

# 杉並区職員白書 2005



平成17年12月

杉 並 区

## 職員白書2005の発行にあたって

現在、杉並区では、約4200名の職員が区民の暮らしと生活に関わる様々な分野で仕事をしています。しかし、その現状は職員も含めてあまり知られていないのが実情です。そこで、区では、職員の現状を区民の皆様だけでなく職員自身にも知ってもらうことを目的に、平成13年から職員白書を発行してきました。

一方、国において、平成16年に地方公務員法が改正され、人事行政の運営等の状況の公表に関する事項が定められました。区においても、自治基本条例の趣旨、そして改正された地方公務員法の規定に基づいて、平成17年3月に、「杉並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、人事行政のより一層の公正な運営と透明性の向上を図ることとしました。

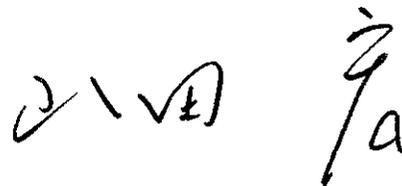
『職員白書2005』は、これまで発行してきた白書の内容に新たな項目を追加して充実を図るとともに、地方公務員法に規定する人事委員会からの業務の状況の報告をあわせて冊子形式にまとめることで、条例に基づく人事行政の運営等の状況の公表を行うものです。

職員白書の発行も4回目となりましたが、まだわかりにくいところもあると思います。今後も、皆様のご意見などをお寄せいただき、よりわかりやすい白書にしていきたいと思えます。

どうぞ皆様のご理解とご協力をこころよりお願い申し上げます。

平成17年12月

杉並区長



～ 目 次 ～

職員の勤務条件をめぐる最近の動き .....	1
表とグラフで見る職員の現状 .....	5
第1 職員 .....	7
1 区職員の配置の現状 .....	7
2 職員数の推移 .....	8
3 年齢別職員数 .....	9
4 職種別職員数 .....	11
5 職層別職員数の推移 .....	12
第2 採用、昇任、処分、退職 .....	13
1 採用 .....	13
2 昇任 .....	14
3 処分 .....	19
4 退職 .....	20
第3 勤務条件 .....	22
1 勤務時間 .....	22
2 年次有給休暇 .....	22
3 特別休暇等 .....	22
4 育児休業 .....	23
第4 職員の給与と人件費 .....	24
1 区職員の給与決定のしくみ .....	24
2 区職員の給与 .....	24
3 職層別給与、職種別給与 .....	25
4 ラスパイレス指数 .....	26
5 人件費の抑制 .....	27
第5 健康管理 .....	28
1 所属別定期健康診断受診状況 .....	28
2 長期病気休暇取得者数、休職者数 .....	29

3	職員健康相談室利用状況 .....	30
第6	職員の福祉・共済・公務災害補償制度 .....	31
1	厚生制度 .....	31
2	共済制度 .....	32
3	公務災害補償制度 .....	33
4	その他の厚生制度 .....	33
第7	能力開発（研修）と勤務評定 .....	35
1	能力開発（研修）のしくみ .....	35
2	研修の体系 .....	36
3	研修受講回数及び受講者数 .....	37
4	勤務評定 .....	38
	特別区人事委員会の業務状況の報告 .....	40 ~ 45

# 職員の勤務条件をめぐる最近の動き

## 1 人事制度の改善

### (1) 技能系人事制度の改善（17年度）

給食調理や用務などの技能系職員の能力と業績に応じた処遇の徹底を図るため、技能系職員については4層制の職級構成とし、これに合わせた4級構成の給料表を適用するなどの技能系人事制度の改善を行い、17年4月から実施しました。同時に、業務員制度は現員がなくなりしだい廃止することとしました。

### (2) 技能主任職昇任選考の実施（16年度）

技能系職場における職員の指導育成を行い、現場作業におけるリーダーとなる技能主任を配置するため、16年度から技能主任職昇任選考を実施し、17年4月から技能系職場に技能主任を配置しています。業務系についても、17年7月から同様の取扱いとなりました。

### (3) 職員の再任用の実施（16年度）

再雇用職員では配置が困難な職種やポストに配置するため、16年度から、定年退職した職員の再任用を実施しています。16年度は10名、17年度は7名の職員を再任用しました。

### (4) 経験者採用試験の実施（16年度）

民間企業での有用な職務経験を有する人材を活用し、清掃事業の円滑な遂行を図るため、経験者採用試験を16年度に実施し、17年4月、機械技術1名、電気技術2名の係長級職員を採用しました。

### (5) 異職種交流の実施（15年度）

専門職を事務系職場に配置する異職種交流の試行を15年度から実施し、福祉職2名を事務系職場に配置しています。今後、試行の効果を検証したうえで本格実施します。

### (6) 主査の昇任待機期間の短縮（15年度）

14年度の定期異動の際、主査から係長・担当係長への昇任待機期間は、ほとんどの職種で7～8年でした。待機期間の長期化は職員の活力の低下を招きかねないため、15年度の定期異動から、人員増を伴わない課務担当係長ポストの増などの工夫により、待機期間の短縮を図っています。

(7) 特別昇給の改善（15年度）

職員の能力と実績を、より給与に反映させるため、成績特別昇給の昇給月数と付与率を改善しました。

(8) 名誉昇給の改善（15年度）

対象者にほぼ一律に支給する運用となっていた退職時の名誉昇給については、区民の理解を得ることは困難であると判断し、15年12月末で廃止しました。

(9) 一般職員人事異動基準の見直し（14年度）

14年度に事務系職員の異動基準を改善し、15年度の定期異動から適用しました。15年度には建築、機械、電気の技術系職員の異動基準を改善し、16年度の定期異動から適用しました。これにより、計画的なジョブ・ローテーションの確立を図っています。

(10) 複線型ローテーションの導入（14年度）

税やIT、福祉など、特定分野のスペシャリストを育成する専門事務職の導入については、事務系職員の勤務年限が5年に短縮されたことに伴い、その必要性を引き続き検証していきます。

(11) 庁内公募制の実施（14年度）

他の自治体や民間企業への派遣研修者の公募を14年度から実施し、15年度の定期異動から研修派遣しています。17年度は、武蔵野市、横浜市、早稲田大学、サミット株式会社に1名ずつ研修派遣しました。

(12) 職位に応じた役割の明確化と名称の改善（14年度）

14年度から、総括係長のうち各課の庶務担当係長を課長代理に、課務担当主査を担当係長に、名称等を改正し、役割の明確化を図りました。

(13) 降任制度の創設（13年度）

本人からの降任申出があった場合、降任等審査委員会の審査を経て、降任することが認められる降任制度を13年度に創設し、14年度の定期異動から実施しています。14年度以降、17年度の定期異動までに14名が降任しました。内訳は、課長級から係長級への降任が2名、係長級から主任主事への降任が12名となっています。

(14) 係長職昇任選考の改善（13年度）

係長職昇任選考の面接は、13年度の選考から合格予定者数の1.2倍程度の受験者を対象に実施することとし、面接をより重視する選考方法に改善しました。

#### (15) 勸奨退職特例措置の実施（13年度）

退職手当支給の平準化と職員の年齢構成の適正化を図るため、対象者を拡大するなど勸奨退職特例措置を13年度から16年度まで実施しました。

### 2 職員チャレンジ目標制度の導入

部、課、係を単位として組織目標を設定し、目標の達成にむけて、職員一人ひとりが自分の仕事への取組みや職務遂行に必要な能力開発の目標について考え、チャレンジする「職員チャレンジ目標制度」を15年度に試行し、16年度から本格実施しています。

### 3 職員の能力開発

第1次人材育成計画を受け、新しい時代の職員像を実現するために、これからの能力開発の基本的考えと方向、14年度から16年度の3カ年に取り組むべき具体策を明示するため、能力開発アクションプラン2002を14年度に策定しました。さらに、17年度から19年度までの3カ年間を対象とした能力開発アクションプラン2005を16年度に策定しました。

### 4 職員の健康管理・メンタルヘルス

#### (1) 健康相談室の充実

より多くの職員の健康相談に応じるために、14年度から相談日を月1回から月4回開設とし充実を図りました。また、平成16年度から心療内科医と臨床心理士（心理カウンセラー）を相談員に配し、相談体制をさらに充実しました。

#### (2) メンタルヘルス講演会の実施

メンタルヘルスに関する知識・理解を深めるために、14年度に管理職、15・16年度に係長を対象としてメンタルヘルス対策の講演会を実施しました。

#### (3) ストレスチェックの実施

職員自身によるストレスへの気づきと対処法を身につけるために、17年度に、管理職・課長代理・係長級昇任者・30、40、50歳職員を対象として、ストレスチェックを実施しました。

### 5 その他

#### (1) 庶務事務システムの構築

「杉並区情報化アクションプラン」に基づき、各課における庶務事務を軽減し、職員が本来業務に専念できる環境を整備するため、ICカードを使用した庶務事務システムを構築し、19年度の稼働を図ります。

(2) 職員の子育て支援行動計画の推進

「次世代育成支援対策推進法」に基づき、子育てを行う職員の仕事と子育てとの両立を支援する勤務環境の整備を図るため、同法に規定された特定事業主行動計画として、「杉並区役所職員の子育て支援行動計画」を17年1月に策定しました。9月には、計画の推進組織を設置しました。今後、勤務環境の整備に努めます。

# 表とグラフで見る職員の現状

## 第1 職員

- 1 区職員の配置の現状
- 2 職員数の推移
- 3 年齢別職員数
- 4 職種別職員数
- 5 職層別職員数の推移

## 第2 採用、昇任、処分、退職

- 1 採用
- 2 昇任
- 3 処分
- 4 退職

## 第3 勤務条件

- 1 勤務時間
- 2 年次有給休暇
- 3 特別休暇等
- 4 育児休業

## 第4 職員の給与と人件費

- 1 区職員の給与決定のしくみ
- 2 区職員の給与
- 3 職層別給与、職種別給与
- 4 ラスパイレス指数

- 5 人件費の抑制

## **第5 健康管理**

- 1 所属別定期健康診断受診状況
- 2 長期病気休暇取得者数、休職者数
- 3 職員健康相談室利用状況

## **第6 職員の福祉・共催・公務災害補償制度**

- 1 厚生制度
- 2 共済制度
- 3 公務災害補償制度
- 4 その他の厚生制度

## **第7 能力開発(研修)と勤務評定**

- 1 能力開発(研修)のしくみ
- 2 研修の体系
- 3 研修受講回数及び受講者数  
参考：能力開発アクションプラン2005年
- 4 勤務評定

# 第1 職員

## 1 区職員の配置の現状

平成17年4月1日現在の職員数は、4,168人です。(特別職、臨時職員を除く。)  
 部別の配置状況は、保健福祉部が1,965人と最も多く、あとは教育委員会(学校も含む)、区民生活部、環境清掃部、都市整備部、政策経営部の順になっています

各部局配置職員一覧

平成17年4月1日現在

部等	課等	職員数			部等	課等	職員数			部等	課等	職員数		
		男	女	計			男	女	計			男	女	計
政策経営部	企画課	9	3	12	保健福祉部	保育課(本庁)	16	14	30	教育委員会事務局	選挙管理委員会事務局	13	2	15
	財政課	9	1	10		保育園(43)	15	840	855		監査委員事務局	6	2	8
	情報システム課	29	5	34		保育課 小計	31	854	885		区議会事務局	13	4	17
	職員課	25	24	49		東福祉事務所	29	27	56		庶務課	13	5	18
	経理課	22	5	27		西福祉事務所	20	32	52		学校運営課	17	8	25
	営繕課	38	3	41		南福祉事務所	14	26	40		学務課	12	13	25
	計	132	41	173	児童青少年センター	16	17	33	指導室	6	4	10		
区長室	総務課	18	7	25	児童館(41)	58	171	229	(仮称)「杉並師塾」開設準備室	4	0	4		
	広報課	9	6	15	児童青少年センター 小計	74	188	262	社会教育スポーツ課(本庁)	16	8	24		
	区政相談課	4	7	11	計	351	1416	1767	社会教育センター	4	7	11		
	計	31	20	51	杉並保健所	健康推進課	10	14	24	図書館	社会教育スポーツ課小計	20	15	35
危機管理室	危機管理対策課	7	0	7		生活衛生課	22	17	39		科学館	7	1	8
	防災課	13	2	15		保健予防課	6	13	19		郷土博物館	2	3	5
	計	20	2	22		荻窪保健センター	5	22	27		済美教育センター	7	3	10
区民生活部	管理課	12	7	19		高井戸保健センター	4	20	24		計	88	52	140
	区民課(本庁)	38	55	93		高円寺保健センター	3	22	25		中央図書館	34	13	47
	区民係	43	47	90	上井草保健センター	2	11	13	地域図書館(10)	56	44	100		
	区民課 小計	81	102	183	和泉保健センター	3	10	13	計	90	57	147		
	地域課(本庁)	9	9	18	衛生試験所	4	10	14	小学校(44)	147	135	282		
	地域活動係	16	8	24	計	59	139	198	中学校(23)	59	43	102		
	地域課 小計	25	17	42	都市整備部	都市計画課	23	2	25	幼稚園(6 教頭含)	1	29	30	
	課税課	30	47	77		住宅課	10	6	16	養護学校(1)	2	3	5	
	納税課	26	18	44		まちづくり推進課	20	10	30	健康学園(1)	11	8	19	
	文化・交流課	8	7	15		建築課	34	8	42	計	220	218	438	
	男女平等推進センター	1	2	3		土木管理課	26	6	32	教育委員会 計	388	327	725	
	文化・交流課 小計	9	9	18		建設課	19	5	24	人事・厚生事務組合	7	0	7	
産業振興課	11	4	15	維持課		23	1	24	清掃一組	31	3	34		
生活経済課	10	4	14	南土木事務所		15	0	15	勤労者福祉協会	6	0	6		
計	204	208	412	北土木事務所		14	1	15	障害者雇用支援事業団	1	2	3		
保健福祉部	管理課	13	16	29		維持課 小計	52	2	54	社会福祉協議会	5	5	10	
	国民年金課	46	63	109		生活道路整備課	20	4	24	スポーツ振興財団	9	4	13	
	障害者施策課	11	17	28		交通対策課	19	4	23	海外派遣	0	0	0	
	障害者福祉会館	5	6	11	公園緑地課(本庁)	23	8	31	計(本庁)	59	14	73		
	こども発達センター	9	25	34	南公園緑地事務所	16	0	16	総職員数	1906	2262	4168		
	障害者施策課 小計	25	48	73	北公園緑地事務所	17	0	17						
	障害者施設課(本庁)	4	1	5	公園緑地課 小計	56	8	64						
	すぎのき生活園	20	28	48	計	279	55	334						
	あけぼの作業所	7	13	20	環境清掃部	環境課	22	10		32				
	こすもす生活園	9	9	18		清掃管理課	12	9		21				
	なのはな生活園	6	15	21		清掃事務所	12	1		13				
	なでしこ生活園	2	5	7		(派遣)	144	1		145				
障害者施設課 小計	48	71	119	清掃事務所 小計		156	2	158						
高齢者施策課	11	9	20	方南支所		9	2	11						
敬老会館(31)	0	11	11	(派遣)	132	0	132							
高齢者施策課 小計	11	20	31	方南支所 小計	141	2	143							
高齢者在宅サービス課	9	22	31	計	331	23	354							
介護保険課	22	33	55	収入役室	10	9	19							
児童課	9	16	25	区長部局 計	1417	1913	3330							

