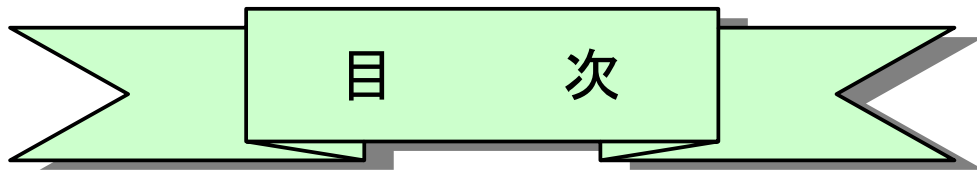


平成 19 年度

文京区人事行政の運営状況等の公表

平成 19 年 12 月

文京区総務部職員課



目次

文京区人事行政の運営等の状況について	1
1 職員の任免及び職員数に関する状況	2
2 職員の給与の状況	4
3 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況	8
4 職員の分限及び懲戒処分の状況	9
5 職員のサービスの状況	10
6 職員の研修及び勤務成績の評定の状況	11
7 職員の福祉及び利益の保護の状況	12
8 特別区人事委員会の業務状況の報告	14

文京区人事行政の運営等の状況について

文京区では、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 58 条の 2 及び文京区人事行政の運営等の状況の公表に関する条例（平成 17 年 3 月文京区条例第 6 号）第 5 条の規定に基づき、人事行政の運営等の状況について公表しています。

これは、人事行政の運営等の状況を皆さまにお知らせすることによって、区政の公平性と透明性を高めることを目的としています。公表する内容は以下の 8 項目になります。

公表する項目

- 1 職員の任免及び職員数に関する状況
- 2 職員の給与の状況
- 3 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況
- 4 職員の分限及び懲戒処分の状況
- 5 職員のサービスの状況
- 6 職員の研修及び勤務成績の評定の状況
- 7 職員の福祉及び利益の保護の状況
- 8 特別区人事委員会の業務状況の報告

1 職員の任免及び職員数に関する状況

(1) 職員の任免の状況

① 職員採用数（平成19年4月1日付新規採用者数）

職種	事務	土木	建築	電気	食品衛生監視	医師	歯科衛生	栄養士	保健師	保育士	児童指導	幼稚園教諭	合計
人数	※22人	2人	3人	1人	1人	1人	1人	3人	1人	※11人	1人	3人	50人

※ 育児休業代替任期付職員2人（事務）、1人（保育士）を含む。

② 職員退職者数（平成18年度）

事由	定年退職	勸奨退職	普通退職	その他（死亡等）	育休任期付満了	合計
人数	49人	17人	24人	4人	2人	96人

(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）

区分	職員数（人）		対前年増減数（人）	主な増減理由		
	18年度	19年度				
普通会計部門	一般行政部門	議会	11	11	0	
		総務企画	293	286	△7	東京都派遣、住基ネット事務見直しによる減等 危機管理課設置、コミュニティバス担当設置による増等
		税務	63	63	0	納税整理担当の見直しによる減、育児休業任期付職員増
		民生	598	597	△1	生活介護事業の見直し、再任用活用による減等 子育て支援センターの拡充、障害者就労支援センター設置による増等
		衛生	266	252	△14	清掃職員見直し、小石川保健サービスセンター移転による減等
		労働	4	2	△2	勤労者共済会独立化による減
		商工	12	12	0	
		土木	187	185	△2	指導課庶務事務減・地域整備課組織見直しによる減等
		計	1,434	1,408	△26	
	教育部門	376	355	△21	学校給食調理委託、教育指導担当課長見直しによる減等	
小計	1,810	1,763	△47			
公営企業等会計部門	国保	40	38	△2	暫定配置の解消による減等	
	介護保険等	56	58	2	介護予防事務の増等	
	小計	96	96	0		
合計	1,906 [1,957]	1,859 [1,922]	△47 [△35]			

(注) 1 職員数は、一般職に属する職員数です。

2 [] 内は、条例定数の合計です。

② 年齢別職員構成の状況（19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(人)	1	42	71	83	175	201	203	204	262	287	327	3	1,859
構成比(%)	0.1	2.3	3.8	4.5	9.4	10.8	10.9	11.0	14.1	15.4	17.6	0.2	100

