

# 杉並区職員白書

令和元年度（2019）

令和元年9月

杉並区

# 職員白書 令和元年度（2019）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	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
	7 障害者雇用率の推移	14
	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	人件費の推移	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

【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

## 1 勤務条件の改善

### (1) 超過勤務命令の上限規制の導入（令和元年度）

長時間労働の是正を図るため、労働基準法等が改正され、時間外労働の上限規制が導入されました。これを踏まえ、区においても、超過勤務を縮減し、職員の心身の健康維持とワーク・ライフ・バランスの推進を図り、働きやすい職場環境を構築していくため、月45時間、年360時間までを原則とする超過勤務命令の上限規制を導入しました。

### (2) 年次有給休暇の取得促進（令和元年度）

労働基準法の改正により、年次有給休暇については年5日の取得が義務付けられたことを踏まえ、ワーク・ライフ・バランスの充実の観点から、5日未満の取得者については、所属長が取得時季を指定し取得促進に努めることとしました。

### (3) 時差出勤のモデル実施等（令和元年度）

来年の東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会の開催期間中の交通混雑緩和を目的とした時差出勤実施の可能性を検証するとともに、職員のワーク・ライフ・バランスを推進する観点から、取得理由を問わない時差出勤のモデル実施を行いました。また、昨年度試験的に実施した勤務時間の臨時的変更を本格導入しました。

### (4) 特殊勤務手当の一部廃止（令和元年度）

有害薬物取扱手当を、平成31年4月から廃止しました。

### (5) 行政系人事・給与制度の改正（平成30年度）

管理監督職を適正に確保し、高度化・複雑化する区政課題に適切に対応する組織力の向上を図るため、8層制から6層制への職層の再編や給料表の抜本的見直しを中心とした行政系人事・給与制度の改正を行い、職務・職責及び能力・業績を適切に反映したメリハリある人事・給与制度の整備を図りました。

### (6) 新たな昇任選考制度等の実施（平成30年度）

行政系人事・給与制度の改正に伴い、従来の主任主事職を廃止して新たに設置した主任職の昇任選考については、係長職への昇任を前提とした職であることを踏まえ、択一試験に加えて論文を課すこととしました。また、係長職については、申込制から人事評価を基本とした指名制に変更しました。

(7) 扶養手当の見直し（平成30年度）

配偶者を扶養親族とする職員が減少している状況等を踏まえるとともに、子に要する経費の実情や、国全体として少子化対策が推進されていることに配慮し、配偶者に係る手当額を減額し、子に係る手当額を上げました。なお、手当額の見直しは、平成30年度及び平成31年度で段階的に実施することとしました。

(8) 弾力的な勤務体制の整備（平成30年度）

育児又は介護等を行う職員が勤務時間を変更できる制度について、変更可能な時間帯を通常の始業時間（午前8時30分）の前後15分から前後1時間に拡充しました。また、夜間の住民説明会など勤務時間外に予め実施することが決まっている業務に従事する場合に、臨時的に勤務時間を変更できる制度を試験的に導入しました。

(9) 勤勉手当の一律抛却制度の改正（平成29年度）

行政系及び技能系の一般職員については、これまで勤勉手当の一律抛却の対象外としていましたが、平成29年6月支給時からこれを対象に加え、全職員において一律抛却を実施することとしました。また、勤務成績に応じた成績率制度の効果的な運用を図るため、一律抛却割合の引き上げを行いました。

(10) 育児休業制度の充実（平成29年度）

養育する子が保育所等に入所できなかった等の場合に、育児休業の再度の取得及び休業期間の再度の延長を可能とする制度改正を行いました。

(11) 配偶者同行休業制度の充実（平成29年度）

配偶者の外国での勤務期間が延長となった場合に対応できるよう、休業期間の再度の延長を可能とする改正を行いました。

(12) 育児・介護支援に係る休業・休暇制度等の充実（平成28年度）

働きながら育児や介護がしやすい環境整備を更に進めるため、育児休業の対象となる子の範囲を拡大したほか、新たな休暇である介護時間の導入、介護休暇の分割取得を可能とする等の改正を行いました。

(13) 育児又は介護等を理由とする勤務時間の新設（平成28年度）

育児又は介護を行う職員を支援するため、通常の始業時間である午前8時30分を中心に、その前後15分を始業時間とすることを可能とする勤務時間の改正を行いました。

(14) 退職管理の導入（平成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。

#### (15) 分限降給の整備（平成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。

#### (16) 人事評価制度の導入（平成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。

## 2 職員の人材育成

### (1) 杉並区人材育成計画（令和元～3年度）の改定（平成30年度）

行政系人事・給与制度の改正やベテラン職員の大量退職、それを踏まえた新規採用など組織を取り巻く環境の変化や職員意識調査の結果を受け、採用後10年間の重点的な職員の育成、職場における計画的・効果的なOJTの支援などを推進するため、杉並区人材育成計画を改定しました。

## 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、現在は、平成28年4月に制定した「杉並区ストレスチェック制度実施要綱」に基づき実施しています。

### (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、公認心理師による個別面接を実施しています。

### (3) 過重労働面接の強化（令和元年度）

労働安全衛生法等の改正を踏まえ、過重労働による健康障害を防止するため、面接指導の対象を1月当たり100時間以上又は2～6か月平均で80時間を超える超過勤務を行った職員に見直しました。

(4) 心の健康づくり計画の改定（平成28年度）

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」を改定するとともに、より具体的な行動につなげるための道しるべとして、メンタルヘルスハンドブックを作成し、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、復帰後には公認心理師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、平成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、平成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31年4月1日現在の職員数は、3,484人です。(特別職を除き、再任用フルタイム勤務職員121人を含む。)さらに再任用短時間勤務職員253人が配置されているほか、嘱託員やパートタイマー、臨時職員が従事しています。

各部局配置職員一覧

平成31年4月1日現在

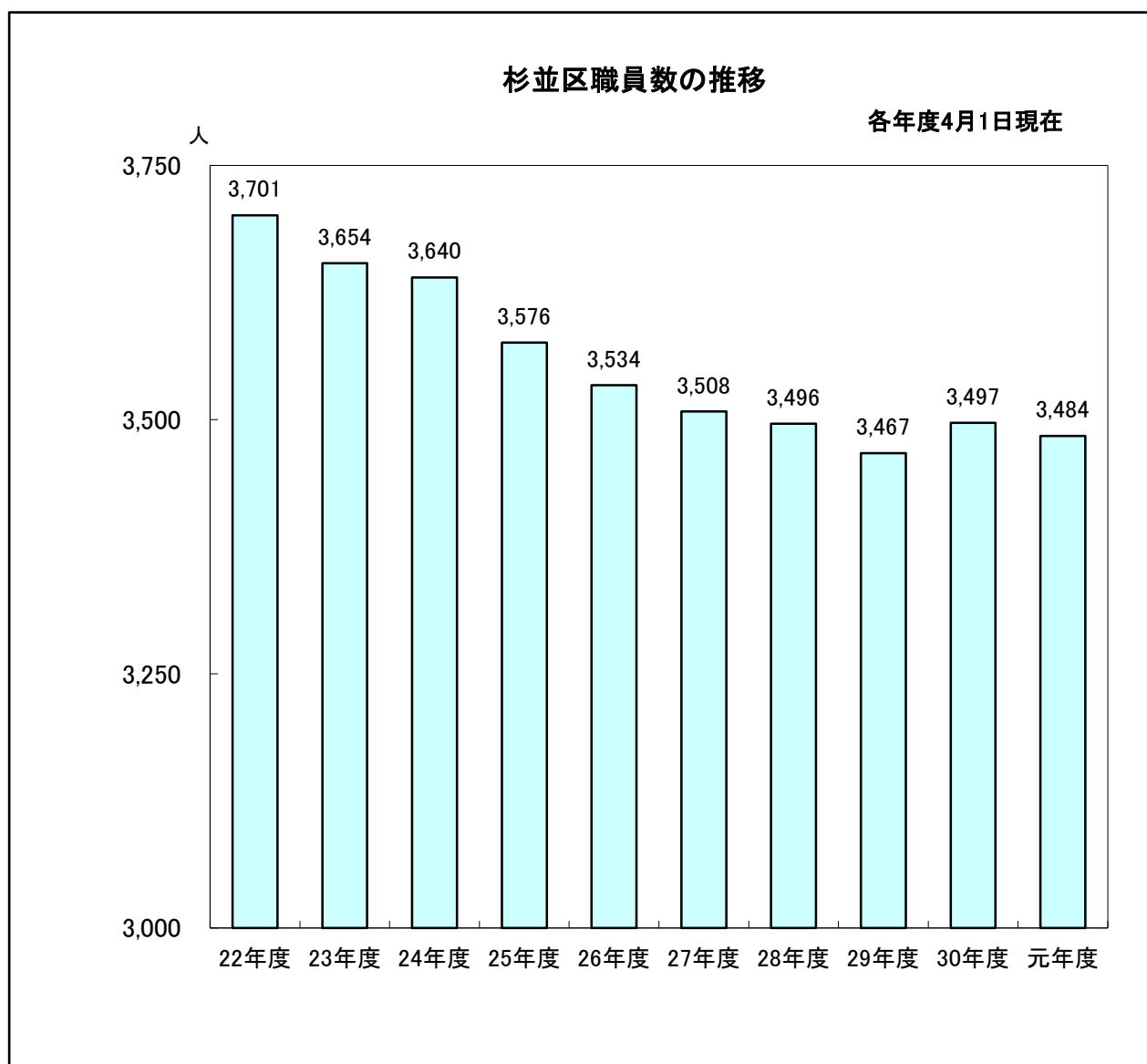
部等	課等	幹部		係長級以下		備考	再任用短時間	嘱託員	部等	課等	幹部		係長級以下		備考	再任用短時間	嘱託員	
		常勤	再任用フル外数	常勤	再任用フル外数						常勤	再任用フル外数	常勤	再任用フル外数				
教育総務部	企画課	5		13			1	1	都市整備部	管理課	3		16	1	東京都派遣1含む	1	5	
	財政課	1		10						住宅課	1		15				1	6
	情報政策課	2		45						建築課	2	1	29	1			2	5
	宮務課	2		44	1		1			市街地整備課	6		34	1			2	3
	計	10		112	1		2	4	土木管理課	2	1	33	1			3	4	
総務部	総務課	3	1	13					土木計画課	2		22	1				2	
	秘書課	1		3					狭あい道路整備課	1		24	1				2	
	人事課	2		38		馬甲舎派遣1含む シェイコム派遣1含む 東京都派遣1含む		7	みどり公園課(本庁)	2		30	1			1	1	
	経理課	1		27	1		3	5	公園緑地事務所 その他公園事務所			16	4			17	3	
	広報課	1		11			1	4	みどり公園課 小計	2		46	5			18	4	
	区政相談課	1		5			6	1	杉並土木事務所			1	30	1			3	5
	計	9	1	97	1		10	19	計	17	3	249	12			32	37	
危機管理室	危機管理対策課	2	1	5				18	環境課	2		16	1			2	8	
	防災課	1		14			1	5	ごみ減量対策課			1	12				2	
	計	3	1	19			1	23	清掃事務所	1		134	2			4	1	
区民生活部	管理課	2	1	21			3	12	方南支所	1		70	1				8	
	区民課(本庁)	1		83	2		1	15	清掃事務所 小計	2		204	3			12	1	
	井草区民係			9	1		1		計	4	1	232	4			14	11	
	西荻区民係			13			1	1	会計管理室	1	1	18					1	
	高円寺区民係			11	1				区長部局 計	94	23	2859	73			198	630	
	高井戸区民係			13	1		2		選挙管理委員会事務局	1		9						
	永福和泉区民係			11			3		監査委員事務局	1		5				4		
	荻窪区民係			14	1		2	1	区議会事務局			2	13				4	
	区民課 小計	1		154	6		10	17	庶務課	2		24					5	
	地域課(本庁)	1	1	20					教育人事企画課	1		7					2	
	地域活動係	3	4	21	1			14	学務課	1		19					9	
	地域課 小計	4	5	41	1			17	特別支援教育課	1		7					13	
	課税課	1		64	1		2	12	学校支援課	1		12	1				4	
	納税課	1		43	1		1	4	学校整備課	2	1	13					1	
	文化・交流課	2	3	23	1			6	生涯学習推進課(本庁)	2		6	1				7	
	スポーツ振興課	1		12				1	社会教育センター			9					6	
	計	12	9	358	10		16	69	郷土博物館			3	1				2	
産業振興センター	管理課	2	1	24				12	生涯学習推進課 小計	2		18	2			2	21	
	国保年金課	1		50	2		2	15	清美教育センター	4		17					58	
保健福祉部	障害者施策課	1		45	1		6	12	計	14	1	117	3			2	113	
	子ども発達センター	1		31	1		2	2	中央図書館			1	53	2			17	
	障害者施策課 小計	1		76	2		8	14	地域図書館(6)								15	
	障害者生活支援課	1		14			1	11	計			1	53	2			17	
	すきのき生活園			47	2		1	3	小学校(41)			126	6				13	
	こすもぎ生活園			18			2	3	中学校(23)			35	6				12	
	なののな生活園			22			2	3	養護学校(1)			5					4	
	障害者生活支援課 小計	1		101	2		4	20	計			166	12				29	
	高齢者施策課	1	2	17	2			4	教育委員会 計	14	2	336	17			48	264	
	高齢者在宅支援課	1	1	37			2	3	人事・厚生事務組合			3						
	介護保険課	1		51			2	20	清掃一部事務組合			1	7	1				
	在宅医療・在宅介護センター	1	1	6	1			4	清瀬高齢者福祉協議会			2						
	杉並福祉事務所	1		53	4		3	13	板橋区			1						
	高円寺事務所	1		50			3	11	新宿区			1						
	高井戸事務所	1		25	2		1	10	南相馬市			5	1					
杉並福祉事務所 小計	3		128	6		7	34	スポーツ振興財団			2					1		
計	12	4	483	15		26	123	障害者雇用支援事業団			2							
杉並保健所	健康推進課	3		19			2	13	社会福祉協議会								1	
	生活衛生課	1		33	4		8	4	成年後見センター			1	1				1	
	保健予防課	1		17	1		1	3	東京マリビッパ・パブリック競技大会組織委員会			7						
	保健サービス課	2		81	1		5	20	計			1	31	3			3	
計	7		150	6		16	40	職員数 合計	110	28	3253	93			253	898		
子ども家庭部	子育て支援課(本庁)	3		63	2	東京都派遣1含む	1	20	特別職	5								
	荻窪子どもセンター			3				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			3										
	上井草子どもセンター			2				2										
	和泉子どもセンター			2				2										
	子育て支援課 小計	3		74	3		1	31										
	保育課(本庁)	3		67	1		8	15										
	保育所(34)			699	4		54	116										
	小規模保育事業所						3	10										
	保育課 小計	3		766	7		65	141										
児童青少年課	2		35			1	14											
児童館(38)			191	14		13	72											
子ども子育てプラザ(3)			16				13											
児童青少年課 小計	2		242	14		14	99											
子供園(6)	9	2	35			1	20											
計	17	2	1117	24		81	291											