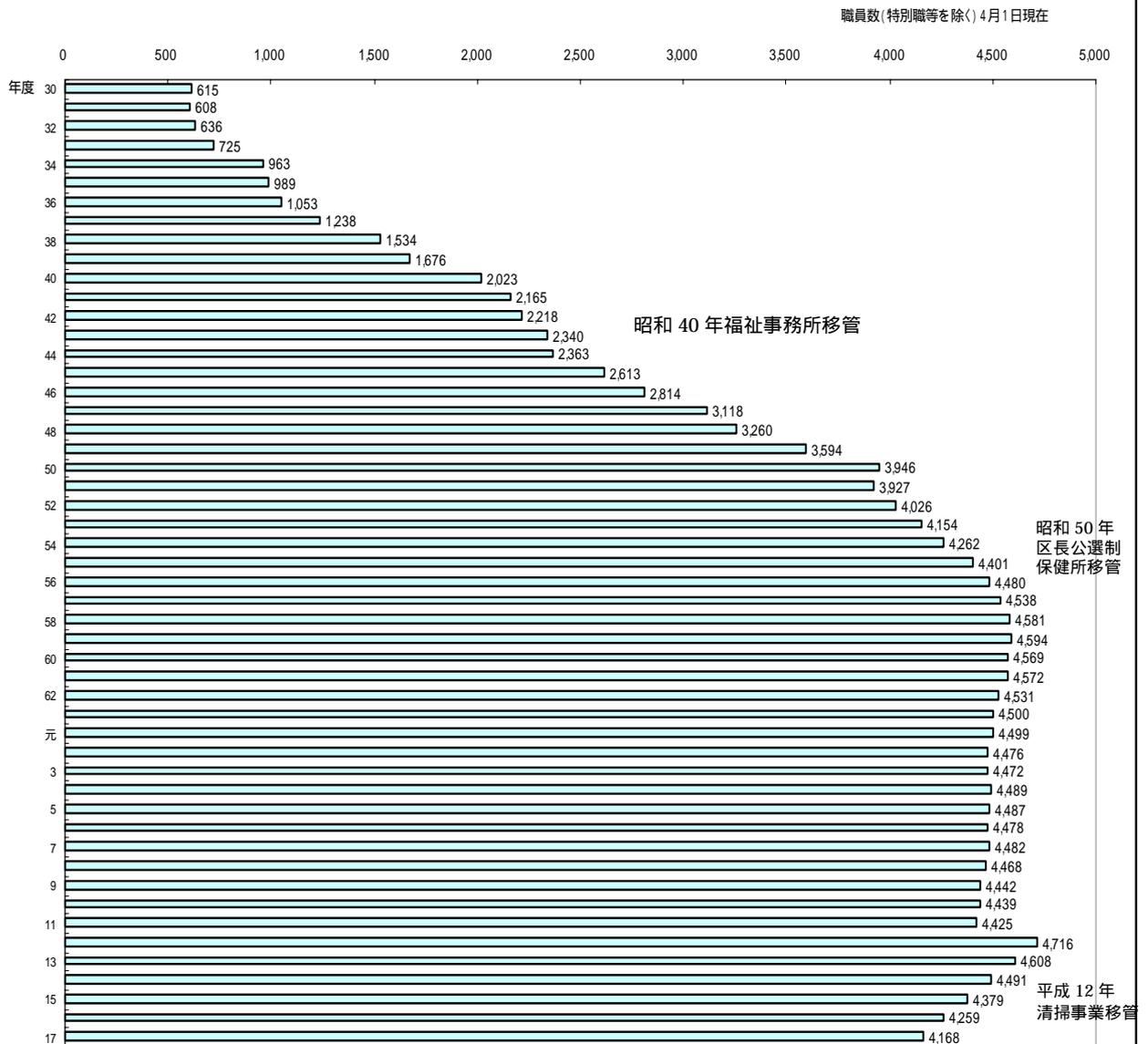
・兼職清掃派遣職員(清掃一組)を除く  
 ・区長、助役、収入役等の特別職を除く

## 2 職員数の推移

職員数は、昭和40年4月の福祉事務所等の都からの大幅な事務移管、部制の施行、昭和50年4月の都の配属職員制度廃止、保健所事務の移管等、人口増による行政需要の拡大により増加してきました。

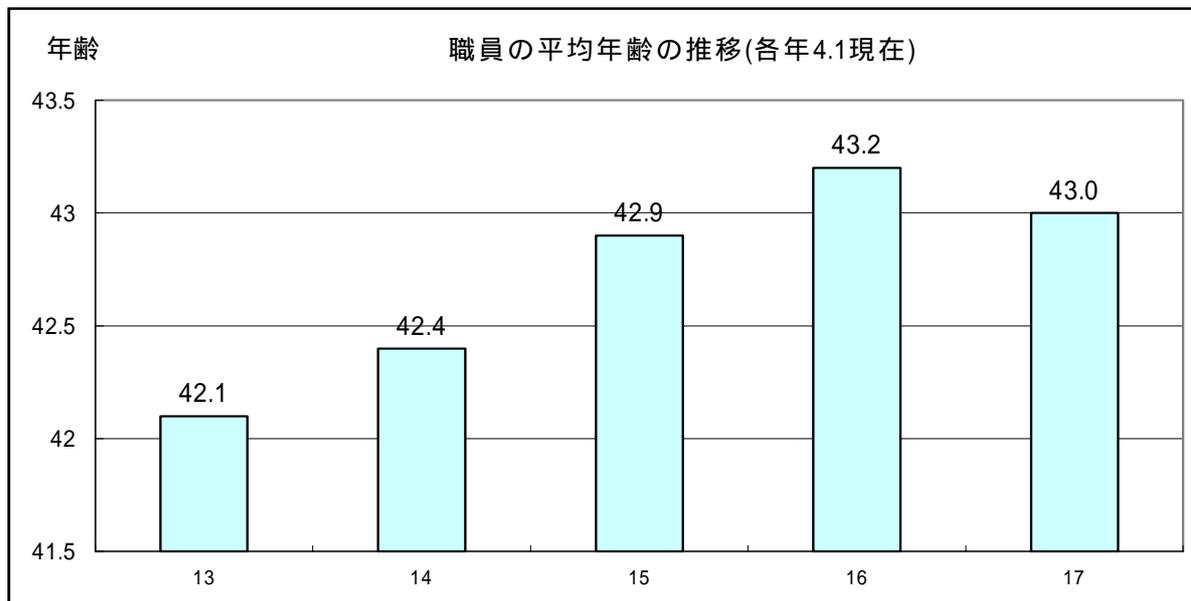
昭和60年に行財政改革に取り組んで以降、職員数は昭和59年をピークに減少傾向にあります。平成12年度は、清掃事業移管に伴い都の清掃職員347名が派遣されたため、291名の増となっています。「スマートすぎなみ計画」(10年間で1,000名の人員削減を目標)策定後、5年間で548名削減し、平成17年4月1日では4,168人になりました。

### 杉並区職員数の推移



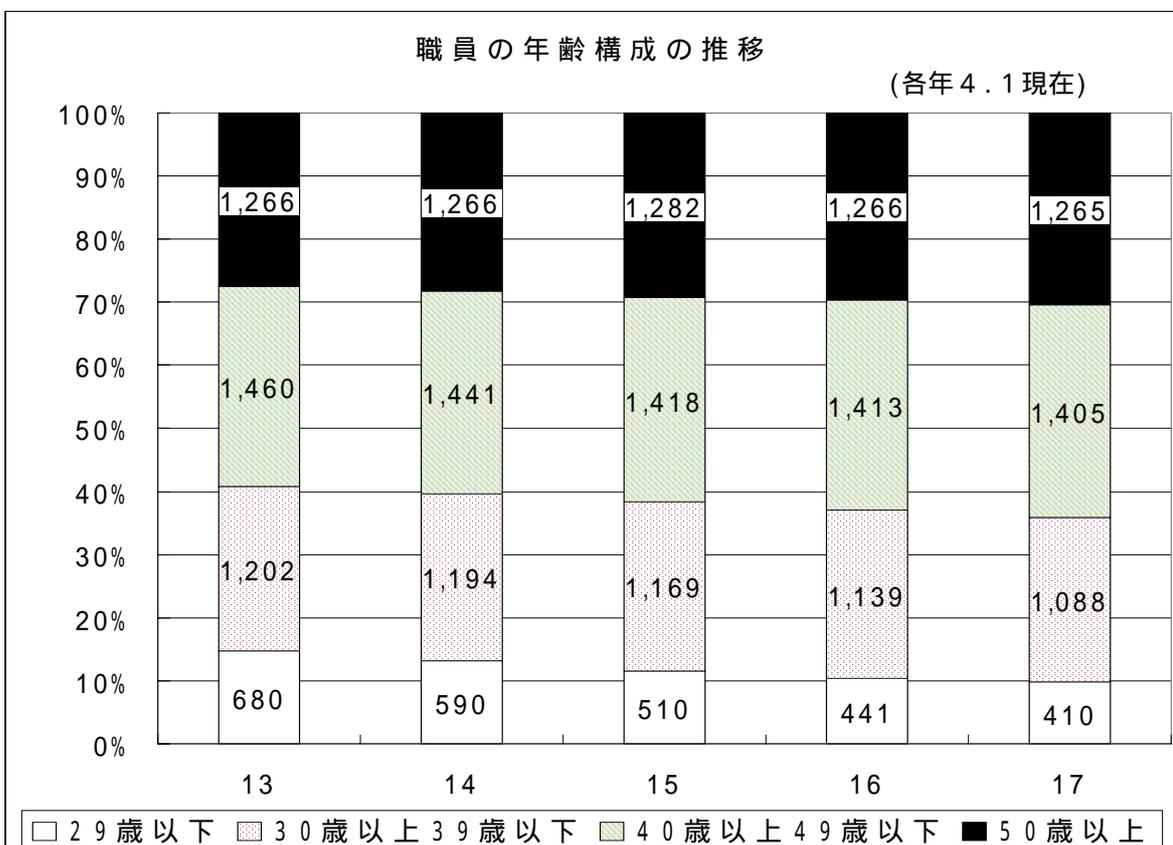
### 3 年齢別職員数

職員の平均年齢は年々高くなる傾向にあります。これは、行財政改革による新規採用の抑制、退職不補充などによるものです。



特別職等を除く。

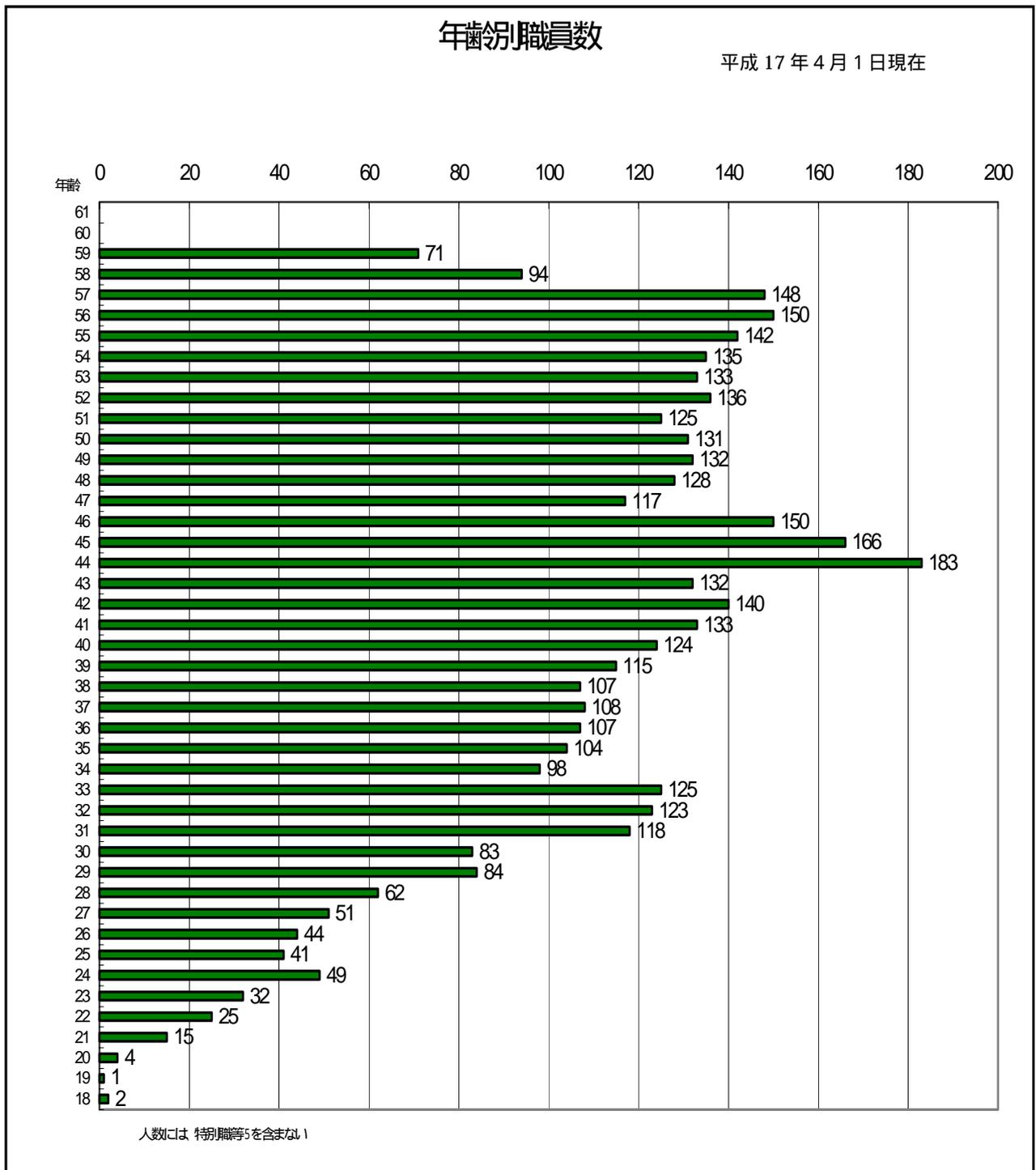
年齢構成も20代が減少、50代が増加してきています。



特別職等を除く。

年齢別に見ると40歳から57歳にかけて120名を超える大きな山があり、特に、いわゆる団塊の世代を含む55歳から57歳の層と中堅の44歳から46歳の層は、140名を超えています。

一方、10代の職員は3名、25歳以下の若手職員は169名(4.05%)となっています。

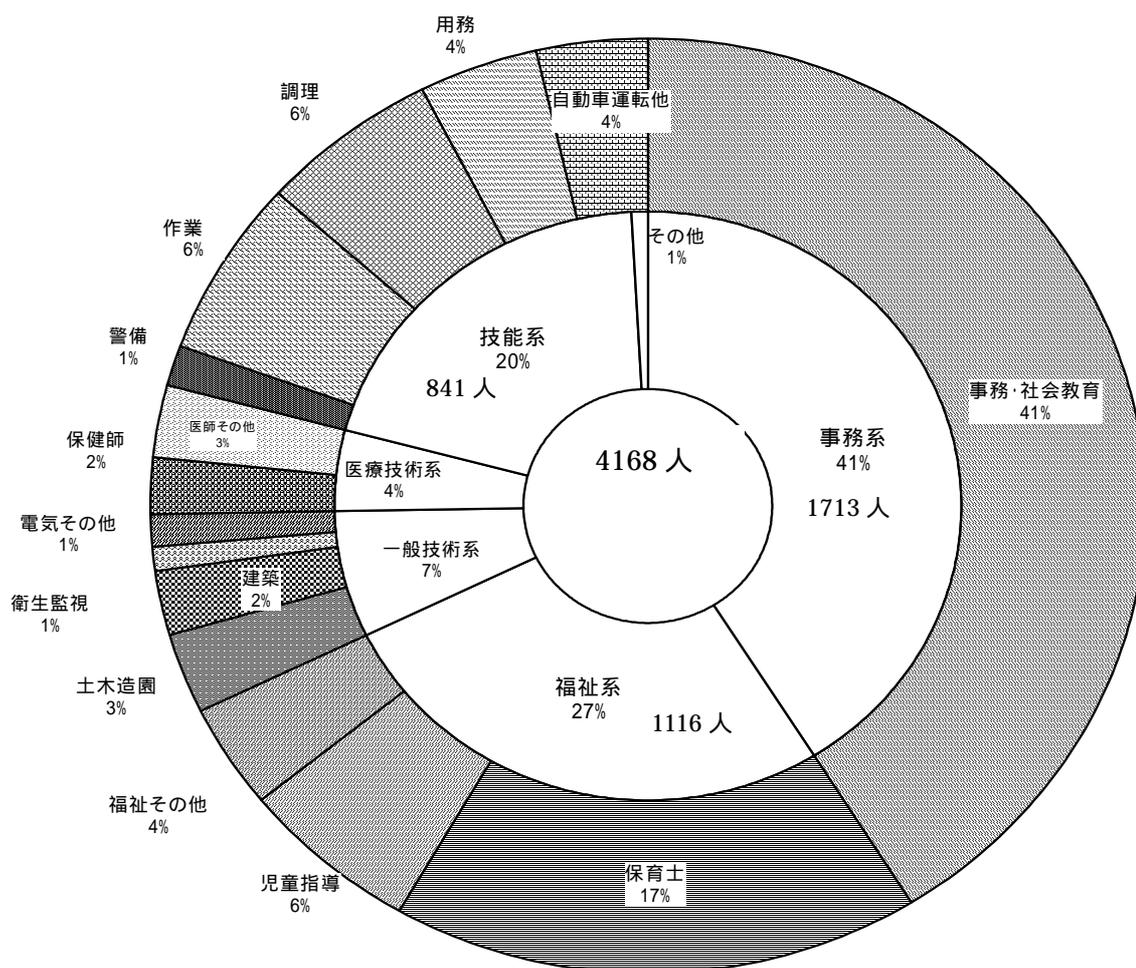


## 4 職種別職員数

区の職員を職種別で見ると、職員総数 4,168 人のうち、事務系が 1,713 人(41%)、福祉系が 1,116 人(27%)、技能系が 841 人(20%)、一般技術系が 290 人(7%)、医療技術系が 176 人(4%)となっています。

