

台東区人事行政の運営等の状況

令和元年 1 2 月

台東区総務部人事課

台東区人事行政の運営等の状況の公表

区では、人事行政の運営における公平性及び透明性を高めることを目的に、地方公務員法第58条の2の規定及び東京都台東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、職員の給与、職員の勤務条件などの状況及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。

目 次

<台東区人事行政の運営等の状況>

I	職員の任免及び職員数に関する状況	1
II	職員の給与の状況	8
III	職員の勤務時間その他の勤務条件の状況	15
IV	職員の分限及び懲戒処分の状況	19
V	職員のサービスの状況	20
VI	職員の研修及び人事評価の状況	21
VII	職員の福祉及び利益の保護の状況	22

<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	24
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	29
III	勤務条件に関する措置の要求の状況	34
IV	不利益処分に関する不服申立ての状況	34

<台東区人事行政の運営等の状況>

I 職員の任免及び職員数に関する状況

1 職員の任免及び職員数に関する状況

(1) 採用者数（平成31年4月1日付）

(単位：人)

職種	I類	II類	III類	経験者		技能系	計
				1級職	2級職		
					主任I		
事務	48		7				55
福祉	4						4
福祉（保育士）		15					15
心理	2						2
土木造園（土木）	3			1			4
土木造園（造園）	1						1
建築	5			1			6
電気	1						1
衛生監視	1						1
栄養士	2						2
保健師	5						5
看護師		2					2
技能VI（作業III）						3	3
幼稚園教諭	4						4
計	76	17	7	2	0	3	105

※育児休業代替任期付職員除く。

(2) 退職者数（平成30年度）

(単位：人)

職種	定年退職	勸奨退職	普通退職	死亡退職	計
事務	9	4	11		24
福祉			1		1
福祉（保育士）	4	1	5		10
建築	1		1		2
衛生監視	1				1
医師			1		1
栄養士		1			1
保健師			1		1
技能II（作業I）		1			1
技能VI（作業III）	1				1
一般業務		2			2
幼稚園教諭	2		2		4
計	18	9	22	0	49

※再任用、再雇用、区政嘱託員、育児休業代替任期付職員を除く。

(3) 管理職退職者の再就職状況

区では、地方公務員法第38条の6第1項の規定に基づき、退職管理の適正を確保するため、退職者の再就職状況を公表しています。

再就職先団体名	30年度 (29年度末退職者)	元年度 (30年度末退職者)
公益財団法人 台東区芸術文化財団	4人	1人
社会福祉法人 台東区社会福祉事業団	3人	1人
社会福祉法人 台東つばさ福祉会	1人	1人
公益財団法人 台東区シルバー人材センター	2人	
社会福祉法人 台東区社会福祉協議会	1人	
公益財団法人 台東区産業振興事業団		1人

2 昇任選考の状況

(1) 受験資格・選考方法（平成30年度実施分）

	主な受験資格	選考方法
主任	【種別A】 1級職に5年以上在職し、41歳未満 経験者（1級職）採用試験により採用された者は、1級職に3年以上在職し、41歳未満 【種別B】 1級職に10年以上在職し、50歳未満 【種別C】 1級職に20年以上在職し、53歳未満（※） ※当分の間、58歳未満とする	【種別A】 人事評価、勤務評定、筆記 【種別B・C】 自己申告、人事評価、勤務評定
主任切替選考	平成29年度切替選考の結果、1級職に任用された者	意向確認、人事評価
係長職	【種別A】 主任の職に5年以上在職し、58歳未満 経験者（主任Ⅰ）区分により採用された者は、主任の職に4年以上在職し、58歳未満 【種別B】 主任の職に7年以上在職し、50歳以上58歳未満 経験者（主任Ⅰ）区分により採用された者は、主任の職に6年以上在職し、58歳未満 経験者（主任Ⅱ）区分により採用された者は、主任の職に4年以上在職し、58歳未満	所属長による推薦、勤務評定
制度改正の移行期における係長職昇任能力実証	主任の職に5年以上在職し、57歳以上60歳未満の者のうち、以下に該当する者のうち、以下に該当する者 ・行政職給料表(一)2級121号給が適用されている者 ・医療職給料表(二)2級117号給が適用されている者 ・医療職給料表(三)2級117号給が適用されている者	意向確認、人事評価等
課長補佐職	係長、担当係長、又はこれに相当する職に7年以上在職し、58歳未満	所属長による推薦、人事評価、勤務評定
管理職	【Ⅰ類】 主任以上の職に6年以上在職し、55歳未満 【Ⅱ類】 課長補佐の職に1年以上在職し、47歳以上56歳未満	【Ⅰ類】 筆記考査、勤務評定、口頭試問、適性評定（技術のみ） 【Ⅱ類】 筆記考査、勤務評定、口頭試問
技能主任職	1級職に16年以上在職し、58歳未満	勤務評定、筆記、面接
技能長職	技能主任の職に4年以上在職し、58歳未満	勤務評定、筆記、面接
統括技能長	技能長の職に3年以上在職し、42歳以上58歳未満	勤務評定、筆記、面接

（注）管理職選考は特別区人事委員会が実施。それ以外の選考は台東区が実施しています。

(2) 昇任選考実施状況（平成30年度）

	主任			主任切替	係長職			課長補佐職	管理職		技能主任		技能長職	
	種別A	種別B	種別C		種別A	種別B	特例		Ⅰ類	Ⅱ類	身分切替	左記以外	身分切替	左記以外
有資格者（A）	183人	60人	42人	128人	194人	47人	16人	75人	435人	31人	24人	3人	30人	4人
受験者（B）	82人	9人	3人	128人				69人	29人	2人	5人	人	4人	1人
受験率（B/A）	44.8%	15.0%	7.1%	100.0%				92.0%	6.7%	6.5%	20.8%	0.0%	13.3%	25.0%
合格者（C）	33人	3人	1人	83人	32人	1人	1人	21人	5人	2人	2人	人	1人	1人
合格率（C/B）	40.2%	33.3%	33.3%	64.8%				30.4%	17.2%	100.0%	40.0%	-	25.0%	100.0%

（注）管理職選考Ⅰ類は、全部受験方式の数です。

3 職員数の状況

(1) 部門別職員数の状況と主な増減理由（各年4月1日現在）

(単位：人)

部門		区分	職員数		対前年 増減数	主な増減理由
			30年度	元年度		
普通 会 計 部 門	一 般 行 政 部 門	議 会	13	14	1	再任用短時間勤務職員の常勤化に伴う増
		総 務	408	424	16	再任用短時間勤務職員の常勤化、育休者対応に伴う増等
		税 務	44	45	1	育休者対応に伴う増
		民 生	466	474	8	保育需要対応、特養・老人福祉館再整備検討等に伴う増等
		衛 生	273	285	12	育休者対応に伴う増等
		労 働	9	9	0	
		商 工	49	52	3	海外展開支援推進に伴う増等
		土 木	194	201	7	組織改正に伴う増等
		計	1,456	1,504	48	<参考> 人口10,000人当たり職員数 75.2人
		教 育 部 門	229	234	5	保育所民間施設整備に伴う増等
	小 計	1,685	1,738	53	<参考> 人口10,000人当たり職員数 86.9人	
公 営 会 計 部 門 等	そ の 他	96	99	3	育休者対応、糖尿病重症化予防事業推進に伴う増等	
	小 計	96	99	3		
合 計		1,781 [2,266]	1,837 [2,266]	56 [0]	<参考> 人口10,000人当たり職員数 91.8人	