※研修派遣は元課に含む。

## 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。令和元年度当初は、行財政改革推進計画に基づく取組み等により、前年度から 13 人の職員減となりました。

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、さらなる職員数の適正管理に努めます。



※特別職を除き、再任用フルタイム勤務職員を含む。

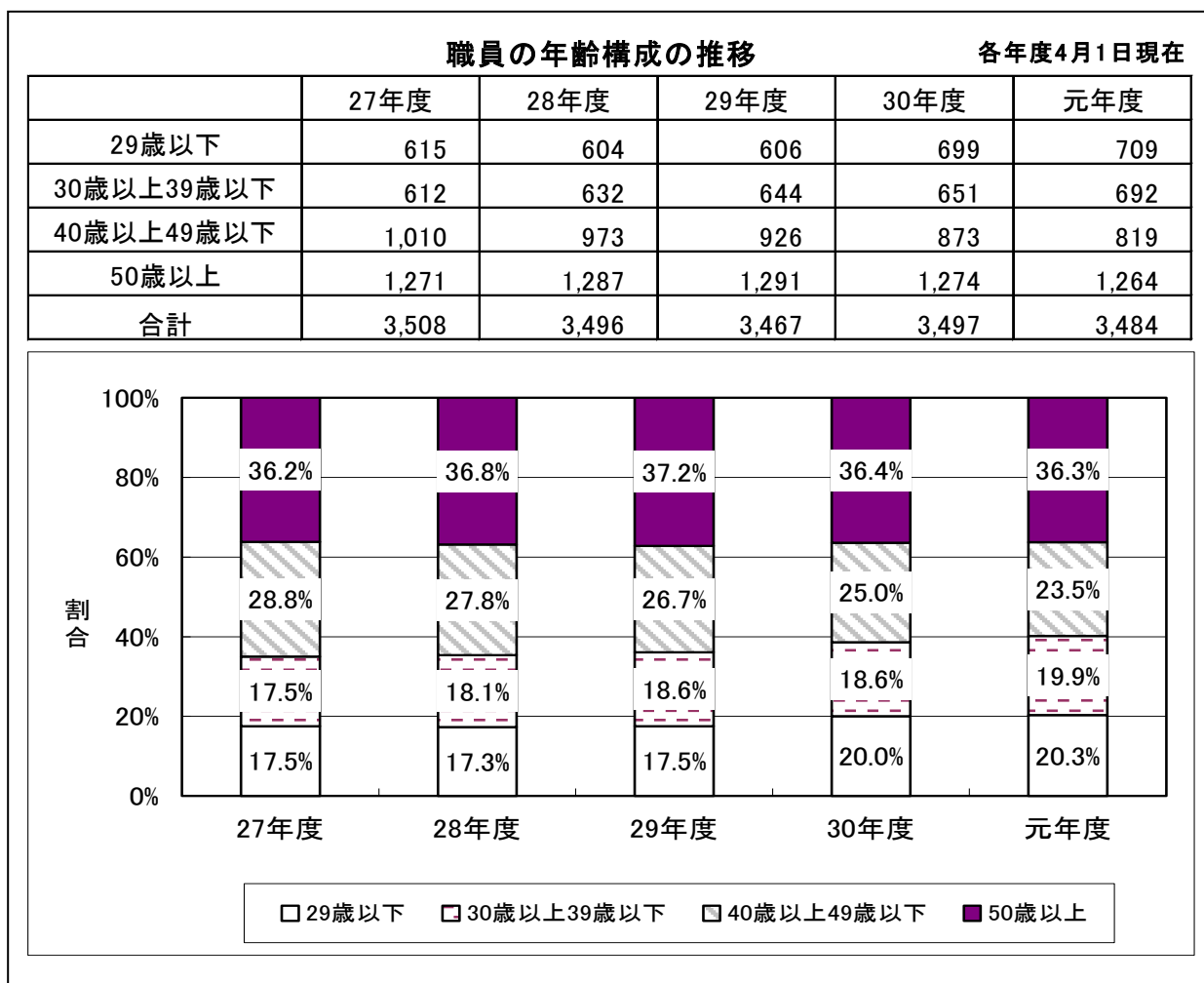
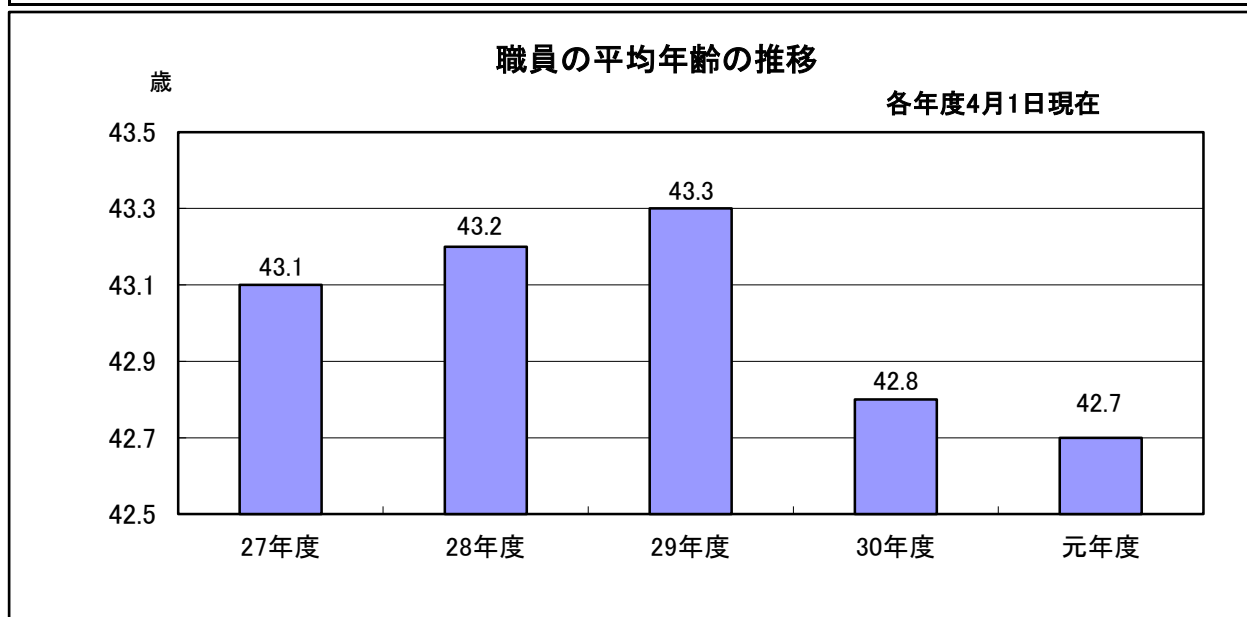
### 【参考】再任用短時間勤務職員数の推移

各年度4月1日現在

22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度
268	345	336	318	349	328	288	257	263	253

### 3 年齢別職員数

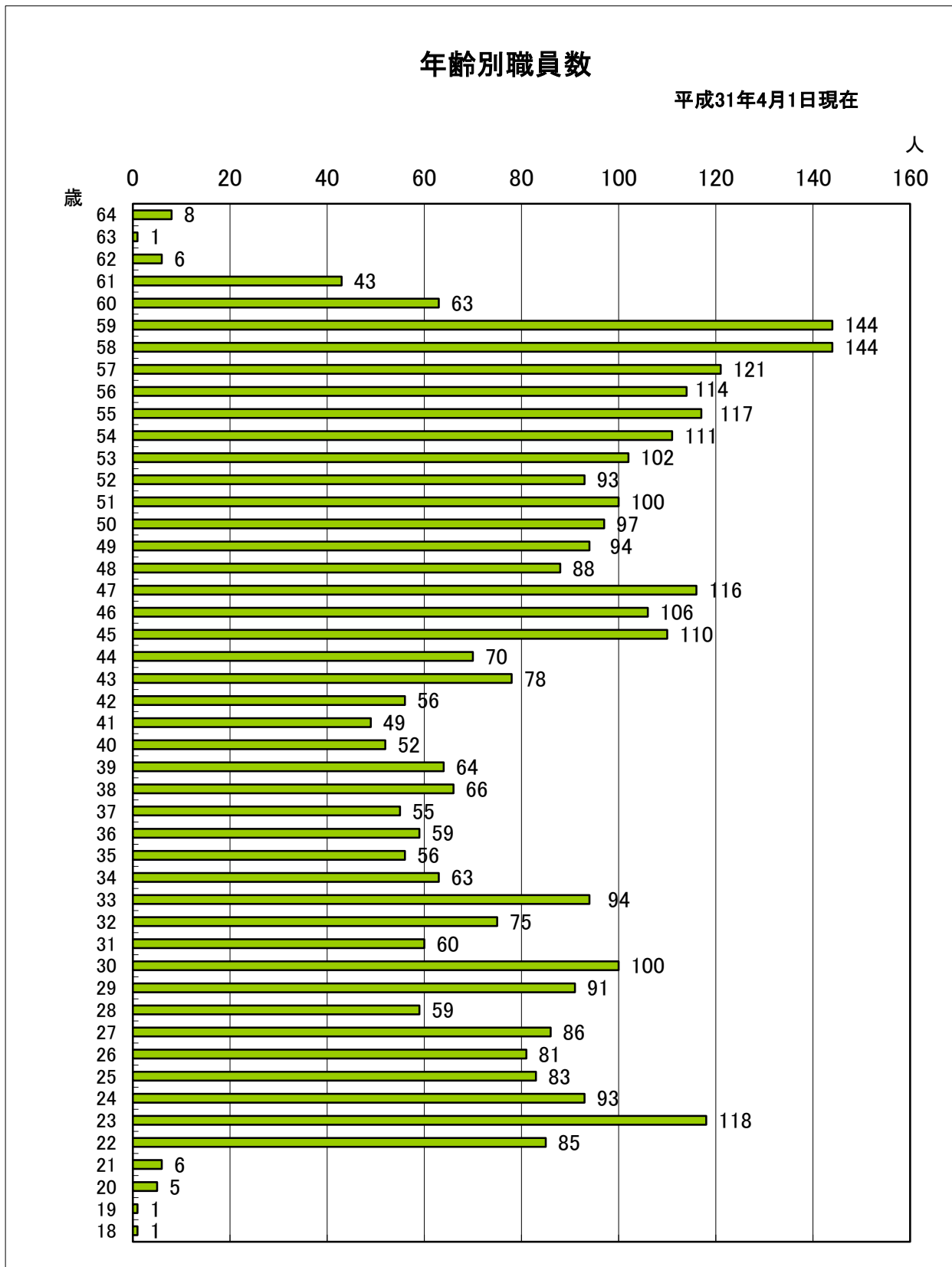
職員の平均年齢はこの5年、おおむね43歳で推移しています。  
年齢構成では40歳以上の職員が約60%を占めています。



※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 50 歳以上 59 歳以下の職員は 1,143 人 (32.8%) となっており、特に 58 歳・59 歳の層は、それぞれ 140 人を超えています。

○一方、10 代の職員は 2 人、25 歳以下の若手職員は 392 人 (11.3%) 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。

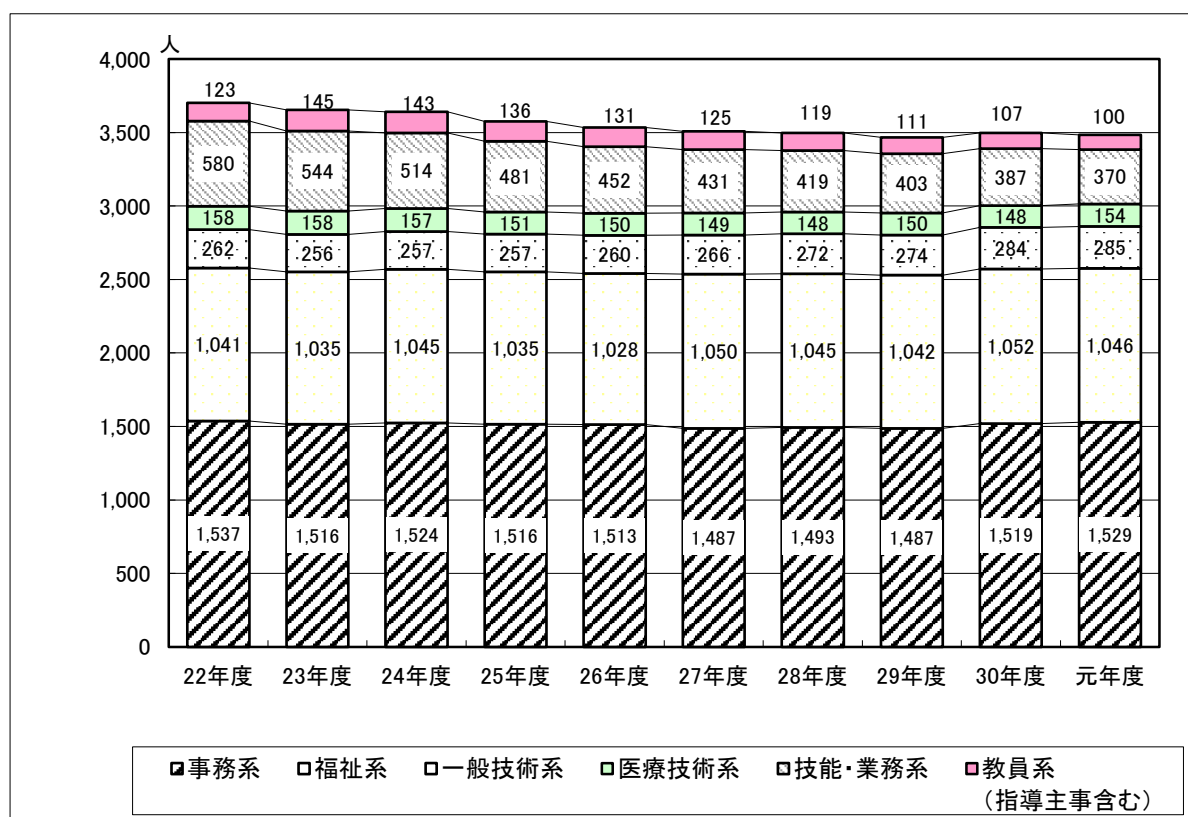
## 4 職種別職員数

区の職員を職種別で見ると、職員総数 3,484 人のうち、事務系が 1,529 人 (43.9%)、福祉系が 1,046 人 (30%)、一般技術系が 285 人 (8.2%)、医療技術系が 154 人 (4.4%)、技能・業務系が 370 人 (10.6%)、教員系 100 人 (2.9%) となっています。

職種別職員数

各年度4月1日現在

	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度
事務系	1,537	1,516	1,524	1,516	1,513	1,487	1,493	1,487	1,519	1,529
福祉系	1,041	1,035	1,045	1,035	1,028	1,050	1,045	1,042	1,052	1,046
一般技術系	262	256	257	257	260	266	272	274	284	285
医療技術系	158	158	157	151	150	149	148	150	148	154
小計	2,998	2,965	2,983	2,959	2,951	2,952	2,958	2,953	3,003	3,014
技能・業務系	580	544	514	481	452	431	419	403	387	370
教員系 (指導主事含む)	123	145	143	136	131	125	119	111	107	100
合計	3,701	3,654	3,640	3,576	3,534	3,508	3,496	3,467	3,497	3,484