### 職種別職員数

17.4.1 現在



#### 【ひとくちメモ - 職員の区内居住率はどのくらい 】

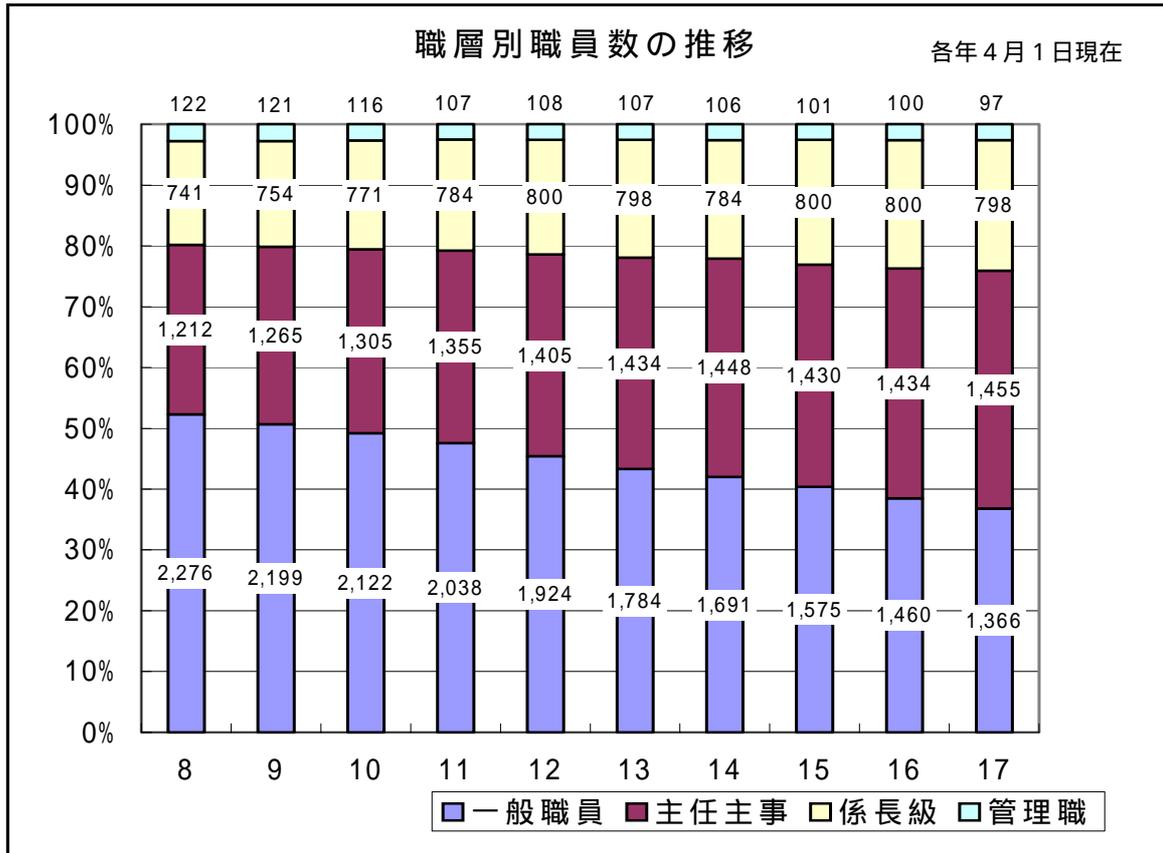
職員全体では、67%の職員が区外から通っています。

職種別に見ると、事務系で 71%、一般技術系で 78%の職員が区外に居住しています。逆に区内の居住率が高いのは、保育士、技能系の職員で、保育士の 40%、技能系の職員の 44%が区内に居住しています。

## 5 職層別職員数の推移

区の職員を職層別で見ると、近年、新規採用職員が減少する中で、主任主事以上の職員が60%を超えてきています。

平成17年4月1日での職層別の割合は、管理職97人(2.6%)、係長級798人(21.5%)、主任主事1,455人(39.2%)、一般職員1,366人(36.7%)となっています。



特別職、派遣職員（都清掃派遣職員を含む）、休職者等を除く。

### 【ひとくちメモ - 男女別では... - 】

平成17年4月1日現在で見ると、性別では、男性職員42.1%、女性職員57.9%となっています。

職種別で見ると、事務系では、男性職員が55.9%となり過半数を超えています。保育士を含んだ福祉系では女性職員が89.3%、医療技術系では88.1%と多くなっています。

職層別で見ると、女性職員の割合は一般職員60.7%、主任主事70.7%、係長職35.2%、管理職11.3%となっています。

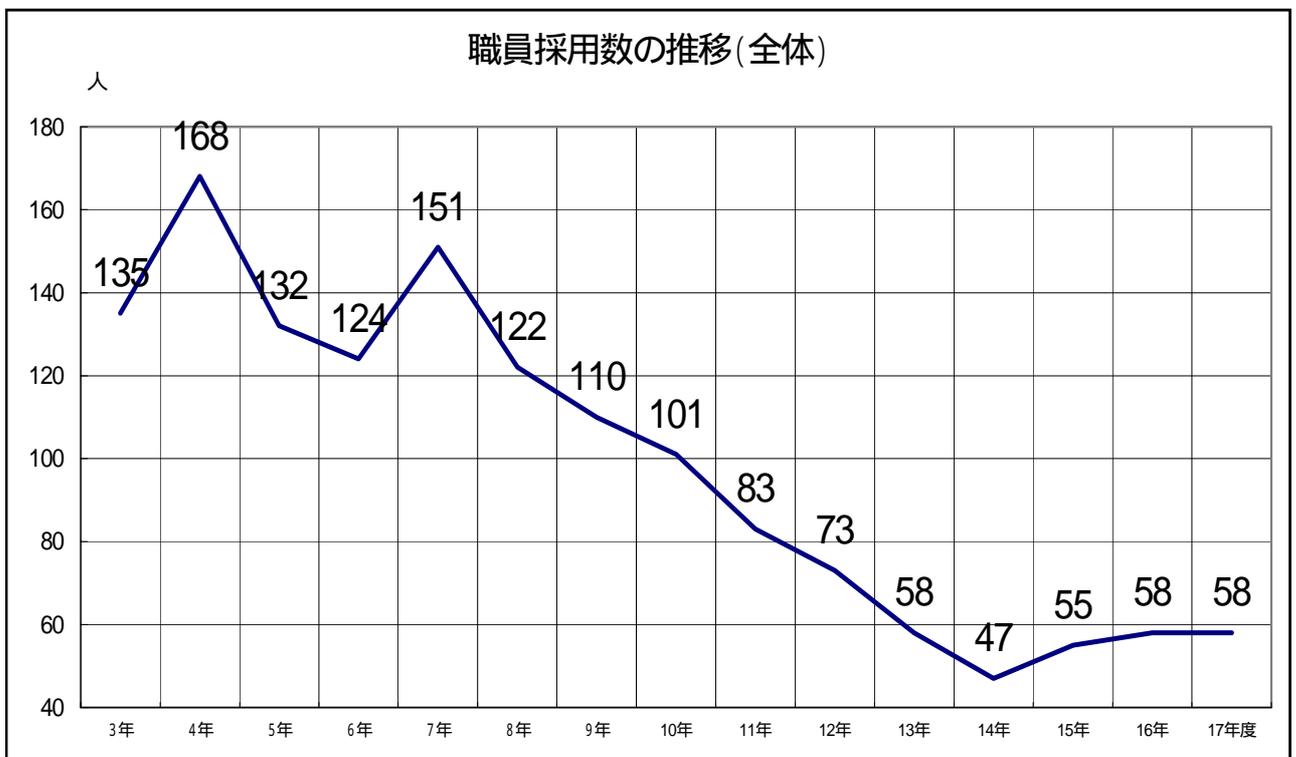
## 第2 採用、昇任、処分、退職

### 1 採用

厳しい社会経済情勢や行政改革に伴う定数削減を反映し、職員の採用数は、平成17年度には、平成4年度の3分の1以下となっています。

事務系の採用者は、平成4年度の72名に対し、平成17年度は21名に減少しています。

平成17年度の新規採用者は58名で、前年度と横ばいとなっています。(5月1日現在)



#### 新規採用職員の内訳

平成17年5月1日現在

	4年	5年	6年	7年	8年	9年	10年	11年	12年	13年	14年	15年	16年	17年
事務系	72	56	41	47	38	23	18	28	15	1	11	17	24	21
福祉系	43	32	44	45	32	38	35	26	31	34	30	28	15	22
一般技術系	12	8	3	9	3	6	5	4	6	2	2	6	15	9
医療技術系	13	13	9	10	11	16	9	6	6	9	3	4	4	6
技能・業務系	28	23	27	40	38	27	34	19	15	12	1	0	0	0
合計	168	132	124	151	122	110	101	83	73	58	47	55	58	58

各年度の新規採用職員(年度途中の採用職員を含み、他区などからの転入・幼稚園教諭は含まない)

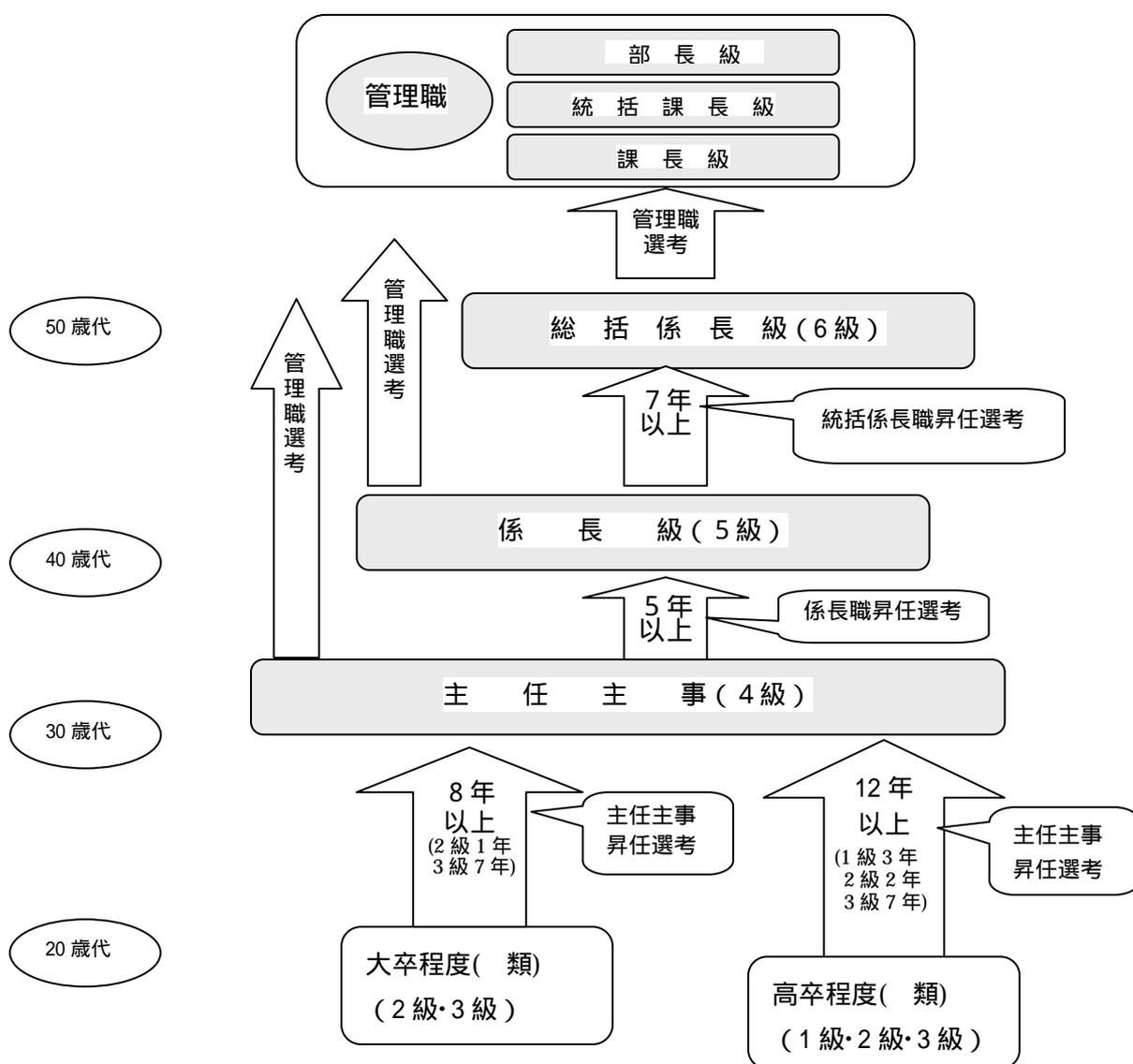
平成17年度のみ5月1日までの新規採用職員の数を表示しています。

## 2 昇任

一般行政職の職員は、職務の内容に応じ1級職から10級職までに区分された職に任用されています。上位の職に任用されることを昇任といいます。

特に主任主事、係長職、管理職の選考には、筆記試験等の選考があります。

### 採用から昇任の流れ



(1) 主任主事昇任

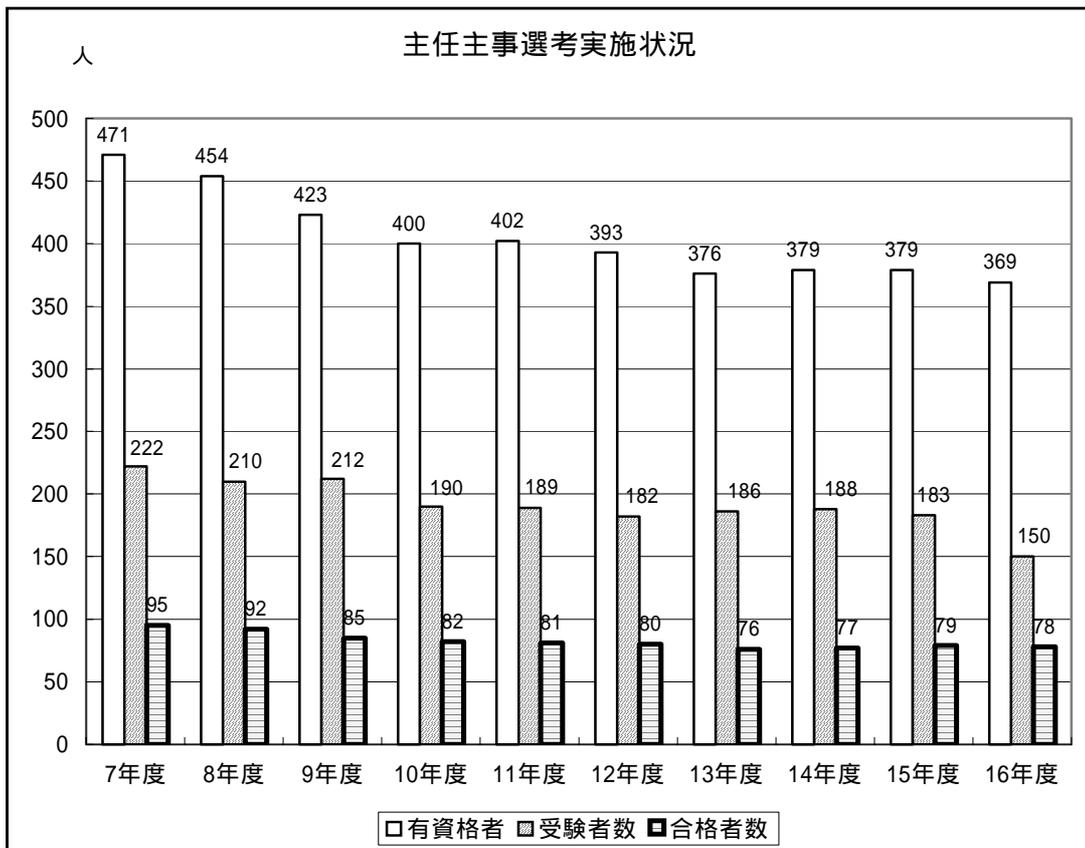
選考対象者(有資格者)

