

豊島区人事白書

平成19年12月

豊島区

目次

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）定員適正化計画	2
（3）年齢別職員数	3
（4）男女別職員数	4
（5）部別職員数	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）職種区分別職員数の推移	9
（9）再任用職員数	10
2. 職員の任免	11
（1）職員の採用	11
（2）職員の退職	15
（3）職員の昇任選考	17
（4）人事異動	18
職員の給与の状況	22
1. 総括	22
（1）人件費	22
（2）職員給与費	23
（3）ラスパイレス指数	24
2. 職員の平均給与月額、初任給等	25
（1）職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額	25
（2）職員の初任給	27
（3）職員の経験年数別・学歴別平均給料月額	27
3. 一般行政職の級別職員数等	28
（1）一般行政職の級別職員数	28
（2）昇給への勤務成績の反映状況	29
4. 職員の手当	30
（1）期末手当・勤勉手当	30
（2）退職手当	31
（3）地域手当	32
（4）特殊勤務手当	33
（5）時間外勤務手当	33
（6）その他の手当	34
5. 特別職の報酬等	35

職員のサービスの状況	3 6
1. 勤務時間・勤務条件	3 6
(1) 正規の勤務時間	3 6
(2) 週休日・休日	3 6
(3) 特別休暇等の種類	3 7
(4) 年次有給休暇	3 8
(5) 育児休業の取得状況	3 8
(6) 病気休暇	3 9
2. 分限・懲戒	4 0
(1) 病気休職	4 0
(2) 懲戒処分	4 1
3. その他 サービスの状況	4 2
(1) セクシュアル・ハラスメント防止対策	4 2
(2) 次世代育成支援	4 3
職員の育成及び勤務成績の評定の状況	4 4
1. 職員の育成	4 4
(1) 人材育成計画・職員能力開発計画	4 4
(2) 平成19年度職員研修実施計画	4 5
(3) 平成18年度研修の実施状況	4 6
(4) 平成19年度子ども福祉研修年間計画	4 8
2. 勤務評定	5 0
(1) 勤務評定	5 0
(2) 目標による組織運営	5 2
職員の福祉及び利益の保護の状況	5 3
1. 福利事業	5 3
(1) 福利厚生制度	5 3
(2) 主な事業内容と掛金率・負担率	5 3
(3) 職員の被服貸与	5 5
2. 職員の安全衛生	5 6
(1) 豊島区安全衛生委員会	5 6
(2) 職員健康診断	5 7
(3) 職員こころの相談	5 8
(4) 公務災害	5 9
参考 特別区人事委員会の業務状況の報告	6 1

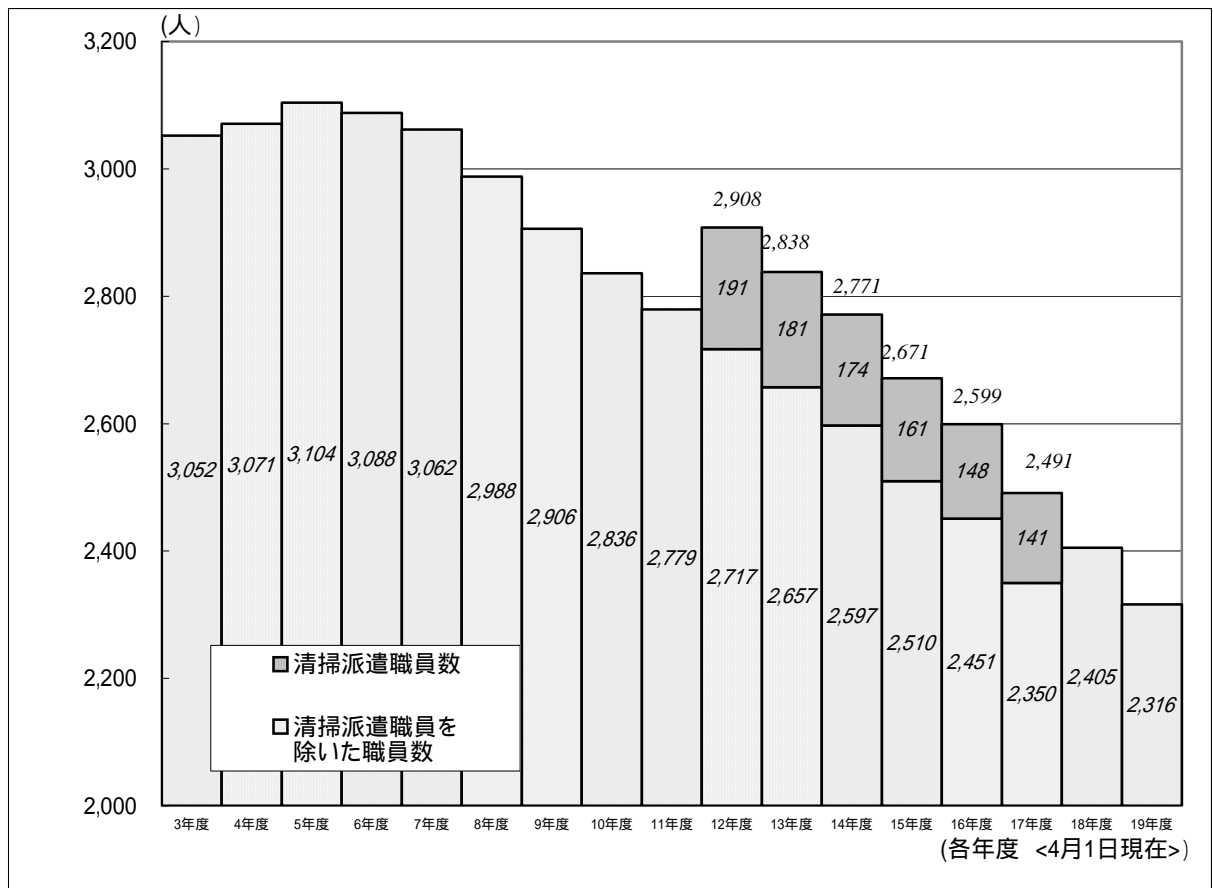
職員の任免及び職員数に関する状況

1. 職員数

(1) 職員数の推移

職員数の推移を見ると、職員数は平成12年度に清掃事業移管により一時的に増加しましたが、平成5年度の3,104人をピークとして減少を続けています。平成19年度には、2,316人（再任用フルタイム職員2人含む）となっています。清掃事業に関する職員数の増加があったものの、ピークの平成5年度から788人、25.4%の減少となっています。

グラフ - 1 職員数の推移



(注) 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ましたが、平成18年度から区の職員に身分が切り替わりました。

(2) 定員適正化計画

区では、職員数のピークであった平成5年度の数と対比して、約800人の職員を減らしてきました。今後も事業部門の適正化、再構築に努め定員管理を行っていき、平成22年度には、2,000人体制を目指します。

表 - 1 定員適正化計画 (人)

年 度	職員数			定員適正化計画	
	職員数計 (4月1日現在)	純増減数		計画名	数値目標
		対前年度	累 計		
5年度	3,104	33		リフレッシュプラン	
6年度	3,088	16	42		
7年度	3,062	26			
8年度	2,988	74	283	新リフレッシュプラン	250
9年度	2,906	82			
10年度	2,836	70			
11年度	2,779	57			
12年度	2,908 (2,716)	129 (63)	129 (63)	定員適正化計画	55
13年度	2,838	70	309	新定員適正化計画	55
14年度	2,771	67			65
15年度	2,671	100			70
16年度	2,599	72			250
17年度	2,491	108	283	定員管理計画	100
18年度	2,405	86			90
19年度	2,316	89			600
平成6年度～平成19年度 までの累計			788		835

(注)1.平成12年度の()数字は、都区制度改革に伴い、都から区へ移管された清掃業務従事職員191名、指導主事1名の計192名を除いた場合の職員数。

表 - 2 定員管理計画(平成17年度から22年度の6年間)の計画目標 (人)

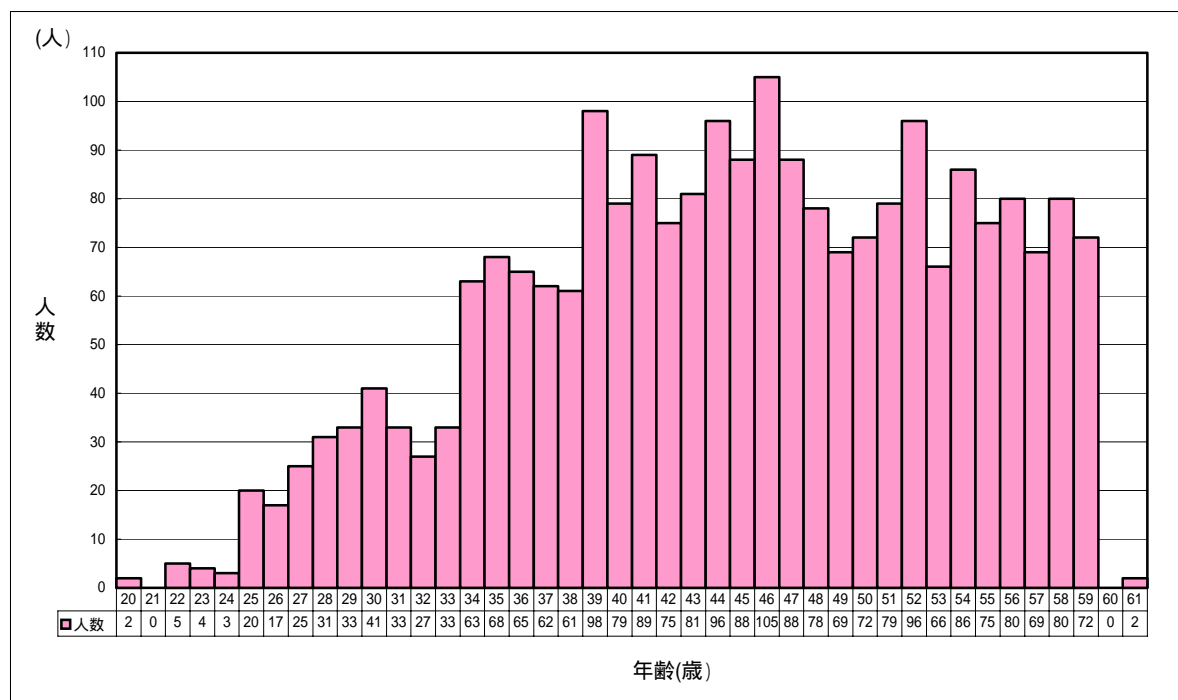
年度別	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	合計
削減目標	100	90	90	110	110	100	600

(3) 年齢別職員数

年齢別の職員数は、20代から30代前半が少なく、30代後半から多くなっています。全職員の平均年齢は、44.6歳となっています。

グラフ - 2 年齢別職員数

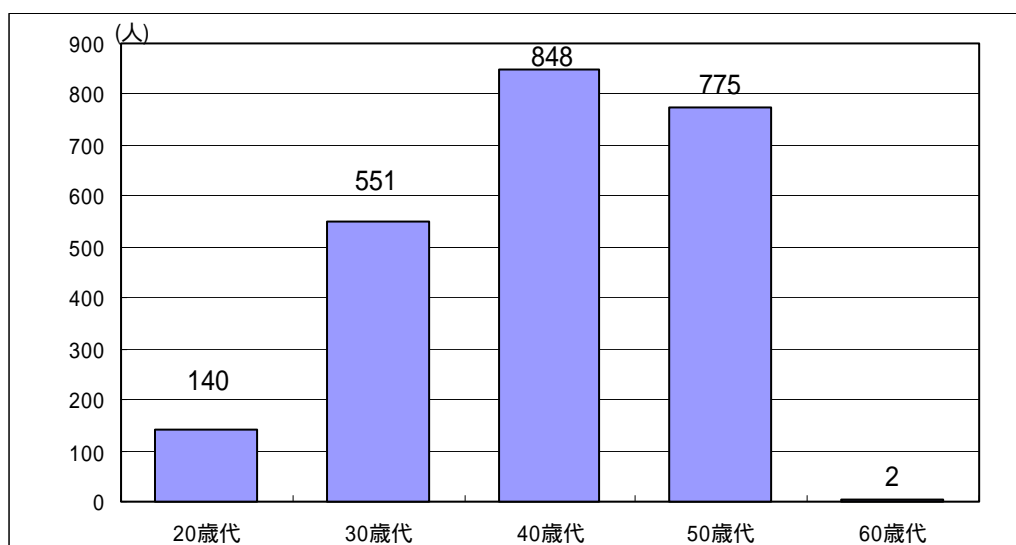
平成19年4月1日現在



(注) 60歳代の2名は、フルタイムの再任用職員。

グラフ - 3 年代別職員数

平成19年4月1日現在



(注) 60歳代の2名は、フルタイムの再任用職員。

(4) 男女別職員数

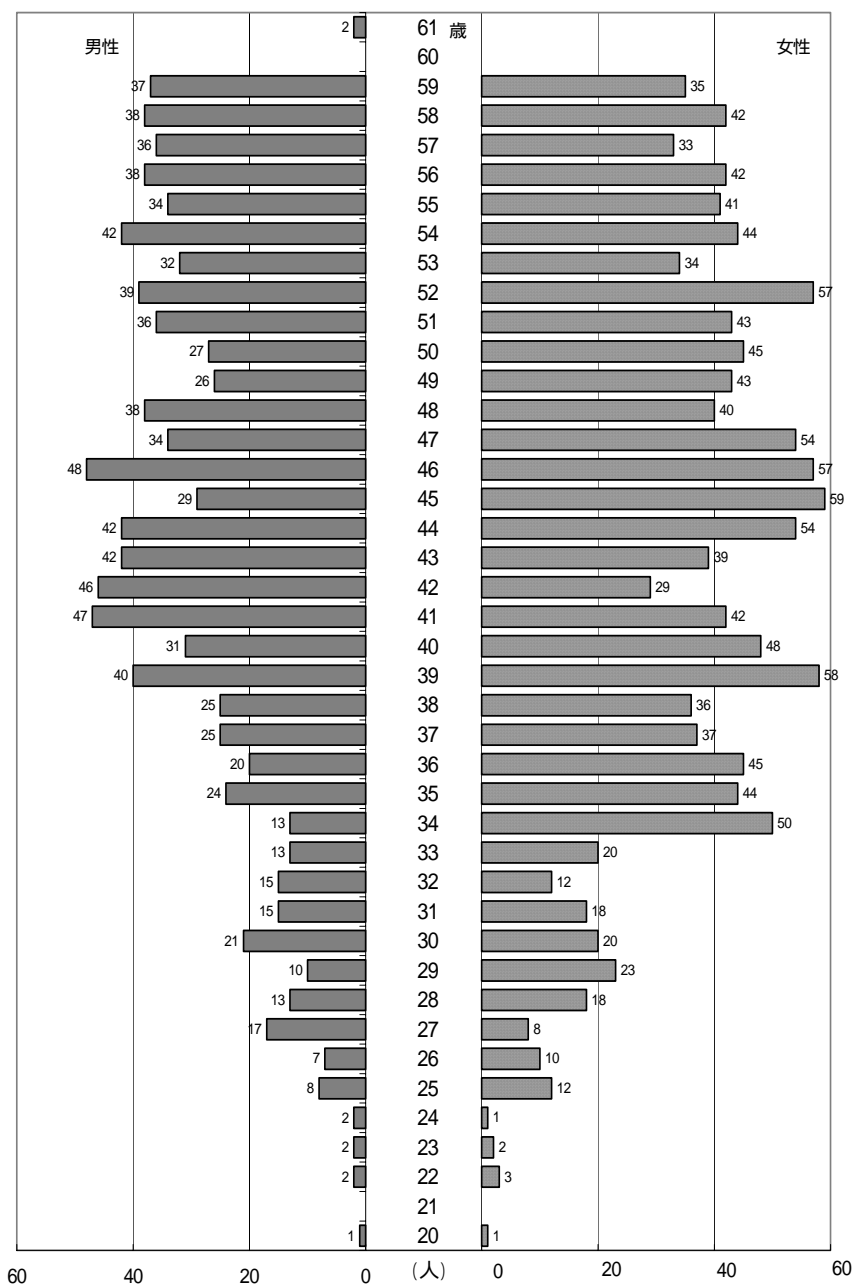
男女別の職員数は、男性が1,017人、女性が1,299人となっていて、全職員のうち女性の占める割合は56.1%となっています。

表 - 3 年齢別男女別職員数

年齢(歳)	男	女	人数
61	2		2
60			
59	37	35	72
58	38	42	80
57	36	33	69
56	38	42	80
55	34	41	75
54	42	44	86
53	32	34	66
52	39	57	96
51	36	43	79
50	27	45	72
49	26	43	69
48	38	40	78
47	34	54	88
46	48	57	105
45	29	59	88
44	42	54	96
43	42	39	81
42	46	29	75
41	47	42	89
40	31	48	79
39	40	58	98
38	25	36	61
37	25	37	62
36	20	45	65
35	24	44	68
34	13	50	63
33	13	20	33
32	15	12	27
31	15	18	33
30	21	20	41
29	10	23	33
28	13	18	31
27	17	8	25
26	7	10	17
25	8	12	20
24	2	1	3
23	2	2	4
22	2	3	5
21			
20	1	1	2
計	1,017	1,299	2,316

グラフ - 4

平成19年4月1日現在



(注) 60歳代の2名は、フルタイムの再任用職員。

各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 - 4 職層別男女別職員数

平成19年4月1日現在

(人)

