

令和6年度

目黒区人事行政の運営等の状況について

目黒区総務部人事課

令和6年12月

「目黒区人事行政の運営等の状況」については、めぐろ区報（令和 6 年 12 月 15 日号）でお知らせしているところですが、ここでは区報で公表している内容をもとに、区職員の給与や職員数、勤務条件などの人事行政の運営状況の内容についてご説明します。

なお、この冊子の内容は、目黒区公式ウェブサイトでお知らせしている内容と同じものです。



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

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

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

〈お問合せ〉

人事課人事係（電話 03-5722-9650）



目 次

1 職員の給与の状況	1
(1) 総括	1
(2) 職員の平均給与月額、初任給等の状況	3
(3) 一般行政職の級別職員数等の状況	5
(4) 職員の手当の状況	6
(5) 特別職の報酬等の状況（令和6年4月1日現在）	11
2 職員数の状況	13
(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）	13
(2) 年齢別職員構成の状況（各年4月1日現在）	14
(3) 職員数の推移（各年4月1日現在）	14
3 職員の任免の状況	15
(1) 採用の状況	15
(2) 退職の状況	15
(3) 再任用の状況（令和6年4月1日現在）	15
4 職員の服務及び勤務条件	15
(1) 職員の服務に関する義務	15
(2) 勤務時間（標準的なもの）	15
(3) 休暇の種類	15
(4) 年次有給休暇の取得状況	16
(5) 育児休業及び部分休業の取得状況	16
5 職員の分限及び懲戒処分の状況	16
6 職員の人事評価の実施	16
7 職員の退職管理	16
8 職員の研修の状況	17
9 職員の福利厚生等の状況	18
(1) 東京都職員共済組合・公立学校共済組合	18
(2) 特別区職員互助組合	18
(3) 目黒区職員互助会	18
(4) 被服貸与	19
(5) 職員の健康管理の状況	19
(6) 公務災害補償の実施状況	19
(7) 風水害対策指定職員家賃助成	19
10 特別区人事委員会からの報告事項	20
(1) 職員の競争試験及び選考の状況	20
(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	26
(3) 勤務条件に関する措置の要求の状況	30
(4) 不利益処分に関する審査請求の状況	30

1 職員の給与の状況

(1) 総括

ア 人件費の状況（普通会計決算）

区分	住民基本台帳人口 (6.4.1 現在)	歳出額 (A)	実質収支	人件費 (B)	人件費率 (B/A)	4年度の 人件費率
5年度	280,126 人	123,773,948 千円	7,317,185 千円	20,720,210 千円	16.74%	17.19%

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

◆人件費 (B) は、建設事業に係る人件費を含みます。

イ 職員給与費の状況（普通会計決算）

区分	職員数 (A)	給与費				1人当たり 給与費 (B/A)	(参考) 特別区平均1人 当たり給与費
		給料	職員手当	期末・ 勤勉手当	計 (B)		
5年度	1,957 人 (93 人)	6,708,130 千円	2,718,550 千円	3,231,251 千円	12,657,931 千円	6,468 千円	6,538 千円

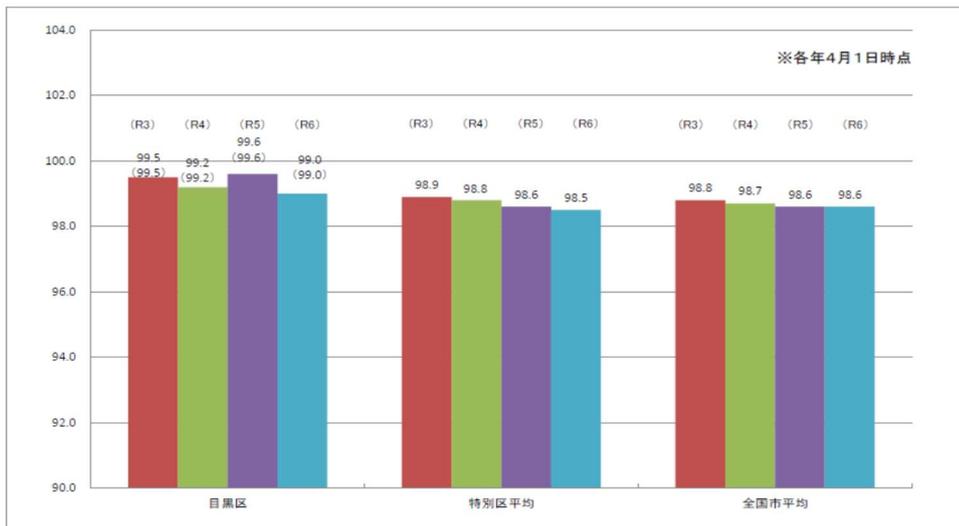
◆職員数の () 内は、再任用短時間勤務職員であり、外書きです。

◆職員数は、令和5年4月1日現在の一般職に属する職員数であり、地方公務員の身分を保有する休職者、公益的法人等への派遣職員などを含み、自治法派遣職員、特別会計の計上職員、特別職非常勤職員、会計年度任用職員などを除きます。

◆職員手当には、退職手当を含みません。

◆給与費については、再任用短時間勤務職員の給与費は含まれていますが、会計年度任用職員の給与費は含まれていません。

ウ ラスパイレス指数の状況（令和6年4月1日現在）



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です。

2 () 書きの数値は、地域手当補正後ラスパイレス指数を指します。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、地域手当の支給割合を用いて補正したラスパイレス指数です。（補正前のラスパイレス指数×（1+当該団体の地域手当支給割合／（1+国の指定基準に基づく地域手当支給割合））により算出）

3 ラスパイレス指数（地域手当補正後ラスパイレス指数を含む）の算出に当たっては、60歳に達した日後の最初の4月1日以後に支給される給料月額について、本来の給料月額の7割水準に設定されている職員を除いています。

エ 給与改定の状況（令和6年特別区人事委員会の勧告内容等）

① 月例給

一般行政職の給料表については、公民較差 11,029 円（2.89%）を解消するため、初任給の引上げ及び全ての級及び号給について給料月額引上げを行います。その他の給料表は、一般行政職との均衡を考慮した改定を行います。

再任用職員の基準給料月額については、各級の改定額を踏まえ、所要の引上げ改定を行います。

区 分	人事委員会の勧告				給与改定率	国の改定率
	民間給与 (A)	公務員給与 (B)	較差 (A)-(B)	勧告 (改定率)		
6 年度	393,192 円	382,163 円	11,029 円 (2.89%)	平均 2.89%	平均 2.89%	平均 2.76%

