

世田谷区人事行政の 運営等の状況

令和4年12月
世田谷区
総務部人事課

令和4年度世田谷区人事行政の運営等の状況

1 職員の給与の状況等

- 1 総括 1～2
 - (1) 人件費の状況（普通会計決算）
 - (2) 職員給与費の状況（普通会計決算）
 - (3) ラスパイレス指数の状況
 - (4) 給与改定の状況
- 2 一般行政職給料表の状況 2
- 3 職員の平均給与月額及び初任給等の状況 3
 - (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
 - (2) 職員の初任給の状況
 - (3) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額の状況
- 4 一般行政職の級別職員数等の状況 4
 - (1) 一般行政職の級別職員数等の状況
 - (2) 昇給への勤務成績の反映状況
- 5 職員の手当の状況（再任用職員含む） 5～6
 - (1) 期末手当・勤勉手当
 - (2) 退職手当
 - (3) 地域手当
 - (4) 特殊勤務手当
 - (5) 時間外勤務手当
 - (6) その他の手当
- 6 特別職の報酬等の状況 7
- 7 職員数の状況 7～8
 - (1) 部門別職員数の状況と主な増減理由
 - (2) 年齢別職員構成の状況
 - (3) 職員数の推移

2 職員数及び職員の任免状況等

- 1 職員数・採用・退職・昇任の状況 9～10
 - (1) 職員数の状況
 - (2) 職員の採用状況
 - (3) 職員の退職状況
 - (4) 昇任選考の状況
- 2 職員の勤務条件及びサービスの状況 10
 - (1) 勤務時間等
 - (2) 休暇の取得状況
 - (3) 休業の取得状況

- 3 職員の分限及び懲戒処分の状況 11
 - (1) 分限処分の状況
 - (2) 懲戒処分の状況
- 4 職員の服務に関して 11
- 5 職員の研修 11
- 6 人事考課制度の概要 11

3 職員の福祉及び利益の保護の状況

- 1 厚生制度の状況 12
 - (1) 特別区職員互助組合
 - (2) 世田谷区職員互助会
 - (3) 職員住宅
- 2 共済制度の状況 13
- 3 安全衛生管理の状況 13～14
 - (1) 定期健康診断
 - (2) 職員健康相談・指導
- 4 公務・通勤災害の状況 14
- 5 職員被服貸与 14

4 特別区人事委員会の業務状況

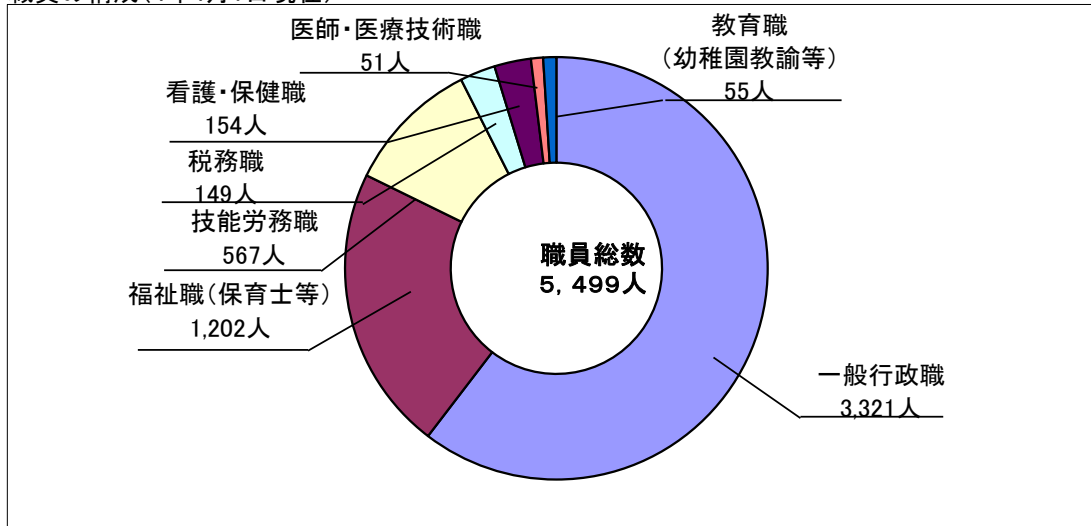
- 1 職員の競争試験及び選考の状況 15～21
 - (1) 採用試験等
 - (2) 採用選考等
 - (3) 管理職選考
- 2 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況 22～26
 - (1) 本年のポイント
 - (2) 職員の給与(特別給)に関する報告・勧告
 - (3) 職員の給与に関する報告
 - (4) 人事・給与制度、勤務環境の整備等に関する意見
 - (5) 定年引上げに関する意見
- 3 勤務条件に関する措置の要求の状況 27
- 4 不利益処分に関する審査請求の状況 27

世田谷区人事行政の運営等の状況

区では、「世田谷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、職員の給与、職員数、任免や服務の状況等の概要を公表しています。

1 職員の給与の状況等

職員の構成(4年4月1日現在)



- (注) 1 特別会計(国民健康保険事業会計・後期高齢者医療会計・介護保険特別会計)に従事する職員164人を含みます。
2 「職員総数」は、短時間勤務の再任用職員を含みません。

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 (4年1月1日現在)	歳出額 A	実質収支	人件費 B	人件費率 B/A	(参考) 2年度の人件費率
	人	千円	千円	千円	%	%
3年度	916,208	357,779,394	17,076,938	56,942,347	15.9	13.9

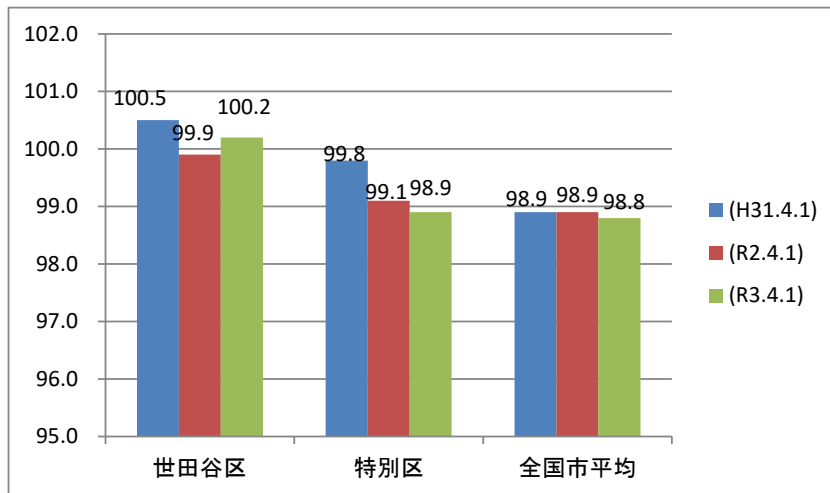
- (注) 1 普通会計とは他の地方公共団体との比較が可能になるように設けられた決算上の会計です。
2 人件費には、特別職(区長等)に支給される給料等を含みます。

(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	
	人	千円	千円	千円	千円	千円
3年度	5,343	18,088,498	6,987,780	8,333,284	33,409,562	6,253.0

- (注) 1 職員数は、3年4月1日現在。
2 職員手当には退職手当を含みません。

(3) ラスパイレス指数の状況



- (注) 1 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。
 2 特別区平均とは、人口規模、産業構造が類似している団体(特別区)のラスパイレス指数を単純平均したものである。

