

杉並区職員白書

令和2年度（2020）

令和2年9月

杉並区

職員白書 令和2年度（2020）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) 会計年度任用職員制度への移行（令和2年度）

地方公務員法及び地方自治法の改正に伴い、適正な任用及び勤務条件の確保並びに多様な人材の活用を一層促進していく観点から、臨時・非常勤職員制度を見直し、新たに創設された会計年度任用職員制度に移行しました。

(2) 取得理由を問わない時差出勤の実施（令和2年度）

これまで育児又は介護等を行う職員が勤務時間を変更できることとしていた制度について、職員のワーク・ライフ・バランスのさらなる推進と、新型コロナウイルス感染症対策として国が示した新しい生活様式を実践していくため、取得理由を問わず勤務時間を変更できるよう改正しました。

(3) 特殊勤務手当の新設等（令和2年度）

特別区において順次設置される児童相談所の業務に対し、その業務の特殊性を考慮し、児童相談所業務手当及び一時保護業務手当を新設しました。

また、新型コロナウイルス感染症から区民等の生命及び健康を保護するために緊急に行われた措置に係る一定の業務について、通常の手当の額を超えて防疫等業務手当を支給することとしました。

(4) 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。

(5) 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ています。

(6) 勤務時間の臨時的変更制度の本格実施（令和元年度）

夜間の住民説明会などあらかじめ勤務時間外に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（勤務時間の臨時的変更）について、平成30年度の試行実施を経て本格実施しました。

(7) 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。

(8) 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。

(9) 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。

(10) 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年度と令和元年度に段階的に行いました。

(11) 勤勉手当の一律拋出制度の改正（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拋出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拋出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、一律拋出割合を引き上げました。

(12) 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。

(13) 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。

(14) 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。

(15) 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を新設しました。

(16) 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いました。

(17) 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。

(18) 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

管理職及び係長職昇任者等を対象に、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) 長時間労働者に対する面接指導の強化（令和元年度）

労働安全衛生法等の改正を踏まえ、長時間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

5 障害者活躍推進計画の策定

障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、国及び地方公共団体は、障害のある職員の職業生活における活躍の推進に関する取組計画を策定することが義務づけられました。これをうけ、令和2年4月に「杉並区障害者活躍推進計画」を定め、本計画に基づき、障害のある職員が活躍できる職務環境を整備し、障害者の雇用に継続的に進めます。

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2年4月1日現在の職員数は、3,530人（特別職を除き、再任用フルタイム勤務職員191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216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

令和2年4月1日現在

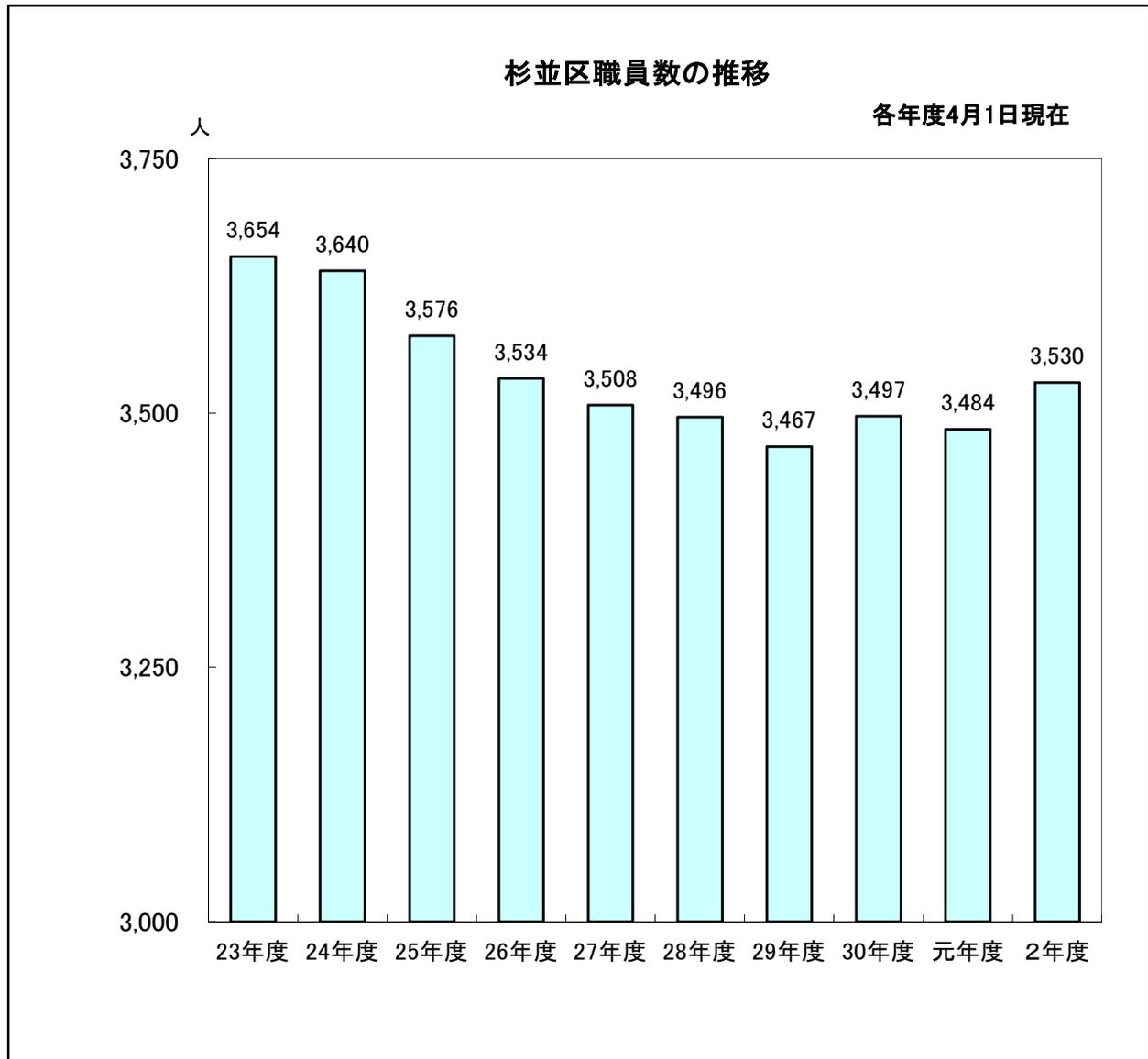
部等	課等	幹部		係長級以下		再任用短時間	会計年度(一般)	部等	課等	幹部		係長級以下		再任用短時間	会計年度(一般)
		常勤	再任用フル外数	常勤	再任用フル外数					常勤	再任用フル外数	常勤	再任用フル外数		
政策経営部	企画課	5		14			1	子ども家庭部	保育課	2	1	71	3	8	18
	財政課	1		10					保育所(31)			693	10	46	114
	情報政策課	2		46	1		3		小規模保育事業所				2	2	13
	宮澤課	2		43	3	1			保育課 小計	2	1	764	15	56	145
	計	10		113	4	1	4	児童青少年課	2		38		1	14	
総務部	総務課	3	1	14			2	児童館(33)			172	16	18	61	
	秘書課	1		3				子ども・子育てプラザ(4)			21	1	1	16	
	人事課	2		34		1	6	児童青少年課 小計	2	1	231	17	20	91	
	人育成係			4			1	下高井戸子供園	1		6			5	
	人事課 小計	2		38		1	7	堀ノ内子供園	1	1	7			5	
	経理課	1		27	2	2	8	高円寺北子供園	2		3	1		3	
	広報課	1		12		1	3	成田西子供園	2		6			5	
	区政相談課		1	3	2	5	1	高井戸西子供園	2		6			1	5
		計	8	2	97	4	9	21	西荻北子供園	1	1	6			3
									計	17	5	1109	39	78	293
危機管理室	危機管理対策課	2	1	5			18	都市整備部	管理課	3		17	1	1	5
	防災課	1		15			8	住宅課		1	16		1	7	
	計	3	1	20			26	建築課	4		29		3	6	
区民生活部	管理課	2	1	7	1		8	市街地整備課	1		32	3	3	4	
	統計係			9			8	土木管理課	2		31	3	3	4	
	男女共同・犯罪被害者支援係			3		1	1	土木計画課	3		22	3	2	2	
	消費者センター			4		1	9	狹あい道路整備課	1		21	4	2	2	
	管理課 小計	2	1	23	1	2	18	みどり公園課	1		28	3	1	1	
	区民課	1		83	2	2	23	南公園緑地事務所			8	3		1	
	井草区民係			9		1		杉並児童交通公園管理事務所						9	
	西荻区民係			12	1	1	1	蚕糸の森公園管理事務所			1			2	
	高円寺区民係			11	1			柏の宮公園管理事務所						3	
	高井戸区民係			13	1	1	3	北公園緑地事務所			8	4	1		
	永福和泉区民係			11			1	馬橋公園管理事務所						3	
	荻窪区民係			14	1	2	1	みどり公園課 小計	1		45	10	18	3	
	区民課 小計	1	153	6	7	28		計	14	3	242	28	34	38	
	地域課	1	1	18	1		4	環境部	環境課	2		16	1	2	7
	井草地域活動係	1		2	1		2	ごみ減量対策課		1	12			2	
	西荻地域活動係		1	2	1		2	清掃事務所		1	105	2	5	1	
	荻窪地域活動係	1		3			2	高円寺車庫係			21	1			
	阿佐谷地域活動係	1		3			2	方南支所	1		71			7	
	高円寺地域活動係	1		4			2	清掃事務所 小計	1	1	197	3	12	1	
	高井戸地域活動係	1		3			2	計	3	2	225	4	14	10	
	永福和泉地域活動係			1	3		2	会計管理室	区長部局 計	85	30	2857	120	175	664
	地域課 小計	3	6	38	3	18		選挙管理委員会事務局	1		9				
	課税課			65	1	2	11	監査委員事務局		1	5	1	3		
	納税課	1		43		1	6	区監査事務局		2	14			4	
	文化・交流課	2	2	20	1	1	7	教育委員会事務局	1	1	25			6	
	スポーツ振興課	1		13			1	庶務課	1		7			6	
	計	9	11	355	12	13	99	教育人事企画課	1		7			6	
産業振興センター	2	2	25			13	学務課	1	20	1			6		
管理課	2		17		1	8	特別支援教育課	1		7			17		
国保年金課		1	52	1	2	13	学校支援課	1		12	1		4		
障害者施策課	1		47	3	5	13	学校整備課	2	1	12	1		1		
子ども発達センター			32	2	1	3	生涯学習推進課		1	6	1		7		
障害者施策課 小計	1		79	5	6	16	社会教育センター			8	1		6		
障害者生活支援課	1		12	2		6	郷土博物館			3	1	1	9		
寸ぎのき生活園			52			11	生涯学習推進課 小計	1	17	3	1		22		
こすす生活園			19		1	3	済美教育センター	4		14			59		
なのはな生活園			22			4	就学前教育支援センター			2			1		
障害者生活支援課 小計	1	105	2	1	24		計	11	3	116	6	1	116		
高齢者施策課	2		16	2		4	中央図書館	1	25	1	3	3			
高齢者在宅支援課		1	36	1	1	4	柿木図書館		6	2	4	6			
介護保険課	1		52		1	19	高円寺図書館		11	1	2	6			
在宅医療・生活支援センター	1		8	1	1	6	西荻図書館		10	1	4	5			
杉並福祉事務所		1	52	6	2	12	計	1	52	5	13	20			
高円寺事務所	1		49	1	1	10	小学校(40)		117	7	13	89			
高井戸事務所	1		28			10	中学校(29)		31	9	8	48			
杉並福祉事務所 小計	2	1	129	7	3	32	特別支援学校(1)		7	1	1	1			
計	10	3	494	19	16	126	計	4	155	17	22	138			
杉並保健所	健康推進課	4		20		2	15	教育委員会 計	11	4	323	28	36	274	
	生活衛生課	1		36	4	5	1	特別区人事・厚生事務組合			3				
	保健予防課	1		19			5	特別区清掃一部事務組合		1	6	1			
	保健サービス課(荻窪)	1		24	5	1	10	東京都後期高齢者医療広域連合			2				
	高井戸保健センター	1		20	1		5	板橋区							
	和泉保健センター			9		2	2	南相馬市			6				
	高円寺保健センター			21			2	多賀城市			1				
	上井草保健センター			10			3	杉並区スポーツ振興財団			2		1		
	保健サービス課 小計	2		84	6	3	22	杉並区障害者雇用支援事業団			1				
	計	8		159	10	10	43	杉並区社会福祉協議会			1				
子ども家庭部	管理課	4		41			15	成年後見センター			1	1	1		
	子ども家庭支援センター			19	3	1	5	東京オリンピック・パラリンピック 競技大会組織委員会			10				
	高円寺子ども家庭支援センター			10	1		1	道路管理センター			1				
	荻窪子どもセンター			3			2	計		1	34	4	2		
	高井戸子どもセンター			2			2	職員数合計	97	38	3242	153	216	942	
	高円寺子どもセンター			2	1		2	特別職	5						
	上井草子どもセンター			1	1		2								
	和泉子どもセンター			2			2								
	管理課 小計	4		80	6	1	31								

※人事課には、厚生労働省派遣1人、東京都派遣1人、ジェイコム派遣1人を含む。
 ※文化・交流課には、東京都派遣2人、南伊豆町派遣1人、名寄市派遣1人を含む
 ※子ども家庭部管理課には、東京都派遣2人を含む。
 ※都市整備部管理課には、東京都派遣2人を含む。

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2年度当初は、区立保育園における障害児指定園の指定や、保健所における児童虐待の未然防止、早期発見に向けた体制強化等により、前年度から46人の職員増となりました。

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、更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(人)

