品川区人事行政の運営等の状況について

令和8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 …… 20
Ⅲ　職員の勤務時間その他の勤務条件の状況 …… 24
Ⅳ　職員の分限および懲戒処分の状況 …… 29
Ⅴ　職員の服務の状況 …… 30
Ⅵ　職員の退職管理の状況 …… 32
Ⅶ　職員の研修および勤務成績の評価の状況 …… 33
Ⅷ　職員の福祉および利益の保護の状況 …… 36

特別区人事委員会の業務状況

Ⅰ　職員の競争試験及び選考の状況 …… 1
Ⅱ　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 …… 9
Ⅲ　勤務条件に関する措置の要求の状況 …… 13
Ⅳ　不利益処分に関する審査請求の状況 …… 13

※技能系職種の名称について、令和７年度実績内容も令和８年４月の技能系職種の整理・統合後の名称に統一し、記載をしております。

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。

令和７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
福祉(保育士)	Ⅱ類	無	20 歳以上 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
福祉(児童指導)	Ⅱ類	無	20 歳以上 38 歳未満	児童指導員の資格を有するもの
看護師	Ⅱ類	無	45 歳未満	看護師の免許を有し、登録をしているもの
栄養士	Ⅰ類	無	30 歳未満	管理栄養士の免許を有し、登録をしているもの
学芸研究	Ⅰ類	無	40 歳未満	学芸員資格を有するもの
清掃(清掃作業)	―	無	35 歳未満	当該業務に必要な能力を有するもの
学校教育職員	一般選考	無	62 歳未満	下記(1)、(2)のいずれかに該当する者 (1) 小学校教諭普通免許状および中学校教諭普通免許状(教科不問)の両方を所持する者 (2) 小学校教諭普通免許状および特別支援学校教諭普通免許状の両方を所持する者 ※免許状の種類(専修、1種、2種)は問わない。
	大学3年生前倒し選考		61 歳未満	下記(1)、(2)のいずれかに該当する者 (1) 小学校教諭普通免許状および中学校教諭普通免許状(教科不問)の両方を所持する者 (2) 小学校教諭普通免許状および特別支援学校教諭普通免許状の両方を所持する者 ※免許状の種類(専修、1種、2種)は問わない。

				(3)現在大学3年生等で令和8年度中に卒業見込みの者 (4)上記の教諭普通免許状を令和8年4月2日から令和9年4月1日までに取得する見込みの者 (5)昭和 40 年4月2日以降に生まれた者 ※大学3年生等とは、大学、大学院、短期大学、専門学校の最終年次の1年前の年次をいう。(いずれの学校にも所属していない科目等履修生は含まれない。)

（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
福祉(保育士)	令和7年 7月1日	令和7年 8月24日	-	令和7年 9月17,26, 10月8,,9,10,14日	令和7年 10月30日
福祉 (児童指導)	令和7年 7月1日	令和7年 8月24日	令和7年 9月25日	令和7年 9月 25日	令和7年 10月30日
看護師	令和7年 11月4日	令和7年 12月14日	―	令和8年 2月 1日	令和8年 2月12日
栄養士	令和7年 11月4日	令和7年 12月14日	―	令和8年 1月 28日	令和8年 2月12日
学芸研究	令和7年 7月7日	令和7年 8月24日	―	令和7年 10月 4日	令和7年 10月15日
清掃 (清掃作業)	令和7年 9月1日	令和7年 10月19日	―	令和7年 12月14日	令和8年 1月8日
学校教育職員	令和7年 4月23日	令和7年 8月15日	―	令和7年 9月5日	令和7年 10月3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)
福祉(保育士) 1回目	60名程度	86人	67人	77.9%	45人	1.5倍
福祉(児童指導)	若干名	5人	5人	100%	4人	1.3倍
看護師	若干名	18人	11人	61.1%	4人	2.7倍
栄養士	若干名	54人	43人	79.6%	2人	21.5倍

学芸研究	若干名	11 人	7 人	63.6%	1 人	7 倍
清掃(清掃作業)	若干名	20 人	15 人	75%	5 人	3 倍
学校教育職員	若干名	24 人	19 人	79.2%	5人	4.8 倍

※学校教育職員は合格者(採用候補者名簿登載者)のうち、4名を採用。

2　再任用の状況

令和 8 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)	16	6	5	−	7
社会教育(社会教育)	−	−	−	−	−
福祉(福祉)	5	3	−	−	4
福祉(保育士)	6	4	4	2	4
福祉(児童指導)	6	−	−	−	−
心理(心理)	−	−	−	−	−
土木造園(土木技術)	1	−	−	−	1
土木造園(造園技術)	−	−	−	−	−
建築(建築技術)	2	−	−	−	−
機械(機械技術)	−	−	−	−	1
電気(電気技術)	−	−	−	−	−
衛生監視(保健衛生監視)	2	−	−	−	−
衛生監視(食品衛生監視)	−	−	−	−	−
歯科衛生(歯科衛生士)	−	−	−	−	−
検査技術(検査技術)	1	−	−	−	−
栄養士(栄養士)	−	−	−	−	1
保健師(保健師)	2	−	−	−	−
看護師(看護師)	2	−	−	−	−
施設管理(電話交換)	−	−	−	−	−
調理・用務(用務)	4	1	−	−	1
清掃(清掃車運転)	2	−	−	−	−
清掃(清掃作業)	12	−	−	−	11
幼稚園教育職員	1	−	−	−	−
計	62	14	9	2	30

３　人事交流の状況

令和７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 （令和 7.4.1～令和8.3.31）	転入者数 （令和 8.4.1）
一般交流	事務（一般事務）	1	1
	福祉（福祉）	0	0
	衛生監視（食品衛生）	1	0
幹部交流	事務（一般事務）	4	4
	土木造園（土木技術）	1	1
	医師	1	2
	建築	0	1

４　昇任選考の状況

令和７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、令和８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、令和８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、令和８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	人事評価、選考申込書

【別表1】

（事務系）事務、社会教育　（保育・児童系）保育士、児童指導　（技術・福祉系）土木造園、建築、機械、電気、衛生監視、学芸研究、診療放射線、歯科衛生、検査技術、栄養士、保健師、看護師、福祉（福祉）、心理

【別表2】

選考種別 / 資格の基礎となる採用区分			種別A		種別B		種別C	
			1級職在職年数	年齢	1級職在職年数	年齢	1級職在職年数	年齢
本則	Ⅰ類		5年以上	41歳未満	10年以上20年未満	50歳未満	20年以上	58歳未満
	Ⅱ類	短大3卒	6年以上		11年以上21年未満		21年以上	
		短大2卒	7年以上		12年以上22年未満		22年以上	
	Ⅲ類	高等学校卒業後1年間の養成施設等を修了した者	8年以上		13年以上23年未満		23年以上	
		その他	9年以上		14年以上24年未満		24年以上	
	経験者A〈1級職〉		3年以上		10年以上20年未満		20年以上	
	経験者(児童福祉・児童指導・児童心理)〈1級職〉							
特例	Ⅰ類				5年以上10年未満	41歳以上50歳未満	5年以上20年未満	50歳以上58歳未満
	Ⅱ類	短大3卒			6年以上11年未満		6年以上21年未満	
		短大2卒			7年以上12年未満		7年以上22年未満	
	Ⅲ類	高等学校卒業後1年間の養成施設等を修了した者			8年以上13年未満		8年以上23年未満	
		その他			9年以上14年未満		9年以上24年未満	
	経験者A〈1級職〉				3年以上10年未満		3年以上20年未満	
	経験者(児童福祉・児童指導・児童心理)〈1級職〉							

1　資格の基礎となる採用区分Ⅱ類・短大3卒及びⅢ類・高等学校卒業後1年間の養成施設等を修了した者については、医療技術系に属する職種のみに適用する。

2　令和5年度から令和12年度までの間、種別Cの本則及び特例の受験資格における年齢要件の上限部分の規定は、次表のとおりとする。

選考年度	5	6	7	8	9	10	11	12
年齢要件の上限	54歳未満		55歳未満		56歳未満		57歳未満	

3　種別Cにおける年齢要件の上限部分については、当分の間、本則及び特例に定める年齢に5歳加算する。

4　基準日現在、行政職給料表（一）、医療職給料表（二）又は医療職給料表（三）のいずれかの1級の最高号給が適用されている者については、令和7年度及び令和8年度に実施する選考に限り、種別Cの受験資格における年齢要件の上限部分を3の規定にかかわらず62歳

