

令和5年12月20日

「北区人事行政の運営等の状況の公表」

北区総務部職員課

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の規定及び東京都北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

<北区人事行政の運営等の状況>

| | | |
|----|--------------------|----|
| 1 | 職員の給与の状況 | 1 |
| 2 | 職員の平均給与月額、初任給等の状況 | 3 |
| 3 | 一般行政職の級別職員数等の状況 | 5 |
| 4 | 職員手当の状況 | 7 |
| 5 | 特別職の報酬等の状況 | 10 |
| 6 | 職員数の状況 | 11 |
| 7 | 定数管理の数値目標及び進捗状況 | 13 |
| 8 | 職員の任免及び職員数に関する状況 | 14 |
| 9 | 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況 | 15 |
| 10 | 職員の分限及び懲戒処分の状況 | 16 |
| 11 | 職員のサービスの状況 | 17 |
| 12 | 職員の退職管理の状況 | 18 |
| 13 | 職員の研修及び勤務成績の評定の状況 | 18 |
| 14 | 職員の福祉及び利益保護の状況 | 19 |

<特別区人事委員会の業務状況の報告>

| | | |
|---|------------------------------|----|
| 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 | 28 |
| 3 | 勤務条件に関する措置の要求の状況 | 32 |
| 4 | 不利益処分に関する審査請求の状況 | 32 |

北区の給与・定数管理等について

1 総括

(1) 人件費の状況（令和4年度普通会計決算）

| 住民基本 台帳人口 <small>(令和5年1月1日現在)</small> | 歳出額 (A) | 実質収支 | 人件費 (B) | 人件費率 (B) / (A) | (参考) 令和3年度の 人件費率 |
|---|----------------|--------------|---------------|-------------------|------------------------|
| 353,732 人 | 175,889,006 千円 | 8,717,122 千円 | 25,191,911 千円 | 14.3% | 15.2% |

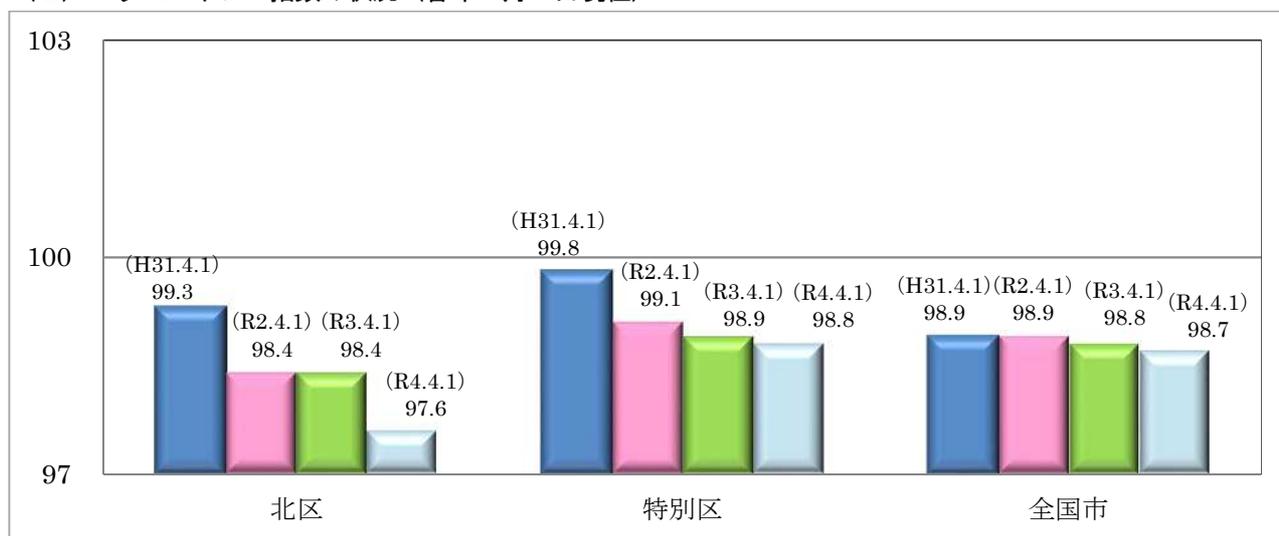
- (注) 1 人件費には特別職に支給される給与、報酬等も含まれます。
2 普通会計とは、一般会計と他の会計とを合算したものから、会計間の重複を除いた額です。

(2) 職員給与費の状況（令和4年度普通会計決算）

| 職員数 (A) | 給与費 | | | | 一人当たり 給与費 (B) / (A) | (参考) R3年度の 一人当たり 給与費 |
|--------------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------------------|-------------------------------|
| | 給料 | 職員手当 | 期末・勤勉手当 | 計 (B) | | |
| 2,660 人 (180 人) | 8,788,641 千円 | 3,361,025 千円 | 4,170,417 千円 | 16,320,083 千円 | 6,135 千円 | 6,129 千円 |

- (注) 1 () 内は、再任用短時間勤務職員であり、外書きです。
2 職員手当には退職手当、児童手当は含まれていません。
3 職員数は、令和4年4月1日現在の人数です。

(3) ラスパイレス指数の状況（各年4月1日現在）



- (注) 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。

(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 | 【参考】 国の改定率 (人事院勧告) |
|-------|-----------|------------|-------------------|-------------|-------|--------------------------|
| | 民間給与 A | 公務員給与 B | 較差 A-B | 勧告 (改定率) | | |
| 令和5年度 | 383,184円 | 379,462円 | 3,722円 (0.98%) | 0.98% | 0.98% | 1.1% |

(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 (人事院勧告) |
|-------|------------------|-------------------|-----------|--------------|------------|---------------------------------|
| | 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) | | |
| 令和5年度 | 4.64月 | 4.55月 | 0.09月 | 0.10月 | 4.65月 | 4.50月 |

(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。

(5) 給与制度の総合的見直しの実施状況について

① 月例給

[実施 未実施]

[給料表の改定実施時期]

平成27年4月1日

[内容]

行政職給料表(一)給料表について、国の見直し内容を踏まえ、平均1.8%引下げ。他の給料表については、行政職給料表(一)給料表との均衡を踏まえて見直しを実施。

② 地域手当の見直し

[支給割合]

20% (国基準の20%と同等)

[実施時期]

平成27年4月1日から実施。

③ その他見直し内容

管理職員特別勤務手当及び単身赴任手当について、国と同様に見直しを実施。

(平成27年4月1日実施)

2 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（令和5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 (国ベース) |
|-----|-------|----------|----------|------------------|
| 北区 | 40.2歳 | 297,235円 | 418,297円 | 374,512円 |
| 東京都 | 42.4歳 | 316,277円 | 451,385円 | 398,074円 |
| 国 | 42.4歳 | 322,487円 | — | 404,015円 |

② 技能労務職

| 区分 | 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) |
|---------|-------|--------|----------|---------------|------------------|
| 北区 | 51.6歳 | 167人 | 278,522円 | 369,498円 | 341,348円 |
| うち清掃作業員 | 49.7歳 | 125人 | 276,634円 | 376,182円 | 341,660円 |
| うち用務員 | 57.1歳 | 41人 | 285,337円 | 351,306円 | 342,188円 |
| 東京都 | 50.5歳 | 1,241人 | 287,646円 | 388,055円 | 354,902円 |
| 国 | 51.2歳 | 1,941人 | 286,942円 | — | 329,178円 |

【参考】

| 北区 での区分 | 民間 | | | | 年収ベース（試算値）の比較 | | |
|------------|---------------|----------|---------------|------|---------------|------------|------|
| | 民間類似 職種 | 平均 年齢 | 平均給与月額 (B) | A/B | 公務員 (C) | 民間 (D) | C/D |
| 清掃 作業員 | 廃棄物処理業 従業員 | 47.0歳 | 306,000円 | 1.23 | 5,986,231円 | 4,266,500円 | 1.40 |
| 用務員 | 用務員 | 49.1歳 | 236,600円 | 1.48 | 5,676,469円 | 3,187,900円 | 1.78 |

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 |
|-----|-------|----------|----------|
| 北区 | 37.8歳 | 302,808円 | 416,647円 |
| 東京都 | 40.0歳 | 337,727円 | 437,064円 |

(注) 1 平均給料月額とは、令和5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。

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。また、平均給与月額（国ベース）とは、比較のため、国家公務員と同じベース（時間外勤務手当、特殊勤務手当などを除いたもの）で算出しています。

