

平成 20 年度

文京区人事行政の運営状況等の公表

平成 20 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等の状況
- 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価の状況
- 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

職員の任免の状況

職員採用数（平成20年4月1日付新規採用者数）

職種	事務	土木	機械	保健衛生監視	食品衛生監視	栄養士	保健師	看護師	福祉	保育士	児童指導	幼稚園教諭	合計
人数	36人	2人	2人	2人	1人	1人	4人	2人	4人	32人	6人	5人	97人

育児休業代替任期付職員1人（事務）5人（保育士）を含みます。

職員退職者数（平成19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	74人	21人	16人	2人	1人	114人

職員数の状況

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	
部	門	19年度	20年度			
普通会計部門	一般行政部門	議会	11	11	0	
		総務企画	286	283	3	ホストシステム見直しによる減、政策課題研究担当の設置による増
		税務	63	64	1	育休任期付職員の配置による増
		民生	597	608	11	福祉部・介護保険部の統合による減、保育士欠員補充による増
		衛生	252	249	3	清掃職員見直しによる減、路上喫煙対策担当の設置による増
		労働	2	2	0	
		商工	12	12	0	
		土木	185	178	7	設計・工事監理業務委託拡大、再任用職員の活用による減
	計	1,408	1,407	1		
		教育部門	355	346	9	学校給食調理業務委託による減
	小計	1,763	1,753	10		
公営企業等会計部門	国保	39	40	1	新システムに伴う職員の暫定配置による増	
	介護保険等	57	61	4	部門移管、育休任期付職員の配置による増	
	小計	96	101	5		
合計		1,859 [1,922]	1,854 [1,895]	5 [27]		

（注）1 職員数は、一般職に属する職員数（教育長を含む）です。

2 []内は、条例定数の合計です。

年齢別職員構成の状況（20年4月1日現在）

区分	20歳未満	20歳	24歳	28歳	32歳	36歳	40歳	44歳	48歳	52歳	56歳	60歳以上	計
職員数（人）	2	71	89	94	164	194	193	215	253	262	311	6	1,854
構成比（%）	0.1	3.8	4.8	5.1	8.8	10.5	10.4	11.6	13.6	14.1	16.8	0.3	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。

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 新行財政改革推進計画における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）

部門	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	20年度 5年目	16～20年計	（参考） 数値目標
	全体	減員		70	66	86	57	48	327
増員			5	5	30	7	28	75	
差引			65	61	56	50	20	252	252
職員数（人）		2,103	2,038	1,977	1,921	1,871	1,851	(100%)	

（注）1 （%）内の数値は、数値目標に対する進捗率を示します。

2 他の自治体への派遣職員数や育休任期付職員数等の取扱いが異なるため、新行財政改革推進計画と、の部門別・年齢別職員数とは一致しません。

2 職員の給与の状況

総括

人件費の状況（普通会計決算）

区分	住民基本 台帳人口 (19年度末)	歳出額(A)	実質収支	人件費(B)	人件費率 (B/A)	(参考)18年度 の人件費率
19年度	186,321人	69,736,284千円	2,834,744千円	19,993,668千円	28.7%	23.3%

(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。

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)	
19年度	1,762人	7,120,846千円	2,294,589千円	3,245,729千円	12,661,164千円	7,186千円

(注) 1 職員手当には退職手当を含みません。

2 職員数は19年4月1日現在の人数（特別職を含まない）です。

ラスパイレス指数の状況

年	文 京 区	東 京 都	全 国 平 均
19年	102.1	104.4	98.5

(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。

職員の平均給与月額、初任給等の状況

職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額の状況（20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	44.9歳	359,009円	463,582円	48.5歳	335,005円	436,099円
東京都	43.3歳	350,724円	474,047円	46.7歳	322,550円	424,491円
国	41.1歳	325,113円	-	48.9歳	284,679円	-

(注) 再任用短時間勤務職員（文京区）の平均給料月額は193,578円、平均給与月額は244,330円、平均年齢は60.2歳です。

職員の初任給の状況（20年4月1日現在）

区 分		文京区	東京都	国
一般行政職	大 学 卒	181,200円	181,200円	種 181,200円 種 172,200円
	高 校 卒	143,000円	142,700円	140,100円
技 能 労 務 職		134,900円	142,700円	-