(注) 構成比の数値は、項目ごとに四捨五入しているため、計とは一致しません。

③ 定員管理の数値目標及び進捗状況

ア 新行財政改革推進計画における定員管理の数値目標

計画期間		数値目標
始期	終期	
平成16年4月1日	平成21年3月31日	252人

(注) 数値目標は削減見込数です。

イ 定員管理の数値目標年次別進捗状況（実績）の概要（各年4月1日現在）

区分	15年度 計画前年	16年度 1年目	17年度 2年目	18年度 3年目	19年度 4年目	16～19年計	(参考) 数値目標
全体	減員		90	99	123	75	387
	増員		22	37	65	28	152
	差引		68	62	58	47	235
	職員数(人)	2,094	2,026	1,964	1,906	1,859	(93.3%)

(注) (%) 内の数値は、数値目標に対する進捗率を示します。

2 職員の給与の状況

(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 (18年度末)	歳出額 (A)	実質収支	人件費 (B)	人件費率 (B/A)	(参考)17年度 の人件費率
18年度	184,014人	83,362,982千円	2,570,628千円	19,411,050千円	23.3%	28.6%

(注) 人件費には、特別職に支給される給料・報酬などを含みます。

② 職員給与費の状況（普通会計決算）

区分	職員数 (A)	給 与 費				1人当たり 給与費 (B/A)
		給 料	職員手当	期末・勤勉手当	計 (B)	
18年度	1,809人 (57)	7,540,405千円	2,007,714千円	3,305,213千円	12,853,332千円	7,105千円

(注) 1 職員手当には退職手当を含みません。

2 職員数は18年4月1日現在の人数です。

3 () 内は、再任用短時間勤務職員であり、上段の数値には含まれません。

③ ラスパイレス指数の状況

年	文京区	東京都	全国平均
18年	101.1	103.8	98.0

(注) ラスパイレス指数とは、国家公務員の給与水準を100とした場合の地方公務員の給与水準を示す指数です。

(2) 職員の平均給与月額、初任給等の状況

① 職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額の状況（19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
文京区	45歳2月	366,681円	479,605円	48歳8月	346,500円	446,871円
東京都	43歳7月	357,414円	473,427円	47歳0月	330,732円	429,065円
国	40歳7月	325,724円	—	48歳8月	287,094円	—

(注) 再任用短時間勤務職員（文京区）の平均給料月額は192,679円、平均給与月額は241,133円、平均年齢は60歳10月です。

② 職員の初任給の状況（19年4月1日現在）

区 分		文京区	東京都	国
一般行政職	大学卒	179,200円	179,200円	I種 179,200円 II種 170,200円
	高校卒	143,000円	142,700円	138,400円
技能労務職		143,000円	142,700円	—

③ 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額状況（19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	283,020 円	338,417 円	372,978 円
	高 校 卒	229,775 円	280,200 円	347,900 円
技 能 労 務 職		225,680 円	282,982 円	315,207 円

(3) 一般行政職の級別職員数等の状況

① 一般行政職の級別職員数の状況（19年4月1日現在）

区分	9 級	8 級	7 級	6 級	5 級	4 級	3 級	2 級	1 級
標準的な職務内容	特に重要な業務を所掌する部長	部長	統括課長	課長	総括係長	係長・主査	主任主事	要とする職務） 識または経験を必要とする職務） 係員（相当高度の知識を有する職員）	係員（2級から9級までの職務の級に属さない職員）
職員数	0人 (0)	24人 (0)	9人 (0)	34人 (2)	115人 (0)	345人 (1)	226人 (17)	132人 (8)	38人 (0)
構成比	0% (0)	2.6% (0)	1.0% (0)	3.7% (7.1)	12.5% (0)	37.4% (3.6)	24.5% (60.7)	14.3% (28.6)	4.1% (0)

- (注) 1 文京区給与条例に基づく給料表の級区分による職員数です。
 2 標準的な職務内容とは、それぞれの級に該当する代表的な職務です。
 3 () 内は、再任用短時間勤務職員であり、上段の数値には含まれません。
 4 構成比の数値は、項目ごとに四捨五入しているため、計は一致しません。

② 昇給への勤務成績の反映状況

<p>1. 勤務成績の評定の実施状況</p> <p>地方公務員法第40条に基づき、毎年1月1日を評定日として全職員に対して勤務成績の評定を実施。なお、平成19年1月から能力・業績に基づく新たな人事評価制度を実施しています。</p> <p>2. 昇給への勤務成績の反映状況</p> <p>平成19年4月1日の昇給において、一般行政職869名中、上位区分（5～6号給）に決定された者が311名（35.8%）、標準区分（4号給）に決定された者が558名（64.2%）でした。</p>
--

(4) 退職手当の状況 (19年4月1日現在)

