

杉並区職員白書

令和8年度（2026）

令和8年9月

杉並区

職員白書 令和8年度（2026）の 発行にあたって

杉並区では、職員の現状や人事行政の運営状況を広く知っていただくため、平成13年度から職員白書を発行しています。

また、地方公務員法及び「杉並区人事行政の運営等の状況の公表に関する条例」に基づき、人事行政の公正な運営と透明性の向上に努めています。

本書は、同条例に基づく人事行政の運営状況の公表として、職員の現状や人事管理に関する各種データに加え、地方公務員法に基づく人事委員会の業務状況報告を掲載しています。

少子高齢化の進展や行政需要の多様化・複雑化、人材の流動化など、人事行政を取り巻く環境は大きく変化しています。こうした中、区では仕事と介護・子育ての両立支援制度の充実を図るとともに、令和8年4月に「杉並区職員ワーク・ライフ・バランス推進プラン（第2期）」を策定し、職員一人ひとりが能力を十分に発揮できる職場環境づくりを進めています。

さらに、令和7年度には、職員の働きがいや意欲、組織に対する思い入れ、愛着等を把握するため、「職員のエンゲージメント調査」を実施しました。今後は、調査結果を踏まえた職員からの提案に基づく取組について検討し、全庁を挙げてエンゲージメント向上を推進することで、職員一人ひとりがいきいきと働き、その能力を最大限発揮できる組織づくりを一層進めていきます。

本書が、区の人事行政に対する理解を深めていただく一助となれば幸いです。

～ 目 次 ～

I	職員の勤務環境をめぐる近年の動き	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	3
2	職員数の推移	5
3	年齢別・男女別職員数	6
4	職種別職員数	8
5	職層別職員数	9
6	級及び職制上の段階ごとの職員数	10
7	障害者雇用率	12
第2	採用、昇任、処分、退職	
1	採用	13
2	昇任	14
3	処分	19
4	退職	20
5	退職管理	21
第3	勤務条件	
1	勤務時間等	22
2	休暇に関する制度	23
3	主な休暇の取得状況（令和7年）	24
4	育児休業及び部分休業	25
5	子育て部分休暇	25
6	育児短時間勤務	26
7	高齢者部分休業	26
8	配偶者同行休業	26

第4 職員の給与と人件費

1	区職員の給与決定のしくみ	27
2	区職員の給与	27
3	職層別給与、職種別給与	28
4	ラスパイレス指数	29
5	人件費	30

第5 健康管理

1	所属別定期健康診断受診状況	31
2	ストレスチェック実施状況	31
3	長期病気休暇取得者数、病気休職者数	32
4	職員健康相談室利用状況	33
5	心理師による面接	33

第6 職員の福祉・共済・公務災害補償制度

1	厚生制度	34
2	共済制度	35
3	公務災害補償制度	35
4	その他の厚生制度	36

第7 その他服務

1	営利企業等に従事する場合の許可の状況	37
2	ハラスメント等に関する相談状況	37

第8 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	38
2	人事評価制度と目標申告	39

Ⅲ 特別区人事委員会の業務状況の報告 40

【元号表記について】

表やグラフにおける「〇〇年度」の取扱いは、以下のとおりです。

○ 30年度まで：平成

○ 元年度以降：令和

I 職員の勤務環境をめぐる近年の動き

(令和6年度～令和8年度)

(1) 杉並区職員ワーク・ライフ・バランス推進プラン(第2期)の策定(令和8年度)

区では、令和3年4月に策定した「杉並区職員ワーク・ライフ・バランス推進プラン」に基づき、職員一人ひとりが仕事と家庭の両立を図りながら、男女ともに働きやすい職場環境づくりを推進してきました。計画の改定時期を迎えるとともに、育児・介護休業法の改正を受け、育児や介護と仕事の両立支援策の強化、男性の育児休業の取得促進など、ワーク・ライフ・バランスの一層の推進が求められていることを踏まえ、令和8年4月に「杉並区職員ワーク・ライフ・バランス推進プラン(第2期)」を策定しました。本プランに基づき、職員一人ひとりが仕事と家庭の両立を図りながら、男女が等しく仕事のやりがいを感じ、いきいきと働くことができる職場環境の実現を目指します。

(2) 生理休暇から健康管理休暇への名称変更(令和8年度)

生理休暇の取得に係る心理的抵抗感を減らし、必要な時に取得しやすい職場環境を整備するため、生理休暇の名称を「健康管理休暇」に変更しました。

(3) 職員のエンゲージメント調査の実施(令和7年度)

職員の働きがいや意欲、組織に対する思い入れ、愛着などを数値化することによって組織の現状や課題を把握し、職員一人ひとりがいきいきと働ける魅力ある職場を構築していくためにエンゲージメント調査を実施しました。

(4) 介護・子育てと仕事の両立支援の強化(令和7年度)

育児・介護休業法の改正を受け、介護を必要とする状況に至ったことの申出があった場合は介護両立支援制度等について、妊娠、出産等についての申出があった場合及び職員の子が3歳になるまでの適切な時期には出生時両立支援制度等について、それぞれを周知し、取得意向を確認すること等を行うこととしました。

休暇・休業制度の改正としては、子育て部分休暇の新設、子の看護等のための休暇の取得事由の拡大、育児に係る部分休業の取得パターンの拡大を行いました。

(5) 利害関係者との接触に関する指針の策定(令和6年度)

職務に利害関係がある者との接触において、禁止行為等を明らかにし、遵守すべき事項を定めることにより、職務上必要となる利害関係者との接触が区民から疑惑や不信を招くようなことがないようにするため、「利害関係者との接触に関する指針」を策定しました。

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

令和 8 年 4 月 1 日現在の職員数は、3,725 人（特別職を除き、暫定再任用フルタイム勤務職員 113 人を含む。）となっています。このほか、再任用短時間勤務職員 118 人が配置されているほか、会計年度任用職員が従事しています。

各部局配置職員一覧

部等	課等	幹部		係長級以下		暫定 再任用 短時間	会計 年度 (一般)	部等	課等	幹部		係長級以下		暫定 再任用 短時間	会計 年度 (一般)				
		常勤	暫定 再任用フル (外数)	常勤	暫定 再任用フル (外数)					常勤	暫定 再任用フル (外数)								
政策経営部	企画課	8		24			1	区民生活部	課税課	2		67	1	2	18				
	財政課	1		10					納税課	1		50		2	9				
	情報管理課	3		52			4		文化・交流課	2		15			4				
	営繕課	2		47	1	2	1		スポーツ振興課	1		20			1				
	計	14		133	1	2	6		計	17	2	379	14	7	135				
総務部	総務課	4		18			2	産業振興センター							3	32		1	9
	秘書課	1		3				保健福祉部	管理課	2		24	2	1	8				
	人事課	2		37			7		国保年金課	1		55	3		15				
	人材育成係			5		1			障害者施策課	2		76	1	1	12				
	人事課 小計	2		42		1	7		基幹相談支援係			9			2				
	経理課	1		32	2		11		こども発達センター			33	2	4	4				
	広報課	1		14			4		障害者施策課 小計	2		118	3	5	18				
	区政相談課	1		3	1	5	3		障害者施設支援課	1		21	2		8				
	計	10		112	3	6	27		すぎのき生活園			54	1		9				
危機管理室	危機管理対策課	3		5			18		こすもす生活園			25			3				
	防災課	2		17			7	なのはな生活園			27			1					
	計	5		22			25	障害者施設支援課 小計	1		127	3		21					
区民生活部	管理課	2		8			1	杉並保健所	高齢者施策課	1	1	18	3	1	3				
	統計係			6			4		高齢者在宅支援課	2		36		2	5				
	男女共同・犯罪被害者支援係	1		6			1		介護保険課	1		51	1		28				
	消費者センター			3	1		11		在宅医療・生活支援センター	1		12		1	4				
	管理課 小計	3		23	1		17		杉並福祉事務所	1		61		1	19				
	区民課		1	97	1		41		高円寺事務所	1		46	1		13				
	井草区民係			12	1	1	3		高井戸事務所	1		29	1		10				
	西荻区民係			12		1	4		杉並福祉事務所 小計	3		136	2	1	42				
	高円寺区民係			11	1		3		計	14	1	577	17	11	144				
	高井戸区民係			11	2		5		健康推進課	生活衛生課	1		47		2	2			
	永福和泉区民係			9	1		7			保健予防課	1		21		1	3			
	荻窪区民係			14	1	1	4			保健サービス課	1		31	2	1	5			
	区民課 小計		1	166	7	3	67			高井戸保健センター			28	1		5			
	地域課	2		19	2		3			和泉保健センター			10	1		3			
	井草地域活動係	1		3			2			高円寺保健センター	1		28		1	4			
	西荻地域活動係	1		2	1		2			上井草保健センター			12			6			
	荻窪地域活動係	1		3			3			保健サービス課 小計	2		109	4	2	23			
	阿佐谷地域活動係		1	3			2			計	7		204	4	5	40			
	高円寺地域活動係	1		3	1		3												
	高井戸地域活動係	1		2	1		2												
	永福和泉地域活動係	1		3			2												
	地域課 小計	8	1	38	5		19												

各部局配置職員一覧

(令和8年4月1日現在)

部等	課等	幹部		係長級以下		暫定再任用短時間	会計年度(一般)
		常勤	暫定再任用フル(外数)	常勤	暫定再任用フル(外数)		
子ども家庭部	管理課	4		45	1		13
	地域子育て支援課	1		19			8
	荻窪子どもセンター			2			2
	高井戸子どもセンター			2			2
	高円寺子どもセンター			2	1		2
	上井草子どもセンター			1			2
	和泉子どもセンター			1			2
	地域子育て支援課 小計	1		27	1		18
	子ども家庭支援課			15	2		4
	荻窪地域子ども家庭支援担当			13			1
	高井戸地域子ども家庭支援担当			12	1		
	高円寺地域子ども家庭支援担当			14			
	子ども家庭支援課 小計			54	3		5
	児童相談所設置準備課	4	1	101			2
	保育課	2		88	3	2	16
	保育所(27)			593	10	18	76
	小規模保育事業所				1	3	9
	保育課 小計	2		681	14	23	101
	児童青少年課	2		45	1		12
	児童館(25)			173	2	3	70
	子ども・子育てプラザ(7)			39	4	1	28
	児童青少年課 小計	2		257	7	4	110
	下高井戸子供園	1		4			8
	堀ノ内子供園	1		4			7
	高円寺北子供園	1		4			7
	成田西子供園	2		5			8
	高井戸西子供園	1	1	4			7
	西荻北子供園	1		5			5
	計	20	2	1,191	26	27	291
都市整備部	管理課	5		37	1	1	9
	住宅課	1		16			8
	建築課	1		25	3	1	7
	市街地整備課	4	1	46		2	5
	土木管理課	2		22		2	6
	土木計画課	1		27	1	1	2
	狭あい道路整備課	1		20	1	1	3
	みどり公園課	1		27	3	1	3
	南公園緑地事務所			3	1	2	1
	杉並児童交通公園管理事務所						3
	蚕糸の森公園管理事務所						1
	柏の宮公園管理事務所						2
	北公園緑地事務所			3		2	
	馬橋公園管理事務所						2
	みどり公園課 小計	1		33	4	13	4
	杉並土木事務所	1		27	2	1	4
	計	17	1	253	12	22	48
環境部	環境課	3		29			8
	ごみ減量対策課	1		12		1	3
	杉並清掃事務所	1		92	5	5	3
	高円寺車庫係			18	2	6	
	方南作業係			57	1	5	
	杉並清掃事務所 小計	1		167	8	16	3
	計	5		208	8	17	14
会計管理室		1	1	22			4
区長部局 計		113	7	3,133	85	98	743

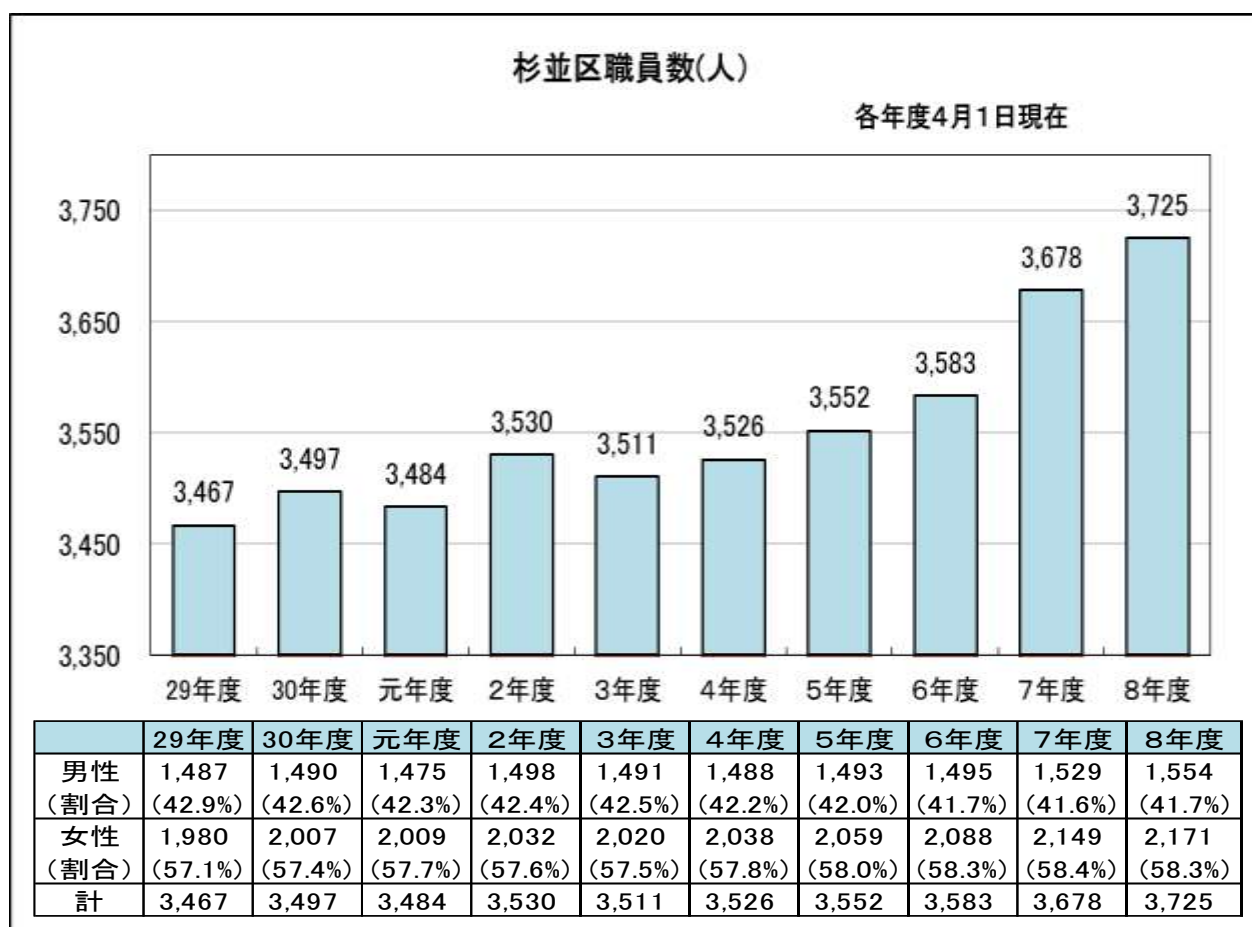
部等	課等	幹部		係長級以下		暫定再任用短時間	会計年度(一般)
		常勤	暫定再任用フル(外数)	常勤	暫定再任用フル(外数)		
教育委員会事務局	選挙管理委員会事務局	1		9			
	監査委員事務局	1		5	2	2	
	区議会事務局	1	1	15			4
	教育総務課	3		19			3
	教育人事・指導課	2		22			9
	多様な学び支援課	2		17			73
	学校運営課	3		28			3
	学務課	1		31			9
	地域の学び推進課	2		22	1		13
	社会教育センター			8	1	1	7
	郷土博物館			5		1	10
	地域の学び推進課 小計	2		35	2	2	30
	済美教育センター	2		13			6
	就学前教育支援センター	1		3			
	中央図書館	1		23	3	4	9
	柿木図書館			9		1	7
	西荻図書館			7	1	3	10
	図書館 小計	1		39	4	8	26
	計	17		207	6	10	159
学校	小学校(40)	4		66	4	4	153
	中学校(23)			11	3	2	46
	特別支援学校(1)	1		10	2	1	2
	計	5		87	9	7	201
教育委員会 計		22		294	15	17	360
派遣等	特別区人事・厚生事務組合			3			
	東京都後援高齢者医療広域連合			2			
	東京都二十三区清掃一部事務組合		1	3	1		
	南相馬市			2			
	杉並区障害者雇用支援事業団			2			
	杉並区スポーツ振興財団			1	1		
	杉並区交流協会			1			
	杉並区社会福祉協議会			1			
	杉並区成年後見センター			3		1	
	地方税共同機構						
	計		1	18	2	1	
職員数 合計		138	9	3,474	104	118	1,107
特別職		5					

※情報管理課には、東京都派遣1名を含む。
 ※人事課には、厚生労働省派遣1名、東京都派遣1名を含む。
 ※文化・交流課には、北海道名寄市派遣1名を含む。
 ※児童相談所設置準備課には、江戸川区派遣1名、港区派遣4名、世田谷区派遣1名、東京都派遣31名、文京区派遣2名を含む。
 ※都市整備部管理課には、国土交通省派遣1名、東京都派遣2名を含む。

2 職員数の推移

区は、これまで、増大・多様化する行政需要に迅速かつ的確に対応するために、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などにより、職員数の適正化を図ってきました。

今後も、区政を取り巻く社会経済環境の変化への対応や、行政のデジタル化の推進、首都直下地震への備えをはじめとした減災・防災対策、区立児童相談所の設置、子ども施策への対応など、着実に区民サービスの向上を図っていくとともに、持続可能な区政運営を推進するため、より効果的な執行体制の確保と更なる職員数の適正管理に努めます。