職層	男	女	計	
管理職	部長	17	2	19
	参事	5	1	6
	統括課長	7		7
	副参事	44	3	47
	専門副参事	1	1	2
	園長		1	1
	教頭	1	1	2
	計	75 (89.3%)	9 (10.7%)	84
一般職員	総括係長	73	19	92
	係長	147	113	260
	主査	60	106	166
	主任主事	269	642	911
	2級職主事	154	269	423
	1級職主事	8	8	16
	統括技能長	1		1
	技能長	8		8
	技能主任	53	18	71
	技能1級職	168	108	276
	主幹	1		1
	教諭		7	7
計	942 (42.2%)	1,290 (57.8%)	2,232	
総計	1,017 (43.9%)	1,299 (56.1%)	2,316	

表 - 5 職務別男女別職員数

平成19年4月1日現在

(人)

区分	職務	男	女	計
事務系	一般事務	544	397	941
	社会教育		1	1
		544	398	942
福祉系	福祉	49	143	192
	保育士	5	451	456
	児童指導	7	45	52
	心理	2	2	4
		63	641	704
一般技術系	土木技術	56		56
	造園技術	7	5	12
	建築技術	48	9	57
	機械技術	14		14
	電気技術	21		21
	保健衛生監視	13	4	17
	食品衛生監視	9	7	16
	化学技術	2		2
	学芸員	3	3	6
		173	28	201
医療技術系	医師	1	3	4
	診療放射線	3		3
	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	1	7	8
	栄養士		11	11
	保健師		39	39
	看護師		32	32
	准看護師		2	2
			5	97
技能系	介護指導		6	6
	電話交換		7	7
	警備	8		8
	作業I	31		31
	調理	8	48	56
	用務	39	39	78
	環境技能	1		1
	家庭奉仕		1	1
	自動車運転 作業	21		21
	107		107	
	215	101	316	
業務系	一般事務(業務)	7	15	22
	一般業務	8	10	18
		15	25	40
教員	統括指導主事	1		1
	指導主事	1		1
	教員		9	9
		2	9	11
計	1,017	1,299	2,316	

(5) 部別職員数

部別の職員数では、子ども家庭部が669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。

表 - 6 部別職員数

平成19年4月1日現在 (人)

所属	区分	職員数	男女別		職種区別					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	主事	
部局内訳	政策経営部	59	36	23	58						1	7	52
	総務部	111	66	45	87	13	3	1	6	1	11	100	
	施設管理部	47	43	4	20		27				4	43	
	区民部	305	144	161	262	29		1	3	10	9	296	
	文化商工部	62	36	26	54	2	3			3	5	57	
	清掃環境部	204	185	19	53		21	1	129	0	5	199	
	保健福祉部	306	118	188	151	108		23	11	13	8	298	
	池袋保健所	116	46	70	38	1	29	44	1	3	5	111	
	子ども家庭部	669	39	630	45	535		29	59	1	4	665	
	都市整備部	86	70	16	31	1	54				7	79	
	土木部	110	100	10	19		59		31	1	5	105	
	会計管理室	18	11	7	17					1	1	17	
	教育委員会事務局	156	79	77	57	12	5	3	76	3	8	148	
	中央図書館	40	23	17	34	3				3	1	39	
	選挙管理委員会事務局	8	7	1	8						1	7	
	監査委員事務局	5	4	1	5						1	4	
	区議会事務局	14	10	4	14						2	12	
部局計		2,316	1,017	1,299	953	704	201	102	316	40	84	2,232	

事業所別内訳(再掲)

平成19年4月1日現在 (人)

所属	区分	職員数	男女別		職種区別					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	主事
事業所	男女平等推進センター	6	2	4	4	2					1	5
	区民ひろば18	24	3	21	4	20						24
	区民事務所2	25	17	8	21					4	2	23
	郷土資料館	6	3	3	2	1	3					6
	豊島清掃事務所	142	140	2	13				129		1	141
	高齢者関係施設2	2		2		2						2
	障害者関係施設5	69	30	39	10	51		6	1	1		69
	保健福祉センター3	61	15	46	27	11		11	5	7	1	60
	長崎健康相談所	15	3	12	5			9		1	1	14
	子どもスキップ12	12		12		12						12
	ジャンプ1	2	1	1		2						2
	児童館10	31	6	25		31						31
	子ども家庭支援センター2	24	3	21		23		1				24
	保育園26	532	7	525		450		25	57			532
	道路工事事務所	16	16				7		9			16
	放置自転車対策事務所	13	13		1		1		11			13
	公園管理事務所	16	14	2	1		6		9			16
	教育センター	3		3	1	1				1		3
	図書館8	40	23	17	34	3				3	1	39
	事業所計	1,039	296	743	123	609	17	52	221	17	7	1,032
学校等	小学校23・竹岡健康学園	67	36	31		7		2	58			67
	中学校8	16	9	7	1				15		16	
	幼稚園3	12		12	9				3	2	10	
	学校計	95	45	50	10	7		2	76	0	2	93
外郭派遣	としま未来文化財団	4	4		4						1	3
	社会福祉事業団	6	1	5		6						6
	社会福祉協議会	2	2		1	1					1	1
	外郭派遣計	12	7	5	5	7	0	0	0	0	2	10
合計		1,146	348	798	138	623	17	54	297	17	11	1,135

- (注) 1. 所属の数字は施設数。
 2. 指導主事と教員は事務系に含む。
 3. 統括指導主事・教頭・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、職員総数2,316人のうち、事務系が942人(40.7%)、福祉系が704人(30.4%)、一般技術系が201人(8.7%)、医療技術系が102人(4.4%)、技能・業務系が356人(15.4%)となっています。また、職層別で見ると、主任主事が911人(39.3%)で最も多くなっています。

表 - 7 職務・職層別職員数

平成19年4月1日現在

職種区分	職種名	職務名	(人)																総計					
			部長	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	園長	教頭	主幹	教諭	統括技能長		技能長	技能主任	技能1級職		
事務系	事務	一般事務	14	4	7	38		58	147	54	418	188	13										941	
	社会教育	社会教育										1											1	
福祉系	福祉	福祉		1		1		8	26	24	93	39											192	
		保育士						5	20	53	258	120												456
		児童指導						1	22	5	20	4												52
	心理	心理									4												4	
一般技術系	土木造園	土木技術		1		2		6	11	5	20	10	1										56	
		造園技術	1			2			2		6	1												12
	建築	建築技術	2			3		6	11	5	24	6												57
	機械	機械技術						2	3		3	5	1											14
	電気	電気技術						2	3	1	5	10												21
		衛生監視	保健衛生監視	1					1	2	2	5	6											
	食品衛生監視							2	3	2	5	4												
		化学技術							2															2
	学芸研究	学芸員								1	5												6	
医療技術系	医師	医師	1				2		1														4	
	診療放射線	診療放射線							1	1	1												3	
	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							3	1	2	2											8	
	栄養士	栄養士							1	4	5	1											11	
	保健師	保健師				1		1	1	4	17	14	1										39	
	看護師	看護師								4	16	12											32	
		准看護師	准看護師									2												2
技能系	技能	介護指導																				6	6	
		電話交換																				7	7	
	技能	警備																			2	6	8	
		作業																			4	27	31	
	技能	調理																			6	50	56	
		用務																			20	58	78	
		環境技能																			1		1	
	技能	家庭奉仕																				1	1	
技能	自動車運転																			3	18	21		
技能	作業														1	8	23	75				107		
業務系	事務(業務)	一般事務(業務)																			7	15	22	
	業務	一般業務																			5	13	18	
指導主事		統括指導主事													1								1	
		指導主事														1							1	
幼稚園教育職員		教員												1	1		7						9	
総計			19	6	7	47	2	92	260	166	911	423	16	1	2	1	7	1	8	71	276	2316		

(7) 職層別職員数の推移 (行政系)

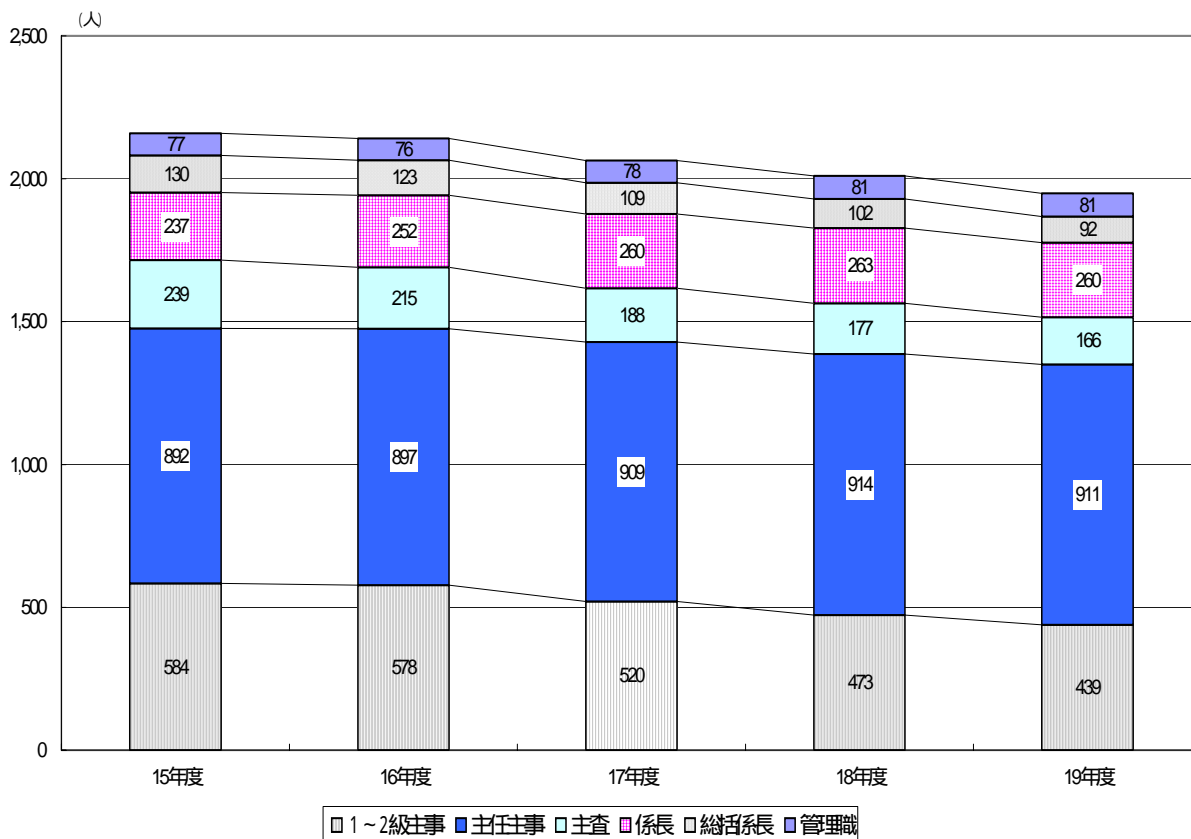
行政系の職員数の推移を職層別でみると、近年、新規採用を抑制する中で1～2級主事の職員数が減少しています。一方、主任主事の職員数は増加傾向にあり、平成19年度は主任主事以上の割合が77.5%となっています。

表 - 8 職層別職員数の推移 (行政系) 各年4月1日現在

職層 年度	管理職						係長級	総括係長	係長	主査	主任主事	(注)			計
	部長	参事	統括課長	副参事	専門副参事	2級主事						2級職主事	1級職主事		
15年度	77	14	8	10	43	2	606	130	237	239	892	584	523	61	2,159
16年度	76	14	6	10	44	2	590	123	252	215	897	578	494	84	2,141
17年度	78	15	4	15	42	2	557	109	260	188	909	520	486	34	2,064
18年度	81	15	9	8	47	2	542	102	263	177	914	473	458	15	2,010
19年度	81	19	6	7	47	2	518	92	260	166	911	439	423	16	1,949
増減 19年度 - 18年度	0	4	3	1	0	0	24	10	3	11	3	34	35	1	61

(注) 平成17年度以前は2級職主事は3級職主事に、1級職主事は2級職主事と1級職主事に分かれていました。

グラフ - 5 職層別職員数の推移 (行政系)



(8) 職種区分別職員数の推移

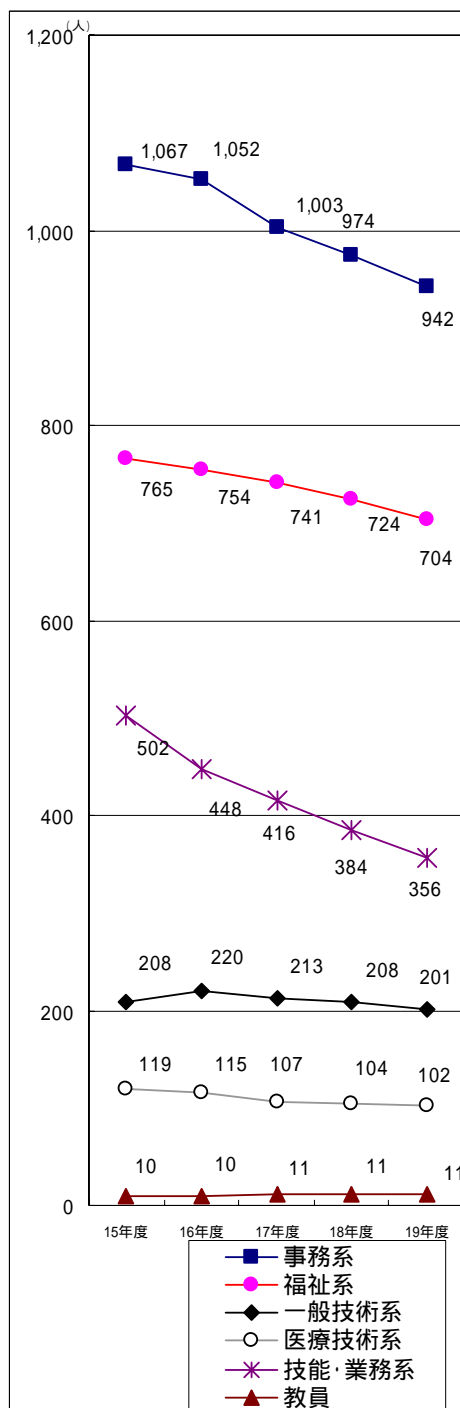
職種区分別の職員数の推移をみると、技能・業務系の減少が大きく、次に事務系が減少しています。

表 - 9 職種区分別職員数の推移

各年4月1日現在

職種区分	職種名	職務名	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	
事務系	事務	一般事務	1,066	1,051	1,002	973	941	
		社会教育	1	1	1	1	1	
	計			1,067	1,052	1,003	974	942
福祉系	福祉	福祉	130	140	152	177	192	
		保育士	522	520	516	485	456	
		児童指導	109	90	69	58	52	
	心理	心理	4	4	4	4	4	
計			765	754	741	724	704	
一般技術系	土木造園	土木技術	63	62	60	58	56	
		造園技術	12	12	12	12	12	
	建築	建築技術	59	62	58	57	57	
	機械	機械技術	15	18	17	14	14	
	電気	電気技術	19	23	23	24	21	
		衛生監視	保健衛生監視	15	15	15	17	16
			食品衛生監視	17	18	18	16	17
	学芸研究	化学技術	2	4	4	4	2	
学芸員		6	6	6	6	6		
計			208	220	213	208	201	
医療技術系	医師	医師	5	5	5	4	4	
	診療放射線	診療放射線	4	3	3	3	3	
	歯科衛生	歯科衛生士	2	2	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	11	11	11	10	8	
	栄養士	栄養士	13	12	11	11	11	
	保健師	保健師	43	43	39	38	39	
	看護師	看護師	37	35	33	33	32	
	准看護師	准看護師	2	2	2	2	2	
計			119	115	107	104	102	
技能・業務系	技能	自動車運転	31	24	22	1	0	
		自動車整備	2	1	0	0	0	
		介護指導	19	17	17	9	6	
	技能	電話交換	7	7	7	7	7	
		警備	26	21	16	10	8	
	技能	調理	調理	120	103	88	71	56
			用務	91	83	82	77	78
		環境技能	1	1	1	1	1	
		作業	4	4	3	1	0	
	技能	家庭奉仕	3	3	3	1	1	
	技能	自動車運転				21	21	
	技能	作業				116	107	
	事務(業務)	一般事務(業務)				18	22	
	業務	一般業務	38	33	31	21	18	
計			502	448	416	384	356	
教員	統括指導主事					1	1	
	指導主事		1	1	2	1	1	
	幼稚園教育職員		9	9	9	9	9	
計			10	10	11	11	11	
総計			2,671	2,599	2,491	2,405	2,316	

グラフ - 6



(9) 再任用職員数

区では、平成13年度に新たな再任用制度が導入され、平成14年4月1日から任用が開始されました。この制度は、本格的な高齢社会の到来により、高齢者の知識・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歳代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19年4月1日現在、61人の再任用職員がいます。

