

# 杉並区職員白書

2016

平成28年9月

杉並区

## 職員白書2016の発行にあたって

杉並区では、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。

また、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、杉並区においても、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。

職員白書は、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として、職員の現状等および地方公務員法に規定する人事委員会からの業務状況報告をあわせて冊子形式にまとめ、発行しているものです。

皆様のご理解とご協力をよろしくお願い申し上げます。

## ～ 目 次 ～

I	職員の勤務環境をめぐる最近の動き	1
II	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	6
	2 職員数の推移	7
	3 年齢別職員数	8
	4 職種別職員数	10
	5 職層別職員数の推移	11
	6 級及び職制上の段階ごとの職員数	12
	第2 採用、昇任、処分、退職	
	1 採用	15
	2 昇任	16
	3 処分	21
	4 退職	22
	5 退職管理	24
	第3 勤務条件	
	1 勤務時間	25
	2 年次有給休暇	25
	3 特別休暇等	25
	4 育児休業	26
	5 配偶者同行休業	27
	6 介護休暇	28
	第4 職員の給与と人件費	
	1 区職員の給与決定のしくみ	29
	2 区職員の給与	29
	3 職層別給与、職種別給与	30

4	ラスパイレス指数	31
5	人件費の抑制	32
第5	健康管理	
1	所属別定期健康診断受診状況	33
2	長期病気休暇取得者数、病気休職者数	34
3	職員健康相談室利用状況	35
第6	職員の福祉・共済・公務災害補償制度	
1	厚生制度	36
2	共済制度	37
3	公務災害補償制度	37
4	その他の厚生制度	38
第7	職員の人材育成と人事評価	
1	研修受講回数及び受講者数	39
2	人事評価制度と目標申告	40
Ⅲ	特別区人事委員会の業務状況の報告	41

# I 職員の勤務環境をめぐる最近の動き

## 1 勤務条件の改善

### (1) 退職管理の導入（28年度）

職員の退職管理のより適正な確保を図るため、営利企業等に再就職した元職員による現職職員への働きかけ規制や、退職した元管理職が再就職した場合における再就職先の届出の義務づけ等を行うこととしました。

### (2) 分限降給の整備（28年度）

職員の勤務実績が不良なことが明らかな場合で、指導等を行ったにもかかわらず、勤務実績が改善されないときは、その意に反して3号給下位に降給することができるとする、分限降給の仕組みを整備しました。

### (3) 人事評価制度の導入（28年度）

能力及び実績に基づく人事管理を徹底するため、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行う人事評価制度を導入し、これを任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とすることとしました。

### (4) 配偶者同行休業の導入（27年度）

外国で勤務等をする配偶者と生活を共にすることを希望する職員の継続的な勤務を促進することを目的に、配偶者同行休業制度を平成27年4月から導入しました。

### (5) 特殊勤務手当の一部廃止（27年度）

取締役・指導等業務手当、放射線業務手当の廃止を、平成27年4月から実施しました。

### (6) 育児参加休暇の導入（26年度）

男性職員の育児への参加を促進するため、新たな休暇として育児参加休暇を平成27年1月から導入しました。これに伴い、出産支援休暇の取得可能日数の見直しを行いました。

### (7) パワー・ハラスメント防止体制の整備（26年度）

近年、社会問題として顕在化しているパワー・ハラスメントについて、平成26年9月から防止規程を整備し、相談体制を整えました。

### (8) 再任用制度の運用の変更について（26年度）

年金支給開始年齢の段階的引き上げに伴い、雇用と年金の接続を図る必要が生じたため、現行の再任用制度をもとにフルタイム職を原則とする当面の運用指針を策定し、平成25年度末の定年退職者から適用しました。

(9) 住居手当制度の改正（26年度）

職員採用における有為な人材の確保と、給与に占める家賃負担割合が高い職員の負担を軽減する観点等から、支給対象を賃貸住宅居住者に限定し、一定年齢層の職員に加算措置を設けるよう、住居手当制度の改正を行いました。なお、平成29年度までの間、従前の手当受給者に対する経過措置が設けられています。

(10) 係長職昇任選考制度の改正（25年度）

豊富な知識や経験を有し、係長としてふさわしい人材でありながら埋もれてしまっている人材を発掘するため、現行の申込制（一般・長期）の選考制度と併用して、部長推薦制度を創設しました。

(11) 骨髄提供等に伴う職務専念義務免除の対象範囲の拡充（24年度）

白血病等の有効な治療法である移植療法のドナーとなる場合には職務専念義務が免除されますが、これまでの骨髄を提供する場合に加え、末梢血幹細胞を提供する場合も対象となるよう、範囲の拡充を行いました。

(12) 勤勉手当の一律拠出制度等の改正（24年度）

これまで管理職を対象に実施してきた勤勉手当の一律拠出を、平成24年6月の支給時から、係長級、主任主事、技能長及び技能主任についても開始しました。また、扶養手当を勤勉手当の原資とし、勤務成績が良好な職員に増額して配分するよう改めました。

(13) 特殊勤務手当の一部廃止（24年度）

徴収・滞納整理出張特別手当、不規則勤務手当、障害者（児）施設等業務手当、検便手当の廃止を、平成24年4月から実施しました。

(14) 子育て支援に係る休暇等の充実（23年度）

職員が育児と仕事の一層の両立を図ることができるよう、母体保護休暇については、これまでは付与日数を連続して取得することが条件であったところ、日を単位として分割して取得することを可能とする改正を行いました。

また、出産支援休暇については、これまでの日を単位とした取得に加え、時間単位の取得を可能とする改正を行いました。

再任用職員についても、子が1歳に達する日までの間、育児休業取得が可能なよう改めました。

(15) 改正育児・介護休業法に伴う制度の見直し（22年度）

配偶者の状況に関わらず育児休業できるようにする等、育児休業を取得しやすい制度に改めました。また、短期の介護休暇制度の導入や子の看護休暇制度の拡充、育児のための超過勤務免除・制限の規定を設けました。

(16) 新任職員への支援制度の実施（22年度）

新任職員が安心して職場で力を発揮できるよう、職場での新任職員の育成の中心的な役割を担う「新任職員育成担当者」と、職場外から先輩職員として、自らの経験などをもとに新任職員を支援していく「新任職員サポーター」を配置しました。

(17) 再任用制度の本則実施（22年度）

定年退職した職員のこれまでの知識・経験を有効に活用させるため、再任用制度の本則実施を行いました。

## 2 職員の人材育成

(1) 杉並区人材育成計画（平成28～30年度）の改定（28年度）

基本構想が示す将来像「支えあい共につくる 安全で活力あるみどりの住宅都市 杉並」を実現できる職員の育成を目指すとともに、平成28年度から導入・実施された人事評価制度や目標申告を人材育成に活かすという位置付けを明確にし、区政の担い手である職員の能力向上と組織というチーム力を計画的に高めていくため、杉並区人材育成計画を改定しました。計画では、杉並区を担う職員として目指すべき職員像を次のように掲げています。

- ①自ら意欲と主体性を持ち、能力を高め、新たな課題に挑戦していく杉並区職員
- ②組織力を高め、最強のチームワークで区民の信頼に応えられる杉並区職員

(2) 特別区職層研修への一部参加（23年度）

集合研修における交流を通じて、区を越えた人的ネットワークを築くため、新任研修（後期）と管理職昇任前研修について、特別区職員研修所で行う職層研修に参加することにしました。なお、専門研修等についても、職員育成上必要なものを選択し参加しています。

## 3 職員の健康管理・メンタルヘルス

(1) ストレスチェックの実施

平成26年6月に労働安全衛生法が改正され、労働者の心理的な負担を把握するための検査（ストレスチェック）の実施が事業者には義務付けられました。これは、自身のストレスについての気づきを促し、ストレス状況を早期に把握して必要な措置を講じることにより、メンタル不調となることを未然に防ぐことを目的としています。杉並区では、法改正に先駆けて平成25年度から行ってきました

が、平成28年4月に「杉並区ストレスチェック制度実施要綱」を制定し、今後はこの要綱に基づき実施していきます。

(2) 心理面接の実施

係長職昇任者を対象に、自らのストレス対処法を身につけ心の健康保持増進を図るとともに、メンタルヘルス不調者への早期対応などを目的として、心理カウンセラーによる個別面接を実施しています。

(3) 過重労働面接の実施

過重労働による健康障害を防止するため、月100時間を超える超過勤務を行った職員及び月80時間を超える超過勤務を引き続き2か月間行った職員を対象に、産業医面接を実施しています。

(4) 心の健康づくり計画

職員のこころの健康が保たれるよう、予防から発症・治癒後の職場復帰までを体系的に整理した「職員の心の健康づくり」に基づき、職員の心のケアを実施しています。

(5) 各職場との連携

心の健康問題を抱えている職員と職場の上司、主治医との連携を図り、職場復帰への支援を実施するとともに、復帰後には心理カウンセラーのフォロー面接を実施しています。

#### 4 職員の子育て支援・女性活躍推進行動計画の推進

区ではこれまで、「次世代育成支援対策推進法」に基づく特定事業主行動計画を平成16年度に策定して勤務環境の整備に努めてきましたが、27年度に成立した「女性活躍推進法」において女性の活躍推進に向けた行動計画の策定が新たに義務づけられたことを受け、28年4月、新たに「杉並区職員の子育て支援・女性活躍推進行動計画」を策定しました。

本計画のもと、ワーク・ライフ・バランスを重視し、出産・育児や介護を行う職員を支援するとともに、女性がその能力を十分に発揮できる勤務環境を目指し、取組を進めています。主な目標指標は、次のとおりです。

【主な目標指標】

- ・男性職員の出産支援休暇・育児参加休暇：取得率100%
- ・男性職員の育児休業：取得率20%以上
- ・管理職に占める女性職員の割合：20%以上
- ・係長職に占める女性職員の割合：45%以上

## Ⅱ 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

平成28年4月1日現在の職員数は、3,496人です。(特別職を除き、再任用フルタイム勤務職員63人を含む。)

さらに再任用短時間勤務職員288人が配置されているほか、嘱託員やパートタイム、臨時職員が従事しています。

各部署配置職員一覧

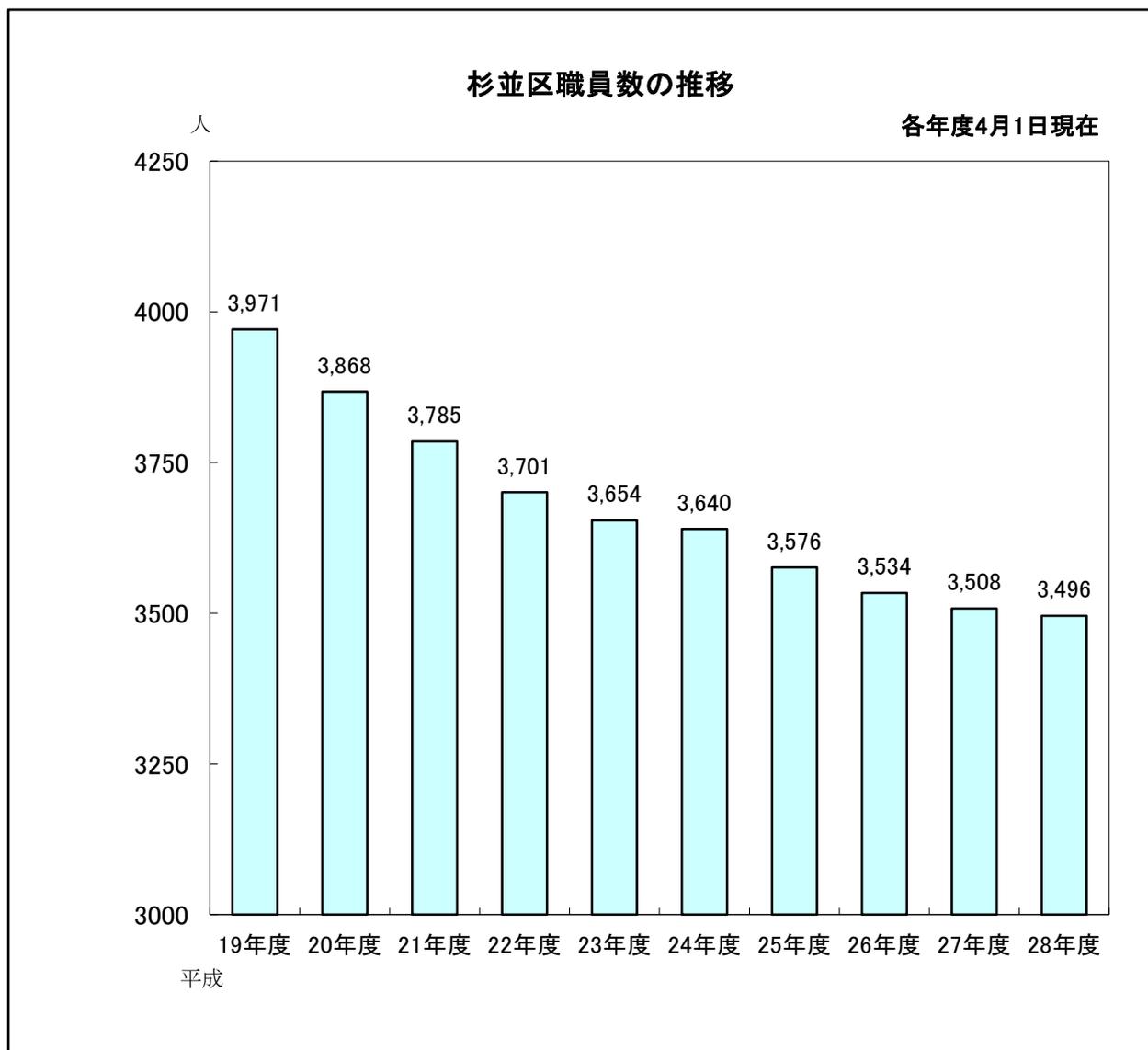
平成28年4月1日現在

部署	課等	常勤職員				再任用 フルタイム (内数)	再任用 短時間	部署	課等	常勤職員				再任用 フルタイム (内数)	再任用 短時間
		男	女	計	再任用 フルタイム (内数)					男	女	計	再任用 フルタイム (内数)		
政策経営部	企画課	14	4	18	1	1	都市整備部	都市計画課	13	7	20				
	財政課	9	1	10				住宅課	9	3	12		1		
	情報政策課	43	9	52	1			まちづくり推進課	13	7	20				
	営繕課	40	7	47	2	2		建築課	34	13	47	1	2		
	計	106	21	127	4	3		土木管理課	44	9	53	3	5		
総務部	総務課	9	3	12				土木計画課	24	3	27				
	秘書課	2	2	4				交通対策課	16	3	19	1	1		
	人事課	24	11	35		3		みどり公園課(本庁)	19	9	28		1		
	経理課	22	4	26	1	7		南公園緑地事務所	10	1	11				
	広報課	7	6	13		1		北公園緑地事務所	6	1	7		35		
	区政相談課	3	3	6		6		みどり公園課 小計	35	11	46		36		
	計	67	29	96	1	17		杉並土木事務所	30	3	33		2		
危機管理課	危機管理対策課	8		8			環境部	環境課	12	7	19	1	3		
	防災課	13	2	15	1	1		ごみ減量対策課	6	5	11				
	計	21	2	23	1	1		清掃事務所	143	5	148	1	5		
区民生活部	管理課	11	8	19		5		方南支所	79		79		7		
	区民課(本庁)	29	52	81		9		清掃事務所 小計	222	5	227	1	12		
	区民係	38	44	82				計	240	17	257	2	15		
	区民課 小計	67	96	163		9		会計管理室	9	9	18				
	地域課(本庁)	4	6	10				区長部局 計	1235	1782	3017	52	221		
	地域活動係	17	12	29	2			選挙管理委員会事務局	8	2	10				
	地域課 小計	21	18	39	2			監査委員事務局	5	1	6		5		
	協働推進課	4	2	6				区議会事務局	11	4	15		1		
	課税課	32	35	67	1	1	教育委員会事務局	庶務課	16	8	24				
	納税課	17	23	40	3	6		教育企画課	5	3	8				
	文化・交流課	14	5	19	1	1		学務課	9	11	20		1		
	計	166	187	353	7	22		特別支援教育課	4	5	9		1		
	産業振興センター	16	9	25		1		学校支援課	7	6	13				
	管理課	13	10	23	1	4		学校整備課	11	3	14	1	1		
	国保年金課	32	69	101	2	6		生涯学習推進課(本庁)	5	4	9				
障害者施策課	19	24	43	1	8	社会教育センター		3	6	9					
こども発達センター	2	31	33	1		郷土博物館		3	1	4		2			
障害者施策課 小計	21	55	76	2	8	生涯学習推進課 小計		11	11	22		2			
障害者生活支援課	6	6	12		1	スポーツ振興課		5	5	10		2			
すぎのき生活園	23	24	47		1	済美教育センター		10	6	16	1	1			
こすもす生活園	9	8	17		2	計		78	58	136	2	8			
なのはな生活園	7	16	23	1		図書館		中央図書館	24	12	36	2	4		
障害者生活支援課 小計	45	54	99	1	4			地域図書館(6)	16	9	25		11		
高齢者施策課	10	13	23				計	40	21	61	2	15			
高齢者在宅支援課	13	28	41		1		学校	小学校(41)	75	99	174	3	19		
介護保険課	20	32	52	1	3			中学校(23)	20	17	37	3	14		
子育て支援課(本庁)	16	27	43		4			養護学校(1)	4	4	8		1		
子どもセンター(5)	4	8	12	2				計	99	120	219	6	34		
子育て支援課 小計	20	35	55	2	4		教育委員会 計	217	199	416	10	57			
保育課(本庁)	23	24	47		5		派遣等	人事・厚生事務組合	3		3				
保育園(38)	17	719	736	6	45			清掃一部事務組合	13		13				
小規模保育事業所		1	1	1	3			後期高齢者医療広域連合	2		2				
保育課 小計	40	744	784	7	53			中野区	1		1				
児童青少年課	20	13	33		1			板橋区	1		1				
児童館(41)	56	158	214	8	10			南相馬市	6	2	8		1		
児童青少年課 小計	76	171	247	8	11			スポーツ振興財団	2		2		1		
杉並福祉事務所	23	33	56	3	5	障害者雇用支援事業団		1	1	2					
高円寺事務所	24	25	49	1	3	社会福祉協議会						1			
高井戸事務所	14	13	27		1	成年後見センター						2			
杉並福祉事務所 小計	61	71	132	4	9	計		29	3	32	1	4			
子供園(6)		47	47	1		職員数合計		1505	1991	3496	63	288			
計	351	1329	1680	29	103	特別職		4		4					
杉並保健所	健康推進課	7	12	19		2									
	生活衛生課	20	22	42	1	5									
	保健予防課	4	16	20											
	保健サービス課	10	70	80	2	5									
計	41	120	161	3	12										