※特別職を除き、暫定再任用フルタイム勤務職員（令和4年度までは、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(人)

各年度4月1日現在

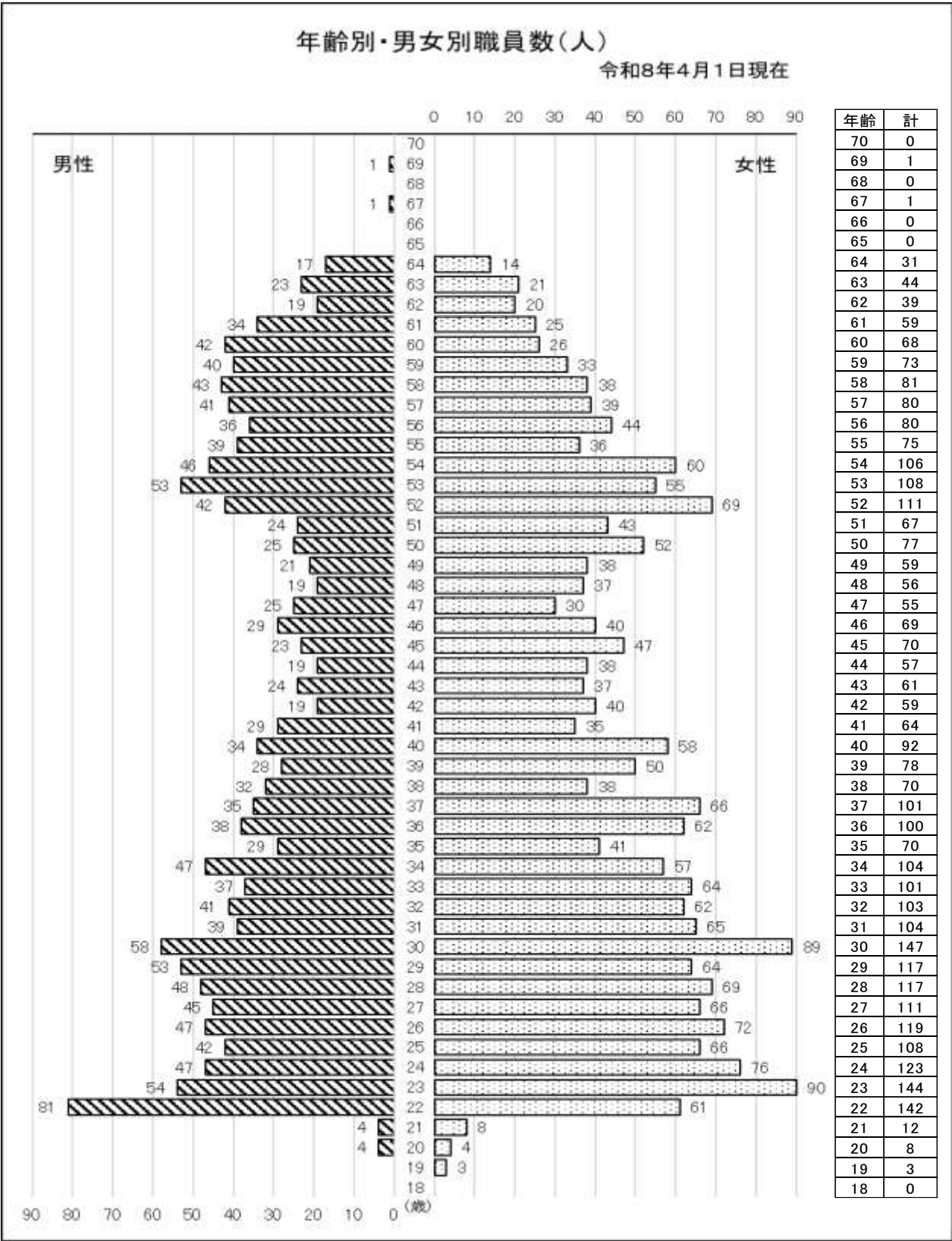
29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	8年度
257	263	253	216	216	228	195	190	157	118

※令和5年度は、暫定再任用短時間勤務職員数。

※令和6年度から8年度は、暫定再任用短時間勤務職員数及び定年前再任用短時間勤務職員数。

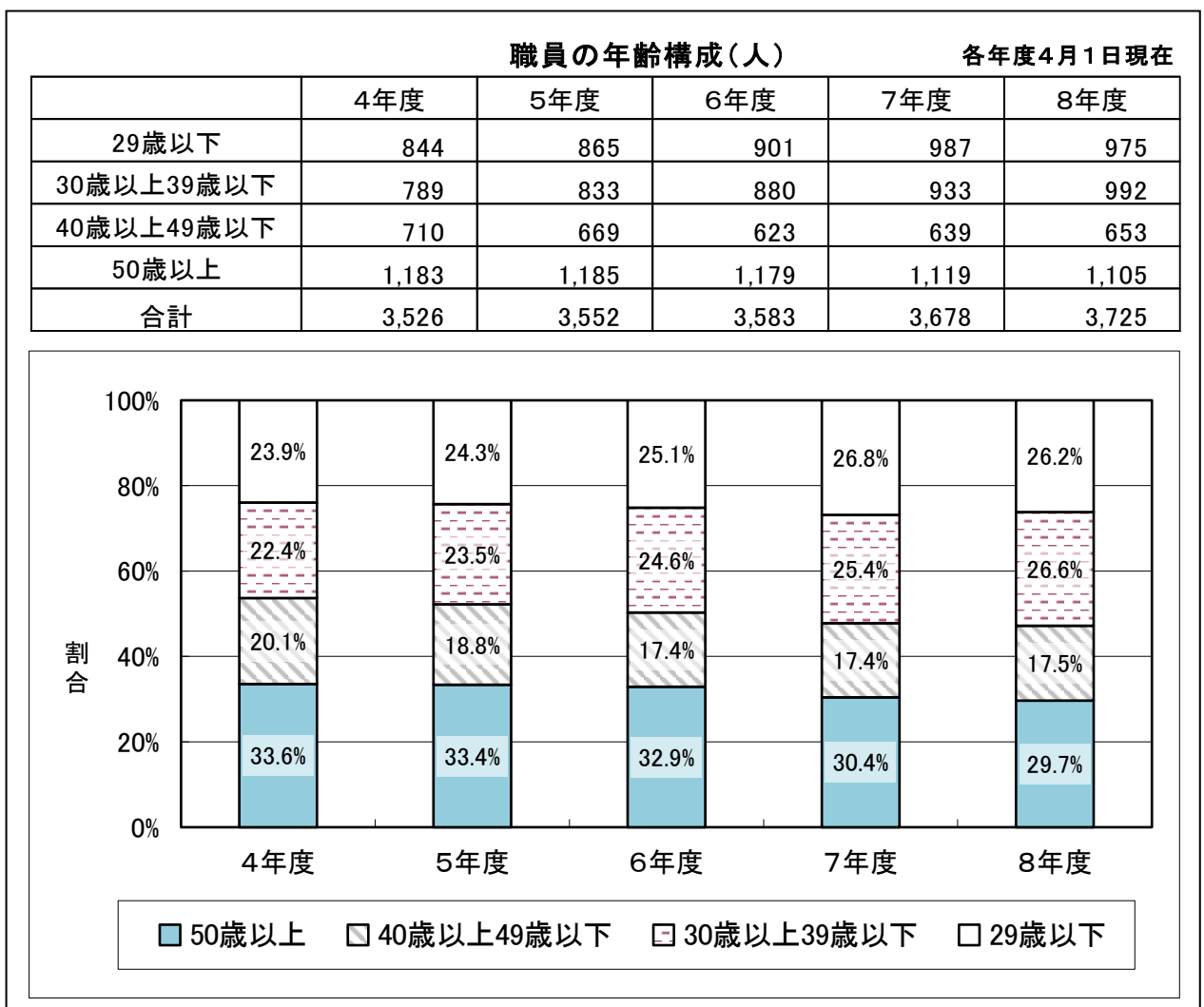
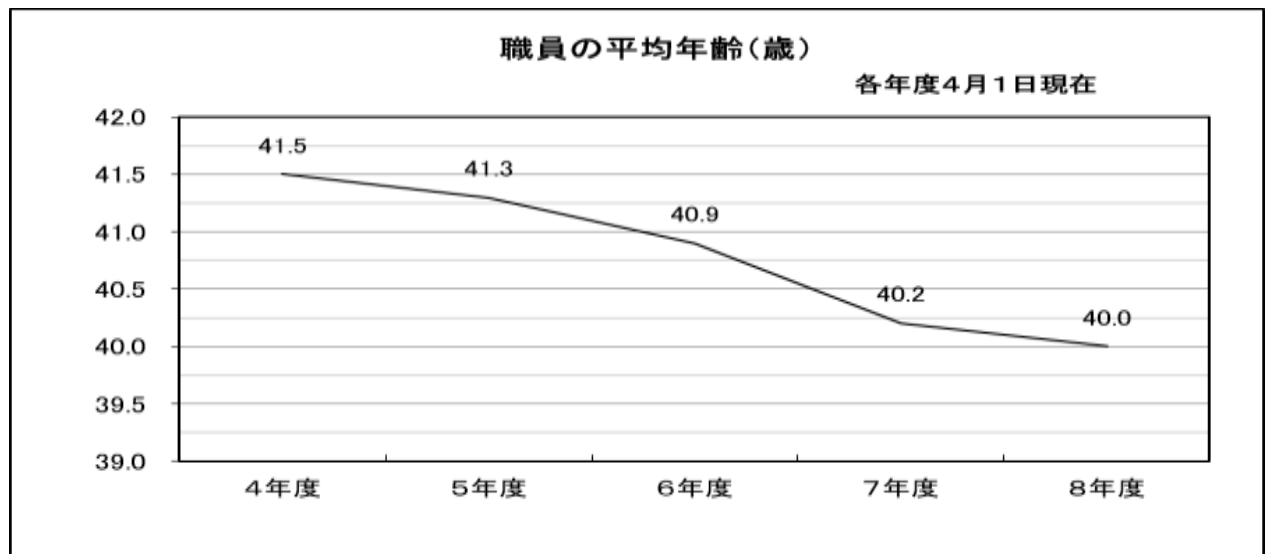
3 年齢別・男女別職員数

22 歳以上 34 歳以下の職員と 52 歳以上 54 歳以下の職員が、100 人規模であるのに対し、41 歳以上 49 歳以下の職員は、60 人前後となっています。



※特別職を除き、暫定再任用フルタイム勤務職員を含む。

定年退職者の増と、それに伴う採用数の増により、39歳以下の職員の割合は、46.3%（令和4年度）から52.8%（令和8年度）に上がっており、これにより、職員の平均年齢も下がってきています。



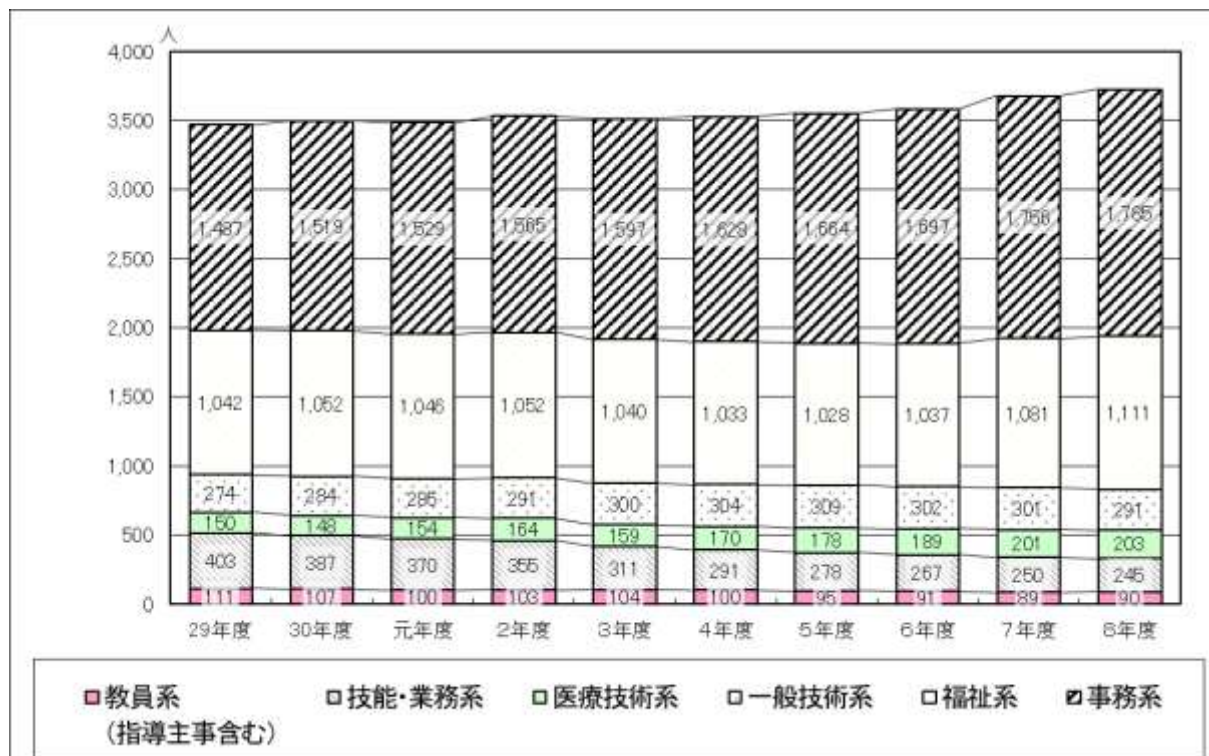
※特別職を除き、暫定再任用フルタイム勤務職員（令和4年度までは、再任用フルタイム勤務職員）を含む。

4 職種別職員数

区の職員を職種別で見ると、職員総数 3,725 人のうち、事務系が 1,785 人 (47.9%)、福祉系が 1,111 人 (29.8%)、一般技術系が 291 人 (7.8%)、医療技術系が 203 人 (5.5%)、技能・業務系が 245 人 (6.6%)、教員系 90 人 (2.4%) となっています。

職種別職員数(人)										
	各年度4月1日現在									
	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	8年度
事務系	1,487 (685)	1,519 (712)	1,529 (719)	1,565 (741)	1,597 (758)	1,628 (778)	1,664 (810)	1,697 (834)	1,756 (860)	1,785 (873)
福祉系	1,042 (919)	1,052 (922)	1,046 (917)	1,052 (910)	1,040 (899)	1,033 (892)	1,028 (883)	1,037 (886)	1,081 (916)	1,111 (928)
一般技術系	274 (54)	284 (60)	285 (63)	291 (66)	300 (70)	304 (74)	309 (73)	302 (75)	301 (78)	291 (76)
医療技術系	150 (139)	148 (138)	154 (143)	164 (152)	159 (147)	170 (159)	178 (166)	189 (176)	201 (188)	203 (191)
技能・業務系	403 (105)	387 (99)	370 (94)	355 (87)	311 (68)	291 (61)	278 (53)	267 (46)	250 (38)	245 (34)
教員系 (指導主事含む)	111 (78)	107 (76)	100 (73)	103 (76)	104 (78)	100 (74)	95 (74)	91 (71)	89 (69)	90 (69)
合計	3,467 (1,980)	3,497 (2,007)	3,484 (2,009)	3,530 (2,032)	3,511 (2,020)	3,526 (2,038)	3,552 (2,059)	3,583 (2,088)	3,678 (2,149)	3,725 (2,171)

※()内の数値は、女性の数で内数。



※特別職を除き、暫定再任用フルタイム勤務職員（令和4年度までは、再任用フルタイム勤務職員）を含む。

5 職層別職員数

区の職員を職層別で見ると、主任以上の職員が約 65%となっています。

令和 8 年 4 月 1 日での職層別の割合は、管理職 145 人(3.9%)、係長級 956 人(25.7%)、主任 1,319 人(35.4%)、係員 1,305 人(35.0%)となっています。



※特別職を除き、暫定再任用フルタイム勤務職員（令和 4 年度までは、再任用フルタイム勤務職員）を含む。

※主任の数値のうち、平成 29 年度の数値は、主任ではなく主任主事。

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。

本数値の公表は職務給の原則の徹底を図るため、等級及び職制上の段階ごとの職員の数公表とした地方公務員法第58条の3の規定に基づくものです。

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	1,163	35.7	係員	1,163	1,163	35.7	係員
2級	主任の職務	1,121	34.4	主任	1,121	1,121	34.4	主任
3級	係長、担当係長又は主査の職務	619	19.0	係長	106	619	19.0	係長
				担当係長	148			
				主査	331			
				保育園長	16			
				児童館長	18			
4級	課長補佐の職務	237	7.3	係長	132	237	7.3	課長補佐
				担当係長	86			
				主査	0			
				保育園長	12			
				児童館長	7			
5級	課長、担当課長又は副参事の職務	84	2.6	課長	42	84	2.6	課長
				担当課長	39			
				副参事	3			
6級	部長、担当部長又は参事の職務	32	1.0	部長	13	32	1.0	部長
				担当部長	7			
				参事	12			
	合計	3,256	100.0					

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	26	9.5	技能1級職	26	26	9.5	係員
2級	技能主任の職務	193	70.4	技能主任	193	193	70.4	技能主任
3級	技能長又は担当技能長の職務	51	18.6	技能長	43	51	18.6	技能長
				担当技能長	8			
4級	統括技能長の職務	4	1.5	統括技能長	4	4	1.5	統括技能長
合計		274	100.0					

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	1	20.0	係長	1	1	20.0	係長
2級	課長、担当課長又は副参事の職務	2	40.0	課長	1	2	40.0	課長
				担当課長	1			
3級	部長、担当部長又は参事の職務	2	40.0	担当部長	1	2	40.0	部長
				参事	1			
	合計	5	100.0					

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	14	40.0	係員	14	14	40.0	係員
2級	主任の職務	7	20.0	主任	7	7	20.0	主任
3級	係長、担当係長又は主査の職務	11	31.4	係長	0	11	31.4	係長
				担当係長	5			
				主査	6			
4級	課長補佐の職務	3	8.6	担当係長	3	3	8.6	課長補佐
5級	課長、担当課長又は副参事の職務	0	0.0	課長	0	0	0.0	課長
合計		35	100.0					

