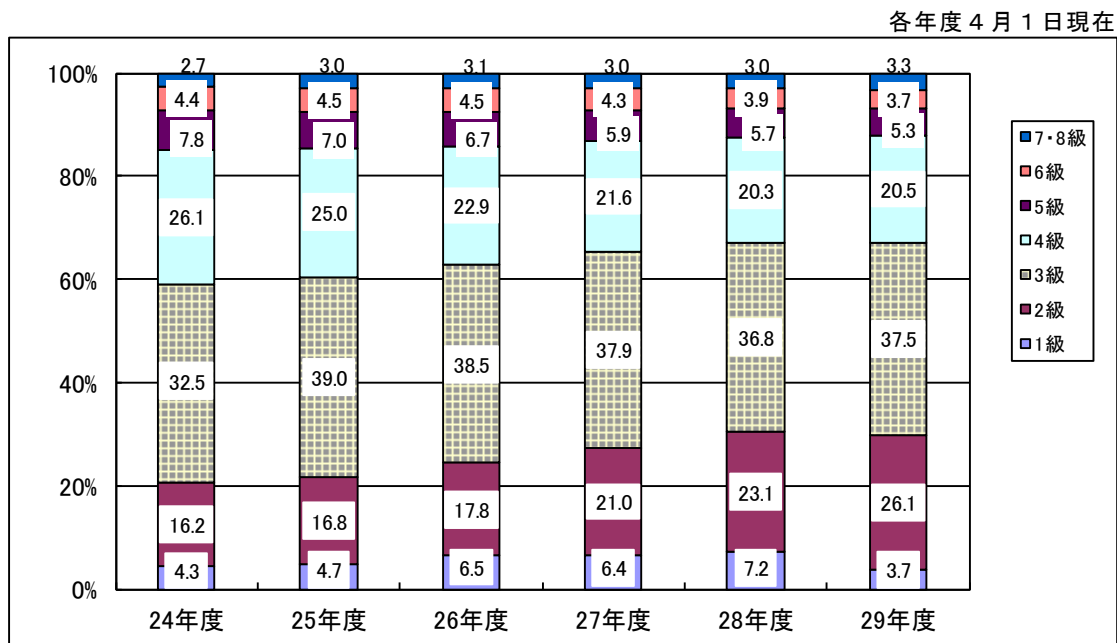
職務の級	標準的な職務内容	職員数	構成比
8級	部長	23人	1.98%
7級	統括課長	15人	1.29%
6級	課長	43人	3.70%
5級	総括係長	62人	5.33%
4級	係長	238人	20.46%
3級	主任主事	436人	37.49%
2級	相当高度な業務の係員	303人	26.05%
1級	上記の職務の級に属さない職員	43人	3.70%

(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、65頁・66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				
	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
職員数 A	1,980人	1,970人	1,973人	1,970人	1,971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	599人	583人	576人	562人	558人
比率 B/A	30.3%	29.6%	29.2%	28.5%	28.3%

(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2号又は1号拡大された昇給幅を付与している。
2. 27年度までの職員数には教育長を含む。

4. 職員の手当

職員の給与は、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 (28年度)	1,684千円		—		—	
支給割合 (28年度)	期末手当 2.60月分 (1.45月分)	勤勉手当 1.80月分 (0.85月分)	期末手当 2.60月分 (1.45月分)	勤勉手当 1.80月分 (0.85月分)	期末手当 2.60月分 (1.45月分)	勤勉手当 1.70月分 (0.77月分)
加算措置の状況 (28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%	・役職加算	3～20%	・役職加算	5～20%
	・管理職加算	15～20%	・管理職加算	15～25%	・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】勤労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、その次年度の勤労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	400/10000	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		9600/10000	/
下位	9500/10000		9100/10000	
最下位	9000/10000		8600/10000	

(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労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 150/10000	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		主任主事 100/10000	9850/10000 (係長級)	9900/10000 (主任主事)	9950/10000 (1・2級職)	/	
下位	9750/10000			1・2級職 50/10000	9600/10000 (係長級)	9650/10000 (主任主事)		9700/10000 (1・2級職)
最下位	9500/10000				9350/10000 (係長級)	9400/10000 (主任主事)		9450/10000 (1・2級職)

(注) 1、2級職主事については、経過措置により平成29年度に限り、中位は9975/100000、下位は9725/10000、最下位は9475/10000となる。

(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29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	20.445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	4,975千円	21,982千円	—	—

(注) 退職手当の1人当たり平均支給額は、28年度に退職した全職種に係る職員に支給された平均額である。

○ 「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(28年度決算)		平成29年4月1日現在	
		年額	1,589,911千円
支給職員1人当たり 平均支給額	年額		757,822円
	月額		63,152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%	2,098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29年4月1日現在

支給実績（28年度決算）		26,038千円	
支給職員1人当たり平均支給額 （28年度決算）	年額	113,496円	
	月額	9,458円	
職員全体に占める手当支給職員の割合（28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	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	
支給実績	555,965千円	553,903千円	583,108千円	632,117千円	543,328千円	
職員1人当たり平均支給額	年額	265千円	269千円	281千円	308千円	265千円
	月額	22千円	22千円	23千円	26千円	22千円

(6) その他の手当

表Ⅱ-17 その他の手当の状況

平成29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 (28年度決算)	支給職員 平均支給額 (28年度決算)
						年額 (月額)
扶養手当	配偶者	13,700円	異なる	13,000円	127,248千円	199,068円 (16,589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	86,778千円	77,968円 (6,497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	7,762千円	2,587,200円 (215,600円)
通勤手当	支給限度額	55,000円	同じ		287,255千円	160,209円 (13,351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	1,188千円	594,000円 (49,500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	121,156千円	1,199,564円 (99,964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 (28年度決算)	支給職員 平均支給額 (28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	3,876千円	119,268円 (9,939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	3,876千円	119,268円 (9,939円)	
8,800円						
5時間未満						
4,400円						
夜間手当	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	0千円	0円 (0円)
休日給	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	47,673千円	384,462円 (32,039円)

(注) 平成29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29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 (28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29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	
		28年度	29年度			
普通会計	一般行政	議会	13	13	0	
		総務	361	358	△ 3	
		税務	81	79	△ 2	
		民生	785	797	12	事務強化ほか
		衛生	241	244	3	欠員補充ほか
		労働	1	1	0	
		商工	23	25	2	事務強化ほか
		土木	222	219	△ 3	
		計	1,727	1,736	9	
	特別行政（教育）	139	135	△ 4		
小計	1,866	1,871	5			
公営企業等会計		105	108	3	事務強化	
合計		1,971	1,979	8		

（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。

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特別区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29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
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、区民相談課、男女平等推進センター、区民ひろば、総合窓口課、郷土資料館、図書館課、保健福祉部の一部、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29年4月1日現在

