

文京区職員白書

(文京区人事行政の運営状況等の公表)

平成23年12月

文京区

～ 目 次 ～

第1章 職員の任用について	1
1 職員数	1
（1）職員数の推移	1
（2）職員数の状況	2
（3）職員構成	4
2 採用	8
（1）職員の採用について	8
（2）職員の採用状況	9
3 退職	10
（1）退職制度の概要	10
（2）退職者数の推移	10
（3）今後10年間の定年退職者数の見込み	11
4 昇任	12
（1）昇任制度	12
（2）昇任選考の実施状況	13
5 その他	14
（1）人事異動	14
（2）希望降任制度	15
（3）障害者雇用率	15
第2章 職員の育成について	16
1 職員育成基本方針	16
（1）職員育成基本方針の改定	16
（2）職員育成基本方針の概要	16
（3）職員研修実施計画（研修の体系化）	17
2 職員育成施策の実施状況（主な職員研修等）	19
（1）政策創生塾	19
（2）接客サービス向上計画	19
（3）自己啓発等支援	19
（4）新規採用職員チューター制度	19

(5) 平成 22 年度研修実績	2 0
3 職員行動指針「チーム文京スピリット」	2 1
第 3 章 職員の給与について	2 2
1 給料	2 2
(1) 人件費・人件費率の状況	2 2
(2) 職員給与費の状況	2 2
(3) ラスパイレス指数	2 3
(4) 職員の平均給料月額等の状況	2 3
(5) 職員の初任給の状況	2 4
(6) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額	2 4
(7) 一般行政職の級別職員数等	2 5
(8) 昇給への勤務成績の反映状況	2 5
2 諸手当	2 6
(1) 期末・勤勉手当	2 6
(2) 退職手当	2 7
(3) 地域手当	2 7
(4) 特殊勤務手当	2 8
(5) 時間外勤務手当	2 8
(6) その他の手当	2 8
3 その他	3 0
(1) 給与改定の状況	3 0
(2) 特別職の報酬等の状況	3 0
第 4 章 職員の服務について	3 1
1 勤務時間・勤務条件	3 1
(1) 勤務時間等	3 1
(2) 休日	3 1
(3) 休暇	3 1
(4) 育児休業	3 3
(5) 部分休業	3 4
(6) 育児短時間勤務	3 4

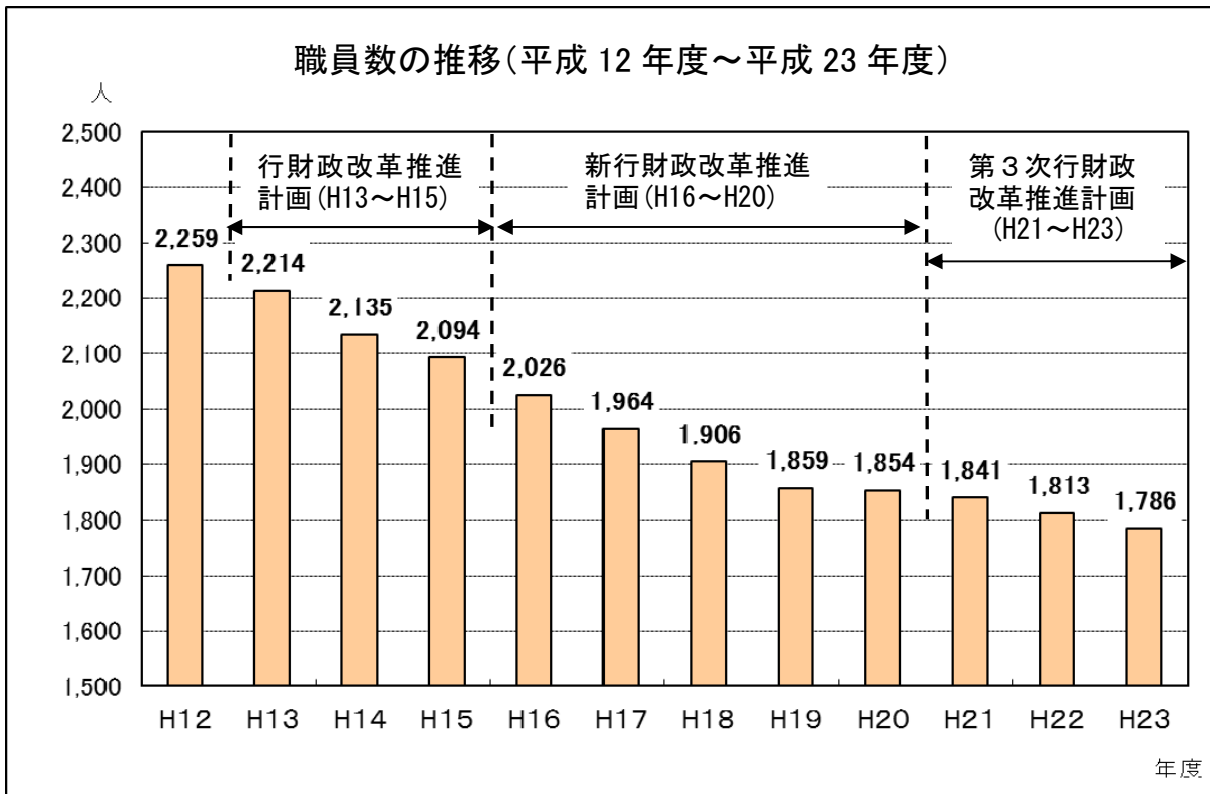
(7) 自己啓発等休業	34
2 懲戒及び分限	35
(1) 懲戒処分	35
(2) 分限処分	35
3 その他	36
(1) 職員の服務	36
(2) 次世代育成支援	36
(3) セクシュアル・ハラスメントの防止	36
第5章 勤務成績の評定について	37
1 勤務評定	37
(1) 管理職員	37
(2) 一般職員	37
2 目標申告制度	38
第6章 職員の福祉について	39
1 福利厚生	39
(1) 福利厚生の体系	39
(2) 職員の加入する福利厚生団体と主な事業内容	39
2 健康管理	40
(1) 職員健康診断	40
(2) 職員こころの相談室利用状況	41
3 公務災害補償	42
4 その他	43
(1) 安全衛生管理・職場環境衛生	43
(2) 職員住宅	44
(3) 職員の被服貸与	44
第7章 特別区人事委員会の業務状況の報告について	45

第1章 職員の任用について

1 職員数

(1) 職員数の推移

職員数の推移を見ると、職員数適正化の取り組みにより、平成12年度から11年間で450名以上の職員を削減しています。



※ 職員数は、「地方公共団体定員管理調査」による一般職に属する職員数（教育長を含む）です。「地方公共団体定員管理調査」とは、地方公共団体の職員数の実態を把握するため、各年度の4月1日を基準日として総務省が毎年行っている調査です。

※ なお、職員数の扱いが異なるため、3ページ「第3次行財政改革推進計画における定員管理の達成状況の概要」中の職員数とは一致していません。

(2) 職員数の状況

① 部門別職員数の状況と主な増減事由(各年4月1日現在)

平成22年度と平成23年度の部門ごとの職員数の増減は次のとおりです。

区	分	職員数(人)		対前年 増減数(人)	主な増減理由	
		22年度	23年度			
普通会計部門	一般行政部門	議会	12	10	△2	議長車運転手の減
		総務企画	323	314	△9	暫定配置の解消、文京アカデミー派遣職員引き上げによる減、震災連絡調整担当課長・防災計画担当課長の設置、国体準備等による増
		税務	60	60	0	暫定配置の解消による減、欠員補充による増
		民生	620	629	9	暫定配置の解消、育児休業代替任期付職員の減、保育園待機児童対策、放課後全児童向け事業による増
		衛生	243	236	△7	清掃職員の見直しによる減、一般廃棄物処理業許可事務等による増
		労働	3	2	△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	13	13	0	
		土木	177	175	△2	土木作業職員の見直しによる減、暫定配置による増
		計	1,451	1,439	△12	
	教育部門	260	246	△14	小学校給食調理委託による減、学校保健担当の設置による増	
小計	1,711	1,685	△26			
公営企業等 会計部門	国保	40	40	0		
	介護保険等	62	61	△1	高齢者施設関係事務の統合による減	
	小計	102	101	△1		
合計	1,813 [1,845]	1,786 [1,837]	△27 [△8]			

※[]内は条例定数の合計です。

② 定員管理の数値目標及び達成状況

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

現在、第3次行財政改革推進計画に基づき平成21年度から3年間で100人の職員数を削減することを目標に職員数の適正化の取り組みを行っています。

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

イ 第3次行財政改革推進計画における定員管理の達成状況の概要

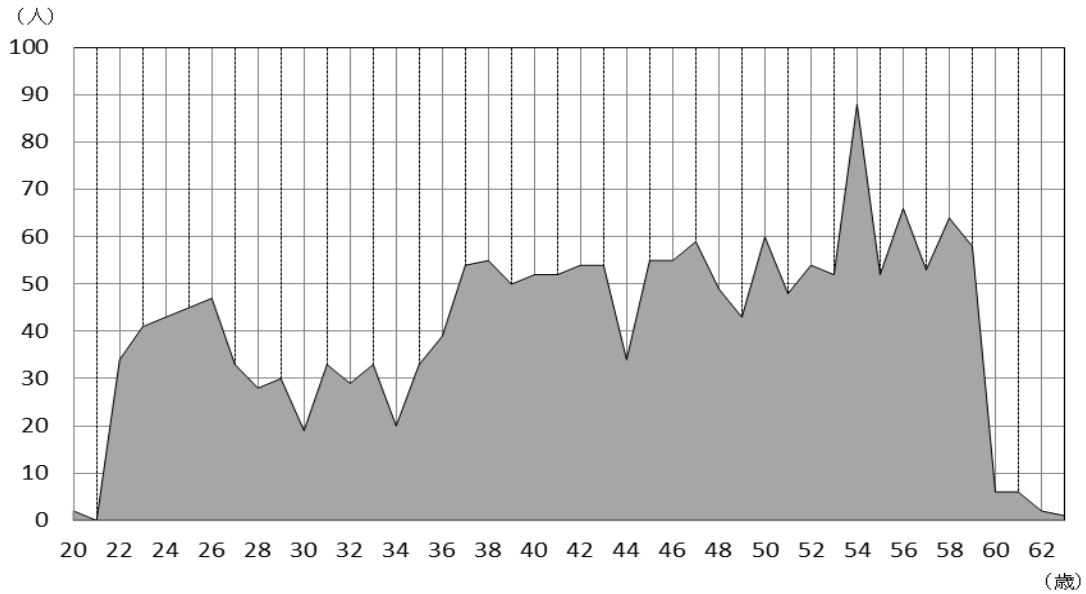
(各年4月1日現在)

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	計
全 体	減員		86	100	46	232
	増員		73	41	16	130
	差引		13	59	30	102
	職員数(人)	1,835	1,822	1,763	1,733	

※ なお、職員数の扱いが異なるため、1ページ「職員数の推移」及び4～6ページ「職員構成」中の職員数とは一致していません。

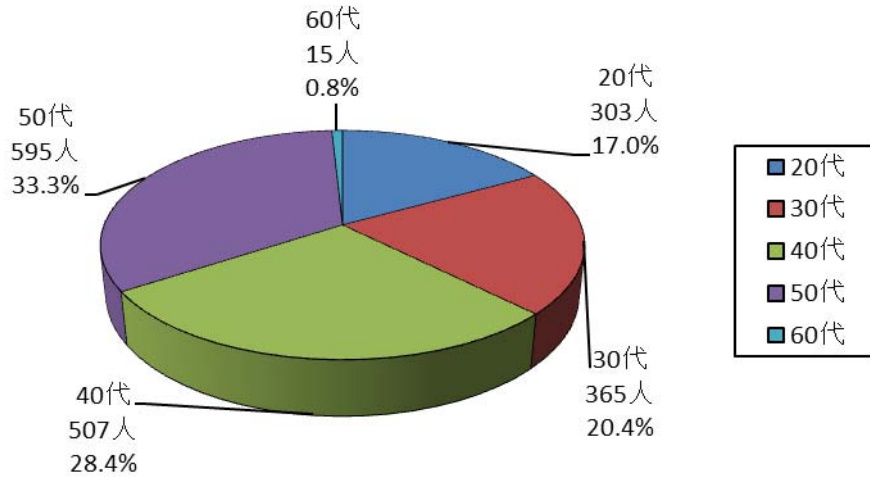
(3) 職員構成

① 年齢別職員数 (平成 23 年 4 月 1 日現在)



年齢(歳)	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	総計	
人数(人)	2	0	34	41	43	45	47	33	28	30	19	33	29	33	20	33	39	54	55	50	52	52	54	54	34	55	55	59	49	43	60	48	54	52	88	52	66	66	53	64	58	6	6	2	1	1,785

② 世代別職員数 (平成 23 年 4 月 1 日現在)



世代	20代	30代	40代	50代	60代	総計
人数(人)	303	365	507	595	15	1,785
割合(%)	17.0	20.4	28.4	33.3	0.8	100.0

③ 職層別職員数（平成 23 年 4 月 1 日現在）

職 層 所 属	部 長 級	統 括 課 長	課 長 級	總 括 係 長	係 長 級	主 任 主 事	主 事 （ 2 級 職 ）	主 事 （ 1 級 職 ）	統 括 技 能 長	技 能 長	技 能 主 任	技 能 1 級 職	園 長	副 園 長	主 任 教 諭	教 諭	指 導 主 事	總 計	
																			男
企画政策部	2	1	3	3	12	16	4	2											43
	男																		
	女																		13
計	2	1	3	3	15	18	11	3											56
総務部	1	2	4	4	20	31	22	5			2								91
	男																		
	女	1		1	4	18	14	5											43
計	2	2	5	4	24	49	36	10			2								134
区民部	2		7	9	9	22	12	2					4						67
	男																		
	女		2	1	4	36	14	5					1						63
計	2		9	10	13	58	26	7					5						130
アカデミー推進部	1		2	2	4	5	2	2											18
	男																		
	女		1		3	4	3												11
計	1		3	2	7	9	5	2											29
福祉部	1		7	4	23	40	12	2					2						91
	男																		
	女		1	3	15	68	23	11				6	4						131
計	1		8	7	38	108	35	13			6	6							222
男女協働子育て支援部	1		2	1	9	14	10	7			2								46
	男																		
	女	1	1	5	52	184	92	72		2	18	21							448
計	2		3	6	61	198	102	79		2	20	21							494
保健衛生部	1	1	1	3	11	10	8	2											37
	男																		
	女	1	1	5	8	24	26	7											72
計	2	1	2	8	19	34	34	9											109
都市計画部	2	1	3	4	14	8	7	2											41
	男																		
	女				2	14	5	1											22
計	2	1	3	4	16	22	12	3											63
土木部			3	5	12	20	9	4		4	13	9							79
	男																		
	女					13	4												17
計			3	5	12	33	13	4		4	13	9							96
資源環境部	1	1	1		7	7	4	1	1	9	41	45							118
	男																		
	女			1	3	7	1	1											13
計	1	1	1	1	10	14	5	2	1	9	41	45							131
施設管理部	1		2	4	5	9	1	1											23
	男																		
	女					4	3	1											8
計	1		2	4	5	13	4	2											31
会計管理室	1			2		4													7
	男																		
	女			1	1	6													8
計	1			3	1	10													15
監査事務局	1			1	1	1													4
	男																		
	女				1	1													2
計	1			1	2	2													6
選挙管理委員会事務局			1		1	3	1												6
	男																		
	女						1												1
計			1		1	3	2												7
区議会事務局	1			1	3	1	1												7
	男																		
	女				1	2													3
計	1			1	4	3	1												10
教育推進部	2		4	6	7	19	4			2	20	19							89
	男																		
	女		1		9	25	17	8		2	5	16	10	8	8	36			145
計	2		5	6	16	44	21	8		4	25	35	10	8	8	39	3		234
公益的法人派遣	2	1	1	3	2														9
	男																		
	女			2	1	2	4												9
計	2	1	3	3	3	2	4												18
計	20	7	41	52	140	210	97	30	1	15	78	79	0	0	0	3	3		776
	男																		
	女	3	0	10	16	107	410	214	112	0	4	29	42	10	8	8	36	0	1,009
総 計	23	7	51	68	247	620	311	142	1	19	107	121	10	8	8	39	3		1,785