[短期] 3級職7年以上 50歳未満

[長期A] 3級職12年以上 40歳以上 56歳未満

[長期B] 3級職5年以上 55歳以上

主任主事選考(短期)の実施状況を見ると、近年は有資格者、受験者、合格者数は、ほぼ横ばいの状況にあります。



平成16年度の主任主事選考(短期)合格者の平均年齢は、32.7歳です。

年度	7年度	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度
平均年齢	34.0	33.7	33.6	35.1	34.7	33.4	33.4	33.1	32.8	32.7

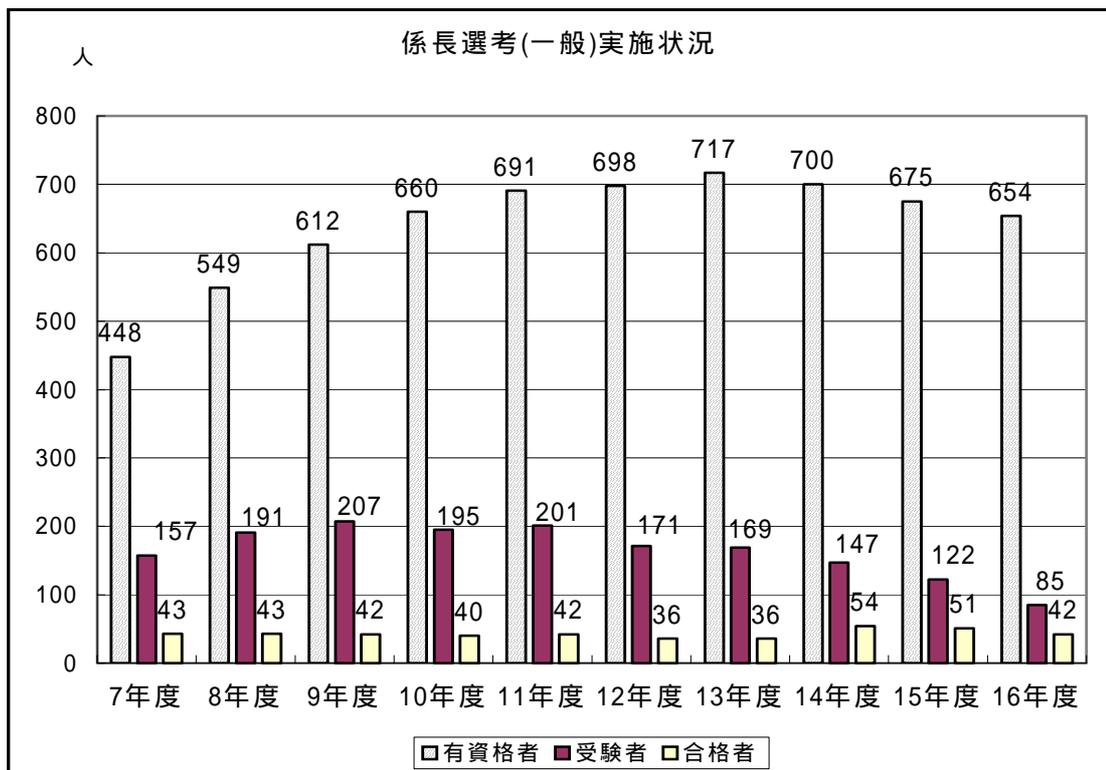
(2) 係長職昇任

選考対象者(有資格者)

[一般] 主任主事5年以上 50歳未満

[長期] 3級職15年以上うち主任主事7年以上 50歳以上56歳未満

係長職昇任選考(一般)の実施状況を見ると、近年は有資格者は700名前後で推移し、受験者は減少傾向にあります。



係長職昇任選考(一般)の合格者の平均年齢は、上昇傾向にあります。平成16年度の平均年齢はやや下がって40.5歳となっています。

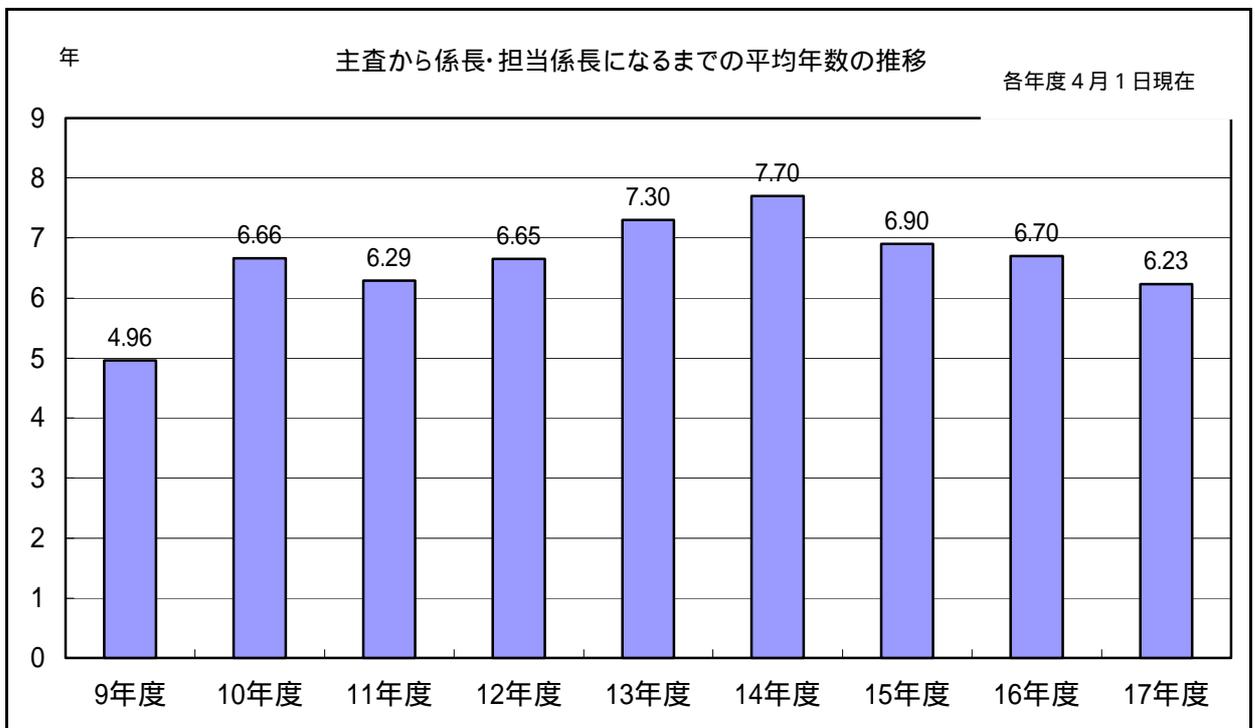
係長職昇任選考(一般)合格者の平均年齢

	7年度	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度
平均年齢	39.3	39.0	39.1	40.0	40.8	40.5	40.3	41.0	41.2	40.5

(3) 主査から係長・担当係長への任用と総括係長職昇任

係長職及び総括係長職のポストと在職者数の関係で、主査が係長・担当係長になるまでの平均年数は年々長期化し、平成9年度に4.96年だったものが、平成14年度には平均7.7年にまでなっています。また、昇任時の平均年齢も平成9年度の43.9歳から、平成12年度には、48.5歳と4.6歳も上昇しています。このことは、若手係長として行政の最前線で力を発揮する時期が遅くなり、係長職昇任選考合格者のモラルを下げる原因にもなっています。そこで、意欲や能力の高い主査を早期に昇任させることができるよう、平成15年度から段階的に昇任待機期間の短縮を図っています。

同時に総括係長職昇任者の平均年齢も上昇傾向にあります。



	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度
係長・担当係長任用平均年齢	44.8	43.9	45.7	47.0	48.5	47.8	48.2	47.9	47.9	45.0

総括係長職昇任者数と昇任平均年齢

	9年度	10年度	11年度	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度
総括係長昇任者数	21	17	16	17	20	22	26	26	24
平均年齢	50.0	50.2	50.3	51.1	48.2	50.6	50.7	51.3	51.3

(4) 管理職選考

管理職選考は、特別区人事委員会の23区統一選考で実施しています。

選考対象者

[ 類] 主任主事 6年以上 55歳未満

[ 類] 総括係長 1年以上 47歳以上 56歳未満

近年、 類合格者は管理職任用まで2年間の任用待機をしています。

杉並区は、女性合格者が他区と比べても少ないのが実情です。

女性管理職の割合		
23区全体の女性管理職の割合	12.6%	<平成16年4月1日現在> (1871人中236人)
杉並区	9.1%	<平成17年4月1日現在> (99人中9人)

杉並区の管理職選考合格者

	類	類	計	女性合格者
平成7年	2 (事務2)	2 (事務2)	4	0
平成8年	4 (事務2、技術 2)	1 (事務1)	5	0
平成9年	7 (事務6、技術 1)	1 (事務1)	8	0
平成10年	8 (事務8)	1 (事務1)	9	2
平成11年	4 (事務4)	2 (事務2)	6	1
平成12年	6 (事務5、技術 1)	1 (事務1)	7	1
平成13年	3 (事務3)	0	3	0
平成14年	4 (事務2、技術 1、 技術 1)	2 (事務1) (技術1)	6	0
平成15年	3 (事務3)	1 (技術1)	4	1
平成16年	3 (事務3)	1 (事務1)	4	1

### 3 処 分

法令違反などの一定の義務違反があった場合、職員は懲戒処分を受け、道義的責任が問われます。

職員一人ひとりが、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務すべき責務を有していることを強く自覚する必要があります。

地方公務員法は、懲戒処分として免職、停職、減給、戒告の4種類を定めています。

平成13年から、杉並区では「職員の懲戒処分等の公表基準」について定めており、職員の懲戒処分等を行った場合に公表しています。

#### 懲 戒 処 分 の 概 要

処分の内容	13年度	14年度	15年度	16年度
戒告			1名(公務中の交通事故)	5名(公務中の交通事故1名、投票用紙の誤交付2名、個人情報の紛失2名)
減給		1名(公務中の交通事故)		
停職1か月未満	1名(慶弔休暇の不正取得)	1名(無届欠勤等)	1名(私事欠勤)	1名(職務専念義務違反)
停職1か月以上3か月未満	1名(無許可の兼業)	1名(通勤手当の不正取得)	2名(無許可の兼業2名)	1名(私事欠勤)
停職3か月以上	1名(団体運営経費の不正流用及び無許可の兼業)			
計	3名	3名	4名	7名

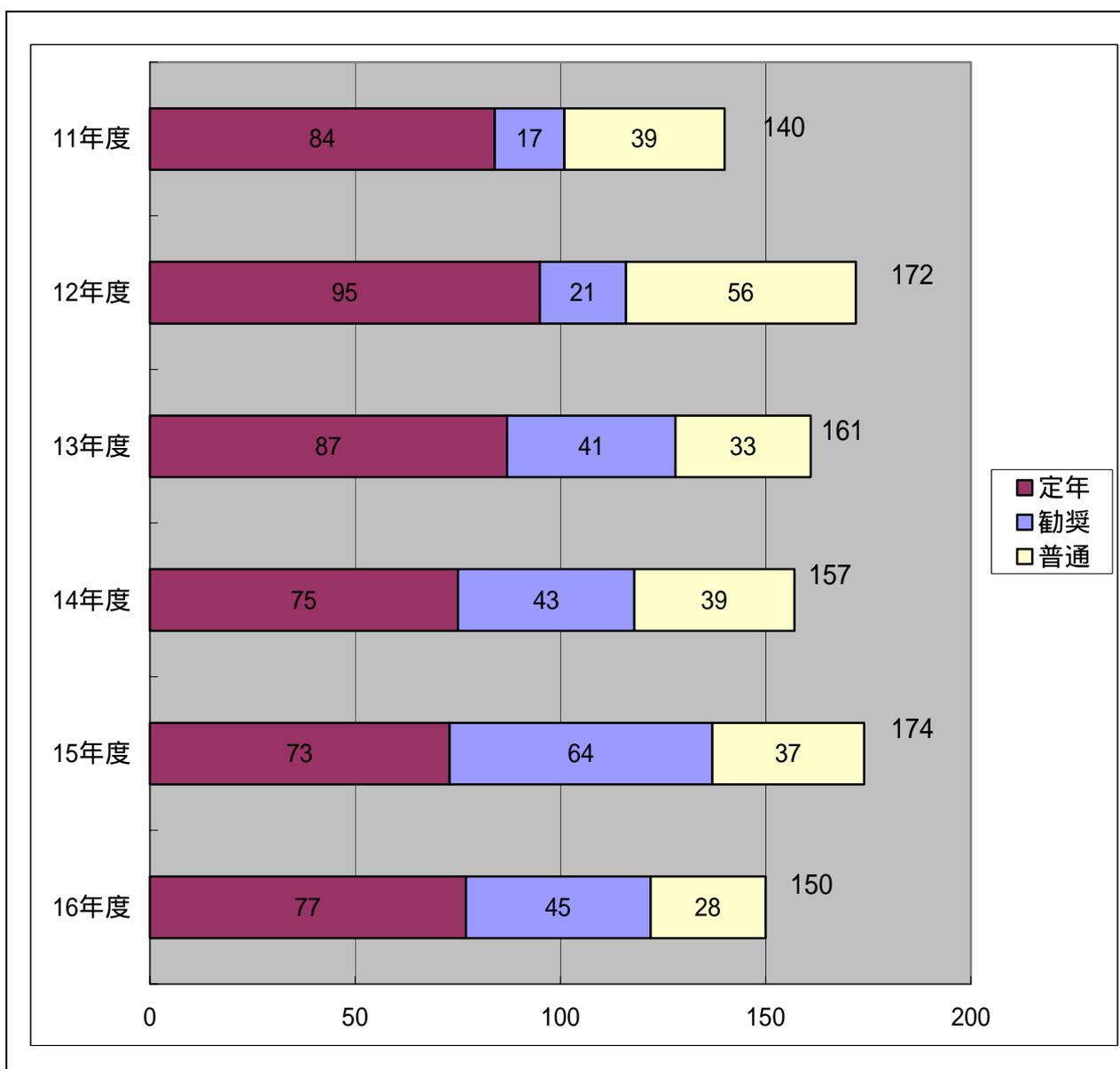
「職員の懲戒処分等の公表基準」制定以降、平成16年度末までに懲戒処分を受けた人数

