

平成24年12月20日

「北区の給与・定数管理等について」及び  
「人事行政の運営等の状況について」

北区総務部職員課人事係

# 北区の給与・定数管理等について

北区の一般職員の給与は、23区共同で設置している特別区人事委員会が、毎年、民間事業所の給与の実態などを調査して行う勧告を受け、区議会の審議を経て、条例で決定されます。

また、職員定数については、適切な定数管理を行うとともに、限られた人材を効率的に活用する職員配置を行い、総職員数の抑制に努めています。

これらの職員の給与・定数管理等について、区民の皆さんに知っていただき、区政に対して一層のご理解をいただけるよう、そのあらましをお知らせします。

詳しくは、区政資料室（区役所第一庁舎1階）、ホームページ及び区立図書館でご覧いただけます。

▽問 職員課人事係（3908）8031

## 1 総括

### (1) 人件費の状況（平成23年度普通会計決算）

住民基本 台帳人口 (23年度末)	歳出額 (A)	実質収支	人件費 (B)	人件費率 (B) / (A)	(参考) 22年度の 人件費率
317,663 人	124,444,304 千円	4,359,272 千円	24,965,316 千円	20.1%	20.1%

(注) 1 人件費には特別職に支給される給与、報酬等も含まれます。

2 普通会計とは、一般会計と他の会計とを合算したのから、会計間の重複を除いた額です。

### (2) 職員給与費の状況（平成23年度普通会計決算）

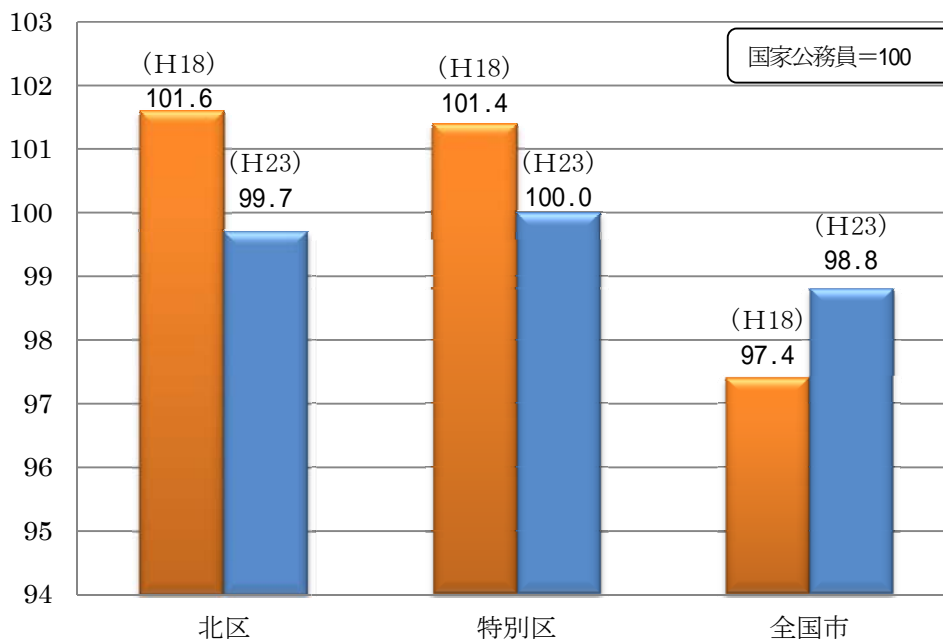
職員数 (A)	給与費				一人当たり 給与費 (B) / (A)
	給料	職員手当	期末・勤勉手当	計 (B)	
2,355 人 (286 人)	9,607,782 千円	3,172,561 千円	3,851,164 千円	16,631,507 千円	7,062 千円

(注) 1 ( ) 内は、再任用短時間勤務職員であり、外書きです。

2 職員手当には退職手当、子ども手当は含まれていません。

3 職員数は、平成23年4月1日現在の人数です。

(3) ラスパイレス指数の状況 (各年4月1日現在)



(4) 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 (人事院勧告)
	民間給与 A	公務員給与 B	較差 A-B	勧告 (改定率)		
24年度	411,604円	412,387円	△783円 (△0.19%)	△0.19%	△0.19%	改定なし

(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 (人事院勧告)
	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)		
24年度	3.95月	3.95月	—	改定なし	3.95月	3.95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」は期末手当及び勤勉手当の年間支給月数です。

2 一般行政職給料表の状況（平成24年4月1日現在）

区分	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級
1号給の給料月額	138,400円	166,100円	195,800円	220,400円	—	257,000円	285,100円	338,600円
最高号給の給料月額	306,500円	340,700円	371,800円	413,000円	435,300円	448,900円	462,400円	520,600円

3 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（平成24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)
北区	43.3歳	330,607円	447,222円	409,743円
東京都	42.3歳	328,251円	460,587円	—
国	42.8歳	329,917円	—	401,789円

② 技能労務職

区分	平均年齢	職員数	平均給料月額	平均給与月額 (A)	平均給与月額 (国ベース)
北区	48.8歳	256人	309,532円	409,079円	386,158円
うち清掃作業職員	46.2歳	136人	306,733円	420,708円	388,634円
うち用務職員	51.5歳	102人	309,552円	388,511円	379,901円
東京都	47.3歳	1,681人	301,846円	412,232円	—
国	49.7歳	3,479人	285,030円	—	323,181円

【参考】

北区 での区分	民間				年収ベース（試算値）の比較		
	民間類似 職種	平均 年齢	平均給与月額 (B)	A/B	公務員 (C)	民間 (D)	C/D
清掃 作業員	廃棄物処理業 従業員	44.7歳	288,200円	1.46	6,560,842円	3,989,200円	1.64
用務員	用務員	53.5歳	206,600円	1.88	6,141,351円	2,861,400円	2.15