(4) 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
	民間給与 A	公務員給与 B	較差 A-B	勧告 (改定率)	
4年度	円 378,336	円 378,430	-94円 (-0.02%)	% 0	% 0

※「民間給与」、「公務員給与」は、人事委員勧告において公民の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。

② 特別給

区分	人事委員会の勧告				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)	
4年度	月 4.47	月 4.60	月 △ 0.13	月 △ 0.13	月 4.47

※「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(4年4月1日現在)

(単位:円)

	1級	2級	3級	4級	5級	6級
1号給の 給料月額	142,500	196,700	226,600	253,100	283,900	368,900
最高号給の 給料月額	321,900	355,500	404,400	426,300	452,100	512,600

3 職員の平均給与月額及び初任給等の状況(4年4月1日現在)

(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

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 (国ベース)
世田谷区	40.0歳	297,116円	419,061円	373,301円
東京都	42.3歳	316,417円	453,549円	398,484円
国	-	-	-	-

② 技能労務職

区分	公務員					民間(東京都平均)			参考 A/B
	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 (国ベース)	対応する民間 の類似職種	平均年齢	平均給与月額 (B)	
世田谷区	52.2歳	567人	287,440円	385,409円	353,592円	-	-	-	-
うち清掃職員	52.9歳	270人	297,257円	420,139円	367,453円	廃棄物処理業	-	-	-
うち用務員	52.9歳	130人	288,393円	360,854円	351,609円	用務員	-	-	-
うち守衛	57.3歳	16人	295,275円	399,973円	374,880円	守衛	-	-	-
うち自動車運転手	54.0歳	1人	312,900円	508,046円	375,480円	自家用乗用自動車運転者	-	-	-
うちその他	49.9歳	150人	267,937円	341,804円	327,946円	-	-	-	-
東京都	50.4歳	1,275人	288,149円	388,154円	356,026円	-	-	-	-
国	-	-	(-)	-	(-)	-	-	-	-

区分	参考 年収ベース(試算値)の比較		
	公務員 (C)	民間 (D)	C/D
	世田谷区	-	-
うち清掃職員	6,683,131円	-	-
うち用務員	5,912,645円	-	-
うち守衛	6,419,935円	-	-
うち自動車運転手	7,873,512円	-	-
うちその他	5,465,039円	-	-

③ 幼稚園教育職

区分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
世田谷区	39.0歳	333,458円	437,158円

(注) 1 年収ベースの「公務員(C)」のデータは、平均給与月額を12倍したものに、前年度に支給された期末・勤労手当の額を加えた試算値です。

2 「平均給料月額」とは、4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。

3 「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

区分	世田谷区	東京都	国	
一般行政職	大学卒	183,700円	総合職	186,700円
			一般職	182,200円
	高校卒	147,100円	145,600円	150,600円
技能労務職	139,400円	143,000円	147,900円	

(注) 1 世田谷区の技能労務職の初任給は、技能Ⅲを記載しています。

(3) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額の状況

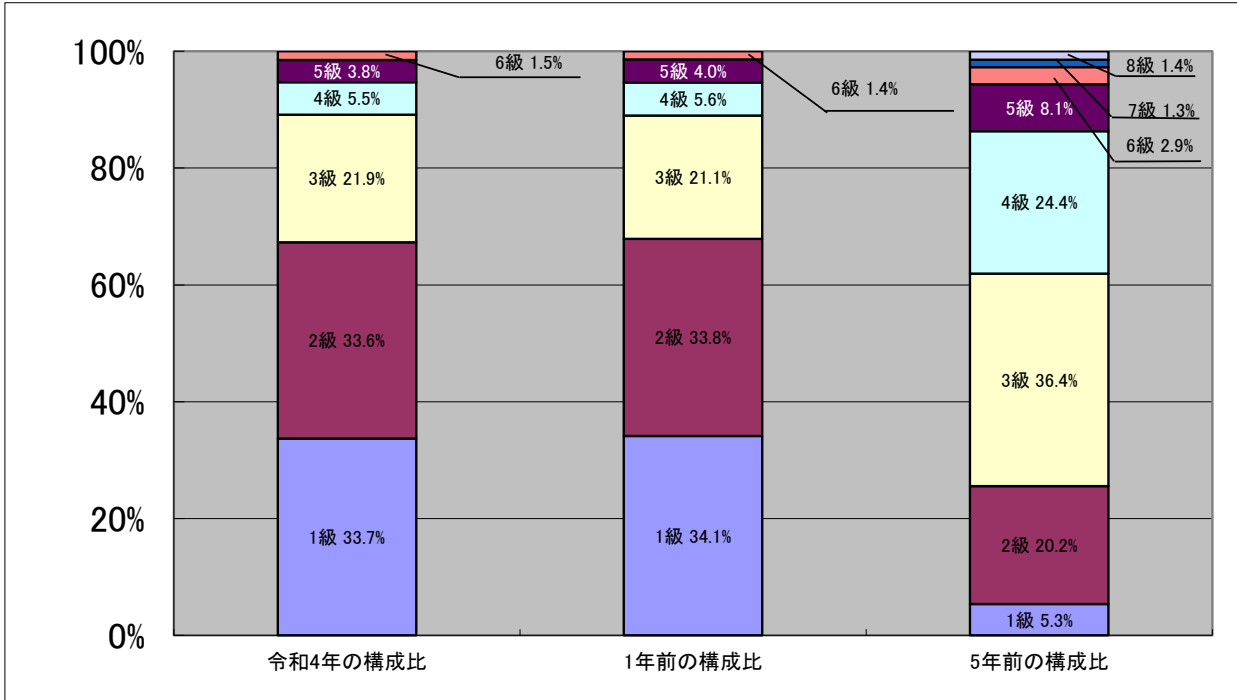
区分	経験年数10年	経験年数15年	経験年数20年	
一般行政職	大学卒	274,399円	326,552円	371,263円
	高校卒	227,370円	285,817円	330,880円
技能労務職	183,125円	234,600円	290,440円	

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(4年4月1日現在)

級区分	標準的な職務内容	職員数	構成比
6級	部長	47人	1.5%
5級	課長	121人	3.8%
4級	課長補佐	175人	5.5%
3級	係長	691人	21.9%
2級	主任	1,062人	33.6%
1級	係員	1,066人	33.7%

(注) 1 一般行政職のうち、世田谷区給与条例に基づく、フルタイム再任用職員を除く行政職給料表(一)の級区分による職員数です。
2 「標準的な職務内容」とは、それぞれの級区分に該当する代表的な職務です。



(注) 1 30年4月1日より行政系人事制度が改正(旧給料表の1級から3級を廃止し、新給料表の1級及び2級を新設。旧給料表の6級及び7級を新給料表の5級に統合。)され、これまでの8層制から6層制になりました。

(2) 昇給への勤務成績の反映状況(4年4月1日現在)

区分	4年度	3年度
職員数 ア	2,843人	2,773人
昇給区分AまたはBにより昇給した職員数 イ	881人	902人
比率イ/ア	31.0%	32.5%

※ 昇給区分Aの職員は、昇給区分C(4号昇給)と比べて2号拡大された昇給幅が付与されます。
昇給区分Bの職員は、昇給区分C(4号昇給)と比べて1号拡大された昇給幅が付与されます。

5 職員の手当の状況(再任用職員含む)

(1) 期末手当・勤勉手当(3年度)

