

# 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30年12月

豊島区



— 目 次 —

<b>I 職員の任免及び職員数に関する状況</b>	1
1. 職員数	1
(1) 職員数の推移	1
(2) 定員の適正化	2
(3) 年齢別職員数	3
(4) 男女別職員数	4
(5) 部別・事業所別職員数	6
(6) 職務・職層別職員数	7
(7) 職層別職員数の推移（行政系）	8
(8) 職層別職員数の推移（技能系・業務系）	9
(9) 職種区分別職員数の推移	10
(10) 再任用職員数	11
(11) 等級及び職制上の段階ごとの職員数	12
2. 職員の任免	17
(1) 職員の採用	17
(2) 職員の退職	21
(3) 職員の昇任選考	23
(4) 人事異動	24
(5) 退職管理の状況	28
<b>II 職員の給与の状況</b>	29
1. 総括	29
(1) 人件費	29
(2) 職員給与費	30
(3) ラスパイレス指数	31
(4) 給与改定の状況	32
2. 職員の平均給与月額、初任給等	33
(1) 職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額	33
(2) 職員の初任給	35
(3) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額	35
3. 一般行政職の級別職員数等	36
(1) 一般行政職の級別職員数	36
(2) 昇給への勤務成績の反映状況	37
4. 職員の手当	38
(1) 期末手当・勤勉手当	38
(2) 退職手当	40
(3) 地域手当	41
(4) 特殊勤務手当	42
(5) 超過勤務手当	42
(6) その他の手当	43
5. 特別職の報酬等	45

6. 会計別職員数の状況	46
<b>Ⅲ 職員のサービスの状況</b>	47
1. 勤務時間・勤務条件	47
(1) 正規の勤務時間	47
(2) 週休日・休日	47
(3) 休暇等の種類	48
(4) 年次有給休暇	49
(5) 育児休業の取得状況	49
(6) 部分休業の取得状況	50
(7) 育児短時間勤務制度の取得状況	50
(8) 配偶者同行休業の状況	51
(9) 病気休暇	51
2. 分限・懲戒	52
(1) 病気休職	52
(2) 懲戒処分	53
3. その他 サービスの状況	54
(1) ハラスメント防止対策	54
(2) 特定事業主行動計画	54
<b>Ⅳ 職員の育成及び勤務成績の評定の状況</b>	56
1. 職員の育成	56
(1) 豊島新時代における人材育成基本方針	56
(2) 豊島区職員研修等基本計画	56
(3) 特別区職員研修所	56
(4) 第四ブロック研修	56
(5) 研修の実施状況	58
(6) 子ども福祉研修年間計画	60
(7) 子ども福祉研修実績数	61
2. 人事評価	62
(1) 人事評価	62
(2) 目標による組織運営	63
<b>Ⅴ 職員の福祉及び利益の保護の状況</b>	64
1. 福利事業	64
(1) 福利厚生制度	64
(2) 主な事業内容と掛金率・負担率	64
2. 職員の安全衛生	66
(1) 豊島区安全衛生委員会	66
(2) 職員健康診断	68
(3) メンタルヘルス対策	69
(4) 公務災害	71
<b>参 考</b> 特別区人事委員会の業務状況の報告	73

# I 職員の任免及び職員数に関する状況

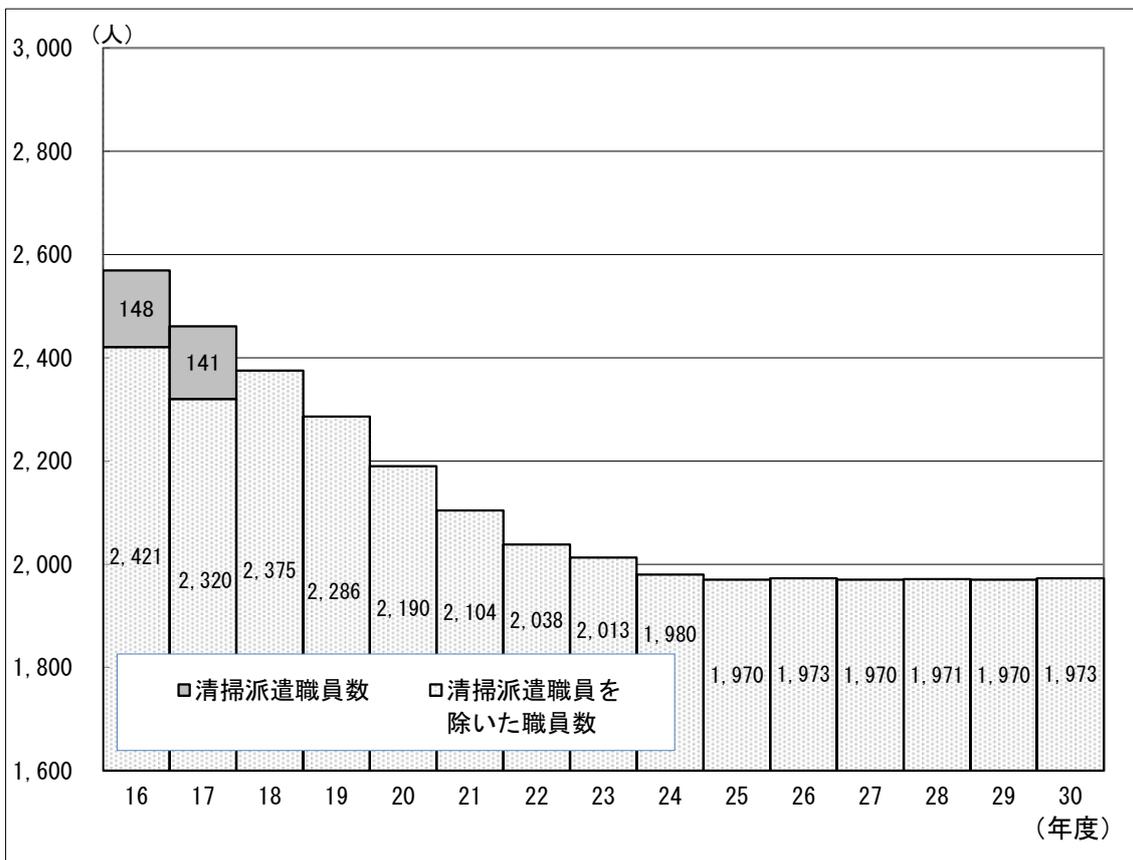
## 1. 職員数

### (1) 職員数の推移

職員数の推移を見ると、平成5年度の「リフレッシュプラン」を始めとして、定員適正化に向けた計画を進めた結果、平成25年度まで減少を続け、それ以降は、ほぼ横ばいの状況となっています。平成30年度の職員数は、1,973人（再任用フルタイム職員56人、一般任期付職員3人を含み、自治法派遣職員15人、育休任期付職員7人を除く。）となっています。

グラフ I-1 職員数の推移

各年度4月1日現在



- (注) 1. 平成12年度から17年度までは、清掃事業移管により東京都から清掃事業に従事する職員が派遣されていたが、平成18年度に区職員に身分切替となった。
2. 平成27年度までは、総計にそれぞれ教育長（1人）を含む。

## (2) 定員の適正化

区では、さらなる少数精鋭による職員体制の確立に向け、平成5年度の「リフレッシュプラン」を始めとして、平成29年度から38年度までの10か年を計画期間とする「第7次定員管理計画」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～30年度）

各年度4月1日現在（人）

年 度	職員数			現員数			定員適正化				
	人数	増 減		人数	増 減		実 績		目標・達成率		
		対前年比	累 計		対前年比	累 計	削減数	計	計画名	数値目標	達成率
5	3,098	—	—	3,104	—	—	—	—	リフレッシュ プラン	—	—
6	3,080	△ 18	△ 18	3,088	△ 16	△ 16	△ 16	△ 42		—	—
7	3,055	△ 25	△ 43	3,062	△ 26	△ 42	△ 26	△ 283		—	—
8	2,979	△ 76	△ 119	2,988	△ 74	△ 116	△ 74	新リフレッシュ プラン	△ 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	計画 定員 適正化	△ 55	112.7%	
12	2,899	127	△ 199	2,908	129	△ 196	△ 62				
13	2,827	△ 72	△ 271	2,838	△ 70	△ 266	△ 70				
14	2,756	△ 71	△ 342	2,771	△ 67	△ 333	△ 67	新定員適正化 計画	△ 250	123.6%	
15	2,654	△ 102	△ 444	2,671	△ 100	△ 433	△ 100				
16	2,569	△ 85	△ 529	2,599	△ 72	△ 505	△ 72				
17	2,461	△ 108	△ 637	2,491	△ 108	△ 613	△ 108	定員管理 計画	△ 600	90.2%	
18	2,375	△ 86	△ 723	2,405	△ 86	△ 699	△ 86				
19	2,286	△ 89	△ 812	2,316	△ 89	△ 788	△ 89				
20	2,190	△ 96	△ 908	2,216	△ 100	△ 888	△ 100	新定員管理 計画	△ 200	34.0%	
21	2,104	△ 86	△ 994	2,124	△ 92	△ 980	△ 92				
22	2,038	△ 66	△ 1,060	2,058	△ 66	△ 1,046	△ 66				
23	2,013	△ 25	△ 1,085	2,031	△ 27	△ 1,073	△ 25	△ 68	—	—	
24	1,980	△ 33	△ 1,118	2,002	△ 29	△ 1,102	△ 33				
25	1,970	△ 10	△ 1,128	1,990	△ 12	△ 1,114	△ 10				
26	1,973	3	△ 1,125	1,993	3	△ 1,111	3	1	—	—	
27	1,970	△ 3	△ 1,128	1,989	△ 4	△ 1,115	△ 3				
28	1,971	1	△ 1,127	1,988	△ 1	△ 1,116	1				
29	1,970	△ 1	△ 1,128	1,985	△ 3	△ 1,119	△ 1	2	△ 28	—	
30	1,973	3	△ 1,125	1,988	3	△ 1,116	3				
平成6年度～平成30年度までの累計							△ 1,302	△ 1,383	94.1%		

(注) 1. 「職員数」は、【現員数—自治法派遣】による(平成27年度までは教育長を含む)。また、「職員数」及び「現員数」には、育休任期付職員は含まない。

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30年度までの達成率である。

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

(人)

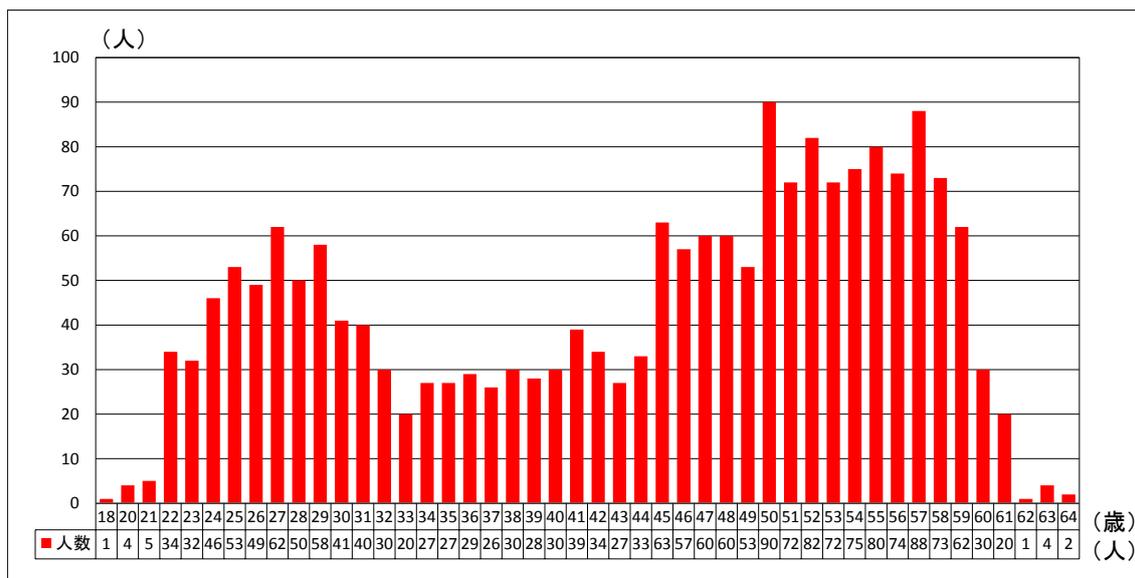
年度別 削減目標	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	合計
	—	△22	△6	△18	△6	△39	△33	△26	△7	△8	△6	△171

### (3) 年齢別職員数

年齢別の職員数は、30歳台が少なく、40歳台半ば以降が多くなっています。全職員の平均年齢は、43.7歳となっています。

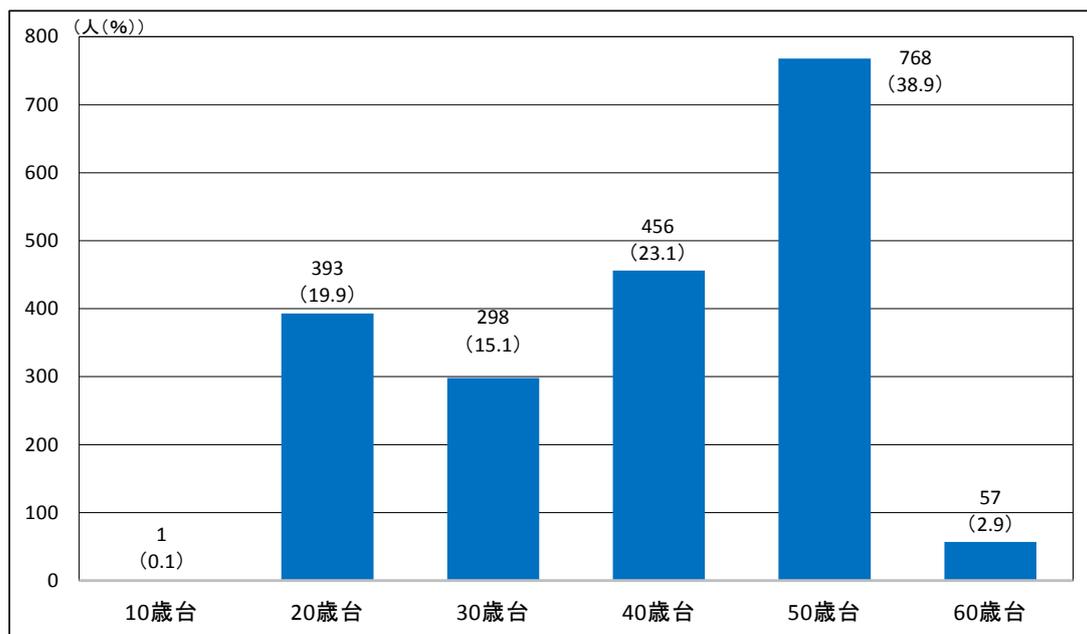
グラフ I - 2 年齢別職員数

平成30年4月1日現在



グラフ I - 3 年齢階級別職員数

平成30年4月1日現在



#### (4) 男女別職員数

男女別の職員数は、男性が863人、女性が1,110人となっており、全職員のうち女性の占める割合は56.3%となっています。

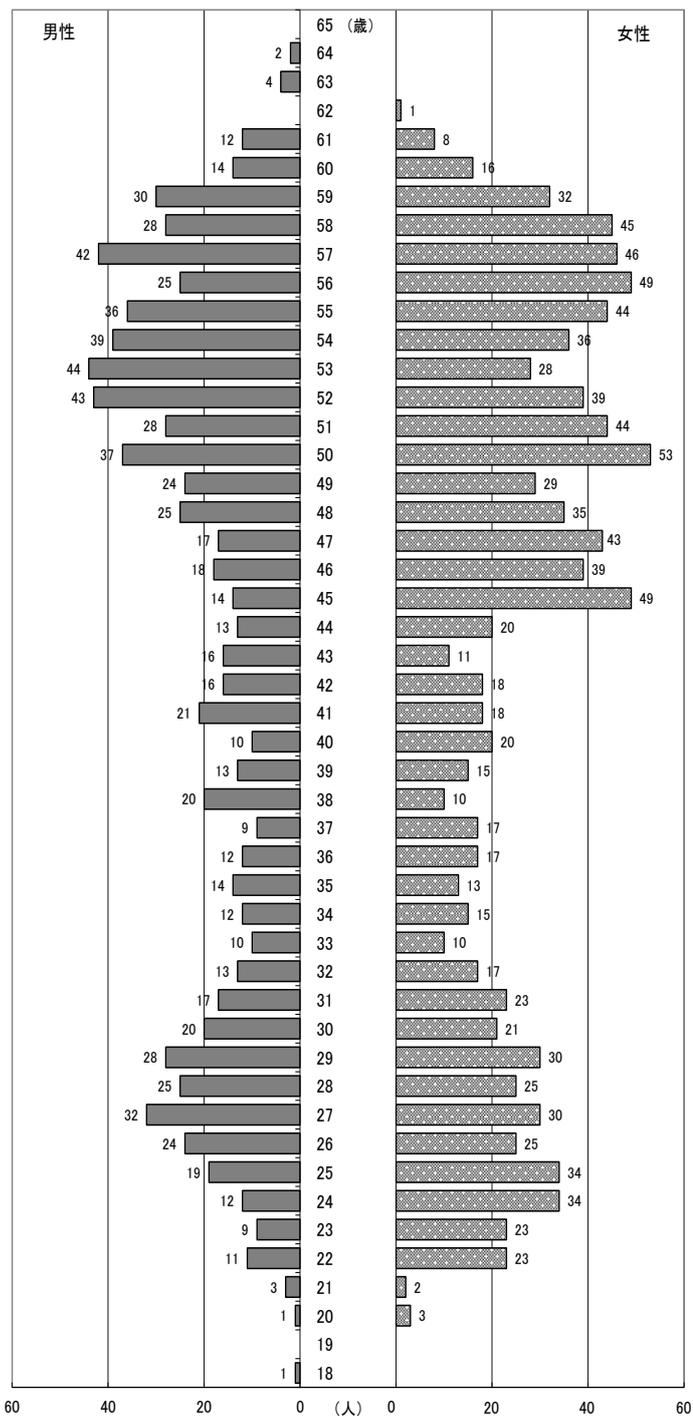
表 I - 3 年齢別男女別職員数

グラフ I - 4 年齢別男女別職員数

平成30年4月1日現在

(人)

年齢(歳)	男	女	計
65			
64	2		2
63	4		4
62		1	1
61	12	8	20
60	14	16	30
60代	32	25	57
59	30	32	62
58	28	45	73
57	42	46	88
56	25	49	74
55	36	44	80
54	39	36	75
53	44	28	72
52	43	39	82
51	28	44	72
50	37	53	90
50代	352	416	768
49	24	29	53
48	25	35	60
47	17	43	60
46	18	39	57
45	14	49	63
44	13	20	33
43	16	11	27
42	16	18	34
41	21	18	39
40	10	20	30
40代	174	282	456
39	13	15	28
38	20	10	30
37	9	17	26
36	12	17	29
35	14	13	27
34	12	15	27
33	10	10	20
32	13	17	30
31	17	23	40
30	20	21	41
30代	140	158	298
29	28	30	58
28	25	25	50
27	32	30	62
26	24	25	49
25	19	34	53
24	12	34	46
23	9	23	32
22	11	23	34
21	3	2	5
20	1	3	4
20代	164	229	393
19			
18	1		1
10代	1	0	1
総計	863	1,110	1,973



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30年4月1日現在  
(人)

職層		男	女	計
管理職員	部長	20	1	21
	参事	4		4
	専門参事			0
	副参事	54	16	70
	専門副参事		2	2
	主任指導主事	1	1	2
	統括指導主事	1	1	2
	園長		3	3
	副園長			0
計	80 (76.9%)	24 (23.1%)	104	
一般職員	課長補佐	46	27	73
	係長	128	120	248
	主査	22	94	116
	係長級	196 (44.9%)	241 (55.1%)	437
	主任	217	415	632
	係員	234	386	620
	統括技能長	1		1
	技能長	14	4	18
	技能主任	88	33	121
	技能1級職	33	1	34
	主幹教諭			0
	主任教諭			0
	教諭		6	6
	計	783 (41.9%)	1,086 (58.1%)	1,869
総計	863 (43.7%)	1,110 (56.3%)	1,973	

表 I - 5 職務別男女別職員数

平成30年4月1日現在  
(人)

区分	職務	男	女	計
事務系	一般事務	511	473	984
	社会教育		1	1
	計	511	474	985
福祉系	福祉	28	80	108
	保育士	15	360	375
	児童指導	9	24	33
	心理		3	3
	計	52	467	519
一般技術系	土木技術	65	1	66
	造園技術	8	6	14
	建築技術	46	10	56
	機械技術	10		10
	電気技術	12		12
	保健衛生監視	11	7	18
	食品衛生監視	6	10	16
	学芸員	2	2	4
	計	160	36	196
医療技術系	医師		3	3
	診療放射線	1		1
	歯科衛生士		1	1
	理学療法士		1	1
	作業療法士		1	1
	検査技術		4	4
	栄養士		10	10
	保健師	1	40	41
	看護師		24	24
計	2	84	86	
技能系	作業Ⅰ	20		20
	調理	3	21	24
	用務	18	16	34
	自動車運転Ⅱ	17		17
	自動車整備	1		1
	作業Ⅲ	77		77
	計	136	37	173
業務系	一般業務		1	1
計	0	1	1	
教員	主任指導主事	1	1	2
	統括指導主事	1	1	2
	幼稚園教員		9	9
	計	2	11	13
総計	863	1,110	1,973	