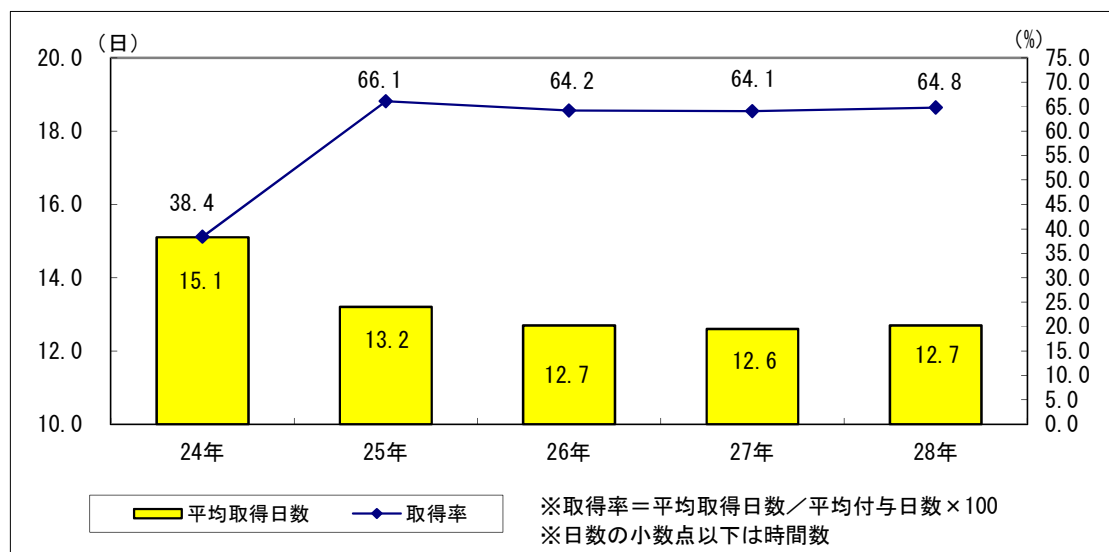
種類	内容、取得条件	付与日数・期間等	給料
年次有給休暇	心身疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るため	20日	有給
公民権行使休暇	公民権の行使、公の職務の執行のため	必要と認められる時間	
妊娠出産休暇	妊娠中の職員の母体保護のため	16週間	
妊娠初期休暇	妊娠初期の職員が、妊娠に起因する障害で勤務に就けない場合	7日以内	
母子保健健診休暇	妊娠中及び産後1年以内の職員が、健診や保健指導を受けるため	必要と認められる時間	
妊婦通勤時間	妊娠中の職員が、通勤混雑などの悪影響を回避するため	1日60分以内	
育児参加休暇	職員が配偶者の産前産後の期間に育児に参加するため	5日以内	
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
介護時間	配偶者、父母等の負傷、疾病、老齢により介護が必要な場合	3年を超えない範囲で必要と認められる期間	
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51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28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。

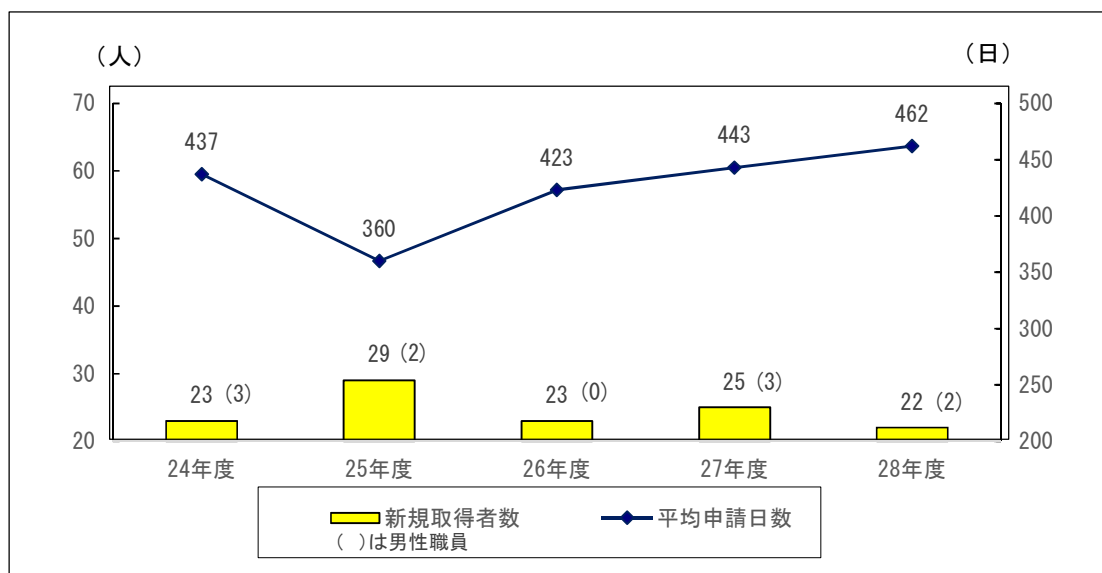
グラフⅢ-1 年次有給休暇 取得状況 経年比較



(5) 育児休業の取得状況

- 28年度新規取得者数 22人 (うち男性職員2人)
- 28年度新規取得者の平均申請日数 462日

グラフⅢ-2 育児休業取得状況 経年比較



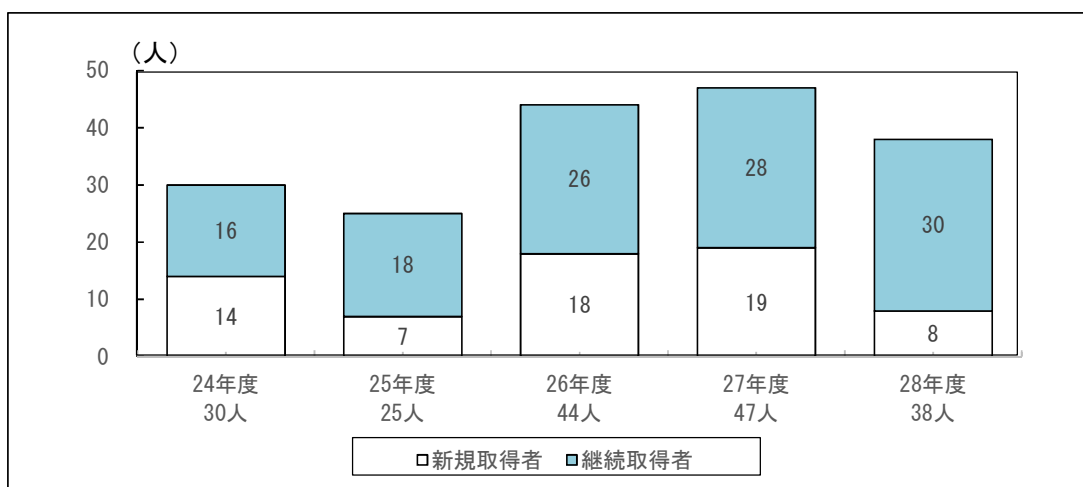
(6) 部分休業の取得状況

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。

○ 28年度総取得者数 38人（うち男性職員5人）

○ 28年度新規取得者数 8人

グラフⅢ-3 部分休業取得状況 経年比較



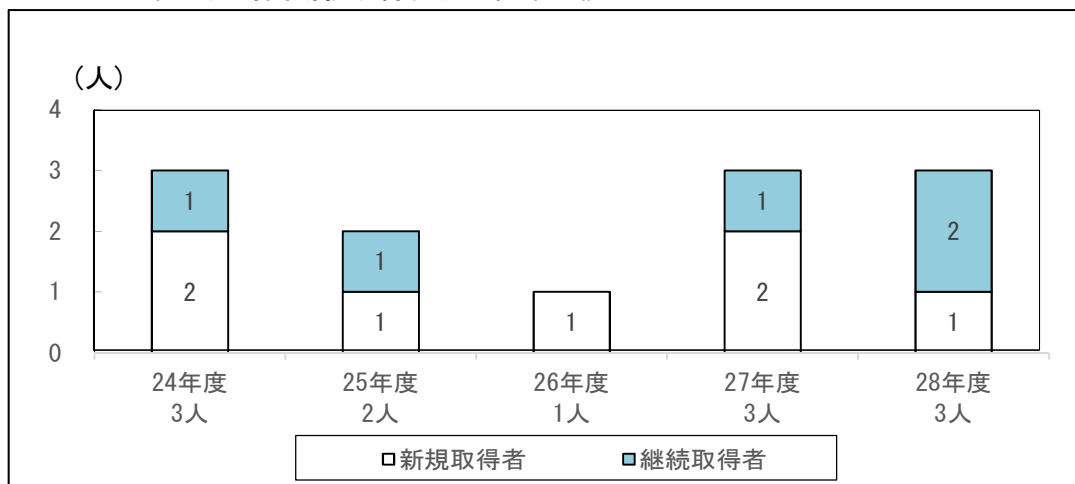
(7) 育児短時間勤務制度の取得状況

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。

○ 28年度総取得者数 3人（うち男性職員1人）

○ 28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) 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。