◆「民間給与」、「公務員給与」は、人事委員会勧告において公民の令和6年4月分の給与額をラスパイレス比較した平均給与月額です。

◆民間給与、公務員給与ともに新卒採用者は含まれていません。

② 特別給（期末・勤勉手当）

民間における特別給の支給状況を勘案し年間の支給月数を0.2月引上げる勧告となっています。

なお、支給月数の引上げ分については、民間の状況を考慮し、一般職については、勤勉手当に割り振り、管理職員については、期末手当及び勤勉手当に均等に配分します。

区 分	人事委員会の勧告				年間支給月数	国の年間支給月数
	民間の支給割合 (A)	公務員の支給月数 (B)	較差 (A)-(B)	勧告 (改定月数)		
6 年度	4.87 月	4.65 月	0.22 月	0.20 月	4.85 月	4.60 月

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

オ 給与制度の総合的見直しの実施状況について

【概要】国の給与制度の総合的見直しにおいては、俸給表の水準の平均 2%の引下げ及び地域手当の支給割合の見直し等に取り組むとされている。

① 給料表の見直し

[実施 未実施]

実施内容（平均引下げ率、実施（実施予定）時期、経過措置の有無等具体的な内容（未実施の場合には、その理由））

（給料表の改定実施時期） 平成 27 年 4 月 1 日

（内容）

特別区人事委員会勧告に基づき、地域手当の支給割合を 18%から 20%に引上げることと合わせて、一般行政職の給料表については、平均 1.7%引下げる改定を行いました。なお、国の初任給との均衡や人材確保の観点から、I類初任給までの号給等については、引下げを行わないこととし、初任給付近の号給等は引下げを緩和しました。

② 地域手当の見直し

実施内容（国基準における場合の支給割合及び当該団体の支給割合）

（支給割合）国基準 20%に対し、目黒区においても 20%を支給

（実施時期）平成 27 年 4 月 1 日より実施

（参考）

支給割合	平成 26 年度	平成 27 年度		平成 28 年度以降の 支給割合
		4 月 1 日時点	遡及改定後	
国基準による支給割合	18%	18%	18.5%	20%
目黒区の実支給割合	18%	20%	20%	20%

③ その他の見直し内容

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しました。（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

ア 職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額の状況（令和 6 年 4 月 1 日現在）

① 一般行政職

区 分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額	平均給与月額 (国比較ベース)
目黒区	39.3 歳	298,339 円	445,641 円	377,141 円
東京都	41.0 歳	321,419 円	404,328 円	— 円
国	42.1 歳	323,823 円		405,378 円
特別区平均	40.2 歳	297,057 円	420,681 円	373,138 円

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

② 技能労務職

区 分	公 務 員				
	平均年齢	職員数	平均給料月額	平均給与月額 (A)	平均給与月額 (国比較ベース)
目黒区	52.0 歳	149 人	286,555 円	395,365 円	353,527 円
うち用務	56.7 歳	27 人	287,074 円	360,596 円	351,096 円
うち清掃職員	50.5 歳	76 人	293,743 円	427,048 円	364,589 円
うち調理	55.2 歳	21 人	297,100 円	377,402 円	361,872 円
東京都	48.0 歳	1,056 人	295,824 円	365,530 円	— 円
国	51.2 歳	1,829 人	288,144 円		330,553 円
特別区平均	53.8 歳	238 人	288,690 円	385,783 円	354,482 円

民間			参考
対応する民間の類似職種	平均年齢	平均給与月額 (B)	A/B
用務員	49.1 歳	241,700 円	1.49
廃棄物 処理業従業員	47.3 歳	310,800 円	1.37
調理士	41.9 歳	298,600 円	1.26

区分	参考		
	年収ベース（試算値）の比較		
	公務員 (C)	民間 (D)	C/D
目黒区			
うち用務	5,941,902 円	3,253,900 円	1.83
うち清掃職員	6,863,362 円	4,321,100 円	1.59
うち調理	6,333,903 円	3,945,500 円	1.61

- ◆民間データは、厚生労働省が公表している「賃金構造基本統計調査（賃金センサス）」の令和 2 年から令和 4 年までの 3 か年の平均を掲載しています。なお、区職員は、常勤職員のデータで、民間には非常勤職員等のデータが含まれます。
- ◆平均給与月額は、賃金センサスにおける「きまって支給する現金給与額」、年収ベースは、「きまって支給する現金給与額」を 12 倍したものに年間賞与の額を加えた試算値です。
- ◆民間の用務員及び廃棄物処理業従業員は全国平均、調理士は東京都の平均を掲載しています。
- ◆「-」は、公表されていません。

③ 教育職

区分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
目黒区	36.4 歳	318,364 円	427,709 円
東京都	39.0 歳	346,933 円	432,729 円
特別区平均	38.0 歳	329,021 円	441,201 円

- ◆「平均給料月額」とは、令和 6 年 4 月 1 日現在における基本給の平均です。
- ◆「平均給与月額」とは、給料月額と毎月支払われる扶養手当、地域手当、住居手当、時間外勤務手当などの諸手当の額を合計したものです。
- ◆東京都は「小中学校教育職」の数値を掲載しています。

イ 職員の初任給の状況（令和 6 年 4 月 1 日現在）

区分		目黒区	東京都	国
一般行政職	I 類 (大学卒程度)	196,200 円	196,200 円	【総合職】 201,700 円 【一般職】 196,200 円
	III 類 (高校卒程度)	158,100 円	160,100 円	166,600 円
技能労務職		153,400 円	157,500 円	
教育職	大学卒	207,800 円	210,400 円	
	短大卒	190,200 円	194,300 円	

ウ 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額状況（令和6年4月1日現在）

区 分		経験年数 10 年	経験年数 20 年	経験年数 25 年	経験年数 30 年
一般行政職	大学卒	267,322 円	383,391 円	399,890 円	391,569 円
	高校卒	266,400 円	347,400 円	— 円	437,433 円
技能労務職		202,400 円	— 円	286,250 円	298,038 円

