

# 杉並区職員白書

## 2007



平成19年12月

杉 並 区

## 職員白書2007の発行にあたって

現在、杉並区では、約4000名の職員が区民の暮らしと生活に関わる様々な分野で仕事をしています。しかし、その現状は職員も含めてあまり知られていないのが実情です。そこで、区では、職員の現状を区民の皆様だけでなく職員自身にも知ってもらうことを目的に、平成13年から職員白書を発行してきました。

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

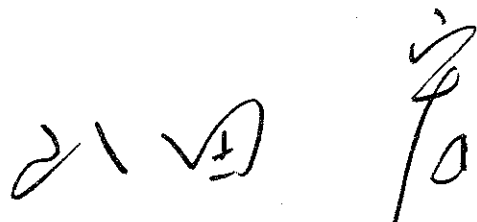
『職員白書』は、一昨年から、これまでの白書の内容に新たな項目を追加し、また、地方公務員法に規定する人事委員会からの業務の状況の報告をあわせて冊子形式にまとめることで、条例に基づく人事行政の運営等の状況の公表を行うものとして発行しています。

職員白書の発行も今回の『職員白書2007』で6回目となりましたが、今後も、皆様のご意見などをお寄せいただき、よりわかりやすい白書にしていきたいと思えます。

どうぞ皆様のご理解とご協力をこころよりお願い申し上げます。

平成19年12月

杉並区長



～ 目 次 ～

職員の勤務条件をめぐる最近の動き ..... 1

表とグラフで見る職員の現状

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

第2 採用、昇任、処分、退職

1 採用 ..... 12  
2 昇任 ..... 13  
3 処分 ..... 18  
4 退職 ..... 19

第3 勤務条件

1 勤務時間 ..... 21  
2 年次有給休暇 ..... 21  
3 特別休暇等 ..... 21  
4 育児休業 ..... 22

第4 職員の給与と人件費

1 区職員の給与決定のしくみ ..... 23  
2 区職員の給与 ..... 23  
3 職層別給与、職種別給与 ..... 24  
4 ラスパイレス指数 ..... 25  
5 人件費の抑制 ..... 26

第5 健康管理

1 所属別定期健康診断受診状況 ..... 27  
2 長期病気休暇取得者数、休職者数 ..... 28

3	職員健康相談室利用状況 .....	29
第6	職員の福祉・共済・公務災害補償制度	
1	厚生制度 .....	30
2	共済制度 .....	31
3	公務災害補償制度 .....	32
4	その他の厚生制度 .....	32
第7	能力開発（研修）と勤務評定	
1	能力開発（研修）のしくみ .....	34
2	研修受講回数及び受講者数 .....	35
3	研修の体系 .....	36
4	勤務評定 .....	37
	特別区人事委員会の業務状況の報告 .....	39

# 職員の勤務条件をめぐる最近の動き

## 1 人事制度の改善

### (1) 昇給制度の改善（18年度）

勤務実績をきめ細かく反映させるため、従来の号給を4分割にするとともに、普通昇給と特別昇給を統合し、勤務成績に応じた5段階の昇給区分とし、昇給時期についても18年度から4月1日に統一しました。また、最高号給を超えて昇給する枠外昇給も廃止しました。

### (2) 一般職の任期付職員制度の実施（18年度）

公務の能率的運営を確保するため、専門的な知識経験を有する者を、その知識経験が必要とされる業務期間に限って採用する任期付職員制度を実施し、18年4月には、管理職1名を採用しました。

### (3) 特殊勤務手当の一部廃止（18年度）

不規則勤務手当のうち、土・日・年末年始の勤務に係る手当の廃止を、18年4月から実施しました。

### (4) 子育て支援に係る休暇の充実（17年度）

妊娠初期休暇の母体保護休暇への変更、出産支援休暇の日数増など、職員の子育て支援に係る休暇を、17年11月から充実させました。

### (5) 行政系1級職と2級職の統合（18年度）

行政系職員の職務の級のうち、1級と2級について、職責の違いが明確でなく、区分する意義が薄れていることから、統合し1級職とし、18年4月から全体として1級から9級までの体系に改めました。

### (6) 技能系人事制度の改善（17年度）

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

### (7) 技能主任職昇任選考の実施（16年度）

技能系職場における職員の指導育成を行い、現場作業におけるリーダーとなる技能主任を配置するため、16年度から技能主任職昇任選考を実施し、17年4

月から技能系職場に技能主任を配置しています。業務系についても、17年7月から同様の取扱いとなりました。

(8) 職員の再任用の実施(16年度)

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

(9) 経験者採用試験の実施(16年度)

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

(10) 異職種交流の実施(15年度)

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

(11) 主査の昇任待機期間の短縮(15年度)

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

(12) 名誉昇給の改善(15年度)

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

(13) 一般職員人事異動基準の見直し(14年度)

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

(14) 複線型ローテーションの導入(14年度)

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

(15) 職位に応じた役割の明確化と名称の改善(14年度)

14年度から、総括係長のうち各課の庶務担当係長を課長代理に、課務担当主

査を担当係長に、名称等を改正し、役割の明確化を図りました。

#### (16) 降任制度の創設（13年度）

本人からの降任申出があった場合、降任等審査委員会の審査を経て、降任することが認められる降任制度を13年度に創設し、14年度の定期異動から実施しています。14年度以降、19年度の定期異動までに22名が降任しました。内訳は、課長級から係長級への降任が2名、係長級から主任主事への降任が20名となっています。

## 2 私のチャレンジプランの導入

部、課、係を単位として組織目標を設定し、目標の達成にむけて、職員一人ひとりが自分の仕事への取組みや職務遂行に必要な能力開発の目標について考え、チャレンジする「職員チャレンジ目標制度」を15年度に試行し、16年度から本格実施しています。平成19年度からは、組織目標との連携を更に増し、人材育成の視点を重視した「私のチャレンジプラン」として、新たな制度をスタートさせました。

## 3 職員の能力開発

第1次人材育成計画を受け、新しい時代の職員像を実現するために、これからの能力開発の基本的考えと方向、取り組むべき具体策を明示するため、能力開発アクションプラン行動計画を毎年度策定しています。

## 4 職員の健康管理・メンタルヘルス

### (1) 心の健康づくり計画

職員のこころの健康が保たれるよう、予防から発症・治癒後の職場復帰までを体系的に整理した「職員の心の健康づくり」を冊子にまとめました。これにより、職員の心のケアを実施します。

### (2) 各職場との連携

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

### (3) 健康管理講演会の実施

特定検診・保健指導に先がけ、メタボリックシンドロームに関する基礎知識と、予防のための運動についての講演会を実施しました。

## 5 その他

### (1) 庶務事務システムの構築

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

### (2) 職員の子育て支援行動計画の推進

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



## 表とグラフで見る職員の現状

# 第1章 職員

## 1 区職員の配置の現状

平成19年4月1日現在の職員数は、3,971人です。(特別職、臨時職員を除く。)  
 部別の配置状況は、保健福祉部が1,901人と最も多く、あとは教育委員会(学校も含む)、区民生活部、環境清掃部、都市整備部、政策経営部の順になっています

各部署配置職員一覧

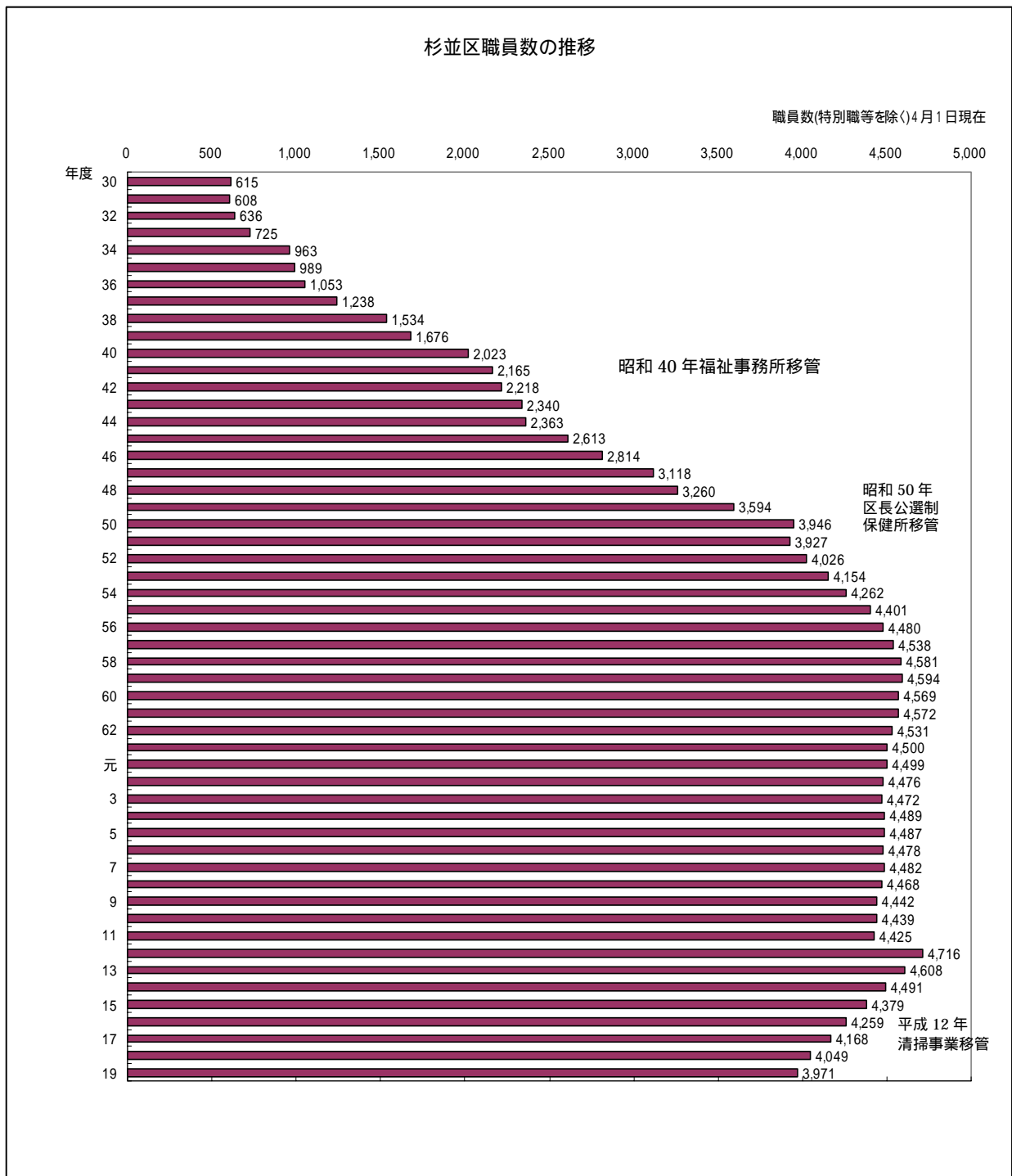
平成19年4月1日現在

部等	課等	職員数			部等	課等	職員数			部等	課等	職員数			
		男	女	計			男	女	計			男	女	計	
政策経営部	企画課	14	1	15	杉並保健所	地域保健課	7	7	14	教育委員会事務局	庶務課	23	11	34	
	財政課	9	1	10		健康推進課	4	11	15		教育人事企画課	5	3	8	
	情報システム課	33	4	37		生活衛生課	20	19	39		教育改革推進課	13	5	18	
	職員課	21	14	35		保健予防課	9	15	24		学務課	10	15	25	
	経理課	21	5	26		荻窪保健センター	3	20	23		社会教育スポーツ課(本庁)	8	11	19	
	営繕課	35	5	40		高井戸保健センター	2	17	19		社会教育センター	6	4	10	
	職員能力開発センター	3	4	7		高円寺保健センター	5	17	22		社会教育スポーツ課小計	14	15	29	
計	136	34	170	上井草保健センター	2	11	13	科学館	7		2	9			
区長室	総務課	19	6	25	和泉保健センター	3	9	12	郷土博物館		4	2	6		
	広報課	10	5	15	衛生試験所	5	9	14	済美教育センター		5	8	13		
	区政相談課	5	4	9	計	60	135	195	計		81	61	142		
計	34	15	49	都市整備部	都市計画課	23	3	26	図書館		中央図書館	24	12	36	
危機管理室	危機管理対策課	10	0		10	住宅課	12	4			16	地域図書館(8)	44	33	77
	防災課	13	2		15	まちづくり推進課	24	6			30	計	68	45	113
計	23	2	25		建築課	28	8	36		学校	小学校(44)	137	131	268	
区民生活部	管理課	10	7		17	土木管理課	50	10	60		中学校(23)	47	32	79	
	区民課(本庁)	37	58		95	建設課	17	2	19		幼稚園(6教頭舎)	1	29	30	
	区民係	47	55		102	交通対策課	20	4	24		養護学校(1)	3	3	6	
	区民課小計	84	113		197	みどり公園課(本庁)	23	6	29		健康学園(1)	10	9	19	
	地域課(本庁)	8	11		19	南公園緑地事務所	17	2	19		計	198	204	402	
	地域活動係	15	8		23	北公園緑地事務所	20	0	20		教育委員会	347	310	657	
	地域課小計	23	19		42	みどり公園課小計	60	8	68	公社等	人事・厚生事務組合	2	2	4	
	課税課	35	38		73	杉並土木事務所	34	2	36		清掃一組	23	5	28	
	納税課	22	19		41	計	268	47	315		後期高齢者医療広域連合	1	0	1	
	文化・交流課	10	6		16	環境清掃部	環境課	20	9		29	勤労者福祉協会	3	1	4
産業経済課	12	9	21	清掃管理課	15		9	24	障害者雇用支援事業団		1	2	3		
計	196	211	407	清掃事務所	136		2	138	社会福祉協議会		2	1	3		
保健福祉部	管理課	12	11	23	杉並中継所		12	0	12		スポーツ振興財団	7	2	9	
	国保年金課	48	62	110	清掃事務所小計		148	2	150	海外派遣	0	1	1		
	障害者施策課	15	16	31	方南支所		96	2	98	計	39	14	53		
	こども発達センター	6	28	34	杉並清掃事業所		37	0	37	特別職等	4	0	4		
	障害者施策課小計	21	44	65	方南支所小計		133	2	135	総職員数	1811	2164	3975		
	障害者生活支援課(本庁)	8	11	19	計		316	22	338						
	すぎのき生活園	18	30	48	会計管理室		10	9	19						
	こすもす生活園	10	9	19	区長部局計	1393	1831	3224							
	なのはな生活園	7	16	23	選挙管理委員会事務局	11	2	13							
	なでしこ生活園	4	5	9	監査委員事務局	6	2	8							
	障害者生活支援課小計	47	71	118	区議会事務局	11	5	16							
	高齢者施策課	14	11	25											
	ゆうゆう館(32)	0	8	8											
高齢者施策課小計	14	19	33												
介護予防課	8	36	44												
介護保険課	19	35	54												
子育て支援課	10	28	38												
保育課(本庁)	15	12	27												
保育園(41)	14	804	818												
保育課小計	29	816	845												
児童青少年課	20	11	31												
児童館(41)	59	165	224												
児童青少年課小計	79	176	255												
杉並福祉事務所	24	23	47												
高円寺事務所	22	22	44												
高井戸事務所	17	13	30												
杉並福祉事務所小計	63	58	121												
計	350	1356	1706												