※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

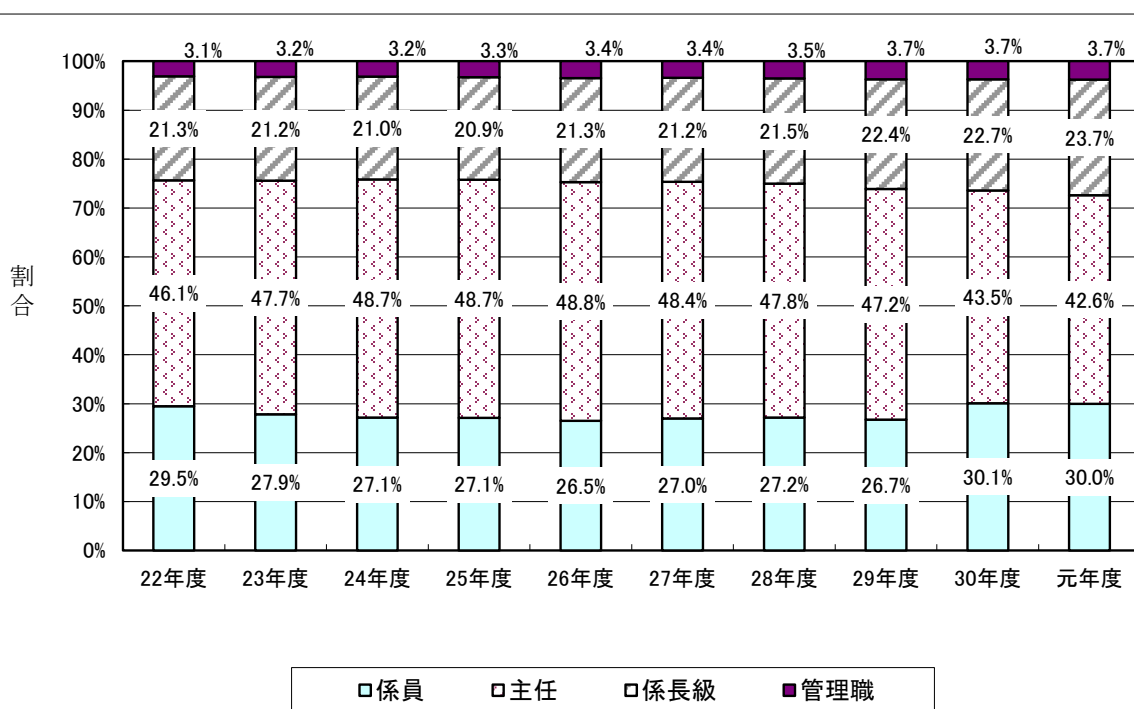
区の職員を職層別で見ると、主任以上の職員が70%となっています。

平成31年4月1日での職層別の割合は、管理職123人(3.7%)、係長級779人(23.7%)、主任1,403人(42.6%)、係員987人(30%)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

	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度
係員	1,056	982	951	930	900	911	910	883	997	987
主任	1,651	1,682	1,707	1,672	1,658	1,634	1,600	1,560	1,443	1,403
係長級	761	748	735	720	722	717	717	738	753	779
管理職	111	113	111	113	116	115	118	122	123	123
合計	3,579	3,525	3,504	3,435	3,396	3,377	3,345	3,303	3,316	3,292



※特別職、派遣職員、休職者等を除く。(特別区現員調)

※主任の数値のうち、平成29年度までの数値は、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。

### 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	935	30.8	係員	935	935	30.8	係員
2級	主任の職務	1,274	41.9	主任	1,274	1,274	41.9	主任
3級	係長、担当係長又は主査の職務	550	18.1	係長	114	550	18.1	係長
				担当係長	140			
				主査	234			
				保育園長	31			
				児童館長	31			
4級	課長補佐の職務	163	5.4	係長	103	163	5.4	課長補佐
				担当係長	45			
				保育園長	10			
				児童館長	5			
5級	課長、担当課長又は副参事の職務	85	2.8	課長	46	85	2.8	課長
				担当課長	27			
				副参事	12			
6級	部長、担当部長又は参事の職務	31	1.0	部長	13	31	1.0	部長
				担当部長	7			
				参事	11			
合計		3,038	100.0		3,038	3,038	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	49	11.7	技能1級職	49	49	11.7	係員
2級	技能主任の職務	326	78.0	技能主任	326	326	78.0	技能主任
3級	技能長又は担当技能長の職務	40	9.6	技能長	37	40	9.6	技能長
				担当技能長	3			
4級	統括技能長の職務	3	0.7	統括技能長	3	3	0.7	統括技能長
合計		418	100.0		418	418	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	0	0.0	係長	0	0	0.0	係長
2級	課長、担当課長又は副参事の職務	3	60.0	課長	2	3	60.0	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			5	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	4	10.5	係員	4	4	10.5	係員
2級	主任の職務	18	47.4	主任	18	18	47.4	主任
3級	係長、担当係長又は主査の職務	15	39.5	係長	1	15	39.5	係長
				担当係長	7			
				主査	7			
4級	課長補佐の職務	1	2.6	担当係長	1	1	2.6	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		38	100.0			38	38	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	37	31.6	係員	37	37	31.6	係員
2級	主任の職務	38	32.5	主任	38	38	32.5	主任
3級	係長、担当係長又は主査の職務	35	29.9	係長	2	35	29.9	係長
				担当係長	15			
				主査	18			
4級	課長補佐の職務	4	3.4	担当係長	4	4	3.4	課長補佐
5級	課長、担当課長又は副参事の職務	3	2.6	課長	1	3	2.6	課長
				担当課長	2			
合計		117	100.0			117	117	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	11	44.0	教諭	11	11	44.0	教諭
2級	主任教諭の職務	3	12.0	主任教諭	3	3	12.0	主任教諭
3級	副園長の職務	5	20.0	副園長	5	5	20.0	副園長
4級	園長の職務	6	24.0	園長	6	6	24.0	園長
合計		25	100.0		25	25	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	42	58.3	教諭	42	42	58.3	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	26	36.1	主任教諭	26	26	36.1	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	4	5.6	主幹教諭	4	4	5.6	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	0.0	副校長	0	0	0.0	副校長
合計		72	100.0		72	72	100.0	

## 7 障害者雇用率の推移

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、地方公共団体に対して、平成30年から2.50%以上の障害者を雇用することを義務づけています。これを踏まえ、区では計画的に障害者の採用を行っています。

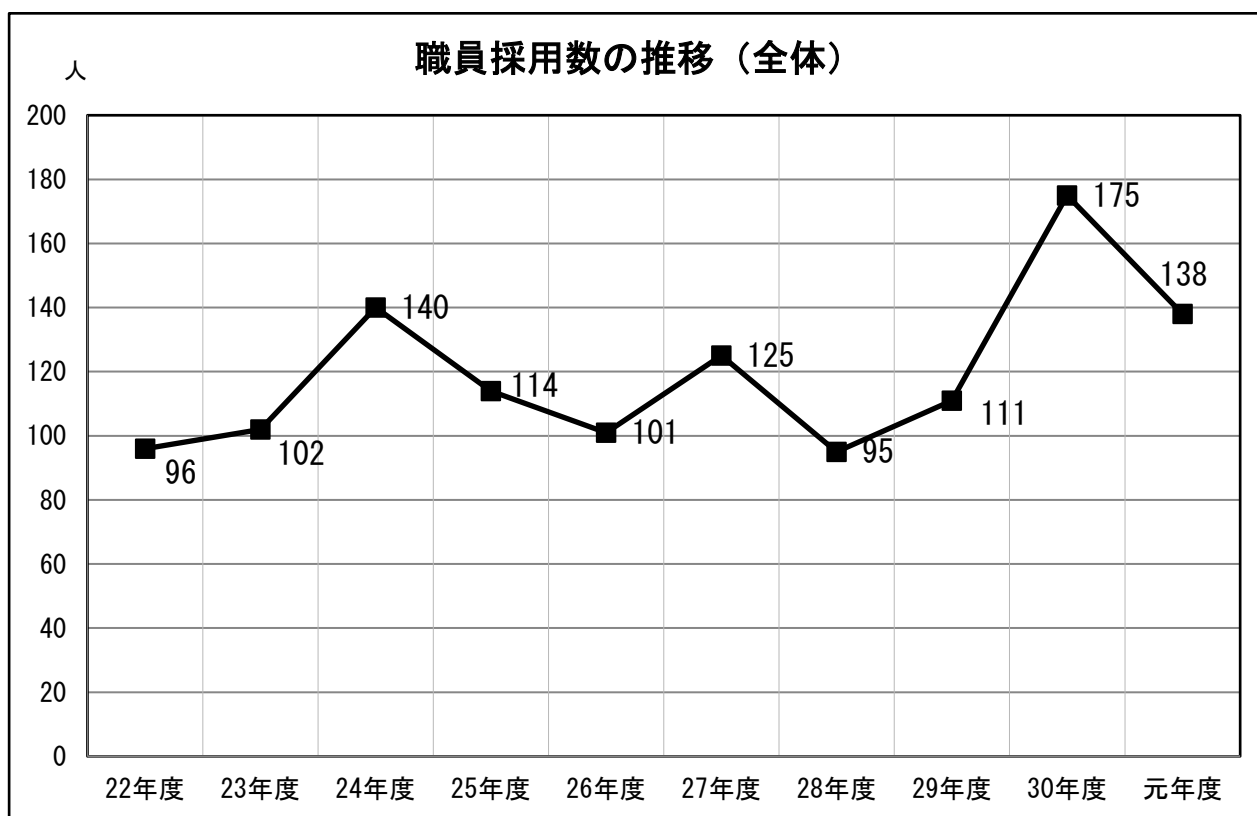
年	障害者雇用率	法定雇用率
令和元年	2.77%	2.50%
平成30年	2.52%	2.50%
平成29年	2.32%	2.30%

※ 各年6月1日現在

## 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、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

令和元年9月1日現在

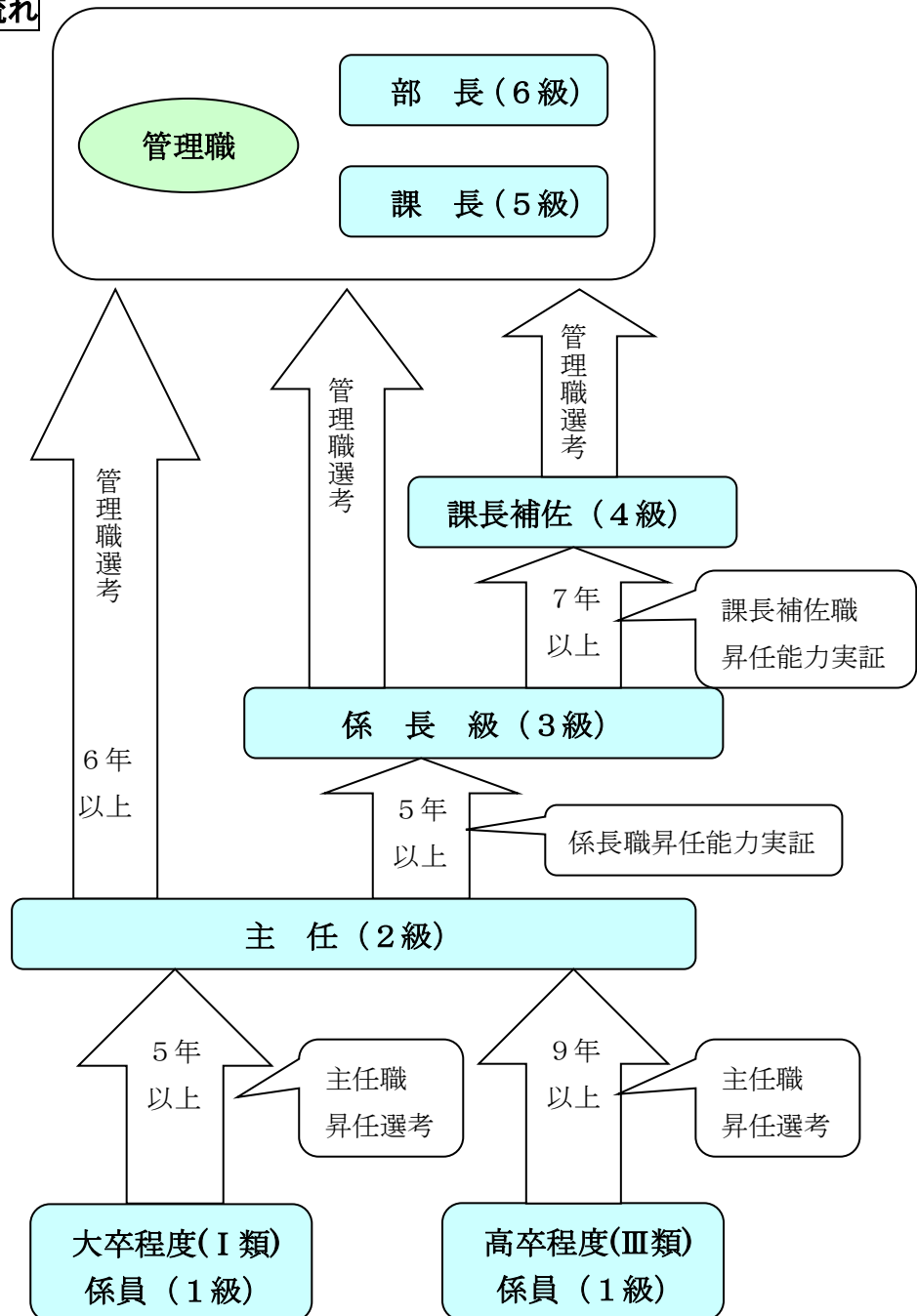
	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度
事務系	25	31	73	56	42	41	54	38	96	70
福祉系	35	35	45	42	39	62	22	55	58	41
一般技術系	7	4	10	11	15	17	9	8	16	14
医療技術系	3	5	6	3	3	4	8	8	4	12
技能・業務系	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
幼稚園教諭	0	1	6	2	2	1	2	2	1	1
区費学校教員	26	26	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	96	102	140	114	101	125	95	111	175	138

※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や人事評価を基本とした能力実証があります。近年、管理職や係長職への昇任については受験率の低迷が課題となっています。そのため、管理職においては主任3年目からの前倒し受験、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、管理監督職を適正に確保するための対策を行なっています。

