

品川区人事行政の運営等の状況について

令和6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	16
III 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況	20
IV 職員の分限および懲戒処分の状況	25
V 職員のサービスの状況	26
VI 職員の研修および勤務成績の評価の状況	28
VII 職員の福祉および利益の保護の状況	31

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	8
III 勤務条件に関する措置の要求の状況	12
IV 不利益処分に関する審査請求の状況	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。

令和5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の実施（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
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
歯科衛生	Ⅱ類	無	40歳未満	歯科衛生士の免許を有し、登録をしているもの
技能Ⅵ	—	無	18歳以上 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	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。

(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5年 6月30日	令和5年 8月27日	令和5年 9月25,26,27 日	令和5年 10月11,13日	令和5年 11月10日
	令和5年 9月15日	令和5年 10月22日	令和5年 11月20,21日	令和5年 11月23日	令和5年 12月15日
福祉 (児童指導)	令和5年 6月30日	令和5年 8月27日	令和5年 10月17日	令和5年 10月17日	令和5年 11月10日
看護師	令和5年 11月15日	令和5年 12月17日	—	令和6年 2月4日	令和6年 2月14日
栄養士	令和5年 11月15日	令和5年 12月17日	—	令和6年 2月1日	令和6年 2月14日
歯科衛生	令和5年 11月20日	令和5年 12月17日	—	令和6年 2月4日	令和6年 2月14日
技能VI	令和5年 9月1日	令和5年 10月22日	—	令和5年 12月11日	令和5年 12月25日
学校教育職員	令和5年 4月24日	令和5年 7月22日	—	令和5年 9月2日	令和5年 9月8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	50名程度	45人	30人	66.7%	24人	1.3倍
福祉(保育士) 2回目	20名程度	34人	23人	67.6%	8人	2.9倍
福祉(児童指導)	若干名	32人	27人	84.4%	9人	3.0倍
看護師	若干名	7人	5人	71.4%	2人	2.5倍
栄養士	若干名	43人	28人	65.1%	3人	9.3倍
歯科衛生	若干名	23人	18人	78.3%	1人	18.0倍
技能VI	若干名	43人	27人	62.8%	3人	9.0倍
学校教育職員	5名程度	23人	19人	82.6%	6人	3.2倍

※学校教育職員は合格者(採用候補者名簿登載者)のうち、5名を採用。

2 再任用の状況

令和6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	8	7	1	14
社会教育(社会教育)	-	-	-	-	-
福祉(福祉)	6	1	-	1	5
福祉(保育士)	8	5	4	-	7
福祉(児童指導)	10	-	1	-	2
心理(心理)	-	-	-	-	-
土木造園(土木技術)	3	-	-	-	3
土木造園(造園技術)	-	-	-	-	-
建築(建築技術)	1	-	1	-	-
機械(機械技術)	-	-	-	-	-
電気(電気技術)	1	-	-	-	-
衛生監視(保健衛生監視)	2	-	-	-	-
衛生監視(食品衛生監視)	-	1	-	-	-
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	1	-	-	-
看護師(看護師)	-	1	-	-	2
技能Ⅱ(電話交換)	-	-	-	-	-
技能Ⅲ(用務)	7	1	1	1	6
技能Ⅲ(作業Ⅱ)	-	-	-	-	1
技能Ⅴ(自動車運転Ⅱ)	1	-	-	-	-
技能Ⅵ(作業Ⅲ)	9	-	-	-	9
幼稚園教育職員	1	-	-	-	-
計	68	19	14	3	50

3 人事交流の状況

令和5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5.4.1~令和6.3.31)	転入者数 (令和6.4.1)
一般交流	事務(一般事務)	0	0
幹部交流	事務(一般事務)	2	2
	土木造園(土木技術)	1	1
	医師	0	1

4 昇任選考の状況

令和5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6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6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6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】

資格の基礎となる採用区分		選考種別		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		41歳 以上 50歳 未満	5年以上 10年未満	5年以上 20年未満				
	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〉								

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	355人	186人	52.4%	88人	47.3%
種別B	96人	38人	39.6%	17人	44.7%
種別C	45人	8人	17.8%	5人	62.5%

(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6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59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6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59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6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59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6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59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6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59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6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59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	合格者数	合格率
	A	B	B/A
種別A	241人	61人	25.3%
種別B	62人	5人	8.1%

(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6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59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
92 人	21 人	22.8%

