品川区人事行政の運営等の状況について

令和元年12月

１ 目的等

区では、人事行政の運営における公平性および透明性を高めることを目的に、平成１７年度より地方公務員法第５８条の２の規定および品川区人事行政の運営等の状況の公表に関する条例に基づき、区における職員の任免、給与、勤務条件などの状況および特別区人事委員会の業務状況について公表しています。

２ 公表項目

品川区人事行政の運営等の状況

Ⅰ　職員の任免および職員数に関する状況 ･････････････････････････････ 1
Ⅱ　職員の給与の状況 ･･･ 12
Ⅲ　職員の勤務時間その他の勤務条件の状況 ･････････････････････････ 17
Ⅳ　職員の分限および懲戒処分の状況 ･････････････････････････････ 22
Ⅴ　職員の服務の状況 ･･･ 23
Ⅵ　職員の研修および勤務成績の評価の状況 ･････････････････････････ 25
Ⅶ　職員の福祉および利益の保護の状況 ･････････････････････････････ 28

特別区人事委員会の業務状況

１　職員の競争試験及び選考の状況 ･････････････････････････････････ 1
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 ･･････ 7
３　勤務条件に関する措置の要求の状況 ･････････････････････････････ 12
４　不利益処分に関する不服申立ての状況 ･･････････････････････････ 12

品川区人事行政の運営等の状況

Ⅰ　職員の任免および職員数に関する状況

１　採用選考の状況

品川区職員の採用は、品川区が独自に実施する採用選考と特別区人事委員会が実施する採用試験（選考）により行っています。

平成 30 年度における品川区実施の採用選考については、以下のとおり実施しました。

※ 他の職種については特別区人事委員会で実施（特別区人事委員会の業務状況を参照）

（１）受験資格等

職種（職務名）	採用区分	国籍要件	年齢	資格・免許
学芸研究	Ⅰ類	無	40 歳未満	大学を卒業し、学芸員の資格を有するもの
栄養士	Ⅰ類	無	30 歳未満	管理栄養士の免許を有するもの
福祉（保育士・児童指導）	Ⅱ類	無	38 歳未満	保育士の資格を有し、保育士登録をしているもの
看護師	Ⅱ類	無	45 歳未満	看護師の免許を有するもの
技能Ⅵ	－	無	35 歳未満	当該業務に必要な能力を有するもの

（２）実施日程

職種（職務名）	告示	第 1 次選考（筆記）	第 2 次選考（実技）	第 2 次選考（面接）	最終合格発表
学芸研究	平成 30 年 12 月 1 日	平成 31 年 1月 20 日	－	平成 31 年 2 月 11 日	平成 31 年 2 月 28 日
栄養士	平成 30 年 12 月 1 日	平成 31 年 1月 20 日	－	平成 31 年 2 月 10 日	平成 31 年 2 月 28 日
福祉（保育士・児童指導）	平成 30 年 7 月1日	平成 30 年 8 月 26 日	平成 30 年 9 月 14,18,19,21,25,28 日 平成 30 年 10 月 3,4 日	平成 30 年 9 月 20,22,25,26 日 平成 30 年 10 月 8,9,10 日	平成 30 年 10 月 31 日
看護師	平成 30 年 12 月 1 日	平成 31 年 1月 20 日	－	平成 31 年 2 月 9 日	平成 31 年 2 月 28 日
技能Ⅵ	平成 30 年 12 月 1 日	平成 31 年 1月 20 日	－	平成 31 年 2 月 17 日	平成 31 年 2 月 28 日

（3）実施状況

職種(職務名)	採用予定者数	申込者数	受験者数	受験率	合格者数	倍率(倍)
学芸研究	若干名	72 人	61 人	84.7%	2 人	30.5 倍
栄養士	若干名	58 人	35 人	60.3%	2 人	17.5 倍
福祉(保育士・児童指導)	50 名程度	184 人	147 人	79.9%	60 人	2.5 倍
看護師	若干名	7 人	5 人	71.4%	3 人	1.7 倍
技能Ⅵ	若干名	61 人	47 人	77.0%	6 人	7.8 倍

2　再任用の状況

平成 31 年 4 月 1 日現在の勤務時間別任用者　　(単位:人)

職種(職務名)	フルタイム勤務(週 38.75 時間)	週 23.25 時間勤務	週 24 時間勤務	週 28 時間勤務	週 31 時間勤務
事務(一般事務)	17	24	30	2	13
社会教育(社会教育)	1	―	1	―	―
福祉(福祉)	4	―	2	2	4
福祉(保育士)	9	7	9	―	5
福祉(児童指導)	13	―	3	4	―
心理(心理)	―	―	1	―	2
土木造園(土木技術)	2	―	7	―	1
土木造園(造園技術)	―	―	1	―	―
建築(建築技術)	―	1	2	―	―
機械(機械技術)	―	1	―	―	―
電気(電気技術)	1	1	―	1	―
衛生監視(保健衛生監視)	1	―	―	―	1
検査技術(検査技術)	―	1	―	―	―
栄養士(栄養士)	―	1	―	―	―
保健師(保健師)	1	―	―	―	―
看護師(看護師)	―	1	―	―	―
技能Ⅱ(電話交換)	1	―	―	―	―
技能Ⅲ(用務)	9	1	5	1	25
技能Ⅲ(作業Ⅱ)	5	―	―	1	3
技能Ⅴ(自動車運転Ⅱ)	1	―	―	―	―
技能Ⅵ(作業Ⅲ)	6	―	―	―	13
計	71	38	61	11	67

３　人事交流の状況

平成 30 年度における東京都および特別区間人事交流については、以下のとおり実施しました。

（単位:人）

職種（職務名）		転出者数 （30.4.1～31.3.31）	転入者数 （31.4.1）
一般交流	事務（一般事務）	2	1
	福祉（保育士）	2	1
	土木造園（土木技術）	－	1
幹部交流	事務（一般事務）	4	4

４　昇任選考の状況

平成 30 年度における昇任選考については、以下のとおり実施しました。

（１）主任職昇任選考

①受験資格および選考方法

区分	受験資格	選考方法
種別 A	別表１の職種に該当する１級職の者で、平成３１年３月末日現在、別表２の資格の基礎となる採用区分における種別Ａに掲げる１級職の在職年数および年齢の要件を満たすもの	人事評価、択一式問題、作文
種別 B	別表１の職種に該当する１級職の者で、平成３１年３月末日現在、別表２の資格の基礎となる採用区分における種別Ｂに掲げる１級職の在職年数および年齢の要件を満たすもの	人事評価、作文
種別 C	別表１の職種に該当する１級職の者で、平成３１年３月末日現在、別表２の資格の基礎となる採用区分における種別Ｃに掲げる１級職の在職年数および年齢の要件を満たすもの	選考申込書、人事評価

【別表1】

（事務系）事務、社会教育　（福祉系）福祉、心理　（一般技術系）土木造園、建築、機械、電気、衛生監視、学芸研究　（医療技術系）診療放射線、歯科衛生、検査技術、栄養士、保健師、看護師

【別表2】

<table>
<tr><th colspan="3" rowspan="2">選考種別
資格の基礎となる採用区分</th><th colspan="2">種別Ａ</th><th colspan="2">種別Ｂ</th><th colspan="2">種別Ｃ</th></tr>
<tr><th>１級職在職年数</th><th>年齢</th><th>１級職在職年数</th><th>年齢</th><th>１級職在職年数</th><th>年齢</th></tr>
<tr><td rowspan="7">本則</td><td colspan="2">Ⅰ類</td><td>５年以上</td><td rowspan="7">41歳未満</td><td>10年以上
20年未満</td><td rowspan="7">50歳未満</td><td>20年以上</td><td rowspan="7">53歳未満</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Ⅱ類</td><td>短大３卒</td><td>６年以上</td><td>11年以上
21年未満</td><td>21年以上</td></tr>
<tr><td>短大２卒</td><td>７年以上</td><td>12年以上
22年未満</td><td>22年以上</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Ⅲ類</td><td>高等学校卒業後１年間の養成施設等を修了した者</td><td>８年以上</td><td>13年以上
23年未満</td><td>23年以上</td></tr>
<tr><td>その他</td><td>９年以上</td><td>14年以上
24年未満</td><td>24年以上</td></tr>
<tr><td colspan="2">経験者〈１級職〉</td><td>３年以上</td><td>10年以上
20年未満</td><td>20年以上</td></tr>
<tr><td rowspan="7">特例</td><td colspan="2">Ⅰ類</td><td rowspan="7"></td><td>５年以上
10年未満</td><td rowspan="7">41歳以上50歳未満</td><td>５年以上
20年未満</td><td rowspan="7">50歳以上53歳未満</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Ⅱ類</td><td>短大３卒</td><td>６年以上
11年未満</td><td>６年以上
21年未満</td></tr>
<tr><td>短大２卒</td><td>７年以上
12年未満</td><td>７年以上
22年未満</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Ⅲ類</td><td>高等学校卒業後１年間の養成施設等を修了した者</td><td>８年以上
13年未満</td><td>８年以上
23年未満</td></tr>
<tr><td>その他</td><td>９年以上
14年未満</td><td>９年以上
24年未満</td></tr>
<tr><td colspan="2">経験者〈１級職〉</td><td>５年以上
10年未満</td><td>５年以上
20年未満</td></tr>
</table>

②選考実施状況

区分	有資格者数 A	受験者数 B	受験率 C＝B/A	合格者数 D	合格率 D/B
種別Ａ	332人	198人	59.6%	63人	31.8%
種別Ｂ	82人	32人	39.0%	14人	43.8%
種別Ｃ	88人	9人	10.2%	2人	22.2%