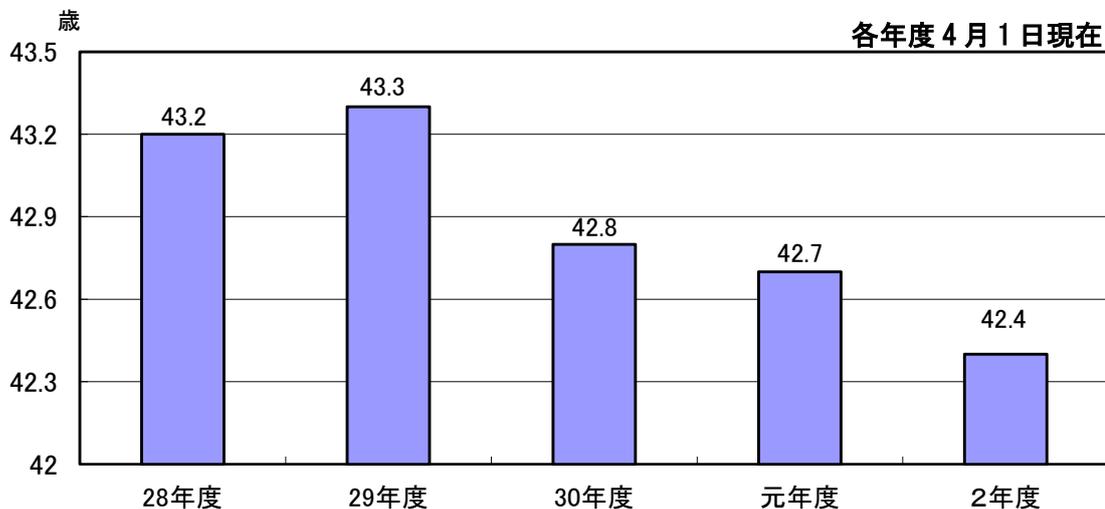
各年度4月1日現在

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	2年度
345	336	318	349	328	288	257	263	253	216

3 年齢別職員数

職員の平均年齢は、この5年、42歳～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6割を占めています。

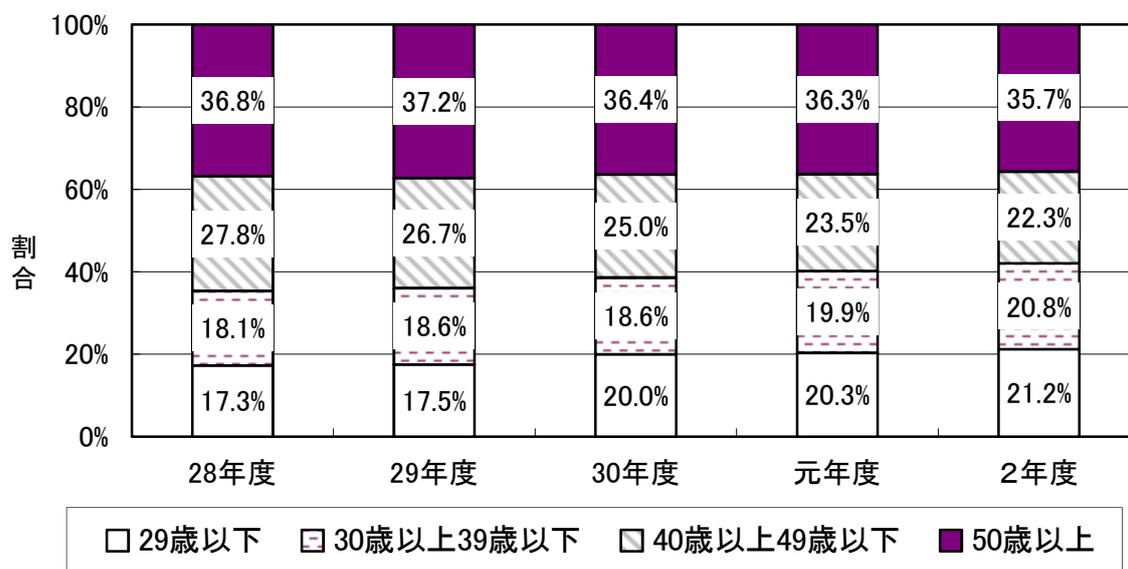
職員の平均年齢の推移



職員の年齢構成の推移(人)

各年度4月1日現在

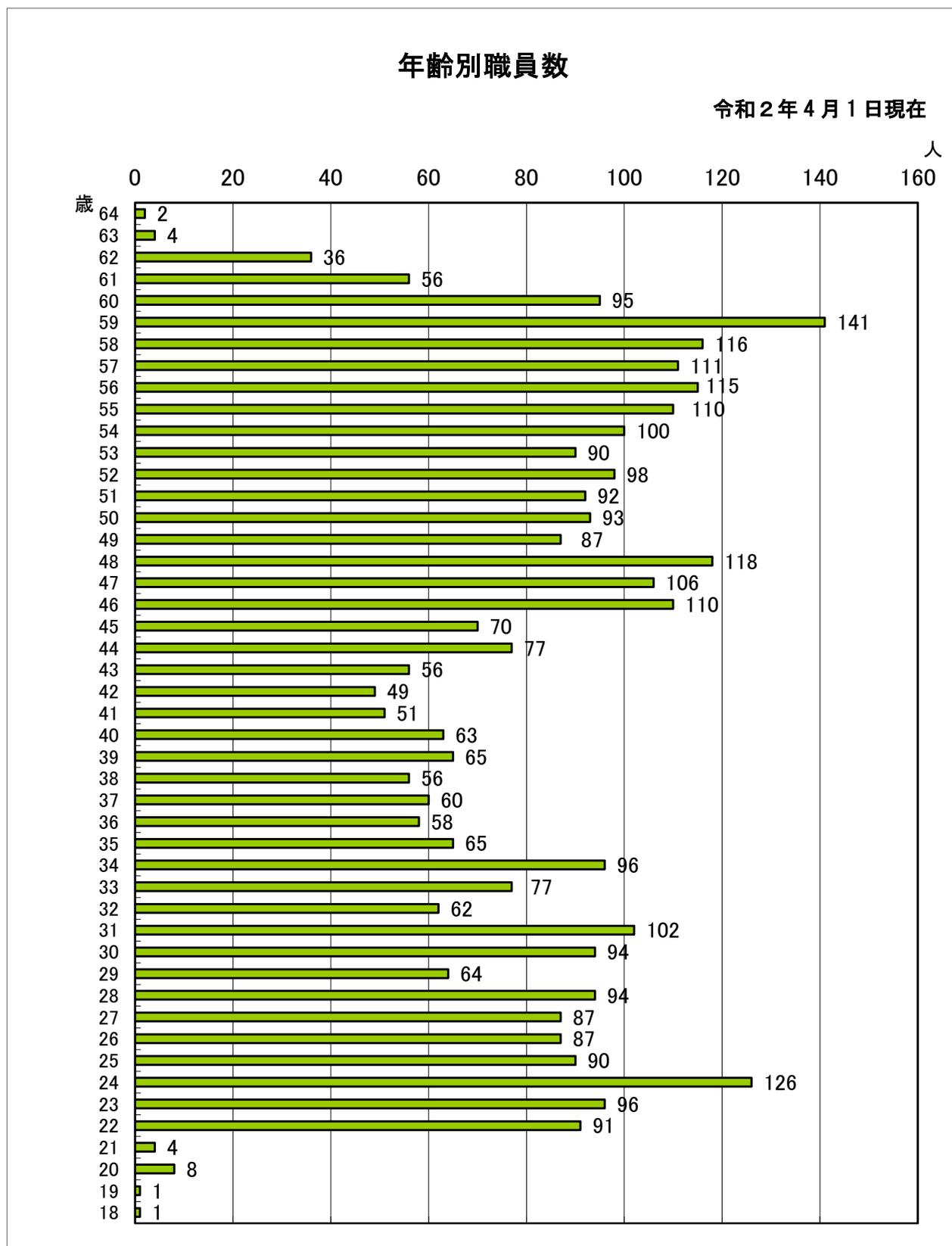
	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度
29歳以下	604	606	699	709	749
30歳以上39歳以下	632	644	651	692	735
40歳以上49歳以下	973	926	873	819	787
50歳以上	1,287	1,291	1,274	1,264	1,259
合計	3,496	3,467	3,497	3,484	3,530



※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 1,066 人 (30.2%) となっており、特に 59 歳の層は、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 417 人 (11.8%) となっています。

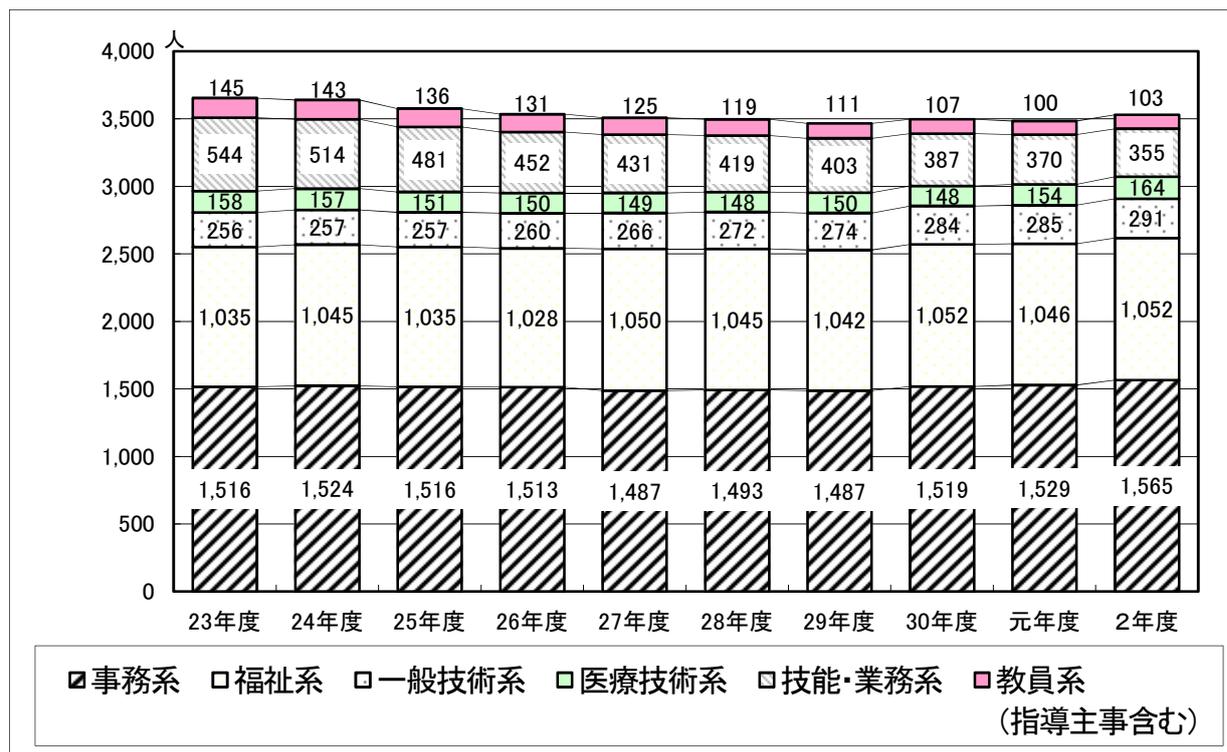


※特別職を除き、再任用フルタイム勤務職員を含む。

4 職種別職員数

区の職員を職種別で見ると、職員総数 3,530 人のうち、事務系が 1,565 人 (44.3%)、福祉系が 1,052 人 (29.8%)、一般技術系が 291 人 (8.2%)、医療技術系が 164 人 (4.7%)、技能・業務系が 355 人 (10.1%)、教員系 103 人 (2.9%) となっています。

	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	2年度
事務系	1,516	1,524	1,516	1,513	1,487	1,493	1,487	1,519	1,529	1,565
福祉系	1,035	1,045	1,035	1,028	1,050	1,045	1,042	1,052	1,046	1,052
一般技術系	256	257	257	260	266	272	274	284	285	291
医療技術系	158	157	151	150	149	148	150	148	154	164
小計	2,965	2,983	2,959	2,951	2,952	2,958	2,953	3,003	3,014	3,072
技能・業務系	544	514	481	452	431	419	403	387	370	355
教員系 (指導主事含む)	145	143	136	131	125	119	111	107	100	103
合計	3,654	3,640	3,576	3,534	3,508	3,496	3,467	3,497	3,484	3,530



※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

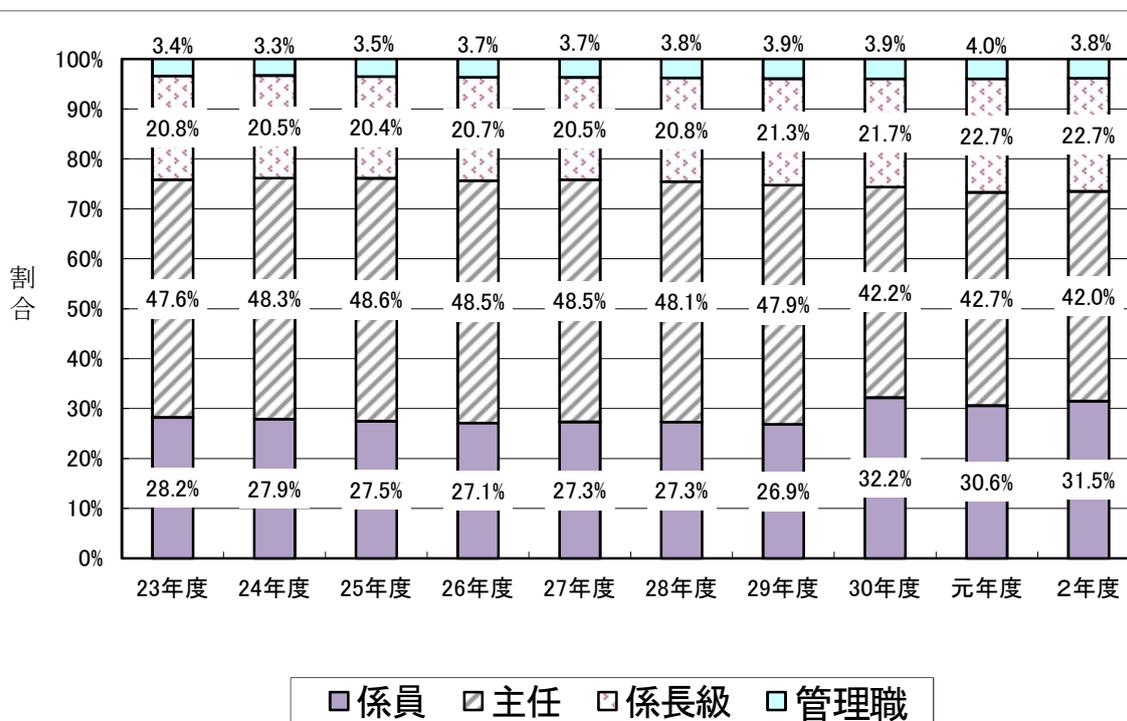
区の職員を職層別で見ると、主任以上の職員が約70%となっています。

令和2年4月1日での職層別の割合は、管理職135人(3.8%)、係長級801人(22.7%)、主任1,484人(42.0%)、係員1,110人(31.5%)となっています。