(支給率)	文 京 区		国	
	自己都合	勸奨・定年	自己都合	勸奨・定年
勤続20年	24.25月分	35.00月分	23.50月分	30.55月分
勤続25年	32.50月分	45.50月分	33.50月分	41.34月分
勤続35年	49.75月分	59.20月分	47.50月分	59.28月分
最高限度額	50.00月分	59.20月分	59.28月分	59.28月分
その他の加算措置	定年前早期退職特例措置 (2~20%加算)		定年前早期退職特例措置 (2~20%加算)	
1人当たり平均支給額	5,798千円	25,392千円	—	—

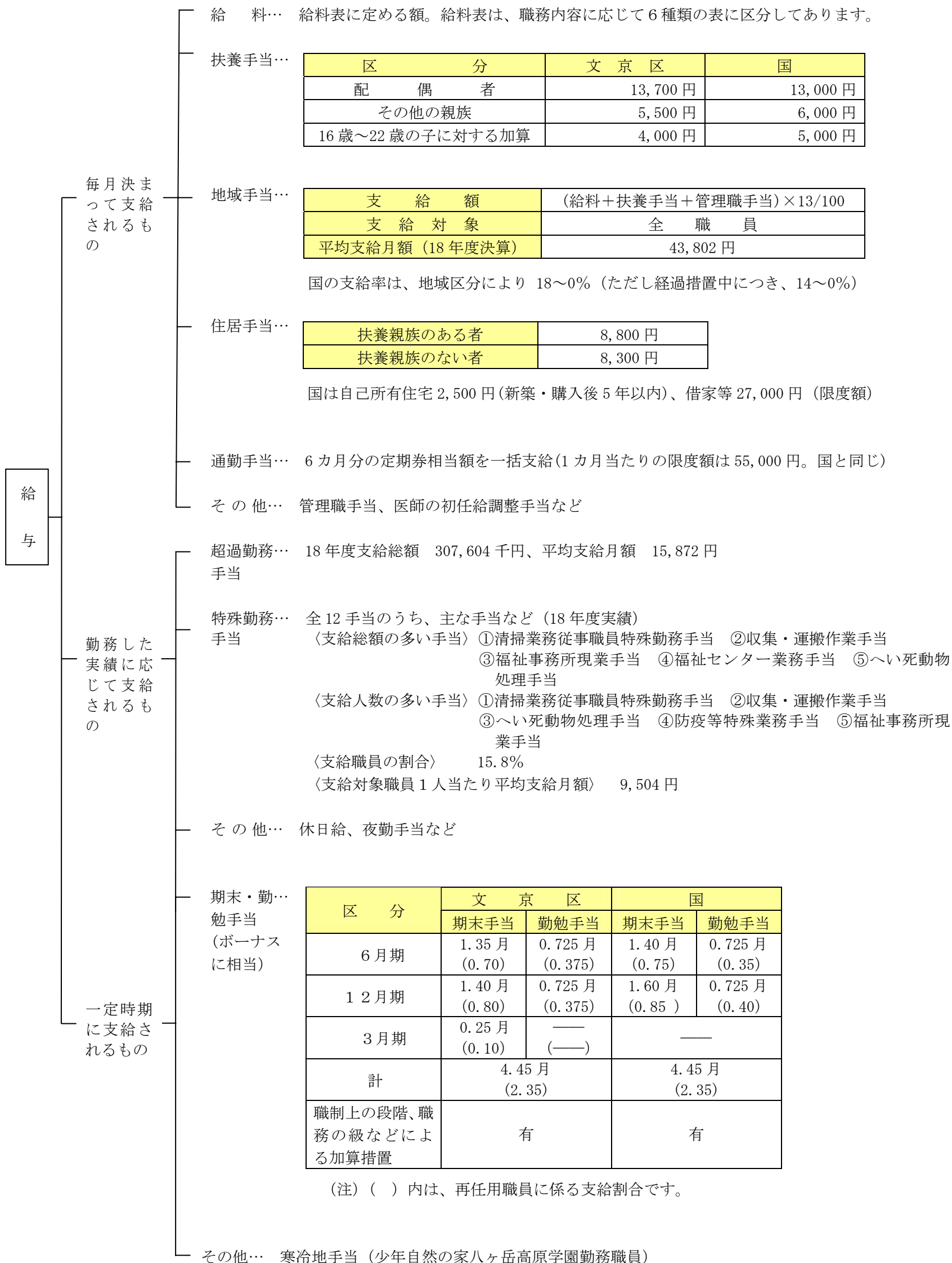
(注) 退職手当の1人当たり平均支給額は、前年度に退職した全職種に係る職員に支給された平均額です。

(5) 特別職の報酬等の状況 (19年4月1日現在)