未満とする。

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	370 人	199 人	53.8%	100 人	50.3%
種別 B	108 人	33 人	30.6%	19 人	57.6%
種別 C	39 人	7 人	17.9%	4 人	57.1%

（２）係長職昇任能力実証

①対象資格および選考方法

区分	対象資格	能力実証方法
種別A	(ア) 別表に掲げる職種の者で、令和 8 年 3 月末日現在主任の職にあり、その在職期間が5年以上で、年齢 60 歳未満のもの (イ) 経験者B〈主任〉等の区分で合格し、別表に掲げる職種の者で、令和 8 年 3 月末日現在主任の職にあり、その在職期間が4年以上で、年齢 60 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、令和 8 年 3 月末日現在主任の職にあり、その在職期間が2年以上で、年齢 60 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、令和 8 年 3 月末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 60 歳未満のもの (イ) 経験者B〈主任〉等の区分で採用され、別表に掲げる職種の者で、令和 8 年 3 月末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 60 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、令和 8 年 3 月末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 60 歳未満のもの	人事評価

【別表1】

(事務系)事務、社会教育　(保育・児童系)保育士、児童指導　(技術・福祉系)土木造園、建築、機械、電気、衛生監視、学芸研究、診療放射線、歯科衛生、検査技術、栄養士、保健師、看護師、福祉(福祉)、心理

②実施状況

区分	対象者数 A	合格者数 B	合格率 B/A
種別A	270 人	63 人	23.3%
種別B	56 人	1 人	1.8%

（３）課長補佐職昇任能力実証

①対象資格および方法

対象資格	能力実証方法
別表の職種の職務に従事する者で、令和８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 60 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　（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実施状況

対象者数 A	合格者数 B	合格率 B/A
104 人	21 人	20.1%

（４）管理職選考

選考実施状況（品川区該当者分）

①種別Ⅰ類（人事委員会への申込制（令和4年度と実施方法に変更なし））

●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者のうち、年齢55歳未満で、主任以上の在職期間が6年以上の者（全部、分割又は免除受験方式で受験する場合であって、経験者採用制度等により採用された者が受験する場合を除く。）

●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

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
578 人	27 人	25 人	92.6%	4 人	16.0%

②種別Ⅱ類（任命権者による指名制（令和4年度から選考方法に変更あり））

●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者のうち、年齢60歳未満で、課長補佐以上の在職期間が2年以上の者

●選考方法

勤務評定、口頭試問

有資格者数 A	合格者数 B	任用率 B/A
107 人	2 人	1.9%

（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 1 の職種の職務に従事する者で、令和 8 年 3 月末日現在、1 級職に 12 年以上在職し、60 歳未満のもの （経過措置） (1)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、令和 7 年度及び令和 8 年度に実施する選考に限り、受験資格における年齢要件の上限部分を 62 歳未満とする。	作文、面接、人事評価

【別表 1】

(技能系)調理・用務、施設作業、清掃

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
28 人	6 人	21.4%	2 人	33.3%

（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、令和 8 年 3 月末日現在、技能主任職に 4 年以上在職し、年齢 60 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、令和 7 年度及び令和 8 年度に実施する選考に限り、受験資格における年齢要件の上限部分を 62 歳未満とする。	論文、面接、人事評価

【別表】

(技能系)調理・用務、施設作業、清掃

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
73 人	4 人	5.5%	1 人	25.0%

（７）統括技能長職昇任選考

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、令和８年３月末日現在、担当技能長又はこれに相当する職に３年以上在職し、年齢 42 歳以 60 歳未満のもの。	面接、人事評価

【別表】

（技能系）調理・用務、施設作業、清掃

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）特例昇任選考および能力実証

①受験資格および選考方法

選考種別	受験資格	選考方法
係長職	別表1の職種の者で、令和8年3月末日現在以下の全てに該当するもの ア　以下のいずれかに該当する者 (ア)　主任の職にあり、その在職期間が5年以上で、年齢 62 歳未満のもの (イ)　経験者B〈主任〉又は経験者（児童福祉・児童指導・児童心理）〈主任〉の区分で採用され、主任の職にあり、その在職期間が4年以上で、年齢 62 歳未満のもの (ウ)　会計の職種の者で、主任の職にあり、その在職期間が2年以上で、大学卒業後7年以上のもの イ　以下のいずれかに該当する者 (ア)　行政職給料表（一）2級 121 号給が適用されている者 (イ)　医療職給料表（二）2級 117 号給が適用されている者 (ウ)　医療職給料表（三）2級 117 号給が適用されている者	人事評価
主任職	別表2の職種に該当する1級職の者で、令和8年3月末日現在以下の全てに該当するもの ア　年齢が 62 歳未満の者で、別表3の資格の基礎となる採用区分における1級職の在職年数（年齢 18 歳以降のものに限る。）の要件を満たすもの イ　以下のいずれかに該当する者 (ア)　行政職給料表（一）1級 149 号給が適用されている者 (イ)　医療職給料表（二）1級 145 号給が適用されている者 (ウ)　医療職給料表（三）1級 141 号給が適用されている者	人事評価
技能長職	別表4の職種の職務に従事する者で、令和8年3月末日現在以下の全てに該当するもの ア　2級職に4年以上在職し、年齢が 62 歳未満のもの イ　行政職給料表（二）2級 149 号給が適用されている者	人事評価
技能主任職	別表5の職種の職務に従事する者で、令和8年3月末日現在以下の全てに該当するもの ア　1級職に 12 年以上在職し、年齢が 62 歳未満の者 イ　行政職給料表（二）1級 165 号給が適用されている者	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、物理、衛生監視、学芸研究　（医療技術系）診療放射線、歯科衛生、理学療法、作業療法、検査技術、栄養士、保健師、看護師

【別表2】

（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、物理、衛生監視、学芸研究　（医療技術系）診療放射線、歯科衛生、理学療法、作業療法、検査技術、栄養士、保健師、看護師

【別表3】

資格の基礎となる採用区分		1級職在職年数
Ⅰ類		5年以上
Ⅱ類	短大3卒	6年以上
	短大2卒	7年以上
Ⅲ類	高等学校卒業後1年間の養成施設等を修了した者	8年以上
	その他	9年以上
経験者A〈1級職〉		3年以上
経験者（児童福祉・児童指導・児童心理）〈1級職〉		

【別表4】

（技能系）自動車運転、介護指導、施設管理、土木作業、調理・用務、施設作業、家庭奉仕、清掃　（業務系）事務（業務）、業務

【別表5】

（技能系）自動車運転、介護指導、施設管理、土木作業、調理・用務、施設作業、家庭奉仕、清掃　（業務系）事務（業務）、業務

②実施状況

選考種別	対象者数 A	合格者数 B	合格率 B/A
係長職	33 人	18 人	54.5%
主任職	27 人	11 人	40.7%
技能長職	－	－	－
技能主任職	12 人	3 人	25%

（９）主任教諭昇任選考（幼稚園）

①受験資格および選考方法

受験資格	選考方法
令和８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 62 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
３人	１人	33.3%	１人	100%

（１０）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
【第１次選考】 令和８年３月末日現在、次の①～③のいずれかに該当するもの ①　区立幼稚園主任教諭経験２年で、55 歳未満のもの ②　区立幼稚園主任教諭経験３年で、56 歳未満のもの ③　区立幼稚園主任教諭経験４年以上で、57 歳未満のもの 【第２次選考】 令和８年３月末日現在、区立幼稚園主任教諭経験４年以上で、57 歳未満のもの	筆記考査、面接、 人事評価

②選考実施状況（※第２次選考の受験資格を満たす者のみを抽出している。）

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	２人	25.0%	２人	100%

（１１）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
令和８年３月末日現在、区立幼稚園副園長経験３年以上で 60 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
３人	０人	0%	０人	－

（１２）主任教諭昇任選考（区固有教員）

①受験資格および選考方法

受験資格	選考方法
令和8年 3 月末日現在、教職経験年数 8 年以上、区固有教員歴 2 年以上で、30 歳以上 62 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
6人	2人	33%	2人	100%

（１３）４級職（主幹教諭・指導教諭）昇任選考（区固有教員）

①受験資格および選考方法

受験資格	選考方法
次の(1)または(2)の要件を満たす区固有教員とする (1)令和 8年 3 月末日現在、主任教諭の職にあり、品川区立学校の主任教諭歴が 2 年以上で、34 歳以上 60 歳未満のもの (2)令和 8年3月末日現在、品川区立学校で主幹または指導教諭歴が 1 年以上あり、固有教員歴 2 年以上で、34 歳以上 60 歳未満のもの	面接、勤務実績、 授業観察（指導教諭任用希望者のみ）