職層別職員数の推移(人)

各年度4月1日現在

	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	2年度
管理職	123	120	127	129	129	132	136	138	138	135
係長級	762	748	728	732	719	726	739	758	792	801
主任	1,738	1,757	1,739	1,715	1,701	1,681	1,661	1,475	1,488	1,484
係員	1,031	1,015	982	958	959	957	931	1,126	1,066	1,110
合計	3,654	3,640	3,576	3,534	3,508	3,496	3,467	3,497	3,484	3,530



※特別職を除き、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。

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数を公表する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)

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	971	31.8	係員	971	971	31.8	係員
2級	主任の職務	1,256	41.1	主任	1,256	1,256	41.1	主任
3級	係長、担当係長又は主査の職務	558	18.3	係長	117	558	18.3	係長
				担当係長	154			
				主査	230			
				保育園長	28			
				児童館長	29			
4級	課長補佐の職務	159	5.2	係長	100	159	5.2	課長補佐
				担当係長	45			
				保育園長	10			
				児童館長	4			
5級	課長、担当課長又は副参事の職務	87	2.8	課長	51	87	2.8	課長
				担当課長	24			
				副参事	12			
6級	部長、担当部長又は参事の職務	24	0.8	部長	14	24	0.8	部長
				担当部長	6			
				参事	4			
合計		3,055	100.0		3,055	3,055	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	43	10.8	技能1級職	43	43	10.8	係員
2級	技能主任の職務	313	78.6	技能主任	313	313	78.6	技能主任
3級	技能長又は担当技能長の職務	39	9.8	技能長	36	39	9.8	技能長
				担当技能長	3			
4級	統括技能長の職務	3	0.8	統括技能長	3	3	0.8	統括技能長
合計		398	100.0		398	398	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	1	3	60.0	課長
				担当課長	2			
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	6	15.8	係員	6	6	15.8	係員
2級	主任の職務	16	42.1	主任	16	16	42.1	主任
3級	係長、担当係長又は主査の職務	16	42.1	係長	0	16	42.1	係長
				担当係長	8			
				主査	8			
4級	課長補佐の職務	0	0.0	担当係長	0	0	0.0	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	50	38.5	係員	50	50	38.5	係員
2級	主任の職務	43	33.1	主任	43	43	33.1	主任
3級	係長、担当係長又は主査の職務	31	23.9	係長	2	31	23.9	係長
				担当係長	13			
				主査	16			
4級	課長補佐の職務	3	2.3	担当係長	3	3	2.3	課長補佐
5級	課長、担当課長又は副参事の職務	3	2.3	課長	1	3	2.3	課長
				担当課長	2			
合計		130	100.0			130	130	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	17	54.8	教諭	17	17	54.8	教諭
2級	主任教諭の職務	2	6.5	主任教諭	2	2	6.5	主任教諭
3級	副園長の職務	6	19.4	副園長	6	6	19.4	副園長
4級	園長の職務	6	19.4	園長	6	6	19.4	園長
合計		31	100.0		31	31	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	35	50.7	教諭	35	35	50.7	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	24	34.8	主任教諭	24	24	34.8	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	10	14.5	主幹教諭	10	10	14.5	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		69	100.0		69	69	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。

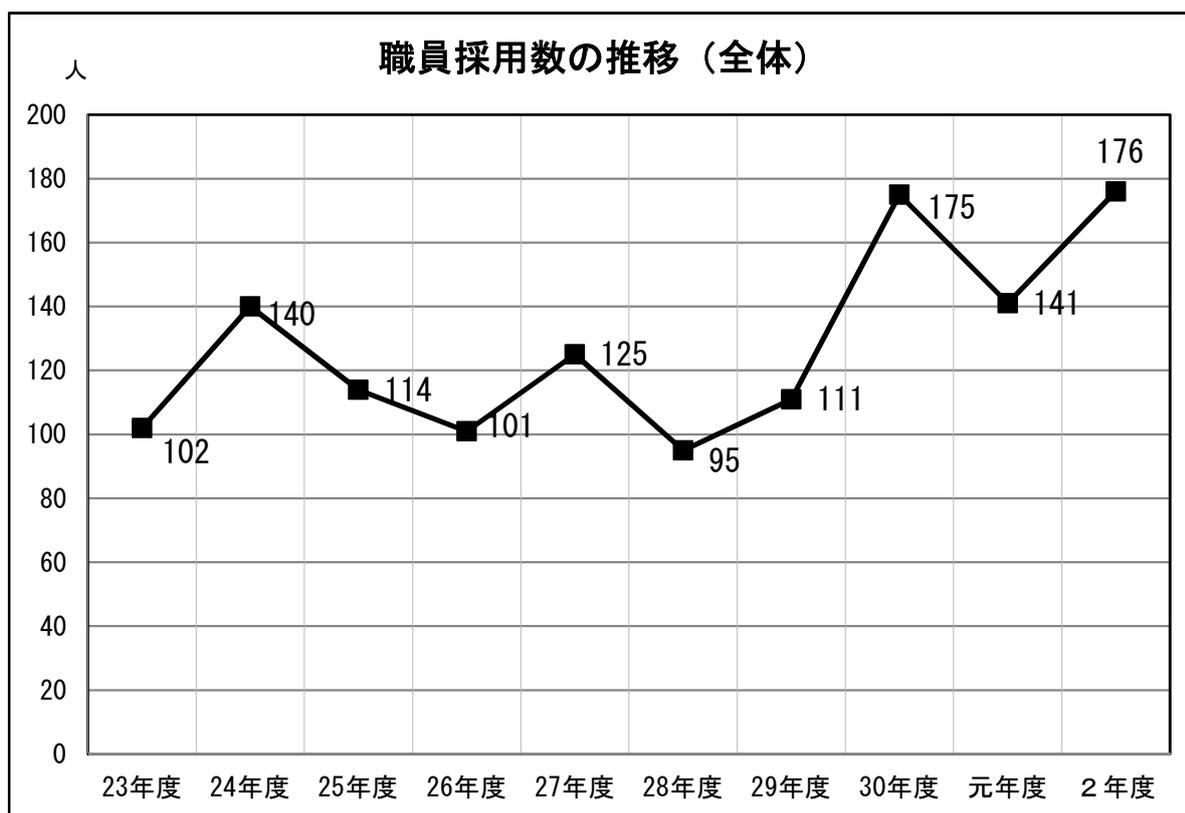
年	障害者雇用率	法定雇用率
令和2年	2.75%	2.50%
令和元年	2.77%	2.50%
平成30年	2.52%	2.50%

※ 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（人）

令和2年9月1日現在

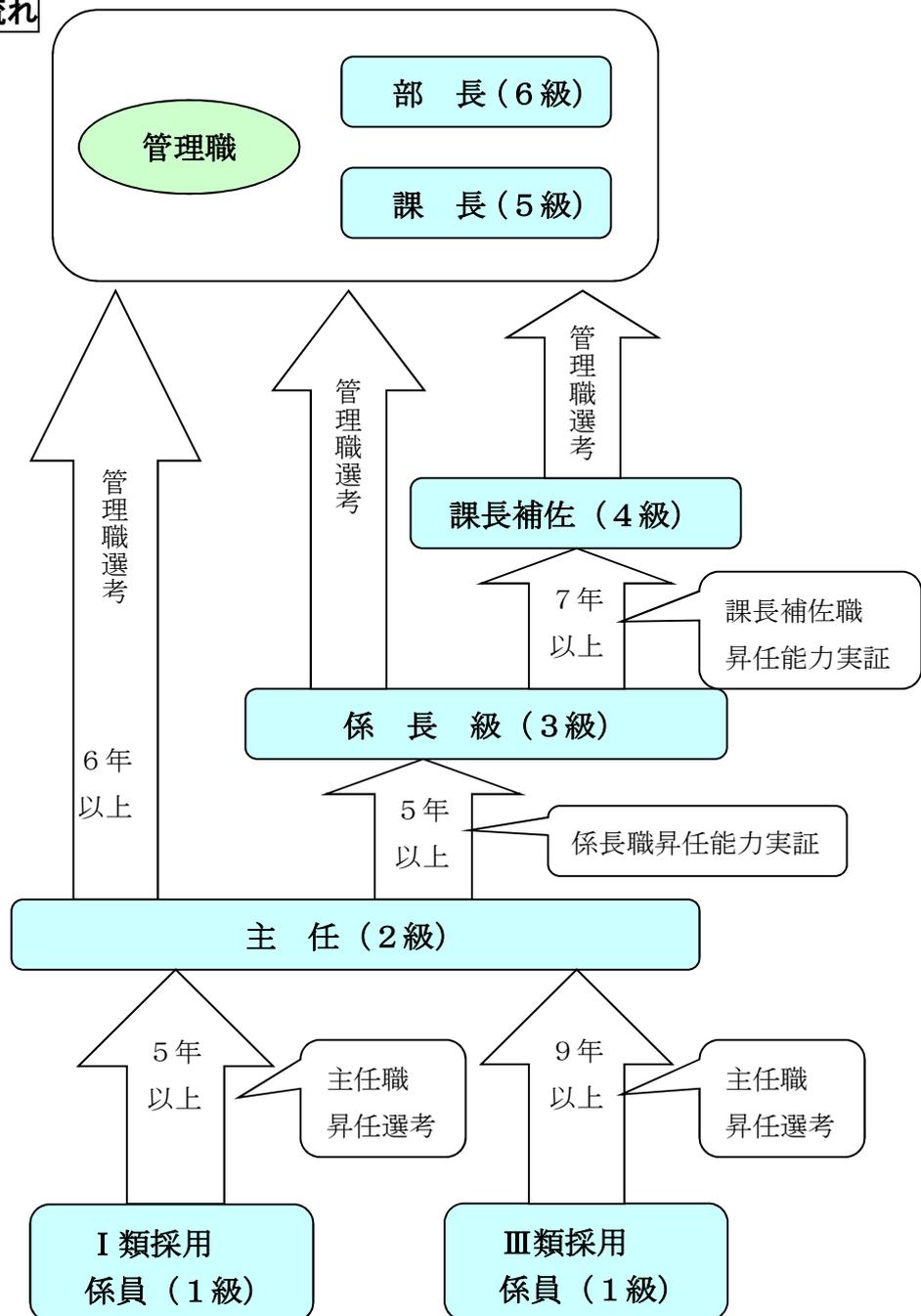
	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度
事務系	31	73	56	42	41	54	38	96	70	86
福祉系	35	45	42	39	62	22	55	58	41	52
一般技術系	4	10	11	15	17	9	8	16	14	16
医療技術系	5	6	3	3	4	8	8	4	15	15
技能・業務系	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
幼稚園教諭	1	6	2	2	1	2	2	1	1	7
区費学校教員	26	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	102	140	114	101	125	95	111	175	141	176

※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

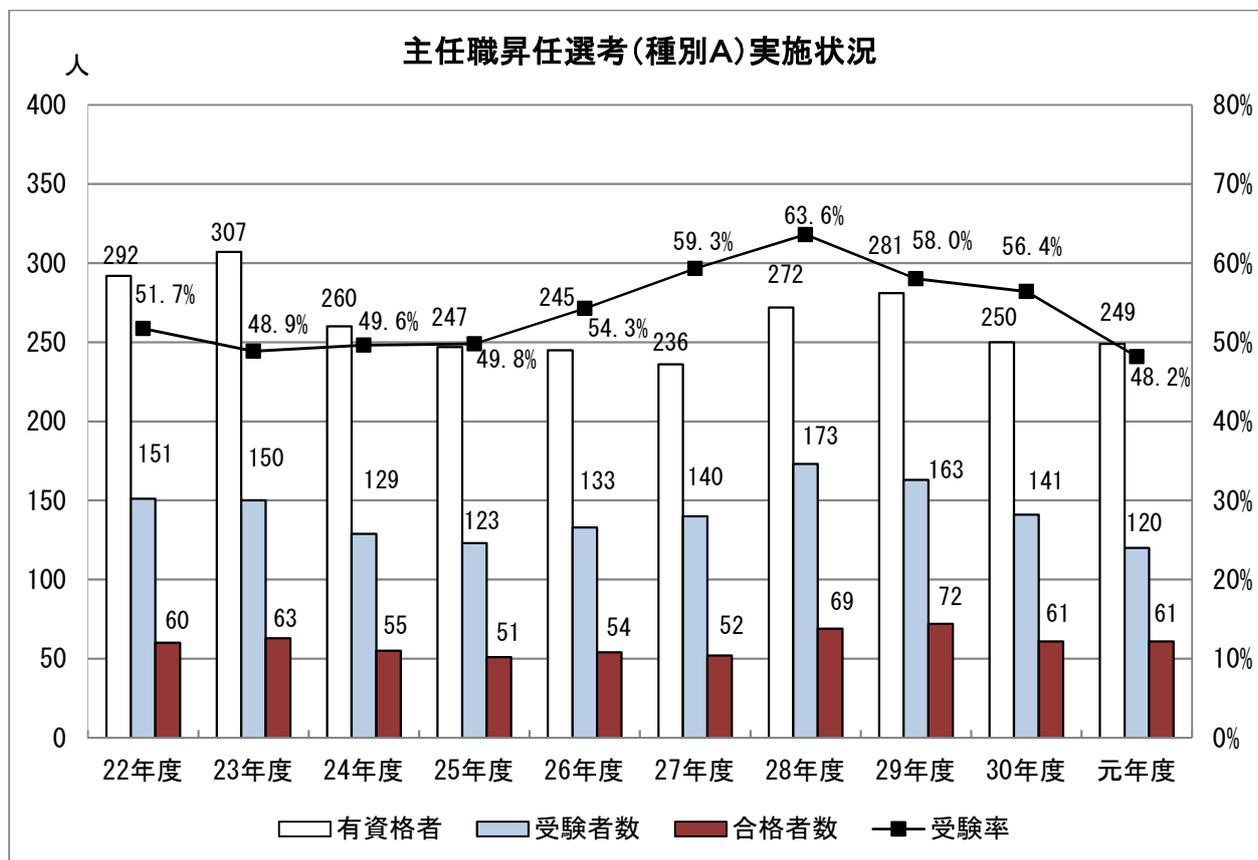
○ 有資格者（I類）

[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

○ 令和元年度の主任職昇任選考(種別A)合格者の平均年齢は、30.5歳です。

主任職昇任選考（種別A）合格者の平均年齢（歳）

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	元年度
平均年齢	32.5	31.7	32.4	30.5	32.5	31.0	30.1	30.4	29.9	30.5