区 分	給料・報酬月額	期 末 手 当	退 職 手 当
区 長	1,135,000円	(18年度支給割合)	(算定方式) 給料月額×勤続年数×5.0 (任期ごと)
副区長	918,000円	3.55月分	給料月額×勤続年数×3.4 (任期ごと)
議 長	918,000円	(18年度支給割合)	—
副議長	786,000円	3.55月分	
議 員	597,000円		

(6) 職員給与の概要

職員に支払われる給与は、給料と扶養手当・通勤手当などの諸手当からなっています。(19年4月1日現在)



3 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

(1) 勤務時間等

一般職員の勤務時間等については、職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例で定められており、概ね以下のとおりとなっています。

	勤務時間	1週間の勤務時間	週休日
ビックセンター勤務の職員	午前8時30分～午後5時15分	40時間	日曜日及び土曜日
図書館勤務の職員 (交替制勤務の例)	(平日) ① 午前8時30分から午後5時15分まで ② 午前9時30分から午後6時15分まで ③ 午前10時30分から午後7時15分まで ④ 午前11時30分から午後8時15分まで (日曜日及び土曜日) 午前8時30分から午後5時15分まで	40時間	4週間を通じて8日

※ 交替制勤務職場は施設の開館日、開館時間帯、職務の性質により勤務時間等を定めています。

(2) 休暇等

職員には1年を通じて20日の年次有給休暇が与えられています。年次有給休暇に残日数がある場合は、20日を限度に翌年に繰り越すことができます。

年次有給休暇取得状況（平成18年1月1日～12月31日）

平均取得日数	14.5日
--------	-------

(3) 育児休業及び部分休業の取得状況

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

部分休業は、勤務を中断することなく、育児と仕事の継続及び両立が図れるよう、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、1日の勤務時間の一部を勤務しないことができる制度です。勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間の範囲内において取得が可能です。

育児休業及び部分休業の取得状況（平成18年度）

	育児休業取得者数	部分休業取得者数
男性職員	0人	1人
女性職員	38人	16人
合計	38人	17人

4 職員の分限及び懲戒処分の状況

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

(1) 分限処分

分限処分は、公務能率を維持することを目的として、一定の事由がある場合に、職員の意に反する不利益な身分の変動をもたらす処分であり、その種類としては、免職、降任、休職及び降給があります。

分限処分状況（平成18年度）

免 職	降 任	休 職	降 給
0 人	0 人	25 人	0 人

(2) 懲戒処分

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

懲戒処分状況（平成18年度）

免 職	停 職	減 給	戒 告
0 人	0 人	2 人	4 人

5 職員のサービスの状況

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

区 分	内 容
法令等及び上司の職務上の命令に従う義務	職員は、その職務を遂行するにあたって、法令、条例等に従い、かつ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければなりません。
信用失墜行為の禁止	職員は、その職の信用を傷つけ、又は職員の職全体の不名誉となるような行為をしてはなりません。
秘密を守る義務	職員は、在職中であると退職後であるとを問わず、職務上知り得た秘密を漏らしてはなりません。
職務に専念する義務	職員は、法律や条例に特別な定めがある場合以外は、勤務時間及び職務上の注意力の全てをその職責遂行のために用い、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、かつ職務の遂行にあたっては全力をあげてこれに専念をしなければなりません。 研修を受ける場合や厚生に関する計画の実施に参加する場合等には、あらかじめ承認を得れば、職務に専念する義務を免除することができます。
政治的行為の制限	職員は、特定の政治的行為について、これを行うことを禁止されています。
争議行為等の禁止	職員は、使用者たる住民に対して同盟罷業、怠業その他の争議行為をすること、また、地方公共団体の機関の活動能率を低下させる怠業的行為をすることを禁止されています。
営利企業等の従事制限	職員は、任命権者の許可を受けなければ営利企業等の役員等を兼ねることや自らの営利企業を営むこと、その他報酬を得ていかなる事業又は事務にも従事することはできません。

6 職員の研修及び勤務成績の評定の状況

(1) 職員の研修の実施状況（平成18年度）

研修内容		回数	受講人数
文京区が実施した研修 ※第2ブロック合同研修を含む	職層研修	27回	576人
	実務研修	11回	241人
	派遣研修	13回	23人
小計		51回	840人
特別区職員研修所が実施した研修	職層研修	51回	175人
	専門研修	70回	94人
	特別研修	96回	155人
小計		217回	424人
合計		268回	1,264人

(2) 職員の勤務評定

① 幹部職員

職務上の成果等を定期評定に反映させ、人事考課の客観性、透明性、納得性を確保するため、目標管理に基づく人事考課制度を実施しています。また、評定の結果については昇給、勤勉手当の支給率に反映されます。