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
4人	2人	50%	1人	50%

（１４）４級職（主幹教諭・指導教諭）選考実施に伴う指導教諭への任用に関する選考（切替選考）（区固有教員）

①受験資格および選考方法

受験資格	選考方法
次の要件を全て満たす区固有教員とする (1)令和 5 年度以前の品川区立学校主幹教諭選考合格者のうち、現に主幹教諭の職にあるもの (2)令和 8年 3 月末日現在、年齢が 60 歳未満のもの	推薦書、勤務実績等

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	0人	0%	0人	0%

（１５）教育管理職昇任選考（区固有教員）

①受験資格および選考方法

受験資格	選考方法
令和8年３月末日現在、品川区立学校教育職員の4級職として任用されており、品川区立学校教育職員として指導主事の職務を２年以上経験、または選考合格後に指導主事として２年以上その職務に従事する意思を有し、36 歳以上 54 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
5人	1人	20%	0人	0%

（１６）副校長任用審査（区固有教員）

①受験資格および選考方法

受験資格	選考方法
教育管理職昇任選考合格後、原則2年間の教育管理職候補者期間を経過したもの。ただし、指導主事としての職務に従事した期間が３年以上ある者は１年前倒す。	筆記考査、面接、人事評価

②任用審査実施状況

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
0人	0人	0%	0人	0%

（１７）統括副校長昇任選考（区固有教員）

①受験資格および選考方法

受験資格	選考方法
令和8年３月末日現在、教育管理職の職にある 60 歳未満のもののうち、その経験年数が４年以上のもの。	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
1人	1人	100%	1人	100%

５　職員数に関する状況

令和8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、臨時的任用職員、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
企画経営部	196
区長室	139
地域振興部	234
文化観光スポーツ振興部	58
子ども未来部	1021
品川区児童相談所	114
福祉部	243
健康推進部	278
都市環境部	314
防災まちづくり部	139
会計管理室	14
教育委員会事務局	228
監査委員事務局	6
選挙管理委員会事務局	10
区議会事務局	15
計	3,009

(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	25	22	3
	課長級	80	64	16
	課長補佐	191	114	77
	係長級・主査	535	237	298
	主任	770	285	485
	係員	1143	411	732
	統括指導主事	―	―	―
	区指導主事	5	4	1
技能労務職	統括技能長	1	1	―
	技能長	33	32	―
	技能主任	100	93	7
	係員	54	54	2
教育職	幼稚園園長	4	1	3
	幼稚園副園長	5	1	4
	幼稚園主任教諭	7	1	6
	幼稚園教諭	19		19
	区固有教員副校長	3	2	1
	区固有教員主幹教諭	6	3	3
	区固有教員主任教諭	10	5	5
	区固有教員教諭	18	7	11
計		3,009	1,336	1,673

(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
1,326	989	280	149	188	77	3,009

※その他・・・幼稚園教育職員、指導主事、独自採用教員

（単位:人）

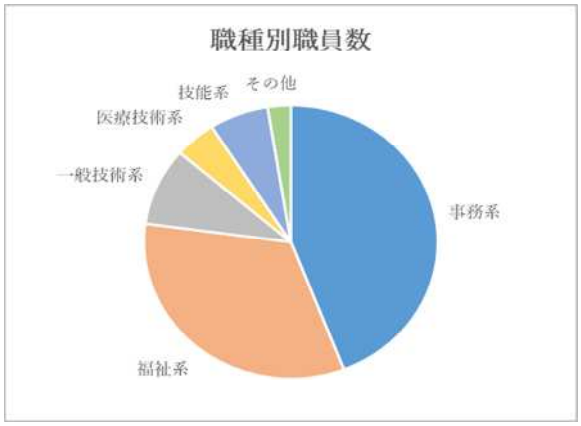
一般行政職	技能労務職	福祉職（保育士など）	税務職	看護師保健師	医師医療技術職	教員幼稚園教諭など	計
1,704	188	805	88	121	27	76	3,009

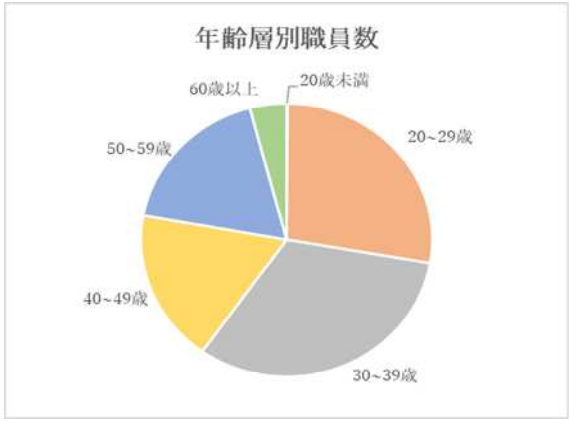
※特別会計（国民健康保険事業会計・後期高齢者医療特別会計・介護保険特別会計）に従事する職員 98 人を含む

※令和 8 年地方公務員給与実態調査から引用

(4)年齢層別職員数　　（単位:人）

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	829	970	564	494	147	3,009	38 歳4月





６　職員の退職の状況（令和７年４月１日～令和８年３月31日）

(1)身分別退職者数

（単位:人）

	定年退職	勧奨退職	普通退職	死亡退職	都･他区交流、他	計
区職員	1	14	67	1	13	96
幼稚園教育職員	－	－	4	－	7	11
区固有教員	－	－	－	－	－	－
指導主事	－	－	－	－	－	－
計	1	14	71	1	20	107

(2)職層別退職者数

（単位:人）

職層		合計
一般行政職等	部長級	6
	課長級	1
	課長補佐	1
	係長級･主査	19
	主任	23
	係員	38
	統括指導主事	－
	区指導主事	－
技能労務職	統括技能長	－
	技能長	－
	技能主任	4
	係員	2
教育職	幼稚園園長	2
	幼稚園副園長	
	幼稚園主任教諭	1
	幼稚園教諭	10
	区固有教員副校長	－
	区固有教員主幹教諭	－
	区固有教員主任教諭	－
	区固有教員教諭	－
計		107

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
	令和7.4.1～令和8.3.31	令和7.4.2～令和8.3.31	令和 8.4.1	（B）－（A）
事務（一般事務）	36	－	82	46
事務（ICT）	1	－	2	1
福祉（福祉）	11	2	11	2
福祉（保育士）	21	－	38	17
福祉（児童指導）	2	－	3	1
心理（心理）	1	－	4	3
土木造園（土木技術）	3	－	6	3
土木造園（造園技術）	－	－	2	2
建築（建築技術）	2	－	3	1
機械（機械技術）	－	－	1	1
衛生監視（保健衛生監視）	1	－	2	1
衛生監視（食品衛生監視）	1	－	1	0
医師（医師）	1	－	－	△1
栄養士（栄養士）	－	－	1	1
歯科衛生（歯科衛生士）	－	－	－	0
保健師（保健師）	－	－	12	12
看護師（看護師）	1	－	4	3
検査技術	－	－	－	0
小計	81	2	172	93
特定任期付き（事務）	－	－	1	1
一般任期付き（事務）	－	－	－	0
一般任期付き（福祉）	－	1	2	3
小計	－	1	3	4
調理・用務（用務）	－	－	－	0
清掃（清掃作業）	6	－	5	△1
清掃（清掃車運転）	－	－	－	0
小計	6	－	5	△1
幼稚園教育職員	5	－	－	△5
区固有教員	－	－	5	5
小計	5	－	5	0
臨時的任用：事務（一般事務）	7	－	14	7
臨時的任用：福祉（保育士）	－	－	5	5
臨時的任用：福祉（児童指導）	－	－	－	0
臨時的任用：建築（建築技術）	－	－	－	0
臨時的任用：保健師（保健師）	－	－	－	0
臨時的任用：栄養士	2	－	1	△1
臨時的任用：歯科衛生士	－	－	1	1

臨時的任用:幼稚園教育職員	6	-	-	△6
臨時的任用:区固有教員	-	—	—	0
小計	15	-	21	6
計	107	3	206	102

Ⅱ　職員の給与の状況

1　人件費の状況（令和7年度普通会計決算）

住民基本台帳人口 （令和8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）6年度の 人件費率
	千円	千円	千円	%	%
417,833	238,816,017	7,687,331	30,873,339	12.9	13.7