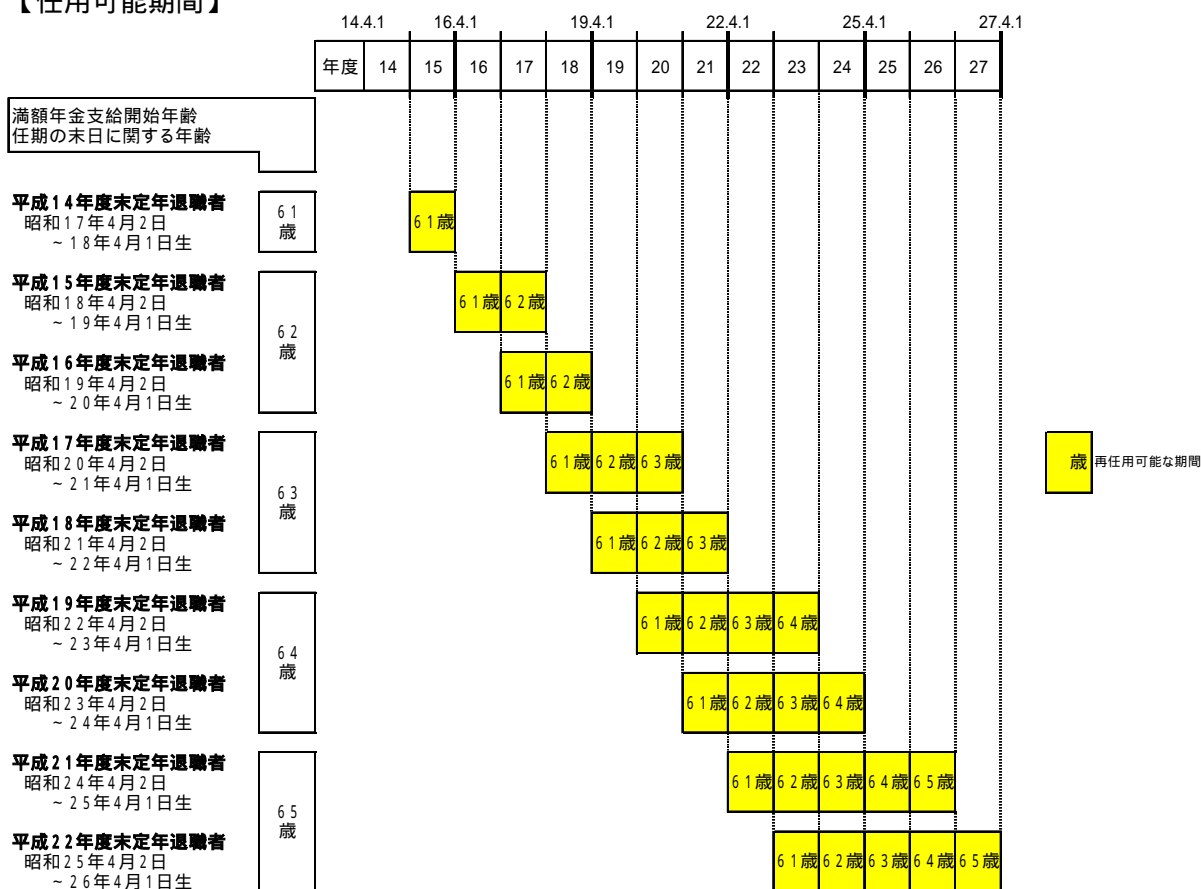
表 - 10 再任用職員数の推移

各年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・業務系	計
15年度	6 (4)	1	4	0	16 (8)	27 (12)
16年度	22 (13)	4 (4)	2	2 (2)	27 (14)	57 (33)
17年度	44 (23)	6 (6)	5	4 (4)	40 (22)	99 (55)
18年度	37 (13)	4 (4)	4	3 (3)	31 (18)	79 (38)
19年度	24 (9)	6 (6)	4 (0)	3 (3)	24 (11)	61 (29)

()は女性で内数

【任用可能期間】



2.職員の任免

(1) 職員の採用

区の職員採用におけるここ数年の傾向は、定員適正化計画などにより職員定数を削減しているため、前年度の退職者に対する翌年度の採用をみると大変低い補充状態が続いています。また、平成17年度、18年度は採用を行いませんでしたが、平成19年度から再開しました。

区における職員採用方法は、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。

なお、平成19年度の採用試験から事務系および一般技術系の経験者採用制度が新たに加わりました。

特別区による採用試験

表 - 1 1 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
				類	類	類		
事務系	事務	一般事務	一般行政事務の職務	22~27	20~23	18~21 身障18~27		
	社会教育	社会教育	社会教育主事(補)の職務	~29			大卒(科目要件等有)	
福祉系	福祉	福祉	福祉関係施設等における指導、育成、相談等の職務	22~29	20~29		社会福祉士資格 児童指導員資格 保育士登録	
		保育士	保育園における保育士の職務					
	児童指導	児童館、学童保育クラブ、健康学園等の児童福祉施設等における指導、育成、相談等の職務						
	心理	心理	心理に関する相談、指導等の職務	~39			大卒(心理学科)	
一般技術系	土木造園	土木支庁	土木に関する計画、設計、工事、施工監督等の職務	22~27	20~23	18~21		
		造園支庁	造園に関する計画、設計、工事、施工監督等の職務					
	建築	建築支庁	建築に関する計画、設計、工事監督等の職務					
	機械	機械支庁	機械に関する計画、設計、工事、保守管理等の職務					
	電気	電気支庁	電気に関する計画、設計、工事、保守管理等の職務					
	物理	物理支庁	教育関係施設等における物理に関する調査、普及等の職務					
行政系	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	
		食品衛生監視	保健所における食品衛生監視等の職務				環境衛生監視員資格	
	化学支庁	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(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(類に要件有)	
	栄養士	栄養士	栄養士の職務				~39	
	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								
				1級										
技能系	技能	自動車運転	庁有車の運転等の職務	~ 34	自動車運転免許									
		ボイラー技師	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	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、質物鑑定の職務											
	技能	作業	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											
		学童擁護	学童擁護の職務											
	技能	環境技能	排水場管理、衛生害虫指導等の職務							~ 34	当該業務に必要な能力			
		作業	施設等の維持管理及び上記以外のその他の職務											
	技能	家庭奉仕	ホームヘルプの職務									~ 34	当該業務に必要な能力	
	技能	自動車運転	清掃事務所等における庁有車の運転等の職務											自動車運転免許
		自動車整備	清掃事務所等における庁有車の整備等の職務											自動車整備士技能検定合格
技能	作業	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)				事務の補助等の職務								~ 34
	事務	一般業務			事務の補助等の職務									

(注) 競争試験・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していませんが、公衆衛生医については、国籍要件を必要としています。
 ■ 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みます。

経験者採用制度による採用

表 - 1 2 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	32~36	民間企業等における業務従事歴8年以上	
			主任主事	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	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	37~45	民間企業等における業務従事歴13年以上 (機械については第二種ボイラー・タービン 主任技術者免状、電気については第二種電 気主任技術者免状要)

(注) 競争試験・人事委員会実施、選考・人事委員会実施、国籍要件はすべての区分にあり。
 <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必要があります。
 ・公務員としての従事歴を含みます。ただし、特別区職員としての期間は除きます。また、非常勤等の期間は含みません。

【特別区人事委員会採用の流れ】

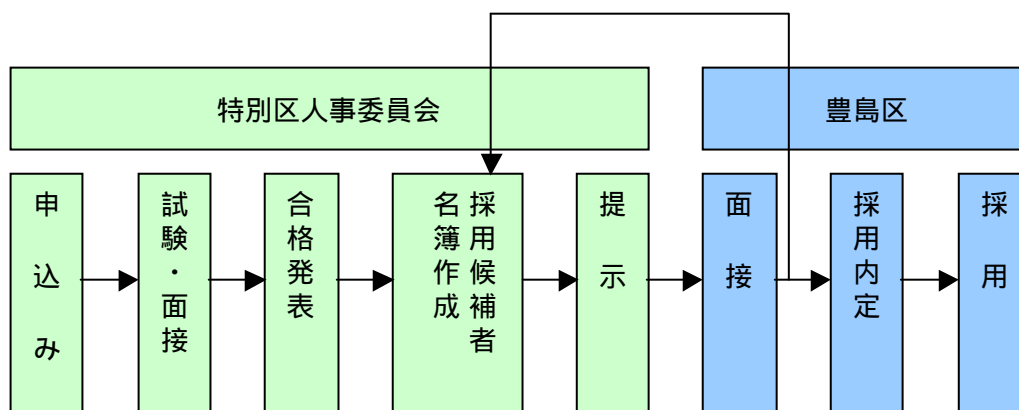


表 - 13 特別区人事委員会が実施する採用試験・選考の実施状況

採用	区分	試験区分	採用予定者数	申込者数	1次受験者数	1次合格者数	2次受験者数	最終合格者数	合格倍率
17年度	類	事務	310人程度	8,853	6,749	816	759	487	13.9倍
		土木造園(土木)	21人程度	420	345	98	94	54	6.4倍
		土木造園(造園)	5人程度	107	92	20	17	11	8.4倍
		建築	19人程度	243	197	69	66	39	5.1倍
		機械	35人程度	140	100	82	72	56	1.8倍
		電気	35人程度	197	152	107	99	62	2.5倍
		福祉	3人程度	321	230	8	7	4	57.5倍
		衛生監視(衛生)	22人程度	235	197	54	52	32	6.2倍
		衛生監視(化学)	7人程度	177	124	32	32	20	6.2倍
		保健師	18人程度	478	395	77	73	45	8.8倍
	類	事務	104人程度	1,646	1,219	273	247	128	9.5倍
事務(身体障害者対象)		19人	59	51	43	38	19	2.7倍	
	合計	598人程度	12,876	9,851	1,679	1,556	957	23.5倍	
18年度	類	事務	490人程度	7,789	5,972	1,279	1,187	758	7.9倍
		土木造園(土木)	50人程度	383	266	209	194	138	1.9倍
		建築	42人程度	183	153	123	115	75	2.0倍
		機械	11人程度	88	68	30	28	18	3.8倍
		電気	9人程度	111	69	37	33	20	3.5倍
		福祉	3人程度	213	153	10	10	5	30.6倍
		衛生監視(衛生)	23人程度	158	111	59	57	38	2.9倍
		衛生監視(化学)	5人程度	146	97	28	25	16	6.1倍
		保健師	34人程度	440	373	107	104	69	5.4倍
		類	事務	120人程度	1,472	1,081	464	430	252
	事務(身体障害者対象)		18人	70	67	42	41	18	3.7倍
	合計	805人程度	11,053	8,410	2,388	2,224	1,407	12.7倍	

(注) 1. 合格倍率は1次受験者数 / 最終合格者数。

2. 最終合格者は辞退者等を含むため採用者数とは異なります。

区独自の選考

区独自の選考は平成15年度の福祉・保育士採用選考を最後に実施していません。

グラフ - 7 豊島区の採用者数の推移（採用区分別）

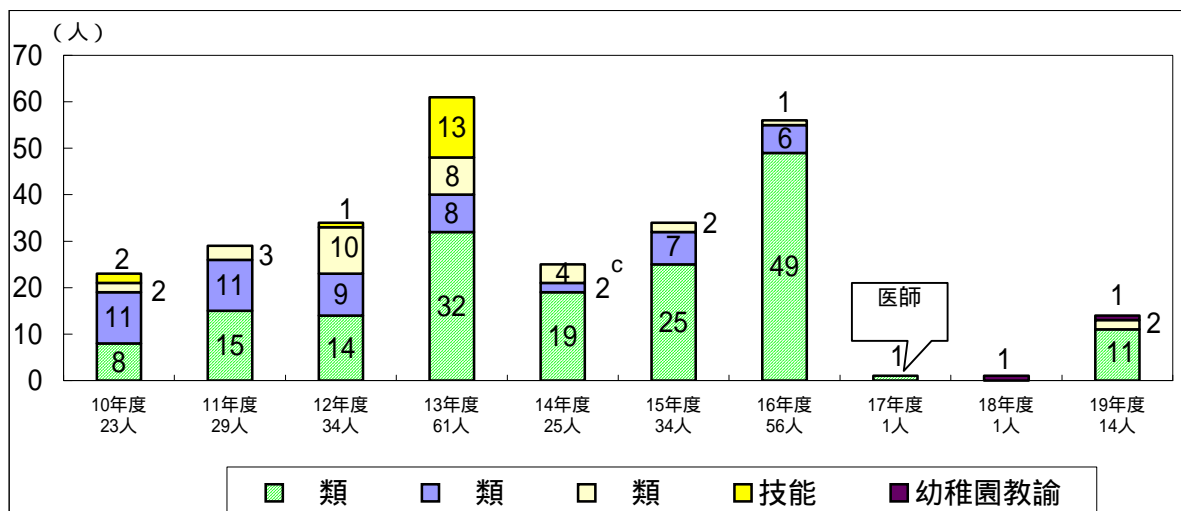
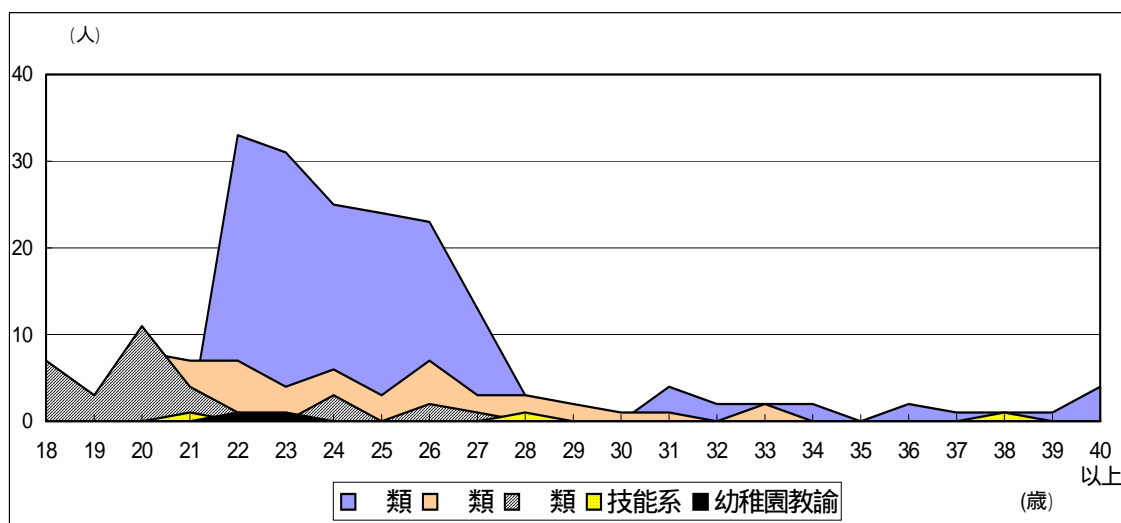


表 - 14 豊島区の採用者数の推移（職務別）

職務	10年度	11年度	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度
事務系	一般事務	4	8	16	25	15	16	35		10
	社会教育					1				
	計	4	8	16	25	16	16	35		10
福祉系	福祉	3	1	5	7	2	4	1		
	保育士	10	8	7	1		3	5		
	児童指導			1	2	1				
計	13	9	13	10	3	7	6			
一般技術系	土木技術				2		2	1		1
	造園技術					1				
	建築技術				2			2		
	機械技術				1		3	3		
	電気技術					2		5		
	保健衛生監視			2		1	2	3		
	食品衛生監視	1	1		2		1			
学芸員										
計	1	1	2	7	4	8	14		1	
医療技術系	医師	1	2			1	2		1	1
	理学療法士									
	検査技術	1								
	保健師	1	6	1	4	1	1	1		1
	看護師		3	1	2					
計	3	11	2	6	2	3	1	1	2	
技能系	自動車運転				4					
	作業				9					
	調理			1						
	家庭奉仕	2								
計	2		1	13						
教員	幼稚園教育職員								1	1
	計								1	1
合計	23	29	34	61	25	34	56	1	1	14

グラフ - 8 過去10年間新規採用時年齢状況



(注) 過去10年間の新規採用者数を、採用区分別・年齢毎に積み重ね表示したものです。

(2) 職員の退職

退職種別	内 容
定年退職	満60歳になる年度末の退職
勸奨退職(注) (定年退職に準ずる退職含む)	満58歳以上のもの(定年退職に準ずる退職) 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年以上のもので非違によることなく 勸奨を受けて退職したもの
普通退職	上記以外による退職

(注) 平成18年度は勸奨退職特例措置を実施しました。

(勸奨退職特例措置の内容)

勸奨退職要件の特例

定年が60歳である職員について、上記要件に次のとおり加えました。

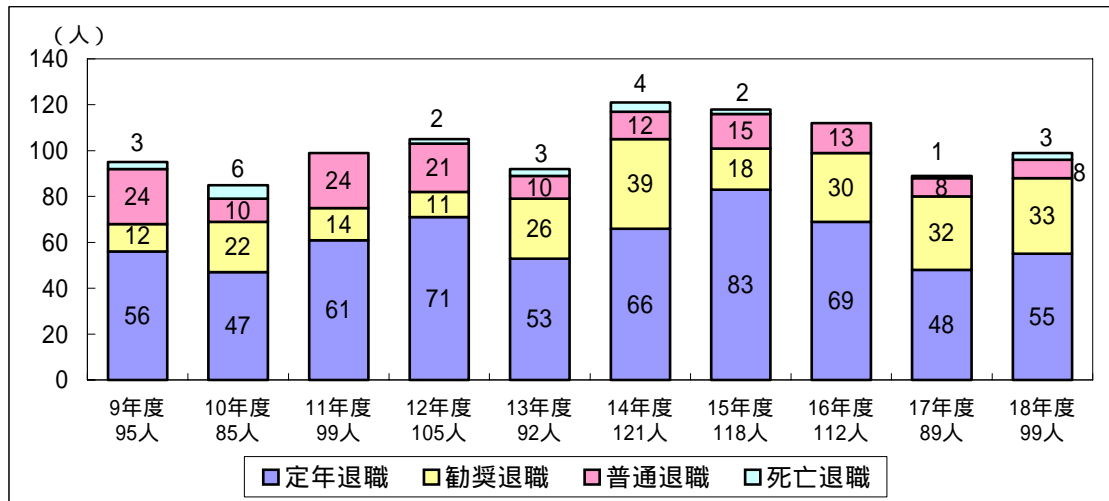
「年齢50歳以上55歳未満」で「勤続20年以上25年未満」の者

「年齢45歳以上50歳未満」で「勤続20年以上」の者

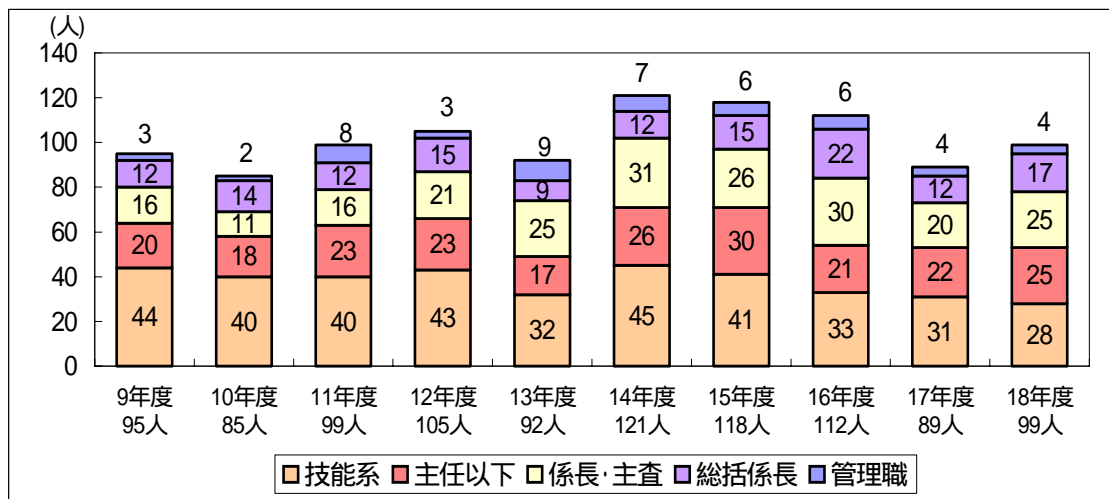
早期退職者割増率の特例

定年が60歳である職員について、退職手当の算定基礎となる給料月額割増率を現行「定年年度10年前20%、以下定年年度1年前までの間、1年につき2%を減じた割増」を、「定年年度10年前30%、以下定年年度1年前までの間、1年につき3%を減じた割増」として適用しました。