◆経験年数には、採用前の職歴等を加算した年数を含めます。

◆「—」は該当者がいないため、未掲載です。

(3) 一般行政職の級別職員数等の状況

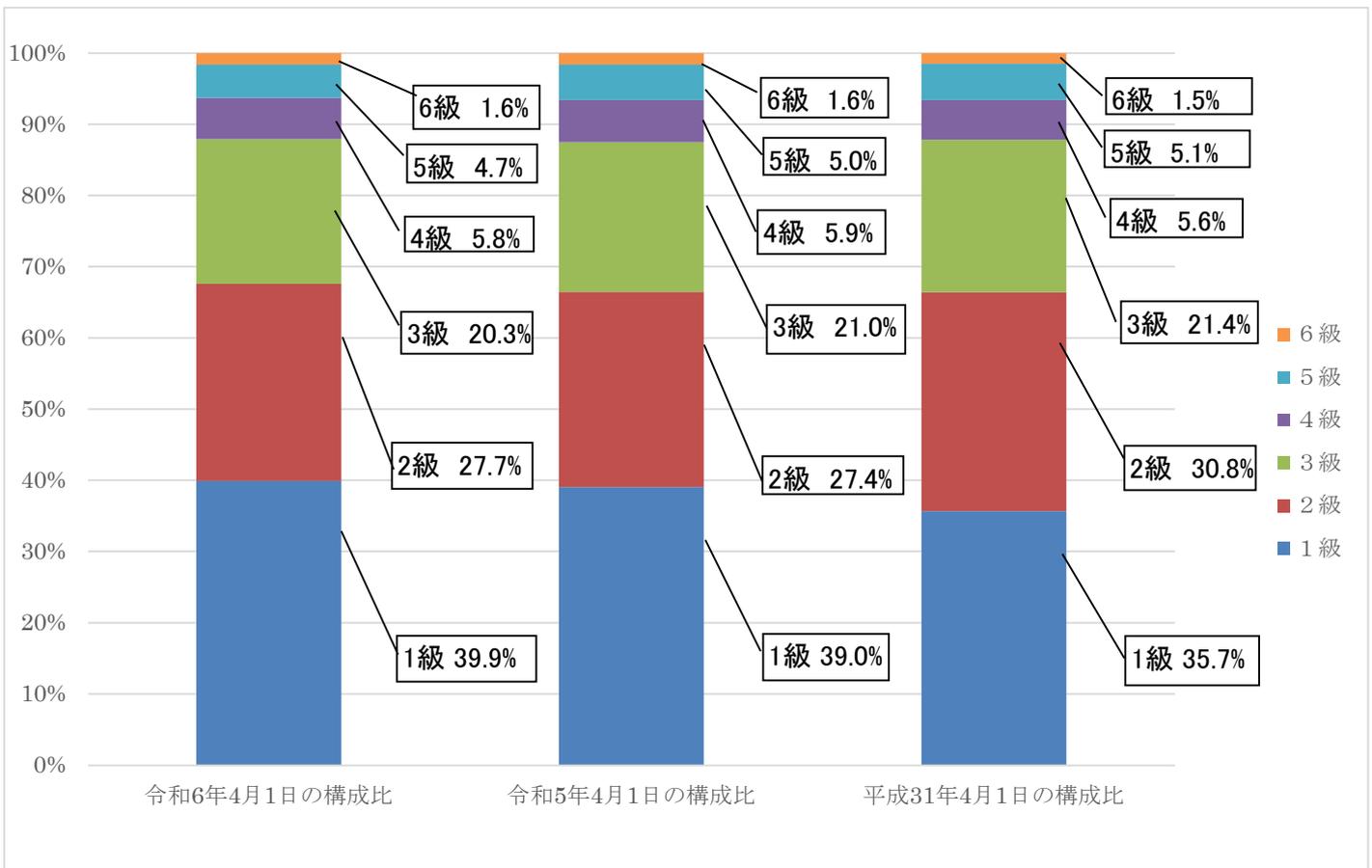
ア 一般行政職の級別職員数及び給料表の状況（令和6年4月1日現在）

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	17 人	1.6%	370,800 円	514,100 円
5 級	課長	51 人	4.7%	288,700 円	453,500 円
4 級	課長補佐	64 人	5.8%	260,300 円	427,600 円
3 級	係長・主査	223 人	20.3%	235,600 円	405,700 円
2 級	主任	304 人	27.7%	208,500 円	356,600 円
1 級	係員	437 人	39.9%	153,500 円	322,900 円