3 技能労務職の内訳は、職員数の多い上位2職種です。

4 民間データは、賃金構造基本統計調査において公表されているデータを使用しています。（平成31～令和3年の3ヵ年平均）

5 技能労務職の職種と民間の職種等の比較にあたり、年齢、業務内容、雇用形態等の点において完全に一致しているものではありません。

6 年収ベースの「公務員（C）」及び「民間（D）」のデータは、それぞれ平均給与月額を1.2倍し

たものに、公務員においては前年度に支給された期末・勤勉手当、民間においては前年に支給された年間賞与の額を加えた試算値です。

7 幼稚園教育職の「東京都」のデータは、小中学校教育職のものであります。

(2) 職員の初任給の状況（令和5年4月1日現在）

| 区分 | | 北区 | 東京都 | 国 |
|--------------|-----|----------|----------|------------------------------|
| 一般 行政職 | 大学卒 | 188,200円 | 187,900円 | 総合職 189,700円 一般職 185,200円 |
| | 高校卒 | 152,100円 | 152,200円 | 154,600円 |
| 技能労務職 | | 144,300円 | 149,600円 | |
| 教育職 (幼稚園) | 大学卒 | 199,500円 | 201,900円 | |
| | 短大卒 | 182,500円 | 185,800円 | |

(注) 1 「東京都」の「教育職（幼稚園）」のデータは、小中及び高等学校教育職のものであります。

2 国の初任給は、令和5年人事院勧告前の金額です。

3 技能労務職の初任給は、職種により異なります。

(3) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額状況（令和5年4月1日現在）

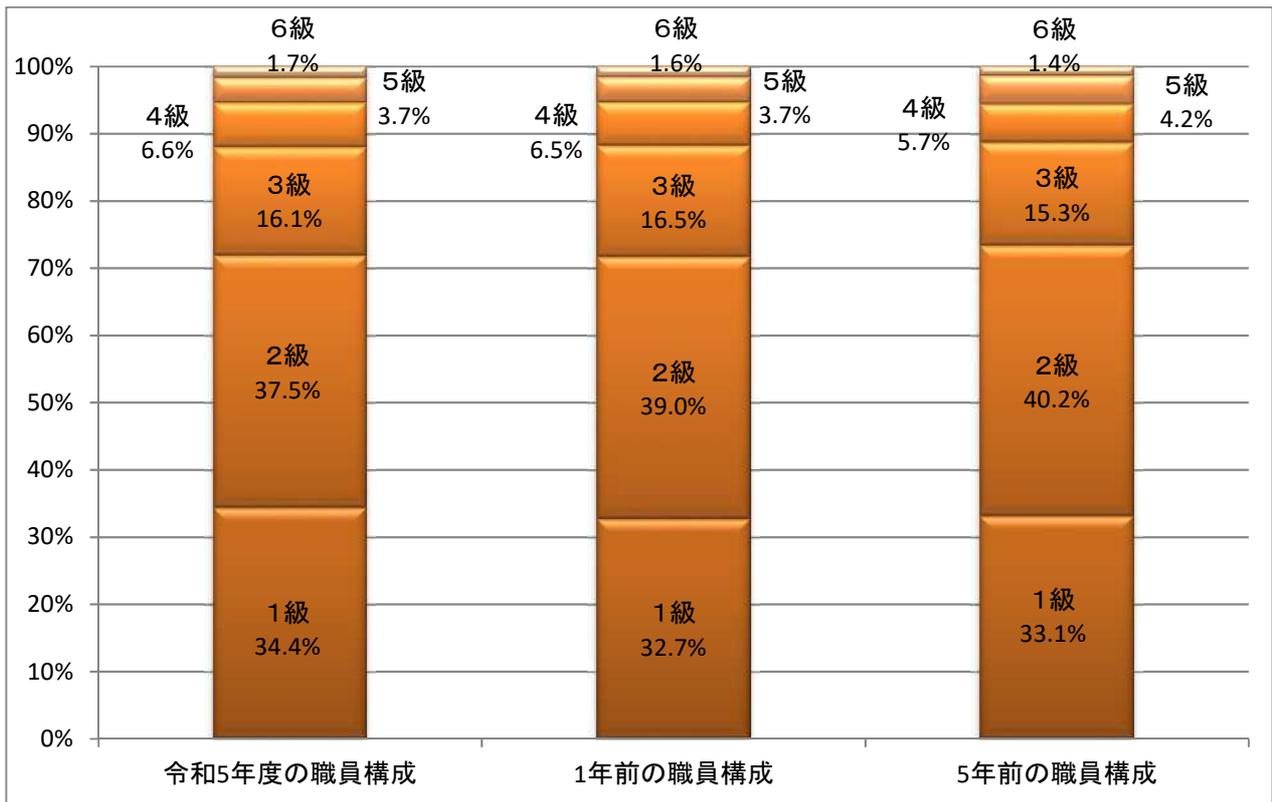
| 区分 | | 経験年数10年 | 経験年数15年 | 経験年数20年 |
|-------|-----|----------|----------|----------|
| 一般行政職 | 大学卒 | 270,862円 | 323,362円 | 355,276円 |
| | 高校卒 | 205,800円 | 243,600円 | — |
| 技能労務職 | | — | — | — |

3 一般行政職の級別職員数等の状況

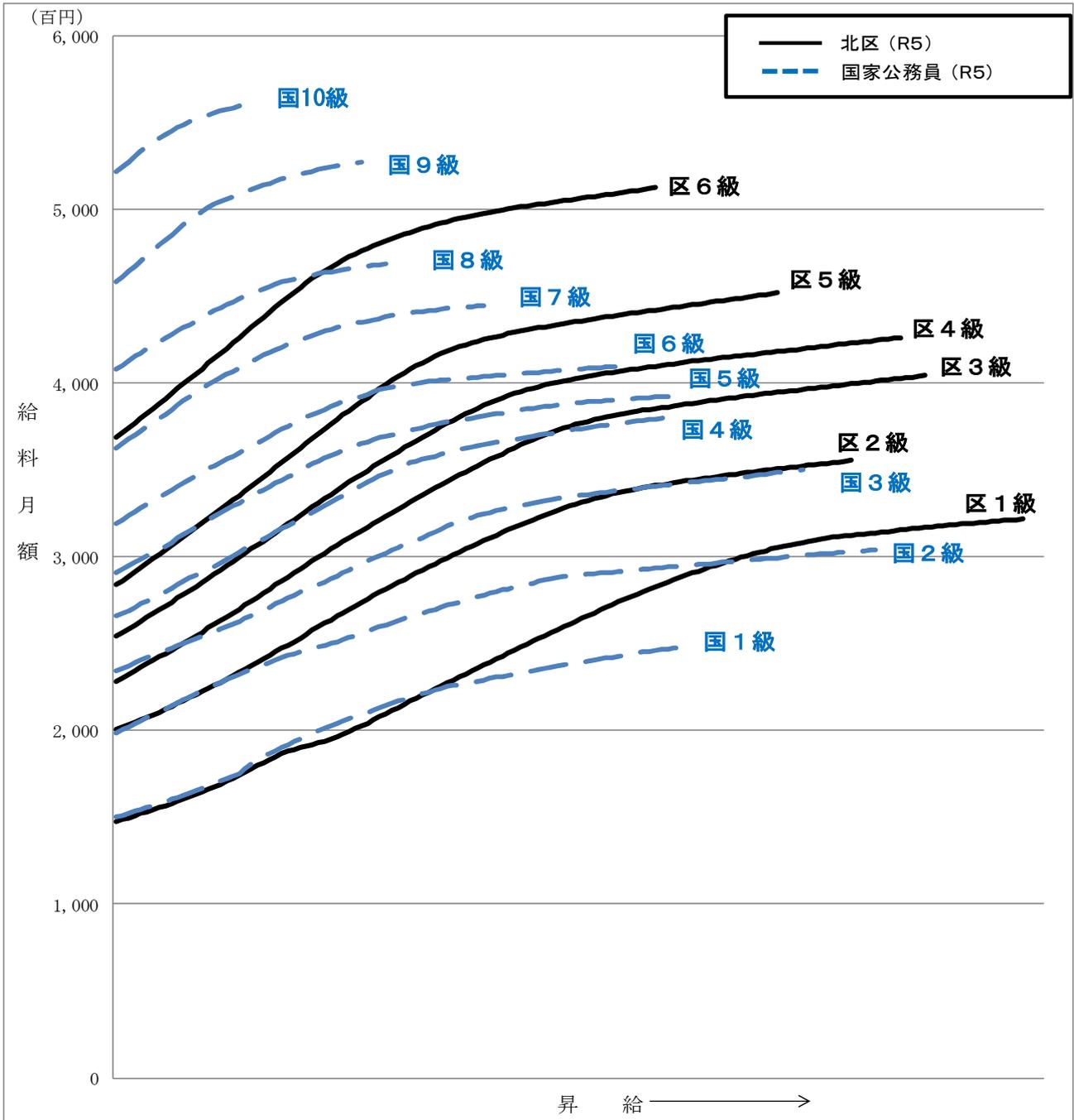
(1) 一般行政職の級別職員数及び給料表の状況（令和5年4月1日現在）

| 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 | 部長の職務 | 28人(0人) | 1.7%(0%) | 368,900円 | 512,600円 |
| 5級 | 課長の職務 | 60人(0人) | 3.7%(0%) | 283,900円 | 452,100円 |
| 4級 | 課長補佐の職務 | 107人(0人) | 6.6%(0%) | 254,300円 | 426,300円 |
| 3級 | 係長又は主査の職務 | 262人(1人) | 16.1%(0.8%) | 228,500円 | 404,400円 |
| 2級 | 主任の職務 | 610人(118人) | 37.5%(97.5%) | 200,500円 | 355,500円 |
| 1級 | 係員の職務 | 559人(2人) | 34.4%(1.7%) | 147,500円 | 321,900円 |

