

令和2年度

目黒区人事行政の運営等の状況について

目黒区総務部人事課

令和2年12月

「目黒区人事行政の運営等の状況」については、めぐろ区報（令和2年12月15日号）でお知らせしているところですが、ここでは区報で公表している内容をもとに、区職員の給与や職員数、勤務条件などの人事行政の運営状況の内容についてご説明します。

なお、この冊子の内容は、目黒区ホームページでお知らせしている内容と同じものです。



目黒区では、地方公務員法に基づき、平成17年3月に「目黒区人事行政の運営等の状況の公表に関する条例」を制定し、4月に施行しました。この条例は、人事行政の運営状況を区民の皆さんに公表することにより、その公正性と透明性を高めることを目的としています。

区では従来から毎年、職員給与や職員数の内容を公表してきましたが、ここでは、その内容に職員の勤務条件やサービスの状況などを加え公表しています。

また、23区が共同で設置している特別区人事委員会からの報告事項についても併せてお知らせします。

〈お問い合わせ〉

人事課人事係（電話 03-5722-9650）

”職員数の状況”については経営改革推進課経営改革推進係（電話 03-5722-9457）



目次

1 職員の給与の状況	1
(1) 総括	1
(2) 職員の平均給与月額、初任給等の状況	2
(3) 一般行政職の級別職員数等の状況	4
(4) 職員の手当の状況	6
(5) 特別職の報酬等の状況（令和2年4月1日現在）	11
2 職員数の状況	12
(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）	12
(2) 年齢別職員構成の状況（各年4月1日現在）	13
(3) 職員数の推移（各年4月1日現在）	13
3 職員の任免の状況	14
(1) 採用の状況	14
(2) 退職の状況	14
(3) 再任用の状況（令和2年4月1日現在）	14
4 職員の服務及び勤務条件	14
(1) 職員の服務に関する義務	14
(2) 勤務時間（標準的なもの）	14
(3) 休暇の種類	15
(4) 年次有給休暇の取得状況	15
(5) 育児休業及び部分休業の取得状況	15
5 職員の分限及び懲戒処分の状況	15
6 職員の人事評価の実施	15
7 職員の退職管理	15
8 職員の研修の状況	17
9 職員の福利厚生等の状況	18
(1) 東京都職員共済組合	18
(2) 特別区職員互助組合	18
(3) 目黒区職員互助会	18
(4) 職員住宅	19
(5) 被服貸与	19
(6) 職員の健康管理の状況	19
(7) 公務災害補償の実施状況	20
10 特別区人事委員会からの報告事項	21
1 職員の競争試験及び選考の状況	21
2 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況	25
3 勤務条件に関する措置の要求の状況	29
4 不利益処分に関する審査請求の状況	30

1 職員の給与の状況

(1) 総括

ア 人件費の状況（普通会計決算）

区分	住民基本台帳人口 (2.4.1 現在)	歳出額 (A)	実質収支	人件費 (B)	人件費率 (B/A)	30年度の 人件費率
元年度	282,628 人	102,809,237 千円	5,729,994 千円	20,903,248 千円	20.33%	22.04%

◆普通会計は、総務省の基準に基づいて分類・集計した統計上の会計で、全国の地方公共団体の財政状況と比較することができます。

◆人件費 (B) は、建設事業に係る人件費を含みます。

イ 職員給与費の状況（普通会計決算）

区分	職員数 (A)	給 与 費				1人当たり 給与費 (B/A)	(参考) 特別区平均一人 当たり給与費
		給 料	職員手当	期末・ 勤勉手当	計 (B)		
元年度	1,920 人 (166 人)	6,870,973 千円	2,737,421 千円	3,301,529 千円	12,909,923 千円	6,724 千円	6,890 千円

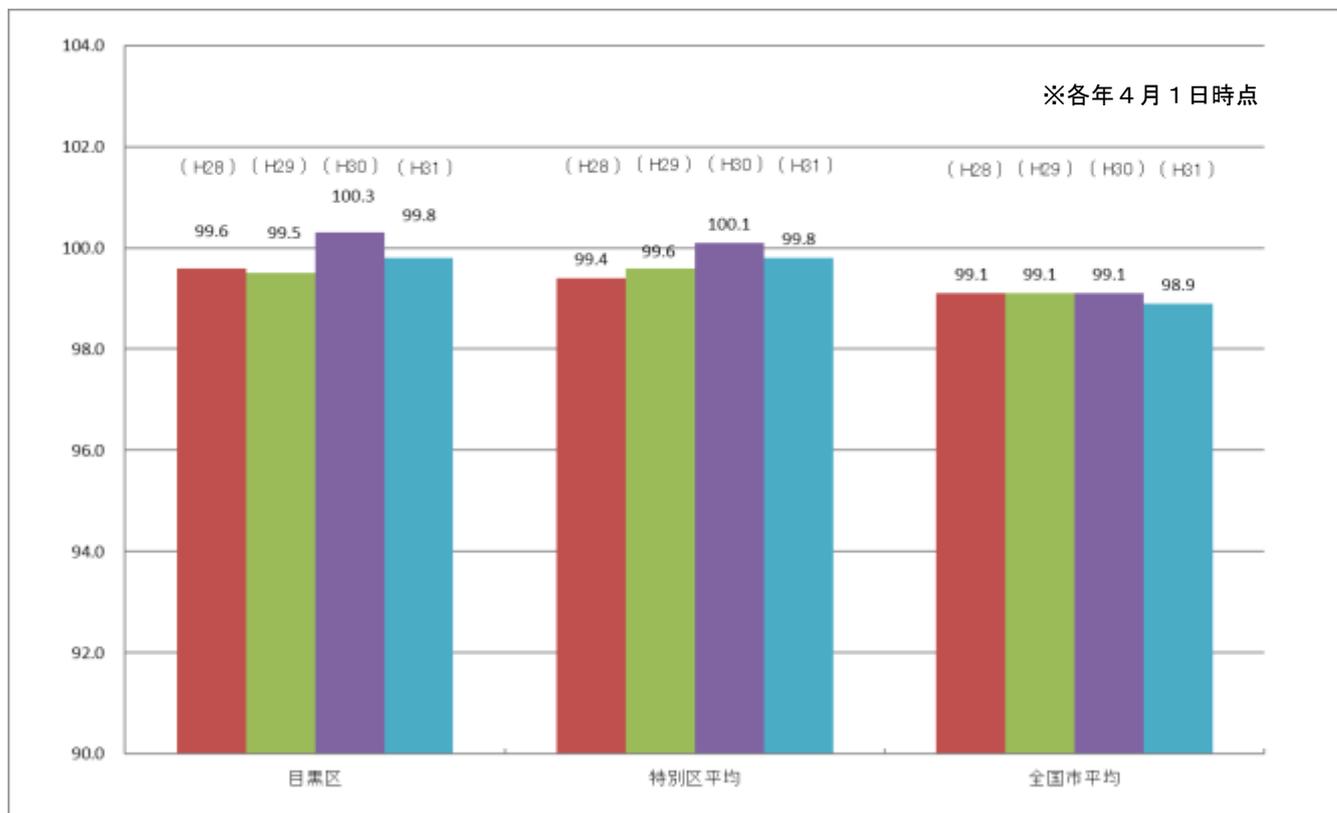
◆職員数の () 内は、再任用短時間勤務職員であり、外書きです。

◆職員数は、平成31年4月1日現在の一般職に属する職員数であり、地方公務員の身分を保有する休職者、公益的法人等への派遣職員などを含み、自治法派遣職員、特別会計の計上職員、臨時・非常勤職員を除きます。(ただし、被災地派遣職員は含む。)

◆職員手当には、退職手当を含みません。

◆給与費については、再任用短時間勤務職員の給与費を含みます。

ウ ラスパイレス指数の状況（平成31年4月1日現在）



- ◆ラスパイレス指数とは、全地方公共団体の一般行政職の給料月額を同一の基準で比較するため、国の職員数（構成）を用いて、学歴や経験年数の差による影響を補正し、国の行政職俸給表（一）適用職員の俸給月額を100として計算した指数です。

エ 給与改定の状況（令和2年特別区人事委員会の勧告内容等）

① 月例給

区 分	人事委員会の報告				給与改定率	国の改定率
	民間給与 (A)	公務員給与 (B)	較差 (A)-(B)	報告 (改定率)		
2年度	380,804 円	380,961 円	▲157 円 (▲0.04%)	—	—	—