職員の経験年数別・学歴別平均給料月額状況（20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	275,136 円	332,760 円	380,914 円
	高 校 卒	220,150 円	278,047 円	338,475 円
技 能 労 務 職		225,900 円	265,814 円	299,790 円

一般行政職の級別職員数等の状況

一般行政職の級別職員数の状況（20年4月1日現在）

区分	8 級	7 級	6 級	5 級	4 級	3 級	2 級	1 級
標準的な職務内容	部 長	統 括 課 長	課 長	総 括 係 長	係 長 ・ 主 査	主 任 主 事	係員（相当高度の知識 または経験を必要とする 職務）	係員（2級から8級までの職務の級に属さない職員の仕事）
職員数	19人 (0)	13人 (0)	36人 (6)	123人 (0)	325人 (1)	225人 (21)	138人 (10)	46人 (0)
構成比	2.1% (0)	1.4% (0)	3.9% (15.8)	13.3% (0)	35.1% (2.6)	24.3% (55.3)	14.9% (26.3)	5.0% (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。

昇給への勤務成績の反映状況

1. 勤務成績の評定の実施状況

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る。

2. 昇給への勤務成績の反映状況

平成20年4月1日の昇給については、勤務成績等に基づき、昇給区分（3～6号給）を決定。

平成20年4月1日の昇給において、一般行政職 845名中、上位区分（5～6号給）に決定された者が274名（32.4%）、標準区分（4号給）に決定された者が563名（66.6%）、下位区分（3号給）に決定された者が8名（0.9%）であった。

退職手当の状況（20年4月1日現在）

	文 京 区		国	
	自己都合	勸奨・定年	自己都合	勸奨・定年
（支給率）				
勤続20年	24.25月分	34.25月分	23.50月分	30.55月分
勤続25年	32.50月分	44.50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	6,109千円	25,022千円	-	-

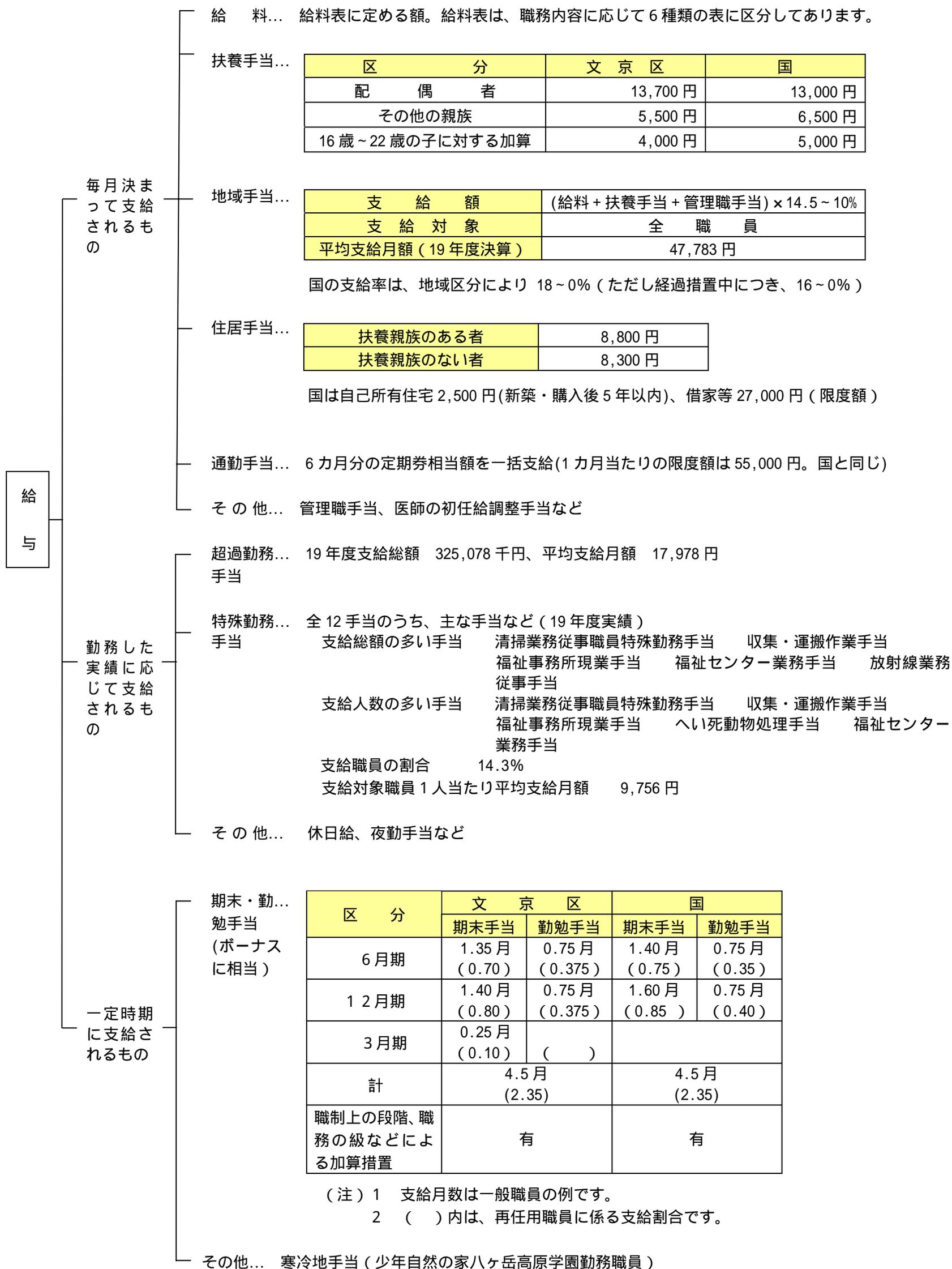
（注）退職手当の1人当たり平均支給額は、前年度に退職した全職種に係る職員に支給された平均額です。