(注) 1 職員数は一般職に属する職員数です。

2 []内は、条例定数の合計です。

(2) 等級及び職制上の段階ごとの職員数 (平成31年4月1日現在)

①行政職給料表 (一)

等級	等級別基準職務表に規定する 基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		(人)	(%)	職名	(人)	(人)	(%)	段階
1級	係員の職務	678	42.5%	主事	678	678	42.5%	係員
				計	678			
2級	主任の職務	488	30.6%	主任	488	488	30.6%	主任
				計	488			
3級	係長、担当係長又は主査の職務	268	16.8%	係長・担当係長	235	268	16.8%	係長
				所長・副所長・館 長・園長・副園 長・プラザ長	33			
				計	268			
4級	課長補佐の職務	85	5.3%	課長補佐	77	85	5.3%	課長補佐
				所長・園長	8			
				計	85			
5級	課長、担当課長又は副参事の職務	54	3.4%	課長・担当課長	49	54	3.4%	課長
				所長・館長・セン ター長・室長	1			
				次長	1			
				副参事	3			
				計	54			
6級	部長、担当部長又は参事の職務	22	1.4%	部長・担当部長	11	22	1.4%	部長
				局長・室長・次長	7			
				参事	4			
				計	22			
7級	統括部長の職務	1	0.1%	技監	1	1	0.1%	統括部長
				計	1			
合 計		1,596	100.0%					

②行政職給料表 (二)

等級	等級別基準職務表に規定する 基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		(人)	(%)	職名	(人)	(人)	(%)	段階
1級	係員の職務	37	35.2%	技能1級職	37	37	35.2%	係員
				計	37			
2級	技能主任の職務	48	45.7%	技能主任	48	48	45.7%	技能主任
				計	48			
3級	技能長又は担当技能長の職務	19	18.1%	技能長	19	19	18.1%	技能長
				計	19			
4級	統括技能長の職務	1	1.0%	統括技能長	1	1	1.0%	統括技能長
				計	1			
合 計		105	100.0%					

③医療職給料表 (一)

等級	等級別基準職務表に規定する 基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		(人)	(%)	職名	(人)	(人)	(%)	段階
1級	係長、担当係長又は主査の職務	1	25.0%	担当係長	1	1	25.0%	係長
				計	1			
2級	課長、担当課長又は副参事の職務	2	50.0%	課長	2	2	50.0%	課長
				計	2			
3級	部長、担当部長又は参事の職務	1	25.0%	所長	1	1	25.0%	部長
				参事	0			
				計	1			
合 計		4	100.0%					

④医療職給料表（二）

等級	等級別基準職務表に規定する 基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		(人)	(%)	職名	(人)	(人)	(%)	段階
1級	係員の職務	5	41.7%	主事	5	5	41.7%	係員
				計	5			
2級	主任の職務	2	16.7%	主任	2	2	16.7%	主任
				計	2			
3級	係長、担当係長又は主査の職務	4	33.3%	係長・担当係長	3	4	33.3%	係長
				所長	1			
				計	4			
4級	課長補佐の職務	1	8.3%	課長補佐	1	1	8.3%	課長補佐
				計	1			
5級	課長、担当課長又は副参事の職務	0	0.0%	課長	0	0	0.0%	課長
				計	0			
合 計		12	100.0%					

⑤医療職給料表（三）

等級	等級別基準職務表に規定する 基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		(人)	(%)	職名	(人)	(人)	(%)	段階
1級	係員の職務	26	44.8%	主事	26	26	44.8%	係員
				計	26			
2級	主任の職務	18	31.0%	主任	18	18	31.0%	主任
				計	18			
3級	係長、担当係長又は主査の職務	7	12.1%	係長・担当係長	7	7	12.1%	係長
				計	7			
4級	課長補佐の職務	3	5.2%	課長補佐	3	3	5.2%	課長補佐
				計	3			
5級	課長、担当課長又は副参事の職務	4	6.9%	課長	2	4	6.9%	課長
				センター長	1			
				副参事	1			
				計	4			
合 計		58	100.0%					

⑥幼稚園教諭職員給料表

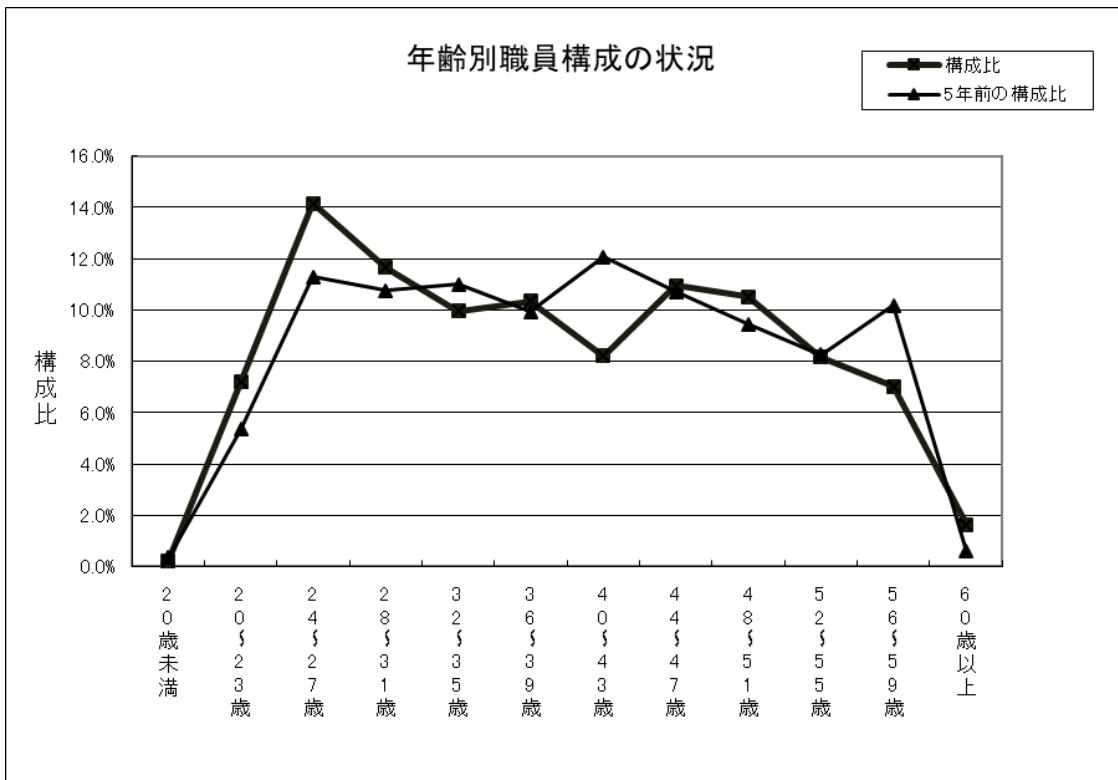
等級	等級別基準職務表に規定する 基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		(人)	(%)	職名	(人)	(人)	(%)	段階
1級	教諭の職務	26	47.3%	教諭	26	26	47.3%	教諭
				計	26			
2級	主任教諭の職務	18	32.7%	主任教諭	18	18	32.7%	主任教諭
				計	18			
3級	副園長の職務	3	5.5%	副園長	3	3	5.5%	副園長
				計	3			
4級	園長の職務	8	14.5%	園長	8	8	14.5%	園長
				計	8			
合 計		55	100.0%					

(3) 年齢別職員構成の状況 (平成31年4月1日現在)