世田谷区		東京都		国	
1人当たりの平均支給額 1,552千円		1人当たりの平均支給額 1,788千円			
(支給割合) ◆ 一般職員 期末手当 勤勉手当 2.40月分 2.05月分 (1.35月分) (1.00月分)		(支給割合) ◆ 一般職員 期末手当 勤勉手当 2.40月分 2.05月分 (1.35月分) (1.00月分)		(支給割合) ◆ 一般職員 期末手当 勤勉手当 2.40月分 1.90月分 (1.35月分) (0.90月分)	
◆ 管理職 期末手当 勤勉手当 2.00月分 2.45月分 (1.15月分) (1.20月分)		◆ 管理職(課長級/部長級) 期末手当 勤勉手当 2.00/1.80月分 2.45/2.65月分 (1.15月分) (1.20月分)			
(加算措置の状況) 職務上の段階、職務の級等による加算措置 ・職務加算: 5~20% ・管理職加算: 15~20%		(加算措置の状況) 職務上の段階、職務の級等による加算措置 ・職務加算: 3~20% ・管理職加算: 15~25%		(加算措置の状況) 職務上の段階、職務の級等による加算措置 ・職務加算: 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】勤勉手当への勤務成績の反映状況

勤務成績	勤務成績割合	判定区分	拠出割合
最上位	支給の都度決定	管理職	100/10000
上位		係長級	100/10000
中位	10000/10000	主任	50/10000
下位	9750/10000	統括技能長、技能長、技能主任、係員	25/10000
最下位	9500/10000	技能1級職	20/10000

(2) 退職手当(4年4月1日現在)

世田谷区			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	早期退職特例措置(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	2,047千円	20,387千円	1人当たり平均支給額	-	

※ 1人当たり平均支給額は、3年度に退職した全職種に係る職員に支給された平均額です。

(3) 地域手当(4年4月1日現在)

支給実績(3年度決算)	3,938,275千円		
支給職員1人当たり平均支給年額(3年度決算)	694,949円		
支給対象地域	支給率	支給対象職員数	国の制度(支給率)
世田谷区	20%	5,667人	20%
山梨県富士河口湖町	0%	1人	-

(4) 特殊勤務手当(4年4月1日現在)

支給実績(3年度決算)	56,701千円		
支給職員1人当たり平均支給年額(3年度決算)	144,645円		
職員全体に占める手当支給職員の割合(3年度)	7.3%		
手当の種類(手当数)	6種類		
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
特定危険現場作業手当	施設営繕第一課及び第二課、建築審査課に勤務する職員	小荷物専用昇降機の検査業務	1台につき180円
		乗用貨物用昇降機又はエスカレーター等の検査業務	1台につき370円
	施設営繕第一課及び第二課、建築審査課、施設課に勤務する職員	建築物等の建設現場において、地上10メートル以上の足場の不安定な箇所における工事の監督又は検査業務	日額280~370円
有害物質等取扱業務手当	保健所に勤務する職員	有害な物質もしくは薬品を使用し、又は使用することによって発生する毒物に堪えて、試験、研究、検査又は作業を行う業務	日額190円
		エックス線その他の放射線操作業務	日額520円
防疫等業務手当	保健所に勤務する職員	感染症の患者等に接触する業務	日額170~630円
		新型コロナウイルス感染症の患者等に接触する業務	日額3,000円
清掃業務従事職員特殊勤務手当	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等	日額700円
一時保護業務手当	一時保護所に勤務する職員	児童の一時保護を行う業務等	日額1,470円
児童相談所業務手当	児童相談所に勤務する職員	家庭訪問、指導、相談等を行う業務	日額950円

(5) 時間外勤務手当

支給実績(3年度決算)	1,589,187千円
職員1人当たり平均支給年額(3年度決算)	314千円
支給実績(2年度決算)	1,498,366千円
職員1人当たり平均支給年額(2年度決算)	317千円

(6) その他の手当(4年4月1日現在)

手当名	内容及び支給単価	支給実績 (3年度決算)	支給職員1人当たり 平均支給年額 (3年度決算)
扶養手当	扶養親族を有する職員に対して支給される手当 ①配偶者 6,000円 ②子 9,000円 (16～22歳の子に対する加算 4,000円) ③父母等 6,000円	278,550千円	185,330円
住居手当	大都市における特殊事情や住宅事情等を考慮して、住居費の一部を補うために支給される手当 月額 8,300円～27,000円	288,960千円	173,133円
通勤手当	通勤に要する経費を補助するために運賃等相当額を支給する手当 支給限度額 1ヶ月55,000円	640,059千円	123,349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される手当 職務により41,900円～142,400円	247,352千円	1,183,501円
初任給 調整手当	科学技術等の専門的な知識を有する職員(医師等)の採用を容易にするため、民間における賃金との較差等を考慮して設けられた手当 月額 118,000円～268,500円	8,939千円	2,234,759円
宿日直 手当	宿日直勤務に従事する職員に支給される手当 一回につき2,900円～7,800円	4,792千円	57,046円
寒冷地 手当	寒冷地に所在する公署に勤務する職員に対して11月から翌年3月まで支給される手当 世帯等の状況により月額 7,360円～17,800円	89千円	89,000円
管理職員 特別勤務 手当	管理職員が臨時、緊急の必要等により、週休日又は休日に勤務した場合及び週休日以外の日の午前0時から午前5時までの間にあって正規の勤務時間以外の時間に勤務した場合に支給される手当 職と勤務時間に応じ、勤務一回につき5,000円～18,000円	1,751千円	25,014円
休日給・ 夜勤手当	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じられた職員に対して支給される手当 勤務1時間当たりの給与額×135 / 100 夜勤手当…正規の勤務時間における勤務として深夜(22:00～翌5:00)までの間に勤務することを命じられた職員に対して、その間に勤務した全時間について、割増給与として支給される手当 勤務1時間当たりの給与額×25 / 100	133,766千円	122,608円
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している職員に支給される手当 月額 30,000円～44,000円	432千円	432,000円

6 特別職の報酬等の状況(4年4月1日現在)

役職	給料月額	報酬月額	地域手当	期末手当	退職手当
区長	1,050,100円	-	【支給率】 給料月額の 20%	【算定方式】 {(給料月額+地域手当)+(給 料月額+地域手当)×20/100 +給料月額×25/100}×支給 割合 【年度支給割合】 3.7月	【算定方式】 給料月額×支給割合×勤 続年数 【支給割合】 区長 4.76月 副区長 3.15月 【支給時期】 任期ごと
副区長	808,300円	-			
議長	-	926,900円	-	【算定方式】 (報酬月額+報酬月額× 45/100)×支給割合 【年度支給割合】 3.7月	-
副議長	-	784,800円	-		
委員長	-	663,600円	-		
副委員長	-	631,700円	-		
議員	-	614,700円	-		

《参考》一般行政職等の職層別年間平均支給額

(単位:歳、千円)

職層名	平均年齢	平均給料 月額(a)	平均諸手当 月額(b)	平均給与月額 (c)=(a)+(b)	年間給与支給額 (d)=(c)×12月	平均期末勤勉手当(e)	平均年間支給額合計 (d)+(e)
一般行政職	40.0	297	122	419	5,028	1,568	6,596
部長	56.2	476	267	743	8,916	3,420	12,336
課長	52.5	419	218	637	7,644	2,714	10,358
係長	49.2	367	149	516	6,192	2,095	8,287
主任	41.5	299	110	409	4,908	1,550	6,458
係員	28.2	211	92	303	3,636	902	4,538
技能職	52.2	287	98	385	4,620	1,554	6,174