(注) 行政系人事制度の改正により、平成30年度から職層が変更された。

### (5) 部別・事業所別職員数

部別の職員数では、子ども家庭部が537人と最も多く、次に保健福祉部、区民部の順になっています。また、事業所別の職員数では、保育園が422人と最も多く、次に豊島清掃事務所の順になっています。

表 I - 6 部別職員数

平成30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	75	48	27	74	1					13	62
	総務部	131	92	39	94	3	32	2			11	120
	区民部	257	99	158	234	21		1		1	9	248
	文化商工部	92	46	46	86	3	3				12	80
	環境清掃部	141	128	13	42		4		95		5	136
	保健福祉部	295	138	157	228	41	1	24	1		14	281
	池袋保健所	83	20	63	18	2	30	33			4	79
	子ども家庭部	537	56	481	68	415		25	29		6	531
	都市整備部	189	159	30	46		123		20		12	177
	会計管理室	14	7	7	14						2	12
	教育委員会事務局	134	55	79	69	33	3	1	28		12	122
	選挙管理委員会事務局	7	5	2	7						1	6
	監査委員事務局	5	3	2	5						1	4
	区議会事務局	13	7	6	13						2	11
	部局計	1,973	863	1,110	998	519	196	86	173	1	104	1,869

(注) 1. 教員(主任指導主事・統括指導主事・幼稚園教員)は事務系に含む。  
2. 主任指導主事・統括指導主事・幼稚園長は管理職に含む。

表 I - 7 事業所別職員数

平成30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	2	3	5						1	4
	区民ひろば	14	1	13		14						14
	区民事務所	20	11	9	19			1			2	18
	図書館	19	7	12	18	1					1	18
	豊島清掃事務所	106	106		11				95		1	105
	心身障害者福祉センター	11	5	6	3	4		3	1			11
	長崎健康相談所	11		11	2	1		8			1	10
	ジャンプ	4	3	1		4						4
	子ども家庭支援センター	15	1	14		14		1				15
	保育園	422	18	404		375		18	29			422
	道路工事事務所	14	14				7		7			14
	公園管理事務所	13	13				6		7			13
	子どもスキップ	29	6	23		29						29
	教育センター	5	2	3	4	1					1	4
事業所計	688	189	499	62	443	13	31	139	0	7	681	
学校等	小学校	6	4	2					6			6
	中学校	21	12	9					21			21
	幼稚園	9		9	9						3	6
	学校計	36	16	20	9	0	0	0	27	0	3	33
外郭	としま未来文化財団	1	1		1						1	
	豊島区社会福祉事業団	2	1	1	1	1					1	1
	豊島区民社会福祉協議会	1	1				1				1	
	豊島区シルバー人材センター	1	1		1						1	
	豊島健康診査センター	1	1		1						1	
外郭計	6	5	1	4	1	1	0	0	0	5	1	
	合計	730	210	520	75	444	14	31	166	0	15	715

(注) 1. 教育センター所長及び幼稚園教員は事務系に含む。  
2. 幼稚園長は管理職に含む。

(6) 職務・職層別職員数

職務別でみると、職員数1,973人のうち、事務系が985人(49.9%)、福祉系が519人(26.3%)、一般技術系が196人(9.9%)、医療技術系が86人(4.4%)、技能系・業務系が174人(8.8%)となっています。また、職層別でみると、主任が632人(32.0%)で最も多くなっています。

表I-8 職務・職層別職員数

平成30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	副参事	専門副参事	課長補佐	係長	主査	主任	係員	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 (985人)	事務	一般事務	16	3		60		45	141	8	313	398												984	
	社会教育	社会教育									1													1	
福祉系 (519人)	福祉	福祉				3		7	29	2	48	19												108	
		保育士						5	14	62	177	117												375	
		児童指導									21	11	1											33	
一般技術系 (196人)	心理	心理						1				2												3	
	土木造園	土木技術	1	1		2		5	12	7	13	25												66	
		造園技術	1			1		1	4	2		5													14
		建築	2			2		4	8	5	21	14													56
		機械						1	2	2	3	2													10
		電気							1	1	6	4													12
		衛生監視	保健衛生監視				1		1	2	3	6	5												18
		学芸研究	食品衛生監視						4	1	4	7													16
医療技術系 (86人)		学芸員						2	2															4	
		医師	1			2																		3	
		診療放射線	診療放射線								1														1
		歯科衛生	歯科衛生士									1													1
		理学療法	理学療法士									1													1
		作業療法	作業療法士									1													1
		検査技術	検査技術									1	3												4
		栄養士	栄養士					2	1	4	1	2													10
技能系 (173人)		保健師				1		1	6	5	14	14												41	
		看護師						1			9	11	3											24	
	技能II	作業I																				1	12	7	20
	技能III	調理																				3	21	24	
		用務																				3	28	3	34
	技能V	自動車運転II																					14	3	17
	技能VI	自動車整備																					1	1	7
		作業III																		1	11	44	21	77	
業務系(1人)	業務	一般業務																					1	1	
教員 (13人)		主任指導主事											2											2	
		統括指導主事												2										2	
		幼稚園教員													3									9	
総計			21	4	0	70	2	73	248	116	632	620	2	2	3	0	0	0	6	1	18	121	34	1,973	

### (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) の平成30年度における職層別職員数の割合は、管理職が5.4%、係長級が24.5%、主任が35.4%、係員が34.7%となっています。

表 I - 9 職層別職員数の推移 (行政系)

各年度4月1日現在  
(人)

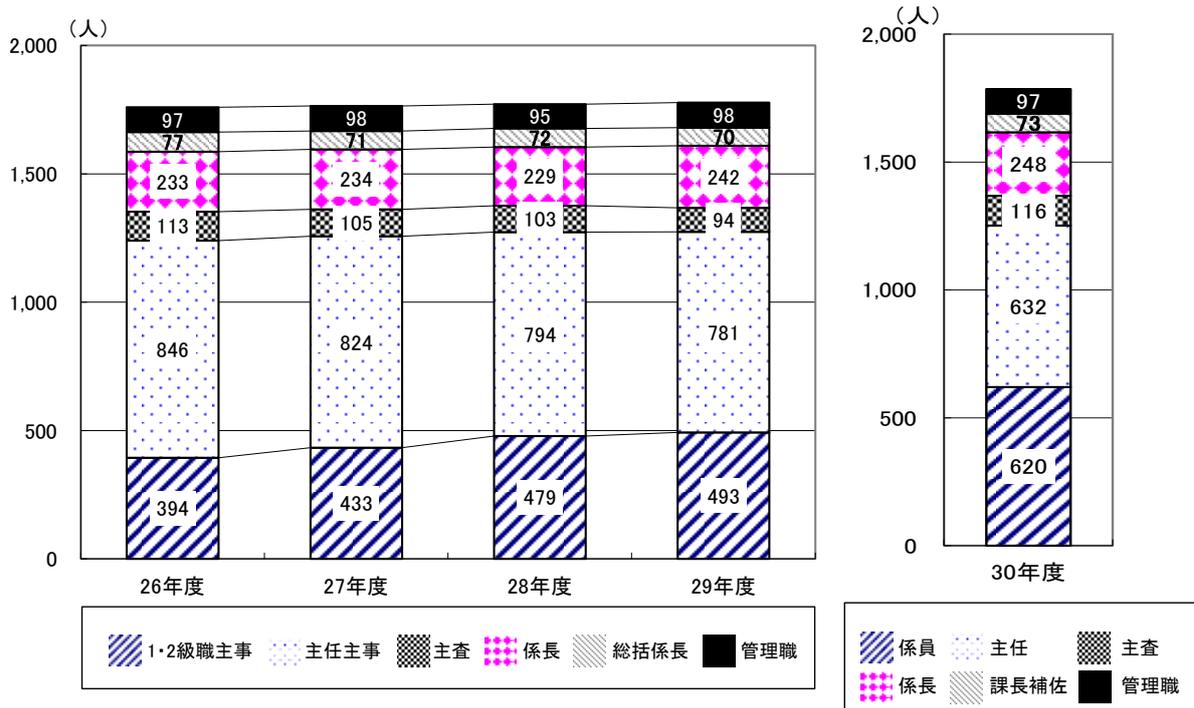
年度	職層	管理職						係長級	主任			1・2級職主事		計		
		部長	参事	専門参事	統括課長	副参事	専門副参事		主任主事	1・2級職主事	2級職主事	1級職主事				
26年度		97	23	3	15	55	1	423	77	233	113	846	394	279	115	1,760
27年度		98	17	6	21	53	1	410	71	234	105	824	433	315	118	1,765
28年度		95	19	4	20	50	2	404	72	229	103	794	479	360	119	1,772
29年度		98	18	6	25	47	2	406	70	242	94	781	493	400	93	1,778

年度	職層	管理職						係長級	主任			係員	計	
		部長	参事	専門参事	副参事	専門副参事	課長補佐		係長	主査				
30年度		97	21	4		70	2	437	73	248	116	632	620	1,786

(注) 行政系人事制度の改正により、平成30年度から職層が変更された。

グラフ I - 5 職層別職員数の推移 (行政系)

各年度4月1日現在



### (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30年度における技能系・業務系職員の職層別職員数の割合は、統括技能長が0.6%、技能長が10.3%、技能主任が69.5%、技能1級職が19.5%となっています。

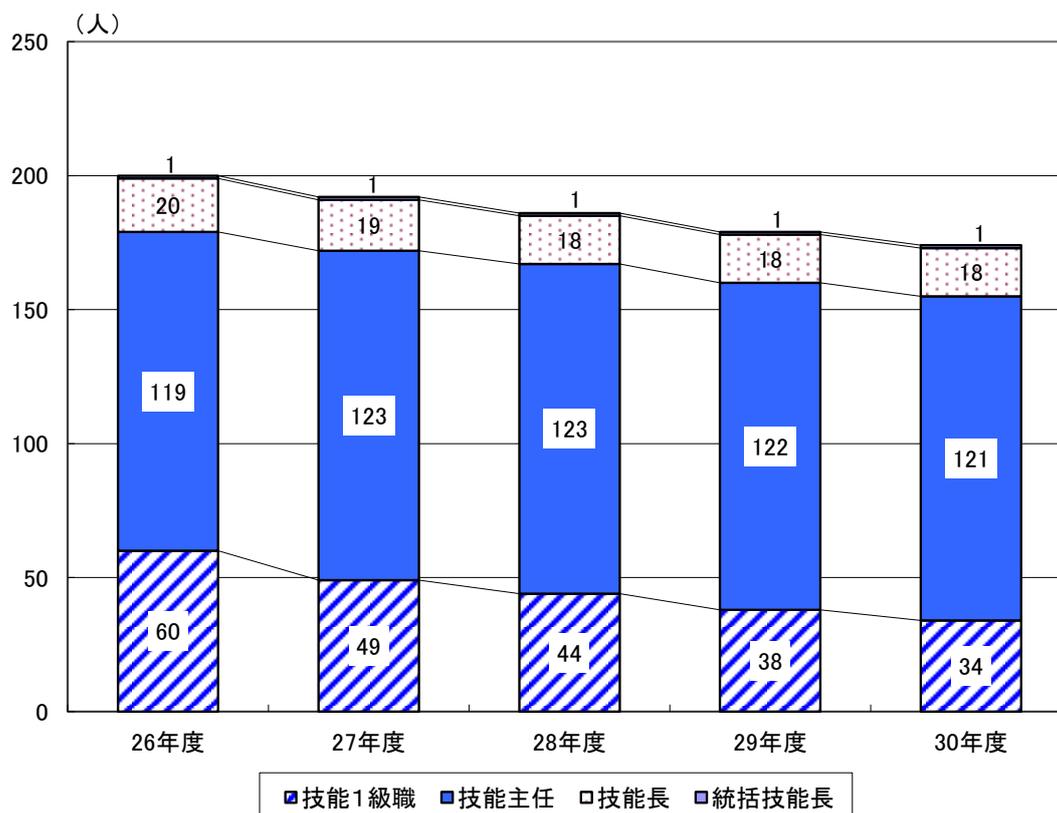
表 I - 10 職層別職員数の推移 (技能系・業務系)

各年度4月1日現在  
(人)

職層 年度	統括技能長	技能長	技能主任	技能1級職	計
26年度	1	20	119	60	200
27年度	1	19	123	49	192
28年度	1	18	123	44	186
29年度	1	18	122	38	179
30年度	1	18	121	34	174
増減 30年度-29年度	0	0	△1	△4	△5

グラフ I - 6 職層別職員数の推移 (技能系・業務系)

各年度4月1日現在



### (9) 職種区分別職員数の推移

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

表 I - 1 1 職種区分別職員数の推移

各年度 4 月 1 日現在

(人)

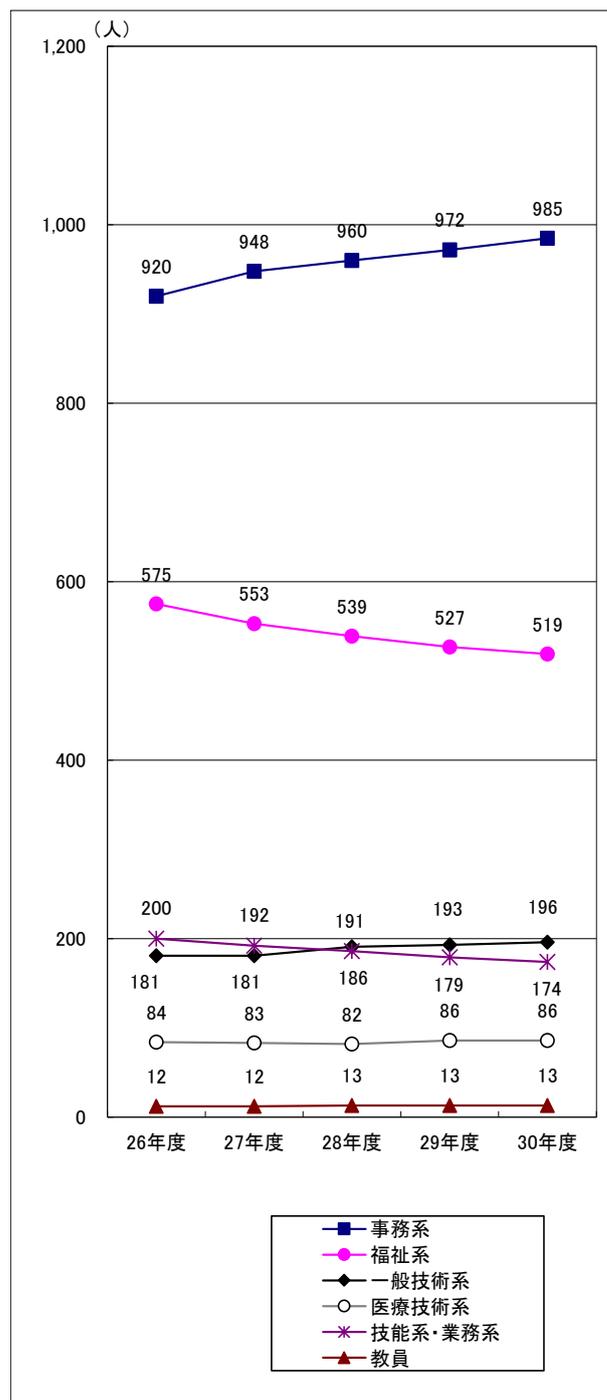
職種区分	職種名	職務名	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
事務系	事務	一般事務	919	947	959	971	984
	社会教育	社会教育	1	1	1	1	1
	計		920	948	960	972	985
福祉系	福祉	福祉	143	139	127	112	108
		保育士	400	384	383	382	375
		児童指導	30	28	28	32	33
	心理	心理	2	2	1	1	3
計		575	553	539	527	519	
一般技術系	土木造園	土木技術	55	59	65	65	66
		造園技術	14	14	14	14	14
	建築	建築技術	55	52	56	57	56
	機械	機械技術	9	9	10	10	10
	電気	電気技術	12	11	11	12	12
	衛生監視	保健衛生監視	16	16	16	16	18
		食品衛生監視	15	15	15	15	16
学芸研究	学芸員	5	5	4	4	4	
計		181	181	191	193	196	
医療技術系	医師	医師	2	2	3	3	3
	診療放射線	診療放射線	1	1	1	1	1
	歯科衛生	歯科衛生士	1	1	1	1	1
	理学療法	理学療法士	1	1	1	1	1
	作業療法	作業療法士	1	1	1	1	1
	検査技術	検査技術	4	4	4	4	4
	栄養士	栄養士	9	9	9	10	10
	保健師	保健師	38	38	37	41	41
	看護師	看護師	27	26	25	24	24
	准看護師	准看護師	0	0	0	0	0
計		84	83	82	86	86	
技能系・業務系	技能 I	介護指導	1	0	0	0	0
		電話交換	0	0	0	0	0
	技能 II	警備	0	0	0	0	0
		作業 I	31	29	27	23	20
	技能 III	調理	32	30	27	25	24
		用務	37	36	36	35	34
		環境技能	0	0	0	0	0
	技能 V	自動車運転 II	17	17	17	17	17
		自動車整備	1	1	1	1	1
	技能 VI	作業 III	79	77	77	77	77
事務(業務)	一般事務(業務)	1	1	0	0	0	
業務	一般業務	1	1	1	1	1	
計		200	192	186	179	174	
教員	主任指導主事		1	1	2	2	2
	統括指導主事		2	2	2	2	2
	指導主事		0	0	0	0	0
	幼稚園教員		9	9	9	9	9
計		12	12	13	13	13	
総計		1,973	1,970	1,971	1,970	1,973	

(注) 平成27年度までは、総計にそれぞれ教育長(1人)を含む。

グラフ I - 7 職種区分別職員数の推移

各年度 4 月 1 日現在

(人)



## (10) 再任用職員数

区では、平成13年度に新たな再任用制度を導入し、平成14年4月1日から任用を開始しました。この制度は、定年退職した職員の知識・経験を区民サービスの向上と行政の効率的な運営のため積極的に活用するとともに、年金制度の改正に合わせて、60歳前半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30年4月1日現在、171人の再任用職員がいます。

表I-12 再任用職員数の推移

各年度4月1日現在  
(人)

職種区分	事務系	福祉系	一般技術系	医療技術系	技能系・業務系	計
26年度	75 (22)	43 (39)	15 (0)	3 (2)	28 (11)	164 (74)
27年度	77 (28)	52 (44)	13 (0)	3 (3)	23 (10)	168 (85)
28年度	76 (31)	51 (42)	13 (0)	2 (2)	19 (6)	161 (81)
29年度	80 (32)	55 (46)	12 (0)	2 (2)	16 (3)	165 (83)
30年度	80 (30)	59 (53)	12 (1)	4 (3)	16 (3)	171 (90)

(注) ( )は女性で内数である。

### ○「再任用の任用可能期間」について

再任用職員は、原則短時間勤務(週31時間勤務)でしたが、老齢厚生年金の支給開始年齢が平成25年度以降段階的に60歳から65歳に引き上げられていくことに伴い、雇用と年金を接続するため、原則フルタイム勤務での採用が制度化されました。平成30年4月1日現在、56人がフルタイム再任用職員です。

◇=再任用任用可能期間(短時間勤務)      ○=フルタイム勤務または短時間勤務

任用年度 生年月日	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
平成26年度末退職者 (S29.4.2~S30.4.1)					○	◇	◇	◇	◇						
平成27年度末退職者 (S30.4.2~S31.4.1)						○	○	◇	◇	◇					
平成28年度末退職者 (S31.4.2~S32.4.1)							○	○	◇	◇	◇				
平成29年度末退職者 (S32.4.2~S33.4.1)								○	○	○	◇	◇			
平成30年度末退職者 (S33.4.2~S34.4.1)									○	○	○	◇	◇		

### (11) 等級及び職制上の段階ごとの職員数

各給料表の等級ごとの職員数と職制上の段階ごとの職員数は、次のとおりです。

表 I - 13

行政職給料表(一)

平成30年4月1日現在

職務の級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		(人)	(%)	職名	(人)	(人)	(%)	段階
1級	係員の職務	608	33.6	係員	608	608	33.6	係員
				(内再任用短時間)	(1)			
				計	608			
2級	主任の職務	692	38.2	主任	692	692	38.2	主任
				(内再任用フルタイム)	(20)			
				(内再任用短時間)	(88)			
				計	692			
3級	係長、担当係長又は主査の職務	349	19.3	主査	95	349	19.3	係長級
				係長・担当係長	254			
				(内再任用フルタイム)	(15)			
				(内再任用短時間)	(15)			
				計	349			
4級	課長補佐の職務	69	3.8	課長補佐	69	69	3.8	課長補佐
				計	69			
5級	課長、担当課長又は副参事の職務	68	3.8	課長・担当課長	68	68	3.8	課長級
				(内再任用フルタイム)	(13)			
				計	68			
6級	部長、担当部長又は参事の職務	24	1.3	参事	4	24	1.3	部長級
				部長・担当部長	20			
				計	24			
合計		1,810	100					