- ◆「民間給与」、「公務員給与」は、人事委員会勧告において公民の令和2年4月分の給与額をラスパイレス比較した平均給与月額です。
- ◆民間給与、公務員給与ともに新卒採用者は含まれていません。
- ◆改定率については、民間給与とおおむね均衡しており改定がないため「—」としています。

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0.05月引下げ、支給月数の引下げ分については、民間の状況を考慮し期末手当に割り振った改定となっています。

区 分	人事委員会の勧告				年間 支給月数	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)		
2年度	4.60 月	4.65 月	▲0.05 月	▲0.05 月	4.60 月	4.45 月

- ◆「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) 職員の平均給与月額、初任給等の状況

ア 職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額の状況（令和2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	平均給与月額 (国比較ベース)
目黒区	40.7 歳	298,228 円	435,740 円	375,588 円
東京都	41.8 歳	314,885 円	457,097 円	— 円
国	43.2 歳	327,564 円		408,868 円
特別区平均	40.8 歳	304,486 円	427,789 円	382,618 円

- ◆「平均給与月額」とは、給料と諸手当（期末勤勉手当・退職手当・寒冷地手当を除く。）を含んだ平均月額です。
- ◆「平均給与月額（国比較ベース）」は、国家公務員の平均給与月額には時間外勤務手当、特殊勤務手当等の手当が含まれていないことから、比較のため国家公務員と同じベース（＝時間外勤務手当等を除いたもの）で再計算したものです。
- ◆「—」は、現時点では公表されていません。

② 技能労務職

区 分	公 務 員				
	平均年齢	職員数	平均給料月額	平均給与月額 (A)	平均給与月額 (国比較ベース)
目黒区	51.6歳	184人	292,398円	384,375円	360,661円
うち用務	54.4歳	34人	300,321円	374,920円	368,414円
うち清掃職員	49.4歳	88人	298,248円	405,497円	370,484円
うち調理	53.5歳	30人	286,747円	358,542円	349,436円
東京都	50.3歳	一人	291,521円	397,001円	—円
国	50.9歳	2,319人	287,283円		328,862円
特別区平均	52.3歳	282人	299,782円	405,352円	369,979円

民 間			参 考
対応する民間 の類似職種	平均年齢	平均給与月額 (B)	A/B
用務員	55.6歳	211,600円	1.77
廃棄物 処理業従業員	45.9歳	296,600円	1.37
調理士	40.9歳	301,000円	1.19

区 分	参 考		
	年収ベース（試算値）の比較		
	公務員 (C)	民間 (D)	C/D
目黒区			
うち用務	6,231,618円	2,883,400円	2.16
うち清掃職員	6,647,493円	4,102,900円	1.62
うち調理	5,864,536円	4,012,500円	1.46

- ◆民間データは、厚生労働省が公表している「賃金構造基本統計調査（賃金センサス）」の平成28年から平成30年までの3か年の平均を掲載しています。なお、区職員は、常勤職員のデータで、民間には非常勤職員等のデータが含まれます。
- ◆平均給与月額は、賃金センサスにおける「きまって支給する現金給与額」、年収ベースは、「きまって支給する現金給与額」を1.2倍したものに年間賞与の額を加えた試算値です。
- ◆民間の用務員及び廃棄物処理業従業員は全国平均を、また、調理士は東京都の平均を掲載しています。
- ◆「—」は、現時点では公表されていません。

③ 教育職

区 分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
目黒区	35.2歳	311,289円	414,478円
東京都	40.1歳	336,864円	435,902円
特別区平均	36.9歳	317,758円	425,857円

- ◆「平均給料月額」とは、令和2年4月1日現在における職種ごとの職員の基本給の平均です。
- ◆「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諸手当の額を合計したものです。

◆東京都は「小中学校教育職」の数値を掲載しています。

イ 職員の初任給の状況（令和2年4月1日現在）

区 分		目 黒 区	東 京 都	国
一般行政職	I 類 (大学卒程度)	183,700 円	183,700 円	【総合職】 186,700 円 【一般職】 182,200 円
	III 類 (高校卒程度)	147,100 円	145,600 円	150,600 円
技能労務職		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	

ウ 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額状況（令和2年4月1日現在）

区 分		経験年数 10 年	経験年数 20 年	経験年数 25 年	経験年数 30 年
一般行政職	大学卒	275,454 円	355,900 円	378,430 円	398,853 円
	高校卒	217,338 円(※1)	303,788 円(※2)	348,213 円(※3)	374,083 円
技能労務職		199,183 円(※4)	282,840 円(※5)	302,600 円	296,908 円
教 育 職	大学卒	(※6)			

※ 経験年数には、採用前の職歴等を加算した年数を含めます。

※1 対象者が少ないため、経験年数9年～11年の平均給料月額を掲載

※2 対象者が少ないため、経験年数19年～21年の平均給料月額を掲載

※3 対象者が少ないため、経験年数24年～26年の平均給料月額を掲載

※4 対象者が少ないため、経験年数8年～12年の平均給料月額を掲載

※5 対象者が少ないため、経験年数19年～21年の平均給料月額を掲載

※6 教育職(大学卒)については、当該区分に該当する職員がなく、かつ、近似データが存在しないため、掲載していません。

(3) 一般行政職の級別職員数等の状況

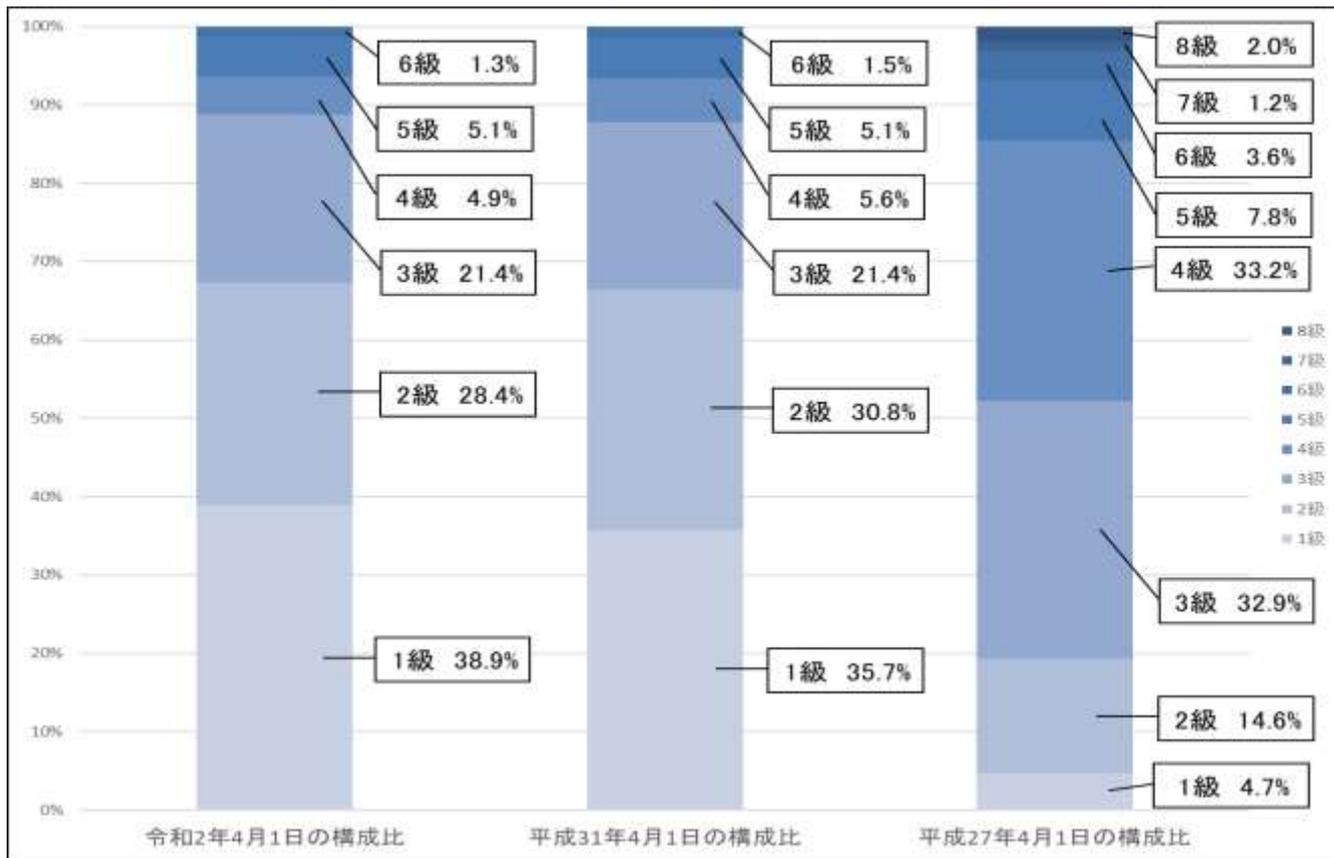
ア 一般行政職の級別職員数及び給料表の状況（令和2年4月1日現在）

区 分	標準的な職務内容	職員数	構成比	1号給の 給料月額	最高号給の 給料月額
6級	部長	13人	1.3%	370,300円	515,500円
5級	課長	52人	5.1%	285,000円	455,000円
4級	課長補佐	50人	4.9%	254,200円	429,200円
3級	係長・主査	220人	21.4%	227,300円	407,300円
2級	主任	292人	28.4%	197,100円	358,400円
1級	係員	400人	38.9%	142,500円	324,800円

