

# 平成30年度の業務状況の報告

特別区人事委員会

## 1 職員の競争試験及び選考の状況

### (1) 採用試験等

平成30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

採用区分	職種 (試験・選考区分)	国籍要件	年齢	経歴・資格・免許	その他	
I類	事務	有	22歳以上 32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。）を卒業した人又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、児童指導員又は保育士（注2）		
	心理		40歳未満	心理学科を卒業した人又はこれに相当する人		
	衛生監視（衛生）	有	22歳以上 30歳未満	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	/	・活字印刷文又は点字による出題に対応できる人	
障害者 (注1)	事務	有	18歳以上 32歳未満	<ul style="list-style-type: none"> <li>・身体障害者手帳等の交付を受けている人（注3）</li> <li>・通常の勤務時間に対応できる人</li> <li>・活字印刷文又は点字による出題に対応できる人</li> </ul>		
経験者1級職	事務	有	28歳以上 32歳未満	民間企業等での業務従事歴4年以上	/	<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> </ul>
	土木造園（土木）					
	建築					
	福祉	無				
経験者2級職	事務	有	32歳以上 37歳未満	民間企業等での業務従事歴8年以上	/	
	土木造園（土木）					
	建築					
	福祉	無				
	主任Ⅰ	事務	有	37歳以上 46歳未満		

(注1) 障害者を対象とする採用選考の略

(注2) 試験区分「福祉」における受験資格の「経歴・資格・免許」のうち「保育士」については、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

(注3) 身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳のうちいずれかの交付を受けている人又は児童相談所等により知的障害者であると判定された人

## イ 日 程

区 分	I 類採用試験 【一般方式】	I 類採用試験 【土木・建築新方式】	III類採用試験	経験者 採用試験・選考	障害者を 対象とする採用選考
告 示	3月9日	6月21日	6月21日	6月21日	6月21日
第1次試験・選考 (筆記)	5月6日	9月2日	9月9日	9月2日	9月9日
第1次合格発表	6月22日	10月19日	10月19日	10月19日	10月9日
第2次試験・選考 (面接)	7月10日～22日	10月29日	11月1～2日	10月28日・11月3～4日	10月30～31日
最終合格発表	7月30日(技術系) 8月6日(技術系以外)	11月16日	11月16日	11月16日	11月16日

※技術系…土木造園(土木)・土木造園(造園)・建築・機械・電気の試験区分

ウ 実施状況

単位：人

採用区分	職 種 (試験・選考区分)	申込者数			受験者数			最終合格者数			
		30年度	29年度	比較 増△減	30年度	29年度	比較 増△減	30年度	29年度	比較 増△減	
I 類 【一般方式】	事 務	14,998	15,178	△ 180	12,718	12,683	35	2,371	2,176	195	
	土 木 造 園 ( 土 木 )	453	396	57	383	322	61	160	134	26	
	土 木 造 園 ( 造 園 )	86	121	△ 35	68	103	△ 35	26	25	1	
	建 築	207	195	12	178	173	5	104	113	△ 9	
	機 械	125	156	△ 31	103	110	△ 7	53	52	1	
	電 気	173	204	△ 31	128	135	△ 7	67	73	△ 6	
	福 祉	521	460	61	468	394	74	236	202	34	
	心 理	290	224	66	252	190	62	78	67	11	
	衛 生 監 視 ( 衛 生 )	213	210	3	181	177	4	86	65	21	
	衛 生 監 視 ( 化 学 )	57	82	△ 25	42	56	△ 14	7	6	1	
	保 健 師	427	436	△ 9	377	375	2	199	128	71	
	小 計	17,550	17,662	△ 112	14,898	14,718	180	3,387	3,041	346	
I 類 【土木・建築新方式】	土 木 造 園 ( 土 木 )	236	269	△ 33	108	113	△ 5	39	23	16	
	建 築	136	183	△ 47	75	102	△ 27	39	31	8	
	小 計	372	452	△ 80	183	215	△ 32	78	54	24	
III 類	事 務	5,700	4,125	1,575	4,729	3,476	1,253	471	403	68	
III類【障害者を対象とする採用選考】	事 務	220	72	148	179	63	116	65	32	33	
経験者	1 級 職	事 務	1,004	1,170	△ 166	791	960	△ 169	219	202	17
		土 木 造 園 ( 土 木 )	14	29	△ 15	12	25	△ 13	4	15	△ 11
		建 築	19	27	△ 8	14	23	△ 9	11	14	△ 3
		福 祉	28	20	8	26	16	10	18	12	6
		小 計	1,065	1,246	△ 181	843	1,024	△ 181	252	243	9
	2 (主任) 級 職 I	事 務	775	820	△ 45	605	652	△ 47	59	57	2
		土 木 造 園 ( 土 木 )	23	22	1	19	18	1	11	9	2
		建 築	37	34	3	26	30	△ 4	11	16	△ 5
		福 祉	24	18	6	20	16	4	15	9	6
	小 計	859	894	△ 35	670	716	△ 46	96	91	5	
	2 (主任) 級 職 II	事 務	511	564	△ 53	379	427	△ 48	9	15	△ 6
	合 計		26,277	25,015	1,262	21,881	20,639	1,242	4,358	3,879	479