## 2 職員数の推移

区では、絶えず施策・事業の評価、検証を行い、実施主体の見直しや組織の改編、職員の採用抑制などを通じ、職員定数の見直しを行ってきました。平成 28 年度当初では、行財政改革推進計画に基づき、前年度から 12 名の職員を削減しました。

今後も持続可能な行財政運営を推進するとともに、多様化している区民ニーズや新たな行政課題に的確に対応していくため、委託等の民間活力の活用も視野に入れた、より効果的な執行体制を目指し、さらなる職員定数の適正化を図っていきます。



※特別職を除き、再任用フルタイム勤務職員を含む。

### 【参考】再任用短時間勤務職員数の推移

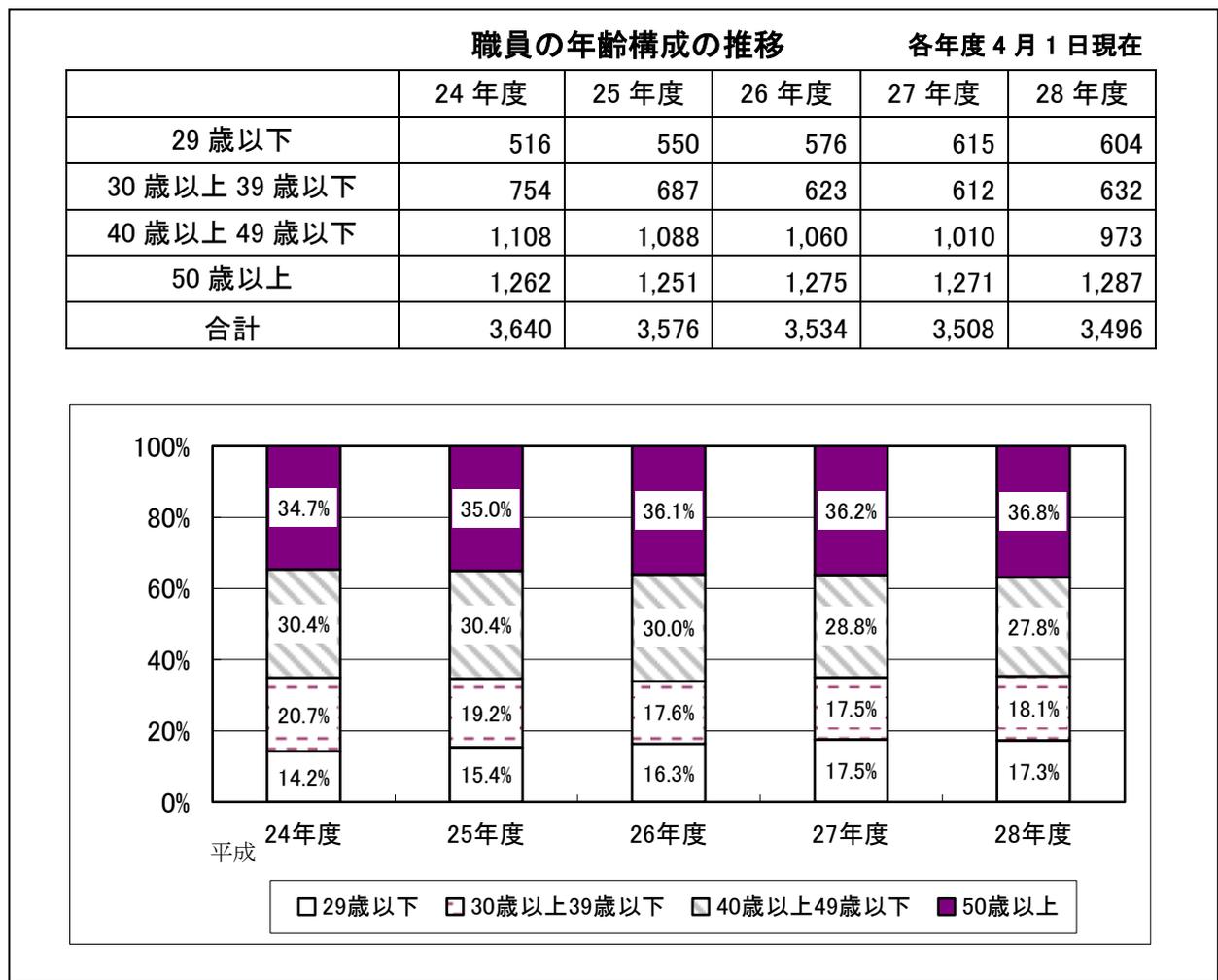
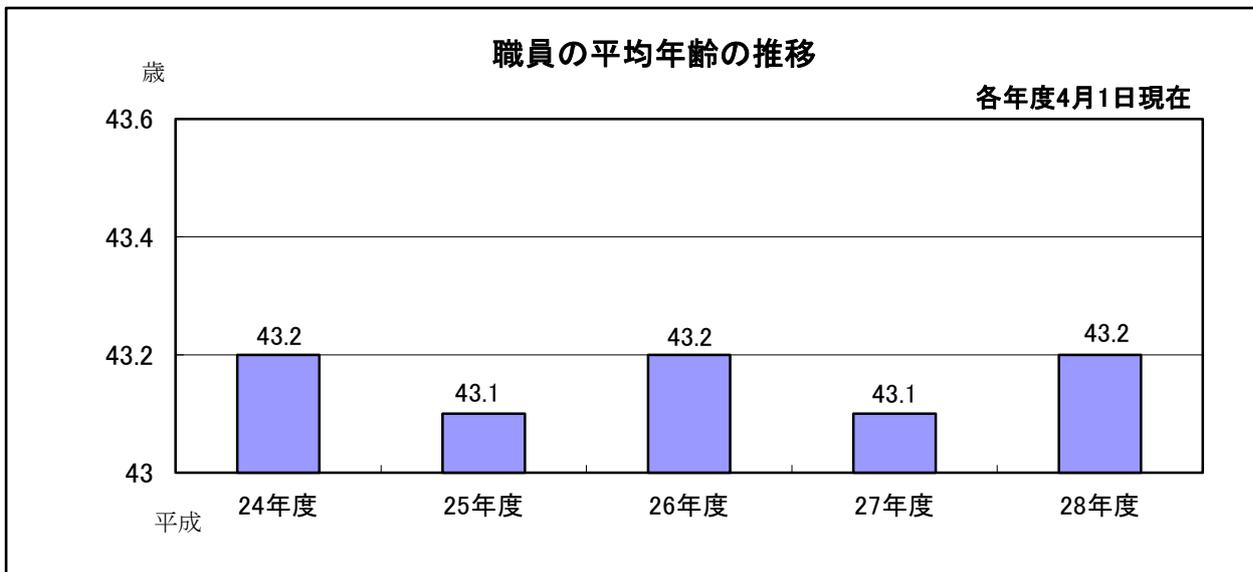
各年度4月1日現在

19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
11	16	31	268	345	336	318	349	328	288

※区では、平成 22 年度から再任用制度を本格実施した。

### 3 年齢別職員数

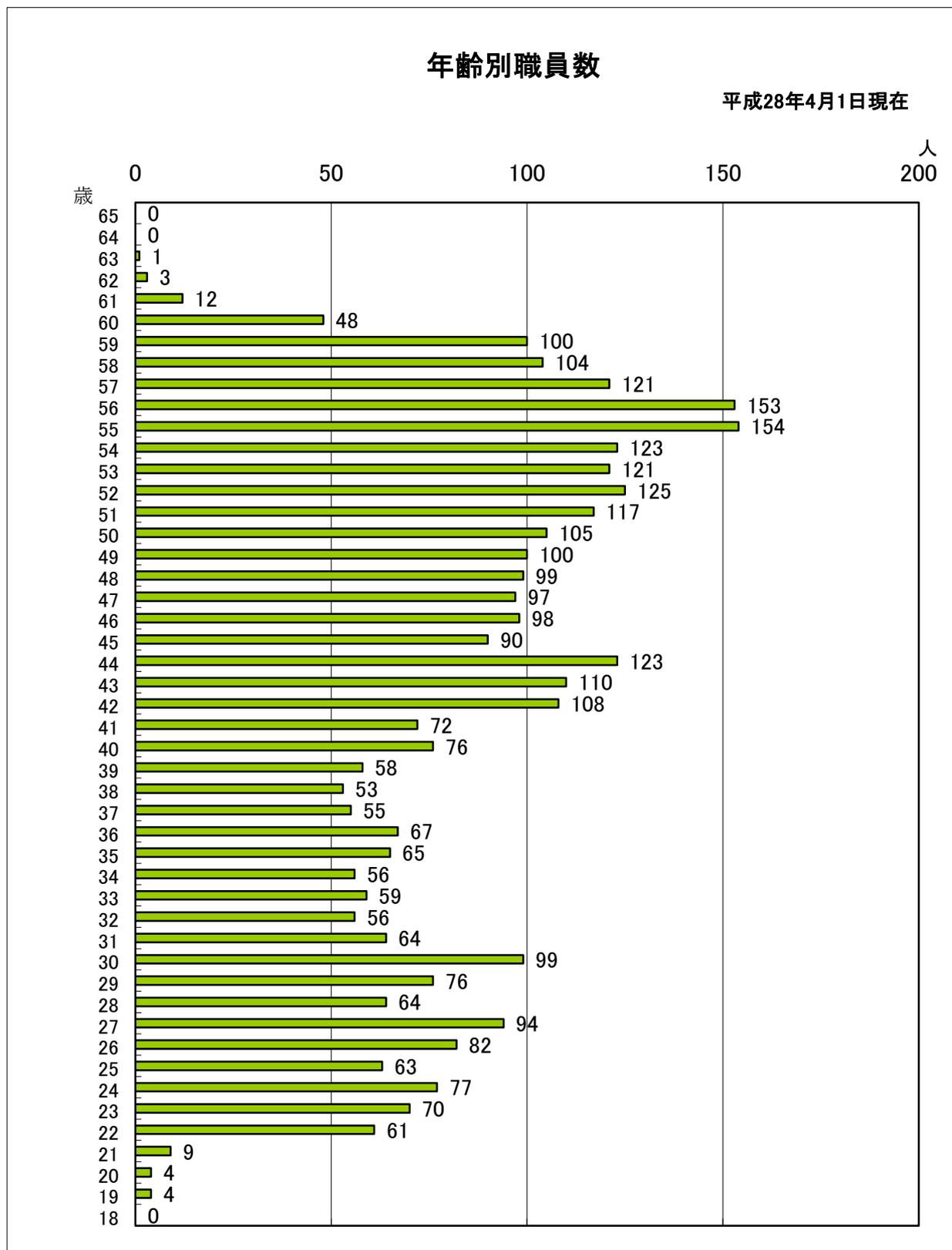
職員の平均年齢はこの5年、おおむね43歳で推移しています。  
年齢構成では40歳以上の職員が約65%を占めています。



※それぞれ特別職を除き、再任用フルタイム勤務職員を含む。

○年齢別に見ると49歳以上59歳以下の職員はそれぞれ100名を超えており、特に55歳・56歳の層は、150名を超えています。

○一方、10代の職員は4名、25歳以下の若手職員は288名(8.2%)となっています。

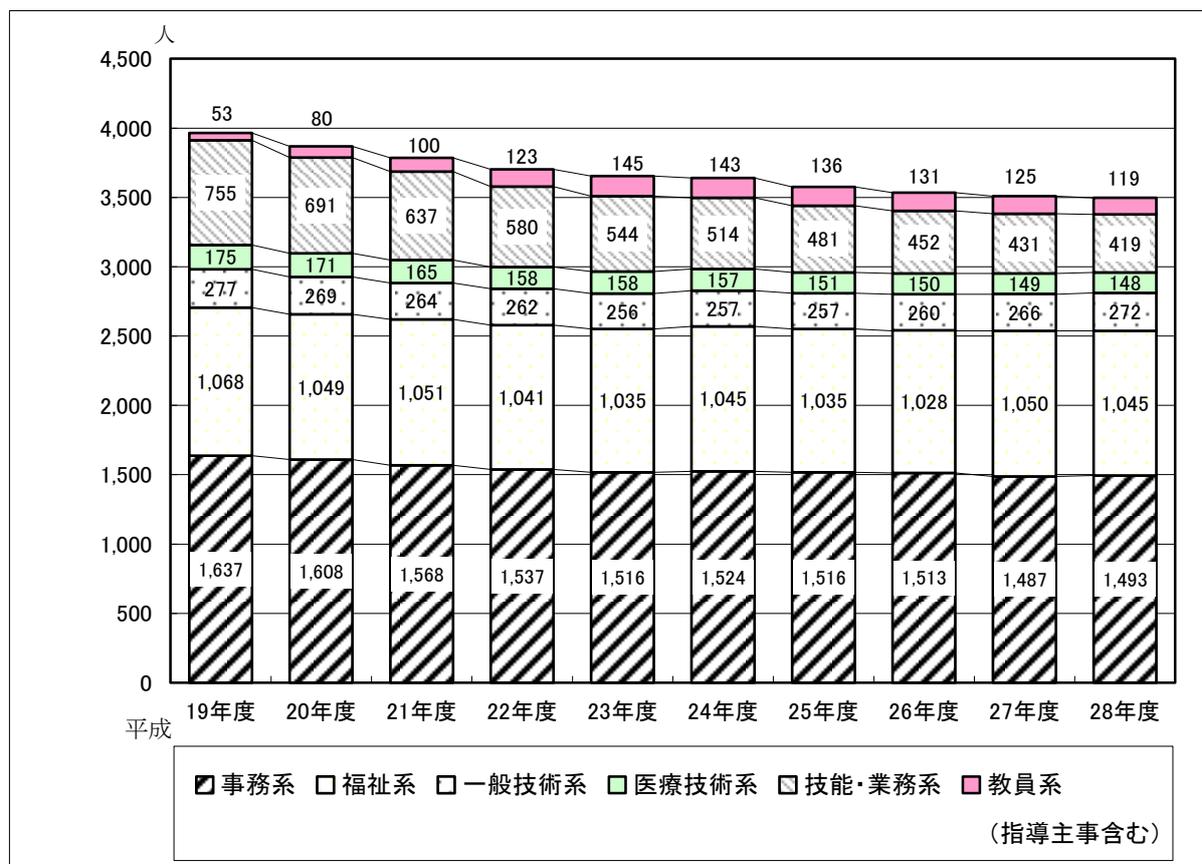


※特別職を除き、再任用フルタイム勤務職員を含む。

## 4 職種別職員数

区の職員を職種別で見ると、職員総数 3,496 人のうち、事務系が 1,493 人 (42.7%)、福祉系が 1,045 人 (29.9%)、一般技術系が 272 人 (7.8%)、医療技術系が 148 人 (4.2%)、技能・業務系が 419 人 (12%)、教員系 119 人 (3.4%) となっています。

		職種別職員数									
		各年度 4 月 1 日現在									
	19 年度	20 年度	21 年度	22 年度	23 年度	24 年度	25 年度	26 年度	27 年度	28 年度	
事務系	1,637	1,608	1,568	1,537	1,516	1,524	1,516	1,513	1,487	1,493	
福祉系	1,068	1,049	1,051	1,041	1,035	1,045	1,035	1,028	1,050	1,045	
一般技術系	277	269	264	262	256	257	257	260	266	272	
医療技術系	175	171	165	158	158	157	151	150	149	148	
小計	3,157	3,097	3,048	2,998	2,965	2,983	2,959	2,951	2,952	2,958	
技能・業務系	755	691	637	580	544	514	481	452	431	419	
教員系 (指導主事含む)	53	80	100	123	145	143	136	131	125	119	
合計	3,965	3,868	3,785	3,701	3,654	3,640	3,576	3,534	3,508	3,496	



