

世田谷区人事行政の 運営等の状況

令和 6 年 1 2 月
世 田 谷 区
総 務 部 人 事 課

令和6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等の状況 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

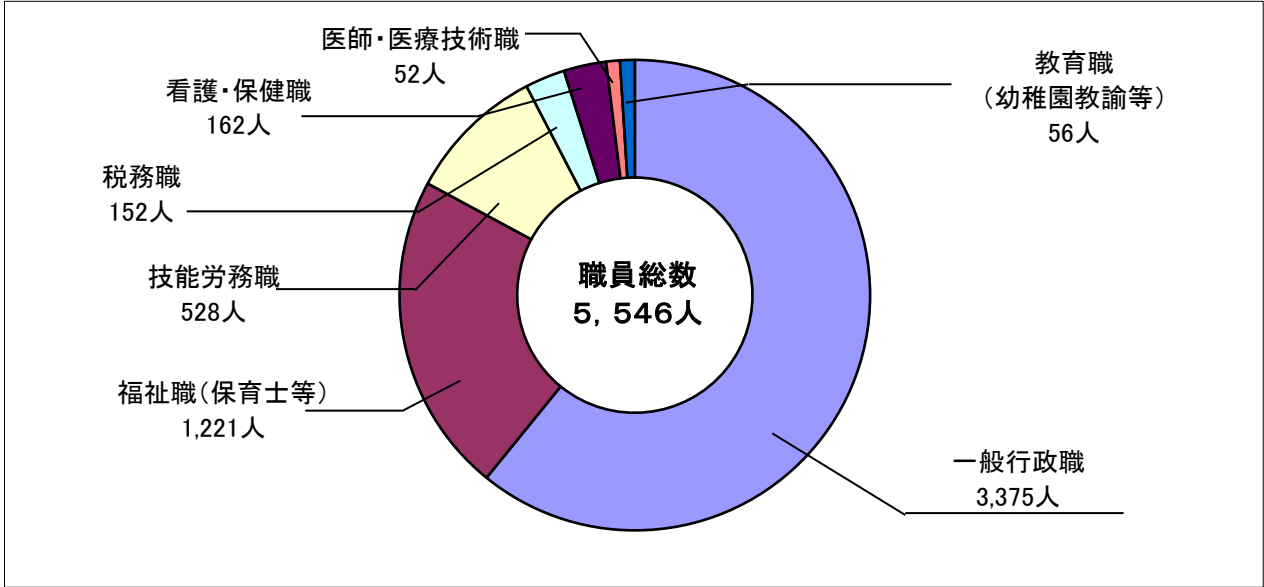
- 1 職員の競争試験及び選考の状況 15～20
 - (1) 採用試験等
 - (2) 採用選考等
 - (3) 管理職選考
- 2 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況 . . . 21～25
 - (1) 本年のポイント
 - (2) 職員の給与に関する報告・勧告
 - (3) 人事・給与制度、勤務環境の整備等に関する意見
- 3 勤務条件に関する措置の要求の状況 25
- 4 不利益処分に関する審査請求の状況 25

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(6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163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 (6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) 4年度の人件費率
5年度	人 918,141	千円 370,376,911	千円 11,118,266	千円 56,080,193	% 15.1	% 15.1

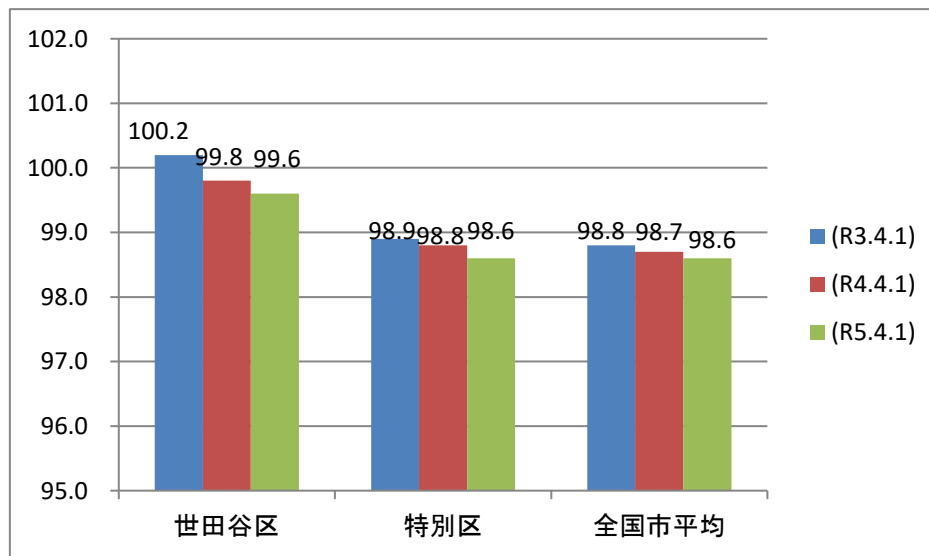
(注) 1 普通会計とは他の地方公共団体との比較が可能になるように設けられた決算上の会計です。
2 人件費には、特別職(区長等)に支給される給料等を含みます。

(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	
5年度	人 5,349	千円 18,038,632	千円 6,958,026	千円 8,687,660	千円 33,684,318	千円 6,297.3

(注) 1 職員数は、5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(令和5年勧告内容)

① 月例給

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)	
円 383,184	円 379,462	3,722円 [0.98%	% 0.98	% 0.98