### 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

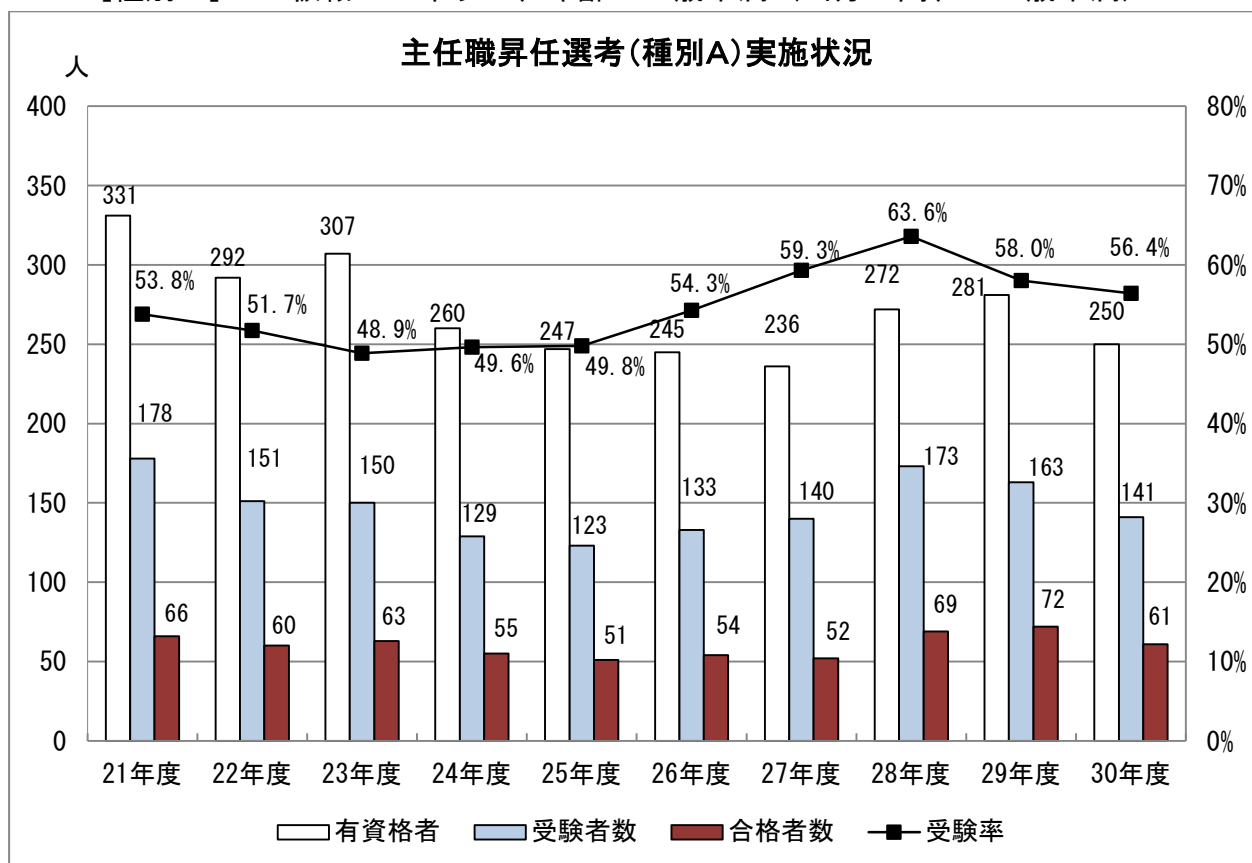
○ 有資格者（I類）

[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] 1級職20年以上、年齢53歳未満（当分の間、58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

○ 平成30年度の主任職昇任選考(種別A)合格者の平均年齢は、29.9歳です。

主任職昇任選考（種別A）合格者の平均年齢

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	29年度	30年度
平均年齢	32.2	32.5	31.7	32.4	30.5	32.5	31.0	30.1	30.4	29.9

※ 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）の合格者の平均年齢

(2) 係長職昇任

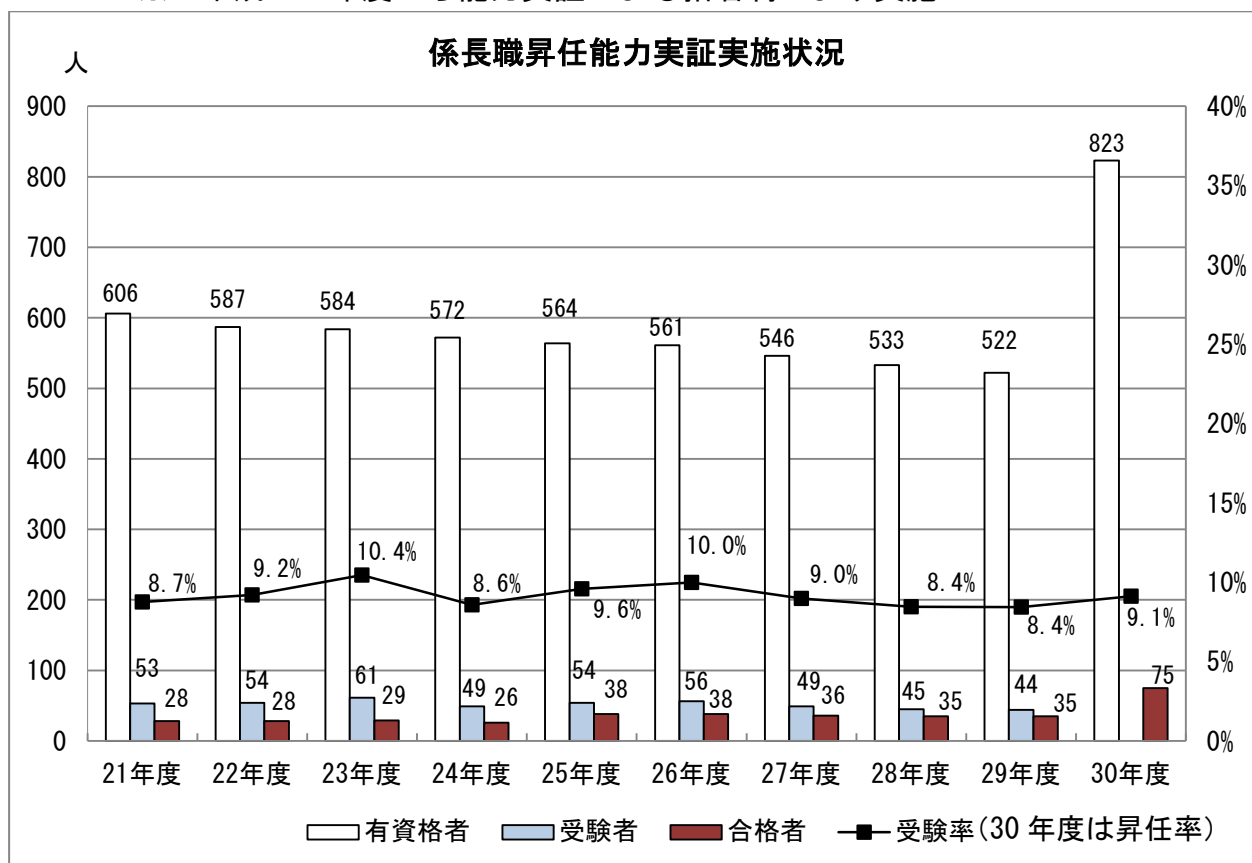
○ 有資格者

主任職5年以上、年齢58歳未満

(経験者主任Ⅰ採用) 主任職4年以上、年齢58歳未満

(経験者主任Ⅱ採用) 主任職2年以上、年齢58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年度から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

○ 平成30年度の合格者の平均年齢は、41.2歳となっています。

係長職昇任能力実証合格者の平均年齢

	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
平均年齢	42.4	40.8	41.5	41.5	42.2	40.2	40.6	39.5	39.5	41.2

※ 平成29年度までの数値は、旧制度である係長職昇任選考（一般）の合格者の平均年齢

(3) 課長補佐職昇任

- 課長補佐職昇任者の平均年齢は50歳台前半で推移しています。

課長補佐職昇任者数と昇任平均年齢

	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度
課長補佐 昇任者数	24	34	24	21	36	23	22	23	21	20
平均年齢	51.2	52.5	52.0	54.2	53.3	52.7	52.4	54.5	53.6	52.5

※ 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

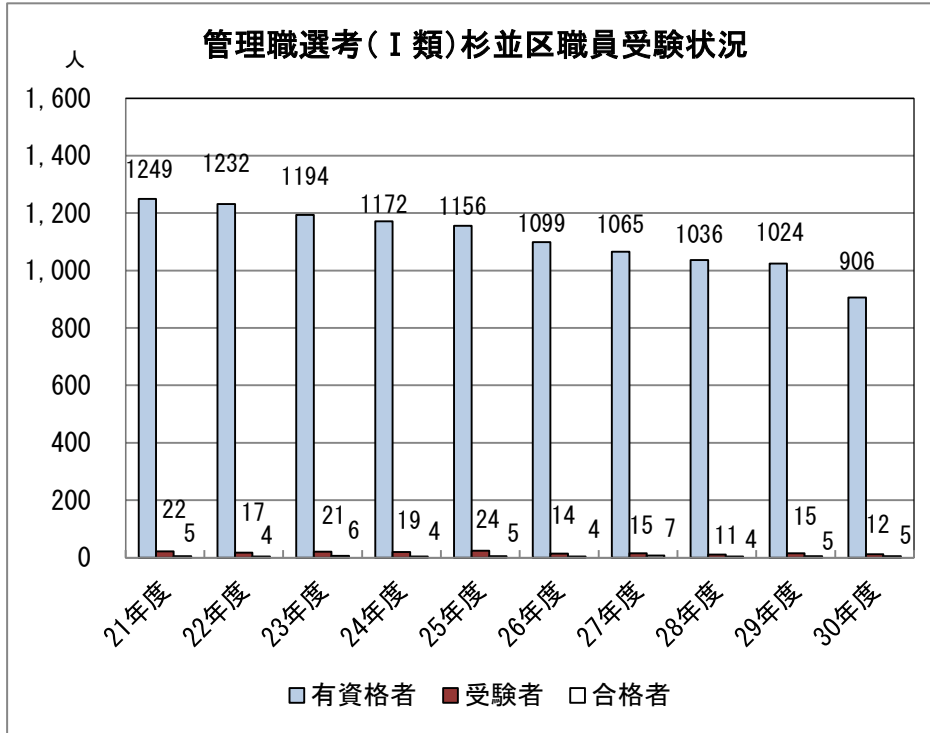
(4) 管理職選考

○ 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)

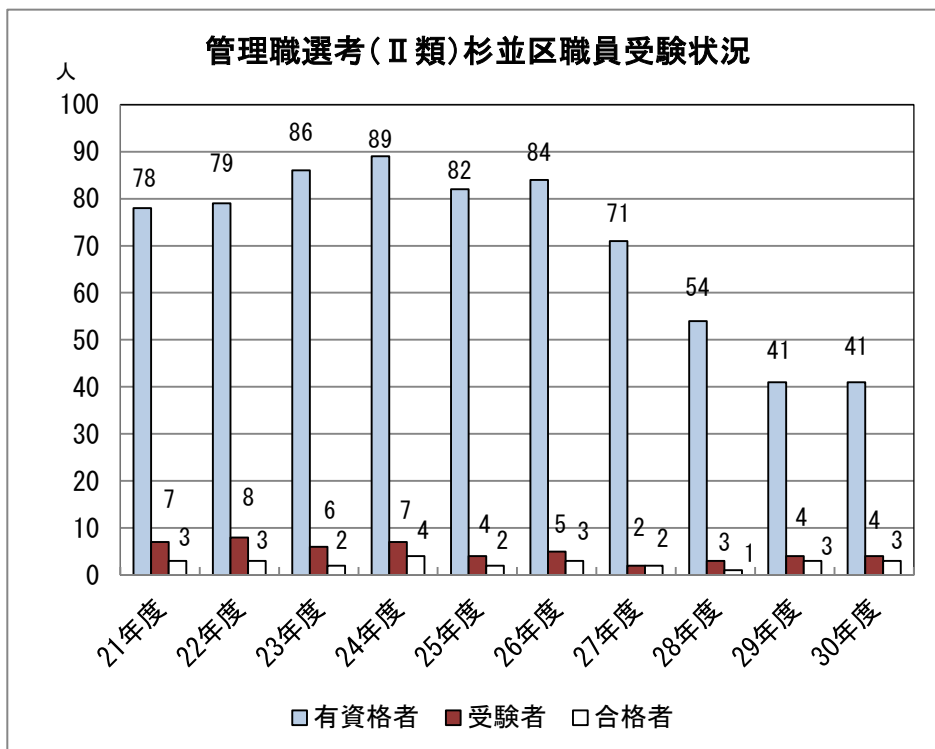
[II類] 課長補佐職1年以上、年齢47歳以上56歳未満



(人)

年度	合格者	内女性
21	5	1
22	4	2
23	6	0
24	4	0
25	5	0
26	4	1
27	7	2
28	4	0
29	5	0
30	5	0

※ I類の受験者は分割受験方式受験者を含まない。



(人)

年度	合格者	内女性
21	3	0
22	3	1
23	2	0
24	4	0
25	2	0
26	3	1
27	2	0
28	1	0
29	3	1
30	3	2



### 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。

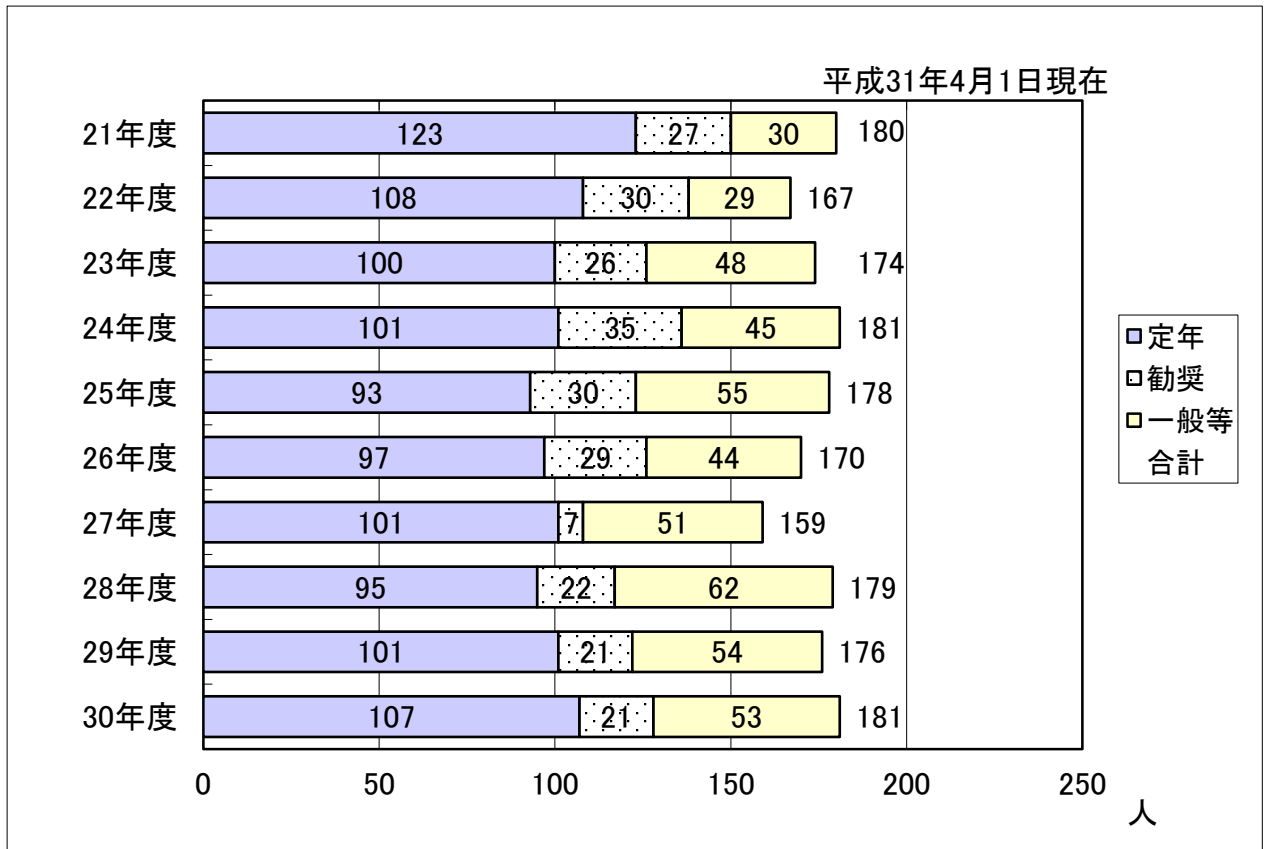
#### 懲 戒 処 分 の 概 要

処分の内容	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
戒告			2人(私事欠勤、福祉施設利用者への加害事故)	4人(公務中の接触事故、条例違反に対する不適正対応)	
減給		2人(盗撮行為、わいせつ行為)		1人(セクシュアルハラメント)	1人(通勤手当の不正受給)
停職1か月未満		1人(公務中の自動車運転事故)		1人(公務中の自動車運転事故)	
停職1か月以上6か月以下	1人(金券等の紛失)	1人(酒気帯び運転)		1人(私事欠勤)	
免職					1人(診断書偽造による病気休暇の不正取得)
計	1人	4人	2人	7人	2人