## 4 退職

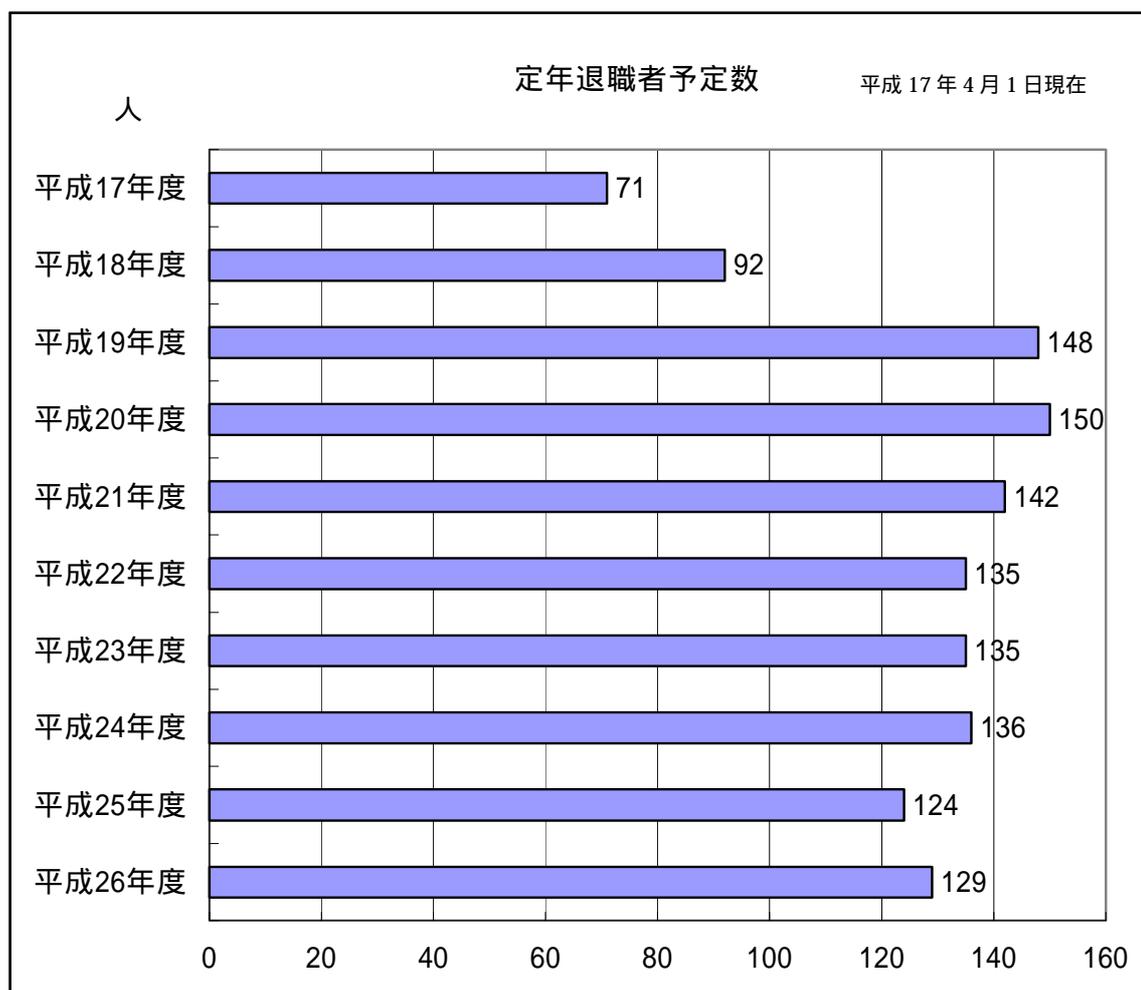
退職は、定年退職とその他の退職（定年前の勧奨退職と普通退職に区分）に分けられます。

今後、10年間の定年退職者の見込みは、1,262人になります。これに普通・勧奨退職者（見込み）を加えると約1,500人の退職が見込まれます。

過去6年間の退職者数



## 今後10年間の定年退職者数の見込み



平成19年度以降、いわゆる「団塊の世代」を中心に、定年退職者が急増します。これに伴い、退職手当の財源が必要となってきます。

平成16年度の定年退職者は77名、退職手当支給総額は19億6,302万円でした。一人あたりの退職手当平均支給額は、約2,549万円となります。

これを平成19年度で見込むと37億7,250万円になり、平成16年度の約2倍となります。こうした退職手当支給のピークが平成19年度から山となって続きます。

### 第3 勤務条件

#### 1 勤務時間

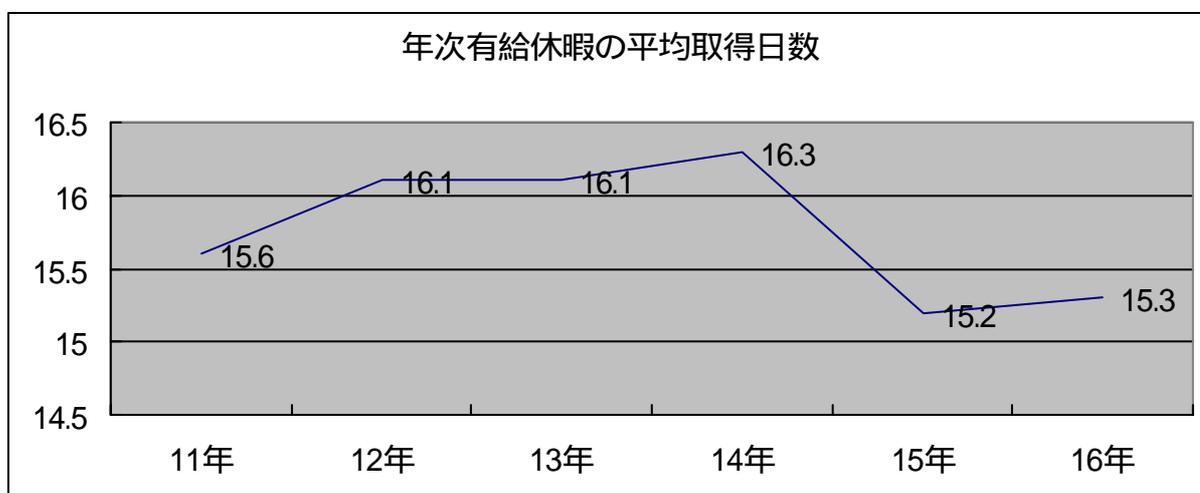
職員の勤務時間は、杉並区職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例に基づいて、1週間に40時間（1日8時間）と定められています。（職務の内容によっては、割り振りが異なる場合があります。）

#### 2 年次有給休暇

区職員には、条例に基づき、1年に20日間の有給休暇が与えられています（23区すべてに共通しています）。休暇は、職務に支障がないときは、時間単位での取得が可能です。

##### 年次有給休暇の取得状況

休暇を取得する理由は様々ですが、毎年平均して15～16日程度の取得をしています。



#### 3 特別休暇等

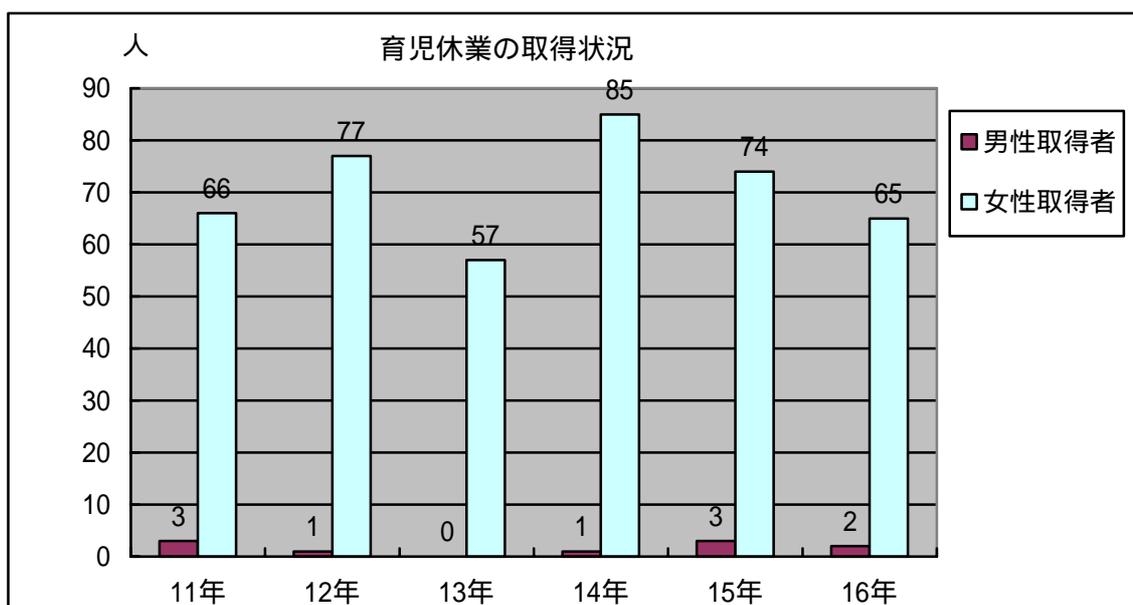
職員には、選挙権行使や、結婚、出産その他の特別の事由によって、勤務しないことが相当である場合、その理由に相応した休暇があり、これを特別休暇と呼んでいます。また疾病、負傷の療養や、家族介護のために、病気休暇、介護休暇という制度もあります。

## 4 育児休業

平成15年に、次の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会を形成するため、「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。杉並区においても、法の趣旨に基づき、事業主としての立場から、平成17年1月に、「杉並区役所職員の子育て支援行動計画」を策定し、職員の子育て支援に取り組んでいます。

育児休業は、子を養育する職員の継続的な勤務を促進することを目的とした制度です。常勤職員が、3歳に満たない子を養育している場合、その子が3歳に達するまでの期間取得することができるものです（平成14年4月に、育児休業法の改正に伴い、対象となる子の年齢が1歳から3歳に引き上げられました。）。ただし、育児休業終了後も引き続き勤務する意志のある職員が対象となります。

近年は、男性職員も取得しており、男性が積極的に育児に参加する社会状況を反映した傾向が伺えます。



## 第4 職員の給与と人件費

### 1 区職員の給与決定のしくみ

区一般職員の給与は、23区が共同で設置した特別区人事委員会が、毎年、民間従業員の給与の実態などを調査し、区職員と民間従業員との給与の較差を明らかにしたうえでその較差をなくし民間給与の実態と合うように給与の是正を勧告します。

この勧告を受けて、区は給与に関する条例案をつくり、議会での審議を経て、一般職員の給与を決定しています。

平成16年度は、公民給与の比較では職員給与と民間給与がほぼ均衡しているため、例月給与の改定は見送られました。(公民較差、82円 0.02%)

### 2 区職員の給与(平成16年度一般会計決算、退職手当を除く)

職員一人あたり人件費

	人数	給料 (A)	職員手当等		退職手当を 除く職員手当 (B)-(C)	給与費 (A)+(B)=(D)	退職手当を 除く給与費 (D)-(C)	共済費 (E)	人件費 (D)+(E)=(F)	退職手当を 除く人件費 (F)-(C)
			(B)	内退職手当 (C)						
一般職員人件費	4,046	17,123,323	15,569,484	3,326,384	12,243,100	32,692,807	29,366,423	5,224,447	37,917,254	34,590,870
1人あたり		4,232	3,848	822	3,026	8,080	7,258	1,291	9,372	8,549

一般職員一人あたりの職員給与費

一般的にいう一般職員1人あたりの人件費

上記の表で見ると、杉並区の職員の平均給与は年額約726万円です。ただし、人件費ということで見るとこれに共済費、退職手当等が加わります。共済費を含めて計算すると1人あたりの人件費は約855万円、また退職手当も含めると1人あたり約937万円となります。

### 3 職層別給与、職種別給与

区の職員の給与の実際はどのようになっているのでしょうか。  
平成 16 年の実績をもとに職層別、職種別の平均給与の実際を紹介します。

#### ( 1 ) 職層別平均給与額 (平成 16 年度実績)

職層別にみると 類で入区した職員が約 320 万円、主任主事クラスが約 750 万円、係長級が約 880 万円、管理職が約 1,180 万円となっています。

平成 16 年度職層別年間平均給与額

( 単位 : 円 )

	職層名	職員数	給料	調整手当	扶養手当	期末勤勉手当	その他手当	合計
管理職	部長級	25	6,406,158	978,905	154,940	3,675,111	1,973,452	13,188,566
	統括課長級	19	5,935,366	878,579	200,066	3,219,439	1,490,722	11,724,172
	課長級	56	5,556,920	821,978	181,545	2,993,184	1,617,841	11,171,468
	管理職小計	100	5,840,738	871,942	178,308	3,206,636	1,683,527	11,781,151
係長級	総括係長級	197	5,433,358	666,103	117,500	2,499,086	685,662	9,401,709
	係長	305	5,125,940	628,176	108,859	2,277,030	761,455	8,901,460
	係内主査	299	4,757,850	584,075	109,440	2,086,684	680,073	8,218,122
	係長級小計	801	5,059,384	620,457	111,093	2,258,438	711,821	8,761,193
	主任主事	1,437	4,451,207	542,691	71,226	1,951,670	498,378	7,515,172
一般主事	3 級職	733	3,123,631	378,946	34,250	1,311,145	401,396	5,249,368
	2 級職	97	2,280,139	274,396	6,497	902,657	336,521	3,800,210
	1 級職	42	1,954,009	234,481	0	715,422	301,607	3,205,519
	一般主事小計	872	2,974,707	360,506	29,510	1,237,467	389,573	4,991,763
	技能・業務系主事	606	4,041,381	496,750	98,203	1,732,566	397,060	6,765,960
	職員数合計	3,816	4,212,280	518,645	77,138	1,850,697	533,186	7,191,946

職員数は、東京都清掃派遣職員及び幼稚園教諭は含まず、12 か月の平均職員数。

#### ( 2 ) 職種別年間平均給与額、人件費 (平成 16 年度実績)

職種別の年間平均給与額と人件費は下記のとおりです。

平成 16 年度職種別平均給与額と平均人件費 ( 単位 : 円 )

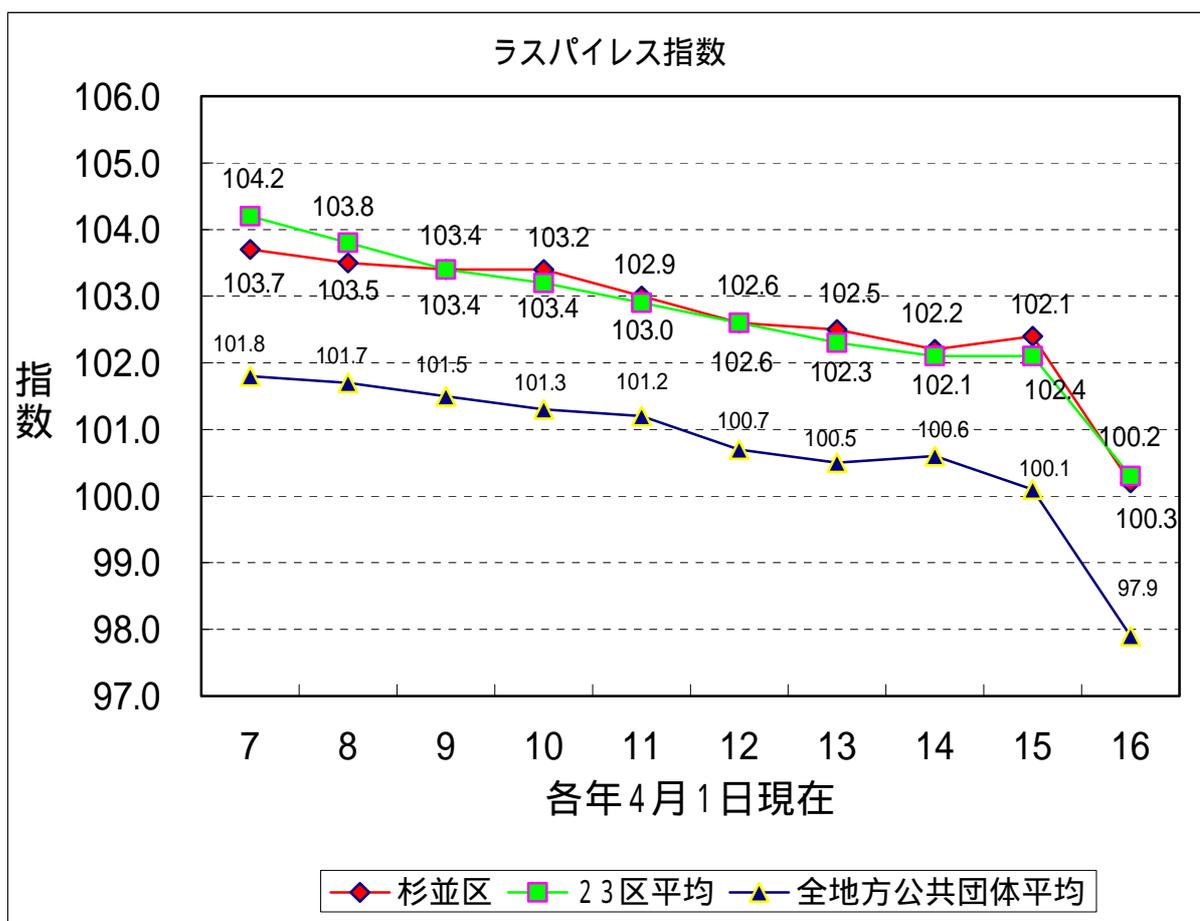
	職員数	平均給与額	共済費	平均人件費
事務系	1,669	7,526,399	1,274,831	8,801,230
福祉系	1,085	6,757,238	1,168,223	7,925,461
一般技術系	283	7,780,829	1,311,132	9,091,961
医療技術系	173	7,243,865	1,228,774	8,472,639
技能・業務系	606	6,765,960	1,176,669	7,942,629
職員数合計	3,816	7,191,946	1,232,706	8,424,652