区分	20歳未満	20歳～23歳	24歳～27歳	28歳～31歳	32歳～35歳	36歳～39歳	40歳～43歳	44歳～47歳	48歳～51歳	52歳～55歳	56歳～59歳	60歳以上	計
職員数	4人	132人	260人	214人	183人	190人	151人	201人	193人	150人	129人	30人	1,837人

※5年前(平成26年4月1日現在)の状況

区分	20歳未満	20歳～23歳	24歳～27歳	28歳～31歳	32歳～35歳	36歳～39歳	40歳～43歳	44歳～47歳	48歳～51歳	52歳～55歳	56歳～59歳	60歳以上	計
職員数	6人	90人	190人	181人	185人	167人	203人	180人	159人	139人	171人	10人	1,681人



(4) 職員数の推移

(単位：人)

部門別	年度	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年	過去5年間の増減数(率)
一般行政		1,369	1,371	1,391	1,425	1,456	1,504	135 (9.0%)
教育		219	215	223	224	229	234	15 (6.4%)
普通会計計		1,588	1,586	1,614	1,649	1,685	1,738	150 (8.6%)
公営企業等会計計		93	93	93	97	96	99	6 (6.0%)
総合計		1,681	1,679	1,707	1,746	1,781	1,837	156 (8.5%)

(注) 各年における定員管理調査において報告した部門別職員数です。

II 職員の給与の状況

1 総括

(1) 人件費の状況（普通会計決算）

区分	住民基本 台帳人口 (31年1月1日)	歳出額 (A)	実質収支	人件費 (B)	人件費率 (B/A)	(参考) 29年度 人件費率
30年度	人 199,292	千円 98,377,842	千円 3,853,410	千円 16,081,314	% 16.3	% 16.9

(注) 人件費には、特別職に支給される給料、報酬等を含みます。

(2) 職員給与費の状況（普通会計決算）

区分	職員数 (A)	給 与 費				一人当たり 給与費 (B/A)
		給 料	職員手当	期末・勤勉手当	計 (B)	
30年度	人 1,685	千円 6,042,731	千円 2,390,898	千円 2,857,879	千円 11,291,508	千円 6,701

- (注) 1 職員手当には、退職手当を含みません。
2 職員数は、平成30年4月1日現在の人数です。

(3) 給与改定の状況

①月例給

区分	人事委員会の勧告				給与改定率	(参考) 国の改定率
	民間給与 A	公務員給与 B	較差 A-B	勧告 (改定率)		
元年度	円 383,189	円 385,424	△2,235 円 △0.58 %	% △0.58	% △0.58	% 0.09

(注) 「民間給与」、「公務員給与」は、人事委員会勧告において公民の4月分の給与額をラスパイレズ比較した平均給与月額です。

②特別給

区分	人事委員会の勧告				年間支給月数	(参考) 国の年間 支給月数
	民間の支給 割合 A	公務員の 支給月数 B	較差 A-B	勧告 (改定月数)		
元年度	月 4.65	月 4.50	月 0.15	月 0.15	月 4.65	月 4.50

(注) 「民間の支給割合」は民間事業所で支払われた賞与等の特別給の年間支給割合、「公務員の支給月数」は期末手当及び勤勉手当の年間支給月数です。

2 一般行政職給料表の状況（平成31年4月1日現在）

（単位：円）

	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
1号給の給料月額	142,500	197,100	227,300	254,200	285,000	370,300	452,700
最高号給の給料月額	324,800	358,400	407,300	429,200	455,000	515,500	541,900

3 職員の平均給与月額、初任給等の状況

（1）職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額の状況（平成31年4月1日現在）

①一般行政職

区分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
台東区	37.7歳	294,690円	425,209円
東京都	41.7歳	314,459円	448,732円
国	43.4歳	329,433円	—

②技能労務職

区分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
台東区	49.9歳	302,875円	461,836円
うち清掃職員	49.1歳	299,194円	464,987円
東京都	49.9歳	291,617円	393,246円
国	50.9歳	287,312円	—

③教育職

区分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
台東区	36.5歳	330,539円	442,841円
東京都	40.2歳	337,408円	436,727円

（注）1 平均給料月額とは、平成31年4月1日現在における各職種の職員の基本給の平均です。

2 平均給与月額とは、給料月額と毎月支払われる扶養手当、地域手当、住居手当、時間外勤務手当などのすべての諸手当の額を合計したものであり、地方公務員給与実態調査において明らかにされているものです。

(2) 職員の初任給の状況 (平成31年4月1日現在)

区分		台東区	東京都	国
一般行政職	大学卒	183,700円	183,700円	総合職 185,200円 一般職 180,700円
	高校卒	147,100円	145,600円	148,600円
技能労務職	高校卒	142,500円	143,000円	—
教育職	大学卒	194,800円	197,300円	—
	短大卒	177,700円	180,400円	—

(3) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額状況 (平成31年4月1日現在)

区分		経験年数10年	経験年数15年	経験年数20年
一般行政職	大学卒	272,820円	319,470円	370,900円
	高校卒	218,700円	248,450円	287,336円
技能労務職	高校卒	201,000円	—	291,300円

4 一般行政職の級別職員数等の状況

(1) 一般行政職の級別職員数の状況 (平成31年4月1日現在)

職務の級	基準となる職務	職員数	構成比
7級	統括部長の職務	1人	0.1%
6級	部長、担当部長又は参事の職務	21人	1.4%
5級	課長、担当課長又は副参事の職務	53人	3.5%
4級	課長補佐の職務	83人	5.5%
3級	係長、担当係長又は主査の職務	253人	16.8%
2級	主任の職務	459人	30.4%
1級	係員の職務	640人	42.4%

(注) 1 台東区の給与条例に規定する等級別基準職務表により区分した職員数です。
2 基準となる職務とは、それぞれの級に該当する代表的な職務です。

(2) 昇給への勤務成績の反映状況

区分		一般行政職	技能労務職
R1年度	職員数 (A)	1,510	105
	勤務成績の区分が「上位」 又は「最上位」に決定された 職員数 (B)	412	24
	比率 (B/A)	27.3%	22.9%
H30年度	職員数 (A)	1,463	109
	勤務成績の区分が「上位」 又は「最上位」に決定された 職員数 (B)	389	24
	比率 (B/A)	26.6%	22.0%

5 職員手当の状況

(1) 期末手当・勤勉手当

台東区		国	
1人当たり平均支給額 (30年度) 1,696千円		—	
(30年度支給割合) 期末手当 2.60月分 (1.45月分)	勤勉手当 1.90月分 (0.90月分)	(30年度支給割合) 期末手当 2.60月分 (1.45月分)	勤勉手当 1.85月分 (0.90月分)
(加算措置の状況) 職制上の段階、職務の級等による加算措置 ・役職加算 5%~20% ・管理職加算 15%、20%		(加算措置の状況) 職制上の段階、職務の級等による加算措置 ・役職加算 5%~20% ・管理職加算 10%~25%	

(注) () 内は、再任用職員に係る支給割合です。

(2) 退職手当 (平成31年4月1日現在)

台東区			国		
(支給率)	自己都合	勸奨・定年	(支給率)	自己都合	勸奨・定年
勤続20年	18.00月分	24.55月分	勤続20年	19.6695月分	24.586875月分
勤続25年	28.00月分	32.95月分	勤続25年	28.0395月分	33.27075月分
勤続35年	39.75月分	47.70月分	勤続35年	39.7575月分	47.709月分
最高限度額	39.75月分	47.70月分	最高限度額	47.709月分	47.709月分
その他の加算措置 早期退職者割増制度 2%~20%加算			その他の加算措置 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 (30年度) 自己都合 2,035千円 勸奨・定年 22,160千円					