## 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1,150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1,850人の退職が見込まれます。

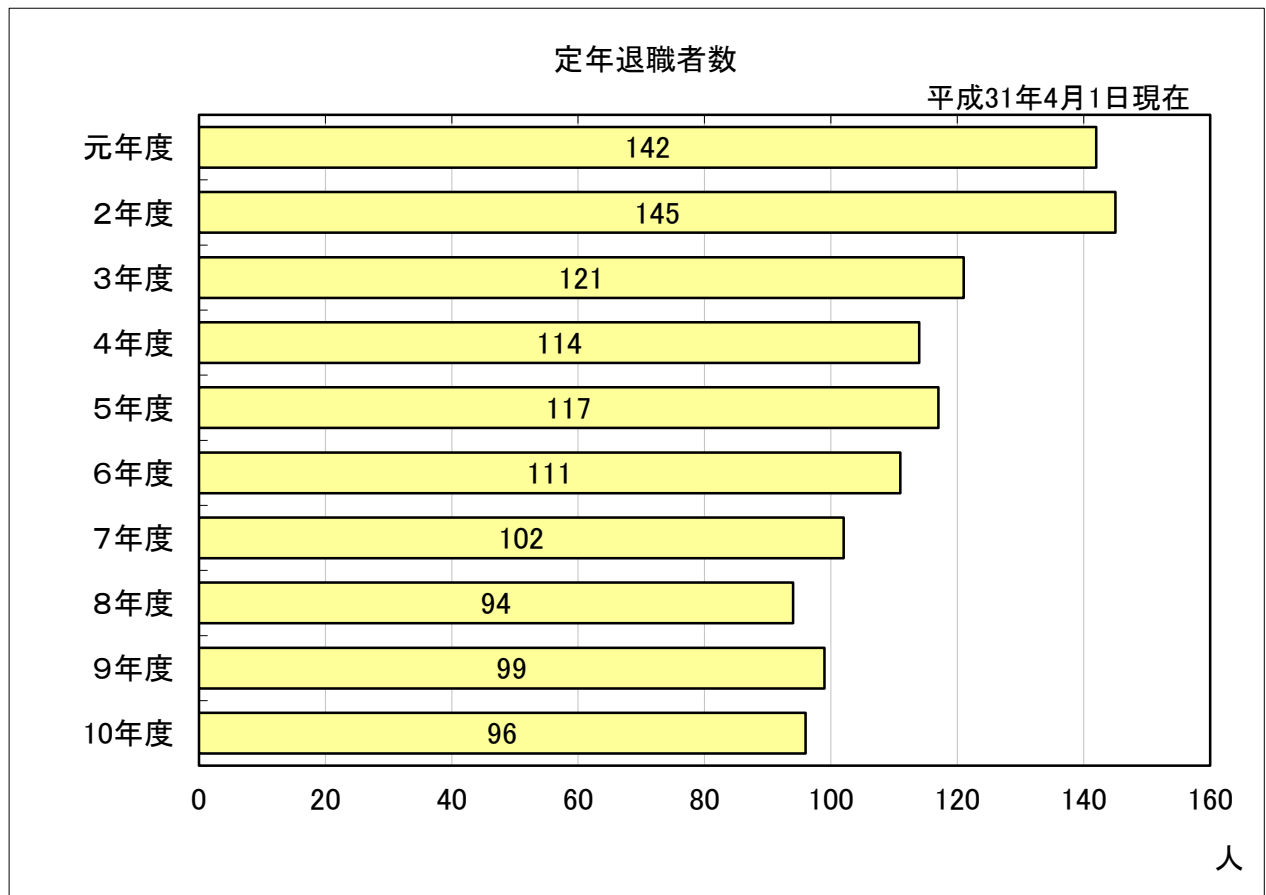
### ○ 過去10年間の退職者数



※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30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30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	10	8	0
課長級	6	5	0
学校長等	13	10	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	2
課長級	1	1
学校長等	7	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・特別支援学校長、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

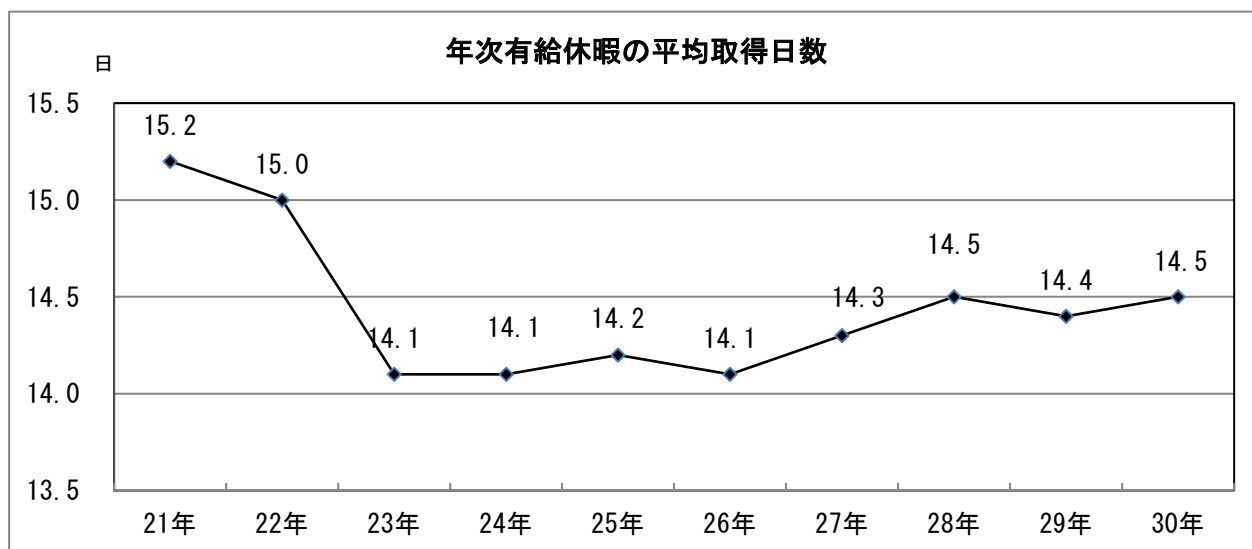
職員の勤務時間は、杉並区職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例に基づいて、1週間に38時間45分（1日7時間45分）と定められています。（職務内容によっては、割振りが異なる場合があります。）

### 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。



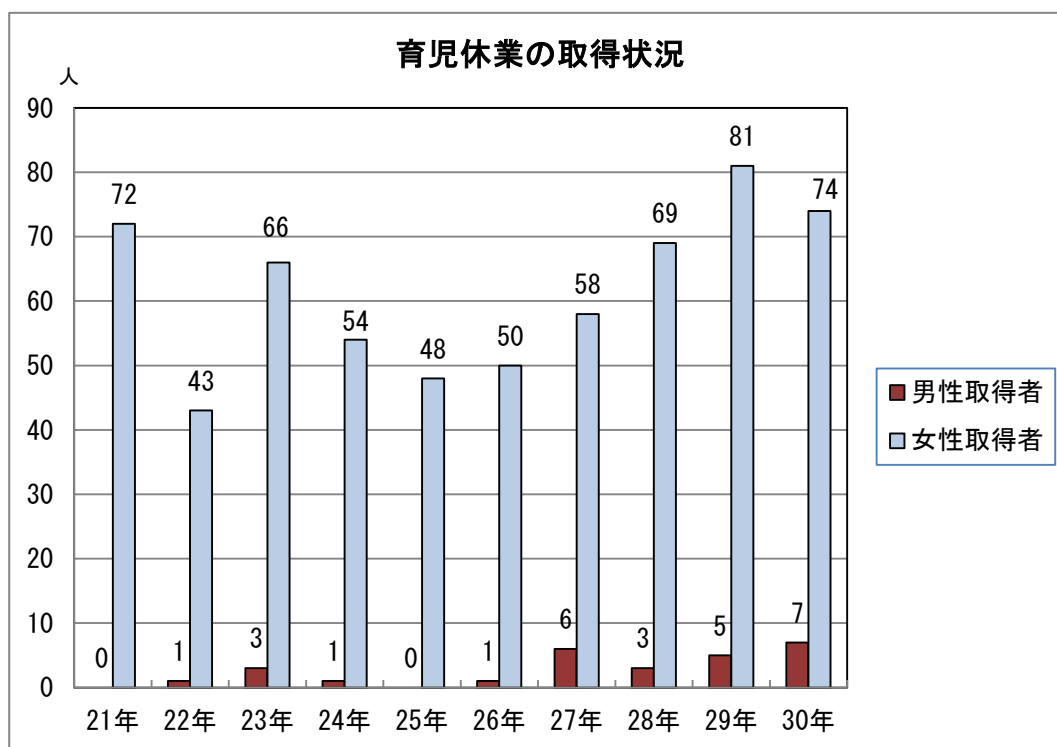
### 3 特別休暇等

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、平成 28 年 4 月には計画改定を行って職員の子育て支援の充実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 30 年	
男性	16.7
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

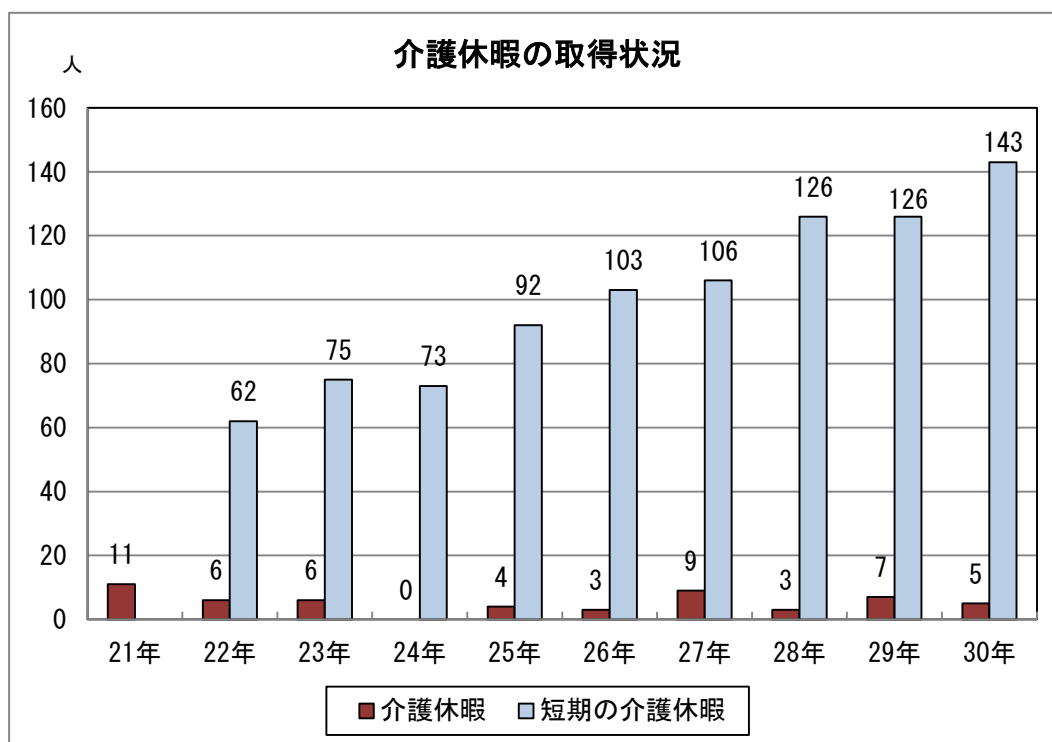
単位：人

	平成30年
男性	0
女性	7
合計	7

## 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。超高齢社会の進展に伴い、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、3回を超えず、かつ、通算して6月を超えない期間内において必要な期間です。また、6月を限度として、最後の期間に引き続き延長を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30年度の職員給与については、特別区人事委員会から、公民較差(△9,671円、平均△2.46%)の解消に向けた給料表の引下げと、民間の支給状況を勘案した勤勉手当0.1月引上げの勧告がありました。特別区長会は、特別区を取り巻く状況、国や他の地方公共団体との均衡の観点などを総合的に判断し、慎重に検討を重ねた結果、給料表及び勤勉手当の年間支給月数の改定は実施しないこととしました。

### 2 区職員の給与(平成30年度一般会計決算、退職手当を除く。)

平成30年度の平均給与は、区職員(再任用短時間勤務職員を除く)が年額約702万円(再任用短時間勤務職員は約346万円)です。人件費ということで見ると、給料、職員手当等に共済費を加えて、1人あたりの人件費は約843万円(再任用短時間勤務職員は約399万円)、また退職手当も含めると1人あたり約928万円となっています。

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		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)						
区職員 人件費	3,333	12,450,520	13,816,021	2,863,548	10,952,473	26,266,541	23,402,993	4,678,023	30,944,564	28,081,016
1人あたり		3,736	4,145	859	3,286	7,881	7,022	1,404	9,284	8,425

※再任用短時間勤務職員を除く。

区職員の平均給与  
区職員1人あたりの職員給与費

一般的にいう  
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	職員手当等	給与費	共済費	人件費
		(A)	(B)	(A)+(B)=(C)	(D)	(C)+(D)=(F)
再任用短時間勤務 職員人件費	263	591,356	317,215	908,571	141,136	1,049,707
1人あたり		2,249	1,206	3,455	537	3,991

### 3 職層別給与、職種別給与

平成30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。再任用を除く区職員全体では約708万円、共済費を含む平均人件費は約849万円となり、定年退職者数及び新規採用者数の増加などにより、平均給与額、人件費ともに前年度より減少しました。

#### (1) 職層別平均給与額（平成30年度実績）

職層別にみると係員が約495万円、主任が約724万円、係長級が約901万円、管理職が約1,180万円、技能・業務系職員が約700万円、教員系が約696万円となっています。また、再任用フルタイム勤務職員は約512万円、再任用短時間勤務職員の平均は約345万円となっています。

