

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26年12月

豊島区

— 目 次 —

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

Ⅲ 職員のサービスの状況	4 1
1. 勤務時間・勤務条件	4 1
(1) 正規の勤務時間	4 1
(2) 週休日・休日	4 1
(3) 休暇等の種類	4 2
(4) 年次有給休暇	4 3
(5) 育児休業の取得状況	4 3
(6) 部分休業の取得状況	4 4
(7) 育児短時間勤務制度の取得状況	4 4
(8) 病気休暇	4 5
2. 分限・懲戒	4 6
(1) 病気休職	4 6
(2) 懲戒処分	4 7
3. その他 サービスの状況	4 8
(1) ハラスメント防止対策	4 8
(2) 次世代育成支援	4 9
Ⅳ 職員の育成及び勤務成績の評定の状況	5 0
1. 職員の育成	5 0
(1) 豊島区人材育成基本方針（概要）	5 0
(2) 平成26年度 豊島区職員研修等実施計画（抜粋）	5 1
(3) 研修の実施状況	5 2
(4) 平成26年度 子ども福祉研修年間計画（抜粋）	5 5
(5) 子ども福祉研修実績数	5 7
2. 勤務評定	5 8
(1) 勤務評定	5 8
(2) 目標による組織運営	5 9
Ⅴ 職員の福祉及び利益の保護の状況	6 0
1. 福利事業	6 0
(1) 福利厚生制度	6 0
(2) 主な事業内容と掛金率・負担率	6 0
2. 職員の安全衛生	6 2
(1) 豊島区安全衛生委員会	6 2
(2) 職員健康診断	6 4
(3) メンタルヘルス対策	6 5
(4) 公務災害	6 7
参 考 特別区人事委員会の業務状況の報告	6 9

I 職員の任免及び職員数に関する状況

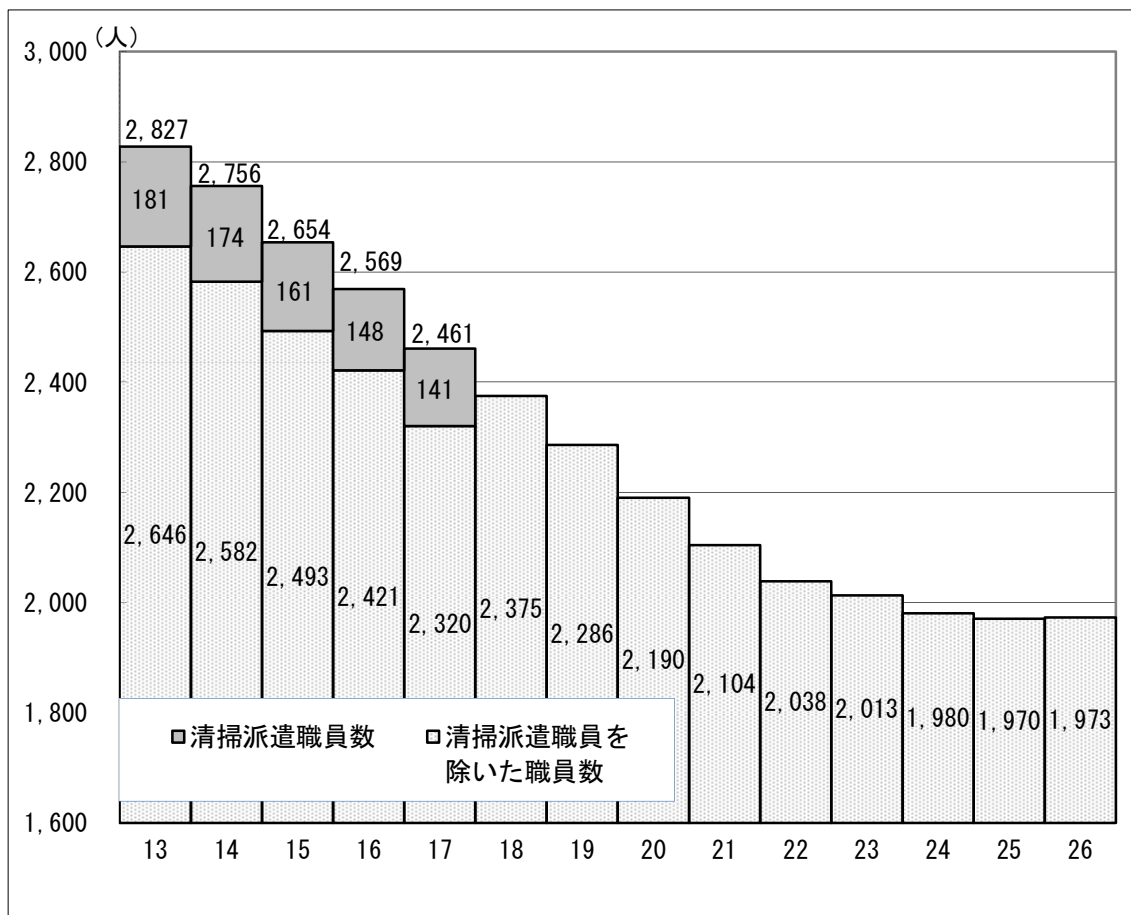
1. 職員数

(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ました。平成26年度は、前年と比べほぼ横ばいの状況で、1,973人（教育長1人、再任用フルタイム職員24人、一般任期付職員2人を含み、自治法派遣職員21人、育休任期付職員6人を除く。）となっています。

グラフ I-1 職員数の推移

各年度4月1日現在



(注) 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) 定員の適正化

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

表 I - 1 定員の適正化

定員適正化推移（平成5年度～26年度）

年 度	職員数 ※1			現員数 ※1			定員適正化※2				
	人数	増 減		人数	増 減		実 績		目標・達成率		
		対前年比	累 計		対前年比	累 計	削減数	計	計画名	数値目標	達成率
5	3,098	—	—	3,104	—	—	—	—	リフレッシュ	—	—
6	3,080	△ 18	△ 18	3,088	△ 16	△ 16	△ 16	△ 42	リフレッシュ		
7	3,055	△ 25	△ 43	3,062	△ 26	△ 42	△ 26				
8	2,979	△ 76	△ 119	2,988	△ 74	△ 116	△ 74	△ 283	新リフレッシュ	△ 250	113.2%
9	2,897	△ 82	△ 201	2,906	△ 82	△ 198	△ 82				
10	2,829	△ 68	△ 269	2,836	△ 70	△ 268	△ 70				
11	2,772	△ 57	△ 326	2,779	△ 57	△ 325	△ 57	△ 62	定員適正化計画	△ 55	112.7%
12 ※3	2,899	127	△ 199	2,908	129	△ 196	△ 62				
13	2,827	△ 72	△ 271	2,838	△ 70	△ 266	△ 70	△ 309	新定員適正化計画	△ 250	123.6%
14	2,756	△ 71	△ 342	2,771	△ 67	△ 333	△ 67				
15	2,654	△ 102	△ 444	2,671	△ 100	△ 433	△ 100				
16	2,569	△ 85	△ 529	2,599	△ 72	△ 505	△ 72	△ 541	定員管理計画	△ 600	90.2%
17	2,461	△ 108	△ 637	2,491	△ 108	△ 613	△ 108				
18	2,375	△ 86	△ 723	2,405	△ 86	△ 699	△ 86				
19	2,286	△ 89	△ 812	2,316	△ 89	△ 788	△ 89				
20	2,190	△ 96	△ 908	2,216	△ 100	△ 888	△ 100	△ 65	新定員管理計画	△ 155	41.9%
21	2,104	△ 86	△ 994	2,124	△ 92	△ 980	△ 92				
22	2,038	△ 66	△ 1,060	2,058	△ 66	△ 1,046	△ 66				
23	2,013	△ 25	△ 1,085	2,031	△ 27	△ 1,073	△ 25				
24	1,980	△ 33	△ 1,118	2,002	△ 29	△ 1,102	△ 33				
25	1,970	△ 10	△ 1,128	1,990	△ 12	△ 1,114	△ 10	3			
26	1,973	3	△ 1,125	1,993	3	△ 1,111	3				
平成6年度～平成26年度までの累計※4							△ 1,302	△ 1,310	99.4%		

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

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

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

※4…達成率の累計欄は、平成8年から平成26年度までの達成率である。

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

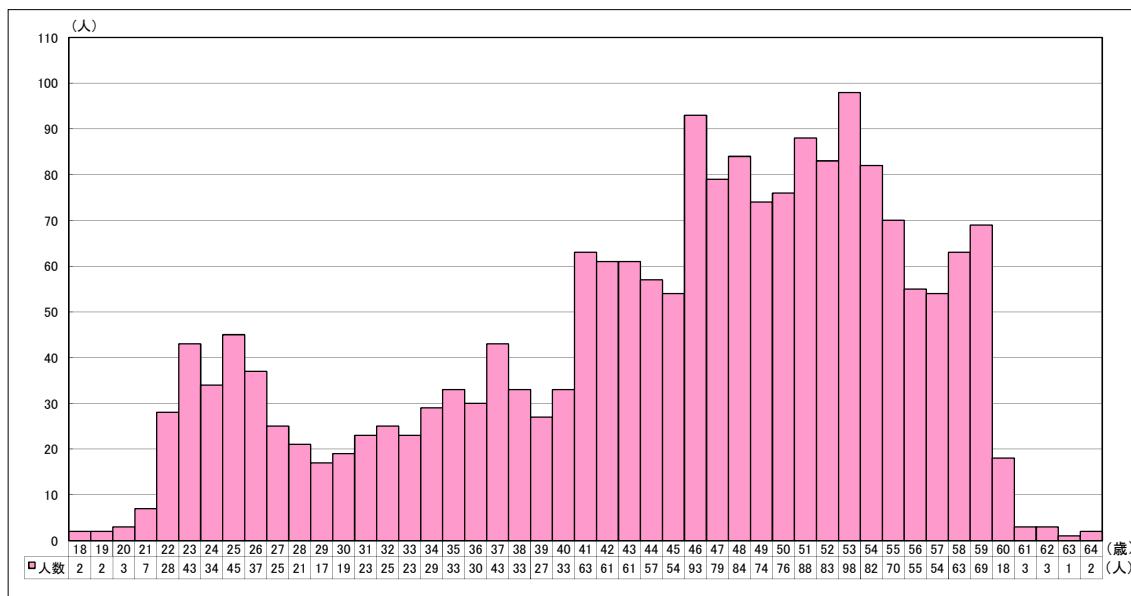
年度別 削減目標	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	合計
	45	40	45	25	45	200

(3) 年齢別職員数

年齢別の職員数は、20歳台から30歳台が少なく、40歳以降が多くなっています。全職員の平均年齢は、44.5歳となっています。

グラフ I - 2 年齢別職員数

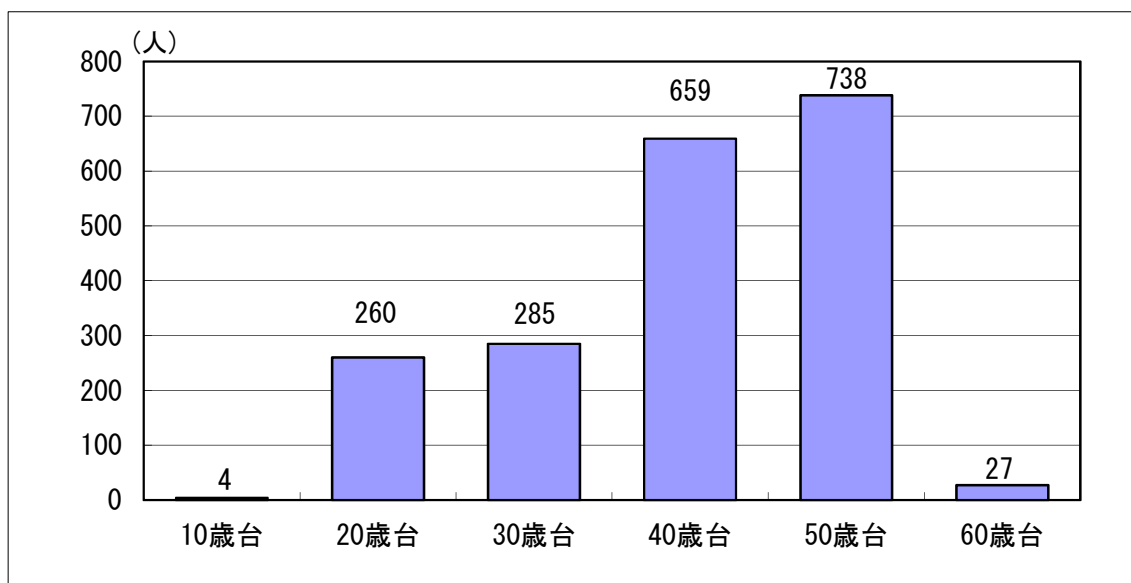
平成26年4月1日現在



(注) 60歳台の27人は、教育長、再任用職員（フルタイム）及び一般任期付職員である。

グラフ I - 3 年齢階級別職員数

平成26年4月1日現在

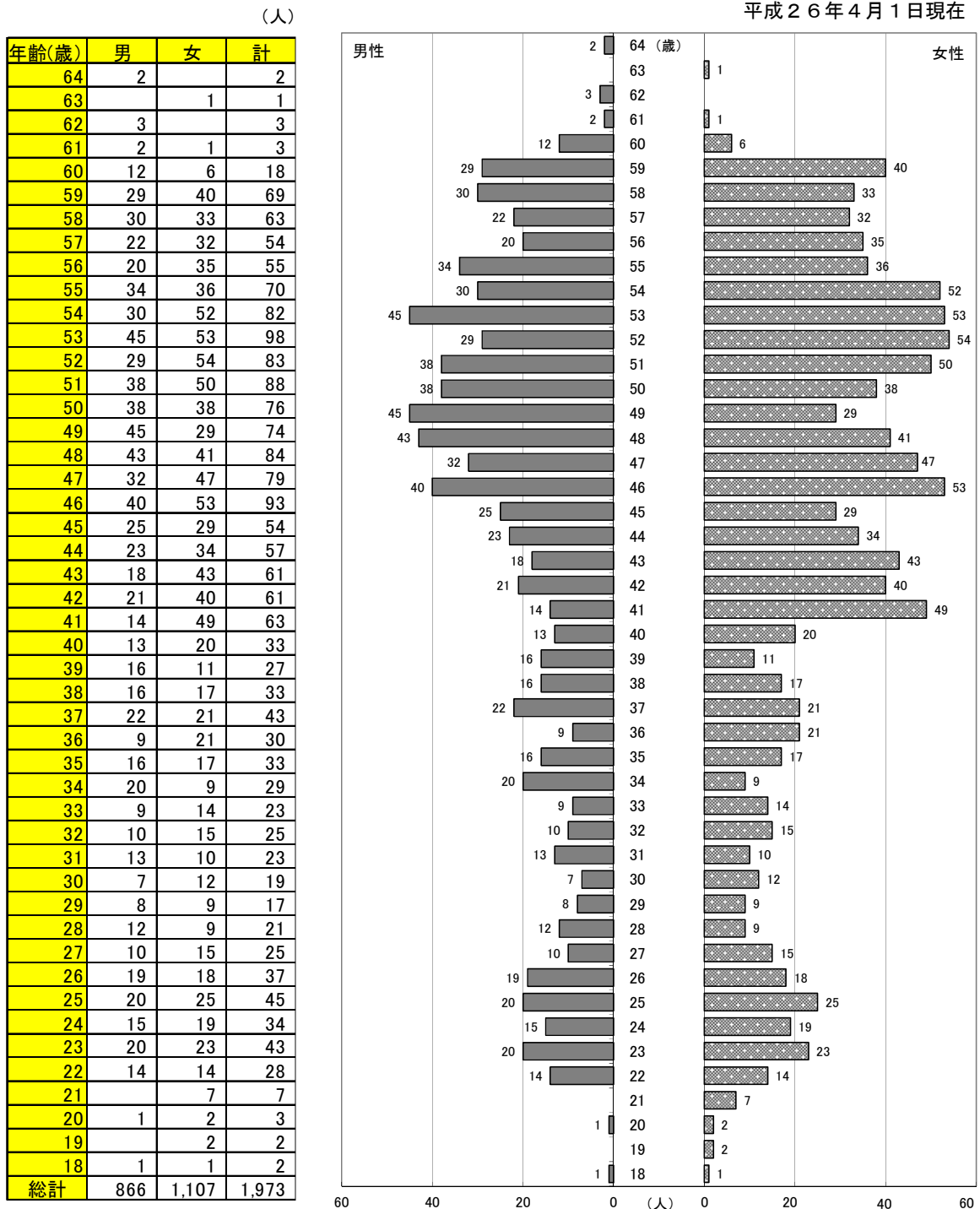


(注) 60歳台の27人は、教育長、再任用職員（フルタイム）及び一般任期付職員である。

(4) 男女別職員数

男女別の職員数は、男性が866人、女性が1,107人となっており、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 I-3 年齢別男女別職員数 グラフ I-4



(注) 60歳台の27人は、教育長、再任用職員及び一般任期付職員である。

職層別及び職務別の男女別職員数は、以下のとおりです。

表 I - 4 職層別男女別職員数

平成26年4月1日現在

(人)

職層	男	女	計	
管理職員	部長	22	1	23
	参事	3		3
	専門参事			
	統括課長	14	1	15
	副参事	43	12	55
	専門副参事		1	1
	主任指導主事	1		1
	統括指導主事	2		2
	園長		3	3
	副園長			
計	85 (82.5%)	18 (17.5%)	103	
一般職員	総括係長	53	24	77
	係長	126	107	233
	主査	22	91	113
	主任主事	264	582	846
	2級職主事	118	161	279
	1級職主事	44	71	115
	統括技能長	1		1
	技能長	16	4	20
	技能主任	85	34	119
	技能1級職	51	9	60
	主幹教諭			
	主任教諭		2	2
	教諭		4	4
	計	780 (41.7%)	1,089 (58.3%)	1,869
総計	866 (43.9%)	1,107 (56.1%)	1,973	

(注) 総計には教育長(1人)を含む。

表 I - 5 職務別男女別職員数

平成26年4月1日現在

(人)

区分	職務	男	女	計
事務系	一般事務	499	420	919
	社会教育		1	1
	計	499	421	920
福祉系	福祉	44	99	143
	保育士	11	389	400
	児童指導	5	25	30
	心理	1	1	2
	計	61	514	575
一般技術系	土木技術	55		55
	造園技術	8	6	14
	建築技術	44	11	55
	機械技術	9		9
	電気技術	12		12
	保健衛生監視	13	3	16
	食品衛生監視	4	11	15
	学芸員	2	3	5
計	147	34	181	
医療技術系	医師		2	2
	診療放射線	1		1
	歯科衛生士		1	1
	理学療法士		1	1
	作業療法士		1	1
	検査技術		4	4
	栄養士		9	9
	保健師	1	37	38
	看護師		27	27
	計	2	82	84
技能系	介護指導		1	1
	作業Ⅰ	31		31
	調理	3	29	32
	用務	22	15	37
	自動車運転Ⅱ	17		17
	自動車整備	1		1
	作業Ⅲ	79		79
計	153	45	198	
業務系	一般事務(業務)		1	1
	一般業務		1	1
	計		2	2
教員	主任指導主事	1		1
	統括指導主事	2		2
	幼稚園教員		9	9
計	3	9	12	
総計	866	1,107	1,973	