(注) 退職手当の1人当たり平均支給額は、平成30年度に退職した職員に支給された平均額です。

(3) 地域手当 (平成31年4月1日現在)

支給実績 (30年度決算)		1,255,306千円	
支給職員1人当たり平均支給年額 (30年度決算)		712,837円	
支給対象地域	支給率	支給対象職員数	国の制度 (支給率)
台東区	20.0%	1,761人	20.0% (特別区勤務の場合)

(4) 特殊勤務手当 (平成31年4月1日現在)

支給実績(30年度決算)		23,573千円	
支給職員1人当たり平均支給年額 (30年度決算)		81,851円	
職員全体に占める手当支給職員の割合 (30年度)		17.1%	
手当の種類(手当数)		4	
手当の名称	主な支給対象職員	主な支給対象業務	左記職員に対する支給単価
福祉事務所等業務手当	保護課等職員	家庭等の訪問業務	日額350円
特定危険現場業務手当	建築課等職員	建設現場の検査業務等	日額250円
保健衛生業務手当	保健サービス課等職員	感染症患者等に接触する業務等	日額250円等
清掃関係業務手当	清掃事務所勤務職員	ごみ収集等	日額700円

(5) 時間外勤務手当

支給実績(30年度決算)	556,171千円
職員1人当たり平均支給年額 (30年度決算)	378千円
支給実績(29年度決算)	453,145千円
職員1人当たり平均支給年額 (29年度決算)	309千円

(6) その他の手当 (平成31年4月1日現在)

手当名	内容及び支給単価	国の制度との異同	国の制度と異なる内容	支給実績 (30年度決算)	支給職員1人当たり 平均支給年額 (30年度決算)
扶養手当	<ul style="list-style-type: none"> ・ 配偶者 月額 6,000円 ・ 子 月額 9,000円 ・ その他の扶養親族 月額 6,000円 (16歳～22歳の子一人につき月額4,000円加算) 	異なる	支給要件 支給額	100,028千円	186,970円
住居手当	世帯主である職員のうち、自ら居住するため住宅を借り受け、月額27,000円以上の家賃負担がある者に支給 <ul style="list-style-type: none"> ・ 27歳まで 月額 27,000円 ・ 28歳から32歳まで 月額 17,600円 ・ 33歳以上 月額 8,300円 	異なる	支給要件 支給額	71,729千円	178,878円
通勤手当	4月・10月に6か月分を一括支給 (限度額1か月当たり55,000円) <ul style="list-style-type: none"> ・ 交通機関(電車等)利用者 運賃相当額を支給 ・ 交通用具(自転車等)使用者 通勤距離に応じて支給 	異なる	支給区分 支給額	235,619千円	147,909円
管理職手当	管理または監督の地位にある職員に支給 <ul style="list-style-type: none"> ・ 役職に応じ月額64,700円～142,400円 ・ (再任用の場合は、月額41,900～107,200円) 	異なる	支給区分 支給額	113,611千円	1,171,249円
単身赴任手当	勤務地を異にする異動等に伴い、配偶者と別居し単身での生活を常況とする職員に支給 <ul style="list-style-type: none"> ・ 月額 30,000円 ・ ※交通距離により6,000円～14,000円の加算あり 	異なる	距離制限 支給額	0千円	0円
休日給 夜勤手当	休日または深夜に勤務した職員に支給 (管理職手当支給対象者を除く) <ul style="list-style-type: none"> ・ 休日給 勤務1時間当たりの給与額×1.35×勤務時間 ・ 夜勤手当 勤務1時間当たりの給与額×0.25×勤務時間 	同じ	—	41,068千円	171,117円
宿日直 手当	宿日直勤務をした職員に支給 <ul style="list-style-type: none"> ・ 通常の日から始まる宿日直 1回につき 8,800円 ・ 年末年始の日から始まる宿日直 1回につき10,800円 	異なる	支給区分 支給額	4,300千円	39,457円
初任給調整 手当	医療職給料表(一)の職務にある職員に、大学卒業後の期間に応じて支給 <ul style="list-style-type: none"> ・ 月額 118,000円～268,500円 	異なる	支給期間 支給額	6,628千円	2,209,575円

6 特別職の給料等の状況（平成31年4月1日現在）

区 分		給 料 月 額 等
給 料	区 長	1,144,000円
	副 区 長	919,000円
	教 育 長	789,000円
報 酬	議 長	919,000円
	副 議 長	789,000円
	議 員	604,000円
期 末 手 当	区 長 副 区 長 教 育 長	(30年度支給割合)
		6月期 1.7月分
		12月期 1.7月分
	議 長 副 議 長 議 員	3月期 0.35月分 計 3.75月分
		(30年度支給割合)
		6月期 1.7月分
12月期 1.7月分		
3月期 0.35月分 計 3.75月分		
退 職 手 当	区 長 副 区 長 教 育 長	(算定方式)
		給料月額×600/100×在職年数
		給料月額×400/100×在職年数
		給料月額×300/100×在職年数
		(支給時期)
		任期ごと
		任期ごと
		任期ごと

(注) 特別職の給料等の額は、学識経験者等で構成される「東京都台東区特別職議員報酬及び給料審議会」の答申に基づき条例で定められています。

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	正午から午後 1 時

2 週休日及び休日

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 2 つです。 ① 国民の祝日に関する法律に規定する休日 ② 12 月 29 日から翌年の 1 月 3 日までの日（①に掲げる日を除く）

3 休暇

区では、職員の心身リフレッシュを目的とする休暇に加え、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画として、「台東区職員のための子育て支援計画」を策定し、職員が仕事と子育ての両立を図るための職場環境づくりに取り組んでいます。また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく「女性職員活躍のための台東区特定事業主行動計画」を策定し、女性が活躍できる職場環境づくりや、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいます。

（1）制度概要

種類	事項	対象者等	日数等	
年次有給休暇	職員の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図ることを目的として、原則として職員の請求する時季に与えられる年間一定数の休暇		1 年につき 20 日 新規採用者は採用日より異なる。	
病気休暇	職員が疾病又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における休暇	疾病又は負傷のため療養する必要がある職員	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	
特別休暇	公民権行使等休暇	職員が公民としての権利の行使又は公の職務の執行を行うための休暇	公民としての権利の行使又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として与える休暇	出産前後の女性職員	妊娠中及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暦日単位で 1 回に限り承認

種類	事項	対象者等	日数等
母子保健健診休暇	妊娠中又は出産後の女性職員が母子保健法の規定に基づく医師、助産師又は保健師の健康診査又は保健指導を受けるための休暇	妊娠中又は出産後1年を経過しない女性職員	健康診査又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及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又は終わりに、それぞれ30分又はいずれか一方に60分以内の範囲で承認
育児時間	生後1年3月に達しない生児を育てる職員に対し、哺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月に達しない生児を育てる職員	1日2回、1回45分(計90分)を原則として承認
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、日を単位として2日以内で承認
育児参加休暇	男性職員が配偶者の産前産後の期間中に、出産に係る子又は上の子(小学校就学前まで)の養育を行うことで、配偶者の負担軽減を図るとともに、育児参加のきっかけとしていくための休暇	①出産後10週間以内である配偶者がいる男性職員 ②小学校就学前までの子を持ち、出産予定日まで8週間(多胎妊娠の場合は16週間)に満たない配偶者がいる男性職員	配偶者の出産日翌日(配偶者と同居、かつ小学校就学前の子がいる場合は、配偶者の出産予定日の8週間前から)、10週間の期間内において、5日以内
生理休暇	労働基準法第68条に定める生理日の勤務が著しく困難な女性に対する措置として、休養を与える休暇	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等したことにより、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又は損壊した職員	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日から9月30日)において、職員が心身の健康の維持及び増進又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