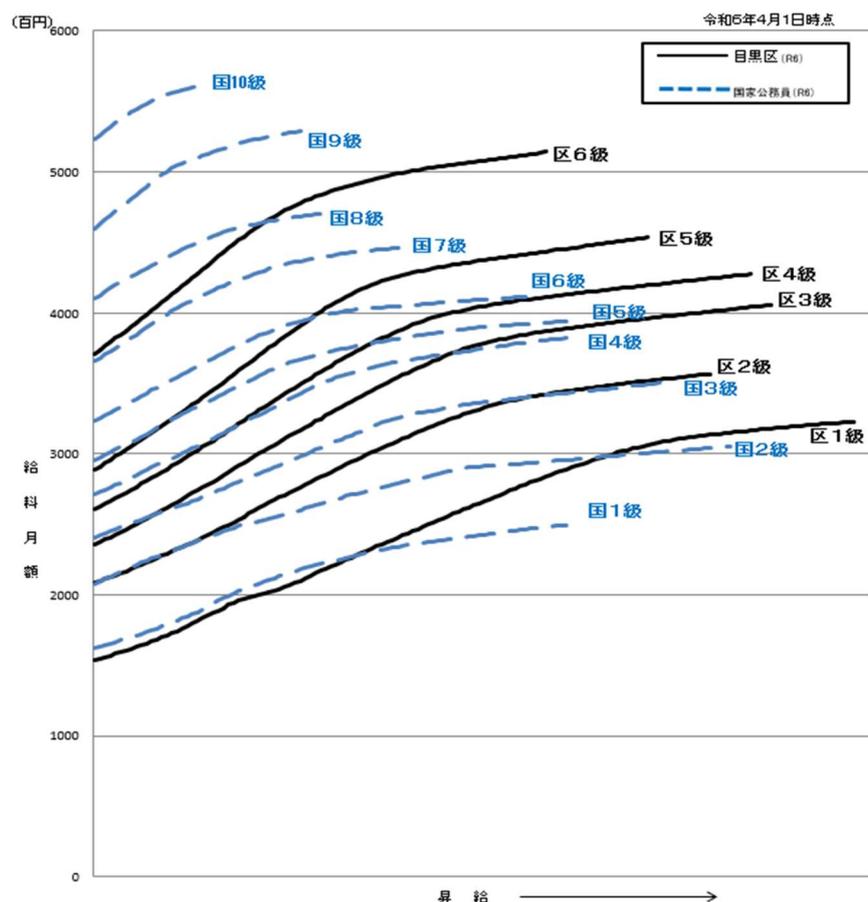
◆目黒区給与条例に基づく給料表の級区分による職員数（再任用職員を除く。）です。

◆標準的な職務内容とは、それぞれの級に該当する代表的な職務です。

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



イ 国との給与表カーブ比較表（行政職（一））（令和6年4月1日現在）



ウ 昇給への人事評価結果の反映状況

① 人事評価の実施状況

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

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

② 令和6年4月1日の昇給への人事評価結果の反映状況（一般行政職）

人事評価結果等に基づき、昇給区分（6号昇給～0号昇給）を決定

区分	職員数		構成比	
	管理職員	管理職員以外	管理職員	管理職員以外
上位（6～5号昇給）	24人	270人	32.00%	31.69%
標準（4号昇給）	50人	580人	66.67%	68.08%
下位（3～0号昇給）	1人	2人	1.33%	0.23%
計	75人	852人	100%	100%

(4) 職員の手当の状況

ア 期末・勤勉手当（5年度）

目黒区	東京都	国
1人あたり平均支給額 1,681,603円 (再任用を除く職員 1,758,065円) (再任用職員 676,892円)	1人あたり平均支給額 1,889,761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) ◆ 管理職員 期末手当 勤勉手当 2.05 月分 2.60 月分 (1.175 月分) (1.275 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) ◆ 管理職員〔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)	(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)
(加算措置の状況) 職制上の段階、職務の級等による加算 ・職務段階別加算 5～20% ・管理職加算 15～20%	(加算措置の状況) 職制上の段階、職務の級等による加算 ・職務段階別加算 3～20% ・管理職加算 15～25%	(加算措置の状況) 職制上の段階、職務の級等による加算 ・職務段階別加算 5～20% ・管理職加算 10～25%

◆ () 内は、再任用職員に係る支給割合です。

※会計年度任用職員は除きます。

【参考】令和6年特別区人事委員会勧告内容

区分	期末手当	勤勉手当	合計
一般職員	2.50 月 (1.40 月)	2.35 月 (1.15 月)	4.85 月 (2.55 月)
管理職員	2.15 月 (1.225 月)	2.70 月 (1.325 月)	4.85 月 (2.55 月)

◆ () 内は、再任用職員に係る支給月数です。

【参考】勤勉手当への人事評価結果の反映状況（一般行政職）

1 人事評価の実施状況 地方公務員法第23条に基づき、毎年1月1日を評価基準日として全職員について勤務成績の人事評価を実施 なお、平成13年から管理職員（課長級以上）を対象とした能力・業績に基づく人事評価を実施しており、平成19年から管理職員以外の職員（係長級・一般職員）についても実施 また、平成24年度からは、勤勉手当の成績率に扶養手当及び扶養手当の合計額に地域手当の割合を乗じて得た額を原資として加算し、人事評価結果への反映を拡大して実施								
2 令和6年6月の勤勉手当への人事評価結果の反映状況 人事評価結果等に基づき、成績率を決定（評価基準日以降の採用者等については対象外）								
成績率					職員数（構成比）			
区分	管理職員	係長級職員	主任職員	一般職員	管理職員	係長級職員	主任職員	一般職員
上位	1.1829～ 1.0764	1.1325～ 1.0562	1.0861～ 1.0380	1.0457～ 1.0216	29人 (35.37%)	119人 (37.42%)	121人 (36.23%)	113人 (25.92%)
標準	0.9700	0.9800	0.9900	0.9975	51人 (62.20%)	198人 (62.26%)	213人 (63.77%)	322人 (73.85%)
下位	0.9400～ 0.8900	0.9550～ 0.9300	0.9650～ 0.9400	0.9725～ 0.9475	2人 (2.44%)	1人 (0.31%)	0人 (0.00%)	1人 (0.23%)
計					82人	318人	334人	436人

イ 退職手当（令和6年4月1日現在）

区分		目 黒 区		国	
		自己都合	勸奨・定年	自己都合	応募認定・定年
支給率	勤続20年	18.00月分	24.55月分	19.6695月分	24.586875月分
	勤続25年	28.00月分	32.95月分	28.0395月分	33.27075月分
	勤続35年	39.75月分	47.70月分	39.7575月分	47.709月分
	最高限度額	39.75月分	47.70月分	47.709月分	47.709月分
その他の加算措置		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)	
退職時特別昇給		4号給又は8号給			
1人当たり平均支給額		2,235千円	20,121千円		

◆退職手当の1人当たり平均支給額は、令和5年度退職者分の平均額です。

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

ウ 地域手当（令和6年4月1日現在）

支給実績（令和5年度決算）			1,502,907千円
支給職員1人当たり平均支給年額（令和5年度決算）			710,594円
支給対象地域	支給率	支給対象職員数	国の制度(支給率)
目黒区	20%	2,113人	20%
興津自然学園(千葉県勝浦市)	12%	2人	
地域手当補正後ラスパイレス指数 (ラスパイレス指数)			99.6 (99.6)

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

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

エ 特殊勤務手当（令和6年4月1日現在）

支給実績（令和5年度決算）		16,744千円		
支給職員1人当たり平均支給年額（令和5年度決算）		82,889円		
職員全体に占める手当支給職員の割合（令和5年度）		9.78%		
手当の種類（手当数）		5		
手当の名称	主な支給対象職員	主な支給対象業務	支給実績 (5年度決算)	左記の職員に対する 支給単価
特定危険現場 作業手当	施設課に勤務する職員	区の施設に設置される昇降機の新設、修繕及び改修に伴う検査業務	0円	従事した日1日につき 420円
	水防本部設置に伴う召集を受けた職員	当該年度の水防活動計画に定める警戒箇所における水防作業	14,840円	従事した日1日につき 1,060円
福祉業務手当	福祉に関する事務所に勤務する職員	生活保護法、中国残留邦人等の円滑な帰国の促進並びに永住帰国した中国残留邦人等及び特定配偶者の自立の支援に関する法律、生活困窮者自立支援法、身体障害者福祉法、知的	2,761,150円	従事した日1日につき 490円