④ 職種別職員数（平成23年4月1日現在）

職種 所属	事務（一般事務）		土木造園	建築	機械	電気	学芸研究	衛生監視	福祉（福祉）	福祉（児童指導）	福祉（保育士）	心理	医師	歯科衛生	理学療法	栄養士	保健師	看護師	診療放射線	検査技術	業務	技能Ⅰ（介護指導等）	技能Ⅱ（土木作業等）	技能Ⅲ（調理等）	技能Ⅴ（自動車運転（清掃）等）	技能Ⅵ（清掃作業等）	幼稚園教育職員	指導主事	総計
	男	女																											
企画政策部	43																												43
計	13																												13
総務部	87	1		1																		1	1						91
計	42								1																				43
区民部	61	2																				1	3						67
計	62																					1							63
アカデミー推進部	16						2															2	3						18
計	10						1																						11
福祉部	77								12													2							91
計	91								23		1		1		1	1	4					2	10						131
男女協働子育て支援部	13								1	21	9														2				46
計	25								1	58	296				13	1	13								41				448
保健衛生部	19							11				1	2				1			2	1								37
計	22							12				2	2	2	4	27					3								72
都市計画部	11	5	22	2	1																								41
計	15		6		1																								22
土木部	12	36			5																	2	23	1					79
計	11	6																											17
資源環境部	15		1	1				4												1					25	71			118
計	13																												13
施設管理部	4	10	5	4																									23
計	4	3		1																									8
会計管理室	7																												7
計	8																												8
監査事務局	4																												4
計	2																												2
選挙管理委員会事務局	6																												6
区議会事務局	7																												7
計	7																												7
教育推進部	39	2		1																		1		40			3	3	89
計	32							1	4	10	2				11									23		62		145	
公益の法人派遣	9																												9
計	9																												9
計	18																												18
計	430	44	35	9	11	2	15	13	21	9	1	2	0	0	0	0	1	0	2	2	5	3	26	43	25	71	3	3	776
総計	363	6	9	0	2	1	12	26	62	306	3	2	2	1	28	29	17	0	3	1	10	0	64	0	0	62	0	1,009	
計	793	50	44	9	13	3	27	39	83	315	4	4	2	1	28	30	17	2	5	6	13	26	107	25	71	65	3	1,785	

⑤ 再任用職員数

(平成 23 年 4 月 1 日現在)

職種	19 年度	20 年度	21 年度	22 年度	23 年度
再任用フルタイム	2	5	5	11	14
事務系	1	2	2	4	6
福祉系				1	2
一般技術系			1	3	2
医療技術系		1	1	1	2
技能・業務系	1	2	1	2	2
再任用短時間	61	111	127	146	178
事務系	22	30	32	42	53
福祉系	4	9	19	26	32
一般技術系	4	7	12	12	13
医療技術系			1	5	5
技能・業務系	31	60	56	54	69
幼稚園教諭		5	7	7	6
合 計	63	116	132	157	192

2 採用

(1) 職員の採用について

文京区職員の採用は、特別区人事委員会が実施する採用試験（選考）と文京区が実施する採用選考により行っています。

① 特別区人事委員会が採用試験（選考）を実施する職種

職種区分	職種（職務名）	採用区分
事務系	事務（一般事務）	I 類、III 類、経験者
	法務、会計	
福祉系	福祉（福祉・保育士・児童指導）	I 類
一般技術系	土木造園（土木・造園）、建築、機械、電気	I 類、経験者
	衛生監視（保健衛生監視・食品衛生監視・化学技術）	I 類
医療技術系	保健師	I 類

② 文京区が採用選考を実施する職種

職種区分	職種（職務名）	採用区分
事務系	社会教育	I 類
福祉系	福祉（福祉・保育士・児童指導）	II 類
	心理	I 類
一般技術系	学芸研究（学芸員）	I 類
医療技術系	医師、歯科医師	
	検査技術、栄養士	I 類、II 類
	診療放射線、理学療法、作業療法、看護師	II 類
	歯科衛生	II 類、III 類
	准看護師	III 類
技能系	技能 I（自動車運転・ボイラー技士・介護指導）、技能 II（電話交換・警備・作業 I）、技能 III（調理・用務・学童擁護・作業 II）、技能 IV（家庭奉仕）、技能 V（自動車運転 II・自動車整備）、技能 VI（作業 III・設備管理）	

※ I 類…大学卒程度、II 類…短大卒程度、III 類…高校卒程度

(2) 職員の採用状況

① 特別区人事委員会試験の採用者数・採用職種

(平成 23 年 4 月 1 日現在)

職種	19 年度	20 年度	21 年度	22 年度	23 年度
事務	20	35	42	25	26
福祉		7	9	3	6
土木造園	2	2	7	5	1
建築	3		3	3	3
機械		2			1
電気	1			2	
衛生監視	1	3	3	3	4
保健師	1	4	2	4	
合計	28	53	66	45	41

② 特別区人事委員会試験の平成 23 年度試験区分（職種）・採用区分別採用人数

職種	I 類	Ⅲ類	身障	経験者 (2 級)	経験者 (主任主事 I)	経験者 (主任主事 II)	合計
事務	17		1		6	2	26
福祉	6						6
土木造園	1						1
建築	1					2	3
機械	1						1
電気							
衛生監視	4						4
保健師							
合計	30		1		6	4	41

③ 文京区が採用選考を実施する職種の採用者数・採用職種（平成 23 年 4 月 1 日現在）

職種	19 年度	20 年度	21 年度	22 年度	23 年度
福祉	11	32	24	23	24
心理					
医師	1			2	
歯科衛生	1			1	
栄養士	3	3		2	2
看護師		2		2	
技能 II					
合計	16	37	24	30	26

3 退職

(1) 退職制度の概要

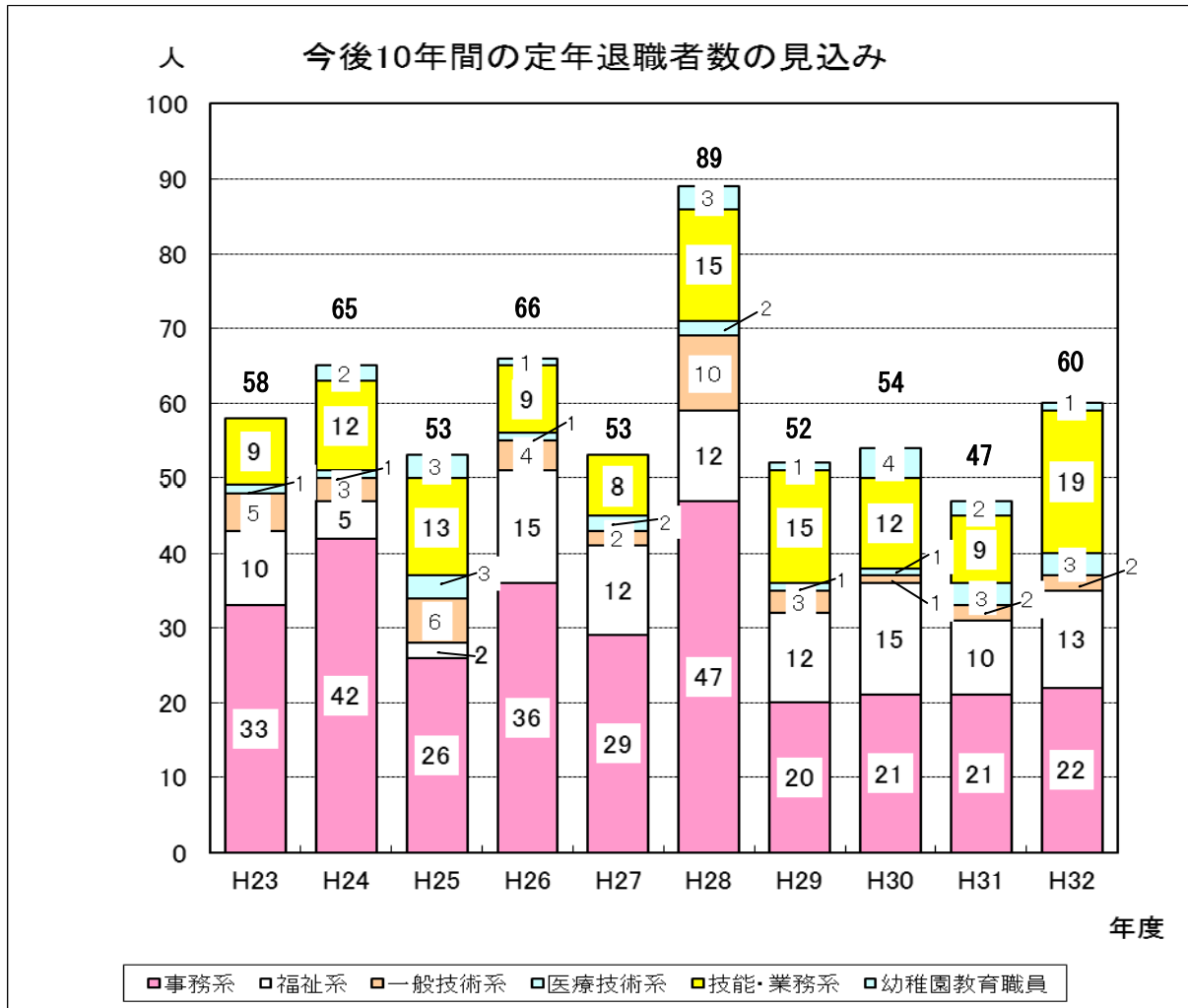
退職種別	内 容
定年退職	60歳に達した年度末（3月31日）の退職
勸奨退職	退職の勸奨に応じた退職（以下の条件に該当する職員に適用） ①50歳以上 55歳未満で在職期間が25年以上 ②55歳以上 58歳未満で在職期間が20年以上 ③58歳以上
普通退職	上記によらない退職
任期満了	任期を定めて採用された職員における任期の満了による離職

(2) 退職者数の推移（定年・勸奨・普通等）

	定年	勸奨	普通	その他 (死亡等)	育休任期付 任期満了	合計
18年度	49	17	24	4	2	96
19年度	74	21	16	2	1	114
20年度	71	16	13	1	9	110
21年度	83	21	16	2	8	130
22年度	68	17	12	1	10	108

(3) 今後10年間の定年退職者数の見込み

平成23年度からの10年間で、全職員の3分の1に当たる約600名の定年退職者を見込んでいます。



(平成23年4月1日現在)

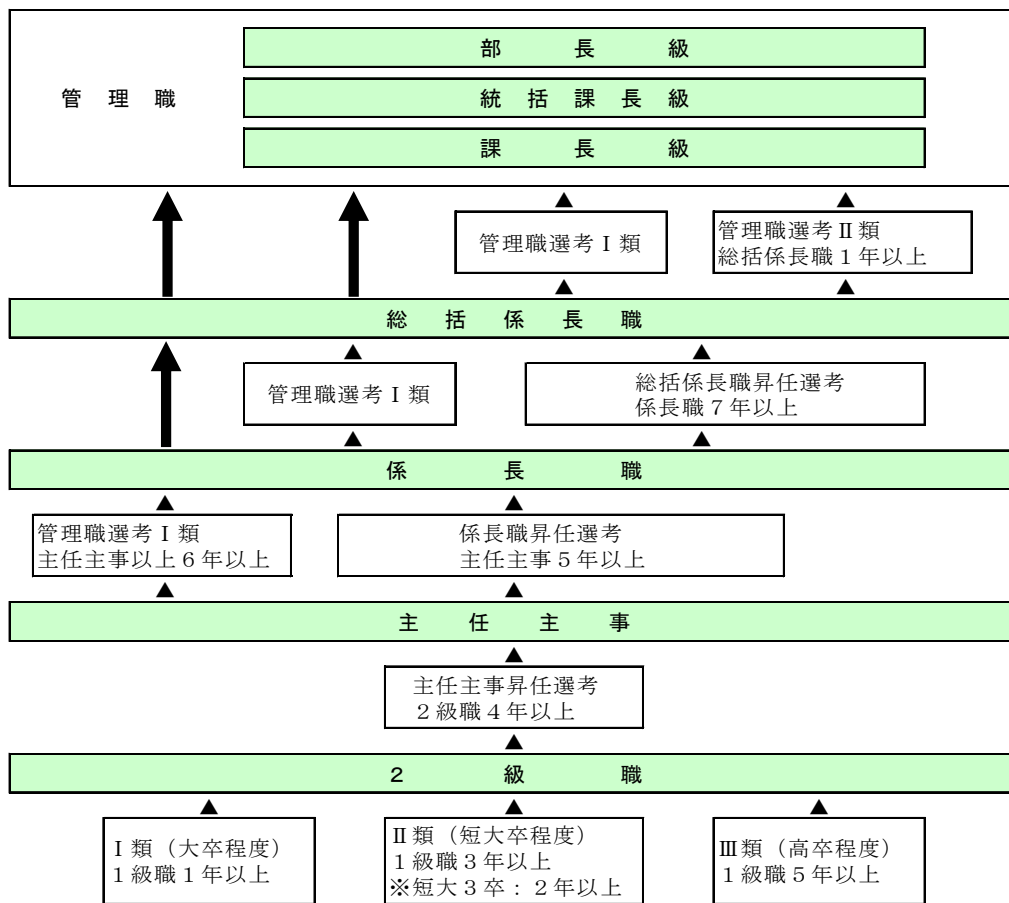
区分	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	H32	合計
事務系	33	42	26	36	29	47	20	21	21	22	297
福祉系	10	5	2	15	12	12	12	15	10	13	106
一般技術系	5	3	6	4	2	10	3	1	2	2	38
医療技術系	1	1	3	1	2	2	1	1	3	3	18
技能・業務系	9	12	13	9	8	15	15	12	9	19	121
幼稚園教育職員		2	3	1		3	1	4	2	1	17
合計	58	65	53	66	53	89	52	54	47	60	597