特別休暇

種類	事項	対象者等	日数等
特 別 休 暇	ボランティア休暇	職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで社会に貢献する活動を行うため勤務しないことが相当と認められる場合の休暇	ボランティア活動をする職員 1年につき、5日の範囲内で必要と認められる期間
	リフレッシュ休暇	職業生活における一定の時期に心身の活力を回復及び増進する等、公務能力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 ①日を単位として引き続く3日以内 ②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3月31日までの間にある子を養育する職員 1年につき、原則として日を単位として5日以内(養育する子が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、配偶者の父母等で定める者で負傷、疾病又は老齢により日常生活を営むことに支障があるもの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年につき、原則として日を単位として5日以内(対象となる要介護者が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、2週間以上にわたり疾病又は老齢により日常生活を営むことに支障があるものの介護をするため、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必要と認められる期間。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、2週間以上にわたり負傷、疾病又は老齢により日常生活を営むことに支障があるものの介護をするため、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 介護時間取得の初日から連続する3年の期間内において、正規の勤務時間の始め又は終わりに、1日につき2時間を超えない範囲内で、30分を単位として勤務しないことができる。

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

平均取得日数	13.3日
--------	-------

(3) 病気休暇の取得状況 (平成30年4月1日から平成31年3月31日)

取得者数	61人
------	-----

(4) 介護休暇の取得状況 (平成30年4月1日から平成31年3月31日)

取得者数	2人
------	----

4 育児休業等の取得状況

(1) 趣旨

育児休業、部分休業及び育児短時間勤務制度は、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。

(2) 制度概要

種類	制度内容
育児休業	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、給与は支給されません。
部分休業	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、正規の勤務時間の始め又は終わりに、1日を通じて2時間（育児時間を含む。）を超えない範囲内で、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。取得時間に関しては給与が減額されます。
育児短時間勤務制度	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、育児のため短時間勤務することが認められる制度です。正規の勤務時間自体が短くなり、給与は短くなった正規の勤務時間に応じて支給されます。

(3) 取得状況

種別	30年度の新規取得者数			前年度からの継続取得者数		
	男	女	計	男	女	計
育児休業	0人	42人	42人	1人	63人	64人
部分休業	4人	28人	32人	1人	55人	56人
育児短時間勤務	1人	3人	4人	0人	2人	2人

IV 職員の分限及び懲戒処分の状況

1 職員の分限処分

分限とは、職員が一定の事由によってその職務を十分に果たすことができない場合、又は、予算・定数・職制に比べて職員数が過大になった場合に、本人の意に反する不利益な身分上の変動をもたらす処分であり、公務能率の維持と向上を図ることを目的としています。

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。

分限処分の状況（平成30年度）

分限処分者数	免職	休職	降任	降給	計
	0人	26人	0人	0人	28人

（注）前年度より引き続き休職中の者を含みます。

2 職員の懲戒処分

懲戒とは、職員に法令違反などの一定の義務違反があった場合になされる処分であり、職員の道義的責任を問うことにより、地方公共団体における規律と公務遂行の秩序を維持することを目的としています。

地方公務員法は、懲戒によって不利益な処分を受ける場合を限定しています。その事由は地方公務員法で定められているものに限られますが、これは、職員の責任を問い、重大な不利益をもたらすものであることによります。

懲戒処分の状況（平成30年度）

懲戒処分者数	免職	停職	減給	戒告	計
	0人	0人	0人	0人	0人

V 職員のサービスの状況

サービスの根本基準

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、職務の遂行に当たっては、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「すべての公務員は、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。

1 法令及び上司の命令に従う義務

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忠実に従わなければなりません。

2 職務に専念する義務

地方公務員法第35条において、「職員は、法律又は条例に特別の定めがある場合を除く外、その勤務時間及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、「東京都台東区職員の職務に専念する義務の特例に関する条例」及び「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専念義務を免除することができるとしています。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、「東京都台東区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 信用失墜行為の禁止

職員は、その職の信用を傷つけ、又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。

4 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。

5 政治的行為の制限

職員は、特定の政治的行為について、これを行うことを禁止されています。

6 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。

7 営利企業等の従事制限

職員は、例外的に任命権者の許可を受けた場合を除き、営利を目的とする会社の役員などに就任すること、営利を目的とする私企業を営むこと及び報酬を得て他の事務、事業に従事することを禁止されています。これは、職員が、全体の奉仕者として職務に専念する義務を負っていることに基づくものです。

VI 職員の研修及び人事評価の状況

1 職員の研修の状況（平成30年度）

研修	種類	内容	件数（件）	受講者（人）
区 研 修	職層研修	新任職員研修、主任研修、係長研修、管理職研修、再任用・再雇用予定者研修、人権研修、NPO協働研修等	40	1,910
	実務研修	文書事務研修、CS向上・クレーム対応研修、パソコン研修等	15	547
	特別研修	普通救命講習、アクセシビリティ研修等	14	1087
	派遣研修	社会福祉資格認定、国土交通大学校派遣研修等	166	384
区研修合計			235	3,928
特別 区 共 同 研 修	職層研修	新任職員研修、現任研修、係長研修、管理職研修、清掃研修等	19	274
	専門研修	都市づくり、保健、福祉研修等	58	186
	特別研修	ステップアップ研修、自治体経営研修等	42	271
特別区共同研修合計			119	731
第2ブロック研修（台東・文京・北・荒川） 合同研修	課長補佐研修、職員教養講座、PR紙作成研修等	6	113	
その他（東京都）研修	福祉保健局研修、精神保健福祉研修	43	68	
総合計			403	4,840

2 職員の人事評価の状況

人事評価は、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力を把握した上で行われる勤務成績の評価である「能力評価」と、職員がその職務を遂行するに当たり挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価である「業績評価」の両面から行っています。

（1）能力評価

当該能力評価に係る評価期間において職員が職務を遂行する中で、標準職務遂行能力の類型として、区長が定める項目ごとに、当該職員が発揮した能力の程度を評価しています。

（2）業績評価

公務能率の向上や評価結果の客観性、納得性を確保するとともに、評価結果を人材育成に活用する観点から、評定者と被評定者とであらかじめ目標を設定した上でその達成度を評価しています。

Ⅶ 職員の福祉及び利益の保護の状況

福祉（福利厚生）の制度は、地方公務員及びその家族の生活の安定と福祉の向上に寄与するとともに、公務の能率的運営に資することを目的としています。

1 厚生制度の状況

地方公務員法第42条に基づき、地方公共団体が職員の保健、元気回復その他厚生に関する計画を樹立して実施するもので、台東区の厚生制度の主なものは以下のとおりです。

(1) 特別区職員互助組合

特別区職員互助組合は、特別区等職員の相互共済及び福利増進を図ることを目的に「特別区職員互助組合に関する条例」に基づいて設置され、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実施しています。