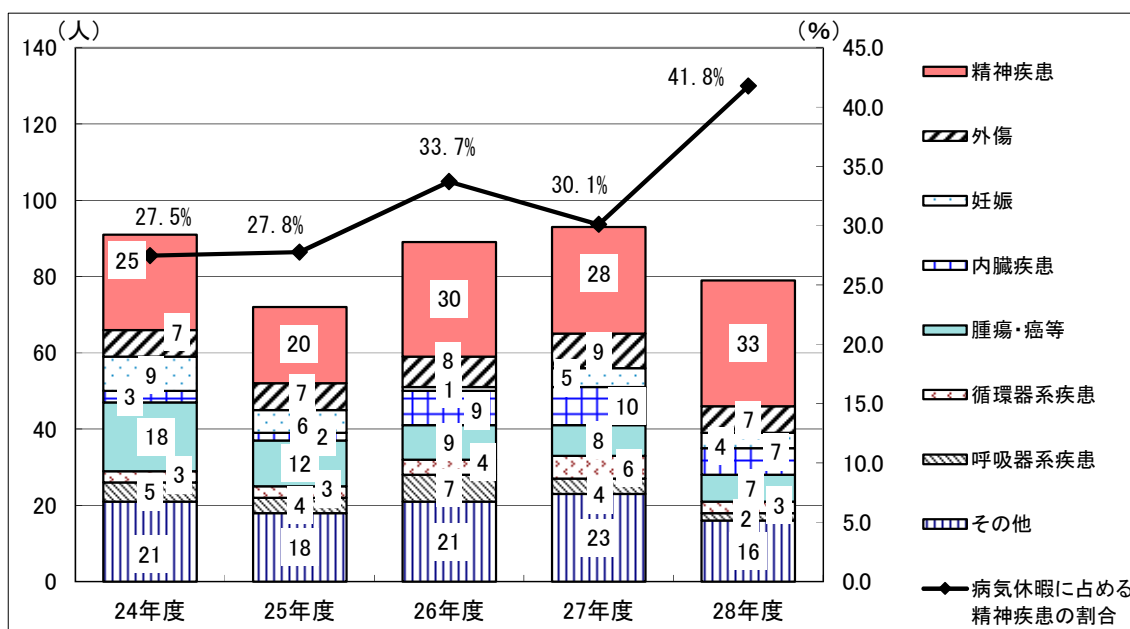
(9) 病気休暇

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、平成28年度は4割を超えました。

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の。

表Ⅲ－3 病気休暇の取得状況

	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
取得人数	91人	72人	89人	93人	79人
総実日数	2,782日	1,693日	2,731日	3,751日	4,016日
平均日数	30.6日	23.5日	30.7日	40.3日	50.8日

(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

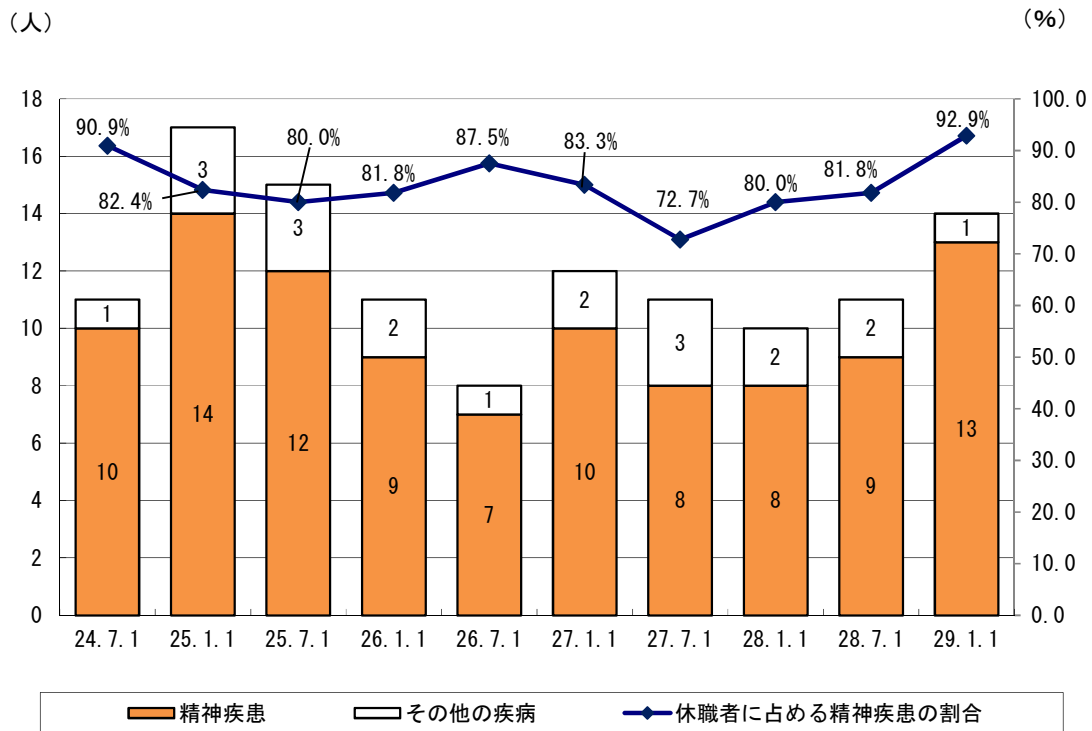
(1) 病気休職

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を。

(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	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
戒告			2		
減給					
停職		1	1		1
免職					
計	0	1	3	0	1

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ています。

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」として設置しました。

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」を設置しました。併せて「パワー・ハラスメントに関する基礎知識」を作成し、全職員に周知しました。

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、指名された相談員が随時電話・面接によって対応するほか、専用のメールアドレスを用意し、常時相談のメールを受け付けています。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、毎月発行している「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) 豊島新時代における人材育成基本方針（概要）

区は、平成29年3月に人材育成基本方針を改定しました。

① 改定の背景（人材育成基本方針 第1編第1章 抜粋）

豊島区は、2020年東京オリンピック・パラリンピックを視野に、新しい都市像としての国際アート・カルチャー都市づくりや持続発展都市の実現、実現に向けての新たな協働の形である新公民連携の推進、さらなる女性にやさしいまちづくりなど、新時代を切り拓く新たなステージ、まさに、「基本計画」に示された「豊島新時代」の扉を開こうとしています。

この、「豊島新時代」の扉を開き、さらに飛躍させるためには、新しい時代を担う職員の育成とともに、これまで培った能力を全ての職員が最大限発揮し、その能力の結集による組織力の強化を進めながら、区民サービスの飛躍的な向上、発展し続ける地域社会を実現しなければなりません。

本方針では、今後10年、20年先の区政を担う職員を「豊島新時代」を担うにふさわしい職員として、どのような育成をしていくべきか、10年後を見据えた職員像とその実現に必要な制度の整備、職場づくり、育成方法を示します。

② 人材育成基本方針の構成（人材育成基本方針 第1編第2章）

第1編 総論	
第1章 改定の趣旨	豊島区が取り組むべき「人材育成の課題」を明示
第2章 人材育成の課題	「人材育成の課題」の詳細を明示 課題. 1 豊島新時代を担う職員の育成 課題. 2 全職員の能力を引き出し発揮させる育成 課題. 3 人を育てる職場づくりと組織力の強化
第3章 目指す職員・職場像	「人材育成の課題」1から3に対応する「目指す職員像と職場像」と「基本姿勢」を明示 1. 新たな課題に果敢に挑戦し、 としまの魅力を高めていく職員 2. 自らの力を伸ばし、発揮し、 としまを堅実に支えていく職員 3. 互いに認め、学び、助け合い としまの組織力につなげていく職場

[基本姿勢] 全体の奉仕者としての高い倫理観と、
豊島区職員としての誇りを持つ職員

第2編 各論

第1章 人材育成の方針(体系)

「人材育成の課題」を解決し、職員と職場を「目指す姿」にするために、誰が、どのような視点で、どのような取り組みを行うかの全体図を明示

第2章 育成の主体

人材育成に取り組む体制と役割を明示

第3章 育成の視点

育成の主体が、人材育成を行う上で配慮すべき視点を明示

第4章 具体的な 取り組み

第1節：「制度の整備」に関する具体的な取り組み
職場づくりと能力育成の土台となる制度の整備を明示

第2節：「職場づくり」に関する具体的な取り組み
「人材育成の課題」の課題3に対する取り組みを明示

第3節：「能力育成」に関する具体的な取り組み
「人材育成の課題」の課題1と2に対する取り組みを明示

③ 本方針の位置付け

- 豊島区が必要とする人材を育成するための基本となる考え方を示すものです。
- 単年度の取り組みについては、「豊島区職員研修等実施計画」で提示します。

④ 計画期間

- 5年に1度見直しを検討し、必要な改定を行います。
- 進捗管理、評価方法等についても今後検討します。

(2) 研修の実施状況

表IV-1 研修別受講者数(区)