※上記数値は、医師、指導主事、育児休業代替任期付職員を除き、地方自治法第252条の17に基づく派遣職員を含めています。

4 昇任

(1) 昇任制度

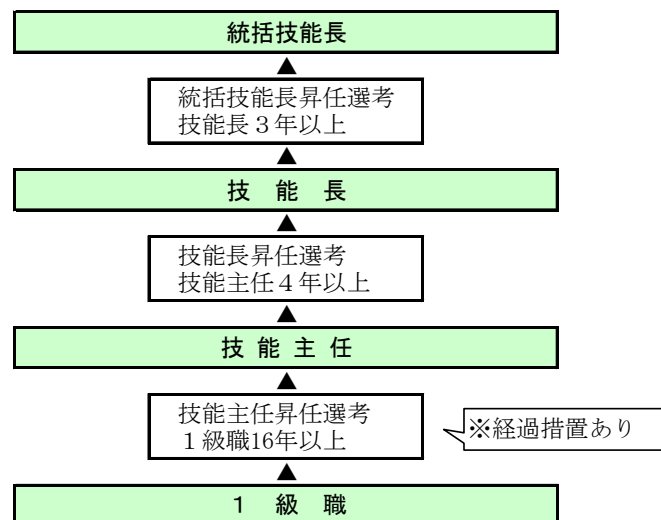
① 行政系



※経験者採用職員の採用時経歴の取扱い

- 2 級 職：2 級職 2 年目として採用
- 主任主事 I：主任主事 2 年目として採用
- 主任主事 II：主任主事 4 年目として採用

② 技能系・業務系



(2) 昇任選考の実施状況

職	区分		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
主任主事	短期	有資格者 A	154	142	125	124	115
		受験者 B	110	104	87	84	79
		受験率 B/A	71.4%	73.2%	69.6%	67.7%	68.7%
		合格者 C	27	29	25	26	24
	長期A	有資格者 A	31	28	28	43	42
		受験者 B	5	7	8	18	18
		受験率 B/A	16.1%	25.0%	28.6%	41.9%	42.9%
		合格者 C	3	6	4	14	14
	長期B	有資格者 A	5	6	4	4	7
		受験者 B	1	2	1	1	2
		受験率 B/A	20.0%	33.3%	25.0%	25.0%	28.6%
		合格者 C		1			1
係長職	一般	有資格者 A	251	250	236	229	230
		受験者 B	33	37	29	20	27
		受験率 B/A	13.1%	14.8%	12.3%	8.7%	11.7%
		合格者 C	15	19	21	18	18
	長期	有資格者 A	174	211	205	176	170
		受験者 B	6	9	9	8	15
		受験率 B/A	3.4%	4.3%	4.4%	4.5%	8.8%
		合格者 C	2	5	8	5	7
総括係長		有資格者 A	78	111	97	83	76
		受験者 B	27	29	21	17	16
		受験率 B/A	34.6%	26.1%	21.6%	20.5%	21.1%
		合格者 C	8	9	9	8	8
管理職	I類	有資格者 A	536	519	504	474	455
		受験者 B	24	17	20	21	15
		受験率 B/A	4.5%	3.3%	4.0%	4.4%	3.3%
		合格者 C	6	4	4	4	4
	II類	有資格者 A	44	39	39	35	33
		受験者 B	10	11	10	9	4
		受験率 B/A	22.7%	28.2%	25.6%	25.7%	12.1%
		合格者 C	2	2	4	4	2
技能主任		有資格者 A	157	146	126	107	92
		受験者 B	77	86	69	59	50
		受験率 B/A	49.0%	58.9%	54.8%	55.1%	54.3%
		合格者 C	15	23	21	19	16
技能長		有資格者 A	29	(未実施)	31	29	41
		受験者 B	1		13	15	15
		受験率 B/A	3.4%		41.9%	51.7%	36.6%
		合格者 C	1		3	4	5
統括技能長		有資格者 A	(未実施)	(未実施)	(未実施)	8	
		受験者 B				1	
		受験率 B/A				12.5%	
		合格者 C				1	

※21年度以降の管理職選考(I類)の受験者については、分割方式(筆記考査の一部を受験する方式)による受験者を含んだ人数を記載しています。

5 その他

(1) 人事異動

① 定期異動

毎年、4月1日に実施する人事異動です。職員から提出された自己申告書を参考にして、適材適所の配置、士気の高揚及び人事の刷新を図るために実施しています。

② 随時異動

事業実施及び職員配置の必要性に基づく最小限の範囲内で随時に行う人事異動です。

③ 新規採用職員育成ローテーション

職員として必要な基礎知識及び能力を習得させることを目的に実施する人事異動です。採用から10年の間は、3年程度で複数の部門（窓口対応、事業実施、内部管理）への異動を実施し、職員の基礎的能力や区職員としての多面的なものの見方を育成します。

④ 高度専門・経験職（エキスパート職）への指定

高度のITマネジメント能力が求められる職や、技術、知識等の習得に相当な時間を要する高度の専門的な職について、その職のエキスパートとして職員を指定し、安定的な公務運営を図ります。

⑤ 庁内公募制人事

庁内から区政の課題に挑戦する意欲ある職員を公募し配属する人事異動です。人材の機動的かつ効率的な活用を図るとともに、職員の能力、適性、意欲等を最大限に活かした人事異動の実施を図ります。

【庁内公募による人事異動実績】

防災安全課防災安全主査（安全対策推進担当）【平成16年度】

高齢者福祉課高齢者福祉主査（介護予防担当）【平成16年度】

区議会事務局議事主査【平成16年度】

税務課納税係【平成17年度】

保護課相談係【平成17年度】

障害者福祉課障害者就労支援センター所長【平成18年度】

総務課総務主査（秘書担当）【平成20年度】

職員課（東京大学テクノロジー・リイノベーション・フェロ-研修生）【平成20年度】

税務課納税係【平成21年度】

総務課総務主査（秘書担当）【平成22年度】

税務課納税係【平成22年度】

高齢福祉課高齢者相談係長【平成22年度】

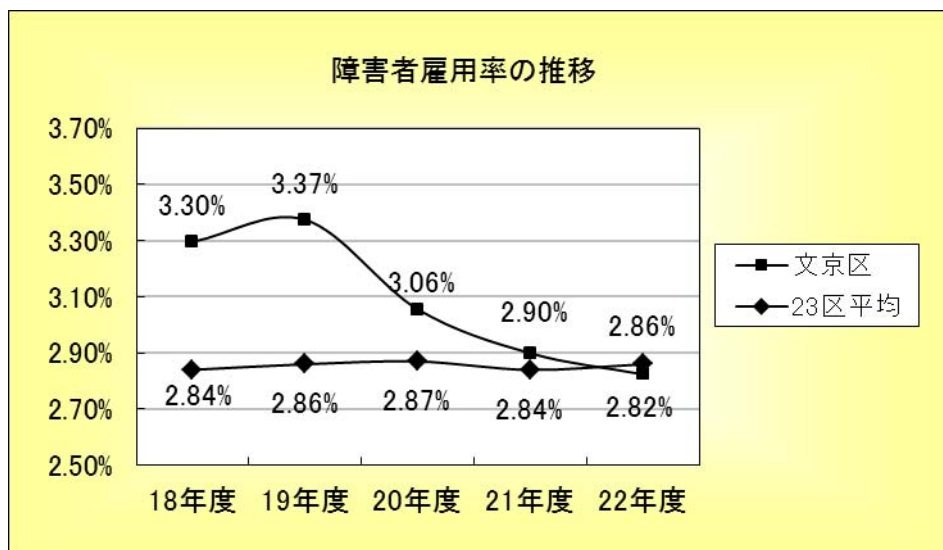
(2) 希望降任制度

病気、家族介護その他やむを得ない理由により、職員自らが現在の職より下位の職への任用希望を申し出ることができる制度です。

なお、降任した職員は、降任の理由が解消される等により、再度の昇任希望を申し出ることができます。

(3) 障害者雇用率

障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、雇用主には一定程度の障害者の雇用が義務づけられています。(国・地方公共団体の法定雇用率は2.1%)



第2章 職員の育成について

1 職員育成基本方針

(1) 職員育成基本方針の改定

平成20年1月に「文京区職員育成基本方針」を改定し、「新生文京の実現をめざし 自己改革ができる職員」という新しい時代に求められる職員像を明確にしました。この職員像を目指すために、様々な研修等を関連付けて行う「戦略的な職員育成システム」を構築し、職員の意識改革と能力開発を図っています。

(2) 職員育成基本方針の概要

① 新しい時代に求められる職員像

1 求められる職員像

『新生文京の実現をめざし 自己改革ができる職員』

2 職員に求められる能力

(1) Professionality (玄人としての卓越性)

①独自の政策を立案し、実行するための政策形成・法務能力

②コンプライアンス（法令遵守）と公務員倫理

(2) Hospitality (おもてなしの心)

①おもてなしの精神

②豊かな人間性

(3) Skillful Career (豊かな知識・熟練した技術)

①職員として持ち合わせる専門的なスキル

②高いモチベーションとキャリアデザイン

③高いアンテナによる情報収集能力

3 職層ごとに求められる役割と目標

職員一人ひとりが職層ごとに「求められる役割」と「到達すべき目標」を理解し、達成していく。

4 職員に求められる姿勢

(1) 顧客感動志向 … 顧客満足(CS)から顧客感動(CD:Customer Delight)へ

(2) ファーストワン志向 … 独自性のある政策で選ばれる自治体を目指す

(3) 役所経営志向 … 民間の経営感覚により、最小の経費で最大の効果を

(4) 地域プロデュース志向 … 住民の信頼を得て、課題解決をプロデュース

(5) 協働・協治志向 … 区に愛着と誇りを持ち、協働・協治を実現

② 戦略的な職員育成システムの構築

戦略的な職員育成システムの構築に向けて、以下の4つのカテゴリーを再構築するとともに、それぞれを有機的に結びつけ、求められる職員像への育成を図っています。

1 研修プログラムの充実と自己啓発支援促進

- (1) 集合研修の充実
- (2) 自己啓発の支援

2 職員育成と連動した人事制度の構築

- (1) 人事評価制度の導入
- (2) 職員を育成する人事制度の整備
- (3) 適材適所の人事異動
- (4) 団塊世代の大量退職に対応する人事管理
- (5) 昇任選考改革

3 職員を育成する職場環境づくり

- (1) 職場環境の改革
- (2) 職場研修（OJT）の充実

4 職員育成推進システムの整備

研修などの方法が適切であるかを組織的にチェックする機関（人事制度推進委員会）の整備

(3) 職員研修実施計画（研修の体系化）

研修の体系を以下の3つのステージに分け、計画的に実施しています。

① 能力開発『コア』ステージ

職務遂行上必要な基礎を学ぶ「ベーシック研修」と、ベーシック研修を受講した後に、能力をさらに発展させる「マスター研修」を設け、全職員共通に求められる基本的な能力を修得します。

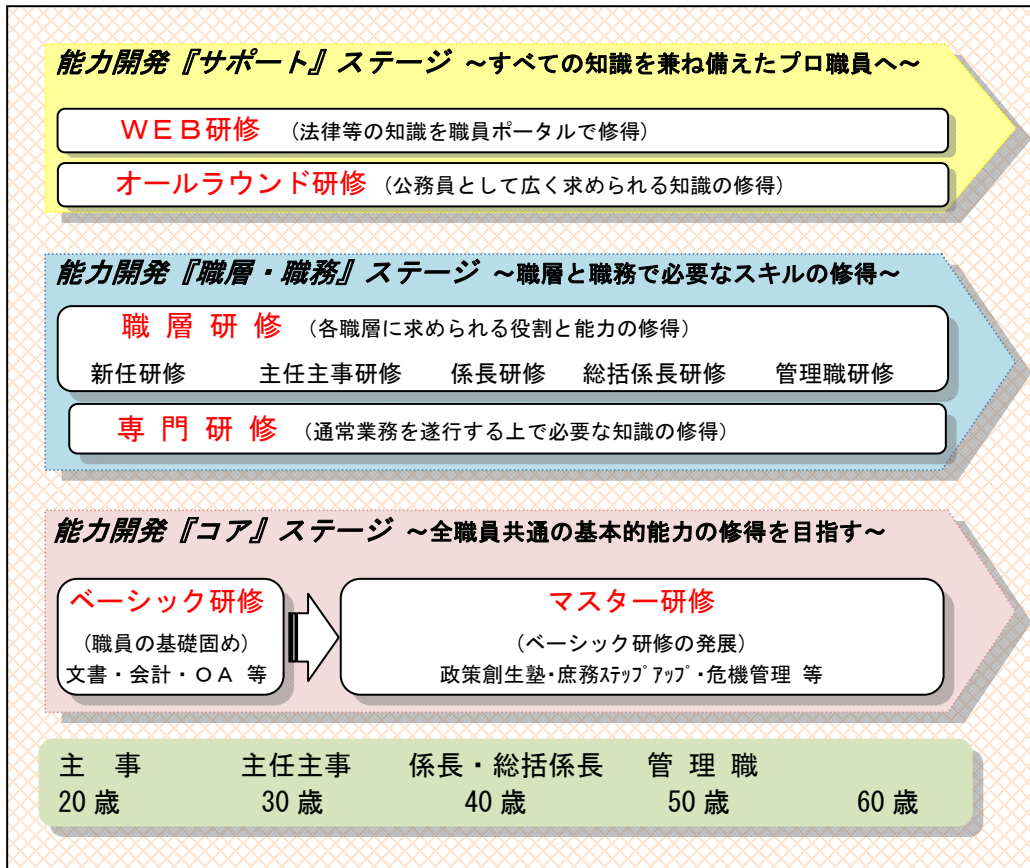
② 能力開発『職層・職務』ステージ

入区後、一定年数経過した後や新たに昇任する時などに受講する「職層研修」と、現在担当している職務に直結した専門的な知識を修得する「専門研修」で構成します。

③ 能力開発『サポート』ステージ

自治体職員に求められる、あらゆる分野に精通するための法律や知識等を学びます。

[参考] 研修の戦略的体系化のイメージ図



2 職員育成施策の実施状況（主な職員研修等）

(1) 政策創生塾

今後の区政を担う職員が、それぞれの職層（新規採用、主任主事、管理職候補者・係長）に応じたプログラムにより、約半年間をかけて、政策企画能力・政策法務能力の基礎から応用までを段階的に身につけることができるように構成されています。

(2) 接客サービス向上計画

区役所全体の接客サービス向上を図るために、ホスピタリティ研修や職場の窓口診断などを実施しています。

(3) 自己啓発等支援

あらゆる自己啓発の手段を側面から支援するため、キャリアアップ講座（通信・通学教育）サポートやOJT（職場内研修）サポートなど、それらにかかる必要経費について助成します。

(4) 新規採用職員チューター制度

新規採用職員が安心して職務に取り組むことができるように、区職員としての執務、公務員としての生活等、何でも相談できる職場の先輩職員「チューター」を身近に配し、新規採用職員の全般的育成支援を行っています。