- (注) 1 北区の給与条例に基づく給料表の級区分による職員数です。
 2 標準的な職務内容とは、それぞれの級に該当する代表的な職務です。
 3 ()内は、再任用短時間勤務職員であり、外書きです。



(2) 国との給料表カーブ比較表（行政職（一））（令和5年4月1日現在）



(3) 昇給への人事評価の活用状況

| 令和4年4月2日から令和5年4月1日 までにおける運用 | 管理職員 | | 一般職員 | |
|--------------------------------|-------------|---------------|-------------|---------------|
| | 昇給可能 な区分 | 昇給実績が ある区分 | 昇給可能 な区分 | 昇給実績が ある区分 |
| イ 人事評価を活用している | ○ | | ○ | |
| 活用している昇給区分 | | | | |
| 上位、標準、下位の区分 | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 上位、標準の区分 | | | | |
| 標準、下位の区分 | | | | |
| 標準の区分のみ（一律） | | | | |
| ロ 人事評価を活用していない | | | | |

4 職員手当の状況

(1) 期末手当・勤勉手当（令和5年4月1日現在）

| 北区 | | | | 東京都 | | 国 | | |
|---------------------|--|--------------------|--------------------|--|--------------------|--|--------------------|--------------------|
| 一人当たり平均支給額 (4年度) | | 1,613千円 | | 1,844千円 | | | | |
| 区分 | 一般職員 | | 管理職員 | | 一般職員 | | 一般職員 | |
| 支給割合 | 期末手当 | 勤勉手当 | 期末手当 | 勤勉手当 | 期末手当 | 勤勉手当 | 期末手当 | 勤勉手当 |
| | 2.40月分 (1.35月分) | 2.15月分 (1.05月分) | 2.00月分 (1.15月分) | 2.55月分 (1.25月分) | 2.40月分 (1.35月分) | 2.15月分 (1.05月分) | 2.40月分 (1.35月分) | 2.00月分 (0.95月分) |
| 加算措置 | 職制上の段階、職務の級等による加算措置 ・ 職務段階別加算 5～20% ・ 管理職加算 15～20% | | | 職制上の段階、職務の級等による加算措置 ・ 職務段階別加算 3～20% ・ 管理職加算 15～25% | | 職制上の段階、職務の級等による加算措置 ・ 職務段階別加算 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。

【参考】 勤勉手当への人事評価の活用状況（一般行政職）

| 令和5年度中における運用 | | 管理職員 | | 一般職員 | |
|--------------|--------------|----------|------------|----------|------------|
| イ | 人事評価を活用している | ○ | | ○ | |
| | 活用している成績率 | 支給可能な成績率 | 支給実績がある成績率 | 支給可能な成績率 | 支給実績がある成績率 |
| | 上位、標準、下位の成績率 | ○ | ○ | ○ | ○ |
| | 上位、標準の成績率 | | | | |
| | 標準、下位の成績率 | | | | |
| | 標準の成績率のみ（一律） | | | | |
| ロ | 人事評価を活用していない | | | | |

(2) 退職手当（令和5年4月1日現在）

| 区分 | 北区 | | 国 | |
|------------|--------------------------|----------|--------------------------|-------------|
| | 普通 | 勸奨・定年 | 自己都合 | 応募認定・定年 |
| 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 |
| 1人当たり平均支給額 | 2,783千円 | 20,720千円 | | |
| 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 (2~45%加算) | |

(注) 退職手当の1人当たり平均支給額は、4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（令和5年4月1日現在）

| 支給実績（4年度決算） | | 1,809,004千円 | |
|------------------------------------|-------|------------------|-----------|
| 支給職員一人当たり平均支給年額（4年度決算） | | 680,077円 | |
| 支給対象地域 | 支給率 | 支給対象職員数 (4年度) | 国の制度（支給率） |
| 北区 | 20.0% | 2,660人 | 20.0% |
| 地域手当補正後ラスパイレス指数（4年度） (ラスパイレス指数) | | 97.6% (97.6%) | |

(注) 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。

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

(4) 特殊勤務手当（令和5年4月1日現在）

| 支給実績（4年度決算） | | 30,098千円 | |
|------------------------|----------------------|---|-------------------------|
| 支給職員一人当たり平均支給年額（4年度決算） | | 120,876円 | |
| 職員全体に占める手当支給職員の割合（4年度） | | 9.4% | |
| 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 現業手当 | 生活福祉課に 勤務する職員等 | 生活保護法、身体障害者福祉法、児童福祉法等に定める業務を行うため家庭を訪問した場合等 | 日額440円等 |
| 特定現場 危険手当 | 建築課に 勤務する職員等 | 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 で工事監督及び検査業務に従事した場合等 | 日額290円等 |
| 感染症 接触手当 | 保健所に 勤務する職員等 | 感染症予防法に規定する二類感染症及び三類感染症の患者等に接触した場合等 【特例】新型コロナウイルス感染症の患者等に接触した場合等 | 日額310円等 日額4000円等 |
| 有毒薬物 取扱手当 | 保健所に 勤務する職員 | 亜硫酸等を使用し、又は使用により発生する毒物に堪えて試験研究、検査及び作業に従事した場合 | 日額190円 |
| 清掃業務 従事手当 | 清掃事務所に 勤務する職員等 | 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に従事した場合 | 日額700円 |
| 一時保護 業務手当 | 児童相談所等の業務 に従事する職員 | 児童福祉法に定める児童の一時保護業務に従事した場合 | 日額1,470円 |
| 児童相談所 業務手当 | 児童相談所等の業務 に従事する職員 | 児童福祉法に定める児童相談所の業務（一時保護業務を除く）を行うため家庭訪問、指導、相談等の業務に従事した場合 | 日額950円 |

(5) 時間外勤務手当

| | | |
|---------|---------------|-----------|
| 令和4年度決算 | 支給実績 | 747,607千円 |
| | 職員一人当たり平均支給年額 | 281,055円 |
| 令和3年度決算 | 支給実績 | 787,999千円 |
| | 職員一人当たり平均支給年額 | 294,910円 |

(注) 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（〇年度決算）」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む。

(6) その他の手当（令和5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 | | 支給実績 (4年度 決算) | 支給職員一人当たり平均支給年額 (4年度 決算) | |
|------|---------------------|----------------------|----------|----------------------|---------|---------------------|--------------------------------|---------|
| 扶養手当 | 配偶者 | 6,000円 | 異なる | 配偶者 | 6,500円 | 141,531 千円 | 199,059円 | |
| | 子 | 9,000円 | | 子 | 10,000円 | | | |
| | その他の扶養親族 | 各6,000円 | | その他の扶養親族 | 各6,500円 | | | |
| | 16歳～22歳までの子への加算措置 | 各4,000円 | | 16歳～22歳までの子への加算措置 | 各5,000円 | | | |
| 住居手当 | 月額家賃27,000円以上を負担する者 | 8,300円 | 異なる | 賃貸住宅に居住する場合 支給限度額 | 28,000円 | 119,023 千円 | 187,438円 | |
| | 加算額 | 当該年度末現在、27歳までの者 | | | | | | 18,700円 |
| | 加算額 | 当該年度末現在、28歳から32歳までの者 | | | | | | 9,300円 |
| 通勤手当 | 運賃等相当額 限度55,000円 | | 同じ | / | | 298,034 千円 | 121,300円 | |

5 特別職の報酬等の状況（令和5年4月1日現在）

| 区分 | 給料・報酬 | 期末手当 | 退職手当 |
|-----|------------|--------|---|
| 区長 | 1,147,100円 | 3.65月分 | (算定方式) 退職時給料月額×勤続期間1年につき500/100 (1期の手当額) 22,942,000円 (支給時期) 任期毎 |
| 副区長 | 918,700円 | 3.65月分 | (算定方式) 退職時給料月額×勤続期間1年につき400/100 (1期の手当額) 14,699,200円 (支給時期) 任期毎 |
| 議長 | 923,400円 | 3.65月分 | / |
| 副議長 | 792,600円 | 3.65月分 | |
| 議員 | 615,000円 | 3.65月分 | |

- (注) 1 退職手当については、任期満了等に伴う退職時に支給されます。
 2 退職手当の「1期の手当額」は、4月1日現在の給料月額及び支給率に基づき、1期（4年＝48月）勤めた場合における退職手当の見込額です。
 3 区長の退職手当については、東京都北区長の退職手当の特例に関する条例（令和5年6月30日公布）により、現区長の現任期中は、不支給としています。