表 I - 1 4

行政職給料表(二)

平成30年4月1日現在

職務の級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		(人)	(%)	職名	(人)	(人)	(%)	段階
1級	係員の職務	38	20.8	技能1級職	38	38	20.8	係員
				(内再任用フルタイム)	(3)			
				(内再任用短時間)	(4)			
			計	38				
2級	技能主任の職務	126	68.9	技能主任	126	126	68.9	技能主任
				(内再任用フルタイム)	(4)			
				(内再任用短時間)	(5)			
			計	126				
3級	技能長又は担当技能長の職務	18	9.8	技能長	18	18	9.8	技能長級
				計	18			
4級	統括技能長の職務	1	0.5	統括技能長	1	1	0.5	統括技能長
				計	1			
合計		183	100					

表 I - 1 5

医療職給料表(一)

平成30年4月1日現在

職務の級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		(人)	(%)	職名	(人)	(人)	(%)	段階
1級	係長、担当係長又は主査の職務	0	0	係長	0	0	0	係長級
				計	0			
2級	課長、担当課長又は副参事の職務	2	66.7	課長	2	2	66.7	課長級
				計	2			
3級	部長、担当部長又は参事の職務	1	33.3	部長	1	1	33.3	部長級
				計	1			
合計		3	100					

表 I - 16

医療職給料表(二)

平成30年4月1日現在

職務の級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		(人)	(%)	職名	(人)	(人)	(%)	段階
1級	係員の職務	4	22.2	係員	4	4	22.2	係員
				計	4			
2級	主任の職務	4	22.2	主任	4	4	22.2	主任
				計	4			
3級	係長、担当係長又は主査の職務	8	44.5	主査	7	8	44.5	係長級
				係長	1			
				計	8			
4級	課長補佐の職務	2	11.1	課長補佐	2	2	11.1	課長補佐
				計	2			
5級	課長、担当課長又は副参事の職務	0	0	課長	0	0	0	課長級
				計	0			
合計		18	100					

表 I - 17

医療職給料表(三)

平成30年4月1日現在

職務の級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		(人)	(%)	職名	(人)	(人)	(%)	段階
1級	係員の職務	17	25.4	係員	17	17	25.4	係員
				計	17			
2級	主任の職務	27	40.3	主任	27	27	40.3	主任
				(内再任用フルタイム)	(1)			
				(内再任用短時間)	(2)			
計	27							
3級	係長、担当係長又は主査の職務	20	29.8	主査	14	20	29.8	係長級
				係長	6			
				計	20			
4級	課長補佐の職務	2	3.0	課長補佐	2	2	3.0	課長補佐
				計	2			
5級	課長、担当課長又は副参事の職務	1	1.5	課長	1	1	1.5	課長級
				計	1			
合計		67	100					

表 I - 18

幼稚園教育職員給料表

平成30年4月1日現在

職務の級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		(人)	(%)	職名	(人)	(人)	(%)	段階
1級	教諭の職務	6	66.7	教諭	6	6	66.7	教諭
				計	6			
2級	主任教諭の職務	0	0	主任教諭	0	0	0	主任教諭
				計	0			
3級	副園長の職務	0	0	副園長	0	0	0	副園長
				計	0			
4級	園長の職務	3	33.3	園長	3	3	33.3	園長
				計	3			
合計		9	100					

## 2.職員の任免

### (1) 職員の採用

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

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

区独自の選考により、平成22年度から継続して、保育士を採用しています。他にも、毎年度ではありませんが、歯科衛生士、看護師、栄養士を採用しています。また、平成21年度から育休任期付職員（保育士）、平成23年度から一般任期付職員を採用しています。

表 I - 19 採用職種・職務一覧

区分	職種	職務名	主な職務内容	受験年齢（歳）、採用方法			資格・免許	国籍要件	経験者採用
				I類	II類	III類			
事務系	事務	一般事務	一般行政事務の職務	22~31 ●	20~23 ●	18~21 ●			有
	社会教育	社会教育	社会教育主事（補）の職務	~29 △	—	—	身体障害者手帳、療育手帳又は精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者等		
福祉系	福祉	福祉	福祉関係施設等における指導、育成、相談等の職務	22~29 ●	20~37 △	—	社会福祉士資格、児童指導員資格、保育士登録	◎	有
		保育士	保育園における保育士の職務						
		児童指導	児童館、学童保育クラブ、健康学園等の児童福祉施設等における指導、育成、相談等の職務						
心理	心理	心理に関する相談、指導等の職務	~39 ●	—	—	大卒（心理学科）	◎		
一般技術系	土木造園	土木技術	土木に関する計画、設計、工事・施行監督等の職務	22~31 ●	20~23 ●	18~21 ●			有
		造園技術	造園に関する計画、設計、工事・施行監督等の職務						
	建築	建築技術	建築に関する計画、設計、工事監督等の職務						
	機械	機械技術	機械に関する計画、設計、工事、保守管理等の職務						
	電気	電気技術	電気に関する計画、設計、工事、保守管理等の職務						
	衛生監視	保健衛生監視	保健所、環境主管課等における監視、測定、分析等の職務						
食品衛生監視		保健所における食品衛生監視等の職務							
化学技術		清掃工場等における測定、分析等の職務							
学芸研究	学芸員	学芸員の職務	~39 △	—	—	大卒かつ学芸員資格	◎		
医療技術系	医師	医師	医師の職務	~49（3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	~29 △	~39 △	—	I類・管理栄養士資格、II類・栄養士免許	◎	
	保健師	保健師	保健師の職務	22~30 ●	—	—	保健師免許	◎	
	看護師	看護師	看護師の職務	—	~44 △	—	看護師免許	◎	
准看護師	准看護師	准看護師の職務	—	—	~44 △	准看護師	◎		

区分	職種	職務名	主な職務内容	受験年齢（歳）、採用方法		資格・免許	国籍要件					
				I級								
技能系	技能Ⅰ	自動車運転	庁有車の運転等の職務	～34	△	自動車運転免許	◎					
		ボイラー技士	ボイラーの操作・管理及び冷暖房の維持管理等の職務			ボイラー技士免許						
		介護指導	高齢者等の介護、介護に関する指導・訪問調査等の職務			介護福祉士資格						
	技能Ⅱ	電話交換	電話交換の職務			当該業務に必要な能力	◎					
		警備	庁舎の巡視、学校の警備の職務									
		一般技能	映写、照明、海技、貨物鑑定等の職務									
	技能Ⅲ	作業Ⅰ	土木作業又はこれに準ずる困難な職務、公害監視補助等の職務及び上記以外のその他の職務					◎				
		調理	学校、保育園等の調理の職務									
		用務	学校、保育園等の用務の職務									
	技能Ⅳ	学童擁護	学童擁護の職務						◎			
		環境技能	排水場管理、衛生害虫指導等の職務									
		作業Ⅱ	施設等の維持管理及び上記以外のその他の職務									
	技能Ⅴ	家庭奉仕	ホームヘルプの職務							◎		
	技能Ⅵ	自動車運転Ⅱ	清掃事務所等における庁有車の運転等の職務								自動車運転免許	
		自動車整備	清掃事務所等における庁有車の整備等の職務								自動車整備士技能検定合格	
	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級の受験年齢は、22歳未満の者で、学校教育法に基づく大学を卒業もしくは特別区人事委員会がそれと同等の資格があると認める者を含む。

表 I - 20 経験者採用職種一覧

区分	職種	採用区分	受験年齢（歳）、採用方法	経験及び資格・免許	
行政系	事務系	1級職	28～31 ●	民間企業等における業務従事歴4年以上	
		2級職	主任Ⅰ	32～36 ▲	民間企業等における業務従事歴8年以上
			主任Ⅱ	37～45 ▲	民間企業における業務従事歴13年以上
	福祉系	1級職	28～31 ●	民間企業等における業務従事歴4年以上 社会福祉士若しくは児童指導員の資格を有する者又は保育士となる資格を有し、都道府県知事の登録を受けている者	
		2級職	主任Ⅰ	32～36 ▲	民間企業等における業務従事歴8年以上 社会福祉士若しくは児童指導員の資格を有する者又は保育士となる資格を有し、都道府県知事の登録を受けている者
			主任Ⅱ	37～45 ▲	民間企業における業務従事歴13年以上 社会福祉士若しくは児童指導員の資格を有する者又は保育士となる資格を有し、都道府県知事の登録を受けている者
一般技術系	土木造園 建築 機械 電気	1級職	28～31 ●	民間企業等における業務従事歴4年以上	
		2級職	主任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Ⅱ	37～45 ▲	民間企業等における業務従事歴13年以上 (機会については第二種ボイラー・タービン主任技術者免状要、電気については第二種電気主任技術者免状要)

(注) 1. ●競争試験・特別区人事委員会実施、▲選考・特別区人事委員会実施  
2. 事務系・一般技術系は国籍要件有。  
3. 業務従事歴について  
・【1級職】については1つの民間企業等での経験のみを対象とする。  
・【2級職】については1年以上の期間について、複数のものを通算可。  
ただし、そのうち1ヶ所について連続4年以上の経験を有することが必要である。  
・1つの事業に週29時間以上従事することを要する。  
・公務員及び非正規労働者としての従事歴を含む。

【特別区人事委員会採用の流れ】

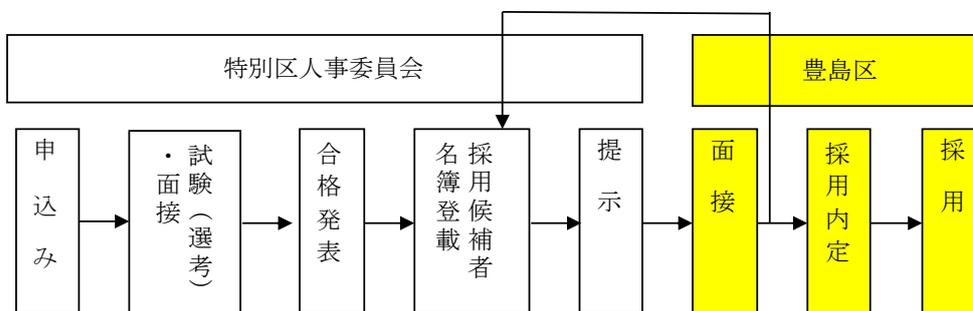


表 I - 2 1 特別区人事委員会が実施する採用試験・選考の実施状況

(人)

採用年度	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
28年度	I類	事務	940人程度	15,574	11,795	3,433	2,909	1,781	6.6倍
		土木造園（土木）	47人程度	520	411	284	224	127	3.2倍
		土木造園（土木）新方式	17人程度	375	139	100	69	40	3.5倍
		土木造園（造園）	15人程度	94	68	56	50	26	2.6倍
		建築	42人程度	229	176	151	125	89	2.0倍
		建築新方式	14人程度	194	127	89	65	31	4.1倍
		機械	25人程度	154	112	94	73	49	2.3倍
		電気	25人程度	199	125	93	79	43	2.9倍
		福祉	68人程度	535	438	256	243	147	3.0倍
		衛生監視（衛生）	29人程度	198	159	73	63	44	3.6倍
	衛生監視（化学）	3人程度	85	53	19	15	3	17.7倍	
	保健師	70人程度	401	341	207	192	125	2.7倍	
	III類	事務	140人程度	3,912	3,192	707	578	351	9.1倍
		事務（身体障害者対象）	25人程度	73	62	56	50	26	2.4倍
	経験者2級	事務	106人程度	1,199	921	251	244	171	5.4倍
		土木造園（土木）	15人程度	23	19	17	17	13	1.5倍
		建築	14人程度	29	25	21	20	16	1.6倍
		事務	28人程度	844	667	94	92	48	13.9倍
		土木造園（土木）	6人程度	21	15	10	10	5	3.0倍
		建築	9人程度	36	29	25	24	11	2.6倍
機械									
電気									
事務		8人程度	549	422	32	32	14	30.1倍	
土木造園（土木）									
経験者3級	建築	2人程度	23	18	8	7	2	9.0倍	
	機械								
	電気								
	合計	1,648人程度	25,267	19,314	6,076	5,181	3,162	6.1倍	
29年度	I類	事務	980人程度	15,178	12,683	4,219	3,599	2,176	5.8倍
		土木造園（土木）	49人程度	396	322	277	227	134	2.4倍
		土木造園（土木）新方式	10人程度	269	113	77	59	23	4.9倍
		土木造園（造園）	16人程度	121	103	57	49	25	4.1倍
		建築	55人程度	195	173	151	139	113	1.5倍
		建築新方式	12人程度	183	102	81	64	31	3.3倍
		機械	23人程度	156	110	90	73	52	2.1倍
		電気	27人程度	204	135	118	95	73	1.8倍
		福祉	83人程度	460	394	308	285	202	2.0倍
		心理	36人程度	224	190	116	105	67	2.8倍
	III類	衛生監視（衛生）	34人程度	210	177	132	128	65	2.7倍
		衛生監視（化学）	5人程度	82	56	24	20	6	9.3倍
		保健師	69人程度	436	375	240	224	128	2.9倍
		事務	135人程度	4,125	3,476	826	664	403	8.6倍
		事務（身体障害者対象）	33人程度	72	63	58	49	32	2.0倍
		事務	132人程度	1,170	960	351	342	202	4.8倍
		土木造園（土木）	11人程度	29	25	24	22	15	1.7倍
		建築	17人程度	27	23	23	19	14	1.6倍
		福祉	21人程度	20	16	15	14	12	1.3倍
		事務	34人程度	820	652	124	117	57	11.4倍
	経験者2級	土木造園（土木）	9人程度	22	18	15	13	9	2.0倍
		建築	12人程度	34	30	26	25	16	1.9倍
		機械							
		電気							
		福祉	15人程度	18	16	15	11	9	1.8倍
		事務	9人程度	564	427	40	40	15	28.5倍
		土木造園（土木）							
		建築							
		機械							
		電気							
経験者3級	合計	1,827人程度	25,015	20,639	7,407	6,383	3,879	5.3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30年4月1日現在  
(人)

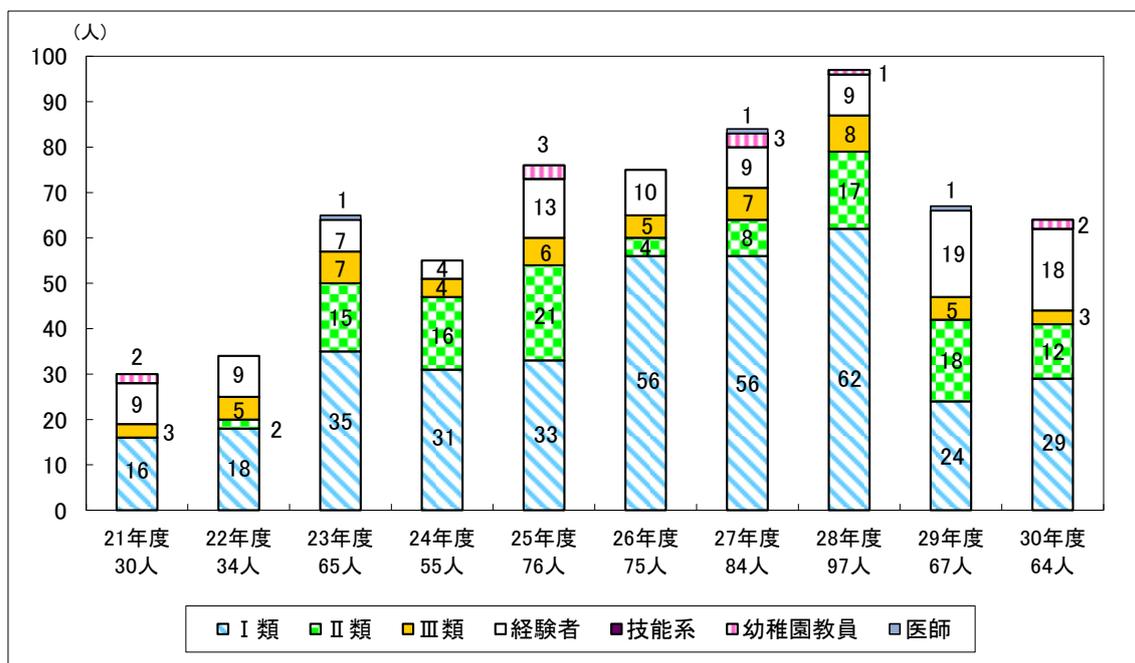


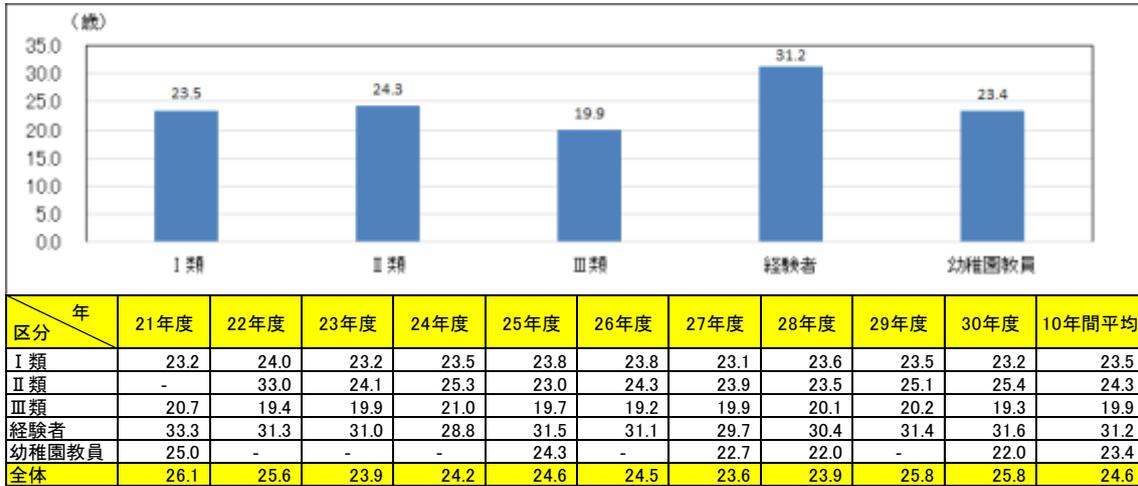
表 I - 2 2 豊島区の採用者数の推移（職務別）

平成30年4月1日現在  
(人)

職務	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	
事務系	一般事務	27	29	48(1)	30(1)	43	57	64(1)	62(1)	37(1)	41
	社会教育										
	計	27	29	48(1)	30(1)	43	57	64(1)	62(1)	37(1)	41
福祉系	福祉					1					1
	保育士		1(15)	15(9)	15(4)	20(10)	4(4)	8(6)	17(3)	18(1)	10(2)
	児童指導										
	心理										2
	計		1(15)	15(9)	15(4)	21(10)	4(4)	8(6)	17(3)	18(1)	13(2)
一般技術系	土木技術	1		1	3	4	3	5	7	2	2
	造園技術				1		1		1		
	建築技術		1		2	1	4	2	3	2	2
	機械技術				1	1			1		
	電気技術								1		
	保健衛生監視						1		1	1	2
	食品衛生監視				1	1	3		1		1
	学芸員										
	計	1	1	1	8	7	12	7	15	5	7
医療技術系	医師			1				1		1	
	歯科衛生		1								
	栄養士									2	
	保健師		2		1	2	2	1	2	4	
	看護師				1						1
	計		3	1	2	2	2	2	2	7	1
技能系	自動車運転										
	作業I調理										
	計										
教員	幼稚園教員	2				3		3	1		2
	計	2				3		3	1		2
合計	30	34(15)	65(10)	55(5)	76(10)	75(4)	84(7)	97(4)	67(2)	64(2)	