(5) 平成 22 年度研修実績

実施期間	種別	研修名	人数	(前年度)
区	現任	新任	86	(92)
		福祉作業所派遣(新任)	55	(58)
		入区5年目(政策法務)	19	(18)
		入区5年目(コミュニケーション)	11	(16)
		経験者採用職員	23	(28)
		経験者採用職員(主任主事Ⅱ)	—	(12)
		主任主事昇任前	36	(39)
		主任主事(昇任2年目)	50	(50)
		係長職昇任前	23	(23)
		民間企業派遣(係長職2年目)	—	(16)
		総括係長	—	(11)
		管理職昇任前	—	(8)
		管理職(中堅)	5	(9)
		メンタルヘルス(入区3年目)	47	(37)
		人権(新任)	70	(89)
		男女平等参画推進(係長昇任前)	22	(21)
		危機管理(個人情報保護)(係長職1年目)	17	(26)
		協働・協治(入区2年目)	—	(79)
		NPO等地域団体派遣研修	28	(—)
		救命救急	70	(83)
	再任用・再雇用予定者	48	(48)	
	シビックコンシェルジュ(新任)	48	(55)	
	技能主任	13	(13)	
		小 計	671	(831)
	実務	政策創生塾 基調講演	64	(62)
		政策創生塾(新任)	56	(71)
		政策創生塾(主任主事)	45	(44)
		政策創生塾(管理職候補者・係長職1年目)	22	(26)
		OA研修(Word、Excel、Access、Power point)	169	(116)
		CEOセッション(チーム文京ミーティング)	—	(6)
		チューター研修	19	(29)
		認知症サポーター	13	(19)
		予算、契約・検査、会計(基礎)	35	(35)
		予算(応用)	44	(50)
		契約・検査(応用)	19	(24)
		会計(応用)	30	(22)
		文書(基礎)	57	(93)
		文書(応用)	17	(22)
		仕事の進め方	15	(18)
		通る企画書の作り方	13	(16)
		チームビルディング	12	(—)
		メンタルヘルスケア	—	(28)
再任用・非常勤職員のための「接客サービス向上研修」		97	(87)	
3つのO(主任主事編)		579	(—)	
3つのO(係長編)		—	(289)	
チーム文京スピリット(管理職編)		—	(57)	
専門委員講演会(管理職)	61	(—)		
新公会計	—	(64)		
公務員倫理	—	(15)		
自治体経営論	12	(13)		
自殺予防 ～ゲートキーパー～	14	(22)		
エコドライブ	—	(8)		
	小 計	1,393	(1,236)	
	合 計	2,064	(2,067)	
特別区職員研修所	職層	新任、現任、係長、管理職候補者、管理職 等	251	(330)
	ステップアップ	ロジカルシンキング、セルフコーチング、クレーム対応 等	74	(119)
	自治体経営	政策財務、政策法務、協働の地域デザイン 等	14	(12)
	専門	戸籍、課税、障害者福祉、子育て支援、建築保全 等	106	(87)
	清掃	現任技能、転入(同和問題) 等	27	(19)
	公務基礎・サポート	講師養成、講演会 等	51	(61)
	試行	リーダーシップ 等	42	(74)
	合 計	565	(702)	
第2ブロック	現任	総括係長	11	(7)
		現任保育士(隔年)	16	(—)
		保育園リーダー(隔年)	—	(25)
	実務	ステージアップ研修(Ⅲ類3年目)	8	(4)
		PR紙作成	21	(18)
その他	シティセミナー	10	(15)	
	職員教養講座(管理職試験向け)	12	(11)	
	合 計	78	(80)	
	合 計	2,707	(2,849)	

3 職員行動指針「チーム文京スピリット」

区民が思い描く職員のあるべき姿やとるべき行動を全職員で共有するための「心の羅針盤」として、平成21年2月に策定しました。

職員行動指針「チーム文京スピリット」

スピリット

- I 区の代表として本気で区民と向き合います
- II チームのために、一人ひとりのために、力を発揮します

アクション

- I 私は、昨日の自分を超越して挑戦します
- II 私は、区民ニーズを受け止め、3つのO（おもいやり・おせっかい・おもてなし）の精神で行動します
- III 私は、正確な知識を基に、いかなる状況にも対応します
- IV 私は、笑顔・挨拶・声かけを率先し、チームの絆を深めます
- V 私は、「
」します

誓い

区民満足から区民感動へ
“住んでいて良かった” 文京区を実現します

第3章 職員の給与について

1 給料

(1) 人件費・人件費率の状況

年度	住民基本台帳人口 (各年度末現在)	歳出額 (A)	実質収支	人件費 (B)	人件費率 (B/A)
	人	千円	千円	千円	%
22	192,138	70,202,176	3,266,190	19,334,815	27.5
21	189,959	73,534,907	4,913,233	19,903,905	27.1
20	188,317	68,271,160	4,644,113	19,600,040	28.7
19	186,321	69,736,284	2,834,744	19,993,668	28.7
18	184,014	83,362,982	2,570,628	19,411,050	23.3

※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。

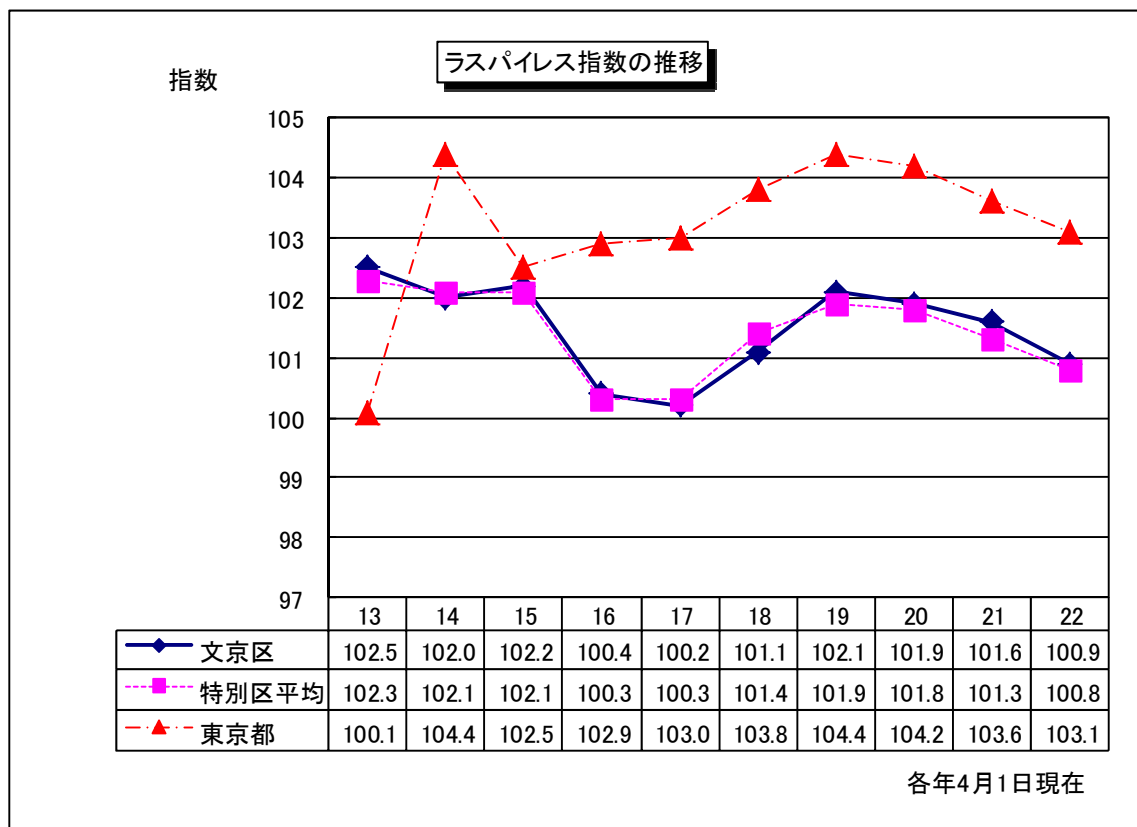
(2) 職員給与費の状況

年度	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)	
	人	千円	千円	千円	千円	千円
22	1,710	6,683,725	2,183,741	2,660,524	11,527,990	6,742
21	1,737	6,951,473	2,191,769	2,893,525	12,036,767	6,930
20	1,752	7,055,920	2,083,209	3,193,000	12,332,129	7,039
19	1,762	7,120,846	2,294,589	3,245,729	12,661,164	7,186
18	1,809	7,540,405	2,007,714	3,305,213	12,853,332	7,105

※職員手当とは、経常的に支払う扶養手当、住居手当、通勤手当等をいい、一時的に支払う退職手当は含みません。

(3) ラスパイレス指数

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



○ 参考：地域手当補正後ラスパイレス指数（平成22年4月1日現在） 100.0

国の給与構造改革に伴い、給料表の引き下げとともに、客観的な支給基準に基づく地域手当が導入されたことから、地域手当を加味した地域における国家公務員と地方公務員の給与水準を比較するため、地域手当の支給率を用いて補正したラスパイレス指数です。

※平成23年4月1日現在の数値は、平成24年3月頃公表予定です。

(4) 職員の平均給料月額等の状況（平成23年4月1日現在）

① 一般行政職

区分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額	平均給与月額 (国ベース)
	歳	円	円	円
文京区	43.8	335,800	462,143	462,143
東京都	42.5	331,172	467,372	*
国	42.3	327,205	—	397,723

② 技能労務職

区 分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額	平均給与月額 (国ベース)
文京区	歳 49.0	円 310,300	円 416,817	円 383,627
うち清掃職員	45.6	309,400	450,155	394,670
うち用 務 員	52.7	316,400	399,729	385,301
うち学校給食員	52.0	321,800	396,400	390,400
東京都	47.1	304,130	415,615	*
国	49.5	283,862	—	321,662

※「平均給料月額」とは、職種ごとの職員の基本給の平均です。

※「平均給与月額」とは、給料月額のほかに、毎月支払われる扶養手当や地域手当、時間外勤務手当などの全ての諸手当の額を合計したものであり、地方公務員給与実態調査において明らかにされているものです。

※「平均給与月額（国ベース）」は、国家公務員の平均給与月額には時間外勤務手当等の手当が含まれていないことから、比較のため国家公務員と同じベースで再計算したものです。

※上記の表の中で*が記載されている箇所は、平成24年3月頃公表予定です。

(5) 職員の初任給の状況（平成23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	137,200 円	—
教 育 職	大 学 卒	193,000 円	195,600 円	—
	短 大 卒	175,700 円	178,100 円	—

(6) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額（平成23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	276,691 円	311,787 円	363,958 円
	高 校 卒	205,300 円	255,850 円	309,922 円
技 能 労 務 職		(※) 212,766 円	242,650 円	284,280 円

※技能労務職の経験年数10年は該当しないため、近似の階層で算出しています。

(7) 一般行政職の級別職員数等

(単位：人)

級	標準的な職務	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
8	部長	24 (0)	19 (0)	21 (0)	22 (0)	21 (0)
7	統括課長	9 (0)	13 (0)	10 (0)	7 (0)	7 (0)
6	課長	34 (2)	36 (6)	39 (5)	45 (5)	49 (5)
5	総括係長	115 (0)	123 (0)	106 (0)	82 (0)	75 (0)
4	係長	345 (1)	325 (1)	305 (0)	284 (1)	269 (1)
3	主任主事	226 (17)	225 (21)	242 (26)	266 (38)	281 (48)
2	係員	132 (8)	138 (10)	161 (15)	169 (14)	156 (14)
1	係員	38 (0)	46 (0)	47 (0)	39 (0)	50 (0)
計		923 (28)	925 (38)	931 (46)	914 (58)	908 (68)

※各年4月1日現在の職員数です。()内は再任用短時間勤務職員数で、左の数字には含まれません。

※給料表の級構成を変更しているため、平成19年度以前の級の区分は、平成20年度以降の区分におきかえて表示しています。

- ・平成18年度 10級制→9級制 (旧給料表の1級及び2級を統合)
- ・平成20年度 9級制→8級制 (旧給料表の8級及び9級を統合)

(8) 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日を評定基準日として全職員に対して勤務成績の評定を実施しています。(内容については、37ページ参照)

② 昇給への勤務成績の反映状況

平成23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(0～6号給)を決定します。

平成23年4月1日の昇給において、職員1,540名(新規採用職員、最高号給到達者等を除く)中、上位区分(5～6号給)に決定された者は502名(32.6%)、標準区分(4号給)に決定された者は1,034名(67.1%)、下位区分(0～3号給)に決定された者は4名(0.3%)です。

2 諸手当

(1) 期末・勤勉手当

文京区	東京都	国
1人当たり平均支給額(22年度) 1,597千円	1人当たり平均支給額(22年度) * 千円	—
22年度支給割合(一般職員) 期末手当 2.60月分 (1.45月分) 勤勉手当 1.35月分 (0.65月分)	22年度支給割合(一般職員) 期末手当 2.95月分 (1.55月分) 勤勉手当 1.00月分 (0.55月分)	22年度支給割合(一般職員) 期末手当 2.60月分 (1.45月分) 勤勉手当 1.35月分 (0.65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 ・職務段階加算 5～20% ・管理職加算 15, 20%	(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 ・職務段階加算 3～20% ・管理職加算 15～25%	(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 ・役職加算 5～20% ・管理職加算 10～25%

(注)1 ()内は再任用職員に係る支給割合であり、平均支給額には含まれません。

2 管理職員の期末手当の支給割合は2.20月分、勤勉手当は成績率により1.645～1.7941月分です。

※上記の表の中で*が記載されている箇所は、平成24年3月頃公表予定です。

① 勤勉手当への勤務実績の反映状況

ア 勤務成績の評定の実施

地方公務員法第40条に基づき、毎年1月1日を評定基準日として全職員に対して勤務成績の評定を実施しています。(内容については、37ページ参照)

イ 勤勉手当への勤務成績の反映状況

勤勉手当は、勤務評定の5段階相対評価に基づき、成績率を決定しています。

② 支給割合の推移

年度	期末手当	勤勉手当	計
平成22年度	2.60月 (1.45月)	1.35月 (0.65月)	3.95月 (2.10月)
平成21年度	2.75月 (1.50月)	1.40月 (0.70月)	4.15月 (2.20月)
平成20年度	3.00月 (1.60月)	1.50月 (0.75月)	4.50月 (2.35月)
平成19年度	3.00月 (1.60月)	1.50月 (0.75月)	4.50月 (2.35月)
平成18年度	3.50月 (1.85月)	0.95月 (0.50月)	4.45月 (2.35月)

※ ()内は再任用職員に係る支給割合

(2) 退職手当

① 退職手当の計算方法

退職日給料月額 × 勤続年数に応じた支給率 + 退職手当の調整額

② 退職手当の調整額（平成 19 年度より実施）

在職期間の貢献度を反映させるため、過去 20 年間の職務・職責をポイントに換算し、以下の方法で計算した額を加算しています。

評価期間におけるポイントの合計点数 × 退職手当の調整額単価（1,000 円）

※ポイントは主任主事（技能主任）50～部長240までの7区分に分かれています。

③ 支給率、加算措置および平均支給額（平成 23 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
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	2,318 千円	24,460 千円	—	—

※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。

(3) 地域手当

① 支給実績

支給実績（22年度決算）	1,181,694千円
支給職員1人当たり平均支給年額（22年度決算）	666,494円

② 支給対象地域等（平成 23 年 4 月 1 日現在）

支給対象地域	支給率	国の制度 (支給率)
文京区	18%	18%
千葉県南房総市（岩井学園）	0%	0%

(4) 特殊勤務手当

① 支給実績等

支給実績(22年度決算)	20,750千円
支給職員1人当たり平均支給年額(22年度決算)	100,245円
職員全体に占める手当支給職員の割合(22年度)	10.8%
手当の種類(手当数)	7種類

② 手当の種類

手当の名称	主な支給対象業務	主な支給対象職員	左記職員に対する支給単価
特定危険現場作業手当	エレベーター等の検査等	建築課	1台につき380円
	地上10m以上での検査等	契約管財課・建築課・施設管理課	日額280円
福祉事務所現業手当	家庭訪問	高齢福祉課・障害福祉課・生活福祉課	日額440円
	面接業務	生活福祉課	日額320円
福祉センター業務手当	利用者・児の療育等	福祉センター	日額190円
防疫等特殊業務手当	一類感染症の患者に接触	予防対策課	日額640円
	二類感染症の患者に接触	予防対策課	日額280円
	新型インフルエンザ患者に接触	予防対策課	日額280円
	結核患者に接触	予防対策課・保健サービスセンター	日額150円
放射線業務従事手当	エックス線の操作	生活衛生課・予防対策課	日額540円
精神保健巡回指導手当	精神障害者等の巡回指導	予防対策課・保健サービスセンター	日額180円
清掃業務従事職員特殊勤務手当	廃棄物の処理及び関連業務	文京清掃事務所	日額700円