② 一般職員

一般職員については、平成19年1月から、評定結果を職員の育成、任用・給与制度、人事異動へ効果的に反映させることにより職員の士気を高めることなどを目的に、目標申告制度、業績評価制度、本人開示制度及び苦情相談制度からなる新たな人事評価制度を実施しています。また、業績評価の結果については昇給、勤勉手当の支給率に反映されます。

7 職員の福祉及び利益の保護の状況

区の福利厚生事業は、法律で定められている法定事業と、事業主として実施している法定外のものとに分かれます。

法定	共済制度	東京都職員共済組合
	公務災害補償制度	公務災害補償
	安全衛生管理	職員健康診断・職員健康相談（一部法定外） 安全管理・職場環境衛生
法定外	職員住宅	職員住宅
	互助制度	特別区職員互助組合
		文京区役所職員互助会

(1) 東京都職員共済組合

地方公務員及びその家族の生活の安全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おり、短期給付事業（健康保険事業）、長期給付事業（年金給付事業）及び福祉事業（人間ドック事業等）を行っています。共済組合で行う事業に必要な経費は、短期給付事業、長期給付事業及び福祉事業の各事業ごとに定められ、組合員と地方公共団体とで負担しています。

(2) 公務災害補償制度

職員の公務上や通勤途上の災害に対して地方公務員災害補償法等に基づき補償を行っています。

公務災害及び通勤災害の状況（平成 18 年度）

公務災害	通勤災害	合計
30 人	9 人	39 人

(3) 職員健康診断

労働安全衛生法に基づき職員の健康診断や健康相談を行っています。

健診は、呼吸器系健診、循環器系健診、消化器系健診（胃がん検診、大腸がん検診）、婦人科健診（乳がん検診、子宮がん検診）、VDT 健診等を行っています。

(4) 安全管理、職場環境衛生

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

(5) 職員住宅

住宅に困窮している職員に対して福利厚生を目的として職員住宅を設置しています。

種 別	世 帯 用	男性単身用	女性単身用
室 数 等	1か所 10室	2か所 20室	1か所 12室

(6) 特別区職員互助組合

特別区の職員等の相互共済及び福利厚生の上をを図ることを目的として設置されており、「団体契約保険」、「相談事業」等の事業を行っています。互助組合で行う事業に必要な経費は、組合員が負担する組合費で運営されています。

(7) 文京区役所職員互助会

職員相互の親睦と福利・厚生の上をを図ることを目的として設置された団体で、文化・厚生事業、祝金等給付事業、貸付事業等を行っています。互助会で行う事業に必要な経費は、会員が負担する互助会費（毎月の給料×8/1000）と区交付金等で運営されています。

8 特別区人事委員会の業務状況の報告

(1) 職員の競争試験及び選考の状況

① 採用試験等

平成18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。

ア 受験資格等

		国籍要件	年齢	資格・免許	その他
I 類	事務	有	22歳以上 28歳未満		<ul style="list-style-type: none"> 活字印刷文による出題に対応できる人。ただし、事務については点字による出題に対応できる人も受験できる。 22歳未満の者で学校教育法に基づく大学（短期大学を除く。）を卒業した人、または、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）				
	建築				
	機械				
	電気				
	福祉	無	22歳以上 30歳未満	社会福祉士、児童指導員また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者	
	衛生監視（衛生）	有		食品衛生監視員及び環境衛生監視員	
衛生監視（化学）					
保健師	無	22歳以上40歳未満	保健師		
III 類	事務	有	18歳以上 22歳未満		<ul style="list-style-type: none"> 活字印刷文による出題に対応できる人
身 障 注	事務	有	18歳以上 28歳未満	<ul style="list-style-type: none"> 身体障害者手帳の交付を受けている人 特別区の区域内に住所を有する人 自力通勤ができ、かつ介護者なしに職務遂行が可能な人 通常の勤務時間に対応できる人 活字印刷文による出題に対応できる人 	

注：身体障害者を対象とする採用選考の略

イ 日程

区分	I類	III類	身障選考
告示	3月24日	6月13日	8月10日
第1次試験 (筆記)	5月7日	9月10日	10月15日
第1次試験合格発表	6月16日	10月16日	11月6日
第2次試験 (面接)	7月3日～ 7月21日	10月24日、25日	11月15日、28日
最終合格発表	8月4日	11月9日	12月7日

ウ 実施状況

(単位：人、%)