（２）係長職昇任能力実証

①受験資格および選考方法

区分	受験資格	選考方法
種別A	(ｱ) 別表に掲げる職種の者で、平成 31 年3月 31 日現在主任の職にあり、その在職期間が5年以上で、年齢 58 歳未満のもの (ｲ) 経験者〈主任Ⅰ〉の区分で合格し、別表に掲げる職種の者で、平成31年3月31日現在主任の職にあり、その在職期間が4年以上で、年齢58歳未満のもの (ｳ) 経験者〈主任Ⅱ〉の区分で合格し、別表に掲げる職種の者で、平成31年3月31日現在主任の職にあり、その在職期間が2年以上で、年齢58歳未満のもの	人事評価
種別B	(ｱ) 別表に掲げる職種の者で、平成 31 年3月 31 日現在主任の職にあり、その在職期間が7年以上で、年齢 50 歳以上 58 歳未満のもの (ｲ) 経験者〈主任Ⅰ〉の区分で採用され、別表に掲げる職種の者で、平成31年3月31日現在主任の職にあり、その在職期間が6年以上で、年齢50歳以上58歳未満のもの (ｳ) 経験者〈主任Ⅱ〉の区分で採用され、別表に掲げる職種の者で、平成31年3月31日現在主任の職にあり、その在職期間が4年以上で、年齢50歳以上58歳未満のもの	人事評価

【別表】

(事務系)事務、社会教育　(福祉系)福祉、心理　(一般技術系)土木造園、建築、機械、電気、衛生監視　(医療技術系)診療放射線、歯科衛生、検査技術、栄養士、保健師、看護師

②選考実施状況

区分	有資格者数 A	合格者数 B	合格率 B/A
種別A	282 人	42 人	14.9%
種別B	125 人	10 人	8%

（３）総括係長職昇任能力実証

①受験資格および選考方法

受験資格	選考方法
別表の職種の職務に従事する者で、平成 31 年 3 月末日現在、係長、担当主査またはこれに相当する職に 7 年以上在職し、年齢 58 歳未満のもの	事評価

※合格者を対象に「総括係長職昇任時研修」を実施する。

【別表】

（事務系）事務、社会教育　（福祉系）福祉、心理　（技術系）土木造園、建築、機械、電気、衛生監視、診療放射線、歯科衛生、検査技術、栄養士、保健師、看護師

②選考実施状況

有資格者数 A	合格者数 B	合格率 B/A
102 人	14 人	13.7%

（４）管理職選考

①受験資格および選考方法

「特別区事委員会の業務状況」を参照。

②選考実施状況（品川区該当者分）

	有資格者数 A	申込者数 B	受験者数 C	受験率 C/B	合格者数 D	合格率 D/C
Ⅰ類	493 人	21 人	17 人	81.0%	6 人	35.3%
Ⅱ類	56 人	2 人	1 人	50%	0 人	0%
合計	549 人	23 人	18 人	78.3%	6 人	33.3%

（５）技能主任職昇任選考

①受験資格および選考方法

受験資格	選考方法
別表の職種の職務に従事する者で、平成 31 年 3 月末日現在、1 級職に 16 年以上在職し、58 歳未満のもの （経過措置） 平成 30 年3月 31 日現在、1級職に任用されており、行政職給料表（二）2級以上が適用されている者については、平成 30 年度から平成 32 年度までの間、受験資格における年齢要件の上限部分を 60 歳未満とする。	作文、面接、人事評価

【別表】

（技能系）技能Ⅰ、技能Ⅱ、技能Ⅲ、技能Ⅴ、技能Ⅵ、業務

②選考実施状況

有資格者数 A	受験者数 B	受験率 C＝B/A	合格者数 D	合格率 D/B
37 人	4 人	10.8%	2 人	50.0%

（6）技能長職昇任選考

①受験資格および選考方法

受験資格	選考方法
別表の職種の職務に従事する者で、平成 31 年 3 月末日現在、技能主任職に 4 年以上在職し、年齢 58 歳未満のもの （経過措置） 平成 30 年 3 月 31 日現在、2級職に任用されており、行政職給料表（二）3級が適用されている者については、平成 30 年度から平成 32 年度までの間、受験資格における年齢要件の上限部分を 60 歳未満とする。	論文、面接、人事評価

【別表】

（技能系）技能Ⅰ、技能Ⅱ、技能Ⅲ、技能Ⅴ、技能Ⅵ、業務

②選考実施状況

有資格者数 A	受験者数 B	受験率 C＝B/A	合格者数 D	合格率 D/B
116 人	29 人	25.0%	6 人	20.6%

（7）主任教諭昇任選考

①受験資格および選考方法

受験資格	選考方法
平成 31 年 3 月末日現在、教職経験 9 年以上、区立幼稚園教職経験 3 年以上で、31 歳以上 60 歳未満のもの	人事評価、職務レポート

②選考実施状況

有資格者数 A	受験者数 B	受験率 C＝B/A	合格者数 D	合格率 D/B
2 人	1 人	50%	1 人	100.0%

（8）副園長昇任選考

①受験資格および選考方法

受験資格	選考方法
平成 31 年 3 月末日現在、区立幼稚園教職経験 7 年以上、区立幼稚園主任教諭経験3年以上で、35 歳以上 56 歳未満のもの	筆記考査、面接、 人事評価

②選考実施状況

有資格者数 A	受験者数 B	受験率 C＝B/A	合格者数 D	合格率 D/B
8 人	3 人	37.5%	2 人	66.7%

5　職員数に関する状況

平成 31 年 4 月 1 日現在の職員数に関する状況については、以下のとおりです。

職員数は、一般職に属する職員のうち、特別区人事・厚生事務組合などへの派遣職員、再任用短時間勤務職員を除く数字です。

(1)組織別職員数　（単位：人）

	職員数
企画部	81
総務部	176
地域振興部	217
文化スポーツ振興部	69
子ども未来部	1,015
福祉部	184
健康推進部	219
都市環境部	308
防災まちづくり部	119
会計管理室	12
教育委員会事務局	212
監査委員事務局	5
選挙管理委員会事務局	9
区議会事務局	13
計	2,639

(2)職層別職員数

（単位：人）

職務＼性別		合計	男	女
一般行政職等	部長級	20	15	5
	課長級	60	49	11
	総括係長	142	91	51
	係長級・主査	391	182	209
	主任	641	222	419
	係員	1,076	372	704
	統括指導主事	2	2	―
	区指導主事	3	3	―
技能労務職	統括技能長	2	2	―
	技能長	26	26	―
	技能主任	151	124	27
	技能1級職	61	55	6
教育職	園長	5	1	4
	副園長	2	1	1
	幼稚園教諭	30	1	29
	独自採用教員	27	13	14
計		2,639	1,159	1,480

(3)職種別職員数

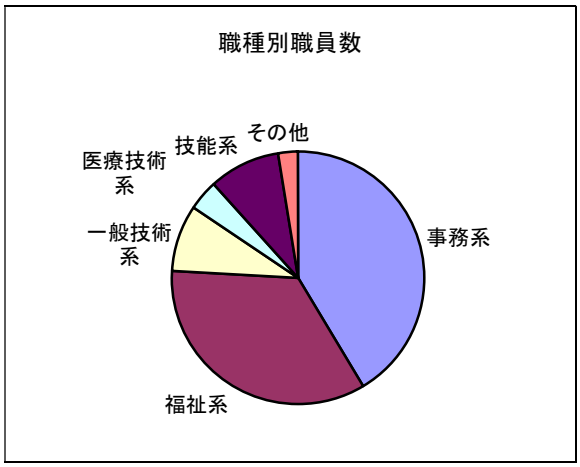
（単位：人）

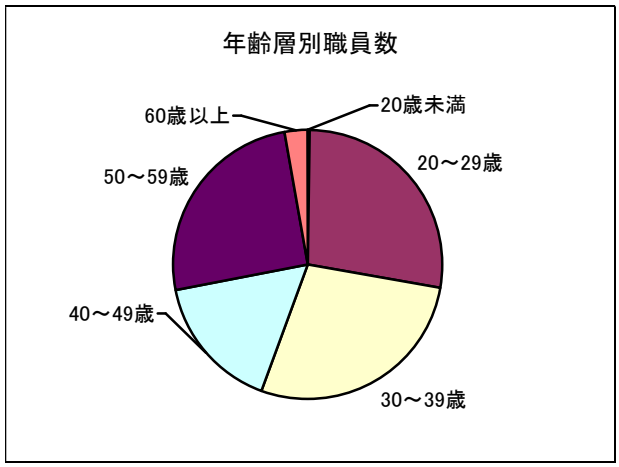
事務系	福祉系	一般技術系	医療技術系	技能系	その他	計
1,092	909	230	99	240	69	2,639

※その他・・・幼稚園教育職員、指導主事、独自採用教員

(4)年齢層別職員数

20 歳未満	20～29 歳	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60 歳以上	計	平均年齢
5 人	727 人	732 人	432 人	670 人	73 人	2,639 人	39 歳 10 月





６　職員の退職の状況（平成 30 年 4 月 1 日～平成 31 年 3 月 31 日）

（単位:人）

	定年退職	勧奨退職	普通退職	死亡退職	都･他区への交流、他	計
区職員	79	6	48	－	34	167
幼稚園教育職員	2	－	4	－	4	10
区固有教員	－	－	2	－	2	4
新指導主事	－	－	－	－	4	4
計	81	6	54	－	44	185