◆目黒区給与条例に基づく給料表の級区分による職員（再任用職員を除く。）数です。

◆標準的な職務内容とは、それぞれの級に該当する代表的な職務です。

◆行政系人事制度の改正により、平成30年4月1日から職務の級を8層制から6層制に統合・再編しています。



【参考】行政系人事制度の改正

1 改正の趣旨

行政系職員に適用される人事制度については、高度化・複雑化する区政課題に対応する組織力の向上を図るため、職務・職責に相応しい給与処遇の実現及び人材活用のための弾力的な任用管理を促進し、職務・職責及び能力・業績を適切に反映したメリハリのある人事・給与制度を一層推進することを目的として、平成30年4月1日に改正を行いました。

2 職務分類基準の再編等

改正に伴い、下図のとおり職務分類基準の再編等を行いました。

現行			改正後	
職務分類基準 (職務の級)	職務		職務分類基準 (職務の級)	職務
8級職	部長	統合	新6級職	部長 部長又はこれに相当する職の職務
7級職	統括課長		新5級職	課長 課長又はこれに相当する職の職務
6級職	課長			
5級職	総括係長	再編	新4級職	課長補佐 課長補佐の職の職務
4級職	係長級		新3級職	係長級 係長、担当係長、主査又はこれに相当する職の職務
3級職	主任主事	再編	新2級職	主任 主任又はこれに相当する職の職務
2級職	高度な知識又は経験を必要とする業務を行う係員		新1級職	係員 上記各職務の級に属さない職の職務
1級職	係員			

イ 昇給への人事評価結果の反映状況

① 人事評価の実施状況

地方公務員法第23条に基づき、毎年1月1日を評価基準日として全職員について勤務成績の人事評価を実施。

なお、平成13年から管理職員（課長級以上）を対象とした能力・業績に基づく人事評価を実施しており、平成19年から管理職員以外の職員（係長級・一般職員）についても実施。

② 令和2年4月1日の昇給への人事評価結果の反映状況（一般行政職）

人事評価結果等に基づき、昇給区分（6号昇給～0号昇給）を決定。

区分	職員数		構成比	
	管理職員	管理職員以外	管理職員	管理職員以外
上位（6～5号昇給）	20人	252人	30.77%	33.16%
標準（4号昇給）	45人	508人	69.23%	66.84%
下位（3～0号昇給）				
計	65人	760人	100%	100%

（4）職員の手当の状況

ア 期末・勤勉手当

目黒区	東京都	国
1人あたり平均支給額（元年度） 1,636,661円 （再任用を除く職員 1,787,184円） （再任用職員 581,347円）	1人あたり平均支給額（元年度） 1,896千円	
（2年度支給割合） ◆ 一般職員 期末手当 勤勉手当 2.60月分 2.05月分 （1.45月分）（1.00月分） ◆ 管理職員 期末手当 勤勉手当 2.20月分 2.45月分 （1.25月分）（1.20月分）	（2年度支給割合） ◆ 一般職員 期末手当 勤勉手当 2.60月分 2.05月分 （1.45月分）（1.00月分） ◆ 管理職員[課長級/部長級] 期末手当 勤勉手当 2.20/2.00月分 2.45/2.65月分 （1.25月分）（1.20月分）	（2年度支給割合） ◆ 一般職員 期末手当 勤勉手当 2.60月分 1.90月分 （1.45月分）（0.87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 ・職務段階別加算 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 ・職務段階別加算 3～20% ・管理職加算 15～25%	（加算措置の状況） 職制上の段階、職務の級等による加算 ・職務段階別加算 5～20% ・管理職加算 10～25%

◆（ ）内は、再任用職員に係る支給割合です。

【参考】令和2年特別区人事委員会勧告内容

区分	期末手当	勤勉手当	合計
一般職員	2.55月（1.40月）	2.05月（1.00月）	4.60月（2.40月）
管理職員	2.15月（1.20月）	2.45月（1.20月）	4.60月（2.40月）

◆（ ）内は、再任用職員に係る支給月数です。

【参考】勤勉手当への人事評価結果の反映状況（一般行政職）

1 人事評価の実施状況

地方公務員法第23条に基づき、毎年1月1日を評価基準日として全職員について勤務成績の人事評価を実施。

なお、平成13年から管理職員（課長級以上）を対象とした能力・業績に基づく人事評価を実施しており、平成19年から管理職員以外の職員（係長級・一般職員）についても実施。

また、平成24年度からは、勤勉手当の成績率に扶養手当及び扶養手当の合計額に地域手当の割合を乗じて得た額を原資として加算し、人事評価結果への反映を拡大して実施。

2 令和2年6月の勤勉手当への人事評価結果の反映状況

人事評価結果等に基づき、成績率を決定。（評価基準日以降の採用者等については対象外。）

成績率					職員数（構成比）			
区分	管理職員	係長級職員	主任職員	一般職員	管理職員	係長級職員	主任職員	一般職員
上位	1.2198～ 1.0949	1.1226～ 1.0513	1.1070～ 1.0485	1.0407～ 1.0191	24人 (30.77%)	130人 (42.62%)	108人 (31.86%)	96人 (24.06%)
標準	0.9700	0.9800	0.9900	0.9975	49人 (62.82%)	175人 (57.38%)	231人 (68.14%)	303人 (75.94%)
下位	0.9400～ 0.8900	0.9550～ 0.9300	0.9650～ 0.9400	0.9725～ 0.9475	5人 (6.41%)	0人 (0.00%)	0人 (0.00%)	0人 (0%)
計					78人	305人	339人	399人

イ 退職手当（令和2年4月1日現在）

区分		目黒区		国	
		自己都合	勸奨・定年	自己都合	応募認定・定年
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
	最高限度額	39.75月分	47.70月分	47.709月分	47.709月分
その他の加算措置		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 (1%～45%加算)	
退職時特別昇給		4号給又は8号給			
1人当たり平均支給額		904千円	20,690千円		

◆退職手当の1人当たり平均支給額は、令和元年度退職者分の平均額です。

- ◆退職時の特別昇給
 - ・生命を賭して、善行を行った者の死亡退職の場合：4号給
 - ・功績顕著な者が公務上の傷病により退職する場合：8号給

ウ 地域手当（令和2年4月1日現在）

支給実績（令和元年度決算）		1,532,566千円	
支給職員1人当たり平均支給年額（令和元年度決算）		703,658円	
支給対象地域	支給率	支給対象職員数	国の制度(支給率)
目黒区	20%	2,235人	20%
興津自然学園※(千葉県勝浦市)	12%	2人	
地域手当補正後ラスパイレス指数 (ラスパイレス指数)			99.8 (99.8)

◆地域手当補正後ラスパイレス指数とは、地域手当を加味した地域における国家公務員と地方公務員の給与水準を比較するため、地域手当の支給率を用いて補正したラスパイレス指数です。

(補正前のラスパイレス指数×(1+当該団体の地域手当支給率) / (1+国の指定基準に基づく地域手当支給率) により算出。)