※特別職を除き、再任用フルタイム勤務職員を含む。

## 5 職層別職員数の推移

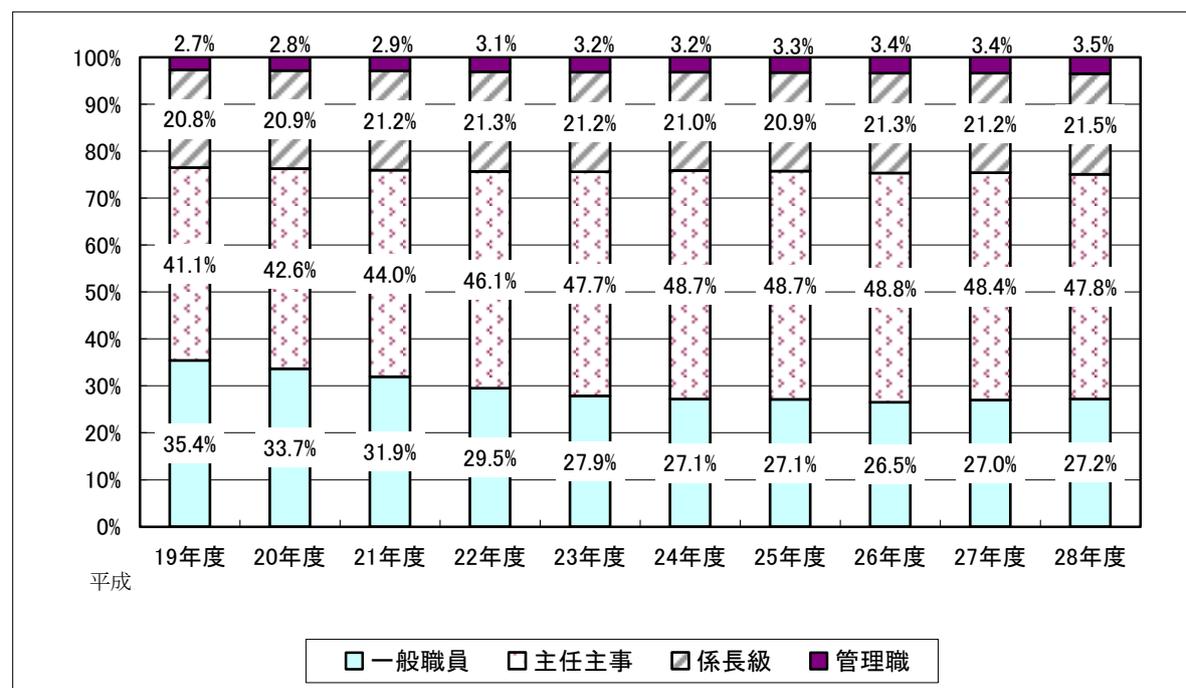
区の職員を職層別で見ると、主任主事以上の職員が約73%となっています。

平成28年4月1日での職層別の割合は、管理職118人(3.5%)、係長級717人(21.5%)、主任主事1,600人(47.8%)、一般職員910人(27.2%)となっています。

職層別職員数の推移

各年度4月1日現在

	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
一般職員	1,358	1,252	1,165	1,056	982	951	930	900	911	910
主任主事	1,575	1,584	1,608	1,651	1,682	1,707	1,672	1,658	1,634	1,600
係長級	797	778	772	761	748	735	720	722	717	717
管理職	105	106	107	111	113	111	113	116	115	118
合計	3,835	3,720	3,652	3,579	3,525	3,504	3,435	3,396	3,377	3,345



※特別職、派遣職員、休職者等を除く。(特別区現員調)

## 6 級及び職制上の段階ごとの職員数

区では等級別基準職務表を定め、職務の級ごとに、その基準となる職務を定めています。7つの給料表別に定める職務の級ごとの人数は、次のとおりです。

### 行政職給料表(一)

職務の級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		人	%	職名	人	人	%	段階
1級	係員の職務	216	7	主事	216	216	7	係員Ⅰ
2級	高度の知識又は経験が必要とする業務を行う係員の職務	557	19	主事	557	574	19	係員Ⅱ
3級	主任主事の職務又は特に高度の知識若しくは経験が必要とする業務を行う係員の職務	1,264	42	主事	17	1,449	48	主任主事
				主任主事	1,247			
4級	係長、担当係長若しくは主査の職務又は高度の知識若しくは経験が必要とする業務を行う主任主事の職務	687	23	主任主事	202	485	16	係長
				係長	97			
				担当係長	137			
				主査	190			
				保育園長	34			
				児童館長	27			
5級	総括係長の職務	171	6	係長	115	171	6	総括係長
				担当係長	37			
				保育園長	11			
				児童館長	8			
6級	課長、担当課長又は副参事の職務	56	2	課長	26	56	2	課長
				担当課長	22			
				副参事	8			
7級	統括課長の職務	21	1	課長	18	21	1	統括課長
				担当課長	1			
				副参事	2			
8級	部長、担当部長又は参事の職務	37	1	部長	13	37	1	部長
				担当部長	9			
				参事	15			
合計		3,009	100		3,009	3,009		

### 行政職給料表(二)

職務の級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		人	%	職名	人	人	%	段階
1級	係員の職務	39	8	主事	39	74	16	係員
2級	技能主任の職務又は高度の技能若しくは経験が必要とする業務を行う係員の職務	378	79	主事	35	365	77	技能主任
				技能主任	343			
3級	技能長の職務又は困難な業務を処理する技能主任の職務	56	12	技能主任	22	35	7	技能長
				技能長	34			
4級	統括技能長の職務又は困難な業務を処理する技能長の職務	4	1	技能長	1	3	1	統括技能長
				統括技能長	3			
合計		477	100		477	477		

### 医療職給料表(一)

職務の級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		人	%	職名	人	人	%	段階
1級	係長、担当係長又は主査の職務	0	0	係長	0	0	0	係長
2級	課長、担当課長又は副参事の職務	3	60	課長	1	3	60	課長
				担当課長	2			
3級	部長、担当部長又は参事の職務	2	40	担当部長	1	2	40	部長
				参事	1			
合計		5	100	5		5		

### 医療職給料表(二)

職務の級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		人	%	職名	人	人	%	段階
1級	係員の職務	0	0	主事	0	0	0	係員Ⅰ
2級	高度の知識又は経験が必要とする業務を行う係員の職務	2	5	主事	2	2	5	係員Ⅱ
3級	主任主事の職務	15	36	主任主事	15	18	43	主任主事
4級	係長、担当係長若しくは主査の職務又は高度の知識若しくは経験が必要とする業務を行う主任主事の職務	20	48	主任主事	3			
				担当係長	7	17	40	係長
				主査	10			
5級	総括係長の職務	5	12	係長	1	5	12	総括係長
				担当係長	4			
6級	課長、担当課長又は副参事の職務	0	0	課長	0	0	0	課長
7級	統括課長の職務	0	0	課長	0	0	0	統括課長
合計		42	100	42		42		

### 医療職給料表(三)

職務の級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		人	%	職名	人	人	%	段階
1級	係員の職務	9	8	主事	9	9	8	係員Ⅰ
2級	高度の知識又は経験が必要とする業務を行う係員の職務	18	17	主事	18	18	17	係員Ⅱ
3級	主任主事の職務	41	38	主任主事	41	43	40	主任主事
4級	係長、担当係長若しくは主査の職務又は高度の知識若しくは経験が必要とする業務を行う主任主事の職務	30	28	主任主事	2			
				係長	1	28	26	係長
				担当係長	13			
5級	総括係長の職務	6	6	係長	1	6	6	総括係長
				担当係長	5			
6級	課長、担当課長又は副参事の職務	2	2	課長	1	2	2	課長
				副参事	1			
7級	統括課長の職務	1	1	課長	1	1	1	統括課長
合計		107	100	107		107		

### 幼稚園教育職員給料表

職務の級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		人	%	職名	人	人	%	段階
1級	教諭の職務	9	38	教諭	9	9	38	教諭
2級	主任教諭の職務	5	21	主任教諭	5	5	21	主任教諭
3級	副園長の職務	4	17	副園長	4	4	17	副園長
4級	園長の職務	6	25	園長	6	6	25	園長
合計		24	100		24	24		

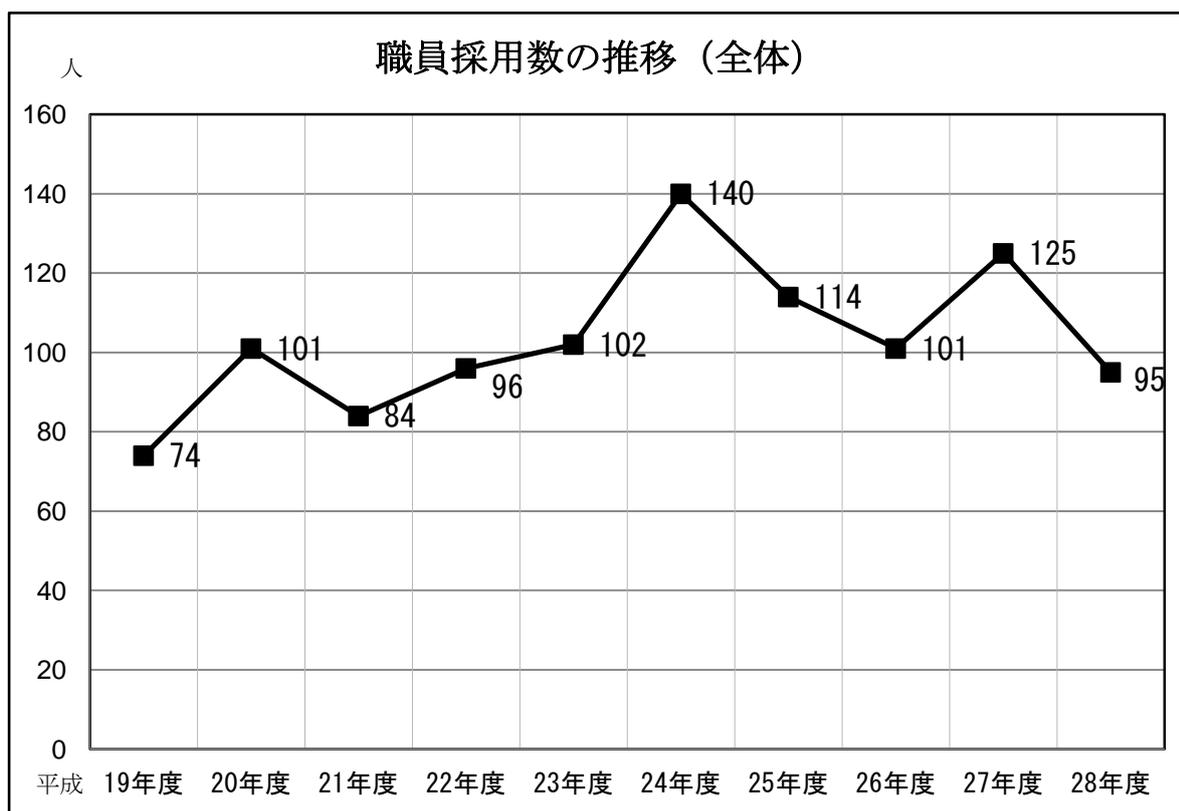
### 学校教育職員給料表

職務の級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		人	%	職名	人	人	%	段階
1級	小学校、中学校又は特別支援学校の助教諭の職務	0	0	助教諭	0	0	0	助教諭
2級	小学校、中学校又は特別支援学校の教諭の職務	76	84	教諭	76	76	84	教諭
3級	小学校、中学校又は特別支援学校の主任教諭の職務	15	16	主任教諭	15	15	16	主任教諭
4級	小学校、中学校又は特別支援学校の主幹教諭の職務	0	0	主幹教諭	0	0	0	主幹教諭
5級	小学校、中学校又は特別支援学校の副校長の職務	0	0	副校長	0	0	0	副校長
合計		91	100		91	91		

## 第2 採用、昇任、処分、退職

### 1 採用

持続可能な行財政運営を推進するとともに、多様な行政課題に柔軟に対応するための配置を行うなど、職員定数の適正化を図りながら、職員の採用抑制に努めております。



### 新規採用職員の内訳

平成28年9月1日現在

	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
事務系	20	23	28	25	31	73	56	42	41	54
福祉系	19	39	20	35	35	45	42	39	62	22
一般技術系	7	6	14	7	4	10	11	15	17	9
医療技術系	5	3	0	3	5	6	3	3	4	8
技能・業務系	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
幼稚園教諭	2	1	0	0	1	6	2	2	1	2
区費学校教員	20	29	22	26	26	0	0	0	0	0
合計	74	101	84	96	102	140	114	101	125	95

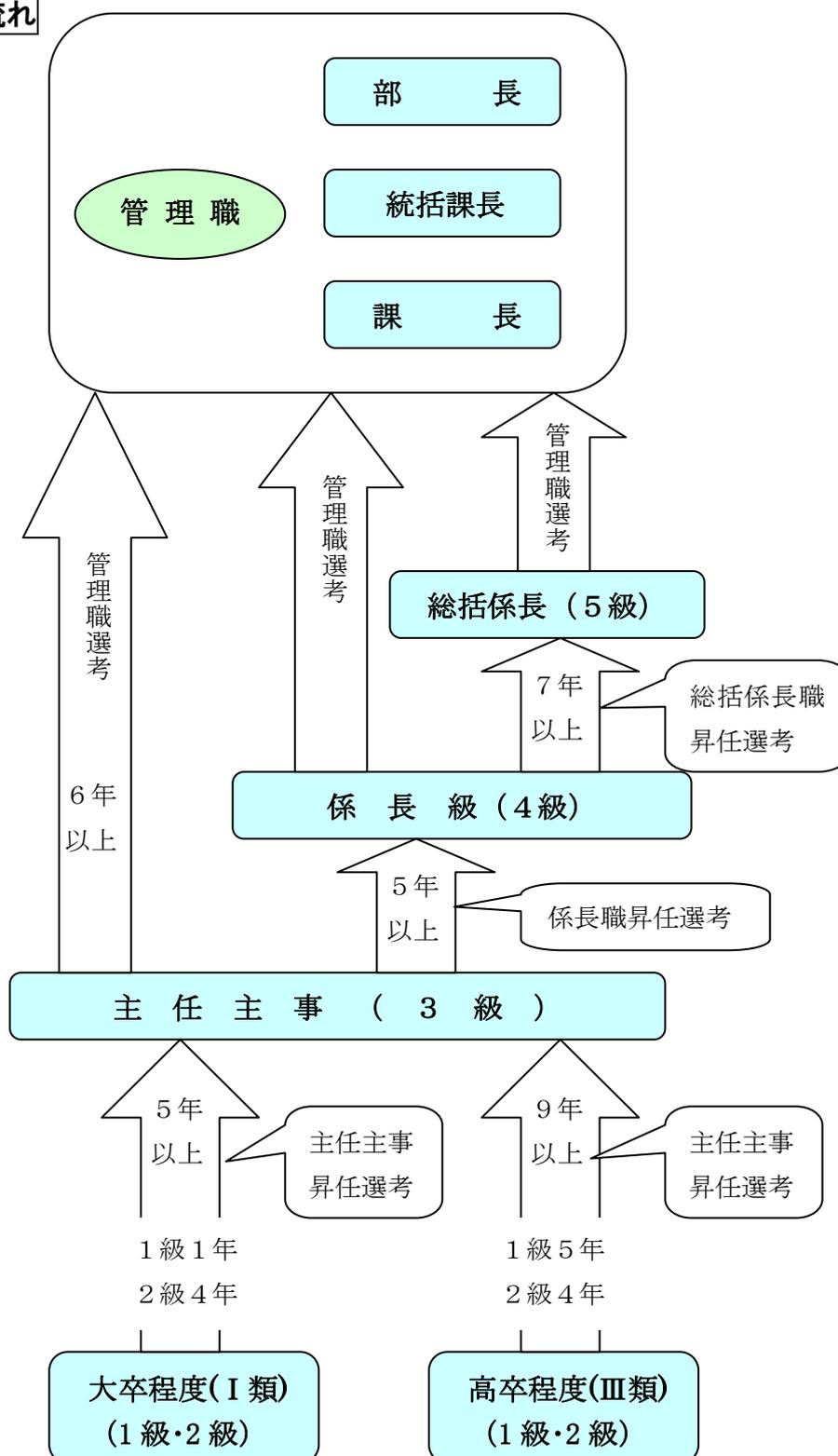
※各年度の新規採用職員（任期付採用職員は含まない）

## 2 昇 任

昇任にあたっては筆記試験等の選考があります。近年、管理職、係長職選考では受験率の低迷が課題となっています。そのため、管理職選考においては主任主事3年目からの前倒し受験、係長職選考においては部長推薦制を導入するなど、受験率向上のための対策を行なっています。

