

# 令和元年度調布市人事行政の運営等の状況

地方公務員法の一部が改正され、平成17年4月1日から地方公共団体は職員の給与や勤務条件等の人事行政の運営状況について公表することが義務付けられました。

当市においても平成17年6月に「調布市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例」を制定し、同年12月から「調布市人事行政の運営等の状況」を市報並びに市ホームページにおいて毎年公表しております。

市の職員の給与、職員定数や勤務条件などは、法律に基づき市議会の議決によって定められた条例や、これに基づく規則などによって規定されています。この公表は、その人事・給与制度がどのように運営され、どのような状況にあるかを、市民の皆さんに、より一層ご理解いただくために公表するものです。

令和元年12月

公表項目		頁
1	<u>職員の任免及び職員数に関する状況</u>	1
2	<u>職員の競争試験及び選考の状況</u>	5
3	<u>職員の人事評価の状況</u>	6
4	<u>職員の給与の状況</u>	6
5	<u>職員の勤務時間その他の勤務条件の状況</u>	12
6	<u>職員の休業の状況</u>	14
7	<u>職員の分限及び懲戒処分の状況</u>	15
8	<u>職員のサービスの状況</u>	16
9	<u>職員の退職管理の状況</u>	17
10	<u>職員の研修の状況</u>	18
11	<u>職員の福祉及び利益の保護の状況</u>	22
12	<u>東京都市公平委員会の業務状況</u>	24

# 1 職員の任免及び職員数に関する状況

## (1) 職員の採用・退職の状況

(単位:人)

職 種	平成 30 年 4 月 1 日		平成 30 年 4 月 2 日～ 平成 31 年 3 月 31 日		平成 31 年 4 月 1 日	
	職員数 (うち採用数)		採用者数	退職者数	職員数(うち採用数)	
事務	827	37	20	56	828	37
事務(社会福祉)	10	1		1	10	1
司書	40	2		4	40	4
児童指導員	7				7	
学芸員	5	1		1	6	2
保育士	136	3		4	137	5
介護士	7			1	6	
土木	40			3	37	
建築	34				35	1
電気	11				11	
機械	5				5	
化学	2				2	
保健師	40	1	1	2	40	1(※2)
看護師	1		1	1(※2)	1	
栄養士	29	2	1	5	29	4
作業療法士	1			1	0	
言語聴覚士	1				1	
自動車運転手	2				2	
業務員	44	1		1	43	
給食調理員	47	1		3	46	2
計	1,289	49	23	83	1,286	57

※1 都交流採用職員, 再任用フルタイム勤務職員等を含み, 再任用短時間勤務職員を除きます

※2 職員の任用替えにより, 職種を看護師から保健師に変更したため, 採用数と退職数に計上して  
います

## (2) 事由別退職者数(平成 30 年度)

事由	定年	勸奨	普通	懲戒	分限	失職	死亡	その他	計
人数	22 人	7 人	26 人	0 人	0 人	0 人	4 人	21 人	80 人

※ (1)の退職者数のうち, 都交流採用職員等を除きます

### (3)昇任試験の実施状況と昇任者数

下記の試験受験資格等に従い、上位の職層に昇任をしています。

#### 【平成 30 年度に実施した昇任試験選考】

昇任試験名	試験受験 対象職層	試験受験資格(基準日 H31.3.31)		合格 者数	昇任 者数	昇任後 の職層	昇任 時期
		満年齢	在級資格等				
係長職昇任 試験選考 (通常任用)	主任	満 29 歳 以上 60 歳未満	行政職給料表(1) 2 級 に在級し、かつ、主任職 歴 2 年以上	24 人	24 人	係長	H31.4
係長職昇任 試験選考 (専任任用)	主任	満 29 歳 以上 60 歳未満	行政職給料表(1) 2 級 に在級し、かつ、平成 26 年 4 月 1 日から平 成 31 年 3 月 31 日ま でに、以下の職場で3年 以上 ・市民部(市民税課, 資 産税課, 納税課に限 る。) ・子ども生活部 ・福祉健康部	3 人	3 人	係長	H31.4
主任職昇任 選考 (短期任用)	主事	満 27 歳 以上 36 歳未満	行政職給料表(1) 1 級 に在級し、かつ、 平成 30 年 4 月 1 日 以前に採用された者	37 人	37 人	主任	H31.4
主任職昇任 選考 (長期任用)	主事	満 36 歳 以上 60 歳未満	行政職給料表(1) 1 級 に在級し、かつ、 平成 30 年 4 月 1 日 以前に採用された者	7 人	7 人	主任	H31.4
主任職昇任 選考	技能主事	満 27 歳 以上 60 歳未満	行政職給料表(2) 1 級 に在級し、かつ、 平成 30 年 4 月 1 日 以前に採用された者	1 人	1 人	主任	H31.4

#### 【平成 29 年度に実施した昇任試験選考】

昇任試験名	試験受験 対象職層	試験受験資格(基準日 H30.3.31)		合格 者数	昇任 者数	昇任後 の職層	昇任 時期
		満年齢	在級資格等				
係長職昇任 試験選考 (通常任用)	主任	満 29 歳 以上 60 歳未満	行政職給料表(1) 2 級 に在級し、かつ、主任職 歴 2 年以上	15 人	15 人	係長	H30.4

係長職昇任 試験選考 (専任任用)	主任	満 29 歳 以上 60 歳未満	行政職給料表(1) 2 級 に在級し、かつ、平成 25 年 4 月 1 日から平 成 30 年 3 月 31 日まで に、以下の職場で3年 以上 ・市民部(市民税課, 資 産税課, 納税課に限 る。) ・子ども生活部 ・福祉健康部	3 人	3 人	係長	H30.4
主任職昇任 選考 (短期任用)	主事	満 27 歳 以上 36 歳未満	行政職給料表(1)1級 に在級し、かつ、 平成 29 年 4 月 1 日以 前に採用された者	27 人	27 人	主任	H30.4
主任職昇任 選考 (長期任用)	主事	満 36 歳 以上 60 歳未満	行政職給料表(1)1級 に在級し、かつ、 平成 29 年 4 月 1 日以 前に採用された者	5 人	5 人	主任	H30.4
主任職昇任 選考	技能主事	満 27 歳 以上 60 歳未満	行政職給料表(2)1級 に在級し、かつ、 平成 29 年 4 月 1 日以 前に採用された者	2 人	2 人	主任	H30.4

(4)部門別職員数の状況(各年4月1日現在)

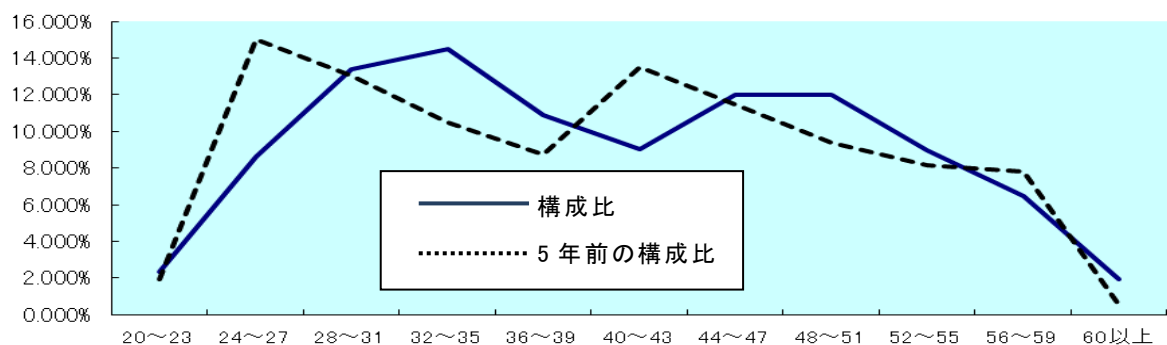
(単位:人)