(注) ( )内は一般任期付職員及び育児休業代替任期付職員数(外数)である。

グラフ I - 9 豊島区の過去 10 年間の新規採用時年齢状況



(注) 採用年度ごとの採用時平均年齢を表示している。

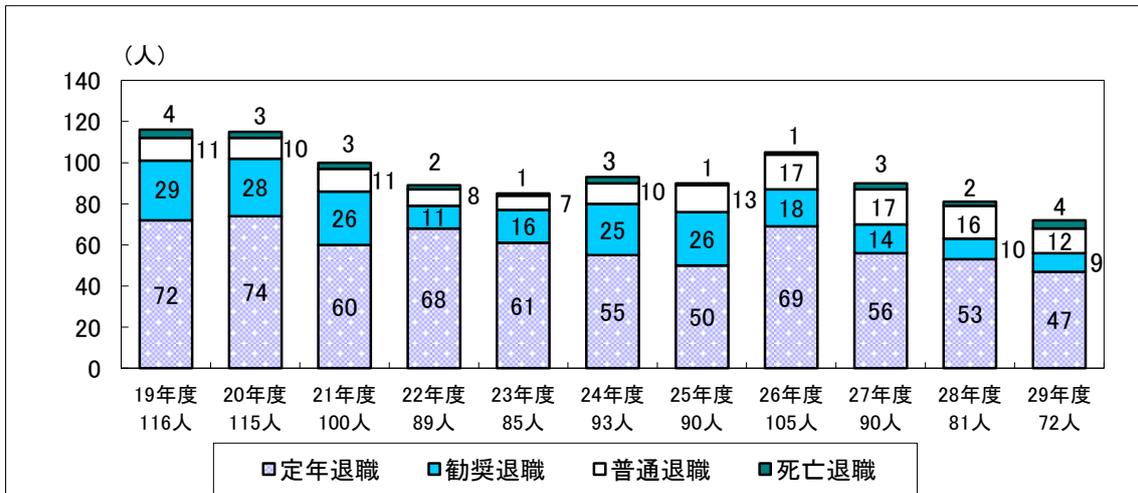
(2) 職員の退職

表 I - 23 退職種別

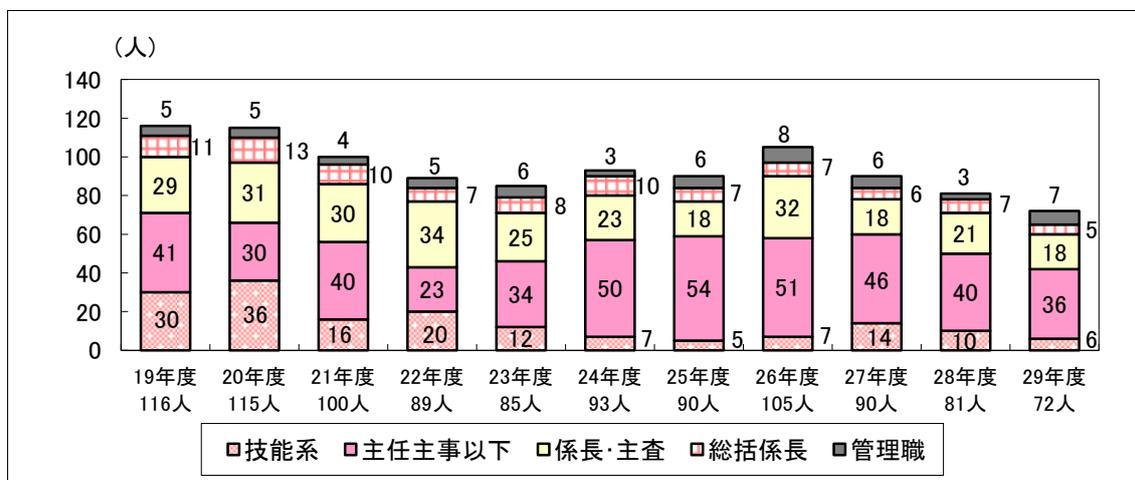
平成30年4月1日現在

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）

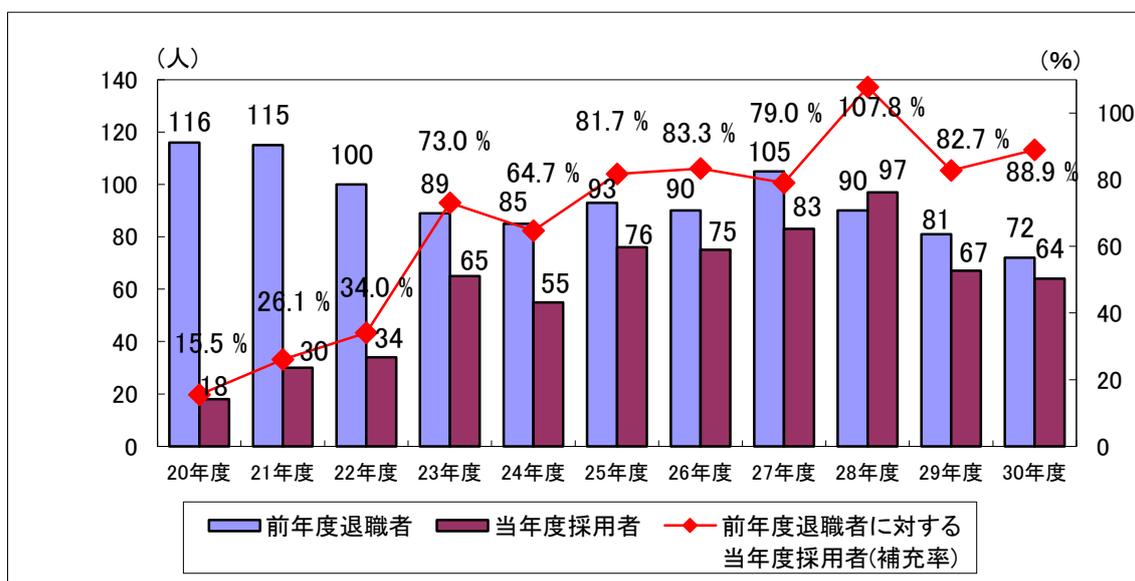


グラフ I - 1 1 退職者数の推移（職層別）



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30年4月1日現在



### (3) 職員の昇任選考

表 I - 2 4 昇任選考実施状況

職層		区分	29年度受験資格	選考方法	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
管理職	I類	年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	693 (457)	668 (444)	642 (428)	626 (408)	638 (396)
				受験者	21 (6)	16 (6)	17 (5)	20 (6)	21 (3)
				受験率	3.0% (1.3%)	2.4% (1.4%)	2.6% (1.2%)	3.2% (1.5%)	3.3% (0.8%)
				合格者	5 (1)	3 (0)	3 (1)	4 (1)	5 (0)
				合格率	23.8% (16.7%)	18.8% (0.0%)	17.6% (20.0%)	20.0% (16.7%)	23.8% (0.0%)
	II類	年47歳以上56歳未満 総括係長1年以上	事例式論文 勤務評定 口頭試問	有資格者	44 (15)	42 (12)	35 (9)	32 (6)	32 (8)
				受験者	4 (1)	6 (3)	3 (2)	4 (2)	3 (1)
				受験率	9.1% (6.7%)	14.3% (25.0%)	8.6% (22.2%)	12.5% (33.3%)	9.4% (12.5%)
				合格者	2 (1)	3 (1)	2 (1)	2 (0)	2 (1)
				合格率	50.0% (100.0%)	50.0% (33.3%)	66.7% (50.0%)	50.0% (0.0%)	66.7% (100.0%)
総括係長	年42歳以上58歳未満 係長職7年以上	職務論文 自己申告 勤務評定 個別面接	有資格者	114 (61)	113 (61)	110 (57)	113 (62)	111 (62)	
			受験者	28 (12)	24 (11)	24 (10)	27 (15)	23 (9)	
			受験率	24.6% (19.7%)	21.2% (18.0%)	21.8% (17.5%)	23.9% (24.2%)	20.7% (14.5%)	
			合格者	8 (1)	7 (3)	8 (3)	8 (5)	9 (5)	
			合格率	28.6% (8.3%)	29.2% (27.3%)	33.3% (30.0%)	29.6% (33.3%)	39.1% (55.6%)	
係長	一般	年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	316 (229)	316 (226)	310 (226)	309 (221)	289 (210)
				受験者	40 (25)	42 (19)	43 (18)	47 (18)	48 (23)
				受験率	12.7% (10.9%)	13.3% (8.4%)	13.9% (8.0%)	15.2% (8.1%)	16.6% (11.0%)
				合格者	23 (14)	21 (5)	24 (7)	22 (8)	22 (11)
				合格率	57.5% (56.0%)	50.0% (26.3%)	55.8% (38.9%)	46.8% (44.4%)	45.8% (47.8%)
	長期	年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	238 (185)	219 (157)	223 (155)	223 (160)	235 (166)
				受験者	41 (35)	31 (20)	26 (16)	25 (18)	19 (13)
				受験率	17.2% (18.9%)	14.2% (12.7%)	11.7% (10.3%)	11.2% (11.3%)	8.1% (7.8%)
				合格者	11 (10)	10 (7)	10 (6)	9 (8)	8 (7)
				合格率	26.8% (28.6%)	32.3% (35.0%)	38.5% (37.5%)	36.0% (44.4%)	42.1% (53.8%)
主任主事	短期	年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	76 (51)	72 (43)	90 (54)	103 (58)	124 (71)
				受験者	53 (32)	49 (23)	64 (31)	74 (35)	97 (52)
				受験率	69.7% (62.7%)	68.1% (53.5%)	71.1% (57.4%)	71.8% (60.3%)	78.2% (73.2%)
	長期A	年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	66 (44)	52 (34)	42 (25)	36 (20)	33 (22)
				受験者	27 (20)	23 (17)	18 (13)	20 (11)	14 (8)
				受験率	40.9% (45.5%)	44.2% (50.0%)	42.9% (52.0%)	55.6% (55.0%)	42.4% (36.4%)
	長期B	年52歳以上 2級職5年以上	自己申告 勤務評定	有資格者	16 (12)	14 (10)	12 (6)	9 (4)	10 (5)
				受験者	5 (4)	3 (3)	1 (0)	1 (0)	2 (2)
				受験率	31.3% (33.3%)	21.4% (30.0%)	8.3% (0.0%)	11.1% (0.0%)	20.0% (40.0%)
統括技能長	—	—	—	有資格者	—	—	—	—	—
				受験者	—	—	—	—	—
				受験率	—	—	—	—	—
				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	65 (17)	—	—	—	—	
			受験者	10 (3)	—	—	—	—	
			受験率	15.4% (17.6%)	—	—	—	—	
			合格率	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	65 (12)	54 (9)	43 (5)	34 (2)	29 (1)	
			受験者	24 (5)	15 (3)	10 (1)	6 (1)	3 (0)	
			受験率	36.9% (41.7%)	27.8% (33.3%)	23.3% (20.0%)	17.6% (50.0%)	10.3% (0.0%)	
			合格率	41.7% (60.0%)	46.7% (100.0%)	40.0% (100.0%)	50.0% (100.0%)	66.7% —	

(注) 1. 管理職 I 類の数値には、前倒し受験方式の数を含まない。 ※ ( ) 内は女性の人数  
 2. 総括係長の受験資格において、係長職は主査を含む。  
 3. 28年度における係長選考の合格者には、部長推薦者として一般1名(男1名)を含む。(部長推薦制度は24年度から実施)  
 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29年度一般職員人事異動指針（技能系職員を除く）

##### （目的）

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

##### （人材育成のための配置・異動方針）

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

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

##### （異動基準日）

第3 3月31日を異動基準日（以下「基準日」という。）とする。

##### （異動対象から除く職員）

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

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

##### （異動基準Ⅰ 原則）

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

##### （異動基準Ⅱ 育成ローテーション）

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

- (1) 事務職の新規採用職員（経験者採用職員を除く）は、原則3年のローテーションとし10年間で3か所程度実施する。
- (2) 事務職以外の新規採用職員（経験者採用職員を除く）は、原則3～4年ずつ10年間で3か所程度のローテーションを実施する。
- (3) 概ね40歳以上の職員の内係長級職員を除き、4～6年の異動ローテーションとすることができる。

##### （特別な理由による異動）

第7 第5及び第6に規定する異動基準に該当しない場合であっても、次のいずれかに該当すると認められ

る場合には、異動対象とすることができる。

- (1) 公募制人事異動による異動となる場合
- (2) 立候補制人事異動により異動となる場合
- (3) 降任を申し出る場合
- (4) 現職務への適性がない場合
- (5) 現職場に適応できない場合（極力異動は行わない）
- (6) 健康上の理由または家庭の事情により、現職場での勤務の継続が困難である場合
- (7) その他特段の事情により異動が必要な場合

#### （長期在職の解消）

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

#### （昇任・昇格時異動の原則）

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

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

#### （人事異動ヒアリング）

第10 人事課長は、所属課長と人事異動に関するヒアリングを実施する。

#### （面接実施）

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

#### （委任）

第12 その他本指針に係わる必要な事項については、総務部長が別に定める。

#### 附則

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

#### 別表

##### 異動基準

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

表 I - 25 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			
26年度	34	92	2	1	0	129	231	8	17	73	2	2	77	16	4	482
27年度	30	75	0	0	4	109	225	35	8	83	0	5	88	26	0	491
28年度	44	58	4	0	3	109	221	35	20	95	0	6	101	22	4	512
29年度	27	67	7	1	5	107	230	80	16	64	1	6	71	16	11	531
30年度	32	76	6	0	1	115	223	8	21	64	0	2	66	48	6	487

## 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 - 26 公募制人事異動による配置状況

(人)

	25年度 (26.4.1異動)	26年度 (27.4.1異動)	27年度 (28.4.1異動)	28年度 (29.4.1異動)	29年度 (30.4.1異動)
公募ポスト	1	1	1	2	1
応募者	0	1	1	3	0
公募任用者	0	1	1	1	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 - 27 立候補制人事異動の概要（平成29年度）

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

表 I - 28 立候補制人事異動による配置状況

(人)

		25年度 (26.4.1異動)	26年度 (27.4.1異動)	27年度 (28.4.1異動)	28年度 (29.4.1異動)	29年度 (30.4.1異動)
応募者	専門能力活用型	3	2	6	3	5
	能力開発型	0	1	3	1	5
任用者	専門能力活用型	0	1	3	0	0
	能力開発型	0	0	0	1	0

### (5) 退職管理の状況

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

表 I - 29 退職後再就職状況（29年度末退職者）

(人)

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

## Ⅱ 職員の給与の状況

### 1. 総括

#### (1) 人件費

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

平成29年度普通会計決算での人件費比率は19.0%となり、平成28年度(17.3%)と比べると、1.7ポイント増加しました。区では、人件費比率の抑制を図るため、給与水準や職員定数の適正化に不断の努力をしています。

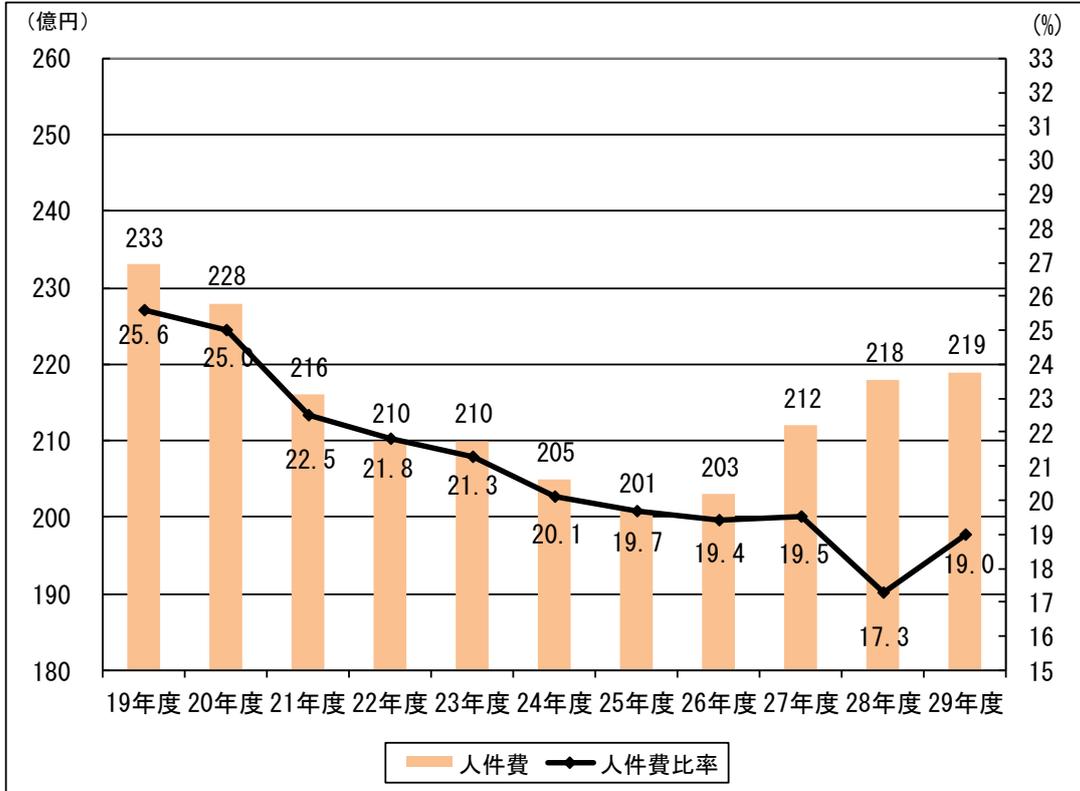
表Ⅱ－1 人件費の状況

区分	住民基本台帳人口 (各年度末)	各年度普通会計決算			
		歳出額 A	実質収支	人件費 B	人件費比率 B/A
25年度	272,812人	1,020億円	27億円	201億円	19.7%
26年度	277,323人	1,293億円	20億円	203億円	15.7% (注)1 19.4%
27年度	281,540人	1,356億円	29億円	212億円	15.6% (注)2 19.5%
28年度	284,921人	1,255億円	25億円	218億円	17.4%
29年度	287,623人	1,152億円	26億円	219億円	19.0%

- (注) 1. 平成26年度決算には新庁舎移転のための運用金償還金・保留床購入費(246億円)が含まれるためその金額を除いた場合の比率である。
2. 平成27年度決算には新庁舎移転のための運用金償還金・旧庁舎地代(270億円)が含まれるため、その金額を除いた場合の比率である。

グラフⅡ－１ 人件費と人件費率の推移

各年度普通会計決算



(注) 26、27年度は庁舎移転のための費用を除いた金額での比率を使用している。

(2) 職員給与費

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

表Ⅱ－２ 職員給与費の状況

各年度普通会計決算

区分	職員数 A	給与費				1人当たり給与費 B/A
		給料	職員手当	期末・勤勉手当	計 B	
25年度	1,875人	75億円	26億円	31億円	132億円	7,055千円
26年度	1,870人	73億円	26億円	32億円	131億円	7,005千円
27年度	1,864人	72億円	28億円	33億円	133億円	7,135千円
28年度	1,866人	71億円	27億円	33億円	130億円	6,966千円
29年度	1,858人	71億円	26億円	34億円	131億円	7,050千円

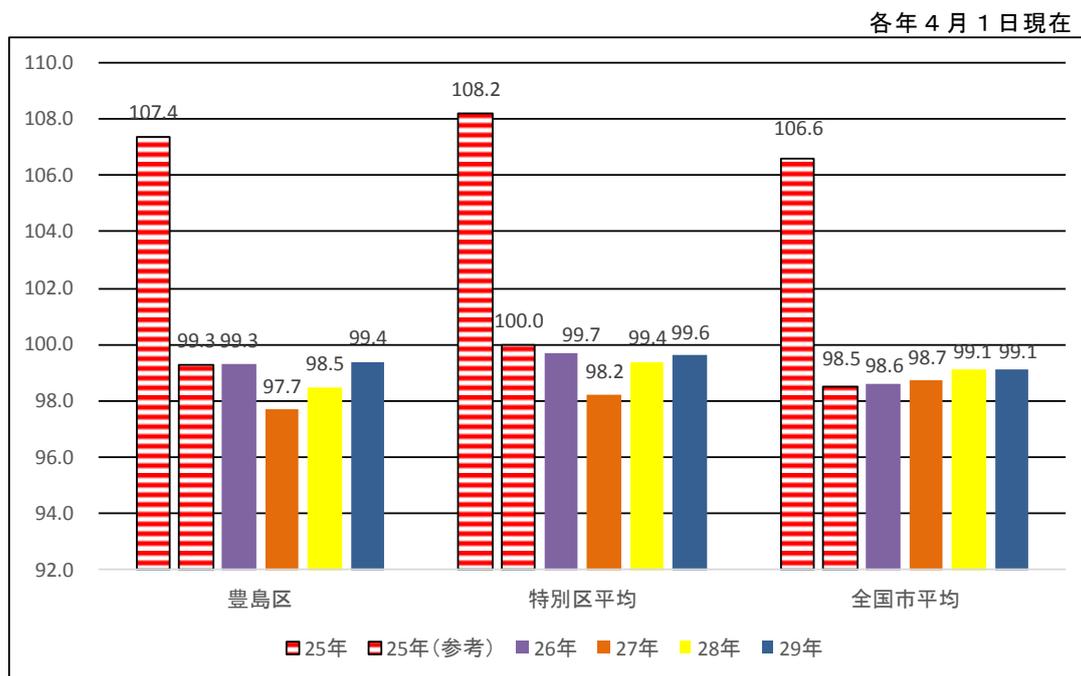
- (注) 1. 職員手当には退職手当を含まない。  
 2. 職員数は各年度4月1日現在の普通会計の人数である。  
 3. 端数処理のため、計は一致しない。

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

(4) 給与改定の状況

表Ⅱ-3 給与改定の状況

①月例給

平成29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
394,038円	393,512円	526円	0.13%

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

②特別給

平成29年特別区人事委員会勧告			
民間の支給割合 A	職員の支給月数 B	差 A-B	改定月数
4.52月分	4.40月	0.12月	0.10月

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

## 2. 職員の平均給与月額、初任給等

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

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

特別区人事委員会は、特別区内の民間企業（企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所（平成29年に実施した調査では、特別区内9,632事業所から1,099事業所を無作為抽出））及び特別区職員の給与の実態等を調査して、給与に関する報告及び勧告を行っています。

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

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

### (1) 職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額（豊島区）

表Ⅱ-4 職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額の状況

平成30年4月1日現在

区分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
一般行政職	42.3歳	315,500円	433,700円
技能労務職	52.9歳	309,800円	419,800円
教育職（幼稚園）	35.0歳	298,300円	428,375円