6 職員数の状況

(1) 部門別職員数の状況と主な増減理由

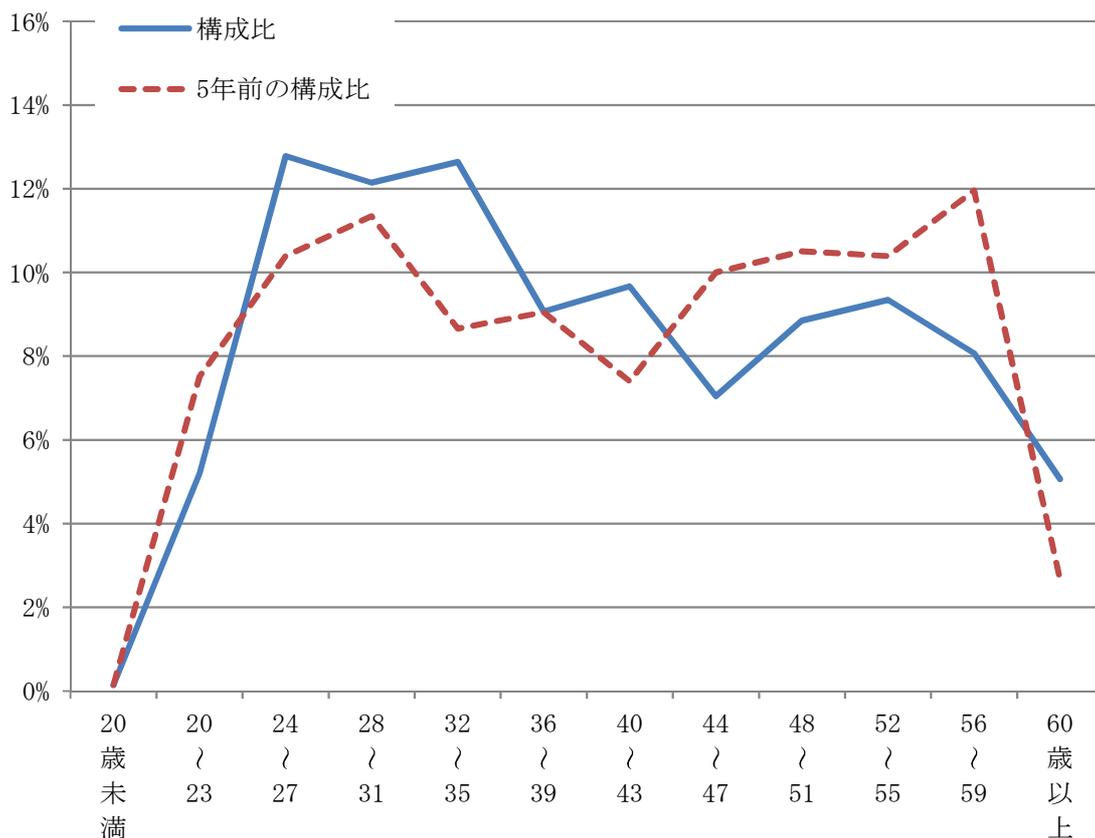
(各年4月1日現在)

| | | | 職員数 | | 対前年 増減数 | 主な増減理由 | |
|-----------|--------|-------|------------------|------------------|-----------------------------|---------------------------------|-----------------------------|
| | | | 令和4年 | 令和5年 | | | |
| 普通会計部門 | 一般行政部門 | 議会 | 14 | 14 | 0 | 新庁舎建設に係る組織改正、区民施設の大規模改修に伴う組織改正等 | |
| | | 総務企画 | 464 | 493 | 29 | | |
| | | 税務 | 90 | 90 | 0 | | |
| | | 民生 | 1,232 | 1,232 | 0 | | |
| | | 衛生 | 382 | 386 | 4 | | 新型コロナウイルス感染症対策に係る事務執行体制の充実等 |
| | | 労働 | 0 | 0 | 0 | | |
| | | 商工 | 20 | 22 | 2 | | 事務執行体制の充実等 |
| | 土木 | 220 | 221 | 1 | 東京都等への新規派遣等 | | |
| | | 計 | 2,422 | 2,458 | 36 | <参考> 人口1万当たりの職員数69人 | |
| | | 教育 | 238 | 238 | 0 | | |
| | 小計 | 2,660 | 2,696 | 36 | <参考> 人口1万当たりの職員数76人 | | |
| 公営企業等会計部門 | その他 | 128 | 129 | 1 | 高齢者デジタル活用能力向上に向けた事務執行体制の充実等 | | |
| | 小計 | 128 | 129 | 1 | | | |
| 合計 | | | 2,788 [2,743] | 2,825 [2,743] | 37 | <参考> 人口1万当たりの職員数80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) 年齢別職員構成の状況



(令和5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 | 合計 |
|--------|-------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|-------|
| 職員数(人) | 4 | 147 | 361 | 343 | 357 | 256 | 273 | 199 | 250 | 264 | 228 | 143 | 2,825 |

(3) 職員数の推移

(単位：人、%)

| 部門別 | 年度 | 30年度 | 令和元年度 | 2年度 | 3年度 | 4年度 | 5年度 | 過去5年間の増減数(率) |
|----------|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------------|
| 一般行政 | | 2,253 | 2,336 | 2,404 | 2,435 | 2,422 | 2,458 | 205(9.1%) |
| 教 育 | | 243 | 238 | 245 | 237 | 238 | 238 | △5(△ 2.1%) |
| 普通会計計 | | 2,496 | 2,574 | 2,649 | 2,672 | 2,660 | 2,696 | 200(8.0%) |
| 公営企業等会計計 | | 113 | 114 | 118 | 121 | 128 | 129 | 16(14.2%) |
| 合 計 | | 2,609 | 2,688 | 2,767 | 2,793 | 2,788 | 2,825 | 216(8.3%) |

7 定数管理の数値目標及び進捗状況

北区では、「北区基本計画2020」及び「北区経営改革プラン2020」の策定にあわせ、これらの計画等を着実に推進していくための人員体制を整えるべく、令和2年度から令和6年度までの5か年を計画期間として「職員定数管理計画2020」を策定しました。この職員定数管理計画は、「北区基本計画2020」を着実に推進するため、必要な人材を確保する一方で、次世代につなぐ健全で安定的な行財政運営を確保するため「北区経営改革プラン2020」に基づく事務事業の見直し、官民の役割分担の見直しや内部努力の徹底などを進め、総人件費の抑制と職員定数の適正化を図っていくことを目的としています。なお、計画期間、数値目標については、下記のとおりです。

○ 北区における定数管理の数値目標

| 計 画 期 間 | | 数 値 目 標 |
|----------|-----------|---------------------------------|
| 始期 | 終期 | |
| 令和2年4月1日 | 令和7年3月31日 | 令和2年度から令和6年度の5年間で職員定数を54名削減します。 |

○ 定数管理の数値目標の年次別進捗状況（実績）の概要（各年4月1日現在） （単位：人）

| 部門 | 区分 | 令和元年度 | 2年度 | 3年度 | 4年度 | 5年度 | 計 | (参考) 数値目標 |
|-------------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------------|
| | | 計画前年 | (1年目) | (2年目) | (3年目) | (4年目) | | |
| 全 部 門 | 減員 | | △120 | △88 | △640 | △61 | △909 | |
| | 増員 | | 169 | 100 | 612 | 89 | 970 | |
| | 差引 | | 49 | 12 | △28 | 28 | 61 | △54 |
| | 職員 定数 | 2,300 | 2,349 | 2,361 | 2,333 | 2,361 | 2,361 | 2,246 |

- (注) 1 職員定数管理計画の期間は、令和2年度～令和6年度での5年間です。
 2 増減は、各年の欄にあつては対前年の職員増減数を、計の欄にあつては計画1年目以降現年までの職員増減数の累計を示しています。

人事行政の運営等の状況について

I 北区の状況

1 職員の任免及び職員数に関する状況

(1) 職員状況（令和5年4月1日現在） (単位：人)

| | 事務系 | 福祉系 | 一般技術系 | 医療技術系 | 技能系業務系 | 幼稚園教諭 | 指導主事 | 合計 |
|----|-------|-----|-------|-------|--------|-------|------|-------|
| 男 | 798 | 97 | 172 | 5 | 146 | | 3 | 1,221 |
| 女 | 607 | 796 | 53 | 101 | 21 | 25 | 1 | 1,604 |
| 合計 | 1,405 | 893 | 225 | 106 | 167 | 25 | 4 | 2,825 |

(2) 職員採用数（令和4年4月2日～令和5年4月1日付新規採用者数） (単位：人)

| | 事務 | 福祉 | 心理 | 土木造園 | 建築 | 衛生監視 | 保健師 | 看護師 | 技能VI | 幼稚園教諭 | 合計 |
|---------|----|----|----|------|----|------|-----|-----|------|-------|-----|
| I類 | 69 | 5 | 2 | | 5 | 2 | 8 | | | | 91 |
| II類 | | 14 | | | | | | | | | 14 |
| III類 | 7 | | | | | | | | | | 7 |
| 経験者 | 15 | 6 | | | 1 | | | | | | 22 |
| 就職氷河期世代 | 3 | | | | | | | | | | 3 |
| その他 | | | | 1 | 1 | | | | 6 | 8 | 16 |
| 合計 | 94 | 25 | 2 | 1 | 7 | 2 | 8 | 0 | 6 | 8 | 153 |