※ 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

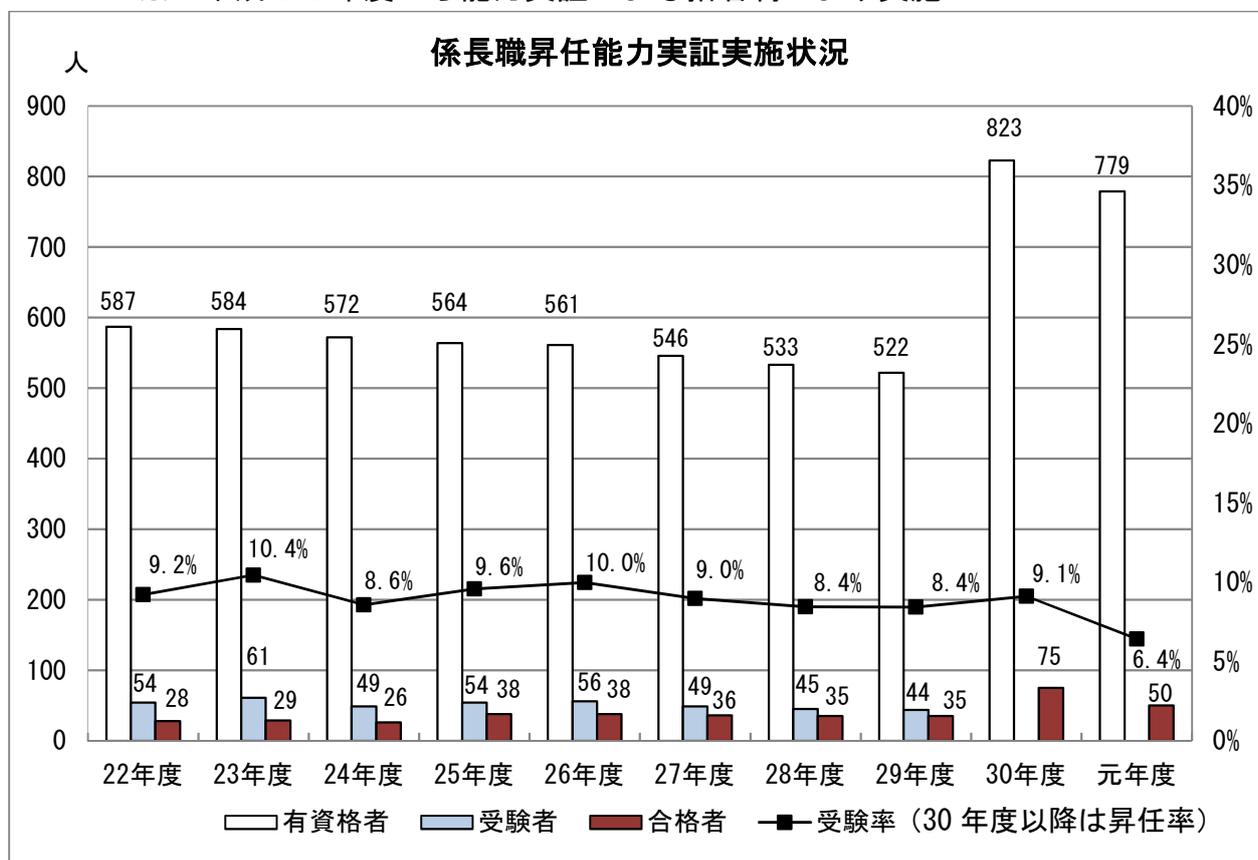
○ 有資格者

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

○ 令和元年度の合格者の平均年齢は、44.0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（歳）

	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
平均年齢	40.8	41.5	41.5	42.2	40.2	40.6	39.5	39.5	41.2	44.0

※ 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

	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	2年度
課長補佐 昇任者数(人)	34	24	21	36	23	22	23	21	20	32
平均年齢(歳)	52.5	52.0	54.2	53.3	52.7	52.4	54.5	53.6	52.5	51.3

※ 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

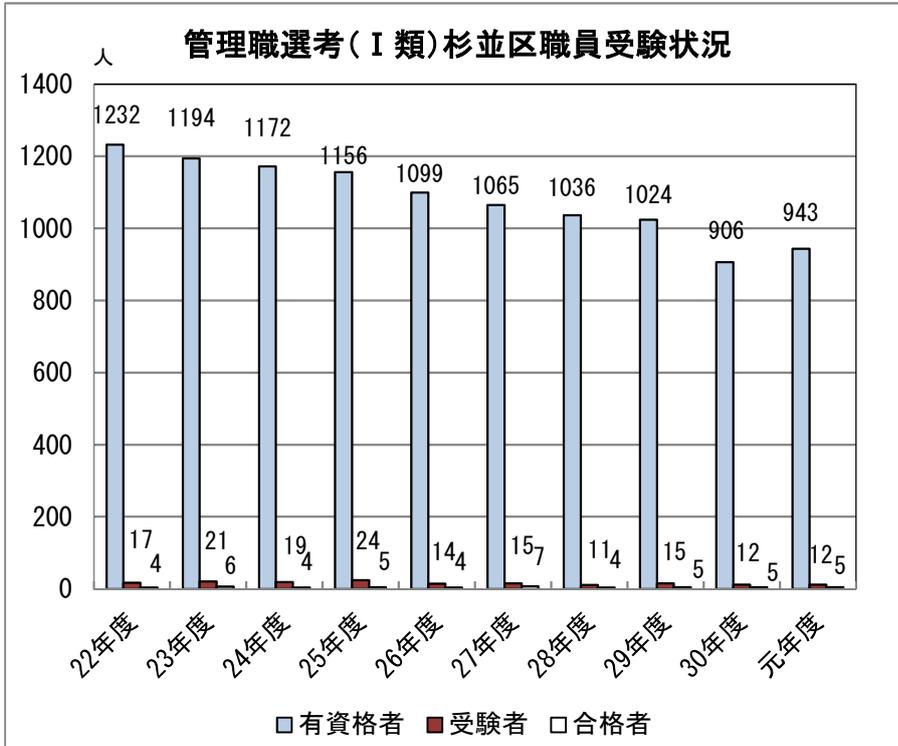
(4) 管理職選考

○ 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)

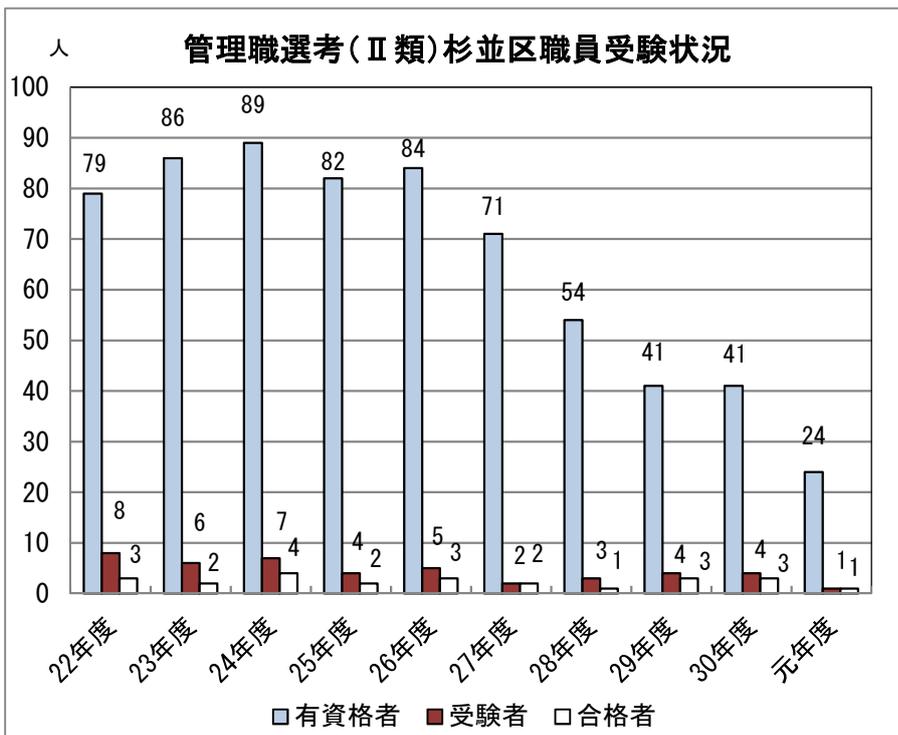
[II類] 課長補佐職2年以上、年齢46歳以上56歳未満



(人)

年度	合格者	内女性
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
元	5	1

※ 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
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
元	1	1

3 処 分

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

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

- 地方公務員法は、懲戒処分として免職、停職、減給、戒告の4種類を定めています。
- 平成13年から、杉並区では「職員の懲戒処分等の公表基準」について定めており、職員の懲戒処分等を行った場合に公表しています。

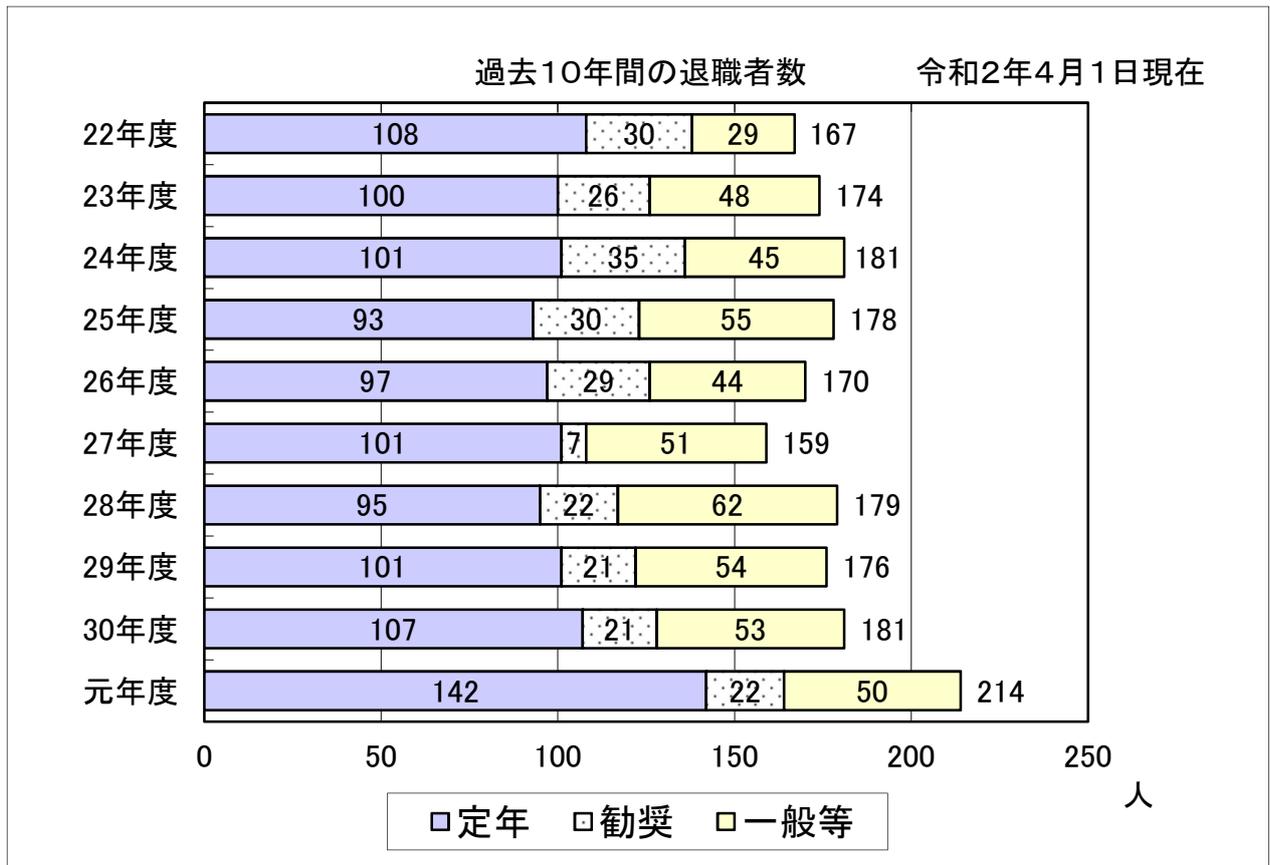
懲 戒 処 分 の 概 要

処分の内容	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度
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)		5人(公務中の自動車運転事故、確認不足による商店街の補助金不正受給)
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)	1人(ストーカー行為)
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(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	4人	2人	7人	2人	6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、1,066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1,800人の退職が見込まれます。