(5) 時間外勤務手当

	平成22年度
支給実績(決算額)	343,920千円
職員1人当たり平均支給年額	190,462円

(6) その他の手当

(平成23年4月1日現在)

手当名	対象者、内容及び支給単価	国との異同	国の制度	支給実績(22年度決算)	支給職員1人当たり平均支給年額(22年度決算)		
扶養手当	扶養親族のある職員	異なる	扶養親族のある職員	千円 111,132	円 183,715		
	配偶者		13,700円			配偶者	13,000円
	その他の親族		5,500円			その他の親族	6,500円
	16～22歳の子に対する加算		4,000円			16～22歳の子に対する加算	5,000円

手当名	対象者、内容及び支給単価	国との異同	国の制度	支給実績 (22年度 決算)	支給職員1人 当たり平均 支給年額 (22年度決算)				
住居手当	世帯主等である職員 <table border="1"> <tr> <td>扶養親族あり</td> <td>8,800円</td> </tr> <tr> <td>扶養親族なし</td> <td>8,300円</td> </tr> </table>	扶養親族あり	8,800円	扶養親族なし	8,300円	異なる	借家・借間居住職員 27,000円(限度額)	千円 104,755	円 99,205
扶養親族あり	8,800円								
扶養親族なし	8,300円								
通勤手当	通勤のため交通機関等を一定距離以上利用する職員 6ヵ月分の定期券相当額を一括支給(1ヵ月あたり限度額55,000円)	同じ		千円 254,071	円 153,713				
管理職手当	管理又は監督の地位にある職員 部長級 128,600円、統括課長級 105,800円、課長級 91,100円、園長92,700円、教頭 56,000円 など	異なる	管理又は監督の地位にある職員 俸給別、職務の級別、特別調整額の区別に額を設定(本府省 課長 行(一)9級 130,300円など)	千円 103,776	円 1,127,607				
初任給調整手当	専門的知識を要し、採用困難な職種の職員(医師) 52,000円～175,100円	異なる	勤務地により26,500円～410,900円(医師の場合)	千円 5,312	円 1,062,300				
単身赴任手当	異動等に伴い、配偶者等と別居することになった職員 基礎額20,000円	異なる	基礎額23,000円	千円 320	円 32,000				
休日給	休日における正規の勤務時間内に勤務した職員 (1時間あたり単価の135%)	同じ		千円 51,208	円 212,305				
夜勤手当	正規の勤務時間としての午後10時～午前5時の間に勤務した職員 (1時間あたり単価の25%)	同じ		千円 486	円 69,330				
宿日直手当	宿日直勤務した職員 一般6,500円、岩井学園7,100円、非常災害9,400円等(1回当たり)	異なる	内容に応じ4,200円～20,000円(1回当たり)	千円 1,100	円 25,586				

(注) 支給単位は注記のあるものを除き月額です。

3 その他

(1) 給与改定の状況

① 月例給

区分	人事委員会の勧告				給与改定率	(参考) 国の改定率
	民間給与 (A)	公務員給与 (B)	較差 (A-B)	勧告 (改定率)		
22年度	419,202 円	420,461 円	△1,259 円 (△0.30%)	△0.30%	△0.30%	△0.19%
21年度	424,768 円	426,373 円	△1,605 円 (△0.38%)	△0.38%	△0.38%	△0.22%
20年度	432,687 円	432,612 円	75 円 (0.02%)	0%	0%	0.04%
19年度	434,600 円	434,562 円	38 円 (0.01%)	0%	0%	0.35%
18年度	432,119 円	433,907 円	△1,788 円 (△0.41%)	△0.41%	△0.41%	0.00%

(注) 民間給与、公務員給与は、人事委員会勧告において公民の4月分の給与額をラスパイレス比較した平均給与月額です。

② 特別給

区分	人事委員会の勧告				年間支給月数	(参考) 国の年間 支給月数
	民間の支給割合 (A)	公務員の支給月数 (B)	較差 (A-B)	勧告 (改定月数)		
22年度	3.97 月	4.15 月	△0.18 月	△0.20 月	3.95 月	3.95 月
21年度	4.17 月	4.50 月	△0.33 月	△0.35 月	4.15 月	4.15 月
20年度	4.51 月	4.50 月	0.01 月	0.00 月	4.50 月	4.50 月
19年度	4.52 月	4.45 月	0.07 月	0.05 月	4.50 月	4.50 月
18年度	4.46 月	4.45 月	0.01 月	0.00 月	4.45 月	4.45 月

(注) 民間の支給割合は、民間事業所で支払われた賞与等の特別給の年間支給割合、公務員の支給月数は、期末手当と勤勉手当の年間支給月数です。

(2) 特別職の報酬等の状況

(平成 23 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	1,077,000円	(22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	871,000円	3.15月	
議 長	918,000円	(22年度支給割合)	—
副議長	786,000円	3.15月	
議 員	597,000円		

第4章 職員の服務について

1 勤務時間・勤務条件

(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
児童館勤務の職員 (交替制勤務の例)	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	38時間45分	日曜日及び4週間を通じて4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) 休日

休日とは正規の勤務時間が割り振られている日ですが、特に勤務を命ぜられる場合を除いて勤務を要しない日をいいます。休日の種類は次のとおりです。

- ① 国民の祝日に関する法律に規定する休日
- ② 12月29日から翌年の1月3日までの日（①に掲げる日を除く。）
- ③ 国の行事が行われる日で、人事委員会の承認を得て、規則で定める日

(3) 休暇

一定の理由がある場合に、職員が任命権者の承認を得て、勤務することを免除される制度です。休暇の種類には、年次有給休暇、病気休暇、特別休暇、介護休暇があり、特別休暇には、公民権行使等休暇や妊娠出産休暇など16種類があります。

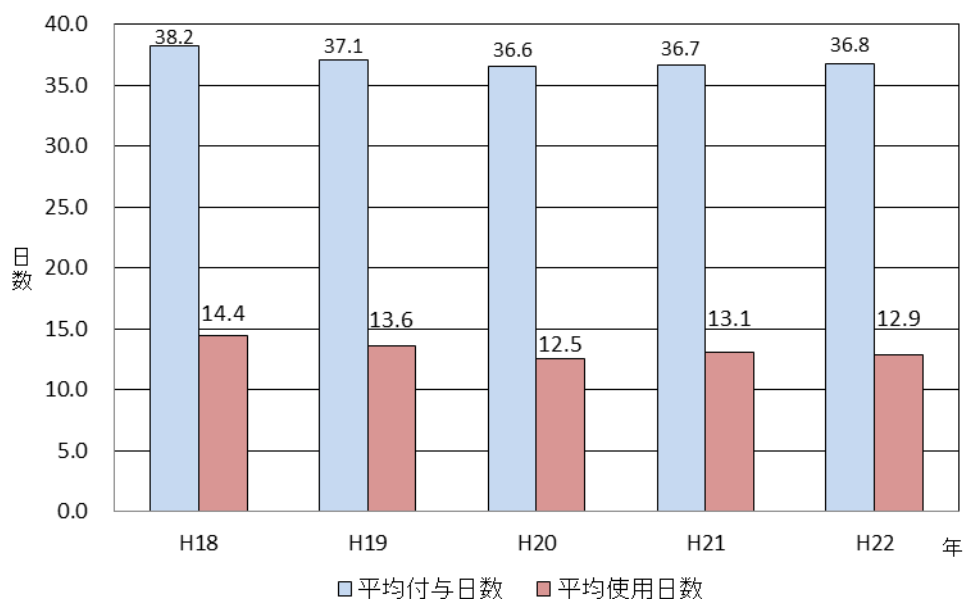
(平成23年4月1日現在)

種類	日数等（概要）
年次有給休暇	原則として職員の請求する時季に与えられる（1年について20日）
病気休暇	療養のため勤務しないことがやむを得ないと認められる必要最低限の期間で90日の範囲内
公民権行使等休暇	選挙権その他公民としての権利の行使又は公の職務の執行をするために必要と認められる時間
妊娠出産休暇	16週間（多胎妊娠の場合は24週間）以内の期間
妊娠症状対応休暇	1回の妊娠について2回まで、日を単位として合計10日以内
母子保健健診休暇	母子保健法の規定に基づく医師、助産師又は保健師の健康審査又は保健指導を受けるために必要な期間

種類	日数等（概要）
妊婦通勤時間	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
育児時間	生後 1 年 3 月に満たない生児を育てる場合、1 日 2 回各 45 分
出産支援休暇	配偶者の出産の前後を通じて、日を単位として 2 日以内
育児参加休暇	配偶者の出産日の翌日から 8 週間以内に、日又は時間を単位として 5 日以内（同居する未就学児がいる場合、出産予定日の 8 週間前から出産後 8 週間の期間内）
生理休暇	生理日の勤務が著しく困難な女性職員が必要とする日数 ※引き続く 3 日までを有給
慶弔休暇	結婚する場合、親族が死亡した場合、父母の追悼のための特別な行事を行う場合で日数が異なる。
災害休暇	日を単位として、7 日を超えない範囲内で必要と認められる期間
夏季休暇	7 月～9 月の期間において、日を単位として 5 日以内
ボランティア休暇	1 年に 5 日の範囲内で必要と認められる期間
リフレッシュ休暇	満 53 歳に達した者：引き続く 3 日の範囲内 満 43 歳に達した者：引き続く 2 日の範囲内
子の看護のための休暇	小学校 3 年生までの子の看護が必要な場合、1 年に日又は時間を単位として、子が 1 人の場合は年 5 日以内（子が 2 人以上の場合は、年 10 日以内）
短期の介護休暇	配偶者、父母、子などの負傷、疾病、老齢などにより 2 週間以上の介護を要する場合において、日または時間を単位として年 5 日以内
介護休暇	配偶者、父母、子などの負傷、疾病、老齢などにより 2 週間以上の介護を要する場合において、日または時間を単位として 6 月の範囲内

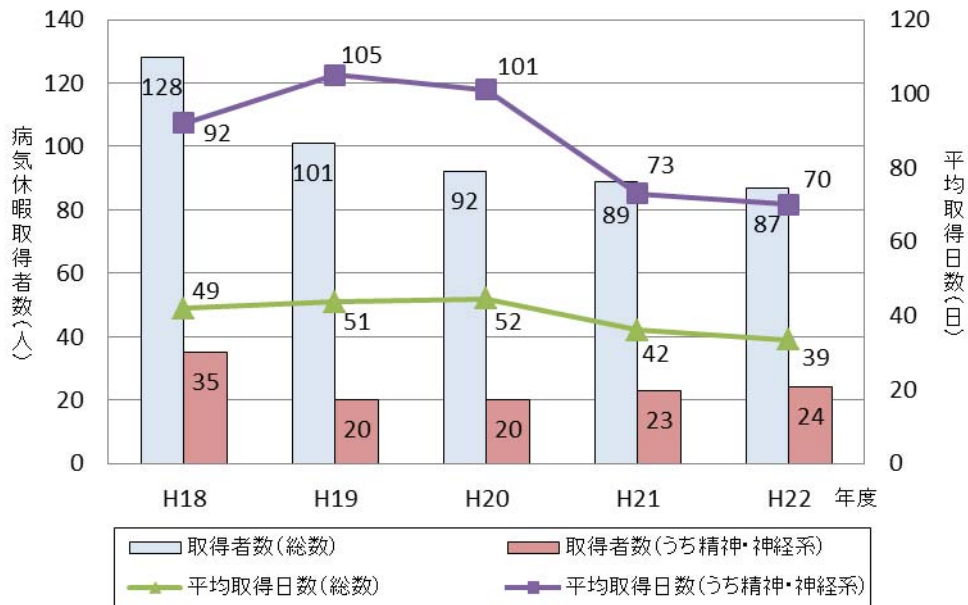
① 年次有給休暇の取得状況

年次有給休暇の平均付与日数（前年からの繰越日数を含む）及び平均使用日数は、次のとおりです。



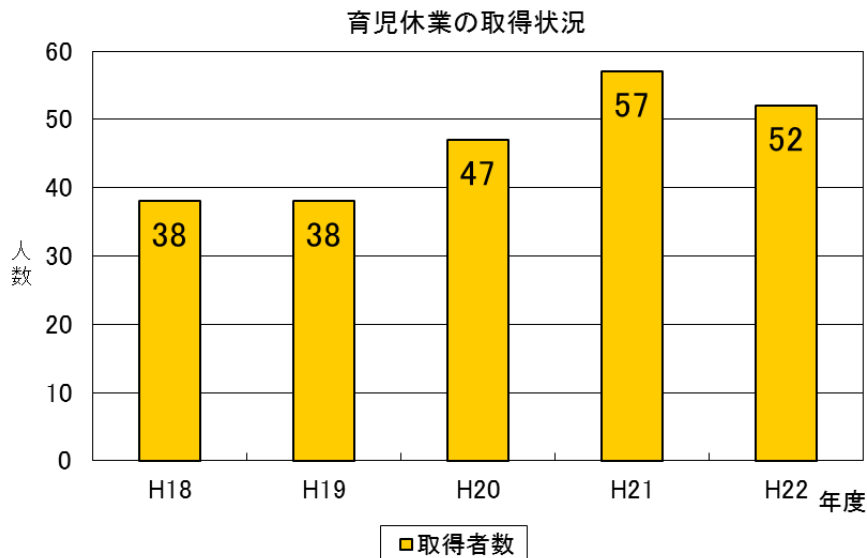
② 病気休暇の取得状況

病気休暇取得者数（複数回取得者も1人と集計）及び平均取得日数（週休日、休日を含む）は次のとおりです。



(4) 育児休業

子が3歳に達するまでの期間を限度に、当該子を養育するために休業することができる制度です（育児休業期間中の給与は無給）。



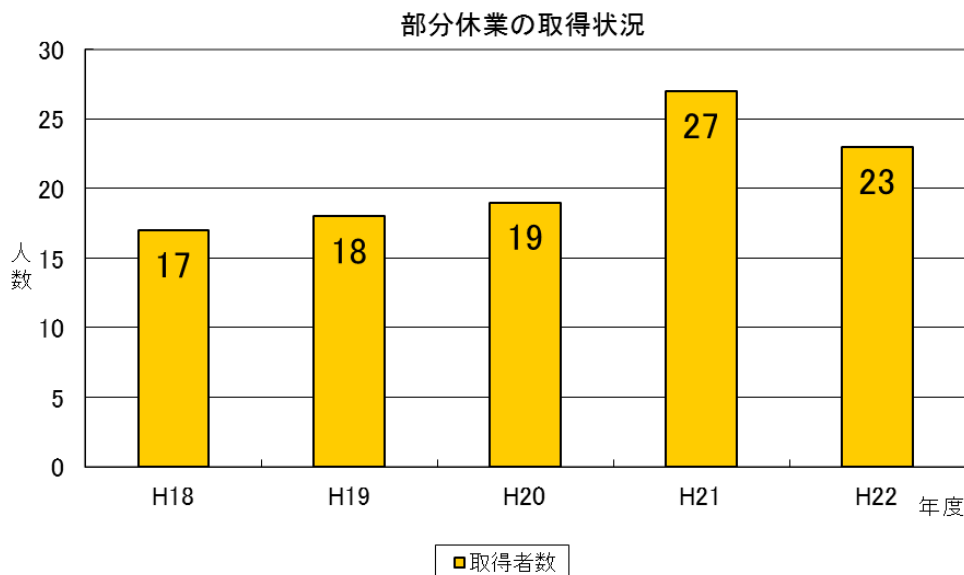
○ 育児休業新規取得者の状況（平成22年度）

	育児休業承認期間						合計
	6月以下	6月超え 1年以下	1年超え 1年6月以下	1年6月超え 2年以下	2年超え 2年6月以下	2年6月超え	
新規取得者数	4	5	5	6	1	0	21

