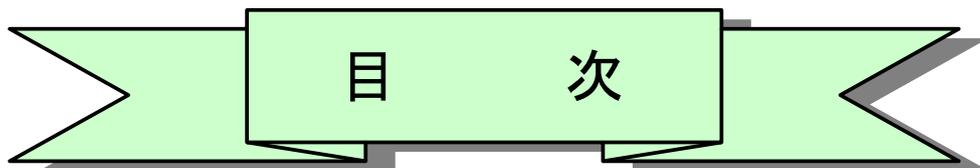


平成 21 年度

文京区人事行政の運営状況等の公表

平成 21 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21年4月1日付新規採用者数）

職種	事務	土木	造園	建築	保健衛生監視	食品衛生監視	保健師	福祉	保育士	児童指導	幼稚園教諭	合計
人数	※43人	6人	1人	2人	1人	2人	2人	3人	※22人	9人	5人	96人

※ 育児休業代替任期付職員1人（事務）、1人（保育士）を含みます。

② 職員退職者数（平成20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	71人	16人	13人	1人	9人	110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	
部門		20年度	21年度			
普通会計部門	一般行政部門	議会	11	11	0	
		総務企画	283	291	8	秘書業務見直しによる減 住民情報システム運用による増
		税務	64	61	△3	住民情報システム開発終了による減 給与支払報告書電算化による増
		民生	608	613	5	保育園再任用活用による減 待機児対策等による増
		衛生	249	248	△1	路上喫煙対策担当課長廃止による減 食品安全衛生対策強化による増
		労働	2	1	△1	シルバー人材センター派遣職員引き上げによる減
		商工	12	14	2	定額給付金担当課長、観光・国際担当課長設置による増
		土木	178	173	△5	区有施設新改築の増加による増 不燃化促進事業終了による減
	計	1,407	1,412	5		
	教育部門	346	326	△20	アカデミー推進部への事務移管による減 統括指導主事設置による増	
小計	1,753	1,738	△15			
公営企業等会計部門	国保	40	39	△1	住民情報システム開発終了による減	
	介護保険等	61	64	3	高齢者医療制度見直しによる増	
	小計	101	103	2		
合計	1,854 [1,895]	1,841 [1,890]	△13 [△5]			

(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。

② 年齢別職員構成の状況 (21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)	1	82	120	105	137	198	192	209	219	275	298	5	1,841
構成比(%)	0.1	4.5	6.5	5.7	7.4	10.8	10.4	11.4	11.9	14.9	16.2	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。

③ 定員管理の数値目標及び進捗状況

ア 第3次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21年4月1日	平成24年3月31日	100人

(注) 数値目標は削減見込数です。

イ 第3次行財政改革推進計画における定員管理の年次別進捗状況(実績)の概要(各年4月1日現在)

部門	区分	20年度 計画前年	21年度 1年目	22年度 2年目	23年度 3年目	21~23年計	(参考) 数値目標
	全体	減員		86	—	—	86
増員			73	—	—	73	
差引			13	—	—	13	100
職員数(人)		1,835	1,822	—	—	(13%)	

(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、第3次行財政改革推進計画と①、②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

(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 (20年度末)	歳出額 (A)	実質収支	人件費 (B)	人件費率 (B/A)	(参考)19年度 の人件費率
20年度	188,317人	68,271,160千円	4,644,113千円	19,600,040千円	28.7%	28.7%

(注) 人件費には、特別職に支給される給料・報酬などを含まず。

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)	
20年度	1,752人	7,055,920千円	2,083,209千円	3,193,000千円	12,332,129千円	7,039千円

(注) 1 職員手当には退職手当を含みません。

2 職員数は20年4月1日現在の人数（特別職を含まない）です。

③ ラスパイレス指数の状況

年	文京区	東京都	全国平均
20年	101.9	104.2	98.7

(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（21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	44.3歳	348,300円	459,412円	48.7歳	325,700円	429,999円
東京都	43.1歳	343,903円	472,147円	46.6歳	316,801円	422,511円
国	41.5歳	325,521円	—	49.2歳	285,548円	—