事業に係る経費は、組合員が負担する組合費（給料月額 $1.7/1000$ ）と各種保険の事務手数料等の事業収入で賄われています。

(2) 台東区役所職員互助会

台東区役所職員互助会は、職員の福利厚生の増進を図るために、「東京都台東区役所職員互助会条例」に基づいて設置され、職員のニーズに応じて、福利厚生サービスを選択できるカフェテリアプラン事業をはじめ、弔慰金・傷病見舞金・退会餞別金等の給付事業、厚生資金の貸付事業、売店・食堂の運営委託、職員文化体育事業の運営補助などを実施しています。

事業に係る経費は、会員が納める会費（給料月額 $5/1000$ ）と、会費1に対し0.5の事業主からの補助金等で賄われています。

(3) 職員住宅

住宅困窮職員の福利厚生とともに、非常災害時の要員確保等の目的で職員住宅を設置しています。

(31年3月31日現在)

名称	種別	戸数
防災用根岸職員住宅	単身用	14
	世帯用	33
上野職員寮	単身用	5
台東職員寮	単身用	10
防災用千束職員住宅	単身用	4
	世帯用	1
防災用台東職員住宅	単身用	16
	世帯用	1

2 共済制度の状況

地方公務員法第43条で、「職員の病気、負傷、出産、休業、災害、退職、障害若しくは死亡又はその被扶養者の病気、負傷、出産、死亡若しくは災害に関して適切な給付を行なうための相互救済を目的とする共済制度が、実施されなければならない。」と規定しており、その共済制

度は、地方公務員等共済組合法で定められています。

共済組合で行う事業は、短期給付事業、長期給付事業及び福祉事業に分かれています。

各事業に要する費用は、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おり、短期給付及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1：1の割合で負担しています。なお、掛金及び負担金の額は、短期給付と福祉については東京都職員共済組合の定款、長期給付については地方公務員共済組合連合会の定款で定めています。

台東区職員は、東京都職員共済組合の組合員となります。ただし、幼稚園教育職員は、公立学校共済組合の組合員となります。

東京都職員共済組合の事業内容は以下のとおりです。

事業名	内容
短期給付事業	組合員とその被扶養者の病気、負傷、出産又は死亡に関する給付 組合員の休業に関する給付 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	退職（又は死亡）した職員に対する給付 老齢厚生年金（第3号）、障害厚生年金、障害手当金、遺族厚生年金
福祉事業	組合員と被扶養者の健康の保持・増進など福祉の向上を目的とした事業 人間ドック、保養施設、体育施設、保健施設等

3 公務災害補償制度

職員が公務上又は通勤途上に災害にあった場合、地方公務員災害補償法に基づいて補償されます。

区分	30年度認定件数
公務災害	6
通勤災害	2

4 職員の健康診断の状況

30年度における職員の健康診断は計17種について実施し、延べ受診者数は4,300人でした。主なものは次のとおりです。

健康診断名	受診者数
定期健康診断	1,701人
VDT健康診断	159人
消化器健康診断	401人
大腸がん検診	587人
肺がん検診	269人
女性健康診断（乳がん・子宮がん）	902人
腰痛・頸肩腕健康診断	281人

<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 採用試験等

平成30年度における採用試験等については、以下のとおり実施しました。

(1) 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	/	<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	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2）	
	福祉			心理学を卒業した人又はこれに相当する人	
	心理	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（衛生）			/	
	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	<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3） ・通常の勤務時間に対応できる人 ・活字印刷文又は点字による出題に対応できる人 	
経験者 1級職	事務	有	28歳以上 32歳未満	民間企業等での業務従事歴4年以上	/
	土木造園（土木）				
	建築				
	福祉	無			
経験者 2級職	事務	有	32歳以上 37歳未満	民間企業等での業務従事歴8年以上	/
	土木造園（土木）				
	建築				
	福祉	無			
	（主任Ⅰ）	事務	有	37歳以上 46歳未満	
（主任Ⅱ）	事務	有	37歳以上 46歳未満	民間企業等での業務従事歴13年以上	

(注1) 障害者を対象とする採用選考の略

(注2) 試験区分「福祉」における受験資格の「経歴・資格・免許」のうち「保育士」については、保育士となる資格を有し、都道府県知事の登録を受けている人

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

(2) 実施状況

単位：人											
採用区分	職 種 (試験・選考区分)	申込者数			受験者数			最終合格者数			
		30年度	29年度	比 較 増△減	30年度	29年度	比 較 増△減	30年度	29年度	比 較 増△減	
I 類 【一般方式】	事 務	14,998	15,178	△ 180	12,718	12,683	35	2,371	2,176	195	
	土 木 造 園 (土 木)	453	396	57	383	322	61	160	134	26	
	土 木 造 園 (造 園)	86	121	△ 35	68	103	△ 35	26	25	1	
	建 築	207	195	12	178	173	5	104	113	△ 9	
	機 械	125	156	△ 31	103	110	△ 7	53	52	1	
	電 気	173	204	△ 31	128	135	△ 7	67	73	△ 6	
	福 祉	521	460	61	468	394	74	236	202	34	
	心 理	290	224	66	252	190	62	78	67	11	
	衛 生 監 視 (衛 生)	213	210	3	181	177	4	86	65	21	
	衛 生 監 視 (化 学)	57	82	△ 25	42	56	△ 14	7	6	1	
	保 健 師	427	436	△ 9	377	375	2	199	128	71	
	小 計	17,550	17,662	△ 112	14,898	14,718	180	3,387	3,041	346	
I 類 【土木・建築新方式】	土 木 造 園 (土 木)	236	269	△ 33	108	113	△ 5	39	23	16	
	建 築	136	183	△ 47	75	102	△ 27	39	31	8	
	小 計	372	452	△ 80	183	215	△ 32	78	54	24	
III 類	事 務	5,700	4,125	1,575	4,729	3,476	1,253	471	403	68	
III類【障害者を対象とする採用選考】	事 務	220	72	148	179	63	116	65	32	33	
経験者	1 級 職	事 務	1,004	1,170	△ 166	791	960	△ 169	219	202	17
		土 木 造 園 (土 木)	14	29	△ 15	12	25	△ 13	4	15	△ 11
		建 築	19	27	△ 8	14	23	△ 9	11	14	△ 3
		福 祉	28	20	8	26	16	10	18	12	6
		小 計	1,065	1,246	△ 181	843	1,024	△ 181	252	243	9
	2 (主任) 級 職 I	事 務	775	820	△ 45	605	652	△ 47	59	57	2
		土 木 造 園 (土 木)	23	22	1	19	18	1	11	9	2
		建 築	37	34	3	26	30	△ 4	11	16	△ 5
		福 祉	24	18	6	20	16	4	15	9	6
		小 計	859	894	△ 35	670	716	△ 46	96	91	5
	2 (主任) 級 職 II	事 務	511	564	△ 53	379	427	△ 48	9	15	△ 6
	合 計		26,277	25,015	1,262	21,881	20,639	1,242	4,358	3,879	479

(3) 日程

区 分	I 類採用試験 【一般方式】	I 類採用試験 【土木・建築新方式】	III 類採用試験	経験者 採用試験・選考	障害者を 対象とする採用選考
告 示	3月9日	6月21日	6月21日	6月21日	6月21日
第1次試験・選考 (筆記)	5月6日	9月2日	9月9日	9月2日	9月9日
第1次合格発表	6月22日	10月19日	10月19日	10月19日	10月9日
第2次試験・選考 (面接)	7月10日～22日	10月29日	11月1～2日	10月28日・11月3～4日	10月30～31日
最終合格発表	7月30日(技術系) 8月6日(技術系以外)	11月16日	11月16日	11月16日	11月16日