※「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ス比較した平均給与月額です。

② 特別給

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)	
月 4.64	月 4.55	月 0.09	月 0.10	月 4.65

※「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(6年4月1日現在) ※表中の給料月額は改定前の金額を掲載しています。 (単位:円)

	1級	2級	3級	4級	5級	6級
1号給の給料月額	153,500	208,500	235,600	260,300	288,700	370,800
最高号給の給料月額	322,900	356,600	405,700	427,600	453,500	514,100

3 職員の平均給与月額及び初任給等の状況（6年4月1日現在）※（1）（2）の表中の給料は改定前の金額を掲載しています。

（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	39.5歳	300,774円	427,820円	377,321円
東京都	42.5歳	318,089円	458,519円	400,162円
国	—	—	—	—

② 技能労務職

区分	公務員					民間（東京都平均）			参考
	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)	A/B
世田谷区	52.3歳	528人	282,740円	380,395円	346,924円	—	—	—	—
うち清掃職員	53.7歳	255人	293,873円	417,426円	361,997円	廃棄物処理業	—	—	—
うち用務員	52.7歳	120人	284,385円	353,762円	346,357円	用務員	—	—	—
うち守衛	58.5歳	13人	281,100円	383,179円	357,182円	守衛	—	—	—
うち自動車運転手	56.0歳	1人	316,900円	500,628円	380,280円	自家用乗用自動車運転者	—	—	—
うちその他	48.7歳	139人	260,804円	334,326円	318,561円	—	—	—	—
東京都	50.5歳	1,211人	286,976円	388,004円	353,700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	6,678,834円	—	—
うち用務員	5,804,432円	—	—
うち守衛	6,207,573円	—	—
うち自動車運転手	7,853,814円	—	—
うちその他	5,397,883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	40.1歳	341,341円	450,145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・勤勉手当の額を加えた試算値です。
2 「平均給料月額」とは、6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	196,200円	196,200円	総合職	200,700円
				一般職	196,200円
	高校卒	158,100円	160,100円		166,600円
技能労務職		150,200円	157,500円		164,000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

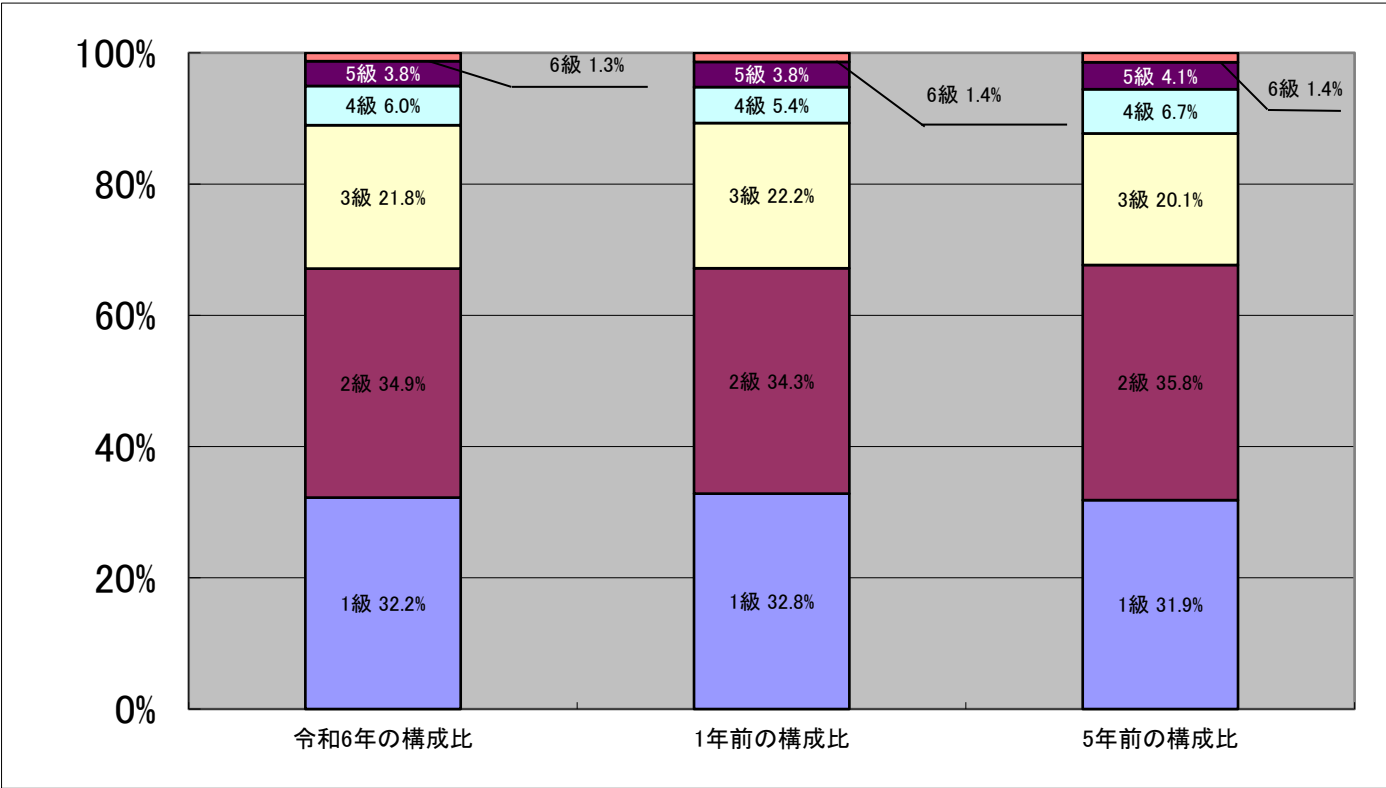
区分		経験年数10年	経験年数15年	経験年数20年
一般行政職	大学卒	272,539円	319,601円	357,695円
	高校卒	221,040円	277,433円	306,100円
技能労務職		216,950円	280,800円	—

