品川区人事行政の運営等の状況について

令和3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 ･･･ 14
Ⅲ　職員の勤務時間その他の勤務条件の状況 ･････････････････････････ 19
Ⅳ　職員の分限および懲戒処分の状況 ･････････････････････････････ 24
Ⅴ　職員の服務の状況 ･･･ 25
Ⅵ　職員の研修および勤務成績の評価の状況 ･････････････････････････ 27
Ⅶ　職員の福祉および利益の保護の状況 ･････････････････････････････ 30

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 ･･････ 7
Ⅲ　勤務条件に関する措置の要求の状況 ･････････････････････････････ 11
Ⅳ　不利益処分に関する審査請求の状況 ･････････････････････････････ 11

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２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
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（福祉）	Ⅱ類	無	38 歳未満	社会福祉士の資格を有し、社会福祉士登録をしているもの
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
歯科衛生	Ⅱ類	無	40 歳未満	歯科衛生士の免許を有し、歯科衛生士学校養成所指定規則等の指定を受けた養成施設において、規定の就業年数を経て卒業した者
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
栄養士	令和３年１月 12 日	令和３年２月７日	－	令和３年２月 28 日	令和３年３月３日
福祉（福祉）	令和２年７月１日	令和２年８月 23 日	－	令和２年９月 28 日	令和２年 10 月 23 日
福祉（保育士・児童指導）	令和２年７月1日	令和２年８月 23 日	令和２年９月 28,29,30 日 令和２年 10 月 5,7,8,9 日	令和２年 10 月 10,11,19,20 日	令和２年 11 月 18 日
歯科衛生	令和３年１月 12 日	令和３年２月７日	－	令和３年２月 28 日	令和３年３月３日
看護師	令和２年 11 月 16 日	令和２年 12 月 20 日	－	令和３年１月 30 日	令和３年２月 10 日
技能Ⅵ	令和２年９月１日	令和２年 10 月 18 日	－	令和２年 11 月 21 日	令和２年 12 月 25 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)
栄養士	若干名	37 人	36 人	97.3%	2 人	18.0 倍
福祉(福祉)	5 名程度	11 人	9 人	81.8%	4 人	2.2 倍
福祉(保育士・児童指導)	50 名程度	106 人	82 人	77.4%	46 人	1.7 倍
歯科衛生	若干名	23 人	21 人	91.3%	1 人	21.0 倍
看護師	若干名	20 人	15 人	75.0%	4 人	3.7 倍
技能Ⅵ	若干名	53 人	44 人	83.0%	3 人	14.6 倍

２　再任用の状況

令和 3 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)	37	11	21	2	10
社会教育(社会教育)	―	―	1	―	―
福祉(福祉)	5	1	2	1	4
福祉(保育士)	11	3	5	―	7
福祉(児童指導)	13	―	―	4	―
心理(心理)	―	―	1	―	1
土木造園(土木技術)	7	―	4	―	2
土木造園(造園技術)	―	―	―	―	―
建築(建築技術)	2	1	2	―	―
機械(機械技術)	―	―	―	―	―
電気(電気技術)	1	2	―	―	―
衛生監視(保健衛生監視)	1	―	―	―	2
衛生監視(食品衛生監視)	―	1	―	―	―
歯科衛生(歯科衛生士)	1	―	―	―	―
検査技術(検査技術)	1	―	―	―	―
栄養士(栄養士)	―	―	―	―	―
保健師(保健師)	2	―	―	―	―
看護師(看護師)	2	―	―	―	1
技能Ⅱ(電話交換)	1	―	―	―	―
技能Ⅲ(用務)	17	4	1	―	11
技能Ⅲ(作業Ⅱ)	3	―	―	1	2
技能Ⅴ(自動車運転Ⅱ)	1	―	―	―	―
技能Ⅵ(作業Ⅲ)	7	―	―	―	8
計	112	23	37	8	48

３　人事交流の状況

令和２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 2.4.1～令和 3.3.31）	転入者数 （令和 3.4.1）
一般交流	事務（一般事務）	－	－
	福祉（保育士）	－	－
	土木造園（土木技術）	1	1
幹部交流	事務（一般事務）	2	2
	土木造園（土木技術）	1	1

４　昇任選考の状況

令和２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３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３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３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】