エ 特殊勤務手当（令和2年4月1日現在）

支給実績（令和元年度決算）		16,990千円		
支給職員1人当たり平均支給年額（令和元年度決算）		66,367円		
職員全体に占める手当支給職員の割合（令和元年度）		11.50%		
手当の種類（手当数）		5		
手当の名称	主な支給対象職員	主な支給対象業務	支給実績 (元年度決算)	左記の職員に対する 支給単価
特定危険現場 作業手当	施設課、建築課に 勤務する職員	区の施設に設置される 昇降機の新設、修繕及 び改修に伴う検査業務	2,520円	1日につき420円 (420円)
	水防本部設置に伴 う召集を受けた職 員	当該年度の水防活動計 画に定める警戒箇所 における水防作業	128,260円	従事した日1日につき 1,060円 (1,060円)
福祉業務手当	高齢福祉課、障害 福祉課、生活福祉 課に勤務する職員	生活保護法、中国残留 邦人等の円滑な帰国の 促進及び永住帰国後の 自立の支援に関する法 律、身体障害者福祉法、 知的障害者福祉法又は 老人福祉法に定める業 務を行うための家庭等 への訪問	1,950,200円	従事した日1日につき 490円 (490円)
児童相談所関 係業務手当	こども家庭支援セ ンター、児童相談 所設置調整課に勤 務する職員	児童相談所に勤務する 職員が、児童福祉法第 12条第2項に規定する 業務を行うため家庭訪 問、指導、相談等への 従事	令和2年度より 施行のため、支給 実績なし	従事した日1日につき 490円

児童相談所関係業務手当 (一時保護業務)	こども家庭支援センター、児童相談所設置調整課に勤務する職員	児童相談所に勤務する職員が、児童福祉法第11条第1項第2号ホに掲げる業務への従事	令和2年度より施行のため、支給実績なし	従事した日1日につき 1,470円
防疫等業務手当	保健所に勤務する職員	感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律第6条第2項及び第9項に規定する感染症の患者に接し、又は当該病原体等に接触する業務	0円	従事した日1日につき 700円 (700円)
		感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律第6条第3項及び第4項に規定する感染症の患者に接し、又は当該病原体等に接触する業務	267,840円	従事した日1日につき 310円 (310円)
		感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律第6条第3項第2号に規定する感染症の患者に常時接する業務に従事する者が、家庭等に訪問することにより、当該患者に接する業務	3,060円	従事した日1日につき 180円 (180円)
清掃関係業務手当	清掃事務所に勤務する職員	廃棄物の処理を直接行う業務又はこれに密接に関連する業務	14,639,100円	従事した日1日につき 700円 (700円)

◆ () 内は、令和元年度における支給単価です。

オ 時間外勤務手当

支給実績 (令和元年度決算)	819,067千円
職員1人当たり平均支給年額 (令和元年度決算)	427千円
支給実績 (平成30年度決算)	698,125千円
職員1人当たり平均支給年額 (平成30年度決算)	353千円

◆職員1人当たり平均支給額を算出する際の職員数は、「支給実績(○年度決算)」と同じ年度の4月1日現在の総職員数(管理職員、教育職員等、制度上時間外勤務手当の支給対象とはならない職員を除く。)であり、短時間勤務職員を含みます。

カ その他の手当（令和2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 (元年度決算)	支給職員1人当たり 平均支給年額 (元年度決算)						
扶養手当	扶養親族を有する職員に生計費の一助として支給 ・配偶者 6,000 円 ・子 9,000 円 ・父母等 6,000 円 ・16～22 歳の子 1 人につき 4,000 円加算	異なる	6,500 円 10,000 円 6,500 円 5,000 円	106,040 千円	186,036 円						
住居手当	職員の住居費の一部を補うため、月額 27,000 円以上の家賃を支払っている者に支給 ※平成 26 年 4 月 1 日より制度改正あり。 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>～27 歳</td> <td>27,000 円</td> </tr> <tr> <td>～32 歳</td> <td>17,600 円</td> </tr> <tr> <td>～上記以降</td> <td>8,300 円</td> </tr> </table>	～27 歳	27,000 円	～32 歳	17,600 円	～上記以降	8,300 円	異なる	家賃負担者に最大 28,000 円	89,693 千円	169,233 円
～27 歳	27,000 円										
～32 歳	17,600 円										
～上記以降	8,300 円										
通勤手当	通勤に要する経費の一部を補うために運賃等相当額を支給 ・交通機関利用者 1 か月当たりの支給限度額 55,000 円 ・交通用具利用者 2,600～24,900 円	異なる	交通用具等の使用距離区分と支給額	230,149 千円	121,164 円						
管理職手当	管理又は監督の地位にある職員に、その職の特殊性に基づいて支給 ・部長及びこれに相当する職 127,600 円 ・統括課長及びこれに相当する職 101,500 円 ・課長及びこれに相当する職 92,300 円	異なる	支給区分 支給金額	106,614 千円	1,158,849 円						
初任給調整手当	採用による欠員の補充が困難な職員について、その採用困難な状況や民間における賃金との較差等を考慮して支給 支給期間に応じて 118,000～268,500 円	異なる	支給区分 支給金額	7,366 千円	2,455,600 円						
休日給夜間勤務手当	休日給…休日において正規の勤務時間中に勤務することを命ぜられた職員に対して支給 勤務 1 時間当たりの給与額×135/100 夜間手当…正規の勤務時間における勤務として午後 10 時から翌日の午前 5 時までの間に勤務した職員に対して支給。 勤務 1 時間当たりの給与額×25/100	同じ	/	62,670 千円	160,282 円						
宿日直手当	宿直勤務又は日直勤務に従事した職員に対し、当該勤務の報酬として支給	異なる	支給区分 支給金額	0 千円	0 円						
管理職員特別勤務手当	管理職手当を受ける管理又は監督の地位にある職員が、以下に勤務した場合に支給。職と勤務時間に応じて 4,000～18,000 円を支給 ・臨時又は緊急の必要等により週休日又は休日に勤務した場合に支給 ・臨時又は緊急の必要等により週休日等	異なる	支給金額 3,000 円 ～18,000 円	476 千円	28,000 円						

	以外の日の午前0時から午前5時までの間に勤務した場合に支給				
単身赴任手当	公署を異にする異動等に伴う転居のため、配偶者と別居し単身で生活することを常況とする職員に対して支給 基礎額 30,000 円 加算額 100 km以上 200 km未満 6,000 円 200 km以上 300 km未満 10,000 円 300 km以上 14,000 円	異なる	支給金額 30,000 円～ 100,000 円	1,056 千円	528,000 円
義務教育等教員特別手当	人材確保法の趣旨に沿うため、教育職員の給与について特別の措置を講ずるため支給 その者の発令級号給に応じて 1,120～4,150 円			973 千円	40,557 円

◆元年度決算の値は、一般会計、国民健康保険特別会計、後期高齢者医療特別会計、介護保険特別会計の合計です。

(5) 特別職の報酬等の状況（令和2年4月1日現在）

区 分		給 料 月 額 等		
		給料・報酬	地域手当	(参考) 特別区における給料・報酬の最高/最低額
給料	区 長	1,055,000 円	211,000 円	1,286,500 円/974,800 円
	副区長	844,000 円	168,800 円	1,027,000 円/828,600 円
	教育長	738,000 円	147,600 円	933,600 円/726,400 円
	代表監査委員	628,000 円	125,600 円	729,700 円/625,200 円
報酬	議 長	902,000 円	－円	956,000 円/856,000 円
	副議長	789,000 円	－円	809,000 円/756,100 円
	議 員	596,000 円	－円	621,000 円/589,000 円
期末手当	区 長 副区長 教育長 代表監査委員	(令和元年度支給割合) 3.60 月分		
	議 長 副議長 議 員	(令和元年度支給割合) 3.55 月分		
退職手当	区 長	(算定方式) 退職時給料月額×在職年数×450/100	(1期の手当額) 18,990,000 円	(支給時期) 任期ごと
	副区長	退職時給料月額×在職年数×306/100	10,330,560 円	任期ごと
	教育長	退職時給料月額×在職年数×230/100	5,092,200 円	任期ごと
	代表監査委員	退職時給料月額×在職年数×195/100	4,898,400 円	任期ごと

◆退職手当の「1期の手当額」は、令和2年4月1日現在の給料月額及び支給率に基づき、1期（教育長：3年＝36月、その他の特別職：4年＝48月）勤めた場合における退職手当の見込額です。