		障害者福祉法、老人福祉法、児童福祉法、母子及び父子並びに寡婦福祉法又は、売春防止法に定める業務を行うための家庭等への訪問		
児童相談所関係業務手当	児童相談所に勤務する職員	児童福祉法第12条第2項に規定する業務を行うための家庭訪問、指導、相談等	222,460円	従事した日1日につき490円
		児童福祉法第11条第1項第2号ホに掲げる業務	0円	従事した日1日につき1,470円
防疫等業務手当	保健所に勤務する職員	感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律第6条第2項及び第9項に規定する感染症等の患者等に接する業務	0円	従事した日1日につき700円
		感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律第6条第3項(第2号を除く。)及び第4項に規定する感染症の患者等に接する業務	221,030円	従事した日1日につき310円
		感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律第6条第3項第2号に規定する感染症の患者に常時接する業務に従事する者が、家庭等に訪問することにより、当該患者に接する業務	3,600円	従事した日1日につき180円
清掃関係業務手当	清掃事務所に勤務する職員	廃棄物の処理を直接行う業務又はこれに密接に関連する業務	13,520,500円	従事した日1日につき700円

オ 時間外勤務手当

支給実績（令和5年度決算）	815,895千円
職員1人当たり平均支給年額（令和5年度決算）	396千円
支給実績（令和4年度決算）	813,551千円
職員1人当たり平均支給年額（令和4年度決算）	390千円

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

カ その他の手当（令和6年4月1日現在）

手当名	内容及び支給単価	国の制度との異同	国の制度と異なる内容	支給実績 (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生計費の一助として支給 ・配偶者 6,000 円 ・子 9,000 円 ・父母等 6,000 円 ・16～22 歳の子 1 人につき 4,000 円加算	異なる	6,500 円 10,000 円 6,500 円 5,000 円	100,031 千円	184,558 円						
住居手当	職員の住居費の一部を補うため、月額 27,000 円以上の家賃を支払っている者に支給 <table border="1" data-bbox="300 667 614 779"> <tr> <td>～27 歳</td> <td>27,000 円</td> </tr> <tr> <td>～32 歳</td> <td>17,600 円</td> </tr> <tr> <td>～上記以降</td> <td>8,300 円</td> </tr> </table>	～27 歳	27,000 円	～32 歳	17,600 円	～上記以降	8,300 円	異なる	家賃負担者に最大 28,000 円	113,639 千円	177,560 円
～27 歳	27,000 円										
～32 歳	17,600 円										
～上記以降	8,300 円										
通勤手当	通勤に要する経費の一部を補うために運賃等相当額を支給 ・交通機関利用者 1 か月当たりの支給限度額 55,000 円 ・交通用具利用者 2,600～24,900 円	異なる	交通用具等の使用距離区分と支給額	246,598 千円	132,295 円						
管理職手当	管理又は監督の地位にある職員に、その職の特殊性に基づいて支給 ・部長及びこれに相当する職 127,600 円 ・重要かつ困難な事務を処理する課長の職 101,500 円 ・課長及びこれに相当する職 92,300 円 ※給料月額 7 割措置が適用される職員に支給する場合は、適用される手当額に 100 分の 70 を乗じて得た額	異なる	支給区分 支給金額	111,846 千円	1,177,330 円						
初任給調整手当	採用による欠員の補充が困難な職員について、その採用困難な状況や民間における賃金との較差等を考慮して支給 支給期間に応じて 118,000～268,500 円	異なる	支給区分 支給金額	3,476 千円	1,738,200 円						
休日給 夜間勤務手当	休日給…休日において正規の勤務時間中に勤務することを命ぜられた職員に対して支給 勤務 1 時間当たりの給与額×135/100 夜間手当…正規の勤務時間における勤務として午後 10 時から翌日の午前 5 時までの間に勤務した職員に対して支給 勤務 1 時間当たりの給与額×25/100	同じ		44,648 千円	125,416 円						
宿日直手当	宿直勤務又は日直勤務に従事した職員に対し、当該勤務の報酬として支給	異なる	支給区分 支給金額	0 千円	0 円						

管理職員 特別勤務 手当	管理職手当を受ける管理又は監督の地位にある職員が、以下に勤務した場合に支給。職と勤務時間に応じて4,000～18,000円を支給 ・臨時又は緊急の必要等により週休日又は休日に勤務した場合に支給 ・臨時又は緊急の必要等により週休日等以外の日の午前0時から午前5時までの間に勤務した場合に支給 ※給料月額7割措置が適用される職員に支給する場合は、適用される手当額に100分の70を乗じて得た額	異なる	支給金額 3,000円 ～18,000円	146千円	16,222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することを常況とする職員に対して支給 基礎額30,000円 加算額 100km以上200km未満 6,000円 200km以上300km未満 10,000円 300km以上 14,000円	異なる	支給金額 30,000円 ～ 100,000円	0千円	0円
義務教育 等教員特別 手当	人材確保法の趣旨に沿うため、教育職員の給与について特別の措置を講ずるため支給 その者の発令級号給に応じて1,120～4,150円			1,002千円	41,737円

◆5年度決算の値は、一般会計、国民健康保険特別会計、後期高齢者医療特別会計、介護保険特別会計の合計です。

(5) 特別職の報酬等の状況（令和6年4月1日現在）

区 分		給 料 月 額 等		
		給料・報酬	地域手当	(参考) 特別区における給料・報酬の最高/最低額
給料	区 長	1,058,000円	211,600円	1,286,000円/914,400円
	副区長	847,000円	169,400円	1,027,000円/810,700円
	教育長	741,000円	148,200円	942,700円/729,500円
	代表監査委員	630,000円	126,000円	721,000円/627,000円
報酬	議 長	905,000円	－円	956,000円/856,000円
	副議長	791,000円	－円	809,000円/763,500円
	議 員	598,000円	－円	621,000円/594,800円
期末手当	区 長 副区長 教育長 代表監査委員	(令和5年度支給割合) 3.50月分		
	議 長 副議長 議 員	(令和5年度支給割合) 3.45月分		

退職手当	職名	(算定方式)	(1期の手当額)	(支給時期)
		退職時給料月額×在職年数×450/100	19,044,000円	任期ごと
	副区長	退職時給料月額×在職年数×306/100	10,367,280円	任期ごと
	教育長	退職時給料月額×在職年数×230/100	5,112,900円	任期ごと
	代表監査委員	退職時給料月額×在職年数×195/100	4,914,000円	任期ごと

◆退職手当の「1期の手当額」は、令和6年4月1日現在の給料月額及び支給率に基づき、1期（教育長：3年＝36月、その他の特別職：4年＝48月）勤めた場合における退職手当の見込額です。