7　職員の採用と退職の状況

（単位：人）

職種（職務名）	退職者数（A）	採用者数（B）		増　減
	30.4.1～31.3.31	30.4.2～31.3.31	31.4.1	（B）－（A）
事務（一般事務）	53	－	82	29
社会教育（社会教育）	－	－	－	－
福祉（福祉）	2	－	8	6
福祉（保育士）	35	－	42	7
福祉（児童指導）	6	－	5	△1
心理（心理）	－	－	4	4
土木造園（土木技術）	4	－	11	7
土木造園（造園技術）	－	－	－	－
建築（建築技術）	2	－	6	4
機械（機械技術）	－	－	1	1
電気（電気技術）	1	－	1	－
衛生監視（保健衛生監視）	－	－	2	2
衛生監視（食品衛生監視）	－	－	4	4
学芸研究	－	－	2	2
医師（医師）	1	－	－	△1
検査技術（検査技術）	－	－	－	－
栄養士（栄養士）	1	－	2	1
保健師（保健師）	4	－	3	△1
看護師（看護師）	3	－	2	△1
小計	112	－	175	63
技能Ⅱ（電話交換）	1	－	－	△1
技能Ⅲ（用務）	8	－	－	△8
技能Ⅲ（作業Ⅱ）	2	－	－	△2
技能Ⅴ（自動車運転Ⅱ）	2	－	－	△2
技能Ⅵ（作業Ⅲ）	10	－	6	△4
小計	23	－	6	△17
幼稚園教育職員	7	－	9	2
区固有教員	2	－	3	1
新指導主事	3	－	3	－
小計	12	－	15	3
任期付：事務（一般事務）	16	7	12	3
任期付：福祉（保育士）	14	－	16	2
任期付：福祉（児童指導）	2	1	1	0
任期付：歯科衛生（歯科衛生）	1	1	－	0
任期付：看護師（看護師）	－	－	1	1
任期付：幼稚園教育職員	3	－	3	0
任期付：区固有教員	2	－	0	△2
小計	38	9	33	4
合計	185	9	229	53

Ⅱ　職員の給与の状況

1　人件費の状況（平成30年度普通会計決算）

住民基本台帳人口 （平成31年3月31日現在）	歳　出　額 ［A］	実質収支 （黒字額）	人　件　費 ［B］	人件費率 ［B/A×100］	（参考）29年度の 人件費率
	千円	千円	千円	%	%
396,996	166,500,037	5,187,988	24,827,393	14.9	15.3

※人件費とは、一般職員に支給される給与、区長や区議会議員など特別職に支給される給料、報酬、諸手当のほか共済費（社会保険料の事業主負担分）などを含む経費の合計をいいます。

2　職員給与費の状況（平成30年度普通会計決算）

職員数 ［A］	給　　与　　費　　（千円）				1当たり給与費 ［B／A］
	給　料	職員手当	期末･勤勉手当	計［B］	
2,678	8,783,622	3,602,101	4,104,146	16,489,869	6,158千円

※職員数は、平成 30 年 4 月 1 日現在の数で、再任用短時間勤務職員を含みます。

※職員手当には退職手当を含みません。

3　職員の平均年齢・平均給料月額・平均給与月額の状況

（平成31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	39.4　歳	294,900　円	435,991　円
技能労務職	51.3　歳	296,700　円	405,096　円
教育職	32.7　歳	292,100　円	384,125　円

※給料とは給料表に定める額で、民間の基本給に相当するものです。（職務によって給料表は異なります）

※給与とは給料と職員手当（期末･勤勉手当を除く）の合計をいいます。

4　職員の初任給の状況（平成31年4月1日現在）

区　　分		品川区	国
		初任給	初任給
一般行政職	Ⅰ類（大卒程度）	183,700　円	総合職 185,200　円 一般職 180,700　円
	Ⅲ類（高卒程度）	147,100　円	148,600　円
技能労務職		132,900　円	―

※初任給・給料額は 23 区共通です。

※国の総合職・一般職とは国家公務員採用試験区分によるものです。

5　職員の経験年数別・学歴別平均給料月額の状況（平成31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	270,545　円	329,615　円	367,886　円
	高 校 卒	221,050　円	292,850　円	331,800　円
技能労務職		201,600　円	－	298,960　円

6　昇給区分の適用状況

区 分	一般行政職		技能労務職		全職種	
	令和元年度	平成30年度	令和元年度	平成30年度	令和元年度	平成30年度
職員数［Ⅰ］	1,401人	1,360人	240人	253人	2,639 人	2,597 人
昇給区分が「A」または「B」の職員数［Ⅱ］	427人	406人	73人	59人	772人	686人
比率［Ⅱ／Ⅰ］	30.5%	29.9%	30.4%	23.3%	29.3%	26.4%

※18 年度から、昇給時期が年 1 回・4 月 1 日に統一され、また、従来の普通昇給・特別昇給が統合され、勤務成績（「A～E」の区分）に応じて昇給号数を決定する昇給制度に変更になりました。（「A区分」→7号昇給、「B区分」→5号昇給、「C区分」→4号昇給）

※全職種には一般行政職、技能労務職のほか、福祉職などを含みます。

７　期末・勤勉手当（平成30年度実績）

民間のボーナスに相当する手当です。

区　分		品川区	国
1当たり平均支給額		1,533千円	―
支給割合	期末手当	2.60月分(1.45月分)	2.60月分(1.45月分)
	勤勉手当	1.9月分(0.9月分)	1.85月分(0.9月分)
職務段階別加算		あり	あり

※期末・勤勉手当の支給割合は23区共通です。

※支給割合は一般職員の割合です。(　)内は再任用職員に係る支給割合です。

８　退職手当（平成31年4月1日現在）

職員が退職した場合に支給される退職手当は、退職時の給料月額に、勤続年数や退職事由に応じた一定の率を乗じて算出した額となります。

区分		品川区		国	
		普通退職	定年等退職	普通退職	定年等退職
支給率	勤続 20 年	18.00 月分	24.55 月分	19.6695 月分	24.586875 月分
	勤続 25 年	28.00 月分	32.95 月分	28.0395 月分	33.27075 月分
	勤続 35 年	39.75 月分	47.70 月分	39.7575 月分	47.709 月分
	最高限度	39.75 月分	47.70 月分	47.709 月分	47.709 月分
加算措置		定年前早期退職特例措置 (2～20%加算)		定年前早期退職特例措置 (2～45%加算)	
1 当たり 平均支給額		3,123　千円	19,882　千円	―――	

※普通退職とは自己都合などによる退職をいい、定年等退職とは定年(原則 60 歳)または勇退の勧めなどによる退職をいいます。

※退職手当の1当たり平均支給額は平成30年度退職者の平均額です。

９　地域手当（平成30年度実績）

民間の賃金や物価が特に高い地域に勤務する職員に支給される手当です。

支給実績	1,864,753　千円
支給職員1当たり平均支給年額	674,413　円
支給率	給料、扶養手当、管理職手当の合計額の20%
支給対象職員数	2,765人

※支給対象職員数は、再任用短時間勤務職員を含みます。

１０　特殊勤務手当（平成30年度実績）

著しく危険、不快、不健康そのほか特殊な勤務についたとき支給される手当です。

支給実績	36,683　千円
支給職員1当たり平均支給年額	89,473　円
職員全体に占める手当支給職員の割合	14.8　%
手当名	特定危険現場業務手当、不規則勤務手当、防疫等業務手当、災害時業務手当、清掃業務手当

１１　時間外勤務手当

正規の時間を超えて勤務した職員に支給される手当です。

区分	平成30年度	平成29年度
支給実績	1,181,207千円	1,169,293千円
職員1人あたり平均支給年額	486千円	446千円

１２　そのほかの手当（平成30年度実績）

手当名	内容	支給実績	支給職員1人当たり平均支給年額
扶養手当	扶養親族のある職員に対する手当	130,509　千円	185,119　円
住居手当	職員の住居費の一部を補う手当	105,364　千円	172,164　円
通勤手当	通勤に要する経費を補助する手当（6ヶ月定期券額を支給）	288,342　千円	123,911　円
管理職手当	管理または監督の地位にある職員に対し、その職の特殊性に基づいて支給する手当	107,925　千円	1,212,647　円
初任給調整手当	採用による欠員補充が困難である専門的知識を有する医師・歯科医師に対し、民間における賃金較差を考慮した手当	7,034　千円	2,344,800　円
児童手当	支給要件に該当する児童を養育している職員に対する手当	82,000　千円	179,431　円
教職員特別手当	幼稚園教諭等に対し、支給される手当	2,823　千円	40,330　円

１３　特別職の報酬などの状況（平成31年4月1日現在）

特別職の給料・議員の報酬月額などの支給状況です。

<table>
<tr><th>区分</th><th>給料</th><th>地域手当</th><th>通勤手当</th><th>報酬</th><th>期末手当</th><th>退職手当</th></tr>
<tr><td>区　長</td><td>1,147,000円</td><td rowspan="2">給料月額
×12%</td><td rowspan="2">6ヶ月定
期券額を
支給</td><td rowspan="2">－</td><td rowspan="6">6 月期　1.64 月分
12 月期　1.64 月分
3 月期　0.25 月分
計　3.53 月分</td><td>給料×在職年×4.8
(在任期間ごと)</td></tr>
<tr><td>副区長</td><td>921,000円</td><td>給料×在職年×3.4
(在任期間ごと)</td></tr>
<tr><td>議　長</td><td rowspan="3">－</td><td rowspan="3">－</td><td rowspan="3">－</td><td>923,000円</td><td rowspan="3">－</td></tr>
<tr><td>副議長</td><td>789,000円</td></tr>
<tr><td>議　員</td><td>606,000円</td></tr>
</table>