区分		研修名	期間	28年度 受講者数	27年度 受講者数	
職 層 研 修	新任	新任(4月期)	3日	94	81	
		キャリア新任	1日	92	79	
	現任	まち歩き(採用2年目)	2.5日	78	71	
		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	15	18
			ヒューマンエラー防止	1日	29	26
			数字力	1日	32	29
			クレーム対応	1日	19	22
			わかりやすく書く	1日	29	27
			わかりやすく話す	1日	28	
			プレゼンテーション	1日		20
			アサーティブ・コミュニケーション	1日	30	
			メンタル力向上	1日		23
			企画発想	1日		27
		問題解決	1日	29		
		タイムマネジメント	1日	30	25	
		現任Ⅰ(2級職4年目)	1日	43	42	
		現任Ⅱ(公務員倫理・人権)	1日	35		
		主任主事昇任前	3日	40	40	
		コーチング(主任主事1年目)	1日	35	34	
	人まち・としまセミナー(主任主事5年目)	2回	0.5日	63	65	
	組織貢献力向上(主任主事10年目)	1日	24	31		
	係長昇任前	3日	28	38		
	組織マネジメント力向上(係長1年目)	2日	28	31		
	事務改善を通じた効率的な係運営(係長2年目)	1.5日	31	17		
	管 理 職	新規採用職員 採用前懇談会	1日	61		
		人事考課	2回	0.5日	64	46
		区長講話「豊島区新時代に向けて」	1時間		81	
		障害者差別解消法の理念と実践	0.5日		143	
		社会保障をめぐる最近の情勢について			65	
		ストレスチェック			78	
		文化溢れる都市づくりをめざして			79	
		改正行政不服審査法審査手続き			49	
		地方自治体の地球温暖化対策			56	
東アジア文化都市				89		
実 務 研 修	文書	2回	0.5日	85	85	
	文書管理システム(新任・初心者)	3回	0.5日	91	103	
	法務	2回	0.5日	19	62	
	法制執務	1日	30	36		
	財務会計(予算)	0.5日	46	44		
	財務会計(契約)	2回	0.5日	63	49	
	財務会計(歳入・歳出・物品管理)	1.5日		37		
	会計研修	1.5日	37			
	ホームページ	3回	0.5日	70	117	
	パワーポイント	2回	1日	58	52	
特 別 研 修	フレッシュャートレーナー	2回	0.5日	98	79	
	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	87	68	
	地域政策研究研修		6月~2月		24	
	政策研修基礎研修	2回	12月、1月	30		
	キャリア開発 ステージ1	1日	28	17		
	キャリア開発 ステージ2	1日	31	28		
	キャリア開発 ステージ3	2回	1日	53	57	
	生活習慣病予防	0.5日		17		
	ヘビークレーム研修	1日	14			
	人権	0.5日		44		
公務員倫理を考える	0.5日		50			
おもてなし英会話	12月~2月	11	9			
女性活躍サポート・ミーティング	0.5日	35	38			

特別 研修	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
	区長講話「未来を担う若手職員に向けて」				469
	雑司が谷の歴史を聴く会		0.5日		17
	熊本地震 被災地支援報告会				108
	民間資金の投入による行政の仕組みづくりの現状と課題				69
	障害者差別解消法				56
	公文書管理の新時代				117
	障害者サポート講座				21
	男女共同参画研修		0.5日		40
	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	322	349
	ハラスメント防止（Ⅱ）	2回	0.5日	159	165
	窓口サービスレベル実態調査	25回	0.5日		
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			6,278	6,917	
	合計		9,898	10,869	

- (注) 1. 人まち・としまセミナーの28年度受講者数うち8人は選択研修で受講。
2. 人まち・としまセミナーの27年度受講者数うち12人は選択研修で受講。
3. 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。
4. 27年度合計欄は、28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）

区分	研修名	期間	28年度 受講者数	27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	336	280
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	81	76
自治体経営	自治体の人材育成、組織力向上 等	0.5日	10	17
専門	戸籍、地域保健、まちづくり（入門） 等	0.5～5日	83	81
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	85	75
	合計		595	529

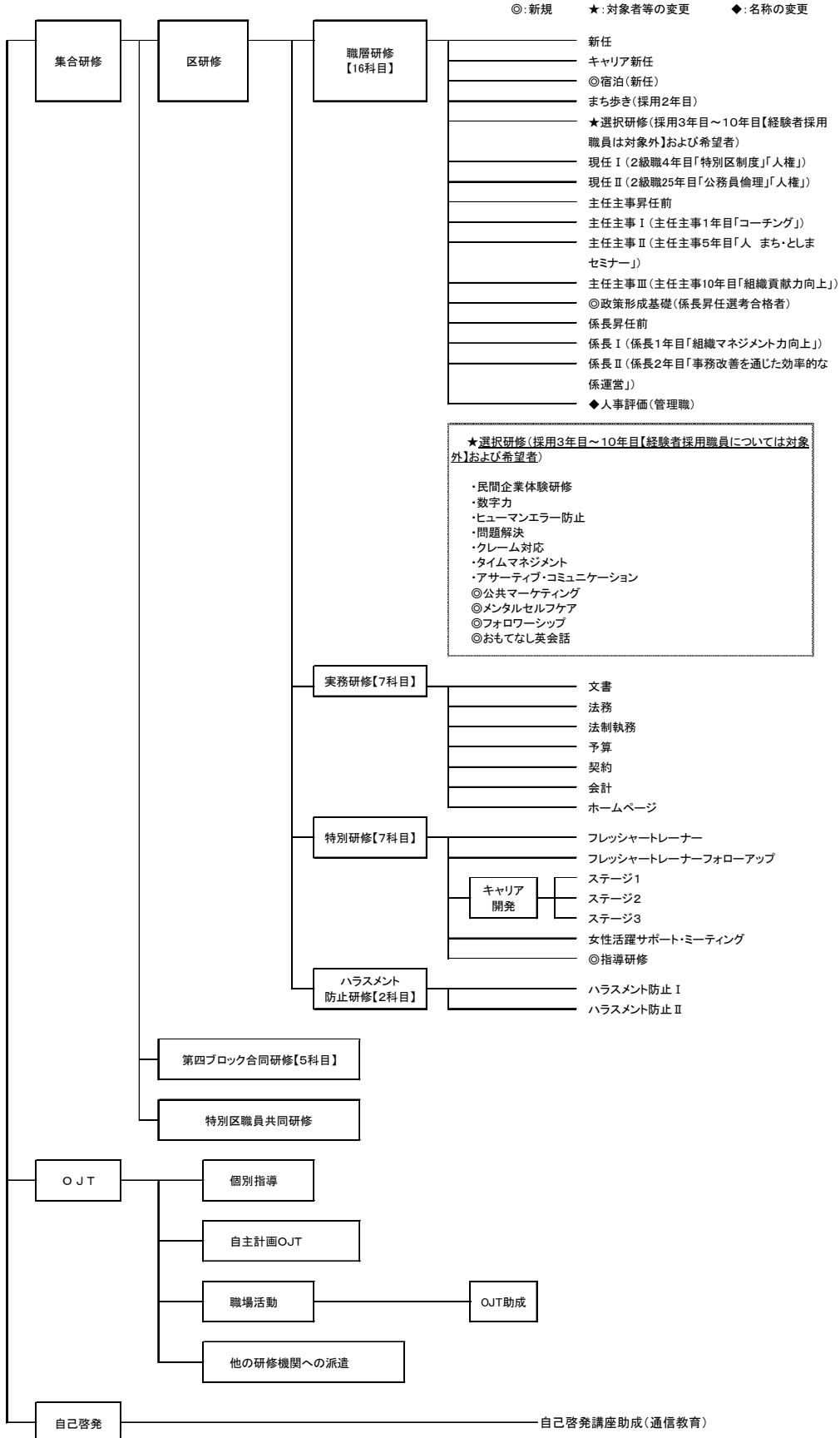
- (注) 27年度合計欄は、28年度には実施していない研修を含めた受講者数。

表Ⅳ－3 研修別受講者数（第四ブロック）

区分	研修名	期間	28年度 受講者数	27年度 受講者数
税務事務	課税、納税	2～3日	16	21
講演会	菅 賢治氏	1.5時間	33	67
講師養成	講師養成	1日	3	7
試行	実践！アンケート調査のコツ	0.5日	9	7
	合計		61	102

