

第 11 章 特別区人事委員会の業務状況

地方公務員法第 58 条の 2 第 2 項の規定に基づき、特別区人事委員会より業務状況の報告がありました。この章は、同条第 3 項の規定に基づき、その報告内容を公表するものです。

《参考》地方公務員法第 58 条の 2

(人事行政の運営等の状況の公表)

第 58 条の 2 任命権者は、次条に規定するもののほか、条例で定めるところにより、毎年、地方公共団体の長に対し、職員（臨時的に任用された職員及び非常勤職員（第 22 条の 2 第 1 項第 2 号に規定する短時間勤務の職を占める職員を除く。）を除く。）の任用、人事評価、給与、勤務時間その他の勤務条件、休業、分限及び懲戒、服務、退職管理、研修並びに福祉及び利益の保護等人事行政の運営の状況を報告しなければならない。

2 人事委員会又は公平委員会は、条例で定めるところにより、毎年、地方公共団体の長に対し、業務の状況を報告しなければならない。

3 地方公共団体の長は、前 2 項による報告を受けたときは、条例で定めるところにより、毎年、第 1 項の規定による報告をとりまとめ、その概要及び前項の規定による報告を公表しなければならない。

1 職員の競争試験及び選考の状況

(1) 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	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	
	心理		40歳未満	心理学を卒業した人又はこれに相当する人	
	衛生監視（衛生）	有	22歳以上 30歳未満	食品衛生監視員及び環境衛生監視員	
衛生監視（化学）	—————				
保健師	無	22歳以上 40歳未満	保健師		
III 類	事務（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
障害者を 採用選考 対象とする	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 ・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	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）	———	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。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。）
	事務（ICT）				———		
	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（一般事務）	有	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）	———	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。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。）
	事務（ICT）				———		
	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）	事務（ICT）	有	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）		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。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						
	児童心理						
就職氷河期世代	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

※国籍要件 公権力の行使又は公の意思形成への参画に携わる可能性が高い職種については、日本国籍を有する者に限定しています。

② 日程

区分	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	7月27日	6月22日	6月22日	6月22日	6月22日
第1次試験・選考(筆記)	4月30日	9月10日	9月10日	9月3日	9月10日	9月3日
第1次合格発表	6月23日	10月11日	10月20日	10月20日	10月11日	10月20日
第2次試験・選考(面接)	7月9日～7月19日	10月22日	11月2日・ 11月6日	10月28日・29日 11月3日・4日・5日	10月30日・31日 11月1日	11月3日
最終合格発表	7月26日(技術系) 8月3日(技術系以外)	11月17日	11月17日	11月17日	11月17日	11月17日

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	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	—	54	36	—	36	22	—	22	
	建築	37	—	37	28	—	28	20	—	20	
	小計	91	—	91	64	—	64	42	—	42	
III類	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	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	—	48	41	—	41	22	—	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	—	55	45	—	45	18	—	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(ICT)	13	—	13	7	—	7	3	—	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	
就職氷河期世代	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大田区の採用選考等の実施状況は次のとおりです。

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

ア 法第三条^{※1}に基づく採用

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

イ 法第四条^{※1}に基づく採用

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

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いたらない。

免除受験方式—択一・短答式問題受験の免除資格を得ている人が、記述式問題及び論文式問題を受験する方式

前倒し受験方式—主任の職にあり、その在職期間が3～5年目の人（経験者採用制度により採用された人等の特例あり）が、択一・短答式問題受験の免除資格を得るため、択一・短答式問題のみを受験する方式。受験年度の管理職選考の合格にはいたらない。

(選考方法) 筆記考査（択一・短答式問題、記述式問題、論文式問題）、勤務評定、口頭試問

(免除資格) 択一・短答式問題の成績が一定の基準に達した人については、原則として、受験翌年度以降の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）

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
	技術II	46	41	5	17	22	△ 5	11	14	△ 3	23.9	34.1	△ 10.2
	技術III	46	46	0	9	12	△ 3	6	8	△ 2	13.0	17.4	△ 4.4
	技術計	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
	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
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
	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
合計		291	253	38	175	153	22	98	90	8	33.7	35.6	△ 1.9

③ 実施状況（免除者）

（単位：人、％）

選考区分	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
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。

〔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）

（1）職員の給与に関する報告・勧告

I 職員と民間従業員との給与の比較

1 職員給与等実態調査の内容（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。

II 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

(2) 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**、能力を發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】

(3) 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

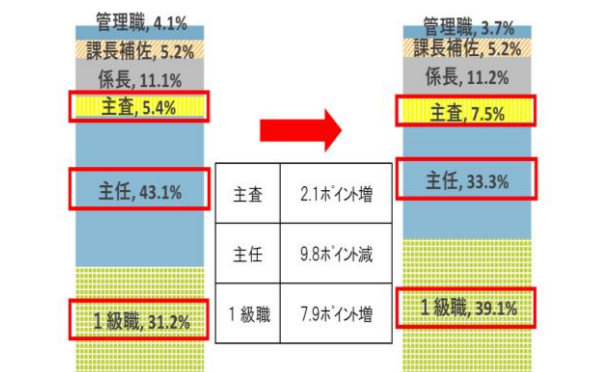
- ・主任職昇任選考(種別A)受験率の減少
(平成29年度69.4%⇒令和4年度52.2%)
- ・主任職が係の中心的な役割を担い、**キャリア形成のための最初の一步にあたることを意識**させながら、**昇任意欲の醸成**を行うことが必要
- ・若年層職員の増加を踏まえ、昇任へのモチベーション維持・向上のための試験制度の工夫や主任職の定数管理に留意

■ 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



(注) H29の課長補佐は総括係長、主査は係内主査、主任は主任主事、1級職は旧1・2級職



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年度中における大田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 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5年度中における大田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 提起件数 B	完結件数 C	翌年度継続 件数 A+B-C	備 考
9	0	0	9	

用語説明

- ・ 勤務条件に関する措置の要求 … 職員は全体の奉仕者として公共の利益のために勤務するという特別の地位にあり、労働基本権の一部が制限されています。その代替措置のひとつとして勤務条件に関する措置の要求の制度が設けられています。
 - ① 措置要求ができる職員 … 一般職の職員（単純労務職員を除く）、条件付採用期間中の職員、臨時職員
 - ② 措置要求ができる事項 … 給与、勤務時間その他の勤務条件

- ・ 不利益処分に関する審査請求 … 任命権者が行った職員の意に反する違法又は不当な不利益処分を簡易迅速な審査手続により救済することによって、地方公務員法が定める職員の身分保障を担保するとともに、人事行政の適正な運営を確保することを目的としています。
 - ① 審査請求ができる職員 … 一般職の職員のうち、不利益処分を受けた者（条件付採用期間中の職員、臨時職員及び単純労務職員を除く）
 - ② 不利益処分となる場合 … 分限処分、懲戒処分等