Ⅲ　職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

１　職員の正規の勤務時間（標準的なもの）

1 週間の勤務時間	開始時刻	終了時刻	休憩時間
38 時間 45 分	午前 8 時 30 分	午後 5 時 15 分	正午～午後 1 時

２　週休日および休日

種別	意義
週休日	正規の勤務時間が割り振られない日をいいます。労働基準法第 35 条の休日にあたるものであり、毎週少なくとも1回与えることが原則（週休制）です。
休日	正規の勤務時間を割り振られているが、特に勤務を命ぜられる場合を除き、勤務することを要しない日をいいます。休日の種類は以下の3種類です。 ① 国民の祝日に関する法律に規定する休日 ② 12 月 29 日～翌年の1月３日（①に掲げる日を除く） ③ 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

３　休暇

（１）制度概要

種類	事項	対象者等	日数等
年次有給休暇	職員の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図ることを目的として、原則として職員の請求する時季に与えられる年間一定数の休暇		1年につき 20 日。(ただし、新規採用職員および再任用短時間勤務職員を除く)
病気休暇	職員が疾病または負傷のため療養する必要があり、勤務しないことがやむを得ないと認められる場合の休暇	疾病または負傷のため療養する必要のある職員	療養のため勤務しないことがやむを得ないと認められる必要最小限度の期間
公民権行使等休暇	労働基準法第7条の規定に基づき、職員が公民としての権利の行使または公の職務の執行を行うための休暇	選挙権その他公民としての権利の行使または公の職務を執行する職員	必要と認められる時間
妊娠出産休暇	出産の前後における女性職員の母体保護のため、労働基準法第65条に規定する産前産後の休養を与える休暇	出産前後の女性職員	妊娠中および出産後を通じて引き続く16週間（多胎妊娠の場合は24週間）以内の期間

妊娠初期休暇	妊娠初期の女性職員が、妊娠に起因する障害のために勤務することが困難な場合の休暇	妊娠初期の女性職員	引き続く7日以内の範囲において日単位で1回に限る
母子保健健診休暇	妊娠中または出産後の女性職員が母子保健法の規定に基づく医師、助産師または保健師の健康診査または保健指導を受けるための休暇	妊娠中または出産後1年を経過しない女性職員	健康診査または保健指導を受けるために必要と認められる時間
妊婦通勤時間	妊娠中の女性職員の健康維持およびその胎児の健全な発達を阻害するおそれがあるときに、交通混雑を避けるための休暇	妊娠中の女性職員	正規の勤務時間の始めまたは終わりに、それぞれ 30 分またはいずれか一方に 60 分の範囲内
育児時間	生後1年3月に達しない子を育てる職員に対して、保育のために休憩時間とは別に勤務時間中に与えられる時間	生後1年3月に達しない子を育てる職員	1日2回、1回 45 分（計 90 分）
出産支援休暇	男性職員がその配偶者の出産に当たり、子の養育その他家事等を行うための休暇	出産する配偶者のいる男性職員	出産の前後を通じて、2日以内
育児参加休暇	男性職員が配偶者の産前産後の期間中に、出産に係る子等の養育を行うことで、配偶者の負担軽減を図るとともに、育児に参加するための休暇	産前産後の期間中の配偶者のいる男性職員	原則として、配偶者の出産の翌日から8週間以内に5日以内
生理休暇	労働基準法第 68 条に基づき、生理日の勤務が著しく困難な場合の休養として与える休暇	生理日の勤務が著しく困難な女性職員	職員が請求した日数（ただし、引き続く 4 日目以降は無給）
慶弔休暇	職員が結婚する場合、職員の親族が死亡した場合、その他勤務しないことが相当と認められる場合の休暇	結婚する職員、親族が死亡した職員、父母の追悼のため特別な行事を行う職員	結婚する場合…引き続く7日、親族が死亡した場合…親族の種類により定められた日数、父母の追悼のために特別な行事を行う場合…1日
災害休暇	職員の現住居が地震、水害、火災その他の自然災害により滅失し、または損壊したことにより、職員が当該住居の復旧作業等のため勤務しないことが相当と認められる場合の休暇	自然災害により現住居が滅失または損壊した職員	日を単位として、7日を超えない範囲内で必要と認められる期間

夏季休暇	夏季の期間（7月1日～9月 30 日）において、職員が心身の健康の維持および増進または家庭生活の充実のため勤務しないことが相当と認められる場合の休暇		原則として、日を単位として5日以内
ボランティア休暇	職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで社会に貢献する活動を行うため勤務しないことが相当と認められる場合の休暇	ボランティア活動をする職員	1年につき、5日の範囲内で必要と認められる期間
リフレッシュ休暇	職業生活における一定の時期に心身の活力を回復および増進し、または自己啓発に努めることにより、公務能率の向上に資するため勤務しないことが相当と認められる場合の休暇	①満 53 歳に達した者 ②満 43 歳に達した者	左記年齢に達した日が属する年度の翌年度において、①暦日を単位として引き続く3日以内、②暦日を単位として引き続く2日以内
子の看護のための休暇	9歳に達する日以後の最初の3月 31 日までの間にある子を養育する職員が、その子の看護のため勤務しないことが相当と認められる場合の休暇	9歳に達する日以後の最初の3月 31 日までの間にある子を養育する職員	1年度につき、原則として、日を単位として5日以内（対象が2人以上の場合は10日以内）
短期の介護休暇	配偶者、父母、子、配偶者の父母等で負傷、疾病または老齢により日常生活を営むことに支障がある者の介護その他の世話をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合の休暇	介護を必要とする配偶者、父母、子、配偶者の父母等がいる職員	1年度につき、原則として、日を単位として5日以内（対象が2人以上の場合は10日以内）
介護休暇	配偶者、父母、子、配偶者の父母等で負傷、疾病または老齢により日常生活を営むことに支障がある者の介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合の休暇	介護を必要とする配偶者、父母、子、配偶者の父母等がいる職員	介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算して6月を超えない範囲内で指定する期間。日、時間を単位として利用することができる。

介護時間	配偶者、父母、子、配偶者の父母等で負傷、疾病または老齢により日常生活を営むことに支障がある者の介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合の休暇	介護を必要とする配偶者、父母、子、配偶者の父母等がいる職員	介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間内において、正規の勤務時間の始めまたは終わりに、1日2時間以内

（２）年次有給休暇の取得状況（平成 30 年 1 月 1 日～平成 30 年 12 月 31 日）

平均取得日数
15.4 日

※非現業の一般職に属する常勤職員のうち、区長部局に勤務する職員（交代制勤務職場を除く）の平均取得日数です。

（３）病気休暇の取得状況（平成 30 年 4 月 1 日～平成 31 年 3 月 31 日）

取得者数
138 人

（４）介護休暇の取得状況（平成 30 年 4 月 1 日～平成 31 年 3 月 31 日）

取得者数
3 人

４　休業の状況等

○　育児休業および部分休業は、子を養育する職員が勤務を継続しながら育児を行うことを容易にし、職業生活と家庭生活の調和を図ることで職員の福祉を増進するとともに、行政の円滑な運営に資することを目的とした制度です。

○　育児休業とは、生後３歳に満たない子を養育する職員が、当該子が３歳に達する日までの期間を限度として、育児のために休業することができる制度です。育児休業期間中、給与は無給です。

○　部分休業とは、小学校就学前の子を養育する職員が、主として託児しながら勤務する場合において、正規の勤務時間の始めまたは終わりに、１日を通じて２時間（育児時間を含む）を超えない範囲で、30 分を単位として勤務しないことが認められる制度です。

○　平成 20 年 4 月 1 日から、育児を行う職員の職業生活と家庭生活の両立をより一層容易にするための環境整備として、「地方公務員の育児休業等に関する法律」に基づき、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員を対象に「育児短時間勤務制度」を導入しました。

○　本区では、次代を担う子どもたちの健やかな育成を目的として成立した「次世代育成支援対策推進法」に基づく特定事業主として、平成 17 年 3 月に「品川区特定事業主行動計画」を策定し、平成 22 年 4 月、平成 27 年 4 月に見直しを行いました。その後、平成 28 年 4 月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行さ

れ、２つの法律に基づく特定事業主行動計画を一体のものとして策定しました。当該計画に基づき、仕事と家庭生活を両立できる職場環境づくりに取り組んでいます。

○　本区では、女性の採用・登用の促進や男女の仕事と子育て等の両立支援の観点から、配偶者の外国での勤務等に伴い、配偶者と生活を共にすることを希望する職員の継続的な勤務を促進するために、「配偶者同行休業」を平成 26 年 7 月に導入しました。

（単位：人）

種別	平成 30 年度の新規取得者数			前年度からの継続取得者数		
	男	女	計	男	女	計
育児休業	6	62	68	1	71	72
部分休業	1	26	27	3	45	48

Ⅳ　職員の分限および懲戒処分の状況

１　職員の分限処分の状況

○　分限処分とは、職員の勤務実績が良くない場合や心身の故障の場合など一定の事由がある場合に行う、不利益な身分上の変動をもたらす処分をいいます。その目的は、公務の能率の維持およびその適正な運営の確保を図ることにあります。