(注) 1. 「平均給料月額」とは、平成30年4月1日現在における各職種ごとの職員の基本給の平均月額である。

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

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

4. 平成30年特別区人事委員会勧告に基づく給与改定前の状況である。

表Ⅱ—5 技能労務職の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額の状況

平成29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	52.2歳	179人	309,300円	419,607円	—	—	—	—
うち清掃職員	50.4歳	95人	312,600円	444,056円	廃棄物処理業従業員	45.7歳	293,000円	1.52
うち用務	54.8歳	35人	309,800円	394,175円	用務員	55.1歳	207,300円	1.90

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	7,082,872円	4,023,000円	1.76
うち用務	6,499,200円	2,818,600円	2.31

- (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26～28年の3か年平均)
2. 技能労務職の職種と民間の職種等の比較にあたり、年齢、業務内容、雇用形態等の点において完全に一致しているものではない。
3. 「平均給料月額」とは、平成29年4月1日現在における各職種ごとの職員の基本給の平均月額である。
4. 「平均給与月額」とは、給料月額と毎月支払われる地域手当、扶養手当、住居手当、超過勤務手当などの諸手当の額の合計である。
5. 技能労務職の内訳は、代表的な職種を記載している。
6. 年収ベースの「公務員(C)」及び「民間(D)」のデータは、それぞれ平均給与月額を1.2倍したものに、公務員においては前年度に支給された期末・勤勉手当、民間においては前年に支給された年間賞与の額を加えた試算値である。

## (2) 職員の初任給

表Ⅱ－6 職員の初任給の状況

平成30年4月1日現在

区分		豊島区	都	国
一般行政職	I類	183,700円	I類B 182,700円	総合職 183,700円 一般職 179,200円
	III類	147,100円	144,600円	147,100円
技能労務職		142,500円	142,000円	—

(注) 1. 平成30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。  
2. 技能労務職については、技能Iの初任給基準の額を記載している。

## (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30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	274,123円	327,300円	357,380円
	高校卒	225,117円	282,700円	323,700円
技能労務職		該当者なし	該当者なし	287,800円

(注) 平成30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

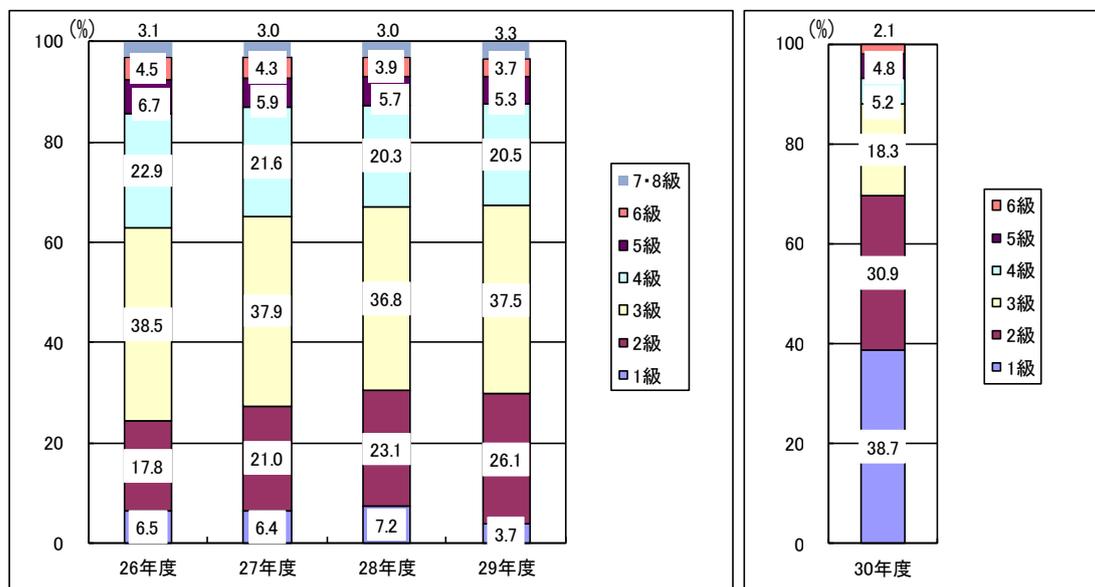
平成30年4月1日現在

職務の級	標準的な職務内容	職員数	構成比
6級	部長	24人	2.1%
5級	課長	55人	4.8%
4級	課長補佐	60人	5.2%
3級	係長	209人	18.3%
2級	主任	354人	30.9%
1級	上記の職務の級に属さない職員	442人	38.7%

- (注) 1. 職員数とは、給与条例に基づく給料表の級区分による数である。  
2. 標準的な職務内容とは、それぞれの級に該当する代表的な職務である。  
3. 端数処理のため、構成比計が一致しない。

グラフⅡ－３ 一般行政職の級別職員数の構成比

各年度４月１日現在



(注) 行政系人事制度の改正により、平成30年度から6層制に変更された。

## (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、62頁・63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				
	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
職員数 A	1,970人	1,973人	1,970人	1,971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	583人	576人	562人	558人	547人
比率 B/A	29.6%	29.2%	28.5%	28.3%	27.8%

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

2. 27年度までの職員数には教育長を含む。

## 4. 職員の手当

職員の手当は、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 (29年度)	1,724千円		—		—	
支給割合 (29年度)	期末手当 2.60月分 (1.45月分)	勤勉手当 1.90月分 (0.9月分)	期末手当 2.60月分 (1.45月分)	勤勉手当 1.90月分 (0.9月分)	期末手当 2.60月分 (1.45月分)	勤勉手当 1.80月分 (0.85月分)
加算措置の状況 (29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拠出割合による拠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	一律拠出割合	成績率	加重値
最上位	基準で定める算出方法によりその都度決定	400/10000	勤務成績割合から一律拠出割合を減じた率	2
上位				1
中位	10000/10000		9600/10000	/
下位	9500/10000		9100/10000	
最下位	9000/10000		8600/10000	

(2) 管理職員以外の職員

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

成績率の算定方法も管理職員と同様です。

表Ⅱ－12 管理職員以外の成績率

平成30年4月1日現在

成績段階	勤務成績割合	一律拠出割合	成績率			加重値	
最上位	基準で定める算出方法によりその都度決定	係長級 150/10000	勤務成績割合から一律拠出割合を減じた率			2	
上位						1	
中位	10000/10000		主任主事 100/10000	9850/10000 (係長級)	9900/10000 (主任主事)	9950/10000 (1・2級職)	/
下位	9750/10000			9600/10000 (係長級)	9650/10000 (主任主事)	9700/10000 (1・2級職)	
最下位	9500/10000			1・2級職 50/10000	9350/10000 (係長級)	9400/10000 (主任主事)	

(注) 行政系人事制度改正による新職層の反映前である。

## (2) 退職手当

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

また、国及び他の地方公共団体の動向などを考慮し、平成30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30年4月1日現在

区分	豊島区		国	
	自己都合	勸奨・定年	自己都合	勸奨・定年
勤続20年	18.00月分	24.55月分	19.6695月分	24.5869月分
(支給率) 勤続25年	28.00月分	32.95月分	28.0395月分	33.2708月分
勤続35年	39.75月分	47.70月分	39.7575月分	47.7090月分
最高限度額	39.75月分	47.70月分	47.7090月分	47.7090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	8,284千円	22,324千円	—	—

(注) 退職手当の1人当たり平均支給額は、29年度に退職した全職種に係る職員に支給された平均額である。

### ○ 「退職手当の調整額」について

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

職員の区分	第1号	第2号	第3号	第4号	第5号	第6号	第7号
ポイント	400	300	215	190	170	148	0
行政系職員	部長	課長	課長補佐	係長	—	主任	左記の いずれ にも属 しない 職員
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	

(注) 行政系人事制度の改正により、平成30年度から職層が変更された。

- ④ 調整額単価  
単価は、1,000円。

### (3) 地域手当

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

表Ⅱ－１４ 地域手当の状況

支給実績(29年度決算)		平成30年4月1日現在	
		年額	1,580,565千円
支給職員1人当たり 平均支給額	年額		753,727円
	月額		62,811円
支給対象地域	支給率	支給対象職員数	国の制度(支給率)
豊島区	20.0%	2,097人	20.0%

#### (4) 特殊勤務手当

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

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

表Ⅱ－15 特殊勤務手当の状況

平成30年4月1日現在

支給実績（29年度決算）		25,535千円	
支給職員1人当たり平均支給額 （29年度決算）	年額	128,688円	
	月額	10,724円	
職員全体に占める手当支給職員の割合（29年度）		10.5%	
手当の種類（手当数）		3	
手当の名称	主な支給対象職員	主な支給対象業務	左記職員に対する支給単価
ごみ収集運搬等業務従事手当	清掃事務所に勤務する職員	廃棄物の処理を直接行う業務及びこれに密接に関連する業務	1日 700円
福祉訪問等業務従事手当	生活福祉課、介護保険課等に勤務する職員	生活保護等家庭訪問・面接業務	1日 370円
		母子等相談業務	1日 370円
感染症対策業務従事手当	保健所に勤務する職員	感染症患者等接触業務（1類・指定・新感染症）	1日 650円
		感染症患者等接触業務（2類）	1日 260円

#### (5) 超過勤務手当

表Ⅱ－16 超過勤務手当の状況

各年度決算

区分	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	
支給実績	553,903千円	583,108千円	632,117千円	543,328千円	503,481千円	
職員1人 当たり平 均支給額	年額	269千円	281千円	308千円	265千円	247千円
	月額	22千円	23千円	26千円	22千円	21千円

(6) その他の手当

表Ⅱ-17 その他の手当の状況

平成30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 (29年度決算)	支給職員 平均支給額 (29年度決算)
						年額 (月額)
扶養手当	配偶者	6,000円	異なる	6,500円	122,007千円	190,934円 (15,911円)
	子	9,000円		10,000円		
	その他父母等	6,000円		6,500円		
	満16歳年度の初め～満22歳年度末までの子に係る加算	4,000円		5,000円		
住居手当	自らが居住するための住居を借り受け、月額27,000円以上の家賃を支払っている世帯主等である職員	27,000円 (最高)	異なる	支給対象	73,128千円	193,975円 (16,165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	医療職給料表(一)の職務にある職員	支給期間に応じ 118,000円 ～ 268,500円	異なる	支給対象、期間、支給額	9,429千円	3,143,000円 (261,917円)
通勤手当	支給限度額	55,000円	同じ		285,231千円	157,935円 (13,161円)
単身赴任手当	公署を異にする異動等に伴う転居のため、配偶者と別居し単身で生活することを常況とする職員	基礎額30,000円 職員の住居から配偶者の住居までの距離の長さに応じ6,000円～14,000円を加算	異なる	基礎額、距離、加算額	0千円	0円 (0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	125,546千円	1,195,677円 (99,640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 (29年度決算)	支給職員 平均支給額 (29年度決算)		
						年額 (月額)		
宿日直手当	正規の勤務時間外に発生する災害等に対する警戒態勢を確保し、災害対策の円滑な遂行を図るために行う宿直勤務及び日直勤務に従事した職員	年末年始	5時間以上	異なる	支給額	3,894千円	120,432円 (10,036円)	
			11,000円					
		5時間未満	5,500円					
		通常の日	5時間以上					8,800円
			5時間未満					4,400円
夜間手当	正規の勤務時間として午後10時から翌日午前5時までの間に勤務した職員	時間単価×25/100 × 勤務時間数	異なる	時間単価の算出方法	0千円	0円 (0円)		
休日給	休日において正規の勤務時間中に勤務した場合	時間単価× 135/100× 勤務時間数	異なる	時間単価の算出方法	46,686千円	128,612円 (10,717円)		

(注) 平成30年特別区人事委員会勧告に基づく給与改定前の状況である。

## 5. 特別職の報酬等

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

表Ⅱ－１８ 特別職の報酬等の状況

平成30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 (29年度支給割合)
給料	区長	974,800円	194,960円	1,169,760円	3.95月分
	副区長	828,600円	165,720円	994,320円	3.85月分
報酬	議長	888,300円	—	888,300円	3.90月分
	副議長	778,200円	—	778,200円	3.90月分
	議員	602,100円	—	602,100円	3.90月分

表Ⅱ－１９ 特別職の退職手当の状況

平成30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	974,800円 × 在職年数 × 4.5	17,546,400円	任期ごと
副区長	828,600円 × 在職年数 × 3.1	10,274,640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	
		29年度	30年度			
普通会計	一般行政	議会	13	13	0	
		総務	358	361	3	事務強化
		税務	79	78	△ 1	執行体制の見直し
		民生	797	795	△ 2	執行体制の見直し
		衛生	244	247	3	事務強化
		労働	1	1	0	
		商工	25	26	1	事務強化
		土木	219	217	△ 2	執行体制の見直し
		計	1,736	1,738	2	
	特別行政（教育）	135	134	△ 1	執行体制の見直し	
	小計	1,871	1,872	1		
	公営企業等会計	108	110	2	事務強化	
	合計	1,979	1,982	3		

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

### Ⅲ 職員のサービスの状況

#### 1. 勤務時間・勤務条件

##### (1) 正規の勤務時間

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

##### (2) 週休日・休日

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

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

表Ⅲ-1 正規の勤務時間等

平成30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 (標準) 7:30～16:15、8:00～16:45 9:00～17:45、9:30～18:15 ※ 平成29年10月より時差勤務導入	60分	土曜日、日曜日
交替制等勤務職場  (例)	交替制等勤務職場ごとに定められた正規の勤務時間において、4週間を通じ、1週間について平均38時間45分勤務する		4週間を通じ8日とし、部長が定める日
子どもスキップ	8:30～19:15		
保育園	7:00～20:15		
豊島清掃事務所	7:40～17:15		

(注) 交替制等勤務職場は、上記のほか、区民相談課、男女平等推進センター、区民ひろば、総合窓口課、郷土資料館、図書館課、ごみ減量推進課、保健福祉部の一部、中高生センター（ジャンプ）、子ども家庭支援センター、教育センター、学校がある。

### (3) 休暇等の種類

表Ⅲ－２ 休暇等の内容

平成30年4月1日現在

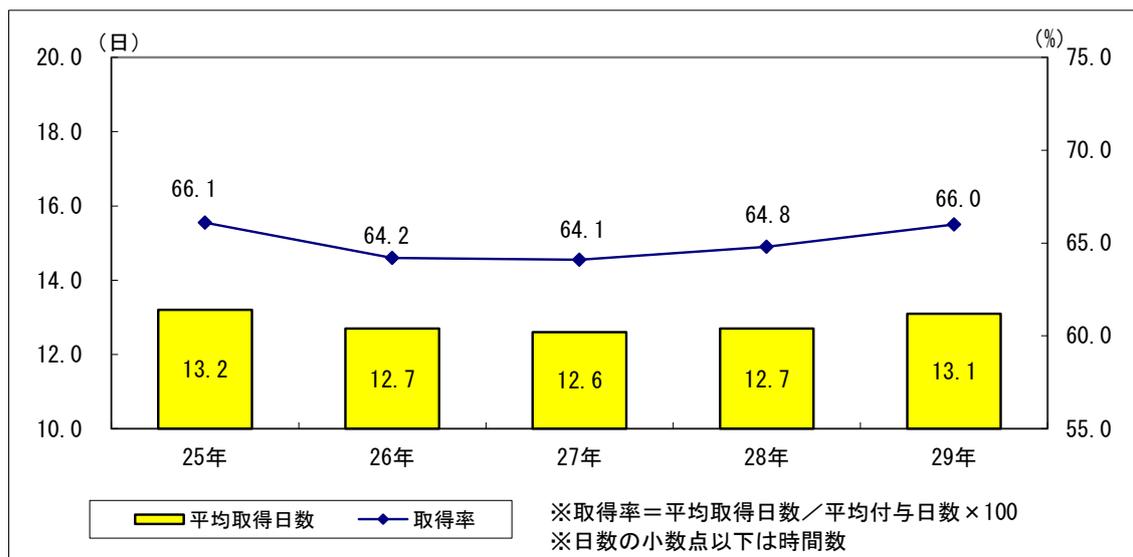
種類	内容、取得条件	付与日数・期間等	給料
年次有給休暇	心身疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るため	20日	有給
公民権行使休暇	公民権の行使、公の職務の執行のため	必要と認められる時間	
妊娠出産休暇	妊娠中の職員の母体保護のため	16週間	
妊娠初期休暇	妊娠初期の職員が、妊娠に起因する障害で勤務に就けない場合	7日以内	
母子保健健診休暇	妊娠中及び産後1年以内の職員が、健診や保健指導を受けるため	必要と認められる時間	
妊婦通勤時間	妊娠中の職員が、通勤混雑などの悪影響を回避するため	1日60分以内	
育児参加休暇	職員が配偶者の産前産後期間に育児に参加するため	5日以内	
育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

(注) 病気休暇についての詳細は51頁参照。

#### (4) 年次有給休暇

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。平成29年の年次有給休暇の平均取得日数は、13.1日です。

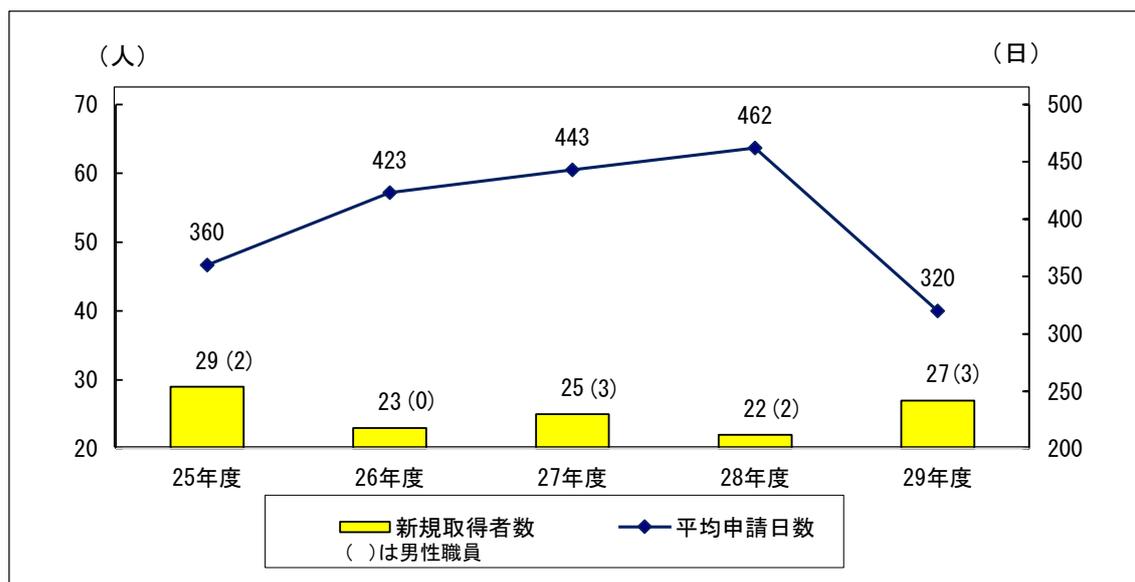
グラフⅢ-1 年次有給休暇 取得状況 経年比較



#### (5) 育児休業の取得状況

- 29年度新規取得者数 27人 (うち男性職員3人)
- 29年度新規取得者の平均申請日数 320日

グラフⅢ-2 育児休業取得状況 経年比較



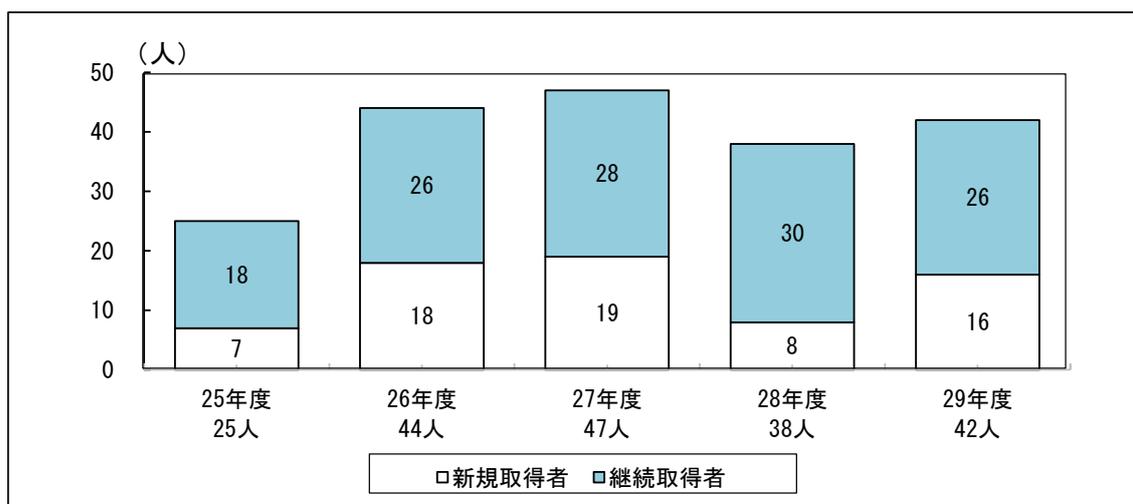
## (6) 部分休業の取得状況

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

○ 29年度総取得者数 42人（うち男性職員6人）

○ 29年度新規取得者数 16人

グラフⅢ-3 部分休業取得状況 経年比較



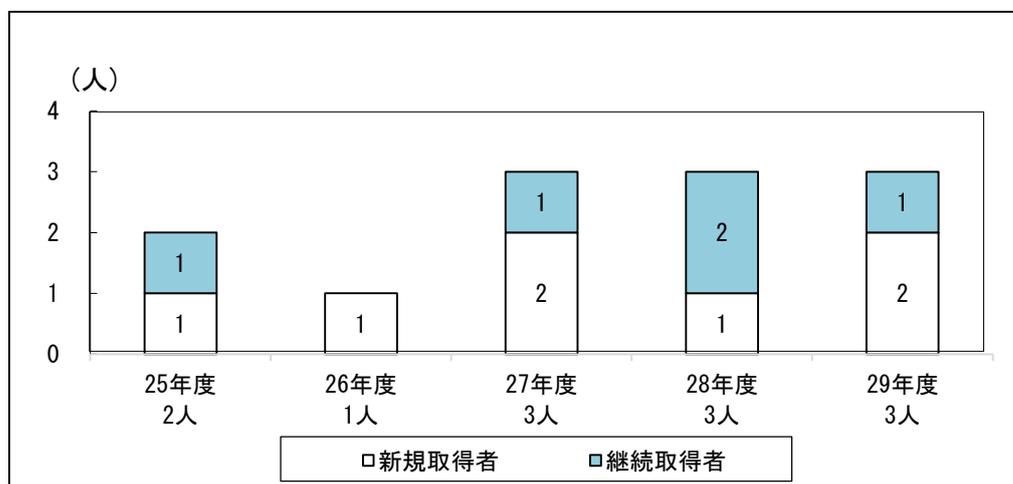
## (7) 育児短時間勤務制度の取得状況

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。

○ 29年度総取得者数 3人（うち男性職員1人）

○ 29年度新規取得者数 2人

グラフⅢ-4 育児短時間勤務取得状況 経年比較



### (8) 配偶者同行休業の状況

配偶者同行休業は、外国で勤務等をする配偶者と外国で生活を共にするため、3年を超えない範囲で休業を認める制度で、平成26年12月より導入されました。これまでの取得実績はありません。