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(6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	42人	1.3%
5級	課長	124人	3.8%
4級	課長補佐	197人	6.0%
3級	係長	717人	21.8%
2級	主任	1,148人	34.9%
1級	係員	1,059人	32.2%

(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。



(2) 昇給への勤務成績の反映状況(6年4月1日現在)

区分	6年度	5年度
職員数 ア	3,052人	3,025人
昇給区分AまたはBにより昇給した職員数 イ	875人	931人
比率イ／ア	28.7%	30.8%

※ 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(5年度)

世田谷区	東京都	国
1人当たりの平均支給額 1,638千円	1人当たりの平均支給額 1,907千円	
(支給割合) ◆ 一般職員 期末手当 勤勉手当 2.40月分 2.25月分 (1.35月分) (1.10月分)	(支給割合) ◆ 一般職員 期末手当 勤勉手当 2.40月分 2.25月分 (1.35月分) (1.10月分)	(支給割合) ◆ 一般職員 期末手当 勤勉手当 2.45月分 2.05月分 (1.375月分) (0.975月分)
◆ 管理職 期末手当 勤勉手当 2.05月分 2.60月分 (1.175月分) (1.275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 2.65/2.85月分 (1.15月分) (1.30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(6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 1,967千円 19,771千円	1人当たり平均支給額 -

※ 1人当たり平均支給額は、5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(6年4月1日現在)

支給実績(5年度決算)		3,926,931千円	
支給職員1人当たり平均支給年額(5年度決算)		700,737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%	5,604人	20%
山梨県富士河口湖町	0%	1人	-

(4) 特殊勤務手当(6年4月1日現在)

支給実績(5年度決算)		61,506千円	
支給職員1人当たり平均支給年額(5年度決算)		148,207円	
職員全体に占める手当支給職員の割合(5年度)		7.5%	
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
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(5年度決算)	1,737,583千円
職員1人当たり平均支給年額(5年度決算)	344千円
支給実績(4年度決算)	1,708,492千円
職員1人当たり平均支給年額(4年度決算)	339千円

(6) その他の手当(6年4月1日現在)

手当名	内容及び支給単価	支給実績 (5年度決算)	支給職員1人当たり 平均支給年額 (5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	268,046千円	183,971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	275,911千円	165,812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	660,111千円	130,637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	247,411千円	1,161,554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	9,724千円	2,430,900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	3,179千円	397,400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3,500円～18,000円	708千円	15,733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	120,886千円	153,409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(6年4月1日現在) ※表中の給料の金額は改定前の金額を記載しています。

役職	給料月額	報酬月額	地域手当	期末手当	退職手当
区長	1,053,200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】 3.9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	810,700円	-			
議長	-	929,600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】 3.9月	-
副議長	-	787,100円	-		
委員長	-	665,500円	-		
副委員長	-	633,500円	-		
議員	-	616,500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	39.5	301	127	428	5,136	1,631	6,767
部長	55.8	482	267	749	8,988	3,494	12,482
課長	52.6	416	216	632	7,584	2,722	10,306
係長	48.6	366	156	522	6,264	2,179	8,443
主任	40.0	298	115	413	4,956	1,589	6,545
係員	28.2	221	96	317	3,804	948	4,752
技能職	52.3	283	97	380	4,560	1,569	6,129

(注) 1 平均年齢は6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6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5年度実績分の平均です。

