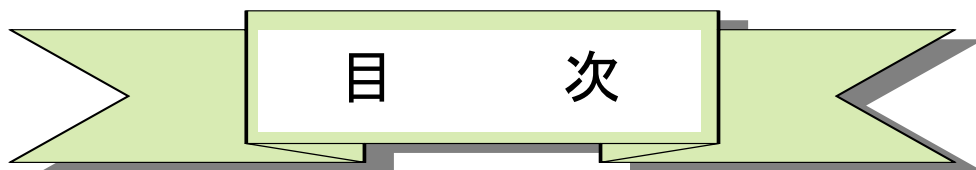


平成 18 年度

文京区人事行政の運営状況等の公表

平成 18 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 18 年 4 月 1 日付新規採用者数）

職種	事務	機械	造園	保育士	警備	幼稚園 教諭	合計
人数	5 人	1 人	1 人	※12 人	1 人	5 人	25 人

※ 育児休業代替任期付職員 1 人を含む。

### ② 職員退職者数（平成 17 年度）

事由	定年退職	勸奨退職	普通退職	その他 (死亡等)	合計
人数	44 人	17 人	15 人	1 人	77 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
		17 年度	18 年度		
一般行政 部 門	議 会	11	11	0	
	総務企画	299	293	△6	国勢調査終了、地域・文化振興公社見直しによる減、特命担当設置、協働推進担当設置による増等
	税 務	60	63	3	住民情報系システムの開発、確定申告書件数増大等による増
	民 生	622	598	△24	寿会館見直し、福祉作業所委託、児童館指定管理者導入による減、子育て支援課新設、幼保一元化施設への保育士配置による増等
	衛 生	280	266	△14	清掃事業見直し、リサイクル清掃課見直しによる減、一般廃棄物処理業許可の事務移管による増等
	労 働	5	4	△1	勤労福祉会館事務見直しによる減
	商 工	12	12	0	
	土 木	193	187	△6	建築確認件数減少、再任用活用による減等
	小 計	1,482	1,434	△48	
特別行政 部 門	教 育	390	376	△14	学校給食調理委託、柏学園業務委託による減、小中学校将来ビジョン策定事務による増等
公営企業等 会計部門	国 保	38	40	2	住民情報系システムの開発による増等
	介護保険等	54	56	2	老人医療事務見直しによる減、介護予防部門の分類変更による増
	小 計	92	96	4	
合 計		1,964 [2,009]	1,906 [1,957]	△58 [△52]	

(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（18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)	0	32	62	101	194	184	221	213	283	302	311	3	1,906
構成比(%)	0.0	1.7	3.3	5.3	10.2	9.7	11.6	11.2	14.8	15.8	16.3	0.2	100

(注) 構成比の数値は、各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	248人

(注) 数値目標は削減見込数であり、さらなる組織や事務事業の見直しにより、300人の削減を目指します。

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）

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	16～18年 計	(参考) 数値目標
全体	減員		90	99	123	312	
	増員		22	37	65	124	
	差引		68	62	58	188	248
	職員数(人)	2,094	2,026	1,964	1,906	(75.8%)	

(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 (17年度末)	歳出額 (A)	実質収支	人件費 (B)	人件費率 (B/A)	(参考)16年 度の人件費率
17年度	181,407人	67,917,695千円	3,199,846千円	19,403,867千円	28.6%	29.7%

(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)	
17年度	1,871人 (86)	7,836,382千円	2,118,736千円	3,361,944千円	13,317,062千円	7,118千円

(注) 1 職員手当には退職手当を含みません。  
 2 職員数は17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
17年	100.2	103.0	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（18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3月	372,136円	474,215円	48歳1月	348,000円	443,376円
東京都	43歳6月	361,557円	476,200円	47歳0月	333,526円	429,722円
国	40歳4月	328,477円	—	48歳4月	286,500円	—

(注) 再任用短時間勤務職員（文京区）の平均給料月額は194,790円、平均給与月額は240,100円、平均年齢は61歳1月です。

#### ② 職員の初任給の状況（18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	144,300円	144,000円	138,400円
技能労務職		144,300円	144,000円	—

③ 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額状況（18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	289,733 円	339,180 円	385,650 円
	高校卒	247,300 円	296,693 円	337,843 円
技能労務職		254,567 円	288,311 円	324,969 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（18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	所に重要な業務を掌する部長	部長	統括課長	課長	総括係長	係長・主査	主任主事	要件または経験の必須（係員（相当高度の知識））	係員（2級から9級までの職務の級に属さない職員）の職務
職員数	0 人 (0)	21 人 (1)	10 人 (0)	35 人 (0)	117 人 (0)	359 人 (1)	228 人 (20)	146 人 (6)	20 人 (0)
構成比	0% (0)	2.2% (3.6)	1.1% (0)	3.7% (0)	12.5% (0)	38.4% (3.6)	24.4% (71.4)	15.6% (21.4)	2.1% (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。