## 2 職員数の推移

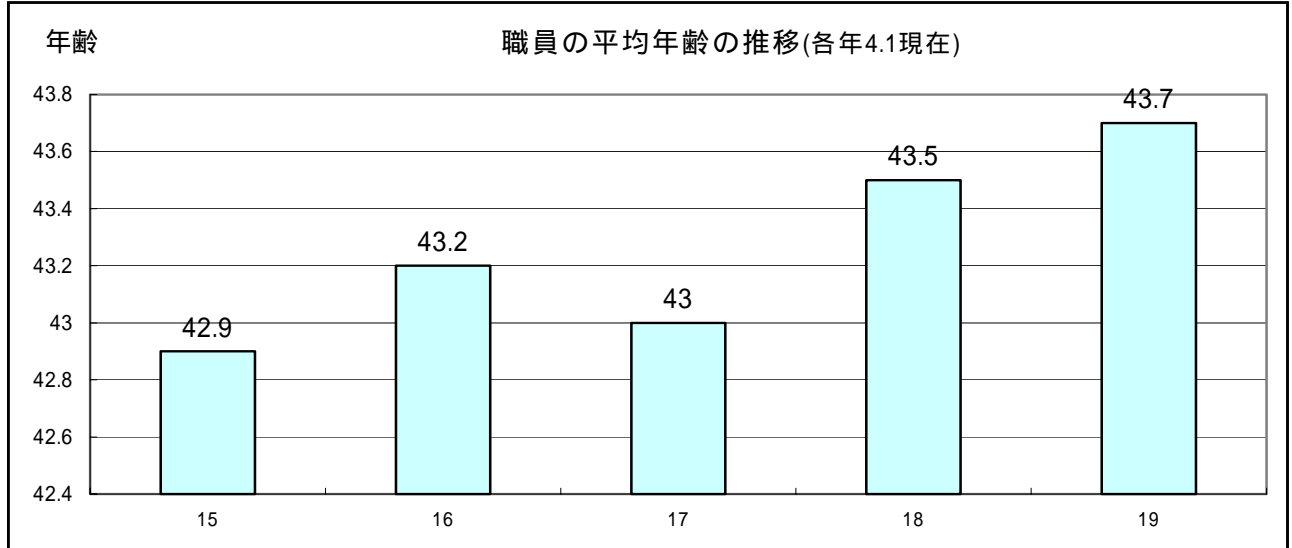
職員数は、昭和40年4月の福祉事務所等の都からの大幅な事務移管、部制の施行、昭和50年4月の都の配属職員制度廃止、保健所事務の移管等、人口増による行政需要の拡大により増加してきました。

昭和60年に行財政改革に取り組んで以降、職員数は昭和59年をピークに減少傾向にありますが、平成12年度は、清掃事業移管に伴い都の清掃職員347名が派遣されたため、291名の増となっています。「スマートすぎなみ計画」(10年間で1,000名の人員削減を目標)策定後、7年間で745名削減し、平成19年4月1日では3,971人になりました。



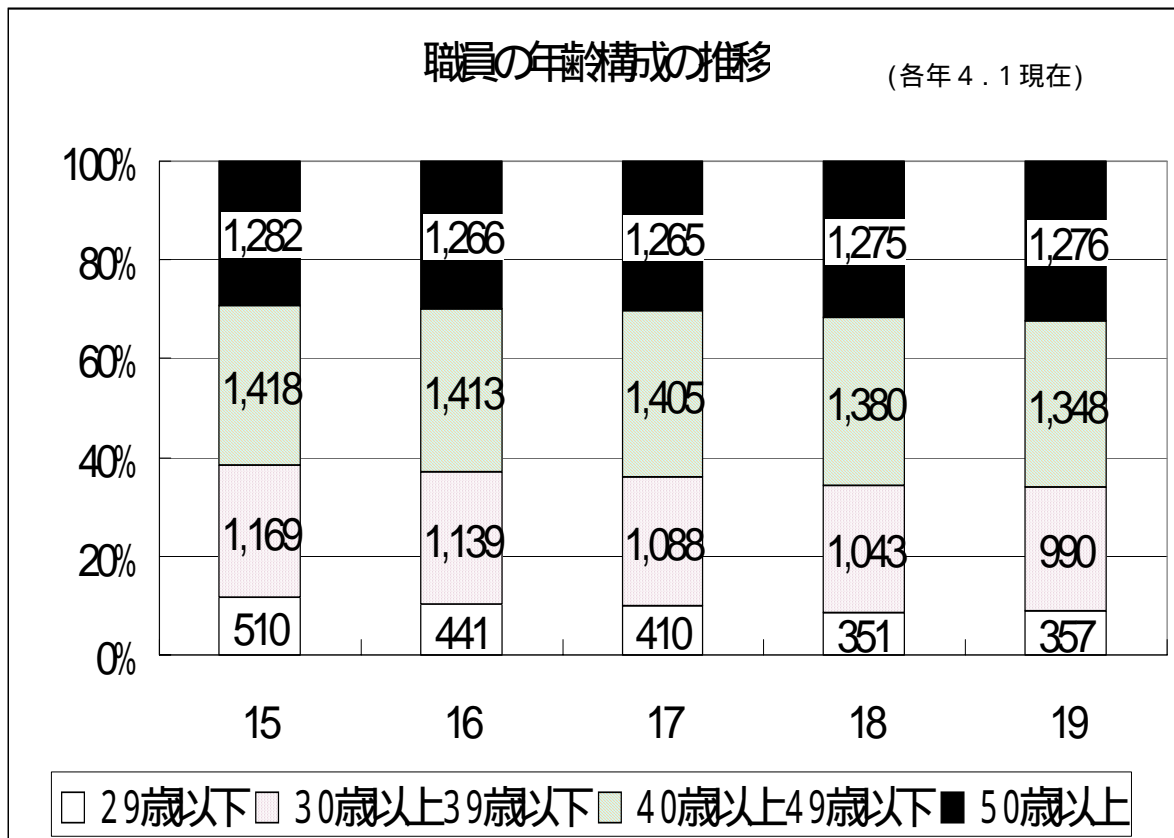
### 3 年齢別職員数

職員の平均年齢は年々高くなっており、この5年で0.8歳高くなっています。これは、行財政改革による新規採用の抑制、退職不補充などによるものです。



特別職等を除く。

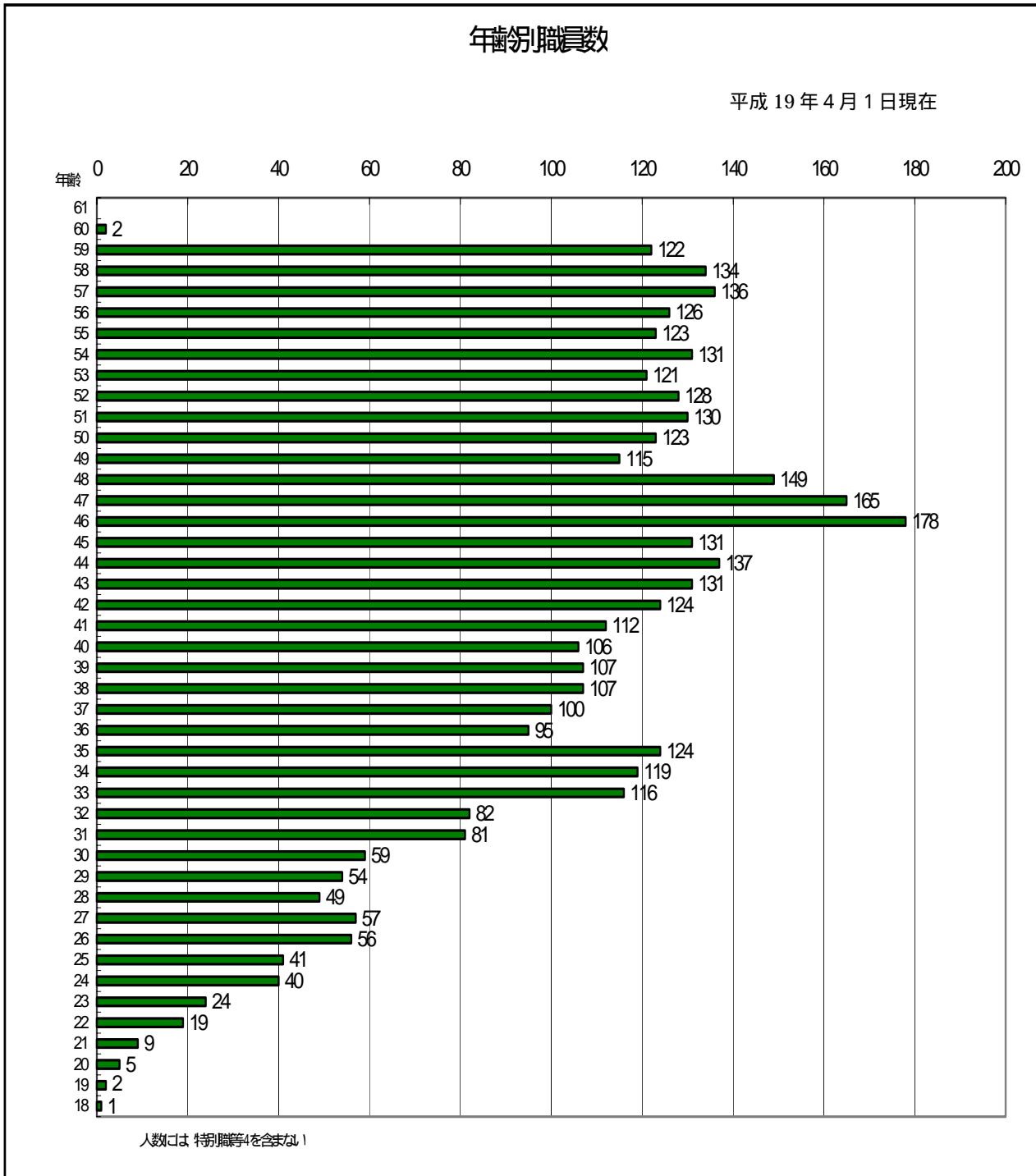
年齢構成も20代が減少、50代が増加してきています。



特別職等を除く。

年齢別に見ると42歳から58歳にかけて120名を超える大きな山があり、特に、いわゆる団塊の世代を含む57歳・58歳の層が130名を、中堅の46歳・47歳の層は、160名を超えています。

一方、10代の職員は3名、25歳以下の若手職員は141名(3.55%)となっています。

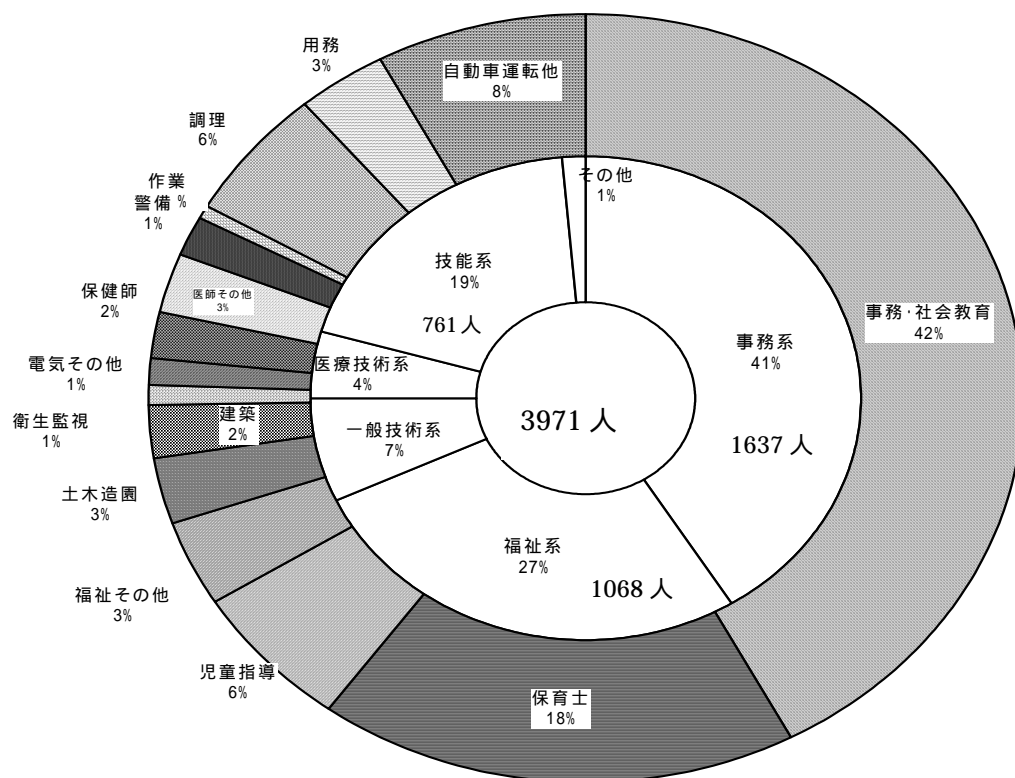


## 4 職種別職員数

区の職員を職種別で見ると、職員総数 3,971 人のうち、事務系が 1,637 人(41%)、福祉系が 1,068 人(27%)、技能系が 761 人(19%)、一般技術系が 277 人(7%)、医療技術系が 175 人(4%)となっています。

職種別職員数

19.4.1 現在



### 【ひとくちメモ - 職員の区内居住率はどのくらい】

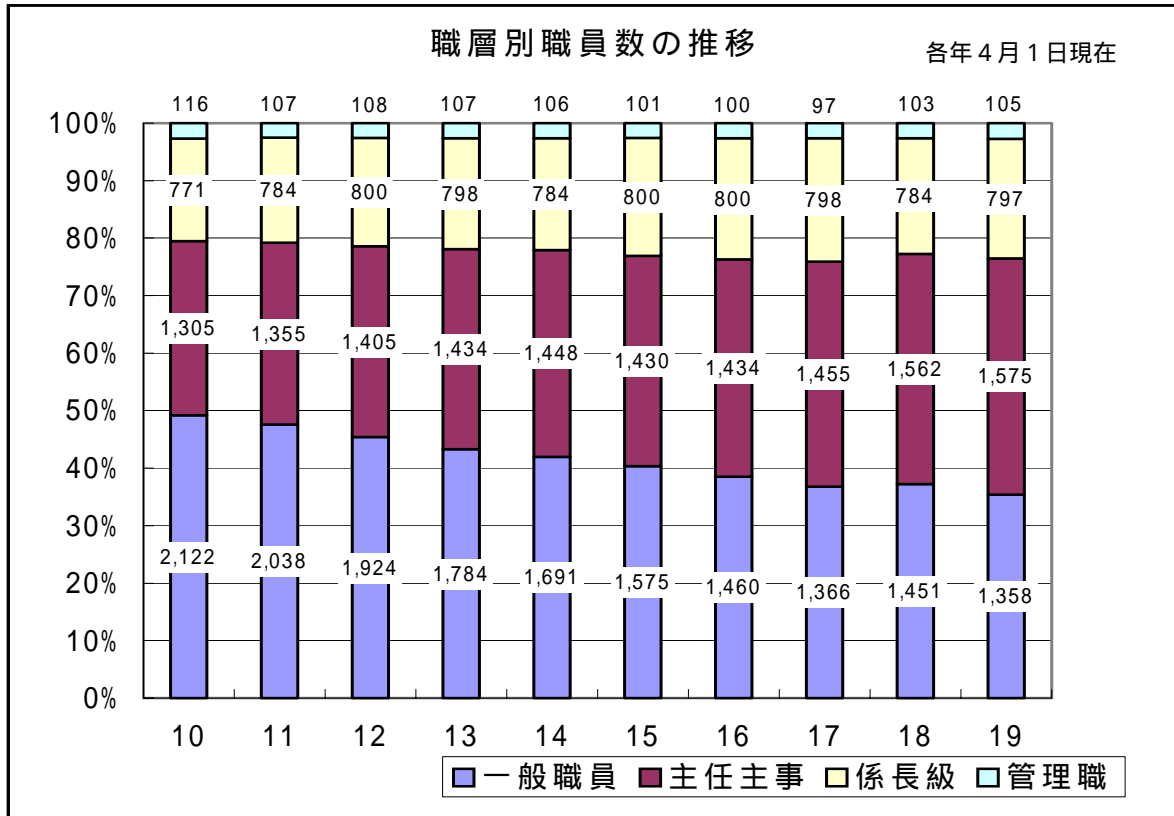
職員全体では、69%の職員が区外から通っています。

職種別に見ると、事務系で 71%、一般技術系で 76%の職員が区外に居住しています。逆に区内の居住率が高いのは、保育士で、39%が区内に居住しています。

## 5 職層別職員数の推移

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

平成19年4月1日での職層別の割合は、管理職105人(2.8%)、係長級797人(21.1%)、主任主事1,575人(41.6%)、一般職員1,358人(34.6%)となっています。