(2) 採用選考等

平成30年度人事委員会が実施した足立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）	1人

イ 一般職の任期付職員

法第三条<sup>※1</sup>に基づく採用

採用職層 <sup>※2</sup>	採用承認人数
主任	0人
係長	0人
課長補佐	0人
課長	0人
部長	0人

法第四条<sup>※1</sup>に基づく採用

採用職層 <sup>※2</sup>	合格者数
係員（1級 職）	0人
課長	0人
部長	0人

※1 地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律

(3) 管理職選考（平成30年度）

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、年齢55歳未満で、主任以上の在職期間が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－主任の職にあり、その在職期間が3～5年目の人（経験者採用制度により採用された人等の特例あり）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（技術系のみ）

(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、年齢47歳以上56歳未満で、課長補佐の在職期間が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）			
		30年度	29年度	増減	30年度	29年度	増減	30年度	29年度	増減	30年度	29年度	増減	
I 類	事務	358	345	13	212	191	21	106	93	13	29.6	27.0	2.6	
	技術	I	67	70	△ 3	24	23	1	16	15	1	23.9	21.4	2.5
		II	38	40	△ 2	16	21	△ 5	14	14	0	36.8	35.0	1.8
		III	45	43	2	9	8	1	7	5	2	15.6	11.6	4.0
		小計	150	153	△ 3	49	52	△ 3	37	34	3	24.7	22.2	2.5
I 類計	508	498	10	261	243	18	143	127	16	28.1	25.5	2.6		
II 類	事務	81	86	△ 5	63	72	△ 9	42	42	0	51.9	48.8	3.1	
	技術	21	22	△ 1	12	16	△ 4	11	13	△ 2	52.4	59.1	△ 6.7	
	II 類計	102	108	△ 6	75	88	△ 13	53	55	△ 2	52.0	50.9	1.1	
合計		610	606	4	336	331	5	196	182	14	32.1	30.0	2.1	

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）			
		30年度	29年度	増減	30年度	29年度	増減	30年度	29年度	増減	30年度	29年度	増減	
I 類 (全部)	事務	174	174	0	81	71	10	48	42	6	27.6	24.1	3.5	
	技術	I	30	36	△ 6	7	7	0	4	4	0	13.3	11.1	2.2
		II	15	22	△ 7	4	8	△ 4	2	4	△ 2	13.3	18.2	△ 4.9
		III	9	8	1	2	1	1	1	1	0	11.1	12.5	△ 1.4
		小計	54	66	△ 12	13	16	△ 3	7	9	△ 2	13.0	13.6	△ 0.6
合計	228	240	△ 12	94	87	7	55	51	4	24.1	21.3	2.8		