7 職員数の状況

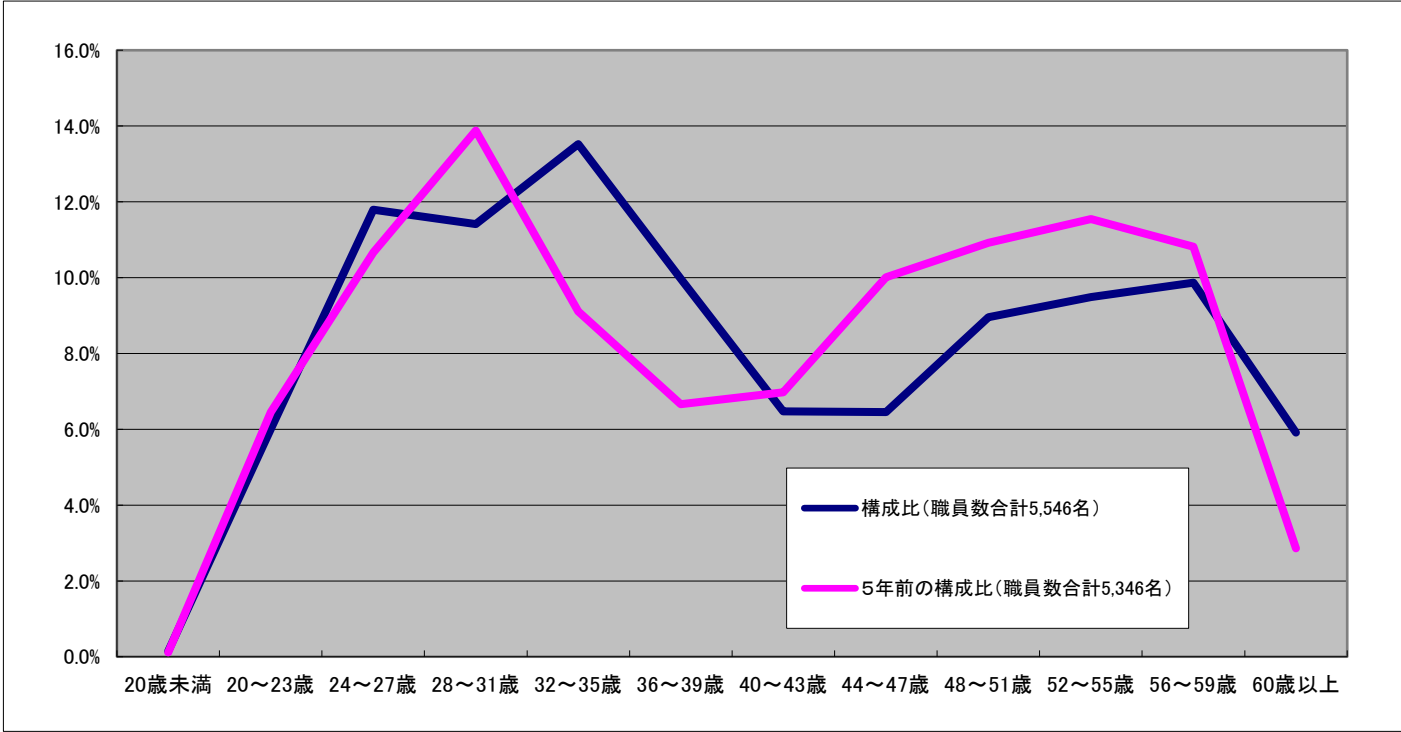
(1) 部門別職員数の状況と主な増減理由(各年4月1日現在)

(単位:人)

部門			区分	職員数		対前年 増減数	主な増減理由
				6年	5年		
普通会計部門	一般行政部門	議会	26	25	1	育児休業者等対応	
		総務・企画	1,004	978	26	新たな行政経営への移行実現プラン対応 災害対策・危機管理体制の強化	
		税務	152	150	2	育児休業者等対応	
		民生	2,257	2,250	7	重層的支援体制整備事業の推進	
		衛生	637	657	-20	新型コロナワクチン関連の体制見直し	
		労働	0	0	0	—	
		農林水産	11	11	0	—	
		商工	38	37	1	育児休業者等対応	
		土木	693	675	18	災害時及び水防時対応の強化、住宅施策強化	
		計	4,818	4,783	35	<参考>人口1,000人当たり職員数 5.23人	
	教育部門		565	566	-1	現業退職不補充	
	小計		5,383	5,349	34	<参考>人口1,000人当たり職員数 5.85人	
公営企業等 会計部門	その他	163	165	-2	育児休業者等対応解消		
合計			5,546	5,514	32	<参考>人口1,000人あたり職員数 6.02人	
条例定数			6,000	4,925			

※ 6年度は増加する行政需要等に対応するため、職員定数条例を改正しました。

(2) 年齢別職員構成の状況(6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	8人	333人	654人	633人	750人	553人	359人	358人	497人	526人	547人	328人	5,546人

(3) 職員数の推移

年度		元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	過去5年間の増減数(率)
一般行政	増減数		66人	94人	10人	21人	35人	226人 [4.9%]
	職員数	4,592人	4,658人	4,752人	4,762人	4,783人	4,818人	
教育	増減数		4人	-4人	-22人	-3人	-1人	-26人 [-4.4%]
	職員数	591人	595人	591人	569人	566人	565人	
公営企業等会計	増減数		2人	-1人	4人	-3人	-2人	0人 [0.0%]
	職員数	163人	165人	164人	168人	165人	163人	
合計	増減数		72人	89人	-8人	15人	32人	200人 [3.7%]
	職員数	5,346人	5,418人	5,507人	5,499人	5,514人	5,546人	

《参考》その他の職員数の推移

年度		元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6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		-39人	-30人	-24人	-18人	-25人	-136人 [-43.5%]
	職員数	313人	274人	244人	220人	202人	177人	
会計年度任用職員	増減数				132人	7人	54人	
	職員数			4,775人	4,907人	4,914人	4,968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。
※ 令和6年度の再任用短時間勤務職員数は定年前再任用短時間勤務職員10名を含みます。

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（６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	40	120	781	890	779	6	1			1	2,618	78	2,696
女	5	29	533	1,113	1,203	3	5	5	14	18	2,928	99	3,027
計	45	149	1,314	2,003	1,982	9	6	5	14	19	5,546	177	5,723

（２）職員の採用状況（５年４月２日～６年４月１日）

	事務	ＩＣＴ	福祉	保育士	児童指導	心理	土木	造園	建築	機械	電気	学芸
Ⅰ類	114	0	10	0	0	0	8	4	5	0	0	0
Ⅱ類	0	0	0	51	21	0	0	0	0	0	0	0
Ⅲ類	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ⅲ類 (障害者)	5	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	24	2	3	0	0	2	3	0	4	1	0	0
氷河期	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
幹部・交流	7	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
計	165	2	14	51	21	2	11	4	9	1	0	0
	保健衛生	栄養士	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	2	4	0	1	0	0	0	0	0	0	148
Ⅱ類	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	75
Ⅲ類	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13
Ⅲ類 (障害者)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
技能系	0	0	0	0	0	6	7	0	2	0	0	15
経験者	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	39
氷河期	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
幹部・交流	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	13
計	1	2	4	3	1	6	7	0	2	1	3	310