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	73	43.7	係員	73	73	43.7	係員
2級	主任の職務	47	28.1	主任	47	47	28.1	主任
3級	係長、担当係長又は主査の職務	35	21.0	係長	0	35	21.0	係長
				担当係長	10			
				主査	25			
4級	課長補佐の職務	8	4.8	係長	2	8	4.8	課長補佐
				担当係長	6			
				主査	0			
5級	課長、担当課長又は副参事の職務	4	2.4	課長	3	4	2.4	課長
				担当課長	1			
	合計	167	100.0					

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	18	52.9	教諭	18	18	52.9	教諭
2級	主任教諭の職務	8	23.5	主任教諭	8	8	23.5	主任教諭
3級	副園長の職務	2	5.9	副園長	2	2	5.9	副園長
4級	園長の職務	6	17.6	園長	6	6	17.6	園長
合計		34	100.0					

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	0.0	助教諭	0	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	14	26.9	教諭	14	14	26.9	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	20	38.5	主任教諭	20	20	38.5	主任教諭
4級	小学校、中学校又は特別支援学校の 主幹教諭又は指導教諭の職務	11	21.2	主幹教諭	10	10	19.2	主幹教諭
				指導教諭	1	1	1.9	指導教諭
5級	小学校、中学校又は特別支援学校の副校長の職務	7	13.5	副校長	7	7	13.5	副校長
合計		52	100.0					

※小数点第2位以下を四捨五入しているため、各級の割合の合計が100.0%にならない場合があります。

7 障害者雇用率

障害者の雇用の促進等に関する法律では、障害者雇用率制度を定めており、国及び地方公共団体に対して、3.0%以上の障害者を雇用することを義務づけています。

なお、令和6年4月1日より国及び地方公共団体に係る障害者雇用率が2.6%から3.0%に改正されたことに伴う経過措置として、令和8年6月30日までの間、国及び地方公共団体に係る障害者雇用率は2.8%となっています。これらを踏まえ、区では計画的に障害者の採用を行っているところですが、令和7年4月から、障害者雇用率の算定方法が改められ、率算定の母数となる労働者数が大きく増加したことに伴い、障害者雇用率が低下しています。

単位：％

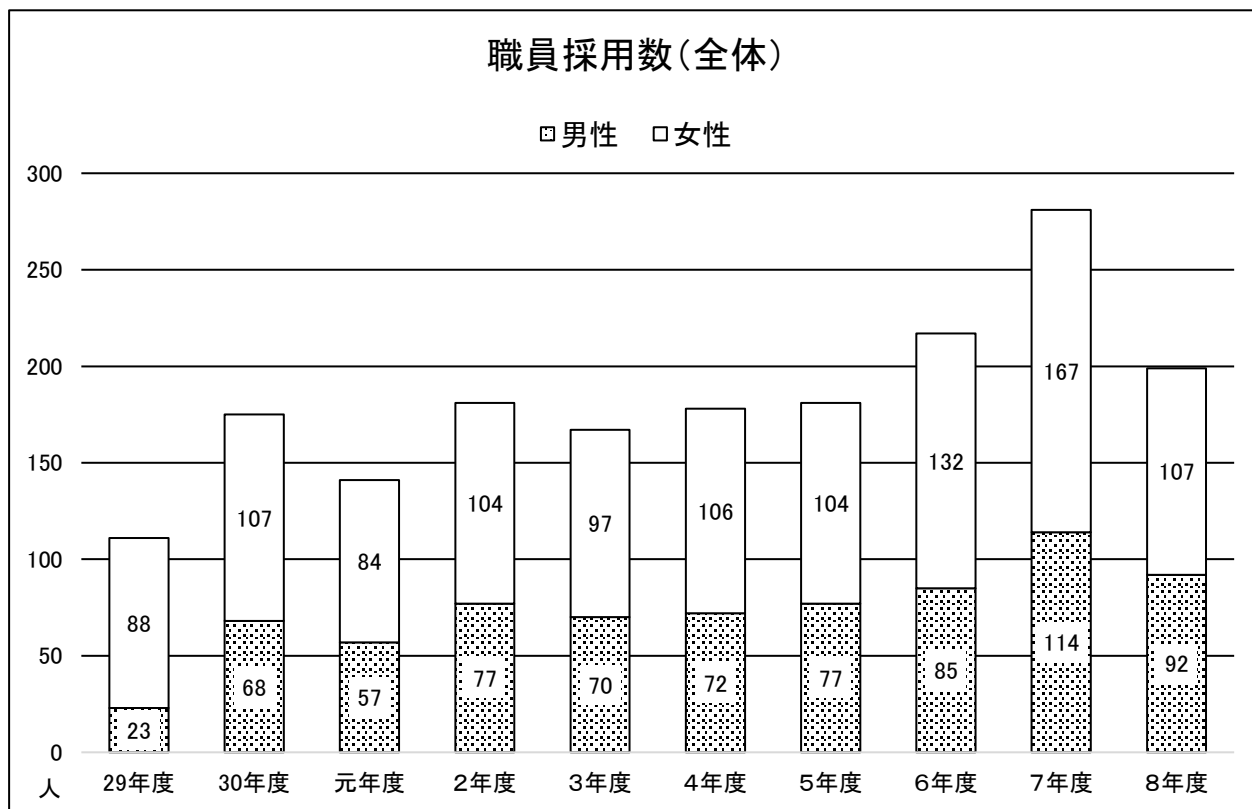
年	障害者雇用率	法定雇用率
令和元年	2.77	2.50
令和2年	2.75	2.50
令和3年	2.63	2.60
令和4年	2.66	2.60
令和5年	2.82	2.60
令和6年	2.70	2.80
令和7年	2.34	2.80
令和8年	2.22	2.80

※各年6月1日現在

第2 採用、昇任、処分、退職

1 採用

労働市場の変化に伴い人材の確保が困難になる中、区政運営を持続可能なものとするため、試験制度の見直しや魅力の発信等を行って新規採用職員の確保に努めています。



新規採用職員の内訳(人)										
	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	8年度
事務系	38(23)	96(50)	70(32)	90(42)	94(44)	102(48)	105(55)	121(60)	151(73)	97(45)
福祉系	55(53)	58(47)	41(33)	52(36)	38(33)	45(38)	46(36)	58(50)	84(68)	73(50)
一般技術系	8(2)	16(6)	14(4)	16(3)	20(5)	14(3)	18(2)	13(3)	17(5)	14(3)
医療技術系	8(8)	4(3)	15(14)	16(16)	10(10)	15(15)	12(11)	18(17)	20(18)	6(6)
技能・業務系	0	0	0	0	0	0	0	5(0)	6(0)	6(0)
幼稚園教諭	2(2)	1(1)	1(1)	7(7)	5(5)	2(2)	0	2(2)	3(3)	3(3)
区費学校教員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	111(88)	175(107)	141(84)	181(104)	167(97)	178(106)	181(104)	217(132)	281(167)	199(107)

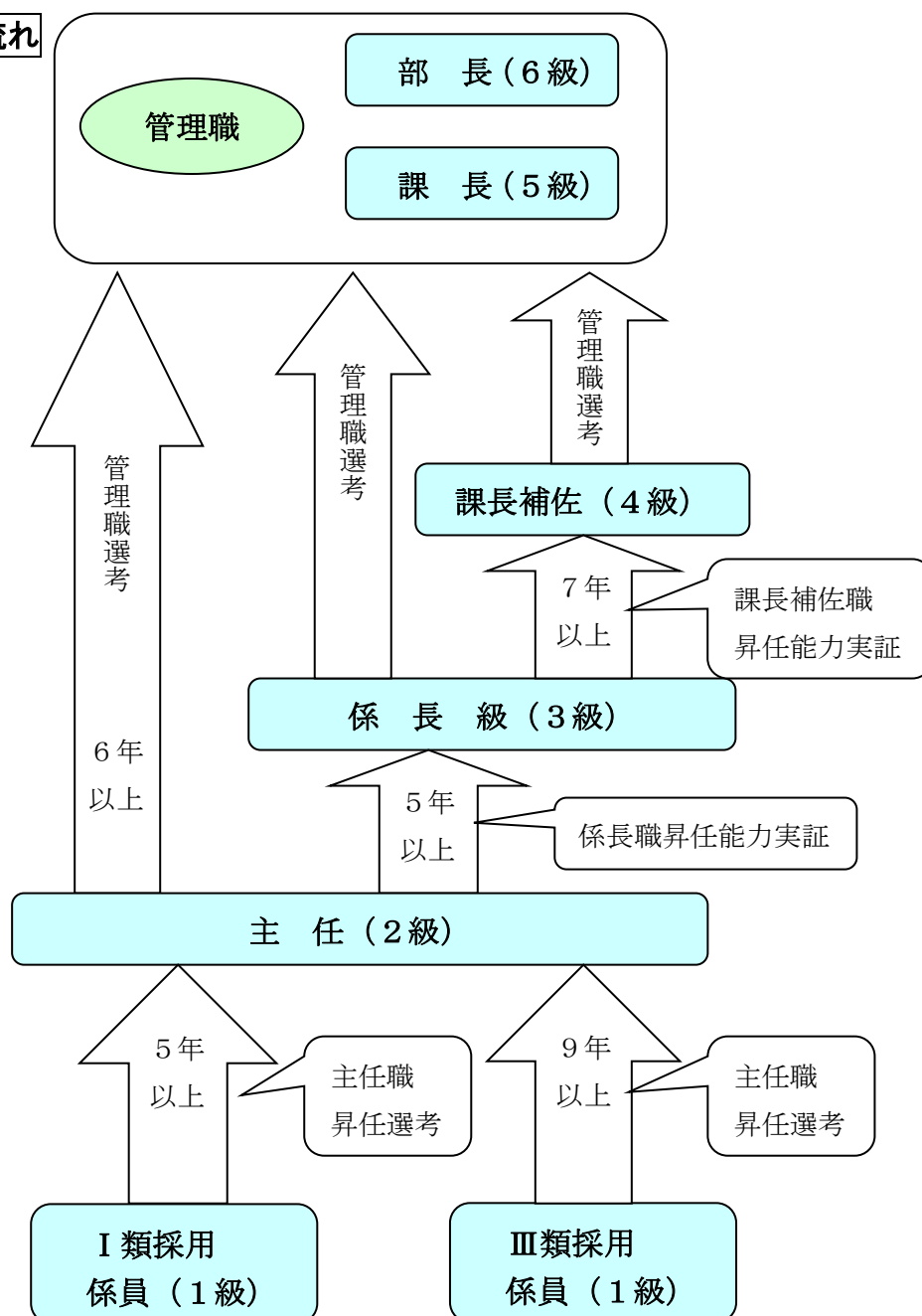
※ 各年度の新規採用職員(任期付採用職員は含まない)。

※ () 内の数値は、女性の数で内数。

2 昇任

昇任にあたっては筆記試験等の選考や人事評価を基本とした能力実証があります。近年、受験率の低迷等により管理職や係長職の確保が課題となっています。そのため、管理職においては令和5年度より種別Ⅱ類について申込制から指名制にし、係長職においては行政系人事・給与制度の改正を踏まえ平成30年度より申込制から指名制にするなど、管理監督職の確保に取り組んでいます。

採用から昇任の流れ



《参考》行政系人事・給与制度改正の主な内容（平成30年4月1日施行）

- ・ 1級職～3級職を廃止し、係長職の下に新1級職（係員）及び新2級職（主任）を新設
- ・ 6級職（課長級）及び7級職（統括課長）を統合し、新5級職（課長級）とするとともに、部長級昇任を課長級6年以上に短縮

(1) 主任職昇任

○ 有資格者（Ⅰ類）

[種別A] 1級職5年以上、年齢41歳未満

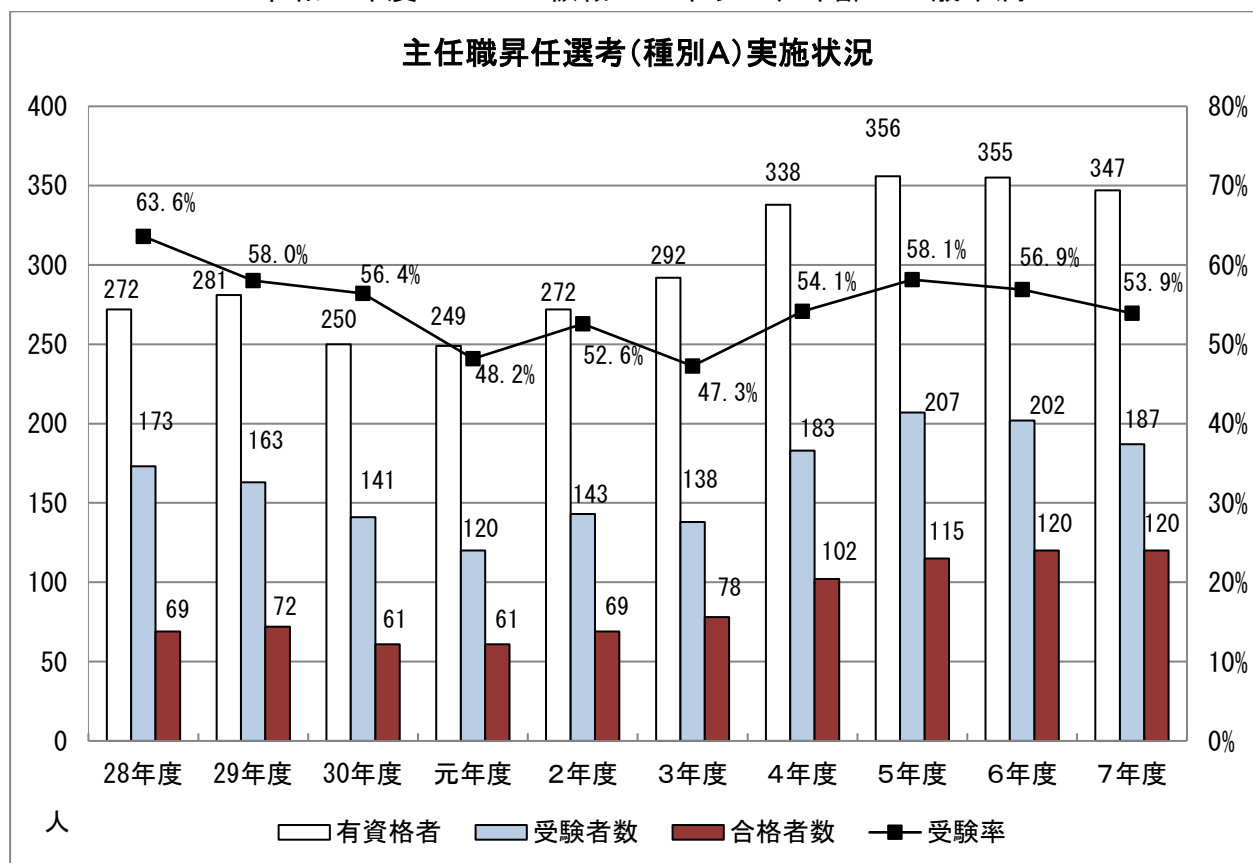
（経験者1級職採用）1級職3年以上、年齢41歳未満

[種別B] 1級職10年以上20年未満、年齢50歳未満

[種別C] 令和4年度まで：1級職20年以上、年齢58歳未満

令和5・6年度：1級職20年以上、年齢59歳未満

令和7年度：1級職20年以上、年齢60歳未満



※ 平成29年度までの数値は、旧制度である主任主事昇任選考（短期）の実施状況。

《参考》主任主事昇任選考（旧制度：平成29年度まで）

○ 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

主任職昇任選考（種別A）合格者数と平均年齢（歳）

	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
合格者数(合計)	69	72	61	61	69	78	102	115	120	120
合格者数(女性)	33	46	33	38	43	47	64	70	74	63
平均年齢	30.1	30.4	29.9	30.5	29.9	30.6	29.4	29.5	30.0	29.9