※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（令和7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］	
2,891	9,890,449	3,990,220	5,041,849	18,922,518	6,545千円

※職員数は、令和７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

（令和8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	37.8　歳	314,500　円	456,364　円
技能労務職	52.4　歳	296,900　円	421,163　円
教育職	37.2　歳	352,200　円	464,747　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（令和８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）	232,000　円	総合職 242,000　円 一般職 232,000　円
	Ⅲ類（高卒程度）	200,300　円	200,300　円
技能労務職		187,400　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（令和8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	296,050　円	342,838　円	386,091　円
	高 校 卒	267,800　円	297,460　円	327,444　円
技能労務職		－	－	－

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7年度	令和6年度	令和7年度	令和6年度	令和7年度	令和6年度
職員数［Ⅰ］	1,704人	1,666人	188人	204人	3,009 人	2,812 人
昇給区分が「A」または「B」の職員数［Ⅱ］	472人	535人	50人	32人	850人	753人
比率［Ⅱ／Ⅰ］	27.7%	32.1%	26.6%	15.7%	28.2%	26.8%

※平成 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（令和7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人当たり平均支給額		1,787千円	―
支給割合	期末手当	2.525月分（1.425月分）	2.525月分（1.425月分）
	勤勉手当	2.375月分（1.175月分）	2.125月分（1.025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（令和8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 人当たり平均支給額		6,006　千円	18,106　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62歳）または勧奨退職などによる退職をいいます。

※退職手当の1人当たり平均支給額は令和7年度退職者の平均額です。

９　地域手当（令和7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	2,155,306　千円
支給職員1人当たり平均支給年額	719,394　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	2,996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（令和7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	51,446　千円
支給職員1人当たり平均支給年額	130,575　円
職員全体に占める手当支給職員の割合	13.2　%
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、一時保護業務手当、児童相談所業務手当

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	令和7年度	令和6年度
支給実績	1,265,099千円	1,016,283千円
職員1人当たり平均支給年額	494千円	404千円

１２　そのほかの手当（令和7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	129,307　千円	182,123　円
住居手当	職員の住居費の一部を補う手当	142,341　千円	165,513　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）	330,345　千円	129,445　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	139,525　千円	1,192,524　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	4,548　千円	2,274,000　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	138,480　千円	221,568　円
教職員特別手当	幼稚園教諭等に対し、支給される手当	3,645　千円	43,915　円

１３　特別職の報酬などの状況（令和8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>952,000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="5">6 月期　1.885 月分
12 月期　1.885 月分
計　3.77 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>957,000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>959,000円</td><td rowspan="3">－</td></tr>
<tr><td>副議長</td><td>818,000円</td></tr>
<tr><td>議　員</td><td>629,000円</td></tr>
</table>

※8年4月1日現在、5年1月と比べて2割減額している。

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年度につき20日（ただし、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
出生サポート休暇	職員が不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合に取得できる休暇	不妊治療に係る通院等を行う職員	日または時間を単位とし1年度で5日（体外受精等の治療を受ける場合は10日）

種類	事項	対象者等	日数等
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	配偶者またはパートナーシップ関係の相手方の出産に当たり、子の養育その他家事等を行うための休暇	出産する配偶者またはパートナーシップの相手方のいる職員	出産の前後を通じて、2日以内
育児参加休暇	職員が配偶者またはパートナーシップ関係の相手方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、配偶者またはパートナーシップ関係の相手方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またはパートナーシップ関係の相手方のいる職員	原則として、配偶者またはパートナーシップ関係の相手方の出産の翌日から1年以内に 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）

種類	事項	対象者等	日数等
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(パートナーシップ関係になる場合も含む)職員、親族(パートナーシップ関係も含む)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(6 月 1 日～10 月 31 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 年度につき、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
子の看護等のための休暇	12 歳(障害・指定難病等があることを証明できる場合については 18 歳)に達する日以後の 最初の 3 月 31 日までの間にある子(パートナーシップ関係の相手方の子を含む)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	12 歳(障害・指定難病等があることを証明できる場合については 18 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)

種類	事項	対象者等	日数等
短期の介護休暇	配偶者（パートナーシップ関係の相手方を含む）、父母、子、配偶者（パートナーシップ関係の相手方を含む）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（パートナーシップ関係の相手方を含む）、父母、子、配偶者（パートナーシップ関係の相手方を含む）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（パートナーシップ関係の相手方を含む）、父母、子、配偶者（パートナーシップ関係の相手方を含む）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（パートナーシップ関係の相手方を含む）、父母、子、配偶者（パートナーシップ関係の相手方を含む）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（パートナーシップ関係の相手方を含む）、父母、子、配偶者（パートナーシップ関係の相手方を含む）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（パートナーシップ関係の相手方を含む）、父母、子、配偶者（パートナーシップ関係の相手方を含む）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、1日 2 時間以内

（2）年次有給休暇の取得状況（令和 7 年 4 月 1 日～令和 8 年 3 月 31 日）

平均取得日数
16.7 日

※非現業の一般職に属する常勤職員（休職者、他団体への派遣者等を除く）の平均取得日数です。

（3）病気休暇の取得状況（令和 7 年 4 月 1 日～令和 8 年 3 月 31 日）

取得者数
186 人

（4）介護休暇の取得状況（令和 7 年 4 月 1 日～令和 8 年 3 月 31 日）

取得者数
6 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、全日または 1 日を通じて 2 時間（育児時間を含む）を超えない範囲で,勤務しないことが認められる制度です。令和 7 年度より、小学校就学中の子を養育する職員に対して、子育て部分休暇（全日または 1 日 2 時間を超えない範囲で勤務しないことが認められる制度）を新設しました。

○　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。

○　本区では、加齢による諸事情への対応、地域ボランティア活動等への従事、若年層とのワークシェアリングなど高齢層職員の多様な働き方のニーズに対応するため、「高齢者部分休業」を令和 6 年 4 月に導入しました。

（単位：人）

種別	令和7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	41	81	122	7	85	92
部分休業	10	56	66	8	76	84
配偶者同行休業	0	1	1	0	4	4

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（令和７年４月１日～令和８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	－	－	63(58)	－	63(58)
刑事事件に関し起訴された場合	－	－	－	－	－
計	－	－	63(58)	－	63(58)

( )内:精神疾患

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（令和７年４月１日～令和８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)	－	1	1	－	2
公務外非行(交通法規違反等)	－	－	1	－	1
計	－	1	2	－	3

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

令和７年度における許可件数
16 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（令和７年４月１日～令和８年３月 31 日）

通報件数	受理件数
2	2

５　ハラスメントへの対策

○　本区では、職員等がその能力を十分に発揮することができる働きやすい職場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（内部・外部）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性的な言動によって、職員等の人格権が職員等の人格権が侵害され、職員等の勤務環境が害されることまたは職員等が勤務条件につき不利益を受けることをいいます。これらの性的な言動は、性的な関心や欲求に基づく言動（同性に対するものも含む。）をいい、性別により役割を分担すべきとする意識または性的指向もしくはジェンダーアイデンティティに関する偏見に基づく言動も含むものとしています。

○　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、業務上必要かつ相当な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与え、職員等の人格もしくは尊厳を害し、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、職員等の上司または同僚による、妊娠、出産、育児もしくは介護に関する制度または措置を利用することを阻害する言動および妊娠し、または出産したこと、その他の妊娠または出産に関する言動によって、職場環境を悪化させる言動をいいます。

Ⅵ　職員の退職管理の状況

１　退職管理

地方公務員法第 38 条の 2 第 8 項および第 38 条の 6 の規定に基づき、品川区では「品川区職員の退職管理に関する条例」を定め、管理職（学校長、副校長、幼稚園長、副園長含む）であった者の再就職の届出を受けるとともに、その内容を公表しています。