部門		区分	職員数			対前年増減数	
			平成29年	平成30年	平成31年	平成30年	平成31年
普通会計部門	一般行政部門	議会	13	13	14	0	1
		総務	247	253	250	6	△3
		税務	67	68	70	1	2
		民生	397	395	393	△2	△2
		衛生	99	99	96	0	△3
		労働	1	1	3	0	2
		農林水産	5	5	5	0	0
		商工	15	16	18	1	2
		土木	129	127	128	△2	1
		小計	973	977	977	4	0
		教育部門	209	211	212	2	1
	小計	1,182	1,188	1,189	6	1	
会計部門	公営企業等	下水道	16	17	16	1	△1
		その他	70	72	72	2	0
		小計	86	89	88	3	△1
合計			1,268	1,277	1,277	9	0

※ 一部事務組合への派遣職員等を除きます

(5)職員の年齢構成(平成31年4月1日現在)

区分	20歳	24歳	28歳	32歳	36歳	40歳	44歳	48歳	52歳	56歳	60歳	計
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
	23歳	27歳	31歳	35歳	39歳	43歳	47歳	51歳	55歳	59歳	以上	
職員数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
	30	111	172	186	140	116	154	154	115	83	25	1,286



## 2 職員の競争試験及び選考の状況

(1) 職員採用試験の実施状況(平成 30 年度実施分)

(単位:人)

実施 時期	区分	職 種	第1次試験		第2次試験		第3次試験		第4次試験		第5次試験	
			受 験 者	合 格 者	受 験 者	合 格 者	受 験 者	合 格 者	受 験 者	合 格 者	受 験 者	合 格 者
H30.5 ～ H30.6	上級	事務	1,074	898	874	382	295	164	153	69	63	51
		事務 ※	9	8	7	3	3	3	3	3	3	2
		保健師	11	11	10	7	6	6	5	2	2	2
	中級	事務 ※	3	3	3	2	2	2	2	1	1	0
H30.9	上級	社会福祉	13	8	5	0	0	0	0	0	/	
		学芸員	5	4	3	2	2	0	0	0		
		土木	3	3	0	0	0	0	0	0		
		建築 (経験者)	1	1	1	1	1	1	1	1		
		建築	2	2	2	1	1	1	1	0		
		機械	4	4	4	1	1	0	0	0		
	中級	司書	29	26	24	6	6	2	2	2		
		保育士	31	25	22	15	12	5	5	5		
栄養士		9	7	5	4	4	4	3	3			
H31.1	上級	社会福祉	5	2	1	1	1	1	/			
		学芸員	26	20	14	5	4	3				
		土木	2	1	1	1	1	1				
		機械	2	2	2	1	1	1				

※身体障害者対象

### 3 職員の人事評価の状況

#### 【勤務成績評定】

区分	内容
評定の対象者	係長職以下の全職員
評定の目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>客観的かつ公正で信頼性の高い人事管理を実施するため</li> <li>職員の人材育成</li> <li>職員のモラルの向上・士気の向上</li> </ul>
評定期間	平成30年4月1日から平成31年3月31日まで
評価基準日	平成31年1月1日
評定の方法	5段階による絶対評価
評定項目	<ul style="list-style-type: none"> <li>勤務実績（仕事の質・仕事の量）</li> <li>勤務態度（規律性・協調性・積極性・責任性）</li> <li>勤務能力（職務知識・判断力・企画力・折衝力・指導力）</li> </ul>

#### 【目標管理型勤務評定】

区分	内容
評定の対象者	課長補佐職以上の職員
評定の目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>客観的かつ公正で信頼性の高い人事管理を実施するため</li> <li>職員の人材育成</li> <li>職員のモラルの向上・士気の向上</li> </ul>
評定期間	平成30年4月1日から平成31年3月31日まで
評価基準日	平成31年1月1日
評定の方法	5段階による絶対評価
評定項目	<ul style="list-style-type: none"> <li>目標達成度（難易度に応じた目標の達成水準）</li> <li>プロセス（目標達成に向けた職務遂行の過程で発揮された能力や取組姿勢）</li> <li>サービス（業務に従事する中における法令遵守、職場環境の向上の取組等）</li> </ul>

### 4 職員の給与の状況

#### (1) 人件費の状況(平成30年度普通会計決算)

住民基本台帳 人口 (平成31年 1月1日)	歳入額(A)	歳出額(B)	実質収支 (A)-(B)	人件費(C)	人件費率 (C)/(B)	(参考) 平成29年度の 人件費率
人 235,169	千円 95,256,222	千円 90,650,376	千円 3,484,074	千円 11,832,545	% 13.1	% 13.5

(2)職員給与費の状況(平成 30 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)
	給料	職員手当	期末・勤勉手当	計 (B)	
人 1,185	千円 4,165,583	千円 1,470,974	千円 1,953,724	千円 7,590,281	千円 6,405

※1 職員手当には退職手当は含まれていません

※2 職員数は、平成 30 年 4 月 1 日現在の普通会計部門の人数(教育長除く)です

※3 職員給与費は、人件費から退職手当、議員報酬、社会保険料の事業主負担分である共済費などを除いたものです。なお、特別会計の職員給与費は含まれていません。

(3)職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額(平成 31 年 4 月 1 日現在)

区分	一般行政職			技能労務職		
	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
調布市	40.7 歳	312,568 円	431,222 円	50.5 歳	335,299 円	407,963 円
東京都	41.7 歳	314,459 円	448,732 円	49.9 歳	291,617 円	393,246 円
国	43.5 歳	329,845 円	—	50.7 歳	286,817 円	—

※1 「平均給料月額」とは、平成 31 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諸手当を合計したものです。ただし、期末・勤勉手当は含まれていません

(4)職員の初任給の状況(平成 31 年 4 月 1 日現在)

区分		調布市	東京都	国	
一般行政職	大学卒	183,700 円	183,700 円	総合職	185,200 円
				一般職	180,700 円
	高校卒	145,600 円	145,600 円	148,600 円	

(5)職員の経験年数別・学歴別平均給料月額の状況(平成 31 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	258,012 円	305,669 円	349,147 円
	高校卒	—	—	—