(注) 総計には教育長(1人)を含む。

(5) 部別・事業所別職員数

部別の職員数では、子ども家庭部が579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456人と最も多く、次に豊島清掃事務所、保健福祉センターの順になっています。

表 I - 6 部別職員数

平成26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	68	44	24	66	1	1					12	56
	総務部	82	49	33	77	2	2	1				9	73
	施設管理部	50	42	8	19		31					6	44
	区民部	269	123	146	238	31						10	259
	文化商工部	82	38	44	74	5	3					8	74
	清掃環境部	142	128	14	40	1	4			97		4	138
	保健福祉部	273	128	145	188	65	1	17	2			15	258
	池袋保健所	107	36	71	40	2	27	37			1	5	102
	子ども家庭部	579	49	530	50	464		28	37			5	574
	都市整備部	186	158	28	45	2	108			31		13	173
	会計管理室	15	4	11	15							1	14
	教育委員会事務局	98	52	46	59	2	3	1	31	1		11	86
	選挙管理委員会事務局	5	4	1	5							1	4
	監査委員事務局	4	3	1	4							1	3
	区議会事務局	13	8	5	12		1					2	11
部局計	1,973	866	1,107	932	575	181	84	198	2		103	1,869	

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

表 I - 7 事業所別職員数

平成26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	13	4	9	1	12							13
	区民事務所	20	12	8	19	1						2	18
	郷土資料館	4	2	2	2		2						4
	図書館	23	9	14	19	4						1	22
	豊島清掃事務所	109	108	1	12					97		1	108
	心身障害者福祉センター	11	4	7	2	5		3	1				11
	保健福祉センター	35	12	23	16	15		4				1	34
	中央高齢者総合相談センター	1		1				1					1
	長崎健康相談所	14	2	12	6			8				1	13
	子どもスキップ	21	3	18		21							21
	ジャンプ	4	2	2		4							4
	児童館	5		5		5							5
	子ども家庭支援センター	20	3	17		18		2					20
	保育園	456	14	442		400		20	36				456
	道路工事事務所	16	16				7		9				16
	放置自転車対策事務所	10	10				1		9				10
	公園管理事務所	17	17				7		10				17
	教育センター	5	2	3	3	2						1	4
事業所計	789	221	568	85	487	17	38	162			8	781	
学校等	小学校・竹岡健康学園	17	11	6				17				17	
	中学校	14	9	5				14				14	
	幼稚園	9		9	9						3	6	
	学校計	40	20	20	9				31			3	37
外郭	としま未来文化財団	2	2		2							2	
	豊島区社会福祉事業団	2	2		1		1					2	
	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	7	7		6		1					7		
合計	836	248	588	100	487	18	38	193	0		18	818	

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

(6) 職務・職層別職員数

職務別でみると、職員数1,973人のうち、事務系が920人(46.6%)、福祉系が575人(29.1%)、一般技術系が181人(9.2%)、医療技術系が84人(4.3%)、技能系・業務系が200人(10.1%)となっています。また、職層別でみると、主任主事が846人(42.9%)で最も多くなっています。

表 I - 8 職務・職層別職員数

平成26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 (920人)	事務	一般事務	17	3		11	47		52	129	17	376	197	70												919		
	社会教育	社会教育											1													1		
福祉系 (575人)	福祉	福祉					4		6	28	4	93	7	1												143		
		保育士							2	18	55	258	34	33												400		
	児童指導							1	19	1	8	1														30		
一般技術系 (181人)	心理	心理									1	1														2		
	土木造園	土木技術				2	1		6	10	4	21	9	2												55		
		造園技術									3	2	4	1	1												14	
	建築	建築技術	1			2	3		6	7	4	23	7	2												55		
	機械	機械技術							1	2		4	2													9		
	電気	電気技術								2	1	7	2													12		
	衛生監視	保健衛生監視	1						1	2	2	9		1													16	
食品衛生監視										4		5	3	3												15		
	学芸研究	学芸員							2	2	1															5		
医療技術系 (84人)	医師	医師	1					1																		2		
	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											3	1												4		
	栄養士	栄養士							1	1	5	2														9		
	保健師	保健師							1	5	8	14	8	2												38		
	看護師	看護師										7	15	5												27		
	准看護師	准看護師																								0		
技能系 (198人)	技能I	介護指導																								1		
	技能II	作業I																						3	16	12	31	
	技能III	調理																						3	22	7	32	
		用務																						3	31	3	37	
	技能V	自動車運転II																								11	6	17
		自動車整備																								1	1	
技能VI	作業III																				1	11	36	31	79			
業務系 (2人)	事務(業務)	一般事務(業務)																								1		
	業務	一般業務																								1		
教員 (12人)	主任指導主事														1											1		
	統括指導主事															2										2		
	幼稚園教員																3			2	4					9		
総計																									1,973			

(注) 総計には教育長(1人)を含む。

(7) 職層別職員数の推移（行政系）

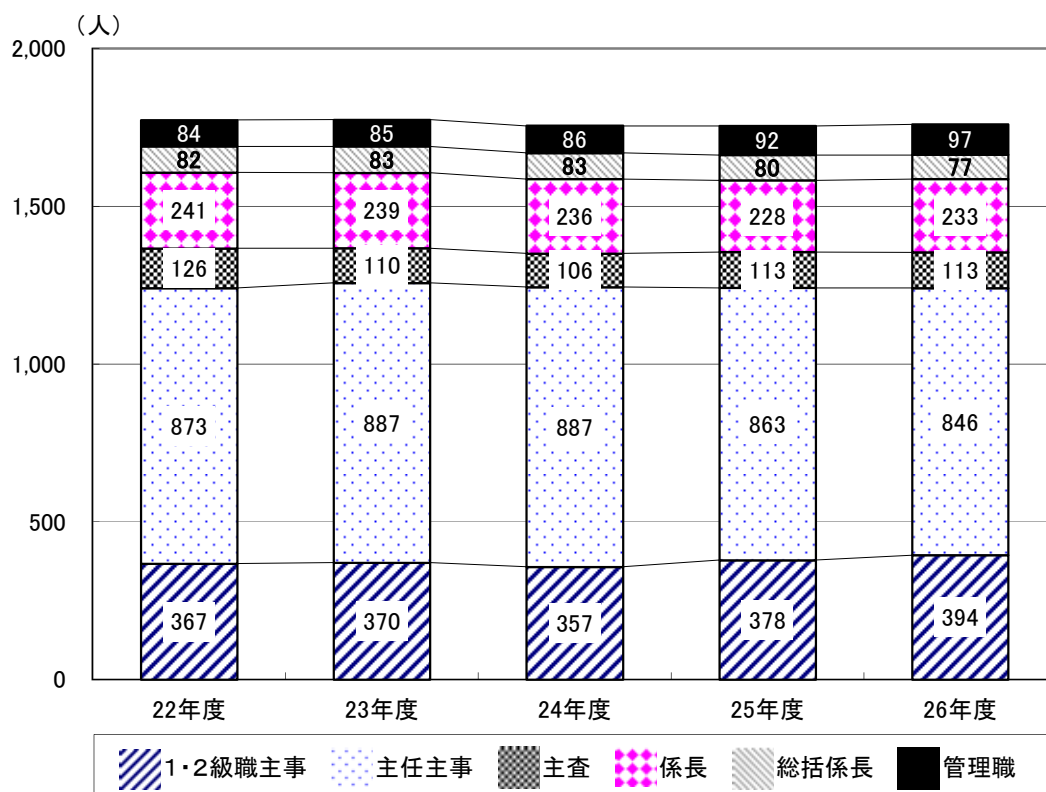
事務系・福祉系・一般技術系・医療技術系（以下、行政系という）の職員数の推移を職層別でみると、近年新規採用者数が増加しており、1・2級職主事の職員数が平成25年度から2年連続で増加しています。平成26年度における行政系職員の職層別職員数の割合は、管理職が5.5%、係長級が24.0%、主任主事が48.1%、1・2級職主事が21.6%となっています。

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	
	管理職	部長	参事	専門参事	統括課長	副参事	専門副参事		主任主事	主任主事	主任主事	1・2級職主事	2級職主事	1級職主事		
22年度	84	18	4		4	56	2	449	82	241	126	873	367	333	34	1,773
23年度	85	19	4	1	5	55	1	432	83	239	110	887	370	297	73	1,774
24年度	86	21	2	1	10	52		425	83	236	106	887	357	274	83	1,755
25年度	92	24	3		11	53	1	421	80	228	113	863	378	270	108	1,754
26年度	97	23	3		15	55	1	423	77	233	113	846	394	279	115	1,760
増減 26年度-25年度	5	△1	0	0	4	2	0	2	△3	5	0	△17	16	9	7	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)

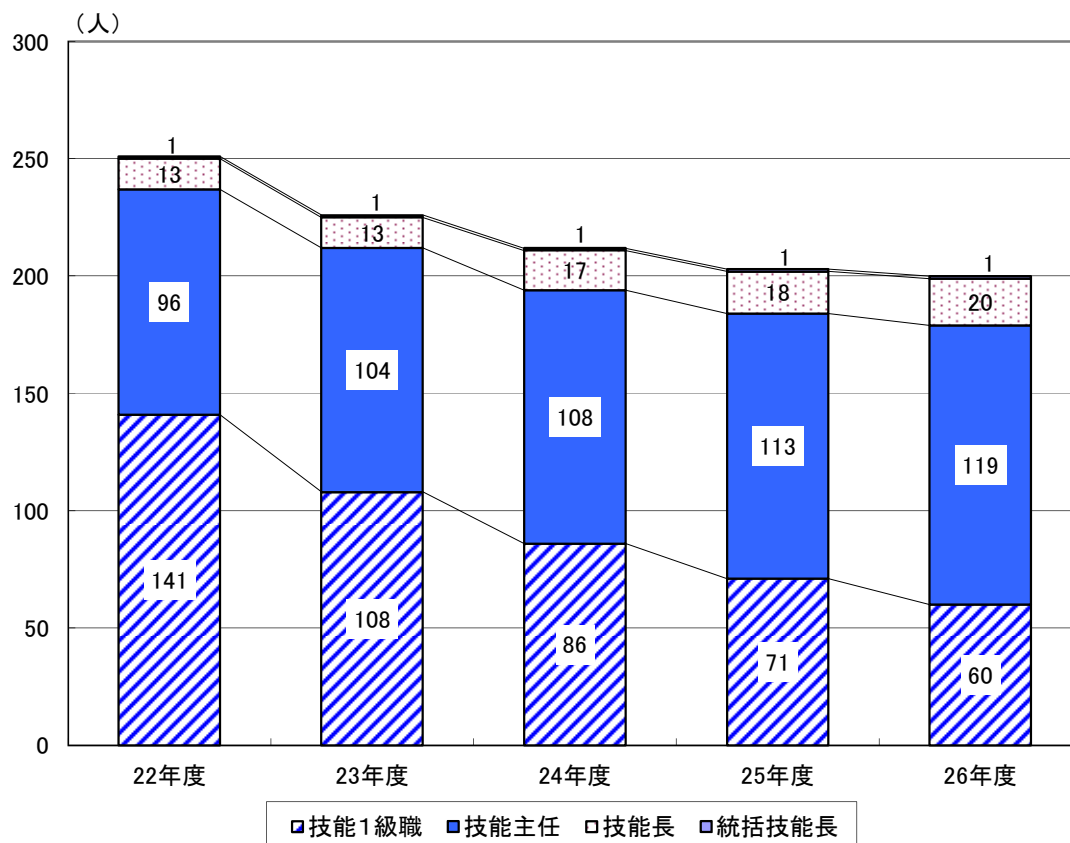
技能系・業務系の職員数の推移を職層別で見ると、近年新規採用を行っていないため、技能1級職の職員数が減少しています。平成26年度における技能系・業務系職員の職層別職員数の割合は、統括技能長が0.5%、技能長が10.0%、技能主任が59.5%、技能1級職が30.0%となっています。

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)

年 度 \ 職 層	統括技能長	技能長	技能主任	技能1級職	計
22年度	1	13	96	141	251
23年度	1	13	104	108	226
24年度	1	17	108	86	212
25年度	1	18	113	71	203
26年度	1	20	119	60	200
増減 26年度-25年度	0	2	6	△11	△3

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

グラフ I - 7

各年度 4 月 1 日現在

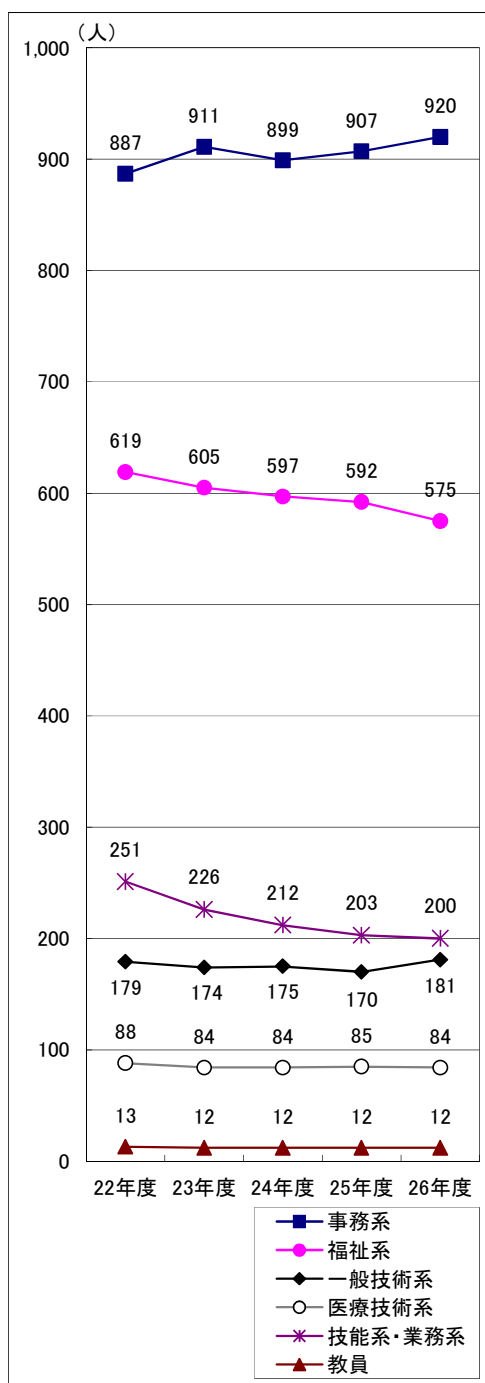
各年度 4 月 1 日現在

(人)

(人)

職種区分	職種名	職務名	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
事務系	事務	一般事務	886	910	898	906	919
	社会教育	社会教育	1	1	1	1	1
	計		887	911	899	907	920
福祉系	福祉	福祉	171	155	148	141	143
		保育士	406	407	407	411	400
		児童指導	38	39	38	36	30
	心理	心理	4	4	4	4	2
計		619	605	597	592	575	
一般技術系	土木造園	土木技術	52	51	51	53	55
		造園技術	13	13	13	13	14
	建築	建築技術	54	53	52	51	55
		機械	機械技術	10	9	10	10
	電気	電気技術	12	12	12	11	12
	衛生監視	保健衛生監視	19	17	17	15	16
		食品衛生監視	14	14	15	12	15
	学芸研究	学芸員	5	5	5	5	5
計		179	174	175	170	181	
医療技術系	医師	医師	4	4	3	3	2
	診療放射線	診療放射線	1	1	1	1	1
	歯科衛生	歯科衛生士	1	1	1	1	1
	理学療法	理学療法士	1	1	1	1	1
	作業療法	作業療法士	1	1	1	1	1
	検査技術	検査技術	6	4	4	4	4
	栄養士	栄養士	10	10	10	10	9
	保健師	保健師	35	34	35	36	38
	看護師	看護師	28	27	27	27	27
	准看護師	准看護師	1	1	1	1	0
計		88	84	84	85	84	
技能系・業務系	技能 I	介護指導	2	1	1	1	1
		電話交換	1	0	0	0	0
	技能 II	警備	3	0	0	0	0
		作業 I	31	31	31	30	31
	技能 III	調理	37	33	33	34	32
		用務	60	54	46	40	37
	技能 V	環境技能	0	0	0	0	0
		自動車運転 II	18	17	17	17	17
	自動車整備	0	0	0	0	1	
	技能 VI	作業 III	87	83	81	80	79
事務(業務)	一般事務(業務)	6	3	2	0	1	
業務	一般業務	6	4	1	1	1	
計		251	226	212	203	200	
教員	主任指導主事		1	1	1	1	1
	統括指導主事		2	1	1	1	2
	指導主事		1	1	1	1	0
	幼稚園教員		9	9	9	9	9
計		13	12	12	12	12	
総計			2,038	2,013	1,980	1,970	1,973

(注) 総計にはそれぞれ教育長(1人)を含む。



(10) 再任用職員数

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

平成26年4月1日現在、164人の再任用職員がいます。

表I-12 再任用職員数の推移

各年度4月1日現在
(人)

職種区分	事務系	福祉系	一般技術系	医療技術系	技能系・業務系	教員	計
22年度	42 (9)	26 (26)	8 (0)	5 (4)	50 (21)		131 (60)
23年度	55 (11)	35 (35)	11 (0)	6 (5)	57 (22)		164 (73)
24年度	51 (12)	37 (36)	11 (0)	5 (4)	50 (21)	1 (1)	155 (74)
25年度	57 (14)	40 (38)	16 (0)	3 (2)	28 (11)		144 (65)
26年度	75 (22)	43 (39)	15 (0)	3 (2)	28 (11)		164 (74)

(注) ()は女性で内数

○「再任用の任用可能期間」について

再任用職員は、原則短時間勤務（週31時間勤務）でしたが、退職共済年金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26年4月1日現在、24人がフルタイム再任用職員です。

◇=再任用任用可能期間（短時間勤務） ○=フルタイム勤務または短時間勤務

任用年度 生年月日	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
平成22年度末退職者 (S25.4.2~S26.4.1)		◇	◇	◇	◇	◇									
平成23年度末退職者 (S26.4.2~S27.4.1)			◇	◇	◇	◇									
平成24年度末退職者 (S27.4.2~S28.4.1)				◇	◇	◇	◇								
平成25年度末退職者 (S28.4.2~S29.4.1)					○	◇	◇	◇	◇						
平成26年度末退職者 (S29.4.2~S30.4.1)						○	◇	◇	◇	◇					