(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
540 人	27 人	25 人	92.6%	10 人	40.0%

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
102 人	4 人	3.9%

(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
<p>別表1の職種の職務に従事する者で、令和6年3月末日現在、1級職に12年以上在職し、59歳未満のもの (経過措置)</p> <p>(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5年度及び令和6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61歳未満とする。</p>	<p>作文、面接、人事評価</p>

【別表 1】

(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
33 人	3 人	9.1%	1 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
<p>別表の職種の職務に従事する者で、令和 6 年 3 月末日現在、技能主任職に 4 年以上在職し、年齢 59 歳未満のもの (経過措置)</p> <p>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 5 年度及び令和 6 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 61 歳未満とする。</p>	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
86 人	9 人	10.5%	2 人	22.2%

(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
<p>別表の職種の職務に従事する者で、令和 6 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 59 歳未満のもの。</p>	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
-	-	-	-	-

(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6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61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
1人	1人	100%	1人	100%

(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
【第1次選考】 令和6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6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

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
9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6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	-

(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6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
6人	2人	33%	1人	50%

(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6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6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、勤務実績

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%

(13) 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6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人	0%

(14) 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%

(15) 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6年3月末日現在、教育管理職の職にある60歳未満のものうち、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%	0人	0%

5 職員数に関する状況

令和6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	180
区長室	116
地域振興部	228
文化観光スポーツ振興部	59
子ども未来部	1,068
福祉部	216
健康推進部	249
都市環境部	310
防災まちづくり部	132
会計管理室	14
教育委員会事務局	211
監査委員事務局	6
選挙管理委員会事務局	9
区議会事務局	14
計	2,812

(2) 職層別職員数

(単位:人)

性別		合計	男	女
職務				
一般 行政職等	部長級	25	20	5
	課長級	71	58	13
	課長補佐	173	102	71
	係長級・主査	491	225	266
	主任	684	243	441
	係員	1,093	406	687
	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	1	1	—
	技能長	32	32	—
	技能主任	115	104	11
	係員	56	54	2
教育職	幼稚園園長	4	1	3
	幼稚園副園長	4	1	3
	幼稚園主任教諭	9	1	8
	幼稚園教諭	21	—	21
	区固有教員副校長	3	2	1
	区固有教員主幹教諭	2	2	—
	区固有教員主任教諭	7	1	6
	区固有教員教諭	16	8	8
計		2,812	1,266	1,546

(3) 職種別職員数

(単位:人)

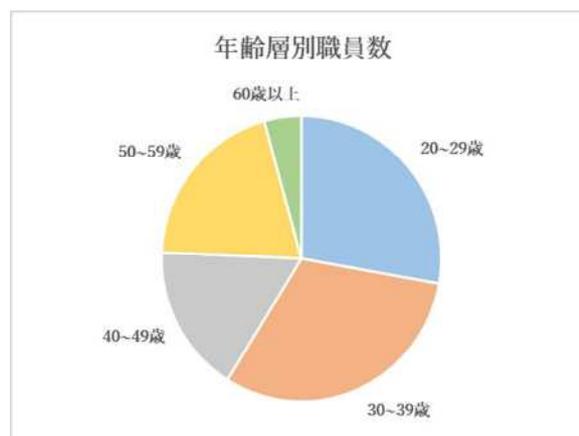
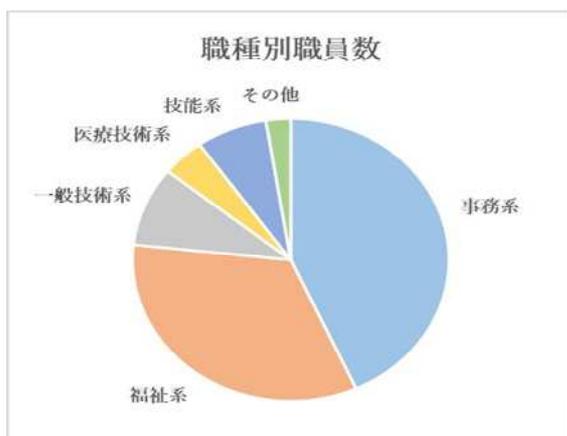
事務系	福祉系	一般技術系	医療技術系	技能系	その他	計
1,216	941	256	124	204	71	2,812

※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

(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
—	782	874	473	562	121	2,812	38歳8月