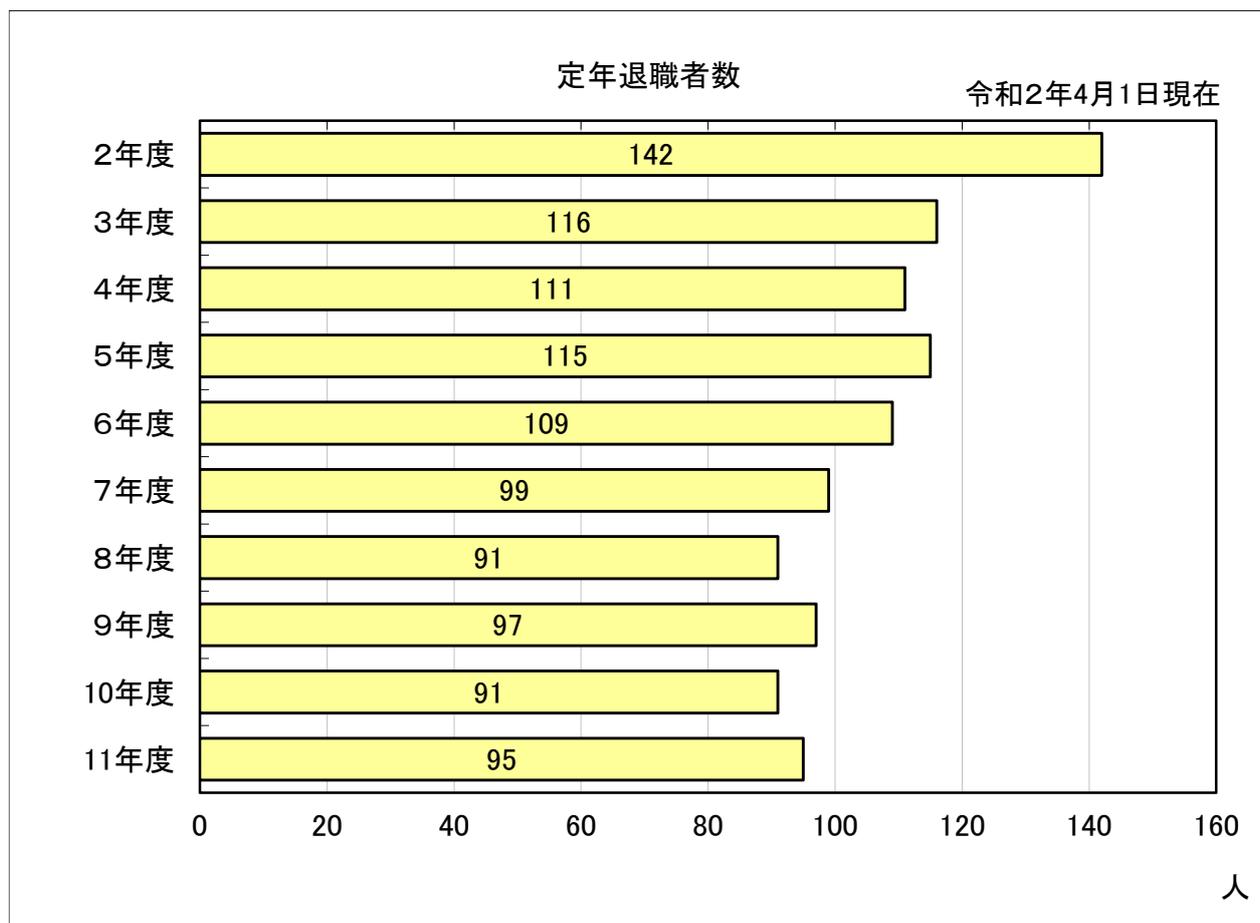
○ 過去10年間の退職者数



※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。

○ 令和元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。

令和元年度退職者の概要

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			再就職なし・未定等
		区再任用	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	11	10	1	0	0
課長級	6	6	0	0	0
学校長等	12	8	1	2	1

再任用職員

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	3	0	1
課長級	5	1	2	2
学校長等	4	0	4	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

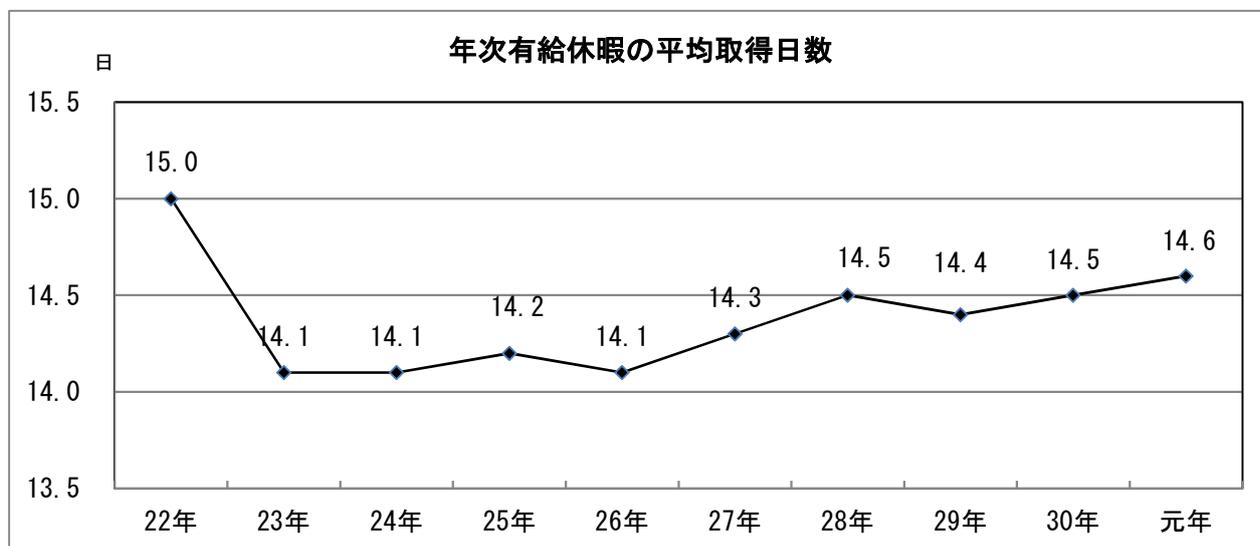
職員の勤務時間は、杉並区職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例に基づいて、1週間に38時間45分（1日7時間45分）と定められています。（職務内容によっては、割振りが異なる場合があります。）

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。



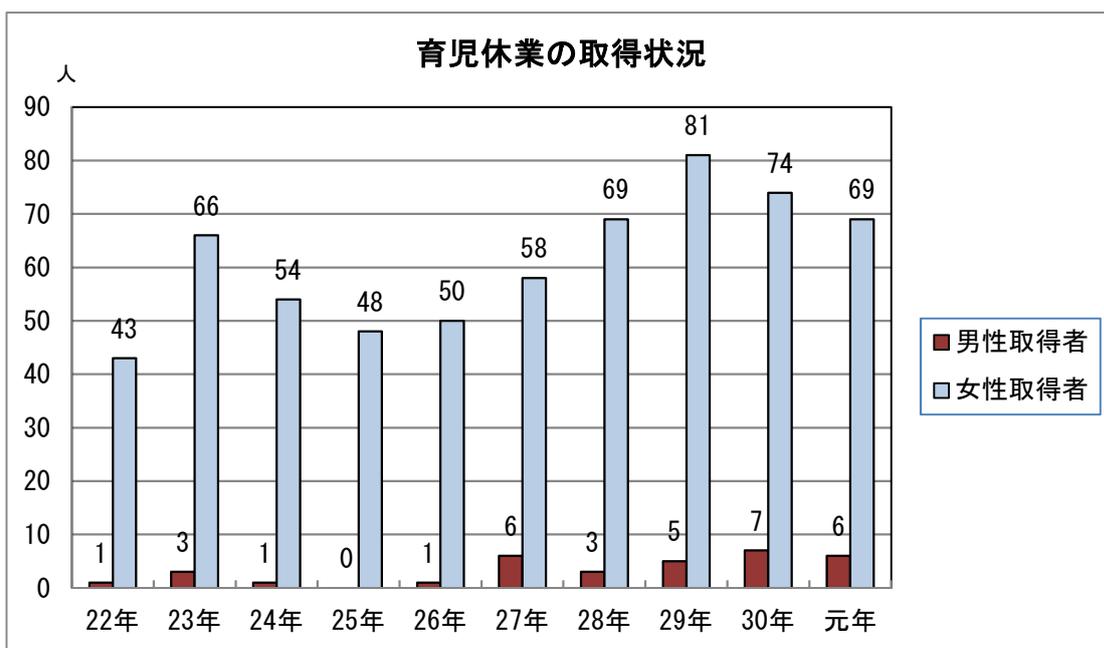
3 特別休暇等

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：%

令和元年	
男性	11.1
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

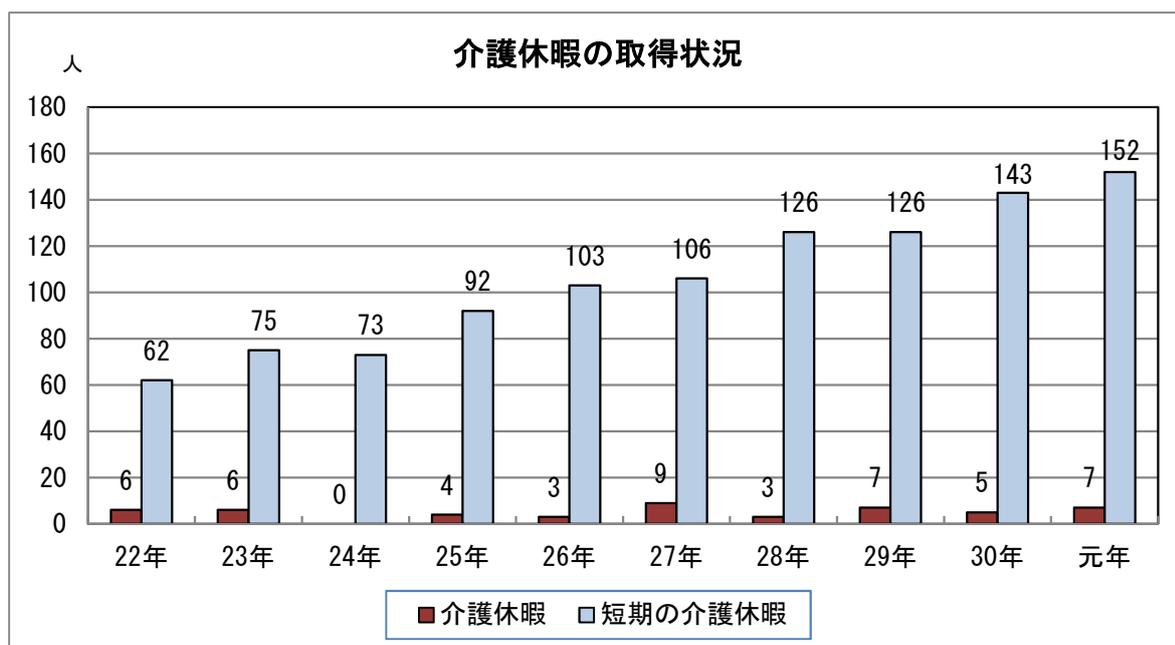
単位：人

	令和元年
男性	0
女性	5
合計	5

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。

- 令和元年度の職員給与について、特別区人事委員会は、公民較差（△2,235円、△0.58%）の解消に向け、給料表を引き下げるとともに、民間の支給状況を勘案し、勤勉手当を0.15月引き上げる勧告を行いました。これを受けて、職員の給料表平均△0.6%の引下げと、勤勉手当0.15月引上げの改定を行いました。

2 区職員の給与（令和元年度一般会計決算、退職手当を除く。）

令和元年度の平均給与は、区職員（再任用短時間勤務職員を除く）が年額約705万円（再任用短時間勤務職員は約351万円）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846万円（再任用短時間勤務職員は約406万円）、また退職手当も含めると1人あたり約955万円となっています。

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	3,321	12,290,496	14,745,461	3,620,539	11,124,922	27,035,957	23,415,418	4,662,599	31,698,556	28,078,017
1人あたり		3,701	4,440	1,090	3,350	8,141	7,051	1,404	9,545	8,455

※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	247	555,671	310,701	866,372	136,696	1,003,068
1人あたり		2,250	1,259	3,508	553	4,061

3 職層別給与、職種別給与

令和元年度の職層別、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 712 万円、共済費を含む平均人件費は約 853 万円となり、平均給与額、人件費ともに前年度より微増となりました。

(1) 職層別平均給与額（令和元年度実績）

職層別にみると係員が約 490 万円、主任が約 726 万円、係長級が約 906 万円、管理職が約 1,190 万円、技能・業務系職員が約 706 万円、教員系が約 717 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 521 万円、再任用短時間勤務職員の平均は約 351 万円となっています。

令和元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	28	5,890,875	1,516,009	145,286	3,855,306	1,955,975	13,363,451
	課長級	68	5,222,007	1,296,842	129,441	3,138,919	1,513,346	11,302,555
	管理職平均	96	5,417,094	1,360,766	134,063	3,347,865	1,643,863	11,903,651
係長級	課長補佐	167	4,950,574	1,006,449	81,671	2,571,385	1,311,585	9,741,664
	係長・主査	531	4,512,203	924,080	99,197	2,315,144	990,701	8,850,325
	係長級平均	698	4,623,932	943,787	95,004	2,376,451	1,024,408	9,063,582
主任	1108	3,895,474	791,289	60,970	1,941,346	575,551	7,264,628	
係員	889	2,592,438	522,085	17,989	1,195,906	567,754	4,896,172	
技能・業務系職員	346	3,714,663	764,079	105,718	1,842,952	637,223	7,064,635	
教員系	指導主事	6	5,451,784	1,307,914	186,500	2,932,694	1,307,309	11,186,201
	区教諭	74	3,770,135	767,996	69,889	1,823,807	305,864	6,737,691
	幼稚園教諭	22	3,975,245	884,050	59,494	1,987,568	634,971	7,550,328
	教員系平均	102	3,913,295	824,787	74,506	1,924,357	437,697	7,174,642
平均	3,239	3,721,160	765,291	63,880	1,861,153	704,049	7,115,533	
再任用フルタイム勤務職員	118	3,160,957	671,513	0	868,223	512,037	5,212,730	
再任用短時間勤務職員	249	2,251,029	452,523	0	580,648	223,034	3,507,234	