特別職、派遣職員、休職者等を除く。

### 【ひとくちメモ - 男女別では... - 】

平成19年4月1日現在で見ると、性別では、男性職員45.8%、女性職員54.2%となっています。

職種別で見ると、事務系では、男性職員が56.7%となり過半数を超えています。保育士を含んだ福祉系では女性職員が89.0%、医療技術系では88.0%と多くなっています。

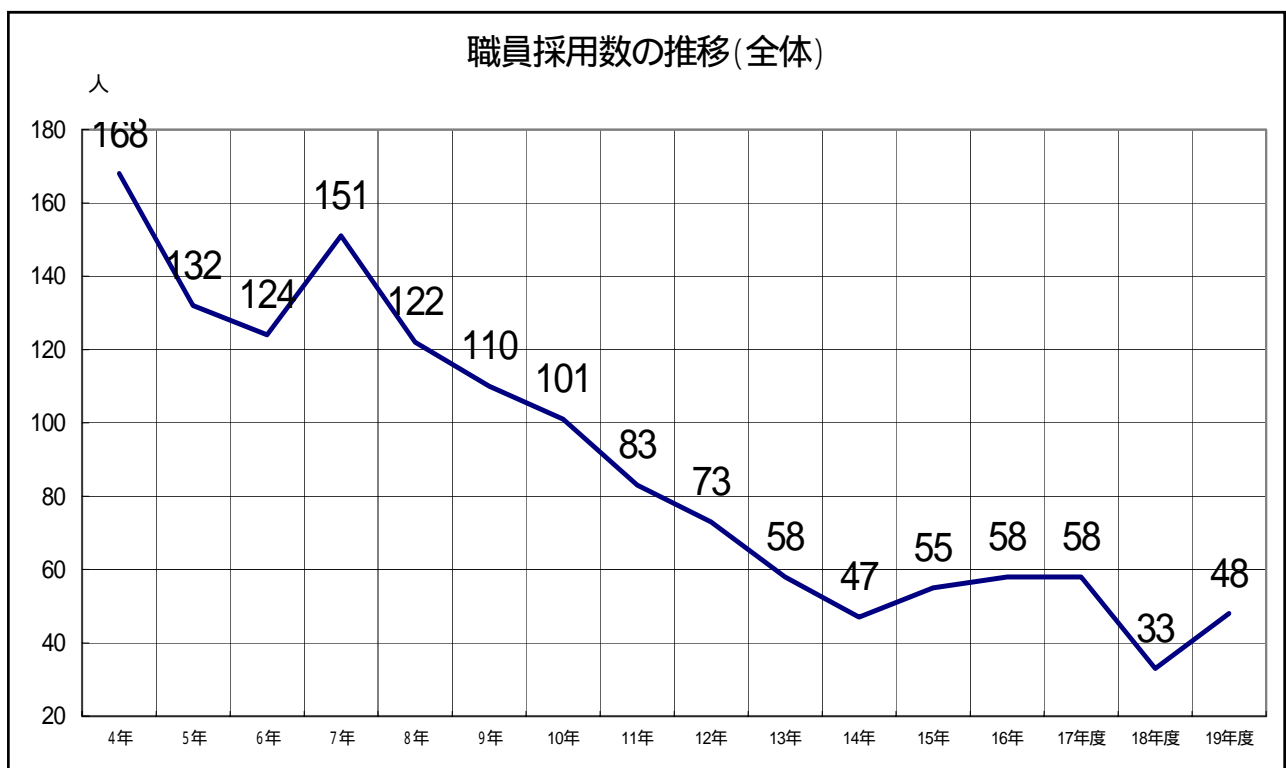
職層別で見ると、女性職員の割合は一般職員53.4%、主任主事68.3%、係長職33.8%、管理職11.4%となっています。

## 第2 採用、昇任、処分、退職

### 1 採用

厳しい社会経済情勢や行政改革に伴う定数削減を反映し、職員の採用数は、平成19年度は、平成4年度の3分の1以下となっています。

事務系の採用者は、平成6年度の41名に対し、平成19年度は20名に減少しています。



### 新規採用職員の内訳

平成19年4月1日現在

	6年	7年	8年	9年	10年	11年	12年	13年	14年	15年	16年	17年	18年	19年
事務系	41	47	38	23	18	28	15	1	11	17	24	21	20	20
福祉系	44	45	32	38	35	26	31	34	30	28	15	22	4	16
一般技術系	3	9	3	6	5	4	6	2	2	6	15	9	1	7
医療技術系	9	10	11	16	9	6	6	9	3	4	4	6	8	5
技能・業務系	27	40	38	27	34	19	15	12	1	0	0	0	0	0
合計	124	151	122	110	101	83	73	58	47	55	58	58	33	48

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

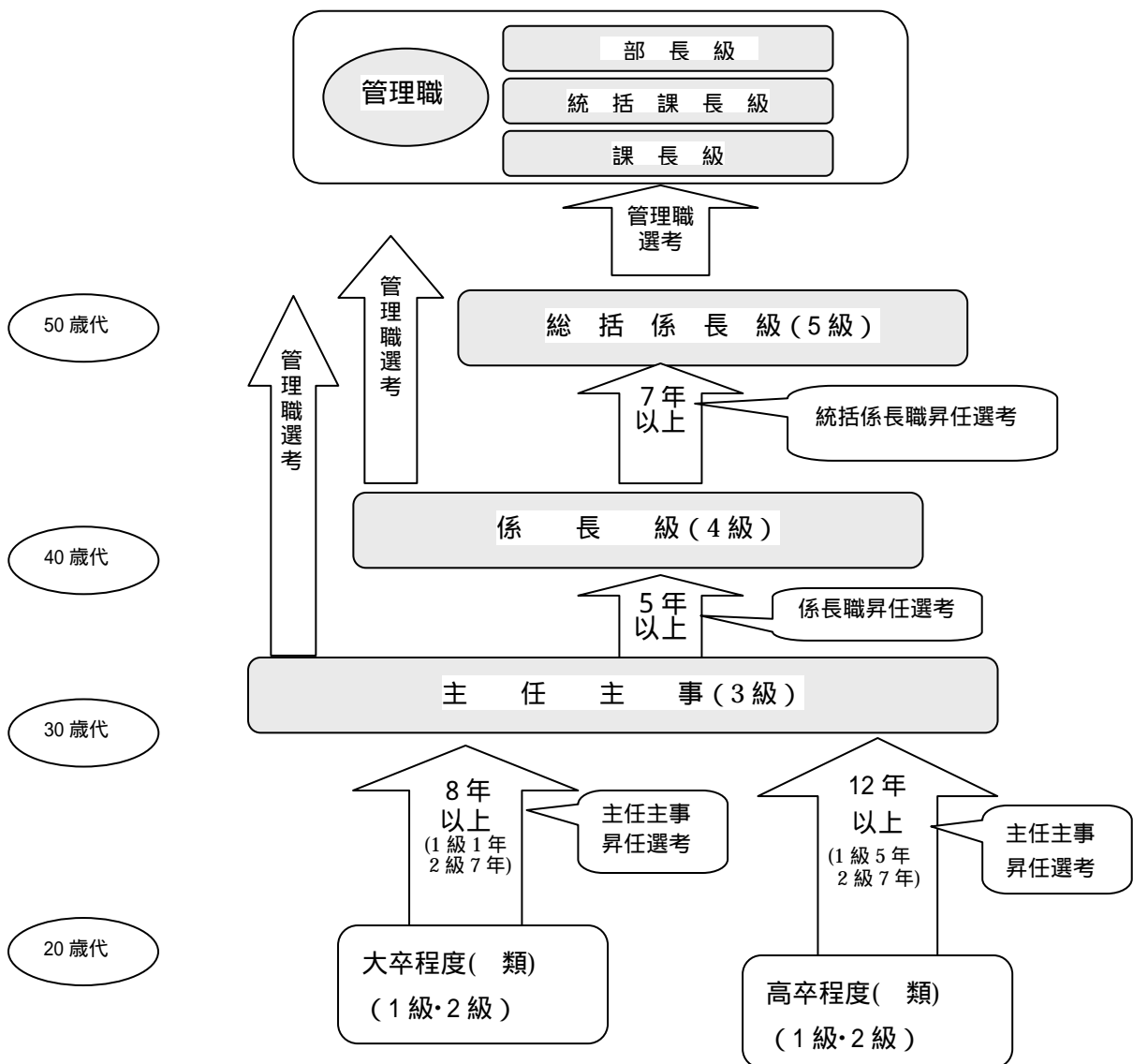


## 2 昇任

一般行政職の職員は、職務の内容に応じ1級職から9級職までに区分された職に任用されています。上位の職に任用されることを昇任といいます。

特に主任主事、係長職、管理職の選考には、筆記試験等の選考があります。

### 採用から昇任の流れ



( 1 ) 主任主事昇任

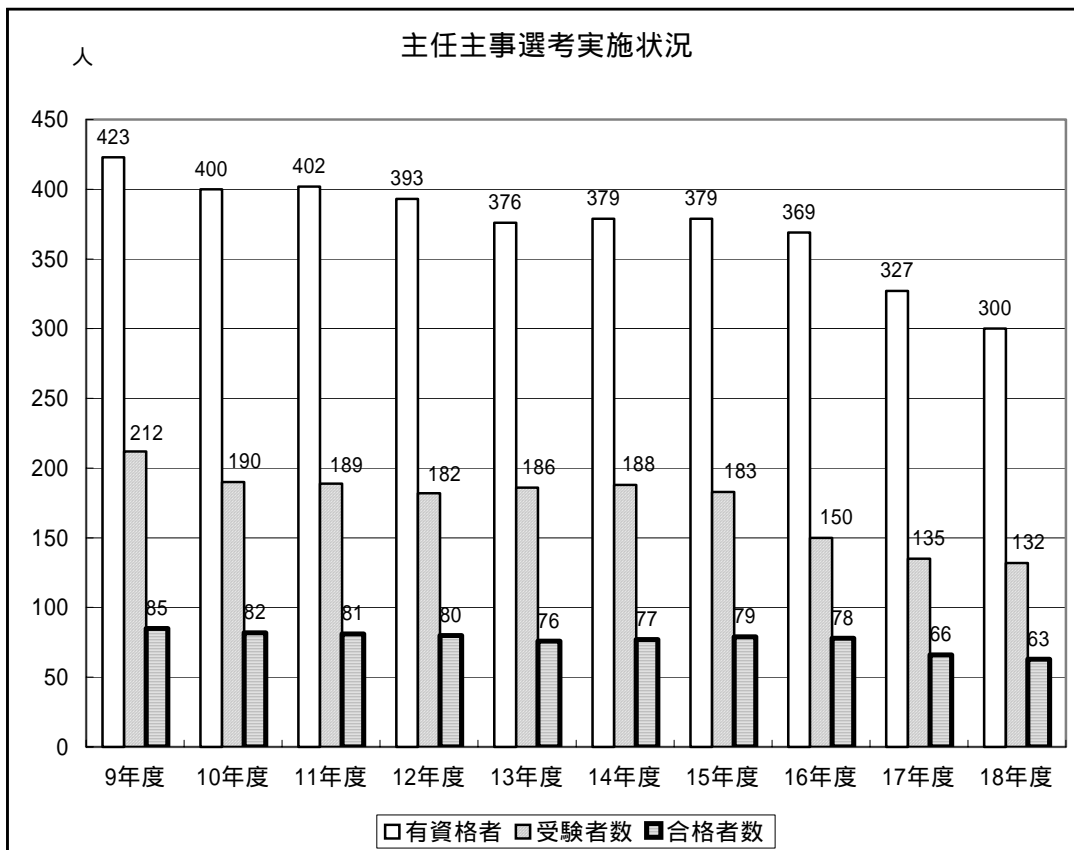
選考対象者 ( 有資格者 )

[短期] 2 級職 7 年以上 5 0 歳未満

[長期 A] 2 級職 1 2 年以上 4 0 歳以上 5 6 歳未満

[長期 B] 2 級職 5 年以上 5 5 歳以上

主任主事選考 ( 短期 ) の実施状況を見ると、有資格者、受験者、合格者数は、減少傾向にあります。



平成 19 年度の主任主事選考 ( 短期 ) 合格者の平均年齢は、33.6 歳です。

年度	9年度	10年度	11年度	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度
平均年齢	33.6	35.1	34.7	33.4	33.4	33.1	32.8	32.7	33.7	33.2