<table>
<tr><td colspan="3" rowspan="2">選考種別
資格の基礎となる採用区分</td><td colspan="2">種別Ａ</td><td colspan="2">種別Ｂ</td><td colspan="2">種別Ｃ</td></tr>
<tr><td>１級職
在職年数</td><td>年齢</td><td>１級職
在職年数</td><td>年齢</td><td>１級職
在職年数</td><td>年齢</td></tr>
<tr><td rowspan="8">本則</td><td colspan="2">Ⅰ類</td><td>５年以上</td><td rowspan="8">41 歳
未満</td><td>10 年以上
20 年未満</td><td rowspan="8">50 歳
未満</td><td>20 年以上</td><td rowspan="8">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Ａ〈１級職〉</td><td rowspan="2">３年以上</td><td rowspan="2">10 年以上
20 年未満</td><td rowspan="2">20 年以上</td></tr>
<tr><td colspan="2">経験者(児童福祉・児童指導・児童心理)〈１級職〉</td></tr>
<tr><td rowspan="8">特例</td><td colspan="2">Ⅰ類</td><td rowspan="8"></td><td>５年以上
10 年未満</td><td rowspan="8">41 歳
以上
50 歳
未満</td><td>５年以上
20 年未満</td><td rowspan="8">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Ａ〈１級職〉</td><td rowspan="2">３年以上
10 年未満</td><td rowspan="2">３年以上
20 年未満</td></tr>
<tr><td colspan="2">経験者(児童福祉・児童指導・児童心理)〈１級職〉</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	324 人	193 人	59.6%	74 人	38.3%
種別Ｂ	85 人	46 人	54.1%	23 人	50.0%
種別Ｃ	42 人	7 人	16.7%	2 人	28.6%

（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3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、令和3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、令和3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、令和3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、令和3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、令和3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　(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	274 人	60 人	21.9%
種別B	101 人	11 人	10.9%

（３）総括係長職昇任能力実証

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3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	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
107 人	16 人	15.0%

（4）管理職選考

①受験資格および選考方法

「特別区人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	518 人	29 人	27 人	93.1%	8 人	29.6%
Ⅱ類	54 人	3 人	3 人	100%	2 人	66.7%
合計	572 人	32 人	30 人	93.8%	10 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 1 の職種の職務に従事する者で、令和 3 年 3 月末日現在、1 級職に 12 年以上在職し、58 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、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。 (2)令和2年度から令和4年度までの間、受験資格における在職年数の規定は、別表 2 のとおりとする。	作文、面接、人事評価

【別表 1】

(技能系)技能Ⅲ、技能Ⅴ、技能Ⅵ

【別表 2】

選考年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度
1 級職の在職年数	15 年以上	14 年以上	13 年以上

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
35 人	5 人	14.3%	1 人	20.0%

（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、令和 3 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Ⅲ、技能Ⅴ、技能Ⅵ

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
106 人	13 人	12.3%	1 人	7.7%

（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 3 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 歳以上 58 歳未満のもの。	面接、人事評価

【別表】

（技能系）技能Ⅲ、技能Ⅴ、技能Ⅵ

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
12 人	1 人	8.3%	1 人	100.0%

（８）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 3 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
3 人	3 人	100%	3 人	100.0%

（９）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
令和 3 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
6 人	0 人	0%	0 人	0%

（１０）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 3 年 3 月末日現在、区立幼稚園副園長経験 3 年以上で 58 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
－	－	－	－	－

（１１）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 3 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 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
8 人	5 人	62.5%	2 人	40.0%

（１２）主幹教諭昇任選考（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 3 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、32 歳以上 58 歳未満のもの (2)令和 3 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、32 歳以上 58 歳未満のもの	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	1 人	33.3%	0 人	0%

（１３）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3年3月末日現在、主幹教諭の職にあり、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
2 人	1 人	50.0%	1 人	100.0%

５　職員数に関する状況

令和３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
企画部	81
総務部	177
地域振興部	216
文化スポーツ振興部	72
子ども未来部	1,027
福祉部	198
健康推進部	244
都市環境部	318
防災まちづくり部	124
会計管理室	15
教育委員会事務局	211
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	14
計	2,711

(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	19	6
	課長級	63	53	10
	課長補佐	156	95	61
	係長級・主査	444	208	236
	主任	658	226	432
	係員	1,064	387	677
	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	29	29	―
	技能主任	140	120	20
	係員	60	55	5
教育職	幼稚園園長	5	1	4
	幼稚園副園長	3	1	2
	幼稚園主任教諭	10	-	10
	幼稚園教諭	20	1	19
	区固有教員副校長	1	-	1
	区固有教員主幹教諭	4	4	-
	区固有教員主任教諭	6	2	4
	区固有教員教諭	16	8	8
計		2,711	1,216	1,495

