

# 人事行政に関する状況の公表

## 1. 職員数や採用・退職に関する状況

職員数は、行財政改革を強力に推進したことにより5年前と比較して約12%削減されました(図表1)。これは平成11年度から平成16年度までの全国平均の削減率4.6%と比較して2.5倍の削減率となっています。

そのため、最近5年間では、毎年採用者数が退職者数を下回っています(図表2)。

職員の平均年齢は新規採用を抑制していることなどから上昇傾向(図表3)にあります。また、今後退職者数の増加が見込まれていることから、優秀な人材を確保し組織の活力を維持していくために、一定程度の採用を継続的に行っていく計画です。

平成14年度からは再任用制度を導入しました。これは、長年培った知識と経験を生かし、主として定年退職者をその意欲と能力に基づく選考を経て再雇用するものです。

## 2. 職員の競争試験および選考の状況

職員の採用は、競争試験(択一、面接、その他の手法)による能力実証により行われています(図表4)。採用後の昇任についても、人事考課と合わせて昇任試験などを実施し、より客観的な能力実証に基づいて行っています(図表5)。

## 3. 職員の給与の状況

地方公務員の給与は、法律により、生計費、国や他の地方公共団体の職員、民間企業の従業員の給与などを考慮して定めることとされています。都内の民間企業の賃金水準は、厚生労働省が平成16年に実施した賃金構造基本統計調査に基づき東京都の人事委員会が算出したものによれば、全国を100とした場合に120.2となっており、都道府県で最も高い水準となっています。

市の職員の給与水準は、一般行政職の場合、平成16年4月1日現在で、国の職員の給与水準を100とした場合に101.9(図表6)となっており、最近5年間においてはほぼ一貫して低下しています。低下の要因はさまざまあり一概に特定することは困難ですが、市の給料表が国よりも厳しい内容となっていることや運用もより抑制的に行っていることも一つの要因と考えています。

なお、市では少数精鋭主義のもと、(図表1)でも示したとおり少ない職員数で市政運営を行ってきています。市独自の試算ですが、給料水準を職員数との関係で見ると(図表6-2)で示した水準と見ることができます。

## 4. 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

勤務時間は、原則として月曜日から金曜日までの週5日間1日8時間の週40時間となっています(図表7)。

ただし、民間企業と同様、業務の繁忙の状況によっては、時間外勤務に対応します。職員一人当たりの時間数は増加傾向にあります(図表8)。

休暇制度は、年次有給休暇、病欠休暇、特別休暇および介護休暇に大別されます。年次有給休暇の取得状況は(図表9)のとおりです。特別休暇とは、出産や結婚など特別の事由がある場合に認められる休暇で現在16種類あります。なお、介護休暇については無給の休暇となっています。

## 5. 職員の分限および懲戒処分の状況

分限処分とは、公務効率の維持の観点から職員に行われる免職、降任、休職、降給の処分のことで、法律または条例に定める事由がある場合に限り行うことができます。本人の故意または過失は要件ではありません。懲戒処分とは、公務秩序の維持の観点から行われる免職、停職、減給、戒告の処分のことで、法律に定める事由がある場合に限り行うことができます。本人の故意または過失を要件としています。いずれの処分も本人の意思にかかわらず行われる不利益な処分のため、厳格な手続きのもと厳正に行われます(図表10)。

## 6. 職員のサービスの状況

サービスとは、公務員が仕事をするうえで守らなければならない義務のことです。民間の労働者に課されていない義務が課されていたり、民間の労働者に認められている憲法上の権利が一部制限されています(図表11)。

## 7. 職員の研修および勤務成績の評定の状況

市では、従前から少数精鋭主義のもと多摩26市の中でもトップクラスの質と量の職員研修(図表12)を実施してきました。また、平成16年3月には、これからの公務員に求められる職員像を明らかにし、そうした職員を「人財」として戦略的に育成していくために、「三鷹市人財育成基本方針」(ホームページに掲載しています)を策定しました。現在、この方針に基づき、職員のニーズに応じた自発的な能力開発努力を支援し、そこで身に付けた能力を仕事で発揮することにより本人だけではなく組織全体のさらなる能力向上を目指す研修を実施しています。

そうした能力の発揮の程度、実績は勤務成績として評価されることとなります。現在の市の評価制度は、減点主義、査定主義といった従来型の評価制度ではなく、加点主義、育成主義といった観点から構築されています(図表13)。

## 8. 職員の福祉および利益の保護の状況

職員は、東京都の26市5町8村(23区を除き島嶼地域やそれらの市町村で構成される一部事務組合を含む)により構成される東京都市町村職員共済組合に加入しています。共済組合は法律に基づき健康保険や年金に関する業務などを行っています(図表14)。なお、平成17年4月1日現在の職員本人の掛金率は健康保険分千分の47.1(介護保険分を含む)、年金分千分の83.65と、事業主である市の負担率は健康保険分千分の47.1(介護保険分を含む)、年金分千分の84.025となっています。

また、市は法律に基づき事業主が行う責務のある職員に対する福利厚生事業を、条例に基づき設置された三鷹市職員互助会を通じて行っています(図表15)。平成16年度の職員本人の掛け金率は千分の5、市の交付金は職員1人当たり51,000円でしたが、平成17年度において互助会事業の大幅な見直しを行い、アウトソーシングを導入することにより市の交付金は職員1人当たり21,000円と約60%削減され、掛け金と交付金の比率はほぼ1:1となっています。