平成30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	期末勤労手当	その他手当	合計	
管理職	部長級	35	5,840,656	1,499,042	125,829	3,706,281	1,862,938	13,034,746
	課長級	69	5,217,827	1,295,501	135,138	3,023,095	1,496,783	11,168,344
	管理職平均	104	5,427,433	1,364,001	132,005	3,253,013	1,620,008	11,796,460
係長級	課長補佐	173	4,981,117	1,012,884	83,303	2,506,495	1,082,266	9,666,065
	係長・主査	502	4,545,949	927,997	93,955	2,248,120	963,877	8,779,898
	係長級平均	675	4,657,481	949,753	91,225	2,314,341	994,220	9,007,020
主任	1,111	3,930,936	797,451	56,321	1,894,819	563,198	7,242,725	
係員	909	2,675,444	538,959	19,349	1,194,876	523,696	4,952,324	
技能・業務系職員	367	3,737,326	770,390	114,624	1,798,815	583,820	7,004,975	
教員系	指導主事	6	5,525,936	1,337,226	258,000	3,020,061	1,280,265	11,421,488
	区教諭	82	3,648,152	743,905	71,476	1,669,423	305,709	6,438,665
	幼稚園教諭	23	4,110,184	909,342	54,783	1,979,487	615,045	7,668,841
	教員系平均	111	3,845,390	810,256	78,099	1,806,678	422,484	6,962,907
平均	3,277	3,755,245	772,503	62,924	1,816,444	672,105	7,079,221	
再任用フルタイム勤務職員	97	3,135,145	659,085	0	825,139	498,695	5,118,064	
再任用短時間勤務職員	263	2,248,503	451,822	0	555,204	198,907	3,454,436	

※職員数は国保会計職員を含む12か月の平均職員数

#### (2) 職種別年間平均給与額、人件費（平成30年度実績）

職種別の年間平均給与額と人件費は以下のとおりです。

平成30年度職種別平均給与額と平均人件費

(単位：人・円)

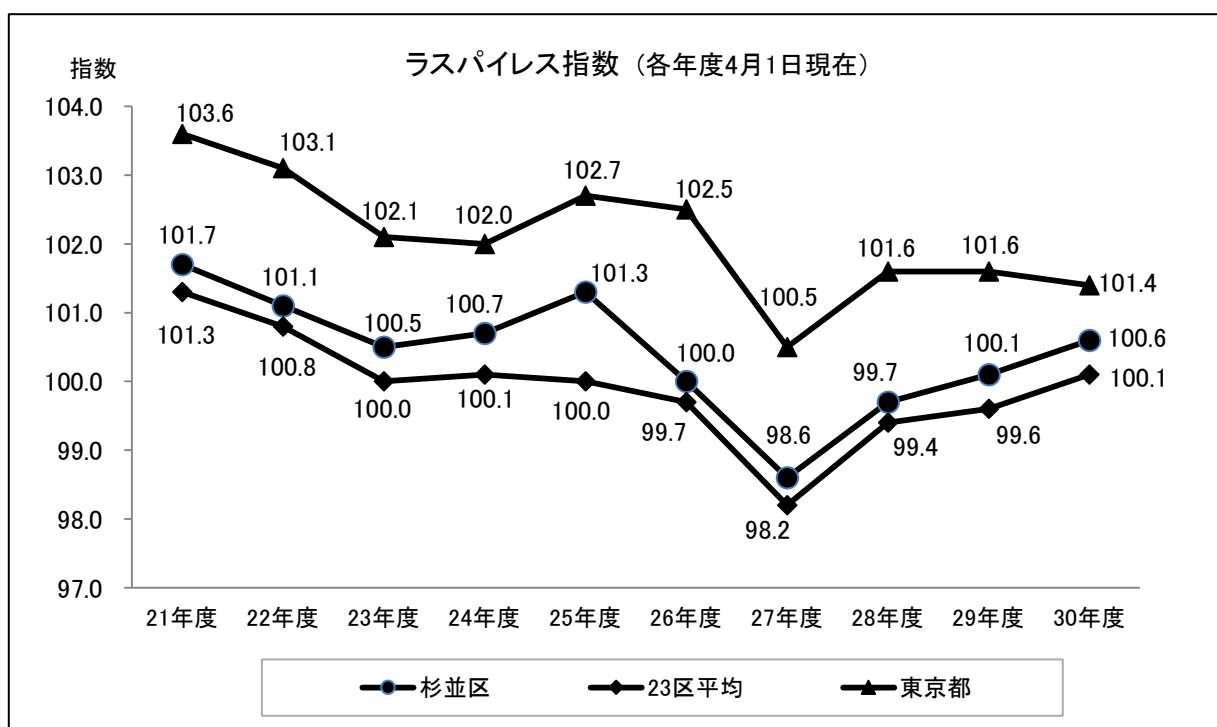
職種	職員数	平均給与額	共済費	平均人件費
事務系	1,424	7,389,952	1,473,823	8,863,775
福祉系	975	6,551,191	1,302,737	7,853,928
一般技術系	261	7,214,919	1,419,868	8,634,787
医療技術系	139	7,633,390	1,495,984	9,129,374
技能・業務系	367	7,004,975	1,434,242	8,439,217
教員系	111	6,962,908	1,433,385	8,396,293
平均	3,277	7,079,221	1,413,760	8,492,981
再任用フルタイム勤務職員	97	5,118,064	1,082,477	6,200,541
再任用短時間勤務職員	263	3,454,436	540,543	3,994,979

※職員数は国保会計職員を含む12か月の平均職員数

## 4 ラスパイレス指数

ラスパイレス指数とは、国家公務員の給料を 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。

平成 30 年度の区職員のラスパイレス指数は、前年度比で 0.5 ポイント上昇の 100.6 となりました。

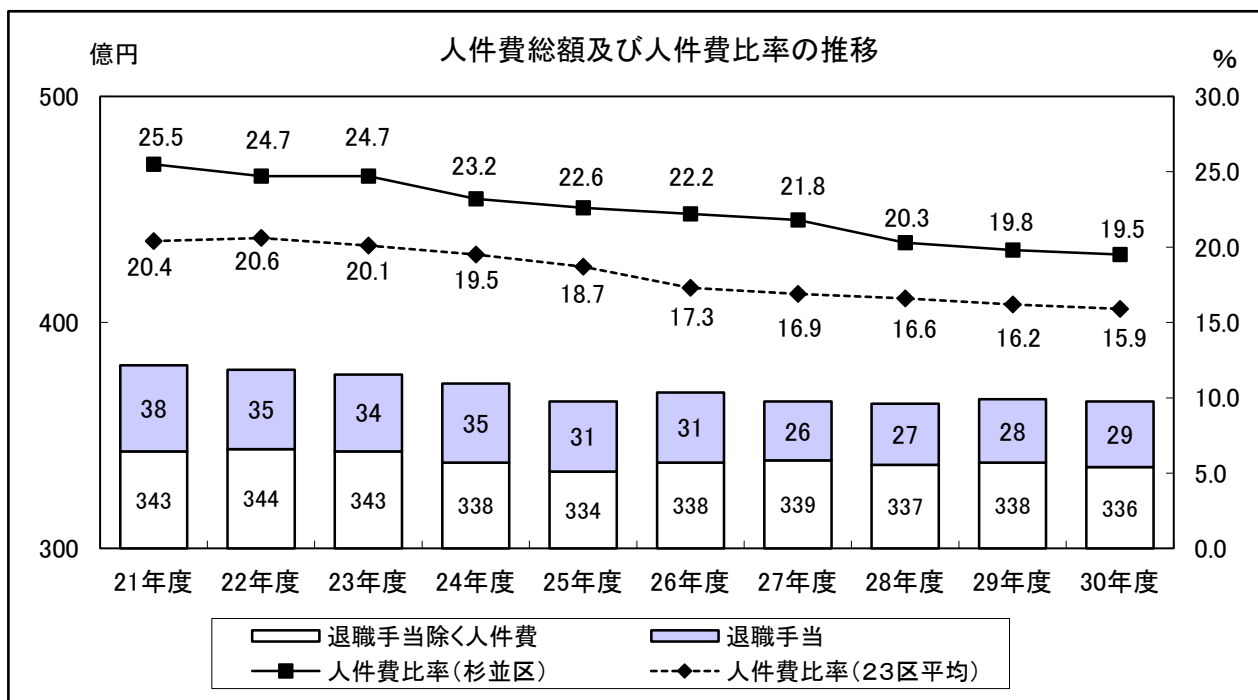


	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
杉並区	101.7	101.1	100.5	100.7	101.3	100.0	98.6	99.7	100.1	100.6
23区平均	101.3	100.8	100.0	100.1	100.0	99.7	98.2	99.4	99.6	100.1
東京都	103.6	103.1	102.1	102.0	102.7	102.5	100.5	101.6	101.6	101.4

- 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、職員の平均年齢が高いことや年齢構成の相違等によるものです。
- 平成 27 年度の指数の低下は、23 区では地域手当の見直しに伴い給料を下げた一方で、国は現給の保障（平成 29 年度までの激変緩和措置）により一部の給料の引下げを行わなかったことによります。その後の 23 区の指数の上昇は、国の激変緩和措置の適用対象者の減少等の影響によるものです。

## 5 人件費の推移

人件費については、定年退職者数の増加により退職手当は微増となりましたが、社会保険料の料率改定や嘱託員の減少もあり、人件費総額は微減となっています。また、歳出全体に占める割合（人件費比率）についても微減傾向となっています。



※普通会計決算による。

※再任用・嘱託員等を含む。

※人件費比率（23区平均）は、令和元年9月現在の都の速報値

- 引き続き、適正な職員配置や超過勤務の縮減を行っていく必要があります。
- 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。