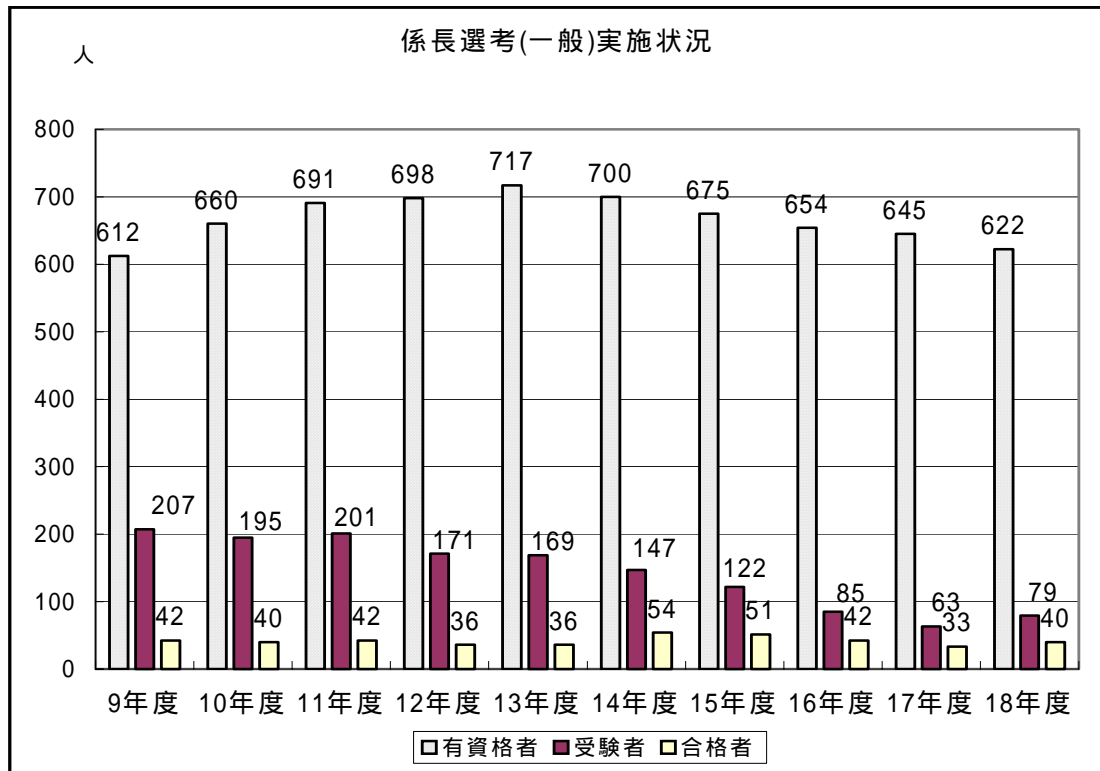
(2) 係長職昇任

選考対象者（有資格者）

[一般] 主任主事5年以上 50歳未満

[長期] 3級職15年以上うち主任主事7年以上 50歳以上58歳未満

係長職昇任選考(一般)の実施状況を見ると、有資格者、受験者数共に減少傾向にあります。



係長職昇任選考(一般)の合格者の平均年齢は、上昇傾向にあります。  
平成19年度の平均年齢は42.9歳となっています。

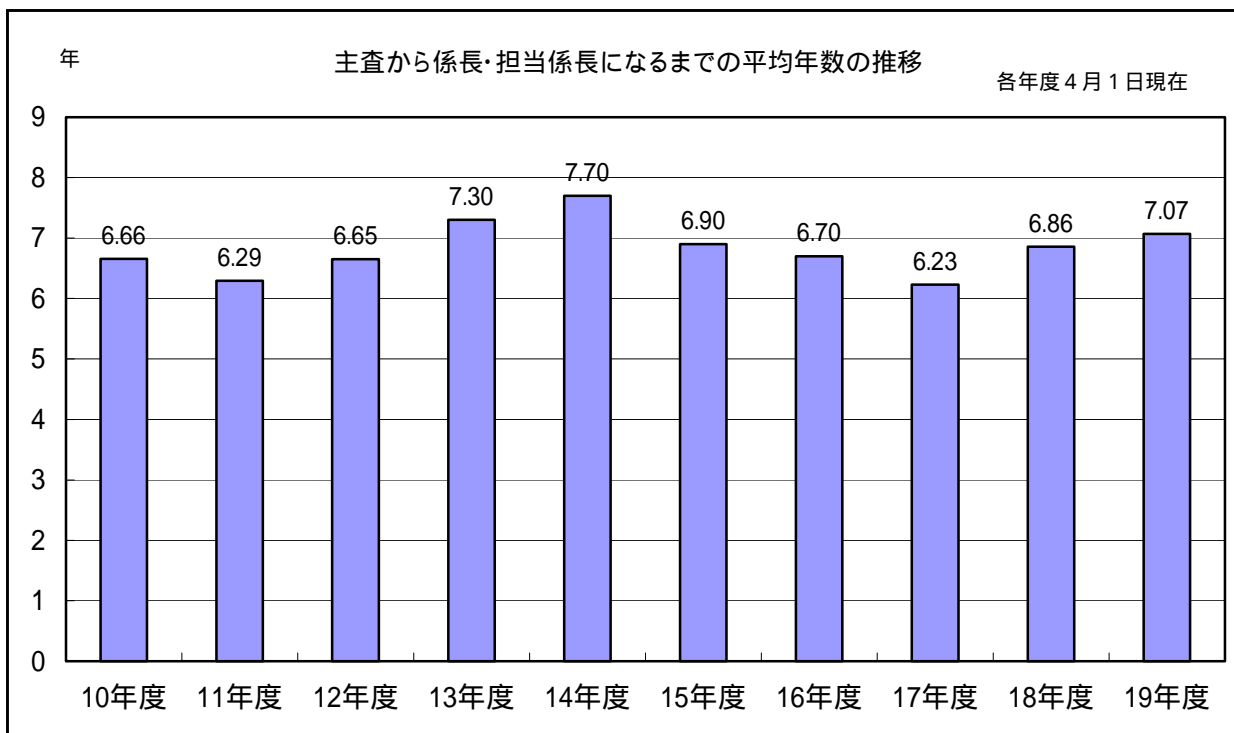
係長職昇任選考(一般)合格者の平均年齢

	9年度	10年度	11年度	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度
平均年齢	39.1	40.0	40.8	40.5	40.3	41.0	41.2	40.5	40.9	42.1

(3) 主査から係長・担当係長への任用と総括係長職昇任

係長職及び総括係長職のポストと在職者数の関係で、主査が係長・担当係長になるまでの平均年数は年々長期化し、平成9年度に4.96年だったものが、平成14年度には平均7.7年にまでなっています。また、昇任時の平均年齢も平成10年度の45.7歳から、平成12年度には、48.5歳と2.8歳も上昇しています。このことは、若手係長として行政の最前線で力を発揮する時期が遅くなり、係長職昇任選考合格者のモラルを下げる原因にもなっています。意欲や能力の高い主査を早期に昇任させることができるよう、平成15年度から段階的に昇任待機期間の短縮を図っていますが、ここ数年は再度長期化する傾向にあります。

総括係長職昇任者の平均年齢は、ほぼ横ばいの状態となっています。



	10年度	11年度	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度
係長・担当係長任用平均年齢	45.7	47.0	48.5	47.8	48.2	47.9	47.9	45.0	46.8	47.5

総括係長職昇任者数と昇任平均年齢

	10年度	11年度	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度
総括係長昇任者数	17	16	17	20	22	26	26	24	27	27
平均年齢	50.2	50.3	51.1	48.2	50.6	50.7	51.3	51.3	49.1	49.2

( 4 ) 管理職選考

管理職選考は、特別区人事委員会の23区統一選考で実施しています。

選考対象者

[ 類 ] 主任主事 6年以上 55歳未満

[ 類 ] 総括係長 1年以上 47歳以上 56歳未満

近年、 類合格者は管理職任用まで2年間の任用待機をしています。

杉並区は、女性合格者が他区と比べても少ないのが実情です。

女性管理職の割合		
23区全体の女性管理職の割合	12.3%	<平成18年4月1日現在> (1894人中233人)
杉並区	10.0%	<平成18年4月1日現在> (100人中10人)

杉並区の管理職選考合格者

	類	類	計	女性合格者
平成9年	7 (事務6、技術 1)	1 (事務1)	8	0
平成10年	8 (事務8)	1 (事務1)	9	2
平成11年	4 (事務4)	2 (事務2)	6	1
平成12年	6 (事務5、技術 1)	1 (事務1)	7	1
平成13年	3 (事務3)	0	3	0
平成14年	4 (事務2、技術 1、 技術 1)	2 (事務1) (技術1)	6	0
平成15年	3 (事務3)	1 (技術1)	4	1
平成16年	3 (事務3)	1 (事務1)	4	1
平成17年	4 (事務3、技術 1)	3 (事務3)	7	0
平成18年	4 (事務3、技術 1)	2 (事務2)	6	1

### 3 処 分

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

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

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

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

#### 懲 戒 処 分 の 概 要

処分の内容	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度
戒告			1名（公務中の交通事故）	5名（公務中の交通事故1名、投票用紙の誤交付2名、個人情報の紛失2名）		
減給		1名（公務中の交通事故）			1名（通勤途上の交通事故）	
停職1か月未満	1名（慶弔休暇の不正取得）	1名（無届欠勤等）	1名（私事欠勤）	1名（職務専念義務違反）		1名（私事欠勤）
停職1か月以上3か月未満	1名（無許可の兼業）	1名（通勤手当の不正取得）	2名（無許可の兼業2名）	1名（私事欠勤）	1名（私事欠勤）	1名（私事欠勤）
停職3か月以上	1名（団体運営経費の不正流用及び無許可の兼業）					
計	3名	3名	4名	7名	2名	2名

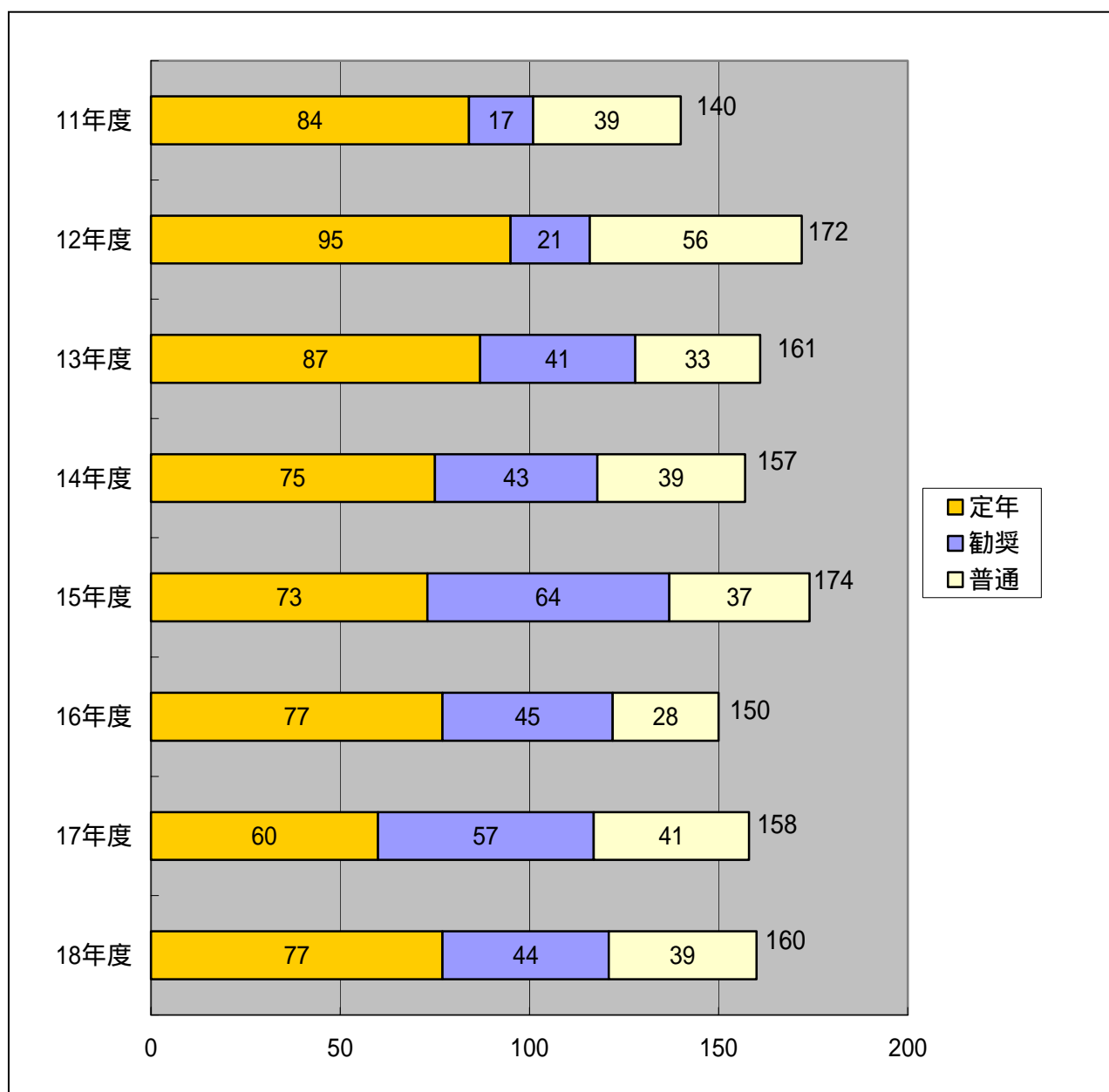
「職員の懲戒処分等の公表基準」制定以降、平成17年度末までに懲戒処分を受けた人数

## 4 退職

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

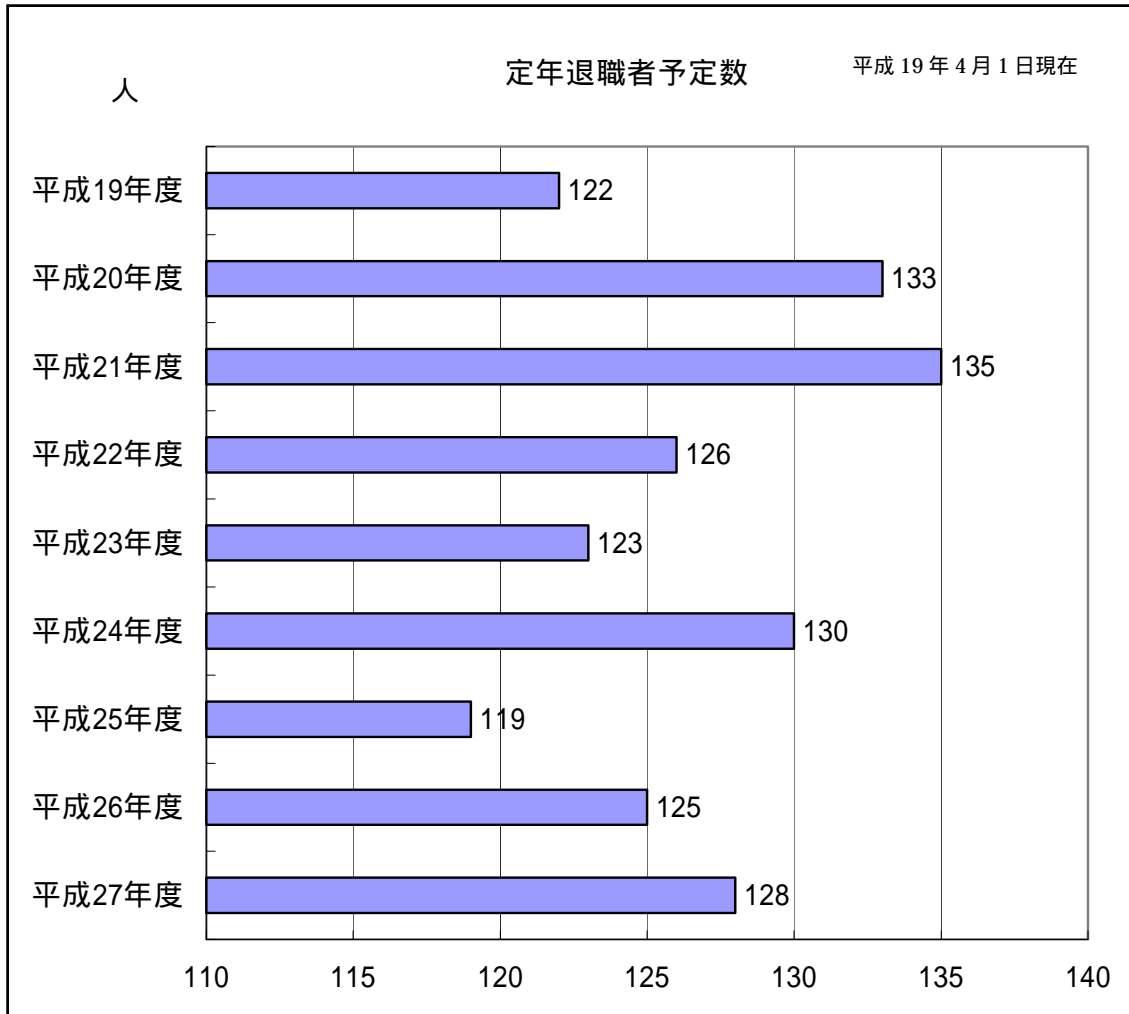
今後、10年間の定年退職者の見込みは、約1,200人になります。これに普通・勸奨退職者（見込み）を加えると約1,500人の退職が見込まれます。