(3) 職員退職者数（令和4年度）

| 事由 | 定年退職 | 勸奨退職 | 普通退職 | その他(死亡等) | 合計 |
|----|------|------|------|----------|------|
| 人数 | 62人 | 18人 | 40人 | 12人 | 132人 |

(4) 職員数の推移 (各年度4月1日現在)

(単位：人)

| 年 度 | 平成26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 | 30年度 | 令和元年度 | 2年度 | 3年度 | 4年度 | 5年度 |
|-----|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 職員数 | 2,470 | 2,466 | 2,478 | 2,563 | 2,609 | 2,688 | 2,767 | 2,793 | 2,788 | 2,825 |

職員数の推移 (平成26年度～令和5年度)



(5) 障害者雇用率

(各年度6月1日現在)

| | 令和4年度 | 令和5年度 |
|-------|-------|-------|
| 北区 | 2.85% | 2.89% |
| 法定雇用率 | 2.60% | 2.60% |

2 職員の給与に関する状況

職員の給与に関する状況については「北区の給与・定数管理等について」(1頁)をご覧ください。

3 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

(1) 勤務時間等

一般職員の勤務時間等については、「北区職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例」で定められており、おおむね下記のとおりとなっています。

| | 勤務時間 | 1日の勤務時間 | 1週間の勤務時間 | 週休日 |
|--------------------|---|---------|----------|-----------|
| 本庁舎 | 8:30～17:15 | 7時間45分 | 38時間45分 | 日曜日及び土曜日 |
| 交代制勤務の例 (区民事務所) | 8:00～16:45 8:30～17:15 10:30～19:15 | 7時間45分 | 38時間45分 | 4週間を通じて8日 |

※ 区民事務所以外にも、施設の開館日、開館時間帯、職務の性質により交代制勤務を行っています。

(2) 休暇等

職員には一会計年度（4月1日～翌年の3月31日）において20日の年次有給休暇が与えられています。年次有給休暇に残日数がある場合は、20日を限度に翌年度に繰り越すことができます。

○ 年次有給休暇の取得状況（令和4年度）

| | 幹部職員 | 一般職員 |
|--------|-------|-------|
| 平均取得日数 | 14.5日 | 18.0日 |

(3) 育児休業及び部分休業の取得状況

育児休業は、子を養育する職員の継続的な勤務を促進し、職員の福祉を推進することを目的として、3歳に満たない子を養育するための制度です。

育児短時間勤務とは、職員の小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、常勤職員のまま、いくつかある勤務の形態から選択し、希望する日及び時間帯に勤務することができる制度です。

部分休業は、勤務を中断することなく、育児と仕事の継続及び両立が図れるよう、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間の範囲内において勤務しないことができる制度です。

○ 育児休業及び部分休業の取得状況（令和4年度）

| | 育児休業取得者数 | 育児短時間勤務取得者数 | 部分休業取得者数 |
|------|----------|-------------|----------|
| 男性職員 | 39人 | 0人 | 10人 |
| 女性職員 | 199人 | 22人 | 123人 |
| 合計 | 238人 | 22人 | 133人 |

※ 取得者数は延べ人数です。

4 職員の分限及び懲戒処分の状況

職員は、地方公務員法又は条例で定める事由による場合でなければ、本人の意に反して分限処分や懲戒処分を受けることはありません。

(1) 分限処分

分限処分は、公務能率を維持することを目的として、一定の事由がある場合に、職員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、その種類としては、免職、降任、休職及び降給があります。

○ 分限処分状況（令和4年度）

| 免職 | 降任 | 休職 | 降給 |
|----|----|-----|----|
| 0人 | 0人 | 66人 | 0人 |

(2) 懲戒処分

懲戒処分は、職員の一定の義務違反に対する道義的責任を問うことにより、公務における規律と秩序を維持することを目的とする処分であり、その種類として、免職、停職、減給及び戒告があります。

○ 懲戒処分状況（令和4年度）

| 免職 | 停職 | 減給 | 戒告 |
|----|----|----|----|
| 0人 | 2人 | 0人 | 0人 |

5 職員の服務の状況

職員は全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、かつ、職務の遂行にあたっては、全力をあげてこれに専念しなければならないこととされており、この趣旨を具体的に実現するため、服務上の制約が課されています。

| 区 分 | 内 容 |
|----------------|--|
| 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。 |
| 職務に専念する義務 | 職員は、法律や条例に特別に定めがある場合以外は、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、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、かつ職務の遂行にあたっては全力をあげてこれに専念をしなければなりません。 研修を受ける場合や厚生に関する計画の実施に参加する場合等には、あらかじめ承認を得れば、職務に専念する義務を免除することができます。 |
| 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、特定の政治行為について、これを行う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なければ営利企業等の役員等を兼ねることや自ら営利企業を営むこと、その他報酬を得ていかなる事業または事務にも従事することはできません。 |

6 職員の退職管理の状況

北区では、「職員の退職管理に関する条例」を定め、管理監督者の地位にあった元職員について離職後2年以内に営利企業等へ再就職した場合は届出を義務付けています。

令和3年4月1日から令和5年3月31日までに離職した者のうち、届出のあった者の再就職状況は以下のとおりです。

○ 再就職の状況

| 退職時職層 | 再就職先 | | 再就職合計 |
|-------|-------|------|-------|
| | 公益法人等 | 民間企業 | |
| 部長級 | 2人 | 0人 | 2人 |
| 課長級 | 1人 | 0人 | 1人 |
| 合計 | 3人 | 0人 | 3人 |

7 職員の研修及び勤務成績の評定の状況

(1) 職員の研修の実施状況

○ 研修実績（令和4年度）

| | | 回数 | 受講人数 |
|--------------|-----------|------|--------|
| 区研修 | 職層研修 | 108回 | 1,779人 |
| | 特別研修 | 125回 | 1,623人 |
| 区研修 計 | | 233回 | 3,402人 |
| 特別区職員共同研修 | 自治体経営研修 | 4回 | 8人 |
| | 専門研修 | 59回 | 249人 |
| | 児童相談所関連研修 | 19回 | 44人 |
| | ステップアップ研修 | 25回 | 55人 |
| | 職層研修 | 48回 | 572人 |
| | サポート研修 | 23回 | 57人 |
| 特別区職員共同研修 計 | | 178回 | 985人 |
| 第2ブロック合同研修 | 職層研修 | 5回 | 43人 |
| | 特別研修 | 3回 | 76人 |
| 第2ブロック合同研修 計 | | 8回 | 119人 |
| 合計 | | 419回 | 4,506人 |

(2) 職員の人事評価

① 幹部職員

職務上の成果等を定期評定に反映させ、人事評価の客観性、透明性、納得性を確保するため、目標管理に基づく評価を実施しています。評価の結果については、昇給区分の決定や勤勉手当の支給率に反映しています。

② 一般職員

一般職員については、年1回の定期評定を実施しており、評定の結果については、昇任選考、昇給区分の決定等の参考にしています。また、年1回、職員が提出する自己申告書をもとに幹部職員が個別に面接を行い、職員の指導や育成を行っています。

8 職員の福祉及び利益保護の状況

職員の生活と精神の安定に寄与し、職員一人ひとりが能率的に公務にあたることができるよう、区では以下のとおり福利厚生事業を行っています。福利厚生事業は、法律で定めている法定事業と、事業主として実施している法定外のものに分かれます。

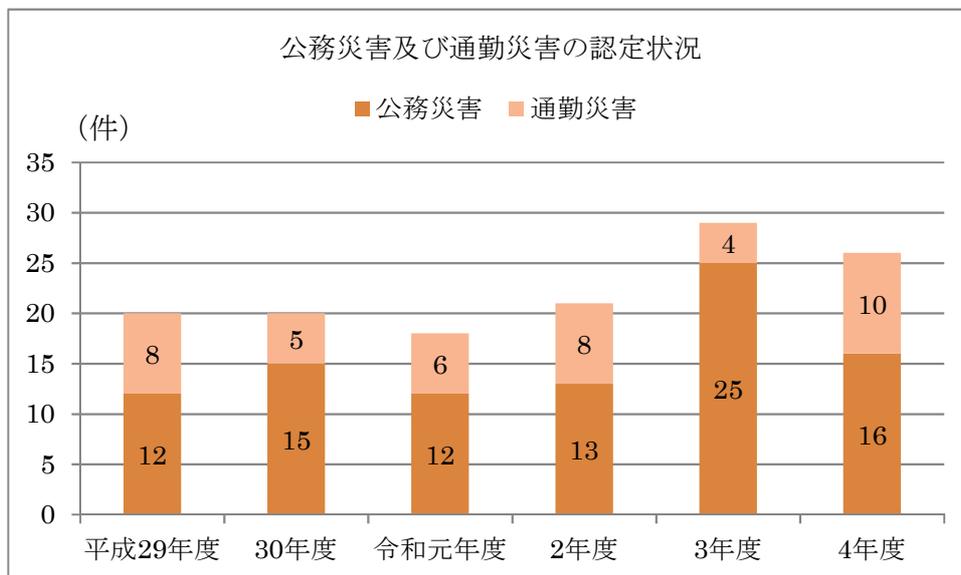
| | | |
|-----|----------|-------------------------------------|
| 法定 | 共済制度 | 東京都職員共済組合 |
| | 公務災害補償制度 | 地方公務員災害補償基金 |
| | 安全衛生管理 | 職員健康診断・職員健康相談（一部法定外） 安全管理・職場環境衛生 |
| 法定外 | 互助制度 | 特別区職員互助組合 |
| | | 北区職員互助会 |