２　再就職の状況

退職時に管理職であった者の再就職（令和８年４月１日以降に再就職）の状況（人）

	民間企業	公益団体等	区の会計年度任用職員	その他
部長級	0	5	0	0
課長級	0	0	0	0
校長等	0	0	2	2

※校長等には、副校長、幼稚園長、副園長を含みます。

※公益団体等には、公益財団（社団）法人、一般財団（社団）法人、社会福祉法人等を含みます。

※その他は、民間企業、公益団体等及び区の会計年度任用職員以外に再就職した者です。

Ⅶ　職員の研修および勤務成績の評価の状況

1　研修の状況（令和７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)		36	－	36
	自主研究グループ		1	－	15
	公共政策大学院修学支援		1	－	1
	計		38	－	52
職場研修	職場企画研修		105	12, 154	5, 193
	職場派遣研修		69	1, 447	250
	計		174	13, 601	5, 443
職場外研修	職層研修	育成層研修	19	10, 362	2, 115
		実務層研修	5	4, 125	352
		監督層研修	12	2, 823	503
		管理層研修	5	445	209
		清掃関係職員研修	7	140	28
		計	48	17, 895	3, 207
	職層以外	実務研修	11	1, 272	240
		政策形成研修	2	231	123
		派遣研修	34	679	130
		特別研修	21	3, 664	3, 025
		計	68	5, 846	3, 518
	職場外研修計		116	23, 741	6, 725
品川区研修合計			328	37, 342	12, 220

（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	4	6, 141	524
	管理層研修	6	294	20
	清掃関係職員研修	6	224	14
	計	16	6, 659	558
専門研修		39	1, 719	126
児童相談所関連研修		20	1, 334	83
ステップアップ研修		13	662	85
自治体経営研修		3	32	9
サポート研修		8	266	31
その他(試行・連携講座など)		21	249	70
特別区共同研修合計		120	10, 921	962

※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

①品川区研修

研修名	日数(日)	受講者(人)
幼児教育研修会	1	25
新規採用内定者施設見学会	0	0
新規採用教諭研修	4	5

②東京都共同研修

研修名	日数(日)	受講者(人)
新規採用2年目フォロー研修	5	4
主任教諭研修Ⅰ	4	0
主任教諭研修Ⅱ	2	0
新任幼稚園管理職研修	8	0
管理職候補者養成研修	1	3
新任園長研修	4	0
園長･副園長等専門研修	3	6

（４）区固有教員に係る研修の状況

①品川区研修

研修名	日数(日)	受講者(人)
固有教員研修	6	36

②東京都共同研修

研修名	日数(日)	受講者(人)
専門性向上研修	22	9
職層研修	2	2

２　勤務成績の評価

令和７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）

VIII　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	令和7年度認定件数
公務災害	21
通勤災害	8

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、初診日から起算して 5 年以内に治癒した日において、その傷病によ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　・グループ医療保険　・三大疾病保険（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　・入院サポート保険　・がん保険 ・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・介護一時金プラン
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 6.8 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（令和７年度）

主な事業	事業内容
元気回復事業	人間ドック利用助成、インフルエンザ予防接種助成、ボウリング大会等
保養宿泊事業	互助会が個別契約する施設を利用する場合の宿泊料金の一部助成
委託事業	会員制総合福利厚生サービス、カフェテリアプラン事業
給付金	結婚等祝金、出産祝金、弔慰金、療養見舞金等
貸付事業	生計資金貸付制度、特別提携融資制度

（（２）各事業の費用等の内容（令和７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 1:0.73 となっています。（会員数 3,086 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）
48,528,857 円 （給料月額×1.2/1,000＋900）	35,390,098 円 （職員一人あたり 11,468 円）	1:0.73

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。 〇住宅資金等の貸付事業　〇人間ドック等の保健事業 〇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	〇マインド（団体定期保険）　〇あしすと（三大疾病医療保険） 〇ぱーとなー（医療保険）　〇ニューエブリ（団体損害保険） 〇団体扱い保険（生命保険、損害保険） 〇積立年金保険（拠出型企業年金保険）　〇一時払退職後終身保険（生命保険） 〇訴訟費用保険
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。 〇一般生活資金等の貸付事業　〇あっせん等事業 〇レジャー施設・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　179 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

令和 7 年度における職員の健康診断は計 15 種について実施し、延べ受診者数は 6,494 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	1,812
雇入れ時健康診断	223
肺がん検診	279
胃がん検診	39
大腸がん検診	342
乳がん検診	162
子宮がん検診	733
情報機器作業従事者健康診断	162
ストレスチェック	2,461

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
清掃作業服・雨衣等	作業に従事する清掃職員
作業服・安全靴等	土木・建築・電気・機械の設計および管理に従事する職員、 地域活動・防災・福祉・衛生監視・保健予防に従事する職員等に貸与
ﾄﾚｰﾆﾝｸﾞｳｪｱ・運動靴等	児童センター・保育園・保健センター等に勤務する職員を中心に貸与
医務服・エプロン・帽子	保健所・保健センター等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８年９月１日現在）

区分	室数	入居数
災害対策職員待機寮	98 ※借上を含む場合 138	64 ※借上を含む場合 104

12　職員表彰の状況（令和７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	18
教職員	4
合計	22

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.　地域振興部　地域活動課 2.　子ども未来部　子ども育成課 3.　福祉部　高齢者福祉課 4.　防災まちづくり部　公園課 5.　企画経営部（税務課）、区長室（総務課・戦略広報課・人事課）、地域振興部（地域活動課）、福祉部（生活福祉課）、健康推進部（生活衛生課・国保医療年金課）、都市環境部（建築課・品川区清掃事務所）、防災まちづくり部、教育委員会事務局【合同】 6.　防災まちづくり部　防災課計画担当 7.　教育委員会事務局　学務課
褒賞	8件	1.　企画経営部　企画課　計画担当 2.　企画経営部　デジタル推進課 3.　企画経営部　税務課　課税第一担当（定額減税調整給付金担当） 4.　区長室　戦略広報課　都市ブランディング担当 5.　地域振興部　地域産業振興課 6.　子ども未来部　子育て応援課 7.　健康推進部　国保医療年金課（システム標準化対応） 8.　選挙管理委員会事務局

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	56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	21	2	17
教職員	1	1	5
合計	22	3	22

令和７年度の業務状況の報告

特別区人事委員会

第１　職員の競争試験及び選考の状況

（１）　採用試験等

令和７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>経歴・資格・免許</th><th>その他</th></tr>
<tr><td rowspan="12">Ⅰ
類</td><td>事務（一般事務）</td><td rowspan="7">有</td><td rowspan="7">22歳以上
32歳未満</td><td rowspan="7"></td><td rowspan="12">・活字印刷文による出題に対応できる人（ただし、事務（一般事務）については、【早期SPI枠】試験を除き、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>事務（ＩＣＴ）</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>社会福祉士、児童指導員又は
保育士（注3）</td></tr>
<tr><td>心　　理</td><td>40歳未満</td><td>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
41歳未満</td><td>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></td></tr>
<tr><td>保 健 師</td><td>無</td><td>22歳以上
40歳未満</td><td>保健師</td></tr>
<tr><td>Ⅲ
類</td><td>事務（一般事務）</td><td>有</td><td>18歳以上
22歳未満</td><td></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（一般事務）</td><td>有</td><td>18歳以上
62歳未満</td><td colspan="2">・身体障害者手帳等の交付を受けている人（注4）
・活字印刷文又は点字による出題に対応できる人</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td rowspan="12">経験者１級職</td><td>事務（一般事務）</td><td rowspan="5">有</td><td rowspan="24">62歳未満</td><td rowspan="12">民間企業等での業務従事歴が４年以上ある人
（児童福祉・児童指導・児童心理については、上記のうち児童相談所等での業務従事歴が２年以上ある人
（注2））</td><td></td><td rowspan="24">・活字印刷文による出題に対応できる人（ただし、事務（一般事務）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>事務（ＩＣＴ）</td><td rowspan="11">当該職種に関連する業務に従事（ただし、福祉・児童福祉・児童指導については社会福祉士、児童指導員又は保育士の資格を有していること（注3）。児童心理は心理学科を卒業した人又はこれに相当する人）</td></tr>
<tr><td>土木造園（土木）</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="6">無</td></tr>
<tr><td>児童福祉</td></tr>
<tr><td>児童指導</td></tr>
<tr><td>児童心理</td></tr>
<tr><td rowspan="12">経験者２級職（主任）</td><td>事務（一般事務）</td><td rowspan="5">有</td><td rowspan="12">民間企業等での業務従事歴が８年以上ある人
（児童福祉・児童指導・児童心理については、上記のうち児童相談所等での業務従事歴が３年以上ある人
（注2））</td><td></td></tr>
<tr><td>事務（ＩＣＴ）</td><td rowspan="11">当該職種に関連する業務に従事（ただし、福祉・児童福祉・児童指導については社会福祉士、児童指導員又は保育士の資格を有していること（注3）。児童心理は心理学科を卒業した人又はこれに相当する人）</td></tr>
<tr><td>土木造園（土木）</td></tr>
<tr><td>建　　築</td></tr>
<tr><td>福　　祉</td><td rowspan="6">無</td></tr>
<tr><td>児童福祉</td></tr>
<tr><td>児童指導</td></tr>
<tr><td>児童心理</td></tr>
<tr><td rowspan="4">経験者３級職（係長級）</td><td>事務（ＩＣＴ）</td><td>有</td><td rowspan="4">民間企業等での業務従事歴が12年以上ある人
(児童福祉・児童指導・児童心理については、上記のうち児童相談所等での業務従事歴が５年以上ある人
（注2））</td></tr>
<tr><td>児童福祉</td><td rowspan="3">無</td></tr>
<tr><td>児童指導</td></tr>
<tr><td>児童心理</td></tr>
</table>