2.職員の任免

(1) 職員の採用

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

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

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

表 I - 13 採用職種・職務一覧

区分	職種	職務名	主な職務内容	受験年齢（歳）、採用方法			資格・免許	国籍要件	経験者採用
				I類	II類	III類			
事務系	事務	一般事務	一般行政事務の職務	22~27 ●	20~23 ●	18~21 ●			有
	社会教育	社会教育	社会教育主事（補）の職務	~29 △	—	—	大卒（科目要件等有）	◎	
福祉系	福祉	福祉	福祉関係施設等における指導、育成、相談等の職務	22~29 ●	20~29 △	—	社会福祉士資格、児童指導員資格、保育士登録	◎	
		保育士	保育園における保育士の職務						
		児童指導	児童館、学童保育クラブ、健康学園等の児童福祉施設等における指導、育成、相談等の職務						
心理	心理	心理に関する相談、指導等の職務	~39 △	—	—	大卒（心理学科）	◎		
一般技術系	土木造園	土木技術	土木に関する計画、設計、工事・施行監督等の職務	22~27 ●	20~23 ●	18~21 ●			有
		造園技術	造園に関する計画、設計、工事・施行監督等の職務						
	建築	建築技術	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			
				1級						
技能系	技能Ⅰ	自動車運転	庁有車の運転等の職務	～34	△	自動車運転免許	◎			
		ボイラー技士	ボイラーの操作・管理及び冷暖房の維持管理等の職務			ボイラー技士免許				
		介護指導	高齢者等の介護、介護に関する指導・訪問調査等の職務			介護福祉士資格				
	技能Ⅱ	電話交換	電話交換の職務			当該業務に必要な能力	◎			
		警備	庁舎の巡視、学校の警備の職務							
		一般技能	映写、照明、海技、買物鑑定の職務							
	技能Ⅲ	作業Ⅰ	土木作業又はこれに準ずる困難な職務、公害監視補助等及び上記以外のその他の職務				◎			
		調理	学校、保育園等の調理の職務							
		用務	学校、保育園等の用務の職務							
		学童擁護	学童擁護の職務							
	技能Ⅳ	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							
		家庭奉仕	ホームヘルプの職務							
	技能Ⅴ	自動車運転Ⅱ	清掃事務所等における庁有車の運転等の職務						自動車運転免許	◎
		自動車整備	清掃事務所等における庁有車の整備等の職務						自動車整備士技能検定合格	
	技能Ⅵ	作業Ⅲ	清掃作業等の職務						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							
	事務	一般業務	事務の補助等の職務							

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

表 I - 1 4 経験者採用職種一覧

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

(注) ●競争試験・特別区人事委員会実施、▲選考・特別区人事委員会実施 ※国籍要件はすべての区分に有
 <業務従事歴について>
 ・ 1 年以上の期間について、複数のものを通算可。ただし、そのうち 1 ヶ所について連続 4 年以上の経験を有することが必要である。
 ・ 1 つの事業に週 2 9 時間以上従事することを要する。
 ・ 公務員及び非正規労働者としての従事歴を含む。

【特別区人事委員会採用の流れ】

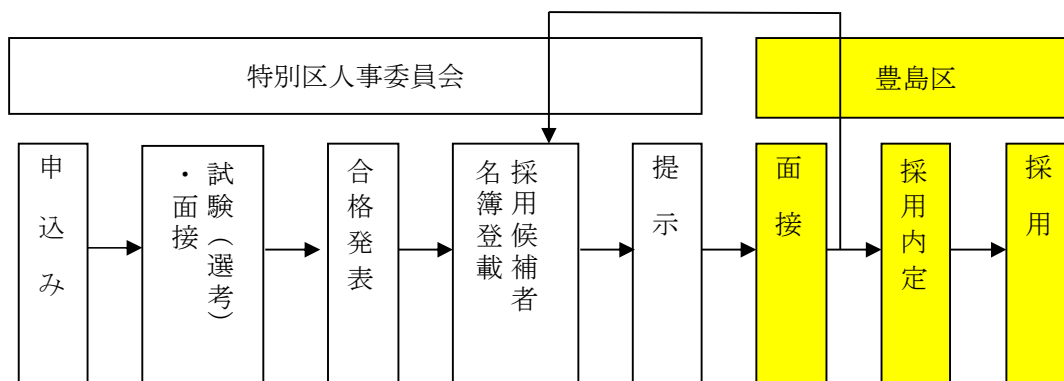


表 I - 15 特別区人事委員会が実施する採用試験・選考の実施状況

採用区分	試験区分	採用予定者数	申込者数	1次受験者数	1次合格者数	2次受験者数	2次合格者数	3次受験者数	最終合格者数	合格倍率	
24年度	I類	事務	830人程度	17,606	13,815	2,948	2,392			1,635	8.4倍
		土木造園（土木）	59人程度	677	451	307	250			152	3.0倍
		土木造園（造園）	9人程度	99	73	35	30			21	3.5倍
		建築	46人程度	312	235	147	127			76	3.1倍
		機械	19人程度	144	98	78	63			38	2.6倍
		電気	22人程度	173	112	72	59			36	3.1倍
		福祉	51人程度	513	396	155	142			80	5.0倍
		衛生監視（衛生）	34人程度	295	208	99	88			57	3.6倍
		衛生監視（化学）	4人程度	123	80	12	12			4	20.0倍
		保健師	46人程度	425	340	116	109			72	4.7倍
	III類 経験者2級	事務	135人程度	2,491	1,760	459	411			229	7.7倍
		事務（身体障害者対象）	25人程度	54	47	41	40			23	2.0倍
	（主任I） 経験者3級	事務	95人程度	1,235	953	278	270	234	227	130	7.3倍
		土木造園（土木）	5人程度	36	25	23	23	20	19	18	1.4倍
		建築	6人程度	46	35	31	30	26	26	23	1.5倍
		事務	35人程度	900	670	142	135	115	106	44	15.2倍
		土木造園（土木）	11人程度	66	54	47	42	34	33	13	4.2倍
		建築	10人程度	43	37	29	29	23	21	14	2.6倍
		機械	3人程度	6	4	4	4	4	4	3	1.3倍
		電気	4人程度	11	10	8	7	6	6	1	10.0倍
（主任II） 経験者3級		事務	7人程度	789	597	50	50	42	41	7	85.3倍
		土木造園（土木）	2人程度	74	48	23	21	15	14	2	24.0倍
	建築										
	機械										
	電気										
	合計	1,458人程度	26,118	20,048	5,104	4,334	519	497	2,678	7.5倍	
25年度	I類	事務	780人程度	16,458	13,014	2,662	2,152			1,549	8.4倍
		土木造園（土木）	52人程度	641	463	312	263			167	2.8倍
		土木造園（造園）	6人程度	95	66	22	19			12	5.5倍
		建築	54人程度	279	205	161	141			101	2.0倍
		機械	20人程度	158	105	66	54			33	3.2倍
		電気	23人程度	183	131	75	65			38	3.4倍
		福祉	47人程度	463	360	164	155			85	4.2倍
		衛生監視（衛生）	41人程度	251	198	107	95			61	3.2倍
		衛生監視（化学）	5人程度	84	46	11	8			6	7.7倍
		保健師	46人程度	414	351	116	108			74	4.7倍
	III類 経験者2級	事務	120人程度	2,254	1,605	402	368			213	7.5倍
		事務（身体障害者対象）	26人程度	86	77	59	47			26	3.0倍
	（主任I） 経験者3級	事務	75人程度	1,300	1,029	235	231	199	196	100	10.3倍
		土木造園（土木）	4人程度	31	23	17	17	13	13	13	1.8倍
		建築	10人程度	50	42	34	34	28	27	21	2.0倍
		事務	27人程度	887	658	106	103	90	88	30	21.9倍
		土木造園（土木）	8人程度	28	25	20	19	15	12	9	2.8倍
		建築	10人程度	53	42	37	37	28	24	12	3.5倍
		機械									
		電気									
（主任II） 経験者3級		事務	4人程度	603	448	36	34	30	30	5	89.6倍
		土木造園（土木）	2人程度	64	44	30	29	22	22	6	7.3倍
	建築										
	機械										
	電気										
	合計	1,360人程度	24,382	18,932	4,672	3,979	425	412	2,561	7.4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26年4月1日現在

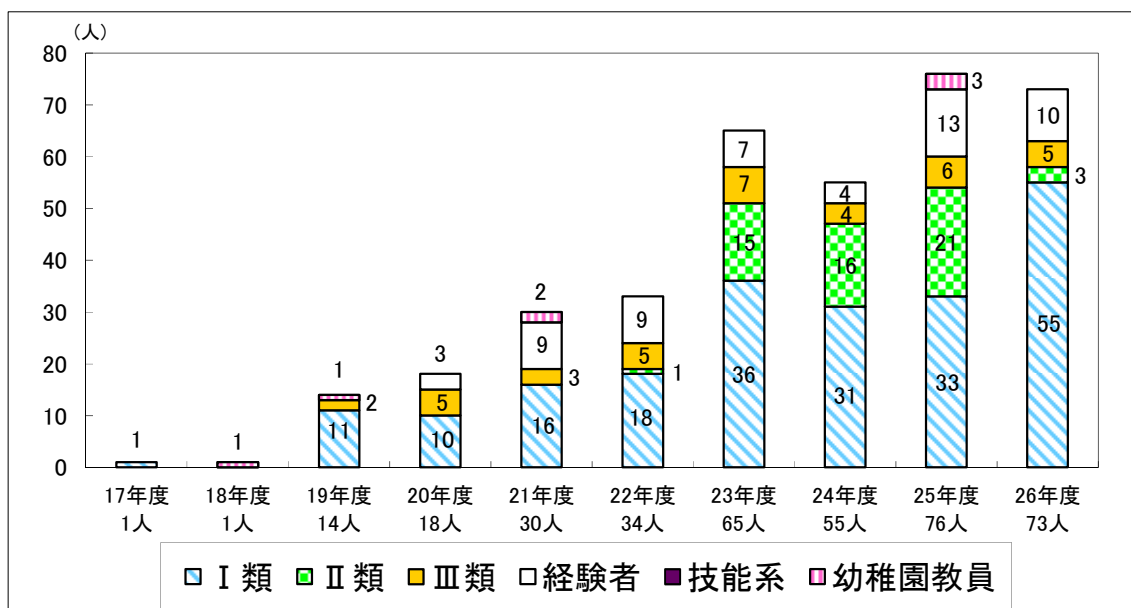


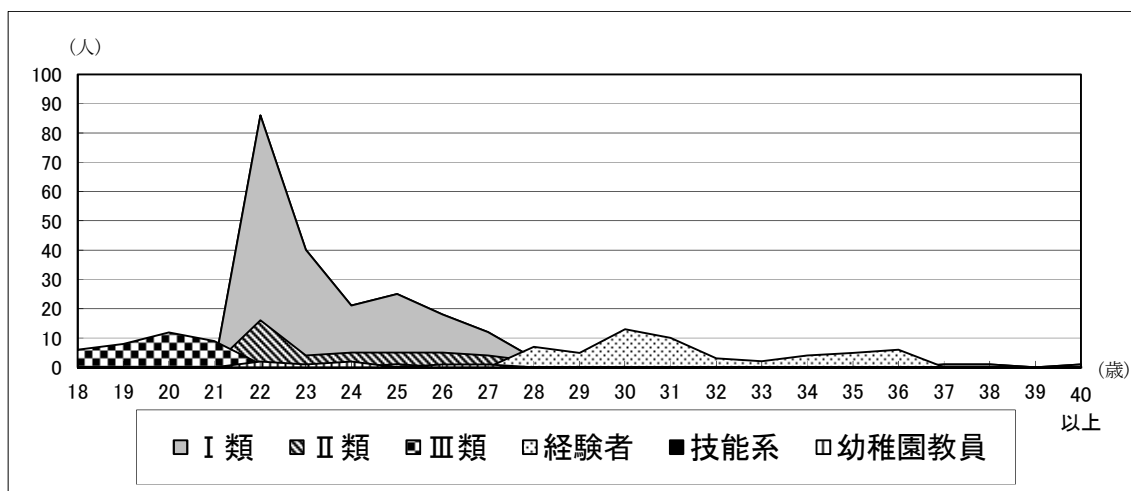
表 I - 16 豊島区の採用者数の推移（職務別）

平成26年4月1日現在

職務	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
事務系			10	17	27	29	48(1)	30(1)	43	56
福祉系						1(15)	15(9)	15(4)	20(10)	3
一般技術系			1	1	1	1	1	3	4	3
医療技術系	1		1				1			
技能系										
教員		1	1		2				3	
合計	1	1	14	18	30	34(15)	65(10)	55(5)	76(10)	73

(注) ()内は育児休業代替任期付職員数(外数)