	職 種 (採用区分)	採用予定数	申込者数	受験者数	受験率	第1次合格者数	第2次受験者数	最終合格者数	倍率 (倍)
I 類	事務	490	7,789	5,972	76.7%	1,279	1,187	758	7.9
	土木造園(土木)	50	383	266	69.5%	209	194	138	1.9
	建築	42	183	153	83.6%	123	115	75	2.0
	機械	11	88	68	77.3%	30	28	18	3.8
	電気	9	111	69	62.2%	37	33	20	3.5
	福祉	3	213	153	71.8%	10	10	5	30.6
	衛生監視(衛生)	23	158	111	70.3%	59	57	38	2.9
	衛生監視(化学)	5	146	97	66.4%	28	25	16	6.1
	保健師	34	440	373	84.8%	107	104	69	5.4
	I類計	667	9,511	7,262	76.4%	1,882	1,753	1,137	6.4
III 類	事務	120	1,472	1,081	73.4%	464	430	252	4.3
	III類計	120	1,472	1,081	73.4%	464	430	252	4.3
身 障	事務	18	70	67	95.7%	42	41	18	3.7
合計		805	11,053	8,410	76.1%	2,388	2,224	1,407	6.0

② 採用選考

平成18年度人事委員会が実施した文京区の採用選考の実施状況は次のとおりである。

ア 指導室長・医師

区 分	合格者数
指導室長	1 人
医師(課長級以上)	0 人
計	1 人

③ 管理職選考

ア 受験資格及び選考方法

○ I類

(受験資格) 要綱で定める職種の職務に従事する人のうち、平成19年3月末日現在、年齢55歳未満で、主任主事以上の在職期間が6年以上の人。

(選考方法) 筆記考査(択一・記述・論文)、勤務評定、口頭試問、適性評定(技術のみ)

○ II類

(受験資格) 要綱で定める職種の職務に従事する人のうち、平成19年3月末日現在、年齢47歳以上56歳未満で、総括係長の在職期間が1年以上の人。

(選考方法) 筆記考査(論文)、勤務評定、口頭試問

イ 実施状況 (23区、特別区人事・厚生事務組合及び特別区競馬組合の合計)

(単位:人、%)

		有資格者数	申込者数	申込率	受験者数	受験率	口頭試問 進出者数	口頭試問 進出率	合格者数	合格率
		A	B	B/A	C	C/B	D	D/C	E	E/C
I類	事務	19,137	797	4.2	519	65.1	186	35.8	81	15.6
	技術I	783	90	11.5	58	64.4	11	19.0	7	12.1
	技術II	529	67	12.7	39	58.2	12	30.8	8	20.5
	技術III	1,407	43	3.1	34	79.1	8	23.5	5	14.7
	技術計	2,719	200	7.4	131	65.5	31	23.7	20	15.3
	計	21,856	997	4.6	650	65.2	217	33.4	101	15.5
II類	事務	1,052	209	19.9	169	80.9	113	66.9	49	29.0
	技術	230	40	17.4	27	67.5	7	25.9	7	25.9
	計	1,282	249	19.4	196	78.7	120	61.2	56	28.6
合計		23,138	1,246	5.4	846	67.9	337	39.8	157	18.6

④ 特例転職選考

ア 受験資格及び選考方法

(受験資格) 日本国籍を有し、平成19年3月末日現在、年齢満55歳未満で、

「一般業務」の職務に従事する人又は、技能系職種に在職し、専ら事務の業務に従事していると任命権者が認める人。

(選考方法) 筆記考査(択一・作文)、勤務評定

イ 実施状況（23区・特別区人事厚生事務組合・特別区競馬組合の合計）

（単位：人、％）

			有資格者数	申込者数	申込率	受験者数	受験率	合格者数	合格率	
種別	職種	職務	A	B	B/A	C	C/B	E	E/C	
業務系	業務	一般業務	99	29	29.3	25	86.2	14	56.0	
技能系 (異種職務従事者)	技能I	自動車運転	5	4	80.0	4	100.0	3	75.0	
		ボイラー技士	0	-	-	-	-	-	-	
		介護指導	150	95	63.3	75	78.9	51	68.0	
	技能II	電話交換	6	2	33.3	1	50.0	0	0.0	
		警備	13	3	23.1	3	100.0	2	66.7	
		一般技能	1	1	100.0	1	100.0	1	100.0	
		作業I	29	17	58.6	11	64.7	6	54.5	
	技能III	調理	13	9	69.2	9	100.0	7	77.8	
		用務	50	39	78.0	36	92.3	29	80.6	
		学童擁護	0	-	-	-	-	-	-	
		環境技能	1	0	0.0	-	-	-	-	
		作業II	63	42	66.7	39	92.9	22	56.4	
	技能IV	家庭奉仕	20	9	45.0	7	77.8	3	42.9	
	技能系計			351	221	63.0	186	84.2	124	66.7
	合計			450	250	55.6	211	84.4	138	65.4