※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（令和元年度実績）

職種別の年間平均給与額と人件費は以下のとおりです。

令和元年度職種別平均給与額と平均人件費

（単位：人・円）

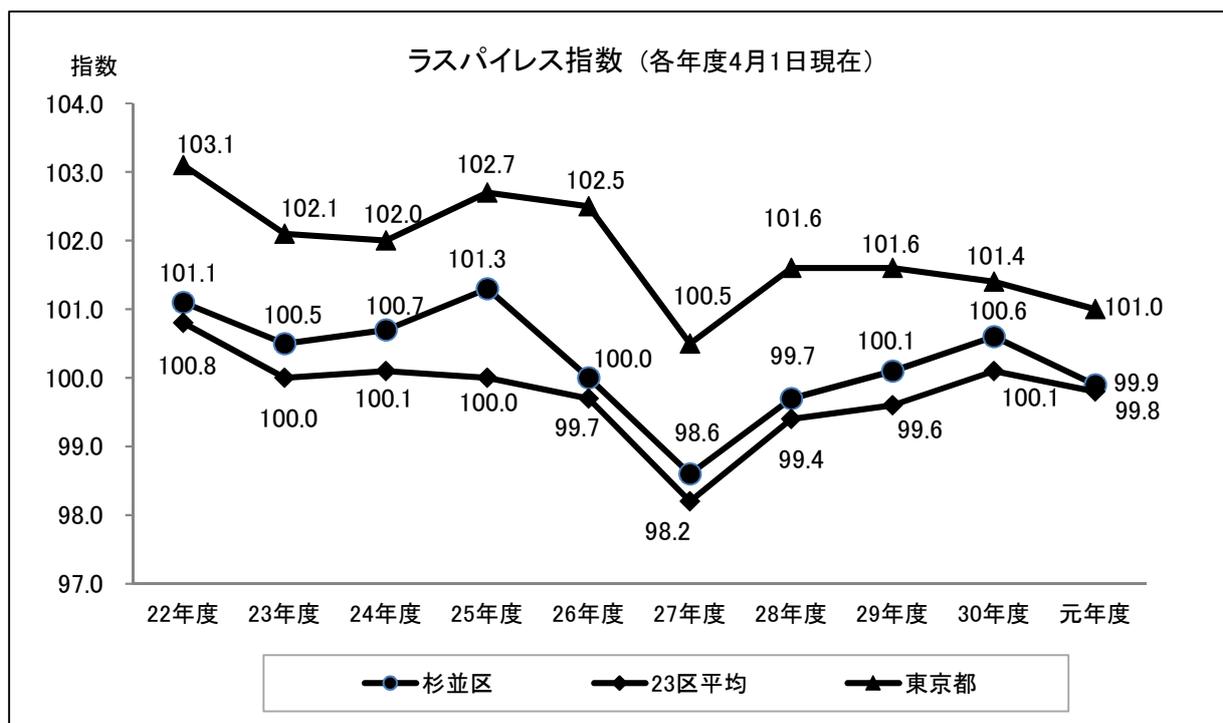
職種	職員数	平均給与額	共済費	平均人件費
事務系	1,422	7,394,137	1,460,955	8,855,092
福祉系	958	6,607,003	1,316,003	7,923,006
一般技術系	264	7,259,346	1,422,290	8,681,636
医療技術系	147	7,555,084	1,471,164	9,026,248
技能・業務系	346	7,064,635	1,458,345	8,522,980
教員系	102	7,174,643	1,488,903	8,663,546
平均	3,239	7,115,533	1,415,996	8,531,529
再任用フルタイム勤務職員	118	5,212,730	1,084,541	6,297,271
再任用短時間勤務職員	249	3,507,234	557,063	4,064,297

※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。

令和元年度の区職員のラスパイレス指数は、前年度比で 0.7 ポイント減の 99.9 となりました。



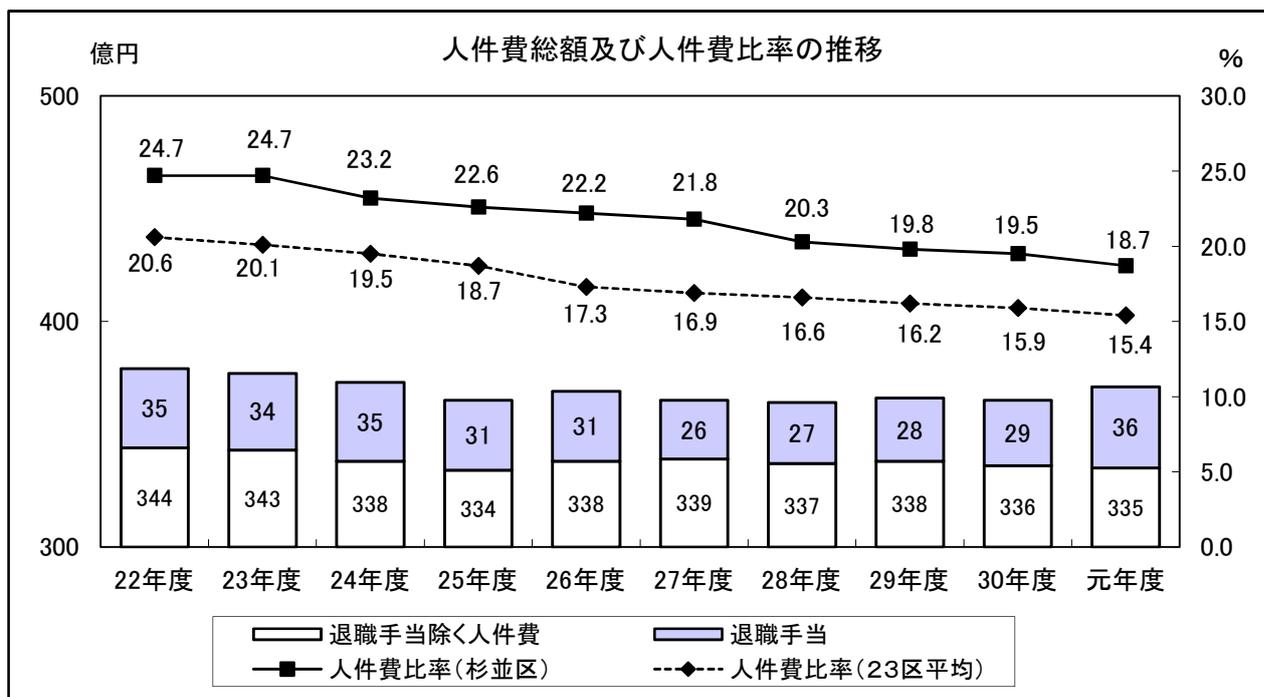
	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度
杉並区	101.1	100.5	100.7	101.3	100.0	98.6	99.7	100.1	100.6	99.9
23区平均	100.8	100.0	100.1	100.0	99.7	98.2	99.4	99.6	100.1	99.8
東京都	103.1	102.1	102.0	102.7	102.5	100.5	101.6	101.6	101.4	101.0

- 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引き下げた一方で、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

退職手当を除く人件費は、職員数の減により微減となりましたが、定年退職者数の増により退職手当が増加したため、人件費総額は増となりました。

歳出全体に占める割合（人件費比率）については減少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2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

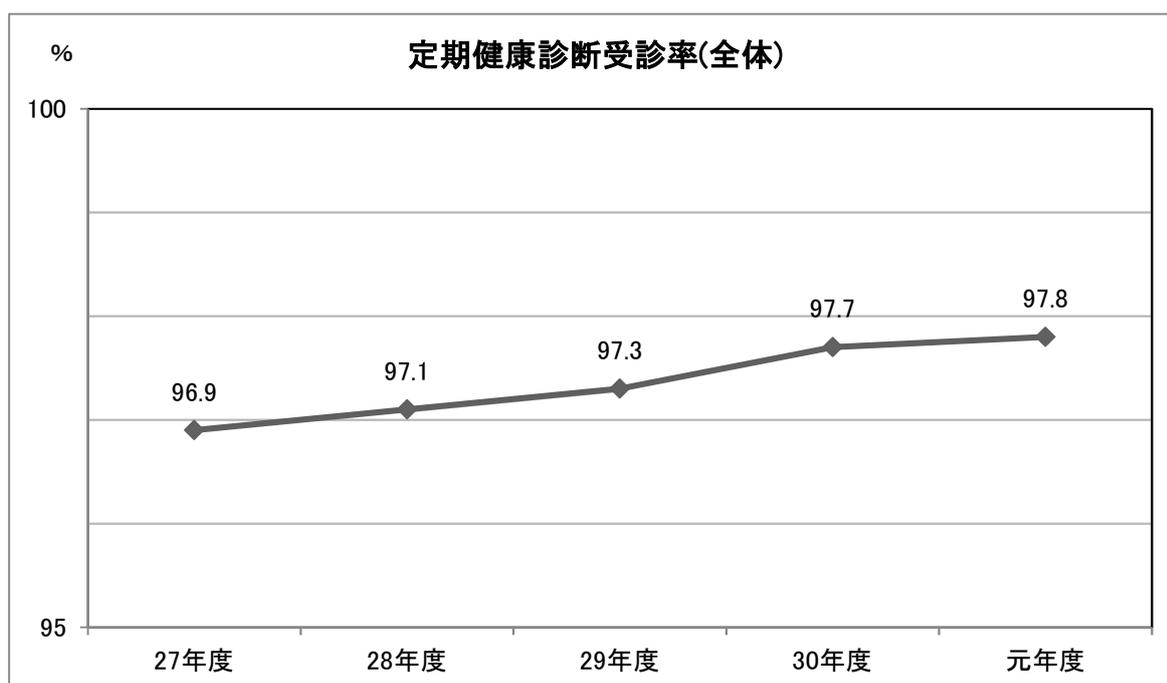
1 所属別定期健康診断受診状況

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

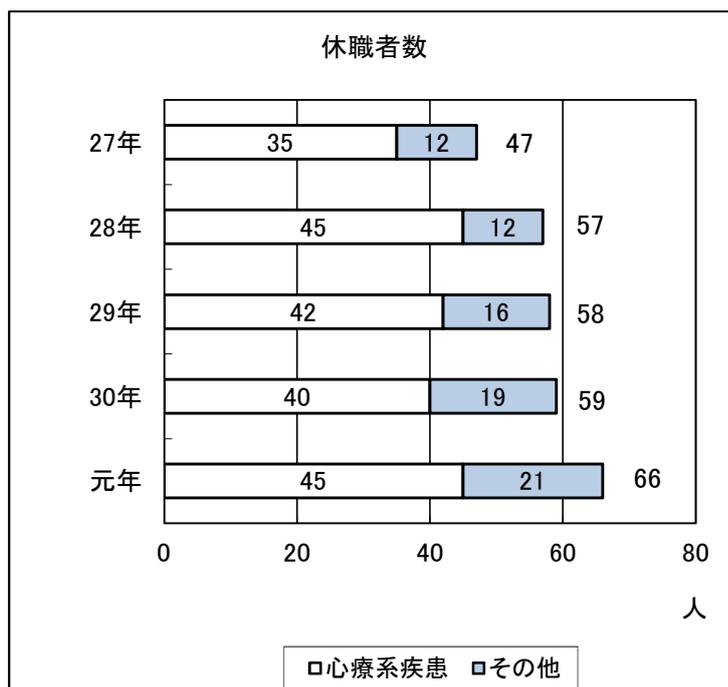
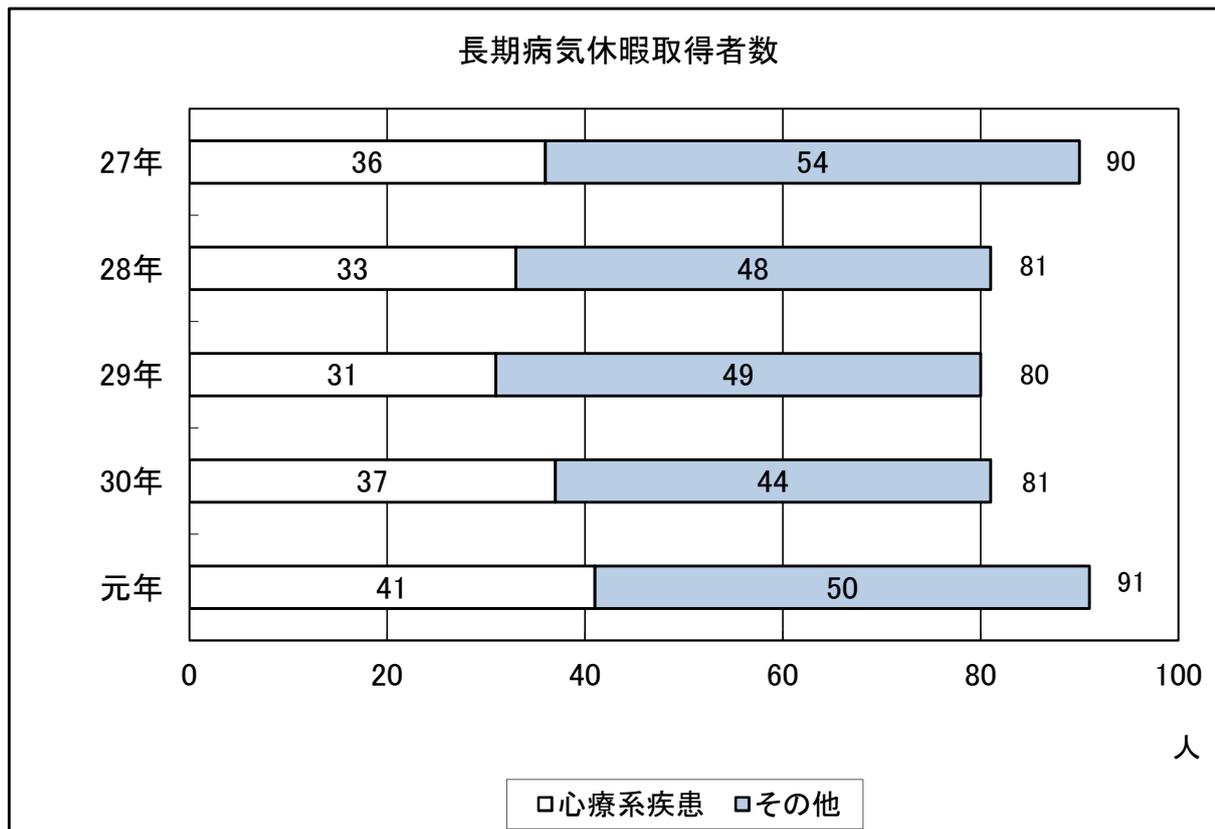
部 名	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度
政策経営部	99.2%	99.2%	98.8%	100.0%	98.4%
総務部	96.4%	98.0%	97.5%	98.4%	97.9%
区民生活部	97.5%	98.0%	97.1%	98.8%	98.1%
保健福祉部	95.9%	96.0%	96.4%	96.5%	97.9%
子ども家庭部	-	-	-	-	96.5%
都市整備部	97.2%	98.4%	100.0%	98.4%	99.7%
環境部	98.2%	98.1%	98.0%	100.0%	97.9%
清掃職員	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	99.5%
教育委員会事務局	98.7%	97.3%	98.1%	99.1%	98.6%
学校職員	97.1%	99.4%	97.3%	99.3%	99.3%