○　地方公務員法は、任命権者に分限処分を行う権限を認める一方、分限処分を行う場合を限定し、かつ、その公正な取扱いを定めることにより、職員の身分を保障しています。

分限処分者数（平成 30 年 4 月 1 日～平成 31 年 3 月 31 日）　（単位：人）

事　由	降任	免職	休職	降給	計
心身の故障の場合	－	－	42	－	42
刑事事件に関し起訴された場合	－	－	－	－	－
計	－	－	42	－	42

２　職員の懲戒処分の状況

○　懲戒処分とは、職員に法令違反など一定の義務違反があった場合に、職員に科される制裁をいいます。その目的は、その義務違反に対する道義的責任を問い、公務における規律と秩序を維持することにあります。

懲戒処分者数（平成 30 年 4 月 1 日～平成 31 年 3 月 31 日）　（単位：人）

事由	戒告	減給	停職	免職	計
服務違反（勤務態度の不良等）	－	－	－	－	－
公務外非行（交通法規違反等）	1	－	－	－	1
計	1	－	－	－	1

Ⅴ　職員の服務の状況

１　服務の根本基準

地方公務員法第 30 条は、「すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当っては、全力を挙げてこれに専念しなければならない」と定めています。これは、憲法第 15 条第２項が「すべて公務員は、全体の奉仕者であって、一部の奉仕者ではない」と規定しているところを受けたものです。これを実現するための地方公務員法上の義務は、次のとおりです。

区分	内容
法令および上司の職務上の命令に従う義務	職員は、その職務を遂行するにあたって、法令、条例等に従い、かつ、上司の職務上の命令に従わなければなりません。
職務に専念する義務	＜下記2 「職務専念義務の免除」の状況を参照＞
信用失墜行為の禁止	職員は、その職の信用を傷つけ、または職員の職全体の不名誉となるような行為をしてはならないとされています。
秘密を守る義務	職員は、在職中であると退職後であるとを問わず、職務上知り得た秘密を漏らしてはなりません。
政治的行為の制限	職員は、政党その他の政治的団体の結成等に関与する行為および特定の政治目的の下に行われる一定の政治的行為をすることを禁止されています。
争議行為等の禁止	職員は、使用者たる住民に対して同盟罷業、怠業その他の争議行為をすること、また、地方公共団体の機関の活動能率を低下させる怠業的行為をすることを禁止されています。
営利企業等の従事制限	職員は任命権者の許可を受けずに次のことを行うことができません。①営利を目的とする会社等の役員等に就任すること。②自ら営利を目的とする私企業を営むこと。③報酬を得て、他の事務、事業に従事すること。

２　「職務専念義務の免除」の状況

○　地方公務員法第 35 条は、「職員は、法律または条例に特別の定がある場合を除く外、その勤務時間および職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、当該地方公共団体がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。」と規定しています。本区における「特別の定」は、「職員の職務に専念する義務の特例に関する条例」および「職員の職務に専念する義務の免除に関する規則（特別区人事委員会規則）」であり、この規定の範囲内で職務に専念する義務を免除することができることとしています。また、職務専念義務の免除に関する事務の取扱いについては、「職員の職務に専念する義務の免除に関する事務取扱規程」を定めています。

３　職員の営利企業等従事許可の状況

平成 30 年度における許可件数
23 件

４　職員の公益通報の状況

○　職員等が知り得た行政運営上の違法または不当な行為等に対する公益通報および相談について、「品川区職員等の公益通報に関する要綱（平成２１年１月１９日制定）」を定め、法令遵守の徹底および通報をした職員等の保護を図り、適法かつ公正な区政運営に資することを目的に通報窓口を設置しています。

通報件数（平成 30 年 4 月 1 日～平成 31 年 3 月 31 日）

通報件数	受理件数
0	0

５　ハラスメントへの対策

○　本区では、すべての職員が快適に働くことができる就業環境を実現するため、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントおよび妊娠、出産、育児または介護に関するハラスメントに対する相談・苦情を受け付ける窓口を設置しています。

○　セクシュアル・ハラスメントとは、他の者を不快にさせる職場における性的な言動および職員が他の職員を不快にさせる職場外の性的な言動をいいます。これらの性的な言動には同性に対するものや、性的指向や性自認に関する偏見に基づく言動を含めるものとしています。

○　パワー・ハラスメントとは、職務上の地位や人間関係等の職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させる言動をいいます。

○　妊娠、出産、育児または介護に関するハラスメントとは、妊娠、出産、育児もしくは介護に関する制度等を利用すること、または妊娠し、もしくは出産したことを理由に、精神的苦痛もしくは身体的苦痛を与える言動または職場環境を悪化させる言動をいいます。

Ⅵ　職員の研修および勤務成績の評価の状況

1　研修の状況（平成 30 年度）

（1）品川区研修の状況

研修名			研修件数(件)	総研修時間(時間)	受講者数(人)
自己啓発	自己啓発(修学支援・資格取得助成含む)		19	―	26
	自主研究グループ		5	―	89
	計		24	―	115
職場研修	職場企画研修		109	20,855	5,546
	職場派遣研修		124	1,717	247
	計		233	22,572	5,793
職場外研修	職層研修	育成層研修	20	9,509	1,599
		実務層研修	4	4,614	199
		監督層研修	11	3,345	429
		管理層研修	5	494	188
		清掃関係職員研修	―	―	―
		計	40	17,962	2,415
	職層以外	実務研修	21	1,594	226
		政策形成研修	3	618	191
		派遣研修	26	757	65
		特別研修	11	1,696	735
		計	61	4,665	1,217
	職場外研修計		101	22,627	3,632
品川区研修合計			358	45,199	9,540

（2）特別区共同研修の状況

研修名		研修件数(件)	総研修時間(時間)	受講者数(人)
職層研修	育成層研修	3	5,006	220
	管理層研修	3	198	9
	清掃関係職員研修	2	29	4
	計	8	5,233	233
専門研修		40	1,600	129
ステップアップ研修		10	259	33
自治体経営研修		5	26	12
サポート研修		9	190	32
その他(試行・連携講座など)		16	152	20
特別区共同研修合計		88	7,460	459

※総研修時間:研修時間×受講者数

（３）幼稚園教育職員に係る研修の状況

研修名	日数（日）	受講者（人）
幼児教育研修会	2	39
新規採用内定者施設見学会	1	6
新規採用教諭研修	11	2
新規採用2年目フォロー研修	5	2
主任教諭研修Ⅰ	3	2
主任教諭研修Ⅱ	1	2
新任幼稚園管理職研修	7	―
管理職候補者養成研修	1	3
管理職昇任前研修	1	3
新任園長研修	4	―
園長・副園長等専門研修	2	4

２　勤務成績の評価

平成 30 年における勤務成績の評価は次のとおり実施しました。

（１）一般職員の状況

①自己申告

	基準日	対象者	内容
目標申告	4 月 1 日	全職員（管理職および管理職選考合格者を除く）	自己申告書の提出・面接の実施
異動申告	10 月 1 日		

②定期評価

評価の対象	全職員（管理職および管理職選考合格者を除く）
評価基準日	1 月 1 日
評価者	評価の客観性をより高めるため複数の評価者を設置し、信頼性確保のため評価者の上に調整者を設置
評価要素	「能力」、「態度」、「業績」の各要素について評価
評価方法	○第一次評価 要素別評価（5段階絶対評価）および総合評価（5段階絶対評価）を実施 ○第二次評価 要素別評価（5段階絶対評価）、総合評価（5段階絶対評価）および分布制限による総合評価（5段階相対評価）

（２）管理職の状況

①自己申告

基準日	対象者	内容
１月１日	管理職および管理職選考合格者	自己申告書の提出・面接の実施

②定期評価

評価の対象	管理職および管理職選考合格者
評価基準日	１月１日
評価者	評価の客観性をより高めるため複数の評価者を設置
評価要素	「職務目標の達成」および「職員の指導・育成」に係る成果について評価
評価方法	○第一次評価 要素別評価（5段階絶対評価）および総合評価（5段階絶対評価）を実施 ○最終評価 職務困難度を踏まえ、分布制限による総合評価（5段階相対評価）

Ⅶ　職員の福祉および利益の保護の状況

1　福利厚生制度

職員の福利厚生については、地方公務員法により職員の厚生福利を図る制度として、厚生制度（地方公務員法第 42 条）、共済制度（地方公務員法第 43 条）が定められています。また、他に公務災害補償制度（地方公務員法第 45 条）が規定されています。

2　公務災害補償の状況

区分	平成 30 年度認定件数
公務災害	14
通勤災害	4

3　東京都職員共済組合

（1）事業内容

事業名	内　　容
短期給付事業	この事業は健康保険に相当するもので「法定給付」と「附加給付」があります。 【給付の内容】 ①　組合員とその被扶養者の病気、負傷、出産または死亡に関する給付 ②　組合員の休業に関する給付 ③　組合員とその被扶養者の災害に関する給付
長期給付事業	老齢、障害または死亡により生活の困難に遭遇したとき、組合員本人やその遺族の生活の安定を図るために行う給付事業です。老齢厚生年金（退職共済年金）、障害厚生年金（障害共済年金）、遺族厚生年金（遺族共済年金）等の給付を行っています。平成 27 年 10 月から共済年金は厚生年金に一元化されました。 【給付の種類】 ①老齢厚生年金（退職共済年金） 一定年齢（要件）を満たしたときに支給。65 歳から受給できる老齢厚生年金と 65 歳になる前に受給できる特別支給の老齢厚生年金に分けられます。特別支給の老齢厚生年金の受給資格(開始)年齢については、生年月日により経過措置があります。 ②障害厚生年金（障害共済年金） 組合員期間中の病気または負傷で、一定の障害状態になったときに支給。 ③障害手当金 在職中に初診日があり、障害厚生年金に該当しない程度の一定の障害状態にあるときに支給。 ④遺族厚生年金（遺族共済年金） 組合員が在職中または退職後に死亡したとき、その遺族（配偶者、子、父母、孫および祖父母）に支給。
福祉事業	この事業は、短期、長期の給付事業以外に、組合員とその家族の健康保持など福祉の向上を目的として実施する事業です。人間ドック利用助成などの保健事業や保養施設・総合保健施設の運営を行っています。