6 職員の退職の状況（令和5年4月1日～令和6年3月31日）

(1) 身分別退職者数

（単位：人）

	定年退職	勸奨退職	普通退職	死亡退職	都・他区交流、他	計
区職員	—	8	72	4	26	110
幼稚園教育職員	—	—	4	—	1	5
区固有教員	—	—	2	—	1	3
指導主事	—	—	—	—	—	—
計	—	8	78	4	28	118

(2) 職層別退職者数

（単位：人）

職層		合計
一般行政職等	部長級	4
	課長級	2
	課長補佐	4
	係長級・主査	6
	主任	17
	係員	72
	統括指導主事	—
技能労務職	区指導主事	—
	統括技能長	—
	技能長	—
	技能主任	3
教育職	係員	2
	幼稚園園長	—
	幼稚園副園長	—
	幼稚園主任教諭	2
	幼稚園教諭	3
	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	3	
計	118	

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 5.4.1～令和 6.3.31	令和 5.4.2～令和 6.3.31	令和 6.4.1	(B)－(A)
事務(一般事務)	29	—	92	63
事務(ICT)	—	—	2	2
福祉(福祉)	5	—	16	11
福祉(保育士)	27	—	33	6
福祉(児童指導)	3	—	10	7
心理(心理)	—	—	2	2
土木造園(土木技術)	1	—	6	5
土木造園(造園技術)	—	—	1	1
建築(建築技術)	3	—	7	4
機械(機械技術)	—	—	1	1
衛生監視(保健衛生監視)	—	—	3	3
衛生監視(食品衛生監視)	—	—	3	3
医師(医師)	1	—	1	—
栄養士(栄養士)	2	—	3	1
歯科衛生(歯科衛生士)	1	—	1	—
保健師(保健師)	3	—	6	3
看護師(看護師)	3	—	2	△1
小計	79	0	189	110
一般任期付き(事務)	2	2	3	3
小計	2	2	3	3
技能Ⅲ(用務)	1	—	—	△1
技能Ⅵ(作業Ⅲ)	4	—	2	△2
小計	5	—	2	△3
幼稚園教育職員	5	—	5	—
区固有教員	2	—	5	3
小計	7	—	10	3
臨時的任用:事務(一般事務)	17	—	18	1
臨時的任用:福祉(保育士)	3	—	5	2
臨時的任用:福祉(児童指導)	2	—	—	△2
臨時的任用:建築(建築技術)	1	—	—	△1
臨時的任用:保健師(保健師)	1	—	1	—
臨時的任用:栄養士	1	1	—	—
臨時的任用:区固有教員	1	—	—	△1
小計	26	1	24	△1
計	118	3	228	113

II 職員の給与の状況

1 人件費の状況（令和5年度普通会計決算）

住民基本台帳人口 (令和6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)4年度の 人件費率
410,260	千円 193,796,055	千円 5,894,193	千円 24,862,690	% 12.8	% 13.4

※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5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]	
2,742	8,684,535	3,588,220	4,194,810	16,467,565	6,005千円

※職員数は、令和5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6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	38.3 歳	293,100 円	433,112 円
技能労務職	52.6 歳	287,600 円	408,153 円
教育職	35.3 歳	313,300 円	415,877 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6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)	196,200 円	総合職 200,700 円 一般職 196,200 円
	III類 (高卒程度)	158,100 円	166,600 円
技能労務職		143,700 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状況（令和6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	268,816 円	327,371 円	381,411 円
	高校卒	241,880 円	276,671 円	331,100 円
技能労務職		-	268,180 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5年度	令和4年度	令和5年度	令和4年度	令和5年度	令和4年度
職員数〔Ⅰ〕	1,509人	1,520人	217人	219人	2,739人	2,713人
昇給区分が 「A」または「B」の 職員数〔Ⅱ〕	459人	449人	41人	50人	733人	744人
比率〔Ⅱ／Ⅰ〕	30.4%	29.5%	18.9%	22.8%	26.8%	27.4%

※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5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		1,573千円	—
支給割合	期末手当	2.4月分(1.35月分)	2.45月分(1.375月分)
	勤勉手当	2.25月分(1.10月分)	2.05月分(0.975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6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		5,020 千円	16,634 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61歳)または勸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5年度退職者の平均額です。

9 地域手当（令和5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	1,896,350 千円
支給職員1人当たり平均支給年額	669,379 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	2,833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5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て支給される手当です。

支給実績	40,031 千円
支給職員1人当たり平均支給年額	104,794 円
職員全体に占める手当支給職員の割合	13.5 %
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