(1) 東京都職員共済組合

職員やその家族が病気や負傷、出産をしたときや災害を受けたとき、短期給付（健康保険事業）を行うとともに、退職後の職員や、職員が死亡したときの残された遺族に対し、長期給付（年金支給事業）を行っています。あわせて、人間ドック等の健康づくり支援（福祉事業）を行っています。事業に要する費用は、短期給付、長期給付及び福祉事業ごとに定められ、組合員と地方公共団体による負担金で賄われています。

(2) 公務災害補償制度

地方公務員災害補償法に基づき、職員が公務上や通勤途上で災害を受けた場合に、その災害によって生じた損害を補償しています。補償に要する費用は、職員の人数や職種区分に応じて定められ、地方公共団体が負担しています。



(3) 職員健康管理

労働安全衛生法に基づき、職員の健康診断、健康相談、メンタルヘルス相談を行っています。
健診の項目には、呼吸器系健診、循環器系健診、消化器系健診（胃がん検診、大腸がん検診）、婦人科健診（乳がん検診、子宮がん検診）、情報機器従事職員健診等があります。

○ 健康診断実績（令和4年度）

| 定期健診対象者 | 受診者 | 受診割合 |
|---------|--------|-------|
| 3,282人 | 3,010人 | 91.7% |

○ 個別相談実施状況

| 平成30年度 | 令和元年度 | 2年度 | 3年度 | 4年度 |
|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1,902件 | 2,005件 | 1,976件 | 2,768件 | 2,917件 |

※ 延べ件数

(4) 安全管理・職場環境衛生

労働安全衛生法に基づき職員の安全と健康を確保、増進するとともに、快適な作業環境の形成を図るために、安全衛生委員会を設置し、活動を進めています。

(5) 特別区職員互助組合

特別区職員の福利厚生向上を図るため、主に「保険事業」や「ライフプラン事業」、「会員制施設事業」を行っています。特別区職員互助組合で行う事業は、組合費と保険事務の手数料等で運営されています。

(6) 北区職員互助会

職員の相互扶助、親睦及び福利厚生向上を図るため、弔慰品、見舞品、祝品等の給付、生活資金の貸付、文化・体育事業を行っています。北区職員互助会で行う事業は、会員が負担する会費と区の交付金で運営されています。

II 特別区人事委員会の業務状況の報告

特別区人事委員会は、23区全体の職員の採用（各区実施分を除く）や管理職選考、給与・勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告などを行っています。

1 職員の競争試験及び選考の状況

(1) 採用試験等

令和4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 | | | | |
| | 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 | 無 | 40歳未満 | 心理学科を卒業した人又はこれに相当する人 | |
| | 衛生監視（衛生） | 有 | 22歳以上 30歳未満 | 食品衛生監視員及び環境衛生監視員 | |
| 衛生監視（化学） | | | | | |
| | 保健師 | 無 | 22歳以上 40歳未満 | 保健師 | |
| III 類 | 事務 | 有 | 18歳以上 22歳未満 | | ・活字印刷文又は点字による出題に対応できる人 |
| 障害者 (注1) | 事務 | 有 | 18歳以上 32歳未満 | <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 | |

| 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 | | | | | |
|-----------------|-----------------|------|------------------------------|--|--|--|-------|---|---|--|
| 経験者1級職 | 事務 | 有 | 60歳未満 | 民間企業等での業務従事歴が4年以上ある人 (児童福祉・児童指導・児童心理については、上記のうち児童相談所等での業務従事歴が2年以上ある人(注3)) | 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) | | | | | |
| | 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 | 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(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 | | | | | | | | | |
| | 福祉 | 無 | | | | | | | | |
| | 児童福祉 | | | | | | | | | |
| | 児童指導 | | | | | | | | | |
| | 児童心理 | | | | | | | | | |
| 経験者3級職(係長級) | 児童福祉 | 無 | | | | | 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(注3)) | 当該職種に関連する業務に従事(ただし、児童福祉・児童指導については社会福祉士、児童指導員又は保育士の資格を有していること(注4)。児童心理は心理学科を卒業した人又はこれに相当する人) | |
| | 児童指導 | | | | | | | | | |
| | 児童心理 | | | | | | | | | |
| 就職氷河期世代 (注2) | 事務 | 有 | 昭和45年4月2日から昭和61年4月1日までに生まれた者 | | | ・活字印刷文又は点字による出題に対応できる人 | | | | |

(注1) 障害者を対象とする採用選考の略

(注2) 就職氷河期世代を対象とする採用試験の略

(注3) 児童相談所等での業務従事歴については、下記の経験を指す。

児童福祉：児童相談所(一時保護所を含む。)又は児童福祉施設における相談援助業務経験

児童指導：児童相談所の一時保護所、児童養護施設又は児童自立支援施設における直接処遇業務経験

児童心理：児童相談所(一時保護所を含む。)等の福祉、医療、司法又は教育に関する機関や施設における心理判定、心理療法又はカウンセリングの業務経験

(注4) 試験区分「福祉」「児童福祉」「児童指導」における受験資格の「経歴・資格・免許」のうち「保育士」については、保育士となる資格を有し、都道府県知事の登録を受けている人

(注5) 身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳のうちいずれかの交付を受けている人又は児童相談所等により知的障害者であると判定された人

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 | | |
|-------------------------|------------------|--------|--------|------------|-------|--------|------------|--------|-------|------------|
| | | 4年度 | 3年度 | 比 較 増△減 | 4年度 | 3年度 | 比 較 増△減 | 4年度 | 3年度 | 比 較 増△減 |
| I 類 (一般方式) | 事 務 | 9,374 | 11,449 | △ 2,075 | 8,417 | 9,019 | △ 602 | 2,308 | 1,881 | 427 |
| | 土木造園 (土 木) | 151 | 283 | △ 132 | 135 | 214 | △ 79 | 82 | 109 | △ 27 |
| | 土木造園 (造 園) | 52 | 67 | △ 15 | 45 | 47 | △ 2 | 32 | 18 | 14 |
| | 建 築 | 81 | 117 | △ 36 | 75 | 100 | △ 25 | 55 | 59 | △ 4 |
| | 機 械 | 54 | 68 | △ 14 | 49 | 54 | △ 5 | 31 | 27 | 4 |
| | 電 気 | 72 | 110 | △ 38 | 56 | 72 | △ 16 | 32 | 24 | 8 |
| | 福 祉 | 445 | 468 | △ 23 | 411 | 399 | 12 | 229 | 211 | 18 |
| | 心 理 | 169 | 217 | △ 48 | 137 | 156 | △ 19 | 44 | 60 | △ 16 |
| | 衛生監視 (衛 生) | 135 | 134 | 1 | 128 | 117 | 11 | 74 | 52 | 22 |
| | 衛生監視 (化 学) | 41 | 64 | △ 23 | 38 | 47 | △ 9 | 10 | 7 | 3 |
| | 保 健 師 | 401 | 449 | △ 48 | 370 | 376 | △ 6 | 207 | 212 | △ 5 |
| | 小 計 | 10,975 | 13,426 | △ 2,451 | 9,861 | 10,601 | △ 740 | 3,104 | 2,660 | 444 |
| I 類 (土木・建築新方式) | 土木造園 (土 木) | 45 | 138 | △ 93 | 38 | 95 | △ 57 | 21 | 38 | △ 17 |
| | 建 築 | 47 | 70 | △ 23 | 44 | 47 | △ 3 | 31 | 26 | 5 |
| | 小 計 | 92 | 208 | △ 116 | 82 | 142 | △ 60 | 52 | 64 | △ 12 |
| III 類 | 事 務 | 2,995 | 3,638 | △ 643 | 2,561 | 2,904 | △ 343 | 435 | 392 | 43 |
| III類(障害者 を対象とする採用選考) | 事 務 | 220 | 343 | △ 123 | 169 | 255 | △ 86 | 72 | 80 | △ 8 |