特別職の報酬等の状況（20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	（19年度支給割合）	（算定方式）給料月額×勤続年数×5.0（任期ごと） 給料月額×勤続年数×3.4（任期ごと）
副区長	918,000円	3.55月分	
議 長	918,000円	（19年度支給割合）	-
副議長	786,000円	3.55月分	
議 員	597,000円		

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。(20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

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
パト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) 午前8時30分から午後5時15分まで 午前9時30分から午後6時15分まで 午前10時30分から午後7時15分まで 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。

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19年1月1日～12月31日)

平均取得日数	14.9日
--------	-------

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19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	17人
合計	38人	18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。

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上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19年度）

免職	降任	休職	降給
0人	0人	29人	0人

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19年度）

免職	停職	減給	戒告
0人	1人	1人	5人

5 職員の服務の状況

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、服務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	<p>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。</p> <p>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。</p>
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

職員の研修の実施状況（平成 19 年度）

研修内容		回数	受講人数
文京区が実施した研修 第 2 種 ロック合同研修を含む	職層研修	24 回	645 人
	実務研修	17 回	631 人
	派遣研修	5 回	26 人
小 計		46 回	1,302 人
特別区職員研修所が実施した研修	職層研修	9 回	153 人
	専門研修	40 回	131 人
	特別研修	38 回	254 人
小 計		87 回	538 人
合 計		133 回	1,840 人

職員の勤務評定

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。

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

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。

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 19 年度）

公務災害	通勤災害	合計
35 人	10 人	45 人

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。

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。

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

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。

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、会員数は、平成 19 年 4 月現在で 2,064 名です。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（平成 19 年度の区交付金は、34,632,000 円）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

職員の競争試験及び選考の状況

採用試験等

平成19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	
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。 	
	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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	
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			
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 		
経験者2級	事務	有	28歳以上 32歳未満	民間等での業務 従事歴4年以上	当該職種に 関係する業 務に従事	<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。
	土木造園（土木）					
	建築					
経験者3級	事務		32歳以上 37歳未満	民間等での業務 従事歴8年以上	当該職種に 関係する業 務に従事	
	土木造園（土木）					
	建築					
	機械					
	電気					

注：身体障害者を対象とする採用選考の略

イ 日程

区分	類	類	身障選考	経験者
告示	3月23日	6月12日	8月 9日	6月12日
第1次試験 (筆記)	5月 6日	9月16日	10月14日	9月16日
第1次試験 合格発表	6月15日	10月22日	11月 5日	10月22日
第2次試験 (面接)	6月25日～ 7月18日	10月29日、30日	11月14日、29日	11月3日～ 11月25日
最終合格発表	8月 3日	11月15日	12月13日	12月 6日