1 1 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5年度	令和4年度
支給実績	1,163,301千円	1,075,495千円
職員1人当たり平均支給年額	475千円	443千円

1 2 そのほかの手当（令和5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	125,433 千円	179,191 円
住居手当	職員の住居費の一部を補う手当	129,898 千円	168,699 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)	315,612 千円	130,634 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	117,893 千円	1,155,819 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	3,640 千円	1,820,400 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	97,045 千円	183,103 円
教職員特別手当	幼稚園教諭等に対し、支給される 手当	2,985 千円	41,466 円

1 3 特別職の報酬などの状況（令和6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。

区分	給料	地域手当	通勤手当	報酬	期末手当	退職手当
区 長	914,400円 ※	給料月額 ×12%	6ヶ月定 期券額を 支給	—	6 月期 1.79 月分 12 月期 1.79 月分 計 3.58 月分	給料×在職年×4.8 (在任期間ごと)
副区長	919,000円					給料×在職年×3.4 (在任期間ごと)
議 長	—	—	—	921,000円		—
副議長				786,000円		
議 員				604,000円		

※令和6年4月1日現在、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 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)

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…引き続き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～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き3日以内、②暦日を単位として引き続き2日以内
子の看護のための休暇	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、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5年4月1日～令和6年3月31日)

平均取得日数
16.3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) 病欠休暇の取得状況(令和5年4月1日～令和6年3月31日)

取得者数
144人

(4) 介護休暇の取得状況（令和5年4月1日～令和6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、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。
- 本区では、高齢者部分休業とは、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5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	27	84	111	2	110	112
部分休業	3	47	50	4	56	60
配偶者同行休業	0	1	1	0	1	1

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5年4月1日～令和6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	—	—	77(68)	—	77(68)
刑事事件に関し起訴された場合	—	—	—	—	—
計	—	—	77(68)	—	77(68)

()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5年4月1日～令和6年3月31日） （単位：人）

事由	戒告	減給	停職	免職	計
サービス違反(勤務態度の不良等)	3	—	2	—	5
公務外非行(交通法規違反等)	—	—	2	—	2
計	3	—	4	—	7

V 職員のサービスの状況

1 サービスの基本基準

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ことを問わず、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5年度における許可件数
20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5年4月1日～令和6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5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)	35	—	35	
	自主研究グループ	2	—	16	
	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	141	16517	6459	
	職場派遣研修	64	882	142	
	計	205	17398	6601	
職場外研修	職層研修	育成層研修	19	8862	1739
		実務層研修	5	5019	268
		監督層研修	14	3899	600
		管理層研修	6	855	234
		清掃関係職員研修	8	333	244
	計	52	18966	3085	
	職層以外	実務研修	15	1820	367
		政策形成研修	3	225	119
		派遣研修	41	848	146
		特別研修	14	1888	2674
計	73	4781	3306		
職場外研修計		125	23747	6391	
品川区研修合計		368	41145	13044	

（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	2	5478	454
	管理層研修	6	543	35
	清掃関係職員研修	7	250	18
	計	15	6271	507
専門研修		51	1368	105
児童相談所関連研修		21	1722	118
ステップアップ研修		11	571	75
自治体経営研修		2	14	8
サポート研修		13	233	32
その他(試行・連携講座など)		15	378	75
特別区共同研修合計		128	10557	920

※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	26
新規採用内定者施設見学会	1	4
新規採用教諭研修	4	1

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

(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	7	23

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	4	4
職層研修	1	1

2 勤務成績の評価

令和5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 5 年度認定件数
公務災害	15
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	<p>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。</p> <p>【給付の内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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	<p>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。</p> <p>【給付の種類】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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	<p>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。</p>

(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5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5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1:0.77となっています。（会員数2,876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)
42,499,276 円 (給料月額×1.2/1,000+900)	32,707,944 円 (職員一人あたり 11,373 円)	1:0.77

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となります。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 199 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5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6,742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	1,902
雇入れ時健康診断	168
肺がん検診	270
胃がん検診	71
大腸がん検診	367
乳がん検診	187
子宮がん検診	784
情報機器作業従事者健康診断	181
ストレスチェック	2,646

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
トレーニングウェア・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6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 134	74 ※借上を含む場合 106