(3) 職員の退職状況 (5 年度)

	事務	土木	建築	機械	電気	造園	福祉	児指	保育	心理	医師
定年	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
勸奨	25	0	0	0	0	1	1	2	14	0	0
普通	50	4	5	1	2	2	6	7	40	1	0
交流	3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
任期	4	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
計	82	4	5	1	2	3	8	9	55	1	1
	栄養	保健	看護	作Ⅰ	調理	用務	自Ⅱ	作Ⅲ	幼教	合計	
定年	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
勸奨	0	0	1	1	4	3	0	1	0	53	
普通	1	4	1	0	3	1	1	1	5	135	
交流	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	
任期	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	
計	1	4	2	1	7	4	1	2	5	198	

(4) 昇任選考の状況 (5 年度)

	管理職	課長補佐	係長※	主任	技能長	技能主任
有資格者	1,591	296	981	987	241	28
受験者	41	109	—	583	28	11
合格者	21	19	78	183	5	4

※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
17.0 日（5 年度）
介護休暇の取得者数
9 人（5 年度）

(3) 休業の取得状況

部分休業の取得者数
205 人(5 年度)
育児休業の取得者数
令和 5 年度新規取得者数 232 人
令和 4 年度から引き続く取得者数 188 人
配偶者同行休業
4 人

3 職員の分限及び懲戒処分状況（単位：人）

（１）分限処分の状況（５年度）

区分	休職	免職	合計
勤務実績がよい場合	0	0	0
心身の故障の場合	167	0	167
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	1	0	1

（２）懲戒処分の状況（５年度）

種類	人数
免 職	1
停 職	0
減 給	2
戒 告	0
合 計	3

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（５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	14	1,439	1,807
	都区間交流職員	2	5	0
	管理監督者	22	1,131	0
	職種、職層別	19	2,489	0
選択研修	政策形成、法律	5	34	1
	実務、専門等	16	649	126
都、国、財団派遣研修		18	60	0
各課との共催研修		44	2,088	189
特別区職員研修所実施研修等		134	767	7
合計		274	8,662	2,130

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6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6年1月1日現在)	組合費	事業内容
67,390 人	給料月額 の 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5年度の会費総額が93,505千円、令和5年度区交付金決算額が82,917千円となっています。

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5年度 会費総額	令和5年度 区交付金決算額	1人 当たり
6,044 人	給料（報酬）月額 の 2.5/1000+580 円	給料（報酬）月額 の 2.0/1000+580 円	93,505,692 円	82,917,000 円	13,718 円

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

（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6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	事業内容
165,539 人	長期給付（年金、短期組合員除く）、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））		
	標準報酬月額に乘じる率	期末手当等の額に乘じる率
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	9.320／1,000	9.320／1,000 (40 歳～65 歳未満)
退職等年金掛金	7.500／1,000	7.500／1,000 (短期組合員除く)

3 安全衛生管理の状況（令和5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, 215人	4, 812人	92.27%

(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, 776	305	138	1, 001

4 公務・通勤災害の状況（令和5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	33件
通勤災害	9件
計	42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、該当者のうち、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
ヘルメット	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（5年度）

（1）採用試験等

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（一般事務）	有	22 歳 以上 32 歳 未満		・活字印刷文による出題に対応できる人（ただし、事務（一般事務）については点字による出題に対応できる人も受験できる。） ・22 歳未満の者で学校教育法に基づく大学（短期大学を除く。）を卒業した人又はこれと同等の資格があると人事委員会が認める人
	土木造園（土木）				
	土木造園（造園）				
	建 築				
	機 械				
	電 気				
	福 祉	無	22 歳 以上 30 歳 未満	社会福祉士、児童指導員又は 保育士（注 4）	
	心 理		40 歳 未満	心理学科を卒業した人又は これに相当する人	
	衛生監視（衛生）	有	22 歳 以上 30 歳 未満	食品衛生監視員及び 環境衛生監視員	
	衛生監視（化学）				
III 類	保 健 師	無	22 歳 以上 40 歳 未満	保健師	・活字印刷文又は点字による出題に対応できる人
	事務（一般事務）	有	18 歳 以上 22 歳 未満		
障害者 (注 1)	事務（一般事務）	有	18 歳 以上 61 歳 未満	・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（一般事務）	有	61 歳 未 満	民間企業等での業務 従事歴が 4 年以 上ある人（児童福 祉・児童指導・児 童心理について は、上記のうち児 童相談所等での業 務従事歴が 2 年以 上ある人（注 3））		・活字印刷文に よる出題に対応 できる人（ただ し、事務（一般 事務）について は点字による出 題に対応できる 人も受験でき る。）	
	事務（ I C T ）						
	土木造園（土木）						
	建 築						
	機 械						
	電 気						
	福 祉	無			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）		
	児童福祉						
	児童指導						
	児童心理						
経験者 2 級職（主任）	事務（一般事務）	有		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））			
	事務（ I C T ）						
	土木造園（土木）						
	建 築						
	福 祉	無			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）		
	児童福祉						
	児童指導						
	児童心理						
経験者 3 級職（係長級）	事務（ I C T ）	有		民間企業等での業務 従事歴が 12 年以 上ある人 （児童福祉・児童指 導・児童心理につ いては、上記のうち 児童相談所等での業務 従事歴が 5 年以上あ る人（注 3））			当該職種に関連する業務 に従事（ただし、児童福祉・児童指導については社会福祉士、児童指導員又は保育士の資格を有していること（注 4）。児童心理は心理学科を卒業した人又はこれに相当する人）
	児童福祉	無					
	児童指導						
	児童心理						
就職氷河期世代 (注 2)	事務（一般事務）	有	昭和 45 年 4 月 2 日から 昭和 61 年 4 月 1 日まで に生まれ た者			・活字印刷文又 は点字による出 題に対応できる 人	