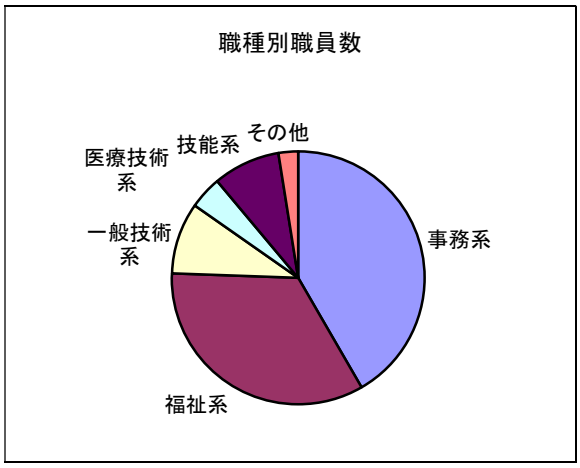
(3)職種別職員数　　（単位:人）

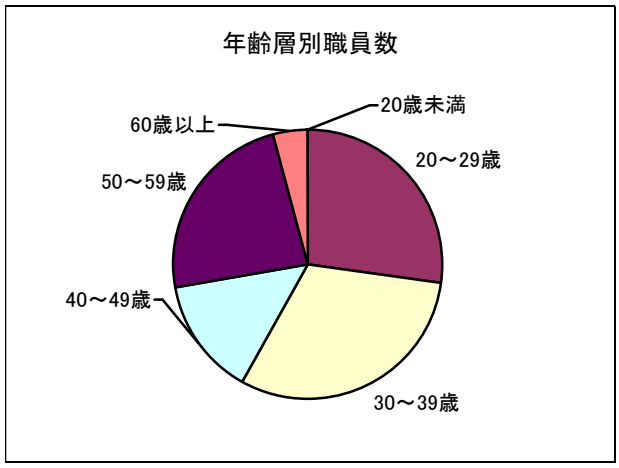
事務系	福祉系	一般技術系	医療技術系	技能系	その他	計
1,127	925	244	114	231	70	2,711

※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
2 人	734 人	837 人	382 人	643 人	113 人	2,711 人	40 歳 2 月





６　職員の退職の状況（令和２年４月１日～令和３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	65	7	43	4	34	153
幼稚園教育職員	―	―	4	―	5	9
区固有教員	―	―	2	―	1	3
指導主事	―	―	―	―	―	―
計	65	7	49	4	40	165

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
	R2.4.1～R3.3.31	R2.4.2～R3.3.31	R3.4.1	（B）－（A）
事務（一般事務）	47	－	61	14
福祉（福祉）	－	－	13	13
福祉（保育士）	33	－	33	－
福祉（児童指導）	6	－	5	△1
心理（心理）	－	－	3	3
土木造園（土木技術）	7	－	6	△1
土木造園（造園技術）	－	－	－	－
建築（建築技術）	3	－	3	－
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）	2	－	3	1
医師（医師）	－	－	－	－
歯科衛生（歯科衛生士）	2	－	1	△1
検査技術（検査技術）	－	－	－	－
栄養士（栄養士）	－	－	2	2
保健師（保健師）	2	－	6	4
看護師（看護師）	3	－	3	－
小計	106	0	143	37
技能Ⅱ（電話交換）	－	－	－	－
技能Ⅲ（用務）	9	－	－	△9
技能Ⅲ（作業Ⅱ）	－	－	－	－
技能Ⅴ（自動車運転Ⅱ）	－	－	－	－
技能Ⅵ（作業Ⅲ）	4	－	3	△1
小計	13	0	3	△10
幼稚園教育職員	5	－	6	1
区固有教員	2	－	－	△2
指導主事	－	－	－	－
小計	7	0	6	△1
臨時的任用：事務（一般事務）	17	－	15	△2
臨時的任用：福祉（保育士）	14	－	12	△2
臨時的任用：歯科衛生（歯科衛生士）	1	1	1	1
臨時的任用：保健師（保健師）	－	－	1	1
臨時的任用：看護師（看護師）	2	－	2	－
臨時的任用：幼稚園教育職員	4	－	2	△2
臨時的任用：区固有教員	1	2	2	3
小計	39	3	35	△1
計	165	3	187	25

Ⅱ　職員の給与の状況

1　人件費の状況（令和2年度普通会計決算）

住民基本台帳人口 （令和3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）元年度の 人件費率
	千円	千円	千円	%	%
406, 083	235,903,290	3,505,485	24,920,620	10.6	13.8

※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2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］	
2,728	9,080,338	3,491,396	4,183,556	16,755,290	6,141千円

※職員数は、令和２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3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	38.8　歳	289,000　円	423,067　円
技能労務職	52.3　歳	290,600　円	391,450　円
教育職	33.9　歳	300,900　円	397,444　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３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 186,700　円 一般職 182,200　円
	Ⅲ類（高卒程度）	147,100　円	150,600　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（令和3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	266,053　円	323,205　円	362,788　円
	高　校　卒	225,350　円	278,600　円	356,100　円
技能労務職		－	231,200　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3年度	令和2年度	令和3年度	令和2年度	令和3年度	令和2年度
職員数［Ⅰ］	1,503人	1,448人	231人	239人	2,711 人	2,710 人
昇給区分が「A」または「B」の職員数［Ⅱ］	455人	472人	64人	55人	749人	763人
比率［Ⅱ／Ⅰ］	30.3%	32.6%	27.7%	23.0%	27.6%	28.2%