12 職員表彰の状況（令和5年度）

（1）在職者に係るもの

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	26
教職員	10
合計	36

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	3件	1. 税務課 2. 品川保健センター 3. 学務課
褒賞	9件	1. 広報広聴課広報広聴担当（庶務・広聴） 2. 人事課 3. 商業・ものづくり課 4. 子育て応援課家庭支援係 5. 福祉部 6. 生活福祉課 7. 品川区保健所 8. 土木管理課交通安全係 9. 庶務課学校施設整備担当、学務課学事係、品川区立城南小学校（合同）

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	58件
-----	-----

(2) 退職者に係るもの

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	12	2	13
教職員	0	6	12
合計	12	8	25

令和5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5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（一般事務）	有	22歳以上 32歳未満		<ul style="list-style-type: none"> ・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。） ・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（一般事務）	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（一般事務）	有	18歳以上 61歳未満	<ul style="list-style-type: none"> ・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（一般事務）	有	61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））	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）		
	事務（ICT）						
	土木造園（土木）						
	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（一般事務）	有	61歳未満	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））	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）	・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。）	
	事務（ICT）						
	土木造園（土木）						
	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）	事務（ICT）	有	61歳未満	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）		
	児童福祉	無					
	児童指導						
	児童心理						
就職氷河期世代（注2）	事務（一般事務）	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

項目	I 類採用試験 【春試験】	I 類採用試験 【秋試験】 (土木造園(土木)・ 建築)	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17日(金)	7月27日(木)	6月22日(木)	6月22日(木)	6月22日(木)	6月22日(木)
申込受付	3月17日(金)～ 4月3日(月)	7月27日(木)～ 8月10日(木)	6月22日(木)～ 7月13日(木)	6月22日(木) ～ 7月13日(木)	6月22日(木)～ 7月13日(木) ※郵送申込は 7月12日(水)消印有効	6月22日(木)～ 7月13日(木)
1次試験・選考	4月30日(日)	9月10日(日)	9月10日(日)	9月3日(日)	9月10日(日)	9月3日(日)
1次合格発表	6月23日(金)	10月11日(水)	10月20日(金)	10月20日(金)	10月11日(水)	10月20日(金)
2次試験・選考	7月9日(日)～ 7月19日(水)	10月22日(日)	11月2日(木) 11月6日(月)	10月28日(土) 10月29日(日) 11月3日(金) 11月4日(土) 11月5日(日)	10月30日(月) 10月31日(火) 11月1日(水)	11月3日(金)
最終合格発表	7月26日(水)(技術系) 8月3日(木)(技術系以 外)	11月17日(金)	11月17日(金)	11月17日(金)	11月17日(金)	11月17日(金)