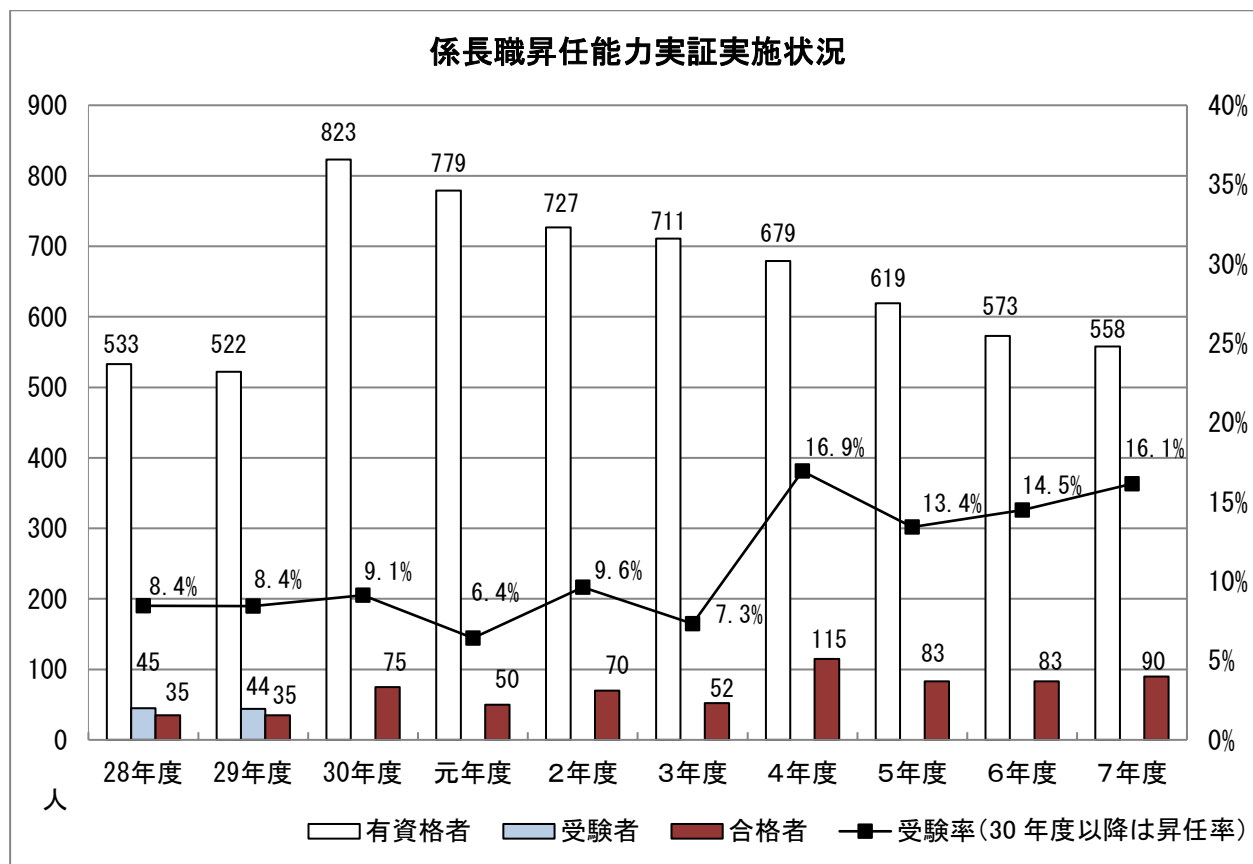
(2) 係長職昇任

○ 有資格者

主任職 5 年以上、年齢 60 歳未満

(経験者 B〈主任〉採用) 主任職 4 年以上、年齢 60 歳未満

※ 平成 30 年度から能力実証による指名制により実施



※ 平成 29 年度までの数値は、旧制度である係長職選考（一般）の実施状況。

※ 平成 30 年度以降は指名制となったため、受験者数は表示していない。

《参考》係長職昇任選考（旧制度：平成 29 年度まで）

○ 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

係長職昇任能力実証合格者数と平均年齢（歳）

	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
合格者数(合計)	35	35	75	50	70	52	115	83	83	90
合格者数(女性)	12	18	42	30	42	25	69	38	51	63
平均年齢	39.5	39.5	41.2	44.0	44.6	40.6	43.2	42.3	43.7	43.7

(3) 課長補佐職昇任

課長補佐職昇任者数と昇任平均年齢（歳）

	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	8年度
昇任者数(合計)	23	21	20	32	35	44	38	25	32	30
昇任者数(女性)	6	9	8	9	11	17	13	12	18	16
平均年齢	54.5	53.6	52.5	51.3	51.6	49.8	49.2	49.4	51.9	51.1

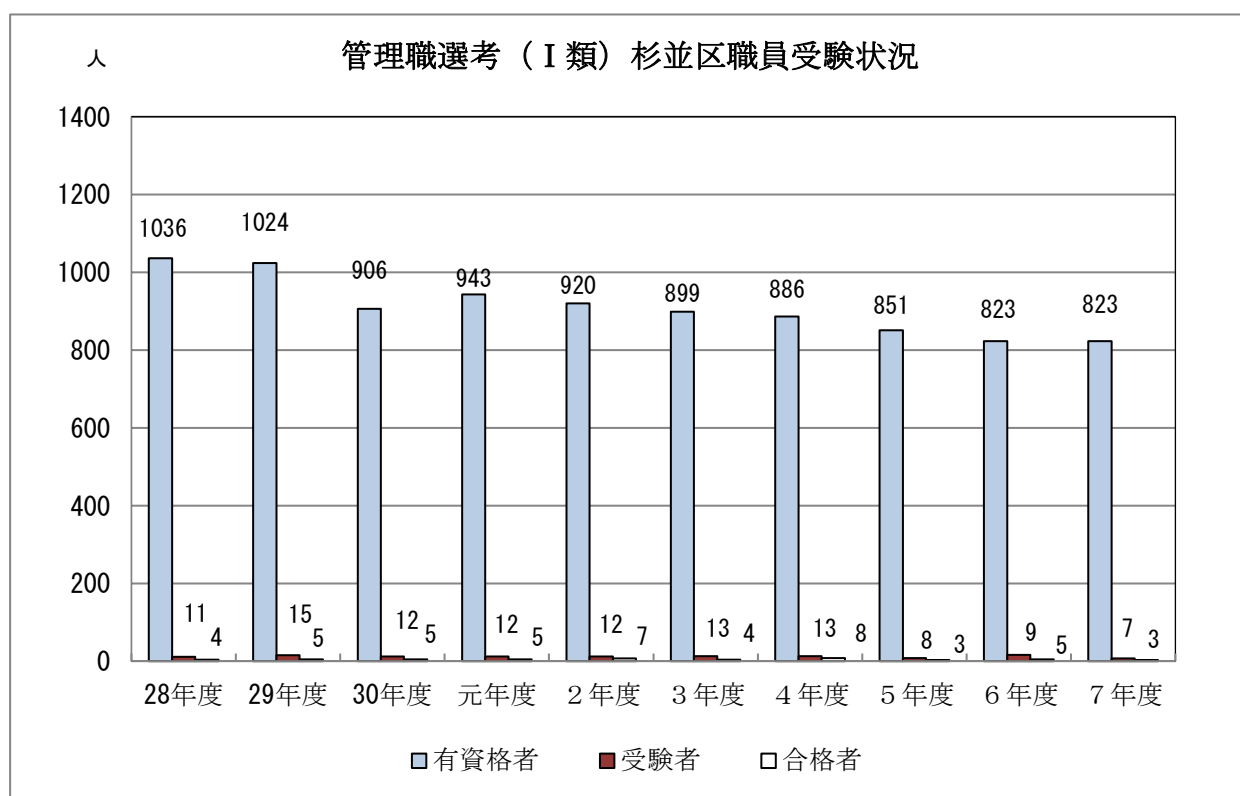
※ 平成 29 年度までの数値は、旧制度である総括係長職の昇任者数及び昇任平均年齢。

(4) 管理職選考

○ 管理職選考（Ⅰ類）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

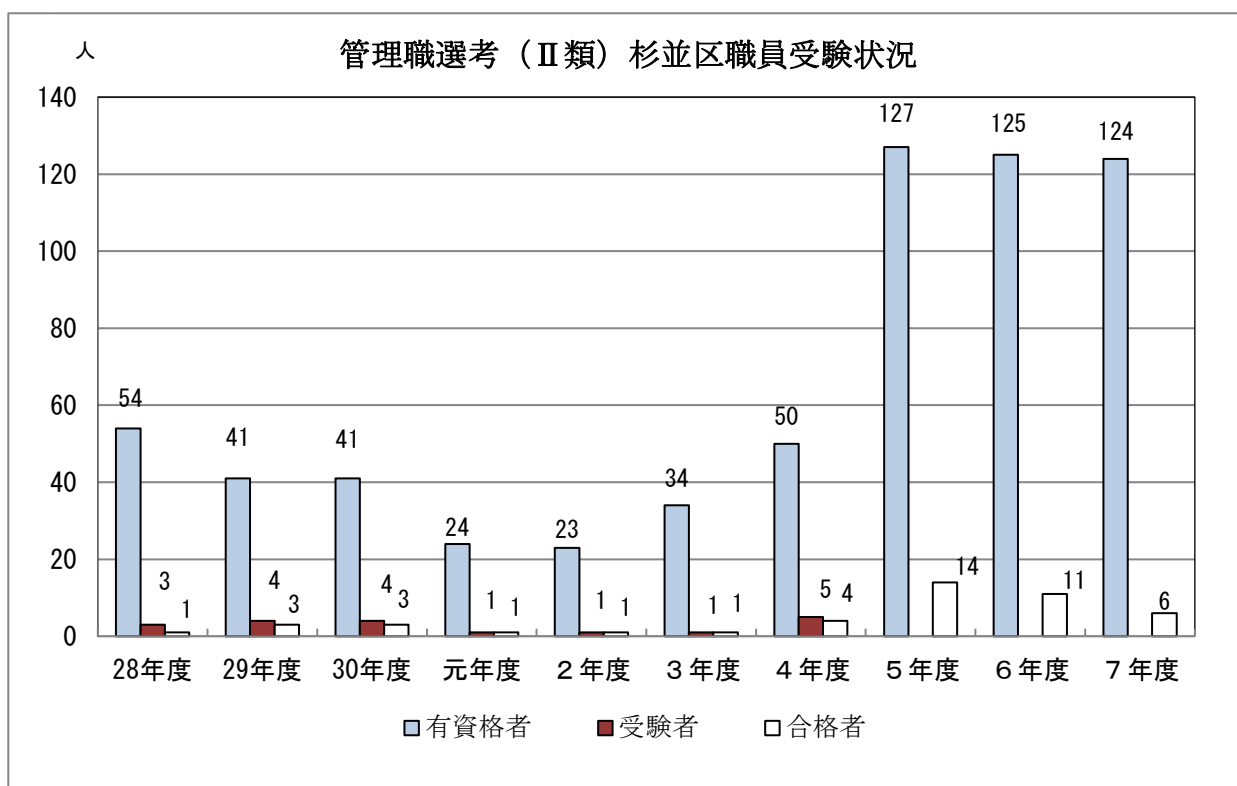
〔Ⅰ類〕主任職６年以上、年齢５５歳未満（全部受験・分割受験の場合）



※ Ⅰ類の受験者は分割受験方式受験者を含まない。

	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
合格者数(合計)	4	5	5	5	7	4	8	3	5	3
合格者数(女性)	0	0	0	1	1	1	3	0	1	0

- 管理職選考（Ⅱ類）は、令和５年度から指名制により実施しています。
- 有資格者
 〔Ⅱ類〕課長補佐職２年以上、年齢６０歳未満



※ 令和５年度から指名制となったため、受験者数は表示していない。

	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
合格者数(合計)	1	3	3	1	1	1	4	14	11	6
合格者数(女性)	0	1	2	1	0	1	1	2	6	1

《参考》管理職選考（Ⅱ類）（旧制度：令和４年度まで）

- 特別区人事委員会の２３区統一選考で実施
- 選考対象者
 課長補佐職２年以上、年齢４６歳以上５６歳未満

3 処分

分限処分とは、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、降任、免職、休職、降給があります。

一方、懲戒処分とは、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、戒告、減給、停職、免職があります。

(1) 分限処分の状況（令和7年度）

単位：人

処 分 事 由	処 分 者 数				
	降任	免職	休職	降給	計
勤務成績が良くない場合	0	0			0
心身の故障の場合	0	1	101		102
職に必要な適格性を欠く場合	0	1			1
職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合	0	0			0
刑事事件に関し起訴された場合			0		0
条例で定める事由による場合			0	0	0
合 計	0	2	101	0	103

※派遣職員、学校職員及び会計年度任用職員を含む。

(2) 懲戒処分の状況（令和7年度）

単位：人

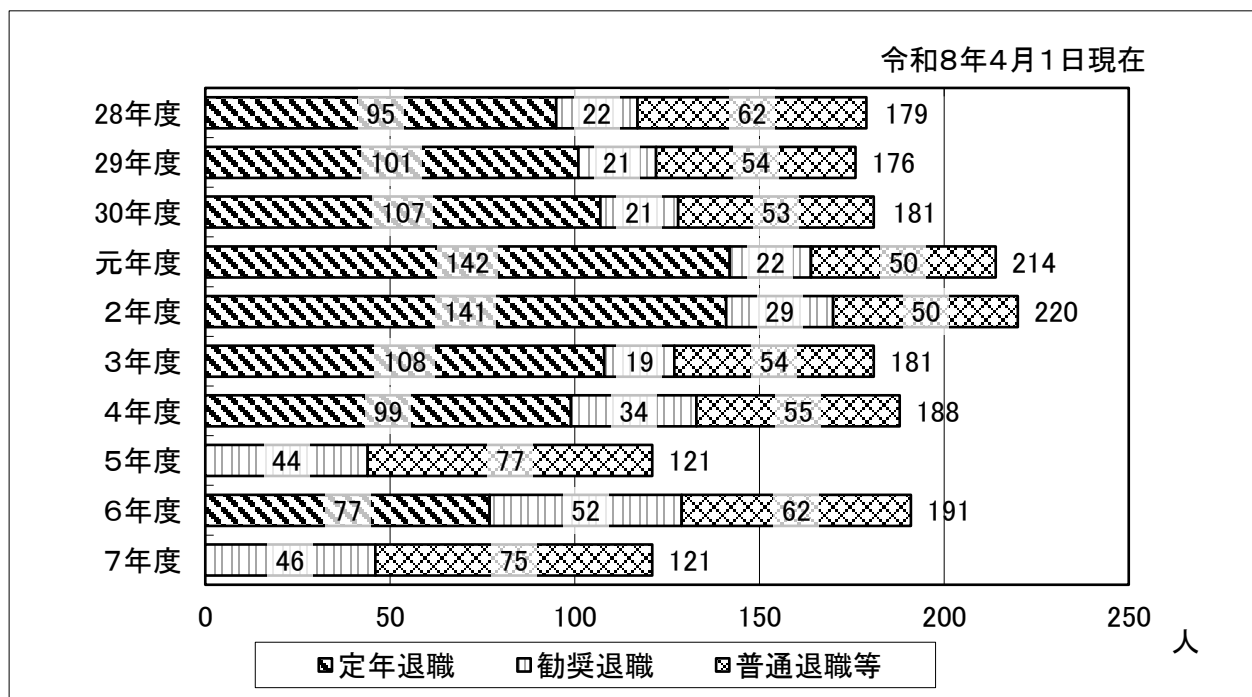
処 分 事 由	処 分 者 数				
	戒告	減給	停職	免職	計
法令違反関係	0	0	0	0	0
一般服務違反関係	0	0	0	0	0
一般非行関係	0	0	0	0	0
合 計	0	0	0	0	0

※派遣職員、学校職員及び会計年度任用職員を含む。

4 退職

地方公務員の定年引上げに伴い、令和5年度より、定年が60歳から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引き上げられることとなっており、今後10年間の定年退職者数は516人となる見込みです。

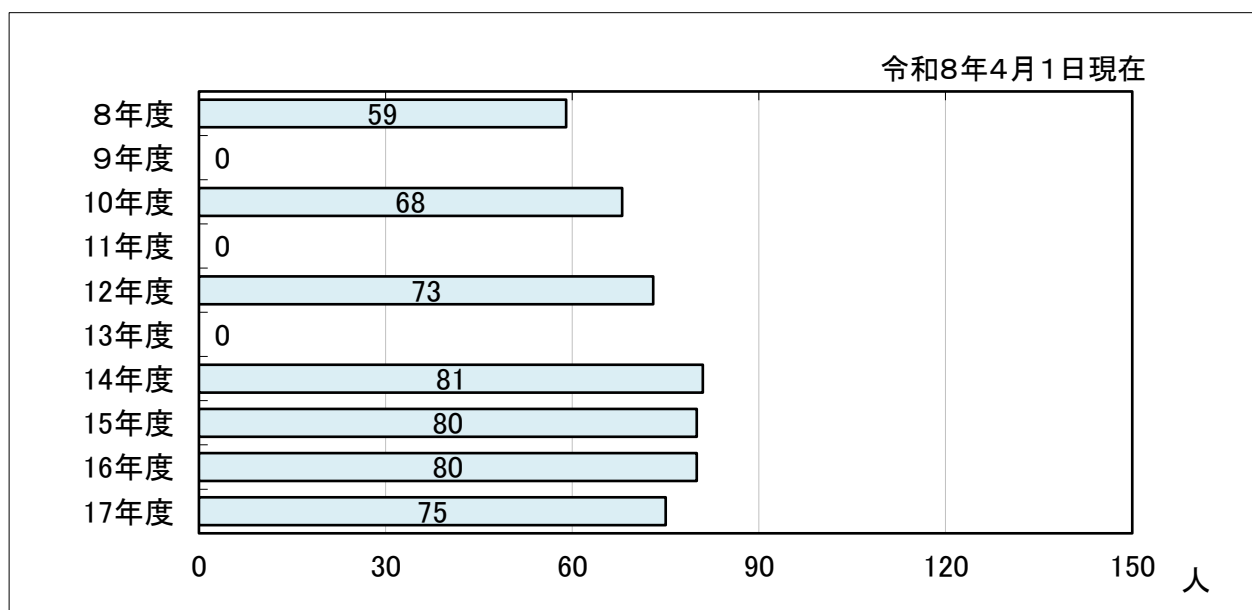
○ 過去10年間の退職者数



※ 普通退職等には死亡退職を含む。

※ 年度中途退職者を含む。

○ 今後10年間の定年退職者数の見込み



※ 定年が65歳に引き上げられるまでの間は、定年退職者が発生しない年度が隔年で生じます。

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。

令和7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。

令和7年度退職者の概要

定年退職・途中退職（暫定再任用・定年前再任用短時間勤務職員を除く）単位：人

	退職者数	うち再就職者数			再就職なし・未定等
		区暫定再任用・定年前再任用短時間勤務職員	営利企業等・その他団体	区・都等の会計年度任用職員	
部長級	0	0	0	0	0
課長級	2	1	1	0	0
校長等	4	0	0	1	3

暫定再任用・定年前再任用短時間勤務職員

単位：人

	退職者数	うち再就職者数		再就職なし・未定等
		営利企業等・その他団体	区・都等の会計年度任用職員	
部長級	4	1	2	1
課長級	1	1	0	0
校長等	8	0	5	3

※ 暫定再任用とは、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。

※ 定年前再任用短時間勤務制は、60歳に到達した日（60歳の誕生日の前日）以後、定年前に退職した者を、短時間勤務の職に採用することができる制度です。

※ 校長等には、小・中・特別支援学校校長、副校長、子供園長・副園長を含みます。

第3 勤務条件

1 勤務時間等

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。

	1週間の正規の勤務時間	1日の正規の勤務時間		週休日
官庁執務型（本庁等）	38時間45分	7時間45分	8:30～17:15 (12:00～13:00は休憩時間)	日曜日及び土曜日
非官庁執務型（保育園、児童館等）	4週間を平均し1週間について38時間45分		(例) 保育園 7:15～19:45の間で4週間を平均し1週間について38時間45分	日曜日と毎4週間につき4日を下らず8日を超えない範囲で職員ごとに定める日