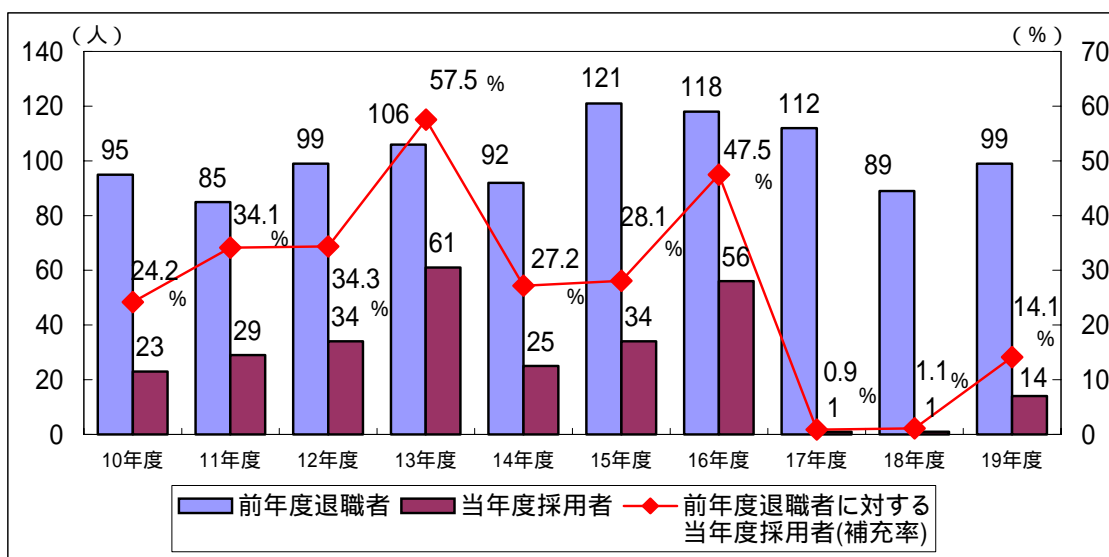
グラフ - 9 職員退職者数の推移（退職区分別）



グラフ - 10 職員退職者数の推移（職層別）



グラフ - 11 退職者に対する新規採用者の補充状況



(3) 職員の昇任選考

表 - 15 昇任選考実施状況

() は女性・内数

職層	区分	受験資格	選考方法	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度		
特別区	管理職	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	22,532	22,445	22,298	22,047	21,856	
				受験者	793	706	704	639	650	
				合格者	72	58	85	89	101	
				合格率	9.1%	8.2%	12.1%	13.9%	15.5%	
特別区	管理職	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	1,724	1,662	1,528	1,387	1,282	
				受験者	227	227	211	186	196	
				合格者	36	30	43	56	56	
				合格率	15.9%	13.2%	20.4%	30.1%	28.6%	
豊島区	管理職	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	876 (558)	864 (552)	856 (551)	841 (528)	840 (516)	
				受験者	33 (2)	27 (3)	20 (2)	21 (2)	23 (6)	
				合格者	6 (0)	3 (1)	6 (1)	3 (0)	4 (0)	
				合格率	18.2% (0.0%)	11.1% (33.3%)	30.0% (50.0%)	14.3% (0.0%)	17.4% (0.0%)	
	豊島区	管理職	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	55 (14)	51 (11)	50 (7)	42 (6)	37 (7)
					受験者	5 (1)	7 (1)	7 (0)	4 (0)	3 (1)
					合格者	2 (0)	1 (0)	2 (0)	2 (0)	1 (0)
					合格率	40.0% (0.0%)	14.3% (0.0%)	28.6% -	50.0% -	33.3% -
	豊島区	総括係長	年齢42歳以上55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	224 (107)	208 (98)	181 (87)	160 (75)	152 (74)
					受験者	59 (18)	47 (11)	43 (12)	37 (9)	32 (8)
					合格者	12 (1)	12 (1)	10 (2)	8 (2)	10 (2)
					合格率	20.3% (5.6%)	25.5% (9.1%)	23.3% (16.7%)	21.6% (22.2%)	31.3% (25.0%)
豊島区	係長	年齢50歳未満 主任主事5年以上	課題論文 自己申告 勤務評定 集団面接	有資格者	443	446	430	425 (286)	427 (279)	
				受験者	143 (85)	151 (84)	143 (80)	125 (61)	120 (59)	
				合格者	23 (10)	23 (9)	21 (8)	18 (9)	20 (6)	
				合格率	16.1% (11.8%)	15.2% (10.7%)	14.7% (10.0%)	14.4% (14.8%)	16.7% (10.2%)	
豊島区	係長	年齢50歳以上56歳未満 3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	129 (96)	140 (110)	168 (128)	186 (145)	203 (158)	
				受験者	20 (13)	20 (15)	27 (17)	28 (18)	33 (19)	
				合格者	5 (3)	4 (3)	4 (2)	4 (3)	5 (2)	
				合格率	25.0% (23.1%)	20.0% (20.0%)	14.8% (11.8%)	14.3% (16.7%)	15.2% (10.5%)	
豊島区	主任主事	短期 年齢50歳未満 3級職7年以上	択一式 短答式(注) 自己申告 勤務評定	有資格者	327 (253)	282 (228)	236 (191)	244 (191)	239 (183)	
				受験者	224 (173)	184 (150)	144 (114)	117 (92)	152 (123)	
				合格者	60 (36)	52 (39)	43 (32)	35 (27)	39 (34)	
				合格率	26.8% (20.8%)	28.3% (26.0%)	29.9% (28.1%)	29.9% (29.3%)	25.7% (27.6%)	
	主任主事	長期A 年齢40歳以上56歳未満 3級職12年以上	レポート 自己申告 勤務評定	有資格者	34 (17)	44 (25)	43 (25)	45 (29)	59 (39)	
				受験者	21 (14)	25 (17)	23 (17)	18 (14)	34 (27)	
				合格者	8 (6)	7 (5)	9 (6)	6 (5)	9 (8)	
				合格率	38.1% (42.9%)	28.0% (29.4%)	39.1% (35.3%)	33.3% (35.7%)	26.5% (29.6%)	
主任主事	長期B 年齢55歳以上 3級職5年以上	自己申告 勤務評定	有資格者	1	1	1	2	2		
			受験者	1 (0)	0	0	0	0		
			合格者	1 (0)	0	0	0	0		
			合格率	-	-	-	-	-		
豊島区	技能主任	年齢42歳以上58歳未満 1級職19年以上	筆記考査 個別面接 勤務評定	有資格者			170 (96)	159 (92)	177 (80)	
				受験者			103 (61)	84 (48)	89 (37)	
				合格者			17 (6)	16 (8)	18 (5)	
				合格率			16.5% (9.8%)	19.0% (16.7%)	20.2% (13.5%)	

(注) 短答式は18年度に廃止

(4) 人事異動

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。

なお、平成18年度からは4月の定期人事異動に加えて、窓口職場や4月繁忙となる職場を中心に7月にも定期人事異動を行っています。

【人事異動指針】

平成18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、豊島区人材育成計画に定める次の配置・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 原則）

第5 基準日現在、同一職場に3年～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 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は、原則2年～3年のローテーションを6年程度実施する。
- (2) 事務職以外の新規採用職員は、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) 現職場に適應できない場合（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 他の課あるいは出先職場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、本則第6異動基準 にあつては、本則第6異動基準 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 - 16 定期人事異動の実施状況（4月1日付）

	昇格・昇任						横転	組織改正	派遣	採用			兼務・事務取扱	転職務	計
	計	横転有	横転無	派遣	転職務	組織改正				新規	派遣	人事交流			
15年4月	150	63	77	8	-	2	392	13	8	28	4	3	7	-	605
16年4月	139	62	67	8	-	2	317	10	7	56	1	1	8	-	538
17年4月	135	59	72	2	-	2	370	62	10	1	1	1	28	-	607
18年4月	113	38	56	6	3	10	319	53	17	1	3	2	19	33	560
19年4月	120	46	61	2	3	8	259	103	9	13	2	1	14	23	544

公募制人事異動

限られた人材を効率的に広く求め、職員の能力・適性・意向等を最大限に活かし、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び、そのポストに配置する制度です。

表 - 17 公募制人事異動による配置状況

(人)

	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度
公募ポスト	3	5	4	2	3
応募者	6	7	5	2	2
公募任用者	2	4	2	1	2

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。

	専門能力活用型	能力開発型
概要	過去に培った経験知識等を活かすため、同一部署または関連部署に希望者を配置する。	自己啓発等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等を業務の中で習得する。
対象	40歳以上(総括係長除く) 過去の経験3年以上	30歳以上かつ3級職5年以上、主任主事から係長級まで
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。希望する業務内容も記載する。	

表 - 18 立候補制人事異動による配置状況

(人)

		17年度	18年度
応募者	専門能力活用型	19	11
	能力開発型	14	10
任用者	専門能力活用型	4	4
	能力開発型	2	2

職員の給与の状況

1. 総括

(1) 人件費

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

区では、人件費比率の抑制を図るため、給与水準や職員定数の適正化に不断の努力をしてきました。この結果、平成18年度の普通会計決算では26.1%となっており、平成14年度(31.3%)と比べると、5.2ポイント減となっています。

平成18年度までは、地方財政状況調査報告(普通会計)数値を基本に一般会計に置き換えた数値で人件費を算出していましたが、今回からは各年度とも地方財政状況調査報告(普通会計)の数値で算出しています。

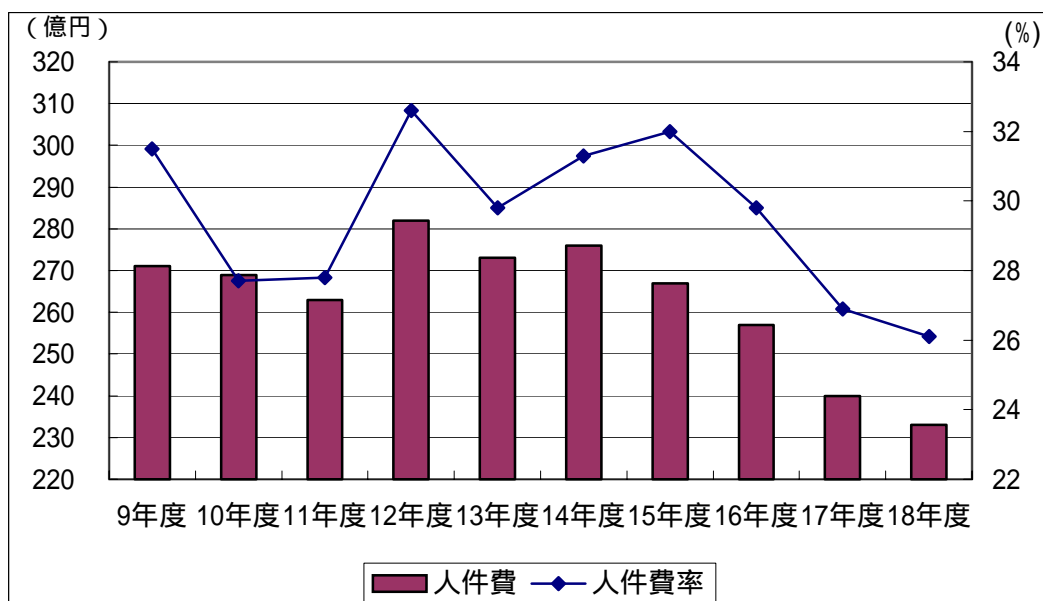
表 - 1 人件費の状況

各年度普通会計決算

区分	住民基本台帳人口 (各年度末)	歳出額 A	実質収支	人件費 B	人件費率 B/A
14年度	236,370人	881億円	9億円	276億円	31.3%
15年度	235,369人	835億円	10億円	267億円	32.0%
16年度	235,242人	863億円	28億円	257億円	29.8%
17年度	238,762人	892億円	15億円	240億円	26.9%
18年度	241,234人	893億円	20億円	233億円	26.1%

グラフ - 1 人件費と人件費率の推移

各年度普通会計決算



(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 - 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	
14年度	2,638人	113億円	30億円	50億円	193億円	7,307千円
15年度	2,537人	108億円	28億円	46億円	182億円	7,183千円
16年度	2,454人	104億円	26億円	45億円	175億円	7,134千円
17年度	2,354人	101億円	25億円	42億円	169億円	7,161千円
18年度	2,251人	95億円	24億円	42億円	161億円	7,152千円

(注) 1. 職員手当には退職手当を含みません。

2. 職員数は各年度4月1日現在の普通会計の人数です。

3. 端数処理のため、計は一致しません。

給与費は、18年度の人事白書まで当初予算額を計上していましたが、今回の人事白書からは、普通会計決算額から計上しています。

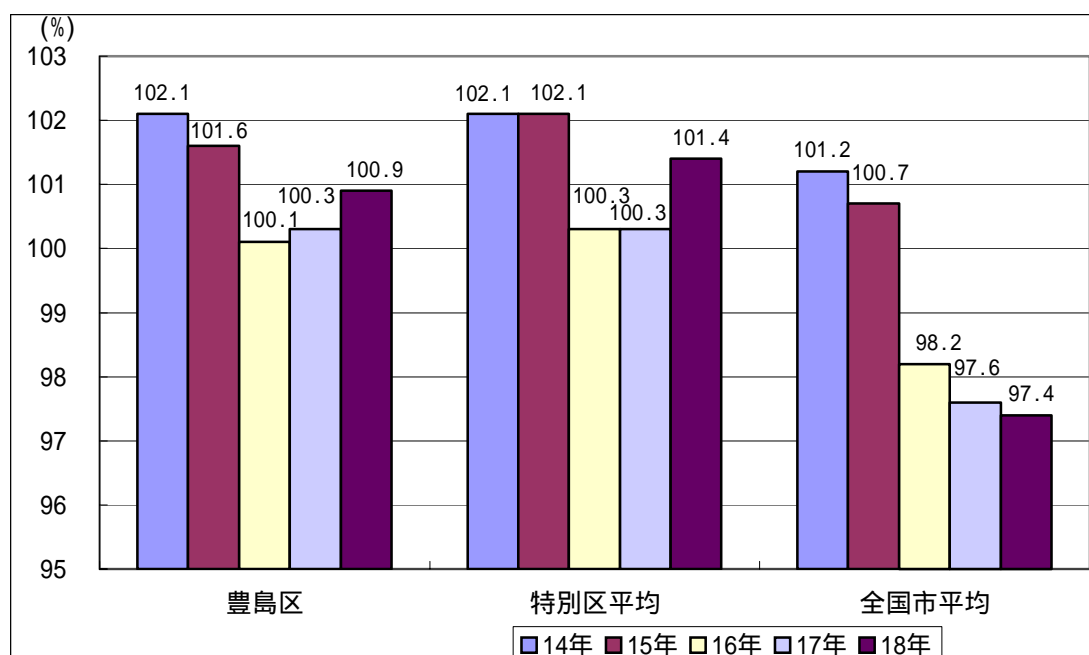
(3) ラスパイレス指数

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。

区の職員の平成18年4月1日現在は100.9で、昨年と比べ0.6ポイントの上昇となっています。給与構造の見直しや地域手当の支給率が国基準と異なる点などが上昇の要因となっていますが、国基準の地域手当の支給率を用いて補正したラスパイレス指数は、100.0であり国家公務員と同じ給与水準となっています。

グラフ - 2 ラスパイレス指数の状況

各年4月1日現在



【参考】地域手当補正後ラスパイレス指数
平成18年4月1日現在

100.0

(注) 平成18年4月1日現在における豊島区の支給率と国基準の支給率により算出したもの

「地域手当補正後ラスパイレス指数」とは、地域手当を加味した地域における国家公務員の給与水準を比較するため、地域手当の支給率を用いて補正したラスパイレス指数です。

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、国や他の地方公共団体の職員、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、法律に基づき、専門的で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おり、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18年度については特別区内7,983事業所から984事業所を無作為抽出））の給与の実態を調査して、特別区の職員の給与について勧告を行っています。区では、この特別区人事委員会勧告に基づき、区議会の審議を経て、条例により給与が決定されます。このため、区職員の給与決定の仕組みは、民間企業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年度からは公民給与の比較方法について、調査対象事業所の企業規模を従来の100人以上から50人以上に改め、比較対象となる民間従業員の範囲を拡げる抜本的な見直しが行われました。