※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2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		1,534千円	―
支給割合	期末手当	2.55月分(1.4月分)	2.55月分(1.45月分)
	勤勉手当	2.05月分(1.0月分)	1.9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（令和3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		2,857　千円	20,610　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2年度退職者の平均額です。

９　地域手当（令和2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	1,874,125　千円
支給職員1人当たり平均支給年額	662,235　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	2,830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2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	35,764　千円
支給職員1人当たり平均支給年額	81,098　円
職員全体に占める手当支給職員の割合	15.6　%
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2年度	令和元年度
支給実績	1,002,736千円	1,189,325千円
職員1人当たり平均支給年額	426千円	483千円

１２　そのほかの手当（令和2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	129,299　千円	186,848　円
住居手当	職員の住居費の一部を補う手当	124,731　千円	178,187　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）	292,676　千円	123,128　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	108,325　千円	1,190,384　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	3,482　千円	1,741,200　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	86,220　千円	180,754　円
教職員特別手当	幼稚園教諭等に対し、支給される手当	2,919　千円	39,987　円

１３　特別職の報酬などの状況（令和3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>1,140,000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　1.68 月分
12 月期　1.68 月分
3 月期　0.25 月分
計　3.61 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>916,000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>918,000円</td><td rowspan="3">－</td></tr>
<tr><td>副議長</td><td>784,000円</td></tr>
<tr><td>議　員</td><td>602,000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
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（令和２年４月１日～令和３年３月 31 日）

平均取得日数
14.7 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（令和２年４月１日～令和３年３月 31 日）

取得者数
133 人

（４）介護休暇の取得状況（令和２年４月１日～令和３年３月 31 日）

取得者数
5 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	令和 2 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	13	63	76	1	79	80
部分休業	7	41	48	0	43	43

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２年４月１日～令和３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	－	－	60	－	60
刑事事件に関し起訴された場合	－	－	－	－	－
計	－	－	60	－	60

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２年４月１日～令和３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）	2	1	－	－	3
公務外非行（交通法規違反等）	－	－	2	－	2
計	2	1	2	－	5

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

令和２年度における許可件数
13 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２年４月１日～令和３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（令和２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)		21	―	19
	自主研究グループ		2	―	37
	計		23	―	56
職場研修	職場企画研修		64	12,570	3,060
	職場派遣研修		75	828	143
	計		139	13,398	3,203
職場外研修	職層研修	育成層研修	16	5,776	1,572
		実務層研修	4	5,291	227
		監督層研修	8	1,938	377
		管理層研修	4	324	173
		清掃関係職員研修	7	209	215
		計	39	13,538	2,564
	職層以外	実務研修	7	1,441	281
		政策形成研修	2	456	137
		派遣研修	12	105	36
		特別研修	6	553	220
		計	27	2,555	674
	職場外研修計		66	16,093	3,238
品川区研修合計			228	29,491	6,497

（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	1,708	247
	管理層研修	3	294	17
	清掃関係職員研修	5	145	14
	計	11	2,147	278
専門研修		31	931	73
児童相談所関連研修		9	575	35
ステップアップ研修		12	455	56
自治体経営研修		3	14	7
サポート研修		7	175	26
その他(試行・連携講座など)		7	151	23
特別区共同研修合計		80	4,448	498

※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	46
新規採用内定者施設見学会	0	0
新規採用教諭研修	0	0

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	8
主任教諭研修Ⅰ	4	1
主任教諭研修Ⅱ	2	2
新任幼稚園管理職研修	7	2
管理職候補者養成研修	1	0
管理職昇任前研修	1	0
新任園長研修	4	0
園長・副園長等専門研修	2	4

（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	4	24

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	2	2
職層研修	1	3

２　勤務成績の評価

令和２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	令和 2 年度認定件数
公務災害	22
通勤災害	5

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（令和 2 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、健康増進施設利用助成
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２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 2,862 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）
42,332,796 円 （給料月額×1.2/1,000＋900）	32,123,397 円 （職員一人あたり 11,224 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　267 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 2 年度における職員の健康診断は計 12 種について実施し、延べ受診者数は 7,370 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	1,871
雇入れ時健康診断	171
肺がん健診	273
胃がん健診	122
大腸がん健診	364
乳がん健診	793(170)※
子宮がん健診	778
事務機器等作業従事者健診	273
ストレスチェック	2,714

※(　　)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
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３年９月１日現在）

区分	室数	入居数
災害対策職員待機寮	99 ※借上を含む場合 135	79 ※借上を含む場合 112

12　職員表彰の状況（令和２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	52
教職員	2
合計	54

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。

特別表彰	1 件	1.　保健予防課
表彰	8 件	1.　地域活動課統計係 2.　地域活動課しながわ活力応援給付金担当 3.　商業・ものづくり課 4.　すまいるスクール 5.　品川区立保育園、品川区立幼稚園 6.　福祉計画課　特別定額給付金担当 7.　品川区清掃事務所 8.　品川区立小学校、品川区立中学校、品川区立義務教育学校
褒賞	4 件	1.　戸籍住民課、地域センター 2.　子育て応援課手当・医療助成係 3.　公園課公園維持担当 4.　学務課保健給食係