グラフ I-9 豊島区の新規採用時年齢状況



(注)過去10年間の新規採用者数を、採用区分別・年齢毎に積み重ね表示

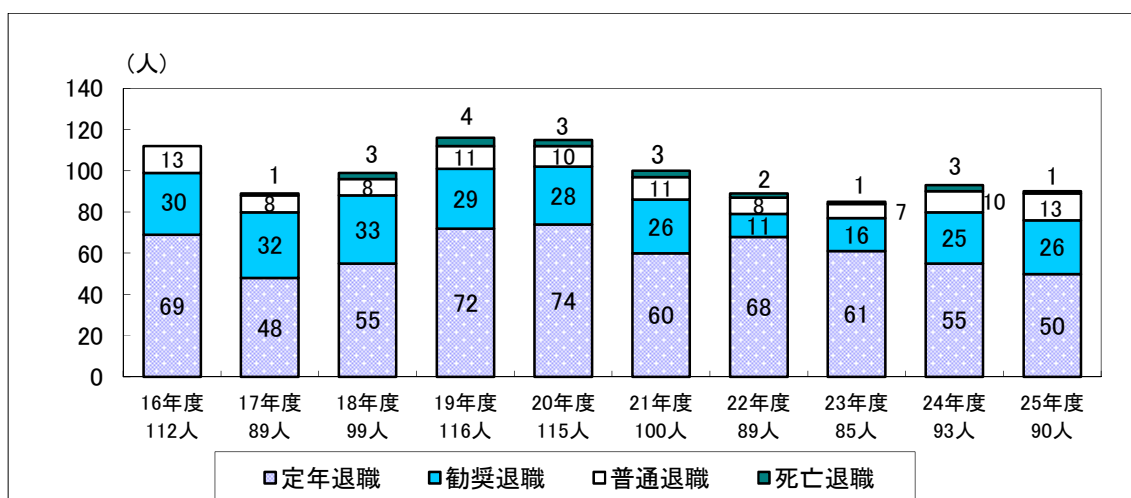
(2) 職員の退職

表 I-17 退職種別

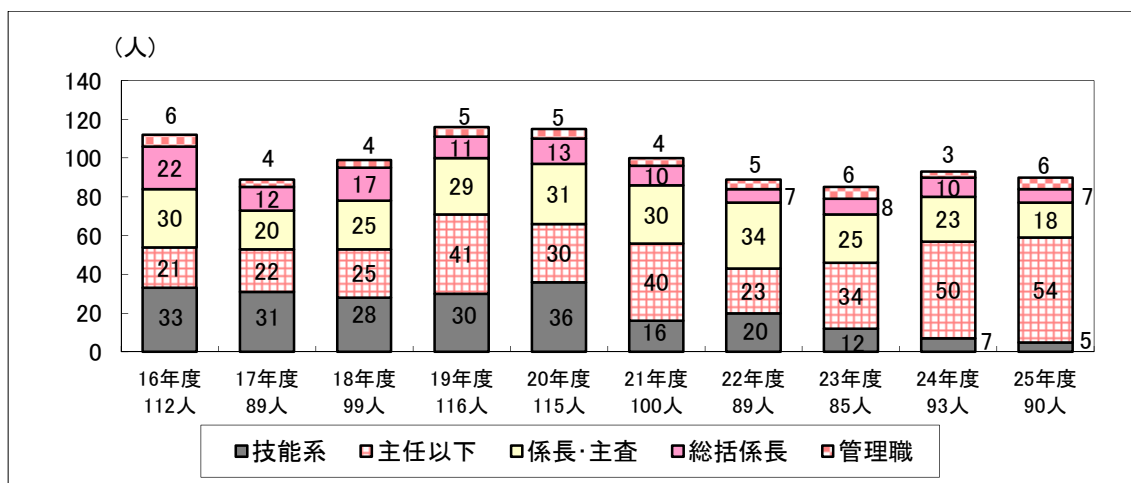
平成26年4月1日現在

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）

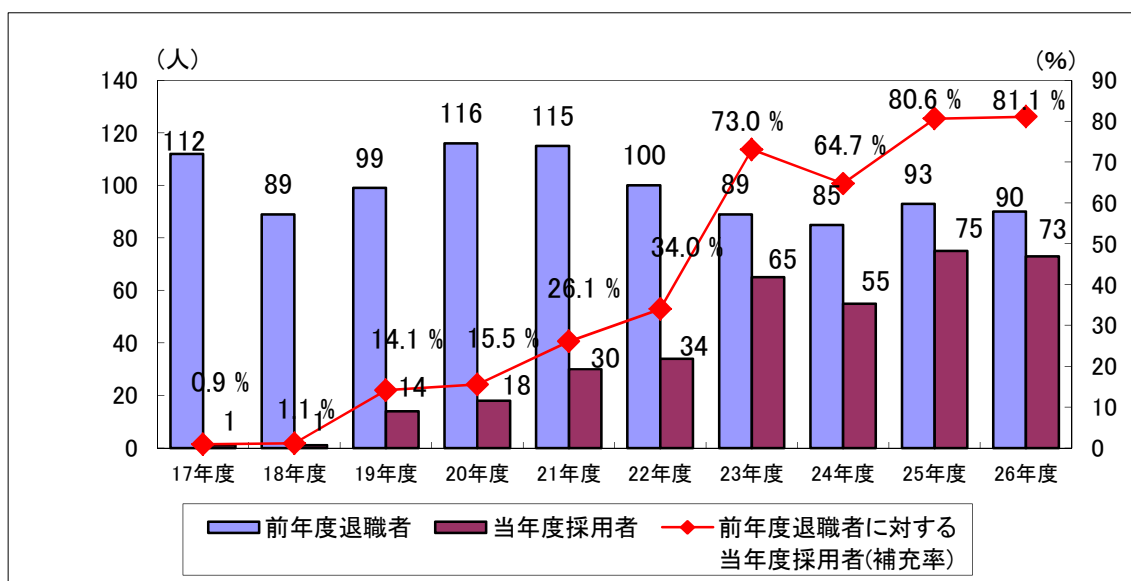


グラフ I - 1 1 退職者数の推移（職層別）



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26年4月1日現在



(3) 職員の昇任選考

表 I - 18 昇任選考実施状況

() は女性・内数

職層	区分	25年度受験資格	選考方法		21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
管理職 (※1)	I類	年齢55歳未満 主任主事以上6年以上	択一式問題 記述式問題 論文式問題 勤務評定 口頭試問	有資格者	770 (490)	748 (484)	721 (467)	703 (465)	693 (457)
				受験者	29 (7)	20 (6)	18 (4)	10 (1)	21 (6)
				受験率	3.8% (1.4%)	2.7% (1.2%)	2.5% (0.9%)	1.4% (0.2%)	3.0% (1.3%)
				合格者	3 (0)	3 (1)	3 (0)	4 (1)	5 (1)
	合格率	10.3% (0.0%)	15.0% (16.7%)	16.7% (0.0%)	40.0% (100.0%)	23.8% (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	40 (9)	45 (13)	44 (15)	44 (15)	44 (15)
				受験者	6 (2)	5 (1)	5 (3)	4 (2)	4 (1)
				受験率	15.0% (22.2%)	11.1% (7.7%)	11.4% (20.0%)	9.1% (13.3%)	9.1% (6.7%)
合格者				2 (1)	2 (0)	1 (1)	2 (1)	2 (1)	
合格率	33.3% (50.0%)	40.0% (0.0%)	20.0% (33.3%)	50.0% (50.0%)	50.0% (100.0%)				
(総括係長) (※2)	年齢42歳以上58歳未満 係長7年以上	職務論文 自己申告 勤務評定 個別面接	有資格者	166 (87)	151 (80)	144 (77)	124 (68)	114 (61)	
			受験者	27 (12)	27 (10)	33 (10)	27 (12)	28 (12)	
			受験率	16.3% (13.8%)	17.9% (12.5%)	22.9% (13.0%)	21.8% (17.6%)	24.6% (19.7%)	
			合格者	12 (6)	10 (4)	10 (2)	9 (5)	8 (1)	
合格率	44.4% (50.0%)	37.0% (40.0%)	30.3% (20.0%)	33.3% (41.7%)	28.6% (8.3%)				
係長 (※3)	一般	年齢50歳未満 主任主事5年以上 (経験者<主任主事I>採用者は主任主事4年以上)	課題論文 自己申告 勤務評定 集団面接	有資格者	427 (295)	397 (279)	364 (259)	344 (235)	316 (229)
				受験者	94 (54)	79 (48)	73 (47)	61 (36)	40 (25)
				受験率	22.0% (18.3%)	19.9% (17.2%)	20.1% (18.1%)	17.7% (15.3%)	12.7% (10.9%)
				合格者	26 (15)	25 (18)	24 (16)	28 (10)	23 (14)
	合格率	27.7% (27.8%)	31.6% (37.5%)	32.9% (34.0%)	45.9% (27.8%)	57.5% (56.0%)			
	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	248 (192)	245 (189)	255 (199)	250 (200)	238 (185)
				受験者	41 (26)	35 (22)	39 (28)	45 (37)	41 (35)
				受験率	16.5% (13.5%)	14.3% (11.6%)	15.3% (14.1%)	18.0% (18.5%)	17.2% (18.9%)
合格者				8 (4)	9 (5)	9 (7)	10 (8)	11 (10)	
合格率	19.5% (15.4%)	25.7% (22.7%)	23.1% (25.0%)	22.2% (21.6%)	26.8% (28.6%)				
主任主事 (※4)	短期	年齢50歳未満 2級職4年以上 (経験者<2級職>採用者は2級職3年以上)	択一式 自己申告 勤務評定	有資格者	194 (111)	151 (91)	126 (79)	95 (68)	76 (51)
				受験者	169 (91)	131 (72)	100 (58)	66 (43)	53 (32)
				受験率	87.1% (82.0%)	86.8% (79.1%)	79.4% (73.4%)	69.5% (63.2%)	69.7% (62.7%)
				合格者	43 (20)	39 (16)	39 (16)	29 (18)	24 (13)
	合格率	25.4% (22.0%)	29.8% (22.2%)	39.0% (27.6%)	43.9% (41.9%)	45.3% (40.6%)			
	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	102 (77)	96 (69)	88 (62)	76 (51)	66 (44)
				受験者	40 (33)	46 (36)	48 (38)	35 (28)	27 (20)
				受験率	39.2% (42.9%)	47.9% (52.2%)	54.5% (61.3%)	46.1% (54.9%)	40.9% (45.5%)
				合格者	11 (11)	18 (14)	16 (14)	15 (12)	14 (12)
	合格率	27.5% (33.3%)	39.1% (38.9%)	33.3% (36.8%)	42.9% (42.9%)	51.9% (60.0%)			
	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	3 (1)	15 (6)	16 (8)	12 (7)	16 (12)
				受験者	1 (1)	5 (3)	8 (4)	2 (1)	5 (4)
受験率				33.3% (100.0%)	33.3% (50.0%)	50.0% (50.0%)	16.7% (14.3%)	31.3% (33.3%)	
合格者				1 (1)	4 (2)	8 (4)	2 (1)	5 (4)	
合格率	100.0% (100.0%)	80.0% (66.7%)	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	25 (6)	/	42 (7)	56 (15)	65 (17)
				受験者	5 (2)	/	9 (1)	8 (0)	10 (3)
				受験率	20.0% (33.3%)	/	21.4% (14.3%)	14.3% (0.0%)	15.4% (17.6%)
				合格者	2 (1)	/	4 (1)	2 (0)	4 (1)
				合格率	40.0% (50.0%)	/	44.4% (100.0%)	25.0% (0.0%)	40.0% (33.3%)
技能主任	58歳未満 1級職16年以上	筆記考査 勤務評定 個別面接	-	有資格者	108 (31)	99 (27)	85 (19)	78 (16)	65 (12)
				受験者	48 (17)	38 (13)	36 (9)	28 (7)	24 (5)
				受験率	44.4% (54.8%)	38.4% (48.1%)	42.4% (47.4%)	35.9% (43.8%)	36.9% (41.7%)
				合格者	18 (6)	17 (7)	13 (3)	13 (3)	10 (3)
				合格率	37.5% (35.3%)	44.7% (53.8%)	36.1% (33.3%)	46.4% (42.9%)	41.7% (60.0%)

※1 管理職I類の数値には、前倒し受験方式の数を含まない。

※2 総括係長の受験資格において、係長職は主査を含む。

※3 25年度における係長選考の受験者・合格者には、部長推薦者として一般5名(男3名女2名)、長期3名(全て女)を含む。(部長推薦制度は24年度から実施)

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

(4) 人事異動

① 定期人事異動

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

【人事異動指針】

平成25年度一般職員人事異動指針（技能系職員を除く）

(目的)

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

(人材育成のための配置・異動方針)

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

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

(異動基準日)

第3 3月31日を異動基準日（以下「基準日」という。）とする。

(異動対象から除く職員)

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

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

(異動基準Ⅰ 原則)

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

(異動基準Ⅱ 育成ローテーション)

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

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

(特別な理由による異動)

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

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

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

（長期在職の解消）

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

（昇任・昇格時異動の原則）

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

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

（人事異動ヒアリング）

第10 人事課長は、所属課長と人事異動に関するヒアリングを実施する。

（面接実施）

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

（委任）

第12 その他本指針に係わる必要な事項については、総務部長が別に定める。

附則

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

別表 異動基準

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

表 I - 19 一般職員の定期人事異動の実施状況

各年度4月1日現在(人)

	昇格・昇任						横 転	組 織 改 正	派 遣	採 用				兼 務 事 務 取 扱	転 職 務	総 計
	横 転 有	横 転 無	派 遣	転 職 務	組 織 改 正	小 計				新 規	人 事 交 流	派 遣	小 計			
22年度	64	87	1	0	2	154	251	33	9	33	3	3	39	21	8	515
23年度	36	121	4	0	0	161	198	6	6	64	2	5	71	11	8	461
24年度	53	95	5	0	0	153	208	23	5	52	3	3	58	20	2	469
25年度	37	83	2	1	5	128	213	41	11	75	0	8	83	25	7	508
26年度	35	92	2	1	0	130	230	8	17	73	2	2	77	23	4	489

②公募制人事異動

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

表 I - 20 公募制人事異動による配置状況

(人)

	21年度 (22.4.1異動)	22年度 (23.4.1異動)	23年度 (24.4.1異動)	24年度 (25.4.1異動)	25年度 (26.4.1異動)
公募ポスト	2	1	1	0	1
応募者	0	1	1	0	0
公募任用者	0	1	1	0	0

③立候補制人事異動

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

表 I - 2 1 立候補制人事異動の概要

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

表 I - 2 2 立候補制人事異動による配置状況

(人)

		21年度 (22.4.1異動)	22年度 (23.4.1異動)	23年度 (24.4.1異動)	24年度 (25.4.1異動)	25年度 (26.4.1異動)
応募者	専門能力活用型	10	6	6	2	3
	能力開発型	5	6	0	4	0
任用者	専門能力活用型	3	0	2	0	0
	能力開発型	0	0	0	1	0

Ⅱ 職員の給与の状況

1. 総括

(1) 人件費

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

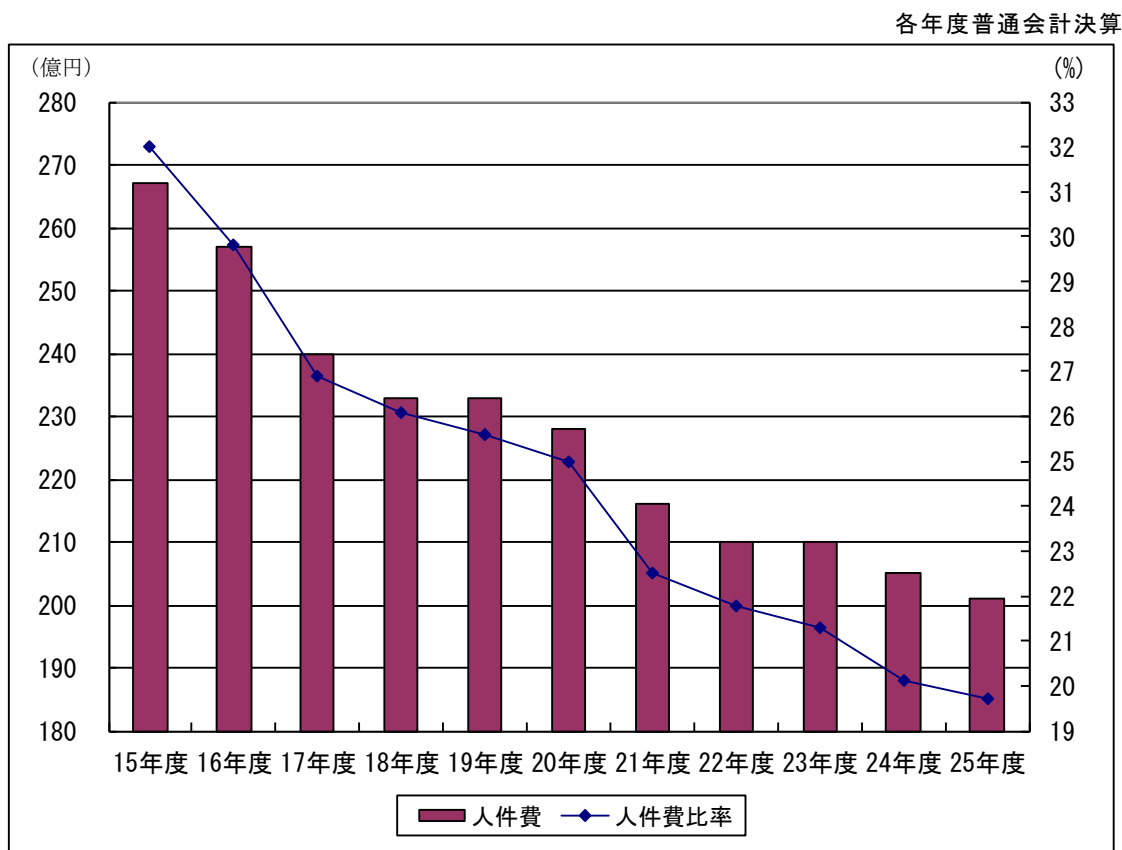
区では、人件費比率の抑制を図るため、給与水準や職員定数の適正化に不断の努力をしています。この結果、平成25年度普通会計決算での人件費比率は19.7%となり、平成21年度(22.5%)と比べると、2.8ポイント減少しました。

表Ⅱ－1 人件費の状況

区分	住民基本台帳人口 (各年度末)	各年度普通会計決算			
		歳出額 A	実質収支	人件費 B	人件費比率 B/A
21年度	245,356人	960億円	27億円	216億円	22.5%
22年度	246,800人	967億円	15億円	210億円	21.8%
23年度	248,699人	989億円	18億円	210億円	21.3%
24年度	※ 269,463人	1,020億円	20億円	205億円	20.3%
25年度	※ 272,812人	1,020億円	27億円	201億円	19.7%

※ 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。

グラフⅡ－１ 人件費と人件費率の推移



(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	
21年度	1,988人	83億円	27億円	35億円	144億円	7,268千円
22年度	1,935人	80億円	27億円	32億円	139億円	7,187千円
23年度	1,915人	79億円	27億円	32億円	139億円	7,233千円
24年度	1,887人	77億円	27億円	31億円	135億円	7,164千円
25年度	1,875人	75億円	26億円	31億円	132億円	7,055千円

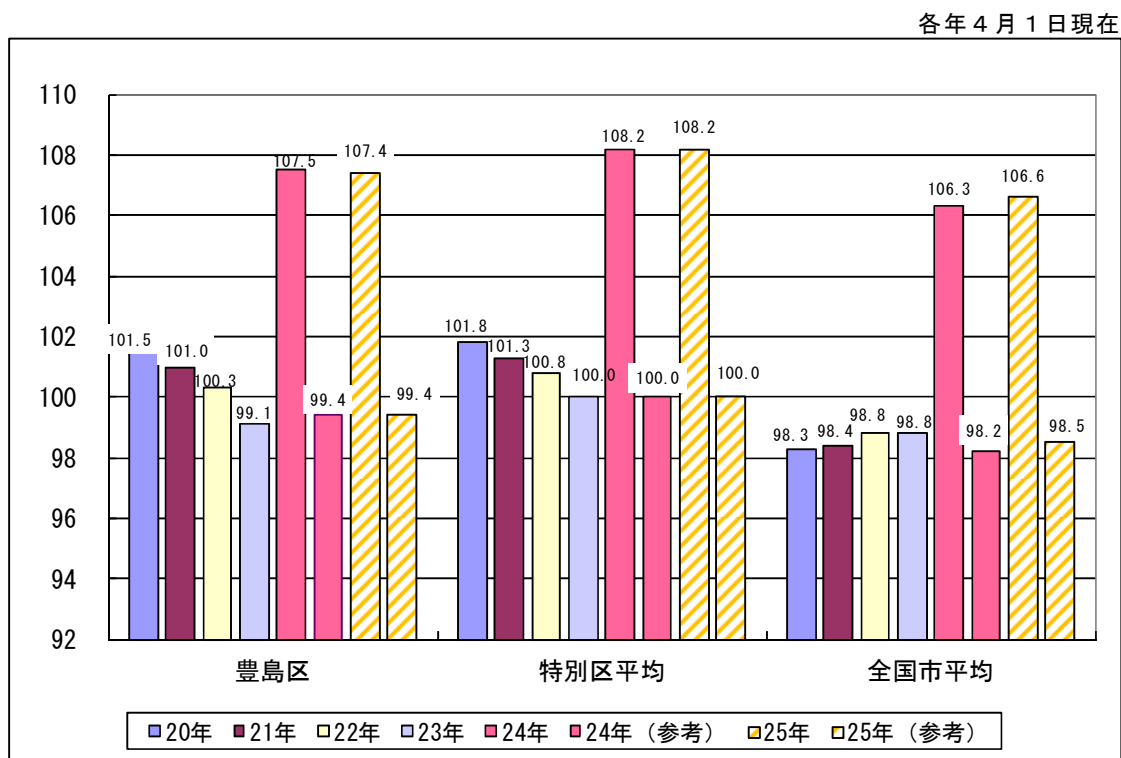
- (注) 1. 職員手当には退職手当を含まない。
 2. 職員数は各年度4月1日現在の普通会計の人数である。
 3. 端数処理のため、計は一致しない

(3) ラスパイレス指数

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

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

グラフⅡ-2 ラスパイレス指数の状況



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

(4) 給与改定の状況

表Ⅱ-3 給与改定の状況

①月例給

平成25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
406,788円	407,376円	△588円	△0.14%

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

②特別給

平成25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
3.97月分	3.95月	0.02月	—

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

2. 職員の平均給与月額、初任給等

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

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

特別区人事委員会は、特別区内の民間企業（企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所（平成25年に実施した調査では、特別区内9,558事業所から1,095事業所を無作為抽出））及び特別区職員の給与の実態等を調査して、給与に関する報告及び勧告を行っています。

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

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

(1) 職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額

表Ⅱ－4 職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額の状況

平成26年4月1日現在

区分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
一般行政職	43.0歳	331,900円	461,562円
技能労務職	49.2歳	311,700円	427,841円
教育職（幼稚園）	33.9歳	296,700円	402,432円

- (注) 1. 「平均給料月額」とは、平成26年4月1日現在における各職種ごとの職員の基本給の平均月額
 2. 「平均給与月額」とは、給料月額と毎月支払われる地域手当、扶養手当、住居手当、超過勤務手当などの諸手当の額を合計した月額
 3. 「一般行政職」とは、事務系職員のうち税務系職員を除いた職員を対象とする。
 4. 「給与月額」とは、平成26年特別区人事委員会勧告に基づく給与改定前の月額

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25年4月1日現在

区分	公務員				民間			参考
	平均年齢	職員数	平均給料月額	平均給与月額(A)	対応する民間の類似職種	平均年齢	平均給与月額(B)	A/B
技能労務職	48.7歳	203人	310,100円	426,698円	—	—	—	—
うち清掃職員	46.5歳	97人	308,000円	450,261円	廃棄物処理業従業員	44.6歳	290,600円	1.55
うち用務	51.1歳	40人	312,600円	403,023円	用務員	53.7歳	202,700円	1.99

区分	参考		
	年収ベース(試算値)の比較		
	公務員(C)	民間(D)	C/D
技能労務職	—	—	—
うち清掃職員	6,955,221円	3,980,600円	1.75
うち用務	6,450,680円	2,809,400円	2.30

- (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22～24年の3か年平均)
- 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ない。
 - 「平均給料月額」とは、平成25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
 - 「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
 - 技能労務職の内訳は、代表的な職種を記載
 - 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26年4月1日現在

区分		豊島区	都	国
一般行政職	I類	181,200円	I類B 181,200円	総合職 181,200円 一般職 172,200円
	III類	143,000円	142,700円	140,100円
技能労務職		134,900円	137,200円	—

(注) 平成26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26年4月1日現在

区分		経験年数10年	経験年数15年	経験年数20年
一般行政職	大学卒	278,903円	318,250円	351,600円
	高校卒	対象者なし	256,350円	295,406円
技能労務職		対象者なし	256,100円	245,850円