(注) 1 平均年齢は4年4月1日現在。

2 「平均給料月額」・「平均諸手当」・「平均給与月額」は4年4月分の平均です。

3 「平均諸手当月額」は給料以外の扶養・地域・通勤・住居手当等の合計額の平均です。

4 「平均期末勤勉手当」は3年度実績分の平均です。

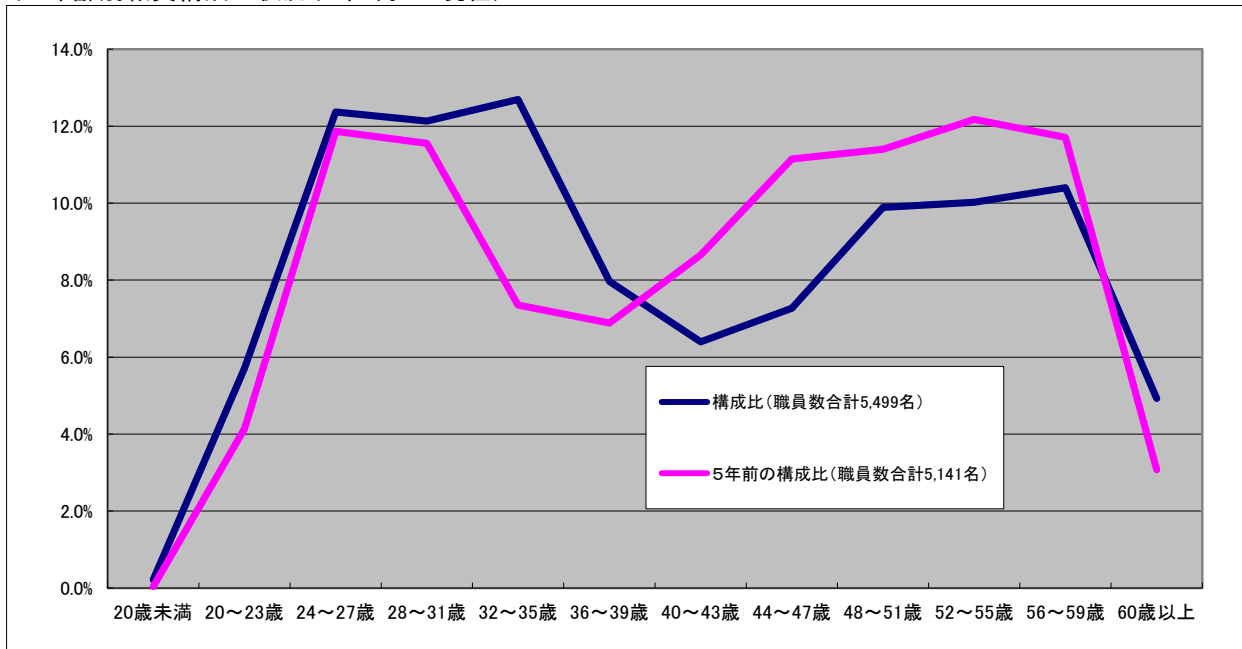
7 職員数の状況

(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
		4年	3年		
普通会計部門	議会	25	25	0	—
	総務・企画	961	974	-13	オリパラ大会終了、DX推進対応
	税務	149	149	0	—
	民生	2,228	2,204	24	臨時特別給付金対応、児童相談所の体制強化
	衛生	676	674	2	保健所の体制強化、新型コロナウイルスワクチン住 民接種対応
	労働	0	0	0	—
	農林水産	11	11	0	—
	商工	36	35	1	育休者等対応
	土木	676	680	-4	育休者等対応
	計	4,762	4,752	10	<参考>人口1,000人あたり職員数 5.19人
	教育部門	569	591	-22	図書館指定管理導入
	小計	5,331	5,343	-12	<参考>人口1,000人あたり職員数 5.81人
公営企業等 会計部門	その他	168	164	4	育休者等対応
	合計	5,499	5,507	-8	<参考>人口1,000人あたり職員数 6.00人
	条例定数	4,925	4,925		

(2) 年齢別職員構成の状況(4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	12人	314人	680人	667人	698人	438人	352人	400人	544人	551人	572人	271人	5,499人

(3) 職員数の推移

部門別	年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	過去5年間の増減数(率)
	増減数			84人	122人	66人	94人	
一般行政	職員数	4,386人	4,470人	4,592人	4,658人	4,752人	4,762人	
教育	増減数		2人	-12人	4人	-4人	-22人	-32人【-5.3%】
	職員数	601人	603人	591人	595人	591人	569人	
公営企業会計	増減数		8人	1人	2人	-1人	4人	14人【9.1%】
	職員数	154人	162人	163人	165人	164人	168人	
合計	増減数		94人	111人	72人	89人	-8人	358人【7.0%】
	職員数	5,141人	5,235人	5,346人	5,418人	5,507人	5,499人	

《参考》その他の職員数の推移

	年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	過去5年間の増減数(率)
	再任用短時間勤務職員	増減数		-25人	0人	-39人	-30人	
再任用短時間勤務職員	職員数	338人	313人	313人	274人	244人	220人	
	会計年度任用職員	増減数				224人	132人	
会計年度任用職員	職員数				4,551人	4,775人	4,907人	

※ 会計年度任用職員は、地方公務員法等の改正により2年度より制度を導入し、任用を開始したものです。

2 職員数及び職員の任免状況等

1 職員数・採用・退職・昇任の状況（単位：人）

(1) 職員数の状況（4年4月1日現在）

職	部長級	課長級	係長級	主任	係員	指導 主事	幼稚園教育職員				常勤計	再任用 (短時間勤務)	合計
							園長	副園長	主任教諭	教諭			
男	43	118	759	885	791	3	1	0	0	4	2,604	103	2,707
女	6	27	520	1,091	1,207	2	3	6	12	21	2,895	117	3,012
計	49	145	1,279	1,976	1,998	5	4	6	12	25	5,499	220	5,719

(2) 職員の採用状況（3年度）

	事務	福祉	保育士	児童 指導	心理	土木	造園	建築	機械	電気	学芸	食品 衛生
I類	74	9	0	0	1	7	0	7	0	0	0	1
II類	0	0	33	19	0	0	0	0	0	0	0	0
III類	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
III類 (障害者)	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
技能系	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
経験者	7	5	0	0	2	1	0	1	1	2	0	0
氷河期	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
幹部・交流	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
計	110	14	33	19	3	8	0	8	1	2	0	1
	医師	歯科 衛生	保健師	看護師	検査 技術	作業I	調理	用務	作業III	幼教	指導 主事	合計
I類	0	0	15	0	2	0	0	0	0	0	0	116
II類	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	54
III類	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14
III類 (障害者)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
技能系	0	0	0	0	0	3	7	1	2	0	0	13
経験者	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	19
氷河期	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
幹部・交流	2	0	0	0	0	0	0	0	0	4	3	15
計	2	0	15	2	2	3	7	1	2	4	3	240

(3) 職員の退職状況 (3年度)