(注１)障害者を対象とする採用選考の略
(注２)児童相談所等での業務従事歴については、下記の経験を指す。
　　児童福祉：児童相談所（一時保護所を含む。）又は児童福祉施設における相談援助業務経験
　　児童指導：児童相談所の一時保護所、児童養護施設又は児童自立支援施設における直接処遇業務経験
　　児童心理：児童相談所（一時保護所を含む。）等の福祉、医療、司法又は教育に関する機関や施設における心理判定、心理療法又はカウンセリングの業務経験
(注３)試験区分「福祉」「児童福祉」「児童指導」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４)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

項　　目	Ⅰ類採用試験 【早期SPI枠】	Ⅰ類採用試験 【春試験】	経験者 採用試験・選考 【春試験】	Ⅰ類採用試験 【秋試験】	Ⅲ類採用試験	経験者 採用試験・選考 【秋試験】	障害者を 対象とする採用選考
告　　示	2月5日（水）	3月7日（金）	3月14日（金）	7月17日（木）	6月26日（木）	6月26日（木）	6月26日（木）
申込受付	2月5日（水）～ 2月18日（火）	3月7日（金）～ 3月24日（月）	3月14日（金）～ 3月24日（月）	7月17日（木）～ 7月31日（木）	6月26日（木）～ 7月17日（木）	6月26日（木）～ 7月17日（木）	6月26日（木）～ 7月17日（木） ※郵送申込は 7月16日（水） 消印有効
1次試験・選考	3月4日（火）～ 3月17日（月）	4月20日（日）	4月20日（日）	9月14日（日）	9月14日（日）	9月7日（日）	9月14日（日）
1次合格発表	3月27日（木）	6月13日（金）	6月13日（金）	10月15日（水）	10月24日（金）	10月24日（金）	10月15日（水）
2次試験・選考	プレゼンテーション シート作成 4月20日（日） 口述試験 5月12日（月）～ 5月14日（水）	6月30日（月）～ 7月11日（金）	6月29日（日）	10月31日（金）	11月7日（金） 11月10日（月）	11月1日（土） 11月2日（日） 11月3日（月） 11月8日（土） 11月9日（日）	11月4日（火） 11月5日（水） 11月6日（木）
最終合格発表	5月29日（木）	（技術系※） 7月16日（水） （技術系以外） 7月25日（金）	7月16日（水）	11月21日（金）	11月21日（金）	11月21日（金）	11月21日（金）

※技術系・・・土木造園（土木）・土木造園（造園）・建築・機械・電気

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		
			7年度	6年度	比較増△減	7年度	6年度	比較増△減	7年度	6年度	比較増△減
Ⅰ類【早期ＳＰＩ枠】		事務（一般事務）	1,876	—	1,876	1,716	—	1,716	309	—	309
Ⅰ類【春試験】		事務（一般事務）	6,728	7,580	△ 852	6,080	6,868	△ 788	2,541	3,035	△ 494
		事務（ＩＣＴ）	53	78	△ 25	47	59	△ 12	13	27	△ 14
		土木造園（土木）	108	150	△ 42	98	132	△ 34	51	64	△ 13
		土木造園（造園）	62	63	△ 1	59	56	3	39	33	6
		建　築	84	123	△ 39	76	115	△ 39	50	74	△ 24
		機　械	23	40	△ 17	23	35	△ 12	16	14	2
		電　気	34	54	△ 20	29	46	△ 17	21	27	△ 6
		福　祉	484	424	60	457	386	71	279	250	29
		心　理	211	147	64	198	126	72	70	47	23
		衛生監視（衛生）	130	119	11	121	104	17	81	69	12
		衛生監視（化学）	20	35	△ 15	18	24	△ 6	9	8	1
		保　健　師	365	330	35	357	305	52	236	205	31
		小　計	8,302	9,143	△ 841	7,563	8,256	△ 693	3,406	3,853	△ 447
Ⅰ類【秋試験】		土木造園（土木）	60	63	△ 3	47	46	1	26	26	0
		建　築	39	59	△ 20	26	50	△ 24	15	35	△ 20
		機　械	13	—	13	11	—	11	4	—	4
		電　気	15	—	15	9	—	9	6	—	6
		小　計	127	122	5	93	96	△ 3	51	61	△ 10
Ⅲ類		事務（一般事務）	1,733	1,885	△ 152	1,360	1,609	△ 249	418	519	△ 101
Ⅲ類【障害者を対象とする採用選考】		事務（一般事務）	468	440	28	332	317	15	99	107	△ 8
【経験者・春試験】	1級職	福　祉	49	—	49	46	—	46	25	—	25
	2級職（主任）	福　祉	32	—	32	27	—	27	11	—	11
		小　計	81	—	81	73	—	73	36	—	36
【経験者・秋試験】	1級職	事務（一般事務）	1,563	1,540	23	1,177	1,165	12	338	385	△ 47
		事務（ＩＣＴ）	32	42	△ 10	25	32	△ 7	13	17	△ 4
		土木造園（土木）	58	44	14	52	32	20	38	24	14
		建　築	19	25	△ 6	16	17	△ 1	12	14	△ 2
		機　械	20	28	△ 8	13	22	△ 9	7	11	△ 4
		電　気	32	44	△ 12	21	31	△ 10	16	18	△ 2
		福　祉	93	104	△ 11	84	93	△ 9	52	62	△ 10
		児童福祉	22	23	△ 1	21	21	0	19	15	4
		児童指導	12	23	△ 11	10	21	△ 11	7	15	△ 8
		児童心理	34	23	11	26	20	6	16	12	4
		小　計	1,885	1,896	△ 11	1,445	1,454	△ 9	518	573	△ 55
	2級職（主任）	事務（一般事務）	1,079	1,008	71	787	744	43	160	168	△ 8
		事務（ＩＣＴ）	56	40	16	39	30	9	18	15	3
		土木造園（土木）	75	61	14	60	51	9	39	21	18
		建　築	42	37	5	38	29	9	29	20	9
		福　祉	53	60	△ 7	46	54	△ 8	21	35	△ 14
		児童福祉	16	22	△ 6	15	21	△ 6	13	15	△ 2
		児童指導	14	13	1	13	13	0	10	9	1
		児童心理	18	7	11	17	7	10	10	7	3
		小　計	1,353	1,248	105	1,015	949	66	300	290	10
	3級職（係長級）	事務（ＩＣＴ）	13	13	0	11	12	△ 1	3	3	0
		児童福祉	5	17	△ 12	3	17	△ 14	2	7	△ 5
		児童指導	1	4	△ 3	1	4	△ 3	0	3	△ 3
		児童心理	11	6	5	9	6	3	5	3	2
		小　計	30	40	△ 10	24	39	△ 15	10	16	△ 6
氷河期		事務（一般事務）	—	702	△ 702	—	516	△ 516	—	78	△ 78
合　計			15,855	15,476	379	13,621	13,236	385	5,147	5,497	△ 350

※なお、令和7年度より新設した試験区分の比較増減は皆増、令和6年度で終了した試験区分の比較増減は皆減として扱う。

（２）　採用選考等

令和７年度に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　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
行政専門職（法務の課長級以上）	０人

イ　一般職の任期付職員

○　法第三条※1に基づく採用等

採用職層	採用承認人数	
	一般任期付職員	特定任期付職員
主任	０人	０人
係長	３人	０人
課長補佐	０人	０人
課長	０人	０人
部長	０人	１人

○　法第四条※1に基づく採用等

採用職層	合格者数
係員（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

（３）　管理職選考（令和７年度）

一般の管理職としての課長級の職への昇任選考は、第一次選考と第二次選考とに分かれているが、本委員会では、管理職選考種別Ⅰ類における第一次選考について、年度ごとに実施要綱を定め、統一選考を実施している。なお、管理職選考種別Ⅱ類は、令和５年度より申込みによらない選考（指名制）を導入し、選考権限を任命権者に委任している。