※技術系・・・土木造園(土木)・土木造園(造園)・建築・機械・電気

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			
		5年度	4年度	比較 増△減	5年度	4年度	比較 増△減	5年度	4年度	比較 増△減	
I類 【春試験】	事務（一般事務）	8,541	9,374	△ 833	7,668	8,417	△ 749	3,013	2,308	705	
	土木造園（土木）	196	151	45	186	135	51	105	82	23	
	土木造園（造園）	66	52	14	60	45	15	39	32	7	
	建築	123	81	42	116	75	41	83	55	28	
	機械	45	54	△ 9	41	49	△ 8	24	31	△ 7	
	電気	59	72	△ 13	48	56	△ 8	33	32	1	
	福祉	453	445	8	421	411	10	256	229	27	
	心理	177	169	8	147	137	10	45	44	1	
	衛生監視（衛生）	117	135	△ 18	111	128	△ 17	61	74	△ 13	
	衛生監視（化学）	40	41	△ 1	32	38	△ 6	10	10	0	
保健師	362	401	△ 39	334	370	△ 36	213	207	6		
小計	10,179	10,975	△ 796	9,164	9,861	△ 697	3,882	3,104	778		
I類 【秋試験】 ※R5年度より実施	土木造園（土木）	54	—	—	36	—	—	22	—	—	
	建築	37	—	—	28	—	—	20	—	—	
	小計	91	—	—	64	—	—	42	—	—	
III類	事務（一般事務）	2,398	2,995	△ 597	2,058	2,561	△ 503	482	435	47	
III類【障害者を対象とする採用選考】	事務（一般事務）	553	220	333	406	169	237	88	72	16	
経験者	1級職	事務（一般事務）	1,516	1,702	△ 186	1,146	1,287	△ 141	289	215	74
		事務（ICT）	48	—	—	41	—	—	22	—	—
		土木造園（土木）	50	46	4	41	37	4	30	26	4
		建築	37	25	12	32	18	14	20	11	9
		機械	41	31	10	33	21	12	11	10	1
		電気	34	37	△ 3	25	25	0	14	14	0
		福祉	63	66	△ 3	45	50	△ 5	31	36	△ 5
		児童福祉	39	29	10	38	25	13	29	13	16
		児童指導	16	15	1	14	14	0	12	13	△ 1
		児童心理	34	26	8	33	23	10	21	15	6
	小計	1,878	1,977	△ 99	1,448	1,500	△ 52	479	353	126	
	2（主任）級職	事務（一般事務）	1,004	968	36	720	695	25	112	88	24
		事務（ICT）	55	—	—	45	—	—	18	—	—
		土木造園（土木）	48	36	12	40	28	12	19	12	7
		建築	46	34	12	29	26	3	21	18	3
		福祉	39	32	7	26	30	△ 4	18	17	1
		児童福祉	28	35	△ 7	25	34	△ 9	18	20	△ 2
		児童指導	9	3	6	9	3	6	9	3	6
		児童心理	15	14	1	14	12	2	11	10	1
	小計	1,244	1,122	122	908	828	80	226	168	58	
3（係長級）職	事務（ICT）	13	—	—	7	—	—	3	—	—	
	児童福祉	9	13	△ 4	9	12	△ 3	5	7	△ 2	
	児童指導	1	2	△ 1	1	2	△ 1	1	1	0	
	児童心理	8	8	0	7	8	△ 1	7	5	2	
小計	31	23	8	17	22	△ 5	13	13	0		
氷河期	事務（一般事務）	996	1,136	△ 140	720	855	△ 135	54	53	1	
合計		17,370	18,448	△ 1,169	14,785	15,796	△ 1,075	5,266	4,198	1,026	

(2) 採用選考等

令和5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
主任	0人
係長	2人
課長補佐	0人
課長	2人
部長	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5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ならない。

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

前倒し受験方式－主任の職にあり、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ならない。

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

(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5年度管理職選考種別I類の実施状況(合格者決定)

I類(全部及び免除受験方式)

(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)			
		5年度	4年度	増減	5年度	4年度	増減	5年度	4年度	増減	5年度	4年度	増減	
I類	事務	388	336	52	214	191	23	127	107	20	32.7	31.8	0.9	
	技術	I	51	67	△16	23	40	△17	15	26	△11	29.4	38.8	△9.4
		II	46	41	5	17	22	△5	11	14	△3	23.9	34.1	△10.2
		III	46	46	0	9	12	△3	6	8	△2	13.0	17.4	△4.4
		小計	143	154	△11	49	74	△25	32	48	△16	22.4	31.2	△8.8
合計	531	490	41	263	265	△2	159	155	4	29.9	31.6	△1.7		

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)			
		5年度	4年度	増減	5年度	4年度	増減	5年度	4年度	増減	5年度	4年度	増減	
I類(全部)	事務	184	178	6	77	90	△13	55	51	4	29.9	28.7	1.2	
	技術	I	23	25	△2	5	8	△3	3	4	△1	13.0	16.0	△3.0
		II	18	23	△5	5	12	△7	2	9	△7	11.1	39.1	△28.0
		III	15	11	4	1	2	△1	1	1	0	6.7	9.1	△2.4
		小計	56	59	△3	11	22	△11	6	14	△8	10.7	23.7	△13.0
合計	240	237	3	88	112	△24	61	65	△4	25.4	27.4	△2.0		

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)			
		5年度	4年度	増減	5年度	4年度	増減	5年度	4年度	増減	5年度	4年度	増減	
I類(免除)	事務	204	158	46	137	101	36	72	56	16	35.3	35.4	△0.1	
	技術	I	28	42	△14	18	32	△14	12	22	△10	42.9	52.4	△9.5
		II	28	18	10	12	10	2	9	5	4	32.1	27.8	4.3
		III	31	35	△4	8	10	△2	5	7	△2	16.1	20.0	△3.9
		小計	87	95	△8	38	52	△14	26	34	△8	29.9	35.8	△5.9
合計	291	253	38	175	153	22	98	90	8	33.7	35.6	△1.9		