	事務	土木	建築	機械	電気	福祉	児指	保育	医師	栄養	保健
定年	69	8	2	0	0	8	4	11	0	2	2
勸奨	11	0	1	0	0	0	0	3	0	1	0
普通	39	4	2	1	2	1	1	23	1	1	5
交流	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
任期	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
計	122	12	5	1	2	9	5	37	3	4	7
	看護	検査	警備	作I	調理	用務	作II	自II	作III	幼教	合計
定年	1	0	1	2	6	6	0	7	10	0	139
勸奨	0	0	0	0	3	1	1	1	0	1	23
普通	2	2	0	0	0	1	0	0	2	2	89
交流	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
任期	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
計	3	2	1	2	9	8	1	8	12	3	256

(4) 昇任選考の状況 (3年度)

	管理職	課長補佐	係長※	主任	技能長	技能主任
有資格者	1,485	301	1,034	866	293	38
受験者	23	127	-	531	41	15
合格者	11	25	103	141	6	5

※有資格者全員を対象に能力実証を行っているため、受験者を「-」としています。

2 職員の勤務条件及びサービスの状況

(1) 勤務時間等

本庁等の場合
月～金曜日 (休日を除く)
勤務時間:
午前8時30分～午後5時15分
うち休憩時間60分

(2) 休暇の取得状況

年次有給休暇の平均取得日数
15.3日 (3年度)
介護休暇の取得者数
9人 (3年度)

(3) 休業の取得状況

部分休業の取得者数
177人 (3年度)
育児休業の取得者数
令和3年度新規取得者数 160人
令和2年度から引き続き取得者数 155人
配偶者同行休業
2人

3 職員の分限及び懲戒処分状況（単位：人）

（1）分限処分状況（3年度）

区分	休職	免職	合計
勤務実績がよくない場合	0	0	0
心身の故障の場合	225	0	225
職に必要な適格性を欠く場合	0	0	0
刑事事件に関し起訴された場合	0	0	0

（2）懲戒処分状況（3年度）

種類	人数
免職	0
停職	0
減給	4
戒告	0
合計	4

4 職員の服務に関して

地方公務員法第30条では「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、職務の遂行に当つては、全力を挙げてこれに専念しなければならない」と服務の根本基準を定めています。その他服務に関するものとして、法令等及び上司の職務上の命令に従う義務、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等の規定があり、地方公務員にはこれらの遵守が厳しく求められています。

5 職員の研修（3年度）

（単位：人）

研修名		件数	受講人数 (常勤職員)	受講人数 (会計年度任用職員)
必修研修	採用時	17	2,165	919
	都区間交流職員	3	3	0
	管理監督者	16	753	0
	職種、職層別	20	2,425	0
選択研修	政策形成、法律	5	35	0
	実務、専門等	15	516	244
都、国、財団派遣研修		16	58	0
各課との共催研修		33	1,096	193
特別区職員研修所実施研修等		102	450	12
合計		227	7,501	1,368

6 人事考課制度の概要

勤務成績の評定について、地方公務員法第23条の2第1項で「職員の執務については、その任命権者は、定期的に人事評価を行わなければならない。」また、同法第23条の3で「任命権者は、前条第一項の人事評価の結果に応じた措置を講じなければならない。」と定めています。

区では、平成9年度から職員の自己申告制度等を基本とした人事考課制度を導入し、職員一人ひとりの能力、態度、業績等の評価を行い、職員の能力開発、人材育成、人事異動等に活用してきました。平成19年1月から、評定結果を給与制度、職員の育成に連動させた「新たな人事考課制度」を実施しています。

3 職員の福祉及び利益の保護の状況

1 厚生制度の状況（令和4年3月末日現在）

地方公務員法42条は、「厚生制度について、地方公共団体は、職員の保健、元気回復その他厚生に関する事項について計画を樹立し、実施しなければならない。」としています。これに基づき、世田谷区では、職員住宅の設置や職員互助会による各種事業を行っています。また、特別区職員互助組合では、23区共同の事業を実施しています。

(1) 特別区職員互助組合

特別区職員互助組合は、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に設置され、職員とその被扶養者等に対する各種の福利厚生事業を23区共同で効率的に実施しています。

これらは、組合員が負担する組合費と保険の事務手数料等の事業収入で行っています。

組合員数 (令和4年1月1日現在)	組合費	事業内容
67,497人	給料月額 1.7/1000	保険事業（グループ保険、積立年金保険等）、ライフプラン事業（セミナー等）、相談事業（健康相談等）、会員制施設事業（宿泊施設等）等、23区全体でスケールメリットを生かした福利厚生事業を行っています。

(2) 世田谷区職員互助会

世田谷区職員互助会は、職員の福利厚生の増進を図ることを目的に条例により設置され、各種の福利厚生事業を行っています。

互助会事業は、職員の会費と区からの交付金で運営しています。令和3年度の会費総額が93,686千円、令和3年度区交付金決算額が82,830千円となっています。

会員数	会費			区交付金	
	区の常勤職員及び 再任用フルタイム職 員	区の再任用短時間職員、 特別職非常勤職員及び 会計年度任用職員	令和3年度 会費総額	令和3年度 区交付金決算額	1人 当たり
6,099人	給料（報酬）月額 2.5/1000+580円	給料（報酬）月額 2.0/1000+580円	93,686,926円	82,830,000円	13,580円

事業 内容	給付に関する事、保養・保健に関する事、体育・文化活動の助成に関する事、教養及び会員相互の親睦に関する事、食堂・売店に関する事、その他の福利厚生に関する事
----------	--

(3) 職員住宅

世田谷区では、災害時に必要な災害対策要員の確保及び職員の福利厚生を目的として職員住宅を設置しています。戸数は家族住宅が3戸、独身住宅が165戸、合計で168戸になります。

2 共済制度の状況（令和4年3月末日現在）

地方公務員法第43条では、「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、その制度は地方公務員等共済組合法で定められています。

東京都職員共済組合では、東京都、東京消防庁、特別区の職員の短期給付事業、長期給付事業及び福祉事業を行い、職員とその家族の生活の安定と福祉の増進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運営されています。

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、短期給付事業に係る育児・介護休業者の公的負担金及び長期給付事業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。掛金及び負担金の額は共済組合の定款で定められています。

組合員数 (令和4年4月1日現在)	事業内容
126,961人	長期給付（年金）、短期給付（健康保険）、福祉事業（貸付、健康管理事業等）

掛金（東京都、特別区の常勤職員・再任用職員（フルタイム））		
	標準報酬月額に乗じる率	期末手当等の額に乗じる率
厚生年金掛金	91.500/1,000	91.500/1,000 (70歳未満)
短期掛金	37.700/1,000	37.700/1,000
福祉掛金	1.760/1,000	1.760/1,000
介護掛金	9.000/1,000	9.000/1,000 (40歳～65歳未満)
退職等年金掛金	7.500/1,000	7.500/1,000

3 安全衛生管理の状況（令和3年度）

安全衛生管理とは、労働災害を未然に防止し、職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成・促進を組織的・体系的に行うことです。

基本となる法律は、労働安全衛生法であり、地方公務員にも適用されます。労働安全衛生法は、事業者の責務として、単に最低基準の遵守にとどまらず、事業場内における責任体制を確立し、事業者の自主的活動を促進することなどを定めています。

世田谷区では、これを踏まえ、職場における職員の安全と健康を確保するため、安全衛生委員会や協議会を設置し、健康安全管理の指導・啓発を行っています。

職員の健康保持・増進を図るため、一般健康診断及び業務内容に応じた特殊健康診断の実施と健康診断結果に基づく事後指導、また、ストレスチェックの実施とその結果に基づく面接指導を実施しています。更に、職員が心身ともに健康で働くことができるよう、心の健康対策として「心の健康づくり事業」を実施しています。