③ 幼稚園教育職

区分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
北区	40.9 歳	353,268 円	461,305 円
東京都	41.4 歳	348,997 円	447,381 円

- (注) 1 平均給与月額とは、平均給料月額に諸手当（期末・勤勉手当、退職手当等を除く）の平均額を加えた額です。
- 2 技能労務職の内訳は、職員数の多い上位2職種です。
- 3 国の平均給料月額及び平均給与月額は、給与改定・臨時特例法による給与減額支給措置による減額前の額です。
- 4 民間データは、賃金構造基本統計調査において公表されているデータを使用しています。（平成21～23年の3カ年平均）
- 5 技能労務職の職種と民間の職種等の比較にあたり、年齢、業務内容、雇用形態等の点において完全に一致しているものではありません。
- 6 年収ベースの「公務員（C）」及び「民間（D）」のデータは、それぞれ平均給与月額を12倍したものに、公務員においては前年度に支給された期末・勤勉手当、民間においては前年に支給された年間賞与の額を加えた試算値です。
- 7 幼稚園教育職の「東京都」のデータは、小中学校教育職のものです。

(2) 職員の初任給の状況（平成24年4月1日現在）

区分		北区	東京都	国
一般 行政職	大学卒	181,200 円	181,200 円	総合職 181,200 円 一般職 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 (幼稚園)	大学卒	193,000 円	195,600 円	
	短大卒	175,700 円	178,100 円	

(注) 「東京都」の「教育職（幼稚園）」のデータは、小中及び高等学校教育職のものです。

(3) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額状況（平成24年4月1日現在）

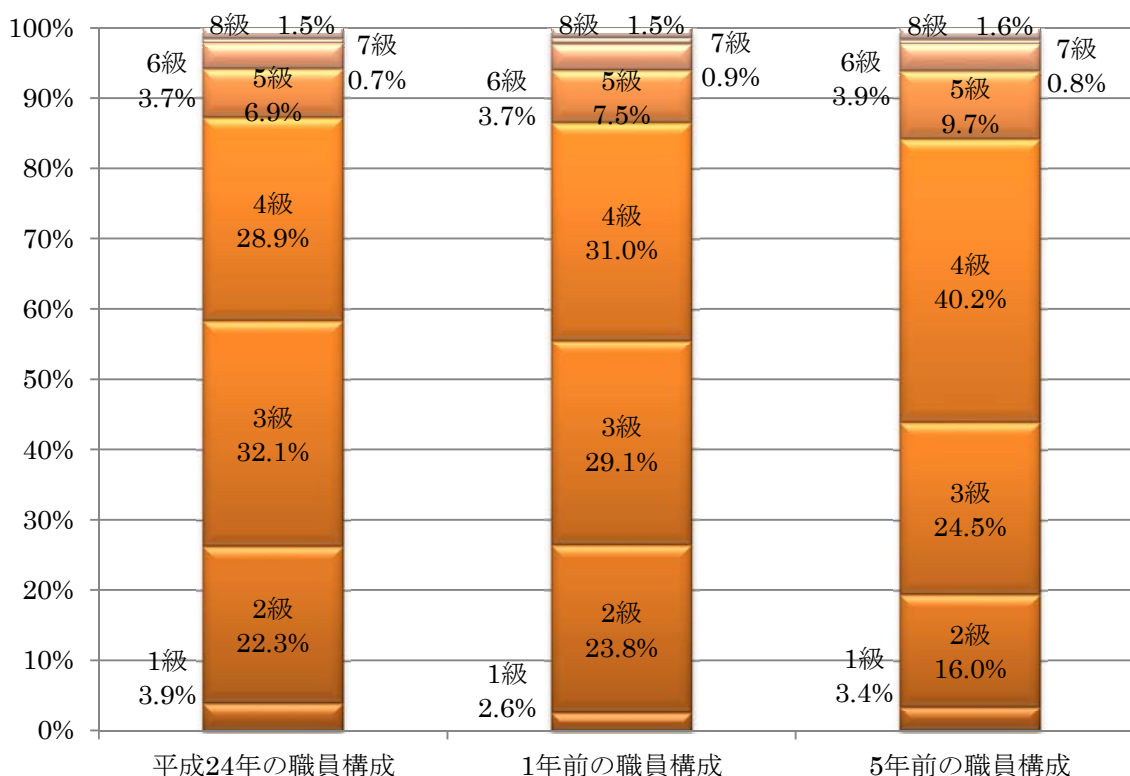
区分		経験年数10年	経験年数15年	経験年数20年
一般行政職	大学卒	269,141 円	324,250 円	358,958 円
	高校卒	—	277,050 円	313,806 円
技能労務職		—	238,733 円	275,958 円

4 一般行政職の級別職員数等の状況（平成24年4月1日現在）

(1) 一般行政職の級別職員数の状況（平成24年4月1日現在）

区分	標準的な職務内容	職員数	構成比
8級	部長の職務	19人 (0人)	1.5% (0.0%)
7級	統括課長の職務	9人 (0人)	0.7% (0.0%)
6級	課長の職務	48人 (1人)	3.7% (0.6%)
5級	総括係長の職務	89人 (0人)	6.9% (0.0%)
4級	係長又は主査の職務	373人 (1人)	28.9% (0.6%)
3級	主任主事の職務	414人 (169人)	32.1% (98.8%)
2級	高度の知識又は経験を必要とする業務を行う職務	288人 (0人)	22.3% (0.0%)
1級	上記各職務の級に属さない職の職務	51人 (0人)	3.9% (0.0%)

- (注) 1 北区の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、外書きです。



- (注) 給料表の級構成を変更しているため、過去の級の区分は現行の8級制に置き換えた数値です。  
 1 平成18年度に10級制から9級制に変更しています。(旧給料表の1級及び2級を統合)  
 2 平成19年度に9級制から8級制に変更しています。(旧給料表の9級及び8級を統合)