（2）各事業の費用等の内容

共済組合で行う事業に必要な経費は、短期給付、長期給付および福祉の各事業ごとに定められ、組合員の掛金と地方公共団体の負担金によって賄われています。

各事業に要する費用の負担は、短期給付および長期給付の公的負担分を除き、組合員と地方公共団体で折半となっています。なお、財源率については、共済組合等の定款で定められています。

4　特別区職員互助組合

特別区および特別区の一部事務組合職員の相互共済および福利増進を図ることを目的として設立され、組合員数のスケールメリットを活かした保険事業やライフプラン事業等を行っています。

（1）事業内容

主な事業	事業内容
保険事業	・グループ保険　・三大疾病保険（セット特約を含む） ・積立年金保険（従来型・個人年金型） ・療養プラン　・長期療養プラン　・入院サポート（がん補償充実特約含む） ・傷害保険　・団体取扱生命保険　・団体取扱損害保険
ライフプラン事業	・年齢層別セミナー（退職準備セミナー・ライフプランセミナー50 等） ・目的別セミナー・自己啓発支援
会員制施設事業	・宿泊施設 ・スポーツ施設
その他	・生活支援　・リフレッシュ事業　・相談事業　・広報普及事業

（2）各事業の費用等の内容

特別区職員互助組合には、特別区と一部事務組合の職員合わせて約 6.7 万人が加入し、事業に必要な経費は、組合費と各種保険の事務手数料等の事業収入によって賄われています。（区からの拠出金はありません）

5　品川区職員互助会

品川区職員互助会は、職員の親睦、相互扶助および福利厚生を図るため設立され、職員の身近な福利厚生事業を実施しています。

（1）事業内容（平成 30 年度）

主な事業	事業内容
宿泊助成施設	宿泊を伴う国内・海外旅行をする場合、申請により宿泊料金の一部を助成しています。（1 人 1 泊 3,000 円を年度内 8 泊まで）
通年借上施設	宿泊施設を通年借上契約し、使用料は宿泊者が負担する。
人間ドック利用助成	年 1 回を限度に 6,000 円まで助成。
貸付事業	・生計資金貸付制度 ・特別提携融資制度（金融機関と提携し、資金融資を行う）

（２）各事業の費用等の内容（平成 30 年度）

互助会で行う事業に必要な経費は、会員の掛金と区の補助金によって賄われ、会費と区の補助金の負担割合は、概ね 1:0.76 となっています。（会員数 2,786 人）

会費収入額 （会費割合）	区補助金額	負担割合（会費：区補助金）
41,517,590 円 （給料月額×1.2/1,000＋900）	31,456,716 円 （職員一人あたり 11,291 円）	1:0.76

６　公立学校共済組合

東京都の公立学校の教職員は、教職員となった日から公立学校共済組合東京支部の組合員となります。その組合員の掛金と地方公共団体の負担金を財源として、組合員やその家族のための短期給付事業、長期給付事業および福祉事業を行っています。

主な事業	事業内容
短期給付事業	組合員やその被扶養者の病気、負傷、出産、休業、災害などに関して給付金を支給しています。民間の健康保険に相当する事業です。
長期給付事業	老齢、障害または死亡により生活の困難に遭遇したとき、組合員本人やその遺族の生活の安定と福祉の向上のため、老齢給付（老齢厚生年金）、障害給付（障害厚生年金、障害手当金）、遺族給付（遺族厚生年金）等の給付を行っています。
福祉事業	組合員と被扶養者の福祉、健康の保持増進や日常経済生活を支援することにより、豊かな生活の維持向上を目指すための事業を行っています。 ○住宅資金等の貸付事業　○人間ドック等の保健事業 ○保健施設の開設や保養施設等の宿泊事業

７　東京都人材支援事業団

東京都の公立学校の教職員は、教職員となった日から東京都人材支援事業団の会員になります。その会員の掛金と地方公共団体の負担金を財源として、会員やその家族のための保険事業、短期給付事業および福祉事業を行っています。

主な事業	事業内容
保険事業	○マインド（団体定期保険）　○あしすと（三大疾病医療保険） ○ぱーとなー（医療保険）　○ニューエブリ（団体損害保険） ○団体扱い保険（生命保険、損害保険） ○積立年金保険（拠出型企業年金保険）　○一時払退職後終身保険（生命保険） ○訴訟費用保険
短期給付事業	会員の結婚、退職、死亡、災害、病気などに関して給付金を支給する事業です。
福祉事業	会員の福祉、健康の保持増進や日常経済生活を支援することにより、豊かな生活の維持向上を目指すための事業を行っています。 ○一般生活資金等の貸付事業　○あっせん等事業 ○レジャー施設・宿泊施設の利用助成事業

８　（社）東京都教職員互助会

東京都の教育向上に資するため、教育に関する調査・研究等の実施および東京都教職員の福利厚生に寄与することを目的として設置されました。

主な事業	事業内容
教育振興事業	「ふれあい感謝状21」、教育研究グループ支援
互助事業	医療互助事業、互助年金事業、積立年金事業
病院事業 （三楽病院）	診療科目　20 科　　病床数　270 床
総合健康センター	メンタルヘルス、健康診断、人間ドック

９　職員の健康診断の状況

平成 30 年度における職員の健康診断は計 13 種について実施し、延べ受診者数は 10,642 人でした。

主なものは次のとおりです。　（単位：人）

主なもの	受診者数
定期健康診断	2,816
雇入れ時健康診断	141
肺がん健診	633
胃がん健診	307
大腸がん健診	928
乳がん健診	1,255（416）※
子宮がん健診	1,227
事務機器等作業従事者健診	163
腰痛・頸肩腕健診	25
ストレスチェック	3,136

※（　　）はマンモグラフィ受診者

10　職員の貸与被服の状況

職務に必要な被服について、次のとおり貸与しています。

被服の種類	内容
作業服・安全靴等	作業に従事する清掃職員や、土木・建築・電気・機械の設計および管理に従事する職員に貸与
ﾄﾚｰﾆﾝｸﾞｳｪｱ・運動靴等	児童センターや保育園に勤務する職員を中心に貸与
防寒着	室外での作業や、出張の多い職務に従事する職員に貸与

11　職員待機寮の状況（令和元年 9 月 1 日現在）

区分	室数	入居数
災害対策職員待機寮	82 ※借上を含む場合 119	65 ※借上を含む場合 102

12　職員表彰の状況（平成 30 年度）

（1）在職者に係わるもの

①永年勤続感謝

永年にわたり職務に精励している職員、教職員に対し、感謝の意を表し、その功労に報いることを目的とするものです。平成 23 年度に表彰制度を見直し、表彰回数を 2 回から 1 回に減らしました。平成 23、24 年度の経過措置を経て、平成 25 年度より勤続 25 年以上を対象としました。

（単位：人）

	25 年勤続（都区歴）
区職員	71
教職員	2
合計	73

②随時表彰・褒賞

区政に貢献した職員、教職員およびそれらの者で構成している組織に対し、表彰・褒賞の意を表し、その功労に報いることを目的とするものです。

表彰	7 件	1.　戸籍住民課 2.　保育支援課 3.　高齢者福祉課 4.　国保医療年金課 5.　教育総合支援センター 6.　品川図書館 7.　大原小学校
褒賞	5 件	1.　企画調整課、財政課、情報推進課、経理課、会計管理室 2.　税務課 3.　税務課、道路課 4.　子ども育成課庶務係 5.　建築課

③部長賞

職員個人の努力・成果に対し、組織として褒賞の意を表し、その功労に報いることを目的とするものです。

部長賞	45 件

（２）退職者に係わるもの

表彰・永年勤続感謝

多年にわたり、職務に精励し、その成績顕著な職員、教職員が退職したときに、その功労に報いることを目的とするものです。

（単位：人）

	表彰	永年勤続感謝	
	30 年勤続 （区歴）	20 年以上 30 年未満勤続 （区歴）	10 年以上 20 年未満勤続 （区歴）
区職員	64	22	11
教職員	1	11	20
合計	65	33	31

平成30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30年度における採用試験等については、以下のとおり実施した。

