

平成30年 特別区人事委員会 職員の給与等に関する報告及び勧告 ～月例給は引下げ、特別給は5年連続引上げ～

特別区人事委員会（中山弘子委員長）は、10月10日（水）、各特別区の議会及び区長に対し、職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。

勧告では、職員の月例給が民間を上回っていたことによる給料表の引下げ改定（較差△9,671円 △2.46%）、一方で、特別給は年間支給月数の0.1月引上げ（4.5月→4.6月）等について言及しました。

報告及び勧告の概要については、以下のとおりです。



中山弘子委員長

平成30年 特別区人事委員会勧告等の概要

1 本年の給与改定

月例給	民間従業員	職員	差	特別給	民間支給割合	職員支給月数	差
	383,760円	393,431円	△9,671円 (△2.46%)		4.62月分	4.50月	0.12月

月例給	特別給
<ul style="list-style-type: none"> 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%） 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 1類及びⅢ類の初任給については、人材確保の観点から据置き 所要の調整については、12月に支給される期末手当の額において実施 	<ul style="list-style-type: none"> 年間支給月数を0.1月引上げ 引上げ分は勤勉手当に割振り

2 給与制度における課題

諸手当	<ul style="list-style-type: none"> 期末手当について、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、早急に一律拠出適用の必要
保育教諭等の給与	<ul style="list-style-type: none"> 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する必要

3 人事・給与制度、勤務環境の整備等

1 人事・給与制度	1 行政系人事・給与制度改正の結果及び検証	<ul style="list-style-type: none"> 係長職の安定的確保という制度改正の趣旨を踏まえた適切な任用管理が必要 主任職に多くの職員が滞留し、主任職選考合格者が抑制され、若年層職員のモチベーションが低下しないよう留意 係長職等の人数を更に増加させ、新たな主査の人材育成を計画的に行う必要 制度改正後の実態を踏まえ、職務給原則の徹底に基づく不断の見直しを実施 高齢層職員の昇給等については、国等の均衡等を考慮し適切な見直しが必要 係長職等の人数増加を図り、管理職確保につなげていくことが重要 制度改正の趣旨を踏まえ昇任意欲醸成に向けた取組を行う必要
	2 人材の確保	<ul style="list-style-type: none"> 23区が連携し、組織の魅力や仕事のやりがいを高める活動の展開が必要 経験者採用制度について、受験対象年齢の見直しによる拡大が必要 児童相談所設置に向け、経験者、任期付採用等の一層の活用が必要 新たなPR事業の効果について検証を行い、戦略的な取組を推進 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が必要
	3 人材の育成	<ul style="list-style-type: none"> 人事評価制度の見直しを図り、人材と組織を強化する基盤的な仕組みとしていく必要 人事評価者の評価能力・技術等の向上を支援するため、取組を進めていく必要 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 長期的視点から職員の可能性を見極め、成長につなげる仕組みの構築が必要 昇任の不安解消のため多様な職務経験を積ませる等適切な任用管理が必要 係長職に対する能力向上支援及び昇任意欲醸成の計画的実施が肝要 管理職の人材育成、統一選考の意義の観点で管理職選考制度のあり方を検討
	4 高齢層職員の能力及び経験の活用	<ul style="list-style-type: none"> 定年前職員と再任用職員双方の能力を最大限に活用できる人事管理が必要 定年の引上げについては、国等の動向を注視し、任命権者と連携して検討を進める
	5 非常勤職員等への対応	<ul style="list-style-type: none"> 法改正の趣旨を踏まえ、個々具体の職の設定について判断する必要 会計年度職員の業務内容等に鑑み、複数級の設定は望ましくない 制度設計等は常勤職員との権衡を図り、区ごとに異なることがないよう検討

2 勤務環境の整備等	1 仕事と家庭の両立支援と多様な働き方	<ul style="list-style-type: none"> 仕事と育児や介護、病気の治療等を両立するため、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うように留意
	2 長時間労働の是正及び年休等の取得促進	<ul style="list-style-type: none"> 勤務実態の適切な把握、要因分析により、長時間労働の解消に取り組む必要 効率的な業務執行体制の構築、適正な人員配置等が必要 業務分担の見直し等、休暇を取得しやすい職場環境整備が必要
	3 メンタルヘルス対策の推進	<ul style="list-style-type: none"> メンタルヘルス不調のリスクが高い者にも面接指導を実施することが重要 管理監督者・産業保健スタッフ・人事労務担当の連携で職場復帰支援に取り組む必要
	4 ハラスメント防止対策	<ul style="list-style-type: none"> ハラスメントのない職場づくりのため学習機会充実等、組織的な取組が必要 当事者の人間関係だけでなく、職場全体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	<ul style="list-style-type: none"> 不祥事発生後の影響拡大や信用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整備等が必要 	

（特別区人事委員会事務局）

Ⅲ類・障害者採用試験・選考日程

	Ⅲ類	障害者
第1次試験・選考	実施済（9月9日（日））	
第1次試験・選考合格発表	10月19日（金）	10月9日（火）
第2次試験・選考	11月1日（木）・11月2日（金）のうち指定する1日	10月30日（火）・10月31日（水）のうち指定する1日
最終合格発表	11月16日（金）	

特別区職員Ⅲ類採用試験 第1次試験実施状況

上段：平成30年度
中段：平成29年度
下段：増減
※括弧内は女性の人数（内数）

試験区分	採用予定数 A（名程度）	申込者数		受験者数		受験率 C/B（%）	倍率 C/A（倍）
		B（名）	C（名）	C/B（%）	C/A（倍）		
事務	163	5,700 (2,026)	4,729 (1,778)	83.0	29.0		
	135	4,125 (1,608)	3,476 (1,363)	84.3	25.7		
	28	1,575 (418)	1,253 (415)	▲1.3	-		

障害者を対象とする特別区職員採用選考 第1次選考実施状況

上段：平成30年度
中段：平成29年度
下段：増減
※括弧内は女性の人数（内数）

選考区分	採用予定数 A（名程度）	申込者数		受験者数		受験率 C/B（%）	倍率 C/A（倍）
		B（名）	C（名）	C/B（%）	C/A（倍）		
事務	49	220 (68)	179 (52)	81.4	3.7		
	33	72 (20)	63 (17)	87.5	1.9		
	16	148 (48)	116 (35)	▲6.1	-		

特別区職員Ⅲ類採用試験及び障害者を対象とする特別区職員採用選考 第1次試験・選考実施状況

特別区人事委員会は、9月9日（日）に、特別区職員Ⅲ類採用試験及び障害者を対象とする特別区職員採用選考を実施しました。

○特別区職員Ⅲ類採用試験

大正大学及び立教大学の2会場で行われました。受験者数は4729名となり、合格倍率は29倍となりました。第1次試験の合格発表は10月19日（金）、第2次試験は11月1日（木）・11月2日（金）のうち指定する1日、最終合格発表は11月16日（金）を予定しています。

○障害者を対象とする特別区職員採用選考

東京都政会館及び立教大学の2会場で行われました。受験者数は179名となり、合格倍率は3.7倍となりました。第1次選考の合格発表は10月9日（火）、第2次選考は10月30日（火）・10月31日（水）のうち指定する1日、最終合格発表は11月16日（金）を予定しています。

（特別区人事委員会事務局）