(2) 昇給への勤務成績の反映状況

<p>1 勤務成績の評定の実施状況</p> <p>地方公務員法第40条に基づき、毎年1月1日を評定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。</p> <p>2 昇給への勤務成績の反映状況</p> <p>職務における能力、態度、業績について総合的に5段階（5～1）の絶対評価及び相対評価を実施し、その評価結果に基づき、昇給区分（8～0号級）を決定しています。</p> <p>平成24年4月1日の昇給において、一般行政職の職員1,291名中、上位区分（8～5号級）に決定された者は374名（29.0%）でした。なお、平成23年4月1日の昇給において、一般行政職の職員1,285名中、上位区分（8～5号級）に決定された者は406名（31.6%）でした。</p>
---

5 職員手当の状況

(1) 期末手当・勤勉手当

北区				東京都		国		
一人当たり平均支給額 (23年度)		1,635千円						
区分	一般職員		幹部職員		一般職員		一般職員	
支給割合	期末手当	勤勉手当	期末手当	勤勉手当	期末手当	勤勉手当	期末手当	勤勉手当
	2.60月分 (1.45月分)	1.35月分 (0.65月分)	2.20月分	1.75月分	2.60月分 (1.45月分)	1.35月分 (0.65月分)	2.60月分 (1.45月分)	1.35月分 (0.65月分)
加算措置	職制上の段階、職務の級等による加算措置			職制上の段階、職務の級等による加算措置		職制上の段階、職務の級等による加算措置		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>職務段階別加算 5～20%</li> <li>管理職加算 15、20%</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>職務段階別加算 3～20%</li> <li>管理職加算 15～25%</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>職務段階別加算 5～20%</li> <li>管理職加算 10～25%</li> </ul>	

(注) ( ) 内は、再任用職員に係る支給割合です。

【参考】 勤勉手当への勤務実績の反映状況（一般行政職）

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。
2 勤勉手当への勤務実績の反映状況
職務における能力、態度、業績について総合的に5段階（5～1）の絶対評価及び相対評価を実施し、その評価結果に基づき、成績率を決定しています。
平成23年6月の勤勉手当において、一般行政職の管理職については、10,500/10,000～9,500/10,000の間で決定され、管理職77名中、上位区分（10,500/10,000～10,250/10,000）に決定された者は12名（15.6%）でした。
管理職以外の職員については、10,417/10,000～9,400/10,000の間で決定され、一般行政職の管理職以外の職員1,208名中、上位区分（10,417/10,000～10,088/10,000）に決定された者は394名（32.6%）でした。

(2) 退職手当（平成24年4月1日現在）

区分	北区		国			
	普通	勸奨・定年	普通	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		
1人当たり平均支給額	4,081千円	24,352千円	/			
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)	
退職時特別昇給	下記の事由に該当する者 8号給 公務上の傷病又は通勤による傷病により功績顕著な者が退職する場合 功績顕著なものが生命を賭して善行を行い危篤に陥った場合又は同様の理由により退職する場合					

(注) 退職手当の1人当たり平均支給額は、23年度に退職した職員に支給された平均額です。

(3) 地域手当（平成24年4月1日現在）

支給実績（23年度決算）	1,777,215千円		
支給職員一人当たり平均支給年額（23年度決算）	754,656円		
支給対象地域	支給率	支給対象職員数 (23年度)	国の制度（支給率）
北区	18.0%	2,355人	18.0%

(注) 支給額は、給料、扶養手当、管理職手当の合計額に支給率を乗じた額となります。



(4) 特殊勤務手当 (平成24年4月1日現在)

支給実績 (23年度決算)		31,296 千円	
支給職員一人当たり平均支給年額 (23年度決算)		114,637 円	
職員全体に占める手当支給職員の割合 (23年度)		11.6%	
手当の名称	主な支給対象職員	主な支給対象業務	左記職員に対する支給単価
福祉事務所等 現業手当	生活福祉課に 勤務する職員等	生活保護法、身体障害者福祉法、児童福祉法等に定める業務を行うため家庭を訪問した場合等	日額 440 円等
特定現場 危険手当	建築課に 勤務する職員等	建築物等の建設現場において、地上10メートル以上の足場の不安定な箇所で工事監督及び検査業務に従事した場合等	日額 290 円等
感染症 接触手当	保健所に 勤務する職員等	感染症予防法に規定する二類感染症及び三類感染症の患者等に接触した場合等	日額 150 円等
放射線 業務従事手当	保健所に勤務する診 療放射線技師等	エックス線操作に従事した場合	日額 530 円
有毒薬物 取扱手当	保健所に 勤務する職員	亜硫酸等を使用し、又は使用により発生する毒物に堪えて試験研究、検査及び作業に従事した場合	日額 190 円
清掃業務 従事手当	清掃事務所に 勤務する職員等	廃棄物の処理を直接行う業務又はこれに密接に関連する業務に従事した場合	日額 700 円

(5) 時間外勤務手当

平成23年度決算	支給実績	588,112 千円
	職員一人当たり平均支給年額	249,729 円
平成22年度決算	支給実績	664,016 千円
	職員一人当たり平均支給年額	279,350 円

(6) その他の手当 (平成24年4月1日現在)

手当名	内容及び支給単価		国の制度との異同	国の制度		支給実績 (23年度 決算)	支給職員一人当たり平均支給年額 (23年度 決算)
扶養手当	配偶者	13,700円	異なる	配偶者	13,000円	158,321 千円	186,260円
	配偶者以外の扶養親族2人まで	各5,500円		配偶者以外の扶養親族2人まで	各6,500円		
	その他の扶養親族	各5,500円		その他の扶養親族	各6,500円		
	16歳～22歳までの子への加算措置	各4,000円		16歳～22歳までの子への加算措置	各5,000円		
住居手当	扶養親族のある者	8,800円	異なる	賃貸住宅に居住する場合 支給限度額	27,000円	142,217 千円	103,505円
	扶養親族のない者	8,300円					
通勤手当	運賃等相当額 限度55,000円		同じ			298,773 千円	145,600円