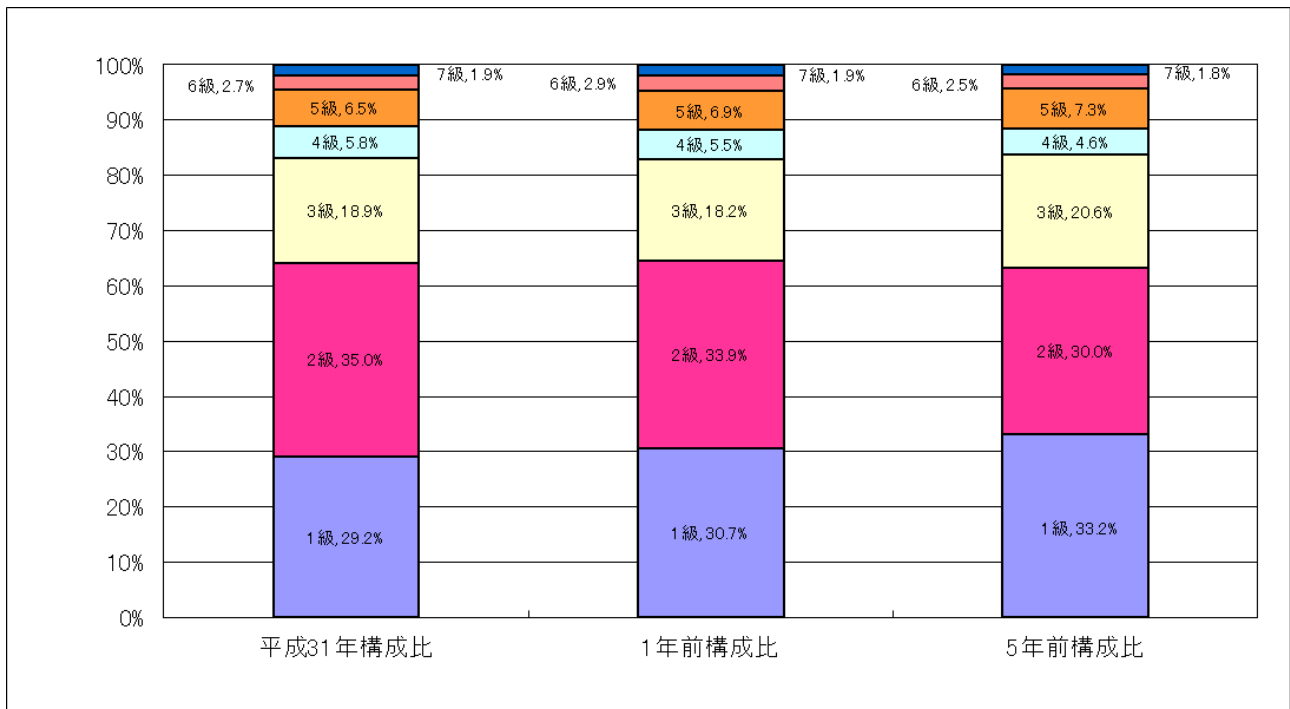
(6) 一般行政職の級別職員数の状況(平成 31 年 4 月 1 日現在)

区分	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	計
標準的な職務内容	主事 技師	主任	係長	課長補佐	課長	次長	部長	
職員数	258 人	309 人	167 人	51 人	58 人	24 人	17 人	884 人
構成比	29.2%	35.0%	18.9%	5.8%	6.5%	2.7%	1.9%	100.0%
1年前構成比	30.7%	33.9%	18.2%	5.5%	6.9%	2.9%	1.9%	100.0%
5年前構成比	33.2%	30.0%	20.6%	4.6%	7.3%	2.5%	1.8%	100.0%

※1 調布市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名です

※3 構成比は、合計が100%になるように調整しています



(7) 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 条の 2 に基づき、毎年 1 月 1 日を評定日として人事評価を実施しています。

2. 昇給への人事評価結果の反映状況

人事評価結果の昇給への反映は、平成 24 年度より実施しています。また、目標管理型勤務評定の結果につきましては、平成 23 年度より反映しています。

(8) 職員手当の状況

① 期末・勤勉手当(平成 30 年度)

区分	調布市		東京都		国	
	期末手当	勤勉手当	期末手当	勤勉手当	期末手当	勤勉手当
6 月期	1.125 月分 (0.65 月分)	0.95 月分 (0.45 月分)	1.225 月分 (0.65 月分)	0.95 月分 (0.45 月分)	1.225 月分 (0.65 月分)	0.90 月分 (0.425 月分)
12 月期	1.225 月分 (0.70 月分)	1.05 月分 (0.50 月分)	1.375 月分 (0.80 月分)	1.05 月分 (0.50 月分)	1.375 月分 (0.80 月分)	0.95 月分 (0.475 月分)
3 月期	0.25 月分 (0.10 月分)	—	—		—	
計	2.60 月分 (1.45 月分)	2.00 月分 (0.95 月分)	2.60 月分 (1.45 月分)	2.00 月分 (0.95 月分)	2.60 月分 (1.45 月分)	1.85 月分 (0.90 月分)
加算措置の 状況	職制上の段階、職務の級等 による加算措置 有		職制上の段階、職務の級等 による加算 措置 有		職制上の段階、職務の級等 による加算措置 有	
1 人当たり 平均支給額	1,661 千円		1,874 千円		—	

※ ( )内は、再任用職員に係る支給割合です

② 退職手当(平成 31 年 4 月 1 日現在)

支給率	調布市		国	
	自己都合退職	勸奨・定年退職	自己都合退職	勸奨・定年退職
勤続 20 年	23.00 月分	23.00 月分	19.6695 月分	24.586875 月分
勤続 25 年	30.50 月分	30.50 月分	28.0395 月分	33.27075 月分
勤続 35 年	43.00 月分	43.00 月分	39.7575 月分	47.709 月分
最高限度額	43.00 月分	43.00 月分	47.709 月分	47.709 月分
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)	
1 人当たり平均支給 額(平成 30 年度)	2,681 千円	22,324 千円	—	

※ 退職手当の1人当たり平均支給額は、平成 30 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(平成 31 年 4 月 1 日現在)

支給率	16%	支給対象職員数	1,315 人
支給実績(平成 30 年度決算)		791,188 千円	
支給職員 1 人当たり平均支給年額(平成 30 年度決算)		596,673 円	

④ 時間外勤務手当

平成 30 年度	支給実績	396,250 千円
	支給職員 1 人当たり平均支給年額	300 千円
平成 29 年度	支給実績	415,680 千円
	支給職員 1 人当たり平均支給年額	316 千円

⑤ その他の手当(平成 31 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	差異の内容	支給実績 (平成 30 年度 決算)	支給職員 1 人 当たり平均支 給年額(平成 30 年度決算)
扶養手当	① 扶養親族である子 9,000 円(子が満 16 歳の 年度初めから満 22 歳の 年度末までは 13,000 円) ② 子以外の扶養親族 6,000 円 ※①・②ともに部長職・ 次長職は支給無し ※②は課長職・課長補佐 職は 3,000 円	異なる	支給対象者 の区分と金 額が相違	90,412 千円	197,838 円
住居手当	世帯主(これに準ずる者 を含む)のうち、満 34 歳に達する日以後の最 初の 3 月 31 日までの間 にある者で自ら居住す るため住宅を借り受け、 家賃を支払っているも のに 15,000 円 ※家賃が月額 15,000 円 に満たない場合は、その 家賃の額	異なる	支給要件と 金額が相違	33,734 千円	154,741 円
通勤手当	① 交通機関等の利用者 運賃等相当額 ② 交通用具(自動車等) の使用者 片道の使用 距離に応じた額	異なる	交通用具使 用者の使用 距離区分が 相違	105,016 千円	90,923 円

<b>給料の特別調整額</b>	管理又は監督の地位にある職員のうち特に指定するものに支給 給料月額 of 100 分の 25 を超えない範囲内において定める額	異なる	支給区分と金額が相違	165,492 千円	1,002,980 円
<b>休日勤務手当</b>	勤務 1 時間当たりの給料等の額に 100 分の 135 を乗じて得た額の合計額	同じ		3,790 千円	24,610 円