※子ども家庭部は令和元年度新設

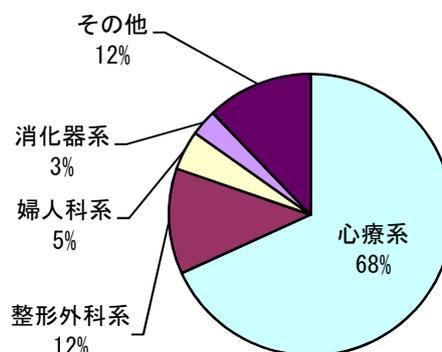


2 長期(30日以上)病気休暇取得者数、病気休職(91日以上)者数

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。



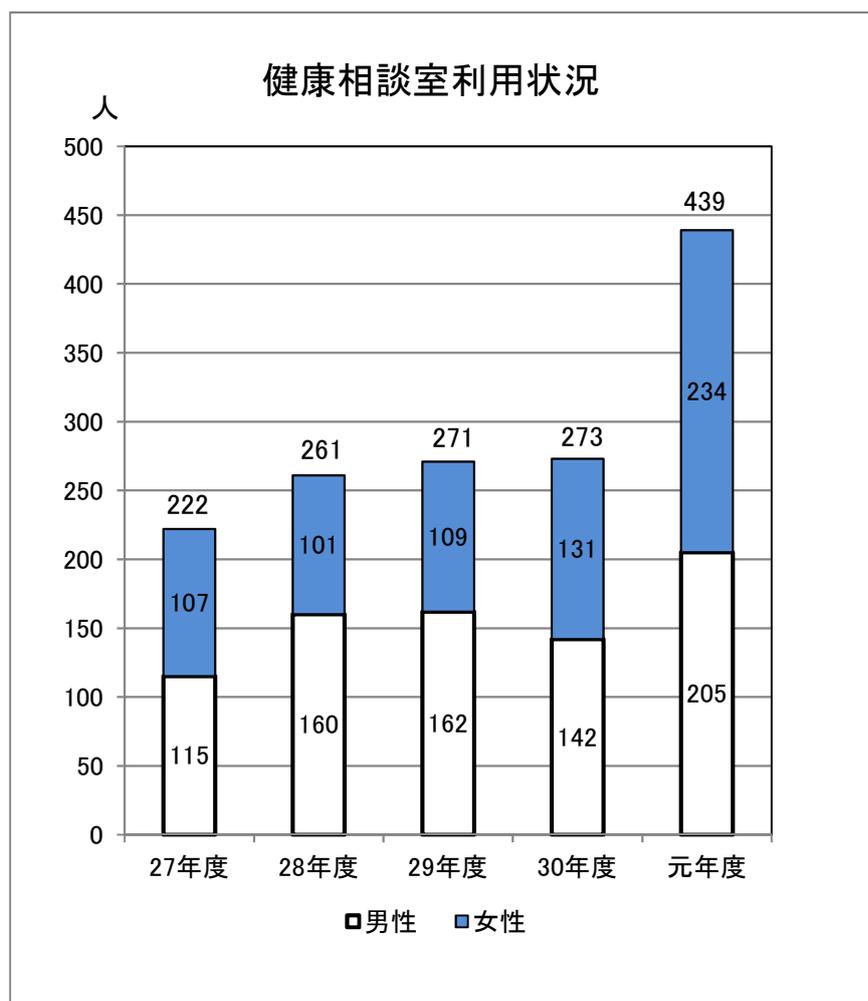
令和元年休職者 疾病別内訳



3 職員健康相談室利用状況

産業医や公認心理師による面接を、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、長時間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。令和元年度は、メンタル不調者に対する心理相談や長時間労働者に対する産業医面接の回数を増やしたことに伴い、利用人数が増加しました。



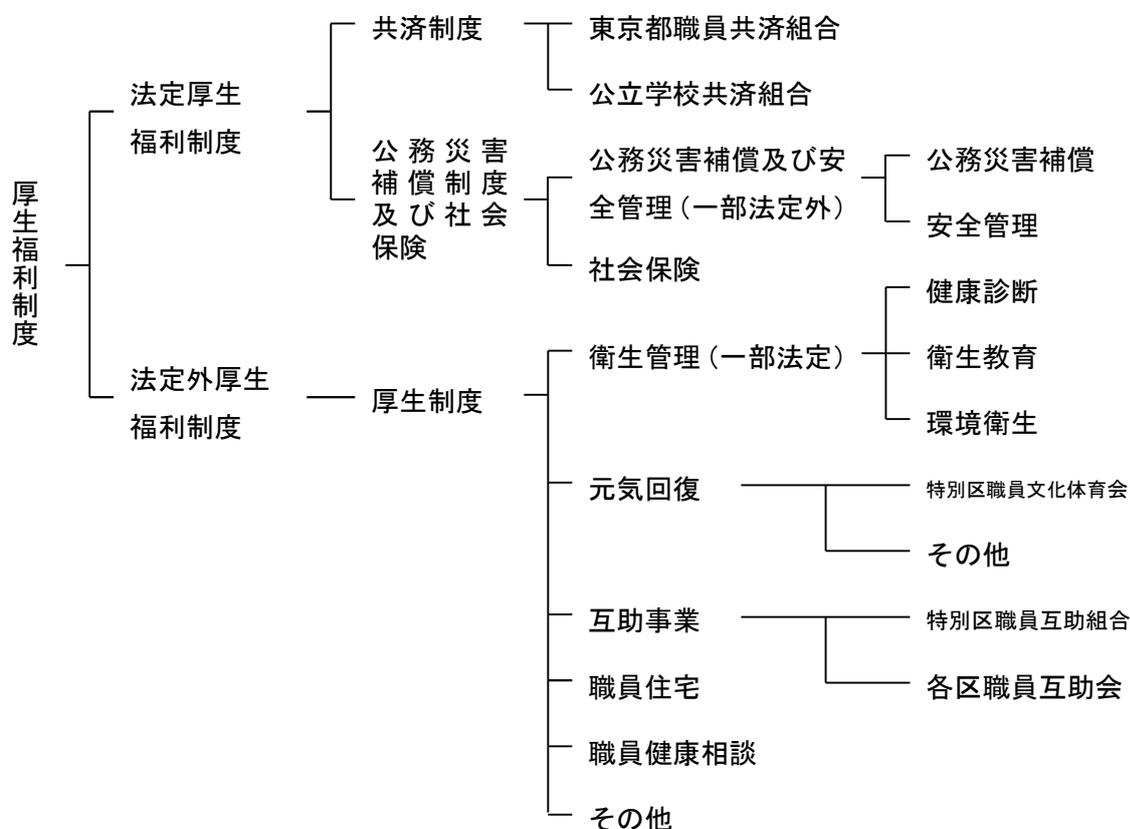
第6 職員の福祉・共済・公務災害補償制度

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2年4月1日現在、4,155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。

令和元年度、職員互助会の歳入決算額及び歳出決算額は、7,958万8,801円でした。区は、会員会費収入の5割に相当する2,407万8,841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。

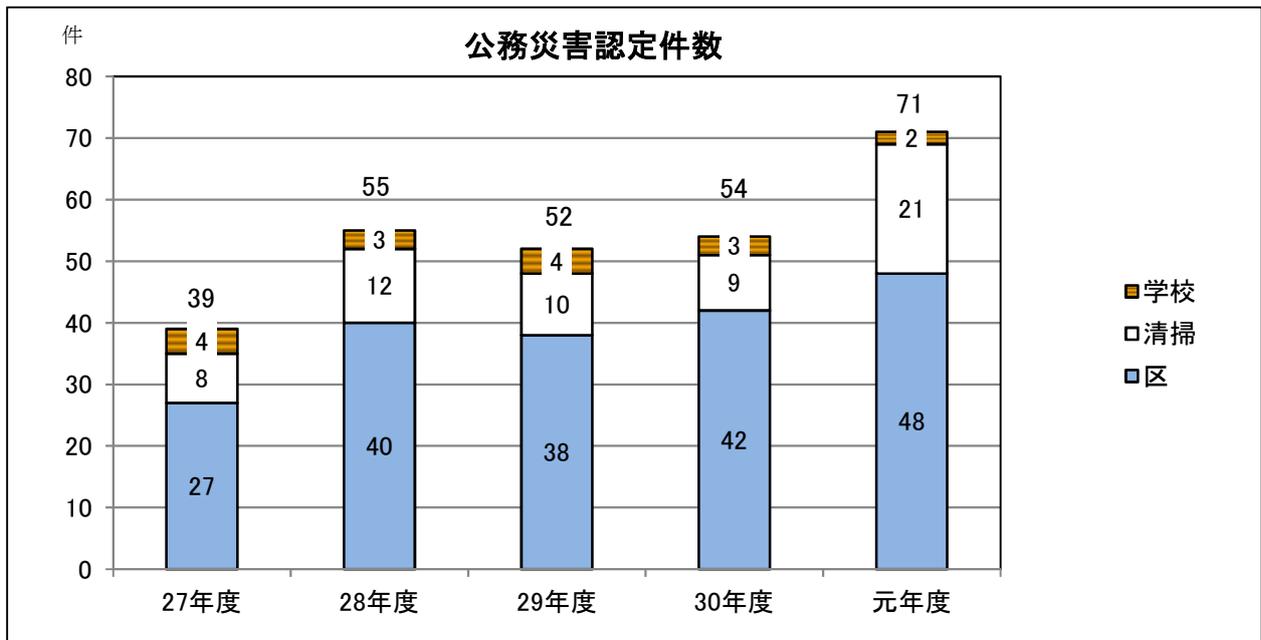
特別区職員互助組合には、特別区と一部事務組合等の職員合わせて約6万7千人が加入し、組合費（給料月額1.7/1,000）により運営されています。

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)

[令和2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 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27年度から令和元年度までの「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。

	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度
杉並区研修 への参加	114回	136回	132回	132回	143回
	4,557人	4,563人	5,038人	4,866人	4,663人
特別区研修 派遣研修等 への参加	225回	237回	242回	234回	207回
	652人	643人	556人	646人	586人
合 計	339回	373回	374回	366回	350回
	5,209人	5,206人	5,594人	5,512人	5,249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。

令和元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

令和元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		<ul style="list-style-type: none"> 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 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		<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 身体障害者手帳等の交付を受けている人（注4） 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	60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。)
	土木造園(土木)					
	建築					
	機械	無				
	電気					
	福祉					
	児童福祉					
	児童指導					
	児童心理					
経験者2級職(主任)	事務	有	60歳未満	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4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。)
	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)	児童福祉	無	60歳未満	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6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)	・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。)
	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。)における児童福祉司としての相談援助業務経験

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。)における児童心理司としての心理判定及び心理療法並びに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

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19日	3月19日	6月20日	6月20日	6月20日
第1次試験・選考 (筆記)	5月5日	5月5日	9月8日	9月1日	9月8日
第1次合格発表	6月28日	6月28日	10月18日	10月18日	10月9日
第2次試験・選考 (面接)	7月9日～22日	7月9日～22日	10月28～29日	10月27日・11月2～4日	10月30日～11月1日
最終合格発表	7月29日(技術系) 8月5日(技術系以外)	7月29日	11月15日	11月15日	11月15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

※経験者採用試験・選考…児童相談所等での経験を求める採用試験・選考を含む

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		
		元年度	30年度	比 較 増△減	元年度	30年度	比 較 増△減	元年度	30年度	比 較 増△減
I 類 【一般方式】	事 務	13,296	14,998	△ 1,702	11,501	12,718	△ 1,217	2,032	2,371	△ 339
	土 木 造 園 (土 木)	367	453	△ 86	309	383	△ 74	153	160	△ 7
	土 木 造 園 (造 園)	71	86	△ 15	60	68	△ 8	37	26	11
	建 築	173	207	△ 34	147	178	△ 31	95	104	△ 9
	機 械	89	125	△ 36	75	103	△ 28	48	53	△ 5
	電 気	158	173	△ 15	126	128	△ 2	64	67	△ 3
	福 祉	549	521	28	486	468	18	246	236	10
	心 理	273	290	△ 17	224	252	△ 28	73	78	△ 5
	衛 生 監 視 (衛 生)	166	213	△ 47	149	181	△ 32	76	86	△ 10
	衛 生 監 視 (化 学)	45	57	△ 12	33	42	△ 9	7	7	0
	保 健 師	402	427	△ 25	360	377	△ 17	159	199	△ 40
	小 計	15,589	17,550	△ 1,961	13,470	14,898	△ 1,428	2,990	3,387	△ 397
I 類 【土木・建築新方式】	土 木 造 園 (土 木)	143	236	△ 93	102	108	△ 6	33	39	△ 6
	建 築	60	136	△ 76	40	75	△ 35	28	39	△ 11
	小 計	203	372	△ 169	142	183	△ 41	61	78	△ 17
III 類	事 務	4,395	5,700	△ 1,305	3,663	4,729	△ 1,066	476	471	5
III類【障害者を対象とする採用選考】	事 務	282	220	62	222	179	43	100	65	35