6 特別職の報酬等の状況 (平成24年4月1日現在)

区分	給料・報酬	期末手当	退職手当
区長	1,151,600円	3.15月分	(算定方式) 退職時給料月額×勤続期間1年につき500/100 (1期の手当額) 23,032,000円 (支給時期) 任期毎
副区長	922,300円	3.15月分	(算定方式) 退職時給料月額×勤続期間1年につき400/100 (1期の手当額) 14,756,800円 (支給時期) 任期毎
議長	922,300円	3.15月分	
副議長	791,700円	3.15月分	
議員	614,200円	3.15月分	

(注) 1 退職手当については、任期満了等に伴う退職時に支給されます。

2 退職手当の「1期の手当額」は、4月1日現在の給料月額及び支給率に基づき、1期(4年=48月)勤めた場合における退職手当の見込額です。

7 職員数の状況

(1) 部門別職員数の状況と主な増減理由

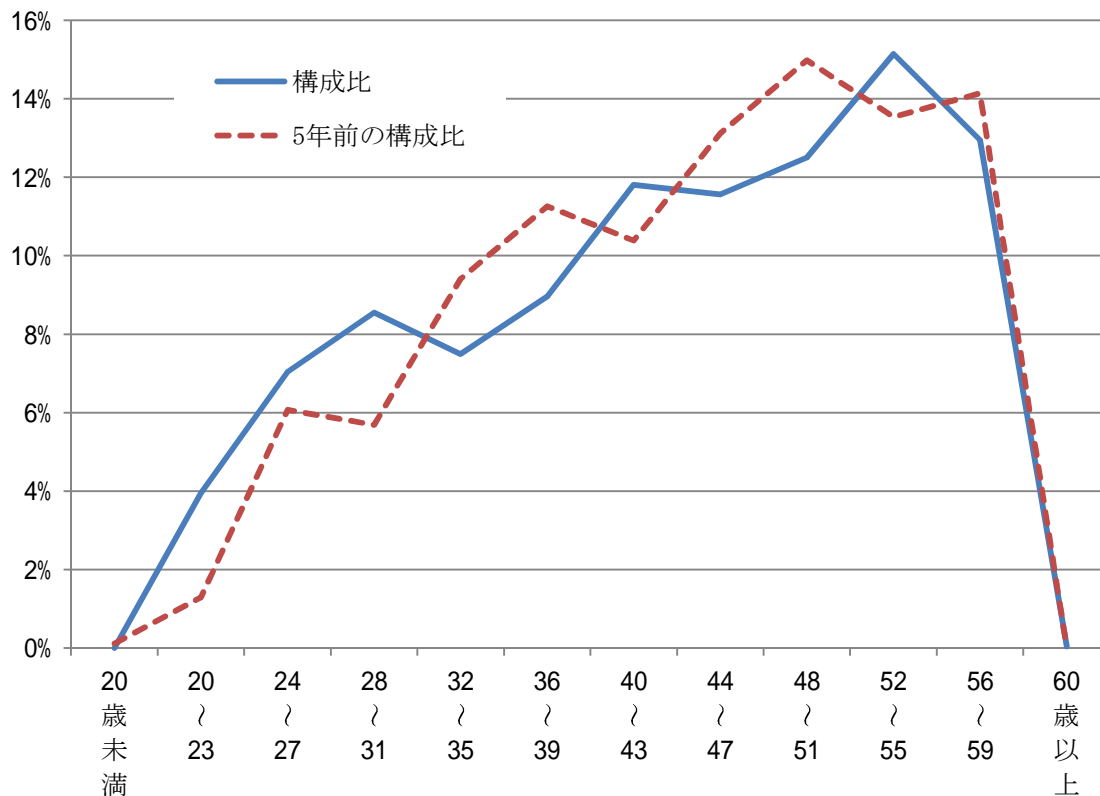
(各年4月1日現在)

			職 員 数		対前年 増減数	主 な 増 減 理 由
			平成 23 年	平成 24 年		
普 通 会 計 部 門	一 般 行 政 部 門	議 会	14	13	1	係組織の再編
		総務企画	381	377	4	給与事務委託等
		税 務	84	85	1	育休代替の配置
		民 生	1,028	1,029	1	生活保護世帯数増等
		衛 生	343	339	4	清掃業務に係る事務執行体制の見直し等
		労 働	6	1	5	北区勤労者サービスセンター広域化
		商 工	20	20	0	
	土 木	193	191	2	係組織の再編等	
		計	2,069	2,055	14	<参考> 人口1万人当たりの職員数65人
		教 育	286	281	5	幼稚園用務業務委託等
	小 計	2,355	2,336	19	<参考> 人口1万人当たりの職員数74人	
公 営 企 業 等 会 計 部 門	そ の 他	117	120	3	育休代替の配置	
	小 計	117	120	3		
合 計			2,472 [2,592]	2,456 [2,592]	16	<参考> 人口1万人当たりの職員数77人

(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



(平成24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	合計
職員数(人)	0	97	173	210	184	220	290	284	307	372	318	1	2,456

(3) 職員数の推移

(人・%)

部門別 \ 年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	過去5年間の増減数(率)
一般行政	2,170	2,123	2,086	2,081	2,069	2,055	△115(△ 5.3%)
教育	344	339	324	296	286	281	△63(△18.3%)
普通会計計	2,514	2,462	2,410	2,377	2,355	2,336	△178(△ 7.1%)
公営企業等会計計	123	125	123	123	117	120	△3(△ 2.4%)
合計	2,637	2,587	2,533	2,500	2,472	2,456	△181(△ 6.9%)