② 昇給期間短縮の状況

区 分		全職種	区 分		全職種
17 年度	職員数 ( A )	1,963 人	16 年度	職員数 ( A )	2,025 人
	普通昇給期間 (12~24 月) を短縮して昇給した職員数 ( B )	747 人		普通昇給期間 (12~24 月) を短縮して昇給した職員数 ( B )	766 人
	比率 ( B / A )	38.1%		比率 ( B / A )	37.8%

(4) 退職手当の状況（18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	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	4,222 千円		24,256 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（18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	(17年度支給割合) 3.55 月分	(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) 給料月額×勤続年数×2.6 (任期ごと)
助役	918,000 円		
収入役	786,000 円		
議長	918,000 円	(17年度支給割合) 3.55 月分	—
副議長	786,000 円		
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。(18年4月1日現在)  
 給料… 給料表に定める額。給料表は、職務内容に応じて6種類の表に区分してあります。

扶養手当…

区 分	文 京 区	国
配 偶 者	14,700 円	13,000 円
その他の親族2人まで	5,500 円	6,000 円
3 人 目 以 降	4,500 円	5,000 円
16 歳～22 歳の子に対する加算	4,000 円	5,000 円

地域手当…

支 給 額	(給料+扶養手当+管理職手当)×12/100
支 給 対 象	全 職 員
平均支給月額 (17 年度決算)	43,065 円

国の支給率は、地域区分により 18～0% (ただし経過措置中につき、13～0%)

住居手当…

扶養親族のある者	8,800 円
扶養親族のない者	8,300 円

国は自己所有住宅 2,500 円(新築・購入後 5 年以内)、借家等限度額 27,000 円

通勤手当… 6 カ月分の定期券相当額を一括支給(1 カ月当たりの限度額は 55,000 円。国と同じ)

その他… 管理職手当、医師の初任給調整手当など

超過勤務… 17 年度支給総額 328,118 千円、平均支給月額 15,616 円  
 手当

特殊勤務… 全 16 手当のうち、主な手当など (17 年度実績)  
 手当  
 〈支給総額の多い手当〉  
 ①不規則勤務特別手当 ②福祉事務所現業手当 ③福祉センター業務手当  
 ④心身障害者授産施設業務手当 ⑤滞納整理臨時特別手当  
 〈支給人数の多い手当〉  
 ①不規則勤務特別手当 ②福祉事務所現業手当 ③へい死動物処理手当  
 ④福祉センター業務手当 ⑤精神保健巡回指導手当  
 ・支給職員の割合 44.3%  
 ・支給対象職員 1 人当たり平均支給月額 7,077 円

※18 年度より、不規則勤務特別手当など 5 手当を廃止するとともに、他の手当も支給内容や金額を見直すなど、大幅な改正を行いました。

その他… 休日給、夜勤手当など

期末・勤… 勉手当 (ボーナスに相当)

区 分	文 京 区		国	
	期末手当	勤勉手当	期末手当	勤勉手当
6 月期	1.60 月 (0.80)	0.475 月 (0.225)	1.40 月 (0.75)	0.725 月 (0.35)
1 2 月期	1.65 月 (0.95)	0.475 月 (0.275)	1.60 月 (0.85 )	0.725 月 (0.40)
3 月期	0.25 月 (0.10)	— (—)	—	
計	4.45 月 (2.35)		4.45 月 (2.35)	
職制上の段階、職務の級などによる加算措置	有		有	

(注) ( ) 内は、再任用職員に係る支給割合です。

その他… 寒冷地手当 (少年自然の家八ヶ岳高原学園勤務職員)

給  
与

毎月決ま  
って支給  
されるもの

勤務した  
実績に応  
じて支給  
されるもの

一定時期  
に支給さ  
れるもの

### 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
ビュッ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17年1月1日～12月31日）

平均取得日数	15.3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、3歳に満たない子を養育するため、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17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	47人	13人
合計	47人	14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17年度）

免 職	降 任	休 職	降 給
0 人	0 人	19 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17年度）

免 職	停 職	減 給	戒 告
0 人	1 人	4 人	2 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	<p>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。</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