※ 「(8)職員手当の状況」では、再任用短時間勤務職員の支給額を含んでいます

**(9)特別職の報酬等の状況(平成 31 年 4 月 1 日現在)**

区 分		給料月額等	
<b>給料</b>	市長	1,035,000 円	
	副市長	895,000 円	
	教育長	830,000 円	
<b>議員報酬</b>	議長	640,000 円	
	副議長	580,000 円	
	議員	550,000 円	
<b>期末手当</b>	市長	(平成 30 年度支給割合)	
	副市長	6 月期	2.075 月分
		1 2 月期	2.275 月分
	議長	3 月期	0.25 月分
	副議長	計	4.60 月分
議員	(算定方式)		
<b>退職手当</b>	市長	(算定方式) (1 期の手当額)	
	副市長	給料月額 × 400/100 × 在職年数	16,560,000 円
		給料月額 × 300/100 × 在職年数	10,740,000 円

※ 退職手当の「1期の手当額」は、平成31年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(支給時期は任期満了時)

## 5 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

### (1) 職員の勤務時間、休憩時間の概要

8:30	12:00	13:00	17:15
勤務時間	休憩時間	勤務時間	

職員の勤務時間は、8時30分から17時15分までの1日7時間45分、週38時間45分です。勤務時間の途中に60分の休憩時間があります。

なお、児童館、保育園、図書館など上記の勤務時間とは異なった時間で勤務している職場もあります。

### (2) 年次有給休暇の取得状況

労働基準法の規定に従い、原則として1年に20日の有給休暇が与えられます。

区分	平成28年平均取得日数	平成29年平均取得日数	平成30年平均取得日数
年次有給休暇	13.9日	14.2日	14.1日

### (3) その他の休暇制度(平成31年4月1日現在)

年次有給休暇以外にも、特別な事由に該当する場合は、特別な休暇が認められます。

種類	具体的な内容	付与日数	平成29年 取得者数	平成30年 取得者数
病気休暇	疾病、受傷した場合に、医師の診断に基づき認められる休暇	90日以内	75人	107人
公民権行使等休暇	公民としての権利又は義務の行使のための休暇	必要と認められる時間	0人	1人
ドナー休暇	骨髄移植のために骨髄液提供希望者として登録を実施するため、または骨髄液提供のために認められる休暇	骨髄提供に要する日または時間	0人	0人
妊娠出産休暇	出産前後の休養にあてるため休暇	16週間(多胎妊娠の場合は22週間)以内	40人	34人
早期流産休暇	妊娠初期において流産し、安静加療を要するため又は母体の健康保持若しくは心身の疲労回復に係る休養のための休暇	流産した日の翌日から起算して、引き続く7日以内	1人	3人
妊娠障害休暇	妊娠に起因する障害のために勤務することが困難な場合における休養として与える休暇	10日以内	11人	13人

<b>母子保健検診休暇</b>	母子健康保健法に基づく保健指導及び健康診査を受けるための休暇	必要と認められる時間	28人	24人
<b>妊婦通勤時間</b>	妊娠中に混雑している公共交通機関を利用して通勤している場合に認められる休暇	正規の勤務時間の始め又は終わりにそれぞれ30分又はいずれか一方に60分の範囲内	23人	16人
<b>育児時間</b>	生後1年3か月未満の生児を養育する職員に認められる休暇	1日2回それぞれ45分 1日2回以内かつ90分を超えない範囲内で15分単位の承認も可	15人	19人
<b>出産支援休暇</b>	男性職員が配偶者の出産に当たり、子の養育その他家事等を行うための休暇	出産の予定日前8週間又は出産の翌日から起算して8週間の範囲内で、7日以内	42人	41人
<b>子供の看護休暇</b>	12歳に達する日以後の最初の3月31日までの子の看護のための休暇	5日以内 (子が複数の場合10日以内、H22.6までは6日以内)	269人	300人
<b>生理休暇</b>	生理日の勤務が困難な場合の休養として与える休暇	1回あたり2日まで	89人	99人
<b>慶弔休暇</b>	職員が結婚する場合、職員の親族が死亡した場合等の休暇	結婚休暇：引き続く6日以内 忌引休暇：親族により1日～10日以内	190人	163人
<b>災害事故休暇</b>	職員の現住居が地震等の災害により滅失、毀損した場合、交通機関の事故等による場合の休暇	必要と認める日数又は時間	193人	585人
<b>夏季休暇</b>	夏季における元気回復等を目的とした休暇	5日以内	1,278人	1,271人
<b>リフレッシュ休暇</b>	勤続年数11・21・31年目の職員が心身の活性化や、豊かな人間性及び活発な創造性の増進を図るための休暇	勤続年数10年：3日以内 勤続年数20年：5日以内 勤続年数30年：5日以内	75人	103人
<b>ボランティア休暇</b>	職員が自発的に報酬を得ないで社会に貢献する活動を行うための休暇	5日以内 (24年12月まで、被災地関連の場合は、7日以内)	0人	2人
<b>短期の介護休暇</b>	日常生活を営むことに支障がある者の介護や必要な世話をを行う場合の休暇	5日以内 (複数の場合10日以内)	97人	86人

#### (4) 介護休暇の取得状況

職員が要介護状態にある家族を介護するための休暇制度があり、連続する6月取得することができます。介護休暇は、1日単位又は時間単位で取得することができます。

区分	平成28年取得者数	平成29年取得者数	平成30年取得者数
介護休暇	5人	10人	7人

## 6 職員の休業の状況

#### (1) 育児休業・部分休業の取得状況

職員が育児をするための休業制度があり、育児休業は、子が3歳に達するまでの期間で取得することができます。部分休業は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、1日2時間以内で30分を単位として取得することができます。

区分	平成28年取得者数	平成29年取得者数	平成30年取得者数
育児休業	71人	87人	109人
部分休業	56人	59人	63人

#### (2) 配偶者同行休業・自己啓発休業の取得状況

配偶者同行休業は、配偶者が、外国で勤務する場合や外国の大学に在学している等を理由として、外国に滞在している場合、最長3年取得することができます。

自己啓発休業は、公務の運営に支障がなく、かつ、当該職員の公務に関する能力の向上に資すると認めるとき、大学等課程の履修のための休業にあつては2年、国際貢献活動のための休業にあつては3年取得することができます。

区分	平成30年取得者数
配偶者同行休業	0人
自己啓発休業	0人

## 7 職員の分限及び懲戒処分の状況

### (1)分限処分者数

(平成 30 年度)

区分	降任	免職	休職	計
勤務成績が良くない場合	0人	0人	0人	0人
心身の故障の場合	0人	0人	14人	14人
職に必要な適格性を欠く場合	0人	0人	0人	0人
廃職, 過員を生じた場合	0人	0人	0人	0人
刑事事件に因る起訴	0人	0人	0人	0人
欠格条項該当	0人	0人	0人	0人

(平成 29 年度)

区分	降任	免職	休職	計
勤務成績が良くない場合	0人	0人	0人	0人
心身の故障の場合	0人	0人	8人	8人
職に必要な適格性を欠く場合	0人	0人	0人	0人
廃職, 過員を生じた場合	0人	0人	0人	0人
刑事事件に因る起訴	0人	0人	0人	0人
欠格条項該当	0人	0人	0人	0人

### (2)懲戒処分者数

(平成 30 年度)

区分	免職	停職	減給	戒告	計	訓告等
法令違反	0人	0人	0人	0人	0人	0人
職務上の義務違反又は職務怠慢	0人	0人	0人	0人	0人	1人
非行行為	0人	1人	0人	1人	2人	0人

(平成 29 年度)