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）			
		30年度	29年度	増減	30年度	29年度	増減	30年度	29年度	増減	30年度	29年度	増減	
I 類 (免除)	事務	184	171	13	131	120	11	58	51	7	31.5	29.8	1.7	
	技術	I	37	34	3	17	16	1	12	11	1	32.4	32.4	0.0
		II	23	18	5	12	13	△ 1	12	10	2	52.2	55.6	△ 3.4
		III	36	35	1	7	7	0	6	4	2	16.7	11.4	5.3
		小計	96	87	9	36	36	0	30	25	5	31.3	28.7	2.6
合計	280	258	22	167	156	11	88	76	12	31.4	29.5	1.9		

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	受験方式内訳			計	受験方式内訳			計	受験方式内訳		
			全部	分割	前倒し		全部	分割	前倒し		全部	分割	前倒し
		A	A1	A2	A3	B	B1	B2	B3	B/A	B1/A1	B2/A2	B3/A3
事務		455	117	97	241	115	24	21	70	25.3	20.5	21.6	29.0
技術	I	65	26	17	22	17	10	3	4	26.2	38.5	17.6	18.2
	II	37	13	7	17	13	4	4	5	35.1	30.8	57.1	29.4
	III	44	8	23	13	15	4	7	4	34.1	50.0	30.4	30.8
	小計	146	47	47	52	45	18	14	13	30.8	38.3	29.8	25.0
合計		601	164	144	293	160	42	35	83	26.6	25.6	24.3	28.3

注1 対象者数とは、受験者数から合格者数等を除いた数

2 全部とは、全部受験方式で筆記考査全てを受験し、合格にいたらなかった人

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

## 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2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、給与等に関する報告、意見の申出及び勧告を行っている。平成30年は、10月10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。

### 〔勧告のポイント〕

#### 1 月例給

○公民較差（△9,671円、△2.46%）を解消するため、給料表を改定

#### 2 特別給（期末手当・勤勉手当）

○年間の支給月数を0.1月引上げ（現行4.5月→4.6月）、勤勉手当に割振り

◎ 職員の平均年間給与は、約12万3千円の減

### 職員の給与に関する報告・勧告

#### I 職員と民間従業員との給与の比較

##### 1 職員給与等実態調査の内容（平成30年4月）

職員数	民間従業員と比較した職員		
	職員数	平均給与月額	平均年齢
56,897人	31,366人	393,431円	41.0歳

##### 2 民間給与実態調査の内容（平成30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1,128民間事業所を实地調査（調査完了862事業所）

##### 3 公民比較の結果

###### ○月例給

民間従業員	職員	差
383,760円	393,431円	△9,671円（△2.46%）

（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

民間支給割合	職員支給月数	差
4.62月分	4.50月	0.12月

## II 改定の内容

### 1 給料表

#### (1) 行政職給料表（一）

- ・ 原則全ての級及び号給について、給料月額を引下げ（平均改定率△2.6%）
- ・ 行政系人事・給与制度改正に伴う職務の級の切替え後における実態を踏まえ、1・2級の引下げを強め、管理職の職責の高まり等を考慮し、5・6級の引下げを弱める
- ・ 上位職への昇任を促す観点から全ての級において一部号給の引下げを弱める
- ・ 初任給については、人材確保の観点から給料月額を据置き
- ・ 所要の調整措置として、給与条例の改正に伴い差額を支給されている者に適用される級及び号給の改定状況を踏まえた改定が必要

#### (2) その他の給料表等

- ・ その他の給料表については、行政職給料表（一）との均衡を考慮した改定。ただし、医療職給料表（一）については、医師の処遇確保の観点から改定しない
- ・ 再任用職員の給料月額については、再任用職員以外の職員の給料月額の改定に準じた改定

### 2 特別給（期末手当・勤勉手当）

- ・ 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0.1月引上げ
- ・ 支給月数の引上げ分については、民間の状況等を考慮し、勤勉手当に割振り

### 3 実施時期等

- ・ 給与水準の引下げを伴う内容の改定であるため、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30年4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る公民較差相当分について、平成30年12月に支給される期末手当の額において、所要の調整を実施（改定を行わない医療職給料表（一）が適用されている職員を除く）