※公務運営上の支障がないと認められる場合に、以下の6パターンから勤務時間の割振りの変更（時差出勤）が可能です。ただし、一部対象外職場があります。

- ① 7:30～16:15 ② 8:00～16:45 ③ 8:15～17:00
④ 8:45～17:30 ⑤ 9:00～17:45 ⑥ 9:30～18:15

2 休暇に関する制度

休暇名	内容
年次有給休暇	職員の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図ることを目的として、原則として職員の請求する時季に与えられる年間一定日数の休暇
病気休暇	職員が疾病又は負傷のため療養する必要がある、勤務しないことがやむを得ないと認められる場合における休暇
公民権行使等休暇	職員が公民としての公民権行使等を行うための休暇
妊娠出産休暇	妊娠中及び出産後を通じて引き続く 16 週間の休暇期間を設け、妊娠・分娩の母体保護を図ることを目的とした休暇
母体保護休暇	妊娠に起因する障害（つわりなど）で勤務することが困難な実状がある場合に、母体保護を図るための休暇
母子保健健診休暇	妊娠中または出産の日の翌日から 1 年以内の女性職員が母子保健法に基づく健康診査等を受診し、職員及び新生児の適切な健康管理を目的として設けられた休暇
妊婦通勤時間	妊娠中の女性職員の健康維持及びその胎児の健全な発達を阻害するおそれがあるときに、交通混雑を避けるための休暇
育児時間	生後 1 年 3 月に達しない子を育てる職員がその子を育てるための休暇
出産支援休暇	配偶者又はパートナーシップ関係の相手方の出産にあたり、子の養育その他支援を行うための休暇
育児参加休暇	職員が配偶者又はパートナーシップ関係の相手方の産前産後の期間中に子の養育を行うことにより、配偶者等の負担軽減を図るとともに、職員の育児参加のきっかけとするための休暇
子の看護等のための休暇	子を養育する職員が、その子の看護のために勤務しないことが相当と認められる場合の休暇
健康管理休暇	生理日の勤務が著しく困難な場合に休養とするための休暇
慶弔休暇	職員が結婚する場合又はパートナーシップ関係の相手方を有することとなる場合、職員の親族が死亡した場合その他勤務しないことが相当と認められる場合の休暇
災害休暇	職員の現住居が自然災害により滅失し、又は損壊したことにより、職員が当該住居の復旧作業等のため勤務しないことが相当と認められる場合の休暇
夏季休暇	夏季の期間に、心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため、認められる休暇
ボランティア休暇	ボランティアを行うために認められる休暇
リフレッシュ休暇	職業生活における一定の時期に心身の活力を回復及び増進し、又は自己啓発に努めることにより、公務能率の向上に資するため勤務しないことが相当と認められる場合の休暇
介護休暇	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
介護時間	職員が要介護者の介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合の休暇
短期の介護休暇	要介護者の介護その他の世話を行う職員が、その世話を行うため勤務しないことが相当と認められる場合の休暇
組合休暇	職員団体の業務又は活動に従事するため勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇

3 主な休暇の取得状況（令和7年）

休暇名	内容
年次有給休暇	取得日数 16.1日（職員一人あたりの平均取得日数）
病気休暇	取得人数 108人（内、男性41人・女性67人） ※長期（30日以上）取得者数
妊娠出産休暇	取得人数 90人
母体保護休暇	取得人数 26人
母子保健健診休暇	取得人数 83人
妊婦通勤時間	取得人数 66人
育児時間	取得人数 28人
出産支援休暇	取得率 67.5%
育児参加休暇	取得率 67.5%
子の看護等のための休暇	取得人数 505人
健康管理休暇	取得人数 122人
慶弔休暇	取得人数 322人
夏季休暇	取得日数 4.6日（職員一人あたりの平均取得日数）
ボランティア休暇	取得人数 5人
リフレッシュ休暇	取得人数 131人（対象者の77.5%）※
介護休暇	取得人数 12人（内、男性2人・女性10人）
介護時間	取得人数 9人（内、男性1人・女性8人）
短期の介護休暇	取得人数 256人（内、男性135人・女性121人）
組合休暇	取得人数 86人

※ リフレッシュ休暇については、令和7年4月1日～令和8年3月31日の間に取得した人数・取得率を記載しています。

4 育児休業及び部分休業

育児休業とは、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。

部分休業とは、勤務を中断することなく、育児と仕事の継続が可能となるよう、職員が請求した場合において、公務の運営に支障が無い場合に勤務時間の一部を勤務しないことができる制度です。ただし、取得した時間に応じて給与が減額されます。

令和7年10月から、部分休業は、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間について、1日につき2時間の範囲内で勤務しないこと（以下「第1号部分休業」という。）又は1年につき10日相当の範囲内で勤務しないこと（以下「第2号部分休業」という。）のいずれかを選択することになっています。

○育児休業及び部分休業の取得者数

	育児休業取得者 (令和7年)	部分休業取得者（令和7年度）	
		第1号部分休業	第2号部分休業
男性職員	62人	17人	2人
女性職員	82人	135人	0人
合計	144人	152人	2人

※育児休業は、当該年に育児休業の取得を開始した職員数。

※派遣職員・学校職員（幼稚園教諭・指導主事を含む）を除く。

○育児休業取得率（令和7年）

	育児休業取得率
男性職員	80.5%
女性職員	100%

5 子育て部分休暇

子育て部分休暇とは、ワーク・ライフ・バランスを一層推進するため、部分休業期間の補完を目的とし、勤務を中断することなく、育児と仕事の継続が可能となるよう、職員が請求した場合において、公務の運営に支障がないときは、勤務時間の一部を勤務しないことができる制度で、令和7年4月から導入されました。部分休業と同様、取得した時間に応じて給与が減額されます。

○子育て部分休暇の取得者数（令和7年度）

	子育て部分休暇取得者
男性職員	4人
女性職員	23人
合計	27人

6 育児短時間勤務

育児短時間勤務とは、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、職員が請求した場合において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、希望する勤務形態で勤務することができる制度です。ただし、取得した時間に応じて給与が減額されます。

○育児短時間勤務の取得者数（令和7年度）

取得人数
6人 (内、男性0人・女性6人)

7 高齢者部分休業

高齢者部分休業とは、公務の運営に支障がないと認めるときに、地域ボランティア活動への従事などの地域貢献や加齢による諸事情への対応等の事由で取得できる制度で、令和6年4月から導入されました。

○高齢者部分休業の取得者数（令和7年度）

取得人数
0人

8 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。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。

○配偶者同行休業の取得者数（令和7年）

取得人数
2人 (内、男性0人・女性2人)

※当該年に配偶者同行休業を取得している職員数。

※学校職員（幼稚園教諭・指導主事を含む）を除く。

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。

- 令和7年度の職員給与について、特別区人事委員会は、公民較差(14,860円、3.80%)の解消のため、月例給を引き上げるとともに、特別給(期末手当及び勤勉手当)については、民間の支給状況を勘案し、期末手当及び勤勉手当の支給月数を0.025月ずつ引き上げる勧告を行いました。これを受けて、職員の月例給及び特別給の支給月数を勧告に合わせて引き上げました。

2 区職員の給与(令和7年度一般会計決算、退職手当を除く)

令和7年度の平均給与は、区職員(暫定再任用フルタイム勤務職員を含む)が年額約725万円(再任用短時間勤務職員※¹は約381万円)です。給料、職員手当等に共済費を加えた、1人あたりの人件費は約867万円(再任用短時間勤務職員※¹は約444万円)、また退職手当も含めると1人あたり約897万円となっています。

※1 再任用短時間勤務職員は、暫定再任用短時間勤務職員及び定年前再任用短時間勤務職員。

職員1人あたり人件費

(単位:人・千円)

	人数	給料 (A)	職員手当等 (B)	うち退職手当(C)	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)
区職員 人件費	3,457	13,019,160	13,075,742	1,048,153	12,027,589	26,094,902	25,046,749	4,926,957	31,021,859	29,973,706
1人あたり		3,766	3,782	303	3,479	7,548	7,245	1,425	8,974	8,670

※2 暫定再任用フルタイム勤務職員を含む。

地方公務員の段階的な定年引上げに伴う定年退職者の皆減により、令和7年度は区職員1人あたりの退職手当が減少しました

区職員の平均給与
区職員1人あたりの職員給与費

区職員の平均人件費
区職員1人あたりの人件費

再任用短時間勤務職員1人あたり人件費

(単位:人・千円)

	人数	給料 (A)	職員手当等 (B)	給与費 (A)+(B)=(C)	共済費 (D)	人件費 (C)+(D)=(F)
再任用短時間勤務 職員人件費	156	372,310	221,853	594,163	97,906	692,069
1人あたり		2,387	1,422	3,809	628	4,436

3 職層別給与・職種別給与（令和7年度一般会計決算、退職手当を除く）

令和7年度の職層別、職種別における平均給与額は、以下のとおりです。暫定再任用職員・定年前再任用短時間勤務職員を除く区職員全体では約732万円、共済費を含む平均人件費は約875万円となりました。

（1）職層別平均給与額

職層別にみると係員が約561万円、主任が約717万円、係長級が約936万円、管理職が約1,222万円、技能・業務系職員が約732万円、教員系が約853万円となっています。また、暫定再任用フルタイム勤務職員は約560万円、暫定再任用短時間勤務職員及び定年前再任用短時間勤務職員の平均は約381万円となっています。

令和7年度職層別年間平均給与額

（単位：人・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	平均給与額
管理職	部長級	30	5,996,600	1,521,957	94,867	4,062,594	2,045,316	13,721,334
	課長級	79	5,371,948	1,322,735	116,177	3,384,582	1,453,456	11,648,898
	管理職平均	109	5,543,871	1,377,567	110,312	3,571,191	1,616,353	12,219,294
係長級	課長補佐	186	4,995,904	1,018,781	98,000	2,746,297	1,283,441	10,142,423
	係長・主査	548	4,548,737	929,605	99,286	2,453,973	1,063,898	9,095,499
	係長級平均	734	4,662,051	952,202	98,960	2,528,049	1,119,532	9,360,794
主任		977	3,789,652	767,215	46,434	2,003,798	561,520	7,168,619
係員		1,171	3,002,965	603,486	14,479	1,413,024	571,735	5,605,689
技能・業務系職員		217	3,783,576	773,722	85,037	1,961,434	712,384	7,316,153
教員系	指導主事	6	5,782,599	1,361,560	123,000	3,215,307	1,325,518	11,807,984
	区教諭	52	4,853,488	1,015,164	128,073	2,489,962	434,464	8,921,151
	幼稚園教諭	35	4,012,165	852,049	50,131	2,052,845	426,625	7,393,815
	教員系平均	93	4,596,804	976,125	98,412	2,372,252	489,001	8,532,594
平均		3,301	3,784,831	776,734	52,889	1,970,149	731,927	7,316,530
暫定再任用フルタイム勤務職員		156	3,368,153	690,181	0	959,155	581,968	5,599,457
暫定再任用短時間勤務職員 定年前再任用短時間勤務職員		156	2,386,604	478,958	0	658,768	284,406	3,808,736

※職員数は12か月の平均職員数

（2）職種別年間平均給与額・人件費

職種別の年間平均給与額と人件費は以下のとおりです。

令和7年度職種別平均給与額と平均人件費

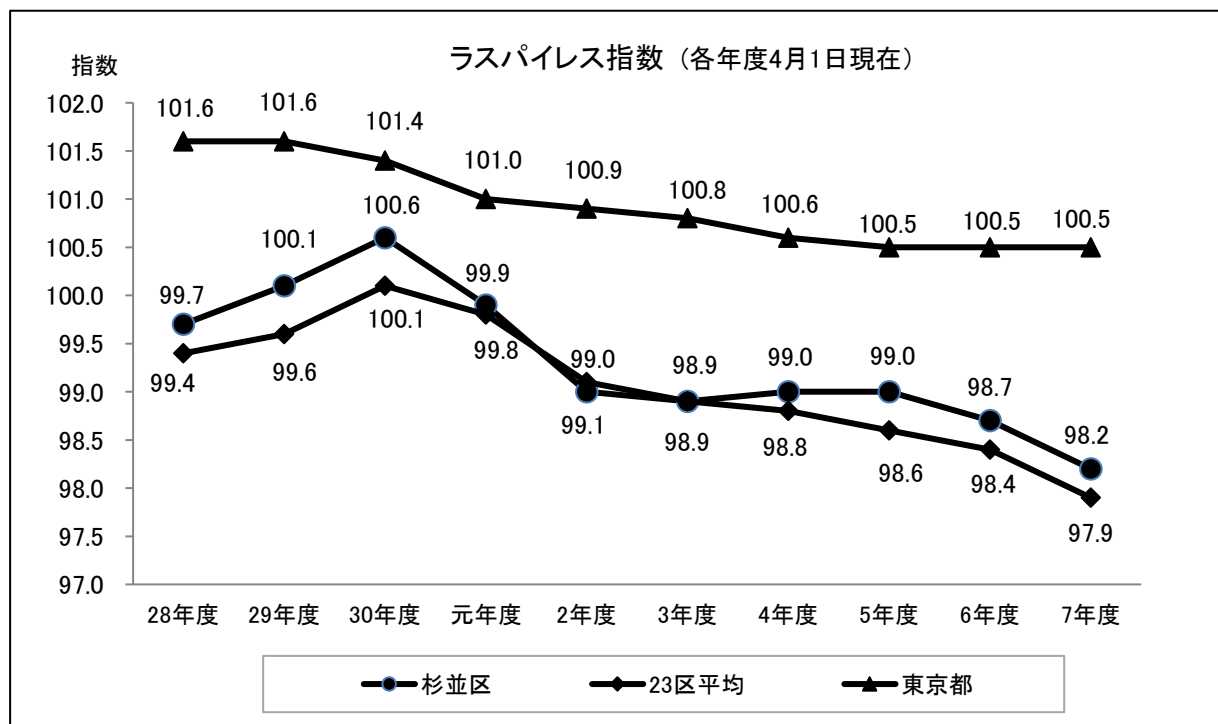
（単位：人・円）

職種	職員数	平均給与額	共済費	平均人件費
事務系	1,545	7,372,381	1,437,341	8,809,722
福祉系	984	7,026,812	1,385,771	8,412,583
一般技術系	276	7,672,316	1,494,687	9,167,003
医療技術系	185	7,288,971	1,431,113	8,720,084
技能・業務系	218	7,282,592	1,510,328	8,792,920
教員系	93	8,532,594	1,675,235	10,207,829
平均	3,301	7,316,530	1,437,937	8,754,467
暫定再任用フルタイム勤務職員	156	5,599,457	1,151,316	6,750,773
暫定再任用短時間勤務職員 定年前再任用短時間勤務職員	156	3,808,736	632,236	4,440,972

※職員数は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、全地方公共団体の一般行政職の給料月額を同一の基準で比較するため、国の職員数（構成）を用いて、学歴や経験年数の差による影響を補正し、国の行政職俸給表（一）適用職員の俸給月額を 100 として計算した指数です。令和 7 年度の区職員のラスパイレス指数は、前年度比で 0.5 ポイント減の 98.2 となりました。

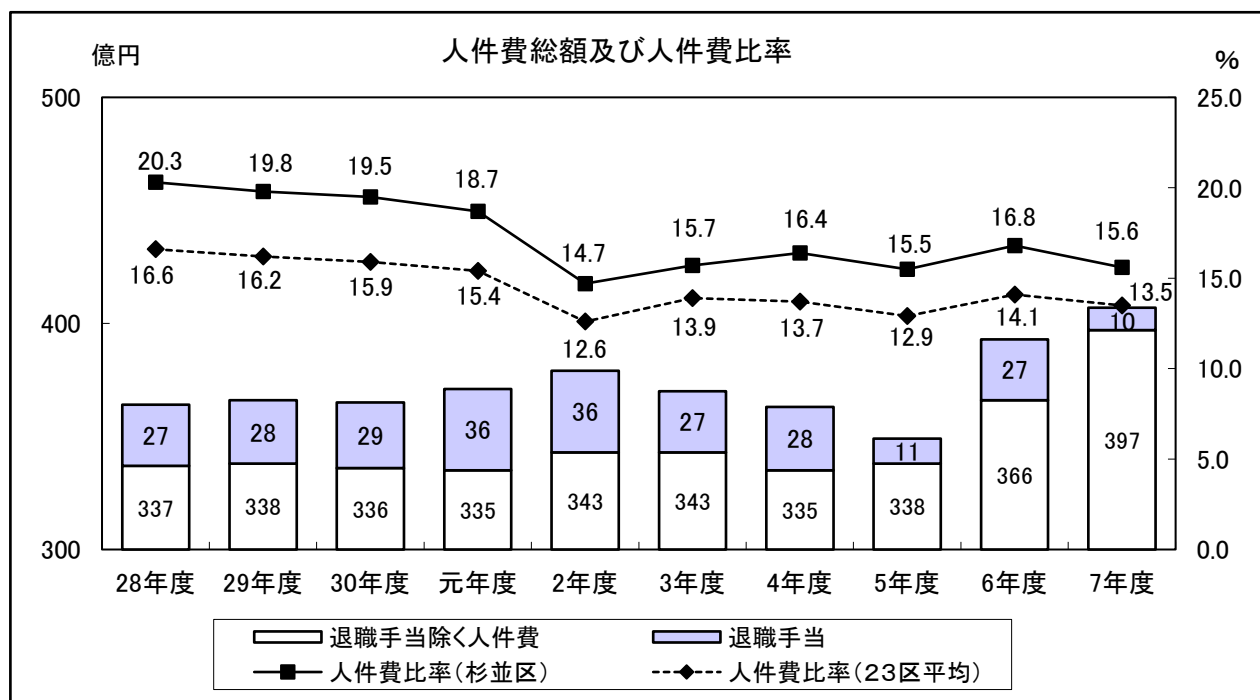


	28 年度	29 年度	30 年度	元年度	2 年度	3 年度	4 年度	5 年度	6 年度	7 年度
杉並区	99.7	100.1	100.6	99.9	99.0	98.9	99.0	99.0	98.7	98.2
23 区平均	99.4	99.6	100.1	99.8	99.1	98.9	98.8	98.6	98.4	97.9
東京都	101.6	101.6	101.4	101.0	100.9	100.8	100.6	100.5	100.5	100.5