区分	免職	停職	減給	戒告	計	訓告等
法令違反	0人	0人	0人	0人	0人	0人
職務上の義務違反又は職務怠慢	0人	0人	0人	0人	0人	1人
非行行為	1人	1人	0人	1人	3人	0人



## 8 職員のサービスの状況

### (1) 服務に関する基本原則の概要

服務の基本基準として、「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、職務の遂行に当っては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。」（地方公務員法第30条）と規定し、次のような服務上の制約を課しています。

基本原則	概要
法令等及び上司の職務上の命令に従う義務	職員は法令等及び上司の職務上の命令については、従わなければなりません。
職務に専念する義務	職員は全体の奉仕者として、勤務時間中全力で職務を遂行しなければなりません。
信用失墜行為の禁止	職員は職の信用を傷つけたり、職全体の不名誉となる行為をしたりしてはいけません。
営利企業等の従事制限	営利企業等に従事することは制限されており、従事する場合には許可を受けなければなりません。
争議行為等の禁止	職員は争議行為等が禁止されています。
秘密を守る義務	職員は職務上知り得た秘密を漏らしてはいけません。
政治的行為の制限	職員は政党その他の政治的団体の結成等に関与する等の政治的行為が禁止されています。

### (2) 職務専念義務免除の状況

職務専念義務免除の主な内容	29年度承認件数	30年度承認件数
研修を受ける場合	0件	1件
厚生に関する計画の実施に参加する場合	613件	586件
職員団体の運営のために特に必要な限度内でその会 合又はその業務に参加する場合	618件	471件
上記以外に任命権者が相当と認める場合	194件	240件
計	1,425件	1,298件

### (3) 営利企業等の従事制限の状況

営利企業等の従事制限の区分	29年度承認件数	30年度承認件数
営利を目的とする私企業を営むことを目的とする会 社その他団体の役員に就任すること	0件	0件
自ら営利を目的とする私企業を営むこと	0件	0件
報酬を得て、何らかの事業又は事務に従事すること	9件	17件
計	9件	17件

## 9 職員の退職管理の状況

地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律(平成26年法律第3号)により、地方公共団体においては職員の退職管理に関する事項を条例等で定め、適正な管理を行うこととされています。調布市においては、平成28年4月1日から「調布市職員の退職管理に関する条例」及び「調布市職員の退職管理の運営等に関する規則」を制定し、元職員による働きかけの規制や再就職状況の届出等を義務付けています。

## 10 職員の研修の状況

### (1) 第2期調布市人材育成基本方針(目指すべき職員の将来像)

# 調布のまちに愛着と誇りをもち、市民に信頼され、意欲的にチャレンジする職員

調布市では、平成16年10月に策定した「調布市人材育成基本方針」に基づき、研修内容の充実をはじめ、人事・給与制度改革の推進や職場環境の向上に取り組んできました。

平成25年度からの新たな基本構想に掲げたまちの将来像「みんなが笑顔でつながる・ぬくもりと輝きのまち調布」の実現に向け、これまでの成果や課題等を踏まえ、調布市の人材育成に係る基本的な考えを明確にするため、平成25年3月に第2期となる人材育成基本方針を策定し、人材育成を体系的かつ計画的に推進することにしました。

第2期調布市人材育成基本方針での目指すべき職員の将来像は、第1期における取組成果を引き継ぐとともに、市政の担い手としての自覚と責任を認識し、平成25年度からスタートした第5次調布市総合計画に基づくまちづくりを主体的かつ積極的に推進していくよう、「調布のまちに愛着と誇りをもち、市民に信頼され、意欲的にチャレンジする職員」としました。

そして、その将来像を実現するための「4つのアプローチ」と「人材を育成していく環境づくり」を掲げ、それぞれに具体的な取組である「人材育成のための実行プラン」を定めました。また、平成31年3月に、これまでの取組の継続・発展と、職員の意識や社会環境の変化、制度改正等への対応を図り、今後の調布のまちづくりを主体的かつ意欲的に推進していく職員を育成する観点から実行プランの改定をしました。

#### 4つのアプローチ

- ・市民ニーズを的確に捉え、市民と協働してまちづくりを推進する
- ・コスト意識をもち、業務のスキルや質の向上を図る
- ・チャレンジ意欲をもち、周囲も引き込む行動力を身に付ける
- ・お互いに成果を共有し、組織力（チーム力）を高める