職員に対しては、法律に基づく定期的健康診断のほかその他の個別的健康診断(図表16)、健康教育(図表17)を実施しています。また、労働安全衛生の分野においても労使の委員で構成される委員会において定期的に話し合いを行うなど、市民サービスを提供する主体である職員が心身ともに健康で安心して職務に精励できる環境の整備に努めています。

市における公務・通勤災害の発生状況は(図表18)のとおりとなっています。今後いかに発生を減少させていくかが課題となっています。

## 9. 市長表彰などの概要

市では、職員個人やグループ、課などによる政策提案や業務改善提案を積極的に取り上げ、表彰を行っています。表彰を受けた提案は実際に市の事務事業として実行されたものがあります(図表19)。

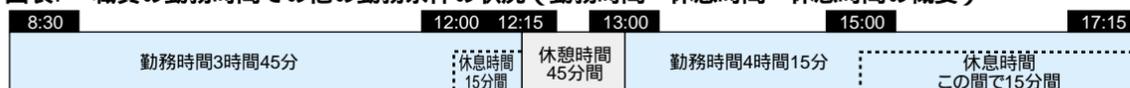
## 10. 公平委員会の報告事項

公平委員会とは、法律に基づき職員からの勤務条件に対する措置要求や不利益処分の不服申し立てを受け付け、審査する機関です。措置要求や不服申し立ての状況は(図表20)のとおりです。

### 備考

ここで公表されている内容は、特に注釈がない限り、常勤の一般職職員(いわゆる正規職員)についてのものです。嘱託員や臨時職員については含まれておりませんのでご了承ください。

図表7 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況(勤務時間・休憩時間・休息時間の概要)

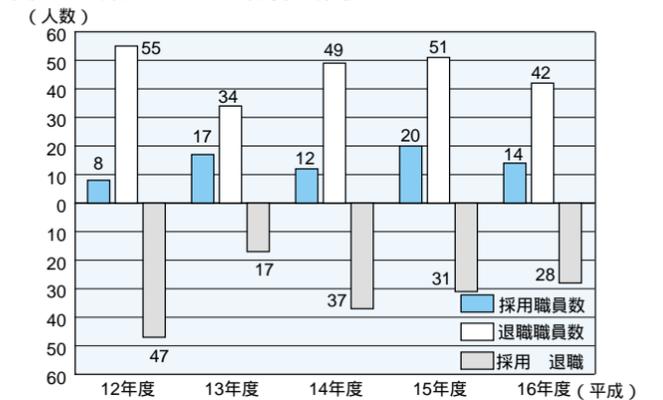


(注) 原則として月曜日から金曜日までの週5日間1日8時間勤務(週40時間勤務)。職務の性質により、正規の勤務日が不規則に割り振られる部署もあります(土・日曜日勤務)。職務の性質により、正規の勤務時間が変動的に割り振られる部署もあります(早出・遅出勤務)。

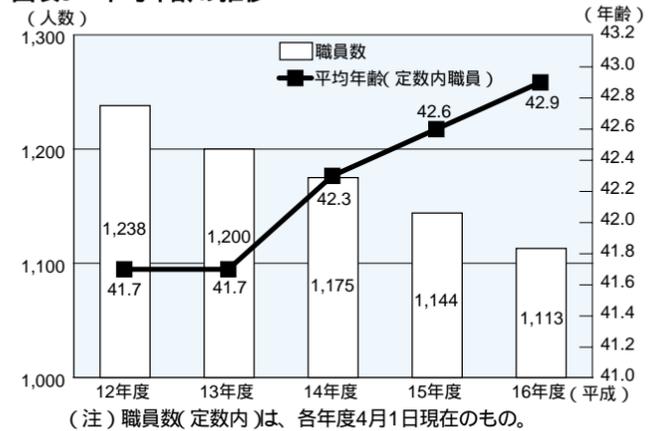
図表1 職員数の推移



図表2 採用および退職者の推移



図表3 平均年齢の推移

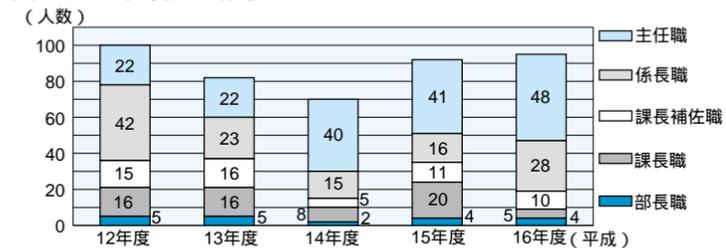


図表4 採用試験受験者数および最終合格倍率の推移(平成)

区分	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度
受験者数(全職種)	137人	42人	167人	470人	839人
受験者数(うち一般事務上級)	98人	-	-	351人	822人
最終合格者数(全職種)	20人	5人	10人	20人	23人
最終合格者数(うち一般事務上級)	15人	-	-	11人	21人
最終合格倍率(全職種)	6.9倍	8.4倍	16.7倍	23.5倍	36.5倍
最終合格倍率(うち一般事務上級)	6.5倍	-	-	31.9倍	39.1倍

(注) 数値は、年度内に実施した試験の合計。一般事務上級とは、大学卒業程度の選考内容。なお、別枠で実施した経験者採用者を除きます。

図表5 昇任者数の推移



図表6 平均給料月額およびラスパイレ指数の推移