(1) 定期健康診断

対象者数	受診者数	受診率
5,494人	4,768人	86.79%

(2) 職員健康相談・指導（延べ人数）

産業医・保健師等による 個別相談・指導	産業医による相談・指導		外部専門家による メンタルヘルス相談
	メンタルヘルス	過重労働関連	
1, 232	301	82	874

4 公務・通勤災害の状況（令和3年度）

地方公務員法第45条では、「職員が公務に因り死亡し、負傷し、若しくは疾病にかかり、若しくは公務に因る負傷若しくは疾病により死亡し、若しくは障害の状態となり、又は船員である職員が公務に因り行方不明となった場合においてその者又はその者の遺族若しくは被扶養者がこれらの原因によって受ける損害は、補償されなければならない。」と規定しており、補償に関する制度は地方公務員災害補償法で定められています。

なお、公務・通勤災害の補償については、地方公務員災害補償法に基づき、全国で統一的に実施されており、地方公務員災害補償基金が地方公共団体に代わって実施しています。

災害種別	認定件数
公務災害	24件
通勤災害	10件
計	34件

5 職員被服貸与

世田谷区被服貸与規程に基づき、職員の職務遂行上必要不可欠な被服を貸与することを目的に、該当者内の希望者に貸与しています。主な貸与品目と対象者は以下のとおりです。

貸与品目	対象者
作業服	土木・建築・清掃職員等
防寒服	土木・建築・清掃職員等
運動着	保育園・児童館職員等
調理用白衣	保育園職員等
医務服	保健所検査職員等
保育着	保育園職員等
前掛け	保育園職員等

4 特別区人事委員会の業務状況

1 職員の競争試験及び選考の状況（3年度）

（1）採用試験等

① 受験資格等の概要

職種	採用区分/ (試験・選考区分)	国籍要件	年齢	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※4	
	心理		40歳未満	心理学科を卒業した人又はこれに相当する人	
	衛生監視（衛生）	有	22歳以上 30歳未満	食品衛生監視員及び環境衛生監視員	
	衛生監視（化学）			—	
保健師	無	22歳以上 40歳未満	保健師		
III 類	事務	有	18歳以上 22歳未満	—	・活字印刷文又は点字による出題に対応できる人
障害者※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※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	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(※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(※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)
	土木造園(土木)					
	建築					
	機械					
	電気	無				
	福祉					
	児童福祉					
	児童指導					
	児童心理					
経験者2級(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3年以上ある人(※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(※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)
	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(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5年以上ある人(※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(※4)。児童心理は心理学科を卒業した人又はこれに相当する人)
	児童指導					
	児童心理					
就職氷河期世代※2	事務	有	昭和45年4月2日から昭和61年4月1日までに生まれた者	-	-	・活字印刷文又は点字による出題に対応できる人

※1 障害者を対象とする採用選考の略

※2 就職氷河期世代を対象とする採用試験の略

※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

※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

※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

② 試験日程

区 分	I 類採用試験 【一般方式】	I 類採用試験 【土木・建築新方式】	Ⅲ類採用 試験	経験者採用 試験・選考	障害者を 対象とする 採用選考	就職氷河期世 代を対象とす る採用試験
告 示	3月19日	3月19日	6月24日	6月24日	6月24日	6月24日
第1次試験・ 選考（筆記）	5月2日	5月2日	9月12日	9月11日	9月12日	9月11日
第1次 合格発表	6月25日	6月25日	10月22日	10月22日	10月13日	10月22日
第2次試験・ 選考（面接）	7月6日～ 7月16日	7月6日～ 7月16日	11月4日・ 11月5日	10月30日・ 10月31日・ 11月6日・ 11月7日	11月1日・ 11月2日・ 11月8日	11月3日
最終合格発表	7月27日 （技術系） 8月4日 （技術系以外）	7月27日	11月19日	11月19日	11月19日	11月19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

③ 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		
		3年度	2年度	比較 増△減	3年度	2年度	比較 増△減	3年度	2年度	比較 増△減
I 類 【一般方式】	事務	11,449	14,339	△2,890	9,019	8,121	898	1,881	1,741	140
	土木造園 (土木)	283	432	△149	214	201	13	109	66	43
	土木造園 (造園)	67	87	△20	47	44	3	18	12	6
	建築	117	160	△43	100	101	△1	59	40	19
	機械	68	123	△55	54	57	△3	27	16	11
	電気	110	161	△51	72	72	0	24	23	1
	福祉	468	567	△99	399	347	52	211	165	46
	心理	217	292	△75	156	170	△14	60	45	15
	衛生監視 (衛生)	134	191	△57	117	120	△3	52	72	△20
	衛生監視 (化学)	64	103	△39	47	42	5	7	7	0
	保健師	449	405	44	376	291	85	212	155	57
	小計	13,426	16,860	△3,434	10,601	9,566	1,035	2,660	2,342	318
I 類 【土木・建築新方式】	土木造園 (土木)	138	138	0	95	57	38	38	26	12
	建築	70	79	△9	47	36	11	26	17	9
	小計	208	217	△9	142	93	49	64	43	21
III 類	事務	3,638	5,283	△1,645	2,904	3,892	△988	392	398	△6
III類【障害者を対象とする採用選考】	事務	343	302	41	255	228	27	80	99	△19

経験者	1級職	事務	1,799	1,662	137	1,302	1,247	55	172	155	17
		土木造園 (土木)	48	43	5	35	32	3	13	17	△4
		建築	45	42	3	35	30	5	21	20	1
		機械	29	24	5	19	22	△3	7	9	△2
		電気	37	28	9	24	22	2	11	9	2
		福祉	63	69	△6	51	60	△9	27	28	△1
		児童福祉	24	19	5	21	16	5	14	11	3
		児童指導	14	12	2	12	9	3	11	7	4
		児童心理	33	20	13	30	17	13	16	10	6
		小計	2,092	1,919	173	1,529	1,455	74	292	266	26
	2級職 (主任)	事務	1,093	1,080	13	762	809	△47	59	57	2
		土木造園 (土木)	35	43	△8	19	31	△12	6	7	△1
		建築	26	38	△12	20	25	△5	6	10	△4
		福祉	53	63	△10	42	49	△7	15	23	△8
		児童福祉	28	31	△3	27	28	△1	17	16	1
		児童指導	13	11	2	12	10	2	9	5	4
		児童心理	9	13	△4	9	13	△4	6	5	1
	小計	1,257	1,279	△22	891	965	△74	118	123	△5	
	3級職 (係長級)	児童福祉	15	13	2	13	11	2	7	6	1
児童指導		1	2	△1	1	2	△1	1	2	△1	
児童心理		9	5	4	9	5	4	8	2	6	
小計		25	20	5	23	18	5	16	10	6	
就職氷河期世代	事務	1,359	2,479	△1,120	974	1,514	△540	42	40	2	
合計		22,348	28,359	△6,011	17,319	17,731	△412	3,664	3,321	343	