(注) 1 技能V及び技能VIは有資格者なし

(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

平成 18 年 10 月 12 日、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。

その概要は次のとおりである。

(1) 本年のポイント

- ① 民間との給与較差がマイナス較差（△0.41%）のため、給料表及び配偶者に係る扶養手当を引下げ（2年連続）
 - ・ 期末手当・勤勉手当（ボーナス）は、改定なし
- ② 地域手当の支給割合を 18%に改定し、本格導入。但し、当分の間、現行から 1%引き上げ 13%とし、給料月額を一律 1%程度引下げ
- ③ 国全体での少子化対策に配慮し、扶養手当のうち 3 人目以降の子等の支給月額を 1,000 円引き上げ 5,500 円に改定（平成 19 年 4 月 1 日実施）
- ④ 公民給与の比較方法を、企業規模 100 人以上から 50 人以上に見直し
- ⑤ 給与構造の改革
 - ・ 地域手当の支給割合の見直し、給与カーブのフラット化、管理職手当の定額化等
- ⑥ 少数精鋭の簡素で効率的な組織運営に向けた人材の確保と育成
 - ・ 評価制度を 23 区全てで遅滞なく開始、運用することが必要
 - ・ 民間での知識や経営感覚等を公務で活用するため経験者採用制度を実施
 - ・ 管理職選考制度について、受験資格年齢や能力実証方法の早急な見直しが必要
 - ・ 人物重視の観点からコンピテンシー手法による面接の本格導入

(2) 職員の給与に関する報告（意見）・勧告

① 本年の給与改定について

ア 民間給与実態調査の内容（平成 18 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 984 民間事業所を实地調査（調査完了 749 事業所）

イ 職員給与等実態調査の内容（平成 18 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	平均年齢
66,610 人	30,731 人	433,907 円	44.5 歳

ウ 公民比較方法等の見直し

比較対象企業規模	企業規模 100 人以上→50 人以上
比較対象従業員	スタッフ職を比較対象に追加等

エ 公民比較の結果

	民間従業員	職 員	較 差
月 例 給 平 均 給 与	432,119 円	433,907 円	△1,788 円 (△0.41%)
特 別 給 年 間 支 給 月 数	4.46 月	4.45 月	0.01 月 *改定を行わない

(注) 職員、民間従業員ともに本年度の新卒採用者は、含まれていない。

② 改定の内容

ア 給料表

- ・ 公民較差の是正のため、1級等の引下げを緩和しつつ、各級において引下げ改定

イ 扶養手当

区 分	18年勧告	現 行
・ 配偶者 ・ 配偶者のない第一子	13,700 円 (△1,000 円)	14,700 円

ウ 地域手当の支給割合の変更に伴う配分の見直し

- ・ 地域手当の支給割合の段階的引上げ（本年13%）に伴い、給料月額を1%程度引下げ

エ 行政職給料表（一）の初任給

区 分	給料月額	現 行
I類（大卒程度）	179,200 円（据置き）	179,200 円
III類（高卒程度）	143,000 円（△1,300 円）	144,300 円

* III類は、地域手当との合計額で現行水準を維持

オ 配分

給 料	諸 手 当	は ね 返 り	計
△4,680 円 (△1.07%)	3,487 円 (0.80%)	△595 円 (△0.14%)	△1,788 円 (△0.41%)

(注1) 四捨五入の関係で、内訳は合計と一致しない。

(注2) 本表には、地域手当の支給割合改定に伴う配分変更を含む

(参 考) 改定による平均年間給与の減少額（行政職給料表（一）適用職員）

改定前	改定後	差
約719万5千円	約716万5千円	△約3万円（△0.4%）

カ 実施時期等

- ・ 給与水準引下げの改定であるため、遡及することなく、改正条例の公布日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から実施
- ・ 平成18年4月から改定の実施前日までの期間に係る公民較差相当分について、平成19年3月に支