ア　受験資格等

<table>
<tr><th>採用区分</th><th>職　種
（試験・選考区分）</th><th>国籍要件</th><th>年齢</th><th colspan="2">経歴・資格・免許</th><th>その他</th></tr>
<tr><td rowspan="11">Ⅰ類</td><td>事　務</td><td rowspan="6">有</td><td rowspan="6">22歳以上
32歳未満</td><td colspan="2" rowspan="6"></td><td rowspan="11">・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</td></tr>
<tr><td>土木造園（土木）</td></tr>
<tr><td>土木造園（造園）</td></tr>
<tr><td>建　築</td></tr>
<tr><td>機　械</td></tr>
<tr><td>電　気</td></tr>
<tr><td>福　祉</td><td rowspan="2">無</td><td>22歳以上
30歳未満</td><td colspan="2">社会福祉士、児童指導員又は保育士（注2）</td></tr>
<tr><td>心　理</td><td>40歳未満</td><td colspan="2">心理学科を卒業した人又はこれに相当する人</td></tr>
<tr><td>衛生監視（衛生）</td><td rowspan="2">有</td><td rowspan="2">22歳以上
30歳未満</td><td colspan="2">食品衛生監視員及び環境衛生監視員</td></tr>
<tr><td>衛生監視（化学）</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>保 健 師</td><td>無</td><td>22歳以上
40歳未満</td><td colspan="2">保健師</td></tr>
<tr><td>Ⅲ類</td><td>事　務</td><td>有</td><td>18歳以上
22歳未満</td><td colspan="2"></td><td>・活字印刷文又は点字による出題に対応できる人</td></tr>
<tr><td>障害者（注1）</td><td>事　務</td><td>有</td><td>18歳以上
32歳未満</td><td colspan="3">・身体障害者手帳等の交付を受けている人（注3）
・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</td></tr>
<tr><td rowspan="4">経験者1級職</td><td>事　務</td><td rowspan="3">有</td><td rowspan="4">28歳以上
32歳未満</td><td rowspan="4">民間企業等での業務従事歴４年以上</td><td></td><td rowspan="4">・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。）</td></tr>
<tr><td>土木造園（土木）</td><td rowspan="3">当該職種に関係する業務に従事（ただし、福祉は社会福祉士、児童指導員又は保育士の資格を有すること（注2））</td></tr>
<tr><td>建　築</td></tr>
<tr><td>福　祉</td><td>無</td></tr>
<tr><td rowspan="4">経験者2級職</td><td rowspan="3">（主任Ⅰ）</td><td>事　務</td><td rowspan="3">有</td><td rowspan="3">32歳以上
37歳未満</td><td rowspan="3">民間企業等での業務従事歴８年以上</td><td></td></tr>
<tr><td>土木造園（土木）</td><td rowspan="2">当該職種に関係する業務に従事（ただし、福祉は社会福祉士、児童指導員又は保育士の資格を有すること（注2））</td></tr>
<tr><td>建　築</td></tr>
<tr><td>福　祉</td><td>無</td></tr>
<tr><td>（主任Ⅱ）</td><td>事　務</td><td>有</td><td>37歳以上
46歳未満</td><td>民間企業等での業務従事歴13年以上</td><td></td></tr>
</table>

（注１）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「経歴・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人

（注３）身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳のうちいずれかの交付を受けている人又は児童相談所等により知的障害者であると判定された人

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	障害者を 対象とする採用選考
告　　示	3月9日	6月21日	6月21日	6月21日	6月21日
第１次試験・選考 （筆記）	5月6日	9月2日	9月9日	9月2日	9月9日
第１次合格発表	6月22日	10月19日	10月19日	10月19日	10月9日
第２次試験・選考 （面接）	7月10日～22日	10月29日	11月1～2日	10月28日・11月3～4日	10月30～31日
最終合格発表	7月30日（技術系） 8月6日（技術系以外）	11月16日	11月16日	11月16日	11月16日

※技術系…土木造園（土木）・土木造園（造園）・建築・機械・電気の試験区分

ウ　実施状況

単位：人

採用区分		職種（試験・選考区分）	申込者数			受験者数			最終合格者数		
			30年度	29年度	比較増△減	30年度	29年度	比較増△減	30年度	29年度	比較増△減
Ⅰ類【一般方式】		事務	14,998	15,178	△ 180	12,718	12,683	35	2,371	2,176	195
		土木造園（土木）	453	396	57	383	322	61	160	134	26
		土木造園（造園）	86	121	△ 35	68	103	△ 35	26	25	1
		建築	207	195	12	178	173	5	104	113	△ 9
		機械	125	156	△ 31	103	110	△ 7	53	52	1
		電気	173	204	△ 31	128	135	△ 7	67	73	△ 6
		福祉	521	460	61	468	394	74	236	202	34
		心理	290	224	66	252	190	62	78	67	11
		衛生監視（衛生）	213	210	3	181	177	4	86	65	21
		衛生監視（化学）	57	82	△ 25	42	56	△ 14	7	6	1
		保健師	427	436	△ 9	377	375	2	199	128	71
		小計	17,550	17,662	△ 112	14,898	14,718	180	3,387	3,041	346
Ⅰ類【土木・建築新方式】		土木造園（土木）	236	269	△ 33	108	113	△ 5	39	23	16
		建築	136	183	△ 47	75	102	△ 27	39	31	8
		小計	372	452	△ 80	183	215	△ 32	78	54	24
Ⅲ類		事務	5,700	4,125	1,575	4,729	3,476	1,253	471	403	68
Ⅲ類【障害者を対象とする採用選考】		事務	220	72	148	179	63	116	65	32	33
経験者	1級職	事務	1,004	1,170	△ 166	791	960	△ 169	219	202	17
		土木造園（土木）	14	29	△ 15	12	25	△ 13	4	15	△ 11
		建築	19	27	△ 8	14	23	△ 9	11	14	△ 3
		福祉	28	20	8	26	16	10	18	12	6
		小計	1,065	1,246	△ 181	843	1,024	△ 181	252	243	9
	2級職（主任Ⅰ）	事務	775	820	△ 45	605	652	△ 47	59	57	2
		土木造園（土木）	23	22	1	19	18	1	11	9	2
		建築	37	34	3	26	30	△ 4	11	16	△ 5
		福祉	24	18	6	20	16	4	15	9	6
		小計	859	894	△ 35	670	716	△ 46	96	91	5
	2級職（主任Ⅱ）	事務	511	564	△ 53	379	427	△ 48	9	15	△ 6
合計			26,277	25,015	1,262	21,881	20,639	1,242	4,358	3,879	479

（２）　採用選考等

平成３０年度人事委員会が実施した品川区の採用選考等の実施状況は次のとおりである。

ア　医療専門職採用選考

区　分	合格者数
医療専門職（医師の課長級以上）	０人

イ　一般職の任期付職員

法第三条※1に基づく採用

採用職層※2	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※1に基づく採用

採用職層※2	合格者数
係員（１級職）	12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

（３）　管理職選考（平成３０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たらない。

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等の特例あり）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たらない。

（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（技術系のみ）

（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、課長補佐の在職期間が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）		
			30年度	29年度	増減	30年度	29年度	増減	30年度	29年度	増減	30年度	29年度	増減
Ⅰ類	事　務		358	345	13	212	191	21	106	93	13	29.6	27.0	2.6
	技術	Ⅰ	67	70	△ 3	24	23	1	16	15	1	23.9	21.4	2.5
		Ⅱ	38	40	△ 2	16	21	△ 5	14	14	0	36.8	35.0	1.8
		Ⅲ	45	43	2	9	8	1	7	5	2	15.6	11.6	4.0
		小　計	150	153	△ 3	49	52	△ 3	37	34	3	24.7	22.2	2.5
	Ⅰ類計		508	498	10	261	243	18	143	127	16	28.1	25.5	2.6
Ⅱ類	事　務		81	86	△ 5	63	72	△ 9	42	42	0	51.9	48.8	3.1
	技　術		21	22	△ 1	12	16	△ 4	11	13	△ 2	52.4	59.1	△ 6.7
	Ⅱ類計		102	108	△ 6	75	88	△ 13	53	55	△ 2	52.0	50.9	1.1
合　計			610	606	4	336	331	5	196	182	14	32.1	30.0	2.1

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）		
			30年度	29年度	増減	30年度	29年度	増減	30年度	29年度	増減	30年度	29年度	増減
Ⅰ類（全部）	事　務		174	174	0	81	71	10	48	42	6	27.6	24.1	3.5
	技術	Ⅰ	30	36	△ 6	7	7	0	4	4	0	13.3	11.1	2.2
		Ⅱ	15	22	△ 7	4	8	△ 4	2	4	△ 2	13.3	18.2	△ 4.9
		Ⅲ	9	8	1	2	1	1	1	1	0	11.1	12.5	△ 1.4
		小　計	54	66	△ 12	13	16	△ 3	7	9	△ 2	13.0	13.6	△ 0.6
	合　計		228	240	△ 12	94	87	7	55	51	4	24.1	21.3	2.8

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）		
			30年度	29年度	増減	30年度	29年度	増減	30年度	29年度	増減	30年度	29年度	増減
Ⅰ類（免除）	事　務		184	171	13	131	120	11	58	51	7	31.5	29.8	1.7
	技術	Ⅰ	37	34	3	17	16	1	12	11	1	32.4	32.4	0.0
		Ⅱ	23	18	5	12	13	△ 1	12	10	2	52.2	55.6	△ 3.4
		Ⅲ	36	35	1	7	7	0	6	4	2	16.7	11.4	5.3
		小　計	96	87	9	36	36	0	30	25	5	31.3	28.7	2.6
	合　計		280	258	22	167	156	11	88	76	12	31.4	29.5	1.9

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	受験方式内訳			計	受験方式内訳			計	受験方式内訳		
			全部	分割	前倒し		全部	分割	前倒し		全部	分割	前倒し
		A	A1	A2	A3	B	B1	B2	B3	B/A	B1/A1	B2/A2	B3/A3
事　務		455	117	97	241	115	24	21	70	25.3	20.5	21.6	29.0
技術	Ⅰ	65	26	17	22	17	10	3	4	26.2	38.5	17.6	18.2
	Ⅱ	37	13	7	17	13	4	4	5	35.1	30.8	57.1	29.4
	Ⅲ	44	8	23	13	15	4	7	4	34.1	50.0	30.4	30.8
	小　計	146	47	47	52	45	18	14	13	30.8	38.3	29.8	25.0
合　計		601	164	144	293	160	42	35	83	26.6	25.6	24.3	28.3

注１　対象者数とは、受験者数から合格者数等を除いた数

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、給与等に関する報告、意見の申出及び勧告を行っている。平成30年は、10月10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。