### (1) 職員の研修の実施状況（平成17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	24回	597人
	実務研修	8回	285人
	派遣研修	14回	18人
小計		46回	900人
特別区職員研修所が実施した研修	職層研修	49回	172人
	専門研修	89回	131人
	特別研修	88回	113人
小計		226回	416人
合計		272回	1,316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、勤務成績に反映しています。また評定の結果については、勤勉手当の支給率に反映しています。

#### ② 一般職員

一般職員については、年1回の定期勤務評定を実施しており、評定の結果については、昇任選考、特別昇給等の参考にしています。また、年1回、職員が提出する自己申告書をもとに幹部職員が個別に面接を行い、職員の指導や育成を行っています。

※ 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 17 年度）

公務災害	通勤災害	合計
32 人	3 人	35 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と各区からの交付金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17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"> <li>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。</li> <li>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</li> </ul>
	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			
	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"> <li>活字印刷文による出題に対応できる人</li> </ul>
	機械				
	電気				
身障 注1	事務	有	18歳以上 28歳未満		<ul style="list-style-type: none"> <li>身体障害者手帳の交付を受けている人</li> <li>特別区の区域内に住所を有する人</li> <li>自力通勤ができ、かつ介護者なしに職務遂行が可能な人</li> <li>通常の勤務時間に対応できる人</li> <li>活字印刷文による出題に対応できる人</li> </ul>
経験者	電気	有	30歳以上35歳未満		<ul style="list-style-type: none"> <li>民間企業等における業務従事歴が5年以上ある人</li> <li>活字印刷文による出題に対応できる人</li> </ul>

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（電気）	身障選考
告示	3月29日	6月14日	6月14日	8月11日
第1次試験（筆記）	5月15日	9月11日	9月11日	10月16日
第1次試験合格発表	6月17日	10月17日	10月17日	11月7日
第2次試験（面接）	6月27日～ 7月19日	10月25日、26日	10月29日～11月3日	11月16日、 29日
最終合格発表	7月29日	11月14日	11月14日	12月6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	310	8,853	6,749	76.2%	816	759	487	13.9
	土木造園 (土木)	21	420	345	82.1%	98	94	54	6.4
	土木造園 (造園)	5	107	92	86.0%	20	17	11	8.4
	建築	19	243	197	81.1%	69	66	39	5.1
	機械	35	140	100	71.4%	82	72	56	1.8
	電気	35	197	152	77.2%	107	99	62	2.5
	福祉	3	321	230	71.7%	8	7	4	57.5
	衛生監視 (衛生)	22	235	197	83.8%	54	52	32	6.2
	衛生監視 (化学)	7	177	124	70.1%	32	32	20	6.2
	保健師	18	478	395	82.6%	77	73	45	8.8
	I 類計	475	11,171	8,581	76.8%	1,363	1,271	810	10.6
III 類	事務	95	1,607	1,186	73.8%	249	228	114	10.4
	機械	4	15	13	86.7%	10	8	6	2.2
	電気	5	24	20	83.3%	14	11	8	2.5
	III 類計	104	1,646	1,219	74.1%	273	247	128	9.5
身障	事務	19	59	51	86.4%	43	38	19	2.7
経験者	電気	2	144	117	81.3%	10	8	2	58.5
合計		600	13,020	9,968	76.6%	1,689	1,564	959	10.4

## ② 採用選考

平成17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	人
医師 (課長級以上)	2 人
計	2 人

イ 経験者（機械・電気）採用選考（主任主事・係長職）

	機 械		電 気	
	主任主事	係長職	主任主事	係長職
採用予定者数	なし	なし	なし	なし
申込者数	人	人	人	人
受験者数	人	人	人	人
合格者数	人	人	人	人

ウ 清掃事業の移管に伴う清掃都派遣職員の採用選考

職種 ・ 職層	技能Ⅲ		技能Ⅴ				技能Ⅵ	
	作業Ⅱ		自動車運転Ⅱ		自動車整備		作業Ⅲ	
	1級職	技能主任	1級職	技能主任	1級職	技能主任	1級職	技能主任
合格者数	人	人	人	人	人	人	13人	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18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、適正評定（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18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	19,334	839	4.3	523	62.3	156	29.8	71	13.6
	技術I	780	96	12.3	57	59.4	9	15.8	6	10.5
	技術II	549	63	11.5	35	55.6	11	31.4	7	20.0
	技術III	1,384	33	2.4	24	72.7	8	33.3	5	20.8
	技術計	2,713	192	7.1	116	60.4	28	24.1	18	15.5
	計	22,047	1,031	4.7	639	62.0	184	28.8	89	13.9
II類	事務	1,122	210	18.7	157	74.8	102	65.0	50	31.8
	技術	265	44	16.6	29	65.9	6	20.7	6	20.7
	計	1,387	254	18.3	186	73.2	108	58.1	56	30.1
合計		23,434	1,285	5.5	825	64.2	292	35.4	145	17.6