## 8 定数管理の数値目標及び進捗状況

北区では、「北区経営改革『新5か年プラン』」や北区を取り巻く環境変化に対応し、職員定数を適正化するため、職員定数管理計画（平成22年度～26年度）を策定しました。この職員定数管理計画は「北区経営改革『新5か年プラン』」に基づく、官民の役割分担の見直し、内部努力の徹底、さらには「北区経営改革『新5か年プラン』」以外にも、さらなる事務執行体制の効率化などを行うこととしています。なお、計画期間、数値目標については下記のとおりとなっています。

### (1) 北区における定数管理の数値目標（数）

計 画 期 間		数 値 目 標
始期	終期	
平成22年4月1日	平成27年3月31日	平成22年度から26年度の5年間で職員定数を103名削減します。

### (2) 定数管理の数値目標の年次別進捗状況（実績）の概要（各年4月1日現在）

部門	区分	21年度	22年度	23年度	24年度	計	(参考) 数値目標
		計画前年	(1年目)	(2年目)	(3年目)		
全 部 門	減員		206	243	68	517	
	増員		166	250	43	459	
	差引		40	7	25	58 (56.3%)	△103人
	職員 定数	2,305人	2,265人	2,272人	2,247人	2,247人	2,202人

- (注) 1 職員定数管理計画の期間は、平成22年度～26年度での5年間です。  
 2 ( %)内の数値は、数値目標に対する進捗率を示しています。  
 3 増減は、各年の欄にあっては対前年の職員増減数を、計の欄にあっては計画1年目以降現年までの職員増減数の累計を示しています。

# 人事行政の運営等の状況について

地方公務員法の一部改正に伴い、平成17年度から、各地方公共団体における人事行政の運営等の状況を一般に公表することが義務づけられ、北区でも「東京都北区人事行政の運営等の状況の公表に関する条例」を制定しました。

これは、人事行政の運営等の状況を区民の皆さんにお知らせすることによって、区政の公平性と透明性の確保を高めることを目的としています。

内容は北区の状況と東京23区が共同で設置している特別区人事委員会の状況の報告になります。

【問】職員課人事係 TEL (3908) 8031

## I 北区の状況

### 1 職員の任免及び職員数に関する状況

#### (1) 職員状況（平成24年4月1日現在） (人)

	事務系	福祉系	一般技術系	医療技術系	技能系業務系	幼稚園教諭	指導主事	合計
男	650	50	157	4	188		2	1,051
女	501	677	37	101	68	20	1	1,405
合計	1,151	727	194	105	256	20	3	2,456

#### (2) 職員採用数（平成24年4月1日付新規採用者数） (人)

	事務	福祉	土木	建築	歯科衛生	幼稚園教諭	合計
I 類	39		2	2			43
II 類		37			2		39
III 類	1						1
経験者	12			1			13
その他						3	3
合計	52	37	2	3	2	3	99

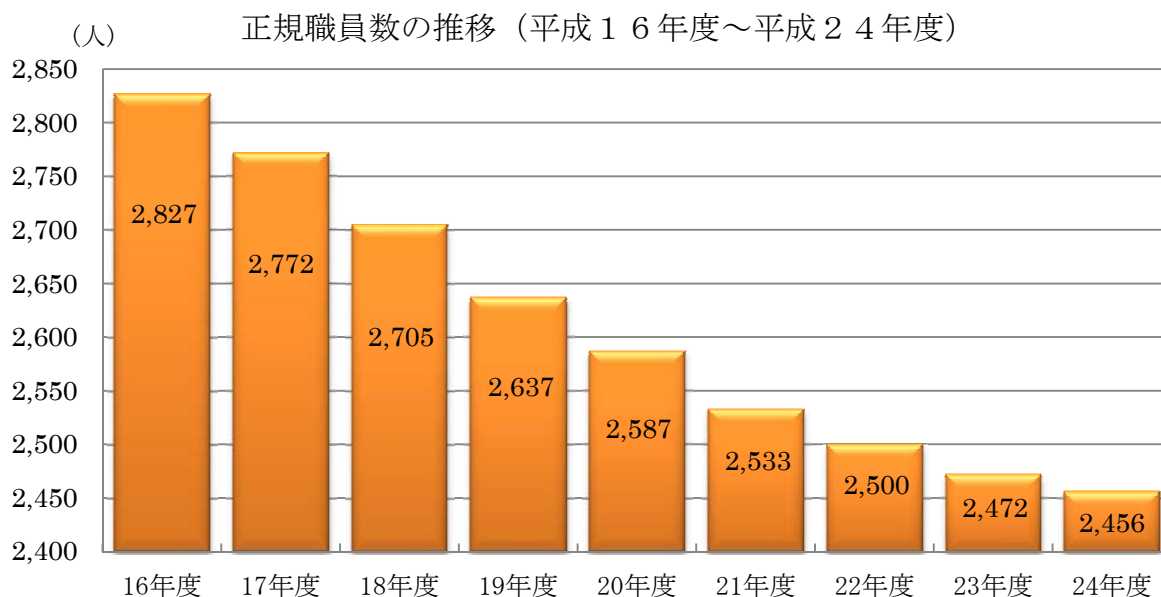
#### (3) 職員退職者数（平成23年度）

事由	定年退職	勸奨退職	普通退職	その他(死亡等)	合計
人数	75人	18人	20人	3人	116人

(4) 職員数の推移(各年度4月1日現在)

(人)

年 度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
職員数	2,827	2,772	2,705	2,637	2,587	2,533	2,500	2,472	2,456



2 職員の給与に関する状況

職員の給与に関する状況については「北区の給与・定数管理等について」(1頁)をご覧ください。

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、「北区職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例」で定められており、おおむね下記のとおりとなっています。