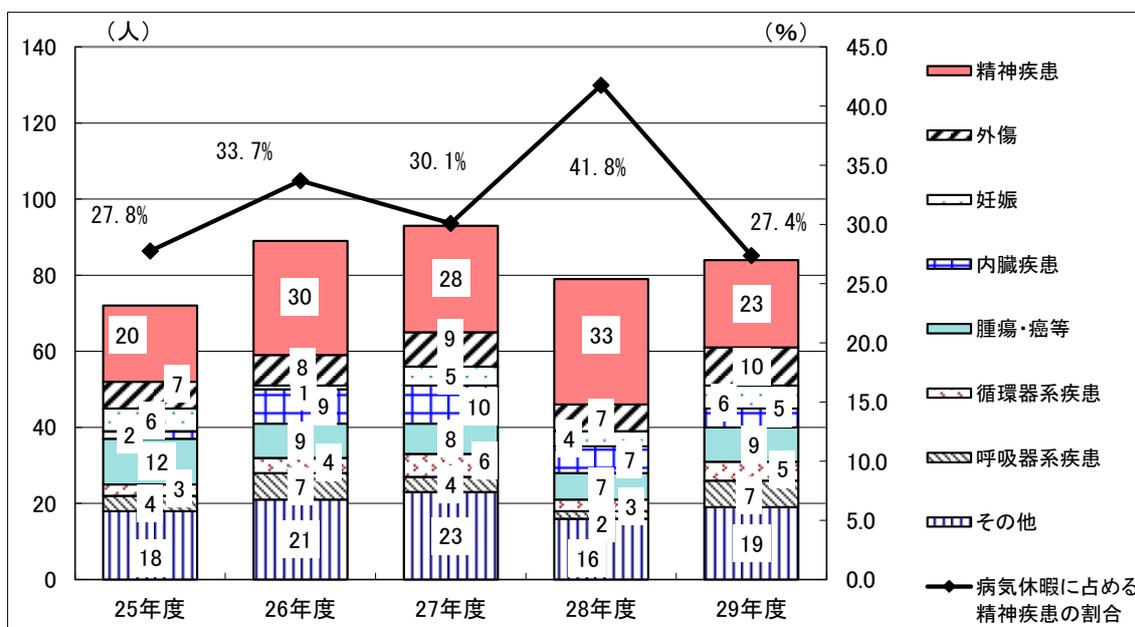
### (9) 病気休暇

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

病気休暇取得者に占める精神疾患の割合は毎年最も高く、その割合は平成29年度は前年度と比較して減少しましたが、3割近くを占めています。

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の。

表Ⅲ-3 病気休暇の取得状況

	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
取得人数	72	89	93	79	84
総実日数	1,693	2,731	3,751	4,016	3,713
平均日数	23.5	30.7	40.3	50.8	44.2

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

## 2. 分限・懲戒

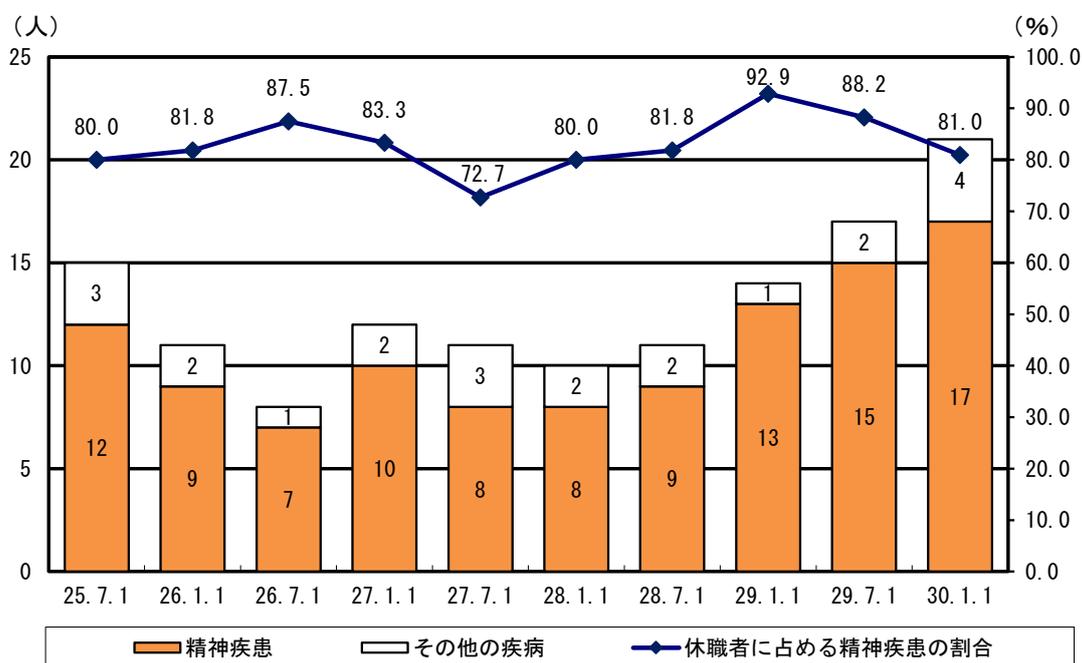
### (1) 病気休職

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

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

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

グラフⅢ－6 病気休職者数の推移



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

## (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）

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

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

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

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

また、平成22年10月には、パワー・ハラスメントに関する事例を、平成28年1月には不適切な事務処理及び情報セキュリティ違反、遺失物等横領、盗撮行為を新たに標準的な事例に掲げました。

表Ⅲ－4 懲戒処分の概要

(人)

処分の内容	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
戒告		2			
減給					
停職	1	1		1	
免職					
計	1	3	0	1	0

### 3. その他 サービスの状況

#### (1) 職場におけるハラスメントの防止対策

区では、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」を策定しハラスメント対策を行ってきました。15年以上が経過し、ハラスメントを取り巻く社会情勢や雇用環境の変化をうけ、平成29年度、セクシュアルハラスメントに加え、新たに妊娠、出産、育児、介護等に起因するハラスメント、パワーハラスメントなども定義し、総合的なハラスメントを網羅した「職場における総合的なハラスメントの防止に関する基本方針」を策定し、平成30年4月1日から施行しています。

ハラスメントについて職員一人ひとりが理解を深め、すべての職員の人権が尊重され、またその能力が十分に発揮できる職場環境を整えるため、ハラスメントの防止対策の一環として非常勤職員や臨時職員を含めたすべての職員を対象とした研修の実施や、ハラスメントが生じた際の相談体制を整備しています。

#### (2) 特定事業主行動計画

区では、「次世代育成支援対策推進法」（次世代法）に基づき、「豊島区特定事業主行動計画」を策定し、事業主として職員の子育て環境の整備に取り組んできました。

平成27年9月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が制定されたことに伴い、「豊島区特定事業主行動計画」を平成28年3月に改定し、職員のワーク・ライフ・バランスの実現及び女性職員の活躍を推進しています。

表Ⅲ－5 特定事業主行動計画における取り組み

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

項 目	
3	ワーク・ライフ・バランス推進 (1) 超過勤務の縮減 (2) 年次有給休暇の取得の推進 (3) 連続休暇等の取得の推進 (4) 地域への参加・貢献
4	職員への制度の周知・啓発

## Ⅳ 職員の育成及び勤務成績の評定の状況

### 1. 職員の育成

#### (1) 豊島新時代における人材育成基本方針

職員の育成は、「豊島新時代における人材育成基本方針」で定めた基本姿勢と目指す職員像・職場像の実現に向け、研修を通し職員の能力と職場の組織力を着実に高め、新しい時代を担う職員の育成に努めています。

##### ① 基本姿勢

全体の奉仕者としての高い倫理観と、豊島区職員としての誇りを持つ職員

##### ② 目指す職員像と職場像

新たな課題に果敢に挑戦し、としまの魅力を高めていく職員

自らの力を伸ばし、発揮し、としまを堅実に支えていく職員

互いに認め、学び、助け合い としまの組織力につなげていく職員

#### (2) 豊島区職員研修等基本計画

基本方針で定めた基本姿勢と目指す職員像・職場像の実現にむけ、具体的に事業を示した年次計画です。

本計画をもとに研修等を行うことで、職員の能力と職場の組織力を着実に高めていくとともに、その効果について調査、研究し今後の人材育成に反映することで、目指す職員像・職場像の実現を確実なものとしていきます。

集合研修のほか、各職場における研修（OJT）の取り組みや自己啓発講座の助成を行っています。

#### (3) 特別区職員研修所

特別区職員を対象として、求められる知識と能力の向上及び公務員意識の高揚を図ることを目的につくられた共同研修所です。

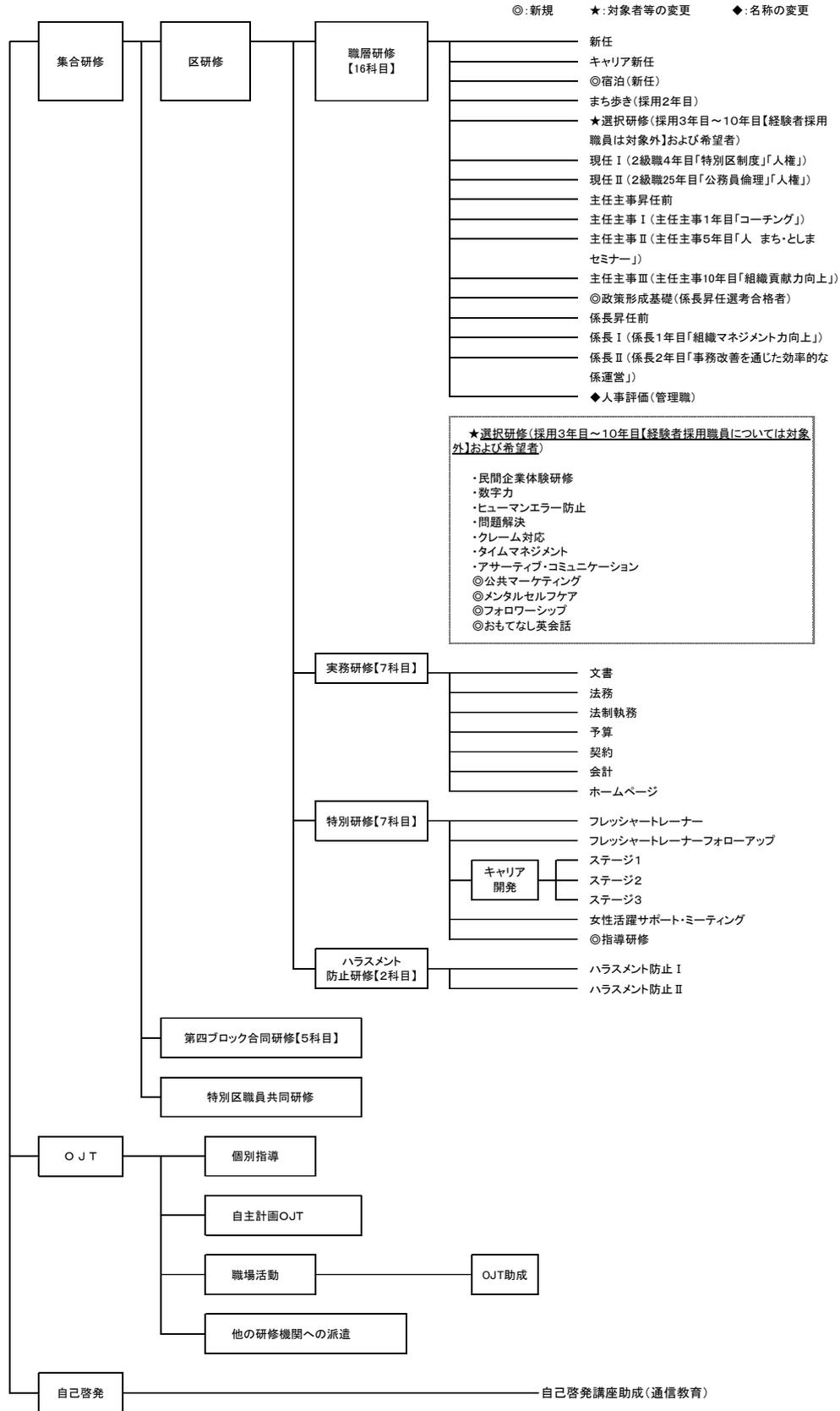
各区の人材育成基本方針等の方向性を見据え、区が実施する研修とともに、多様な人材育成手段として実施しています。

#### (4) 第四ブロック研修

板橋区、杉並区、中野区、豊島区、練馬区における共同研修です。

毎年度、各ブロックが持ち回りで研修を企画し職員の人材育成の向上に努めています。

# 平成29年度 職員能力開発体系



(注) 29年度豊島区職員研修等実施計画に基づく職員能力開発体系である。

(5) 研修の実施状況

表IV-1 研修別受講者数(区)

区分		研修名	期間	29年度 受講者数	28年度 受講者数	
職層研修	新任	新任(4月期)	3日	65	94	
		キャリア新任	1日	67	92	
		宿泊(新任)	2日	64		
	現任	選択 (採用 3~10 年目)	まち歩き(採用2年目)	3日	88	78
			民間企業・NPO体験	2~4日	11	15
			ヒューマンエラー防止	1日	31	29
			数字力	1日	28	32
			クレーム対応	1日	26	19
			わかりやすく書く	1日		29
			わかりやすく話す	1日		28
			アサーティブ・コミュニケーション	1日	29	30
			メンタルセルフケア	1日	37	
			フォローアップ	1日	27	
			公共マーケティング	1日	30	
		おもてなし英会話	1日	31		
		問題解決	1日	28	29	
		タイムマネジメント	1日	31	30	
		現任I(特別区制度・人権)2級職4年目	1日	53	43	
	現任II(公務員倫理・人権)2級職25年目	1日	32	35		
	主任 主事	主任主事昇任前	3日	34	40	
		コーチング	1日	34	35	
		人まち・としまセミナー	2回	41	(注)1 63	
	係長	組織貢献力向上	1日	21	24	
		係長昇任前	3日	31	28	
		政策形成基礎	2日	26		
		組織マネジメント力向上	2日	35	28	
	管理職	事務改善を通じた効率的な係運営	1.5日	25	31	
		新規採用職員 採用前懇談会	1日	58	61	
		人事評価	2回	0.5日	54	64
		社会保障をめぐる最近の情勢について	0.5日		65	
ストレスチェック		0.5日		78		
文化溢れる都市づくりをめざして		0.5日		79		
改正行政不服審査法審査手続き		0.5日		49		
地方自治体の地球温暖化対策		0.5日		56		
東アジア文化都市		0.5日		89		
オリンピック・パラリンピック大会の気運醸成に向けて		0.5日	71			
人生の始まりこそ力強く		0.5日	125			
23区大逆転「東京の活力、豊島区の未来」	0.5日	70				
区長講話「消滅可能性都市から持続発展都市へ」	0.5日	88				
実務研修	文書	2回	0.5日	63	85	
	文書管理システム(新任・初心者)	2回	0.5日		91	
	法務	2回	0.5日	16	19	
	法制執務	1日	28	30		
	財務会計(予算)	0.5日	28	46		
	財務会計(契約)	2回	0.5日	41	63	
	会計研修	1.5日	25	37		
	ホームページ	2回	0.5日	68	70	
	パワーポイント	2回	1日		58	
特別研修	フレッシュャートレーナー	2回	0.5日	69	98	
	フレッシュャートレーナーフォローアップ	2回	0.5日	65	87	
	政策研修基礎研修	2日		30		
	キャリア開発 ステージ1	1日	27	28		
	キャリア開発 ステージ2	1日	20	31		
キャリア開発 ステージ3	2回	1日	62	53		

(人)

区分	研修名	期間	29年度 受講者数	28年度 受講者数
特別 研修	ヘビークレーム研修	1日		14
	おもてなし英会話	2.5日		11
	女性活躍サポート・ミーティング	0.5日	36	35
	区長講話「未来を担う若手職員に向けて」	3回 0.5日		469
	区長講話「国際アート・カルチャー都市の実現に向けた文化のまちづくり」	2回 0.5日	312	
	熊本地震 被災地支援報告会	0.5日		108
	民間資金の投入による行政の仕組みづくりの現状と課題	0.5日		69
	障害者差別解消法	0.5日	55	56
	若年性認知症支援者研修	0.5日	38	
	公文書管理研修	2回 0.5日	120	117
	障害者サポート講座	0.5日		21
	男女共同参画研修	0.5日	34	40
	ハラスメント防止（Ⅰ）	4回 0.5日	394	322
	ハラスメント防止（Ⅱ）	2回 0.5日	75	159
窓口サービスレベル実態調査（注）2		—		
窓口サービスレベル実態調査報告会（注）2		—		
合計			2,967	3,620

(注) 1. 人まち・としまセミナーの28年度受講者数うち8人は選択研修で受講。  
2. 窓口サービスレベル実態調査及び報告会は各職場ごとに実施したため、研修受講者数には計上しない。

表Ⅳ－2 各職場研修（OJT）

(人)

研修名	期間	29年度 受講者数	28年度 受講者数
各職場OJT等	—	6,259	6,278

表Ⅳ－3 研修別受講者数（特別区職員研修所）

(人)

区分	研修名	期間	29年度 受講者数	28年度 受講者数
職層	新任、係長、管理職昇任前、管理職、清掃等	0.5～5日	226	336
ステップアップ	ロジカルシンキング、説明力・交渉力強化等	0.5～2日	70	81
自治体経営	自治体の人材育成、組織力向上等	0.5日	10	10
専門	戸籍、地域保健、まちづくり（入門）等	0.5～5日	92	83
サポート	公務員倫理、講演会、試行研修、連携講座等	0.5～5日	98	85
合計			496	595

(注) 研修名は、平成29年度に実施した主な研修。

表Ⅳ－4 研修別受講者数（第四ブロック）

(人)

区分	研修名	期間	29年度 受講者数	28年度 受講者数
税務事務	課税、納税（杉並区）	1～3日	15	16
講演会	自治体におけるAI活用の可能性（豊島区）	0.5日	38	33
講師養成	ラーニングファシリテーション講座（練馬区）	1日	2	3
試行	異なる組織の目を活かす！刺激と幸福感を感じる働き方改革研修（板橋区）	1日	2	9
合計			57	61

(注) 研修名は、平成29年度に実施した研修。

## (6) 子ども福祉研修年間計画

平成27年度から、本格的に「子ども・子育て支援新制度」がスタートし、子ども・子育て支援の最前線にいる現場の職員は、これまで以上に質の高い子育て支援や保育、児童育成支援の実施が求められています。

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

こうしたことから、平成29年度は、『豊島区の子ども福祉・教育』全体の引き上げを図ると同時に子どもを巡る様々な課題に対応すべく、より一層質の高い研修を提供しました。

さらに、研修日程については、私立、民間事業所からの要望を受け、定着してきた土曜日の研修を3回実施するなど、子ども福祉施設職員が受講しやすい環境にも配慮し、『豊島区の子ども福祉・教育』に係るすべての職員が、学びやすく、参加しやすい研修に取り組みました。

### 基本的な方針

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

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）を対象に研修を実施しています。対象の所属は以下の通りです。