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（全部、分割又は免除受験方式で受験する場合であって、経験者採用制度等により採用された人が受験する場合を除く。）

（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至らない。

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至らない。

（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

（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、受験翌年度以降の３年間の択一・短答式問題受験の免除資格を付与する。

※　翌年度にＩ類（全部、分割、免除）の受験資格を満たさない者については、原則として、受験資格を満たす年度以降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）　日本国籍を有し、かつ、分類基準（Ｉ）の適用職種の職務に従事する者で、基準日現在、４級職に２年以上在職し年齢が 60 歳未満の人

（選考方法）　人事評価及び面接とする。ただし、任命権者は必要に応じて選考方法を追加できるものとする。

イ　令和７年度管理職選考種別Ｉ類の実施状況（合格者決定）

上段：令和７年度
下段：令和６年度

Ｉ類（全部及び免除受験方式）

種別	選考区分		申込者数	筆記考査		口頭試問進出者		合格者数	
				受験者数	受験率	進出者数	進出率	総　数	合格率
			Ａ（人）	Ｂ（人）	Ｂ／Ａ（%）	Ｃ（人）	Ｃ／Ｂ（%）	Ｄ（人）	Ｄ／Ｂ（%）
Ｉ類	事務		**411**	**369**	**89.8**	**203**	**55.0**	**107**	**29.0**
			418	380	90.9	191	50.3	105	27.6
	技術	Ｉ	**54**	**50**	**92.6**	**21**	**42.0**	**14**	**28.0**
			45	44	97.8	21	47.7	14	31.8
		Ⅱ	**56**	**52**	**92.9**	**17**	**32.7**	**11**	**21.2**
			53	49	92.5	22	44.9	14	28.6
		Ⅲ	**33**	**29**	**87.9**	**12**	**41.4**	**8**	**27.6**
			38	35	92.1	11	31.4	7	20.0
		小計	**143**	**131**	**91.6**	**50**	**38.2**	**33**	**25.2**
			136	128	94.1	54	42.2	35	27.3
	合計		**554**	**500**	**90.3**	**253**	**50.6**	**140**	**28.0**
			554	508	91.7	245	48.2	140	27.6

上段：令和７年度

Ⅰ類（全部受験方式）　　下段：令和６年度

種別	選考区分		申込者数	筆記考査		口頭試問進出者		合格者数	
				受験者数	受験率	進出者数	進出率	総　数	合格率
			Ａ（人）	Ｂ（人）	Ｂ／Ａ（%）	Ｃ（人）	Ｃ／Ｂ（%）	Ｄ（人）	Ｄ／Ｂ（%）
Ⅰ類	事務		**210**	**181**	**86.2**	**79**	**43.6**	**51**	**28.2**
			212	188	88.7	77	41.0	49	26.1
	技術	Ⅰ	**30**	**27**	**90.0**	**7**	**25.9**	**5**	**18.5**
			21	20	95.2	6	30.0	4	20.0
		Ⅱ	**23**	**20**	**87.0**	**3**	**15.0**	**2**	**10.0**
			19	17	89.5	6	35.3	3	17.6
		Ⅲ	**12**	**11**	**91.7**	**4**	**36.4**	**3**	**27.3**
			12	11	91.7	1	9.1	0	0.0
		小計	**65**	**58**	**89.2**	**14**	**24.1**	**10**	**17.2**
			52	48	92.3	13	27.1	7	14.6
	合計		**275**	**239**	**86.9**	**93**	**38.9**	**61**	**25.5**
			264	236	89.4	90	38.1	56	23.7

上段：令和７年度

Ⅰ類（免除受験方式）　　下段：令和６年度

種別	選考区分		申込者数	筆記考査		口頭試問進出者		合格者数	
				受験者数	受験率	進出者数	進出率	総　数	合格率
			Ａ（人）	Ｂ（人）	Ｂ／Ａ（%）	Ｃ（人）	Ｃ／Ｂ（%）	Ｄ（人）	Ｄ／Ｂ（%）
Ⅰ類	事務		**201**	**188**	**93.5**	**124**	**66.0**	**56**	**29.8**
			206	192	93.2	114	59.4	56	29.2
	技術	Ⅰ	**24**	**23**	**95.8**	**14**	**60.9**	**9**	**39.1**
			24	24	100.0	15	62.5	10	41.7
		Ⅱ	**33**	**32**	**97.0**	**14**	**43.8**	**9**	**28.1**
			34	32	94.1	16	50.0	11	34.4
		Ⅲ	**21**	**18**	**85.7**	**8**	**44.4**	**5**	**27.8**
			26	24	92.3	10	41.7	7	29.2
		小計	**78**	**73**	**93.6**	**36**	**49.3**	**23**	**31.5**
			84	80	95.2	41	51.3	28	35.0
	合計		**279**	**261**	**93.5**	**160**	**61.3**	**79**	**30.3**
			290	272	93.8	155	57.0	84	30.9

ウ　令和７年度管理職選考種別Ｉ類の実施状況（免除者決定）

		対象者数（人）				免除者数（人）				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		496	125	95	276	127	32	24	71	25.6	25.6	25.3	25.7
技術	Ⅰ	59	21	11	27	15	5	1	9	25.4	23.8	9.1	33.3
	Ⅱ	41	17	6	18	17	7	3	7	41.5	41.2	50.0	38.9
	Ⅲ	30	8	13	9	8	3	2	3	26.7	37.5	15.4	33.3
	小　計	130	46	30	54	40	15	6	19	30.8	32.6	20.0	35.2
合　計		626	171	125	330	167	47	30	90	26.7	27.5	24.0	27.3

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

第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。令和７年は、10月14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。

〔本年のポイント〕

【給与に関する勧告・報告】

若年層に重点を置きつつ、
それ以外の職員も昨年を大幅に上回る引上げ改定

■**公民較差**：14,860 円（3.80%）
■**月例給**：若年層に重点を置きつつ、全ての級及び号給で引上げ
【初任給】Ⅰ類：12,000 円増　Ⅲ類：18,300 円増
■**特別給（期末手当・勤勉手当）**：年間の支給月数を 0.05 月引上げ
（現行 4.85 月→4.9 月）期末手当及び勤勉手当に均等に配分
■**職員の平均年間給与**：約 27 万６千円の増（公民比較対象職員）
■**管理職の給料月額を見直し**

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（令和７年４月）

職員数	民間従業員と比較した職員		
	職員数	平均給与月額	平均年齢
57,493人	33,490人	391,462円	38.6歳

２　民間給与実態調査の内容（令和７年４月）

区　分	内　容
調査対象規模	企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所
事業所数	特別区内の1,162民間事業所を調査（調査完了704事業所）

３　公民比較の結果

○月例給

民間従業員	職　員	差
406,322 円	391,462 円	14,860 円（3.80%）

（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
4.92 月分	4.85 月	0.07 月

４　公民比較方法の見直し

公民比較方法については、各特別区における厳しい採用環境を踏まえ、有為な人材を確保するため、公務の職務・職責を重視し、大都市に相応しい、より規模の大きな企業と比較する必要がある。本年の人事院勧告を踏まえ、本委員会においても、公民比較の対象企業規模を月例給・特別給ともに 100 人以上とする。

５　本年の公民較差算出

本年の勧告に関しては、差額支給者を公民比較対象職員から除外して公民較差を算出する、一時的、特例的な措置を執り公民比較を行った結果、職員の給与が民間従業員の給与を下回っていた較差 14,860 円（3.80%）を解消するため、月例給を引き上げることとし、給料表を改定することが適当であると判

断した。差額支給者を除外しない場合の公民較差は 14,587 円（3.72%）である。

６　公民較差算出における差額支給者の取扱い

令和元年の勧告以降、差額支給者を特例的に公民比較対象職員から除外し公民較差を算出してきたが、令和７年には、公民比較対象職員に占める差額支給者の割合が約１％まで減少している。こうした状況を踏まえ、今回の勧告において執った措置は、常態的に執られるべきものではなく、本年を最後の実施とする。

Ⅱ　公民較差に基づく給与改定について

１　給料表

(1)　行政職給料表（一）

・初任給について、民間企業や国における初任給の動向等を踏まえて引上げ
・若年層の職員に重点を置きつつ、全ての級及び号給について給料月額の引上げ

	現行給料月額	改定後給料月額	改定額
Ⅰ類	220,000 円	232,000 円	12,000 円
Ⅲ類	182,000 円	200,300 円	18,300 円