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	46 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	60	10	4
教職員	1	8	11
合計	61	18	15

令和２年度の業務状況の報告

特別区人事委員会

Ⅰ　職員の競争試験及び選考の状況

１　採用試験等

令和２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

採用区分	職種（試験・選考区分）	国籍要件	年齢	経歴・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（注4）		
	心理		40歳未満	心理学科を卒業した人又はこれに相当する人		
	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
障害者（注1）	事務	有	18歳以上32歳未満	・身体障害者手帳等の交付を受けている人（注5） ・活字印刷文又は点字による出題に対応できる人		
経験者1級職	事務	有	60歳未満	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3））		・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。）
	土木造園（土木）				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4）。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）	
	建築					
	機械					
	電気					
	福祉	無				
	児童福祉					
	児童指導					
	児童心理					
経験者2級職（主任）	事務	有		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3））		
	土木造園（土木）				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4）。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）	
	建築					
	福祉	無				
	児童福祉					
	児童指導					
	児童心理					
経験者3級職（係長級）	児童福祉	無		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3））	当該職種に関連する業務に従事（ただし、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4）。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）	
	児童指導					
	児童心理					
就職氷河期世代（注2）	事務	有	昭和45年４月２日から昭和61年４月１日までに生まれた者			・活字印刷文又は点字による出題に対応できる人

(注１)障害者を対象とする採用選考の略
(注２)就職氷河期世代を対象とする採用試験の略
(注３)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４)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５)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	就職氷河期世代を 対象とする採用試験
告　　示	3月19日	3月19日	6月25日	6月25日	6月25日	6月25日
第１次試験・選考 （筆記）	7月26日	7月26日	9月13日	9月6日	9月13日	9月6日
第１次合格発表	10月8日	10月8日	10月23日	10月23日	10月14日	10月23日
第２次試験・選考 （面接）	11月2日～6日・11月9日	11月2日～6日・11月9日	11月14日・15日・ 11月21日～23日	10月31日・ 11月1日・7日・8日	11月28日・29日	10月31日
最終合格発表	11月20日	11月20日	12月10日	11月20日	12月10日	11月20日

※経験者採用試験・選考…児童相談所等での経験を求める採用試験・選考を含む

※令和2年度採用試験・選考は新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、試験日程を延期して実施

〈令和2年度当初日程〉

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	就職氷河期世代を 対象とする採用試験
告　　示	3月19日	3月19日	6月25日	6月25日	6月25日	6月25日
第１次試験・選考 （筆記）	5月3日	5月3日	9月13日	9月6日	9月13日	9月6日
第１次合格発表	6月26日	6月26日	10月23日	10月23日	10月14日	10月23日
第２次試験・選考 （面接）	7月8日～21日	7月8日～21日	11月3日・11月6日	10月31日・ 11月1日・7日・8日	11月2日・4日・ 5日	10月31日
最終合格発表	7月30日（技術系） 8月6日（技術系以外）	7月30日	11月20日	11月20日	11月20日	11月20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		
			２年度	元年度	比較増△減	２年度	元年度	比較増△減	２年度	元年度	比較増△減
Ⅰ類【一般方式】		事務	14,339	13,296	1,043	8,121	11,501	△ 3,380	1,741	2,032	△ 291
		土木造園（土木）	432	367	65	201	309	△ 108	66	153	△ 87
		土木造園（造園）	87	71	16	44	60	△ 16	12	37	△ 25
		建築	160	173	△ 13	101	147	△ 46	40	95	△ 55
		機械	123	89	34	57	75	△ 18	16	48	△ 32
		電気	161	158	3	72	126	△ 54	23	64	△ 41
		福祉	567	549	18	347	486	△ 139	165	246	△ 81
		心理	292	273	19	170	224	△ 54	45	73	△ 28
		衛生監視（衛生）	191	166	25	120	149	△ 29	72	76	△ 4
		衛生監視（化学）	103	45	58	42	33	9	7	7	0
		保健師	405	402	3	291	360	△ 69	155	159	△ 4
		小計	16,860	15,589	1,271	9,566	13,470	△ 3,904	2,342	2,990	△ 648
Ⅰ類【土木・建築新方式】		土木造園（土木）	138	143	△ 5	57	102	△ 45	26	33	△ 7
		建築	79	60	19	36	40	△ 4	17	28	△ 11
		小計	217	203	14	93	142	△ 49	43	61	△ 18
Ⅲ類		事務	5,283	4,395	888	3,892	3,663	229	398	476	△ 78
Ⅲ類【障害者を対象とする採用選考】		事務	302	282	20	228	222	6	99	100	△ 1
経験者	1級職	事務	1,662	2,037	△ 375	1,247	1,601	△ 354	155	173	△ 18
		土木造園（土木）	43	43	0	32	29	3	17	16	1
		建築	42	39	3	30	33	△ 3	20	22	△ 2
		機械	24	32	△ 8	22	24	△ 2	9	12	△ 3
		電気	28	33	△ 5	22	19	3	9	10	△ 1
		福祉	69	73	△ 4	60	53	7	28	27	1
		児童福祉	19	9	10	16	8	8	11	6	5
		児童指導	12	17	△ 5	9	15	△ 6	7	9	△ 2
		児童心理	20	5	15	17	3	14	10	2	8
		小計	1,919	2,288	△ 369	1,455	1,785	△ 330	266	277	△ 11
	2級職（主任）	事務	1,080	1,146	△ 66	809	870	△ 61	57	61	△ 4
		土木造園（土木）	43	53	△ 10	31	41	△ 10	7	10	△ 3
		建築	38	43	△ 5	25	34	△ 9	10	6	4
		福祉	63	55	8	49	47	2	23	15	8
		児童福祉	31	9	22	28	6	22	16	6	10
		児童指導	11	19	△ 8	10	18	△ 8	5	11	△ 6
		児童心理	13	1	12	13	1	12	5	0	5
		小計	1,279	1,326	△ 47	965	1,017	△ 52	123	109	14
	3級職（係長級）	児童福祉	13	4	9	11	3	8	6	3	3
		児童指導	2	1	1	2	1	1	2	1	1
		児童心理	5	1	4	5	1	4	2	1	1
		小計	20	6	14	18	5	13	10	5	5
就職氷河期世代		事務	2,479	－	2,479	1,514	－	1,514	40	－	40
合計			28,359	24,089	4,270	17,731	20,304	△ 2,573	3,321	4,018	△ 697