※技術系…土木造園(土木)・土木造園(造園)・建築・機械・電気の試験区分

2 採用選考等

平成30年度人事委員会が実施した台東区の採用選考等の実施状況は次のとおりです。

(1) 医療専門職採用選考

区 分	合格者数
医療専門職(医師の課長級以上)	2人

(2) 一般職の任期付職員

法第3条に基づく採用		法第4条に基づく採用	
採用職層	採用承認人数	採用職層	合格者数
主任	0人	主事(1級職)	0人
係長	0人	課長	0人
課長補佐	0人	部長	0人
課長	0人		
部長	0人		

※法とは、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を指します。

※採用職層は、令和元年度の名称で記載しています。

3 管理職選考

(1) 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の特例あり)が、択一・短答式問題受験の免除資格を得るため、択一・短答式問題のみを受験する方式。受験年度の管理職選考の合格にはいたらない。

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

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

○ II類

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

(選考方法) 筆記考査(事例式論文)、勤務評定、口頭試問

(2) 実施状況(合格者決定)

I類(全部及び免除受験方式)及びII類

(単位:人、%)

種別	選考区分	受験者数(A)			口頭試問進出者数(B)			合格者数(C)			合格率(C/A)			
		30年度	29年度	増減	30年度	29年度	増減	30年度	29年度	増減	30年度	29年度	増減	
I類	事務	358	345	13	212	191	21	106	93	13	29.6	27.0	2.6	
	技術	I	67	70	△3	24	23	1	16	15	1	23.9	21.4	2.5
		II	38	40	△2	16	21	△5	14	14	0	36.8	35.0	1.8
		III	45	43	2	9	8	1	7	5	2	15.6	11.6	4.0
	小計	150	153	△3	49	52	△3	37	34	3	24.7	22.2	2.5	
I類計	508	498	10	261	243	18	143	127	16	28.1	25.5	2.6		
II類	事務	81	86	△5	63	72	△9	42	42	0	51.9	48.8	3.1	
	技術	21	22	△1	12	16	△4	11	13	△2	52.4	59.1	△6.7	
	II類計	102	108	△6	75	88	△13	53	55	△2	52.0	50.9	1.1	
合計	610	606	4	336	331	5	196	182	14	32.1	30.0	2.1		

I類(全部受験方式)

(単位:人、%)

種別	選考区分	受験者数(A)			口頭試問進出者数(B)			合格者数(C)			合格率(C/A)			
		30年度	29年度	増減	30年度	29年度	増減	30年度	29年度	増減	30年度	29年度	増減	
I類(全部)	事務	174	174	0	81	71	10	48	42	6	27.6	24.1	3.5	
	技術	I	30	36	△6	7	7	0	4	4	0	13.3	11.1	2.2
		II	15	22	△7	4	8	△4	2	4	△2	13.3	18.2	△4.9
		III	9	8	1	2	1	1	1	1	0	11.1	12.5	△1.4
	小計	54	66	△12	13	16	△3	7	9	△2	13.0	13.6	△0.6	
合計	228	240	△12	94	87	7	55	51	4	24.1	21.3	2.8		

I類(免除受験方式)

(単位:人、%)

種別	選考区分	受験者数(A)			口頭試問進出者数(B)			合格者数(C)			合格率(C/A)			
		30年度	29年度	増減	30年度	29年度	増減	30年度	29年度	増減	30年度	29年度	増減	
I類(免除)	事務	184	171	13	131	120	11	58	51	7	31.5	29.8	1.7	
	技術	I	37	34	3	17	16	1	12	11	1	32.4	32.4	0.0
		II	23	18	5	12	13	△1	12	10	2	52.2	55.6	△3.4
		III	36	35	1	7	7	0	6	4	2	16.7	11.4	5.3
	小計	96	87	9	36	36	0	30	25	5	31.3	28.7	2.6	
合計	280	258	22	167	156	11	88	76	12	31.4	29.5	1.9		

(3) 実施状況（免除者決定）

（単位：人、％）

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

- (注) 1 対象者数とは、受験者数から合格者数を除いた数である。
 2 全部とは、全部受験方式で筆記考査全てを受験し、口頭試問に進出しなかった人及び口頭試問に進出した人のうち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）に則して決定されます。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ます。平成30年は、10月10日に23区の各区議会議長及び区長に対し、一般職の特別区職員の給与等について報告及び勧告を行いました。その概要は、以下のとおりです。

〔平成30年の勧告のポイント〕

◇ 月例給・特別給ともに引上げ

1 月例給

○公民較差（△9,671円、△2.46%）を解消するため、給料表を改定

2 特別給（期末手当・勤勉手当）

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

※職員の平均年間給与は、約12万3千円の減

1 職員の給与に関する報告・勧告

（1）職員と民間従業員との給与の比較

①職員給与等実態調査の内容（平成30年4月）

職員数	民間従業員と比較した職員		
	職員数	平均給与月額	平均年齢
56,897人	31,366人	393,431円	41.0歳

②民間給与実態調査の内容（平成30年4月）

区分	内容
調査対象規模	企業規模50人以上で、かつ事業所規模50人以上の事業所
事業所数	特別区内の1,128民間事業所を实地調査（調査完了862事業所）

③公民比較の結果

○月例給

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

（注）民間従業員、職員ともに本年度の新卒採用者は、含まれていない

○特別給

民間従業員	職員	差
4.62月分	4.50月	0.12月

(2) 改定の内容

①給料表

ア 行政職給料表（一）

- ・ 原則全ての級及び号給について、給料月額を引下げ（平均改定率△2.6%）
- ・ 行政系人事・給与制度改革に伴う職務の級の切替え後における実態を踏まえ、1・2級の引下げを強め、管理職の職責の高まり等を考慮し、5・6級の引下げを弱める
- ・ 上位職への昇任を促す観点から全ての級において一部号給の引下げを弱める
- ・ 初任給については、人材確保の観点から給料月額を据置き
- ・ 所要の調整措置として、給与条例の改正に伴い差額を支給されている者に適用される級及び号給の改定状況を踏まえた改定が必要

イ その他の給料表等

- ・ その他の給料表については、行政職給料表（一）との均衡を考慮した改定。ただし、医療職給料表（一）については、医師の処遇確保の観点から改定しない
- ・ 再任用職員の給料月額については、再任用職員以外の職員の給料月額の改定に準じた改定

②特別給（期末・勤勉手当）

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

③実施時期

- ・ 給与水準の引下げを伴う内容の改定であるため、遡及することなく、改正条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときはその日）から実施
- ・ 平成30年4月からこの改定の実施の前日までの期間に係る公民較差相当分について、平成30年12月に支給される期末手当の額において、所要の調整を実施（改定を行わない医療職給料表（一）が適用されている職員を除く）

(参考1) 公民較差解消による配分

給料	諸手当	はね返り	計
△8,060円	0円	△1,611円	△9,671円

(参考2) 改定による平均年間給与の増加額（公民比較対象職員）

改定前	改定後	差
約6,559千円	約6,436千円	約△123千円

(3) 扶養手当の見直し

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

(4) 給与制度における課題

①諸手当

- ・ 期末手当については、国等の状況を考慮し、支給月数の配分を検討するとともに、支給回数について、見直しをする必要
- ・ 勤勉手当について、一部の職層に一律拠出を適用していない区は、早急に一律拠出の適用を進める必要