(1) 職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額

表 - 3 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19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	44.9歳	367,262円	473,229円
技能労務職	47.8歳	346,033円	442,897円
教育職（幼稚園）	44.2歳	383,002円	482,286円

(注)1. 「平均給料月額」とは、平成19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です。

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、時間外勤務手当などの諸手当の額を合計したものです。

表 - 4 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19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	47.8歳	356人	346,033円	442,897円	-	-	-	-
うち清掃職員	44.2歳	128人	345,596円	471,479円	廃棄物処理業従業員	43.3歳	299,800円	1.57
うち学校給食	53.8歳	8人	371,025円	448,137円	調理士	37.7歳	302,500円	1.48
うち守衛	55.1歳	8人	383,275円	471,444円	守衛	60.7歳	316,900円	1.49
うち用務	49.3歳	109人	344,455円	421,638円	用務員	53.9歳	227,200円	1.86
うち電話交換	52.7歳	7人	370,943円	436,240円	-	-	-	-

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	7,469,172円	4,192,600円	1.78
うち学校給食	7,197,407円	4,167,200円	1.73
うち守衛	7,647,162円	4,555,400円	1.68
うち用務	6,845,723円	3,284,300円	2.08
うち電話交換	7,150,107円	-	-

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ます。
(平成16～18年の3カ年平均)

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ありません。

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す。

- (注) 1. 「平均給料月額」とは、平成19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です。
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、時間外勤務手当などの諸手当の額を合計したものです。
3. 技能労務職の内訳は、代表的な職種を記載したものです。

(2) 職員の初任給

表 - 5 職員の初任給の状況

平成19年4月1日現在

区分		豊島区	国
一般行政職	大学卒	179,200円	種 種 179,200円 170,200円
	高校卒	143,000円	138,400円
技能労務職		143,000円	-

(注)給料月額は、平成19年勧告前の金額です。

(3) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額

表 - 6 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額の状況

平成19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	272,900円	335,936円	377,196円
	高校卒	232,950円	278,667円	329,021円
技能労務職		267,050円	271,191円	325,783円

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、勤務に対する報酬ですので、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級の区分によって具体化されています。

表 - 7 一般行政職の級別職員数の状況

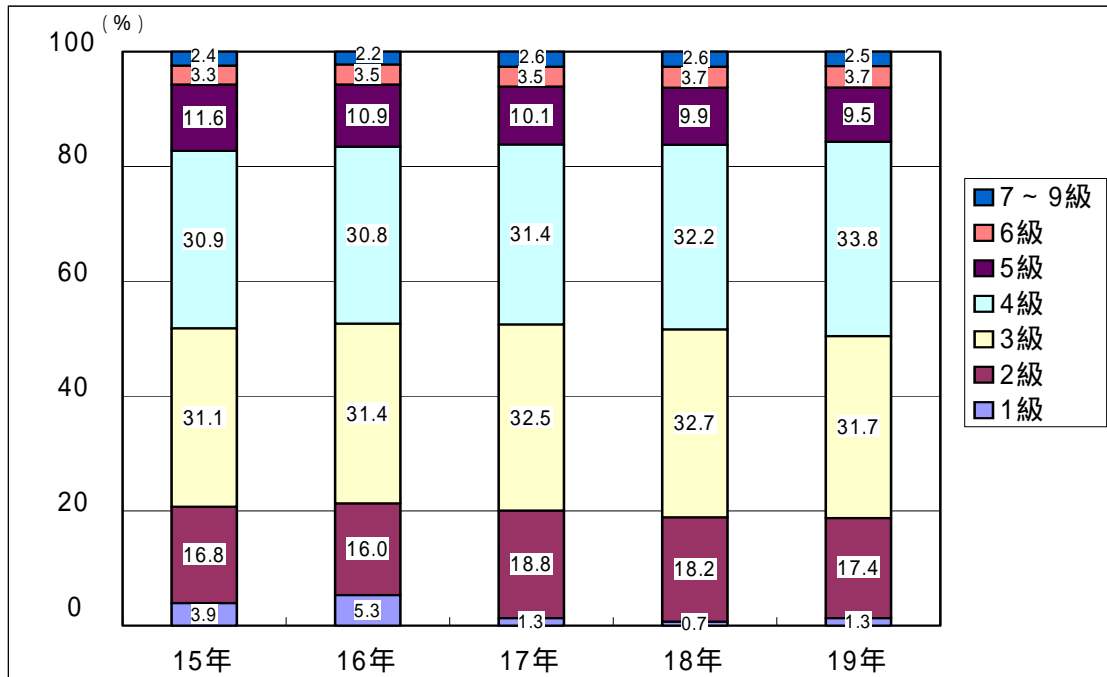
平成19年4月1日現在

職務の級	標準的な職務内容	職員数	構成比
9級	特に重要な業務の部長	4人	0.3%
8級	部長	19人	1.6%
7級	統括課長	7人	0.6%
6級	課長	43人	3.7%
5級	総括係長	110人	9.5%
4級	係長	389人	33.8%
3級	主任主事	365人	31.7%
2級	相当高度な業務の係員	200人	17.4%
1級	上記の職務の級に属さない職員	15人	1.3%

- (注) 1. 給与条例に基づく給料表の級区分による職員数です。
 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す。
 3. 端数処理のため、計は一致しません。
 4. 平成18年4月1日よりそれまでの1級・2級が1級に統合されたことに伴い、3級以上の職務の級の呼称が変更されました。(例. 3級 2級)

グラフ - 3 一般行政職の級別職員数の構成比

各年4月1日現在



(注) 平成17年度以前は、2級職以上は一つ上の級(例. 2級職は3級職)となります。
1級職主事は、2級職主事と1級職主事にわかれていました。

(2) 昇給への勤務成績の反映状況

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、50頁・51頁を参照。)

昇給への勤務成績の反映状況

管理職については、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 - 8 昇給への勤務成績の反映状況

区分	全職種			
	15年度	16年度	17年度	18年度
職員数 A	2,671人	2,599人	2,491人	2,405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	972人	856人	840人	756人
比率 B/A	36.4%	32.9%	33.7%	31.4%

(注) 1. 「昇給区分A」又は「昇給区分B」の職員は、「標準」の職員と比べて1、2号拡大された昇給幅が付与されます。
2. 平成17年度以前は、普通昇給期間(12~24月)を短縮して昇給した職員数です。

4. 職員の手当

職員の給与は、正規の勤務時間に対する基本給としての給料と、一定の条件を満たした職員に支給される各種手当とで構成されています。

各種手当には、毎月支給される地域手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、管理職手当、初任給調整手当、単身赴任手当、勤務実績に応じて支給される特殊勤務手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当、ボーナスに相当する期末手当、勤勉手当、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 - 9 期末手当・勤勉手当の状況

平成19年4月1日現在

区分	豊島区	国
1人当たり平均支給額 (18年度)	1,814千円	————
18年度支給割合	期末手当 3.50月分 (1.85月分) 勤勉手当 0.95月分 (0.50月分)	期末手当 3.00月分 (1.60月分) 勤勉手当 1.45月分 (0.75月分)
加算措置の状況	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 5～20% ・管理職加算 10～25%

(注) 1. 支給割合は一般職員の例です。

2. () 内は、再任用職員に係る支給割合です。

【参考】勤勉手当への勤務実績の反映状況(一般行政職)

<p>1. 勤務実績の評定の実施状況</p> <p>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実績の評定を実施しています。(内容については、50頁・51頁を参照。)</p> <p>2. 勤勉手当への勤務実績の反映状況</p> <p>管理職について、勤務評定の5段階相対評価に基づき、成績率(1050/1000～950/1000)を決定しています。</p> <p>なお、管理職以外の職員についての成績率は、平成20年6月支給の勤勉手当から実施することになっています。</p>
--

(2) 退職手当

平成19年4月から退職手当額の算出方法を、在職期間中の貢献度をよりの確に反映できる制度へと見直しました。

今までの「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る)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)を加えることになりました。

表 - 10 退職手当の状況

平成19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	24.25月分	35.00月分	23.50月分	30.55月分
勤続25年	32.50月分	45.50月分	33.50月分	41.34月分
勤続35年	49.75月分	59.20月分	47.50月分	59.28月分
最高限度額	50.00月分	59.20月分	59.28月分	59.28月分
その他の加算措置	早期退職者割増制度 (2~20%加算)		定年前早期退職特例措置 (2~20%加算)	
1人当たり平均支給額	4,830千円	25,691千円	-	-

(注)1 18年度は、勸奨退職特例措置の実施により、勸奨退職要件の特例と早期退職者割増率の特例【3~30%加算】を適用しました。(内容については、15頁を参照。)

(注)2 退職手当の1人当たり平均支給額は、18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す。

「退職手当の調整額」について

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』

評価期間

退職年度を含む退職前20年度間

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

【部長(240ポイント)から主任主事(50ポイント)まで付与】

調整額単価

単価は、1000円。

ただし、地域手当の支給割合が18%に達するまでの間は、その割合により単価が定められます。(19年4月現在は、13%で、単価は180円。)

(3) 地域手当

表 - 11 地域手当の状況

平成19年4月1日現在

支給実績(18年度決算)		1,277,371 千円	
支給職員1人当たり平均支給 (18年度決算)		年額	520,738 円
		月額	43,395 円
支給対象地域	支給率	支給対象職員数	国の制度(支給率)
特別区	13.0%	2,334 人	14.0%
千葉県富津市 (竹岡健康学園)	12.0%	10 人	4.0%

(注) 支給率は、平成19年の勧告前のものです。

国の制度では、平成22年度での18%を目指して18年度から支給率を段階的に引き上げることとしています。

特別区においては、18%の範囲内で定めることになっています。

(4) 特殊勤務手当

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

表 - 12 特殊勤務手当の状況

平成19年4月1日現在

支給実績(18年度決算)		51,774千円		
支給職員1人当たり平均支給 (18年度決算)	年額	76,027円		
	月額	6,336円		
職員全体に占める手当支給職員の割合(18年度)		27.8%		
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	廃棄物の収集作業等	作業単位1/2以上	1日 800円
			作業単位1/2未満	1日 750円
		上記以外の場合		1日 700円
福祉訪問等業務手当	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	

(注) 「ごみ収集運搬等業務従事手当」の廃棄物の収集作業等の支給単価について、従事した作業が作業単位の2分の1以上のとき900円から800円、2分の1未満のとき800円から750円へと変更になりました。

「感染症対策業務従事手当」の支給対象範囲のうち、「常時結核患者に接触する業務に従事した場合」が「感染症患者等接触業務(2類)」に位置づけられました。

(感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律の一部改正により)

(5) 時間外勤務手当

表 - 13 時間外勤務手当の状況

各年度決算

区分	15年度	16年度	17年度	18年度
支給実績	430,028千円	372,960千円	368,205千円	340,065千円
職員1人 当たり平均 支給額	年額	161千円	142千円	144千円
	月額	13千円	12千円	12千円

(6) その他の手当

表 - 14 平成19年度 その他の手当の状況

平成19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		支給実績 (18年度決算)	支給職員1人当たり 平均支給額 (18年度決算)
							年額 (月額)
扶養手当	配偶者	13,700円	異なる	13,000円		188,599千円	176,922円 (14,744円)
	その他 2人目まで	5,500円		6,000円			
	3人目から	5,500円		6,000円			
	16～22 歳の子 加算	4,000円		5,000円			
住居手当	扶養親 族あり	8,800円	異なる	借家・借間居住 (月額12,000円 を超える家賃を 支払っている職 員)	27,000円 (最高)	143,621千円	101,213円 (8,434円)
	扶養親 族なし	8,300円		自宅の新築又は購 入から5年以内の職 員	2,500円		
				配偶者等が借 家・借間に居住 する単身赴任手 当受給職員	13,500円 (最高)		
通勤手当	支給限 度額	55,000円	同じ			314,038千円	138,404円 (11,534円)

(注) 内容及び支給単価欄の「配偶者」の手当について、19年1月より14,700円から13,700円に変更になりました。また、同欄の「3人目から」の手当について、19年4月より4,500円から5,500円に変更になりました。

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、区議会の審議を経て、条例で定められています。

地方自治法の一部改正に伴い、平成19年4月から「助役」を廃止し、「副区長」が制定されました。また、特別職の「収入役」制度も廃止し、一般職の「会計管理者」を設置しました。

表 - 15 特別職の報酬等の状況

平成19年4月1日現在

区分		給料・報酬月額	期末手当（18年度支給割合）
給料	区長	1,027,000円	3.80月分
	副区長	873,000円	3.80月分
報酬	議長	882,000円	3.80月分
	副議長	773,000円	3.80月分
	議員	598,000円	3.80月分

表 - 16 特別職の退職手当の状況

平成19年4月1日現在

区分	算定方式	支給時期
区長	1,027,000円 × 在職年数 × 4.5	任期ごと
副区長	873,000円 × 在職年数 × 3.1	任期ごと

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

正規の勤務時間とは、条例、規則等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、休日、休暇等に関する条例」はこれを「休憩時間を除き、1週間について40時間」と定めています。

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

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。

休日は、正規の勤務時間が割振られている日ですが、勤務条例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。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 - 1 正規の勤務時間等

平成 19 年 4 月 1 日現在

	勤務時間	休憩時間	休憩時間	週休日
閉庁勤務職場 (本庁等)	8:30～17:15	45分	4時間 の勤務 につき 15分	土曜日、日曜日
交代制等勤務職場	下記の時間において、4週間を通じ、1週間について平均40時間勤務する			4週間を通じて8日とし、日曜日及び割振られた日
児童館	8:30～18:15			土曜日、日曜日
保育園	7:00～20:15			
清掃事務所	7:40～17:15			
小学校等	7:30～17:00			

(3) 特別休暇等の種類

表 - 2 特別休暇等の内容

平成 19 年 12 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	必要な期間	
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	必要な時間	
妊婦通勤時間	妊娠中の職員が、通勤混雑等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	3日	
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	1年に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)	
子の看護のための休暇	小学校就学前の子を持つ職員が、負傷または病気の子の看護にあたる場合	1年に5日以内	
病気休暇(注)	負傷又は疾病により勤務できない場合	180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	必要な期間	無給
育児休業	3歳に満たない子を養育する職員	必要な期間	
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	