職員数は、東京都清掃派遣職員及び幼稚園教諭は含まず、12 か月の平均職員数。

## 4 ラスパイレス指数

ラスパイレス指数とは、国家公務員の給与を100とした場合の地方公共団体職員の給与水準を指数で示したものです。

区職員のラスパイレス指数は、近年改善されてきており、平成16年度は、23区平均より若干低めとなり、国の基準数値に近づいています。



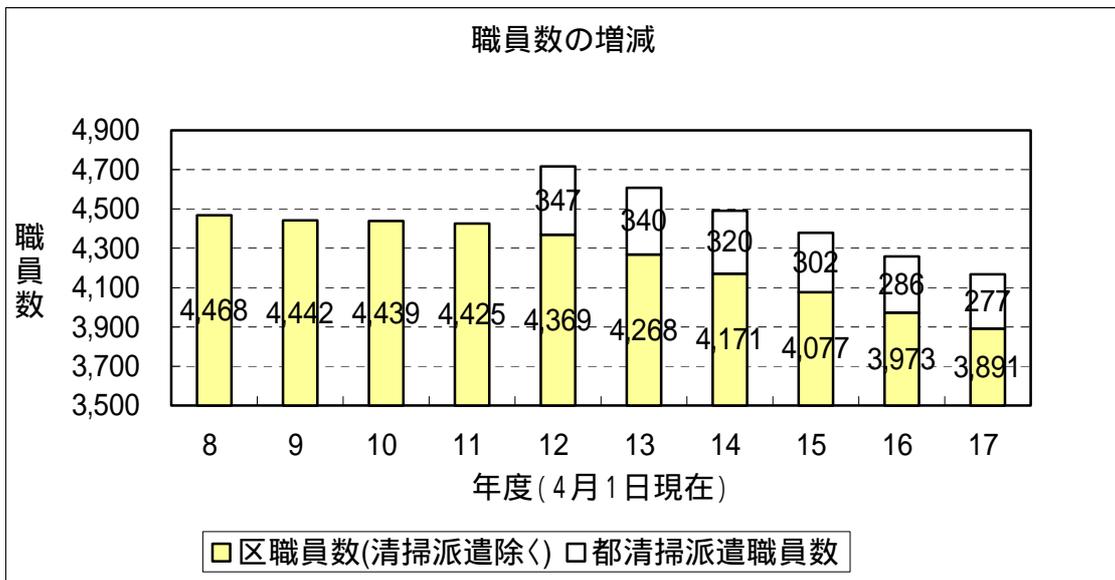
	7.4.1	8.4.1	9.4.1	10.4.1	11.4.1	12.4.1	13.4.1	14.4.1	15.4.1	16.4.1
杉並区	103.7	103.5	103.4	103.4	103.0	102.6	102.5	102.2	102.4	100.2
23区平均	104.2	103.8	103.4	103.2	102.9	102.6	102.3	102.1	102.1	100.3
全地方公共団体平均	101.8	101.7	101.5	101.3	101.2	100.7	100.5	100.6	100.1	97.9

## 5 人件費の抑制

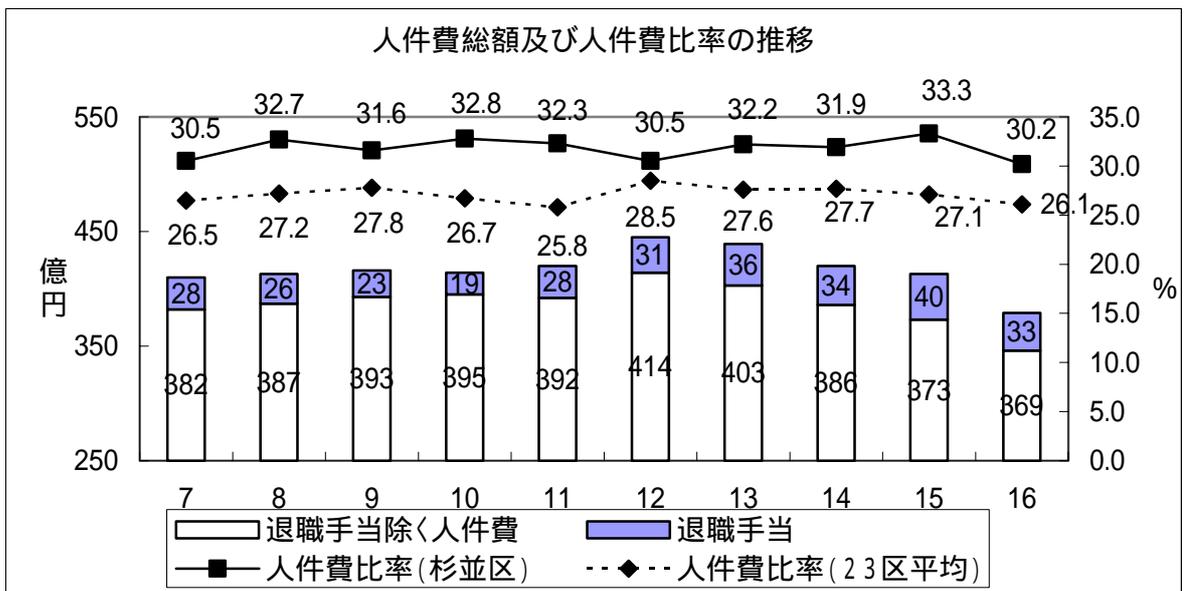
人件費については、職員数は削減していますが、金額及び歳出全体に占める割合（人件費比率）は、高いレベルで推移しています。

職員定数の削減などにより職員数が減っても退職手当は増加し、人件費が伸びる結果になることもあります。より一層の内部努力を行うことが求められています。

### 10年間の職員数の推移



### 人件費総額及び人件費比率の推移



普通会計決算による。

## 第5 健康管理

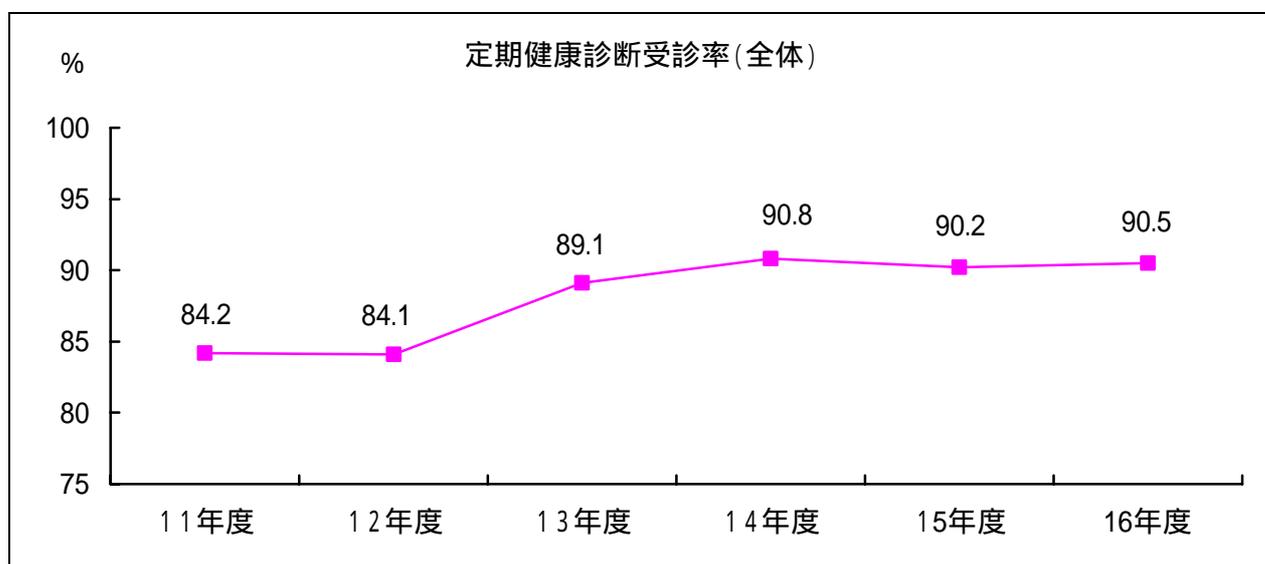
### 1 所属別定期健康診断受診状況

区職員の定期健康診断の過去5年間の実績を示したものです。  
近年の健康志向に伴い受診率は向上し、高水準で定着しています。

所属別定期健康診断受診率について(5年間)

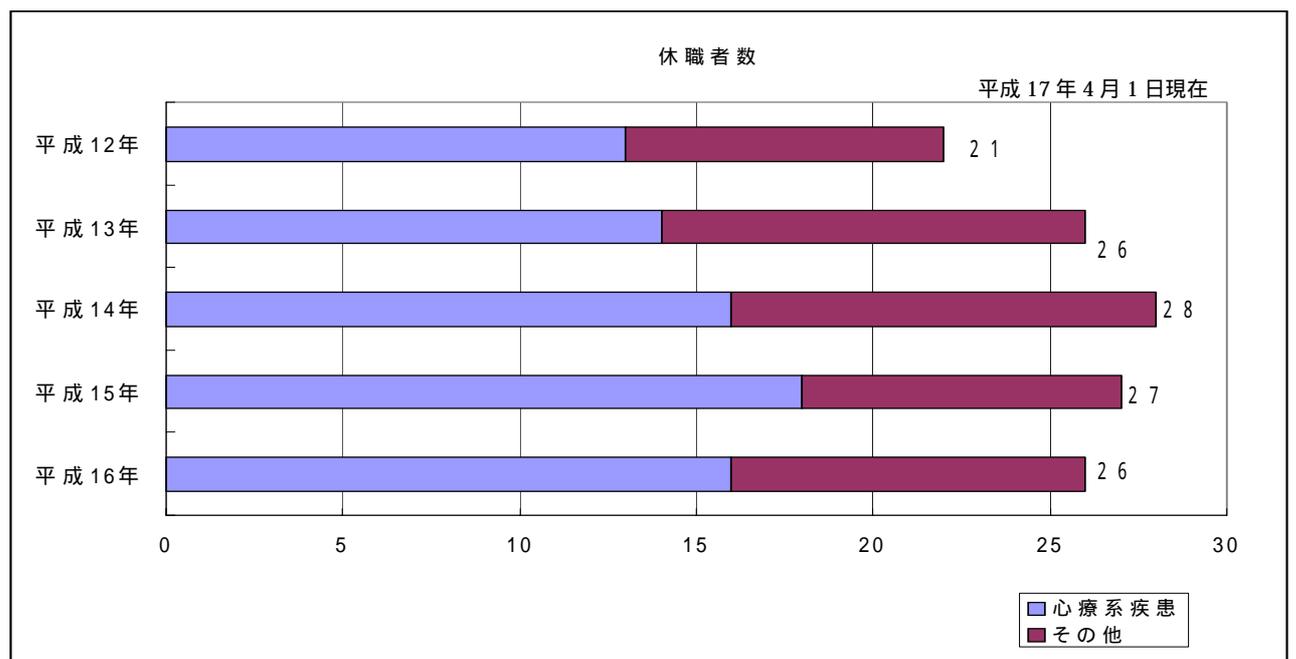
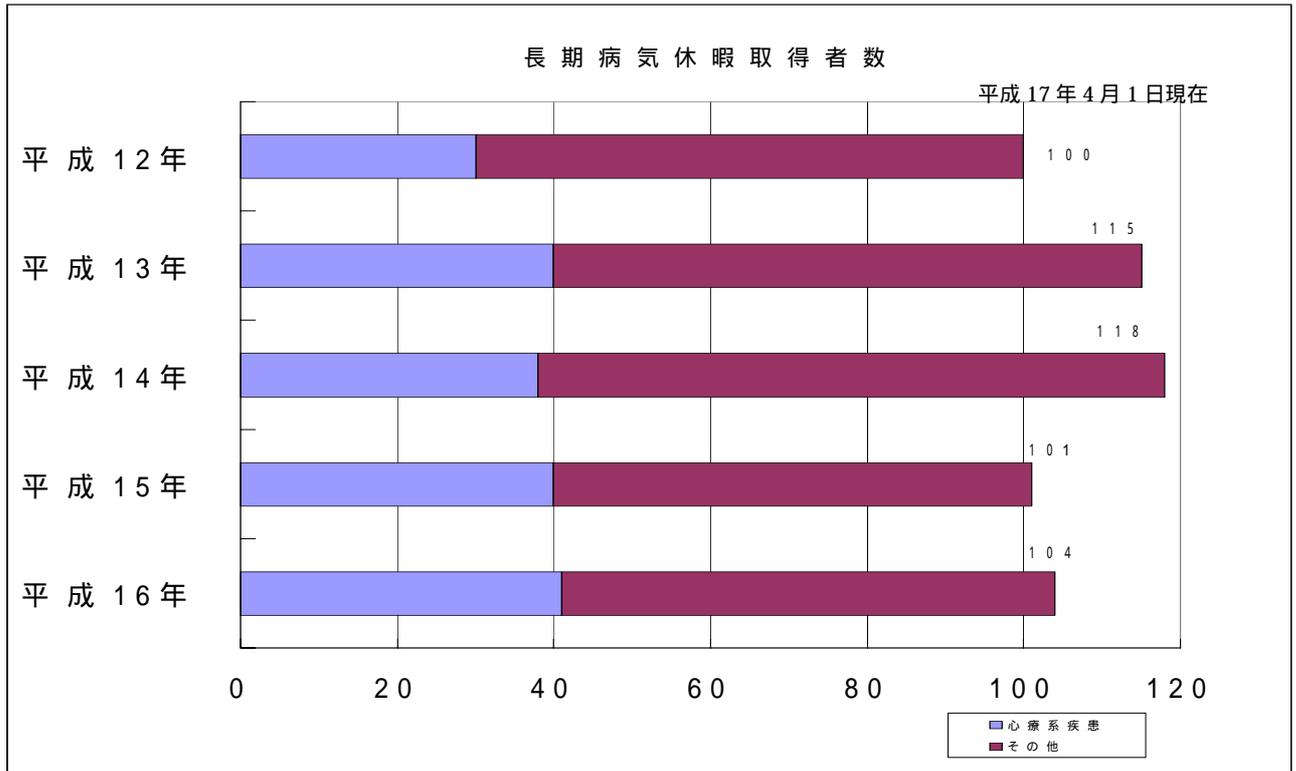
平成17年3月31日現在

部 名	12年度	部 名	13年度	14年度	15年度	16年度
企画部	86.8%	政策経営部	87.3%	87.4%	90.2%	92.0%
総務部	81.2%	区長室	93.1%	87.3%	89.8%	92.9%
		危機管理室			78.9%	85.0%
生活経済部	87.1%	区民生活部	86.0%	88.6%	90.0%	92.3%
地域振興部	84.8%					
厚生部	89.1%	保健福祉部	91.9%	92.5%	92.1%	93.2%
高齢者福祉部	78.9%					
女性・児童部	90.1%					
保健衛生部	87.4%					
都市整備部	85.3%	都市整備部	87.2%	90.7%	90.1%	91.9%
土木部	88.1%					
建築部	85.5%					
環境部	93.2%	環境清掃部	84.4%	88.2%	93.4%	90.9%
		清掃派遣	92.6%	93.2%	91.3%	98.3%
学校教育部	76.1%	教育委員会事務局	89.7%	88.6%	87.3%	85.8%
行政委員会	88.4%	行政委員会	94.0%	94.0%	88.5%	95.0%
学 校	67.7%	学 校	84.5%	89.4%	82.6%	77.8%