2 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）

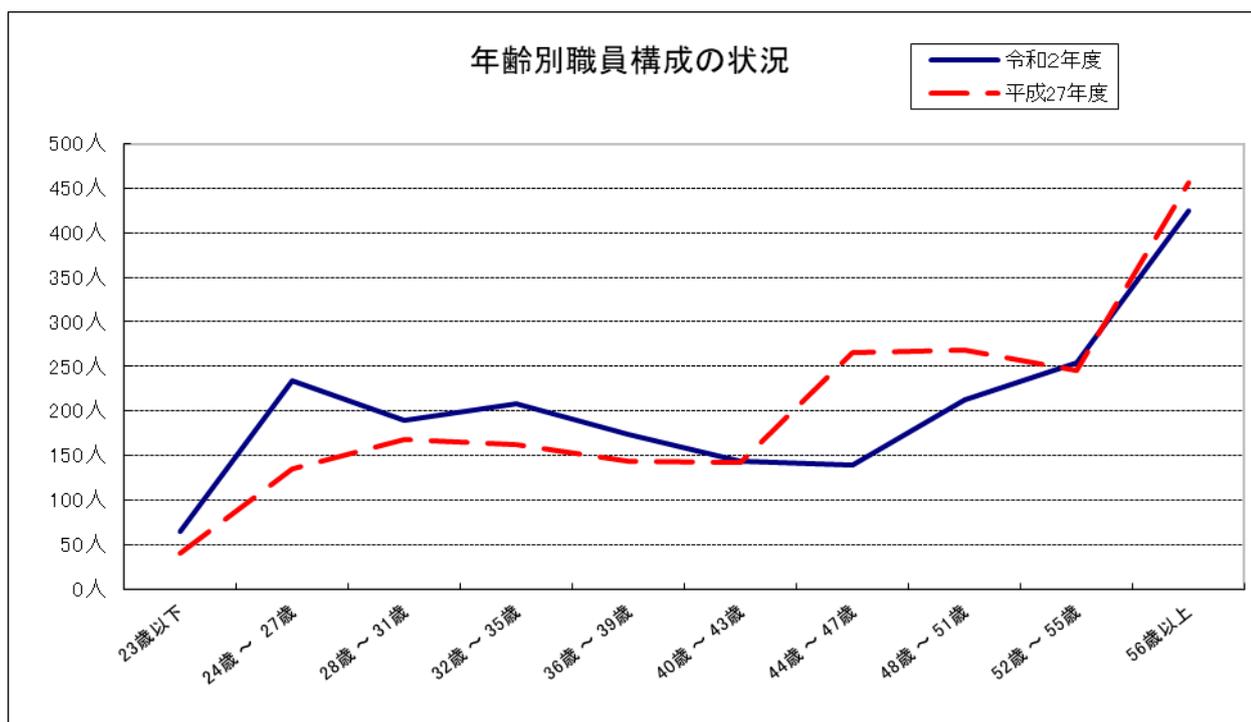
(単位：人)

部門	区分	職員数		対前年 増減数	主な増減理由	
		令和元年	令和2年			
普通会計部門	一般行政	議会	13	13	0	
		総務	345	364	19	増：情報化推進・危機管理・マイナンバーカード普及促進業務増員、国勢調査・オリンピック・パラリンピック実施年度
		税務	76	78	2	増：再任用職員の活用終了
		民生	835	824	-11	増：保育園指導検査・生活保護業務増員、学童保育クラブの新設・委託化対応 減：保育園民営化
		衛生	236	240	4	増：災害医療・受動喫煙対策・民泊業務増員
		労働	1	1	0	
		商工	16	15	-1	減：プレミアム付商品券の終了
		土木	205	212	7	増：都市計画マスタープラン・自転車シェアリング・分譲マンション適正管理・再開発事業支援業務増員
		計	1,727	1,747	20	
	教育部門	190	188	-2	増：再任用職員の活用終了 減：学校事務・学校用務業務見直し	
小計	1,917 (166)	1,935 (134)	18 (-32)			
公営企業等会計部門	国民健康保険事業会計	46	46	0		
	後期高齢者医療事業会計	11	12	1	増：後期高齢者業務増	
	介護保険事業会計	48	51	3	増：福祉施設指導検査業務増員	
	小計	105 (6)	109 (7)	4 (1)		
合計	2,022 (172)	2,044 (141)	22 (-31)	<参考> 人口1万人当たり職員数 72.61人		

◆職員数は一般職に属する職員数（再任用フルタイム勤務職員を含む。）であり、地方公務員の身分を保有する休職者、公益的法人等への派遣職員などを含み、自治法派遣職員、臨時・非常勤・会計年度任用職員を除きます。

◆（ ）内は、再任用短時間勤務職員であり、外書きです。

(2) 年齢別職員構成の状況（各年4月1日現在）



年齢区分	23歳以下	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歳以上	合計
令和2年度	65人	234人	190人	208人	174人	143人	139人	212人	254人	425人	2,044人
平成27年度	40人	135人	168人	162人	143人	142人	266人	269人	245人	457人	2,027人

※年齢区分については、年度末の年齢で表記しています。

(3) 職員数の推移（各年4月1日現在）

部門別	年度		27年				28年		29年		30年		元年		2年		過去5年間の増減数(率)	
	27年	28年	27年	28年	29年	30年	元年	2年	27年	28年	29年	30年	元年	2年	増減数	率		
一般行政職	1,712	1,705	1,720	1,726	1,727	1,747	35	2.04%										
教育	208	200	198	195	190	188	-20	-9.62%										
普通会計計	1,920	1,905	1,918	1,921	1,917	1,935	15	0.78%										
公営企業等会計計	107	105	104	103	105	109	2	1.87%										
総合計	2,027	2,010	2,022	2,024	2,022	2,044	17	0.84%										

3 職員の任免の状況

(1) 採用の状況

採用日	事務系	福祉系	技術系	技能労務系	幼稚園教諭	合計
31年4月2日～ R2年3月31日	0人	0人	0人	0人	0人	0人
R2年4月1日	66人	12人	25人	2人	2人	107人

(2) 退職の状況

ア 職種別の状況

退職日	事務系	福祉系	技術系	技能労務系	幼稚園教諭	合計
31年4月1日～ R2年3月30日	0人	1人	1人	1人	1人	4人
R2年3月31日	53人	21人	19人	16人	0人	109人

イ 事由別の状況

退職日	定年	勸奨	普通	都・他区 への転出	その他	合計
31年4月1日～ R2年3月30日	0人	1人	3人	0人	0人	4人
R2年3月31日	78人	12人	16人	3人	0人	109人

(3) 再任用の状況（令和2年4月1日現在）

	事務系	福祉系	技術系	技能労務系	幼稚園教諭	合計
再任用フルタイム	72人	18人	17人	22人	0人	129人
再任用短時間	78人	28人	7人	28人	0人	141人

4 職員の服務及び勤務条件

(1) 職員の服務に関する義務

法令・上司の命令に従う義務、信用失墜行為の禁止、秘密を守る義務、職務に専念する義務、政治的行為の制限、争議行為等の禁止、営利企業等の従事制限

(2) 勤務時間（標準的なもの）

勤務時間（標準的なもの）	午前8時30分～午後5時15分 （休憩時間60分間を含む。）
1週間の正規の勤務時間	38時間45分
1日の正規の勤務時間	7時間45分
週休日	日曜日及び土曜日

◆職務の性質等により上記によりがたい職員については、「職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例」、その他の目黒区条例、規則等に定めるところによります。

(3) 休暇の種類

年次有給休暇、病気休暇、公民権行使等休暇、妊娠出産休暇、妊娠症状対応休暇、母子保健健診休暇、妊婦通勤時間、育児時間、出産支援休暇、育児参加休暇、生理休暇、慶弔休暇、災害休暇、夏季休暇、ボランティア休暇、リフレッシュ休暇、子の看護休暇、短期の介護休暇、介護休暇、介護時間

(4) 年次有給休暇の取得状況

年次有給休暇は、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、年間一定日数与えられる休暇です。付与日数は、原則として1年につき20日であり、その年に使用しなかった日数がある場合は、20日を限度として翌年に繰り越すことができます。

平成31年1月1日～令和元年12月31日の平均取得日数	15.9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（交代制等勤務職場を除く。）の平均取得日数です。

(5) 育児休業及び部分休業の取得状況

育児休業は、子を養育する職員に対して育児のための休業を認めることにより、継続的な勤務を促進し、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する制度です。

部分休業は、子を養育する職員に対して育児のために1日2時間までの範囲で勤務しないことを認めることにより、継続的な勤務を促進し、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する制度です。

育児休業は子が3歳に達するまで、部分休業は子が小学校就学の始期に達するまで取得することができます。

		男性	女性
令和元年度の取得者数	育児休業	5人	103人
	部分休業	2人	53人

5 職員の分限及び懲戒処分の状況

令和元年度の被処分者数	分限処分	免職 0人	休職 40人	降任 0人	降給 0人
	懲戒処分	免職 0人	停職 0人	減給 0人	戒告 0人

6 職員の人事評価の実施

職員の能力及び職務能率の向上に資することを目的として、職員が職務を遂行した実績及び職務を遂行する過程で認められた職員の能力・態度等について、定期的に人事評価を実施しています（毎年1月1日を基準日として、年1回実施）。そのほか、各種昇任選考等に際して、個別の人事評価を実施しています。