#### （参考1）較差解消による配分

給 料	諸 手 当	はね返り	計
△8,060 円	0 円	△1,611 円	△9,671 円

#### （参考2）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 6,559 千円	約 6,436 千円	約△123 千円

## III 給与制度における課題

### 1 諸手当

- ・ 期末手当については、国等の状況を考慮し、支給月数の配分を検討するとともに、支給回数について、見直しをする必要
- ・ 勤勉手当について、一部の職層に一律拠出を適用していない区は、早急に一律拠出の適用を進める必要

### 2 保育教諭等の給与

- ・ 任命権者の検討においては、特別区の実情を十分に考慮した上で、保育教諭等の職のあり方を明確にすることが肝要
- ・ 任命権者の検討状況を踏まえ、保育教諭等の職に適用する給与制度について、職務・職責に応じた給与等の観点から検討



## 1 人事・給与制度

### (1) 行政系人事・給与制度改革の結果及び検証

#### (任用制度)

- ・ 任命権者は、主任職の位置付け、係長職の安定的な確保という制度改革の趣旨を十分に踏まえ、適切な任用管理を行う必要
- ・ 主任職に多くの職員が滞留し、主任職への昇任選考合格者が抑制されることにより、若年層職員のモチベーションが低下することがないよう留意
- ・ 任命権者は、係長職等の人数を更に増加させるとともに、新たな主査が求められる職責を確実に担うことができるよう計画的に人材育成を行う必要

#### (給与制度)

- ・ 制度改革後の実態を踏まえ、職務給原則の徹底に基づく給与原資の有効活用の観点から、不断の見直しを実施
- ・ 任命権者は、制度改革による給料表の見直しを効果的なものとするに加え、高齢層職員の昇給等についても国、他団体との均衡等を考慮し、適切な見直しを図る必要

#### (今後の対応)

- ・ 係長職等の人数を増加させ、それを近い将来、管理職の確保につなげ、管理監督職を拡大していくことが重要
- ・ 任命権者は、行政系人事・給与制度改革の趣旨を十分に踏まえ、継続して職員の昇任意欲醸成に向けた取組を行っていく必要

### (2) 人材の確保

#### (採用環境の変化に対応できる人材確保策)

- ・ 23区が連携して、組織の魅力や仕事のやりがいを高めるような活動を検討・展開していくことが重要
- ・ 経験者採用制度については、受験対象年齢の見直しによる拡大が必要
- ・ 児童相談所の設置に向け、経験者採用、任期付職員採用等の一層の活用についても、早期に実現する必要

#### (採用PR等の戦略的な展開)

- ・ 新たに実施したPR事業の効果について検証を行い、戦略的な取組を進めていく
- ・ 任命権者は、就職先としての価値を高め、仕事のやりがいや魅力を伝えていく取組を更に進めていく必要

### (3) 人材の育成

#### (人事評価制度の適切な運用)

- ・ 人事評価制度については、より客観性、透明性の高い制度として機能するよう不断の見直しを図り、人材と組織を強化する基盤的な仕組みとしていく必要
- ・ 任命権者は、評価能力・技術、マネジメント実践力の向上を支援するため、組織の実態を踏まえた工夫を重ねつつ、取組を進めていく必要

#### (若年層職員の組織的かつ計画的な人材育成)

- ・ 任命権者は、人材育成に関する専門性を高める取組を行うとともに、組織体制の見直しも含め、戦略的な人材育成策を講ずる必要

- ・ 職員の育成に向けては、長期的な視点から職員の潜在的な可能性を見極め、成長に結び付けていく仕組みの構築が重要

#### (管理監督職を担う者の人材育成)

- ・ 昇任により増大する職責に対する不安を解消するため、係長職の魅力伝えるとともに、幅広い職務経験を積ませ、視野を広げさせる等の任用管理を行う必要
- ・ 係長職に対して引き続きマネジメント能力の向上を支援するとともに、管理職への昇任意欲を醸成し、将来の管理職候補を育成するための仕組みづくりを計画的に行うことが肝要
- ・ 管理職の人材育成の視点、23区が統一で昇任選考を行う意義やメリットが真に活かされるよう、今後の安定的な区政運営を担保し得る管理職選考制度のあり方を引き続き検討