2 職員数の状況

(1) 部門別職員数の状況と主な増減理由（各年4月1日現在）

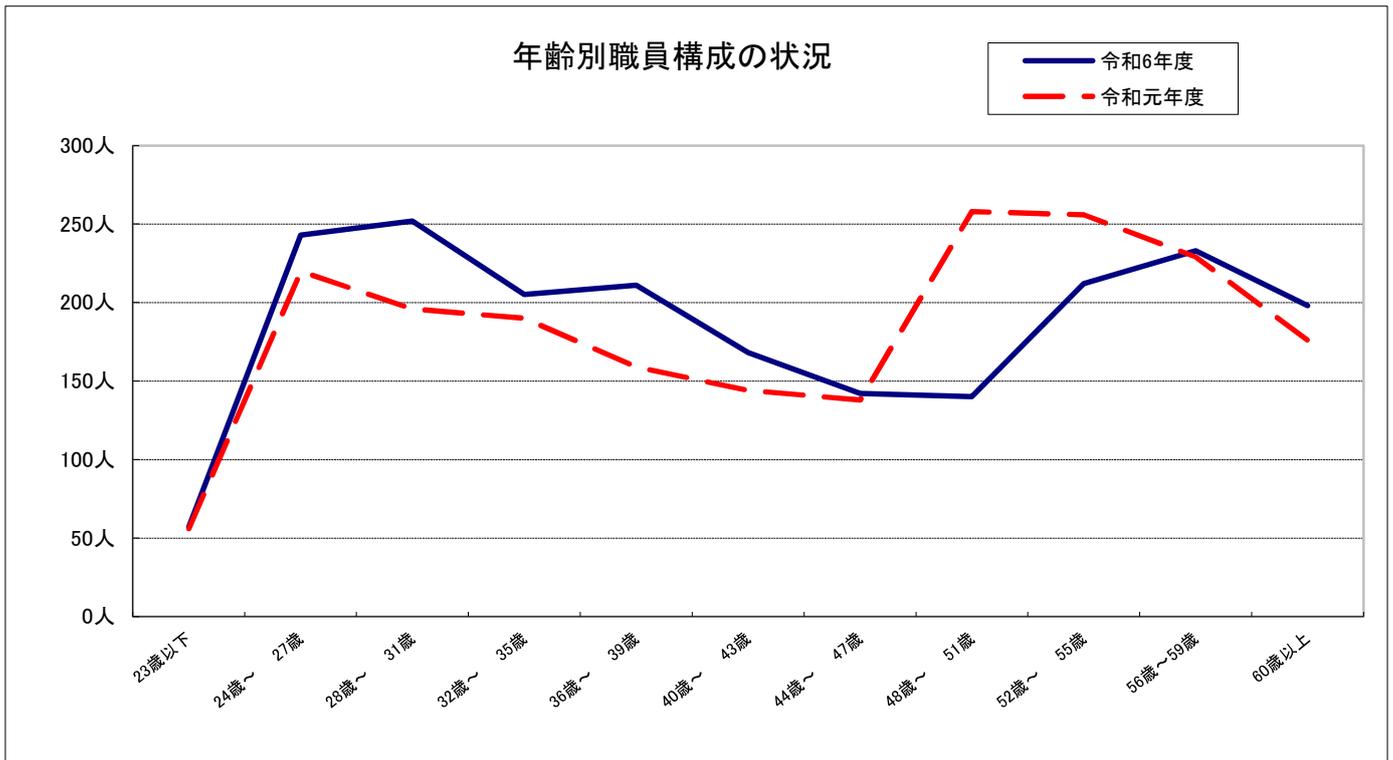
（単位：人）

部門	区分	職員数		対前年 増減数	主な増減理由	
		令和5年	令和6年			
普通会計部門	一般行政	議会	13	13	0	
		総務	370	376	6	増：データ利活用推進、コミュニティ施設管理、ITガバナンスの確立への対応、システム標準化の円滑な運営
		税務	80	86	6	増：臨時の給付金に係る対応
		民生	818	800	▲ 18	増：再任用職員の活用終了、子ども家庭支援センター強化 減：保育園の閉園、学童保育クラブの民営化
		衛生	250	237	▲ 13	減：新型コロナウイルス感染症対策の見直し、清掃職員の委託化
		労働	1	1	0	
		商工	16	18	2	増：再任用職員の活用終了
		土木	217	224	7	増：区有施設見直し事業の推進、耐震化促進・狭あい道路整備事業の推進 減：マンション管理適正化事業の見直し
		計	1,765	1,755	▲ 10	
	教育部門	192	196	4	増：学校施設更新計画推進、特別支援教育相談体制強化 減：学校用務等業務見直し	
小計		1,957	1,951	▲ 6		
		(93)	(68)	▲ 25		
公営企業等会計部門	国民健康保険事業会計	45	47	2	増：税務部門からの振替、給付業務の推進	
	後期高齢者医療事業会計	13	13	0		
	介護保険事業会計	50	50	0		
	小計	108	110	2		
合計		2,065	2,061	▲ 4	<参考>	
		(94)	(69)	▲ 25	人口1万人当たりの職員数 73.57人	

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

◆（ ）内は、再任用短時間勤務職員であり、外書きです。

(2) 年齢別職員構成の状況 (各年4月1日現在)



年齢区分	23歳以下	24歳～27歳	28歳～31歳	32歳～35歳	36歳～39歳	40歳～43歳	44歳～47歳	48歳～51歳	52歳～55歳	56歳～59歳	60歳以上	合計
令和6年度	57人	243人	252人	205人	211人	168人	142人	140人	212人	233人	198人	2,061人
令和元年度	56人	220人	196人	190人	159人	144人	138人	258人	256人	229人	176人	2,022人

※年齢区分については、年度末の年齢で表記しています。

(3) 職員数の推移 (各年4月1日現在)

(単位：人・%)

部門別	年度						過去5年間の増減数(率)	
	元年	2年	3年	4年	5年	6年	増減数	率
普通会計部門	1,917	1,935	1,941	1,953	1,957	1,951	34	1.77%
うち一般行政職	1,727	1,747	1,754	1,762	1,765	1,755	28	1.62%
うち教育部門	190	188	187	191	192	196	6	3.16%
公営企業等会計部門	105	109	107	108	108	110	5	4.76%
総合計	2,022	2,044	2,048	2,061	2,065	2,061	39	1.93%