7 職員の退職管理

地方公務員法では、職員の退職管理の適正を確保する観点から、営利企業等に再就職した元職員が、現職職員に対して離職前の特定の職務に関する働きかけをすることを禁止しています。

区では職員倫理条例により誰もが職員に対する公正な職務の遂行を損なう行為の要求を禁止するとともに、契約及び許認可等の業務に対する働きかけに関する取扱い要綱により、働きかけの内容を記録・公表すること

で、全ての職員が汚職や不正に関わることの未然防止に積極的に取り組んでいます。

8 職員の研修の状況

職員の研修の状況（令和元年度実績）

研修名		講座数	修了者数（延べ）
区研修	職層研修	31	2,063
	実務研修	4	296
	特別研修	4	922
	派遣研修	34	72
	職場研修	5	193
区研修 計		78	3,546
特別区共同研修	職層研修	8	416
	専門研修	40	69
	特別研修	29	93
	清掃研修	5	19
特別区共同研修 計		82	597
総合計		160	4,143

区研修

- ◆「職層研修」は、在職年数や各職位に応じた能力の向上を図るための研修です。
- ◆「実務研修」は、区の事務を進める上で必要な実務能力を身に着けるための研修です。
- ◆「特別研修」は、実務研修以外の選択研修です。
- ◆「派遣研修」は、外部の研修機関等で実施する研修に職員を派遣する研修です。
- ◆「職場研修」は、業務上必要な知識の習得や技術の向上を目的とし職場ごとに行う集合研修です。

特別区共同研修（23区が共同で設置した特別区職員研修所で計画、実施した研修）

- ◆「専門研修」は、専門的な知識、技術の習得など職員の専門性を高めるための研修です。
- ◆「特別研修」は、職務遂行上必要な能力や技術の向上を図るための研修です。
- ◆「清掃研修」は、清掃事業に従事する職員を対象とした研修です。

9 職員の福利厚生等の状況

地方公務員法第42条に基づく厚生制度として共済制度、職員互助会による各種事業、職員住宅の設置や安全衛生管理、公務災害補償などを実施しています。

(1) 東京都職員共済組合

地方公務員等共済組合法に基づき、病気、出産、休業、退職、死亡その他被扶養者の病気等に関して健康保険や年金事業等を実施しています。

事業は、組合員が負担する掛金（令和2年4月1日現在において標準報酬月額14.671/100）と地方公共団体が負担する負担金によって行っています。

(2) 特別区職員互助組合

特別区及び特別区の一部事務組合職員の相互共済及び福利厚生を図ることを目的として設置され、保険事業やライフプラン事業等を実施しています。

事業は、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行っています。

(3) 目黒区職員互助会

目黒区職員の互助会に関する条例に基づき、職員の福利厚生を増進を目的として設置され、給付事業、貸付事業、文化体育事業等を実施しています。

事業は、職員が負担する会費と区からの補助金、保険の事務手数料等の事業収入で行っています。

ア 会員数

2,521人（令和2年3月31日現在）

イ 会費と区補助金

対象	会費 (職員負担)	負担率	区補助金 (令和元年度)
再任用含む職員	給料月額の 4.5/1000 38,925,275円 (令和元年度決算額)	会費：区補助 1：0.78	30,479,000円

※区を定年・勲奨退職したもので区に勤務する非常勤職員及び一部の区関係団体の職員は準会員制度があります。(会費年間6,000円)

ウ 主な事業

- ・給付事業（弔慰金、結婚祝金、義務教育終了祝金等）
- ・福利厚生事業補助
- ・文化・体育クラブ活動支援
- ・簡易保険
- ・レストラン・職員休憩室・読書室運営
- ・指定店及び展示販売
- ・貸付事業

(4) 職員住宅

住宅に困窮する職員に職員住宅を貸与し、区内在住職員の確保を図っています。

区分	戸数
単身(男子)	22戸
単身(女子)	27戸
世帯	7戸

(5) 被服貸与

法令上（衛生上や安全上）により着用が義務付けられている場合や被服貸与がなければ作業等を行うことが困難である場合などの理由により、職務遂行上必要な職員に対して被服を貸与しています。

主な貸与品	主な貸与所属
作業服	児童館・保育園・都市整備部・清掃事務所・学校
防寒着	総合庁舎内各課・庁外施設
雨衣・長靴	健康福祉部・保健所・都市整備部・学校
白衣	保健所・保育園・学校
保安帽・帽子	保育園・都市整備部・清掃事務所・学校
靴・安全靴	児童館・保育園・都市整備部・清掃事務所・学校

(6) 職員の健康管理の状況

ア 健康診断

職員の健康管理及び公務能率の維持向上のため、年に1回定期健康診断を実施しています。

健診名	対象
定期健康診断	常勤職員、再任用職員、週20時間以上勤務する臨時アシスタント以外の会計年度任用職員
消化器健診	40歳以上
大腸がん健診	消化器健診対象者
婦人健診(子宮がん)	25歳以上の女性職員
婦人健診(乳がん)	30代奇数年齢・40歳以上女性
前立腺がん健診	55歳男性
情報機器作業従事者健診	情報機器従事者で指定する職員
特定化学物質取扱従事者健診	特定化学物質等を常時扱う職員
はち抗体検査	業務上蜂に刺される危険性の高い職員
結核接触者健診	保健所の感染症対策業務に従事する職員、結核感染者との接触があり、保健所の指示があった職員
深夜業務従事者健診	警備等の深夜業務に従事する職員

イ メンタルヘルス対策・相談

定期健康診断対象者に心理的な負担の程度を把握するためのストレスチェックを平成28年度から実施しています。また、人事課保健師による健康相談のほかに産業医による健康相談、臨床心理士によるカウンセリングなどを毎月行いました。

ウ 安全衛生管理

職場の安全衛生の確保を目的に、安全衛生管理体制を組み安全衛生委員会活動を行っています。その活動として、労働衛生週間の取組みの一環として健康管理講演会や健康教室等を実施しています。

(7) 公務災害補償の実施状況

職員が公務中に負傷した場合、公務が原因で病気になった場合及び通勤途上で負傷した場合に、地方公務員災害補償法に基づき補償を行っています。

	公務災害	通勤災害
令和元年度の認定件数	14件	1件

10 特別区人事委員会からの報告事項

(令和元年度の業務状況の報告)

1 職員の競争試験及び選考の状況

(1) 採用試験等

令和元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	/	<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					
	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3)		
	心理		40歳未満	心理学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	<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4) ・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	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2))	当該職種に関連する業務に従事(ただし、福祉・児童福祉・児童指導については社会福祉士、児童指導員又は保育士の資格を有していること(注3)。児童心理は心理学を卒業した人又はこれに相当する人)	<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。)
	土木造園(土木)					
	建築					
	機械					
	電気					
	福祉	無		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4年以上ある人(注2))	当該職種に関連する業務に従事(ただし、福祉・児童福祉・児童指導については社会福祉士、児童指導員又は保育士の資格を有していること(注3)。児童心理は心理学を卒業した人又はこれに相当する人)	
	児童福祉					
児童指導						
児童心理						
経験者2級職 (主任)	事務	有	60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4年以上ある人(注2))	当該職種に関連する業務に従事(ただし、福祉・児童福祉・児童指導については社会福祉士、児童指導員又は保育士の資格を有していること(注3)。児童心理は心理学を卒業した人又はこれに相当する人)	<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。)
	土木造園(土木)					
	建築	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6年以上ある人(注2))	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3)。児童心理は心理学を卒業した人又はこれに相当する人)	
	福祉					
	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	60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6年以上ある人(注2))	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3)。児童心理は心理学を卒業した人又はこれに相当する人)	<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。)
	児童指導					
	児童心理					

注1：障害者を対象とする採用選考の略

注2：児童相談所等での業務従事歴については、下記の経験を指す。

児童福祉：児童相談所（一時保護所を含む。）における児童福祉司としての相談援助業務経験

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。）における児童心理司としての心理判定及び心理療法並びにカウンセリングの業務経験

注3：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者

注4：身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳のうちいずれかの交付を受けている人又は児童相談所等により知的障害者であると判定された人