#### 人材を育成していく環境づくり

- ・職員の積極性や意欲を喚起する職場づくり
- ・ワーク・ライフ・バランスを推進し、安心して働き続けられる職場づくり



## (2) 職員研修実施状況(平成30年度)

### 1 市独自研修

区分	研修名	対象者	主な研修内容、テーマ等	日数	人数	
職層研修	新任研修	新規採用職員	市役所職員としての意識と自覚, 基本的知識	8日	46	
		年度途中採用職員		1日	8	
	新任主任職研修	主任職昇任職員	主任職の役割, リーダーシップを発揮するために必要なスキルの習得	1日	34	
	主任職研修	主任職昇任後2年以上	主任職として求められる職員像の再認識, タイムマネジメント技法を用いた効果的・効率的な行政運営の意識の醸成	2日	15	
	係長職研修	係長職	係長職の役割, 部下後輩の指導育成(接遇含む。)及び職場の活性化	2日	13	
	再任用職員研修	再任用職員	職場環境の変化への適応, 再任用職員としての意識と役割の再確認	1日	14	
実務研修	新任実務研修	新規採用職員	文書管理システム, 出退勤システム, グループウェア	半日	34	
	FAST操作研修	新規採用職員及び希望者	財務会計システム操作実務	半日	65	
	中堅職員実務研修	在職8年程度	適宜必要な中堅職員としての課題及び実務	1日	57	
	新任係長職実務研修	係長職昇任職員	適宜必要な新任係長職としての課題及び実務	2日	16	
	係長職実務研修(偶数年実施)	係長職	適宜必要な係長職としての課題及び実務	1日	17	
	新任管理職実務研修	管理職昇任職員	適宜必要な新任管理職としての課題及び実務	1日	6	
	管理職研修【人事評価制度(基礎)】	管理職昇任職員	勤務成績評定制度的本質(職員の能力・育成開発)と基本的ルールの再確認, 評定者間の意思統一	半日	6	
	管理職実務研修(奇数年実施)	課長・課長補佐職	適宜必要な管理職としての課題及び実務	半日		
	再任用職員実務研修	新規及び希望する再任用職員	パソコン操作初級・文書管理システム	1日	5	
能力開発研修	窓口対応スキルアップ研修	新規採用職員	窓口サービスアンケート調査	半日	37	
	新任接遇フォローアップ研修	新規採用職員	仕事に対する心構え及びビジネスマナーの再確認, コミュニケーション力の習得	1日	35	
	接遇スキルアップ研修	在職2年程度	クレーム対応及び電話対応の基本と応用(スキルアップ)	2日	31	
	ビジネスライティング研修	在職2年程度	わかりやすく, 的確で正しく情報が伝わる文章作成のポイント	1日	32	
	コミュニケーション研修	在職3年程度	コミュニケーションの基礎スキル, 対面能力の向上, よりよいコミュニケーションとは	1日	29	
	キャリアデザイン研修	在職3年程度	自分の知識・経験等を客観的に見つめ直し, 今後のキャリア目標等についての意識づけを図る	1日	36	
	政策法務基礎研修	在職4年から5年程度	政策法務について基本的知識の習得	2日	25	
	プレゼンテーション研修	在職6年程度	効率的・効果的説明説得方法, 好感を持たれる態度・話し方	1日	71	
	政策形成能力開発研修	在職8年程度	政策形成の理論, 手法, 企画立案能力の養成	2日	59	
	中堅職員接遇研修	在職9年程度	接遇の基本と人間関係, コミュニケーションの理論と実践	1日	45	
	タイムマネジメント研修	在職4年程度	作業効率の高め方, 自己の業務改善	1日	43	
		在職15年から25年程度		1日	26	
	接遇態度向上研修	在職25年から30年程度	接遇マナーの理論と実践, クレーム対応	1日	12	
	女性のためのキャリア開発セミナー	主任職・主事職の女性職員	女性職員のキャリア開発の一環として, 職務に対する意欲と能力の向上	2日	17	
	ネゴシエーション研修	係長職	折衝・交渉力の強化・実践	1日	17	
	課長職研修(管理職マネジメント研修)(偶数年実施)	課長職昇任1年から2年程度	業務の効率的・効果的な推進や危機管理等, 管理職に求められるマネジメント力の向上	1日	14	
	チューター管理者研修	新規採用職員が配属となる所属長及び係長	所属長及び係長の役割や組織の役割を認識, マネジメント能力の向上	半日	12	
	チューター養成研修(前期・中期・後期)	新規採用職員を指導する職員	チューターの役割, 新規採用職員の指導方法	2.5日	89	
	特別研修	体験型研修	新規採用職員	地域活動への参加, 振り返り	半日	27
		姉妹都市職員交流研修(調布から木島平へ)	新規採用職員	村民や村職員等との交流, 村内見学, 体験学習	3日	35
タウンウォッチングセミナー		在職4年から5年程度	車椅子乗車体験, 盲人ガイド訓練	半日	49	
職場研修推進員研修		係長職(庶務担当)	職場研修のニーズ発見法・技法・実施計画方法の習得	半日	7	
市民参加推進研修		全職員	参加と協働のまちづくりの実践に必要な知識, 市民参加手続手法の習得	半日	43	
電話対応コンクール		在職3年から10年程度	ビジネスにおける対応マナー及び電話応対技能の向上	14回	3	
安全運転講座		全職員	安全運転に関する知識及び最近の交通事故の傾向と対策	半日	83	
ハラスメント防止研修(3年に1回実施)		係長職以下	職場のハラスメント防止に対する課題認識, その実態や問題点への対応	半日		
ハラスメント防止研修(3年に1回実施)		全管理職	職場のハラスメント防止に対する課題認識, その実態や問題点への対応	半日	127	
市統一テーマ研修		職場研修推進員及び希望者	適宜必要なテーマを設定	半日	68	
普通救命講習		全職員	心肺蘇生法, 自動体外式除細動器(AED)の使用法	半日	399	
プレワーキングママセミナー		保育園が予定し, 平成30年度に職程度を予定する女性職員	産休・育休の間, 職務から離れていた女性職員の復帰に向けた不安の軽減	半日	16	
女性の健康管理セミナー		在職3年程度の女性職員	出産・育児・介護等のライフイベントや女性特有の身体の変化を意識し, キャリアプランの早期醸成を図る	半日	19	

## 2 東京都市町村職員研修所

区分	研修名	対象者	主な研修内容、テーマ、科目等	日数	人数	
基礎部門	新任研修(Ⅰ期)	在職1年未満	人権尊重, 公務員倫理, 地方自治制度, 地方財政制度, 地方公務員制度	4日	44	
	新任研修(Ⅱ期)		自治体法務, 自治体政策	2日	45	
	係長新任	公務員倫理・メンタルヘルス	係長職1年未満	公務員倫理, メンタルヘルス	1日	18
		仕事と人のマネジメント		仕事と人のマネジメント	2日	19
	課長新任	公務員倫理・ハラスメントの防止・メンタルヘルス	課長(課長補佐)職1年未満	公務員倫理, ハラスメントの防止, メンタルヘルス	1日	5
		管理者の役割		管理者の役割	2日	7
	部長研修	部長職	行政をめぐる今日的課題	半日	2	
	転職者研修(Ⅰ期)	技能労務職から行政職への転職者(1年未満または予定)	人権尊重, 公務員倫理, 地方自治制度, 地方財政制度, 地方公務員制度	4日	0	
	転職者研修(Ⅱ期)		自治体法務, 自治体政策	2日	0	
	階層別研修	問題解決	在職3年程度	問題解決	2日	26
		政策プレゼンテーション	在職3年以上	政策プレゼンテーション	3日	18
		中堅職員の役割	在職7年程度	中堅職員の役割	2日	41
		ベテラン職員の役割	在職15年以上	ベテラン職員の役割	半日	10
		アサーティブコミュニケーション(主任・主事向け)	相手の立場に配慮しつつも、言いにくいことを伝える技術を学びたい職員	コミュニケーションの重要性, アサーティブな表現とは、傾聴力(話の聴き方), 実践演習	1日	2
CSクレーム対応(主任・主事向け)		窓口部署に所属し、クレームに対応する能力を身につけたい職員	住民満足度向上とクレーム, クレーム対応コミュニケーションスキルアップ, 悪質クレームへの対応	2日	0	
ロジカルトレーニング		論理的に考え、分かりやすく表現する能力を身につけたい職員	論理的思考法とは、ロジカルシンキングの構造と手段, 論理的な表現とは、相手に伝えるための方法	2日	3	
要約力〜まとめる力〜		文章や話の要点を短くまとめ、わかりやすく表現する力を身につけたい職員	情報や考えをわかりやすくまとめるための手法や知識	1日	2	
政策形成		係長職1年以上で、政策の企画立案能力、評価能力等を身に付けたい職員	自治体政策の現状と課題, 政策形成	3日	10	
係長コーチング		部下のいる係長職	コーチングを学ぶ意義と手法について、部下の成長意欲を伸ばす、部下の自立精神を伸ばす、コーチング実践演習	2日	0	
ファシリテーション		係長職以上で会議の円滑な運営を図る必要がある職員	ファシリテーターとは、ファシリテーションスキルアップ, ファシリテーション演習	2日	0	
アサーティブコミュニケーション(管理・監督職向け)		相手の立場に配慮しつつも、言いにくいことを伝える技術を学びたい職員	コミュニケーションの重要性, アサーティブな表現とは、マネジメントへの活用, 伝え方, 実践演習	1日	0	
CSクレーム対応(管理・監督職向け)		クレームに対応する能力を身につけたい職員	クレームを起こさせないためには、二次クレームへの対応, クレーム対応コミュニケーションスキルアップ, クレームに対する組織的対応	1日	0	
管理職リスクマネジメント		課長(課長補佐)職1年以上で、管理職に必要な管理能力を身に付けたい職員	自治体を取り巻くリスクについて理解し、管理者として必要なリスクマネジメントの基礎を学ぶ	2日	7	
講師養成研修	講師養成研修(基礎科)	係長職以上	インストラクションの基礎	2日	1	
	問題解決・政策形成	講師養成研修(基礎科)を修了し、当該科目に登壇予定の職員	問題解決・政策形成	3日	1	
	中堅職員の役割		中堅職員の役割	3日	1	
法務研修	行政法Ⅰ	行政法の基礎的知識が必要とされる職員	行政と行政法, 法律と行政の関係, 行政行為, 行政裁量等	3日	1	
	地方自治法	地方自治法の知識が必要とされる職員	地方自治の意義とその保障, 国と地方公共団体の役割分担等	3日	1	
	地方公務員法	地方公務員法の知識が必要とされる職員	地方公務員の意義と種類, 人事機関, 職員に適用される基準, 職員の身分保障と責任等	3日	2	
	民法	民法の基礎的知識が必要とされる職員	総則, 物権, 債権, 親族, 相続, 事例演習	6日	3	
	行政法Ⅱ(奇数年実施)	行政法Ⅰ修了又は行政法の基礎的知識を有する職員	事例研究, 判例研究	4日		
自治体経営研修	政策課題研究	原則として在職5年以上	テーマに関する基調講義, 自治体の現状と課題, 政策形成論, 調査・研究・報告書作成・発表	8日	0	
	政策法務	原則として在職3年以上	政策法務概論, 自治体政策, 自治立法, 法律・条例の解釈と執行, 自治体争訟法務等	2日	2	
	立法法務	原則として在職5年以上	自治体の現状と課題, 政策法務論, 研究・条例作成・報告書作成, 成果発表	8日	0	
	地方財政	地方財政の知識が必要とされる職員	財政の意義と役割, 自治体の財政収入と財政支出, 自治体の予算と決算, 収入と支出の手続き等	3日	0	
情報処理研修	エクセル初級	当該ソフトの基礎操作の習得が必要とされる職員	基礎知識, データ入力, 表の作成, 数式の入力, グラフの作成, データベースの利用等	2日	7	
	パワーポイント初級		基礎知識, 基本的なプレゼンテーションの作成, 表の作成, グラフの作成等	1日	3	
	アクセス初級		データベースの設計と作成, テーブルによるデータの格納, クエリによるデータの加工等	2日	6	
	エクセル中級	エクセル初級修了程度	関数の利用, 表作成の活用, データベースの活用, マクロの作成等	2日	14	
	エクセル中級(関数編)		関数の利用	1日	8	
	エクセル中級(データ分析編)		表作成の活用, データベースの活用等	1日	5	
	エクセルVBAマクロ		表計算ソフト中級修了程度	マクロを始める, 複雑なマクロを記録する, VBAの基本を知る, VBAのコードを見やすく整える等	2日	3
ワード(実践レイアウトテクニック編)	当該ソフトの実践的な活用方法の習得が必要とされる職員	紙面づくりの前に, 写真をトリミングした紙面づくり, 段組みを使った紙面づくり, 地図を作成する	1日	6		
専門職研修	保健師研修(偶数年実施)	保健師	コミュニケーションの重要性, 話の聴き方, 行動変容をおこす伝え方	1日	0	
	栄養士研修(奇数年実施)	栄養士	栄養士の役割, コミュニケーションの重要性	1日		
	保育士研修	保育士	コミュニケーションの重要性, 保護者とのかわり方, 保護者対応スキルアップ	1日	1	