3 職員の任免の状況

(1) 採用の状況

採用日	事務系	福祉系	技術系	技能労務系	幼稚園教諭	合計
R5年4月2日～ R6年3月31日	0人	1人	0人	0人	0人	1人
R6年4月1日	65人	21人	23人	2人	0人	111人

(2) 退職の状況

ア 職種別の状況

退職日	事務系	福祉系	技術系	技能労務系	幼稚園教諭	合計
R5年4月1日～ R6年3月30日	14人	3人	4人	2人	0人	23人
R6年3月31日	14人	26人	13人	5人	0人	58人

イ 事由別の状況

退職日	定年	勸奨	普通	都・他区 への転出	その他	合計
R5年4月1日～ R6年3月30日	0人	2人	19人	0人	2人	23人
R6年3月31日	0人	23人	32人	3人	0人	58人

(3) 再任用の状況（令和6年4月1日現在）

	事務系	福祉系	技術系	技能労務系	幼稚園教諭	合計
再任用フルタイム	33人	13人	9人	21人	1人	77人
再任用短時間	34人	12人	3人	20人	0人	69人

4 職員の服務及び勤務条件

(1) 職員の服務に関する義務

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

(2) 勤務時間（標準的なもの）

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

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

(3) 休暇の種類

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

(4) 年次有給休暇の取得状況

年次有給休暇は、職員の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図ることを目的として、年間一定日数与えられる休暇です。付与日数は、原則として1年につき20日であり、その年に使用しなかった日数がある場合は、20日を限度として翌年に繰り越すことができます。

令和5年1月1日～令和5年12月31日の平均取得日数	18.3日
----------------------------	-------

◆非現業の一般職に属する常勤職員のうち区長部局に勤務する職員（交代制等勤務職場を除く。）の平均取得日数です。

(5) 育児休業及び部分休業の取得状況

育児休業は、子を養育する職員に対して育児のための休業を認めることにより、継続的な勤務を促進し、職員の福祉を増進するとともに、行政の円滑な運営に資することを目的とする制度です。

部分休業は、子を養育する職員に対して育児のために1日2時間までの範囲で勤務しないことを認めることにより、継続的な勤務を促進し、職員の福祉を増進するとともに、行政の円滑な運営に資することを目的とする制度です。

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

令和5年度の取得者数	男性		女性	
	育児休業	28人	109人	
	部分休業	5人	82人	

5 職員の分限及び懲戒処分状況

令和5年度の被処分者数	分限処分	免職 0人	休職 86人	降任 0人	降給 0人
	懲戒処分	免職 0人	停職 1人	減給 0人	戒告 0人

6 職員の人事評価の実施

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

7 職員の退職管理

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

区では職員倫理条例により誰もが職員に対する公正な職務の遂行を損なう行為の要求を禁止するとともに、契約及び許認可等の業務に対する働きかけに関する取扱い要綱により、働きかけの内容を記録・公表することで、全ての職員が汚職や不正に関わることの未然防止に積極的に取り組んでいます。

8 職員の研修の状況

職員の研修の状況（令和5年度実績）

研修名		講座数	修了者数（延べ）
区研修	職層研修	21	1,285
	実務研修	5	116
	特別研修	5	266
	派遣研修	30	37
	職場研修	5	180
区研修 計		66	1,884
特別区共同研修	職層研修	9	375
	専門研修	33	76
	特別研修	25	100
	清掃研修	4	10
特別区共同研修 計		71	561
総合計		137	2,445

区研修

- ◆「職層研修」は、在職年数や各職位に応じた能力の向上を図るための研修です。
- ◆「実務研修」は、区の事務を進める上で必要な文書事務等の実務能力を身に付けるための研修です。
- ◆「特別研修」は、区を取り巻く環境の変化に対応するための能力向上や、職員のキャリアデザインを支援するための研修です。
- ◆「派遣研修」は、外部の研修機関等で実施する研修に職員を派遣する研修のうち、人事課で助成を行った研修です。
- ◆「職場研修」は、業務上必要な知識の習得や技術の向上を目的とし職場ごとに行う研修のうち、人事課で助成を行った研修です。

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

- ◆「職層研修」は、職層に応じ、公務員意識の高揚、基礎的知識の習得及び能力の向上を図る研修です。
- ◆「専門研修」は、専門的な知識、技術の習得など職員の専門性を高めるための研修です。
- ◆「特別研修」は、職員の能力、経験に応じた知識の習得及び能力の向上を図り、区における人材育成体制等の充実に寄与すること等を目的とした研修です。
- ◆「清掃研修」は、清掃事業に従事する職員を対象とした研修です。

9 職員の福利厚生等の状況

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

(1) 東京都職員共済組合・公立学校共済組合

地方公務員等共済組合法に基づき、病気、出産、休業、退職、死亡その他被扶養者の病気等に関して健康保険や年金事業等を実施しています。事業は、組合員が負担する掛金と地方公共団体が負担する負担金によって行っています。

令和 6 年 4 月 1 日現在における組合員の掛金率は下表のとおりです。

共済組合	一般組合員	短期組合員
東京都職員共済組合	15.188/100	5.288/100
公立学校共済組合	15.497/100	5.597/100

※掛金率は標準報酬月額に対するもの

(2) 特別区職員互助組合

特別区及び特別区の一部事務組合職員の相互共済及び福利厚生を図ることを目的として設置され、保険事業やライフプラン事業等を実施しています。事業は、組合員が負担する組合費（給料月額の 1.7/1000）と各種保険の事務手数料等の事業収入で行っています。

(3) 目黒区職員互助会

目黒区職員の互助会に関する条例に基づき、職員の福利厚生を増進を目的として設置され、給付事業、貸付事業、文化体育事業等を実施しています。事業は、職員が負担する会費（給料月額の 4.5/1000、会計年度任用職員は月額 200 円）と区からの補助金、保険の事務手数料等の事業収入で行っています。

ア 会員数

3,589 人（令和 6 年 3 月 31 日現在）

※会計年度任用職員及び関係団体固有職員の会員を含みます。

イ 会費と区補助金

会費（職員負担）	負担率	区補助金(令和 5 年度)
41,769,044 円 (令和 5 年度決算額)	会費：区補助 1：0.78	32,919,000 円 (うち 1,557,861 円を返還)