イ 日程

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19日	3月19日	6月20日	6月20日	6月20日
第1次試験・選考 (筆記)	5月5日	5月5日	9月8日	9月1日	9月8日
第1次合格発表	6月28日	6月28日	10月18日	10月18日	10月9日
第2次試験・選考 (面接)	7月9日～22日	7月9日～22日	10月28～29日	10月27日・11月2～4日	10月30日～11月1日
最終合格発表	7月29日(技術系) 8月5日(技術系以外)	7月29日	11月15日	11月15日	11月15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

※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

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		
		元年度	30年度	比較 増△減	元年度	30年度	比較 増△減	元年度	30年度	比較 増△減
I 類 【一般方式】	事 務	13,296	14,998	△ 1,702	11,501	12,718	△ 1,217	2,032	2,371	△ 339
	土 木 造 園 (土 木)	367	453	△ 86	309	383	△ 74	153	160	△ 7
	土 木 造 園 (造 園)	71	86	△ 15	60	68	△ 8	37	26	11
	建 築	173	207	△ 34	147	178	△ 31	95	104	△ 9
	機 械	89	125	△ 36	75	103	△ 28	48	53	△ 5
	電 気	158	173	△ 15	126	128	△ 2	64	67	△ 3
	福 祉	549	521	28	486	468	18	246	236	10
	心 理	273	290	△ 17	224	252	△ 28	73	78	△ 5
	衛 生 監 視 (衛 生)	166	213	△ 47	149	181	△ 32	76	86	△ 10
	衛 生 監 視 (化 学)	45	57	△ 12	33	42	△ 9	7	7	0
	保 健 師	402	427	△ 25	360	377	△ 17	159	199	△ 40
	小 計	15,589	17,550	△ 1,961	13,470	14,898	△ 1,428	2,990	3,387	△ 397

Ⅲ 類	事 務	4,395	5,700	△ 1,305	3,663	4,729	△ 1,066	476	471	5	
Ⅲ類【障害者を対象とする採用選考】	事 務	282	220	62	222	179	43	100	65	35	
経験者	1 級 職	事 務	2,037	1,004	1,033	1,601	791	810	173	219	△ 46
		土 木 造 園 (土 木)	43	14	29	29	12	17	16	4	12
		建 築	39	19	20	33	14	19	22	11	11
		機 械	32	-	32	24	-	24	12	-	12
		電 気	33	-	33	19	-	19	10	-	10
		福 祉	73	28	45	53	26	27	27	18	9
		児 童 福 祉	9	-	9	8	-	8	6	-	6
		児 童 指 導	17	-	17	15	-	15	9	-	9
		児 童 心 理	5	-	5	3	-	3	2	-	2
		小 計	2,288	1,065	1,223	1,785	843	942	277	252	25
	2 級 職 (主任)	事 務	1,146	1,286	△ 140	870	984	△ 114	61	68	△ 7
		土 木 造 園 (土 木)	53	23	30	41	19	22	10	11	△ 1
		建 築	43	37	6	34	26	8	6	11	△ 5
		福 祉	55	24	31	47	20	27	15	15	0
		児 童 福 祉	9	-	9	6	-	6	6	-	6
		児 童 指 導	19	-	19	18	-	18	11	-	11
		児 童 心 理	1	-	1	1	-	1	0	-	0
	小 計	1,326	1,370	△ 44	1,017	1,049	△ 32	109	105	4	
	3 級 長 職 (係長級)	児 童 福 祉	4	-	4	3	-	3	3	-	3
		児 童 指 導	1	-	1	1	-	1	1	-	1
児 童 心 理		1	-	1	1	-	1	1	-	1	
小 計		6	0	6	5	0	5	5	0	5	
合 計		24,089	26,277	△ 2,188	20,304	21,881	△ 1,577	4,018	4,358	△ 340	

(注)経験者2級職(主任)事務の前年度実績は、主任ⅠとⅡの合計数

(2) 採用選考等

令和元年度人事委員会が実施した目黒区の採用選考等の実施状況は次のとおりである。

ア 医療専門職採用選考

区 分	合格者数
医療専門職(医師の課長級以上)	0人

イ 一般職の任期付職員

採用職層	採用承認人数
主任	0人
係長職	0人
課長補佐	0人
課長級	0人
部長級	0人

(3) 管理職選考（令和元年度）

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）			
		元年度	30年度	増減	元年度	30年度	増減	元年度	30年度	増減	元年度	30年度	増減	
I類	事務	367	358	9	197	212	△ 15	106	106	0	28.9	29.6	△ 0.7	
	技術	I	65	67	△ 2	23	24	△ 1	15	16	△ 1	23.1	23.9	△ 0.8
		II	36	38	△ 2	21	16	5	16	14	2	44.4	36.8	7.6
		III	41	45	△ 4	12	9	3	8	7	1	19.5	15.6	3.9
	小計	142	150	△ 8	56	49	7	39	37	2	27.5	24.7	2.8	
I類計		509	508	1	253	261	△ 8	145	143	2	28.5	28.1	0.4	
II類	事務	54	81	△ 27	43	63	△ 20	37	42	△ 5	68.5	51.9	16.6	
	技術	15	21	△ 6	9	12	△ 3	6	11	△ 5	40.0	52.4	△ 12.4	
	II類計	69	102	△ 33	52	75	△ 23	43	53	△ 10	62.3	52.0	10.3	
合計		578	610	△ 32	305	336	△ 31	188	196	△ 8	32.5	32.1	0.4	

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）			
		元年度	30年度	増減	元年度	30年度	増減	元年度	30年度	増減	元年度	30年度	増減	
I 類 （全部）	事務	177	174	3	70	81	△ 11	41	48	△ 7	23.2	27.6	△ 4.4	
	技術	I	24	30	△ 6	4	7	△ 3	4	4	0	16.7	13.3	3.4
		II	21	15	6	12	4	8	10	2	8	47.6	13.3	34.3
		III	14	9	5	5	2	3	3	1	2	21.4	11.1	10.3
		小計	59	54	5	21	13	8	17	7	10	28.8	13.0	15.8
合計	236	228	8	91	94	△ 3	58	55	3	24.6	24.1	0.5		

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）			
		元年度	30年度	増減	元年度	30年度	増減	元年度	30年度	増減	元年度	30年度	増減	
I 類 （免除）	事務	190	184	6	127	131	△ 4	65	58	7	34.2	31.5	2.7	
	技術	I	41	37	4	19	17	2	11	12	△ 1	26.8	32.4	△ 5.6
		II	15	23	△ 8	9	12	△ 3	6	12	△ 6	40.0	52.2	△ 12.2
		III	27	36	△ 9	7	7	0	5	6	△ 1	18.5	16.7	1.8
		小計	83	96	△ 13	35	36	△ 1	22	30	△ 8	26.5	31.3	△ 4.8
合計	273	280	△ 7	162	167	△ 5	87	88	△ 1	31.9	31.4	0.5		

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
事務	478	128	111	239	133	23	25	85	27.8	18.0	22.5	35.6	
技術	I	69	19	22	28	18	6	4	8	26.1	31.6	18.2	28.6
	II	50	11	16	23	15	2	5	8	30.0	18.2	31.3	34.8
	III	50	11	19	20	14	3	6	5	28.0	27.3	31.6	25.0
	小計	169	41	57	71	47	11	15	21	27.8	26.8	26.3	29.6
合計	647	169	168	310	180	34	40	106	27.8	20.1	23.8	34.2	

注1 対象者数とは、受験者数から合格者数を除いた数。

2 全部とは、全部受験方式で筆記考査全てを受験し、合格にいたらなかった人。

3 分割とは、分割受験方式で受験した人。

4 前倒しとは、前倒し受験方式で受験した人。

5 免除率は、小数点第二位以下四捨五入で算出。

2 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

給与は、情勢適応の原則（地方公務員法第14条）、均衡の原則（地方公務員法第24条第2項）及び職務給の原則（地方公務員法第24条第1項）に則して決定されるものである。例年、これらの趣旨を踏まえ、特別区職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査を行い、公民較差を算出するとともに、国や他の地方公共団体の給与の実態を参考にして、給与等に関する報告、意見の申出及び勧告を行っている。令和元年は、10月21日に23区の各区議会議長及び区長に対し、一般職の特別区職員の給与等について報告及び勧告を行った。その概要は、以下のとおりである。

〔勧告のポイント〕

1 月例給

○公民較差（△2,235円、△0.58%）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0.15月引上げ（現行4.5月→4.65月）、勤勉手当に割振り