	勤務時間	1日の勤務時間	1週間の勤務時間	週休日
本庁舎	8:30～17:15	7時間45分	38時間45分	日曜日及び土曜日
交代制勤務の例 (区民事務所)	8:30～17:15 11:30～20:15	7時間45分	38時間45分	4週間を通じて8日

区民事務所以外にも、施設の開館日、開館時間帯、職務の性質により交代制勤務を行っています。

(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。

年次有給休暇の取得状況(平成23年)

	平均取得日数
一般職員	14.2日
幹部職員	8.9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。

育児短時間勤務とは、職員の小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、常勤職員のまま、いくつかある勤務の形態から選択し、希望する日及び時間帯に勤務することができる制度です。

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、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、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勤務しないことができる制度です。

○ 育児休業及び部分休業の取得状況（平成23年度）

	育児休業取得者数	育児短時間勤務取得者数	部分休業取得者数
男性職員	0人	0人	1人
女性職員	87人	10人	25人
合計	87人	10人	26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（平成23年度）

免職	降任	休職	降給
0人	0人	42人	0人

※休職者42人については、病気などの心身故障等によるものです。

(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23年度）

免職	停職	減給	戒告
1人	1人	1人	0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、服務上の制約が課されています。

区 分	内 容
法令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。
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すべ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。
信用失墜行為の禁止	職員は、その職の信用を傷つけ、または職員の職全体の不名誉となるような行為をしてはならないとされています。
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。
政治的行為の制限	職員は、特定の政治行為について、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営利企業を営むこと、その他報酬を得ていかなる事業また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

#### ○ 研修実績（平成23年度）

		回数	受講人数
区研修	職層研修	181回	1,410人
	特別研修	68回	1,574人
区研修 計		249回	2,984人
特別区職員共同研修	自治体経営研修	9回	77人
	専門研修	53回	209人
	ステップアップ研修	13回	30人
	職層研修	44回	364人
	公務基礎・サポート研修	6回	216人
特別区職員共同研修 計		125回	896人
第2ブロック合同研修	職層研修	3回	30人
	特別研修	2回	22人
第2ブロック合同研修 計		5回	52人
合計		379回	3,932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、昇給区分の決定や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、昇給区分の決定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。

## 7 職員の福祉及び利益保護の状況

区の福利厚生事業は、法律で定めている法定事業と、事業主として実施している法定外のものとに分かれます。

法定	共済制度	東京都職員共済組合
	公務災害補償制度	地方公務員災害補償基金
	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(単身寮)
	互助制度	特別区職員互助組合 北区職員互助会

(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23年度）

公務災害	通勤災害	合計
12人	9人	21人

(3) 職員健康管理

労働安全衛生法に基づき職員の健康診断、健康相談、メンタルヘルス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（単身寮）

住宅に困窮している年齢30歳以下の単身者に対して福利厚生を目的として2ヶ所（豊島寮、中里寮）設置しています。

	豊島寮	中里寮
設置戸数	52戸	22戸

(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昇を図ることを目的として設置されており、「団体契約保険」、「ライフプラン」、「会員制施設」等の事業を行っています。互助組合で行う事業は、組合員が負担する組合費と団体契約保険の手数料等で運営されています。

(7) 北区職員互助会

職員の相互扶助、親睦及び福利厚生の上昇を図ることを目的として設置された団体で、弔慰品、見舞品、祝品等の給付、生活資金の貸付、文化・体育事業を行っています。互助会で行う事業は、会員が負担する会費と区の交付金で運営されています。

## II 特別区人事委員会の業務状況の報告

特別区人事委員会は、23区全体の職員の採用（各区実施分を除く）や管理職選考、給与・勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告などを行っています。

### 1 職員の競争試験及び選考の状況

#### (1) 採用試験等

平成23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ました。

##### ① 受験資格等

		国籍要件	年齢	資格・免許	その他	
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			
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"> <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2級職	事務	有	28歳以上 32歳未満	民間等での業務従事歴4年以上	当該職種に關係する業務に従事	<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					
経験者（主任主事）	事務	有	32歳以上 37歳未満	民間等での業務従事歴8年以上	当該職種に關係する業務に従事	
	土木造園（土木）					
	建築					
	機械					
経験者（主任主事）	電気					
	事務	有	37歳以上 46歳未満	民間等での業務従事歴13年以上	当該職種に關係する業務に従事	
	土木造園（土木）					
建築						

注1：身体障害者を対象とする採用選考の略

## ② 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				
		23年度	22年度	比較 増△減	23年度	22年度	比較 増△減	23年度	22年度	比較 増△減		
I 類	事 務	17,898	16,758	1,140	14,005	12,852	1,153	1,724	1,524	200		
	土木造園 (土木)	563	620	57	363	449	86	129	78	51		
	土木造園 (造園)	144	164	20	107	126	19	21	28	7		
	建 築	366	437	71	284	311	27	87	74	13		
	機 械	163	140	23	109	93	16	43	35	8		
	電 気	176	193	17	116	123	7	44	32	12		
	福 祉	533	610	77	408	449	41	54	78	24		
	衛生監視 (衛生)	313	309	4	215	224	9	34	60	26		
	衛生監視 (化学)	132	145	13	70	79	9	4	3	1		
	保 健 師	433	534	101	344	434	90	50	73	23		
	小 計	20,721	19,910	811	16,021	15,140	881	2,190	1,985	205		
III 類	事 務	3,584	3,501	83	2,901	2,784	117	233	231	2		
身 障	事 務	61	71	10	51	60	9	16	18	2		
経験者	2 級職	事 務	1,624	1,628	4	1,053	1,134	81	141	170	29	
		土木造園 (土木)	62	67	5	34	45	11	15	15	0	
		建 築	68	85	17	44	59	15	20	18	2	
		小 計	1,754	1,780	26	1,131	1,238	107	176	203	27	
	(主任主事)	事 務	1,564	1,918	354	1,075	1,327	252	44	51	7	
		土木造園 (土木)	109	151	42	78	108	30	16	13	3	
		建 築	89	133	44	58	89	31	12	13	1	
		機 械	16	23	7	15	20	5	3	3	0	
		電 気	20	21	1	15	14	1	4	6	2	
		小 計	1,798	2,246	448	1,241	1,558	317	79	86	7	
	3 級職	(主任主事)	事 務	1,570	1,825	255	1,032	1,136	104	8	9	1
		土木造園 (土木)	180	—	180	122	—	122	4	—	4	
		建 築	114	152	38	73	99	26	3	4	1	
		小 計	1,864	1,977	113	1,227	1,235	8	15	13	2	
	合 計		29,782	29,485	297	22,572	22,015	557	2,709	2,536	173	