ウ 令和5年度管理職選考種別I類の実施状況（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
事務		502	124	100	278	145	28	18	99	28.9	22.6	18.0	35.6
技術	I	68	20	17	31	17	6	4	7	25.0	30.0	23.5	22.6
	II	50	16	16	18	16	7	3	6	32.0	43.8	18.8	33.3
	III	45	14	16	15	13	5	4	4	28.9	35.7	25.0	26.7
	小計	163	50	49	64	46	18	11	17	28.2	36.0	22.4	26.6
合計		665	174	149	342	191	46	29	116	28.7	26.4	19.5	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5年は、10月11日に23区の各区議会議長及び区長に対し、一般職の特別区職員の給与等について報告及び勧告を行った。その概要は、以下のとおりである。

〔本年のポイント〕

【給与に関する勧告・報告】

～ 3,000円以上のベースアップは25年振り～ ※平成10年勧告以来

- 公民較差：3,722円（0.98%）※いわゆる「ベア」に相当
- 月例給：初任給、若年層に重点を置きつつ、全ての級及び号給で1,000円以上の引上げ
【初任給】Ⅰ類：8,000円増 Ⅲ類：6,000円増
- 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4.55月→4.65月）
一般職員は勤勉手当に割り振り、管理職員は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は、約10万2千円の増（公民比較対象職員）

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5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
56,381人	31,643人	379,462円	38.9歳

2 民間給与実態調査の内容（令和5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1,112民間事業所を調査（調査完了658事業所）

3 公民比較の結果

○月例給

民間従業員	職員	差
383,184円	379,462円	3,722円（0.98%）

（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
4.64月分	4.55月	0.09月

4 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3,722円（0.98%）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2,526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1,147人に対し、本年4月1日時点で864人、減少数は283人、任用面により差額支給が解消されたのは昇任者の24人で約8%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。

II 改定の内容

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引上げ

	現行給料月額	改定後給料月額	改定額
I 類	188,200 円	196,200 円	8,000 円
III 類	152,100 円	158,100 円	6,000 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0.1月引上げ（現行 4.55 月→4.65 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、一般職員は勤勉手当に割り振り、管理職員は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 5 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
3,102 円	0 円	620 円	3,722 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 6,341 千円	約 6,443 千円	約 102 千円

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

- ・変化が激しく、複雑化・高度化する社会情勢を見据えた的確な対応が求められる
- ・職員の知識と経験等を最大限に活かすとともに、**未来を切り拓く人材の確保と採用後の育成**が不可欠

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・育成策の検討

- ・持続的に**魅力ある職場づくり**を進めることで、**有為な人材の確保**につなげることができる
- ・民間の動向も踏まえた採用制度の改善のみならず、**選考に関する基準や任命権者への委任の在り方等**についても研究
- ・主体的・積極的に取り組める**キャリア形成**に必要な研修とともに、**特別区の特性を活かした研修**を実施し、互いに高め合うことが重要

■障害者の雇用促進

- ・法定雇用率（2.6%）を達成した区は 13 区。法改正により、令和 8 年 7 月には 3.0%となることから**更に障害者雇用を強力に推し進めることが必要**
- ・**常勤職員雇用のみならず多様な雇用形態促進**、能力を発揮できる職場環境整備が必要

■自治体 D X の推進に向けた人材の確保と育成

- ・複雑化・高度化する社会のニーズに応えるためには、**専門知識をもつ人材の確保は必須**であり、事務「ICT」職員、一般任期付職員、会計年度任用職員等の**多様な雇用形態の活用が重要**
- ・**全職員のデジタルリテラシー向上**のためのスキルアップ研修等の実施

■専門人材の活用

- ・行政が担うべき分野の拡大に伴い、専門的な知識や有為な人材確保が必要
- ・一般任期付職員の活用とともに、**特定任期付職員の制度導入の検討が必要**

3 人材の育成

■人事評価制度の適切な運用

- ・管理職への本人開示制度の整備及び評価者研修の確実な実施が必要
- ・全ての昇任選考等における複数年度の人事評価の活用により、選考の精度を高めることが必要

■管理職の確保と育成

- ・安定した区政運営を進めるため、管理職を担う人材を計画的に確保・育成
- ・種別Ⅰ類は、中長期的に区政運営を担う人材、種別Ⅱ類は、即戦力として期待

■女性活躍の推進

- ・女性職員の活躍に向けた**適切な目標管理**、能力のある職員の**登用を積極的に進める**
- ・昇任への不安解消に向けたサポートや**職場風土の醸成**に資する取組の推進