主任主事、係長職、管理職の昇任には、筆記、面接等の選考を実施しています。

### 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）

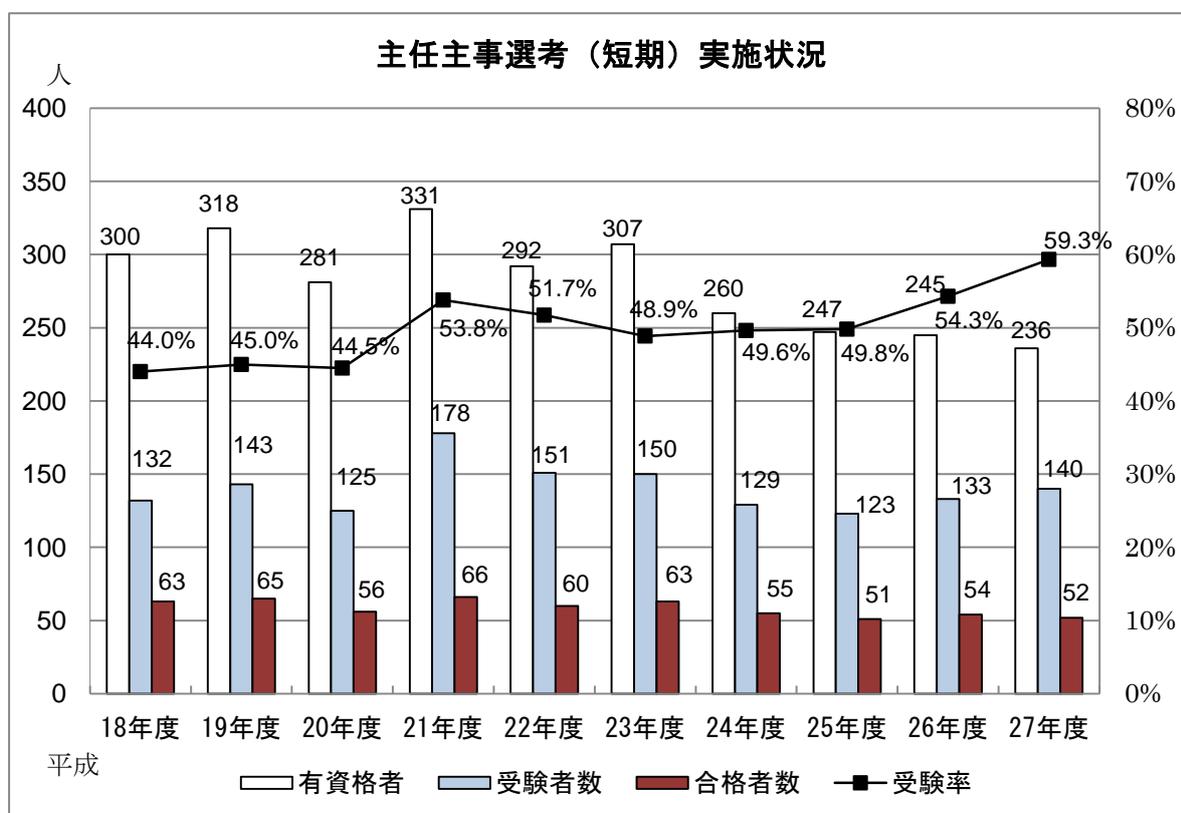
[短期] 2級職4年以上、年齢50歳未満

(経験者2級職採用) 2級職3年以上、年齢50歳未満

[長期A] 2級職12年以上、年齢37歳以上56歳未満

[長期B] 2級職5年以上、年齢52歳以上

○ 主任主事選考（短期）の実施状況を見ると、近年、受験率はやや上昇する傾向にあります。



○ 平成27年度の主任主事選考(短期)合格者の平均年齢は、31.0歳です。

主任主事昇任選考（短期）合格者の平均年齢

年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
平均年齢	33.2	33.6	33.3	32.2	32.5	31.7	32.4	30.5	32.5	31.0

## (2) 係長職昇任

### ○ 選考対象者（有資格者）

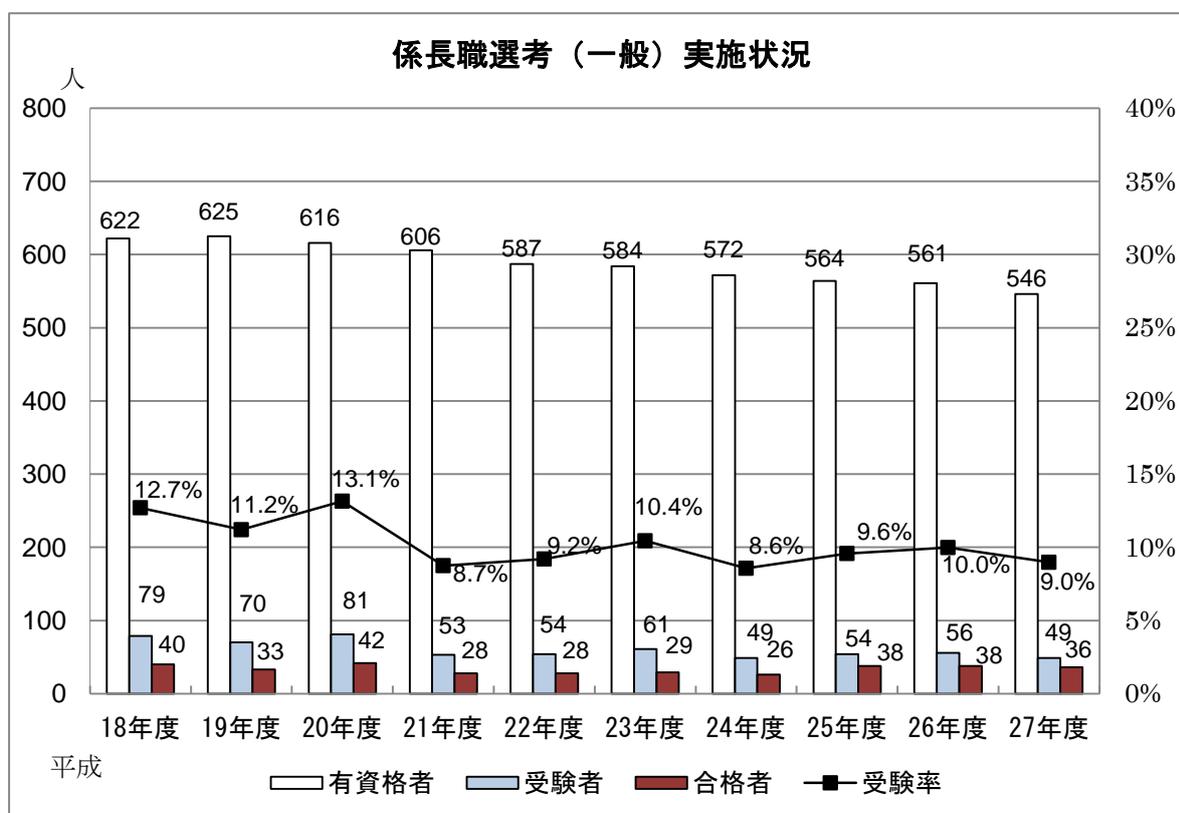
[一般] 主任主事5年以上、年齢50歳未満

(経験者主任主事I採用) 3級職4年以上 年齢50歳未満

[長期] 2級職15年以上うち3級職7年以上、年齢50歳以上58歳未満

※経験者採用は別規定あり

- 係長職昇任選考(一般)の実施状況を見ると、有資格者、受験者の減少と合わせ受験率は低い水準にあり、近年は10%前後となっています。



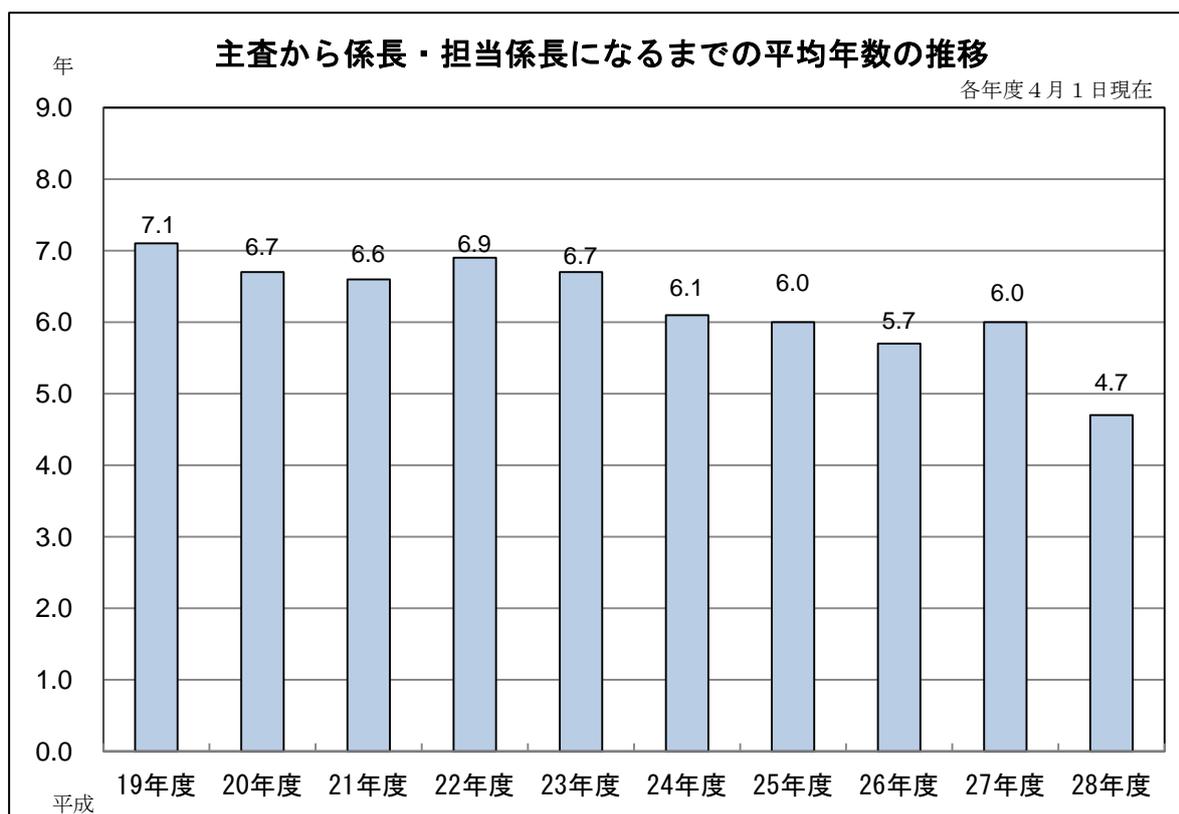
係長職昇任選考(一般)の合格者の平均年齢は、おおむね横ばい傾向にあります。平成27年度の平均年齢は、40.6歳となっています。

係長職昇任選考（一般）合格者の平均年齢

	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
平均年齢	42.1	42.9	41.5	42.4	40.8	41.5	41.5	42.2	40.2	40.6

(3) 係内主査から係長・担当係長への任用と総括係長職昇任

- 係内主査が係長・担当係長になるまでの平均年数は、平成28年4月の任用状況でみると、5年を割り込むとともに、係長・担当係長への任用平均年齢も45歳台となり、今後も同様な傾向が見込まれています。
- 総括係長職昇任者の平均年齢は50歳台前半で推移しています。



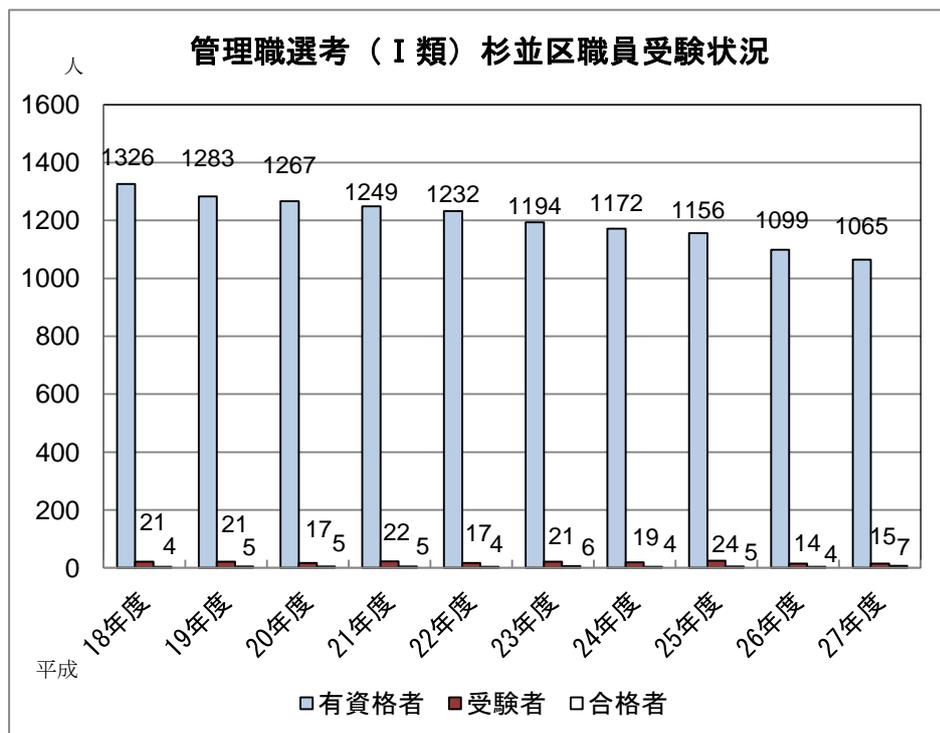
	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
係長・担当係長 任用平均年齢	47.5	46.3	48.0	47.9	47.5	46.9	47.5	47.9	48.2	45.4

**総括係長職昇任者数と昇任平均年齢**

	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
総括係長 昇任者数	27	34	28	24	34	24	21	36	23	22
平均年齢	49.2	51.2	51.4	51.2	52.5	52.0	54.2	53.3	52.7	52.4

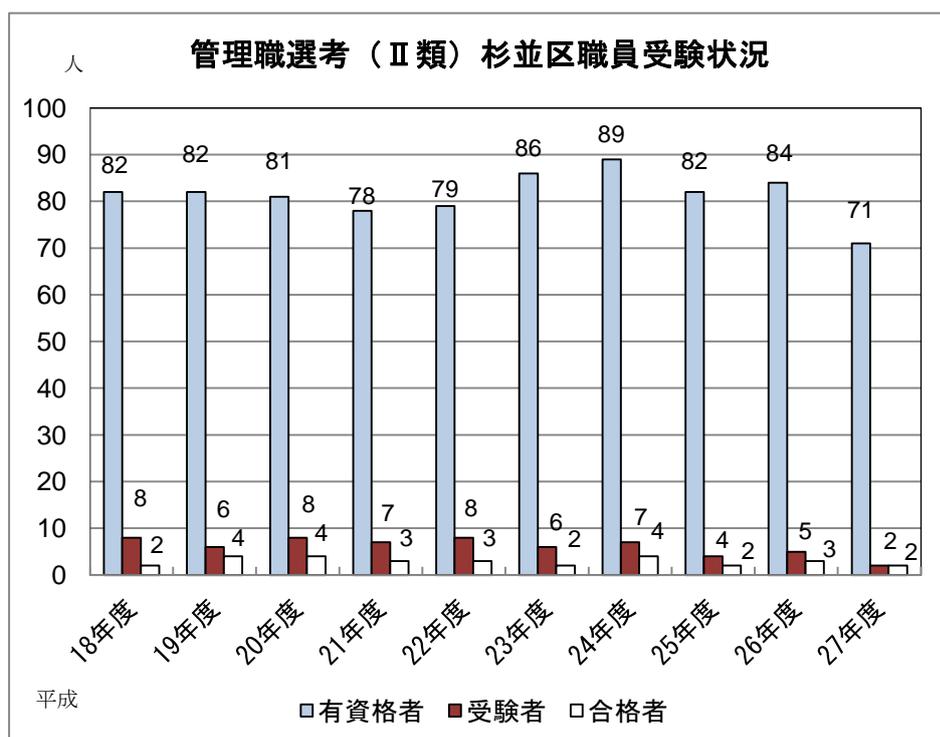
#### (4) 管理職選考

- 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
  - [I類] 主任主事6年以上、年齢55歳未満（全部受験・分割受験の場合）
  - [II類] 総括係長1年以上、年齢47歳以上56歳未満



年度	合格者	内女性
18	4	1
19	5	1
20	5	1
21	5	1
22	4	2
23	6	0
24	4	0
25	5	0
26	4	1
27	7	2

※ I類の受験者は分割受験方式受験者を含まない。



年度	合格者	内女性
18	2	0
19	4	0
20	4	0
21	3	0
22	3	1
23	2	0
24	4	0
25	2	0
26	3	1
27	2	0

### 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

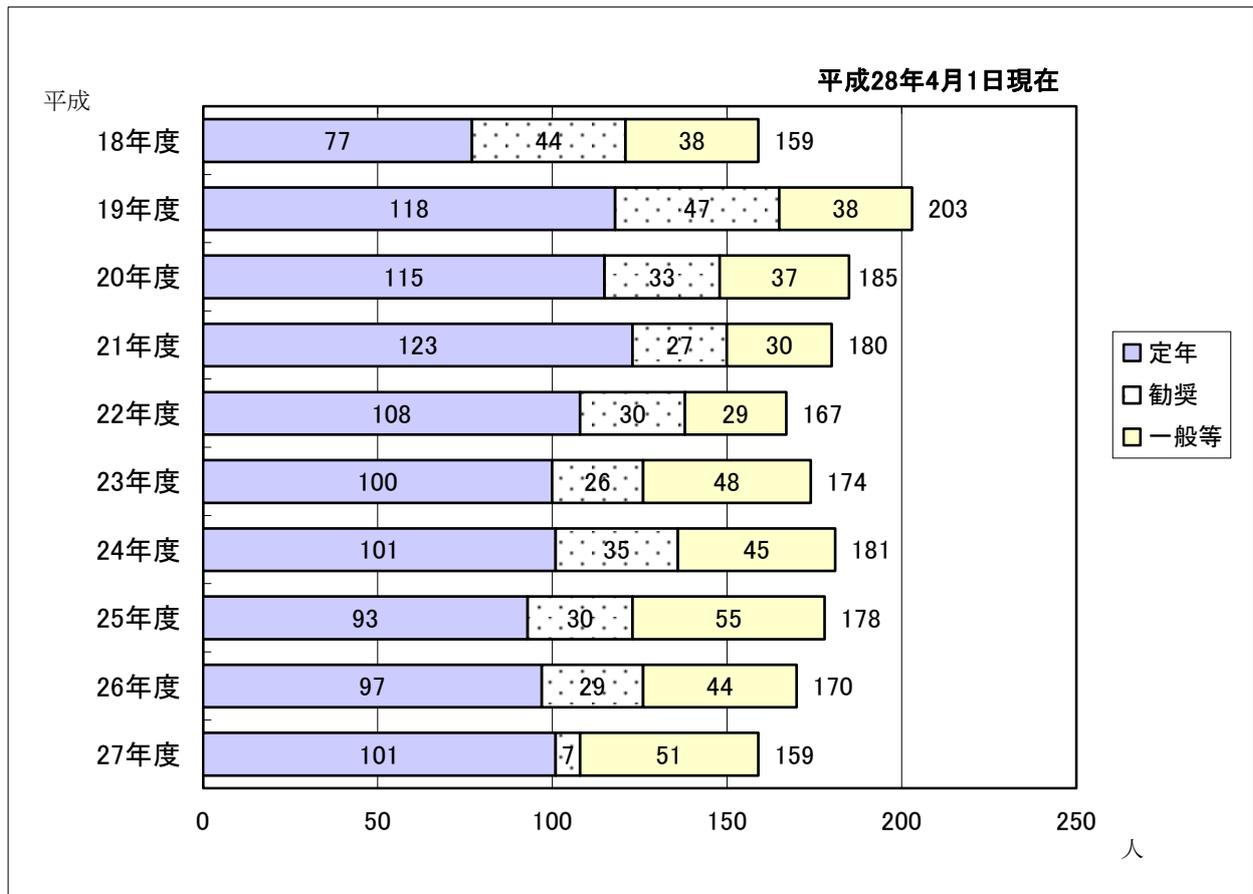
処分の内容	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
戒告	8名(通知書等の発送遅延・誤発行、契約義務違反)	2名(購入代金等の未払い)			
減給	1名(盗撮行為)	1名(盗撮行為)			2名(盗撮行為、わいせつ行為)
停職1か月未満			1名(私事欠勤)		1名(公務中の自動車運転事故)
停職1か月以上6か月以下				1名(金券等の紛失)	1名(酒気帯び運転)
免職					
計	9名	3名	1名	1名	4名