※「会費（職員負担）」は、退職記念積立金を含みます。

ウ 主な事業

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

(4) 被服貸与

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

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

(5) 職員の健康管理の状況

ア 健康診断

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

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

イ メンタルヘルス対策・相談

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

ウ 安全衛生管理

職場の安全衛生の確保を目的に、安全衛生管理体制を組み安全衛生委員会活動を行っています。

(6) 公務災害補償の実施状況

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

令和 5 年度の認定件数	公務災害	通勤災害
	14 件	4 件

(7) 風水害対策指定職員家賃助成

風水害等発生時に水防活動や避難所の開設・運営の補助業務等に従事する区内在住職員を「風水害対策指定職員」に指定しています。これらの職員のうち要件を満たす職員に住居手当とは別に家賃助成を行っています。令和 5 年度の助成対象者は 67 名でした。

10 特別区人事委員会からの報告事項

(令和5年度の業務状況の報告)

(1) 職員の競争試験及び選考の状況

ア 採用試験等

令和5年度における採用試験等については、以下のとおり実施した。

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	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)	有	22歳以上 30歳未満	/	
保健師	無	22歳以上 40歳未満	保健師		
III 類	事務(一般事務)	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
降(注1)吉)	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	
経験者1級職	事務(一般事務)	有	/	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。) ・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)
	事務(ICT)				
	土木造園(土木)				
	建築				
	機械				
	電気				
	福祉	無	61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))	
	児童福祉				
児童指導	無	61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))		
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))	・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。) ・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)
	事務(ICT)				
	土木造園(土木)	無	/		
	建築				
福祉	無	/			
児童福祉					
児童指導	無	/			
児童心理					
経験者3級職(係長級)	事務(ICT)	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))	・活字印刷文又は点字による出題に対応できる人
	児童福祉	無	/		
	児童指導	無	/		
	児童心理	無	/		
就職水河期世代(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 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)～11月5日(日)	10月30日(月)～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)

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（ICT）	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（ICT）	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級長職	事務（ICT）	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	

イ 採用選考等

令和5年度人事委員会が実施した目黒区の採用選考等の実施状況は次のとおりである。

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）	1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	0人
課長補佐	0人
課長	1人
部長	0人

法第四条※1に基づく採用

採用職層	採用承認人数
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

ウ 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 令和5年度管理職選考種別Ⅰ類の実施状況（合格者決定）

Ⅰ類（全部及び免除受験方式）

（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）			
		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	事務	388	336	52	214	191	23	127	107	20	32.7	31.8	0.9	
	技術	Ⅰ	51	67	△16	23	40	△17	15	26	△11	29.4	38.8	△9.4
		Ⅱ	46	41	5	17	22	△5	11	14	△3	23.9	34.1	△10.2
		Ⅲ	46	46	0	9	12	△3	6	8	△2	13.0	17.4	△4.4
		小計	143	154	△11	49	74	△25	32	48	△16	22.4	31.2	△8.8
合計	531	490	41	263	265	△2	159	155	4	29.9	31.6	△1.7		

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）			
		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
		Ⅱ	18	23	△5	5	12	△7	2	9	△7	11.1	39.1	△28.0
		Ⅲ	15	11	4	1	2	△1	1	1	0	6.7	9.1	△2.4
		小計	56	59	△3	11	22	△11	6	14	△8	10.7	23.7	△13.0
合計	240	237	3	88	112	△24	61	65	△4	25.4	27.4	△2.0		

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）			
		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 (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
		Ⅱ	28	18	10	12	10	2	9	5	4	32.1	27.8	4.3
		Ⅲ	31	35	△4	8	10	△2	5	7	△2	16.1	20.0	△3.9
		小計	87	95	△8	38	52	△14	26	34	△8	29.9	35.8	△5.9
合計	291	253	38	175	153	22	98	90	8	33.7	35.6	△1.9		

③ 令和5年度管理職選考種別I類の実施状況（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		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
	II	50	16	16	18	16	7	3	6	32.0	43.8	18.8	33.3
	III	45	14	16	15	13	5	4	4	28.9	35.7	25.0	26.7
	小計	163	50	49	64	46	18	11	17	28.2	36.0	22.4	26.6
合計		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。

〔本年のポイント〕

【給与に関する勧告・報告】

～ 3,000円以上のベースアップは25年振り ～ ※平成10年勧告以来

- 公民較差：3,722円（0.98%）※いわゆる「ベア」に相当
- 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）

職員の給与に関する報告・勧告

ア 職員と民間従業員との給与の比較

1 職員給与等実態調査の内容（令和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

2 民間給与実態調査の内容（令和5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1,112民間事業所を調査（調査完了658事業所）

3 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

4 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。

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。

イ 改定の内容

1 給料表

(1) 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

(2) 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

2 特別給（期末手当・勤勉手当）

- ・民間における特別給の支給状況を勘案し、年間の支給月数を0.1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

3 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

人事・給与制度に関する意見

1 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

2 時代に応じた採用制度の見直し

■ 未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 DX 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**

3 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

4 行政系人事・給与制度改革における現状と課題【次頁参照】

勤務環境の整備等に関する意見

1 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促進)

- ・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

2 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

【行政系人事・給与制度改革における現状と課題】

～ 制度改革から5年 ～

■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A）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

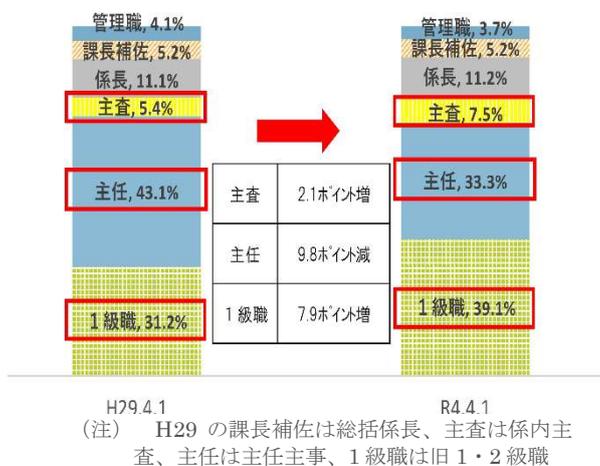
■知識・経験が豊富な職員の活躍促進

- ・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

(3) 勤務条件に関する措置の要求の状況

令和5年度中における目黒区の措置要求の状況は、下記のとおりです。

前年度からの 継続件数 A	5年度 要求件数 B	完結件数 C	翌年度継続 件数 A+B-C	備 考
0	0	0	0	

(4) 不利益処分に関する審査請求の状況

令和5年度中における目黒区の審査請求の状況は、下記のとおりです。

前年度からの 継続件数 A	5年度 請求件数 B	完結件数 C	翌年度継続 件数 A+B-C	備 考
15	0	0	15	