給される期末手当の額において、所要の調整を実施

③ 給与構造の改革

ア 地域手当の支給割合

- ・ 国等との制度上の均衡を図り、区民に理解されやすい給与制度とする趣旨から本格導入（支給割合の段階的な引上げに合わせて、給料表水準は段階的に引き下げ）

イ 給与カーブのフラット化

- ・ 年齢別民間賃金との均衡を図るため、中高年齢層職員の給与水準を抑制し、若年層との世代間配分を是正

ウ 管理職手当の定額化（平成19年4月1日実施）

- ・ 職務・職責を的確に反映できるよう定率制から定額制に移行
- ・ 現行の区分を改め、より職務・職責を考慮した手当額を本年度中に提示

エ 一般職員の勤勉手当への成績率のさらなる反映

- ・ 一般職員に成績率が導入されたが、さらなる反映に向けて取り組む必要

オ 級格付制度の廃止と行政職給料表（一）9級等のあり方

- ・ 任用上の基準のない行（一）9級は、①職務給の原則の徹底、②国や他団体の職級構成との均衡、③組織の簡素化、④能力・業績及び職責に応じた適切な処遇、⑤給与水準は特別職の報酬への配慮、等の観点から早急に改善へ向けた取り組みが必要

カ 管理職の職務・職責を的確に反映した給与水準への是正

- ・ 管理職の職務の困難性や職責の重大さに応じ、処遇を改善

④ その他

ア 扶養手当（平成19年4月1日実施）

- ・ 国全体で少子化対策が推進されていることに配慮し、扶養親族である子等のうち3人目以降に係る支給月額を1,000円引き上げ、二人目までと同額の5,500円に改定

イ 特殊勤務手当

- ・ 各区の特殊勤務手当の適正化へ向けた取り組みを評価
- ・ 区民の理解と納得が得られるよう不断の検証を期待

ウ 教育職員の給与制度

- ・ 区費負担小学校教育職員及び区が設置する中等教育学校教育職員に適用される給与制度は、東京都の教育職員との均衡を考慮して、制定又は改定することが適当

(3) 人事制度、勤務環境の整備等に関する報告（意見）

① 少数精鋭の簡素で効率的な組織運営に向けた人材の確保と育成

ア 能力・業績に基づく人事管理と評価制度

- ・ 平成19年1月から給与処遇へ反映させる勤務実績の評価を23区全てで遅滞なく開始、適切に運用することが必要

- ・ 目標管理手法について管理職員に加えて、一般職員への導入を図っていくべき
- ・ 評価結果の開示や苦情処理制度、評価者訓練の充実により、評価に対する公平性、透明性、納得性等を高めることが必要

イ 人材供給構造の多様化に対応した有為な人材の確保

受験者数の減少は、非常に危惧すべき状況であり、人材供給構造の多様化に対応した人材確保策が必要

- ・ 幅広い分野から有為な人材を確保できるよう I 類採用試験について能力実証方法のあり方を検討。技術系は、専門的知識等をさらに重視する方向で検討
- ・ 民間での専門的な知識経験等を公務に活かすため、初任層及び即戦力となる中堅層を対象に経験者採用の実施が必要
- ・ 人物重視の採用に向け、コンピテンシー面接の手法を一部導入。今後も本格的に導入し、優れた人材をよりの確に選抜
- ・ 国、他団体や民間企業の採用スケジュールや動向を見極め、今後も他団体に先駆けたアピール度の高い採用 PR 活動を強力に実施

ウ 組織を支える人材の安定的確保

各昇任選考における有資格者数の減少や受験率の低下は、組織力の低下が危惧される状況

- ・ 主任主事昇任選考の受験資格年数を引き下げ、若年層から計画的に人材の育成を図る必要
- ・ 管理職選考について、職員のライフステージへの配慮、各昇任選考との関係を重視して、受験資格年齢や能力実証方法等の早急で具体的な見直しが必要

エ 時代の変化に応じた人材育成計画

- ・ 能力・業績及び職責に基づく人事・給与制度への転換に対応して、人材育成計画のさらなる充実が必要

② 勤務環境の整備について

- ・ 少子化への対応として、職業生活と家庭生活の両立に向けた環境整備が重要
- ・ 総実勤務時間の短縮に向け不断の取り組みが必要
- ・ 心の健康づくり対策として一部の区において基本的な計画の策定が行われたが、引き続き衛生委員会の活用等、心の健康づくり対策の実施が必要
- ・ 休息时间・休憩時間について、国や民間の状況を踏まえた検討が必要
- ・ 人事院が意見の申し出を行った自己啓発等休業制度については、その趣旨や区の実情を踏まえつつ検討

③ 公務員倫理

公務運営に著しい支障をきたすような場合には、分限制度の趣旨に則り、制度の適正な運用が必要

(3) 勤務条件に関する措置の要求の状況

平成 18 年度中における文京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	18 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不服申立ての状況

平成 18 年度中における文京区の不服申立ての状況は、下記のとおりです。

前年度からの 継続件数 A	18 年度 申立て件数 B	完結件数 C	翌年度継続 件数 A+B-C	備 考
10	1	0	11	