(5) 部分休業

未就学児を養育する職員が主として託児しながら勤務する場合において、正規の勤務時間の始め又は終わりに、1日を通じて2時間を超えない範囲内（30分単位）で取得できる制度です（給与支給は勤務しない1時間につき勤務1時間あたりの給与額を減額）。

部分休業は、平成19年度に制度を改正し、対象となる子が小学校の始期に達するまでに引き上げられました。



○ 部分休業新規取得者の状況（平成22年度）

	部分休業承認期間						合計
	1年以下	1年超え 2年以下	2年超え 3年以下	3年超え 4年以下	4年超え 5年以下	5年超え	
新規取得者数	6	0	1	0	1	0	8

(6) 育児短時間勤務

小学校の始期に達するまでの子を養育するため、子が小学校の始期に達する日までの範囲内において、常勤職員のまま職員の希望する取得形態で勤務できる制度です。

本区では、平成20年度から導入し、平成20年度に1名、平成21年度に2名、平成22年度に2名取得しています。

○ 育児短時間勤務の勤務形態

- ① 3時間55分×5日（週19時間35分勤務）
- ② 4時間55分×5日（週24時間35分勤務）
- ③ 7時間45分×3日（週23時間15分勤務）
- ④ 7時間45分×2日＋3時間55分×1日（週19時間25分勤務）

(7) 自己啓発等休業

公務に資する自己啓発及び国際協力の機会を提供することを目的として、職員の自発的な大学等の課程の履修又は国際貢献活動を可能とするための無給の休業制度です。

平成23年4月1日現在、2名が制度を利用しています。

2 懲戒及び分限

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、本人の意に反して懲戒処分や分限処分を受けることはありません。

(1) 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〕

	免職	停職	減給	戒告
18年度	0	0	2	4
19年度	0	1	1	5
20年度	0	0	1	1
21年度	0	0	0	0
22年度	0	1	0	1

(2) 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。

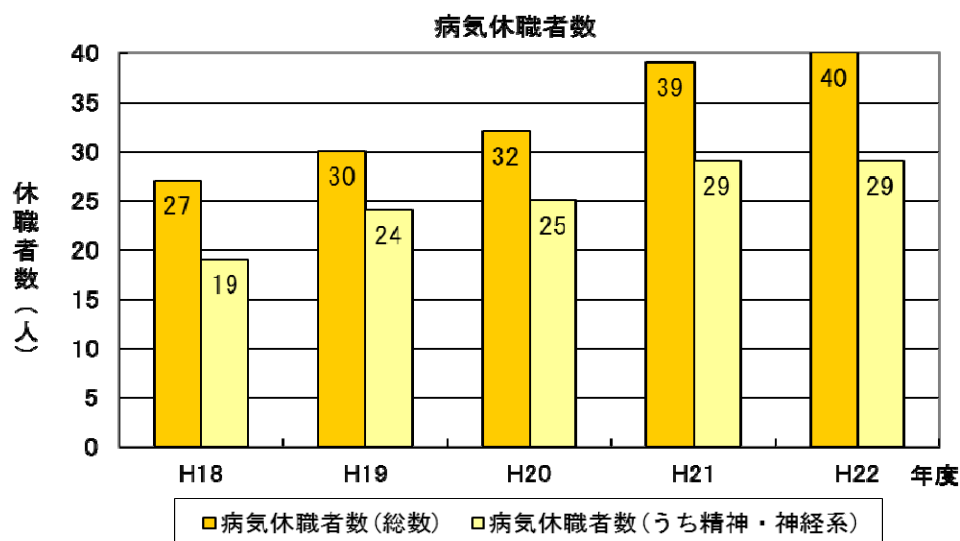
〔分限処分状況〕

	免職	降任	休職	降給
18年度	0	0	25	0
19年度	0	0	29	0
20年度	0	0	32	0
21年度	0	0	38	0
22年度	0	0	38	0

※各年度とも当該年度に処分を受けた職員の人数です。

○病気休職の状況

病気休職とは、職員が心身の故障により長期の休養を要する場合に、公務の能率を維持するために地方公務員法第28条第2項第1号に基づき期間を定めて行う処分です。



※各年度とも当該年度内に休職期間のあった職員の人数です。

3 その他

(1) 職員の服務

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ことを問わず、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、法律や条例に特別に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。

(2) 次世代育成支援

職業生活と家庭生活の両立を支援していくための執務環境の整備・改善を目的として、平成17年4月に「文京区子育て支援プログラム～特定事業主行動計画～」を策定しました。

本計画に基づき、文京区では、「子育て支援ハンドブック」を作成し、子育てに関わる休暇制度を職員に周知するとともに、育児参加のための休暇の導入や、子の看護のための休暇の改正を行いました。

また、平成22年3月には、妊娠症状に対する休暇の取得可能期間の拡大や、男性の育児休業等の取得促進を内容とする計画の改訂を行い、男女がともに子育てしやすい職場環境の実現に努めています。

(3) セクシュアル・ハラスメントの防止

文京区では、職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に関する規程に基づき、セクシュアル・ハラスメントの効果的な防止対策を進めています。

また、セクシュアル・ハラスメントに関する相談又は苦情に対し、適切かつ効果的に対応するため、セクシュアル・ハラスメント防止対策委員会及びセクシュアル・ハラスメント相談員を設置しています。

第5章 勤務成績の評定について

1 勤務評定

(1) 管理職員

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。

事項	内容		
対象職員	○管理職及び管理職選考合格者		
基準日等	○1月1日（評定期間：4月1日～3月31日）		
評定項目	職務の目標達成	成果、識見、判断力、企画力、調整力、積極性、効率性、責任感	
	職員の指導・育成	成果、職員の把握、指導力、積極性	
評定方法	評定者	要素別評定	総合評定
	第一次評定者	5段階絶対評価	5段階絶対評価
	最終評定者		5段階相対評価
	○評定者：所属部長、副区長		
評定結果の活用	○評定結果は、昇給、勤勉手当、昇任、人事異動等へ反映されています。		

(2) 一般職員

平成19年1月から新たな人事評価制度における業績評価制度として実施しています。

事項	内容	
目的	○職員の勤務実績について、客観的かつ継続的に把握することにより、職員の能力開発、指導育成、任用・給与制度等への反映を行い、能力と業績に基づいた公正な人事管理を行っています。	
対象職員	○管理職、管理職候補者を除く全ての一般職	
基準日等	○1月1日（評定期間：1月1日～12月31日）	
評定要素	○1年間の仕事の成果である「業績」と、職務遂行の過程で発揮された能力と取組姿勢である「プロセス」について評定します。	
	業績評定	○仕事の成果
	プロセス評定	○職務遂行力、○リーダー力/チームワーク力、
		○取組姿勢

事項	内容														
評価方法	<table border="1"> <thead> <tr> <th>評価者</th> <th>要素別評価</th> <th>総合評価</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>第一次評価者（課長）</td> <td>5段階絶対評価</td> <td>5段階絶対評価</td> </tr> <tr> <td>第二次評価者（部長）</td> <td>5段階絶対評価</td> <td>5段階絶対評価 ----- 5段階相対評価</td> </tr> <tr> <td>最終評価者（副区長）</td> <td></td> <td>5段階相対評価</td> </tr> </tbody> </table>	評価者	要素別評価	総合評価	第一次評価者（課長）	5段階絶対評価	5段階絶対評価	第二次評価者（部長）	5段階絶対評価	5段階絶対評価 ----- 5段階相対評価	最終評価者（副区長）		5段階相対評価		
評価者	要素別評価	総合評価													
第一次評価者（課長）	5段階絶対評価	5段階絶対評価													
第二次評価者（部長）	5段階絶対評価	5段階絶対評価 ----- 5段階相対評価													
最終評価者（副区長）		5段階相対評価													
評価結果の活用	○業績評価の評価結果は、昇給、勤勉手当、昇任選考、人事異動等へ反映されています。														
評価の開示	○評価結果の信頼性を高め、職員の育成、能力開発を促進するために、第一次評価の要素別評価及び総合評価を開示しています。 ○開示対象者 <ul style="list-style-type: none"> ・開示を希望する職員 ・評価結果を踏まえ、所属課長が指導育成の観点から開示を行う必要があると判断した職員（第一次評価D・Eの者は必須） 														

【参考】

○新たな人事評価制度とは

平成19年1月から、評価制度に対する透明性・納得性を高め、評価結果を職員の育成、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。

2 目標申告制度

職員一人ひとりの職務に対する主体的な取組により、効果的・効率的な職務遂行を図るとともに、職員と管理職のコミュニケーションを活性化させ、きめ細かな指導育成と職員の意欲の向上を図ることを目的に、目標申告制度を実施しています。

事項	内容
対象職員	○管理職、管理職候補者を除く全ての一般職
基準日等	○当初申告：4月 1日 ○中間申告：12月 1日 ○最終申告：3月 31日
制度概要	○年度を通じた目標管理手法 職務目標及び能力開発目標について、「目標設定→実行→成果の確認」というプロセスを通じて、職員の能力向上を図っています。 ○所属課長との面接の実施（年2回） 当初申告時及び中間申告時の面接において、職務目標の達成方法や取組状況と成果などについて、職員と所属課長が意見交換することにより、コミュニケーションを活性化させ、きめ細かな指導育成と職員の意欲の向上を図っています。

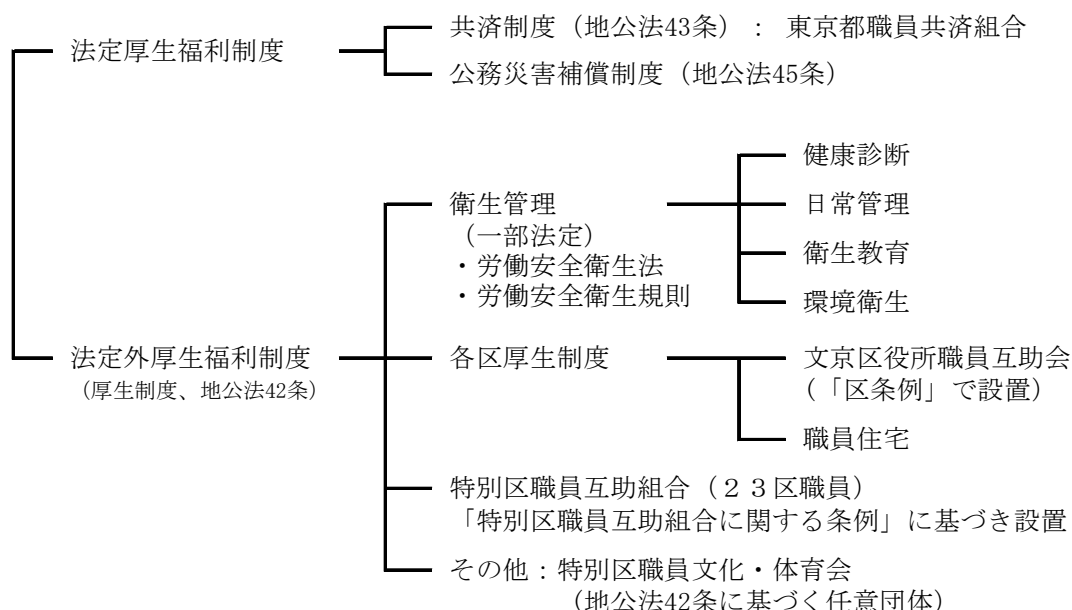
第6章 職員の福祉について

1 福利厚生

福利厚生制度は、主として職員の日常生活を物質的にも精神的にも安定させ、職員が安心して公務に専念し、区民サービスの向上を図ることを目的とした制度です。

(1) 福利厚生の体系

共済制度や公務災害補償制度などのように、特別法により事業内容が定められているものを「法定厚生福利」、それ以外に厚生福利制度として、地方公務員法第42条に基づき実施するものを「法定外厚生福利」と呼び、これらに基づき各種事業を行っています。



(2) 職員の加入する福利厚生団体と主な事業内容

団体名	事業項目	主な事業内容
東京都職員共済組合 組合員：都職員・特別区職員 12万4千人（H23.4.1現在）	短期給付事業	組合員又はその被扶養者の疾病、負傷、出産、死亡に関する医療給付、組合員の休業に関する給付等
	長期給付事業	組合員が退職した後の共済年金の支給
	福祉事業	保健施設、保養施設事業、住宅・一般貸付事業
特別区職員互助組合 組合員：特別区職員・一部事務組合職員等 6万9350人（H23.1.1現在）	保険事業	団体契約保険、団体取扱保険
	ライフプラン事業	退職準備等の年齢層別セミナー、介護講座等の目的別セミナー、自己啓発支援
	相談事業	一般・結婚・健康等の相談
	施設事業	会員制宿泊施設、スポーツ施設等
文京区職員互助会 会員：一般職員・再任用職員等 1,965人（H23.4.1現在） ※再任用192人を含む	生活支援	住宅・教育等のローン斡旋、割引チケット事業
	給付事業	結婚・出産・入学・卒業・病気見舞、死亡、退職時等の給付
	貸付事業	一般貸付、特別貸付
	補助・助成事業	職場厚生事業補助、長期会員慰安助成
	厚生事業	契約割引宿泊施設、食堂、売店、カフェテリア事業
文化体育事業	体育祭、文化祭、各サークル補助金	

※幼稚園教諭の共済制度団体は「公立学校共済組合」になります。

2 健康管理

(1) 職員健康診断

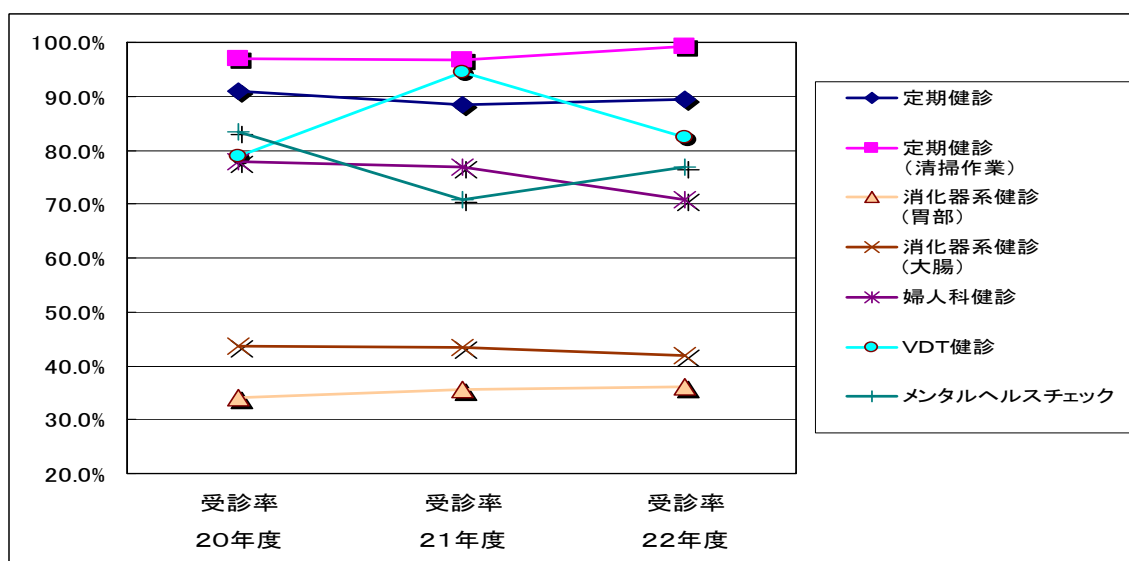
職員の健康保持及び増進を目的として、労働安全衛生法ならびに文京区職員健康管理規程に基づき、各種健康診断を実施しています。