- (注) 27年度合計欄は、28年度には実施していない研修を含めた受講者数。

平成29年度 職員能力開発体系



(3) 平成29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、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、児童育成支援の実施が求められている。

また、待機児童対策に伴い保育施設を増設し、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29年度は、『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、定着してきた土曜日の研修を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【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】
- ・放課後対策課【子どもスキップ】
- ・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

- ・伝承あそび
- ・園庭・自然・環境～子どもと自然をつなぐ～
- ・保育所保育指針～何を大切にすべきか～
- ・運動あそびを通して育む体づくり心づくり
- ・遊びの中の造形
- ・子どもが喜ぶおもちゃ【土曜日】
- ・運動リズム遊び 子どもと楽しむふれあい遊び・つながり遊び【土曜日】
- ・絵本で楽しく【土曜日】

イ. 学童指導に関する知識

- ・応急手当
- ・楽しいリズムあそび・おもしろあそび
- ・かがく工作
- ・学童期から思春期へ向けての心の育ちと支援

ウ. 子どもの発達に関する知識

- ・気になる子を含めた保育 〈2歳児編〉【2回継続】
- ・困難を抱える子の理解と対応 〈学童期〉
- ・子どもの足の発達と靴との関わり
- ・子どものからだ、心、生活リズム～からだのおかしさを科学する～

エ. 子育て支援に関する知識

- ・0歳からの子ども虐待防止をめざして
- ・保護者支援～子どもの心によりそう子育て～
- ・子育て支援のあり方～育児不安を低める～

オ. 特別研修

- ・乳幼児に多い病気への対応を学ぼう
- ・子どもの事故と園内コミュニケーション
- ・子どもの感染症について
- ・子どもはテレビをどう見るか
- ・人と人をつなぐ食
- ・子どもの眼～子どもの視力低下・目の健康～

- ・＜施設長研修＞
 - ① 保育における人材育成、職員集団づくり
 - ② 保護者対応
- ・＜副園長・主査研修＞
 - ① これからの副園長・主査に求められるもの

力. 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)

(4) 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	28年度 受講者数	27年度 受講者数
保育に関する 知識	絵本から広がる遊びの世界	37	
	子どもと楽しむおはなし遊び	75	
	1, 2歳児の自己肯定感の土台を育む	77	
	未来に繋げる保育	19	
	子どもがわくわく運動あそび	34	
	子どもの視点で保育環境を見直す	62	
	子どもと楽しむパネルシアター	36	
	子どもと楽しむふれあい遊び・つながり遊び	50	23
	幼児の好きなリズム遊び、音遊び	30	
	子どもが喜んで遊ぶおもちゃ	38	
	幼児の遊びと援助	31	
学童指導に 関する知識	子どものアレルギーについて	65	
	気になる子の理解と支援	38	
	応急手当	36	29
	ステップ1 小学生の発達と遊びへの関わり	31	
	ステップ2 響関者としての力をつける	24	
	小学校高学年からの心の支援について	42	
	子どもの心を豊かにする玩具	27	
子どもの発達に 関する知識	特別支援 5歳①	27	
	特別支援 5歳②	22	
	困難を抱える子の支援と対応【乳幼児】	36	53
	脳の発達と子どもの育ち	56	
	気になる子の理解と支援	69	
	困難を抱える子の支援と対応【学童①】	38	
困難を抱える子の支援と対応【学童②】	34	40	
子育て支援に 関する知識	保護者対応	48	
	保護者対応ワークとトレーニング	31	
	事故から見た虐待支援のあり方	40	
	子どもの虐待	32	
特別研修	子どもに多い病気への対応を学ぼう	53	
	施設長研修 ～子どもの命の守り方～	56	30
	子どもの今を大切に保育	52	
	子どもの感染症について <子ども講座合同>	31	
	子どもとメディア <子ども講座合同>	30	
副園長・主査研修 ～今求められるもの～	50	29	
普通救命講習	普通救命講習(1)	23	41
	普通救命講習(2)	25	20
	普通救命講習(3)	14	25
	普通救命講習(4)	7	24
	普通救命講習(5)	9	9
	普通救命講習(再講習)(1)	16	27
	普通救命講習(再講習)(2)	16	16
	普通救命講習(再講習)(3)	8	28
合 計		1,575	1,394

(注) 27年度合計欄は、28年度には実施していない研修を含めた受講者数。

2. 人事評価

(1) 人事評価

平成28年度における勤務成績の評価は、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
評価の対象	管理職及び管理職選考合格者
評価基準日	平成29年1月1日
評価期間	平成28年1月1日～平成28年12月31日
評価者	所属部長・副区長
評価項目	「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価
評価方法	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 ○ 最終評価 職務困難度を踏まえ分布制限による総合評価（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"> 評価「5」被評価者の10%以内 「4」被評価者の20%から評語「5」を付与された被評価者数を差し引いた数以内 「3」全被評価者数から、評語「5」、「4」、「2」及び「1」を付与された被評価者数を差し引いた数 「2」「1」制限しない
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

表IV-6 一般職員の状況

項目	内容						
評価の対象	全職員（管理職選考合格者を除く。）						
評価基準日	平成29年1月1日						
評価期間	平成28年1月1日～平成28年12月31日						
評価者	<p>評価の客観性をより高める観点から複数の評価者（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%;">第一次評価者</td> <td>所属課長</td> </tr> <tr> <td>第二次評価者</td> <td>所属部長</td> </tr> <tr> <td>調整者</td> <td>副区長</td> </tr> </tbody> </table>	第一次評価者	所属課長	第二次評価者	所属部長	調整者	副区長
第一次評価者	所属課長						
第二次評価者	所属部長						
調整者	副区長						

評価要素	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（1級職は除く） ○人材育成力（4級職のみ）
	態度	○仕事に取り組む姿勢 ○効率的な業務運営 ○チームワーク
評価方法	○ 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 ○ 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、職員の評定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定の総合評定が「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、第一次評定の総合評定が「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

福利厚生団体	種類	事業の内容	
東京都職員共済組合	福祉事業	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
		旅行・スポーツ関係	保養施設、夏・冬保健施設、借上施設、直営・委託体育施設
		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	

表V-2 各組合の掛金率・負担率

平成29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	88.1600/1000	125.8600/1000
		標準期末手当等の額(上限1,500,000円)×率	88.1600/1000	125.8600/1000
	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	—	0.1122/1000
		標準期末手当等の額×率	—	0.1122/1000
	短期 (健康保険等に関する費用)	標準報酬月額×率	40.0500/1000	40.1500/1000
		標準期末手当等の額(上限5,730,000円)×率	40.0500/1000	40.1500/1000
	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	—	29.8000/1000
	追加費用(経過的長期)	(標準報酬月額×12月)×率	—	7.0000/1000
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

	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
会費 (本人負担)	5/1000	4.7/1000	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28年度開催状況

	開催日	議題等審議内容
第1回	4月28日(木)	<ul style="list-style-type: none"> ○平成28年度 安全衛生管理体制について ○平成28年度 豊島区安全衛生管理事業計画について ○平成28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 ○ストレスチェック説明会の開催について
第2回	5月26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 (子ども課、豊島清掃事務所、池袋保健所、教育委員会事務局) ○平成27年度 病休者の状況報告について ○ストレスチェック実施について ○ストレスチェック管理職研修実施報告 ○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23日(木)	<ul style="list-style-type: none"> ○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 ○平成28年度 全国安全週間の実施について ○職場巡視について ○公務災害発生状況報告
第4回	7月28日(木)	【職場巡視】中央図書館
第5回	8月25日(木)	<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について(追加報告) ○平成28年度(第67回)全国労働衛生週間について ○職場巡視結果報告 ○公務災害発生状況報告
第6回	10月27日(木)	<ul style="list-style-type: none"> ○職場巡視結果に伴う改善報告 ○公務災害発生状況報告 ○平成28年度定期健康診断受診状況報告 ○安全衛生セミナーの開催について
第7回	11月16日(木)	【職員安全衛生セミナー】「ミニボールエクササイズ～体幹を鍛えて疲れない体づくり～」