(注1) 障害者を対象とする採用選考の略

(注2) 就職氷河期世代を対象とする採用試験の略

(注3) 児童相談所等での業務従事歴については、下記の経験を指す。

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

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

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

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

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

②試験日程

項 目	I 類採用試験 【春試験】	I 類採用試験 【秋試験】 (土木造園(土木)・建築)	Ⅲ類採用試験	経験者 採用試験・選考	障害者を 対象とする採 用選考	就職氷河期世 代を 対象とする採 用試験
告 示	3月17日(金)	7月27日(木)	6月22日(木)	6月22日(木)	6月22日(木)	6月22日(木)
申込受付	3月17日(金)～ 4月3日(月)	7月27日(木)～ 8月10日(木)	6月22日(木)～ 7月13日(木)	6月22日(木)～ 7月13日(木)	6月22日(木) ～ 7月13日(木) ※郵送申込は 7月12日(水)消 印有効	6月22日(木) ～ 7月13日(木)
1次試験・選考	4月30日(日)	9月10日(日)	9月10日(日)	9月3日(日)	9月10日(日)	9月3日(日)
1次合格発表	6月23日(金)	10月11日(水)	10月20日(金)	10月20日(金)	10月11日(水)	10月20日(金)
2次試験・選考	7月9日(日)～ 7月19日(水)	10月22日(日)	11月2日(木) 11月6日(月)	10月28日(土) 10月29日(日) 11月3日(金) 11月4日(土) 11月5日(日)	10月30日(月) 10月31日(火) 11月1日(水)	11月3日(金)
最終合格発表	7月26日(水)(技術系) 8月3日(木)(技術系以外)	11月17日(金)	11月17日(金)	11月17日(金)	11月17日(金)	11月17日(金)

※技術系・・・土木造園(土木)・土木造園
(造園)・建築・機械・電気

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		
			5年度	4年度	比較 増△減	5年度	4年度	比較 増△減	5年度	4年度	比較 増△減
Ⅰ類 【春試験】		事務（一般事務）	8,541	9,374	△ 833	7,668	8,417	△ 749	3,013	2,308	705
		土木造園（土木）	196	151	45	186	135	51	105	82	23
		土木造園（造園）	66	52	14	60	45	15	39	32	7
		建　　築	123	81	42	116	75	41	83	55	28
		機　　械	45	54	△ 9	41	49	△ 8	24	31	△ 7
		電　　気	59	72	△ 13	48	56	△ 8	33	32	1
		福　　祉	453	445	8	421	411	10	256	229	27
		心　　理	177	169	8	147	137	10	45	44	1
		衛生監視（衛生）	117	135	△ 18	111	128	△ 17	61	74	△ 13
		衛生監視（化学）	40	41	△ 1	32	38	△ 6	10	10	0
		保　　健　　師	362	401	△ 39	334	370	△ 36	213	207	6
		小　　計	10,179	10,975	△ 796	9,164	9,861	△ 697	3,882	3,104	778
Ⅰ類 【秋試験】 ※R5年度より実施		土木造園（土木）	54	—	—	36	—	—	22	—	—
		建　　築	37	—	—	28	—	—	20	—	—
		小　　計	91	—	—	64	—	—	42	—	—
Ⅲ類		事務（一般事務）	2,398	2,995	△ 597	2,058	2,561	△ 503	482	435	47
Ⅲ類【障害者を対象とする採用選考】		事務（一般事務）	553	220	333	406	169	237	88	72	16
経験者	1級職	事務（一般事務）	1,516	1,702	△ 186	1,146	1,287	△ 141	289	215	74
		事務（ I C T ）	48	—	—	41	—	—	22	—	—
		土木造園（土木）	50	46	4	41	37	4	30	26	4
		建　　築	37	25	12	32	18	14	20	11	9
		機　　械	41	31	10	33	21	12	11	10	1
		電　　気	34	37	△ 3	25	25	0	14	14	0
		福　　祉	63	66	△ 3	45	50	△ 5	31	36	△ 5
		児童福祉	39	29	10	38	25	13	29	13	16
		児童指導	16	15	1	14	14	0	12	13	△ 1
		児童心理	34	26	8	33	23	10	21	15	6
		小　　計	1,878	1,977	△ 99	1,448	1,500	△ 52	479	353	126
	2級職 （主任）	事務（一般事務）	1,004	968	36	720	695	25	112	88	24
		事務（ I C T ）	55	—	—	45	—	—	18	—	—
		土木造園（土木）	48	36	12	40	28	12	19	12	7
		建　　築	46	34	12	29	26	3	21	18	3
		福　　祉	39	32	7	26	30	△ 4	18	17	1
		児童福祉	28	35	△ 7	25	34	△ 9	18	20	△ 2
		児童指導	9	3	6	9	3	6	9	3	6
		児童心理	15	14	1	14	12	2	11	10	1
		小　　計	1,244	1,122	122	908	828	80	226	168	58
	3級職 （係長級）	事務（ I C T ）	13	—	—	7	—	—	3	—	—
		児童福祉	9	13	△ 4	9	12	△ 3	5	7	△ 2
		児童指導	1	2	△ 1	1	2	△ 1	1	1	0
		児童心理	8	8	0	7	8	△ 1	7	5	2
		小　　計	31	23	8	24	22	2	16	13	3
氷河期		事務（一般事務）	996	1,136	△ 140	720	855	△ 135	54	53	1
合　　計			17,370	18,448	△ 1,078	14,792	15,796	△ 1,004	5,269	4,198	1,071