(注) 平成26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

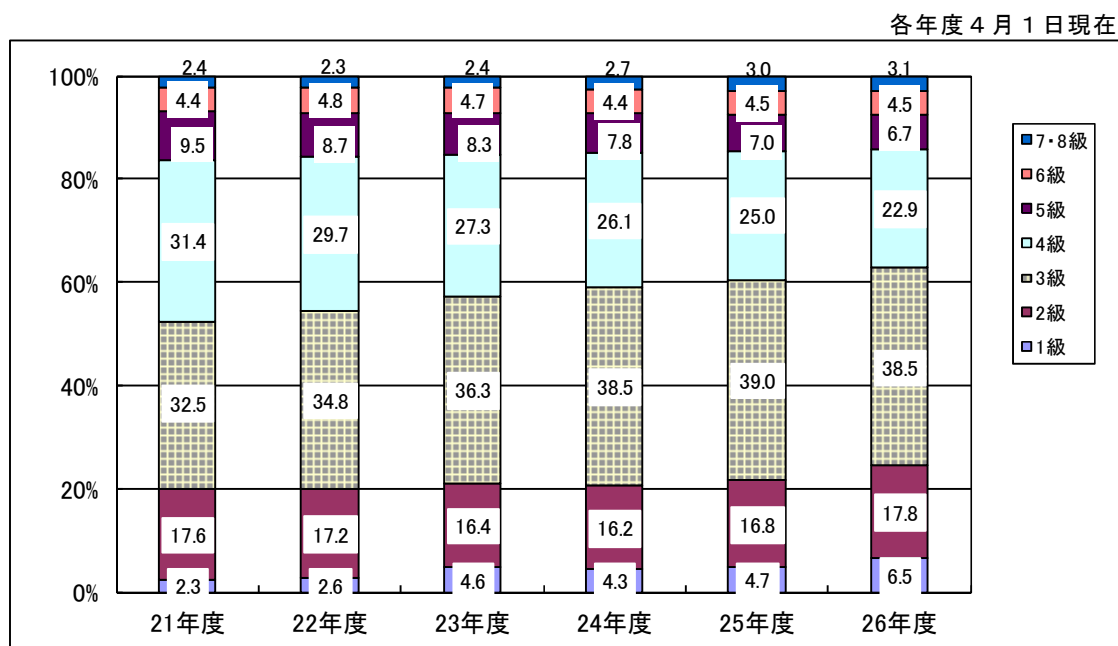
平成26年4月1日現在

職務の級	標準的な職務内容	職員数	構成比
8級	部長	24人	2.1%
7級	統括課長	11人	1.0%
6級	課長	50人	4.5%
5級	総括係長	74人	6.7%
4級	係長	255人	22.9%
3級	主任主事	428人	38.5%
2級	相当高度な業務の係員	198人	17.8%
1級	上記の職務の級に属さない職員	72人	6.5%

(注) 1. 職員数とは、給与条例に基づく給料表の級区分による数である。

2. 標準的な職務内容とは、それぞれの級に該当する代表的な職務である。

グラフⅡ－３ 一般行政職の級別職員数の構成比



(2) 昇給への勤務成績の反映状況

①勤務成績の評定の実施状況

地方公務員法第40条に基づき、毎年1月1日を評定基準日として全職員に対して勤務成績の評定を実施しています。(内容については、58頁・59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				
	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
職員数 A	2,104人	2,038人	2,013人	1,980人	1,970人
昇給区分A(6号昇給)・ 昇給区分B(5号昇給)により昇 給した職員数 B	652人	607人	601人	599人	583人
比率 B/A	31.0%	29.8%	29.8%	30.3%	29.6%

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

4. 職員の手当

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

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

(1) 期末手当・勤勉手当

表Ⅱ－10 期末手当・勤勉手当の状況

区分	豊島区		都		国	
1人当たり平均支給額 (25年度)	1,551千円		—		—	
支給割合 (25年度)	期末手当 2.60月分 (1.45月分)	勤勉手当 1.35月分 (0.65月分)	期末手当 2.60月分 (1.45月分)	勤勉手当 1.35月分 (0.65月分)	期末手当 2.60月分 (1.45月分)	勤勉手当 1.35月分 (0.65月分)
加算措置の状況 (25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	100/10000	勤務成績割合から一律拋出割合を減じた率	2
上位				1
中位	10000/10000		9900/10000	/
下位	9500/10000		9400/10000	
最下位	9000/10000		8900/10000	

(2) 管理職員以外の職員

管理職員と同様に前年度の勤務評定を次年度の勤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 100/10000 主任主事 50/10000	勤務成績割合から一律拋出割合を減じた率			2
上位						1
中位	10000/10000		9900/10000（係長級）	9950/10000（主任主事）	10000/10000（1・2級職）	/
下位	9750/10000		9650/10000（係長級）	9700/10000（主任主事）	9750/10000（1・2級職）	
最下位	9500/10000		9400/10000（係長級）	9450/10000（主任主事）	9500/10000（1・2級職）	

(2) 退職手当

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

また、国及び他の地方公共団体の動向などを考慮し、平成25年4月に退職手当の水準を引き下げるとともに在職期間中の貢献度をより反映できる制度に改正しました。

表Ⅱ－13 退職手当の状況

平成26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	20.41月分	28.16月分	21.62月分	27.0250月分
(支給率) 勤続25年	30.16月分	37.33月分	30.82月分	36.5700月分
勤続35年	44.08月分	52.76月分	43.70月分	52.4400月分
最高限度額	44.16月分	52.76月分	52.44月分	52.4400月分
その他の加算措置	早期退職者割増制度 (50歳以上かつ勤続25年以上 年2%加算)		定年前早期退職特例措置 (年3%加算)	
1人当たり 平均支給額	5,459千円	24,052千円	—	—

(注) 1 退職手当の1人当たり平均支給額は、25年度に退職した全職種に係る職員に支給された平均額
2 豊島区・国ともに26年4月1日現在の経過措置による支給率である。

○ 「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	320	263.4	206.7	153.4	133.4	120	103.4	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。

(注) 1年度当たりのポイントは26年4月1日現在の経過措置によるポイントである。

(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

平成26年4月1日現在

支給実績（25年度決算）		1,497,384千円	
支給職員1人当たり平均支給額 （25年度決算）	年額	707,648円	
	月額	58,971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	18.0%	2,126人	18.0%

(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26年4月1日現在

支給実績（25年度決算）		26,314千円	
支給職員1人当たり平均支給額 （25年度決算）	年額	105,708円	
	月額	8,809円	
職員全体に占める手当支給職員の割合（25年度）		10.3%	
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	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	
支給実績	495,697千円	485,841千円	565,839千円	555,965千円	553,903千円	
職員1人当たり平均支給額	年額	223千円	226千円	259千円	265千円	269千円
	月額	19千円	19千円	22千円	22千円	22千円

(6) その他の手当

表Ⅱ-17 その他の手当の状況

平成26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 (25年度決算)	支給職員1人当たり 平均支給額 (25年度決算)
						年額 (月額)
扶養手当	配偶者	13,700円	異なる	13,000円	132,564千円	181,595円 (15,133円)
	配偶者を欠く第1子	13,700円				
	配偶者を欠く1人目			11,000円		
	その他2人目まで	5,500円		6,500円		
	3人目から	5,500円		6,500円		
	満16歳年度の初め～満22歳年度末までの子に係る加算	4,000円		5,000円		
住居手当	自らが居住するための住居を借り受け、月額27,000円以上の家賃を支払っている世帯主等である職員	27,000円 (最高)	異なる	支給対象	119,857千円	101,145円 (8,429円)
	配偶者等が借家(間)に居住する単身赴任手当受給職員	13,500円 (最高)				
初任給調整手当	医療職給料表(一)の職務にある職員	支給期間に応じ 52,000円 ～175,100円	異なる	支給対象、期間、支給額	3,317千円	1,105,500円 (92,125円)
通勤手当	支給限度額	55,000円	同じ		261,666千円	135,508円 (11,292円)
単身赴任手当	公署を異にする異動等に 伴う転居のため、配偶者 と別居し単身で生活する ことを常況とする職員	基礎額20,000円 職員の住居から配偶者の 住居までの距離の長さに応じ 3,000円～7,000円を加算	異なる	基礎額、距離、加算額	324千円	324,000円 (27,000円)
管理職手当	管理又は監督の地位にある職員	職務の級に応じ 41,900円 ～142,400円	異なる	支給額	118,339千円	1,232,698円 (102,725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 (25年度決算)	支給職員1人当たり 平均支給額 (25年度決算)					
						年額 (月額)					
宿日直手当	正規の勤務時間外に発生する災害等に対する警戒態勢を確保し、災害対策の円滑な遂行を図るために行う宿直勤務及び日直勤務に従事した職員	年末年始	5時間以上	異なる	支給額	2,088千円	347,933円 (28,994円)				
			11,000円								
		通常の日	5時間未満					異なる	支給額	2,088千円	347,933円 (28,994円)
			5,500円								
			5時間以上								
			8,800円								
通常の日	5時間未満	異なる	支給額	2,088千円	347,933円 (28,994円)						
	4,400円										
夜間勤務手当	正規の勤務時間として午後10時から翌日午前5時までの間に勤務した職員	時間単価× 25/100× 勤務時間数	異なる	時間単価の算出方法	15千円	15,121円 (1,260円)					
休日勤務手当	休日において正規の勤務時間中に勤務した場合	時間単価× 135/100× 勤務時間数	異なる	時間単価の算出方法	45,730千円	397,652円 (33,138円)					

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26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 (25年度支給割合)
給料	区長	984,600円	177,228円	1,161,828円	3.85月分
	副区長	836,900円	150,642円	987,542円	3.75月分
報酬	議長	882,000円	—	882,000円	3.80月分
	副議長	773,000円	—	773,000円	3.80月分
	議員	598,000円	—	598,000円	3.80月分

表Ⅱ－１９ 特別職の退職手当の状況

平成26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	984,600円 × 在職年数 × 4.5	17,722,800円	任期ごと
副区長	836,900円 × 在職年数 × 3.1	10,377,560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	
		25年度	26年度			
普通会計	一般行政	議会	14	13	△ 1	執行体制の見直し
		総務	337	349	12	事務強化ほか
		税務	80	80	0	
		民生	801	802	1	事務強化ほか
		衛生	247	250	3	欠員補充ほか
		労働	1	1	0	
		商工	21	22	1	事務強化ほか
		土木	213	212	△ 1	執行体制の見直しほか
		計	1,714	1,729	15	
	特別行政（教育）	152	141	△ 11	竹岡健康学園の廃園ほか	
	小計	1,866	1,870	4		
公営企業等会計		104	103	△ 1	執行体制の見直し	
合計		1,970	1,973	3		

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

Ⅲ 職員のサービスの状況

1. 勤務時間・勤務条件

(1) 正規の勤務時間

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

(2) 週休日・休日

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

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

表Ⅲ－1 正規の勤務時間等

平成26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週間を通じて8日とし、日曜日及び割振られた日
区民ひろば	8:30～18:15		
子どもスキップ	8:30～19:15		
保育園	7:00～20:15		
豊島清掃事務所	7:40～17:15		

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

(3) 休暇等の種類

表Ⅲ－２ 休暇等の内容

平成26年4月1日現在

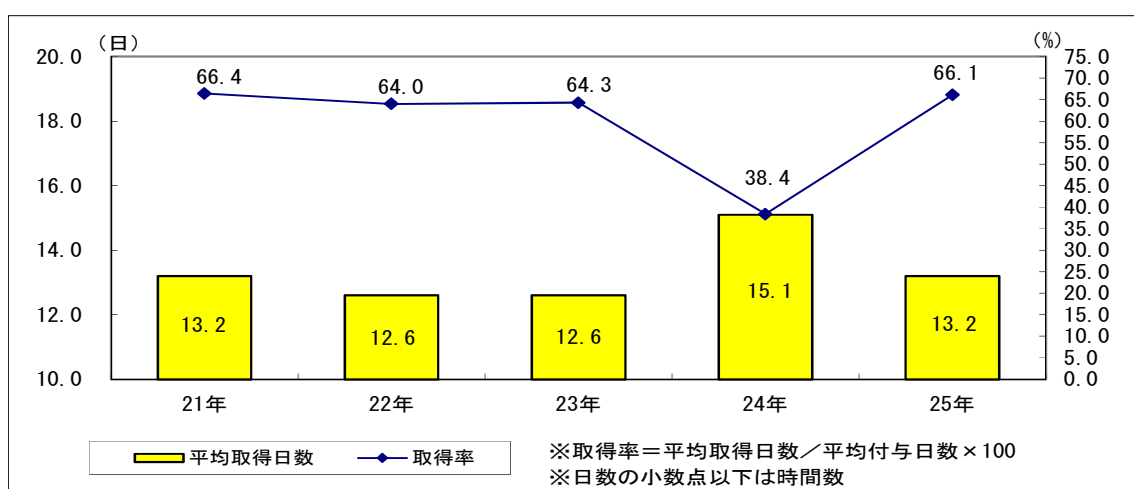
種類	内容、取得条件	付与日数・期間等	給料
年次有給休暇	心身疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るため	20日	有給
公民権行使休暇	公民権の行使、公の職務の執行のため	必要と認められる時間	
妊娠出産休暇	妊娠中の職員の母体保護のため	16週間	
妊娠初期休暇	妊娠初期の職員が、妊娠に起因する障害で勤務に就けない場合	7日以内	
母子保健健診休暇	妊娠中及び産後1年以内の職員が、健診や保健指導を受けるため	必要と認められる時間	
妊婦通勤時間	妊娠中の職員が、通勤混雑などの悪影響を回避するため	1日60分以内	
育児時間	1年3か月に達しない子を養育する職員の、育児時間確保及び母体保護のため	1日90分以内	
出産支援休暇	配偶者の出産にあたり、職員が家事や届出を行うため	5日以内	
生理休暇	生理中の職員が、勤務が著しく困難な場合	請求した日数（引き続く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）	
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）	
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）	
病気休暇 ※	負傷又は疾病により勤務できない場合	90日以内	
育児短時間勤務制度	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が、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	①3時間55分×5日 ②4時間55分×5日 ③7時間45分×3日 ④7時間45分×2日、3時間55分×1日 上記①～④の勤務形態より選択	
介護休暇	配偶者、父母等の負傷、疾病、老齢により介護が必要な場合	6月以内で必要と認められる期間	無給
育児休業	3歳に満たない子を養育する職員	必要と認められる期間	
部分休業	小学校就学の始期に達するまでの子を養育しつつ勤務する職員	1日2時間以内	

※ 病気休暇についての詳細は45頁参照。

(4) 年次有給休暇

- ①年次有給休暇は、年度について20日が4月1日に付与され、その年に使用しなかった年次有給休暇は、翌年度に限り繰り越すことができます。
- ②平成25年の年次有給休暇の平均取得日数は、13.2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。

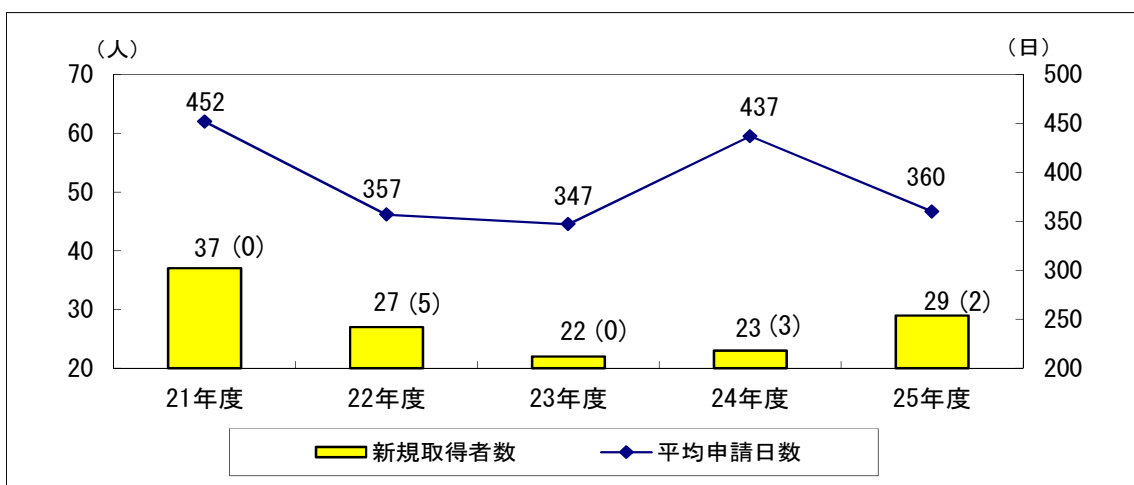
グラフⅢ-1 年次有給休暇 取得状況 経年比較



(5) 育児休業の取得状況

- 25年度新規取得者数 29人 (うち男性職員2人)
- 25年度新規取得者の平均申請日数 360日

グラフⅢ-2 育児休業取得状況 経年比較



(注) () 内は男性育児休業新規取得者数

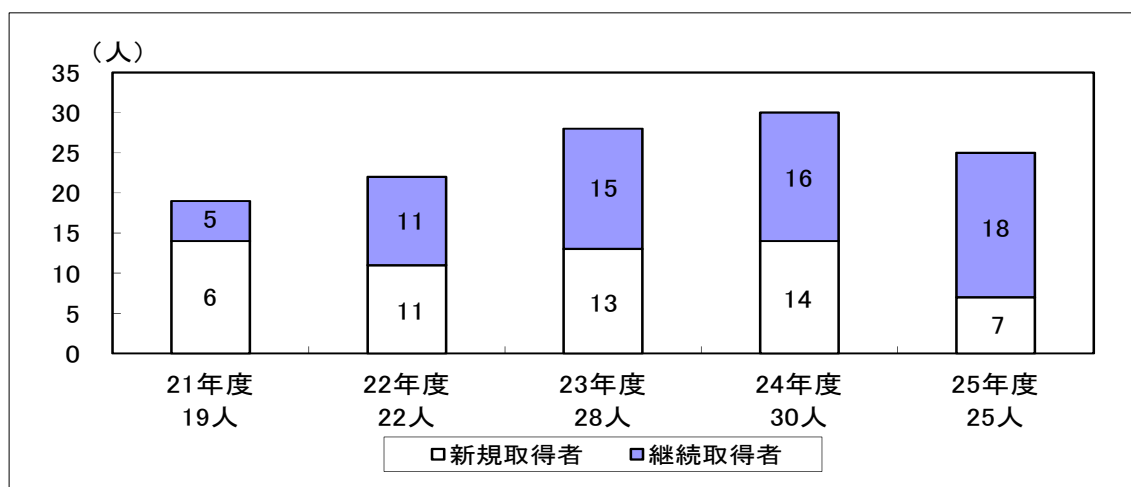
(6) 部分休業の取得状況

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

○ 25年度総取得者数 25人 (うち男性職員2人)

○ 25年度新規取得者数 7人

グラフⅢ-3 部分休業取得状況 経年比較



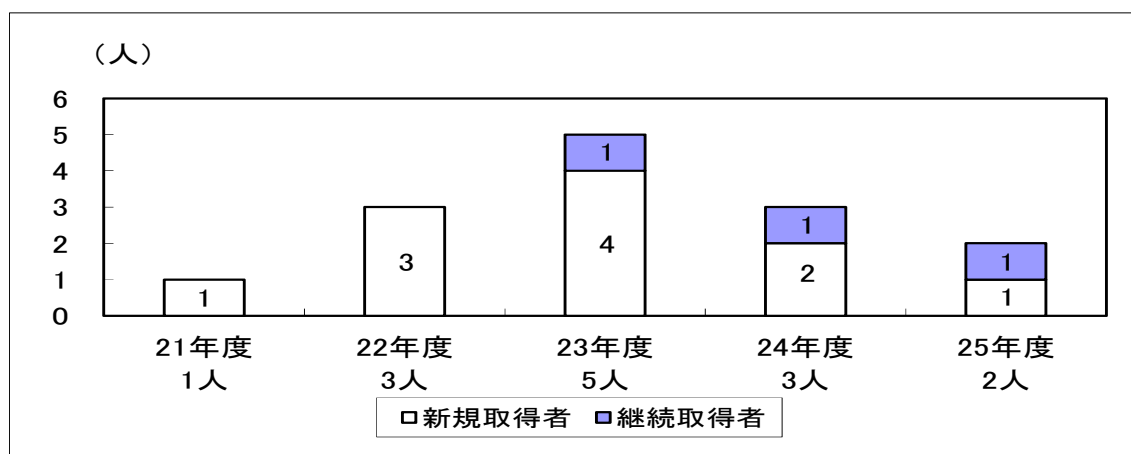
(7) 育児短時間勤務制度の取得状況

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。

○ 25年度総取得者数 2人 (うち男性職員1人)