	開催日	議題等審議内容
第8回	12月22日(木)	<ul style="list-style-type: none"> ○安全衛生セミナー実施報告 ○平成28年度ストレスチェック実施報告 ○平成29年度ストレスチェック実施計画(案) ○職場巡視結果に伴う改善報告(追加報告) ○公務災害発生状況報告 ○公務災害・通勤災害事例について(過去2年分の傾向)
第9回	1月26日(木)	<ul style="list-style-type: none"> ○職場におけるハラスメント意識調査結果概要報告 ○公務災害発生状況報告 ○メンタルヘルスセミナーの開催について
第10回	2月16日(木)	<p>【職員セルフケアセミナー】 「関わりあいの心理学」～サポート力を高めメンタルヘルスを維持する～</p>
第11回	2月21日(火)	<p>【職員メンタルヘルスセミナー】 長引く「うつ」への対処法</p>
第12回	3月23日(木)	<ul style="list-style-type: none"> ○平成28年度 健康診断等実施状況報告 ○平成28年度 健康事後指導状況報告 ○平成28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29年度 安全衛生委員会開催日程について ○平成29年度 職員健康診断実施計画について ○平成29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		26年度			27年度			28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		2,011	76.6		2,035	77.5		2,158	80.4
	人間ドック等 結果提出者	2,624	530	20.2	2,627	529	20.1	2,685	475	17.7
	合計		2,541	96.8		2,564	97.6		2,633	98.1
消化器系健康診断	胃がん検診	2,087 (648)	573	27.5 (88.4)	2,034 (659)	573	28.2 (86.9)	2,033 (665)	567	27.9 (85.3)
	人間ドック等 結果提出者		446	21.4		456	22.4		412	20.2
	大腸がん検診	2,087 (737)	596	28.6 (80.9)	2,034 (785)	615	30.2 (78.3)	2,033 (771)	587	28.9 (76.1)
	人間ドック等 結果提出者		485	23.2		503	24.7		443	21.7
婦人科健康診断	子宮頸がん 検診	1,245 (616)	385	30.9 (62.5)	1231 (593)	398	32.3 (67.1)	1,258 (600)	378	30.0 (63.0)
	人間ドック等 結果提出者		95	7.6		106	8.6		105	8.3
	乳がん検診	881 (431)	286	32.5 (66.4)	833 (391)	284	34.1 (72.6)	843 (406)	284	33.7 (70.0)
	人間ドック等 結果提出者		104	11.8		120	14.4		117	13.8
VDT作業従事者健康診断	基礎調査	2,144	1,861	86.8	2,150	1,892	88.0	2,237	1,892	84.6
	VDT検査	905	596	65.9	930	561	60.3	1,009	667	66.1

- (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. 定期健康診断の対象者は全職員 (非常勤・臨時職員は社会保険加入者)。
3. 消化器系健康診断の対象者は4月1日現在35歳以上の職員。
4. 婦人科健康診断の子宮頸がん検診対象者は4月1日現在20歳以上で前年度未受診の女性職員。乳がん検診対象者は4月1日現在40歳以上で前年度未受診の女性職員。
5. VDT作業従事者健康診断の対象者はVDT作業に従事する職員 (社会保険未加入の非常勤・臨時職員も対象)。

(3) メンタルヘルス対策

①こころの相談事業

職員本人のほか、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3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29年度より月3回実施しています。

表V-6 精神科産業医相談状況 (人)

		26年度	27年度	28年度
本人	実人数	31	48	51
	延べ人数	104	180	181
関係者相談		4	5	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 (人)

		26年度	27年度	28年度
本人	実人数	8	5	5
	延べ人数	30	23	29
関係者相談		0	2	1

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)

		26年度	27年度	28年度
本人	実人数	9	8	8
	延べ人数	44	45	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)

		26年度	27年度	28年度
本人	実人数	225	262	294
	延べ人数	320	325	361

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。

表V-10 メンタルヘルスセミナー内容

	メンタルヘルスセミナー内容
28年度	長引く「うつ」への対処法
	「関わりあいの心理学」 ～サポート力を高めメンタルヘルスを維持する～

③ストレスチェック

平成28年度より、労働安全衛生法に基づき、職員に対して医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を実施しています。ストレスへの気付きを促し、セルフケア能力を高めることで適切な対処を進めるとともに、働きやすい職場作りを進めて、メンタル不調を未然に防止することを目的としています。管理職に対し、専門カウンセラーによる相談（コンサルテーション）も実施しています。

表V-11 ストレスチェック実施状況

	28年度
対象者数(人)	2,659
受検者数(人)	2,544
受検率(%)	95.7
産業医面談実施者数 (人)	12

表V-12 コンサルテーション実施状況

	28年度
対象課(か所)	68
実施回数(回)	54

(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-13 傷病別公務災害・通勤災害認定件数

(件)

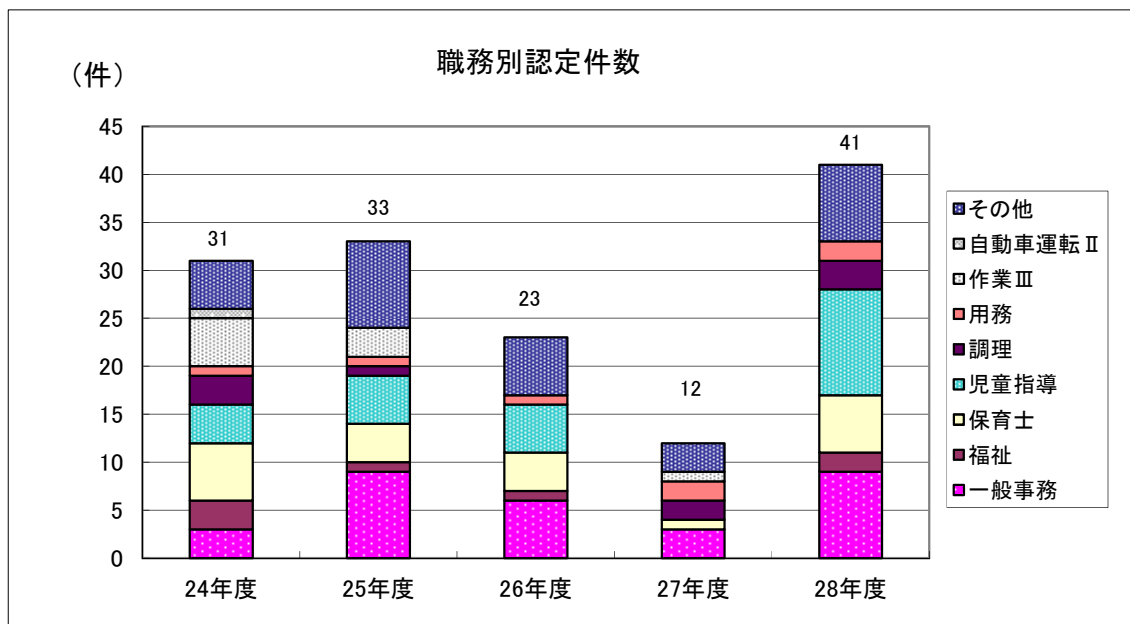
種別		傷病名								計
		骨折	打撲	挫傷	捻挫	腰痛症	切創	虫刺症	その他外傷	
24年度	公務	10	2	2	4	2	1		4	25
	通勤	2	2		1				1	6
25年度	公務	8	2	7	3	1	3		4	28
	通勤	2	2	1						5
26年度	公務	9	3	2					4	18
	通勤	3							2	5
27年度	公務	2	1	2					4	9
	通勤	2							1	3
28年度	公務	9	6	3	2	1	3		5	29
	通勤	6	2		2				2	12

表V-14 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
		24年度	公務	1	3	6	4	3	1	4	1
	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
28年度	公務	3	1	6	9	3	2			5	29
	通勤	6	1		2					3	12