| 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 | | | |
|------|------------------|---------------|--------|------------|---------|--------|------------|---------|-------|------------|------|
| | | 4年度 | 3年度 | 比 較 増△減 | 4年度 | 3年度 | 比 較 増△減 | 4年度 | 3年度 | 比 較 増△減 | |
| 経験者 | 1 級職 | 事 務 | 1,702 | 1,799 | △ 97 | 1,287 | 1,302 | △ 15 | 215 | 172 | 43 |
| | | 土木造園 (土 木) | 46 | 48 | △ 2 | 37 | 35 | 2 | 26 | 13 | 13 |
| | | 建 築 | 25 | 45 | △ 20 | 18 | 35 | △ 17 | 11 | 21 | △ 10 |
| | | 機 械 | 31 | 29 | 2 | 21 | 19 | 2 | 10 | 7 | 3 |
| | | 電 気 | 37 | 37 | 0 | 25 | 24 | 1 | 14 | 11 | 3 |
| | | 福 祉 | 66 | 63 | 3 | 50 | 51 | △ 1 | 36 | 27 | 9 |
| | | 児童福祉 | 29 | 24 | 5 | 25 | 21 | 4 | 13 | 14 | △ 1 |
| | | 児童指導 | 15 | 14 | 1 | 14 | 12 | 2 | 13 | 11 | 2 |
| | | 児童心理 | 26 | 33 | △ 7 | 23 | 30 | △ 7 | 15 | 16 | △ 1 |
| | | 小 計 | 1,977 | 2,092 | △ 115 | 1,500 | 1,529 | △ 29 | 353 | 292 | 61 |
| | 2 級職 (主任) | 事 務 | 968 | 1,093 | △ 125 | 695 | 762 | △ 67 | 88 | 59 | 29 |
| | | 土木造園 (土 木) | 36 | 35 | 1 | 28 | 19 | 9 | 12 | 6 | 6 |
| | | 建 築 | 34 | 26 | 8 | 26 | 20 | 6 | 18 | 6 | 12 |
| | | 機 械 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| | | 電 気 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| | | 福 祉 | 32 | 53 | △ 21 | 30 | 42 | △ 12 | 17 | 15 | 2 |
| | | 児童福祉 | 35 | 28 | 7 | 34 | 27 | 7 | 20 | 17 | 3 |
| | | 児童指導 | 3 | 13 | △ 10 | 3 | 12 | △ 9 | 3 | 9 | △ 6 |
| | | 児童心理 | 14 | 9 | 5 | 12 | 9 | 3 | 10 | 6 | 4 |
| | | 小 計 | 1,122 | 1,257 | △ 135 | 828 | 891 | △ 63 | 168 | 118 | 50 |
| | 3 級職 (係長級) | 児童福祉 | 13 | 15 | △ 2 | 12 | 13 | △ 1 | 7 | 7 | 0 |
| | | 児童指導 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| | | 児童心理 | 8 | 9 | △ 1 | 8 | 9 | △ 1 | 5 | 8 | △ 3 |
| | | 小 計 | 23 | 25 | △ 2 | 22 | 23 | △ 1 | 13 | 16 | △ 3 |
| | 氷河期 | 事 務 | 1,136 | 1,359 | △ 223 | 855 | 974 | △ 119 | 53 | 42 | 11 |
| | 合 計 | | 18,540 | 22,348 | △ 3,808 | 15,878 | 17,319 | △ 1,441 | 4,250 | 3,664 | 586 |

(2) 採用選考等

令和4年度に人事委員会が実施した北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※に基づく採用等

| 採用職層 | 採用承認人数 |
|------|--------|
| 主任 | 0人 |
| 係長 | 0人 |
| 課長補佐 | 0人 |
| 課長 | 0人 |
| 部長 | 0人 |

○法第四条※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 |

※ 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4年度）

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（全部、分割又は免除受験方式で受験する場合であつて、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)

○ 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) | | | |
|-----|------|---------|-----|-----|-------------|-----|-----|---------|-----|-----|----------|------|------|------|
| | | 4年度 | 3年度 | 増減 | 4年度 | 3年度 | 増減 | 4年度 | 3年度 | 増減 | 4年度 | 3年度 | 増減 | |
| I類 | 事務 | 336 | 338 | △2 | 191 | 207 | △16 | 107 | 118 | △11 | 31.8 | 34.9 | △3.1 | |
| | 技術 | I | 67 | 60 | 7 | 40 | 18 | 22 | 26 | 12 | 14 | 38.8 | 20.0 | 18.8 |
| | | II | 41 | 29 | 12 | 22 | 14 | 8 | 14 | 12 | 2 | 34.1 | 41.4 | △7.3 |
| | | III | 46 | 48 | △2 | 12 | 11 | 1 | 8 | 7 | 1 | 17.4 | 14.6 | 2.8 |
| | 小計 | 154 | 137 | 17 | 74 | 43 | 31 | 48 | 31 | 17 | 31.2 | 22.6 | 8.6 | |
| I類計 | | 490 | 475 | 15 | 265 | 250 | 15 | 155 | 149 | 6 | 31.6 | 31.4 | 0.2 | |
| II類 | 事務 | 31 | 42 | △11 | 29 | 41 | △12 | 24 | 33 | △9 | 77.4 | 78.6 | △1.2 | |
| | 技術 | 12 | 22 | △10 | 8 | 13 | △5 | 8 | 11 | △3 | 66.7 | 50.0 | 16.7 | |
| | II類計 | 43 | 64 | △21 | 37 | 54 | △17 | 32 | 44 | △12 | 74.4 | 68.8 | 5.6 | |
| 合計 | | 533 | 539 | △6 | 302 | 304 | △2 | 187 | 193 | △6 | 35.1 | 35.8 | △0.7 | |

○ 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) | | | |
|------------|------|---------|-----|----|-------------|-----|----|---------|-----|----|----------|------|------|------|
| | | 4年度 | 3年度 | 増減 | 4年度 | 3年度 | 増減 | 4年度 | 3年度 | 増減 | 4年度 | 3年度 | 増減 | |
| I類 (全部) | 事務 | 178 | 175 | 3 | 90 | 89 | 1 | 51 | 59 | △8 | 28.7 | 33.7 | △5.0 | |
| | 技術 | I | 25 | 27 | △2 | 8 | 5 | 3 | 4 | 4 | 0 | 16.0 | 14.8 | 1.2 |
| | | II | 23 | 16 | 7 | 12 | 8 | 4 | 9 | 7 | 2 | 39.1 | 43.8 | △4.7 |
| | | III | 11 | 13 | △2 | 2 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 9.1 | 7.7 | 1.4 |
| | 小計 | 59 | 56 | 3 | 22 | 15 | 7 | 14 | 12 | 2 | 23.7 | 21.4 | 2.3 | |
| 合計 | | 237 | 231 | 6 | 112 | 104 | 8 | 65 | 71 | △6 | 27.4 | 30.7 | △3.3 | |

○ 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) | | | |
|------------|------|----------|-----|----|--------------|-----|-----|----------|-----|----|-----------|------|------|-------|
| | | 4年度 | 3年度 | 増減 | 4年度 | 3年度 | 増減 | 4年度 | 3年度 | 増減 | 4年度 | 3年度 | 増減 | |
| I類 (免除) | 事務 | 158 | 163 | △5 | 101 | 118 | △17 | 56 | 59 | △3 | 35.4 | 36.2 | △0.8 | |
| | 技術 | I | 42 | 33 | 9 | 32 | 13 | 19 | 22 | 8 | 14 | 52.4 | 24.2 | 28.2 |
| | | II | 18 | 13 | 5 | 10 | 6 | 4 | 5 | 5 | 0 | 27.8 | 38.5 | △10.7 |
| | | III | 35 | 35 | 0 | 10 | 9 | 1 | 7 | 6 | 1 | 20.0 | 17.1 | 2.9 |
| | | 小計 | 95 | 81 | 14 | 52 | 28 | 24 | 34 | 19 | 15 | 35.8 | 23.5 | 12.3 |
| | 合計 | 253 | 244 | 9 | 153 | 146 | 7 | 90 | 78 | 12 | 35.6 | 32.0 | 3.6 | |

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 | 481 | 122 | 105 | 254 | 126 | 29 | 19 | 78 | 26.2 | 23.8 | 18.1 | 30.7 | |
| 技術 | I | 63 | 21 | 16 | 26 | 17 | 8 | 3 | 6 | 27.0 | 38.1 | 18.8 | 23.1 |
| | II | 50 | 14 | 15 | 21 | 17 | 4 | 6 | 7 | 34.0 | 28.6 | 40.0 | 33.3 |
| | III | 40 | 8 | 15 | 17 | 13 | 5 | 2 | 6 | 32.5 | 62.5 | 13.3 | 35.3 |
| | 小計 | 153 | 43 | 46 | 64 | 47 | 17 | 11 | 19 | 30.7 | 39.5 | 23.9 | 29.7 |
| 合計 | 634 | 165 | 151 | 318 | 173 | 46 | 30 | 97 | 27.3 | 27.9 | 19.9 | 30.5 | |

- (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4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。

令和4年 職員の給与に関する報告及び勧告の概要(令和4年10月11日)

[本年の勧告のポイント]

| | |
|---------------------------|--|
| 1 月例給 | 公民較差 896 円 (0.24%) を解消するため、初任給及び若年層の給料月額を引上げ |
| 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 4.45 月→4.55 月)、勤勉手当に割振り |
| ◎ 職員の平均年間給与は、約 5 万 4 千円の増 | |