経験者	1 級 職	事 務	2,037	1,004	1,033	1,601	791	810	173	219	△ 46
		土 木 造 園 (土 木)	43	14	29	29	12	17	16	4	12
		建 築	39	19	20	33	14	19	22	11	11
		機 械	32	-	32	24	-	24	12	-	12
		電 気	33	-	33	19	-	19	10	-	10
		福 祉	73	28	45	53	26	27	27	18	9
		児 童 福 祉	9	-	9	8	-	8	6	-	6
		児 童 指 導	17	-	17	15	-	15	9	-	9
		児 童 心 理	5	-	5	3	-	3	2	-	2
		小 計	2,288	1,065	1,223	1,785	843	942	277	252	25
	2 級 職 (主任)	事 務	1,146	1,286	△ 140	870	984	△ 114	61	68	△ 7
		土 木 造 園 (土 木)	53	23	30	41	19	22	10	11	△ 1
		建 築	43	37	6	34	26	8	6	11	△ 5
		福 祉	55	24	31	47	20	27	15	15	0
		児 童 福 祉	9	-	9	6	-	6	6	-	6
		児 童 指 導	19	-	19	18	-	18	11	-	11
		児 童 心 理	1	-	1	1	-	1	0	-	0
	小 計	1,326	1,370	△ 44	1,017	1,049	△ 32	109	105	4	
	3 級 長 職 (係長)	児 童 福 祉	4	-	4	3	-	3	3	-	3
		児 童 指 導	1	-	1	1	-	1	1	-	1
児 童 心 理		1	-	1	1	-	1	1	-	1	
小 計		6	0	6	5	0	5	5	0	5	
合 計			24,089	26,277	△ 2,188	20,304	21,881	△ 1,577	4,018	4,358	△ 340

(注)経験者2級職(主任)事務の前年度実績は、主任IとIIの合計数

(2) 採用選考等

令和元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 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）	2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

採用職層 ^{※2}	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^{※1}に基づく採用

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（令和元年度）

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

(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46歳以上56歳未満で、課長補佐の在職期間が2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）			
		元年度	30年度	増減	元年度	30年度	増減	元年度	30年度	増減	元年度	30年度	増減	
I 類	事務	367	358	9	197	212	△ 15	106	106	0	28.9	29.6	△ 0.7	
	技術	I	65	67	△ 2	23	24	△ 1	15	16	△ 1	23.1	23.9	△ 0.8
		II	36	38	△ 2	21	16	5	16	14	2	44.4	36.8	7.6
		III	41	45	△ 4	12	9	3	8	7	1	19.5	15.6	3.9
	小計	142	150	△ 8	56	49	7	39	37	2	27.5	24.7	2.8	
I 類計	509	508	1	253	261	△ 8	145	143	2	28.5	28.1	0.4		
II 類	事務	54	81	△ 27	43	63	△ 20	37	42	△ 5	68.5	51.9	16.6	
	技術	15	21	△ 6	9	12	△ 3	6	11	△ 5	40.0	52.4	△ 12.4	
	II 類計	69	102	△ 33	52	75	△ 23	43	53	△ 10	62.3	52.0	10.3	
合計		578	610	△ 32	305	336	△ 31	188	196	△ 8	32.5	32.1	0.4	

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）			
		元年度	30年度	増減	元年度	30年度	増減	元年度	30年度	増減	元年度	30年度	増減	
I 類 (全部)	事務	177	174	3	70	81	△ 11	41	48	△ 7	23.2	27.6	△ 4.4	
	技術	I	24	30	△ 6	4	7	△ 3	4	4	0	16.7	13.3	3.4
		II	21	15	6	12	4	8	10	2	8	47.6	13.3	34.3
		III	14	9	5	5	2	3	3	1	2	21.4	11.1	10.3
	小計	59	54	5	21	13	8	17	7	10	28.8	13.0	15.8	
合計		236	228	8	91	94	△ 3	58	55	3	24.6	24.1	0.5	

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）			
		元年度	30年度	増減	元年度	30年度	増減	元年度	30年度	増減	元年度	30年度	増減	
I 類 (免除)	事務	190	184	6	127	131	△ 4	65	58	7	34.2	31.5	2.7	
	技術	I	41	37	4	19	17	2	11	12	△ 1	26.8	32.4	△ 5.6
		II	15	23	△ 8	9	12	△ 3	6	12	△ 6	40.0	52.2	△ 12.2
		III	27	36	△ 9	7	7	0	5	6	△ 1	18.5	16.7	1.8
	小計	83	96	△ 13	35	36	△ 1	22	30	△ 8	26.5	31.3	△ 4.8	
合計		273	280	△ 7	162	167	△ 5	87	88	△ 1	31.9	31.4	0.5	

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
事務		478	128	111	239	133	23	25	85	27.8	18.0	22.5	35.6
技術	I	69	19	22	28	18	6	4	8	26.1	31.6	18.2	28.6
	II	50	11	16	23	15	2	5	8	30.0	18.2	31.3	34.8
	III	50	11	19	20	14	3	6	5	28.0	27.3	31.6	25.0
	小計	169	41	57	71	47	11	15	21	27.8	26.8	26.3	29.6
合計		647	169	168	310	180	34	40	106	27.8	20.1	23.8	34.2

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。令和元年は、10月21日に23区の各区議会及び区長に対し、一般職の特別区職員の給与等について報告及び勧告を行った。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（△2,235円、△0.58%）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0.15月引上げ（現行4.5月→4.65月）、勤勉手当に割振り |
| ◎ 職員の平均年間給与は、約2万2千円の増 | |

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31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
57,124人	29,640人	385,424円	39.4歳

2 民間給与実態調査の内容（平成31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1,148民間事業所を实地調査（調査完了837事業所）

3 公民比較の結果

○月例給

民間従業員	職員	差
383,189円	385,424円	△2,235円（△0.58%）

（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
4.65月分	4.50月	0.15月

4 令和元年の公民較差算出

平成30年4月に実施した行政系人事・給与制度の改正に伴う差額支給者（給料月額が各級の最高号給の金額を超えて差額を支給されている職員）は、平成31年4月においても2,221人に上る。その着実な解消は、一義的には任用面においてなされるべきであることから、令和元年の勧告に当たっては、特例的な措置として、差額支給者を公民比較から除外して算出した公民較差△2,235円を解消することが適当と判断した。差額支給者を除外しない場合の公民較差は△5,819円である。

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△0.6%）
- ・ 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職員の給料についても、その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0.15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31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、令和元年度中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
△1,863 円	0 円	△372 円	△2,235 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 6,430 千円	約 6,452 千円	約 22 千円

III 給与制度における課題

1 期末手当

- ・ 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

2 勤勉手当

- ・ 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

人事・給与制度、勤務環境の整備等に関する意見

1 人事・給与制度

(1) 行政系人事・給与制度改革の状況

（制度改革の結果及び検証）

○ 任用制度

- ・ 任命権者は、意欲のある若年層の主任職については係長職に留まらず、その先を見据えたキャリア

ア形成を意識させる中長期的な視点に立った任用管理を行い、管理職の拡充につなげていくことが必要

- ・ 任命権者は、豊富な行政経験を有する高齢層職員をはじめとして、意欲や能力のある職員を係長職へ任用し、人数を増やしていくことが重要
- ・ 任命権者は、新設された主査を活用していく場合には、職員の経験や専門性の活用及びライン係長の負担軽減という職の趣旨を踏まえることが重要

○ 給与制度

- ・ 制度改正後の職員構成は、係長職の割合が増加しているが、管理職の割合は増加しておらず、管理監督職の適正な確保は、依然として緊要な課題であることから、給与面においても、その解決に資するため、更なる検討が必要
- ・ 人事・給与制度の抜本的見直しの趣旨に則した運用がされているか検証し、国及び他団体との均衡を考慮するとともに、職務給原則の徹底に基づき、引き続き不断の見直しを実施

○ 今後の対応

- ・ 制度改正を受け、任命権者による一定の取組が進んだものの、管理監督職の更なる拡充に向けては、引き続き係長職の人数を増やしていくとともに、そこから管理職の担い手を確保していくことが必要
- ・ 任命権者は、適正な職員構成の実現に向け、中長期的な視点に立ち、整備された仕組みを十分に活用しながら、取組を進めていく必要

(2) 人材の確保

(採用環境の変化に対応できる人材確保策)

- ・ 特別区が求められる役割を果たすため、「自ら考え行動する人材」を安定的に確保できる採用制度に向けた検討、取組が必要
- ・ 将来の特別区における住民サービス提供や組織・職員構成のあり方、それに相応しい職員像や試験・選考方法を研究していくことも必要
- ・ 児童相談所等での経験を求める採用制度については、今年度の受験状況等の結果を検証し、受験資格の見直し等に向けた必要な対応を図る
- ・ 技術系職種については、現状を十分に把握し、採用試験等における専門性の担保も含め、土木・建築新方式の継続の是非をはじめとする今後の試験のあり方を検証

(採用PR等の戦略的な展開)

- ・ 各採用制度の受験者層に合わせた手法の検討が必要
- ・ 23区合同説明会の開催を前倒し、特別区の魅力を早期に伝える試みの実施等、受験を考えている者が、より採用後をイメージしやすい取組を推進

(3) 人材の育成

(人事評価制度の適切な運用)

- ・ 任命権者が制度の趣旨を踏まえ、評価制度をより公平性・納得性の高いものとするとともに、任用面及び給与面への更なる活用を通じて、人材育成や組織体制の強化へとつなげる取組とする必要
- ・ 任命権者においては、人事評価制度をより公平性・納得性の高いものとするために、研修をはじめとした評価者訓練の拡充、評価者手引の見直し等、評価者の評価能力や技術の向上を図る取組をより一層充実させる必要

(若年層職員の組織的かつ計画的な人材育成)

- ・ 任命権者における人材育成においては、上司との面談を通じて自身の強みや適性を自覚させる契機とするとともに、計画的な研修や幅広い業務経験を積ませるジョブローテーションにより、キャリア

アパスを意識させる取組を行うことが重要

(管理監督職を担う者の人材育成)

- ・ 任命権者は、管理監督職を担う人材を育成し、増やしていくために、中長期的な視点に立ち、計画的な取組をする必要
- ・ 新たな職の位置付けがされた主任職及び主査職の活用に加え、育児や介護等で昇任を断念していた職員への意欲喚起が必要

(4) 高齢層職員の能力及び経験の活用

- ・ 任命権者は、再任用職員の豊富な行政経験や専門性の有効活用に加え、その技術や知識が次代を担う職員に継承されていくよう、人事管理を進める必要
- ・ 引き続き国の定年の引上げ等に関する検討状況や他の地方公共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

(5) 会計年度任用職員等への対応

- ・ 令和2年4月の制度開始に向けて、各区の条例規則の改正に係る承認申請等に対応しており、任命権者においては必要な準備を遺漏なく進めることが肝要
- ・ 新制度開始後において、服務規律や任用要件の厳格化とともに期末手当の支給等に関する規定整備を図った法改正の趣旨に沿い、適正な制度の運用がなされるよう、実態把握に努める

(6) 保育教諭等への対応

- ・ 保育教諭等という新たな職のあり方を統一的に整理するための検討を加速させる必要

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

- ・ 育児のほかにも、介護や病気の治療等、様々な局面において働き続けることのできる環境を整備するためには、休暇等を取得しやすい環境をつくるだけでなく、働き方の選択肢を増やすことも重要

(2) 長時間労働の是正及び年次有給休暇等の取得促進

- ・ 一部の職員に業務が集中し、各区規則等において規定された超過勤務時間数の上限時間を超えることがないよう対策を講ずる必要
- ・ 管理職員及び教員も含めた全ての職員に対して、労働安全衛生法に定められた措置を確実に実施していくことが必要

(3) メンタルヘルス対策の推進

- ・ 管理監督者だけではなく、職員同士でも互いの変化に気付けるよう、日頃から職場内のコミュニケーションを活発にしておくことが大切
- ・ 各区において設置されている相談窓口について、早い段階で十分に活用できるよう、区のメンタルヘルス対策方針や相談窓口を定期的に周知するなどの対応も必要
- ・ 不調者が発生し長期化した場合は、周囲の負担も大きくなることから職場への支援も必要

(4) ハラスメント防止対策

- ・ 改正労働施策総合推進法の趣旨を踏まえ、管理監督職を中心にハラスメントが発生しにくい職場環境づくりに努める必要

3 区民からの信頼の確保

- ・ 業務が多様化、細分化、かつ複雑化し、その量が増大し続ける中、特別区の使命を果たすためには、業務プロセスの可視化、効率化、役割分担や責任の明確化を図り、職員一人ひとりが職務に全力を傾注し、職責を全うすることができるような職場環境を整備することが不可欠

- ・ 職場環境の整備に努め、管理監督者が適切に運用していくことで、不祥事を発生させない仕組みを構築することが必要
- ・ 日頃から、迅速かつ的確な情報開示を行うことや、危機管理体制の強化に努めることが肝要

3 勤務条件に関する措置の要求の状況

令和元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	元年度 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

令和元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	元年度 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2年度(2020)

登録印刷物番号

02-0038

令和2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>

再生紙を使用しています。