グラフV-1 職務別認定件数



(注) 内訳件数は表V-14参照。

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28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28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 32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	/	・活字印刷文又は点字による出題に対応できる人
(注1) 身障	事務	有	18歳以上 32歳未満	・身体障害者手帳の交付を受けている人 ・通常の勤務時間に対応できる人 ・活字印刷文又は点字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	民間企業等での業務従事歴4年以上	/
	土木造園（土木）			当該職種に関係する業務に従事	
	建築				
経験者 3 級 職	(主任主事Ⅰ) 事務	有	32歳以上 37歳未満	民間企業等での業務従事歴8年以上	/
	土木造園（土木）			当該職種に関係する業務に従事	
	建築				
	(主任主事Ⅱ) 事務	37歳以上 46歳未満	民間企業等での業務従事歴13年以上	/	
	建築			当該職種に関係する業務に従事	

(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11日	6月13日	6月13日	6月13日	7月6日
第1次試験・選考 (筆記)	6月5日	9月4日	9月11日	9月4日	9月11日
第1次合格発表	7月20日	10月13日	10月18日	10月13日	10月5日
第2次試験・選考 (面接)	8月6日～8月16日	10月27日	10月28日	10月29日・30日	10月14日・31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11日	11月11日	12月7日	11月11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			
		28年度	27年度	比 較 増△減	28年度	27年度	比 較 増△減	28年度	27年度	比 較 増△減	
I 類 【一般方式】	事 務	15,574	12,534	3,040	11,795	9,712	2,083	1,781	1,739	42	
	土 木 造 園 (土 木)	520	502	18	411	375	36	127	160	△ 33	
	土 木 造 園 (造 園)	94	67	27	68	47	21	26	19	7	
	建 築	229	177	52	176	138	38	89	79	10	
	機 械	154	94	60	112	69	43	49	31	18	
	電 気	199	172	27	125	106	19	43	49	△ 6	
	福 祉	535	485	50	438	375	63	147	103	44	
	衛 生 監 視 (衛 生)	198	202	△ 4	159	158	1	44	51	△ 7	
	衛 生 監 視 (化 学)	85	78	7	53	41	12	3	6	△ 3	
	保 健 師	401	408	△ 7	341	325	16	125	101	24	
小 計	17,989	14,719	3,270	13,678	11,346	2,332	2,434	2,338	96		
I 類 【土木・建築新方式】	土 木 造 園 (土 木)	375	340	35	139	120	19	40	42	△ 2	
	建 築	194	173	21	127	94	33	31	34	△ 3	
	小 計	569	513	56	266	214	52	71	76	△ 5	
III 類	事 務	3,912	3,589	323	3,192	2,778	414	351	353	△ 2	
身体障害者を対象 とする採用選考	事 務	73	78	△ 5	62	60	2	26	26	0	
経験者	2 級 職	事 務	1,199	1,351	△ 152	921	1,015	△ 94	171	134	37
		土 木 造 園 (土 木)	23	38	△ 15	19	31	△ 12	13	14	△ 1
		建 築	29	44	△ 15	25	34	△ 9	16	17	△ 1
		小 計	1,251	1,433	△ 182	965	1,080	△ 115	200	165	35
	3 級 職 (主任主事I)	事 務	844	809	35	667	607	60	48	41	7
		土 木 造 園 (土 木)	21	19	2	15	16	△ 1	5	5	0
		建 築	36	42	△ 6	29	38	△ 9	11	7	4
		小 計	901	870	31	711	661	50	64	53	11
	3 級 職 (主任主事II)	事 務	549	614	△ 65	422	448	△ 26	14	13	1
		建 築	23	—	23	18	—	18	2	—	2
		小 計	572	614	△ 42	440	448	△ 8	16	13	3
	合 計		25,267	21,816	3,451	19,314	16,587	2,727	3,162	3,024	138

(2) 採用選考等

平成28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)	1人

イ 一般職の任期付職員

法第三条*に基づく採用

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

法第四条*に基づく採用

採用職層	合格者数
主事(1級職)	0人
課長	0人
統括課長	0人
部長	0人

※地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律

(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28年度	平成27年度	増減	平成28年度	平成27年度	増減	平成28年度	平成27年度	増減	平成28年度	平成27年度	増減
I類	事務	329	338	△9	183	180	3	92	90	2	28.0	26.6	1.4
	技術I	56	46	10	17	20	△3	11	13	△2	19.6	28.3	△8.7
	技術II	33	34	△1	17	14	3	11	13	△2	33.3	38.2	△4.9
	技術III	43	36	7	8	6	2	5	4	1	11.6	11.1	0.5
	技術計	132	116	16	42	40	2	27	30	△3	20.5	25.9	△5.4
	小計	461	454	7	225	220	5	119	120	△1	25.8	26.4	△0.6
II類	事務	85	82	3	67	64	3	35	43	△8	41.2	52.4	△11.2
	技術	25	22	3	15	16	△1	14	16	△2	56.0	72.7	△16.7
	小計	110	104	6	82	80	2	49	59	△10	44.5	56.7	△12.2
合計		571	558	13	307	300	7	168	179	△11	29.4	32.1	△2.7

○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28年度	平成27年度	増減	平成28年度	平成27年度	増減	平成28年度	平成27年度	増減	平成28年度	平成27年度	増減
I類(全部)	事務	180	200	△20	67	82	△15	42	44	△2	23.3	22.0	1.3
	技術I	29	24	5	3	7	△4	3	6	△3	10.3	25.0	△14.7
	技術II	13	19	△6	6	6	0	2	6	△4	15.4	31.6	△16.2
	技術III	17	18	△1	4	1	3	2	1	1	11.8	5.6	6.2
	技術計	59	61	△2	13	14	△1	7	13	△6	11.9	21.3	△9.4
	合計	239	261	△22	80	96	△16	49	57	△8	20.5	21.8	△1.3

○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28年度	平成27年度	増減	平成28年度	平成27年度	増減	平成28年度	平成27年度	増減	平成28年度	平成27年度	増減
I類(免除)	事務	149	138	11	116	98	18	50	46	4	33.6	33.3	0.3
	技術I	27	22	5	14	13	1	8	7	1	29.6	31.8	△2.2
	技術II	20	15	5	11	8	3	9	7	2	45.0	46.7	△1.7
	技術III	26	18	8	4	5	△1	3	3	0	11.5	16.7	△5.2
	技術計	73	55	18	29	26	3	20	17	3	27.4	30.9	△3.5
	合計	222	193	29	145	124	21	70	63	7	31.5	32.6	△1.1

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	467	136	108	223	140	35	21	84	30.0	25.7	19.4	37.7
技術Ⅰ	79	25	24	30	20	1	7	12	25.3	4.0	29.2	40.0
技術Ⅱ	48	11	9	28	15	5	3	7	31.3	45.5	33.3	25.0
技術Ⅲ	59	15	20	24	18	4	6	8	30.5	26.7	30.0	33.3
技術計	186	51	53	82	53	10	16	27	28.5	19.6	30.2	32.9
計	653	187	161	305	193	45	37	111	29.6	24.1	23.0	36.4

注1 対象者数とは、受験者数から合格者数を除いた数

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2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28年は、10月11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（584円、0.15%）を解消するため、給料表を改定

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4.3月→4.4月）、勤勉手当に割振り

* 職員の平均年間給与は、約5万1千円増

職員の給与に関する報告・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28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
57,044人	30,905人	397,755円	41.7歳

2 民間給与実態調査の内容（平成28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1,081民間事業所を实地調査（調査完了757事業所）

3 公民比較の結果

○月例給

民間従業員	職員	差
398,339円	397,755円	584円（0.15%）

（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
4.42月分	4.30月	0.12月

II 改定の内容

1 給料表

(1) 行政職給料表（一）

- ・ 全ての級及び号給について、給料月額を引上げ（平均改定率 0.2%）
- ・ 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 類初任給及び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の給料月額の改定に準じた改定

2 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
487 円	0 円	97 円	584 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 6,549 千円	約 6,600 千円	約 51 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	246,240 円	1,800 円	3,868 千円	3,920 千円	52 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
444,360 円	445,440 円	1,080 円	7,315 千円	7,377 千円	62 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
632,400 円	634,320 円	1,920 円	10,355 千円	10,452 千円	97 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
755,400 円	757,680 円	2,280 円	12,473 千円	12,592 千円	119 千円