(注) 再任用短時間勤務職員（文京区）の平均給料月額は190,546円、平均給与月額は243,288円、平均年齢は61.2歳です。

② 職員の初任給の状況（21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	I種 181,200円 II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	—

③ 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額等の状況（21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	280,823円	327,950円	367,340円
	高校卒	227,733円	270,125円	325,465円
技能労務職		217,200円	255,514円	300,786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 (21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(の職務))
職員数	21人 (0)	10人 (0)	39人 (5)	106人 (0)	305人 (0)	242人 (26)	161人 (15)	47人 (0)
構成比	2.3% (0)	1.1% (0)	4.2% (10.9)	11.4% (0)	32.8% (0)	26.0% (56.5)	17.3% (32.6)	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。

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 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。</p> <p>2. 昇給への勤務成績の反映状況 平成21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21年4月1日の昇給において、職員1,635名中、上位区分(5～6号給)に決定された者が507名(31.0%)、標準区分(4号給)に決定された者が1,114名(68.1%)、下位区分(3号給)に決定された者が14名(0.9%)であった。 ※上記の職員数には、新規採用職員、最高号給到達者等は含まれない。</p>

(4) 退職手当の状況 (21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	33.50月分	23.50月分	30.55月分
勤続25年	32.50月分	43.50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	3,981千円	24,841千円	—	—

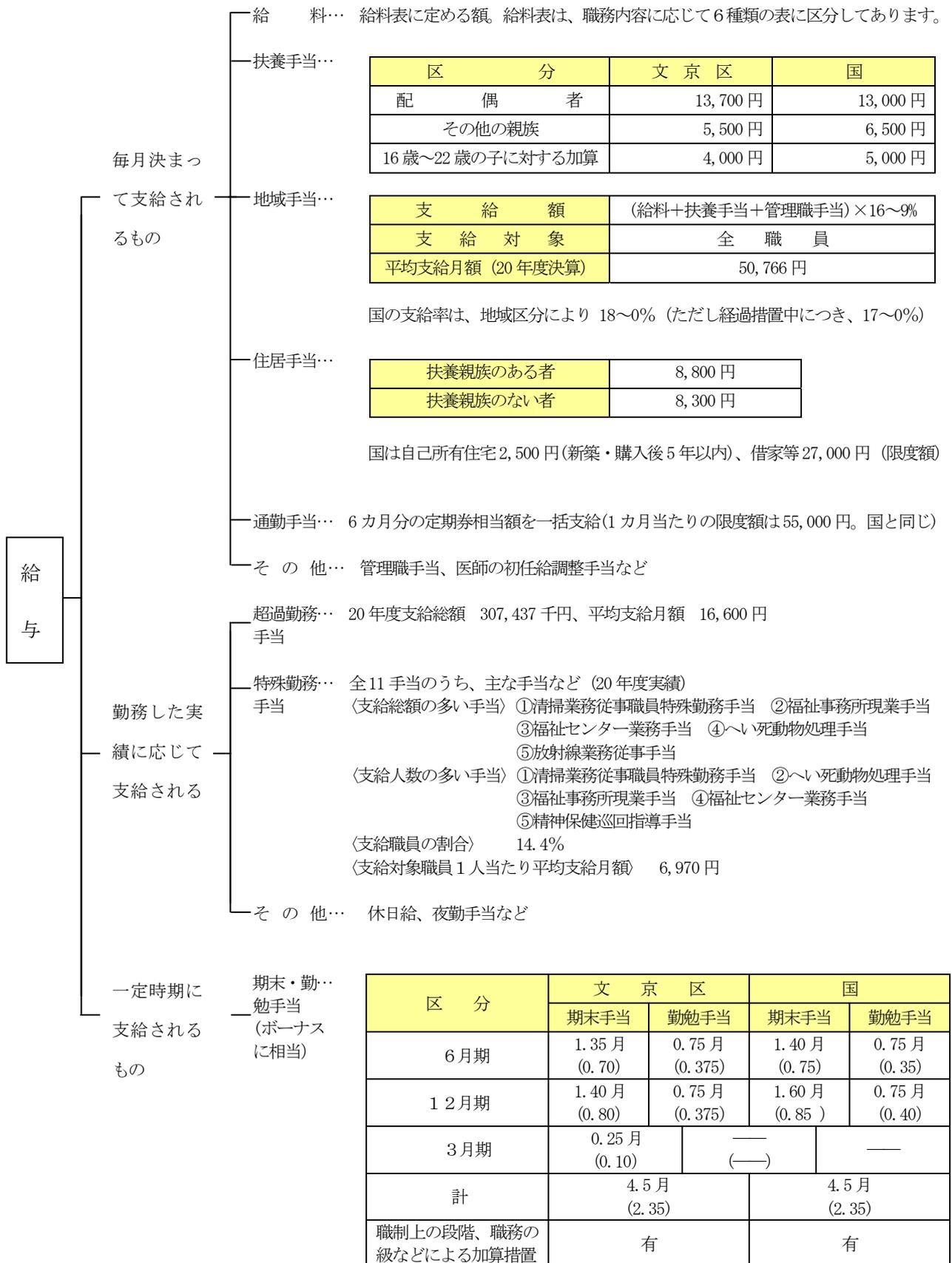
(注) 退職手当の1人当たり平均支給額は、前年度に退職した全職種に係る職員に支給された平均額です。