## (2) 採用選考等

平成23年度人事委員会が実施した北区の採用選考等の実施状況は次のとおりです。

### ① 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

### ② 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

### ① 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24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24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

② 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）		
		23年度	22年度	増減	23年度	22年度	増減	23年度	22年度	増減	23年度	22年度	増減
I類	事務	386	431	45	173	180	7	78	80	2	20.2	18.6	1.6
	技術I	64	59	5	18	20	2	11	13	2	17.2	22.0	4.8
	技術II	18	21	3	12	14	2	10	13	3	55.6	61.9	6.3
	技術III	36	34	2	9	11	2	6	7	1	16.7	20.6	3.9
	技術計	118	114	4	39	45	6	27	33	6	22.9	28.9	6.0
	小計	504	545	41	212	225	13	105	113	8	20.8	20.7	0.1
II類	事務	123	147	24	92	103	11	46	47	1	37.4	32.0	5.4
	技術	21	24	3	10	11	1	10	11	1	47.6	45.8	1.8
	小計	144	171	27	102	114	12	56	58	2	38.9	33.9	5.0
合計		648	716	68	314	339	25	161	171	10	24.8	23.9	0.9

○ 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）		
		23年度	22年度	増減	23年度	22年度	増減	23年度	22年度	増減	23年度	22年度	増減
I類（全部）	事務	271	351	80	93	119	26	47	57	10	17.3	16.2	1.1
	技術I	53	51	2	12	16	4	5	10	5	9.4	19.6	10.2
	技術II	14	15	1	8	8	0	6	7	1	42.9	46.7	3.8
	技術III	25	27	2	2	6	4	2	4	2	8.0	14.8	6.8
	技術計	92	93	1	22	30	8	13	21	8	14.1	22.6	8.5
	合計		363	444	81	115	149	34	60	78	18	16.5	17.6

○ 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）		
		23年度	22年度	増減	23年度	22年度	増減	23年度	22年度	増減	23年度	22年度	増減
I類（免除）	事務	115	80	35	80	61	19	31	23	8	27.0	28.8	1.8
	技術I	11	8	3	6	4	2	6	3	3	54.5	37.5	17.0
	技術II	4	6	2	4	6	2	4	6	2	100.0	100.0	0.0
	技術III	11	7	4	7	5	2	4	3	1	36.4	42.9	6.5
	技術計	26	21	5	17	15	2	14	12	2	53.8	57.1	3.3
	合計		141	101	40	97	76	21	45	35	10	31.9	34.7

③ 実施状況（免除者決定）

（単位：人、％）

選考区分	対象者数				免除者数				免除率			
	計	受験方式別内訳			計	受験方式別内訳			計	受験方式別内訳		
		全部	分割	前倒し		全部	分割	前倒し		全部	分割	前倒し
事務	372	224	105	43	70	38	14	18	18.8	17.0	13.3	41.9
技術Ⅰ	86	48	31	7	14	8	3	3	16.3	16.7	9.7	42.9
技術Ⅱ	29	8	14	7	5	2	1	2	17.2	25.0	7.1	28.6
技術Ⅲ	41	23	9	9	6	4	0	2	14.6	17.4	0.0	22.2
技術計	156	79	54	23	25	14	4	7	16.0	17.7	7.4	30.4
合計	528	303	159	66	95	52	18	25	18.0	17.2	11.3	37.9

（注） 1 対象者数とは、受験者数から合格者数を除いた数。

2 全部とは、全部受験方式で筆記考査全てを受験し、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。

（４） 特例転職選考

① 受験資格及び選考方法

（受験資格） 日本国籍を有し、平成24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

② 実施状況

（単位：人、％）

種別	職種	職務	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
			A	B	B/A	C	C/B	D	D/C
業務系	業務	一般業務	24	1	4.2	1	100.0	0	0.0
技能系（異種職務従事者）	技能Ⅰ	介護指導	24	12	50.0	10	83.3	8	80.0
		電話交換	2	1	50.0	0	0.0	-	-
	技能Ⅱ	警備	2	0	0.0	-	-	-	-
		作業Ⅰ	14	3	21.4	3	100.0	1	33.3
	技能Ⅲ	調理	43	43	100.0	42	97.7	33	78.6
		用務	26	16	61.5	15	93.8	11	73.3
		作業Ⅱ	17	10	58.8	9	90.0	7	77.8
	技能Ⅳ	家庭奉仕	6	2	33.3	1	50.0	0	0.0
技能系計			134	87	64.9	80	92.0	60	75.0
合計			158	88	55.7	81	92.0	60	74.1

（注） 技能Ⅴ、Ⅵ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す。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ます。平成23年は、10月28日に23区の各区議会及び区長に対し、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いました。その概要は、以下のとおりです。