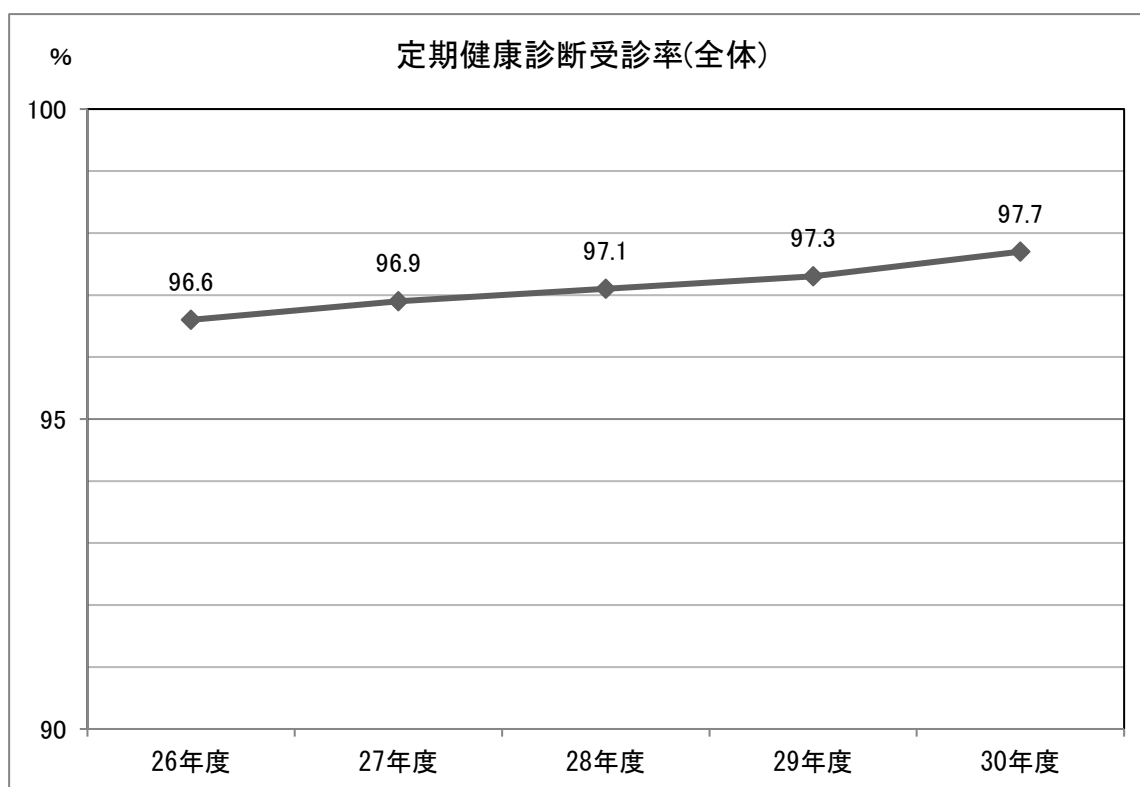
## 第5 健康管理

### 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。  
前年度の未受診者への受診勧奨や、受診期間の拡大等を図ったことで、  
受診率は増加傾向にあります。

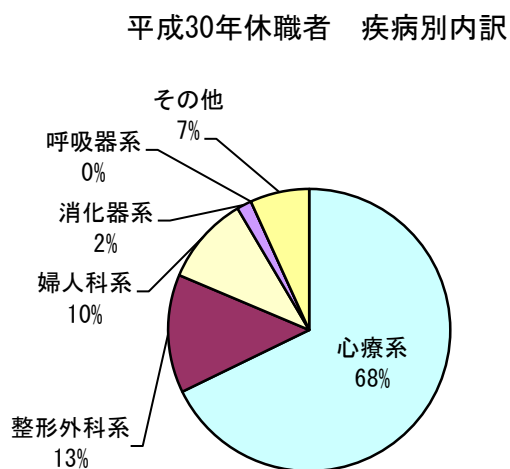
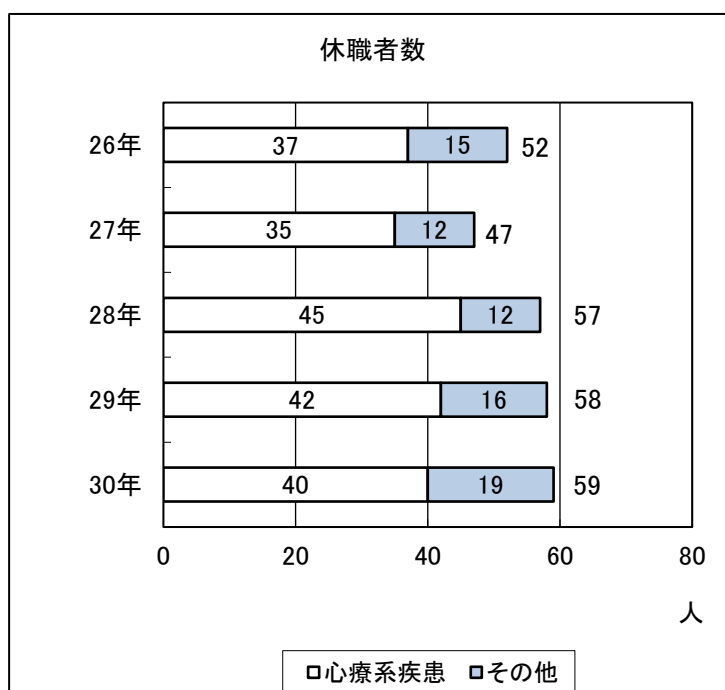
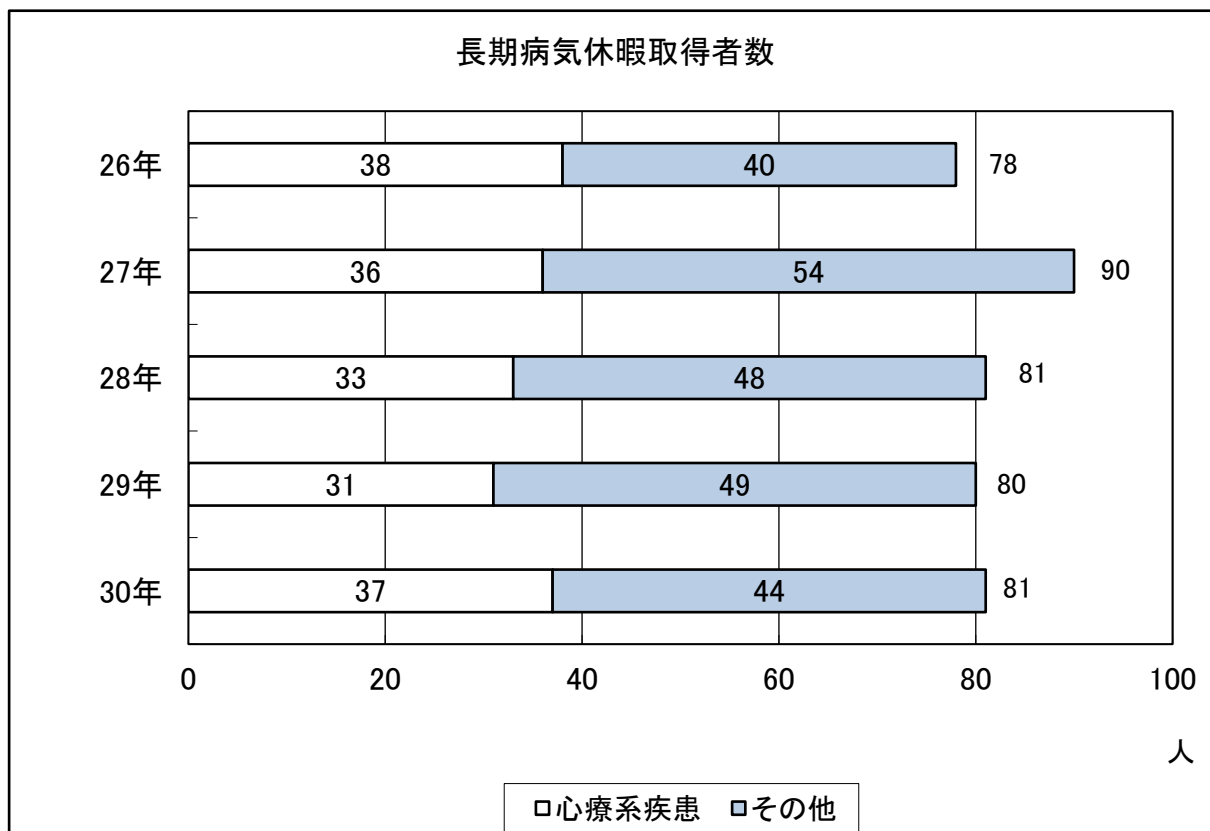
所属別定期健康診断受診率について(5年間) ※人間ドック受診者含む

部 名	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
政策経営部	98.5%	99.2%	99.2%	98.8%	100.0%
総務部	97.0%	96.4%	98.0%	97.5%	98.4%
区民生活部	94.6%	97.5%	98.0%	97.1%	98.8%
保健福祉部	96.3%	95.9%	96.0%	96.4%	96.5%
都市整備部	98.2%	97.2%	98.4%	100.0%	98.4%
環境部	100.0%	98.2%	98.1%	98.0%	100.0%
清掃職員	99.1%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
教育委員会事務局	97.0%	98.7%	97.3%	98.1%	99.1%
学校職員	94.8%	97.1%	99.4%	97.3%	99.3%



## 2 長期(30日以上)病気休暇取得者数、病気休職(91日以上)者数

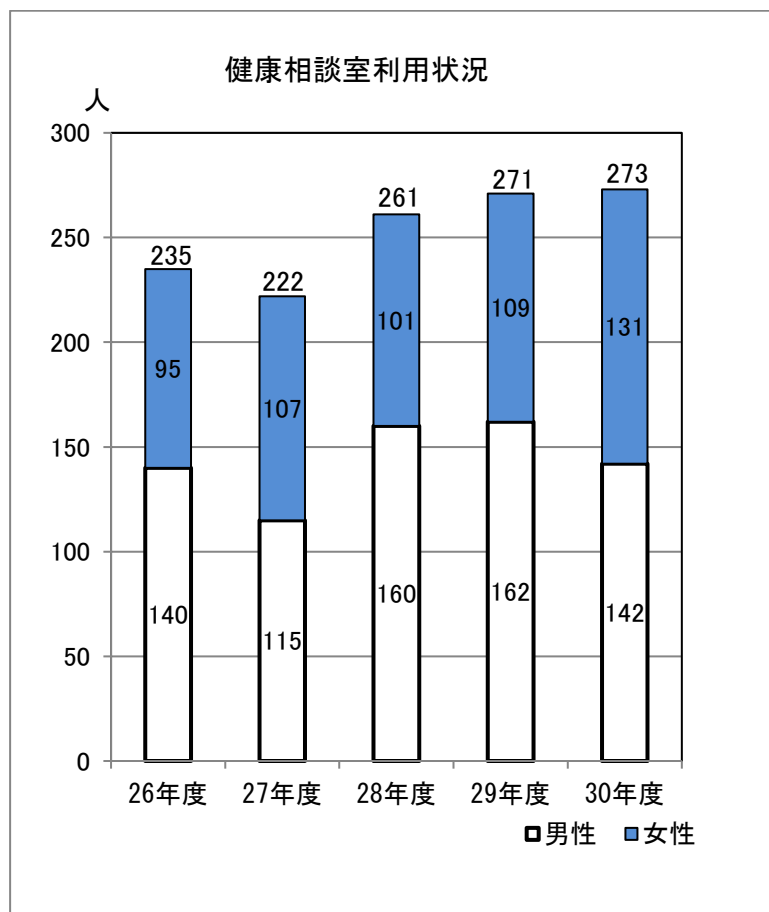
この5年間の推移をみると、心療系疾患による取得者は、長期病気休暇取得者数の約3～5割を、休職者数においては約6～8割を占めています。



### 3 職員健康相談室利用状況

産業医や公認心理師による面談を、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、過重労働にあたる職員の体調確認、休職者への復職支援などです。



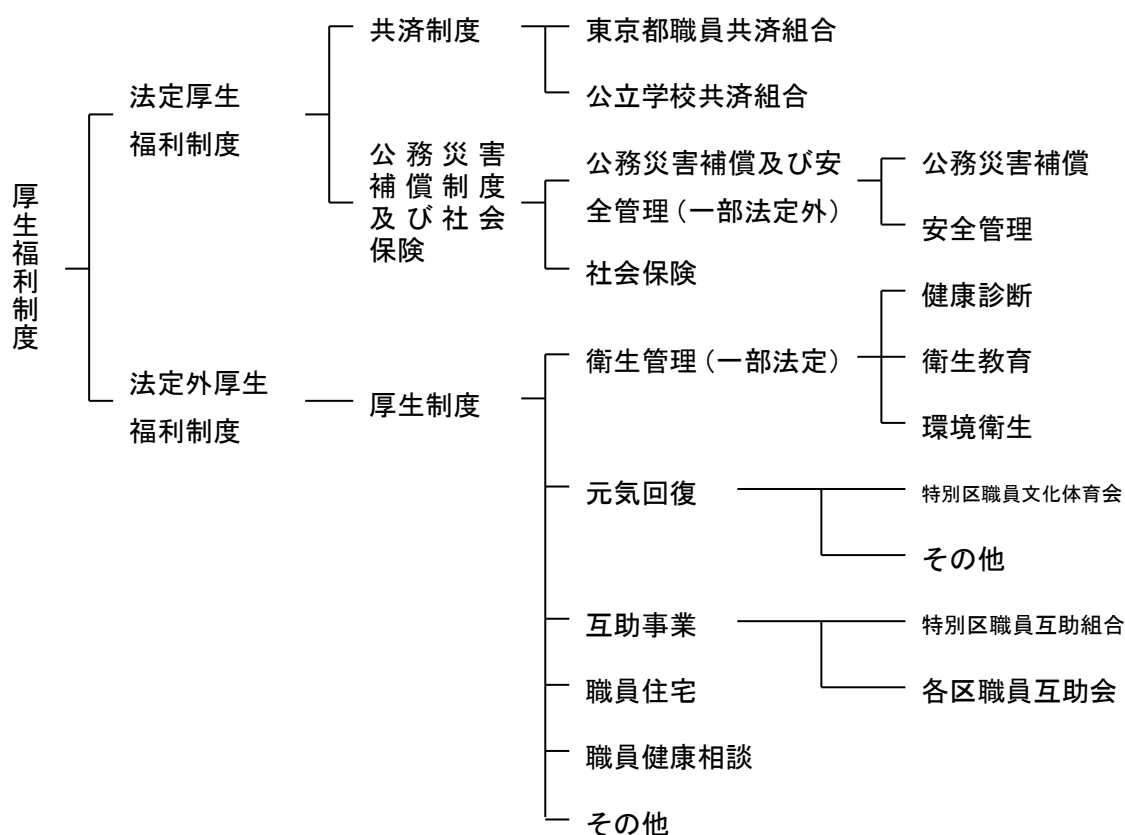
## 第6 職員の福祉・共済・公務災害補償制度

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31年4月1日現在、3,889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30年度、職員互助会の歳入決算額及び歳出決算額は、7,928万4,274円でした。区は、会員会費収入の5割に相当する2,461万4,714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。

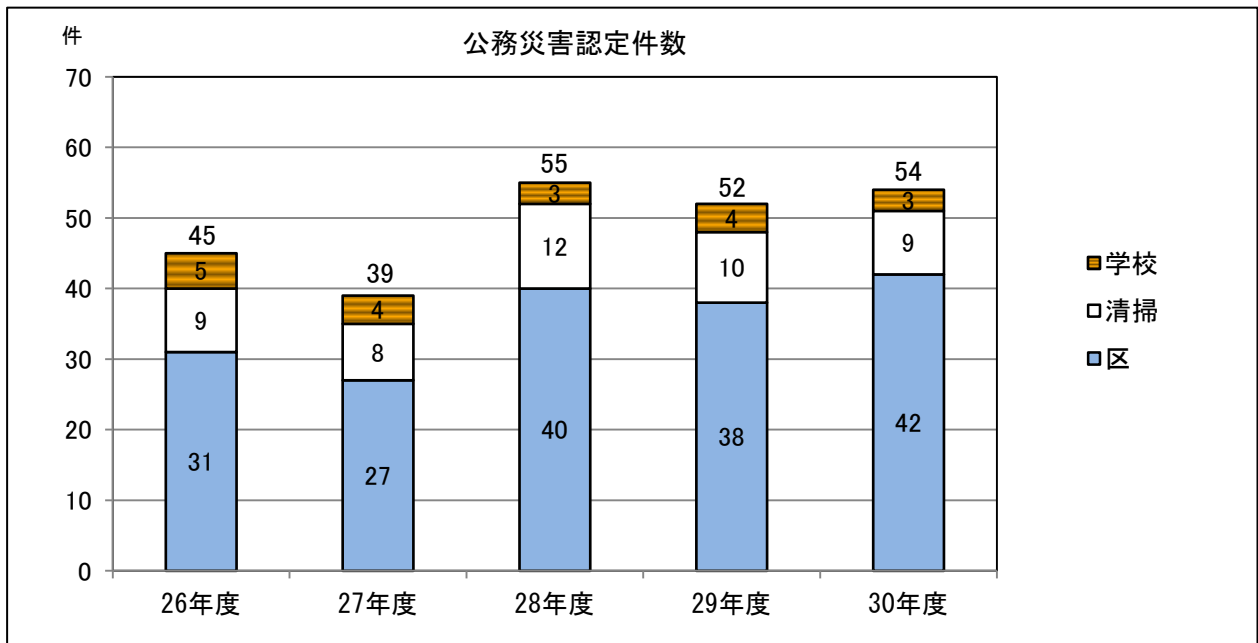
特別区職員互助組合には、特別区と一部事務組合等の職員合わせて約6万7千人が加入し、組合費（給料月額1.7/1,000）により運営されています。

## 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31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	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 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。

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、「杉並区人材育成計画」に定めた人材育成の基本方針に基づいて集合研修等を実施するとともに、日常業務を通じた職場のOJTを推進しています。

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 研修受講回数及び受講者数

○ 杉並区職員の平成26年度から平成30年度までの「研修受講回数及び受講者数（延べ）」の実績は、下記のとおりです。

	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
杉並区研修 への参加	116回	114回	136回	132回	132回
	3,449人	4,557人	4,563人	5,038人	4,866人
特別区研修 派遣研修等 への参加	212回	225回	237回	242回	234回
	622人	652人	643人	556人	646人
合 計	328回	339回	373回	374回	366回
	4,071人	5,209人	5,206人	5,594人	5,512人

## 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。平成28年4月の地公法改正により、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、納得性を高め、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。

# 平成30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30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	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、事務については点字による出題に対応できる人も受験できる。） ・22歳未満の者で学校教育法に基づく大学（短期大学を除く。）を卒業した人又はこれと同等の資格があると人事委員会が認める人
	土木造園（土木）				
	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2）	
	心理		40歳未満	心理学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 30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	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	有	18歳以上 32歳未満	・身体障害者手帳等の交付を受けている人（注3） ・通常の勤務時間に対応できる人 ・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	有	28歳以上 32歳未満	民間企業等での業務従事歴4年以上	/
	土木造園（土木）				
	建築				
	福祉	無		当該職種に関する業務に従事（ただし、福祉は社会福祉士、児童指導員又は保育士の資格を有すること（注2））	
経験者2級職	事務	有	32歳以上 37歳未満	民間企業等での業務従事歴8年以上	/
	土木造園（土木）				
	建築				
	福祉	無		当該職種に関する業務に従事（ただし、福祉は社会福祉士、児童指導員又は保育士の資格を有すること（注2））	
	主任I	主任II	有	37歳以上 46歳未満	

(注1) 障害者を対象とする採用選考の略

(注2) 試験区分「福祉」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3) 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