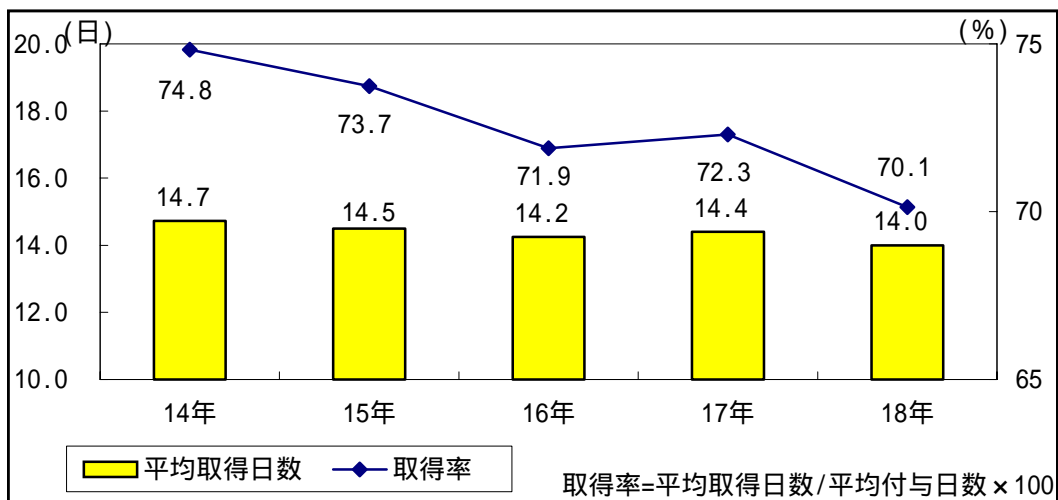
(注) 病気休暇についての詳細は39頁参照。

(4) 年次有給休暇

年次有給休暇は、暦年について20日が1月1日に付与されます。その年に使用しなかった年次有給休暇は、翌年に限り繰り越すことができます。

平成18年の年次有給休暇の平均取得日数は、14.0日です。

グラフ - 1 年次有給休暇 取得状況 経年比較

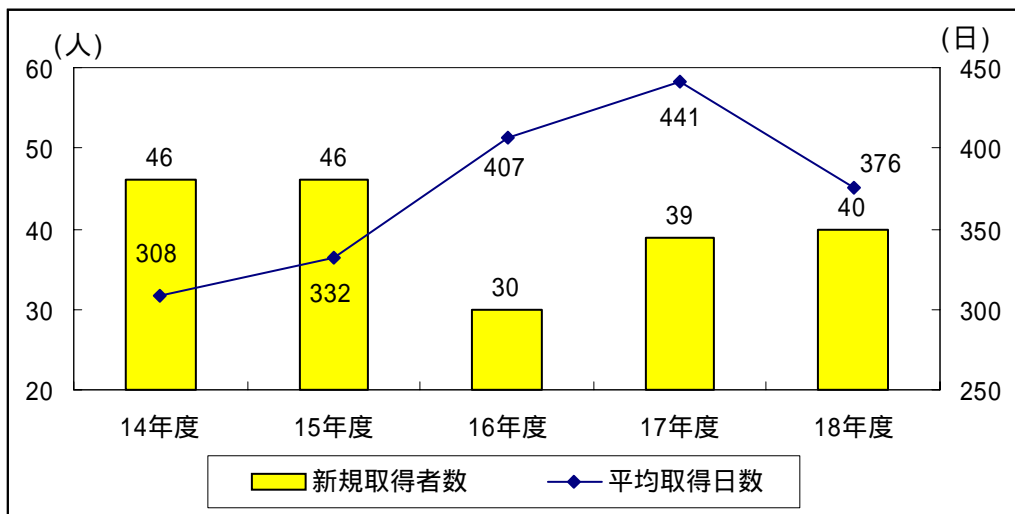


(5) 育児休業の取得状況

18年度新規取得者数 40人

18年平均取得日数 376日

グラフ - 2 育児休業取得状況 経年比較



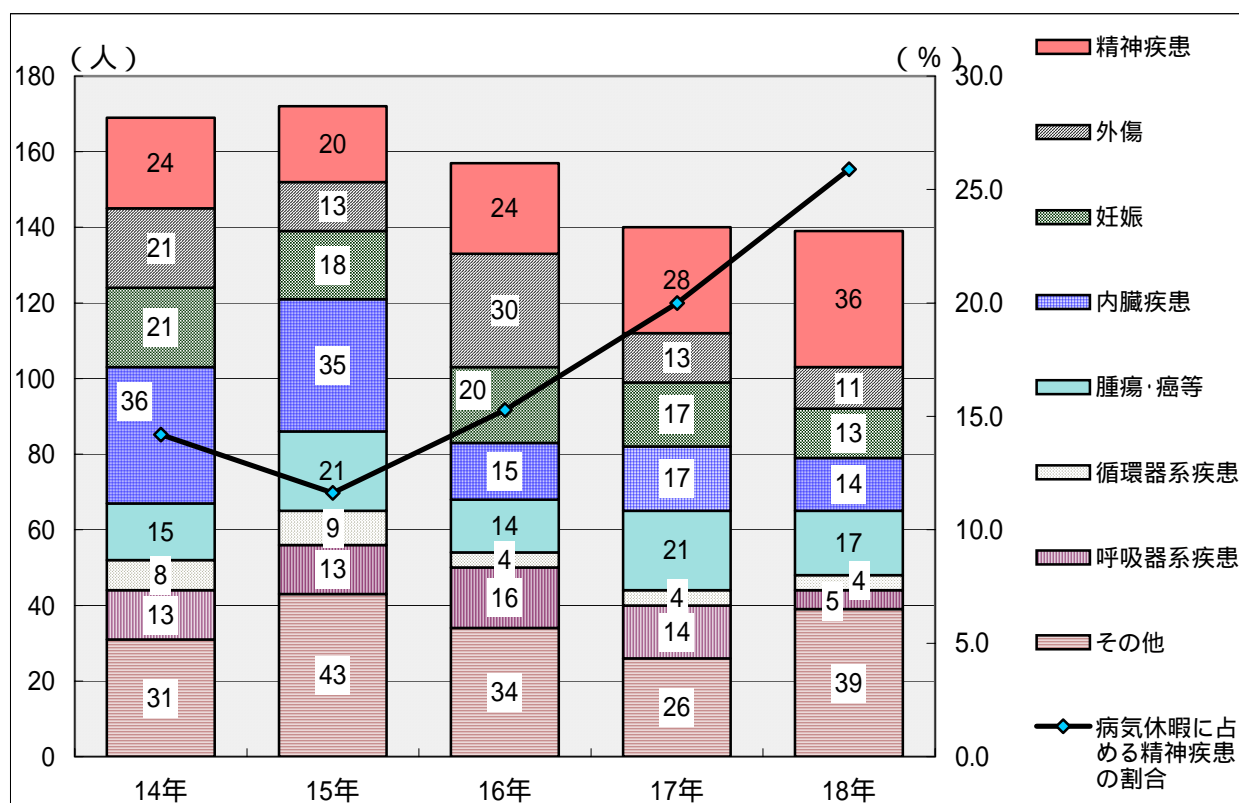
(6) 病気休暇

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。

近年、精神疾患の割合は増加傾向にあります。また、取得日数は長期化しており、特に精神疾患は他の疾患に比べ長期化の傾向にあります。

なお、同一疾病の病気休暇が引き続き180日を越える場合には病気休職となります。

グラフ - 3 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です。

表 - 3 病気休暇の取得状況

	14年	15年	16年	17年	18年
取得人数	169	172	157	140	139
総実日数	4,653	4,541	4,883	4,512	5,059
平均日数	27.5	26.4	31.1	32.2	36.4

(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)とその総実日数および平均取得日数を表したものです。

2. 分限・懲戒

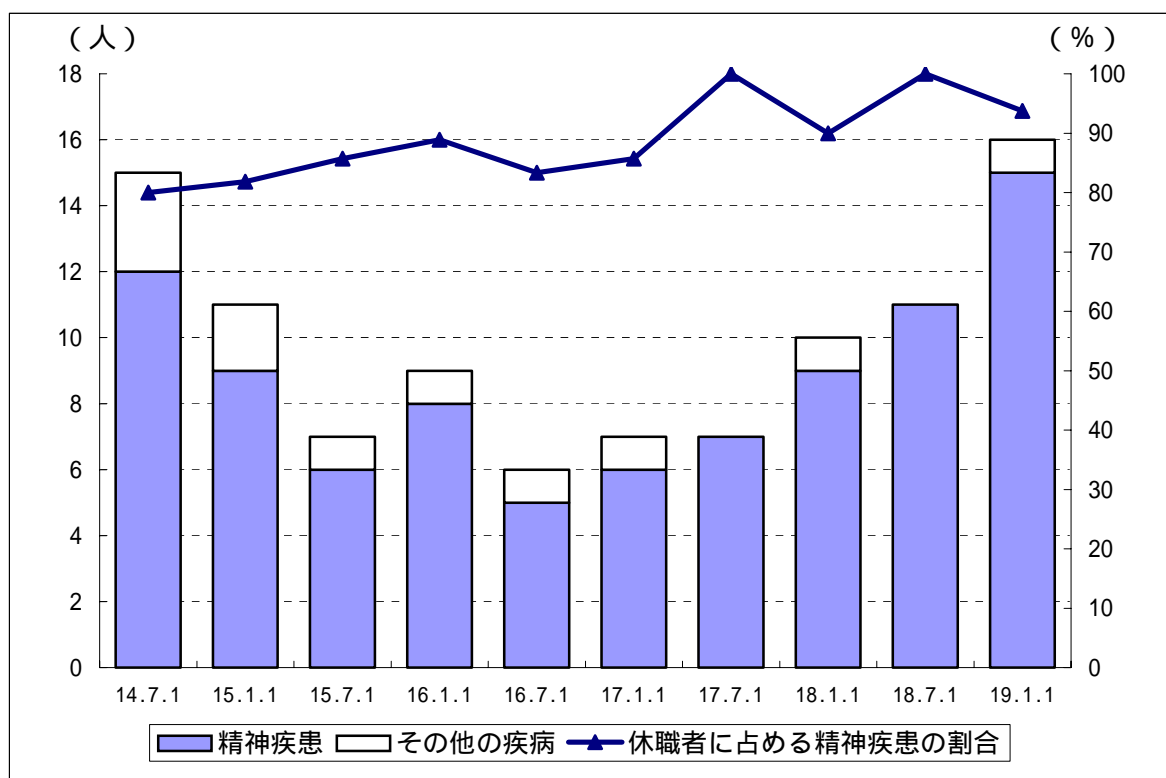
(1) 病気休職

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180日を越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非常に高くなってきています。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 - 4 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です。

(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。

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）
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を行うなど、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るとともに、飲酒運転となることを知りながら飲酒を勧めたり、また、飲酒運転であることを知りながらこれに同乗した職員についても、その非違行為が処分対象となり得ることなどを明確に定めるため、同指針を改正しました。

表 - 4 懲戒処分の概要

(人)

処分の内容	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度
戒告	2	1	1	5	2
減給					
停職	2	1	1	2	
免職		1			
計	4	3	2	7	2

3 . その他 服務の状況

(1) セクシュアル・ハラスメント防止対策

経緯

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、平成11年4月、「豊島区セクシュアル・ハラスメント防止対策委員会設置要綱」を制定し、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。

体制の強化

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、各課庶務担当係長および4級廃事業所（保育園・児童館等）の長からなる「セクシュアル・ハラスメント防止リーダー」を設置しました。防止リーダーの役割は、職場のミーティング等を通じて、セクシュアル・ハラスメントに関して職員に対する注意喚起や指導を行うこと。日頃から職場環境に対する注意を払い、職場環境を害する言動を見逃さないこと。区のセクシュアル・ハラスメント防止対策に協力すること、となっています。

この他、職場におけるセクシュアル・ハラスメントの被害に対する苦情・相談等を、専用のメールアドレスへ送信できる体制の整備を図っています。

(2) 次世代育成支援

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）」を策定しました。

表 - 5 職員子育て支援プランにおける取り組み

	項 目
1	職員への各種制度の周知
2	子育て支援のために
3	職場の支援、協力体制の強化
4	妊娠中における配慮
5	子どもの出生時における父親の休暇取得の促進
6	育児休業等を取得しやすい環境をつくるために
7	育児休業からの円滑な復帰のために
8	超過勤務の縮減
9	年次有給休暇の取得の促進
10	連続休暇等の取得の促進
11	子の看護のための休暇の取得の促進
12	人事異動等における配慮
13	職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組
14	庁内託児施設について
15	子育てバリアフリーの推進
16	子ども・子育てに関する地域貢献活動
17	安全で安心して子どもを育てられる環境の整備
18	子どもとふれあう機会の充実

平成18年度の取り組み

策定委員会及び検討部会を開催し、職員子育て支援プランの目標達成に向けた具体的な支援策について検討し、子育て通信の発行・子育て情報コーナーの設置を行ったほか、策定委員会の意見を受け平成19年度より子育て支援に関する休暇の改善を行うことになりました。

職員の育成及び勤務成績の評定の状況

1. 職員の育成

(1) 人材育成計画・職員能力開発計画

「豊島区人材育成計画 - 職員パワーアッププラン - (平成17年12月策定)」(抜粋)

(目的) 行政を取り巻く情勢の急速な変化に柔軟に対応できる職員を育成すること、職員一人ひとりの能力の底上げをして組織力を上げること、10年20年先の区を担う職員を育成することを目的とする。本計画においては、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。

(求められる職員像)

- ア. 時代を読み豊島区を「価値あるまち」へ変革する職員
- イ. 区民の一人として区民と協働して地域を創る職員
- 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

(人材育成方針)

- ア. 職員の納得性と意欲を高める人事制度へ
評価開示や昇任制度の基準の公表
- イ. 頑張るものが報われる人事制度へ
頑張った成果が処遇に反映される人事制度の確立
- ウ. 個々の能力を組織の力に変える人事・能力開発制度へ
能力開発制度の整備と学び合う組織風土の醸成
- エ. 一人ひとりが活躍する元気な豊島区へ
全ての職員が健康に働き続けられる職場環境づくり

(人材育成方針を実践するための2つのポイント)

- ア. 管理監督者(管理職・係長)の役割の明確化
- イ. 人材育成のための具体的人事プラン 昇任、人事考課、人事異動、職員の能力開発、職員の健康

「豊島区職員能力開発計画(平成17年3月策定)」(抜粋)

(計画の位置づけ)

- ア. この計画は、「豊島区人材育成計画(平成12年9月策定)」の下位計画として策定された。「豊島区人材育成計画 - 職員パワーアッププラン - (平成17年12月策定)」における職員の能力開発の方向性に一致するものであり、同じく下位計画として位置づける。
- イ. 職員研修の計画内容については、毎年度策定する「職員研修実施計画」の中で具体的に示す。

ウ．この計画は中期的な職員の能力開発の方針を明らかにするものであり、計画期間は平成17年度から5年とする。ただし、計画期間中であっても、区の内外の環境変化に応じて見直しをする。

(基本的な考え方)

職員には、競争と協働の時代の要請に応えられる能力と、応えようとする意欲が必要である。この計画では、個人に着目することによって職員一人ひとりの能力と意欲を引き出し、新たな時代に向かって組織が一体となって挑戦していく能力開発制度と、自ら学び互いに学び合う職場風土を生み出す仕組みの創造を目指す。

ア．計画が目指す人材像と能力

区民の立場に立ち、区民の満足度を高めようとする人材

区民の信頼を得て、区民と協働して地域を作る人材

公務のプロであり続けるために、自発的な能力開発と組織能力の向上に努める人材

CS(区民満足)意識
経営感覚
政策形成能力
職務遂行能力
説明・説得・交渉能力
マネジメント能力
対人能力

イ．職層ごとに目指す能力開発目標

職員が果たすべき役割を明確にし、職員自身の自覚を促すとともに、管理監督者が個々の職員の能力開発をする際の目標とする。

(2)平成19年度職員研修実施計画(抜粋)

(基本的な方針)

地方分権の進展等による社会環境の変化に伴い、「社会の変化を読み、時代に対応できる職員の育成」をキーワードに、以下を基本的な方針とする。

ア．職層研修のカリキュラムの見直し

特別区研修所での職層研修見直しにともない、職層に求められる役割・能力・情報をコンパクトにまとめた研修プログラムを実施する。

イ．職員のキャリア開発を支援

今年度は昨年度から実施しているステージ1(30歳前後対象)、ステージ2(40歳前後対象)に加え、新たにステージ3(50歳対象)を実施する。

ウ．効果の見える研修の実施

区民のニーズの変化に対応した質の高い行政サービスを提供していくため、実務性・即時性の高い研修プログラムを実施する。今年度は思考方法の手法「マインドマップ」と即戦力の「マニュアル作成」を実施する。