(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

ア 職員給与等実態調査の内容(令和4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 |
| 56,612 人 | 31,330 人 | 378,512 円 | 38.9 歳 |

イ 民間給与実態調査の内容(令和4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 1,111 民間事業所を調査(調査完了 692 事業所) |

ウ 公民比較の結果

○ 月例給

| 民間従業員 | 職員 | 差 |
|-----------|-----------|---------------|
| 379,408 円 | 378,512 円 | 896 円 (0.24%) |

(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 |
|---------|--------|--------|
| 4.56 月分 | 4.45 月 | 0.11 月 |

エ 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 896 円 (0.24%) 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△1,007 円である。

オ 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1,443人に対し、本年4月1日時点で1,147人、減少数は296人、任用面により差額支給が解消されたのは昇任者の38人で約13%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。

② 改定の内容

ア 給料表

○ 行政職給料表 (一)

- ・ 初任給について、国や民間企業における初任給の動向等を踏まえて引上げ

| | 現 行 給 料 月 額 | 改 定 後 給 料 月 額 | 改 定 額 |
|-------|-------------|---------------|--------|
| I 類 | 183,700円 | 188,200円 | 4,500円 |
| III 類 | 147,100円 | 152,100円 | 5,000円 |

- ・ 初任給の引上げを踏まえ、若年層の職員にも一定の改善が及ぶよう改定

○ 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
- ・ 再任用職員は、本年の給料表改定が若年層を対象としたものであることから改定なし

イ 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
- ・ 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月期末手当を廃止し、6月・12月期が均等になるよう配分 (令和5年度から)

○管理職員以外の職員の支給月数

| | | 令和4年勧告前 | 令和4年勧告後 | 令和5年度以降 |
|-------|------|---------|---------|---------|
| 期末手当 | 6月期 | 1.05 月 | 1.05 月 | 1.2 月 |
| | 12月期 | 1.1 月 | 1.1 月 | 1.2 月 |
| | 3月期 | 0.25 月 | 0.25 月 | - |
| | 計 | 2.4 月 | 2.4 月 | 2.4 月 |
| 勤勉手当 | 6月期 | 1.025 月 | 1.025 月 | 1.075 月 |
| | 12月期 | 1.025 月 | 1.125 月 | 1.075 月 |
| | 計 | 2.05 月 | 2.15 月 | 2.15 月 |
| 支給月数計 | | 4.45 月 | 4.55 月 | 4.55 月 |

ウ 実施時期

- ・ 月例給：令和4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 |
|------|-------|------|------|
| 747円 | 0円 | 149円 | 896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6,286千円 | 約6,340千円 | 約54千円 |

(2) 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 人材の確保

(特別区の魅力と役割)

- ・ 先進都市として進化し続ける東京の中核である特別区では、幅広い行政サービスを提供するとともに、地域と協働し、先進的でダイナミックな取組を展開
- ・ 魅力ある未来を創り出す力を持つ有為な人材の確保が必須
(人材確保をめぐる状況と採用制度の見直し)
- ・ 本年度の特別区職員採用試験・選考の申込者数は、大幅に減少。特別区が受験者の就職先として選択されるよう、不断に研究を積み重ね、採用制度を見直し
- ・ 技術関係職種は、多様で豊かな知識、技術、経験を持つ人材を確保するため、試験実施方法・内容をよりチャレンジしやすいものに変更
- ・ デジタル技術やデータを活用した区民の利便性の向上に対応できる人材の確保が急務。令和5年度秋の実施に向けて新たな採用試験・選考制度を検討
- ・ 就職氷河期世代を対象とする採用試験の継続に向けた準備。障害者を対象とする採用選考の年齢制限撤廃に係る制度の見直し
(採用PR等の戦略的な展開)
- ・ 特別区ならではの魅力を伝えるべく、対面及びオンライン双方の利点を活かし、PR活動を更に強化
- ・ 各区においては、独自のPRとともに、積極的なインターンシップの受入れ等の対応を検討することが必要

イ 人材の育成

(人事評価制度の適切な運用)

- ・ 人事評価制度は、地方公務員法に基づく、人事管理の基礎。制度の公平性や納得性を高め、任用・給与の面で更なる活用が必要
- ・ 一部の区で管理職員への本人開示や評価者研修が未実施。本人開示制度の整備とともに、評価者研修を早急に実施することが必要。昇任選考では、複数年度の評価結果を活用することで、選考の精度をより高めることが必要

(若年層職員の組織的かつ計画的な人材育成)

- ・ 将来にわたり質の高い区民サービスを提供していくためには、次代を担う若年層職員の昇任意欲を醸成するとともに、計画的な人材育成を行うことが重要
- ・ 研修等のO f f - J TとO J Tの連動による相乗効果や、自己啓発等の更なる支援について進めていくことが必要。O J Tにおいては管理監督職の役割も重要であり、職員の気づきを促し、モチベーションを向上させる指導が有用。他団体等への派遣研修等も有効な手段

(管理監督職を担う者の人材育成)

- ・ 多様な課題に的確に対応し、持続可能な区政運営の実現には、管理監督職による職員の人材育成や組織マネジメントが重要であり、計画的育成が必要
- ・ 管理職選考種別Ⅰ類は、令和5年度からの役職定年制の導入を受け、より積極的な活用が必要。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て一層の取組が必要
- ・ 種別Ⅱ類は、任命権者において、公平性及び公正性が担保された選考を実施し、的確な人材の確保がなされるよう留意

ウ 高齢層職員の能力及び経験の活用

- ・ 高齢層職員が知識・経験を活かして活躍するとともに、その知識・経験を次代の職員に継承できるようにすることで、若年層を含めた全ての職員がその能力を存分に発揮できる環境を整えることが重要
- ・ 国の検討状況等を注視し、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、研究を継続

② 勤務環境の整備等

ア 長時間労働の是正及び年次有給休暇等の取得促進

- ・ より良い区民サービスを実現するためには、職員が心身ともに健康で、ワーク・ライフ・バランスを実現し、やりがいや充実感をもって働ける職場づくりが不可欠。長時間の超過勤務が恒常的に発生している部署については、より一層、縮減に向けた不断の取組を進めることが必要
- ・ 長時間労働の是正に向けて、ICTを活用した業務の効率化等とともに、臨時的な職員の応援、職員配置の見直し等、様々な対策を講じる必要がある
- ・ 教育現場の多忙化解消が喫緊の課題。意識改革とともに、業務負担の軽減や長時間勤務の是正に向けて、実効性を伴う対策が必要

イ 多様で柔軟な働き方

- ・ テレワークの推進にあつては、より円滑にテレワークを実施するための環境整備を行うことで、希望する誰もが、端末一つで、どこでも仕事ができる環境となるような仕組みづくりが肝要。テレワークの活用拡大と同時にICT活用による業務プロセス改善を図り区民サービスの向上に寄与
- ・ 引き続き国の検討状況等を注視し、フレックスタイム制等の多様で柔軟な働き方に関する諸制度の導入や必要な規定の整備について、任命権者と連携を取りながら検討

ウ 仕事と生活の両立支援

(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、国が掲げる30%の目標値を特別区全体としては達成している一方で、未達成の区がある。また、育児休業の取得期間は、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、意識啓発等の取組により、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ことが必要
- ・ 個々の職員のライフプランに合わせ、希望する期間・時期・回数を取得できるよう、育休代替等の弾力的な人員配置を行うなど、安心して育児休業を取得できる環境整備が必要

(不妊治療のための休暇の導入)

- ・ 職員へ不妊治療のための休暇制度を周知し、理解促進に努めるとともに、プライバシーの保護に十分配慮しながら、安心して不妊治療のための休暇を取得しやすい職場風土の醸成が必要

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を懸念

- ・ ストレスチェックの判定結果をセルフケアに活用するとともに、管理職は、組織のストレス傾向を踏まえて職場環境の改善を図ることで、メンタルヘルス不調を未然に防止
- ・ メンタルヘルス不調の兆候がみられる職員には、管理職から積極的に声掛けを行うなど、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
- ・ パワー・ハラスメント防止には、管理職の役割が極めて重要。職層研修を活用するなどして、対応能力の向上が必要

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、区民サービスの提供に影響。従来の不祥事防止策に加えて、公益通報制度が有効に活用される取組の強化が必要
- ・ 職員の意識啓発に取り組み、高い倫理意識や使命感の醸成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

3 勤務条件に関する措置の要求の状況

令和4年度中における北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 | 4年度 提起件数 B | 完結件数 C | 翌年度継続 件数 A+B-C | 備 考 |
|------------------|---------------|--------|-------------------|--------|
| 0 | 0 | 0 | 0 | |

4 不利益処分に関する審査請求の状況

令和4年度中における北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 | 4年度 提起件数 B | 完結件数 C | 翌年度継続 件数 A+B-C | 備 考 |
|------------------|---------------|--------|-------------------|--------|
| 18 | 0 | 0 | 18 | |