ウ 実施状況

(単位：人、%)

採用区分	職 種 (試験区分)	申込者数			受験者数			最終合格者数			
		19年度	18年度	比較 増 減	19年度	18年度	比較 増 減	19年度	18年度	比較 増 減	
類	事務	7,518	7,789	-3.5%	5,847	5,972	-2.1%	964	758	27.2%	
	土木造園 (土木)	423	383	10.4%	315	266	18.4%	121	138	-12.3%	
	土木造園 (造園)	91	-	皆増	82	-	皆増	19	-	皆増	
	建築	196	183	7.1%	146	153	-4.6%	81	75	8.0%	
	機械	66	88	-25.0%	49	68	-27.9%	18	18	0.0%	
	電気	72	111	-35.1%	55	69	-20.3%	14	20	-30.0%	
	福祉	280	213	31.5%	216	153	41.2%	22	5	340.0%	
	衛生監視 (衛生)	207	158	31.0%	164	111	47.7%	67	38	76.3%	
	衛生監視 (化学)	102	146	-30.1%	68	97	-29.9%	11	16	-31.3%	
	保健師	485	440	10.2%	413	373	10.7%	110	69	59.4%	
	小 計	9,440	9,511	-0.7%	7,355	7,262	1.3%	1,427	1,137	25.5%	
類	事務	1,852	1,472	25.8%	1,415	1,081	30.9%	288	252	14.3%	
身体障害者を対象とする採用選考		事務	70	70	0.0%	59	67	-11.9%	15	18	-16.7%
経験者	2級職	事務	1,214	-	皆増	638	-	皆増	192	-	皆増
		土木造園 (土木)	79	-	皆増	48	-	皆増	24	-	皆増
		建 築	43	-	皆増	19	-	皆増	12	-	皆増
		小 計	1,336	-	皆増	705	-	皆増	228	-	皆増
	3級職 (主任主事)	事務	1,781	-	皆増	1,084	-	皆増	51	-	皆増
		土木造園 (土木)	199	-	皆増	137	-	皆増	10	-	皆増
		建 築	115	-	皆増	84	-	皆増	38	-	皆増
		機 械	36	-	皆増	28	-	皆増	8	-	皆増
		電 気	48	-	皆増	29	-	皆増	9	-	皆増
		小 計	2,179	-	皆増	1,362	-	皆増	116	-	皆増
	3級職 (主任主事)	事務	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		土木造園 (土木)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		建 築	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		機 械	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		電 気	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		小 計	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	合 計		14,877	11,053	34.6%	10,896	8,410	29.6%	2,074	1,407	47.4%

採用選考

平成19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	0 人
医師(課長級以上)	2 人
計	2 人

管理職選考

ア 受験資格及び選考方法

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20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)

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20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、特別区競馬組合及び東京二十三区清掃一部事務組合の合計)

(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
類	事務	18,677	768	4.1	568	74.0	203	35.7	94	16.5
	技術	789	97	12.3	60	61.9	14	23.3	10	16.7
	技術	494	56	11.3	32	57.1	14	43.8	10	31.3
	技術	1,394	34	2.4	27	79.4	8	29.6	4	14.8
	技術計	2,677	187	7.0	119	63.6	36	30.3	24	20.2
	計	21,354	955	4.5	687	71.9	239	34.8	118	17.2
類	事務	1,005	199	19.8	163	81.9	124	76.1	57	35.0
	技術	211	40	19.0	33	82.5	8	24.2	8	24.2
	計	1,216	239	19.7	196	82.0	132	67.3	65	33.2
合計		22,570	1,194	5.3	883	74.0	371	42.0	183	20.7

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20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	
区分	職種	職務	A	B	B/A	C	C/B	D	D/C	
業務系	業務	一般業務	70	12	17.1	8	66.7	2	25.0	
技能系 (異種職務従事者)	技能	自動車運転	2	1	50.0	1	100.0	1	100.0	
		ボイラー技士	2	2	100.0	2	100.0	1	50.0	
		介護指導	87	44	50.6	38	86.4	28	73.7	
	技能	電話交換	10	6	60.0	6	100.0	4	66.7	
		警備	9	3	33.3	3	100.0	3	100.0	
		作業	31	11	35.5	10	90.9	7	70.0	
	技能	調理	8	7	87.5	7	100.0	5	71.4	
		用務	51	42	82.4	39	92.9	30	76.9	
		環境技能	1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
		作業	43	23	53.5	19	82.6	10	52.6	
	技能	家庭奉仕	15	10	66.7	6	60.0	3	50.0	
	技能系計			259	149	57.5	131	87.9	92	70.2
	合計			329	161	48.9	139	86.3	94	67.6