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18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	163	88	54.0	73	83.0	44	60.3
技能系 (異種職務従事者)	技能I	自動車運転	5	5	100.0	5	100.0	1	20.0
		ボイラー技士	0	-	-	-	-	-	-
		介護指導	229	185	80.8	164	88.6	121	73.8
	技能II	電話交換	10	8	80.0	8	100.0	6	75.0
		警備	27	18	66.7	11	61.1	9	81.8
		一般技能	1	1	100.0	1	100.0	0	0.0
		作業I	34	26	76.5	23	88.5	13	56.5
	技能III	調理	21	19	90.5	16	84.2	10	62.5
		用務	50	44	88.0	40	90.9	29	72.5
		学童擁護	0	-	-	-	-	-	-
		環境技能	3	1	33.3	0	0.0	-	-
		作業II	62	37	59.7	36	97.3	22	61.1
	技能IV	家庭奉仕	20	12	60.0	9	75.0	4	44.4
	その他		6	4	66.7	4	100.0	0	0.0
	技能系計		468	360	76.9	317	88.1	215	67.8
合計			631	448	71.0	390	87.1	259	66.4

(注) 1 技能V及び技能VIは有資格者なし

2 技能系の「その他」は特別区競馬組合の技能系職種

(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17年10月14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(△0.97%)のため、2年振りに例月給与の引下げ改定
  - ・ 給料表の引下げ改定及び配偶者に係る扶養手当の引下げ等
- ② 期末手当・勤勉手当(ボーナス)の引上げ(0.05月分)
- ③ 給与構造の改革
  - ・ 年功的な給与上昇の抑制、職務・職責及び業績に基づく給与制度の実現  
⇒給料表構造、昇給・昇格方法、手当制度の見直し、勤務実績の給与への反映等
- ④ 評価制度に関する今後の取組み
  - ・ 総合的な人事・給与制度の基礎となる評価制度の確立が不可欠  
⇒給与面に評価結果を反映する仕組みの整備は喫緊の課題
  - ・ 目標管理型人事考課の制度の充実や、一般職員への導入に一層積極的に取り組むべき

(2) 公民給与の比較

① 民間従業員と職員との給与の比較

ア 民間給与実態調査の内容(平成17年4月)

区 分	内 容
調査対象規模	企業規模100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910民間事業所を实地調査(調査完了710事業所)

イ 職員給与等実態調査の内容(平成17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
63,648人	31,119人	432,546円	44.1歳

ウ 比較給与種目の見直し

本年より、民間企業の役付手当及び給料の特別調整額(管理職手当)を比較給与種目に算入

② 公民較差

民間従業員平均給与	職員平均給与	較 差
428,355円	432,546円	△4,191円(△0.97%)

(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。

(3) 改定の内容

① 給料表

- ・ 公民較差を是正するため、各職務の級において引下げ改定

② 扶養手当

区 分	17年勧告	現 行
・配偶者 ・配偶者のない第一子	14,700円 (△1,000円)	15,700円

③ 初任給調整手当

- ・ 国及び他の地方公共団体の動向を踏まえ、所要の改定

④ 特別給（期末手当・勤勉手当）

- ・ 人事院勧告、他の地方公共団体の動向及び民間における特別給の支給状況を勘案し、年間の支給月数を現行の4.4月分から4.45月分に引上げ

⑤ 行政職給料表（一）の初任給改定

区 分	17年勧告	現 行
I類（大卒程度）	179,200円 (△600円)	179,800円

⑥ 配分

給 料	諸 手 当	は ね 返 り	計
△3,521円 (△0.81%)	△222円 (△0.05%)	△448円 (△0.10%)	△4,191円 (△0.97%)

(注) 四捨五入の関係で、内訳は合計と一致しない。

⑦ 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17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の解消が図られるよう、人事院勧告に準じた所要の調整措置

(4) 給与構造の改革

① 改革の必要性

- ・ 本年、人事院は、制度発足以来50年振りとなる給与構造の改革のための関係法律の改正を勧告
- ・ 特別区においても、給与制度への職務・職責の反映や勤務実績の反映が十分でないことから、改革を進める必要
- ・ 年功的な給与上昇を抑制し、職務・職責及び業績に応じた適切な給与制度への抜本的な改革が必要