過去8年間の退職者数



普通退職には死亡退職を含む

## 今後の定年退職者数の見込み



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

平成17年度の定年退職者は60名、退職手当支給総額は15億1,079万円でした。一人あたりの退職手当平均支給額は、約2,518万円となります。

これを平成19年度で見込むと30億7,196万円になり、平成17年度の約2倍となります。こうした退職手当支給のピークが平成19年度から数年間続きます。



### 第3 勤務条件

#### 1 勤務時間

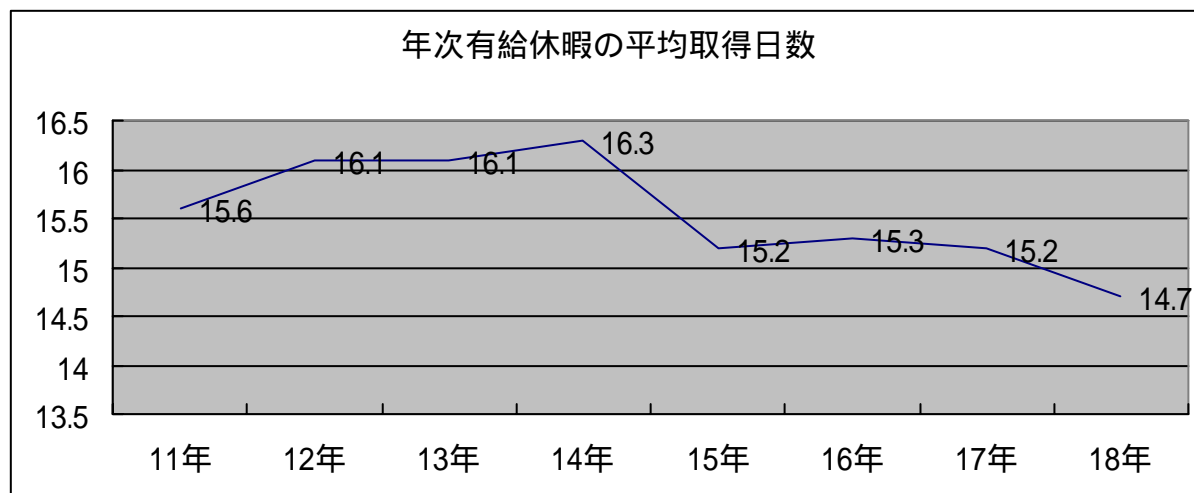
職員の勤務時間は、杉並区職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例に基づいて、1週間に40時間（1日8時間）と定められています。（職務の内容によっては、割り振りが異なる場合があります。）

#### 2 年次有給休暇

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

##### 年次有給休暇の取得状況

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



#### 3 特別休暇等

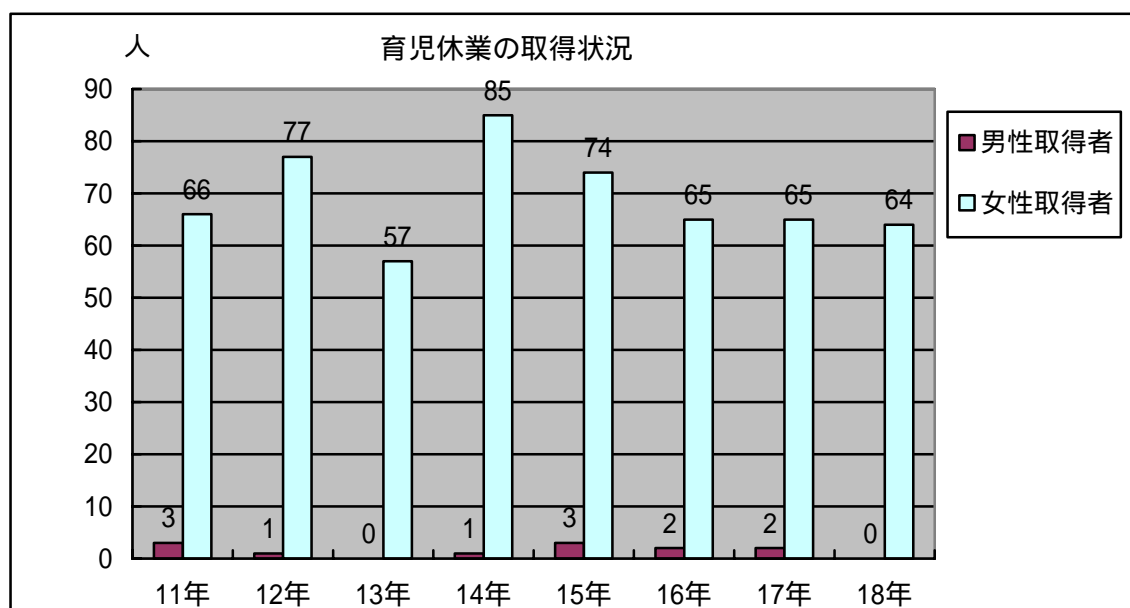
職員には、選挙権行使や、結婚、出産その他の特別の事由によって、勤務しないことが相当である場合、その理由に相応した休暇があり、これを特別休暇と呼んでいます。また疾病、負傷の療養や、家族介護のために、病気休暇、介護休暇という制度もあります。

## 4 育児休業

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

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

近年は、男性職員も取得しており、男性が育児に参加する社会状況を反映した傾向が伺えますが、まだまだ男性が取得しやすい環境とは言い難い状況です。



## 第4 職員の給与と人件費

### 1 区職員の給与決定のしくみ

区の一般職員の給与は、23区が共同で設置した特別区人事委員会が、毎年、民間従業員の給与の実態などを調査し、区職員と民間従業員との給与の較差を明らかにしたうえで、その較差をなくし民間給与の実態と合うように給与の是正を勧告します。

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

平成18年度は、公民較差是正のため給料月額等を0.41%引下げるとともに、配偶者及び配偶者のない第一子の扶養手当を1,000円引下げる旨の勧告をもとに、給与条例の改定が行われました。(公民較差 1,788円(0.41%))

### 2 区職員の給与(平成18年度一般会計決算、退職手当を除く)

職員一人あたり人件費

(単位:千円)

	人数	給料	職員手当等		退職手当を 除く職員手当	給与費	退職手当を 除く給与費	共済費	人件費	退職手当を 除く人件費
		(A)	(B)	うち退職手当(C)	(B)-(C)	(A)+(B)=(D)	(D)-(C)	(E)	(D)+(E)=(F)	(F)-(C)
一般職員 人件費	3,848	16,354,553	14,989,929	3,184,599	11,805,330	31,344,482	28,159,883	4,817,438	36,161,920	32,977,321
1人あたり		4,250	3,896	826	3,068	8,146	7,318	1,252	9,398	8,570

再任用職員除く

一般職員1人あたりの  
職員給与費

一般的にいう  
一般職員1人あたりの  
人件費

上記の表で見ると、区職員の平均給与は年額約732万円です。  
ただし、人件費ということで見ると、これに共済費、退職手当が加わります。  
共済費を含めて計算すると1人あたりの人件費は約857万円、また退職手当も含めると1人あたり約940万円となります。

### 3 職層別給与、職種別給与

区職員の給与の実際はどのようになっているのでしょうか。  
平成 18 年度の実績をもとに職層別、職種別の平均給与の実際を紹介します。

#### (1) 職層別平均給与額（平成 18 年度実績）

職層別にみると一般主事が約 500 万円、主任主事が約 750 万円、係長級が約 880 万円、管理職が約 1,170 万円、技能業務系主事が約 700 万円となっています。

平成 18 年度職層別年間平均給与額 (単位：円)

	職層名	職員数	給料	地域手当	扶養手当	期末勤勉	その他手当	合計
管理職	部長級	32	6,316,500	986,857	161,888	3,666,788	1,985,503	13,117,536
	統括課長級	19	5,836,421	875,344	143,432	3,157,807	1,485,594	11,498,598
	課長級	52	5,454,349	821,174	172,088	2,935,167	1,551,870	10,934,648
	小計	103	5,792,681	882,641	163,633	3,203,536	1,674,365	11,716,856
係長級	総括係長	195	5,361,958	670,416	112,209	2,474,781	739,428	9,358,792
	係長	295	5,046,890	631,484	108,993	2,254,256	821,094	8,862,717
	係内主査	292	4,731,187	592,296	105,494	2,089,538	743,537	8,262,052
	小計	782	5,007,622	626,566	108,489	2,247,749	771,833	8,762,259
	主任主事	1,469	4,427,929	550,189	64,726	1,944,850	473,595	7,461,289
一般主事	2級職	635	3,114,756	385,389	32,922	1,314,263	391,993	5,239,323
	1級職	102	2,243,244	275,389	4,439	885,016	326,409	3,734,497
	小計	737	2,994,103	370,160	28,979	1,254,838	382,914	5,030,994
	技能・業務系主事	796	4,047,358	510,228	118,901	1,749,937	535,919	6,962,343
	合計	3,887	4,230,917	532,046	80,468	1,868,397	560,971	7,272,799

職員数は 12 か月の平均職員数。(幼稚園教諭は含まず)

#### (2) 職種別年間平均給与額、人件費（平成 18 年度実績）

職種別の年間平均給与額と人件費は下記のとおりです。

平成 18 年度職種別平均給与額と平均人件費 (単位：円)

職種	職員数	平均給与額	共済費	平均人件費
事務系	1,618	7,613,679	1,284,681	8,898,360
福祉系	1,044	6,830,051	1,193,885	8,023,936
一般技術系	261	7,859,838	1,327,248	9,187,086
医療技術系	168	7,235,604	1,223,156	8,458,760
技能・業務系	796	6,962,343	1,189,258	8,151,601
合計	3,887	7,270,010	1,240,952	8,510,962

職員数は 12 か月の平均職員数。(幼稚園教諭は含まず)

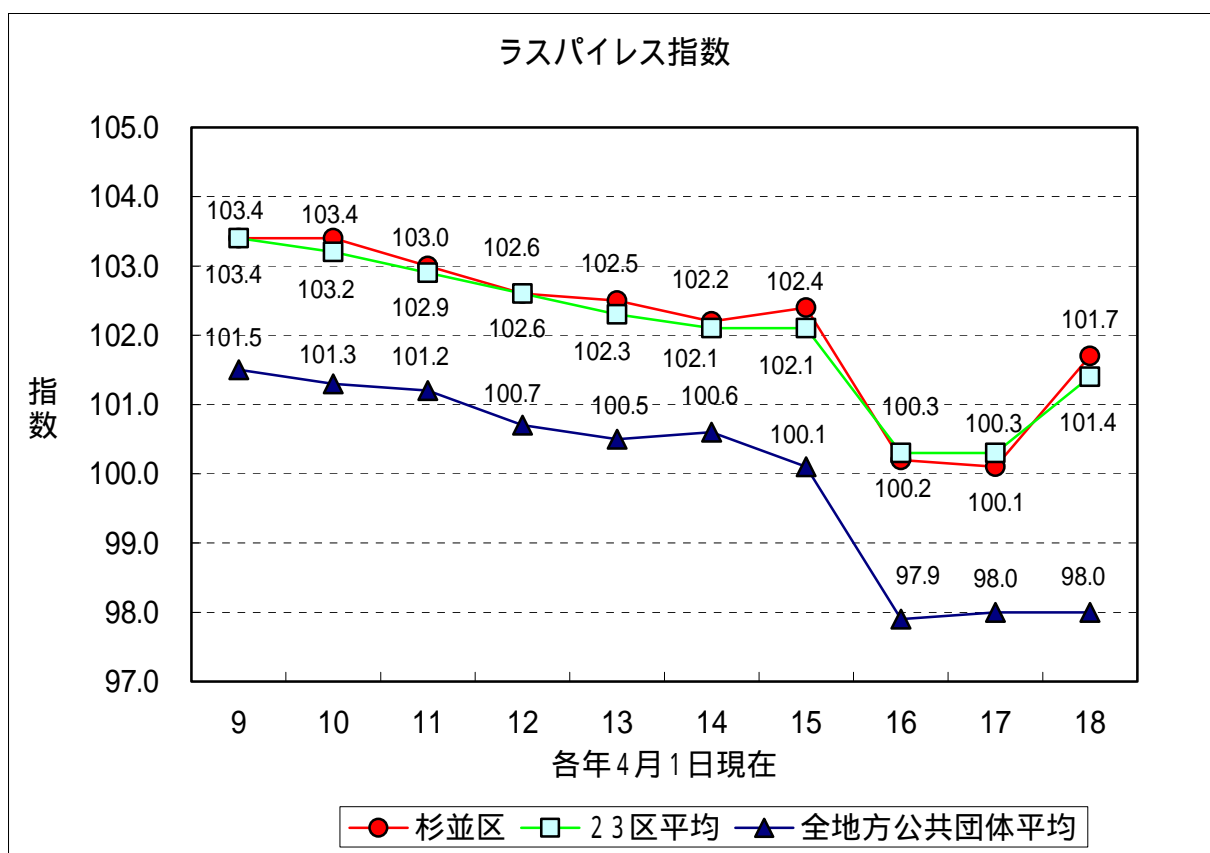
#### 4 ラスパイレス指数

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

平成18年度の区職員のラスパイレス指数は、23区平均より若干高めとなりました。

また、地域手当補正後ラスパイレス指数は、100.8でした。

地域手当補正後ラスパイレス指数とは、地域手当を加味して比較した指数です。



	9.4.1	10.4.1	11.4.1	12.4.1	13.4.1	14.4.1	15.4.1	16.4.1	17.4.1	18.4.1
杉並区	103.4	103.4	103.0	102.6	102.5	102.2	102.4	100.2	100.1	101.7
23区平均	103.4	103.2	102.9	102.6	102.3	102.1	102.1	100.3	100.3	101.4
全地方公共団体平均	101.5	101.3	101.2	100.7	100.5	100.6	100.1	97.9	98.0	98.0

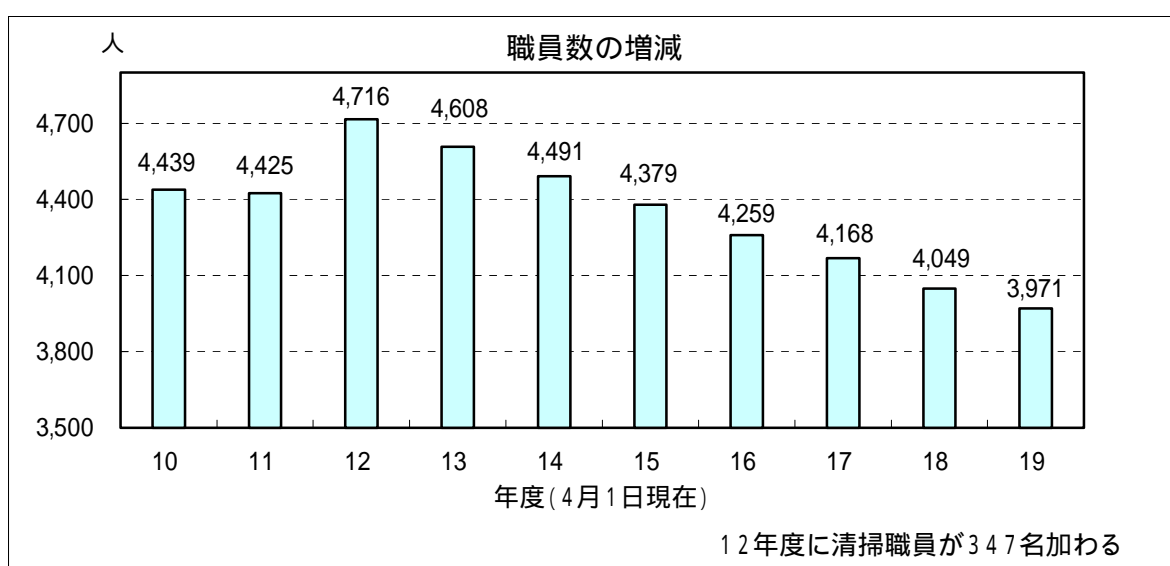
## 5 人件費の抑制

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

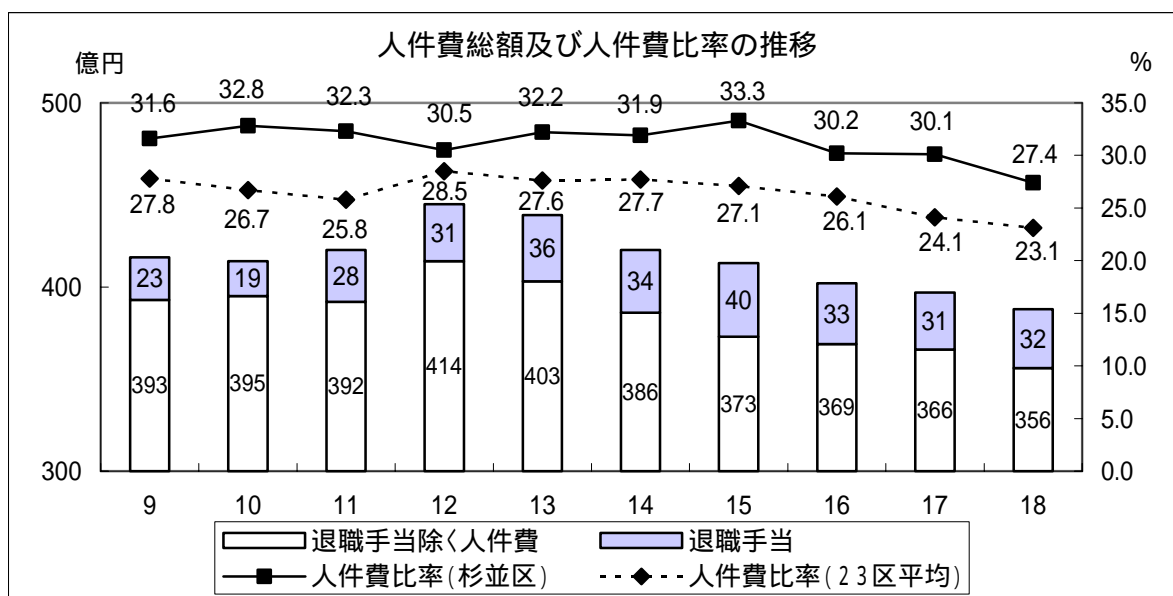
職員定数の削減などにより職員数が減っても、退職手当の増加により人件費が伸びる結果になることもあります。また、人件費総額が減っても区全体の歳出総額が減ると、人件費比率が上昇することもあります。