(注) 1 技能 及び技能 は有資格者なし

2 特別区競馬組合の「厩務」は、技能 (作業) として集計

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 19 年 10 月 16 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

職員給与と民間給与がほぼ均衡しているため、 類の初任給を除き、月例給与の改定を見送り

〔 公民較差は 38 円、0.01% 〕

期末手当・勤勉手当(ボーナス)の引上げ〔0.05 月分〕

地域手当の支給割合を、現行から 1.5%引き上げ 14.5%とし、給料月額を同率程度引下げ

〔 初任給付近は引下げを緩和 〕

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等

職員の意欲と能力を高め、質の高い行政サービスの提供を図るための人事制度の整備

- ・ 平成 19 年 1 月以降、新たな評価制度の運用が開始

給与処遇への反映に加え、適材適所の任用管理、職員の主体的な能力開発と有機的連携を図り、機能の充実が必要

- ・ 高度・複雑化する行政ニーズへの対応、人材供給構造の多様化に目を向け、採用チャネル拡大の検討
- ・ 昇任選考制度について、昇任を職員の重要なキャリアアップの節目として捉え人材育成の観点から昇任への意識付け等を積極的に展開すべき
- ・ 管理職選考の改正は、中堅職員への対応も必要、チャレンジしやすく、適切な能力実証が図れる仕組みについて引き続き検討
- ・ 人材育成計画は総合的な人事・給与制度の重要な柱であり、さらなる充実に努めるべき

(2) 職員の給与に関する報告(意見)・勧告

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 19 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 940 民間事業所を実地調査(調査完了 724 事業所)

イ 職員給与等実態調査の内容(平成 19 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
64,890 人	30,053 人	434,562 円	44.7 歳

ウ 公民比較の結果

	民間従業員	職 員	差
月 例 給 平 均 給 与	434,600 円	434,562 円	較 差 3 8 円 (0.01%)
特 別 給 年 間 支 給 月 数	4.52 月分	4.45 月分	0.07 月分

(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。

改定の内容

ア 地域手当の支給割合の改定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に伴い、本年は、1.5%引き上げ14.5%とし、給料月額を同率程度引下げ(初任給付近は引下げを緩和)

イ 行政職給料表(一)の初任給

区 分	給料月額	現 行
類(大学卒程度)	181,200 円(+2,000 円)	179,200 円
類(高校卒程度)	143,000 円(据置き)	143,000 円

* 類は、地域手当算入後の水準で、民間と均衡

ウ 期末手当・勤勉手当

- ・ 民間における特別給の支給状況、人事院勧告や他の地方公共団体の動向を勘案し、年間の支給月数を0.05月分引上げ(現行4.45月分 4.5月分)
- ・ 増加分は、勤勉手当に割り振る

(参考1) 改定による平均年間給与の増加額(行政職給料表(一)適用職員)

改定前	改定後	差
約7,204千円	約7,226千円	約22千円(0.3%)

(参考2) モデルケースによる試算

ケース1 係員(1級29号給) 年齢25歳、
扶養手当:無し、住居手当:有り

給与月額			年間給与		
勧告前	勧告後	差	勧告前	勧告後	差
215,090 円	215,774 円	684 円	3,501 千円	3,523 千円	22 千円

ケース2 係長(4級61号給)、年齢40歳、

扶養手当：配偶者、子2人(教育加算無し) 住居手当：有り

給与月額			年間給与		
勧告前	勧告後	差	勧告前	勧告後	差
453,455円	453,632円	177円	7,531千円	7,558千円	27千円

ケース3 課長(6級69号給)、年齢45歳、

扶養手当：配偶者、子2人(教育加算無し) 住居手当：有り

給与月額			年間給与		
勧告前	勧告後	差	勧告前	勧告後	差
632,740円	633,592円	852円	10,543千円	10,583千円	40千円

ケース4 部長(8級57号給)、年齢50歳、

扶養手当：配偶者、子2人(内教育加算1人) 住居手当：有り

給与月額			年間給与		
勧告前	勧告後	差	勧告前	勧告後	差
748,808円	749,872円	1,064円	12,591千円	12,638千円	47千円