(2) 採用選考等

令和5年度に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）	0 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に基づく採用等

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

法第四条※1に基づく採用等

採用職層	合格者数
係員（1 級職）	0 人
課長	0 人
部長	0 人

※1 地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律

(3) 管理職選考（令和5年度）

一般の管理職としての課長級の職への昇任選考は、第一次選考と第二次選考とに分かれているが、本委員会では、管理職選考種別Ⅰ類における第一次選考について、年度ごとに実施要綱を定め、統一選考を実施している。なお、管理職選考種別Ⅱ類は、令和5年度より申込によらない選考（指名制）を導入し、選考権限を任命権者に委任している。

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（全部、分割又は免除受験方式で受験する場合であって、経験者採用制度等により採用された人が受験する場合を除く。）	
	受験方式	全部受験方式	受験資格を満たしている人が、筆記考査（択一・短答式問題、記述式問題、論文式問題）全てを受験する方式
		分割受験方式	受験資格を満たしている人が、択一・短答式問題受験の免除資格を得るため、択一・短答式問題のみを受験する方式。受験年度の管理職選考の合格にはいらない。
		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	
Ⅱ 類	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。※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。	
	受験資格	日本国籍を有し、かつ、分類基準（Ⅰ）の適用職種の職務に従事する者で、基準日現在、4級職に2年以上在職し年齢が60歳未満の人	
	選考方法	人事評価及び面接とする。ただし、任命権者は必要に応じて選考方法を追加できるものとする。	

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)		
			5 年度	4 年度	増減	5 年度	4 年度	増減	5 年度	4 年度	増減	5 年度	4 年度	増減
I 類	全部	事務	184	178	6	77	90	△13	55	51	4	29. 9	28. 7	1. 2
		技術Ⅰ	23	25	△2	5	8	△3	3	4	△1	13. 0	16. 0	△3. 0
		技術Ⅱ	18	23	△5	5	12	△7	2	9	△7	11. 1	39. 1	△28. 0
		技術Ⅲ	15	11	4	1	2	△1	1	1	0	6. 7	9. 1	△2. 4
		技術計	56	59	△3	11	22	△11	6	14	△8	10. 7	23. 7	△13. 0
		全部計	240	237	3	88	112	△24	61	65	△4	25. 4	27. 4	△2. 0
	免除	事務	204	158	46	137	101	36	72	56	16	35. 3	35. 4	△0. 1
		技術Ⅰ	28	42	△14	18	32	△14	12	22	△10	42. 9	52. 4	△9. 5
		技術Ⅱ	28	18	10	12	10	2	9	5	4	32. 1	27. 8	4. 3
		技術Ⅲ	31	35	△4	8	10	△2	5	7	△2	16. 1	20. 0	△3. 9
		技術計	87	95	△8	38	52	△14	26	34	△8	29. 9	35. 8	△5. 9
		免除計	291	253	38	175	153	22	98	90	8	33. 7	35. 6	△1. 9
合計			531	490	41	263	265	△2	159	155	4	29. 9	31. 6	△1. 7

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 B/A	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 B1/A1	分割 B2/A2	前倒し B3/A3
事務	502	124	100	278	145	28	18	99	28.9	22.6	18.0	35.6
技術Ⅰ	68	20	17	31	17	6	4	7	25.0	30.0	23.5	22.6
技術Ⅱ	50	16	16	18	16	7	3	6	32.0	43.8	18.8	33.3
技術Ⅲ	45	14	16	15	13	5	4	4	28.9	35.7	25.0	26.7
技術計	163	50	49	64	46	18	11	17	28.2	36.0	22.4	26.6
計	665	174	149	342	191	46	29	116	28.7	26.4	19.5	33.9

- （注） 1 対象者数とは、受験者数から合格者数等を除いた数
2 全部とは、全部受験方式で筆記考査全てを受験し、合格にいたらなかった人
3 分割とは、分割受験方式で受験した人
4 前倒しとは、前倒し受験方式で受験した人
5 免除率は、小数点第二位以下四捨五入で算出

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5年は、10月11日に23区の各区議会議長及び区長に対し、一般職の特別区職員の給与等について報告及び勧告を行った。その概要は、以下のとおりである。

（1）本年のポイント

◇公民較差：3,722円（0.98%）

◇月例給

初任給、若年層に重点を置きつつ、全ての級及び号給で1,000円以上の引上げ

【初任給】Ⅰ類：8,000円増 Ⅲ類：6,000円増

◇特別給（期末手当・勤勉手当）

年間の支給月数を0.1月引上げ（現行4.55月→4.65月）、一般職員は勤勉手当に割り振り、管理職員は期末手当及び勤勉手当に均等に配分

◇職員の平均年間給与は、約10万2千円の増（公民比較対象職員）

（2）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（5年4月）

職員数	民間従業員と比較した職員		
	職員数	平均給与月額	平均年齢
56,381人	31,643人	379,462円	38.9歳

イ 民間給与実態調査の内容（5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1,112民間事業所を实地調査（調査完了658事業所）