(5) 特別職の報酬等の状況 (21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	(20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	(20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。(21年4月1日現在)



(注) 1 支給月数は一般職員の例です。

2 ()内は、再任用職員に係る支給割合です。

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	38時間45分	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	38時間45分	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20年1月1日～12月31日）

平均取得日数	13.9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20年度）

	育児休業取得者数	部分休業取得者数
男性職員	0人	0人
女性職員	47人	19人
合計	47人	19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20年度）

免 職	降 任	休 職	降 給
0 人	0 人	32 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20年度）

免 職	停 職	減 給	戒 告
0 人	0 人	1 人	1 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20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	22回	689人
	実務研修	30回	1,150人
	派遣研修	6回	22人
小計		58回	1,861人
特別区職員研修所が実施した研修	職層研修	15回	293人
	専門研修	34回	95人
	特別研修	50回	284人
小計		99回	672人
合計		157回	2,533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20年度）

公務災害	通勤災害	合計
25人	5人	30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、会員数は、平成 20 年 4 月現在で 2,081 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 20 年度の区交付金は、34,590,000 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

(1) 職員の競争試験及び選考の状況

① 採用試験等

平成20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）				
	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	
	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		活字印刷文による出題に対応できる人
身障 注1	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	従民間等4年の以上業務	<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）			当該職種に關係する業務に従事	
	建築				
経験者3級（主任主事I）	事務	有	32歳以上 37歳未満	従民間等8年の以上業務	<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）			当該職種に關係する業務に従事	
	建築				
	機械				
	電気				
経験者3級（主任主事II）	事務	有	37歳以上 46歳未満	従民間等13年以上業務	<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）			当該職種に關係する業務に従事	
	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	I 類	Ⅲ類	身障選考	経験者
告 示	3月19日	6月10日	8月7日	6月10日
第1次試験 (筆記)	5月11日	9月15日	10月13日	9月15日
第1次試験 合格発表	6月27日	10月20日	11月4日	10月20日
第2次試験 (面接)	7月7日～7月22日	10月27日～29日	11月13日、27日	11月1日～11月30日
最終合格発表	8月4日	11月11日	12月11日	12月5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				
		20年度	19年度	比 較 増△減	20年度	19年度	比 較 増△減	20年度	19年度	比 較 増△減		
I 類	事務	8,320	7,518	802	5,934	5,847	87	1,278	964	314		
	土木造園 (土木)	414	423	-9	309	315	-6	146	121	25		
	土木造園 (造園)	88	91	-3	60	82	-22	29	19	10		