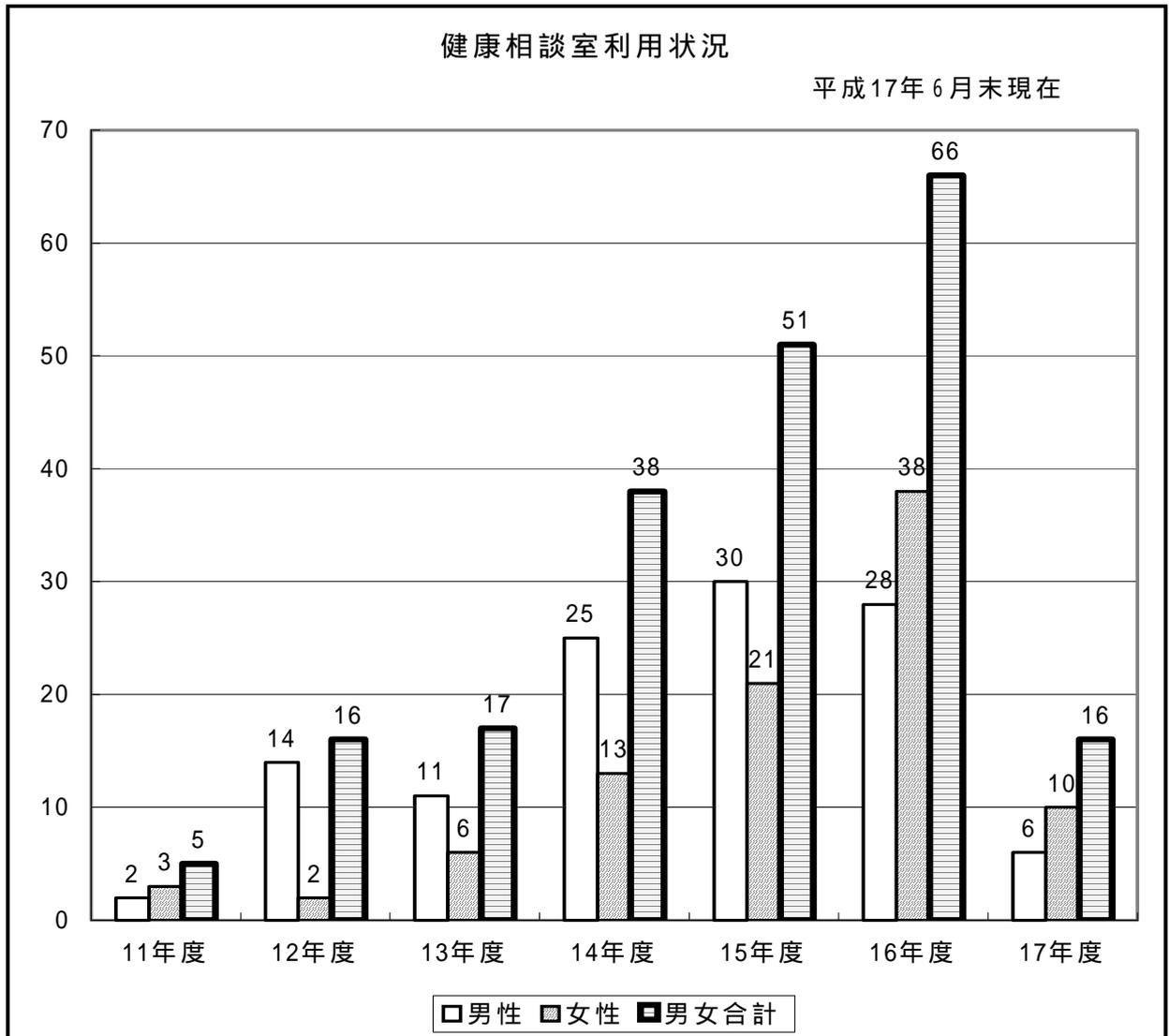
## 2 長期病気休暇取得者数、休職者数

過去5年間の推移を示したものです。  
心療系疾患による数が取得者の中で一定の数値を占めています。



### 3 職員健康相談室利用状況

平成14年度からより多くの職員の希望を受け入れるために開設日を増やした結果、相談件数は増加しています。平成16年度からは、心療内科医（産業医）と心理カウンセラーを配置し、相談体制の充実を図っています。



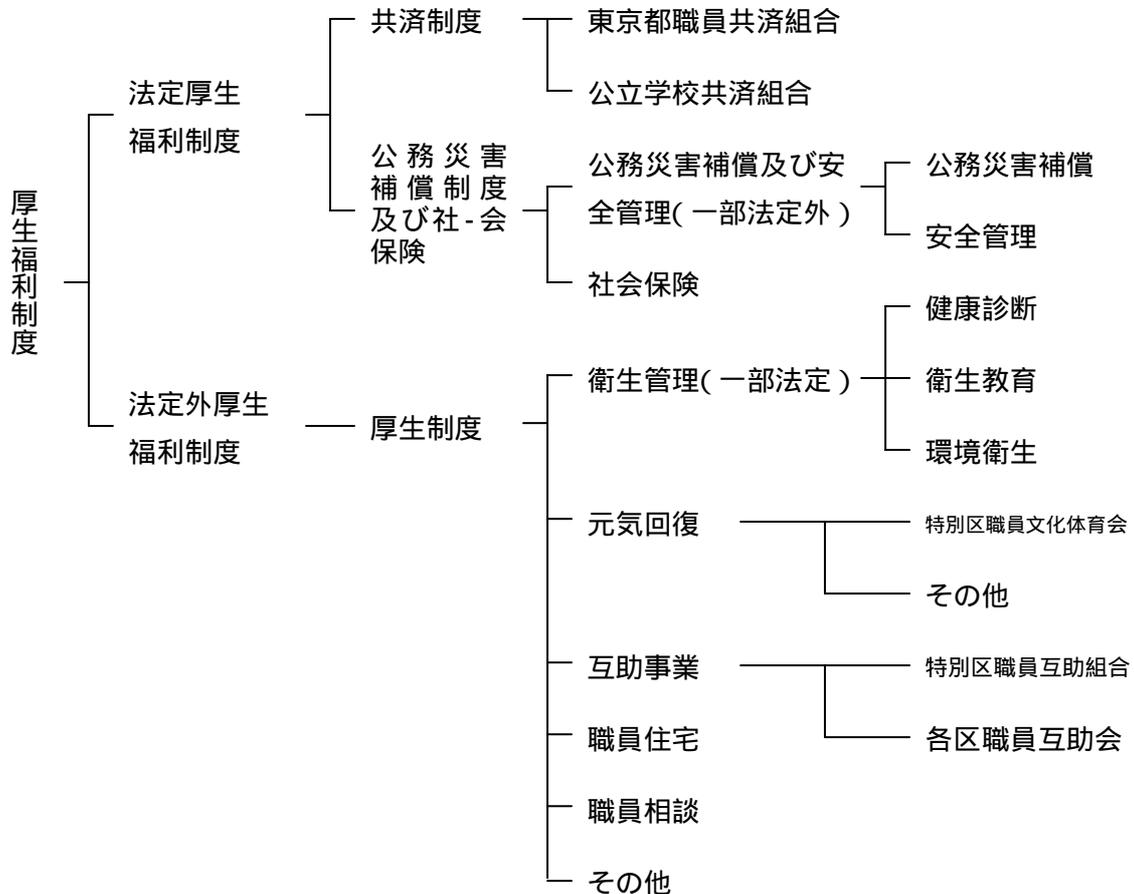
## 第6 職員の福祉・共済・公務災害補償制度

地方公務員法(第41条)は、職員一人ひとりが安心して職務に精励できるよう経済的、文化的にも生活の充実を図るために、職員の福祉が保護されています。

また、職員の厚生福利制度では、厚生制度(地方公務員法(以下「地公法」という。)第42条)、共済制度(地公法第43条)、公務災害補償制度(地公法第45条)について定めています。

共済制度や公務災害補償制度などのように、特別法により事業内容が定められているものを「法定厚生福利」、地公法第42条に基づき実施するものを「法定外厚生福利」とよんでいます。

現行の特別区の厚生福利制度は、次のとおりです。



### 1 厚生制度

職員の健康保持・増進、生活福祉の向上を図ることは、職員の勤労意欲や能率的な公務運営を確保する上で大きな役割を担っています。地公法第42条では、厚生制度について規定し、その自主的な実施については地方公共団体に義務づけており、これに基づいて、杉並区及び特別区では、条例により互助会組織を設置し各種事業を実施しています。

なお、福利厚生事業のあり方について、区民やマスコミ等からの厳しい指摘を受けている現在、各団体においては、事業運営や事業内容の見直しを行っています。

### (1) 杉並区職員互助会

杉並区職員が会員として加入し、会費(給料月額3.5/1,000)と区からの助成交付金(事業主負担)により運営され各種事業を実施しています。

平成17年度の会費と区交付金については、1.0:0.8の割合(平成16年度は1.0:1.0)とし、職員互助会への交付金額は、47,815,860円を予定しています。

また、職員互助会の事業等について、会員の意向を把握し、今後の見直しのための資料とするために職員を対象にアンケート調査を実施しました。

現在の会員数は、特別会員を含め約4,300人で減少の傾向にあります。

### (2) 特別区職員互助組合

23区共同の互助組織として、特別区職員互助組合が設置されています。特別区職員互助組合には、特別区職員と一部事務組合職員が組合員として加入し、各区が支出する交付金と組合費(給料月額2.2/1,000)により運営されています。23区の共同組織により、スケールメリットのある事業を中心とした各種事業を実施しています。

平成17年度杉並区の分担金

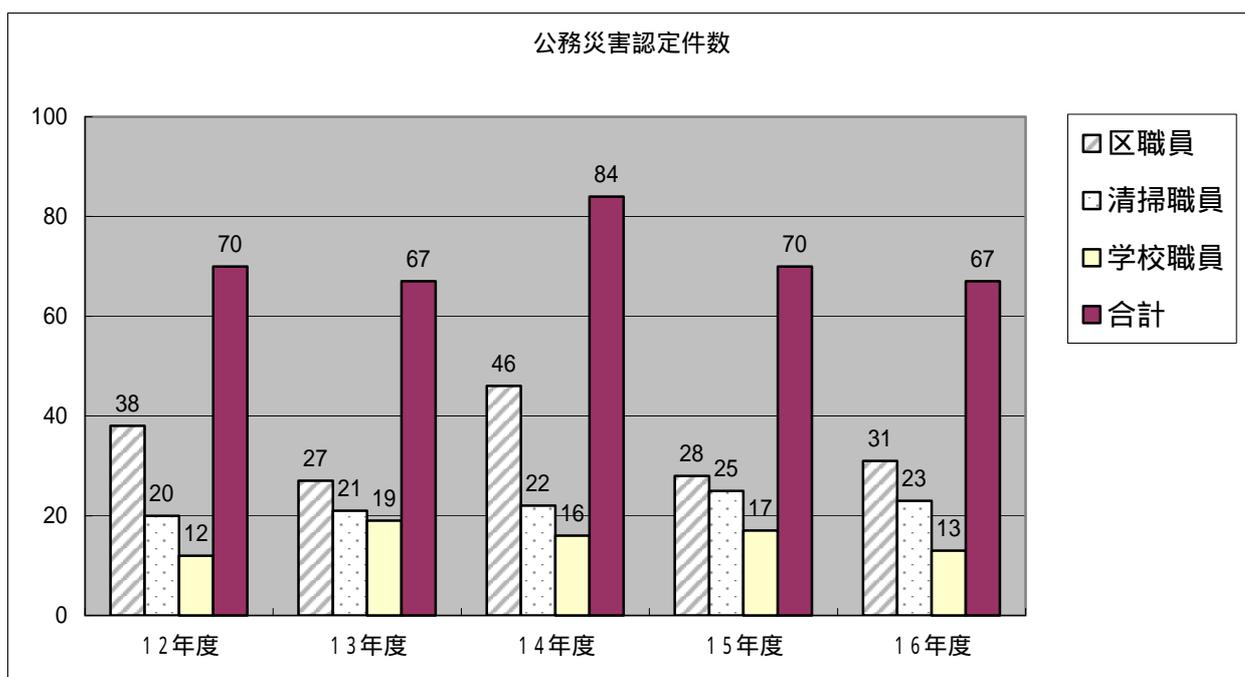
種別	分担金予定金額
事業運営交付金分担金	73,175,120円
結婚費補助金交付金分担金	1,722,117円
計	74,897,237円

## 2 共済制度

地方公務員法第43条に規定する共済制度は、地方公務員等共済組合法により、職員が納付する掛金と地方公共団体の支出する負担金を財源として適切な給付を行うことにより、職員及びその被扶養者や遺族の生活の安定と福祉の向上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する制度です。区職員は、東京都職員共済組合の組合員となり、共済事業の事業である短期給付(医療保険給付等)、長期給付(年金給付等)、福祉事業を受けることができます。

### 3 公務災害補償制度

地方公務員の公務上の災害（負傷、疾病、障害又は死亡）又は、通勤による災害に対する補償については、地方公務員災害補償法に基づき、すべての地方公務員について統一的に実施されています。具体的には、地方公務員災害補償基金が地方公共団体に代わって公務災害補償を行っています。



### 4 その他の厚生制度

#### (1) 職員の被服貸与

職務上、必要とする職員（給食調理、清掃職員等）に対して、被服の種類や貸与期間を定め貸与しています。

また、一部の被服については、エコ製品を導入し貸与しています。

(2) 職員住宅の管理

職員住宅には、家族住宅と独身寮があり、貸与を受けることが必要な職員に、貸与期間、使用料等を定め貸与しています。

また、職員住宅の修繕や保守点検等の維持管理を行っています。

(職員住宅の概要)

名称及び種別	規 模	月額基本使用料	貸与期間	備 考
堀ノ内住宅 (家族住宅)	3棟29戸	31,400円～ 34,300円	10年	平成18年度 末で廃止
久我山寮 (女子独身寮)	12室	4,700円～ 5,400円	5年	久我山東保 育園併設
中瀬寮 (女子独身寮)	24室	22,100円	5年	中瀬保育園 併設
防災住宅	管理人室 1室 単身者用 19室	管理人室 76,600円 単身者 25,100円	管理人室 10年 単身者 5年	

## 第7 能力開発（研修）と勤務評定

### 1 能力開発（研修）のしくみ

職員が受講する研修は、実施主体によって、杉並区研修、特別区研修、第四ブロック研修の3つに分かれます。

特別区では、23区を五つのブロックに分け、中野、杉並、豊島、板橋、練馬で構成するものを第四ブロックと呼んでいます。

その他、清掃研修（東京都や特別区で実施）などがあります。

区では、職員の能力開発を以下のように分類し、「自己啓発支援」「職場研修支援」「集合研修」を行っています。

自己啓発支援・・・職務上必要な専門知識の習得を目的とした都など研修機関への職員の派遣、時間外の講座受講など自己啓発を行っている職員への費用の半額(上限2万円)の助成、自主研究グループへの講師謝礼などの助成を行っています。