人件費抑制のため、より一層の内部努力を行うことが求められています。

### 10年間の職員数の推移



### 人件費総額及び人件費比率の推移



普通会計決算による。

## 第5 健康管理

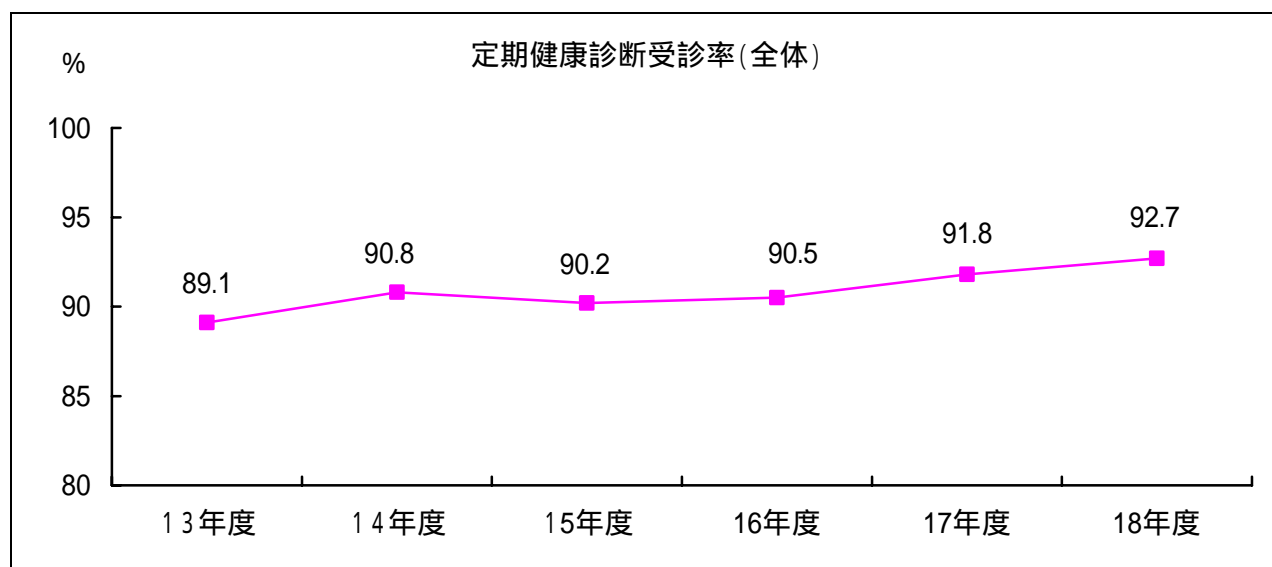
### 1 所属別定期健康診断受診状況

区職員の定期健康診断の過去6年間の実績を示したものです。  
近年の健康志向に伴い受診率は向上し、高水準で定着しています。

所属別定期健康診断受診率について(6年間)

平成19年3月31日現在

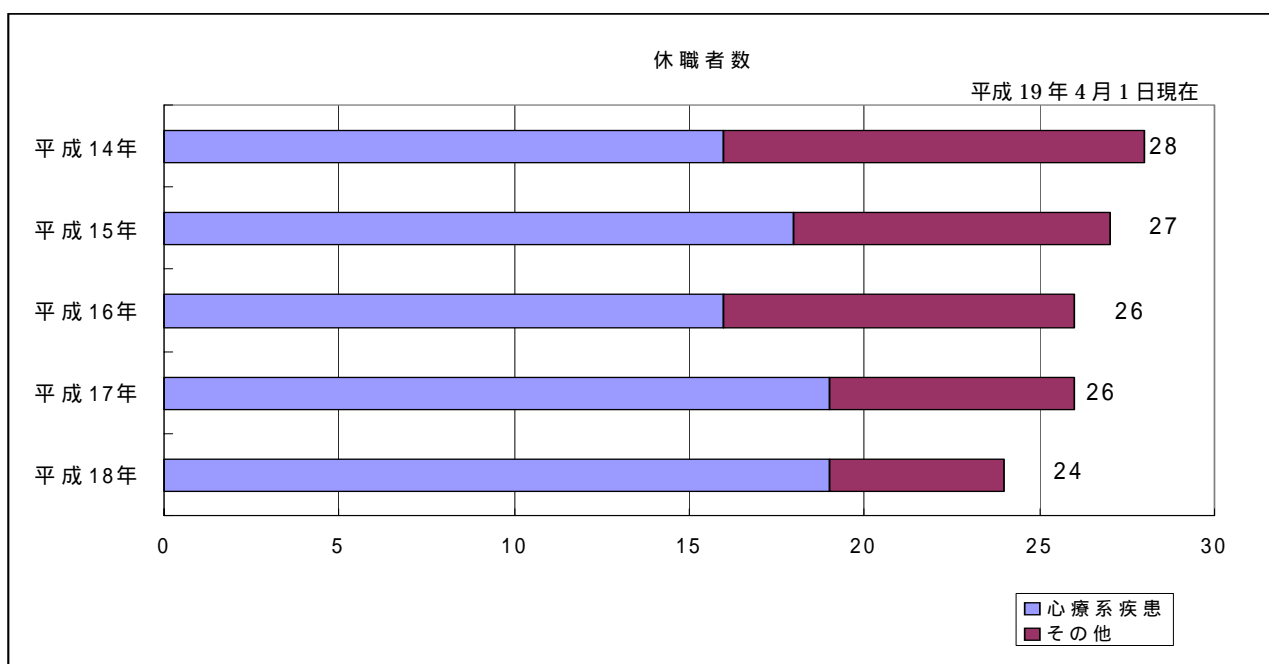
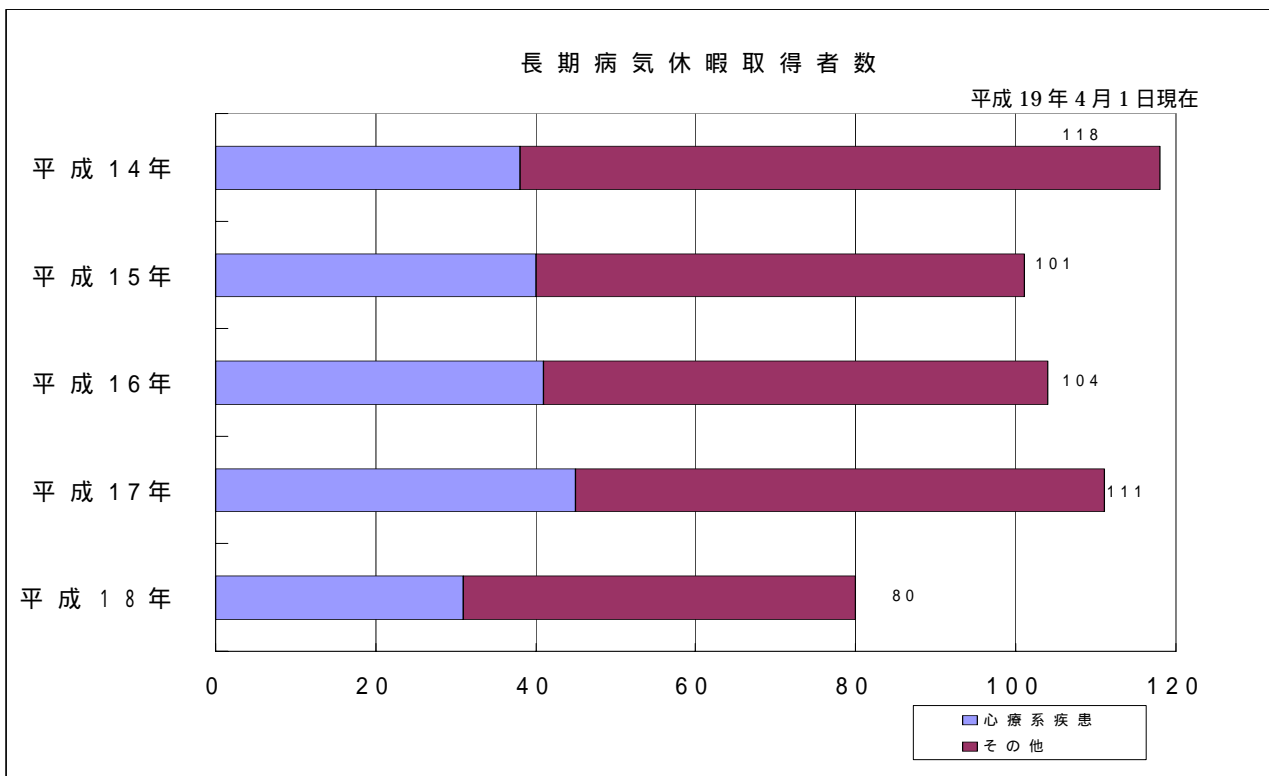
部 名	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度
政策経営部	87.3%	87.4%	90.2%	92.0%	94.1%	90.9%
区長室	93.1%	87.3%	89.8%	92.9%	80.4%	87.9%
危機管理室			78.9%	85.0%	82.6%	100.0%
区民生活部	86.0%	88.6%	90.0%	92.3%	89.8%	92.1%
保健福祉部	91.9%	92.5%	92.1%	93.2%	92.9%	93.5%
都市整備部	87.2%	90.7%	90.1%	91.9%	91.8%	90.9%
環境清掃部	84.4%	88.2%	93.4%	90.9%	90.8%	93.2%
清掃派遣	92.6%	93.2%	91.3%	98.3%	97.1%	97.5%
教育委員会 事務局	89.7%	88.6%	87.3%	85.8%	87.8%	84.8%
行政委員会	94.0%	94.0%	88.5%	95.0%	96.4%	96.6%
学校	84.5%	89.4%	82.6%	77.8%	91.5%	90.3%