健康診断は、以下の表にある健康診断のほか、電離放射線従事職員や自動車整備に係わる職員に向けた特殊健康診断を行っており、疾病の早期発見及び予防対策に努めています。

① 職員健康診断の受診者数と受診率

健診種別	対象者	20年度			21年度			22年度		
		対象者 (人)	受診者 (人)	受診率	対象者 (人)	受診者 (人)	受診率	対象者 (人)	受診者 (人)	受診率
定期健診	全職員 (清掃作業を除く)	1,565	1,424	91.0%	1,643	1,452	88.4%	1,620	1,449	89.4%
定期健診 (清掃作業)	清掃作業従事者	129	125	96.9%	121	117	96.7%	115	114	99.1%
消化器系健診 (胃部)	35歳及び 40歳以上	1,243	423	34.0%	1,115	397	35.6%	1,100	398	36.2%
消化器系健診 (大腸)	35歳及び 40歳以上		544	43.8%		484	43.4%		460	41.8%
婦人科健診	30歳以上の 女性職員	805	627	77.9%	774	595	76.9%	764	542	70.9%
VDT健診	VDT作業を 行う職員	401	316	78.8%	324	306	94.4%	388	320	82.5%
メンタル ヘルスチェック	40歳を境に 隔年実施	665	554	83.3%	1,241	878	70.7%	662	509	76.9%

② 職員健康診断受診率の推移

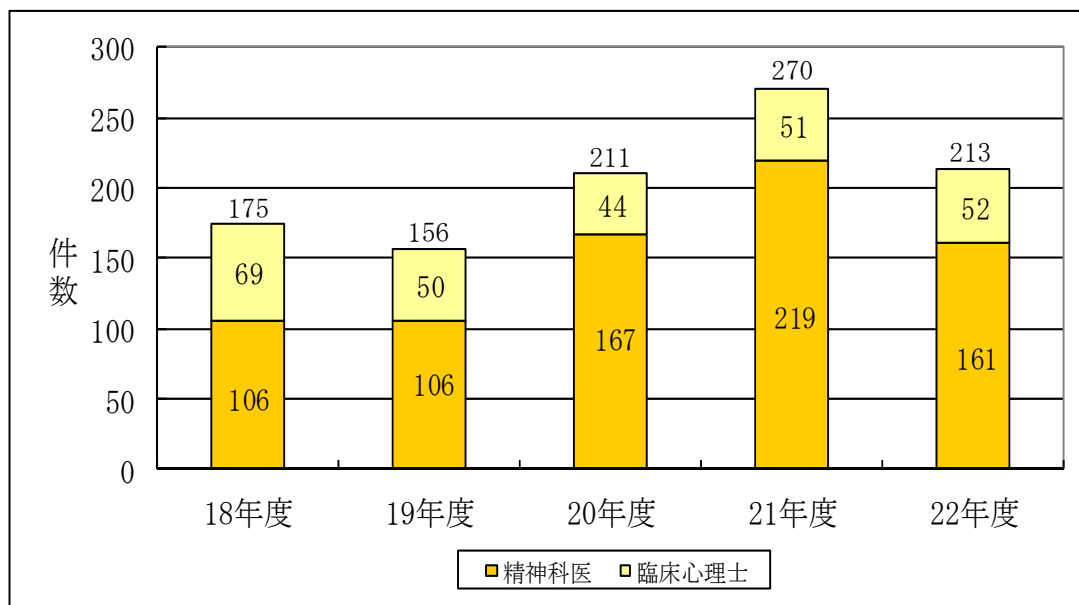


(2) 職員こころの相談室利用状況

平成 15 年度から、精神科医による相談を月に 1 回、臨床心理士による相談を月に 2 回、月あたり合計 3 回として、職員メンタル相談を開始しました。

平成 16 年度からは、精神科医の相談日を 1 回増やし、月あたり合計 4 回の相談日となりました。

平成 20 年 4 月より、精神科医の相談日をさらに 1 回増やし、月あたり合計 5 回の相談日を設けて現在まで推移しています。



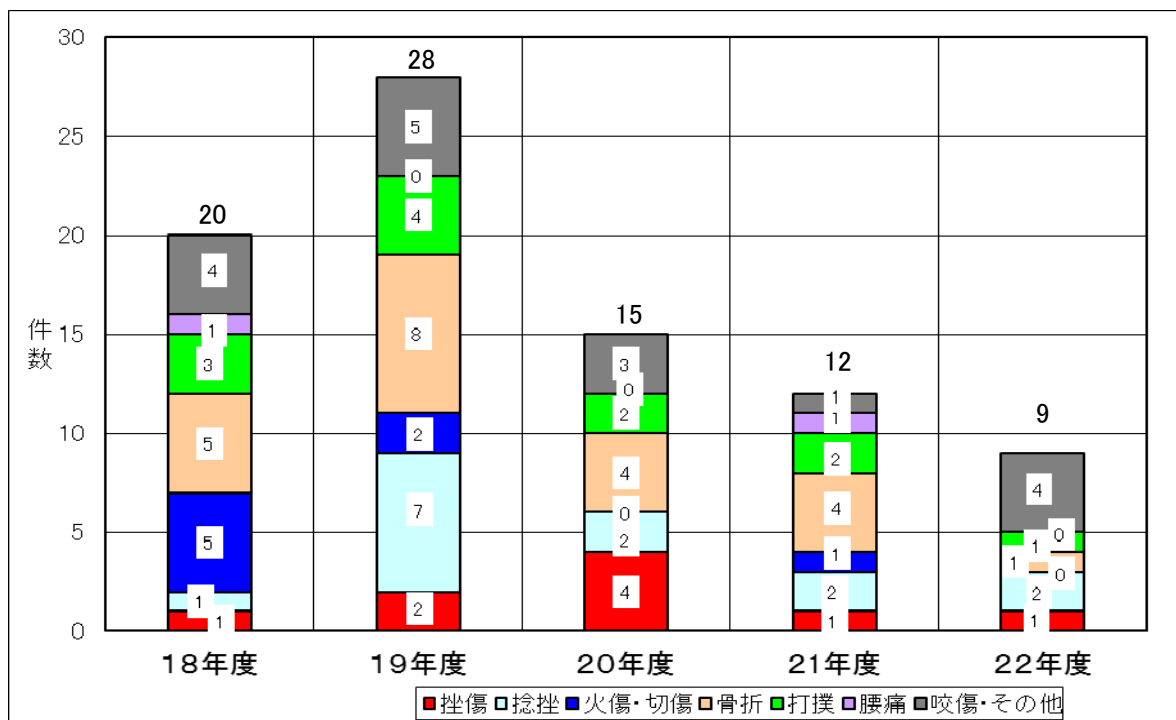
(単位：件)

	18 年度	19 年度	20 年度	21 年度	22 年度
精神科医	106	106	167	219	161
臨床心理士	69	50	44	51	52
合計	175	156	211	270	213

3 公務災害補償

公務災害補償制度は、職員が公務上の災害又は通勤による災害を受けた場合に、その災害によって生じた損害を補償し、必要な福祉事業を行うことで職員及びその遺族の生活の安定と福祉を向上させることを目的としています。

① 傷病別発生件数



(単位: 件)

	挫傷	捻挫	火傷 切傷	骨折	打撲	腰痛	咬傷 その他	合計
18年度	1	1	5	5	3	1	4	20
19年度	2	7	2	8	4	0	5	28
20年度	4	2	0	4	2	0	3	15
21年度	1	2	1	4	2	1	1	12
22年度	1	2	0	1	1	0	4	9

② 災害別発生件数

(単位: 件)

	公務災害	通勤災害	合計
18年度	17	3	20
19年度	21	7	28
20年度	11	4	15
21年度	9	3	12
22年度	8	1	9

※各年度の数値は、地方公務員災害補償基金より公務・通勤災害として認定を受けた件数です。

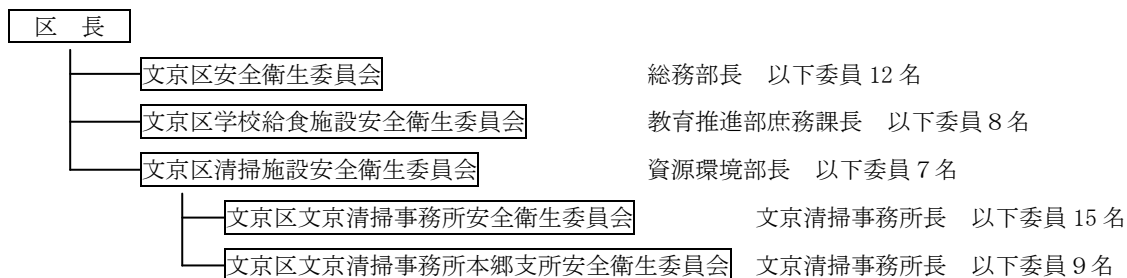
4 その他

(1) 安全衛生管理・職場環境衛生

文京区の安全衛生管理体制は、労働安全衛生法に基づいて設置され、職員の健康の確保と安全な職場環境の形成に努めています。

① 『調査・審議機関』体系

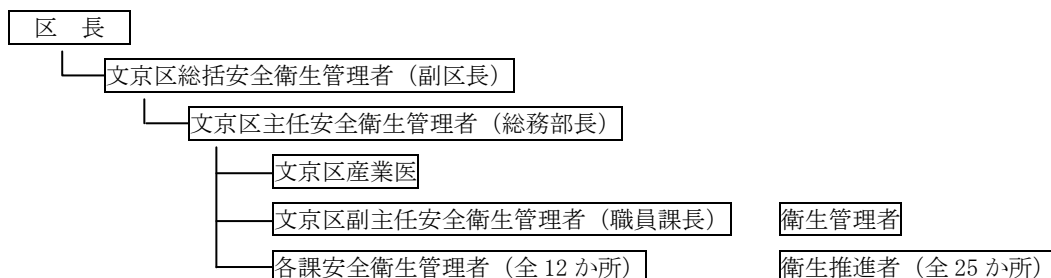
職員の労働安全や衛生に関する調査又は審議機関として安全衛生委員会を設置しています。



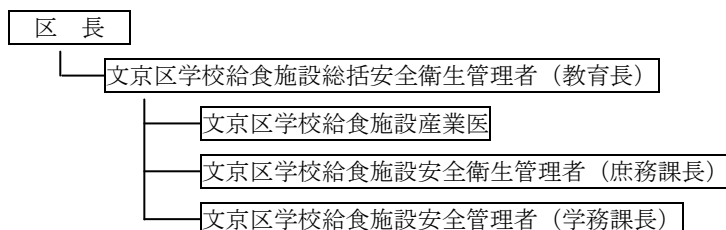
② 『安全衛生管理組織』

各職場での労働安全や健康障害が無いよう、指導者として安全衛生管理者を選任しています。

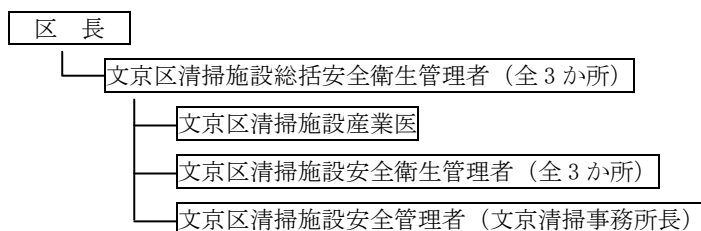
ア 総括安全衛生管理組織



イ 学校給食安全衛生管理組織



ウ 清掃安全衛生管理組織



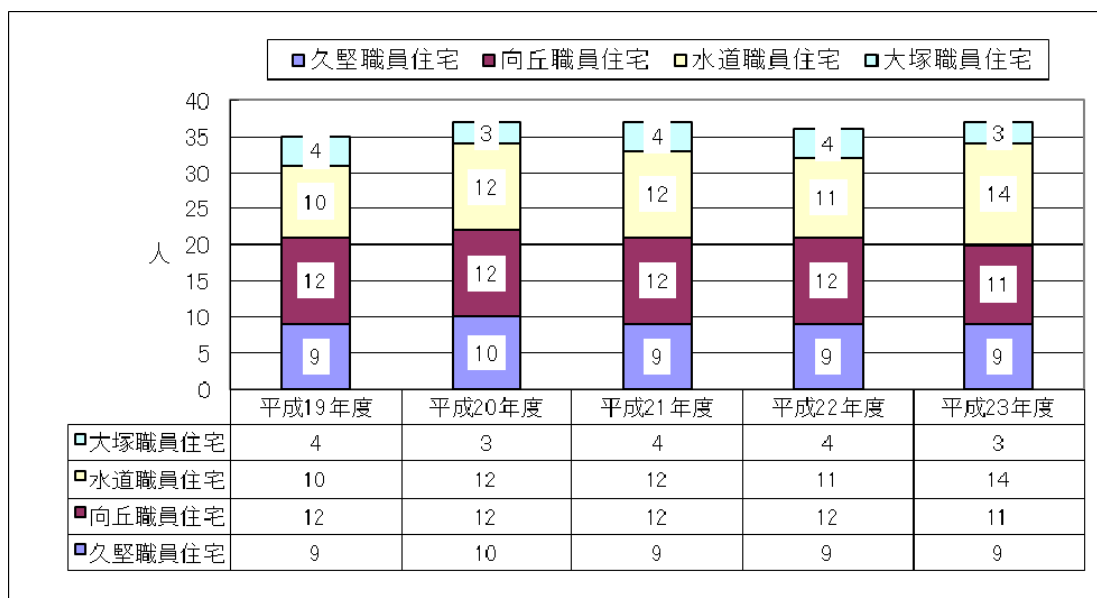
(2) 職員住宅

職員住宅は、職員の福利厚生のために区が設置した住宅であり、世帯用及び単身用に分かれています。それぞれに貸与期間、使用料等を定めています。

① 職員住宅の概要

	対象	使用料（月）	取得年	部屋数
久堅職員住宅	世帯用	39,200 円	昭和 47 年	10 室
向丘職員住宅	単身用（女子）	3,100 円	昭和 47 年	12 室
水道職員住宅	単身用（男子）	3,800 円	昭和 48 年	16 室
大塚職員住宅	単身用（男子）	13,800～19,500 円	平成 3 年	4 室

② 入居者数の推移



※各年 4 月 1 日現在

(3) 職員の被服貸与

区職員に貸与される被服は、職務執行上必要なものについて、職務内容、貸与品目、貸与期間を定め、対象業務の従事者へ貸与しています。

○ 被服貸与の対象となる業務従事の例

1. 保育園に勤務する保育士、看護師、栄養士又は調理の業務に従事する者
2. 道路、河川又は公園の工事の監督、指導、作業に従事する者
3. ごみの収集作業、ごみ収集車の運転又は修理に従事する者