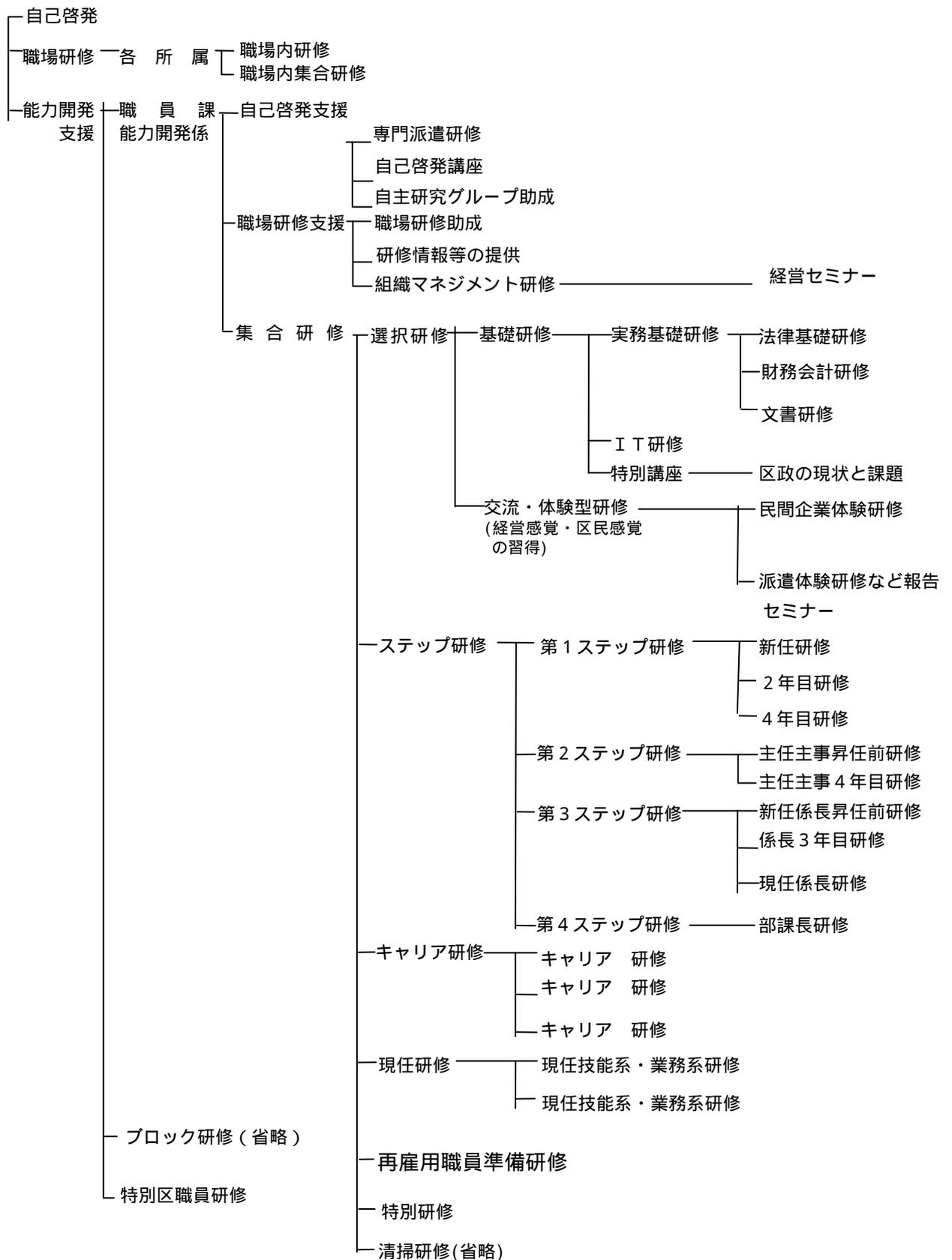
職場研修支援・・・職場の活性化やOJTの実施を支援するため、講師謝礼や必要と認められる費用の助成を行っています。

集合研修・・・自ら希望して受講する選択研修や、職層により受講するステップ研修、採用後一定期間が経過した職員を対象としたキャリア研修などがあります。

地方自治・新時代の幕開けを受け、区は区民の多様なニーズに的確・速やかに対応することが求められています。そのためには、職員一人ひとりが自ら社会経済情勢の変化をしっかりと認識して柔軟かつ弾力的に行動できるよう、新たに能力開発推進計画を策定し、組織的に能力開発を展開していくことが重要です。

そこで、区では、「職員の資質を向上させ、職員の持つ可能性や能力をさらに高め、実務に活かす」ことを考え方の中心に位置付け、能力開発アクションプラン2005を策定し、職員能力開発を展開しています。

## 2 研修の体系



### 3 研修受講回数及び受講者数

杉並区職員の平成12年度から16年度までの「研修受講回数および受講者数（延べ）」の実績は、下記のとおりです

	平成12年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度
杉並区研修への参加	157回	194回	155回	200回	180回
	2,116名	3,172名	5,150名	4,809名	7,192名
特別区研修への参加	202回	209回	237回	209回	210回
	730名	789名	687名	673名	657名
特別区等が行う清掃研修への参加	46回	45回	33回	46回	51回
	102名	111名	93名	458名	387名
第四ブロック研修会が行う第四ブロック研修への参加	8回	7回	8回	8回	10回
	114名	140名	92名	97名	89名
合 計	413回	455回	433回	463回	451回
	3,062名	4,212名	6,022名	6,037名	8,325名

- \* 平成14年度以降は、『能力開発アクションプラン2002』に基づく新しい研修体系により研修が実施されました。
- \* **杉並区研修**では、新たに「eラーニング（インターネット技術を活用した自席で受講可能な研修・学習手法）」を導入したことなどにより、受講者数が増加傾向にあります。
- \* **特別区研修**では、受講回数がほぼ横ばい、受講者数が微減で推移しています。
- \* 特別区等が行う**清掃研修**では、カリキュラムの変更に伴い受講生の対象が拡大したため、全体の受講者数が増加しています。
- \* **第四ブロック研修**では、受講回数がほぼ横ばい、受講者数が微減で推移しています。

## 4 勤務評定・自己申告制度

### (1) 勤務評定

勤務評定とは、地方公務員法第40条第1項の規定に基づき実施されるものです。客観的かつ継続的に職員の勤務実績を把握することで、職員の指導及び監督の有効な指針として役立てるとともに、公正かつ科学的な人事管理を行うことで、職員の能力及び職務能率の向上に資することを目的としています。杉並区では、杉並区職員勤務評定規程に基づいて、勤務実績(能力、態度、業績の3つの観点)により行っており、人事管理に利用しています。

管理職については、自己申告書の提出と上司からのヒアリング実施により評定が行われ、その評定結果は、翌年度の勤勉手当の支給割合に反映させています。

### (2) 職員チャレンジ目標自己申告制度

杉並区では、平成15年度から、係長級、一般職員を対象として、杉並区職員チャレンジ目標自己申告制度を導入しています。これは、職員が組織目標に対応した職務目標を掲げ、目標達成に向けて努力することにより、計画的な事業の遂行と組織目標の達成をめざすこと。また、職務遂行に必要な能力開発や仕事の取組み方に対する目標を掲げチャレンジすることにより、職員の意欲を高め、職場を基本とした組織的・計画的な能力開発を図ることを目的にしています。

# 能力開発アクションプラン 2005

## 1 策定にあたって

「地方自治・新時代」の幕開けを受け、区は区民の多様なニーズに的確・速やかに対応することが求められています。そのためには、新たに能力開発推進計画を策定し、組織的に能力開発を展開していくことが重要です。

この能力開発アクションプラン2005は、「職員の資質を向上させ、職員の持つ可能性や能力をさらに高め、実務に活かす」ことを中心として策定しました。

## 2 育成する職員像

能力開発アクションプラン2005の実践をとおして育成していく職員像を、「時代感覚・区民感覚を持ち、豊かな創造力で行動する職員」と位置付けました。

## 3 能力開発の方法

### (1) 自己啓発活動の支援

日常的に自己啓発に取り組み、職務に密着した専門的な知識技能を身に付けるために、専門派遣研修や自己啓発講座の内容の充実を図り、職員が受講しやすい環境を整備していきます。

### (2) 職場内研修の充実

職場での組織的・計画的な研修(OJT)の実施や所属長による職員の育成を、能力開発をとおしてサポートしていきます。

### (3) 集合研修の実施

様々な政策課題を解決するために必要な知識や技術を計画的に習得していくために、職層に応じた**ステップ研修**と職務経験を活かした**キャリア研修**という2本の柱を中心とした集合研修の体系を構成しました。

また、選択研修や特別研修もさらに充実して実施します。

## 4 能力開発の体系

能力開発係では、能力開発アクションプラン2005を具体化した別表の研修体系に基づいて、能力開発を実施しています(36ページ参照)。

## 特別区人事委員会の業務状況の報告

地方公共団体が人事行政の運営等の状況の公表を行う際には、地方公務員法第58条の2第2項の規定により、人事委員会又は公平委員会から報告される業務の状況をあわせて公表することとされています。

この項では、23区が共同で設置している特別区人事委員会から報告された業務の状況を掲載しています。

## 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16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。

#### ア 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		・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。 ・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
	土木造園（土木）				
	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）	無	22歳以上40歳未満	保健師		
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		身体障害者手帳の交付を受けている人 特別区の区域内に住所を有する人 自力通勤ができ、かつ介護者なしに職務遂行が可能な人 通常の勤務時間に対応できる人 活字印刷文による出題に対応できる人
経験者	機械 電気	有	30歳以上35歳未満		民間企業等における業務従事歴が5年以上ある人 活字印刷文による出題に対応できる人

注1：身体障害者を対象とする採用選考の略

#### イ 日程

区分	類	類	経験者（機械・電気）	身障選考
告示	4月6日	6月15日	6月15日	8月12日
第1次試験 （筆記）	5月16日	9月12日	9月12日	10月17日
第1次試験合格発表	6月18日	10月18日	10月18日	11月8日
第2次試験 （面接）	6月26日～ 7月19日	10月26日、27日	10月30日～11月3日	11月17日、 30日
最終合格発表	8月3日	11月15日	11月15日	12月7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	合格者 数	倍率 (倍)
類	事務	280	9,479	7,436	78.4	805	719	418	17.8
	土木造園(土木)	29	532	417	78.4	157	143	90	4.6
	建築	12	236	184	78.0	51	49	24	7.7
	機械	31	135	95	70.4	68	64	45	2.1
	電気	28	188	147	78.2	82	74	47	3.1
	福祉	8	416	312	75.0	40	40	26	12.0
	衛生監視(衛生)	19	182	137	75.3	52	49	31	4.4
	衛生監視(化学)	5	176	123	69.9	28	26	13	9.5
	保健師	11	419	336	80.2	63	60	39	8.6
	類計	423	11,763	9,187	78.1	1,346	1,224	733	12.5
類	事務	80	2,489	1,933	77.7	273	231	137	14.1
身障	事務	13	85	76	89.4	30	29	15	5.1
経 験 者	機械	3	125	90	72.0	34	33	8	11.3
	電気	1	67	50	74.6	4	4	1	50.0
	経験者計	4	192	140	72.9	38	37	9	15.6
合計		520	14,529	11,336	78.0	1,687	1,521	894	12.7

(2) 採用選考

平成16年度人事委員会が実施した杉並区の採用選考の実施状況は次のとおりです。

ア 指導室長・医師

区 分	合格者数
指導室長	0 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	若干名	なし	若干名
申込者数	人	2 人	人	8 人
受験者数	人	1 人	人	7 人
合格者数	人	1 人	人	2 人

(3) 管理職選考

ア 受験資格及び選考方法

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17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)

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17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・特別区競馬組合の合計)

(単位:人、%)

		有資格者 数 A	申込者数 B	申込率 B/A	受験者数 C	受験率 C/B	口頭試問 進出者数 D	口頭試 問進出 率 D/C	合格者数 E	合格率 E/C
類	事務	19,535	897	4.6	579	64.5	151	26.1	70	12.1
	技術	766	95	12.4	56	58.9	10	17.9	5	8.9
	技術	555	65	11.7	41	63.1	9	22.0	6	14.6
	技術	1,442	36	2.5	28	77.8	5	17.9	4	14.3
	技術計	2,763	196	7.1	125	63.8	24	19.2	15	12.0
	計	22,298	1,093	4.9	704	64.4	175	24.9	85	12.1
類	事務	1,223	244	20.0	176	72.1	84	47.7	38	21.6
	技術	305	55	18.0	35	63.6	5	14.3	5	14.3
	計	1,528	299	19.6	211	70.6	89	42.2	43	20.4
合計		23,826	1,392	5.8	915	65.7	264	28.9	128	14.0

## 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16年10月8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し、意見の申し出を行いました。

その概要は次のとおりです。

(1) 本年のポイント 《6年ぶりに前年水準を維持 ～ 勧告は行わず、報告のみ》

ア 職員給与と民間給与がほぼ均衡しているため、例月給与の改定を見送り

〔公民較差は、82円 0.02%〕

イ 期末・勤勉手当（ボーナス）は、民間の支給状況と均衡〔据え置き〕

(2) 公民給与の比較

ア 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16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
調査実人員	41,069人（うち初任給関係職種4,774人）

(イ) 職員給与等実態調査の内容（平成16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
65,353人	31,536人	425,667円	43.9歳

(注) 1 平均給与には通勤手当を含まない。

2 民間従業員と比較した職員は、新卒採用職員を除く事務・技術の職員である。

イ 公民較差

民間従業員平均給与	職員平均給与	較 差
425,749円	425,667円	82円 (0.02%)

(注) 1 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。

2 民間従業員平均給与、職員平均給与には通勤手当を含まない。

ウ 特別給（賞与）

民間従業員	職員
4.42月分	4.4月分

(注) 民間従業員については、平成15年8月から平成16年7月までの1年間に支給された特別給の状況である。

(3) 意見の申出（要旨）

ア 本年の給与改定等について

(ア) 給料表及び諸手当

- ・ 4月の時点で職員の給与と民間給与がほぼ均衡していたことなどから、給料表及び諸手当の改定は行わないことが適当

- ・ 寒冷地手当は、人事院勧告の内容を踏まえ、国に準じた措置を行うことが適当

- ・ 期末手当・勤勉手当の年間の支給月数は、民間の特別給の支給状況と概ね均衡していることから、改定を行わないことが適当。支給回数は、年2回とすることが必要。支給割合は、民間の状況等を踏まえて、見直しが必要

- ・ 特殊勤務手当は、さらに業務の特殊性、困難性等について精査し、見直しに努めていくことが必要
  - ・ 幼稚園教育職員給料表は、これまでの経緯を踏まえ、当分の間、東京都の小学校教育職員に適用される給料表の動向を注視しながら検討。教育公務員の給与水準をめぐる動向や幼児教育を取り巻く環境の変化等を踏まえ、引き続き研究が必要
- (イ) 公民比較方法の見直し
- ・ 通勤手当について、本年から、6箇月定期券等の価額による一括支給に変更したことなどから実費弁償の性格が強まったため、比較給与種目から除外。来年の公民比較方法について、人事院の動向等を踏まえて検討
- イ 能力・業績及び職責に基づく新たな人事・給与制度の構築について**
- (ア) 個々の職員の能力発揮等を通じて、行政サービスの一層の向上等が期待されていることから、職員の能力・業績を的確に評価し、その評価が処遇に反映されるとともに、人材育成に資する新たな人事・給与制度の構築が必要
- (イ) 本年の人事院の報告において示された給与構造の基本的見直しの具体的な検討項目は、特別区の給与制度への影響も大きいことから、国の動向等を注視しながら検証することが必要
- (ウ) 特別区の給与の現状として、年功的な仕組みや運用に起因する状況が見られることから、能力・業績及び職責に基づく給与制度へ抜本的に見直すことが必要。特別区の実情等の分析を進めながら、特別区に相応しい制度としていくことが必要
- (エ) 職員の能力・業績を適切に処遇に反映させるためには、客観性、透明性、納得性に配慮した評価制度の確立が不可欠。評価制度の検討に当たっては、職員の理解が得られるよう、試行期間の設定など円滑な導入に向けた方策についても検討が必要
- ウ 人材確保等における課題について**
- (ア) 中・長期的な視点から、計画的・安定的な人材の確保が必要。有為な人材の確保に向けて、国の年齢制限撤廃の動向等に留意し、採用試験の在り方について検討
- (イ) 区民サービスの在り方や人材の有効活用の観点から、任期付短時間勤務職員制度等の多様な任用形態の諸制度について、十分に検討を重ねることが必要
- (ウ) 管理職選考及び係長職昇任選考の受験率低下が続いており、その要因の把握に努めるとともに、昇任意欲を高める方策の検討が必要
- エ 勤務環境の整備等について**
- (ア) 次世代育成支援対策推進法の趣旨を踏まえ、職業生活と家庭生活の両立の観点から充実させてきた育児・介護等を行う職員に対する施策をより効果的に推進
- (イ) 心の健康に関して、職員一人ひとりが基礎知識を習得でき、組織としても取り組むことができる環境づくりが必要。心の病に陥った職員の円滑な職場復帰に対する職場の理解と支援も肝要

### 3 勤務条件に関する措置の要求の状況

平成16年度中における杉並区での措置要求はありませんでした。

### 4 不利益処分に関する不服申立ての状況

平成16年度中における杉並区での不服申立てはありませんでした。