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	障害者を 対象とする採用選考
告 示	3月9日	6月21日	6月21日	6月21日	6月21日
第1次試験・選考 (筆記)	5月6日	9月2日	9月9日	9月2日	9月9日
第1次合格発表	6月22日	10月19日	10月19日	10月19日	10月9日
第2次試験・選考 (面接)	7月10日～22日	10月29日	11月1～2日	10月28日・11月3～4日	10月30～31日
最終合格発表	7月30日(技術系) 8月6日(技術系以外)	11月16日	11月16日	11月16日	11月16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			
		30年度	29年度	比較 増△減	30年度	29年度	比較 増△減	30年度	29年度	比較 増△減	
I 類 【一般方式】	事 務	14,998	15,178	△ 180	12,718	12,683	35	2,371	2,176	195	
	土 木 造 園 ( 土 木 )	453	396	57	383	322	61	160	134	26	
	土 木 造 園 ( 造 園 )	86	121	△ 35	68	103	△ 35	26	25	1	
	建 築	207	195	12	178	173	5	104	113	△ 9	
	機 械	125	156	△ 31	103	110	△ 7	53	52	1	
	電 気	173	204	△ 31	128	135	△ 7	67	73	△ 6	
	福 祉	521	460	61	468	394	74	236	202	34	
	心 理	290	224	66	252	190	62	78	67	11	
	衛 生 監 視 ( 衛 生 )	213	210	3	181	177	4	86	65	21	
	衛 生 監 視 ( 化 学 )	57	82	△ 25	42	56	△ 14	7	6	1	
	保 健 師	427	436	△ 9	377	375	2	199	128	71	
	小 計	17,550	17,662	△ 112	14,898	14,718	180	3,387	3,041	346	
I 類 【土木・建築新方式】	土 木 造 園 ( 土 木 )	236	269	△ 33	108	113	△ 5	39	23	16	
	建 築	136	183	△ 47	75	102	△ 27	39	31	8	
	小 計	372	452	△ 80	183	215	△ 32	78	54	24	
III 類	事 務	5,700	4,125	1,575	4,729	3,476	1,253	471	403	68	
III類【障害者を対象とする採用選考】	事 務	220	72	148	179	63	116	65	32	33	
経験者	1 級 職	事 務	1,004	1,170	△ 166	791	960	△ 169	219	202	17
		土 木 造 園 ( 土 木 )	14	29	△ 15	12	25	△ 13	4	15	△ 11
		建 築	19	27	△ 8	14	23	△ 9	11	14	△ 3
		福 祉	28	20	8	26	16	10	18	12	6
		小 計	1,065	1,246	△ 181	843	1,024	△ 181	252	243	9
	2 (主任) 級 職	事 務	775	820	△ 45	605	652	△ 47	59	57	2
		土 木 造 園 ( 土 木 )	23	22	1	19	18	1	11	9	2
		建 築	37	34	3	26	30	△ 4	11	16	△ 5
		福 祉	24	18	6	20	16	4	15	9	6
	小 計	859	894	△ 35	670	716	△ 46	96	91	5	
	2 (主任) 級 職 II	事 務	511	564	△ 53	379	427	△ 48	9	15	△ 6
合 計		26,277	25,015	1,262	21,881	20,639	1,242	4,358	3,879	479	



(2) 採用選考等

平成30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）	1人

イ 一般職の任期付職員

法第三条<sup>※1</sup>に基づく採用

採用職層 <sup>※2</sup>	採用承認人数
主任	0人
係長	0人
課長補佐	0人
課長	0人
部長	0人

法第四条<sup>※1</sup>に基づく採用

採用職層 <sup>※2</sup>	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（平成30年度）

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

(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（技術系のみ）

(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、課長補佐の在職期間が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）			
		30年度	29年度	増減	30年度	29年度	増減	30年度	29年度	増減	30年度	29年度	増減	
I 類	事務	358	345	13	212	191	21	106	93	13	29.6	27.0	2.6	
	技術	I	67	70	△ 3	24	23	1	16	15	1	23.9	21.4	2.5
		II	38	40	△ 2	16	21	△ 5	14	14	0	36.8	35.0	1.8
		III	45	43	2	9	8	1	7	5	2	15.6	11.6	4.0
		小計	150	153	△ 3	49	52	△ 3	37	34	3	24.7	22.2	2.5
I 類計	508	498	10	261	243	18	143	127	16	28.1	25.5	2.6		
II 類	事務	81	86	△ 5	63	72	△ 9	42	42	0	51.9	48.8	3.1	
	技術	21	22	△ 1	12	16	△ 4	11	13	△ 2	52.4	59.1	△ 6.7	
	II 類計	102	108	△ 6	75	88	△ 13	53	55	△ 2	52.0	50.9	1.1	
合計		610	606	4	336	331	5	196	182	14	32.1	30.0	2.1	

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）			
		30年度	29年度	増減	30年度	29年度	増減	30年度	29年度	増減	30年度	29年度	増減	
I 類 (全部)	事務	174	174	0	81	71	10	48	42	6	27.6	24.1	3.5	
	技術	I	30	36	△ 6	7	7	0	4	4	0	13.3	11.1	2.2
		II	15	22	△ 7	4	8	△ 4	2	4	△ 2	13.3	18.2	△ 4.9
		III	9	8	1	2	1	1	1	1	0	11.1	12.5	△ 1.4
		小計	54	66	△ 12	13	16	△ 3	7	9	△ 2	13.0	13.6	△ 0.6
合計	228	240	△ 12	94	87	7	55	51	4	24.1	21.3	2.8		

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）			
		30年度	29年度	増減	30年度	29年度	増減	30年度	29年度	増減	30年度	29年度	増減	
I 類 (免除)	事務	184	171	13	131	120	11	58	51	7	31.5	29.8	1.7	
	技術	I	37	34	3	17	16	1	12	11	1	32.4	32.4	0.0
		II	23	18	5	12	13	△ 1	12	10	2	52.2	55.6	△ 3.4
		III	36	35	1	7	7	0	6	4	2	16.7	11.4	5.3
		小計	96	87	9	36	36	0	30	25	5	31.3	28.7	2.6
合計	280	258	22	167	156	11	88	76	12	31.4	29.5	1.9		

ウ 実施状況（免除者決定）

（単位：人、％）

		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		455	117	97	241	115	24	21	70	25.3	20.5	21.6	29.0
技術	I	65	26	17	22	17	10	3	4	26.2	38.5	17.6	18.2
	II	37	13	7	17	13	4	4	5	35.1	30.8	57.1	29.4
	III	44	8	23	13	15	4	7	4	34.1	50.0	30.4	30.8
	小計	146	47	47	52	45	18	14	13	30.8	38.3	29.8	25.0
合計		601	164	144	293	160	42	35	83	26.6	25.6	24.3	28.3

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、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。平成30年は、10月10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。

### 〔勧告のポイント〕

#### 1 月例給

○公民較差（△9,671円、△2.46%）を解消するため、給料表を改定

#### 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4.5月→4.6月）、勤勉手当に割振り

◎ 職員の平均年間給与は、約12万3千円の減

### 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（平成30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
56,897人	31,366人	393,431円	41.0歳

##### 2 民間給与実態調査の内容（平成30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1,128民間事業所を实地調査（調査完了862事業所）

##### 3 公民比較の結果

###### ○月例給

民間従業員	職員	差
383,760円	393,431円	△9,671円（△2.46%）

（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
4.62月分	4.50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、給料月額を引下げ（平均改定率△2.6%）
- ・ 行政系人事・給与制度改正に伴う職務の級の切替え後における実態を踏まえ、1・2級の引下げを強め、管理職の職責の高まり等を考慮し、5・6級の引下げを弱める
- ・ 上位職への昇任を促す観点から全ての級において一部号給の引下げを弱める
- ・ 初任給については、人材確保の観点から給料月額を据置き
- ・ 所要の調整措置として、給与条例の改正に伴い差額を支給されている者に適用される級及び号給の改定状況を踏まえた改定が必要

#### (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。ただし、医療職給料表（一）については、医師の処遇確保の観点から改定しない
- ・ 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の給料月額の改定に準じた改定

### 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0.1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

### 3 実施時期等

- ・ 給与水準の引下げを伴う内容の改定であるため、遡及することなく、改正条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときはその日）から実施
- ・ 平成30年4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る公民較差相当分について、平成30年12月に支給される期末手当の額において、所要の調整を実施（改定を行わない医療職給料表（一）が適用されている職員を除く）

#### （参考1）較差解消による配分

給 料	諸 手 当	はね返り	計
△8,060 円	0 円	△1,611 円	△9,671 円

#### （参考2）改定による平均年間給与の減少額（公民比較対象職員）

改定前	改定後	差
約 6,559 千円	約 6,436 千円	約△123 千円

## III 給与制度における課題

### 1 諸手当

- ・ 期末手当については、国等の状況を考慮し、支給月数の配分を検討するとともに、支給回数について、見直しをする必要
- ・ 勤勉手当について、一部の職層に一律拠出を適用していない区は、早急に一律拠出の適用を進める必要

### 2 保育教諭等の給与

- ・ 任命権者の検討においては、特別区の実情を十分に考慮した上で、保育教諭等の職のあり方を明確にすることが肝要
- ・ 任命権者の検討状況を踏まえ、保育教諭等の職に適用する給与制度について、職務・職責に応じた給与等の観点から検討

## 1 人事・給与制度

### (1) 行政系人事・給与制度改革の結果及び検証

#### (任用制度)

- ・ 任命権者は、主任職の位置付け、係長職の安定的な確保という制度改革の趣旨を十分に踏まえ、適切な任用管理を行う必要
- ・ 主任職に多くの職員が滞留し、主任職への昇任選考合格者が抑制されることにより、若年層職員のモチベーションが低下することがないように留意
- ・ 任命権者は、係長職等の人数を更に増加させるとともに、新たな主査が求められる職責を確実に担うことができるよう計画的に人材育成を行う必要

#### (給与制度)

- ・ 制度改革後の実態を踏まえ、職務給原則の徹底に基づく給与原資の有効活用の観点から、不断の見直しを実施
- ・ 任命権者は、制度改革による給料表の見直しを効果的なものとするに加え、高齢層職員の昇給等についても国、他団体との均衡等を考慮し、適切な見直しを図る必要

#### (今後の対応)

- ・ 係長職等の人数を増加させ、それを近い将来、管理職の確保につなげ、管理監督職を拡大していくことが重要
- ・ 任命権者は、行政系人事・給与制度改革の趣旨を十分に踏まえ、継続して職員の昇任意欲醸成に向けた取組を行っていく必要

### (2) 人材の確保

#### (採用環境の変化に対応できる人材確保策)

- ・ 23区が連携して、組織の魅力や仕事のやりがいを高めるような活動を検討・展開していくことが重要
- ・ 経験者採用制度については、受験対象年齢の見直しによる拡大が必要
- ・ 児童相談所の設置に向け、経験者採用、任期付職員採用等の一層の活用についても、早期に実現する必要

#### (採用PR等の戦略的な展開)

- ・ 新たに実施したPR事業の効果について検証を行い、戦略的な取組を進めていく
- ・ 任命権者は、就職先としての価値を高め、仕事のやりがいや魅力を伝えていく取組を更に進めていく必要

### (3) 人材の育成

#### (人事評価制度の適切な運用)

- ・ 人事評価制度については、より客観性、透明性の高い制度として機能するよう不断の見直しを図り、人材と組織を強化する基盤的な仕組みとしていく必要
- ・ 任命権者は、評価能力・技術、マネジメント実践力の向上を支援するため、組織の実態を踏まえた工夫を重ねつつ、取組を進めていく必要

#### (若年層職員の組織的かつ計画的な人材育成)

- ・ 任命権者は、人材育成に関する専門性を高める取組を行うとともに、組織体制の見直しも含め、戦略的な人材育成策を講ずる必要

- ・ 職員の育成に向けては、長期的な視点から職員の潜在的な可能性を見極め、成長に結び付けていく仕組みの構築が重要

#### (管理監督職を担う者の人材育成)

- ・ 昇任により増大する職責に対する不安を解消するため、係長職の魅力を伝えるとともに、幅広い職務経験を積ませ、視野を広げさせる等の任用管理を行う必要
- ・ 係長職に対して引き続きマネジメント能力の向上を支援するとともに、管理職への昇任意欲を醸成し、将来の管理職候補を育成するための仕組みづくりを計画的に行うことが肝要
- ・ 管理職の人材育成の視点、23区が統一で昇任選考を行う意義やメリットが真に活かされるよう、今後の安定的な区政運営を担保し得る管理職選考制度のあり方を引き続き検討

#### (4) 高齢層職員の能力及び経験の活用

- ・ 任命権者は、再任用職員の意欲や能力、適性等を適切に把握し、有効に活用するとともに、定年前職員と再任用職員の双方の能力を最大限に活用できる人事管理を進めていく必要
- ・ 定年の引上げについては、国の検討状況や他団体及び民間の動向を注視していくとともに、特別区の実態を踏まえつつ、任命権者と連携して検討を進めていく必要

#### (5) 非常勤職員等への対応

- ・ 任命権者は、法改正の趣旨を踏まえ、個々具体の職の設定に当たっては、現に存在する職の職務内容、勤務形態等に応じ、外部委託等の可能性を検討するとともに、その職が「任期の定めのない常勤職員」、「任期付職員」、「臨時・非常勤職員」のうちいずれを充てるのが適当か判断する必要
- ・ 会計年度任用職員は、本来的には定型的・補助的業務に従事する職であり、特別区においても定型的・補助的業務に従事している非常勤職員が大半であることに鑑み、複数の級を設定することは望ましくない
- ・ 会計年度任用職員制度等の設計及び運用については、常勤職員との権衡を図りつつ、任用や勤務条件の根本基準、基本的事項に関し、区ごとに大きく異なることがないように、法の趣旨を踏まえた検討を進めていく必要

## 2 勤務環境の整備等

### (1) 仕事と家庭の両立支援と多様で柔軟な働き方

- ・ 仕事と育児や介護、病気の治療等を両立するためには、働き方の選択肢を増やすことが必要
- ・ 制度設計に当たっては、適正な検証期間を設け、各区の実情に合ったものとなるよう留意

### (2) 長時間労働の是正及び年次有給休暇等の取得促進

- ・ 適切な方法で勤務実態を把握し、長時間労働の要因分析に努め、その解消に向けて対策を取ることが緊要の課題
- ・ 特定の職員に業務が集中し、その結果、長時間労働となることがないように、効率的な業務執行体制の構築や適正な人員配置等、有効な対策を講ずることが必要
- ・ 計画的な休暇取得の促進とあわせ、業務の進め方や業務分担の見直し等、休暇を取得しやすい職場環境整備を進めることが必要

### (3) メンタルヘルス対策の推進

- ・ 長時間労働者のほか、メンタルヘルス不調のリスクが高い者に対しても面接指導を実施するなど、職員の体調管理を的確に行う機会を確保することも重要
- ・ 休職者の円滑な職場復帰を推進するために、管理監督者、産業保健スタッフ及び人事労務担当部署の連携による職場復帰支援対策に取り組むことが必要

#### (4) ハラスメント防止対策

- ・ ハラスメントのない職場づくりに向けて、職員の学習機会の充実を図るほか、対策内容や運用方法の見直しに組織的に取り組んでいくことが重要
- ・ 当事者の人間関係だけでなく、職場全体の人間関係や業務内容、行為者のストレス状況等にも着目し、組織の問題として対応することが不可欠

### 3 区民からの信頼の確保

- ・ 不祥事発生後の迅速かつ的確な情報開示等の重要性が増しており、事態の影響の拡大や信用の低下を最小限に留めるため、危機管理体制の強化が必要
- ・ 適正な事務執行の確保のため、業務プロセスの可視化、効率化が必要
- ・ 組織全体での適切な役割分担による横断的な取組により、各区の特性に応じた体制の整備及び運用に努める必要



### 3 勤務条件に関する措置の要求の状況

平成30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	30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	

### 4 不利益処分に関する審査請求の状況

平成30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	30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	



## 杉並区職員白書 令和元年度(2019)

登録印刷物番号

31-0054

令和元年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。 <http://www.city.suginami.tokyo.jp>

本紙は再生紙を使用しています。