## 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一般退職等）に分けられます。

今後、10年間の定年退職者の見込みは、約1,200人になります。これに勧奨・一般退職者（見込み）を加えると約2,000人の退職が見込まれます。

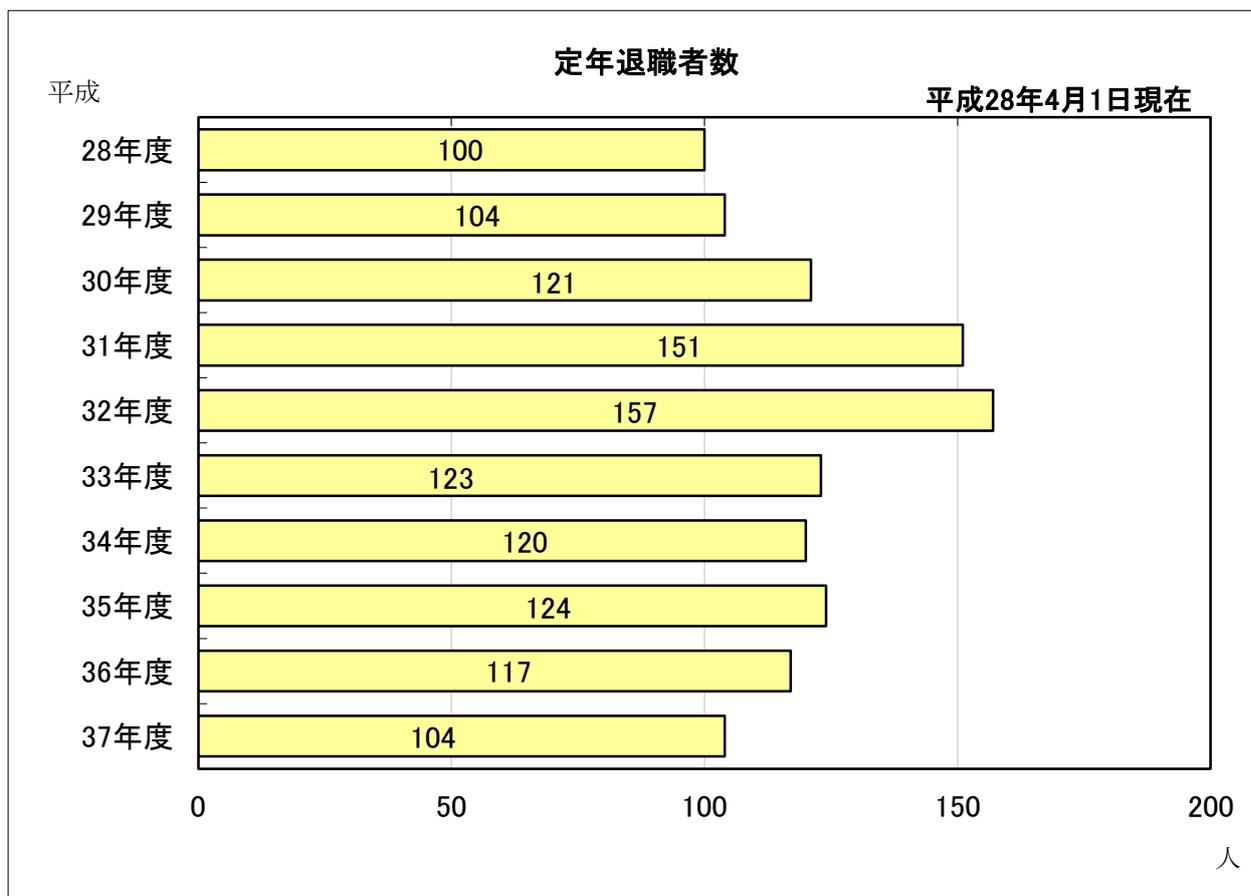
### ○ 過去10年間の退職者数



※一般等退職には死亡退職を含みます。

※年度中途退職者を含みます。

○ 今後10年間の定年退職者数の見込み



## 5 退職管理

営利企業等に再就職した元職員が現職職員へ影響を及ぼすことを規制する「退職管理」について、地方公務員法に定められた働きかけ規制のほか、区では条例を新たに制定し、元管理職が再就職した場合の届出義務化及び再就職先の公表を行うこと等を定め、退職管理のより適正な確保に努めています。

○ 平成27年度退職者の再就職状況等については、以下のとおりです。

### 平成27年度退職者の概要

定年退職・途中退職（再任用職員を除く）

単位：人

	退職者数	うち再就職者数	
		区再任用	営利企業等
部長級	3	0	1
課長級	2	2	0
学校長等	10	6	0

再任用職員

単位：人

	退職者数	うち再就職者数
		営利企業等
部長級	2	1
課長級	3	0
学校長等	2	0

※ 再任用とは、定年退職した職員の知識や経験・能力を有効に活用するため、65歳に達する年度までを限度に雇用を行うことができる制度です。

※ 学校長等には、小・中・養護学校長、副校長、子供園長・副園長を含みます。

## 第3 勤務条件

### 1 勤務時間

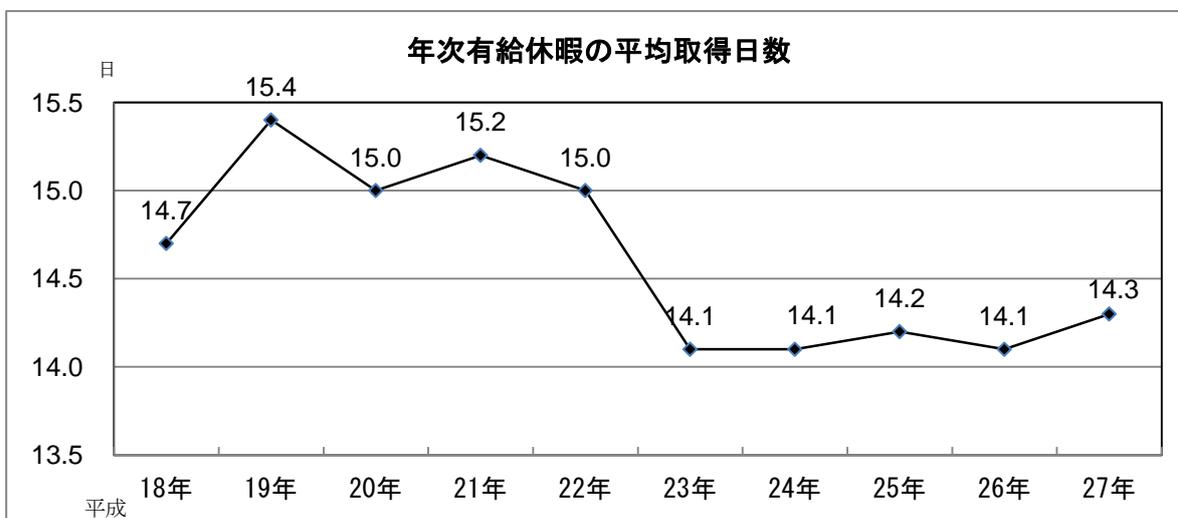
職員の勤務時間は、杉並区職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例に基づいて、1週間に38時間45分（1日7時間45分）と定められています。（職務内容によっては、割振りが異なる場合があります。）

### 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日前後の取得状況となっています。



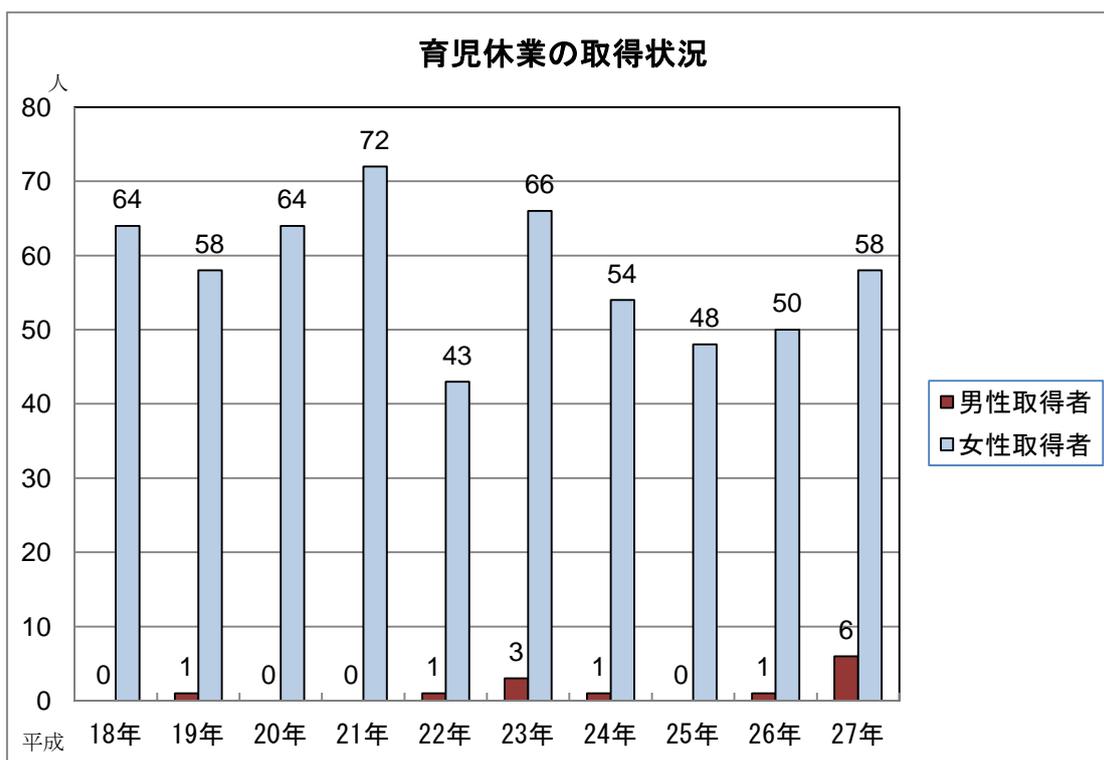
### 3 特別休暇等

職員には公民権行使や結婚、出産その他の特別な事由によって、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、病気休暇及び介護休暇を設けています。

## 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、28 年 4 月には計画改定を行って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。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。
- 男性職員の取得は少なく、ワークライフバランスの観点からも、男性が積極的に取得できるような意識改革と環境整備が、今後の課題となっています。



※当該年に育児休業の取得を開始した職員数。

### 育児休業取得率

単位：%

平成 27 年	
男性	17.1
女性	100.0

## 5 配偶者同行休業

配偶者同行休業とは、職員が、外国で勤務等をする配偶者と生活を共にすることを可能とする休業制度で、平成27年4月から導入されました。この制度により、これまで退職を余儀なくされていたような場合でも、引き続き勤務することが可能となりました。

- 休業期間は3年を超えない範囲内で、公務の運営に支障がない場合にその職員の勤務成績等を考慮した上で承認されます。
- 承認が可能な配偶者の外国滞在事由は、外国での勤務、外国での大学における修学等で、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。

### 配偶者同行休業取得者数

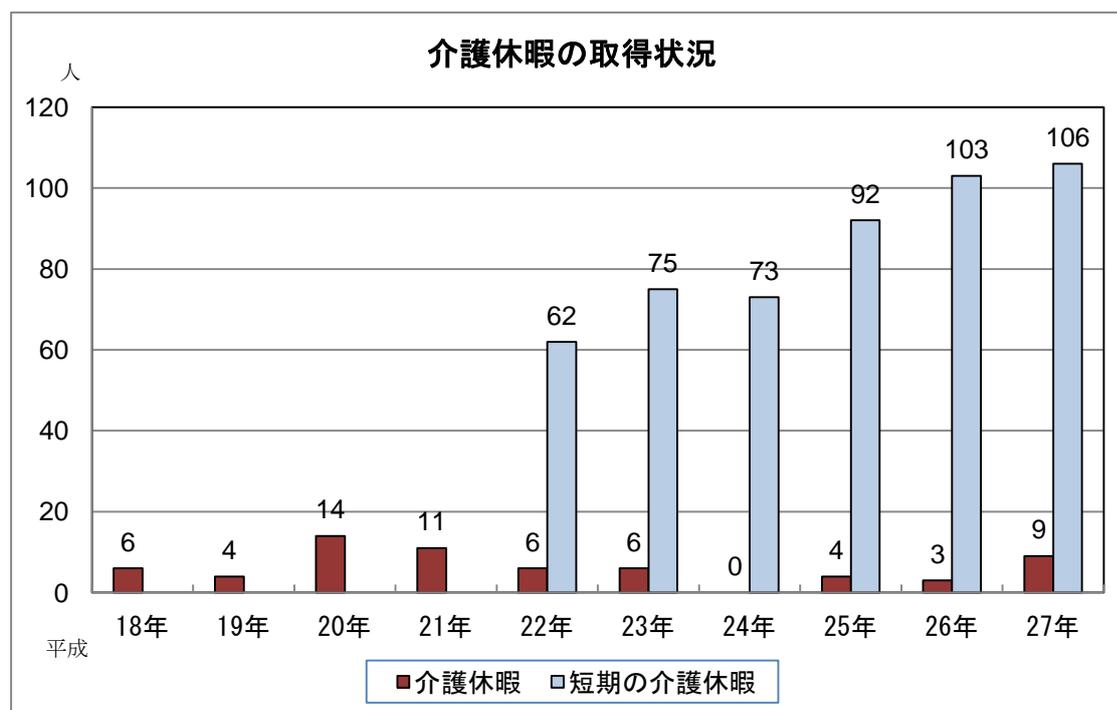
単位：人

	平成27年
男性	0
女性	1
合計	1

## 6 介護休暇

介護休暇は、家族の介護が必要となった場合に一定の休暇を取得することにより、仕事と介護の両立を図るとともに、介護による離職を防止することを目的とした休暇です。高齢化社会の進展に伴い、今後、介護休暇の必要性はますます高まっていくことが想定されます。

- 介護休暇は、負傷、疾病又は老齢により日常生活を営むことに支障がある家族の介護を行うため、勤務しないことが相当であると認められる場合の休暇です。
- 承認期間は、連続する6月の期間内において必要な期間です。また、1回に限り、連続する6月の期間内で必要な期間を再承認することができます。
- 短期の介護休暇は、平成22年から導入された休暇で、付与日数は1年において5日以内となっています。



## 第4 職員の給与と人件費

### 1 区職員の給与決定のしくみ

特別区には、共同で設置した特別区人事委員会があり、毎年民間従業員の給与の実態を調査しています。特別区人事委員会では、調査をした民間従業員の給与と区職員の給与とを比較し、民間給与の実態と合うよう区議会と区長に対し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、区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27年度の職員給与は、平成26年度勧告により、地域手当の支給割合を18%から20%に引き上げ、給料は2%引き下げました。平成27年度勧告においても、昨年度に引き続き民間給与を下回っていたため（公民較差1,413円、0.35%）、給料表、扶養手当の月額を1人につき6,000円（配偶者を欠く第1子を除く。）に引き上げ、期末勤勉手当を4.2月から4.3月に給与条例を改正しました。

### 2 区職員の給与（平成27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

（単位：千円）

	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)	うち退職手当(C)						
一般職員 人件費	3,359	12,729,388	13,727,699	2,542,878	11,184,821	26,457,087	23,914,209	4,500,976	30,958,063	28,415,185
1人あたり		3,790	4,087	757	3,330	7,876	7,119	1,340	9,216	8,459

※再任用短時間勤務職員を除く。

区職員の平均給与 ※1  
一般職員1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 ※2

再任用短時間勤務職員一人あたり人件費

（単位：千円）

	人数	給料	職員手当等	給与費	共済費	人件費
		(A)	(B)	(A)+(B)=(C)	(D)	(C)+(D)=(F)
再任用職員 人件費	321	721,805	394,183	1,115,988	172,209	1,288,197
1人あたり		2,249	1,228	3,477	536	4,013