第7章 特別区人事委員会の業務状況の報告について

1 職員の競争試験及び選考の状況

(1) 採用試験等

平成22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	社会福祉士もしくは児童指導員の資格を有する人、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	
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級職	事務	有	28歳以上 32歳未満	以務民 上従間 事等 歴で 4の 年業	<ul style="list-style-type: none"> 当該職種に関する業務に従事
	土木造園（土木）				
	建築				
経験者3級職	事務	有	32歳以上 37歳未満	従民 事間 歴等 8で 年の 以業 上務	<ul style="list-style-type: none"> 当該職種に関する業務に従事
	土木造園（土木）				
	建築				
	機械				
	電気				
		事務	37歳以上 46歳未満		従民 事間 歴等 1で 3の 年業 以務 上
	建築				
					<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。

注1：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	経験者	身障選考
告示	3月10日	6月16日	6月16日	8月6日
第1次試験 (筆記)	5月9日	9月12日	9月12日	10月11日
第1次試験 合格発表	6月23日	10月18日	10月18日	10月27日
第2次試験 (面接)	7月5日～7月22日	10月27日～29日	10月30日～11月28日	11月8日、19日
最終合格発表	8月6日	11月10日	12月8日	11月25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			
		22年度	21年度	比較 増△減	22年度	21年度	比較 増△減	22年度	21年度	比較 増△減	
I類	事務	16,758	12,180	4,578	12,852	9,397	3,455	1,524	1,231	293	
	土木造園 (土木)	620	490	130	449	341	108	78	127	△49	
	土木造園 (造園)	164	129	35	126	103	23	28	32	△4	
	建築	437	332	105	311	241	70	74	86	△12	
	機械	140	83	57	93	63	30	35	26	9	
	電気	193	126	67	123	86	37	32	36	△4	
	福祉	610	519	91	449	384	65	78	55	23	
	衛生監視 (衛生)	309	280	29	224	207	17	60	58	2	
	衛生監視 (化学)	145	146	△1	79	90	△11	3	3	0	
	保健師	534	531	3	434	432	2	73	62	11	
小計	19,910	14,816	5,094	15,140	11,344	3,796	1,985	1,716	269		
III類	事務	3,501	3,076	425	2,784	2,443	341	231	292	△61	
身体障害者を対象 とする採用選考	事務	71	79	△8	60	67	△7	18	18	0	
経験者	2級職	事務	1,628	1,608	20	1,134	1,003	131	170	226	△56
		土木造園 (土木)	67	71	△4	45	41	4	15	28	△13
		建築	85	67	18	59	46	13	18	20	△2
		小計	1,780	1,746	34	1,238	1,090	148	203	274	△71
	3級職 (主任主事I)	事務	1,918	2,435	△517	1,327	1,547	△220	51	82	△31
		土木造園 (土木)	151	192	△41	108	138	△30	13	19	△6
		建築	133	141	△8	89	100	△11	13	19	△6
		機械	23	18	5	20	15	5	3	5	△2
		電気	21	33	△12	14	25	△11	6	3	3
		小計	2,246	2,819	△573	1,558	1,825	△267	86	128	△42
	3級職 (主任主事II)	事務	1,825	2,294	△469	1,136	1,367	△231	9	27	△18
		土木造園 (土木)	—	207	皆減	—	121	皆減	—	3	皆減
		建築	152	162	△10	99	110	△11	4	5	△1
		機械	—	—	—	—	—	—	—	—	—
		電気	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	小計	1,977	2,663	△686	1,235	1,598	△363	13	35	△22	
	合計		29,485	25,199	4,286	22,015	18,367	3,648	2,536	2,463	73

(2) 採用選考等

平成 22 年度人事委員会が実施した文京区の採用選考等の実施状況は次のとおりである。

ア 医療専門職採用選考

区 分	合格者数
医療専門職（医師の課長級以上）	2 人

イ 一般職の任期付職員

採用職層	採用承認人数
主任主事	0 人
係長職	0 人
総括係長	0 人
課長級	0 人
統括課長	0 人
部長級	0 人

(3) 管理職選考

ア 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、平成 23 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。

(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ならない。
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－翌年度に受験資格を満たす人が、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ならない。

(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、適性評定（技術のみ）

(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。

○ II 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、平成 22 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（事例式論文）、勤務評定、口頭試問

イ 実施状況（合格者決定）

○Ⅰ類（全部及び免除受験方式）及びⅡ類 (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)		
		22年度	21年度	増減	22年度	21年度	増減	22年度	21年度	増減	22年度	21年度	増減
Ⅰ類	事務	431	477	△ 46	180	188	△ 8	80	91	△ 11	18.6	19.1	△ 0.5
	技術Ⅰ	59	63	△ 4	20	18	2	13	12	1	22.0	19.0	3.0
	技術Ⅱ	21	29	△ 8	14	10	4	13	8	5	61.9	27.6	34.3
	技術Ⅲ	34	32	2	11	11	0	7	7	0	20.6	21.9	△ 1.3
	技術計	114	124	△ 10	45	39	6	33	27	6	28.9	21.8	7.1
	小計	545	601	△ 56	225	227	△ 2	113	118	△ 5	20.7	19.6	1.1
Ⅱ類	事務	147	167	△ 20	103	133	△ 30	47	65	△ 18	32.0	38.9	△ 6.9
	技術	24	25	△ 1	11	11	0	11	11	0	45.8	44.0	1.8
	小計	171	192	△ 21	114	144	△ 30	58	76	△ 18	33.9	39.6	△ 5.7
	合計	716	793	△ 77	339	371	△ 32	171	194	△ 23	23.9	24.5	△ 0.6

※平成21年度は、全部受験方式の人数である。

※平成22年度は、全部及び免除受験方式の人数である。

○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)		
		22年度	21年度	増減	22年度	21年度	増減	22年度	21年度	増減	22年度	21年度	増減
Ⅰ類 (全部)	事務	351	477	△ 126	119	188	△ 69	57	91	△ 34	16.2	19.1	△ 2.9
	技術Ⅰ	51	63	△ 12	16	18	△ 2	10	12	△ 2	19.6	19.0	0.6
	技術Ⅱ	15	29	△ 14	8	10	△ 2	7	8	△ 1	46.7	27.6	19.1
	技術Ⅲ	27	32	△ 5	6	11	△ 5	4	7	△ 3	14.8	21.9	△ 7.1
	技術計	93	124	△ 31	30	39	△ 9	21	27	△ 6	22.6	21.8	0.8
	合計	444	601	△ 157	149	227	△ 78	78	118	△ 40	17.6	19.6	△ 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)
Ⅰ類 (免除)	事務	80	61	23	28.8
	技術Ⅰ	8	4	3	37.5
	技術Ⅱ	6	6	6	100.0
	技術Ⅲ	7	5	3	42.9
	技術計	21	15	12	57.1
	合計	101	76	35	34.7

ウ 実施状況（免除者決定）

(単位：人、%)

	対象者数				免除者数				免除率			
	計 A	受験方式別内訳			計 B	受験方式別内訳			計 C	受験方式別内訳		
		全部 A1	分割 A2	前倒し A3		全部 B1	分割 B2	前倒し B3		全部 C1	分割 C2	前倒し C3
事務	450	294	121	35	69	37	17	15	15.3	12.6	14.0	42.9
技術Ⅰ	64	41	19	4	9	6	2	1	14.1	14.6	10.5	25.0
技術Ⅱ	22	8	9	5	3	0	1	2	13.6	0.0	11.1	40.0
技術Ⅲ	53	23	11	19	8	4	2	2	15.1	17.4	18.2	10.5
技術計	139	72	39	28	20	10	5	5	14.4	13.9	12.8	17.9
計	589	366	160	63	89	47	22	20	15.1	12.8	13.8	31.7

(注) 1 対象者数とは、受験者数から合格者数を除いた数である。

2 全部とは、全部受験方式で筆記考査全てを受験し、口頭試問に進出しなかった人及び口頭試問に進出した人のうち不合格となった人。

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。

(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23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(択一式問題・作文)、勤務評定

イ 実施状況

(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	31	3	9.7	1	33.3	0	0.0
技能系 (異種職務従事者)	技能Ⅰ	自動車運転	2	2	100.0	2	100.0	0	0.0
		介護指導	25	9	36.0	5	55.6	4	80.0
	技能Ⅱ	電話交換	6	5	83.3	5	100.0	4	80.0
		警備	4	2	50.0	2	100.0	1	50.0
		作業Ⅰ	21	10	47.6	10	100.0	7	70.0
	技能Ⅲ	調理	40	39	97.5	38	97.4	32	84.2
		用務	37	29	78.4	27	93.1	20	74.1
		作業Ⅱ	26	16	61.5	13	81.3	10	76.9
	技能Ⅳ	家庭奉仕	6	3	50.0	2	66.7	0	0.0
	技能Ⅵ	作業Ⅲ	1	1	100.0	1	100.0	1	100.0
	技能系計			168	116	69.0	105	90.5	79
合計			199	119	59.8	106	89.1	79	74.5

(注) 技能Ⅴ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

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3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、給与に関する報告、意見の申出及び勧告を行っている。平成22年は、10月12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。

[本年の勧告のポイント]

- 1 月例給与、期末手当・勤勉手当（ボーナス）ともに引下げ
 - 職員給与が民間給与を上回っており、公民較差（△1,259円、△0.30%）を解消するため、給料表の引下げ改定
 - 期末手当・勤勉手当（ボーナス）の引下げ（△0.2月分 現行4.15月分→3.95月分）
 - 2 地域手当の支給割合の見直し
現行の17%から18%に引き上げ、引上げ分と同率程度、給料月額を引下げ
 - 3 幼稚園教育職員の給与制度
人事・給与制度の改正に伴い新たな給料表を策定
- ◎職員の平均年間給与は、約△10万8千円（△1.6%）

職員の給与に関する報告（意見）・勧告

I 職員と民間従業員との給与の比較

1 民間給与実態調査の内容（平成22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777事業所）

2 職員給与等実態調査の内容（平成22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
61,039人	30,605人	420,461円	43.8歳

3 公民比較の結果

○月例給与

民間従業員	職員	差
419,202円	420,461円	△1,259円（△0.30%）

（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

○特別給の年間支給月数

民間従業員	職員	差
3.97月分	4.15月分	△0.18月分

II 改定の内容

1 給料表

- ・ 公民較差の解消のため、給料月額を引下げ
- ・ 地域手当の支給割合の引上げ分（1%）と同率程度、給料月額を引下げ
- ・ I類初任給までの号給等の給料月額は据置き
- ・ 医療職給料表(一)は、医師の処遇確保の観点から引下げ改定なし

2 地域手当の支給割合の改定

- ・ 17%から18%（本則）に引上げ

3 行政職給料表（一）の初任給

- ・ I類（大学卒程度）、III類（高校卒程度）ともに据置き

4 配分

	地域手当の支給割合 の変更に伴う配分	平成22年較差 解消による配分	合 計
給 料	△3,004 円	△1,067 円	△4,071 円
諸 手 当	-	-	-
地域手当	3,514 円	-	3,514 円
はね返り	△510 円	△192 円	△702 円
計	0 円	△1,259 円	△1,259 円

5 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、年間の支給月数を現行4.15月分から3.95月分に0.2月分引下げ

○年間支給月数(再任用職員以外の職員の場合)

		現 行	勧 告
一般職員	期末手当	2.75 月分	2.60 月分
	勤勉手当	1.40 月分	1.35 月分
	計	4.15 月分	3.95 月分
管理職員	期末手当	2.35 月分	2.20 月分
	勤勉手当	1.80 月分	1.75 月分
	計	4.15 月分	3.95 月分

(参考1) 改定による平均年間給与の減少額（公民比較対象職員）

改定前	改定後	差
約 6,862 千円	約 6,754 千円	約△108 千円(△1.6%)

(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、25歳） 扶養手当：無、住居手当：有

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
220,304円	222,116円	1,812円	3,523千円	3,510千円	△13千円

○ケース2 係長（4級61号給、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		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
451,996円	450,592円	△1,404円	7,384千円	7,266千円	△118千円

○ケース3 課長（6級69号給、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		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
636,154円	635,498円	△656円	10,363千円	10,213千円	△150千円

○ケース4 部長（8級55号給、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		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
759,823円	759,044円	△779円	12,483千円	12,297千円	△186千円

6 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、改正条例の公布の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22年4月から改定の実施の前日までの期間に係る公民較差相当分について、本年度中に支給される期末手当の額において平成21年の勧告に準じ、所要の調整を実施。ただし、医療職給料表(一)が適用されている職員については、引下げ改定を行わないことから、所要の調整は行わないことが適当

III 特別区の給与構造の改革

1 職務給の徹底に向けた取組みの成果

- ・昇格メリットの一定額加算方式の導入及び給与カーブのフラット化により、年功的な給与上昇の抑制、職務・職責の的確な反映等一定の成果

2 昇給制度及び勤勉手当制度の各区における運用の検証

- ・勤務成績の反映状況等が制度の趣旨に沿ったものとなっているかといった観点から、各区における昇給制度や勤勉手当制度の運用状況を詳しく検証

- 3 職務・職責が的確に反映された給与の検討
 - ・職務級間の重複の見直しを含め、職務の職責等に応じた給与について研究・検討
- 4 地域手当の取扱い
 - ・今回の改正で本則となるが、今後も引き続き国の動向を注視

IV 超過勤務手当の支給割合等

- ・国の動向を踏まえ、日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間について、月 60 時間の超過勤務時間の積算基礎に含めることが適当

V 区費負担の学校教育職員の給与制度

- ・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

VI 幼稚園教育職員の給与制度

- ・人事・給与制度の改正に伴い策定する新たな給料表においては、現行の 3 級制から 4 級制に改め、各級の職務・職責差を的確に反映
- ・手当等については、制度改正の趣旨に沿ったものとする必要がある

人事制度、勤務環境の整備等に関する報告（意見）

I 人事制度の整備

1 人材確保

- ・平成 20 年度に I 類採用試験の能力実証方法を改正。その後受験申込者数が急増。申込者急増の要因分析を進め、有為な人材確保の方策について検討
- ・経験者採用制度は、区政を担う人材を的確に選抜できるよう、受験資格等の見直し・能力実証方法について検討

2 人材育成

- ・職員に求められる役割・能力を到達目標として明確に示し、困難にチャレンジしていく意識を涵養することで、計画的に人材を育成していくことが重要
- ・人事評価制度が職員の能力開発と組織目標の達成に資するよう、任命権者は不断の努力が必要
- ・管理職・係長職選考の受験率は低下傾向。今後、管理職選考改正効果の検証、多角的な視点からの意識調査など、実効性のある対応を検討

3 人材活用（高齢職員の活用）

- ・高齢職員の活用による組織活力の維持・向上が必要
- ・国や他の地方公共団体の動向を注視しつつ、特別区職員の実態を踏まえて検討

II 勤務環境の整備

1 職業生活と家庭生活の両立の実現

- ・全ての職員においてワーク・ライフ・バランスが実現されるためには、適切な業務管理による超過勤務の縮減と、年次有給休暇の取得促進が重要

2 メンタルヘルスの推進

- ・メンタルヘルス不調者の発生防止や早期発見に努めることはもとより、再発防止に向けたきめ細かな環境整備の推進が重要

III 公務員倫理の確立と区民の信頼確保に向けて

1 公務員倫理の確立

- ・職員一人ひとりの意識を高めることとあわせ、管理職員の適宜、適切な指導が重要

2 個人情報 の適正管理

- ・職員の危機管理意識の啓発と組織として情報管理体制を万全にすることが重要

3 勤務条件に関する措置の要求の状況

平成22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	22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22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	22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	

文京区職員白書

平成23年12月

編集・発行

文京区総務部職員課

〒112-8555

文京区春日1-16-21

電話 03-3812-7111 (代表)