②保育教諭等の給与

- ・ 任命権者の検討においては、特別区の実情を十分に考慮した上で、保育教諭等の職のあり方を明確にすることが肝要
- ・ 任命権者の検討状況を踏まえ、保育教諭等の職に適用する給与制度について、職務・職責に応じた給与等の観点から検討

2 人事・給与制度、勤務環境の整備等に関する意見

(1) 行政系人事・給与制度改革の結果及び検証

①任用制度

- ・ 任命権者は、主任職の位置付け、係長職の安定的な確保という制度改革の趣旨を十分に踏まえ、適切な任用管理を行う必要
- ・ 主任職に多くの職員が滞留し、主任職への昇任選考合格者が抑制されることにより、若年層職員のモチベーションが低下することがないよう留意
- ・ 任命権者は、係長職等の人数を更に増加させるとともに、新たな主査が求められる職責を確実に担うことができるよう計画的に人材育成を行う必要

②給与制度

- ・ 制度改革後の実態を踏まえ、職務給原則の徹底に基づく給与原資の有効活用の観点から、不断の見直しを実施
- ・ 任命権者は、制度改革による給料表の見直しを効果的なものとするに加え、高齢層職員の昇給等についても国、他団体との均衡等を考慮し、適切な見直しを図る必要

③今後の対応

- ・ 係長職等の人数を増加させ、それを近い将来、管理職の確保につなげ、管理監督職を拡大していくことが重要
- ・ 任命権者は、行政系人事・給与制度改革の趣旨を十分に踏まえ、継続して職員の昇任意欲醸成に向けた取組を行っていく必要

(2) 人事制度の課題

①人材の確保

ア 採用環境の変化に対応できる採用制度

- ・ 23区が連携して、組織の魅力や仕事のやりがいが高めるような活動を検討・展開していくことが重要
- ・ 経験者採用制度については、受験対象年齢の見直しによる拡大が必要
- ・ 児童相談所の設置に向け、経験者採用、任期付職員採用等の一層の活用についても、早期に実現する必要

イ 採用PR等の戦略的な展開

- ・ 新たに実施したPR事業の効果について検証を行い、戦略的な取組を進めていく
- ・ 任命権者は、就職先としての価値を高め、仕事のやりがいや魅力を伝えていく取組を更に進めていく必要

②人材の育成

ア 人事評価制度の適切な運用

- ・ 人事評価制度については、より客観性、透明性の高い制度として機能するよう不断の見直しを図り、人材と組織を強化する基盤的な仕組みとしていく必要
- ・ 任命権者は、評価能力・技術、マネジメント実践力の向上を支援するため、組織の実態を踏まえた工夫を重ねつつ、取組を進めていく必要

イ 若年層職員の組織的かつ計画的な人材育成

- ・ 任命権者は、人材育成に関する専門性を高める取組を行うとともに、組織体制の見直しも含め、戦略的な人材育成策を講ずる必要
- ・ 職員の育成に向けては、長期的な視点から職員の潜在的な可能性を見極め、成長に結び付けていく仕組みの構築が重要

ウ 管理監督職を担う者の人材育成

- ・ 昇任により増大する職責に対する不安を解消するため、係長職の魅力伝えるとともに、幅広い職務経験を積み、視野を広げさせる等の任用管理を行う必要
- ・ 係長職に対して引き続きマネジメント能力の向上を支援するとともに、管理職への昇任意欲を醸成し、将来の管理職候補を育成するための仕組みづくりを計画的に行うことが肝要
- ・ 管理職の人材育成の視点、23区が統一で昇任選考を行う意義やメリットが真に活かされるよう、今後の安定的な区政運営を担保し得る管理職選考制度のあり方を引き続き検討

③高齢層職員の能力及び経験の活用

- ・ 任命権者は、再任用職員の意欲や能力、適性等を適切に把握し、有効に活用するとともに、定年前職員と再任用職員の双方の能力を最大限に活用できる人事管理を進めていく必要
- ・ 定年の引上げについては、国の検討状況や他団体及び民間の動向を注視していくとと

もに、特別区の実態を踏まえつつ、任命権者と連携して検討を進めていく必要

④非常勤職員等への対応

- ・ 任命権者は、法改正の趣旨を踏まえ、個々具体の職の設定に当たっては、現に存在する職の職務内容、勤務形態等に応じ、外部委託等の可能性を検討するとともに、その職が「任期の定めのない常勤職員」、「任期付職員」、「臨時・非常勤職員」のうちいずれを充てるのが適当か判断する必要
- ・ 会計年度任用職員は、本来的には定型的・補助的業務に従事する職であり、特別区においても定型的・補助的業務に従事している非常勤職員が大半であることに鑑み、複数の級を設定することは望ましくない
- ・ 会計年度任用職員制度等の設計及び運用については、常勤職員との権衡を図りつつ、任用や勤務条件の根本基準、基本的事項に関し、区ごとに大きく異なることがないよう、法の趣旨を踏まえた検討を進めていく必要

(3) 勤務環境の整備等

①仕事と家庭の両立支援と多様で柔軟な働き方

- ・ 仕事と育児や介護、病気の治療等を両立するためには、働き方の選択肢を増やすことが必要
- ・ 制度設計に当たっては、適正な検証期間を設け、各区の実情に合ったものとなるよう留意

②長時間労働の是正及び年次有給休暇等の取得促進

- ・ 適切な方法で勤務実態を把握し、長時間労働の要因分析に努め、その解消に向けて対策を取ることが緊要の課題
- ・ 特定の職員に業務が集中し、その結果、長時間労働となることがないように、効率的な業務執行体制の構築や適正な人員配置等、有効な対策を講ずることが必要
- ・ 計画的な休暇取得の促進とあわせ、業務の進め方や業務分担の見直し等、休暇を取得しやすい職場環境整備を進めることが必要

③メンタルヘルスの推進

- ・ 長時間労働者のほか、メンタルヘルス不調のリスクが高い者に対しても面接指導を実施するなど、職員の体調管理を的確に行う機会を確保することも重要
- ・ 休職者の円滑な職場復帰を推進するために、管理監督者、産業保健スタッフ及び人事労務担当部署の連携による職場復帰支援対策に取り組むことが必要

④ハラスメントの防止対策

- ・ ハラスメントのない職場づくりに向けて、職員の学習機会の充実を図るほか、対策内容や運用方法の見直しに組織的に取り組んでいくことが重要
- ・ 当事者の人間関係だけでなく、職場全体の人間関係や業務内容、行為者のストレス状況等にも着目し、組織の問題として対応することが不可欠

(4) 区民からの信頼の確保

- ・ 不祥事発生後の迅速かつ的確な情報開示等の重要性が増しており、事態の影響の拡大や信用の低下を最小限に留めるため、危機管理体制の強化が必要
- ・ 適正な事務執行の確保のため、業務プロセスの可視化、効率化が必要
- ・ 組織全体での適切な役割分担による横断的な取組により、各区の特性に応じた体制の整備及び運用に努める必要

Ⅲ 勤務条件に関する措置の要求の状況

平成30年度中における台東区の措置要求の状況は、下記のとおりです。

前年度からの 継続件数 A	29年度 要求件数 B	完結件数 C	翌年度継続 件数 A+B-C	備 考
0	0	0	0	

Ⅳ 不利益処分に関する不服申立ての状況

平成30年度中における台東区の不服申立ての状況は、下記のとおりです。

前年度からの 継続件数 A	29年度 申立て件数 B	完結件数 C	翌年度継続 件数 A+B-C	備 考
0	0	0	0	