区分	研修名	対象者	主な研修内容、テーマ、科目等	日数	人数	
技術職研修	工事監理科	工事関係の技術系職員	工事監理, 事例研究	3日	2	
	建築構造科(奇数年実施)	営繕・建築指導等において、設計、工事監理、工事発注、設計審査(構造)等を担当する技術系職員	建築基準、構造耐力関係規定、鉄筋コンクリート造の構造審査、構造物体検査等	2日	1	
	中堅技術職研修(奇数年実施)	技術系職員として基礎的知識を有し、かつ実務経験5年以上の職員	基調講義, 事例研究	1日	1	
	Jw_cadソフト初級	当該ソフトの基礎操作の習得が必要とされる職員	Jw_cadの基本、コマンドの基本操作、RC造集合住宅の図面の作成	2日	4	
	AutoCADソフト初級(偶数年実施)	基本操作の修得が必要とされ操作をしたことがある職員	AutoCAD LTの基礎、ツールの活用	1日	1	
総務・一般部門	例規作成実務科	法制担当として実務経験1年未満の職員	法制執務総論, 事例研究	2日	1	
	自治体債権管理回収科	滞納処分のできない公債権や私債権を取り扱っている職員	自治体債権と債権管理回収, 訴訟等手続, 強制執行, 保全処分, 破産手続, 時効管理等	2日	0	
	人事科(偶数年実施)	原則として実務経験2年未満	人事管理の現状と課題, 任用, 勤務時間等, 給与・服務, 事例研究	3日	3	
	会計科(偶数年実施)	原則として実務経験2年未満	財務会計制度の概要, 収入と支出	2日	2	
	広報科(偶数年実施)	実務経験2年未満	行政広報の課題と展望, 広報紙編集の実際, 広報写真の撮り方	3日	3	
	民事訴訟科(奇数年実施)	民法の基礎的知識を有する職員	自治体と民事訴訟, 民事訴訟, 民事執行, 民事保全処分, 自治体の訴訟事務等	3日	1	
	労働安全衛生科(奇数年実施)	原則として実務経験2年未満	健康管理の基礎知識, 職場のメンタルヘルス, メンタルヘルスクエ技法	2日	1	
	財政科(奇数年実施)	原則として実務経験2年未満	予算編成・執行管理, 財政分析, 事例研究	2日	1	
	契約科(奇数年実施)	原則として実務経験2年未満	地方公共団体の契約制度, 請負契約, 物品購入契約	2日	1	
	情報システム調達導入科	システムに係る実務経験通算年数が2年未満の職員	情報システムの調達と管理	2日	1	
	実務研修 税務部門	固定資産税科(初級)土地	実務経験1年未満	土地	2日	0
		固定資産税科(初級)家屋		家屋	2日	3
		固定資産税科(初級)償却資産		償却資産	2日	1
個人住民税科(初級)		個人住民税		2日	4	
法人住民税科(初級)		法人住民税		2日	1	
徴収科(初級)		徴収		2日	6	
固定資産税科(中級)土地		実務経験1年以上	土地	2日	2	
固定資産税科(中級)家屋			家屋	2日	1	
固定資産税科(中級)償却資産(奇数年実施)			償却資産	1日	1	
個人住民税科(中級)			個人住民税	2日	1	
法人住民税科(中級)(奇数年実施)			法人住民税	1日	1	
徴収科(中級)			徴収	2日	4	
事業部門			廃棄物対策科	原則として実務経験2年未満	ごみ減量対策, 廃棄物処理関連法概説	2日
	子育て支援科	子育て支援行政に携わる職員	子育て支援行政の現状と課題	1日	0	
	建築工事科	建築工事に携わる技術系職員	建築工事の積算と監督, グループ討議による事例研究, 環境への取組等	2日	1	
	道路科(偶数年実施)	道路行政を担当する技術系職員	道路政策, 都市道路行政, 街路と街並みの景観, 道路空間と防災等	3日	0	
	図書館科(偶数年実施)	原則として実務経験2年未満	図書館概論, レファレンス, 障がい者奉仕, 地域資料等	3日	2	
特別研修	人権啓発研修	全職員	第1・2回「同和問題」, 第3回「障害者の人権」	半日	45	
	男女共同参画研修	全職員	男女共同参画社会の形成の現状と課題, 男女共同参画社会形成のための方策等	半日	33	
	メンタルヘルス研修	全職員	ストレスに関する基本的な知識, ストレスへの対処法やセルフケアの方法, 周囲や同僚との関わり方	半日	19	
	技能労務職研修	技能労務系職員	公務員倫理, 職場におけるコミュニケーション	1日	0	
	講演会	全職員	適宜必要な講演会を実施し, 自己啓発に資する		35	
	調整力・交渉力(主任・主事向け)	在職3年から11年程度の主任・主事	調整・交渉の基礎知識, 調整・交渉のステップ, 調整・交渉の実践演習	1日	1	
	調整力・交渉力(管理・監督職向け)	係長職以上	管理・監督職に求められる調整力・交渉力とは, 調整・交渉に必要な事前準備, 周囲への配慮や働きかけ等	1日	0	
	レジリエンス研修	全職員	レジリエンスの基礎知識・実践演習	1日	1	
	インバスケ研修	係長職	インバスケトレーニングに基づいた問題発見力・判断力の習得・優先順位のつけ方	1日	1	
	事業スクラップ研修	係長職以上	事業スクラップの必要性	1日	0	
	図解表現力養成研修	文章を適切にわかりやすく図解化し, 活用する能力を身に付けたい職員	図解化の意義・基本ルール	1日	2	
	内部統制研修～いちから分かる内部統制の基本～	内部統制担当職員	地方公共団体における内部統制	1日	0	
	防災講演会	全職員	熊本地震の体験談～庁舎損壊を経験して～	半日	7	
調査研究結果発表シンポジウム	全職員	「多摩・島しょ地域×「スポーツ」でまちを元気に～スポーツが持つ力とスポーツコミッションの可能性～」	半日	8		