○ 25年度新規取得者数 1人

グラフⅢ-4 育児短時間勤務取得状況 経年比較



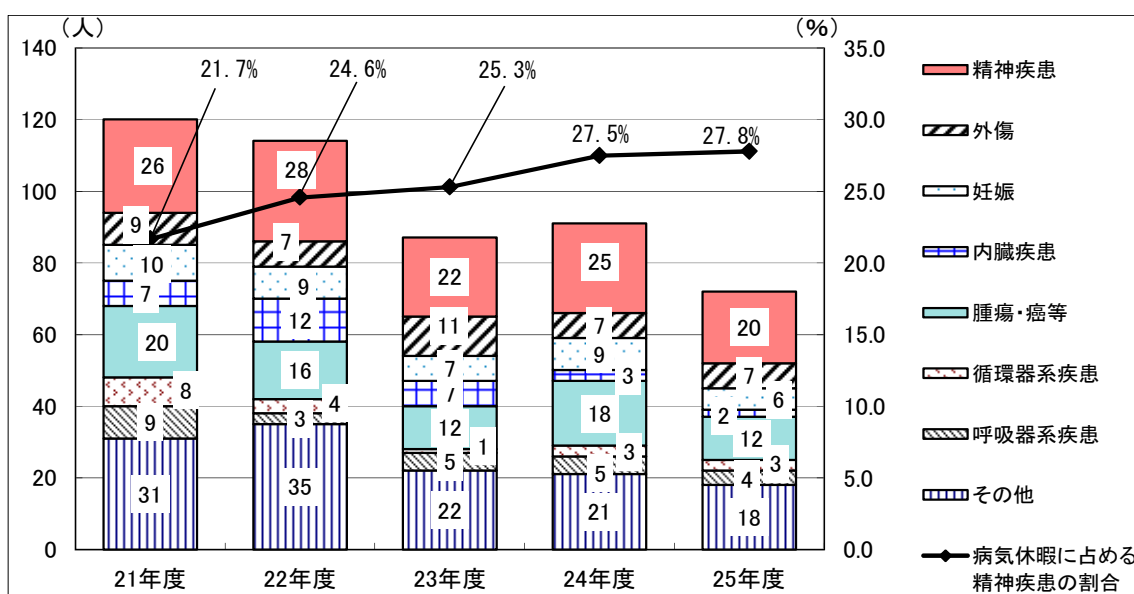
(8) 病気休暇

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

減少傾向にあった病気休暇取得人数は平成24年度に増加しましたが、平成25年度は再び減少しています。病気休暇取得者に占める精神疾患の割合は年々増加しており、平成22年度以降はおよそ4人に1人となっています。

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

グラフⅢ－5 病気休暇の疾病別取得状況



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

表Ⅲ－3 病気休暇の取得状況

	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
取得人数	120	114	87	91	72
総実日数	4,143	4,267	3,850	2,782	1,693
平均日数	34.5	37.4	44.6	30.6	23.5

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

2. 分限・懲戒

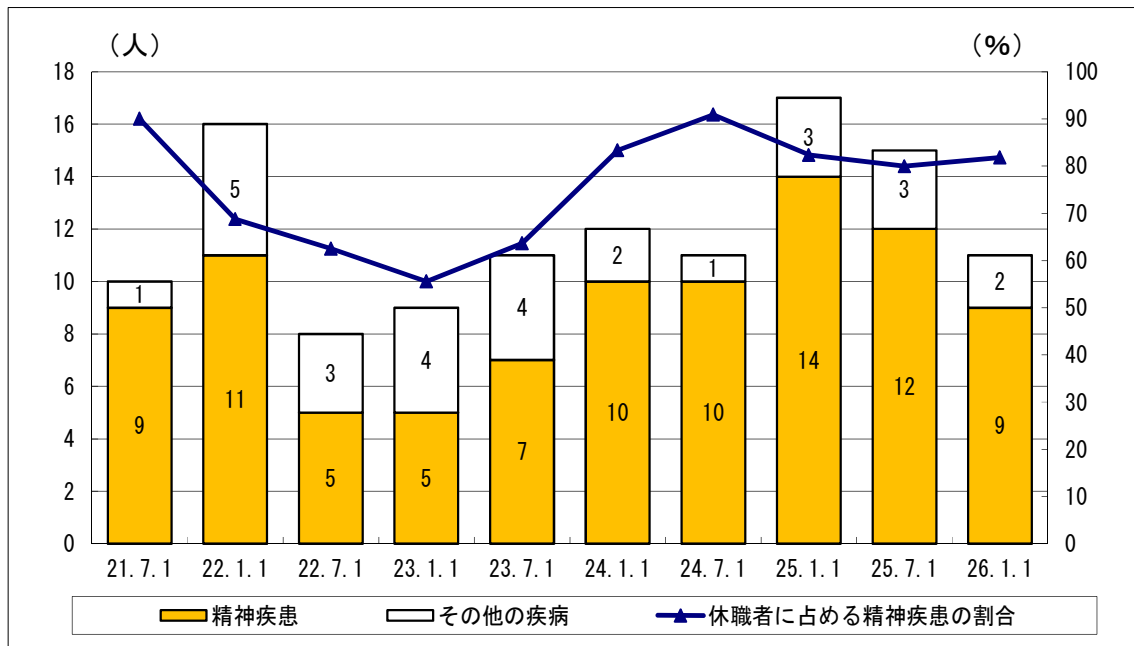
(1) 病気休職

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

過去1年間における同一疾病による病気休暇が合算して90日（平成20年度までは180日）を超えてもなお勤務することができない場合には、指定医師の診断等に基づき、休職処分とする決定を行います。休職の期間は休職開始の日から3年を超えない範囲で個々に定めます。ただし、休職期間が3年に満たない場合には、休職開始の日から引き続き3年を超えない範囲内で更新できます。

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

グラフⅢ－6 病気休職者数の推移



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

(2) 懲戒処分

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

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

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

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

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

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

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

表Ⅲ－4 懲戒処分の概要

(人)

処分の内容	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
戒告	1				
減給					
停職	2				1
免職			1		
計	3	0	1	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ました。

平成15年11月には、セクシュアル・ハラスメント防止対策を強化するため、「豊島区セクシュアル・ハラスメント防止対策委員会」の下に、各課庶務担当係長及び保育園・児童館等の長（係長級職員）を「セクシュアル・ハラスメント防止リーダー」に指定しています。防止リーダーの役割は、①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、②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、③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。

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、苦情の申出等を審査し、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。委員会では、「パワー・ハラスメントに関する基礎知識」等を作成し、職員の意識啓発を行っています。

また、総務部人事課長等をパワー・ハラスメント相談員として指名し、相談、苦情の窓口を設けています。

②体制の強化

職場における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よう、メールボックスを設置しています。また、平成22年7月より毎月1回「昼休み相談窓口」を開設しています。

平成24年度からは、これまでの管理職・係長を対象にした研修に加え、一般職員向けのハラスメント防止研修も実施しています。

また、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、ハラスメントについての意識啓発を行うとともに、実態把握に努め、防止対策に活かしていきます。

(2) 次世代育成支援

①策定の経緯

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

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

なお、平成26年4月に次世代育成支援対策推進法は10年間の延長等の内容で改正されました。

表Ⅲ－5 特定事業主行動計画（職員子育て支援プラン）における取り組み

	項 目
1	職員への各種制度の周知
2	子育て支援のために
3	職場の支援、協力体制の強化
4	妊娠中における配慮
5	子どもの出生時における父親の休暇取得の促進
6	育児休業など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周知
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などの是正のための取組
14	子ども・子育てに関する地域貢献活動
15	その他

IV 職員の育成及び勤務成績の評定の状況

1. 職員の育成

(1) 豊島区人材育成基本方針（概要）

①目的

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

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

②方針の位置づけ

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

イ. 人材育成における基本方針として、期間を定めないものとする。

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

エ. 人事制度に係る環境が変化した場合には、必要に応じて改定する。

③新庁舎整備と人材育成

平成26年度の新庁舎竣工に向けて、ホスピタリティという概念を全職員が共有し、常に区民サービスの向上を目指しながら公務を担う職員を育成する。新庁舎整備の中で具体的な検討を行うことで、竣工を待つことなく更なるサービス水準の向上を図る。

④これからの豊島区を担う職員像

豊島区への地域愛と区政を担う高い使命感に満ちた公務のプロ

ア. 区民から信頼され、区民と協働して地域を創造する職員

イ. 時代を読み、改革・改善により現場力を高める職員

ウ. 自ら学び互いに学び合い、自己と組織の能力を高め活かす職員

⑤人材育成を推進する体制

ア. 全職員の役割、管理監督者（課長・係長）の人材育成に係る役割の明確化

イ. 職層における期待される役割と求められる能力の明示

⑥人材育成の取り組み

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

(2) 平成26年度 豊島区職員研修等実施計画(抜粋)

基本的な方針

今年度末に竣工する新庁舎は、行政機能のレベルアップを図るなど最高レベルの窓口サービスを提供する拠点となる。そのためには、職員一人ひとりが意識を高めるとともに、一丸となって取り組むことが重要である。平成26年度は、「安全・安心な文化都市」の実現に向け「新・豊島区職員」の育成に取り組む。

①すべての職員に接遇研修を実施

職員一人ひとりが最高レベルの接遇スキルを身に付けられるよう、すべての職員を対象に接遇研修を実施する。

②窓口サービス・レベルアップ事業

窓口現場での接遇実地指導等、職場単位での接遇研修の充実を図り、現場の実態に即した形で窓口サービスレベルの向上に取り組む。

③意識改革を進める能力開発

職員一人ひとりの意識改革をさらに進めるために不可欠な、係長のマネジメント力の強化を図る「組織マネジメント力向上」研修、「事務改善を通じた効率的な係運営」研修を実施する。

(3) 研修の実施状況

表Ⅳ－１ 研修別受講者数（区）

				(人)		
種別	研修名	期間	25年度 受講者数	【参考】24年度 受講者数		
職 層 研 修	新任	新任	3.5日	76	52	
		キャリア新任	1日	76	53	
		新庁舎への移転に向けて	0.5日	75	-	
		まち歩き研修（採用2年目）	2.5日	52	61	
		民間企業・NPO体験（採用4年目）	2～5日	34	29	
	現 任	選択 （採用2 ～10年 目）	読む人の心に残す！情報発信術	0.5日×2回	17	-
			タイムマネジメント	1日	21	16
			クレーム対応	1日	20	23
			区民ファースト（接遇）	1日	19	20
			プレゼンテーション	1日	18	-
			メンタル力向上	1日	21	25
			部下力向上／フォローシップ	1日	29	18
			アイデア企画発想	1日	30	19
			求められる主任の役割 等（主任主事昇任前）	3日	53	41
			コーチング（主任主事1年目）	1日	42	65
	人まち・としませミナー	2回	0.5日 ※1	50 ※2	48	
	組織貢献力向上（主任主事10年目）	1日	1日	30	40	
	区政の現状と課題 等（係長昇任前）	2日	2日	35	71	
	目標による組織運営（係長昇任前）	1日	1日	32	32	
	組織マネジメント力向上（係長1年目）	2日	2日	22	26	
	事務改善を通じた効率的な係運営（係長2年目）	1.5日	1.5日	31	-	
	管 理 職	人事考課	2回	0.5日	30	31
		新庁舎整備から始まる池袋副都心の再生		1時間15分	90	-
		LRT研修会		1時間30分	70	-
	実 務 研 修	財務会計（予算）		0.5日	57	46
		財務会計（契約）	2回	0.5日	38	-
財務会計（歳出）		2回	0.5日	39	20	
財務会計（歳入）			0.5日	18	18	
財務会計（物品管理）			0.5日	15	19	
文書			0.5日	27	30	
文書管理システム（新任・初心者）		6回	0.5日	102	63	
法制執務			1日	21	-	
法務			0.5日	12	-	
ホームページ（初級）		5回	0.5日	74	40	
ホームページ（中級）		1回	0.5日	23	27	
OA初級（ワード）		1回	0.5日	20	24	
OA初級（エクセル）		1回	0.5日	20	36	
ワード中級		2回	0.5日	39	-	
エクセル中級		2回	1日	40	30	
パワーポイント		2回	1日	35	19	
特 別 研 修		フレッシュャートレーナー	2回	0.5日	72	53
	地域政策研究研修		6月～1月	14	13	
	キャリア開発 ステージ1		1日	-	18	
	キャリア開発 ステージ2		1日	25	52	
	キャリア開発 ステージ3	2回	1日	54	62	
	生活習慣病予防		0.5日	21	-	
	人権		0.5日	28	27	
	公務員倫理を考える		0.5日	22	-	
	ヘビークレーム		1日	21	-	
	区長講話	7回	1時間	518	567	
	ハラスメント防止（Ⅰ）	3回	2時間	217	121	
	ハラスメント防止（Ⅱ）	1回	2時間	47	86	
	区民ファースト実現研修Ⅱ	6回	0.5日	441	-	
	区民ファースト実現研修Ⅲ	2回	0.5日	78	-	
窓口サービス実地指導	10回	0.5日				
OJT集合研修等		-	5,625	5,575		
合計			8,736	8,156		

※1 うち10人は選択研修で受講
 ※2 うち10人は選択研修で受講
 ※3 24年度合計欄は、25年度には実施していない研修を含めた受講者数

表Ⅳ－２ 研修別受講者数（特別区職員研修所）

(人)				
種別	研修名	期間	25年度 受講者数	【参考】24年度 受講者数
職層	新任、現任、係長、管理職昇任前、管理職 等	0.5～5日	294	227
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	69	70
自治体経営	自治体の人材育成、地方自治をめぐる課題 等	0.5日	10	15
専門	戸籍、地域保健、まちづくり（入門） 等	0.5～5日	94	93
サポート	講師等養成「人権・同和問題Ⅰ～Ⅲ」、講演会、試行研修 等	0.5～5日	81	78
合計			548	※483

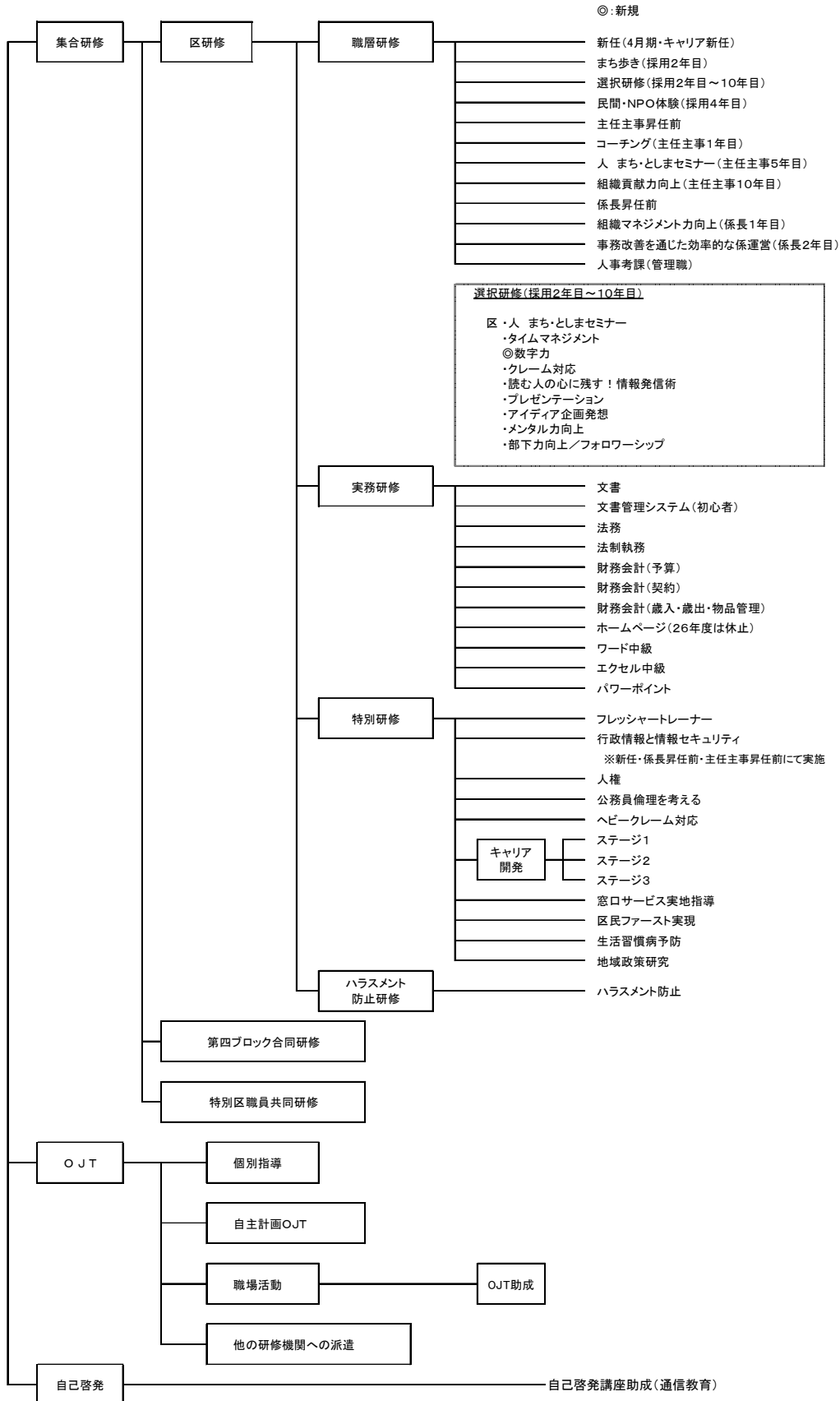
※ 24年度合計欄は、25年度には実施していない研修を含めた受講者数

表Ⅳ－３ 研修別受講者数（第四ブロック）

種別	研修名	期間	25年度 受講者数	【参考】24年度 受講者数
税務事務	課税、納税	2～3日	17	18
講演会	モチベーションアップの極意	1.5 時間	16	28
講師養成	講師養成	1 日	5	3
研修担当	プレゼンテーション	1 日	3	2
合計			41	※51

※ 24年度合計欄は、25年度には実施していない研修を含めた受講者数

平成26年度 職員能力開発体系



(4) 平成26年度 子ども福祉研修年間計画 (抜粋)