◎ 職員の平均年間給与は、約2万2千円の減

職員の給与に関する報告・勧告

I 職員と民間従業員との給与の比較

1 職員給与等実態調査の内容（平成31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
57,124人	29,640人	385,424円	39.4歳

2 民間給与実態調査の内容（平成31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1,148民間事業所を实地調査（調査完了837事業所）

3 公民比較の結果

○月例給

民間従業員	職員	差
383,189円	385,424円	△2,235円（△0.58%）

（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
4.65月分	4.50月	0.15月

II 改定の内容

1 給料表

(1) 行政職給料表（一）

- ・ 原則全ての級及び号給について、給料月額を引下げ（平均改定率△0.6%）
- ・ 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職員の給料についても、その者に適用される級及び号給の改定状況を踏まえた改定が必要

(2) その他の給料表等

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

2 特別給（期末手当・勤勉手当）

- ・ 民間における特別給の支給状況を勘案し、年間の支給月数を0.15月引上げ
- ・ 支給月数の引上げ分については、民間の状況等を考慮し、勤勉手当に割振り

3 実施時期等

- ・ 給与水準の引下げを伴う内容の改定であるため、遡及することなく、改正条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から実施
- ・ 平成31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、令和元年度中に支給される期末手当の額において、所要の調整を実施（改定を行わない医療職給料表（一）が適用されている職員を除く）

（参考1）較差解消による配分

給 料	諸 手 当	はね返り	計
△1,863 円	0 円	△372 円	△2,235 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 6,430 千円	約 6,452 千円	約 22 千円

III 給与制度における課題

1 期末手当

- ・ 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、見直しを必要

2 勤勉手当

- ・ 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

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・給与制度改革の状況

(制度改革の結果及び検証)

○ 任用制度

- ・ 任命権者は、意欲のある若年層の主任職については係長職に留まらず、その先を見据えたキャリア形成を意識させる中長期的な視点に立った任用管理を行い、管理職の拡充につなげていくことが必要
- ・ 任命権者は、豊富な行政経験を有する高齢層職員をはじめとして、意欲や能力のある職員を係長職へ任用し、人数を増やしていくことが重要
- ・ 任命権者は、新設された主査を活用していく場合には、職員の経験や専門性の活用及びライン係長の負担軽減という職の趣旨を踏まえることが重要

○ 給与制度

- ・ 制度改革後の職員構成は、係長職の割合が増加しているが、管理職の割合は増加しておらず、管理監督職の適正な確保は、依然として緊要な課題であることから、給与面においても、その解決に資するため、更なる検討が必要
- ・ 人事・給与制度の抜本的見直しの趣旨に則した運用がされているか検証し、国及び他団体との均衡を考慮するとともに、職務給原則の徹底に基づき、引き続き不断の見直しを実施

○ 今後の対応

- ・ 制度改革を受け、任命権者による一定の取組が進んだものの、管理監督職の更なる拡充に向けては、引き続き係長職の人数を増やしていくとともに、そこから管理職の担い手を確保していくことが必要
- ・ 任命権者は、適正な職員構成の実現に向け、中長期的な視点に立ち、整備された仕組みを十分に活用しながら、取組を進めていく必要

(2) 人材の確保

(採用環境の変化に対応できる人材確保策)

- ・ 特別区が求められる役割を果たすため、「自ら考え行動する人材」を安定的に確保できる採用制度に向けた検討、取組が必要
- ・ 将来の特別区における住民サービス提供や組織・職員構成のあり方、それに相応しい職員像や試験・選考方法を研究していくことも必要
- ・ 児童相談所等での経験を求める採用制度については、今年度の受験状況等の結果を検証し、受験資格の見直し等に向けた必要な対応を図る
- ・ 技術系職種については、現状を十分に把握し、採用試験等における専門性の担保も含め、土木・建築新方式の継続の是非をはじめとする今後の試験のあり方を検証

(採用PR等の戦略的な展開)

- ・ 各採用制度の受験者層に合わせた手法の検討が必要
- ・ 23区合同説明会の開催を前倒し、特別区の魅力を早期に伝える試みの実施等、受験を考えている者が、より採用後をイメージしやすい取組を推進

(3) 人材の育成

(人事評価制度の適切な運用)

- ・ 任命権者が制度の趣旨を踏まえ、評価制度をより公平性・納得性の高いものとするとともに、任用面及び給与面への更なる活用を通じて、人材育成や組織体制の強化へとつなげる取組とする必要
- ・ 任命権者においては、人事評価制度をより公平性・納得性の高いものとするために、研修をはじめとした評価者訓練の拡充、評価者手引の見直し等、評価者の評価能力や技術の向上を図る取組をより一層充実させる必要

(若年層職員の組織的かつ計画的な人材育成)

- ・ 任命権者における人材育成においては、上司との面談を通じて自身の強みや適性を自覚させる契機とするとともに、計画的な研修や幅広い業務経験を積ませるジョブローテーションにより、キャリアパスを意識させる取組を行うことが重要

(管理監督職を担う者の人材育成)

- ・ 任命権者は、管理監督職を担う人材を育成し、増やしていくために、中長期的な視点に立ち、計画的な取組をする必要
- ・ 新たな職の位置付けがされた主任職及び主査職の活用に加え、育児や介護等で昇任を断念していた職員への意欲喚起が必要

(4) 高齢層職員の能力及び経験の活用

- ・ 任命権者は、再任用職員の豊富な行政経験や専門性の有効活用に加え、その技術や知識が次代を担う職員に継承されていくよう、人事管理を進める必要
- ・ 引き続き国の定年の引上げ等に関する検討状況や他の地方公共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

(5) 会計年度任用職員等への対応

- ・ 令和2年4月の制度開始に向けて、各区の条例規則の改正に係る承認申請等に対応しており、任命権者においては必要な準備を遺漏なく進めることが肝要
- ・ 新制度開始後において、服務規律や任用要件の厳格化とともに期末手当の支給等に関する規定整備を図った法改正の趣旨に沿い、適正な制度の運用がなされるよう、実態把握に努める

(6) 保育教諭等への対応

- ・ 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を加速させる必要

2 勤務環境の整備等

(1) 仕事と家庭の両立支援と多様で柔軟な働き方

- ・ 育児のほかにも、介護や病気の治療等、様々な局面において働き続けることのできる環境を整備するためには、休暇等を取得しやすい環境をつくるだけでなく、働き方の選択肢を増やすことも重要

(2) 長時間労働の是正及び年次有給休暇等の取得促進

- ・ 一部の職員に業務が集中し、各区規則等において規定された超過勤務時間数の上限時間を超えることがないよう対策を講ずる必要
- ・ 管理職員及び教員も含めた全ての職員に対して、労働安全衛生法に定められた措置を確実に実施していくことが必要

(3) メンタルヘルス対策の推進

- ・ 管理監督者だけでなく、職員同士でも互いの変化に気付けるよう、日頃から職場内のコミュニケーションを活発にしておくことが大切
- ・ 各区において設置されている相談窓口について、早い段階で十分に活用できるよう、区のメンタルヘルス対策方針や相談窓口を定期的に周知するなどの対応も必要
- ・ 不調者が発生し長期化した場合は、周囲の負担も大きくなることから職場への支援も必要

(4) ハラスメント防止対策

- ・ 改正労働施策総合推進法の趣旨を踏まえ、管理監督職を中心にハラスメントが発生しにくい職場環境づくりに努める必要

3 区民からの信頼の確保

- ・ 業務が多様化、細分化、かつ複雑化し、その量が増大し続ける中、特別区の使命を果たすためには、業務プロセスの可視化、効率化、役割分担や責任の明確化を図り、職員一人ひとりが職務に全力を傾注し、職責を全うすることができるような職場環境を整備することが不可欠
- ・ 職場環境の整備に努め、管理監督者が適切に運用していくことで、不祥事を発生させない仕組みを構築することが必要
- ・ 日頃から、迅速かつ的確な情報開示を行うことや、危機管理体制の強化に努めることが肝要

3 勤務条件に関する措置の要求の状況

令和元年度中における目黒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	元年度 要求件数 B	完結件数 C	翌年度継続 件数 A+B-C	備 考
1	0	1	0	平成 30 年 (行) 第 1 号 (平成 30 年度提起)

4 不利益処分に関する審査請求の状況

令和元年度中における目黒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	元年度 請求件数 B	完結件数 C	翌年度継続 件数 A+B-C	備 考
15	0	0	15	