	建築	233	196	37	173	146	27	93	81	12		
	機械	57	66	-9	38	49	-11	21	18	3		
	電気	101	72	29	56	55	1	26	14	12		
	福祉	417	280	137	286	216	70	61	22	39		
	衛生監視 (衛生)	254	207	47	181	164	17	73	67	6		
	衛生監視 (化学)	106	102	4	66	68	-2	9	11	-2		
	保健師	511	485	26	405	413	-8	91	110	-19		
小 計	10,501	9,440	1,061	7,508	7,355	153	1,827	1,427	400			
III類	事務	3,102	1,852	1,250	2,504	1,415	1,089	272	288	-16		
身体障害者を対象とする採用選考	事務	55	70	-15	47	59	-12	16	15	1		
経験者	2 級 職	事 務	1,398	1,214	184	891	638	253	183	192	-9	
		土木造園 (土木)	70	79	-9	40	48	-8	27	24	3	
		建 築	58	43	15	34	19	15	25	12	13	
		小 計	1,526	1,336	190	965	705	260	235	228	7	
	3 級 職	(主任主事Ⅰ)	事 務	2,090	1,781	309	1,411	1,084	327	86	51	35
			土木造園 (土木)	176	199	-23	118	137	-19	12	10	2
			建 築	106	115	-9	80	84	-4	25	38	-13
			機 械	30	36	-6	26	28	-2	7	8	-1
			電 気	40	48	-8	28	29	-1	13	9	4
	小 計	2,442	2,179	263	1,663	1,362	301	143	116	27		
	3 級 職	(主任主事Ⅱ)	事 務	1,904	—	皆増	1,265	—	皆増	12	—	皆増
			土木造園 (土木)	195	—	皆増	127	—	皆増	6	—	皆増
			建 築	91	—	皆増	59	—	皆増	7	—	皆増
			機 械	6	—	皆増	6	—	皆増	2	—	皆増
			電 気	6	—	皆増	3	—	皆増	2	—	皆増
	小 計	2,202	—	皆増	1,460	—	皆増	29	—	皆増		
合 計		19,828	14,877	—	14,147	10,896	—	2,522	2,074	—		

② 採用選考

平成20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)	1 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21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21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・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
I類	事務	18,268	761	4.2	540	71.0	205	38.0	97	18.0
	技術I	775	94	12.1	74	78.7	21	28.4	13	17.6
	技術II	479	61	12.7	37	60.7	18	48.6	13	35.1
	技術III	1,352	43	3.2	33	76.7	11	33.3	7	21.2
	技術計	2,606	198	7.6	144	72.7	50	34.7	33	22.9
	計	20,874	959	4.6	684	71.3	255	37.3	130	19.0
II類	事務	981	213	21.7	180	84.5	140	77.8	65	36.1
	技術	192	40	20.8	33	82.5	11	33.3	11	33.3
	計	1,173	253	21.6	213	84.2	151	70.9	76	35.7
合計		22,047	1,212	5.5	897	74.0	406	45.3	206	23.0

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21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	60	20	33.3	18	90.0	13	72.2	
技能系 (異種職務従事者)	技能I	自動車運転	1	1	100.0	1	100.0	1	100.0	
		ボイラー技士	1	1	100.0	1	100.0	1	100.0	
		介護指導	59	27	45.8	23	85.2	18	78.3	
	技能II	電話交換	7	4	57.1	3	75.0	3	100.0	
		警備	3	2	66.7	1	50.0	0	0.0	
		作業I	33	18	54.5	16	88.9	13	81.3	
	技能III	調理	4	4	100.0	4	100.0	4	100.0	
		用務	38	26	68.4	26	100.0	19	73.1	
		環境技能	1	1	100.0	1	100.0	1	100.0	
		作業II	36	21	58.3	21	100.0	14	66.7	
	技能IV	家庭奉仕	11	6	54.5	3	50.0	2	66.7	
	技能系計			194	111	57.2	100	90.1	76	76.0
	合計			254	131	51.6	118	90.1	89	75.4