② 見直し事項

ア 給料表構造

- ・ 中高年齢層の民間賃金水準の動向を踏まえ、給与カーブのフラット化について引き続き検討
- ・ 勤務実績をきめ細かく反映できる構造に改めるため、現行の号給を原則として4分割
- ・ 職務・職責に応じた給料表の級構成とするため、初号等の号給を廃止、行政職給料表（一）等の、現行1級及び2級を統合

イ 地域手当

- ・ 国における、俸給月額の水準の引き下げや、新たに導入することとしている地域手当に関する特別区における対応について、引き続き慎重に検討

ウ 昇給方法

- ・ 普通昇給と特別昇給を統合し、評価期間と昇給時期を統一する必要

エ 昇給停止年齢

- ・ 業績に連動する昇給制度の下、昇給停止年齢の廃止を検討する必要

オ 枠外昇給制度

- ・ 職務・職責の違いを明確にするため、枠外昇給制度を廃止する必要

カ 昇格時の号給決定方式

- ・ 昇格メリットを一定額加算方式にすることについて検討

キ 級格付制度

- ・ 職務給の観点から問題があり、廃止に向けて検討する必要

ク 給料の特別調整額（管理職手当）

- ・ 職務・職責の違いを的確に反映できるよう、現行の定率制から定額制に見直す方向で引き続き検討

ケ 特別給（期末手当・勤勉手当）

- ・ 能力・業績主義をより一層推進するため、一般職員への成績率の導入及び成績率の設定の検討や、特別給に占める勤勉手当割合をさらに引き上げる必要
- ・ 職務段階別加算の加算率については、職責の違いを明確にする方向で見直す必要

③ 改革の実施時期

平成18年4月以降、できる限り速やかに実施する必要

④ 定期評定制度の給与処遇への反映

職務・職責及び業績に基づく給与制度の構築には、評価制度の整備が不可欠であり、その整備に喫緊の課題として取り組み、定期評定結果をできる限り速やかに給与処遇への的確に反映

(5) 人事制度、勤務環境の整備等に関する報告（意見）

① 人事制度

ア 評価制度に関する今後の取り組み

- ・ 組織業績の向上を目指し、給与、任用、人材育成において相互に関連性を持たせた総合的な人事・給与制度が必要であり、その基礎となる評価制度の確立が不可欠
- ・ 特別区においては、目標管理型の人事考課制度を一般職員に導入していない区が多く、評価結果の活用も十分ではないなどの課題があり、制度の検証や改善が必要
- ・ 目標管理の手法は、組織全体のパフォーマンスの向上につながる有力な手法であり、今後、制度の充実に向けてより一層積極的に取り組むべき

イ 人材の確保と職員の育成等

- ・ 採用試験のあり方について引き続き検討するとともに、計画的な配置管理、各種研修の効果的な実

施、自己啓発に取り組みやすい職場環境の整備等の一層の取り組みが必要

ウ 再任用職員等の活用

- ・ 多様な任用形態の職員を活用する方策について、引き続き検討していくことが必要

エ 昇任選考制度

- ・ 昇任選考受験率の低下傾向が続き、組織運営にもたらす影響も危惧されており、受験意欲を喚起する方策や昇任選考制度のあり方について、より具体的な検討が必要

② 勤務環境の整備について

ア 職業生活と家庭生活の両立支援

- ・ 国においては、本年4月、育児・介護を行う職員を対象とした早出遅出勤務制度を導入しており、特別区においても導入の検討が必要

イ 超過勤務の縮減等

- ・ 超過勤務の縮減についてのさらなる取り組みや、有給休暇等の取得しやすい職場環境づくり等を一層推進する必要

ウ 心の健康づくり

- ・ 病気休職者のうち、精神疾患を理由とする職員の割合が増加傾向にあり、解決のための計画的な取り組みが重要

③ その他

ア 公務員制度改革の動向

- ・ 国の動向に注視しながら、新たな人事・給与制度構築の検討を進めていくことが必要

イ 公務員倫理

- ・ より良い区政の実現のために、職員一人ひとりが、区民から、より一層の信頼を得られるよう努力していくことが必要

ウ 人事委員会機能の充実

- ・ 今後とも、給与勧告について、一層の精確を期するよう努めていく
- ・ 23区連合の人事委員会として、人事行政の制度設計やその運営に関する蓄積を活かし、各区の実態に応じて、サポート機能を充実させていく

(3) 勤務条件に関する措置の要求の状況

平成 17 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	17 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 17 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	17 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
9	1	0	10	