### 3 東京都市町村職員研修所第3ブロック合同研修

区分	研修名	対象者	主な研修内容、テーマ等	日数	人数
近隣市合同研修	職場開発セミナー	在職3年程度	現代関係力事情, 自分の対人関係のあり方に気づく, 他者と協働するスキルを学ぶ等	2日	3
	保育士研修	保育士	問題行動を起こす児童への対応, ワールドカフェ形式によるグループ討議, その他各市情報交換	1日	8
	ハラスメント相談員研修(偶数年)	ハラスメント相談員	セクシュアル・ハラスメント, パワーハラスメント防止の基礎知識, 相談員の役割と心得等	1日	3
	窓口英会話研修(奇数年)	全職員	基礎的な英会話の学習, 窓口における応用性のある英会話対応の訓練	8日	
	経営シミュレーション研修	主に在職10年以下の主任・主事	目標管理の大切さ, 組織運営力(コミュニケーション力)や役割遂行に求められるポイント	2日	5

### 4 その他団体への派遣研修等

区分	派遣先	主な研修内容、テーマ等	人数
その他派遣先	東京都職員研修所	行政法務科, 民法法務科, 不動産法務科	8
	特別区職員研修所	地域保健	1
	自治大学校	法制, 経済, 地方行財政論, 公共政策論, 行政経営論, 演習, 講師養成等	1
	国土交通大学校	建築構造審査, 街路・都市交通施設等	5

#### 【その他】

- ア 通信教育研修 個人向け (経費助成) 116人
- イ 自主研究グループ (助成金交付) 5グループ
- ウ 資格取得経費助成 5人
- エ 自主勉強会「要綱の位置付けや役割」 9人

## 11 職員の福祉及び利益の保護の状況

### (1) 共済組合の短期給付及び長期給付の概要

市の常勤職員は、東京都市町村職員共済組合に加入して、短期・長期給付を受けることができます。

#### 【短期給付】

区分		概要
法定給付	保健給付	病気, 負傷などの場合に支払われる給付
	休業給付	育児休業などの場合に支払われる給付
	災害給付	災害などに支払われる給付
法定外給付	附加給付	法定給付以外の給付

#### 【長期給付】

区分		概要
老齢・退職給付	老齢厚生年金 退職年金	原則として, 組合員期間などが10年以上で, かつ, 65歳以上であるとき
	障害給付	障害厚生年金 障害手当金
		公務障害年金
遺族給付	遺族厚生年金	在職中又は退職後に死亡したとき
	公務遺族年金	公務による病気やケガにより死亡したとき

## 【国民年金からの給付】(基礎年金)

区 分	概 要
老齢基礎年金	保険料納付済期間などが10年以上ある者が65歳になったとき
障害基礎年金	初診日前に保険料納付済期間などが加入期間の3分の2以上ある者が、障害等級1級又は2級に該当する障害の状態になったとき
遺族基礎年金	被保険者又は老齢基礎年金受給権者が死亡したときで、その者に扶養されていた子(18歳の最初の3月31日までの間の子など)のある配偶者または子がいるとき

## (2)職員共済会の運営状況(平成30年度)

調布市職員共済会を設置し、職員の健康増進、元気回復その他厚生に関する事業を行っています。職員が負担する共済会会費(給料月額1000分の5)は慶弔費関係に、市からの交付金は慰安事業等で運営しています。

会員会費	交付金	会員数
26,375千円	22,176千円	1,480人

※ 会員数には、市職員のほか監理団体職員などを含みます

## (3)健康診断の実施状況(平成30年度)

区 分	受診者数
定期健康診断	962人
大腸がん検診	443人
胃検診	42人
VDT検診	33人

## (4)公務災害の発生状況

区 分	公務災害	通勤災害
平成30年度災害件数	7件	2件
平成29年度災害件数	13件	2件

## (5)メンタルヘルスへの対応

メンタルヘルスに対しては、市役所内の健康相談室に相談窓口を設けて随時相談を受付けており、産業医、専門相談員(臨床心理士、精神保健福祉士)及び保健師が相談に応じています。

また、年1回メンタルヘルス講習会を職員対象に実施しているほか、労働安全衛生委員会の機関紙を用いて職場におけるメンタルヘルス対策の推進を図っております。



## (6)ハラスメントへの対応

平成23年度からセクシュアルハラスメントに加え、パワーハラスメントに対する相談窓口を整備しました。市役所の内部相談窓口のほかに、外部相談窓口を開設し、



随時相談を受付ける体制を整え対応しています。

また、市役所内には、ハラスメント苦情処理委員会が設けられており、ハラスメントに関する苦情を調査審議し公正な処理に当たることとしています。

#### 外部相談受付状況(平成 30 年度)

区 分	件数	相談内容	備考
パワーハラスメント	4 件	上司等の言動等 4 件	—
その他	0 件	—	—

## 12 東京都市公平委員会の業務状況

### (1)勤務条件に関する措置要求制度の概要と事案処理状況(平成 30 年度)

職員は、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、東京都市公平委員会に対して、当局が適当な措置を講じるよう要求することができます。この制度は、職員の労働基本権が制約されていることに対する代償措置として認められたもので、職員の権利利益を確保し、その勤務条件の適正化を図ることを目的としています。

#### 【事案処理状況】

年度当初 係属件数	新規 申立件数	却下	取下げ	打切り	判 定				年度末 係属件数
					全部容認	一部容認	全部否認	計	
0 件	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件

### (2)不利益処分に関する不服申立制度の概要と事案処理状況(平成 30 年度)

職員は、懲戒その他その意に反する不利益な処分に関し、東京都市公平委員会に対して、不服申立てをすることができます。この制度は、職員の身分保障を実質的に担保するものとして認められたもので、職員が違法又は不当な処分を受けた場合に、その取消しを求める事後救済の制度となっています。

#### 【事案処理状況】

年度当初 係属件数	新規 申立件数	却下	取下げ	打切り	判 定				年度末 係属件数
					処分承認	処分修正	処分取消	計	
0 件	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件

### (3)人事管理に関する苦情処理の事案処理状況(平成 30 年度)

相談件数	処理件数	内 訳					年度末 未処理件数
		制度説明 及び助言	当局への 単なる伝達	当局を指導	打切り	その他	
0 件	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件