3 実施時期等

- ・ 給料表の改定は、平成 28 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 今後の給与制度における課題

新たな人事・給与制度の構築における職務給原則を踏まえた給与の見直しに加えて、以下の当面の課題について検討

1 人事評価の給与への適正な反映

- ・ 改正地方公務員法の趣旨を踏まえ、人事評価結果の活用を徹底することに加えて、昇給の効果や勤勉手当支給の趣旨に鑑み、適切な運用に努めることが不可欠
- ・ 能力・業績主義を推進する観点から、勤勉手当の成績率の一律拋出割合の引上げについては不断の改善に取り組んでいく必要

2 再任用職員の給与

- ・ 雇用と年金の接続について、国の検討状況や他の地方公共団体及び民間の動向を注視するとともに、区における再任用職員の活用状況の把握に努める必要

3 保育教諭等の給与

- ・ 幼保連携型認定こども園における保育教諭等の給与のあり方について、区の実情を十分に考慮し、検討する必要

4 扶養手当制度

- ・ 本年、人事院は、扶養手当の見直しについて勧告。区においては、国の制度改正の趣旨等を踏まえ、区の実態を把握し、検討する必要

人事・給与制度、勤務環境の整備等に関する意見

I 人事・給与制度の整備

1 新たな人事・給与制度の構築

(1) 制度の不断の見直しの必要性

- ・ 任命権者において、「職務・職責の明確化」、「昇任選考受験率低下への対応」及び「メリハリある給与制度」を取組む方向性とした新たな人事・給与制度を検討
- ・ 公務能率の向上を図るため、制度の不断の見直しに取り組む必要

(2) 係長級以下の職の再編

- ・ 任命権者により、係長級以下の職に係る検討を次の方向で実施
 - ・ 現在の 1 級職から 3 級職までの職務の級を廃止して係員の職として統合した上で、新 1 級職及び新 2 級職を新設
 - ・ 新 2 級職については、係長を補佐する職務・職責とし、各区において定数管理を実施
 - ・ 新 2 級職を係長への昇任を前提とする職として位置づけ、係長職昇任選考制度を廃止
- ・ 将来の係長職候補者を選抜する新 2 級職昇任選考は、厳格な制度運用を行う必要

(3) 管理監督職の職務・職責の見直し

- ・ 専門性を備えたスタッフ係長職の増設等により係長職のポスト数を増やし、質と量の両面から組織力を強化していく必要
- ・ 管理職の職層及び任用資格基準のあり方に係る任命権者の検討の結果を踏まえ、本委員会では更なる

「能力・実績本位」の昇任制度構築に向けた見直しを実施

(4) 職務給原則を踏まえた給与の見直し

- ・ 職の再編や職務・職責の見直しに対応し、給与原資の適切な再配分を通じた給料表全体の見直しに取り組む必要
- ・ 今後、新2級職等の新たな職の位置付けや、係長職及び管理職の職責の高まり等を踏まえ、それぞれの給与のあり方について検討

2 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

- ・ 国や民間の就職活動時期の再見直しを踏まえ、採用試験日程の更なる見直しを実施
- ・ 経験者採用制度の対象職種及び職層の拡大等の見直しについて検討
- ・ 児童相談所の新たな設置等に対応するため、福祉分野における専門的人材の更なる確保ができる採用制度の構築に向け、任命権者と連携

(2) 受験者獲得策の戦略的な展開

- ・ 技術系職種受験者を中心に、特別区ならではの仕事の魅力を発信する取組を推進

3 人材の育成

(1) 次代を担う「職員」の育成

① 人事評価制度及びキャリア・パスの充実

- ・ 任命権者は人事評価の実施状況を検証し、より一層の制度の充実を図る必要
- ・ 新たな人事・給与制度においても、人事評価制度の導入を中核とする改正地方公務員法の趣旨を踏まえ、より「能力・実績本位」の任用を行う観点からの検討が必要
- ・ 各職層の職員一人ひとりのモチベーションを高め、継続的な人材育成に取り組むため、キャリア・パスのあり方を浸透させ、人事制度及び人材育成の取組との連携を強化する必要

② 女性職員の活躍推進における総合的かつ継続的な取組

- ・ 高度化・複雑化した行政需要に対応するため、多様な職員の多角的な視点を施策に反映することが不可欠
- ・ 本委員会はライフイベントに配慮した柔軟な昇任制度について検討し、任命権者の取組を支援

(2) 管理監督職を担う人材育成を推進するための仕組みづくり

- ・ 新2級職を係長職昇任までの育成期間として、幅広い職務経験を蓄積させるとともに、管理職選考のあり方の検討においても人材育成の視点を重視することが必要

4 人材の活用

(1) 全ての世代の職員が能力を発揮するための取組

- ・ 全体の3分の1以上を占める50歳台職員が今後10年の間に退職することにより、組織としての知識・経験の継承が大きな課題となると認識
- ・ 各区における再任用職員の活用状況等を把握し、組織全体の活力向上策の研究を進めるため、実態調査を実施

(2) 様々な任用・勤務形態への対応

- ・ 様々な任用形態を活用することは、各任命権者が職の目的に応じ、適材適所で行政運営を行うための重要な手段
- ・ 業務適用基準について不明確な実態がみられるため、職員に対する適切な身分保障の観点から、それぞれの任用・勤務の実態を改めて把握することが必要

II 勤務環境の整備等

1 仕事と生活の両立支援

- ・ 男性の育児休業取得率向上など、両立支援制度の利用促進に向け取り組むとともに、制度により一定期間休業等を行う職員に対する復職に向けた支援体制を充実する必要
- ・ 人事院は、介護休暇の分割取得、介護時間の新設等について勧告等を実施。区においても育児・介護休業法等の改正を踏まえ、国の見直し内容を考慮した制度の検討が必要

2 長時間労働慣行の見直し及び年次有給休暇の取得促進

- ・ 超過勤務縮減に向け、勤務時間内に成果をあげる働き方へと転換を図るため、各職場の業務特性に応じた改善策を提示するなど、管理職のマネジメントを支援する必要
- ・ 年次有給休暇については、管理職員の率先取得や職員の事務配分の随時見直しなどの工夫により、効果的に取得できる体制を整備する必要

3 多様で柔軟な働き方

- ・ 職員一人ひとりの事情に応じた勤務を可能とする時差勤務やフレックスタイム制等の弾力的な勤務形態は、ワーク・ライフ・バランス実現等の面で有効
- ・ 区民サービスの質を維持・向上させながら、職員の意欲・能力を引き出す、多様で柔軟な働き方について引き続き研究

4 メンタルヘルスの推進

- ・ 新たに導入したストレスチェックの分析結果を職場環境改善に確実につなげるため、産業医や衛生委員会等を活用するなど改善に向けた組織的な取組が必要
- ・ ストレスチェック制度の導入を契機にこれまでの取組を見直し、予防から再発防止までの総合的なメンタルヘルス対策を計画的に推進することが必要

5 ハラスメント防止対策

- ・ パワーハラスメントについては、行為類型を明確にした上で現在の取組を見直し、予防から解決までの総合的な対策とすることが必要
- ・ 新たに義務付けられるマタニティ・ハラスメント等の防止措置について、現在取り組んでいるその他のハラスメント対策とともに体制整備を進めることが必要

III 区民からの信頼の確保

- ・ 職員の不祥事は、区民の信頼を損なうばかりでなく、事態收拾に膨大な労力と時間を要し、区政運営全体に大きな影響
- ・ 不祥事発生の防止には、組織的な体制、仕組みが重要であり、抜き打ち検査等によるチェック機能強化や公益通報制度の周知徹底等の有効性の高い取組を行う必要
- ・ 全体の奉仕者であるという基本理念を職員一人ひとりが改めて自覚し、高い遵法意識と倫理観を持って職務の遂行に当たる必要

3 勤務条件に関する措置の要求の状況

平成 28 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	平成 28 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審査請求の状況

平成 28 年度中における豊島区の審査請求の状況は、下記のとおりです。

前年度からの 継続件数 A	平成 28 年度 請求件数 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29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)