- 杉並区のラスパイレス指数が 23 区平均より高い傾向にあるのは、年齢構成や職層構成の相違等によるものです。

5 人件費

退職手当を除く人件費は、会計年度任用職員制度の導入等により令和2年度に増加に転じました。令和7年度は、職員の給与改定や職員数の増加等により前年度比31億円の増となりましたが、職員の段階的な定年引上げに伴い、定年退職者が皆減となったため、退職手当は17億円の減となりました。



※普通会計決算による。

※暫定再任用職員・定年前再任用短時間勤務職員（令和4年度以前は再任用職員）、会計年度任用職員を含む。

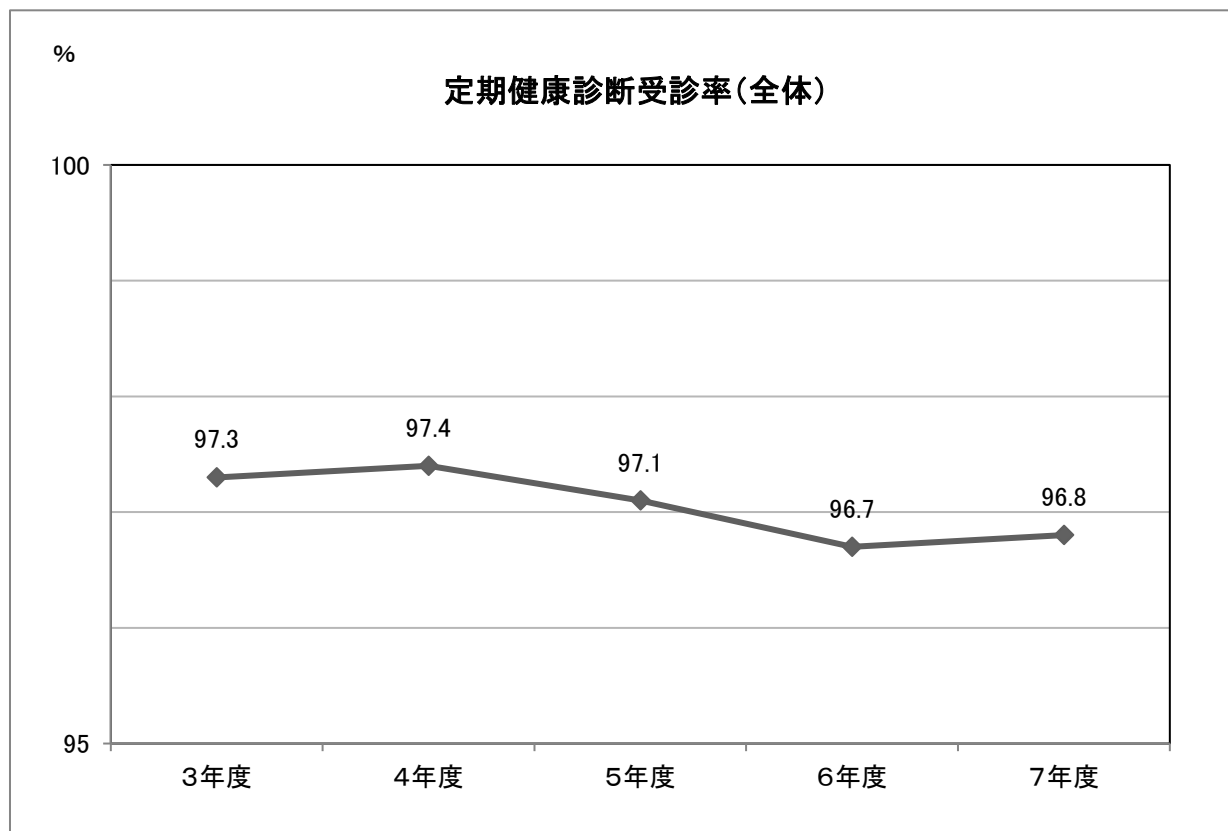
※人件費比率（23区平均）は、令和8年9月現在の都の速報値。

○ 人件費比率は歳出総額に占める人件費の割合なので、人件費を抑制しても歳出総額が縮小すれば人件費比率が上がり、歳出総額が増えれば人件費比率が縮小する場合があります。

第5 健康管理

1 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。
例年、未受診者への受診勧奨を行っているため、受診率は96%以上で推移しています。



2 ストレスチェック実施状況

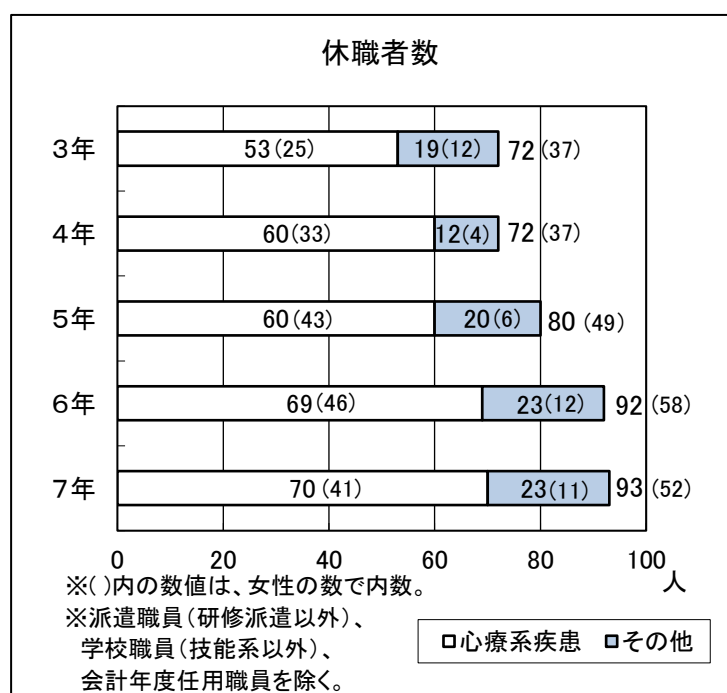
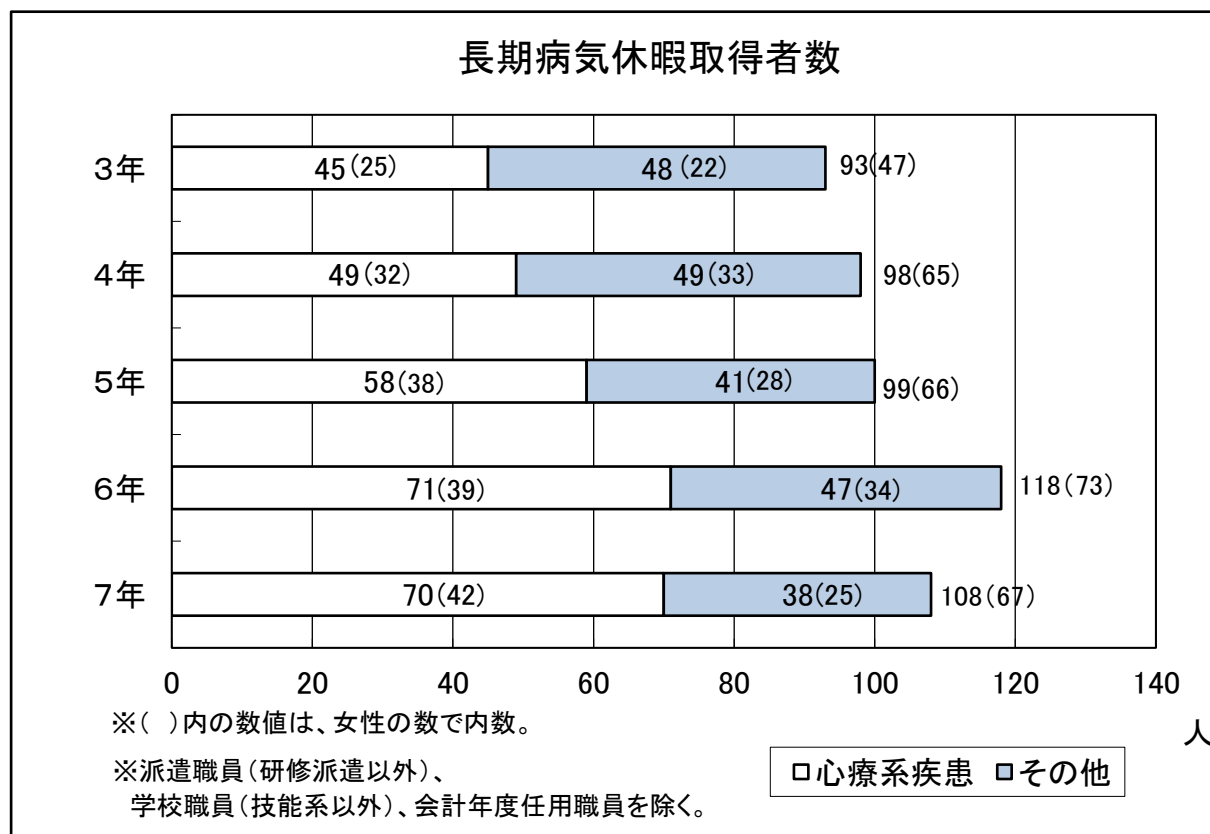
職員のストレスの程度を把握し、職員自身のストレスへの気づきを促すとともに、メンタルヘルス不調の未然防止及び働きやすい職場づくりを進めることを目的として、労働安全衛生法に基づくストレスチェックを実施しています。

令和7年度ストレスチェック実施状況

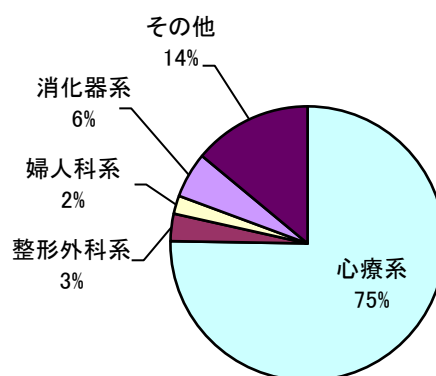
対象者数	受検者数	受検率	産業医面談実施者数
3,528人	3,355人	95.1%	36人

3 長期(30日以上)病気休暇取得者数、病気休職者数

この5年間の推移をみると、心療系疾患による取得者は、長期病気休暇取得者数の約5～6割を、休職者数においては約7～8割を占めています。

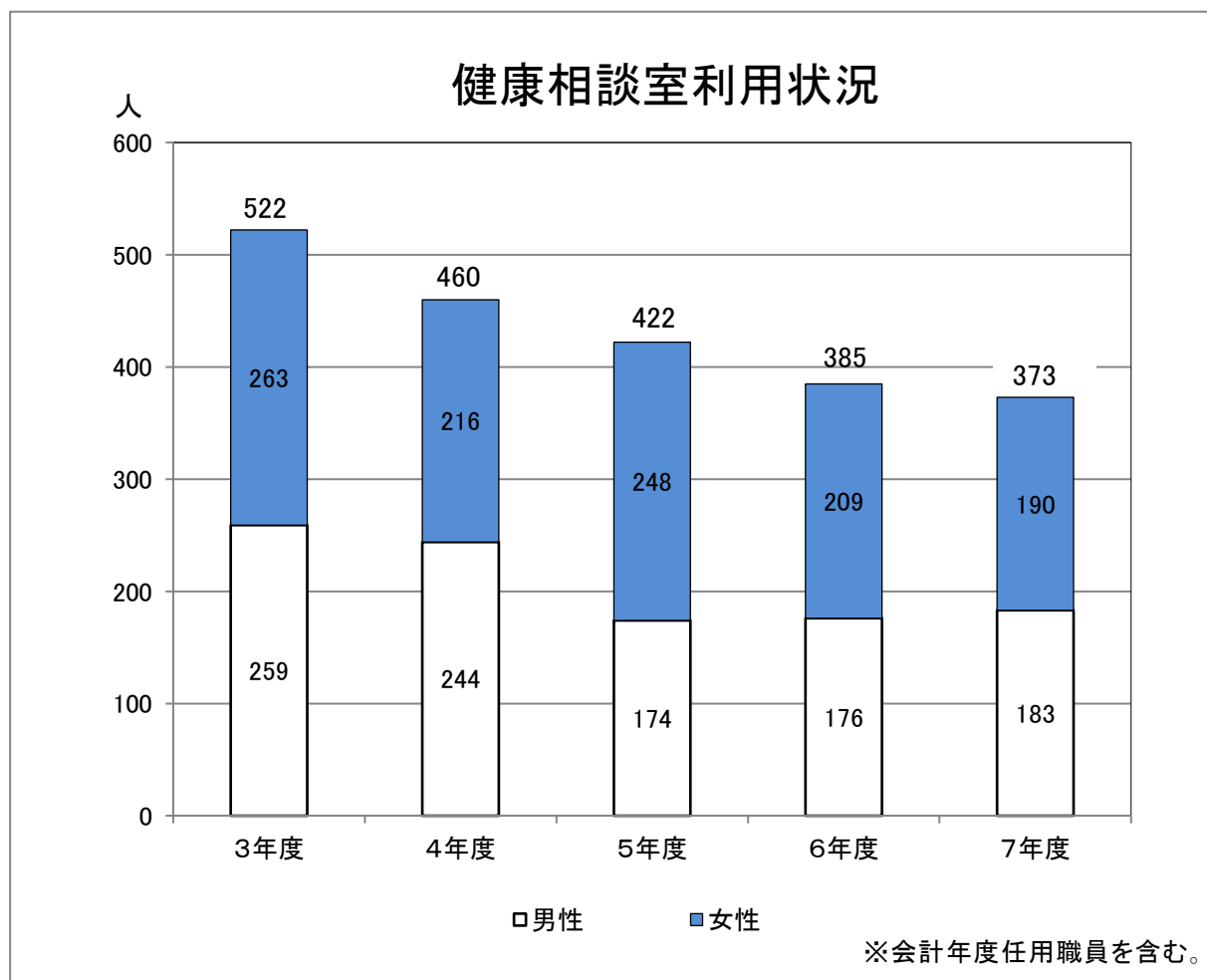


令和7年休職者 疾病別内訳



4 職員健康相談室利用状況

産業医や公認心理師による面接を、管理職を含む全職員に対して行っています。産業医は、メンタル不調に関する相談、長時間労働に該当する職員の体調確認、休職者への復職支援を行っています。公認心理師は、強いストレスや心理的な不調を抱える職員に対し、相談対応を行っています。



5 心理師による面接

メンタルヘルス不調の未然防止として係長級昇任者、管理職昇任者へ心理師による面接を実施し、新しい役職でのストレス対処法や職場のメンタル不調者への適切な対応について、助言を行っています。また、令和5年度からは新規採用者に心理師による面接を行っており、新しい環境に馴染んでいるかなどを確認し、自身の対処法などを助言しています。

区分	新規採用者	係長級昇任者	管理職昇任者	合計
新規採用・昇任者面接人数	278 人	85 人	18 人	381 人

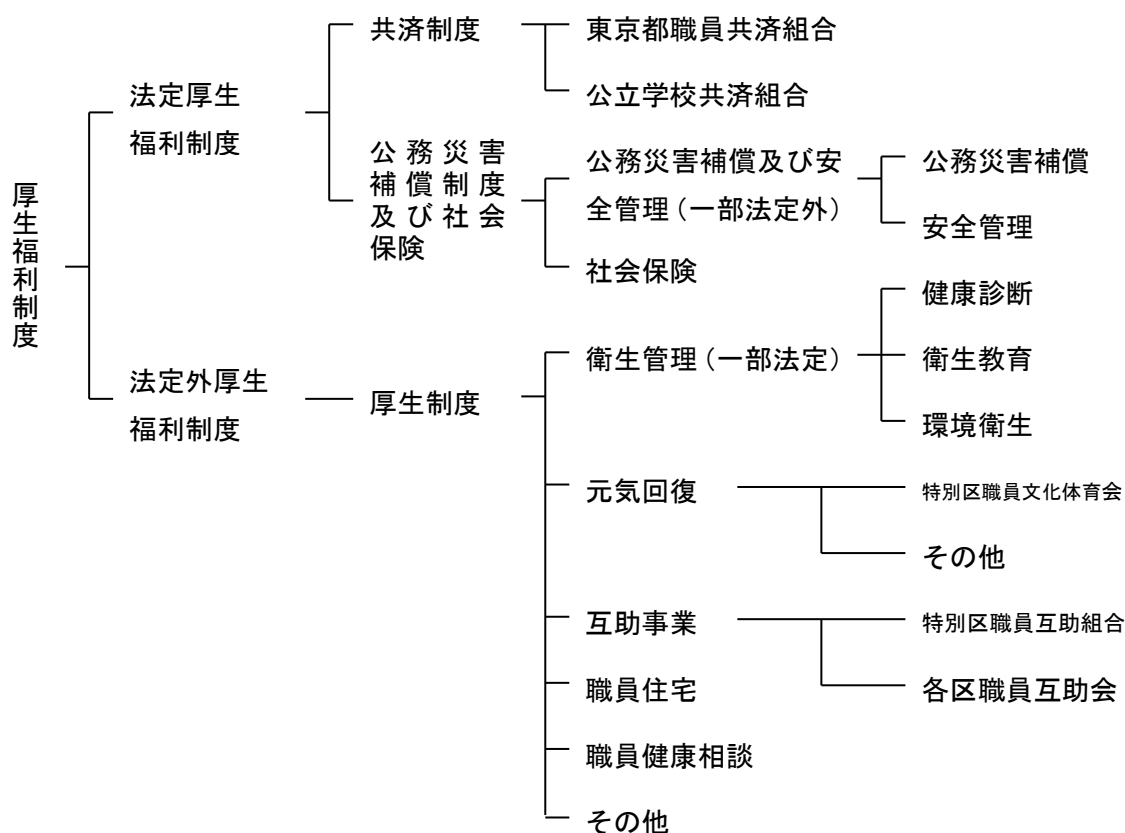
第6 職員の福祉・共済・公務災害補償制度

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（暫定再任用フルタイム勤務職員などを含む）の一般会員と、一定の勤務基準を満たし入会を希望する会計年度任用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、令和8年4月1日現在、4,545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。