### (1) 本年の勧告のポイント

月例給与は3年連続の引下げ改定、特別給は改定なし。

#### ① 月例給与

ア 職員給与が民間給与を上回っており、公民較差（△842円、△0.20%）を解消するため、給料表の引下げ改定

イ 原則すべての級及び号給について引下げ改定

- ・ 任用資格基準を考慮し一部の号給は、給料月額引下げを緩和
- ・ 初任給据置きにより、I類初任給までの号給等については改定なし

#### ② 特別給（期末手当・勤勉手当）

ア 民間の特別給（賞与）の支給割合とおおむね均衡しているため改定なし（現行3.95月）

#### ③ 職員の平均年間給与は、約△1万3千円（△0.2%）

### (2) 職員の給与に関する報告（意見）・勧告

#### ① 職員と民間従業員との給与の比較

ア 民間給与実態調査の内容（平成23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942民間事業所を实地調査（調査完了804事業所）

イ 職員給与等実態調査の内容（平成23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
60,272人	30,725人	416,772円	43.6歳

ウ 公民比較の結果

#### ○ 月例給与

民間従業員	職員	差
415,930円	416,772円	△842円（△0.20%）

（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
3.94月分	3.95月分	△0.01月分

② 改定の内容

ア 給料表

- ・ 公民較差の解消のため、給料月額を引下げ改定
- ・ 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

イ 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

(参考1) 較差解消による配分

給 料	諸 手 当	はね返り	計
△714 円	—	△128 円	△842 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 6,713 千円	約 6,700 千円	約△13 千円(△0.2%)

(参考3) 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
222,116 円	222,116 円	0 円	3,510 千円	3,510 千円	0 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
450,592 円	449,766 円	△826 円	7,266 千円	7,253 千円	△13 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
635,498 円	634,554 円	△944 円	10,213 千円	10,197 千円	△16 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
759,044 円	757,982 円	△1,062 円	12,297 千円	12,278 千円	△19 千円

#### ウ 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23年4月から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、本年度中に支給される期末手当の額において平成22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

#### ③ 給与制度の検証・検討

##### ア 昇給制度・勤勉手当制度

- ・ 昇給制度については、今後より一層職員の勤務成績が反映されるように運用していくことが重要
- ・ 勤勉手当制度において、一部の区では依然として勤務成績が的確に反映されていない状況。来年度より扶養手当相当額が成績率の原資となることから、各区とも原資を効果的に活用できるよう、適宜運用の見直しを行うことが必要

##### イ 職務・職責が的確に反映された給与

- ・ 給料表の一部級間の重複度合いが大きいことが、給与水準差を不明確とする要因となっているため、今後この状況を踏まえての見直しが必要

#### ④ 区費負担の学校教育職員の給与制度

##### ア 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

### (3) 人事制度、勤務環境の整備等に関する報告（意見）

#### ① 人事制度の整備

##### ア 有為な人材の確保

- ・ I類採用試験における取組み  
受験希望者への意向調査等を通じて、特別区の強みや弱みを把握するとともに、採用フォーラム等の機会を捉え「特別区の魅力」や「区の魅力」をアピールするなど、次代を担う有為な人材確保に向けた取組を強化
- ・ 経験者採用試験制度の改正  
経験者採用試験について、任命権者が受験資格要件の緩和を検討する中、区政を推進していく職員を的確に確保していくため、能力実証方法を改正

##### イ 人材育成

区民の信託に応えていくためには、能力・業績及び職責に基づく人事・給与制度を基礎として、職員一人ひとりの能力開発を不断に進めていくことが不可欠

- ・ 昇任意欲の醸成  
「昇任に関する意識調査」結果を詳細に分析するとともに、各区の先進的な取組みのフィードバックを目的とした「昇任意欲醸成のための取組指針」（仮称）を作成
- ・ 昇任制度の改正の検討  
昇任選考を通じて人材を計画的に育成する観点から、管理職選考における受験方式の一部改正を検討  
係長職昇任選考は、各区がそれぞれの人事戦略に合わせて、求める係長職を選抜することができるよう、任命権者の裁量を広げる方向で検討

##### ウ 高齢期雇用への対処

- ・ 高齢期雇用に係る諸問題の検討にあたり、組織活力の維持・向上の視点や、培った知識

や経験、技術を次代に継承するため高齢職員の活用の視点に留意

- ・ 検討にあたっては、高齢期の職員の働き方だけでなく、採用から退職までの人事・給与制度全体のあり方を検証
- ・ 公的年金の支給開始年齢の上げは目前に迫っており、任命権者ととも国や他の地方公共団体の動向を注視しながら、早急に特別区職員の実態を踏まえて検討

## ② 勤務環境の整備

### ア 職業生活と家庭生活の両立支援

職業生活と家庭生活の両立を支援する育児休業など各種制度のより一層の定着のため、任命権者は、制度の認知度向上に努めるとともに、管理職員を中心に職員が制度を利用しやすい職場づくりを推進

### イ 超過勤務の縮減等

- ・ 任命権者は超過勤務の縮減のため、実態について調査・分析し、その発生要因を明らかにした上で、全庁的な視点から新たな対策の検討も必要
- ・ 適切な年次有給休暇の取得は、職員の健康の保持・増進を図るとともに、仕事の質や組織活力の向上につながる効果があるため、任命権者においては、全ての職員が等しく休暇を取得できる勤務環境の整備に取り組むことが必要

### ウ メンタルヘルスの推進

任命権者においては、引き続きメンタルヘルス不調者の発生防止や早期発見に努めるとともに、適切な職場復帰支援を行い、再発防止に心掛けていくことが必要

## (4) 公務員倫理の確立

- ① 任命権者は、不祥事発生を防ぐ組織づくりへ向けた不断の取り組みが必要であり、また、管理職員は、非違行為の防止につながる職場環境を作り上げることが重要
- ② 任命権者は職員に対する研修の実施や、組織としての情報管理体制を整えることにより、個人情報適正管理を実施

## 3 勤務条件に関する措置の要求の状況

平成23年度中における北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	23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23年度中における北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	23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
17	0	0	17	