エ．OJT・自己啓発推進

これまでのOJT推進体制を土台に、各職場にさまざまな情報を提供し、職場の活性化を図る。

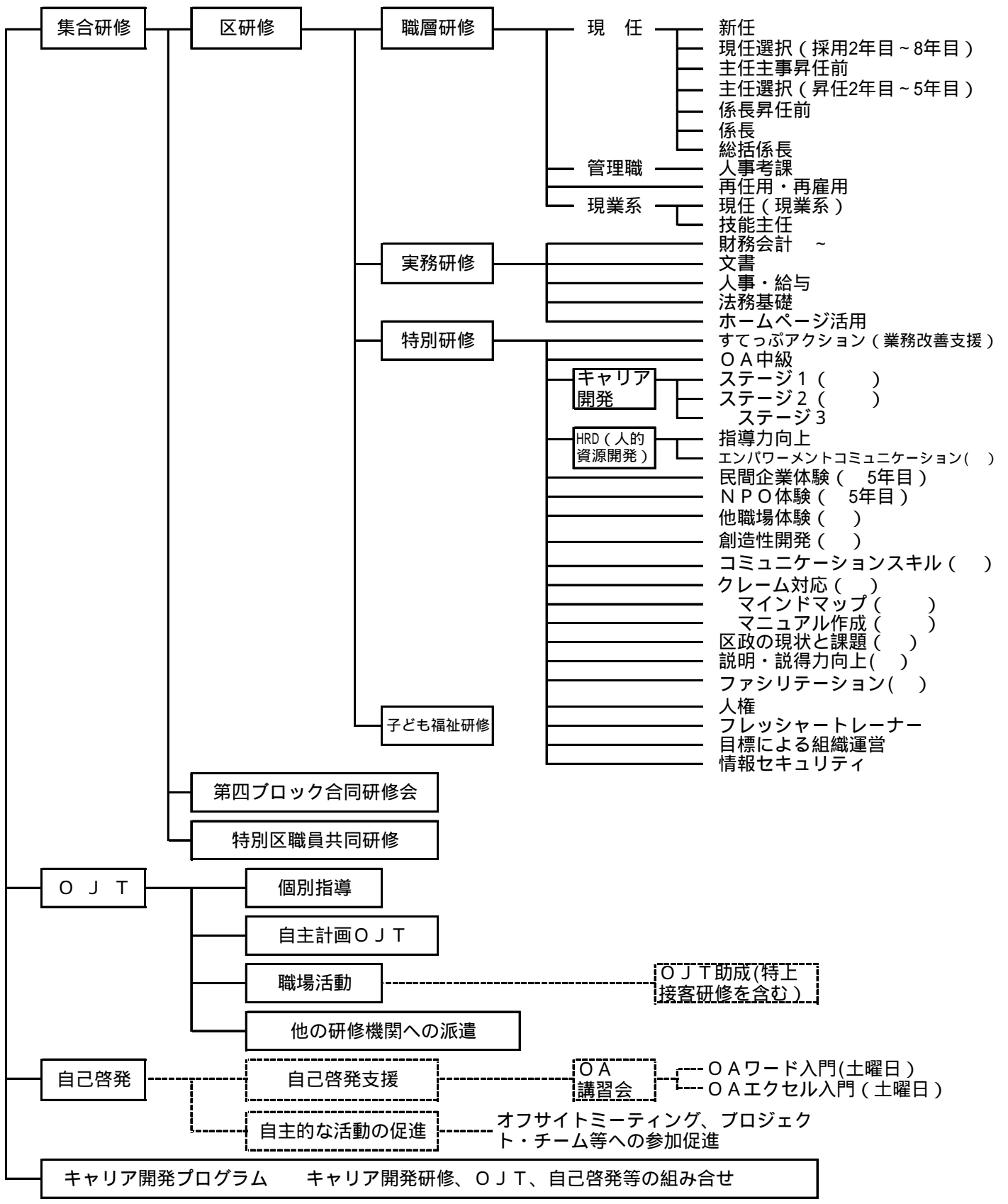
(3) 平成18年度 研修の実施状況

実施機関	種別	研修名	期間	18年度受講者数(人)	17年度受講者数(人)			
区	職層研修	主任主事昇任前	第1~2回	2日	36	44		
		係長昇任前		2日	26	22		
		現任(現業系)		2日	17	27		
		技能主任		0.5日	16	20		
		管理職	人事考課	第1~2回	0.5日	66	56	
	実務研修	財務会計(予算、契約、歳入・歳出・物品管理)			1~2日	121	123	
		文書			0.5日	24	35	
		人事・給与			1日	82	51	
		法務基礎			0.5日	28	-	
		ホームページ活用		第1~3回	0.5日	47	-	
	特別研修	OJT支援	OAリーダー(Word応用)		1日	26	8	
			OAリーダー(Excel中級)		1日	27	11	
			特上接客		0.5日	109	76	
			すてっぷアクション(業務改善支援)	第1~3回	0.5~1.5日	27	30	
			クレーム対応		0.5日	40	69	
		キャリア開発 ステージ1		第1~2回	2日	22	-	
		キャリア開発 ステージ2		第1~2回	2日	23	-	
		HRD(人的資源開発)	対人能力向上			2日	14	12
			指導力向上			2日	16	11
		民間企業・NPO体験			2~5日	47	45	
		他職場体験			2~5日	11	27	
		創造性開発		第1~2回	0.5日	43	27	
		コミュニケーションスキル			1日	21	32	
		区政の現状と課題		第1~2回	0.5日	27	-	
		説明・説得力向上		第1~2回	0.5日	76	-	
		ファシリテーション			0.5日	25	-	
		セルフケア			2時間	14	-	
		人権			0.5日	59	29	
		セクシュアル・ハラスメント防止リーダー			0.5日	70	93	
		目標による組織運営		第1~3回	1日	79	48	
		情報セキュリティ		5年目職員	0.5日	16	-	
				10年目職員	0.5日	19	-	
		行政経営		第1~7回	0.5日	224	-	
		清掃「汚職等事故防止」		第1~4回	1時間	168	-	
		転入者職員			0.5日	6	8	
		職員教養講座	模擬試験			1日	5	6
			特例転職対策		第1~2回	1日	4	-
			管理職選考対策オリエンテーション			1時間	10	12
		OA Word・Excel入門(土曜日)			1日	28	49	
		OJT集合研修等		350件	-	3,990	279件 3,523	
		合計				5,709	(注) 5,742	
		特別区職員研修所	職層研修	新任、現任、主任主事、各昇任時、管理職候補者等		0.5~8日	170	228
			ステップアップ	思考力・問題解決力、コミュニケーション、人材育成・組織活性、IT		1~2日	156	-
	自治体経営		政策経営、地域経営		1~3日	46	-	
	専門研修		実務、福祉・保健・衛生、まちづくり、清掃		0.5~5日	133	135	
	公務基礎・サポート		公務員倫理、人権・同和問題、講師養成、講演会等		0.5~8日	92	-	
	合計				597	(注) 672		
第四ブロック	税務事務	納税、課税		2~4日	15	22		
	講師養成	会議の進め方		2日	2	2		
	研修担当	法律実務講座		1日	2	3		
	公園技術	特殊空間の緑化ほか		2日	9	-		
	講演会	下流社会と地方自治のあり方		2時間	13	8		
合計				41	(注) 49			

(注) 17年度合計欄は、18年度には実施していない研修を含めた受講者数である。

平成19年度 職員能力開発体系

：新規 ：主任選択 ：現任選択



(4) 平成19年度子ども福祉研修年間計画(抜粋)

研修カリキュラムの見直し

平成19年度、組織改正により子ども家庭部の所管であった「子ども家庭部職員研修」は総務部人材育成課へ事務移管となりました。それに伴い今までの研修カリキュラムを「職員能力開発体系」に準じて『集合研修』『OJT』『自己啓発』の3つに整理しました。

分類	所管	主な内容
集合研修	人材育成課	保育や子どもに関わる専門的な知識・技術の習得
OJT	各施設主管課	事業運営知識、区施策の周知、部内交流体験研修
自己開発		職免による外部研修への参加

研修の目的と対象

(目的)子どもの発達に関する知識、保育技術の習得、子育て支援、学齢期児童対応、保護者対応、救命講習など、0歳から学齢期の子どもに関する幅広い専門知識と技術の習得を図る。

(対象)保育園職員(区立、私立、認証・無認可保育所)、区立幼稚園、児童館、子どもスキップ、ジャンプ東池袋、子ども家庭支援センター、地域区民ひろば等に所属する正規・非常勤職員、臨時職員、有償ボランティア

研修内容

ア.子どもの発達に関する知識

- ・ 0～5歳児の年齢別保育
- ・ 食育
- ・ アレルギー
- ・ 咀嚼
- ・ 統合保育で育つもの
- ・ 障がいをもった子の保育(軽度発達障がい)

イ.保育技術の向上

- ・ 集団あそび(つながり遊び)
- ・ 子どもの危機管理指導
- ・ 集団リズム・体操
- ・ 絵本の選び方と読み聞かせ方
- ・ 造形あそび
- ・ 話し方

ウ.子育て支援

- ・ 虐待の早期発見と対応
- ・ 子どもの権利条例
- ・ 子育て支援と支援者の役割

エ.学齢期児童の対応

- ・ 応急手当
- ・ 小学校低学年向け集団遊び
- ・ 問題を抱えた小学生の対応

オ．保護者対応

- ・ パーソナリティ障がいや統合失調症などの保護者への対応
- ・ 就学支援

カ．救命救急

- ・ 普通救命・AED
- ・ 上級救命・AED

[参考]

研修体系		18年度		17年度	
		回数	受講者数(人)	回数	受講者数(人)
保育園研修	職層	2	55	3	66
	専門	11	377	15	374
児童館・子どもスキップ研修	職層	0	0	7	137
	専門	15	381	8	193
部共通		30	651	23	618
	職層	0	0	3	90
合計		58	1,464	59	1,478

2. 勤務評定

(1) 勤務評定

平成18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。

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19年1月1日																		
評定期間	平成18年1月1日～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	<p>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</p> <p>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>																		
勤勉手当の成績率への反映	<p>勤勉手当の支給額算定において、その勤務成績（勤務評定の5段階相対評価）に基づき、下記の分布割合により支給割合を定めています。</p> <p>【相対評価の分布割合】</p> <p>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」被評定者の80%から評語「5」及び「4」を付与された被評定者数を差し引いた数以内 「2」「1」制限しない</p> <p>【勤勉手当の支給割合】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>勤務評定の5段階相対評価</th> <th>成績率の段階</th> <th>各段階の割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5</td> <td>最上位</td> <td>1,050/1,000</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>上位</td> <td>1,025/1,000</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>中位</td> <td>1,000/1,000</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>下位</td> <td>975/1,000</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>最下位</td> <td>950/1,000</td> </tr> </tbody> </table>	勤務評定の5段階相対評価	成績率の段階	各段階の割合	5	最上位	1,050/1,000	4	上位	1,025/1,000	3	中位	1,000/1,000	2	下位	975/1,000	1	最下位	950/1,000
勤務評定の5段階相対評価	成績率の段階	各段階の割合																	
5	最上位	1,050/1,000																	
4	上位	1,025/1,000																	
3	中位	1,000/1,000																	
2	下位	975/1,000																	
1	最下位	950/1,000																	

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19年1月1日						
評定期間	平成17年12月1日～平成18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"> <tr> <td>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> </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						
評定項目	<table border="1"> <tr> <td>業績</td> <td>仕事の成果</td> </tr> <tr> <td>能力</td> <td>課題への対応力 自己管理能力 説明・折衝能力 リーダーシップ</td> </tr> <tr> <td>態度</td> <td>仕事に取り組む姿勢 経営意識 チームワーク</td> </tr> </table>	業績	仕事の成果	能力	課題への対応力 自己管理能力 説明・折衝能力 リーダーシップ	態度	仕事に取り組む姿勢 経営意識 チームワーク
業績	仕事の成果						
能力	課題への対応力 自己管理能力 説明・折衝能力 リーダーシップ						
態度	仕事に取り組む姿勢 経営意識 チームワーク						
評定方法	<p>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</p> <p>第二次評定 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、5段階相対評価）を実施</p>						
評定の活用	職員の昇給、昇任、昇格等に活用している。						

(2) 目標による組織運営

「目標による組織運営」は、平成14年度から導入した豊島区の新しいマネジメントシステムで、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ことです。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。

対象者

総括係長、係長（担当係長を含む。）、主査（行政系全職種）（管理職選考合格者を含む。）

なお、平成18年度より主任主事以下の職員に対しても試行導入しています。

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

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・勤務時間等基本的な勤務条件以外に、主として職員の物質的また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、公務災害補償制度を規定し、職員の福祉および利益の保護を適切に実施することとしています。

これらに基づき豊島区職員は、共済制度では東京都職員共済組合に加入し、公務災害補償制度では、地方公務員災害補償基金の適用を受け、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 - 1 主な事業内容

平成19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
	旅行・スポーツ関係	保養施設、夏・冬保健施設
	融資関係	住宅貸付、一般貸付
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
	ライフプラン	ライフプランセミナー50、退職準備セミナー
	あっせん	指定店のあっせん、ローンのあっせん
	割引施設	遊園地&テーマパーク、スポーツ
	宿泊事業	パッケージツアー
	厚生施設	職員相談室
豊島区職員互助会	給付事業	結婚、出産、就学、義務教育修了、病気、弔慰金等
	助成事業	人間ドック
	貸付	一般貸付、進学資金貸付
	厚生事業	カフェテリア事業、売店等
	文化・体育事業	サークル活動助成、スポーツ大会

表 - 2 各組合の掛金率・負担率

平成19年4月1日現在

		算出方法	掛金率	負担金率
			(本人負担)	(事業主負担)
東京都職員共済組合費	長期	給料(上限496,000円) × 率	88.075/1,000	114.325/1,000
	(共済年金にかかる費用)	期末勤勉等(上限1,500,000) × 率	70.46/1,000	91.46/1,000
	短期	給料(上限968,000円) × 率	41.3125/1,000	41.4875/1,000
	(健康保険等に関する費用)	期末勤勉等 × 率	33.05/1,000	33.19/1,000
	福祉	給料(上限968,000円) × 率	2.2/1,000	2.2/1,000
	(福祉事業に関する費用)	期末勤勉等 × 率	1.76/1,000	1.76/1,000
	介護	給料(上限968,000円) × 率	5.0125/1,000	5.0125/1,000
	(介護納付金の納付に要する費用)	期末勤勉等 × 率	4.01/1,000	4.01/1,000
	追加	(給料(上限496,000) × 12月) × 率	-	85.9/1,000
	(恩給法等適用者の不足補填費用)			
合計		給料 × 率	136.6/1,000	248.925/1,000
		期末勤勉等 × 率	109.28/1,000	130.42/1,000
特別区職員互助組合費	(本人負担)	給料 × 率	1.7/1,000	
	(事業主負担)	平成19年度より廃止。		

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

表 - 3 豊島区職員互助会の掛金率・負担率

互助会費(本人負担分)は、一人あたり給与月額 × 5 / 1,000 × 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交付金の負担割合が決まります。

	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度
会費 (本人負担)	5/1,000	5/1,000	5/1,000	5/1,000	5/1,000
交付金 (事業主負担)	1:0.65	1:0.8	1:1 - 500万円	1:0	1:0.4 + 262万円

(3) 職員の被服貸与

事務服については貸与していませんが、作業服（作業服上下、安全靴、防寒上衣など）については、採用又は異動により必要となった時に、職員が安全かつ衛生的に仕事をするため貸与しています。

その後の貸与についても、以下の職につくものは、個人の状況を調査し、必要なもののみを貸与しています。

- ア．ごみの収集作業に従事する職員（作業服、雨衣、長靴、安全靴）
- イ．保育園の調理に従事する職員（白衣、三角巾、長靴）
- ウ．道路の工事、路面の清掃作業に従事する職員（作業服、防寒上衣、雨衣、安全靴）
- エ．園芸及び公園の作業に従事する職員（作業服、防寒上衣、雨衣、作業靴）

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、安全委員会の設置を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 - 4 平成18年度委員会開催状況

	開催日	曜日	会場	議題等審議内容
第1回	4月27日	木	第7会議室	・平成18年度豊島区安全衛生体制 ・平成18年度安全衛生管理事業計画 ・公務災害発生状況
第2回	5月25日	木	第7会議室	・清掃、保健所、教育委員会事務局事務所安全衛生委員会ならびに 児童福祉施設専門部会の状況について ・平成18年度特殊健康診断の一部変更について ・公務災害発生状況 ・長時間労働による健康障害防止のための総合対策
第3回	6月22日	木	第7会議室	・平成18年度全国安全週間の実施について ・公務災害発生状況 ・本庁舎環境測定結果について
第4回	7月27日	木	第7会議室	・公務災害発生状況 ・冷房病について
第5回	8月24日	木	第7会議室	・平成18年度全国労働衛生週間の実施について ・生活福祉課職場巡視について ・公務災害発生状況
第6回	9月28日	木	生活福祉課	・生活福祉課職場巡視
第7回	10月26日	木	生活産業プラザ	・安全衛生セミナー 生活習慣病予防講座「めざせ！脱メタボリックシンドローム」
第8回	11月16日	木	第7会議室	・生活福祉課職場巡視結果報告 ・公務災害発生状況
第9回	12月21日	木	第7会議室	・生活福祉課職場巡視結果について（継続） ・安全衛生セミナー（生活習慣病予防講座）実施報告 ・定期健康診断受診状況報告 ・公務災害発生状況
第10回	1月25日	木	第7会議室	・平成19年度豊島区安全衛生管理事業計画（案） ・管理監督者向けメンタルヘルスセミナーについて ・公務災害発生状況 ・婦人科セミナー実施報告
第11回	2月22日	木	第7会議室	・管理監督者向けメンタルヘルス講習会実施報告 ・公務災害発生状況
第12回	3月22日	木	第7会議室	・平成18年度健康診断等実施状況報告 ・公務災害発生状況等

(2) 職員健康診断

労働安全衛生法等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。

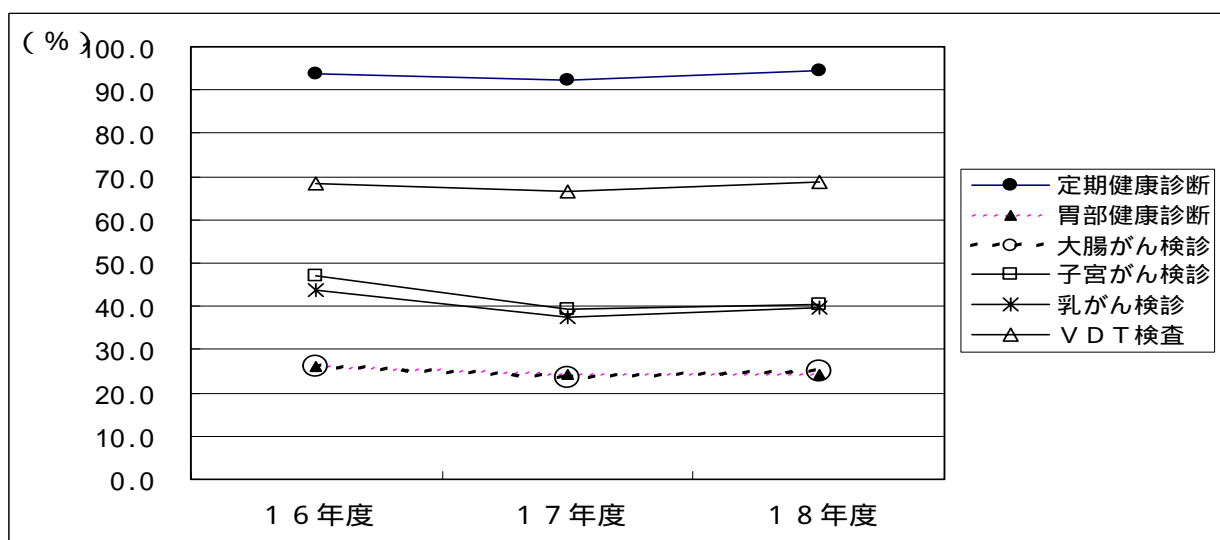
なお、下表の健康診断のほかに、遠隔地勤務職員健康診断、放射線業務従事者健康診断、深夜業務従事者健康診断、腰部健康診断等を実施しています。

表 - 5 職員健康診断受診状況 (対象者数100人以上)

健康診断種別		16年度			17年度			18年度		
		対象者数 (人)	受診者数 (人)	受診率 (%)	対象者数 (人)	受診者数 (人)	受診率 (%)	対象者数 (人)	受診者数 (人)	受診率 (%)
定期健康診断 対象者：全職員 (但し、遠隔地勤務職員 及び臨時職員を除く)	区定期 健康診断	3,096	2,235	72.2	2,900	2,018	69.6	2,713	1,931	71.2
	人間ドック等 結果提出者		667	21.5		661	22.8		633	23.3
	合計		2,902	93.7		2,679	92.4		2,564	94.5
消化器系健康診断 対象者：35歳以上の職員 受診者：希望者	胃部健康診断	2,463	640	26.0	2,346	566	24.1	2,311	558	24.1
	大腸がん検診		642	26.1		548	23.4		577	25.0
婦人科健康診断 対象者：別掲 受診者：希望者	子宮がん検診	1,618	760	47.0	835	330	39.5	810	329	40.6
	乳がん検診		707	43.7	552	207	37.5	527	210	39.8
VDT作業従事者健康診断 対象者：VDT作業従事者 受診者：希望者	基礎調査	1,708	1,524	89.2	1,784	1,467	82.2	1,771	1,470	83.0
	VDT検査	455	311	68.4	640	427	66.7	640	440	68.8

別掲 (子宮がん検診対象者：16年度は30歳以上の職員、17年度以降は4月1日現在20歳以上偶数年齢の職員)
乳がん検診対象者：16年度は30歳以上の職員、17年度以降は4月1日現在40歳以上偶数年齢の職員)