ウ 公民比較の結果

○月例給

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

（注）民間従業員、職員ともに本年度の新卒採用者は、含まれていない

○特別給

民間支給割合	職員支給月数	差
4.64月分	4.55月	0.09月

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対象職員から除外して公民較差を算出する、一時的、特例的な措置を執り公民比較を行った結果、職員の給与が民間従業員の給与を下回っていた較差3,722

円（0.98％）を解消するため、月例給を引き上げることとし、給料表を改定することが適当であると判断した。差額支給者を除外しない場合の公民較差は 2,526 円である。

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については、着実な解消を図るべきものである。しかし、差額支給者の人数は昨年 4 月 1 日時点の 1,147 人に対し、本年 4 月 1 日時点で 864 人、減少数は 283 人、任用面により差額支給が解消されたのは昇任者の 24 人で約 8％に過ぎず、解消に向けての十分な措置が講じられたとは言えない状況である。任命権者においては、引き続き、差額支給の着実な解消に向けて、より一層の積極的な取組を講じられたい。

② 改定の内容

ア 給料表

Ⅰ 行政職給料表（一）

- ・ 初任給について、民間企業や国における初任給の動向等を踏まえて引上げ
- ・ 若年層の職員に重点を置きつつ、全ての級及び号給について給料月額引上げ

	現行給料月額	改定後給料月額	改定額
I 類	188,200 円	196,200 円	8,000 円
III 類	152,100 円	158,100 円	6,000 円

Ⅱ その他の給料表等

- ・ その他の給料表は、行政職給料表（一）との均衡を考慮した改定
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額は、各級の改定額を踏まえ、所要の引上げ

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（現行 4.55 月→4.65 月）
- ・ 支給月数の引上げ分については、民間の状況等を考慮し、一般職員は勤勉手当に割り振り、管理職員は 期末手当及び勤勉手当に均等に配分

ウ 実施時期

- ・ 月例給：令和 5 年 4 月 1 日 特別給：条例の公布の日

（参考 1）公民較差解消による配分

給料	諸手当	はね返り	計
3,102 円	0 円	620 円	3,722 円

（参考 2）公民較差に基づく給与改定による平均年間給与の増加額（公民比較対象職員）

改定前	改定後	差
約 6,341 千円	約 6,443 千円	約 102 千円

（3）人事・給与制度、勤務環境の整備等に関する意見

ア 人事・給与制度

Ⅰ 未来を切り拓く人材の確保と育成

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

Ⅱ 時代に応じた採用制度の見直し

◇将来を見据えた人材確保・育成策の検討

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

◇障害者の雇用促進

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

◇自治体D Xの推進に向けた人材の確保と育成

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

◇専門人材の活用

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

Ⅲ 人材の育成

◇人事評価制度の適切な運用

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

◇管理職の確保と育成

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

◇女性活躍の推進

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

Ⅳ 行政系人事・給与制度改革における現状と課題

◇職員構成の変化

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

◇若年層職員の昇任意欲の醸成

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



職の定数管理に留意

◇知識・経験が豊富な職員の活躍促進

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

◇差額支給解消に向けた具体的取組の実施

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

⇒適正な職員構成や職の在り方の検討が必要

イ 勤務環境の整備等

I 誰もが活躍できる勤務環境づくり

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

◇職員のやりがいや意欲を高める環境づくり

（勤務環境の制度・整備等）

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

（仕事と生活の両立支援）

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

（性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性を尊重した勤務環境の整備）

- ・ 正しい知識を持ち、理解を更に深めていくことが必要

◇魅力ある職場の基礎となる勤務環境づくり

（客観的な方法による労働時間の状況の把握）

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

（長時間労働の是正）

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

- ・ 国の目標値である取得率 70%以上を目安に目標値設定と取得促進対策が必要
- ・ 平均取得日数は全区で 14 日を上回っているが、職層別に差があり管理職の率先取得を推進（メンタルヘルス対策の推進）
- ・ 病気休職者数のうち心の健康問題による割合は、80%を超え高水準で推移
- ・ 管理職の役割が重要。対応能力を向上させる研修の実施が必要
- ・ 職員のセルフケアが未然防止に有効、そのための研修が必要（ゼロ・ハラスメント対策）
- ・ 根絶の第一歩は正しい知識と理解。全職員の定期的な研修受講が必要
- ・ 区の外部にも相談窓口を設置するなど、相談体制を拡充

Ⅱ 区民からの信頼の確保

- ・ コンプライアンス意識の醸成・向上、公平かつ厳正な懲戒手続の実践

3 勤務条件に関する措置の要求の状況

令和 5 年度中における世田谷区の措置要求の状況

前年度からの継続件数 A	5 年度提起件数 B	完結件数 C	翌年度継続件数 $A + B - C$
0	0	0	0

4 不利益処分に関する審査請求の状況

令和 5 年度中における世田谷区の審査請求の状況

前年度からの継続件数 A	5 年度提起件数 B	完結件数 C	翌年度継続件数 $A + B - C$
35	0	0	35