4 行政系人事・給与制度改革における現状と課題【次頁参照】

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

- ・**ライフスタイルや働き方に対する価値観の多様化**に伴い、個性や事情が配慮される職場の環境づくりを推進
- ・**多様な働き方の選択**で、個人の生活の豊かさ、仕事の質と組織全体の効率性・生産性を高める

■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)

- ・**テレワーク及び時差勤務制度の利用拡大、希望するときに利用できる環境整備**促進
- ・フレックスタイム制及び勤務間インターバル制度導入の検討が必要

(仕事と生活の両立支援)

- ・**誰もが性別にかかわらず仕事と生活を両立するための支援制度**が必要
- ・性別による**役割意識**や**無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)を変え**、誰もが働きやすい環境を整備するために、まずは、**男性職員の育児への更なる参加を促進**していくことが必要
- ・男性職員の育児休業取得率は61.1%、**各区における取得率には差**がある

(性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性を尊重した勤務環境の整備)

- ・正しい知識を持ち、理解を更に深めていくことが必要

■魅力ある職場の基礎となる勤務環境づくり

(客観的な方法による労働時間の状況の把握)

- ・職員の労働時間の客観的な把握は法的義務
- ・職員の出勤・退勤時刻をタイムカード等により記録していない区(常勤職員2区、会計年度任用職員7区)は、直ちに対策を講ずることが必要

(長時間労働の是正)

- ・長時間労働の是正は重要。ICTを活用した業務効率化、人員の配置等の方策を駆使し、超過勤務縮減
- ・教職員の長時間労働是正は喫緊の課題。各教育委員会は、実効性の伴う対策が必要

(年次有給休暇の取得促進)

- ・国の目標値である**取得率70%以上を目安に**目標値設定と取得促進対策が必要
- ・平均取得日数は全区で14日を上回っているが、職層別に差があり**管理職の率先取得を推進**

(メンタルヘルス対策の推進)

- ・病気休職者数のうち**心の健康問題による割合は、80%を超え高水準で推移**
- ・**管理職の役割が重要**。対応能力を向上させる研修の実施が必要
- ・職員の**セルフケアが未然防止に有効**、そのための研修が必要

(ゼロ・ハラスメント対策)

- ・**根絶の第一歩は正しい知識と理解**。全職員の定期的な研修受講が必要
- ・区の外部にも相談窓口を設置するなど、相談体制を拡充

2 区民からの信頼の確保

- ・コンプライアンス意識の醸成・向上、公平かつ厳正な懲戒手続の実践

【行政系人事・給与制度改革における現状と課題】

～ 制度改革から5年 ～

■ 職員構成の変化

- ・主任職の割合は減少、主査の割合は増加
- ・主任職及び係長職の30歳台職員の登用が進む
- ・係長職の拡大とともに、課長補佐・管理職の確保へつなげる

■ 若年層職員の昇任意欲の醸成

- ・主任職昇任選考（種別A）受験率の減少
(平成29年度69.4%⇒令和4年度52.2%)
- ・主任職が係の中心的な役割を担い、**キャリア形成のための最初の一步にあたることを意識**させながら、**昇任意欲の醸成**を行うことが必要
- ・若年層職員の増加を踏まえ、昇任へのモチベーション維持・向上のための試験制度の工夫や主任職の定数管理に留意

■ 知識・経験が豊富な職員の活躍促進

- ・50歳台職員については、係長職が増える一方、主任職に多く留まる
- ・知識や経験が豊富な職員の活躍を促すため、能力を發揮できる環境整備が必要
- ・特に主任職は、主要な職員の年齢構成が30歳台から50歳台と幅が広く、**能力を發揮できる役割の設定等、実態に応じた職の在り方について検討が必要**
- ・給与面においては、行（一）2級において**高位号給職員の人数が増加していることに留意**（特に最高号給適用者）。職員の平均給与が高くなり、公民比較において影響を及ぼす

■ 差額支給解消に向けた具体的取組の実施

- ・差額支給者は令和5年時点864人まで減少。解消に向け積極的かつ具体的な取組が必要



H29 4 1 R4 4 1
 (注) H29の課長補佐は総括係長、主査は係内主査、主任は主任主事、1級職は旧1・2級職



適正な職員構成や職の在り方の検討が必要

Ⅲ 勤務条件に関する措置の要求の状況

令和5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	5年度 提起件数 B	完結件数 C	翌年度継続 件数 A+B-C	0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5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	5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	