令和7年度、職員互助会の歳入決算額は9,317万8,398円、歳出決算額は7,581万964円でした。区は、会員会費収入の5割に相当する2,707万8,030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。

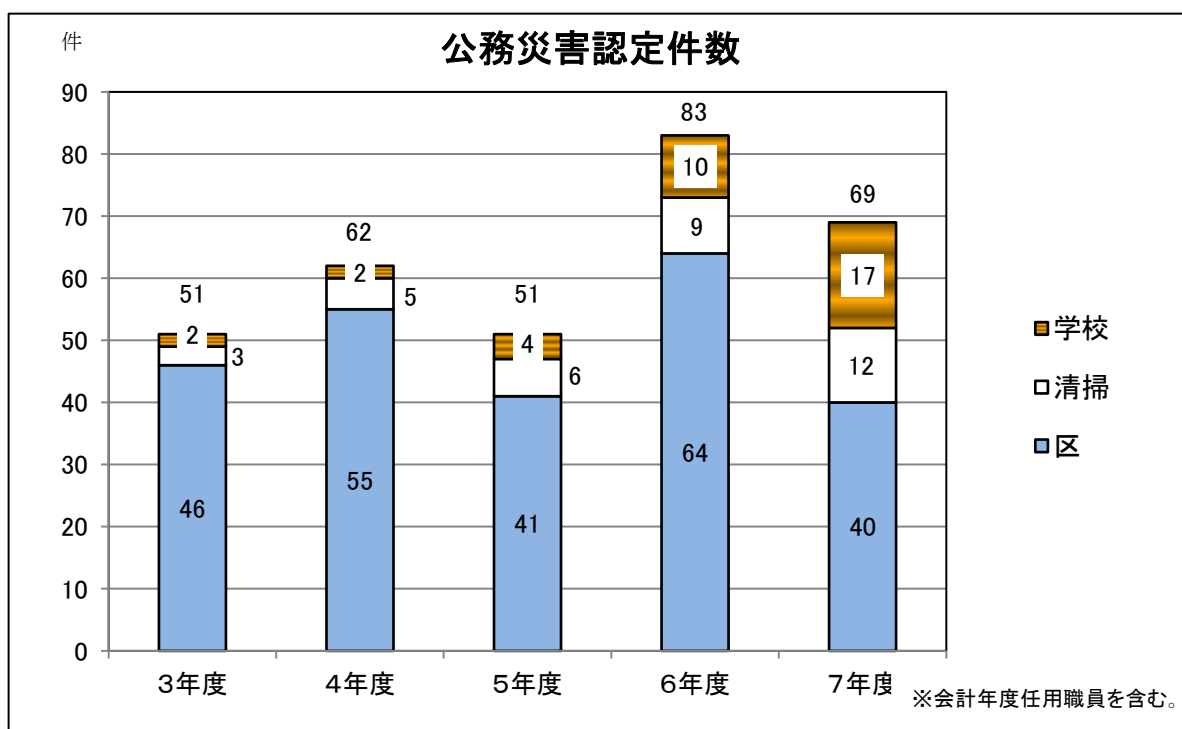
特別区職員互助組合には、特別区と一部事務組合等の職員合わせて約6万9千人が加入し、組合費（給料月額1.7/1,000）により運営されています。

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、職員から徴収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）及び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等に基づき実施されています。具体的には、職員の任用形態や勤務形態に応じて、地方公務員災害補償基金等により公務災害補償が行われています。



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歳未満の独身者等で、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)

[令和8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
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	レイモンド中瀬保育園併設
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

第7 その他服務

1 営利企業等に従事する場合の許可の状況

職員には職務専念義務が課せられており、その職務を公正かつ円滑に遂行するため、勤務時間の内外を問わず、職務に直接又は間接に影響を及ぼすおそれのある行為について一定の制限が設けられています。このため、職員が自ら営利企業を営むことや、報酬を得て事業又は事務に従事することは原則として禁止されています。

ただし、兼業又は兼職の内容が職務の遂行に支障を及ぼさず、職務の公正性を損なうおそれがなく、区政に対する住民の信頼を損ねるおそれがないと認められる場合には、任命権者の許可を受けることを条件として、例外的に兼業・兼職を認めています。

令和7年度の許可状況は次のとおりです。

	内容	人数
兼業	大学等教育機関の講師、部活動指導員、不動産賃貸等	37人
兼職	杉並区外郭団体等評議員等	38人

2 ハラスメント等に関する相談状況

職員が安心して職務に従事できる職場環境を確保するため、ハラスメント等に関する相談について、職員の中から選任された全庁相談員による相談対応に加え、専門事業者による「杉並区職員ハラスメント外部相談窓口」を設置・運営し、職員が相談しやすい体制づくりに努めています。

令和7年度の相談件数及び種類別内訳

受付経路	相談件数	内訳			
		パワー ハラスメント	セクシュアル ハラスメント	その他の ハラスメント	その他・不明
全庁相談員受付	22件	20件	2件	0件	0件

受付経路	相談件数 (延べ件数)	内訳			
		パワー ハラスメント	セクシュアル ハラスメント	その他の ハラスメント	その他・不明
外部相談窓口受付	50件	17件	0件	4件	29件

※「その他・不明」29件には、外部相談窓口における4月～9月分の種類不明分20件を含みます。

第8 職員の人材育成と人事評価

杉並区では、地公法の改正を受け、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、課題解決への取組を通じた職場の活性化及び職員の人材育成を図るため、「目標申告」を実施しています。

令和4年3月に策定した「杉並区人材育成方針」では、目指す職員像を「主体的に意欲と能力を高め、新たな課題に挑戦していく職員」、目指す職場像を「共に学び、助けあい、みんなでつくる風通しの良い職場」と決めました。

方針では、採用後10年間の重点的な職員の育成を目指した集合研修の実施や日常業務を通じた職場における計画的・効果的なOJTの推進を求めています。職場のOJTを効果的に進めるため、人事評価制度と目標申告を活用していきます。

1 研修受講回数及び受講者数

杉並区職員の令和3年度から令和7年度までの「研修受講回数及び受講者数(延べ)」の実績は、以下のとおりです。

	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
杉並区研修 への参加	141回	171回	130回	125回	132回
	3,999人	5,687人	4,961人	4,447人	4,780人
特別区研修 派遣研修等 への参加	257回	270回	279回	337回	297回
	503人	636人	698人	860人	969人
合 計	398回	441回	409回	462回	429回
	4,502人	6,323人	5,659人	5,307人	5,749人

※会計年度任用職員を含む。

2 人事評価制度と目標申告

人事評価制度は、地公法第23条の2第1項の規定に基づき実施されるものです。
本区の人事評価制度および目標申告の概要は以下のとおりです。

項目	管理職員	一般職員															
評価者等	<table> <tr> <th>被評価者</th><th>第一次評価者</th><th>第二次評価者</th></tr> <tr> <td>課長</td><td>所属部長</td><td>副区長</td></tr> <tr> <td>部長</td><td>副区長</td><td></td></tr> </table>	被評価者	第一次評価者	第二次評価者	課長	所属部長	副区長	部長	副区長		<table> <tr> <th>第一次評価者</th><th>第二次評価者</th><th>調整者</th></tr> <tr> <td>所属課長</td><td>所属部長</td><td>副区長</td></tr> </table>	第一次評価者	第二次評価者	調整者	所属課長	所属部長	副区長
被評価者	第一次評価者	第二次評価者															
課長	所属部長	副区長															
部長	副区長																
第一次評価者	第二次評価者	調整者															
所属課長	所属部長	副区長															
基準日	1月1日																
評価期間	基準日前年の1月1日～12月31日																
評価内容	評価区分	内容															
	能力評価	職務遂行に当たり発揮された能力を把握した上で評価する。															
	業績評価	職務遂行に当たり挙げた業績を把握した上で評価する。															
評価結果の活用	昇給、勤勉手当、昇任選考、人材育成等へ反映																
評価結果の開示	全管理職に、第1次評価の全体評語及び相対評価の全体評語について開示しています。第1次評価における各評価項目の開示を希望する管理職には、各評価項目の評点を記載した人事評価記録説明書を用いて開示しています。	開示を希望する職員、第1次評価における全体評語が最下位の職員、課長が指定する職員には、第1次評価各項目の評点及び全体評語について人事評価記録説明書を用いて開示しています。															
目標による管理	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。	組織目標に対応した職務目標、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中心に目標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3項の規定により、人事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。

令和7年度の業務状況の報告

特別区人事委員会

第1 職員の競争試験及び選考の状況

(1) 採用試験等

令和7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	経歴・資格・免許	その他
Ⅰ 類	事務（一般事務）	有	22歳以上 32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（一般事務）については、【早期SPI枠】試験を除き、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。）を卒業した人又はこれと同等の資格があると人事委員会が認める人
	事務（ICT）				
	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、児童指導員又は 保育士（注3）	
	心 理		40歳未満	心理学科を卒業した人又は これに相当する人	
	衛生監視（衛生）	有	22歳以上 41歳未満	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（一般事務）	有	18歳以上 22歳未満		・活字印刷文又は点字による出題 に対応できる人
障 害 者 (注1)	事務（一般事務）	有	18歳以上 62歳未満	・身体障害者手帳等の交付を受けている人（注4） ・活字印刷文又は点字による出題に対応できる人	

経験者 1 級職	事務（一般事務）	有	62歳未満	民間企業等での業務従事歴が4年以上ある人 （児童福祉・児童指導・児童心理については、上記のうち児童相談所等での業務従事歴が2年以上ある人（注2））	当該職種に関連する業務に従事（ただし、福祉・児童福祉・児童指導については社会福祉士、児童指導員又は保育士の資格を有していること（注3）。児童心理は心理学科を卒業した人又はこれに相当する人）	・活字印刷文による出題に対応できる人（ただし、事務（一般事務）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。）
	事務（ I C T ）					
	土木造園（土木）					
	建 築					
	機 械					
	電 気					
	福 祉	無				
	児童福祉					
	児童指導					
	児童心理					
経験者 2 級職（主任）	事務（一般事務）	有		民間企業等での業務従事歴が8年以上ある人 （児童福祉・児童指導・児童心理については、上記のうち児童相談所等での業務従事歴が3年以上ある人（注2））	当該職種に関連する業務に従事（ただし、福祉・児童福祉・児童指導については社会福祉士、児童指導員又は保育士の資格を有していること（注3）。児童心理は心理学科を卒業した人又はこれに相当する人）	
	事務（ I C T ）					
	土木造園（土木）					
	建 築					
	福 祉	無				
	児童福祉					
	児童指導					
	児童心理					
経験者 3 級職（係長級）	事務（ I C T ）	有		民間企業等での業務従事歴が12年以上ある人 （児童福祉・児童指導・児童心理については、上記のうち児童相談所等での業務従事歴が5年以上ある人（注2））	当該職種に関連する業務に従事（ただし、児童福祉・児童指導については社会福祉士、児童指導員又は保育士の資格を有していること（注3）。児童心理は心理学科を卒業した人又はこれに相当する人）	
	児童福祉	無				
	児童指導					
	児童心理					

（注1）障害者を対象とする採用選考の略

（注2）児童相談所等での業務従事歴については、下記の経験を指す。

児童福祉：児童相談所（一時保護所を含む。）又は児童福祉施設における相談援助業務経験

児童指導：児童相談所の一時保護所、児童養護施設又は児童自立支援施設における直接処遇業務経験

児童心理：児童相談所（一時保護所を含む。）等の福祉、医療、司法又は教育に関する機関や施設における心理判定、心理療法又はカウンセリングの業務経験

（注3）試験区分「福祉」「児童福祉」「児童指導」における受験資格の「経歴・資格・免許」のうち「保育士」については、

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

（注4）身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳のうちいずれかの交付を受けている人又は児童相談所等により知的障害者であると判定された人

イ 日 程

項 目	I 類採用試験 【早期SPI枠】	I 類採用試験 【春試験】	経験者 採用試験・選考 【春試験】	I 類採用試験 【秋試験】	Ⅲ類採用試験	経験者 採用試験・選考 【秋試験】	障害者を 対象とする採用選 考
告 示	2月5日(水)	3月7日(金)	3月14日(金)	7月17日(木)	6月26日(木)	6月26日(木)	6月26日(木)
申込受付	2月5日(水)～ 2月18日(火)	3月7日(金)～ 3月24日(月)	3月14日(金)～ 3月24日(月)	7月17日(木)～ 7月31日(木)	6月26日(木)～ 7月17日(木)	6月26日(木)～ 7月17日(木)	6月26日(木)～ 7月17日(木) ※郵送申込は 7月16日(水) 消印有効
1次試験・選考	3月4日(火)～ 3月17日(月)	4月20日(日)	4月20日(日)	9月14日(日)	9月14日(日)	9月7日(日)	9月14日(日)
1次合格発表	3月27日(木)	6月13日(金)	6月13日(金)	10月15日(水)	10月24日(金)	10月24日(金)	10月15日(水)
2次試験・選考	プレゼンテーション シート作成 4月20日(日)	6月30日(月)～ 7月11日(金)	6月29日(日)	10月31日(金)	11月7日(金) 11月10日(月)	11月1日(土) 11月2日(日) 11月3日(月) 11月8日(土) 11月9日(日)	11月4日(火) 11月5日(水) 11月6日(木)
	口述試験 5月12日(月)～ 5月14日(水)						
最終合格発表	5月29日(木)	(技術系※) 7月16日(水) (技術系以外) 7月25日(金)	7月16日(水)	11月21日(金)	11月21日(金)	11月21日(金)	11月21日(金)

※技術系・・・土木造園(土木)・土木造園(造園)・建築・機械・電気

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			
			7年度	6年度	比較 増△減	7年度	6年度	比較 増△減	7年度	6年度	比較 増△減	
Ⅰ類 【早期SPI枠】		事務（一般事務）	1,876	—	1,876	1,716	—	1,716	309	—	309	
Ⅰ類 【春試験】		事務（一般事務）	6,728	7,580	△ 852	6,080	6,868	△ 788	2,541	3,035	△ 494	
		事務（ICT）	53	78	△ 25	47	59	△ 12	13	27	△ 14	
		土木造園（土木）	108	150	△ 42	98	132	△ 34	51	64	△ 13	
		土木造園（造園）	62	63	△ 1	59	56	3	39	33	6	
		建築	84	123	△ 39	76	115	△ 39	50	74	△ 24	
		機械	23	40	△ 17	23	35	△ 12	16	14	2	
		電気	34	54	△ 20	29	46	△ 17	21	27	△ 6	
		福祉	484	424	60	457	386	71	279	250	29	
		心理	211	147	64	198	126	72	70	47	23	
		衛生監視（衛生）	130	119	11	121	104	17	81	69	12	
		衛生監視（化学）	20	35	△ 15	18	24	△ 6	9	8	1	
		保健師	365	330	35	357	305	52	236	205	31	
		小計	8,302	9,143	△ 841	7,563	8,256	△ 693	3,406	3,853	△ 447	
Ⅰ類 【秋試験】		土木造園（土木）	60	63	△ 3	47	46	1	26	26	0	
		建築	39	59	△ 20	26	50	△ 24	15	35	△ 20	
		機械	13	—	13	11	—	11	4	—	4	
		電気	15	—	15	9	—	9	6	—	6	
				小計	127	122	5	93	96	△ 3	51	61
Ⅲ類		事務（一般事務）	1,733	1,885	△ 152	1,360	1,609	△ 249	418	519	△ 101	
Ⅲ類【障害者を対象とする採用選考】		事務（一般事務）	468	440	28	332	317	15	99	107	△ 8	
【春 試験 者 験 】	1級職	福祉	49	—	49	46	—	46	25	—	25	
	2級職 (主任)	福祉	32	—	32	27	—	27	11	—	11	
			小計	81	—	81	73	—	73	36	—	36
経験者【秋試験】	1級職	事務（一般事務）	1,563	1,540	23	1,177	1,165	12	338	385	△ 47	
		事務（ICT）	32	42	△ 10	25	32	△ 7	13	17	△ 4	
		土木造園（土木）	58	44	14	52	32	20	38	24	14	
		建築	19	25	△ 6	16	17	△ 1	12	14	△ 2	
		機械	20	28	△ 8	13	22	△ 9	7	11	△ 4	
		電気	32	44	△ 12	21	31	△ 10	16	18	△ 2	
		福祉	93	104	△ 11	84	93	△ 9	52	62	△ 10	
		児童福祉	22	23	△ 1	21	21	0	19	15	4	
		児童指導	12	23	△ 11	10	21	△ 11	7	15	△ 8	
		児童心理	34	23	11	26	20	6	16	12	4	
				小計	1,885	1,896	△ 11	1,445	1,454	△ 9	518	573
	2級職 (主任)	事務（一般事務）	1,079	1,008	71	787	744	43	160	168	△ 8	
		事務（ICT）	56	40	16	39	30	9	18	15	3	
		土木造園（土木）	75	61	14	60	51	9	39	21	18	
		建築	42	37	5	38	29	9	29	20	9	
		福祉	53	60	△ 7	46	54	△ 8	21	35	△ 14	
		児童福祉	16	22	△ 6	15	21	△ 6	13	15	△ 2	
		児童指導	14	13	1	13	13	0	10	9	1	
		児童心理	18	7	11	17	7	10	10	7	3	
				小計	1,353	1,248	105	1,015	949	66	300	290
	3級長 職級	事務（ICT）	13	13	0	11	12	△ 1	3	3	0	
		児童福祉	5	17	△ 12	3	17	△ 14	2	7	△ 5	
		児童指導	1	4	△ 3	1	4	△ 3	0	3	△ 3	
		児童心理	11	6	5	9	6	3	5	3	2	
				小計	30	40	△ 10	24	39	△ 15	10	16
氷河期		事務（一般事務）	—	702	△ 702	—	516	△ 516	—	78	△ 78	
合計			15,855	15,476	379	13,621	13,236	385	5,147	5,497	△ 350	