(注) 1 技能V及び技能VIは有資格者なし

2 特別区競馬組合の「厩務」は、技能III(作業II)として集計

(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 20 年 10 月 10 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

ア 職員給与は民間給与とほぼ均衡（公民較差は 75 円、0.02%）しているため、月例給与の改定なし

・期末手当・勤勉手当（ボーナス）も民間の支給割合とおおむね均衡しているため、改定なし

イ 地域手当の支給割合を、現行の 14.5%から 16%に上げ、給料月額を上げ分と同率程度引下げ

〔I 類初任給等は給料月額を据置き〕

ウ 勤務時間の短縮等

・職員の勤務時間は、民間準拠を基本としつつ、国等との制度的な均衡を図るため、1日あたり 7 時間 45 分、1週間あたり 38 時間 45 分に改定することが適当

・休息時間は早急に廃止すべき

② 職員の給与に関する報告（意見）・勧告

ア 職員と民間従業員との給与の比較

i 民間給与実態調査の内容（平成 20 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 958 民間事業所を实地調査（調査完了 737 事業所）

ii 職員給与等実態調査の内容（平成 20 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
63,274 人	30,026 人	432,612 円	44.7 歳

iii 公民比較の結果

	民間従業員	職員	差
月例給 平均給与	432,687 円	432,612 円	75 円 (0.02%) *改定を行わない
特別給 年間支給月数	4.51 月分	4.50 月分	0.01 月分 *改定を行わない

(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。

イ 改定の内容

i 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を 14.5%から 16%に引上げ、給料月額を引上げ分と同率程度引下げ
(Ⅰ類初任給までの号給等の給料月額は据置き、初任給付近等の号給は引下げを緩和)

○行政職給料表(一)の初任給

区 分	給料月額
Ⅰ類(大学卒程度)	181,200円(据置き)
Ⅲ類(高校卒程度)	143,000円(据置き)

ii 初任給調整手当

- ・ 医師及び歯科医師に対する初任給調整手当は、国及び他の地方公共団体の動向を踏まえた検討が必要

(参考1) 平均年間給与額(公民比較対象職員)

平均年間給与額
約7,186千円

(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、住居手当：有

給与月額	年間給与
218,492円	3,568千円

○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)、住居手当：有

給与月額	年間給与
453,776円	7,561千円

○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)、住居手当：有

給与月額	年間給与
637,636円	10,705千円

○ケース4 ⇒部長(8級55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

給与月額	年間給与
761,292円	12,920千円

iii 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

ウ 特別区の給与構造の改革

i 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、これまでと同様の取扱いとする。

ii 給与カーブのフラット化

- ・ 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。

iii 勤勉手当への成績率のさらなる反映

- ・ 能力・業績主義をより一層推進する観点から、各区においては国等の動向も注視しながら、勤勉手当への成績率のさらなる反映に向けて取り組むべきである。

エ 教育職員の給与制度

- ・ 区費負担の小・中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等を行うことが適当
- ・ 現行の幼稚園教育職員給料表においては、教頭と教諭が同じ級に格付けられている。法改正により設置が可能となった職の設置の必要性も含め、級構成の検討が必要