#### (4) 高齢層職員の能力及び経験の活用

- ・ 任命権者は、再任用職員の意欲や能力、適性等を適切に把握し、有効に活用するとともに、定年前職員と再任用職員の双方の能力を最大限に活用できる人事管理を進めていく必要
- ・ 定年の引上げについては、国の検討状況や他団体及び民間の動向を注視していくとともに、特別区の実態を踏まえつつ、任命権者と連携して検討を進めていく必要

#### (5) 非常勤職員等への対応

- ・ 任命権者は、法改正の趣旨を踏まえ、個々具体の職の設定に当たっては、現に存在する職の職務内容、勤務形態等に応じ、外部委託等の可能性を検討するとともに、その職が「任期の定めのない常勤職員」、「任期付職員」、「臨時・非常勤職員」のうちいずれを充てるのが適当か判断する必要
- ・ 会計年度任用職員は、本来的には定型的・補助的業務に従事する職であり、特別区においても定型的・補助的業務に従事している非常勤職員が大半であることに鑑み、複数の級を設定することは望ましくない
- ・ 会計年度任用職員制度等の設計及び運用については、常勤職員との権衡を図りつつ、任用や勤務条件の根本基準、基本的事項に関し、区ごとに大きく異なることがないよう、法の趣旨を踏まえた検討を進めていく必要

## 2 勤務環境の整備等

### (1) 仕事と家庭の両立支援と多様で柔軟な働き方

- ・ 仕事と育児や介護、病気の治療等を両立するためには、働き方の選択肢を増やすことが必要
- ・ 制度設計に当たっては、適正な検証期間を設け、各区の実情に合ったものとなるよう留意

### (2) 長時間労働の是正及び年次有給休暇等の取得促進

- ・ 適切な方法で勤務実態を把握し、長時間労働の要因分析に努め、その解消に向けて対策を取ることが緊要の課題
- ・ 特定の職員に業務が集中し、その結果、長時間労働となることがないように、効率的な業務執行体制の構築や適正な人員配置等、有効な対策を講ずることが必要
- ・ 計画的な休暇取得の促進とあわせ、業務の進め方や業務分担の見直し等、休暇を取得しやすい職場環境整備を進めることが必要

### (3) メンタルヘルス対策の推進

- ・ 長時間労働者のほか、メンタルヘルス不調のリスクが高い者に対しても面接指導を実施するなど、職員の体調管理を的確に行う機会を確保することも重要
- ・ 休職者の円滑な職場復帰を推進するために、管理監督者、産業保健スタッフ及び人事労務担当部署の連携による職場復帰支援対策に取り組むことが必要

#### (4) ハラスメント防止対策

- ・ ハラスメントのない職場づくりに向けて、職員の学習機会の充実を図るほか、対策内容や運用方法の見直しに組織的に取り組んでいくことが重要
- ・ 当事者の人間関係だけでなく、職場全体の人間関係や業務内容、行為者のストレス状況等にも着目し、組織の問題として対応することが不可欠

### 3 区民からの信頼の確保

- ・ 不祥事発生後の迅速かつ的確な情報開示等の重要性が増しており、事態の影響の拡大や信用の低下を最小限に留めるため、危機管理体制の強化が必要
- ・ 適正な事務執行の確保のため、業務プロセスの可視化、効率化が必要
- ・ 組織全体での適切な役割分担による横断的な取組により、各区の特性に応じた体制の整備及び運用に努める必要

### 3 勤務条件に関する措置の要求の状況

平成30年度中における足立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	30年度 提起件数 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審査請求の状況

平成30年度中における足立区の審査請求の状況は、下記のとおりです。

前年度からの 継続件数 A	30年度 提起件数 B	完結件数 C	翌年度継続 件数 A+B-C	備 考
13	0	0	13	