- 上記の表で見ると、区職員の平均給与（※1）は、一般職員が年額約712万円（再任用短時間勤務職員は約348万円）です。人件費ということでみると、給料、職員手当等に共済費及び退職手当を加えて、1人あたりの人件費（※2）は約846万円（再任用短時間勤務職員は約401万円）、また退職手当も含めると1人あたり約922万円となります。

### 3 職層別給与、職種別給与

区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 27 年度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 27 年度実績）

職層別にみると一般主事が約 482 万円、主任主事が約 735 万円、係長級が約 903 万円、管理職が約 1,166 万円、技能・業務系主事が約 689 万円となっています。また、再任用フルタイム勤務職員は約 553 万円、再任用短時間勤務職員の平均は約 347 万円となっています。

平成 27 年度職層別年間平均給与額 (単位：円)

	職層別	職員数	給料	地域手当	扶養手当	期末勤勉手当	その他手当	合計
管理職	部長級	33	5,875,309	1,515,469	149,309	3,519,245	1,937,626	12,996,958
	統括課長級	19	5,382,442	1,362,198	158,947	3,083,855	1,538,792	11,526,234
	課長級	54	5,142,264	1,281,394	170,984	2,882,790	1,405,004	10,882,436
	管理職平均	106	5,413,527	1,368,750	162,079	3,116,972	1,594,801	11,656,129
係長級	総括係長級	180	4,946,817	1,006,146	83,912	2,376,613	1,219,280	9,632,768
	係長	277	4,637,747	947,038	97,445	2,169,351	1,178,383	9,029,964
	係内主査	199	4,386,143	893,835	83,034	2,053,923	1,054,990	8,471,925
	係長級平均	656	4,646,228	947,118	89,360	2,191,206	1,152,173	9,026,085
	主任主事	1,302	4,016,346	814,832	57,796	1,849,167	613,849	7,351,990
一般主事	2 級職	547	2,766,724	558,228	23,955	1,207,801	646,213	5,202,921
	1 級職	221	2,144,553	429,674	3,822	827,882	450,621	3,856,552
	一般主事平均	768	2,587,687	521,235	18,161	1,098,475	589,929	4,815,487
	技能・業務系主事	427	3,679,553	761,746	129,177	1,697,611	626,622	6,894,709
	平均	3,259	3,807,780	783,333	67,554	1,762,490	750,150	7,171,307

再任用フルタイム勤務職員	34	3,275,162	694,579	0	839,927	719,656	5,529,324
再任用短時間勤務職員	325	2,248,433	454,395	0	534,269	235,928	3,473,025

※職員数は 12 か月の平均職員数。国保会計職員を含み、教諭を含まない。

#### (2) 職種別年間平均給与額、人件費（平成 27 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 27 年度職種別平均給与額と平均人件費 (単位：円)

職種	職員数	平均給与額	共済費	平均人件費
事務系	1,434	7,577,892	1,402,314	8,980,206
福祉系	1,003	6,586,181	1,253,044	7,839,225
一般技術系	250	7,336,274	1,349,473	8,685,747
医療技術系	145	7,727,878	1,445,903	9,173,781
技能・業務系	427	6,894,709	1,339,913	8,234,622
平均	3,259	7,171,307	1,346,084	8,517,391

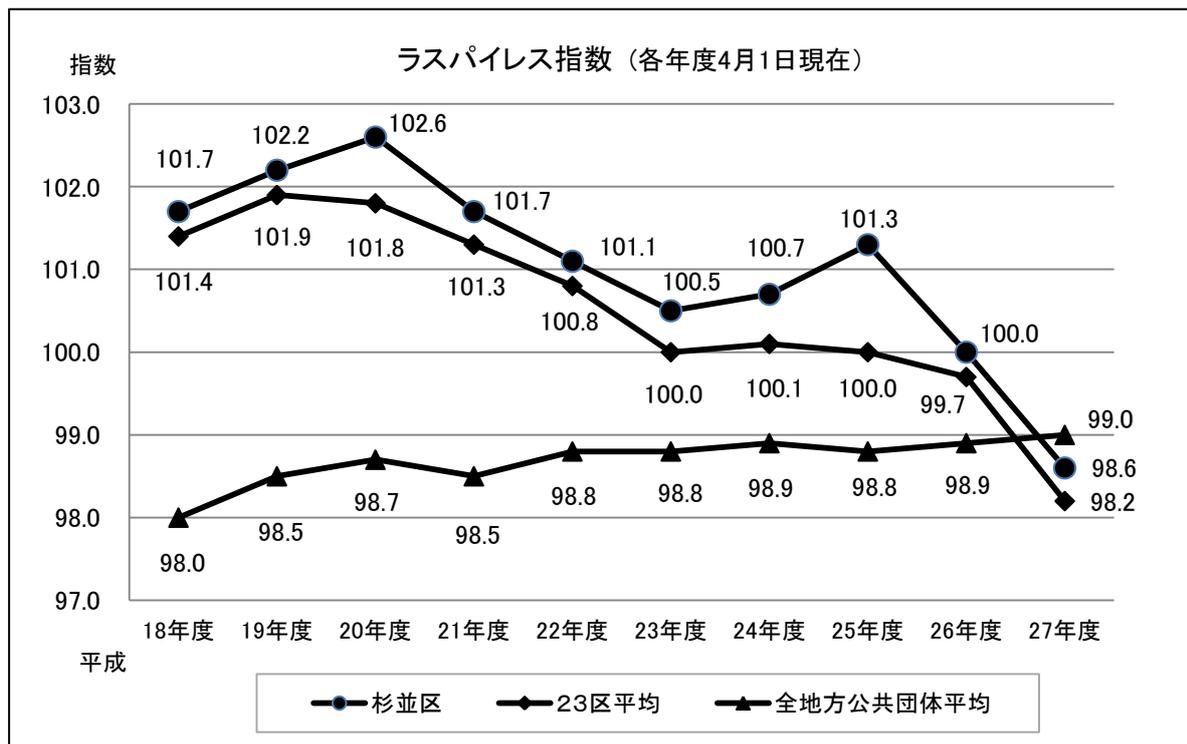
再任用フルタイム勤務職員	34	5,529,324	1,113,878	6,643,202
再任用短時間勤務職員	325	3,473,025	540,604	4,013,629

※職員数は 12 か月の平均職員数。国保会計職員を含み、教諭を含まない。

#### 4 ラスパイレス指数

ラスパイレス指数とは、国家公務員の給料を 100 とした場合の地方公共団体職員の給料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 100 を切ることはありませんでしたが、平成 27 年度は 98.6 となり、国及び全地方公共団体平均を下回りました。



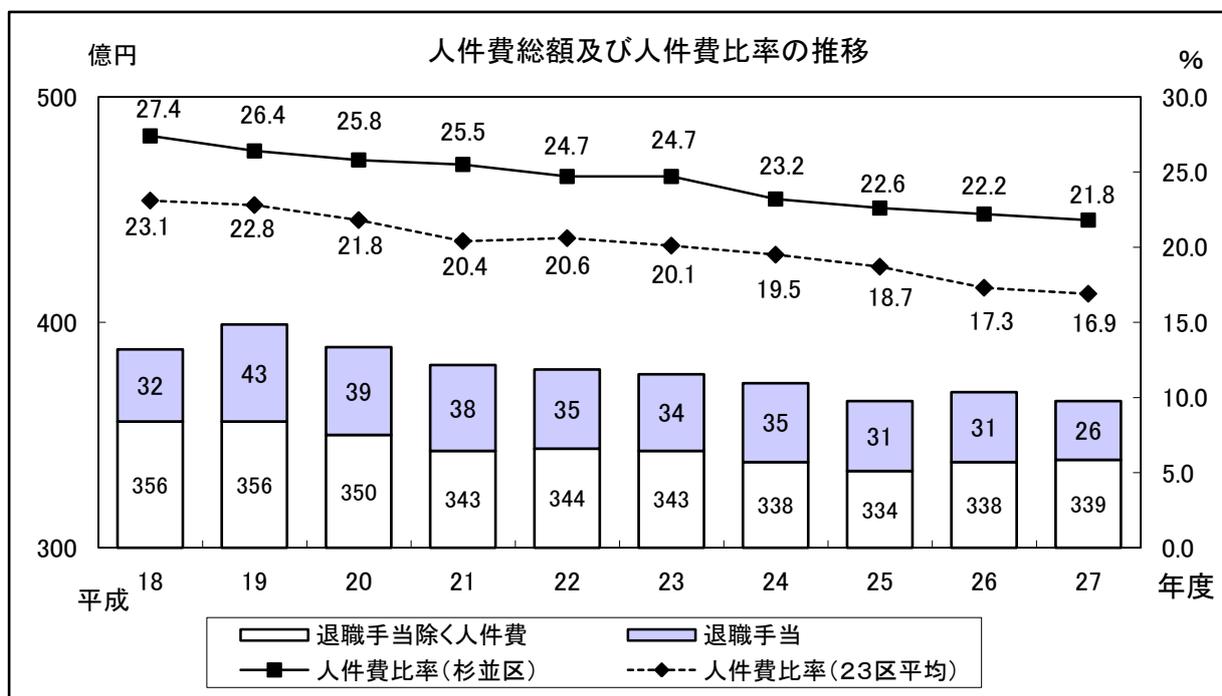
	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
杉並区	101.7	102.2	102.6	101.7	101.1	100.5	100.7	101.3	100.0	98.6
23区平均	101.4	101.9	101.8	101.3	100.8	100.0	100.1	100.0	99.7	98.2
全地方公共団体平均	98.0	98.5	98.7	98.5	98.8	98.8	98.9	98.8	98.9	99.0

## 5 人件費の抑制

人件費については、職員数の削減や退職手当等の見直しを行っていますが、再任用職員や嘱託員の増加もあり、金額及び歳出全体に占める割合（人件費比率）は微減傾向となっています。職員定数の削減などにより、職員数が減って人件費総額が減少した場合でも、区全体の歳出総額が減ると、人件費比率が上昇することもあります。

人件費抑制のためには、適正な職員配置など、より一層の内部努力を行うことが求められています。

### ○ 人件費総額及び人件費比率の推移



※普通会計決算による。

※再任用・嘱託員等を含む。

※人件費率（23区平均）は平成28年9月現在の都の速報値である。

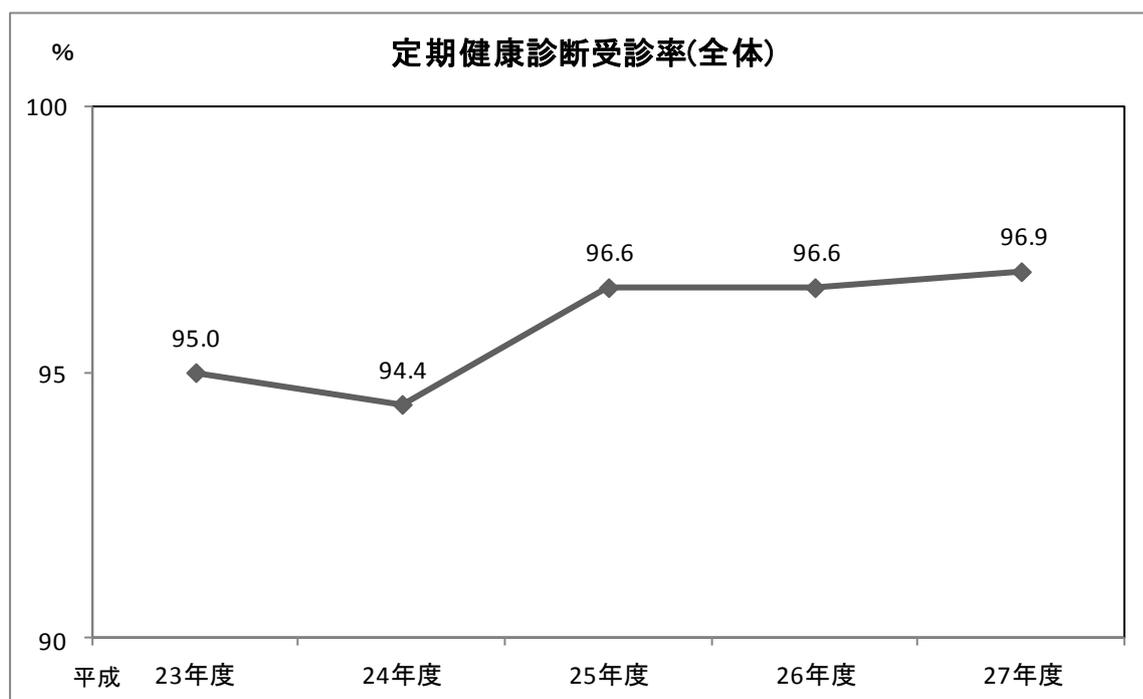
## 第5 健康管理

### 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。

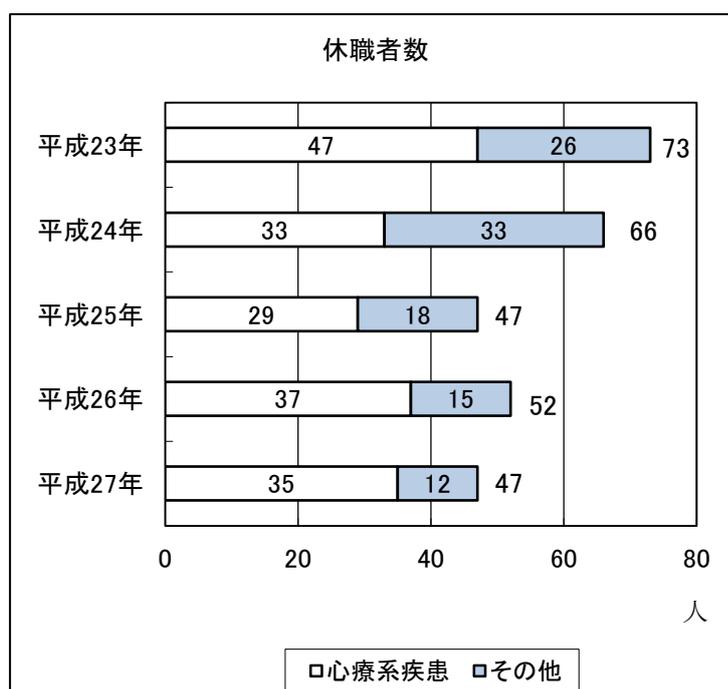
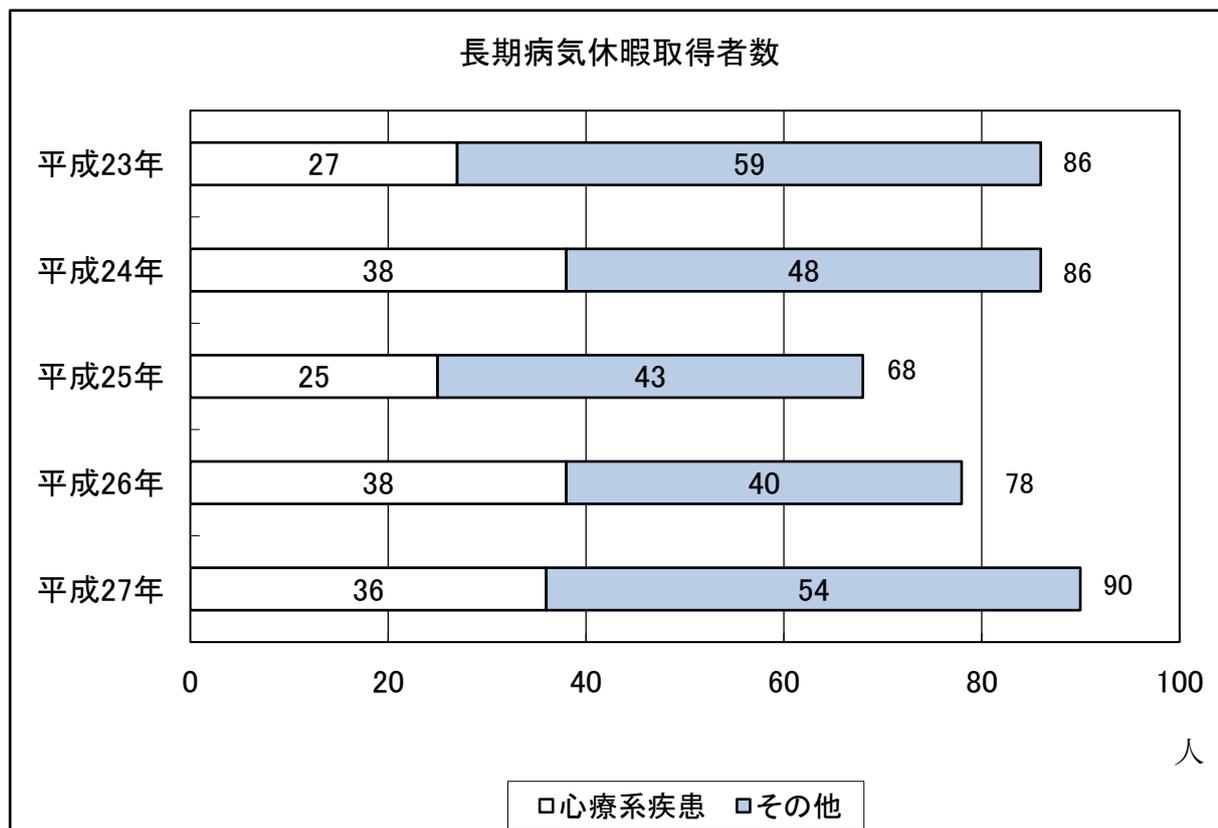
所属別定期健康診断受診率について(5年間)