③ 人事制度、勤務環境の整備等に関する報告（意見）

ア 人事制度

i 人材育成

- ・ 任命権者は、異動や昇任を職員のキャリアアップの大きな節目と捉えて人材育成を図ることが必要。職層ごとの役割・能力を到達目標として示し、職員が主体的に能力を獲得できるように評価制度の活用等を行うことが必要
- ・ 技術系職員の技術力・組織力の維持・向上が課題。技術系職員の育成には、各区における取組みの充実のほか、幅広い技術系職員の交流や研修等、特別区全体を見渡した新たな取組みが必要

ii 採用

- ・ 行政サービス拡充のため、採用チャンネルを拡大し、必要な人材を確保。任命権者は、行政サービスや組織活力のさらなる向上のため、採用チャンネルの活用拡大や公務に有用な人材と配置に関する検討が必要。本委員会は人材供給構造の多様化を見極めながら、採用チャンネルの拡大のあり方等について引き続き検討
- ・ 行政課題が複雑・高度化する傾向。高度の専門的な知識や資格を有する人材をスタッフ機能として活用する仕組みの検討と整備が必要
- ・ 来年度のⅠ類採用試験から、筆記試験内容を精査し、より幅広い層が受験しやすくなるよう改正

iii 昇任

- ・ 昇任選考の申込者が減少傾向。任命権者は、仕事にやりがいや達成感を持つことのできるよう、適正な組織運営を心がけるべき

- ・ 管理職選考の申込者の割合が低迷。管理職に相応しい資質、能力、意欲を持つ職員を的確に選抜するため、職員のライフスタイルの変化、中堅職員層の多忙な職務実態を考慮しつつ、早期の改正が必要

iv 人事評価

- ・ 評価制度は、能力・業績及び職責に基づく人事・給与制度確立の根幹。制度運用を行いつつ、不断の検証を行い、改善を重ねて精度の向上が不可欠
- ・ 評価制度は、人材育成や給与処遇への反映について各区で取組みが進行。さらに昇任や異動等の任用管理に活用し、総合的な人事・給与制度の充実が求められる。

v その他の課題

- ・ 転職制度は、これまで大きな制度見直しが行われていない。能力の有効活用等の観点から、転職制度全体の枠組みの整理、再構築の検討が必要
- ・ 管理職については、これまでの交流制度に加え、地方自治法に基づく派遣制度を活用した積極的な人材交流が図られている。任命権者は、各区における人材育成を基本としつつ、人材交流の仕組みを活用し、より幅広い視野を持つ職員の育成が必要

イ 勤務環境の整備

i 職業生活と家庭生活の両立支援

- ・ 職業生活と家庭生活の両立支援を進めるためには、育児短時間勤務制度等の適切な運用が図られることがより重要

ii 勤務時間の短縮等

- ・ 民間準拠を基本としつつ、国等との制度的な均衡を図るため、職員の勤務時間を1日あたり7時間45分、1週間あたり38時間45分に改定することが適当

○特別区内の民間事業所における平均所定労働時間の状況

	1日あたり	1週間あたり
平成18年	7時間39分	38時間23分
平成19年	7時間40分	38時間28分
平成20年	7時間39分	38時間25分

- ・ これまでも言及してきた休憩時間については、早急に廃止すべき
- ・ 勤務時間の短縮等を行う場合は、行政サービスに支障を生じさせない適切な勤務体制の整備が必要。行政コストの増加を招かないことを基本とするべき

iii 超過勤務の縮減等

- ・ 超過勤務の縮減等は、ワーク・ライフ・バランスの観点からも重要。全庁的な取組みの強化とあわせて、組織の実態に応じたより実効性のある具体的な取組みが必要

iv 心の健康(メンタルヘルスの推進)

- ・ 早期発見や予防を中心とした職場での心の健康づくり対策のさらなる充実に加え、ストレスの低減に向けた職場風土の改善が必要

ウ 公務員倫理

- ・ 公務に対する社会の目が厳しくなっている昨今の状況を鑑み、職員一人ひとりが改めて公務員のあるべき姿を強く認識すべき。任命権者は、意識啓発や倫理研修等の充実のほか、不祥事が起きない組織づくりを行うべき

(3) 勤務条件に関する措置の要求の状況

平成 20 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	20 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 20 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	20 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
12	0	0	12	