## 2 長期病気休暇取得者数、休職者数

過去5年間の推移を示したものです。

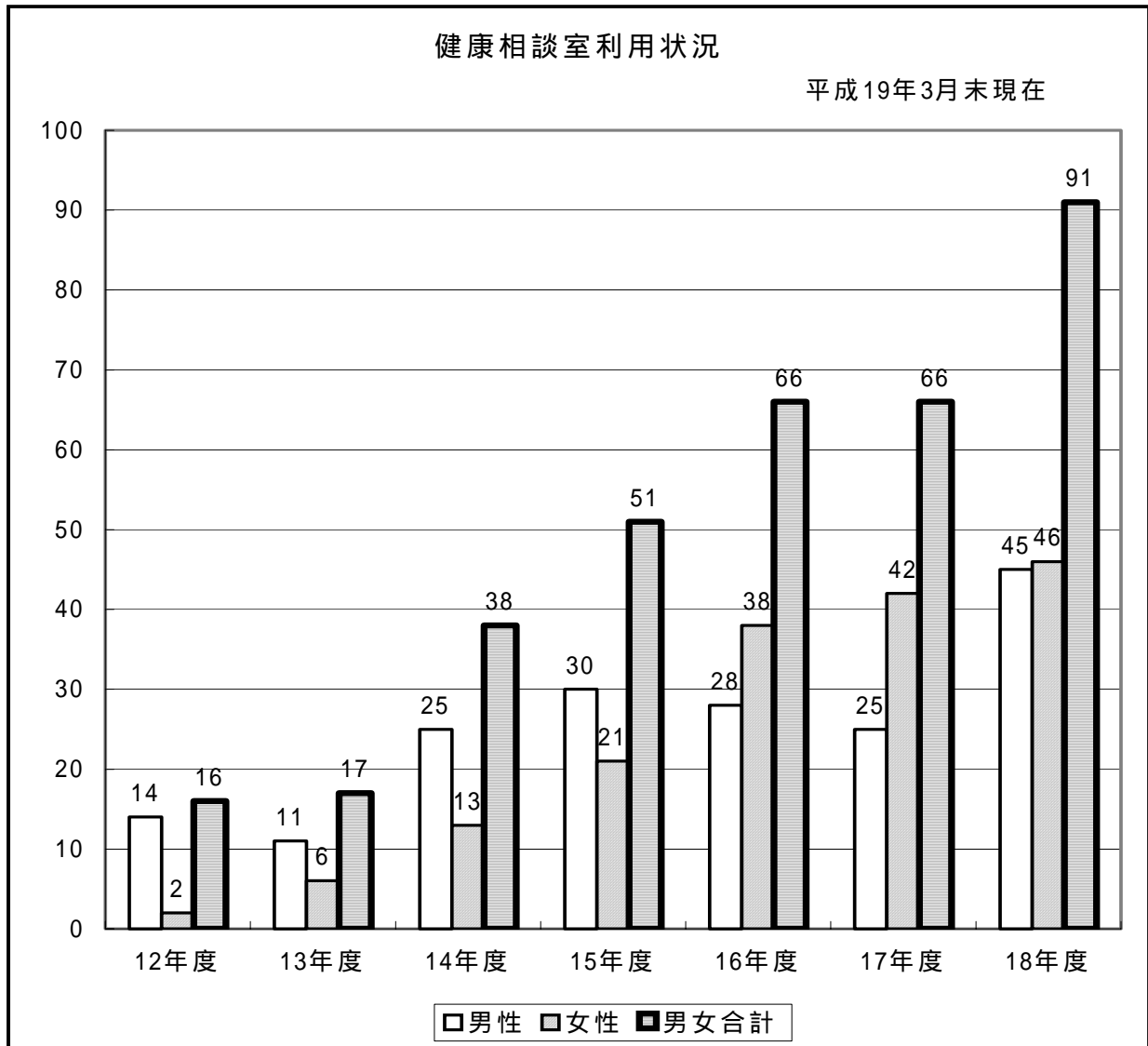
心療系疾患による数が取得者の中で一定の数値を占めています。





### 3 職員健康相談室利用状況

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



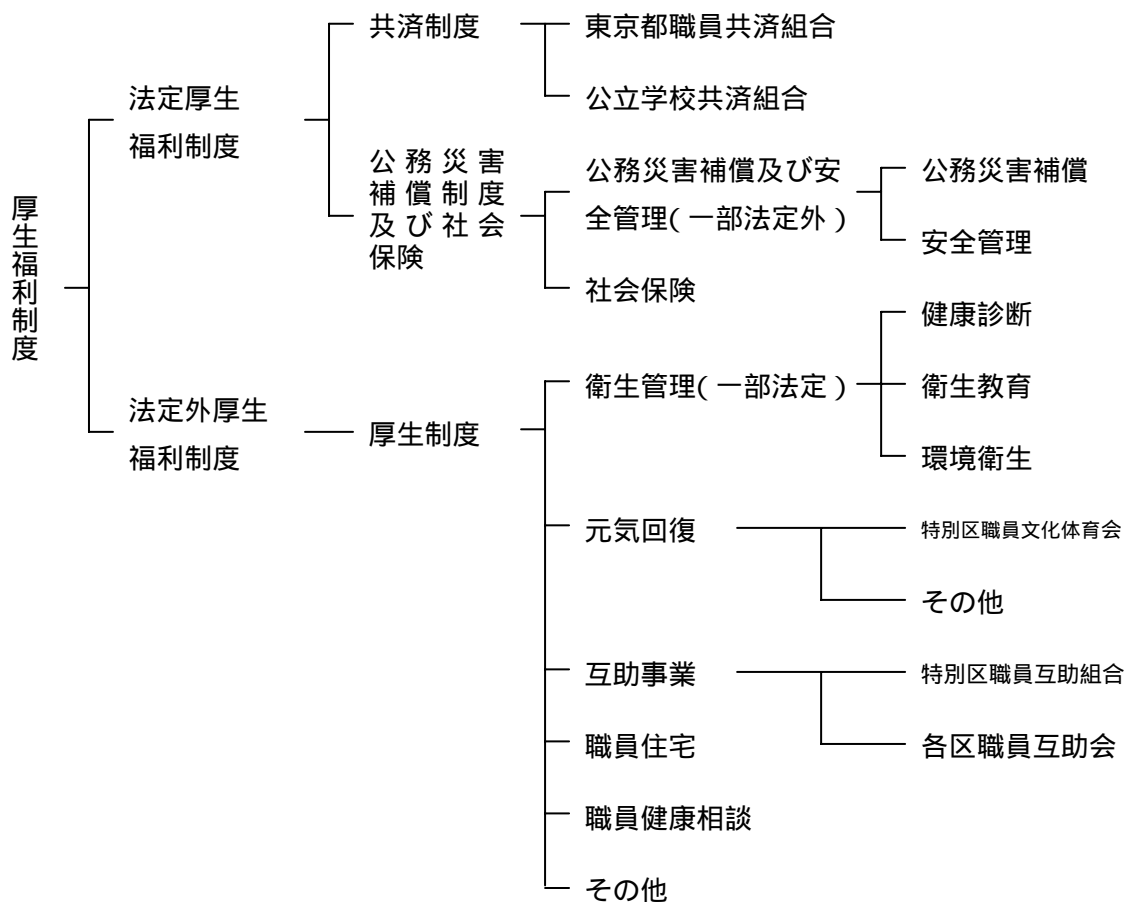
## 第6 職員の福祉・共済・公務災害補償制度

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

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

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

現行の特別区の厚生福利制度は、次のとおりです。



### 1 厚生制度

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

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

( 1 ) 杉並区職員互助会

杉並区に勤務する常勤職員とこれに準ずる職員（特別会員）が会員として加入し、会費(給料月額 3.5/1,000) と 区からの助成交付金（事業主負担）により運営されています。

主な事業内容は、カフェテリアプラン事業（宿泊補助、各種生涯学習補助など）、文化活動補助事業（文化・体育サークル活動などへの助成・補助）、給付事業（慶弔見舞金等の給付）などで、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 18 年度の区からの助成交付金は 49,704,925 円で、会費と交付金の比率は 1.0:0.8 でした。会員数(平成 18 年 4 月 1 日現在)は、4,348 人で減少の傾向にあります。

( 2 ) 特別区職員互助組合

23 区共同の互助組織として、特別区職員互助組合が設置され、保険事業、相談事業などを実施しています。

特別区職員互助組合には、特別区と一部事務組合の職員合わせて約 7 万人が加入し、各区が支出する助成交付金分担金（事業主負担）と組合費（給料月額 2.2/1,000：18 年度まで）により運営されています。

平成 18 年度の区の助成交付金分担金は、19,287,815 円で前年度に比べ約 1/4 に削減されました。これは、特別区職員互助組合の制度改革によるもので、18 年度を以って助成交付金分担金の制度は廃止されました。また、組合費も改定（給料月額 1.7/1,000）され、19 年度以降はスケールメリットのある保険事業などに限定して事業展開されることとなりました。

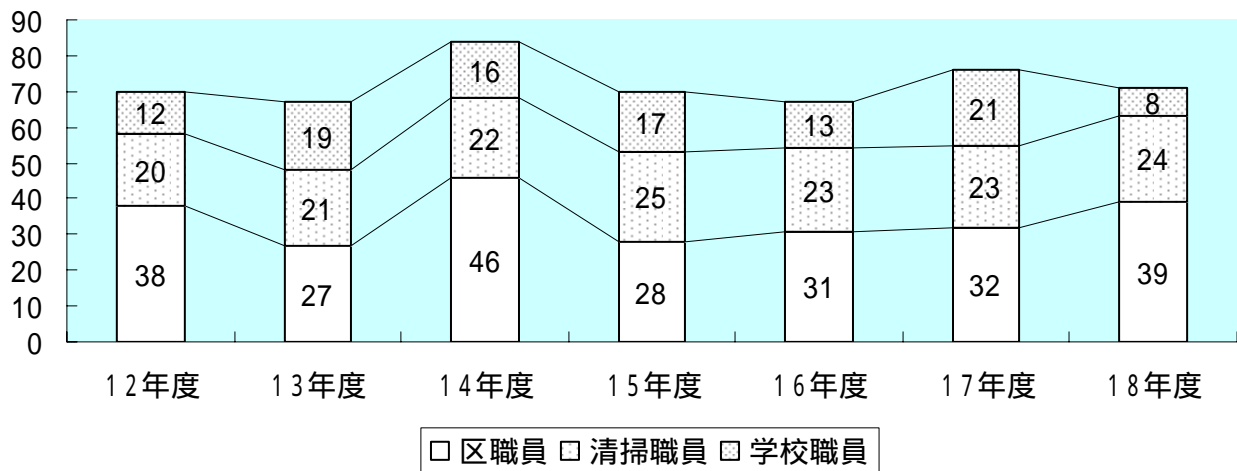
## 2 共済制度

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

### 3 公務災害補償制度

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

公務災害認定件数(平成19年3月末現在)



### 4 その他の厚生制度

#### (1) 職員の被服貸与

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

( 2 ) 職員住宅の管理

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

なお、平成 14 年に開設した防災住宅(成田東 4 丁目)は、災害対策要員に従事することを入居要件とした住宅です。

( 職員住宅の概要 )

名称及び種別	規 模	月額基本使用料	貸与期間	備 考
堀ノ内住宅 ( 家族住宅 )				平成 18 年度 末で廃止
久我山寮 ( 女子独身寮 )	12 室	4,700 円 ~ 5,400 円	5 年	久我山東保 育園併設
中瀬寮 ( 女子独身寮 )	24 室	22,100 円	5 年	中瀬保育園 併設
防災住宅 ( 男子独身寮 )	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	

[ 平成 19 年 4 月 1 日現在 ]

## 第7 能力開発（研修）と勤務評定

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

そこで、「職員の資質を向上させ、職員の持つ可能性や能力をさらに高め、実務に活かす」ことを考え方の中心に位置付け、平成18年度には、「自治の時代における新・区役所づくり」構想などをうけ、新たに「能力開発<sup>アクションプラン</sup>行動計画2007」を策定しました。

今年度は、「杉並区独自の研修元年」です。特別区の共同研修よりもきめ細かく効率的・効果的に実践的な研修体系を策定し実施します。

また、区民とともに区のことは区が決める自立した区政運営を担う人材の育成について検討し、次年度の行動計画に活かします。

### 1 2007能力開発<sup>アクションプラン</sup>行動計画

#### (1) 能力開発<sup>アクションプラン</sup>行動計画で育成する職員像

複雑化、高度化する行政のニーズに果敢に取り組む行政の「プロ」

職員は、行政の「プロ」として自らが積極的に

区民の声の本質を敏感に受け止めて的確に対応する能力をもつ

区民の暮らしを支えることに誇りと喜びを感じる感性をもつ

職務、職層の役割と責務を果たすために必要とする能力をもつ

ことをめざして学び成長します。

#### (2) 能力開発<sup>アクションプラン</sup>行動計画2007重点事項

杉並区の職員は杉並区が育てることを基本とし、杉並区独自の研修体系で実施し検証を行います。

各職層に必要な能力開発にメンタルヘルスの要素を加味した階層研修（ステップ研修）を実施します。

行政に必要な経営能力を高める職員の自己啓発を支援します。

民間、大学と連携した共同開発研修をすすめます。

特別区共同研修への参加は、区独自では実施困難な必要性の高い専門研修と清掃研修等とします。

区民との対話から区民の生活を皮膚感覚で感じ、核心となる課題を共有することができる職員を育て、職場のコミュニケーション能力を高めます。

CS（顧客満足度調査）調査及び研修結果を全庁的に周知し、調査対象職場には改善策の報告を求めます。また、各職場で実施する接遇・コミュニケーション研修の支援をします。

各集合研修において、接遇・会話の基本を踏まえたコミュニケーション能力の向

上につながる研修を実施します。

「自治の時代における新・区役所づくり構想」の報告書をふまえ、将来を見据えた人材育成のあり方を見直します。

職場が実施している研修や人材育成計画の策定状況等を把握します。

職員の「学びと成長」を継続的・総合的に支援する人材マネジメントシステムを開発し導入します。

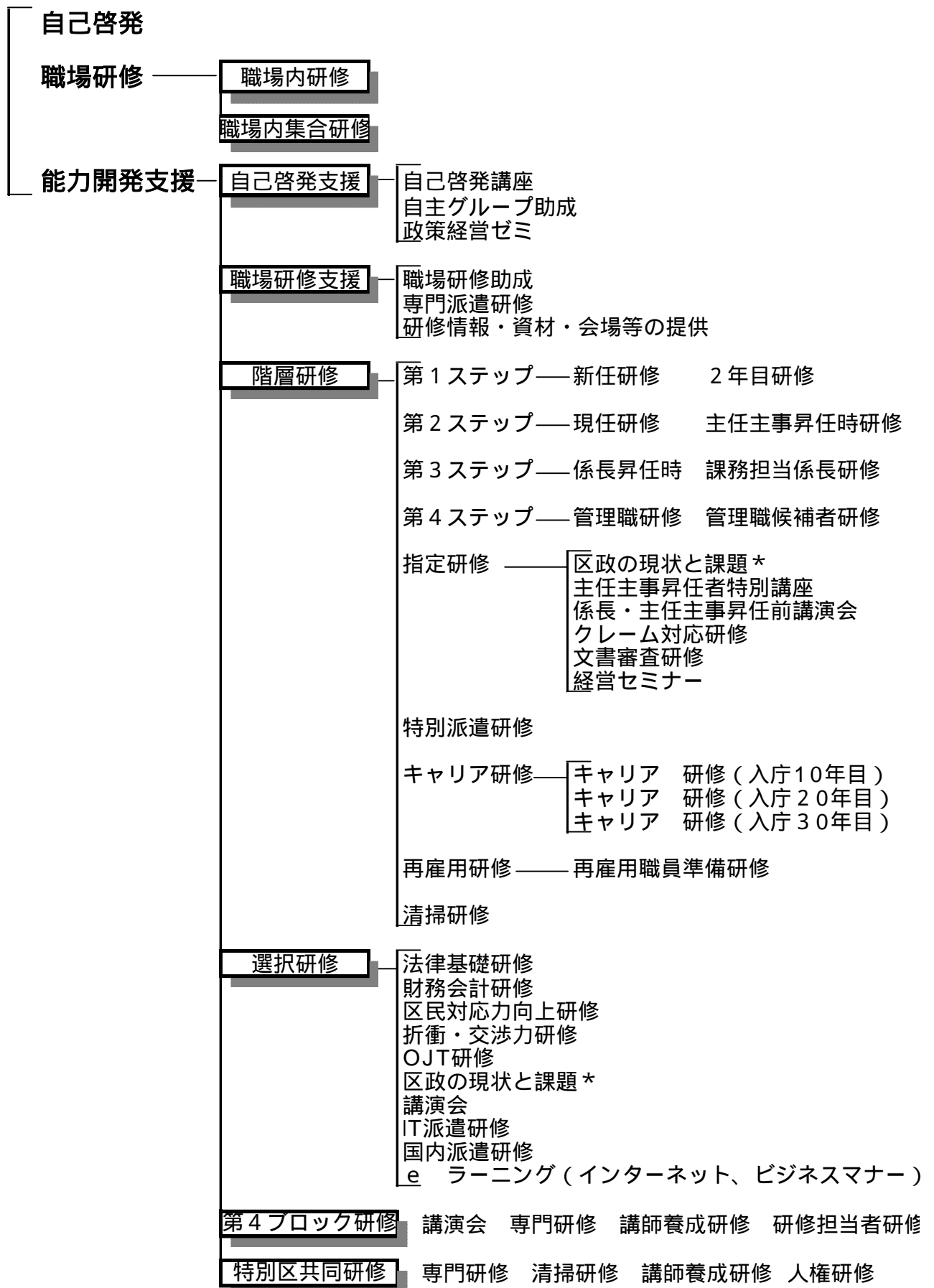
## 2 研修受講回数および受講者数

杉並区職員の平成14年度から18年度までの「研修受講回数および受講者数(延べ)」の実績は、下記のとおりです

	平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度
杉並区研修への参加	155回	200回	180回	195回	207回
	5,150名	4,809名	6,747名	3,953名	2,818名
特別区研修への参加	237回	209回	210回	198回	197回
	687名	673名	657名	711名	642名
特別区等が行う清掃研修への参加	33回	44回	42回	50回	29回
	93名	98名	86名	119名	82名
第四ブロック研修会が行う第四ブロック研修への参加	8回	8回	10回	8回	6回
	92名	97名	89名	85名	67名
合計	433回	461回	442回	451回	439回
	6,022名	5,677名	7,579名	4,868名	3,609名

\* 杉並区研修では、平成16年度に全庁職員を対象とした「eラーニング」を実施したことなどにより、一時的に受講者数が増加しましたが、現在は減少傾向にあります。

### 3 杉並区職員能力開発体系





## 4 勤務評定・自己申告制度

### (1) 勤務評定

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

管理職については、自己申告書の提出と上司からのヒアリング実施により評定を行う、目標管理制度が導入されており、その評定結果は、翌年度の勤勉手当の支給割合に反映させています。

また、平成20年度からは、管理職以外の一般職員についても、勤勉手当に成績率が導入され、支給額からの拠出や加算が行われるとともに、昇給割合にも評定結果が反映されるようになります。

### (2) 職員チャレンジ目標自己申告制度

杉並区では、平成15年度から、係長級、一般職員を対象として、杉並区職員チャレンジ目標自己申告制度を導入しました。これは、職員が組織目標に対応した職務目標を掲げ、目標達成に向けて努力することにより、計画的な事業の遂行と組織目標の達成をめざすこと。また、職務遂行に必要な能力開発や仕事の取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にしています。平成19年度からは、職員の人材育成により重点をおく形で制度を改正し、実施しています。