（注）就職氷河期世代は令和２年度より実施

2　採用選考等

令和２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　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
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

採用職層	採用承認人数
主任	０人
係長	１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	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２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

（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４６歳以上５６歳未満で、課長補佐の在職期間が２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）		
			２年度	元年度	増減	２年度	元年度	増減	２年度	元年度	増減	２年度	元年度	増減
Ⅰ類	事　務		334	367	△ 33	201	197	4	110	106	4	32.9	28.9	4.0
	技術	Ⅰ	63	65	△ 2	23	23	0	15	15	0	23.8	23.1	0.7
		Ⅱ	30	36	△ 6	18	21	△ 3	12	16	△ 4	40.0	44.4	△ 4.4
		Ⅲ	42	41	1	10	12	△ 2	5	8	△ 3	11.9	19.5	△ 7.6
		小　計	135	142	△ 7	51	56	△ 5	32	39	△ 7	23.7	27.5	△ 3.8
	Ⅰ類計		469	509	△ 40	252	253	△ 1	142	145	△ 3	30.3	28.5	1.8
Ⅱ類	事　務		52	54	△ 2	46	43	3	36	37	△ 1	69.2	68.5	0.7
	技　術		15	15	0	10	9	1	9	6	3	60.0	40.0	20.0
	Ⅱ類計		67	69	△ 2	56	52	4	45	43	2	67.2	62.3	4.9
合　計			536	578	△ 42	308	305	3	187	188	△ 1	34.9	32.5	2.4

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）		
			２年度	元年度	増減	２年度	元年度	増減	２年度	元年度	増減	２年度	元年度	増減
Ⅰ類（全部）	事　務		157	177	△ 20	81	70	11	49	41	8	31.2	23.2	8.0
	技術	Ⅰ	29	24	5	8	4	4	5	4	1	17.2	16.7	0.5
		Ⅱ	13	21	△ 8	8	12	△ 4	5	10	△ 5	38.5	47.6	△ 9.1
		Ⅲ	18	14	4	4	5	△ 1	2	3	△ 1	11.1	21.4	△ 10.3
		小　計	60	59	1	20	21	△ 1	12	17	△ 5	20.0	28.8	△ 8.8
	合　計		217	236	△ 19	101	91	10	61	58	3	28.1	24.6	3.5

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）		
			２年度	元年度	増減	２年度	元年度	増減	２年度	元年度	増減	２年度	元年度	増減
Ⅰ類（免除）	事　務		177	190	△ 13	120	127	△ 7	61	65	△ 4	34.5	34.2	0.3
	技術	Ⅰ	34	41	△ 7	15	19	△ 4	10	11	△ 1	29.4	26.8	2.6
		Ⅱ	17	15	2	10	9	1	7	6	1	41.2	40.0	1.2
		Ⅲ	24	27	△ 3	6	7	△ 1	3	5	△ 2	12.5	18.5	△ 6.0
		小　計	75	83	△ 8	31	35	△ 4	20	22	△ 2	26.7	26.5	0.2
	合　計		252	273	△ 21	151	162	△ 11	81	87	△ 6	32.1	31.9	0.2