(2) 採用選考等

令和3年度人事委員会が実施した世田谷区の採用選考等の実施状況は次のとおりである。

① 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
行政専門職（法務の課長級以上）	0人

② 一般職の任期付職員

法第三条^{※1}に基づく採用

採用職層	採用承認人数
主任	0人
係長	3人
課長補佐	0人
課長	4人
部長	1人

法第四条^{※1}に基づく採用

採用職層	合格者数
係員（1級職）	1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3年度）

① 受験資格及び選考方法

I類	受験資格	日本国籍を有する要綱で定める職種の職務に従事する人のうち、年齢 55 歳未満で、主任以上の在職期間が 6 年以上の人	
	受験方式	全部受験方式	受験資格を満たしている人が、筆記考査（択一・短答式問題、記述式問題、論文式問題）全てを受験する方式
		分割受験方式	受験資格を満たしている人が、択一・短答式問題受験の免除資格を得るため、択一・短答式問題のみを受験する方式。受験年度の管理職選考の合格にはいたらない。
		免除受験方式	択一・短答式問題受験の免除資格を得ている人が、記述式問題及び論文式問題を受験する方式
		前倒し受験方式	主任の職にあり、その在職期間が 3～5 年目の人（経験者採用制度により採用された人等の特例あり）が、択一・短答式問題受験の免除資格を得るため、択一・短答式問題のみを受験する方式。受験年度の管理職選考の合格にはいたらない。
	選考方法	筆記考査（択一・短答式問題、記述式問題、論文式問題）、勤務評定、口頭試問	
免除資格	択一・短答式問題の成績が一定の基準に達した人については、原則として、受験年度以降の 3 年間の択一・短答式問題受験の免除資格を付与する。		
II類	受験資格	日本国籍を有する要綱で定める職種の職務に従事する人のうち、年齢 46 歳以上 56 歳未満で、課長補佐の在職期間が 2 年以上の人	
	選考方法	筆記考査（事例式論文）、勤務評定、口頭試問	

② 実施状況（合格者決定）

（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)			
		3年度	2年度	増減	3年度	2年度	増減	3年度	2年度	増減	3年度	2年度	増減	
I類	全部	事務	175	157	18	89	81	8	59	49	10	33.7	31.2	2.5
		技術Ⅰ	27	29	△2	5	8	△3	4	5	△1	14.8	17.2	△2.4
		技術Ⅱ	16	13	3	8	8	0	7	5	2	43.8	38.5	5.3
		技術Ⅲ	13	18	△5	2	4	△2	1	2	△1	7.7	11.1	△3.4
		技術計	56	60	△4	15	20	△5	12	12	0	21.4	20.0	1.4
		全部計	231	217	14	104	101	3	71	61	10	30.7	28.1	2.6
	免除	事務	163	177	△14	118	120	△2	59	61	△2	36.2	34.5	1.7
		技術Ⅰ	33	34	△1	13	15	△2	8	10	△2	24.2	29.4	△5.2
		技術Ⅱ	13	17	△4	6	10	△4	5	7	△2	38.5	41.2	△2.7
		技術Ⅲ	35	24	11	9	6	3	6	3	3	17.1	12.5	4.6
		技術計	81	75	6	28	31	△3	19	20	△1	23.5	26.7	△3.2
		免除計	244	252	△8	146	151	△5	78	81	△3	32.0	32.1	△0.1
	小計	475	469	6	250	252	△2	149	142	7	31.4	30.3	1.1	
II類	事務	42	52	△10	41	46	△5	33	36	△3	78.6	69.2	9.4	
	技術	22	15	7	13	10	3	11	9	2	50.0	60.0	△10.0	
	小計	64	67	△3	54	56	△2	44	45	△1	68.8	67.2	1.6	
合計		539	536	3	304	308	△4	193	187	6	35.8	34.9	0.9	

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 A	受験方式別内訳			計 B	受験方式別内訳			計 C	受験方式別内訳		
		全部 A1	分割 A2	前倒し A3		全部 B1	分割 B2	前倒し B3		全部 C1	分割 C2	前倒し C3
事務	486	114	121	251	132	20	30	82	27.2	17.5	24.8	32.7
技術Ⅰ	78	21	34	23	24	9	9	6	30.8	42.9	26.5	26.1
技術Ⅱ	37	9	10	18	15	1	4	10	40.5	11.1	40.0	55.6
技術Ⅲ	51	11	23	17	15	6	7	2	29.4	54.5	30.4	11.8
技術計	166	41	67	58	54	16	20	18	32.5	39.0	29.9	31.0
計	652	155	188	309	186	36	50	100	28.5	23.2	26.6	32.4

- (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

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3年は、10月20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。

(1) 本年のポイント

◇月例給

公民較差△94円（△0.02%）が僅少であるため、月例給の改定を行わないことが適当

◇特別給（期末手当・勤勉手当）

年間の支給月数を0.15月引下げ（現行4.60月→4.45月）、期末手当から差し引き

◎ 職員の平均年間給与は、約5万9千円の減

(2) 職員の給与（特別給）に関する報告・勧告

① 職員と民間従業員との給与の比較

ア 民間給与実態調査の内容（3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1,110民間事業所を实地調査（調査完了665事業所）

イ 公民比較の結果

特別給

民間支給割合	職員支給月数	差
4.47月分	4.60月	△0.13月

② 改定の内容

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

イ 実施時期

- ・条例の公布の日

③ 給与制度における課題

期末手当については、国等の状況を考慮し、支給月数の配分を検討するとともに、支給回数について、見直しをする必要

(3) 職員の給与に関する報告

① 職員給与等実態調査の内容 (3年4月時点)

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
57,005人	30,921人	378,430円	38.9歳

② 民間給与実態調査の内容 (3年4月時点)

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1,110民間事業所を实地調査(調査完了665事業所)

③ 公民比較の結果

月例給

民間従業員	職員	差
378,336円	378,430円	△94円(△0.02%)

(注) 民間従業員、職員ともに本年度の新卒採用者は、含まれていない

④ 本年の公民較差算出

本年の報告に関しては、差額支給者を公民比較から除外して公民較差を算出する、一時的、特例的な措置を執り公民比較を行った結果、職員の給与が民間従業員の給与を94円(0.02%)上回っている状況である。しかしながら、この較差は僅少であり、おおむね均衡していると言えるものであって、給料表や諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、月例給の改定を行わないことが適当と判断した。差額支給者を除外しない場合の公民較差は△2,347円である。

⑤ 差額支給

給料表の切替の際に特段の措置によって生じた差額支給者については、着実な解消を図るべきものである。しかし、差額支給者の人数は昨年4月1日時点の1,818人に対し、本年4月1日時点で1,443人、減少数は375人、任用面により差額支給が解消されたのは昇任者の54人で約14%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。

(4) 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

ア 行政系人事・給与制度改革の結果及び検証

管理監督職の多数を占める高年齢層の職員の退職や30歳台中盤から40歳台中盤の管理監督職の少ない状況においては、今後導入される役職定年制に対応し、将来にわたり安定した区政運営を行うためには、管理監督職の更なる拡充への取組を一層進める必要

イ 人材の確保

(採用環境の変化に対応できる人材確保策)

- ・特別区が求める人材像である「自ら考え行動する人材」をより安定的に確保できる採用制度にむけた検討、取組が必要
- ・DXの進展による行政サービスの変革を担うに相応しい人材の確保及び育成方法の研究

- ・スマートフォンでのウェブ申込の拡大や面接カードのウェブ作成・提出方式の導入等受験生の利便性を向上
- ・土木・建築職における採用試験申込者数は、I類採用試験一般方式については大幅に減少している一方で、新方式については安定しており、新方式による採用数の増等、その一層の活用を検討

(採用PR等の戦略的な展開)