(2)　その他の給料表等

・その他の給料表は、行政職給料表（一）との均衡を考慮した改定
・定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額は、各級の改定額を踏まえ、所要の引上げ

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 0.05 月引上げ
（現行 4.85 月→4.9 月）
・支給月数の引上げ分については、民間の状況等を考慮し、期末手当及び勤勉手当に均等に配分

３　実施時期

・月例給：令和７年４月１日　特別給：条例の公布の日

（参考１）公民較差解消による配分

給料	諸手当	はね返り	計
12,383 円	0 円	2,477 円	14,860 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 6,660 千円	約 6,936 千円	約 276 千円

Ⅲ　特別区における社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）

管理職の役割の重要度が増している状況に鑑み、管理職の職務・職責をより重視した給料体系の実現、早期昇格者の処遇改善は必要である。国の改定手法を参考としつつ、特別区の実情等を考慮した上で、給与制度のアップデートを行う。

１　見直し内容

(1)　行政職給料表（一）

・５級（課長級）は、初号近辺の号給をカットし、給料月額を引き上げる。
・６級（部長級）は、初号の給料月額を引き上げつつ、給料月額を刻みの大きい簡素な号給構成とする。昇給については、勤務成績が特に良好以上の場合に限り行う。昇給の号給数は、国の内容と同様に見直す。

(2)　その他の給料表

・医療職給料表（二）及び医療職給料表（三）についても、行政職給料表（一）との均衡を基本に見直す。

２　実施時期

・令和８年４月１日

Ⅳ　管理職手当額の見直し

管理職の給料月額における見直しの趣旨に基づき、管理職手当額についても見直しに向けて検討が必要である。国や他の地方公共団体の状況、民間給与との均衡を考慮し、特別区の実情を踏まえ、適切な手当額の設定に向けて検討を進められたい。

人事･給与制度に関する意見

１　未来を切り拓く人材の確保と育成

・多様化する区民の価値観やニーズに対して効果的な施策を展開し、持続可能な都市として更なる発展を遂げていくために、任用面と給与面が車の両輪となり、未来を切り拓く人材の確保や育成について取り組まなければならない。

２　時代に応じた採用制度の見直し

■将来を見据えた人材確保策の検討

・職員のキャリア形成には、能力を最大限に発揮でき、やりがいを持って長く働き続けることができる環境の確保が必要である。
・専門性等のある職種では、新卒者の採用とともに経験者採用試験・選考により人材確保に取り組んでいく。
・公務を通じて得られるスキルや専門性を高めるための成長支援に引き続き積極的に取り組まれたい。

■採用環境を踏まえた採用制度の実施

・受験者にとって受験しやすい試験・選考の在り方を引き続き検討し、有為な人材の確保に取り組んでいく。
・Ｉ類採用試験での内定時期の早期化は人材確保策の一つとして大変有効である。

■採用ＰＲ等の戦略的な展開

・確実な人材確保のためには、実際に「働く場」である各区のＰＲ活動が重要である。
・新卒者向けには、実際に働く特別区職員から仕事内容や公務の魅力を伝え、内定者の定着及び採用後の離職防止を図られたい。
・転職者向けには、インターネットを活用するとともに公務に転職することの魅力を直接伝える対面の説明会が重要である。

■障害者の雇用促進

・多くの区で現在の法定雇用率を下回っている状況も踏まえ、障害者の活躍推進に関する取組をより一層推し進められたい。

３　人材の育成

■人事評価制度の適切な運用

・人事評価の公平性・透明性・納得性を高めていくことが肝要である。
・メリハリのある人事評価を行い、任用面や給与面に適切に反映させていく仕組みについて、早急に確立されたい。

■職員の組織的かつ計画的な人材育成

・退職者が増加傾向にある若手・中堅職員の働きがい向上に向け、組織や職務の魅力を高める取組が必要である。
・主任職昇任への不安解消に向け、ジョブローテーション等による職員の能力向上のほか、主査の活用も含めた係長職全体の体制強化に取り組んでいく必要がある。
・職員の若年化が進む中、１級職・２級職に在籍する知識経験の豊富な職員をより上位の職で活用できるようにする必要がある。

■管理職・係長職の育成、女性活躍の推進

・管理職の安定的な確保のため、管理職選考の受験者確保や、種別Ｉ類とのバランスを考慮した種別Ⅱ類（指名制）の実施が必要である。
・女性の活躍を引き出すことは任命権者の責務であり、昇任意欲を阻害している要因を確認し、その改善に向けた取組を行うことが必要不可欠である。
・管理職・係長職の個人の資質や能力だけに頼るのではなく、その働き方や業務の在り方を更に見直すなど、マネジメント体制の確立に取り組む必要がある。

■高年齢層職員の能力及び経験の活用

・高年齢層職員が意欲を維持し、その能力を発揮していくには、本人の意向や職務経験に配慮した人員配置を行うことが大切である。
・役職定年制の特例任用は、若手・中堅職員の活躍の機会を阻害することのないよう、適切に運用する必要がある。

勤務環境の整備等に関する意見

１　誰もが活躍できる勤務環境づくり

・誰もが活躍できる勤務環境の実現に向け、個々の職員の事情に合わせて可能な限り柔軟に働き方を選択することができる職場環境の整備を進めていく必要がある。
・業務プロセスの見直しやメンタルヘルス対策の推進により、職員の負担感を軽減させるとともに、職員の健康管理の徹底が求められる。
・仕事と生活の両立支援、ハラスメントのない職場の実現により、職員が自らの能力を最大限発揮でき、働きがいや意欲を高めることにつながる。

■職員のやりがいや意欲を高める環境づくり

（勤務環境の制度・整備等）

・多くの区でテレワーク利用が進んでおり、引き続き各職場の業務実態に合わせて、対象職員や利用場所の拡大等を検討するとともに、制度の適切な運用を図られたい。
・フレックスタイム制について、導入済の区や他の地方公共団体、民間企業の事例を参考に、課題の整理をより一層進めていく必要がある。
・組織の効率性・生産性を高め、区民サービスの向上に資するよう、業務の見直しを行いながら、各種制度の検討を進められたい。

（仕事と生活の両立支援）

・全ての職員が希望する期間の育児休業を取得できるような環境を実現するため、代替職員の弾力的な人員配置の実施や全職員に向けた情報発信等の取組を進められたい。
・仕事と育児・介護の両立支援制度の周知の取組の徹底を図るとともに、管理職における制度理解の促進に取り組み、組織全体で支援体制を整え、職員の不安解消に努められたい。

■魅力ある職場の基礎となる勤務環境づくり

（長時間労働の是正）

・超過勤務に係る要因の整理・分析・検証の結果を踏まえ、ＤＸ推進や人員配置等、様々な方策を駆使することが重要である。
・教職員を取り巻く環境の整備に向け、各区教育委員会による実効性の伴う対策が必要である。
・労働安全衛生法に定める医師による面接指導については、その確実な実施に取り組まれたい。
・日を単位とした年５日の年次有給休暇の確実な取得を促進されたい。

（メンタルヘルス対策の推進）

・メンタルヘルス対策への取組は、職場の責任者である管理職と産業保健スタッフが連携することが重要である。
・メンタルヘルス対策においては、管理職の役割が重要であり、対応力を向上させるための研修の定期的・計画的な実施が必要である。
・セルフケアは、メンタルヘルス不調の未然防止に有効であり、これを習得するための研修は重要である。

（ハラスメントの根絶）

・風通しの良い職場環境やハラスメントのない職場の実現に向けた取組を強力に推進する必要がある。
・区の外部にも相談窓口を設置するなど、相談体制の拡充に努められたい。
・区民等に直接行政サービスを提供する特別区では、カスタマー・ハラスメントは切実な課題であり、その根絶に積極的に取り組む必要がある。

２　区民からの信頼の確保

・不祥事に対する早期発見・早期対応の取組と併せて、再発防止策が実効的に機能するよう取り組まれたい。
・住民全体の奉仕者として自ら考え行動できる職員を育成することで、区民からの信頼の確保に努められたい。

第３　勤務条件に関する措置の要求の状況

令和７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	７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	

第４　不利益処分に関する審査請求の状況

令和７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	７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	

※　職員団体の違法な活動を理由とする大量処分に対する審査請求等で、その審理が困難な事案については除いている。