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		471	104	104	263	131	21	16	94	27.8	20.2	15.4	35.7
技術	Ⅰ	70	22	24	24	19	7	4	8	27.1	31.8	16.7	33.3
	Ⅱ	39	8	8	23	14	3	2	9	35.9	37.5	25.0	39.1
	Ⅲ	66	15	22	29	19	7	8	4	28.8	46.7	36.4	13.8
	小　計	175	45	54	76	52	17	14	21	29.7	37.8	25.9	27.6
合　計		646	149	158	339	183	38	30	115	28.3	25.5	19.0	33.9

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

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

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２年は、10 月 23 日及び 12 月３日に23区の各区議会及び区長に対し、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。

令和２年　職員の給与に関する報告及び勧告の概要（令和２年 10 月 23 日）

〔本年の勧告のポイント〕

特別給（期末手当・勤勉手当）
年間の支給月数を 0.05 月引下げ（現行 4.65 月→4.60 月）、期末手当から差し引き

◎　職員の平均年間給与は、約２万円の減

◎　月例給については、別途必要な報告・勧告を予定

職員の給与（特別給）に関する報告・勧告

１　民間給与の調査

・　新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、訪問によらず通信等の方法を用いて、特別給（賞与）の調査を６月 29 日から７月 31 日まで先行して実施

・　月例給の調査は、感染予防対策を徹底した上で、８月 17 日から９月 30 日まで実施

２　職員と民間従業員との給与の比較

(1)　民間給与実態調査の内容（令和２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 1,107 民間事業所を実地調査（調査完了 710 事業所）

(2)　公民比較の結果

特別給

民間支給割合	職員支給月数	差
4.60 月分	4.65 月	△0.05 月

３　改定の内容

(1)　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 月引下げ

・　支給月数の引下げ分については、民間の状況等を考慮し、12 月の期末手当から差し引き

(2)　実施時期

・　条例の公布の日

４　給与制度における課題

・　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

令和２年　職員の給与等に関する報告の概要（令和２年 12 月３日）

〔本年のポイント〕

月例給の改定を行わない
職員の給与が民間従業員の給与を 157 円（0.04%）上回っている状況であるが、この較差は僅少であり、おおむね均衡していると言えるものであって、給料表や諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、月例給の改定を行わないことが適当

職員の給与に関する報告

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２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
57,047 人	30,233 人	380,961 円	39.1 歳

２　民間給与実態調査の内容（令和２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 1,107 民間事業所を実地調査（調査完了 642 事業所）

３　公民比較の結果

月例給

民間従業員	職　　員	差
380,804 円	380,961 円	△157 円（△0.04%）

（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

４　本年の公民較差算出

本年の報告に関しては、差額支給者を公民比較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 157 円（0.04%）上回っている状況である。しかしながら、この較差は僅少であり、おおむね均衡していると言えるものであって、給料表や諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、月例給の改定を行わないことが適当と判断した。差額支給者を除外しない場合の公民較差は△3,071 円である。

５　差額支給

給料表の切替の際に特段の措置によって生じた差額支給者については、着実な解消を図るべきものである。しかし、差額支給者の人数は昨年４月１日時点の 2,221 人に対し、本年４月１日時点で 1,818 人、減少数は 403 人、任用面により差額支給が解消されたのは昇任者の 87 人で約２割に過ぎず、解消に向けての十分な措置が講じられたとは言えない状況である。任命権者においては、引き続き、差額支給の着実な解消に向けて、より一層の積極的な取組を講じられたい。

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

・　管理監督職の多数を占める高齢層職員の退職や 30 歳台中盤から 40 歳台中盤の管理監督職の少ない状況においては、管理監督職の更なる拡充に向け、取組を一層進める必要

(2) 人材の確保

（採用環境の変化に対応できる人材確保策）

・　特別区が求める人材像である「自ら考え行動する人材」をより安定的に確保できる採用制度にむけた検討、取組が必要

・　ＩＣＴリテラシーの高い職員の採用試験・選考及び育成方法の研究

・　Ⅲ類採用試験で導入したスマートフォンからの申込の他試験への拡大

・　児童相談所等での経験を求める採用試験・選考について、より有為な人材を確保するため、受験資格の見直しを行った結果、申込者数が倍増

・　技術系職種での土木・建築新方式については、より効果的な広報活動の手法の検討に加え、試験内容について、更に専門性を問う試験問題にするなどの検討

（採用ＰＲ等の戦略的な展開）

・　特別区の持つ魅力を受験者に伝えるべく、関係機関が十分に連携し、ＰＲを図っていく必要

・　オンラインによる積極的なＰＲ活動を検討

(3) 人材の育成

（人事評価制度の適切な運用）

・　人事評価制度においては、職員一人ひとりの制度理解を深め、透明性・納得性を高めていくとともに、評価結果を昇任・昇給により反映し、職員の職務に対するモチベーションの向上につなげていくことが重要