- ・特別区の持つ魅力を受験者に伝えるべく、関係機関が十分に連携し、PRを図っていく必要
- ・オンライン説明会や動画配信等、オンラインによるPR活動を更に充実

ウ 人材の育成

(人事評価制度の適切な運用)

- ・任命権者においては、人事評価制度について分析・検証を行い、国や他の地方公共団体の先進的な事例の積極的な導入を図り、公正・公平性の一層の確保及び人材育成への更なる活用に向け、たゆまぬ制度改善を行い、本制度の一層の充実に向けた取組を推し進める必要

(若年層職員の組織的かつ計画的な人材育成)

- ・若年層職員の昇任意欲の醸成のため、昇任への不安解消等、昇任意欲を阻害する具体的な要因を的確に把握し取り除いていく取組の推進が必要
- ・任命権者においては、各職層において求められる役割を自覚させるための職層別研修の拡充や、職員の成長を促すための自己啓発やeラーニング等の更なる支援について進めていく必要

(管理監督職を担う者の人材育成)

- ・管理職選考種別I類において、女性職員の管理職選考の申込率は、男性職員に比してかなり低いものとなっており、女性職員が管理職選考を受けやすい環境整備や、昇任意欲の醸成に向けた一層の取組が必要
- ・管理職選考種別II類を中心とした管理職選考制度の改正の検討に当たっては、現行制度の趣旨を踏まえ、公平性及び透明性が担保され、職員にとって、能力と努力が正当に評価されているという安心感の得られる制度とすることが必要

エ 会計年度任用職員への対応

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

オ 保育教諭等への対応

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

② 勤務環境の整備等

ア 多様で柔軟な働き方

- ・テレワークは、働き方改革を推進していく上で有効な手法の一つ。その導入に当たっては課題もあるが、解決策を講じながら、区の業務の特性を考慮しつつテレワークの導入及び定着に向けた取組を進めていく。

- ・時差勤務制度については、働き方の選択肢の一つとして、また、通勤混雑緩和にもつながるものとして、制度を一層活用

イ 仕事と家庭の両立支援

- ・国による諸制度の改正も視野に入れながら、制度の検討及び規定の整備を行い、仕事と家庭の両立支援を今まで以上に推し進める必要

(男性職員の育児休業の取得促進)

- ・男性職員の育児休業の取得率は年々上昇しており、「第5次男女共同参画基本計画」に掲げる30%の目標値を特別区全体としては達成しているが、各区別にみると大きな差がある。また、育児休業の取得期間についても、女性職員の取得者より短期間
- ・男性職員の育児休業取得の更なる向上を目指し、諸制度の改善に取り組むとともに、育児休業を取得した職員の体験談を用いた周知や研修の場での意識啓発等の取組を継続することで、希望する職員誰もが育児休業を取得しやすい職場風土を醸成していく必要
- ・個々の職員のライフプランに合わせ、希望する期間を取得できるよう留意し、個々の職員に応じた働き方が実現されるよう取り組んでいくことが重要

(不妊治療のための休暇の創設)

- ・任命権者においては、不妊治療と仕事の両立に向けて必要な対応を検討する必要

(会計年度任用職員の両立支援制度)

- ・任命権者においては、会計年度任用職員も育児や介護と両立した働き方が実現されるよう、国の見直しを考慮しながら検討する必要

ウ 長時間労働の是正及び年次有給休暇等の取得促進

- ・各区においては、今後、時間外・休日労働に関する協定を踏まえた適切な労働時間の管理が求められる一方で、依然として長時間の超過勤務が恒常的に発生している部署があり、より一層、超過勤務の縮減に向けた不断の取組を進めることが必要
- ・新型コロナウイルス感染症への対応については、無定量に超過勤務に依存するのではなく、要因の整理及び分析を行い、業務の簡素化、他部署からの応援、職員の増員等、様々な対策を講じて超過勤務縮減に努めることが必要
- ・教育現場の多忙化解消が喫緊の課題となっている。各区において、教職員の働き方の意識改革を推進するとともに、業務負担の軽減や長時間勤務の是正に向けて、実効性を伴う対策を講じる必要がある

エ メンタルヘルス対策の推進

- ・多くの職員が新型コロナウイルス感染症への対応に従事する中、メンタルヘルスへの影響が懸念される。また、在宅勤務における課題も指摘されている。
- ・心の健康問題により休職した者が職場復帰した後に、再発して再び休職した職員数の割合は、毎年増加しており、より一層の対策強化が必要
- ・メンタルヘルス不調の兆候がみられる職員には、管理監督者から積極的に声掛けを行い、十分に話

を聞くなどして、早期発見及び早期対応することが重要

オ ハラスメントの防止対策

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

③ 区民からの信頼の確保

- ・職員による不祥事の発生は、区政に対する信頼を損なうばかりか、有為な人材の確保を阻害して、区民に対する行政サービスの提供に影響
- ・働き方に大きな変化が生じはじめ、業務内容においても多様化、細分化、複雑化が進むとともにDXの進展による業務変革の新たなうねりが押しよせてきている中で、特別区としての使命を果たすには、業務プロセスの可視化、効率化等を一層推進し、前例にとらわれない業務変革に取り組み、職員一人ひとりが職務に邁進し、その能力を十分に発揮できる職場環境の整備が必要
- ・職員の意識啓発に取り組み、職員の高い倫理意識や使命感のかん養を図るとともにコンプライアンス意識の高い健全な組織風土の維持に向けて不断の努力を重ね、もって、区民からの信頼を確保

(5) 定年引上げに関する意見

① 高齢層職員の能力及び経験の活用

- ・少子高齢化に伴い若年労働力人口の減少が続く中、複雑・高度化する行政課題へ対応し、質の高い行政サービスの提供を継続していくためには、高齢層職員の能力、豊富な知識・経験を最大限活用することが不可欠

② 法改正による定年の引上げ

- ・改正国家公務員法及び改正地方公務員法により、公務員の定年が原則として65歳に引き上げられる。任命権者においては、定年引上げとそれに伴う新たな制度等の円滑な導入を図る必要

ア 60歳を超える職員の任用

- ・役職定年制については、特別区の任用実態を十分考慮し、その制度趣旨を的確に踏まえて円滑な導入を図り、事務事業の実施や区民へのサービス提供に影響を及ぼすことのないよう留意する必要

イ 60歳を超える職員の給与

- ・当分の間、60歳を超える職員の給料は、60歳前の7割水準に設定することが適当

ウ 高齢者部分休業

- ・任命権者においては、高齢層職員の勤務形態の選択肢を広げ、仕事との両立を支援する観点から高齢者部分休業の導入について検討する必要

③ 今後の高齢層職員の在り方

- ・在職期間の長期化に伴う60歳前職員のキャリア形成やモチベーションの維持・向上を強化する取組の検討を進めていくとともに、新たな定年制度の運用状況、国における今後の検討の状況、民間企業における高齢期雇用や給与の動向等を注視し、高齢層職員の任用や給与といった処遇の在り方について、引き続き研究

3 勤務条件に関する措置の要求の状況

令和3年度中における世田谷区の措置要求の状況

前年度からの継続件数 A	3年度提起件数 B	完結件数 C	翌年度継続件数 $A + B - C$
0	0	0	0

4 不利益処分に関する審査請求の状況

令和3年度中における世田谷区の審査請求の状況

前年度からの継続件数 A	3年度提起件数 B	完結件数 C	翌年度継続件数 $A + B - C$
35	0	0	35