部 名	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
政策経営部	97.4%	95.8%	100.0%	98.5%	99.2%
総務部	94.7%	95.0%	96.9%	97.0%	96.4%
区民生活部	94.8%	92.7%	95.8%	94.6%	97.5%
保健福祉部	94.3%	94.4%	98.0%	96.3%	95.9%
都市整備部	95.7%	96.0%	96.0%	98.2%	97.2%
環境部	93.3%	91.7%	96.4%	100.0%	98.2%
清掃職員	99.2%	99.6%	99.1%	99.1%	100.0%
教育委員会事務局	90.4%	91.5%	97.4%	97.0%	98.7%
学校職員	94.8%	93.4%	93.5%	94.8%	97.1%

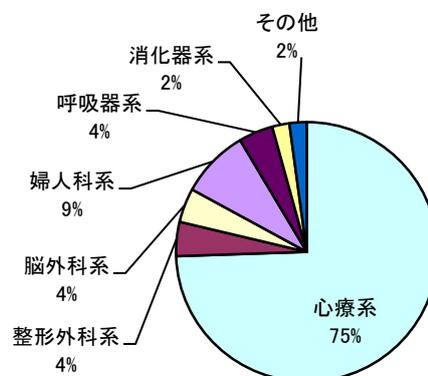


## 2 長期(30日以上)病欠休暇取得者数、病欠休職(91日以上)者数

この5年間の推移をみると、心療系疾患による取得者は、長期病欠休暇取得者数の約3～5割を、休職者数においては約5～7割を占めています。

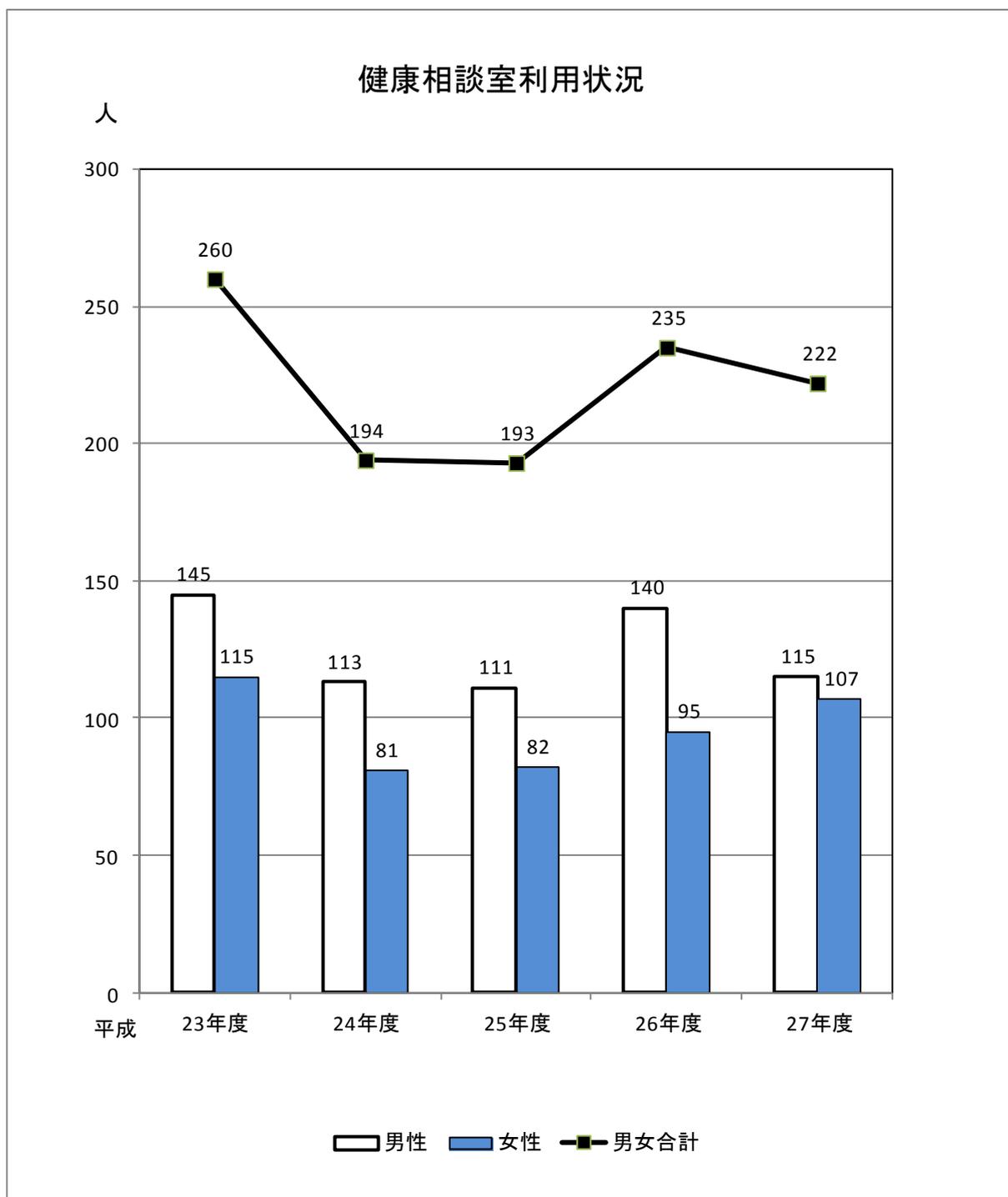


平成27年休職者 疾病別内訳



### 3 職員健康相談室利用状況

産業医や臨床心理士による面談を、職員や上司に対して行っています。  
内容は、健診事後フォローやメンタル不調に関する相談、過重労働者への体調確認、休職者への復職支援などです。



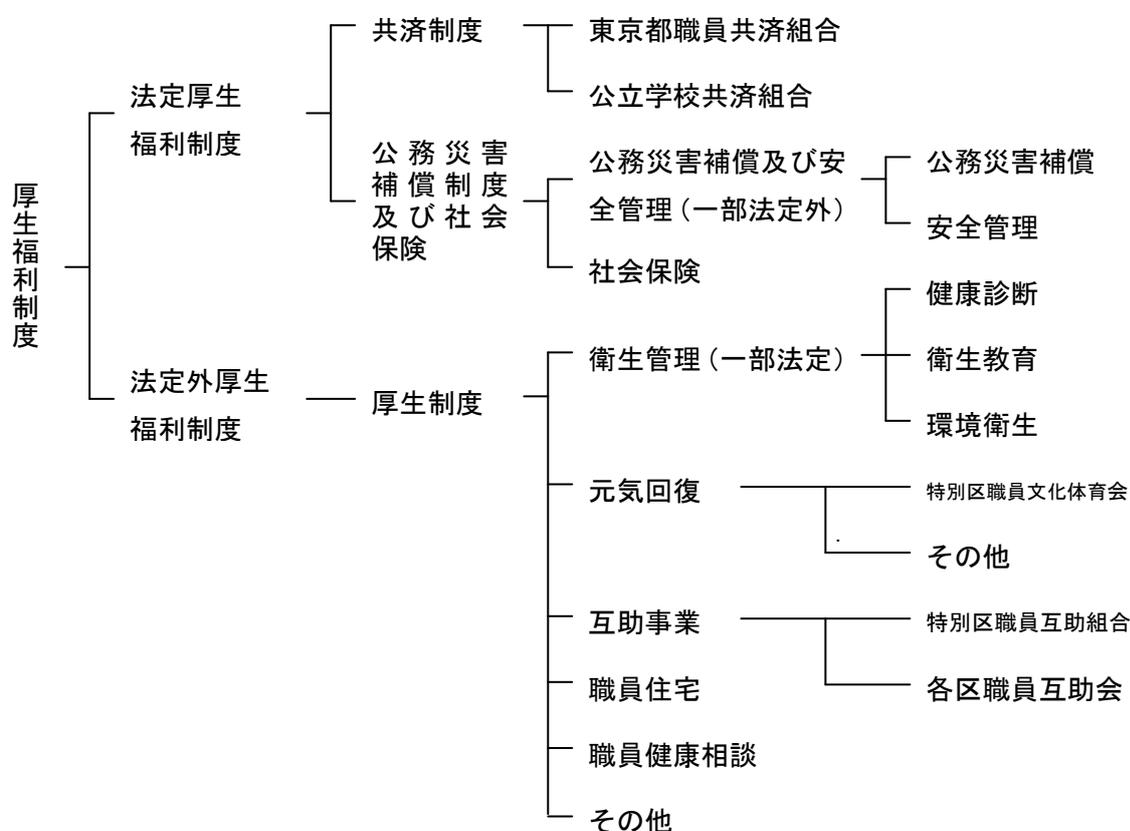
## 第6 職員の福祉・共済・公務災害補償制度

職員一人ひとりが安心して職務に精励できるよう、経済的にも文化的にも生活の充実を図るため、職員の福祉は地方公務員法（以下「地公法」という。）第41条により保護されています。

また、職員の厚生福利制度については、厚生制度（地公法第42条）、共済制度（同第43条）、公務災害補償制度（同第45条）があります。

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」といいます。

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。

一方、福利厚生事業のあり方については、各地方公共団体において、社会情勢に応じた事業運営や事業内容の見直しが行われています。

### (1) 杉並区職員互助会

杉並区に勤務する常勤職員（再任用職員を含む）の一般会員と、一定の勤務基準を満たし入会を希望する非常勤職員などの特別会員で組織され、会員の福利厚生事業の増進に努めています。会員数は、平成 28 年 4 月 1 日現在、3,917 人です。

事業運営は、一般会員の会費（給料月額 3.5/1,000）及び特別会員の会費（月額 750 円）、並びに、区からの事業補助金により運営が行われています。

主な事業内容としては、選択制補助事業（宿泊補助、生涯学習補助など）、文化体育活動補助事業（文化・体育サークル活動への助成）、給付事業（慶弔見舞金等）など、職員の健康保持や元気回復を目的とした各種事業を実施しています。

平成 27 年度、職員互助会の歳入決算額は、8,129 万 4,705 円、歳出決算額は、8,034 万 3,083 円でした。区は、会員会費収入の 5 割に相当する 2,534 万 7,451 円を事業補助金として交付しました。

### (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、「組合員数のスケールメリットを最大限に生かした事業」として、各種保険事業、相談事業などを実施しています。

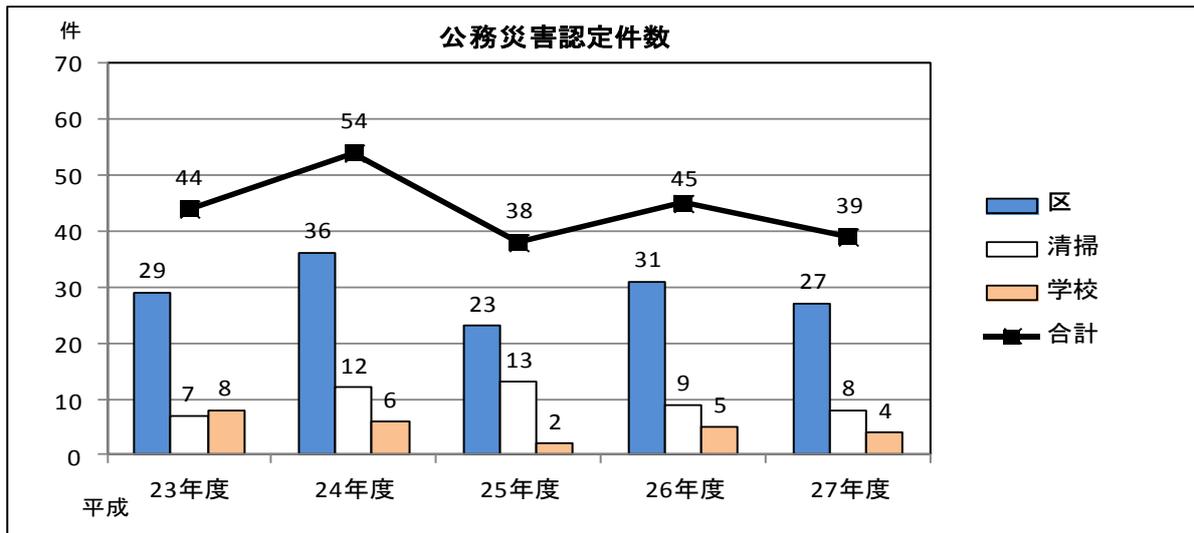
特別区職員互助組合には、特別区と一部事務組合の職員合わせて約 6 万 7 千人が加入し、組合費（給料月額 1.7/1,000）により運営されています。

## 2 共済制度

地公法第 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給付を行うことで、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貢献し、公務の能率的運営に役立て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、学校教員は、公立学校共済組合の組合員となります。それぞれ所属する共済組合から、短期給付事業（医療保険給付等）、長期給付事業（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、通勤上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、被服の貸与が必要とされる職員（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。

### (2) 職員住宅の管理

職員住宅は、現に住宅に困窮している30歳未満の独身者で、住宅の貸与を受けることが必要な職員に対して、貸与期間、使用料等を定め貸与しています。

なお、防災住宅については、災害対策要員として従事することも入居要件として定めています。

(職員住宅の概要)

[平成28年4月1日現在]

名称及び種別	規模	月額基本使用料	貸与期間	備考
久我山寮 (女子)※	単身者用 10室	7室 4,700円 3室 5,000円	5年	久我山東保育園併設
中瀬寮 (女子)	管理人室 1室 単身者用 24室	管理人室 39,200円 単身者 22,100円	管理人室 10年 単身者 5年	中瀬保育園併設
成田防災住宅 (男子)	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	
高円寺防災住宅 (男子・女子)	単身者用 14室	31,800円	5年	高円寺南保育園、ゆうゆう高円寺南館併設

※久我山寮は、入居者数の減少と併設する久我山東保育園の拡充に伴い、平成28年10月31日付で廃止する。

## 第7 職員の人材育成と人事評価

杉並区では、地方公務員法の改正を受け、より高い能力を持った職員を育成し、公務能率の向上を図ることを目的とした「人事評価制度」を平成28年4月から導入しました。併せて、これまで係や職員の目標作成として実施してきたチャレンジプランを職場の活性化と人材育成を目指す「目標申告」という形に変更し実施しています。

この人事評価制度と目標申告を効果的な人材育成に活用し、組織のマネジメント力の向上と区政を担う職員の能力向上を図るため、平成28年5月に「杉並区人材育成計画」を改定しました。この計画で杉並区の目指す職員像を掲げ、計画に基づいて研修体系を整備し集合研修を実施していくとともに、日常業務を通じた職場のOJTの推進を図りながら職員の育成を進めています。研修運営にあたっては、委託事業者と連携を図りながら、民間のノウハウ等を活用した研修を実施しています。

### 1 研修受講回数および受講者数

○ 杉並区職員の平成23年度から27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23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
杉並区研修 への参加	109回	123回	105回	116回	114回
	3,415名	3,864名	3,462名	3,449名	4,557名
特別区研修 派遣研修等 への参加	193回	188回	226回	212回	225回
	648名	630名	722名	622名	652名
合 計	302回	311回	331回	328回	339回
	4,063名	4,494名	4,184名	4,071名	5,209名

## 2 人事評価制度と目標申告

### (1) 人事評価制度

#### ○ 人事評価制度とは

この制度は、地方公務員法第23条の2第1項の規定に基づき実施されるものです。平成28年4月の地方公務員法改正により、能力及び業績に基づく人事管理を徹底するため、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行う人事評価制度を導入し、これを任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とすることが明確に定められました。

#### ○ 評価制度の概要

職員の勤務成績については、これまでも勤務評定として評価を行ってきましたが、上記の法改正を契機に制度の見直しを行い、平成28年4月からは人事評価制度として、評価項目や着眼点等を広く職員へ周知することや評価結果開示のより一層の促進を行うことによって、制度の透明性を高め、評価制度をこれまで以上に人材育成のツールとして活用していくこととしました。

評価は、職層ごとに設定された評価項目に照らし、評価期間内に発揮された能力を評価する「能力評価」と挙げた業績を元に評価する「業績評価」の両面から行います。また、評価の精度の向上を図るとともに客観性を担保するため、定期的に評価者研修を実施しています。

評価結果については、昇任選考や人事配置、昇給、勤勉手当等へ活用を行っています。

### (2) 目標申告

職員の目標自己申告制度は、平成15年度に係長級及び一般職員を対象として導入され、平成19年度からは「私のチャレンジプラン」と形を変え、実施してきましたが、職場の活性化と人材育成のツールとしてより使いやすいものとするために様式や運用方法の見直しを行い、平成28年度からは「目標申告」として実施しています。

これは、職員が組織目標に対応した職務目標等を掲げ、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り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としています。

なお、管理職についてはこれとは別に、区政の課題に対応した各部の重要課題を考慮した上で設定する職務上の目標を中心に、自己申告を実施しています。

### Ⅲ 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。

# 平成27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27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	資格・免許	その他
I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	社会福祉士若しくは児童指導員の資格を有する人又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		
III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
(注1) 身障	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>・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	4の民間業間 以務企 上従業 事等 歴で	当該職種に関する業務に従事
	土木造園（土木）				
	建築				
経験者3級職	事務	有	32歳以上 37歳未満	8の民間業間 以務企 上従業 事等 歴で	<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				
	(主任主事Ⅰ)	事務	37歳以上 46歳未満	1の民間 3業間 以務企 上従業 事等 歴で	
	土木造園（土木）				