- ・子ども課【ジャンプ】
- ・保育課【保育園（区立・公設民営・私立・認証保育所）】
- ・子育て支援課【子ども家庭支援センター】
- ・放課後対策課【子どもスキップ】
- ・指導課【公立幼稚園】
- ・子育て支援課【私立幼稚園】
- ・地域区民ひろば課【区民ひろば】

(7) 子ども福祉研修実績数

表Ⅳ-5 研修別受講者数

(人)			
区分	研修名	29年度 受講者数	【参考】28年度 受講者数
保育に関する知識	伝承あそび	22	
	園庭・自然・環境～子どもと自然をつなぐ～	49	
	保育指針改定～何を大切にすべきか～	75	
	運動遊びを通して育む体づくり、心づくり	58	
	子どもが喜ぶおもちゃ <土曜日研修>	35	
	遊びの中の造形	53	
	子どもと楽しむふれあい遊び <土曜日研修>	54	
	おもちゃと子ども	46	
	絵本で楽しく <土曜日研修>	27	
関する児童指導に	かがく工作	35	
	応急手当	58	
	楽しいリズムあそび・おもしろあそび～学童編～	40	
	学童期から思春期へ向けての心の育ちと支援	40	
	配慮を要する児童と保護者への対応【学童期編】	35	
に子どもの発達	気になる子を含めた保育<2歳児編>① 【2回継続】	64	
	困難を抱える子の理解と対応【学童期編】	39	
	気になる子を含めた保育<2歳児編>② 【2回継続】	55	
	子どもの足の発達と靴との関わり	65	
	子どものからだ、心、生活リズム <子ども講座合同研修>	50	
支援に関する知識	子育て支援のあり方～育児不安を低める～	58	
	0歳児からの子ども虐待をめざして <子ども講座合同研修>	55	
	保護者支援～子どもの心によりそう子育て～	76	
特別研修	乳幼児に多い病気への対応を学ぼう	53	
	施設長研修～保育における人材育成、職員集団作り～	44	
	子どもの深刻事故予防と園内コミュニケーション	80	
	子どもの感染症について	46	
	人と人をつなぐ食 <子ども講座合同研修>	50	
	副園長・主査研修	50	
	子どもはテレビをどう見るか	53	
	子どもの眼～子どもの視力低下・眼の健康～	63	
	保護者対応～施設長研修～	47	
普通救命講習	普通救命講習(1)	17	
	普通救命講習(2)	24	
	普通救命講習(3)	41	
	普通救命講習(4)	38	
	普通救命講習(5)	23	
	普通救命講習(再講習)(1)	41	
	普通救命講習(再講習)(2)	28	
	普通救命講習(再講習)(3)	23	
	合計		1,810

(注) 平成28年度合計欄は、総受講者数。

## 2. 人事評価

### (1) 人事評価

平成29年度における勤務成績の評価は、次のとおり実施しました。

表IV-6 管理職員の状況

項目	内容
評価の対象	管理職及び管理職選考合格者
評価基準日	平成30年1月1日
評価期間	平成29年1月1日～平成29年12月31日
評価者	所属部長・副区長
評価項目	「職務目標の達成」及び「職員の指導・育成」に係る成果等についての評価
評価方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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</li> <li>○ 最終評価 職務困難度を踏まえ分布制限による総合評価（5段階相対評価）を実施</li> </ul> <p>【相対評価の分布割合】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>評価 「5」 被評価者の15%以内</li> <li>「4」 被評価者の30%以内</li> <li>「3」「2」「1」 制限しない</li> </ul>
評価の活用	職員の昇給、昇任、人事異動、勤勉手当の成績率等

表IV-7 一般職員の状況

項目	内容						
評価の対象	全職員（管理職選考合格者を除く。）						
評価基準日	平成30年1月1日						
評価期間	平成29年1月1日～平成29年12月31日						
評価者	<p>評価の客観性をより高める観点から複数の評価者（所属課長・所属部長）及び調整者（副区長）を設置</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td style="width: 30%;">第一次評価者</td> <td>所属課長</td> </tr> <tr> <td>第二次評価者</td> <td>所属部長</td> </tr> <tr> <td>調整者</td> <td>副区長</td> </tr> </tbody> </table>	第一次評価者	所属課長	第二次評価者	所属部長	調整者	副区長
第一次評価者	所属課長						
第二次評価者	所属部長						
調整者	副区長						

項目	内容	
評価要素	業績	○仕事の成果
	能力	○課題への対応力 ○自己管理能力 ○説明・折衝力 ○リーダーシップ（1級職は除く） ○人材育成力（4級職のみ）
	態度	○仕事に取り組む姿勢 ○効率的な業務運営 ○チームワーク
評価方法	○ 第一次評価 要素別評価（5段階絶対評価）及び総合評価（5段階絶対評価）を実施 ○ 第二次評価 総合評価（5段階相対評価）を実施	
評価の活用	職員の昇給、昇任、人事異動、勤勉手当の成績率等	
評価の開示	平成14年度	人材育成、職員の評定に対する納得性向上と職員の面接機会の確保のため、係長級職員のうち希望者を対象に実施
	平成18年度	全職員のうち希望者を対象に実施
	平成19年度	全職員のうち希望者及び第一次評定の総合評定が「2」以下の者を対象に実施
	平成27年度	全職員を対象に実施（ただし、面談は希望者、第一次評定の総合評定が「2」以下の者及び所属長が人材育成上必要と判断した者に実施）

## （2）目標による組織運営

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

### ①対象者

管理職員以外の一般職員（ただし、前年度以前の管理職選考合格者は含まない。）

### ②全体の流れ

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

## V 職員の福祉及び利益の保護の状況

### 1. 福利事業

#### (1) 福利厚生制度

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

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

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

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

#### (2) 主な事業内容と掛金率・負担率

表V-1 主な事業内容

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

表V-2 各組合の掛金率・負担率

平成30年4月1日現在

		算出方法	掛金率	負担金率
			(本人負担)	(事業主負担)
東京都 職員共済組合費	厚生年金	標準報酬月額×率	89.93/1000	128.93/1000
		標準期末手当等の額(上限1,500,000円)×率	89.93/1000	128.93/1000
	退職等年金	標準報酬月額×率	7.50/1000	7.50/1000
		標準期末手当等の額(上限1,500,000円)×率	7.50/1000	7.50/1000
	経過的長期	標準報酬月額×率	—	0.1035/1000
		標準期末手当等の額×率	—	0.1035/1000
	短期 (健康保険等に関する費用)	標準報酬月額×率	40.05/1000	40.13/1000
		標準期末手当等の額(上限5,730,000円)×率	40.05/1000	40.13/1000
	福祉 (福祉事業に関する費用)	標準報酬月額×率	1.76/1000	1.76/1000
		標準期末手当等の額×率	1.76/1000	1.76/1000
	介護 (介護納付金の納付に要する費用)	標準報酬月額×率	5.90/1000	5.90/1000
		標準期末手当等の額×率	5.90/1000	5.90/1000
	追加費用(厚生年金)	(標準報酬月額×12月)×率	—	19.50/1000
	追加費用(経過的長期)	(標準報酬月額×12月)×率	—	2.00/1000
特別区職員互助組合費	(本人負担)	給料×率	1.7/1000	
	(事業主負担)	平成19年度より廃止。		

(注)平成27年10月より標準報酬制に移行。

表V-3 豊島区職員互助会の掛金率・負担率

	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
会費 (本人負担)	4.7/1000	4.7/1000	4.7/1000	4.7/1000	4.7/1000
交付金 (事業主負担)	1:0.8	1:0.8	1:0.8	1:0.8	1:0.8

- (注) 1. 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。  
 2. 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定。

## 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29年度開催状況

	開催日	議題等審議内容
第1回	4月27日(木)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○平成29年度 安全衛生管理体制について</li> <li>○平成29年度 豊島区安全衛生管理事業計画について</li> <li>○平成29年度 安全衛生委員会開催日程及び議題について</li> <li>○公務災害発生状況報告</li> </ul>
第2回	5月25日(木)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○事務所安全衛生委員会及び児童福祉専門部会の活動状況報告について (子ども課、豊島清掃事務所、池袋保健所、教育委員会事務局)</li> <li>○平成28年度 病休者の状況報告について</li> <li>○ストレスチェック実施について</li> <li>○職場巡視先候補選定依頼</li> <li>○公務災害発生状況報告</li> </ul>
第3回	6月22日(木)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○事務所安全衛生委員会(生活福祉課)の活動状況報告</li> <li>○長時間労働による健康障害防止のための総合対策について</li> <li>○平成29年度 全国安全週間の実施について</li> <li>○職場巡視について</li> <li>○公務災害発生状況報告</li> </ul>
第4回	7月27日(木)	【職場巡視】生活福祉課
第5回	8月24日(木)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○定期健康診断受診状況(中間報告)</li> <li>○ストレスチェックコンサルテーションの実施について</li> <li>○平成29年度(第68回)全国労働衛生週間について</li> <li>○職場巡視結果報告</li> <li>○公務災害発生状況報告</li> <li>○その他</li> </ul>
第6回	10月26日(木)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○平成29年度定期健康診断受診状況報告</li> <li>○職場巡視結果に伴う改善報告</li> <li>○公務災害発生状況報告</li> <li>○平成29年度ストレスチェック実施について(中間報告)</li> <li>○安全衛生セミナーの開催について</li> </ul>
第7回	11月22日(水)	<p>【職員安全衛生セミナー】 働く人の食事術～外食・コンビニバランス法～</p>

	開催日	議題等審議内容
第8回	12月21日(木)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○安全衛生セミナー実施報告</li> <li>○平成29年度ストレスチェック実施状況報告</li> <li>○公務災害発生状況報告</li> </ul>
第9回	1月25日(木)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○メンタルヘルスセミナーの開催について</li> <li>○公務災害発生状況報告</li> <li>○公務災害・通勤災害事例について(過去2年過分の傾向)</li> </ul>
第10回	2月8日(木)	<p>【職員セルフケアセミナー】 ～自分自身の支えるための～「ストレス対処(コーピング)の心理学」</p>
第11回	2月23日(金)	<p>【職員メンタルヘルスセミナー】 「うつ」はうつ病だけにあらず</p>
第12回	3月23日(金)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○平成29年度 健康診断等実施状況報告</li> <li>○公務災害発生状況報告</li> <li>○平成30年度 安全衛生委員会開催日程について</li> <li>○平成30年度 職員健康診断実施計画について</li> <li>○平成30年度 豊島区職員こころの健康づくり計画について</li> </ul>

## (2) 職員健康診断

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

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

表V-5 職員健康診断受診状況（対象者100人以上）

（ ）は希望者・内数

健康診断種別		27年度			28年度			29年度		
		対象者数 (希望者) (人)	受診者数 (人)	受診率 (%)	対象者数 (希望者) (人)	受診者数 (人)	受診率 (%)	対象者数 (希望者) (人)	受診者数 (人)	受診率 (%)
定期健康診断	区定期健康診断		2,035	77.5		2,158	80.4		2,164	80.6
	人間ドック等 結果提出者	2,627	529	20.1	2,685	475	17.7	2,684	468	17.4
	合計		2,564	97.6		2,633	98.1		2,632	98.1
消化器系健康診断	胃がん検診	2,034 (659)	573	28.2 (86.9)	2,033 (665)	567	27.9 (85.3)	2,053 (559)	514	25.0 (91.9)
	人間ドック等 結果提出者		456	22.4		412	20.2		375	18.3
	大腸がん検診	2,034 (785)	615	30.2 (78.3)	2,033 (771)	587	28.9 (76.1)	2,053 (672)	548	26.7 (81.5)
	人間ドック等 結果提出者		503	24.7		443	21.7		420	20.5
婦人科健康診断	子宮頸がん 検診	1,231 (593)	398	32.3 (67.1)	1,258 (600)	378	30.0 (63.0)	1,312 (644)	424	32.3 (65.8)
	人間ドック等 結果提出者		106	8.6		105	8.3		129	9.8
	乳がん検診	833 (391)	284	34.1 (72.6)	843 (406)	284	33.7 (70.0)	858 (405)	298	34.7 (73.6)
	人間ドック等 結果提出者		120	14.4		117	13.8		133	15.5
VDT作業従事者健康診断	基礎調査	2,150	1,892	88.0	2,237	1,892	84.6	2,412	2,039	84.5
	VDT検査	930	561	60.3	1,009	667	66.1	1,019	679	66.6

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

2. 定期健康診断の対象者は全職員。(非常勤・臨時職員は労働時間数が正規職員の4分の3以上の職員)

3. 消化器系健康診断の対象者は4月1日現在35歳以上の職員。

4. 婦人科健康診断の子宮頸がん検診対象者は4月1日現在20歳以上で前年度未受診の女性職員。乳がん検診対象者は4月1日現在40歳以上で前年度未受診の女性職員。

5. VDT作業従事者健康診断の対象者はVDT作業に従事する職員。

### (3) メンタルヘルス対策

#### ①こころの相談事業

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

#### ア. 精神科産業医相談（月3回）

病気の理解・治療方法・療養などに関する相談や、職場での対応方法など関係者への助言指導、職場復帰訓練に伴う産業医面接も実施しています。平成29年度より月3回実施しています。

表V-6 精神科産業医相談状況

(人)

		27年度	28年度	29年度
本人	実人数	48	51	86
	延べ人数	180	181	215
関係者相談		5	4	6

#### イ. 精神科医相談（月1回）

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

表V-7 精神科医相談状況

(人)

		27年度	28年度	29年度
本人	実人数	5	5	6
	延べ人数	23	29	22
関係者相談		2	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

(人)

		27年度	28年度	29年度
本人	実人数	8	8	7
	延べ人数	45	45	33
関係者相談		0	0	0

### エ. 窓口職場対象カウンセリング（週2回）

平成25年度より、窓口職場の職員を対象にカウンセリングを実施しています。職員が健康な状態で働くため、メンタルヘルス不全を早期に発見し、必要に応じて継続したカウンセリングや専門相談、治療につなげています。

表V-9 窓口職場対象カウンセリング状況

		(人)		
		27年度	28年度	29年度
本人	実人数	262	294	300
	延べ人数	325	361	351

### ②メンタルヘルスセミナー

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

表V-10 メンタルヘルスセミナー内容

	内容
29年度	「うつ」はうつ病だけにあらず
	“～自分自身を支えるための～「ストレス対処(コーピング)の心理学」”

### ③ストレスチェック

平成28年度より、労働安全衛生法に基づき、職員に対して医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を実施しています。各人のストレスへの気付きを促し、セルフケア能力を高めることで自発的に適切な対処をするとともに、働きやすい職場作りを進めて、メンタル不調を未然に防止することを目的にしています。

表V-11 ストレスチェック実施状況

	29年度
対象者数(人)	2,645
受検者数(人)	2,458
受検率(%)	92.9
産業医面談実施者数(人)	24

表V-12 コンサルテーション実施状況

	29年度
対象課(か所)	75
実施回数(回)	62

#### (4) 公務災害

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

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

表V-13 傷病別公務災害・通勤災害認定件数

(件)

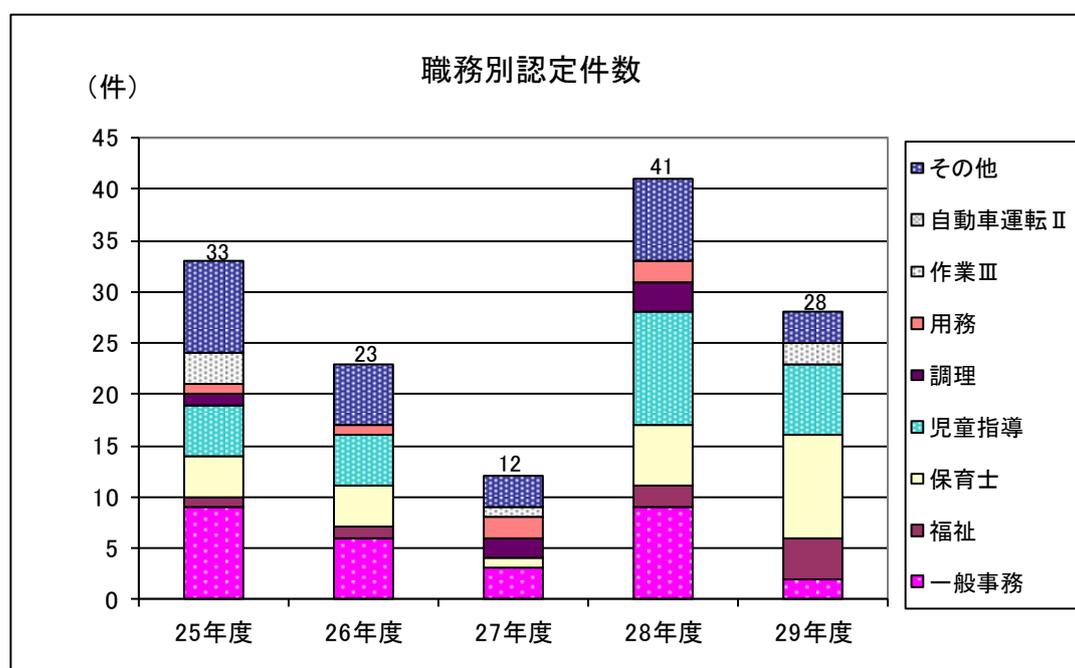
種別		傷病名								計
		骨折	打撲	挫傷	捻挫	腰痛症	切創	虫刺症	その他外傷	
25年度	公務	8	2	7	3	1	3		4	28
	通勤	2	2	1						5
26年度	公務	9	3	2					4	18
	通勤	3							2	5
27年度	公務	2	1	2					4	9
	通勤	2							1	3
28年度	公務	9	6	3	2	1	3		5	29
	通勤	6	2		2				2	12
29年度	公務	5	5	3	2				5	20
	通勤	3	2	1					2	8

表V-14 職務別公務災害・通勤災害認定件数

(件)

種別	職務	一般事務	福祉	保育士	児童指導	調理	用務	作業Ⅲ	自動車運転Ⅱ	その他	計
		25年度	公務	6		4	5	1		3	
	通勤	3	1				1				5
26年度	公務	3	1	3	4		1			6	18
	通勤	3		1	1						5
27年度	公務	3				2	1			3	9
	通勤			1			1	1			3
28年度	公務	3	1	6	9	3	2			5	29
	通勤	6	1		2					3	12
29年度	公務		3	6	7			2		2	20
	通勤	2	1	4						1	8

グラフV-1 職務別認定件数



(注) 内訳件数は表V-14参照。

## 特別区人事委員会作成資料より抜粋

### 参 考

#### 特別区人事委員会の業務状況の報告

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

平成29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29年度における採用試験については、以下のとおり実施した。

ア 受験資格等

採用区分	職種 (試験・選考区分)	国籍要件	年齢	資格・免許	その他
I 類	事務	有	22歳以上 32歳未満	/	・活字印刷文による出題に対応できる人（ただし、事務については点字による出題に対応できる人も受験できる。） ・22歳未満の者で学校教育法に基づく大学（短期大学を除く。）を卒業した人又はこれと同等の資格があると人事委員会が認める人
	土木造園（土木）				
	土木造園（造園）				
	建築				
	機械				
	電気				
	福祉	無	22歳以上 30歳未満	社会福祉士、児童指導員又は保育士	
	心理		40歳未満	心理学を卒業した人	
	衛生監視（衛生）	有	22歳以上 30歳未満	食品衛生監視員及び環境衛生監視員	
	衛生監視（化学）				
保健師	無	22歳以上 40歳未満	保健師		
III 類	事務	有	18歳以上 22歳未満	/	・活字印刷文又は点字による出題に対応できる人
(注1) 身障	事務	有	18歳以上 32歳未満	・身体障害者手帳の交付を受けている人 ・通常の勤務時間に対応できる人 ・活字印刷文又は点字による出題に対応できる人	
経験者2級職	事務	有	28歳以上 32歳未満	民間企業等での業務従事歴4年以上	・活字印刷文による出題に対応できる人（ただし、事務については点字による出題に対応できる人も受験できる。） ・22歳未満の者で学校教育法に基づく大学（短期大学を除く。）を卒業した人又はこれと同等の資格があると人事委員会が認める人
	福祉	無			
	土木造園（土木）	有			
建築					
経験者3級職	事務	無	32歳以上 37歳未満	民間企業等での業務従事歴8年以上	・活字印刷文による出題に対応できる人（ただし、事務については点字による出題に対応できる人も受験できる。） ・22歳未満の者で学校教育法に基づく大学（短期大学を除く。）を卒業した人又はこれと同等の資格があると人事委員会が認める人
	福祉				
	土木造園（土木）				
	建築	有			
事務	37歳以上 46歳未満		民間企業等での業務従事歴13年以上		

(注1) 身体障害者を対象とする採用選考の略

(注2) 試験区分「福祉」における受験資格の「資格・免許」のうち「保育士」については、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