基本的な方針

子どもの発達や家族支援に関わる様々なニーズに応え得る、質の高い保育や事業を実践するために、職員が研鑽を積むことは大変重要なことである。少子化に加え、都市部で顕著となった、いわゆる家庭の養育力低下に伴う保護者への支援や、有効な虐待防止策など、単に保育や事業の展開にとどまらないソーシャルワークの視点は必須となっている。

子どもや保護者に寄り添い、また保育者、指導員がいきいきとやりがいを持って職務にあたるような、活力と魅力ある現場づくりのヒントとなるような子ども福祉研修を実施する。

専門知識や技術の習得など、職員各自の資質向上はもとより、自己の保育や事業を振り返るとともに職場の課題を見直すこと等、客観的な視点で日々の業務のみならず、施設運営のできる人材育成のための研修を実践していくものである。

1. 近年の状況から、気になる子どもの発達や保育技術向上に関わる知識の習得を目指す。
2. 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。
3. 学童期児童の発達や健康、対応法等について学ぶ。
4. 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。
5. 児童福祉施設職員として必須の、救命技術の習得、定着を目指す。

①研修対象

豊島区内の子ども福祉に関わる公私立施設等に所属する職員
(正規、非常勤、臨時職員)

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

②研修内容

ア. 子どもの発達に関する知識

- ・ 5歳児保育
- ・ 食育
- ・ 子どもの発達障害を考える
- ・ 子どもの発達と生活リズム
- ・ 気になる子どもへの対応【保育園①、②】

イ. 保育技術の向上

- ・ 保護者会の持ち方
- ・ ベビーサイン
- ・ 保育に活かす記録の書き方
- ・ 保育に使えるおもちゃ
- ・ からだと心を育てる運動遊び

ウ. 子育て支援

- ・ 子ども虐待
- ・ 保護者支援
- ・ 子どもの心により添う子育て
- ・ 子どもと親のストレスマネジメント

エ. 学齢期児童の対応

- ・ 子どもが喜ぶ集団遊び
- ・ 応急手当
- ・ 児童指導専門研修①、②
- ・ 小学生高学年からの心と支援について
- ・ 気になる子どもへの対応について【学童】
- ・ 科学遊び
- ・ クレーム対応

オ. 特別研修

- ・ 子どものアレルギーと応急対応について
- ・ 子どもの予防接種と感染症
- ・ 子どもの眼
- ・ 保育におけるリスクマネジメント
- ・ 小学校との連携
- ・ <施設長研修>施設長として、「関係力」のスキルをみがく
- ・ <主任主査研修>保育士の資質向上と園内研修の考え方

カ. 救命講習

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

(5) 子ども福祉研修実績数

表Ⅳ-4 研修別受講者数

		(人)	
区分	研修名	25年度受講者数	【参考】24年度受講者数
子どもの発達に関する知識	乳児期の育ちと親支援	50	40
	食育 ~いのちを育む食と環境~	40	38
	子どもの発達と生活リズム	40	44
	発達障害児の理解と支援	33	26
	5歳児保育 ~気になる子どもの就学に向けて~	28	27
	気になる子どもの理解と対応①【幼児】	28	30
	気になる子どもの理解と対応②【乳児】	31	
保育技術の向上	ベビーマッサージ	25	26
	保護者会のもち方 ~魅力ある充実した保護者会とは~	56	-
	保育がいきる指導計画	23	-
	発達に添った運動遊び	40	-
	保育に使えるおもちゃ作り	39	34
	音楽遊び ~子どもと楽しむうた遊び・パネルシアター~	41	40
子育て支援	子どもと親のストレスマネジメント	48	-
	保護者支援	24	47
	地域の子育て支援	38	28
	虐待 ~虐待の実態と支援のあり方~	32	32
学童期児童の対応	学童期の子どもと心と身体の発達	26	37
	放課後の居場所づくり ~学童保育の役割~	44	-
	気になる子どもへの対応 【学童期】	20	32
	造形あそび	38	48
	集団あそび	56	47
	応急手当	27	32
特別研修	保育におけるリスクマネジメント ~子どもの事故けが予防~	36	55
	心とことばを育てる	47	47
	小学校との連携	23	-
	成長するチームづくり ~情報共有と連携~	30	-
	子どもの耳・鼻・のど	38	-
	子どもの予防接種と感染症	34	-
	施設長研修 ~保護者対応・人材育成におけるコミュニケーション能力~	26	36
	副園長・主査研修 ~保育の質を高める手法および園内研修の考え方~	31	36
	としま・セーフコミュニティ・ダンス『あしたスキップ』を踊ろう!①	22	-
	としま・セーフコミュニティ・ダンス『あしたスキップ』を踊ろう!②	15	-
	子どものアナフィラキシーショックへの対応	68	49
自転車の安全について考える	54	-	
救命講習	普通救命講習(1)	13	208
	普通救命講習(2)	22	
	普通救命講習(3)	20	
	普通救命講習(4)	18	
	普通救命講習(5)	17	
	普通救命講習(再講習)(1)	24	
	普通救命講習(再講習)(2)	18	
	普通救命講習(再講習)(3)	23	
合 計		1,406	※1,405

※ 24年度合計欄は、25年度には実施していない研修を含めた受講者数

2. 勤務評定

(1) 勤務評定

平成25年度における勤務成績の評定は、次のとおり実施しました。

表IV-5 管理職員の状況

項目	内容
評定の対象	管理職及び管理職選考合格者
評定基準日	平成26年1月1日
評定期間	平成25年1月1日～平成25年12月31日
評定者	所属部長・副区長
評定項目	「職務目標の達成」及び「職員の指導・育成に係る成果等」についての評定
評定方法	<ul style="list-style-type: none"> ○ 第一次評定 要素別評定（5段階絶対評価）及び総合評定（5段階絶対評価）を実施 ○ 最終評定 職務困難度を踏まえ分布制限による総合評定（5段階相対評価）を実施 <p>【相対評価の分布割合】</p> <ul style="list-style-type: none"> 評定「5」被評定者の10%以内 「4」被評定者の20%から評語「5」を付与された被評定者数を差し引いた数以内 「3」全被評定者数から、評語「5」、「4」、「2」及び「1」を付与された被評定者数を差し引いた数 「2」「1」制限しない
評定の活用	職員の昇給、昇任、人事異動、勤勉手当の成績率等

表IV-6 一般職員の状況

項目	内容						
評定の対象	全職員（管理職選考合格者を除く。）						
評定基準日	平成26年1月1日						
評定期間	平成25年1月1日～平成25年12月31日						
評定者	<p>評定の客観性をより高める観点から複数の評定者（所属課長・所属部長）及び調整者（副区長）を設置</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td style="width: 30%;">第一次評定者</td> <td>所属課長</td> </tr> <tr> <td>第二次評定者</td> <td>所属部長</td> </tr> <tr> <td>調整者</td> <td>副区長</td> </tr> </tbody> </table>	第一次評定者	所属課長	第二次評定者	所属部長	調整者	副区長
第一次評定者	所属課長						
第二次評定者	所属部長						
調整者	副区長						

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

（2）目標による組織運営

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

①対象者

管理職員以外の一般職員（ただし、前年度以前の管理職選考合格者は含まない。）

なお、主任主事以下の職員については、平成24年度まで試行実施としておりましたが、平成25年度から係長級と同様、本格実施となりました。

②全体の流れ

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

V 職員の福祉及び利益の保護の状況

1. 福利事業

(1) 福利厚生制度

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

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

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

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

(2) 主な事業内容と掛金率・負担率

表V-1 主な事業内容

平成26年4月1日現在

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

表V-2 各組合の掛金率・負担率

平成26年4月1日現在

		算出方法	掛金率	負担金率
			(本人負担)	(事業主負担)
東京都職員共済組合費	長期 (共済年金にかかる費用)	給料(上限496,000円)×率	103.5625/1000	151.6875/1000
		期末手当等(上限1,500,000円)×率	82.8500/1000	121.3500/1000
	短期 (健康保険等に関する費用)	給料(上限968,000円)×率	50.0625/1000	50.4025/1000
		期末手当等×率	40.0500/1000	40.3200/1000
	福祉 (福祉事業に関する費用)	給料(上限968,000円)×率	2.2000/1000	2.2000/1000
		期末手当等×率	1.7600/1000	1.7600/1000
	介護 (介護納付金の納付に要する費用)	給料(上限968,000円)×率	7.3800/1000	7.3800/1000
		期末手当等×率	5.9000/1000	5.9000/1000
追加 (恩給法等適用者の不足補填費用)	(給料(上限496,000円)×12月)×率	—	61.4000/1000	
合計		給料×率	163.2050/1000	211.6700/1000
		期末手当等×率	130.5600/1000	169.3300/1000
特別区職員互助組合費	(本人負担)	給料×率	1.7/1000	
	(事業主負担)	平成19年度より廃止。		

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

表V-3 豊島区職員互助会の掛金率・負担率

	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
会費 (本人負担)	5/1000	5/1000	5/1000	5/1000	4.7/1000
交付金 (事業主負担)	1:1	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25年度開催状況

	開催日	曜日	会場	議題等審議内容
第1回	4月25日	木	第1会議室	<ul style="list-style-type: none"> ・平成25年度 豊島区安全衛生管理体制について ・平成25年度 豊島区安全衛生管理事業計画について ・平成25年度 安全衛生委員会開催日程及び議題について ・作業面の照度の確保について ・公務災害発生状況報告
第2回	5月25日	木	第1会議室	<ul style="list-style-type: none"> ・事務所安全衛生委員会及び児童福祉専門部会の活動状況報告について(豊島清掃事務所、教育委員会事務局、池袋保健所、子ども課) ・平成24年度 子宮がん、乳がん検診受診状況報告について ・平成24年度 病休者の状況報告について ・公務災害発生状況報告
第3回	6月27日	木	第1会議室	<ul style="list-style-type: none"> ・平成25年度 全国安全週間の実施について ・平成24年度 長時間労働による健康障害防止のための総合対策の報告 ・公務災害発生状況報告
第4回	7月26日	木	第1会議室	<ul style="list-style-type: none"> ・定期健康診断受診状況中間報告 ・公務災害発生状況報告 ・職場巡視先候補選定依頼 ・長時間労働所属別時間数について
第5回	8月22日	木	第4会議室	<ul style="list-style-type: none"> ・平成25年度(第63回)全国労働衛生週間について ・職場巡視先の選定について ・公務災害発生状況報告
第6回	9月26日	木	区民課・子育て支援課	<ul style="list-style-type: none"> ・区民課及び子育て支援課職場巡視 ・職場巡視報告
第7回	10月24日	木	第1会議室	<ul style="list-style-type: none"> ・定期健康診断受診状況報告 ・衛生推進者研修実施報告 ・公務災害発生状況報告 ・安全衛生セミナーの開催について

	開催日	曜日	会場	議 題 等 審 議 内 容
第8回	11月11日	月	池袋保健所講堂	・職員安全衛生セミナー 「知っ得！生活習慣病予防～あなたの食事は大丈夫？～」
第9回	12月26日	木	第1会議室	・職場巡視結果に伴う改善報告 ・安全衛生セミナー実施報告 ・公務災害発生状況報告
第10回	1月23日	木	第4会議室	・メンタルヘルスセミナーの開催について ・公務災害発生状況報告 ・公務災害・通勤災害制度のあらまし
第11回	2月27日	木	第4会議室	・メンタルヘルスセミナー実施報告 ・公務災害発生状況報告 ・メンタルセルフケアの紹介(DVD)
第12回	3月27日	木	第1会議室	・平成26年度 安全衛生委員会開催日程について ・平成26年度 職員健康診断実施計画について ・平成26年度 豊島区職員こころの健康づくり計画について ・平成25年度 健康診断等実施状況報告 ・平成25年度 健康事後指導状況報告 ・平成25年度 職員相談事業等実績報告 ・公務災害発生状況報告

(2) 職員健康診断

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

なお、下表健康診断のほかに、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		23年度			24年度			25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 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		1,997	74.3		1,986	75.0		1,983	76.2
	人間ドック等 結果提出者	2,687	578	21.5	2,649	575	21.7	2,604	550	21.1
	合計		2,575	95.8		2,561	96.6		2,533	97.3
消化器系健康診断 対象者：35歳以上の 希望する職員	胃部健康診断	2,262 (717)	661	29.2 (92.2)	2,195 (717)	613	27.9 (85.5)	2,111 (701)	593	28.1 (84.6)
	人間ドック等 結果提出者		511	22.6		496	22.6		477	22.6
	大腸がん検診	2,262 (792)	664	29.3 (83.8)	2,195 (774)	612	27.8 (79.0)	2,111 (790)	616	29.2 (78.0)
	人間ドック等 結果提出者		493	21.8		521	23.7		501	23.8
婦人科健康診断 対象者：別掲	子宮がん検診	783	345	44.1	1,244 (670)	470	37.8 (70.1)	1,119 (532)	346	30.9 (65.0)
	人間ドック等 結果提出者		120	15.3		128	10.3		120	10.7
	乳がん検診	550	235	42.7	904 (453)	331	36.6 (73.1)	802 (370)	241	30.0 (65.1)
	人間ドック等 結果提出者		120	21.8		127	14.0		132	16.5
VDT作業従事者健康診断 対象者：VDT作業に 従事する職員(希望者)	基礎調査	1,837	1,664	90.6	1,885	1,698	90.1	2,082	1,822	87.5
	VDT検査	767	493	64.3	827	523	63.2	837	517	61.8

(注) 1. 消化器系健康診断受診者数は平成23年度より人間ドック等の受診者数も掲載

2. 受診率=受診者÷対象者、()内の受診率=受診者÷希望者を掲載

3. 婦人科検診の対象者(平成22~23年度)

子宮がん検診対象者：4月1日現在20歳以上で偶数年齢の職員
乳がん検診対象者：4月1日現在20歳以上で偶数年齢の職員

平成24年度より対象者を変更、()内は希望者

子宮がん検診対象者：4月1日現在20歳以上で前年度未受診の職員
乳がん検診対象者：4月1日現在20歳以上で前年度未受診の職員

(3) メンタルヘルス対策

①こころの相談事業

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

ア. 精神科産業医相談（月1回）

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

表V-6 精神科産業医相談状況

		23年度	24年度	25年度
本人	実人数	23	30	23
	延べ人数	89	76	90
関係者相談		2	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

		23年度	24年度	25年度
本人	実人数	4	11	7
	延べ人数	18	27	19
関係者相談		0	1	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

		23年度	24年度	25年度
本人	実人数	5	5	7
	延べ人数	33	32	37
関係者相談		0	0	0

エ. 職員こころの相談（随時）

平成23年度より、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、臨床心理士が心理療法も取り入れながら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-9 職員こころの相談状況

		23年度	24年度	25年度
本人	実人数	5	37	19
	延べ人数	8	201	230
関係者相談		0	20	18

オ. 窓口職場対象カウンセリング（週2回）

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

表V-10 窓口職場対象カウンセリング状況

		25年度
本人	実人数	192
	延べ人数	291

②メンタルヘルスセミナー

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

	メンタルヘルスセミナー内容
25年度	係長のためのメンタルヘルスセミナー
	現代人をむしばむ依存症について
	頑張りすぎている人のためのセルフケア～燃え尽きの心理学～

(4) 公務災害

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

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

表V-10 傷病別公務災害・通勤災害認定件数

(件)

種別	傷病名	骨折	打撲	挫傷	捻挫	腰痛症	切創	虫刺症	その他外傷	計
		21年度	公務	5	1	4	3	1	1	1
	通勤	2			1				1	4
22年度	公務	7	2	1	3	1	3	2	13	32
	通勤	1		2	3				1	7
23年度	公務	11	6		2	1			5	25
	通勤	2	2	1	1				2	8
24年度	公務	10	2	2	4	2	1		4	25
	通勤	2	2		1				1	6
25年度	公務	8	2	7	3	1	3		4	28
	通勤	2	2	1						5

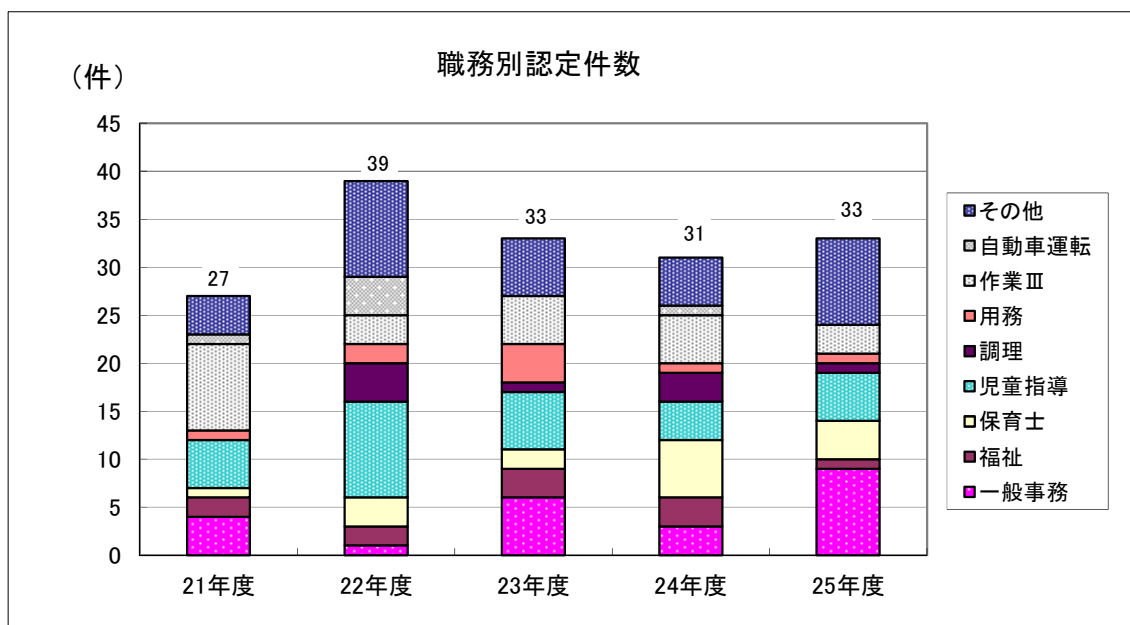
表V-11 職務別公務災害・通勤災害認定件数

(件)

種別	職務	一般事務	福祉	保育士	児童指導	調理	用務	作業Ⅲ	自動車運転	その他	計
		21年度	公務	3	2		5		1	8	1
	通勤	1		1				1		1	4
22年度	公務	1	2	1	8	4	2	3	4	7	32
	通勤			2	2					3	7
23年度	公務	4	2	2	5	1	4	2		5	25
	通勤	2	1		1					4	8
24年度	公務	1	3	6	4	3	1	4	1	2	25
	通勤	2						1		3	6
25年度	公務	6		4	5	1		3		9	28
	通勤	3	1				1				5