グラフ - 1 職員健康診断受診率推移



(3) 職員こころの相談

職員本人の他、家族、関係者（上司・同僚等）を対象に予約制で実施しています。

精神科産業医相談（月1回）

病気の理解・治療方法・療養等に関する相談や、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。

表 - 6 精神科産業医相談状況

	16年度	17年度	18年度
本人実人数	17	20	20
延べ人数	45	44	64
関係者相談	12	17	33

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 - 7 臨床心理士相談状況

	16年度	17年度	18年度
本人実人数	12	12	10
延べ人数	19	31	38
関係者相談	2	5	1

(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 - 8 傷病別公務災害・通勤災害認定件数

(件)

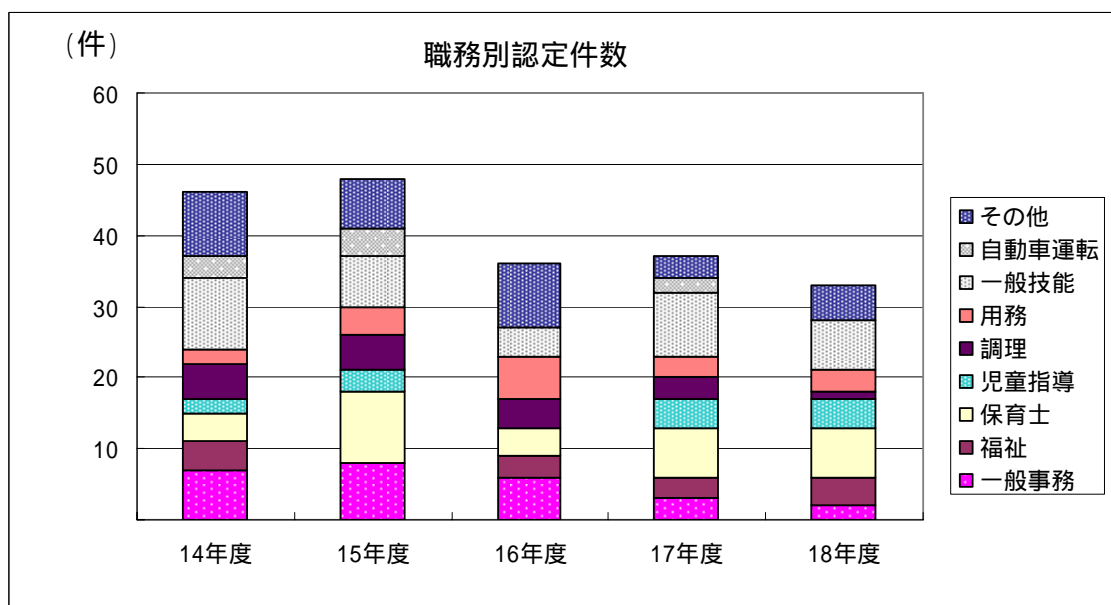
種別		傷病名	骨折	打撲	挫傷	捻挫	腰痛症	脱臼	切創	熱傷	その他外傷	計
14年度	公務		11	5	4	4	7	1		2	6	40
	通勤		4			2						6
15年度	公務		8	5	6	6	3		1		13	42
	通勤		1	2	1	1					1	6
16年度	公務		6	5	2	4	1		3		6	27
	通勤		3	5	1							9
17年度	公務		8	1	6	3	6		1		6	31
	通勤		3	1			2					6
18年度	公務		8		3	9					5	25
	通勤		4	3	1							8

表 - 9 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	一般技能	自動車運転	その他	計	
14年度	公務	2	4	4	2	5	2	9	3	9	40
	通勤	5						1			6
15年度	公務	6		10	1	4	3	7	4	7	42
	通勤	2			2	1	1				6
16年度	公務	3	3	3		3	5	4		6	27
	通勤	3		1		1	1			3	9
17年度	公務	3	3	5	3	3	1	8	2	3	31
	通勤			2	1		2	1			6
18年度	公務	1	3	2	3	1	3	7		5	25
	通勤	1	1	5	1						8

グラフ - 2 職務別認定件数



参 考

特 別 区 人 事 委 員 会 の 業 務 状 況 の 報 告

平成18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18年度における採用試験等については、以下のとおり実施した。

ア 受験資格等

	国籍要件	年齢	資格・免許	その他	
類	事務	有	22歳以上 28歳未満	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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、または、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）				
	建築				
	機械				
	電気				
	福祉	無	22歳以上 30歳未満		社会福祉士、児童指導員また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
	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		
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	
身障注1	事務	有	18歳以上 28歳未満	<ul style="list-style-type: none"> ・ 身体障害者手帳の交付を受けている人 ・ 特別区の区域内に住所を有する人 ・ 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 	

注1：身体障害者を対象とする採用選考の略

イ 日程

区分	類	類	身障選考
告示	3月24日	6月13日	8月10日
第1次試験（筆記）	5月7日	9月10日	10月15日
第1次試験合格発表	6月16日	10月16日	11月6日
第2次試験（面接）	7月3日～7月21日	10月24日、25日	11月15日、28日
最終合格発表	8月4日	11月9日	12月7日

ウ 実施状況

単位：人、%

職種 (採用区分)	採用予定数	申込者数	受験者数	受験率	第1次合格者数	第2次受験者数	最終合格者数	倍率	
								(倍)	(倍)
事務	490	7,789	5,972	76.7%	1,279	1,187	758	7.9	
土木造園(土木)	50	383	266	69.5%	209	194	138	1.9	
土木造園(造園)									
建築	42	183	153	83.6%	123	115	75	2.0	
機械	11	88	68	77.3%	30	28	18	3.8	
電気	9	111	69	62.2%	37	33	20	3.5	
福祉	3	213	153	71.8%	10	10	5	30.6	
衛生監視(衛生)	23	158	111	70.3%	59	57	38	2.9	
衛生監視(化学)	5	146	97	66.4%	28	25	16	6.1	
保健師	34	440	373	84.8%	107	104	69	5.4	
類計	667	9,511	7,262	76.4%	1,882	1,753	1,137	6.4	
事務	120	1,472	1,081	73.4%	464	430	252	4.3	
類計	120	1,472	1,081	73.4%	464	430	252	4.3	
身障									
事務	18	70	67	95.7%	42	41	18	3.7	
合計	805	11,053	8,410	76.1%	2,388	2,224	1,407	6.0	

(2) 採用選考等

平成18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 指導室長・医師

区分	合格者数
指導室長	1 人
医師(課長級以上)	1 人
計	2 人

(3) 管理職選考

ア 受験資格及び選考方法

類

(受験資格) 要綱で定める職種の職務に従事する人のうち、平成19年3月末日現在、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。

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

類

(受験資格) 要綱で定める職種の職務に従事する人のうち、平成19年3月末日現在、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(論文)、勤務評定、口頭試問

イ 実施状況(23区・特別区人事厚生事務組合・特別区競馬組合の合計)

(単位：人、%)

	有資格者数	申込者数	申込率	受験者数	受験率	口頭試問 進出者数	口頭試問 進出率	合格者数	合格率	
										A
類	事務	19,137	797	4.2	519	65.1	186	35.8	81	15.6
	技術	783	90	11.5	58	64.4	11	19.0	7	12.1
	技術	529	67	12.7	39	58.2	12	30.8	8	20.5
	技術	1,407	43	3.1	34	79.1	8	23.5	5	14.7
	技術計	2,719	200	7.4	131	65.5	31	23.7	20	15.3
	計	21,856	997	4.6	650	65.2	217	33.4	101	15.5
類	事務	1,052	209	19.9	169	80.9	113	66.9	49	29.0
	技術	230	40	17.4	27	67.5	7	25.9	7	25.9
	計	1,282	249	19.4	196	78.7	120	61.2	56	28.6
合計	23,138	1,246	5.4	846	67.9	337	39.8	157	18.6	

(4) 特例転職選考

ア 受験資格及び選考方法

(受験資格) 日本国籍を有し、平成19年3月末日現在、年齢満55歳未満で、「一般業務」の職務に従事する人又は、技能系職種に在職し、専ら事務の業務に従事していると任命権者が認める人。

(選考方法) 筆記考査(択一・作文)、勤務評定

イ 実施状況(23区・特別区競馬組合の合計)

(単位:人、%)

			有資格者数	申込者数	申込率	受験者数	受験率	合格者数	合格率
種別	職種	職務	A	B	B/A	C	C/B	E	E/C
業務系	業務	一般業務	99	29	29.3	25	86.2	14	56.0
技能系 (異種職務従事者)	技能	自動車運転	5	4	80.0	4	100.0	3	75.0
		パイラー技士	0	-	-	-	-	-	-
		介護指導	150	95	63.3	75	78.9	51	68.0
	技能	電話交換	6	2	33.3	1	50.0	0	0.0
		警備	13	3	23.1	3	100.0	2	66.7
		一般技能	1	1	100.0	1	100.0	1	100.0
		作業	29	17	58.6	11	64.7	6	54.5
	技能	調理	13	9	69.2	9	100.0	7	77.8
		用務	50	39	78.0	36	92.3	29	80.6
		学童擁護	0	-	-	-	-	-	-
		環境技能	1	0	0.0	-	-	-	-
	技能	作業	63	42	66.7	39	92.9	22	56.4
		家庭奉仕	20	9	45.0	7	77.8	3	42.9
	技能系計			351	221	63.0	186	84.2	124
合計			450	250	55.6	211	84.4	138	65.4

(注)1 技能及び技能は有資格者なし

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

平成18年10月12日、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。

その概要は次のとおりである。

(1) 本年のポイント

民間との給与較差がマイナス較差(0.41%)のため、給料表及び配偶者に係る扶養手当を引下げ(2年連続)

・ 期末手当・勤勉手当(ボーナス)は、改定なし

地域手当の支給割合を18%に改定し、本格導入。但し、当分の間、現行から1%引き上げ13%とし、給料月額を一律1%程度引下げ

国全体での少子化対策に配慮し、扶養手当のうち3人目以降の子等の支給月額を1,000円引き上げ5,500円に改定(平成19年4月1日実施)

公民給与の比較方法を、企業規模100人以上から50人以上に見直し

給与構造の改革

・ 地域手当の支給割合の見直し、給与カーブのフラット化、管理職手当の定額化等
少数精鋭の簡素で効率的な組織運営に向けた人材の確保と育成

・ 評価制度を23区全てで遅滞なく開始、運用することが必要

・ 民間での知識や経営感覚等を公務で活用するため経験者採用制度を実施

・ 管理職選考制度について、受験資格年齢や能力実証方法の早急な見直しが必要

・ 人物重視の観点からコンピテンシー手法による面接の本格導入

(2) 職員の給与に関する報告(意見)・勧告

本年の給与改定について

ア 民間給与実態調査の内容(平成18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984民間事業所を実地調査(調査完了749事業所)

イ 職員給与等実態調査の内容(平成18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	平均年齢
66,610人	30,731人	433,907円	44.5歳

ウ 公民比較方法等の見直し

比較対象企業規模	企業規模100人以上 50人以上
比較対象従業員	スタッフ職を比較対象に追加等

エ 公民比較の結果

	民間従業員	職 員	較 差
月 例 給 平均 給与	432,119円	433,907円	1,788円 (0.41%)
特 別 給 年間支給月数	4.46月	4.45月	0.01月 *改定を行わない

(注) 職員、民間従業員ともに本年度の新卒採用者は、含まれていない。

改定の内容

ア 給料表

- ・ 公民較差の是正のため、1級等の引下げを緩和しつつ、各級において引下げ改定

イ 扶養手当

区 分	18年勧告	現 行
・ 配偶者	13,700円	14,700円
・ 配偶者のない第一子	(1,000円)	

ウ 地域手当の支給割合の変更に伴う配分の見直し

- ・ 地域手当の支給割合の段階的引上げ(本年13%)に伴い、給料月額を1%程度引下げ

エ 行政職給料表(一)の初任給

区 分	給料月額	現 行
類(大卒程度)	179,200円(据置き)	179,200円
類(高卒程度)	143,000円(1,300円)	144,300円

* 類は、地域手当との合計額で現行水準を維持

オ 配分

給 料	諸 手 当	は ね 返 り	計
4,680円 (1.07%)	3,487円 (0.80%)	595円 (0.14%)	1,788円 (0.41%)

(注1) 四捨五入の関係で、内訳は合計と一致しない。

(注2) 本表には、地域手当の支給割合改定に伴う配分変更を含む

(参 考) 改定による平均年間給与の減少額(行政職給料表(一)適用職員)

改定前	改定後	差
約719万5千円	約716万5千円	約3万円(0.4%)

カ 実施時期等

- ・ 給与水準引下げの改定であるため、遡及することなく、改正条例の公布日の属する月の翌月の初日(公布の日が月の初日であるときは、その日)から実施
- ・ 平成18年4月から改定の実施前日までの期間に係る公民較差相当分について、平成19年3月に支給される期末手当の額において、所要の調整を実施

給与構造の改革

ア 地域手当の支給割合

- ・ 国等との制度上の均衡を図り、区民に理解されやすい給与制度とする趣旨から本格導入（支給割合の段階的な引上げに合わせて、給料表水準は段階的に引き下げ）

イ 給与カーブのフラット化

- ・ 年齢別民間賃金との均衡を図るため、中高年齢層職員の給与水準を抑制し、若年層との世代間配分を是正

ウ 管理職手当の定額化（平成 19 年 4 月 1 日実施）

- ・ 職務・職責を的確に反映できるよう定率制から定額制に移行
- ・ 現行の区分を改め、より職務・職責を考慮した手当額を本年度中に提示

エ 一般職員の勤勉手当への成績率のさらなる反映

- ・ 一般職員に成績率が導入されたが、さらなる反映に向けて取り組む必要

オ 級格付制度の廃止と行政職給料表（一）9 級等のあり方

- ・ 任用上の基準のない行（一）9 級は、職務給の原則の徹底、国や他団体の職級構成との均衡、組織の簡素化、能力・業績及び職責に応じた適切な処遇、給与水準は特別職の報酬への配慮、等の観点から早急に改善へ向けた取り組みが必要

カ 管理職の職務・職責を的確に反映した給与水準への是正

- ・ 管理職の職務の困難性や職責の重大さに応じ、処遇を改善

その他

ア 扶養手当（平成 19 年 4 月 1 日実施）

- ・ 国全体で少子化対策が推進されていることに配慮し、扶養親族である子等のうち 3 人目以降に係る支給月額を 1,000 円引き上げ、二人目までと同額の 5,500 円に改定

イ 特殊勤務手当

- ・ 各区の特殊勤務手当の適正化へ向けた取り組みを評価
- ・ 区民の理解と納得が得られるよう不断の検証を期待

ウ 教育職員の給与制度

区費負担小学校教育職員及び区が設置する中等教育学校教育職員に適用される給与制度は、東京都の教育職員との均衡を考慮して、制定又は改定することが適当

（ 3 ） 人事制度、勤務環境の整備等に関する報告（意見）

少数精鋭の簡素で効率的な組織運営に向けた人材の確保と育成

ア 能力・業績に基づく人事管理と評価制度

- ・ 平成 19 年 1 月から給与処遇へ反映させる勤務実績の評価を 23 区全てで遅滞なく開始、適切に運用することが必要
- ・ 目標管理手法について管理職員に加えて、一般職員への導入を図っていくべき
- ・ 評価結果の開示や苦情処理制度、評価者訓練の充実により、評価に対する公平性、透明性、納得性等を高めることが必要

イ 人材供給構造の多様化に対応した有為な人材の確保

受験者数の減少は、非常に危惧すべき状況であり、人材供給構造の多様化に対応した人材確保策が必要

- ・ 幅広い分野から有為な人材を確保できるよう 類採用試験について能力実証方法のあり方を検討。技術系は、専門的知識等をさらに重視する方向で検討
- ・ 民間での専門的な知識経験等を公務に活かすため、初任層及び即戦力となる中堅層を対象に経験者採用の実施が必要
- ・ 人物重視の採用に向け、コンピテンシー面接の手法を一部導入。今後も本格的に導入し、優れた人材をよりの確に選抜
- ・ 国、他団体や民間企業の採用スケジュールや動向を見極め、今後も他団体に先駆けたアピール度の高い採用 P R 活動を強力に実施

ウ 組織を支える人材の安定的確保

各昇任選考における有資格者数の減少や受験率の低下は、組織力の低下が危惧される状況

- ・ 主任主事昇任選考の受験資格年数を引き下げ、若年層から計画的に人材の育成を図る必要
- ・ 管理職選考について、職員のライフステージへの配慮、各昇任選考との関係を重視して、

受験資格年齢や能力実証方法等の早急で具体的な見直しが必要

エ 時代の変化に応じた人材育成計画

- ・ 能力・業績及び職責に基づく人事・給与制度への転換に対応して、人材育成計画のさらなる充実が必要

勤務環境の整備について

- ・ 少子化への対応として、職業生活と家庭生活の両立に向けた環境整備が重要
- ・ 総実勤務時間の短縮に向け不断の取組みが必要
- ・ 心の健康づくり対策として一部の区において基本的な計画の策定が行われたが、引き続き衛生委員会の活用等、心の健康づくり対策の実施が必要
- ・ 休息时间・休憩時間について、国や民間の状況を踏まえた検討が必要
- ・ 人事院が意見の申し出を行った自己啓発等休業制度については、その趣旨や区の実情を踏まえつつ検討

公務員倫理

公務運営に著しい支障をきたすような場合には、分限制度の趣旨に則り、制度の適正な運用が必要

3 勤務条件に関する措置の要求の状況

平成 18 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	18 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 18 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	18 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
10	2	0	12	

豊島区人事白書

平成19年12月

豊島区総務部人事課

〒170-8422

豊島区東池袋1-18-1

03-3981-1111(代表)