イ 日程

区 分	I 類採用試験 【一般方式】	I 類採用試験 【土木・建築新方式】	III類採用試験	経験者 採用試験・選考	身体障害者を 対象とする採用選考
告 示	3月6日	7月3日	7月3日	7月3日	7月3日
第1次試験・選考 (筆記)	5月7日	9月3日	9月10日	9月3日	9月10日
第1次合格発表	6月23日	10月18日	10月20日	10月18日	10月5日
第2次試験・選考 (面接)	7月11日～22日	11月1日	11月6～7日	11月3日～5日	11月2日
最終合格発表	7月31日(技術系) 8月7日(技術系以外)	11月17日	11月17日	12月7日	11月17日

(注) 技術系…土木造園(土木)・土木造園(造園)・建築・機械・電気の試験区分

ウ 実施状況

単位：人

採用区分	職 種 (試験・選考区分)	申込者数			受験者数			最終合格者数			
		29年度	28年度	比 較 増△減	29年度	28年度	比 較 増△減	29年度	28年度	比 較 増△減	
I 類 【一般方式】	事 務	15,178	15,574	△ 396	12,683	11,795	888	2,176	1,781	395	
	土 木 造 園 ( 土 木 )	396	520	△ 124	322	411	△ 89	134	127	7	
	土 木 造 園 ( 造 園 )	121	94	27	103	68	35	25	26	△ 1	
	建 築	195	229	△ 34	173	176	△ 3	113	89	24	
	機 械	156	154	2	110	112	△ 2	52	49	3	
	電 気	204	199	5	135	125	10	73	43	30	
	福 祉	460	535	△ 75	394	438	△ 44	202	147	55	
	心 理	224	—	224	190	—	190	67	—	67	
	衛 生 監 視 ( 衛 生 )	210	198	12	177	159	18	65	44	21	
	衛 生 監 視 ( 化 学 )	82	85	△ 3	56	53	3	6	3	3	
	保 健 師	436	401	35	375	341	34	128	125	3	
小 計	17,662	17,989	△ 327	14,718	13,678	1,040	3,041	2,434	607		
I 類 【土木・建築新方式】	土 木 造 園 ( 土 木 )	269	375	△ 106	113	139	△ 26	23	40	△ 17	
	建 築	183	194	△ 11	102	127	△ 25	31	31	0	
	小 計	452	569	△ 117	215	266	△ 51	54	71	△ 17	
III 類	事 務	4,125	3,912	213	3,476	3,192	284	403	351	52	
身体障害者を対象と する採用選考	事 務	72	73	△ 1	63	62	1	32	26	6	
経験者	2 級 職	事 務	1,170	1,199	△ 29	960	921	39	202	171	31
		土 木 造 園 ( 土 木 )	29	23	6	25	19	6	15	13	2
		建 築	27	29	△ 2	23	25	△ 2	14	16	△ 2
		福 祉	20	—	20	16	—	16	12	—	12
		小 計	1,246	1,251	△ 5	1,024	965	59	243	200	43
	(主任主事I) 3 級 職	事 務	820	844	△ 24	652	667	△ 15	57	48	9
		土 木 造 園 ( 土 木 )	22	21	1	18	15	3	9	5	4
		建 築	34	36	△ 2	30	29	1	16	11	5
		福 祉	18	—	18	16	—	16	9	—	9
		小 計	894	901	△ 7	716	711	5	91	64	27
	(主任主事II) 3 級 職	事 務	564	549	15	427	422	5	15	14	1
		建 築	—	23	△ 23	—	18	△ 18	—	2	△ 2
		小 計	564	572	△ 8	427	440	△ 13	15	16	△ 1
	合 計		25,015	25,267	△ 252	20,639	19,314	1,325	3,879	3,162	717

(2) 採用選考等

平成29年度人事委員会が実施した豊島区の採用選考等の実施状況は次のとおりである。

ア 医療専門職採用選考

区 分	合格者数
医療専門職（医師の課長級以上）	1人

イ 一般職の任期付職員

法第三条<sup>※1</sup>に基づく採用

採用職層 <sup>※2</sup>	採用承認人数
主任	0人
係長	0人
課長補佐	0人
課長	0人
部長	0人

法第四条<sup>※1</sup>に基づく採用

採用職層 <sup>※2</sup>	合格者数
主事（1級職）	0人
課長	0人
部長	0人

※1 地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律

※2 採用職層は、平成30年度の名称で記載

(3) 管理職選考（平成29年度）

ア 受験資格等

○ I類

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

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

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

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

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

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

○ II類

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

(選考方法) 筆記考査（事例式論文）、勤務評定、口頭試問

イ 実施状況（合格者決定）

○ I 類（全部及び免除受験方式）及び II 類

（単位：人、％）

種別	選考区分	受験者数 (A)			口頭試問進出者数 (B)			合格者数 (C)			合格率 (C/A)		
		平成29年度	平成28年度	増減	平成29年度	平成28年度	増減	平成29年度	平成28年度	増減	平成29年度	平成28年度	増減
I 類	事務	345	329	16	191	183	8	93	92	1	27.0	28.0	△ 1.0
	技術Ⅰ	70	56	14	23	17	6	15	11	4	21.4	19.6	1.8
	技術Ⅱ	40	33	7	21	17	4	14	11	3	35.0	33.3	1.7
	技術Ⅲ	43	43	0	8	8	0	5	5	0	11.6	11.6	0.0
	技術計	153	132	21	52	42	10	34	27	7	22.2	20.5	1.7
	小計	498	461	37	243	225	18	127	119	8	25.5	25.8	△ 0.3
II 類	事務	86	85	1	72	67	5	42	35	7	48.8	41.2	7.6
	技術	22	25	△ 3	16	15	1	13	14	△ 1	59.1	56.0	3.1
	小計	108	110	△ 2	88	82	6	55	49	6	50.9	44.5	6.4
合計		606	571	35	331	307	24	182	168	14	30.0	29.4	0.6

○ I 類（全部受験方式）

（単位：人、％）

種別	選考区分	受験者数 (A)			口頭試問進出者数 (B)			合格者数 (C)			合格率 (C/A)		
		平成29年度	平成28年度	増減	平成29年度	平成28年度	増減	平成29年度	平成28年度	増減	平成29年度	平成28年度	増減
I 類 (全部)	事務	174	180	△ 6	71	67	4	42	42	0	24.1	23.3	0.8
	技術Ⅰ	36	29	7	7	3	4	4	3	1	11.1	10.3	0.8
	技術Ⅱ	22	13	9	8	6	2	4	2	2	18.2	15.4	2.8
	技術Ⅲ	8	17	△ 9	1	4	△ 3	1	2	△ 1	12.5	11.8	0.7
	技術計	66	59	7	16	13	3	9	7	2	13.6	11.9	1.7
	合計	240	239	1	87	80	7	51	49	2	21.3	20.5	0.8

○ I 類（免除受験方式）

（単位：人、％）

種別	選考区分	受験者数 (A)			口頭試問進出者数 (B)			合格者数 (C)			合格率 (C/A)		
		平成29年度	平成28年度	増減	平成29年度	平成28年度	増減	平成29年度	平成28年度	増減	平成29年度	平成28年度	増減
I 類 (免除)	事務	171	149	22	120	116	4	51	50	1	29.8	33.6	△ 3.8
	技術Ⅰ	34	27	7	16	14	2	11	8	3	32.4	29.6	2.8
	技術Ⅱ	18	20	△ 2	13	11	2	10	9	1	55.6	45.0	10.6
	技術Ⅲ	35	26	9	7	4	3	4	3	1	11.4	11.5	△ 0.1
	技術計	87	73	14	36	29	7	25	20	5	28.7	27.4	1.3
	合計	258	222	36	156	145	11	76	70	6	29.5	31.5	△ 2.0

ウ 実施状況（免除者決定）

（単位：人、％）

	対象者数				免除者数				免除率			
	計 A	受験方式内訳			計 B	受験方式内訳			計 B/A	受験方式内訳		
		全部 A1	分割 A2	前倒し A3		全部 B1	分割 B2	前倒し B3		全部 B1/A1	分割 B2/A2	前倒し B3/A3
事務	437	123	111	203	112	25	23	64	25.6	20.3	20.7	31.5
技術Ⅰ	83	31	20	32	22	12	1	9	26.5	38.7	5.0	28.1
技術Ⅱ	42	18	8	16	14	6	4	4	33.3	33.3	50.0	25.0
技術Ⅲ	41	7	19	15	14	6	1	7	34.1	85.7	5.3	46.7
技術計	185	56	47	82	50	24	6	20	27.0	42.9	12.8	24.4
計	603	179	158	266	162	49	29	84	26.9	27.4	18.4	31.6

注1 対象者数とは、受験者数から合格者数を除いた数

2 全部とは、全部受験方式で筆記考査全てを受験し、合格にいたらなかった人

3 分割とは、分割受験方式で受験した人

4 前倒しとは、前倒し受験方式で受験した人

5 免除率は、小数点第二位以下四捨五入で算出

## 2 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

給与は、情勢適応の原則（地方公務員法第14条）、均衡の原則（地方公務員法第24条第2項）及び職務給の原則（地方公務員法第24条第1項）に則して決定されるものである。例年、これらの趣旨を踏まえ、特別区職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査を行い、公民較差を算出するとともに、国や他の地方公共団体の給与の実態を参考にして、給与に関する報告、意見の申出及び勧告を行っている。平成29年は、10月11日に23区の各区議会議長及び区長に対し、一般職の特別区職員の給与等について報告及び勧告を行った。その概要は、以下のとおりである。

### 〔本年の勧告のポイント〕

#### 公民比較結果に基づき、月例給、特別給ともに引上げ

- 1 月例給（平成29年4月1日に遡及して改定実施）
  - 公民較差（526円、0.13%）を解消するため、給料表を改定
- 2 特別給（期末手当・勤勉手当）（改正条例の公布の日から実施）
  - 年間の支給月数を0.1月引上げ（現行4.4月→4.5月）、勤勉手当に割振り
  - \* 職員の平均年間給与は、約5万円増

#### 扶養手当の見直し（平成30年4月1日実施）

- 配偶者に係る手当額を他の扶養親族と同額とし、子に係る手当額を引上げ

#### 行政系人事・給与制度の見直しに伴う改正（平成30年4月1日実施）

- 係長職より下位の職や課長級の再編等の人事制度の見直しを踏まえ、職務給原則を徹底する観点から給料表を抜本的に見直し

### 職員の給与に関する報告・勧告

#### I 職員と民間従業員との給与の比較

##### 1 職員給与等実態調査の内容（平成29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
56,642人	30,979人	393,512円	41.2歳

##### 2 民間給与実態調査の内容（平成29年4月）

区分	内容
調査対象規模	企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の事業所
事業所数	特別区内の1,099民間事業所を实地調査（調査完了789事業所）

##### 3 公民比較の結果

###### ○月例給

民間従業員	職員	差
394,038円	393,512円	526円（0.13%）

（注）民間従業員、職員ともに本年度の新卒採用者は、含まれていない

###### ○特別給

民間支給割合	職員支給月数	差
4.52月分	4.40月	0.12月

## II 公民較差に基づく給与改定の内容

### 1 給料表

#### (1) 行政職給料表（一）

- ・ 全ての級及び号給について、給料月額を引上げ（平均改定率 0.1%）
- ・ 管理職及び係長職の職責の高まり等を考慮し、4 級以上の級において引上げを強め、6 級以上の級においては更に強めた引上げ
- ・ 任用資格基準等を考慮し、全ての級において、一部号給の引上げを強める
- ・ I 類初任給及びⅢ類初任給については、国の状況等を踏まえて引上げ

#### (2) その他の給料表

- ・ その他の給料表については、行政職給料表（一）との均衡を考慮した改定

### 2 特別給（期末手当・勤勉手当）

- ・ 民間における特別給の支給状況を勘案し、年間の支給月数を 0.1 月引上げ
- ・ 支給月数の引上げ分については、民間の状況等を考慮し、勤勉手当に割振り

### 3 実施時期

- ・ 給料表の改定は、平成 29 年 4 月 1 日に遡及して実施
- ・ 特別給については、改正条例の公布の日から実施

#### （参考 1）公民較差解消による配分

給 料	諸 手 当	はね返り	計
438 円	0 円	88 円	526 円

#### （参考 2）公民較差に基づく給与改定による平均年間給与の増加額（公民比較対象職員）

改定前	改定後	差
約 6,521 千円	約 6,571 千円	約 50 千円

## III 扶養手当の見直し

国における扶養手当の見直しを踏まえ、民間企業における家族手当の支給状況の変化、職員の扶養手当支給実態等を勘案し、区の状況に応じた見直しを図ることが適当

### 1 改正内容

- ・ 配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額し、それにより生ずる原資を用いて、子に係る手当額を引上げ  
（配偶者：13,700 円→6,000 円、子：6,000 円→9,000 円）

### 2 実施時期等

- ・ 平成 30 年 4 月 1 日
- ・ 受給者への影響を可能な限り少なくする観点から、改正は段階的に実施

## IV 給与制度における課題

### 1 勤勉手当制度

- ・ 成績上位者への配分原資が十分確保できるよう、一律抛割の割合や成績段階ごとの人員分布について継続的に見直しを図る必要
- ・ 一律抛割割合を適用していない一部の職員区分については、早急な改善が必要

### 2 昇給制度

- ・ 現行制度導入から一定の期間が経過していることから、各区における運用の違いに留意しつつ、制度の効果検証を行うなど、今後の昇給制度のあり方を検討する必要

## 人事・給与制度、勤務環境の整備等に関する意見

### 1 新たな人事・給与制度の構築（行政系人事制度の見直し）

#### (1) 任用制度

##### （職務・職責を踏まえた任用管理）

- ・ 現 1 級職から現 3 級職までの職務の級を廃止し、係長職の下に係員の職（新 1 級職）及び主任の職（新 2 級職）を設置
- ・ 主任職の位置付けは、係長職への昇任を前提とした係長を補佐する職であり、各区において定数管理を実施  
⇒ 主任職の任用に当たっては、係長職への昇任の意思を確認するとともに、的確な人材育成を行い、昇任に対する不安を軽減することが肝要
- ・ 係長職（現 4 級職）及び総括係長職（現 5 級職）に対応する職として、係長職（新 3 級職）及び課長補佐職（新 4 級職）を設置
- ・ 各区の実情に応じて柔軟に配置できるスタッフ型の「主査」を新設  
⇒ 「主査」を含めた係長職のポスト数を拡大することで、係長職の負担軽減を図るとともに、計画的な配置、育成による組織力の強化が必要
- ・ 課長職（現 6 級職）及び統括課長職（現 7 級職）を廃止し、新たな職務の級として課長職（新 5 級職）を設置
- ・ 部長職（現 8 級職）の職務の級として新 6 級職を設置し、任用資格基準を課長級 6 年に緩和  
⇒ 部長職が区政のトップマネジメントを補佐する職であることを踏まえ、能力、実績に基づく任用管理をこれまで以上に厳格に行う必要

##### （制度改正に伴う各職務の級の切替え等）

- ・ 現 1 級職から現 3 級職までについては、係員の職として設置される新 1 級職に切替え
- ・ 主任の職として設置される新 2 級職については、新 1 級職から昇任選考により任用
- ・ 現 6 級職及び現 7 級職については、課長職として設置される新 5 級職に切替え

##### （制度改正の趣旨に基づく昇任選考等の実施）

- ・ 新 2 級職昇任選考に当たっては、選考の趣旨及び主任の位置付けを十分に把握した上で実施する必要
- ・ 新 3 級職、新 4 級職及び新 6 級職への昇任は、選考ではなく、人事評価その他の能力実証により実施

#### (2) 給与制度

職の再編等に関する人事制度の見直しを契機として、給料表を抜本的に見直し

##### （行政系人事・給与制度の見直しに伴う新給料表の勧告）

- ・ 行政職給料表（一）について、職務・職責の一層の反映、昇任意欲の醸成、任用実態の反映等の観点から新たな給料表を勧告
- ・ 職の再編により新設する係員の職に適用する級（新 1 級）及び主任の職に適用する級（新 2 級）については、任用資格基準等を踏まえ、号給数及び給与カーブを設定
- ・ 職の再編により新設する課長の職に適用する級（新 5 級）については、職務・職責をより適切に反映した給与カーブに設定。なお、5 級の新設に伴い、管理職手当については、適切に設定する必要
- ・ その他の級についても在職実態等を踏まえ、見直し
- ・ 医療職給料表（二）及び医療職給料表（三）についても同様に改定

- ・ 給料表の勧告に伴い、級の切替え等について勧告
- ・ 給与構造・制度については今後も不断の見直しを行うとともに、任命権者においては昇給等の運用を適切に行う必要

(実施時期)

- ・ 平成30年4月1日

## 2 人事制度の課題

### (1) 人材の確保

(採用環境の変化に対応できる採用制度)

- ・ 優秀な人材を安定的に確保するため、新たな経験者採用制度の構築に向けて、任命権者と連携し、引き続き検討
- ・ 改正障害者雇用促進法の趣旨に基づき、受験対象者の拡大等について、任命権者とともに検討

(受験者獲得策の戦略的な展開)

- ・ 23区合同説明会、ホームページの更なる充実、区職員ならではのやりがいや魅力の発信により、特別区就職希望者の新規開拓を主眼とした採用PRの検討
- ・ 専門職、民間人材、経験者の門戸を広げるため、様々なPR手法について検討

### (2) 人材の育成及び活用

(人事評価制度の適切な運用)

- ・ 人事評価制度について、組織目標の達成、職員の成長の支援に資する制度とするため、評価方法、評価結果の開示・活用等を引き続き検証し、納得性の高い仕組みとする必要

(若年層職員の組織的かつ計画的な人材育成)

- ・ 計画的な研修やジョブローテーション等により、若年層職員それぞれのキャリア形成を支援するための仕組みづくりを検討する必要

(管理監督職を担う者の人材育成)

- ・ 主任の期間を係長職昇任までの育成期間として有効に活用し、管理監督職に対する不安を解消するための任用管理が肝要
- ・ 係長職としてのマネジメント能力の向上を支援するとともに、将来の管理職候補を育成するための仕組みづくりについて検討する必要
- ・ 課長職については、部長職の任用資格基準の緩和が行われることから、幅広い職務経験の蓄積により、管理職員としての能力開発を組織的かつ計画的に行う必要

(再任用職員の活用)

- ・ 任命権者は、再任用職員の能力等の維持・向上と活用の観点から、定年前職員と再任用職員の双方の能力を最大限に活用できる人事管理について進めていく必要
- ・ 定年の引上げ等に係る国の今後の動向を注視

(非常勤職員等への対応)

- ・ 法改正による一般職の会計年度任用職員の制度創設等を踏まえ、特別職非常勤職員及び臨時的任用職員について、新制度への確かつ円滑に移行できるよう、任命権者と十分に連携し、検討

(保育教諭等への対応)

- ・ 現在兼職により対応している保育教諭等については、新制度へ円滑に移行できる任用につい

での仕組みづくりとともに、職務・職責の観点に基づいた給与について検討する必要

### 3 勤務環境の整備等

#### (1) 仕事と生活の両立支援

- ・ 仕事と生活の両立を支援する諸制度について、必要とする職員が積極的に活用できるよう、制度利用に係る実態把握・分析を進め、実効的な対策を講ずる必要

#### (2) 多様で柔軟な働き方

- ・ 時差勤務制度やフレックスタイム制等の様々な働き方については、特別区における業務や人員体制を勘案しつつ、可能な範囲で導入に向けた環境整備を図り、働き方の選択肢を増やすことも重要

#### (3) 長時間労働慣行の見直し及び年次有給休暇の取得促進

- ・ 労働時間の適正な把握を行い、過度な超過勤務が行われている職場を中心に、業務の見直し等について措置を講ずるとともに、超過勤務削減に向けての取組等の効果を具体的に検証し、実効性の高い方策を進めることが重要
- ・ 職員の計画的な年次有給休暇の取得促進を図るとともに、管理職員の積極的な休暇取得や業務の標準化等、休暇を取得しやすい職場づくりを進める必要

#### (4) メンタルヘルス対策の推進

- ・ 職場の人間関係や支援体制も含め、現状把握及び環境改善に積極的に取り組むほか、休職者が円滑に職場に復帰し、仕事が続けられるよう、より組織的な取組が必要

#### (5) ハラスメント防止対策

- ・ 区の方針、ハラスメントの内容や発生の原因を明確にし、職員に周知・啓発することや、相談体制の充実、再発防止策の整備等に取り組むことが必要

### 4 区民からの信頼の確保

- ・ 不祥事を発生させない健全な組織風土の構築に向け、業務手法の見直しや意識・行動改革のための仕組みづくりを行うとともに、管理職員のマネジメント推進・支援策を講ずる必要
- ・ 地方自治法の一部改正を踏まえ、自治体のガバナンス強化の視点で内部統制についての検討が必要

### 3 勤務条件に関する措置の要求の状況

平成 29 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	29 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	1	1	0	平成 29 年（行）第 1 号 （平成 29 年度提起・完結）

### 4 不利益処分に関する審査請求の状況

平成 29 年度中における豊島区の審査請求の状況は、下記のとおりです。

前年度からの 継続件数 A	29 年度 請求件数 B	完結件数 C	翌年度継続 件数 A+B-C	備 考
14	1	1	14	平成 30 年（不）第 1 号 （平成 29 年度提起・完結）



# 豊島区人事白書

平成30年12月

豊島区総務部人事課

〒171-8422

豊島区南池袋2-45-1

Tel 03-3981-1111 (代表)