(注) 作業Ⅲは清掃作業等の職務

グラフV-2 職務別認定件数



(注) 内訳件数は表V-11参照

特別区人事委員会作成資料より抜粋

参 考

特別区人事委員会の業務状況の報告

イ 日程

区 分	I 類採用試験	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6日	6月12日	6月12日	7月26日
第1次試験・選考 (筆記)	5月5日	9月8日	9月8日	9月29日
第1次合格発表	6月19日	10月15日	10月15日	10月16日
第2次試験・選考 (面接)	7月8日～7月25日	10月23日・24日 ・28日	10月26日・27日	10月30日・ 11月13日
第2次合格発表	—	—	11月8日	—
第3次試験・選考 (面接)	—	—	11月16日～11月24日	—
最終合格発表	7月29日(技術系) 8月9日(技術系以外)	11月8日	12月6日	11月21日

ウ 実施状況

単位：人

採用区分	職 種 (試験・選考区分)	申込者数			受験者数			最終合格者数				
		25年度	24年度	比 較 増△減	25年度	24年度	比 較 増△減	25年度	24年度	比 較 増△減		
I 類	事 務	16,458	17,606	△ 1,148	13,014	13,815	△ 801	1,549	1,635	△ 86		
	土 木 造 園 (土 木)	641	677	△ 36	463	451	12	167	152	15		
	土 木 造 園 (造 園)	95	99	△ 4	66	73	△ 7	12	21	△ 9		
	建 築	279	312	△ 33	205	235	△ 30	101	76	25		
	機 械	158	144	14	105	98	7	33	38	△ 5		
	電 気	183	173	10	131	112	19	38	36	2		
	福 祉	463	513	△ 50	360	396	△ 36	85	80	5		
	衛 生 監 視 (衛 生)	251	295	△ 44	198	208	△ 10	61	57	4		
	衛 生 監 視 (化 学)	84	123	△ 39	46	80	△ 34	6	4	2		
	保 健 師	414	425	△ 11	351	340	11	74	72	2		
	小 計	19,026	20,367	△ 1,341	14,939	15,808	△ 869	2,126	2,171	△ 45		
Ⅲ類	事 務	2,254	2,491	△ 237	1,605	1,760	△ 155	213	229	△ 16		
身体障害者を対象とする採用選考	事 務	86	54	32	77	47	30	26	23	3		
経験者	2 級 職	事 務	1,300	1,235	65	1,029	953	76	100	130	△ 30	
		土 木 造 園 (土 木)	31	36	△ 5	23	25	△ 2	13	18	△ 5	
		建 築	50	46	4	42	35	7	21	23	△ 2	
		小 計	1,381	1,317	64	1,094	1,013	81	134	171	△ 37	
	3 級 職	(主任主事Ⅰ)	事 務	887	900	△ 13	658	670	△ 12	30	44	△ 14
			土 木 造 園 (土 木)	28	66	△ 38	25	54	△ 29	9	13	△ 4
			建 築	53	43	10	42	37	5	12	14	△ 2
			機 械	—	6	△ 6	—	4	△ 4	—	3	△ 3
			電 気	—	11	△ 11	—	10	△ 10	—	1	△ 1
	小 計	968	1,026	△ 58	725	775	△ 50	51	75	△ 24		
	3 級 職	(主任主事Ⅱ)	事 務	603	789	△ 186	448	597	△ 149	5	7	△ 2
			土 木 造 園 (土 木)	64	74	△ 10	44	48	△ 4	6	2	4
			小 計	667	863	△ 196	492	645	△ 153	11	9	2
	合 計		24,382	26,118	△ 1,736	18,932	20,048	△ 1,116	2,561	2,678	△ 117	

(2) 採用選考等

平成25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

採用職層	採用承認人数
主任主事	0人
係長職	0人
総括係長	0人
課長級	2人
統括課長	0人
部長級	0人

(3) 管理職選考

ア 受験資格等

○ I類

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

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

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

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

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

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

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

○ II類

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

(選考方法) 筆記考査(事例式論文)、勤務評定、口頭試問

イ 実施状況(合格者決定)

○I類(全部及び免除受験方式)及びII類

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25年度	平成24年度	増減	平成25年度	平成24年度	増減	平成25年度	平成24年度	増減	平成25年度	平成24年度	増減
I類	事務	364	339	25	196	164	32	102	79	23	28.0	23.3	4.7
	技術I	49	65	△16	21	16	5	17	10	7	34.7	15.4	19.3
	技術II	25	29	△4	10	16	△6	8	14	△6	32.0	48.3	△16.3
	技術III	33	24	9	8	8	0	5	2	3	15.2	8.3	6.9
	技術計	107	118	△11	39	40	△1	30	26	4	28.0	22.0	6.0
	小計	471	457	14	235	204	31	132	105	27	28.0	23.0	5.0
II類	事務	93	111	△18	66	77	△11	38	49	△11	40.9	44.1	△3.2
	技術	17	14	3	11	10	1	10	10	0	58.8	71.4	△12.6
	小計	110	125	△15	77	87	△10	48	59	△11	43.6	47.2	△3.6
合計		581	582	△1	312	291	21	180	164	16	31.0	28.2	2.8

○I類(全部受験方式)

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25年度	平成24年度	増減	平成25年度	平成24年度	増減	平成25年度	平成24年度	増減	平成25年度	平成24年度	増減
I類(全部)	事務	240	211	29	108	86	22	61	41	20	25.4	19.4	6.0
	技術I	29	46	△17	9	9	0	7	5	2	24.1	10.9	13.2
	技術II	18	24	△6	5	11	△6	5	10	△5	27.8	41.7	△13.9
	技術III	19	14	5	3	4	△1	2	0	2	10.5	0.0	10.5
	技術計	66	84	△18	17	24	△7	14	15	△1	21.2	17.9	3.3
	合計	306	295	11	125	110	15	75	56	19	24.5	19.0	5.5

○I類(免除受験方式)

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25年度	平成24年度	増減	平成25年度	平成24年度	増減	平成25年度	平成24年度	増減	平成25年度	平成24年度	増減
I類(免除)	事務	124	128	△4	88	78	10	41	38	3	33.1	29.7	3.4
	技術I	20	19	1	12	7	5	10	5	5	50.0	26.3	23.7
	技術II	7	5	2	5	5	0	3	4	△1	42.9	80.0	△37.1
	技術III	14	10	4	5	4	1	3	2	1	21.4	20.0	1.4
	技術計	41	34	7	22	16	6	16	11	5	39.0	32.4	6.6
	合計	165	162	3	110	94	16	57	49	8	34.5	30.2	4.3

ウ 実施状況(免除者決定)

(単位:人、%)

選考区分	対象者数				免除者数				免除率			
	計	受験方式別内訳			計	受験方式別内訳			計	受験方式別内訳		
		全部	分割	前倒し		全部	分割	前倒し		全部	分割	前倒し
事務	407	174	108	125	112	54	22	36	27.5	31.0	20.4	28.8
技術I	64	20	18	26	20	5	3	12	31.3	25.0	16.7	46.2
技術II	39	13	10	16	14	2	4	8	35.9	15.4	40.0	50.0
技術III	61	16	15	30	15	6	2	7	24.6	37.5	13.5	23.3
技術計	164	49	43	72	49	13	9	27	29.9	26.5	20.9	37.5
合計	571	223	151	197	161	67	31	63	28.2	30.0	20.5	32.0

注1 対象者数とは、受験者数から合格者数を除いた数である。

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

3 分割とは、分割受験方式で受験した人。

4 前倒しとは、前倒し受験方式で受験した人。

5 免除率は、小数点第二位以下四捨五入で算出。

(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、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(択一式問題・作文)、勤務評定

イ 実施状況

(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	D	D/C
業務系	業務	一般業務	16	2	12.5	2	100.0	1	50.0
技能系 (異種職務従事者)	技能Ⅰ	介護指導	13	2	15.4	1	50.0	1	2.8
		電話交換	3	2	66.7	2	100.0	2	100.0
	技能Ⅱ	警備	2	1	50.0	1	100.0	1	100.0
		作業Ⅰ	8	2	26.7	1	50.0	1	100.0
	技能Ⅲ	調理	24	24	100.0	23	95.8	20	87.0
		用務	16	9	56.3	9	100.0	8	88.9
		作業Ⅱ	7	4	57.1	4	100.0	2	50.0
	技能Ⅳ	家庭奉仕	5	3	60.0	3	100.0	0	0.0
	技能系計			102	78	47	60.3	44	93.6
合計			122	60	94	49	52.1	46	93.9

(注) 技能Ⅴ、Ⅵ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

給与は、情勢適応の原則（地方公務員法第14条）、均衡の原則（地方公務員法第24条第3項）及び職務給の原則（地方公務員法第24条第1項）に則して決定されるものである。例年、これらの趣旨を踏まえ、特別区職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査を行い、公民較差を算出するとともに、国や他の地方公共団体の給与の実態を参考にして、給与に関する報告、意見の申出及び勧告を行っている。平成25年は、10月9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〕

- ◇ 月例給は引下げ改定、特別給は改定なし、新たな住居手当制度
 - 1 月例給
 - 公民較差（△588円、△0.14%）を解消するため、給料表を引下げ改定
 - ・I類初任給までの号給等は据置き
 - ・管理職及び係長職の職責の高まり等を考慮し、4級以上の級の引下げを緩和
 - 2 特別給（期末手当・勤勉手当）
 - 民間の特別給（賞与）の支給割合とおおむね均衡しており改定なし（現行3.95月）
 - 3 新たな住居手当制度
 - 支給対象は、借家・借間に居住し、一定額以上の家賃を負担する世帯主等
 - 一定年齢層（当該年度末現在、満27歳まで・満28歳から満32歳まで）の職員に加算措置を実施
- ◎ 職員の平均年間給与は、約△9千円

職員の給与に関する報告（意見）・勧告

I 職員と民間従業員との給与の比較

1 職員給与等実態調査の内容（平成25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
58,638人	30,654人	407,376円	42.8歳

2 民間給与実態調査の内容（平成25年4月）

区分	内容
調査対象規模	企業規模50人以上、かつ事業所規模50人以上の事業所
事業所数	特別区内の1,095民間事業所を实地調査（調査完了833事業所）

3 公民比較の結果

○月例給

民間従業員	職員	差
406,788円	407,376円	△588円（△0.14%）

（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
3.97月分	3.95月	0.02月

II 改定の内容

1 給料表

(1) 行政職給料表（一）

- ・ 原則全ての級及び号給について、給料月額を引下げ
- ・ I類初任給までの号給等の給料月額は据置き
- ・ 管理職及び係長職の職責の高まり等を考慮し、4級以上の級の引下げを緩和
- ・ 任用資格基準を考慮し、全ての級において、一部号給の引下げを緩和

(2) その他の給料表

- ・ 医療職給料表(一)については、医師の処遇確保の観点から引下げ改定なし
- ・ 医療職給料表(二)、医療職給料表(三)及び幼稚園教育職員給料表については、行政職給料表（一）との均衡を考慮した改定

2 行政職給料表（一）の初任給

- ・ I類（大学卒程度）、III類（高校卒程度）ともに据置き

(参考1) 較差解消による配分

給 料	諸 手 当	はね返り	計
△499 円	—	△89 円	△588 円

(参考2) 改定による平均年間給与の減少額（公民比較対象職員）

改定前	改定後	差
約 6,558 千円	約 6,549 千円	約△9 千円

(参考3) モデルケースによる試算

○ケース1 係員（1級29号給、25歳）

扶養手当：無、住居手当：有

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
222,116 円	222,116 円	0 円	3,510 千円	3,510 千円	0 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：有

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
449,176 円	448,822 円	△354 円	7,204 千円	7,198 千円	△6 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：有

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
633,728 円	633,256 円	△472 円	10,132 千円	10,124 千円	△8 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：有

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
757,038 円	756,448 円	△590 円	12,202 千円	12,192 千円	△10 千円

3 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、改正条例の公布の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 25 年 4 月から改定の実施の日の前日までの期間に係る公民較差相当分について、引下げ改定を行わない医療職給料表(一)が適用されている職員を除き、本年度中に支給される期末手当の額において平成 24 年の勧告に準じ、所要の調整を実施

III 新たな住居手当制度

1 支給対象

- ・ 世帯主等である職員のうち、自ら又は単身赴任手当受給者の配偶者等が居住するため住宅等（公舎等を除く。）を借り受け、月額 27,000 円以上の家賃等を支払っている者

2 支給額等

- ・ 有為な人材を確保するとともに、給与に占める家賃負担割合が高い職員に配慮するという観点等から、一定年齢層の職員に加算措置を実施
- ・ 手当の月額を 8,300 円とし、当該年度末現在、満 27 歳までの者には 18,700 円を、満 28 歳から満 32 歳までの者には 9,300 円を、それぞれ月額に加算
- ・ 単身赴任手当受給者の留守宅に係る月額等は、それぞれ上記の半額程度に設定

3 実施時期等

- ・ 平成 26 年 4 月 1 日から実施（必要に応じて経過措置を実施）

IV 今後の給与制度

1 職務・職責が的確に反映された給与制度

- ・ 職務の困難性や職責の重大さに応じた給与水準を設定していく観点から、管理職及び係長職の給料等について適宜見直しを図ることが必要
- ・ 「職層（職務分類基準）」の見直しの検討状況を踏まえ、職務・職責を的確に反映した給与制度を構築することが必要
- ・ 区民の理解が得られる適正な給与制度を構築するという観点から、給料表や諸手当等について必要に応じた見直しを検討

2 諸手当（勤勉手当制度）

- ・ 成績率の運用について、昨年からの改善が図られた区もあるものの、一部の区では依然として制度趣旨に合致しない状況。制度の導入目的を踏まえ、適正に運用を行っていくことが必要

3 50 歳台の給与のあり方

- ・ 特別区においては、給与カーブのフラット化等により、50 歳台後半層の給与水準の上昇を抑制
- ・ 国や他の地方公共団体の動向及び民間の賃金事情を引き続き注視し、今後の雇用と年金の接続に係る給与のあり方も見据え、給与制度全般にわたり一体的に検討することが必要

4 再任用職員の給与

- ・ 雇用と年金の接続に係る国の検討状況や民間の動向を引き続き注視

V 区費負担の学校教育職員の給与制度

- ・ 東京都の教育職員との均衡を考慮して、改定等を行うことが適当

人事制度、勤務環境の整備等に関する報告（意見）

I 人事制度の整備

1 有為な人材の確保

(1) 採用制度の検討

- ・ 行政課題に迅速かつ的確に対応するため、解決に向けた最初の一步を主体的に踏み出す「自ら考え行動する」人材の確保に向けた努力を継続

(2) 受験者獲得策の強化

- ・ 技術系職種の実験者獲得に向けた様々な取組みを着実に実行するとともに、受験資格の大括り化の検討に着手するなど、有為な人材の確保に向けた受験者獲得策の強化を検討
- ・ 国や他団体等の動きを踏まえ、任命権者と十分に連携の上、採用試験の日程や能力実証方法の改善等の課題に対して適切に対応

2 人材の育成

(1) 次代を担う「職員」の育成

- ・ 次代を担う職員の育成にあたっては、人事評価制度を的確に機能させることが求められ、そのためには、職員の納得性及び評価の公平性を高めることが極めて重要
- ・ 職務に取り組む上での今後の方向性等の絵姿（キャリア・パス）のあり方の検討を進めるなど、任命権者による職員の自学を促す人材育成の取組みを支援
- ・ 女性職員の活用や昇任意欲の醸成に向けた各区の取組みを支援するため、指針を策定し、組織活力の維持向上に尽力
- ・ 管理監督者がマネジメントの全体像や必要性を理解できるよう、小冊子等の配布を検討。任命権者及び特別区職員研修所とさらに密接な連携を図り、職層研修等でのマネジメント力の向上を図るなど、管理職員の能力向上に尽力

(2) 職員の努力と成長を支援するための仕組みづくり

- ・ 職務を通じて職員の努力と成長を支援するためのメリハリある人事・給与制度について、弾力的な任用管理の観点を踏まえ、任命権者と連携し、検討を推進
- ・ 職務の複雑性と責任の度合いに基づき、職層を「部長職」「課長職」「係長職」「係員」の4つに整理。これらを基本に「職層（職務分類基準）」の見直しを検討
- ・ 技術系管理職の確保等のため、本年度の管理職選考から、一級建築士の有資格者に対する特例制度等を導入。本改正の効果を検証しつつ、任命権者と連携し、技術系管理職の確保に向けた検討を継続
- ・ 組織運営に欠くことのできない重要な職責を担っている係長職の確保は喫緊の課題。本人の申込みによらない選考制度の導入など各任命権者の対応を踏まえ、係長職の確保に向け、あらゆる角度から対応

3 高齢期職員の活用等

- ・ 高齢期雇用は、職員の生活にかかわる重要な課題。職員のモチベーションの維持・向上や組織全体の活性化を図る観点で、中長期を見据えた人事制度を検討
- ・ 以下は早急に取り組むべき課題

(1) 採用計画の早期作成

- ・ フルタイム再任用職員が定数上増加することにより、翌年度の職員採用に大きな影響も想定。高齢期職員の意向等の把握に努め、採用計画を整備することが必要

(2) 高齢期職員の能力活用と職場の活力維持

- ・ 高齢期職員を含めた職員全体のモチベーションの向上に努めるとともに、必要に応じて、職場の執

行体制の見直しの検討が必要

II 勤務環境の整備

1 職業生活と家庭生活の両立支援

- ・ 任命権者は、両立支援のための取組みをより一層充実させるとともに、適切に制度の運用を図ることが必要。管理職員は、制度を利用しやすい環境を作るため、職場内での支援体制を整えていくことが必要

2 超過勤務の縮減等

- ・ 任命権者は、超過勤務の要因を分析し、業務体制の見直しを図るなど、縮減に向けた対策に取り組むことが必要
- ・ 任命権者は、全ての職員が休暇を取得しやすい勤務環境の整備に尽力することが必要

3 メンタルヘルスの推進

- ・ 任命権者によるメンタルヘルスケアの体系的な推進が必要。管理監督者等に対し、職場環境等の把握と改善の活動を行いやすい環境の整備などの支援が重要
- ・ 管理監督者は、日常的に職場環境等の評価と改善を行うとともに、職員との適切なコミュニケーションにより、職場全体の心の健康を良好な状態に保つことが必要

III 公務員倫理の確立

- ・ 職員は、区民に身近な存在として日々の職務に精励することで、その信頼に応えていくことが義務
- ・ 任命権者は、不祥事の原因及び事実関係を詳細に把握・分析し、組織全体の問題として、再発防止に向けた取組みを行っていくことが必要
- ・ 管理職員は、職場内の連携を密に図り、相談しやすい環境づくりに努めるなど、不祥事を未然に防ぐ取組みを行うことが重要
- ・ 個人情報扱う職員は、紛失等の危険性を常に認識し、職務遂行にあたり細心の注意を払うことが必要。任命権者は、継続的な研修や情報管理体制の整備に努め、個人情報の適正管理を徹底することが必要

3 勤務条件に関する措置の要求の状況

平成25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	25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25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	25年度 申立て件数 B	完結件数 C	翌年度継続 件数 A+B-C	備 考
14	0	0	14	

豊島区人事白書

平成26年12月

豊島区総務部人事課

〒170-8422

豊島区東池袋1-18-1

TEL 03-3981-1111 (代表)