〔勧告のポイント〕

１　月例給
○公民較差（△9,671 円、△2.46％）を解消するため、給料表を改定

２　特別給（期末手当・勤勉手当）
○年間の支給月数を 0.1 月引上げ（現行 4.5 月→4.6 月）、勤勉手当に割振り

◎　職員の平均年間給与は、約 12 万３千円の減

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30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
56,897 人	31,366 人	393,431 円	41.0 歳

２　民間給与実態調査の内容（平成30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 1,128 民間事業所を実地調査（調査完了 862 事業所）

３　公民比較の結果

○月例給

民間従業員	職　　員	差
383,760 円	393,431 円	△9,671 円（△2.46％）

（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
4.62 月分	4.50 月	0.12 月

Ⅱ　改定の内容

１　給料表

(1)　行政職給料表（一）

・　原則全ての級及び号給について、給料月額を引下げ（平均改定率△2.6%）

・　行政系人事・給与制度改正に伴う職務の級の切替え後における実態を踏まえ、１・２級の引下げを強め、管理職の職責の高まり等を考慮し、５・６級の引下げを弱める

・　上位職への昇任を促す観点から全ての級において一部号給の引下げを弱める

・　初任給については、人材確保の観点から給料月額を据置き

・　所要の調整措置として、給与条例の改正に伴い差額を支給されている者に適用される級及び号給の改定状況を踏まえた改定が必要

(2)　その他の給料表等

・　その他の給料表については、行政職給料表（一）との均衡を考慮した改定。ただし、医療職給料表（一）については、医師の処遇確保の観点から改定しない

・　再任用職員の給料月額については、再任用職員以外の職員の給料月額の改定に準じた改定

２　特別給（期末手当・勤勉手当）

・　民間における特別給の支給状況を勘案し、年間の支給月数を 0.1 月引上げ

・　支給月数の引上げ分については、民間の状況等を考慮し、勤勉手当に割振り

３　実施時期等

・　給与水準の引下げを伴う内容の改定であるため、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30年４月からこの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、平成30年12月に支給される期末手当の額において、所要の調整を実施（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く）

（参考１）較差解消による配分

給　　料	諸 手 当	はね返り	計
△8,060 円	0 円	△1,611 円	△9,671 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 6,559 千円	約 6,436 千円	約△123 千円

Ⅲ　給与制度における課題

１　諸手当

・　期末手当については、国等の状況を考慮し、支給月数の配分を検討するとともに、支給回数について、見直しをする必要

・　勤勉手当について、一部の職層に一律拠出を適用していない区は、早急に一律拠出の適用を進める必要

２　保育教諭等の給与

・　任命権者の検討においては、特別区の実情を十分に考慮した上で、保育教諭等の職のあり方を明確にすることが肝要

・　任命権者の検討状況を踏まえ、保育教諭等の職に適用する給与制度について、職務・職責に応じた給与等の観点から検討

人事･給与制度、勤務環境の整備等に関する意見

1　人事・給与制度

(1)　行政系人事・給与制度改正の結果及び検証

（任用制度）

・　任命権者は、主任職の位置付け、係長職の安定的な確保という制度改正の趣旨を十分に踏まえ、適切な任用管理を行う必要

・　主任職に多くの職員が滞留し、主任職への昇任選考合格者が抑制されることにより、若年層職員のモチベーションが低下することがないよう留意

・　任命権者は、係長職等の人数を更に増加させるとともに、新たな主査が求められる職責を確実に担うことができるよう計画的に人材育成を行う必要

（給与制度）

・　制度改正後の実態を踏まえ、職務給原則の徹底に基づく給与原資の有効活用の観点から、不断の見直しを実施

・　任命権者は、制度改正による給料表の見直しを効果的なものとすることに加え、高齢層職員の昇給等についても国、他団体との均衡等を考慮し、適切な見直しを図る必要

（今後の対応）

・　係長職等の人数を増加させ、それを近い将来、管理職の確保につなげ、管理監督職を拡大していくことが重要

・　任命権者は、行政系人事・給与制度改正の趣旨を十分に踏まえ、継続して職員の昇任意欲醸成に向けた取組を行っていく必要

(2)　人材の確保

（採用環境の変化に対応できる人材確保策）

・　23区が連携して、組織の魅力や仕事のやりがいを高めるような活動を検討･展開していくことが重要

・　経験者採用制度については、受験対象年齢の見直しによる拡大が必要

・　児童相談所の設置に向け、経験者採用、任期付職員採用等の一層の活用についても、早期に実現する必要

（採用ＰＲ等の戦略的な展開）

・　新たに実施したＰＲ事業の効果について検証を行い、戦略的な取組を進めていく

・　任命権者は、就職先としての価値を高め、仕事のやりがいや魅力を伝えていく取組を更に進めていく必要

(3)　人材の育成

（人事評価制度の適切な運用）

・　人事評価制度については、より客観性、透明性の高い制度として機能するよう不断の見直しを図り、人材と組織を強化する基盤的な仕組みとしていく必要

・　任命権者は、評価能力・技術、マネジメント実践力の向上を支援するため、組織の実態を踏まえた工夫を重ねつつ、取組を進めていく必要

（若年層職員の組織的かつ計画的な人材育成）

・　任命権者は、人材育成に関する専門性を高める取組を行うとともに、組織体制の見直しも含め、戦略的な人材育成策を講ずる必要

・　職員の育成に向けては、長期的な視点から職員の潜在的な可能性を見極め、成長に結び付けていく仕組みの構築が重要

（管理監督職を担う者の人材育成）

・　昇任により増大する職責に対する不安を解消するため、係長職の魅力を伝えるとともに、幅広い職務経験を積ませ、視野を広げさせる等の任用管理を行う必要

・　係長職に対して引き続きマネジメント能力の向上を支援するとともに、管理職への昇任意欲を醸成し、将来の管理職候補を育成するための仕組みづくりを計画的に行うことが肝要

・　管理職の人材育成の視点、23区が統一で昇任選考を行う意義やメリットが真に活かされるよう、今後の安定的な区政運営を担保し得る管理職選考制度のあり方を引き続き検討

(4)　高齢層職員の能力及び経験の活用

・　任命権者は、再任用職員の意欲や能力、適性等を適切に把握し、有効に活用するとともに、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を進めていく必要

・　定年の引上げについては、国の検討状況や他団体及び民間の動向を注視していくとともに、特別区の実態を踏まえつつ、任命権者と連携して検討を進めていく必要

(5)　非常勤職員等への対応

・　任命権者は、法改正の趣旨を踏まえ、個々具体の職の設定に当たっては、現に存在する職の職務内容、勤務形態等に応じ、外部委託等の可能性を検討するとともに、その職が「任期の定めのない常勤職員」、「任期付職員」、「臨時・非常勤職員」のうちいずれを充てるのが適当か判断する必要

・　会計年度任用職員は、本来的には定型的・補助的業務に従事する職であり、特別区においても定型的・補助的業務に従事している非常勤職員が大半であることに鑑み、複数の級を設定することは望ましくない

・　会計年度任用職員制度等の設計及び運用については、常勤職員との権衡を図りつつ、任用や勤務条件の根本基準、基本的事項に関し、区ごとに大きく異なることがないよう、法の趣旨を踏まえた検討を進めていく必要

２　勤務環境の整備等

(1)　仕事と家庭の両立支援と多様で柔軟な働き方

・　仕事と育児や介護、病気の治療等を両立するためには、働き方の選択肢を増やすことが必要

・　制度設計に当たっては、適正な検証期間を設け、各区の実情に合ったものとなるよう留意

(2)　長時間労働の是正及び年次有給休暇等の取得促進

・　適切な方法で勤務実態を把握し、長時間労働の要因分析に努め、その解消に向けて対策を取ることが緊要の課題

・　特定の職員に業務が集中し、その結果、長時間労働となることがないよう、効率的な業務執行体制の構築や適正な人員配置等、有効な対策を講ずることが必要

・　計画的な休暇取得の促進とあわせ、業務の進め方や業務分担の見直し等、休暇を取得しやすい職場環境整備を進めることが必要

(3)　メンタルヘルス対策の推進

・　長時間労働者のほか、メンタルヘルス不調のリスクが高い者に対しても面接指導を実施するなど、職員の体調管理を的確に行う機会を確保することも重要

・　休職者の円滑な職場復帰を推進するために、管理監督者、産業保健スタッフ及び人事労務担当部署の連携による職場復帰支援対策に取り組むことが必要

・

(4) ハラスメント防止対策

・　ハラスメントのない職場づくりに向けて、職員の学習機会の充実を図るほか、対策内容や運用方法の見直しに組織的に取り組んでいくことが重要

・　当事者の人間関係だけでなく、職場全体の人間関係や業務内容、行為者のストレス状況等にも着目し、組織の問題として対応することが不可欠

３　区民からの信頼の確保

・　不祥事発生後の迅速かつ的確な情報開示等の重要性が増しており、事態の影響の拡大や信用の低下を最小限に留めるため、危機管理体制の強化が必要

・　適正な事務執行の確保のため、業務プロセスの可視化、効率化が必要

・　組織全体での適切な役割分担による横断的な取組により、各区の特性に応じた体制の整備及び運用に努める必要

３　勤務条件に関する措置の要求の状況

平成30年度中における品川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	30年度提起件数 B	完結件数　C	翌年度継続件数　A+B-C	備　　考
0	0	0	0	

４　不利益処分に関する審査請求の状況

平成30年度中における品川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	30年度提起件数 B	完結件数　C	翌年度継続件数　A+B-C	備　　考
13	0	0	13	