エ 実施時期

- 改正条例の公布日の属する月の翌月の初日(公布日が月の初日であるときは、その日)から実施
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等から、平成20年1月から14.5%とする。

イ 給与カーブのフラット化

- 本年は、国や民間賃金の状況を踏まえ、類の初任給の引上げ等を行う。
- 今後とも、民間賃金の動向を考慮しながら、中高年齢層職員と若年層との世代間配分の是正に取り組む。

その他

ア 教育職員の給与制度

- 区費負担の小学校教育職員及び区が設置する中等教育学校の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、改定することが適当

イ 住居手当

- 特別区においても、国や他の地方公共団体の動向を踏まえ、検討が必要

(3) 人事制度、勤務環境の整備等に関する報告(意見)

職員の意欲と能力を高め、質の高い行政サービスの提供を図るための人事制度の整備

ア 能力・業績及び職責に基づく人事管理の推進

- ・ 平成19年1月以降、新たな評価制度の運用が開始、評価結果は、給与処遇への反映が図られる。評価制度は、適材適所の任用管理や職員の主体的な能力開発と有機的な連携を図り、機能の充実が必要

イ 人材供給構造の多様化に対応した有為な人材の確保と活用

- ・ 高度・複雑化する行政ニーズへの対応、職員構成の適正維持、組織活力向上のため、拡大した採用チャネルの活用が有効、さらに拡大の検討を推進。採用試験では意欲と能力の高い人材を確保
- ・ 仕事の魅力や公務のやりがい、特別区の先進的で特色ある施策の周知等アピール度の高いPR活動をさらに充実

ウ 組織を支える人材の育成と活用

- ・ 昇任選考制度について、昇任を職員の重要なキャリアアップの節目として捉え人材育成の観点から昇任への意識付け等を積極的に展開すべき
- ・ 管理職選考の改正は、中堅職員への対応も必要、チャレンジしやすく、適切な能力実証が図れる仕組みについて引き続き検討
- ・ 管理職に相応しい給与処遇や管理職の魅力アップへの取組みが必要

エ 人材育成に関する取組み

- ・ 人材育成には、職層ごとに必要とされる役割、能力を示し、目標を明らかにすることが必要。人材育成計画は総合的な人事・給与制度の重要な柱となる計画であり、任命権者は、さらなる充実に努めるべき

職員が安心して職務に専念でき、質の高い行政サービスの提供を図るための勤務環境の整備

ア ライフスタイルの変化、ワーク・ライフ・バランス

- ・ 公務能率や組織業績の向上に寄与するワーク・ライフ・バランスの考え方を踏まえた取組みが必要

イ 超過勤務の縮減等

- ・ 管理職員の勤務時間管理、上限時間数の設定等具体的な取組みが進行。大幅な改善に至らず、さらに計画的かつ効率的な業務管理と勤務時間管理が必要

ウ 心の健康(メンタルヘルスの推進)

- ・ 相談体制や産業医等とのネットワークの構築を進め、心の疾病の予防と円滑な職場復帰に努める必要

区民に信頼される職員としての意識改革の推進

ア 公務員倫理

- ・ 特別区職員による不祥事は依然として絶えない。職員一人ひとりが公務員の自覚を新たにして職務に精励すべき。任命権者は意識啓発、研修等の充実に努めるべき

人事委員会の機能強化と変化への対応

ア 人事委員会の果たしてきた役割

- ・ 本委員会は、23 特別区連合方式で設置。共通して準拠し得る人事行政の基準設定と各区の自主的人事運営の必要性に配慮。安定性と継続性を持ち、時代の変化にも的確に対応

イ 機能強化への社会的要請、今後の展望

- ・ 本委員会は、効率的な運営を図りつつ、さらに機能強化と充実に努め、特別区の専門的な人事行政機関としての使命を果たしていく所存

勤務条件に関する措置の要求の状況

平成 19 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	19 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	

不利益処分に関する不服申立ての状況

平成 19 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	19 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
11	1	0	12	