## 特別区人事委員会の業務状況の報告

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

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

# 平成18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18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

	国籍要件	年齢	資格・免許	その他
I 類	事務	有	22歳以上 28歳未満	<ul style="list-style-type: none"> <li>活字印刷文による出題に対応できる人。</li> <li>ただし、事務については点字による出題に対応できる人も受験できる。</li> <li>22歳未満の者で学校教育法に基づく大学（短期大学を除く。）を卒業した人、または、これと同等の資格があると人事委員会が認める人</li> </ul>
	土木造園（土木）			
	建築			
	機械			
	電気			
	福祉	無	22歳以上 30歳未満	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会福祉士、児童指導員または保育士となる資格を有し、都道府県知事の登録を受けている者</li> <li>食品衛生監視員及び環境衛生監視員</li> </ul>
衛生監視（衛生）	有			
衛生監視（化学）				
保健師	無	22歳以上 40歳未満	保健師	
III 類	事務	有	18歳以上 22歳未満	活字印刷文による出題に対応できる人
身障 注1	事務	有	18歳以上 28歳未満	<ul style="list-style-type: none"> <li>身体障害者手帳の交付を受けている人</li> <li>特別区の区域内に住所を有する人</li> <li>自力通勤ができ、かつ介護者なしに職務遂行が可能な人</li> <li>通常の勤務時間に対応できる人</li> <li>活字印刷文による出題に対応できる人</li> </ul>

注1：身体障害者を対象とする採用選考の略

## イ 日 程

区 分	I 類	Ⅲ類	身障選考
告 示	3月24日	6月13日	8月10日
第1次試験 (筆記)	5月7日	9月10日	10月15日
第1次試験 合格発表	6月16日	10月16日	11月 6日
第2次試験 (面接)	7月3日～7月21日	10月24日、25日	11月15日、28日
最終合格発表	8月4日	11月9日	12月 7日

ウ 実施状況

単位：人、%

	職 種 (採用区分)	採用予定数	申込者数	受験者数	受験率	第1次合格者数	第2次受験者数	最終合格者数	倍率 (倍)
I 類	事務	490	7,789	5,972	76.7%	1,279	1,187	758	7.9
	土木造園 (土木)	50	383	266	69.5%	209	194	138	1.9
	土木造園 (造園)	—	—	—	#VALUE!	—	—	—	#VALUE!
	建築	42	183	153	83.6%	123	115	75	2.0
	機械	11	88	68	77.3%	30	28	18	3.8
	電気	9	111	69	62.2%	37	33	20	3.5
	福祉	3	213	153	71.8%	10	10	5	30.6
	衛生監視 (衛生)	23	158	111	70.3%	59	57	38	2.9
	衛生監視 (化学)	5	146	97	66.4%	28	25	16	6.1
	保健師	34	440	373	84.8%	107	104	69	5.4
	I類計	667	9,511	7,262	76.4%	1,882	1,753	1,137	6.4
III 類	事務	120	1,472	1,081	73.4%	464	430	252	4.3
	III類計	120	1,472	1,081	73.4%	464	430	252	4.3
身 障	事務	18	70	67	95.7%	42	41	18	3.7
	合計	805	11,053	8,410	76.1%	2,388	2,224	1,407	6.0

(2) 採用選考等

平成18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 指導室長・医師

区 分	合格者数
指導室長	0 人
医師（課長級以上）	4 人
計	4 人

イ 一般職の任期付職員の採用選考

採用職層	採用承認人数
課長級	人
統括課長	人
部長級	人
教諭	1人

(3) 管理職選考

ア 受験資格及び選考方法

○ I類

(受験資格) 要綱で定める職種の職務に従事する人のうち、平成19年3月末日現在、年齢55歳未満で、主任主事以上の在職期間が6年以上の人。

(選考方法) 筆記考査（択一・記述・論文）、勤務評定、口頭試問、適性評定（技術のみ）

○ II類

(受験資格) 要綱で定める職種の職務に従事する人のうち、平成19年3月末日現在、年齢47歳以上56歳未満で、総括係長の在職期間が1年以上の人。

(選考方法) 筆記考査（論文）、勤務評定、口頭試問

イ 実施状況（23区・特別区人事厚生事務組合・特別区競馬組合の合計）

(単位：人、%)

		有資格者数	申込者数	申込率	受験者数	受験率	口頭試問 進出者数	口頭試問 進出率	合格者数	合格率
		A	B	B/A	C	C/B	D	D/C	E	E/C
I 類	事務	19,137	797	4.2	519	65.1	186	35.8	81	15.6
	技術I	783	90	11.5	58	64.4	11	19.0	7	12.1
	技術II	529	67	12.7	39	58.2	12	30.8	8	20.5
	技術III	1,407	43	3.1	34	79.1	8	23.5	5	14.7
	技術計	2,719	200	7.4	131	65.5	31	23.7	20	15.3
	計	21,856	997	4.6	650	65.2	217	33.4	101	15.5
II 類	事務	1,052	209	19.9	169	80.9	113	66.9	49	29.0
	技術	230	40	17.4	27	67.5	7	25.9	7	25.9
	計	1,282	249	19.4	196	78.7	120	61.2	56	28.6
合計		23,138	1,246	5.4	846	67.9	337	39.8	157	18.6

## (4) 特例転職選考

## ア 受験資格及び選考方法

(受験資格) 日本国籍を有し、平成19年3月末日現在、年齢満55歳未満で、「一般業務」の職務に従事する人又は、技能系職種に在職し、専ら事務の業務に従事していると任命権者が認める人。

(選考方法) 筆記考査(択一・作文)、勤務評定

## イ 実施状況(23区・特別区競馬組合の合計)

(単位:人、%)

			有資格者数	申込者数	申込率	受験者数	受験率	合格者数	合格率
種別	職種	職務	A	B	B/A	C	C/B	E	E/C
業務系	業務	一般業務	99	29	29.3	25	86.2	14	56.0
技能系 (異種職務従事者)	技能Ⅰ	自動車運転	5	4	80.0	4	100.0	3	75.0
		ボイラー技士	0	-	-	-	-	-	-
		介護指導	150	95	63.3	75	78.9	51	68.0
	技能Ⅱ	電話交換	6	2	33.3	1	50.0	0	0.0
		警備	13	3	23.1	3	100.0	2	66.7
		一般技能	1	1	100.0	1	100.0	1	100.0
		作業Ⅰ	29	17	58.6	11	64.7	6	54.5
	技能Ⅲ	調理	13	9	69.2	9	100.0	7	77.8
		用務	50	39	78.0	36	92.3	29	80.6
		学童擁護	0	-	-	-	-	-	-
		環境技能	1	0	0.0	-	-	-	-
		作業Ⅱ	63	42	66.7	39	92.9	22	56.4
	技能Ⅳ	家庭奉仕	20	9	45.0	7	77.8	3	42.9
	技能系計			351	221	63.0	186	84.2	124
合計			450	250	55.6	211	84.4	138	65.4

(注) 1 技能Ⅴ及び技能Ⅵは有資格者なし



## 2 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

平成 18 年 10 月 12 日、23 区の各区議会議長及び区長に対し、一般職の特別区職員の給与等について報告及び勧告を行った。

その概要は次のとおりである。

### (1) 本年のポイント

- ① 民間との給与較差がマイナス較差（△0.41%）のため、給料表及び配偶者に係る扶養手当を引下げ（2年連続）
  - ・ 期末手当・勤勉手当（ボーナス）は、改定なし
- ② 地域手当の支給割合を 18%に改定し、本格導入。但し、当分の間、現行から 1%引き上げ 13%とし、給料月額を一律 1%程度引下げ
- ③ 国全体での少子化対策に配慮し、扶養手当のうち 3 人目以降の子等の支給月額を 1,000 円引き上げ 5,500 円に改定（平成 19 年 4 月 1 日実施）
- ④ 公民給与の比較方法を、企業規模 100 人以上から 50 人以上に見直し
- ⑤ 給与構造の改革
  - ・ 地域手当の支給割合の見直し、給与カーブのフラット化、管理職手当の定額化等
- ⑥ 少数精鋭の簡素で効率的な組織運営に向けた人材の確保と育成
  - ・ 評価制度を 23 区全てで遅滞なく開始、運用することが必要
  - ・ 民間での知識や経営感覚等を公務で活用するため経験者採用制度を実施
  - ・ 管理職選考制度について、受験資格年齢や能力実証方法の早急な見直しが必要
  - ・ 人物重視の観点からコンピテンシー手法による面接の本格導入

### (2) 職員の給与に関する報告（意見）・勧告

#### ① 本年の給与改定について

##### ア 民間給与実態調査の内容（平成 18 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 984 民間事業所を实地調査（調査完了 749 事業所）

##### イ 職員給与等実態調査の内容（平成 18 年 4 月）

職員数	民間従業員と比較した職員		
	職員数	平均給与	平均年齢
66,610 人	30,731 人	433,907 円	44.5 歳

##### ウ 公民比較方法等の見直し

比較対象企業規模	企業規模 100 人以上→50 人以上
比較対象従業員	スタッフ職を比較対象に追加等

##### エ 公民比較の結果

	民間従業員	職 員	較 差
月 例 給 平均 給 与	432,119 円	433,907 円	△1,788 円 (△0.41%)
特 別 給 年間支給月数	4.46 月	4.45 月	0.01 月 *改定を行わない

(注) 職員、民間従業員ともに本年度の新卒採用者は、含まれていない。

② 改定の内容

ア 給料表

- ・ 公民較差の是正のため、1級等の引下げを緩和しつつ、各級において引下げ改定

イ 扶養手当

区 分	18年勧告	現 行
・ 配偶者	13,700 円	14,700 円
・ 配偶者のない第一子	(△1,000 円)	

ウ 地域手当の支給割合の変更に伴う配分の見直し

- ・ 地域手当の支給割合の段階的引上げ（本年13%）に伴い、給料月額を1%程度引下げ

エ 行政職給料表（一）の初任給

区 分	給料月額	現 行
I類（大卒程度）	179,200 円（据置き）	179,200 円
III類（高卒程度）	143,000 円（△1,300 円）	144,300 円

\* III類は、地域手当との合計額で現行水準を維持

オ 配分

給 料	諸 手 当	は ね 返 り	計
△4,680 円 (△1.07%)	3,487 円 (0.80%)	△595 円 (△0.14%)	△1,788 円 (△0.41%)

(注1) 四捨五入の関係で、内訳は合計と一致しない。

(注2) 本表には、地域手当の支給割合改定に伴う配分変更を含む

(参 考) 改定による平均年間給与の減少額（行政職給料表（一）適用職員）

改定前	改定後	差
約 719 万 5 千円	約 716 万 5 千円	△約 3 万円 (△0.4%)

カ 実施時期等

- ・ 給与水準引下げの改定であるため、遡及することなく、改正条例の公布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18年4月から改定の実施前日までの期間に係る公民較差相当分について、平成19年3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

③ 給与構造の改革

ア 地域手当の支給割合

- ・ 国等との制度上の均衡を図り、区民に理解されやすい給与制度とする趣旨から本格導入（支給割合の段階的な引上げに合わせて、給料表水準は段階的に引き下げ）

イ 給与カーブのフラット化

- ・ 年齢別民間賃金との均衡を図るため、中高年齢層職員の給与水準を抑制し、若年層との世代間配分を是正

ウ 管理職手当の定額化（平成19年4月1日実施）

- ・ 職務・職責を的確に反映できるよう定率制から定額制に移行
- ・ 現行の区分を改め、より職務・職責を考慮した手当額を本年度中に提示

エ 一般職員の勤勉手当への成績率のさらなる反映

- ・ 一般職員に成績率が導入されたが、さらなる反映に向けて取り組む必要

オ 級格付制度の廃止と行政職給料表（一）9級等のあり方

- ・ 任用上の基準のない行（一）9級は、①職務給の原則の徹底、②国や他団体の職級構成との均衡、③組織の簡素化、④能力・業績及び職責に応じた適切な処遇、⑤給与水準は特別職の報酬

への配慮、等の観点から早急に改善へ向けた取組みが必要  
カ 管理職の職務・職責を的確に反映した給与水準への是正

- ・ 管理職の職務の困難性や職責の重大さに応じ、処遇を改善

#### ④ その他

ア 扶養手当（平成19年4月1日実施）

- ・ 国全体で少子化対策が推進されていることに配慮し、扶養親族である子等のうち3人目以降に係る支給月額を1,000円引き上げ、二人目までと同額の5,500円に改定

イ 特殊勤務手当

- ・ 各区の特殊勤務手当の適正化へ向けた取組みを評価
- ・ 区民の理解と納得が得られるよう不断の検証を期待

ウ 教育職員の給与制度

- ・ 区費負担小学校教育職員及び区が設置する中等教育学校教育職員に適用される給与制度は、東京都の教育職員との均衡を考慮して、制定又は改定することが適当

### (3) 人事制度、勤務環境の整備等に関する報告（意見）

#### ① 少数精鋭の簡素で効率的な組織運営に向けた人材の確保と育成

ア 能力・業績に基づく人事管理と評価制度

- ・ 平成19年1月から給与処遇へ反映させる勤務実績の評価を23区全てで遅滞なく開始、適切に運用することが必要
- ・ 目標管理手法について管理職員に加えて、一般職員への導入を図っていくべき
- ・ 評価結果の開示や苦情処理制度、評価者訓練の充実により、評価に対する公平性、透明性、納得性等を高めることが必要

イ 人材供給構造の多様化に対応した有為な人材の確保

受験者数の減少は、非常に危惧すべき状況であり、人材供給構造の多様化に対応した人材確保策が必要

- ・ 幅広い分野から有為な人材を確保できるようI類採用試験について能力実証方法のあり方を検討。技術系は、専門的知識等をさらに重視する方向で検討
- ・ 民間での専門的な知識経験等を公務に活かすため、初任層及び即戦力となる中堅層を対象に経験者採用の実施が必要
- ・ 人物重視の採用に向け、コンピテンシー面接の手法を一部導入。今後も本格的に導入し、優れた人材をよりの確に選抜
- ・ 国、他団体や民間企業の採用スケジュールや動向を見極め、今後も他団体に先駆けたアピール度の高い採用PR活動を強力に実施

ウ 組織を支える人材の安定的確保

各昇任選考における有資格者数の減少や受験率の低下は、組織力の低下が危惧される状況

- ・ 主任主事昇任選考の受験資格年数を引き下げ、若年層から計画的に人材の育成を図る必要
- ・ 管理職選考について、職員のライフステージへの配慮、各昇任選考との関係を重視して、受験資格年齢や能力実証方法等の早急で具体的な見直しが必要

エ 時代の変化に応じた人材育成計画

- ・ 能力・業績及び職責に基づく人事・給与制度への転換に対応して、人材育成計画のさらなる充実が必要

#### ② 勤務環境の整備について

- ・ 少子化への対応として、職業生活と家庭生活の両立に向けた環境整備が重要

- ・ 総実勤務時間の短縮に向け不断の取組みが必要
- ・ 心の健康づくり対策として一部の区において基本的な計画の策定が行われたが、引き続き衛生委員会の活用等、心の健康づくり対策の実施が必要
- ・ 休息时间・休憩時間について、国や民間の状況を踏まえた検討が必要
- ・ 人事院が意見の申し出を行った自己啓発等休業制度については、その趣旨や区の実情を踏まえつつ検討

③ 公務員倫理

公務運営に著しい支障をきたすような場合には、分限制度の趣旨に則り、制度の適正な運用が必要

### 3 勤務条件に関する措置の要求の状況

平成18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	18年度 要求件数 B	完結件数 C	翌年度継続 件数 A+B-C	備 考
0	1	0	1	

### 4 不利益処分に関する不服申立ての状況

平成18年度中における杉並区の不服申立ての状況は、下記のとおりです。

前年度からの 継続件数 A	18年度 申立て件数 B	完結件数 C	翌年度継続 件数 A+B-C	備 考
0	0	0	0	

# 杉並区職員白書 2007

平成19年12月発行

登録印刷物番号

19 - 0075



歩きながら、元氣と文化が、すぎなみ  
生まれる街。

杉並区役所

政策経営部職員課

〒166 8570 杉並区阿佐谷南一丁目15番1号  
03-3312-2111(大代表)

本文は、古紙配合率100%(白色度70%台)、表紙は古紙配合率100%の再生紙を使用しています。