・　任命権者においては、人事評価制度について分析・検証を行い、他区の先進的な事例の積極的な導入や評価基準項目と連動した研修を実施するなど、公正・公平性の一層の確保及び人材育成への更なる活用に向け、たゆまぬ制度改善を行い、本制度の一層の充実に向けた取組を推し進める必要

（若年層職員の組織的かつ計画的な人材育成）

・　任命権者においては、各職層において求められる役割を自覚させるための職層別研修の拡充や、職員の成長を促すための自己啓発やｅラーニング等の更なる支援について進めていく必要

（管理監督職を担う者の人材育成）

・　管理監督職を担う人材を育成する取組を推進することにより、将来的な管理職への昇任意欲の醸成や、組織の活性化につなげていく必要

(4) 高齢層職員の能力及び経験の活用

・　再任用職員には、これまで培ってきた専門性や有用な経験を活かした業務遂行に加え、職員の育成への貢献も期待されており、再任用職員の知識、経験及び技術が次代を担う職員に継承されていくことが肝要

・　管理職における現在の再任用の増加傾向が続くと、組織の新陳代謝の促進や職員の昇任機会確保等が課題

・　定年引上げに関する法案審議や他団体の動向を注視していくとともに、特別区の実態を踏まえながら、任命権者と連携して制度を検討

(5) 会計年度任用職員への対応

・　任命権者においては、引き続き適正な制度の運用に向け、会計年度任用職員に対する人事評価の実施や会計年度単位での職の見直し等に留意

(6) 保育教諭等への対応

・　引き続き保育教諭等という新たな職のあり方を統一的に整理するための検討が必要

２　勤務環境の整備等

(1) 多様で柔軟な働き方

・　テレワークの導入に当たっては、自然災害時や感染症流行時における業務継続の必要性に加え、職員それぞれのライフスタイルに応じた働き方を実現し、その結果として業務効率や生産性の向上に資する制度としていくことが重要
・　リモートでの業務遂行の課題を解決し、区の業務の特性を考慮しながらテレワークの導入及び定着に向けた取組
・　時差勤務制度については、働き方の選択肢のひとつとして、また、通勤混雑緩和にもつながるものとして、制度を活用

(2) 仕事と家庭の両立支援

・　性別を問わず、仕事と家庭の両立支援制度を必要とする職員が十分に活用できるよう、より一層の推進が必要
・　男性職員の育児休業の取得率は年々上昇しているが、国の目標値には達しておらず、また、育児休業の取得期間についても、女性職員の取得者より短期間
・　男性職員の育児休業取得率等の更なる向上を目指し、育児休業を取得した職員の体験談を用いた周知や職場での理解促進のための取組等を継続することで、希望する職員が育児休業を取得しやすい環境づくりをより一層推進していく必要
・　職員の育児休業の取得期間については、個々の職員のライフプランに合わせ、希望する期間を取得できるよう留意し、個々の職員に応じた働き方が実現されるよう取り組んでいくことが重要

(3) 長時間労働の是正及び年次有給休暇等の取得促進

・　各区においては、今後、時間外・休日労働に関する協定を踏まえた適切な労働時間の管理が求められる一方で、依然として長時間の超過勤務が恒常的に発生している部署があり、より一層、超過勤務の縮減に向けた不断の取組を進めることが必要
・　臨時的、突発的に超過勤務が増加する業務については、無定量に超過勤務に依存するのではなく、要因の整理及び分析を行い、超過勤務縮減に努めることが必要

(4) メンタルヘルス対策の推進

・　メンタルヘルス不調に起因する昨年度の休職者数が顕著に増加しており、より一層の対策が必要
・　メンタルヘルス不調の兆候がみられる職員には、管理監督者から積極的に声掛けを行い、十分に話を聞くなどして、早期発見及び早期対応することが重要

(5) ハラスメントの防止対策

・　各職員が研修を通じてハラスメントについて正しく理解し、自らの普段の言動を見返すなど、意識の向上に努めるほか、組織全体で問題意識を共有し、ハラスメント発生の兆候があった際には、組織の問題として迅速に対応することが重要

３　区民からの信頼の確保

・　職員による不祥事の発生は、区政に対する信頼を損なうばかりか、有為な人材の確保を阻害して、区民に対する行政サービスの提供に影響
・　働き方に大きな変化が生じはじめ、業務内容においても多様化、細分化、複雑化が進む中、特別区としての使命を果たすには、業務プロセスの可視化、効率化等を推進し、職員一人ひとりが職務に邁進できる職場環境の整備が必要
・　職員の意識啓発に取り組み、職員の高い倫理意識のかん養を図るとともにコンプライアンス意識の高い健全な組織風土の維持に向けて不断の努力を重ね、もって、区民からの信頼を確保

Ⅲ　勤務条件に関する措置の要求の状況

令和2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	2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	

Ⅳ　不利益処分に関する審査請求の状況

令和2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	2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	