(注1) 身体障害者を対象とする採用選考の略

## 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	身体障害者を 対象とする採用選考
告 示	3月12日	6月11日	6月11日	6月11日	7月10日
第1次試験・選考 (筆記)	6月7日	9月6日	9月13日	9月6日	9月13日
第1次合格発表	7月22日	10月14日	10月20日	10月14日	10月7日
第2次試験・選考 (面接)	8月5日～8月15日	10月24日・25日	10月30日	10月31日・11月1日	10月19日・ 11月2日
第2次合格発表	—	—	—	11月12日	—
第3次試験・選考 (面接)	—	—	—	11月21日～11月29日	—
最終合格発表	8月24日(技術系) 8月31日(技術系以外)	11月13日	11月13日	12月7日	11月13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			
		27年度	26年度	比 較 増△減	27年度	26年度	比 較 増△減	27年度	26年度	比 較 増△減	
I 類 【一般方式】	事 務	12,534	16,078	△ 3,544	9,712	12,906	△ 3,194	1,739	1,668	71	
	土 木 造 園 (土 木)	502	436	66	375	324	51	160	137	23	
	土 木 造 園 (造 園)	67	80	△ 13	47	68	△ 21	19	31	△ 12	
	建 築	177	175	2	138	140	△ 2	79	90	△ 11	
	機 械	94	144	△ 50	69	108	△ 39	31	46	△ 15	
	電 気	172	170	2	106	107	△ 1	49	51	△ 2	
	福 祉	485	442	43	375	370	5	103	85	18	
	衛 生 監 視 (衛 生)	202	233	△ 31	158	171	△ 13	51	46	5	
	衛 生 監 視 (化 学)	78	129	△ 51	41	81	△ 40	6	10	△ 4	
	保 健 師	408	391	17	325	323	2	101	88	13	
	小 計	14,719	18,278	△ 3,559	11,346	14,598	△ 3,252	2,338	2,252	86	
I 類 【土木・建築新方式】	土 木 造 園 (土 木)	340	302	38	120	143	△ 23	42	51	△ 9	
	建 築	173	183	△ 10	94	106	△ 12	34	45	△ 11	
	小 計	513	485	28	214	249	△ 35	76	96	△ 20	
III 類	事 務	3,589	3,664	△ 75	2,778	2,996	△ 218	353	334	19	
身体障害者を対象とする採用選考	事 務	78	90	△ 12	60	66	△ 6	26	24	2	
経験者	2 級 職	事 務	1,351	1,280	71	1,015	1,000	15	134	128	6
		土 木 造 園 (土 木)	38	32	6	31	21	10	14	10	4
		建 築	44	53	△ 9	34	43	△ 9	17	27	△ 10
		小 計	1,433	1,365	68	1,080	1,064	16	165	165	0
	3 級 職 (主任主事Ⅰ)	事 務	809	868	△ 59	607	641	△ 34	41	40	1
		土 木 造 園 (土 木)	19	35	△ 16	16	27	△ 11	5	11	△ 6
		建 築	42	37	5	38	22	16	7	9	△ 2
		機 械	—	—	0	—	—	0	—	—	0
		電 気	—	—	0	—	—	0	—	—	0
		小 計	870	940	△ 70	661	690	△ 29	53	60	△ 7
	3 級 職 (主任主事Ⅱ)	事 務	614	615	△ 1	448	453	△ 5	13	6	7
		土 木 造 園 (土 木)	—	47	△ 47	—	36	△ 36	—	3	△ 3
		小 計	614	662	△ 48	448	489	△ 41	13	9	4
	合 計		21,816	25,484	△ 3,668	16,587	20,152	△ 3,565	3,024	2,940	84

(2) 採用選考等

平成27年度人事委員会が実施した杉並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）	3人

イ 一般職の任期付職員

法第三条※に基づく採用

採用職層	採用承認人数
主任主事	0人
係長	0人
総括係長	0人
課長	0人
統括課長	0人
部長	0人

法第四条※に基づく採用

採用職層	合格者数
主事（1級職）	0人
課長	0人
統括課長	0人
部長	0人

※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

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－主任主事の職にあり、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、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

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）		
		平成27年度	平成26年度	増減	平成27年度	平成26年度	増減	平成27年度	平成26年度	増減	平成27年度	平成26年度	増減
I 類	事務	338	338	0	180	175	5	90	92	△ 2	26.6	27.2	△ 0.6
	技術 I	46	42	4	20	18	2	13	12	1	28.3	28.6	△ 0.3
	技術 II	34	40	△ 6	14	24	△ 10	13	18	△ 5	38.2	45.0	△ 6.8
	技術 III	36	27	9	6	8	△ 2	4	5	△ 1	11.1	18.5	△ 7.4
	技術計	116	109	7	40	50	△ 10	30	35	△ 5	25.9	32.1	△ 6.2
	小計	454	447	7	220	225	△ 5	120	127	△ 7	26.4	28.4	△ 2.0
II 類	事務	82	81	1	64	68	△ 4	43	41	2	52.4	50.6	1.8
	技術	22	23	△ 1	16	14	2	16	14	2	72.7	60.9	11.8
	小計	104	104	0	80	82	△ 2	59	55	4	56.7	52.9	3.8
合計		558	551	7	300	307	△ 7	179	182	△ 3	32.1	33.0	△ 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）		
		平成27年度	平成26年度	増減	平成27年度	平成26年度	増減	平成27年度	平成26年度	増減	平成27年度	平成26年度	増減
I 類 (全部)	事務	200	203	△ 3	82	84	△ 2	44	51	△ 7	22.0	25.1	△ 3.1
	技術 I	24	24	0	7	6	1	6	5	1	25.0	20.8	4.2
	技術 II	19	25	△ 6	6	15	△ 9	6	11	△ 5	31.6	44.0	△ 12.4
	技術 III	18	13	5	1	3	△ 2	1	2	△ 1	5.6	15.4	△ 9.8
	技術計	61	62	△ 1	14	24	△ 10	13	18	△ 5	21.3	29.0	△ 7.7
	合計	261	265	△ 4	96	108	△ 12	57	69	△ 12	21.8	26.0	△ 4.2

○ 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）		
		平成27年度	平成26年度	増減	平成27年度	平成26年度	増減	平成27年度	平成26年度	増減	平成27年度	平成26年度	増減
I 類 (免除)	事務	138	135	3	98	91	7	46	41	5	33.3	30.4	2.9
	技術 I	22	18	4	13	12	1	7	7	0	31.8	38.9	△ 7.1
	技術 II	15	15	0	8	9	△ 1	7	7	0	46.7	46.7	0.0
	技術 III	18	14	4	5	5	0	3	3	0	16.7	21.4	△ 4.7
	技術計	55	47	8	26	26	0	17	17	0	30.9	36.2	△ 5.3
	合計	193	182	11	124	117	7	63	58	5	32.6	31.9	0.7

ウ 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	456	149	110	197	126	31	15	80	27.6	20.8	13.6	40.6
技術Ⅰ	60	17	12	31	17	3	2	12	28.3	17.6	16.7	38.7
技術Ⅱ	48	13	7	28	19	3	2	14	39.6	23.1	28.6	50.0
技術Ⅲ	57	16	9	32	17	3	3	11	29.8	18.8	33.3	34.4
技術計	165	46	28	91	53	9	7	37	32.1	19.6	25.0	40.7
計	621	195	138	288	179	40	22	117	28.8	20.5	15.9	40.6

注1 対象者数とは、受験者数から合格者数を除いた数である。

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。

## 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、給与に関する報告、意見の申出及び勧告を行っている。平成27年は、10月13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。

### 〔本年の勧告のポイント〕

#### ◇ 月例給、特別給ともに引上げ

##### 1 月例給

○公民較差（1,413円、0.35%）を解消するため、給料表及び扶養手当を改定

##### 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4.2月→4.3月）、勤勉手当に割振り

◎ 職員の平均年間給与は、約6万5千円増

### 職員の給与に関する報告（意見）・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27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
57,290人	30,735人	400,154円	42.0歳

##### 2 民間給与実態調査の内容（平成27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1,091民間事業所を实地調査（調査完了775事業所）

##### 3 公民比較の結果

###### ○月例給

民間従業員	職員	差
401,567円	400,154円	1,413円（0.35%）

（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
4.32月分	4.20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、給料月額を引上げ

- ・ 管理職及び係長職の職責の高まり等を考慮し、4級以上の級において引上げを強め、6級以上の級においては更に強めた引上げ
- ・ 任用資格基準等を考慮し、全ての級において、一部号給の引上げを強める
- ・ I類初任給については、国の状況及び民間事業所の動向を考慮して据置き、III類初任給については、国の状況等を踏まえて引上げ

(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
- ・ 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に準じた改定

2 扶養手当

- ・ 国、他の地方公共団体及び民間の支給状況等を踏まえ、扶養親族である子等に係る手当の月額を500円引き上げ、6,000円に改定

3 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

(参考1) 公民較差解消による配分

給 料	諸 手 当	はね返り	計
947 円	231 円	235 円	1,413 円

(参考2) 改定による平均年間給与の増加額（公民比較対象職員）

改定前	改定後	差
約 6,545 千円	約 6,610 千円	約 65 千円

(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、22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
244,440 円	244,440 円	0 円	3,847 千円	3,868 千円	21 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：無

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
441,240 円	444,360 円	3,120 円	7,222 千円	7,315 千円	93 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：無

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
627,960 円	632,400 円	4,440 円	10,219 千円	10,355 千円	136 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：無

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
750,960 円	755,400 円	4,440 円	12,321 千円	12,473 千円	152 千円

#### 4 実施時期等

- ・ 給料表及び扶養手当の改定は、平成 27 年 4 月 1 日に遡及して実施
- ・ 特別給については、改正条例の公布の日から実施

### Ⅲ 今後の給与制度

#### 1 職務・職責に応じた給与体系の確立

- ・ 職務の複雑性や責任の度合いに応じた給与水準を設定していくため、管理職及び係長職について処遇の改善を継続
- ・ 新たな人事制度の検討状況を踏まえ、職務・職責に応じた給与体系の確立に向け、給与構造・制度について検討が必要

#### 2 人事評価の給与への適正な反映

##### (1) 勤勉手当制度

- ・ 管理職員その他の既に一律拋出割合が適用されている職員については速やかにその引上げを行うとともに、適用範囲を全職員に拡大することが必要
- ・ 各区においては、人事評価に基づき、引き続き制度の本旨を踏まえ、適切に運用を図っていくことが必要

##### (2) 昇給制度

- ・ 人事評価の適正な反映及び長期的効果の観点から、国及び他の地方公共団体の動向を注視し引き続き検討。各区において組織の活力の向上に資するよう適切な運用が必要

##### (3) 降給の導入

- ・ 公務の能率の維持及び適正な運営の確保の観点から、法改正に伴い分限事由の明確化等が行われることを契機として、分限処分における降給を速やかに導入することが必要

#### 3 マンパワーの活用に資する給与の設定

##### (1) 50 歳台の給与のあり方

- ・ 雇用と年金の接続に係る給与のあり方を見据え、国や他の地方公共団体の動向及び民間の賃金事情も注視しつつ、特別区における給与構造・制度全体の検討の中で引き続き検討

##### (2) 再任用職員の給与

- ・ 国と同様に、特別区内の民間事業所における再雇用者の給与水準についても、公的年金の支給の有無による差異はないとする事業所が大半
- ・ 引き続き国における今後の検討状況や民間の動向を注視するとともに、各区における再任用制度の運用状況等の把握に努める

### Ⅳ その他

#### 1 区費負担の学校教育職員の給与制度

- ・ 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

#### 2 幼稚園教育職員の給与制度

- ・ 「就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律」の一部改正や国における就学前教育のあり方の検討状況等を踏まえ、適切に対応することが必要

#### 3 扶養手当

- ・ 配偶者に係る扶養手当について、国や他の地方公共団体の動向及び民間の支給状況を踏まえ、検討していくことが必要

# 人事制度、勤務環境の整備等に関する報告（意見）

## I 人事制度の整備

### 1 有為な人材の確保

#### (1) 採用環境の変化に対応できる採用制度

- ・ 「自ら考え行動する」職員を引き続き確保するため、採用環境の変化に迅速に対応し、様々な角度から適切な見直しを行っていくことが極めて重要
- ・ 新たな試験制度の効果について検証、あわせて、上限年齢等の受験資格要件の改正について任命権者と検討。経験者採用制度の改正についても検討

#### (2) 受験者獲得策の戦略的な展開

- ・ 特別区の技術系職種の仕事の魅力を発信する取組を着実に推進するとともに、新聞PR記事の掲載等、新たな周知手段を開拓
- ・ 各区のインターンシップの実施状況を把握し、研究を推進

### 2 人材の育成

#### (1) 次代を担う「職員」の育成

##### ① 新たな人事評価制度の適切な実施

- ・ 任命権者は、区の人事評価制度を検証して必要な整備を行うとともに、標準的な職・標準職務遂行能力を設定し、人事管理の基礎として実施するための取組の推進が必要
- ・ 研究報告書に対する任命権者の意見を集約し、取組状況を把握した上で、支援を継続

##### ② 中長期的な人材育成の取組

- ・ キャリア・パスのあり方を検討するに当たり、基礎調査を実施したところ、多くの区が肯定的な評価であり、中長期的な人材育成の取組として有効であることを確認
- ・ 今後、キャリア・パスについて研究を進め、その結果を報告書としてまとめることで任命権者の取組を支援

##### ③ 女性職員の活躍推進における総合的かつ継続的な取組

- ・ 男女を問わず全ての職員が能力を最大限に発揮できる職場を目指す任命権者の取組について、引き続きフォローアップを行い、支援していくことで、職員のワーク・ライフ・バランスの実現と公務能率の向上を図る

#### (2) 昇任選考を通じた人材育成を推進するための仕組みづくり

##### ① 管理職確保策の推進

- ・ 今後はベテランの監督職についても、その経験と能力を最大限に活かすことができるように検討を進めていくことが必要
- ・ 昇任選考をはじめとする管理職の人事制度について引き続き検討を推進

##### ② 係長職確保策の検討

- ・ 任命権者において、新たな人事・給与制度の検討の中で、係長職を補佐する職のあり方を手始めに、各昇任選考のあり方についても併せて検討していくことが必要
- ・ 任命権者と密接に連携し、あらゆる角度から組織の中核である係長職の確保に向けた対応を図る

### 3 人材の活用

#### (1) 新たな人事・給与制度の構築

- ・ 任命権者は、改正地方公務員法の趣旨を十分に踏まえ、職務と職責を明確化し、住民に対する説明責任を果たしていくことが必要
- ・ 任命権者の検討を十分に踏まえ、新たな人事・給与制度のあり方について検討を継続

## (2) 早期選抜による若年層職員の活用

- ・ 今後も任命権者と連携し、早期選抜による若年層職員の活用について検討を推進

## (3) 再任用職員の能力活用等

- ・ 実態調査を実施し、職員構成の推移を見極めながら、再任用職員を含めた職員全体のモチベーションの維持・向上について研究を推進

## II 勤務環境の整備

### 1 職業生活と家庭生活の両立支援

- ・ 任命権者には、一層の制度の周知及び適切な運用を図るとともに、男性職員の積極的な利用の促進等、職員の意識啓発に取り組み、女性職員の活躍推進にもつなげることを要望
- ・ 管理職員には、休業中の職員を円滑に職場復帰させるための働きかけ等、制度を利用しやすい環境づくりに努めることを要望
- ・ 本年人事院は、原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充する旨を言及。  
本委員会は、育児・介護のための時差勤務について効果を検証するとともに、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた柔軟な働き方を推進するための取組等について調査研究

### 2 超過勤務の縮減等

#### (1) 超過勤務の縮減

- ・ 管理職員は、必要に応じて業務の分担を見直すとともに、職員の仕事の進捗状況を把握し適切な指導を行うなど、超過勤務の適正管理を図ることが必要
- ・ 任命権者は、引き続き全庁的な取組を徹底するとともに、限られた時間内で成果をあげる働き方を推進し、全ての職員の持てる力を有効に活用することが必要

#### (2) 年次有給休暇の取得促進

- ・ 管理職員は、率先して計画的に年次有給休暇を取得するとともに、職員の計画的な取得を促すなど、休暇を取得しやすい雰囲気醸成することが必要
- ・ 任命権者には、引き続き休暇を取得しやすい環境を整えることを要望

### 3 メンタルヘルスの推進

- ・ 任命権者においては、労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度を確実に実施し、職場のメンタルヘルス対策を推進していくことが必要
- ・ パワー・ハラスメントについては、どのような行為を職場からなくすべきかを整理し、研修等を通じて管理監督者はもとより、全職員が認識を共有し、職場全体で未然防止の意識を高めることが必要

## III 公務員倫理の確立

- ・ 任命権者には、不祥事の組織的な再発防止への取組と職員の倫理意識の向上を図ることを要望
- ・ 管理職員は、職員との意思疎通を図るとともに、職務に対する責任感や意欲を高め、不祥事を未然に防止することが重要
- ・ 任命権者には、適正な情報管理や事務執行のため、不注意から生じる事故を未然に防ぐ対策の策定及び周知徹底を要望
- ・ 管理職員は、個々の職員にルールへの遵守を徹底させるとともに、状況を把握し適切な指導を行うことが必要

### 3 勤務条件に関する措置の要求の状況

平成27年度中における杉並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	27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27年度中における杉並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	27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
0	0	0	0	



## 杉並区職員白書 2016

平成28年9月発行

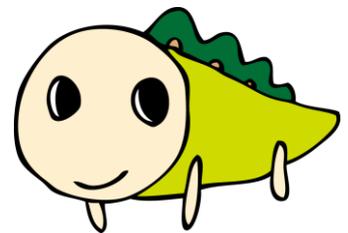
編集・発行 杉並区総務部人事課

〒166-8570 杉並区阿佐谷南一丁目15番1号

TEL (03) 3312-2111(代)

登録印刷物番号

28-0051



杉並区のホームページでご覧になれます。 <http://www.city.suginami.tokyo.jp>

本紙は再生紙を使用しています。