※なお、令和7年度より新設した試験区分の比較増減は皆増、令和6年度で終了した試験区分の比較増減は皆減として扱う。

(2) 採用選考等

令和7年度に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 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
行政専門職(法務の課長級以上)	0人

イ 一般職の任期付職員

○ 法第三条^{※1}に基づく採用等

採用職層	採用承認人数	
	一般任期付職員	特定任期付職員
主任	0人	0人
係長	2人	0人
課長補佐	0人	0人
課長	0人	1人
部長	0人	0人

○ 法第四条^{※1}に基づく採用等

採用職層	合格者数
係員(1級職)	0人
課長	0人
部長	0人

※1 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(令和7年度)

一般の管理職としての課長級の職への昇任選考は、第一次選考と第二次選考とに分かれているが、本委員会では、管理職選考種別Ⅰ類における第一次選考について、年度ごとに実施要綱を定め、統一選考を実施している。なお、管理職選考種別Ⅱ類は、令和5年度より申込みによらない選考(指名制)を導入し、選考権限を任命権者に委任している。

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、主任以上の在職期間が6年以上の人(全部、分割又は免除受験方式で受験する場合であって、経験者採用制度等により採用された人が受験する場合を除く。)

- (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至らない。
 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等の特例あり）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至らない。
- (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
- (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、受験翌年度以降の3年間の択一・短答式問題受験の免除資格を付与する。
 ※ 翌年度にⅠ類（全部、分割、免除）の受験資格を満たさない者については、原則として、受験資格を満たす年度以降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) 日本国籍を有し、かつ、分類基準（Ⅰ）の適用職種の職務に従事する者で、基準日現在、4級職に2年以上在職し年齢が60歳未満の人
- (選考方法) 人事評価及び面接とする。ただし、任命権者は必要に応じて選考方法を追加できるものとする。

イ 令和7年度管理職選考種別Ⅰ類の実施状況（合格者決定）

Ⅰ 類（全部及び免除受験方式）									上段：令和 7 年度
									下段：令和 6 年度
種別	選考区分		申込者数 A（人）	筆記考査		口頭試問進出者		合格者数	
				受験者数 B（人）	受験率 B／A（％）	進出者数 C（人）	進出率 C／B（％）	総 数 D（人）	合格率 D／B（％）
Ⅰ 類	事務		411	369	89.8	203	55.0	107	29.0
			418	380	90.9	191	50.3	105	27.6
	技 術	Ⅰ	54	50	92.6	21	42.0	14	28.0
			45	44	97.8	21	47.7	14	31.8
		Ⅱ	56	52	92.9	17	32.7	11	21.2
			53	49	92.5	22	44.9	14	28.6
		Ⅲ	33	29	87.9	12	41.4	8	27.6
			38	35	92.1	11	31.4	7	20.0
		小計	143	131	91.6	50	38.2	33	25.2
			136	128	94.1	54	42.2	35	27.3
	合計		554	500	90.3	253	50.6	140	28.0
			554	508	91.7	245	48.2	140	27.6

上段：令和7年度

I 類（全部受験方式）

下段：令和6年度

Ⅰ 類（全部受験方式）									
種別	選考区分		申込者数	筆記考査		口頭試問進出者		合格者数	
				受験者数	受験率	進出者数	進出率	総 数	合格率
			A（人）	B（人）	B／A（％）	C（人）	C／B（％）	D（人）	D／B（％）
Ⅰ 類	事務		210	181	86.2	79	43.6	51	28.2
			212	188	88.7	77	41.0	49	26.1
	技 術	Ⅰ	30	27	90.0	7	25.9	5	18.5
			21	20	95.2	6	30.0	4	20.0
		Ⅱ	23	20	87.0	3	15.0	2	10.0
			19	17	89.5	6	35.3	3	17.6
		Ⅲ	12	11	91.7	4	36.4	3	27.3
			12	11	91.7	1	9.1	0	0.0
		小計	65	58	89.2	14	24.1	10	17.2
			52	48	92.3	13	27.1	7	14.6
	合計		275	239	86.9	93	38.9	61	25.5
			264	236	89.4	90	38.1	56	23.7

上段：令和7年度

I 類（免除受験方式）

下段：令和6年度

種別			選考区分	申込者数 A（人）	筆記考査		口頭試問進出者		合格者数	
		受験者数 B（人）			受験率 B／A（％）	進出者数 C（人）	進出率 C／B（％）	総 数 D（人）	合格率 D／B（％）	
Ⅰ 類	事務		201	188	93.5	124	66.0	56	29.8	
			206	192	93.2	114	59.4	56	29.2	
	技 術	Ⅰ	24	23	95.8	14	60.9	9	39.1	
			24	24	100.0	15	62.5	10	41.7	
		Ⅱ	33	32	97.0	14	43.8	9	28.1	
			34	32	94.1	16	50.0	11	34.4	
		Ⅲ	21	18	85.7	8	44.4	5	27.8	
			26	24	92.3	10	41.7	7	29.2	
		小計	78	73	93.6	36	49.3	23	31.5	
			84	80	95.2	41	51.3	28	35.0	
	合計		279	261	93.5	160	61.3	79	30.3	
			290	272	93.8	155	57.0	84	30.9	

ウ 令和7年度管理職選考種別Ⅰ類の実施状況（免除者決定）

		対象者数（人）				免除者数（人）				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		496	125	95	276	127	32	24	71	25.6	25.6	25.3	25.7
技 術	I	59	21	11	27	15	5	1	9	25.4	23.8	9.1	33.3
	II	41	17	6	18	17	7	3	7	41.5	41.2	50.0	38.9
	III	30	8	13	9	8	3	2	3	26.7	37.5	15.4	33.3
	小 計	130	46	30	54	40	15	6	19	30.8	32.6	20.0	35.2
合 計		626	171	125	330	167	47	30	90	26.7	27.5	24.0	27.3

- 注1 対象者数とは、受験者数から合格者数等を除いた数
 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

第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2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、給与等に関する報告、意見の申出及び勧告を行っている。令和7年は、10月14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。

〔本年のポイント〕

【給与に関する勧告・報告】
若年層に重点を置きつつ、
それ以外の職員も昨年を大幅に上回る引上げ改定

■公民較差：14,860円（3.80%）
■月例給：若年層に重点を置きつつ、全ての級及び号給で引上げ
【初任給】Ⅰ類：12,000円増 Ⅲ類：18,300円増
■特別給（期末手当・勤勉手当）：年間の支給月数を0.05月引上げ
（現行4.85月→4.9月）期末手当及び勤勉手当に均等に配分
■職員の平均年間給与：約27万6千円の増（公民比較対象職員）
■管理職の給料月額を見直し

職員の給与に関する報告・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（令和7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
57,493人	33,490人	391,462円	38.6歳

2 民間給与実態調査の内容（令和7年4月）

区分	内容
調査対象規模	企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所
事業所数	特別区内の1,162民間事業所を調査（調査完了704事業所）

3 公民比較の結果

○月例給

民間従業員	職員	差
406,322円	391,462円	14,860円（3.80%）

（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
4.92月分	4.85月	0.07月

4 公民比較方法の見直し

公民比較方法については、各特別区における厳しい採用環境を踏まえ、有為な人材を確保するため、公務の職務・職責を重視し、大都市に相応しい、より規模の大きな企業と比較する必要がある。本年の人事院勧告を踏まえ、本委員会においても、公民比較の対象企業規模を月例給・特別給ともに100人以上とする。

5 本年の公民較差算出

本年の勧告に関しては、差額支給者を公民比較対象職員から除外して公民較差を算出する、一時的、特例的な措置を執り公民比較を行った結果、職員の給与が民間従業員の給与を下回っていた較差14,860円（3.80%）を解消するため、月例給を引き上げることとし、給料表を改定することが適当であると判

断した。差額支給者を除外しない場合の公民較差は 14,587 円（3.72%）である。

6 公民較差算出における差額支給者の取扱い

令和元年の勧告以降、差額支給者を特例的に公民比較対象職員から除外し公民較差を算出してきたが、令和 7 年には、公民比較対象職員に占める差額支給者の割合が約 1 %まで減少している。こうした状況を踏まえ、今回の勧告において執った措置は、常態的に執られるべきものではなく、本年を最後の実施とする。

II 公民較差に基づく給与改定について

1 給料表

(1) 行政職給料表（一）

- ・初任給について、民間企業や国における初任給の動向等を踏まえて引上げ
- ・若年層の職員に重点を置きつつ、全ての級及び号給について給料月額引上げ

	現 行 給 料 月 額	改 定 後 給 料 月 額	改 定 額
I 類	220,000 円	232,000 円	12,000 円
III 類	182,000 円	200,300 円	18,300 円

(2) その他の給料表等

- ・その他の給料表は、行政職給料表（一）との均衡を考慮した改定
- ・定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額は、各級の改定額を踏まえ、所要の引上げ

2 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 0.05 月引上げ（現行 4.85 月→4.9 月）
- ・支給月数の引上げ分については、民間の状況等を考慮し、期末手当及び勤勉手当に均等に配分

3 実施時期

- ・月例給：令和 7 年 4 月 1 日 特別給：条例の公布の日

(参考 1) 公民較差解消による配分

給 料	諸 手 当	はね返り	計
12,383 円	0 円	2,477 円	14,860 円

(参考 2) 公民較差に基づく給与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 6,660 千円	約 6,936 千円	約 276 千円

III 特別区における社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）

管理職の役割の重要度が増している状況に鑑み、管理職の職務・職責をより重視した給料体系の実現、早期昇格者の処遇改善は必要である。国の改定手法を参考としつつ、特別区の実情等を考慮した上で、給与制度のアップデートを行う。

1 見直し内容

(1) 行政職給料表（一）

- ・5 級（課長級）は、初号近辺の号給をカットし、給料月額を引き上げる。
- ・6 級（部長級）は、初号の給料月額を引き上げつつ、給料月額を刻みの大きい簡素な号給構成とする。昇給については、勤務成績が特に良好以上の場合に限り行う。昇給の号給数は、国の内容と同様に見直す。

(2) その他の給料表

- ・医療職給料表（二）及び医療職給料表（三）についても、行政職給料表（一）との均衡を基本に見直す。

2 実施時期

- ・令和 8 年 4 月 1 日

IV 管理職手当額の見直し

管理職の給料月額における見直しの趣旨に基づき、管理職手当額についても見直しに向けて検討が必要である。国や他の地方公共団体の状況、民間給与との均衡を考慮し、特別区の実情を踏まえ、適切な手当額の設定に向けて検討を進められたい。

人事・給与制度に関する意見

1 未来を切り拓く人材の確保と育成

- ・多様化する区民の価値観やニーズに対して効果的な施策を展開し、持続可能な都市として更なる発展を遂げていくために、任用面と給与面が車の両輪となり、未来を切り拓く人材の確保や育成について取り組まなければならない。

2 時代に応じた採用制度の見直し

■将来を見据えた人材確保策の検討

- ・職員のキャリア形成には、能力を最大限に発揮でき、やりがいを持って長く働き続けることができる環境の確保が必要である。
- ・専門性等のある職種では、新卒者の採用とともに経験者採用試験・選考により人材確保に取り組んでいく。
- ・公務を通じて得られるスキルや専門性を高めるための成長支援に引き続き積極的に取り組まれない。

■採用環境を踏まえた採用制度の実施

- ・受験者にとって受験しやすい試験・選考の在り方を引き続き検討し、有為な人材の確保に取り組んでいく。
- ・Ⅰ類採用試験での内定時期の早期化は人材確保策の一つとして大変有効である。

■採用PR等の戦略的な展開

- ・確実な人材確保のためには、実際に「働く場」である各区のPR活動が重要である。
- ・新卒者向けには、実際に働く特別区職員から仕事内容や公務の魅力を伝え、内定者の定着及び採用後の離職防止を図られたい。
- ・転職者向けには、インターネットを活用するとともに公務に転職することの魅力を直接伝える対面の説明会が重要である。

■障害者の雇用促進

- ・多くの区で現在の法定雇用率を下回っている状況も踏まえ、障害者の活躍推進に関する取組をより一層推し進められたい。

3 人材の育成

■人事評価制度の適切な運用

- ・人事評価の公平性・透明性・納得性を高めていくことが肝要である。
- ・メリハリのある人事評価を行い、任用面や給与面に適切に反映させていく仕組みについて、早急に確立されたい。

■職員の組織的かつ計画的な人材育成

- ・退職者が増加傾向にある若手・中堅職員の働きがい向上に向け、組織や職務の魅力を高める取組が必要である。
- ・主任職昇任への不安解消に向け、ジョブローテーション等による職員の能力向上のほか、主査の活用も含めた係長職全体の体制強化に取り組んでいく必要がある。
- ・職員の若年化が進む中、1級職・2級職に在籍する知識経験の豊富な職員をより上位の職で活用できるようにする必要がある。

■管理職・係長職の育成、女性活躍の推進

- ・管理職の安定的な確保のため、管理職選考の受験者確保や、種別Ⅰ類とのバランスを考慮した種別Ⅱ類（指名制）の実施が必要である。
- ・女性の活躍を引き出すことは任命権者の責務であり、昇任意欲を阻害している要因を確認し、その改善に向けた取組を行うことが必要不可欠である。
- ・管理職・係長職の個人の資質や能力だけに頼るのではなく、その働き方や業務の在り方を更に見直すなど、マネジメント体制の確立に取り組む必要がある。

■高年齢層職員の能力及び経験の活用

- ・高年齢層職員が意欲を維持し、その能力を発揮していくには、本人の意向や職務経験に配慮した人員配置を行うことが大切である。
- ・役職定年制の特例任用は、若手・中堅職員の活躍の機会を阻害することのないよう、適切に運用する必要がある。

勤務環境の整備等に関する意見

1 誰もが活躍できる勤務環境づくり

- ・誰もが活躍できる勤務環境の実現に向け、個々の職員の事情に合わせて可能な限り柔軟に働き方を選択することができる職場環境の整備を進めていく必要がある。
- ・業務プロセスの見直しやメンタルヘルス対策の推進により、職員の負担感を軽減させるとともに、職員の健康管理の徹底が求められる。
- ・仕事と生活の両立支援、ハラスメントのない職場の実現により、職員が自らの能力を最大限発揮でき、働きがいや意欲を高めることにつながる。

■職員のやりがいや意欲を高める環境づくり

(勤務環境の制度・整備等)

- ・多くの区でテレワーク利用が進んでおり、引き続き各職場の業務実態に合わせて、対象職員や利用場所の拡大等を検討するとともに、制度の適切な運用を図られたい。
- ・フレックスタイム制について、導入済の区や他の地方公共団体、民間企業の事例を参考に、課題の整理をより一層進めていく必要がある。
- ・組織の効率性・生産性を高め、区民サービスの向上に資するよう、業務の見直しを行いながら、各種制度の検討を進められたい。

(仕事と生活の両立支援)

- ・全ての職員が希望する期間の育児休業を取得できるような環境を実現するため、代替職員の弾力的な人員配置の実施や全職員に向けた情報発信等の取組を進められたい。
- ・仕事と育児・介護の両立支援制度の周知の取組の徹底を図るとともに、管理職における制度理解の促進に取り組み、組織全体で支援体制を整え、職員の不安解消に努められたい。

■魅力ある職場の基礎となる勤務環境づくり

(長時間労働の是正)

- ・超過勤務に係る要因の整理・分析・検証の結果を踏まえ、D X推進や人員配置等、様々な方策を駆使することが重要である。
- ・教職員を取り巻く環境の整備に向け、各区教育委員会による実効性の伴う対策が必要である。
- ・労働安全衛生法に定める医師による面接指導については、その確実な実施に取り組まれない。
- ・日を単位とした年5日の年次有給休暇の確実な取得を促進されたい。

(メンタルヘルス対策の推進)

- ・メンタルヘルス対策への取組は、職場の責任者である管理職と産業保健スタッフが連携することが重要である。
- ・メンタルヘルス対策においては、管理職の役割が重要であり、対応力を向上させるための研修の定期的・計画的な実施が必要である。
- ・セルフケアは、メンタルヘルス不調の未然防止に有効であり、これを習得するための研修は重要である。

(ハラスメントの根絶)

- ・風通しの良い職場環境やハラスメントのない職場の実現に向けた取組を強力に推進する必要がある。
- ・区の外部にも相談窓口を設置するなど、相談体制の拡充に努められたい。
- ・区民等に直接行政サービスを提供する特別区では、カスタマー・ハラスメントは切実な課題であり、その根絶に積極的に取り組む必要がある。

2 区民からの信頼の確保

- ・不祥事に対する早期発見・早期対応の取組と併せて、再発防止策が実効的に機能するよう取り組まれたい。
- ・住民全体の奉仕者として自ら考え行動できる職員を育成することで、区民からの信頼の確保に努められたい。

第3 勤務条件に関する措置の要求の状況

令和7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	7年度 提起件数 B	完結件数 C	翌年度継続 件数 A+B-C	備 考
0	0	0	0	

第4 不利益処分に関する審査請求の状況

令和7年度中における杉並区の審査請求の状況は、下記のとおりです。

前年度からの 継続件数 A	7年度 提起件数 B	完結件数 C	翌年度継続 件数 A+B-C	備 考
0	1	0	1	【提起】令和8年（不）第1号

※ 職員団体の違法な活動を理由とする大量処分に対する審査請求等で、その審理が困難な事案については除いている。

杉並区職員白書 令和8年度(2026)

令和8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)

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